令和1(平成31)年度　事業計画

はじめに

　平成30年4月に障害者福祉サービスに関する報酬改定、診療・介護報酬の改定のトリプル改訂が実施されました。福祉・医療全体が大きく変わっていきます。

社会現象となっている介護の人材不足が加速する中、当法人でも人材の確保・育成・定着が緊急課題となっております。対策の一つとして、今後は外国人労働者の雇用体制も整えるべきと考えています。

人材不足が深刻化する中で地域を一つの単位として考え、地域における支援の拡充を目指すアウトリーチ支援の考えも重要になってくると思われます。

介護保険と障がい福祉両制度に創設される共生型サービス、地域生活拠点等事業でも、国としての方向性が見て取れます。

「共生型サービス」とは、福祉に携わる人材に限りがある中で、地域の実情に合わせて、人材をうまく活用しながら適切にサービス提供を行うという観点から、ホームヘルプサービス、デイサービス、ショートステイなどについて、高齢者や障害児者が共に利用できるサービスの新しい創設のことです。

「地域生活拠点等事業」とは、**障害者の生活を、高齢化・重度化を把握した上で、**住み慣れた土地で安心して暮らしを継続していけるよう、さまざまな支援を切れ目なくサービス提供していく仕組みを構築し、そのための拠点整備、地域の事業者による機能分担などの整備を行うことを言います。

このように、福祉事業全体の流れが変わっていくのを肌身で感じる中で、当法人は障がいを持つ人とその家族が住み慣れた土地で安心して暮らしを継続していけるよう積極的に地域の事業者と協力体制を整えていき、人員の配置の重複などを解消して、効率の良いサービスと質の高いサービス、これに加えて居宅介護、訪問看護などを組み合わせて、地域生活支援拠点を作っていくことの実現を目指したいと考えています。

◆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。

そのためにも、職員全体（正職員・パート職員全体）での仕事の内容を今一度見直しが必要です。

◆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。

サービスの質の維持・向上のためには、事業所内での効率的な情報共有方法、およびニーズや顧客の情報を適切な部署に伝達する仕組みの構築に取り組む必要があります。

また、一方で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。

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、

障がいが重くても利用者が自分らしく社会参加を行えるよう活動内容を工夫し、地域とつながった活動を多く取り入れることによって広く地域の人に当事業所の取り組みを知ってもらいます。

具体的には、HPやSNSを活用した発信。地域交流事業の企画、外出活動、地域の講師を招いての活動等を積極的に行います。

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、難病や長く引きこもっていた経験を持つ利用者の支援には他の専門機関との連携も積極的に行っていき、周りを巻き込み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

利用者の増加に伴い仕事量の確保も重要な課題です。

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も増えています。

軽作業の請負企業も５社になりました。

「企業との連携を持ち、地域の一員として仕事をする」ということが特に意識される現場です。利用者のやりがいや工賃アップにつながるように責任のある行動を支援していきます。

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）

ビル清掃やホテルのシーツ交換など施設外就労、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・パート職員だれ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、ミーティングを年に2回以上行う。

B型の従業員は特に虐待防止に配慮した支援を行うことを今年度も意識する。

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．パート職員に至るまで、スキルアップと役割分担の明確化（パートさんへの研修やミーティングの時間を確保する）

４．利用者確保（各、養護学校や相談支援事業所・地域の小学校へのアピール・送迎等の保護者のニーズに出来る限り対応）

　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

１．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。

　　労働力不足は加速し、介護事業の人材確保が一層難しくなっていることは言うまでも ありません。 とりわけ居宅介護事業は、利用者に対する 個別のサービス提供で実施されるため、ヘルパーの確保は不可欠の課題とされます。

　　事業所間の効率的な人の行き来が出来ないか、効率的な派遣が行えないか等検討していきます。

　居宅介護支援では、

1. 事務の効率化

事務量の多さに加えて、度重なる改正があり、間違いが起こりやすい状況であります。

常に、市町の担当課と連絡を密にし、新しい情報を見落とすことのないように努めます。

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！！Ｔシャツ等の販売

　　　　　 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余暇活動

1. 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

　　　　　　③（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）

　　　　　　④ツジセイ製菓より軽作業受託（箱折り）

　　　　　　⑤ビーグルより軽作業（内職作業）の受託

　　　　　　⑥さくらやより軽作業受託（制服の洗濯・ネームはずし等）

　　　　　　⑦就労支援センターより軽作業受託

　　　　　　⑧ハウス美装よりビル清掃の受託

　　　　　　⑨ハウス美装よりホテルのシーツ交換作業の受託

　　　　　　⑩余暇活動

1. 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

1. 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

1. 居宅介護事業「スローライフ」

スタッフの人材確保が難しい原因として、個人の自宅に一人で訪問しての支援がほとんどであり、支援者個人が直接、障害者・障がい者家族の苦情や非難を受けやすい。支援に達成感を持ちづらく、スタッフも孤立しやすい状況にあることが考えられる。事業所としてスタッフをバックアップできる体制を整える必要がある。

現在のスタッフのモチベーションを維持する工夫と、新しいスタッフの確保を引き続き行う。

1. 居宅介護支援事業「スローライフ」

事業収入の安定、事務作業の効率化（目標利用者担当数：３５名／1人）