

社会福祉法人あいプロジェクト

平成30年度（第13期）事業計画

自 平成30年4月 1日

至 平成31年3月31日

～目次～

1-1 基本理念

- (1) あいプロジェクトの「あい」は「愛」の「あい」
- (2) あいプロジェクトの「あい」は「支えあい」の「あい」
- (3) あいプロジェクトの「あい」は「アイデンティティ」の「あい」

1-2 あいプロジェクト基本姿勢

- (1) 新しい時代の仕組みを創造するチャレンジ
- (2) 地域の有縁を大切にす
- (3) 支援者の処遇向上を目指す
- (4) 途切れない一生涯の支援を構築する
- (5) あいプロジェクトを支えてくれる人との絆を大事にする

2-1 平成30年度事業計画

- (1) 法人運営
- (2) 施策
- (3) 「サポートセンターあいふろ」の基本方針
 - 1) 作業活動に関する基本方針
 - 2) 生活介護に関する基本方針
 - 3) 就労継続支援B型に関する基本方針
 - 4) 放課後等デイサービスに関する基本方針
 - 5) 相談支援事業所あいふろに関する基本方針
 - 6) 各種業務、係に関する基本方針

2-2 年間予定

2-3 組織図

3-1 財務活動に関する計画（予算）

4-1 外部委託

1-1 基本理念 「愛と思いやり」

(1) あいプロジェクトの「あい」は「愛」の「あい」

同じ時代を生きる者として、その時代の文化を共有し、互いに成長し、「思いやりの気持ち」を育み、自分を「愛し」、人を「愛すること」を大切にする。自分を大切にしていって自己実現に向かって前進する土台を作り、「思いやる」ことで自分を知り、相手を知ることが学んで豊かな人生にする。そのために「愛と思いやり」を大事にする。

(2) あいプロジェクトの「あい」は「支えあい」の「あい」

「対等な関係」であることを原則に、共に喜び、楽しみ、悩み、苦しみ、学び、触れ、笑い、泣き、怒り、悲しみ等々を繰り返し、互いに共有するためには何が必要なのか熟慮し、常に謙虚な姿勢で支援の在り方を考え続ける。そしてたくさんの人との関係性の中で生きていけることを目標にする。そのために、「支えあい」を大事にする。

(3) あいプロジェクトの「あい」は「アイデンティティ」の「あい」

生きる力をつけるために最善を尽くす過程を大切に、できることとできないことをはっきりさせるのではなく、その過程を通じて達成感や充足感を共有することで信頼関係を築き、目まぐるしく変化する社会環境の中を強く生きていける人を育む。

そのために、主体的な人生を「生きること」を大事にする。

1-2 基本姿勢

(1) 新しい時代の仕組みを創造するチャレンジ

既存の福祉サービスの枠で考えていては、利用者ひとりひとりに必要な支援を提供することに限界がある。これまでの取り組みと実践を踏まえ、スタッフ全員がパイオニアであることを自負し、新たな次の時代を築くための知見を持ちながら新しい仕組みづくりへ果敢にチャレンジする。

(2) 地域の有縁を大切にする

「あいプロジェクト」は地域資源のひとつである。地域社会とのつながりを大切に、相互に連携、協力しながら小さな力を大きな力にしていく。そのために日常から地域社会に目を向け、積極的なつながりを作っていくように努める。

(3) 支援者の処遇向上を目指す

人財である。人として成長ができる環境をみんなで考えて整える。そして支援者としての生き方に誇りが持てるようになる。また時間、金銭、気持ち等々にゆとりが持てる処遇環境になるように全体が努める。

(4) 途切れない一生涯の支援を構築する

子どもたちが大人になった時に、その行動や情緒の変化、その時々ニーズに適切に対応できるように、学齢期から本人が抱えている問題や課題を整理し、一生涯を通じた支援につなげる。

(5) あいプロジェクトを支えてくれる人との絆を大事にする

あいプロジェクトで働き、活動を支えてくれるすべての人に感謝し、ひとりひとりのつながりを大事にする。そしてあいプロジェクトで・・・できることを誇りに思うと胸を張って言えるような「私＝I」を通じて、人との絆を作っていく。

2-1 平成30年度事業計画

(はじめに)

今年度は、様々な事業の報酬改定が行われる。報酬改定の軸になる方針は、地域移行と一般就労の促進である。地域移行は、重度高齢化が進む入所施設からグループホームへの移行が主となる。入所施設は利用者の高齢化に伴う生活環境や設備の改修を進めているが、ハード面の対策では解決できない課題がある。利用者の高齢化は、これまで経験したことがない支援を個別に検討を要する。そのため、人員体制や高齢化に特化した取り組みを新たに構築していくことになる。高齢化が進むと、作業所等の日中活動の利用は難しくなり、生活拠点から移動することなく過ごす時間が増える。それに対応した報酬が設けられようであるが、入所施設の日中活動を活発化させてきたこれまでの障害福祉サービスとは異なる新しい時代に入ったと感ずる。また、入所施設は比較的地域移行が容易い利用者から順に取り組んできた結果、施設の重度化がより一層進んでいる。入所施設を希望する利用者は、限られた入所定員の順番を待ち続けている状況にある。その一方で、年々入所施設が疲弊している。利用者の重度高齢化の対応に追われていることだけでなく、職員の不足が大きな要因になっている。これらを背景にしながら、国は入所施設に代わる受け皿として、グループホームの利用定員の上限を、10名から20名まで増やした。新たな類型を設けて、スケールメリットを生かした支援を期待したものである。国が新たな入所施設を認めないため、苦肉の策ともいえる。しかし、規模の大きなグループホームが、入所施設に代わるものとして成り立つかどうかは不透明である。基準では入所施設の定員が30名以上、新たなグループホームの定員は20名までとするこの違いは、単なる国の方針を曲げないだけの帳尻合わせのように見える。施設整備の国庫補助を削減し、安定運営のために事業規模を大きくする方向となれば、莫大な事業資金を要する。社会福祉法人の制度改革が進む中で、それに対応できる社会福祉法人があるとなれば、健全な運営をしてきたとは思えない。

就労支援事業に関しては、問題の多かったA型がサービス提供時間に応じた報酬となり、B型は作業所工賃の支給額に応じた報酬に変わる。A型は営利目的の事業者が淘汰されることになると思われるが、B型は利用者支援よりも作業収益を優先するために、稼げる利用者を選び好みする事業者が増えると推測する。

報酬単価の在り方は問題が多く、支援内容の評価によって報酬が決まる仕組みが望ましい。そのための評価の指標を、早急に検討してほしい。指標を作るためには、利用者処遇の専門性に切り込む作業が必要である。法人設立以来、障がいのある人たちを単に保護する対象ではなく、対等な関係を模索して取り組んできた。その取り組みの過程にスポットを当て、課題と正面に向き合う姿勢こそ評価されるものとする。

その場対応で方針が変わるようでは、当法人の支援に関する視点と次元が異なり、論点がかみ合わない。支援に関する評価が充実していくことを期待したい。

(1) 法人運営

1) 経営組織のガバナンス強化－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する。評議員会は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る。監事について、理事会への出席並びに報告等、責任を明確化する。

2) 財務規律の強化－福祉サービスに再投下可能な財産を明確にし、実施サービスの拡充及び新規の事業計画を作成して更なる充実を図る。

3) 地域における公益的な取組みの実施－法人の特徴を生かした事業として、無料または低額な料金で実施できる福祉サービスを構築する。

4) 同じ福祉圏域の社会資源として、他の社会福祉法人と連携協力を模索する。

(2) 施策

1) 人財育成に関する方策

職員配置は、運営が可能な限り余裕を持った人員配置を行う。対人援助は一定の経験を積むことで、利用者への支援技術が向上する。余裕をもった体制で経験が積めるように、人員体制を維持する。

基本姿勢にある、あいぶろで働くことが誇りになるように、全体で課題に取り組み、支援者としての力量が向上できる環境を作る。働くもの全員が謙虚な姿勢を身につけ、互いを尊重して支え合うことができるチームになる。また仕事と余暇の時間がバランスよく持てるように、ライフワークバランスを意識した働き方を目指していくものとする。

2) 途切れない一生涯の支援に向けた取り組み

学齢期の支援として放課後等デイサービス、卒業後の支援として生活介護と就労継続支援 B 型、暮らす支援としてグループホーム、年齢に応じたサービスの利用を計画する相談支援、それぞれが有効かつ連続的に機能するように整備する。

サービス提供の時間が点で止まることなく、方向性が異なるサービスの組み合わせではなく、途切れることがない、取り組みにぶれがないサービスが提供できるようにする。

3) グループホームの開設準備

平成 31 年 4 月開所を目指して、阿倉川作業所の跡地にグループホームの建設を実施する。定員は 8 名～12 名を想定して開設準備を進める。

法人にとって最初のグループホームとなるため、準備から開設までの流れをまとめて整理し、次期のグループホーム計画が円滑に進めるようにしておく。

ホームは夜間のサポートを必要としない利用者を想定して、入居までの支援を検討

する。グループホームの生活は、単なる自宅からの引っ越しではない。親元を離れ、自宅を離れ、主体的に生きていくにはそれなりの覚悟がいる。決められた選択ではなく、自己の判断で入居できるように取り組む。

4) 発達障害児、者の支援対策

なるべく早い時期から支援ができるように、学校を卒業するまでに必要な力や支援の組み立てについて、関係機関と情報交換がしたい。働くことを通して自立を促すことは、放課後等デイサービス事業や広報から啓発をする。

支援学級や支援学校に在籍していない子どもたちの情報が少ないため、インフォーマルな相談窓口を常時受付ができるように検討する。

5) サポートセンターあいぷろ plus の活用

平成 29 年度に整備した「サポートセンターあいぷろ plus」について、稼げる場所になるように作業計画を立てる。これから利用が増える対策として、plus を作業場の一つとして位置付けるが、自主製品やカフェの運営などを試行錯誤しながら、新たな作業所の展開を進める。

(3) 「サポートセンターあいぷろ」の基本方針

生活介護、就労継続支援 B 型、放課後等デイサービスの 3 事業を実施する多機能型事業所として、それぞれの事業が有機的に連携協力し、特徴と役割が機能できることを目指す。複数の事業が混在すると日常の業務が煩雑になるので、ルーチンワークを定めて業務の整理をする。同時に職員間のコミュニケーションがうまく取れるように、互いが働きやすくなる環境をつくることに努める。例年に習い、「ほう・れん・そう」を厳守する。

サポートセンターあいぷろの支援者は、利用者支援に止まらず、ソーシャルワークの視点から利用者を取り巻く環境を把握し、人と人をつなげ、地域の現状を把握し、目前の課題からその背景まで理解できる力をつける。ひとりひとりがソーシャルワーカーでありコーディネーターであることを自覚する。

1) 作業活動の基本方針

生活介護と就労継続支援 B 型の利用者が、混同して作業活動をしていることが特徴であり強みである。そのことが十分に生かせるように、作業活動を全体的な視野から調整して円滑な活動にする。作業活動がうまくいくには、ジェネラリストとスペシャリストのそれぞれが必要である。自主製品の製菓作業や渉外活動にあたる支援者はスペシャリストとして専門性を持ち、多種多様な作業活動を共にする支援者は主だった作業活動はすべてできるジェネラリストとなるように努める。

作業収支は、様々なチャレンジを通して収入を増やす工夫をする。既存の作業は確実に熟すようにし、これから作る作業は情報を集めて簡単にできる How to をつくることから始める。

作業活動の場所については、plus の活動を充実させることと、旧作業所（阿倉川）の取り壊しによる活動の見直しをする。限られた作業スペースを有効に活用できるように協力し合い、前年度の作業活動はすべて継承できるようにする。

印刷機の活用が停滞しているが、機器の操作ができる支援者と利用者を増やして、活用方法の意見を集める。先を見据えて、これから利用者が増えたときの新たに柱となることを考える。

2) 生活介護

生活介護の支援の基本は、利用者と一緒に過ごすことから始まる。周りの状況を適切に把握できない利用者は、他者だけでなく自分への不信感が増して行動障害に至ることが少なくない。自分への不信が強くなった利用者と同じ空気を吸って近くにいることは簡単ではない。一緒にいることが自然になるためには、相手のことをよく理解して互いの緊張を和らげる必要がある。また利用者ごとに対人の距離感がある。声の届く距離、手の届く距離、触れる距離、気持ちの距離、見える距離、うまくできる距離など様々な距離がある。その距離がわかるまでは、良い関係が築けないことがある。距離を詰めて相手を知ること努め、一緒に過ごすことを支援者の目標にする。

支援の良し悪しは、利用者から不満や意見が言葉で返ってくることは少ない。しかし、言葉以外の表現で返ってきていることに気づく必要がある。それに気づくためには、支援者として謙虚な姿勢を保ち続けなければならない。謙虚な姿勢が欠けると見えなくなるものが増える。また時間経過による慣れなどで、謙虚さを失う傾向がある。普段の言動を客観的に振り返り、謙虚な姿勢が欠けていないか、常に点検をしながら取り組むようにする。

今年度の新規利用者は1名増え、定員の15名を超えて利用者数は18名となる。年々利用者数が増えることで、限られた利用者に支援が集中することがある。なるべく複数の利用者を、同時に支援する技術も身につけるようにしていく。支援の積み重ねで、丁寧且つ細かい対応ができつつあるが、過剰な支援になっていないか見直しをして、新たな支援者が取り組みやすくすることも忘れない。

処遇困難な対応については、特別な利用者を作らないように取り組む。対人の支援で行動障害の改善を図ってきたが、支援の力量の差が職員間で存在するため、同じようにはいかない。経験値や積み上げた関係に差があるためやむを得ないが、チーム内で取り組みを確認し、処遇困難事例への役割が形骸化しないようにする。

障がい重い利用者は、支援者との関係性だけでなく、何をするのかわかりやすい環境を作ることが安定した活動につながる。日課つくりや視覚的にわかりやすい構造

化を図るなどの工夫をして作業活動を実施する。

生活介護は、開設してから 10 年を経過してきた。開設時より利用している利用者は、当初と比べて本人の状態だけでなく家族を取り巻く環境も随分と変化している。それは、あいぶろのサービスでは補えないことも増えてきたことを頭に入れておく時期に来たともいえる。他の福祉サービスの情報も得ながら、地域生活が一日でも長く続くように支援を考えることが必要である。使える地域資源や大まかな制度の概要は、理解してその時に備える。

【利用時間 9 : 00 ~ 15 : 30】

	定員 (人)	実利用者 (人)	生活支援員	
			職員配置	常勤換算 (人)
H29 年度実績	15	17	1.7 : 1	9.8
H30 年度予定	15	18	1.7 : 1	9.4

3) 就労継続支援 B 型

就労継続支援 B 型は、生活介護の支援のように利用者と一緒に過ごすことではなく、いかに利用者から離れることができるかがポイントになる。利用者から単純に離れることは簡単なことだが、利用者が失敗しないように離れることはかなり難しい支援である。支援者が離れたらどうなるのか、離れるために必要な準備は何でどんな力を利用者につけていけばよいのか想像する。それは、想像性を働かせないとできない高度な支援である。また大体のことが大体できる利用者のスキルは、実は支援が難しい。確実に一人でできるようになるためには、日々の丁寧な支援の積み重ねが必要になるので十分に留意しておく。時に支援者は利用者の規範にならなければならない。具体的な目標となるモデルがないと、普段の振る舞い等の改善が難しい。物事の考え方や普段の言動において、利用者から一目置かれる存在であるように心がける。

利用者工賃は、引き続き前年度を上回る目標工賃を設定する。今年度から 3 年間の工賃向上計画を作成し、新たな作業の組み立てを実施する。利用者工賃の設定があいまいなため、評価の指標を作り、個々の支給額を決める。利用者が増えることを念頭に置いて、作業収益の向上に取り組む。

今年度から就労継続支援 B 型の事業報酬は、前年度を上回る「目標工賃」が達成できたどうかではなく、よりたくさんの工賃が支給できたどうかによって変わるものになる。工賃向上のためには、新たな作業への取り組みだけでなく、作業の効率性を上げて生産性が向上できる工夫がある。みんなで頑張っ、て、「1 円でも多く稼ぐ」ことを目標にする。

送迎サービスについては、根本的な見直しをする。本来自分で通所できる利用者であるが、経済性や利便性により拠点送迎を実施してきた。利用者が自らの責任で通所し、問題なく帰宅できるように支援を行う。

新規の利用者は、新卒で1名の利用を予定している。就労継続支援B型の利用は、年度途中からの利用が少なくない。1年を通して、利用者の受け入れ準備をしておく。

【利用時間 9：00～16：30】

	定員 (人)	実利用者 (人)	職員配置	常勤換算 (人)	生活支援員 (人)	職業指導員 (人)
H29年度実績	20	15	6：1	2.1	3	2
H30年度予定	20	16	6：1	2.1	3	2

4) 放課後等デイサービス

事業報酬の在り方が、障がいの程度区分に応じて支給される方向にある。処遇困難事例は別の加算が必要だと考えるが、不登校や発達障害の場合も個別に丁寧な支援があるので相当の評価をするべきと考える。障がいの特性に応じた報酬区分が望ましいが、その程度を量るものがないため、知的な障害の軽重で程度が分かれると思われる。不透明な事業報酬の変更ではあるが、利用対象を絞ることなく継続する。

支援カリキュラムは、固定されたものではなく流動的であるが、日々の利用者が変わることで活動を重ねて作るものがあるので当然のことである。あまり固定した形にはならず、柔軟にカリキュラムを考える。

「当たり前」を教えることは、何も教材を必要としない。難しいことを教えるものではなく、日々の生活をしていく上で必要なことができるようにする。その中でも最初に身に着けることは、人との関わり方である。「聞く」「待つ」から始まり、「伝える」「動く」までを覚え、できることを増やす。これら「当たり前」があいぷろの中にはたくさんある。早い時期からこれを身に着けて、生きやすくする。時々当たり前について点検をしないと、当たり前が減ることがある。利用者が定期的に入れ替わる放課後等デイサービスから、あいぷろ全体にその変化がないか注意して見ておく。

職員体制は、専属職員と兼務職員を配置して支援にあたる。作業所との連携を円滑にすることと、支援者の層を増やすこと、途切れない支援を実践することを狙う。

子どもの支援だけでなく、親の支援としての情報交換の場が必要である。茶話会を継続して情報交換の計画をしていく。また並行して様々な相談を受け付ける。

【利用時間 放課後－11：00～17：15、休校日－9：00～15：30】

	定員 (人)	平均利用予定 (人)	指導員	
			職員配置	常勤換算 (人)
H29年度実績	10	8	10：3	3.0
H30年度予定	10	9	10：3	3.0

5) 相談支援事業

「サポートセンターあいぶろ」の利用者のサービス利用計画は、セルフプランで他事業所と契約中で、グループホーム等の新たな取組みを開始する利用者から作成する。また、他事業所でサービス利用計画の作成を契約している利用者については、現状のまま継続する。

市内のサービス利用計画の作成に関する契約状況は、障害福祉サービスのセルフプランは減少してきたが、放課後等デイサービスの利用が爆発的に増加しているため追いついていない。そのため当面は児童の契約が増えることが予測される。

本来は、福祉サービスの提供とサービス利用計画は、それぞれが別の事業所で実施できると理想的であるが、実際はサービス提供事業者が利用者の囲い込むようにサービス利用計画を作成しているのが現状である。矛盾することにはなるが、法人内の利用者で計画からサービス提供まですべてを実施した方がよいケースもある。その選択も考えつつ、採算性も意識しながら、可能な限り他事業所と利用者をクロスして事業が進むことを検討する。これまで事業者によってばらつきのあった契約件数について、国より月当たりの作成件数の目安が示された。目安をとしながら、年間を通してバランスよく作成に取り組む。

6) 各種業務、係に関する基本方策

①各種業務係・・・作業所の健全運営を目的に、担当職員を決めて業務に当たる。

- ・保健衛生－保健衛生の啓発・予防。検診の計画及び実施
- ・防災、安全点検－施設の安全点検。防災訓練の計画、実施。
- ・実習生、ボランティア担当－実習生及びボランティアの受け入れ調整。
- ・車両管理－車両の定期点検。安全運転の奨励。

②各種委員会・・・研修委員会、給食委員会、広報作成委員会を設けて運営にあたる。

・研修委員会－個々の課題や研修テーマを整理し、研修内容を決めて計画的に進めていく。受け身の研修にならないように、主体的な思考で取り組む。

・給食委員会－嗜好調査を定期的に行い、給食委託者と月に一度話し合う。食事の支援の在り方と合わせて協議する。

・広報誌作成委員会－普段の活動だけでなく、障がいに対する考えなどを啓発していく。毎回テーマを決めて作成にあたる。(2回/年発行予定)

・グループホーム開設準備室－平成31年度開設に向けて、利用者の選考及び入居までの取り組み、家族や他機関との調整について、必要事項をまとめて担当職員ともに開設の準備にあたる。また、開設に必要な事項や取り組み内容を整理し、記録に残して次につながる資料として整える。

2-2 年間予定

(省略)

2-3 組織図(職員体制)

(省略)

3-1 財務に関する計画(予算)

事業収入は、利用者増に伴う分が増えるが、報酬単価の改正による影響を予想することが難しいため、予算は前年度ベースで計画を進める。計画相談については、初年度の報酬が未知数のため、補正予算で収入見込みを精査する。

事業支出は、グループホームの建設に関する費用について、積立金を取り崩して予算化する。建設費の不足については、福祉医療機構より借入をする。自己資金をできる限り財源にあてた資金計画を立てる。返済期間は、事業開始年度より10年で計画する。

事業支出のうち、人件費比率の割合が高い状態であるが、人員配置の加配と積極的な職員の採用計画に基づき継続する。将来の人財養成に向けた先行投資とする。

これまで実施してきた資金積立については、中・長期の事業計画の推進に必要な資金として継続する。

福祉医療機構の退職共済の加入は、昨年度より補助がなくなり新規加入の掛金が3倍になった。本来メリットの多い共済であるが、勤続年数が短いと反対に損をする。今年度も共済を継続するが、法人で退職金を積み立てることも選択肢として検討する。

(H30年度資金収支予算書参照)

4-1 外部委託

- ・ 嘱託医－坂井温子医師、医療法人山協会 山脇胃腸科内科・神経内科 山脇医師
- ・ 協力医療機関－医療法人山本整形外科
- ・ 給食委託－株式会社三重給食センター