

令和2年度

# 社会福祉法人わかば会 事業報告書

## 【各事業】

- 法人本部
- 研修センター
- わかば共同作業所
- 生活支援センターわかば
- ケアホームこんぺいとう
- かりんとう
- グループホームひまわり寮
- わかば第2作業所
- くすのき園
- グループホームオリーブ
- 支援センターくすのき
- 障がい者就業・生活支援センターエール
- en

## 【各種委員会】

- 防災委員会
- サービス向上委員会
- ハラスメント委員会
- 食事委員会

## 令和 2 年度事業報告書（概要版）

名 称	社会福祉法人わかば会 法人本部	種 別	障害福祉サービス事業
事業別 定 員	就労継続 B 30 人、生活介護 110 人 施設入所 60 人、共同生活援助 23 人 短期入所 6 人、日中短期 6 人	開 設	1997 年 10 月（法人認可）
所在地	新居浜市船木甲 741 番地 1（本部）	職員数	158 人 （正規 80 人、非正規 62 人） ※年度末在籍数

### 【事業活動収入】

年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
法人全体	560,844	654,980	704,808

（単位：千円）

### 【人件費】

年度	平成 30 年度	令和元年度	令和 2 年度
人件費	409,330	423,523	438,548
人件費率	67.2%	65.6%	62.8%

（単位：千円）

### 【新型コロナウイルス感染拡大への対応】

令和 2 年度は新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、様々な面で中止や変更等の影響が出た。法人として「持ち込まない・持ち出さない」をベースに各事業所において感染対策を実施。コロナ渦の状況に応じた各事業における「支援とは・業務とは・手順とは」を「with コロナ」の視点で再考していくとともに、コロナの感染者が出た場合の準備（物資、マニュアル、環境面、心理面）も法人からの情報発信により進めた。また、行政等からの通知に従い様々な制限をしていかなければならない中において、社会的距離・心理的距離を意識した「柔軟な対応」を法人内に求めたのだが、各事業所において様々な工夫やアイデアも生まれ、入所施設においても緊急度の高い支援ケースにおいて柔軟な対応ができていた。

### 【令和 2 年度重点項目】

#### （1）新規事業の開設

- ①グループホーム「かりんとう」（共同生活援助）～令和 2 年 10 月 1 日開設

【種別】共同生活援助 【定員】6 人（短期 1 人） 【住所】新居浜市船木

- ②グループホーム「ひまわり寮」～令和 2 年 10 月 1 日 移転

【種別】共同生活援助 【定員】4 人 【住所】新居浜市船木

令和元年度障がい児（者）施設等施設整備事業補助金を活用し、新規建物（二階建て）を建設した。新規事業として一階部分を共同生活援助「かりんとう」、二階部分については多喜浜地区にある「ひまわり寮」を 4 名定員にして移転。

## (2) 法人本部機能の充実・強化

- ①規則、規程を統一、各細則規定についての整理、経理および契約等の事務決裁等、統一した様々な書式や手順を集約し本部発信にてデータ送信や会議にて周知を図ったのだが、各事業単位においての認識や理解の差があり、決済等において統一ができていない。各手続きの手順・方法等においても各事業所にて異なっている現状があり、法人顧問である専門職（弁護士・公認会計士・社労士）と連携して法令順守を目的とした決済手順や書式の統一を早期に実現させたい。
- ②職員の意見を集約しての運営会議（法人連絡会議等）、または必要情報伝達の徹底を会議等にて意識してもらえようアナウンスし、法人内の情報共有・各事業所の連携強化を模索した。各案内や通知、法人連絡会議の議事録作成や研修案内等の情報発信を本部に集約し、散らばっている情報や認識を集中・統一することで、効率的に法人内における情報共有のツール（手段・方法）としてメールにおける情報発信の一元化を図った。
- ③各種委員会を設置し、事業間での連携と法人内組織での位置づけや委員会の役割を浸透させるために、本部として各種委員会運営を監修した。

## (3) 施設経営の安定

- ①法人連絡会議における各事業所月例報告を用いることにより、法人内事業所の稼働率や収支状況を情報共有することにより、主要職員に対し、事業経営の把握、事業経営の安定にむけた意識付けや課題提起を図った。
- ②各事業所における職員体制や支援状況に応じて、算定が見込める加算については積極的に見直しを行い、報酬体制や加算に関する意識を高めた。
- ③各事業におけるランニングコストを見直すことにより、中期的な視野での事業運営の見直し、修繕を行った。

## (4) 人事および人材確保・定着・確保

- ①新型コロナウイルス感染拡大の影響により、各事業所（特に新規事業のかりんとう）において人材の採用が確保できず事業運営計画の修正が必要となった。
- ②新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けた離職者や新卒の学生に対し、新たな採用枠を新設し、HP や情報誌にて積極的に広報を行った。
- ③新型コロナウイルスの影響により、出勤できない職員に関し法人全職員を対象とした特例措置を発出し、緊急事態宣言による教育機関の休校や感染予防による出勤できない職員に対し対応を行った。
- ④正規職員の採用業務を法人本部で管理し、優秀な人材を確保できるようホームページの活用（法人内の職員の紹介等）や募集内容を工夫することにより採用活動を強化した。
- ⑤未就学児を対象とした子供の看護休暇の見直しを行い、R2年度より就業規則を一部改訂し法人全体として有給扱いとした。今後も子育てしながら働ける職場環境の整備を推進し、多様な働き方を提案していきたい。
- ⑥法人内においての「ハラスメント委員会」の機能強化を図るため、新たに社会保険労務士と顧問契約を結び、法人およびハラスメント委員に対して助言を通して倫理意識の向上に努めた。

## (5) 広報の強化

- ① 昨年のアンケート調査の結果を踏まえ、ホームページにおける各事業所間の格差（記事の数、内容）を是正するために記事の積極的投稿や委員会において情報発信の必要性をアナウンスした。
- ② 法人内の様子をリアルタイムに情報発信することにより、委員の広報に対する必要性・重要性といった意識の向上、様々な気付きやちょっとした変化を伝える能力の育成に努めた。
- ③ ホームページにおいて、法人内の様々な職員を紹介することや、各事業所での日常のエピソード、コロナ渦における研修センターからの提案等を積極的に情報発信することにより、障がい福祉の周知、職員採用に関する法人からの情報発信としての相乗効果を図った。
- ④ 昨年に引き続きホームページに関するアンケート調査を実施し、全職員への周知と広報委員の記者活動の理解促進を図った。

## (6) 防災体制の強化

- ① 事業所単位の防災計画や避難訓練について、法人として統一できるように委員会を軸として実行できなかった。次年度は、委員会を軸として、BCPを含めた防災計画等を使いこなせる人材、緊急時に動ける人材、集団の中心として指示が出来る人材の育成に着眼点を置きたい。

## (7) 地域からの信頼、必要される法人に

- ① 職員の積極的なボランティア活動、地域行事への参加を支援するための規定について次年度中に実行できるように協議準備を開始した。
- ② 第三者委員報告会について定例化出来るように、関係委員会において準備を行った。
- ③ 地域福祉の質の維持・向上を目指していくために、他法人や関係機関との連携を進めていくために、研修センターをはじめ各協議事項において様々な調整を行った。コロナ渦で実行できなかったが、新規各事業所において地域に根差していくような取り組み（小さなことから）を今後も実行していきたい。

## (7) 理事会・評議員会の開催状況

開催日	開催会等名	審議等事項
5/21 (木)	監事監査	
5/30 (土)	理事会 (書面決議)	令和元年度事業報告について 令和元年度決算報告について 令和元年度監事監査報告について 定時評議員会の招集について
6/30 (月)	定時評議員会 (書面決議)	令和元年度事業報告について 令和元年度決算報告について

		令和元年度監事監査報告について
9/11 (金)	第2回理事会 (書面決議)	グループホーム「かりんとう」運営規程案について グループホーム「ひまわり寮」運営規程変更案について エールの移転計画案について くすのき園作業棟改修工事について (別添参照) くすのき園拠点区分第一次補正予算案について 評議員会の招集について
9/25 (金)	第2回評議員会	エールの移転計画 (案) について わかば第2作業所における集団食中毒の発生について グループホーム「かりんとう」開設遅滞における経緯の説明 について 法人のハラスメントに関する案件について
12/7 (木)	第3回理事会 (書面決議)	くすのき園日中作業棟移転改修 追加工事計画 (案)
3/18 (木)	第4回理事会	令和2年度最終補正予算 (案) について 令和3年度事業計画 (案) について 令和3年当初予算 (案) について 主要人事 (案) について 車両購入について (en) グループホームオリーブ物件購入 (案) について 評議員会の招集について

※書面決議に関する開催日は決議があったものとみなされた日を記載

## 令和2年度 事業報告書（概要版）

名称	わかば会研修センター	種別	人材育成機関
所在地	新居浜市菰生 1834-1	開設	平成30年4月1日
職員数	9人		

### 1 運営方針

わかば会が地域に貢献できる法人であり続けるために、障がいのある方を支援する上でもっとも大切な人材の育成に力を入れることを目的とする。さらには新居浜を中心とした地域が、障がい者も、障がい者を支援する人も育つ地域となることを目指した活動を行う。

### 2 実施事項

#### (1) 法人内研修

- ・新人職員研修（2回）
- ・相談支援研修（6回）
- ・ハラスメント研修（動画視聴によるリモート方式）
- ・わかば会実践報告会（録画動画視聴によるリモート方式）

#### (2) 地域における研修の開催

新型コロナウイルス感染症対策のため開催なし

#### (3) 講師派遣

10の研修に延べ15名を講師・発表者・ファシリテーターとして派遣する。

#### (4) 前年度から継続して3名のコンサルタントと年間を通して契約を結び、職員育成に関する指導や助言を受けた。

- ・一般社団法人えひめ権利擁護センター新居浜 山本氏
- ・NPO法人ネセサリーフォー 田所氏
- ・NPO法人ライフサポートここはうす 桑原氏

#### (5) ホームページの活用

研修センターのスタッフがわかば会のホームページ内で書籍の紹介等、学びに関する記事を掲載した。

### 3 人材育成と職場活性化

コロナウィルスの影響で集合研修が開催出来なかったことで、リモート方式、各事業所での短時間や小人数での学びの場づくり等、型に捉われない新たな人材育成や職場活性化のための形が生まれた。

法人職員の定着、育成のために大きな意味を持つ職階別研修については前年度に引き続いて頻度、方法ともに課題が多い。

### 4 地域・他機関との連携

昨年まではくすのき園で受け入れていた学生実習について感染症対策をしながら、法人事業所全体で受け入れを実施した。 社会福祉士（2名）・保育士（11名）

## 令和2年度 わかば会研修センター 研修開催実績

### ■ 新人職員研修 場所：就業・生活支援センターエール等

第1回：令和2年7月30日（木）～31日（金）9:00～16:30 出席者：6名

第2回：令和2年12月2日（水）～3日（木）9:00～16:30 出席者：5名

### ■ 相談支援研修 場所：就業・生活支援センターエール1F

第1回：令和2年9月16日（水）15:30～17:00 出席者：13名

「相談員としての心構え」「法人相談支援研修オリエンテーション」「プレゼンテーションについて」

第2回：令和2年10月21日（水）15:30～17:20 出席者：12名

事例検討：「壮年期の方の生活支援の方針に迷っている事例」「身体障がいのある方の就労支援事例」

第3回：令和2年11月18日（水）15:30～17:10 出席者：10名

事例検討：「今後の生活支援をどうするか」「親子の関係性について相談員ができることとは」

第4回：令和2年12月16日（水）15:30～17:05 出席者：13名

事例検討「就労が定着しない 生活が安定しない 自分のことと意識しない」

研修実践「触法行為があった方への我々の支援を学び考える」

第5回：令和3年2月17日（水）15:30～17:00 出席者：11名

事例検討「自分に合った仕事を続けながら健康的な生活をしてほしい」

「再就職を果たし、自信を取り戻し、将来的な自立に繋げていきたい」

第6回：令和3年3月17日（水）15:30～17:10 出席者：12名

研修実践「長く働き続けるために～立ち止まって定着するための支援を考える」

事例検討「受入準備を整え、生活の場を入所施設に移し、新しい環境に慣れて、元気で活動してほしい」

### ■ ハラスメント研修：令和2年10月 受講者：131名

動画視聴によるリモート方式

### ■ わかば会実践報告会：令和3年3月 受講者：121名

録画動画の視聴によるリモート方式

令和2年度 わかば会研修センター 講師等派遣実績

月	日	主催	派遣者	派遣内容	場所	研修名・テーマ
8	18	愛媛県総務部	井川・白石浩一	講師	愛媛県東予地方局	障がい者雇用で「障がい者就業・生活支援センター」の役割と発達障がいについて
	17	愛媛県社会福祉士会	井川	講師	アイテム愛媛	相談支援初任者研修
10	22・23	愛媛県社会福祉士会	井川	講師	北条ふるさと館	サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者 基礎研修①
			上野・藤田大智	ファシリテーター		
	29・30	愛媛県社会福祉士会	井川	講師	アイテム愛媛	サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者 基礎研修②
			尾鼻・中村	ファシリテーター		
11	31	愛媛県社会福祉士会	井川	講師	アイテム愛媛	サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者 基礎研修③
			桑原昭人・武井	ファシリテーター		
11	13	アユーステーション松山	井川	講師	アユーステーション松山	職員研修「意思決定支援について」
	14・15	愛媛県社会福祉士会	井川	講師	ウエルビア伊予	サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者 更新研修①
			井川	講師		
14	愛媛大学 法文学部 福祉法政策	井川・石井	講師	リモート授業	やまゆり園事件を考える障がい者支援施設づくりのき園について	



## 令和2年度事業報告書（概要版）

名称	わかば共同作業所	種別	生活介護、就労継続支援B型
所在地	新居浜市船木甲741-1	開設	平成10年7月1日
定員	生活介護15名、就労継続支援B型15名	職員数	正規7人 臨時11人（内1人育休中）
利用率	生活介護 11.6人 就労継続支援B型 11.5人	入退所	入所2人（生活介護1人・就労継続支援B型1人） 退所3人（生活介護2人・就労継続支援B型1人）

### 1 運営方針

わかば共同作業所は、利用者個々のニーズをくみ取り、利用者の生活が作業所を通して豊かになるよう支援を行う。「生活介護」では基本的に高齢化と重度化に対応した生活支援を行い、安心して過ごせる居場所となるよう支援する。「就労継続支援B型」は、作業を中心に支援を行い、やりがいや工賃を貰う喜びを感じてもらえるよう支援する。職員は、作業所での活動が利用者の生活の一端を担っている事を想像し、支援を行う。

### 2 事業内容（実施報告）

(1) 生活介護 契約利用者数 15人（男性9人・女性6人） 平均年齢 42歳

活動内容：作業（ハタダ箱折り、今村紙工紙製品）、創作、課題、散歩等

利用者個々に合わせた支援が出来るよう、活動内容（創作・軽作業・散歩）の見直しを行い、実施した。

理学療法士（PT）が週1回来所。その際に実施している体操などを毎日の活動に取り入れ、利用者の身体機能の維持を図った。

利用者の高齢化、重度化に伴い、利用者の病院受診の回数が増えてきている。保護者と日々の情報を共有し、利用者の体調の変化に早めに気づき対応が出来るように努めた。

場合によっては、職員が病院受診に同行し、日中の様子などを医師に伝えた。

(2) 就労継続支援B型 契約利用者数 13人（男性10人・女性3人） 平均年齢 49歳

活動内容：クリーニング、パン、内職（アサヒ包装、尾本商店、鈴木加工）

クリーニング：6月から、くすのき園利用者の衣服などの洗濯を請け負う。 月平均収入約8.5万円

利用者3名 職員1名が従事

パン：パンが焼ける職員に限られるようになり、製造する回数が減少した。

定期的にくすのき園（週1回）、わかば共同、わかば第2の利用者の食事（月2回）に提供した。

内職：利用者が高齢化し、以前よりも作業の効率が低下している。内職の種類を増やすことで、個々に合った作業を提供できたが、その分、全体の作業効率の悪さが見られた。

\*作業収入が減少し、利用者への工賃は、工賃変動積立金を取り崩し支払った。平均工賃：10,796円

(3) その他

GH 関連：かりんとうが、10月に開所し、共同作業所の利用者3名が入居した。安心して家庭からGHへの生活が移行できるよう、GH、作業所の職員と保護者が情報を共有できるように努めた。GHの職員が満たない時は、利用者の生活に支障がないよう作業所の職員が支援に入った。作業所の職員が支援に入ることにより、利用者のGHでの様子がわかり、作業所との連携の大切さが理解できた。

食 事：調理員が11月に退職し、作業所の食事が提供できず、外部から調達する事があった。

第2作業所の厨房と協力し、3月より通常通りの食事を提供できるようになった。

コロナ禍：行事や外出が制限された1年だった。日中活動は、感染予防をしながら、基本、少人数で行った。

旅行や忘年会など全員が一堂に集まる行事は中止としたが、代わるものが出来ないかを職員で話し合い、少人数での外出やプチ忘年会を工夫して行った。

### 3 人材育成と職場活性化

職員18人：平均年齢48歳 平均勤続年数：4.6年

今年度入職 臨時7人（支援員6人・事務員1人） 退職 臨時4人（支援員2人・調理員1人・事務員1人）

職員会やケース会を開く回数が少なかった。次年度は、定期的に話し合いの場を設け、意見交換を行いたい。

### 4 地域との連携

地域へ『わかばトピック』の配布を行い、作業所の活動内容を知ってもらった。

## 令和2年度事業報告書（概要版）

名 称	生活支援センターわかば	種 別	相談支援事業
所在地	愛媛県新居浜市船木甲 741-1	開 設	平成 18 年 10 月 1 日
職員数	正規 3 人		

### 1 運営方針

障がいのある人の生活に関する諸問題について、障がいのある人やその関係者からの相談に応じ、必要な情報の提供、障害福祉サービスの利用支援等を行うほか、虐待の防止や権利擁護のために必要な援助等を行う。

### 2 実施事項

#### (1) 市町村障害者等相談支援事業（委託相談支援事業）

- ・今年度はグループホーム利用者や独居生活者への支援が増加（「生活技術等への助言」（343→482 件））。またケアマネとの協働での障がい者やその高齢家族への支援も増加（「健康・医療」（497→575 件）、「人間関係・家族関係への支援」（62→96 件））。また障がい児の家族の相談が増加（前年度比較 20→31 名/「保育・教育・進路」（45→114 件））。また依然として複数課題を抱えるケースへの関わりも多く、長期に継続して対応している。またコロナ禍の1年で来所相談（28→12 件）や同行支援（392→357 件）が減少。電話相談（407→697 件）、メール相談（189→219 件）、関係機関への連絡（1069→1337 件）が増加。
- ・自立支援協議会は、コロナ禍の状況においても、特に障がい児通所支援事業者等関係機関連絡会を行政と共に運営し、こども部会立ち上げに向けての協議や関係機関の支援の質の向上等に努めた。

#### (2) 指定特定（障害児）相談支援事業

関係機関と連携を図りながら定期的なモニタリングや個々の事情に応じて直接支援を実施し、利用者の折々の課題解決へ向けての動きをとり、また今後起こりうる新たな課題に対応できるよう支援チーム体制作りに努めた。また新報酬体制におけるモニタリングの実施や各種加算について、積極的な請求を行った。

令和元年度	モニタリング	152	計画	93	各種加算総計	55
令和2年度	モニタリング	165	計画	88	各種加算総計	46

#### (3) 指定一般相談支援事業

地域定着支援事業を2件実施。利用者と常時の連絡体制を確保しつつ、月一回以上の定期的な訪問を実施。緊急的対応が必要な場合には自宅訪問を実施し、利用者の安定的な地域生活の維持に努めた。年末には、同居家族の事故死による緊急の対応を実施し、生活維持のための支援を実施した。

### 3 人材育成と職場活性化

- ・新しい相談員への業務移行を順次進め、計画相談業務体制を軌道に乗せることに努めた。また毎月、スタッフ会議を開催し、折々の行政等からの情報共有の他、気づきや疑問等について小勉強会を開催した。
- ・法人研修センターにおいて相談支援研修を定期的に行った。また法人内の新任相談員へのOJT研修およびバックアップを随時実施した。
- ・わかば共同作業所及びわかば第2作業所における認定調査員の調査実務への助言・指導を実施した。
- ・法人内相談部門移転・統合に向けて、コアスタッフやスタッフ全員ミーティングを実施した。
- ・コロナ感染予防対策として、毎朝の検温チェック、居室換気、アルコール消毒・手洗い、業務日誌に訪問先等の記録を実施した。また「相談部門・予防対策の手引き」を法人内で作成し活用した。

### 4 地域・他機関との連携

- ・地域貢献活動として「ザ・サードプレイスゆる座」を今年度は計5回実施。総参加者数56名。

## 令和2年度事業報告書（概要版）

名称	ケアホーム こんぺいとう	種別	介護サービス包括型共同生活援助
所在地	新居浜市船木甲 3760 番地の 1	開設	平成 25 年 4 月 1 日
定員	7 人	職員数	正規 1 人（サービス管理責任者）・ 臨時 14 名
利用率	5.83 人	入退所	なし

### 1 運営方針

今年度、同敷地内に「グループホームかりんとう」が建設される為、協力しながら、地域での生活を支援する。暮らしの場として、くつろげる、安心できる、自分らしくいられる場となるよう支援する。

### 2 事業内容（実施報告）

利用者 7 人（男性 4 人・女性 3 人） 平均年齢 43 歳

年間行事にもとづき、季節に合わせた行事なども行った。

コロナ感染予防のため、例年行っていたご家族も集まっていたのクリスマス会などは、中止とした。

- ・誕生会
- ・季節行事（七夕・お月見・節分・ひな祭り・クリスマス）
- ・避難訓練 かりんとう・ひまわり寮と合同で行う。

コロナ感染対策

- ・基本的な検温、マスク着用、手指消毒、換気の徹底

ご家族との連携

わかば共同作業所・第 2 作業所・こんぺいとうの職員が業務日誌を交換しながら情報を共有し、ご家族にも正確な情報が届くよう注意を図った。

ご家族、利用者との面談を行い、個別支援計画を作成した。

スタッフ会議

2 か月に 1 回、GH の職員とサービス管理責任者、管理者が集まり、振り返りや情報交換を行った。

ご家族の高齢化もあり、土日、家で過ごしていた利用者が GH で過ごす事が多くなってきている。

利用者が病気になった時に GH で過ごせる体制や土日の利用など 365 日対応できる職員体制が求められてきている。

### 3 人材育成と職場活性化

支援員を募集中。ハローワーク、タウン誌などで、職員を募集するが、応募がない。

朝夕の支援員の確保が必要であるが、7:00~11:00、16:00~21:00 の時間帯が働く側の条件的には難しいように思われる。職員の高齢化（平均年齢 67 歳）もあり、今後の職員確保が課題になってくる。

7 月、GH の職員からパワーハラスメントの訴えがあった為、ハラスメント委員と法人の顧問社労士が GH 全職員から聞き取りを行い、事実確認と実態把握を行った。パワーハラスメントに該当する言動は無かったが、優越的な発言や態度は見られたため、言葉づかいや距離間など気を付けてもらいたいことについては、注意を行っている。

その後、訴えた職員は、自己都合で退職。訴えられた職員は、言動が和らいでいる。

職員：サービス管理責任者 1 名 夜勤支援員：3 名 支援員兼世話人：11 名

今年度入職 3 名・退職 2 名

### 4 地域との連携

次年度、元船木自治会に加入予定である。

## 令和2年度事業報告書（概要版）

名称	かりんとう	種別	介護サービス包括型共同生活援助・短期入所
所在地	新居浜市船木甲 3756 番地の1	開設	令和2年10月1日
定員	介護サービス包括型 6人 短期入所 1人	職員数	正規 1人（サービス管理責任者） 臨時 6人
利用率	介護サービス包括型 3.8名 短期入所 0名	入退所	入所 6名 ・ 退所 0名

### 1 運営方針

新設の施設の為、新しく入所される方が「グループホームかりんとう」へスムーズに転居できるように、丁寧に支援を行う。暮らしの場として、くつろげる、安心できる、自分らしくいられる場となるよう支援する。同敷地内に「ケアホームこんぺいとう」がある為、協力して支援を行う。  
在宅で困っている方の受け入れ場所として、安心して過ごしてもらえるよう支援する。

### 2 事業内容（実施報告）

内覧会 コロナ感染予防の為、内々で3回に分けて行った。

6/29 入居予定ご家族 ・ 7/1 わかば共同作業所保護者 ・ 8/5 わかば第2作業所保護者

開所 10/1

GH職員、利用者が慣れる為、利用者2名から受け入れを始める。

10/26 6名全員が入居となる。

開所式 11/4 コロナ禍の為、外部の人は招待せず、1時間程の式を執り行った。

かりんとう利用者6名・ひまわり利用者4名・保護者10名・保護者会役員5名

山口理事長・森賀理事・職員8名

※利用者6名（男性4名・女性2名） 平均年齢46歳

食事：10月の夕食は、職員が慣れないこともあり、タイヘイから調理済みの食材を取り寄せ提供した。

朝食は、GHで調理し提供。11月からは、夕食もGHで調理したものを提供している。

避難訓練：1/28 車いすの方の誘導方法や火災報知機などの確認を行う。

コロナ感染予防対策：手洗い、マスク着用、換気の徹底

2/16 コロナウイルス感染時の食事提供シミュレーションを行う。

食事は、くすのき園から配食される。配食方法や配膳方法などの確認を行う。

その他：ご家族への報告は、随時、電話にて行っている。

12月と3月にかりんとう便りを発行し、生活の様子をお知らせした。

\*10月からの開所から半年が経ち、新しい職員とGHでの生活が初めての利用者さんが、ようやくお互いに慣れてきた感じである。これから、より過ごしやすい環境を整えていく必要がある。

短期入所は、コロナ感染予防のため、受け入れを延期している。

### 3 人材育成と職場活性化

職員の募集をかける（ハローワーク・新聞折込み・タウン誌）が、応募がなく、夜勤者2名、支援員2名で開所することになった。職員が満たない部分は、共同作業所・第2作業所の職員で補った。2月によりやくGHの職員が確保され、作業所の職員は補助的にサポートしている。

作業所の職員がGHの支援に入ることにより、利用者のGHでの様子を知ることができ、作業所での支援にも生かすことが出来た。GHの職員と作業所の職員が利用者の日中の様子や支援方法などを共有し、連携が図れた。

職員：サービス管理責任者1名 夜勤支援員：3名 支援員兼世話人：3名

### 4 地域との連携

次年度、元船木自治会に加入予定。

## 令和2年度事業報告書（概要版）

名称	グループホーム ひまわり寮	種別	外部サービス利用型共同生活援助
所在地	新居浜市船木甲 3756 番地の 1	開設	開設：平成 15 年 10 月 1 日 移転：令和 3 年 10 月 1 日
定員	4 名	職員数	正規 1 名（サビ管） ・ 臨時 3 名
利用率	3.8 名	入退所	退所 1 名

### 1 運営方針

今年度、ひまわり寮が移転する。利用者 5 名のうち、4 名が船木に新設されるひまわり寮へ移転し、1 名が地域での生活に移行する予定になっている。利用者にとって、ひまわり寮は、慣れ親しんできた家である為、引っ越しの過程を大事にし、スムーズに移行が出来るように支援する。

### 2 事業内容（実施報告）

◆多喜浜から船木へ移転（津波浸水地域に指定されている為）

5 月 利用者 1 名が退居し、アパートへ引っ越しする。

10/2 利用者 4 名が、多喜浜から船木へ引っ越しする。

11/4 開所式 コロナ禍の為、外部の人は招待せず、1 時間程の式を執り行った。

参加者：かりんとう利用者 6 名・ひまわり利用者 4 名・保護者 10 名・保護者会役員 5 名  
山口理事長・森賀理事・職員 8 名

その他 年間計画に基づき、行事を行った。

- ・誕生会 各利用者の誕生月に誕生を祝う料理を提供し、お祝いをした。
- ・避難訓練 火災訓練をかりんとう、こんぺいとうの職員利用者合同で行った。
- ・病院受診 必要時に、作業所の職員が病院へ同行し、医師からの説明や薬の処方を受けた。
- ・買い物同行 必要時に、作業所の職員が同行し、買い物を行った。
- ・コロナ感染予防 基本的なマスクの着用、手指消毒、換気の徹底を実施した。

利用者：男性 4 名 平均年齢：58 歳（最高年齢者 68 歳）

ひまわり寮は、夜間、日中の職員配置がない為、利用者の年齢を考えた対応が今後必要になってくる。  
また、建物が 2 階であり、階段などが危険になるため、環境も考えなければならない。

### 3 人材育成と職場活性化

職員：サービス管理責任者 1 名 世話人：3 名 入職 2 名・退職 1 名

長年、勤務してくれていた世話人が、移転を機に退職した。家庭的な GH を築きあげてくれた職員だった為、非常に残念に思われた。

世話人 3 名が皆 70 歳代であり、今後、職員の確保が問題になってくるが、現在は、3 名の世話人が皆、家庭的な雰囲気大切にしてくれている。

### 4 地域との連携

次年度、元船木自治会に加入予定である。

## 令和2年度事業報告書（概要版）

名称	わかば第2作業所	種別	生活介護、就労継続支援B型
所在地	新居浜市船木甲2114	開設	平成19年4月1日
定員	生活介護15人・就労継続支援B型15人	職員数	正規9人（内1人育休中） 臨時13人（内1人育休中）
利用率	生活介護17人・就労継続支援B型11.6人	入退所	入所 就労継続支援B型1人 退所 就労継続支援B型2人

### 1 運営方針

わかば第2作業所は、利用者個々のニーズをくみ取り、利用者の生活が作業所を通して豊かになるよう支援を行う。「生活介護」では基本的に重度化に対応した生活支援を行い、安心して過ごせる居場所となるよう支援する。「就労継続支援B型」は、作業を中心に支援を行い、やりがいや工賃を貰う喜びを感じてもらえるよう支援する。職員は、作業所での活動が利用者の生活の一端を担っている事を想像し、支援を行う。

### 2 事業内容（実施報告）

(1) 生活介護 契約利用者 19人（男性12人・女性7人） 平均年齢33歳

活動内容：作業 内職（ハタダ箱折り、封筒詰め、色鉛筆入れ）、創作、菓子販売・納品、散歩等

作業 時間を決め、個々のノルマを達成できるようにした。その結果、作業量が増える利用者もあり、1年間で仕上げる作業量が増えていった。

お菓子の販売・納品

コロナ禍で、他の事業所内に入れず、納品だけを行うことが多かったが、定期的に注文があり、ドライブを兼ねた納品ができた。

リハビリ 理学療法士（PT）が週1回来所。その際、PTから食事の介助方法や体位変換、体操などを職員でも行えるよう教わり、日々の活動に取り入れた。

(2) 就労継続支援B型 契約利用者 12人（男性7人・女性5人） 平均年齢37歳 平均工賃：8,755円

活動内容：菓子製造、内職（アサヒ加工シーツ折り、ハタダ箱折り、ムーンライティング封筒、鈴木加工封筒）

菓子製造 コロナ禍で、販売先が限定され、収入減になってしまった。が、固定客があり、定期的な注文や大口の注文をもらうことが出来た。クリスマスやバレンタインなどイベント用の詰め合わせを考え、法人内の職員へ販売を行った。菓子作りは、利用者が一人で行える行程が確立されている。

内職 シーツ折りは、丁寧な作業が出来ており、業者からも信頼を得ることが出来ている。利用者が自主的に準備、片づけが出来ようになり、仕事の効率も上がっている。

封筒作業は、個々のノルマを決め取り組んだ結果、時間内に集中して作業に取り組めるようになっていく。＊作業収入が減少し、利用者への工賃は、工賃変動積立金を取り崩し支払った。

### (3) その他

GH関連：かりんとうが、10月に開所し、第2作業所の利用者3名が入居した。安心して家庭からGHへの生活が移行できるよう、GH、作業所の職員と保護者が情報を共有できるように努めた。GHの職員が満たない時は、利用者の生活に支障がないよう作業所の職員が支援に入った。

食中毒：9月、作業所厨房内で食中毒が発生し、保健所より3日間の業務停止処分を受ける。職員で改善に向けての対策を話し合い、対応を行った。しばらく作業所での食事が提供できず、外部から食事を調達する時期があったが、3月より通常通りの食事を提供できるようになった。

コロナ禍：行事や外出が制限された1年だった。日中活動は、感染予防をしながら、基本、少人数で行った。

旅行や新年会など全員が一堂に集まる行事は中止としたが、職員が話し合い、それに代わるものとして少人数での外出やお楽しみ会などを工夫して行った。

### 5 人材育成と職場活性化

職員22人：職員平均年齢48歳 職員平均勤続年数4.5年

今年度入職：正規支援員1名・臨時7名（支援員5名・調理員2名）退職：正規支援員2名・臨時2名（調理員）

就労継続支援B型から支援員補助として1名を雇った。

### 6 地域との連携

機関紙『風になりたい』の配布やお菓子の販売などで活動内容を知ってもらった。

## 令和2年度 事業報告書（概要版）

名 称	障がい者支援施設くすのき園	種 別	障害者支援施設
定員	施設入所 60人 生活介護 60人 短期入所 5人 日中短期 6人 (施設入所待機者 人)	開 設	平成6年4月1日開設 平成16年4月1日指定管理 平成26年4月1日移管
所在地	新居浜市萩生 1834-1	職員数	正規 47人 臨時 21人
利用率	施設入所 55.9人 生活介護 60.1人 短期入所 3.4人 日中短期 0.5人	入退所	入所 1人 退所 1人

### 1 運営方針

くすのき園は障がいがあっても障がいがない人と同じように地域で生活する権利を実現するために、ひとり一人の利用者の生活の質を高めるための支援を行う。

### 2 実施事項

新型コロナウイルス感染防止対策を実施しながら、工夫して、コミュニケーションをはかりながら、くすのき園としての新しい生活のあり方の構築に努めることができた。

#### (1) 施設入所 [3月末入所者数：57名]

高齢化に伴う医療対応や介護の比重が増え園内設備の見直しや改善が必要となっている中で様々な職員が連携して対応することができた。新規入所者に関しては個別の状況を考慮し待機者の慣らし利用を進めてきたが、新型コロナウイルス流行に伴い利用を制限せざるを得ない状況となったため1名のみとなった。前年度から病気療養中であった1名が逝去され退所となった。

#### (2) 生活介護 [新規契約者：11名]

介護を基盤に様々な活動を入所建屋内外で実施した。重度化と行動障害への対応に伴い、職員を細分化して配置せざるを得なかったが、情報を共有して対応できる職員を増やすことできた。

#### (3) 短期入所・日中短期 [新規契約者：9名]

本人や家族の状況に合わせて様々な形で受け入れを実施した。緊急利用、他施設・他市の困難な事例にも状況に応じて可能な限り対応した。コロナ禍において、利用制限せざるを得ない状況になったが、そういった中でも緊急時においては行動歴等を確認した上で受け入れを行った。

#### (4) 行事・余暇活動

コロナ感染症対策のため従来通りの行事は行えなかったが、方法を工夫して、利用者・職員の身近な関係性の中で、夏祭りや文化発表会、忘年会等が実施できた。

#### (5) リスクマネジメント

事故 30件（行政報告事故 11件）・ヒヤリハット 71件・苦情 3件

\*KYT トレーニング等を取り入れたが、事故防止のための常時の改善には至っていない。

防災・防犯訓練（月1回）・感染症対策（物品の備蓄、環境整備、感染者発生時のシュミレーション）

### 3 人材育成と職場活性化

会議や研修等、職員が一堂に会する機会はなかったが、小人数やリモート方式など新しい形での人材育成の機会や職場活性化の仕組みがうまれた。

〔職員採用〕 正規：4名 臨時：4名 〔退職者〕 正規：2名 臨時2名

### 4 地域との連携

コロナ対策で施設全体として地域と関わりを持つ機会はなかったが、挨拶など日常の中での地域との触れ合いは大切に出来た。

## 令和2年度 事業報告書（概要版）

名称	グループホーム オリーブ	種別	介護サービス包括型共同生活援助
定員	6人	開設	令和元年6月1日開設
所在地	新居浜市萩生1724-1	職員数	正規3人 臨時4人
利用率	5.3人	入退所	入所6人

### 1. 運営方針

生活の場として住む人たちが作り出すグループホーム。そこで働く人も穏やかで、また訪れる人にとっても楽しみとなる地域と関わりのある住まいづくりを目指す。

### 2. 実施事項

#### (1) 日中活動事業所との連携

引継ぎ帳や職員間のコミュニケーションで利用者の様子などの情報交換をすることができた。

#### (2) 食の充実

食事の盛り付け等を通して少人数ならではの家庭的で健康的、かつ楽しみのある食事を提供することができた。また利用者に合わせて誤嚥性肺炎の予防として刻み食での提供も徹底することができた。

#### (3) 医療との連携

支援員・世話人・看護師が協力して利用者の健康状態の把握と早期の病院受診や治療に努めた。

#### (4) 余暇支援

コロナで制限がある中でも買い物・テイクアウト等の外出やホーム内での誕生会・季節のイベントを実施できた。その際には新しい女性職員を中心とした創作活動が以前よりも充実した。また個人での楽しみとしてインターネット環境を整備した。

#### (5) 環境美化

入居者と職員が協力してホーム内の掃除を実施し環境美化に努めた。年末年始には普段できない箇所（エアコン等）を清掃したが、次年度以降は定期的な大掃除ができる日を設けるようにする。

#### (6) リスクマネジメント体制

最大のリスクであったコロナ対策は、日中活動事業所の利用中止や外出制限、居室での食事等、状況に合わせての対応を行った。また防災、防犯訓練をそれぞれ実施した。

### 3. 人材育成と職場活性化

オリーブの職員だけでなく、くすのき園の栄養士や理学療法士や看護師とも連携し相談しながら入居者の支援に努めることができた。職員が集まる機会が限られるため、主に文章を通しての情報共有を図ったが、文章だけではうまく伝わらないこともあり、支援にバラつきがでることもあったため、今後は会議や実践を通して伝える機会を増やしていきたい。

### 4. 地域との連携

グループホーム周辺へのチラシ配りや年末の挨拶まわり等で地域と関わるすることができた。



# 令和2年度事業報告書（概要版）

名称	支援センターくすのき	種別	相談支援事業
所在地	新居浜市萩生1834番地1	開設	平成24年4月1日
定員	定めなし	職員数	2名

## 1 運営方針

障がいのある人の福祉や生活に関する様々な問題について、障がいのある人等からの相談に応じ、情報提供や障がい福祉サービスの利用支援等を行うほか、虐待防止や権利擁護のために必要な支援を行う。

また、利用者の個人情報保護については、「相談支援における個人情報の取り扱いに関する同意書」に基づき、適正に取り扱う。

## 2 実施事項

### (1) 生活支援

- ・関係機関との情報交換を密に取り、幅広い福祉サービスの提供が行えるよう努め、相談者のサービス利用の選択肢が増え、個々の生活に合わせたサービスを紹介することができた。

- ・定期的な家庭訪問や電話連絡を取り、また関係機関と連携を図り、相談者の精神面、健康面の生活状況を共有し、緊急時の対応や課題に迅速に対応するようにした。

	福祉サービスの利用等に関する支援	健康・医療に関する支援	権利擁護に関する支援
令和元年度	181	93	32
令和2年度	272	130	13

### (2) 居住サポート事業

- ・令和2年度は、不動産業者に連絡する機会や相談があり、継続して支援をしている。

### (3) 余暇活動

- ・ゆる座への参加を通して、余暇の過ごし方を身に付けてもらうきっかけづくりに努めた。

- ・場所や人数、換気など感染予防を徹底した環境で、音楽や踊りを楽しんだり、座席やアクリル板を設置して、外食に変わる食事を提供し、通所、施設入所の利用者の気分転換、余暇支援をできる形で行った。

### (4) 計画相談 令和2年度 新規契約 15件

	契約数(者)	121	契約数(児)	76
令和元年度				
令和2年度		123		77

(5) わかば会法人内の相談支援事業所において、サービス向上委員会や研修センターに所属し、相談支援専門員の視点で、委員間の連携を図り、情報共有や提供を行い、現場に発信したり、支援方法や対応を検討した。法人内の各事業所の委員や市内の事業所への働きかけを行い、専門知識や技術を学ぶ機会が得られた。

### (6) その他

- ・新居浜市自立支援協議会関連の会議等へ参加し、地域の課題検討や最新の情報を得ることに努めた。

## 3 人材育成と職場活性化

- ・相談支援専門員のスキルアップのため、各種研修に参加し、自己研鑽に努めた。

- ・セミナー等の開催については、コロナウィルスの感染状況により中止、延期された。

- ・ライフステージにあった支援ができるよう、障がい、介護、児童分野の制度理解に努めた。

## 4 地域・他機関との連携

- ・65歳に到達する方が障害福祉サービス利用を選択し、地域の在宅から施設入所をした際、以前と同じ環境を残しつつ、新生活を送るために、通っていた生活介護事業所を引続き利用することができた。

- ・同事業所内での相談員・支援員との相談、連携を密に行い、利用者の置かれている状況を直接確認できた。必要に応じて、他事業所の相談員・サービス管理責任者・支援員等とも連携を図った。

- ・社会福祉士実習の受入を行った。法人内通所施設での保育実習の受入対応を行った。感染防止対策でリモート講義を活用した。

## 令和2年度事業報告書（概要版）

名 称	障がい者就業・生活支援センターエール	種 別	障がい者就業・生活支援センター事業
所在地	新居浜市政枝町 2-6-42	開 設	平成 23 年 4 月 1 日
職員数	7 人（主任職場定着担当者 1 人、就業 3 人、生活 2 人、企業開拓員 1 人）		

### 1 運営方針

就職を希望する障がいのある方、在職中の方の抱える課題に応じて、各専門機関と連携を図りながら、就業面と生活面の一体的な支援を実施していく。また、主任職場定着支援担当者、企業開拓員は主に就労上の配慮を事業主へ助言する。支援対象者のライフステージを見据えた支援を継続して行う。

### 2 実施事項

- ・西条サテライト相談：（精神 6 件、知的 4 件、身体 5 件、関係機関 1 件、企業 1 件、その他 3 件、計 20 件）
- ・東予地方局職員向け講演会 ・石鎚会当事者向けセミナー：講師派遣 ・マナー講習会（27 名）
- ・西条市合同就職面接会（参加企業 13 社、応募者 13 名⇒採用 2 名）
- ・西条市就労支援部会 企業見学会：タオル美術館、新来島ドッグ/特例子会社（企業 4 名、関係機関 15 名）
- ・マッチング支援事業東予地区障がい者雇用企業見学会：今治市(株)ありがとうサービス海外出荷センター（参加企業 5 社 6 名、関係機関 6 機関 8 名）
- ・主任職場定着支援担当者経験交流会（主任職場定着支援担当者 48 名、オンライン）
- ・愛媛労働局発達障がい者等就労支援連絡協議会（愛媛県ナカポツ 6 センター）

### 3 人材育成 研修

- ・法人内相談支援員研修 ・研修センター新人研修 ・実習生の受け入れ
- ・NPO 法人ネセサリーフォー 田所浩厚氏 相談支援員学習会（毎月開催）
- ・えひめ障がい者就労支援セミナー/愛媛県内ナカポツ 6 センター合同（愛媛、東京、札幌、オンライン）
- ・キャリア教育推進協議会：（川西分校、松山ろう学校オンライン）・特別支援学校川西分校公開セミナー

### 4 地域 関係機関との連携

- ・新居浜市、西条市障がい者自立支援協議会委員。新居浜市はたらく部会、西条市就労支援部会委員。
- ・新居浜市地域発達支援協議会委員。・松山ろう学校及び、新居浜川西分校キャリア教育推進協議会委員。
- ・西条市就労支援ネットワーク会議。・チャレンジオフィス カンファレンス。・ハローワーク定例会
- ・新居浜特別支援学校求職受理相談。（8 月：相談者 11 名）・川西分校求職受理相談（8 月：相談者 3 名）
- ・今治特別支援学校個別支援会議。（1 月開催：相談者 4 名）

### ■成果と課題

- ・朝礼時、登録者の情報及び法人内の周知事項について共有した。又、困難事例についても意見交換をした。
- ・利用者の豊かな生活を導くため且つ、職員個々のスキル向上を目指すべく法人内委員会活動に参加した。（広報委員会、ハラスメント委員会、防災委員会、研修センター）
- ・コロナ禍で離職した方の再就職支援に重点を置いた。また、法人内で障がい者の受け入れをした。
- ・各研修については、可能な限りオンラインでの会議を実施した。
- ・課題として、新規相談の対応に追われ定着支援が手薄な状態になったこと。また、しばらく音信不通になっている登録者の追跡調査の未実施。
- ・次年度は相談支援事業所での障がい者雇用を目標とする。



## 令和2年度事業報告

(委員会名称) 防災委員会

(委員長) 白木 (構成員)、村尾、石井、三上、安藤、伴野、藤田、正岡、浅野

### 1. 委員会の会議運営実績

No	開催日	場所	参加人数	内容等
1	9/9	わかば第2作業所		緊急時案により延期
2	10/27	わかば第2作業所	7	別紙議事録に記載
3	11/24	わかば第2作業所		緊急事案により中止

### 2. 実績・成果等

- ・各事業所間の防災体制の課題整理・体制整備・共有を第一目的とし、運営を進めていく予定だったが、他の案件による会議日程の変更・中止が続き法人の委員会として機能しなかった。
- ・また、体制・機器管理・備蓄等の情報を委員だけではなく職員に周知することで、有事に指導的に動ける職員を増やす目的を計画していたのだが、前項と同じく成果はなかった。

### 3. 次年度への課題

- ・コロナ渦の中での委員会運営を模索しながら、感染症対策と並行し R2 年度行えなかった目標値を再度設定した委員会活動を行う必要がある。
- ・防災、防犯に関する知識と意識、書面のマニュアルではなく、即戦力（有事に動ける職員）の育成を早急に進める必要がある。
- ・各事業所間での、備蓄状況、防災計画、各種訓練の整理・均等調整が必要である。

### 4. その他

## 令和2年度事業報告

(委員会名称) サービス向上委員会 (構成員) 新井 (委員長) 黒川、武井、三上、上野、中村

### 1. 委員会の会議運営実績

No	開催日	場所	参加人数	内容等
1	7/21	わかば第2作業所	6	昨年度の振り返りと今年度の取り組みの確認
2	8/11	エール	6	ヒヤリハット報告書の修正 各事業所のヒヤリハット報告まとめ
3	9/8	エール	6	ヒヤリハット集計表の様式確認 KYT研修(黒川)報告
4	10/13	エール	6	各事業所のヒヤリハット報告まとめ
5	11/10	エール	5	各事業所のヒヤリハット報告まとめ
6	12/8	わかば第2作業所	6	ヒヤリハットまとめ・虐待防止研修について
7	1/5	エール	5	ヒヤリハットまとめ・虐待防止研修について
8	2/9	エール	4	ヒヤリハットまとめ・虐待防止研修について
9	3/22	エール	6	今年度の振り返り

### 2. 実績・成果等

今年度、委員会では、下記の5つの目標を掲げ活動を行った。

- ① わかば会で統一した様式(ヒヤリハット報告書、事故報告書など)を使用する。
- ② 毎月、各事業所でヒヤリハット、・事故報告を集約する。
- ③ 各事業所で集約した報告書を委員会に持ち寄り、協議する。
- ④ 委員会で協議したことを各事業所へ報告する。
- ⑤ 年度末で報告書を集計し、第三者委員会へ報告する。

報告書の様式をわかば会で統一し、毎月、委員会で集約することが出来たが、各事業所へ集約したものを周知するまでには至らなかった。委員が職員へヒヤリハットの提出を促す声かけを行ったこともあり、各事業所からまんべんなく報告書が提出され始めた。

ヒヤリハットや事故の集計のみに終わってしまい、検証が行えなかった。

委員が、KYT研修を行い、リスクに対する視点を職員と一緒に学んだ。

### 3. 次年度への課題

- ・KTY研修の実施が数回しかできなかったため、次年度は計画的に定期的に行う。
- ・法人連絡会時に、前月のヒヤリハット報告を行えるようにする。
- ・ヒヤリハット報告のまとめが委員会内での共有で終わってしまった為、全職員へ周知できるようにする。
- ・委員会内でヒヤリハット報告の検証を行い、各事業所でも検討してもらうようにする。
- ・今年度、計画だけで終わってしまった虐待防止研修を実施する。
- ・各事業所の視察をおこなう。⇒年間で計画を立て実施できるようにする。

## 令和2年度事業報告

(委員会名称) ハラスメント委員会

(構成員) 宇都宮 (委員長)、新井、仙波あづさ、大角、尾鼻、酒井、脇本顧問社労士

### 1. 委員会の会議運営実績

No	開催日	場所	参加人数	内容等
1	6/8	わかば共同作業所	7人	ハラスメント委員の任務・役割
2	7/22	わかば共同作業所	7人	ハラスメント予防・解決取組提案
3	8/25	わかば共同作業所	7人	実態を把握する
4	9/25	わかば共同作業所	7人	アンケート実施について
5	10/22	わかば共同作業所	7人	ハラスメントオンライン研修状況
6	11/27	わかば共同作業所	7人	ハラスメント研修を終えて
7	2/26	わかば第2作業所	7人	今年度の振り返り
8	3/26	わかば第2作業所	7人	来年度のスローガン

### 2. 実績・成果等

- ・法人内でのポスター掲示等で周知・啓発を行い、職員の働きやすい快適な職場環境を目的とする委員会として機能することに努めた。
- ・ハラスメントオンライン研修を実施しアンケートで現状把握、分析と職員の意識向上を行った。
- ・事案発生時には原因を究明して、再発防止に努めたが改善には至っていない。

### 3. 次年度への課題

- ・法人としての風土づくり (法人の職員として)  
職員同士は思いやりの気持ちを持って助け合って行動しましょう。すべての職員が互いに尊重し合える安心安全で快適な職場環境。
- ・誰もが相談しやすい環境づくり (相手を思いやる)  
ひとりで悩まず、いつでも、どこでも、困ったことを安心して相談できる信頼関係。  
共に働く職員の変化に気づき、認め合い成長できる環境
- ・一社会人としての自己責任 (自分を思いやる)  
就業規則、ルールの基、当たり前前のことを当たり前にする。

## 令和2年度事業報告

(委員会名称) 食事委員会

(委員長) 井川 (構成員) 北須賀、古川、永井、平義、好井、園部、白石木、近田、高橋祐

### 1. 委員会の会議運営実績

No	開催日	場所	参加人数	内容等
1	8/26	わかば第2作業所	8	議事録の通り

### 2. 実績・成果等

- ・新型コロナウイルス感染症の影響で食事場面のリスクが高くなり、実際に食事を通しての取り組みは実施することが出来なかった。
- ・令和2年9月8日、わかば第2作業所で調理した昼食で食中毒が発生する。法人内の事業所で厨房の衛生管理体制を共有して、改善につとめた。
- ・令和3年2月16日、新型コロナウイルス発生時のシュミレーションとして、くすのき園で作った食事をわかば管轄のグループホームかりんとうに配送して利用者に食べてもらった。
- ・コロナ対策や調理員の離職等の理由で1度しか委員会を開催することができなかった。

### 3. 次年度への課題

- ・コロナ対策を行いながら、年間で3回は食事委員会の会議を開催する。
- ・法人内の事業所で作っている食品等、食に対する取り組みを通じた委員会活動を進めていく。

### 4. その他