

社会福祉法人らっく

平成 28 年度 事業計画

- I はじめに
- II 法人運営
- III-1 あみ事業計画
- 2 就労支援
- IV コーポ さんふらわー
- V らっく相談支援事業所
- VI くれあ事業計画
- VII 職員研修計画
- VIII その他

I はじめに

理事長 鈴木純恵

今年4月から、障害者差別解消法が施行されます。障がい者にとっては「働く」ことで社会と関わることができ、自信を得て生きることが出来ます。このように当たり前に働くことを支援することが社会との障壁を無くしていくことにつながっていると考えています。当法人の支援を受けて、開所から昨年度までの7年間で100名以上の方が就労していきました。その中で就労移行支援事業だけではなく就労継続支援B型事業からも、ここ数年は毎年10人前後の方が就労しています。一人一人の働きたい思いを大切に、障害特性に合った丁寧な就労支援をしている結果だと思えます。健康を取り戻し、社会人として成長していく姿を見て、今まで精神障害者に対していかに適切な支援がなされていなかったかを改めて感じています。

私たちは今後もより一層、しっかりと就労支援を行い障害者の社会参加ができるように努めていきます。

また完成予定から大分遅れて新施設「くれあ」が開設しました。「くれあ」は、通所事業として就労移行支援事業・就労継続支援B型事業を行います。住む場所として、グループホーム5戸と付随してサテライト型2戸を持ちます。

引き続き希望する人はどなたでも利用できるよう、今後も施設の拡張が必須です。このことを意識して大事な一歩を踏み出します。

グループホームも数的にはまだまだ足りません。今後もグループホームの拡張・充実を計ります。

暫定的に行われていた福祉サービス利用時の利用計画書の作成が、今年度から福祉サービスを希望する利用者全員に作成することになりました。当法人は、利用者が困らないように「らくく相談支援事業所」を早めに立ち上げ、相談支援専門員は非常勤を含め4名で相談対応してきました。今後も利用者に必要な福祉サービスや社会資源を活用し、障害者の生活の質の向上に努めていきます。

相談支援事業で、特に力を入れたい事は、精神病院の長期入院患者さんを受け入れる地域移行支援事業です。全国的には精神病院の入院患者20万人の内7万人が、受け入れ先さえあれば退院可能な人たちと言われています。国の施策でも、なかなか成果が上がっておりません。微力ながら一人でも多くの方が地域で生活できるように支援していきます。

社会福祉法人は、一部の不適切な運営が問題になり、来年には制度改革がおこなわれます。このことを踏まえて法人運営に当たります。経営の透明化や情報公開に積極的に取り組み、公正な経営と安定経営を目指します。

また関係する機関と連携して、利用者や家族、地域住民を取り巻く複雑な福祉のニーズに応え地域に頼られる法人として創意工夫をしていきます。

今年度重点計画

1. 新施設の運営が軌道に乗るよう、利用者支援・事務処理等職員体制を整えます。
2. 関連機関との連携を強化し、就労支援に力を入れていきます。
3. 法人運営の透明化を図るために、財務諸表等の情報公開に努めます。
4. チャリティショップ等の運営を工夫し工賃アップに努めます。本年度中に古物商営業許可申請します。
5. 相談支援事業では、利用者が適切な福祉サービスを利用できるよう力を発揮し、サービスの質を高めていきます。また地域移行支援も積極的に行います。

Ⅱ 法人運営

1 基本理念

障害を持っていても、「楽しく」「こころ豊かに」生きる事、「人それぞれに」認め合い、お互いを尊重して共に働き、生活することを目指し、精神障害に特化した、質の良い福祉サービスを提供します。

2 基本方針

- ・ (利用者の尊重)
利用者の意思や人格を尊重し、利用者の立場に立ったサービスを提供します。
- ・ (自立支援)
利用者の持つ能力に応じて自立した日常生活を営むことができるような支援をします。
- ・ (安心した生活)
利用者や家族が安心して生活できるよう支援します。
- ・ (地域との連携)
地域資源の活用や地域住民等と連携した、質の良い福祉サービスを提供します。

3 法人組織運営について

重点計画

ホームページを更新して、法人の運営や経営状況をより分かり易いように情報を公開します。
そのために、独自のドメイン名（ホームページのアドレス）を取得します

- 1) 平成 28 年度理事会・評議員会開催予定

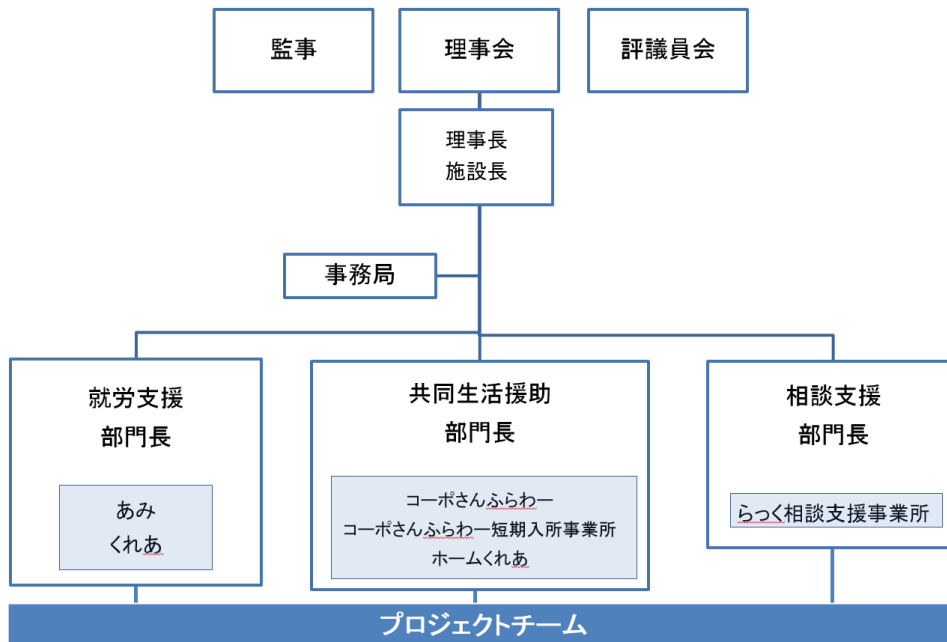
平成 28 年 5 月 28 日 (土)

平成 28 年 10 月 1 日 (土)

平成 29 年 3 月 25 日 (土)

2) 法人組織図

社会福祉法人らっく 組織図(福祉サービス事業)



4 社会福祉法人 組織図 (福祉サービス事業)

重点計画

くれあとの協力体制を構築し、サービスの質の維持向上に努める

組織図 別表 1

1) プロジェクト

- ・就労支援チーム
- ・工賃アップ
- ・発達障害者支援研究

2) 法人本部事務の効率化を図る

- ・くれあの事務業務のほとんどを本部事務で行えるよう、ネットワークを整える。
- ・利用者の入退出管理についてシステム化を図り報酬請求業務等の効率を上げる。

Ⅲ－1 あみ事業計画

1 就労移行支援（定員 20 名）

重点計画

- ①定期的に就労支援担当者会議を開き、法人全体で就労支援に取り組みます。
- ②障害特性を把握し積極的に就労支援を行い、特に発達障害の専門性を深めながら就労支援を行います。

2年間の期限内で、生産活動、職場体験その他の活動の機会の提供や就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行います。

他機関の協力を得て、職場開拓や定着支援を行っていきます。

2 就労継続B（定員 30 名）

重点計画

- ①障害特性に合ったきめ細かな支援と環境を整えます。
- ②毎日通えない利用者もいるので、職員間での情報を共有し的確な支援を心がけます。

生産活動、その他の活動の機会の提供や就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練を行います。また、生産活動をとおして生きがいを持てるように支援します。

3 生活介護（定員 10 名）

重点計画

- ①身体の障害を合わせ持っている利用者があるので事故がないように安全に注意します。
- ②発達障害の方も多いため、障害特性に合った作業を提供します。
- ③難病の方も受け入れているので医療機関との連携を強化します。

基礎体力が付き、規則的な生活が送れるよう支援します。生産活動や創造的活動の機会を提供し、生活能力向上のための支援を行います。

重度の精神障害や他の障害を併せ持った方、また難病の方が利用しており、特に安全面に配慮して支援します。

Ⅲ－2 就労支援

1 支援方針

「作業は利用者中心」「仕事ができないのは支援者の問題」「運営にも主体的に関わっていただく」この基本の方針で利用者を支援し、利用者も職員も共に成長していくための具体的な方略をより良く整えていきます。

2 支援組織図

就労支援組織 別表2

3 各部門の計画

各部門担当

重点計画

- ①各部門の定期的なミーティングを行い、職員を孤立させずにフォローできる体制を整えます。
- ②職員の個別性に配慮しながらも、指導内容、支援内容の一貫性を確保します。
- ③利用者数に見合う作業量が不足するので、あみ全体で新しい作業を考えます。

1) キッチン部門

①課題

・就労移行支援事業の利用者が多い。利用者の就業後等、人員不足になってしまった時に、フォローする職員のローテーション体制をつくります。

②目標

人員の少ない時の利用者の動き、それをカバーする職員の動き方など、利用者的人数に影響されない工夫をします。

③工賃アップ

- ・くれあの喫茶部門と連携して売り上げを伸ばします。
- ・現在の価格にこだわらずに、原価に合わせた価格設定を行い、質を見合ったものにします。

2) フロアー部門

フロアー部門

①課題

全体を把握して動く業務のために、全体の状況が見えない利用者には指摘や注意の意図や意味が伝わらず、フィードバックが難しい。

②目標

説明の仕方を工夫し、手順書にも反映をさせていきます。

③工賃アップ

- ・お客様からのイメージの向上に努めます。
- ・他部門やチラシ班と連携し、試食やイベント内容の提案等、積極的に売上に繋がる事を実行していく。

3) デザート部門

①課題

- ・就労を目指す方から、出したものは片付けるなどの基本的なことを伝えていくことが必要な方まで、ニーズが異なる利用者さんが多い。

- ・スキルが必要な作業が多い。

- ・他の収益部門と比較すると、デザート部門の収益が少なくなっている。

②目標

- ・利用者さん個々のニーズに基づいた作業配分、作業工程の確立。利用当初から、スキルを身に付け指導する側に回っていく流れなどを透明化し、自分がどのステップにいるのかを可視化していく。

- ・定期的な練習会等を行い、デザート特有の道具の使い方等、必要なスキルを身に付ける機会を設けていくことで、安心して取り組める状況をつくる。

③工賃アップ

- ・利益の出る新商品の開発・販路の開拓

4) PC 部門

①課題

- ・オークション業務がくれあに移動するに伴い、PC や備品類の配置などを整える必要がある。

- ・部門として業務遂行の難易度が高く、業務内容が煩雑なので事前の打ち合わせを定型化する等、担当者の負担を軽減する。

②目標

- ・担当職員の育成

③工賃

- ・オークションが移動することにより、月に約 10 万円の減収になるので、他の収入につながる作業を検討する。

5) 洗濯 部門

①課題

- ・利用者がそれぞれ自分の作業に集中して活動を行っているが、主体的に全体の流れを把握して行うという点で不十分。

- ・マイペースの作業を保障しているが、利用者が自分の課題や就労に向けた目標と向き合う際に、具体的に洗濯班の作業を通してどう取り組んでいくかが見えづらい。

②目標

- ・引き続きチェックリストやシフト表の整備を行い、利用者が全体の流れの中での自分の役割を把握し、主体的に動きやすい環境を整えていく。

- ・手順書・リスト等で作業の標準時間を提示できるように整えるなど、洗濯班内での作業の標準化を進める。就労や他部門への移動等に向けた動きをする際、洗濯班でどの程度の作業量やスピード・勤怠状況が求められるかを、利用者が意識できるように支援を行っていく。

6) サポート部門

①課題

軽作業を希望する利用者が増えてきているので、希望に応えられるように、作業量を確保する。

②目標

- ・デザート班との共同で作業量を確保する。
- ・利用者の希望や、運動の必要性から、チラシ配りなど外出を伴うような動きをつくっていく。

7) チャリティ部門

①課題

寄付受け入れ→仕分け→値付け→商品発注→納品→品出しまでの一連の作業を行う。くれあに仕分け作業を委託する流れを作る。

②目標

新しい物の流れを確立させて手順化し、理解できるように周知していく。

③工賃

古物営業許可を取り、商品の受け入れ幅を広げる。

IV コーポさんふらわー

コーポさんふらわー担当

1 共同生活援助

利用者さんが住み慣れた地域で、安全で安心な住環境を提供し、主に夜間に必要な生活上の介護や相談支援を行います。

重点計画

- ①余暇活動を充実させ、趣味や楽しみの時間を持ち、より生活を豊かにできるよう支援します。
- ②相談支援専門員並びに通所先の担当職員と連携し、支援や資源の強化を計ります。
- ③防災意識を高めるために、状況に応じて対応できるように普段から話し合いをします。

年間行事

	行事名	備考
4月	お花見（食事会）	
7月	地域夏祭り参加	
8月	納涼祭（食事会）	
10・11月	日帰り旅行	
12月	クリスマス会	
2月	節分（食事会）	
3月	ひな祭り（食事会）	

月間行事

第3木曜日	お楽しみ食事会（夕食）
-------	-------------

隔月間行事

第4火曜日	健康講座「めざそう、健康生活！！」
-------	-------------------

年4回（3ヶ月に1回）行事

休日	買い物・食事会
----	---------

週間行事

水曜日（夕食後）	お楽しみ会（カラオケ・ゲーム等）
木曜日	ヨガ教室
月曜日または金曜日	歩こう歩こう会

隔週行事

パソコン教室

2 短期入所（定員1名）

重点計画

- ①長期入院患者のための地域移行に協力します。
- ②親の高齢化が問題になっているので、短期入所の利用を通じながら一人暮らしができるよう支援します。

V らっく相談支援事業所

相談支援担当

らっく相談支援事業所は障害福祉サービス利用時に作成が必須となるサービス等利用計画の作成を主業務とする「指定特定相談支援事業」と、長期入院者の退院に向けた調整を行ない円滑な地域生活に移行する支援をする「指定一般相談支援事業」を実施している。

重点計画

- ①計画相談件数は増加傾向にあり、ニーズに応えられる相談支援体制を構築する。
- ②相談支援を行う事により、利用者の福祉サービスの幅の広がりや社会資源の活用等の検証を行う。

1. 平成 28 年度の相談支援事業をめぐる状況

わが国における相談支援に対する考え方は、従来の方針通り全サービス利用者に対するサービス等利用計画の作成を位置付けている。国の施策に沿って各自治体でほぼ 100%の計画作成が達成される見込みだが、実態としては取り急ぎセルフプランで済ませている状況である。しかし、平成 28 年度からは暫定プランの廃止も決定されているとともに、セルフプランについても行政が安易に誘導することのないよう注意喚起がされており、引き続き依頼件数は増えていくことが見込まれる。

退院に向けた地域移行支援は全国的にも低調な実績であり事業所数もまだまだ少なく、相模原市においても同様の現状にある。しかし、国・自治体を上げて本格的に推進していく姿勢が示されており、今後の役割が期待される場所である。

2. 平成 28 年度事業方針と目標

平成 27 年 12 月に開始したばかりの地域移行支援は、他事業所の実事例も少なく、業務の進め方や事務処理方法についても手探りで進めているところが多く、今年度方針としては地域移行支援の業務スキームを明確にしていくことと定めたい。

計画相談については増加傾向にあるが、業務量を勘案すると昨年度を大幅に超えて依頼を受けていくことは難しく、数値的には昨年度並みとする。地域移行支援については年間 5 件程度を目標とする。

<平成 28 年度目標>

新規・更新作成件数	170 件	1611 単位×10.60 円×170 件	2,903,022 円
モニタリング件数	340 件	1310 単位×10.60 円×340 件	4,721,240 円
計画相談事業収入			7,624,262 円
地域移行支援件数	5 件	10169 単位／1 件×10.60×5 件	538,957 円
相談支援事業収入			8,163,219 円

増加傾向にある相談支援件数と、くれあ開設に伴う相談支援専門員有資格職員の異動等で従来の相談支援体制の維持が困難になることが予想されるため、相談支援従事者初任者研修に 1 名を派遣予定とする。

VI くれあ事業計画

法人の運営方針として、希望すればどなたでも利用できるように努めてきました。現施設では、施設利用率が 90%を超えてしまいました。今後も精神の障害を持った方を受け入れて就労をしっかりと支援するため、新施設を開所して、利用者のニーズの応えていきたいと思っております。

1. 福祉サービス事業内容

1) 各事業及び定員

①多機能型事業所くれあ

- ・就労継続支援B事業：14名
- ・就労移行支援事業：6名

②ホームくれあ

- ・共同生活援助事業：5名

2) 目的

障害特性を把握し積極的に就労支援を行い、特に発達障害の専門性を深めながら就労支援を行います

3) 職員体制

①多機能型事業所くれあ

- ・サービス管理責任者 常勤1名
- ・就労継続B事業 1.3名：職業指導員常勤1名・生活支援員非常勤1名
- ・就労移行支援事業 1.3：就労支援員兼職業指導員常勤1名・生活支援員非常勤1名

②ホームくれあ

- ・サービス管理責任者 非常勤・兼務1名
- ・世話人 1名（非常勤3名により常勤換算1名体制を確保する。）
- ・生活支援員 非常勤0.5名

3、職員教育

法人全体で取り組む

4、就労支援

法人全体で取り組めるように就労支援チームを作る。

あみ・くれあ・らっく相談事業所との合同の就労支援会議を開催する。

5、就労部門

くれあのチャリティを店舗部門と位置付けて、デザートを提供(フロアー)と、チャリティ(レジ・品出し・引き上げ)の新しい部門がスタートする。

1) PC 作業 (オークション)

くれあが軌道に乗るまでは、らっくに業務委託をするなど連携していく。工賃アップに一番期待できる部門なのでPC部門が本格的に稼働できるように整える。

2) チャリティショップ

あみの引き上げ在庫(衣類のみ)中心で店づくりをしていくという新しい試みなので、売り上げの動向など注視していく必要がある。

3) 喫茶

あみのデザート部門で作成した商品を販売する、様子を見ながら開店する。

VII 職員研修計画

重点計画

- ①就労支援の成果をまとめて分析し、より効果的な支援ができるようにします。
- ②発達障害に対する専門的な力を身につけ支援に対する方法論をまとめます。
- ③職員一人一人の相談支援の力を伸ばします。

1 体系の基本的な考え方

らっくは精神障がい者の自立を総合的に支援する社会福祉法人として、「選ばれるサービス提供者」として求められるために、質の良い福祉サービスを提供します。その核となる人材育成をめざす教育研修体系を整備し、地域の信頼を獲得し、福祉社会の充実・発展に貢献できるよう、職員の専門性の向上に力をおき、同時に障がい者が、働きがいや生きがいを持てるよう職場環境を整えるなど業務の必要に対応した研修体系を構築することとします。

2 研修の3本柱

社会福祉法人の職員としてプライドを持って働く事ができるよう「法人職員としての心構え、利用者の接遇等」の教育を共通土台とします。その上に「相談支援・コーチング・介護・援助の専門知識」の力を伸ばす教育を行います。また障がい者の社会参加の訓練の場として、働きやすさの工夫を行い、働く力を伸ばす環境を作ります。その結果が工賃に繋がるようにします。

就労支援施設の中で重要な役割を担う、職業指導員や、生活支援員、就労移行支援員は、まだ役割や身分が不確定です。専門職として何が必要か根拠を明確にし、実践しながら学び合い模索し模擬的な社会である「訓練環境」を整えます。

3 研修体系図

別表3

4 研修体系

1) 内部研修

①共通項目

社会福祉法人らっくの組織の一員として身につけておくべき知識と技術を習得することを目的とする。

- ・基本理念・方針の理解
- ・利用者の接遇
- ・個人情報の管理
- ・人権擁護について
- ・病気（障がい）について
- ・職場マナー
- ・障害者総合支援法の給付及び法人会計の流れ

②利用者の個別支援の実施

個別支援計画に基づいて必要な支援を行えるよう、必要な評価を行う等の知識と技術を習得することを目的とする。

- ・各部門での計画に則った支援ができる
- ・各部門での計画策定の為の評価ができる
- ・他機関との連携がとれる
- ・就労実習支援ができる
- ・ケースのスーパービジョン

③訓練環境

- ・利用者の力が発揮できる為の手順書の作成
- ・工程の見直し等、らっく内の職場の環境調整を行う
- ・ビジネスマナーのモデルとしての役割

2) 外部研修

①法人として必要な知識、スキルの習得を目的とし、職種・資格別に必要に応じて施設長が派遣する。

相談支援従事者初任者研修、サービス管理責任者研修など

②自己啓発

職員が自らの時間を使い、自主的に取り組む職務遂行能力向上に向けての努力（資格取得・通信教育受講・外部セミナー参加・学会発表等）について、これを奨励するとともに業務に支障のない範囲で勤務調整等の支援を行う。

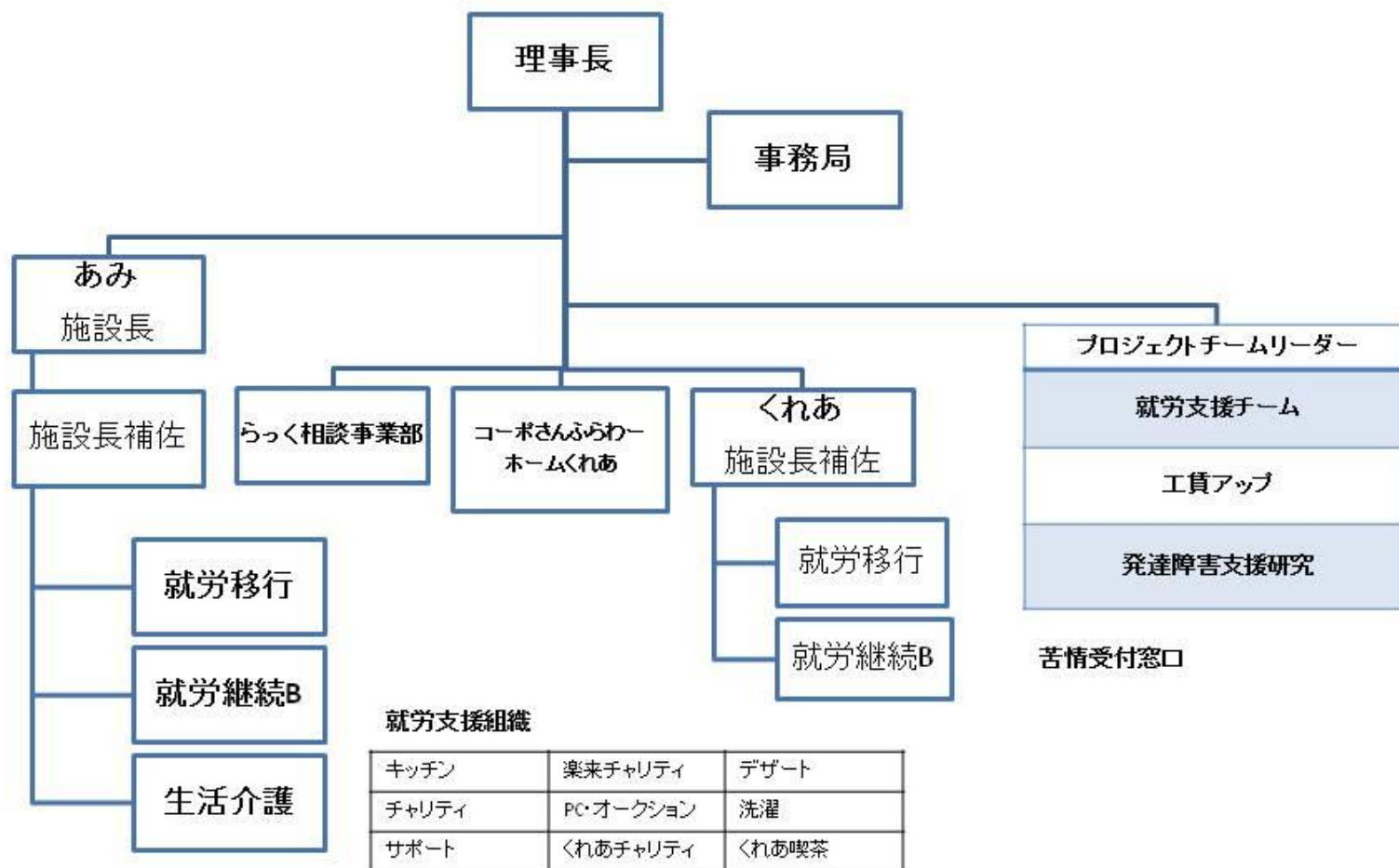
VIII その他

- 1 外部からの研修生・実習生を積極的に受け入れます。
- 2 年2回の防災訓練を行うほかに、防災マニュアルの徹底周知と非常時に利用者との安否確認についての連絡方法を確認します。
- 3 社会福祉法人らっく 苦情受付対応規程に基づく苦情解決第三者委員及び苦情対応窓口を次のとおりとします。

苦情解決第三者委員	昭和音楽大学 非常勤講師 久保田 牧子氏（再任） NPO 法人 ナチュラルトリートメント 精神保健福祉士 徳元章乃氏（再任）
社会福祉法人らっく 苦情受付窓口	鈴木拓也 （木村久子から変更）

社会福祉法人らっく 組織図
(福祉サービス事業)

別表1



7部門を運用

※ 画像の一部を加工させていただいております。



フロアー部門

キッチン部門

PC・事務作業部門

サポート部門

チャリティショップ部門

洗濯部門

デザート部門

社会福祉法人らっく 研修体系図 平成28年度

