



2017 年度事業報告書

社会福祉法人 加島友愛会

2017年度 事業報告全体総括(案)

I. はじめに

2017年度は、2018年度の報酬改定に向けた具体的議論が行われた年度でした。介護分野でも障害福祉分野でも、利用者数の増加と社会保障費の適正分配という課題を踏まえ、報酬のメリハリ付けを焦点として、それぞれの社会保障審議会において議論が活発に行われました。

介護保険制度では、介護報酬の改定率はプラス0.54%となりました。前回(2015年度)がマイナス改定だったことを考えれば、今回の改定による事業経営への影響は大きくないように思われますが、事業を個別に見ていくと、報酬上のメリハリが付けられており、見通しをしっかりと立てた事業運営・経営を行わねばならないことが分かります。

介護報酬の改定は、「質が高く効率的な介護の提供体制の整備を推進」するとされ、地域包括ケアシステムの推進、自立支援・重度化防止に資する質の高い介護サービスの実現、多様な人材確保と生産性の向上、介護サービスの適正化・重点化を通じた制度の安定性・持続可能性の確保、の4点が骨子として謳われています。ターミナルケア等の医療・看護と連携したケアマネジメント体制の強化が図られるとともに、リハビリテーションのマネジメントが手厚く評価されます。リハビリテーションにおいては、アウトカム評価が導入され、要支援状態の維持・改善率が評価されます。通所介護においてもADL維持加算という形で、単位数は少ないものの、アウトカム評価が導入されることとなりました。ただ、通所介護は、これまで事業所規模に応じて2時間毎に基本報酬が設定されていましたが、時間の区切りが1時間毎に変更されました。その結果、これまで5時間以上7時間未満のサービスを提供していた事業所は実質的に収入減となる可能性が高くなっています。

障害福祉においては、報酬改定率はプラス0.47%となり、今回もマイナス改定は避けられました。今回の改定では、障害者の重度化・高齢化を踏まえた地域移行・地域生活の支援、精神障害者の地域移行の推進、医療的ケア児への対応、就労系サービスにおける賃金・工賃の向上と一般就労への移行促進、といった点が強調されています。また、2016年度に成立した改正障害者総合支援法に基づき、自立生活援助や就労定着支援といった新サービスの具体的内容が議論され、報酬と合わせて指定基準等が示されました。特に、大きな変化があったのが就労系サービスの報酬です。基本報酬の考え方そのものが大きく転換し、事業所の定員規模だけでなく、就労継続支援A型の場合は平均労働時間、就労継続支援B型の場合は平均工賃月額、就労移行支援の場合は一般就労後6カ月の定着割合も加味した基本報酬となっています。介護保険の場合と同様、アウトカムに応じた報酬設定となり、実績ある事業所とそうではない事業所とのメリハリ付けが顕著になりました。

さらに、介護保険・障害福祉を横断する新たな事業所形態として、共生型サービスも創設されることになりました。これまで障害者が65歳以上となった場合には、障害福祉サービスよりも介護保険サービスの利用が優先されていました。しかし、あくまでも「優先」であって、障害福祉サービスを利用できないということではなかったにもかかわらず、現実には、強制的に介護保険サービスを利用するよう指示していた自治体もあったようです。今回の改定で、共生型サービスが創設され、高齢者の通所介護サービスを行っている事業者が障害者の生活介護サービスも行えるように、また、障害福祉サービスが介護保険サービスの指定も受けられるようになりました。ただ、現状を考えれば、高齢者と障害者の支援ニーズの違いにどのように対応していくのかという職員教育も含めた問題、営利目的で事業を行っているサービス事業者が安易に共生型

サービスを実施することでサービスの質が低下するのではないかという懸念等、今後解決すべき課題はまだあると思われます。

総じて、今回の報酬改定は、報酬上のメリハリ付けを行うことでサービスの質を向上させ、社会保障費の増加を抑制するにはどうすればよいか、ということを前提として議論された結果だと言えるでしょう。この前提は確かに妥当なものだと思われませんが、一方で、メリハリ付けを行うことで、成果を上げられない事業所が地域から撤退し、それまで福祉サービスを利用することで社会的孤立を免れてきた層が再び孤立してしまう恐れがあります。例えば、リハビリテーションを望まない（居場所として通所介護を利用したい）高齢者や、地域参加の拠点として就労継続支援B型を利用している障害者等の場合がそうです。2018年度以降の状況を考慮しなければなりません、一面的な成果主義には落とし穴があること、必要に応じて新しい事業を継ぎ接ぎしていくやり方はどこかで限界が来ることに留意しておかねばなりません。

2018年度予算は、景気が上向きになることを前提に、過去最高額となりました。膨張し続ける社会保障費に対応するために、国はこれまでも保険料や税金の増額、年金支給年齢の引き上げ等を行ってきました。消費税が2019年10月に引き上げられることを考えても、今後も保険料・税金の増額、控除の廃止等を行い続けるでしょう。また、2025年までに75歳以上の人口が急増するという見込みの中で、政府は働き方改革を推進し、高齢者や障害者を働き手として活用する方向性を打ち出しています。2017年度の厚生労働省予算において、「高齢者・障害者等の活躍促進」という項目が示され、高齢者の定年延長・継続雇用・再就職支援、地域における就業機会の確保、障害者の働く環境の整備等が謳われました。経産省の若手官僚は、高齢者を皆で支える発想ではなく、子供を皆で支える発想への転換が必要だとする資料を発表しています。つまり、景気が上向きになり、求人も増え、元気な高齢者や働く力のある障害者が長く働き、消費も拡大し、税収も増える、というシナリオです。

しかし、これでは以前から指摘されていた問題への対処法を継ぎ接ぎしているだけで、問題を先送りしているのと同じです。景気が上向きになるという前提はいつまでもつのでしょうか。景気が上向きになれば福祉サービスの担い手は増えるのでしょうか。そもそも、社会保障分野は景気に左右され続けなければならないのでしょうか。社会保障制度全体の在り方を見直すべき時に来ています。報酬改定は3年毎に行われます。次の改定は2021年度、その次は2024年度です。今後の6年間は日本の社会保障制度の転換期になるでしょうし、また、そうならねばなりません。特に、介護職員不足の解消は喫緊の課題です。経済産業省は「将来の介護需給に対する高齢者ケアシステムに関する研究会」において、介護職員不足を予測しています。これによれば、2025年には43万人不足、2035年には79万人不足します。職員不足への対応として、この報告書は、介護予防の推進や潜在的労働力の活用を提案していますが、これは目新しいものではありません。また、近年、社会的にAIの活用が喧伝され、介護サービスにおいても介護ロボット等の活用が謳われていますが、こうした社会全体の人手不足の中で現実的解決策なのか疑問です。社会保障制度全体を再考しなければ対応できないのではないのでしょうか。

この転換期の只中で、私たちは、地域に根差した福祉を实践する私たちが社会保障制度を変えていくという意識を持って事業を展開し、社会保障制度の変化を注視していかねばなりません。

II. 地域に夢を社会福祉レインボープラン10年計画の推進

第1期「社会福祉レインボープラン10年計画」の各事業は安定した実績を上げ続けています。

2012年度より事業展開をしてきた介護付有料老人ホーム「リュミエール加島」は2017年度平均入居率92.6%、平均居室稼働率96.51%でした。前年度に引き続き、安定した運営を行うことができ

ています。

2013年度に事業を開始した豊中市の障害者就労継続支援A型事業所「ル・プラス」も定員20名のところ平均利用者数は27.3人と定員を大きく上回り、利用者平均賃金も12万1千円となり高い実績を上げています。

全国的に見ても、介護付有料老人ホームも就労継続支援事業A型も様々な課題が指摘されていますが、当法人が運営している事業所は高い実績と適正な運営を行うことができます。

旧市営住宅及び老人センター跡地については、サービス付き高齢者向け住宅、外国人実習生職員寮の建設方針を固め、設計事務所と協議ならびに諸官庁との申請協議を進めました。

また、2017年度は加島・三津屋地域から淀川区役所及び十三市民病院へ向かう「加島・三津屋住民送迎事業」を本格実施しました。月を追うごとに認知度も高まり、延べ2,027人にご利用いただいています。

Ⅲ. 職員状況について

①概況

■職員数（2018年4月現在、役員除く）

	本務職員	常勤嘱託職員	非常勤職員	合計
人数(人)	146	27	152	325
前年度比	99%	87%	106%	101%
男性(人)	78	7	65	150
女性(人)	68	20	87	175

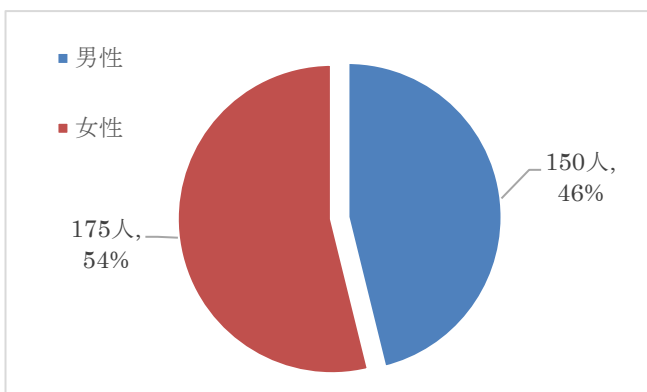


図1. 2018年4月現在の職員男女比

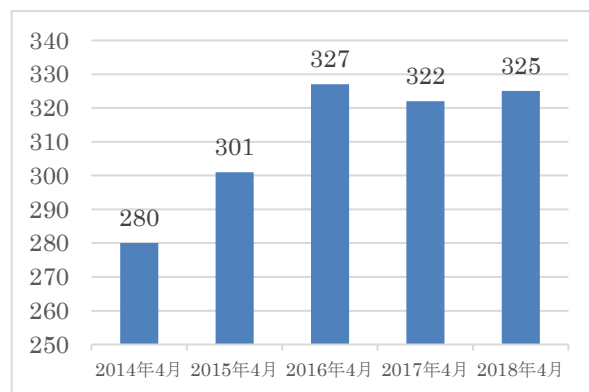


図2. 職員総数の推移（単位：人）

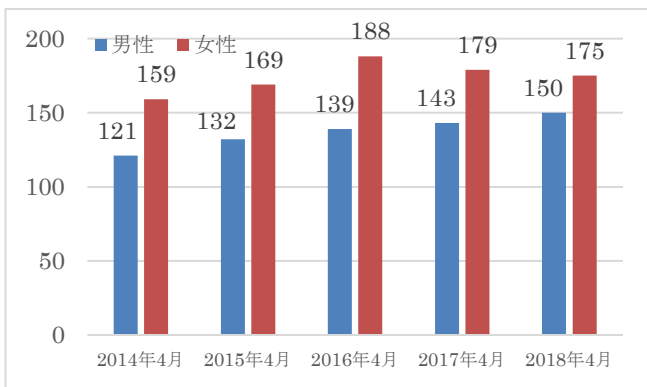


図3. 男女別職員数の推移（単位：人）

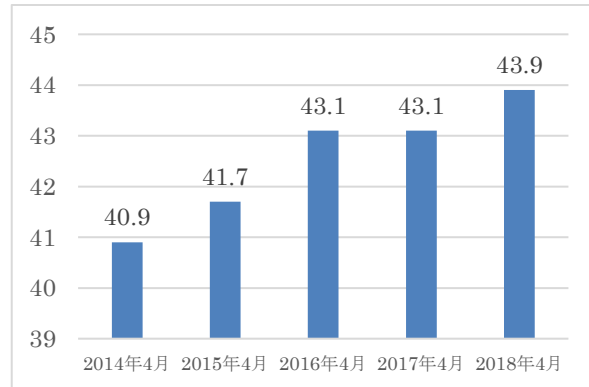


図4. 職員の平均年齢の推移（単位：歳）

■年代別の職員数（勤務形態別、役員除く）

	本務職員	常勤嘱託	非常勤嘱託	総計
20代	25人	6人	23人	54人
30代	49人	7人	18人	74人
40代	54人	4人	36人	94人
50代	14人	8人	35人	57人
60代	4人	1人	33人	38人
70代	0人	1人	7人	8人
総数	146人	27人	152人	325人

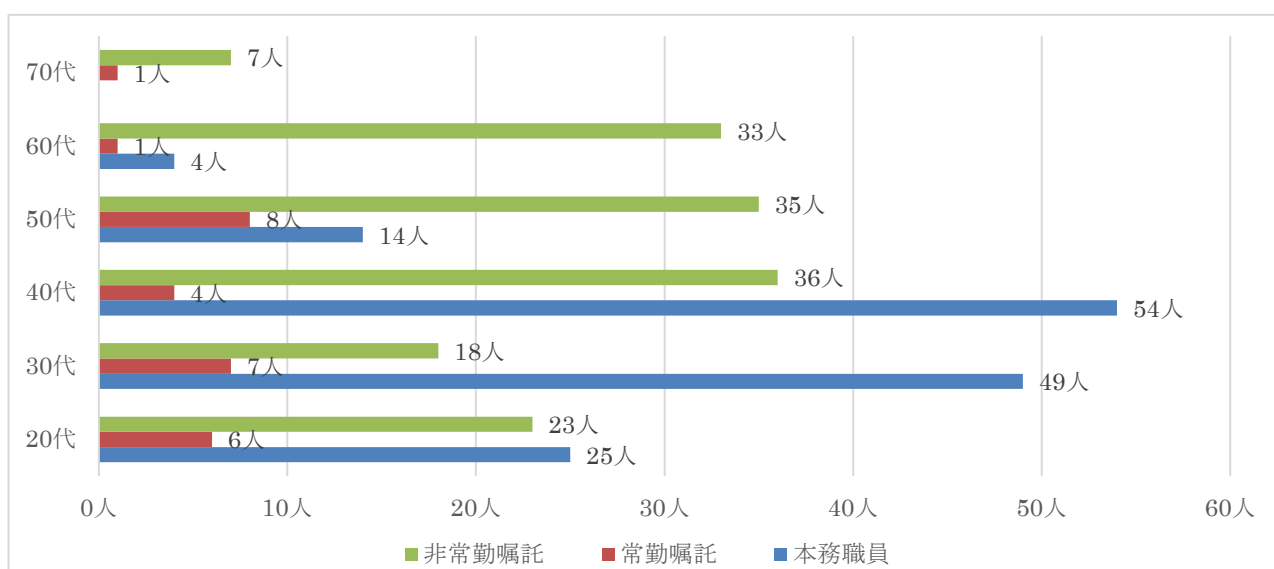


図5. 年代別・勤務形態別の職員数

■平均勤務年数（2018年4月現在）

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

※ 最長勤続者の勤続年数は26年5カ月

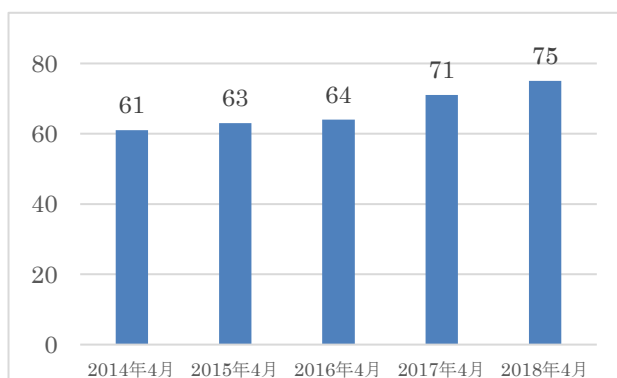


図6. 職員の平均勤続年数の推移（単位：カ月）

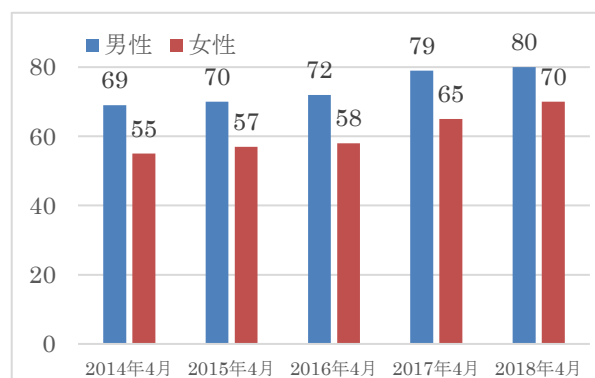


図7. 男女別の平均勤続年数の推移（単位：カ月）

■勤続年数別の職員数

勤続年数	1年未満	1年～3年	4年～5年	6年～10年	11年～15年	16年～20年	20年以上
本務職員	8人	30人	14人	40人	34人	15人	6人
本務以外の職員	34人	75人	30人	27人	11人	2人	0人
総数	42人	105人	44人	67人	45人	17人	6人

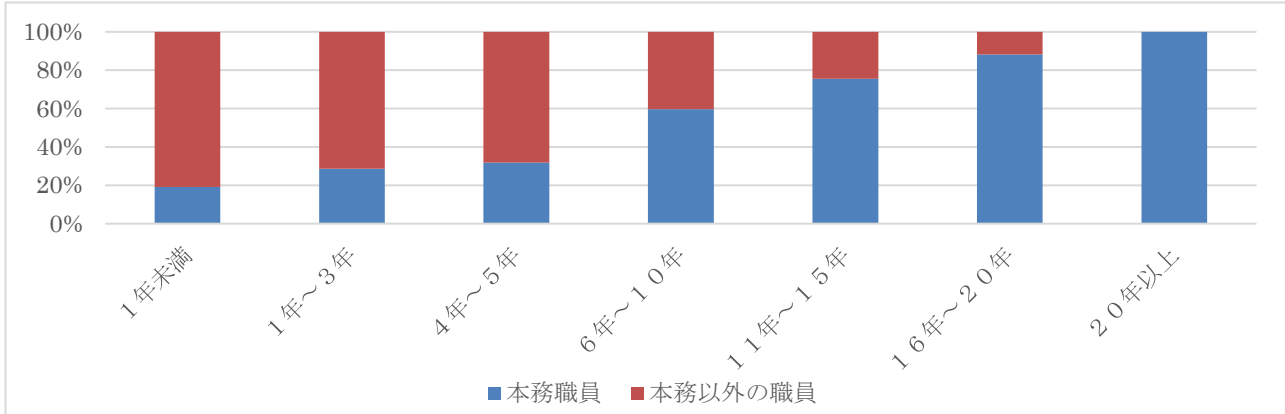


図8. 勤続別の職員数における本務職員の割合

② 資格取得手当の取得者

2016年度より資格取得の更なる推奨を目的に手当の充実を図りました。

■2018年4月現在の資格取得者数

資格内容	人数 (人)
介護福祉士	57
社会福祉士	6
精神保健福祉士	5
介護支援専門員	14
看護師・准看護師	7
管理栄養士・栄養士	3
ヘルパー1級及び実務者研修	5
社会福祉主事	26
保育士・幼稚園教諭	8
中学教諭、その他	18
合計	149

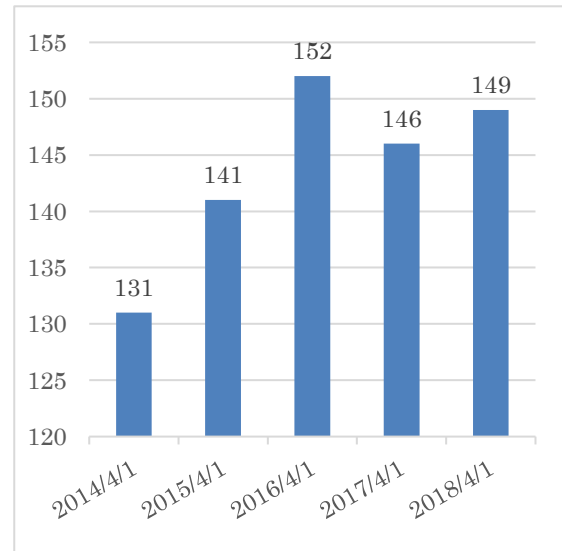


図9. 資格取得者数の推移 (単位: 人)

③ 職員定着に対する対応

職員の離職問題、定着性の課題は、慢性的職員不足状況の中で深刻です。2016年度は以前に子育て等で退職を余儀なくされた職員の復職に向けた働きかけなども取り組みを進めました。若い世代では、労働に対する考えや価値観も従来とは異なっていると思われ、人材確保に向けては、それらにも考慮し、働

き方改革の検討も進めなくてはなりません。

あわせて、賃金や処遇だけでなく「働いて良かった」「やりがいを感じる」福祉現場づくりが重要と考えています。事業のブランド力の醸成、人材育成・教育プログラム、事業方針に対応する適正な職員配置数問題など課題は継続して取り組まなければなりません。

この間資格手当の拡充や特別手当等、処遇改善に努めてきました。厚生労働省の調査によると全国の福祉・介護職員の処遇改善状況では平成28年の平均給与額（常勤のみ賞与含む）は314,472円に対し平成29年度では329,119円となり、14,647円処遇が改善されたとのことです。

加島友愛会では平成28年の平均給与額（常勤のみ賞与含む）は338,661円に対し平成29年度では358,133円で19,473円増となっており、賃金額、改善額ともに全国平均を上回る結果となっています。また、特別手当については原資を処遇改善加算から充当しています。加島友愛会では、処遇改善加算の対象外職員（管理者、事務職員、看護職員、栄養士、介護支援専門員、精神保健福祉相談員など）も含め、加島友愛会独自で特別手当を全職員に支給しています。本務職員・常勤職員のうち加算対象外51人には1ヶ月あたり23,000円、累計13,769,127円、非常勤職員72人には時給に加えて139円、累計2,239,384円の特別手当法人負担で支給しています。

母子・父子世帯など単親で扶養する職員、扶養家族に障害者がいる職員には、一般職員に比べ扶養手当の単価を上げるなどの優遇措置を講じており、本年4月現在で16人が支給対象です。（本務職員・常勤職員の9.2%）

④ 障害者雇用

障害者雇用数は44人で2017年度の障害者雇用率22.5%（法定雇用率2.00%）となっています。この高い障害者雇用率は豊中市で運営する障害者継続支援A型事業所ル・プラスの障害者雇用の増進などによるものです。

⑤ 外国人留学生の受け入れ

3月から加島友愛会で働きながら介護福祉士の取得を目指して専門学校に通うベトナム人留学生2名の受け入れをしました。住まいは加島友愛会の職員寮として十三に借りており、勉学と仕事を両立させています。二人とも積極的に介護技術を吸収しようとする姿勢は職場でも高い評価を受けています。

IV. 本部機能の強化と事業運営の効率化・健全経営

- ① 当法人の社会福祉事業は、高齢者福祉部門が3施設（加寿苑、リュミエール加島、ヘルパーステーショントレフル）9事業、障害者福祉部門が5施設（加島希望の家、アンダンテ加島、かしま障害者センター、豊中市ル・プラス、ヘルパーステーショントレフル）20事業を運営し、利用者実数は本年3月でLinkOBを含めると1,082人という規模で展開しています。

2017年度決算のサービス活動収益は、1,931,223千円余という規模になります。

こうした事業規模の拡大ともなう事業管理、労務管理、会計経理、総務・庶務などの本部事務局の業務量の増大への対応として、事務職員を増強するとともに、業務の見直し・業務分担の見直し、職員のスキルアップなど本部機能を強化してきました。

もと加島老人福祉センターおよびもと市営住宅1・2号館ならびにもと加島人権文化センターを活用した第2期レインボープラン準備に向け本部機能のさらなる強化が求められます。

- ② 本部と施設長で構成する経営会議では、毎月の事業実績報告、当面の事業計画、各施設の事業報告と事業計画、職員の状況や求人募集、人事評価、イベントなど友愛会事業全体を把握し、課題を共有し方針を

立て実施してきました。

また、会計経理については、毎月、専務理事（統括会計責任者）・本部事務局長・経理部長にて現金、預貯金などを点検し、実査報告として理事長に提出しています。

当年度の法人経営・事業運営は、効率的に、円滑にすすめ、決算報告・施設事業報告のとおり健全な経営をしてきました。

- ③ 当法人の事業は、利用者、家族、関係者から互いに信頼し合う関係を積み重ねることで成り立っています。今後も信頼される組織であり続けるためにコンプライアンスやガバナンスの体制・強化を着実に進めなければなりません。本部事務局が的確な方針を示して介護・支援現場と共有し、コントロールタワーの役目を引き続き担っていきます。

V. 人事考課（評価）・給与制度

- ① 2017年度も人事評価を年2回実施し、人事評価の結果を人事評価会議（理事長・本部事務局・施設長で構成）にて集約・検討し、夏季・冬季の賞与に反映させました。合わせて、評価のベースとなる職務基準書を適用してから5年が経過し、現状にそぐわない部分も見られるため、は新たな職務基準書作成に向けて検討を行いました。
- ② これまで1年かけて、中期的視点から安定した法人経営を営むことができるよう、経営コンサルティングにも委託を行い、新たな給与制度の構築を目指して検討を重ねてきました。2018年度より新給与システムを運用します。
- ③ 加島友愛会の10年後を考えたとき、施設経営に携わる幹部の意識改革幹部教育、管理職の適材適所・組織の機構改革の必要性を強く感じます。とりわけ、管理職の経済、経営的視点を育成することが急務だと感じており、副施設長クラスには経営に関する経営者研修会にも参加させました。引き続き、経営に関連するテーマを与え、学習機会を担保していきます。

VI. 法人全体の事業実績と事業収支

- ① 総じて、順調に発展的に福祉事業は運営されてきました。
各施設・事業部門については、施設長・事業責任者が報告します。
- ② 昨年12月、加寿苑ケアプランセンターに大阪市による事業者調査が行われました。そこで過去の記録不備について多々指摘を受けたことから、過去5年間に遡り、自主点検を行ったところ、さらに多くの記録不備が発覚し、自治体に対し多額の返戻金も生じる事態になりました。この問題は加島友愛会の信頼を失墜しかねない重要な問題であるという認識に立ち、関係職員については厳正な処分も含め対応しました。現在、再発防止に向け、全職員への注意喚起及び組織内点検の仕組みを構築しているところです。
- ③ 加寿苑、リュミエール加島の現場状況把握と業績向上を図るため、2017年度は理事長及び専務理事が運営会議に参加してきました。
- ④ さらに加寿苑については、特養、短期入所の利用率を上げることが一番の課題であります。そのため3月に特養と短期定員割合の変更を試みましたが、若干改善したものの、思うような結果に至っていません。運営委員会とは別に月次報告会議を設定し、前月の利用状況と今後の対策について検討の場を設けることにしました。
- ⑤ 利用者の状況について
2017年度加島友愛会の高齢・障害それぞれの福祉サービスの利用者は、高齢福祉で458人、障害

福祉でLink卒業者を含め624人、合計1,082人ありました。

うち加島・三津屋地域内が全体で533人約49.3%、高齢者部門では363人79.3%、障害者部門では170人の27.2%となっています。

詳細は、『資料：社会福祉法人加島友愛会2017年度事業概要』参照下さい。

⑥ 事業収支について

事業活動計算書で見ると、サービス活動増減の部では、就労支援事業収益・費用を含め前年度比3.24%増の1,931,223千円、支出が3.09%増の1,740,972千円、増減差額が190,251千円と前年対比5.52%の増額となりました。これは、リュミエール加島の入居率100%に対する結果が大きく増収に繋がりました。

經常増減差額も213,258千円と前年対比7.13%の増額となりました。

⑦ 人件費および職員の給与について

支出の大半を占める人件費支出および福利厚生費・職員研修費は、1,153,654千円（前年度1,134,545千円）となり、人件費比率は59.74%（前年度60.70%）になります。

職員の給与については、定期昇給を実施、本務職員の夏・冬のボーナスを基本給×4.25カ月分を支給、常勤職員にも勤務形態に応じてそれぞれ支給しました。

勤続10年2カ月の男性本務職員の総収入は約5,110千円（年実勤務時間1,980時間）、勤続8年1カ月女性本務職員は4,171千円（年実勤務時間1,912時間）、勤続6年10カ月女性常勤職員は、2,634千円（年実勤務時間1,920時間）となり、週5日・一日5.5時間勤務の非常勤職員は1,557千円という状況です。

⑧ 資産について

減価償却後の資産合計は、もと加島老人福祉センター等敷地を含め3,495,233千円と前年度比72,800千円増額、負債を差し引いた純資産は、2,574,435千円と前年度比94,794千円の増額でした。

VII. 人材の育成・確保、職員研修

① 法人内研修については、研修の充実を目的に2017年度は新たに法人研修検討委員会を立ち上げました。

開催内容は以下の通りです。

- 7/24 中堅職員研修
- 8/1 リスクマネジメント研修
- 9/14 チームリーダー研修
- 9/25 メンタルヘルス研修
- 11/7 人権研修
- 12/8 管理職研修（第1回）
- 12/21 若手職員研修
- 3/23 労務管理研修
- 3/28 管理職研修（第2回）

② その他に外部研修や行政主催の研修などそれぞれの専門分野について職員を積極的に参加させています。（詳細は研修報告を参照下さい。）

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

VIII. 関係機関との連携

- ① 加島・三津屋地域の住民の方々の結びつきを大切に考え、地域活動協議会等々に職員を参画させ、住民自治についての課題共有を図ってきました。
- ② 平田理事長が代表を務める「福祉と人権ネットワークつばめ会」には、総会等に職員を出席させました。今後、高齢・障害・総務など各部会活動が行われる予定でそれぞれ職員を参画させ、情報共有及びネットワーク強化の一端を当法人で担っていきます。
- ③ 全国就労移行支援連絡協議会、市老連、障施協、大阪知的障害者福祉協会の団体役員を当法人職員が務め、今年度も研修会の開催や審議会等に参加し、業界の底上げ、政策提言をしてきました。

IX. 社会・地域貢献

- ① 高齢部門では、淀川区主催の「百歳体操」の会場としてリュミエール加島を開放してきました。また、リュミエール加島では浴場開放、百歳体操の場所提供に加え、初めて10月に認知症サポーター養成講座を開催し、地域住民の方16名が参加されました。
- ② 障害部門では、就労支援者人材養成として11月にジョブコーチ・ネットワークと共催し、厚生労働大臣指定研修である職場適応援助者養成研修を開催し、全国から54名の参加がありました。
- ③ 国際協力としては、本年も8月にJICA(国際協力機構)の短期専門家として、ヨルダンを訪問し、就労支援の開発に講演等によって協力をしてきました。また10月にはカウンターパート研修としてヨルダン労働局職員を中心に日本へ招き入れ、就労支援に関する研修を実施しました。
さらに2月にはマレーシアより就労移行支援研修を実施し、12名の受け入れをしました。
- ④ 2017年度はリュミエール加島、ル・プラスがそれぞれ生活困窮者就労訓練認定事業所となり受け入れ体制を整えました。当法人の社会福祉事業が、加島・三津屋地域などの雇用促進だけでなく、就労困難者層の雇用促進など地域社会に貢献できるよう努めていきます。

X. 産直交流

給食で提供する米については、これまでのJA東びわこからの産直購入に加え、9月より泉州アグリからオリジナルブレンド米の産直購入を始めました。泉州アグリは就労困難者層の方々の社会参加の一環で農業を実践されています。こういった取り組みについては、私たちが直接取り組むだけでなく、購入や後方支援を含め、今後積極的に協力していきたいと考えています。

当法人の米購入量は、2017年4月～2018年3月で17,185kgとなりました。

XI. 機関運営・機関紙発行・ホームページ

- ① 理事会 5/20 6/10 9/16 12/2 3/17
- ② 評議員会 6/10 12/16 3/24
- ③ 常務会 6/8 9/12 11/28
- ④ 経営会議 4/10 5/8 6/14 7/10 8/9 9/11 10/10 11/14
12/7 1/9 2/14 3/12

- ⑤ 『かしま友愛』発行（各約2,100部配布） 6/20 1/1
- ⑥ ホームページ 情報公開等その都度更新しました。

加寿苑

I. はじめに

加寿苑は、1996(平成8)年に美津島地域在宅サービスステーションとして開設され、介護保険制度が始まる直前の2000(平成12)年3月に特別養護老人ホームとして再スタートを切りました。

加島・三津屋地域にある唯一の特別養護老人ホームとして、入所部門(定員89人)を中心にショートステイ(定員11人)、デイサービス(定員23人)、居宅介護支援事業、地域包括支援センターなどの事業を展開しています。

『住まい』として利用者に日常の生活を送っていただけるよう、また加寿苑での暮らしに『いきがい』『やすらぎ』『ゆとり』を感じていただけるよう努める」を基本理念として、ケアの質や利用者・家族の満足度を高めるため、利用しやすい体制づくり、職員の確保、研修等によるレベル向上をはかっていきます。

II. 利用促進

特別養護老人ホームでは、年間の利用状況が一日平均84.2人(入院者のぞく、16年度は81.0人)でした。ショートステイでは、一日平均9.9人が利用しました(16年度12.4人)。

入所とショートステイを合わせた年間稼働率は94.08%(16年度93.35%)で、目標数値の97%には至りませんでした。新規入所者・ショートステイ利用者のスムーズな受け入れができず、空きベッドが増えたことが原因としていえます。現在の定員は、入所89人、ショートステイ11人となっています。

デイサービスでは、一日の平均利用者数は19.0人(稼働率82.68%)となっています(16年度19.9人)。目標数値である90%には達しませんでした。

ケアプランセンターでは年間のケースが866件(16年度877件)となっています。ケアマネジャー2人体制としてはほぼ最大限に近い数字といえます。

2011年4月より事業受託した淀川区西部地域包括支援センターでは、総合相談3,678件、予防プラン1,044件を担当しました。総合相談の件数は、前年度より300件程度増加しています。

加島南住宅高齢者ケア付住宅の生活援助員設置は、従来の「住込み」から「通い」に変化して3年が経過しました。加寿苑がバックアップ施設となってきました。

III. 「ゆとりを感じさせるケア」の具体化

引き続き「ゆとりを感じさせるケア」を目標とし、具体的な課題として「利用者・職員間のコミュニケーションの増加、個別ケアの重視、事故の回避」をあげました。リスクマネジメント、感染症、褥瘡防止の研修会等を実施し、職員間の認識の統一をはかってきました。

特養のフロアではダイルールの小規模化に取り組んでいましたが、職員数の減少や業務内容の変更に伴い、レクリエーション等の一部のプログラムを集団で実施しています。

そういった中でも、利用者が落ち着いて過ごすことのできる空間作りは大切であり、引き続き追求していきます。

IV. 人材養成

人材養成として「職員養成」「ボランティア養成」「実習生養成」の3点をあげました。

現場職員の欠員状態が常態化する中で、時間外業務に対する見直しに取り組み、必要な業務の精査をおこなうことで、いわゆる「サービス残業の削減」に努めてきましたが、今後も継続していきます。

利用者の重度化に対応し、限られた人員の中でより良いケアを追求していくためには、研修の充実やモチベーションの維持、風とおしの良い職場づくりが求められます。職員養成では、施設内研修の実施、目標管理シートによる面接を継続しておこないました。

ボランティア養成では、喫茶などで地域の方の協力をひきつづきいただきました。学生ボランティアに関しても夏祭りなどの行事に参加がありましたが、今後とも学校と連携した取り組みが求められています。

実習生養成では、介護福祉士養成実習等を受け入れました。

近年職員募集をしても応募者が少ない、また採用しても続かないなどの傾向が見られます。新人指導のあり方を見直す中で、定着率の向上とレベルアップをはからなければなりません。

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

研修については、大阪市老人福祉施設連盟等主催の外部研修への職員派遣や内部研修(リスクマネジメント、感染症予防、看取りなど)を実施しました。例年よりも外部研修への参加が少なく職員の要望に応えられていませんので、今後は勤務調整をおこない、できるだけ多くの機会を提供できるように工夫します。

V. 情報発信

機関紙『愛加』を発行し、その内容をホームページ上にも転載しました。月1～2回発行の『施設長だより』や『施設長のブログ』で施設内外に情報発信をおこなっています。

VI. 数値目標

項目	目標値	実績
特養（入所・短期）稼働率	97%	94%
デイサービス稼働率	90%	83%
ケアプラン実人数	70人	56人
西部包括予防プラン実人数	90人	89人

VII. おわりに

昨年のケアプランセンターによる多額の介護報酬返戻は、加寿苑全体として決して忘れてはなりません。一事業所固有の事案として捉えるのではなく、その様なことが起こる土壌があったのだと考えるべきです。二度と同じ過ちがないよう、気を引き締めて事業運営にあたって行きます。

リュミエール加島(介護付有料老人ホーム)

I. はじめに

2017年度は最大定員53名として入居率90パーセント以上(48人)の維持としておりましたが、3月末では入居率は96%(51人)、居室稼働率については100%(49室)となりました。新入居者6名、退去者4名の入退去もありましたが、待機者3名という結果となりました。相談件数は年間68件あり、相談経路の70パーセントがインターネットによる紹介サイトを経由したものでした。平均介護度は2.1でした。

II. サービス提供

◇リスクマネジメント委員会

2017年度はヒヤリ・ハット報告の継続強化、事故防止につながるための事故分析や予防対策、各職員が事故に対して意識が高まる取り組みに努めました。感染症及び食中毒予防対策、虐待防止のための啓発活動など内部研修で外部講師を招き、知識習得に努めました。

◇レクリエーション委員会

年間行事(夏祭り、敬老会、クリスマス会)や週間スケジュールを組み、外食、買物など前年度に入居者満足度の聞き取り調査を基に余暇の充実に努めました。

日ごろのレクリエーションを「リュミエール加島のブログ」に掲載し、広報活動にも取り組みました。

◇認知症委員会

認知症実践者リーダー研修修了者を中心として、認知症である入居者1名を実例として選び、適切な認知症ケアができるように努めました。また、認知症実践者リーダーが認知症講座(キャラバンメイト)を地域に開きました。他施設との交流も定期的に行い、スタッフのスキルアップにも努めました。

III. 事故報告

事故報告は、今年度127件と前年度に比べて28件ほど上回りました。転倒、ベッドからの転落が6割を占め、発生場所も6割が居室で起こっています。第1は介護量の増加が考えられ、リスクマネジメント委員会でも取り上げて議論を重ねていますが、個室という死角で起こる事故の予測は今後も課題が残ります。

IV. 医療連携

かしま診療所、さくらデンタルクリニックの訪問診療に加え、泌尿器科、精神科、歯科の訪問診療等、と連携を図りました。しかしながら、かしま診療所の診療体制については、緊急受診の受入も含め、体制上の不備が生じ、2018年度よりわたなべクリニックとの医療連携に変更となりました。

V. 地域連携

◇運営懇談会

年2回実施し、浜町会末広会長、西町会越智会長、加島児童・民生古濱委員長にオブザーバーとして参加いただきました。

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

◇西公園清掃

西公園の清掃に参加しました。町内清掃にも加わりました。リュミエール加島の段ボール・古新聞を西町会の回収に出させてもらっています。

◇浜町会もちつき

浜町会のもちつきは、今年もリュミエール加島の玄関軒下で行われました。入居者のみなさんも楽しんでいただきました。

VI. 職員体制

2017年度末での職員体制は、管理者1、事務員2、管理栄養士1、生活相談員1、介護支援専門員1、看護師3、介護士16（本務10、フルシフト常勤2、日勤非常勤1、派遣3）、短時間清掃員1、送迎、清掃員1の27人でした。

パソコンや記録の書き方など、各職員の不得意とする分野が克服できるように、勉強会の開催や職員間で確認作業を行い、職員のスキルアップやチームワーク作りを目的に実施しました。

VII. 広報活動

インターネット紹介サイト（オアシスナビ・ライフル介護）、顧客紹介事業（みんなの介護、関西有料老人ホーム紹介センター等）から入居相談が多数あり、新入居の獲得に努めました。

VIII. 数値目標

項目	目標値	実績
入居率（人）	50人	51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2017年度の各月実利用人数合計は955人（介護433人・予防522人）であり、2016年度と比べ187人増でした。提供時間合計は6246.3時間（介護4119.5、予防2126.8時間）で、2016年度と比べ875.40時間増でした。サービス提供責任者が2名体制もあり、利用増につながりました。しかしながら、予防の実人数が要介護を上回っており、要介護の方の新規利用を得るために、西部地域包括支援センター、区内各居宅介護支援事業所ケアマネジャーとのつながりを追求していかなければなりません。

◇障害ヘルプ

障害ヘルプの2017年度の各月実利用人数合計は612人（居宅介護等419人・移動支援193人）であり、2016年度と比べ14人増でした。提供時間合計は4564.00時間（居宅介護等2542.50時間・移動支援2021.50時間）で、前年比182.25時間増でした。常勤体制2名と登録ヘルパーの活動により微増となりました。

また、障害分野も介護保険に倣って相談支援事業所を介して利用者を得ることが進行しています。法人内事業所のCOCOLO支援センターとの連携強化を図らねばなりません。

II. 職員体制

職員体制は、高齢ヘルプとして本務・常勤職員計3人、登録ヘルパー5人（常勤換算1.70人）、障害は、本務職員・常勤職員計2人、登録ヘルパー2人（常勤換算0.2人）、ガイドヘルパー12人（常勤換算0.88人）でした。年度の常勤換算は、高齢4.82人、障害3.05人です。

高齢・障害ともに、訪問場所、訪問時間等も対象とした時間単価増額をアピールする等、ヘルパー確保を図らねばと考えています。

III. 数値目標

	項目	目標値（月平均）	実績（月平均）
高齢	介護利用人数	34人	36人
	提供時間	286.75時間	343.2時間
	予防利用人数	36人	43.5人
	提供時間	156時間	177.2時間
障害	居宅介護等人数	35人	35人
	提供時間	270時間	211.8時間
	移動支援人数	18人	16人
	提供時間	180時間	168.4時間

加島希望の家

I. はじめに

希望の家では生活介護事業をおこなっております。2017年度の延べ利用者数は11,513名でした。8月に新たな利用者を迎え登録者55名となりました。前年度の延べ利用者数から若干上回っていますが調子を崩される方や体力的な理由から利用されない方も増加しており、引き続き対応が求められています。

II. 事業総括

希望の家では基本方針にのっとり、利用者一人ひとりに応じた支援をおこないました。

◇個別支援計画に基づいた支援

年2回、策定会議を開き個々に応じた支援計画を作成し、支援を実施しました。希望の家の登録者55名のうち26名の方が自閉症、又は強い自閉傾向のある方の為、支援員には外部内部を通じて研修に参加させ、障がい特性の理解と専門的な支援・対応がとれるよう努めました。

◇充実した活動の提供

外食活動を年25回、外出活動を23回、日帰り旅行を1回、事業計画に通り実施しました。

定期的にストレッチ、個別リハビリ体操も定期的実施し利用者の身体的なニーズに応じた活動を提供してきました。

◇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。利用率も定着しております。

2017年度実績 10,369名(444名増)

III. 職員体制・人材育成

◇福祉職員としての専門性を高めるため、計画的に外部研修に派遣しました。今年度は25回参加しています。

自閉症等の障害特性の研修会及び、リスクマネジメント等の研修に職員を派遣し職員の専門性の向上を図りました。

◇外部研修に参加した職員を講師とし内部研修会を開催しました。職員自身が必要なテーマを決め、研修を進める事で支援の質を高めあえる機会としました。

◇実習の受け入れ

各福祉系の専門学校、大学から延べ51名の実習を受け入れました。

IV. 利用者拡大

2017年度は区の相談支援センターから延べ5名の利用体験があり、内1名の利用登録がありました。引き続き各区の相談支援センター等と連携をとり利用者拡大に努めます。

V. 家族連携

5月・10月に個別面談を行い利用者の状況、家族のニーズの把握に努めました。

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

VI. 数値目標

項目	目標値	実績
登録者数	55 人	55 人
1 日平均利用者数	46 人	42.8 人
常勤職員 1 人あたり 1 日平均利用者数	2.8 人	2.5 人
生活支援員配置	本務 10 人・常勤 4 人・非常勤 5 人	本務 10 人・常勤 5 人・非常勤 5 人
送迎利用者数	10,000 人	10,369 人

アンダンテ加島

I. 各事業利用状況

◇利用状況は以下の通りです。

	生活介護事業	施設入所支援事業	短期入所支援事業	日中一時支援事業
定員（登録者数）	50人（51人）	50人	5人	5人
延べ利用者数	13,370人	17,709人	2,217人	443人
昨年度比	+77人	+68人	-4人	+83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。両事業とも前年度より延利用者数が大幅に増加しています。入所施設の場合、利用者の方が入院等をされると利用日数が減少することになります。本年度も4人の方が入院されましたが、4日間から18日間までの比較的短い期間で終わっており、前年度のような長期入院の方がいなかったことが、結果として延利用者数の増加に繋がっています。

なお、入院の原因は3人の方が内臓の病気による手術で、1人の方は転倒での骨折によるものでした。精神状態の悪化の場合は長期入院になることが多くありますが、本年度はそうしたケースはありませんでした。

② 短期入所事業・日中一時支援事業

これらは付帯事業です。短期入所事業（ショートステイ）は前年度に比べると延利用者数が多少減少していますが、前年度は開所以来最大の利用者数だったこともあり、大きな影響はなかったといえます。ご家族のレスパイト等で定期的に利用される方も多くいらっしゃいますが、御家族の入院・手術などで長期の利用となるケースも増えています。大阪市内でも短期入所事業所は多くありますが、まだまだ不足しているのが現状で、今後もこうしたニーズは増えていくと予想されます。日中一時支援事業（宿泊なしの一時利用）も前年度より延利用者数が増加しました。

II. 利用者状況

① 年齢（2017年3月31日現在／施設入所・生活介護の合計52人）

	20代	30代	40代	50代	60代	70代	合計	平均（歳）
男性	0	6	23	4	2	3	38	47.9
女性	1	3	5	3	2	0	14	46.6
合計	1	9	28	7	4	3	52	47.5

以前から報告しているように高齢化・重度化への対応が大きな課題となっています。65歳以上の方も男女ともに2人で合計4人、最年長は76歳の方が2人です。身体的な面で介護が必要な人も増えており、これまでの館内の環境では対応が難しくなっています。本年度はこれに対応するため、廊下や階段の手摺の増設や、これまで2階にしかなかった入浴リフトを3階大浴室にも設置するなどの館内改修を実施しました。また、従来から活動内容についても部分的に見直しを行ってきましたが、今後ますます大きな課題となることは明らかであり、来年度は職員の配置や活動内容について抜本的に見直し、2019年度から本格的に体制変更を行う

予定です。

② 障害支援区分（施設入所・生活介護の合計52人）

	区分4	区分5	区分6	合計	平均
2016年3月末	1人	16人	35人	52人	5.7
2017年3月末	2人	9人	41人	52人	5.8
2018年3月末	2人	8人	42人	52人	5.8

障害の程度を表す障害支援区分は前年度とは大きく変わっていませんが、最も重度の6が1人増えています。障害支援区分からみても、年々重度化が進んでいることが分かります。

③ 行事など

一泊組（2グループ）、日帰り組（5グループ）に分かれて旅行を実施しました。以前は全員が一泊旅行に参加していましたが、高齢化・重度化に伴い、障害状況や本人の希望に基づいて一泊と日帰りに分かれての実施としています。

この他に、知的障害者の当事者活動であるピープルファースト広島大会にも2人の方が参加しました。また、滋賀県での田植え・稲刈り交流や地域の盆踊り、加寿苑夏祭り、かしま障害者センター秋祭りにも参加しました。

施設内では年末にクリスマス会と餅つきを実施しました。日常的には従来通り、作業報酬としての軽食外出や休日の余暇外出（カラオケ、外食、銭湯など）を実施して、日常的にも外出の機会を作りました。

④ 感染症予防・事故防止

1月末に職員1人、利用者16人がインフルエンザを発症しました。約2週間は通常活動を中止し、感染した方には居室での静養を行っていただきました。2月初めには通常活動に戻り、比較的短期間に収束することができましたが、再度感染症予防について徹底した取り組みを行いたいと思います。

事故については転倒事故等による骨折や裂傷が4件発生しました。また、骨折等には至りませんでしたが、他にも転倒による怪我がありました。長期の入院につながる方はありませんでしたが、環境整備や対応方法についての見直しを行い、事故防止についても徹底した対応を行いたいと思います。

Ⅲ. 職員関連

① 職員体制

本年度より余暇・行事・広報・研修の各委員会活動を実施しました。広報はブログの毎月の定期的な更新と機関紙の発行を行いました。アンダンテの活動について多くの方に知っていただく機会となると思います。機関紙（一期一会）は1月に発行し、次号は7月発行予定です。行事ではクリスマス会などを委員が中心に企画、運営し、これまで以上に利用者の方に楽しんでいただけたと思います。今後も委員会活動の活性化をはかります。

なお、3月末に常勤看護師が退職しましたが、新しい職員を採用することができました。生活支援員も年度当初より1名採用しましたが、まだ1名欠員の状態が続いています。職員確保は大きな課題であり、法人全体でも採用の在り方について検討しているところです。なお、アンダンテでは専門学校の実習から職員採用に繋がるケースが多くなっていることから、実習生の受け入れを更に強化できるよう介護福祉士実習指導者の資格

を 2018 年度に職員に取得させる予定です。

② 研修など

下記の内容の研修に職員を派遣し、資質向上に努めました。

- ・ 自閉症支援 ・ 感染症及び食中毒予防対策 ・ 福祉制度の理解 ・ 障害者虐待防止
- ・ 防災対策 ・ 人権擁護 ・ 介護技術

大阪府強度行動障がい支援者養成研修が前年度より実施されていますが、本年度で生活支援員ほぼ全員の受講が終了しました。この研修は重度障害者支援加算を取得するために必要なものですが、強度行動障害の理解を深めるための良い機会となったと思います。

IV. その他

① 館内改修・防犯設備

上記でも述べたように高齢・重度化に対応して手摺の増設などの館内改修を行いました。また、開所から 17 年目となり空調設備も全面的な取り換えが必要となり、改修工事を実施しました。なお、福祉車両も助成金等の活用による購入を検討しましたが、選考にもれたため来年度に購入を予定しています。

防犯設備では、相模原市の殺傷事件を受けて国が実施した助成事業を利用し、夜間の機械警備（セコム）を 4 月から開始しました（前年度末より防犯カメラは増設済）。

② 実習受入など

専門学校や短期大学から 6 回、延 81 人の実習生を受け入れました。介護福祉士や保育士、栄養士、ガイドヘルパーの資格取得のための実習でした。この他に大阪市の市民成年後見人養成講座の実習 1 回・延 4 人、職場体験 1 回・延 4 人の受け入れを行いました。実習生の殆どは初めて知的障害者と関わる人たちで、実習を通して障害者のイメージが良い意味で変わったと述べてくれる人も多くいます。また、上述したように実習生から職員へとつながるケースが多くあることもあり、今後も積極的な受入を行っていきます。

V. 数値目標

	生活介護事業	施設入所支援事業	短期入所支援事業	日中一時支援事業
数値目標（1日）	49.0人	48.0人	5.3人	1.2人
実績（1日）	49.7人	48.5人	6.1人	1.2人
達成率	101.4%	101.1%	114.6%	101.1%

I. で述べたように短期入所事業（ショートステイ）以外は昨年度の延利用者数を上回っており、すべての事業で数値目標を上回ることができました。

（なお、達成率の計算は「実績（1日）」を小数点第1位までと限定せず実数で行ったため、上記表の小数点第1位での計算とは値が異なります。）

かしま障害者センター Link

I. はじめに

Linkでは2017年度事業計画において基本方針として以下の項目を掲げています。

- ① 一人でも多くの利用者が、働くことにより社会の中で評価を受けることができるよう、働くことの支援に全力で取り組んでいきます。
 - ② これまでのノウハウを活かし、引き続き地域において施設から一般就労への移行の実践をリードする存在を維持します。
 - ③ 更なる支援の向上、充実を目指し、組織体制の見直しを図ります。
 - ④ 更なる専門性向上を目指し、職員の育成に取り組んでいきます。
- これらの方針に基づいた事業を概ね遂行することができました。

II. 計画・目標への評価

◆就労移行支援事業

1. 作業プログラムについて

1) 労働習慣の確立

家庭の家族構成や食生活、余暇の過ごし方など、利用者を取り巻く生活環境もそれぞれ異なり、その捉え方も様々です。中でも、生活リズムを整えることや将来を見据えた自立した生活を個別支援計画に挙げる利用者に対しては、相談支援事業所と連携し、家事援助の支援やグループホームへの入居支援を行いました。また、必要に応じて面談を設定し、各機関との調整事項や目指す支援の方向性など、支援計画に基づき支援を実施することができました。

2) 働くイメージの具現化

昨年度同様、グループワークの中で、講義形式で働くための講座を開催し、企業見学会や模擬面接など働く雰囲気を感じることによってイメージを具現化できるよう支援しました。また、機関紙においても体験実習後の利用者へのインタビューや、OB 利用者の働く様子を伝える記事を増やし、周囲の様子から働くことへの意欲や意識が高まるような機会を提供することができました。

3) アセスメント

利用者一人ひとりの障害特性に配慮した職場環境の検討や職場定着を目的に、企業実習を実施しました。体験を目的とした企業実習については、月延べ平均10日を目標に取り組み、参加利用者数は延べ37人、延べ企業数は31社、186日、月延べ平均15.5日で目標を達成することができました。

2. 就労実績について

就職者数12名を目標に取り組んできました。上半期に10名、下半期に4名の計14名で、目標を達成することが出来ました。昨年度末から企業と調整をしてきたケースが多く、上半期に就職件数が集中しています。また、雇用先企業9社のうち、雇用相談から業務内容や条件等の調整をした新規企業が6社でした。次年度も新規開拓に取り組み、採用までの調整も見込みながら、丁寧な送り出しをします。

3. 利用者の確保について

1) 新規利用者の傾向

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

ました。結果的に、年度初めの4月から利用者数32名と定員(24名)以上でスタートしています。月平均契約利用者数は27.5名(定員充足率114%)で、目標の22名(定員充足率90%)を達成することができました。また上半期5月には、『実績報告会』を実施しました。特別支援学校在学生・保護者を対象に広報し、計65名の参加がありました。報告会の最後には個別相談も受ける機会を設定し、卒業後の進路に関する保護者の思いや不安を直接聞くことが出来ました。その中でも、就職だけを目標にするのではなく、その後の生計の立て方や自立した生活のイメージや経験を持つことを希望する方が多かったです。就労支援を提供する上で、自立支援や権利擁護の視点を持つことの大切さを改めて考えさせられる機会にもなりました。

2) アセスメントを目的とした利用契約者

就労継続支援事業B型の利用を希望する方の就労アセスメントを目的に、就労移行支援事業での短期間(5日間)利用契約を締結しました。淀川区内の特別支援学校在学生4名でした。対象者の傾向として、4名中2名については、就労移行支援事業での利用が適切であると判断し、区役所や相談支援事業所、担当者等へ意見を述べました。

◆就労継続支援事業B型

1. サービス内容

1) 安定した施設生活

作業を通して、安定した施設生活を送れるよう、必要に応じて家庭と連携し、作業日誌や電話連絡等で情報共有を図りました。体調面や精神面での支援を要する利用者に対しては、通院を促し同行したり、家庭との電話連絡を継続的に行ったりしました。事故や怪我等もなく支援計画に基づいて遂行することができました。

2) 作業量の確保

リネン作業においてはこれまでと同様に、むつみへ一定の作業を提供し連携しながら作業を進めています。また昨年度から取り組んでいるぬいぐるみの洗濯業務については、受注量にばらつきがあったものの、滞りなく対応することができました。今年度はこれまでの受注内容を見直し、効率良い運営を目標に取り組みました。結果、これまでの受注作業を整理することで、管理体制や請求業務の負担を軽減することが出来ました。

3) 工賃

今年度は時給を一律300円とし工賃を算定しています。結果、当事業利用者の平均工賃は36,946円(昨年度35,770円)で、目標の月額平均34,000円を達成することができました。賞与も一人30,000円支給することができました。

4) 個別プログラムの提供

これまで同様、当事業利用者のほとんどがLink開所当初または事業開始当初からの利用で、加齢に伴う健康管理や作業能力に応じたスキルアップを目標に、個別プログラムの提供に努めました。個々の障害特性などから新たな環境での作業適性が見込まれる利用者へは作業プログラムや工賃向上の取り組みの一環として、施設外就労への参加を支援計画に示し、取り組みました。施設外就労への参加は延べ551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、年度途中で 2 名の利用希望者を受け入れ、月平均利用契約者数は 14.5 名(定員 10 名)でした。1 日平均利用者数は 13.1 人で、目標(10 人)を達成することができました。また、利用者 1 名については、職業準備性や就労意欲の高まりから支援計画に基づき、就労移行支援事業へ移行しました。

利用者の健康状態や障害特性に応じて、立ち作業ではなく椅子を準備したり、個別での数値目標の設定や声掛けをしたりしました。また、作業中の様子や関わりの中で、当事業所以外のサービスの適性が考えられるケースもあり、相談支援事業所と連携しながら、適したサービスの調整についても行っています。

2) 新規相談からの傾向

年度途中からの利用者も含め、就労継続支援事業 B 型の見学希望や問い合わせがありました。動機は、工賃支給額が高いこと、安定して作業があること、家から近いことなどでした。また、相談支援事業所の支援員や他事業所の支援員からの勧めがあったというケースもありました。希望者の背景は様々ですが、工賃支給額が高いという点が動機になっていることが多かったです。

3) ニーズと課題

利用者 14 名中、10 年以上の利用者は 7 名、5 年以上の利用者は 2 名、5 年未満の利用者は 5 名です。平均年齢は、36.2 歳ですが年齢差も大きく、体力や障害特性に応じた個別対応が必要な利用者と、安定的に作業を提供することで基本的労働習慣を身に付けることを支援目標としている利用者が混沌としています。工賃支給額が高いことに利用動機を持つニーズがある一方で、個々のペースに合わせた環境設定も必要になってきており、作業プログラムの見直しや他サービスとの調整も含めた支援計画の策定等も課題として捉え、次年度も取り組んでいきたいと考えています。

◆自立訓練(生活訓練)事業

1. サービス内容

1) 支援プログラム

体験実習等を通して、適切な評価を行い、個々に応じた就労支援のステップを提案することで、利用希望につなげることが出来ました。今年度は 7 名の利用者(定員 6 名)でスタートすることができ、個々の障害特性や理解力に応じたプログラムの提供に努めました。コミュニケーションをとる機会を意図的に設定し、必要な言葉遣いや身振りを助言したり、パソコン操作やシュレッダー、コピー機の取り扱いなどの事務補助をイメージした場面を設定し適性を図ったりしました。また、支援計画の進捗状況に応じて、施設外作業に参加できる機会も設定しました。早期に様々なアセスメントの場面を設定することで、より具体的な支援計画が策定できました。

2) 安定した通所を目指す

1 日平均利用者数 5 名(定員の 9 割)を目標に取り組み、5.6 人と目標を達成することが出来ました。しかし、1 名については入退院もあり通所が安定せず、年度末で退所となっています。

3) 就労移行支援事業への移行

標準利用期間の 2 年間において、就労移行支援事業所への移行やその適性を検討することを目標にアセスメントや支援計画を策定しています。今年度で利用期間が終了する利用者は 3 名で、円滑に就労移行支援事業に移行することができました。

◆共通

1. サービス内容

1) 個別支援計画

担当職員が主となり、現状の把握と支援の方向性を検討しました。担当職員とサービス管理責任者が情

報共有しながら個別支援計画を策定しました。これに基づき、支援を実施することができました。また、計画相談の対象利用者だけでなく、必要に応じて相談支援事業所を含めたケース会議を行い、支援のネットワークを強化することで包括的な支援を行うことが出来ました。

2) 個別面談

これまでと同様に、個別支援計画の内容や現状を利用者にフィードバックし、目標の確認やニーズを把握するため、少なくとも月に1度は個別面談を実施しました。また、サービス等利用計画でのモニタリング等で相談支援事業所も含めた定期面談を設定したり、支援の状況に応じて随時面談を行ったりしました。コミュニケーションや信頼関係を深めるツールとして、面談が必要な利用者也増えており、インターク的面談や定期面談でのやり取りが、その後の支援に影響することが多かったです。これまでは、支援計画や目標の確認など、支援の意図を伝える面談が中心でしたが、利用者の背景や思いを聞き取る面談が重要になっています。今後も支援の専門性の一つとして捉え、職員間で研鑽できるよう努めます。

3) 安全衛生管理

朝礼時にラジオ体操、身だしなみチェックの実施や作業時に手袋や帽子の着用、職員が事前に危険予測を行うことで、ゼロ災害の目標を達成することができました。

2. 余暇活動の機会提供

サークル活動や施設行事は年4回実施し参加者は延べ131名でした。昨年度に比べると参加者は3倍ほどに増加しています。

3. OB会

サロンの役割を持つ『Linkカフェ』とイベントを行う『OB会』を開催しました。Linkカフェは9回開催で延べ130名のOB利用者が参加し、職場でのことやプライベートな相談など、憩いの場として活用することができました。OB会は計6回延べ200名のOB利用者が参加し、食事会や職場の担当者に日頃の感謝を伝えるカードを作成する企画も実施し、担当者から喜びの声を聞くこともできました。次年度は、就労定着支援事業の取組みとして実施していく予定です。

4. 実習受け入れ

例年通り、利用希望者及び在学中の学生に対して、体験実習を実施しました。実習受け入れ数は81人、延べ320日、月延べ平均26.7人(目標25人)です。計画的な受け入れの調整をすることで目標を達成することができました。

◆職員の人材育成

1. 内部研修・OJTの実施

法人内での職員研修への参加促進や制度に関する内部研修を実施しました。また、企業見学会の参加や多事業所への見学・実習を実施し、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22名でした。新任職員向けの研修は対象職員が少ないことから、リスクマネジメントや面談技術などの研修を受講できるよう調整しました。

Ⅲ. 総括

2017年度は、中堅職員を中心とした支援体制で、個別支援の充実と支援力の底上げを目標に取り組みま

した。担当職員が障害者就労支援事業部のジョブコーチと一緒に個別就労の現場に入る機会を設定することで、就労に必要な支援やアセスメントの視点について職員間で共有することができたと感じています。

就労移行支援事業については、利用者の確保の一環で、年度初めに『実践報告会&見学会』を開催しました。府下だけでなく、兵庫県域の特別支援学校にも周知し、65名の参加があり盛況でした。次年度は内容をブラッシュアップさせ、継続して実施したいと考えています。就労実績については、障害者就労支援事業部と連携し、14名が正式雇用につながりました。新規企業からの雇用相談はこれまでで最も多い6社となり、雇用ニーズの高まりを表しています。しかし、雇用相談を受ける中で、賃金や雇用形態等の雇用条件が安定的なものではない企業も多く、雇用ニーズにすべて対応すると障害者の処遇改善に繋がらないと判断し、依頼を断ったケースもあります。このような事案を通して、様々な企業とも建設的な協議が出来るよう、利用者の希望する雇用形態等の条件をまとめ、これまでの実績を整理したいと考えています。

次に、就労継続支援事業B型については、定員を超えた利用者の確保と目標工賃支給額の達成ができ、安定的に運営することが出来ました。リネン業務においては、作業量の拡大に伴い納品や請求処理等の管理業務の負担が大きくなったため、委託契約の解約等の整理を行い、効率化を図りました。作業売り上げについては目標の2500万円を上回ることが出来ています。自立訓練事業においては、これまでと同様のプログラムを実施し、安定した運営が出来ました。次年度は、職業準備性のアセスメントを充実させ、職業適性や課題についての具体的な振り返りができるようにしたいと考えています。

最後に、昨今はSNSやICTの発展により、情報収集にこれまでのような時間を要すことなく、より複雑で高度な情報交換や収集が可能となっています。このような状況を便利と捉える一方で、莫大な情報を整理し真つ当な判断をする力が求められるのです。就労系福祉サービスについても、他事業所の取組み等情報交換が容易となり利用者の選択肢が増える利点があるのにも関わらず、給付費目当ての経営実態や支援とは言い難い活動実態がある事業者も少なくありません。Linkは、利用者と向き合い寄り添う支援のあり方と、より良い社会を築くための事業運営のあり方を判断できる事業所でありたいと考えています。

VI 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	27.5名
月平均企業実習日数	延べ10日	延べ15.5日
月平均実習受け入れ	延べ25日	延べ26.6日
新規就職者	12名	14名
【自立訓練事業】	目標	実績
月平均契約利用者	5名	5.6名
【就労継続支援事業B型】	目標	実績
月平均契約利用者	10名	14.5名
月平均工賃支給額	34,000円	36,946円
【共通】	目標	実績
生産活動売上	25,000,000円	31,492,611円

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

2017年度の就職件数状況は、L i n k利用者が目標12件のところ14件、ル・プラス利用者は1件でした。うち、トライアル雇用を活用した件数は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。

2017年度の離職者は3名でした。3名とも雇用後1年未満での離職でした。離職理由としては、雇用条件への不満による退職が1名、職場での不適切行為での退職が2名でした。うち1名はL i n kの就労移行支援事業の再利用ができるよう調整しました。雇用後1年未満の離職者0名でという目標は達成できませんでした。今後も雇用先との事前調整やアセスメントの強化に努めます。

職員体制は、ジョブコーチ2名とL i n kサービス管理責任者による運営管理体制で対応していました。月間の助成金請求対象日数は、平均36.1日で年間総日数は434日でした。1人当たりの目標請求日数は月平均13日でしたが、一人当たり平均18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、本務職員を1名配置し、作業品質の維持に努めましたが、出荷量の増加や作業スペースの制限等で品質管理について課題を残しています。これについては、作業スペースの整理とレイアウトを変更し、現場責任者と非常勤職員を新たに配置することで、改善に向けて取り組んでいます。年間出荷総数は137,120個で、前年度より12,504個アップし、売り上げについては15,799,784円で、昨年度より733,229円増額してします。今後は出荷量の増加を見込み、更なるスペースの確保や作業工程の効率化等の課題の解決に向けて、受託先と調整を行います。

III. 研修・啓発事業

研修、啓発事業については、11月25日から11月30日までの6日間、職場適応援助者養成研修をNPO法人ジョブコーチ・ネットワークと連携して開催することが出来ました。54名の受講生全員が無事にプログラムを修了することができました。

JICAから3年間のプロジェクトとして研修受託をした国別研修は2年目を迎え、2月15日から28日までの2週間、同じく「マレーシアにおける障害者を対象にした就労移行支援の構築」というテーマで、マレーシアの福祉局や保健省の職員を対象に実施しました。主に大阪を中心に障害者雇用企業や特別支援学校への視察、精神障害を主とした就労移行支援事業所と行政での障害者雇用の現場での講義や視察を実施することができました。1年目の研修成果より具体的なアクションプランの作成に寄与することができ、マレーシアの就労支援の発展に期待しています。また、今年度はJICAからマレーシアのほかに、ヨルダン・ハシェミット王国(以下、ヨルダン)への短期専門家の派遣と、日本国内での研修受け入れの依頼を受けました。専門家の派遣期間は8月11日～18日で、現地でのジョブコーチや就労支援についての講義や視察を行いました。国内研修では、10月24日～31日までの6日間で、大阪を中心とした障害者雇用の現場や職業訓練施設等での講義と視察を行いました。研修員からは、日本の障害者雇用施策の充実さや緻密さ、就労支援のプロセスや実践について学べたと等の意見が挙がりました。

かしま障害者センターむつみ

I. はじめに

むつみでは基本方針を以下のように掲げ、取り組んできました。

1. 生活介護事業・・・利用者ひとりひとりが落ち着いた中にも、充実した日常生活・社会生活が送れるよう、事業内容の充実・サービスの質の向上をめざします。
2. 就労継続支援事業B型・・・施設内での作業を通して、働くことへの意欲を高め、充実した社会生活が送れるよう支援します。

II. 計画・目標への評価

1. 共通

1) 個別支援計画

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

2) 会議

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

2. 生活介護事業

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

全体では音楽療法を月に1回、太極拳教室を月に2回実施しました。

9月には一泊旅行（淡路島方面）を実施する事が出来ました。

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

3. 就労継続支援事業B型

企業からの受注及びリネンを中心に作業を行いました。9月と11月に吹田駅周辺の遊歩道の除草作業に参加しました。施設外就労としては加島作業所での作業と外部清掃現場での清掃訓練に参加する事が出来ました。

8月でリネン作業の一つが終了したため、作業量は減少しました。Linkとル・プラスと連携して作業の確保に努めました。作業は途切れることなく提供することができましたが、作業収入は低下しました。

年に2回、土曜日の午後に余暇活動として外出しました。

社会生活スキル向上を目的としてグループワークを実施しました。作業場面とは違った学びの場を持つ事で、一人ひとりの課題や強みを知ることが出来ました。

4. スタッフの人材育成

1) 内部研修

月1回のスタッフ会議で内部研修を行いました。本務スタッフが自分で考えたテーマに沿って調べたことを発表しました。それぞれの学びにつながり、専門性の向上を図れました。

2) 外部研修

外部研修には11回参加しました。スタッフ会議の中で報告を行い、研修内容の周知をしました。

5. 安全管理

スタッフ会議で事故・ひやりはっとの再確認を行い、安全管理についての意識を高めました。今年度のひやりはっど報告は15件あり、日々のミーティングでの周知、ひやりはっど報告書での原因究明・改善策の考案を行い、事故防止に努めました。事故件数は3件と昨年度よりも減少しました。今後も安全管理についての意識の向上を図ります。

III. 全体

2017年度の利用者実績は、開所日数268日、生活介護の延べ利用者数が5,178人（前年度5,083人）平均利用者数は1日19.3人でした。就労継続支援事業B型は延べ利用者数4,045人（前年度4,120人）、1日平均15.1人でした。職員体制は比較的安定し、事業計画に基づいた活動が実施できました。

就労継続支援事業B型の生産活動収入は6,141,022円（前年度7,446,949円）、平均工賃は23,292円（前年度21,006円）でした。

生活介護事業利用者実績は目標を達成しました。就労継続支援事業B型利用実績、生産活動収入、平均工賃支給額ともに目標を達成することができましたが、生産活動収入が前年度に比べ減少しました。

利用者実習の受け入について、生活介護事業は16名と目標を達成しましたが、就労継続支援事業B型は0人でした。支援学校や各関係機関への情報発信が課題となりました。

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

VI 数値目標について

		2017年度目標	2017年度実績
生活介護	利用者数	5,145人	5,178人
	利用者実習生数	10人	16人
就労継続B型	利用者数	4,020人	4,045人
	平均工賃支給額	21,000円	23,292円
	生産活動収入	6,000,000円	6,141,022円
	利用者実習	10人	0人

かしま障害者センター“COCOLO”相談支援センター

I はじめに

“COCOLO”相談支援センターでは、2017年度の事業計画において以下の基本方針を掲げ、年間の取り組み通じて概ね達成することができました。

1. 精神障害者への支援に特化した『地域活動支援センター（生活支援型）』と、『特定相談支援事業』および『一般相談支援事業（地域移行支援・地域定着支援）』の有機的な事業運営を行うことを目指します。
2. 生活リズムの確立、当事者同士の交流の促進、病状の安定などを目的に、日中気軽に参加できる活動および居場所の提供に努めます。
3. さまざまな相談への支援を行うため、積極的に地域へ出向き、関係機関とのネットワークづくり、情報収集、情報発信等を行い、相談支援機能の強化に努めます。
4. 職員の更なる専門性の向上を目指し、研鑽に努めます。
5. 淀川区において精神障害者の福祉に関する相談支援および生活支援を行う中核的役割を担います。

II 目標への評価

■地域活動支援センター（生活支援型）

1. 地域活動支援事業

ゆるやかな活動を希望する層へのアプローチを中心に調理、作業、手芸、パソコンなど定期的なプログラム活動や、おやつ作り、映画上映、外食、軽スポーツなどのレクリエーション、外部から講師を招いてのミュージックケアを随時実施しました。また、ピアカウンセリング的なプログラムを実施し、利用者のエンパワメントを図れるよう支援しました。2017年度は雨天のため『よどがわ河川敷フェスティバル』でのフリーマーケットの店を見送りましたが、地域交流および社会参加できる機会の提供に努めました。

事業の性格上、参加人数に流動性が見られるものの、利用にあたって障害支援区分や受給者証等の支給決定を必要としないなどの利点を生かす活動ができました。2017年度の月平均利用者実数は18.6名となっており、前年度の実績（17.9名）に比べ若干増加し、当初の目標（概ね15名）は達成しました。しかしながら、全体的な低調傾向は否めず、新規登録者の獲得、利用が遠退いている登録者への働きかけなど運営上の課題が残されました。

2. 相談支援事業

登録者だけでなく、登録外の利用者、家族、匿名の方への相談（障害福祉サービスの問い合わせ・衣食住に必要な援助・不安解消・障害年金の申請準備など）や、関係機関への精神保健福祉に関する専門的な助言などの後方支援も行いました。また、困難ケースの対応（DV・多問題家族・ゴミ屋敷など）、医療観察法終了後の支援、登録者の家族からの相談（介護保険制度の利用など）、医療機関の調整、遺品等の整理、自宅の引き払いなど、問題が重層化した困難性の高い相談に積極的に応じました。さらに社会福祉協議会、子ども家庭センター、特別支援学校、地域包括支援センター、弁護士、司法書士、成年後見人など他業種・他職種と連携することで問題解決に取り組みました。

月平均相談件数は前年度の実績（321件）に対して、2017年度は333件と若干増加しました。しかし、一つ一つの相談に対して十分な対応が出来たとは言い難く、引き続き、関係機関との連携を基本としながら、緻密な対応が必要と考えています。

3. その他

2017 年度も季節ごとの行事（花見、バーベキュー、クリスマス会、新年会）、広報誌を通じての情報発信・活動案内など、実施しました。また、人材育成の一環として関西福祉科学大学より実習生（1 名×13 日間）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 101 件作成、継続サービス利用支援（モニタリング）を延べ 160 件実施し、目標数値（サービス等利用計画 80 件以上、モニタリング 110 件以上）および前年度の実績（サービス等利用計画 84 件、モニタリング 151 件以上）を上回ることができました。契約者数は 100 名（契約終了者 9 名除く※契約終了理由…他区・他県へ転居、他の相談支援事業所に変更、介護保険サービスへ移行、サービスの利用中止、死亡）、内訳は精神障害および困難ケースを中心に、障害種別を問わず、依頼があれば原則受け入れを行いました。

具体的な支援の内容は、障害福祉サービスの利用調整にとどまらず、世帯分離の調整、生活保護の申請、ショートステイの確保、DV 世帯への介入、医療観察法による通院処遇終了ケースの支援、診察への同席、入院および転院の調整、入院先への訪問、対人関係の相談、不定愁訴への対応、家族間のトラブル、個別支援会議等への出席、ゴミ屋敷の片付け、育児支援、遺品および資産の整理など、多岐に渡りました。また、介護保険を併用されている方、家族、医療機関、他の相談支援事業所、区障がい者相談支援センターからの相談にも積極的に応じました。

これまでサービス等利用計画の作成に関して、毎月 20 件ほど停滞する状況が続きましたが、新規ケースの受け入れを調整することで概ね改善されました。

■一般相談支援事業（地域移行支援／地域定着支援）

大阪府内 1 病院（茨木病院 1 名）に入院されている方への地域移行支援を行いました。本事業と関連して、2017 年度も大阪市精神障害者地域生活移行支援事業検討会議に外部委員の委嘱を受け、同会議へ出席し、施策提言を行いました。

■その他

1. 研修への参加

内部研修は、各自持ち回りで講師を担当し、関心のあるテーマを中心に計 6 回実施しました。スタッフ間でディスカッションできる機会を作れた点では有効でしたが、全員揃う日が限られていること、突発的な対応等で急遽予定を変更する場合が少なくないことから、定期的な実施が課題として残されました。

外部研修は、実践的スキルの向上を目的に関連する研修を受講することで、日頃の業務を振り返る機会になり、モチベーションの向上とリフレッシュを図ることができました。

2. 関係機関への協力

淀川区地域自立支援協議会の委員長を務めることで、関係機関との情報交換、協力体制の構築に取り組み、淀川区の障害福祉分野でリーダーシップを発揮しました。また、平成 29 年度大阪府相談支援従事者初任者研修のファシリテーター、大阪市障害支援区分認定審査会委員（都島区合議体副委員長）、大阪市内の地域活動支援センター（生活支援型）合同研修会および大阪精神障害者地域生活支援連絡協議会での講師などを通じて、技術指導、啓発、政策提言など外部の活動にも積極的に取り組みました。

区障がい者相談支援センターおよび淀川区内の相談支援事業所には、地域移行支援について具体的な支援の進め方や制度に関する助言などを行いました。

Ⅲ 課題

2017年度も障害福祉サービスの利用を中心に電話相談や訪問、連絡調整などが業務の多くを占めましたが、関係機関との連携の面で課題が残りました。また、地域活動支援センター（生活支援型）についてもプログラム活動の低調が続いていることから、内容と実施体制の見直しが課題となりました。

次年度は、業務に必要な基本的なスキルの習得を目標に、①スタッフ会議での検証（問題点の把握・改善内容の立案）、②実践的な研修の受講、③それらに基づいた業務の実行、以上の三点に取り組んでいきたいと考えています。また、引き続き地域や関係機関からの相談にも積極的に応じ、地域社会へより一層の貢献に努めていきます。

Ⅵ 数値目標について

1. 地域活動支援センター（生活支援型）

月平均利用実数一日当たり概ね15名については、18.8名で達成しました。

2. 特定相談支援事業

サービス利用支援作成件数80件以上については、101件で達成しました。

継続サービス利用支援110件以上については、160件で達成しました。

3. 一般相談支援事業

地域移行支援2件については、1件にとどまり目標の達成には至りませんでした。

かしま障害者センター地域生活支援部

I. 基本方針

障害のある人が地域生活を送る上で必要となる日常的な介助（食事、入浴、排泄等）や、充実した生活ができるよう一人ひとりのニーズに応じた環境・社会資源を提供し、共同生活する中で、自立した生活ならびに健康的な生活を営むことができるよう支援を行いました。入居者の高齢化に対し、感染症予防・疾病対策、食事の栄養バランスへの配慮等、個々に合わせた支援に取り組みました。

II. 事業の構成

共同生活援助（グループホーム）として男性4ホーム、女性4ホーム（内男性1ホームは夜間支援設定なし）の運営を継続しています。入居者については、障害支援区分が4以上の人が25名（定員36）おり、割合としては約70%となっています。支援を行うにあたり、一部のホームには世話人のほかに日中支援者や食事作りの職員を配置しています。

III. 職員体制

夜間支援体制を夜勤中心の職員配置で構成しています。世話人として勤務する職員が一定数確保できたことで、継続した支援を行えるようになっています。入居者対応や業務の精度という点では不十分な面は見られますが、一週間の勤務リズムが概ね固定されたことで、入居されている方も見通しが立てられるようになっている事は大きな利点だと評価しています。

2017年度は本務職員が1名欠員の状態となっています。担当ホームの割り振りや、日々の業務遂行において通常より時間を要する場面がでていたため、業務内容の整理が必要となっています。

IV. 事業内容

1. 個別支援計画に基づいた支援

6か月ごとのモニタリング並びに計画作成をもって必要な支援の土台作成を行い、毎月計画に沿った支援ができているか世話人会議を実施しています。

2. 関係各所との連携・継続した支援

日中の活動拠点となる生活介護事業所や職場とは必要な情報のやり取りや支援に関する相談等を行っています。依然として通院介助に必要な人員が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ました。

4. 入居者会議

入居者間の問題や、共同生活を送る上でのマナーなどホーム全体から個人に至る課題まで話し合い、解決していくためのプロセスとして定期的にも実施しました。

5. 健康管理について

入院加療や投薬治療が必要な方が数名おられます。環境配慮が必要となりますが、ご家族や関係機関と連携して対応にあたっています。数名インフルエンザに罹患された方がいましたが、感染拡大する事もあ

りませんでした。その他の入居者の方については、軽微な感冒症状などを除き、大きな病気や怪我をすることなく過ごされました。

6. 安全管理について

日々の安全管理については毎月の世話人会議において、ひやりはっとの確認や、感染症予防・衛生管理等の情報共有を図ることで事故防止に努めましたが、支援者のケアレスミスや、入居者の情緒面に起因するものについては月に数回は発生しているため、再発防止策の検討が必要となっています。

7. 権利擁護に関わる取り組みについて

入居者自身ならびにご家族からの苦情については、状況の確認および改善策の提示によって対応しました。入居者の自傷行為または自傷行為に繋がるような状況が生じた際に、入居者の居室を変更する等の対応をとりました。

入居者や関係者の高齢化により、将来への備えとして、成年後見人制度を利用することを検討しています。現時点ではまだ数名ですが準備を始めています。

8. 消防設備について

消防法改正に伴い、グループホームで必須となる消防設備の設置を行いました。消防署との協議により、各ホームで求められる基準を満たしたことでスプリンクラーの設置は免除となっていますが、自動火災報知設備（感知器）および自動火災通報装置については全ホームに設置されています。

V. 職員の人材育成

毎年実施される全国規模の実践研究会への参加をはじめ、支援現場で活用できる研修会への本務職員による参加は一定数できましたが、支援現場へ広げるための勉強会の実施ができていないため、非常勤職員や学生アルバイト職員には現場でのフォローや業務手引きを作成し、意識向上を図っています。

VI. 数値目標

1. 2017年度 利用日数実績目標 93.0%

2017年度利用日数実績（2017年4月1日～2018年3月31日）

ホーム名	定員	日数(365日)	実利実日数	利用率
加島苑	4	1460	1338	91.6% ↓
チューリップ	5	1825	1481	81.1% ↓
カナリヤ	4	1460	1367	93.6% ↑
うぐいす	4	1460	1442	98.7% ↑
セッション	5	1825	1818	99.6% ↑
あさがお	5	1825	1797	98.4% ↑
ひのき	4	1460	1434	98.2% ↑
トレフル	5	1825	1641	89.9% ↓
合計	36	13140	12318	93.7% ↑

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 2017 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. 2017 年度は定員 20 名のところ、年間通して 41 名の方が在籍し、年度末時点では 38 名の方が継続して利用されています。
2. クリーニング業務としてリネン・白衣クリーニング・ふとん類クリーニングを概ね問題なく実施できました。
3. 職員体制は 7.5:1 の配置基準で、施設外就労についても予定通り実施できました。

III. 事業の実施にあたって

1. 利用者とは、雇用契約を締結し、例外なく大阪府最低賃金以上の賃金を支払いました。
2. 働くことを通じて、基本的労働習慣やビジネスマナーなどが習得できるように、出来ている事・出来ない事ともにスタッフから声をかけるようにし、必要に応じて面談なども行い支援しました。
3. 一緒に働いているスタッフと担当職員が主になって性格や能力・特性の現状を把握しました。サービス管理責任者も情報を共有しながら、労働環境も鑑み個別支援計画を策定しました。これに基づき支援を実施することが出来ました。
4. 年 2 回の定期面談では家族や支援者の方も来ていただき、本人だけではなく家族などからも生活状況の聞き取りや労働面での要望やニーズを聞くことで、より状況やニーズを把握することが出来ました。
5. 職員 1 名がジョブコーチの資格を習得し、障害者就労支援事業部と連携することで 1 名一般就労を実現できました。就職後のフォローでも 1 名ジョブコーチがいることでより連携して支援出来ています。
6. 障害者雇用調整金等については適宜支給請求を行い、滞りなく受給しました。
7. 職場体験を主とした実習の受け入れは 8 名以上の方に実施し、A 型事業所の利用希望者だけでなく、他機関に所属する方の就労体験として実習環境を提供しました。
8. 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。労働災害や感染症等もありませんでした。ユニフォームを着用し、清潔で統一感のある職場にすることが出来ました。
2. 「工程管理」では、利用者と支援スタッフを作業項目別にグループ分けし、シフト管理などの勤怠や業務管理も含めてグループ単位で取り組みました。
3. 「原価管理」では、クリーニング業務委託形式を継続し、水光熱や洗剤代などの経費の管理を行うことが出来ました。
4. 「安全管理」では、2017年度もゼロ災害を達成できました。
5. 「環境管理」では、カレンダーロールの排熱・空調設備、一部LED照明の増設を行い作業環境の改善を行いました。

V. 研修・啓発事業について

1. 職員個々の研鑽については、各自のスキルに応じた外部研修に参加しました。
2. クリーニングの専門知識については、発注元のクリーニング工場に依頼し、パート職員を交代で見学に派遣しました。
3. 障害のある従業員（利用者）については、シフトでの配慮をすることで勉強や余暇の機会を励行しました。
4. 見学については2017年度で32名の他の事業所などの方が見学来られ、A型事業所と一般就労のあり方などについての情報を発信できました。
5. 職員1名がジョブコーチ養成研修を受講し、送り出し支援の体制が少し充実しました。

VI. 数値目標について

1. 継続を含む雇用契約者数34名については41名で達成しました。
2. 企業体験実習は目標6名のところ1名で目標達成に至りませんでした。
3. 一般企業への就労移行は、目標2名のところ、就職者は1名で目標の達成には至りませんでした。
4. 日毎の勤務（利用）が出勤率85%、25名以上を確保については、通年の出勤率97.0%、通年1日の平均利用者数は27.3名/日で目標を達成できました。
5. 月次（単月）売上平均10,000,000円以上については、11,416,143円となり、達成しています。
6. 年間作業売上120,000,000円以上については、136,993,724円と目標を超える売り上げを達成しました。