令和5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。

3年に及ぶ新型コロナウイルス感染症が令和5年5月8日より感染症法上季節性インフルエンザなどと同じ「5類」に移行することになり感染対策を継続しながらも社会活動が動き出す兆しが見られます。

この3年間にできなかった職員の実地研修や他事業所との交流、地域に出かけていく活動など積極的に取り組んでいきたいと考えております。

今回のような非常時を経て、感染症に限らず様々なリスク下での状況を冷静に予測し、事業継続のための計画を作成し話し合っていきたいと思います。

併せて、昨年度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んでいます。

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。

同じく、虐待防止についても昨年度（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。

ハラスメントも虐待も他人事ではなく、常に自分も加害者となり被害者になりうると考えて取り組みを継続します。

事業所が2か所に分かれており、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、従業員同士の正しい情報の共有化や明確な役割分担が重要です。

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。

ハラスメント研修や虐待防止研修を通して「自分と人の感じ方の違い」「違いを理解することから始める」「自分のコンディションを良好に保つ」等について繰り返し自己研鑽できる機会を提供していきます。

職員が安心して意見を出し合える場として、引き続きミーティングの基本となる以下の5項目に取り組んでいきます。

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。

◆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図り、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◆

昨年度は管理者の配属部署変更という大きな変化がありました。また、常勤職員の突然の退職も重なり職員に大きな負担をかけながらも、全員の協力で事故や大きな問題なく乗り切ることができています。

その状況を経験して、感じたことは職員の負荷になりましたが、新しい視点で業務の「あたりまえ」を見直し、より効率的な方法への変更を模索するチャンスにできたのではないかと思います。

今年度は効率化と効果的な活動に寄与する内容のものに優先して予算を配分していく予定です。

　生活介護事業では、

少しずつですが、利用者の人数も増えてきました。新しい利用者が慣れていくにはお互いに長い時間が必要です。利用者の人生にゆったりと寄り添って過ごす支援者として知識と経験を積めるよう、今年度は特に、職員研修を積極的に計画していきます。

①外部講師を迎え研修を企画　②他事業所との職員研修や見学連携　を通して柔軟な考え方と豊富なアイディアをもって利用者の支援に取り組めるようにします。

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。

就労継続支援Ｂ型事業では、

1. 工賃の維持・向上

「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。

労働者の賃金アップが叫ばれる昨今、利用者の工賃の引き上げについても連携する企業の理解を得ながら真剣に取り組むべき課題と考えます。

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。

３．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。

４．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

昨年度は新型コロナウイルス感染症予防に配慮しながらもパート職員の他事業所への見学を実施しました。今年度も積極的に外部研修を取り入れて職員のスキルアップに努めます。

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。

　　　活動の内容の見直しや事務作業の効率化を工夫して、職員が少ない状況でも出来る活動と優先順位を意識して支援に当たる。

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。
2. 泊りのみの業務を行うパート職員も多く雇用しました。安全な支援のためには職員間の情報の共有と協力が重要になってきます。

常勤ミーティングの中で話し合われる内容を確実に周知できる体制、定期的に見直しできる体制を作っていく。

具体的には

①　相談記録を整備する

　　日々の短期入所受け入れの際に、簡単な相談事項や、食形態の変化・発作の変化・家で

の困りごとなど保護者から聞いた内容を、共有する。「相談記録簿」に記録を残す。

②　給食会議を開催する

　　年１回（4月）会議を開催する。

　　嗜好調査に基づき、メニューの改善や食形態の変更に伴う注意事項の共有等を話し

合う。

③　嗜好調査・検食と検食簿の作成・残食調査・調理員の検便等を確実に実施する。

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。

しかしながら、利用者様の加齢に伴う身体状況の変化、ご家族の介護力の低下に伴い支援の困難度が上がってきています。二人介助の必要な入浴・嚥下状態の良くない方への摂食介助・発作のある方への支援・・等。

また、各自宅での支援であるがゆえに家族や本人の考える日常とヘルパーとして出来る支援内容とが合致しないケースも見られるようになってきました。

「住み慣れた自宅で本人（家族）の気持ちに寄り添った支援」の部分に過度に偏るとかえって「多くの支援者が地域での生活を支えて、長く住み慣れた自宅で暮らす」ことが困難になってしまうことにもなりかねません。

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るためにも、飛びぬけたスキルを持つ一人のヘルパーに頼る支援にならないようサービス管理責任者の調整力が重要となります。

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うと共に、本人（家族）の気持ちと福祉サービスとしての目的とのバランスを取りながら、いざというときには適切な次のサービスに繋げていくことも必要と考えます。

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ケーズライフより軽作業受託（箱折り等）

　　　　　　③株）兼子よりCDの分別作業受託

　　　　　　④さくらやより軽作業受託（制服の洗濯・ネームはずし等）

　　　　　　⑤ハウス美装よりホテルのシーツ交換作業の受託

　　　　　　⑥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