

### 障害福祉サービス事業

- ア 東成育成園の経営  
(生活介護25名 就労継続B型25名)
- イ 港育成園の経営  
(生活介護40名)
- ウ 港第二育成園の経営  
(就労移行支援20名 就労継続B型20名)
- エ ワークスいけじまの経営  
(就労継続B型20名)
- カ 福島育成園の経営  
(生活介護100名 施設入所支援40名)
- キ 移動支援・居宅介護・重度訪問介護(西区)
- ク 共同生活援助事業(メープル、ビーンズ)
- ケ 短期入所事業(福島育成園)
- コ 相談支援事業(西区・東成・ぽると・福島)
- サ 日中一時支援事業(東成・港・港第二・福島)

### 各種福祉事業

- (1) 知的障がい児親子通所事業(大阪市委託)
- (2) 障がい児等療育支援事業(大阪市委託)
- (3) 障がい者就業・生活支援センター事業  
(西部地域就業・生活支援センター 大阪市委託)
- (4) 知的障がい者雇用促進事業(エル・チャレンジ)
- (5) 知的障がい者移動支援従業者養成研修事業  
(26年度は最低催行人数以下で中止)
- (6) 区障がい者相談支援センター事業  
(大阪市委託)

### 【法人本部】

平成26年度では大阪市の委託事業である地域活動支援事業が廃止となり、法人本部で実施してきた各種事業についても、一般市民向け事業と会員向け事業の仕分けを行い実施しました。

法人経営面においては、法人内各事業所で人員が減ってきている中、効率的に業務を行うため、平成26年度には「スキルアップ検討委員会」ならびに「研修企画委員会」を設置し、職員のスキルアップを図りました。併せて、エリアや施設の枠組みを超えて職階ごとに横断的な研修会等の実施についても検討し、法人全体研修として障害者差別解消法と合理的配慮をテーマとした研修を実施しました。また、階層別研修として主任級を対象とした「接遇マナー研修」を実施することができました。一方で「リスク管理委員会」を設置し、リスクマネジメントについて共通認識を図るとともに各種事例について検討を行いました。

また、法人内各事業所を所在地ごとのエリア単位の枠組みで課題検討を行い、エリア内の各事業所で協力体制を取りながら課題解決を図りました。その結果、港エリアでは港育成園と港第二育成園の両方で連携をより図り、ご利用者様の適正に合った支援方法を模索する等に至りました。今後はエリア内に留まらず法人全体で横断的に共通する課題を法人職員が主体となって精査・検討を行い、永続的に安定した法人経営を実施できるように努めます。

会員組織としての育成会では、平成25年度より会員規程の改正を行い、従来の支部会員ならびに個人会員に加え、本人会員と学齢会員を新設して会員の拡大を図って参りました。これにより大幅な減少は食い止めることができましたが、親の会員が本人会員に転換してきていることもあり、若干の減少となっています。今後も会員の減少を抑制するための方策について、支部の代表者ならびに役員による検討が必須であると考えており、会員組織の意思決定機関の整備が課題になります。

平成26年度では本人会員で組織された「きずな会」が、初めて育成会全国大会の本人大会ならびに近畿大会の本人大会に参加しました。「きずな会」の参加された方々は、全国や近畿にある本人の方々に刺激を受け、活動方法について情報交換をする等して「きずな会」自体の活動も活発化しつつあり、会員数も徐々にではありますが拡大してきています。

### 【東成育成園】

東成育成園では、生活介護(定員25名)と就労継続B型(定員25名)で事業実施してきました。

東成育成園では就労継続B型だけでなく、生活介護でも日中活動の中心を軽作業とし、一年を通じてそれぞれが持てる力を精一杯発揮しました。また、その作業をより効率よく、意欲的に取り組めるように、両事業とも定期的にレクリエーション等を実施し、メリハリのある毎日を過ごしました。さらに、就労継続B型の自主製品である焼菓子の外部販売の機会も積極的に活用し、多くの企業や学校、地域のイベントなどに出向きました。

その他、大阪城へのお花見ウォーキングや運動会、プール、納涼大会やクリスマス会、雪遊びなどの季節の行事も概ね月に一回の割合で実施し、様々な経験を積むことができました。これら日々の作業をはじめ、行事やレクリエーションなどのプログラムを