

## 令和5（2023）年度活動報告書（案）

### <はじめに>

今年度は、私たちセンターの仲間も体調崩され入院されたり、家族の状況によって生活の変化を余儀なくされたり、今までの暮らしを見直さなければならない方が多くいらっしゃいました。そんな中、大きな赤字を抱え、スタッフの退職が続き、あたりまえの暮らしを守り、事業を継続していく難しさを改めて感じた一年でした。ですが、職員皆様のご尽力の甲斐があり、少しではあります。が、年度末には、事業の状況も改善し、年度を終えることが出来ました。これもひとえに、会員、利用者、職員等、関係者皆様のご支援ご協力の賜物であると感謝しております。

ですが、今後も将来にわたって持続可能な法人となる為には、利用者もとより関係者拡大を図るとともに、今関わってくださる皆さんの幸せへ向けた活動がもっと必要であると考えております。

今後は、今、関わっている関係者各位の力を信じて、皆さんの幸せの為に、姫路自立生活支援センターが成すべきものは何かを考え実施していきたいと思っています。どうか、今後とも皆様の幸せに向けて、ご支援、ご協力をお願いいたします。

### <理 念>

「あなたらしく じぶんらしく」～自進・道信・決心～

私たちは、自ら進む道を信じて歩いていくことを心に決め、どんな障害があっても自分らしく生きていける社会を目指しています。

### <基本方針>

「誰でも 自分らしく 社会の中で 生きる権利を 一緒に考えます」

1. 障害の種類や程度に関わらず支援する（誰でも）
2. 自分で考え、決め、行動することを大切にする（自分らしく）
3. 色々な人とのかかわりを大切にする（社会の中で）
4. 当たり前生きる（暮らす）権利をまもる（生きる権利を）
5. いつも一緒に考えていくことを大切にする（一緒に考える）

### <支援方針（職員行動規範）>

- ① それぞれの人に合わせた色々な支援を総合的に行います
- ② それぞれの人の意見を最大限に尊重する支援を行います
- ③ それぞれの人がもっている力が発揮できる環境をつくります
- ④ 色々な人とのかかわりを大切に支援します
- ⑤ 誰もが暮らしやすい地域や社会づくりを支援します

【別紙1】

§ 会議・委員会

- ① 理事会（令和5年度＝5回） 理事・監事
  - ・ 法人の業務執行に関すること
  - ・ 総会に付議すること
  - ・ 法人の組織体制に関すること
  - ・ 法人の規定に関すること 等
  
- ② 役員会（令和5年度＝5回） 理事長・副理事長・事務局長
  - ・ 理事会に付議すること
  - ・ 人事に関すること
  - ・ 苦情解決など事業実施における方向性の協議
  
- ③ スタッフ会議（令和5年度＝5回） 全職員
  - ・ 事業実施に関する意思統一
  - ・ 研修等資質向上
  - ・ 事業実施に関する意見交換
  
- ④ 運営会議 兼 虐待・身体拘束防止委員会（令和5年度＝4回）  
理事長・管理者・サービス管理者・主任
  - ・ 事業の進捗状況の確認
  - ・ 各部署との連絡調整
  - ・ 事業実施における共通課題の協議
  - ・ 虐待防止・身体拘束の指針作り
  - ・ 不適切な支援に関する事例検討
  
- ⑤ 各事業所会議（月1回以上） 各事業所の構成員
  - a) つばさ・りぷるす会議
  - b) えんじょい会議
  - c) 相談支援連絡会議
    - ・ 事業の進歩状況
    - ・ ケースの検討
  
- ⑥ 危機管理委員会
  - ・ 令和6（2024）年4月より、BCP（業務継続計画）作成が義務付けられました。それに伴い、当センターにおいても災害や感染症をはじめ緊急時に、利用者の安全を確保し、自立生活を維持するためのBCPを作成しました。
  
- ⑦ チャレンジ委員会
  - a) C I L委員会(意思決定支援)
  - b) 組織拡大委員会(仲間づくり)
  - c) 事業開拓委員会(くらしの拡大)
    - ・ 本年度は、常勤職員4人の退職等大きな人事の変化があり、チャレンジ委員会の検討を実施する事ができなかった。

【別紙1】

## § 部署別重要項目と結果

### I. 法人運営

#### 事務局

##### <会員数年度比較>

	令和4年度	令和5年度	増減数
正会員数	25名	26名	1名増
利用会員数	18名	20名	2名増
賛助会員数	12名	10名	2名減

##### <会議運営事業>以下に記載していますのでご覧ください。

- ・総会 2023年6月11日（定期総会）
- ・理事会 2023年4月、6月、10月、2024年3月
- ・経営推進会議 2023年8月、11月、12月、2024年2月、3月
- ・運営会議 2023年4月、5月、6月、9月
- ・スタッフ会議 2023年5月、7月、10月、2024年1月、3月

※ 2023年10月、2024年3月のスタッフ会議にて、虐待防止及び身体拘束の研修実施

総会	議事内容
2023年6月11日	・令和4年度活動報告（案）に関する事項 ・令和4年度決算報告（案）に関する事項 監事監査報告 ・令和5年度活動計画（案）に関する事項 ・令和5年度予算計画（案）に関する事項

スタッフ会議	内容
2023年5月8日	・今後の事業についての検討会 虐待防止チェックリストの報告
7月24日	・オンライン研修（当事者主体、権利擁護と虐待、距離感）
10月19日	・虐待防止の研修
2023年1月18日	・センターの現状について
3月21日	・虐待防止の研修

活動の概要	
<p>業務体系・業務内容の見直しが出来ている訳ではないが、残業の見直しを行った。 10月より支給決定基準が改正され、利用時間数が増えると考えていたが、200時間以上利用されていた方が重篤な状態となり、11月から派遣時間減少があった事も影響し、「えんじょい」にて男性常勤4名の退職がありました。よって退職の事務処理が多い年度となりました。</p>	
重要項目	結果
就業規則・給与規定の見直しを行なう	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 働き方改革や、給与規定の見直しについて大きな見直しはできていないが、給与の昇給が実施しやすい新たな給与規定の作成に向けて、給与規定の見直しを実施している。</li> <li>○ りふるすでも、特定処遇改善加算の支給を実施し給与格差を軽減する事ができた。</li> </ul>
職員及び利用者の人材の確保	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ AirWORK を通して応募のあった生活支援員（常勤）1名、送迎運転手（非常勤）1名の採用を実施できた。</li> </ul>
事務局業務の効率化	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ネットセキュリティーの見直し等を検討したが、費用面の懸念があり実施に至らなかった。</li> </ul>
事務決裁の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 事務決裁の書類の整備を実施したが、各部署への周知徹底がまだできていない。</li> </ul>

## II. 福祉に関する権利擁護及び情報の提供事業

### 当事者運動

活動の概要	
<p>姫路市の地域自立支援協議会や、バリアフリー構想委員会に関わり、姫路市の福祉施策に参画している。また、当事者職員だけではなく、利用者も含め、地域自立支援協議会が実施していたピアサポーター研修に参加し、当センターの運営に関わる当事者の発掘を行なった。</p> <p>また、当事者職員が業務するための介助者が派遣できる「重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金」の申請を行い、2023年10月より1名、2024年3月より1名、計2名実施した。</p>	
重要項目	結果
当事者運動の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 2023年10月から支給決定基準の見直しがあり、個々の障害区分に応じた時間数が確保できるようになり、夜勤帯の見守りの時間が取れるようになった。</li> <li>○ 職場介助助成金を活用することで、当事者職員が働き易くなる環境整備を実施した。</li> </ul>
ピアカウンセリングのできる当事者育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 神戸の「自立生活センターリング」さんの主催するピアカウンセリングの講座を2名受講した。</li> </ul>
利用者の暮らしの選択肢を増やす検討	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 障害当事者が計画相談支援専門員として業務をする中で、当センターの利用者が暮らしやすい家（グループホーム）のような場所の必要性を感じた。</li> </ul>

【別紙1】

Ⅲ. 総合支援法に基づく特定相談支援事業及び

児童福祉法に基づく障害相談支援事業

ぴあ・あくせす

<実施状況>

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
利用計画	3	2	0	8	2		5	5	4	9	6	3	47
モニタリング	13	9	11	15	8	14	12	9	17	23	15	29	175
合計	16	11	11	23	10	14	17	14	21	32	21	32	222
西部ひめりんく派遣日数	8	9	8	9	10								44

活動の概要	
<p>R5年7月から当事者相談支援専門員が配置され、ぴあ・あくせすは3名体制となった。ピア・カウンセラー養成講座、医療的ケア児等養成研修など、専門分野の研修を受講し、知識や技術習得を続けたことで各々が専門性や得意分野を持ち、力を発揮し始めた実感している。加えて、7月には姫路市基幹相談支援センターが主催する事例検討会に事例提供者として立たせていただき、相談支援専門員や行政職員を前に、今までの実践（重度身体障害者の地域生活について）を発表する機会をいただくなど、ぴあ・あくせすの強みや特徴が周知されつつある。</p> <p>職員体制が整ったことや専門性の積み重ねにより、令和6年4月からは上位基本報酬での請求が可能となり、報酬改定も相まって収入増を目指しやすい環境になったといえる。5月から配置職員が減って2名体制となるが、現状の契約件数の維持を最低条件とし、専門性を担保しつつも可能な範囲で契約者増を目指していきたい。</p>	
重要項目	結果
基盤確立 ○基本相談支援の強化	○当事者相談支援専門員の配置⇒達成
収益の確保 ○サービス利用支援および継続サービス利用支援の増加（月15～20件以上を目指す） ○未習得の加算給付の獲得（1件） ○地域委託相談の獲得	○サービス利用支援および継続サービス利用支援は月平均18.5件の実績⇒達成 ○医療的ケア支援者養成研修・コーディネーター研修の受講⇒達成 ○西部ひめりんくの継続もしくは、次期地域委託相談を目指す⇒未達成
質の高い計画相談支援の提供 ○職員教育計画に基づいた人材育成の実施 ○資質向上のための内部研修の実施（1回） ○当事者（相談支援専門員）ピアカウンセラーの技術向上	○習熟度や経験年数に応じた職員教育計画の作成⇒達成 ○研修テーマの検討、企画、調整⇒達成 ○当事者職員が、ピアカウンセリングに関する研修や講座を受けて、技術向上を図る⇒達成
専門性の向上と自己研鑽 ○実践を蓄積し、発表の機会を持つ（1回） ○職能団体が開催する研修への参加（1回以上）	○実践知を体系化し、成果を発表する⇒達成 ○職能団体における研修案内の確認と選定⇒達成

【別紙1】

IV. 障害者自立支援法に基づく障害福祉サービス業

りぷるす 生活介護

<事業実施状況>

りぷるす：1日平均 4.0人

つばさ工房：1日平均 7.8人

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
営業日数	22	22	24	22	22	22	23	22	20	21	21	22	263
りぷるす	89	91	80	79	79	79	84	83	80	100	99	108	1051
つばさ工房	188	172	188	177	175	173	171	156	154	161	167	175	2057
合計	277	263	268	256	254	252	255	239	234	261	266	283	3108

活動の概要

アピールポイントを作ることは出来たが、利用者の増加にうまくつながらなかった所がある。利用者主体の活動を推し進めることはできてきており、外出に関する制限が緩和されたことで、利用者による外出企画やボッチャの練習・試合を多く実施でき、社会参加をすることができた。

Zoomを活用することで在宅利用者やりぷるす・つばさ工房での日中のコミュニケーションの場が出来たり、職員会議にも活用でき業務の改善、シームレスなフォローが出来るようになった。

事務所全体の研修を定期的に行い、職員間で介助方法の確認等スキルアップを随時行った。

重要項目	結果
仲間を増やす ○ アピールポイント作り ○ 利用者月平均延べ人数の増加 りぷるす : 100人 つばさ工房 : 200人	○ アピールポイント作り⇒達成 仕事など、活動において利用者自身が良いと思った事をパンフレットにして配布するなど、自らアピールができるようになった。 ○ 利用者月平均延べ人数の増加 ⇒未達、りぷるす 88人、つばさ工房 172人
活動の充実	つばさ工房では自立について考える場（事例検討会等）として月に一回程度利用者主体での話し合いを行ったり、商品についてどのようにしていくかを話し合ったり、実際に作成されたりした。 動画、画像の編集を行い、Instagram、X、YouTube に投稿することを新しい活動として提供することができた。また、就 B が行われている内職に参加することができた。 事業所外での活動として利用者自身で企画を立て、公共交通機関や送迎車を使用してでかける、土曜日にボッチャの練習・試合や調理等を行い、普段会えない利用者との交流をするなど、社会参加ができた。 日中の活動の際に zoom を利用してつばさ工房、りぷるす間（利用者宅）の交流ができた。 スマートスピーカーや OriHime の操作を通じて IOT 機器の活用が出来るようになった。
業務の見直し	zoom を活用することで、職員がそれぞれの拠点から会議に参加することができ、時間短縮、業務改善につながった。 会議等を通じてりぷるす・つばさ工房のお互いの業務内容や日々の活動を把握することによって職員のシームレスなフォローができるようになった。
職員のスキルアップ	事業所全体での研修を定期的に行った。 その他、職員間で互いに不安がないか確認し合い、口頭でのコミュニケーションや、トイレ等実際のシチュエーションを想定した介助方法の確認を行った。

【別紙1】

りぷるす 就労継続支援 B 型

<事業実施状況>

りぷるす：1日平均 6.1人

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
営業日数	22	22	24	22	22	22	23	22	20	21	21	22	263
りぷるす	152	153	150	143	143	131	136	150	143	102	108	104	1615

活動の概要

就労継続支援 B 型事業では、様々な人や社会との関りから自分らしく生きていける力を身につけ、ひとりひとりが社会の一員であることを自覚し、行動できるよう支援してきました。

また、就 B 全体の年間平均工賃の目標を 13,000 円以上と設定し、新たに他事業所様からの委託で洗車業務を開始 (R6 年 1 月一旦終了) していました。

アロマ部では、資格取得を目指す受講生の講師活動を行い、無事資格取得をされ講座の終了を迎えることができました。軽作業部としては、食品系店舗様から内職業務を頂き継続的に活動しております。年間工賃も制度改正により平均算出方法が変わり 19,000 円を超える金額となりました。

重要項目	結果
作業の安定化 ○ 工賃の向上 ○ ひとりひとりに合った作業の発掘 ○ 新規顧客獲得 ○ 出店機会、委託販売先拡大 ○ 出張サロン講師派遣先の拡大	○ 工賃の向上 洗車業務委託をいただき R6 年 1 月で一旦終了となりましたが、全体の工賃 UP につなげることができた。 ○ ひとりひとりに合った作業の発掘 商品委託をしている事業所様から洗車業務の委託を受けることができ、R6 年 1 月まで継続して作業ができた。 また、食品系店舗様から内職の仕事をいただき、アロマ部軽作業部で作業を続けている。 ○ 新規顧客獲得 パソコン部にて新規ホームページ作成が入り納品することができた。また、これまでの顧客からも新たな仕事の依頼があり就 B 全体で対応している。 ○ 出店機会、委託販売先拡大 通常のはとふる SHOP、ひめされんまつり等への出店参加や、地域イベントに参加することが出来た。シェア Act. えんが終了し委託による販売先が減少している。 ○ 出張サロン講師派遣先の拡大 利用者の状況変化から拡大を見送った。
働きやすい環境づくり ○ 作業場所の確保移転 ○ 設備等整備 ○ 作業の見学研修機会	○ 作業場所の確保移転 作業場所についてはセンター中央部分を活用し作業に当たっているが、移転に向けた動きはできなかった。 ○ 設備等整備 出店に使用する備品や、内職用の備品を整備した。 ○ 作業の見学研修機会 他事業所様の見学に出向き作業の様子など見学させて頂いたが、研修などの機会を設ける事はできなかった。
事業所のレベルアップ ○ 職員の確保 ○ 利用者の増員 ○ アロマ施術スキル向上 ○ 就労支援に必要なスキル取得	○ 職員の確保 ⇒未達成 ○ 利用者の増員 軽作業部において 1 名の増員ができた。 ○ アロマ施術スキル向上 定期的にあロマ部利用者、当事者スタッフ、職員で技術向上を図り、講師の先生にも来ていただき技術チェックの機会を持った。 ○ 就労支援に必要なスキル取得 ⇒未達成

## 【別紙1】

## V. 障害福祉及び介護保険サービス事業に基づく居宅介護（訪問介護）事業所

えんじょい

## &lt;事業の実施状況&gt;

ホームヘルパー（障害）	令和4年度	令和5年度	増減数	前年度比
派遣時間	16,168時間	15,137時間	-1,031時間	93.6%
平均時間	1,347時間	1261.4時間	-85.6時間	93.6%
ホームヘルパー（介護）	令和4年度	令和5年度	増減数	前年度比
派遣時間	1,824時間	1,483時間	-341時間	81.3%
平均時間	152時間	123.5時間	-28.5時間	81.3%
ガイドヘルパー	令和4年度	令和5年度	増減数	前年度比
派遣時間	348時間	567.5時間	219.5時間	163%
平均時間	29時間	47.2時間	18.2時間	163%

## 活動の概要

えんじょいは主に、地域で自立生活を送る障害のある方にヘルパーを派遣してきました。ご利用者の高齢化に伴い、利用者の減少や職員の退職等、大きな変化のあった一年でした。

また、多くの利用者様にご利用いただけるよう、登録ヘルパーの確保を積極的に行っており、利用者様も職員も安心して過ごせるよう、色々と環境を整えることで介助者の確保につなげていきたいと考えています。

重要項目	結果
24時間365日派遣体制の見直しを行う ○ 従業者の働き方の見直し (月7日以上の日休) ○ 常勤スタッフのレベルアップ (各人1つ以上の資格取得に取り組む)	○ 男性側は現在、調整出来ているが、女性側は負担が多くなっています。特に夜間のヘルパー職員が不足しているため、求人を強化してまいります。 ○ 研修に参加してもらうよう促し、ガイドヘルパーや同行援護の研修に参加し、スキルアップできました。
ニーズに応じた多様なサービスの提供 ○ サービス担当者会議への参加、モニタリング、個別支援計画書の作成 ○ ヘルパー研修の開催(月1回) 介護保険制度の理解(年2回研修会参加)	○ こまめな報告により相談支援事業所との連携は取れている。担当者会議にも参加し、利用者様のサービスの質の向上に努めました。 ○ 研修は継続していますが、来年度より対面も入れていきます。
契約時間の確保 ○ 常勤スタッフ(2名)、登録ヘルパー(5名)の新規採用 ○ 新規利用者の契約時間の確保 (障害、介護を合わせて150時間/月)	○ 働きやすい職場環境を作る(労働時間・休日を考慮した人員配置とシフト作成) ○ 新規獲得しておりますが、150時間に満たず。継続して新規獲得を行います。
感染症や災害時への対応 ○ 感染症の蔓延や大きな災害が起こってもサービスが継続出来る体制づくり	○ BCPの作成により、さらに感染症や災害に関しての危機管理は強まりました。
深夜帯の請求の適正化を図る 現状一律2または3時間の請求を行っているが、これを実態に即した請求を行っていく	○ 2023年10月に支給決定基準が改正される事に伴い、利用者の希望する生活に必要な時間数が支給されるようにサービス計画の見直しを行いました。