

2024 年度 成人部門 事業報告

今年度の報酬改定は大規模なものとなったが、昨年度から自立支援協議会や厚生労働省との意見交換を重ねることで国の動向を予測し、変化に適切に順応しながら概ねスムーズに対応することができた。結果として、全体の収入は増額となった。また次年度始まる就労選択支援事業においても、地域の中でプロジェクトワーキングを企画し、仕組みから整えている。

報酬の見直しに伴う新しいサービスを効果的に運用するためには、対人援助者全員の人権意識を高めることが必要である。しかし、報酬改定により利用者の活動時間が延長されたことで、人材育成の時間を確保することが新たな課題として生じている。そのため、業務の効率化や職場環境の改善が急務となった。また、社会全体の人材不足による影響を鑑みて、持続的かつ安定的な運営ができるよう、多様な人材を積極的に受け入れられる体制を構築する必要があり、抜本的に職場風土を見直す必要がある。

次年度は、経営改善計画に基づき、事業の継続のために、職員が相互に連携協力し、働きがいがある職場となる風土づくりに重点をおき、経営改善の実行性を高め、法人全体の安定的な経営の達成に努めていくこととする。

1 重点取り組み項目

(1) 意思決定支援が可能な環境作り

・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

成人全体研修や事業所別研修の中で、人権について考える機会を意図的に増やし、支援の在り方を見直す機会とした。障害者権利条約の批准以降、国内でもグローバル化が進み、支援の考え方は「社会モデル」から「人権モデル」へと移行している。それに伴い、対人援助者に求められる資質も大きく変化してきていることとあわせて、利用者を取り巻く地域ネットワークの活用と、相談支援との連携の重要性についても再確認し、研修の中で学び直した。また、異業種交流や様々な協議会へも参加し、地域で課題解決していく事例や、先進的な取り組みを共有することで、連携の大切さや支援の在り方における視点を広げることができた。

次年度は、その人らしさを尊重するために、まずは支援者自らが人権という価値観の再定義ができるよう、現場環境を整えて心のゆとりや余力を醸成し、従来型の研修に加え、ケースワークや実践を通じた「気づき」と「共感」を促す取り組みを推進し、人権意識のさらなる向上を継続して図っていく。

- ・当事者の会（レモンの会）の公約実現に向けたサポート

8月に「ハルモニア祭り」を開催し、すべての公約が実現した。後期は、役員の改選があり新たな役員を選任するサポートを行った。年間の活動を通じて、意見表明の大切さを学びながら、当事者会の在り方について共通認識を深めることを目的にサポートを重ねてきた結果、会としてのやるべき目的は果たせたが、人権への意識は今後も継続して高めていく必要がある。

次年度も引続きサポートを重ねることと、見学対応や実習等の場面で利用者が主体的に役割を担う機会を設け、伴走する中で人権意識を育む実践型の研修として位置づけ、学びが日常の行動に自然に反映されるよう努めていく。

- ・対人援助者としての専門性と倫理綱領の再認識

法改正や社会情勢の変化に基づき、私たち対人援助者に求められる資質が年々変化していることを実感し、人権と権利擁護の視点を意識した個別支援計画の見直しを図り、日々、実践を試みた。

次年度は、本人の意思を尊重する姿勢に重きを置き、共に活動しながらピアサポートの視点を含めて学ぶこととする。また、支援について改めて考える時間や体験機会を保障するために、職場の環境を整えていく。

- ・地域との相互理解が高まる機会の拡充

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や住民交流会に継続して参加することで、事業所周辺の町内会や自治会との繋がりが太くなっている。その関係性を通じて、地域連携会議の準備としてグループホームの見学と意見交換を地元住民と実施し、次年度の地域連携会議の協力を得られることとなった。

また、ズンバの活動や農園活動、地域行事等の日常活動を、様々な形で地域との交流実践に繋げた。ハルモニア祭りでも地域の方々からの前向きな後押しを得て、日常の繋がりを感じる機会となった。

次年度も日常的な取り組みを多くの方に知っていただき、地域住民との関わりを増やし、利用者の意思決定支援の幅が広がる地域づくりに反映していく。

（２）持続可能で質の高い障害福祉サービスの実現

- ・意思決定プロセスの理解とアセスメントの質向上

昨年度から継続して部門内研修と外部研修を行い、個別支援計画の作成時におけるアセスメントの視点到点を置き、取り組んだ。また、個別支援計画から抽出した地域課題においては、自立支援協議会に各事業所の責任者が参加することで他事業所との連携から視点が広がり、アセスメントについて見直す機会となった。一方で、インクルーシブの実践と紐づける必要性についての課題が残った。

次年度は実践機会の場を他法人と連携して企画したことを踏まえ、具体的な実践の中で学ぶ機会として、意思決定プロセスの理解を醸成していく。

- ・ **法改正への対応と事業基盤の構築**

昨年度から法改正への準備を進めることで、各事業所においてスムーズに対応することができ、部門全体では加算の取得により増収となった。しかし、主に生活介護事業における報酬の基準に活動時間が加わった影響により、会議や研修の時間が減ってしまい、ケース会議等が十分にできない状況となった。また、各事業においても、加算の取得が増えることによる報酬の請求事務業務の煩雑さが増すことになり、その負担は課題として残っている。

事業全体の変化に伴う地域課題については、自立支援協議会で議論し、行政と連動しながら課題解決を図る基盤が構築されつつあるので、協議会の機能強化に努めることとする。

- ・ **地域との関係づくりとニーズ把握**

社会福祉協議会と協働した地域住民との集う場に当事者と共に参加し、関係づくりとニーズ把握に努めた。また、日常の事業活動においても地域の方と関わる機会が増えている。このような実績からも安心できる地域コミュニティーは、どの世代にも必要性であることが分かり、自立支援協議会を通じて報告し、関わる機会の創設と参加支援の重要性について認識を高めた。

次年度から藤枝市のプロジェクト部会を発足し、市内全体の現状とニーズ把握に努め、共生社会実現に向けた福祉教育への寄与と新たな活動資源を創出していく。

(3) **多様な福祉人材の確保と受け入れ体制の再構築**

- ・ **業務効率化に向けた会議の実施(ICT 導入の検討と準備)**

会議の実施まで至らなかった。法人全体で効率化の目的を整理して仕組みを構築し、実践する必要がある。現状では管理するためのツールに留まっているシステムが多いという課題がある。このため、職場環境の改善提案書や日々の労働環境における改善案をヒアリングし、現状把握に努めた。

次年度はヒアリング結果に基づいた効率化を管理部と連携して構築していく。

- ・ **心理的安全性を意識した職場づくり**

職場における環境の課題についての把握に努めた。意思決定支援を前提とした個別支援が求められているなか、対人援助者に求められる資質の変化と報酬改定の影響もあり、職員負担が昨年度以上に生じている。対応策として、今年度から生活介護事業の管理者を新たに配置し、業務負担軽減とエンゲージメントの向上を図ったが、ケース会議やミーティングの時間が減ることで、情報共有に

おける課題が増え、心理的安全性が低下している。

次年度は対面のコミュニケーション量を増やすため、日常業務の見直しを図る。

- ・ **多様な働き方の推進**

日常業務の見直しやリモートワークの推進に努め、年間 10 日間を基準とした目標に対して有給取得者の達成率は 72%と、報酬改定の影響がある中で昨年度と同等の結果を維持したが、目標を果たすことはできなかった。また、リモートなどの効率化の影響から、コミュニケーションの機会が希薄となり、連携体制に課題が生じている。有給取得の数値だけでなく、事業の状況や職員個々の状況に着目しながら、有効な手段を引き続き模索していく。

- ・ **地域に向けた情報発信**

日常の活動を SNS や見学者等を通じて丁寧に発信することで、ボランティアに来る地域住民や保護者が増えてきている。また、交流センターや民生委員、企業から地域行事への参加の機会を得て、日常の活動に様々な方の関わりが生まれることで、活動への協力者が増えてきている。

次年度は、地域連携会議やボランティアの受け入れを強化する。その為に、より身近な地域との繋がりを大切にし、関わる機会を広げていく。

(4) **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**

BCP の策定に伴い、職員向けのシステムを法人全体で導入した。

次年度は BCP の運用を想定した訓練の実施と、部門内の研修の中で BCP の更新を図っていく。また、利用者を対象とした緊急連絡の仕組みの構築に向けて、LINE 等も含めて検討し、システムの導入を実施する。

- ・ **BCP の定期的な見直し**

9 月にあおば会議内にて検討会を実施。運用を想定した場合の課題等を抽出し、事業に則した内容に更新した。

次年度は BCP の運用を想定した訓練の実施と、部門内の研修の中で BCP を定期的に更新し、実用性のある事業継続計画にしていく。また、感染症対策についても 3 ヶ月毎の委員会を実施し、医療機関との連携について協議し、BCP を更新していく。

- ・ **レモンの会（年 2 回）、ハルモニア祭り開催(8 月)**

ハルモニア祭りを実施し、全ての公約実現のサポートを行った。次年度は新役員と共に、当事者会の意義をサポート職員と再度確認し、意見表明権を大切にするための実践研修の場として継続していく。

・保護者会（年２回）

５月、１１月に保護者会を実施。昨年度の活動報告と事業所ごとに意見交換を行い、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機会となった。

・ハーモニーマの発行（毎月）

毎月発行

・個別面談（随時）

随時実施

（５）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）
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	（８、１０月	静岡県主催）
障害者虐待防止研修会	（９月	藤枝市主催）
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等更新研修	（１１、１２月	静岡県主催）
サービス管理責任者等実践研修	（１２、１月	静岡県主催）
高次脳機能障害と地域社会に関する研修	（１２月	えんしゅう生活支 net 主催）
安全運転管理者法定講習	（１２月	安全運転管理協会主催）
農福連携による工賃向上支援事業研修	（１月	オールしずおか主催）
静岡県障害者虐待防止・権利擁護研修	（２月	静岡県主催）
イーバックチェア講習会	（２月	県身体障害者福祉会主催）
社会福祉士実習指導者講習会	（２月	県社会福祉士会主催）

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）	法人全職員参加
・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

2024 年度 成人部門 作業売上実績

(単位：円)

事業所		2024 年度売上目標	売上実績	達成率
あかね	施設外	22,300,000	22,215,444	99%
	施設内	10,000,000	6,504,631	65%
	レストラン	11,000,000	8,348,766	76%
	(全体)	43,300,000	37,068,841	86%
ありす		4,300,000	5,347,269	123%
エンゼルハート		600,000	719,157	120%
合計		48,200,000	43,135,267	89%

事業報告の付属明細書

2024 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。

