

<多機能型事業所：生活介護/就労継続 B 型>

多機能型事業所 童里夢

平成30年度 事業報告書

《平成30年度の経過と評価》

平成30年度は、法人全体の基盤の強固、連携の強化、及び業務の共通化を重点とする1年であり、業務内容及び、職員体制の整理を進めた。現状の多機能型事業所童里夢の運営体制の精査、新人職員の入職、職員の配置転換を踏まえ、平成31年度以降の継続的、安定的な運営体制の構築が求められた。多機能型事業所 童里夢では、職員の配置転換、新人職員の入職により、事業所内の雰囲気にも良い変化が見られ、経験ある職員と共に少しずつではあるが、利用者支援、生産活動においても、前向きな取り組みが見られた。しかし、支援、生産活動共に形骸化した状態も続いており、体制、及び、業務においても改善が求められ、長期的な課題として継続して取り組んでいく。

虐待報道等、障害福祉サービス事業所の運営、事業所職員の対応等に厳しい目が注がれる状況の中、法人全体の問題として、事業所全体及び、職員一人一人への意識化、専門職としての倫理、知識、スキルの向上を求められている。事業所においても、利用者支援について、家族からの指摘もあり、現状、利用者支援体制に課題も多く見られる。生産活動が目的ではなく、利用者支援の手段として生産活動を実施していることを理解し、支援員一人ひとりの意識の改善と共に、事業所体制の課題と捉え、平成31年度も継続して、職員配置転換を行い、体制強化、業務の明確化、効率化と共に、職員研修を始め、人材育成を今後も最重要課題として、社会福祉法人、福祉事業所としての社会的責務を果たすことが必要である。また、事業運営が将来的にも継続できる生産活動内容の選別、新たな取り組み、そのための体制の作りも2年間を目途に、社会状況を加味し、柔軟に検討していく。

【ぱくぱくぱん】

平成30年度は、前年同様、職員体制変更においても継続的な生産活動、支援体制を整備することが優先課題であった。パン班職員から作業班運営において、前向きな意識や取り組みが見られ、利用者支援では、利用者への作業内容の説明や利用者の関わる部分を増やし、利用者のやりがい、役割を意識した支援内容に注力した。生産活動においても、レストラン来店者へのパンのサービス券の配布や、顧客アンケート、SNSの活用等、来店客の増加への取り組みを行った。また、コスト削減、粗利益の増額を意識し、うずらサブレの販売価格の見直しを始め、今後もパン全般の価格の見直しを行う。

【雑貨班】

障害程度が様々な利用者15名の支援をチームワーク良く行った。生産活動は、委託作業、木工作業、ポスティング代行業務を中心に行っており、作業内容によっては、利用者が関われる部分が少なく、職員の負担が大きくなることも多いため、作業班利用者の方の人数、障害特性を踏まえ、業務の整理が課題であった。生産活動以外でも、クラブ活動等諸活動では、雑貨班職員が主導で行っており、また、日々の利用者送迎、給食の運搬等、

事業所内での貢献度も大きい。生産活動では、今後とも諸経費+工賃の確保が出来る生産活動の設定、利用者が過ごしやすい環境設定、及び、利用者が関われる作業種目の拡大、作業種目の選別を継続的に行っていく。また、利用者の高齢化や様々な障害特性への対応として、将来的には生産活動以外の活動内容の設定が求められることを考え、今後検討していくことが必要だと言える。

【レストラン班】

平成30年度は、支援体制、業務の効率化を求め、店舗運営を中心に惣菜、お弁当の販売、法人内事業所の給食の提供を行うと共に、8名の利用者への支援を行った。生産活動では、好評を得ていたものの製造や配達での職員に掛かる負担が大きかった弁当の対応も条件付きで受注を受けることができ、高齢者グループホームの昼食提供を週1回継続して行うことができた。店舗は年間、1日平均17名程度の来客者数を維持しており、料理に対する評判もよくリピーターも多い。給食は童里夢、奏楽の利用者、職員分を賄っており、利用者数の増加に対しても、継続、安定して提供することができ、利用者、家族の方々にも好評を得られている。原材料の高騰、原材料費率の高さが課題であり、経費削減、価格設定の見直しへの意識化、取り組みに課題が多い。利用者支援については、利用者、家族からの支援に対する相談、指摘から、事業所全体の課題として対応が必要になった。生産活動を目的としている体制からの脱却が必要であり、専門技能が必要な現状の生産活動内容から、レストラン職員の負担感が減少できる新たな店舗型生産活動種目への転換を検討する必要がある、今後も継続的に検討をすすめる。

【Pan-Kan製造センター】

製造体制も安定し、取引業者も定着したこともあり、平成30年度も一定の受注、売り上げをあげることができ、利用者工賃も高水準を維持することができた。利用者支援においては、利用者間同士のトラブルが多く、利用者対応にコントロールができず、利用者同士の関係性によっては、同事業場で作業が設定できない状況になり、利用者支援に対する意識や対応に課題が見られた。生活介護事業との情報共有や連携が不十分であったこともあり、平成31年度は、職員の配置転換、及び他作業班との連携を増す体制にすることからも、同一事業所としての取り組みを業務分掌や会議設定から、現状以上の協調体制や業務の工夫が求められる。来年度以降も継続した売上げの確保が目標であり、HACCPの導入を進め、品質の維持・向上をより求めていき、営業活動にも力を入れていきたい。

《重点課題に対する取り組み》

1. 運営基盤の強化（運営・管理体制、サービス管理）

平成31年度に移行する体制づくりの期間として、中・長期的視点からの事業運営・体制づくりを行った。管理者会議を月に2回設定し、事業所間の協力体制、情報共有体制を整えるが、まだ十分とは言えず、今後も継続した取り組みが必要であった。また、職員異動、事業所間業務兼務者に伴う業務の確認も事業所間での調整が必要であり、今後もより協力体制の構築が求められる。また、利用者支援や業務進行において、共通化、効率化が必要であり、事業所間や職員間で支援や業務の隔たりがないように、来年度以降の課題として支援、業務における規律とマニュアル化を進める。

2. 利用者サービスの拡充

利用稼働日を変更し、年間開所日253日に加え、4日間の活動日を設定した。グループ活動では、前年度はグループごとに日程を設定したこともあり、調整に課題もみられたため、活動日は、どのグループも同一日とし、送迎や職員間の連携を行うことができた。利用者ニーズ、利用者主体を考慮し、利用者自治会を組織したが、十分な時間や提案、話し合いを設けることができず、利用者の希望を尊重した事業運営を今後も積極的に取り組みたい。

送迎についても、年度途中に送迎希望の増員や短期入所利用者への送迎対応により、送迎ルート増加、変更を行い対応した。日により送迎利用状況が異なることで、連絡体制が不十分になってしまうことがあり、連絡、確認での人為的ミスの減少に対する取り組みを行なった。今後も利用者増員を踏まえ、送迎体制の見直しを適時行い、柔軟に対応することが必要である。

3. 人材育成/支援力の向上

①.利用者支援の全面的点検

前年度から引き続き、重点課題として、事業所運営体制、利用者支援の全面的な点検、職員の専門職としての力量養成を掲げ、各委員会の組織づくり、法人研修への参加、また、事業所内会議（支援会議、職員会議）を通して、各業務、職責、サービスの質について養成を行った。しかし、現状、十分な成果にはなっておらず、今後も継続した取り組みが必要である。来年度より、利用者支援ソフトの変更により、事業所間、及び事業所内での情報共有が効率的に行うことができるようになり、支援ソフトを有効に活かし、事業や利用者支援力の向上を図る。多機能型事業所 童里夢の利用者定員は、生活介護30名であるが、平成30年度末は28名と満たしておらず、利用者確保への取り組みとして、現状の体制を継続しつつ、利用者支援についての点検、見直しを重点的に行いたい。

②.生産活動、及び諸活動の点検・見直し

生産活動は、生産活動種目、職員体制、利用者の障害特性を考慮し、利用者支援の手段と位置づけ、生産活動と利用者支援のバランスを図りながら実施する必要がある、自主製品の売上金額は減少、利益の確保が厳しい状況が続いている。生産活動では、社会情勢

の関係で原材料を始め諸経費の高騰が見られるが、諸経費に対する意識化、管理が十分ではなく、予算管理、予算執行についても各作業班の意識は希薄であり、四半期ごとの生産活動予算執行率と原材料費率を開示し、生産活動における諸経費の意識化を図ることをすすめた。利益率の向上、生産活動工程の見直し、細分化、マッチングも求められ、来年度の課題と言える。今後、給食費の価格値上げ等、利用者負担額の増額を踏まえ、工賃の向上と共に工賃規程の改定が求められる。

③.福祉サービス専門職としての力量養成(対人支援の観点)

職場全体で福祉サービス専門職としての在り方を見直しとしての取り組みも、即効性は乏しく、今後も継続課題として、人材育成の方向性を出し、福祉専門職としての資質、意識を養い高めるしくみをつくる必要があった。職員研修、各種会議の設定や取り組みにも課題が多く、専門職員としての意識、力量の向上にはまだまだ課題と継続的な取り組みが必要である。童里夢では、将来的に基幹的役を担う職員を対象に年度途中より事業所会議を設定し、月に2回、事業運営、会計、業務改善について、学習と提案、検討を行い、来年度以降も継続し、知識や意識の共有とボトムアップの仕組みづくりをすすめる。

④.業務計画、職員研修の計画的実施

事業所外研修では、職員体制、主に現場での職員の欠如を意識すると研修の積極的参加が困難であるが、新人職員は優先して基礎研修初め、研修機会を設けた。また、サービス管理責任者研修、行動援護従事者養成研修の受講ができ、来年度以降の事業運営の選択肢や可能性が拡大した。事業所内研修として、中間職員対象のロウーマネジメント研修、新人、及び若手職員対象のOJTサポートや年間4回の法人全体研修等、計画的に行うことができ、今後も継続した実践が求められる。

来年度以降も職員体制の構築と共に研修計画の見直しを行なう必要があり、WEB講義等のツールを利用し計画的、定期的な研修をしていきたい。また、業務マニュアル、各種規程についても職員周知が十分ではなく、継続した課題として取り組みたい。

4.環境点検、環境整備、建物・備品機器類の点検

年度初めに、童里夢事務所内の配置及び、環境整備を行い、個人指定席の廃止、個人使用パソコンの廃止をし、童里夢事務所内のパソコンには、共通フォルダを作成、どのパソコンからでもデータの使用ができるようになり、各作業班1台とし、パソコンの台数を減少した。また、簿冊管理に関しても各職員で保管することは止め、書庫に保管するように設定をし、机上の整理整頓、業務の効率化を図った。来年度は支援ソフトのクラウド化に伴い、文書管理の方法を検討しつつ、環境整備、及び業務効率化を継続して取り組み、安全衛生管理における5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）を踏まえ、平成31年度は働きやすい環境整備を重点課題とし取り組みたい。

【障害支援区分別人数】

生活介護

性別	区分 6	区分 5	区分 4	区分 3	区分 2	区分 1	非該当	合計
男性	3	7	4	0	-	-	-	14
女性	3	5	7	1	-	-	-	16
合計	6	12	11	1	0	0	0	30

就労継続支援 B 型

性別	区分 6	区分 5	区分 4	区分 3	区分 2	区分 1	非該当	合計
男性	0	0	5	3	0	0	0	8
女性	0	0	2	1	1	0	1	5
合計	0	0	7	4	1	0	1	13

【年齢別人数】

生活介護

性別	20 歳未満	20-25	26-29	30-39	40-49	50-59	合 計
男性	1	2	3	2	6	0	14
女性	0	1	2	5	6	2	16
合計	1	3	5	7	12	2	30

性別	平均年齢	最低年齢	最高年齢
男性	34 歳 3 ヶ月	19 歳 0 ヶ月	48 歳 7 ヶ月
女性	39 歳 4 ヶ月	20 歳 1 ヶ月	51 歳 4 ヶ月

就労継続支援 B 型

性別	20 歳未満	20-25	26-29	30-39	40-49	50-59	60-69	合 計
男性	0	1	2	3	1	0	1	8
女性	0	4	0	1	0	0	0	5
合計	0	5	2	4	1	0	1	13

性別	平均年齢	最低年齢	最高年齢
男性	35 歳 4 ヶ月	25 歳 4 ヶ月	61 歳 11 ヶ月
女性	26 歳 0 ヶ月	23 歳 1 ヶ月	36 歳 5 ヶ月

【生産活動 売上金額】

生活介護

月	ばくばくぱん	れすとらん くう	雑貨班	計 (円)
4	429,334	510,960	198,370	1,138,664
5	443,112	571,500	79,367	1,093,979
6	488,890	366,460	120,478	975,460
7	932,042	502,580	130,641	1,076,373
8	415,827	595,380	122,968	1,134,175
9	464,318	537,630	103,518	1,105,466
10	643,460	959,880	106,408	1,709,748
11	655,841	500,100	120,955	1,276,896
12	891,704	575,830	114,533	1,582,067
1	416,413	546,370	105,173	1,067,956
2	423,580	553,060	143,575	1,120,215
3	540,177	656,750	310,340	1,363,692
計	6,255,808	6,876,500	1,512,751	14,645,059

就労継続B型

月	Pan-Kan 製造センター
4	2,416,219
5	1,885,306
6	2,621,283
7	1,958,247
8	4,433,982
9	3,634,080
10	3,985,281
11	3,514,080
12	2,186,641
1	3,140,393
2	7,570,971
3	4,915,816
計	42,262,299

【原材料費率＝原材料費／売上金】

	ばくばくぱん	れすとらん くう	雑貨班	Pan-Kan 製造センター
売上	6,255,808	6,876,500	1,512,751	42,262,299
原材料	2,234,129	3,279,348	297,439	15,339,999
比率	35.7%	47.7%	19.7%	36.3%

《 地域活動：事業所の社会化 》

福祉体験学習・ボランティア体験学習・職場体験学習等 受入日／人数					
受入日	学校名	人数	受入日	学校名	人数
8／22	豊橋商業高等学校	2	12／4	東部中学校	2
特別支援学校等現場実習 受入日／人数					
6／12～15	豊川特別支援学校	1	10／24～27	くすのき 特別支援学校	1

社会福祉援助技術実習／その他研修等 受入日／人数					
9／5～10／11 24 日間	日本福祉大学	1			

中堅教員（１１年目）研修・社会貢献型研修 受入日／人数					
7／24・25	新川小学校	1			

日中一時支援事業 人数												
月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
人数	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
延べ	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
年間延べ人数：4 人												

《 地域活動:ボランティアの受入れ 》 未稿

《 事業所外生活支援:自立(律)生活訓練(宿泊体験)の連絡・調整 》

自立（律）生活訓練（宿泊体験） 人数												
月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
延べ人数	0	0	0	0	0	4	8	6	7	8	7	3
年間延べ人数：44 人												

《 防災計画・安全管理:防災訓練 》

防災訓練・学習 実施日			
5/30	防災学習	12/20	避難訓練（火災想定）
9/30	防災訓練（地震想定）	3/16	地震想定引取り訓練 ※家族対応訓練

《 職員研修 》

月	内 容	対象者
4 月	フレッシュマンスキルアップ研修 食品衛生講習会	生活支援員 食品衛生管理者
5 月	障害者就労支援基礎セミナー 障害福祉サービス事業所等職員初級研修	生活支援員
6 月	法人全体研修 福祉関係職員基礎研修 東三河雇用管理セミナー	法人全体職員 生活支援員 管理者
7 月	全国知的障害関係施設長等会議 安全運転講習会 東三セルプ事務員研修 東海地区知的障害関係施設職員研究協議会 障害者就労支援基礎セミナー 成年後見実務研修	管理者 安全運転管理者 事務員 生活支援員
8 月	職場環境改善研修 サービス管理責任者研修（6回）	生活支援員
9 月	東三セルプ療育研修（インシデントプロセス法） 公正採用選考人権啓発推進員研修会 法人全体研修「メンタルヘルス研修」	生活支援員 管理者 法人全体職員
10 月	行動援護従事者養成研修（3回） 障害者就労支援基礎セミナー 食品衛生講習会	生活支援員 食品衛生管理者
11 月	労働災害防止講習会 東三セルプ事務員研修 健康保険事務実践講座	管理者 事務員 事務員
12 月	障害者就労支援基礎セミナー 口腔ケア研修 メンタルヘルス研修 法人全体研修「権利擁護研修」	生活支援員 法人全体職員
1 月	退職事務手続き研修会	事務員
2 月	東三セルプ合同研修会 愛知県知的障害関係施設職員研究大会	生活支援員
3 月	ハラスメント研修 法人全体研修「防災研修・救命救急」	生活支援員 法人全体職員