２０２２年度事業報告書

社会福祉法人 加島友愛会

２０２２年度　事業報告全体総括（案）

Ⅰ．はじめに

世界の人口は２０５８年に１００億人に到達するという推計が公表されています。本年中にはインドの人口は中国を抜いて世界一位となります。しかし、人口が増加一方で世界では１０人に１人が飢餓に直面していると言われています。貧しい国々の人口が急増する一方で、中国もインドも出生率は低下しており、先進国では人口が減少に転じている国もあります。その筆頭が日本です。

国立社会保障・人口問題研究所は、２０７０年に日本の総人口が現在の７割である８，７００万人まで減少するという推計を明らかにしました。詳細を確認すると一人の女性が生涯産む子の数を示す合計特殊出生率の見通しは、前回の １．４４ から １．３６ に下がりました。日本の年間出生数は前回推計より５年前倒しの２０３８年に７０万人を割り込み、２０７０年には４５万人まで減る見通しだと言います。岸田政権は「異次元の少子化対策」「子ども予算倍増」を謳っていますが、その言葉だけが先行し、財源論の話すらできずじまいな状況にあります。少子化対策は即効性が乏しい施策とも言われており、以前から論議されていたものの、これまで目立った成果を上げられていません。事態はますます悪化することが予想されます。政府には議論を先送りせず、危機感をもった実効性のある取り組みが求められます。

人口問題は高齢化の備えも必要であり、推計では、６５歳以上の比率が２０２０年の２８．６％から２０７０年には３８．７％となります。年金や医療、介護制度をどう安定させていくのか、大きな課題となることは間違いなく、この先の加島友愛会の運営にも大きく関わってくる問題です。

さらに人材確保も大きな問題です。団塊の世代が後期高齢者となるいわゆる「２０２５年問題」は目前の課題ですが、約３０万人の介護人材が不足していると言われています。この「２０２５年問題」を外国籍人材等の活躍により何とか対応できたとしても、この先進むさらなる人口減による人材不足はまさに「異次元」の課題となるに違いありません。

この推計で一つ希望があるとするならば日本で暮らす外国籍の人が増えていくことです。外国籍の人の受け入れを増やすことは、世界規模の不平等の是正に寄与できると思われます。２０７０年には今の３．４倍の約９４０万人まで増え、人口の１０人に１人が外国から来た人材の時代を迎えると予測されています。実際、日本社会はすでに様々な分野で、外国から来た人材に依存していると思います。加島友愛会も外国籍人材は介護分野で活躍しており、今やなくてはならない存在です。これからも日本に来る外国籍の人が想定通りに増えるかどうかは、働きやすさ、暮らしやすさが大きく影響します。

現在、技能実習制度の見直しや入管法の改正案が国会審議中ですが、表面的な改正ではなく、外国籍の人が安心して日本で生活できるよう充分な法整備をすべきです。ウィシュマさん死亡事件のような悲劇を二度と起こしてはなりません。受け入れ方法や働き手としての権利保障の改善は必須ですが、多様性を認め合い、誰もが地域で安心して暮らせる環境を整え、真の共生社会を目指していく社会こそが、この先の未来を大きく左右する要素ではないでしょうか。

Ⅱ．各事業の取り組み状況

◆ リュミエール加島

平均入居者数４９．３４人、平均入居稼働率９３．１０％となりました。年度内の新規入居者は９人、退居者は６人になりました。前年度より実績は上回ることができましたが、退居の後にスムーズな新規入居者を迎えることができず、タイムラグが生じていることが課題です。また、人件費、事務費支出が前年度より増加し、介護保険収入等で補うことができず、事業活動資金収支差額では赤字に転じてしまいました。

◆ リュミエールミント

登録者数は前年度の８３人からを９１人まで増え、利用稼働率も全ての月で５０％を上回りました。（午前４９．９１％、午後５６．２６％）マシントレーニングに加えて、入浴サービスへのニーズが高く、午前・午後ともにほぼ空きのない状態で運営してきました。

◆ ヘルパーステーショントレフル

２０２２年度の利用人数合計は５９７人（居宅介護等４３１人・移動支援１６６人）であり、前年度に比べ居宅介護で１８人、移動支援は３２人増でした。サービス提供時間合計は４８６９．５０時間（居宅介護等３５６３．５０時間・移動支援１３０６．００時間）で前年度比５３１．２５時間増加となりました。

◆ リベルテ加島

２０２１年6月よりサービス付き高齢者向け住宅から特定施設入居者生活介護事業（有料老人ホーム）への事業変更を行いました。すでに住宅へ入居されていた方も有料老人ホームの入居者へ移行されました。コロナ禍の影響や退居される方もあり、居室稼働率、入居稼働率ともに目標を達成することができませんでした。（平均入居者数２４．９８人（目標３０人）平均稼働率８１．６２％（目標９５．８３％））その後新規契約者も増えてきており、3月末までで Aタイプ９室（１６名）Bタイプ１２室（１２名）の入居となりました。

◆ 加寿苑

特養（入所＋短期）では平均稼働率が７２．９％での目標数値（８０％）にはとどきませんでしたが、月を追うごとに利用者を増やすことができ、３月には稼働率８０％に到達することができました。また、この新型コロナについては、利用者・職員ともに感染者は発生したもののクラスター化することなく感染拡大を防ぐことができました。

デイサービスでは、特養の新型コロナクラスターの影響で営業の一時休止をして以降、利用者の減少や利用控えによって運営が厳しい状況が続いていましたが、２０２２年度は新規利用者も増え、徐々に稼働率が上がって回復傾向となっています。

ホームヘルプセンターでは、実利用者数８７５人（昨年度８１８人）、サービス提供時間は6，４０３．０５時間（昨年度5，９５５．０時間）の実績となり、ともに前年度を上回る結果となりました。しかし、介護と予防別では、介護は実利用者数、サービス提供時間数ともに増加しました。予防は実利用者数、サービス提供時間数ともに減少しています。

ケアプランセンターについては、法人内サービス調整の増加を目指してプランナー３名体制で取り組みましたが、管理不足もあり大幅な件数の増とはなりませんでした。

地域包括支援センターの相談業務については新型コロナの影響で相談件数は以前に戻っていませ

ん。権利擁護業務としては虐待に関する相談が年々増えている傾向にあります。

◆ 加島希望の家

２月に利用者・職員に複数の新型コロナ陽性者が発生しました。一時休所の対応も検討しましたが、在宅支援への切り替えや活動縮小などの措置を講じて事業を継続することができました。年間の延べ利用者数は１２，０７０人（昨年度１１，９２７人）で前年度を上回ることができましたが、在宅利用のカウントの影響が大きく、新規利用者は１名に留まりました。

◆ アンダンテ加島

２０２２年度も新型コロナへの対応として外泊、外出の制限を行いながらも、施設内ではできるだけ通常に近い活動ができるよう環境の整備に努めてきました。

年度内に２名の利用者が闘病の末、お亡くなりになる事態となりました。利用者の高齢化も進んでいる現状があり、平均年齢も５０歳を超え、７０歳以上の方が８名おられます。加齢に伴い身体機能の低下等健康状態にも変化が現れる方も多くなっています。

◆ かしま障害者センター

Ｌｉｎｋでは、２０２２年度は、新型コロナの影響を受けながらも、運営状況は維持できました。利用者の活動内容としても、チェアクリーニング業務や運動プログラム、ワークサンプルでの適性検査等、新たに取り組むことができました。各事業において、概ね目標も達成することができましたが、利用者確保やプログラムの見直し、発信強化などの課題が見える一年でした。どの課題においても解決していくプロセスに、職員体制やデジタル化の工夫、発信力などが不可欠であると捉えています。支援方針を基本に、取組みを変えていきながら、事業所全体の支援力を高め、さらには地域や社会課題にも目を向けていけるような運営を目指したいと考えています。

障害者就労支援事業部では、Ｌｉｎｋから就職者１１名を出すことができました。社会情勢が不安定な中、雇用後１年未満での離職者もゼロで目標を達成することができました。また、障害者雇用を取り巻く環境においては、新型コロナウイルス感染症対策の流れで、製造業やサービス業においても無人・機械化が進み、事務系作業や庶務についてもペーパーレス・デジタル化が主流になってきており、これまで障害のある人たちの業務として想定されていた業務が縮小していく傾向が強まっています。これらを受けて、障害者雇用においては、精神障害や発達障害のある人を想定した高度な業務を想定する企業も多く、求人に応募しても落選したり、マッチングができなかったりする状況も見受けられました。

むつみでは、スタッフの休職や育児休暇取得などが重なり、職員体制に苦慮した時期がありましたが、概ね事業計画に基づいた活動が実施できました。利用者状況では生活介護事業は２月末に１名の方が高齢者施設へ、３月末に１名の方が他施設移行で退所されました。就労継続支援事業Ｂ型では１２月末に１名、３月末に１名の方が生活場所変更に伴い他施設移行で退所されました。両事業ともその後の利用者補充ができず、また、体調不良や入院などで休む方が複数おり、利用者数の目標を達成することができませんでした。利用者実習の受入れについても生活介護事業に２名と目標には至りませんでした。

“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）の利用者減少に伴い、委託事業としての公益的機能の低下、通所業務と相談業務のバランスおよび効率性の悪さなどの問題点が浮き彫りになりました。一方で、積極的に地域へ出向くアウトリーチ活動、淀川区内

の関係機関等へのＰＲ、法人内外のケースおよび相談等の積極的な受け入れなど、対外的な活動を重点的に行ったことで特定相談支援事業の増収、関係機関から困難ケースへの協力依頼の増加、地域活動支援センター（生活支援型）の実利用者の増加（前年度平均４７．８名・２０２２年度平均５８．９名)、以上の成果が得られました。

地域生活支援部では、利用者の高齢化、心身状態の変化に伴い、４名の方が退所され、特別養護老人ホームや他のグループホームに移行されました。また、長期入院する方もおられ、稼働率の目標は達成することができませんでした。（目標：９３％実績：８７．９％）また、新型コロナ感染では８ホーム中７ホームで罹患者が発生しました。利用者３６人中１４人と半数に近い利用者が罹患しましたが、全員重症化するような事がなく回復されていました。

◆ ル・プラス

利用実績は、開所日３１２日、延べ利用者数８，４３２人、１日平均利用者数は２７．０３人でした。新型コロナウイルス感染症に罹患する利用者やスタッフがいましたが、感染の拡大には至りませんでした。

クリーニング業務においては、リネンサプライヤーの工場拡充などの影響でアイテム等の変更があり、それに伴って受注量の調整を行いました。加えて、自治体の所管する災害備蓄毛布のリパック業務を年間で６万枚弱受託し、売り上げの目標を大きく上回ることができました。作業に係るコスト面では、燃料費の高騰が継続して負担となっていましたが、作業の状況によってボイラーの稼働をコントロールし、可能な限り燃料コストの抑制に努めました。その他、労務費の調整や・製品原価の把握、単価交渉などに取り組みました。

Ⅲ．職員状況について

①概況

■職員数（２０２３年４月現在）

	本務職員	常勤職員	非常勤職員	合計
人数（人）	175	8	192	375
前年度比	102%	80%	107%	104%
男性（人）	75	4	73	152
女性（人）	100	4	119	223

※職員数には役員を除き、技能実習生２名（本務）、特定技能２名（本務）、介護３名（本務）、留学生２名（非常勤）、ル・プラス利用者３８名（非常勤）を含む。

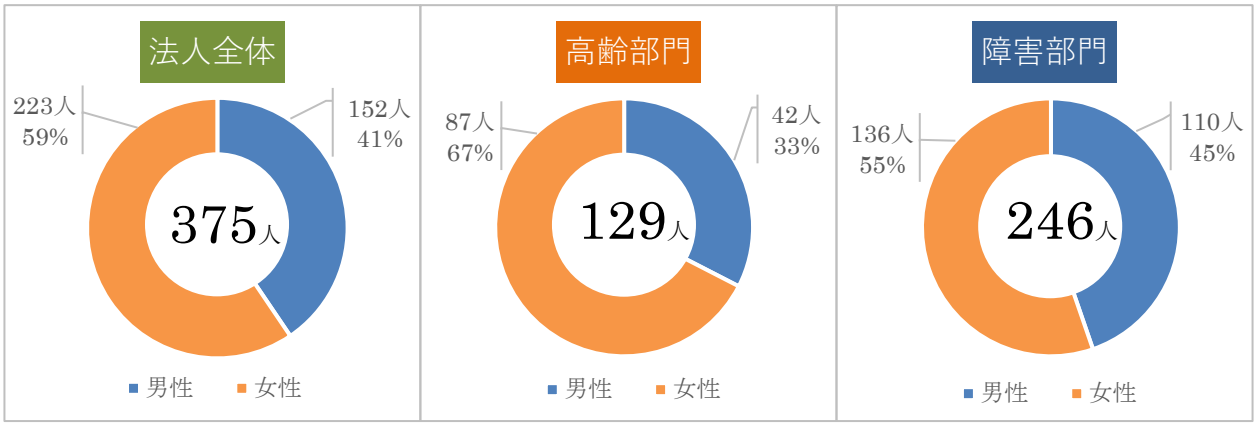

図１．２０２３年４月現在の職員男女比

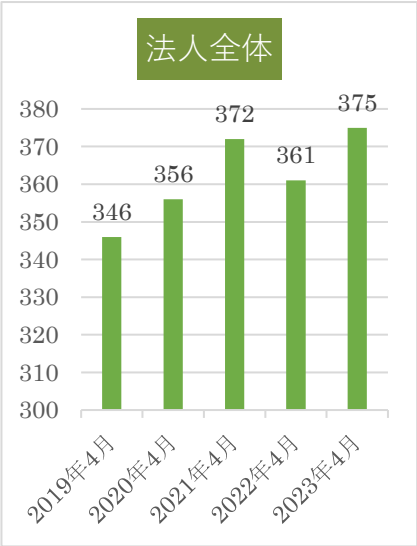

図２．職員総数の推移（単位：人）

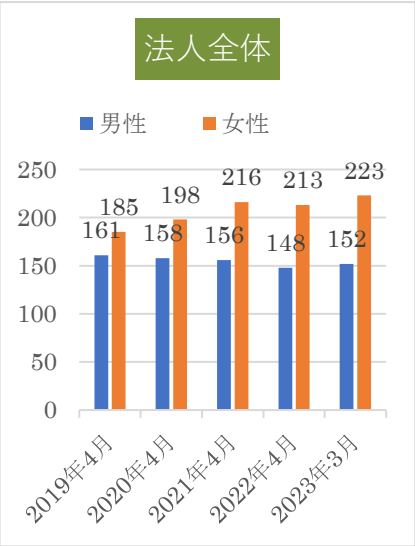

図３．男女別職員数の推移（単位：人）

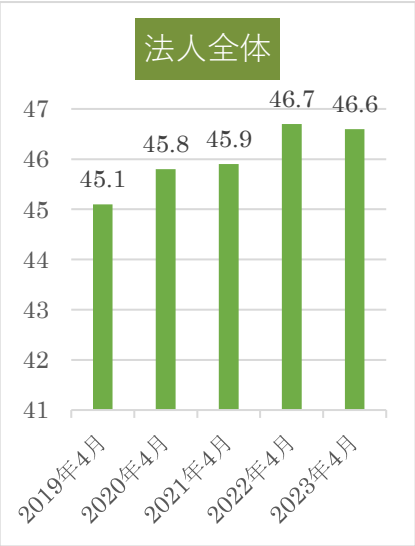

図４．職員の平均年齢の推移（単位：歳）

■年代別の職員数（勤務形態別、役員除く）　　単位（人）

	本務職員	常勤職員	非常勤職員	総計
10 代			1	1
20 代	35	1	22	58
30 代	33	2	16	51
40 代	68	1	36	105
50 代	32	4	54	90
60 代	6		43	49
70 代	1		20	21
総数	175	8	192	375

※職員数には役員を除き、技能実習生２名（本務）、特定技能２名（本務）、介護３名（本務）、留学生２名（非常勤）、ル・プラス利用者３８名（非常勤）を含む。

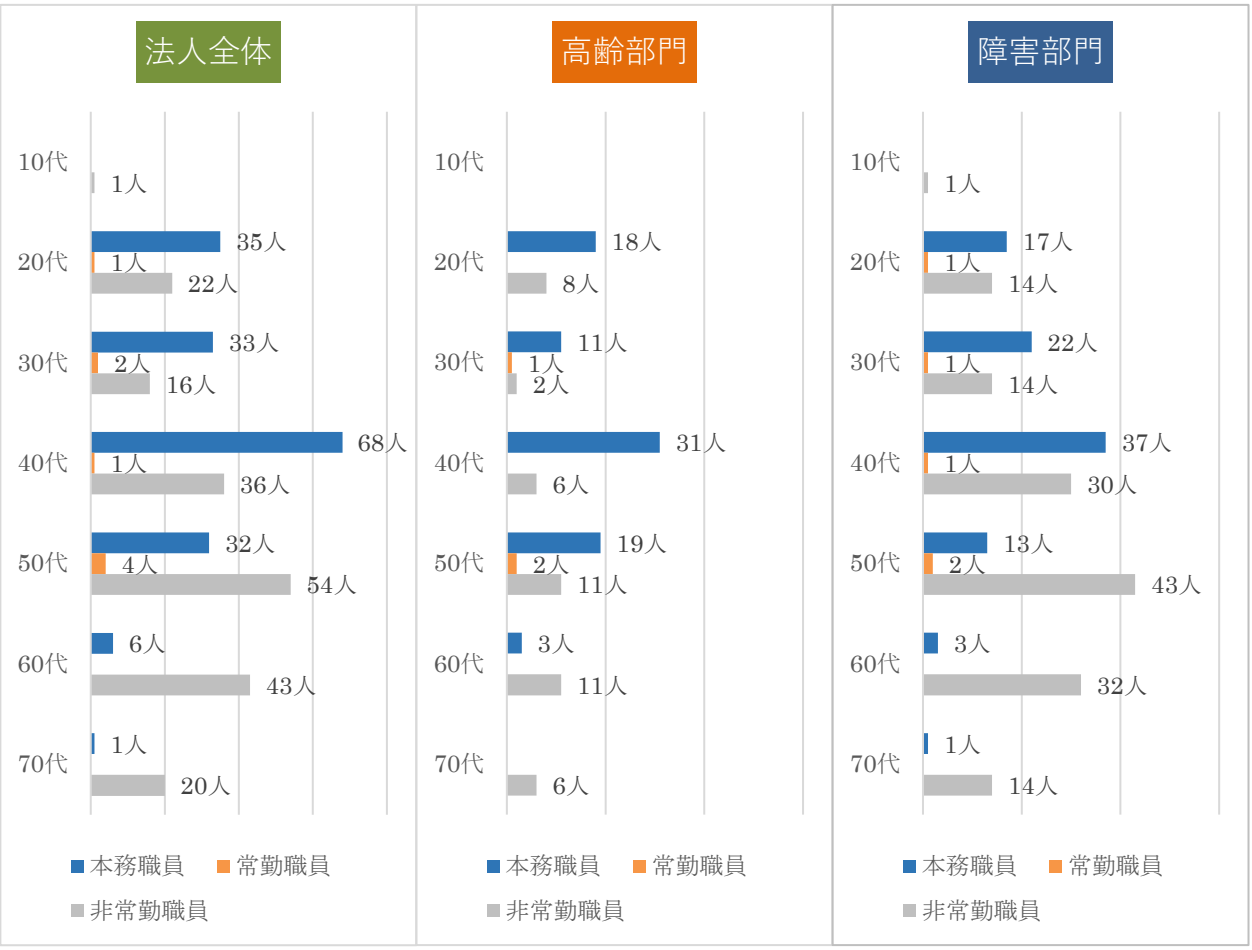

図５．年代別・勤務形態別の職員数

■平均勤務年数（２０２３年４月現在）

法人全体	本務職員	常勤職員	非常勤職員	職員全体
平均勤続年数	8 年 11 ヶ月	10 年 11 ヶ月	5 年 4 ヶ月	7 年 2 ヶ月
男性	11 年 9 ヶ月	11 年 9 ヶ月	5 年 7 ヶ月	8 年 10 ヶ月
女性	6 年 9 ヶ月	10 年 1 ヶ月	5 年 2 ヶ月	6 年 0 ヶ月

※最長勤続者の勤続年数は３１年５ヶ月

高齢	本務職員	常勤職員	非常勤職員	職員全体
平均勤続年数	7 年 4 ヶ月	13 年 4 ヶ月	4 年 8 ヶ月	6 年 7 ヶ月
男性	9 年 6 ヶ月	18 年 0 ヶ月	5 年 6 ヶ月	8 年 4 ヶ月
女性	6 年 2 ヶ月	11 年 0 ヶ月	4 年 4 ヶ月	5 年 8 ヶ月

※最長勤続者の勤続年数は３１年０ヶ月

障害	本務職員	常勤職員	非常勤職員	職員全体
平均勤続年数	10 年 4 ヶ月	9 年 6 ヶ月	5 年 7 ヶ月	7 年 5 ヶ月
男性	13 年 0 ヶ月	9 年 9 ヶ月	5 年 8 ヶ月	9 年 0 ヶ月
女性	7 年 5 ヶ月	9 年 3 ヶ月	5 年 6 ヶ月	6 年 2 ヶ月

※最長勤続者の勤続年数は３１年５ヶ月

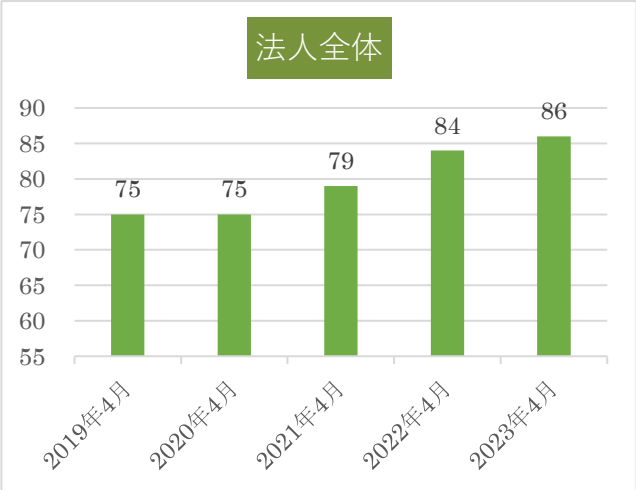

図６．職員の平均勤続年数の推移（単位：ヶ月）

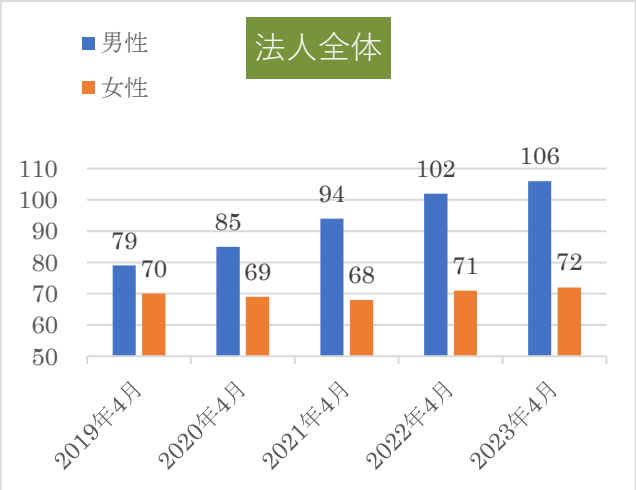

図７．男女別の平均勤続年数の推移（単位：ヶ月）

■勤続年数別の職員数

単位（人）

勤続年数	1 年未満	1～5 年	6～10 年	11～15 年	16～20 年	21 年以上
本務職員	15	71	23	24	29	13
本務以外の職員	38	74	65	18	5	0
総数	53	145	88	42	34	13

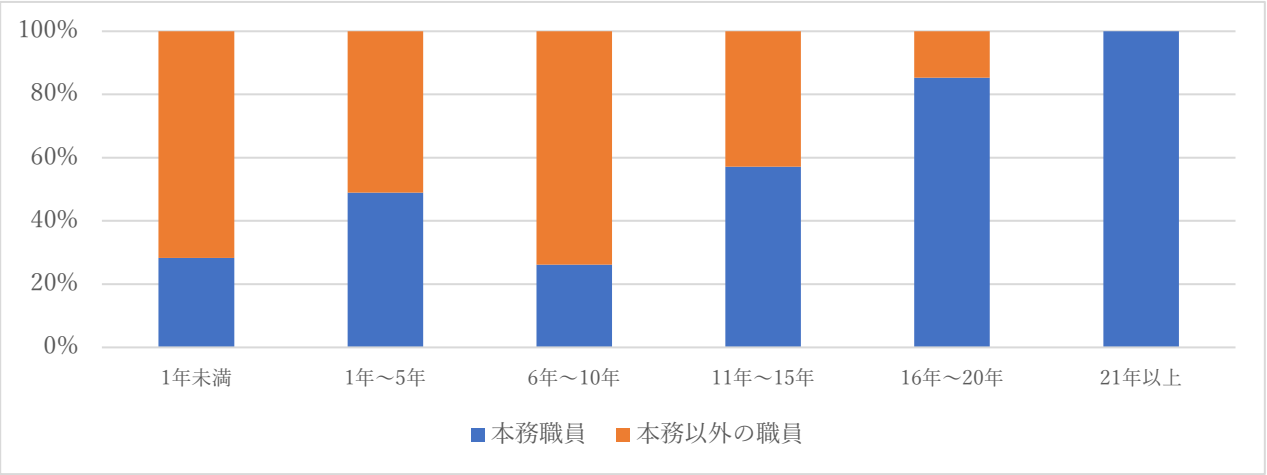

図８．勤続年数別の職員数における本務職員の割合

■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, 408, 636
4 年～5 年	4, 865, 262
6 年～10 年	4, 695, 144
11 年～15 年	4, 834, 378
16 年～20 年	5, 307, 294
21 年以上	6, 160, 782
対象総数（146 人）	4, 917, 819

なお全勤労者平均賃金は 3, 228, 570 円（対象総数 304 人）

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年度より、資格取得を目指す者に対して助成制度を創設し、助成希望者を募りました。２０２１年度より助成を行っています。

■２０２３年４月現在の資格取得者数

資格内容	法人全体	高齢	障害
ヘルパー1 級及び実務者研修	7	3	4
介護支援専門員	18	16	2
介護福祉士	61	35	26
看護師・准看護師	8	6	2
管理栄養士・栄養士	4	1	3
社会福祉士	8	1	7
社会福祉主事	23	3	20
精神保健福祉士	2	0	2
中学教諭、その他	6	2	4
保育士・幼稚園教諭	10	2	8
理学療法士	2	2	0
総計	149	71	78

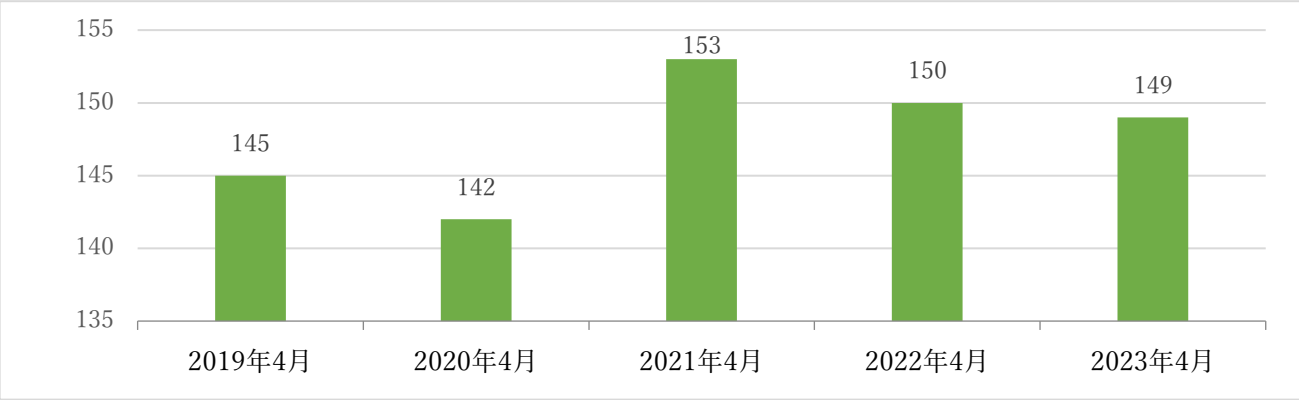

図９．資格取得者数の推移（単位：人）

③ 母子・父子世帯など単身で子を扶養している職員、また扶養家族に障害者がいる職員には、一般の職員に比べ扶養手当の単価を引き上げるなどの優遇措置を講じており、本年４月現在で１４人が支給対象です。（本務職員・常勤職員の７．６％）

障害者雇用数は５０人で、２０２２年度の障害者雇用率は２０．４％（法定雇用率２．３％）となっています。この高い障害者雇用率は、豊中市で運営している障害者就労継続支援Ａ型事業所ル・プラスの障害者雇用などによるものです。

Ⅳ．事業運営の効率化・健全経営

① 本部事務局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 加島４丁目における敷地面積４１８．０５㎡の所有地について、倉庫建設の可能性について関係企業と検討を進めてきました。

③ 公営住宅の活用によるグループホームにおいて、立て替え、移転の問題を踏まえ、新たな戸建て型グループホームの整備に向けて準備を進めてきました。１月には国庫補助金の申請を行い、３月には大阪市より国協議への推薦をもらうことができました。

④ 新型コロナウイルスへの対応では一年を通して、職員、利用者共々検温・手指消毒、食堂利用時の人数制限を行いました。また、マスク等の消耗品についても本部事務局で在庫管理を徹底し、在庫切れ防止に努めました。障害部門通所サービスにおいては、送迎等を合同で実施していることから、定期的に対策会議を開催して対応の検討を重ねました。

Ⅴ．労務管理

① 一昨年度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、管理の徹底を図りました。法令で定められている超過勤務月４５時間年３６０時間以内、有給休暇では年次５日以上の取得をクリアできました。

　同時に夜勤・宿直回数についても毎月集計を行い、経営会議で確認していますが、人手不足から加寿苑（特養）、地域生活支援部では一部の職員に夜勤・宿直が集中する結果となっています。

② 効率的な組織運営及び処遇改善の一環として、２０２２年４月より年間休日を９８日から１１５日に全施設変更することができました。

③ 介護職員処遇改善交付金及び福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金から２０２２年１０月に介護職員等ベースアップ等支援加算及び福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算に変更されたことに伴い、改めて処遇支援手当として職員に支給をしました。

④ 職務基準書及び目標管理シートに連動した人事評価を実施しました。本人の自己評価、一次評価、二次評価のプロセスを得て、再び本人へフィードバックする仕組みです。この評価については昇格・昇給にあたっても、一つの評価要素として反映させることができました。

Ⅵ．事業収支

① サービス活動収益

　法人全体は、２，１８２，８５２千円となり、前年度に比べて５．５０％増収となりました。障害部門では、障害福祉サービスにて利用者の退所に対して補充に後れを取り、前年度に比べて▲０．７１％の減収となりましたが、就労支援事業収益の前年度との差額１７，０９３千円、前年度に比べて８．０８％の増収によって安定した収益性を維持できました。高齢部門では、前年度に新型コロナ感染症による利用控えがありながらも、本年度はデイサービスセンター等の介護保険事業施設でも新規利用者の確保により、介護保険事業収益は６７２，７６５千円、前年度との差額８０，９４５千円、前年度に比べて１３．６８％の増収となりました。

② サービス活動費用

前年度に比べて４．６２％の増額、１，９９７，００７千円となりました。

人件費については、前年度との差額５７，２３３千円の増額となりましたが、人件費比率は、５９．６０％で、前年度に比べて▲０．５１％の減少となりました。

③ サービス活動増減差額

１８５，８４５千円となり、前年度との差額２５，６３０千円の増額となりました。サービス活動収益に対して増減差額の割合は８．５１％となりました。

④ 当期活動増減差額

２０４，９４５千円となり、前年度との差額１４，８４５千円の増額となりました。

Ⅶ. 人材の育成・確保、職員研修

① 採用戦略では、２０２３年度の新卒者について、障害部門２名、高齢部門１名の採用を実現することができました。

取り組みとしては就職フェアへの参加や施設見学会の開催、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。２０２２年度も新型コロナの影響を考慮し、オンライン、またはハイブリットでの対応を心がけて取り組みを進めました。

② 中途採用については、トータルでは年間を通して本務職員１６人、常勤・非常勤職員５７人の入職者がありました。年度内の退職者は本務職員２０人、常勤・非常勤職員４１人となりました。中途採用者のうち７名はミャンマー、ベトナム、インドネシアの外国籍職員で介護、技能実習生、特定技能、留学生の在留資格で働いています。うち希望をするものについては職場近隣に職員寮を法人が提供しました。また、法人独自で日本語習得講座を実施しており、目標としている日本語検定や介護福祉士に合格する者もいました。

③ 法人内部研修については各施設の職員代表で構成する研修委員会で内容を検討し、開催してきました。

4/6、4/7	新任職員研修
6/17	課題別研修①
6/23、7/28、8/25	課題別研修②
7/28、8/4	若手職員研修
9/30	課題別研修③
10/17、10/25	中堅職員研修
10/18	虐待防止研修
12/13	主任・副主任研修
1/20	管理職研修
2/7	人権研修

④ 法人虐待防止委員会による研修を高齢部門・障害部門でそれぞれ開催しました。

3/13	障害部門	「障害者虐待防止について」
1/30	高齢部門	「高齢者虐待防止について」施設ごとに分けて開催
2/17	高齢部門	「高齢者虐待防止について」施設ごとに分けて開催

Ⅷ．社会・地域貢献

① 住民送迎事業

登録利用者数　　３９１人

延べ利用者数　　２，４０１人

１日平均利用　　９．８８人

② リュミエール加島

無料浴場開放日　　０日　（第１、第２、第４週の日曜日）

百歳体操提供日　　０日　（毎週金曜午後）

なにわ元気塾（区社協）　　１２日　（第１金曜日）

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　　０日

介護認知症予防教室　　０日　※新型コロナウイルス感染症のため実施できず

介護予防教室　　０日　※新型コロナウイルス感染症のため実施できず

家族介護支援事業　　※区内４包括と協働で資料を２，０００部作成、
各々資料５００部の配布に取り組んでいる

④ ２０２２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、加島希望の家は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）　：　５，４７５ｋｇ

泉州アグリ　（４月～３月）　：　７，７２２ｋｇ

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　　5/28、9/17、12/3、3/22

② 評議員会　　6/18、12/3、3/22

③ 常務会　　5/25、9/13、11/29、3/14

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

⑤ 委員会活動　　法人虐待防止委員会、研修委員会、採用戦略委員会、機関誌検討委員会

⑥ 『クローズアップｕｉ（ゆうあい）』　第１４号～第１６号（４月、７月、２月）
発行部数:２，０００部

⑦ ホームページ不定期で更新。

リュミエール加島（介護付有料老人ホーム）

Ⅰ．はじめに

２０２２年度は「心地よい住まい」を提供し、安心・安全な日常生活を送っていただけるよう、また、リュミエール加島での暮らしに「いきがい」「やすらぎ」「「よろこび」を感じていただくための基本方針を立て取り組んできました。

Ⅱ．利用状況

（１）入居状況表

上半期	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
入居者数	50.90 人	51.00 人	50.00 人	50.97 人	51.77 人	51.00 人
居室稼働率	99.80%	100.00%	98.03%	101.25%	102.04%	102.04%
下半期	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
入居者数	50.71 人	49.00 人	47.65 人	46.10 人	46.14 人	46.68 人
居室稼働率	101.45%	97.96%	95.33%	92.10%	91.25%	93.22%

２０２２年度は入居９人、退去６人となりました。上半期はスムーズな入れ替わりが出来ましたが、下半期は、空室待ちの入居希望者が他施設に入居した等で、空室の解消には至りませんでした。

（２）介護度別（２０２３年３月末）

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
４人	５人	５人	１０人	５人	１人	１２人	６人	２．１８

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 活動内容は、ケア方針である「行動制限をしない」「利用者本位であること」「自己選択できること」の３点を踏まえ、リスク軽減を図り、事故分析から個々の予防対策を職員一人一人が図れるよう話し合いました。また苦情要望相談があったケースでは、ご家族が望んでいる事と施設で出来ている事との差が生じていた為、ご家族と意見交換を行いました。さらに、他施設で配線の断裂による火災が発生したケースがあり、各居室の見回りを行い安全確認しました。

② 自然災害対策は、委員会とは別に２回訓練を実施しました。施設のＢＣＰの確認、アルファ米の調理屋外への避難訓練、ポータブル電源や災害用トイレの活用訓練を行いました。

（２）感染症委員会（年６回実施）

① 感染症及び食中毒予防対策として、新型コロナウイルス・インフルエンザ・ノロウィルス感染症への注意喚起を行い、感染防止に努めました。

② 感染症訓練も別に２回実施しました。感染時の配膳・下膳とガウンテクニックの再確認、清拭対応の練習を行いました。

（３）身体拘束禁止委員会（年４回実施）

虐待及び身体拘束防止については、センサーベッドや赤外線センサーが必要な方に、適切に使われているかどうか委員会開催ごとに検証しました。又、スピーチロックになる声掛けにならないよう、ポスターを掲示し意識啓発に努めました。

（４）ケア検討会議の新設（年４回実施）

① 昨年度までの認知症委員会の内容を引継ぎ、認知症の入居者の方に対する関わり方の検証、ＡＤＬ低下の方への適切なケア内容の精査や話し合いを行いました。

② 月間スローガンポスターをスタッフルームに貼り、ケアの意識付けを図りました。

・６月～９月：『寄り添う気持ちを大事にしよう』)

・１０月～１月：『「ありがとう」言っても聞いても嬉しいね　誰もが使える魔法の言葉』

Ⅳ．地域連携

① なにわ元気塾

地域の高齢者を対象とした、淀川区社会福祉協議会主催の「なにわ元気塾」（毎年第一金曜日）の開催場所として、トレフル多目的室の場所を提供しました。

② 運営懇談会

年２回（１０月、３月）運営懇談会を実施しました。上半期は状況報告や２０２３年度の料金体系の見直し案・外国籍職員の採用や予防接種などの連絡、下半期はコロナ禍前と同様に、ご家族、地域オブザーバーに出席いただき、料金体系変更、職員の人事異動をお知らせしました。

③ イベント

１２月には、年末恒例の浜町会主催のもちつき会をリュミエール加島駐車場にて開催しました。昨年同様の館内からの見学のみになりましたが、年末年始の雰囲気を感じ取られた入居者様もいらっしゃいました。

④ 高齢部会

西部地域包括支援センターなど、当法人高齢事業所が毎月第三金曜日に集まり、事業所間の連携強化にだけでなく、地域情勢のニーズ等情報収集と共有に努めました。

Ⅴ．職員体制

２０２２年度末　職員体制は、施設長１人、管理者１人、事務員（本務１人、非常勤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、介護士（本務１２人、非常勤２人)、理学療法士１人、短時間清掃員１人、送迎・清掃員１人、外国籍留学生１人の計２７人でした。

Ⅵ．広報活動

① リュミエール加島の広報活動としてＳＮＳによるブログを毎月更新し、年間行事・季節ごとの催しなどの情報を発信し続けました。ＳＮＳを活用していない方々にも情報発信できるように、ブログのデータをもとに新聞を発行し、入居者様・ご家族様や資料請求・見学者の方々に手紙の一つとして活用しました。

② インターネットサイト（ライフル介護、みんなの介護、関西介護施設サーチ）での入居者募集広告を継続しています。紹介業者と複数契約し入居者獲得に繋げました。

Ⅶ. 数値目標

項目	目標	目標入居率	実績	実績入居率
入居率（53 人）	５１人	９６．２３％	４９．３４人	９３．１０％
稼働率（49 室）	４８室	９７．９６％	４７．９８室	９７．９１％

Ⅷ. 総括

２０２１年度と比較して２０２２年度は介護保険料が増収となりました。要因としては退去のタイミングで待機者が存在し、スムーズな新規入居の獲得ができたこと、入居者の状態に応じたサービスを提供するために区分変更を行った結果、介護度が上昇したことが考えられます。

２０２２年度は、介護報酬改定による新加算取得の為の体制作りを行いました。ＡＤＬ維持加算は統計データが必要な為、この一年は準備期間となりましたが、２０２３年４月からの加算算定に繋げることが出来ました。又、報酬改定の中身には、感染症や災害時における事業継続計画策定とその訓練の実施があり、感染症訓練・災害時訓練を取り入れました。

介護人材の育成の一つとしては、外国籍職員２人の正規職員と、１人の非常勤職員を採用し今後の育成方法の検討と試行を開始しています。

ＩＣＴ化に繋げる取り組みとして、記録や連絡手段の補助としてタブレット（iPad）を活用し、医療機関やご家族様との情報交換を開始しています。

２０２２年度も新型コロナウイルス感染症の影響が残る生活スタイルになりましたが、大阪府の推奨基準に合わせ、面会の中止や制限付きでの再開を経ながら、家族様と直接的な繋がりを出来る限り維持しました。

２０２３年度への課題として、目標入居率の維持が下回った際の施策や広報活動の内容充実、中堅職員の人材育成、ＢＣＰの実装を掲げ、安定経営に向けて進んでまいります。又、コロナ禍解消の状勢を考え、地域に開かれた施設・人が集まる場所として再構築していきます。

リュミエールミント（地域密着型通所介護・介護予防型通所サービス）

Ⅰ．はじめに

２０２２年度も在宅で転倒せず安心して暮らしていけるために、体力作り（免疫力アップ）は勿論、自立支援・介護予防・レスパイトケアも図れる事業を目指し、取り組んできました。

① マシントレーニング：筋力トレーニング・有酸素トレーニング・リラクゼーション

② 機能訓練士（理学療法士）による訓練

③ 入浴：個浴での入浴ケア（１単位４人程度）

Ⅱ．利用状況

（１）２０２２年度利用状況表

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
登録者数	83 人	85 人	87 人	86 人	88 人	90 人
延べ利用者数	377 人	406 人	433 人	356 人	424 人	411 人
利用稼働率	49.87%	51.26%	54.67%	47.09%	51.21%	51.89%
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
登録者数	86 人	87 人	88 人	87 人	90 人	91 人
延べ利用者数	393 人	436 人	400 人	379 人	401 人	496 人
利用稼働率	51.98%	55.05%	55.56%	52.64%	55.69%	59.90%

（２）介護度別（３月末現在）

非該当	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
1 人	20 人	14 人	24 人	18 人	8 人	6 人	0 人	1.27

Ⅲ．サービス内容

各種マシン（筋力アップトレーニング、有酸素運動、リラクゼーション）を用いて筋力の維持、介護予防を目的にサービスを提供しました。

また、利用者増に伴い、ほとんどの利用者が集団的機能訓練メニューに変更しました。

入浴サービスのニーズに応えるため、１単位４人を上限として実施しました。

Ⅳ．人員体制

管理者兼生活相談員１人・看護師１人・機能訓練指導員１人・介護職員６人（うち非常勤３人 ＝ 常勤換算１．３人）配置の計７人にて、運営しています。

研修については、法人研修とリュミエール加島での内部研修に参加しています。

Ⅴ．数値目標

ＡＭ【9:15～12:30】1 単位目		ＰＭ【13:15～16:30】2 単位目	
定員	18 人	定員	18 人
目標利用人数	10.00 人（55.56%）	目標利用人数	10.00 人（55.56%）
実績	8.98 人（49.89%）	実績	10.13 人（56.22%）

Ⅵ．総括

２０２２年度も、新型コロナウイルス感染症の影響から、大阪市感染防止の取り組みに基づいて、人との距離を保つことや、車内や事業所の換気、消毒については、送迎車やマシン・机・椅子・手すり・トイレ・脱衣所など、手が触れる箇所は全て行ってきました。

また、送迎乗車時の検温と、事業所に入る際の消毒・マスク着用での運動も継続しています。

感染リスクによる利用控えは、５類引き下げの動きが見られていることもあり、解消されつつありますが、直接生活に支障が出ないサービスでもあり、私用や通院などの理由で休まれる利用者は一定数見られます。

利用者は淀川区、西淀川区の広範囲から利用されており、他社もそのようにしないと生き残れないといわれています。当事業所でも、送迎車輛や運転手を担保しながら、サービス提供時間に間に合うように努めています。

１２月にアンケート調査を行い、結果に基づきながら、リラクゼーション系の機械の増加や、運動メニューの見直し（追加）に着手しています。

ヘルパーステーショントレフル

Ⅰ．はじめに

２０２２年４月より、職員の確保に努めながら、障害者のニーズに応える運営を図りました。

更に当法人の COCOLO 相談支援センターや他事業所との関係強化にも努め、目標達成と常勤職員の時間外勤務の縮小に取り組んできました。

Ⅱ．利用状況

２０２２年度の各月実利用人数合計は５９７人（居宅介護等４３１人・移動支援１６６人）であり、２０２１年度と比べると居宅介護は１８人増、移動支援については３２人増でした。

提供時間合計は４８６９．５０時間（居宅介護等３５６３．５０時間・移動支援１３０６．００時間）で、前年比５３１．５０時間増でした。内訳として居宅介護等では前年比２８１．００時間増加し、移動支援も新型コロナウイルスの影響緩和もあり、２５０．５時間増加となりました。

Ⅱ．職員体制

職員体制は、常勤職員２人、登録ヘルパー６人、ガイドヘルパー登録８人で、毎月の稼働平均は常勤職員２人、登録ヘルパー４人、ガイドヘルパー４人です。

登録ヘルパーの慢性的な人手不足が課題です。

Ⅲ．新型コロナウイルス感染症対策

２０２２年度を通じて感染防止対策を図りました。リュミエール加島に出入りもする常勤職員・登録ヘルパーは月２回のＰＣＲ検査や抗原検査キットを活用しています。体調不良の利用者宅訪問には、他の事業所と連携し、感染確認や利用再開日時等を調整しました。居宅介護等は特に影響は少なく、移動支援に関しては、新型コロナウイルスの影響緩和もあり感染に留意して活動しています。

Ⅳ．数値目標

	項目	目標値（月平均）	実績（月平均）	目標値（月時間）	実績（月時間）
障害	居宅介護等人数	38.0 人	35.92 人	281 時間	296.96 時間
	移動支援人数	12.5 人	13.83 人	100 時間	108.83 時間

リベルテ加島（介護付有料老人ホーム）

Ⅰ．はじめに

２０２１年６月に、サービス付き高齢者向け住宅から介護付有料老人ホームに転換し、入居者数は増加しています。しかし、コロナ禍の影響や退去もあり、２０２２年度は居室稼働率、入居稼働率ともに目標を達成することができませんでした。

Ⅱ．利用状況

（１）入居状況表

上半期	４月	５月	６月	７月	８月	９月
入居者数	22.00 人	21.81 人	21.00 人	22.48 人	22.32 人	25.27 人
居室稼働率	70.83%	70.83%	70.83%	74.60%	75.40%	81.94%
下半期	１０月	１１月	１２月	１月	２月	３月
入居者数	26.65 人	28.23 人	27.97 人	27.45	27.39 人	27.23 人
居室稼働率	84.41%	91.67%	91.67%	91.67%	87.50%	88.04%

２０２２年３月末「居室２４室（２１室）入居者３４人（２８人）となっています。

（２）介護度別（２０２３年３月末）

自立	支援１	支援２	介護１	介護２	介護３	介護４	介護５	平均介護度
５人	３人	１人	４人	４人	５人	５人	１人	１．８０

Ⅲ．委員会活動

（１）リスクマネジメント委員会

① 事故防止対策としてヒヤリ・ハット報告の強化を図り、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よう体制づくりを行いました。苦情要望相談は解決に向けた話し合いを行いました。

② 自然災害対策は避難場所（加島小学校）まで入居者と移動し、移動時間を計りました。

（２）感染症委員会

① 感染症及び食中毒予防対策として、インフルエンザ・ノロウィルス感染症への注意喚起を行い、感染防止に努めました。

② ２０２２年７月に新型コロナウィルス感染症が拡大したことを踏まえ、大阪市保健所の疫学調査を受け、その後の感染拡大防止対策を行いました。又、ゾーニングやマスク・手袋などの防護具の正しい使い方の再確認として内部研修を取り入れ感染防止対策に努めました。

（３）身体拘束禁止委員会

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。

Ⅳ．職員体制

２０２２年度末の職員体制は、管理者１、事務員１、生活相談員１、介護支援専門員１、看護師１、介護士７（常勤７）、厨房９（常勤換算４．４）、の２１人でした。

Ⅴ．広報活動

インターネットサイト（ライフル介護、みんなの介護）での入居者募集広告や紹介業者と複数契約し入居者獲得に至りました。

Ⅵ．その他の活動

① 運営懇談会

新型コロナウィルス感染拡大防止を踏まえ、９月、３月に書面にて運営懇談会資料を配付し、施設の運営状況を報告しました。

② 高齢部会

西部地域包括支援センターなど、当法人高齢事業所が集まり高齢部会を毎月開催し地域の情勢や、事業者間の連携強化に努めました。

Ⅶ．数値目標

項目	目標	目標入居率	実績	実績（入居率）
入居率（34 人）	３０人	８８．２３％	２４．９７人	７３．４５％
稼働率（24 室）	２３室	９５．８３％	１９．５８室	８１．６０％

Ⅷ．総括

２０２２年度は７人の新規入居者がありました。入居者の安心・安楽な生活を確保するために、夜勤２人、厨房２人体制の確保及び業務変更を行いました。

２０２２年７月に入居者７人・職員４人が新型コロナウィルス感染症に罹患しましたが、大阪市保健所の疫学調査・指導を受け１カ月で終息し、以降感染拡大には至りませんでした。面会においても感染防止対策を行いながら条件付きで実施しました。

入居者の増加に伴い、転倒や離設などの事故が増えています。介護・看護・事務職員が個別ケアやリスクマネジメントに対して認識に違いがないように職員育成を行っています。

２０２３年度は新型コロナウィルス感染症の５類移行に伴い、入居者の地域交流において、状況を見ながら実施し、入居者の生活の質の向上に努めます。又、２０２４年度介護保険制度改正に向けた加算取得準備・体制作りを行っていきます。

特別養護老人ホーム　加寿苑

Ⅰ．はじめに

特別養護老人ホーム加寿苑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．加寿苑全事業所の業務内容・執行体制等の再整理を行います。

①事務所体制の役割分担の明確化、現在の業務内容の精査

②各事業所の業務内容の見直し、事業所間連携の再構築

③上記の課題を検討・議論する作業部会の設置

２．地域に密着した施設となるよう、在宅部門とも連携を図りながら、地域住民からの信頼を高める活動を追求します。

３．利用者の尊厳を支え、生きがいを持った生活ができる支援を目指します。

４．安定した介護サービスを確保するために、介護人材の育成及び職場環境の改善を進め、介護職員の定着を図るとともに、経営の安定化を目指します。

５．介護報酬の改定に関連し、現在の加算取得状況の把握を行い、加算の取得を追求します。

Ⅱ．新型コロナウイルス感染症関連

８月に入所者３人が、新型コロナウイルスに感染しました。ゾーニングの徹底やＰＰＥ対応（防護服等）の実施により、クラスター化することなく感染拡大を防ぐことができました。

１２月～１月にかけて職員１２人が感染しましたが、抗原検査キットの活用等で施設への持ち込みを封じることに成功しました。

月２回のＰＣＲ検査、週２回の抗原検査を継続し、職員経由でのコロナ感染防止に取り組みました。

Ⅲ．計画・目標へ

１．ケアプランに基づく介護実践の取り組みについては、他職種参加によるケアカンファレンスを定期的に開催し、多角的な介護が行われる視点で実施しました。また、介護支援専門員を２人に増員し、各フロアに１人ずつ配置しました。

２．本務職員の入浴業務の本格実施ですが、コロナ対応に関わる業務変更および介護職員の不足が続いたため、徐々に進めていますが十分に行うことは出来ませんでした。

３．安全対策については、リスクマネジメント委員会を定期開催し、フロア職員へのフィードバックを積極的に行いました。

４．虐待防止委員会・身体拘束廃止委員会についても定期開催し、日常業務の中に虐待や拘束につながる行為が無いか、絶えず点検しました。

５．家族等との面会について、面会室を設けたうえで時間指定した予約制により実施しました。
また、Zoom を使ったリモートによる面会も行いました。

６．入所業務の迅速化に向けて、入所選考委員会後の入所決定会議を定期開催し、施設入所およびショート利用の課題整理を他職種で行いました。

７．季節の行事や日常のレクリエーション等は、コロナの影響もあり最低限度の取り組みとなりました。夏祭りや年忘れ会は、通常とは異なる雰囲気を楽しむ目的で食事を充実させる形式としました。

Ⅳ．職員体制・人材育成

１．技能実習生や特定技能者の日本語学習を各自、終日月１回の頻度で開催しました。日常会話中心の語学学習のみならず、より上位の日本語検定試験合格も視野に入れて取り組んでいます。

２．特定技能者４人を新たに雇用しましたが、内３人が退職することとなりました。留学生や技能実習生と異なり介護業務経験者でもあり、前施設との介護方法の違いによる混乱や、指示が上手く伝わらないといった課題を残しました。

３．介護職員の確保については、ハローワークを中心にインターネット求人や紙媒体、紹介業者等の活用を試みましたが満足な結果には至りませんでした。

４．外部研修については、コロナの影響もあり Zoom での開催が多く、勤務シフトを調整しながら交替で参加しました。内部研修は、密にならないよう少人数での学習に加え、資料を元にした自主学習・報告書作成に取り組みました。

Ⅴ．数値目標

	目標	実績
稼働率（入所＋短期入所）	７９．７％	７２．９％

【入所】

	４月	５月	６月	７月	８月	９月
入所者数	62 人	62 人	69 人	64 人	67 人	73 人
延べ人数	1,804 人	1,893 人	1,808 人	1,899 人	2,015 人	1,973 人
１日平均	60.1 人	61.1 人	60.3 人	61.3 人	65.0 人	65.8 人
稼働率	67.6%	68.6%	67.7%	68.8%	73.0%	73.9%
	１０月	１１月	１２月	１月	２月	３月
入所者数	73 人	73 人	74 人	75 人	76 人	77 人
延べ人数	2,150 人	2,124 人	2,203 人	2,249 人	1,981 人	2,232 人
１日平均	69.4 人	70.8 人	71.1 人	72.6 人	70.8 人	72.0 人
稼働率	77.9%	79.6%	79.9%	81.5%	79.5%	80.9%

【短期入所】

	４月	５月	６月	７月	８月	９月
入所者数	11 人	14 人	13 人	12 人	15 人	17 人
延べ人数	141 人	172 人	196 人	202 人	281 人	247 人
１日平均	4.7 人	5.6 人	6.5 人	6.5 人	9.1 人	8.2 人
稼働率	42.7%	50.4%	59.4%	59.3%	82.4%	74.9%
	１０月	１１月	１２月	１月	２月	３月
入所者数	17 人	18 人	18 人	15 人	18 人	19 人
延べ人数	202 人	169 人	159 人	140 人	185 人	182 人
１日平均	6.5 人	5.6 人	5.1 人	4.5 人	6.6 人	5.9 人
稼働率	59.2%	51.2%	46.6%	41.1%	60.1%	53.4%

Ⅵ. 総括

２０２２年度基本方針に掲げた「業務内容・執行体制等の再整理」について、満足に取り組むことが出来ませんでした。外国籍職員の定着に向けた業務指導や関係づくり、全職員のレベルアップ、介護職員の人材確保等を実現するためにも組織の再整理・再構築が急務の課題です。

新型コロナウイルス感染症への対応に関しては、施設内での感染は一定程度の防止が出来ていると判断しています。引き続き、最新情報の収集や対応方法の学習等に取り組みます。

一方、家族面会の本格再開や外出機会の保障、外部ボランティアの来苑等、コロナ関連で止まったままの取り組みをどうするかが次年度の課題となっています。

デイサービスセンター　加寿苑

Ⅰ．はじめに

デイサービスセンター加寿苑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．利用者がそれぞれ住み慣れた環境で在宅生活を可能な限り継続していけるよう、必要な支援・サービスを提供します。

２．利用者、家族等のニーズを把握し、心身機能の維持・向上、社会的孤立感の解消に努めます。

３．家族の身体的、精神的負担の軽減を図ります。

４．地域福祉の拠点の一つとして、地域より選ばれ信頼される施設を目指します。

５．職員間のチームワークを大切にして、活気のある職場を目指します。

６．職員の専門性を高め、多様化するニーズに対応できるよう資質の向上に努めます。

Ⅱ．計画・目標へ

１．利用者、家族等のニーズと生活状況の把握に努め、居宅サービス計画等に沿った通所介護計画書等を作成し、より良い在宅生活が維持できるようサービスの提供を行いました。

２．利用者や家族等からの相談に対応できるよう、担当ケアマネジャーや関係機関との連絡調整を行い、デイサービス加寿苑からの提案もすることで、より密な連携に努めました。

３．利用者が楽しんで過ごせるように、新しいレクリェーションの作成にも努めました。

４．交通法規を遵守し、安全・安心な送迎やそのための声掛けを心掛けましたが、委託先の運転手による物損や人身の事故が発生してしまいました。事故により利用者がけがをすることはありませんでした。起こった事故に関しては振り返りを行い、今後に生かせるよう同法人内の他事業所とも情報の共有を行いました。

５．設備の老朽化に伴うトラブルもなく、利用者に負担をかけず、安全に過ごしてもらうことが出来ました。

６．今年度は職員不足により、アンケート調査を行うことが出来ませんでした。

Ⅲ．職員体制・人材育成

１．今年度４月に正規職員を１人雇用できましたが、常勤職員１人と看護師１人の職員補充はできませんでした。常勤職員１人が、１月より退職前の有休消化に入ったため、職員が足らず公休の消化が出来ない状況になりました。事故の起こらないぎりぎりのラインでしたが、派遣を利用することで大きな事故も無く、利用者へのサービス提供ができました。派遣の頻度も安全に運営できることを前提に、可能な限り減らすように努めました。

２．職員会議をできる月は行い、現状の把握や支援の見直し・改善を話し合いました。ヒヤリハットも毎回、出し合い職員全員で共有することで利用者の安全を確保することに努めました。

３．職員の退職等により人員の余裕がなく、日中の研修参加機会を作ることができませんでした。職員同士で対応方法などを話し合い、可能な範囲で認知症ケアの向上に努めました。

４．職員全員が業務に際して意識的に声を掛け合うなどのコミュニケーションを図り、チーム力の向上に努めました。

Ⅳ．数値目標

	目標	実績
平均利用者数	１６．８人	１５．６８人
平均稼働率	７３．１％	６８．１５％

	４月	５月	６月	７月	８月	９月	上半期 平　均
開所日数	26	26	26	26	27	26	26.17
登録者数	41	42	40	46	45	45	43.17
延利用者数	346	383	378	385	390	386	378.00
１日平均利用者数	13.31	14.73	14.54	14.81	14.44	14.85	14.45
稼働率	57.86	64.05	63.21	64.38	62.80	64.55	62.81
備考				コロナ 利用者２人 職員１人	コロナ 利用者８人 職員１人		
	１０月	１１月	１２月	１月	２月	３月	下半期 平　均
開所日数	26	26	24	24	24	27	25.17
登録者数	45	46	47	44	44	48	45.67
延利用者数	433	438	396	385	410	498	426.67
１日平均利用者数	16.65	16.85	16.5	16.04	17.08	18.44	16.93
稼働率	72.41	73.24	71.74	69.75	74.28	80.19	73.60

Ⅴ．総評

新型コロナウイルス感染症やクラスター発生の影響もあり、年度を通しての目標達成には至りませんでしたが、新規利用者の獲得と利用日を増やすことで、下半期は目標を達成することが出来ました。

職員が足りない状況の中、事故は発生していませんが、ヒヤリハットの件数が増え、危険な場面も見受けられます。少しでも利用者の危険な場面を少なくできるように、１１月から朝の送迎時間を３０分前倒しにして、朝の職員体制の確保を行いました。

今年度は設備トラブルで入浴ができない等の利用者に迷惑をかけることはありませんでした。

ケアプランセンター加寿苑

Ⅰ．はじめに

ケアプランセンター加寿苑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．利用者の要する能力に応じ、可能な限りその人らしい自立した日常生活が送れるように支援します。

２．利用者及びその家族の要望に沿った必要なサービスが提供されるように利用者の立場に立ったケアプランを作成します。

３．地域福祉の拠点として、できる限り地域のニーズに応え、地域から信頼されるケアプランセンターを目指します。

４．多様化・複雑化している様々な課題やニーズに対応するため、他の居宅介護支援事業所も含めた多くの関係機関との連携に努めます。

５．職員の更なる専門性の向上を目指し、研鑽に努めます。

Ⅱ．計画・目標へ

１．ケアプラン作成にあたって、アセスメントを基に利用者・家族の意向を尊重した計画を作成し、利用者の生活の質の向上に努めました。

２．医療機関での退院前カンファレンスに出席するサービス事業所を訪問し、利用者や事業所の実情把握や、他の居宅介護支援事業所へ行き連携を図るなど、他機関との顔の見える関係づくりに努めました。

３．公正中立を意識して利用者や家族への対応に努めました。

４．定期的に利用者訪問などをすることで、それぞれの状況把握に努めました。必要に応じてプランの変更やサービス事業所と連携し状況に合わせた対応をしました。

５．定期的な訪問等以外でも、利用者や家族からの相談に対し、家族の休みに合わせた日程や時間での訪問など可能な限り対応しました。

Ⅲ．職員体制・人材育成

１．４月より３人の職員体制になりましたが、３月に１人の異動希望があったことで、年間を通じての安定した職員体制を確保することはできませんでした。職員体制が落ち着かないことで特定事業所加算の取得めども立ちませんでした。

２．７月より毎月定例会議を開催し、利用者への対応や各自の業務状況等の情報共有を図りました。

３．業務見直しを行い、効率化に努めたものの、大幅な効果がみられるまでには至りませんでした。

４．外部研修には１３件参加しました。法人研修には業務調整をおこない参加すべき４件すべてに参加できました。参加後には研修内容を話し合い、情報共有と知識や技術の向上を図りました。

５．管理者を中心に日頃より報告・連絡・相談を意識することで職員間のコミュニケーションを図り、職場でのチームワークの向上・職員の知識や対応力の向上に努めました。

Ⅳ．数値目標

		目標	実績
月平均「登録者」数	介護支援専門員１人あたり	35 人	24.5 人
月平均「請求実績者」数		33.5 人	23.2 人

Ⅴ．総括

４月より職員が３人体制になりましたが、３月に異動希望があり職員体制は落ち着きませんでした。３月末時点で職員１人あたりの平均登録者２６人、平均請求実績者２４．７人となりました。

新しく入職したケアマネジャーが、事業所や地域になじむまで時間がかかり、ケース数が伸びなかった要素もありました。次年度は異動者のケースを引き継ぐため、平均登録者は３５人になる予定です。

利用者や家族等からのクレームや担当変更依頼もなく、各ケアマネジャーと良い関係性が作れています。管理者が主となり他の介護支援事業所との連携を図り、関係性の構築を進めることが出来ました。

ホームヘルプセンター　加寿苑

Ⅰ．はじめに

ホームヘルプセンター加寿苑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．利用者それぞれが住み慣れた地域で、安心して在宅での生活が継続できるように、生活の中での必要な支援を行います。

２．法人内の様々な事業所と連携することで、地域の高齢者や家族に対する切れ目のない支援を目指します。

３．更なるサービスの質の向上を目指します。

４．職員の更なる専門性の向上を目指し、研鑽に努めます。

Ⅱ．計画・目標へ

１．介護支援専門員の作成したケアプランに沿いながら、利用者それぞれの目的に応じた訪問介護計画を作成し、その訪問介護計画に基づいてサービスを提供しました。

２．サービスを提供するにあたって、手順書や指示書を作成し、訪問前に担当ヘルパーへの具体的なサービス内容の指示を行いました。初回訪問時には利用者への不安軽減とサービス現場での確認のため、担当ヘルパーにサービス提供責任者が同行して訪問しました。

３．担当ヘルパーからの報告書、介護支援専門員との連携で利用者の状況を把握し、必要に応じて担当ヘルパーに助言等を行うことで、サービスの質の維持・向上に努めました。

４．利用者と必要以上に密な関係にならないよう、定期的に担当者の変更を行い、必要な距離を保てるように努めました。

５．医療を含めた多職種との連携を円滑にできるよう、協力できる体制づくり・必要な情報の共有化に努めました

６．今後の運営方針に関して検討してきましたが、現状の様々な課題に対する解決策を模索している状況の為、今年度は今後の方向性を確定するまでには至りませんでした。

Ⅲ．職員体制・人材育成

１．特別養護老人ホーム加寿苑での新型コロナウイルス感染症の拡大が年度中に２度あり、ヘルパーが事務所に入れず、書類のみでの情報のやり取りになることがありましたが、風通しの良い関係づくりに努めてきたこともあり、問題なく情報の共有やコミュニケーションをとることが出来ました。

２．利用者と直接かかわるヘルパーからの情報を、速やかに関係機関に連絡を行い、情報共有を図りました。

３．新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあり、外部研修に参加する機会も減少していますが、月に１度のペースで外部研修などの情報を文章で回覧するとともに、口頭で補足することで研修会として職員の知識や技術の向上に努めました。

４．非常勤職員の文章開催以外での研修への参加は今年度も難しく、参加者はいませんでした。

Ⅳ．数値目標

		目標	実績
平均利用者数	介護	36.00 人	42.83 人
	支援	39.00 人	30.08 人
	合計	75.00 人	72.91 人

＊２０２２年度は要介護では目標を達成、要支援では未達成でした。

Ⅴ．総評

サービス利用者数と同様に提供時間でも介護対象者が４９６７．５時間と昨年度より多くなっていますが、支援対象者が１４３５．５５時間で昨年度より減っています。要支援で同居の家族がいる場合、ヘルパーの利用が難しいケースが多く、包括でのチェックも厳しくなっていることが要因の１つとして考えられます。

新型コロナウイルス感染症に家族等が感染した職員はいましたが、陽性利用者へのサービス提供での職員への感染はありませんでした。ヘルプ事業についてはコロナ陽性者への対応が必須なので、引き続き感染防止の学習・研鑽等に努めます。

淀川区西部地域包括支援センター

Ⅰ．はじめに

淀川区西部地域包括支援センター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．包括職員の経験の積み重ねとチーム力の強化、関係機関や地域との顔の見える関係の強化・拡大を目指します。

２．大阪市から委託を受けた地域包括ケアの中核的機関として公正で中立性の高い事業運営を行います。

３．地域の様々な高齢者の個人情報を扱うため、その情報が漏れることのないように情報管理を徹底するとともに、守秘義務を徹底します。

４．淀川区４包括の一角としてそれぞれの包括支援センターと協力・相談しながら地域包括ケアの推進に努めます。

５．職員の更なる専門性の向上を目指して研鑽に努めます。

Ⅱ．計画・目標への評価

１．総合相談業務

相談に対して迅速で丁寧な対応を心掛けることにより、地域住民や関係者から信頼して継続的に相談してもらえる拠点を目指しました。圏域内のスーパーでの相談会や包括前での講演会、薬局や区役所などへのリーフレットの配架など、地域住民などへの周知活動も並行して行いました。総合相談の延べ件数は４，８６３件で前年度の５，４４７件と比べ約９０％と減少していますが、大阪市の事業評価指標（圏域内高齢者人口５，９３９人の３％～１０％以上）は問題なく達成できています。

２．権利擁護業務

虐待に関する相談が延べ７３件（虐待認定されたケースが３件、うち分離保護が１件）と昨年と比べても大きくは減少していない状況でした。虐待認定まで至らないが、警察からの連絡や警察対応になり介護支援専門員より連絡が入るケースも減少していません。虐待に関しては区役所の保健福祉課高齢担当への相談や同行訪問、サービス調整会議への参加など連携して対応できています。

成年後見制度の利用に関する相談は延べ７９件と昨年よりは減少しています。ただ、認知症などで金銭管理が難しい高齢者が多く、成年後見人が付くまでの間、包括での金銭管理を行っているケースは減っていません。成年後見制度に繋げたいが本人拒否等があり繋げられないケースも前年度と同様に多くありました。

３．第１号介護予防支援事業

適切なアセスメントを実施し利用者の状況に応じた目標を設定することで、利用者が目標の達成に向けて取り組めるように支援しました。

４．包括的・継続的ケアマネジメント支援業務

今年度の介護支援専門員からの相談件数は７５２件で前年度８４７件と比べ８９％に減少していますが、割合としては、前年度とほぼ同じになっています。相談内容は、制度の確認から困難ケースの相談、虐待の通報など多岐にわたっています。個別の地域ケア会議は９件と昨年の２０件からは減少しています。区役所からの指摘もあり、地域ケア会議を精査した結果、地域ケア会議としての位置づけが必要ない会議に関してはカウントから除外しています。大阪市の事業評価指標（相談延べ件数が圏域事業者数の２倍以上など）は達成しています。

５．家族介護支援事業

昨年作成した淀川区内４包括のパンフレットの内容充実を図るため、淀川区４包括共同で作成しました。家族介護者にも地域包括支援センターを知ってもらうための資料の一つとして、区役所や薬局、居宅介護支援事業所などに配布させてもらいました。

新型コロナウイルス感染症の影響もあり、淀川区の包括や社協などの共催で認知症の映画会を今年度も企画しましたが開催には至りませんでした。また、室内でのイベントが難しい状況だったため、包括支援センター前の場所を活用し、テントを張って口腔衛生と栄養管理に関する講座や相談会を開催しました。地域住民などの参加者としては１０人程度でしたが、講座終了後に講座内容のレジメが欲しいとの声もあり、おおむね好評でした。反省点としては、電車が通るたびに大きな音がし、参加者には聞こえにくかったため、開催場所としては課題が残りました。

６．職員体制

毎日、朝・夕と時間を取りその日の職員の動きやそれぞれのケース内容を話し合い、情報共有しチームで考え動いていくように意識しました。できる限り一つのケースに複数人で対応するように努めましたが、ケース数が多く対応しきれないこともあり、複数対応が必要かどうかを検討し、必要に応じて複数人で動きました。それぞれのケースに関して相談員全員で情報共有し意見を出し合うことで、個人的にケースを抱え込むことのないようにしました。さらに、月に一度会議を開くことでケースの再確認と現状の把握、今後の支援方針の確認を行い、支援の方向性や課題の確認も行いました。

７．職員の人材育成

大阪市の必須研修や法人研修以外にも外部研修など、自分たちで必要と思われる研修があれば各自申し込み、会議で報告するなど、情報を共有することが出来ています。

８．数値目標

今年度末の介護予防ケアプラン作成数　包括プラン

介護予防プラン作成数	目標	実績
	８０件	５１件

８０件の目標に対し５１件と達成することが出来ませんでした。

Ⅲ．総評

２０２２年度は、職員の退職も無く、地域関係者や関係機関との連携が進めることが出来ています。

コロナ禍では高齢者が不要不急な外出を控えるなどにより、フレイル等が進行し要支援者が要介護状態に変更になるなど、介護予防ケアプラン件数が減少しました。一方で、新規ケースの受け入れに努めましたが、８０５０問題や虐待相談など増加傾向にある困難ケースに手を取られ、件数増加にまでつなげることはできませんでした。

加島希望の家

Ⅰ．はじめに

希望の家では生活介護事業を行なっています。

新型コロナウイルス感染症の感染が国内で初めて確認されてから３年目をむかえましたが収束の見通しが立たないまま、第７波・第８波に見舞われ、新型コロナウイルス感染症防止対策に追われる１年となりました。１月に利用者・職員・施設関係者に複数の罹患者が出ましたが、施設を閉所することなく事業を継続することができました。

またコロナ禍の中、感染状況を見ながら３年ぶりの食事を伴う外出活動を実施できたことは、利用者・家族にとっても満足していただける支援となりました。

２０２２年度の延べ利用者数は１２，０７０人、前年度は１１，９２７人で１４３人の微増に留まりました。新型コロナウイルス感染症拡大に伴う施設利用控えや利用者の体調不良による入院、療養者が重なったことが要因です。

Ⅱ．事業報告

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行ないました。

◇個別支援計画に基づいた支援

個別支援計画書を定期的に見直しながら、職員間で支援内容を確認し、対応の統一した支援を進めることができました。自閉症支援においても、個々の障害特性に合わせた環境作りを進めたことで、落ち着いて過ごせる時間が増えました。障害特性と環境・状況の影響を整理し、課題となっている要因を明らかにすることで、根拠に基づいた支援を行なうことができました。また重度障害者に対しては別途アセスメントを行ない、支援の充実を図りながら進めることができました。

◇充実した活動の提供

徐々にですが受注作業、アルミ缶作業も増え、安定して作業を提供することができました。また感染対策を十分に行いながら音楽活動、創作活動、園芸活動などの活動を提供することができました。不安の声もありましたが、参加人数や移動手段に配慮し外食活動も楽しんでいただけるようになりました。

また、利用者の高齢化により歩行や生活動作などに介助が必要な方が増えてきましたが、リハビリや体操など健康、体力維持につながる活動を取り入れ、利用者・家族のニーズに応えられるよう支援を検討していきます。

◇送迎サービスの提供

かしま障害者センターむつみと連携し、送迎サービスに取り組み、現在２６人が利用さています。新型コロナウイルス感染症の影響により在宅サービスに切り替えた方もいますが、延べ８，５０８人の利用があり昨年度実績＋２１６人となりました。

Ⅲ．職員体制・人材育成

◇外部研修ではＷｅｂ研修、ビデオ視聴を中心に職員を配置し専門知識の向上に努めました。強度行動障害に対しては資格取得者を増やし、重度障害者への支援の充実に努めました。

◇内部研修では障害特性の理解を中心に新人・若手職員のスキルアップをはかりました。また外部機関の実践報告会に職員１人を報告者として派遣しました。

◇施設内委員会（行事・広報・研修・戦略）を定期的に開催しました。

◇実習の受け入れでは、専門学校、大学から延べ１７人の実習生を受け入れました。今後も感染対策を取りながら、実習生の受け入れを進めていきます。

◇慢性的な人材不足の中、２人の職員を確保することができました。安定した事業運営には依然として人員不足のため引き続き人材確保に努めます。

Ⅳ．利用者拡大

◇４月に１人の利用登録がありましたが、それ以降は支援学校からの見学・体験に留まり、施設利用までに至りませんでした。引き続き、支援学校・相談支援事業所と連携をとり利用者募集を行なっていきます。

Ⅴ．家族連携

◇コロナ関連情報や福祉の動向など可能な限り情報発信に努めました。

◇必要に応じて利用者・家族にグループホームや入所施設・居宅支援などの情報提供に努めました。

Ⅵ．行事関係

◇コロナ禍の為、「ふれあい農園」は中止、「日帰り旅行」は感染対策を施したうえで、小グループに分かれての外食活動として実施しました。

Ⅶ．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	45 人	44.87 人
常勤職員 1 人あたり 1 日平均利用者数	2.7 人	2.9 人
生活支援員配置	本務 14 人・非常勤 8 人	本務 13 人　非常勤 7 人
送迎利用者数	10,000 人	8,508 人

Ⅷ．総括

◇コロナ禍の中、感染防止を徹底し３年間は施設内での感染がありませんでしたが、残念ながら、２月に利用者・職員に複数の陽性者が出ることになりました。一時は一時閉館での対応も考慮しましたが在宅支援への切り替えや活動縮小などしながら事業を継続することができました。引き続き感染防止の徹底を図りながら、万一に備えてＢＣＰの策定を進めていきます。

◇コロナ禍にあり、新規利用者や職員の確保は困難な状況でした。その為、戦略・広報委員会を中心にブログの開設、機関紙、チラシなどを活用し、利用者募集・求人募集に向けた広報活動に重点を置いて活動を進めています。

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	13,342 人	17,815 人	1,323 人	470 人
昨年度比	-217 人	-260 人	+124 人	+86 人
1 日平均利用者数	49.6 人	48.81 人	3.62 人	1.29 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。新型コロナウイルス感染症の影響により、利用者の外泊、外出の制限は継続しながらも日常生活、日中活動を維持できるよう参加人数の調整、環境の整備に工夫しながら実施しました。

今年度は２人の利用者が亡くなり定員を下回っております。次期入所者を迎える準備を行っておりますが、３月末時点で空床となっており１日平均利用者数が減少となりました。受入環境を整え早急に利用定員に達するよう尽力します。

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。

昨年より徐々に利用率が回復してきておりましたが、９月・１０月のクラスターにより事業を一時休止した事や、これまで定期的に利用されていた方が他施設に入所、あるいは加齢の為、高齢施設の利用に移られたこともあり、登録者数も減少し目標数値まで回復ができませんでした。

Ⅱ．利用者状況

① 年齢構成　　２０２３年３月３１日現在

	２０代	３０代	４０代	５０代	６０代	７０代	８０代	合計	平均（歳）
男性	0 人	4 人	12 人	15 人	3 人	2 人	1 人	37 人	51.5
女性	0 人	1 人	6 人	4 人	1 人	1 人	0 人	13 人	49.8
合計	0 人	5 人	18 人	19 人	4 人	3 人	1 人	50 人	51.1

最高齢は８１歳、平均年齢は５１歳になります。高齢利用者については法人の高齢部門との連携を深めつつ、より良い生活を送るための支援のあり方について検討を進めます。

今年度は持病が重篤化し医療支援が必要となり退所された方や、６５歳には満たないが歩行をふくめ身体機能の低下が進んでいる方も増加しております。それに伴い身体介助の支援度が高まっていますので、利用者の安全、職員の負担軽減のため、施設のバリアフリー化およびハードウエアの導入を進める予定です。

② 障害支援区分　（平均：５．８）　２０２３年３月３１日現在

区分	区分４	区分５	区分６
人数	0 人	10 人	40 人

最も「重度」である区分６の方は４０人になります。また、より専門的な支援が必要な強度行動障害の判定を受けられた方は４４人となります。

③ 感染症防止

今年度は９月・１０月にかけ利用者３６人、職員１２人が新型コロナウイルス感染症に罹患してしまいました。幸い多くの方は２日程度の発熱で復帰されましたが新型コロナウイルスの感染力の強さに愕然としました。

新型コロナウイルス感染症については、感染拡大がやや収まりをみせつつありますが、引き続き感染防止対策に努めます。

④ 行事など

新型コロナウイルス感染予防の為、計画していた行事を中止しています。

5 月	家族会総会（書面決議）・ふれあい農園（中止）
6 月	健康診断
7 月	プール活動（中止）・日帰り旅行①（中止）
8 月	プール活動（中止）・日帰り旅行②（中止）
9 月	一泊旅行①（中止）・避難訓練（夜間想定）
10 月	ふれあい農園（中止）・一泊旅行②（中止）
11 月	日帰り旅行③（中止）・インフルエンザ予防接種
12 月	健康診断・餅つき（配付のみ）
3 月	避難訓練　（教養型訓練を実施）

※日帰り・一泊旅行は代替活動として食事会を行いました。
※余暇活動、軽食外出、個別余暇、調理実習等は感染拡大の状況に応じて随時実施。

Ⅲ．職員関連

① 職員体制

社会的な課題でもあります福祉分野の人材不足が大きな課題です。今年度は２人退職者がありました。

また育休・産休を控えた職員もおり、早期から職員の募集をしていますが、現在も欠員補充できていない現状です。

コロナ禍により福祉系専門学校の現場実習が延期・中断され満足に実施できない状況ですが、学校側と連携し可能な限り実習生受入に取り組みました。実習者が入職につながる事も多く、引き続き専門学校と良好な関係を維持できるよう努めます。

② 研修等

コロナ禍によりＷＥＢセミナーが中心ですが徐々に研修会も再開されており、積極的に参加させ専門職としての質の向上を図りました。１月には福祉協会主催の研修会にスタッフとして職員を派遣し他の法人職員との連携も深める事ができました。

Ⅳ．その他

ＢＣＰ（業務継続計画）委員会を４回開催しました。１１月にはＢＣＰ訓練として災害時に厨房が使用できない事を想定した非常食の炊飯訓練を実施しました。今後も災害時を想定した訓練を実施し非常時の備えを進めます。

今年度よりサービス等利用計画をセルフプランから相談支援事業へ移行しております。３月末時点で３４人の策定依頼を進めております。

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	50.5 人	49.6 人	4.4 人	1.0 人
実績	49.6 人	48.81 人	3.62 人	1.29 人
達成率	98.2%	98.4%	82.3%	129%

短期入所はコロナ禍による利用控えが徐々に回復しておりましたが、９・１０月のクラスターの影響や登録者減の為、目標数値を下回りました。

施設入所・生活介護は３月末現在、欠員補充ができておらず利用率が下がっています。早急に受入体制を整え新規利用者を迎えます。

Ⅵ. 総括

２０２２年度もコロナ禍にあり、感染拡大の状況に注意を払いつつ利用者の日常生活回復をいかに進めるか苦慮する１年となりました。

利用者状況でも述べましたが、今年度は持病の進行と加齢にともなう疾患により、２人の退所がありました。利用者の多くが加齢にともなう通院が増加しており、看護師をふくめ医療連携を行っておりますが、コロナ禍や人員不足もあり難航しております。

短期入所事業については、コロナ禍による利用控えや施設内でのクラスターによる一時事業の中止が大きく影響しております。また、定期的に利用されていた方が他の施設に入所されたり、高齢のデイサービスに移られたりと登録者数が減少した事もあり、利用率の回復が遅れています。新規登録者の確保に向け、近隣の相談支援等に働きかけを進めます。

かしま障害者センター　Ｌｉｎｋ

Ⅰ．はじめに

Link では２０２２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

計画相談を利用している利用者も増え、生活面での支援では連携しながら、生活様態や生活面での課題の改善を図りやすくなりました。生活リズムや身だしなみを整えるよう、支援計画に基づき実施することができました。

２）働くイメージの具現化

グループワークの中で、働くための講座を開催しました。昨年度は新型コロナウイルス感染症の影響により中止となったHW担当官による模擬面接なども、今年度は実施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５１人、延べ企業数は４１社、３９３日、月延べ平均３２．７５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人を目標に取り組んできました。上半期に６人、下半期に５人の計１１人で、目標を達成することが出来ませんでした。しかし、新型コロナウイルス感染症対策の影響や精神障害や発達障害のある人たちの求職者が増えたこともあり、求人への応募が集中し、選考で落ちてしまうケースも増えました。更なる企業開拓や雇用相談から丁寧に介入をすることで、利用者の就労実現を目指したいと考えています。

３．利用延長について

年度内で利用期限が終了する利用者が１９人おり、１１人が就職、４人が就労継続Ｂ型への移行、４人については新型コロナウイルス感染症の影響で就職活動が進まなかったことを理由とし、１年間の利用延長を申請しています。

４．利用者の確保について

１）利用者確保の取り組み

見学会・体験会を計４回開催しました。計５３人の在校生・保護者等参加がありました。緊急事態宣言等の影響は受けたものの、夏期体験等も開催することができました。また、就職したＯＢ利用者と母親による講演会も実施しました。計１６人の方の参加があり、Link やジョブコーチの取組みを知ってもらえる機会となりました。

２）新規利用者の傾向

年度初めの４月から利用者数３０人で、定員（２４人）以上でスタートしています。月平均契約利用者数は２６．５人（定員充足率１１０％）で、昨年度と比較すると利用者数は減少したものの、目標の２２人（定員充足率９０％）を達成することができました。しかし、年度途中の利用に向けて見学等の対応をしましたが、利用に繋がったケースはゼロであったため、各関係機関への広報も課題となっています。

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４人でした。アセスメントの結果、うち２人は、当事業所の就労移行支援事業への利用希望に繋がりました。

◆就労継続支援事業Ｂ型

１．サービス内容

１）安定した施設生活

感染症対策のため、マスクの常時着用などの施設生活における変化は生じたものの、事故や怪我等もなく支援計画に基づいて支援を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、受注先と連絡共有をすることで受注量の調整をすることができました。年間の作業売り上げは 31,061,191 円で、目標の 2,700 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 円で工賃を算定しています。結果、利用者平均工賃は 38,407 円で、目標月額平均 37,000 円を達成することができ、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・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。日本カルミック株式会社への参加は延べ８１７人（実利用者４人）、淀川区役所への清掃訓練は延べ２６６人（実利用者２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１４．５人（定員１０人）でした。１日平均利用者数は１３．２人で、目標（１０人）を達成することができました。

２）新規相談からの傾向

個別相談会や特別支援学校の事業所説明会等では、就労継続支援Ｂ型を希望している方からの相談もあり、適宜就労アセスメントや体験実習の案内をしました。相談の中には、一般就労は困難である見立てと、保護的な環境で作業に取り組みたい、あるいは高い工賃が欲しいというニーズの方たちに加え、不登校だった方や毎日の通所が精神的負担になる方からの利用希望も受けています。就労までの道のりに継続支援事業Ｂ型をステップとして考える方のニーズについても、検討していきたいと考えています。

３）ニーズと課題

利用者の年齢層も広くなっていることや、長期的な利用の中で就職を目指したいというニーズもあり、就労移行支援事業や自立訓練へステップアップする仕組みの確立、あるいは就労継続支援の中に就労準備コースを設定する等、就労ニーズを広くキャッチできるよう検討していきます。

◆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７人の利用者(定員６人)でスタートすることができました。調理実習も感染予防対策を徹底しながら定期的に実施することができました。給食補助業務については、食材の発注業務もＰＣを使いながら利用者ができるように努めました。また、運動プログラムについても月に１回程度実施しています。今後は頻度を高め、ゲーム機なども活用しながら楽しく運動できるよう取り組みます。

２）安定した通所を目指す

１日平均利用者数は５．６人で、月平均利用者数は６．２人と目標を達成できました。

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。年度途中で２人、利用期間満了で１人が就労移行支援事業に移行しています。

◆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、半年ごとに実施していた三者懇談については、対面で実施することができました。

３）安全衛生管理

朝礼時に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感染症の影響で、適宜ラジオ体操や挨拶の唱和は中止しながら、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。

４）工賃

滞りなく支給することができました。どの事業においても、昨年度を上回る金額を支給することができています。

５）在宅訓練（在宅利用）

昨年度から、在宅訓練のプログラムを実施しました。認知機能強化トレーニングの教材（コグトレ）を活用したり、自立生活課題として家事の設定や生活面での助言をしたり、可能な方はＰＣを用いての入力作業等を設定しています。家庭内感染で濃厚接触者となった利用者については、体調の確認を行いながら、在宅訓練を提供することができました。

２．余暇活動の機会提供

施設行事は『プチ秋祭り』と『餅つき大会』を開催しました。新型コロナウイルス感染症の予防対策のため、規模や時間を縮小しての開催でしたが、利用者の方は楽しんでおられました。

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。実習受入れ数は８４人、延べ３２１日、月延べ平均２６．７人(目標２５人)で目標を達成できました。

◆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 1 回程度の職場訪問を心掛けました。対象者４３人、職場訪問は延べ１７８回、新型コロナの影響による緊急措置で対面が難しい場合には電話やオンライン等での対応も含む面談は１８５回と、面談の回数も増えています。実際の職場で色々な環境をアセスメントすることを大切に今後も取組みたいと考えます。

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４４人、延べ３４回の来所相談を行いました。また、感染予防対策として、企業に支援者が出入りできないケースが多く、来所や企業外での面談の回数が増えました。

３）Link カフェ・OB 会

Link カフェは昨年同様、感染予防対策の一環で、飲食や集団での密を避け、映画鑑賞や個別面談といった企画で『Link サロン』を開催しました。Link サロンは計８回、延べ５８人が参加しました。病院や福祉施設等、勤務先の特徴から参加を控える利用者もいましたが、外出イベント（海遊館）等も実施できました。

４）職場定着率

過去３年間の利用者７１人のうち、一昨年度２人、昨年度２人、今年度は２人、計６人が退職に伴い、就労定着支援事業の契約が終了しています。退職理由は、感染症対策や職場・生活面での変化に伴い、モチベーションが下がったり、体調が悪化したりしたことがきっかけとなっています。３年間の定着率は９１．５％でした。（報酬区分は２年間で算定しており、９６．５％でした。）

◆職員の人材育成

１．内部研修・ＯＪＴの実施

法人研修委員会主催の研修はすべて参加することができました。内部研修については、外部講師を招いてLinkと障害者就労支援事業部の職員を対象に実施することができました。ＯＪＴについても、職員の個々の状況や能力に応じた伝え方を意識してきましたが、日々の業務の対応の中で重点的に実施することの難しさも痛感しています。ＯＪＴをする立場の職員の育成や計画的な育成についても大切であると感じました。

２．外部研修への参加

外部研修の参加については、オンラインでの研修も含めて参加を促すことができました。

◆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 人	26.5 人
月平均企業実習日数	延べ 10 日	延べ 32.75 日
月平均実習受け入れ	延べ 25 日	延べ 26.7 日
新規就職者	12 人	11 人
【自立訓練事業】	目標	実績
月平均契約利用者	5 人	6.2 人
【就労継続支援事業Ｂ型】	目標	実績
月平均契約利用者	10 人	14.5 人
月平均工賃支給額	37,000 円	38,407 円
【共通】	目標	実績
生産活動売上	27,000,000 円	31,061,191 円

Ⅲ．総括

２０２２年度は、２０２０年度からの新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けながらも、運営状況は維持できました。利用者の活動内容としても、チェアクリーニング業務や運動プログラム、ワークサンプルでの適性検査等、新たに取り組むことができました。職員体制の調整に苦慮することはありつつも、株式会社ダイヘン様からの寄付金の後押しもあり、プログラムや設備等をリニューアルすることができました。

就労移行支援事業の利用者確保については、通常通り定員を割ることなく安定的な運営ができました。しかし、支援学校からの新規利用者数や関係機関からの利用希望者の紹介は減少しており、今後の利用者確保は重要な課題となっています。就職者については１１人と、目標の１２人を達成することはできませんでしたが、昨年度からの利用延長をした利用者も多く、送り出す際のマッチングや採用選考での難しさが影響しており、就職に結びつくまでの企業実習数や応募数はこれまで以上に多くなっています。雇用相談の段階から丁寧に介入したり、面接会等の多数応募からの選考以外での採用ルートを提案したりする工夫が、これまで以上に必要になっています。

就労継続支援Ｂ型については、工賃支給額もこれまでを上回ることができました。利用者数も前年度を上回っています。見学会や関係機関での聞き取りでも、Ｂ型から就職を目指したい、長期的に利用する中で就職も考えたいなどといった声もあります。就労移行支援事業の利用者確保の課題も含めて、就労ニーズを広く拾える仕組みを検討していきたいと考えています。

自立訓練事業では、利用ニーズそのものは高まっているものの、プログラムの整理や発信ができておらず、新規利用に繋がっていないように感じています。週間スケジュールを明示する、見学会を独自で設定するなどの取り組みを進めていきます。

就労定着支援事業では、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、生活面での変化から仕事に支障が出て立て直しができず退職になったり、職場環境の変化に対応できず退職したりといったケースがありました。改めて Link の就労移行支援事業を利用し、再就職を目指す支援をしたいと考えています。

各事業において、概ね安定的な運営はできましたが、利用者確保やプログラムの見直し、発信強化などの課題が見える一年でした。どの課題においても解決していくプロセスに、職員体制やデジタル化の工夫、発信力などが不可欠であると捉えています。支援方針を基本に、取組みを変えていきながら、事業所全体の支援力を高め、さらには地域や社会課題にも目を向けていけるような運営を目指したいと考えています。

かしま障害者センター　障害者就労支援事業部

Ⅰ．個別就労部門

２０２２年度の就職件数状況は、Link 利用者が目標１２件のところ１１件、うち、トライアル雇用を活用した件数は３件でした。全てのケースで数日から２週間程度の雇用前実習を実施し、定着の様子を見て雇用への移行という手順を踏むことができました。離職者は２人で、在職１年以上３年未満が１人、在職３年以上５年未満が１人でした。雇用後１年未満の離職者０人という目標は達成できました。

職員体制は、ジョブコーチ専従１人と 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、年間総日数は７４日でした。

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、年度途中から本務職員１人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２１９，８８０個、売り上げについては２３，８３０，５２１円と、昨年度を上回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、今年度は感染対策を取りながら、１１月５日～１０日で開催することができました。ＪＩＣＡでの国際協力についても、モンゴルへの支援に協力することができ、引き続き現地への派遣や講師依頼を受けています。

Ⅳ．総括

２０２２年度は、新型コロナウイルス感染症の影響は受けつつも、Link から就職者１１人を出すことができました。社会情勢が不安定な中、雇用後１年未満での離職者もゼロで目標を達成することができました。また、障害者雇用を取り巻く環境においては、新型コロナウイルス感染症対策の流れで、製造業やサービス業においても無人・機械化が進み、事務系作業や庶務についてもペーパーレス・デジタル化が主流になってきており、これまで障害のある人たちの業務として想定されていた業務が縮小していく傾向が強まっています。これらを受けて、障害者雇用においては、精神障害や発達障害のある人を想定した高度な業務を想定する企業も多く、求人に応募しても落選したり、マッチングができなかったりする状況も見受けられます。このような状況の中で、企業のニーズに応えながら知的障害のある人が働き甲斐を持ちながら働ける職場探しも、これまで以上の工夫や雇用相談への注力が求められると予想します。昨今の障害者雇用代行ビジネスの流入をみても、障害者雇用の職務創出や雇用管理の支援を丁寧に行える支援機関が求められているように感じます。今後の社会情勢や制度動向を注視しながら、利用者の就労実現のみならず、企業からの相談窓口の強化や雇用前調整へのサポート等ができる職員体制をとることができるかなど、障害者就労支援事業部の組織再編についても検討していきたいと考えています。

かしま障害者センター　むつみ

Ⅰ．はじめに

むつみでは基本方針を以下のように掲げ、取り組んできました。

１．利用者一人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すとともに、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・班会議を月一回行い、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。

新型コロナウイルス感染症のまん延に伴い、利用を自粛される方に対しては、電話等で体調や家庭での様子を伺い、必要に応じて家庭で取組める課題の提供を行いました。

２．生活介護事業

日々の活動では３班に分かれて、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。前年度に引き続き、新型コロナウイルス感染防止のため、可能な限り密を避けて活動できるよう内容や方法を工夫し実施しました。音楽療法は月に１回実施することができました。

日々の支援の中で、常時身体的な介助が必要な方が多いこともあり、介助する側も受ける側も安心できるよう感染予防を徹底し、工夫しながら行いました。

送迎事業は、月～金曜日、第１・３土曜日に加島希望の家と連携し、実施する事ができました。

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。加島作業所とは月１回、受注元の企業も含めた会議に参加し、さらに週１回の作業予定の打ち合わせにも参加し情報共有を行いました。

加寿苑での洗濯作業に関わる利用者及びスタッフは定期的なＰＣＲ検査を行い、感染状況によってはスタッフのみで対応しましたが、祝日体制も含めて概ね円滑に取り組むことができました。土曜日の午後は余暇活動として、ビデオ鑑賞や近場での買い物・屋外活動を中心に実施しました。

また、社会生活スキル向上を目的としてグループワークも実施しました。改めて対人マナーについて考えるなど、作業場面とは違った学びの機会となりました。

４．スタッフの人材育成

１）外部研修

外部研修には５回参加しました。参加者は報告会にて内容報告し、スタッフ間で共有しました。

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。スタッフが持ち回りでテーマを決め、動画配信などを利用し、互いに学ぶ機会となりました。また、法人内研修には非常勤を含む多くのスタッフが参加することができました。

５．安全管理

今年度の事故報告は９件、ヒヤリハット報告は９４件でした。年度途中でヒヤリハットについて見直し、報告書の様式を簡易なものに変更して些細な事柄も挙げるようにしました。今まで見過ごしていた事にも意識することが増え、また内容についても会議やミーテイング等で共有しました。

Ⅲ．全体

２０２２年度の利用者実績については、開所日数２６９日、生活介護の延べ利用者数５，３７０人（前年度５，６７１人）平均利用者数１日２０．０人でした。就労継続支援事業Ｂ型では延べ利用者数４，３５３人（前年度４，６１０人)、１日平均１６．２人でした。また年度途中にはスタッフの休職や育児休暇取得などが重なり、職員体制に苦慮した時期がありましたが、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 9,387,058 円（前年度 8,483,903 円)、平均工賃は 29,133 円（前年度 26,334 円）でした。

生活介護事業は２月末に１人の方が高齢者施設へ、３月末に１人の方が他施設移行で退所されました。就労継続支援事業Ｂ型では１２月末に１人、３月末に 1 人の方が生活場所変更に伴い他施設移行で退所されました。両事業ともその後の利用者補充ができず、また、体調不良や入院などで休む方が複数おり、利用者数の目標を達成することができませんでした。利用者実習の受入れについても生活介護事業に２人と目標には至りませんでした。

生産活動における受注は順調で、生産活動収入および平均工賃支給額も大きく上回り、ともに目標達成することが出来ました。

今後も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。

		2022 年度目標	2022 年度実績
生活介護	利用者数	5,500 人	5,370 人
	利用者実習生数	5 人	2 人
就労継続Ｂ型	利用者数	4,600 人	4,353 人
	平均工賃支給額	26,500 円	29,133 円
	生産活動収入	8,000,000 円	9,387,058 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、２０２２年度の事業計画において以下の基本方針を掲げ、取り組んできました。

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、日常生活および病状の安定、地域社会とのつながりの維持などを目的に、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、自己研鑽に努めます。

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創作的活動（調理・手芸・スマートフォン講座）、生産活動（軽作業）、生活支援（サロンの提供・レクリエーション・ストレッチ・茶話会・映画上映・ウォーキングなど）、その他の活動（ミーティング・ピアカウンセリングなど）を実施しました。また、利用者や関係機関への活動案内および利用者の安否確認を目的に広報誌を毎月発行しました。

活動の実施にあたっては、新型コロナウイルス感染症が拡大した２０２０年以降、利用の減少傾向が続いていることに加えて、感染防止に十分配慮しながら安全性（段階的な感染対策の緩和）と快適さ（プログラムの見直し）のバランスを取りながら運営していくことが難しく、そのため前年度（延べ利用者数１，８６９人）に対し２０２２年度は１，５３６人にとどまりました。

２．相談支援事業

月平均件数は前年度（２８２件）と比較して３０４件増加しました。登録の有無を問わず、福祉・公的サービスの援助、医療相談や連絡調整、衣食住に必要な援助、不安解消、他機関との専門相談、など多岐に渡る相談に応じ、安否確認の訪問、困難ケース（親族等からの虐待・多問題家族・セルフネグレクト・引きこもり・ゴミ屋敷問題・触法ケースなど）の対応、家族からの相談（介護保険の利用など）、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も積極的に応じました。

また、匿名の方、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（保健福祉・健康相談・子育て支援室）、子ども家庭センター、社会福祉協議会、保護観察所、障害福祉サービス事業所、障害児通所支援事業所、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応じ、専門的な助言等の後方支援を通じて問題整理と課題解決に協力しました。

３．その他

大阪市内９ヶ所の地域活動支援センター（生活支援型）と毎月定例会議を行い、連携強化、情報共有、人材育成に努めました。併せて、大阪市福祉局障がい支援課も交えて運営に関する課題整理、検討、情報交換を行いました。

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人×１４日間）、大阪府相談支援従事者初任者研修および現任研修のインターンを受け入れ、地域の人材育成に協力しました。

２０２２年度より淀川区社会福祉協議会見守り相談室、淀川区役所保健福祉課と毎月第二水曜日に困難ケースに関する検討を中心に、淀川区内の相談支援体制について意見交換を行いました。

■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１１３件作成、継続サービス等利用支援（モニタリング）を延べ３７０件実施しました。契約者数は年度当初１０５人でしたが、年間を通じて２９人新規契約、３人解約、合計１３１人を受け入れました。

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衣食住および対人関係の相談、家族間のトラブルへの介入、不定愁訴への対応、入院および転院の調整、ショートステイの調整および確保、個別支援会議等への出席、関係者間の連絡調整、育児支援、家族への支援、近隣住民への対応、介護用品の調整、関係機関への助言など多岐に渡る相談に応じ、地域におけるセーフティネットの役割を果たしました。

併せてこれまでに続いて障害種別等や困難ケースを問わず受け入れ、必要に応じて障害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。

また、障害福祉サービス事業所、居宅介護支援事業所、医療機関、訪問看護ステーション、保健福祉センター、障がい者基幹相談支援センター、成年後見人など他業種・他職種と連携することで問題の解決に取り組みました。

■一般相談支援事業（地域移行支援／地域定着支援）

２０２２年度は前年度からの２人の方に加え、新たに１人候補者が上がり計３人の方へ支援を行いました。うち１人が退院、１人が高齢化などの事情により終了、１人が支援を継続することになりました。

また、２０２０年度より大阪市こころの健康センターが立ち上げた地域生活移行推進事業連絡会（３回開催）に参加し、精神障害者の地域移行支援に関する課題整理、検討、情報交換を行いました。

■その他

１．人材育成

内部研修は、主に事例検討を持ち回りで担当し計６回実施しました。外部研修は各自関心のあるテーマを中心に計１５回受講しました。いずれも経験年数に応じた学びが得られ、日頃の業務の振り返りと新しい取り組みに活かすことができました。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、法人研修および外部研修を含め計５回受講し、人権や虐待などの問題について関心と理解を深めることに努めました。

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。２０２２年度は５件報告があり、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、再発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（運営委員会・相談支援部会・精神保健福祉部会）および西淀川区地域自立支援協議会（相談支援事業所部会）への参加を通じて、精神保健福祉分野を中心に関係機関との情報交換、協力体制の構築に取り組みました。また、各種会議（淀川区地域福祉推進ビジョン策定に関する意見交換会・淀川区総合的な相談支援体制の充実事業における施策横断的な連携強化会議）への参加協力、各種研修（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）・淀川区社会福祉協議会見守り相談室見守り支援員連絡会研修・西淀川区地域自立支援協議会研修会）への講師派遣、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専門的な技術指導、啓発、人材育成などにも取り組み、大阪府、大阪市、関係機関からの依頼に積極的に応じました。

さらに大阪市の各委託事業（大阪市住宅入居等支援事業・地域生活移行推進事業・大阪市障がい者緊急一時保護施設退所支援事業）の受託を通じて、大阪市の障害福祉施策の円滑な実施に協力しました。

Ⅲ　数値目標について

１．地域活動支援センター（生活支援型）

新型コロナウイルス感染症による急速な行動変化およびライフスタイルの変化だけでなく、障害福祉サービス等の多様化、社会経済情勢の変化、それに伴うニーズの変化などの影響により利用者が減少し、毎月の平均利用者実数１５人については「１１．２人」にとどまり、前年度につづいて目標は達成できませんでした。

２．特定相談支援事業

サービス利用支援作成件数１４０件以上については「１１３件」にとどまりましたが、継続サービス利用支援２７０件以上については「３７０件」で数値目標を大幅に上回る実績を達成しました。

３．一般相談支援事業

地域移行支援１件については「２件」で目標を達成しました。

Ⅵ　全体

２０２２度は地域活動支援センター（生活支援型）の利用者減少に伴い、委託事業としての公益的機能の低下、通所業務と相談業務のバランスおよび効率性の悪さなどの問題点が浮き彫りになりました。一方で、積極的に地域へ出向くアウトリーチ活動、淀川区内の関係機関等へのＰＲ、法人内外のケースおよび相談等の積極的な受け入れなど、対外的な活動を重点的に行ったことで特定相談支援事業の増収、関係機関から困難ケースへの協力依頼の増加、地域活動支援センター（生活支援型）の実利用者の増加（前年度平均４７．８人・２０２２年度平均５８．９人）、以上の成果が得られました。

また、淀川区社会福祉協議会見守り相談室と検討を重ねていく中で、加島・三津屋地区において医療

や福祉などの支援につながっていない潜在的なニーズに対するアプローチが不十分であることが明らかになりました。

これらをふまえ、引き続き相談支援事業を重点的に行うことで、①加島・三津屋地区を中心としたニーズの掘り起こし、②通所機能の強化、③業務の効率化およびバランスの取れた運営に取り組みます。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ることで、地域社会へより一層の貢献に努めます。

かしま障害者センター 地域生活支援部

Ⅰ．基本方針

障害のある人が地域生活を送る上で必要となる日常的な介助（食事、入浴、排泄等）や、充実した生活ができるよう一人ひとりのニーズにあわせ環境・社会資源を提供します。

生活関連動作のスキルアップとそれらを実現するために必要となるフォローを行い、入居者の自立度向上を目指します。

高齢化・障害特性の重度化等多様化するニーズと居住ホームの設備面ならびに利用するサービスや生活環境の調整を行い、より快適で健康的な生活が送れるようにします。

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２３人（定員３６人）おり、定員の６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、個別対応の必要な入居者の方への支援にも力を入れました。

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。一部のホームでは法人内他部署からの応援職員を配置することで、支援が途切れることのないよう体制確保を行っています。求人募集は年間を通して行い、採用に繋がるケースもありましたが、短期間での退職や、長年勤務された非常勤職員も年齢による退職等に対して十分な人員を確保することはできませんでした。

本務職員は４月に１人、１０月にも更に１人入職したので、通常業務や通院介助や個別活動への対応、コロナ禍による欠員者の対応と幅広い業務を遂行する事ができました。

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努めています。

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わる相談等を行いました。ヘルパー事業所、相談支援事業とも連携を図り一人ひとりに合わせた安心したサービスが提供できるよう支援を行いました。２０２２年度は定期的にリハビリに行く事が難しい方や、日々の生活で世話人の支援以外で介護サービスが必要な方に対し訪問リハビリサービス、訪問介護サービスを活用し安全で安心できる環境を提供しました。

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のペースに応じて計画を行いました。前年度に引き続き新型コロナウイルス感染症もありましたが、その時の状況に合わせ柔軟な対応を行いながら楽しめる活動を提供しました。

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ました。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本務職員と世話人が協力しフォローを行いました。

５．健康管理・コロナウイルス感染症について

２０２２年度は８ホーム中７ホームで新型コロナウイルスの感染者が出ました。３６人中１４人と半数に近い利用者が感染しました。感染者が出た際は、感染者を増やさない様ゾーニングを行い、換気・消毒・マスク等の着用を徹底する事である程度の感染拡大の防止を行う事ができ、感染者は重度化するような事がなく回復されていました。世話人も半数以上が感染し、人員が不足している時期もありましたが、勤務の組み換えや他セクションの応援もあり、利用者には支援が途切れる事のない環境を提供出来ました。コロナワクチンについては、接種可能となった段階で本人・ご家族の同意と協力を得て４回の接種を受ける事が出来ました。

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。

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、ヒヤリハットの確認や、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。その中でも支援者のケアレスミスや、生活環境による事故･怪我がありましたが、その都度支援者への支援方法の助言や、入居者との面談等を行い、事故防止への取り組みを行いました。

《事故・ヒヤリハット報告件数》

・受傷　　…５件（うち２件は骨折　２件は縫合１針と縫合９針の裂傷）
・他害破損…１件
・服薬ミス…１２件
・所在不明…２件（いずれも当日解決）
・紛失　　…４件
・誤嚥　　…３件
・盗食　　…１件
・食材取り忘れ　…１件

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。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助言を行い、虐待に繋がり兼ねない支援を行っている世話人がいれば個別面談を行い支援の振り返りや指導を行い虐待の防止に取り組みました。

８．退所者について

２０２２年度は４人の退所者がでました。以前より一人暮らしをしたいとの要望がある方、共同で他利用者･世話人と生活を送る事でトラブルになり易い方、高齢化でグループホームでのサービスでは生活が困難になっている方に対し、完全個室型のグループホームや高齢者の入所サービスとそれぞれのニーズに沿った形での新しい生活環境への移行を行いました。移行後４人とも問題なく生活が行えています。

Ⅴ．職員の人材育成

個々の職員に合わせた障がい特性についての研修や、グループワークを通じて他施設との交流を深める研修などに参加を行いました。介助の必要な利用者に対して職員間で介助し合い、その方にとって安楽な介助を模索して支援を行いました。非常勤職員については、法人全職員対象の研修会に参加し、虐待防止について学ぶ機会を設定しました。

Ⅵ．数値目標

１．２０２２年度　利用日数実績　（目標　９３．０％）

ホーム名	定員	日数(365 日)	実利実日数	利用率
加島苑	4 人	1,460 人日	1,304 人日	89.3%　↓
チューリップ	5 人	1,825 人日	1,465 人日	80.3%　↓
カナリヤ	4 人	1,460 人日	1,345 人日	92.1%　↓
うぐいす	4 人	1,460 人日	1,442 人日	98.8%　→
セッション	5 人	1,825 人日	1,721 人日	94.3%　↓
あさがお	5 人	1,825 人日	1,597 人日	85.8%　↓
ひのき	4 人	1,460 人日	1,100 人日	75.3%　↓
トレフル	5 人	1,825 人日	1,580 人日	86.6%　↓
合計	36 人	13,140 人日	11,554 人日	87.7%　↓

※退所者が４人（加島苑・あさがお・セッション・ひのき）いる為利用率が低くなっています。

※ひのき･セッション・チューリップと長期の入院利用者がいた為利用率が低くなっています。

※チューリップ・トレフルは毎週末の外泊者が複数いる為利用率が低くなっています。

ル・プラス

Ⅰ．はじめに

ル・プラスでは 2022 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、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

１．２０２２年度は定員２０人のところ、年間通して４０人の方が在籍し、年度末時点では３８人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回の定期面談ではご家族・支援者の方々を交えて生活状況の聞き取りや労働面での要望・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。コロナ禍ということもあったのでご家族の同席についてはご要望を聞きながら実施しました。

５．障害者就労支援事業部と連携することで１人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４人の方に実施し、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、受け入れる準備をしていましたが、希望者がおらず受け入れ人数は０人でした。

９．Ａ型事業所における厚生労働大臣の定める事項及び評価方法「スコア告示」において前年度の実績により１７０点の実績をもとに２０２２年度は運営を行いました。２０２３年度についても同スコアを維持できています。

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。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、経年による床面の損傷について、凹凸による転倒防止のため補修対応しました。熱中症対策としては、こまめな水分・塩分補給の奨励を行い熱中症による救急搬送に至る事案はありませんでした。しかし、工場内での作業備品の移動中に足をひねって負傷し、長期療養を要する従業員が 1 人いました。作業の取り組み方や備品の移動の仕方など安全対策が課題となりました。

５．「環境管理」では、引き続き気化式大型冷風機を使用し、夏場の暑さ対策を行いました。
洗濯排水の pH 値について定期的な計測と、機械的に安定したシステムの使用で、数値の安定化を図りました。

６．今年度は大阪市と大阪府の災害毛布リパック作業を受注しました。
効率的に作業に取りかかれるように、工場内のレイアウト変更や人員配置を行い、７月２２日から３月８日の間で５７，３６０枚を納品しました。

Ⅴ．研修・啓発事業について

１．衛生管理者を配置し、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．障害のある従業員（利用者）については、シフトでの配慮をすることで勉強や余暇の機会を励行しました。

４．事業所見学については２０２２年度で９人の他の事業所などの方が来所され、Ａ型事業所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

№.	項目	目標数値	実績
1	一人当たり１日の平均労働時間	6 時間以上	6.6 時間
2	利用者の一般就労人数	1 人以上	1 人
3	稼働率	130%以上	135.13%
3	一日の平均利用者数	26 人	27.0 人
4	月次平均作業売上（税込）	11,000,000 円	15,688,267 円
5	年間作業売上（税込）	130,000,000 円	188,259,202 円

Ⅶ. 総括

２０２２年度の利用実績では、開所日３１２日、延べ利用者数８，４３２人、１日の平均利用者数は２７．０３人でした。

新型コロナウイルス感染症に罹患する利用者やスタッフがいましたが、事業所内ではマスクの着用やソーシャルディスタンスなど、徹底した感染症対策に取り組み、感染の拡大には至りませんでした。

クリーニング業務においては、リネンサプライヤーの工場拡充などの影響でアイテム等の変更があり、それに伴って受注量の調整を行いました。加えて、自治体の所管する災害備蓄毛布のリパック業務を年間で６万枚弱受託し、売り上げの目標を大きく上回ることができました。

作業に係るコスト面では、燃料費の高騰が継続して負担となっていましたが、作業の状況によってボイラーの稼働をコントロールし、可能な限り燃料コストの抑制に努めました。その他、労務費の調整や製品原価の把握、単価交渉などに取り組みました。

利用者の一般就労については、体験実習や雇用前実習を実施し、1 人が就職できました。フォローアップを継続するとともに、引き続き一般就労希望者に対して、企業見学や企業実習の機会を提供していきます。

支援スタッフの育成については、法人内研修への参加を促し、これまで時間の制約等で研修受講が難しかった非常勤スタッフも参加ができました。今後は内部研修の回数も増やして、利用者の特性理解や支援技術の向上を図っていきます。

利用者が生きいきと働ける職場づくりと、一般就労への専門的な支援を行える事業所としてさらなる支援力の向上を目指していきます。