

<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

令和2年度 事業報告書

《令和2年度の経過と評価》

令和2年度は、法人設立20周年であり、一昨年から進めている中長期計画策定の議論を始め、特に全職員参加型の人事評価制度の構築を中心に進めた。法人としても様々な20周年企画を検討していたが、新型コロナウイルスの影響により、9月に予定していた法人20周年祭が中止となり、事業所としても様々なイベント、行事の中止、縮小、また外部販売、バザー等の機会がなくなった。新型コロナウイルス対策として、緊急事態宣言下では管理者を中心とした対策検討会議を定期的に行い、法人内の情報共有、対応の共通化、各事業所、職員、利用者への対応の協議を行い、対策を講じての事業継続を中心に適時、対応を行った。新型コロナウイルスの現状の状況や人々の不安感は、今後数年続くことを想定され、新型コロナウイルスによる社会情勢、社会の仕組の変化にも注視する必要がある。新型コロナウイルスの状況化での事業継続、新しい生活様式への転換という意識を持ち、障害福祉サービス提供（利用者、職員にとっても安心できる利用やサービス提供について）を工夫し、利用状況の向上を図る必要がある。

中長期計画の策定を進める中、核となる人事評価制度の構築を中心に、制度作り、職員説明、レストランの実施と、来年度、本格施行に向けての課題等を整理し準備を進めることができた。虐待、ハラスメントの根絶を目的とし、一昨年度末に法人として「虐待根絶の宣言」を行い、虐待ハラスメント防止委員会を設立した。残念ではあるが、年度当初に不適切支援と思われる報告があり、防止委員会にて調査、処分をすることとなった。虐待、ハラスメントに対する認識の低さから見られる行動であり、職員一人一人への意識化、専門職としての倫理、知識、スキルの向上が法人の取り組みとして求められている。「令和3年度障害福祉サービス等報酬改定における主な改定内容」から、虐待防止委員会の設置が義務化され、合わせて、身体拘束等の適正化も求められている。福祉に対する社会の目は今後一層厳しくなる中、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。一方、下半期には表彰制度を制定し、3月の法人全体研修にて永年勤続表彰、業務執行理事表彰等を行い、職員業務への承認や励みになる取り組みを進めることができた。

今年度は、現状の多機能型事業所童里夢の運営体制の精査、令和元年度以降からの課題である継続的、安定的な運営体制の構築が求められた。童里夢では、若手職員の影響もあり、前年度から引き続き、事業所内の雰囲気にも良い変化が見られ、若い職員の提案と経験ある職員の力で、少しずつではあるが、利用者支援、生産活動共に、前向きで新たな取り組みが見られた。年度当初には支援員の8月末退職希望を受け、6月より引継ぎ等新体制を施すことになった。また、下半期では、レストランの「利用者中心の新たな店舗の形」の検討進め、月2回の検討会、3回の試作試食会を行い、釜飯をメインとした店舗づくりの方向性で、れすとらんくうリニューアルに伴う改修工事を進めた。生産活動体制の見直しをきっかけに両主任の配置転換等、次年度に向けての人員の整理を図り、変化に伴う前向きな取り組みにつなげることができた。

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支援員一人ひとりが理解し、利用者主体の意識の改善と共に、事業所体制の課題と捉え、令和2年度も継続して、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。

年度末に新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、事業所の感染症対策及び、法人の事業運営対策の検討が求められた。新型コロナウイルスへの正しい理解と適切な対応、法人全体での共有、利用者、家族への情報提供等、来年度以降の課題であり、また、新型コロナウイルスによる社会情勢、社会の仕組の変化にも注視する必要がある。

【ばくばくぱん】

8月末で支援員が退職することになり、6月より引継ぎ配置転換を行った。体制変換に対しても生産活動、利用者支援に滞りなく、前向きに取り組むことができている。

売上事態は、新型コロナウイルスの影響もあり、特に鶉サブレは、取引先の廃業、観光業のコロナ影響、また、他社類似品の販路拡大もあり、受注がほぼなくなった。また、バザー等の販売機会もほぼなくなり、全体的にも減収傾向であるが、家族向けのパンの案内、パンセットのエコバックの作成、選択式のセットの案内等を行い、コロナ禍の中、前向きな取り組みが見られた。また、注文販売が中心となったこともあり、原材料費率も30%を下回ることになった。新たな販路獲得も視野に入れつつ、今後は店舗のカタチづくりについても検討をしていきたい。また、1年先を見据えた製造技術の継承、体制作りは令和3年度年度以降の課題として考える必要がある。

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。特に他作業班で対人関係問題がある利用者の受け入れ等は、慎重に丁寧な受け入れを行い、パン班での居場所を作ることができ、安定と定着を図ることができた。

【雑貨班】

一昨年1月より支援室、エコービルでの2拠点での支援体制になり、利用者の配置、職員配置を作業内容や相性を考慮しつつ体制づくりを行った。2拠点で別れることにより、新型コロナ対策の密を避ける効果もあったが、職員の分散により手薄な日や時間帯ができてしまい、利用者に目が行きにくい状況もしばしばみられた。例年、委託作業が多い5月は、新型コロナウイルスの影響により、依頼が減少しゆったりとした生産活動の設定となった。一方、エコービルを中心に餌用コオロギの繁殖作業を開始し、発案職員の頑張りにより、順調に繁殖数を伸ばし、8月より赤塚山公園（ぎょぎょランド）での取引を開始することができ、週2回の納品を滞りなく行うことができた。エコービルにて、新規自主製品を進めるにあたり、金銭面と支援と作業班、事業所全体としてのバックアップ体制を整えるよう意識した。

下半期から、職員、利用者の配置の見直しと共に職員の異動に伴う引継ぎもあったが、来年度も継続して生産活動と利用者支援のバランスを図りつつ、生産活動以外の活動設定を考えていきたい。

2階店舗の改修工事に伴い雑貨品等の販売場所の移動が必要になり、1階多目的室を販売店舗として設定し、雑貨、衣料品販売「和童」を令和3年4月オープンを目標に進めた。取扱い品目やディスプレイ等課題も多く散見されるが、自主製品の検討と共に継続

して店舗のカタチを検討していきたい。

【レストラン班】

新型コロナウイルスの影響もあり、4月21日～5月25日の期間、店舗休業し、豊橋市新型コロナウイルス感染症対策協力金の交付を得た。店舗休業に伴い、家族向け注文販売、及びテイクアウトを行い、一定数の受注を継続して得ることができたが、メニューや調理方法等、今までのやり方を変えることができず、職員の負担感も改善することができず、原材料費率の高騰を抑えることができなかつた。生産活動のための体制からの脱却、利用者支援を中心とした体制が必要であり、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テーマに、新店舗検討では、試作試食会を3回設定し、様々な職員より意見をいただき、釜飯をメインに下半期から、店舗改修や機器関係の各専門業者とも相談をしつつ、計画の立案、予算化をすすめた。1月より主任の配置転換を始め、担当職員を変更したことにより、検討が活発となり、3月末に改修工事を行うことができ、現在、5月中のオープンを目指し準備を進めることができた。来年度は、リニューアルオープン後の利用者の生産活動への関わりと支援体制に注視して行きたい。

給食提供については、今後も継続して給食提供ができる体制を作るとともに、利用者の健康寿命の向上を目的とした栄養バランス、個別対応を意識したメニュー設定、ばあとなあ、すたあとへの食事提供を念頭に置き、進めていきたい。

【Pan-Kan製造センター】

年度当初、新型コロナウイルスの影響はそれほどなく、前年度比でも増額していたが、下半期になり例年通りの引き合いや受注も少なく製造数が少ない状況が続いた。製造体制の安定、取引業者の定着により、利用者工賃も高水準を維持することができた。しかし、パンカンの受注については、社会情勢や世間の防災意識の影響もあり、例年通りの受注を維持する上でも営業活動が求められている。利用者支援においては、利用者間同士のトラブルもあり、同事業場で作業が設定できない状況となり、利用者支援に対する意識や対応のスピード感に課題が見られた。多機能型事業所として、他作業班との連携を増す体制になったことで、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た。来年度以降も継続した売上げの確保と利用者工賃の維持が目標であり、H A C C P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。

コロナ禍もあり生産活動収入の減少はやむを得ない状況だといえる。今まで営業活動は各作業班バラバラで取り組んできたところ、営業活動や製品の価格設定等、不透明で思いつきな部分が見られた。新年度より生産活動営業会議を設定し、製品開発から営業活動まで作業班同士、事業所内での協力体制を作り、計画的、効率的にできるよう進めていきたい。

《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）

将来的にも安定した事業運営・体制づくりを重視した取り組みとして、毎月2回の管理者会議では、4事業所間の連絡調整、認識の共通化、課題確認・検討をし、法人内事業所の協調体制作りを行った。直接処遇業務における、童里夢、奏楽の運営業務の連携を中心に、すたあと、ぱあとなあでの兼務職員の配置、短期入所支援体制、送迎体制等、業務連携を行った。事業所ごとの協調に関しては、ある程度の成果もあった。しかし、それぞれの事業、特にぱあとなあとすたあとに関しては、慢性的な課題が継続しており、課題に対する認識の低さ、対応や変化の先延ばし等、取り組みは十分ではない。運営管理について、管理者の業務、主任等ローマネージャーとしての業務の整理、及び責任と権限の明確化が求められる。

2. 利用者サービスの拡充

利用稼働日を年間開所日253日に加え、2日間の活動日を設定した。新型コロナウイルスの影響により、当初予定していた活動やイベント、販売等、利用者の楽しみとしての行事が中止となり、いきいきフェスタ、20周年祭、豊橋まつり、石巻校区文化祭、一泊旅行の中止等、年間カレンダーの変更をすることとなった。その中、忘年会は各部署に分かれてリモートで行うことができ、新たな可能性が見られることができた。今後コロナ禍の中でも、少しでも不安が少なく参加できる行事、活動の提供が不可欠であり、できる限り予定としている行事が対策や道具等、工夫により実施できるように検討をしていきたい。

10月に生活介護利用者1名増員となり、生活介護27名、パンカン13名となる。今後も生活介護の利用者確保を踏まえ、体制の整備や利用希望者への丁寧な対応を心掛けた。新規利用を希望される方の多くは、送迎を希望しており、奏楽の利用者増加に伴い、送迎車両（奏楽）を増やし、下半期より送迎ルートの見直しを行った。また、送迎時の安心、安全を第一にドライブレコーダーの設置を進め、事故時の対応の迅速化、安全運転の奨励を進めた。

生産活動では、社会情勢や地域社会、障害福祉施策の状況、そして、新型コロナウイルスの感染状況に注視し、将来的な生産活動内容の見直し、変更を検討、計画し、段階的に投資、修正を行い新たな体制の構築を進める。（どの作業班も対象にする。）今後も継続して利用者個々のやりがい、達成感を重視し、生産活動を通しての工賃の増額（収入の増加、コストの削減）を常時意識することで、作業班同士の連携を強化し、事業所全体で取り組みたい。

利用者の高齢化に伴い健康寿命の向上を図る取り組みの必要性もあり、生産活動以外の活動についても段階的に新たにアイデアや実践ができる体制を継続して検討し、永く健康で健やかな人生が歩める取り組みを進めていきたい。また、給食の提供に関しても現状の良い部分は引き継ぎつつ、給食管理システムの導入等、仕組みとして健康面に着目したメニュー提供ができる方法を来年度以降の課題として模索していきたい。

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。

人材育成では、法人として、ロジカルシンキング学習会、OJTサポートは計画的に行っているが、具体的に業務に関する育成は、各事業所に任される状況である。実際の現場でのOJTに関しては、世代間の考え方や指導する側の能力の不備が見られ、どの部署でも指導する側（教育担当：管理者、主任）の教育の必要性を感じた。管理者、主任等、運営に関わる人員の業務の整理、業務の進め方等は、今年度のコンサルタント主導のマネジメント勉強会と人事評価制度が重要であり、長期的な事業運営を考えると管理者およびロワーマネージャー底上げが急務と言える。

童里夢においては、前年度より、主任2名体制となり、主任として事業運営における主体性の向上、生産活動、利用者支援でのマネジメント、職員育成への意識化を求め、作業班会議と支援会議の主催を行った。しかし、問題発見の低さ（気づかない）、計画立案のつたなさ（考えていない）、配置や業務の調整ができず（周りが見えていない）、運営調整対しての理解が不十分なところもあり、また、他職員への説明が不十分なことが多く、職員から管理者へ相談や説明を求められることが多々あった。若手職員に対する指導に関しても、明確な意図や説明、アドバイスができておらず、不安を与えていることがあった。新年度に向けての両主任の配置転換は、下半期の引継ぎ段階でも良い効果が見られている。今後も適時確認をし、理解の共有化を図りたい。

人材確保については、ハローワーク等の求人にはあまり期待ができず、常勤、非常勤問わず職員採用が困難な時期だとはいえる。現職員の人材育成を進めているところではあるが、人材確保、特に新卒採用については今後の課題であり、現状事業の人員を整理し、将来的に必要な人員の検討等、採用の計画化を行い、また、法人の活動や魅力の発信、広報活動にも力を入れることが大切だと思われる。

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、社会情勢の関係もあり、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った。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進めた。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。

新年度から事業所としての営業体制を作ることを目的、各作業班合同に生産活動営業会議を設け、生産活動の効率化、コスト意識の共有化、問題意識の共有を図り、事業所全体で現状の生産活動課題の改善に取り組みたい。

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の見直しも、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、意識を養い高める仕組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。新年度より人事評価制度の本格施行することにより知識、意識の共有とボトムアップに期待したい。

④.業務計画、職員研修の計画的実施

事業所内研修として、中間職員対象のロジカルシンキング研修、新人、及び若手職員対象のOJTサポート等、年間4回の法人全体研修等、計画的に行うことができた。人事評価検討委員会では、ローマネージャー主体で人事評価制度の評価基準等の作成を進め、人材育成の意識の向上につながった。

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ったが、新型コロナウイルスの影響もあり、研修機会が減少した。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

事務や生産活動での機器等の経年劣化については、点検、確認をし、計画的に改善、改修を行えるように予算化し、また、新型コロナウイルス関連の補助金を合わせ、デスクトップ型パソコンからノートパソコンに入れ替え、事務業務の効率化を図る。生産活動では、パン班、レストラン班の機器は修繕も多くなり、上半期は、炊飯器、パン班冷蔵庫、エレベーター等の故障があった。下半期はパン班オーブン、ホイロの修繕、コールドテーブルの買い替え、レストランの改修工事等、当初予算と以外の案件であり、施設整備取崩し等、補正予算を立てることとなった。童里夢拠点においても、誘導灯の交換、マイクロバスの修理等、予定外の出費もあった。童里夢竣工から20年となり、屋根部分の木材の腐食等、建物自体のメンテナンスの必要性が高まっている。固定資産台帳の確認と共に、ますます施設整備については注視する必要がある。

また、支援ソフトのクラウド化に伴い、文書管理の方法の検討を進めた。文書管理についてもクラウド型保管システムの導入を模索し、記録管理、業務効率の改善を計画している。新しい技術やシステムの導入を検討し、安全衛生管理における5S(整理・整頓・清掃・清潔・躰)を踏まえ、来年度以降も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	平均区分
男性	3	7	3	0	-	-	-	13	
女性	1	7	6	0	-	-	-	14	
合計	4	14	9	0	0	0	0	27	4.8

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	平均区分
男性	0	0	5	4	0	0	0	9	
女性	0	0	2	1	0	1	0	4	
合計	0	0	7	5	0	1	0	13	3.4

【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	0	2	4	1	5	1	13
女性	0	1	1	7	3	2	14
合計	0	3	5	8	8	3	27

性別	平均年齢	最低年齢	最高年齢
男性	36歳3ヶ月	21歳0ヶ月	50歳6ヶ月
女性	38歳9ヶ月	22歳1ヶ月	53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	0	3	4	1	0	1	9
女性	0	3	0	1	0	0	0	4
合計	0	3	3	5	1	0	1	13

性別	平均年齢	最低年齢	最高年齢
男性	37歳2ヵ月	28歳1ヶ月	63歳11ヶ月
女性	28歳8ヶ月	25歳1ヶ月	38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	438,925	400,330	112,300	951,555
5	381,511	368,340	139,620	889,471
6	340,469	664,090	163,775	1,168,334
7	430,406	404,960	178,019	1,013,385
8	272,272	324,250	103,917	700,439
9	362,898	432,910	174,781	970,589
10	446,307	449,330	146,889	1,042,526
11	513,767	294,440	100,459	908,666
12	916,936	415,310	114,488	1,446,734
1	320,914	46,793	114,928	482,635
2	391,709	53,400	129,939	575,048
3	396,020	5,700	133,035	534,755
計	5,212,137	3,859,853	1,612,150	10,684,137

就労継続B型

月	Pan-Kan 製造センター
4	2,583,070
5	3,207,628
6	1,045,462
7	1,543,295
8	1,697,857
9	2,373,472
10	5,143,023
11	2,399,531
12	3,055,670
1	3,182,857
2	2,294,833
3	4,471,038
計	32,997,736

【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	5,212,137	3,859,853	1,612,150	32,997,736
原材料	1,539,449	1,649,170	423,210	13,917,228
比率	29.5%	42.7%	26.3%	42.2%

※雑貨班の原材料費は、外注加工費を含む。