

## 2021年度 成人部門 事業報告

新型コロナウイルスの感染が猛威を振るう中で、リモートによる面談や在宅支援の提供、コロナ禍でのご家庭のニーズ把握など、サービスを途切れさせることのないように持続可能な取り組みを行ってきた。その中で、新たな支援の在り方と課題が見えた年度であった。

次年度は、コロナ禍で必要性を再認識した、多様性、柔軟性のある組織作りに重きを置き、その基盤となる研修を充実させることで職員全体の支援観の統一に繋ぎ、利用者が安心して地域で暮らし続けるための質の高いサービスを提供する。

### 1 重点取り組み項目

#### (1) 法人の理念に基づく『自立の支援』の認識と支援の一体化

- ・各事業所間の情報共有と連携を強化し、理念と基本方針の共通認識を図る。

事業所別の事業計画と行動計画に基づき、事業展開を行った。あおば会議では、事業計画に則した内容に絞って協議することで、責任者が継続して計画を意識し、各事業所会議の中でも情報の共有化を図った。

理念や基本方針に基づく支援の捉え方については、職員の意識が統一されてきたが、他のサービスに繋ぐための実践が不足しているため、次年度は他関係機関とのネットワーク作りを基盤に社会資源の把握を行い、部門内での職員相互の連携協力体制を構築し、法人が求める人材を育成していく。

- ・組織を支える職員の経営の意識化を図り、それぞれの職制に応じた職責に基づき、事業所での役割を理解し、行動することとする。

責任者以上を対象に、運営状況の共有と改善に向けた会議を実施した。3ヶ月ごとの状況分析と、その要因と改善策について協議し、事業所別の活動計画へ反映した。結果として給付費が前年比3%向上した。

利用率と定員が収支に大きな影響を与えることから、情報の見える化を図るため、各事業所にモニターを設置した。現況の情報を一斉に発信できる環境を整えることで意識化に繋がり、新たな加算や利用率を意識した提案が増えている。

次年度は前年度対比から分析、対策、結果のサイクルを構築する。

- ・新たな研修体系に基づき、研修の充実と法人が求める人材育成を図る。

法人が主催する全体研修の他に、部門内での全体研修と、事業所別の研修を企画、実施した。全体研修では理念の重要性と対人援助者として求められている役割について、障害のある方を取り巻く暮らしの変化や制度の変化を中心に理解を深める内容で実施した。事業所別の研修については、アセスメントや個別支援計画など、より現場に即した具体的な内容で実施した。組織として自立の支援を認識することができ、今後も、さらにその統一ができるように継続的に実施していくこととした。

特に次年度は人権と権利擁護の学び直しを強化し、虐待防止の研修を徹底す

る中で、当事者主体の強みに着目した支援の提供を行う。

(2) 利用者のニーズや社会情勢の変化に応じたサービス内容の見直し

- ・個別支援計画に基づく適切な利用者の配置を促進し、質の高い支援を実現

利用者の要望や様々なニーズに対しての受け止め方について、成人部門全体で意識の変化が見られるが、支援員全体の更なるアセスメント能力向上が不可欠である。また、ニーズに対して相談支援専門員との連携もまだまだ不十分であった。

次年度は研修を通じてケアマネジメントのプロセスを意識した個別支援計画を作成し、利用者の意向を捉えることから実施する。

- ・家庭環境の変化に応じた新たなサービスの展開と充実

前年度から今年度にかけて、親亡き後や保護者の高齢化から今後必要と予測されるサービスについて協議を重ねてきた。まずは介護保険との連携が必要不可欠であり、他分野との関係構築に努めた。

グループホームの利用者が、障害福祉サービスから介護保険へ移行されるケースも増えてきている。このため様々なケースから当事者にとって安心した暮らしが継続できるように取り組んできた。

次年度は多職種とのネットワークの構築強化に努め、新たなサービス展開の更なる充実に努めることとした。

- ・事業の継続を図るため、感染症対策を徹底

前年度から継続してきた感染対策を更に徹底するために、二酸化炭素濃度測定器を導入した。利用者支援においても、黙食の徹底や注意喚起のためのポスターを掲示するなど、前年度に加えて新たに対策強化を図った。

部門内では、前期に3名の方が家庭内感染等の事業所外で感染が確認されたが、前年度からの感染対策を徹底することで、後期の事業所内における濃厚接触者は0人であった。ICT機器の整備や在宅支援における準備も進め、必要に応じて自粛要請が可能な体制の構築にも努めた。

また、ワクチン集団接種の必要性を藤枝市へ発信し、協力医と連携して法人内で接種可能な環境を構築した。後期は帰宅が不可能な利用者に対しての一時的に療養可能な環境整備も行い、感染対策を継続している。

次年度は感染対策の継続と、新たな生活様式に沿った支援について協議を重ね事業の継続を図っていく。

(3) 新たなサービスの創出

- ・事業所ありすの2023年4月に向けての開設準備

施設整備計画に基づき国庫補助金の受付を完了させ、事前のヒアリングでは、静岡県および藤枝市の担当課へ開設準備に伴う事業の趣旨を伝えた。

地元の町内会長と前町内会長へ挨拶を兼ねて事業の説明をした際には、「交流の場ができること」や「高齢化している町内に活気ができること」への期待を持つ

てもらふことができた。

また、町内の水路清掃や日常の農業活動を通じて町内の方との接点も多く、事業所の認知度が高まっている。

次年度は地域の方々のニーズを収集し、協働で地域課題の解決に繋がる糸口を活動計画に反映する。

なお、施設整備については設計事務所と打ち合わせを重ね、利用者の要望を踏まえたバリアフリー化と、在宅支援が可能なリモート環境を計画に取り入れた。更には、ありすの事業目的である、利用者の「自己選択・自己決定」を促すために施設内部を生活、活動、交流の3つに区分けするゾーニングを採用した。活動が明確になることで、取り組みがさらに発展することを狙いとしている。

- ・報酬改定に基づく地域連携活動の実施と充実

前年度と同様に地元農家の方から協力依頼を受けて、お茶摘みの作業を実施した。また、新たな取り組みとして、花を栽培し地域のお店や団体へ飾ってもらい、地域との関わりのきっかけづくりを実施した。農園では保護者にも積極的に参加していただき、種蒔きや収穫時期には農園が賑わい、観葉植物の栽培をしている近隣の方からも小型の鉢や観葉植物をいただくなど、新たな交流ができた。

後期は取り組み内容を更に発展するために、野菜の直売所や保護者との連携を意識した活動を企画実行し、現在は保護者会や協力依頼の呼びかけに参加していただける保護者が増えている。

今後の事業運営を見据えて、ありすの施設機能を活用した交流の在り方について、引き続き協議を進め、地域協働加算を継続して取得していく。

- ・マスク生産事業の販路拡大を起点とする様々な関係機関等との連携強化

関係機関、特別支援学校、企業など様々な方が見学に来てくださり、啓発の場となっている。地元の薬局や企業にも商品を購入いただき、徐々に販路が広がりつつあるが、生産数に対して販路が足りていない。

次年度は利用者の工賃向上を達成するために、定例で販売促進会議を設けて、新たな販売戦略に基づく営業活動を強化する。

#### (4) 職員の働く環境づくり

- ・修繕計画に基づく計画的な施設修繕

本館外壁、屋上の塗装、LEDの灯具、キュービクル交換を計画的に実施。

また、今年度計画していたコーンズの外壁、屋根、給排水ポンプの修繕について業者と相談し、機能面や外観についても劣化していないことから、今年度は実施しないことを決定した。

次年度はありす施設整備の金額も含めて計画の見直しを図り、計画的に運用していく。

- ・ICTの活用による働き方の改善

部門内の会議や週礼、研修など、リモートを活用することで感染対策と同時に

時間の効率化に繋がっている。昨年度準備をしたタブレットやクラウドサービスへの移行もスムーズにできている。

次年度は非常時における情報発信が速やかに出来るようにシステム導入を検討し、緊急連絡体制の構築に努める。

- ・ 定時退社の継続と業務内容の平準化

前年度の課題を解決するために、会議のリモート化を促進した。また、新たにグーグルカレンダーやチャット機能の活用を始めた。ICT やクラウドサービスを導入することで効率は向上したが、個別支援計画、モニタリング時期の残業やICT では解決できない実務については、解決まで至っていない。繁忙期となる面談時期については、研修計画や会議の頻度を見直し、課題の解決を図っていく。

- ・ 有休消化率の向上（年 10 日間）

前年度と比較し、早い段階で5日間を基準とする有給休暇取得者の比率が90%を超え、計画通り全員が取得した。目標である10日間取得した職員も31人と65%を超える実績となっている。

次年度は調理等の製造業務や古紙回収業務など、担当者が限定される業務の職員が、有給休暇の取得しやすい環境整備を進め、取得率100%を目指していく。

(5) 利用者・保護者との情報共有、情報発信ツールの充実

- ・ ホームページの有効活用（更新頻度の維持継続）

前年度の課題であったホームページの更新頻度については、毎月更新を欠かさず実施した。また、法人理念に基づき、地域とつなぐ情報発信の場として誰にどのような情報を届けるのかを見直し、ビジュアルも一新して更新を完了した。次年度は内容の充実を図っていく。

- ・ レモンの会（年 2 回）

コロナ禍の中で開催が滞っていたが、今年度は年間予定通り9月、2月にリモートで開催し、多数の意見をいただいた。活動計画や予算にも反映し、利用者に返答していく。また、次年度には代表者を選任し内容を充実していく。

- ・ 保護者会（年 2 回）

今年度は感染対策を踏まえて事業所単位で実施する事を予定していたが、事業所ありす以外は計画的に実施することができなかった。

次年度は感染状況を把握しながら、事業所単位での開催を目指すこととした。

- ・ ハーモニーマガジンの発行（毎月）

毎月発行

- ・ 個別面談（随時）

随時実施

(6) その他

- ・各研修への参加
  - 相談支援従事者初任者研修 (6月 静岡県主催)
  - 新人職員研修 (6月 藤枝市基幹相談支援センター主催)
  - (福)施設事務職員経理基礎講座 (7月 静岡県社会福祉協議会主催)
  - コミュニティーソーシャルワーク養成研修 (7月 静岡県社会福祉協議会主催)
  - アジアの福祉現場における「中間的領域/組織」の探求 (7月 静岡県立大学主催)
  - 強度行動障害基礎研修 (9月 静岡県主催)
  - 予算管理基礎講座 (9月 静岡県社会福祉協議会主催)
  - 相談支援従事者現任研修 (9月 静岡県主催)
  - サービス管理責任者現任研修 (9月 静岡県主催)
  - コミュニティーソーシャルワーク養成研修 (2月 静岡県社会福祉協議会主催)
  - その他、法人が企画する研修への参加

2 会議への参加

- ・運営会議 (毎週火曜日) 部門長参加
- ・部門長会議 (隔週木曜日) 部門長参加・部門長補佐参加
- ・職員会議 (毎月最終水曜日) 責任者以上参加
- ・全体職員会議 (年2回) 全職員参加
- ・あおば会議 (隔週水曜日) サービス管理責任者補佐以上参加
- ・部門内週礼 (毎週火曜日) 成人部門職員参加
- ・リスクマネジメント委員会 (毎月1回) 担当委員参加
- ・安全衛生委員会 (毎月1回) 担当委員参加
- ・苦情解決委員会 (年2回) 担当委員参加
- ・各事業所会議 (随時) 全職員参加

2021年度 成人部門 作業売上実績 (単位:円)

事業所	2021年度売上目標	前期売上実績	達成率	
あかね	施設外	21,900,000	24,386,708	111%
	施設内	9,000,000	5,029,309	56%
	レストラン	12,000,000	7,587,990	63%
	(全体)	42,900,000	37,004,007	86%
ありす	5,100,000	4,420,787	87%	
エンゼルハート	700,000	752,432	107%	
合計	48,700,000	42,177,226	87%	

2021年度 成人部門 事業所別 月額平均工賃 (単位:円)

事業所	目標工賃	月額平均工賃	達成率
あかね	33,000	33,156	100%
ありす	5,000	7,266	145%
エンゼルハート	2,500	2,017	81%

## 事業報告の付属明細書

2021 年度事業報告には事業報告の内容を補足する重要な事項がないため、事業報告の付属明細書は作成していない。