



2018年度事業報告書

社会福祉法人 加島友愛会

2018年度 事業報告全体総括

I. はじめに

2018年度は介護分野と障害福祉分野双方で報酬改定が行われました。アウトカム評価の導入による報酬のメリハリ付けが行われ、介護・障害福祉双方でプラス改定となりました。プラス改定も報酬のメリハリ付けも一定の評価はできると思いますが、国全体の今後を考えた場合、社会福祉・社会保障の全体像がどのようなものか不安を感じざるを得ません。

昨年の事業報告においても指摘したとおり、この報酬改定の背景には、少子高齢化による労働力人口の減少と社会保障費の増加があります。単純に言ってしまえば、日本全体の収入が減り、支出が多くなる状況にどのように対応するのか、ということです。慶応大学教授の清家氏（2019年）によれば、高齢化のスピードは、高齢人口の割合が7%から14%になるまでの年数で計ります。そして、この割合が14%を超えると、もはや高齢化社会ではなく高齢社会と呼ばれます。欧州の高齢先進国では、この期間は50年から100年かかりましたが、日本ではこの割合が1970年に7%になり、1994年に14%を超えたわけですから、24年間で一気に高齢社会となりました。清家氏（2019）は、このような高齢化スピードの原因を経済発展の結果であると分析し、労働力の拡大をすべきと論じています。つまり、経済発展が進むと、多産多死の状態から少産少死の状態に変わり、高齢化するのだから、これまで労働力としての参画を想定されていなかった人たち（高齢者や女性を含む）を労働力にする必要があるという論理です。この論理は確かに首肯できるものであり、現政権もこの方向に沿って「働き方改革」を推進し、高齢者や女性の労働を促すと共に、入管法も改正することで外国人労働者の受け入れを拡充しようとしています。

しかし、単に国の収入を増やすだけで充分なのでしょうか。煌びやかに見えたバブル時代によく言われたフレーズが、幸福はお金では買えない、というものでした。これは明示されることもあれば、暗に示されることもありました。1989年～1990年に「サリダ」（学生援護会、現パーソナルキャリア）や「とらばーゆ」（リクルート）といった就職・転職斡旋企業は、職業選択の自由（憲法22条）の名の下でTVコマーシャルを放送していました。この直後にバブルは崩壊します。農業分野では1970年代に始まる減反政策・1993年のウルグアイ・ラウンドによる関税自由化・都市化の促進（過疎化の促進）といった要因のために、新規就農・定着も難しくなっています。製造業においても、1990年代は円高不況による海外移転が相次ぎ、産業が空洞化し、終身雇用制が崩壊し始めました。1986年に施行された労働者派遣法は徐々にその対象業務を拡大し、バブル崩壊後の経済状況と相まって、皮肉なことに「職業選択」は強制されていきます。

1990年代は失われた10年と呼ばれることがあります。また、2008年のリーマンショック以降の景気後退も含めて失われた20年と呼ばれることもあります。失われたのは、従来の日本が持っていた仕事をすることに對する基本的姿勢だったように思います。つまり、この期間に急激に進んだのは、少子高齢化だけでなく、伝承性の崩壊でもあったのではないのでしょうか。自社での技術や企業文化の伝播ができなくなり、人材育成はもはやコンサルタントの仕事になってしまいました。少子高齢化という現象は確かに大きな課題ですが、精神性の継承も大きな課題です。例えば、2040年に、戦後に一生懸命働いてきた日本人の労働倫理を継承できる人がいるのでしょうか。問題はここなのではないかと思います。むやみに労働力の増加を図ったところで、使い捨て労働者の数を増やすだけになってしまいかねません。労働市場が流動的になればなるほど、福祉職員の確保が難しくなるのではないのでしょうか。個々の企業や法人において、人材をどの

ように育成していくのかを検討することが急務だと考えます。加島友愛会での人材育成の視点においても介護・支援技術に加えて、この精神性の伝承も大切にしていきたいと考えています。このような取り組みの成果を上げるには法人努力に加えて、国策として福祉職員の待遇改善にさらに注力していくことも不可欠だと考えます。

前文部科学事務次官の前川氏は2019年4月28日付の東京新聞のコラムで「幼児教育無償化の愚」と題して、消費税を財源とした幼児教育無償化政策の矛盾を痛烈に批判しています。保育料を一律に無償化したところで、待機児童が減るわけではありません。保育所不足の原因は保育士不足であり、保育士不足の原因は勤務条件の悪さである以上、勤務条件の改善に予算を使うべきだという主張です。また、保育料無償化で恩恵を受けるのは高所得層であり、既に全額免除されている低所得層には恩恵がなく、かえって格差を拡大して財政を悪化させるだけだ、とも述べています。前川氏の主張は、保育だけでなく、社会福祉全般に当てはまると思います。必要な人に必要なサービスを提供するためには、負担を公平にし、サービス提供のための体制づくりをしっかりと行わねばなりません。

次の報酬改定は2021年度、その次は2024年度です。2025年度までに75歳以上の人口が急増しますが、2018年度の報酬改定は2025年度に備えた内容とは思えません。介護職員の不足が予想される中、消費税増税に対する対策に2兆円以上の予算を付けるのであれば、職員の処遇改善にもっと予算を付けるべきではないでしょうか。次の報酬改定には、この点を期待したいと思います。

同時に、法人としても職員の育成が重要となってきます。法人内での職員育成や職員評価の在り方を再検討し、これまで法人が培ってきた伝統を尊重しながら魅力ある職場づくりを行っ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年計画の終了

2010年度から当法人は、社会福祉レインボープラン10年計画に基づき、地域のニーズに基づいて様々な事業を展開してきました。具体的には、介護付有料老人ホーム『リュミエール加島』、小規模多機能型居宅介護事業『ミント』、障害者グループホーム『トレフル』を開設し、同施設内に高齢・障害ヘルプ統合事務所を開設しました。さらに、豊中市には障害者就労支援A型事業所『ル・プラス』を開設しました。

2017年度からは第2期レインボープランとして、旧市営住宅・老人福祉センター跡地にサービス付き高齢者向け住宅（ファミリーシャルレ）および外国人実習生も含めた職員寮を併設する方針を固め、現在は2019年8月オープンを目指し進捗管理を行っているところで、このファミリーシャルレをもってレインボー計画は概ね実行したこととなります。この期間中に計画実行を行った各事業につきましては、2018年度もたくさんの利用者の方にご利用頂いております。

■介護付き有料老人ホーム リュミエール加島(定員53名)

平均入居率93.19% 平均居室稼働率95.86%

■就労継続支援事業A型事業所 ル・プラス(定員20名)

平均利用率143.0% 生産活動売上額141,063,010円

■ヘルパーステーション トレフル 延べ利用者数(高齢)6,982人 延べ利用者数(障害)2,088人

■加島・三津屋地域住民送迎事業 延べ利用者2,756人

Ⅲ. 職員状況について

①概況

■職員数（2018年4月現在、役員除く）

	本務職員	常勤嘱託職員	非常勤職員	合計
人数（人）	147	22	177	346
前年度比	101%	82%	116%	107%
男性（人）	78	4	79	161
女性（人）	69	18	98	185

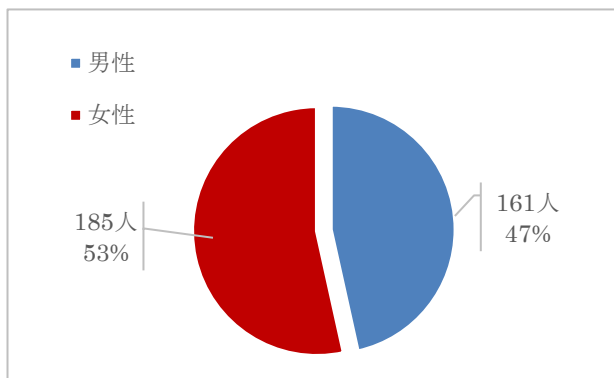


図1. 2018年4月現在の職員男女比

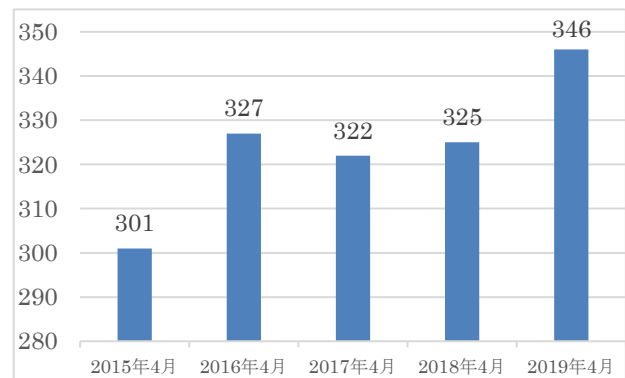


図2. 職員総数の推移（単位：人）

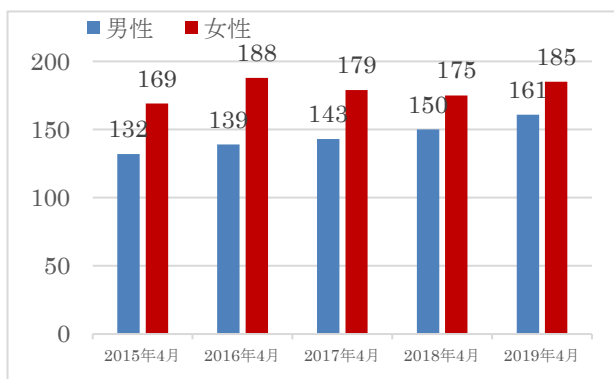


図3. 男女別職員数の推移（単位：人）

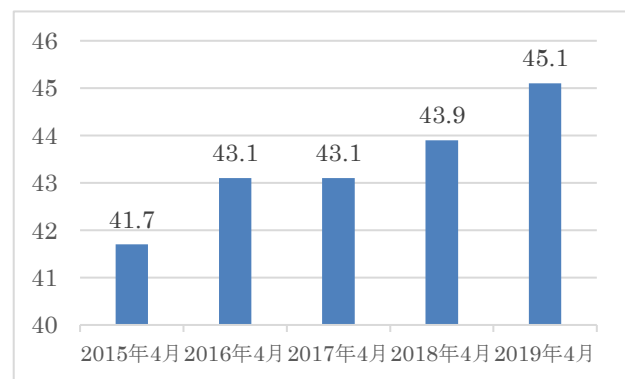


図4. 職員の平均年齢の推移（単位：歳）

■年代別の職員数（勤務形態別、役員除く）

	本務職員	常勤嘱託	非常勤嘱託	総計
20代	18人	3人	24人	45人
30代	53人	7人	21人	81人
40代	56人	4人	39人	99人
50代	16人	8人	42人	66人
60代	4人	0人	40人	44人
70代	0人	0人	11人	11人
総数	147人	22人	177人	346人

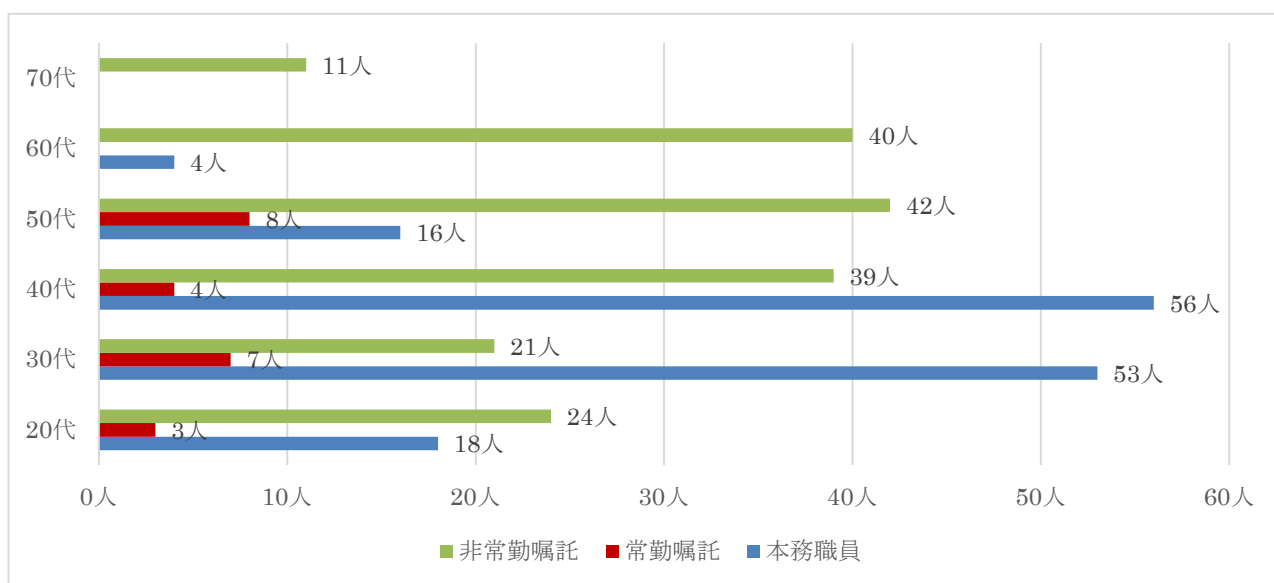


図5. 年代別・勤務形態別の職員数

■平均勤務年数（2018年4月現在）

	本務職員	常勤嘱託職員	非常勤職員	職員全体
平均勤務年数	9年3カ月	7年3カ月	3年7カ月	6年3カ月
うち男性	10年2カ月	7年9カ月	3年0カ月	6年7カ月
うち女性	8年2カ月	7年1カ月	4年1カ月	5年10カ月

※ 最長勤続者の勤続年数は27年5カ月

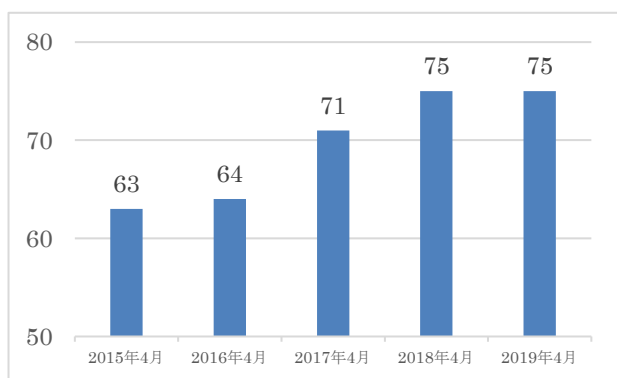


図6. 職員の平均勤続年数の推移（単位：カ月）

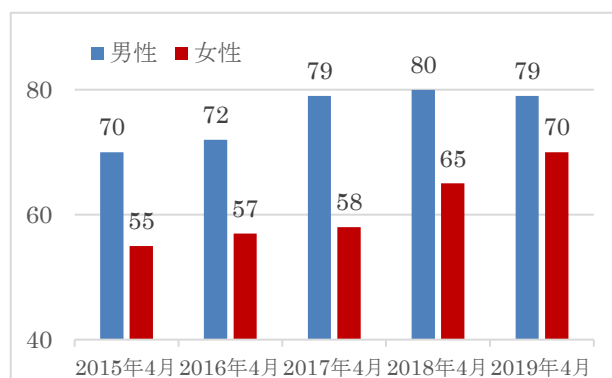


図7. 男女別の平均勤続年数の推移（単位：カ月）

■勤続年数別の職員数

勤続年数	1年未満	1年 ～3年	4年 ～5年	6年 ～10年	11年 ～15年	16年 ～20年	21年以上
本務職員	12人	26人	16人	38人	30人	19人	6人
本務以外の職員	50人	63人	41人	30人	13人	2人	0人
総数	62人	89人	57人	68人	43人	21人	6人

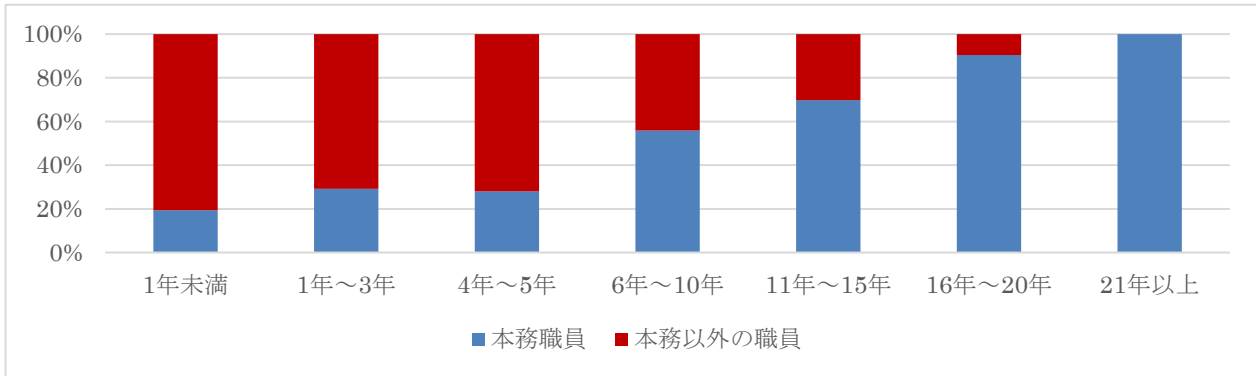


図8. 勤続別の職員数における本務職員の割合

② 資格取得手当の取得者

2016年度より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。

■2018年4月現在の資格取得者数

資格内容	人数(人)
介護福祉士	60
社会福祉士	6
精神保健福祉士	5
介護支援専門員	12
看護師・准看護師	7
管理栄養士・栄養士	4
ヘルパー1級及び実務者研修	2
社会福祉主事	25
保育士・幼稚園教諭	8
中学教諭、その他	16
合計	145

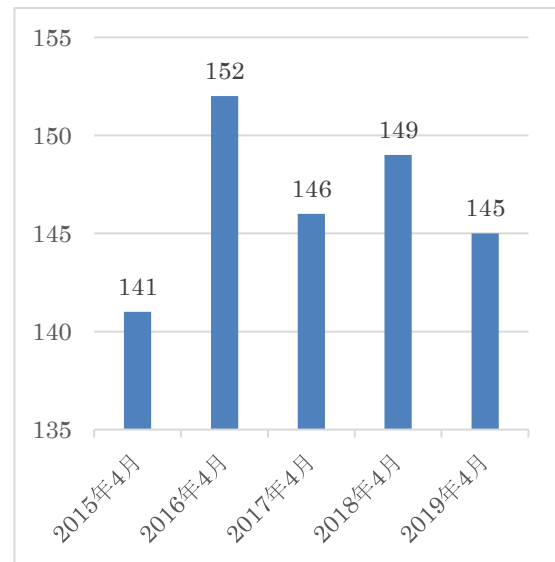


図9. 資格取得者数の推移 (単位:人)

③ 職員処遇について

この間資格手当の拡充や特別手当等、処遇改善に努めてきました。厚生労働省の調査によると全国の福祉・介護職員の処遇改善状況では2017年の平均給与額(常勤のみ賞与含む)は310,389円に対し2018年では323,354円となり、12,965円処遇が改善されたとのことです。

加島友愛会では2017年の平均給与額（常勤のみ賞与含む）は358,133円となっており、すでに全国平均を大きく上回っていましたが、2018年ではさらに7,213円増の平均給与額365,346円となりました。また、特別手当については原資を処遇改善加算から充当しています。加島友愛会では、処遇改善加算の対象外職員（管理者、事務職員、看護職員、栄養士、介護支援専門員、精神保健福祉相談員など）も含め、加島友愛会独自で特別手当を全職員に支給しています。本務職員・常勤職員のうち加算対象外58人には1ヶ月あたり23,000円、累計13,123,308円、非常勤職員32人には時給に加えて139円、累計2,012,265円の特別手当法人負担で支給しています。

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、2018年度は15人が支給対象でした。（本務職員・常勤職員の8.9%）

④ 障害者雇用

障害者雇用数は46人で2018年度の障害者雇用率21.6%（法定雇用率2.2%）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。

⑤ 外国人留学生の受け入れ

受け入れ開始から2年目の2018年度は新たに2名のベトナム人留学生を招き入れ、介護福祉士の資格取得を目指して計4名が勉学と仕事に励んでいます。

⑥ 人材確保と採用戦略

職員の慢性的な不足の状況は深刻です。高齢部門では数年前から続いている課題といえますが、障害部門でもあらゆる事業で人手不足が随所に現れてきました。合わせて2018年度4月の新卒入職者がゼロという結果に至り、2018年度は採用の在り方について担当者を設けて戦略の立て直しや福祉系専門学校との関係構築等に取り組んできました。すぐに成果が現れるものではありませんが、取り組みを強化していきたいと考えています。

IV. 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）9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20事業）を運営し、利用者実数は本年3月でLinkOBを含めると1,055人という規模で展開しています。

2018年度決算のサービス活動収益は、1,944,799千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。

- 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、専務理事（統括会計責任者）・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 2017年度に加寿苑ケアプランセンターにおいて大阪市により過去の記録不備について多々指摘を受け、過去5年間に遡り、多額の返戻金が生じる事態となりました。この事態の検証からガバナンスの欠如が浮き彫りとなりました。他方、加寿苑特養部門については、慢性的な人手不足、職員の早期離職が続いており、在職者に過度に負担がかかる悪循環が発生しています。コンプライアンスやガバナンスの体制・強化及び今後の加寿苑の在り方の検討を進めるため、2018年度は検討会を立ち上げ、議論を重ねてきました。重点課題として、慢性的な職員不足に対応することとして一時的にベッド稼働率74%(入所:68床、短期入所6床)を削減することが必要だとの結論に至り、8月より入所者制限を行いました。これまで以上に職員確保と人材育成に注力して2020年度中には従来の運営体制への復調を目指します。

V. 人事考課制度・人材育成について

- ① 新職務基準書の作成に向けて議論を重ね、介護、支援員並びに役職者については、新たな基準書を示しました。2018年度末には、その基準書をベースに人事評価を実施することができました。また、この評価に基づき、2019年度の昇級等に反映をしていきます。
- ② 職員の人材育成については、研修委員会を中心にそれぞれ等級や役職に応じた内部研修を通年で計画し、受講をさせてきました。また最近の入職者の特徴から、介護未経験者へのOJTシステムのあり方や法人研修内容の見直しを検討してきました。
- 加えて、キャリアアップのための外部研修への参加や資格取得に向けた支援を積極的に行ってきました。

VI. 法人全体の事業実績と事業収支

- ① 加寿苑特養の入所制限を除き、総じて順調に事業運営をすることができました。特筆すべき点は障害分野の実績が伸びています。また、2018年度は報酬改定があり、介護度、障害支援区分が高い人への対応評価と、就労系サービスについては実績のメリハリが強調された方向となっていますが、収入増から分析すると、それらの方針に合致した運営ができているといえます。

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。

- ② 加寿苑、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、2018年度は理事長及び専務理事が運営会議に参加してきました。

- ③ 利用者の状況について

2018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、高齢福祉が425人、障害福祉がLink卒業者を含め630人、合計1,055人ありました。

うち加島・三津屋地域内が法人全体で550人の52.1%、高齢者部門では364人の85.6%、障害者部門では186人の29.5%となっています。

詳細は、『資料：社会福祉法人加島友愛会2018年度事業概要』参照下さい。

- 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、収入が前年度比0.70%増の1,944,799千円、支出が0.74%増の1,753,838千円、増減差額が710千円と前年対比0.37%の増額となりました。これは、ル・プラス、Linkの利用者が定員を上回

った影響が増収に繋がりました。

経常増減差額も214,486千円と前年対比0.58%の増額となりました。

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、1,156,059千円（前年度1,149,443千円）となり、人件費比率は59.44%（前年度59.10%）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カ月分を支給、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11年2カ月の男性本務職員の総収入は約5,751千円（年実勤務時間1,980時間）、勤続9年1カ月女性本務職員は4,256千円（年実勤務時間1,845時間）、勤続7年10カ月女性常勤職員は、2,554千円（年実勤務時間1,796時間）となり、週5日・一日5.5時間勤務の非常勤職員は1,557千円という状況です。

⑥ 資産について

減価償却後の資産合計は3,457,222千円となり、負債を差し引いた純資産は2,654,775千円となります（前年度比103.12%）

VII. 人材の育成・確保、職員研修

① 法人内研修については、研修の充実を目的に2017年度は新たに法人研修検討委員会を立ち上げ取り組みを進めています。

2018年度の開催内容は以下の通りです。

- 4/5、6 新任職員研修
- 7/2 管理職研修（第1回）
- 7/20 食中毒・感染症予防研修
- 8/28 若手職員研修
- 9/6 リスクマネジメント研修
- 10/24 主任・副主任研修（第1回）
- 10/31 コミュニケーション研修
- 11/19 人権研修
- 11/28 感染症予防研修
- 12/5 中堅職員研修
- 12/12 主任・副主任研修（第2回）
- 1/31 管理職研修（第2回）
- 2/13 身体拘束・虐待予防研修
- 2/26 労務管理研修
- 3/30 倫理委員会研修

② そ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います。（詳細は研修報告を参照下さい。）

③ 障害部門では倫理委員会を4回開催して、各施設の介護・支援状況を確認し合いました。加えて虐待に関する職員意識調査の実施や虐待防止研修会を開催しました。

VIII. 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 平田理事長が代表をつとめる「福祉と人権ネットワークつばめ会」では、今年は2年に一度開催される研究集会が開催され、複数の分科会にて加島友愛会の実践を報告し、多くの方々から感銘の言葉を頂きました。
- 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務め、今年度も研修会の開催や審議会等にて出席し、業界の底上げ、政策提言をしてきました。

IX. 社会・地域貢献

- ① 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。また、リュミエール加島では浴場開放、百歳体操の場所提供に加え、初めて10月に認知症サポーター養成講座を開催し、地域住民の方16名が参加されました。
- ② 障害部門では、就労支援者人材養成として11月にジョブコーチ・ネットワークと共催し、厚生労働大臣指定研修である職場適応援助者養成研修を開催し、全国から54名の参加がありました。
- ③ 国際協力としては、本年8月に職員がマレーシアを訪問し、就労移行支援研修の講師を担い、双方の障害者就労支援、障害者雇用の現状について意見交換をしました。また2月には国際協力機構（JICA）への協力としてマレーシア14名研修生を受け入れて就労支援に関する研修を実施しました。
- ④ 引き続きル・プラスが生活困窮者就労訓練認定事業所となり、延べ3人の受け入れを実施しました。加島友愛会の社会福祉事業が、加島・三津屋地域などの雇用促進だけでなく、就労困難者層の雇用促進など地域社会に貢献できるよう努めていきます。

X. 産直交流

給食で提供する米については、リュミエール加島、かしま障害者センター、希望の家はJA東びわこから、加寿苑、アンダンテ加島は泉州アグリから、それぞれ産直購入を実施しています。稲刈りや田植えなどにも参加し、農産者と顔の見える関係作りを大切に取り組んでいます。

当法人の米購入量は、2018年4月～2019年3月で16,800kgとなりました。

XI. 機関運営・機関紙発行・ホームページ

- ① 理事会 5/26 7/3 9/8 12/15 3/23
- ② 評議員会 6/16 12/15 3/23
- ③ 常務会 5/24 9/6 12/11 3/19
- ④ 経営会議 4/9 5/14 6/6 7/9 9/10 10/9 11/12 12/10
1/15 2/12 3/11
- ⑤ 『かしま友愛』『クローズアップUI』発行（各約2,100部配布）6/22 12/25
- ⑥ ホームページ 情報公開等その都度更新しました。

リュミエール加島（介護付有料老人ホーム）

I. はじめに

2018年度は、8月に一時介護室の見直しを行い、居室数を49室から50室に変更しました。この一時介護室とは介護を受けない方（自立されている方）に対して、一時的に介護を提供する部屋として設けなければなりませんでしたが、しかしながら、一般居室の空室を使って一時介護室としていたことから、大阪市と調整を行い、同室での介護が認められ、50室への変更が可能となりました。

入居者稼働率は平均93.19パーセント、居室稼働率平均は95.88パーセントでした。新入居者9人、退去者11人の入退去がありました。開設当初から入所されていた方の退去が続きました。相談件数は前年度の年間68件に対し、103件の相談がありました。8割以上がインターネットによる紹介サイトを経由したものでした。

II. 利用状況

(1) 年齢について

70歳以上	75歳以上	80歳以上	85歳以上	90歳以上	95歳以上	100歳以上	平均介護度
0人	3人	12人	15人	10人	7人	2人	88.42歳

最高齢は101歳

(2) 平均介護度について

自立	要支援1	要支援2	介護1	介護2	介護3	介護4	介護5	平均
3	5	3	10	5	8	12	3	2.23

(3) 行事について

8月の夏祭りでは盆踊りと縁日風に屋台を提供しました。9月の敬老会では、「民族芸能アンサンブル若駒」による公演を実施しました。クリスマス会ではクリスマスソングを合唱しケーキを振る舞いました。

地域交流では5月にオープンした、ビックリドンキーヘティータムに行きました。チョコレートパフェを食べる方、ビールを飲まれる方など時間を楽しまれていました。12月には施設の玄関先で浜町会主催のもちつき会を催しました。2月は加島小学校で行われた防災訓練に参加しました。

III. 委員会活動

(1) リスクマネジメント委員会（年6回実施）

- ①事故防止対策はヒヤリ・ハット報告の継続強化を図り、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。
- ②感染症及び食中毒予防対策では、手洗いの励行、面会者などへの意識啓発活動を行い、インフルエンザ、ノロウィルスの感染者は発生しませんでした。
- ③虐待及び身体拘束防止については、不適切ケア、スピーチロックに対しての啓発、改善に努めました。また、各職員に虐待及び身体拘束に関するアンケート調査を行い、ケアの再確認に努めました。
- ④苦情・相談については、入居者等からの生活上の苦情・相談を受入改善に向けて取り組むシステム作りに努めました。

(2) 認知症委員会（年6回実施）

認知症介護指導者研修修了者、認知症介護実践者研修修了者を中心に、6人の対象者に対して、ひもときシート（援助者が感じている課題、援助者が考える対応方法、課題に関連しそうな本人の言葉や行動の書き出し、課題の背景や原因の整理、課題解決に向けた取組）を使用し、適切なケアが行えるように努めました。

V. 地域連携

①運営懇談会

年2回（10月、3月）運営懇談会を実施し、地域のオブザーバーとして浜町会、西町会、加島児童・民生委員長に出席いただきました。

②百歳体操

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ました。

③講習等

地域の方も参加ができるように研修会場として施設を開放しました。

ヤクルトによる腸内運動と健康管理、認知症サポーター養成講座（キャラバンメイト）を開催しました。

VI. 職員体制

2018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、介護士17（本務11、フルシフト常勤2、非常勤1、派遣3）、理学療法士1、短時間清掃員1、送迎、清掃員1の27人でした。

本務職員すべて介護福祉士の資格を保有することができました。サービス提供体制においてケアの質をより一層、強化していかなければなりません。認知症分野に関しては、認知症介護指導者養成研修修了者1人、認知症実践者研修修了者5人が認知症ケアに貢献しています。

VII. 広報活動

紹介業者等、11社と契約し、新入居の獲得に努めています。また、グーグルストリートビューの活用や、リュミエール加島ブログで行事、研修場面のアップなど、四半期ごとに発行するブログ新聞での広報に努めました。

VIII. 数値目標

項目	目標値	実績
入居率（人）	51人	49人
稼働率（室）	48室	46室

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2018年度の各月実利用人数合計は915人（介護423人・予防492人）であり、2017年度と比べ40人減でした。提供時間合計は4986.25時間（介護2897時間、予防2089.25時間）で、2017年度と比べ1259.75時間減でした。サービス提供責任者及び訪問介護員の補充ができていないこと、利用者の入院、施設への入所も重なり利用減につながりました。職員の補充については、2018年11月から訪問介護員の時給単価の値上げを行いました。職員の獲得には至っていません。

◇障害ヘルプ

障害ヘルプの2018年度の各月実利用人数合計は595人（居宅介護等424人・移動支援171人）であり、2017年度と比べ18人減でした。提供時間合計は4344.25時間（居宅介護等2358.25時間・移動支援1986時間）で、前年比219.75時間減でした。利用者の入院が続き利用減につながりました。利用されていない登録者への利用の呼びかけ、新規利用者の獲得に向けて、当法人事業所のCOCOLO支援センター、相談支援事業所との連携強化を図らなくてはなりません。

II. 職員体制

職員体制は、高齢ヘルプとして常勤職員2人、登録ヘルパー6人（常勤換算3.1人）、障害は、常勤職員計2人、登録ヘルパー3人（常勤換算1.6人）、ガイドヘルパー登録13人でした。2018年度の常勤換算は、高齢5.1人、障害3.6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。

III. 数値目標

	項目	目標値（月平均）	実績（月平均）
高齢	介護利用人数	39人	35人
	予防利用人数	45人	41人
障害	居宅介護等人数	34人	35人
	移動支援人数	16人	14人

加寿苑

I. はじめに

「特別養護老人ホームのご利用について変更のお知らせ」を2018年10月29日付けで理事長（兼、加寿苑施設長）より関係者の方々に配付しました。その内容は「入所・短期入所とも新規利用を抑制・停止し、2019年3月までにベッド稼働率を74%（入所：68床、短期入所：6床）に一旦削減いたします。このため、現在ご利用いただいている居室の異動・入れ替えなどご不便ご不自由をおかけする場面がありますが、是非ともご理解の上ご協力を賜りたいとお願い申し上げます。」といったものです。

この対応の目的は「ご利用枠を20%減じて業務に余裕をもった労働環境をつくり、その間（約1年）は特別養護老人ホーム運営の抜本的改革をめざし、ご利用の方へのサービス向上、業務体制改善、職員体制の改革、職員の介護技術向上・人材育成、人員確保などの取組みを進めようと考えております。」といったことです。

併せて、2017年度にケアプランセンターで起こった介護報酬の返還以降、加寿苑改革の議論や実践を積み重ねて来ましたので、以下の項目別に報告します。

II. 機関会議の見直し

毎月第2木曜日に加寿苑各部署が集まり「運営会議」を開催しています。この会議は文字通り施設全般の運営について議論する場ですが、ここ最近では単なる伝達や一方的な提案になっている傾向がありました。そのような状況を変えるため、各部署からの報告や課題などを文書で提案する形態でおこなっています。また、運営会議の1週間前を目途に事業所ごとの会議を実施し、提案内容（トピックス）の整理をしています。

特養部門の抜本的改革については、月1回の「特養部会」で議論しています。理事長・専務理事と副施設長・課長・主任で構成し、大方針の検討や決定、改革課題の進捗状況の管理などが主な内容です。管理機能の強化も必要との判断から「事務局会議」も新たに設置しました。

III. 特養のフロア構成の変更

加寿苑の居室は、1階10室・2階50室・3階40室で構成されています。入所者数が減るにしたがい、1階の方々を順次2～3階へと異動しました。人員不足の中で効率の良い施設運営のため、入所者や家族の皆様には協力をいただきました。今年5月には異動が完了し、2フロアの施設構成となりました。

1階フロアについては、大規模改修のための仮置き場としての活用や新任職員研修の実習場などの利用を検討しています。

IV. 他施設への訪問・見学

加寿苑改革を進めるにあたり他施設の訪問・見学も実施しました。目的として、①3年後（2020年度末）を検討する材料を集める、②介護の質を相対化する指標を得る、③我々にはない見方や考え方を知る、の3点をかかげました。訪問施設の実情を会議などで報告し、改革議論の参考としています。

昨年度は特養ケアワーカー業務を中心に見学をしましたが、部署別に行くことや在宅部門の訪問の必要性も課題となっています。また、法人内の他施設との実践・経験交流の実施も検討しています。

V. 新任職員研修の検討

介護職員不足は業界全体の傾向であり、加寿苑も決して例外ではありません。また、介護実務経験の少ない中途入職者の求人応募が、年を追うごとに増えています。安定的な事業運営をおこなうためにも、職員の定着と新任職員の育成が喫緊の課題となっています。そういった課題に対応するべく、新任職員研修制度の実施に向けて検討を重ねてきました。今年の6月より開始する予定です。

また、専門学校生の実習受入や留学生のアルバイト雇用も引き続きおこないました。実習生を含む学生ボランティアが、夏祭りなどの行事に参加しました。専門学校との連携について、学校訪問を開始するなどを取り組みました。

VI. 施設改修・改修の検討

加寿苑が開設され23年（デイ1996年～、特養2000年～）が経過し、施設全体の老朽化が目立ち始めました。また、特養入所者の重度化やデイ利用者の多様化などへの対応も課題となっています。特養入所制限の関係で施設スペースに余裕がうまれている間に、施設改修・改善をするための議論をおこなってきました。全般的なことは新設の事務局会議で整理し、具体は各部署の代表者を交えながら進めていきます。

VII. 数値目標

項目	目標値	実績
特養（入所・短期）稼働率	97%	88.99%
デイサービス稼働率	90%	83.13%
ケアプラン実人数	70件	41.17件
西部包括予防プラン実人数	70件	82.08件

- 特養は入所制限中なので、低い実績は想定された数値です。
- ケアプランセンターは、年度当初の実人数を半減させた関係で低くなっています。

VIII. おわりに

特養部門の業務改善から「加寿苑改革」の議論は始まりましたが、在宅部門も現状のままで安泰という訳ではありません。社会の動向や利用者ニーズの変化への対応、地域福祉の充実への積極的な関与など私たちの課題は山積しています。それらに果敢に立ち向かい、職員全員で「加寿苑ブランド」の確立をめざします。

加島希望の家

I. はじめに

希望の家では生活介護をおこなっております。2018年度の延べ利用者数は11,289名、前年度は11,513名で224名減となりました。年々、利用者・ご家族とも体調不良、入院が増加傾向にあり、また今年度は台風等で施設を閉めざるを得ない状況もあったことが要因です。

II. 事業総括

希望の家では基本方針に則り、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53名内26名の方が自閉症、又は強い自閉傾向のある方の為、支援員には外部内部を通じて研修に参加させ、障がい特性の理解と専門的な支援・対応がとれるよう努めました。

◇充実した活動の提供

外食活動を年22回、外出活動を25回、秋祭り1回、日帰り旅行は4回に分け実施しました。

各班活動では創作、調理、花見、お茶会、など季節に応じた活動を提供しました。

ストレッチ、個別リハビリ体操など利用者の身体的なニーズに応じた活動の充実を図りました。

◇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。効率的に運行できるよう7月に一部コースの見直しを行いました。

III. 職員体制・人材育成

◇職員体制では非常勤職員2名が退職、1名採用となりました。職員確保が難しい状況ですが、引き続き職員の確保に努めます。

◇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35回参加しています。自閉症等の障害特性の研修会及び、虐待防止・権利擁護等の研修に職員を派遣し職員の専門性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80名の実習を受け入れました。

IV. 利用者拡大

2018年度は区の相談支援センターや支援学校より延べ5名の利用体験があり、内2名が来年度の利用登録となりました。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月に個人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。

ご家族との連携を深めるため、家族会主催のグループ懇談に、職員を参加させました。

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	53人
1日平均利用者数	46人	42.4人
常勤職員1人あたり 1日平均利用者数	2.8人	2.5人
生活支援員配置	本務10人・常勤4人・非常勤5人	本務10人・常勤4人・非常勤4人
送迎利用者数	10,000人	9,627人

アンダンテ加島

I. 各事業利用状況

◇各事業の利用状況は以下の通り（生活介護登録者：4月～9月 51人、10月～3月 50人）

事業名	生活介護	施設入所支援	短期入所支援	日中一時支援
定員	50人	50人	5人	5人
延べ利用者数	13,065人	17,340人	2,283人	514人
昨年度比	-305人	-369人	+66人	+71人
1日平均利用者数	48.6人	47.5人	6.3人	1.4人

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。生活介護事業、施設入所支援事業ともに延利用者数は昨年度実績を大きく下回る結果となってしまいました。精神状態の悪化や骨折事故による長期入院もありますが、9月末に1名の方が退所され年度末まで定員減の状態が続いたことが一番の原因でした。入所を希望される方は多くその選考に苦慮したこと、及び職員体制が十分整わず、結果として年度内での充足ができませんでした。4月より新しい入所者を迎え定員を満たしています。

② 短期入所事業・日中一時支援事業

これらは付帯事業で、一時的に利用していただくものです。短期入所（ショートステイ）の延利用者数は昨年度を大きく上回り、過去最高の利用者数となりました。短期入所を希望される方は年々増加しており、反面緊急時に対応することが現実的には難しくなっています。これはアンダンテ加島だけに限ったことではなく全国的な課題であり、制度的な対応が求められるところです。日中一時支援も法人通所事業所の利用者を中心に利用される方が年々増えており、前年度を大幅に上回る結果となっています。

II. 利用者状況

① 年齢構成 2019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人	6人	22人	5人	2人	3人	38人	48.9
女性	0人	3人	5人	3人	2人	0人	13人	49.2
合計	0人	9人	27人	8人	4人	3人	51人	48.9

平均年齢は48.9歳ですが、70歳台が3人（最高齢の方は77歳）で65歳以上の方も6人と高齢化がますます課題となっています。身体的な介助面の必要性、病院受診なども年々増えている状況が続いています。本年度はこうした状況に対応すべく、全体のスケジュールや活動内容の見直し、環境面の更なる整備を行うことを事業計画としていました。しかし、職員の退職などが続き現状の活動内容を維持することが重点課題となったため、十分な検討には至りませんでした。次年度は持ち越しになった課題を検討し、現実に沿った活動内容に順次変更していきます。

② 障害支援区分 2019年3月1日現在（平均：5.8）

区分	区分4	区分5	区分6
人数	2人	8人	41人

障害支援区分の結果は昨年度と同様ですが、最も「重度」である区分6の人が全体の8割を超えています。強度行動障害と判定された人（障害支援区分の行動関連項目10点以上）は9月末までが42人、1人が退所後は41人ですが、これも全体の8割を超えています。なお、強度行動障害と判定された人への支援を評価する重度障害者支援加算（Ⅱ）を従来から取得していますが、本年度末をもって経過措置が終了したことから2019年度からは算定基準が厳しくなり収入減が見込まれます。

③ 行事など

5月	20日（日）田植え（滋賀県）
6月	健康診断
7月	31日（火）日帰り旅行①
8月	22日（水）日帰り旅行②
9月	12日（水）日帰り旅行③／15日（土）避難訓練（夜間想定）／ 26日（水）～27日（木）一泊旅行①
10月	13日（土）法人秋祭り／18（木）日帰り旅行④／25（木）～26（金）一泊旅行②
11月	1（木）インフルエンザ予防接種／15（木）日帰り旅行⑤
12月	健康診断／25（火）クリスマス会／29（土）餅つき
3月	5（火）避難訓練

この他に休日の余暇活動や作業報酬としての軽食外出、個別余暇、調理実習等も実施していますが、職員の退職が続いたことにより、後半は回数や規模を縮小しなければなりません。次年度は職員補充の状況をみながら元の活動に戻していく予定です。

Ⅲ. 職員関連

① 職員体制

今年度は例年になく退職等が続く状況となりました。職員募集を様々な方法を駆使して行いました。年度途中から新たに職員を採用しましたが、人材確保には苦慮している状況が続いています。これまではほとんどすべてを本務職員（常勤職員）で運営してきましたが、この体制を維持することは困難となっています。年度途中より短時間の非常勤職員を複数雇用することとしました。人材不足は全国的な課題であり、一朝一夕に解決できるものではありません。本務職員がリーダーシップを発揮して、非常勤の人たちをまとめる体制が今後も必要と思われます。職員の任務分担や指示系統をより明確にして、継続可能な職員体制を構築していきたいと考えます。

② 研修等

本年度も日本知的障害者福祉協会、大阪市障害児・者施設連絡協議会、自閉症eサービス等の外部研修に職員を派遣し、自閉症をはじめとする障害特性の理解や人権研修、福祉制度や理念の学習に努めました。また、重度障害者加算（Ⅱ）の算定要件である、生活支援員の強度行動障害支援者養成研修は本年度末で経過措置が終了しましたが、ほぼ全員の受講を完了しました（2019年度新採用職員を除く）。

IV. その他

① 防災

今年度は6月の「大阪北部を震源とする地震」や9月の台風21号という大きな自然災害にみまわれました。幸いケガなどはありませんでしたが、施設の一部破損や停電時の対応で苦慮しました。職員への一斉メールなど連絡方法についての整備や備蓄品の補充を行いました。十分とはいえない点もあり今後更に改善に努めます。

② 実習生の受け入れ

専門学校を中心に延べ151人の実習生を受け入れました。実習後にアルバイトに繋がっている人もいます。実習生の受け入れは職場の風通しをよくすることとともに、職員確保の観点からも重要だと考えています。今後も専門学校等の連携を強化します。

V. 年間目標

事業名	生活介護	施設入所支援	短期入所支援	日中一時支援
年間目標	49.0人	48.0人	5.3人	1.2人
達成率	99.1%	99.0%	118.0%	117.4%

上述したように、年度途中で1名の退所の影響により、生活介護・施設入所支援が目標を下回りました。なお、2019年4月から1名入所したため2019年度は状況が改善する見込みですが、職員の確保に努めながら活動内容の充実をはかっていきたいと考えます。

短期入所支援、日中一時支援は昨年度よりも利用者数が増えており、目標数も上回る結果となっています。

かしま障害者センター Link

I. はじめに

Link では 2018 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

家庭環境や生活環境も障害の捉え方とともに多様化しています。障害受容の難しさもあり、通所が安定しない利用者、生活リズムを整えることが難しい利用者も増えてきています。そのようなケースに対しては、相談支援事業所に繋ぎ、支援計画に基づき生活面での支援強化を図ることが出来ました。

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 43 人、延べ企業数は 33 社、194 日、月延べ平均 16.1 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 10 名、下半期に 4 名の計 14 名で、目標を達成することが出来ました。昨年度末から企業と調整をしてきたケースが多く、上半期に就職件数が集中しています。また、雇用先企業 12 社のうち、全てが雇用拡大に伴う雇用相談のケースでした。次年度は新規開拓にも取り組み、関係企業を増やしていけるよう取り組みます。

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 32 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 29.5 名(定員充足率 123%)で、目標の 22 名(定員充足率 90%)を達成することができま

した。また上半期 6 月には、『実績報告会』を実施しました。特別支援学校在学生・保護者を対象に広報し、計 55 名の参加がありました。報告会の最後には個別相談も受ける機会を設定し、卒業後の進路に関する保護者の思いや不安を直接聞くことが出来ました。その中でも、就労移行支援事業で就職ができるのか、子供の適性はどうか、職場に障害理解はあるのかといった声が多かったです。就労支援を提供する上で、自立支援や権利擁護の視点を持つことの大切さを改めて考えさせられる機会にもなりました。

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。アセスメント希望者は 8 名とこれまでで一番多い人数でした。これまで淀川区在住の特別支援学校在学生のみでしたが、今年度は淀川区 4 名、西淀川区 1 名、北区 1 名、城東区 1 名、兵庫県伊丹市 1 名と、広域からの希望を受けることができました。また、うち 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、Link の就労移行支援事業の利用に繋がっています。

◆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。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、昨年度末から納品ルートの効率化やコスト削減を目的に、受注先の契約数を調整しました。また 2016 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。

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 36,575 円で、目標の月額平均 34,000 円を達成することができました。賞与も一人 30,000 円支給することができました。

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 3191 人でした。

2. 利用者の傾向とニーズ

1) 利用者の現況

今年度は、月平均利用契約者数は 13.1 名（定員 10 名）でした。1 日平均利用者数は 12.1 人で、目標（10 人）を達成することができました。しかし、加齢や障害状況の変化により、通院の頻度が増えたり、体調不良を訴えたりする利用者もいるため、適したサービスの調整についても検討しています。また、作業適

性や就労希望などを踏まえて、1名が就労移行支援事業に移行し、就労実現をしています。通勤の安全性や作業適性を鑑み、1名が退所しました。

2) 新規相談からの傾向

就労アセスメント等の流れから、就労継続支援事業 B 型の見学希望や問い合わせがありました。動機は、工賃支給額が高いこと、安定して作業があること、家から近いことなどでした。保護者同士の口コミの影響もあるように感じます。

3) ニーズと課題

年度末時点の利用者 12 名中、10 年以上の利用者は 7 名、5 年以上の利用者は 1 名、5 年未満の利用者は 4 名です。平均年齢は、39.3 歳ですが年齢差も大きく、体力や障害特性に応じた個別対応が必要な利用者や、安定的に作業を提供することで基本的労働習慣を身に付けることを支援目標としている利用者が混沌としています。工賃支給額が高いことに利用動機を持つニーズがある一方で、個々のペースに合わせた環境設定も必要になってきており、作業プログラムの見直しや他サービスとの調整も含めた支援計画の策定等も課題として捉え、次年度も取り組んで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

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、利用希望につなげることが出来ました。今年度は 6 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。

2) 安定した通所を目指す

4 月から 2 か月間は定員 6 名で運営できましたが、通所が安定せず体調を崩し退所した利用者が 1 名いました。年度途中での利用者確保が難しく、1 日平均利用者数は 4.6 名でした。次年度は 5 名（定員の 9 割）を目標に取り組みます。

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 3 名で、うち 2 名は就労移行支援事業に移行することができました。

◆就労定着支援事業

1. サービス内容

1) 定期的な職場訪問

現状の把握や職場からの評価、職場環境の変化の把握等、可能な限り月に 1 回程度の職場訪問をするように心掛けました。対象者 43 名、延べ 214 回の職場訪問をしています。制度上は努力義務ではありますが、実際の職場で色んな環境をアセスメントすることを大切に今後も取り組みたいと考えています。

2) 来所相談

職場では問題ない利用者や生活面のこと、職場では話しにくいことなど、状況に応じて来所相談を行いました。対象者 43 名、延べ 52 回の来所相談を行いました。また、時間帯や交通の便を考慮し、職場の近くで面談をすることもありました。

3) Link カフェ・OB 会

余暇活動支援の一環と、状況把握・面談も兼ねて、企画をしています。Link カフェは計 8 回、延べ 164 名が参加し、OB 会は 5 回、延べ 244 名が参加しています。就労定着支援事業の利用者以外の OB 利用者も多く参加できる機会にもなっているので、引き続き実施します。

◆共通

1. サービス内容

1) 個別支援計画

担当職員が主となり、現状の把握と支援の方向性を検討しました。担当職員とサービス管理責任者が情報共有しながら個別支援計画を策定しました。これに基づき、支援を実施することができました。また、計画相談の対象利用者だけでなく、必要に応じて相談支援事業所を含めてのケース会議を行い、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。しかし、障害受容の困難な利用者や、本人のみの課題ではなく家族支援が必要な利用者もあり、面談の効果や進め方については、今後も職員間で研鑽が必要だと感じています。

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。

2. 余暇活動の機会提供

サークル活動や施設行事は年 3 回実施し参加者は延べ 109 名でした。

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 105 人、延べ 446 日、月延べ平均 37.1 人(目標 25 人)です。在学 1・2 年生の実習希望も増えてきており、受入延数は昨年度より 100 日以上多い結果でした。

◆職員の人材育成

1. 内部研修・OJT の実施

法人内での職員研修への参加促進や外部講師を招いての内部研修を実施しました。また、企業見学会の参加や他事業所への見学を実施し、新たな発見や支援の視点を学べる機会を設定しました。

2. 外部研修への参加

外部研修へ参加した職員（障害者就労支援事業部の職員を含む）は延べ 54 名でした。新任職員向けの研修、障害特性に関する研修、スキルアップ研修など職員の状況に合わせて受講できるように、調整しました。

◆数値目標について

【就労移行支援事業】	目標	実績
月平均契約利用者	22名	29.5名
月平均企業実習日数	延べ10日	延べ16.1日
月平均実習受け入れ	延べ25日	延べ37.1日
新規就職者	12名	14名
【自立訓練事業】	目標	実績
月平均契約利用者	5名	4.6名
【就労継続支援事業B型】	目標	実績
月平均契約利用者	10名	13.1名
月平均工賃支給額	34,000円	36,575円
【共通】	目標	実績
生産活動売上	25,000,000円	30,555,590円

Ⅲ. 総括

2018年度は、昨年度同様に中堅職員を中心とした支援体制で、個別支援の充実と支援力の底上げを目標に取り組みました。また、4月より新設された就労定着支援事業をスタートさせることができ、報酬改定後も安定した運営ができました。2018年度は日本各地で自然災害が続き、大阪でも大阪北部地震、台風、集中豪雨と、これまでにない非日常的な事態が起きました。防災に対する意識と、安定的かつ安全な運営に向けた判断が必要であると感じました。

また、施策の動きでは報酬改定の年となり、就労系サービスにおいては就労定着体制加算の廃止、新たに就労定着支援事業の創設がなされました。事業実績が基本報酬に影響するため、『支援の質』と『運営力』を共に高めなければならないと感じています。『支援の質』は現場で支援する職員の意識を高めること、『運営力』は管理職のマネジメント力と向上心を高めることが重要であると考えています。2019年度はこれらを目標に掲げ、職員個々が自らの力を発揮しよりよい支援につなげることができるよう取り組みます。

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

2018年度の就職件数状況は、Link利用者が目標12件のところ14件、うち、トライアル雇用を活用した件数は4件でした。ル・プラス利用者は2件でした。全てのケースで数日から2週間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。離職者は2名、ル・プラス利用者でした。1名は3年以上、もう1名は1年未満でした。雇用後1年未満の離職者0名でという目標は達成できませんでした。今後も事前アセスメントや定着支援の強化に努めます。

職員体制は、ジョブコーチ2名とLink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30.4日で年間総日数は367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15.2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、本務職員1名を現場責任者として配置し、作業品質の維持と安定的な運営ができました。年間出荷総数は171,294個で、前年度より34,174個アップし、売り上げについては18,955,958円で、昨年度より3,156,174円増額してします。出荷数の増加に対応するため、むつみと作業分担を行い、作業スペースの確保と効率化を図ることができました。また、定例会議を開催し、本社とも課題や現状を共有することが出来ています。

清掃訓練現場では、淀川区役所の受託範囲を全フロアに拡大しました。非常勤職員も3名採用し、利用者3名が施設外就労に取り組んでいます。

III. 研修・啓発事業

研修、啓発事業については、11月24日から11月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。54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。

JICAから3年間のプロジェクトとして研修受託をした国別研修は最終年を迎え、2月21日から3月6日までの2週間、同じく「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に実施しました。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。各省庁が連携し具体的なアクションプランのもとに着実に実現させることを期待しています。今プロジェクトは終了しましたが、引き続き国際協力についても取り組み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・・・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、洗車作業、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・季節に合わせたお楽しみ会などを各班で行いました。

全体では、今年度より太極拳教室を月に1度と変更し、新たに月に1回エアロビクスを実施しました。音楽療法も引き続き月に1度実施しました。

9月には一泊旅行（名古屋方面）を実施する事が出来ました。

2月には木下大サーカスの鑑賞にも5つのグループに分けて行くことが出来ました。

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。上期ではLinkと連携してリネン作業を行いつつ、前年度より試行していた加島作業所との分業を本格化していき、6月より完全分業を開始しました。同じく6月より加寿苑での洗濯作業も開始しました。下期にかけて作業の整理を行い、11月より主に加島作業所との分業と加寿苑の洗濯作業の2本立てで作業を提供しました。外部清掃現場での清掃訓練も2月以降は清掃現場の拡大に伴い不参加となりましたが、1月までは参加することができました。

9月には一泊旅行（三重・名古屋方面）を実施する事が出来ました。

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。本務スタッフが自分で考えたテーマに沿っ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。

2) 外部研修

外部研修には10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

スタッフ会議で事故・ひやりはっとの再確認を行い、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ど報告は6件あり、日々のミーティングでの周知、ひやりはっど報告書での原因究明・改善策の考案を行い、事故防止に努めました。事故件数は4件と昨年度と大きくは変わりませんでした。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

2018年度の利用者実績は、開所日数267日、生活介護の延べ利用者数5,178人（前年度5,178人）平均利用者数1日19.4人でした。就労継続支援事業B型は延べ利用者数4,284人（前年度4,045人）、1日平均16.5人でした。職員体制は退職や産休・育休があり多少の不安定さもありましたが、概ね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7,616,718円（前年度6,141,022円）、平均工賃は25,108円（前年度23,292円）でした。

生活介護事業利用者実績は12月・1月ともに1名ずつが退所し、2月にインフルエンザが流行こともあり目標を達成できませんでした。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目標を達成することができました。生産活動収入は作業が安定したことで前年度に比べ大幅に増加しました。

利用者実習の受け入について、生活介護事業は3名、就労継続支援事業B型は8名とともに達成できませんでした。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的確な情報発信を積極的に行い、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。

		2018年度目標	2018年度実績
生活介護	利用者数	5,200人	5,178人
	利用者実習生数	10人	3人
就労継続B型	利用者数	4,150人	4,284人
	平均工賃支給額	21,000円	25,108円
	生産活動収入	5,000,000円	7,616,718円
	利用者実習生数	10人	8人

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、2018 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、主に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、映画上映会、外出（ミスドミュージアム・大阪市立科学館・大阪城ほか）、日帰り旅行（滋賀県・南紀白浜）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。

事業の性格上、参加者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。2018 年度の月平均利用者実数は 18 名となっており、前年度の実績（18.6 名）に比べ若干減少しましたが、目標数値（概ね 15 名）は達成できました。今後も新規登録者の確保、利用が遠退いている登録者への働きかけなども含め、積極的な活動に努めます。

地域交流については、これまで『よどがわ河川敷フェスティバル』でのフリーマーケットに出店してきましたが、出店条件の変更により 2018 年度は出店できませんでした。そのため地域交流の実施について課題が残りました。

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、医療機関および関係機関からの相談（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、関係機関への専門的な助言などの後方支援も行いました。また、安否確認の訪問、困難ケースの対応（DV・多問題家族・ゴミ屋敷など）、医療観察法通院処遇対象者の受け入れおよび通院処遇終了者のフォロー、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、地域包括支援センター、弁護士、司法書士、成年後見人など他業種・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（333 件）に対して、2018 年度は 349 件と増加しました。今後も引き続き

き、関係機関との連携を基本としながら緻密な対応を行います。

3. その他

2018年度も季節ごとの行事（紅葉狩り、クリスマス会、新年会）、広報誌を通じての情報発信・活動案内など、実施しました。また、関西福祉科学大学より実習生（1名×12日間）、関係機関からの見学などを受け入れました。

◆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118件作成、継続サービス利用支援（モニタリング）を延べ196件実施し、目標数値（サービス等利用計画90件以上、モニタリング120件以上）および前年度の実績（サービス等利用計画101件、モニタリング160件）を大幅に上回ることができました。契約者数は107名（契約終了者12名除く※契約終了理由・・・サービスの利用中止、他の相談支援事業所に変更、死亡）でした。精神障害および困難ケースを中心に障害種別を問わず、依頼があれば原則受け入れ、状況によっては障がい支援区分取得前や受給者証発行前の段階から介入するなど、柔軟な対応に努めました。

具体的な内容は、障害福祉サービスの利用調整にとどまらず、世帯分離の調整、生活保護の申請、ショートステイの確保、DV世帯への介入、医療観察法による通院処遇終了ケースの支援、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、育児支援など、多岐に渡りました。また、介護保険を併用されている方、家族、医療機関、行政、他の相談支援事業所、区障がい者相談支援センター、地域包括支援センターからの相談にも積極的に応じました。

◆一般相談支援事業（地域移行支援／地域定着支援）

大阪府内1病院（茨木病院2名）に入院されている方への地域移行支援を行いました。うち1名の方が退院され、引き続き関係機関と協力しながら支援を行っています。

◆その他

1. 研修への参加

内部研修は、各自持ち回りで担当し、関心のあるテーマを中心に計5回実施しました。スタッフ間で積極的な意見交換を行い、専門分野以外のことにも視野を広げることができました。一方で、十分な時間の確保が難しく、定期的な実施が課題として残されました。

外部研修は、実践的スキルの向上を目的に各自関心のあるテーマを中心に計18回受講しました。研修を通じて業務の振り返りとモチベーションの向上を図ることができました。

人権研修は、内部研修、外部研修を含め計4回受講し、様々な人権問題についての関心と理解を深めることに努めました。

2. 関係機関への協力

淀川区地域自立支援協議会の委員長を務めることで、関係機関との情報交換、協力体制の構築に取り組み、淀川区の障害福祉分野でのリーダーシップを発揮しました。また、前年度に引き続き、平成30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）、淀川区地域福祉推進ビジョン改定委員会委員、大阪精神障害者地域生活支援連絡協議会での講師などを通じて、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。

Ⅲ 課題

2018年度も障害福祉サービスの利用を中心に電話相談や訪問、連絡調整などが業務の多くを占めました。そのため地域活動支援センター（生活支援型）のプログラム活動に支障が生じやすく、次年度も実施体制の見直しが課題となりました。また、早急な対応が必要とされる場合が多い分、長期的な視点に欠けやすく、定期的な支援内容の検証や見直しが必要と思われまます。

以上を踏まえ、次年度は、①問題の把握および改善内容の立案、②事例検討の実施、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。併せて、地域や関係機関からの相談にも引き続き積極的に応じ、地域社会へより一層の貢献に努めていきます。

Ⅵ 数値目標について

1. 地域活動支援センター（生活支援型）

月平均利用実数一日当たり概ね15名については、18名で達成しました。

2. 特定相談支援事業

サービス利用支援作成件数90件以上については、118件で達成しました。

継続サービス利用支援120件以上については、196件で達成しました。

3. 一般相談支援事業

地域移行支援1件については、受け入れ2件、うち退院1件で達成しました。

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、個人個人のスキルアップと必要となるフォローを行い、自立度向上に向けた支援を行いました。多様化するニーズと各ホームの設備面等をマッチングさせ、より快適な生活を送れるよう配慮しています。

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25名（定員36）おり、割合としては約70%となっています。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を配置し、複数職員による対応を行い、食事作り専門の職員を配置することで食事の質向上にも取り組んでいます。

III. 職員体制

夜間支援体制を夜勤中心の職員配置で構成しています。世話人の離職率も低くなったことで継続した支援を行えるようになってきました。入居者対応や業務の精度という点でまだ不十分な面は見られますが、複数の支援者が同時に対応できる日も増えたことで、世話人が一人で抱える悩みや支援上の課題にも対応しやすくなってきています。

2018年度も引き続き本務職員が1名欠員の状態です。世話人数が確保されたことで事務作業に充てる時間は増えたものの、担当ホームの割り振りや、日々の業務遂行において通常より時間を要する点については解決できていません。

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。利用者の重度高齢化に伴い増加する医療的なケアとしての通院介助に必要な人員も不足しており、対応に苦慮する場面が多くなっています。

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ていますが、年々登録ヘルパー数が少なくなっていることから十分な時間を取る事が出来ていないのが現状の課題です。

4. 入居者会議

入居者間の問題や、共同生活を送る上でのマナーなどホーム全体から個人に至る課題まで話し合い、解

決していくためのプロセスとして定期的実施していま

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した。現在でも入院中の方が1名おられます。環境配慮が必要となりますが、ご家族や関係機関と連携して対応にあたっています。複数のホームでインフルエンザ患者がでましたが、同じホーム内での感染拡大はなく、別個での罹患によるものでした。

現状でのグループホームでは日常継続的な医療ケアが難しい為、早期発見への対処が遅れる傾向にあり、健康診断の内容見直しなどが課題として挙げられます。

6. 安全管理について

日々の安全管理については毎月の世話人会議において、ひやりはっとの確認や、感染症予防・衛生管理等の情報共有を図ることで事故防止に努めましたが、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、引き続き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。入居者の嗜好品(タバコ)が原因で地域の住民から火災防止などの対策を要求されることがあったため、喫煙場所や本人への説明同意をもとに改善を進めています。

入居者や関係者の高齢化により、将来への備えとして、成年後見人制度の利用を進めています。現時点ではまだ数名ですが後見人が選定されています。

8. 入居者全員参加行事の実施について

年末忘年会と称し、全入居者参加による食事会をかしま障害者センターの食堂にて実施しました。

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. 2018年度 利用日数実績目標 93.0%

2018年度利用日数実績 (2018年4月1日～2019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	1344	92.1% ↓
チューリップ	5	1825	1492	81.8% ↓
カナリヤ	4	1460	1352	92.6% ↓
うぐいす	4	1460	1440	98.6% ↑
セッション	5	1825	1728	94.7% ↑
あさがお	5	1825	1799	98.6% ↑
ひのき	4	1460	1422	97.4% ↑
トレフル	5	1825	1647	90.2% ↓
合計	36	13140	12224	93.0% -

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 2018 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利用者との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。
- ⑤生活困窮にある人のための就労訓練機会を提供し、必要な支援を行います。

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. 2018 年度は定員 20 名のところ、年間通して 45 名の方が在籍し、年度末時点では 40 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、その都度フィードバックし、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 2 名一般就労を実現できました。
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. 生活困窮者自立支援制度での認定訓練事業所（雇用型）として、3 名の生活困窮者を受け入れ支援を行いました。

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。労働災害や感染症等もありませんでした。ユニフォームを着用し、清潔で統一感のある職場にすることが出来ました。
2. 「工程管理」では、利用者と支援スタッフを作業項目別にグループ分けし、シフト管理などの勤怠や業務管理も含めてグループ単位で取り組みました。
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、2018年度も大きな事故もなく運営できました。
5. 「環境管理」では、車イス用のトイレの整備を行い、来客を含めたバリアフリーの対応に取り組みました。トンネルフィニッシャーのレールのレイアウト変更を行い、作業人員の集約に努めました。

V. 研修・啓発事業について

1. 職員1名がクリーニング師の資格を取得し、より専門性を発揮できるようになりました。
2. 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。
3. 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。
4. 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。
5. 見学については2018年度で27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。

VI. 数値目標について

1. 継続を含む雇用契約者数36名については40名で達成しました。
2. 企業体験実習は目標4名のところ2名で目標達成に至りませんでした。
3. 一般企業への就労移行は、目標2名のところ、就職者は2名で目標を達成しました。
4. 日毎の勤務（利用）が出勤率85%、26名以上を確保については、通年の出勤率89.0%、通年1日の平均利用者数は28.6名/日で目標を達成できました。
5. 月次（単月）売上平均10,800,000円以上については、税込11,786,752円となり、達成しています。
6. 年間作業売上125,000,000円以上については、141,063,010円で、目標売り上げを達成できました。