

# 平成 29 年度事業報告

## 社会福祉法人あいプロジェクト

(はじめに)

### 1. 法人運営について

平成 29 年度より、本格的な施行となった「改正社会福祉法」にそって、理事を再任して、理事会を業務執行の意思決定期間として位置づけ、理事の義務と責任を明確にした。評議員会は、今年度より新たに評議員を委嘱し、法人運営の基本ルール・体制の決定と事後的な監督を行う機関として位置づけた。監事は、理事会への出席並びに報告等、責任を明確化し、それぞれの役割による法人のガバナンス強化を図った。

今年度は中期事業計画作成の節目となり、平成 29 年度から 33 年度までの 5 か年における法人の事業計画を作成した。合わせて、事業計画に沿った社会福祉充実計画を作成した。中期事業計画の 1 年目の事業として、作業所増設事業の用地を建物付で購入した。これにより、平成 28 年度末における社会福祉充実残額は 5,060 千円であったが、今回の事業用地の取得によって残額は 0 になった。

社会福祉充実残額は、これからの 5 か年の事業計画においてグループホームの建設や作業所の増設等を予定しているため、当面は発生することがないと考えている。しかし昨今の国庫補助金の傾向から、今後の事業計画は、国庫補助金に頼らない運営をしないと、円滑に事業計画が進まないと考える。そして必要な資金を予定事業に再投下できる準備を整えていく必要がある。

法人の地域への公益的な取組みは、放課後等デイサービスのサービス利用料が生じない利用者の実費負担分を無償にすることから始めた。今後の地域貢献の取組みは、公益性や当法人の特性と地域のニーズのマッチングを照合しながら、社会福祉法人が担う責務を検討していく予定である。

### 2. 施策について

(1) 人財の育成については、例年に習って支援体制は厚い人員体制とした。可能な限りの厚い体制とすることは、将来に向けた人財の育成が大きな狙いであるが、年度途中で複数の職員が退職して入れ替わったため、本来の目的につながっていない。働きやすい労働環境を整備するために、業務の省力化等の試行を行ってきたが、勤続の課題はいくつかの要因が存在するために単純ではない。次世代の法人運営を担う人財を育成するために、勤続のための対策が早急に必要である。

(2) 当法人の特徴は、支援の対象が幅広い点である。中でも発達障害については、積極的に取り組んできた。年度途中からの利用や相談は、年々増える傾向にある。しかし、問題が深刻化してからの利用等が多いため、対応も苦慮している。より早い時期からコンタ

クトできる仕組みを作り、また他の福祉サービスとの連携も今まで以上に広げていかないと、効果的な支援が成立しないようである。これらの課題は、引続き検討が必要である。

(3) グループホームの開設に向けて、阿倉川作業所を解体して建設する方向に決めた。開設年度を平成 31 年度とし、開設に向けた様々な検討を重ねていくことになる。入居対象は、夜間サポートを必要としない利用者としているため、主に就労継続支援 B 型の利用者になる。夜間サポートのない支援者が離れる支援の在り方は、利用者との関係性が構築できていないと進まない。

(4) 同じ福祉圏域における法人連携は、これからの 10 年の福祉サービスにおいて不可欠なものである。サービスの連携、人財の確保、人事交流、地域貢献などの具体的な項目を上げていたが、踏み込んだ協議はできていない。互いの設立理念や大切にしているものをすり合わせながら、引き続き連携の在り方を模索する。

### 3. 「サポートセンターあいぷろ」について

年々組織が大きくなり、すべての事業を一体的に活動していくことが難しくなってきた。そのため、事業ごとのチームリーダーによって、基本業務や作業活動の取りまとめを行った。しかし、そのことで全体的な視野が乏しくなり、事業間の連携が弱まることで軋轢が生じる案件も見られた。また一体的な活動を困難にしているもう一つの要因として、職員の日常業務の煩雑化がある。職歴が浅いことで覚えることが増え、考えることや想像する時間が少なくなり、物事を処理する力が伸び悩んだ。分業が進むと業務も細分化する傾向になる。全体を視野に入れるということは、普段に携わる機会が少ないことまで把握することになり、業務の煩雑化を加速させる。事業規模が拡張していく中で、一体的な活動から事業ごとに分かれて活動する過渡期にあるため、役割と責任を明確にして、業務が煩雑にならないように十分な留意がいる。

(1) 生活介護（定員 15 名）・・・年間平均利用実績 15.7 人、 開所日数 - 269 日

平均障害支援区分・・・5.3（H28 年度：5.6）

【利用実績】区分ごとの月当たり延べ人数

区分	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
3	44	43	42	46	42	43	38	41	43	43	38	45
4	22	23	22	23	22	31	23	22	23	18	20	20
5	62	68	64	68	63	63	67	65	89	82	57	65
6	223	227	223	235	231	220	226	216	201	197	204	226
計（人）	351	361	351	372	358	357	354	344	356	340	319	356
利用率（%）	106	104	106	107	103	108	102	104	103	98.6.	106	103

【工賃実績】生活介護－工賃総額:676,400 円（H28 年度：581,650 円）

平均月額工賃（3,729 円）

利用者の推移は、定員 15 名に対して新卒の利用者が 4 名増えて 17 名となった。新卒の利用者の場合には、卒業式が終わってから福祉サービスを利用するまでの日が空いてしまい、その間が中途半端な期間になる。年度単位で考えずに、卒業式を節目に利用へと切り替えるケースもあるなど、柔軟な対応が必要となっている。その場合に、利用者が一時的に増えると常勤換算の配置調整が発生するため、前もっての準備確認が必要となる。

あいぷろの生活介護事業は、処遇困難なケースの利用希望が年々多くなっている。それは強度行動障害に該当する利用者から日常生活が不安定になりやすい利用者など、家族の対応が困難になっているケースである。処遇困難の利用者は、作業所の受け入れも簡単にはいかず、多くは利用を断られる。そうならないために、あいぷろでは利用者の支援をなるべく早い時期から取組み、よく知ることから始めている。その点は、放課後等デイサービスの利用を通して生活介護の支援につなげ、少しずつ実績となっている。しかし学校側の対応は、高等部になってから卒業後の受け入れ先がない場合に、放課後等デイサービスの利用を案内するなど、手続き的なこととしてとらえられている節がある。卒業後の進路が決まらない生徒は、早くから卒業後の生き方を考えていく必要があるが、例年作業所実習の時期に慌てて受け入れ先を探す光景を目の当たりにしている。学校が子どもたちの生き方を判断せず、保護者にその労力を負わせている間は、同じことが繰り返されると思われる。問題を先送りにせず、早くから一つずつ問題解決に取り組むことと、これから生きていく上で何が課題になるのか明確にし、夢物語を語らずに現実検討をして欲しい。

処遇困難な利用者の支援は、問題となる行動に対処的な方法に依らず、日々の行動観察をしっかりと行い、関係作りを中心に支援をしてきた。自分では行動の加減が難しいからこそ、他者の支援を必要とする。支援者を当てにするためには、うまくできた実感が必要である。もしくは失敗しない、不快な状況にならない、新しい経験ができる環境作りが必要となる。これら支援者に求められるスキルが、少しずつ定着している。

あいぷろの活動は作業活動が中心で、日課がはっきりして構造化されている。このことはこだわりの強い利用者にとっては、わかりやすく安心である。しかし日課で安定しているが、人との関係ではまだ不十分な面が散見する。大きな日課の流れの枠組みでは安定しているが、些細な変更による利用者の混乱はたくさんあるので、状態変化の要因がわからない時がある。わからないことが重なると、何をしたらいいのかも分からなくなるが、支援者間で利用者の様子を情報交換して、状態の変化が理解できるようになってきた。それに伴い、利用者もキーパーソンができていく。これからは人による変化を加え、それが受容できる力をつけながら日々の落ち着いた生活につなげたい。

家族との暮らしを続けていくうえで、日中活動の支援だけでは家族の生活が困難になるケースがある。生活介護のほか、入所施設のショートステイの利用や日中一時支援を組み合わせ、家族の暮らしを支えている。保護者の加齢に伴い、複数サービスの組み合わせ希望も増えてきた。入所施設の空きはなく、法人がグループホームの整備もまだできない中、家族の暮らしが疲弊していかないように留意がいる。家族構成や状況が年々変わって

いることを、毎年の引き継ぎと確認をすることが大切となってきた。

(2) 就労継続支援 B 型（定員 20）・・・年間平均利用実績 12.1 人、開所日数 - 269 日

【利用実績】月当たりの延べ人数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
計（人）	254	290	280	301	285	264	261	236	273	281	248	279
利用率（%）	57.7	63.0	63.6	65.4	62.0	60.0	56.7	53.6	59.3	61.1	62.0	60.7

【工賃実績】就労継続支援 B 型－工賃総額：3,289,035 円（H28 年度：2,908,680 円）

平均月額工賃：21,927（H28 年度：20,199 円）

新卒の新規利用と、年度途中からの利用と退所がそれぞれあった。年度途中で利用希望があるのは、B 型の特徴である。退所した利用者は、利用当初から次のサービスにつなげることを検討してきたため、適切な経過である。一方で利用を開始したが、毎日通所することが難しく、取り組みが中途半端な状態にある利用者がある。就学期から放課後等デイサービスを利用して連続した支援になっている利用者や、在宅でこれまでにサービスを利用できなかった人では、毎日の通う力に差がある。何気ないことだが、外に出れば社会の風が当たる。この風に当たっていないと、毎日の通う力がつかない。また外へ出て行けば人と会う。人に会うことで、社会の風にあたって平気になるヒントが見つかる。日中活動の支援は通所しないと始まらないため、毎日通えないことの課題は大きい。

年度の途中に、就労先を解雇されて利用を開始した利用者が 1 名あった。就労に必要な準備を整えるものが不十分なままに就労した結果、求められる働きができず解雇となる。適宜に支援があれば就労が継続できた可能性もあるが、雇用関係における支援は期待できない。三重県は障害者雇用率がワースト 1 であったことを改善するために、知事が号令を出している。雇用する事業者が問題視されるが、この問題は働く力をつけていない教育の問題が最も大きい。働ける人がいれば雇用する。働けないので雇用しない。しかし、雇用率を上げるために、助成金を活用して雇用するが、戦力にならないので一定期間がすぎると解雇される。このシンプルな流れが続いている。一般的な雇用の形にとらわれることなく、労働力不足を補うような仕事のアウトソーシングがあれば、福祉的就労が生かされる。卒業生の就労数が問われるような学校の評価ではなく、特別支援学校は働く耐力、集中力、持久力、対人関係を鍛えて身につける過程があり、身につかないことがあれば就労支援のサービスにつなげることが最優先の課題と考える。一般就労からドロップアウトしてくる利用者が存在することは、学校の送り出しの在り方と就労支援事業所の支援内容を見直すべきものである。

作業活動は前年から継続した作業種目が主になったが、施設外就労や現地作業、製菓販売、ポスティング等々、外に出てする作業活動が多くなっている。作業所から分散した活動が増えると、基準配置の職員数以上に支援者を必要とする。支援者の数は必要となる一

方で、分散によって支援者が一人職場となる。支援者の配置は固定され、連携よりも役割分担になっている。作業活動を充実させようとする、外に仕事を求めていかざるを得ない現状にある。利用者と支援者の数のバランスと作業所内と作業外の活動のバランスを共に取りながら、次の仕事作りが大きな課題である。

もう一つの作業活動の拠点として「あいぷろ plus」を整備したが、具体的な作業内容が決まらないままである。現状の設備を活用する方向で検討しているが、次の一步に進めていない。作業場所の一つとしては使用してきたが、全体的な構想の組み立てが必要な状況にある。

利用者工賃は、目標工賃を設定して支給した。今年も目標以上の工賃実績となった。全体の作業収益の推移は約 10%の微増であったが、その分がほぼ目標工賃となるアップになった。計画的に工賃アップを図る作業活動の拡充が必要となっている。次年度より報酬体系が変わり、工賃実績に応じた報酬になる。今後も利用者が増えていくことと、さらに工賃を向上させていくために、もう一つの柱になる作業活動を設けていくことが課題である。

グループホームを開設する計画について、主に就労継続支援 B 型を利用する保護者向けに説明会を行った。家賃はいくらになるのか、食事は提供されるのか、休日は何をやるのかなど、これまで曖昧になっていたことについて意見交換できた。どんな暮らしになるのか、これから具体的にしていく。

### (3) 放課後等デイサービス（定員 10 名）

新規の利用が 9 名と卒業等による利用の終了がほぼ同数である。継続して利用する児童は学年も上がり、心も体も毎年成長している。成人期の支援とは違い、一年の成長が大きい、ともに過ごして近くにいる存在は、その成長ぶりに気づかないことがある。特別な取組みをするわけでもなく、日々の関りの積み重ねで変化していることが、ごく自然な状態にあることもその要因の一つである。

特別な支援は実施しなかったが、音楽療法が定期的にできた。また SST を学ぶことや社会体験等も取り入れて活動した。子どもたちが、あいぷろに来ると不思議と落ち着くことやできることが増えるといったことをよく聞くようになった。それは、子どもたちひとりひとりと丁寧に向き合ってきたことが子どもたちの変化につながっている結果である。将来に特別な存在とならないように、人と関わりやすくなることは共通の目標となっている。

保護者との意見交換ができる場所として茶話会を設けたが、参加する保護者が少なく定期的な開催とはならなかった。テーマを作って互いに話題提供をして情報交換できるように考えたが、個の時代を象徴するように参加の輪が広がらなかった。

今年度の担当職員は、女子職員を中心としたチームとなったため、身辺介護を要する利用者については、同性介助が困難な状況となった。あらかじめ同意を得て取り組みをして

いるが、指導性が必要な場面においては別立てた取り組みを考える必要がある。

放課後の利用と休校日の利用では、利用状況が異なった。休校日は送迎サービスを実施していないため、仕事を持つ家族が送迎できずに利用を控えたケースと、休校日を利用して作業所の体験をするケースと、それぞれの利用の特徴が出ている。特に長期休み等の休校日を利用したいが、送迎の有無だけでできない場合などを考慮して、サービス終了後の片道送迎を実施するなどの検討が必要な時期にある。

#### (4) 相談支援事業

平成 30 年 1 月に、相談支援事業所を開設した。社会福祉法人清和会が運営する相談支援事業所にじいろと連携協力しながら、互いの利用者をクロスして「サービス利用計画」を作成する方向で開始した。法人間で契約数や利用者のサービス受給量等のバランスを取りながら、一方に負担が偏らないことに留意をすることで、クロスが円滑に進むように申し合わせをした。クロスの対象になる利用者は、セルフプランで生活介護の利用者を中心に考えている。

一方で、他事業所がセルフプランでサービス利用計画を作成している利用者で、ショートステイや日中一時支援などの複数のサービスを利用しているケースについて、契約の移譲の話が出た。しかしこれまでの調整ごとが多数存在するため、引き続きセルフプランで作成をするようにしている。

開設して 3 か月状況において、2 名の利用者がクロスしてサービス利用計画の作成の契約を結ぶに至ったが、次年度以降の予定が立っていない。具体的なケースを挙げて、引き続きが可能な範囲でこの方向性を継続していく予定である。

その他の利用計画の進捗については、放課後等デイサービスの新規利用の場合にセルフプランを認めていないため、児童の契約を中心に契約が進んだ。成人のサービスについては、まだセルフプランが多数存在しているが、今後は契約先を決めていくことになる。

本来は相談支援事業所にじいろと共同運営をする方向でいたが、曖昧なままにそれぞれで事業を実施している状況にある。複数事業所が机を並べて、様々な相談を受け、利用計画を多様に作成できる環境を目指して、その形ができるように調整を進めたい。

#### ④各作業活動及び係 - 別途報告

#### ⑤補助金の申請

車両の更新にあたり、日本財団に申請をしたが不採用になった。国庫補助が外されていく方向にあり、事業にかかる整備はすべて自己資金で賄う必要が出てきた。次年度以降も様々な補助金を精査して活用をしていく。

### 3. 今後に向けて

#### ①事業運営について

生活介護は、定員を微増しながら利用者が増えている。また、これからの利用を希望している利用者がある程度わかっている。定員の上限を20名にして、利用予定年度の具体化する調整がいる。

就労継続支援B型は、工賃向上のための活動内容と方法などを考える。大きなビジョンと目先の改善の双方から、考えをまとめていくことになる。

放課後等デイサービスは、事業者の新規参入がいまだに続いている。これからは事業所の特色がないと、淘汰される時代になる。あいぷろは、多機能で運営する連続した支援が特色である。

相談支援事業は、他事業所とクロスする計画作成と複数事業所が合同運営する形態を模索する。

今年度の活動において、作業所のキャパシティーが一杯になりつつある。その対策でplusを整備したが、活用方法が決まっていない。次期の作業所整備までに、現行の定員以上の利用になった場合に、plusに分場の機能をもたせる予定である。損ことを念頭において、今後は具体的な活動内容を決めることになる。

これからの事業推進において、人材の確保と養成は最重要課題である。国は「働き方改革」を掲げて、少子高齢化の労働力不足の解消をねらう。いずれ年金や社会保険などは、負担が重くなっていく。働いていないとさらに負担が重くなる。子育てができる働き方や、生涯働き続けることができる環境を作ることが事業者の責務となる。よりよい働く環境を目指して、みんなが知恵を出し合うようにする。

#### ②支援について

あいぷろの利用者は、障がいや年齢に幅がある。障がいの特性も様々である。日々の支援で分かったことは勿論のこと、できなかったことやうまくいかなかったことも支援に必要な大きな財産であり、そこに利用者を理解するヒントがたくさんある。これまでに、利用者のことを掘り下げて分析する機会が少なかった。利用者の課題を上げ、課題となる誘因と発生誘因の仮説、具体的な取り組み方法をまとめ、全体で情報交換や意見を交わし、支援方法を精査する作業が定期的にあったほうが利用者の理解は進む。まとめる作業は大変だが、その作業をすることで利用者のごことが整理できる。

職歴や経験が浅いことを埋めるには、単に時間が必要なわけではなく、時間をかける以上に普段から利用者のごことを諸々想像することが必要である。想像ができると、支援の工夫や利用者のご考えていることがわかるようになる。職員間で、利用者のごエピソードを交換する光景をよく見かけるようになった。利用者のごことを話すことは、知っていることの情報交換になるので、利用者のごことを考えることが楽になる。何気ない会話も大切にして、コミュニケーションをより一層活発にしていってほしい。

一方で、今年度は虐待を疑う案件があった。利用者の失敗を必要以上に叱責した内容である。時には厳しく叱責することも必要なことはある。しかし、まずは注意をする内容を考え、何を伝えたいのかをはっきりさせ、そしてどうすれば効果的にその内容を伝えることができるかを整理しないと、注意することに意味がない。さらに、利用者の様子を見極めながら、言葉や伝える内容を変えることも必要である。残念ながら今回の件は、それらの留意点がないままに叱責したため、利用者に伝わるものがなく精神的に追い込んだものになった。支援者は、利用者との関係が取れているから、利用者のことをよく理解しているからなどと胡坐をかかずに、常に謙虚な姿勢で支援にあたってほしい。その姿に利用者は支援者を慕い、共にできることが始まる。

同じ過ちを繰り返さないように反省をし、もっといい支援を提供して償いたい。