



# 2019年度事業報告書

社会福祉法人 加島友愛会

# 2019年度 事業報告全体総括(案)

## I. はじめに

従来の事業報告書を踏襲するのであれば、2019年度事業報告書の前文では2019年度の社会保障制度の動向を概観すべきところでした。しかし、現在の新型コロナウイルスの蔓延とその破壊的な影響力を考えれば、2019年度までの世界と2020年度以降の世界は大きく変貌する可能性が高く、それは今後の社会保障制度にも多大な影響を与えられと思います。そこで、今回の前文では新型コロナウイルスの影響を概観しつつ、今後の社会の変化について一考してみます。

2020年5月4日現在、新型コロナウイルスは世界中で累計3,583,055人の感染者と251,537人の死者を出しています。日本の感染者数は5月5日現在で累計15,373人、死者は566人です。世界でも米国の感染者数は120万人を越え、死者も7万人を越えています。欧州では、スペインで感染者が25万人超(死者は2万5千人超)、イタリアの感染者は20万人超(死者は2万9千人超)、英国では19万人超(死者は2万9千人超)、フランスは17万人超(死者は2万5千人超)、ドイツは16万人超(死者は7千人弱)です。ロシアも急増しており、感染者が15万人を越えました。

ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス(lse)の研究者によると、欧州各国の新型コロナウイルスによる死者のうち、介護施設での死者の割合が非常に高いことが示されています。フランスでは38%、ベルギーでは49%、ノルウェーでは64%にも上りました。フランスの介護施設では感染への恐怖から6割の職員が勤務を拒み、人手不足、ずさんな衛生管理の中で、アフリカ系の職員たちが現場の大半をまわしていたといいます。また、米国や英国で介護施設での死亡者の中には新型コロナウイルスに感染して死亡した可能性が高いものの、検査を受けていないために死亡者数に算定されていなかった人々が多くいることが分かってきました。

当然のことですが、新型コロナウイルスの終息に向けては、国際的団結が必要です。しかし、問題はここ数年続くナショナリズムの弊害です。特に、中国と米国との軋轢は大きく、今もウイルスの起源を巡って非難の応酬が行われています。トランプ大統領はWHOが中国に配慮をしており、「あまりに中国中心だから」という理由で拠出金の支払いを停止すると発表しました。確かにWHOのテドロス事務局長は中立性を疑わせる発言をしており、この点についてはコロナ禍が終息した後に国際社会が検証しなければならないでしょう。しかし、現段階で米国のような対応をすることは、途上国への支援や治療薬・ワクチン開発を遅らせる恐れがあります。また、米国は世界で最も感染者・死亡者の多い国となりましたが、自身の対応の不手際を中国に転化して目を逸らさせようとしている節もあります。こうした「自国第一主義」は国際社会に影響を及ぼす行為であり、いかなる国においても避けなければなりません。

日本においても、新型コロナウイルス感染の拡大に伴い、政府は改正特措法に基づいて4月7日に緊急事態宣言を7都道府県に発令し、翌週にはこの宣言の範囲を全国に拡大しました。その後、感染者数はなだらかに減少したものの、5月4日に緊急事態の期限が延長されました。

4月7日の緊急事態宣言と共に、過去最大と謳う108兆円規模の緊急経済対策を決めました。しかしながら、私たちが目にしてきたのは、いわゆるアベノマスクの喜劇は言うに及ばず、この緊急経済対策も方針が定まらずに、当初はコロナ禍の影響が深刻な中小・個人事業所主に対する現金給付を目玉としていたものの、国会における与野党の反発、世論の不人気から全国民への一律10万円の給付に修正するというドタバタ劇でした。この給付金にしても、いつもらえるのか誰もが不安に思っています。

新型コロナウイルスのような緊急対策で重要なのは、決断力とスピード感ですが、いずれも日本政府には欠けています。しかし、政治を批判するだけでは物事は解決しません。

大阪では11月に再度都構想を問う住民投票が予定されています。今般のコロナ対策の取り組み、中央政権批判な

ど、コロナを政争の具にして政治利用することは許されません。確かに安部総理の発言よりも、各自治体の長の発言の方が聞き心地良く聞こえてきますし、大阪府知事のリーダーシップやメッセージは評価すべき点もあります。ただ、国民・府民のストレスが溜まってきている中では聞き心地の良い発言を無批判に受け入れてしまいがちです。前回の米国の大統領選挙がまさにそうでした。こうしたときこそ本質を見失わず、批判的思考を維持し続けねばならないと自戒の念を込めて考えているところです。

さて、5月4日に緊急事態期間の延長が発表された際も、補償に関する具体策が全く示されませんでした。他国では休業補償が迅速に制度化されているのですから、日本でも行えるはずですが、無策のまま宣言を出し続け、私権を制限し続けなど、まさに国民を愚弄していると思えません。市場経済の前提である営業の自由が制限されている以上、市場原理主義に基づく自己責任論は通用しません。コロナ禍の長期化が予想される中において、早急に制限と補償、配分システム構築する必要があります。

今後、このウイルスは社会生活にどのような影響を及ぼすのでしょうか。いくつかシナリオが考えられると思いますが、ここでは二つほど挙げてみたいと思います。一つ目は、何らかの形でこの感染が終息した（もしくは、インフルエンザの水準で対処可能だと見なされるようになった）場合です。この場合、社会生活は、良い点も悪い点も含めて、ほぼ元通りになり、もちろん、社会福祉事業も従来通り行われることとなります。ただし、増税が必ず行われるでしょう。今回の新型コロナ対策や2月から3月に株価下支えに使った公的資金の財源は、赤字国債の発行により充当すると言われていています。東日本大震災では復興税等が創設されました。終息後に同様の国民負担が課せられることは容易に想像できます。

もう一つのシナリオは、終息まで長期間掛かり、このウイルスが断続的に猛威を振るい続け、感染の第2波・第3波が来る場合です。終息に至る時期が長引けば長引くほど、社会生活そのものを大きく変貌させざるを得なくなります。雇用保険財源等も枯渇しかねず、税や保険のあり方、分配の見直しが必要となってくると思われます。憲法を変えて極端な国家主義による国民統制を行う可能性もないことはないですが、今の日本には馴染まないでしょう。新型コロナウイルス蔓延の発端となった中国は、5月6日現在、徐々に経済活動を再開し始めており、5月中に行われる全人代で勝利宣言を述べるとされます。「勝利」の真偽はともかく、各国の反応の中には、中国モデルの国民統制を行おうとする国が現れる可能性があります。現在、スマートフォンなどの普及で国民の行動統制を行いやすい状態にあり、実際、現在の北京では、全人代開催を背景に、スマートフォンを通じて個々人の位置や体温、接触者などを把握しているようです。これは自由・平等・友愛という基本的な人間生活の理念を脅かす事態であり、なんとしても避けねばなりません。

では、どのような方向性が考えられるのでしょうか。まず、政府は、個人レベルでの行動様式の変容を引き続き国民に求めていきます。現在も実施されている3密の回避、手洗いや咳エチケットなどの徹底、長距離移動の自粛等を恒常的な生活習慣とせざるを得なくなるでしょう。集団的な娯楽を制限し、様々な興業はインターネット上で行わざるを得なくなります。長距離の出張や観光業、飲食業の形も変わってくるでしょう。当然、働き方も変化します。一定の業種は淘汰され、在宅勤務や短時間労働、シフト制等が普通になってくると思われます。図らずも、以前から言われていた「働き方改革」が新型コロナウイルスによって強制的に実行されるわけです。

こうした変化を推進するために制度レベルでも大きな変化が起こります。これまでの税制・社会保障・労働法制等は大きく変わらざるを得なくなると思えます。もちろん、これまでの日本の政府・官僚制の動きを考えれば、変化が急速に行われるとは考えにくいのですが、だからこそ、現場レベルで声を上げ、様々な手段を使って政権に対してプレッシャーをかけていくことが大切になります。

今後、第2波、第3波の感染が見込まれる場合、社会福祉事業も変化せざるを得なくなります。医療については深刻な状況が報道されているものの、介護・障害者施設に関しては余り報道されておらず、全体像が見えにくい状態にあります。ただ、介護施設でのクラスターが報告されているように、施設の規模や密集・密接を伴う活動が今後も課題となっ

てくと思われます。どれほど感染予防に気を付けていようと、職員数・利用者数が多ければ、感染の可能性も大きくなってしまします。また、現在のような利用者一人の利用時間・利用日数による給付という考え方も改めねばならなくなるかもしれません。例えば、現行の給付方法に、利用の有無に関わらず当面最低限の事業費を補償するといった措置も是非、国には考えてもらいたいと思します。

現在、利用者、職員の新型コロナウイルスへの感染を懸念して自主的に休業している福祉サービス事業所が全国で約1,000事業所あると言われています。休業した事業所にとっては安定経営と安心・安全を天秤にかけての苦渋の決断だったと思します。しかし、本来、福祉事業は事業の継続が基本であり、事業によってはセーフティネットの機能も求められます。特に、社会福祉法人は地域のセーフティネットの役割を担っています。こういう危機の時代にこそ、社会福祉法人の存在意義、そこで働く私たちの力が試されているのです。新型コロナウイルスに加え、4月から5月にかけて地震が頻発していることも気になります。まさしく、危機の時代に突入しているのです。加島友愛会では、通常の支援を継続すると共に、利用の自粛をされている利用者に対しても、家庭訪問や在宅訓練等、可能な範囲でサービスを提供し続けています。私たちは、感染予防に充分気を付けながら、地震を含めた自然災害に対する対応も検討し、今後も事業を継続していきます。

既に現在も様々な報道がなされていますが、コロナ禍に限らず災害や危機は、デマや差別の助長を生みます。ウイルスという見えない敵と最前線で戦っている医療従事者、万全な注意を払いながらも新型コロナウイルスに感染した方やその家族に対する差別的な取り扱いは断じてあつてはなりません。私たちは、どのような事態になつても、デマに振り回されない批判的思考を持ち、差別に反対する断固たる姿勢を持って今後もサービス提供をしていきます。

また、新型コロナウイルスの報道の陰に隠れていますが、森友学園事件で自殺した公務員、モリ・カケ・サクラ問題、検察官の定年延長、さらに辺野古の埋め立て設計変更など、人権と民主主義、法治主義の大前提を揺るがす事態が継続していることを忘れないようにしたいと思します。

## II. 各事業の実績報告

### ■リュミエール加島

2019年度の在籍者数は50.9人、平均入居率は98.1%となり、ほぼ満室状態で運営をしてきました。しかしながら、自室での転倒による骨折などで入院をする利用者なども増えており、事故分析、共用部分の予防対策、利用者に向けては注意喚起など、安全管理・事故防止を強化しました。

### ■ヘルパーステーショントレフル

高齢サービスの実績では訪問介護(月平均)35.8人、予防訪問介護(月平均)38.3人でした。障害サービスでは居宅介護等(月平均)36.5人、移動支援(月平均)14.8人、サービス提供時間はそれぞれ居宅介護等(月平均)213時間・移動支援148時間の実績となっています。ヘルパー不足は依然改善できない状況で、現員メンバーで対応可能な範囲で運営を続けています。

### ■加寿苑

加寿苑改革の一環として特養部門では入居制限を実行しており、2019年度の利用率は72%(SS含む)となり、前年同期と比べて17%減少しました。このことにより、職員の負担の軽減などよい効果も現れていますが、予定数の職員補充は実現できませんでした。利用者介護では、咀嚼や嚥下が困難な方に対して、名阪食品が開発した「そふまる」を一部の献立に取り入れ食のクオリティーの向上に努めました。また、人材育成では、経験の浅い新入職員に対する研修プログラムの検討を行い、2020年度より試行的に取り組みを始めます。

デイサービスについても職員不足が続いており、稼働率が前年度に比べて若干低下しました。また、3月は新型コロナウイルス感染防止のため、利用制限をしながらの運営となりました。

居宅介護支援事業(ケアプランセンター)は、上半期は職員を2名体制に戻したものの、退職に伴い、下半期は再び1名体制で運営となり、地域包括支援センターや他のケアプラン事業所に応援要請をすることとなりました。

地域包括支援センターは、1年を通して職員の欠員状態が続いたものの、相談ニーズへの対応やイベント等は開催を行い、件数や利用者ニーズともに何とか対応してきました。

#### ■ファミリー・シャルレ

予定通り8月に竣工式を迎えることができ、9月より入居者の募集を始めましたが、3月末で4名の契約者にとどまり、年度当初の計画を下回りました。下半期は戦略の立て直しなど検討を重ね、一層の周知に取り組んでいるところです。

#### ■加島希望の家

今年度は新たに5名の利用者を迎えることができましたが、年度途中でアンダンテ加島への入所などを理由に4名の退所者が出てしまい、目標の登録者数55名には届きませんでした。利用者支援では開所当初から利用されている方々、並びに家族の高齢化にどう対応できるかが課題です。アンダンテ加島と連携を図りながら、入所に向けて取り組んだケースもあり、今後も先を見据え、相談支援事業の利用の促しや、これまで以上に利用者及び家族の生活状況の把握が必要となってきました。

#### ■アンダンテ加島

一年を通して大きな事故や長期入院者が出ることもなく、安定した事業運営ができています。ショートステイでは定員5名で運営していますが、平均利用者数6.3名と定員を上回っているものの、全て希望者の利用ニーズに応えることができない状況です。障害程度では最も「重度」である区分6の人が昨年同時期に比べ2名増、続く区分5の人が1名増となり、重度化、高齢化進む中、状況にあわせた生活をおくってもらえるよう、プログラムの見直しなどを行っています。

加島希望の家の利用者について、生活上の課題から年度内に2名の入所受け入れを行いました。一方で高齢なり、医療的ケア及び介護を多く要する利用者1名が加寿苑(特養)へ移行しています。今後はこのようなライフステージに応じた法人内サービスの調整が必要な事例がさらに増えてくると予想されます。

#### ■かしま障害者センター

Linkでは、就労移行支援事業29.9名(定員充足率125%)、自立訓練事業5.6名(定員充足率93.1%)、就労継続支援事業B型11.3名(定員充足率113%)で総定員を大きく上回る利用がありました。就労移行支援事業では一年間で13名の方が就職を理由に退所されており、就労定着支援事業についても全国的に実施が低調である中、積極的に支援を実施することができています(3月現在の利用者数40名)。就労継続支援B型事業では月平均37,026円の工賃の支払いができ、目標を達成することができています。

障害者就労支援事業部では、障害者雇用安定助成金(障害者職場適応援助コース)を活用し、ジョブコーチとしての稼働日数平均10日を目標に取り組んだ結果、平均11.4日と目標を達成することができています。また、就労定着支援事業では、事務等の業務や支援状況の管理は増加したものの、支援提供も100%を達成することができました。

むつみでは、生活介護では前年度に比べ利用指数が減少しましたが、就労継続支援B型とともに目標数を上回る結果となりました。生活介護の新規利用者募集に力を入れ、年度内に13名の体験実習者を受け入れ、2020年度に

向けて4名の新規利用者を迎えることができました。

“COCOLO”相談支援センターでは、地域活動支援センター(生活支援型)の利用者数は(月平均)15名で前年度より3名少ない実績となっています。特定相談支援では契約者107名・計画作成95件・モニタリング166件で実績は前年度より若干減少傾向にあります。いずれも職員の退職、産休育休で昨年度と比べて2名少ない体制で運営してきたことの影響です。

地域生活支援部では、5月に1名男性入居者が闘病の末、他界されることとなりました。現在は8グループ36名が入居されていますが、こちらも高齢化・重度化が進んできており、手すりの設置等設備面の改修を徐々に進めているところです。

■ル・プラス

定員20名のところ45名の利用者契約しており、一日平均の利用者も30.6名と目標数を大きく上回っています。生産売り上げについても年間144,866,568円となり、目標金額(125,000,000円)を超えることができました。また、2名の一般企業への就職を希望する利用者についても、企業実習を重ね就職に結びつけることができています。

Ⅲ. 職員状況について

①概況

■職員数(2020年4月現在、役員除く)

	本務職員	常勤職員	非常勤職員	合計
人数(人)	146	16	194	356
前年度比	99%	72%	110%	103%
男性(人)	73	4	81	158
女性(人)	73	12	113	198

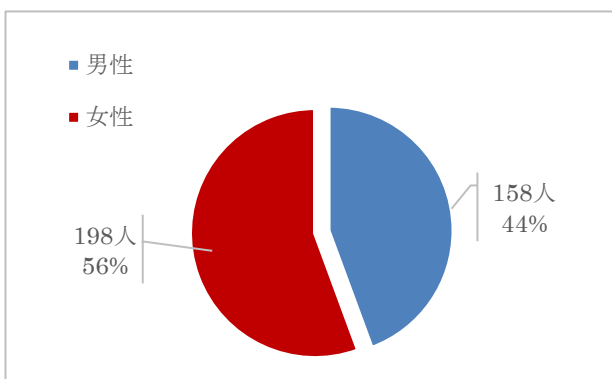


図1. 2020年4月現在の職員男女比

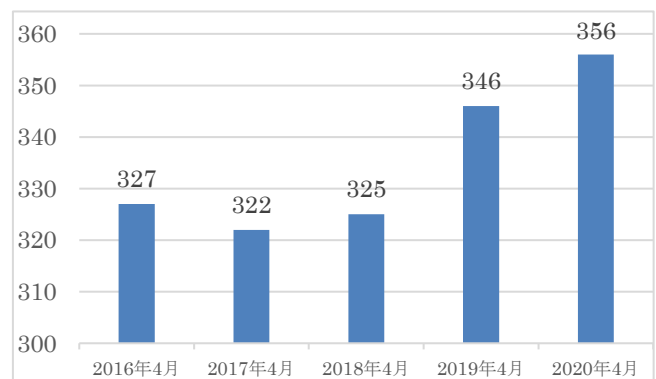


図2. 職員総数の推移(単位:人)

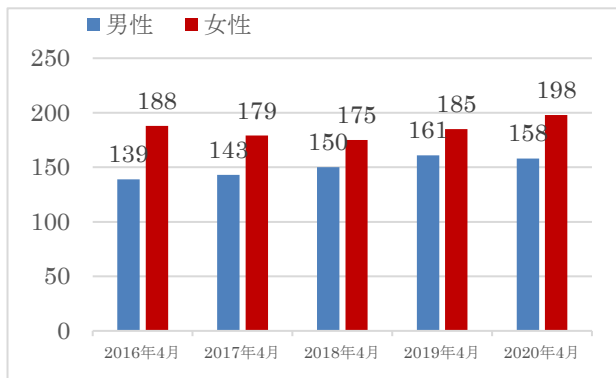


図3. 男女別職員数の推移(単位:人)

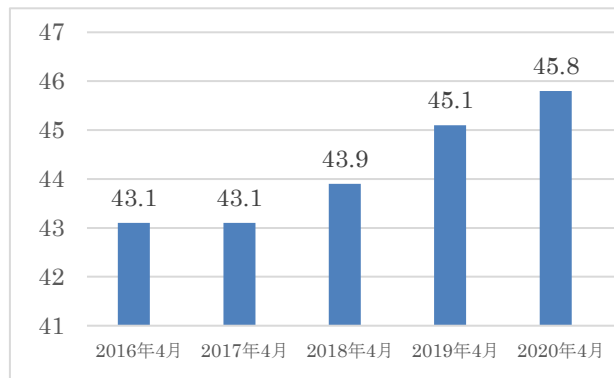


図4. 職員の平均年齢の推移(単位:歳)

■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	15人	1人	31人	47人
30代	45人	5人	21人	71人
40代	59人	2人	36人	97人
50代	23人	8人	51人	82人
60代	4人	0人	41人	45人
70代	0人	0人	14人	14人
総数	146人	16人	194人	356人

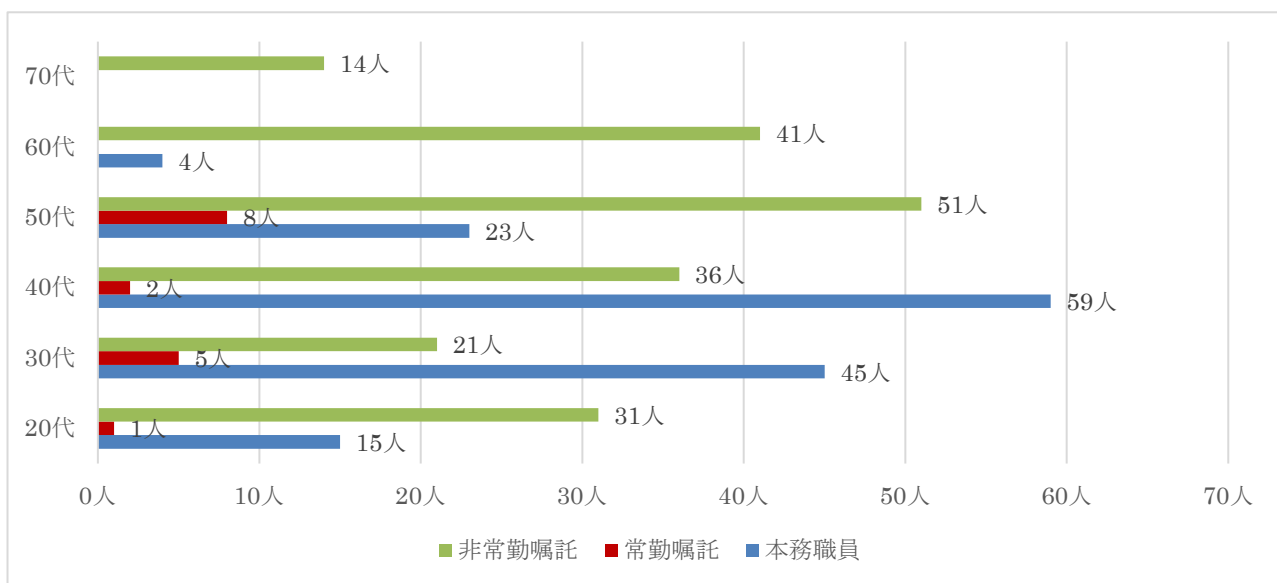


図5. 年代別・勤務形態別の職員数

■平均勤務年数(2020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8カ月	8年3カ月	3年8カ月	6年4カ月
うち男性	10年12カ月	8年9カ月	3年6カ月	7年1カ月
うち女性	8年5カ月	8年1カ月	3年10カ月	5年9カ月

※ 最長勤続者の勤続年数は27年5カ月

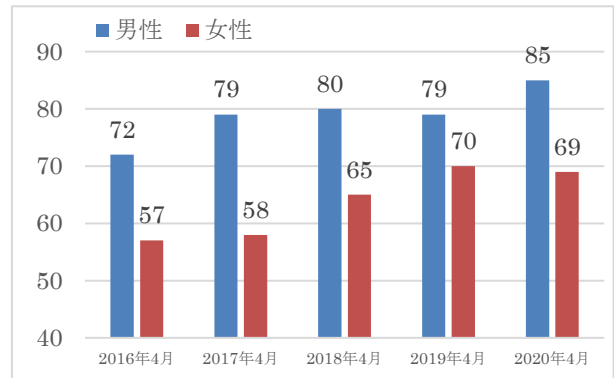
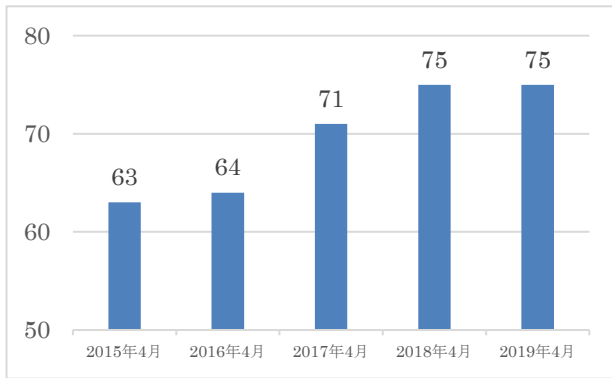


図6. 職員の平均勤続年数の推移(単位:カ月) 図7. 男女別の平均勤続年数の推移(単位:カ月)

■勤続年数別の職員数

勤続年数	1年未満	4年 ～5年	6年 ～10年	11年 ～15年	16年 ～20年	21年以上
本務職員	6人	15人	36人	27人	25人	7人
本務以外の職員	49人	39人	44人	11人	1人	0人
総数	55人	54人	80人	38人	26人	7人

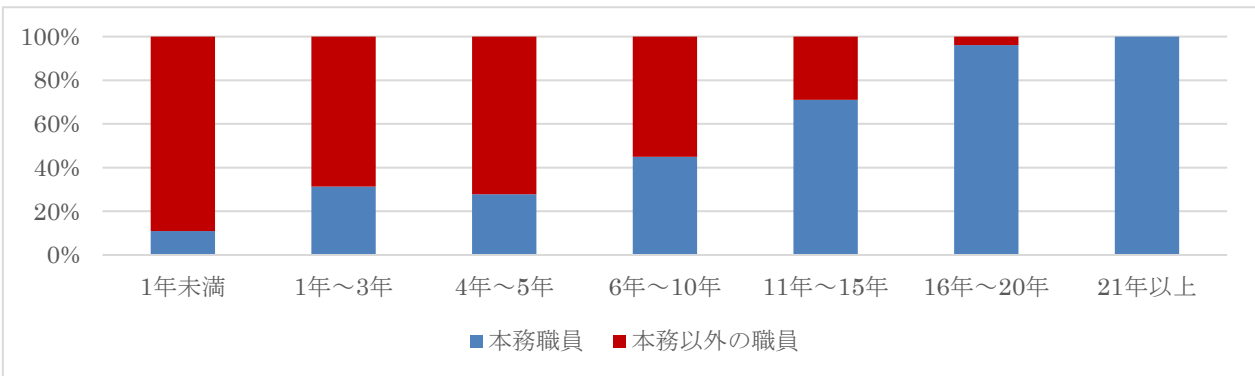


図8. 勤続別の職員数における本務職員の割合

■勤続年数別平均賃金

対象:本務職員のうち1年以上勤務の者(産休者除く)

勤続年数	平均年間賃金(単位:円)
4年未満	4,421,501
4年～5年	4,017,985
6年～10年	4,410,735
11年～15年	4,649,155
16年～20年	5,178,601
21年以上	6,553,803
対象総数(135人)	4,698,726



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。

■ 2020年4月現在の資格取得者数

資格内容	人数(人)
介護福祉士	58
社会福祉士	5
精神保健福祉士	4
介護支援専門員	14
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	5
社会福祉主事	7
保育士・幼稚園教諭	8
中学教諭、その他	12
合計	142

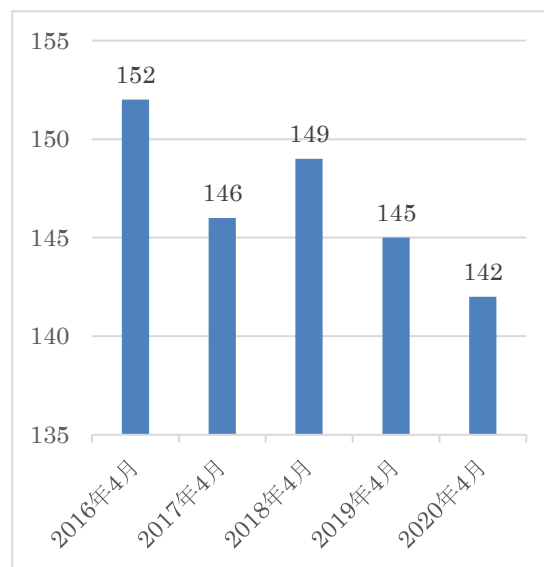


図9. 資格取得者数の推移 (単位: 人)

#### IV. 事業運営の効率化・健全経営

- ① 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、事業計画の進捗状況、法人全体の課題を共有し方針を立て実施してきました。
- ② 10月より開始された特定処遇改善加算に対応するため、臨時で数回経営会議を開催しました。また、制度の周知と広く意見を募ることを目的に各施設単位で職員集会も開催し、配分方法について様々な意見を出し合い最終的な結論に至りました。
- ③ 更なる人材確保を目的に技能実習生の採用面接をベトナムにて実施をし、2名の内定を決めました。現在、ベトナム国内にて日本語学校に通わせており、2020年度内の入国を目指しています。
- ④ 中期間を見据えた加島友愛会のあるべき姿と既存施設のこれからの展望などをまとめることを目的に次期中期計画(第二期レインボープラン)案の検討に着手し、高齢部門、障害部門、組織のあり方の三つの分野に分けて、議論を行いました。検討メンバーは管理職、現場職員で構成し、計37回検討会を開催し、中間素案をまとめました。今後は利用者、地域住民等に対してニーズ調査を試みて最終の計画案を作成してく予定です。
- ⑤ 新たな事業への取り組みとして、「リュミエール加島」の1Fを活用した機能訓練型デイサービスの開設を目指し、制度や実践の調査・研究及び具体的なプランの作成に取り組んできました。また、1月には新たな事業用地の確保を目的として、加島1丁目458番もと共同浴場「夢遊」の跡地を大阪市より買収しました。
- ⑥ 新型コロナウイルスへの対応では2月より施設長らで対策会議を構成し、予防対策や職員の出勤状況等の報告を行い、今後の対応を協議してきました。

#### V. 労務管理

- ① 4月より施行されている働き方改革関連法に対応し、とりわけ超過勤務の推移と有給休暇の取得状況については毎月の経営会議にて確認を行い、管理の徹底をしました。今回、法で定められた超過勤務では月45時間年360時間以内、有給休暇では年次5日以上を取得をクリアできました。
- ② 昨年度より新たな職務基準書とそれに連動した人事評価を実施していますが、不明確な部分の修正や事務職や栄養士、看護師などの専門職の職務基準及び人事評価の検討を目的に検討会の開催重ねました。2019年度の

評価から新たな評価で運用を開始することができました。

## VI. 事業収支

### ① サービス活動収益

1,936,047千円となり、前年同期でみると▲0.45%となりました。障害福祉サービスでは好調な実績を上げており、障害福祉サービス収益は1,060,270千円で前年同期より42,009千円増となりましたが、他方、高齢部門では加寿苑(特養)の入所者制限による、介護保険収入の落ち込みが大きく、介護保険事業収益は571,173千円で、前年同期より▲58,707千円となっています。

### ② サービス活動費用

1,808,198千円となり、前年同期3.10%増となっています。主な要因は新たに開設したファミリー・シャルレの追加工事、租税公課等の費用の計上が大きく影響しています。人件費については、昨年同期と同水準となっており、欠員状態の職員数を埋めきることはできませんでした。そのため、2019年度当初予算での人件費算1,235,659千円対して決算額での人件費は1,161,791千円となり、差額73,868千円予算執行できませんでした。

### ③ サービス活動増減差額

127,849千円となり、前年同期と比べて▲33.05%と大きな落ち込みとなっております。介護保険収入の減収が影響しています。しかし、サービス活動収益に対して増減差額の割合は6.6%を維持することができました。

④ 特別増減の部では、費用として223,067千円となっています。ファミリー・シャルレの固定資産移管費用が計上されています。

## VII. 人材の育成・確保、職員研修

① 人材確保で新卒者の獲得を目指し、学生が多く参加する就職フェアへの参加や気軽に来所してもらうことを目的に「おしごとCafe」の開催などを実施しました。2020年度に向け度新卒者目標の6名(内定者8名)の入職につながりました。

② 中途採用に向けては、求人媒体の見直し、紹介業者のリサーチに取り組んできました。年間を通して本務職員14名の入職者がありましたが、16名の退職者があったため、結果として法人全体での増員には繋がりませんでした。また、職員の欠員の多い加寿苑(特養)では一年間で一人も入職者がいないという結果になりました。

③ 本部主催の内部研修については各職員で構成する研修検討委員会で内容を検討し、開催してきました。

4/8、9 新任職員研修

7/25 若手職員研修

8/27 リスクマネジメント研修

9/20 人権研修

10/8 主任・副主任研修

11/25、29 中堅職員研修

12/4 コミュニケーション研修(課題別研修)

※下記研修は新型コロナウイルス感染症対応のため中止としました。

管理職研修①、管理職研修②、労務管理研修、リスクマネジメント研修②

## VIII. 社会・地域貢献

### ① 住民送迎事業

登録利用者数:347人

延べ利用者数:2767人

1日平均利用 :11.5人

### ② リュミエール加島

無料浴場開放日:32日 (第1、第2、第4週の日曜日)

百歳体操提供日:45日 (毎週金曜午後)

### ③ 淀川区西部地域包括支援センター

認知症サポーター養成講座 7日 (実施場所:加寿苑、加島南第3住宅、淀川警察、三津屋小学校)

介護認知症予防教室 10日 (実施場所:加寿苑)

介護予防教室 15日 (実施場所:三津屋南一会館、三津屋南一会館)

家族介護支援事業 8日 (実施場所:加島・三津屋各地域)

### ④ 2019年度もアフガニスタンやイラク、南スーダンなどの紛争地域や難民に対し、医療物資の提供や人道支援に対する援助を目的として国境なき医師団、国連UNHCR協会に寄付を行いました。

## IX. 産直購入

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。

JA東びわこ(4月～3月):6,965kg

泉州アグリ(4月～3月):8,451kg

## X. 機関運営・委員会活動・機関紙発行・ホームページ

① 理事会 5/25 6/15 9/14 12/7 3/28

② 評議員会 6/15 12/7 3/28

③ 常務会 5/21 9/9 12/3 1/14 3/24

④ 経営会議 4/8 5/13 6/10 7/8 8/13 9/10  
10/17 11/13 12/9 1/14 2/10 3/9

⑤ 委員会活動 倫理委員会、研修委員会、採用戦略委員会、機関誌委員会、  
中期計画検討委員会

⑥ 『クローズアップUI(ゆうあい)』 第2号～第5号(4月、7月、10月、1月) 発行部数:2500部

⑦ ホームページ不定期で更新。10月より求人専用サイトオープン

# リュミエール加島(介護付有料老人ホーム)

## I. はじめに

2019年度は、新入居者 10 人、退去者 9 人でした。退去の方のうち、4 人の方が施設での看取り介護を行いました。退院後のリハビリを兼ねた入居者が歩行できるようになり自宅へ戻られました。

相談件数は前年度の年間 103 件に対し、113 件の相談がありました。9割以上がインターネットによる紹介サイトを經由したものでした。

## II. 利用状況

### (1)年齢について

70 歳以上	75 歳以上	85 歳以上	95 歳以上	平均介護度
0 人	11 人	30 人	13 人	88.92 歳

100 歳以上 4 名 最高齢は 102 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	3	5	15	3	7	12	2	2.05

### (3)イベント開催について

年間を通じて毎月季節や外出イベントを計画しました。4 月は夜桜花見、5 月 6 月は近隣へ外出、8 月は夏祭りを企画し開催しています。加島地区の盆踊り大会が 7 月に行われたため、職員と入居者数名で参加しています。9 月は敬老会を開催、10 月 11 月は近隣へ外出し、晩秋には焼き芋を施設敷地内で行いました。12 月は 2019 年の締めくくりとして、浜町会合同もちつき会、クリスマス会を催しました。1 月は香具波志神社へ初詣に行きました。

### (4)新型コロナウイルス対策

2020年2月26日から新型コロナウイルスの施設内感染を予防するため、施設内への出入り制限を開始し、職員の出勤時の検温及び手指消毒の徹底、入居者の不要不急の外出の自粛を同時に行いました。必要な通院等については外出後に検温、手指消毒を徹底し安全確保に努めました。

新型コロナウイルス対策マニュアルを作成し、「平常時、疑いあり、発症時」のそれぞれの対応に分類し、誰が何をするかを徹底し、感染防止体制を構築させました。

新型コロナウイルスによる施設への影響は、利用相談件数はここ数カ月ほど少なくなっていますが、収入に関する影響は受けていません。

## 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。
- ① 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、ノロウイルスの感染者は発生しませんでした。しかしながら、2020 年 2 月ごろより新型コロナウイルスの蔓延の兆しが見え

てきたため、面会の制限など職員の感染リスクにも留意しながら、感染防止体制を構築しました。

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。

株式会社アーク主催の終活「終活とは人生の棚卸し」をテーマにセミナーを開催しました。

### ④地域交流

不定期の参加ですが、加島・三津屋文化センターで行われるお茶会やイベントに参加できるように、現地まで送迎するなど地域との交流を図りました。

## VI. 職員体制

2019年度末での職員体制は、管理者1人、事務員1人、管理栄養士1人、生活相談員1人、介護支援専門員1人、看護師2人、ケアワーカー17人(本務14人、非常勤1人、派遣2人)、理学療法士1人、短時間清掃員1人、送迎・清掃員1人、外国人留学生2人の29人です。

2019年4月からベトナム人留学生2人を受入れました。人材不足の解消に向けた取り組みをより一層、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、リュミエール加島アメーバブログで行事、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も努めました。

## VIII. 数値目標

項目	目標値	実績
入居率(人)	52人	50人
稼働率(室)	48室	49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2019年度の各月実利用人数合計は888人(介護460人・予防428人)であり、2018年度と較べ27人減でした。提供時間合計は5781.65時間(介護3912.95、予防1868.70時間)で、2018年度と較べ795.40時間増でした。予防サービス利用は延べ64人減ですが、介護サービス利用は延べ32人増となり、結果的に提供時間増につながりました。

### ◇障害ヘルプ

障害ヘルプの2019年度の各月実利用人数合計は616人(居宅介護等438人・移動支援178人)であり、2018年度と比べ22人増でした。提供時間合計は4328.25時間(居宅介護等2556.75時間・移動支援1771.50時間)で、前年比16.3時間減でした。しかしながら、居宅介護等では前年比198.2時間増となりました。利用者の通院付添いと、利用されていない登録者への利用の呼びかけを行い、新規利用者の受入が利用増につながりました。

## 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2.4人)、障害は、常勤職員計2人、登録ヘルパー2人(常勤換算0.6人)、ガイドヘルパー登録8人でした。2019年度の常勤換算は、高齢4.4人、障害2.6人です。

## III. 新型コロナウイルス対策

2020年2月26日から新型コロナウイルスの感染防止措置を図りました。職員には出勤時に検温及び手指消毒を行い、各訪問時には利用者の体調を確認し、職員の手指消毒の徹底に努めました。通院等の外出支援は通常通りサービス提供を行いましたが、不要不急の外出支援については家族等からの自粛依頼に応じてサービス提供の時間短縮及びサービス制限を行いました。サービスへの影響については、移動支援は9割減少しましたが、訪問介護、居宅介護等は特に影響は受けていません。

## IV. 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	41人	35.67人
	予防利用人数	41人	38.33人
障害	居宅介護等人数	35人	36.5人
	移動支援人数	14人	14.8人

# 加 寿 苑

## I. はじめに

2018年度下半期から実施した「特養での新規利用の抑制・停止」が、3月末で1年半となりました。当初の想定では、入所68床・短期入所6床(稼働率74%)にすることが目標でしたが、2020年3月末現在の実績は「入所62床・短期入所7床(稼働率69%)となっています。目標数値を大きく下回っており、来年度中に入所抑制を解除するための検討を始めています。具体的には、短期入所の利用者や通所介護、訪問介護等の法人事業所の利用者を中心に、月1回の入所選考委員会で生活状況等を確認し入所を決定します。

昨年12月の大阪市福祉局による特養実地指導で「高齢者虐待防止のための効果的な措置が適切に講じられていない」との指摘を受けました。その後、特養介護職員および看護職員に対する聞き取り調査の実施が指示され、結果、2例の事案が虐待と判断されました。今後は、大阪市に提出した「高齢者虐待に関する対応策の計画書」に示した取り組みを着実に進めます。

## II. 機関会議等の見直し

加寿苑改革の継続課題の1つとして、今年度も機関会議の見直し作業を行いました。毎月第2木曜日に開催している「運営会議」での各事業所からの報告(トピックス)や提案も定着しました。来年度は、介護報酬加算の申請可否や効果的な事業運営の検討など経営的視点も含めた議論を目指します。

また、特養部門ではケアプランに基づく介護実践に関連して「ケアカンファレンス」の定例化に取り組みました。多職種連携と課題解決をカンファレンスで実現するために議論を重ねました。今後の方向性としては、類似する会議や委員会を再編・整理し、効率的な会議運営に取り組みます。在宅事業所の会議についても従来以上に強化します。

## III. 新任職員研修の立ち上げ

加寿苑改革の大きな柱である「人材育成」についても検討を進めました。19年度は試行的な取り組みとして、中途採用職員(非常勤)の基礎研修や職歴の短い介護職員のグループワークを実施しました。同時に研修についての議論を重ねる中で、法人の高齢部門といった規模で考えるべきではないかとの結論に至りました。加寿苑とリュミエールの職員で講師団を結成し、両施設の介護職員教育(介護技能基礎研修)を行うこととなりました。当面の対象を入職1~2年目の介護職員とします。外国人留学生についても対象に含め、現在までの指導方針等を見直します。

## IV. 相談・訪問事業所の再編

淀川区西部地域包括支援センターの相談職員(三職種)が全員退職となり、事業継続が困難な状況に陥りました。法人内の人事異動や人材紹介業者等の活用で何とか乗り切りましたが、同様の事案を二度と起こさない様にならなければなりません。また、ケアプランセンターについても1人職場の状態が長期間に及びました。相談系の事業所は近隣住民にとって、様々なサービスを利用する窓口であり、欠かすことの出来ない存在です。今一度、私たちの業務の重要性を再確認する必要があります。

訪問介護事業所(ホームヘルプセンター)が加寿苑内に戻ることとなりました。ヘルパーについても相談職と同じく、利用者や家族等と地域で深く関わる立場です。両者が連携し、一体となり地域福祉を支える仕組みを作ります。

## V. 生活の質を高める取り組み

食事は大きな楽しみであると同時に1日の流れを作るものです。その食事を「更に充実させることができないか」と内

部で検討しました。調理業務委託業者(名阪食品)との相談の中で「そふまる」の試験的導入を取り組みました。そふまるは、食材そのものに軟らかくなる加工をした食品で、見た目や味も魚や肉のままです。特養の行事の際に提供し、家族のアンケートで意見を集めました。概ね好評であり、今後も検討を進めます。

また、日常の活動として、音楽や書道、アート作品や生け花等を取り組みました。主にボランティアの方々にお世話になっています。特養入所者に対する外出支援も行いました。

## VI. 施設改修・改善等の検討

加寿苑が開設され 24 年(デイ 1966 年～、特養 2000 年～)が経過し、施設全体の老朽化が目立ち始めています。19 年度に関しては、業務用洗濯機・乾燥機(計 4 台)を新規交換しました。特養居室のベッドについても、段階的な入れ替えの議論を重ねています。

また、水回り関連の不具合も発生しており、日常的に緊急対応しています。中・長期的な改修計画の必要性を検討します。

## VII. 数値目標

項目	目標値	実績
特養(入所・短期)稼働率	74%	71.96%
デイサービス稼働率	90%	79.05%
ヘルプセンター実人数	介護 40 人／予防 40 人	35.67 人／38.33 人
ケアプラン実人数	35 件／人×2 人	51.50 件
包括予防プラン実人数	90 件	105.33 件

- 特養の目標値は、期間限定の暫定措置の値
- ケアプランセンターは、年度途中まで 2 人体制

## VIII. おわりに

加寿苑改革も議論の段階は終了し、いよいよ実行に移す時になりました。この間に起こった諸課題や整理した内容等を 1 つ 1 つ解決して行きます。具体的には、特養入所・短期入所で 80 床の実現、在宅部門各事業所の連携の推進、職員教育システムの確立を目指します。

また、ケアプランに基づく介護実践、虐待防止・拘束廃止の施設運営、会議や記録の見直しについても積極的に取り組みます。



# ファミリー・シャルレ(サービス付き高齢者向け住宅)

## I. はじめに

2019年9月よりサービス付き高齢者向け住宅として開所しました。2019年度の入居者は4人でした。内訳はAタイプ2室(男性1名、女性2名)、Bタイプ1室(男性1名)。

相談件数は198件の相談がありました。7割以上がインターネットによる紹介サイトを經由したものでした。

## II. 利用状況

### (1) 年齢について

60歳以上	70歳以上	80歳以上	90歳以上	平均年齢
1人	0人	2人	1人	82歳

### (2) 平均介護度について

自立	要支援1	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	平均介護度
1	0	1	0	2	0	0	0	1.08

### (3) 新型コロナウイルス対策

2020年3月1日から新型コロナウイルスの住宅内感染を予防するため、職員の出勤時の検温及び手指消毒の徹底、入居者の不要不急の外出の自粛及び手指消毒の徹底を実施しました。また、面会や住宅見学は少数者に限り対応し、面会者及び見学者の入所時にはマスクの着用、検温、手指消毒、住宅内の換気を徹底し、安全確保に努めました。

## III. 地域連携

### (1) 運営懇談会

3月に運営懇談会を実施し、入居者様のご家族3名に参加いただきました。

### (2) セミナーによる会場利用

地域の方が参加できるように研修会場として食堂を利用していただきました。西部地域包括支援センター主催で「介護予防体操」をテーマに開催しました。

### (3) 住宅見学会

地域の方が気軽に住宅へ足を運んでいただけるよう、セミナー・昼食試食付きの住宅見学会を開催しました。2月から連続して毎月開催する予定でしたが、新型コロナウイルス感染予防のため、3月以降は開催できませんでした。

## IV. 職員体制

2019年度末での職員体制は、管理者1名、生活相談員1名、日勤スタッフ1名、夜勤スタッフ5名、の合計8名でした。

## V. 広報活動

インターネットサイト(ライフ介護、みんなの介護)での宣伝、ケアマネージャー事業所や、病院の地域連携室、高齢者施設等紹介業者、老健施設、不動産業者などに情報提供を行っています。また、セミナーと昼食試食をセットにした住宅見学会を2月に開催し、足を運んでいただく機会を増やし、知名度を高める取り組みを実施しました。

## VI. 数值目標

項目	目標値	実績
入居率(人)	6人	4人
稼働率(室)	5室	3室

# 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。2019年度の延べ利用者数は11,544名、前年度は11,289名で225名増となりましたが、目標数値に達成することができませんでした。上半期は新規利用者を受け入れ稼働率も順調でしたが、利用者・家族の通院や入院の関係で欠席者が増えた事や、途中4名の退所者、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

個別支援計画を定期的に評価・見直しを行い、個々のニーズや障害特性に合わせて支援を進めました。利用者の約半数は自閉症、また強度行動障害を伴う方が利用されています。集団生活においても、個々が安心して落ち着いて過ごせる環境を目指し、外部研修等で学んだ事を活かし工夫しながら支援を進める事が出来ました。

### ◇充実した活動の提供

安定した作業提供に努め、利用者へ「やりがい」や「達成感」を感じてもらえるよう支援しました。

外出活動、夏祭り、日帰り旅行、年忘れ会など定期的にイベントを行い、利用者を楽しんでもらえるよう提供しました。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。

一部のコースを変更、利用しやすいよう柔軟な対応を行いました。

## III. 職員体制・人材育成

◇職員体制では新たに本務職員1名採用、非常勤職員4名が退職、3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、計画的に外部研修等に派遣しました。今年度は31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。

◇施設内で委員会(研修・広報・行事)を立ち上げ、職員間で話し合いながら企画立案・実行・振り返りを行いました。職員ひとり一人の強みを活かし、取り組むことが出来ました。

### ◇実習の受け入れ

各福祉系の専門学校、大学から延べ54名の実習を受け入れました。

## IV. 利用者拡大

2019年度は新たに利用者5名の登録者を増やすことが出来ました。途中4名の退所があり目標とした登録者数に達成することが出来ませんでした。引き続き支援学校や相談支援事業所等との連携をとり利用者拡大に努めます。

## V. 家族連携

4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。

家族向けの学習会を企画し2回開催することが出来ました。

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。他のサービスもスムーズに利用できるよう、相談支援事業所と連携を図りサポートを行いました。

## VI. 数値目標

項目	目標値	実績
登録者数	55人	52人
1日平均利用者数	46人	43.2人
常勤職員1人あたり 1日平均利用者数	2.8人	3.2人
生活支援員配置	本務11人・常勤4人・非常勤5人	本務11人・常勤3人・非常勤5人
送迎利用者数	10,000人	9,627人

## VII. 総括

2019年度を振り返って、この1年は希望の家にとって利用者の入対処の多い年となりました。新規利用者の受け入れは、昨年度から学校や各関係機関と連携や調整を図り、準備を進めていたことでスムーズに受入ることができ順調に支援を進めることができました。また稼働利用率も7月には91%まで達成することができていました。年度半ばから施設を対処される件数が増えました。対処理由としてご家族の高齢化や、介護の中心となる母親が亡くられたり、家族が大きな病気にかかり自宅での介護が難しくなったことで、新たな生活(入所施設)へ移行された方がほとんどです。入所に至るまでの間は希望の家が中心となりながら、区役所や相談支援事業所・ヘルパー事業所との連携を図り、短期入所やご自宅のヘルパー派遣をしながら生活を維持し、平行して入所先を探すなどの支援をおこないました。結果として、アンダンテ加島に2名、他事業所へ1名を入所へ繋げることができました。

ご家族の平均年齢が69歳となり、最高齢の方が87歳となりました。ご家族の高齢が進むにつれ、送迎サービスやアンダンテ短期入所(ショート利用)などの利用も増えつつあります。今後も希望の家としてひとり一人に合ったサービス内容を充実させるとともに、利用者が他のサービス等もスムーズに利用できるよう、セルフプランから計画相談支援への移行を促しながら、相談支援事業やヘルパー事業所等と連携を深め、支援体制作り到来年度も務めていきます

## 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

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	13,427人	17,831人	2,318人	721人
昨年度比	+362人	+491人	+35人	+207人
1日平均利用者数	49.7人	48.8人	6.3人	2.0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、施設入所支援とも延べ利用者数が増加しておりますが、これは4月より新規入所者を迎え、昨年度の欠員を埋められた事によるものです。

19年度は4名の方が入院されましたが、長期入院には至らず稼働率は施設入所支援事業、生活介護事業とも数値目標に達することができました。しかしながら入院者のうち3名は内臓疾患による入院であり、加齢にともないこれらの通院等も増えてきております。

#### ② 短期入所事業・日中一時支援事業

これらは付帯事業で、一時的に利用していただくものです。短期入所を利用希望される方は年々増加傾向にあり、ほぼ毎日満床状況にあります。その為、緊急時の利用に対応が難しくなっている状況です。また日中一時支援においても法人通所事業所の利用者を中心に利用希望者が増加しております。

### II. 利用者状況

#### ① 年齢構成 2020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	5人	23人	6人	2人	2人	38人	48.9
女性	1人	3人	5人	3人	2人	0人	13人	48.5
合計	1人	8人	28人	9人	4人	2人	51人	48.8

平均年齢は48.8歳ですが、65歳以上の方が4名、最高齢の方は78歳となっており年々高齢化が進んでおり身体的な介助の必要性、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、ユニットの再構成等の整備を行いました。引き続き利用者の状況にあわせた環境整備を進めてまいります。

また、昨年まで最高齢の利用者がより専門性の高い介護をうけるべく同法人特別養護老人ホーム加寿苑に入居されました。今後も高齢の利用者の対応について高齢部門との連携をすすめてまいります。

#### ② 入所者

昨年度は2名、利用者が新たに入所されました。いずれもご家族の他界、あるいは重篤な疾患の発症の為、緊急度が高い方です。同法の人通所系施設においてはご家族の高齢化がすすんでおり重大な課題となっております。現在、

アンダンテ加島には 61 名の入所希望者がおり、淀川区に限っても 14 名の希望者がいます。どの希望者も家庭での介護度が極めて高い方が多く、いかにニーズに応じていくかが課題となっております。

### ③ 障害支援区分 2020 年 3 月 31 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

昨年度と比べ支援区分4の方が区分5に、また区分5の方が区分6となり、最も「重度」である区分6の方が 43 名となっております。(昨年度より 2 名増)また、強度行動障害を判定された方は43名となっており、より専門性のある支援が必要とされます。

### ④ 感染症防止

平時の感染症防止対策に加え、新型コロナウイルス感染症への対策として①手洗い・手指消毒の徹底 ②朝夕の検温の実施 ③テーブル・ドアノブ等の徹底した消毒 ④訪問時に検温、マスクの着用(部外者・家族等も含む) ⑤面会・外泊の制限 ⑥三密状況の回避の徹底を実施しております。周辺状況、行政からの要請内容等を見ながら状況に合わせて対応をおこないます。

### ⑤ 行事など

5月	
6月	健康診断
7月	
8月	
9月	12日(木)～13日(金)一泊旅行①/21日(土)避難訓練(夜間想定)
10月	12日(土)稲刈り/19日(土)法人秋祭り/23(水)～24(木)一泊旅行②
11月	6(水)日帰り旅行①/13(水)インフルエンザ予防接種/20(水)日帰り旅行②
12月	健康診断/4(水)日帰り旅行③/7(土)クリスマス会/30(月)餅つき
3月	4(水)避難訓練

※余暇活動、軽食外出、個別余暇、調理実習等は随時実施しています。

## Ⅲ. 職員関連

### ① 職員体制

福祉分野で慢性的な人材不足が大きな課題です。アンダンテ加島でも人材確保には苦慮している状況です、今年度は短時間の非常勤職員を複数雇用し利用者支援を行う体制を構築しました。本務職員が軸となり非常勤職員に対し、福祉の専門的アドバイスや指示が行えるよう職員の資質の向上が必要です。未だ十分な職員数が確保できてはおりません、引き続き職員確保に努めます。

### 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。

#### IV. その他

専門学校を中心に延べ115人の実習生を受け入れました。実習後にアルバイトを経て本務採用にがっている人もいます。職員確保の観点からも専門学校等との連携は重要であり、実習・見学会等をはじめ今後も専門学校等の連携し福祉人材育成に協力していきます。

#### 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	101.4%	101.5 %	118.9%	166.7%

今年度は、定員数 50 人を満たした事、また長期入院者がいなかった事で年間目標を達成する事ができました。また短期入所、日中一時支援とも利用者数が増えた為、目標数を超えることとなりました。

② ホームページ不定期で更新。10月より求人専用サイトオープン

しかしながら、重度障害者加算(Ⅱ)のみなし期間の終了にともない算定回数が減少したことにより収入減となっています。算定要件である、強度行動障害者養成研修を全職員が修了できるよう努めます。

# かしま障害者センター Link

## I. はじめに

Link では 2019 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

利用者のスマホ使用率も増え、SNS やインターネットを使用する利用者もあり、深夜まで使用して生活リズムが乱れていたり、LINE などのツールでのやり取りでトラブルになったりする機会も増えました。個別指導とグループワークなどで正しい知識について伝えていますが、対応が難しい利用者には相談支援と連携し、定期的な面談や家族との情報共有等、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、関係企業と連携し、OB 利用者だけでなく、働く障害者から働くために必要なことをテーマとした講話を開催し、意見交換する機会を提供することができました。

##### 3) アセスメント

利用者一人ひとりの障害特性に配慮した職場環境の検討や職場定着を目的に、企業実習を実施しました。体験を目的とした企業実習については、月延べ平均 10 日を目標に取り組み、参加利用者数は延べ 24 人、延べ企業数は 20 社、138 日、月延べ平均 11.5 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 13 名を目標に取り組んできました。上半期に 8 名、下半期に 5 名の計 13 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、5 社が新規開拓の企業でした。関係企業を増やすことができました。

#### 3. 利用者の確保について

##### 1) 利用者確保の取り組み

これまでの見学と併せて『1 日体験会』と『個別相談会』を、計 6 回開催しました。事業概要や実績等の説明し、作業プログラムに参加できるように設定し、対象も高等部 1 年生まで広げました。給食も一緒に食べ、本人に通所の



イメージが持てるような企画にしました。各回定員を設定しましたが、毎回定員を上回る申し込みがあり、延べ 88 名の参加がありました。兵庫県域からの参加者も多く、好評であったため、引き続き開催する予定です。

## 2) 新規利用者の傾向

年度初めの 4 月から利用者数 39 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 32.4 名(定員充足率 135%)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。これまでに比べて、兵庫県域の特別支援学校からの利用者が増えている傾向があります。川西市や伊丹市の就労移行支援事業所が少ないことや、大阪ほど就職に特化した支援学校は多くなく、就労移行支援のニーズがあることが要因だと考えています。

## 3) 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 6 名でした。今年度は淀川区 1 名、西淀川区 1 名、平野区 2 名、兵庫県尼崎市 2 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 2 名については就労移行支援事業等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と自立訓練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。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) 作業の確保と売り上げ

リネン作業においては、受注先の見直しを行い、受注量の適正化を図りました。作業時間を超えた稼働はせずに職員の負担を減らすとともに、出荷プロセスの整理をすることで利用者が取り組む作業工程を増やすこともできました。年間の作業売り上げは 31,629,338 円で、目標の 2,500 万円を上回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 37,026 円で、目標の月額平均 35,000 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

今年度は新たに、障害特性や体調やモチベーションの変化などから新たな環境での作業適性が見込まれる利用者 2 名に対して、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 702 人(実利用者8名)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 12.4 名(定員 10 名)でした。1 日平均利用者数は 11.3 人で、目標(10 人)を達成することができました。通院の頻度が増えた利用者があり、体調面も考慮して週 4 日の利用で本人と家族の希望があり対応しています。

### 2) 新規相談からの傾向

他の事業所で就労移行支援事業を利用したが就労実現できず、相談支援機関を通じて就労継続支援 B 型の利

用につながったケースがあります。本人のニーズは就労実現であり、作業場面や生活面でのアセスメントを整理しながら、就労移行支援の再利用も含めた支援計画を策定しています。

### 3) ニーズと課題

年度末時点の利用者 13 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 5 名です。平均年齢は、38.9 歳です。毎日作業に取り組み、工賃を得ることにニーズがある利用者が多く、作業の確保が不可欠です。また、利用期間が長い利用者も多いため、モチベーションの維持等が課題になります。担当業務の拡充や変化があるほうがいい利用者もいれば、ルーチンワークが安定要素となる利用者もいるため、個々の状況に応じた支援計画を策定し、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

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、うち 1 名は就労継続支援 B 型から移行しています。調理実習も定期的実施し、献立決めや買い出しから主体的に取り組めるよう、話し合いをする機会も設定しました。また、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。

今後は新たに運動習慣の確立や給食の献立決めなどのプログラム化に向けて取り組みます。

#### 2) 安定した通所を目指す

1 日平均利用者数は 5.5 名で目標を達成することができました。

#### 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 2 名で、2 名とも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 48 名、延べ 283 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 48 名、延べ 33 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 7 回、延べ 165 名が参加し、OB 会は 5 回、延べ 248 名が参加しました。うち、日帰り旅行では神戸フルーツフラワーパークで BBQ と周辺観光を企画し、53 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

昨年同様、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。就労実現に向けた事故課題の理解が難しい利用者も多く、フィードバックのツールや伝え方に配慮が必要なため、面談に向けた準備が重要であることを職員で共有しています。

#### 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。新型コロナウイルスの影響で、手洗い・うがい、消毒・マスク着用を励行し、感染予防に努めました。

### 2. 余暇活動の機会提供

サークル活動や施設行事は年4回実施し参加者は延べ116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90人、延べ396日、月延べ平均33.0人(目標25人)です。在学1・2年生の実習希望も増えてきています。

## ◆職員の人材育成

### 1. 内部研修・OJTの実施

別法人事業所と連携し、合同で就労支援に関する研修を開催しました。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28名でした。中堅職員向けの研修、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	32.4名
月平均企業実習日数	延べ10日	延べ11.5日
月平均実習受け入れ	延べ25日	延べ33.0日
新規就職者	13名	13名
【自立訓練事業】	目標	実績
月平均契約利用者	5名	5.5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	12.4名
月平均工賃支給額	35,000円	37,026円
【共通】	目標	実績
生産活動売上	25,000,000円	31,629,338円

### Ⅲ. 総括

2019年度は、産休・育休を取得する職員1名や年度末に退職希望の職員3名(非常勤1名)がおり、職員体制については採用活動も含めて調整が必要でした。2020年度に向けては新たに2名の職員を採用することができています。

就労移行支援事業については、年度初めにはこれまで以上に利用者も多く、定員を割ることなく安定的な運営ができました。しかし、2月中旬から新型コロナウイルスの影響が出始め、企業実習の延期や中止、障害者雇用計画の中断や延期が起り、就職者の送り出しが停滞しました。それに伴い、利用期限を迎える利用者4名については、利用延長を申請し支給決定が出ています。

また、就労定着支援事業においては利用契約者全員に毎月支援を実施することができました。就労移行委支援事業と同様に、新型コロナウイルスの影響で職場訪問や対面支援ができず、電話連絡等で状況確認をしています。

各事業において順調に運営することができた一方で、支援プログラムの見直しや業務の効率化については課題を残しています。支援プログラムについては、評価キットを活用した客観的な評価基準を設けること、企業実習から具体的な支援策を導き提供することを目標にし、体験実習など広く提供できるように取り組みたいと考えています。また、センターで提供している給食についても、支援プログラム化できる工程等を検討します。業務の効率化については、記録や会議、工賃支給等の目的を整理し、IT及びICTを活用することで試行的に取り組み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

2019年度の就職件数状況は、Link利用者が目標13件のところ13件、うち、トライアル雇用を活用した件数は7件でした。ル・プラス利用者は1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名で、1名は5年、もう1名は約9年の在職者でした。雇用後1年未満の離職者0名という目標は達成できました。

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22.8日で年間総日数は274日でした。1人当たりの目標請求日数は月平均10日で、一人当たり平均11.4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173,270個、売り上げについては20,269,778円昨年度と同等の稼働をすることができました。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・大阪国際会議場の各現場において、災害ゼロを達成できています。

## III. 研修・啓発事業

研修、啓発事業については、11月17日から11月22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。

## IV. 総括

2019年度は、ジョブコーチ2名体制で雇用前相談や環境調整から丁寧に企業と関わり、職場定着に向けた職場適応支援を提供することができ、雇用後1年未満での退職者はいませんでした。当事業部での就労支援は、障害者雇用安定助成金と就労定着支援事業を活用しており、実践事例として発信する機会も増え、定着支援の関心の高さが伺えます。また、雇用情勢においても、実障害者雇用率は2.11%（大阪2.08%）と右肩上がりに伸びており、なかでも精神障害者の雇用が急伸しています。雇用企業にはより一層の雇用管理や合理的配慮の提供が求められ、支援機関と連携した定着支援の需要が高まっています。そうした状況において、当事業部としては定着支援だけでなく、アセスメントや職場適応支援を大切に丁寧な支援の提供を目指しています。今後も増える対象者へのフォローアップ方法については、今後の課題として捉えています。

# 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. 利用者ひとりひとりが落ち着いた中でも、充実した日常生活・社会生活が送れるよう支援します。
2. 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。
3. 更なるサービスの内容・質の向上を目指します。
4. スタッフの専門性を高められるように更なる研鑽に努めます。

## II. 計画・目標への評価

### 1. 共通

定期的な評価・見直しを行い、それぞれの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、利用者本人の状況を理解し、その情報をスタッフ間で共有することでその利用者に対する統一した支援に活かしました。適宜、家族とも連絡を取りながら連携して支援を行いました。

スタッフ会議・リーダー会議・班会議を月に一回、不定期ですがケース検討会議を適宜行い、スタッフ間で情報の共有を図りました。共有化した情報をもとに統一した支援を実施する事で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。

前年度より引き続き太極拳教室・エアロビクス・音楽療法をそれぞれ月に1回ずつ実施しました。

9月には一泊旅行(鳥取・三朝温泉方面)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。エンジンがかからないなどの車両トラブルや送迎車が追突されるなどの事故もありましたが、利用者等が怪我をすることはなく、ドライバーの所属するジャパンリリーフ(株)と連携し、概ね問題なく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

加島作業所との分業による環境衛生用品の再生作業と加寿苑での洗濯作業を主な作業として行いながら、企業からの受注作業や館内清掃も引き続き行いました。加島作業所との連携を図るために、月1回の受注元の企業も含めた会議に参加しました。今年度後半より更なる作業での情報共有のために、週1回の作業予定の打ち合わせにも参加しました。加寿苑での洗濯作業では担当スタッフを増やし、祝日体制も含めて円滑に取り組むことができました。

9月には一泊旅行(福井・山代温泉方面)を実施する事が出来ました。

土曜日の午後からはサークル活動として、外出や外食・買い物・カラオケ・ビデオ鑑賞などを実施しました。

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、作業場面では見えない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) 外部研修

外部研修には18回参加しました。スタッフ会議の中などで報告を行い、研修内容の周知をしました。

##### 2) 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に沿って調べたことを発表しました。それぞれの話を聞き、質疑応答することで学びにつながり、専門性の向上を図りました。

##### 3) 他の事業所見学

淀川区社会福祉協議会の施設連絡会事業で施設間交流「職場体験」により、淀川区の他施設で1日体験を行いました。スタッフそれぞれで選んだ施設に行き、体験することで自分たちの施設との支援方法や考え方などの違いを感じ、自分たちの支援について振り返るよい機会になりました。

#### 5. 安全管理

スタッフ会議等で「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と報告は10件、事故報告は7件、と事故件数が昨年度より多くなりました。今までヒヤリ・ハットにしていたものでも、深刻に捉えて事故報告に変更したケースもありますが、事故の原因にはスタッフの不注意によるものもありました。さらに利用者が骨折する事故も発生しており、今後の安全管理についてより一層の意識の向上が必要となっています。

### Ⅲ. 全体

2019年度の利用者実績は、開所日数 269 日、生活介護の延べ利用者数 5,011 人(前年度 5,178 人)平均利用者数 1 日 18.6 人でした。就労継続支援事業B型は延べ利用者数 4,697 人(前年度 4,284 人)、1 日平均 17.5 人でした。職員体制は比較的安定し、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 7,855,429 円(前年度 7,616,718 円)、平均工賃は 26,935 円(前年度 25,108 円)でした。

生活介護事業の利用者実績は 5 月に亡くなられた方が 1 名、他施設へ移られた方が 1 名の 2 名が退所となりました。3 月よりコロナウイルスの影響で利用者数の減少が見られましたが、2 月に新規利用者が入所したことで目標を達成する事が出来ました。就労継続支援事業B型は 8 月に新規利用者が入ったこともあり延べの利用者数は前年より大きく増加しました。目標の利用実績、生産活動収入、平均工賃支給額ともに達成することが出来ました。

利用者実習の受け入について、生活介護事業は 13 名と達成することができ、次年度の新規利用者獲得につながりました。

今後も各関係機関への確か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すとともに、安全管理のさらなる意識向上を図り安心・安全な施設を目指します。

		2019 年度目標	2019 年度実績
生活介護	利用者数	5,000 人	5,011 人
	利用者実習生数	5 人	13 人
就労継続B型	利用者数	4,300 人	4,697 人
	平均工賃支給額	25,000 円	26,935 円
	生産活動収入	6,500,000 円	7,855,429 円



# 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、2019年度の事業計画において以下の基本方針を掲げ、年間の取り組みを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、利用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、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を対象に調理、作業、手芸、パソコン講座など定期的なプログラム活動や、おやつ作り、映画上映会、カラオケ大会、外出(カップヌードルミュージアム・箕面滝ほか)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、毎月一回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利点を生かす活動ができました。

一方で、スタッフの体制が6名から4名に減ったことで各種プログラム活動等を十分に実施することが難しくなり、2019年度の月平均利用者実数は前年度の実績(18名)より減少し15名にとどまりました。地域交流についても地域の行事等への参加や自主的な企画など行うことができず、今後どのような実施が望ましいのか、さらなる検討が必要となっています。

#### 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、保健福祉センターを始めとする関係機関からの相談(障害福祉サービスの問い合わせ・衣(医)食住に必要な援助・不安解消など)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・引きこもりなど)、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後のフォロー、登録者の家族からの相談(介護保険サービスの利用など)、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(あんしんさぼーと)、子ども家庭センター、地域包括支援センター、居宅介護支援事業所、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。

しかしながら、体制上の影響により月平均相談件数については、前年度の実績(349件)に対して2019年度は304件と減少しました。また、継続した関わりが必要なケースに対して見守りや安否確認などソフトな支援が十分ではなく、今後の課題として残りました。

#### 3. その他

2019年度も季節ごとの行事(花見・クリスマス会、新年会など)を行いました。広報誌を毎月定期的に発行するこ



とで利用者や関係機関等への情報発信・活動案内の周知に努めました。また、大阪保健福祉専門学校より精神保健福祉援助実習として実習生(1名×12日間)、関係機関からの見学を受け入れました。

## ■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95件作成、継続サービス等利用支援(モニタリング)を延べ166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)を達成できました。契約者数は4月当初の99名から最終的に107名(契約終了者5名除く※契約終了理由・・・他の相談支援事業所に変更・死亡)を受け入れました。しかしながら、体制上の理由により前年度の実績(サービス等利用計画118件、モニタリング196件)を下回りました。

現在、新規ケースの受け入れを止めていますが、状況に応じて障害種別や困難ケースを問わず受け入れ、障がい支援区分の支給決定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。

サービス等利用支援や継続サービス等利用支援など障害福祉サービスの利用調整に限らず、基本相談支援として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、多岐に渡る相談に応じました。また、介護保険を併用されている方、家族、医療機関、保健福祉センター、他の相談支援事業所、障がい者基幹相談支援センター、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)

大阪府内の病院に入院されている方(1名)への地域移行支援を行いました。退院には至らず引き続き病院や関係機関と協力しながら支援を行う予定です。

## ■その他

### 1. 人材育成

内部研修は、事例検討を各自持ち回りで担当し、計5回実施しました。2019年度より共通のシートを導入・活用したことで「考える力」と「気づく力」を高めることができ、毎回具体的な解決策まで考える作業を行いました。そのことで今後の支援に必要な気づきや支援を得ることができました。

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10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。受講した内容はスタッフ会議で報告を行い、周知を図りました。

人権研修は、法人研修、外部研修を含め計3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。

いずれも定期的な受講と実施が必要ではありますが、十分な時間の確保が難しく課題として残されました。

### 2. 安全管理

スタッフ会議で事故・ヒヤリハットの報告を行い、安全管理の意識を高めました。2019年度は6件報告が上がり、発生状況、発生直後の対応、原因あるいは原因を作った要因、防止策および改善事項についてスタッフ間で共有し、事故の防止に努めました。

### 3. 関係機関等への協力

淀川区地域自立支援協議会への参加を通じて、関係機関との情報交換、協力体制の構築に取り組み、精神保

健福祉分野でリーダーシップを発揮しました。また、令和元年度大阪府相談支援従事者専門コース別研修(地域移行支援・地域定着支援)の講師、大阪市障害支援区分認定審査会委員、大阪市総合的な相談支援体制の充実事業(SV相談)への協力を通じて、精神保健福祉に関する技術指導、啓発、提言など外部の活動にも積極的に取り組みました。

### III 全体

2019年度はスタッフの退職、産休・育休の影響により、各事業ともに現状の維持もしくは一部縮小せざるを得ず、前年度に比べて全体的に活動がやや低調になりました。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る中、高い専門性が求められる相談に応じることができている一方で、地域活動支援センター(生活支援型)の通所機能とバランスの取れた運営が課題になっています。特に固有の機能である居場所と地域交流については、実施体制だけでなく具体的な実施方法や内容について充実を図る必要があります。

以上を踏まえ、次年度は、①「居場所」と「相談支援」それぞれのニーズへの対応、②利用者への対応、相談内容、各自の担当業務についてスタッフ間での共有、③記録等の整理および各業務の進行管理の徹底、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対応し、関係機関との協力体制の構築に努めることで多面的な支援が行えるよう、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

	項目	目標数値	実績
1	地域活動支援センター(生活支援型) 一日当たり月平均利用実数	15名	15名
2	特定相談支援事業 サービス利用支援作成件数 継続サービス利用支援	90件以上 120件以上	95件 166件
3	一般相談支援事業 地域移行支援1件	1件	0件※退院に至らず

# 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。高齢化や重度化等多様化するニーズに対し、手すりの設置や床材の改修等設備面を整備し、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26名(定員36)おり、定員の7割以上となっています。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。

2019年5月にセッションの入居者1名が病気のため亡くなられ、同年8月にアンダンテ加島から1名セッションへ入居されました。

## 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うことができています。一部で入居者対応や業務の精度という点において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が増えたことで、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います。

2019年度も引き続き本務職員が1名欠員の状態です。経験年数を経てきたことや、世話人数が確保されたことで業務の効率化は上がっていますが、通院介助や個別活動への対応について通常より時間を要することになっているという課題が残っています。

本務職員だけでなく、非常勤職員の研修受講機会も若干ではありますが設定できたことで、共通の課題を通じた意見交換や情報共有により、支援に対する意識を高めることができました。

## 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。入院時や長期外泊時の支援計画についても適宜作成し入居者の環境に合わせた支援が継続できるようにしています。

### 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事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. 共同生活における主張・自己選択

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に入居者会議を実施しています。自分の意見を発信し、他者の意見を聞く場として、円滑に会議が進められるよう世話人がフォローしています。

### 5. 健康管理について

入院加療や投薬治療が必要な方についてはご家族や関係機関と連携して対応にあたりました。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、定期健康診断に加え、一定の年齢以上の方については、腫瘍マーカー検査の実施など、早期発見に向けた対応をしています。

食事栄養面については、食材配達業者の導入により、栄養管理された食事の提供を行っています。また、持病のある方やアレルギーのある方については、医師の指示のもと栄養補助食品の摂取も行っています。

新型コロナウイルス感染症予防対策として、マスクの着用、手指消毒、毎日の体温測定等を実施、ご家族と協議の上、外泊の取りやめ、あるいは一時的な自宅での生活に移行するなどの対策をとっています。

### 6. 安全管理について

日々の安全管理については毎月の世話人会議において、ひやりはっこの確認や、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、世話人への支援方法の助言や、入居者との面談等を行い再発防止に向けた対策を継続しています。

年2回実施予定の消防避難訓練について3月実施予定だった分については新型コロナウイルス感染症予防の観点から管轄消防署と協議し、別日程で実施することとなりました。

### 7. 権利擁護に関わる取り組みについて

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

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についてご家族へ提案を行っていますが、2019年度において新たに成年後見人制度の利用を始めた方はおられません。

身体拘束・虐待防止の取り組みとして、日々の支援に対するアンケートの実施、毎月の会議における報告などから、全職員に対し必要な指導および助言を行っています。

### 8. 入居者全員参加行事の実施について

全入居者参加による忘年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

本務職員については個人で参加した研修の報告をスタッフミーティングの場で行うことで情報の共有を図りました。非常勤職員については法人全職員対象の研修会に参加することで意見交換や事例検討等の機会を設けることができました。

## VI. 数値目標

### 1. 2019年度 利用日数実績目標 93.0%

2019年度利用日数実績(2019年4月1日～2020年3月31日)

ホーム名	定員	日数(366日)	実利実日数	利用率
加島苑	4	1464	1352	92%
チューリップ	5	1830	1512	83%
カナリヤ	4	1464	1350	92%
うぐいす	4	1464	1444	99%
セッション	5	1830	1618	88%
あさがお	5	1830	1796	98%
ひのき	4	1464	1442	99%
トレフル	5	1830	1691	92%
<b>合計</b>	<b>36</b>	<b>13176</b>	<b>12205</b>	<b>93%</b>

※チューリップは毎週末の外泊される利用者の方が複数いる為、利用率が83%となっています。

※セッションは入居者がお亡くなりになられた後、新しい入居者の方が利用開始されるまで3か月の空き期間があったことと、長期に入院された方が2名(1か月、3か月)いらっしゃった為、利用率が88%となっています。

※利用実績目標の93%は達成しています。

# 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 2019 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。
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. 2019 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 42 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、1 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。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。また、洗濯スケジュールを調整し、重油ボイラーの稼働時間短縮に努めました。
4. 「安全管理」では、場内での作業中に転倒によるけがにより、支援スタッフで 2 度の労災申請がありました。床面の損傷による凹凸や、熱中症による素因については応急対応し、2020 年度で本格的な原因除去に努める予定です。
5. 「環境管理」では、第 4 工場に相談室と休憩室を増築し、休憩場所の適切な確保を行いました。  
また、タブレットを活用した入力システムを採用して、日報管理や作業の請求書、納品書作成業務の簡略化に努めました。174 時間の時間外勤務削減に寄与しています。  
洗濯排水の pH 値について定期的な計測で対応してきましたが、さらに万全を期すため機械的に安定したシステムの導入工事を行い、数値の安定化に向けて調整メンテナンスを継続中です。

## V. 研修・啓発事業について

1. 職員 1 名が衛生管理者の資格を取得し、ル・プラス単独事業所による衛生委員会をはじめ安全衛生管理計画を推進する体制を整えました。
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、発注元のリネンサプライヤー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. 事業所見学については 2019 年度で 10 名の他の事業所などの方が来所され、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。
6. 障害のある方向けのストレスチェックモデル策定について、研究機関等に協力しました。
7. 会員加入しているNPO法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会(全 A ネット)の好事例事業所として選定されました。

## VI. 数値目標について

	項目	目標数値	実績
1	雇用契約者数(継続含む)	36 名	45 名
2	企業体験実習	4 名	4 名
3	一般企業への就労移行	2 名	2 名
4	日毎の勤務(利用)出勤率・人数	85.0%・27 名	93.1%・30.6 名
5	月次(単月)平均作業売上	10,800,000 円	12,072,214 円
6	年間作業売上	125,000,000 円	144,866,568 円