

平成26年度
事業報告書

社会福祉法人
トポスの会

1 理事会・評議員会の開催及び監事監査の実施

(1) 理事会の開催

第1回理事会 5月18日(日)	第1号議案	平成25年度決算について
	第2号議案	平成25年度事業報告について
	報告事項：平成26年度4月活動報告	
第2回理事会 9月28日(日)	第1号議案	第一次補正予算について
	報告事項：西東京施設について	
	報告事項：活動報告	
第3回理事会 12月7日(日)	第1号議案	定款変更について
	報告事項：西東京施設について	
	報告事項：PIPAについて	
	報告事項：活動報告	
第4回理事会 2月22日(日)	第1号議案	平成27年度予算について
	第2号議案	平成27年度事業計画について
	第3号議案	キャリアステップ制度及び就業規則等について
	第4号議案	新評議員の選出について
	報告事項：活動報告	
第5回理事会 2月22日(日)	第1号議案	新理事長選出について

(2) 評議員会の開催

第1回評議員会 5月18日(日)	第1号議案	平成25年度決算について
	第2号議案	平成25年度事業報告について
	報告事項：平成26年度4月活動報告	
第2回評議員会 9月28日(日)	第1号議案	第一次補正予算について
	報告事項：西東京施設について	
	報告事項：活動報告	
第3回評議員会 12月7日(日)	第1号議案	定款変更について
	報告事項：西東京施設について	
	報告事項：PIPAについて	
	報告事項：活動報告	
第4回評議員会 2月22日(日)	第1号議案	平成27年度予算について
	第2号議案	平成27年度事業計画について
	第3号議案	キャリアステップ制度及び就業規則等について
	報告事項：活動報告	
第5回評議員会 2月22日(日)	報告事項：新評議員の紹介	
	第1号議案	新理事及び監事の選出について

(3) 監査の実施

監事名	監査実施日	監査項目
田中監事 小林監事	平成27年5月18日	法人定款第11条第1項の規定に基づき、平成26年度事業に係る理事の業務執行の状況及び法人の財産の状況

2 障害福祉サービス事業

名称：就労支援施設ウィズユー
所在地：東京都足立区興野2-18-12
事業開始：平成22年4月1日
施設長：平 雅夫
サビ管：安川 直史

(1) 利用者数と動向

生活訓練・・・・・・・・ 7名

- 特別支援学校卒業生1名が4月より利用を開始した。
- (株)東京ヴァンテンへ、就職1名。

就労移行支援・・・・・・・・ 7名

- 特別支援学校卒業生1名が4月より利用を開始した。
- あしすと成人期グループ活動 Pado 利用者1名が7月より利用を開始した。
- ドイト(株)へ、就職1名。
- (株)オギツへ、就職2名。
- (株)テクノプロ・スマイルへ、就職1名。

※半年後に退職しB型の利用開始。

就労継続支援B型・・ 25名

- 就労移行支援ひまわり園から1名が4月より利用を開始した。
- 昨年度ウィズユーから就職した1名が退職し、8月より利用開始。
- 今年度ウィズユーから就職した1名が退職し、3月より利用開始。
- (株)ジンコーポレーションへ、就職1名。
- A型事業所「きせん」へ、1名が移行。
- A型事業所「ジーエフ」へ、1名が移行。

(2) 利用率(定員に対し)

利用率	生活訓練	就労移行支援	就労継続支援B型
年間	99.2%	74.4%	110.6%
昨年度実績	116.7%	114.3%	113.4%

※生活訓練は8月に1名が就職し、在籍6名となり、その内1名が不安定な通所であった。就労移行は9月中旬までに4名が就職し、在籍3名となった。3名とも安定した通所であったが利用率は8割を割ってしまった。就労継続支援B型は3名が就職及びA型事業所へ移行した。2名が不安定な通所であり、保護者と定期的に連絡を取り合って改善を図っている。

(3) 年間活動内容

月	事務	活動
4月	<ul style="list-style-type: none"> ○ 利用契約 ○ 受給者証確認 ○ 傷害保険加入 (AIU・ぜんち) ○ 推進費実績報告 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 開所式 & 入所式 ○ オリエンテーション ○ 喫茶オープン ○ 職員辞令 ○ 職員全体研修 ○ 細菌検査
5月	<ul style="list-style-type: none"> ○ 機構償還 ○ 利子補給申請 ○ 役員会 (決算・活動報告) ○ 財産変更登記 ○ 第三者評価 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 保護者会 ○ 消防訓練 ○ 利用調整会議 ○ 個別支援会議
6月	<ul style="list-style-type: none"> ○ 法人調査書 ○ 施設調査書 ○ 労働保険申告 ○ 定期消毒 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 個別支援会議 ○ 企業ボランティア受け入れ ○ ワークライフバランス表彰
7月	<ul style="list-style-type: none"> ○ 消防法定点検 ○ 月額報酬算定届 ○ 賞与 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 実習説明会 ○ 職員研修 ○ 細菌検査 ○ 個別支援会議
8月		<ul style="list-style-type: none"> ○ サマーパーティ (保護者参加型) ○ 中学生職業体験受け入れ ○ 個別支援会議
9月	<ul style="list-style-type: none"> ○ 役員会 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 消防訓練 ○ 特別支援学校等実習生受入 ○ 個別支援会議 ○ 職員全体研修
10月	<ul style="list-style-type: none"> ○ 共催会掛金変更 ○ スタッフ意向調査 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 実習受入 ○ 細菌検査 ○ 個別支援会議
11月	<ul style="list-style-type: none"> ○ 機構償還 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 実習受入 ○ 個別支援会議 ○ インフルエンザ接種開始 ○ (株)吉田倉庫 施設外作業実習

12月	<input type="checkbox"/> 役員会 <input type="checkbox"/> 年末調整 <input type="checkbox"/> 賞与	<input type="checkbox"/> あわてんぼうのサンタクロース (関係先訪問) <input type="checkbox"/> ウィンターパーティ <input type="checkbox"/> 職員全体研修 <input type="checkbox"/> (株)吉田倉庫 施設外作業実習
1月	<input type="checkbox"/> 来年度予算審議 <input type="checkbox"/> 用地償還 <input type="checkbox"/> 消防法定点検	<input type="checkbox"/> 新年会&成人を祝う会 <input type="checkbox"/> 消防訓練 <input type="checkbox"/> 細菌検査 <input type="checkbox"/> 利用調整会議 <input type="checkbox"/> 個別支援会議 <input type="checkbox"/> (株)吉田倉庫 施設外利用再開
2月	<input type="checkbox"/> 役員会 <input type="checkbox"/> 登記変更	<input type="checkbox"/> 利用調整会議 <input type="checkbox"/> 個別支援会議 <input type="checkbox"/> 創立5周年を祝う会 <input type="checkbox"/> 施設地域開放
3月	<input type="checkbox"/> 職員内示 <input type="checkbox"/> 賞与	<input type="checkbox"/> 新規利用者個別面談 <input type="checkbox"/> 個別支援会議 <input type="checkbox"/> 消防建物点検 <input type="checkbox"/> 中学生職業体験受け入れ

(4) 職員状況

◎職員構成

職名	人数
施設長	1名
本部長	1名
サービス管理責任者	1名
サービス管理責任者補佐	1名
生活支援員	4名
職業指導員	2名
就労支援員	1名
目標工賃達成指導員	1名

- 4月より1名復職(育児休業明けのため)
- 5月末で1名退職(家庭都合のため)
- 8月より1名復職(フランス洋菓子製造研修終了のため)
- 2月中旬で1名退職(結婚のため)
- 3月末で3名退職(一身上の都合により。内1名は白梅作業所への出向職員)

◎ 研修等

- 昨年度より引き続きキャリアステップ制度（※人事考課制度からの改称）策定会議を開く。各部署より代表者が参加し、佐藤社会労務士と協議の上策定。職員全員からの意見徴収や説明・自己評価なども定期的に行った。
- 法人スタッフ全体研修を年3回開催。平施設長による「ICFについて」、佐藤社労士による「キャリアステップ制度について」、多勢会計士による「経営の観点から見た理想の社員像とは」、山本氏による「社会人としてのマナー講座」を行った。
- 足立区委託事業の一つであるキーパーソン研修（講師：平施設長）が年10回開催。施設職員も講師及び聴講生として参加（延べ参加人数30名）。
- サービス管理責任者研修修了（2名。就労1名、生活1名）
- 相談支援従事者研修修了（2名）

◎ 就業規則改定／人事考課規定の制定

主な変更点 詳細は規定参照

条文	改正前	改正後
	<p>就業規則（常勤職員）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第22条（休日） ・ 第23条（振替休日） ・ 第29条（年次有給休暇） <p>給与等規程（常勤職員）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第9条（役職手当） ・ 第10条（地域手当） ・ 第11条（扶養手当） ・ 第12条（住宅手当） ・ 第14条（割増賃金） ・ 第15条（賞与） 	<p>就業規則（常勤職員）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第22条（休日） ・ 第23条（振替休日） ・ 第29条（年次有給休暇） ・ 第33条（産前産後休暇） ・ 第40条（自己都合退職） <p>給与等規程（常勤職員）</p> <p>役職手当、家族手当、割増賃金、賞与、算定対象期間</p> <p>地域手当、住宅手当 廃止 扶養手当を家族手当に変更</p> <p>育児・介護休業等規程</p> <p>第15条（育児短時間勤務）</p> <p>人事考課規程（制定）</p>

(5) 安全・防火管理

	月 日	内 容
第1回	5月19日(月)	通所時に実施・地震及び火災想定
第2回	9月 8日(月)	昼食後に実施・地震及び火災想定
第3回	1月19日(月)	帰宅前に実施・地震及び火災想定

○7月22日 西新井消防署立ち入り検査 指摘事項なし

(6) 健康管理

- 毎日の家庭との連絡帳のやりとりにより健康管理を行った。
- 今年度保健センターでの健診が廃止になってしまったこともあり、利用者に対する健康診断を実施することができなかった。今年度は協力医療機関の選定にとどまっている。
- 職員に対する健康診断を実施した。
- 年4回、細菌検査を実施した。

(7) 苦情対応

平成25年度、苦情件数は、0件であった。

(8) ワークライフバランス企業

足立区ワークライフバランス企業認定の更新を受けた。

(9) 受注作業等

◎パン・洋菓子

＜平成25年度＞ → ＜平成26年度＞
5,777,745円 → 5,851,314円

店舗の営業時間を平日10時から16時半までと拡大したことで、集客率が上がった。メトロイベントの参加時の売上が1日で190,000円を記録したことも大きく影響している。

車での時間を要する配達を削減し、徒歩圏内で届けられる地域に目を向け販売先の開拓を行った。それにより興本地域学習センター及びゆうあいの郷での販売が始まった。

◎受注売上

＜平成25年度＞ → ＜平成25年度＞
2,040,271円 → 3,123,066円
(施設内)

4,204,640円 → 75,655円
(施設外)

- ・できるだけ単価の高い作業を選定して請け負うようにしたことが売上のアップにつながっており、特に秋口に請け負った作業（ふなっしー関連グッズ）での売上が大きく影響している。
- ・利用者の作業時間を延ばしたことで、納品数が上がっている。
- ・施設外就労は、スタッフ1名体制で請け負える業務量に調整して頂く等、契約の見直しを行い、平成27年1月より週に一度のペースで再開した。

(10) 工賃

時給140円(施設内)、時給220円(施設外)

(11) 実習生・研修生及びボランティアの受け入れ

- 特別支援学校生徒等の実習 5校1施設 19名
- 中学生職業体験 1校 2名

(12) ヒヤリ、ハット

- 毎日終礼にてヒヤリハット報告を徹底しているため、利用者の大きな事故につながる件はなかった。
- スタッフ一名が出張先へ移動中、自転車にて転倒することがあった。

(13) その他

- 第三者評価を5月に実施した。

3 公益事業（１）

事業名：発達障がい者（児）専門相談支援等に関する委託

実施場所：主に足立区障がい福祉センターあしすと

東京都足立区梅島 3-31-19

事業開始：平成 25 年 7 月

責任者：平 雅夫

（１）発達障がい者支援関係機関連絡会

障がい福祉センター、教育相談センター、衛生管理課、障がい福祉課、ハローワーク足立、区内福祉事務所との連携会議を年 2 回（5 月、1 月）実施した

発達障がいが中心的テーマであるが、区内関係機関が一堂に関するネットワークづくりの一環となっている。

（２）連携会議

月に 1 回の頻度で連携会議を開催し、区内における発達障がい者（児）に関する支援や啓蒙活動等について検討した。

今年度は、各委託事業に関する調整に加え、関係機関連絡会での事例検討の進め方、若年支援のあり方等について意見交換や助言を行った。

（３）専門助言相談

○個別相談支援件数 のべ 31 ケース

○成人期グループ活動 Pado 在籍者 個別相談支援件数 のべ 20 ケース

継続的に相談を実施するケースもあるが、1 回のみで終結するケースもあり、相談の継続、終結に関する判断を適切に行う必要がある。

また小集団活動である成人期グループ活動 Pado 在籍者の相談も継続的にあり、ケース担当者との情報及び支援方針の共有を図った。

（４）成人期グループ活動 Pado

あしすと内において成人期の発達障がい者（疑いを含む）を対象にソーシャルスキルトレーニングを中心としたグループ活動を実施した。

○実施回数 4～6 月期 11 回 8～3 月期 31 回

○参加者 4～6 月期 のべ 24 名 8～3 月期 のべ 136 名

今年度は、前年度からの継続として 4～6 月期、7 月の再検討会議期を経ての

8～3月期の2期であった。前期の内1名の参加者は、この活動をきっかけにウィズユーの利用につながり、その後就労にもつながった。後期の参加者は出席率90%以上を保ち、それぞれ将来の日中活動先に対する助言・アプローチを行い、個別ケース担当者（あしすと相談員）と情報共有を行った。

(5) 発達障がい者本人向けワークショップ

6月より土曜日に5回、本人向けワークショップを行った。

内容は、スケジュール・金銭管理、対人スキル、ストレスへの対応法であった。

○参加者 のべ46名

求職中の発達障がい者や就職中の発達障がい者が参加した。

(6) キーパーソン研修

区内福祉施設職員、教員、保健師、ケースワーカーなどを対象とした発達障がい者育成キーパーソン研修を実施した。

全10回で行い、発達障がいに関する基礎知識やICF（国際生活機能分類）を活用した個別支援計画作成などの研修及び事例検討を通してのグループディスカッションを実施した。

○参加者 のべ431名

小中学校の特別支援学級または高等学校の教員や施設職員、など多様な機関からの参加があった。

(7) ペアレントトレーニング

学齢期の発達障がい児の保護者に対するペアレントトレーニングを実施した。

トレーニング内容は、「行動の理解と支援」、「社会性の理解と支援」、「学習の理解と支援」など、個別面談も合わせて10回コースを2度実施した。

○参加者 グループ1 子どもが低学年・中学年の保護者4名
グループ2 子どもが低学年の保護者4名

特別支援教育が始まって10年以上経つが、低学年を中心に特別支援教育や学校の在り方に対し、ネガティブな感情を持つ保護者も少なくなかった。福祉と教育の連携も含めて、今後の課題であろう。

また「成功に導いて褒める」「スモールステップ」等の基本的な考え方に強い

共感を示す保護者が多く、将来を見据え、幼少期から適切な対応方法を伝える意義は大きいと思われる。

(8) 研修・啓発活動

区内関係機関向け、研修・啓発活動として、以下を実施した。

- 昨年度作成のリーフレットの継続配布
- 若年支援・大学連携に関する情報共有及び助言
- 区民向け講座に関する情報共有及び助言
- 家族向けワークショップに関する情報共有及び助言

事例検討会に関しては、キーパーソン研修に組み入れたこともあり、今年度は開催を見送ることになった。

4 公益事業（2）

事業名：成人期発達障害者支援事業に関する委託事業

実施場所：東京都世田谷区上用賀5-24-18

世田谷区立心身障害者休養ホームひまわり荘3階

事業開始：平成24年10月

責任者：高祖真樹・平 雅夫

（1）発達障害者支援事業ゆに（UNI）

成人期発達障害者29名が継続的に利用した。

1）利用日時

火曜日～土曜日 10:00～16:00

2）職員体制

職名	人数
代表（連絡担当）	1名
責任者	1名
支援員	3名

事業計画時は、責任者1名と支援員1名の常駐体制をであったが、3月から法内化予定でもあり支援員を3名体制とした。

3）相談支援

定期的にすべての利用者に日常的に相談支援を実施した。

相談支援については、ICFを活用した個別支援計画へ内容を盛り込む形とした。

学齢期のいじめ被害などからくる対人不安に悩まされている利用者が90%を超えており、大きな課題であることが分かった。

4）居場所及び就労準備訓練

ワークサンプル幕張版などを活用しながら、居場所としての機能を確保しつつ、就労準備訓練を実施した。

週1日の利用さえ不安定だった利用者などが、週4日の定期利用が可能になるなど、安定した利用ができるようになってきている。

5）就労体験

発達障害者は、イメージーションの問題があるため、施設内の就労準備訓練と共に実際の職場での就労体験を積ませることが必要である。

世田谷区役所内の体験実習、ひまわり荘内での実習などを実施した。

6) 就労支援及び定着支援

一般就労	障害者雇用	大学進学	就労移行支援 → 障害者雇用
3名	7名	1名	2名

障害者雇用枠ではなく、一般就労として3名が就労した。就労先は、清掃、パン製造、学習塾である。清掃業についた者に関しては、企業が発達障害者であることを把握した上で、一般就労枠での採用となっている。その者については、企業がお休みの日に、ゆにの利用を継続している。

障害者雇用での就労者は7名であり、東京都医学総合研究所、EY税理士法人、CSビルサービス、楽天、シダックスに雇用されている。ゆにからも定期的に訪問しているが、土曜日などを活用し、相談に訪れている。

7) グループワーク

発達障害者は、対人コミュニケーションが特異であるため、グループよりも個人が優先されがちであるが、グループワークが有効に機能することが実は少なくない。十分に理解でき、体験できるように配慮し講座を実施した。

前期 水曜日コース（実施場所：三軒茶屋おしごとカフェ）

回数	内容	参加者
第1回	ストレス解消法（ストレスの正体）	12名
第2回	エゴグラム（自分を分析しよう）	15名
第3回	日常生活とストレス	13名
第4回	自分に合ったストレス解消法	12名
第5回	仕事とストレス	14名

合計 66名

前期 土曜日コース（実施場所：上用賀アートホール2階）

回数	内容	参加者
第1回	ストレス解消法（ストレスの正体）	14名
第2回	エゴグラム（自分を分析しよう）	20名
第3回	仕事とストレス	15名
第4回	自分に合ったストレス解消法	20名

第5回	自分の良さを伝えるためのコミュニケーションとマナー	22名
-----	---------------------------	-----

合計 91名

後期 水曜日コース（実施場所：三軒茶屋おしごとカフェ）

回数	内容	参加者
第1回	ストレスの正体	12名
第2回	仕事とストレス	14名
第3回	日常生活のストレス	14名
第4回	エゴグラム（自分を分析しよう）	13名
第5回	自分に合ったストレス解消法	17名

合計 70名

後期 土曜日コース

（実施場所：第1～3回 上用賀アートホール2階
第4～5回 用賀区民集会所
第6回 世田谷産業プラザ

回数	内容	参加者
第1回	発達障害とは	33名
第2回	就労支援・ジョブコーチを知る	28名
第3回	福祉制度を知る	26名
第4回	障害基礎年金を知る（講師都合により変更） 福祉制度を知るII	29名
第5回	ゆに（UNI）体験&説明会	24名
第6回	障害基礎年金を知る	20名

合計 160名

合計参加者は、のべ387名であった。この数は、のべ数ではあるが大きな数字といえよう。U-SQUAREの取り組みにより、潜在的に支援を求める発達障害者の一定の層が表面化してきたといえる。

その中には、障害を職場には伝えず、いわゆるクローズで就労している発達障害者の一定数の参加があった。講座型のスタイルという気軽なスタイルが、参加を促進した可能性がある。

講座の浸透がなされた後半になり、次第に家族の参加が増加する傾向にあった。家族支援の一環としても問題解決をテーマとした講座は活用が可能と考えられる。

5 公益事業（3）

事業名：西東京市相談支援センター相談支援事業に関する委託事業
実施場所：東京都西東京市田無町4-17-14
西東京市相談支援センター「えぼっく」
事業開始：平成23年5月
責任者：平 雅夫

（1）活動内容

発達障害児・者の本人・家族の相談について、
のべ56件の相談があった。

西東京市内ペアレントメンター実施団体への研修等を行った。

6 公益事業（4）

事業名：JICAブラジル国PIPA自閉症児療育学級への支援を通じた
自閉症児療育プロジェクト委託事業
実施場所：ブラジル国サンパウロ
自閉症児療育学級「PIPA」
事業開始：平成25年7月
責任者：三枝 たか子・平雅夫・内坪智美

（1）活動内容 現地職員へのスーパーバイズ
カリキュラム作成・講演活動 等
7月と12月に平雅夫が現地との打ち合わせに渡航
7月には講演を合わせて実施。200名超が参加した。

（2）職員配置 三枝たか子（平成26年12月まで現地派遣）

PIPAが、現地厚生局の認可施設となり、補助金の対象となることができた。
今後、経営的な安定が図れるとともに、スタッフの配置基準も明確となり、質
的な向上も見込まれる。

7 総括

○障害者福祉サービス事業及び各公益事業において、利用者及び職員に関して大きな事故等が発生せず、安全に事業の運営がなされた。

○障害者福祉サービス事業及び公益事業において、10名を超えて企業への就労が実現し、就労移行に対して大きな成果が見られた。一方、就労移行のため、収入が当初予算よりも大幅に減少するなど、赤字決算の一因となった。

○人事考課制度の導入については、多くの職員が関心を示しており、すべての職員で作り上げていくことができた。一方で、運用については今後慎重に進める必要があり、子育て、介護にかかわる職員の多さもあり、不平や不満につながらないように配慮していく。

○ウィズユーにおいて第三者評価を実施し、支援内容について高い評価をいただいたが、実質的なワントップ体制からの脱却などの指摘もあった。改善点については平成27年度からスタッフによる運営体制の強化を図る。

○ウィズユーにおける工賃向上については、受注作業及びパン販売など、新しい試みを実行してきたが、収益に大きな変化はなく、平成27年度の最優先課題となった。

○世田谷の公益事業が、年度内3月に法内化予定であったため、職員の配置増で対応した。結果として工事の遅れから年度内の法内化ができず、収支がマイナスとなり、赤字決算の要因となった。

○JICAの公益事業において、厚生局の認可施設となるなど成果は上がった。今後、現地より継続的な支援を望まれているが、どのような形態での支援が可能か十分な検討が必要である。

○西東京市における新設の施設については、借入金の高さを指摘され、賃貸による新設へと方針を転換することとなった。一件、市より紹介物件があるが、設立に向け、物件探しを強化する。

足立区におけるグループホームについては、土地の貸主が確保できた。