**2023年度　成人部門　事業報告**

部門内では、理念に基づき当事者の意思決定が可能な地域社会の実現を目標として、自立型権利擁護の視点を備える人材育成を重点項目として取り組んだ。結果として多職種と協働した新たな活動が始動し、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があった。また、報酬改定の内容についても部門全体で共有し、国が示す方向性と合わせながら改定後に対応ができるように、部門内研修、あおば会議での活動目的の共有など準備に向けた様々な取組みを実施し、新たな活動を各事業所で実施している。今年度の準備を実行に移すために、次年度の事業計画に基づき、実行計画を事業所別に作成を行い、計画的に実施していく。

また、事業活動を継続していくうえで社会情勢の変化が年々激しくなり、地域の生活課題がこれまで以上に多様化・複雑化されることが想定される。こうしたなかで、社会福祉法人が地域におけるセーフティーネットの役割を十分発揮し、実践することが極めて重要となっている。しかし、このために必要な福祉人材が不足していることなどが、人が要となる社会福祉事業の経営環境を厳しいものとしている。次年度は経営改善計画に基づいて継続的、安定的な経営の実現に向けて、法人全体の経営基盤の立て直しを図ると同時に、事業全体とも連動して改善計画に基づいた行動をする。

**１　重点取り組み項目**

1. **意思決定支援が可能な環境作り**

・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。事業所課題においては、あおば会議を中心に計画に基づく執行状況の共有をしていくなかで、意思決定支援における学びを深めながら、スーパービジョンの視点が徐々に浸透し、地域社会を意識した活動が増えている。また、実践で得た学びを習得するために、藤枝市障害福祉課のアドバイザーを務めている井出氏を講師に招き、理論を学んだ。

整理した地域課題は、自立支援協議会や他関係機関と共有し連携することで、圏域就労部会で企画した企業との相互理解を目的とした“しごと体験「輝き　ウィーク」”、圏域全体でのサビ管ミーティング、社会福祉協議会と共に企画した夕方の居場所づくりなど、具体的な実践に繋がってきている。

全ては当事者や地域の声から生まれた新たな活動や資源であり、事業の将来像を具体的な実行まで進めていくために、次年度は人権と権利擁護を常に意識し、社会資源との更なる連携強化と、当事者会を通じて学びを深め、実践を交えて職員全体の質向上を図る。

・当事者の会（レモンの会）の公約実現に向けたサポート

年間計画通りレモンの会を実施し、公約実現に向けて10月に事業所間交流の企画を会の役員が立案し、会員の利用者から賛同を得て開催した。後期はハルモニア祭りの開催宣言をし、2024年8月に開催が決定した。

また、職員が企画をサポートすることを意思決定支援における実践研修の場として位置づけ、当事者の意向を尊重することが私たちの使命であることを自覚し、次年度も引き続きレモンの会役員の自主性につながるサポ―トを行い、内発的動機付けと運営に対する信頼形成に繋げる。

・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

前期は、藤枝市障害福祉課のアドバイザーを務めている井出氏を講師に招き、人権と権利擁護を中心に意思決定支援について成人部門全体研修を実施し、後期は静岡県主催の権利擁護・虐待防止研修へ参加し、部門内の振り返りの中で当事者主体の視点の重要性について理解を深めた。

また、意思決定支援について、職業センターや県が主催する研修会に参加し、アセスメントの重要性について学んできた。2024年度の法改正においては、指定基準に明記された意思決定の支援に配慮するよう努めなければならない旨が示され、2025年10月からは就労選択支援事業も施行される。意思決定支援の配慮強化と就労選択支援事業実施に向け、意思決定支援ガイドラインを活用しながら学びを深めると共に、2025年度から受講必須となっていく基礎的研修の動向にも注視し、より具体的な理解を深めていく。

・地域との相互理解が高まる研修の企画と実施

社会福祉協議会が企画する地域への啓発活動の一つである、一般市民を対象とした講演会の講師依頼を受け、青島地区で６回参加した。また、夕方の居場所や住民交流会も協働で企画し、青島南地区交流センターにて行われた交流会へ利用者を連れて参加するなど、様々な地域づくりの機会と相互理解が高まる機会を作り、参画した。

ありすでは、事業所に多くの地域住民が訪れるようになり、収穫体験や体験学習を通じて、福祉教育を発信する場となっている。藤枝市福祉計画にも一般市民への普及啓発が重点項目として掲げられているが、行政との連携はまだまだ不十分である。今後も、社会福祉協議会と協働で引き続き企画を検討、実施していき、福祉計画に基づいて行政との連携強化を図る。

1. **持続可能で質の高い障害福祉サービスの実現**

・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

昨年度と同様にあおば会議内にて、サブリーダー以上を対象とした3か月毎の経営分析を実施した。次年度の報酬改定に向けて、制度の動向に注視した協議をすることで、概ね施策改定への対応はできたが、生活介護の活動時間や地域連携推進会議の開催などの計画作成まで至らなかった。次年度は制度の動向を読み解きながら、計画的に活動へ反映していく。

また、法人全体の経営分析を実施するなかで、部門内においては概ね収支バランスはとれていた。しかしながら、今後の施設修繕や処遇改善を含めた持続性のある経営基盤を構築するためには、更なる分析が必要となった。このため、特に就労事業における改善案の作成は必須であり、サービスの質を向上させながら、計画に沿った事業展開を図ることで持続性のある経営基盤を再構築する。

・意思決定支援に基づく部門内研修の実施

研修企画責任者を中心に、計画通り実施した。意思決定支援に重点をおいたテーマとし、事業所別に部門内すべての職員に実施することで、研修の場だけでなく、日常業務のなかで支援の在り方について考えるきっかけとなった。またアセスメントの視点においても、職業センター主催の外部研修へ参加し理解を深めたが、アセスメントシートの改善や、具体的な取組みまでは至っていない。

次年度は、国の示す具体的な意思決定ガイドラインを共有し、日常の支援現場で活用できるツールの作成を行う。

・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

昨年度に続き、相談支援従事者初任者研修の資料に基づき、サービス等利用計画との連動性を意識した個別支援計画の質の向上を図った。個別支援計画作成時期には広い視点で本人を捉え、ケースワークをすることが日常化することにより、課題思考ではなくストレングスモデルで本人を捉える視点が徐々に醸成され、日常のケース会議や個別支援計画作成時の検討会の質が向上している。

次年度は実践の裏付けとなる具体的な根拠を学び、スーパービジョンを備える人材を育成し、個別課題と地域課題を整理しながら、支援計画の質向上を図る。

・就労継続支援B型事業ありすの移転に伴う、新たな地域との関係づくり

身近な地域や関係者を常に大切にする視点を持ち、事業展開を図ってきたことで、新たな地域での活動を開始してからも多くの方が訪れる拠点となっている。

事業所全体で、地域における必要な資源とは何かという広い視点で協議を重ね、野菜の直売、多目的室の利用、季節を感じるディスプレイの工夫など、集う方を分け隔てることなく活動を実践することで、自然と地域の方々が出入りする拠点となっている。関係機関や特別支援学校の保護者など、見学者も50名以上となり、地域で注目される事業所となっている。

就労活動でお世話になっている企業からも、事業所名のついた公園を近隣に建設していただいたり、受注作業で本人の特性に合わせた作業を切り出ししていただいたり、様々な地域連携と配慮が広がっている。

次年度は地域行事にも参加し、互いに地域の中で支え合う活動を実践しながら地域への啓発活動を行っていく。

1. **心理的安定性の高い職場づくり**

・ICTの活用による情報共有と働き方の改善

タブレットの使用、ケースの音声入力機能、ZOOMでの会議、Googleカレン　ダーでの情報共有など、オンラインツールなどの運用について見直しを図ったが、業務効率化に繋がっているかの検証までは至らなかった。

次年度は業務効率化に向けた会議を実施し、課題の抽出と対応策を講じることで、対人援助業務に専念できる職場環境を構築していく。

・ワークライフバランスを意識した職場環境改善

社会情勢の変化や家庭環境の変化に対応した、多様な働き方の推進を目的として、リモートでの在宅勤務や有休の取得しやすい職場風土の醸成を図ったが、仕組みの構築までは至っていない。

次年度は、社会課題である生産人口の減少に対応すべく、ワークライフバランスを意識した働き方の改善、ICTの導入も視野に入れた生産性の向上に努めていく。

・修繕計画に基づく計画的な施設修繕

修繕計画に基づき、業者と相談した上で必要な修繕は計画通り実施した。次年度は経営改善計画に基づき、内容の優先順位を見直しながら計画的に実行していく。

・有休が消化しやすい職場環境の構築（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76％と、昨年度と同様の結果であった。一昨年度から比べると取得率は大幅に向上しているが、取得が困難な方に対しての要因を検証し、取得率100％を目指す。また、次年度は、数値だけでなく、事業の状況や個々のモチベーションを把握し、心理的安定性の高い組織基盤の構築を前提として進めていく。

1. **利用者・保護者との情報共有、情報発信ツールの充実**

・緊急連絡の新たなシステム構築と運用

今年度はBCPの作成に取り組んだが、緊急連絡の新たなシステム運用までは至らなかった。次年度は作成したBCPに基づき、運用した場合を想定して、緊急連絡の仕組みを含めて検討し、随時更新していく。

・レモンの会（年2回）

9月にリモートで実施した。10月は公約を実行する企画をサポートし、ハルモニア祭りの開催以外の公約は計画通り実行した。後期はハルモニア祭りの企画を支え、次年度8月に開催する宣言のサポートを行った。実行までのサポートを引き続き行い、学びの機会とする。

・保護者会（年2回）

昨年度と同様に感染対策を踏まえて実施した。事業所ごとの活動報告と意見交換を行い、具体的なサービス利用についての事例や制度の動向から、今後の福祉サービスの在り方についてお互いが学び合う建設的な会となった。

事業所別に実施することで、保護者の参加人数も増え、重点的に日々の様子を伝えることのメリットがあることから、次年度は開催方法を検討し、計画通り実施する。

・ハーモニーの発行（毎月）

毎月発行

・個別面談（随時）

随時実施

1. **その他**

・各研修への参加

相談支援従事者初任者研修 （7月 静岡県主催）

就業支援基礎研修 （7月 職業センター主催）

サービス管理責任者等基礎研修 （11月 静岡県主催）

サービス管理責任者等更新研修 （11月 静岡県主催）

サービス管理責任者等実践研修 （1月 静岡県主催）

就労支援スキルアップセミナー～アセスメントの視点を学ぶ～

（1月 静岡県主催）

静岡県虐待防止・権利擁護研修 （2月 静岡県主催）

強度行動障害支援者フォローアップ研修 （2月 静岡県主催）

**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

2023年度　成人部門　作業売上実績

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 事業所 | | 2023年度売上目標 | 2023年度売上実績 | 達成率 |
| あかね | 施設外 | 22,000,000 | 26,038,271 | 118％ |
| 施設内 | 10,000,000 | 7,245,614 | 72％ |
| レストラン | 10,000,000 | 7,442,375 | 74％ |
| （全体） | 42,000,000 | 40,726,260 | 97％ |
| ありす | | 4,000,000 | 5,062,768 | 127％ |
| エンゼルハート | | 700,000 | 447,698 | 64％ |
| 合計 | | 46,610,000 | 46,236,726 | 99％ |

事業報告の付属明細書

2023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。