

令和2年度 玄輝門 事業計画

はじめに

「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（障害者総合支援法）」は、障害者及び障害児が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、必要な障害福祉サービスに係る給付その他の支援を行い、障害者及び障害児の福祉の増進を図るとともに、障害の有無にかかわらず国民が相互に人格と個性を尊重し安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することを目的とする法律です。

福祉事業の中には障害が軽い方だけでなく、障害が重くても就労を希望する方への就労までの道筋として利用する就労系の事業があります。その中の就労継続支援B型事業で運営される玄輝門は、一般就労は難しいが支援に基づき軽微な作業が可能な方の働く場を提供するだけでなく、障害の重い方やその特性から常時に近い見守りが必要な方・一般就労後に退職を余儀なくされ受け皿となる働く場が必要な方・働く喜びや誇りを求める方等に制限される事の無いように受入れております。制度に縛られずに間口を広く設け、その人それぞれに合った働く場を提供しており、地域において玄輝門が実施している役割は非常に重要と考えております。

他にも就労系の事業がありますが、その人に合った働く場がどこであるか、それを決定するうえでの客観性が制度運営上求められることは理解します。しかし、それが制度ありきとなり、利用者の選択の自由を奪い、利用者に必要以上の負荷をかけるような事態があってはならないと考えます。その為にも極光の会では玄輝門及び玄輝門住宅Aの活動を幅広く運用し、さらに障害者総合支援法の様々な制度を利用する人たちの為に活用したいと思います。「何処で」「誰と」生活するのか、「誰から、どんな支援」を受けるのかを利用する方と共に考えながら、地域生活の質の向上を目指し、他協力機関との相談、玄輝門での就労活動及び余暇活動、玄輝門住宅Aでは生活の場である地域との連携により利用者が望む自立した生活が実現できるよう努力していきます。

また、日本における社会福祉法人は国や自治体が担うべき福祉サービスを委託されて経営しています。行政にとっては公的福祉を代行してくれる存在であり、経済的な経営保障を担保してくれる存在です。それは公的福祉の代行であり、福祉利用者である国民が最低限のサービスを受けられることを保障する目的があります。ただ、社会福祉法人はサービス提供を永続的に行うために経営を維持していれば良いと言う方針は浅はかであり、経営の習慣化により無意識のうちにその状態に陥っています。成すべき事は人を変えることであり、経営を維持していくことは社会貢献と言う使命の成果を得るために重要ではあるが最重要ではなく、大切な事は人に影響を与えることであると考えます。

来年度の当初予算や事業計画書は方針や方向性をまとめ職員に提示し、事業を進めていく計画になります。目的は事業内容を論理的に整理し、事業目標を立てることであり、使命を達成するための方向性を示すことです。大切なことは活用することで、立案した目標を時々、チェックしていくことが重要です。事業が計画通りに進めば良いのだが、未達成の場合も多々あります。ただ、大切なことは事業計

画を立てることにより目標を整理し文書として残し、事業の進むべき道筋を明確にした上で事業を行っていくことです。さらに、社会福祉法人が成果をあげるためには理事会の統率力が欠かせません。理事会は社会福祉法人における最高経営会議であり議決機関であり、組織全体に対して責務を考案して遂行させなければならない。そのためには真摯に運営に取り組まなければならない、成果を評価しなければならない。危機管理も課せられた役目であり、組織が危機的状況に陥った場合は率先して危機を脱する策を理事会が講じなければならない。

非営利組織である社会福祉法人の強みは報酬ではなく、大義のために働く職員が存在することが基本であり初心です。しかし、初心は時間の経過と共に薄れていくのも現実です。日々の仕事を福祉サービスの提供ではなく、単に労働と解釈しては使命を果たせないばかりか成長もありません。「私達の誇りは何か」「私達は何をなし得たか」と問い続けなければならない、重要なことは成果なくして社会福祉事業の社会貢献はなし得ないということです。私達は自己開発することで成長しますが、単に仕事や生き方のスキルを高めていくことだけではなく、人間として大きくなっていくことが重要と考えます。働く職員は給与だけが全てではなく、良い評価を受けることが全てではありません。職員にとっての最も素晴らしく価値のある報酬は利用者が私達を信頼して感謝の気持ちを抱いてくれることです。それは生半可な気持ちで接していても得られるものではなく、真剣に向き合うことが大切です。福祉施設で働くことは人格と人格のふれあいが中心であって、企業で言う利益は利用者との信頼関係以外に考えられなく、信頼関係があって初めて福祉サービスがスタートするのです。

人間の尊厳を本質とする社会福祉の取組において、権利擁護とは、まさに社会福祉を担う関係者の使命です。急速な少子高齢化により、家族や地域社会の支え合いの機能が脆弱化するなかで、生活問題が地域に横たわっており、極光の会は、行政との連携のもと、福祉課題に対し、障害・児童・高齢・生活困窮等の制度や施設種別の枠を越え主体的に取り組む必要があります。障害者差別解消法等について職員が外部研修に参加するとともに、社会福祉法人等が共に取り組む地域の権利擁護・虐待防止等の研修へ参加しております。相談・支援を希望される地域の方が福祉・権利擁護・虐待防止等について極光の会を頼りにして下さるよう、全員で実践活動の情報と支援方策の理解を共有できるように進めて行きたい。

I 施設の概要

1	施設名	玄輝門（就労継続支援B型事業）		
2	所在地	南津軽郡藤崎町大字榊字植田33番地1		
3	設置主体	社会福祉法人 極光の会（法人認可 平成14年3月22日）		
4	理事長	小山内 典		
5	施設長	成田 和歌子		
6	開所年月日	平成23年9月1日（旧法通所授産 平成15年4月1日）		
7	施設定員	20名		
8	施設の規模			
	① 敷地	玄輝門本体：1751.00㎡ 作業棟：385.35㎡		
	② 玄輝門 （本体+作業棟）	建築面積：	715.74㎡	（567.51㎡+148.22㎡）
		延床面積：	641.77㎡	（407.43㎡+234.34㎡）
		建物1階：	535.78㎡	（407.43㎡+128.35㎡）
		建物2階：	105.99㎡	（105.99㎡）
	③ 作業棟	建築面積：	211.98㎡	
		建物1階：	105.99㎡	
		建物2階：	105.99㎡	
	④ ビニールハウスA	：	52.50㎡	
	ビニールハウスB	：	68.00㎡	
9	送迎車輛等	スズキイグニス	5人乗り	1台
		ホンダステップワゴン	8人乗り	1台
		日産キャラバン	14人乗り	2台
		三菱シローザ	29人乗り	1台
10	就労設備等	トヨタダイナ	6人乗り	1台
		日産アトラス	6人乗り	1台
		スバルサンバー	2人乗り	1台
		トヨタハイエース	15人乗り	1台
		コマツ タイヤショベル		1台
		ヤンマー トラクター		1台
		大型除雪機		3台
		農耕用機器		1式
		木工用機械		1式
		さをり織り用機器		1式

1.1	玄輝門住宅A	介護サービス包括型共同生活援助事業（グループホーム）
	敷地	約450㎡
	建物	約151㎡
	形態	賃貸借契約（詳細は玄輝門住宅A事業計画書参照）
	所在地	南津軽郡藤崎町大字中島字種元31番地5
	施設長	成田 和歌子
	開所年月日	平成23年9月1日（旧法 平成17年3月1日）
	施設定員	4名

II 施設の運営

1、基本方針

玄輝門は、働く意思と能力がありながら、一般雇用が困難な障害者に、農耕や木工・さをり織り・手工芸等の作業活動や、日常生活上の養護・訓練などを通して、喜んで社会的な自立をするために必要な諸条件を、援助・支援することを目的として設立された通所の施設です。

人間誰しも生命や人格・基本的人権が平等に尊重されねばならない。心身に障害を持ち、社会への適用が不十分な人でも、その発達の保障は当然である。そのためには、個々の利用者の障害を十分に把握して、個々の特性・能力・要求等を職員全体で理解し、常に変わらぬ愛情と厳密な観察で、きめ細かな指導計画を持ち、根気強く就労活動・サービスを行ないます。

ただ現状では一般的な就労を目指す人から、福祉的な就労を目標とする人・生活訓練から身辺自立・生活自立を目指す人等まで多様であるので、作業能力等の向上を支援する機能と、生活訓練・身辺処理能力等の充実向上を援助する機能を具備し、利用者が大願を成就させるべく不便不快の無い施設を目指します。

2、利用者の指導方針

- ① 利用者個々の特性を十分理解し、性格にあった作業、個性を発揮できる作業、隠れた才能を伸ばすことのできる作業・訓練を大切にし、日々の生活に張り合い生きがいを持てるよう支援・サービスする。
- ② 就労作業活動等を通して、心を開き身体を鍛える“心身の健康”を指導の基盤とし、自分自身に対しての自信を持ち、作業に対しての忍耐力を高めるよう支援する。
- ③ 本施設の地域性に立脚し、利用者の実態からみて、安全で健康的・共同で取り組める作業・原材料の入手・永続性・作業量や製品の利用価値等から農耕・花園管理等を就労活動の中心にする。
- ④ より親しみやすい支援・サービスの場にするため、年間を通じて利用者の興味や希望により様々な行事等を計画する。
- ⑤ 作業能力の向上と共に作業態度・作業習慣の確立に合わせて、生活習慣の確立と、職場の人々との人間関係の指導育成も重視していく。

3、指導者の信条

- ① 指導者として自覚と誇りを持ち、思いやりのある指導者であろう。
- ② 利用者と保護者から信頼される指導者であろう。
- ③ 常に健康で明朗な指導者であろう。
- ④ 口より体で指導し、根気強い指導者であろう。
- ⑤ 学びつつ利用者と共に歩む指導者であろう。
- ⑥ 施設に利用者と共に誇りを持ち、職場の融和を図る指導者であろう。
- ⑦ 常に研究心を持ち、修養を積み、計画行動ができる指導者であろう。

4、支援の具体的な方針

- ① 利用者個々の障害等を十分認識し、特性・個性を大切にし、施設職員全員にて同一方針で支援・サービスにあたる。（職員会議等で確認し、個別支援計画作成時に具体的な授産活動・支援方針を立て、4ヶ月間で評価を行い、方針等を再確認していく。）
- ② 利用者の日々の就労活動・施設生活等や家庭生活を施設・保護者共に連絡を密にし、互いに理解し合い協力しながら支援にあたる。
- ③ 利用者・職員ともに健康管理には十分に留意し、明るく健康な施設にするよう、全員で努力していく。
- ④ 利用者に対しては、いかなる差別・虐待・体罰・人権侵害等も許さず、どんな微細なことでも話題になるような職場にし、権利を守っていく。（子細は下記参照のこと）
- ⑤ 指導者の力量を高めるため、部外の指導者の招聘等、職員の研修体制も整え、指導事例研究会等も計画する。

（4の④項目の利用者への接し方マニュアル）

利用者の支援・指導にあたっては、特に下記の項目を厳禁とし、処遇の向上を図り、利用者の就労への支援目的を達成したい。

- (1) 殴る・蹴る・その他、直接利用者の身体に侵害・体罰・暴力を与える行為。
具体的には、利用者が施設におけるいろいろな約束を破ったり、反社会的な行為があっても、改善に向かって納得させる様な指導・注意はよいが、身体に少しでもふれたり、手をかける等いかなる行為も禁止される。
- (2) 指導支援等に当たっての不適切な発言や暴言。
具体的には、利用者に対し『バカ・アホ・マヌケ』等、相手に不快な気分を与える言葉や馬鹿にする言葉、身体的な欠点を指摘する言葉等や、大声で怒鳴ったりして恐怖を与える言葉や暴言等全て禁止される。
- (3) 合理的な範囲を越えて長時間一定の姿勢をとるよう求めることや、拘束すること。
身体的に苦痛を伴う長時間の姿勢や拘束等全て禁止される。
- (4) 給食等を与えないで差別すること。
罰として、正規の昼食をさせないで、身体に苦痛を与える行為を指す。
- (5) 適切な休息時間を与えず、長時間作業を継続させること。
- (6) 施設を諸条件から「退所させる」「送迎できない」などのように脅かすこと
- (7) 性的な嫌がらせをすること。
相手に性的に不快な思いをさせる行為・態度・言葉等は、正しく支援活動をする上からもあってはならない。
- (8) 当該利用者を見捨てたり、他と差別したり、放置すること。
話しかけられたらできるだけ親しく相手をし、誰とでも平等に接して不平等感を抱かせないよういつも注意し、どんな些細なことでも放置することがあってはならない。

なお、緊急的な切迫した事態においての拘束等の具体的な行為が禁止事項に当たるかどうかについては、健康状態・利用者と職員との関係・当該行為の行われた場所・時間的環境等の諸条件を、勘案して判断する。また、強度の自傷行為や他の利用者・職員等への加害行為の制止等や、急迫した危険行為に対しての身体・精神の保護等も大切であるが、できるだけそれらの行為に対しこれまでの経験を生かして冷静に判断し対応することが重要となる。

もし緊急的な切迫した危険行為等に対して事故防止のために拘束等に近い行為が行われたときは切迫性・非代替性・一時性・健康状態・利用者と職員との関係・当該行為の行われた場所・時間的環境等の諸条件等を詳しく記録し保存することとする。

Ⅲ 利用者の処遇

1. 指導目標

障害者を一人の社会人として受けとめ、感性豊かな心身の発達を保障するとともに、就労作業を通して、働くことの必要性、喜びを身につけ、買物訓練・社会見学・職場実習などから、社会的な知識を得て、社会的自立をめざすことを目標とする。

2. 作業班及び工賃

玄輝門では個人の能力と個性に合わせた処遇を基本に、農耕班、さをり班、手芸班の3班の就労作業班体制とし、その売上金より必要経費を除いた収益から、利用者に対して工賃規程に基づき平均3,000円以上の工賃を支払う事としている。

一昨年の平成29年度の売上は5,045,497円で、工賃として1,927,500円を支払っており、利用者一人当たりの工賃は約7,329円/月でした。昨年平成30年度の売上は5,114,233円、工賃は1,932,500円で、一人当たりの工賃は約7,320円/月です。平成31年度は令和2年3月末までに売上は5,000,000円、工賃総額は1,950,000円までには達すると想定しています。工賃向上計画の目標として挙げた売上額5,100,000円には届きませんが、一人当たりの工賃の額7,400円/月には届く見通しです。

玄輝門では一般企業への就職が困難な障害者に対して就労の機会を提供し工賃を支払い、また一般企業への就労を促進する為に生産活動などを通じた技術や能力の向上をはかる訓練を実施しています。利用者の就労意欲に応え、経済的自立に資する仕事を提供する為、障害の特性や程度を考慮し、多くの工程で利用者が携われるように様々な事業を展開してきました。

玄輝門の就労活動を行なう「手芸班」・「さをり班」・「農耕班」は共に来年度も厳しい社会情勢のあおりを受けて難しい状況はなかなか変わらないと思いますが、現在の作業活動で制作している製品の品質や価値を高める質の向上や、新たな販売場所を確保し販路を拡大することと、今まで以上に経費を削減して無駄な出費が無いように節約に努力し、効率的で利益率の高い品物の生産や、内職作業だけでなく契約を締結して業務を請負える受託作業を中心とした新たな分野を開拓し、利用者にも少しでも高い工賃を支払えるよう努めたい。

来年度も工賃向上委員会で掲げた目標を変えずに、売上額5,200,000円・工賃総額1,890,000円・利用者一人当たりの工賃の額7,500円/月として、全員で頑張りたい。

班名		主な作業内容
外作業班	農耕班	花卉栽培管理販売・農産物の栽培管理販売
	(にんにく班・	にんにく作業・地域農家の栽培管理作業の手伝い
	木工班)	木工芸品の製作販売及び受託作業
内作業班	手芸班	ポリマー製品加工及び手芸品の受託作業
	さをり班	さをり織り製品の製作販売・ミシンの習得及び受託作業

3. 班別内訳

性別	農業班	手芸班	さをり班	計
男	10人	1人	0人	11人
女	1人	7人	2人	10人

4. 利用者の年齢構成

性別	18歳～	20歳～	30歳～	40歳～	50歳～	計
男	0人	2人	6人	2人	1人	11人
女	0人	2人	7人	1人	0人	10人

5. 利用者の出身地

市町村	弘前市	黒石市	青森市	板柳町	藤崎町	田舎館村
男	5人	2人	3人	1人	0人	0人
女	2人	6人	1人	0人	1人	0人

6. 利用者の送迎体制 今年度も引き続き、法人の車両で無料送迎を行います。

送迎車コース (朝)	
1号車	玄輝門～黒石市境松～末広～道北町～柵の木～青森市浪岡福田～女鹿沢～下十川～玄輝門 以上利用者10名 (キャラバン1号 14人乗り)
2号車	玄輝門～弘前市城東～黒石市高賀野～玄輝門 以上利用者4名 (キャラバン2号 14人乗り)
3号車	玄輝門～弘前市宮園～石渡～一町田～糠坪～玄輝門 以上利用者4名 (ステップワゴン 8人乗り)

送迎車コース (夕)	
1号車	玄輝門～黒石市境松～末広～道北町～高賀野～柵の木～青森市浪岡福田～女鹿沢～下十川～玄輝門 以上利用者11名 (キャラバン1号又はキャラバン2号)
2号車	玄輝門～弘前市糠坪～一町田～石渡～宮園～城東～玄輝門 以上利用者7名 (ステップワゴン又はキャラバン2号)

7. 健康管理

個々の持つ障害を把握し、健康の保持・増進を図るため、疾病の予防、日々の健康観察を入念に行い、異常観察された時には速やかに委託契約を締結するときわ会病院で診察を受けるなど、早期発見、早期治療に留意し、成人病の予防につとめるために身体測定及び健康診断を実施する。

また、食後の歯磨きの励行、地域歯科医師による歯科検診を実施する。

8. 防災計画

- ① 屋内及び屋外の防災安全点検を実施し、異常が発見されたら直ちに対策を講じる。
- ② 年2回、火災及び自然災害を想定して避難訓練・通報訓練・消火訓練を実施する。

9. 日課

午前	8:30	より	9:00	着替え、ラジオ体操、朝会、健康観察
	9:00		11:30	午前の作業（休憩時間15分）
	11:30		13:00	昼食～休憩
午後	13:00		15:30	午後の作業（休憩時間15分、作業時間合計4.5時間）
	15:30		16:00	全館掃除、着替え、集会、帰宅

10. 利用者自治会

利用者の自意識向上のため、毎月1回の利用者自身が運営する自治会を開催し、社会的自立心を養う。

11. 施設行事等

利用者の社会的自立促進のために、毎月1回の社会見学等を実施する他、宿泊訓練や野外活動を実施する。

12. 職場実習等

国の基本方針である「脱施設」を受け、障害のある方が地域での生活・就業を目標とする為、利用者本人の希望と実習の機会があれば、施設が仲立ちをして可能な限り作業実習を実施し、就職活動へ繋げたい。

13. 職員のキャリアアップ

職員が利用者を指導するにあたり必要な知識習得のために、次の諸会議を開催し、ケース記録、指導記録などを整理する他、県及び関係機関が行う講習会などに積極的に派遣し、知識や技術の習得に当たらせ、高い資格・能力を身につけさせて経歴を高めることを図る。

会議・記録の種類	内容
指導日誌 (動向記録)	各作業班の毎日の指導・援助記録は的確な援助を向上させる。その記録を各班の指導員が整理し、今後の指導・援助に役立てる。
職員全体会議 (朝会、職員会議)	毎朝、朝会を実施し、当日の行事等の確認、作業の確認、利用者の動向などの報告により職員間の統一を図る。職員会議では利用者への計画的な指導・援助・処遇を行うために、全職員が出席して毎月1回実施する。その場での話し合いによって各々の意識や技術力を高めさせる。
個別支援会議	利用者の持っている能力を高めるために、指導員がケースを提出し全指導員が出席し、処遇上の具体的な援助面を検討・協議する。 効果的な指導・援助を行うために、指導上の記録（行事、観察）である動向記録を参考にして整理し、利用者の援助に役立てる計画を構築する。 個別支援計画は年3回4ヶ月ごとに利用者の目標及び方法を設定して本人

	より確認を取り、計画終了月にそれに対する評価を行う。それを今後の計画に盛り込み、指導・援助活動に役立てる。
給食会議	利用者及び職員の意見を聴き給食に反映させる。 年3回4ヶ月ごとに利用者自治会の後で開催する。

※施設サービス評価検討会議（玄輝門・玄輝門住宅A）・工賃向上委員会会議等を行う。

14. 利用者の給食

利用者の健康を維持・増進させるため、栄養のバランス及び衛生管理の充実を図る。嗜好や行事を考慮し、季節毎の行事に際しては、その行事に沿った一品を提供するなど、季節感のある家庭的な給食を心がける他、バイキング形式の給食などにより、自分の食事分量の把握ができるようにする。

利用者の給食への興味促進のために毎月の献立表を作成し、前月の末日に発行する。

また、食中毒を防止するために次の諸点について徹底する。

- ① 保存食の徹底及び確認
- ② 食品材料の購入時検収の徹底
- ③ 調理従事者の自己衛生管理
- ④ 厨房内の衛生管理、ハエ・害虫の駆除の徹底
- ⑤ 給食作業従事者の毎月の検便検査を実施
- ⑥ 利用者の自己衛生管理の徹底

15. 利用予定者の状況

令和2年1月に退所者が1名ありました。

来年度より新たに利用を希望する方は無く、玄輝門に通う利用者は21名の予定です。

16. 福祉充実計画（平成29年度～令和3年度）

来年度は計画を変更し、理事会・評議員会にて承認を受け、その計画に沿って遂行する予定です。

17. 施設行事予定

別紙参照

IV 令和2年度の主な事業

① 「ラベンダーまつり」の開催

今年度は「ラベンダーまつり」を6月26日より5日間弘前駅前の通称「りんご広場」を利用して販売を行いました。この期間中の販売額は昨年より1.1万円ほど多い約9.4万円の売上があった。

来年度も全体の売上高を伸ばすために、開催期間を7月1日より5日間「りんご広場」を利用して第18回目の「ラベンダー祭り」を行う予定です。

② 就労製品の販売等

農耕班が主体となる「ラベンダーまつり」での販売の他に、さをり班が中心になって施設独自の展示会を年数回実施する。会場は玄輝門の「新作業棟展示室」・青森市の「アスパム」・弘前市の「百石町展示館」・五所川原市の「楠美家住宅」等を予定している。