

令和4年度 事業報告書

1. 概略

昨年もコロナ禍に世の中が大きく影響を受けた一年でした。この感染症は令和2年の初頭より瞬く間に世界中に広がり、未だに多くの国や地域で猛威を振るっており、経済活動など様々な場面で多くの人々が影響を受け、未だに続く作業活動の制限や行事の自粛等で心労が絶えません。さらにコロナ禍が始まって浮き彫りになったのは極めて脆弱な保健所や医療の体制でした。また、応益負担や報酬の日払い方式や低い単価という障害者福祉の貧弱さが追い打ちをかけました。加えて急激な物価高騰は、障害のある人の生活や事業所の経営を圧迫しています。自助と自己責任論のもとでは、命と人権を守ることはできません。所得保障や家族依存からの脱却など障害分野の基幹課題を根底にすえて福祉活動を進めていきたい。

法人でも勉強会や研修の中止による資格取得機会の延期をはじめ、遠距離の移動を伴う旅行等も自粛せざるを得ない状況がありました。ただ、新治療薬の開発等の明るい兆しが見える一方で、年末からは第9波の感染拡大に加えて新たにインフルエンザの流行も重なり未だ予断を許さない状況が継続しておりますが、以前のような生活を取り戻すまでには今暫くの時間が必要であると思います。これからも感染防止対策の継続と更なる強化に努めることで、安心安全なサービス提供に尚一層尽力します。

昨今の地域福祉を取り巻く課題は、急激な高齢化の進行をはじめ、障害者や生活困窮者の自立支援・孤立・孤独・虐待・権利擁護・災害時要配慮者等、多岐にわたり様々な問題を抱えております。さらにコロナ禍もあって、以上のような問題がますます複雑化し、かつ深刻化しています。極光の会の職員や行政等の関係機関・団体、民生委員・児童委員及び、自治会等の地域の福祉関係者と手を携え、さらなる充実を目指します。

今般の社会福祉法の改正法は、「経営組織のガバナンスの強化」、「事業運営の透明性の向上」、「財務規律の強化」、「地域における公益的な取組」を主に制度の見直しがされております。この背景には基礎構造改革以降、社会福祉制度全体が国民の社会的自立支援を目指す改正されたにも関わらず、社会の公器である社会福祉法人の経営の実態が利用者に積極的に公開されず、経営組織のガバナンスや財務規律が十分に確立されなかったこと等が一因です。社会福祉法人は地域で期待される役割を十分に果たす自主的かつ自律的な法人経営を土台とすれば、優れた公益性と非営利性を発揮させ、特定の福祉事業の領域に留まることなく、あらゆる福祉ニーズに総合的かつ専門的に即応することが可能な法人としての特性を最大限に活用することができるでしょう。改めて社会福祉法人「極光の会」が公益法人の中でも極めて高い公益性と非営利性を担保する法人として地域社会から認識をされることによって、「極光の会」が社会福祉事業を行う法人の中でも主たる位置付けを確保するものとして発展して行かなければなりません。

玄輝門は平成15年4月に知的障害者授産施設（定員20名）として開設した。当時の津軽地域には養護学校を卒業した障害者が働ける場所である授産施設は多くは無く、利用希望者が長く自宅で待機している状況でした。玄輝門では、主として働くことの尊さと社会人としての自覚を促し、他人に迷惑をかけずに自立した人間を目指すことを主眼として、職業対策に力点を置いた訓練の場、活動のステージを提供していた。しかし、授産施設だけでは、利用時

間外の日常生活面での支援に限界を感じ、平成 17 年 3 月から地域生活援助（グループホーム）として玄輝門住宅Aを開所し、共同生活の場をスタートさせた。その後、平成 18 年 4 月に障害者自立支援法、さらに平成 25 年 4 月より障害者総合支援法が施行されました。様々な改革に対応しながら、就労継続支援 B 型 玄輝門・共同生活援助 玄輝門住宅Aとして現在に至ります。

玄輝門や玄輝門住宅Aで働く職員は自らの勤勉・勇敢・知恵によって、利用者が睦まじく共存する素晴らしいサービスを心がけています。困難の解決に努力し、共に豊かになる道を揺るがず歩むことで時を経ながら、ますます輝きを放つ優れた施設に育て上げたい。利用者がより快適な居住環境・より良い成長・より良い仕事・より良い生活を得ることを望み、素晴らしい施設生活への憧れを実現できるように頑張ります。

そのため、常に心掛けているのは「おはよう」から始まる挨拶や“声掛け”で、相手の声を待っているだけでは 1 日が始まらないとの考えから実行しています。また、工作中でも一定の距離を置いた“見守り”が常に必要であり、いつもと少しでも変だなと思ったら声を掛けるように注意しています。就労活動での作業は単純な内容の繰り返しが多いため、声掛け等を継続することが重要であり、それには休み時間や終業後の支援も必要です。そして、終業したら「ご苦労様、明日もまた来てね」という声掛けも忘れてはならない。頑張ったら褒めることや、失敗しても本人に何が原因なのかを理解してもらってから注意すること等、こうした当たり前の日常を支援することに配慮しながら、何か特別良いことをしているという感覚ではなく自然な形で接し、真心をもって尽力しています。

昨年度の経営状況として、玄輝門の福祉サービス事業収益は利用者が 1 名減り、さらにコロナ禍による欠席者が増えたために減収になりました。玄輝門住宅Aの事業収益は利用者が 2 名増えた事で増収になりました。令和 4 年度決算における貸借対照表の資産の部の合計、純資産の部の合計、及び財産目録の差引純資産は減価償却分が増えたため減少しました。

運営状況として、コロナ禍の中でも玄輝門では令和 4 年度も家庭での諸事情により施設の利用を希望すれば年間予定表で決められた休日に関係無く利用できることを継続しています。ただし、8 月と 9 月にはコロナ禍の波が玄輝門にも襲い掛かり、多数の利用者が欠勤した。昨年度に利用した延べ人数は合計 5,486 人/年となり、休日に開所した日を含めた施設開所日は 282 日/年(休日開所日 13 日)で 1 日平均では 19.4 人の方が利用し、利用率は 91.5 ٪と例年より 5 ٪程減少しました。また、負担額は全員の施設利用料が免除されていて 0 円/月であり、給食費約 6,800 円/月 (300 円/食) の負担になっております。玄輝門住宅Aは生活の場を提供している事業所であるので、ほぼ毎日運営し、食費・光熱水費(実費)を含めた負担額は約 3.5~5.5 万円/月で、障害年金受給額内で生活できます。

社会福祉法人「極光の会」は設立 22 年目に入り、玄輝門も開所 21 年目に入っております。令和 5 年度も社会福祉の公益性・公共性に立ち返り、誰でもいつでもどこに住んでいても必要な支援が受けられる社会福祉を目指し活動していきます。また、今般の制度見直しを契機としてその非営利性・公益性にふさわしい経営組織の構築、組織・事業の透明性向上、地域における公益的な取組、質の高い人材の確保・育成に一層積極的に取り組みます。そして、社会福祉の主たる担い手として、国民から負託された社会福祉事業の一層質の高い経営と複雑多様化する社会問題等を背景に、制度の狭間にある方々に対する積極的な取り組みにより、社

会の「動脈」として地域社会を発展させる役割を率先して果たして行きます。

障害があっても、あたりまえに働いて選べる暮らしをする願いを実現するため、様々な困難からも一人ひとりが大切にされ、誰もが差別や排除されない社会を実現するため、命と尊厳が守られる社会を実現するため、「極光の会」と地域の福祉関係者とともに手をたずさえて歩んでいきます。

今年は癸卯（みずのとう）の年で、「癸」と「卯」の組み合わせから、これまでの努力が実を結び、勢いよく成長し飛躍するような年になると言われております。ウィズコロナあるいはアフターコロナの新たな生活様式や変化する福祉ニーズへの対応等、今後も難しい舵取りが求められますが、このような時だからこそ前向きな姿勢で新たな成長へと繋がるような挑戦をするために、「極光の会」が一丸となって精進します。

2. 就労活動及び利用者工賃

玄輝門での就労活動は農耕班、さをり班、手芸班の3つの班で行っている。令和4年度の売上は4,828,580円で、工賃として1,779,000円を支払っており、利用者一人当たりの工賃は約6,976円/月であった。令和3年度に比べ、売上は264,468円増額しましたが、工賃総額は107,500円減少しました。障害者総合支援法の就労継続支援B型事業での最低基準である3,000円以上は今のところ満たしている状況にあります。県内他施設と比べると玄輝門の工賃は中程度より少し低い位置にあります。

手芸班は令和4年度の売上は588,277円で、令和3年度に比べ、売上は117,045円減少しました。作業は主にりんごネット等の委託作業で、元請のDMノバフォーム㈱さんから製品の質が良いと安定して高い評価を頂いております。しかし、過去に異物混入が多くなり注意を受けました。毎日の清掃等で落ち度があり、怠慢になっている事が原因にあると考えられます。昨年度も気を引締めて作業した結果、元請による検査でも指摘はありませんでした。

さをり班は令和4年度の売上は899,420円で、令和3年度に比べ、売上は217,580円増加しました。さをり班ではコートや洋服・小物等を数多く製作しております。昨年度もコロナ禍の中で対策を取りながら、年に数回行われる販売会で作品の展示販売を行ないました。今後も秋から始まる展示販売会で販売する作品作りに勤しみ、今年度も今以上に売上高を増やすように、品質が高く彩の良さを製品製作と心を込めた接客で頑張ります。

農耕班は令和4年度の売上は3,340,833円で、令和3年度に比べ、売上は163,893円増加しました。農耕班を取巻く環境として、最近の社会情勢は農村地域では少子高齢化及び過疎化が急速に進み、更に農産物の輸入等の市場自由化により農産物価格が低迷し、基幹産業である農業でも高齢化・担い手不足が深刻化しています。その結果、耕作出来なくなった農地が増え続け、更なる耕作放棄地の拡大が懸念されています。このような社会状況の中で玄輝門の利用者が地域の農業の新たな担い手として地域農家より期待されて、農耕班との契約による作業が毎年増えてきております。今後も農業と福祉との連携する取組みを進めて施設外での就労活動を拡大・充実させ、社会に貢献できると思います。

弘前駅前りんご広場で行っているラベンダー祭りは令和4年度の開催はコロナ禍の影響が

巷に蔓延ることがあっても対策をキチンと取ることによって、りんご広場で開催する事が可能となりました。弘前駅前りんご広場を利用して第 19 回ラベンダー祭りを開催しましたが、結果は芳しくありませんでした。ただ、これからもラベンダーといえは玄輝門と言われるようにラベンダー祭りの開催を継続出来るよう頑張ります。

就労活動全般の目標として、就労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をすること・新たな販売場所を確保し販路を拡大すること・今まで以上に経費を削減して無駄な出費が無いよう節約に努力し、効率的で利益率の高い品物の生産をすること・内職作業を中心とした新たな分野を開拓すること等にて利用者に少しでも高い工賃を支払えるよう努めたい。利用者及び職員共に「自分が変われば、周りも変わる」という事を念頭に置いて、如何にして自分の意識を変えていけるか、という意識改革にチャレンジします。

玄輝門の基本方針に添って、就労作業では利用者に支払う工賃を上げるためだけに、「大変だけど耐えて忍んで頑張ろう！」と発して、予算実績対比の数値だけで利用者を鼓舞すると、数字の達成のみが「喜び」となってしまう、作業を行う本来の喜びを奪いかねません。また、良いことばかり続いてくれば、前向きな姿勢で仕事に臨めますが、世の中はそんなに甘くはないので、やる気が下がる事もあります。心が落込んだ状態では元気も無くなり、成果が下がってしまうのも当然です。幸福感や充実感はやる気を上げ、自然と成果が上昇し、結果も伴うことで充実感が得られ、ますますやる気が出る、という好循環を実現したい。玄輝門では利用者及び職員もこのようになれる環境を築き上げて、喜び・才能・やる気・創造性を最大限に引き出すことがこれからの就労作業の大きな課題です。作業や趣味、あるいは勉強において何かに没頭した経験は誰にでもあると思います。無我夢中で一つのことにのめりこんでいる時には、報酬や見返りよりも、没頭している状態そのものが何より楽しく充実しています。そして、短期間でめきめき作業能力が上昇し、成果に反映されます。この、生産性が高く幸福感に満ちた集中状態にうまく導入出来れば、利用者の働くということの意識の成長はもちろんのこと、施設での生活が活性化することも可能になると考えます。

3. 施設利用状況

平成 31 年度 22 名・令和 2 年度 21 名・令和 3 年度 21 名・令和 4 年度 22 名
令和 5 年度 21 名 (各年度 5 月 1 日現在)

平成 18 年 4 月より利用者数は定員を超えて契約及びサービス活動を行っても差し支えない事となった。平成 20 年 4 月からはさらに通所施設利用率向上のために 1 日の利用者数を玄輝門の定員 20 名より 150 分の 30 名まで利用可能となり、また 3 ヶ月の平均利用者数も 125 分の 25 名まで施設を利用できることが可能となった。平成 23 年 9 月からは就労継続支援 B 型事業へ移行し定員を 40 名に拡大したが、施設契約者の減少があり平成 25 年 4 月より定員を減少させ 20 名に戻した。前述にもありますが、現在の定員で玄輝門を利用する事が出来る人数は 1 日で 30 名まで、3 ヶ月の平均利用者数は 25 名までとなり、定員を減らしたことよっての利用者への支援内容や施設の運営に支障は出ておりません。

4. 利用者の処遇

- 個別支援計画** 個別支援計画とは、障害者一人一人のニーズを正確に把握し、指導を適切に対応していくという考えの下、長期的な視点で一貫して的確な支援を行うことを目的として策定される。個別支援計画の策定には、施設のみならず、医療、労働等の様々な側面からの取組を含め関係機関、関係部局の密接な連携協力を確保することが不可欠である。
- 玄輝門及び玄輝門住宅Aでは利用者の効果的な指導・援助を行うために4月・8月・12月の年3回、個別支援計画を策定。日々の動向記録を参考にし、利用者個々の目標・指導方法及び結果を話し合い、利用者の希望を実現するために指導員がより良いサービスの質を管理する目的で行っている。
- 送迎** 開所時より無料で行っている送迎は朝3コース・夕2コースで実施し運行された。各養護学校からの職場実習生も希望に応じて無料にて送迎を行い、人数が増えた時は送迎車を1台増加させ、臨機応変に対応した。
- 給食** 施設での給食は、ご飯・味噌汁・漬け物及びデザートを施設で調理し、主なおかずを、随意契約で決定した「花咲温泉」と契約している。施設では契約業者との打合せを密に行い、献立表の事前配布、利用者から好まれる給食、季節感のある給食、衛生管理と栄養バランスに留意した給食の提供を事故無く行うことが出来た。
- また、自治会の中で給食会議を年3回行い、利用者からの声を聞いて給食のメニューに反映させている。
- 健康管理** 施設内にて健康観察日(身長・体重・血圧・腹囲の測定)を定期的に年4回実施した。昼休みは指導員が中心となって、ウォーキング・ランニング等の運動を各自で行い、自身の健康維持のためと障害者スポーツ大会の優勝を目指し頑張っている。
- ただ、第30回青森県障害者スポーツ大会はコロナ禍の影響で中止となりました。
- 自治会** 利用者の自主的運営による毎月1回の自治会を開催し、利用者からの提案を尊重した行事等を実施した。また、自治会の中で給食会議を職員も加わり年3回行い、利用者からの声を聞いて給食のメニューに反映させている。
- 工賃** 工賃の規程に基づき、売上金から経費を差し引いた利益と各利用者の査定を行い、利用者に工賃を支給した。昨年度より売上は伸びず、利用者一人当りの工賃は平均で6,976円/月となり、約197円/月の減少になった。
- 行事** 玄輝門では年間計画に基づいて月1回以上の行事を計画しておりましたが、コロナ禍のため計画変更や中止にもなりました。出かけられる時は三密を避けながら感染予防を徹底して実施しました。それでも施設の外に出て社会に馴染める事が出来るような交流を図り、地域参加を積極的に提供することを目的にして実施しました。昨年度はコロナ禍・天候により予定が延期・変更されたことはあったが、計画に近い形で実行出来ました。
- 実習** 年3回の個別支援計画、及び利用者・保護者・指導員との三者面談の話し合いの結果を前提に、一般企業での作業実習を行う用意はしているが、昨年度も一般就職を希望する利用者・保護者が無く、一般企業に対しての作業実習は行っていない。しかし、農耕班では地域一般農家のニンニク畑まで出かけて施設外就労として一般の労働者と共に作業を行っている。また、藤崎町社協より請負っている除雪困難世帯に対する除雪作業・藤崎町スポーツ協会より請負っている河川敷グラウンドの草刈作業・藤崎町教育委員会より請負っている白鳥広場整備作業等を屋外で天候にも負け

ずに行っている。

今後も施設外支援・施設外就労や地域共同活動という制度を利用し、自宅や一般農家での就農及び一般企業への就労へと結び付けたい。

安全管理

令和4年9月3日に弘前城北公園交通広場で交通安全教室を開催し、交通安全に対する意識の高揚を図った。現場では交通安全の話をするだけでなく、実体験を通して交通安全についての正しいルールとマナーを身につけ、悲惨な交通事故を未然に防ぐために訓練した。

防災対策

消防法では、『訓練を定期的実施しなければならない』とあり、特に不特定多数の者や身体的弱者を収容する防火対象物においては、消火訓練及び避難訓練を年2回以上実施すべきことを規定しています。訓練は、火災が発生しないように、また、火災による被害を最小限に抑えることを目的とします。消防計画に基づいて、職員が非常時の任務を的確に遂行するため、訓練を積み重ねて身につけておくことが必要となります。あらかじめ消防機関に届出し、玄輝門及び玄輝門住宅Aでは総合訓練を令和4年5月6日と11月2日に2回実施し、自然災害対策訓練も令和4年5月6日に玄輝門及び玄輝門住宅Aで実施した。今後も訓練を続けて職員及び利用者の防災に対する関心を高めて行きたい。

5. 職員の処務

職員会議

職員会議は施設長を中心に職員の意見を聞きながら運営が円滑に行われるように一致協力していくための会議であり、施設長の方針に関する共通理解を深めるとともに職員相互の事務連絡・利用者の状況などに関する情報交換を行うなど重要な意義を持っています。

また、職員会議は職員の施設内における研修の場でもあり、指導方法・指導上の課題等を話合う中で、職員個々の実践的指導力を高め共通理解を図るとともに、全体での指導力を向上させることが大きな役割です。

玄輝門では毎朝の朝会の他に、玄輝門住宅Aと合同で月に1回の職員全体会議を設け、施設行事及び作業等の確認、また、利用者の計画的な指導・援助・処遇のため、職員間の意思統一を計る目的で、真摯な意見の発表の場として実施した。

職員研修

職員研修は、福祉サービスに従事する職員を対象とした職業教育として、対人理解や対人援助の基本的な視点と理念、専門的な職業人として職務を遂行するうえでの基本姿勢、基礎的な知識・技術を修得するとともに、今後より専門的な知識・技術を獲得していくための基盤を形成する機会です。また、各関係機関から案内のある研修会には、指導能力を高めるために職員を派遣するよう努めています。研修によって得られたモチベーションとスキルによって利用者のために成果を生む職員となる目的で行っています。

ただ、玄輝門及び玄輝門住宅Aでは令和4年度極光の会職員研修計画を予定どおり実施するつもりであったが、コロナ禍のためにほぼ中止となり職員研修計画どおりには進みませんでした。

職員構成

玄輝門 施設長、施設次長、サービス管理責任者（施設次長とサービス管理責任者は兼務）、生活支援員、作業指導員、目標工賃達成指導員、作業員、調理員
以上9名

玄輝門住宅A 施設長(玄輝門施設長兼務)、サービス管理責任者(玄輝門サービス管理責任者兼務)、世話人、生活支援員(玄輝門生活支援員兼務)

以上7名

職務分担

施設の適正なサービスの質を確保するための効率的な運営ができる体制を整えるため、職員の合理的な職務分掌を定める。重要事項について検討・決定する職員会議等の有効な活用、また有効な連携の確保のための整備・運用等、職務が効率的に行われることを確保するための体制を目的とする。

玄輝門及び玄輝門住宅Aでは組織機構、職務分掌と責任を明確にし、各部門の遂行すべき基本的任務を定め、業務の組織的で能率的な運営を図る上で「企画・渉外・事務」、「生活支援」、「作業支援」、「保健衛生」、「送迎」に職務を分担しています。

6. 施設の行事

玄輝門及び玄輝門住宅Aでは利用者自治会からの希望を反映した年間計画に基づいて、月1回以上の行事を計画しておりました。ただ、今年度もコロナ禍の影響をもろに受け、地域の実情を斟酌しながら十分に要慎しましたが、計画通りには進まずに変更や中止になった行事もあります。しかし、行事に出かけられる時は可能な限り三密を避けて感染予防を徹底して実施しました。また、毎年行っている人材育成やスキルアップ、施設内の協調性アップ、コミュニケーションの向上、調査・視察などを目的とした宿泊訓練を行っています。昨年度は2回/年行い、春には新しく完成したGH榭1号棟で令和4年4月22～23日に実施しました。秋には山形県「金峰少年自然の家」にて実施する予定でしたが、コロナ禍のために宿泊できませんでした。代わりとして玄輝門にて10月21～22日に実施した1泊2日の訓練は無事に終了しました。

7. グループホーム 玄輝門住宅A

榭地区の居住棟「榭1号棟」と中島地区の居住棟「中島1号棟」の2棟にて運営。

平成17年3月1日の認可を受けて、利用定員4名に対し定員割れで運営していたが、令和4年6月より2名が利用を始めて6名となり、世話人と毎日助け合いながら生活しました。

榭1号棟は定員4名で令和4年6月1日に開所し、毎日助け合いながら生活しました。2カ所合計での定員が8名で少人数のために、利用者の希望を聞き入れた献立や、普段の生活の不満等を解消する目的で、食卓を囲んでの話し合いから相談業務等を日々行っている。

日常の生活援助として、食後の後片付けや部屋の清掃及び洗濯などの指導と生活上の手続きや通院等の補助を行っている。

玄輝門と玄輝門住宅Aとの連携を密にするため、施設職員が適宜訪問して利用の様子を聞いて対処している。

金銭管理が十分に出来ない利用者には、保護者同意のうえで預り金規程に契約してもらい、毎月一度は保護者と施設長の双方で使用適否や残額の確認を取りながら日常生活に必要な分を管理・運用している。

日中の活動の場である玄輝門に通所するための移動は送迎車を利用する。

週に1回程度、近くのスーパー等へ行き、嗜好品の購入を手助けしている。その他にも玄輝門の休日や夕食後の時間を利用して職員の買物に同乗して週に1回程度出かけ、自由に飲

食や買物、他には預貯金の引出等をしていた。

業務日誌等は毎日記述し、個別支援計画を年に3回、防災訓練を年に2回、行事は2回の小旅行と3回の外食を実施した。

8. 施設の整備

玄輝門住宅Aとしては2棟目の榊1号棟（藤崎町大字榊字宮本37-1）建築面積302.04㎡・延床面積493.54㎡ 契約金額112,420,000円にて令和4年3月25日に完成し、6月1日より共同生活援助事業所と福祉避難所として運営を開始する。

玄輝門住宅A榊1号棟の廻りの外構工事は見積合せの結果(株)兼春興行さんが1,850,000円で受注する。工事は雨が多い梅雨時の仕事であったが無事に完成しました。

9. 事故報告

令和4年度も大きな事故はありませんでした。

ただし、事故は無くとも安心せずに、ハインリッヒが鳴らした警鐘であるヒヤリ・ハットの法則では事故等を防ぐためには日頃から些細なミスを潰しておく必要があります。事故だけではなく不備な点をいかに迅速に効率的に察知することが、重大な失態を回避し、不満足を満足に変え、安全を高める上で重要なポイントだということを理解しなければならない。また、これまでの経験を踏まえて、感染症防止対策・事故防止対策・虐待防止対策として普段から危機管理の意識を高く持ち、全職員が感染や事故を防止するために、これまでの経験を生かして安全のための対策・確認を再度行い、慢心を無くして安全意識を高める注意が必要であり、緊急時に業務継続に向けた計画・研修・訓練も必要である。