

2023年度事業報告について

2023年度は国庫補助金の20年間の返済も終了して負担感が消滅した。またコロナ感染症は5類移行となり軽微となったが、引き続きマスク着用、消毒、換気など心がけ感染予防に努めてきた。それに伴い行事等で外出する機会も増え、以前のような活動も回復してきた。

平均工賃額も職員、利用者の努力で1万円を超えることが出来た。高齢化や重度化など様々な問題もあるが、自立支援、就労B型の障がい者福祉サービスの特徴を生かしながらかなかま共同作業所の運営にあたってゆきたい。

また低賃金・人材不足など福祉の現場の代名詞のような風潮になっているが、支援員は利用者を大切に思い、仕事に誇りを持ち、障害者への理解を深めることで成長してゆくことに喜びが持てるような職場集団をつくってゆきたい。また2024年度報酬改定は、露骨な成果主義、介護保険へ近づいた時間払制度、基本報酬の減額と加算頼みの傾向などで、2024年度を迎えて現場は混乱している。今までのケアの充実を継承しながら、障がい者施設をめぐる情勢にも関心を持ち、政策動向に十分注意を払い、利用者の立場を尊重してゆく決意である。

虐待防止の研修や事業継続計画など、障がい者の権利擁護の概念や自然災害や感染症のなかで、施設がその機能を維持するための努力が、地域の中で期待される存在になることが求められている。

最近ショートスティ利用者が増えているのも、グループホーム建設の必然的なニーズだと思われる。本人や家族の状況を考えるならば、一刻も早く法人に入所施設が求められている。資材の高騰など不利な条件下ではあるが、早く建設の土地を決めてほしいという家族からの要望もあり、土地だけでも今年度中には押さえておきたい。

どの施設も利用者やその家族の高齢化や介護問題を抱えている。政府も障がい者福祉を進める立場ではない。将来を見据えた法人の運営を考えなければならない段階にきている。

下記の具体的な2023年度の三つの柱についてコメントしたい。

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。⇒悪天候のための休所は一日だけだった。老朽化の問題点は、これからさらに表出してくると思われる。計画的に対応したい。障がい者虐待防止の研修もしているので、人権問題は意識的に問題提起したい。
- 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。⇒意識的に生きがいや充実感を利用者に問いかけたことはなかった。自由は大切な概念であり、特に施設暮らしには忘れてはならないものである。その保障は職員の理念や働きかけによる。今後とも利用者一人一人に問いかけてみ

たい。

- 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。⇒職員はなかなか勉強するムードにならない。どうしたら勉強の意欲がわくのだろうか。

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について

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が、土地の取得には至っていない。引き続き土地の確保に全力をつくす。

- (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、工賃向上計画書にもとづき引き続き販売に力を注ぐ。目標の平均工賃一万円は突破できたが、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。

就労継続支援 B 型の利用者の出勤率は比較的良好である。生活介護の利用者の出勤率は半分程度であり、施設の収入に影響を与えている。できるだけ毎日出勤できるよう工夫する。

- (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。幸い補充はできている。

- (4) 各部署の総括

就労継続支援B型

- a) 木工班・・・ボランティアの方に製品づくりをしていただくと同時に販売にも力をつくしていただいている。大五木材から依頼されている名刺立ては継続して行い、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ている。
- b) 製菓班・・・売り上げは良好。置き場は生命保険会社などに新たな拠点を設けることができた。工場見学などにも関心を持ち、外出する機会が増えている。
- 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、請負作業に参加している。またアメニティ（洗面使用道具）も行い、利用者は作業に参加している。
- d) パソコン班・・・名刺に点字を入れる利用者がいないため、名刺に点字入力ができない状況が続いている。利用者に点字を教えるか、点字ができる人を探すかが考えられるが、今のところ出来ていない。
- 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。今年度は注文もなかった。

※細かい作業やミスのできない作業もあり、身体状況では作業が難しくなっている利用者も増えつつある。

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ている。
- b) 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、室内でレクリエーション（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、外出ではドライブでの散策を行った。
- 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。一時金については検討する課題がある。
- d) 利用者の体調不良が目につき、B型の利用者と比べたら出勤率が低い。長期にわたり休むケースは少なくなってきたが、常に関係性に注意して休みがちになったら何ら

かの対応を早めに行うことが必要である。

(5) 今後の課題

- a) 高齢化や重度化に伴い、利用者の能力に応じた作業内容が求められるようになる。就労の意味を考え、レクリエーションとは異なる就労の意義あるいは違いについて考えることも必要であろうと思われる。
- 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。コロナ禍も比較的落ち着いてきているので、さらに三光団地の住民や地域の住民に周知してゆくことも考えたい。
- c) 今後作業所にできるだけ近いところに、新たな置き場（職員の知り合い、人が集まる場など）を作ってゆきたい。

(6) 職員の質の向上と研修

職員の質を高めるためにはできるだけ研修に参加し、学びの機会を職員に提供する。障がい者虐待のような緊急かつ重大なテーマを勉強することも大事ではあるが、それと同時に噂話やフェイク情報に関心を寄せて仕事に対する熱意を散漫にしてしまうことも多いようだ。人間としてのマナー教育、組織の中で行動をとること、相手の立場になって不愉快なことはしないことなど、社会人としての基本的な態度を身につけるようにしたい。そのための対外的な研修（行政、きょうされん、他団体等）にできるだけ参加している。

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などの話し合いをしているが、問題意識がもてるような運営を試みたい。

(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、利用者のニーズをとらえることに努力したいが、時間がなかなかつかれない。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、終礼で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) 人権にかかわる問題意識をもって働くために、障がい者虐待防止・身体拘束禁止や障がい者差別解消法など常に念頭において、研鑽をつみ人間を大切に感じる力を身につけてゆきたい。

- d) BCP 業務継続計画の義務化となり、自然災害・感染症の中でも業務を継続してゆかねばならないので、報告・連絡・相談・会議を重視して情報を共有化し、作業所の運営に一体感をもった行動がとれるような習慣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) 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や他の団体などの訪問を受け入れ、以前のように地域交流を進めたい。
- b) 地域住民への作業所のアピール（ホームページやFacebook、インスタなど）をしている。その中で作業所の製品の紹介や行事風景の様子など公開し、ホームページでは定款、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、二転三転したが今年度中には土地の取得をはかりたい。できるだけ作業所近くにあり、手ごろな値段で、既存の建物を含めて対象を絞ってゆきたい。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方針変更となったこともあり、条件を生かした土地を見つけたい。

(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職員は、積極的に参加する。参加した職員は研修報告を行い、その成果を他の職員に還元する。
- b) 和田がサビ管（サービス管理責任者）と主任を兼ねているが、サビ管の受験資格のある職員にはサビ管の資格を取得する機会を提供したい。
- c) 送迎車の事故がほとんどないが、毎月一回のドライバーミーティングでも交通ルールの順守や学習をしている。車の異常などのチェックも行っていることの影響が大きいと思える。12月1日からはアルコール検知器による飲酒チェックも義務化されたが作業所では、送迎車を使用する場合は運転手の体調管理、免許証、や発熱のチェックを自主的におこない、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) 作業所内の「安全」と「安心」について

建物の老朽化が進んでいるので、最近頻繁に起こる地震対策（トイレのタイル等）として利用者が安全・安心出来るように、修理を計画的に進めてゆきたい。

(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

役員の皆さんには毎月「事業報告」を添付で送っている。この習慣は続けてゆきたい。また毎月の家族の会には施設長も出席し、毎月の事業を報告したり、新しい職員の紹介をしたりしている。ご家族の方と交流をする機会にしている。利用者の自治会の役員もそれぞれ役割をもって活動している。法人役員、評議員、後援会、ご家族の皆さんには引き続き、法人運営にご協力・ご指導をお願いしたい。