

「中長期目標・ビジョン」進捗状況《詳細》 R7年3月

I 運動体

※今期(R6. 4～7. 3)に取り組んだ事項は、太枠、内容・方法に青色の太字で表記

色	説明
	すでに達成した課題
	取組を開始した課題
	R3年度取り組む課題
	コロナ禍で実施が難しい課題

1 育成会運動の充実・活性化

具体的な取組		区分	優先度	役割分担・担当
①会員への意向調査の実施		新規	A	事務局
内容・方法	[R3年度] ・会員へのアンケート実施(11月)。 ①どんなことに困っているか、どんな情報を求めているか ②情報提供はこれまで紙だったが、パソコン・スマホをお持ちの方にはメールの希望も記入してもらう。 ③Zoom等ビデオ会議が可能か。			
②施設利用会員への出張相談会の実施		新規	A	事務局
内容・方法	・実現は実質できに困難。 ・通所者・入所者、グループ相談・個別相談などのやり方を考えて検討する。			
③成年後見制度・親亡き後のお金の話、終活等に関する研修の実施		充実/新規	A	事務局
内容・方法	[R4年度] ・8/20市定期大会の午後、分科会「親あるうちの対策」開催。YouTubeにアップ中。 ・9～11月に成人部・研修の合同研修会で、成年後見制度や年金等について3回シリーズで実施。 [R5年度] ・8月27日の定期大会後に、ライフステージを見通したシンポジウムを開催			
④育成会の団体保険の活用		充実	A	事務局
内容・方法	・オンライン・または対面で、全育連より保険会社から派遣、説明を行う。			
⑤日中サービス支援型グループホームの実現		新規	A	法人運営会議
内容・方法	[R3年度] ・資料収集、情報収集、既存ホーム見学(新設のグループホーム視察。建設会社からの情報収集。建貸し方式によるホーム建設の検討。) [R4年度] ・しょうぶの里南側の土地(約786坪)を取得(R5.1.30) [R5～6年度] ・コロナの影響等による収益悪化で、資金面の調達にめどが立たず、進んでいない。			
⑥障がいのある人に関する様々な制度や法律などの分かりやすい講演会の実施 [※年1回]		新規	A	高橋 事務局
内容・方法	[R4年度] ・8/20市定期大会の午後、3つの分科会を開催、制度についても説明。YouTubeにアップ中。 [R5年度] ・8月27日の定期大会後に、ライフステージを見通したシンポジウムを開催 [R6年度] ・8月20日の定期大会後に、「本人が望む暮らしを考える」シンポジウムを開催			
⑦子どもの年齢や状況等に応じたセミナーの実施 [※年1回]		新規	A	高橋 事務局
内容・方法	[R4年度] ・8/20定期大会の午後、年齢や状況に応じた3つの分科会開催。YouTubeにアップ中。 [R5年度] ・8/27定期大会の後に、ライフステージを見通したシンポジウムを開催 [R6年度] ・8月20日の定期大会後に、「本人が望む暮らしを考える」シンポジウムを開催			
⑧学校やPTA、保護者グループ等を対象とした福祉サービスなどの説明会の実施		充実	B	高橋・ ※相談(米村・林)
内容・方法	[R3年度～] ・市・県教育委員会への依頼、熊本市内の小・中学校、特別支援学校に文書とチラシ配付。 ・あおば支援学校(7月、PTA)、平成さくら支援学校(8月、職員)、北区特別支援教育ブロック研修(11月)、平成さくら支援学校(1月、公開授業研講演) [R6年度] ・R3～5年度と同様の取組を実施中。依頼の件数は増加。 ※放課後等デイサービスからも職員、保護者を対象に依頼があった			

⑨行政・福祉サービス情報の提供【※HP上で】		新規	A	高橋、ほか
内容・方法	[R3年度] ・会のホームページに、「身近な情報ひろば Q&A」を見られるようにした（R3. 9） 1 関係機関へのリンク 2 おたずね Q&A ※順次、内容を充実させていく。 [R6年度] ・会のホームページに、YouTube動画コンテンツによる「情報のひろば」を開設。14のカテゴリーの優良動画コンテンツ約400本のURLを掲載、自由に視聴できるようにした。			
⑩療育懇談会（講話やグループワーク、個別相談）		充実	A	て・い・く事務局
内容・方法	[R4年度] ・8/20市定期大会の午後、「育ち」に関する分科会を開催。YouTubeにアップ。 [R5年度] ・8/27定期大会の午後に、ライフステージを見通したシンポジウムを開催。YouTubeにもアップ。			
⑪月例座談会「先輩教えて」「ちょっと聞いてよ」出張型座談会の実施		充実	A	事務局、委員会
内容・方法	・問い合わせに応えるQ&A方式にしてホームページに掲載 [R3年度] ・拡大版「先輩教えて」 高橋センター長・米村相談員で、「障がいのある人の教育と卒業後の生活」の説明（11/17 希望荘） [R6年度] ・これまでの「先輩教えて」「ちょっと聞いてよ」を「親のしゃべり場『育成会ほっとピア』」に統合。全会員、会員外の方も参加できるようにした。			
⑫情報発信力の強化（システム構築、Webコンテンツの蓄積等）		新規	A	事務局
内容・方法	[R3年度] ・事務局でSNS専用の回線とスマホ導入。LINEアプリによる双方向の送受信を開始（12月14日） ・SNSの活用研修（※11月から月1回の勉強会実施） ・育成会のキャラバン隊、「くまくま隊」による『疑似体験ワークショップ コンビニバージョン編、就労編』を、YouTubeにアップ ・て・い・く：「HUG」の導入 10月職員研修、12月システム導入開始、12月開始。 [R4年度] ・定期大会の全体会、3分科会をYouTubeにアップ中。 [R5年度] ・8/27定期大会の午後に、ライフステージを見通したシンポジウムを開催。YouTubeにアップ。 [R6年度] ・会のホームページに、YouTube動画コンテンツによる「情報のひろば」を開設。14のカテゴリーの優良動画コンテンツ約400本のURLを掲載、自由に視聴できるようにした。			
⑬HP、Facebook、Twitter、Instagram等の活用で“活動の見える化”、情報の公開など		新規	A	事務局
内容・方法	[R3年度] ・事務局でSNS専用の回線とスマホ導入（11月） ・SNSの活用研修（※11月から月1回の勉強会実施） [R4年度～] ※その後の取組は進んでいない。			
⑭子育て（育児・療育）、教育、福祉、身の上など、子育て世代の保護者の悩みに応じる相談体制の構築と相談の実施		新規	A	事務局
内容・方法	・事務局：【相談専用LINE】を設け、相談員が答える仕組みづくり ・て・い・く：可能なら事業所独自でZoomを開設、モニタリングの機会をとおして支援。保護者、事業所、育成会事務局+αでWeb相談会 [R3年度] ・事務局でSNS専用の回線とスマホ導入（11月） ・SNSの活用研修（※11月から月1回の勉強会実施） [R4年度～] ※その後の取組は進んでいない。			
⑮特別支援学校・特別支援学級への地道な働きかけ		充実	B	事務局
内容・方法	[R3年度～] ・⑧の学校やPTA、保護者グループ等を対象とした福祉サービスなどの説明会の実施により、実施した学校からはとても好印象を持ってもらっている。（会員増に直結するかどうかは不明） ※説明の中に育成会の活動の紹介を入れたり、パンフを配付したりはしている。 [平成6年度] ・平成3～5年度と同じ取組を実施中 ※育成会の存在や活動に対する理解にはつながっているが、会員増には直接はつながっていない。			
⑯て・い・く利用者への入会の働きかけ		新規	B	て・い・く事務局

内容・方法	・研修や相談会の情報は届けることで、会員のメリットをアピールする。 ・個別面談のあり方を検討。個別面談を会員に繋げる。 ・児童生徒の実態が異なり入会までは難しい。			
◆育成会の団体保険の活用 《※再掲》		充実	A	事務局
内容・方法	・オンライン・または対面で、全育連より保険会社から派遣、説明を行う。			
①⑦定期大会の在り方・内容の検討・見直し		充実	A	事務局
内容・方法	[R 3 年度] ・コロナ禍の中でも可能な方法・内容で実施 対面式とオンライン式の併用で開催 ・Zoom配信も併用 [R 4 年度] ・市民会館の大会議室、中小会議室で、3つの分科会も開催。対面とYouTubeでも発信中。 [R 5 年度] ・8/27 定期大会の午後に、ライフステージを見通したシンポジウムを開催。YouTubeにもアップ。 [R 6 年度] ・8月20日の定期大会午後に、「本人が望む暮らしを考える」シンポジウムを開催			
①⑧活動内容のPR（HP以外の方法の用意）		新規	A	事務局
内容・方法	・①のアンケート結果によりメールでの個人発信の追加を検討 ・て・い・く：Hugの活用を目指す。Hugの機能等について保護者向けに資料を作成する。 [R 3 年度] ・事務局でSNS専用の回線とスマホ導入。LINEアプリによる双方向の送受信を開始（12月14日） ・SNSの活用研修（※11月から月1回の勉強会実施） [R 4 年度～] ※その後の取組は進んでいない。			
①⑨本人活動の支援の充実（ボランティアの育成）		充実	A	事務局
内容・方法	[R 3 年度～] ※取組は進んでいない。			
②⑩少人数でも集まる回数を増やす		充実	A	事務局、委員会
内容・方法	[R 4 年度～] ・対面式の活動を活動を再開。 [R 6 年度] ・「ちょっと聞いてよ」と「先輩教えて」を、全会員を対象としたおしゃべり場、「育成会ほっとピア」としてスタートさせた。			
②⑪LINEやZoomを活用したミニ研修・相談会の実施		新規	A	事務局、委員会
内容・方法	・①のアンケートでZoom等の可能性をアンケートする ・て・い・く：Zoomを利用したモニタリングに着手する。保護者への導入依頼と定着。 [R 4 年度～] ※取組は進んでいない。			
②⑫福祉・教育行政機関との意見交換会を通じた信頼強化、要望実現に向けた取組		充実	S	事務局
内容・方法	[R 6 年度] 1月27日 熊本市障がい保健福祉課との意見交換会実施 1月28日 熊本市教育委員会との意見交換会実施			
②⑬障がいのある人に関する理解啓発活動の推進		充実	S	事務局
内容・方法	[R 3 年度～] ・「くまぐま隊」の疑似体験の出前講座の実施。6校の小学校、高等学校、特別支援学校に出向いた。平成さくら支援学校/鹿本農業高校（7月）、熊本農業高校/山本小学校（11月）、菱形小学校/託麻東小学校（12月） [R 6 年度] ・R3～5年度と同様の取組を実施。出前講座の依頼数は、着実に増加。警察学校からの依頼もあり。			
②⑭権利擁護の取組の強化		充実	S	事務局
内容・方法	[R 3 年度] ・第二ぎんなん作業所の信書便集配業務を担当する利用者さんへの特定の職員の対応の是正を市総務課に申し入れ。			
②⑮本人活動 毎月1回の活動継続		充実	A	事務局

内容・方法	※新型コロナウイルス感染拡大状況を踏まえて開催 o r 中止をは判断。 [R 3 年度] ・実施 7 回、中止 5 回。 [R 4 年度] ・実施 8 回、中止 2 回 [R 5 年度～6 年度] ・実施 1 2 回、中止 0 回
-------	--

②⑥本人部会 本人の意見発表の場の確保（市・県・九州大会等）	充実	A	事務局
--------------------------------	----	---	-----

内容・方法	[R 3 年度] ※新型コロナウイルス感染拡大で、県大会や九州大会が中止となり、発表の場が全く持てていない。 [R 4 年度] ・ 7 月の県大会で意見発表、8 月の市大会の分科会で意見発表 [R 5 年度] ・ 7 月の県大会、8 月のつなごう会、定期大会で発表。1 0 月の九州大会で意見発表の予定。
-------	---

②⑦本人部会 新たな支援者の確保	充実	A	事務局
------------------	----	---	-----

内容・方法	・新たな確保はできていない
-------	---------------

2 安定的な組織運営

具 体 的 な 取 組	区分	優先度	役割分担・担当
①はじめから「入会」ではなく、会を利用してもらうことで、人材を発掘（育成会投稿サイトなど）	新規	A	事務局

内容・方法	・新たな確保はできていない
-------	---------------

②令和 3 年度改選の評議員の人選	充実	B	事務局
-------------------	----	---	-----

内容・方法	・ 将来に向け、理事・評議員・会長の任期等の年齢制限を規定に反映させる。 [R 3 年度] ・ 評議員・監事の世代交代が行われた。
-------	---

③運動体の存続・活性化のための対策会議の実施	新規	A	事務局
------------------------	----	---	-----

内容・方法	[R 5 年度] ・ 8 月の定期大会後に、委員会のあり方について「活性化委員会」を立ち上げて検討。 従来の委員会を活動に変更。
-------	--

④新たな協力者の発掘	充実	A	事務局
------------	----	---	-----

内容・方法	・新たな支援者の獲得はできていない。
-------	--------------------

⑤疑似体験会で理解を広め、新たな理解者の拡大を図る	充実	A	事務局
---------------------------	----	---	-----

内容・方法	[R 3 年度] ・ 県教委、市教委への案内と学校への周知依頼（6 月） ・ 平成さくら支援学校/鹿本農業高校（7 月）、熊本農業高校/山本小学校（1 1 月）、菱形小学校/託麻東小学校（1 2 月） ・ 育成会のキャラバン隊「くまくま隊」による『疑似体験ワークショップ コンビニバージョン編、同、就労編』をYoutubeにアップ。 [R 6 年度] ・ R 3 ～ 5 年度と同様の取組を実施。出前講座の依頼数は、着実に増加。警察学校からの依頼もあり。
-------	--

⑥情報発信力の強化（SNS 等）	新規	A	事務局 事務局長
------------------	----	---	-------------

内容・方法	[R 3 年度] ・ 事務局で SNS 専用の回線とスマホ導入。LINE アプリによる双方向の送受信を開始（1 2 月 1 4 日） ・ SNS の活用研修（※ 1 1 月から月 1 回の勉強会の実施） [R 4 年度～] ・新たな取組はできていない。
-------	---

⑦法人のセンターとしての機能の強化	充実	A	事務局 事務局長
-------------------	----	---	-------------

内容・方法	・ 事務局は、運動体の母体として会員管理を行うとともに、各事業所の総務を担う役割の意識づけ ・ 新たな取組はできていない。
-------	--

⑧情報発信拠点、集約拠点としての役割強化 ・ HP 以外の各種 SNS で発信力強化 ・ Zoom の Web 会議等、オンラインでの双方向の情報通信・提供	新規	A	事務局 事務局長
--	----	---	-------------

内容・方法	[R3年度] ・事務局でSNS専用の回線とスマホ導入。LINEアプリによる双方向の送受信を開始（12月14日） ・SNSの活用研修（※11月から月1回の勉強会の実施） [R4年度～] ・新たな取組はできていない。			
⑨事務局としての収益事業の工夫・開拓		新規	B	事務局長
内容・方法	・賛助会員の開拓 [R4年度～] ・新たな取組や獲得はできていない。			
⑩コスト意識を高め、経費節減対策の実施		新規	B	事務局長
内容・方法	・事務文書発送は、経費もばかにならない。メール発信に切り替えられるところは切り替えたい。 [R3年度] ・どういう方法がよいか会員へアンケートを実施。 [R4年度～] ・新たな取組はできていない。			

II 事業体

1 育成会事業所ならではの良質な福祉サービスの提供

具体的な取組		区分	優先度	役割分担・担当
①利用者に寄り添い、利用者を第一に考えた福祉サービスの提供 ・利用者、保護者・家族の思いや願いを大切に ・個人の尊厳や人権、人格を尊重・利用者の自己決定や意志決定、選択を尊重 ・人権研修や虐待防止研修の充実を図り、虐待をさせない職員体制づくり ・各事業所の基本理念や基本方針（「めざす職員像」）の明文化と唱和により職員間で理念等の共有。		充実	A	法人運営会議 各施設長・所長
内容・方法	[内容] ○しょうぶの里 「しょうぶの里職員10の誓い」を制定、週初めの朝会で唱和。 ※制定過程で、育成会や事業所、自分たちのめざすものを明確化・再認識・共有するプロセスにも意義 ○て・い・く ・年度初めの職員会議で確認 ・「て・い・く」職員倫理綱領、基本方針 ・基本的人権を踏まえた事業所としての一体感ある支援体制の構築 ・本人、家族を支える関係機関との連携強化 ・行事等をおとして地域との連携を推進し、信頼される事業所 [R3年度] ・他の事業所でも、育成会のめざすものや理念、「知的障がいのある方を支援するための行動規範」（知的障害者福祉協会：H22年）、その他を参考に、職員みんなで検討して制定する。			
②障がい特性等の知識、理解の獲得・向上		充実	A	各施設長・所長 統括施設長
内容・方法	[職員研修について] ○体系的、階層的な職員研修の実施の必要性 ・そのための研修プログラムの作成が必要。 ・職員研修（OJT、OFF-JT、SDS）の強化／法人内、事業所内研修の充実／強度行動障害研修、介護職員研修等の外部研修受講／自己啓発、自己研修の充実、等 ・職員の意見を職員研修の企画・内容に反映 ○現 状 ・職員数が少ないため、どの事業所でも十分な研修は組めない。 ・職員数が比較的多いしょうぶの里でも、勤務の関係で月1回の研修に参加できるのは10～12人。 ⇒重要な研修は、2月にわたり同じ内容で実施し、なるべく参加できるようにしている。 ・職員のスキルアップ、資質向上のためには、体系的、階層別、年齢別、経験別などでの研修が必要。 ○対応策 ①年齢別、経験別等での研修を、法人全体で実施する。 ②県の社会福祉協議会等が主催する各種研修を研修体系に取り入れる。 ③熊本市手をつなぐ育成会として、研修用テキストを作成する。 ・て・い・く：児童発達研修を6回実施。新システムの導入に伴い研修実施（支援計画の作成） [R3年度] ・研修充実のための階層別研修の実施案を検討。 [R4年度～R5年度] ・10～12月に3階層での階層別研修（各1日）を実施 [R6年度] ・R4～5年の階層別研修に代わり、YouTubeの優良動画コンテンツを活用したeラーニングによるオンデマンド研修を10月から3月まで試行的に導入			
③支援方法や支援スキルの獲得、向上		充実/新規	A	
・職員研修（OJT、OFF-JT、SD）の強化法人内、事業所内研修の充実強度行動障害研修、介護職員研修等の外部研修受講自己啓発、自己研修の充実 ・職員の意見を職員研修の企画・内容に反映				

内容・方法	※前項に同じ ・て・い・く：業務内容をICT化（Hug）し、情報を共有化して支援内容を充実させる。11月から新システムを導入、個別支援計画に基づく日々の具体的な支援について評価等の情報を共有化（て・い・く） [R3年度] ・研修充実のための階層別研修の実施案を検討。 [R4年度～R5年度]・10～12月に3階層での階層別研修（各1日）を実施 [R6年度] ・階層別研修に代わり、YouTubeの優良動画コンテンツを活用したeラーニングによるオンデマンド研修を10月から3月まで試行的に導入			
④サービスの点検と改善の実施 ・事業所ごとのセルフチェック実施 ・福祉サービス第三者評価受審（しょうぶの里）		充実/新規	B	各施設長・所長
内容・方法	・社会福祉の事業所は、質の高い福祉サービスを提供するために、公正・中立な第三者機関による専門的・客観的な立場から評価を定期的に受ける必要がある。 ・しょうぶの里は、開設以来、一度も受審したことがなかったので、R4年度に受審する。 ・て・い・く：行事に係る反省会の実施 ・て・い・く：アンケート結果に基づく検討及び評価の実施 [R3年度] ・しょうぶの里 「あすなろ」と契約を締結(2/18)。R3年度中に開始予定。 [R4年度～5年度] ・コロナ禍のため、実施が延期。しょうぶの里 R4年度～5年度にかけて実施。			
⑤苦情解決や相談体制の整備		充実	B	各施設長・所長
内容・方法	[R5年度] ・全事業所の苦情解決第三者委員を更新・新規委嘱した。			
⑥施設設備の改修 ・フロ・トイレ・洗面所等、水回りの改修（しょうぶの里） ・建て替え（第二ぎんなん作業所）		新規	A	各施設長・所長
内容・方法	【しょうぶの里】 ・設計を行うための具体的な改修内容を検討。 ・効率的な方法として、水回り関係を一度に改修するか？ 浴室は、男女それぞれに必要なか？ 1つにすれば空きスペースができるため、トイレや洗面所、乾燥機室を拡充することができる。浴室も一般浴槽と特殊浴槽を設けるか？ ・利用者の状態を考慮、バリアフリーや負担軽減ができる支援装置の設置など職員の意見も聴きながら検討。 ・て・い・く：6月に外壁リニューアル、9月に室内電力50%にUP。家主さんの積極的な対応有			
⑦災害への対応 ・水防法に基づく「避難確保計画」作成・更新と避難訓練の実施・BCP（災害に備えた事業継続計画）作成・更新と訓練の実施 ・災害用備蓄品（水、食量、その他）の備え		充実	S	法人運営会議 各施設長・所長
内容・方法	・基本マニュアルの作成と情報共有 ・将来的には、事業継続のため長時間使用できる非常発電装置の設置も検討する必要がある。 ・て・い・く：火災、地震避難訓練定期的に実施 ・て・い・く：（マニュアル有）水害等の災害計画書作成 [R3年度] ・各事業所で作成、熊本市に提出			
◆日中サービス支援型グループホームの実現（※再掲）		新規	A	法人運営会議
内容・方法	※当面は、調査研究 ・資料収集、情報収集、既存ホーム見学 [R3年度] ・新設のグループホーム視察。建設会社からの情報収集（9月～）。建貸し方式によるホーム建設の検討。 [R4年度] ・しょうぶの里南側の土地（約786坪）を取得（R5.1.30）			
⑧育成会ならではの各事業所ごとの公益的な取組の展開		充実/新規	B	法人運営会議 各施設長・所長
内容・方法	・各事業所で話題とし、自分たちのできる貢献をアイデアを出し合い、それを会として集約する。 ・その中から、具体的な実施に向けた取組を行う。 ・て・い・く：もちつき会の実施参加、パン焼き機の活用。災害時の避難体制計画（高齢者宅への支援） [R5年度～] ・て・い・く：公民館コンサートに地域の方が参加。餅つきの餅を配付。 ・しょうぶの里：町内会の総会に会場を提供（3年ぶり）			
⑨事業所の施設や機能の活用、地域への展開		充実/新規	B	法人運営会議 各施設長・所長

内容・方法	・各事業所で話題とし、自分たちのできる貢献をアイデアを出し合い、それを会として集約する。 ・その中から、具体的な実施に向けた取組を行う。 ・空地の地域開放。バスケットゴール&サッカーボール他（て・い・く） [R5年度～] ・て・い・く：公民館コンサートに地域の方が参加。餅つきの餅を配付。 ・しょうぶの里：町内会の総会に会場を提供（3年ぶり）
-------	--

⑩ホームページの定期的な更新、パンフ・リーフレット等の更新		充実	B	各施設長・所長
内容・方法	[方法] ○以下を原則とする。 ・ホームページは、可能な限り定期的に更新 ・パンフ等は、年次更新 ・て・い・く：作成及び時間の確保。具体的な解決策に向けて検討中 ・会としょうぶの里は定期更新。事業所でバラツキがある。 [R5年度～] ・第二ぎんなん作業所のホームページが改良された [R6年度] ・会のホームページに、YouTube動画コンテンツによる「情報のひろば」を開設。14の категорииの優良動画コンテンツ約400本のURLを掲載、自由に視聴できるようにした。			

2 人材の確保と育成、資質の向上

具体的な取組		区分	優先度	役割分担・担当
①直接支援職員等の正職員採用		充実	S	法人運営会議 各施設長・所長
内容・方法	[R3年度（まで）] ・しょうぶの里では、数年をかけて、支援員、調理員等を嘱託職員から正職への昇格を実施。全員が正職員となり、R2年度以降は、全員正職員で採用（4人）。状況を見て、他の職種にも拡げたい。 ・第二ぎんなん作業所は、支援員・指導員は、正職員で採用。 ・て・い・く：9月末に保育士及び会計担当が退職。6月から職員を1人採用、11月中旬に1人採用予定。いずれも当面は臨時職員。 [R4年度～] ・支援に関わる職員は、正職員採用を実現。			
②専門学校生等への奨学金制度等の優遇措置の検討		新規	B	法人運営会議
内容・方法	・法人の規模を考えると導入に慎重にならざるを得ない。導入した法人がどれくらいあるか、どの程度の奨学金を出しているのかを調査。 ・新卒採用を継続的に行うなら導入するメリットもあるか？ 新卒者の計画的採用方針の策定が必要か。 ・今の法人の経営状況では、実現は困難。			
③就職祝い金／定着祝い金等の検討		新規	B	法人運営会議
内容・方法	・必要な福祉人材を確保するのに、新卒者や就職活動する者にアピールできるメリットはある。 ・経費を考えながら規則改正検討会で導入の可否を判断。 ・同程度の規模で導入している施設を調査。 ・今の法人の経営状況では、実現は困難。			
④「めざす職員像」の明確化、共有化・各事業所の基本理念や基本方針（「めざす職員像」）の明文化と唱和等による職員間の共有		充実/新規	A	法人運営会議 各施設長・所長
内容・方法	※事業体1-①に同じ ・法人の理念は事業所等に掲示（周知徹底の方向に）			
⑤育成会職員としての職員倫理の確立・向上・全体研修会で年齢・階層別研修等での講話、グループワーク		充実/新規	A	各施設長・所長 統括施設長
内容・方法	・職員の研修については、体系的、階層的に実施したい。 ・そのためのきちんとした研修プログラムを作成する必要がある。 [R3年度] ・研修充実のための階層別研修の実施案を検討。 [R4年度～R5年度]・10～12月に3階層での階層別研修（各1日）を実施 [R6年度] ・階層別研修に代わり、YouTubeの優良動画コンテンツを活用したeラーニングによるオンデマンド研修を10月から3月まで試行的に導入			
⑥自己のキャリアが描ける仕組みづくり ・キャリアパスの明確化		新規	B	各施設長・所長 統括施設長

内容・方法	・職員の研修については、体系的、階層的に実施したい。 ・そのためのきちんとした研修プログラムを作成する必要がある。 [R3年度] ・キャリアプランを立てるために必要な階層別研修の実施案を検討。 [R4年度～R5年度]・10～12月に3階層での階層別研修（各1日）を実施 [R6年度] ・階層別研修に代わり、YouTubeの優良動画コンテンツを活用したeラーニングによるオンデマンド研修を10月から3月まで試行的に導入
-------	--

⑦新規職員研修、年齢・階層などによる研修の導入・採用1年未満／3年未満の職員への意図的、計画的なフォローアップ	充実/新規	B	各施設長・所長 統括施設長
---	-------	---	------------------

内容・方法	※事業体1～②③に同じ ・職員数が少ないため、事業所単位では、初任者や3年目、10年目といった、年次、経験等をもとにした、階層別の研修がなかなか実施できない。 ・各事業所ではなく、法人全体で実施を検討。 [R3年度] ・キャリアプランを立てるために必要な階層別研修の実施案を検討。 [R4年度～R5年度]・10～12月に3階層での階層別研修（各1日）を実施 [R6年度] ・階層別研修に代わり、YouTubeの優良動画コンテンツを活用したeラーニングによるオンデマンド研修を10月から3月まで試行的に導入
-------	---

⑧研修受講後の待遇や給料（資格手当等）等へ反映	新規	B	法人運営会議 各施設長・所長
-------------------------	----	---	-------------------

内容・方法	・研修経費の補助を含めて検討する必要がある。 [R3年度] ・改定中の給与規程に資格手当を盛り込み、R4年4月よりの支給を検討する。 [R4年度] ・R4年4月より資格手当を支給
-------	---

⑨資格取得のための研修受講費、旅費等の補助	新規	B	法人運営会議 各施設長・所長
-----------------------	----	---	-------------------

内容・方法	・しょうぶの里では、必要と判断した研修の受講費、会場までの旅費等を負担している。 ・体系的な研修計画の策定とリンクさせる。
-------	--

⑩Web研修による研修コスト（※旅費）減を研修受講者増に反映	新規	B	法人運営会議 各施設長・所長
--------------------------------	----	---	-------------------

内容・方法	※新型コロナウイルス感染拡大による外部研修会等の参加費用、旅費等を、それぞれの事業所でプールして、それを、他の、あるいは、別の年度の研修等に回すことは会計上、可能か？ ・て・い・く：個別支援計画の見直しやモニタリングの入力が可能になる
-------	--

⑪育成会職員全体研修会の充実	充実	A	統括施設長
----------------	----	---	-------

内容・方法	・現在、年1回、ほぼ全職員が参加。 ・他に、階層別、年齢別、業務別等での法人全体での研修ができないか検討する。 [R3年度] ・11／13に開催。各事業所代表が企画・立案・運営等を行い、所期の目標を達成できた。 ・次年度も、この方式がよい。 [R4年度] ・R4年度も、昨年度と同じ実行委員会方式で実施し成果を上げた。 [R5年度～] ・実行委員会方式で、職員が集合する研修を実施。
-------	--

⑫人事評価スケールの作成と評価の実施	充実/新規	B	統括施設長
--------------------	-------	---	-------

内容・方法	・しょうぶの里で使用する自己評価シートの改善 ・継続できるシステム・仕組みの研究 ・他の法人等の評価スケール、実施方法を研究 [R6年度] ・人事評価制度の仕組みと評価表を作成、7～8月に試行して確定。R7年度からの本格実施をめざす。
-------	--

⑬人事評価・考課の仕組みの検討・構築	新規	B	統括施設長
--------------------	----	---	-------

内容・方法	・しょうぶの里で使用する自己評価シートの改善 ・継続できるシステム・仕組みの研究 ・他の法人等の評価スケール、実施方法を研究 [R6年度] ・人事評価制度の仕組みと評価表を作成、7～8月に試行して確定。R7年度からの本格実施をめざす。 ※人事考課については、人事評価制度を実施したのち、実施するかも含めて今後検討。
-------	---

⑭人事評価・考課による人事配置や昇給・昇任等を検討	新規	B	統括施設長
---------------------------	----	---	-------

内容・方法	・実施の是非を含めた検討 ・他の法人の実施事例を研究			
⑮人事異動を可能にする給与体系(資格手当、相談支援事業所等)及び就業規則の整備		新規	A	法人運営会議 各施設長・所長
内容・方法	・現在検討中の就業規則、給与規程等により、所属間での格差が出ないか精査する。 [R 4 年度] ・R 4. 4 から新しい給与規程で給与表や昇給ルールを統一。			
⑯円滑な人事異動のためのルールづくり [ex.] 2 年に 1 件以上の人事異動		充実/新規	A	法人運営会議 各施設長・所長
内容・方法	・要項づくりが必要。 ・人事異動細則の周知徹底 ・て・い・く：(職員会議) 人事異動に関する希望調査 (ヒアリングの実施) [R 3 年度] ・会の人材の将来像について検討			
⑰円滑な人事異動のための職員へのヒアリング実施		新規	A	法人運営会議 各施設長・所長
内容・方法	[R 3 年度] ・1 月に第二ぎんなん作業所で実施。2 月に第二ぎんなん作業所、他の事業所も 3 月までに実施。 [H 4 年度] ・年度末にかけて全事業所の職員に対して実施。			
⑱1 日、1 週間、1 ヶ月、1 年等の期間での職場体験交流等の実施		充実/新規	B	法人運営会議 各施設長・所長
内容・方法	○現 状 ・しょうぶの里の新規職員を第二ぎんなん作業所とて・い・くで 1 日研修を実施 ・しょうぶの里からは出せるが、第二ぎんなん作業所とて・い・くは職員数が少なく、業務の性質上、例えば、職員を 1 対 1 で 1 日や 1 週間だけ交替という形の勤務は難しいと思われる。 [ex.] て・い・くの送迎 ※付いていくことはできるが、送迎自体の担当は困難) [R 4 年度] ※コロナ禍で、実現は当面は難しい。			
⑲法人内外の事業所間で、期限付き (1 年、2 年) の人事交流の実施		新規	B	法人運営会議 各施設長・所長
内容・方法	[R 5 年度] ・第二ぎんなん作業所からて・い・くへ、4 ヶ月間 (12～3 月) の出向を実施			
⑳施設長 (所長)、副施設長等の人材育成		充実	B	法人運営会議 各施設長・所長
内容・方法	・階層別、年齢別の研修の実施 [R 3 年度] ・会の人材の将来像について検討。 [R 4 年度～R 5 年度] ・10～12 月に 3 階層での階層別研修 (各 1 日) を計画 [R 6 年度] ・第二ぎんなん作業所で新施設長、相談支援センター「手と手」でセンター長、しょうぶの里で副施設長をそれぞれ内部昇格させた。			
㉑主任レベル等の育成		充実	B	法人運営会議 各施設長・所長
内容・方法	・階層別、年齢別の研修の実施 [R 3 年度] ・階層別研修の構想を検討 [R 4 年度～R 5 年度] ・10～12 月に 3 階層での階層別研修 (各 1 日) を実施			
3 働きやすい、働きがいのある職場環境				
具体的な取組		区分	優先度	役割分担・担当
①業務に見合う報酬体系の整備 (相談支援事業所)		新規	S	法人運営会議 各施設長・所長
内容・方法	[R 3 年度] ・相談支援専門員には、給与規程の改定を前倒しして、R 3 年 4 月から役割手当として月額 3 万円を支給			
②夜勤手当の充実 (しょうぶの里)		新規	A	法人運営会議 各施設長・所長
内容・方法	・現在の 1 回 3, 300 円は他の法人 (施設) と比較すると低額。規則の改定で増額を検討する。 [R 3 年度] ・現在の給与規程の改定作業で、1 回につき、現在の 3, 300 円から 5, 000 円にアップを検討。 [R 4 年度] ・給与規程の改定で、4 月より 1 回 5 千円にアップ。			

③資格取得手当・一時金支給等の制度創設		新規	B	法人運営会議 各施設長・所長
内容・方法	[現状] ・しょうぶの里に関しては、一部、現在資格取得のための研修経費を負担。 [R 3年度] ・改定中の給与規程に資格手当を盛り込み、R 4年4月より支給を検討。 [R 4年度] ・給与規程に資格手当を盛り込み4月より支給			
④特別休暇の拡充（〔ex.〕夏休み制度の創設、リフレッシュ休暇、配偶者の出産、資格取得のための休暇等）		充実/新規	B	法人運営会議 各施設長・所長
内容・方法	・現在の社会変化や企業の働き方改革、公務員の休暇制度などを考慮、特別休暇の拡充の方向で、現在の規則改正の中で検討していく。 [R 3年度] ・改定中の就業規則で、3日間の夏季休暇、2日間の出産支援休暇の新設、結婚休暇を5日から7日に拡大、R 4年4月より実施を検討。 [R 4年度] ・就業規則の改訂で夏季休暇、出産支援休暇の新設／結婚休暇の拡大等を4月より実施			
⑤均等待遇・均衡待遇（同一労働同一賃金）実施		充実	A	法人運営会議 各施設長・所長
内容・方法	・現在の規則改正の検討の中で、非常勤職員の待遇（休暇や時間給など）を検討する。 [R 3年度] ・就業規則、給与規程の改定作業。 [R 4年度] ・盛り込んだ就業規則を4月に施行。			
⑥メンタルヘルスへの対策強化		充実	A	各施設長・所長 統括施設長
内容・方法	・法人全体で、全体研修会等の場で、外部講師を招聘した研修等の実施。 ・定期的な職員個人面談の実施。子ども及び家庭支援に係る方向性の確認、情報共有化（て・い・く） [R 3年度] ・11月の育成会職員全体研修会で、外部講師によるメンタルヘルスの講義を実施 [R 5年度] ・階層別研修の3階層全部で研修を実施			
⑦働き方改革の反映		充実	A	法人運営会議 各施設長・所長
内容・方法	・法令や制度改正の精査 ・規則改正の検討に含めて考えるとともに、今後も順次反映させていく必要がある。他法人の調査も必要。 [R 3年度] ・就業規則、給与規程を改定中。 [R 4年度] ・盛り込んだ就業規則を4月に施行。			
⑧ハラスメント（セクハラ、パワハラ等）の防止対策強化		充実	A	法人運営会議 各施設長・所長
内容・方法	・法人全体として研修に取り組む必要がある。 [R 3年度] ・就業規則改定で、ハラスメント防止規程を盛り込む。 ・R 4年4月から、事務局にハラスメント相談窓口を置き、事務局長を担当者とする。 ・R 4年度の育成会職員全体研修会の講義に盛り込む。 [R 4年度] ・ハラスメント防止規程を盛り込んだ就業規則を4月より実施。 [R 5年度] ・階層別研修の3階層全部で研修を実施			
⑨女性、妊産婦等への配慮		充実	A	法人運営会議 各施設長・所長
内容・方法	・時間外労働の制限、短時間勤務制度、育児休業の拡充など総体的に検討。 ・下記の⑩と併せて、今後規則改正を行う。 [R 3年度] ・現在、改定中の就業規則、給与規程で女性、妊産婦等への配慮を行う。 [R 4年度～] ・就業規則等で女性、妊産婦等への配慮。			
⑩育児・介護のための諸制度の普及徹底・育児休業、介護休業、看護休暇、介護休暇等の確保		充実	A	法人運営会議 各施設長・所長
内容・方法	[R 3年度] ・現在、改定中の就業規則、給与規程で配慮を行う。 [R 4年度] ・盛り込んだ就業規則を4月に施行。			

⑪時間休の導入（事業所ごとの実施） ※事業所ごとに職員アンケート実施・勤務時間把握のシステム導入・超過勤務縮減、ノー残業デー設定		新規	A	法人運営会議 各施設長・所長
内容・方法	[現状] ・しょうぶの里では、R2年度にアンケート、R3年4月から実施。 ・他の事業所でも実施に向けた検討を行う。 ・職員へのアンケートを取り、試行という形で導入。 ※職員の出・退勤時刻の管理は、システム(タイムカードによる時刻の打刻)の導入の検討(カード、カードリーダー、ソフト導入には多額の経費) [R3年度] ・現在、改定中の就業規則に盛り込む。その後、事業所ごとに導入を検討する。 [R4年度] ・就業規則に盛り込み、事務局・各事業所で4月から実施			
⑫男性職員の育児休暇、育児休業の普及		充実/新規	B	法人運営会議 各施設長・所長
内容・方法	・育児・介護休業法改正で、育児休業・産後パパ育休に関する研修実施や相談窓口の設置、産後パパ育休(出生時育児休業)の創設などが、次年度から義務化。 [R3年度～] ・現在改訂中の就業規則で検討。			
⑬定年制延長の検討		新規	B	法人運営会議 各施設長・所長
内容・方法	・社会情勢を鑑み、国や県・市などの公務員の動向を見ながら、将来的には1年ずつの延長を検討。 ・退職金支払いにも関係、他の法人等の動向も踏まえて検討。			
4 安定的な事業所運営と新規事業の展開				
具 体 的 な 取 組		区分	優先度	役割分担・担当
①法人及び各事業所の財務状況の安定		充実	A	事務局 統括事務長
内容・方法	①新型コロナウイルス感染拡大の影響で、どの事業所も利用者数が減少。 ②R4年から給与規程を改定し、資格手当等も付けたが、これにより、人件費比率がどの事業所でも軒並み上昇し、法人全体では75%を超えた。 ①②による減収と支出増が非常に大きく、R4年度は1,545万円の赤字決算、R5年度も赤字決算となり、しょうぶの里の積立てを取り崩して対応した。 R6年度は幾分改善のきざしはあるが、まだまだ厳しい経営状況は脱せていない。			
②経費節減対策の実施		新規	A	統括事務長 各施設長・所長
内容・方法	・しょうぶの里では、節水バブルの設置により20%程度の節水効果。照明もLEDへの交換を実施済み。			
③職員のコスト意識の醸成		充実/新規	A	統括事務長 各施設長・所長
内容・方法	・職員に事業所の収支状況や光熱水費の状況を周知し、コストを意識させる。努力次第で収支がどれだけ変わるか意識づけが必要。 ・収支状況を給与に直結させればコストに対する意識も変わるだろうが、勤労意欲や働きがいのある職場環境との兼ね合いがある。			
④専門家の助言を得て、現在の育成会の経営体力でどこまで実現可能かを精査 ・会員や関係者のニーズや障がい福祉の動向を踏まえた事業拡大や新規事業の優先順位の検討 ・長期の借入金等の検討		新規	B	法人運営会議
内容・方法	・て・い・く：今年の4月に多機能型事業所として児童発達支援を下代に開所した ・て・い・く：利用者増のため、西区にもう一カ所放課等デイの事業所開所する ・て・い・く：施設増等の事業計画については法人として企画、推進する [R3年度] ・課題等検討会に、諸井会計の人に来ていただいて財務状況についての説明を受けた。 [R6年度] ・2月の法人運営会議で、諸井会計の人に来ていただいて、財務状況についての説明を受けた。			
⑤それぞれの計画推進のため、戦略チームで検討を進める(チーム構成：責任者、職員代表、家族代表など)		新規	B	法人運営会議
内容・方法	・何について、どんなメンバーで検討するか、計画の具体的取組の内容を整理する必要がある。			
⑥しょうぶの里・利用者の高齢化への対応(バリアフリー)、築20年を迎えた施設の大規模改修の実施 ①新作業棟横トイレ新設		新規	S	しょうぶの里

内容・方法	※トイレはR3年3月に設置完了			
②エアコン全面取り替え		新規	A	しょうぶの里
内容・方法	・熱源をどうするか（ガスor電気）、それぞれのメリット、デメリットの検討。 ・工期（一括or棟別分散）、業者の選定、補助金などの検討。			
③トイレ、浴室、洗面所等の水回り改修		新規	A	しょうぶの里
内容・方法	・補助金の検討 ・設計を行うための具体的な改修内容を検討する。 ・効率的な方法として、水回り関係を一度に改修するか？ 浴室は男女ごとに必要か？ 1つにすれば空きスペースができ、トイレや洗面所、乾燥機室の拡充ができる。浴室も一般浴槽と特殊浴槽を設けるか？ ・利用者の状態を考慮し、バリアフリーや負担軽減できる支援装置の設置など職員の意見も聴きながら検討。 [R4年度] ・職員にアンケートを実施			
⑦第二ぎんなん作業所 ・老朽化した建物の建て替え		新規	A	第二ぎんなん作業所
内容・方法	・建て替えを前提に、就労継続支援B型だけでなく育成会の拠点としての機能も持たせた基本構想を検討。			
⑧子ども育ちの家「て・い・く」 ・ニーズに応える事業拡大 ①第2、第3の新規事業所の開設 ・第2ていく（放デと児発の分離）		新規	A	て・い・く
内容・方法	・児童発達支援と放課後等デイサービスに場所を分離。放課後等デイの新規事業所の開設 [R3年度] ・児童発達支援を別の場所に分けた。（R3年5月）			
⑨グループホーム、その他 ①あいりす土地家屋取得or別の土地・家屋の取得		新規	B	しょうぶの里
内容・方法	・現在のホームの土地家屋の取得は、築年数や土砂災害のリスクを考えると厳しい。 ・しょうぶに近い場所に新たな土地・家屋を見つける必要があるが、土地の購入、家屋の新築まで自前の資金で行うと財政状況がさらに厳しくなる。 [R4年度] ・しょうぶの里南側の土地（約786坪）を取得（R5.1.30） [R5～6年度] ・コロナの影響等による収益悪化で、資金面の調達にめどが立たず、進んでいない。			
◆「日中サービス支援型グループホーム」開設（※再掲）		新規	A	法人運営会議
内容・方法	※当面は、調査研究 ・資料収集、情報収集、既存ホーム見学 [R3年度] ・新設のグループホーム視察。建設会社からの情報収集（9月～）。建貸し方式によるホーム建設の検討。 [R4年度] ・しょうぶの里南側の土地を取得（R5.1.30） [R5～6年度] ・コロナの影響等による収益悪化で、資金面の調達にめどが立たず、進んでいない。			
③障がいのある高齢者のための福祉サービスの提供		新規	B	法人運営会議
内容・方法	※当面は、調査研究 ・資料収集、情報収集 ・見学			
④西区上高橋の土地活用の検討			S	法人運営会議
内容・方法	・法人運営会議で、早急に検討 作業所、GHについても所有地、借地含め、総合的に判断 ・公用車5台、自家用車7～8台を常時、空地内に駐車。駐車場の代替地を確保（て・い・く） [R3年度] ・残地の買収、登記（R3年10月） ・て・い・くが、運動場や駐車場として活用。畑もつくっている。			