

令和5年度（2023年度）特定非営利活動法人きらら

事業計画

【きららの願いと指針】

ワークパートナーきららで働いている人はさまざまな障がいがあります。そして一生懸命働いて、働くよろこびを感じています。働いて、ものができていく、そうじて公園がきれいになっていく。お客様においしい飲み物をのんでいただく、そのことで喜んでもらえる人がいる。能率はそんなに良いとは言えませんが働くよろこびは同じです。人間はいつの時代でも、どこの国でも一定の障がいのある人が誕生し、生活しています。それは生き物の特徴なのです。大事なことは、時代によって、国によって、地域によって障がいがある人に対する制度や気持ちが違うことです。障がいのある人が大事にされる社会は、誰にとっても生きやすく、安心して生活しやすく、気づかい合える潤いのある社会です。障がいのある人は特別な人ではなく、特別な支援が必要なふつうの人です。みんなで助けあえる世の中になるよう、みんなが「きらきら」と輝けるようになることを願って、これからも取り組んでいきます。

ワークパートナーきらら北山田・ワークパートナーきらら穴村・きららホームは、この願いをもつ私たちがつくってきた事業所です。令和5年度（2023年度）も、この願いを指針にみんなが力を合わせて以下のとりくみをすすめます。

- (ア) 基本構想の策定
- (イ) 法人機能の整備と事業所力の向上
- (ウ) 効率的な経営の推進
- (エ) 人材を育てる計画的な育成と研修
- (オ) 関係団体との連携の推進及び地域貢献の推進

(1) 令和5年度（2023年度）法人の重点課題と取り組みについて

平成11年（1999年）、共同作業所としてスタートした“きらら”は、地域に暮らす障害者のニーズに応え事業を拡大してきました。多くの通勤者を支える場になり、処遇が難しい人への対応についても、1対1の支援体制等の努力をしてきました。しかし、急速な事業拡大と、人材育成の遅れや組織的運営の脆弱性とのギャップは、職場内でハラスメントを生じさせる背景になりました。また、令和3年度（2021年度）以降に急速に進んだ財務状況の悪化は、積年の財政構造の問題が表面化したものと言ってよいでしょう。そんな中でも7年ぶりに取り組んだイベント「星に語りて」上映会は、地域への発信やつながりの意味を実

感しり機会となりました。これらを踏まえ、令和5年度（2023年度）の緊要な課題として以下4点を挙げます。

- i) 財政再建
- ii) 業務内容の改善及び職員間協議システムの再構築
- iii) 人材を育成するシステムの検討
- iv) 「地域との信頼と関係づくり」の取り組みの継続

i) 財政再建

- ・令和5年度（2023年度）暫定予算では赤字こそでませんが、家族への返済金を確保することを考えれば厳しい見込みです。
- ・財政再建の取り組みは、財政状況の内訳が情報開示され課題が明確になることが必要です。事業所ごとの収支予算・決算の状況、人件費比率等のデータを理事、職員間で共有し、課題を法人全体で確認することから出発します。関連して、施設整備のための借入金返済金は法人本部の管轄とし、それぞれの事業所から案分した費用を法人本部会計に繰出す経理処理上の扱いとします。また、就労支援会計についても、喫茶ホップの区分を設け、喫茶ホップの収支状況を把握しやすくします。
- ・これらの課題については、事務担当者と会計責任者・補佐からなる財政検討委員会（事務担当者会議）を軸として進めます。

ii) 業務内容の改善及び職員間協議システムの再構築について

- ・全体として、職員の負担が大きくなっています。その背景として、①施設外就労の取り組みによっては、職員配置が分散されること、②重度者への1対1配置等で、職員配置が分散されること、③請負作業を中心とするなかで、難易度の高い作業が職員作業になっていること、④「コロナ禍の下、職員の休業が重なる、等の要因があげられます。
- ・現場担当者の利用実績確認なども含め事務業務が通常勤務時間外での処理となっていること、「職員会議」「グループ会議」も日常業務に追われ開催できず、解決の糸口が見いだせないという悪循環に陥っている、等早急に改善すべき課題が山積しています。
- ・これらに対応するために、令和5年度（2023年度）は、まず、職員間で業務や課題を共有する職員会議、グループ会議を計画的に開催します。
- ・また、職員の分散という点では、事業所の空間構造が細分化されていることで、通勤者の作業場所の設定や職員配置の日常的な伝え合いに課題があります。現在の空間や環境の良さを活かしながら、通勤者の過ごしや支援体制で課題となっていることの対策の検討が必要です。
- ・グループホームでは業務内容が常勤職員を前提としたものになっており、パート勤務職員の導入のために検討が必要です。

- ・これらの課題には、新たに職場内に業務改善委員会（グループリーダー会議等）と法人業務改善委員会を設置し取り組みます。

iii) 人材を育成するシステムの検討

- ・令和5年度（2023年度）は 育成面接（目標設定）と評価面接の実施を各事業所で行うことから始めます。
- ・人材育成システムの検討をクローバーの会の所轄として、会議の事務局体制を強化して取り組みます。

iv) 地域との信頼と関係づくりの取り組みの継続

- ・令和5年(2023年)2月の「星に語りて」上映会の経験を活かし、継続した取り組みを、地域交流委員会を中心に進めます。取り組みの過程では、地域とのつながりとともに、職員の育成等、組織活性化の視点を持ち取り組みます。

これらの課題に対しては、法人内でのとりくみと合わせて、関係事業所の状況、社会や地域の状況や制度の動きや課題を、関係機関や団体等と共有し、連携・協力・協同の視点を大切にします。また、具体的なニーズへの対応等も検討できるよう、個別面談や家族会等をニーズが出せる大切な機会としていきます。

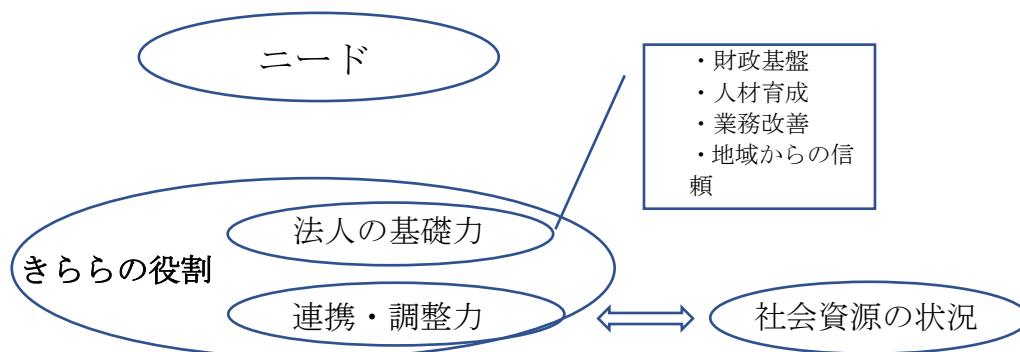
(2) 基本構想の推進について

- ・基本構想検討の趣旨

通勤者の加齢に伴う障害や心身の状態の変化や家族の高齢化等家族環境の変化に伴う課題、地域

の状況の変化と課題の中で、地域の資源の一つとして、きららが担う役割と目標を明確にし、長期短

期の事業計画を策定します。



法人の基本構想

事業計画 5年 10年

<基本構想の検討を進めていくために>

- ・上記の役割を法人が担っていくためには、法人重点課題に挙げた、財政再建、業務改善、人材育成システム、地域からの信頼という4つの課題への取り組みの進展（基礎的力量的の向上）が不可欠です。
- ・当面の基本構想検討の軸を2本とし、①ニード・社会資源・福祉関連制度等の状況把握、先進的な取り組みの研修、家族との連携の系、②法人の基礎力向上（財政再建、業務改善、人材育成、地域の信頼）とします。③また、2つの検討を統一的にすすめていくために、①の系の検討の場を基本構想検討のメインとし、法人事務局会議構成員も参加し、検討を進めます。
- ・検討進捗に時間的な段階区分を設けます。
 - 令和5年度（2023年度）中に基本構想を策定します。具体的には、
 - a) きららの指針の策定（きららのめざすもの）
 - ・財政再建計画と組織体制の確立（経営指針）
 - b) 5年計画【令和10年度（2028年度）までの計画】
 - ・財政再建計画と組織体制の確立（経営指針）
 - ・きららの指針に基づく具体的事業計画（令和6年度～令和10年度）
 - c) 10年計画【令和15年度（2033年度）までの計画】きららとして願う10年後の地域生活を具体的にイメージし、地域の発展のなかでのきららの事業計画を検討する。
 - ・①の系検討は、現在の基本構想策定委員と事務局会議メンバーで構成（基本構想策定委員会）する。②の系は、既存委員会（財政再建：事務担当者会、人材育成：クローバーの会）、新設の委員会（業務改善委員会：法人業務改善委員会・所内業務改善委員会（グループリーダー会議等））で具体的な改善提案を検討する。各委員会には責任者と副責任者（管理者と管理職外）を置き、基本構想策定委員会で集約する。
 - ・基本構想策定委員会は、その審議の経過を適宜理事、職員、利用者・家族に報告する。

(3) 法人組織の整備について

法人設置委員会位置づけの整理、業務分掌について（法人きらら組織図案参

照)

法人の役割は、①安定した財政運営の確保、②人材の確保と育成、③社会状況・社会制度に関する情報・課題の把握共有と制度活用、④各事業所事業の調整及び共通業務の遂行等を通し、日々の通勤者・入居者支援を支え、もって社会に対しての責任を負うものといえます。

この2年ほどの法人設置委員会（法人事務局会議、及び各委員会）の取り組みは、きららの歩みの総括の上に、法人きららの役割の全体像が見える形にしようとしたものでした。しかし、位置づけがややあいまいであり、今後の法人の組織整備につなげていくためにも組織上の位置づけを整理しておく時期に来ています。法人組織のライン上の会議と各事業所の共通・連携業務を執行する各種委員会に大きく分けします。

イ. ライン上の会議として

法人運営会議—法人事務局会議

法人事務局会議—法人業務改善委員会（旧就労支援内容検討会はここに改組）—事業所内業務改善委員会（グループリーダー会議）

法人事務局会議—クローバーの会（人材育成システム検討会・虐待防止委員会）

法人事務局会議—事務担当者会議（財政検討委員会）

ロ. 各種委員会（事業所共通・連携業務執行委員会）

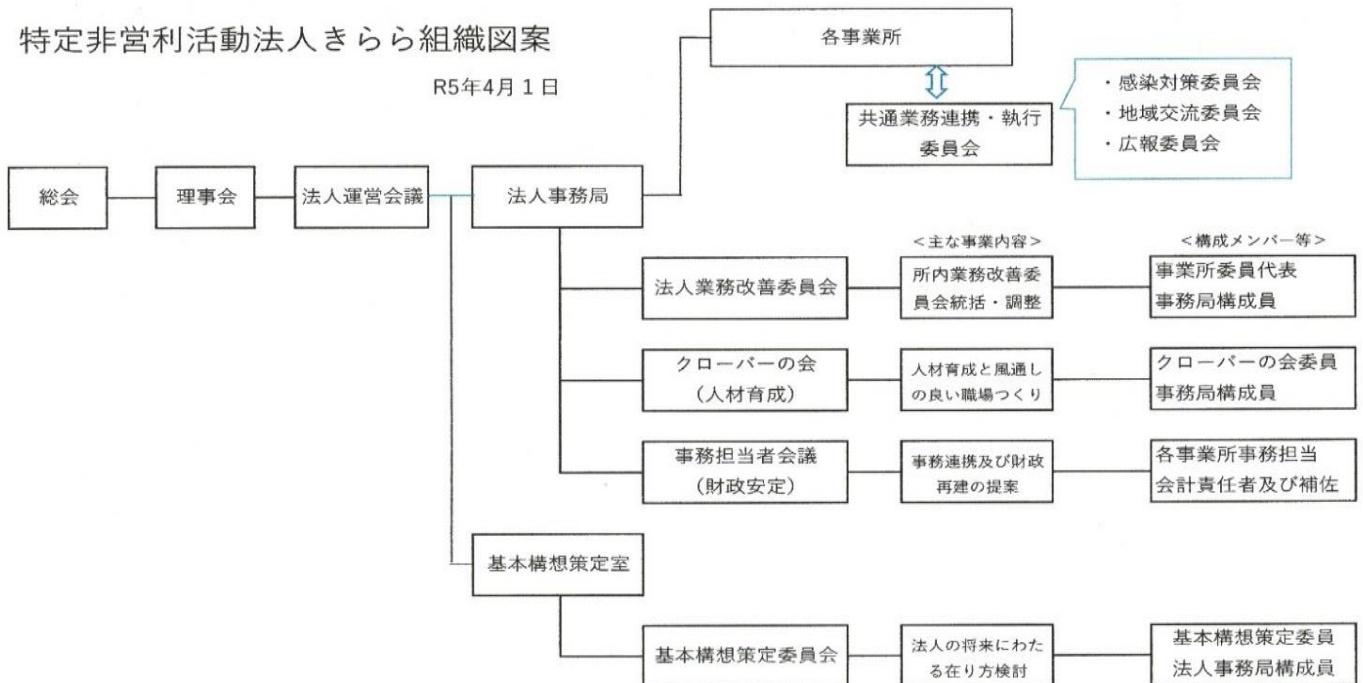
- ・感染対策委員会
- ・広報委員会
- ・地域交流委員会

ハ. 特別委員会

基本構想策定委員会（基本構想策定室所轄）

特定非営利活動法人きらら組織図案

R5年4月1日



各委員会事業計画の概要

名称	主な業務内容	構成等
策定室 基本構想	法人の将来にわたるあり方、地域と連携した役割の検討を、法人の基礎的な力量を向上させる取り組みと併せ検討する。	委員長、将来構想検討委員 2～3名 法人事務局構成員
業務改善委員会	各事業所の業務上の課題について改善提案を行う。各事業所の現場リーダーが中心に各事業所ごとに設置するが、全体調整を法人改善委員会にて行う。	・各事業所内改善委員会（グループ長会議等） ・法人単位の改善委員会（所内改善委員会代表、事務局会議構成員）
クローバーの会	<ul style="list-style-type: none"> ・風通しの良い職場づくり。意見箱・アンケート、聴き取り等によって職場の課題を把握し対応策を提案する。 ・職員研修の企画運営（虐待防止委員会を兼ね研修企画などを通じて利用者対応の向上を図る） ・育成のシステムについての検討を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各事業所管の会理者、クローバーの会委員 ・人材育成・職場改善の課題が大きい為、会議の事務局体制を強化する。
事務担当者会	効率的で、法人として統一した事務処理、透明性（事務情報への必要なアクセスが容易、また事務処理が手順化）を原則に、各事務分掌ごとに具体的な課題を挙げ委員会として取り組む。また、事務機能が北山田と穴村に分離したため、事務分掌の確認と連携を図る。財政再建の取り組みを事務担当者会が実務担当者（法人財政検討委員会）として担う。	各事業所事務担当者、会計責任者及び補佐
策定委員会 感染対	感染症発生緊急時の指揮（執行機関として）、経験を共有し、行動基準化する。（協議機関として）とりわけ、コロナ感染症5類分類への移行に伴い必要な対応を検討、執行する。	管理者 感染対策委員（管理者外北山田1名、穴村1名）、看護師

委員会 地域交流	<ul style="list-style-type: none"> ・地域との交流や地域への発信の機会を計画する。 ・地域イベントへの参加ときらら主催行事の計画提案。 ・ボランティアや企画の実行委員等の協力者づくり。 	地域交流委員 4～5名、 担当管理者
委員会 広報委	<ul style="list-style-type: none"> ・開設したホームページのメンテナンス（ブログの更新等） ・機関誌の発行 	広報委員 2～3名、 担当管理者

【令和5年度（2023年度）各事業所の職員配置】 7月1日時点

事業所		正規	人数	常勤	人数	非常勤	人数	常勤兼務	人数	正規兼務	人数
きらら北山田 (嘱託医 1名)		所長 ^サ	1	支援員	4	事務	1				
		主任	1			支援員	5	看護師	1	支援員	2
		支援員	2								
きらら 穴村 (嘱託医 1名)	穴村 事業所	副所長 ^サ	1	支援員	4	所長	1	看護師	1		
	喫茶 ホップ	支援員	2			支援員	4				
					支援員	1	店長			1	
						支援員	3				
きららホーム (嘱託医 1診療所)				支援員	2	ホーム長	1			管理者 ^サ	1
										支援員	1
合計(実人数) 37			7		11		16		1		2
昨年度末時合計 38			6		11		19		2		0

- ・ ^サ がサービス管理責任者。
- ・ 支援員には、生活支援員、職業指導員、目標工賃達成指導員、世話人、事務担当者を含みます。
- ・ 兼務者以外にも、事業所間の応援体制や交流等を行うことがあります。

【令和5年度（2023年度）各事業所の事業計画案】

(支援方針について)

- ・ 個別支援計画については、どの事業所も、家族・通勤者または入居者との懇談後、サービス管理責任者が原案を作成し、職員会議や終礼で意見を出し合い確認し、全職員が共同して通勤者の支援を進めていきます。

[ワークパートナーきらら北山田] 事業計画

1. 通勤者 生活介護 14名、就労継続支援 B型 20名

2. 作業

- ・現在の所内作業、所外作業、リサイクル、農業、自主製品づくり、サロン等の取り組みについて、通勤者が主体としてとりくめる作業内容や方法を、職員配置の課題と合わせて、見直し検討をすすめます。
- ・法人内での作業実習等の機会を作ります。

3. 生活・健康

- ・感染対策を継続しながら、季節や節目を大切に活動を行います。
- ・一人ひとりの障害や状況、課題に応じて嘱託医や関係機関等との連携を大切にします。
- ・日常活動のなかで、個別の健康や楽しみにつながる活動を取りいれます。
- ・家族の高齢化や生活状況の変化に伴う必要な支援について、関係機関との連携を大切にしながら一緒に考えていきます。

4. 安全・避難訓練等

- ・避難訓練を2回実施します。
- ・事業所全体でリスクが予想されるところを具体化し対応を見直します。

5. 施設設備備品

- ・修理や交換の必要な箇所について、計画的に対応していきます。
- ・感染対策も検討しながら模様替え等で空間整理を継続します。

6. 職員体制等

- ・グループ会議の定例化、リーダー会議、職員会議を開催し、具体的な課題やとりくみや課題を検討します。当面は、土曜日等、職員の参加しやすい時間帯で開催します。
- ・職員間の伝達共有、コミュニケーションでは、禁止言葉ではなく、具体的にすることをお願いする、ありがとうの言葉を添える、等お互いを認め合い大切に思うコミュニケーションを日常的に努めます。
- ・通勤者一人ひとりが安心して通所できるよう、日々緊張感と協力関係をもって支援を行います。

[ワークパートナーきらら穴村] 事業計画

1. 通勤者 生活介護10名、就労継続支援B型 16名

(支援方針について)

- ・個別支援計画については、家族・通勤者との懇談後、サービス管理責任者が原案を作成し、職員会議や終礼で意見を出し合い確認し、全職員が共同して通勤者の支援を進めていく。
- ・建物の構造面、職員不足による体制上すぐに解決するのは難しいところではあるが、通勤者の状況を伝えあい、時間をかけ職員が通勤者全員の支援に入ることができるよう工夫して進めていく。
- ・今年度は実習や入所の依頼があった場合、職員間で職員体制や作業など、今後の見通しをしっかりと検討をした上で受け入れていく。
- ・通勤者の通院や欠席など、職員間での情報共有を図るため、ボードの利用を進めるとともに、毎日の終礼や職員会議での確認を欠かさず行う。また、迅速に情報を共有するための手段（LINE等のツールの活用）についての検討を進める。

(研修について)

- ・職員会議で学ぶ時間を設定する。
通勤者の日頃の支援について、悩みや疑問について学び合う時間を設定する。また、研修参加者は復命とともに、職員会議で報告を行うようにし職員全員の支援の力量を向上させる。
昨年度始めたパワーポイントを使っての自己紹介は、パソコンの操作を身に付ける機会とともに、職員間の同僚性を高め親交を深める機会として続けていく。
実践報告については事業所内においても積極的に行っていく。
- ・きょうされんの各セミナーへの参加（実践セミナー・研究集会）
- ・障害者自立支援協議会研修への参加（サービス管理責任者研修・強度行動障害支援者養成研修）
- ・法人内研修への参加（人権研修、虐待防止研修、実践報告会、救命救急研修など）

(活動について)

- ・作業の見直しを行い自助具の検討も行うことで、今はワークが中心の通勤者も生産活動に携わる時間が持てるように検討する。また、レクレーションや外出などを週予定の中に入れ、特に重度の自閉の通勤者が見通しを持って過ごすことができ、楽しんで取り組めるように改善する。

(自主製品)

- ・昨年度、取り組んだミサングの経験から、新たな自主製品作成に取り組む。
- ・刺し子の製品は、コースターなどの小物を含め幅広い製品づくりに取り組む。

(施設外就労)

- ・今年度も公園掃除、ポスティング、古紙回収、ダンボール回収など、地域の方々との交流も大切にしたい取り組みとする。

(リハビリなど)

- ・今は月に一回(木曜日)にリハビリを受けているので、北山田通勤者と交代で取り組む。今後、月のリハビリの回数が増えた時には再度検討する。昨年度12月に通所を開始した通勤者については他の曜日(火曜日)にリハビリを受けることにする。

(施設整備)

- ・身体障害者の通勤者が増えているので、施設内のバリアフリー化のための整備をする。(手すり、スロープなど)また、身体障害者の方への介護の仕方など学ぶ機会を設ける。

上記令和5年度(2023年度)の事業を進めていくにあたって、職員間で役割を分担し進めていく。

【喫茶ホップ 令和5年度(2023年度)事業計画(案)】

- ・ 通勤者1名の自力通勤の実行とそれに伴う支援。
- ・ 新通勤者受け入れの実施(週1日からでも開始)。
- ・ 余暇活動への自主的参加。
- ・ イベント等への積極的参加。
- ・ 定期的なホップ会議を開催する。

【令和5年度(2023年)きららホーム事業計画】

<きららホーム 職員の行動指針>

1 わたしたちの仕事 「暮らしの支援」

「食べること 寝ること 語らうこと等」日々の営みを支え、信頼を培い、また入居者の昨日、今日の小さな違いを見落とさない。

2 わたしたちの立ち位置 「その人らしく・自立の支援」

歩まれた歴史（障害特性や生育環境の中での積み重ね）を尊重し、日々の選択、またこれからを切り開く彼・彼女の選択（自立）を、サポートします。

3 わたしたちの役割 「あたりまえの暮らしを」

彼・彼女が、あたりまえに暮らしていくことの難しさを理解し、相談を受け、他の機関・家族と連携して課題の解決に努めます。

1 2023年度、次の4点を要点として事業を進める。

（1）健やかな暮らしのために

① 感染対策の継続と「普段の生活」の復活に向けて

新型コロナウイルス感染症の5類分類への変更に係わり、社会全体が、社会経済活動を復活させていく一方で、感染対策の基準は緩められていく。ホームの生活に感染が持ち込まれるリスクは増えていくことが想定される。

感染予防・重症化予防のための追加ワクチンの接種、陽性者・濃厚接触該当者発生時の細かな対応策の見直し等、十分な感染対策を講じながら、ホームの生活でも少しずつ以前の生活に戻すよう計画を進める。

② イ. 不調をうまく伝えられない入居者には、日々の小さな違いへの気づき、ロ. 医療との連携が重要なケースには、生活場面の様子を医療機関等に伝え、ご家族や関連事業所と連携して取り組む。ハ. 加齢に伴う2次障害や生活習慣病について、健診結果をフォローし、生活・食習慣の改善アドバイスや必要なケースについては医療への橋渡しを行う。

③ 入居者自身が「健康という課題」に向き合えるよう、入居者、職員を対象に疾患・健康についての理解を深める取り組みを行う。

（2）他機関との連携

利用者一人一人から見た多様な“総合的なニーズ”に対し、生活の場としての役割を明確にしたうえで“最も利用者の近くにいるもの”として最初に言葉を受け止め、他の関係機関・家族と連携して取り組む。

（3）職員の人材育成

① 「共感、気づき、評価の共有」をモットーに、職員集団として取り組む。

定着してきた日々の記録と担当職員による月毎の評価作成を基本に、それらを支援計画の計画立案、実施、モニタリング・評価という支援の1年の流れ（介護過程）に反映させる。

② 職員面談を実施し、課題を相互に確認し日常場面での指導や研修に反映する。春、秋

2日の職員面談を実施する。

③ 次を担える職員の育成

職員の職務上の役割を明確にすることを趣旨とし、キーパー職のまとめ役を置く。

(4) 業務内容の点検・見直し

① キーパー会議毎に改善点を出し、討議し、適切な改善が履行できるように配慮する。

② 「標準業務マニュアル」を職員集団の討議を経て定期的に更新する。

2 令和5年度(2023年)のきららホームの事業所運営

(1) 利用状況

「1事業所、2つの居住ホーム、入居利用9名」の体制で運営をする。(継続)

<青地ホーム> (定員4名) 女子4名

一般就労と作業所通所の併用2名、

きらら作業所通所のみ2名、

<志津ホーム> (定員5名) 男子5名

一般就労2名、

福祉工場(就労継続A型)1名、

就労支援B型1名

きらら通所(週4日) デイサービス(週2日) との併用1名

(2) 職員体制・勤務配置

・4:1世話人体制を継続する。

・管理者 1名(兼務)

・サービス管理責任者 1名(兼務)

世話人・生活支援員 7名(常勤職員2名 作業所との兼務者5名 サービス管理責任者
と兼務1名)

(3) リスク管理(避難訓練、緊急連絡手順の確認、救急法研修等)、

① 2018年度に作製した「避難確保計画」に基づき地震、風水害等大規模災害を想定した避難訓練を行う。

② 現在地の大規模災害被害想定を基準に实际的な被害予防対策、災害用備品の整備を行う。

③ 全職員が順次救急法研修を受講する。

(4) 地域自治会行事への参加等、地道に地域との連携に取り組む。