

<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3年度 事業報告書

《令和3年度の経過と評価》

令和3年度は、一昨年から進めている中長期計画の推進、法人基盤を強固にすることを重点課題とし、組織全体の規範を固め、法人内の責任と権限を明確にし、各部署の連携及び、各事業所内の業務体制、支援体制の見直し、改善を進めることに注力した。一昨年から続き、新型コロナウイルスの影響により、事業所としても様々なイベント、行事の中止、延期、縮小、また外部販売、バザー等の機会が少ない状況であった。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、今後も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・推進を進める中、核となる全職員対象の人事評価制度の構築、前年度のテストランから、本格施行を実施することができた。今後も改善を進めながら、人材育成のスパイラルの仕組みを持続させていきたい。虐待・不適切支援については「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、令和4年度から身体拘束等の適正化も求められている。法人全体として、虐待、ハラスメントに対する認識不足な行動も見られ、依然課題があるが、職員一人一人への意識化、専門職としての倫理、知識、スキルの向上が今後の法人の取り組みとして求められている。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。また、中長期計画でも挙げられる法人童里夢の新たな事業のカタチの検討会として、「未来の事業構想検討会」を始めることと共に、事業体制・人員配置についても検討を進めることができた。特に、今までは各事業所単位で人員配置の調整を行ってきたが、労働時間の設定や業務内容において、部署により代わりがきかない状態も見られ、今後、運営体制の継続に不具合が出るのが想定されている。また、職員の働く環境面においても、法人内では不平等感が見られ、部署によっては支援体制が固定化、形骸化した状態が顕在している。「法人全体で支援体制を構築する。」ことを目的に、部署間の垣根を超え、支援が必要な場面で職員を配置する仕組みを作り、職員間の支援に対する共有、共感から、より良い支援体制を構築する風土作りが必要だといえる。令和4年度の新たな法人体制のきっかけを作ることができた。

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ている。童里夢では、若手職員の好影響もあり、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。レストランの「利用者中心の新たな店舗の形」として、釜飯をメインとした店舗を5月にリニューアルオープンを行うことができた。

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4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。1月に利用者1名に新型コロナ感染者が確認されたが、豊橋市障害福祉課、豊橋市保健所との協議、対応により、濃厚接触者の特定、部分的な事業所内の活動休止を施し、感染拡大を抑えることができた。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。

【ばくばくばん】

年間の販売・イベント等の計画を作り、生産活動、利用者支援に滞りなく、前向きに取り組みことができた。

売上事態は、新型コロナウイルスの影響もあり、特に鶏サブレは、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少なくなり、全体的にも減収傾向であるが、家族向けのパンセットの案内、選択式のセットの案内、シュトーレンのパンフレット作製等、コロナ禍の中、前向きな取り組みが見られた。また、レストランくうへのデザート提供等、事業所内での連携も進めることができた。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。製造技術の継承、マニュアル化の推進は停滞しているが、来年度の課題として、作業班体制と共に検討が必要である。

利用者支援では、利用者の関わる部分を増やし、利用者への作業内容の説明や、利用者のやりがい、役割を意識した支援内容に注力した。特に他作業班内で利用者間の関係性については、良好な関係作りとパン班での居場所を作ることに注力した。一方、利用者家族から、説明が不十分となり誤解を招いた指摘があった。今後より一層、丁寧な説明を心掛ける必要性を感じる機会となった。

【雑貨班】

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。4月にオープンした衣料・雑貨品販売「和童」では、年配の顧客に反響もあり、事業所来店のきっかけにもつながった。一方、エコービルを中心とした餌用コオロギの販売では、youtubeやsnsの活用により、少しずつ認知が広がり、順調に販売数を伸ばす

ことができた。赤塚山公園（ぎょぎょランド）での定期取引をはじめ、遠方からの引き合い、また、個人客からの求めもあり、受注体制を整えるため、工程の見直しやマニュアル化を進め、繁殖体制の強化を図った。また、食用コオロギ事業を検討している民間企業からの興味も得られ、10月、11月と技術指導を行った。今後の共同事業等の展開にも期待したい。

生産活動以外でも、近隣の石巻山への体力作りを定期的にも実施し、体力向上と共に、体重減量、生活習慣病の数値改善へと繋がり、将来の健康延伸活動としての取り組みの一つとしても今後継続していきたい。

【レストラン班】

生産活動目的の体制からの脱却、利用者支援を中心とした体制を目的に、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、新店舗検討を行い、改修工事、5月にリニューアルオープンを迎えることができた。利用者が前面に出る店舗のカタチとして、オープンキッチンとし、調理への関わりも増やすことができた。リニューアルに伴い情報誌への掲載等を行い、開店当初は反響もあったが、来店者数がそれほど伸びていない。営業活動として期間限定メニューを年4回提供し、また、毎月「9」がつく日にちを「くうの日」として店舗運営の工夫を図ったが、今後も営業活動については継続した仕掛けに必要性、認知の向上が求められる。

給食提供については、年度途中に栄養管理システムの導入を図り、栄養素の数値化、献立作成、材料発注機能を活用し、給食提供の強化を図った。また、3月に試行的にグループホームへの夕食提供を実施し、来年度、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、ぱあとなあ、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】

新型コロナウイルスの影響もあり、例年通りの受注サイクルが変動し、製造数の調整が難しい状況が続いた。営業活動として、ふるさと納税の返礼品としての登録、新型コロナ感染者の自宅待機としての食品として企業から採用いただく等、非常食以外での販路を広げることができた。不安定な状況ではあるが、今までの取引業者との関係性により、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、今後も継続した受注を維持する上でも営業活動が求められている。また、「缶入りパン」の次のアイテムへの検討は進めておらず、今後の検討課題として優先度を上げることも必要だと思う。

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、情報共有が重要になるが、今年度は雑貨班との職員間の協力体制が図ることができた。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る。営業活動にもPan-Kan製造センターだけではなく、事業所全体で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）

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

利用稼働日として年間開所日253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、豊橋まつり、石巻校区文化祭は中止となり、童里夢・奏楽合同日帰り旅行の11月延期等、年間カレンダーの変更をすることとなった。その中、童里夢・奏楽合同日帰り旅行では、感染対策を施し、3グループに分かれ実施することができた。忘年会は一昨年続き、各部署に分かれてリモートで行うことができ、また、新たな工夫が見られた。今後もコロナ禍の中でも、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。

9月に就労継続支援B型利用者2名が利用変更により退所、2月に生活介護利用者1名利用変更により退所となり、生活介護26名、パンカン11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い。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、人事評価制度では、全職員を対象に人材育成を目的として実施した。本格実施の初年度ということもあり、被面接者の実感には個人差が見られた。コーチングの手法を使った1ON1ミーティングでは、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、長期的な事業運営を考えると管理者およびロ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、主任2名の生活介護と就労継続支援B型への配置転換により、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。主任の異動により、事業所内の雰囲気の変化も見られ、事業所内の協力体制も好転した。一方、不慣れから運営調整対しての理解が不十分なところや、他職員への説明が不十分なことが多く見られた。来年度、管理者交代等、体制変化により職員間の連携、認識の強化を進めたい。

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。また、今年度から生産活動検討会議を設け、生産活動での計画性、作業班同士の情報共有、協調を目的に行った。計画性、協調性と共に利益率の向上、生産活動工程の見直し、細分化、マッチングも求められ、より一層、職員全体に生産活動支援への意識向上が求められる。

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る。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、人事評価検討委員会では、ローマ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、Microsoft365を活用し、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、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、当初予算と以外の修繕費が必要になった。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、IT導入補助金の採択により、Microsoft365というクラウドサービスを導入することができた。情報共有や業務効率、文書管理等にて活用し、連携・協力体制を強固にし、一体的な事業運営体制を構築、改善、強化を進める。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。