

地域の介護等事業者の経営管理連携推進事業結果報告書

社会福祉法人さくらの家

平成29年3月

I. はじめに

1. 事業の狙い

障害者サービス事業所は3K労働のうちに数えられ、低賃金、低保障のイメージも拭えないイメージがある。結果求人をしていても応募がないなど、経営上も課題を抱えている。特に小規模事業所は厚生福利の点でも不利な状況があると考え。さくらの家はこうした状況の改善を目指し、NPO 法人だんだんネの会員事業所に協力を求め、本推進事業の助成を受けて、課題の抽出や解決方法の検討に取り組む。

2. 事業一覧

| 事業区分 | 番号 | 事業名 | |
|-------------------------------------|-----------------|----------------------------|-------------------------|
| ア. 介護等事業者が行う経営・労務管理に係る好事例の収集・分析・検証等 | 1 | コンサルテーションの共同受検による経営・労務改善事業 | |
| | 2 | 人材育成に係る先進地視察事業 | |
| | 3 | 1 | 働きやすい職場づくり事業：職員の学童保育の試行 |
| | | 2 | 同上：職員休憩室の確保 |
| | | 3 | 同上：児童を養護する職員への夕食製造 |
| 4 | ITを活用した業務効率改善事業 | | |
| イ. 複数の介護等事業者の共同による人材育成・人事交流等の実施 | 1 | 地域の障がい事業者等の合同研修会の開催 | |
| | 2 | 関係事業所実践報告会の開催 | |

3. 参加した介護等事業者の概要

法人名 社会福祉法人さくらの家

住所 〒690-0036 松江市東忌部町 3137-1

利用者の属性 身体障がい 約7% 知的障がい 約86% 精神障がい 約7%

送迎サービス あり

実施事業 就労継続支援B型、生活介護、居宅介護、相談支援、グループホーム、日中一時支援、短期入所

就労継続支援B型 定員 20名

- ・くすの木弁当 弁当製造し、配達回収、仕込みなど
- ・キッチンすまいる 施設利用者・職員への給食の提供
- ・喫茶ひまわり 病院で喫茶店を開店
- ・虹売店 老人保健施設で売店開店

実施事業 多機能型事業所 生活介護事業

(さくらの家 定員 15名 げんき工房 定員 22名 花梨 定員 6名)

- ・さくらの家では、利用者にあった生産活動の機会の提供、石けんづくり、野菜

生産、縫製作業など

- ・げんき工房では、陶芸や絵画など表現活動、ゆっくり穏やかな空間で心と体を癒す活動
- ・花梨では、定期的な社会体験の機会づくり、野菜や花づくりに取り組む。

法人名 社会福祉法人ふらっと

住所 〒690-1115 松江市邑生町 662-1

利用者の属性 身体障がい 約 60% 知的障がい 約 10% 精神障がい 約 30%

送迎サービス あり

実施事業 ピー・ター・パン 就労継続支援A型 定員 35名

- ・印刷事業 名刺、ハガキ、ポスター印刷など
- ・ウェア・グッズプリント事業

実施事業 ビストロ庵タンドール・カフェ畔庵（姉妹店）

就労継続支援A型 定員 15名

- ・開店準備、仕込み作業、ドリンク作りなど

美味しい料理を優しさあふれる接客でお客様とスタッフが笑顔になれる場所を目指す。

法人名 特定非営利活動法人プロジェクトゆうあい

住所 〒690-0888 松江市北堀町 35-14

利用者の属性 身体障がい 約 40% 知的障がい 約 10% 精神障がい 約 50%

送迎サービス なし

実施事業 就労継続支援A型 定員 10名 就労継続支援B型 定員 20名

就労継続支援移行支援 定員 6名

- ・古本のリサイクル、バリアフリーまち歩き情報誌の制作発行、バスブック発行、点字名刺の作成など

法人名 特定非営利活動法人福祉ネットだんだんネ

- ・福祉ネットだんだんネとは

地域社会や関係機関と一体となって障がい者の自立の促進と福祉の向上に寄与する取組みを行い、障がい者支援の輪を広げていくことで、障がいのある人たちの福祉が向上し、障がいのある人もない人も一緒に「地域社会」をつくることを目的としています。月1回会員事業所が集まり、事業の企画や実施、連携に取り組んでいます。

- ・事業内容

共同販売事業、研修事業。交流事業、情報発信事業、独自事業の開拓

- ・福祉ネットだんだんネ 会員（平成28年10月1日）

| 法人名 | 事業所名 | 事業種別 | 主な商品、提供サービス |
|------------------|---------|--------------|----------------------------|
| 社会福祉法人 さくらの家 | さくらの家 | B型／生活 ／移行 | 石鹸、手作り商品、農作物、 手芸品、商品販売他 |
| NPO法人 さくらんぼの家 | さくらんぼの家 | B型 | 手作り商品、軽作業他 |
| NPO法人にじの家 | にじの家 | B型 | 海産物商品、手作り商品、軽作 |

| | | | |
|---------------------|-----------------|--------------|--|
| | | | 業他 |
| (株) パック島根 | パックしまね | A型/B型 | 紙箱の組み立て他 |
| | ハートボックス | B型 | 紙箱の組み立て他 |
| 社会福祉法人 ふらっと | ピー・ター・パン | A型 | 印刷事業 (Tシャツプリント・ 名刺作成等) |
| | ビストロ庵タンドール | A型 | 飲食店 (松江駅近く/塩見縄 手) |
| NPO法人 プロジェクトゆうあい | プロジェクトゆうあい | A型/B型 /移行 | 古本リサイクル、バリアフリー 情報誌取材制作、建築CAD他 |
| NPO法人ひだまり | ひだまり | B型 | お守り袋などのお土産、 手作り商品他 |
| NPO法人 あけぼの作業所 | 松江あけぼの作業所 | B型 | ブルーベリージャム、軽作業他 |
| 社会福祉法人 しのめ | ワークハウス 「しのめ」 | B型/生活 | 手作り商品、軽作業他 |
| 社会福祉法人 みずうみの里 | みずうみの里 | B型 | 農作物、手作り商品、軽作業、 商品販売、公共施設のトイレ清 掃他 |

II. 介護等事業者が行う経営・労務管理に係る好事例の収集・分析・検証等（事業区分ア）

1. コンサルテーションの共同受検による経営・労務改善事業

1) 目的

複数事業所共同で経営や労務の専門家のコンサルテーションを受けることで、お互いに情報提供もでき不備な点を課題として認識し改善方法を考察する。

2) 経緯

会計や労務管理に詳しい職員がいない小規模事業所においては、要望があっても財政的余裕が無い場合、専門家のアドバイスを受ける機会が乏しい。複数事業所共同で専門家のコンサルテーションを受けることとし、参加事業所の意向を聴取した。

現金過不足、減価償却方法、決算書の見方、経理規程のなどについて各事業所から専門家（公認会計士）の指導を受けたい希望があった。

また、賃金表、職能資格等級、休日振替に関する件、振替の方法、給与計算に関する件などで各事業所から専門家（社会保険労務士）に指導を受けたい要望があった。

3) 事業内容

公認会計士が連携事業所を訪問し、収支の状況、経営成績、経理事務の流れ、経理の基準など会計の適正化指導を行う。また社会保険労務士が連携事業所を訪問し、労務管理や就業規則の内容などについて指導を行う。

全事業所の訪問が終わった時点で総括としてまとめの会を行って指導を受け、好事例の分析・収集・検証等を行う。

○受検する事業所

①公認会計士によるコンサル実施事業所

6事業所（にじの家、ワークハウスしなのめ、みずうみの里、NPO法人ひだまり、NPO法人だんだんネ、さくらの家）

②社会保険労務士によるコンサル実施事業所数

5事業所（みずうみの里、ワークはうすしのめ、NPO法人ひだまり、プロジェクトゆうあい、にじの家）

○公認会計士・社会保険労務士のコンサルテーションによる経営管理改善支援実施要項

(1) 目的

NPO法人福祉ネットだんだんネの会員事業所に、公認会計士・社会保険労務士等を派遣し、財務会計、経営管理及び労務雇用管理・人材育成の現状を分析し、不備な点を課題として認識し、改善方法を考察することを目的とする。

(2) 派遣対象

NPO法人福祉ネットだんだんネの会員事業所

(3) 経営労務管理の専門家

□(有)松江会計事務所 公認会計士・税理士 福田龍太氏
松江市黒田町435番地7

□森岡社会保険労務士事務所 社会保険労務士 森岡 隆行氏
松江市殿町111番地松江センチュリービル807号室

(4) 派遣時間等

1事業所当り 1専門家 派遣1回（1回約2時間）

(5) 派遣経費

前項の経費については、地域の介護等事業者の経営管理連携推進事業より支出する。

(6) 報告書の提出

派遣を受けた事業所は別紙の様式により、指摘事項、改善事項を記載し事務局（社会福祉法人さくらの家）まで、派遣終了後2週間以内に提出する。

(7) 派遣の日程

事務局で専門家事務所と調整を行う。

4) 結果

○公認会計士・社会保険労務士のコンサルテーションによる経営管理改善支援実施報告書

(1) 実施日程

| 福田会計士コンサル事業日程 | | | | 森岡社労士事業日程 | | | |
|---------------|----|-------------|--------------|-----------|----|-------------|--------------|
| 日 | 曜日 | 時間 | 参加事業所名 | 日 | 曜日 | 時間 | 参加事業所名 |
| 2/1 | 水 | 13:30~15:30 | にじの家 | 1/27 | 金 | 10:00~12:00 | みずうみの里 |
| 2/7 | 火 | 13:30~15:30 | ワークハウス「しなのめ」 | 2/8 | 水 | 14:00~16:00 | ワークハウス「しなのめ」 |
| 2/14 | 火 | 13:30~15:30 | みずうみの里 | 2/14 | 火 | 15:30~17:30 | ひだまり |

| | | | | | | | |
|------|---|-------------|-------|------|---|-------------|------------|
| 2/15 | 水 | 13:30~15:30 | ひだまり | 2/15 | 水 | 14:00~16:00 | プロジェクトゆうあい |
| 3/22 | 水 | 13:30~14:30 | だんだんネ | 3/8 | 水 | 14:00~16:00 | にじの家 |
| 3/29 | 水 | 17:00~18:30 | さくらの家 | | | | |

(2) 実施報告 [公認会計士]

①にじの家

| | 質問事項 | 回答 |
|----------|--|--|
| 事業所から | <ul style="list-style-type: none"> 現金過不足勘定の記帳のしかた 領収証の保存方法 | <ul style="list-style-type: none"> 現金過不足の科目を作り対応。最終的には、雑収入、雑損失で対応。 領収証を台紙に貼っているやり方でよい。 |
| 会計士より | <ul style="list-style-type: none"> 現金過不足について質問を受けましたので、対応及び会計処理を回答しました。 減価償却方法について質問を受けましたので、説明しました。 | |
| 経営改善について | | |

②社会福祉法人しののめ

| | 質問事項 | 回答 |
|----------|---|--|
| 事業所から | <ul style="list-style-type: none"> 財務諸表の見方 決算の時の説明の仕方でわかりやすくする方法。 減価償却累計額の合計額について 基本的な伝票処理の仕方が間違っていないか確認していただきました。 | <ul style="list-style-type: none"> 当期活動収支差額と事業活動増減差額が同額であることの確認。この金額がマイナスでなければ経営上は心配な状態ではない。 車輛・器具備品等、現物が無くなっていれば累計額も減らす。 固定資産等管理台帳の減価償却累計額と同額。 修繕等の積立額の参考金額になる。 |
| 会計士より | <ul style="list-style-type: none"> 決算書の見方について質問を受けましたので、説明しました。 減価償却累計額について質問を受けましたので、説明しました。 経理規定について質問を受けましたので、説明しました。 | |
| 経営改善について | <ul style="list-style-type: none"> 聞いてみたいけど聞く人がなくて、会計ソフトで処理しているから間違いはないのですが、うまく説明が出来ず…といったところが解消され安心しました。 | |

③みずうみの里

| | 質問事項 | 回答 |
|-------|-------------------|----|
| 事業所から | 1 当期末支払資金残高が年々増加し | |

| | | |
|----------|--|--|
| | <p>できている</p> <p>①積立金</p> <ul style="list-style-type: none"> ○弾力運営局長通知による積立金 人件費積立金 施設整備等積立金 ○弾力運用課長通知による積立金 人件費積立金、修繕積立金、備品購入積立金 <p>質問1 積立金管理規程が必要か 質問2 積立金の目的（使用計画書）が必要か</p> <p>②今ある当期末支払資金残高を減らすためにはどうしたらよいか。</p> <p>2 予算区分について 資金収支計算書勘定科目 就労支援事業支出（製造、仕入するための費用か？） 就労支援事業販売原価支出 就労支援事業製造原価支出 就労支援事業仕入支出 就労支援事業販管費支出（販売するための費用か？）</p> <p>質問 販売手数料の支出先はどこか</p> | <p>①積立金</p> <p>質問1 積立金管理規程は、直ちには求めている。</p> <p>質問2 積立金の目的（使用計画書）について、大まかな目的は必要であるが、具体的な使用計画書までは最初からは必要ない。</p> <p>②使用目的を明確にして積み立ても可能であるし、単年度で取り崩すこともできる。</p> <p>2 販売手数料の支出先は 製造に関わる支出が主であるが、どうしても、販売に関わる袋等の消耗品や販売手数料の勘定科目について、製造原価支出ではなくて、販管費支出で勘定科目を設け支出すべきである。</p> |
| 会計士より | <ul style="list-style-type: none"> ・積立金について質問を受けましたので、説明しました。 ・勘定科目について質問を受けましたので、説明しました。 | |
| 経営改善について | 特になし | |

④事業所名 ひだまり

| | 質問事項 | 回答 |
|-------|--|---|
| 事業所から | <ul style="list-style-type: none"> ・NPO法人会計全般（仕訳の考え方、決算の手続き等）について | <ul style="list-style-type: none"> ・1～2年間は前任者が行っておられたような事を参考にして会計業務を行う（真似をするような感じ） ・入力業務をきちんと行う事が大事。 ・書類上の残高と通帳の残高をきちんと合わせる⇒検算の決め手 ・現金過不足の原因をつきとめる。不明の場合、雑費か雑収入で処理する。 |

| | | |
|----------|--|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> ・30万円未満の備品は一括で経費計上できる。 ・会計は継続性の原則のもと行う。 ・収益・費用対応の原則⇒同じ年度内で取り引きはしないと計算がおかしくなる。 |
| 会計士より | <ul style="list-style-type: none"> ・会計全般ついて質問を受けましたので、説明しました。 ・減価償却方法について質問を受けましたので、説明しました。 | |
| 経営改善について | <ul style="list-style-type: none"> ・大変お忙しい中、当事業所に来所して頂き、疑問や不明な点について分かりやすく丁寧に説明して下さい、本当に助かりました。もし、今後も状況が許されるようでしたら、今回のような巡回訪問を行って頂くと非常に喜ばます。 | |

⑤だんだんネ

| | 質問事項 | 回答 |
|----------|---|---|
| 事業所から | <ul style="list-style-type: none"> ・法人市民税の扱いについて ・減価償却について ・決算書の作り方について | <ul style="list-style-type: none"> ・市に対しては減免申請した方がよい。県税はこれまでとおり納税。 ・これまでの計算の方法で継続させること ・これまで決算書をつくられている方に委ねるのがスムーズ |
| 会計士より | <ul style="list-style-type: none"> ・事業報告全般の確認をしました。 ・未収金、未払金の処理について質問を受けましたので、説明しました。 | |
| 経営改善について | <ul style="list-style-type: none"> ・大きくは経理について問題ないことが分かって安心した。 | |

⑥さくらの家

| | 質問事項 | 回答 |
|----------|--|--|
| 事業所から | <ul style="list-style-type: none"> ・社会福祉法人会計基準の概要 ・財務諸表の構成 ・会計の原則 ・財務諸表の内容 | <ul style="list-style-type: none"> ・財務諸表の見方については、貸借対照表など、重点的にみるべき場所を具体的に示され参考になった。 ・減価償却費や引当金など、実際にお金が動いてないものに対する会計概念をあまり持っていない職員が多かったが、資産を含めた財務状況を示すには必要なものであることが実感できた。 |
| 会計士より | 特になし | |
| 経営改善について | <ul style="list-style-type: none"> ・今回は職員の研修として会計士の方のお話を伺ったが、ふだんあまり会計簿記に触れる事のない職員に対してもわかりやすい内容で、会計につ | |

| | |
|--|--|
| | <p>いての原則や基礎について一つ一つ丁寧に説明していただいた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会計の事を現場職員がもっと知ること、法人の経営に関する視点も持ち、より多角的に仕事に当たる事が出来るようになるので、今後もまたこのような機会があればいいと思った。 ・何度か勉強する中で、沢山の職員が決算書を見て「法人がどういう状態にあるのか」「どの部門に力を入れていくべきか」等、数字を見ながら経営戦略を立てていけるようになれば理想的だと感じた。 |
|--|--|

(3) 実施報告 [社会保険労務士]

①みずうみの里

| | 質問事項 | 回答 |
|----------|--|--|
| 事業所から | <ul style="list-style-type: none"> ・給料表は独自表がなく、国家公務員行二表をもとに置き換えして使用しているが、他に参考になるものがあるか。 ・休日勤務をした場合、振替休日、代休、時間外勤務手当の取り扱いについて教示願いたい。 ・高齢者の雇用の特典について | <ul style="list-style-type: none"> ・独自表を作成しても何を根拠にしているか、明確な回答が出来得るか疑問である。現在のやり方でよいのでは。 ・振替休日とは、休日労働する日の前日までに振り替えるべき日を指定して、休日と労働日を入れ替えること。しかも、振り替えるべき日を休日労働した日と同一週内に指定することである。 振替休日とよく似た制度で代休がある。代休とは、休日労働した職員に対して、休日労働した後に、日を指定して、代わりに休日を与えることである。代わりに休日を与えたとしても、休日労働した日について休日労働の割増賃金を支払うこと。 ・ハローワークに求人情報を提供して雇用した場合に限られるので注意。助成金があるので利用されるとよい。 |
| 労務士より | <ul style="list-style-type: none"> ・賃金表に関する件 ・職能資格等級に関する件 ・休日振替に関する件 ・振替の方法、給与計算に関する件 ・所定労働時間に関する件 ・45分休憩か。30分の休息は勤務時間か否かに関する件 | |
| 労働改善について | 特になし | |

②社会福祉法人しのため

| | 質問事項 | 回答 |
|----------|--|--|
| 事業所から | <ul style="list-style-type: none"> ・時間外手当と休日手当の考え方の違い ・週 40 時間労働の考え方 ・有給の扱い ・協定書の時間外労働について | <ul style="list-style-type: none"> ・事業所で土曜日休みといっても法定休日は守られていれば休日手当ではなく時間外手当として計算しても問題はない。 ・入社時がちがう場合、4月で一括、社員にとって不足が無いように前年の日数を計算して合わせても良い。 ・月 40 時間までは問題はない。 |
| 労務士より | <ul style="list-style-type: none"> ・定年に関する件 兼務役員の定年延長について ・休日の割増賃金に関する件 ・管理監督者に関する件 ・年次有給休暇に関する件 ・育児介護に関する件 | |
| 労働改善について | <ul style="list-style-type: none"> ・手当等も含めて、労働条件を改善し、働きやすいそして働きがいのある職場となるように考えていきたいと思いました。 | |

③ひだまり

| | 質問事項 | 回答 |
|-------|---|--|
| 事業所から | <ul style="list-style-type: none"> ・当法人の現状の就業規則について、現在の社会情勢を考慮した時に、いくつかの項目において新たに条文の追加変更を行った方が今の世情にあっているのではないかと考えて、自分が一通り作成した就業規則についてチェックして頂きたい件。 ・上記と同様な考えで、今までは備えてはいなかったが、退職金規模、個人情報保護法、セクハラ防止規程、育児・介護規程についてもチェックして頂きたい件。 | <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則に関しては、職員の定義等遵守事項、あらゆるハラスメントの禁止、雇用、年次有給休暇、慶長休暇、試用期間、懲戒の種類、懲戒等、解雇等、休職、手当等、割増賃金等の項目について、変更、新たな条文の追加を行ってはどうかという回答を頂いた。 ・退職金規程については、A B 2種類を用意していたが、いくつかの条件を考慮してAの規程にされてはどうかという回答を頂いた。 ・個人情報保護法については、マイナンバーの管理も義務付けられた事もあり、個人情報（特定個人情報）保護方針として出されてはどうかという回答を頂いた。 ・セクハラ防止規定と育児・介護規程については条文の文言を法人向け |

| | | |
|----------|---|----------------------|
| | | に変更されてはどうかという回答を頂いた。 |
| 労務士より | <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則に関する件 ・賃金・退職金規程に関する件 ・育児介護、セクハラに関する件 ・マイナンバーに関する件 | |
| 労働改善について | <p>・大変お忙しい中、当事業所に来所して頂き、疑問や不明な点について分かりやすく丁寧に説明して下さい、本当に助かりました。もし、今後も状況が許されるようでしたら、今回のような巡回訪問を行って頂くと非常に喜ばます。</p> | |

④プロジェクトゆうあい

| | 質問事項 | 回答 |
|----------|--|---|
| 事業所から | <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則全般について | <ul style="list-style-type: none"> ・36協定がまだ結ばれていないので、結んだ方がいい。 ・契約社員についての規則をつくる必要がある。 ・育児介護休業等、規則を改訂する必要がある。 ・賃金控除の中で、駐車場代、弁当代も組み入れる必要がある。 |
| 労務士より | <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則に関する件 ・パートタイムの規則に関する件 ・雇止めに関する件 ・各種手当、勤務時間に関する件 ・資格手当に関する件 ・慶弔規程に関する件 ・事故における役員の処分に関する件 | |
| 労働改善について | 特になし | |

⑤にじの家

| | 質問事項 | 回答 |
|-------|---|--|
| 事業所から | <ul style="list-style-type: none"> ・時間外賃金の考え方 ・有給休暇について | <ul style="list-style-type: none"> ・週40時間、日8時間を基準にそれを超えた時間に対して1.25を支払う。休日は1.35 ・有給休暇表で対応 |

| | |
|----------|---|
| 労務士より | <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則に関する件 ・時間外労働、休日労働に関する件 ・年次有給休暇に関する件 ・特別休暇に関する件 ・旅費に関する件 ・個人情報保護、マイナンバーに関する件 |
| 労働改善について | 特になし |

5) 今後の展開

- 会計業務や財務諸表など財務管理全般について指導を受けて解決の方策が分かったので、今後改善を図っていく。
- 労務管理に関する疑問や不明な点が指導を受けて分かったので今後改善を図っていく。

2. 人材育成に係る先進地視察事業

1) 目的

だんだんネ各事業所の経営改善、労務管理の向上を図るため、人材育成、職員採用、キャリアアップ、地域との連携事業等について先進的な取り組みをしている事業所を視察する。

2) 経緯

○人材育成について

さくらの家及びだんだんネの事業所は小規模であり、正規職員の人数も少なく、パートやボランティアなどが多く、一人の職員が抜けることで事業運営にも影響が出る状況である。したがって体系的な人材育成の取り組みなどを行うことができていない。

○キャリアアップの仕組みについて

各事業所が小規模のため、高い役職、良い給与など労働条件の向上は難しく感じている。またキャリアアップを図るための、目標設定、人事考課制度の導入、キャリアアップ研修への派遣なども実施困難な状況である。

3) 事業内容

○視察対象

①北摂杉の子会

「人材育成研修室」「自閉症 e ネット」「北摂杉の子会 インターン シッププログラム」など職員のキャリアアップの取り組み、重度障がい者が地域で暮らすための「レジデンスなさはら」や就労事業所「L a L a -chocolat」の状況などを視察する。

②社会福祉法人むそう

「福祉職人を育てる」を標榜している「社会福祉法人むそう」の取組を学ぶ。

2軸のキャリアアップとして資格的キャリアアップ、技能的キャリアアップを構成している。また、一生の仕事として続けられる人事制度を作るため、専門のコンサルティングによる人事評価制度を敷いている様子などを視察する。

○実施要項

人材育成について先進的事業所の視察研修事業実施要項

1. 視察先

①社会福祉法人 北摂杉の子会 法人本部事務所

大阪府高槻市城北町

②社会福祉法人むそう

愛知県半田市天王町

2. 視察内容

①北摂杉の子会

「人材育成研修室」「自閉症e ネット」「北摂杉の子会インターンシッププログラム」など職員のキャリアアップの取り組み、重度障がい者が地域で暮らすための「レジデンスなさはら」や就労事業所「L a L a -chocolat」の状況などを視察する。

②社会福祉法人むそうの視察

「福祉職人を育てる」を標榜している「社会福祉法人むそう」の取組を学ぶ。

2軸のキャリアアップとして資格的キャリアアップ、技能的キャリアアップを構成している。また一生の仕事として続けられる人事制度を作るため、専門のコンサルティングによる人事評価制度を敷いている様子などを視察する。

3. 参加者

NPO 法人福祉ネットだんだんネの会員事業所からの参加者 計12名

| 氏名 | 事業所 |
|-------|--------------|
| 安達通男 | 福祉ネットだんだんネ |
| 田中隆一 | プロジェクトゆうあい |
| 今岡克己 | 〃 |
| 野津雅博 | 〃 |
| 真庭あけみ | ワークハウス「しののめ」 |
| 福田三代子 | みずうみの里 |
| 山本真司 | ひだまり |
| 佐藤洋美 | ピー・ター・パン |
| 浪花芳明 | さくらの家 |
| 山本剛宏 | 〃 |
| 井上 忠志 | 〃 |
| 山口江理子 | 〃 |

4. 日程

平成29年2月16日（木）～17日（金）

5. 行程

○平成29年2月16日（木）

| | |
|------------------|--|
| 7:45 | 松江駅南口集合〔松江ユニバーサルホテル横〕 |
| 8:00 | 松江駅出発、高槻市内へ移動 |
| 13:45:～ 17:00 | <p>【視察先】社会福祉法人北摂杉の子会</p> <p><視察先事業所></p> <ul style="list-style-type: none"> ・13:45～15:15 レジデンスなさはら（共同生活援助） 高槻市富田町 ・15:30～16:30 法人本部 説明 高槻市城北町 ・16:45～17:00 LaLa-chocolat TAKATSUKI 高槻市城北町 |
| 17:45 | 【宿泊先】伏見 アーバンホテル京都 |
| 18:30 | 【意見交換会】 |

○平成29年2月17日（金）

| | |
|-----------------|---|
| 6:50 | ホテルロビー集合 |
| 7:00 | ホテル出発 |
| 10:00～ 13:00 | <p>【視察先】社会福祉法人むそう</p> <p><視察先事業所></p> <p>○地域生活まるごとコース</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生活支援センターあっと、ケアホーム hanabitaikai 愛知県半田市天王町 <p><昼食></p> |
| 13:00～ | 松江市へ移動 |
| 18:50頃 | 松江駅南口へ到着 |

4) 結果

○写真

【人材育成に係る先進地視察事業写真】



↑松江市営バス借り上げ



北摂杉の子会 行動障がい者グループホーム「レジデンスなさはら」

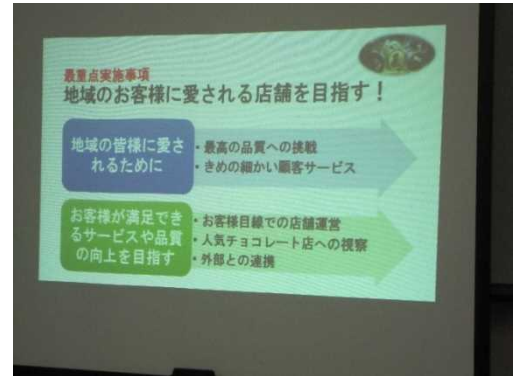


行動障がい者のために小部屋を区画 ↓



「人材確保と育成—職員採用における工夫や魅力ある職場作り」について講演

(北摂杉の子会本部にて)



「就労継続支援 B 型事業、LaLa-chocolat →
働きがいのある仕事の提供と支援」



社会福祉法人むそう
行動障がいのある人のグループホーム
の部屋 ↑ → ↓

台所→



○訪問先の資料

別添紙資料 No.1

○参加者アンケート

視察後のアンケートを行った。視察参加者はそれぞれに、2法人の人材育成や人事管理システムを学ぶことができた。自分の事業所の職員同士の話し合いを深め、できることから取り組もうという意見が多く寄せていた。

別添 word ファイル No.1「視察参加者アンケート」★

○考察

①利用者の方へ対する支援の心構え

両法人とも重度の知的障がいのある方の受け入れを積極的に行っていた。激し行動障がいを伴う方もおられ、支援に対する考え方は大変参考になった。レジデンスなさはらの管理者平野氏が言われた「利用者の方に対して、『しつけ・指導』をしようとししないで下さい」という言葉は印象的だった。

特に行動障がいのある方に対しては、「行動を止めさせよう、修正しよう」という思いが先に働き、声かけ一つとっても指導的になりがちになる。しかし、大事なことは、その利用者の方の生活がどうすれば豊かになるのか・生活の質が上がるのかという生活全般にも視点を向けることの大切さをあらためて思い出させてもらった。

そして、利用者の方に対し、常に丁寧な言葉かけを大切にしていると話されていて、そのような心掛けで、支援の質も自然と上がっているのだろうと思われた。

②人材採用

職員採用について、両法人とも新規大卒採用に力を入れていた。スマートフォンを使って就職活動をする学生が大半を占めるため、スマホ閲覧に対応した魅力的なホームページの作成や、全国規模の求人サイトへの登録、若手先輩職員の記事を載せたパンフレット作成を両法人とも行っていた。

北摂杉の子会は、内定した学生に対して内部研修や懇親会を複数回開催し、就職前に先輩社員と交流を深めることで、少しでも学生の不安が少なくなるような取り組みを行っていた。

また、むそうは日本福祉大学の学生がアルバイトで登録ヘルパーとして100人も働いており、仕事に魅力を感じた学生が数名即戦力として入社してくるという（ヘルパー資格を取るための補助金も出している）。

③人材育成

両法人とも、研修制度が充実しており、職員が力を伸ばせる環境が整っていると感じた。研修内容も介護知識・技術の研修だけでなく、サビ管候補以上のリーダー職員には企業経営を身に着ける研修も整えていた。

北摂杉の子会では人材研修室という部署があり、法人職員が講師となり内部研修・外部研修・コンサル事業を展開していた。また、2～3年目の若手職員にプレゼンの機会を積極的に与え、「学ぶ」だけでなく、「理解したことを、人に伝える」場を作ることで個々のスキルアップを行っていた。

また、パート職員も含めた職員間でのミーティングを頻繁に行っており、支援方法の改良、職員間での意思統一がしっかりと行われていた。

むそうでは、ミーティングへの参加が難しい職員のために、利用者の方の詳しいアセスメントシートを作成し、変化があればその都度シートを修正、そのシートが分かりやすい場所においてあり、どの職員が支援に入っても、出来るだけ高い質の支援が行われるような工夫を行っていた。

○総括

2つの法人とも大都市圏にあり、島根県では新規大卒採用の点において、同じような取り組みを行うことが難しい点もあったが、利用者の支援において、「どうすれば、本人の生活の質が上がるのか、そのために職員は何をすべきか」を利用者の「生活全体」に視点を置き、徹底的に考え、職員間で頻繁にミーティングを行っている点については、圏域の事業所でもすぐに取り組める内容だったと感じた。また、そのために、パート職員を含めた職員の研修制度・研修計画の必要性を感じた。

5) 今後の展開

人材育成、職員採用方法、キャリアアップ等について参考になる好事例、知見を学習することができた。視察参加の各事業所はこの知見を参考にして経営労務管理の改善や、サービス提供の改善を行っていく。また職員のキャリアアップについても検討していく。

3. 働きやすい職場づくり事業

3-1. 職員の学童保育の試行

1) 目的

就学年齢の子どもを持つ職員にとって働きやすい職場とするために、職員の子どもの預け先の確保を試行し、その効果を検証する。

2) 経緯

近年学童保育が盛んとなりそこで過ごす児童が多くなっている。しかしながら①通常の学童保育は小学校3年までで、4年以降は行く場所がなく自宅で過ごさざるを得ない状況である。また多くの学童保育が定員を超過し、受入が難しいという実情もある。学童保育は夕方6時までというところが多く共働きの職員には迎えの時間が厳しいとの声もある。

3) 事業内容

さくらの家において施設の空き部屋を使い、施設独自の学童保育を行えないか取り組みを検討する。検討する事項としては、部屋の確保、施設利用者との調整、有償ボランティアや運転手の手配、春休み等長期の休みの対応方法、車両の確保や予算、地域展開を図った場合の経営見込みなどである。

対象児童は、職員の児童で保育園児から小学校6年生まで、世話人は地域の有償ボランティア、会場はさくらの家げんき工房の2階、送迎を行う。会費を月額で徴収する。当面は職員の児童のみで試行する。

この事業を行うことにより、①職員の子どもについて養育の負担感を減らし、働きやすい職場づくりができる。②健常な児童が、障害者と交流することにより、お互いの理解をすすめることができるなどの効果を期待する。

4) 結果

○職員への事前説明

この事業を行うにあたって、グループリーダー会等で協議を行った。

・現在子供が通っている学童保育には親しい友達がいるのでさくらの家には来ない恐れがあること、送迎を誰がするか、誰が世話をするか、4年生以上も学童が本当に必要なのか、忌部地区でさくらの家に取り組む意義は、など様々な意見が出た。

○学童保育の試行的実施

・期日：平成29年3月23日（木）17：30～21：00

・場所：生活介護げんき工房2階及び入浴施設

・内容：さくらの家で学童保育の取り組みを検証するため。職員の児童対象に小学校6年生までの子ども4名を対象に試行的に実施した。子どもは男子1、女子3で職員が役員会の仕事で養護できない状況にあり、その子どもを保育士資格を持っている職員2名（女性）が保育した。

この度は法人としての迎えは行わず職員とその家族が自ら連れてきた。到着して宿題やゲーム、遊具を使った遊びをした。それぞれに宿題や活動を集中して楽しく行った。時頃からは、弁当班が作った夕食を職員と食べた。その後は浴場で入浴した。子どもは変わったお風呂に入って喜んだが、男子は女性職員が見守りについていたので、少し恥ずかしがっていた。

○写真



←保育会場 書籍・ゲーム

○職員との意見交換会開催

・期日：平成29年3月31日（金）

・場所：さくらの家げんき工房食堂

○評価

<評価された点>

・子どもを持つ職員の負担は軽減できた。残業があった職員は仕事できてよかったとの話しをした。食事も入浴も宿題も全て終わって家に帰れば寝るだけということであったので、職員としては大変良かったという感想が多かった。

- ・子どもの様子を聞くと、楽しく遊んだり、宿題も集中してできていたとのこと。後で親が聞いたところ、大変楽しかったということをお話していたとのことであった。

○課題

- ・送迎のこと 職員の子どもをどんな方法で施設に連れてくるか。施設の車が利用者送るとき子どもを迎える方法もあるが、その場合は障がい者のコース上にある場合が対象でコース上にない場合は、その場所への送迎が必要。
- ・食事、入浴、宿題をみることなどは、職員の手間があれば子どもは喜ぶと感じる。ただ毎日来るとすれば、どういう状態になるかは不明といえる。
- ・職員配置 学童保育とすれば市からの助成金を受けることができるが、有給職員を2名配置することは難しい。有償ボランティア配置でなければ、継続は困難である。
- ・地域（松江市忌部町）は最近人口が増加しており県道沿いに住宅団地や一戸建ても建設されてきた。小学校の近くにある学童保育所は35人定員を超過しており、公民館長からはさくらの家で学童保育の検討を行うことは歓迎するとのコメントをもらっている。

5) 今後の展開

職員に子育ての負担が少なくなるよう今後も検討していく。

当法人の職員を、この事業の運営に割くことは現在難しい状況にある。今後は、①有償ボランティアの確保②営業日をどの程度の頻度で行うか③利用児童の受け入れ調整・ボランティアの差配を行う役割を誰が行うのかということが、課題となってくる。

課題がクリアできれば、将来的に職員の子供の預かりのみでなく、地元忌部地区の児童の預かり事業としても発展させていき、夏休み等の長期休暇時には、職員の子供、地域の子供と当法人に通ってこられる障害のある方との交流も行うことができるようになれば理想である。

3-2. 職員休憩室の確保

1) 目的

職員の定着を図るために必要な職場環境改善対策の一環として職員用の休憩室を設置し、その効果を検証する。

2) 経緯

さくらの家の施設内には職員が休憩する場所がなく、多くの場合利用者と一緒に1日を過ごすことが多い。職員からは、昼食の食事介助、食後の排泄介助等立て続けに業務があり、また利用者から目を話すことも難しく、なかなか休憩が取れないとの意見が出た。

3) 事業内容

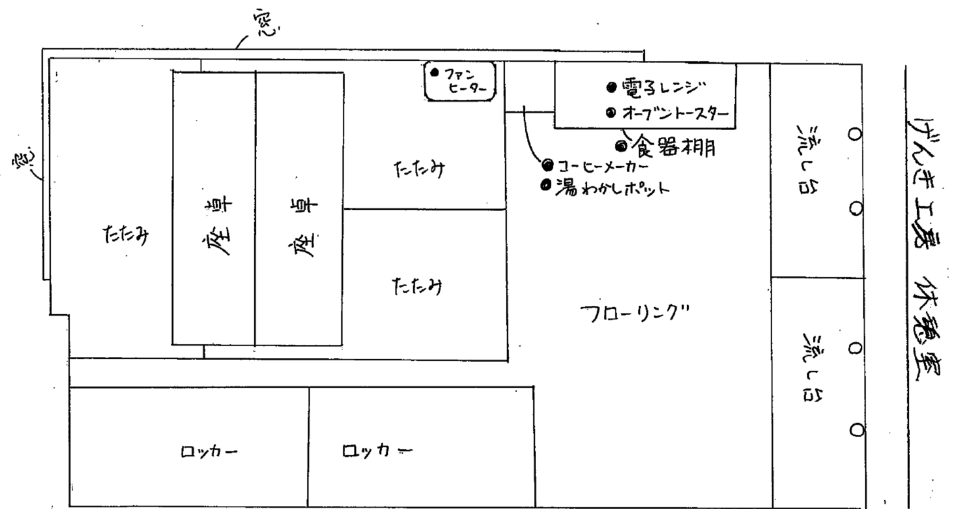
就業環境の改善を図るため、施設の空きスペースを活用し休憩室を設置する。併せて職員が休憩を十分取れるように、就業状態・人員体制・サービスのプログラムなどの見直し、管理者・職員の話し合い、効率化、経営改善を行う。

4) 結果

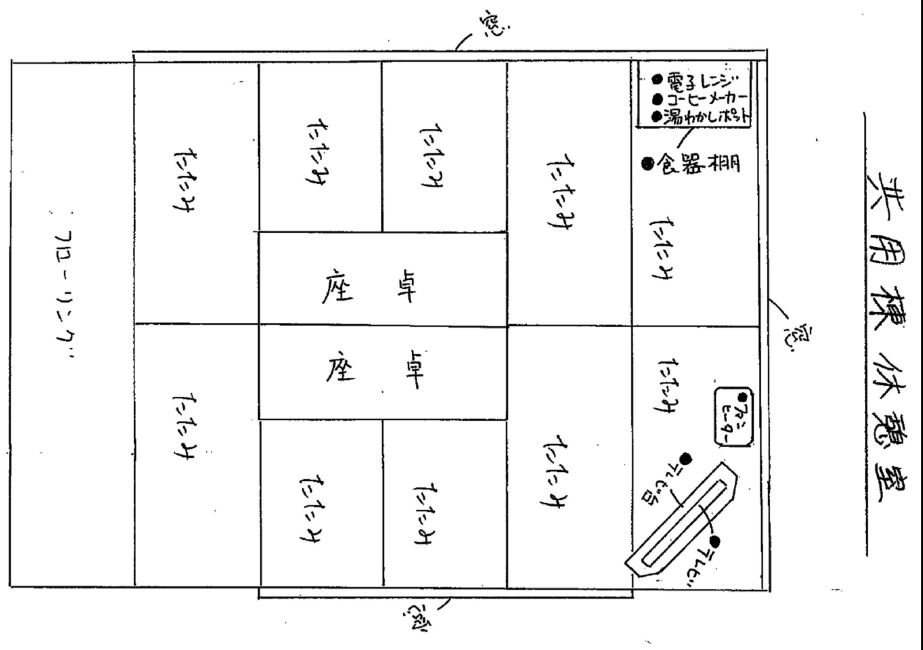
共用棟2階の和室とげんき工房1階の空きスペースに休憩等に関する物品を購入し据え付けた。

○配置図

げんき工房休憩室



共用棟休憩室



○写真



げんき工房休憩室



共用棟休憩室

○評価

- ・職員と話し合いを行った。昼食の介助、歯磨き、排せつ介助などがあり、それが終わるとすぐ午後のプログラムにかからないといけないとの声が強く、休憩は中々とれないとの意見が多かった。
- ・しかしまず取り組まなければならないということで施設内の2か所に休憩室を設置することにした。水屋や電子レンジもあり、ゆっくりとお茶でも飲みながら休憩できるスペースはできた。

5) 今後の展開

今後はこのスペースに行き、職員が十分休憩時間が取れるような体制をどう作るかでありサービスのプログラムの見直し、人員体制、交代制の検討などを行っていく。人手不足の昨今人員体制上からも難しい状況であるが、新年度も継続して改善に努めていく。

3-3. 児童を養護する職員への夕食製造

1) 目的

- ・児童を養護する職員に弁当班で作った夕食（おかず等）を販売し、家事の軽減や子供との触れ合いの時間を増やす。

2) 経緯

さくらの家の職員も共働きが多い。就業時間も準夜勤などの場合、児童の夕食を用意する時間がなかなか取れないという声を聞く。

さくらの家では障害者就労継続支援B型事業で弁当事業を行っている。ついては、職員の家庭の夕食（おかず等）を製造し販売する事業を試行したい。職員がその夕食のおかずを購入することにより、家事の軽減や子どもと触れ合う時間を増やすことができるのではないかと考えた。

3) 事業内容

○アンケートの実施

夕食（おかず等）の製造販売をする場合に、児童を養護する職員等に対してアンケートを行った。

- ・調査期日平成29年3月27日 対象者数9人
- ・アンケート項目
 - ①どのようなメニューがいいですか？
 - ②何時頃にほしいですか？

③どのような形態が良いですか

- ・惣菜家族用（たくさん）
- ・惣菜個別包装（1人分）
- ・お弁当
- ・その他

④自由意見

○惣菜販売実施回数 2回

平成 29 年 3 月 16 日（木）及び 3 月 23 日（木）

4) 結果

○アンケート結果

①どのようなメニューがいいですか？

- ・子供が食べたくなるようなメニュー（見た目・味）
- ・ヘルシーで体に良いメニュー
- ・小さい子供から大人まで食べられるメニューがいいです
- ・唐揚げやとんかつと言った家で作るのに少しめんどくさいメニュー
- ・ご飯、主菜より、副菜に力を入れたものだと嬉しい
- ・子供が食べやすいメニューが嬉しいです
- ・おかずのみでよいです
- ・メインになるもの
- ・メインもいいが副菜だけでもうれしい。（家でメインだけ作ればいから）メインだけでもいい。
- ・お惣菜（揚げものなど）

②何時頃にほしいですか

- ・午後 4 時、午後 5 時、午後 5 時 30 分、午後 6 時
- ・帰るまでのところでほしい
- ・あまり早く買うと忘れるので帰る前に帰るとありがたい

③どのような形態が良いですか？

- ・惣菜家族用（たくさん）…70% 惣菜個別包装（1人分）…30%
- ・弁当…0%
- ・通い箱のようなものでそのまま温められると嬉しい
- ・必要ない

④その他の意見

- ・野菜はげんき工房、石けん班など内部の事業所で作っているものをなるべく取り入れてほしい
- ・この仕組みを取り入れたことによって逆に必ず購入みたいな感じにしないでほしい
- ・冷たい弁当でもすぐそのまま食べたがるので、冷めてもおいしい弁当がいい
- ・惣菜やお弁当に対して〇〇キロカロリーと表示してあると嬉しいと思います
- ・こういうのがあったら大助かりです
- ・注文販売的にやってもらえると嬉しい。
- ・ほしい時は買わせてもらおうが必ずしも毎日必要とは限らないので、買う人買わない日が出てくると思います。

○惣菜販売の結果

- ・惣菜の試験販売は職員（子を持つ親及び一般の職員）に好評であった。手作りで作り立てで美味しいとの回答が多かった。ただ内容的にはアンケート結果のようにいろいろな要望があり、対応が難しい点もある。
- ・惣菜を作る弁当班としては、①沢山の品数は難しい。1～2品程度になる。②事前に注文を取り作るとはよいが、いろいろな惣菜を作ってそれを選んでもらうことは、売れ残りが出るので採算が取れないという感想であった。

5) 今後の展開

- ・今回試行として行ったものである。夕食づくりなどの家事負担軽減として考えたが、弁当事業所の片手間では希望者の要望に対応しきれない点が見えてきた。学童保育の展開等あれば、検討実施の余地があると考えます。

4. ITを活用した業務効率改善事業

1) 目的

施設間にネットワークを構築し、業務効率化を図るとともに職員の負担軽減につなげる。

2) 経緯

- ・さくらの家では施設外就労として、喫茶店と売店を運営している。またマンションの一部を借用してグループホームを3箇所運営している。本体施設とは約5～7km離れているため、連絡事項の伝達遅延や文書事務の遅れなどで事業実施の不備につながっている。
- ・グループホームの職員は本部職員と勤務時間も異なり、場所も別なところにあるため、本体施設の情報が届きかねる事態がしばしば見られた。
- ・また基本的に1人職場であり、本体施設からの疎外感を感じている職員もいた。
- ・本体施設でということが話題になっているのか。何を課題としているのか、行事等はどのように企画されているのかなど速やかに情報交換をするために、オンライン化によるシステム構築を期待している。

3) 事業内容

○喫茶ひまわり、生協老人保健施設虹売店、さくらの家グループホーム「たいよう」、同「すばる」、同「すみれ」をさくらの家の本体施設とオンライン化する。

○パソコン（5台）、プリンター（4台）の購入、ルーター設定、システム構築、セキュリティの強化、PC導入サービス、VPNソフトインストツール及びクライアントソフトウェアライセンスなど

○事業の実施時期 平成28年12月～29年3月

○各施設の写真



ひまわり→

← 虹





すみれ



たいよう

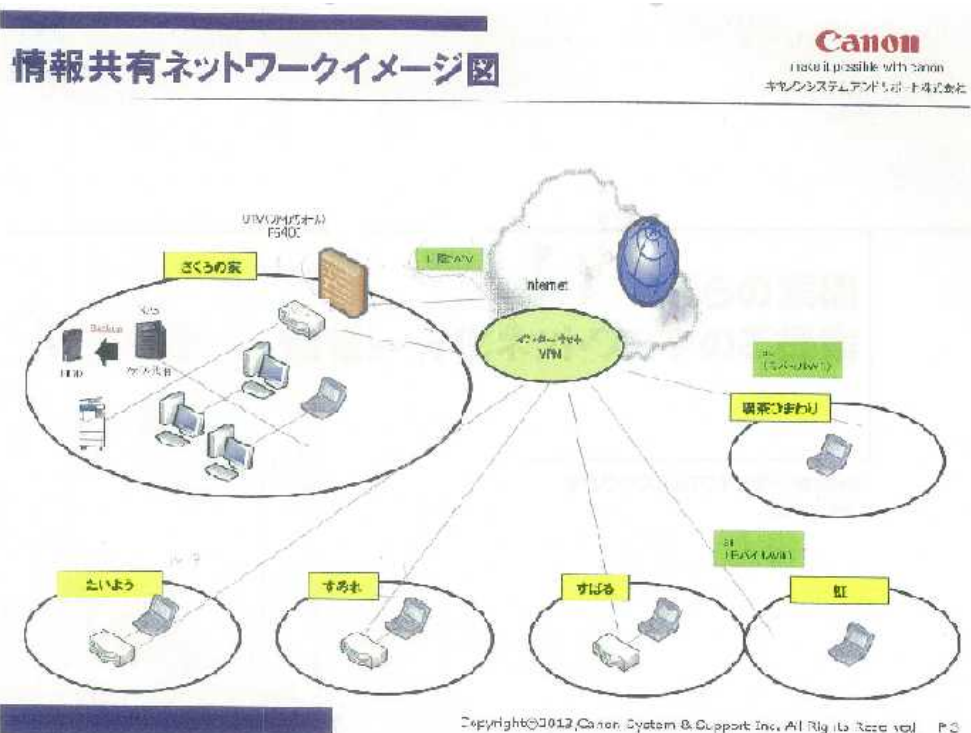
すばる



○各拠点の位置図



○ネットワークイメージ図



4) 結果

法人本部と3ホーム及び虹売店、喫茶の連絡体制・情報共有がこれまでより効率的に行えるようになった。

○効果

- ・共有フォルダへ、連絡事項を保存しておくことで、3つのグループホーム、売店、喫茶、法人本部どこからでも情報へアクセスでき、連絡もれがなくなった。
- ・共有フォルダが掲示板のような役割を果たし、電話をかけたり、車で移動しなくても情報にアクセスできるようになり、その分、情報共有にかけていた時間が短縮され、他の業務に充てることが出来るようになった。
- ・新たにインターネットが見れるようになったことで、入居者への情報（医療機関、スーパー、食堂、バスの時刻など）をすばやく提供できるようになった。また支援する側も困ったときなどに適格に情報を把握することができるようになった。

5) 今後の展開

- ・連絡内容の緊密化 グループホームは月1回会議を行っているが、オンライン化を活用し頻繁に情報共有していきたい。
- ・WEBカメラを導入しテレビによる情報伝達、協議なども今後検討していきたい。

Ⅲ. 複数の介護等事業者の共同による人材育成・人事交流等の実施（事業区分イ）

1. 地域の障がい事業者等の合同研修会の開催

1) 目的

「福祉ネットだんだんネは」松江市内の障がい者就労支援を行う法人等によるネットワーク組織として、利用者の工賃向上や、利用者及び職員の相互交流、研修等を目的とした活動を行っている。こうした活動の向上に資するため、職員研修として、当事者で臨床発達心理士の体験等を聞いたり、また各事業所の経営改善や労務管理について社会保険労務士より講義を受け、働きやすい職場作りについて職員同士の情報交換やスキルアップを目的としてグループワークによる研修を行う。

2) 経緯

- ・さくらの家をはじめだんだんネの事業所は小規模であり、研修等に職員を派遣することも難しい場合が多い。また他の事業所の職員と話しをしたりしてお互いの情報提供をする機会も少ない。
- ・現在各事業所で行っている労務管理のやり方が正しいのか、聞いてみることもしにくいし纏めて聞く機会もなかなか無いという状況がある。
- ・職場内でも職種が違えば、自分が悩んでいることを話しても分かってもらえない。グループワークで同じような立場の人と話す機会を設ける。

3) 事業内容

各事業者の人事労務担当者、中堅職員等に対し、職員採用戦略や労務管理、障害者への質の高いサービス提供、人材育成の方法に関する研修会を開催する。グループワークを行い、現在の状況分析、課題、問題点、他の事業者の好事例、などを上げて、分析・検証を行う。

4) 結果

○研修会次第（平成28年度NPO法人福祉ネットだんだんネ研修会次第）

日時：2017.1.19（木）13：30～17：00

会場：松江市市民活動センター502 研修室

1. 開 会

2. 挨拶

3. オリエンテーション

4. 【講義1】

『発達障がいのある人の一般企業、就労支援事業所での配慮は？』

講 師 臨床発達心理士

山陰発達障害当事者会スモステの会代表

難 波 寿 和 氏

5. 【講義2】

『障害者施設が知っておきたい労務管理』

講 師 社会保険労務士 森 岡 隆 行 氏

6. 【グループワーク】

4～5人のグループに分かれて行う。司会・発表者を決める。

テーマ：①自己紹介

②難波氏の講演を聞いて

③職場の経営・労務管理について

7. 閉 会

○講義テキスト

別添PDFファイル(No.2「講義1テキスト」,No.3「講義2テキスト」)のとおり

○参加者

各事業所職員27名。うちグループワーク参加者16名。

○写真



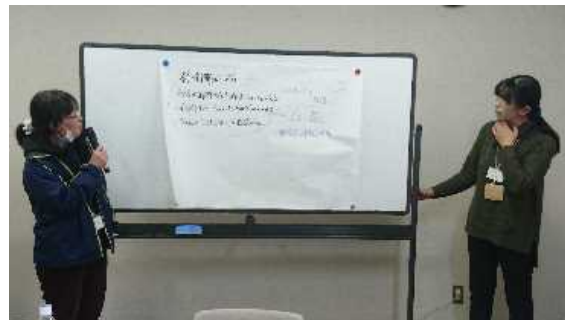
難波講師



森岡講師



グループワーク



グループからの発表

○グループからの発表内容

- ・発達障がい者の特性を知って信頼関係を作ることが必要。
- ・40 時間では仕事が終わらない。職員不足定着が難しい。社労士さんのお話を聞いて残業しづらくなったという声もあり。
- ・普段会うことが中々無いので、同じ悩みを抱えている人と共有できてよかった。

○研修終了後アンケート結果

労務管理で普段悩んでいたことが納得したり安心したりできた。またシフトを上手に組むことで残業が減るかもしれない。と大変参考になったという意見が多かった。

5) 今後の展開

今後もいろいろな機会を捉えて、労務管理等の研修会や、情報交換の会を実施していく。

2. 関係事業所実践報告会の開催

1) 目的

障がい者サービス事業所が日々取り組んでいる実践の発表を聞いて、利用者への支援方法や労務改善を学ぶ場とする。また障害者差別解消法の合理的配慮についてお互いに考えるきっかけとしていく。

2) 経緯

- ・業務改善の方法や他の事業所が行っている工夫、障がい者及ぶ職員どちらも働きやすい職場づくりなどの課題について、報告を聞くことにより、良い事例を学ぶ場としたい。
- ・各事業所は利用者への支援、障がい者の働き方の工夫、新しい仕事づくり、工賃アップのための方策に日々取り組んでいる。しかしながら、本当に今の内容で良いのか、あまり比較するものが無い状態である。こうした実践報告会で他の事業所の様子を聞き、参考にしていく。
- ・業務改善や働きやすい職場づくりについては、そのした実践を纏めて聞く場が無い。今回の実践報告会を通じ先進的な事例、改善の取り組み状況、その成果などについて学びを深め、自らの事業所の改善の取り組みに生かしていく。

3) 事業内容

業務改善の方法や障がい者（利用者）に対する支援方法について学ぶ報告会を開催する。利用者の心身機能の維持向上、作業効率や工賃向上への取組、障害者の自立意欲を高めたり、個人の成長を促す事例を各事業所から発表し、お互いに研究討議を行う。併せて各事業所の連携を進める機会とする。

○「平成 28 年度障がい福祉サービス事業所実践報告会」

日時：平成 29 年 3 月 11 日（土）13：30～16：45

会場：松江市鹿島文化ホール

募集チラシは、別添 JPG ファイル(No.4「実践報告会チラシ」)のとおり

報告団体：4 団体（講評あり）

①「みんなが笑顔になるために」-げんき工房で大切にしていること-

田中 純子 氏（社会福祉法人さくらの家）

②「パソコンを使った様々な仕事づくり」田中 隆一 氏（プロジェクトゆうあい）

③「魅力ある職場づくり」-業務改善による職場環境の改善-

佐藤 敏伸 氏（島根ライトハウス養護（盲）老人ホームかなび園）

④「自主的に働けるための環境づくりと合理的配慮」

佐藤 洋美 氏、柳楽 祐二 氏（社会福祉法人ふらっと）

4) 結果

来場者数：約 130 名

○各報告の内容

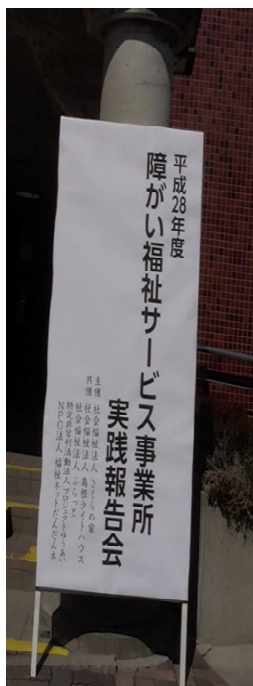
別添PDFファイル(No.5～8「発表事業所名」)のとおり

○講評

実践報告会講評（社会福祉法人若幸会 就労事業統括管理責任者 小倉広文 氏

「これまで、他の事業所で行われた実践報告会へ参加したことはあったが、1つの法人内部で行われた実践報告会であった。このように複数の事業所が参加し、お互いの実践報告を発表し、聞きあうという取り組みに参加したことは初めてだった。複数の事業所での実践報告会はあまり見られない形であるので、是非今後も続けていって欲しい。このような実践報告を続けていくことが、職員のスキルアップにつながり、ひいてはその圏域の障がい福祉サービスの質の向上につながり、障がいのある方の生活も豊かになっていくと思われる。」

○写真



←開会挨拶

←玄関掲示

発表者紹介→



会場風景



質疑応答・講評

○アンケート集計結果

別添PDFファイル(No.9「報告会アンケート」)のとおり

5) 今後の展開

事業所よりいろいろな取り組みが聞けたことは大変良かったという感想が多く、今後も続けてほしいという声を会場から何度も聞いた。

今後もこうした活動を続けていくことにより、各事業所のレベルを向上させ、そこに働く者の業務改善と精神的な喜び生活の豊かさに繋げていきたい。

IV. まとめ

1. 課題

事業を通して見えてきた課題、残された宿題

- ・経営基盤が小規模な事業所は利用者の増減や介護報酬の変更などによって経営に影響を受けやすい。また人相手の職場では食事介助、歯磨き、排せつ介助など昼食休憩も取りにくい状況がある。
- ・共働きの職員が多く親の介護、子供の病気等のための休暇を取得しにくい。
- ・小規模事業所は人事異動もしにくい、外部研修に派遣することも難しい、人事考課や目標設定、人材育成なども行いにくい状況がある。

2. 今後の取り組み

- ・職員の休憩がしっかり取れるように、話し合いを行い、仕事の流れ、見守りや支援方法の分析、省力化などの検討、交代制の導入などを検討していく。
- ・職員が家族の関係などで急な休みの場合も対応できるよう、日頃から他事業所の仕事も対応できるようにしておく。
- ・職員（正規・パート）がそれぞれ年度の目標設定をし、スキルアップを目指す。
- ・法人も人材育成を図るため、人員体制を整備し研修派遣や資格取得を強化する。

- ・子育てがしやすい、またワークライフバランスが取れた職場環境を目指し、学童保育などの実施検討を継続して行っていく。

3. おわりに

職員が働きやすい職場は、利用者にも笑顔や安心感があり、利用し続けたいという気持ちを抱かせる。結果経営の安定にもつながる。障がいのある人も無い人も地域で支えあいながら暮らし続けるまちを作るため、本事業を契機としてより一層の経営改善、労務管理に取り組んでいきたいと考える。