

# 社会福祉法人らっく

## 平成 29 年度 事業計画

### I はじめに

理事長 鈴木純恵

私たちは、希望すればどなたでも当施設を利用できることを原則として運営してきました。結果、統合失調症だけではなく、発達障害や高次脳機能障害の方の利用が増える傾向にあります。どのような障がいがあっても、その人の強み・ストレングスを見つけ、働きたい夢をかなえるための支援をしていきたいと思えます。

また、精神障害者の雇用は国の制度も整い始め、平成 30 年度から雇用促進法が精神障害者にも適応されます。しかし他の障害に比して就労者数がまだまだ低い状況に置かれています。精神障害者の就労への支援の効果的な方法を探求しながら、一人でも多くの方が社会で当たり前のように働けるようにしていきたいと考えます。

社会福祉法が改正され、今年度から施行されます。社会福祉法人として、よりいっそう、多様化する福祉のニーズに応え、地域力を高めるための役割を果たすよう求められます。そのために、公益性・透明性を確保する目的で社会福祉法人改革が進められてきました。改革の主な内容は、経営組織のガバナンス強化・事業運営の透明性向上・財務規律の強化・地域における公益的な取り組みを実施する責務等についての制度や規程を整備するものです。経営組織の見直しとして、評議員会は重要事項を決議する議決機関となり、その選任過程に評議員選任・解任委員会が関与することとされたことも改革の柱の 1 つです。

当法人では、事業運営の透明性の向上を目指す取り組みの一環として、事業報告、財務諸表等について法人ホームページ等を通じてこれまでどおり公表して参ります。

昨年「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」が施行され、その矢先に津久井やまゆり園の事件が起こり、19 名の尊い命が奪われ 27 名が負傷しました。障害者やその家族・関係者に、はかり知れない悲しみをもたらした事件です。何故このような悲惨な事件が起きてしまったのか厚生労働省を中心に「事件の検証及び再発防止策検討チーム」における検討結果が報告されたところですが、その根底にあるのは、障害者に対する強い偏見・差別だと思えます。

当施設では、開所当初から、障害者と地域住民の方が自然に交流し、お互いを知っていただく場づくりに努めてまいりました。微力ですが、今後も、障害者のある人もない人も、ともに共生できる社会を目指します。

#### 今年度重点計画

1. 効果的な就労支援の具体的方法を検討します。
2. 職員がやりがいをもって成長できるようキャリアパスを示し、職員各々が働く上での目標を明確にできるようにします。
3. チャリティショップの販売拡大に力を入れ、工賃アップに努めます。
4. 防災・防犯対策を見直し利用者の安全確保の強化に努めます。

## II 法人運営

### 1 基本理念

障がいを持っていても、「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、精神障がいに特化した、質の良い福祉サービスを提供します。

### 2 基本方針

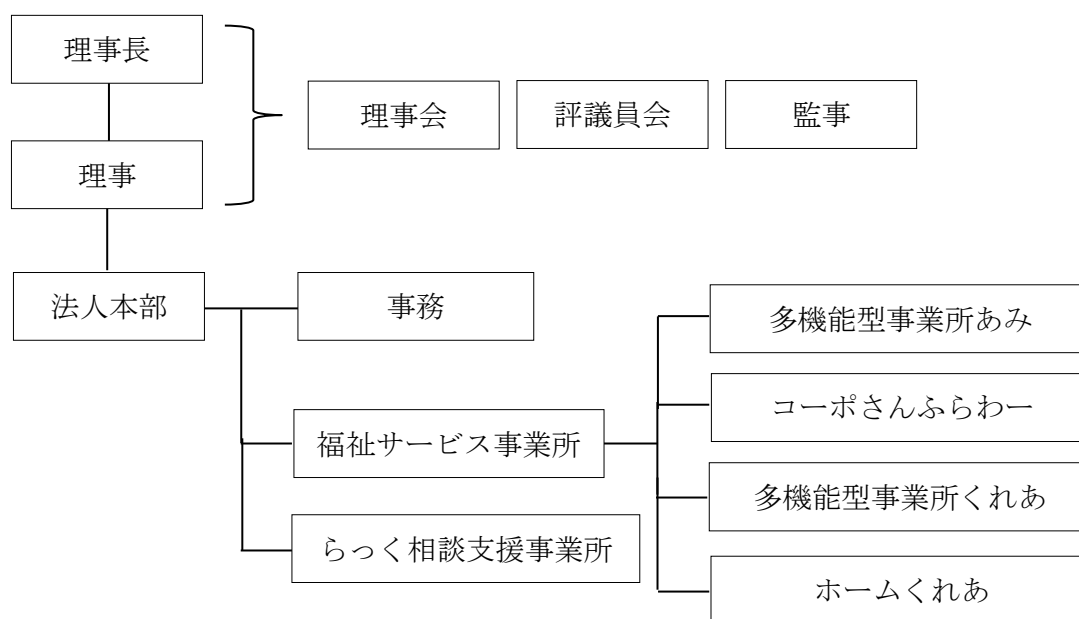
- ・ (利用者の尊重)  
利用者の意思や人格を尊重し、利用者の立場に立ったサービスを提供します。
- ・ (自立支援)  
利用者の持つ能力に応じて自立した日常生活を営むことができるような支援をします。
- ・ (安心した生活)  
利用者や家族が安心して生活できるよう支援します。
- ・ (地域との連携)  
地域資源の活用や地域住民等と連携した、質の良い福祉サービスを提供します。

### 3 法人組織及び理事会・評議員会開催予定

今年度と次年度に改正社会福祉法が施行されます。新法に則り法令を遵守し、組織の強化や経営の透明性を図り、地域から人信頼される法人として努力していきます。

評議員選任解任委員会を設置しました。

#### 1) 法人の組織



## 2) 平成 29 年度理事会・評議員会開催予定

### ①理事会

平成 29 年 5 月 27 日 (土) 改選前の理事会 (平成 28 年度事業報告・決算報告・理事の選任)

平成 29 年 6 月 17 日 (土) 改選後の理事会

平成 30 年 3 月 17 日 (土)

### ②評議員会

平成 29 年 6 月 17 日 (土) 定期評議員会

### ③評議員選任解任委員会

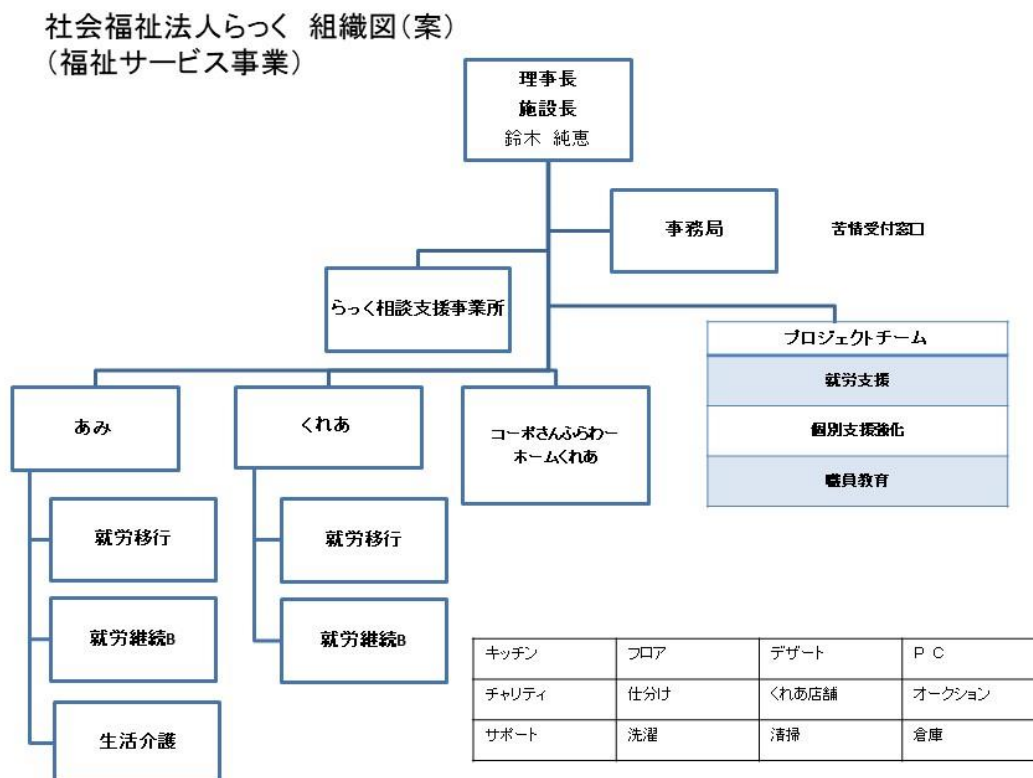
必要に応じて開催

## III 事業運営

### 1 事業組織

複数の事業所間で連携して事業運営を行えるよう、部門横断的なプロジェクトチームによる業務の遂行をさらに確立していきます。

#### 1) 組織図



## 2) 新規プロジェクトチーム

### ①利用者支援・個別目標実施強化プロジェクト

利用者支援の質を確保するため、利用者支援の標準化、支援目標の共有、実践強化のため支援の「見える化」に取り組み、新たな方法の確立と支援ツールの開発を行います。

### ②新人職員教育プロジェクト

福祉職員として求められる素養を身に着けるため、法人の研修体系、キャリアパスに則り職員の研修・教育を推進します。

## IV 各事業計画

### 1 多機能型事業所あみ・くれあ（通所事業部門）

多機能型事業所あみは、前年度は施設全体の利用率がおおむね80パーセントから90パーセントの間で順調に推移しています。本年度も利用率を維持するため利用者の積極的な受け入れと、質の高いサービス提供に努めます。

多機能型事業所くれあは、事業所が開設して1年が経ちました。利用契約者数は30名（平成29年2月現在）。一日の利用率は概ね60～70%程度まで増加してきました。まだ利用者が少なく、静かな環境で自分のペースを維持しながら過ごせるという利点がある反面、さらなる利用率の向上という課題が残っています。今後も、現在の環境を保証しながら、既存の利用者の安定通所と新規利用者の受け入れを積極的に行っていきます。

#### 重点計画

- ①法人全体で統一した支援を行えるよう、事業所間で連携していきます。
- ②2か所の事業所の共通の部門間で連携し、統一した支援・作業の提供を行います。
- ③利用者支援の方法論として、支援目標の「見える化」に取り組みます。

#### 1) 就労移行支援（定員 あみ20名 くれあ6名）

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います。

#### 重点計画

- ①個別の就労支援目標の「見える化」で課題を利用者と共有し、支援の効果を上げていきます。
- ②障害特性を把握し積極的に就労支援を行い、特に発達障害の方の特性について理解を深め、専門性を高めながら就労支援を行います。

#### 2) 就労継続支援B型（定員 あみ30名 くれあ14名）

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、生産活動を通じて生きがいを持てるように支援します。また、一般就労に必要な知識や能力が向上した利用者に対して、一般就労への移行に向けて支援をしていきます。

#### 重点計画

- ①通所が不規則な利用者が多いので、シフト表で作業を保証できるように工夫します。

②あみでは利用者が多くなっているため、個々の支援に満足していただけるよう気配りや声掛けを行います。

③安心して過ごせる場所や環境を整えます。

### 3) 生活介護（定員 あみ10名）

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。

#### 重点計画

①身体の障害を併せ持っている利用者があるので事故がないように安全面に注意します。

②生産活動を増やし、より満足していただけるように工夫します。

## 2 共同生活援助事業（入居施設）

### 1) コーポさんふらわー・ホームくれあ（定員11名・6名）

住み慣れた地域で、安全で安心な住環境を提供し、生活上必要な支援や相談を行います。

#### 今後の計画

グループホームはまだ不足しています。中長期の計画の中で増設を計画します。

### 2) 短期入所事業（定員1名）

一人暮らしの練習やレスパイト、長期入院している方の地域移行の取り組みとしてのお試し利用などを行います。

#### 重点計画

①長期入院患者のための地域移行に積極的に協力します。

## V 各支援部門の課題・計画（あみ くれあ）

生産活動を行い、また就労訓練を行う場として、利用者の力を引き出し、見極めていきます。利用者が自分に合った働き方を探ることができるように様々な「場」を用意しています。

#### 重点計画

①利用者の個別の支援課題を「見える化」して各部門で共有します。

②事業所が複数となりましたが、事業所ごとに作業の目指す質、支援の質にバラつきがないようにします。

③外部からの委託業務の受注など安定した仕事の確保に努めます。

④部門の枠を超えて職員がローテーションをできる体制をつくり、それぞれが作業や利用者の特性を把握することで、柔軟な勤務体制、困難な事例についてサポートし合える体制を強化します。

## 1 キッチン部門（あみ）

### 1) 課題

- ①就労移行支援事業の利用者が多く、利用者の就労による退所が重なると、レストランの営業に耐えうる人員の確保が難しく職員の負担が大きくなる。
- ②弁当の大量注文が入るようになってきた。現状では他部門からの応援で対応できているが、今後さらに受注が増加すると対応が難しい。

### 2) 支援計画

- ①他部門からのステップアップとしてキッチンシフトに挑戦できるような流れを作る。利用者の達成段階に合わせて挑戦できるようにポジション整備をする。
- ②今後、弁当の大量注文にも安定して耐えうるように、キッチン部門・弁当部門の工程を見直し整備する。

## 2 フロアー部門（あみ）

### 1) 課題

- ①「全体を把握して動く」という業務の特徴のため、全体をみて状況を把握することが難しい利用者には、問題点の指摘や全体の意図や意味が伝わらずフィードバックが難しい。

### 2) 支援計画

- ①手順や役割を整備、その方の特性に合わせて対応できる形を目指す。また、利用者の強みや特性などを考慮し、柔軟にシフトの調整ができる体制をつくる。

## 3 デザート部門（あみ）

### 1) 課題

- ①スキルが必要な工程が多く、製品化率の低下につながっている。
- ②就労を目指す力のある利用者から、指示がないと動けない利用者等、幅広い利用者が共同して作業している。個々の利用者に的確に支援する力が求められる。

### 2) 支援計画

- ①支援のポイントや基準となる管理点の再考を行い、製品化に係る評価の精度を上げる。その上で支援のポイントを利用者へフィードバックできる体制をつくり、全体の技術の底上げを行う。
- ②個々の段階を踏まえてどのようなフォローが必要か、何を目的に支援を行うかを検討し、職員間で共有し、どの職員が対応をしても一貫性のある支援ができるようにしていく。

## 4 チャリティ部門（あみ）

### 1) 課題

- ①チェックリストの使用方法等、徹底できず不明瞭な部分がある。作業のチェックリスト等を整備し、利用者が主体的に動ける環境を確立する。
- ②時期を問わず、いつもと同じ売り場の状況にありパターン化している。

## 2) 支援計画

- ①チャリティでの作業を改めて整理、利用者に任せる部分、職員が行うべき部分を明確化し、職員間で認識のずれなく支援ができるように基準書、手順書を整備する。
- ②個別の対応については、職員のローテーションがあっても、常に職員間で連携し、活動記録等で情報を共有しながら同じ対応ができるようにする。
- ③季節・在庫状況などに応じて、お客様が飽きないような売り場の構築をする。
- ④3号店のスムーズな運営の立ち上げのために、倉庫部門から仕分け部門を経て店舗へ商品が納品される仕組みを整理し、モデルとなる形を整備する。

## 5 サポート部門（あみ）

### 1) 課題

- ①利用目的が異なる利用者が混在している。就労移行（20%）・就労継続B（50%）・生活介護（30%）の割合で、利用目的も就労を目指す方・工賃を励みに通所する方が混在。生活介護の方でも余暇活動ではなく働く目的で通所されている。その為にそれぞれに適した作業や量を確保することが難しい。
- ②身体障害（難病含む）や発達障害の方の特性に合わせた、作業及び対応方法が職員間で統一が出来ていない。

### 2) 支援計画

- ①軽作業などの単純作業を望む方が多い為、常に作業を確保し、出来る限り作業が途絶えないようにする。随時、他部門から臨時作業の提供を呼びかける。
- ②それぞれが目指している方向性（就労など）に沿った支援を行う。
- ③利用者が安心して作業出来る環境を提供する。
- ④身体障害（難病含む）や発達障害の方の特性などを職員間で共有し、対応方法の統一化を目指す。
- ⑤身体障害を併せ持っている利用者には、事故がないよう安全面に配慮し、ご家庭と連携しながら支援する。

## 6 洗濯部門（あみ）

### 1) 課題

- ①作業量と作業スペースに限りがあるため、作業を希望される方が入れないことが多くなってきている。
- ②個々の作業が中心なので、利用者自身の課題や目標が見えにくいものもある。

### 2) 支援計画

- ①サポート部門、清掃部門と連携を取り、互いに作業を提供できる環境を作っていく。
- ②利用者の作業レベルと目標を確認しながら、個々に合う支援を行っていく。

## 7 清掃部門（あみ）

### 1) 課題

- ①現在の作業量では今後、新規で作業を希望される方の受け入れが難しくなってしまう可能性がある。作業量、作業場所の新規確保が必要。

②同時に色々な箇所で作業を行っており、職員が利用者を支援することのできる時間・機会が他部門よりも少なくなってしまう、作業手順にばらつきがでやすい。また、同様の理由から、個々の課題や目標を把握するのが難しい。

## 2) 支援計画

①サポート部門、洗濯部門と連携を取り、互いに作業提供できる環境をつくっていく。また、くれあ、倉庫などの清掃を請け、作業量を確保する。

②個別指導する、手順書、チェックリストの改訂を行うなど、個々の作業手順のばらつきを埋めていき、利用者の作業適性と目標に沿い、それぞれに合った支援を進めていく。

## 8 PC部門（あみ）

### 1) 課題

①作業の共有化や人員（職員含む）の融通等が行われていない。

②あみ PC 部門の職員業務が多岐にわたり、アナログ化しており、上記①及び②の解決を妨げている。

③現状、PC 部門における業務の進め方が、利用者の立場からみると担当した作業について具体的なフィードバックがしにくい仕組みとなっている。

### 2) 支援計画

①あみ・くれあの各 PC 部門の連携のため、それぞれの業務内容の精査と遂行方法の平準化を進めていきます。

②PC 部門の各指標（作業対応状況や納期遵守率、対応ミス戻り率、フィードバック事項など）が一元集約的に共有できるシステムの整備、開発に取り組みます。

③PC 部門への作業依頼に対する工程管理のシステム化を進めます。

## 9 店舗・仕分け部門（くれあ）

### 1) 課題

①店舗部門・仕分け部門と分けていることで、利用者が少ない時に作業が滞ってしまいます。

②利用者1～2名の部門に対して職員1名配置することで拘束されてしまい、現場を離れての相談対応等の柔軟な対応が難しくなってしまいます。

### 2) 支援計画

①レイアウトの変更、店舗部門・仕分け部門を統合することで作業の幅を作り、多くの利用者が取り組めるよう工夫をしていきます。

②作業が滞ることのないよう、あみからの応援体制も含めて柔軟に対応できるよう体制を構築します。

## 10 PC事務補助軽作業・オークション部門（くれあ）

### 1) 課題

①PC作業を希望する利用者数に対して、安定した作業が確保できていません。手順書等の作成、改定、データ入力等の定型作業のみでは作業量が不足してしまいます。逆にヤフオクを希望する利用者は少なく、出品業務が滞ってしまいがちです。

②例年のことですが、商品の価値判断を見ること、商品の売り方を熟知している職員が不足しています。



## 2) 支援計画

- ①状況に応じて作業の割り振りを行うことがあることを了解いただき、柔軟な対応ができるようにしていきます。
- ②あみPC部門・サポート部門と連携し、統一した工程でPC作業が進められるようにしていきます。

## 1.1 倉庫部門

### 1) 課題

- ①平成29年2月から立ち上げ、リサイクル店から提供される大量の衣類等の粗仕分けを行う。

### 2) 支援計画

- ①利用希望者が少ないので、環境整備等を工夫し利用者を増やす

## VI 共同生活援助事業（コーポさんふらわー・ホームくれあ）

安全で健康に過ごせるよう配慮しながら、快適で自分らしく暮らせる住環境を提供します。

利用者ひとりひとりの意思決定をもとに支援計画を立て、自立した生活を行えるよう支援します。

### 重点計画

1. 長年当所で生活している方が肥満傾向にあり、生活習慣病対策を立案・実行します。
2. 長期入院から当法人のグループホームに入居された方がうまく定着して住んでいただけるように、家族や関係機関と連携し、よりよい支援につなげます。
3. 共同生活・社会生活を送る上でのルールを学び、お互いを尊重しながら生活できるよう支援します。
4. 余暇活動を充実させ、ご自分の趣味や楽しみの時間を持つ、またその工夫をすることにより生活を豊かにできるよう支援します。
5. 火災や風水害など非常災害時の対策を普段から住居者と一緒に検討します。

### 〈年間行事〉

	行事名
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〉

毎月第4木曜日	お楽しみ食事会（夕食）
隔月 第4火曜日	健康講座「めざそう、健康生活！！」

〈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 （16:30～17:00）	ヨガ教室
月曜日または 金曜日	歩こう歩こうの会
隔週	パソコン教室

〈その他〉

毎月第3火曜日　さんふらわーミーティング

## Ⅶ 相談支援事業

現在、相談支援体制は、専従1名と就労支援との兼務1名の2名体制であるが、計画相談件数は236件と相談員1人あたり100件を超える担当をしており業務量負担が大きいため平成28年度実績並みを目標とする。地域移行支援についても同様に年間7件程度を目標とする。

### 重点計画

- ①計画相談の利用者が多いため、質が落ちないように利用者数を調整します。
- ②長期入院患者への地域移行支援に積極的に取り組みます。
- ①関係機関と連携しながら質の担保を図り、事務処理面での効率的な業務遂行をさらに推進します。

〈平成29年度目標〉

新規・更新作成件数	200件	1611単位×10.60円×200件	3,415,320円
モニタリング件数	400件	1310単位×10.60円×400件	5,554,400円
計画相談事業収入			8,969,720円
地域移行支援件数	7件	10169単位／1件×10.60×7件	754,539円
相談支援事業収入			9,724,259円

## VIII 職員研修計画

事業所内の職員が増えたので、組織力強化のために、キャリアパスをもとに職員が目指すべき方向を提示し成長していけるよう取り組みます。

### 重点計画

- ①新規採用職員の基礎教育に力を入れていきます。
- ②就労支援の効果的方法として、支援目標が利用者に「見える化」を行いその成果をまとめます。

### 1 研修体系の基本的な考え方

らっくは精神障害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」を目指し、質の良い福祉サービスの提供に努めます。その核となる人材育成をめざす教育研修体系を整備し、職員の専門性の向上に力点をおき、業務の必要に応じた研修体系を構築します。

### 2 研修の3本柱

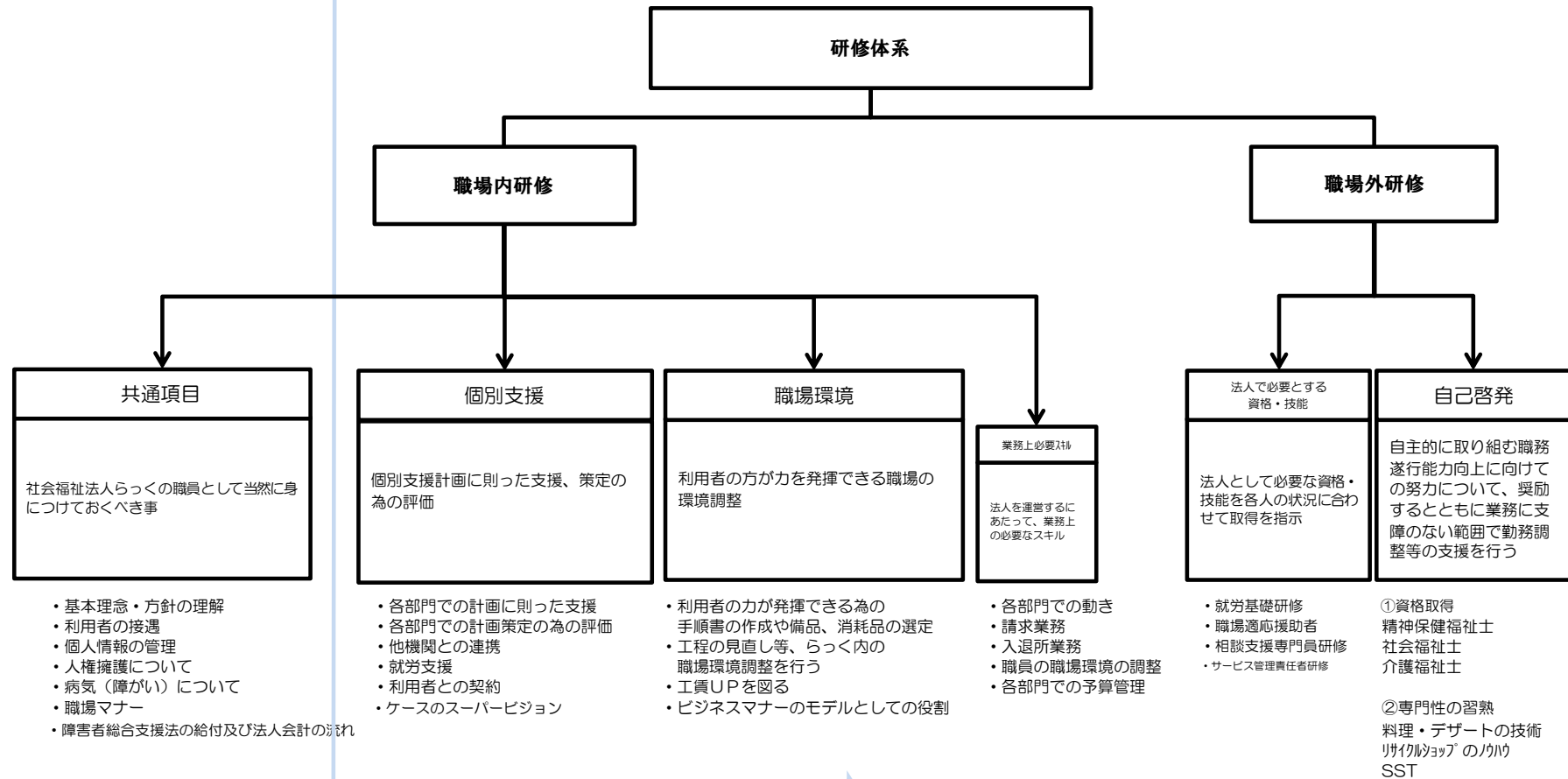
社会福祉法人の職員としてプライドを持って働く事ができるよう「法人職員としての心構え、利用者への接遇」を教育の共通土台とします。

その上に、職員がそれぞれの特分野において「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、働きやすい環境を整えるための工夫を行い、働く力を伸ばす支援を、総合的に提供できる人材を育てます。

就労支援事業の中で重要な役割を担う、就労支援員、職業指導員や生活支援員は、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えるようにします。

# 社会福祉法人らっく 研修体系図



らっくの職員として勤務1～3年には身につけるべき項目

職員の目指しているものや適性等を考慮して、相談しながらスキルUPを目指す項目

各階に求められる職責・役割、職務内容、対応役職、基本姿勢とスキル、資格・研修

階層	職責・役割	職務内容	対応役職	基本姿勢・ヒューマンスキル	テクニカルスキル	資格・研修
管理職	組織内で業務執行単位で職責を有する 指導業務 監督業務 施設運営管理	部門の管理・調整 部門の経営指標把握 部下の育成 地域・他組織との連携 計数管理 リスクマネジメント 業務内容の検証と改善	施設長 事務長 施設長補佐	忍耐力（中堅職を見守る力） リーダーシップ（関係機関との関係構築信頼獲得） 協調性（他部門と協調して、業務を進める） 統率力・チームで補う 問題解決能力・判断力 発展させる力 組織の理念を理解し、業務領域の拡張に対して前向きに取り組む 地域の先進事例としての自覚を持ち、率先して行動する	安全安心を管理する能力・リスクマネジメント 法人の理念を理解し、ビジョンを推進する 業績責任（効率的な就労事業の推進・就労実績の向上） 人材発掘・採用・育成	マネジメント研修
中堅職	複雑な業務をこなす 通常業務に加え、後輩の指導をしている	実務を進める単位（チーム、グループ等）において「チームリーダー」「リーダー」として、指導的立場を担う職員層 地域・他組織との連携・協力	主任	忍耐力（一般職・利用者を見守る力）がある リーダーシップ（複数の部門を調整する） メンタースキル・指導力（新人・実習生の相談相手になる） 組織人としての自覚・自負がある 施設の方針を理解した上で、問題点を洗い出し、主体的に行動する 協調性をもって地域との関係構築を行う	複数の部門の業務マニュアルを理解する 業務マニュアルの改善に関する相談に的確にアドバイスができる 利用者の支援計画を立案する（評価に基づく計画立案） 雇用制度の理解（就労支援） 社会資源の理解（生活保護・社会福祉）	サービス管理責任者研修・資格 相談支援従業者初任者研修（相談専門員） PW・PSWの指導者養成研修 社会福祉士・精神保健福祉士・介護福祉士 福祉関係の国家資格 雇用制度・社会制度の研修
一般職	通常業務 補助業務	担当業務を行う職員層	一般	忍耐力（利用者を見守る力）がある 理念を理解している 接遇の基本（利用者に対する接する姿勢）が出来ている 優しさ・規律性・誠実さ 利用者の守秘義務を守る 固定観念や先入観にとらわれない支援が出来る 成長意欲・向上心・問題意識を持っている	接遇の基本が出来ている 評価票に基づき利用者の評価が出来る 福祉施設の基礎的知識を理解している ストレスマネジメントが出来ている コーチングスキル 傾聴スキル（利用者さんの希望を聞き取れる）	疾患別研修 障害特性基礎研修 権利擁護・虐待防止研修 ストレスマネジメント研修 傾聴・コーチング研修 ジョブコーチ