

2019 年度 成人部門 事業報告

障害福祉サービスの在り方、2025 年問題等の社会の変化を想定したうえで、事業所に求められるこれからのニーズと現状のサービス内容が整合しているかを協議し、事業内容の整理を図ったが、行動が伴うまでには至っていない。今後のニーズとして、本人、家族の高齢化に伴う家庭環境や生活の変化が予測され、新たな対応が求められる。このため、利用者ニーズと総合支援法の動向から家庭の負担軽減、自立の財源捻出(就農支援)、新たな暮らしの創出(シェアハウス)を重点とした中期計画の策定を行ない、皆様が地域で自立した生活が送れるように支援体制の再構築に努めた。

今年度は成人部門全体で行動力、継続力に大きな課題が残り、次年度は事業所ごとのサービスの特色や必要性を職員全体で共有し、行動することを重点項目とし、質の高いサービス提供を図ることとした。

1 重点取り組み項目

(1) 各事業所の役割を明確にし、利用者支援の充実

- ・各事業所間の情報共有と連携を強化し、理念と基本方針に基づいた支援提供
前年度から継続してあおば会議、週礼時に情報共有を図った。法人の理念に基づき、責任者から一般職員へ一貫した支援の方向性を示すことの意識向上を図り、事業の本質や取り組みへの考え方は徐々に浸透してきたが行動化できていない。

「社会保障の疲弊による今後の福祉の在り方」「親の高齢化」「安心して暮らす場」「食と健康」などをテーマに話し合いを行ない、利用者と家族の高齢化への対応と、自立の財源確保を重点目標とし、事業所別の特色を念頭において事業所運営に取り組んできた。責任者からも高齢化に向けた入浴サービスの企画提案や、農地を活用した交流の企画等、徐々に意見は出てきているが、支援の本質を捉え、適切なサービスの促しを計画通り実施することはできなかった。成人部門全体で事業目的の理解が十分でないことが大きな要因である。次年度は中期計画に基づき、利用定員を 100 名に縮小し、将来を見据えた事業所運営に取り組んでいくこととする。

- ・職員の意識改革と理念の浸透

責任者以上がコスト意識を持つための会議を実施した。意識はまだ十分とは言えず、今後も継続する必要がある。支援の質向上と事業採算性の両面を考え、内部研修の機会等を有効に活用し、次年度も継続する。

- ・利用者特性、状況に合わせた適切な利用者の配置

今年度 6 名の事業所間異動を行なった。企業への就労予定者 4 名が実習を控えていたが、コロナウイルスの影響から実習が延期となり待機をしている状況である。年間を通じて利用者の所属について協議を重ねたが、積極的な実施にまでは至っていない。各事業所の特色と長期のビジョンを職員全体で共有できていないこと、視点が狭いことなどの課題が残った。このため、次年

度は前期 10 名以上を目標に掲げ、現場職員も含めた意識化を図っていく。

- ・ハルモニア本館内（あかね、エンゼルハート）の環境整備

将来を見据えてフロアの環境整備を計画しているが、トイレの改修工事に留まってしまい実行できていない。今後、定員の縮小や利用者等のニーズを踏まえ、事業所の特色を整理し、より安全で快適な職場環境の整備を図るために中期には活用できるようにフロアレイアウトを変更する。

（2）専門職職員との連携強化

- ・理学療法理論からの作業環境、身体状況の評価とアプローチ

現場職員への助言を行なったが、現場での個別トレーニングまでには至らなかった。

次年度は職員が現場利用者に対して個別トレーニングが実施できるように、手順書等の作成を行ない、教育することで実現化していく。

- ・作業療法士によるカウンセリングと個別トレーニング

利用者、現場職員へ意見の聞き取りを行ない、使用する水道の高さなども適切な位置へ改善し、現場職員へ助言をすることで作業環境の改善を行なった。

3 名の利用者へ個別トレーニングを実施した。活動場の環境や身体の相談を受けることで、利用者からも主体性が感じられるようになっている。次年度も引き続き実施していく。

- ・臨床心理士、言語聴覚士による発達・知能検査の実施及び支援に関する助言

事業所が実施するモニタリングに同行し、専門職の視点から助言を受けて、支援計画の作成を行なった。前期の課題として、事業所が専門職の役割を十分に捉えることができていなかったため、後期に会議を重ね、お互いの役割を認識したうえで発達検査を実施し、前期の課題修正に取り組んだ。次年度も継続する。

- ・看護師による利用者、職員の健康管理、メンタルヘルスチェックとケア

前年度に続き衛生講座、健康診断、ストレスチェックを実施した。

次年度は看護師の専門性から職員、利用者への教育、職場環境の改善等の助言を活かせる仕組みを構築していく。

（3）地域交流と新サービスの開始

- ・就労定着支援事業の開始

4 月からサービスを開始した。法人から就職した 5 名の利用者へ就労後の定着支援を実施している。次年度は相談支援機関へ広く周知し、サービス展開を拡大していく。

- ・コミュニティー農園の始動と中期計画の策定、施設整備

前年度より始動している農業活動の頻度を増やし、事業所内でも利用者ニーズを聴き取り、活動計画と財政的な収支計画の策定を行なった。また、元ツムラで実績を積んだ酒向氏とも業務委託契約を締結し、静岡大学と協力した新たな取り組みも実施した。農業を通じて様々な人が結びつくことは、成人部門として地域交流の場と、新たな就労の在り方を示すモデル事業として、活動内容、自立の財源捻出の両軸を、PDCA（企画、実施、確認、変更）を怠ら

ずに実行する。

(4) 職員の働く環境づくり（職場環境改善）

・ 定時退社の継続、サービス残業撲滅

就業時間内で効率的に業務を遂行する意識が向上し、結果として定時退社を継続することができている。サービス管理責任者を中心に時間の意識も向上し、業務の平準化と役割分担の見直しを定期的実施した。次年度は継続することを徹底する。

・ 有休消化率の向上（年 10 日間）

効率的な職員配置を考え、有給休暇取得を促進した。結果として、法改正の基準である 5 日間の取得は 100%達成した。目標である 10 日間の取得率は 58.7%である。次年度は取得率の低いグループホーム、レストランの業務を見直し、10 日間の達成率 100%を目指す。

・ 職場の環境整備

静脈認証型タイムレコーダーの導入、パソコンの効率的な活用が定時退社促進に大きく繋がっている。次年度は更に業務の効率化を図り、適切な休憩時間の確保に努めていく。

(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（広域的に情報を発信）

ホームページの更新がお知らせ等の一部に留まってしまい、計画通りの業務を遂行することができなかつた。広告媒体として大きな効果のあるホームページが滞りなく運用できるように早急に改善し、更新頻度を維持する。

・ 保護者会（年 2 回）

11 月 30 日開催

3 月 14 日延期（コロナウイルスの影響により延期）

・ ハーモニーの発行（毎月）

・ 個別面談（随時）

(6) その他

・ 各研修への参加

法人内研修(ユアブライト、ニューウェーブ、基礎研修)参加

2 会議への参加

- | | | |
|----------------|-----------|-----------------|
| ・ 部門長会議 | (毎週木曜日) | 部門長参加 |
| ・ 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 | (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 |
| ・ 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 |

2019年度 成人部門 作業売上実績 (単位：千円)

事業所	2019年度売上目標	売上実績	達成率	
あおい	3,900	3,723	95%	
あかね	施設外	21,100	24,176	115%
	施設内	2,400	2,918	122%
	レストラン	15,550	15,898	102%
	(全体)	39,050	41,992	108%
ありす	1,700	2,492	147%	
エンゼルハート	700	728	104%	
合計	45,350	49,935	110%	

2019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 (2019年度)	月額平均工賃	達成率
あおい	30,000	18,129	60%
あかね	32,000	31,244	98%
ありす	5,000	5,184	104%
エンゼルハート	2,000	1,673	84%

事業報告の付属明細書

2019 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。