



# 2014年度事業報告書

社会福祉法人 加島友愛会

# 2014年度 事業報告全体総括案

## I. はじめに

戦後生まれ団塊世代が75歳を迎える2025年には75歳以上の高齢者比率が18.1%となり、高齢社会における社会保障費の増大に備え社会保障審議会等では、今後、増えつつづける社会保障費への対応や介護職員の確保に向けて議論を重ねてきています。現行の福祉制度の基底には2000年の社会福祉基礎構造改革があります。この改革では社会福祉制度全体が、社会的弱者の援護救済から、全ての国民の社会的な自立支援をめざすものであることが基本理念として明示されています。

また制度改革では、「利用者による選択」と「事業所と利用者の利用契約」する仕組みとし、事業者は国・地方自治体からの出来高払いの「報酬」及び「利用者負担金」を受け取る仕組みが導入され、高齢分野では2000年に介護保険がスタートし、障害分野では2006年障害者自立支援法がスタートしました。

この改革から15年が経ちましたが、高齢、障害分野それぞれ状況はまた様変わりしています。また新たな課題も浮き彫りになる中、今後の福祉制度について再考する時期となっています。

こうした中、2014年度に厚生労働省では、高齢・障害分野のそれぞれで2015年度報酬改定に向けた議論がなされました。最終的には高齢分野の報酬改定では2.7%減のマイナス改定となり、障害分野はプラスマイナス0改定となったものの、新たな充分分の予算確保に対応するため実質的にはマイナス改定となり、当法人にとっては、大変厳しい報酬改定となりました。他方、この報酬改定によって、介護職員の処遇改善が充実され、平均月額1人15,000円の処遇改善加算からさらに上の平均月額27,000円相当の加算が創設されました。

当法人としても、報酬改定に対応し、制度上の非該当職員も含め、更なる職員の処遇改善を実施する予定です。

一昨年より、社会福祉法人の在り方について議論されておりましたが、2014年度は社会保障審議会の中に福祉部会が設置され、社会福祉法人改革制度について報告書がまとめられました。政府は社会福祉法の改正を予定しており、社会福祉法人改革については、その報告書の内容を大きく反映した改正案となっています。ガバナンスの強化、財政規律の確立、地域貢献の可視化などが改革の柱となっています。

また、政府・与党の税制調査会で2015年度税制改正に向け、社会福祉法人への課税を検討されてきました。結果、今税制改正での課税は見送られることとなりましたが、社会福祉法人への課税は引き続き検討することとなっており、まだ予断を許さない状況です。

この4月からは生活困窮者自立支援法が施行され、自立支援相談や就労準備・訓練等が制度化されました。当法人としても生活困窮者への支援の充実に向けて検討を始めなければなりません。

このように、福祉・介護の状況は大きく変化し、それらに対応するために法制度も見直しや創設が頻繁になされている状況です。

当法人もこれらの状況をしっかり捉え、新たなニーズや社会福祉法人として時代の要請に応えられるよう取り組みを進めていかなくてはなりません。

## II. 地域に夢を社会福祉レインボープラン10年計画の推進

「社会福祉レインボープラン10年計画」は、加寿苑の待機者解消を目指す介護付き有料老人ホーム「リュミエール加島」、小規模多機能型居宅介護事業「ミント」、市営住宅ストック計画にともなう障害者グループホームの移転問題、障害者グループホーム「トレフル」及び「ヘルパーステーション」、豊中市の障害者就労継続支援事業A型（雇用型）「ル・プラス」など第1期は2013年度で完了しました。

10年計画では、第2期として、①保育事業、②児童擁護、③人材確保と人材育成（当初は「医療・福祉専門学校」）を掲げてきました。

2014年度は、加寿苑で発生したサービス残業問題の対応に本部事務局が多くの労力と資金約4000万円余を費やさざるを得なかったこと、有料老人ホーム・リュミエール加島および小規模多機能型居宅介護・ミントが運営的に厳しい状況が引きつづき、3年での事業収支バランスが取れないことが明らかになったことなどにより、法人全体として人的にも資金的にも第2期に着手する余裕はなく、2014年度はレインボープラン第2期に備え資金・人材など力を蓄積すべきと判断し、第2期実施の時期は新年度への積み残しとなりました。

しかしながら、10月大阪市が旧加島人権文化センターを売却することが明らかとなり、状況は一変しました。

法人本部は、大阪市へ「当該物件の加島友愛会への譲渡」の要望書を提出するとともに区内市議員への協力要請を行い、12月には大阪市当局と協議を行いました。

結果的には、要望書について大阪市は拒否し、3月に一般競争入札による売却が実施されました。

当法人はこの一般競争入札に参加、入札の結果当法人が落札し、大阪市と売買契約を交わして4月16日に売買代金・所有権移転登記費用を支払いました。4月24日に旧加島人権文化センター2,084㎡の敷地は当法人所有となりました。

レインボープラン第2期を具体化する用地の確保により、2015年度はどのような福祉事業を計画するか、既存建物撤去猶予期間2年という時間的制約の中で早急に固めなければなりません。

### Ⅲ. 加島・三津屋から他地域・市内・府下・他県への事業展開

豊中市で始めた障害者就労継続支援事業A型「ル・プラス」の「ふとん類のリサイクル」は売上が月額4,462千円、1日平均利用者数15.4人、一般企業への就労移行2人と開設2年目で目覚ましい実績を上げています。

また、10月には豊中市の緊急雇用事業を受注し、6人の障害者が利用するなど「ル・プラス」は順調に事業展開しています。

豊中市での更なる事業展開を図るため、精神・知的障害者の中でも自立度の高い人を対象とした就労移行支援事業を開設すべく活動してきました。

レインボープラン第2期に備え、当年度は人的資金的蓄積、準備期間としてきましたが、新年度以降も他地域への事業展開を積極的に進めていかなければなりません。

### Ⅳ. 職員について

- ① 法人全体での職員数は、2015年4月現在、本務職員146人、常勤嘱託職員35人、非常勤職員133人で合計317人（うち兼務7人）となります。

昨年2月職員実数296人のうち男性は134人、女性162人となっており、平均勤務年数は、本務職員が男性8年10ヶ月、女性7年3ヶ月で、常勤嘱託・非常勤職員を含む全体では男性5年0ヶ月、女

性4年8ヶ月となっています。

職員の介護に関わる資格については資格手当を支給しています。昨年4月現在の実職員数310人のうち129人に支給、内訳は介護福祉士49人、社会福祉士9人、精神保健福祉士3人、介護支援専門員0人（他資格で受給）、看護師・准看護師13人、管理栄養士・栄養士6人、理学療法士1人、鍼灸師1人、ヘルパー1級1人、社会福祉主事24人、教諭3人、保育士・幼稚園教諭13人となっています。

有資格者数は、その施設・事業の介護サービス水準を示すものとされ介護報酬に反映されます。なお、ヘルパー2級・無資格の職員にも3年以上勤務している者に資格手当を支給しています。

- ② 職員の離職問題、定着性の課題は、慢性的職員不足の状況の中で一昨年加寿苑で発生したサービス残業問題が示すように、対象職員全員に4196万円余（法定福利費別）の時間外手当を支給して一応の解決をみたものの基本的解決といえるものとは考えていません。

「働いてみたい」「働いて良かった」「やりがいを感じる」との評価を受けるような加島友愛会、各施設・事業のブランド力の醸成、人材育成・教育プログラム、事業方針に対応する適正な職員配置数問題など課題は継続して取り組まなければなりません。

- ③ 母子・父子世帯など単親で扶養する職員、扶養家族に障害者がいる職員には、扶養手当の単価を上げるなどの優遇措置を講じており、17人が支給対象です。（本務職員・常勤嘱託職員の5.5%）障害者雇用数は23人で障害者雇用率17.28%（法定雇用率2.00%）となっています。この高い障害者雇用率は豊中市で運営する障害者就労継続支援事業A型（雇用型）事業所ル・プラスの障害者雇用の増進などによるものです。

当法人の社会福祉事業が、加島・三津屋地域などの雇用促進だけでなく、社会的弱者といわれる人たちの雇用促進など地域社会に貢献できるよう努めてきました。

## V. 本部機能の強化と事業運営の効率化・健全経営

- ① 当法人の社会福祉事業は、高齢者福祉部門が3施設（加寿苑・リュミエール加島・ヘルパーステーショントレフル）13事業、障害者福祉部門が5施設（加島希望の家・アンダンテ加島・かしま障害者センター本館・北館・豊中市ル・プラス）20事業を運営し、利用者実数は本年2月でLink卒業者会を含めると1,019人という規模で展開しています。

また、職員数も実総数で310人になり、2014年度決算の事業活動収入は、16億7,557万円余という規模になります。

こうした事業規模の拡大にともなう事業管理、労務管理、会計経理、総務・庶務などの本部事務局の業務量の増大への対応として、事務職員を増強（一昨年）するとともに、業務の見直し・業務分担の見直し職員のスキルアップなど本部機能を強化してきました。

旧加島人権文化センターを活用したレインボープラン第2期をめざした準備室の立ち上げなど、本部機能のさらなる強化が新年度の課題となります。

- ② 本部と施設長で構成する経営会議では、毎月の事業実績報告、当面の事業計画、各施設の事業報告と事業計画、職員の状況や求人募集、人事評価、イベントなど友愛会事業全体を把握し、課題を共有し方針を立て実施してきました。

また、会計経理については、毎月、常務理事（会計責任者）・経理部長・本部事務局長にて現金、預貯金などを点検し、実査報告として理事長に提出しています。

当年度の事業運営は、効率的に、円滑にすすめ、決算報告・施設事業報告のとおり健全な経営をしてきま

した。

- ③ 高齢者介護の世界は、2000年の社会福祉基礎構造改革以来、市場競争原理が導入されています。一般企業・個人企業・農協・生協・NPO法人など様々な経営主体との競合がますます激しくなっています。

この加島・三津屋地域でもこの10数年で福祉事業者が急増、その影響を受けて加寿苑デイサービスの利用数が減少、小規模多機能型居宅介護ミントの利用者確保に困難さが増しています。

こうした地域の状況を踏まえて、高齢者部門・事業単位に任せず、本部が的確な方針を示し実行することが急務となっています。

## VI. 人事考課（評価）制度の実施

- ① キャリアパス構築に関わって、管理職体制の改革、就業規則の改定、給与体系の改定、職務ランク（職責）別の業務基準書を一昨年整えました。

当年度も、人事評価は年2回実施しており、人事評価の結果を人事評価会議（理事長・本部事務局、施設長で構成）にて集約・検討し、常務会に諮った上で夏・冬季賞与に反映させました。

また、課長以上の管理職についても本年度に入り、施設長など管理職に2014年度の業務評価、職務遂行能力についてアンケート形式で自己評価させ、理事長は必要がある職員のヒアリングを実施、その上で理事長が総合的に評価し2015年度の基本給を決定しました。

- ② 一般職員はともかく管理職に、キャリアパスや人事考課制度についての理解は進んでいるものの、経営的観点で事業を分析することに欠けている者が多数いて、そのポストに求められる能力や業務内容について全く理解していない者もいます。

施設経営に携わる者の意識改革、管理職の適材適所・組織の機構改革が必要です。

## VII. 法人全体の事業実績と事業収支

- ① 総じて、順調に発展的に福祉事業は運営されてきました。

各施設・事業部門については、施設長・事業責任者が報告します。

- ② 事業実績、事業収支結果について、経営責任があり「管理監督の地位にある」理事長をはじめ施設長・副施設長・事務局長・部長・課長はその地位や給与などで責任を明らかにしなければなりません。

一般企業などが参入し福祉施設など福祉事業が市場競争原理で運営される時代となったことをふまえ、約1000人余の利用者、300人余の従業員を抱える加島友愛会を守るためには、法人運営責任者が一般企業の経営（成果主義）に学び法人事業運営に活かし成果を示すことが肝要です。

2015年度の昇格・昇給を査定するにあたり、管理職については、各人の人事評価を行った上で給与を決定しています。昨年度の業務実績・事業実績によっては昇給もあれば降給、昇給停止の者もおります。

今後も、この考え方・姿勢で加島友愛会の運営経営にあたります。

- ③ リュミエール加島の現場状況把握と業績向上を図るため、月例の運営会議に理事長が参加してきました。

人員不足の中で生じた労務管理問題（サービス残業問題）など運営状況にさまざまな課題を抱えていると判断し、加寿苑についても月例の運営会議に理事長が参加してきました。

高齢者福祉部門については、特養加寿苑以来約15年を、介護報酬の改定など外部環境の変化があるものの、利用者状況、職員状況、事業収支状況、その他施設内事業間連携、リュミエール加島と加寿苑間連携など経営的運営的視点でみると多くの問題があります。

これらの問題・課題を共通化し連携を強化するため、高齢者部門会議を昨年度以来開催してきました。いまだ端緒についたところですが、旧加島人権文化センター活用の課題が新たに浮上し、高齢福祉部門会議が重要な役割を果たさなければなりません。

- ④ 利用者の状況については、2014年度加島友愛会の高齢・障害それぞれの福祉サービスの利用者は、高齢福祉で452人、障害福祉でLink 卒業者会104人含め567人、合計1,019人ありました。

うち加島・三津屋地域内が全体で432人約42.4%、高齢者部門では306人67.7%、障害者部門では126人の22.2%となっています。

障害福祉サービスには大阪市内全域から利用いただき、豊中市内の利用もル・プラスが昨年より増加しています。

詳細は、『資料：社会福祉法人加島友愛会2014年度事業概要』

- ⑤ 事業収支については、事業活動収支計算書（新会計基準）で見ると、事業活動増減の部では、収入が前年度比2.24%増の1,675,571千円、支出が5.91%増の1,553,537千円、増減差額が122,034千円と29.02%の大きな減額となりました。

経常増減差額も126,077千円と20.40%減額、昨年度を大幅に落ち込んでいます。

増減差額の大幅な減額の要因は、加寿苑のサービス残業問題解決に当年度分として34,367千円の時間外手当を従業員に支給したことにあります。これがなければ、さらに増減差額は増益となったでしょう。

支出の大半を占める人件費支出および福利厚生費・職員研修費は、1,058,472千円（前年度985,731千円）となり、人件費比率は63.17%（前年度62.31%）になります。

人件費支出額には時間外手当を含んでいますが、それでも収入の大幅増が人件費支出の伸びを吸収した形で人件費比率の伸びが抑制されました。

なお、定期昇給を実施し、本務職員の夏・冬のボーナスを基本給×4.5ヶ月分支給、常勤嘱託職員にも支給しました。

減価償却後の資産合計は、旧加島人権文化センター敷地を含め3,155,537千円と前年度比81,005千円増額、負債を差し引いた純資産は、2,233,912千円と前年度比16,027千円の減額でした。

## VIII. リスクマネジメント

- ① 各施設では、事故防止、感染症予防、防災対策に努めてきました。

インフルエンザの予防注射については、法人が全額を負担する形で全職員接種を呼びかけ、利用者にも任意でしていただいています。

アンダンテ加島で2月にウィルス性の腸炎に入所者17人が感染しましたが、幸いにも皆さん軽度な症状で収まりました。また、感染拡大の措置を講じ5日で収束することができました。

同じく、リュミエール加島でもウィルス性腸炎に入所者18人感染し、こちらも19日で収束しています。

送迎などで使用する車両は、法人全体で25台あり、全て自動車保険に入ってます。施設内での物損事故、送迎途中での「接触事故」など3件がありましたが、保険会社を通じたりして問題は解決しています。

- ② 高齢者・障害者ケア付き市営加島南第3住宅は、当法人が大阪市の委託を受けて『高齢者・障害者が自立して快適な生活を営むことができるよう緊急時通報システムと生活援助員による生活相談や緊急時の一時援助が受けられる』制度にもとづき、当法人職員が居住してサービスを19世帯の方に提供してきました。

昨年10月ころから、住民の1人が当法人職員の生活援助員に苦情を訴えてきました。文書や電話で加寿

苑、法人本部、大阪市に対し執拗な行動をとり、生活援助員が精神的に疲労困憊の状況となりました。

本部が住民を集めて「ケア住宅制度とは何か」「生活援助員の業務とは何か」基本的なことを説明し、生活援助員の交替を告げて住民全員の了解をえました。

その他、利用者・家族との連携は良好な状況にあり、特段の苦情はありませんでした。

## IX. 人材の育成・確保、職員研修

① 本部主催の新採用職員基礎講座、各施設独自の新人職員教育プログラム外部研修、行政主催の研修、自閉症 e ネットサービスの研修など個別専門分野研修に職員を積極的に参加させてきました。

(研修実績は、別途資料を参照してください)

② 人材の確保については、ハローワーク・福祉人材センター・求人広告会社の活用、福祉専門学校への働きかけなど積極的に取り組んできました。

しかし、福祉専門学校の学生が少なくなっていること、転職して福祉分野に仕事を求める人にはミスマッチが起こりやすい状況があります。

現状として、人材不足の問題が施設現場では恒常化しています。

## X. 米の産直交流、ジョブコーチ人材育成、国際貢献交流

滋賀県の JA 東びわこ・特別栽培米部会との「顔の見える安心・安全な米の産直交流」は、住吉の仲間と始め 20 年目を迎えます。

5 月の田植えには 82 人、10 月の稲刈りには 79 人の施設利用者・職員が参加しました。

当法人の米購入量は、2014 年 4 月～2013 年 3 月（26 年産米）で 17,225 kg（前年度約 17,210 kg）の微増実績となりました。

この地産交流では、尼崎市上の島地区の新設幼稚園が本年 4 月より購入をはじめ、この取組の輪が広がりました。

当法人の特徴ある取組みとして今後も継続していきます。

10 月、障害者職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成研修を NPO 法人ジョブコーチネットワークと共催して第 6 回目を実施し、全国から 48 人が参加し大きな成果をみています。

今年も、JICA（国際協力機構）の委託によりマレーシアの障害者雇用促進の人材育成に関わり、講師派遣や見学受け入れをしました。

## XI. 機関運営・機関紙発行・ホームページ

- ① 理事会    5/24    10/4    12/6  
              3/22    3/12    3/21
- ② 評議員会    5/24    12/6    3/21
- ③ 常務会    5/8    5/20    10/1    11/28    1/29    3/6
- ④ 経営会議    4/14    5/12    6/10    7/14    8/18  
              9/10    10/14    11/10    12/8    1/13

- ⑤ 『かしま友愛』 発行 第27号（6 / 17） 第28号（1 / 1）  
第29号（6月末予定）  
約2, 200部配布
  
- ⑤ ホームページ 刷新中です。（7月頃リニューアル予定）



# 加寿苑

## I. はじめに

加寿苑は、1996(平成8)年に美津島地域在宅サービスステーションとして開設され、介護保険制度が始まる直前の2000(平成12)年3月に特別養護老人ホームとして再スタートを切りました。

加島・三津屋地域にある唯一の特別養護老人ホームとして、入所部門(定員84人)を中心にショートステイ(定員16人)、デイサービス(定員23人)、居宅介護支援事業、地域包括支援センターなどの事業を展開しています。

『住まい』として利用者に日常の生活を送っていただけるよう、また加寿苑での暮らしに『いきがい』『やすらぎ』『ゆとり』を感じていただけるよう努める」を基本理念として、ケアの質や利用者・家族の満足度を高めるため、利用しやすい体制づくり、職員の確保、研修等によるレベル向上をはかっていきます。

## II. 利用促進

特別養護老人ホームでは、年間の利用状況が一日平均81.4人(入院者のぞく、13年度は80.3人)でした。

ショートステイでは、一日平均13.1人が利用しました(13年度14.0人)。

入所とショートステイを足した年間稼働率は94.53%(14年度94.29%)で目標数値の95%には至りませんでした。前半に退所者が多く、新規入所者の決定に時間がかかったことなどが原因として考えられます。

デイサービスでは、一日の平均利用者数は16.7人(稼働率72.7%)となっています(13年度18.5人)。デイサービスの稼働率は90%と設定していましたが、長期入院者の増加や他事業所との競合などで利用者の獲得が伸び悩みました。ケアプランセンター等への営業活動が継続して必要です。

ケアプランセンターでは年間のケースが563件となっています。年度途中からケアマネージャーが1人体制となり、ケースの増加をはかることができませんでした。

2011年4月より事業受託した淀川区西部地域包括支援センターでは、総合相談2864件、予防プラン1572件を担当しました。

加島南住宅高齢者ケア付住宅の生活援助員設置も12年目を迎え、加寿苑がバックアップ施設となってきました。

## III. 「ゆとりを感じさせるケア」の具体化

前年度に引き続き「ゆとりを感じさせるケア」を目標とし、具体的な課題として「利用者・職員間のコミュニケーションの増加、個別ケアの重視、事故の回避」をあげました。リスクマネジメント、感染症、床ずれ防止の研修会を各2回実施し、職員間の認識の統一をはかってきました。

特養のフロアでは、「年齢や介護度、それまでの生活習慣の異なる利用者を一堂に会して介護することには無理がある」との視点から、デイルームの小規模化に継続して取り組んでいます。利用者が落ち着いて過ごすことのできる空間作りは、今後他施設の工夫からも学んでいかなければなりません。

また2012年度から実施している「看取り」の取り組みでは、5人の「看取り」をおこないました。

特養各フロア(ブロック)の年間目標(2014年度)

- ◇1階 「家族との関係を深める」
- ◇2階① 「排泄に関する問題を解決し、快適な生活を送る」
- ◇ " ② 「職員のレクリエーション技術の向上」
- ◇ " ③ 「入所者の楽しみを見出す」
- ◇3階A 「排便ケア ～入所者の生活の質の向上を目指して～」
- ◇ " B 「続・食堂の小規模化 ～入所者が落ち着く環境を作る～」

#### IV. 人材養成

人材養成として「職員養成」「ボランティア養成」「実習生養成」の3点をあげました。

現場職員の欠員状態が常態化する中で、時間外業務に対する見直しに取り組み、必要な業務の精査をおこなうことで、いわゆる「サービス残業の削減」に努めてきましたが、今後も継続していきます。

利用者の重度化に対応し、限られた人員の中でより良いケアを追求していくためには、研修の充実やモチベーションの維持、風とおしの良い職場づくりが求められます。職員養成では、施設内研修の定例化とともにコミュニケーション研修、目標管理シートによる面接を継続しておこないました。今後はメンタルヘルスの取り組みにも力をいれていかなければなりません。

ボランティア養成では、喫茶や洗濯などで家族や地域の方の協力をひきつづきいただきました。学生ボランティアに関しても夏祭りなどの行事に参加がありましたが、今後とも学校と連携した取り組みが求められています。

実習生養成では、介護福祉士養成実習をはじめとして15回30人(のべ280人)の実習を受け入れました。

近年職員募集をしても応募者が少ない、また採用しても続かないなどの傾向が見られます。新人指導のあり方を見直す中で、定着率の向上とレベルアップをはからなければなりません。

大阪市老人福祉施設連盟等主催の外部研修への職員派遣や内部研修(リスクマネジメント、感染症予防、看取りなど)の実施をはかります。

#### V. 情報発信

機関紙『愛加』を年間6回発行し、その内容をホームページ上にも転載しました。週1回発行の『施設長だより』や毎日更新の『施設長のブログ』で施設内外に情報発信をおこなっています。

#### VI. 利用者の状況

特養の利用者は平均の要介護度4.21であり、少しずつ上昇しています(3/31時点)。また2014年度の退所者は16人でした。

デイサービスは3月末で利用者57人、平均介護度2.23(要支援を0.5として計算)でした。

# リュミエール加島(介護付有料老人ホーム)

## I. はじめに

2014年度事業計画での年度末入居率90パーセントの目標には至らなく、年度末での入居者は39人・38室、平均介護度2.07でした。

今年度の新入居者11人・退去者7人、体験入居利用者は7人（うち入居者3人）でした。

一方、職員の確保に種々努めましたが、想定する員数を配置するには至りませんでした。入居者に安全・安心な生活を提供し、介護の質を担保するためにも職員の確保に努めなければなりません。

## II. サービス提供

### ◇運営企画委員会

今年度は運営企画委員会のもとで、業務改善・レクリエーション・リスクマネジメント・節電の担当を設け運営に当たりました。

業務改善・リスクマネジメントでは、業務手順のスタッフによる平準化、事故報告・分析・事故回避の認識の共有に努めました。

節電については、3月に受変電設備点検を含め、日本テクノの提案による節電対策に本格的に取り組み始めました。

レクリエーションでは、入居者満足度調査、行事企画、日程調整、「リュミエール加島のブログ」更新を行いました。

主な行事として、バイオリンとチェロのコンサート（4/30）、夏祭り（8/30）、敬老会（9/14）、お寿司の日（12/1）、リュミエール加島玄関での浜町会のもちつき（12/7）、4/30に来てくれたプロミュージシャン等によるコンサートやマジックショー、フラダンスと多彩なクリスマス会（12/14）、年が明けてお花見会（3/26）等開催しました。他に月1回開催のミュージックケア、書道サークル、園芸等の企画により、みなさんに楽しんでいただきました。

## III. 事故報告、感染症

事故報告は、今年度107件あがっています。主な内容は、転倒、服薬漏れでした。事故当日の対策検討、スタッフ会議での再検討、リスクマネジメント委員会での事例報告により対策を講じ再発防止に努めました。

年が明けて2月にノロウイルスが発生しました。感染経路の特定はできませんでしたが、提供する食事によるものではありませんでした。簡易検査による感染確認者は3名でしたが、ノロウイルスによるものではない方も含め症状の現れた方は21名でした。初発者の入院はありましたが、比較的短期間（2/13～2/18）に収束したことは、初めての経験ではありましたがマニュアルに沿った対応が機能したと認識しています。今後、感染予防・広がり抑止のための、予防及び初発時の対応等の研修を考えています。

## IV. 医療連携

医療連携は、かしま診療所、さくらデンタルクリニックの訪問診療に加え、泌尿器科、精神科、歯科の訪問診療等、充実したものになりました。病院等の受診の送迎・付添にも注力し、医療・健康面のサービス充実を図りました。

## V. 地域連携

### ◇運営懇談会

運営懇談会に、浜町会生島会長、西町会越智会長、加島児童・民生古濱委員長に参加いただきました。ありがとうございました。

第2回の運営懇談会（11/1）では、ご家族から、認知症の勉強会を開いてほしいとの提案をいただきました。次年度、ご家族にも参加いただける研修企画を考えます。

### ◇西公園清掃

西公園の清掃に参加しました。町内清掃にも加わりました。リュミエール加島の段ボール・古新聞を西町会の回収に出させてもらっています。

### ◇浜町会もちつき

浜町会のもちつきは、今年もリュミエール加島の玄関軒下で行われました。入居者のみなさんも楽しんでいただきました。

## VI. 職員体制

2014年度末での職員体制は、管理者1、事務員1、管理栄養士1、相談員1、介護支援専門員1、看護師2、機能訓練指導員1、介護職員10（本務6、派遣1、フルシフト常勤1、日勤常勤1、夜勤非常勤1）、短時間清掃員、送迎・清掃員1（ミント送迎含む）の計20人でした。

入居者の安心・安全な暮らし、彩りのある日々を過ごしていただくためにも、引き続き職員の確保に努めます。

## VII. 広報・営業活動

8月に、主に淀川区内の居宅支援事業所37件に空室情報を送付し、年が明けて1月に淀川区内の居宅介護支援事業所を絞り込んで8件、病院2件（済生会中津、豊中関西リハビリテーション）、福島区地域包括1件、豊中柴原～旭ヶ丘の居宅介護支援事業所17件の計28件、2月に入り豊中の居宅介護支援事業所79件を訪問しました。反応は限られたものですが、ケアマネージャーの見学来館3件、問合せ2件がありました。1月訪問の病院2件は、入居者が入院されていた病院の地域連携室と、問合せの電話があった病院です。今後、これまでに入居につながった事業所や見学・問合せのあった事業所に絞って定期的な訪問等を継続します。

電柱矢印看板広告、駅看板・新幹線下角地看板、広告パンフ配置（淀川・三津屋・加島・加島1の4郵便局）を行いました。2015年度5月のことになりますが、郵便局配置の広告を見ての入居が1人あり、郵便局のパンフ配置は継続を考えています。

資料請求・問い合わせは59件（ホームズ33、オアシスナビ5、その他インターネット3、情報誌すまいるケア3、居宅介護支援事業所6、病院2）、見学は37件ありました。

2014年度入居者（年度内退去含む）の経路は、職員紹介2、知人紹介2、居宅介護支援事業所2件計3、ホームズ1、他インターネット1、病院1、加寿苑ケアプランセンター1、ミント利用者1の計12人（うち年度内退去3）でした。

「リュミエール加島のブログ」を継続しました。リニューアルの法人ホームページの活用を図ります。

## VIII. 高齢部門会議

これまで不定期に開催していた高齢部門会議ですが、2014年度後半には11月7日、1月6日、3月31日の3回開催しました。リュミエール加島の入居者、ミントの利用登録者、ヘルパーステーショントレフルの利用者獲得には、法人内事業所の西部地域包括支援センター及び加寿苑ケアプランセンターの協力・連携が不可欠であることを確認しています。

幸い、西部地域包括支援センターからのミントへの紹介は、2015年度に入って5月に3件あがってきています。トレフルへの紹介は、西部地域包括支援センターからは一定きていますが、介護予防の報酬は低額であることから、加寿苑ケアプランセンターとの協力・連携を強め、要介護者の利用を獲得していかなければなりません。

# ミント(小規模多機能型居宅介護事業)

## I. はじめに

2014年度の事業計画での登録者20人には至らず、3月末の登録者は6人の取消者を除いて、13人とどまりました。目標人数を大きく下回った理由として、現登録者が在宅生活の継続が困難で、入院または施設入所が6人続いたこと。年間相談件数が14件のうち9件を受け入れましたが、長期宿泊など利用者のニーズに応えられないケースが5件ありました。相談に直接来られた件数は3件に留まり、施設の周知がまだまだ図れていないことも考えられます。施設の周知を図りながら、利用者のニーズに応えるべく、利用増を図ります。

## II. 事業総括

2014年度年間登録者平均13.74人となり、通いを中心に事業を展開しました。通いでは平均5.67人、訪問は年間平均2.4人の63.39分でしたが、4月初1日平均2.36人の46.96分、3月末では3.16人の89.51分と利用人数が増えております。宿泊は、出来る限り要望に応じて年間55日開設し、平均2.6人の利用を受け入れました。しかしながら、急な宿泊や連泊については体制が整わず、ご要望に応えることができませんでした。

利用拡大にあたって、地域包括支援センター、地域の代表と交え定期的に運営推進会議を開催しました。また、リハビリテーション病院や各病院への営業活動を行い、1月には淀川区東部地域包括支援センター主催の事業者親睦会へ参加し周知を図りました。

## III. サービス提供

通いサービスの提供では、6月にわらびもち、8月にかき氷、9月にどら焼き、10月にはホットケーキ作りをしました。外出機会の提供は、キューズモールへの買物外出や10月には伊丹市昆陽池にあるコスモス園に行きました。12月にはクリスマス会で西加島保育所の園児との交流を図り、大変喜ばれました。

通いサービスの日ごろの様子を知ってもらうために、2カ月に1回のペースでミントだよりを作成し、ご家族へ周知を図りました。

訪問サービスでは、掃除や買物代行などの生活援助、通院の送迎と付添、遠方にお住いの家族の要望で安否の確認など、前年度に比べて増えています。

現登録者の9割は単身世帯です。今後も単身者の相談は増えると思込られます。次年度は訪問サービスを強化し、その要望に応えたいと思込ます。

## IV. 職員体制

今年度は、常勤換算6.5人(看護、介護職員4.5)でサービス提供に当たりました。次年度は引き続き収支バランスを考慮しながら、職員の確保を図り、通いサービス、訪問サービス、ニーズにあった宿泊の受入機能を発揮し、利用促進を図ります。

## V. 広報活動

リュミエール加島のブログに、ミントの紹介記事を載せ定期的に更新しました。

郵便局配置の広告にミントのパンフレットを同封し、認知拡大を図りました。

次年度は地域包括支援センターと連携しながら、地域ケア会議への参加や地域との関わりを増やし、認知拡大を図ります。

# ヘルパーステーションレフル

## I. 利用状況

### ◇高齢ヘルプ

高齢ヘルプの2014年度の各月実利用人数合計は568人（介護241人・予防327人）であり、2013年度と比べ37人減（介護15人・予防22人）でした。提供時間合計は4044.25時間（介護2375.75時間、予防1668.5時間）で、2013年度と比べ279時間減（介護150.75時間・予防128.25時間）でした。介護予防の報酬は低いことから、要介護の方の利用者数・提供時間数の減少が収入に影響したことは否めません。

また、2015年4月の介護保険の改定で、要支援の報酬が大きく下げられています。要介護の方の新規利用を得るために、加寿苑ケアプランセンターとの連携及び区内各居宅介護支援事業所ケアマネージャーとのつながりを追求していかねばなりません。

### ◇障害ヘルプ

障害ヘルプの2014年度の各月実利用人数合計は650人（居宅介護等431人・移動支援219人）であり、2013年度と比べ31人減（居宅介護等12人・移動支援19人）でした。提供時間合計は5262.25時間（居宅介護等3224.75時間・移動支援2037.50時間）で、前年比1388.5時間減（居宅介護等406時間・移動支援982.5時間）でした。登録ヘルパー、ガイドヘルパーを募集しても応募者がいないことから、大幅に収入を減らしています。

また、障害分野も介護保険に倣って相談支援事業所を介して利用者を得ることが進行しています。法人内事業所のCOCOLO支援センターとの連携強化を図らねばなりません。

## II. 職員体制

2014年度に高齢・障害それぞれの事業で規定される月の実利用人数に対応するため、サービス提供責任者を2人から3人に変更しました。

職員体制は、高齢が年度末3月段階で本務職員・常勤職員計2人、登録ヘルパー3人（常勤換算1.25人）、障害は、本務職員・常勤職員計2人、登録ヘルパー2人・ガイドヘルパー8人（常勤換算1.07人）でした。年度の常勤換算は、高齢3.02人、障害3.41人です。

高齢・障害ともに、ヘルパーを募集しても業務適性に疑問符が付く者や、応募者自体が現れないことが続いています。処遇改善加算の改定による特別手当の時間単価増額をアピールする等、ヘルパー確保を図らねばと考えています。



# アンダンテ加島

## I. 各事業利用状況

◇利用状況は以下の通りです。

	生活介護事業	施設入所支援事業	短期入所支援事業	日中一時支援事業
定員（登録者数）	50人（51人）	50人	5人	5人
延べ利用者数	13,222人	17,629人	1,925人	472人
昨年度比	+132人	+264人	-72人	+57人
数値目標（1日）	49.2人	48.0人	5.2人	1.1人
実績（1日）	49.2人	48.3人	5.3人	1.3人
達成率	100.0%	100.6%	101.9%	118.2%

### ①生活介護事業・施設入所支援事業

これらはアンダンテ加島の本体事業です。両事業とも前年度より延利用者数が大幅に増加し、数値目標も上回りました。これは前年度のような事故や精神状況の悪化等による長期入院がなかったことによります。

### ②短期入所事業・日中一時支援事業

これらは付帯事業です。短期入所事業（ショートステイ）は前年度に比べると延利用者数が減少しています。しかし、過去5年間の平均の延利用者数（1901人）は上回っており、目標数値も超えることができました。日中一時支援事業（宿泊なしの一時利用）は前年度より延利用者数も増え、目標数値も超えています。

## II. 利用者関連

◇利用者状況（人）

	20代	30代	40代	50代	60代	70代	合計	平均（歳）
男性	0	7	23	3	3	2	38	44.9
女性	1	6	4	1	2	0	14	43.6
合計	1	13	27	4	5	2	52	44.6

2人の方がグループホームへ移行され、代わりに新しい方が2人入所されました。また、グループホームで生活しながらアンダンテの生活介護を利用されていた方が特別養護老人ホームへ移られました。このように利用者の方の入れ替わりはありましたが、平均年齢は44歳台、70歳代の方が2人、60歳代の方も5人と高齢化はすすんでいます。

こうした傾向に対応するため、日中の活動内容を見直し、高齢者の方を対象にリクリエーション活動（通称スマイル）を始めました。また、年末に施設内で餅つきも実施しました。

◇障害支援区分（施設入所・生活介護の合計52人）

	区分4	区分5	区分6	合計	平均
2014年3月末	2人	19人	31人	52人	5.6
2015年3月末	2人	18人	32人	52人	5.6

全年度末と本年度末の比較では、平均は同じく5.6ですが、区分6の人が一人増えています。

また、2014年度からは新たに障害支援区分となり、調査項目の内容や判定基準が変わりました。アンダンは4人の方が新しい支援区分の判定を受けました。これまでのところ、結果は程度区分と比べて大きな違いはありませんが、今後も適正に障害特性が反映されるよう対応に努めます。

#### ◇行事など

5月	・18(日) 田植え
6月	・健康診断
7月	・プール活動
8月	・プール活動
9月	・プール活動 ・20日(土) 避難訓練(夜間想定) ・11日(木)～12日(金) 一泊旅行(名古屋) ・24(水)～25(木) 一泊旅行(京都・琵琶湖)
10月	・18(土) 稲刈 ・23(木)～24(金) 一泊旅行(あわら温泉)
11月	・4(水) インフルエンザ予防接種
12月	・健康診断 ・10(水)～14(日) 衆議院議員総選挙投票支援 ・30(火) 餅つき
3月	・19(木) 避難訓練(地震・火災想定)

- ・平日の日中はグループに分かれての作業(受注、洗濯、外、日中活動)。作業報酬としての軽食外出など。
- ・休日には余暇外出(カラオケ、外食、銭湯など)を設定。
- ・高齢者の方を主な対象としてリクリエーション活動(通称スマイル)を日常活動として新たに実施。

### ③感染症予防・事故防止

前年度はベランダから入所者が転落される事故が起きてしまいました。本年度はこうしたことを繰り返さないよう、事故防止に努めました。

感染症については、17人の方に感染性胃腸炎による発熱・下痢症状が出ました。1週間作業・余暇などの通常活動を中止し、感染が拡大しないように対応し、比較的早く収束することができました。今後も更に日常的な感染症予防に努めます。

## Ⅲ. 職員関連

### ① 職員体制

従来通り、生活支援と作業支援に担当を分けて支援に取り組んでいます。生活支援員は年度途中で2人退職者が出ましたが、2015年度は3人の職員を採用し、職員体制の充実をはかります。また、医療的ケアの必要性がますます大きくなっていることから、看護師は年度途中から1人を非常勤で雇用し、常勤職員とあわせて2人体制をとりました。

## ②研修等

下記の内容の研修に職員を派遣し、資質向上に努めました。

- ・ 自閉症支援
- ・ 感染症及び食中毒予防対策
- ・ 福祉制度の理解
- ・ 障害者虐待防止
- ・ 防災対策
- ・ 人権擁護
- ・ 高齢者介護
- ・ インド人権スタディツアー

(詳細は別紙参照)

# 加島希望の家

## I. はじめに

今年度も、①一人ひとりの障がい特性を理解し自立に向けた支援 ②作業や余暇を組み合わせたメリハリのある活動の提供 ③安定した生活を送れる環境づくり ④職員の専門性を高め、資質の向上を図ることを基本方針に事業を進めました。

## II. 事業総括

希望の家では、基本方針をもとに生活介護事業をおこなっております。

2014年度の延べ利用者数は11,481名、前年度は11,584名で103名減となりました。欠席の理由に体調不良以外の事が増えてきており一層の個別対応が求められています。

### 1. 個別支援計画に基づいた支援

年2回、策定会議を開き個々に応じた支援計画を作成し、支援を実施しました。希望の家の登録者55名の内26名の方が自閉症、又は強い自閉傾向のある方の為、支援員には外部内部を通じて研修に参加させ、障がい特性の理解と専門的な支援・対応がとれるよう努めました。

### 2. 充実した活動の提供

班ごとの外出活動及び外食活動は年14回、春の遠足を1回実施しました。又、施設全体の余暇活動として日帰り旅行と秋祭りを取り組みました。

利用者の年齢層や特性の多様化に応じた活動を行えるよう内容や活動時間の見直しを現在進めております。

### 3. 送迎サービスの提供

引き続き、かしま障害者センター「むつみ」と連携し月～金、第1・3土曜日に送迎サービスを行いました。新コースの利用も定着しております。

2014年度実績 10,307名(前年より586名増)

## III. 職員体制・人材育成

1. 福祉職員としての専門性を高めるため、計画的に外部研修に派遣しました。今年度は17回参加しています。特に自閉症関連の研修会では職員1名は運営側のスタッフとして参加協力しています。

### 2. 実習の受け入れ

各福祉系の専門学校、大学からのべ104名の実習を受け入れました。内1名が職員採用に繋がりました。

## IV. 利用者拡大

2014年度は各相談支援センター・特別支援学校から体験利用を延べ8名受け入れましたが利用登録には至りませんでした。

## V. 家族連携

5月・10月に個別面談を行い利用者の状況、家族のニーズの把握に努めました。

近年、利用者・家族とも加齢にともない家庭での介護力が低下しています。様々な問題・ニーズに対してど

う対応していくかが今後の課題です。

## VI. 数値目標

項目	目標値	実績
登録者数	55 人	55 人
1 日平均利用者数	45 人	43.16 人
常勤職員 1 人あたり 1 日平均利用者数	2.7 人	2.67 人
生活支援員配置	本務 8 人・常勤 8 人・非常勤 2 人	本務 10 人・常勤 6 人・非常勤 5 人
送迎利用者数	9500 人	10,307 人

## VII. 空調工事

1 階作業室の空調設備につきましては、近年故障・修理を繰り返し替えてきましたが対応年数を過ぎたこともあり、理事会・評議委員会の承認をうけ 1 階部の大規模な交換工事を行うことになりました。

# かしま障害者センター Link

## I. はじめに

Linkでは2014年度事業計画において基本方針として以下の項目を掲げています。

- ①一人でも多くの利用者が、働くことにより社会の中で評価を受けることができるよう、働くことの支援に全力で取り組んでいきます。
  - ②これまでのノウハウを活かし、引き続き地域において施設から一般就労への移行の実践をリードする存在を維持します。
  - ③更なる支援の向上、充実を目指し、組織体制の見直しを図ります。
  - ④更なる専門性向上を目指し、職員の育成に取り組んでいきます。
- これらの方針に基づいた事業を概ね遂行することができました。

## II. 計画・目標への評価

### 1. 個別支援の充実

今年度は、就労移行支援事業利用者の就労支援に加えて、自立訓練事業利用者5名も利用期間が終了することが目下であり、各事業の特性と本人との適性を図るための支援計画を策定し、家庭や関係機関と調整する機会が多くなりました。また、利用者に単身生活者や生活困窮者が増えたこともあり、生活支援の強化や基盤作りが優先課題となり、相談支援センター等と連携するケースも増えました。これらの支援も含めて、より包括的な支援を他機関と役割分担しながら支援計画に基づいて実施することができました。

### 2. 職員の育成

研修計画に基づき、外部の研修を受講することで基礎知識を深めることができました。また、利用者の企業実習の調整や同行、振り返りを担当することで、企業の様子や働く實際を学べる機会となり、就労支援のプロセスやアセスメントのポイントをOJTで学ぶことができました。事業計画に基づき概ね目標を達成することができましたが、今後は中堅職員に対するスキルアップや組織の中で担うべき役割についての研修やフィードバックにも力を入れて取り組んでいきます。

#### ◆就労移行支援事業

### 1. 作業プログラムについて

#### 1) 労働習慣の確立

利用者を取り巻く環境も様々で、生活面での課題が優先となる利用者が増えました。このため、これまで以上に働く基盤作りを徹底しました。また、利用者本人や家庭の協力だけでは解決できないケースもありました。これらに対しては、必要に応じて相談支援事業所や市・区役所とも連携しながら、支援計画に基づき支援を実施することができました。また、労働習慣の確立に向けて、指導や助言を行うだけでなく、利用者自らが課題に向けて取り組めるよう、個別面談を実施したり、セルフチェックリストを作成したりしました。

企業実習への参加がその機会となる利用者もあり、課題に気付く場面や機会の大切さを再認識しました。

#### 2) 働くイメージの具現化

昨年度同様、グループワークのカリキュラムを組み、6か月を1クールとする設定で計画通り行うことができました。また、退所式の形態も見直し、就職までの道のりをステップで整理し、各ステップの目的が在籍利用者と共有できるよう、在籍利用者へのアプローチを退所式の主旨としました。企業見学会も見学先企

業を増やし、様々な職種や職場環境があることを知る機会を提供することができました。

### 3) アセスメント

利用者一人ひとりの障害特性に配慮した職場環境の検討や職場定着を目的に、企業実習を実施しました。体験を目的とした企業実習については、月延べ平均 10 日を目標に取り組み、実施数は延べ 26 回、183 日、月延べ平均 15 日で目標を達成することができました。

## 2. 就労実績について

就職者数 12 名を目標に取り組んできました。上半期に 9 名、下半期に 6 名の計 15 名の実績を上げることができ、目標を達成することができました。

### 3. 利用者の確保について

#### 1) 新規利用者の傾向

今年度は 4 月からの新卒者の入所希望が多く、年度開始は 31 名（定員 24 名）の利用者数でスタートすることができました。月平均利用者数は 23.2 名（定員充足率 96%）で、目標の 21 名（定員充足率 90%）を達成することができました。しかし、新卒者以外の年度途中での新規利用者は上半期 4 名、下半期 1 名に留まり、特に下半期での利用者確保が厳しい状況でした。要因の一つとして、淀川区内に就労移行支援事業や就労継続支援事業 A 型を実施する事業所が増えたことが挙げられます。このため、次年度は見学会や長期実習受け入れを企画し、取り組み内容を早い段階で PR できるよう努めます。

#### 2) アセスメントを目的とした利用契約者

就労継続支援事業 B 型の利用を希望する方のアセスメントを目的に、就労移行支援事業での短期間（5 日間程度）利用契約も締結しました。大阪市内の特別支援学校在学生 3 名、他事業所利用者 2 名でした。5 名中 2 名については、就労移行支援事業での利用が適切であると判断し、区役所や相談支援事業所、担当者等へ意見を述べました。

## ◆就労継続支援事業 B 型

### 1. サービス内容

#### 1) 安定した施設生活

作業を通して、安定した施設生活が送れるよう、必要に応じて家庭と連携し、作業日誌や電話連絡等で情報共有を図りました。下半期より就労移行支援事業からの移行者 1 名を受け入れ、利用者数は 11 名となっています。また、開所当初からの利用者 1 名が、居住地域でのサービス利用の希望があり、調整の結果、3 月末で退所しています。1 日平均利用者数は 9.5 人と安定しており、目標を遂行することができました。

#### 2) 作業量の確保

リネン作業においては昨年度と同様に、むつみへ一定の作業を提供し連携しながら作業を進めています。また、別の作業として年度途中より、ぬいぐるみの洗濯業務を始めました。これは、海外への寄付を目的に別団体が進めているプロジェクトで、Link ではぬいぐるみを洗濯し梱包する工程を担っています。まだ、受注規模としては利用者 2 名が週に数回取り組む程度ですが、新聞やテレビの取材も受けており、利用者も意欲的に取り組むことができました。

### 3) 工賃

2014 年度は時給を一律 280 円とし工賃を算定しています。結果、当事業利用者の平均工賃は 31,656 円（昨年度 29,023 円）で、目標の月額平均 28,000 円を達成することができました。賞与も一人 30,000 円支給することができました。また、2013 年度の実績に応じて今年度から目標工賃達成加算 I を算定できました。

今年度もこの加算要件を維持し次年度に反映させることを目標に取り組み、達成することができました。

引き続き、安定した作業量の確保とともに受注量の拡充や見直しを行い、工賃支給額の増額を目指していきます。

#### 4) 個別プログラムの提供

昨年度同様、当事業利用者のほとんどがL i n k開所当初または事業開始当初からの利用で、加齢に伴う健康管理や作業能力に応じたスキルアップを目標に、個別プログラムの提供に努めました。家族からのニーズも聞き取り、パソコン入力業務や施設外での作業・実習などの機会も提供できるよう、支援計画を策定しました。これにより、利用者の主体性や積極性も高まり、また新たなアセスメントの機会として有意義であったと感じています。

### ◆自立訓練（生活訓練）事業

#### 1. サービス内容

##### 1) 支援プログラム

昨年度より開始した事業で、プログラムは大きく変更していませんが、より具体的な目標を設定できるよう努めました。利用者の利用期間に応じて、2年目を迎える利用者については、調理の際のレシピを検索したり、学習時間の管理を担当したり、プログラムの中での役割を設定しました。

また、退所式にも参加し、就労移行支援事業への移行に対する意欲の向上や課題を共有することができました。1年目の利用者に対しては、基本的な言葉遣いや挨拶・返事の習慣化を目標に支援を行い、支援計画の進捗状況に応じて、施設外作業に参加できる機会も設定しました。早期に様々なアセスメントの場面を設定することで、より具体的な支援計画が策定できました。

##### 2) 安定した通所を目指す

4月から定員を超える7名で事業を開始しました。1日平均利用者数5名（定員の9割）を目標に取り組み、6.3人（出勤率93.7%）と目標を達成することが出来ました。

##### 3) 就労移行支援事業への移行

標準利用期間の2年間において、就労移行支援事業所への移行やその適性を検討することを目標にアセスメントや支援計画を策定しています。

今年度で利用期間が終了する利用者は5名でした。うち1名が1月より就労移行支援事業へ移行し、3名が新年度から就労移行支援事業への移行に向けた調整を進めることができました。残る1名については、本人や家族のニーズと通所状況や生活面での課題から、当事業所の就労継続支援事業B型へ移行しています。

### ◆共通

#### 1. サービス内容

##### 1) 個別支援計画

担当職員が主となり、現状の把握と支援の方向性を検討しました。担当職員とサービス管理責任者が情報共有しながら個別支援計画を策定しました。これに基づき、支援を実施することができました。

##### 2) 個別面談

個別支援計画の内容や現状を利用者にフィードバックし、目標の確認やニーズを把握するため、少なくとも月に1度は個別面談を実施しました。

また、サービス等利用計画でのモニタリング等で相談支援事業所も含めた定期面談を設定したり、支援の状況に応じて随時面談を行ったりしました。作業場面での支援より、面談でのフィードバックが重要となる利用者も増え、職員の中心業務の一つとなりました。

##### 3) 安全衛生管理



朝礼時にラジオ体操、身だしなみチェックの実施や作業時に手袋や帽子の着用、職員が事前に危険予測を行うことで、ゼロ災害の目標を達成することができました。

#### 4) 手話サークル

参加者が少なく、活動内容について検討しましたが、朝礼で行っている手話の学習を継続し、サークルとしての活動は中止しました。

### 2. 行事企画委員会の結成

昨年度より、利用者で行事企画委員会を結成し、サークル活動・日帰り旅行の内容や詳細等を話し合い、利用者が主体的に企画・実行できる場を設定しました。

今年度も同様に開催し、毎回 10 名程度の利用者が企画委員として、どんな活動をするか、予算はどうするか等を決定し、当日の運営から反省・振り返りまでを行っています。

### 3. 余暇の充実

サークル活動は年 3 回実施し参加者は延べ 67 名、日帰り旅行では『枚方パーク』への旅行を企画し参加者は 22 名でした。内容や調整事項については、行事企画委員会で決定し実施することができました。

昨年度より作業量が増加し、土曜日の開所でも作業をすることが増えました。このため、サークル活動の実施回数が減りましたが、1 回当たりの参加者も多くはなく、内容や開催是非も含めて検討していきます。

### 4. OB会

サロンの役割を持つ『Linkカフェ』とイベントを行う『OB会』を開催しました。Linkカフェは 9 回開催（6 月平日開催で参加者なし、8 月台風の影響で中止）で延べ 115 名のOB利用者が参加し、職場でのことやプライベートな相談など、憩いの場として活用することができました。

OB会は計 7 回延べ 224 名のOB利用者が参加し、食事会や職員が講師となり職場での言葉遣いやメイクアップ方法を再度学べるよう、勉強会も実施しました。

### 5. 実習受け入れ

例年通り、利用希望者及び在学中の学生に対して、体験実習を実施しました。実習受け入れ数は 87 人、延べ 334 日、月延べ平均 27.8 人（目標 30 人）です。目標には届きませんでした。実習希望者全員を受け入れており、例年に比べて年度途中での利用希望が少なかったことやアセスメントを目的とした利用者を受け入れたことが要因だと考えています。

次年度は新たな企画等で、目標の達成に向けて取り組みます。

#### ◆職員の人材育成

##### 1. 勉強会の実施

今年度は非常勤職員も対象にした勉強会を開催しました。内容は『コミュニケーションが楽しくなる方法』というテーマで外部のコミュニケーション研修を受講した職員が講師となり、自分自身のコミュニケーションの傾向を知るチェックリストやグループワークを行いました。

これまでに非常勤職員も対象にした勉強会は実施していませんでしたが、今後は障害特性や虐待防止についても職員会議等の時間を活用して勉強会を実施していきたいと考えています。

また、倫理委員会主催の法人内研修『障害者福祉施設等における虐待防止の取り組み』を実施しました。

##### 2. 外部研修への参加

外部研修へ参加した職員（障害者就労支援事業部の職員を含む）は延べ 51 名（昨年度 46 名）でした。発達障がいについての研修や就労支援についての研修への参加が多くなりました。

また、他事業所の取り組みを知る機会として、1 事業所 2 日間、新人職員 2 名が見学へ行きました。就労移

行支援事業のプログラムや発達障がい者を対象とした支援方法を学ぶことができました。

### Ⅲ. 総括

2014年度の各事業を振り返ると、自立訓練事業を開始してから2年目を迎え利用期間が終了する利用者があること、就労移行支援事業については就労ニーズの変化、就労継続支援事業B型ではぬいぐるみの寄付プロジェクトへの参画が挙げられます。

まず、自立訓練事業においては、新たな利用者2名を迎え7名（定員6名）でスタートを切ることができ、安定的な運営を図ることができました。利用期限を迎えるに際して、作業適性や本人のモチベーションもアセスメントを通して知ることができ、利用者に応じた移行を調整することができました。

また、1年間の利用で就労移行支援事業へ移行し10カ月で就労実現ができたケースもありました。このケースを通して、就労の可能性を広げるには、利用期間の長さではなく、アセスメントの整理や支援計画が重要であることを再認識しました。

しかし、自立訓練事業自体が就労系サービスへのステップとして注目され、様々な生活体験ができるカレッジ型の事業所などが増加傾向にあるため、就労移行支援事業と同様に利用者確保が課題になると考えています。

今後は利用者や家族のニーズも踏まえて、プログラムの見直しや事業編成について検討していきたいと考えています。就労継続支援事業B型では、これまでの工賃増額の目標に加え、社会貢献の取り組みに参画しました。

これは、一般社団法人MAST支援会との委託契約で、ぬいぐるみの洗濯業務を請け負っています。この取り組みを通して、新聞やテレビ取材の機会や海外の福祉施設へ届けられる様子を見る中で、利用者が社会とのつながりややりがいを持って取り組んでいると感じています。

就労移行支援事業では、4月に定員を超えてたくさんの利用者を迎えることができ順調なスタートとなりました。就労実績についても昨年度を上回る15名を送り出すことができ、目標を達成することができました。下半期には定員に満たない期間もありましたが、概ね順調な運営であったと考察しています。また、就労に対する本人や家族のニーズも変化し、それらに応じていけるよう障害者就労支援事業部との連携により、企業や関係機関との調整を進めてきました。

これまでの就職者の職種において、その50%以上は清掃業務でしたが、利用者の障害特性や作業適性、希望職種も多様化し、事務補助業務や倉庫内業務、調理補助業務といった職種での調整に努めました。結果、就職者15名のうち清掃業務は3名に留まり、新たに保育園や飲食店、大手スーパーでの雇用につなげることができました。

また、就職者15名の平均勤務時間は7時間10分（昨年度6時間30分）、平均月給は126,077円（昨年度112,075円）でした。今後も職種の拡大とともに、給与額や労働時間にも着目していきたいと考えています。

最後に、今年度は報酬改定に向けた動きの中で、就労支援の本質や就労移行支援事業所の役割について熟考する一年でした。しかし、多様化する障がいや就労に対しての価値観を背景に、その答えもひとつではありません。

そうした中で周囲では、利用者確保や安定した運営などの目先の課題にとらわれ、適切なアセスメントが行われず一般就労が遠退いたり、従来からの福祉施設利用者の就労促進にはつながらなかつたりする現状があります。ただ、Linkはそのような状況の中でも、広く社会に目を向け、障がい者の権利や働き方を追求し、社会全体の在り方に提言できる福祉事業所でありたいと考えています。

# かしま障害者センター障害者就労支援事業部

## I. 個別就労部門

2014年度の雇用契約件数状況は、Link利用者雇用契約件数が目標12件のところ15件、ル・プラス利用者は2件でした。全てのケースで数日から2週間の雇用前実習を実施し、定着の様子を見て雇用への移行という手順を踏むことができました。

2014年度の離職者は5名でした。離職理由としては、精神的な不調による通勤困難が3名、職場での不適切行為での退職が2名です。また、雇用契約期間満了者が5名おり、うち2名は年度内にLinkの就労移行支援事業、うち2名は次年度からLinkの就労移行支援事業の利用ができるよう調整しました。

雇用後1年未満の離職率はゼロで、目標を達成することができました。しかし、雇用後1年以上の離職率はゼロが目標でしたが、達成できませんでした。今回の離職要因について検討し、職場定着に向けた雇用前の調整や雇用管理の体制整備などの支援を強化したいと考えています。

職員体制は、上半期ジョブコーチ3名体制で対応していましたが、下半期は産休・育休、退職等の都合もあり、実質2名体制+Link職員の応援という形になりました。月間稼働日数は、平均26.3日(昨年度25.3日)、年間稼働日数は、314日(昨年度304件)で僅かですが昨年度を上回ることができました。

## II. 訓練部門

加島作業所、清掃訓練現場等において、年間通しての災害ゼロを達成しています。また、日々の業務において適切なスケジュール管理と品質チェックを実施した結果、作業品質は非常に良好で、クレーム等もありませんでした。出荷量の増加に伴い、作業工程の細分化や作業場のレイアウト変更を行い、適切に対応できました。

今年度から施設外就労加算の対象としてLinkで支給請求しています。個別就労及び訓練部門における各助成金、委託事業等の契約、制度の活用、支給請求等も順次適切に処理しています。

## III. 研修・啓発事業

研修、啓発事業については、10月26日から実施の職場適応援助者養成研修にむけてNPO法人ジョブコーチ・ネットワークと連携して開催準備を進めることが出来ました。

# かしま障害者センターむつみ

## I. はじめに

むつみでは基本方針を以下ように掲げ、取り組んできました。

1. 生活介護事業・・・利用者ひとりひとりが落ち着いた中にも、充実した日常生活・社会生活が送れるよう、事業内容の充実・サービスの質の向上をめざします。
2. 就労支援継続事業B型・・・施設内での作業を通して、働くことへの意欲を高め、充実した社会生活を送れるよう支援します。

## II. 計画・目標への評価

### 1. 生活介護事業

1) 日々の活動では3班編成のもと、軽作業やレクリエーション、創作活動、個別のプログラムを行いました。

利用者の状況や個々の障害状況に応じ、各班で活動を工夫しています。

全体では、月1回の音楽療法の実施や、月2回太極拳教室を開催しました。9月には一泊旅行（京都・滋賀方面）を実施することが出来ました。

2) 送迎の実施

事業実施日の月～金曜日、第1・3土曜に送迎事業を実施しました。

加島希望の家と連携し、概ね安全に実施できました。

前年度検討していた増車でのコース見直しを4月から開始することが出来、4台での送迎コースを運行しています。

### 2. 就労継続支援事業B型

企業からの受注及びリネンを中心に作業を行いました。今年度から加島作業所にむつみより職員を1名配置し、施設外就労としての体制をとることが出来、安定した収入にもつながりました。上半期に短期間限定の作業を請負ったこともあり、下半期は作業量が減少しましたが、年間を通しての生産活動収入は15%増額しました。年間を通して一定の作業を提供することは出来ました。

生産活動収入は5,608,729円、工賃平均は15,787円でした。

月2回土曜日にはサークル活動を実施しました。外出やおやつ作り、カラオケ、DVD鑑賞など毎回工夫し、余暇支援を実施することができました。9月には竹田城跡・城崎への一泊旅行を実施しました。

社会生活スキル向上の目的として、グループワークを実施しました。作業場面とは違った形での学びの場を持つことで、一人ひとりの強みや課題を知る機会となりました。

### 3. 共通

1) 個別支援計画

定期的な評価・見直しを行い、障害特性や状況に応じた個別支援計画をもとに支援を行いました。個別懇談を年に2回実施し、家族の思いや家庭での様子を知ることが出来、日々の支援につなげることが出来ました。

班会議、リーダー会議を定期的にも実施しました。ケース検討会議は不定期に開催しました。今後も支援内容や情報共有のため、会議内容の充実と効率化を図っていきます。

### 4. スタッフの人材育成

#### 1) 内部研修

月1回のスタッフ会議の中で勉強会を行いました。外部研修の報告や、研究発表としてそれぞれがテーマを考え「ICF」「年金」「SST」などについて調べたことを発表し、互いに学びあう機会になりました。非常勤スタッフに対しての研修の開催が下半期に1度のみだったので、今後どのように進めていくかが課題となっています。

#### 2) 外部研修

外部研修には30回参加しました。スタッフ会議の中で報告を行いました。

### Ⅲ. 全体

2014年度の利用実績は、開所日数267日、生活介護事業の延利用者数は5,108人、平均利用者数は1日19.1人でした。就労継続支援事業は延利用者数3,822人、1日平均14.3人でした。年間を通じて比較的職員体制が安定し、事業計画に基づいた活動が実施できました。業務分担や会議のあり方を計画立てて行う事で、効率的に業務を行うことが出来ました。

今後もスタッフ間の情報共有や連携、支援内容の統一、更なる個別の支援の充実を目指します。更に、サービスの質の向上のためにも権利擁護の取り組みや専門的知識の習得に努めていきます。

# かしま障害者センター“COCOLO”相談支援センター

## I はじめに

“COCOLO”相談支援センターでは、2014年度の事業計画において以下の基本方針を掲げ、年間の取り組み通じて概ね達成することができました。

1. 精神障害者への支援に特化した「地域活動支援センター（生活支援型）」と、「特定相談支援事業」および「一般相談支援事業（地域移行支援／地域定着支援）」との有機的な事業計画を行うことを目指します。
2. 生活リズムの確立、当事者同士の交流の促進、病状の安定などを目的に、日中気軽に参加できる活動および居場所の提供に努めます。
3. さまざまな相談への支援を行うため、積極的に地域に出向き、関係機関とのネットワークづくり、情報収集、情報発信等を行い、相談支援機能の強化に努めます。
4. 職員の更なる専門性の向上を目指し、研鑽に努めます。
5. 淀川区で精神障害者の福祉に関する相談支援および生活支援を行う中核的役割を担います。

## II 目標への評価

### ■地域活動支援センター（生活支援型）

#### 1. 地域活動支援事業

ゆるやかな活動を希望する層へのアプローチを中心に、定期的にプログラム活動やレクリエーション等を実施しました。事業の性格上、参加人数に流動性が見られるものの、利用にあたって障害支援区分や受給者証を必要としないなどの利点を生かす活動ができました。しかしながら、2014年度の月平均利用者実数は18.5名となっており、当初の目標（概ね15名）は達成したものの、2013年度の実績（20名）より減少に転じました。今後も更なるニーズの把握、適切なプログラム活動の実施という課題が残されました。

#### 2. 相談支援事業

登録者への相談（サービスの問い合わせ・衣食住に必要な援助・不安解消など）だけでなく、登録外の利用者、関係機関への精神保健福祉に関する専門的な助言などの後方支援を行いました。また、困難ケースへの介入（虐待・DV・自殺企図・多問題家族など）、医療観察法対象者への支援、触法障害者の受け入れにあたっての調整など、問題が重層した困難性の高い相談に積極的に応じました。さらに弁護士、司法書士、特別支援学校、地域包括支援センターなど他業種・他職種と連携することで問題解決に取り組みました。

#### 3. その他

2014年度もリーフとの合同レクリエーション（彦根へ日帰り旅行）、淀川河川敷フェスティバルへのフリーマーケットの出店など恒例行事として実施しました。また、従来の広報誌の発行に加え、ツイッターによるオンタイムでの情報発信・活動案内など新しい試みも行いました。人材育成の一環として引き続き関西福祉科学大学、大阪保健福祉専門学校より実習生を受け入れました。

### ■特定相談支援事業

淀川区・西淀川区を中心にサービス利用計画作成件数を延べ110件、継続サービス利用支援（モニタリング）を延べ134件実施し、目標のサービス利用計画70件以上、継続サービス利用支援100件以上を達成することができました。契約者数は89名（契約終了者8名除く）、内訳は精神障害を中心に、知的障害、身体障害、重複障害（身体・知的・精神）など障害種別を問わず、依頼があれば原則受け入れを行いました。ま

た、介護保険と併用されている方へも対応を行いました。相談支援事業所が増えたことで新規ケースの依頼は2013年度と比べると緩やかに落ち着きつつありますが、慢性的に18~20件ほど作成が滞る状況が続いています。

#### ■一般相談支援事業（地域移行支援／地域定着支援）

大阪府内4病院（茨木病院1名・藍野花園病院1名・小曾根病院1名・大阪府立精神医療センター1名）に入院されている方への地域移行支援を行い、うち2名の方が退院されました。また、大阪市障がい者基幹相談支援センター主催の研修会へのファシリテーター派遣、西淀川区地域自立支援協議会居宅介護事業所部会での話題提供、大阪市精神障害者地域生活移行支援事業検討会議の外部委員など関係機関への技術協力、啓発などにも積極的に取り組みました。

#### ■その他

##### 1. 研修への参加

内部研修に関しては、2013年度はスタッフ間での調整がつかず9月以降中断せざるを得ず、外部研修もスタッフが均等に受講できる機会を確保できませんでした。こうした課題を踏まえ、2014年度は4月と11月を除いて内部研修を毎月実施、外部研修は各自の経験年数に見合ったものを受講できるよう調整を図りました。

##### 2. 関係機関への協力

2013年度に引き続き淀川区地域自立支援協議会の委員長、精神保健福祉部会の代表を務めることで淀川区内の関係機関との情報交換、協力体制の構築に取り組みました。また、相談支援部会では地域移行支援の選定システムを立ち上げ、率先してケースを担当することで他の相談支援事業所へ啓発および技術指導に努めました。さらに大阪市障がい者基幹相談支援センターからの要請を受けて、大阪府相談支援従事者初任者研修にファシリテーターの派遣を行いました。

### Ⅲ 課題

2014年度も業務に係る労力の多くを特定相談支援事業に割く一年となりました。業務の効率化が図りにくい理由として、精神障害者への相談支援は電話や面接だけで終わることは少なく、関係機関との連絡調整、家族や近隣への対応、病院や自宅への訪問、時には自宅の引き払いや転居先の手配など環境整備が伴う場合が多いこと、ホームヘルプサービス等が導入されるまでの間に掃除・洗濯・買い物の代行、通院の付き添いなど制度や支援のすき間を埋める対応が伴うこと、病状／障害が安定しにくい特性から状況に応じて強弱をつけた手厚い支援が必要とされること、以上が考えられます。同時に、支援のノウハウが蓄積しにくいことから関係機関からの相談も増える傾向にあります。

次年度以降も計画相談支援の件数増加は明らかであることから関係機関への技術協力を行うだけでなく、①各種研修および学会等への参加、②スタッフ会議での報告の徹底、③業務での実践の励行、以上を行うことでスタッフの専門性向上に取り組んでいきたいと考えております。さらにスタッフ各自のスケジュール管理を徹底することで業務の効率化と事業ごとにバランスのとれた運営に努めていきます。

# かしま障害者センター地域生活支援部

## I. 基本方針

地域生活を送る上で必要となる日常的な介助（食事、入浴、排泄等）や、充実した生活ができるよう一人ひとりのニーズに応じた環境・社会資源を提供し共同生活する中で、自立した生活、ならびに健康的な生活を営むことができるよう支援を行っています。

## II. 事業の構成

2014年度より、従来のグループホーム・ケアホームという枠組みが、グループホーム一本に統一されました。さらに、介護サービス包括型・外部委託型・サテライトの分類がなされました。加島苑では、これまでのサービス形態を継続する包括型としての事業形態を選択しています。

新しい枠組みにおいては、夜間の支援体制についても新しい分類が設定され、ホームに宿泊する世話人の勤務体系が夜勤か宿直かによって、報酬単価に格差が生じました。現行の加島苑は宿直での支援を行っているため、前年度に比べ夜間支援体制における報酬は少なくなっています。

2014年度の加島苑総定員数は36名ですが、2015年3月31日時点で、女性入居者16名、男性入居者18名、計34名となっています。

- ・セッション入居者1名が9月30日付で退所、その後1月1日付で1名入居。

- ・ひのき入居者1名が2月28日付で退所、2015年3月31日時点で1名欠員。

（2015年4月1日に1名入居が確定。）

- ・チューリップ入居者1名が3月31日付で退所、現在1名空き。

## IV. 職員体制

入居者の情報共有をはじめ、継続的な支援ができるよう各ホームに配置する職員を固定する予定でしたが、世話人ならびに生活支援員の確保が十分にできず、また、短期間で退職する職員も多いことから、現状では想定していた支援体制を構成することができていません。

障害のある人への関わりがなかったいわゆる未経験者の雇用についても、入居者への不適切な対応や問題意識の低さなどが目立ち、短期間で退職する結果へとつながっていることは雇用体制を見直す重大な課題であると感じています。

下半期は職員の中途退職は減少しましたが、依然として職員数は不足しています。

## V. 事業内容

### 1. 個別支援計画に基づいた支援

6か月ごとのモニタリング並びに計画作成をもって必要な支援の土台作成を行っています。

### 2. 関係各所との連携・継続した支援

世話人の確保という点において、日中の生活介護事業所より夜間支援の協力を得ていますが、それでも十分な数とは言えません。

日中の活動拠点となる生活介護事業所や職場とは必要な情報のやり取りや支援に関する相談等を行っています。



### 3. 社会参加の促進

ガイドヘルパーの活用や地域の催しへの参加、当事者活動への継続的な参加等、社会参加への支援も個人のペースに応じて実施できていますが、ガイドヘルパーの不足により前年度に比べ若干の実績低下がみられます。

### 4. 入居者会議

入居者間の問題や、共同生活を送る上でのマナーなどホーム全体から個人に至る課題まで話し合い、解決していくためのプロセスとして定期的を実施しています。

### 5. 健康管理について

長期入院された方が3名おられます。1名は認知症の症状が目立ち、退院と同時に加寿苑へと生活拠点を移すことになりました。1名は降雪の時期に転倒し、足首を骨折、治療のための入院となりました。もう1名はグループホームでの生活に限界を感じた入居者自身が、薬の調整を目的に入院を希望され、その後入院先の援護機関へ転居されました。

その他の入居者の方については、軽微な感冒症状などを除き、大きな病気や怪我をすることなく過ごされています。

### 6. 安全管理について

日々の安全管理については毎月の世話人会議において、ひやりはっとの確認や、感染症予防・衛生管理等の情報共有を図ることで事故防止に努めています。

新しい入居者が入ったことで避難訓練時の対応や介助度合の見直しが必要となっています。世話人の経験不足による服薬ミスや入居者への対応の不備が目立っています。早急に改善すべき課題として取り組んでいます。

### 7. 権利擁護に関わる取り組みについて

入居者自身ならびにご家族からの苦情については、関係者への謝罪とともに、状況の確認および改善策の提示によって対応しています。

虐待行為については、年間を通し該当する案件はありませんでした。

## VI. 職員の人材育成

毎年実施される大きな研修会には参加していますが、支援現場ですぐに活用できるクラスの研修会への参加はできていません。非常勤職員や学生アルバイト職員への研修の機会も実質設けることができないため、研修体制の見直しが必要となります。

## VII. 数値目標

### 1. 2014年度 利用日数実績目標 95.0%

2014年度利用日数実績（2014年4月1日～2015年3月31日）

ホーム名	定員	日数(365日)	実利用日数	利用率
加島苑	4	1460	1313	89.9% ↓
チューリップ	5	1825	1596	87.5% ↓↓
カナリヤ	4	1460	1364	93.4% ↓
うぐいす	4	1460	1279	87.6% ↓↓
セッション	5	1825	1575	86.3% ↓↓

あさがお	5	1825	1727	94.6% ↓
ひのき	4	1460	1387	95.0% —
トレフル	5	1825	1696	92.9% ↓
合計	36	13140	11937	90.8% ↓

※うぐいす・セッションの利用率が低いのは、長期入院者がいたため。  
 ※チューリップは毎月の外泊日数が多い入居者が2名いるため利用率が低くなっています。

# かしま障害者センター ル・プラス

## I. 就労継続支援A型

2014年度は18名で始まりました。4月に2名、6月に1名、7月に1名の方が新たに利用開始、9月末に自己都合で1名、12月末に一般企業への就職で1名、1月に自己都合で1名、3月に自己都合で1名と一般企業への就職で1名が退所となり、年度終了時点での在籍は、17名です。17名の内16名は1日6時間の仕事で週5日のフルタイムで勤務し、それぞれに合った働き方で安定した収入を得た就業生活を送っています。

## II. 事業の構成

主な業務は、従来のふとん類クリーニング作業への従事と、病院の患者衣、防水シーツ等の仕上げ作業をメインに構成しています。

下半期からは、今後の作業収益の柱になるトンネルフィニッシャー仕上げ機を利用した白衣類のクリーニングを始めました。

また、豊中市と連携した軍手製作についても年間を通じて受注販売を実施しています。

## III. 事業の実施にあたって

1. 利用者とは、雇用契約を締結し、例外なく大阪府最低賃金以上の賃金を支給しています。
2. 利用者とは個別支援計画に基づいた働き方を提案し、安定した就業生活を送れるように支援しました。
3. 年間を通じて災害ゼロを達成できました。
4. 一般企業への就労移行を希望する利用者に対しては、障害者就労支援事業部と連携し、ル・プラスでの就労状況だけでなく、雇用先以外の企業での体験実習と、雇用先での見学、雇用前実習等を通じてミスマッチのない就労を支援しました。
5. 安定した業務の供給と売上管理を行い、10月から実施された大阪府最低賃金の価格改訂にも対応しました。
6. A型事業及び緊急雇用事業への求職者に対しては、採用面接に加えて職場実習の機会を提供し、適切なフィードバックを行いました。
7. 特定求職困難者雇用開発助成金及び障害者雇用調整金等については、適宜支給請求を行い、滞りなく受給しました。
8. 9月より豊中市緊急雇用事業（地域人づくり事業）を受託しました。

今年度は下記の2事業を2015年8月までの通算1年の事業として実施しています。

- ①事業名：平成26年度ふとん類リサイクル事業における障がい者雇用促進事業

受託金額：¥21,516,682-（税込）精算金額：¥12,162,343-（税込）

新規雇用者数：利用者7名・支援者5名＝計12名

- ②事業名：平成26年度サービス業での障がい者就労・職域開発事業

受託金額：¥7,626,815-（税込）精算金額：¥6,800,213-（税込）

新規雇用者数：利用者3名・支援者2名＝計5名

以上の実績により、27年度の継続受託も決定しました。

#### IV. 研修・啓発事業について

1. 職員個々の研鑽については、各自のスキルに応じた外部研修に積極的に参加しました。
2. クリーニング業務の専門知識については、発注元のクリーニング工場を見学し、業務遂行についてのアドバイスを受けました。
3. 障害のある従業員（利用者）の余暇については関係機関の行事に参加できるよう勤務シフトを配慮しました。
4. 見学、実習も積極的に受け入れ、23名の実習者に対して、延べ110日の実習を実施しました。
5. 事業所内での支援スタッフを対象に、A型事業所における従業員（利用者）の支援のあり方についての勉強会を実施しました。シフト勤務の状況もあり、効果的に回数を重ねられなかったため、2015年度に向けてはさらに計画的な実施を検討します。

#### VI. 数値目標について

1. 前年度からの継続した利用契約・雇用契約者の目標19名のうち、18名と年度初頭から契約を継続しています。1名は他県への移住により2013年度末で退所されました。
2. 一般企業への就職実績は、目標3名のところ、年度内実績は2名でした。
3. 新規雇用契約年間5名の目標のところ、年度内実績は4名でした。下半期9月より、豊中市の緊急雇用事業を実施するにあたり、雇用事業での新規雇用契約（10名）を優先させました。
4. 日毎の勤務（利用）が出勤率85%、16名以上の目標のところ、年度内実績での出勤率は95.1%でした。平均利用者数は15.3名でした。
5. 月毎に2,500,000円以上の売り上げ確保について、平均で4,462,204円でした。ちなみに最小額の月で、3,836,736円でした。年間30,000,000円の売り上げ目標に対しては、実績で53,546,459円でした。
6. 単月3,500,000円の売り上げ確保については上記の通り達成できました。