

2022年度事業報告について

2022年度もコロナ禍のなかで一年が過ぎ、8月に第7波、12月に第8波のピークを迎えた。作業所内では昨年度に引き続き、感染予防に引き続き努力してきた。連休や年末年始など人的な交流が重なる時期にはご家族にも感染防止を呼びかけ協力していただいた。

また2022年度は、障害者虐待防止が義務規定となったため、障害者虐待防止対応規程を作成し虐待防止委員会を設置。対応にあたっている。また2023年度には感染対策委員会を設置することが義務付けられている。今までのコロナ感染状況の体験を参考にしてマニュアルをつくってゆきたい。

またグループホームづくりについては建設委員会を中心に行政との交渉や不動産との交渉、施設見学などを重ねたが、資材の高騰、グループホーム建設をめぐる松山市の内規もあり、グループホーム建設をめぐる状況は見通しが立ちにくい状況だった。利用者の家族からも早く建設の土地を決めてほしいとの意見も出された。どんなグループホームをつくるのかも早急にまとめていきたい。

作業所の利用者も高齢化を迎え、体力的に限界を感じる利用者や入院したまま回復できず退所となるケースもあり、将来を見据えた施設の運営を考えなければならない段階にきている。文化祭・バザーの開催はまだコロナ以前の水準への回復の兆しは見えない。月一度開催するなかま市、あるいは地域の「置き場」での売り上げが健闘している。平均工賃額が1万円を超えたので、基本報酬が一ランク上がったことは喜ばしいことである。

生活介護の利用者もできるだけ外出の機会を作ってきたが、外出は利用者にとって身体的・精神的な刺激を与え、身体機能を活性化する機会になった。職員不足も深刻であるが、ハローワークや民間の職業案内を利用して補っている。

2022年度の基本的な三つの柱から見た課題に対して、具体的に昨年度の総括を報告したい。

I 基本的な三つの柱

- 1、 コロナ禍のなか施設経営の安定化と施設整備の改善に努める。福祉施設らしくゆたかで人権を大切にしながら民主的経営をめざす。
- 2、 利用者が生きがいや充実感のある、豊かな作業所になるように利用者が自由で楽しくなる施設づくりをめざす。
- 3、 職員は支援者の立場から専門性を大切にする知的な職場づくりをめざす。職場環境にも注意をはらい生き生きと働きやすい場をつくる。

II 事業運営の基本的視点

社会福祉法人友の会は、定款および運営規定を基本にしながら、2009年度から掲げている7項目を運営の基本的視点として継続していった。

- (1) なかまが楽しく通える、家族が安心できる場所であること

- (2) なかまの人格を尊重し、お互いの信頼関係を築くこと
- (3) なかまの望みを大切にし、その実現に努力すること
- (4) なかま・家族・職員の間で支援のあり方等、情報共有が出来ていること
- (5) なかまを支援する職員の人格が尊重され、将来に夢を持てること
- (6) 健全な財政運営を心がけ、環境・設備等を常に整備すること
- (7) 利用者はじめ、障がい者の権利等を学習・理解し、実現に力を合わせる

Ⅲ事業運営の課題

- (1) グループホームの現実化
なかま共同作業所を土台としたグループホームは、建設委員会を中心に利用者や家族、地域の中から求められるグループホームを検討してきた。一年間様々な土地を検討してきたが、土地の確保の見通しができたので土地の取得と施設の具体的なイメージを確立したい。
- (2) 施設経営を安定するために
 - ① 平均工賃額の向上のための努力をする。
販売ルートの拡充、新製品の開発、工賃向上委員派遣事業の成果もあり、目標を突破することができた。引き続き平均工賃向上を目指して努力したい。
 - ② 利用者の定員割れを防ぎ入所者の確保に努める。
特に高齢期の利用者の施設利用中止もしくは退所が目につくようになった。65歳以上で就労継続支援B型の利用者は、できるだけ作業所に通所できるようにサービスを引き続き継続している。1年間の利用者の入退所者は、退所者は男性2名、女性1名。入所者は女性2名、男性3名となっている。
- (3) 人材確保の努力を重ねる
ハローワーク、求人情報誌などを活用し応募者をつのってきた。1年間の職員の異動は、退職者は女性1名、入職者は女性、男性各1名ずつとなっている。
- (4) 各部署の総括
就労継続支援B型
 - a) 木工班・・・木工担当者が不在のため、ボランティアの方に小作品を作ってもらっている。施設より家族にチラシを配布して作品のアナウンスを実施。また「置き場」にも製品を提出して販売した。利用者は木工室などで紙ヤスリを使って木片磨きに参加した。
 - b) 製菓班・・・売り上げは良好。販売ルートの開拓に力を入れて、製品を置かせてもらう場所も増えている。病院、郵便局、老人ホームなど。

- c) 請負班・・・三和包装、三浦工業、オフィスラボ、第一包装等からの受注をうけて、請負作業に参加した。大五木材の請負も復活し仕事の継続を請けている。観光ホテルの景気回復に応じてアメニティ（洗面使用道具）も復活し、利用者は請負作業に参加している。
- d) パソコン班・・・名刺に点字を入れる注文は人気があったが、それができる利用者が一般就労で就職したため退所となり、名刺に点字入力ができない状況となった。点字の出来る利用者が入所すれば復活できるが、盲学校では点字を積極的に習得させていないこともあり、名刺の点字入力の作業は中止している。
- e) 手芸班・・・ミシンを使って雑巾づくりなど裁縫のできる利用者が1～2名いる。物品販売品として注文を受けている。北中等から雑巾の注文がありたくさん購入していただいた。

※工賃の引き上げは、利用者や職員が期待するところではあるが、担当職員を先頭に市場開拓、販売ルートの拡張、あるいは製品の質の向上などに専門家のアドバイスを受け、工賃引上げに努力した。利用者や職員の奮闘により平均工賃額があがった。

現在就労継続支援 B 型の定員は 30 名であるが、実際の利用者数は 20 名である。入所者を受け入れる余裕は充分にある。年間通して何人か施設訪問があるが、入所までには至っていない。

生活介護

- a) 職員は利用者の日常生活の排泄及び食事等の介助を行い、創作活動又は生産活動の機会の提供、レクリエーション等利用者の必要な援助を行い、身体機能又は生活能力の向上に努力した。
- b) 日常的に木工のみがき作業・アルミ缶潰し・シュレッダーなどの軽作業をおこなったり、室内行事のひとつとしてレクリエーション（ボーリング、カラオケ等）、創作活動（お菓子づくりなど）を行ったり、ドライブのお出かけ行事も行った。
- c) 生活介護の利用者も「本人支給金」として、「就労 B 型」の利用者の工賃と同額を支払った。工賃の向上とともに本人支給金の額もあがっている。
- d) 職員と利用者とのかわり合いは、利用者の出勤にも大きな影響を与えるが、人間関係などの理由で長期にわたり休むケースはみられなくなっている。

(5) 新しい市場の獲得と2022年度の振り返り

- a) 衣山・堀江郵便局、生協病院売店、味酒野ていれぎ荘などの「置き場」を設置しているが、売り上げは好調であり、お客さんにはリピートが多くなっている。
- b) 月一回（第四土曜日）の午後に「なかま市」の開設を継続している。市の中身は、作業所の製品の販売や野菜なども販売。また後援会のバザー用品なども販売している。寒い時期やコロナ禍のなかでは作業所内で実施。買い上げ者が作業所関係者になる傾向があるが、今後はコロナ禍の対応も変わるので、この4月からは一般の人々にも呼びかけるようにしている。
- c) 今後、新たな置き場の設置開拓（問屋町や西郵便局、安城寺にある特養安寿荘など）の作業所にできるだけ近い所に、常設の「置き場」を設けたかったが、郵便局には置けなかった。特養にはコロナ禍が終わったら訪問予定である。

(6) 職員の質の向上と研修

職安の求人票や求人雑誌を見て施設見学に来る人は何人かいたが、就職までには至らない場合もあった。特に多職種経験者は、障害者との接し方や対応の仕方に不安を感じたようであった。職員の質を高めるためには、できるだけ研修に参加し、学びの機会を多く持つことが大切である。対外的な研修（行政、きょうされん、他団体等）にはリモートを含んでできるだけ研修に参加している。対内的には新人研修や虐待防止などをおこなっている。研修内容は職員会議で発表したり、共有フォルダに研修報告を入力し各自が閲覧できるようにしている。職員を丁寧に育ててゆくためには日常的な場面で注意しながら対応することを今後も考えてゆきたい。

月に一度職員会議も行っているが、研修報告以外にも、tomoの記事の紹介や困難事例の検討、行事の反省などの話し合いをしている。

(7) 利用者への支援および支援計画の確立

- a) 利用者および家族とのコミュニケーションをはかる場を増やし、ニーズをとらえてゆきたいが、時間がなかなかつくりだせていない。連絡ノートや電話連絡などで接触する機会をこれからもより多く作ってゆきたい。
- b) 個別支援計画は半年に1回、支援計画の作成やモニタリングを実施している。利用者が帰宅した後毎日支援員室にて、利用者に対する情報交換などの意見交換を行い、情報の共有化を図っている。
- c) 「ほうれんそう」の重視。報告・連絡・相談を重視して、作業所の運営に一体感をもった行動をもつ習慣を引き続き身につけてゆきたい。

d) 人権にかかわる課題に問題意識をもって働く点に関しては、法人「障害者虐待防止対応規程」を作成し、虐待防止委員会も設置し、障がい者虐待に関する研修を行ったが、ひきつづき研鑽をつみ人権を大切に感じる力を身につけてゆきたい。

(8) 地域社会への貢献ならびに広報の推進

a) コロナの影響で交流は見合わせているが、コロナの5類移行で学校側の理解がすすめば福祉教育の一環として、小学校・北中学校などの生徒たちとの地域交流を以前のように交流を進めたい。

b) 地域住民への作業所のアピール（ホームページや Facebook、建看など）をしている。その中で作業所の製品の紹介やホームページでは公開が決められている定款、役員名簿、役員報酬支給基準などを掲載している。

(9) グループホームづくりの実現化に向けて

土地の選定の場所がなかなか見つからず、北条の土地なども検討していたが、今年度に入って、松山市が市街化調整区域でも一定の条件さえ満たせば障害者施設の立地を認めるという方針変更となった。市街化調整区域ではあるが、作業所の進入路沿いの田（270坪）の所有者と販売について交渉を始めている。

(10) 職員研修の実施

a) 人材不足の折なかなか内外の研修会に参加しづらい傾向があるが、例年開催される障害者虐待防止研修会、障害者差別解消法、権利擁護セミナーなどには参加する。参加した職員は研修報告を行い、その成果を他の職員に伝えてもらっている。

b) 利用者への個別ケアを充実させるために専門の資格に挑戦することをあげたが、該当者はいなかった。昨年4月より和田がサビ管（サービス管理責任者）に就任し、兵頭が主任となり、より個別ケアに力を注ぐことができるようになった。

c) 運転手あるいは利用者を乗車させ運転することのある職員には、西警察署より安全運転のDVDを借りて学習をした。また運転マナーも点検が厳しくなっている。誰かを乗車させ運転する場合は、昨年10月からアルコール探知機を使ったチェックが義務付けされていたが、物資高騰のため機器が間に合わず器具を使っただけのチェックは延期となっている。作業所では運転手の体調管理や発熱のチェックを自主的におこない、その記録を残している。

(11) なかまの安全と安心のために

a) 防災規程にもとづいて避難訓練を年に2回実施した。防火だけでなく地震・水害や津波などの今日起こりうる災害の可能性を含めた総合的な避難訓練を実施した。

b) 送迎車の運行については事故もほとんどなく、ドライブレコーダーで安全運転が評価されている。

c) 作業所内の「安全」と「安心」について

コロナ禍の状況を見ながら、徐々に外出行事も増やしてきており、利用者と職員が交流する機会も意識的に増やしてきた。施設も老朽化して来たので、トイレの設備や冷蔵庫の不備、クーラーの故障など、利用者や職員の指摘に対応し、利用者の安全、安心が出来るように施設運営に努力して来た。

(12) 自治会・家族の会・後援会・理事会・評議員会との連携との強化について

役員の方には、作業所の様子がわかるように、毎月「事業報告」を添付で送っている。作業所の毎月の動きについては理解していただいていると思っている。また毎月の家族の会には施設長が参加し、毎月の事業報告について報告したり、新しい職員の紹介をしたりしている。またご家族の方の要望を聞いたりもしている。利用者の自治会もこの4月から役員も変わり新しい体制でスタートしている。法人役員、評議員、後援会、ご家族の方には引き続き、社会福祉法人の運営にご協力をお願いして、利用者や家族、作業所、職員が健全に発展するように協力をお願いしたい。