令和4年度　事業計画

はじめに

当法人は障害を持つ人や高齢者とその関係者・関係機関に対して、障害児者・高齢者の自立支援に関する事業を行い、障害を持つ人や高齢者が溶け込むことができる地域社会の構築や社会福祉の向上に寄与することを目的とし活動しています。

2年に及ぶ新型コロナウイルス感染症対策が続く中、社会福祉の現場は利用者、家族、地域の皆様のいのちと健康、くらしを守る努力を続け、現在も各地で気を抜けない状況が続いています。

平常時にさまざまな社会資源やサービスなどを活用して、生活を営んでいる障害のある人々は、障害のない人よりもさらに大きな不安と大きな困難や不便を強いられている状況です。

そのような中、通所サービス・短期入所・居宅介護等は在宅生活を送る場合のバックアップとして絶対不可欠なもの、心のよりどころです。その意味でも福祉サービスは地域生活を支える社会インフラだと考えます。今回のような非常時にこそバックアップの必要性を痛感しました。厚生労働省も感染対策を徹底した上で事業を継続することを求めています。

当法人でも、できうる限りの感染症対策を行い、施設を開け、利用者の生活に直結するサービスを守り、従業員の雇用守る事業を継続していきたいと考えています。

コロナ禍の高リスクであった状況を冷静に分析し、今後の事業継続のために何に取り組むべきか改めて検討する時期と考えます。

そこで、当法人は安定した事業継続のために昨年度は一人一人の職員の「労働生産性」の底上げに取り組みました。

すでにあった「職能評価制度」を定着させ「福祉・介護職員等処遇改善加算」「福祉・介護職員等特定処遇改善加算」と組み合わせ個々の能力と仕事量を適正に評価することを明確に示し、職員自身の気づきとスキルアップの意欲を引き出せるように希望者への資格取得支援・研修受講支援を積極的に行いました。

正社員から非常勤に至るまですべての職員のスキルアップこそ、様々な危機的状況下で、急な職員の欠如や、たび重なる報酬改定・法改正の波にも揺らがない強い法人の基礎になると確信したからです。

今年度も、引き続き職員自身の気づきとスキルアップの意欲を引き出せるように「職能評価制度」を用いた個別の面談を強化し、希望者への資格取得支援・研修受講支援に積極的に取り組みます。

併せて、本年度（令和4年4月1日）から中小企業においても、職場におけるパワー・ハラスメント防止対策の義務化をうけて当法人でもハラスメント防止に取り組みます。具体的には①相談窓口と担当者の設置②研修の実施・職員への啓発を行います。

同じく、虐待防止についても令和４年度より、運営基準に以下の内容を盛り込むことが義務付けられました。

1. 従業者への研修実施(**義務化**)  
2. 虐待防止のための対策を検討する委員会として虐待防止委員会(注)を設置するとともに、委員会での検討結果を従業者に周知徹底する(**義務化(新規)**)  
3. 虐待の防止等のための責任者の設置(**義務化**)

ハラスメント防止と同様、委員会を設置し引き続き研修を行っていきます。

このような取り組みが浸透することにより、法人としての質が高まり、ひいては職員満足度を高めていけると考えます。

もう一つの見方をすれば、コロナ禍の中で、ＩＣＴの可能性、オンライン集会やオンライン会議への期待が大きく膨らみ、事務・仕事の取り組みにおいても本当に必要なことなのかと考える機会を持ちました。もちろん、直接会って話し合うことがとても大事ですが、移動に困難があったり、遠隔地に暮らしていたりしても情報や意見の交換ができるシステムの導入は今後の活動・事務効率化に大事な手段です。

昨年度は、多くの研修や会議をオンラインで行いました。職員も経験することでメリットも感じるようになってきたかと思います。コロナ禍が収束した後でも、オンラインの併用を有効活用していきたいと考えます。

◆事業所の使命を知る ◆

事業所の使命は、「支援が必要な方に良いサービスを提供し、自立した生活が送れるように支援すること」です。

◆管理者の使命を知る ◆

自事業所内の管理業務だけでなく、他事業所の職員との連携を作り、多職種との会議の中で多角的な視点を学ぶことが地域単位での福祉を考えたときには重要です。

管理者の仕事内容を整理し、本来の利用者支援・従業員のケア管理に加え、地域の他職種連携の時間を作るようにしていきます。

◆サービス提供、 業務の見直し◆

事業所が2か所に分かれ、各事業のパート社員や、宿直のみのパート職員・短時間常勤など多様な雇用形態で多くの人が働く状況において、今まで以上に従業員同士の正しい情報の共有化が重要になってきます。

様々な考え方や価値観・個人の事情があるなかで、同じ職場の仲間として働き、協力していくためには「お互いを認め合う」「臆測で話さない」「個人の感情を交えて情報を伝えない」「業務改善に必要なことは忌憚なく話し合う」という姿勢が大切です。

昨年度は職員間の話し合いをより有効で意義のあるものにするために、法人内でのミーティングのあり方を見直しました。各部署でのミーティングを意味のあるものにするために以下の改善を行いました。

①時間を決めて終わり時間を守る（結論の出ないことをだらだらと話し合わない）

②話し合う内容を明確にする（リーダーが決定すればよい事項と話し合って決める必要がある事項を分けて、必要のない議題について議論しない）

③ミーティングの最後にリーダーがすぐに取り組むべきことを伝える（決定しただけで行動に移されない事態をなくする）

④議事録を取り、参加していない職員にも確実に周知する。

今年度においても引き続きミーティングの改善を行い、健全で正当な方法でスタッフ間のコミュニケーションが取れるように方向性を示し続けていきます。

利用者の方に良いサービスを提供することが私たちの仕事であること、そのための職場であること、この基本を忘れずに日々の仕事に取り組んで頂きたい。

　生活介護事業では、

コロナ禍の中で、集まる機会がなくなったことにより、あらためて適切な支援を踏まえた社会参加の重要性が確認されました。感染症が収束した後には、社会的障壁を解消して、出かける機会をつくります。

また、大きな課題として、利用者やそれを支える家族・従業員のメンタルケアが考えられます。

利用者のメンタル面での強い偏りや圧倒的な経験不足を少しでも改善し、社会で生きる力を伸ばすために、従業員もメンタルケアについての十分な知識と技能を持つ必要があります。表面上に見える問題点の奥にある、利用者の本質的な課題に気づく目を持ち、巻き込まれることなく冷静な分析と合理的な配慮を行います。

更に、他の専門機関との連携も積極的に行っていき、他職種の人材で利用者を支える体制づくりを一緒に考えます。

今年度は特に、他事業所への見学等を積極的に計画し、連携を深めるとともに良い点を取り入れていきます。

就労継続支援Ｂ型事業では、

1. 工賃の維持・向上

利用者の増加に伴い仕事量の確保も重要な課題です。

コロナ禍でホテルのシーツ交換の仕事やビル清掃などの施設外就労業務・軽作業の請負業務もおおきな影響を受けました。

「企業との連携を保ち、地域の一員として仕事をする」「利用者のやりがいや工賃維持」につながるように安全に配慮しながら安定した仕事量の確保に努めます。

また、新型コロナウイルス感染症が落ち着いた先に、素早く以前の状態に戻れるように、丁寧な支援のできるこのチャンスに利用者のスキルアップが図れるように支援します。

1. 作業効率の向上（スタッフが、統一した対応で利用者の支援に当たれるよう、常に利用者

の個別対応の方針を見直し、話し合う）

施設外就労、施設内での軽作業や出荷作業と業務が複雑・多様になってきています。それぞれに企業との信頼関係において大きな責任もあります。常勤・パート職員、誰が担当してもスムーズに支援が出来るような改革を特に重点的に行います。

1. 合理的配慮に基づく支援

利用者の加齢や人数の増加に伴い、様々な得意分野・不得意分野を持つ利用者が一緒に仕事をする環境になってきています。

利用者の障がい特性を十分に理解し、個々の能力に合った仕事や環境を作り出す努力を行います。

1. パート職員への研修（年2回以上）、ミーティング（毎月）を行う

B型の従業員は特にハラスメント防止や虐待防止に配慮した支援を行うことを今年度も意識して取り組みます。

就業支援という内容から、利用者を社会人として厳しく指導する必要がある場面でも、従業員自身が感情的になることなく支援するためには、支援計画や利用者の特性を十分理解することが重要です。従業員のスキルアップのために、今年度も引き続き継続した研修を行います。

常に起こりうることとして「虐待」をとらえ、研修や周知を十分に行い、職員全員が常に自分の支援を振り返って考える習慣が持てるように取り組みます。

放課後等デイサービスでは、

様々な障害特性・幅広い年齢や発達状況の利用児童が集まるようになりました。

それぞれの発達に合った活動がますます重要になってきています。

第一に安全面を確保する必要があります。また、短い時間で効果的な活動を行うために、集団で行う活動と個別の活動をしっかり分け、支援者が目的を明確に理解して一人一人の利用者に関わるように努めます。

　１．安全に必要な人員配置を確保します。

　　　服薬確認やアレルギー、障がいによって違う禁忌事項のスタッフへの確実な伝達法を工夫・改善。

２．アセスメント、個別支援計画を現場の支援に反映させる工夫（成長過程にあり、刻々と変わる利用者のニーズや自立に向けた支援方針を常に見直し、学校や家庭と連動性のある支援を行う）

３．職員のスキルアップ（特にパートへの研修やミーティングの時間を確保する）

　　＊支援中の言葉遣い・保護者への対応・連絡帳等書類の書き方を学ぶ

＊どの職員も身体介護や食事介助ができるようにする（管理者は積極的に教育を行う）

＊重度の自閉症や強度行動障害の利用者に対応できるよう障がい理解を深める

＊保護者や相談支援との連携を心がけ信頼される事業所となれるよう努力する。

　　短期入所では、

1. 日常生活の自立に繋がる支援を心がける。

　　居宅介護では

地域生活拠点等事業を考えるうえで、当法人にとって重要な事業です。

引き続き、職員の急な休みや欠員にも対応できるように一人の利用者に対して複数の職員が支援可能な状態にバックアップ体制を整えます。

昨年度は、コロナ禍でヘルパーを感染リスクにさらすことと、利用者さんの生活を守ることのギリギリの葛藤のなかでの支援が続きました。ヘルパーは自分や家族への感染を心配しながら、（利用者に）感染させてしまわないかと心配しながら働いています。とくに今回はどうすればよいか、いつまでやればよいかがはっきりしないので不安でした。

大切なのは、何をやることが大事なのか、何をやっちゃいけないのかを利用者とヘルパーがきちんと了解することと考えます。

サービス管理責任者は実際の支援現場を十分に理解し、ヘルパーの技術の向上も含めた全体的なスキルアップを行います。

事業の概要

１．生活介護事業「やったーまん！！」

場所　　　高松市勅使町字田中43番地1

定員　　　6名

科目　　　①やったーまん！！カフェ

　　　　　 ②SNSやHPを使って活動内容を発信

　　　　　 ④地域交流

　　　　　 ⑤身体機能の維持・向上を目的としたケア

　　　　　 ⑥自立課題

　　　　　 ⑦余暇活動

２．就労継続支援Ｂ型事業「やったーまん！！」

場所　　　　高松市勅使町43番地1

定員　　　　14名

科目　　　　①アクトジャパンより軽作業受託（箱折り等）

　　　　　　②（有）グッドワークより軽作業受託（段ボールケースの組み立て）

　　　　　　③ツジセイ製菓より軽作業受託（箱折り）

　　　　　　④ビーグルより軽作業（内職作業）の受託

　　　　　　⑤さくらやより軽作業受託（制服の洗濯・ネームはずし等）

　　　　　　⑥就労支援センターより軽作業受託

　　　　　　⑦ハウス美装よりビル清掃の受託

　　　　　　⑧ハウス美装よりホテルのシーツ交換作業の受託

　　　　　　⑨余暇活動

３．放課後等デイサービス事業「やったーまん！！」

場所　　　　高松市上天神町689番地2

定員　　　　10名（目標利用者数：述べ80名／月）

科目　　　　身体障碍児・知的障碍児対象のデイサービス事業

４．短期入所事業「やったーまん！！」

場所　　　　高松市上天神町689番地2

定員　　　　8名

科目　　　　身体障害児者・知的障害児者の短期入所事業

５．居宅介護事業「スローライフ」

身体介護

家事援助

移動支援

一般乗用旅客自動車運送事業

重度訪問介護