



2016年度事業報告書

社会福祉法人 加島友愛会

2016年度 事業報告全体総括(案)

I. はじめに

2016年度は社会福祉制度の次の時代を見据えた過渡期的な年度でした。

介護分野では、介護保険制度が2000年度にスタートして以来、65歳以上の被保険者数は約1.6倍に、サービス利用者数も約3.3倍に増加しています。75歳以上の人口は2025年まで急激な増加をする一方、保険料負担者の人口は2021年をピークに減少すると見込まれています。超高齢化社会が目前に迫る中、2011年に打ち出された地域包括ケアシステムを踏まえ、2015年度の制度改正では地域支援事業の充実が謳われ、予防給付における市町村の役割が強調されました。同時に、一定以上の所得がある利用者の自己負担が引き上げられています。また、同年の報酬改定では改定率がマイナス2.27%となり、私たち事業者にとっては厳しい改定となりました。こうした中、2016年度、当法人の介護事業はこの改定と利用率減の影響で2015年度と比べマイナスの収益となりました。今後は2017年度中の国の審議会の議論を踏まえ、2018年度に報酬改定が行われます。

障害福祉分野では、2016年度は、2006年度の障害者自立支援法施行から10年経過した年度でした。障害者自立支援法によって障害福祉サービスの予算が義務的経費化され、サービス費用財源の安定化が図られましたが、国の予算額はこの10年間で2倍以上となり、自治体予算と合わせると全体として生活保護費の予算に近づいています。2015年度の報酬改定の改定率はプラスマイナス0%だったものの、いつ改定率がマイナスになってもおかしくない状況です。2016年度には障害者総合支援法が改正されました。2018年度から新サービスや情報公開の仕組みが創設されると同時に、2018年度は報酬改定も行われます。障害者雇用の分野では2018年度に精神障害者が算定基礎に入ることによって法定雇用率が上昇することが見込まれており、企業からの求人の増加も予測されます。

法人全体としては、2016年度は社会福祉法人制度改革が行われた年度でした。2017年度から全面施行されていますが、2016年度は理事会・評議員会を再編し、地域における公益的事業を検討するなど、制度改革に合わせた法人組織・事業の在り方を検討し、2017年度にスムーズに法人運営を行えるよう準備しました。

介護分野においても障害福祉分野においても2018年度は一つの転機であり、2017年度は2018年度の変化を念頭に置きながら運営していかねばなりません。しかし、これはあくまでも「一つの」転機であって、現在の社会保障制度の状況を考えれば、その後も大きな変化があっても不思議ではありません。

社会保障全体の予算は右肩上がりに上昇しており、2016年度は118.3兆円と過去最高を記録しています。内訳は年金56.7兆円(47.9%)、医療37.9兆円(32.0%)、福祉その他23.7兆円(20.0%)です。財源は59.4%が企業や現役世代が負担している保険料であり、40.6%が税負担です。以前から指摘されていますが社会保障費膨張の要因は、人口構造の高齢化による社会保障関係給付費の増加、少子化に伴う社会経済を支える労働力人口減少です。社会保障の今後を考える上で、これらの解決は非常に難しい課題です。しかしながら、社会保障の一端を担う福祉事業者として社会保障の現状をきちんと認識し、これからの社会福祉のあり方を考え、向き合わねばなりません。

これまで、膨らみ続ける社会保障費に対応するために、国は保険料や税金の増額を行ってきました。消費税が2019年10月に引き上げられることを考えても、国は今後も保険料、税金の増額や控除の廃止を行い続けるでしょう。しかし、これで問題は解決できるでしょうか。国民の一人一人の負担額が増えると、個

人消費が減り、個人消費が減ると国内経済が好転しないという負のスパイラルをもたらすのではないのでしょうか。社会保障制度に関わるパラダイム転換が必要な時代に差し掛かっていることは事実です。

現在、国の審議会で様々な論議が行われています。2016年度に国から示された新たな仕組みの中には、「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部で示された介護分野と障害福祉分野を包含した共生型サービスがあります。地域包括ケアシステムとの整合性がどのようになるのかなど、まだ不明な部分がありますが、今後の社会保障全体を考え、2025年度を視野に、制度やニーズの変化を注視しなければなりません。

昨年7月には相模原市「やまゆり園」で大変痛ましい事件が起こりました。謹んでお悔やみ申し上げますとともに、傷を受けた方々の一日も早いご回復をお祈りいたします。

人は誰でも生きる権利があります。障害の有無や能力の差によって人の価値が決まっていはいはずがありません。

私たちはこの事件を忘れることなく、「人間の尊厳とは?」「多様性を受け入れる地域社会とは?」改めて自問自答し、全国水平社宣言に示されている精神をよりいっそう具現化すべく、地域社会の福祉に貢献する事業を立案・運営していかねばなりません。

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

第1期レインボープランにて、2012年度より事業展開をしてきた介護付き有料老人ホーム「リュミエール加島」は2016年度平均入居率93.6%、平均居室稼働率は95.9%まで推移しました。

しかしながら、小規模多機能型居宅介護事業所「ミント」は、周辺のデイサービス事業所との競合などの要因で収支状況の改善の見通しが暗いことから6月で廃止の決断をしました。「ミント」の空間については、今後、新たな事業展開を検討することとしています。

障害者グループホーム(8か所)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が、世話人、ヘルパーとも慢性的に人材の確保に苦慮しています。

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。

第2期レインボープランに向けては、「高齢福祉検討部会」、「障害福祉検討部会」、「加島友愛会在り方検討部会」の3部会を構成し、今後の事業展開について議論を重ね、7月には今後の方向性を示す報告書を完成させました。

その後、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については、サービス付き高齢者向け住宅及び地域住民の方々も活用できる場として食堂兼サロンの2棟の建設を計画し、設計事務所等々との協議を進めてきました。

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支援A型事業所「ル・プラス」は、開設4年目を迎え、ふとん・リネン類の売上が月額平均11,197千円、年額133,000千円を超え、1日平均利用者数26.5人、一般企業への就労移行1人という実績を上げています。34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、安定した運営を続けています。

第2期レインボープランに備え、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 法人全体の職員数は、2017年4月現在、本務職員147人（前年度比102.1%）、常勤嘱託職員31人（前年度比79.5%）、非常勤職員147人（前年度比98.0%）人で合計325人（前年度比97.6%）となります。

本年4月の職員実数325人のうち男性は145人、女性180人となっており、平均勤務年数は、本務職員が男性9年5カ月、女性7年7カ月で、常勤職員・非常勤職員を含む全体では男性6年8カ月、女性5年4カ月となっています。

全職員の平均年齢は、43.2歳となっています。また、平均勤務年数は、5年11カ月です。

これまで職員には資格手当を支給してきましたが、2016年度資格取得の更なる推奨を目的に手当の充実を図りました。本年4月現在の実職員数325人のうち141人が資格手当の対象となっています。

（内訳：介護福祉士57人、社会福祉士6人、精神保健福祉士5人、介護支援専門員15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4人、社会福祉主事23人、保育士・幼稚園教諭8人、その他14人）。

- 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。2016年度は以前に子育て等で退職を余儀なくされた職員の復職に向けた働きかけなども取り組みを進めました。若い世代では、労働に対する考えや価値観も従来とは異なっていると思われ、人材確保に向けては、それらにも考慮し、働き方改革の検討も進めなくてはなりません。

合わせて、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21人が支給対象です。（本務職員・常勤職員の11.8%）

障害者雇用数は38人で2016年度の障害者雇用率21.8%（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継続支援A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、就労困難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1,079人という規模で展開しています。

2016年度決算のサービス活動収益は、1,869,113千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。

もと加島老人福祉センターおよびもと市営住宅1・2号館ならびにもと加島人権文化センターを活用し

た第2期レインボープラン準備に向け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）・本部事務局長・経理部長にて現金、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 当法人の事業は、利用者、家族、関係者から互いに信頼し合う関係を積み重ねることで成り立っています。今後も信頼される組織であり続けるためにコンプライアンスやガバナンスの体制・強化を着実に進めなければなりません。本部事務局が的確な方針を示して介護・支援現場と共有し、コントロールタワーの役目を引き続き担っていきます。

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2016年度の基本給を決定しました。

- ② キャリアパスや人事考課制度についての理解は浸透してきています。よりそれぞれの等級に応じた職務基準を明確にするため、障害者センターを中心に職務基準書の改定作業を進めてきました。
- ③ 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。とりわけ、管理職の経済、経営的視点を育成することが急務だと感じており、副施設長クラスには経営に関する経営者研修会にも参加させました。引き続き、経営に関連するテーマを与え、学習機会を担保していきます。

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、2016年度理事長が施設長を兼務しました。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。ヘルパーステーション「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

2016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458人、障害福祉でLink卒業者を含め621人、合計1,079人ありました。

うち加島・三津屋地域内が全体で564人約52.3%、高齢者部門では392人85.6%、障害者部門では172人の27.7%となっています。

詳細は、『資料：社会福祉法人加島友愛会2016年度事業概要』

④ 事業収支について

事業活動計算書で見ると、サービス活動増減の部では、就労支援事業収益・費用を含め前年度比1.90%増の1,869,113千円、支出が3.5%増の1,688,820千円、増減差額が180,293千円と前年対比9.19%の減額となりました。これは、リュミエール加島、加寿苑の増減差額のマイナスが大きく、他の事業で吸収できなかったことが要因です。

経常増減差額も199,072千円と前年対比6.86%の減額となりました。

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、1,134,545千円（前年度1,116,500千円）となり、人件費比率は60.70%（前年度60.87%）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、常勤職員にも勤務形態に応じてそれぞれ支給しました。

勤続9年2カ月の男性本務職員の総収入は約4,810千円（年実勤務時間1,987時間）、勤続7年1カ月女性本務職員は4,094千円（年実勤務時間1,958時間）、勤続5年10カ月女性常勤職員は、2,634千円（年実勤務時間1,920時間）となり、週5日・一日5.5時間勤務の非常勤職員は1,521千円という状況です。

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3,422,433千円と前年度比72,790千円増額、負債を差し引いた純資産は、2,479,641千円と前年度比65,540千円の増額でした。

VIII. 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、等級別研修の他に外部研修や行政主催の研修などそれぞれの専門分野について職員を積極的に参加させてきました。

詳細は、『資料：2016研修・見学報告』

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。

③ 外国人留学生の受け入れを目指し、EPA制度の研究と先駆的に受け入れをしている広島県の社会福祉法人を訪問し、雇用管理等について学びました。

そして、3月から加島友愛会で働きながら介護福祉士の取得を目指して専門学校に通うベトナム人留学生2名の受け入れをしました。

IX. 関係機関との連携

- ① 加島・三津屋地域の住民の方々の結びつきを大切に考え、地域活動協議会等々に職員を参画させ、住民自治についての課題共有を図ってきました。
- ② 大阪府内の部落解放運動から生まれた15の社会福祉法人らで結成している「福祉と人権ネットワークつばめ会」の代表に平田理事長が就任しました。その中で、福祉制度の動向や社会福祉法人あるべき姿について意見交換を交わしました。
- ③ 全国就労移行支援連絡協議会、市老連、障施協、大阪知的障害者福祉協会の団体役員を当法人職員が努め、政策提言や技術向上に向けた研修会の開催等に貢献しました。

X. 社会・地域貢献

- ① 2015年度より懸案のありました、加島・三津屋地域から淀川区役所及び十三市民病院へ向かう送迎事業が、2月により加島友愛会の「地域住民送迎支援事業」として開始することができ、1日8便を周回させています。運行開始にあたり、多大な協力を頂いた各町会のみなさまには改めて感謝を申し上げます。
- ② 高齢部門では、淀川区主催の「百歳体操」の会場としてリュミエール加島を開放してきました。
- ③ 障害部門では10月に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8回目を実施し、全国から48人が参加し大きな成果をみえています。
国際協力としては、本年も2月に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ついて研修を実施しました。

XI. 産直交流

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22年目を迎えます。

5月の田植えには46人、10月の稲刈りには35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、2016年4月～2017年3月で16,615kgとなりました。

XII. 機関運営・機関紙発行・ホームページ

- ① 理事会 5/28 10/22 12/3 3/4 3/18
- ② 評議員会 5/28 12/3 3/18
- ③ 常務会 5/25 10/20 11/25 2/16 3/15
- ④ 経営会議 4/11 5/9 6/14 7/11 8/10 9/12 10/11
11/14 12/13 1/10 2/14 3/13
- ⑤ 『かしま友愛』発行 第31号（6/20） 第32号（1/1） 第33号（6月末予定）
約2,100部配布
- ⑥ ホームページ 情報公開等その都度更新しました。

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81.0人(入院者のぞく、15年度は82.2人)でした。

ショートステイでは、一日平均12.4人が利用しました(15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93.35%(15年度95.30%)で、目標数値の97%には至らず2015年度より大幅に下回りました。

新規入所者・ショートステイ利用者のスムーズな受け入れができず、空きベッドが増えたことが原因としていえます。

今年3月からは定員変更の手続きをおこない、入所87人ショートステイ13人となっています。

デイサービスでは、一日の平均利用者数は19.9人(稼働率86.29%)となっています(15年度18.8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877件(15年度653件)となっています。ケアマネジャー2人体制としてはほぼ最大限に近い数字といえます。

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3386件、予防プラン1352件を担当しました。総合相談の件数は前年度とほぼ同数となっています。

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」に変化して2年が経過しました。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、褥瘡防止の研修会を各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、2 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 21 人(のべ 137 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。

3 月からは介護福祉を学ぶベトナム人留学生のアルバイト雇用を実施しています。

研修についてはね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)を実施しました。例年よりも外部研修への参加が少なく職員の要望に応えきれいでないので、今後は勤務調整をおこない、できるだけ多くの機会を提供できるように工夫します。

V. 情報発信

機関紙『愛加』を年間 3 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 4.25 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 11 人でした。

ショーステイは 3 月末で利用者 26 人、平均介護度 2.96 でした。

デイサービスは 3 月末で利用者 63 人、平均介護度 2.21(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

2016年度の数値目標は入居率90パーセント(48人)、居室稼働率98パーセント(48室)の維持となっていました。3月末では入居率92パーセント(49人)、居室稼働率は95パーセント(47室)でした。新入居者10名、退去者5名の入退去があり、一時的に契約数は満室となりました。しかしながら、結果的に2室が空室となりました。相談件数は年間62件で12月から3月にかけて18件の相談のうち、5人が入居につながりました。平均介護度は1.91でした。

職員については引き続き確保に努め、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ねばなりません。

II. サービス提供

◇リスクマネジメント委員会

2016年度はヒヤリ・ハット報告を強化し、大事故につながらないための事故分析や予防対策、各職員が事故に対して意識が高まる取り組みに努めました。感染症及び食中毒予防対策では年2回の内部研修で外部講師を招き、知識習得に努めました。

◇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。

◇認知症委員会

認知症実践者リーダー研修修了者を中心に認知症介護実践者研修修了者3名と共に、実例を基にして専門的な分野から適切な認知症ケアができるよう努めました。

III. 事故報告

事故報告は、今年度99件と前年度に比べて2件ほど上回りました。転倒、ベッドからの転落が5割を占めました。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。

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、浜町会末広会長、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。

2017年1月から淀川区健康保健福祉センター主催のいきいき百歳体操の会場として開放しています。

◇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

2016年度末での職員体制は、管理者1、事務員1、管理栄養士1、生活相談員1、介護支援専門員1、看護師2、介護職員16（本務9、フルシフト常勤3、日勤非常勤2、夜勤非常勤2）、短時間清掃員1、送迎・清掃員1の計25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、ライフ（旧ホームズ））、顧客紹介事業（みんなの介護、関西有料老人ホーム紹介センター等）から入居相談が多数あり、新入居の獲得に努めました。

ヘルパーステーショントレフル

I. 利用状況

◇高齢ヘルプ

高齢ヘルプの2016年度の各月実利用人数合計は769人（介護365人・予防404人）であり、2015年度と比べ182人増でした。提供時間合計は5370.85時間（介護3589.40時間、予防1781.45時間）で、2015年度と比べ1167.6時間増（介護2595.50時間・予防1607.75時間）でした。7月よりサービス提供責任者が1名増員したこともあり、利用増につながりました。しかしながら、予防の実人数が要介護を上回っており、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2016年度の各月実利用人数合計は598人（居宅介護等388人・移動支援210人）であり、2015年度と比べ28人減（居宅介護等26人・移動支援2人）でした。提供時間合計は4381.50時間（居宅介護等2470時間・移動支援1911.50時間）で、前年比705.25時間減（居宅介護等564.75時間減・移動支援140.50時間減）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

職員体制は、高齢ヘルプが3月末で本務職員・常勤職員計3人、登録ヘルパー5人（常勤換算1.27人）、障害は、本務職員・常勤職員計2人、登録ヘルパー1人・ガイドヘルパー9人（常勤換算1.23人）でした。年度の常勤換算は、高齢4.27人、障害3.23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	13,293人	17,641人	2,219人	359人
昨年度比	- 134人	- 117人	+ 221人	- 101人
数値目標（1日）	49.0人	48.0人	5.3人	1.2人
実績（1日）	49.4人	48.3人	6.1人	1.0人
達成率	100.8%	100.7%	114.7%	82.0%

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は減少していますが、過去の平均からすればいずれも上回っており、決して少ない利用者数ではありません。また、数値目標も上回っています。前年度よりも減少した要因としては前昨年度が閏年で1日利用日数が多かったこともありますが、入院などで休む方がおらず、過去でも異例の利用者数となったためです。なお、入院の原因は精神的状況の悪化が1件ありましたが、それよりも病気による入院が増加しています。脳梗塞が象徴的ですが、加齢に伴いそもそもあった内科的疾患が悪化したケースが増えています。

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）は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。本事業の利用者数は毎年増加の一途をたどっており、昨年度は開所以降最大となりました。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、目標数値も下回ってしまいました。これは日中一時支援事業を従来利用していた方が短期入所事業への利用に変わった方がいることや、定期的に利用していた方が事情で休止されていたため、大勢には影響がないと考えます。

II. 利用者関連

①利用者状況（人／2017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	2	3	38	46.9
女性	1	3	5	3	2	0	14	45.6
合計	1	9	29	6	4	3	52	46.5

入所施設の高齢化は全国的な課題です。アンダンテ加島においてもまだまだ平均年齢は低いとはいえ、着実に高齢化に向かっており、歩行や身体的な面での介助度が高まっています。日中活動のあり方や旅行や余暇活動の内容についてこれまでも実態にあうように変更を行ってきましたが、館内の環境整備等も含め更に改革を

すすめて行く予定です。

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
2016年3月末	1人	16人	35人	52人	5.7
2017年3月末	2人	9人	41人	52人	5.8

前年度末と本年度末の比較では、区分6の人が6人も増えており、支援区分は年を追う毎にますます高くなっています。

③ 行事など

5月	・14（土）家族会総会	・21（土）田植え
6月		
7月	・プール余暇	
8月	・13（土）加寿苑夏祭りに参加	・26（金）/27（土）地域盆踊りに参加
9月	・21（水）日帰り旅行①（USJ） ・29日（木）～30日（金）一泊旅行①（京都・琵琶湖方面） ・プール余暇	
10月	・16（日）稲刈	
	・19（水）日帰り旅行②（淡路島牧場） ・19（水）/26（水）インフルエンザ予防接種 ・22（土）避難訓練（夜間想定）	
12月	・健康診断 ・14（水）日帰り旅行④（奈良健康ランド） ・22（木）クリスマス会	
	・29（木）餅つき	
1月	・1（日）～3（火）初詣	
	・7（土）家族会臨時総会・新年会	
3月	・22（水）避難訓練（地震・火災想定） ・30（木）日帰り旅行③（延期分/エキスポ）	

※ ・10月予定の一泊旅行②（鳥取砂丘）は地震後のため4月に伊勢志摩へ場所を変更して実施
 ・11月予定の日帰り旅行③は体調不良者が複数出たため3月に延期して実施

- ・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）を毎月実施。

④ 感染症予防・事故防止

今年度はインフルエンザやノロウィルスなどの感染症の発症が数年ぶりに全くありませんでした。日常的な感染症予防取り組みの成果であると考えます。

事故については大きな入院につながるものはありませんでしたが、足の指をぶつけて骨折するなどの事故は

起きています。事故の要因などについては、事故報告書を提出させ全体で確認しています。今後さらに事故の要因をなくし、事故防止に努めます。なお、高齢化に伴い手すりの増設など館内設備の改修が必要となっています。こうした設備改修が事故防止にも繋がるといえ、来年度実施する予定です（開所から16年が経過し、空調設備など大きな改修も必要となっており、こうした改修も計画的に実施する予定です）。

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。今年度は多くの中堅職員がリーダー経験を積みスキルアップにつながるよう、リーダーの大幅な変更を行いました。

職員の補充も一部行いましたが、予定数には達していません。近年職員の確保は極めて困難な状況が続いていますが、工夫をこらして取り組みを行っていきます。

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

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8名、実践研修1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すが、2017年度で経過措置が終了します。加算取得に支障のないよう来年度も研修への派遣等を行います。

また、入所者の方が興奮して言い争っていたのを止めようとした際に、職員が手のひらで叩いてしまうという事が起きてしまいました。瞬間的なこととはいえ虐待にあると判断し大阪市へ報告し、改善策を全体で確認しました。次年度はこれまで以上に人権研修等に力を入れ、二度とこうしたことが起きないように取り組みます。

Ⅳ. その他

① 防犯設備強化

相模原市の津久井やまゆり園において極めて衝撃的な殺傷事件が起きました。防犯設備強化のため、国の助成事業を利用して防犯カメラの増設及び夜間の機械警備（セコム）導入を行いました。また、防犯研修会への参加も行いました。

また、設備強化だけではなく、地域への開かれた施設運営にも更に取り組みたいと思います。さらには、この事件を契機として社会に対しても障害者福祉の意義を更にアピールする取り組みを進めたいと考えます。

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。2016年度の延べ利用者数は11,272名でした。4月に1名退所されましたが、6月に新たな利用者を迎え、前年度の延べ利用者数11,337名とほぼ同程度の利用がありました。しかしながら利用者の入院が2名。又、体調不良になると回復に日数がかかる方が増加しており、加齢にともない介護度の高まりと合わせ今後の課題となっております。

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いました。

◇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

事業計画にもとづき外出活動を年23回、春の遠足を1回、日帰り旅行を1回実施しました。

昨年より室内運動、リハビリ体操の取組を始めましたが利用者の加齢に対応する活動として定着しています。引き続き利用者のニーズに合わせた活動を提供していきます。

◇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。

2016年度実績 9,925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21回参加しています。

自閉症関連に加え介護関連の研修にも派遣し、介護技術の向上を図りました。

◇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。職員自身が必要なテーマを決め、研修を進める事で支援の質を高めあえる機会としました。

◇実習の受け入れ

各福祉系の専門学校、大学から延べ60名の実習を受け入れました。

IV. 利用者拡大

2016年度は延べ7名の利用体験があり、内1名の利用登録がありました。引き続き各区の相談支援センター等と連携をとり利用者拡大に努めます。

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。

利用者含め家族の高齢化も進んでおり、家庭での介護力の低下や福祉サービスを必要とされる世帯が増加しております。

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	42.06人
常勤職員1人あたり 1日平均利用者数	2.8人	2.54人
生活支援員配置	本務10人・常勤5 人・非常勤4人	本務10人・常勤5 人・非常勤6人
送迎利用者数	10,000人	9,925人

かしま障害者センター Link

I. はじめに

Linkでは2016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支援学校等新卒の利用者に加えて、生活面でのサポート体制を充実させることが課題となる利用者が増えました。このため、家庭との連携とさらに相談支援事業所や市区役所との連携が必要な場面も多く、労働習慣の確立のための環境調整から支援をすることが増えました。各機関との調整事項や目指す支援の方向性など、支援計画に基づき支援を実施することができました。

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、参加利用者数は延べ53人、延べ企業数は53社、223日、月延べ平均18.5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5名、下半期に6名の計11名の実績となり、目標に到達することはできませんでしたが、トライアル雇用期間中の利用者(3名)を含めると14名となります。今年度は新規開拓の企業も多く、業務の調整や採用までの選考に企業側が時間を要するケースも多かったことが要因であると考えています。次年度も新規開拓に取り組み、採用までの調整も見込みながら、丁寧な送り出しをします。

3. 利用者の確保について

1) 新規利用者の傾向

積極的な体験実習の受け入れや、相談支援事業所等との連携の強化を念頭に広報活動にも力を入れてき

ました。結果的に、年度初めの4月から利用者数31名と定員(24名)以上でスタートしています。月平均契約利用者数は28.8名(定員充足率120%)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。また前年度下半期に実施した『1日体験実習』に参加した特別支援学校生のうち3名が今年度の利用に繋がっており、体験実習の重要性を実感しています。そして、体験実習では保護者と話しが出来る機会にもなり、家族の思いや就労に対する不安などを直接聞くことが出来ました。その中には、本人の職業適性や就職先での処遇、先の将来の考え方などの相談もあり、当事業所の役割と責任を改めて考えさせられる意見も多く頂きました。

また、利用者の中には障害者手帳を取得して間もない人や経営悪化が理由で離職に至った人もおり、近年の経済情勢や社会現象の影響を受けて、当事業所の利用に繋がる利用者が増えてきています。様々な背景を抱える利用者ひとり一人に応じた支援が提供できるよう努めていきたいと考えています。

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学学生4名でした。対象者の傾向として、4名中1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、安定した施設生活を送れるよう、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。今年度は利用希望者を受け入れ、利用者数は15名(定員10名)となっています。1日平均利用者数は12.3人で、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に行ったりしました。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。昨年度に加えて、病院との契約を増やすことができ、更なる作業量の拡充を図ることができました。一方で、各納品先との受注量の調整や備品等の管理に関する業務が増えています。次年度は作業量の確保はしつつ、業務の効率化に向けた整理をしたいと考えています。

3) 工賃

今年度は時給を一律300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35,770円(昨年度32,292円)で、目標の月額平均31,000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は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。施設外就労への参加は延べ497

人となりました。次年度も更に参加できるように、受け入れ態勢等の環境調整に努めたいと考えています。

◆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

体験実習等を通して、適切な評価を行い、個々に応じた就労支援のステップを提案することで、利用希望者を増やすことが出来ました。今年度は7名の利用者(定員6名)でスタートすることができ、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

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人と通所状況は概ね安定しており、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1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、必要に応じて相談支援事業所等を含めたケース会議を行い、支援のネットワークを強化することで包括的な支援を行うことが出来ました。

2) 個別面談

これまでと同様に、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。発達障害のある利用者や初めて福祉サービスを利用する利用者が増えたこともあり、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面談を増やしました。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3回実施し参加者は延べ46名でした。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ており、ニーズは減少傾向にあります。

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108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6回延べ175名のOB利用者が参加し、食事会や職場の担当者に日頃の感謝を伝えるカードを作成する企画も実施し、担当者から喜びの声を聞くこともできました。

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114人、延べ434日、月延べ平均36.1人(目標25人)です。計画的な受け入れの調整をすることで目標を達成することができました。

◆職員の人材育成

1. 内部研修・OJTの実施

2～3年目の新人職員も多いことから、普段の実践から学べるように内部研修を行いました。また、研修内容については、中堅職員で研修委員会を結成し検討することし、中堅職員にとっては現場の課題と育成の方向性を考える機会となり有効だったと考えています。研修委員会での検討結果として、事例検討やアセスメントの視点、支援記録の書き方等の研修を企画し、管理職員と委員で講師を担当しました。これまでより研修回数を増やし充実させることが出来ました。

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43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

2016年度は育児休暇から職員2名が復帰し、中堅職員を中心に支援を実施することができました。また、各事業において2015年度より利用者数を増やすことができ、安定的な運営を図ることができました。

就労移行支援事業については、利用者の確保を優先課題とし、『1日体験実習』を実施したり相談支援事業所との情報共有を強化したりしました。結果、安定して利用希望から利用契約に繋げることができました。また、当事業所の特徴として、特別支援学校の新卒者が多いことから、より早い段階で取り組みを知ってもらい体験してもらうことで、保護者とも意見交換することができ、活動周知につながったと考えています。就労実績については就労支援事業部と連携し、11名の正式雇用と3名のトライアル雇用につなげることが出来ました。しかし、昨今の障害の多様化で職種は拡充されているものの、雇用管理や事業創出等で課題を抱える企業も少なくありません。Linkでは、雇用されることを目標とするのではなく、こういった課題についても企業と一緒に考え、処遇やキャリアアップ等の働く障害者の権利擁護の役割を果たしていかななくてはならないと考えています。

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。これまで取り組んできたぬいぐるみの海外寄付事業においては6ヵ国、20施設への寄付に寄与することができました。また利用者の状況に応じて施設外就労への参加を広げることができ、手当てを支給することで工賃支給額の増額に繋

がりました。また、自立訓練事業については、保護者からの利用ニーズが強く、一般就労への関心の高さを感じています。作業や学習のプログラムでは、自活力を高められるような課題の設定や振り返りを行い、3名の利用者の就労移行支援事業への移行を進めることが出来ました。

そして、2016年度は障害者差別解消法の施行に伴い障害者雇用促進法も改正され、障害者雇用においても合理的配慮の提供が求められることになりました。働きたいと考える障害者や就労支援者にとって、思いを実現させる糧となるスタートの年でした。私たちは、このような法や制度の動きを法令遵守の視点だけで捉えるのではなく、権利擁護や共存社会の実現といった大義があることを認識し、実践し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

2016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11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4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。

2016年度の離職者は5名でした。雇用後1年から2年未満が2名、3年以上が3名です。離職理由としては、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、労働習慣の乱れによる退職が1名です。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0名で目標のゼロを達成することができました。

職員体制は、ジョブコーチ3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。月間の助成金請求対象日数は、平均42.75日で年間総日数は513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14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。加島作業所については、担当職員の退職により体制を変更し、本務職員を1名配置しています。年間の出荷数が増加しており、収入は昨年度より818,257円増額しています。また、作業スペースの確保や品質管理等の課題について、受注元企業担当者と会議を設定し、共有を図ることができました。

III. 研修・啓発事業

研修、啓発事業については、11月26日から12月1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、2月15日から28日までの2週間、JICAからの要請を受けて、「マレーシアにおける障害者を対象にした就労移行支援の構築」というテーマで、マレーシアの福祉局や保健省の職員を対象とした研修を受託しました。主に大阪を中心に障害者雇用企業や特別支援学校への視察、精神障害を主とした就労移行支援事業所と行政での障害者雇用の現場での講義や視察を実施することができました。

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のように掲げ、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. 就労継続支援事業B型・・・施設内での作業を通して、働くことへの意欲を高め、充実した社会生活が送れるよう支援します。

II. 計画・目標への評価

1. 共通

1) 個別支援計画

定期的な評価・見直しを行い、障害特性や個々のニーズに合わせた個別支援計画を元に支援を行いました。個別懇談を年に2回実施し、家庭での様子や家族のニーズを把握することで、支援に活かしました。

2) 会議

スタッフ会議・リーダー会議・班会議を月に一回、ケース検討会議を不定期で行い、情報共有と支援の質の向上を図りました。

2. 生活介護事業

日々の活動では3つの班に分かれ、レクリエーション、創作活動、軽作業、散歩、個別課題などの日中プログラムを個々の利用者に合わせて提供しました。その他にも外出活動を各班で行いました。今年度からは公用車の洗車作業にも取り組みました。

全体では音楽療法を月に1回、太極拳教室を月に2回実施しました。

9月には一泊旅行（鳥羽方面）を実施する事が出来ました。

送迎事業は、事業実施日の月～金曜日、第1・3土曜日に加島希望の家と連携し、実施しました。ドライバーの所属するジャパンリリーフ（株）と連携し、概ね安全に実施する事が出来ました。

3. 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。今年度からかしま障害者センター本館の清掃業務に取り組みました。施設外就労としては加島作業所での作業と外部清掃現場での清掃訓練に参加する事が出来ました。

Linkやル・プラスとの連携のもと、年間を通して安定した作業を提供できました。

サークル活動は年に2回外出活動を実施しました。

社会生活スキル向上を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学びの場を持つ事で、一人ひとりの課題や強みを知ることが出来ました。

4. スタッフの人材育成

1) 内部研修

月1回のスタッフ会議で内部研修を行いました。本務スタッフがテーマを考え「行動障害について」「障害者の就労について」などについて調べたことを発表しました。それぞれの学びにつながり、専門性の向上を図れました。個別支援計画を基にした実践報告も行い、支援の質の向上に努めました。

2) 外部研修

外部研修には 28 回参加しました。スタッフ会議の中で報告を行い、研修内容の周知をしました。

5. 安全管理

スタッフ会議でひやりはっと報告の重要性について周知を行い、判断基準を決め、ひやりはっと提出枚数の増加を図り、安全管理についての意識を高めました。今年度のひやりはっと報告は 10 件あり、日々のミーティングでの周知、ひやりはっと報告書での原因究明・改善策の考案、当月のスタッフ会議にてひやりはっとの再確認を行い、事故防止に努めました。しかしながら、事故件数も 5 件あったため、今後も安全管理についての意識の向上を図ります。

Ⅲ. 全体

2016 年度の利用者実績は、開所日数 268 日、生活介護の延べ利用者数は 5,083 人（前年度 5,354 人）平均利用者数は 1 日 18.9 人でした。就労継続支援事業 B 型は延べ利用者数 4,120 人（前年度 3,931 人）、1 日平均 15.4 人でした。職員体制は比較的安定し、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 B 型の生産活動収入は 7,446,949 円（前年度 6,348,453 円）、平均工賃は 21,006 円（前年度 18,672 円）でした。

就労継続支援事業 B 型利用実績、生産活動収入、平均工賃支給額ともに前年度を上回り、目標を達成することができました。生活介護事業利用者実績は年度途中の退所と、利用者の長期の入院があり、利用者の確保ができなかったため目標を下回りました。

利用者実習の受け入について、生活介護事業は 15 名と目標を達成しましたが、就労継続支援事業 B 型は 11 人と目標を下回りました。支援学校や各関係機関への情報発信が課題となりました。

今後は各関係機関への情報発信を行い、利用者確保に努めます。また、支援現場では情報共有・支援の統一を図ることで更なるサービスの質の向上を目指します。

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、2016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. 淀川区において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調理、作業、手芸、パソコンなど定期的なプログラム活動や、おやつ作り、映画上映、外食、軽スポーツなどのレクリエーション、外部から講師を招いてのミュージックケアを随時実施しました。また、ピアカウンセリング的なプログラムを実施し、利用者のエンパワメントを図れるよう支援しました。さらに2016年度も『よどがわ河川敷フェスティバル』にフリーマーケットを出店し、地域交流および社会参加の機会に努めました。

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。2016年度の月平均利用者実数は17.9名となっており、前年度の実績（18.9名）に比べ若干減少しましたが、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、充実したプログラム活動に必要な企画力および運営スキルの向上という課題が残されました。

2. 相談支援事業

登録者だけでなく、登録外の利用者、家族、匿名の方への相談（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・障害年金の申請準備など）や、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（DV・多問題家族・ゴミ屋敷など）、医療観察法対象者および終了後の支援、登録者の家族からの相談（介護保険制度の利用など）、医療機関の調整、遺品等の整理、自宅の引き払いなど、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。さらに社会福祉協議会、子ども家庭センター、特別支援学校、地域包括支援センター、成年後見人、司法書士など他業種・他職種と連携することで問題解決に取り組みました。

月平均相談件数は前年度の実績（380件）に対して、2016年度は321件と減少しました。この要因として、相談内容の困難性・複雑化が年々顕著となっており、一件の対応に相当な時間と労力を伴うことが背景にあると考えています。

3. その他

2016 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）、広報誌を通じたの情報発信・活動案内、リーフとの合同日帰り旅行（5 月：和歌山・3 月：琵琶湖）など、実施しました。また、人材育成の一環として大阪保健福祉専門学校より実習生（1 名）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を延べ 84 件作成、継続サービス利用支援（モニタリング）を延べ 151 件実施し、目標数値（サービス等利用計画 80 件以上、モニタリング 110 件以上）を上回る事ができました。契約者数は 105 名（契約終了者 5 名除く※契約終了理由・・・他市へ転居、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。

具体的な支援の内容は、障害福祉サービスの利用調整にとどまらず、生活保護および障害年金の申請、DVからの避難先確保、診察への同席、入院および転院の調整、入院先への訪問、対人関係の相談、不定愁訴への対応、家族間のトラブル、個別支援会議等への出席、ゴミ屋敷の片付け、育児支援、遺品整理、転居の調整（不動産業者・保証人会社・引っ越し業者・生活保護など）、資産整理など、多岐に渡りました。また、介護保険を併用されている方や、家族からの相談にも積極的に応じました。

新規ケースの依頼は緩やかに落ち着きつつありますが、昨年度同様、毎月 20 件ほど作成が停滞す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 2 病院（小曽根病院 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。本事業と関連して、2016 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、同会議およびワーキング会議へ出席し、施策提言を行いました。

■その他

1. 研修への参加

内部研修は、各自持ち回りで講師を担当し、関心のあるテーマを中心に 5 月、10 月、12 月、3 月を除いて毎月実施しました。スタッフ間でディスカッションできる機会を作れた点では有効でしたが、全員揃う日が限られていること、突発的な対応等で急遽予定を変更する 경우가少なくないことから、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内容の研修を受講できるよう調整を図りました。特に、人権に関する研修を積極的に受講しました。

2. 関係機関への協力

淀川区地域自立支援協議会のオブザーバー、同協議会・相談支援部会の副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、関西福祉科学大学でのゲスト講師、淀川区保健福祉センター家族教室での話題提供、大阪保護観察所主催による研修会での講師、平成 28 年度大阪府相談支援従事者初任者研修のファシリテーター、大阪市障害支援区分認定審査会委員（都島区合議体副委員長）などを通じて、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。

区障がい者相談支援センターには、地域移行支援について具体的な支援の進め方や制度に関する助言など

を行いました。

Ⅲ 課題

2016年度も障害福祉サービスの利用を中心とした電話相談や訪問、関係機関との連絡調整などが業務の多くを占めました。とりわけ緊急対応が集中し、業務の効率化を図りにくい状況が続きました。そのため相談支援に業務全体の比重を置かざるを得ず、地域活動支援センター（生活支援型）のプログラム活動への参加が低調気味になるなど、活動内容やスタッフの体制について見直しが課題となりました。

次年度は、相談支援およびプログラム活動の運営に必要なスキルを高めることを目標に、①スタッフ会議での検証（問題点の把握・改善内容の立案）、②実践的な研修の受講、③それらに基づいた業務の実行、以上の三点に取り組んでいきたいと考えています。

また、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）と、支援者側の課題（個別の課題整理、不定愁訴への対応、利用者との適度な距離の取り方など）を踏まえた上で、専門的知識の習得に努めると同時に、地域のニーズに積極的に応え、地域社会へより一層の貢献に努めていきます。

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

共同生活援助（グループホーム）として男性 4 ホーム、女性 4 ホーム（内男性 1 ホームは夜間支援設定なし）の運営を継続しています。入居者については、障害支援区分が 4 以上の人が 27 名（定員 36）おり、割合としては 75% を占めています。支援を行うにあたり、一部のホームには世話人のほかに日中支援者や食事作りの職員を配置しています。

入居者の定員数は、2016 年 12 月にひのきの男性入居者が病気の為亡くなられたため 18 名（定員 19）、女性入居者は 17 名（定員 17）で、合計 35 名（定員 36）となっています。

III. 職員体制

2016 年度も継続して夜間支援体制を夜勤中心の職員配置で構成しています。世話人として勤務する職員の数は増えていますが、夜勤の性質上、業務の負担も大きいことから短期間で退職する人も一定数おり、恒常的に人員確保が必要な状態です。また職員数が増加したことで、連携不備や不適切な対応等による入居者への不利益が生じないよう、必要な助言や指導を行っています。まだまだ十分とは言えず、安定した支援へ向けた対策が引き続き課題となっています。

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 2541 回のうち、世話人による夜勤回数 2028 回、本務職員による宿直回数 513 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 6 回～7 回となって前年度と比較すると少なくなっているものの、月によっては 10 回近く宿直をすることもあるため依然として想定より多い結果となっています。

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、毎月計画に沿った支援ができているか世話人会議を実施しています。

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が、支援者のケアレスミスや、入居者の情緒面に起因するものについては月に数回は発生しているため、再発防止策の検討が必要となっています。

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、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

毎年実施される全国規模の実践研究会への参加をはじめ、支援現場で活用できる研修会への本務職員による参加は一定数できましたが、支援現場へ広げるための勉強会の実施ができていないため、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. 2016年度 利用日数実績目標 95.0%

2016年度利用日数実績（2016年4月1日～2017年3月31日）

ホーム名	定員	日数(365日)	実利実日数	利用率
加島苑	4	1460	1355	92.8% ↓
チューリップ	5	1825	1459	79.9% ↓
カナリヤ	4	1460	1379	94.5% ↓
うぐいす	4	1460	1424	97.5% ↑
セッション	5	1825	1818	99.6% ↑
あさがお	5	1825	1563	85.6% ↓
ひのき	4	1460	1255	85.9% ↓
トレフル	5	1825	1659	90.7% ↓
合計	36	13140	11912	90.9% ↓

※チューリップは毎月の外泊日数が多い為、あさがお・ひのきは長期入院者がいた為、ひのきは12月以降欠員1名の為それぞれ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. はじめに

ル・プラスでは 2016 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. 利用者と雇用契約を結び従業員として雇い入れることで、安定した収入が得られるよう支援します。
2. 従業員（利用者）の能力・状態・障害特性に合わせた働き方を提供していきます。
3. 利用者（従業員）が個々の特性を活かし、協力しあえる職場づくりを推進します。
4. 一般就労が見込まれる従業員（利用者）については、様々な就労支援のサポートを実施し、一般就労の実現を目指します。

これらの方針を年間の活動を通じて概ね達成することが出来ました。

II. 事業の構成

1. 2016 年度は定員 20 名のところ、年間通して 36 名の方が在籍し、年度末時点では 33 名の方が継続して利用されています。
2. クリーニング業務としてリネン・白衣クリーニング・ふとん類クリーニングを概ね問題なく実施できました。
3. 職員体制は 7.5:1 の配置基準で、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。
2. 働くことを通じて、基本的労働習慣やビジネスマナーなどが習得できるように、出来ている事・出来ない事ともにスタッフから声をかけるようにし、必要に応じて面談なども行い支援しました。
3. 一緒に働いているスタッフと担当職員が主になって性格や能力・特性の現状を把握しました。サービス管理責任者も情報を共有しながら、労働環境も鑑み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出来ました。
4. 年 2 回の定期面談では家族や支援者の方も来ていただき、本人だけではなく家族などからも生活状況の聞き取りや労働面での要望やニーズを聞くことで、より状況やニーズを把握することが出来ました。
5. 障害者就労支援事業部と連携することで 1 名一般就労を実現できました。就職後のフォローでも連携して支援出来ています。
6. 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。
7. 職場体験を主とした実習の受け入れは 8 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。
8. A 型事業所の分所化（別途 A 型事業所の新規指定）を検討しましたが、当面は分所化はせずの一つの A 型事業所の中でグループ分けをして様子を見ることになりました。

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。事務所倉庫を新たに借り、更衣室を確保することができ、ユニフォームを着用できる環境を

整備することは出来ました。

2. 「工程管理」では、利用者と支援スタッフをある程度のグループ分けし作業に取り組みましたが、シフト管理等の勤怠や業務管理をグループ単位で行うところまでは至りませんでした。
3. 「原価管理」では、クリーニング業務委託形式を継続し、水光熱や洗剤代などの経費の管理を行うことが出来ました。
4. 「安全管理」では、2016年度はゼロ災害を達成できました。

V. 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. 障害のある従業員（利用者）については、シフトでの配慮をすることで勉強や余暇の機会を励行しました。
4. 見学については2016年度で36名の他の事業所などの方が見学来られ、A型事業所と一般就労のあり方などについての情報を発信できました。
5. 法人内の他の事業所を交えた勉強会は開催には至りませんでした。

VI. 数値目標について

1. 継続を含む雇用契約者数34名については36名で達成しました。
2. 一般企業への就労移行は、目標2名のところ実習や面接にはチャレンジしましたが就職者は1名で目標の達成には至りませんでした。
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98.2%、通年1日の平均利用者数は26.7名/日で目標を達成できました。
4. 月次（単月）売上9,000,000円（税別）以上については、10,113,669円（税別）となり、達成しています。
5. 年間作業売上100,000,000円（税別）以上については、121,364,025円（税別）を超える売り上げを達成できました。