

社会福祉法人いちょうの森 法人本部報告

本部会議開催が 26 回、組織力向上のため各事業責任者の育成、新たな人材を確保（24 名中 20 名現職、4 名退職）し採用を進め次年度に繋げるベースをつくることができた

1. 人権意識向上をベースにした人材育成

法人として支援の質向上や相談解決、人権意識向上に向けが虐待防止委員会を中心に進め各事業からの支援報告や活動内容から視点の変化が確認できた

【取り組み】

月 1 回定期開催及び緊急会議（実績 2 件）虐待防止委員会での事例検討、相談解決
法人全体会議でのグループワーク、各事業所内会議での啓発、

2. 事業責任者会議の運営

法人の目標から事業目標を設定し組織として考える視点を育てることができた

【取り組み】

月に 1 回の定期開催で事業の課題を法人として共有し解決に導けた
人材育成を主とした考え方や実践からわかったことの共有ができた
各事業責任者が組織としての視点に気付かせる場として機能した

3. 宿泊系事業（短期入所事業と共同生活援助事業）の統合による一元管理

2 つの事業の継続的な体制、調整により下半期には持続可能な基準を確立した

【取り組み】

持続可能な事業運営に関して利用者の受け入れと従業員体制の基準の確立
夜間支援事業の人材確保と支援体制の安定
情報共有強化のためインカム及び動画伝達確認効果確認の実施

4. 衛生委員会の運営で職場環境及び従業員メンタルヘルスへの意識向上

職場環境と支援の質のバランスを意識するという視点を浸透させることができた

【取り組み】

月 1 回の定期開催で季節や職場状況に合わせたテーマで話し合い啓発の実施
働き方改革に沿った労働環境の改善と確認、ストレスチェックの実施

以 上

【理事会】

第1回理事会

実施日：令和元年5月28日（火曜日）17:30～19:00

場 所：ライフワークぎんなん 役員室

出席者：理事7名 監事1名

議 案：第一号議案 平成30年度事業報告

第二号議案 平成30年度決算報告

第2回理事会

実施日：令和元年6月18日（火曜日）17:30～19:00

場 所：ライフワークぎんなん 役員室

出席者：理事7名 監事1名

議 案：第一号議案 理事長の選任

第二号議案 ぎんなん隣接地の取得

第3回理事会

実施日：令和元年8月20日（火曜日）17:30～19:00

場 所：ライフワークぎんなん 役員室

出席者：理事7名 監事1名

議 案：第一号議案 理事人数について

第二号議案 法人GHの方向性について

第4回理事会

実施日：令和元年9月17日（火曜日）17:30～19:00

場 所：ライフワークぎんなん 役員室

出席者：理事7名 監事1名

議 案：第一号議案 理事の選任について

第二号議案 法人GHの方向性について

第三号議案 10/1付組織について

第5回理事会

実施日：令和元年11月11日（月曜日）17:30～19:00

場 所：ライフワークぎんなん 役員室

出席者：理事7名 監事1名

議 案：第一号議案 ぎんなん駐車場用地の取得について

第6回理事会

実施日：令和元年 12 月 13 日（金曜日）17:30～19:00

場 所：ライフワークぎんなん 役員室

出席者：理事 7 名 監事 1 名

議 案：第一号議案 清水理事の一般社団法人理事就任について
第二号議案 絵画展の開催について

第 7 回理事会

実施日：令和 2 年 3 月 27 日（金曜日）17:30～19:00

場 所：ライフワークぎんなん 食堂

出席者：理事 7 名 監事 1 名

議 案：第一号議案 令和 2 年度事業計画(案)について
第二号議案 令和 2 年度予算(案)について

【評議員会】

第 1 回評議員会

実施日：令和元年 6 月 13 日（木曜日）18:30～19:30

場 所：ライフワークぎんなん 食堂

出席者：評議員 9 名 理事 3 名

議 案：第一号議案 平成 30 年度事業報告
第二号議案 平成 30 年度決算報告

第 2 回評議員会

実施日：令和元年 10 月 3 日（木曜日）18:30～19:30

場 所：ライフワークぎんなん 食堂

出席者：評議員 9 名 理事 3 名

議 案：第一号議案 理事・漢字の選任について

【評議員選任解任委員会】

平第 1 回評議員選任解任委員会

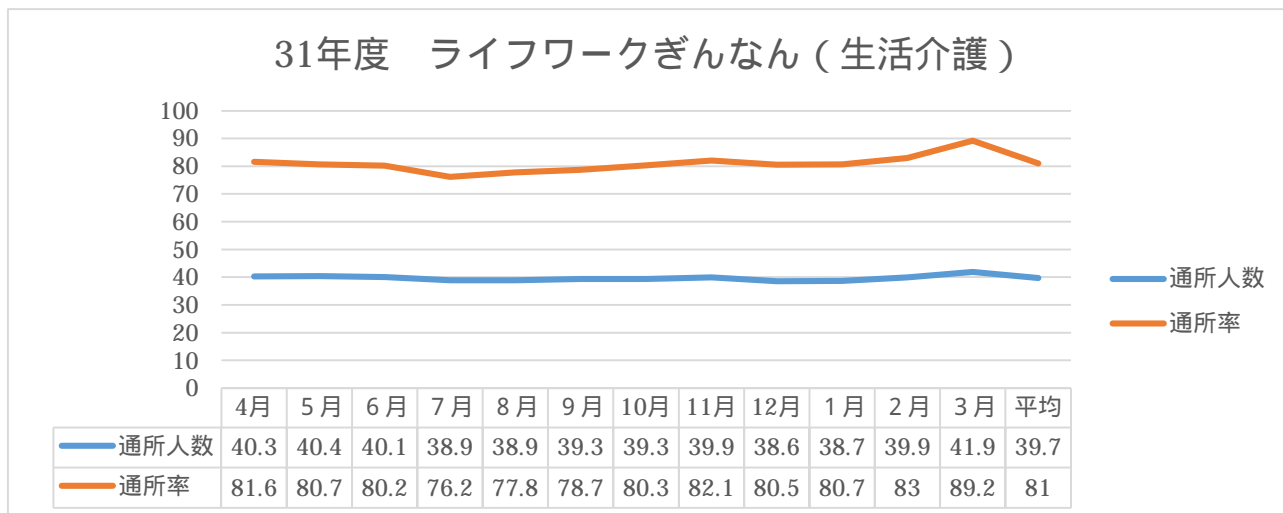
実施日：平成 31 年 9 月 5 日（木曜日）14:00～15:00

場 所：ライフワークぎんなん 役員室

出席者：選任解任委員 3 名

議 案：第一号議案 評議員の辞任と選任について

ライフワーク ぎんなん（生活介護）



【 目標 】

1. 利用者通所率 87%を目指す（1F と 2F の利用者ニーズを具体化）
2. 従業員間のコミュニケーションを活用化させ定着、情報共有から質の高い支援（PDCA）の実践
3. 利用者ご家族と共に支援を考える意識を実践する
4. 事務及び固定作業、支出の効率化を図る（ガソリン代・簡素化）
5. 地域の中で信頼を勝ち取れる役割を果たす

【 振り返り 】

今年度は昨年より更に個々の利用者ニーズに対して取り組んだ1年でもあった。事業目標に掲げた1F と 2F を大きなグループとして利用者ニーズを具体化については、**1階は、**リーフ班とピース班が合同になり「スマイル班」となった環境変化により利用者間の会話が増え意識しあう事で発語が増えたり等の相乗効果が生まれた。目的別に（活動／訓練マッサージ）2部屋を使用する事で毎週火曜日に言語療法士・毎週木曜日に理学療法士の指導を受け個々の利用者ニーズに沿って活動や訓練／マッサージのプログラムに繋げる事も出来た。また毎週金曜日に「ミスト浴」を導入した事で利用者、ご家族の満足繋ぐ事もでき活動に利用者選択がまた1つ増えた事は大きな成果となった。

2階は、仕事（就労）の部分では班の垣根を超え利用者の強みを生かした分野や分担作業の定着ができ利用者の活気に繋げる事ができ、成果としては工賃UPに繋げることが出来た。環境整備では活動部屋とリラックス部屋の2部屋を使用した事で「利用者にとり分かりやすい環境整備」が可能となった。利用者の自由さが増した空間提供が出来た。

紙すきと押し花で作品を作り泉佐野市役所「花いっぱいコンテスト」で入賞をする事ができ利用者の分担作業が形となり入賞という結果に結びついた。

次年度も積極的に個々の利用者ニーズを聞き取り利用者、ご家族の安心や信頼を勝ち取れる事業所を目指し進める。

1. ひやりはっと / 支援改善報告書の「見える化」を行った

利用者の安心、安全の為に「ひやりはっと」「支援改善報告書」をカテゴリー別に分析し改善、対策を一覧表にして掲示した事で従業員間での共有や周知に繋がり意識改革に繋がった。確認をする習慣が増え施設全体で利用者の安全 / 安心に対しての意識強化となった。

2. 超勤管理を行った事で人件費削減ができた

働き方改革が始まり毎月の勤務時間管理を行い年間での把握と調整を行った結果、本来に必要な時間での勤務に繋げることができ人件費の削減ができた。管理を意識する姿勢を見せた事で各従業員の不要な時間管理に対しての意識づけに繋がった。

3. 報連相についてのスピード化の定着が出来た

各班ノートを毎日確認しながら PDCA を意識するようコメント返信を進めた。

その結果「経過観察」の重要性に対して従業員の意識変化が見られた。下半期には報連相が増えスピード化に繋がった。

4. 次年度に繋げる為の「利用者選択制」を行った

利用者会議「ひまわり会議」を通して利用者自身が活動を選択し他班と合同活動を行う取り組みを行った所、利用者自身が選択をする「自己決定」の場面や「活動を考える、イメージする」という利用者の動きに繋がった。更に予定表に自己選択した活動を記入する、パソコンで打ち込むという行程も同時に行った事で通所する楽しみに繋げることも出来た。パソコンを練習した事で「いちょうの森だより」に利用者がパソコンで記事を掲載することが出来、利用者の目的達成が出来た。

5 アセスメント強化（気づき）から個別支援の充実（PDCA）を測る

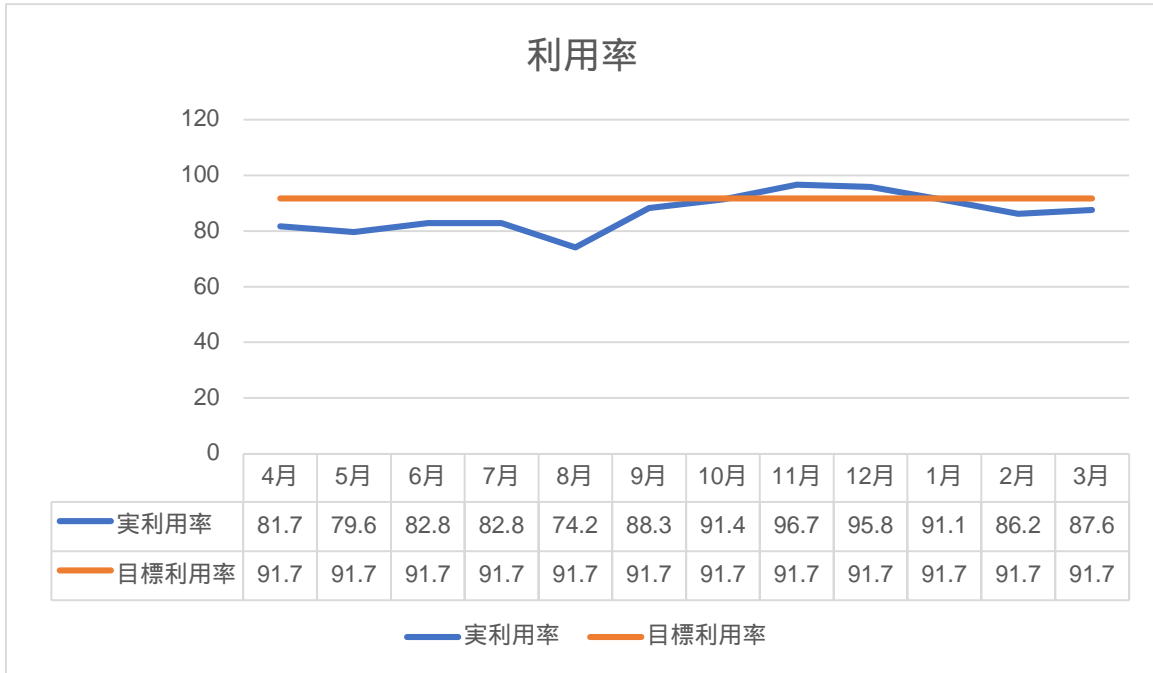
全てが「気づき」から始まる事の大切さを基本に個別支援計画を考える姿勢で取り組んだところ、従業員が利用者支援の日々を振り返りながら個別支援計画を考えた事で細かな支援計画に結び付けることが出来た。上半期、下半期と利用者に沿った支援計画が出来た。

班会議に関しては個別支援計画を中心とした会議を行う事で毎回、進捗確認を行いながら次月の目標を持つことが可能となった。

今後も支援計画の追求を行い、日々の中で目標を明確にして支援取組みを継続して行って行く。

以上

短期入所事業報告



1. 利用者の緊急時の受け入れを行うことができた

各利用者居宅事情による受け入れについて100%の受け入れを行うことができた
行政からの依頼に対しても2件受けることができた

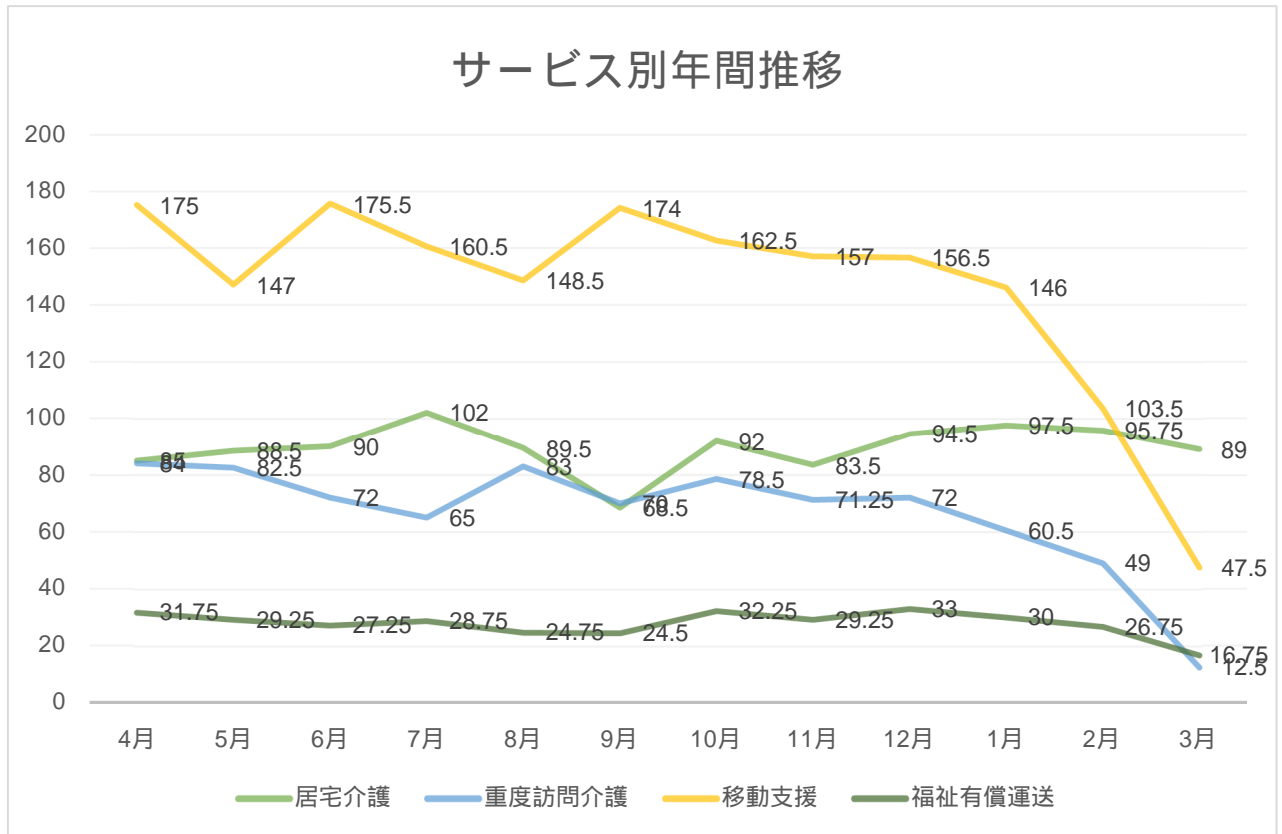
2. 宿泊系事業の連携により支援体制を安定させることができた

夜間支援者の確保についての調整、引き継ぎの強化により利用者依頼に対し配置
できる支援者を育成できたことで9月以降の事業安定に繋がった

以 上

ライフサポートぎんなん（居宅）

（居宅介護・重度訪問介護・移動支援・福祉有償運送）



全体の年間での目標達成率は81.7%。

サービス別に分けると、居宅介護 74.7%（身体介護 78.5%、通院等介助 67.8%、家事援助 94.6%）、重度訪問介護 74.1%、移動支援 91.3%、福祉有償運送 92.1%）となった。年度末においては、新型コロナウイルスの影響により、全体的に減少傾向にあるが、居宅介護、特に身体介護に力を入れ、前年度と比べ年間では身体介護 59.5 時間増加させることができた。

* 添付資料参照）サービス別目標時間における年間推移

【取り組みと結果】

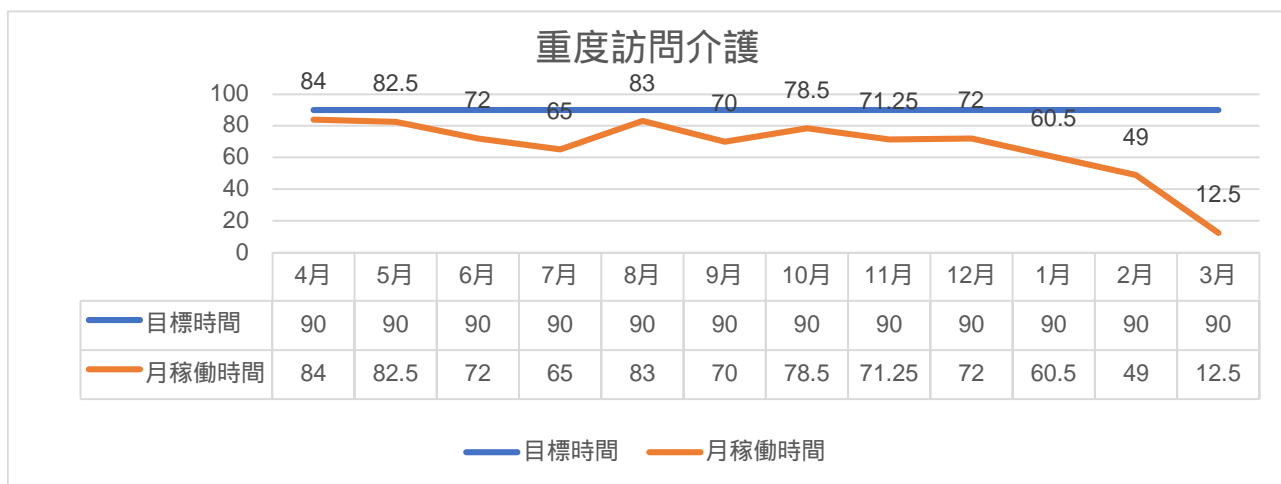
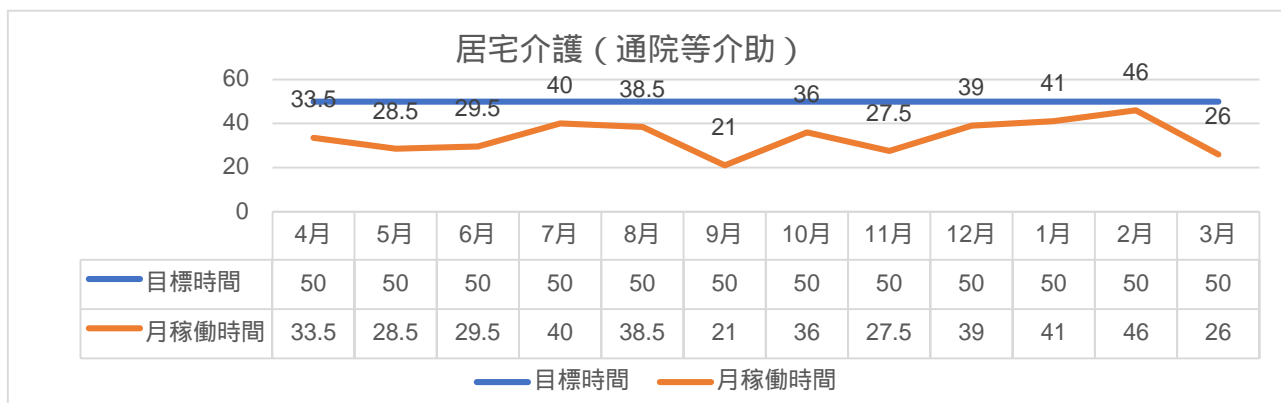
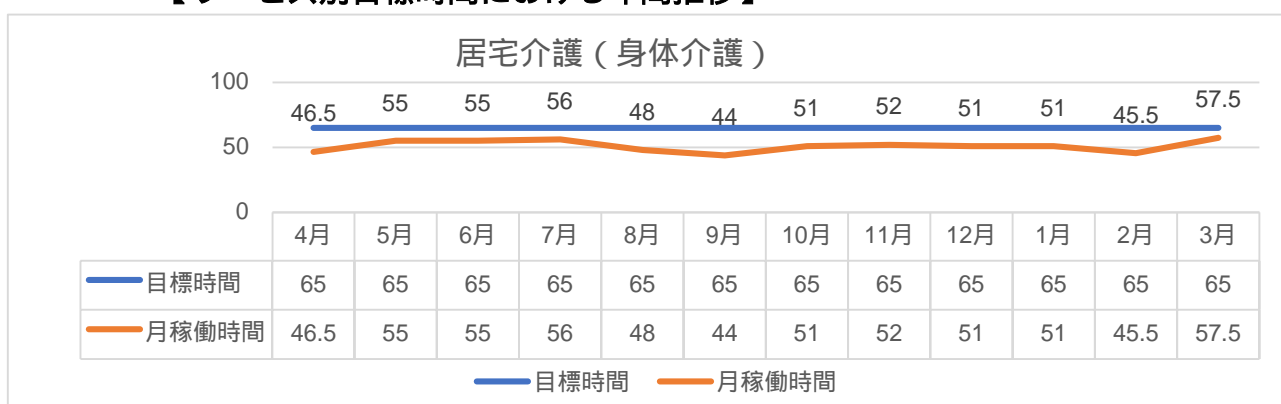
身体介護と通院等介助の増加を目的として、法人内の各部署の管理者と連携して、ぎんなん（生活介護）ふいふい（就労）夢夢夢（グループホーム）からヘルパーを2名兼務させた。並行して各部署で行っている懇談等で相談などのあったケースについて、定期的な支援を獲得することで前年度と比べ年間で身体介護は 59.5 時間増加させることができた。

毎月の満足度アンケートに記載されたことについても利用者さんご家族さんに確認し、すぐヘルパーに連絡する等して支援の改善に務めた。

グループホーム（ムムム）へのヘルパー派遣は、ぎんなん（生活介護）からヘルパーを兼務派遣し、グループホームの利用者さんの身体介護（入浴、ときに食事介助）等の支援に入り、利用者さん毎の生活リズムを保つことができるよう定期的に支援に入ることができた。

福祉有償運送料金を 15 分 250 円から 450 円に改定申請を行い、次年度より開始させることとなった。

【サービス別目標時間における年間推移】

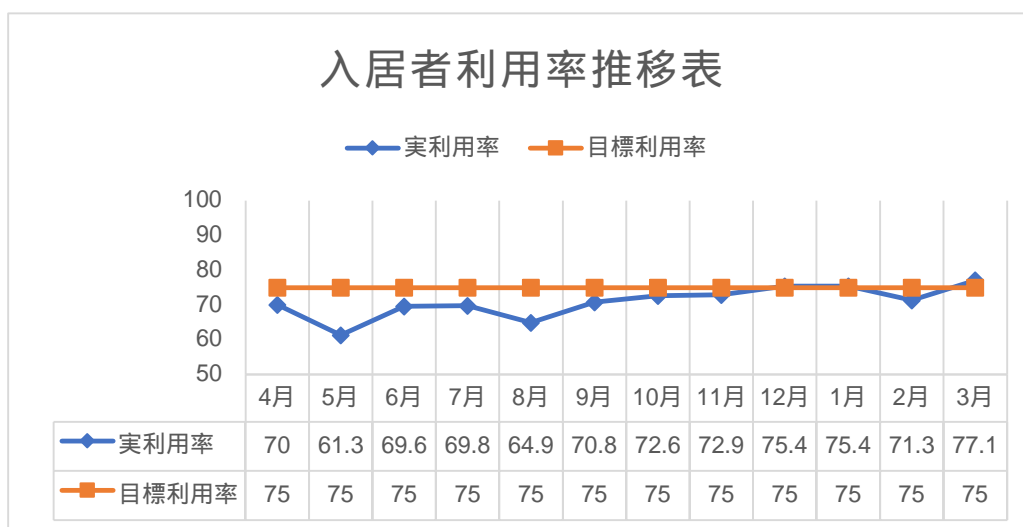


移動支援



以上

夢（ム）・夢（ム）・夢（ム）共同生活援助事業報告



* 入居者利用率目標値 75%

1. 入居者が1名増加した

支援体制が安定したことにより、利用者家族の要望を受け定員9名 10名に変更し1名の入居に繋が残り1名（1床）についても次年度入居が決まった

2. 従業員の人権意識の向上を図ることができた

30年度在籍従業員が7月で不在という状況であったが新たに加わった従業員と共に人権意識向上のための話し合い、日常の気づき、継続的な啓発を行ったことで入居者の気持ちにたった視点からの気づきが増加した

そのことによる新たな取り組みが生まれる、また支援報告についても人権を踏まえた芽をみつけ早期に予防するという考え方を浸透することができた

虐待防止委員会への相談報告が2件、組織に対しても共有を図り継続的に磨き続け今後も入居者の安心安全に繋げる

3. 法人内事業及び専門職との連携強化で暮らしの安心に繋げることができた

全入居者の定期通院についてライフサポートと連携、共有を図りカバーすることができたことにより、ご家族とのコミュニケーションの機会も増え関係性を深めることで入居者の安心に繋げることができた

食事についてライフワークぎんなん厨房との連携、食事のメニュー見直しや衛星管理、食材の発注管理の仕組み等、基本的な食のベースや食を通じた楽しみ（企画）の厚みを生むことができた

法人看護部と連携し日常の体調管理、相談、服薬についての情報共有を図ることができたこと、さらには体調不良時にも看護師による提案でホームで行える医療対応を行う等、入居者にとっての暮らしの場をより強固にすることができた

4. 従業員の持つスキルで新たな入居者の楽しみを創出することができた

従業員の特技や発想を取り入れた取り組みとして、日常場面動画で支援共有を行ったり、次年度に向けては施設紹介動画や入居者ご家族との共有を図っていくための基盤をつくることができた

手紙と写真で支援記録以外でご家族に対して日常の様子を伝える働きかけを行い返信には意見やアドバイスを添えて頂くケースもあり各入居者にあった暮らしについての豊かさや楽しみを見つけ出すきっかけに繋げることができた

整容については理容師資格をいかしヘアカットを行い次年度に向けてはさらに各入居者の思いに沿った支援へと繋げていく

5. 他事業所との交流を広げることができた

2つの事業所との情報交換や責任者間、またリーダーとの話し合いの場及び実習を行い課題の共有と新たな支援の形についての創造、将来像について導き出すきっかけとなる関係性をつくることができた

今後はさらなる人的交流を含め地域のGHに暮らす入居者に対しての安心や楽しみにとって大きな力に変えていけるよう進める

多目的ホールを他事業所の研修会場として提供（全7回）その際にGH従業員の参加機会を設け新たな視点獲得やスキルアップの機会にすることができた

以 上

Work & oasis 花筏令和元年度事業報告

予算達成率 130% 5月より新規利用者1名受け入れたため

通所率 82%

目標と成果

利用者平均工賃 5000 円の達成

利用者平均工賃 5307 円

活動の充実化

・朝礼、終礼の充実

朝礼...後半にラジオ体操の導入 作業の開始に対する動きがスムーズになった

終礼...短時間で自分の一日の作業の取り組み報告が行えるよう支援し、全員が報告できるようになった。

地域ネットワークの拡大

・鶴原住宅への出張販売が月に1回行われるようになった(2020.1より)

・農家さんとのプロジェクトで小学生に稲作体験後の食育授業を行った

収穫したお米から米粉のシフォンケーキを作りプレゼントする

お米がどういう過程でシフォンケーキになるのかの授業を利用者で行った

・小規模ネットワーク活動報告集会で地域の民生委員さんと利用者の方と「おしゃべりカフェ」の取り組みの実践報告を約200名の前で行った。

・放課後デイの児童対象にカフェ接客体験の取り組みを行い、12名の方が参加された。

新規利用希望者の2名獲得

希望者2名獲得達成

2019.5月より利用スタート、2020.4より利用スタート

具体的な取り組みと成果

○ 天然酵母の定着とクロワッサン製造スキルの習得

地域への販売機会が増え、生産フットワークが問われ、時間のかかる天然酵母のパンでは地域のニーズに応えるのが困難と判断し、イーストのパンの量産にシフトチェンジした。

地域のカフェを利用される方から総菜パンがほしいとの声が多く上がったため、クロワッサンではなく、コーンパン、ウインナーパンの開発に取り組み商品化した。

- 出張販売先の拡大
新たに鶴原住宅集会所に月1回出張販売することとなり、毎月1万5千円くらいの売り上げをあげることができた。
- 季節限定企画の提案
 - 5月 母の日用ギフト
 - 10月 ハロウィン限定かぼちゃのマフィン
 - 12月 クリスマスギフト
 - 2月 バレンタインギフト
 - 3月 ホワイトデーギフトというスケジュールで企画する
5月、10月の企画は達成できたが12月、2月、3月はできなかった
- 個別支援の充実化による利用者のスキルアップ
30年度に作成した作業工程表をベースにその作業工程を習得する際に必要なスキルを洗い出し、各利用者の足りていないスキルが何なのかを把握し、そのスキルが習得できる取り組みを考え、実施する。
個別支援計画書に反映し、個別支援により短期間でのスキルアップの見通しのある利用者には個別支援の時間を設定し、一定の成果を上げることが出来た。
 - ・みそ汁を一人で作れるようになる
 - ・就労商品のブラウニーを声かけのみで作れるようになる
 - ・パソコンを使い、作業に活用する
 - ・パンの成形スキルを習得する
- 朝礼・終礼の充実化
 - 朝礼 従業員が利用者の評価できる行為を紹介する時間を設ける
利用者のモチベーションアップ、評価できる行為の共有化を図る
 - 終礼 利用者が自分の成果を発表する以外に他利用者のすごいと思ったところをいう機会を設けるチームワークの強化、利用者の視野の視野拡大を図る

- 事業所パンフレットの更新
以前のパンフレットに含まれていない活動を組み込みリニューアルした。
インスタグラムの紹介等

- 放課後デイ対象の体験の提案
以前行ったラスク作り体験以外に接客体験の提案を行ったところ、2事業所の放課後デイが興味を示し、体験に来られた。

- 支援学校見学会・体験実習の充実化
見学・説明だけでなく体験を重視し、見学会でも短時間でできる体験を取り入れたり。体験実習では自分がかかわった作業のものを自宅に持って帰られるような形で取り組んだ。結果体験した方が何をしたのかがご数苦の方にも見えやすくなり、ご家族からも好評の声をいただいた。

人材育成

チャレンジすることを重視していることが浸透し、様々な企画の提案が従業員から出るようになった。

- ・商品試作の提案
- ・土曜日通所のプログラムの提案

週間報告書による従業員とのやり取りが定着化し、従業員の目標設定の管理や、進捗状況に応じた助言を随時行うことができ、スモールステップによるスキルアップの仕組みが作れた。

管理者主体の活動プログラムの組み立てからリーダー主体の活動組み立てに移行することができた。

以上

ふいふい (就労継続支援B型)

【 目 標 】 ナチュラの事業基盤を上げる

【 活動実績 】

・利用者の増減 利用者17名 18名(8月~10月 3か月)になったが以降17名となった。

・利用者工賃 3,620円/月(事業収入予算に対しては99.9%の実績)

作業収入の割合

・内職 54.9 % ・野菜 13.4 % ・印刷 3.7 % ・廃品回収 28 %

・通所率 89.3 %

【 取り組みと成果 】

タオルたたみメンバーを袋入れができるようにする取り組みをした結果、袋入れ担当のメンバーを4名増やす事ができた。そのスキルアップにより「テープ貼りも練習したい」と自分から希望し2名が種類によっては、ほぼできるようになった。

「アート部門」の取り組み

個々の利用者に合わせ、本人が描きたい物を重視し、いつも描いている絵ではない絵を引き出せる工夫と楽しめるアートの環境を用意した。

結 果 利用者1名が自分で動物図鑑を選び、図鑑を見ながら自分の感性で、いのししを描いたところ『日本財団 DIVERSITY IN THE ARTS』公募展で審査員賞を受賞した。2000点ある作品の中の7点の中に選ばれた。

「タクティールケア」を実施した事で、麻痺のある利用者の方の身体をほぐす事ができ、リラクゼーションの時間を作る事ができた。

タクティールケアを通して言葉を引き出す事ができ、メンタル面のサポートにつながった。実践報告も実施した。

「ズンバダンス」をクラブ活動として定着させ、ダンスの発表会に参加した。

いちよの森フェスタで、参加型でのダンス披露を行い宣伝した。

事業所の特色として確立できた。

その事が新利用者の方の入所につながった。

見学者対応と支援学校生の実習

- ・移転2年目と言う事もあり、たくさんの方に見学に来ていただいた。

仕事内容や活動の説明をさせていただいた結果、支援学校から9名の実習の方が来られた。その中から6名、見学者の中から1名、来年度の入所が決まった

【 人材育成 】

- ・従業員の得意分野を引き出し、それぞれの得意を活かした担当にした事で、チャレンジしながら積極的に進める事ができ、見学者へのインパクトにもつなげる事ができた。
- ・タクティールケアについての実践報告を実施するにあたり、報告内容を担当者が文章でまとめ実践報告を行う事ができた。
- 責任感が持てるようになり、モチベーションをアップする事ができた。

以 上

ライフワークぎんなん（給食）

安心・楽しく・美味しく食べるため「キッチンから LOVE」を念頭に置き、アンチエイジングを中心に四季を感じて味わう、一食一食を大切に日々の暮らしの中の“食”に問いかけ提供した。

方針

アンチエイジング（老化防止・予防）に取り組んだ“食”の提供をする
五感を育み活用した食への取り組みをする
ご家族や地域との交流を行う
調理スタッフの質の向上

具体的な取り組んだ内容

【食の安全性とアンチエイジング】

（留意点）

- ・食は心身の健康維持増進に欠かせないため個々に応じた食事提供を行い、（食事形態・量など）食事摂取または食べられる食材の幅が広がるよう支援員と連携し喫食状況の把握し、次に繋がるよう工夫改善を加え提供した。特に厨房スタッフ全員が個別対応後の喫食状況を把握する・普段、残さない利用者さんが残しているときは支援員になぜ残しているかを聞き、翌日に活かす動きができるようにした。また、食中毒・感染症蔓延予防のため厨房内の清掃など衛生管理勿論、原材料の検収、中心温度のチェックと記録など食の安全性が損なわれないよう行った。
- ・アンチエイジングは栄養バランスは勿論、季節の食材、見た目の美しさを表した献立を組み込み、錆びない体、体の酸化を防ぐビタミン、ミネラル、不飽和脂肪酸をより含んだ食事を提供した。

（結果と課題）

厨房スタッフ全員が個別対応や日常と異なる給食の残こし方をする利用者さんに気づき、自ら支援員としっかり連携をとることができるようになり、スピーディーに翌日に活かすことができるようになった。また、アンチエイジング面では調味料の厳選、様々な食材の組み合わせを考えながらも、見た目の楽しみや驚きを感じてもらうことができた。

今後も食の安全を第一に考えた上で食事作りに努める。

【五感を育み活用した食】

（留意点）

- ・給食・利用者さんと一緒に作るもの共、五感（視覚・聴覚・嗅覚・触覚・味覚）を使ったものになるようにした。また、ムムムの夕食は6月から週2回から3回の配達をし、ムムム従業員とコミュニケーションを取り、利用者さんのホームでの様子を聞きながら献立作成を行った。

（結果と課題）

- ・2019年度はカニや秋の味覚を炭火で焼く、クリスマスでは選べるクリスマスメニューなど五感で感じ、驚きや楽しみなどに繋がるものを提供した。特に初めて食材としてカニでカニすきを行った。カニの身をするのが初めての利用者さんなど、経験にもつながった。梅シロップ作りでは収穫時期が異なる梅を使う、出来上がりまで班で管理してもらうことで見た目、色、香り、味が、作る時また出来上がりの違いを2度楽しめることに繋がる。ジャム作りはできなかったが代わりに、寒天で金魚すくいを表現したものや、噴水サイダー（炭酸にラムネを入れると噴水のようにあふれ出す原理を利用したフルーツポンチ作り）を行い驚きに繋がった。

今後は日常の給食の中でも、今以上に五感が感じられる、choice できる環境にしていくことが 課題である。

また、カフェランチはふふふの利用者さんもとても楽しみにされている。メニューの選び方も出来上がりの本物を見て選ぶなど工夫した。

ムムムの夕食は給食にはあまり出さないメニューを献立作成時に入れ、地域のお店から食材料が購入できるよう、11月から泉佐野店の松源さんと取り引きを始めることができた。

【ご家族・地域との交流】

（留意点）

食とご家族・地域が利用者さん、法人と繋がる、また繋がり続ける。

（結果と課題）

・試食会

4/3～4/11にかけご家族に向けた試食会を実施した。11名の参加があった。

試食会では食べるだけでなく、2018年度に取り組んだ画像を見ていただくと共に2019年度の 取り組み内容の説明も一緒に行った。

どの班からも美味しかった、行事食などいろいろな取り組みが嬉しい、試食会で食べたものを家でも作っていると厨房にとっては嬉しいお話が多かった。

・カフェランチ

カフェランチではご家族さんも食べにきていただけるよう値段設定を行い、献立表でお知らせする形を作った。カフェランチがご家族さんと一緒に通所するきっかけ作りになった場面もあったが、ご家族さんが食事に来ることにうまくつなぐことが出来なかった。

・食堂改装

食堂の改装は2020年3月に行う予定だったが新型コロナウイルスの影響で実行できなかった。

2020年夏以降に行う予定。

・むか新さんと和菓子教室と講習会

和菓子教室 6/6 ふいふいで開催した

和菓子講習会 6/13 厨房スタッフ向けにむか新さんの羽倉崎工場でフルーツ大福と水まんじゅうを学んだ。水まんじゅうは夏の流しソーメン企画時に提供した。

毎年、むか新さんで学んできたお菓子はカフェや行事でアレンジをしながら提供している。

・お茶会開催

お茶会は1月のカフェの中で初釜として行った。

人材育成～フォローし合える体制作り～

（留意点）

厨房スタッフ一人ひとりが声を出し合い、「個人の気づきをチーム気づきに！」を厨房目標として行った。また、リーダーを置き、リーダーが中心となるチーム作りに力を入れた。

厨房を2つのチーム（下準備チームと洗い物チーム）に分ける。情報共有が行える環境作りとして朝礼と昼礼のしくみを作った。

（結果と課題）

リーダーが中心となって調理師・調理員だけで業務を進めていく機会を多くする中で、時間軸の意識や「誰か知っているだろう」と当日を迎えてしまうなど課題は色々残るが、皆で日々、経験を積むことで弱点が分かり、また、一人ひとりが主体的に業務に関わることで声をあげ、小さなことを順番に改善することができ、厨房全体が考動するチーム、意見を出していくチームになる第1歩になった。リーダーが厨房全体を考えて動き、細やかな報連相ができるようになったことも大きな変化である。今後も「個人の気づきをチーム気づきに！」を目標に自主性がでる仕組み作りを通して質を上げていく。

まとめ

2019年度のテーマ「キッチンから LOVE」を実施することを目標とした。具体的には下記、給食概要に記載しているように行事食、カフェランチ・ワークショップの内容・形式を新しくした。これは、利用者さんに楽しみ、ワクワク感などに繋げることができた。個別対応もスピード感を持って行ってきた。また、1月末から新型コロナウイルスの感染者が国内でも拡大していく中で、食の安心・安全のため、食材納品業者へ納品時受け渡しなどの注意点の発信、調理従事者へ衛生管理の注意喚起を続けてきた。人材育成面ではリーダーを中心としたチーム作りをする中で、私がきっかけ作りをして、後は一人ひとりが意見を出し、みんなで考えながら少しずつ改善していくことが、定着しつつある。これは、料理のマニュアル作り、整備にも繋がった。このことを活かし調理師・調理員の質の向上と共に、厨房全員が今後も常に五感をとらえたものとはどういうことかを念頭に置き、“食”が楽しみ以外にも、利用者さん一人ひとりに経験やチャレンジ、新たな発見など様々な思いや気持ちを感じられる“食”にしていきたいと思います。

(2019年 給食概要)

月	行事	給食内容	備考
4/1	歓迎式	春ランチ	ぎんなん
4/3・5・8・10・11	給食試食会	取り組んでいる給食	グループ懇談と連動
4/6	お花見弁当		
6/6 6/13 6/5・26	和菓子教室(利用者) 和菓子教室(厨房) 梅シロップ作り	生菓子作り フルーツ大福・水まんじゅう	協力：むか新
7/6	流しソーメン	流しソーメン	
8/3	夏まつり	噴水サイダーなどワークショップ	キャンドルナイト
9/21	秋の味覚焼き	秋の味覚を炭火で焼く	
10/19	いちょうの森フェスタ		
11/2 11/16	紅葉弁当 カニを食べよう!	カニ鍋	
12/7	おもちつき	雑煮・おぜんざい	

12/13	クリスマスカフェ	ケーキ choice	
12/21	クリスマスナイトディナー	Choice できるクリスマスメニュー	
2020年 1/18	新年会	幕の内弁当	
1/24	初釜カフェ		
2/1	鍋パーティー	班で好きな鍋を行う	
2/7	バレンタイカフェランチ	チョコフォンデュ	

・上記カフェランチ以外通常カフェランチとして 5/24 6/21 7/19 8/20 10/4 11/29
3/13
計 10 回行った

(食数)

	利用者(食)	従業員・その他 (食)	合計 (食)	給食実施日数 (日)	平均食数 (食)
2019年4月	894	673	1567	22	71.2
2019年5月	804	661	1465	20	73.3
2019年6月	859	670	1529	22	69.5
2019年7月	929	777	1706	24	71.1
2019年8月	750	637	1387	20	69.4
2019年9月	828	711	1539	21	73.3
2019年10月	934	785	1719	24	71.6
2019年11月	864	731	1595	22	72.5
2019年12月	850	749	1599	22	72.7
2020年1月	848	703	1551	22	70.5
2020年2月	767	654	1421	20	71.1
2020年3月	912	733	1645	23	71.5
計	10,239	8,484	18,723	262	71.5

以上

事務

【方針】

法人の顔としての信頼される対応
法律・規程・企業倫理の遵守および健全経営に向けての取り組み
働きやすい職場環境づくり
合法的な収入増加

【目標】

明るく快活に笑顔で窓口対応を行う。
相手の気持ちに寄り添って傾聴し、必要な情報を分かりやすく提供する。
法令理解を促進し、社内規程の見直しや周知徹底を図る。
職場での困りごとや課題を抽出し、改善策を講じる。
加算の見直しのサポートや積極的な助成金申請を行う。

事務員とは、事務的な仕事をするに留まらず、部署や職種に関係なく共に働く従業員（仲間）をサポートする役割を担う。仲間が気持ちよく仕事に従事できるよう、メンタルや業務面において少しでも役立てる事務員となる。

組織は人の集まりであり、集まる人の心が健康であるには「人を中心」に考える組織であることを意識する。パソコンではなく従業員同士のコミュニケーションを向上させること、人間らしさ、自分自身をも大切にすることで、お互いの信頼関係構築つながる。一人一人の特徴を尊重し、風通しの良い笑顔あふれる場所になるよう法人全体をバックアップする。

【施策】

事務所ミーティング

月1回のミーティングを開催し、業務における課題を抽出し、対策を講じる予定であったが、数度しか開催できず、満足のいく結果には至らなかった。

窓口対応

来客や電話は事務全体で対応にあたる。事務員の誰が対応しても満足していただけるよう、常に明るく快活に笑顔を心がけ、改善に取り組んできたが、今後も引き続き意識して行っていく。

傾聴姿勢・情報提供

相手の訴えや必要としていることを理解する。意図が分かりづらい場合は、「 の内容で良いですか」と確認作業を行い、安心感を与える対応を行ってきたが、今後も引き続き意識して行っていく。

法令理解・規程

各職員に対し、規程・法律に沿っていない作業がないかを洗い出し、規程に沿って対応することを徹底した、規程の沿って対応することができた。

職場環境

1. 修繕箇所や必要物品の購入について

対応業者を一覧にまとめ事務で一括して連絡対応する予定だったが、一覧を作成することが出来ず、事務での対応についても1人が対応する状況となってしまった。今後は、早急に一覧を作成し、事務全員で対応できるようマニュアルを作成する

2. 従業員の疑問や要望について

入社時に案内一覧を用いて説明は行っているが、なかなか理解を得ることが出来ず、個別対応となってしまった。今後はマニュアルの整備について進めていく。

3. IT環境整備について

サポート終了及び増税前の5月にパソコンの更新(リース)を行った。また、サポート業者と連携をとり、問題が発生した時には迅速に対応することが出来た

収入増加

昨年度受給できなかった雇用関係助成金については、今年度は受給できた加算の見直しについて法人本部加算会議を行い、本部職員の加算に対する意識の向上、知識習得につながった。今後も引き続き収入増加を目指していく。