

2022 年度 成人部門 事業報告

今年度は、新型コロナウイルスの感染という厳しい環境のなかで、理念に基づく法人職員としての自覚と、それぞれの事業が地域福祉における貴重な資源であることを個々の職員が認識し、多角的な視点で事業を捉えることができる人材育成を重点項目として取り組んだ。結果として理念に基づく事業計画の提案や、多職種と協働した新たな活動につながり、部門全体で体験したことが支援における議論を深める意味でも非常に大きな効果であった。

次年度は、意思決定支援に基づくサービスの質向上を図る。特に当事者の意向を尊重した個別支援の視点と、アセスメントの質向上について重点的に研修を行い、他事業所、関係機関、地域住民とも協働で、利用者にとって安心な地域を創る視点を醸成する。なお、福祉事業所における感情労働という側面を配慮して、職場の心理的安定性を向上させることは多職種協働する上で必須であり、安定的な事業継続を意識した展開を図る。

1 重点取り組み項目

(1) 法人の理念に基づく『自立の支援』の認識と支援の質向上

・理念と基本方針の共通認識促進に向けた、各事業所間の情報共有と連携の強化

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、計画に基づく執行状況や課題解決に向けて様々な議論を重ねてきた。また、地域課題については自立支援協議会へ課題を提起し、社会資源の開発に繋がるように地域との連動性を意識して事業展開を図った。

次年度は、今年度の継続と、ケアマネジメントの基本である、当事者主体の支援を提供していくための職員育成を主とし、利用者の意思決定が可能な地域づくりを促進し、実行性のある計画とする。

・インクルーシブ社会の実現に向けた、部門としてのSDGsの目標設定と実行

昨年度の法人全体研修に基づき、部門内で協議した上で「配慮範囲を広げる」「関係人口5%向上」を部門目標とした。日常業務において地域活動の目的と成果を振り返るきっかけとなったが、社会との共通言語化までは至っていない。次年度も目標を継続し、まずは視覚化に努めていく。

・組織を支える職員の、経営の意識化を図ることでの経営基盤強化

昨年度に続き、あおば会議内にて3か月毎の経営分析を実施した。館内に設置しているモニターにも月ごとの利用率を映し、各職員への意識化を促進した。結果として今年度は収支101%と改善に繋がっている。

各事業所の責任者が収支への意識が向上していることで、制度の動向や利用率を考えた活動計画の立案が増え、結果に繋がっている。

次年度は、利用率だけでなく、生産活動と利用者工賃の収支バランスにおいても意識を高く持ち、自主製品の広報戦略や在庫管理への意識化を図ることで幅広い生産活動の提供と収益の拡大に努める。また、報酬改定に向けて制度の動向

が変化することが予測されることから、加算の概要についても自らが学んでいく意識を育てていく。

・法人が求める人材育成と連動した部門内研修の実施

毎月の事業所別研修と3か月に一度の部門全体研修を欠かさず計画的に実施したことにより、理念に基づいた事業所の在り方や、支援に対する考え方が浸透している。課題としては繁忙期における研修開催について、時間の捻出が難しく通常業務をひっ迫してしまうことがあった。次年度は職員の意見を踏まえて研修計画を見直し、実効性を高めていく。

・人権と権利擁護を学び、それを意識した当事者主体となる支援の提供

今年度の重点項目として、人権と権利擁護についての研修を部門全体で実施した。また、セルフチェックを用いながら当事者の意思決定支援について学びを深めた。後期は当事者の会(レモンの会)の役員を立候補ではなく、公約を掲げて投票する仕組みに変更し、役員の選任をサポートした。

次年度は公約実現のサポート体制を構築し、当事者の意向を尊重したサービスを強化する。

(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

・ケアマネジメントのプロセスを意識した個別支援計画の質向上

個別支援とアセスメントについての部門内研修を実施し、半期の個別支援計画見直し時期には、全ての職員が個別支援計画の立案に関わり、職員育成の視点で計画作成を行った。課題思考ではなくストレングスモデルで本人を捉え、環境因子についても広く捉える視点が醸成されている。次年度は意思の汲み取り方とアセスメントについて重点をおいた質向上を図る。

・感染症対策の徹底と新たな生活様式に沿った支援内容の創意工夫

本館内に緊急時の療養生活を送れる場所を構築し、自宅に帰れない利用者へも対応できる環境を整えた。また、昨年度と同様に藤枝市、嘱託医の協力を得て、新型コロナワクチンの集団接種を実施した。

後期は部門内において複数の新型コロナウイルス感染者が発生した。家庭と連携を図り、本人の状況に合わせて在宅支援等を提供しながら事業の継続を図った。課題として、緊急連絡体制や療養生活を見守る職員配置等について早急に改善が必要である。次年度は部門内での感染症対応マニュアルの見直しを図ると同時に、医療機関等、地域資源との連携強化を図っていく。

・当事者の意見を尊重した環境整備と活動内容の見直し

レモンの会(当事者の会)を開催し、新たな役員が選任され公約を掲げた。様々な意見を活動計画へ反映することと同時に、次年度は公約の実現を職員がバックアップすることで、レモンの会の意味を職員一人一人が認識し、支援員として求められている質について理解する機会とする。また、意思決定支援における欠

かせない組織として当事者会の公約実現について最重要項目として取り組んでいく。

(3) 新たなサービスの創出

・就労継続支援B型事業ありすの2023年4月開始に向けた開設準備

施設整備計画に基づき、国庫補助金の申請を行ったが結果は不採択であった。その結果を受けて、施設整備について運営会議内で十分に議論し、計画通り建設を実行することを決定した。社会情勢や新型コロナウイルスの影響から、建築資材も高騰が続いている中で、入札を実施し、施工業者を決定した。なお、建物の完成予定は工事資材の調達の遅れから2023年6月となり、新事業所での運用開始も計画から遅れ、7月となっている。

利用者、保護者、地域の方々、行政も期待を寄せている事業所であり、まずは利用者が安心して移転ができる準備と、新たな地域との信頼形成を構築していく。

・令和3年度報酬改定に基づく地域協働活動の充実

ありすの農園で育てている野菜を、事業所前に販売台を設置し、利用者と一緒に毎日販売活動を行い、地域イベントでも出店した。継続することでリピーターも増し、利用者が地域交流を楽しむ活動として定着してきている。その結果、地域協働加算を取得する活動となり収入の向上に繋がっている。

国の掲げる一億総活躍プランの基で、農福連携や地域コミュニティーが必要となっている現代社会において、今後も様々な形で制度設計が変化することが予測されることから、これからの新たな事業モデルとして、まずは移転先の地域と関係性を築き、様々な加算に対応可能となるように予測しながら活動を実施していく。

・マスクの販路拡大に向けた取組みを通じた様々な関係機関との連携強化

今年度は新たに、民生委員・児童委員協議会、静岡県労働金庫の方などへの説明の場を得て、徐々に販路拡大に繋がってきている。

前期には、新たに販売促進会議を定期的に設け、情報共有と新規販売先の開拓リストを作成し、後期はリストに基づいて営業活動を展開した。定期購入が期待できる顧客の微増に繋がった。

次年度は新型コロナウイルスが5類感染症に変わり、マスクの需要も減ってくることを予測されることから、作業環境を維持しながら新たな作業の確保も視野に入れて営業を行う。

・社会情勢や利用者ニーズの情報収集

保護者面談、レモンの会にて随時情報収集を実施した。特に、高齢化に伴い必要なサービスが資源としても不足しているため、自立支援協議会にて状況把握をしながら提案を続けることで、介護福祉事業・障害福祉事業合同の協議会へ繋がった。

後期はソーシャルアクションを図り、社会福祉協議会が主となる協議会の発足に繋がっている。次年度も利用者が安心して暮らすために必要なサービス提供ができるよう、行政と協働でニーズ把握とサービスを創出していく。

(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

利用者からの意見をレモンの会や日常の会話の中で聴き取り、建具や水道のセンサーなどの不調に対し、随時対応した。大規模修繕等に関しては、車両の老朽化から、軽自動車を2台購入。給排水ポンプ、換気設備については業者と相談し、実施時期を延期とした。次年度以降も計画的に修繕していく。

・ICTの活用による情報共有と働き方の改善

日々のケース記録入力等や支援現場でのタブレット使用を始めて2年が経ち、ケースの音声入力などの使用にも慣れ、ZOOMでの会議、Googleカレンダーでの情報共有など、オンラインツールも混乱なく活用することができている。より現場が活用しやすいように、業務支援専用システムのクラウド化も行った。

後期は緊急連絡網の構築まで至らなかった為、次年度は必ず構築する。

・定時退社の継続に向けた業務分担と役割整理

昨年度と同様にICTを活用することで、平常時の業務は効率化され、概ね定時退社は継続できている。年々働き方の多様化が進んでいる中で、人材確保の視点からも、次年度はワークライフバランスの充実が図れるように、組織体系から見直し、心理的安定性の向上も視野に入れた業務整理を実施していく。

・有休消化率の向上（年10日間）

今年度目標としていた、10日間を基準とする有休取得者の比率が79%を超え、担当者が限定される職務に従事する職員も、サービス管理責任者を中心として課題解決を図ることで取得率が大幅に向上している。

次年度は、多様な働き方を推進しワークライフバランスを意識した職場環境改善に努める。

(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）

部門内におけるホームページの更新頻度は、毎月更新を欠かさずに行った。

昨年度までは記事作成者に偏りが生じていた為、今年度は全体の意見が反映できるように当番制を用いることで、部門全体で当事者意識が向上している。

次年度も更新頻度を継続しながら、自発的に情報発信ができる環境を構築していく。

・緊急連絡の新たなシステム構築

LINEの準備を行ったが、セキュリティや使い勝手の検討に留まり実装まで

は至らなかった。次年度は必ず実装する。

・レモンの会（当事者の会）（年2回）

今年度は新たな試みとして、代表者に立候補する利用者が法人内で組みたい内容（公約）を演説し、全事業所の利用者による投票を行った。9月の第1回レモンの会にて結果発表を行い、2月の第2回レモンの会では、各役員から公約発表を行った。

次年度は当事者会の公約実現について最重要項目として取り組んでいく。

・保護者会（年2回）

今年度は感染対策を踏まえ実施した。あかねは作業場ごとに作業見学・体験会として実施し、ありすは茶葉の摘み取り作業や収穫など常時保護者との交流を図る活動を実施した。エンゼルハート、グループホームについては開催することができなかった。次年度は計画的に実行する。

・ハーモニーの発行（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

相談支援従事者現任研修	（6月～11月	静岡県主催）
安全運転管理者等講習	（7月	静岡県公安委員会主催）
相談支援従事者初任者研修	（7月	静岡県主催）
コミュニティーソーシャルワーク実践研修	（8月	静岡県社会福祉協議会主催）
サービス管理責任者等基礎研修	（9月～10月	静岡県主催）
強度行動障害支援者養成研修（基礎）	（9月	静岡県主催）
強度行動障害支援者養成研修（実践）	（11月	静岡県主催）
ヤングキャリアミーティング	（12月	志太榛原圏域就労部会）
サビ管ミーティング	（12月	志太榛原圏域就労部会）

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、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） 法人全職員
- ・あおば会議（毎週水曜日） 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

2022 年度 成人部門 作業売上実績

事業所		2022 年度売上目標	売上実績	達成率
あかね	施設外	21,900,000	22,428,509	102%
	施設内	9,000,000	7,027,090	78%
	レストラン	10,000,000	5,916,154	59%
	(全体)	40,900,000	35,371,761	86%
ありす		5,000,000	5,137,297	103%
エンゼルハート		710,000	698,222	98%
合計		46,610,000	41,207,280	88%

事業報告の附属明細書

2022 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、事業報告の附属明細書は作成していない。

