



2015年度事業報告書

社会福祉法人 加島友愛会

2015年度 事業報告全体総括(案)

I. はじめに

2015年から今年にかけての日本の社会福祉をめぐる内外情勢はどのようなものであったか。

ギリシア財政経済危機に始まる欧州経済危機がようやく終息し、ウクライナ問題が一応の停戦に向かう中、シリア・イラクなどに支配地域を拡大した過激派組織IS（イスラム国）、シリア政府軍、反政府組織らの戦火とフランス・ロシアの空爆から400万人以上の住民が周辺国やヨーロッパへ避難する重大な事態となっています。

大量の避難民を受け入れるドイツをはじめヨーロッパ諸国では、10%を超える高い失業率を抱えている国もあり受け入れを拒否する国や右翼排外主義の拡大により政治的国内対立が激化する国もあります。

アジアでは、中国が周辺各国・アメリカ・日本の抗議を無視し南シナ海で軍事基地を建設、北朝鮮は核実験・長距離弾道ミサイル発射実験を繰り返し緊張が高まっています。

世界経済では、中国経済の後退や原油など資源価格低下は、世界経済の縮小傾向を強めアメリカ・インドを除くヨーロッパ・日本をはじめ中国ブラジルなど新興国の財政・経済に大きく影を落としています。

アベノミクス3本の矢「大胆な金融政策」「機動的な財政出動」「民間投資を喚起する成長戦略」は、円安によって輸出関連企業・金融保険など大手企業は最高益が相次ぎ、一時は株価も18,000台に回復しました。しかし、今年1月以降は急激に「円高・株安」が進み、その後も為替は高止まり、株価は16,000円前半で推移した状態で回復が見通せない状況です。

また、アベノミクスの恩恵は、今のところ中小企業や地方経済では一部に限られています。

失業率は本年3月には3%まで減少し、実質賃金は1.4%増と改善されましたが、今年は中国経済の縮小を理由に賃金改善は後退し、非正規労働の解消は全く進んでいません。

大企業の内部留保金は2014年度末で346兆円にも増加していること、アメリカの報道では「パナマ文書」によると、セコム・楽天・丸紅・伊藤忠商事・UCC・ライブドアなどの日本企業や個人が約600件もリストにあり、税金逃れ『脱税』の疑いがあることも注視しなければなりません。

安倍首相は、国会で任期中に改憲を果たすと発言、夏の参議院選挙の大きな争点に浮上しています。自民党・公明党が改憲を提案できる衆参議員3分の2を確保できるかが重要になっています。

自民党の憲法改正の眼目は第9条平和条項の廃止にあり、戦前のような政治・経済・社会に復古することにあります。

戦前の日本の社会保障制度はどうであったのか、恩恵慈恵的な救済制度でしかありませんでした。

ヨーロッパでは19世紀末から1940年代にかけて段階的に労災保険、老齢年金、失業保険、健康保険などすでに制度化していました。

今日の日本の社会保障制度は、戦後に平和憲法の下で社会福祉事業法とともにできあがってきたものです。こうした日本社会福祉の歴史をみたととき、このような憲法改正は人権と社会福祉に重大な影響をもたらすに違いありません。

少子高齢化がさらにすすみ、65歳以上の高齢者は26.0%と増加しています。そのために、医療・年金・介護・保育・生活保護など社会保障費の当初予算は2015年度で31兆5,326億円、2016年度では31兆9,738億円と膨らみ続けています。

こうした状況で国は、介護報酬の見直し、医療報酬の見直し、自己負担増、年金額削減という形で社会保

障費の抑制を図っています。

戦後第1次ベビーブームのいわゆる団塊世代が75歳になる2025年には75歳以上の人口比率が18.1%になります。他方、0～14歳人口の割合は現在12.8%で過去最低となっています。また、生産年齢人口も61.3%と減少し続けています。

1000兆円を超える財政赤字、なかなか脱却できないデフレ経済、膨らむ社会保障費、TPPの批准、秘密保護法による報道管理などこれからの日本社会は大きく変わろうとしています。

その中であって、社会福祉はどうなるのか、2017年4月の社会福祉法改正に向け社会福祉法人はどうあるべきか、加島友愛会として真剣に模索してきました。

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

レインボープラン第1期は2013年度で完了し、2015年度は第2期の準備期間としました。

介護付き有料老人ホーム「リュミエール加島」は、2015年10月には利用者稼働率90%を12月には居室稼働率91%にようやく到達しました。

しかし小規模多機能型居宅介護事業所「ミント」は、周囲に競合するデイサービス事業所が増えてきたことで利用者がなかなか増加しません。また、スタッフの確保が困難なこと、収支状況が厳しいこと、改善の見通しが暗いことから本年6月で廃止し、別の福祉事業を検討することにしました。

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」は順調に運営できております。

豊中市の障害者就労継続支援A型事業所「ル・プラス」は飛躍的に事業拡大し高い実績をみえています。

3月に大阪市のもと加島人権文化センター敷地2,084㎡を競争入札で確保することができ、11月にはもと市営住宅1・2号館及びもと加島老人福祉センター敷地2,236㎡も確保できました。

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、2016年5月末をめどにもと加島人権文化センターの既存建築物の解体工事を行いつつ、施設長などで構成する「検討部会」を組織し2016年6月をめどに具体案を示す活動を展開してきました。

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A型事業「ル・プラス」は、ふとん・リネン類の売上が月額10,000千円、1日平均利用者数19.7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。42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飛躍的成果をみえています。

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、2016年4月現在、本務職員144人、常勤嘱託職員39人、非常勤職員150人で合計333人となります。

本年4月の職員実数333人のうち男性は142人、女性191人となっており、平均勤務年数は、本務職員が男性8年3カ月、女性7年で、常勤職員・非常勤職員を含む全体では男性5年5カ月、女性4年

4カ月となっています。

全職員の平均年齢は、42.5歳となっています。また、平均勤務年数は、4年9カ月です。

職員には資格手当を支給しています。本年4月現在の実職員数333人のうち152人に支給、内訳は介護福祉士66人、社会福祉士8人、精神保健福祉士4人、介護支援専門員13人、看護師・准看護師6人、管理栄養士・栄養士3人、ヘルパー1級及び実務者研修3人、社会福祉主事18人、教諭5人、保育士・幼稚園教諭13人の他にも無資格でも3年以上勤務している者13人も資格手当を支給対象としています。

- ② 職員の離職問題、定着性の課題は、慢性的職員不足状況の中で深刻です。賃金や処遇だけでなく「働いて良かった」「やりがいを感じる」福祉現場づくりが重要と考えています。

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、一般職員に比べ扶養手当の単価を上げるなどの優遇措置を講じており、本年4月現在で17人が支給対象です。

(本務職員・常勤職員の5.5%)

障害者雇用数は36人で2015年度の障害者雇用率18.9%(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、豊中市ル・プラス、ヘルパーステーショントレフル)20事業を運営し、利用者実数は本年3月でLink卒業者会を含めると1,101人という規模で展開しています。

また、職員数も本年4月現在の実総数で333人になり、2015年度決算の事業活動収入は、18億3,425万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。

もと加島人権文化センターととも市営住宅1・2号館、もと加島老人福祉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(検討部会)の立ち上げなど、本部機能のさらなる強化が求められます。

- 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。

当年度の法人経営・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争がますます激しくなっています。

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所「ミント」は利用者確保などにより事業廃止に追い込まれました。

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）の勤務基準書を整えました。

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、施設長など管理職に2015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2016年度の基本給を決定しました。

② 管理職には、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、そもそも管理職とは何か、そのポストにおける権限と責任、求められる能力や業務についての理解が曖昧になっているように感じます。

特に、経営的観点で施設・事業運営を分析することに多くが苦手なようです。

それは、措置費時代の「年功序列」給与体系の中で長く勤務してきたこと、ほとんどの職員は介護福祉・障害福祉や保育・教育の専門教育を受けてきたものの、政治・経済・経営分野の教育、一般企業での就労や自営業の経験が皆無ということ、そのために福祉が「社会的弱者の救済」から『福祉産業』・市場競争原理の世界になっていることの意味が理解できないままになっているのではないかと考えられます。

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踏まえ、約1,100人余の利用者、333人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。

加島友愛会の10年後を考えたとき、施設経営に携わる幹部の意識改革幹部教育、管理職の適材適所・組織の機構改革の必要性を強く感じます。

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 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。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。ヘルプステーション「トレフル」の運営会議にも参加して事業実績の改善・向上に努めてきました。

また、高齢者福祉部門会議を設定し、本部・加寿苑・リュミエール加島の管理職が外部環境の変化等を把握・分析する中で、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を図ってきました。

③ 利用者の状況について

2015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522人、障害福祉でLink卒業者を含め579人、合計1,101人ありました。

うち加島・三津屋地域内が全体で589人約53.5%、高齢者部門では427人81.8%、障害者部門では162人の28.0%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2015年度事業概要』

④ 事業収支について

事業活動計算書（新会計基準）で見ると、サービス活動増減の部では、収入が就労支援事業収益（前年度は別会計処理）を含め前年度比9.47%増の1,834,253千円、支出が5.29%増の1,635,719千円、増減差額が198,534千円と62.69%の大きな増額となりました。

経常増減差額も213,748千円と69.54%と大幅に増額となりました。昨年度はサービス残業問題解決に34,367千円（単年度）の支出がありましたが、2015年は反対に各施設・事業の利用増に加え「ル・プラス」の就労支援事業の大幅増が貢献しています。

⑤ 人件費および職員の給与について

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、1,116,500千円（前年度1,058,472千円）となり、人件費比率は60.87%（前年度63.17%）になります。

職員の給与については、定期昇給を実施、本務職員の夏・冬のボーナスを基本給×4.5ヶ月分を支給、常勤職員にも支給しました。

勤続8年6カ月の男性本務職員の総収入は約4,475千円（年実勤務時間1,923時間）、勤続7年2カ月女性本務職員は3,533千円（年実勤務時間1,897時間）、勤続4年10カ月女性常勤職員（本務職員と同様の働き方）は、2,834千円（年実勤務時間1,800時間）となり、週4日・一日6.5時間勤務の非常勤職員は1,253千円という状況です。

職員の処遇改善は、これまでも務めてきましたが、当法人と同規模の一般企業の労働者と比べると更なる努力が必要と考えます。

また、「同一労働同一賃金」の立場から見ると、常勤職員の処遇について、住宅手当の支給などの処遇改善を過去にはしてきましたが、本務職員とする改革が必要と考えます。

非常勤職員についても、課税の問題がありますが欧州並みに改善する必要もあると考えます。

⑥ 資産について

減価償却後の資産合計は、もと加島老人福祉センター等敷地を含め3,349,643千円と前年度比194,106千円増額、負債を差し引いた純資産は、2,414,101千円と前年度比180,189千円の増額でした。

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。

インフルエンザ予防注射は全職員にしており、利用者にも任意でいただいています。2月にアンダ

ンテ加島でインフルエンザに入所者8人が感染しましたが、感染拡大の措置を講じ10日で収束しました。

② 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います。

③ 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。

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。苦情の内容を検討して制度の理解を誤解していると考え、3月に本部が19世帯の住民の方に集まっていただき「ケア付き住宅制度」「生活援助員の業務とは何か」など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て解決をみています。

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 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21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89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、2015年4月～2016年3月(27年産米)で17,495kg(前年度約17,225kg)の増加実績となりました。

尼崎市上ノ島地区の新設幼稚園が2015年4月より購入をはじめ、この取組の輪が広がりました。友愛会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7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	4/4	5/23	10/4	9/12	10/13	12/5	3/19
② 評議員会	5/23	12/5	3/19				
③ 常務会	5/19	6/9	8/4	9/8	10/1	11/4 (臨時)	
	11/24 (臨時)		12/4	3/15			
④ 経営会議	4/13	5/11	6/8	7/13	8/10	9/14	10/13

11/19 12/14 1/13 2/10 3/14

- ⑤ 『かしま友愛』発行 第29号(6/19) 第30号(1/1) 第31号(6/未予定)
約2,100部配布
- ⑥ ホームページ 刷新しました

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82.2人(入院者のぞく、14年度は81.4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(14年度13.1人)。

入所とショートステイを足した年間稼働率は95.30%(15年度94.53%)で、初めて95%を超えたものの目標数値の97%には至りませんでした。

デイサービスでは、一日の平均利用者数は18.8人(稼働率81.53%)となっています(14年度16.7人)。

ケアプランセンター等への営業活動が一定功を奏し、前年度よりも利用者数が増えましたが、目標数値(90%)には達しませんでした。

ケアプランセンターでは年間のケースが653件(14年度563件)となっています。年度途中からケアマネジャー2人体制に戻り、ケースの増加をはかることができました。

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3439件、予防プラン1534件を担当しました。総合相談の件数は前年度よりも約20%増加しています。

加島南住宅高齢者ケア付住宅の生活援助員設置は、従来の「住込み」から「通い」に変化し、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、6人の「看取り」をおこないました。

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。

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11回24人(のべ270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5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4.20であり、少しずつ上昇しています(3/31時点)。また2015年度の退所者は17人でした。

デイサービスは3月末で利用者61人、平均介護度2.01(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

2015年度事業計画での年度末入居率95パーセントは一時的に達成しましたが、年度末では退去者が続き、95パーセントを下回り44名・43室、平均介護度は1.70でした。

今年度の新入居者16名人・退去者9人でした。

職員についてはようやく確保ができ、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の体制づくりを強化していかなければなりません。

II. サービス提供

◇リスクマネジメント委員会

毎月の委員会でヒヤリ・ハット報告及び事故報告書を報告し、事故の分析、再発防止に努めました。感染症及び食中毒予防対策では昨年度にノロウィルスが発生した経緯もあり、年2回の内部研修で演習を取り入れ、より実践的に行いました。

◇レクリエーション委員会

入居者満足度調査を毎年実施し、年間行事や週間スケジュールを組み、余暇の充実に努めました。また、日ごろのレクリエーションを「リュミエール加島のブログ」に載せ、定期的に更新を行いました。

III. 事故報告

事故報告は、今年度97件と前年度に比べて10件ほど下回りました。主な内容は、転倒、服薬漏れでした。事故当日の報告をリスクマネジメント委員会で取り上げ、事例報告により対策を講じ再発防止に努めました。

年明け3月初旬ごろに2名の方からインフルエンザが発生しましたが、それぞれ個別の対応を行い、それ以上の広がりもなく短期間で終息しました。

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

年2回実施し、浜町会生島会長、西町会越智会長、加島児童・民生古濱委員長にオブザーバーとして参加いただきました。

前年度運営懇談会で、ご家族から、認知症の勉強会の開催の提案を受け、近隣病院の家庭医をお呼びし、地域の方や事業所の方に呼びかけ講習会を実施しました。

◇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

2015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16（本務9、フルシフト常勤3、日勤常勤1、日勤非常勤2、夜勤非常勤1）、短時間清掃員1、送迎・清掃員1（ミント送迎含む）の計26人の確保ができました。

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、介護の質を担保するための体制づくりに努めていきます。

VII. 広報活動

インターネット紹介サイト（オアシスナビ、ホームズ）からの資料請求が多くあり、引き続き紹介サイトを活用し、新入居の獲得に努めました。

2015年度より加島友愛会ホームページを開設しました。リュミエール加島ブログと合わせて、年間行事やレクリエーション活動を掲載し、施設での様子をアピールしました。

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。

Ⅷ. ミント(小規模多機能型居宅介護事業)

I. はじめに

2015年度の事業計画では登録者23名を目標に掲げていましたが、3月末の登録者は16人でした。目標人数を大きく下回った理由として、長期入院、在宅生活の継続が困難で宿泊など利用者のニーズに応えられないケースがあげられます。

Ⅱ. 事業総括

2015年度年間登録者平均16.58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6.37人、訪問回数は平均人数4.56人でした。平均1日訪問回数は6.3回でした。宿泊は出来る限り要望に応じて連泊を設け、年間60日開設し、平均2.26人の利用を受け入れました。

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。

Ⅲ. サービス提供

2015年度は一人あたりの訪問回数が増え、主に通院送迎、付添、買物代行に加え、一人暮らしの安否確認が増えました。通いサービスでは西加島保育所の園児との交流を図り、大変喜ばれました。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。

Ⅳ. 職員体制

8月より退職者が続き、職員の確保に努めてきましたが、機能を発揮できる、職員の確保には至りませんでした。

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。

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2015年度の各月実利用人数合計は587人（介護267人・予防320人）であり、2014年度と比べ24人増でした。提供時間合計は4202.25時間（介護2594.50時間、予防1607.75時間）で、2014年度と比べ156時間減増（介護2377.75時間・予防1668.50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ました。要介護の方の新規利用を得るために、西部地域包括支援センター、区内各居宅介護支援事業所ケアマネジャーとのつながりを追求していかなければなりません。

◇障害ヘルプ

障害ヘルプの2015年度の各月実利用人数合計は627人（居宅介護等415人・移動支援212人）であり、2014年度と比べ23人減（居宅介護等16人・移動支援7人）でした。提供時間合計は5140.75時間（居宅介護等3079.75時間・移動支援2061時間）で、前年比121.5時間減（居宅介護等145時間減・移動支援23.5時間増）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4人（常勤換算0.95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10人（常勤換算1.34人）でした。年度の常勤換算は、高齢2.85人、障害3.26人です。

高齢・障害ともに、訪問場所、訪問時間等も対象とした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	13,427人	17,758人	1,998人	460人
昨年度比	+205人	+129人	+73人	-12人
数値目標（1日）	49.0人	48.0人	5.3人	1.2人
実績（1日）	49.7人	48.5人	5.5人	1.3人
達成率	101.4%	101.0%	103.8%	108.3%

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増加し、数値目標も上回りました。生活介護事業では現在の利用者数51人（前年度までは52人）になった2012年度以降、施設入所支援では新事業に移行した2009年度以降で最大の延利用者数となっています。これは前年度のような退所から入所までの空きがなかったことも理由として挙げられますが、何よりも事故や精神面での悪化による長期入院がなかったことが要因です（短期入院は1件あり）。利用者の方が落ち着いて生活できる状況を作ることが利用数の増加につながっています。

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）も前年度に比べると延利用者数が増加しており、目標数値も上回りました。これも新事業に移行した2009年度から見ても、2番目に多い延利用者数となっています。新たに短期入所を利用される方や長期の利用を希望される方も増えており、在宅生活だけでは困難な方が多いことを物語っているといえます。日中一時支援事業（宿泊なしの一時利用）だけが前年度より延利用者数が減少しましたが、2009年度からの平均（419人）を上回っており、また目標数値も超えています。

II. 利用者関連

①利用者状況（人／2016年3月31日現在）

	20代	30代	40代	50代	60代	70代	合計	平均（歳）
男性	0	6	24	3	3	2	38	45.9
女性	1	4	6	1	2	0	14	44.6
合計	1	10	30	4	5	2	52	45.5

昨年度は利用者の退所はありませんでした。当然ながら全体的に加齢がすすんでいます。入所施設の高齢化は全国的な課題であり、その中においてアンダンテ加島はまだまだ若い人が多い施設です。しかし、着実に高齢化に向かっているのは事実であり、これまでも作業中心の日中の活動から高齢者を対象としたレクリエ

ーション活動を始めるなどの対応をしてきました。2015年度はこれに加えて、旅行も利用者の方の希望を聞きながら一泊組と日帰り組に分けるなど、無理のないように変えてきました。

また、運動の機会として、これまで講師の方に来ていただきジャズ体操を月に2回実施してきました。しかし市民交流センターが2015年度末をもって閉館となり、実施する場所がなくなりました。これに代わるものとして運動器具を準備したり、ウォーキングを実施することを検討しています。

②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
2015年3月末	2人	18人	32人	52人	5.6
2016年3月末	1人	16人	35人	52人	5.7

全年度末と本年度末の比較では、区分6の人が3人増えています。

また、2014年度からは障害程度区分から障害支援区分になり、調査項目の内容や判定基準が変わりました。アンダントでは支援区分になって区分が上位に変わった人がいる一方で区分が下がった人もいます。利用者の方の不利益にならないよう対応に努めます。

③行事など

5月	・24（日） 田植え
6月	・健康診断
7月	・25（土）法人夕涼み会に参加
8月	・15（土）加寿苑夏祭りに参加 ・21（金）、22（土）地域盆踊りに参加
9月	・3日（木）～4日（金） 一泊旅行（姫路城） ・19（土）避難訓練（夜間想定）
10月	・6（火）～7（水）一泊旅行（名古屋） ・17（土） 稲刈 ・21（水）、28（水）インフルエンザ予防接種 ・31（土）～11/1（日） ピープルファースト全国大会
11月	・25（水） 日帰り旅行（和歌山）
12月	・健康診断 ・9（水）日帰り旅行（姫路城） ・25（金）クリスマス会 ・30（水）餅つき
1月	・1（金）～3（日）初詣
3月	・17（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、夏場のプールなど）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）を毎月実施。

④感染症予防・事故防止

長期入院に至る事故はありませんでしたが、短期の入院や転倒事故などが発生しました。特に同じ人が足をぶつけ同じ個所を骨折する事故もあり、クッション材を館内の動線に付けるなどの防止策を講じました。

感染症については、インフルエンザに利用者8名、職員1名がなり、10日間通常活動を中止しました。対応が早くできたこともあり、比較的早く収束することができたと思います。

今後も研修などを行い、事故防止に努めます。

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。来年度はユニット等のリーダーを大幅に変更し、多くの中堅職員がリーダー経験を積み、スキルアップするようにします。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、看護師は常勤職員と非常勤の2人体制ですが、更に充実するよう検討します。

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 ・ 介護技術

また、今年度より始まった大阪府強度行動障がい支援者養成研修を受講しました（基礎研修4名、実践研修2名）。重度障害者支援加算を取得するためにも必要な研修であり、経過措置の後2年間にできるだけ多数の職員が受講できるよう計画します。

加島希望の家

I. はじめに

希望の家では、生活介護事業をおこなっております。残念ながら今年度の事業収益は減収となりました。2015年度の延べ利用者数は11,337名、前年度は11,481名で144名減となりました。減少要因として1名退所者があったこと、加えて家族の体調不良による欠席が増加したことです。

また、2015年度の報酬改定では、障害福祉は±0とされていましたが、生活介護事業の報酬単価はどの支援区分も下がっており生活介護事業単一では減収となりました。

II. 事業総括

希望の家では基本方針にのっとり、利用者一人ひとりに応じた支援をおこなっています。

◇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54名のうち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。

◇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21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。

新たに室内運動、リハビリ運動を取組ました、加齢も伴い利用者の特性が多様化しています。特性に応じた活動を引き続き検討していきます。

◇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。利用率も定着しております。

2015年度実績 9,945名

III. 職員体制・人材育成

◇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19回参加しています。

特に自閉症関連の研修会では職員2名が運営側のスタッフとして参加協力しています。

◇外部研修に参加した職員を講師とし内部研修会を開催しました。福祉分野だけでなく報連相や業務の見直しなど各自でテーマを決めて研修を行い職員の資質向上をはかりました。

◇実習の受け入れ

各福祉系の専門学校、大学から延べ106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

2015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。

近年は母子のみの世帯や利用者以外に介護が必要な家族を抱える世帯も増加しニーズも多様化しています。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	54人
1日平均利用者数	46人	42.46人
常勤職員1人あたり 1日平均利用者数	2.8人	2.42人
生活支援員配置	本務10人・常勤5人・非常勤4人	本務11人・常勤6人・非常勤6人
送迎利用者数	10,000人	9,945人

かしま障害者センター Link

I. はじめに

Linkでは2015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

◆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

就労経験のない利用者や、また支援学校等新卒の利用者が多く、労働習慣の確立に向けては家庭との連携が不可欠となるケースが増えました。併せて、家庭での生活状況が把握しづらいケースもあり、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、作業場面においても挨拶や言葉遣いへの助言を徹底したり、整容等での支援を強化するため、家庭や相談支援センターも含めて面談を実施したり、個別での支援を実施することはできました。また、施設外作業や企業実習への参加を通して、自ら課題に気付くような振返りを行いました。

2) 働くイメージの具現化

昨年度同様、グループワークの中で、講義形式で働くための講座を開催し、企業見学会や模擬面接など働く雰囲気を感じることによってイメージを具現化できるよう支援しました。また、機関紙においても体験実習後の利用者へのインタビューや、OB 利用者の働く様子を伝える記事を増やし、周囲の様子から働くことへの意欲や意識が高まるような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32回、170日、月延べ平均14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6名、下半期に7名の計13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

事業と事業所の特性上、年度開始時の利用者数によって、1年間の運営が大きく左右される傾向があります。今年度は28名と昨年度の31名を下回りましたが、定員(24名)以上でスタートをすることがで

きました。月平均契約利用者数は 22.8 名（定員充足率 95%）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、例年通り年度途中での利用者確保が難しい状況にありました。このため、これまで通り相談支援事業所や就業・生活支援センターとの情報共有に努める一方で、新卒者の一層の確保に向けて、『1 日体験実習』を下半期に 3 回実施しました。作業体験に加えて、グループワークやサークル活動の体験もできるよう設定し、延べ 15 名の在学生在が参加しています。保護者への説明会も並行することで、進路に対する相談にも応じることができています。複数の事業所見学を積極的に行っている保護者も多く、事業所に対する評価の視点やニーズを把握する機会にもなりました。特に、就労移行支援事業においては、プログラム内容のみでなく、その効果や就労実績、職場定着支援等を説明することや職員の雰囲気や専門性を発信することで、事業所への理解を深めることができたと感じています。

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就労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）利用契約を締結しました。淀川区内の特別支援学校在學生 5 名、在宅者 1 名でした。対象者の傾向として、6 名中 3 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。下半期より他事業所から 1 名を受け入れ、利用者数は 12 名となっています。また、1 日平均利用者数は 10.5 人と安定しており、目標(9.0 人)を遂行することができました。体調面や精神面での支援を要する利用者に対しては、通院を促し同行したり、家庭との電話連絡を継続的行ったりしました。事故や怪我等もなく支援計画に基づいて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これまでと同様に、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。また昨年度から取り組んでいるぬいぐるみの洗濯業務については、受注量にばらつきがあったものの、滞りなく対応することができました。新たに、病院へのリネンサプライ作業を受託契約することで、更なる作業量の拡充を図ることができました。

3) 工賃

今年度は時給を一律 290 円とし工賃を算定しています。作業売上の状況を鑑み、年度途中で更なる増額を目指し時給額を 300 円に変更しました。結果、当事業利用者の平均工賃は 32,292 円（昨年度 31,656 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 20,000 円支給することができました。

4) 個別プログラムの提供

これまで同様、当事業利用者のほとんどが Link 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。個々の障害特性などから新たな環境での作業適性が見込まれる利用者への作業プログラムや工賃向上の取り組みの一環として、施設外就労への参加を支援計画に示し、取り組みました。

◆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

定員の6名に対し、利用者数は5名でした。全員が支援学校からの利用者でしたが、個々の障害特性や理解力に応じたプログラムの提供に努めました。コミュニケーションをとる機会を意図的に設定し、必要な言葉遣いや身振りを助言したり、パソコン操作やシュレッダー、コピー機の取り扱いなどの事務補助をイメージした場面を設定し適性を図ったりしました。また、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

年度初めから5名(定員6名)でスタートしました。1日平均利用者数5名(定員の9割)を目標に取り組み、4.6人と若干目標を下回っています。しかし、通所率92%と安定していたため、今後は定員確保が課題であると感じています。

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2名で、円滑に就労移行支援事業に移行することができました。また、1年が経過する利用者のうち2名が、就労を想定した具体的な作業場面でのアセスメントを進めるために、支援計画において本人や家族と相談し、就労移行支援事業への移行に向けて調整することができました。

◆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。また、これまでの様式を変更し、評価項目に沿って現状の共有ができるようにしました。これによって、現状と課題が一定基準との比較から伝えられるようになりました。

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。発達障害をもつ利用者など、具体的な場面での振り返りと共に、障がいの自己理解や目標の確認等を改めて整理する機会が必要となりました。個別面談でのやりとりが支援のポイントとなることもあり、今後も支援の専門性の一つとして捉え、職員間で研鑽できるよう努めます。

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的着用、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。

2. 余暇活動の機会提供

サークル活動は年2回実施し参加者は延べ28名でした。昨年度より参加人数が少ないため、開催是非も

含めて検討することとしていましたが、今年度はより参加ニーズが少ない状況でした。利用者同士で余暇活動を楽しむ利用者や、休暇の過ごし方が充実している利用者も増えたことが影響していると考えています。作業量が増加している中で、定期的な開催が難しいことから、次年度についてはOB会との共同開催や各事業での余暇活動のニーズ調査を行い、全体での活動ではなく目的別あるいは事業別で実施することを検討していきます。

3. OB会

サロニックな役割を持つ『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7回開催で延べ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218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適切な対人対応を再度学べるよう、勉強会も実施しました。

4. 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343日、月延べ平均28.5人(目標30人)です。目標には届きませんでした。アセスメントを目的とした利用者の受け入れを対象外にしていることが影響していると考えています。

◆職員の人材育成

1. 内部研修・OJTの実施

中堅職員の退職等に伴い新人職員が増えたことから、障害福祉サービスの基本や就労支援の事例などをテーマに挙げ、内部研修を行いました。また、入職2・3年目となる職員には、特例子会社での実習を実施し、実際の障害者雇用の現場を知ることやその支援の在り方について、学べる機会を設定しました。倫理委員会主催の法人内研修では『障害者差別解消法について』をテーマに実施しました。制度説明に加えて、事例検討を行うことで多角的な支援の視点を学ぶ機会を設定することができました。また、中堅職員については、新人職員への指導や模範となることを確認し、個別支援への同席・同行を設定しました。これまでに引き続き、中堅職員の育成を目標に次年度も取り組んでいきたいと考えています。

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45名(昨年度51名)でした。新人職員を中心に障害特性の基礎理解や就労支援についての研修に受講できるよう調整しました。

III. 総括

2015年を振り返ると、プログラム等の大きな変更はありませんが、Linkを構成する3つの事業ごとに異なる目的や支援の方向性を思索する一年でした。これは職員の育成や利用者確保の難しさ、あるいは自事業所の枠を超えて福祉サービス自体の質の担保などを考えさせられる機会が増えたことで、自事業所の喫緊の課題と社会全体の課題を照らし合わせながら事象を捉えられたことが、好機に転じたと考えています。

特に就労移行支援事業においては、淀川区の自立支援協議会への参画や全国就労移行支援事業所連絡協議会での幹事役等を通して、地域の現状と課題を確認できたり、制度や施策にある理念と実践現場の現状を考察したりする機会を得ました。そうした中で、自事業所の課題として挙げていた安定的な利用者確保に向けた取り組みについても、対策として周囲と比較した自事業所の強みが把握でき説明会等で発信すべき情報が整理できました。また、制度や施策の理念をよく理解し事業を適切に運営したうえで、次の方策を練ることがよりよい社会を創るプロセスのひとつであることも学びました。これを念頭に、Linkの運営

を振り返ると、『一人でも多くの障がいのある人たちが社会の中で働くことの実現に向けて』という基本理念と、制度や施策の理念とがかけ離れないようにバランスを取りながら実践を積み重ねていると自信を持つことができました。引き続き、就労支援において、こうした舵取りができる事業所でありたいと考えています。

次に就労継続支援事業 B 型では、利用希望もあり定員を超えての運営でした。昨年度から取り組んでいる、ぬいぐるみの海外寄付事業における作業では、その独自性の高い取り組みと効果について、『淀川区福祉実践賞』で発表の機会と貴重な賞を頂くことができました。そして、これまでのリネンサプライ業務の安定的な確保とともに、作業のやりがいを伝えることを柱に取り組みました。工賃支給額も 32,292 円と徐々に増額を図ることができました。また、年度末からは利用者の状況に応じて、施設外就労への参加機会を設定し日常業務とは異なる環境でのアセスメントにも取り組んでいます。これらの活動から、福祉的就労の意義やあり方についても認識を深め、基本理念をもとにした支援を続けたいと考えています。また、自立訓練事業についても、基本理念をもとに一般就労を目指す取り組みとして運営していますが、更なる効率的な運営を課題として次年度も検討を続けたいと考えています。

また、今年度は 13 名の就職者を送り出すことができました。職種は清掃業務 5 名、保育補助 1 名、庶務補助業務 3 名、倉庫内軽作業 2 名、事務補助業務 2 名（うち 1 名は特例子会社）となっており、平均勤務時間 33.3 時間、月給平均 119,956 円でした。これらの傾向として、これまで就職者の 65%程度を占めていた清掃業務での就職件数が減り、割合も 38%となっています。また、事務系業務での就職者が出てきており、軽作業が中心の作業アセスメントからパソコンスキル・オフィスマナー等の別場面でのアセスメントも欠かせません。平均月給については昨年度より少し下がっていますが、1 日の平均勤務時間が影響しているため、雇用の調整段階で勤務条件等についても交渉できるよう努めていきたいと考えています。

最後に、各事業における目的や支援の方向性について認識を深めていくと、権利擁護や社会の在り方の追求に辿り着きます。目先の事業運営のみに躍起になるのではなく、社会の動向に目を向け、障害を作り出す社会に警鐘を鳴らし、その環境を変えていけるような事業運営を目指すこと、そしてそれに向けた職員の人材育成を次年度の目標とします。

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

2015年度の就職件数状況は、L i n k利用者が目標12件のところ13件、ル・プラス利用者は1件でした。うち、トライアル雇用を活用した件数は3件でした。全てのケースで数日から2週間程度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。

2015年度の離職者は4名でした。離職理由としては、家庭環境と精神的な不調による通勤困難が1名、職場での不適切行為での退職が3名です。また、雇用契約期間満了者が3名おり、うち1名はL i n k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年未満の離職者2名で目標のゼロは達成することができませんでした。今回の1年未満での離職要因については、本人の職業準備性のアセスメント不足や未然に防ぎにくい問題行動の発生が挙げられます。離職に向けた家庭も含めた面談や、諸手続きの確認、離職に至った課題の振り返りなど、本人と企業への調整を行いました。

職員体制は、ジョブコーチ2名とL i n kサービス管理責任者による運営管理体制で対応していました。また、今年度より職場適応援助者助成金制度が労働局に移管され、職場適応援助促進助成金と名称が変わり、申請や請求の手続きも変わりました。従って、従来からの第1号ジョブコーチと新たな訪問型ジョブコーチとして並行して支援を実施しました。月間の助成金請求対象日数は、平均24.9日で年間総日数は299日でした。1人当たりの目標請求日数は月平均13日でしたが、一人当たり平均15日と目標を達成す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、適宜作業要員の増員や現場担当者との調整で適切に対応できました。

前年度から施設外就労加算の対象としてL i n k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24日から29日までの6日間、職場適応援助者養成研修をNPO法人ジョブコーチ・ネットワークと連携して開催することが出来ました。48名の受講生全員が無事にプログラムを修了することができました。

また、5月4日からマレーシアで開催された『アジア太平洋地域ジョブコーチセミナー』にマレーシア政府から招待をして頂き、OB利用者と一緒にジョブコーチ支援の実践とOB利用者の働く様子について、発表する機会を頂きました。これまで、JICAのプロジェクトとしてマレーシア国内のジョブコーチ養成や制度設計に関わってきた経緯もあり、今回に至っています。セミナーへの参加を通して、世界各国の就労支援への関心の高さに触れられたと同時に、日本の実践のクオリティーの高さを実感することができ、自信を持つことができました。

これらは、自分たちの支援を振り返り、基礎に立ち戻って応用力を高める機会となりました。外部への発信や啓発活動については、引き続き積極的に取り組んでいきたいと考えています。

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

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（名古屋方面）を実施することが出来ました。

送迎事業は、事業実施日の月～金曜日、第1・3土曜に加島希望の家と連携し、概ね安全に実施できました。

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。施設外就労としては加島作業所での作業を継続して行うことが出来たことと、9月より清掃現場での訓練に参加する機会を得ることが出来ました。Linkやル・プラスとの連携のもと、年間を通して一定の作業を提供することが出来ました。

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、創作など毎回工夫し、余暇支援を実施することができました。9月には三重方面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。

- 2) 班会議、リーダー会議を定期的に行いました。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「発達障害」「統合失調症」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。

スタッフ間での取り組みとして、サービスの質の向上を目的に、「良い支援を見つけようキャンペーン」を企画し3ヶ月間取り組みました。良い支援を見つけてカードに記入して貼りだすことで、互いの良いと

ころを認め、伝えあうことが出来ました。実施期間などいくつか課題は残りましたが、良い支援を広げていけるよう今後も工夫していきます。

2) 外部研修

外部研修には34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

2015年度の利用実績は、開所日数270日、生活介護事業の延利用者数は5,354人(前年度5,226人)、平均利用者数は1日19.9人でした。就労継続支援事業は延利用者数3,931人(前年度3,822人)、1日平均14.5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。

就労継続支援事業の生産活動収入は6,348,453円(前年度5,608,729円)、工賃平均は18,672円(前年度15,787円)でした。

利用者実績、生産活動収入、平均工賃支給額とも前年度を上回り、目標を達成する事ができましたが、利用者実習の受け入れに関しては生活介護12人、就労継続支援0人と目標を下回る結果となり、支援学校や各種機関への情報発信が課題となりました。

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、2015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）』の有機的な事業運営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、積極的に地域へ出向き、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等の支給決定を必要としないなどの利点を生かす活動ができました。2015年度の月平均利用者実数は18.9名となっており、前年度の実績（18.5名）に比べ微増し、当初の目標（概ね15名）は達成しました。しかしながら、全体的な低調傾向は否めず、引き続き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（障害福祉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も行いました。また、困難ケースの対応（虐待・DV・多問題家族・ゴミ屋敷など）、医療観察法対象者への支援、家族間の調整など、問題が重層化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、淀川区保健福祉センター子育て支援室、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。また、月平均相談件数は前年度の実績（371件）に対して、2015年度は380件となっており、質・数ともに増加傾向にあります。

3. その他

2015年度も季節ごとの行事（花見、バーベキュー、クリスマス会、新年会）、広報誌の発行、ツイッターによるオンタイムでの情報発信・活動案内、リーフとの合同レクリエーション（淡路島へ日帰り旅行）など、実施しました。また、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（1名ずつ）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等利用計画作成件数を延べ123件、継続サービス利用支援（モニタ

リング)を延べ157件実施し、目標数値(サービス等利用計画70件以上、モニタリング100件以上)、前年度の実績(サービス等利用計画110件、モニタリング134件)ともに大きく上回ることができました。契約者数は107名(契約終了者5名除く※契約終了理由…他区へ転居、介護保険・セルフプランへ移行、サービスの利用中止、死亡)、内訳は精神障害を中心に、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。新規ケースの依頼は年々緩やかに落ち着きつつありますが、2015年度も毎月18~20件ほど作成の停滞を余儀なくされる状況が慢性的に続きました。

■一般相談支援事業(地域移行支援/地域定着支援)

大阪府内3病院(小曽根病院1名・大阪府立精神医療センター1名・茨木病院1名)に入院されている方への地域移行支援を行い、うち1名の方が退院されました。また、2015年度も大阪市精神障害者地域生活移行支援事業検討会議に外部委員の委嘱を受け、関係会議等へ出席し、施策提言を行いました。

■その他

1. 研修への参加

2015年度は11月を除いて内部研修を毎月実施しましたが、スタッフ全員揃う日が限られていること、突発的な対応等により予定を変更せざるを得ないことが何度かあり、定期的な実施が課題として残されました。

外部研修は各自の経験年数に見合った物や関心のあるテーマを扱った研修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

淀川区地域自立支援協議会・精神保健福祉部会の代表、淀川3区相談支援ネットワーク会議の代表を務めることで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、アルコール依存症事例検討会(主催:淀川区保健福祉センター)の司会、西淀川区自立支援協議会が主催する研修会での講師、平成27年度大阪府相談支援従事者専門コース別研修(地域移行・地域定着支援コース)のファシリテーター、関西福祉科学大学でのゲスト講師、大阪市障害支援区分認定審査会委員、平成27年度大阪市障害福祉サービスと支援の在り方等を考える会委員を通じて、技術指導、啓発、政策提言など外部の活動にも積極的に取り組みました。

III 課題

2015年度も障害福祉サービスの利用調整、関係機関との連絡調整、それらに関連した電話相談や訪問などが業務の多くを占める一年となりました。その背景には、精神障害者への支援特有の課題(医療的ケアの必要性、病状/障害の不安定さ、家族機能の低下、環境整備など)だけでなく、支援者側の課題(適度な距離の取り方、不定愁訴への対応、利用者ごとの課題整理など)も大きく、業務の効率化が図りにくい状況が続いています。

そのため相談支援に業務の比重を置かざるを得なかった一方で、地域活動支援センター(生活支援型)のプログラム活動に手が行き届かなくなり、全体の利用者は若干増加したものの、プログラム活動の参加者は減少する傾向が見られました。

指定相談支援事業所が増えていることと、セルフプランの導入により新規ケースの依頼が一定程度落ち着きつつあることから、次年度はプログラム活動の充実を目標に、①活動内容の見直し、②プログラムの速やかな周知の徹底、③毎月のスタッフ会議で検証、以上の三点に取り組んでいきたいと考えております。また、

勤務シフトも含めたスタッフ各自のスケジュール管理を徹底することで、プログラム活動を円滑に実施すると同時に、業務全体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

障害のある人が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いました。

II. 事業の構成

2015年度は4月より夜間支援体制を夜勤中心の職員配置に移行しました。その為、世話人として勤務する職員の数が大幅に増加しています。本務職員を1つないし2つのホームの担当者として配置し、日々の業務や利用者支援のフォローを行いました。入居者の定員数は、男性入居者が19名、女性入居者は10月1日にチューリップに新たな入居者を迎え入れ、定員17名で合計36名となっています。

III. 職員体制

夜勤体制を導入するため多くの職員を配置し、支援体制を整理したことで、各ホームに配置する職員をある程度固定する事ができました。入居者の情報共有をはじめ、継続的な支援ができるようホーム担当の本務職員が各世話人への連絡調整、支援に対する助言を行いました。

本務職員は宿直として勤務していますが、世話人の退職や欠勤があるとその夜勤勤務の代替要員として宿直勤務する形になります。今年度は全泊数2448回のうち、世話人による夜勤回数1878回、本務職員による宿直回数570回となり、本務職員一人が一月に宿直をする回数は平均で8回～9回となってやや想定より多い結果となりました。世話人の確保と定着は次年度も引き続き対応が必要な課題です。

IV. 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いました。

2. 関係各所との連携・継続した支援

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。通院介助に必要な人員が不足しており引き続き今後の課題となっています。

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個人のペースに応じて実施しました。

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ました。

5. 健康管理について

入院加療や投薬治療が必要な方が数名おられます。今後の環境配慮が必要になりますが、ご家族や関係機関と連携して対応にあたっています。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ました。

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ました。

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、状況の確認および改善策の提示によって対応しました。入居者の自傷行為または自傷行為に繋がるような状況が生じた際に、入居者の居室を変更する等の対応をとりました。

V. 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には現場でのフォローや業務手引きを作成し、意識向上を図っています。

VI. 数値目標

1. 2015年度 利用日数実績目標 95.0%

2015年度利用日数実績（2015年4月1日～2016年3月31日）

ホーム名	定員	日数(366日)	実利実日数	利用率
加島苑	4	1464	1329	90.8% ↓
チューリップ	5	1830	1360	74.3% ↓
カナリヤ	4	1464	1379	94.2% ↓
うぐいす	4	1464	1437	98.2% ↑
セッション	5	1830	1818	99.3% ↑
あさがお	5	1830	1723	94.2% ↓
ひのき	4	1464	1388	94.8% ↓
トレフル	5	1830	1680	91.8% ↓
合計	36	13176	12114	91.9% ↓

※毎月の外泊日数が多いホームは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

2015 年度は定員 20 名のところ、17 名の利用者で始まりましたが、年間通して 33 名の方が在籍し、年度末時点では 31 名の方が継続して利用されています。

8 月末まで並行して実施していた豊中市緊急雇用創出事業で事業終了時に在籍していた障害のある新規雇用者も継続して雇い入れることができました。

年度末時点の利用者 31 名のうち 29 名は週 30 時間以上の安定した勤務を行っています。

II. 事業の構成

1. 上半期は、従来のふとん類クリーニング作業と、病院の患者衣の洗濯仕上げ、工場作業着の洗濯仕上げを中心に構成していました。下半期からは緊急雇用創出事業の終了に伴い、業務請負形態を変更して、白衣類洗濯仕上げ作業の受注を追加して収益の柱としています。
2. 軍手製作については受注販売を継続して実施しました。
3. 職員体制は 7.5:1 に変更し、施設外就労についても予定通り実施できました。

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払いました。原則として、社会保険等の加入も含めた契約になっており、日常的に働くことを前提とした支援を実施しました。
2. 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。
3. 職場体験を主とした実習の受け入れは 12 名以上の方に実施し、A 型事業所の利用希望者だけでなく、他機関に所属する方の就労体験として実習環境を提供しました。
4. 10 月から実施された大阪府最低賃金の改訂にも対応しました。

IV. 作業の実施にあたって

1. 「品質管理」では、協力会社と相談し、個別のクレーム等に対応しています。重篤な過失事象はありませんでした。
2. 「工程管理」では、朝礼、終礼の方法や支援スタッフ間でのコミュニケーション方法を改善し、効率的な管理を実施しました。
3. 「原価管理」では、9 月より作業労務請負からクリーニング業務受託に切り替えて、業務の安定と利益の増加を図りました。
4. 「安全管理」では、上半期の災害はゼロでした。夏場はウォータークーラーや補給用塩分を摂取できる環境を整えて、熱中症の防止に努めました。

V. 豊中市地域人づくり事業（雇用拡大プロセス）に実施について

2014 年 9 月 1 日より 2015 年 8 月 31 日まで豊中市緊急雇用事業（地域人づくり事業）を 2 事業受託し、滞りなく事業完了しました。12 か月の事業ですが、予算としては年度で区切られていますので、2015 年度については 4 月 1 日から 8 月 31 日までの 5 か月で 2 事業を実施したことになります。

「サービス業での障がい者就労・職域開発事業」では契約金額¥5,277,890（税別）のところ、100%の事業費を実行できました。

「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」では、契約金額¥14,158,610（税別）のところ、99.4%の¥14,077,090（税別）を実行できました。

2事業で業務スタッフ（障害のある方）11名、支援スタッフの7名、計18名の新規雇用者を採用できました。18名の内、16名を法人で継続雇用し、残る2名についても他社での雇用に至っています。

VI. 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参加しました。
2. クリーニングの専門知識については、発注元のクリーニング工場に依頼し、パート職員を交代で見学に派遣しました。
3. 事業所内での内部研修はシフト勤務等の関係で限定的でしたが、月1回の職員会議時に時間をとって実施しました。

VII. コスト削減について

1. 2015年9月より業務請負の形態を変更して、洗濯経費を含めた受注に切り替えました。
それに伴い、協力企業と共同で、水道料金の削減につながる工業用水の利用を開始しました。
現在の使用状況では、従来の上水道料金と工業用水では月額70万円程度の削減に至っています。
※下水道料金は変更ありません。
2. 作業売り上げの増加を見込んだ受注により、洗濯物量が大幅に増加しました。日中の洗濯回数を補うために洗濯設備の増設を検討しておりましたが、洗濯設備のインシヤルコストと増設に伴うランニングコストを抑制するため、増設をせずに、夕方から夜間にかけての時間帯で既存の洗濯設備を活用できるよう作業人員の配置を行いました。既存職員の時間外勤務削減にもつながっています。

VIII. 数値目標について

1. 継続を含む雇用契約者数28名については31名で達成しました。
2. 一般企業への就労移行は、目標2名のところ雇用前実習にはチャレンジしましたが就職者は0名で達成に至りませんでした。
3. 日毎の勤務（利用）が出勤率85%、23名以上を確保については、通年の出勤率97.4%、通年1日の平均利用者数は19.7名/日でした。利用契約者が増加した11月の平均利用者数23.6人でその後年度末までは23名以上を保持できており、目標を達成できました。
4. 業務受託の形態に変更後の月次（単月）売上7,000,000円（税別）以上については、移行後の9月実績で10,259,234円（税別）となり、達成しています。またそれ以降も9,000,000円（税別）以上の売り上げを確保できました。
5. 年間作業売上70,000,000円（税別）以上については、101,000,000円（税別）を超える売り上げを達成できました。