



2013年度事業報告書

社会福祉法人 加島友愛会

2013年度 事業報告全体総括案

I. はじめに

昨年8月、政府の社会保障制度改革国民会議は、報告書をまとめ安倍首相に提出しました。報告書は少子化対策など現役世代への支援を強調する一方、医療・介護改革により高齢者に応分の負担を求める内容でした。

他方、規制改革会議は4月に「介護・保育事業等における経営管理の強化と（社会福祉法人・民間企業・NPO法人など経営主体間での）イコールフィティング確立に関する意見」が示されました。

意見では、財務諸表・補助金等の情報開示、福祉サービスの第三者評価や外部機関による会計監査など経営管理に関する7項目、イコールフィティングでは、①特別養護老人ホームの入所基準は中重度（要介護3）以上の低所得者を中心にする、また（特別養護老人ホームなど）福祉施設運営に株式会社を除外しない、②地方公共団体が独自に実施する助成・補助制度において経営主体による差異を設けない、③社会貢献活動の法令等による義務づけの3項目が示されています。

また、財務省は、法人税の実効税率を引き下げるとした場合の財源の穴埋めとして、社会福祉法人や宗教法人、学校法人など公益法人等への課税を強める検討に入ったとしています。

このように、社会保障制度、医療・介護・保育をめぐる状況は大きく変化しようとしています。

社会福祉法人にはより高い公益性が求められ、一方では民間営利企業の介護事業参入に関わって、社会福祉法人の公益性が軽視されイコールフィティングばかりが強くと求められる、という厳しい状況になってきました。

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

2009年に決定した「社会福祉レインボープラン10年計画」の第1期については、この5月に豊中市にて障害者就労支援事業A型（雇用型）の発足により、福祉有償運送事業（介護タクシー）を保留としてほぼ完成させました。

また、高齢者のヘルプと障害者のヘルプを統合した事務所を新設のグループホームの1階に設置しました。この建物名称を『トレフル』とし、ヘルパー事業所も『ヘルパーステーション・トレフル』と改称しました。

2013年度事業計画では、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」）を掲げてきましたが、専門家の助言、事業所視察、実践事例研究も含め全く手をつけられませんでした。その要因は、労務管理に関する対応などに時間を割かれてしまったことにあります。

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・ミントの運営状況など諸般の事情を勘案し、2013年度はレインボープラン第2期に備え資金・人材など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。

6月に職員アンケートをパートふくむ全職員に実施したところ、287人中231人の回答がありました。

『今後、加島友愛会のあるべき姿について伺います』とのアンケートに218人が回答しました。うち『事業内容の見直しと併せて新たな福祉課題にも対応し、事業展開を図っていく』『法人内保育』では、具体的にたくさんの意見・希望する事業・企画が寄せられました。

新年度ではこれら職員の意見・企画を尊重して、具体的実施にむけ、精査・整理し議論を深化する必要があります。

Ⅲ. 加島・三津屋から他地域・市内・府下・他県への事業展開

一昨年10月から隣の豊中市の委託にて「ふとん類のリサイクルを活用した障害者雇用促進モデル事業」(委託契約6ヶ月)は、本年度も引きつづき実施しています。加えて、同じ工場内にて障害者就労継続A型(雇用型)を立ち上げました。

東京都練馬区は、学校給食跡地に特別養護老人ホームを平成29年度開設する計画があるとのことで、9月に東京の関係者(友人)が当法人を訪れ、交流し情報交換しました。

この件については、リュミエール加島の経営改善優先、設計コンサルの確保、都内の金融機関との取引がないことなど課題は多く、保留しております。

岡山市神ノ下地区(洪染め一揆資料館付近)については、当初話しにあった人権研究所所有地が宅建業者に売却され、すでに造成工事が始まっています。

古い友人と親しい岡山市議員の紹介にて、岡山市高齢福祉担当者と会って岡山市の高齢福祉計画に具体的説明を受けるなどしましたが、今のところ白紙の状態です。

2013年度事業計画では、中国だけでなくマレーシア・韓国との社会福祉交流をすすめるとともに、研修生受け入れ体制を整えるとしています。9月には、中国から王国俊南京市社会福祉協会の副会長はじめ通訳を含む5人が加島友愛会の施設見学・交流に来所されました。

南京市側は、中国スタッフの研修を加島友愛会でやりたいとの強い要望がありました。また、当方に10月に訪中されるよう申入れもありました。

研修生の受け入れについては、ことばや生活習慣の問題、入国管理法の規制、施設側の受け入れ教育・指導体制、研修期間の生活支援体制など課題が多くあります。

しかしながら、新年度も引き続き、前向きに検討をすすめていく課題です。

Ⅳ. 職員について

1. 職員状況

法人全体での職員数は、本年4月現在、本務職員139人、常勤嘱託職員39人、非常勤職員130人で合計308人となります。

2月21日現在では、職員総数296人のうち男性134人、女性162人、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、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。

母子・父子世帯など単親で扶養する職員は14人(本務職員・常勤嘱託職員の7.9%)在職していますが、扶養手当の単価を上げるなどの優遇措置を講じています。また、扶養家族に障害者がある場合も単親扶養職員と同様にしています。

障害者雇用数は23人で障害者雇用率10.80%(法定雇用率2.00%)となっています。豊中市のル・プラスによる数値の上昇・改善です。

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。

2. 人材の確保

当法人に限らず、職員の定着性が低く離職率が高く、人員不足が恒常的になっている状況は、福祉業界でも大きな問題となっています。

加島友愛会でも、年中どこかの施設・事業部門で求人をしている有様で、職員確保にかかる労力と費用は小さくありません。早期退職されると、施設内での職員育成の努力が無駄になります。それが続出すると、中堅職員・スタッフの育成が追いつかず、介護・支援現場の介護体制全体に支障をきたし、サービスの質の維持が

困難となってきます。

新年度では、職員スタッフの確保と人材育成について、賃金など待遇改善はもとより、職員がやりがいを感じさせる、加島友愛会で働くことに誇りがもてるようにするにはどうしたら良いか、焦眉の課題です。

3. サービス残業問題

① 加寿苑で、3件の「時間外手当」請求の事案が起きました。1件目は、施設側に全く非のあるところと認めざるを得ない事案でしたが、法人本部が入って、本人・家族との協議を重ね解決に至りました。

2件目は、本年2月退職を求める本務職員で、退職時の時間外手当支給を求めるものであったが、本部が入った協議の結果、退職までに合意に至り解決しました。

3件目は、2013年2月に採用された常勤嘱託職員が、職場での不満などで労働組合に入会、10月に当法人との団体交渉となりました。

理事長と本部が全面に立って団体交渉を重ね、「時間外手当」については1月に合意、「雇い止め」についてさらに交渉となり、ようやく4月に合意し解決をみました。団体交渉は都合5回、延べ約11時間余りでした。

② これらの職場スタッフの不満、トラブルの問題の背景には、人員不足の問題があります。

しかし、時間外手当申請手続きやタイムカードなど労務管理の不備も重なり、結果としてサービス残業の実態が加寿苑に限らず、他の施設にもあることが明らかになりました。

法人としてはサービス残業の撤廃を決め、タイムカードの管理改善、時間内での業務遂行、就業規約に基づく時間外手当申請手続きの徹底・タイムカードとの照合など、昨年10月から実施し改善されつつあります。

あわせて、過去約2年間のサービス残業について、各施設事業部門別の時間外業務の実態を調査した上で、精算支給することを12月の冬季賞与告知の時に全職員に通知しました。それに基づき有期限雇用契約の常勤嘱託職員34人には3月に支給実施しました。本務職員122人については、本年8月と10月に清算支給する予定です。

③ 加寿苑に起こった3件の事案は、当事者との間で解決したから終わったのではないと考えています。

あるべき・めざす介護とは何か、『安全・安心・ゆとりある落ち着いた生活』を入所利用者に提供する処遇方針・介護計画とは、これに基づく介護体制と業務内容、必要な人員配置、また早期退職者を生まない新人教育プログラムなどこれから議論を深める重要な課題があります。

本部と加寿苑管理者・主任・副主任などとの議論を深め、二度とこのような事案が起きることのないような改革が求められます。

V. 本部機能の強化と事業運営の効率化・健全経営

① 5月に豊中市で開設した障害者就労継続A型「ル・プラス」をふくめ高齢者福祉部門が7事業、障害者福祉部門が17事業を運営し、利用者実数は11月で969人という規模の福祉事業を展開しています。

また、職員数も総数で308人になり、2013年度の就労支援事業をふくむ事業活動収入合計は、16億3880万円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、2名の事務職員を採用するとともに、業務の見直し・業務分担の見直しなど本部機能を強化してきました。

② 加寿苑で発生した3件の事案については、理事長・本部事務局長・酒井理事が前面に立って、労働組合との団体交渉、加寿苑管理職員等との協議、当該の現場スタッフとの聞き取り・面談など取り組みました。

中北顧問弁護士や社会保険労務士など専門家の助言もいただきました。

また、施設内で発生した事故や通所送迎などの車両事故などにも、施設の報告を受け助言・指導など適切な対応をしました。このようなリスクは場合によっては、施設に任せるのではなく法人本部が軸になって対応する必要があります。

③ 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。

VI. 人事考課制度の実施

昨年、キャリアパス構築に関わって、課長職を設けるなど管理職体制を変更する就業規則の改定を行い、給与体系も改定しました。また、職務ランク（職責）別の業務基準書を整えました。

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季賞与と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は、施設長など管理職に2013年度の業務評価についてアンケート形式で自己評価させ、理事長がこれを取りまとめ各施設・事業部門の事業実績・事業収支など勘案して総合評価しました。必要がある管理職職員には面談し、その上で理事長が総合評価の概要を常務会に報告し、2014年度の昇給に反映させました。

VII. 法人全体の事業実績と事業収支

2012年度の決算において、リュミエール加島が目標の稼働率60%を大きく下回ったことにより、経常収支差額が前年度比34%減少しました。

当法人にとっては初めてのことで、この結果に対して理事長をはじめ経営陣は、報酬カット、賞与カットなど経営責任を明確にさせていただきました。

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。

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が、総じて、全体として事業は健全に運営され、拡大基調を維持しています。

利用者の状況について

2013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、11月時点では実数969人ありました。

うち加島・三津屋・淀川区内が全体で680人約70.2%、高齢者部門では513人の利用者のうち加島・三津屋・淀川区内485人94.5%、障害者部門では456人の利用者のうち淀川区内195人42.8%と障害福祉サービスには大阪市内全域から利用いただき、豊中市内からも『ル・プラス』の利用となっています。

施設・事業の稼働率・利用者数

有料老人ホーム・リュミエール加島が、この4月ようやく68%・34室に達しました。

ほか加寿苑などの施設の事業は、2013年度の数値目標をほぼ達成し、大きく実績を伸ばした事業もあり

ます。

新たにスタートした知的障害者グループホーム『トレフル』、豊中市の障害者就労支援事業A型『ル・プラス』ともに順調に運営され、『ル・プラス』はこの3月で従業員（利用者）が定員20人のところ22人となって、稼働率（利用率）も70.60%と実績を伸ばしてきました。

事業収支について

就労支援活動の部では、収入56,880千円、支出55,582千円で収支差額が1,298千円となりました。

事業活動収支の部では、収入は新規事業が2件あり、前年度比12.2%増の1,581,920千円、支出は7.3%増の1,411,281千円、収支差額が170,639千円と80.5%増加、経常収支差額も158,387千円と、昨年度を大幅に改善しました。

法人本部を含む人件費支出および法定福利費は、984,157千円となり、人件費比率は62.21%（前年度61.50%）になります。

資産合計は、減価償却後3,074,531千円、負債を差し引いた純資産は2,249,939千円となっています。

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。

アンダンテ加島で、インフルエンザに入所者13人が感染しましたが、感染拡大の措置を講じ25日で収束しました。

残念ながら、アンダンテ加島で利用者が職員の制止を振り切り、3階の手摺を乗り越えて転落するという事故が11月に発生しました。

当人は、病院での手術とリハビリ後、現在は施設で生活しています。

施設側では、職員が事故の適切な対応をしましたが、二度とこのような転落事故が起こらないよう、再発防止に向けて職員会議で改善策を協議し、実行しています。

② 以下の活動を展開してきました。

- ・ 事故防止委員会 施設内に設置し活動
- ・ 業務マニュアルの標準化
- ・ 苦情解決委員会 施設職員と地域の民生委員・児童委員、法人監事
- ・ オンブズマンの受け入れ
- ・ 第三者評価制度の活用 これは十分にできていません。

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。

法人全体で、『加島友愛会の施設で働きたい』と思えるような労働条件・職場の改善、福祉労働の魅力をア

ピールする広報活動、また人事交流など法人内での人材の活用の検討等々に取り組みなければなりません。

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19年目を迎えました。今年の田植えには89人、稲刈りには90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、2013年4月～2014年3月（22・23年産米）で17,210kg（前年度約16,320kg）の増加実績となりました。加島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5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 3/30（合同） 5/26（合同） 10/7（合同）
3/22（合同）

② 評議員会 3/30（合同） 5/26（合同） 10/7（合同）
3/22（合同）

③ 常務会 4/30 5/22 6/21 8/5 12/3 1/10
3/17

④ 経営会議 4/8 5/6 6/11 7/8 8/13 9/10
11/11 12/9 1/14 2/10 3/12

⑤ 『かしま友愛』発行 第25号（6/17） 第26号（1/1）
第27号（6/18予定）
約2,000部配布

⑥ ホームページ 本部および各施設のホームページに、求職を含め多くの方が閲覧しています。

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80.3人(入院者のぞく、12年度は80.1人)でした。

ショートステイでは、一日平均14.0人が利用しました(12年度13.6人)。

デイサービスでは、一日の平均利用者数は18.5人となっています(12年度18.3人)。

ケアプランセンターでは年間のケースが748件となっています。

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2733件、予防プラン1795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11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、デイルームの小規模化に継続して取り組んでいます。

また2012年度から実施している「看取り」の取り組みでは、11月に2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(2013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。

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15回37人(のべ357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4.05であり、少しずつ上昇しています(3/31時点)。また2013年度の退所者は17人でした。

デイサービスは3月末で登録者72人、平均介護度2.13(要支援を0.5として計算)でした。

リュミエール加島(介護付き有料老人ホーム)

I. はじめに

2013年度の事業計画での入居率80パーセントの目標には至りませんでした。年が明けてから8人の方が入居され年度末で34人の入居者となりました。

入居者増に合わせて、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

リスクマネジメント委員会を軸に、スタッフ相互に意見を交わし業務手順書を秋に作成しました。手順書ののった介護を基本に、より質の高い介護を提供し、リュミエール加島のブランドを築いていきます。

主な行事として、夏祭り(西公園での盆踊り)、リュミエール加島玄関での浜町会のもちつき、プロミュージシャンによるクリスマス会を開催しました。月1回開催のミュージックケア、他にボランティアによるアイリッシュハーブとフルーツの演奏会、フラダンス等みなさん楽しんでいただきました。

入浴・排泄・食事・レクリエーションの4大介護に満足いただけるよう、サービス提供に努めましたが、年が明けてから入居者増に伴う職員確保が難しくレクリエーション等の選択の機会提供の減少が見られた点は否めません。引き続き職員確保に努めます。

事下半期に転倒16件、服薬漏れ9件等の事故報告がありましたが、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。

集団食中毒、インフルエンザやノロウイルスによる集団感染は、見られませんでした。引き続き衛生管理を徹底し、感染防止に努めます。

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。しかし、2014年4月からの医療報酬改定の影響でかしま診療所(内科)の訪問診療が回数減少となることから、医療・薬局との一層の連携を図る必要があります。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。

III. 地域連携

運営懇談会に、浜町会生島会長・末廣副会長、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。

岩風呂・ひのき風呂の開放浴は、毎回楽しみに来ていただいています。開放浴利用のお一人に、入居いただきました。

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。

IV. 職員体制

サービスの質の向上、リュミエール加島のブランド構築を図るべく職員の確保に努めていますが、確保できかねています。即戦力を求めざるを得ない状況ですが、新規採用者の教育体制を整えることが一方で急務ととらえています。

V. 広報活動

今年度、電柱矢印看板広告設置、駅看板・新幹線下角地看板の意匠更新、郵便局広告封筒提供（加島・加島1・三津屋・新高）、広告パンフ配置（淀川・三津屋・加島・加島1）を行いました。

9月から、居宅支援事業所、地域包括支援センター、老人保健施設、特別養護老人ホーム、病院等の訪問営業活動に取り組みました（淀川74件、西淀川38件、東淀川77件、尼崎市127件、豊中市97件）。淀川区内の事業所からの紹介で3の方が入居されました。年が明けて、職員確保に注力したため、営業活動に取り組めていません。体制を整え再開を図ります。

「リュミエール加島のブログ」を継続しています。また、ブログ新聞の発行にも取り組みました。ブログの更新頻度が年明け以降低下していますが、回復を図らねばと考えています。ブログ新聞は、発行回数の絞り込み等検討します。

リュミエール加島 ミント(小規模多機能事業)

I. はじめに

2013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13人とどまりました。収支の面も考慮しつつ職員・利用増を図ります。

II. サービス提供

小規模多機能型の特徴を生かし、通い・訪問・宿泊を柔軟に組み合わせ利用者・家族のニーズに応えるべく、職員体制を見つつ運営に努めました。

通いサービスでの外出機会の提供は、8月4日(日)ファミリーレストラン外食(昼食)、9月15日(日)尼崎キューズモール買い物(おやつ)、2月2日(日)キューズモール外食(おやつ)等、回数は少ないですが取り組むことができました。12月24・25日は、クリスマスケーキ作りを行いました。

日々の通いサービスでは、利用者一人一人の得意なことをしていただくよう働きかけ、楽しく過ごしていただけるよう努めました。

通いサービスの送迎・利用時間は、それぞれのニーズに応え柔軟な対応に努めました。通いサービス中の通院送迎介助にも対応しました。

訪問サービスは、4月8回、5月13回、6月9回と年度の前半は少ないでしたが、7月以降増え始め7月から3月までの9か月の平均は、55.44回となっています。延べ提供時間は190時間でした。

宿泊サービスは、主に毎週土曜日に提供し62泊おこないました。延べ利用人数は159人、1回あたり約2.6人の利用でした。

III. 職員体制

今年度は、常勤換算6.17人でサービス提供に当たりました。次年度、職員の確保を図り徐々に体制を整え利用促進を図ります。

IV. 広報活動

小規模多機能型事業であることの認知を広げるため、ミントの名称を付与し、送迎車輛にも「ミント」のシートを張り付けて走りました。

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 トレフル

I. はじめに

2013 年度より、相互に機動性を発揮できるよう高齢、障害の事務所を一つにして事業運営を始めました。ヘルパーの確保や機能的体制づくり等、まだまだ未整備ですが一つにしたことのメリットを追求していきます。

II. サービス提供

高齢ヘルプのサービス提供時間は、2012 年度より 160 時間ほど減少し約 4370 時間でした。要因として、市営住宅の建て替えによる利用者の転居、入院による利用中断等があげられます。

障害ヘルプは、前年度比居宅介護・重度訪問介護・行動援護で約 730 時間増の 3630 時間、移動支援 358 時間減の 3020 時間でした。移動支援の減は、資格取得に費用が発生することから、ガイドヘルプを担っていた専門学校生が減少しガイドヘルパーを確保することが難しくなっていることに起因します。

高齢・障害ともに、ハローワーク求人票、折込広告等でヘルパーの確保に努めました。また時給単価の改定も行いましたが、応募者も少なく確保できていません。

III. 法人内連携

淀川西部地域包括支援センター、障害者センターCOCOLO とのつながりが深まり、利用者の紹介が増えました。

IV. 職員体制

本務職員 2 人、常勤職員 2 人と登録ヘルパーの体制で運営しました。今後、より機能を高めていくために、ヘルパーの確保とともに業務の点検・改善に取り組みます。

加島希望の家

I. はじめに

今年度も①一人ひとりの障害特性を理解し自立に向けた支援を行う。②作業や余暇活動を組み合わせメリハリのある活動を提供する。③安定して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

1. 個別支援計画の基づいた支援

策定会議をおこない障害特性に応じた支援計画を作成し、支援を実施しました。

2. 自閉症支援

外部研修を始め自閉症の方に対し適正に対応できるよう専門性を高めてきました。

障害の重度化に対応することとあわせ、特別支援学校・施設体験を希望される方の多くが重度の自閉傾向のため、作業室のパーティションを変更し、専用のブースを確保しました。

3. 充実した活動の提供

班ごとに外出活動及び外食活動の計画をたて、年 12 回実施しました。また施設全体の余暇として日帰り旅行を 1 回実施しました。新たな取り組みとして 11 月に秋祭りを実施しました。

4. 送迎サービスの提供

引き続き障害者センター「むつみ」と連携しサービスの提供を行いました。コースの効率化、巡回数の増をおこないました。

2013 年度実績 9,721 名（前年 780 名増）

III. 職員体制・人材育成

1. 研修参加

自閉症支援、防災、人権擁護、感染症、てんかん等の研修会に職員を派遣し福祉職員としての専門性を高めてきました。今年度は 20 回の外部研修に派遣しました。

2. 報告会の開催

これまでの連絡会に加え、月ごとの報告会を定例化し活動の状況、問題・課題の共有をはかりました。

3. 実習受け入れ

各福祉系の専門学校、大学から延べ 110 人の実習をうけいれました。内 1 名が法人職員として採用につながりました。

IV. 利用者拡大

新規登録には至りませんでした。各相談支援センターから 5 名の施設見学者の受け入れを行いました。また、特別支援学校からは夏季の施設体験を延べ 8 名受け入れを行いました。

V. 家族連携

5 月と 10 月に家族面談をおこない、利用者の状況、家族のニーズの把握を行いました。

また、3 月には勉強会として障害支援区分についての情報・課題の共有化を行いました。

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	45 人	43. 4 人
常勤職員 1 名あたり 1 日平均利用者数	2. 9 人	2. 4 人
生活支援員配置	本務 8 人常勤 8 人 非常勤 4 人	本務 8 人常勤 8 人非常勤 4 人
送迎利用者数	8448 人	9721 人

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	13,090人	17,365人	1,997人	415人
昨年度比	-108人	-71人	-200人	+7人
数値目標（1日）	49.20人	48.00人	5.20人	1.10人
実績（1日）	48.66人	47.58人	5.47人	1.14人
達成率	98.9%	99.1%	105.2%	103.6%

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。上半期では両事業とも昨年度より延べ利用者数が増加していましたが、下半期になって減少し1年間トータルも減少でした。これは下半期、長期入院者が複数出たことによります。その内1名の方は11月におきた転落事故です。4月21日に退院され施設に戻られていますが、事故が起きたことは深く反省するところであり、活動内容などを改善し、事故防止に取り組みました。ちなみに延べ利用者数が昨年度より減少しましたが、収入面では若干の増加となっています。これは利用者の方の障害程度区分が重度に変更になったこと、報酬の給地加算がアップしたことによります。

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）は昨年度に比べると大きく減少しています。これは昨年度は家庭的な事情等による長期利用者が複数いたため、極めて異例のことでした。一昨年比では若干の増となっています（プラス9人）。平均的な利用者数から求めた年間数値目標も超えた人数となっています。日中一時支援事業（宿泊を伴わない一時利用）も若干の増となっています。

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	2	8	21	3	2	2	38	44.0
女性	1	6	4	0	2	1	14	43.9
合計	3	14	25	3	4	3	52	44.0

平均年齢は44歳ですが、70歳代の方が3人、60歳代の方も4人と高齢化がすすんでいます。身体的介護だけでなく、認知症の方への対応など新たな学習をすすめたいと思います。

◇障害程度区分（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
2013年3月末	4人	21人	27人	52人	5.4
2014年3月末	2人	19人	31人	52人	5.6

昨年度末と今年度末の比較では、重度に変更になった人が7人（4→5：3人、5→6：4人）、軽度に変更になった人が1人（5→4）です。全体として年々判定結果は重度化しています。高齢化の問題とともに、今後の活動内容などを見直し、適切な支援を行うよう努めます。

なお、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す。障害特性が適正に反映されるよう対応に努めます。

◇行事など

5月	18（土）田植え
6月	4（火）～14（金）健康診断
7月	参議院議員選挙投票支援
8月	プール活動 / 29日（木）～30日（金）一泊旅行①（福井あわら温泉）
9月	プール活動 / 8日（日）避難訓練（夜間想定） 25日（水）～26日（木）一泊旅行②（姫路・須磨）
10月	19（土）稲刈 / 29（火）～30（水）一泊旅行③（白浜）
11月	6（水）インフルエンザ予防接種
12月	3（火）～5（木）健康診断

上記以外の日常活動は以下の通りです。

- ・ 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。

なお、高齢化に伴い、日中の活動（作業）については入所者の年齢や特性に応じて所属を変更したり、活動内容を見直すことを現在検討しています。

③利用者の事故について

11月に3階食堂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。ベランダからの転落事故は一昨年にもあり、利用者単独でベランダに出る事がないよう注意していましたが、ベランダにいた職員の制止をふりきり柵を乗り越えての転落事故でした。事故後は利用者が一切ベランダに出る事のないようにあらため、また職員がベランダに出ている時も外側から扉を施錠して、他の者がベランダに入れないようにしました。同時にこれまで職員が付き添いながら一部利用者にベランダで行ってもらっていた布団干しなども職員のみで行うように改めました。

幸いにして事故にあった方は命に別状はなく、手術とリハビリを経て4月に退院されました。施設内においても引き続きリハビリを実施していますが、独歩できる状態に回復されています。

しかし、続いてこうした事故が起きたことは深く反省するところであり、今後二度と起きないように努めます。

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に1名退職

者が出ましたが、新たに職員を採用しました。看護師は2名体制をとっていましたが、1名が退職し募集中です。また、来年度からは日中の活動を強化するため、生活支援担当から1名を作業担当へ異動させることにしました。

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（自閉症 e サービス）
- ・ 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（詳細は別紙参照）

かしま障害者センター Link

I. はじめに

Linkでは2013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、これまでに比べ相談支援センターと関わり、情報共有しながら個別支援計画書や個別支援を実施する機会がたくさんありました。これは、支給決定のプロセスにおけるサービス等利用計画書の作成が影響しているものと考えています。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、相談支援センターと連携しての個別支援が必要であったことも要因としてあげられます。相談支援センターとの関わりを通して、より包括的な支援を他機関と役割分担しながら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、企業の様子や働く実際を学べる機会を持つことができました。これに加えて、グループワークの講義も全職員が持ち回りで担当するよう設定し、自ら勉強し専門知識を補うことが出来ました。しかし、新任職員の企業実習が実施できなかつたため、次年度に実施する予定です。

◆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

昨年度同様、朝礼前に身だしなみの確認をスタッフと個別で行うことを実施しました。その場の身だしなみについては改善することが出来ましたが、服装や体調管理等で家庭や生活支援機関の支援も必要な利用者も増えたため、個別面談やケース会議等を開催し、必要に応じて定期面談や通院の同行を実施することで基本的労働習慣の確立を図ることができました。

2) 働くイメージの具現化

グループワークのカリキュラムを見直し、月1度の受講から週1度の受講が出来るように設定しました。受講グループも在籍期間や経験に応じて、基礎編・スキルアップ編・就職活動編の3つのステップに編成し直しました。これにより、より個別の経験値や状況に応じた学びを提供できました。また、今年度は自

立した生活のイメージを深めるために、OB と職場の上司を招いて講演会を開催しました。OB の働く様子や企業で求められることを実際に聴き、さらに GH での生活の様子を知ること、自立とは何か、どんな社会資源があるのかなどの知識をもつ機会を提供できました。参加した家族からも参考になったと好評でした。

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、障害者就労支援事業部と連携し、企業実習を実施しました。特に、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 25 企業 175 日、月延べ平均 14.5 日と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出来ました。

3. 利用者の確保について

今年度は定員を 30 名から 24 名に変更し、安定した利用者の確保を目標に取り組んできました。4 月には新規利用者 7 名を迎え、27 名でスタートを切ることが出来ました。1 日平均利用数は 22.2 名（定員の 92.5%）、契約者数による定員充足率は 101%（契約者月平均 24.3 名）でした。利用者確保に向けた取り組みとして、見学会を企画し、計 3 回、106 名の参加がありました。次年度も実施したいと考えています。

◆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。年度開始当初は定員を超え利用者数は 11 名でしたが、うち 1 名については事業との適性を鑑み、相談支援センターと連携しながら他事業所への移行を進め、11 月からは 10 名で運営をしています。利用者の出勤率は 95.4%、1 日平均利用 10.1 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、一定量をむつみへ提供し連携しながら作業を進めています。これに伴い、作業量に余裕が出るため、大阪市労働局の制服等、単発での作業依頼も受けました。また、受注先店舗の新規開店等があり、計画通り 1 年を通して一定の作業量が確保できました。

3) 工賃

2013 年度は時給を一律 260 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 29,023 円で、目標の月額平均 26,000 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、実時間給は 277 円でした。これにより、大阪府の最低賃金（819 円）の 3 分の 1 以上の時間給であるため、目標工賃達成加算Ⅱから目標工賃達成加算Ⅰに変更することができ、2014 年度より算定できる基本報酬単価を上げ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を図り、更なる工賃

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

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、平均利用期間は約6年となり、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、昨年度から個別プログラムの提供に努めてきました。今年度は体重が増加傾向にある利用者に対し、運動量を増やせるようタオルの運搬や外周清掃の日課等を設定しました。体重の減量には至っていませんが急激な増加は防げており、家族の要望には応えられています。また、パソコンの操作を目標に請求書の作成等も個別プログラムとして、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した。引き続き、ニーズや状況のアセスメントを行い、利用者にとって『やりがい』を感じられるようなプログラムの提供に努めていき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

今年度から新設した事業で、正しい生活リズムを習慣づけることやあいさつ・返事等の基本的な社会生活スキルを身につけることを目的に、支援プログラムを設定しました。従来の作業プログラムに加えて、学習プログラムを取り入れ、毎日識字や計算をする時間を設定し、毎月調理実習や運動を実施しました。このようなプログラムの導入により、作業面以外のアセスメントをとることができています。

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、5.9人（出勤率98.3%）と目標を達成することが出来ました。また、服薬等の関係で遅刻が目立つ利用者については、通院同行を行い医師と情報共有し、生活リズムの改善を図りました。

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。今年度は1名の利用者に対して、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。

◆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、週に1度の定期面談を設定したり、チェックリスト等を活用し定期的な振り返りをしたり、利用者の状況に応じて対応することができました。

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

朝礼で行っている手話のレベルアップを目的とし、希望者のみで手話サークルを結成しています。毎月2回の開催で、毎回5~8名程度の参加者と自己紹介の手話を覚えたり、歌詞を手話で表現したりしました。特例子会社や聴覚障害者が働く企業において、コミュニケーションのきっかけ作りを目標に、概ね達成することができました。参加者が少ないため、今後の活動内容については検討が必要と考えています。

2. 行事企画委員会の結成

今年度より、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。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。委員の利用者はこれを通して、物事の決定プロセスや段取りを知ること、他人の意見を聞き尊重すること、周囲と協力しながらやり遂げることを経験できたと考えています。

3. 余暇の充実

サークル活動は年8回実施し参加者は延べ107名、日帰り旅行では『京都水族館・京都タワー』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。昨年度よりサークル活動の回数も増やすことができ、概ね目標を達成することができました。

4. OB会

2012年度より実施している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カフェは毎月1度の開催で延べ125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210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。

3. 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97人、延べ382日、月延べ平均31.8人(目標30人)です。実習受け入れ数、実習延べ実習ともに目標を達成することができました。

◆職員の人材育成

1. 勉強会の実施

今年度は職員に学んでほしいテーマで勉強会を3回、内容は『就労支援事業における支援費収入について』『支給決定の流れ・サービス等利用計画』『感染症予防について』を開催しました。また外部講師を招いての研修を1回、『働く大人にするために』と題して開催しました。倫理委員会主催の法人内研修を1回実施しました。

2. 外部研修への参加

外部研修・見学へ参加した職員は延べ46名でした（障害者就労支援事業部の職員を含む）。障害特性の基本的理解等、内容に応じて職員会議等で研修報告を行うことにより、研修内容を共有でき、個々の専門性を高めていくことができました。

3. OB利用者の雇用先等へ視察

障害者雇用の現場を通して、職業準備訓練において重視すべきことや雇用の実際を学ぶために障害者雇用事業所への見学を実施しました。対象職員3名（中堅的職員）に対し、障害者就労支援事業部と連携しOB利用者が働く様子や体験実習等を依頼している企業を見学できるよう調整しました。OB雇用先の見学は4件、体験実習先への見学は3件、のべ参加職員数は9名でした。次年度は新任職員を対象に企業での体験実習を調整したいと考えています。

Ⅲ. 総括

2013年度は自立訓練事業を定員6名で開設し、就労移行支援事業は定員を30名から24名に変更しています。自立訓練事業利用者の通所が安定したこともあり、全体の通所率は93.2%と昨年度(91.5%)を上回っています。また、利用者の確保が課題となる就労移行支援事業においては定員を減員することで、定員充足率は101%となり、自立訓練事業を加えることで安定的な運営を図ることができました。自立訓練事業では、従来の作業プログラムに加えて学習プログラムを取り入れ、独自のプログラムとして確立できるよう進めました。次年度は更なるプログラムの充実に向け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、工賃額月26,000円を目標に取り組み、29,023円と目標を達成することができました。加算においても、目標工賃達成加算Iの条件を満たすことができ、次年度に反映させます。

就労実績（雇い入れ日が2013年度に属する退所者）においては、13名と目標数を上回ることができました。障害者就労支援事業部と連携し、企業と採用計画の段階から調整ができたり、利用者に適した業務内容の提案ができたりと、計画的かつ効果的に就職者を送り出すことができました。体験を目的とした企業実習についても計画通り実施でき、就職に向けてのアセスメントの場として活用することができました。新たな実習先の開拓も目標に取り組んでいきます。

また、2013年度はこれまでに比べ相談支援センターを中心とした関係機関との調整が増えたのが特徴的でした。これはサービス等利用計画の作成や単身生活者や生活保護受給世帯・生活困窮者等で生活面での支援強化や基盤づくりを優先課題とする利用者が増えたことが影響しているものと思われます。サービス等利用計画の対象となった利用者が8名、GHへの入所や金銭管理等ほかのサービス利用にかかる調整を行ったケース会議・打合せが17件でした。これに係る資料の整理や連絡・調整に職員が時間を割くことになりました。

さいごに、就労支援を取り巻く制度や環境も変化し続け、障害者雇用も発展的に進む一方で、それらの流れを逆手に取り様々な事業を運用する事業者も少なくありません。これらに相対する立場として、私たちはこれまでの理念を大切に、一人でも多くの障がいのある人が社会の中で評価を受けられることを第一義に取り組み、就労支援のあるべき姿を発信していかなくてはならないと考えています。

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

2013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13件（うちトライアル雇用2件）でした。ほとんど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。

また、3件のケースでは豊中市の緊急雇用事業を活用した加島友愛会の実施する有期限の雇用に移り、そのうちの2件は期限のないA型事業所ル・プラスへ異動しています。

2013年度の離職者は2名で、2名とも2013年度中の就職者でした。1名は雇用後6ヶ月以内で、もう1名は雇用後6カ月を経過してからの離職でした。2013年度就職者の離職率は目標の10%未満でしたが、離職の要因については振り返りが必要です。雇用後1年以上の就職者の離職は0件でした。

職員体制は、上半期ジョブコーチ3名体制（うち1名はコーディネイト）で対応していましたが、下半期は職員の休暇等の都合もあり、実質2名体制+Link職員の応援という形になりました。

個別就労部門における第1号職場適応援助者助成金については、滞りなく支給することができましたが、月間稼働日数は、前述の体制もあり目標34件に対して、平均25.3件、年間稼働日数は、目標408件に対して304件でした。新年度に向けて、異動も含めた対応で体制を整える必要があります。

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。

グループ就労助成金の支給請求では、これまで2ユニットで申請して、2ユニットとも順調に就職者を輩出していましたが、高齢障害求職者雇用支援機構より、2014年度以降にユニット継続についての解釈を変更するとの通達がありました。検討の結果、グループ就労助成金の来年度以降の受給が不透明なため、2013年度をもって支給請求を一旦終了し、施設外就労加算での対応に変更する予定です。

2013年度上半期分、及び下半期分のグループ就労助成金については予定通り支給請求し、上半期については受給済。下半期についても受給見込みです。

清掃訓練現場ではスタッフ変更はなく、安定した現場運営でクレームも特になく実施することができました。

今年度は21名が訓練に参加し、うち6名が就職につながりました。9名は引き続き訓練を受講しています。また、2名の訓練生は外部機関から受け入れました。

III. 研修・啓発事業

研修、啓発事業については、10月27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。6日間連続のプログラムで、全国からの参加者48名全員が滞りなく修了することが出来ました。

JICA（独立行政法人国際協力機構）の実施する障害者就労支援関係の事業に対して、研修の受け入れ等様々な形で協力をすることができました。

IV. 人材育成事業部門

人材育成事業部門では、豊中市の重点分野雇用創出事業・雇用労働課主催事業として「ふとん類リサイクル事業における障害者雇用促進事業」を予定通り実施しています。

ふとん類の回収は2013年度で7,017枚となり、年間目標の6,000枚を上回りました。

また、同事業における新規雇用者数は35名となりました。35名中28名は障害のある方で、18名がA型事業所ル・プラスに、1名がかしま障害者センター他事業に異動して継続勤務しています。7名の支援スタッフの方々のうち、3名は2014年度以降も加島友愛会で継続雇用しています。

10月からは、同じく豊中市の重点分野雇用創出事業・雇用労働課主催事業の「障がい者就労系福祉サービス等事業所就業促進事業」を実施し、4名の支援スタッフ希望の方を新規雇用して、施設内でのOJTや外部でのPC研修、介護職員初任者研修、ガイドヘルパー等の資格取得の機会を設けてスキルアップを進め、1名を加島友愛会で継続雇用しました。残りの3名の方もそれぞれ希望の進路に進まれています。

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

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。各班の利用者の状況や個々の障害状況に応じて活動を行っています。特に外出など外での活動では個別の対応が必要な方が多いのですが、少人数や個別でも活動できるよう、各班で協力して対応しました。限られたスタッフ体制の中でより個別の対応を進めていく為には、さらに工夫が必要です。

全体では、月1回の音楽療法の実施や、月2回近隣公園にて太極拳教室を開催しました。音楽療法ではセッション後に講師の方と振り返りの時間を設けたことで、音楽の楽しみ方や関わり方のポイント、講師の方からの評価などを共有でき、より充実した活動を提供できるようになりました。

9月には一泊旅行（姫路方面）を希望された方、全員で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。

送迎車を1台増やしてのコースの見直しを行いました。年度途中の変更には至りませんでした。年度末には体制が整い、次年度開始と同時に新コースで実施することが出来ました。

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。昨年度開始したクリーンカンサイ株式会社内での施設外就労は、ル・プラス（就労継続支援A型）に移行し、むつみからは3名の方が雇用され、施設外就労としては終了しました。それによって収入源が減り、生産活動収入が減少しましたが、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4,795,496円、工賃平均は14,961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月には愛知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1回実施しました。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、今後も定期的にも実施していく予定です。

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。

ケース検討会議においては不定期開催となりましたが、班会議、リーダー会議は定期的を実施しました。今後も支援内容や情報共有のため、それぞれの会議のあり方を検討していきます。

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「障害者差別解消法」「脳性まひ」「発達段階」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。

また、非常勤スタッフ対象に不定期の研修を行い、障害特性の理解や制度を知る機会を設けることが出来ました。

2) 外部研修

外部研修には19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

2013年度の利用実績は、開所日数269日、生活介護事業の延利用者数は4,968人、平均利用者数は1日18.4人でした。体調等によりお休みする方が多く、前年度に比べ1日平均0.5人減少しています。就労継続支援事業は延利用者数3,992人、1日平均14.8人でした。3名の方が就労継続支援事業A型に移行されたこともあり、前年度に比べ平均2.5人の減少でした。全体の利用者数は減少しましたが、年間を通じて比較的スタッフ体制が安定しており、サービスの充実は図られたと思われま

す。そして年度内に1人の方が病気で亡くなりました。支援のあり方、特に意志表出が難しい方に対する支援全般や健康管理、家族や医療との関わりなど、様々な面から人を支援する支援者として、どうあるべきかを問うていく機会ともなりました。専門性を高めていく、ということの本質をさらに追及していきたいと感じています。

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トトロ

I. はじめに

トトロでは基本方針を、地域で暮らす障害児（中学生以上）およびその家族のニーズに沿った日中活動の場が提供できるよう、活動内容の充実・サービスの質の向上をめざして取り組んできました。

II. 計画・目標への評価

むつみと連携した管理・運営のもと、むつみ開所日の土曜と長期休暇期間の月～金曜に事業を実施しました。散歩やドライブに行ったり、創作やレクリエーションなどを行いました。

III. 全体

2013年度の利用実績は、開所日数が69日でした。登録者は2名ありましたが、主に1名の方が利用されました。延利用者数は52人、平均利用者数は0.75人でした。むつみの利用者と一緒に活動したり、時間帯によっては個別で活動するなど柔軟に対応しました。

次年度については、常時利用されていた方が高校を卒業し、対象者不在のため休止となります。

かしま障害者センター“COCOLO”相談支援センター

I. はじめに

2013年度は、大阪市の委託事業による「地域活動支援センター（生活支援型）」、個別給付事業による「特定相談支援事業」「一般相談支援事業（地域移行支援／地域定着支援）」を通じて、前年度以上に地域へ出向く機会が増えました。それに伴って居宅介護支援事業所、訪問看護ステーション、介護保険のケアマネジャーなど関係機関との連携を積極的に行いました。また、精神保健福祉に関する専門的な助言等の後方支援も行いました。

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、参加人数等に流動性が見られたものの、気軽に参加できる・疲れているときは休めるなどの利点を生かす活動ができました。他方、登録者のニーズの変化、就労系サービスの多様化により作業プログラムの参加者が減少しました。今後ニーズの把握、その上で適切なプログラムの実施という課題が残りました。

2. 相談支援事業

登録者、登録外の利用者への相談（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、関係機関に対して精神保健福祉に関する専門的な助言等の後方支援を行いました。また、関係機関から要請を受けての困難ケースへの介入、医療観察法対象者の受け入れ、地域移行に関する助言・提言など、区障害者相談支援センターでは対応できない専門性を求められる相談に応じました。

3. その他

雨天により中止になりましたが淀川河川敷フェスティバルへのフリーマーケット出店企画、リーフとの合同レクリエーション（姫路へ日帰り旅行）は恒例行事として実施しました。また、淀川区社会福祉協議会・災害時要援護者支援事業への協力（ネットワーク推進員へ精神保健福祉に関する話題提供）、大阪市こころの健康センター・ピアサポーター交流会への強力など地域に向けた取り組みも行いました。

■特定相談支援事業

2013年度は淀川区・西淀川区を中心にサービス等利用計画を延べ97件、モニタリングを延べ128件実施しました（前年度はそれぞれ36件、112件）。契約者数は72名（契約終了者3名除く）、内訳は精神障害を中心に、身体障害（内部障害・言語障害など）、知的障害、高次脳機能障害、発達障害、重複障害（身体・知的・精神）など、さまざまな障害をお持ちの方への支援を行いました。また、介護保険と併用されている方や育児に関する支援など幅広い対応を行いました。区役所からの依頼は昨年度同様、比較的緩やかでしたが、件数が増えたことで徐々に対応が追いつかなくなり、慢性的に15件ほど作成が滞る状況に至ってしまいました。今後、業務の効率化について行政も含めた関係機関との検討が必要となっています。

■一般相談支援事業（地域移行支援／地域定着支援）

2013年度は大阪府内3病院（小曽根病院1名・茨木病院1名・藍野花園病院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、地域移行支援に関するリーフレット（大阪市こころの健康センター発行）作成、基幹相談支援センター主催の研修、淀川区地域自立支援協議会精神保健福祉部会での話題提供および実践事例の報告など、制度の周知に関しても積極的に協力を行った。

■その他

1. 実習生の受け入れ

大阪医専門（1名）、関西福祉科学大学（1名）、大阪人間科学大学（1名）より実習生を受け入れました。また、実習と関連して関西福祉科学大学にて地域活動支援センターおよび相談支援に関する講義、同校主催の福祉・保育実習セミナーにて話題提供を行いました。

2. 研修への参加

法人内外を含め計21の研修を受講し、研鑽に努めましたが、内部研修についてはスタッフ間の時間調整がつかず9月以降、中断せざるを得ませんでした。また、外部の研修に関してもスタッフが均等に受講できる機会を確保できなかったことが課題として残りました。2014年度は時間の確保、実施日の固定化などに努めたいと考えています。

3. その他

2013年度より淀川区地域自立支援協議会の委員長に選出（二期目・任期2年）されました。また、西淀川区地域自立支援協議会への参加、大阪精神保健福祉士協会および日本精神保健福祉士協会大阪支部運営委員、都島区障害程度区分認定審査会審査委員（副委員長）、大阪市精神障害者地域移行支援事業検討会議外部委員などの業務を通じて、社会貢献および関係機関との協力体制の強化に努めました。

Ⅲ. 課題

2013年度は業務にかかる労力の多くを特定相談支援事業に割く一年になりました。制度自体が複雑であること、指定事業所が増えないなどの問題がある一方で、他障害と比較して精神障害者の障害程度区分および障害者手帳の申請が軒並み増えていること、精神障害に関するノウハウを持つ機関が少ないことなど、専門性に関連した問題もこの間明らかになっています。そのため障害福祉サービスの連絡調整を中心とした相談業務に偏重する傾向があったことに加えて、スタッフの離職による業務増といった問題も生じていました。

こうした点を踏まえ、①各事業バランスの取れた運営、②生活上の相談への対応、③関係機関への後方支援および技術指導、④スタッフ間での役割分担の明確化、以上を次年度に向けた課題として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地域生活支援部

I. はじめに

2013年度は、新しい男性ホーム「トレフル」が加わり、全8ホームでのスタートとなりました。入居者の生活も想定していたよりも早く安定し、ホーム内での個々の役割の設定など順調に支援することが出来ました。また年度内に定員1名増加し総定員も36名となっています。前年度半ばに移転した4つのホームについてもハード面における問題は見られていません。しかし、支援者となる世話人の確保には十分な対策が立てられず、人員不足という課題が残っています。

II. 基本方針について

入居者一人ひとりの自主性や意欲を高めることを中心に、日々の生活において支援を組み立てています。自主性や意欲といった面の向上には時間を要するため、長期的な目標として継続して取り組むこととなります。

健康面のサポートについては、定期的な通院に加え、セカンドオピニオンの観点から、総合病院や専門医の受診など、入居者の健康状態の把握に努めています。

III. 事業の構成について

2013年4月「トレフル」開所により総定員が35名になりました。また、2014年2月にトレフルの定員を1名増加したことで総定員は36名となり、男性19名、女性17名になりました。

IV. 職員体制について

職員配置規準は4:1を維持しています。サービス管理責任者は2名配置。支援体制に関しては、各ホームを担当する職員の固定化とグループ別実施する会議により、情報の共有、対応の統一など支援の密度は高められました。しかし、職員の退職による入れ替わりが続いたことで、継続した支援という点では不十分な面もあり、職員確保の対策は抜本的な見直しが必要となっています。

V. 事業内容について

1. 個別支援計画

移転や新設により、半数以上の利用者の生活環境が変わったこともあり、支援計画自体も見直しています。基本方針を中心として、個々の状況に応じた内容を明確に組み込み支援できるようにしました。

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就労先等と定期的に連絡を取ることで問題の早期発見、解決に努めました。必要に応じケース会議を開くことで、情報を共有、対応の統一を図っています。

遠方や高齢のため直接会う機会の少ないご家族には、書面や電話連絡を通じて、入居者の状況や要望についてやり取りを行なっています。機関紙については、十分な体制が作れず、準備段階にとどまっています。

3. 社会参加の促進

外出の機会を多く持てるようガイドヘルパーの利用を積極的に行なっていますが、ヘルパーの確保が出来ないこともあり、新たな活動の模索などは十分には出来ませんでした。

当事者活動として、ピア・カウンセリングやピープルファースト大会には継続して参加しています。また、地域の活動の際だけでなく、挨拶や共有スペースの掃除など普段の生活のなかで、地域社会と関わることを意識してもらえよう努めました。移転後にあった住人間でのトラブルはみられなくなりました。

4. 入居者会議

入居者自身が会議の意義を意識できるようになり、自分たちで考え、実践するというスタイルが定着したことで、前回の会議で取り上げた内容を省みて修正を行うなど、より充実した内容になりつつあります。しかし一方で他者の粗探しや批判などの攻撃的な面が目立つため、普段からコミュニケーションを十分にとり、お互いを尊重できるような関係作りが出来るように配慮する必要があります。

5. 健康管理体制の強化

持病のある人は専門医の治療を継続しています。入居者の多くは自ら体調不良を訴えることが難しい為、日々の様子観察を中心に、体重測定や食事献立の研究を行い、健康管理に努めています。

冬季の積雪が原因で転倒、足を骨折し3ヶ月入院された方がいます。退院後のリハビリなどの配慮が必要になるなどホーム設備の課題が出ています。

管理方法、服薬手順等のシステムの改善への取り組みは継続していますが、受診科が増えることで、処方薬の多様化・複雑化が服薬ミスを引き起こす可能性があるため、マニュアルの作成、管理意識を徹底することで大きなミスは防止できていますが、引き続き注意が必要な分野となっています。

6. 安全管理体制の強化

消防訓練は回を追うごとに参加者の緊張感が薄れている為、想定内容の工夫など取り組みに配慮が必要となっています。職員体制に十分な余裕がないため、夜間想定訓練は出来ていません。

ホーム内での負傷は年間を通してわずかですが、今年度は転倒による骨折が2件ありました。設備面ではバリアフリーが実現されていても、入居者の体力面の課題(高齢化など)が原因となるケースも発生しています。世話人と生活支援員の複数体制が必要になる場面も少なからずあるため、今後はいかに支援体制を充実させるかが大きな課題としてあがってくることとなります。

7. 権利擁護に関わる取り組みについて

虐待防止法の施行にあわせ、世話人会議の場等においても、身体拘束や虐待に関する勉強会を実施し、どのような状況や考え方が拘束や虐待となるのかを検討し、日々の支援に当たっています。

成年後見制度の利用促進については、2013年度は進めることが出来ていません。

VI. 職員の人材育成について

世話人の育成については、短期間で離職する率が高く、継続的な育成を行うことが出来ていません。離職の原因は様々ですが、知的障害への理解が不十分あるいは、想定していた業務内容とのギャップが大きいということが主な理由として挙げられていることから、就業前のオリエンテーションや体験実習に掛ける時間を増やすことが重要ではないかと考えています。

VII. 数値目標

2013年度の数値目標としては、利用率95.0%を挙げていましたが、長期入院した入居者が複数名いた為、実績は93.5%と目標を下回っています。(2013年度延べ利用者数12000人／12834人)

かしま障害者センター ル・プラス

I. 就労継続支援 A 型

2013 年 5 月 1 日に定員 20 名での指定を受け、5 月に 8 名、6 月に 2 名、7 月に 3 名、12 月に 1 名、1 月に 5 名と順次利用者を受け入れ、2013 年度における利用契約は最終 19 名で事業を実施しました。19 名のうち当初 2 名が短時間勤務でしたが、1 名は職場環境に慣れて、常勤勤務へと移行しています。

利用者とは、利用契約と別に加島友愛会との雇用契約も締結し、例外なく大阪府最低賃金以上の賃金を支払っています。

2014 年 3 月より業務拡張も見据えて職員を 2 名増員し、並行してサービス費の基準を 10:1 から 7.5:1 に変更しました。

II. 主な業務

主な業務は、ふとん類クリーニング作業への従事と、病院の患者衣や防水シーツ等の仕上げといった作業をメインに実施しました。また、洗濯業務の委託契約請負と包装業務も実施して売り上げ増に努めました。

III. 集配・送迎について

作業にかかる集配業務については委託先と協力して効率的な配送スケジュールを設定することができました。

送迎については、検討を進めた結果、利用者のニーズでは実施に至らず、今後増員時に再度検討する予定にしています。

IV. 研修・啓発事業について

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。また、見学、実習の受け入れも積極的に進めています。

その他、豊中市緊急雇用事業における障害者就労支援事業部職員に対する OJT 指導も実施しクリーニング分野と障害者就労支援分野でのスキルアップに貢献しました。

VI. 数値目標について

15 名以上の雇用契約（週 30 時間勤務）、短時間労働者を含む、20 名以上の雇用契約という目標については、19 名と雇用契約を結ぶことができました。うち短時間労働者は 1 名となっています。また、1 名が家庭の都合で府外へ移住したため、雇用契約を終了し、2013 年度末現在で、雇用契約者 18 名（内短時間 1 名）となっています。

日毎の勤務（利用）が出勤率 85%、13 名以上という目標については、年間平均の出勤率 96%、雇用契約者 21 名となった 3 月度の平均出勤者数は 15.4 名で達成できました。

月毎に 2,500,000 円以上の売り上げを確保という目標については、年間作業収入が ¥31,575,471- で、月平均 ¥2,870,497- を達成できました。