

社会福祉法人らっく

2019年度事業計画

はじめに

理事長 鈴木 純恵

障害の有無にかかわらず、全ての人が共に支え合って安心して生きる共生社会実現に向けての取り組みが進められています。取り組みの一つとして、国が第5期障害福祉計画期間中にその整備を進めることとしている地域生活支援拠点等が注目されています。「親なき後」を見据え、障害者を抱える親の高齢化に社会で対応するために、ワンストップ相談や、親の病気等で障害者を支えられなくなった時に障害者を短期入所事業等の利用を通じて緊急受入れする仕組みなどが主な内容です。うまく機能すればいわゆる「8050問題」を抱える今の社会の助けになると思います。しかし現状では使える短期入所事業所が少ないことや、事前に利用登録をしなければ緊急時に利用できないなど、様々な問題を抱えてのスタートです。第5期障害福祉計画では、地方自治体が平成32年度末までには少なくとも1箇所地域生活支援拠点等の整備を行うことを目標にしています。必要に応じて私どもも緊急時の受け入れを行っていますが、今後、行政と協議しながらこの制度の実効性を高められるように協力していきます。

国は、触法障害者に対する就労支援を刑務所出所者等総合的就労支援対策の一環として位置づけています。当法人も触法障害者の就労支援に協力し、少しずつ受け入れを行っています。慣れないことに戸惑うこともありますが、触法障害者が福祉的支援を受ける機会を与えられていなかったことや、出所後も支援が受けられずに再び犯罪に結びついてしまうことなど、触法障害者の置かれている厳しい状況に目を向けながら、職員と共に理解を深め、一人でも多くの方が社会復帰できるように関わっていきます。

今後、障害者を地域で支えていくためには、より地域に開かれた形での地域との関係作りや、地域を含めた他の関係機関との連携・協働をより一層強化した形でサービスを提供していくことが必要とされます。難病患者や触法障害者の受け入れなど、福祉に期待されるより複雑な課題にこたえていくために、法人職員の学習会・研修会などへの積極的な参加を業務として推奨します。その内容を職員間で共有して、職員一人一人が共に成長していくことができるようにしていくことが、今後の法人の発展につながると考えています。

平成から新たな元号となる今年、「あみ」が開所してから10年が経ちました。一つの節目として私どもの10年の歩みを記念誌としてまとめたいと思っています。また地域住民や利用者・ご家族に楽しんでいただけるイベントも企画します。

少子高齢化社会を迎え、福祉サービスの利用者が増加し、内容も多様化しています。相模原市内でも障害者の施設が増え、道行く車にも施設名を表示したものが目立つようになってきました。

事業所が増える中、私どもの事業所を知って選んでいただく為の戦略と発信も必要と思います。また職員が休暇を取りやすくするなど、働きやすい環境を整え、職員一人一人が生きがいを持って働ける職場にしていきます。

1 法人本部

(1) 基本理念

障害を持っていても、「楽しく」「こころ豊かに」生きること、「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) 法人理念

- ・ (利用者の尊重)

利用者の意思や人格を尊重し、ご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。

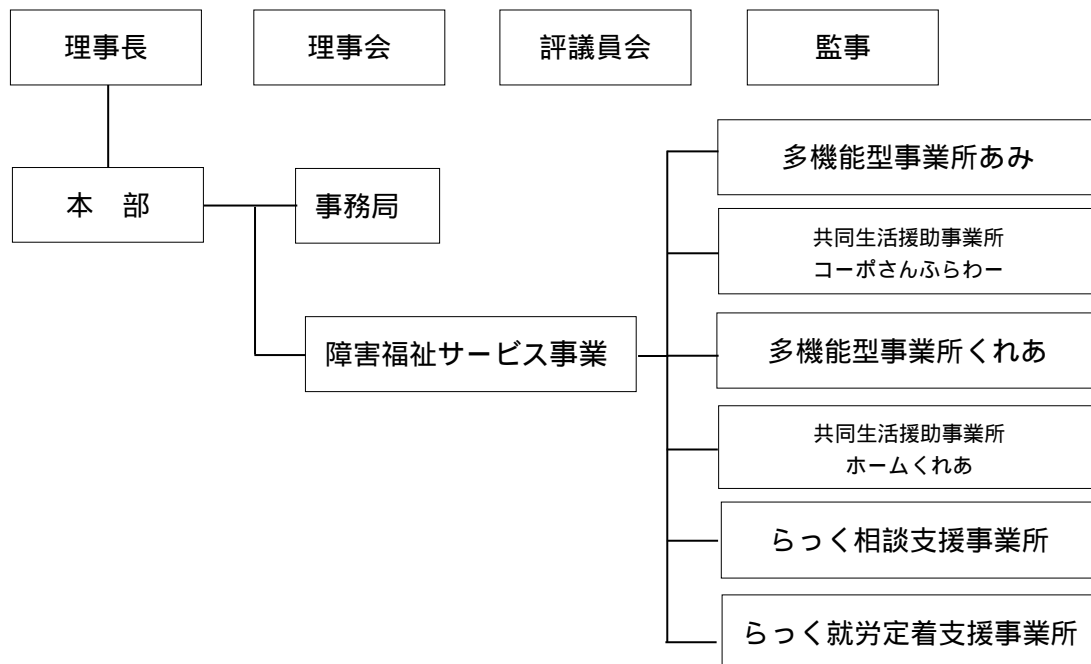
- ・ (安心した生活)

利用者やご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、地域住民の皆様、地域をとりまく社会資源との連携を強化し、質の良い福祉サービスを提供につなげます。

(3) 法人組織



(4) 理事会、評議員会日程

第1回理事会	2019年 5月25日	・2018年度事業報告・決算報告 ・役員候補者の推薦
定時評議員会	6月15日	・決算報告 ・役員を選任
第2回理事会	6月15日	・役員を選任報告 ・理事長の互選
第3回理事会	2020年 3月21日	・2020年度事業計画・予算案

出席が可能な理事及び監事は定時評議員会(6月15日開催)へのご臨席をお願いします。

(5) 事業目標

事務効率化を推進します。

事務局の限られた人員でできる限り効率よく事務作業を処理するための環境を整備します。2019年度は昨年度に実施できなかった会計業務等のオンライン化を重点的に推進します。

利用者満足度の調査を実施します。

利用者アンケートを実施し、施設利用の満足度を調査し法人内で共有していきます。

人材の効果的な育成を推進します。

人材の効果的な育成を通じて活力ある事業運営とより質の高い支援・サービスの提供を実現します。

外部研修の機会を活用しつつ、職員同士が学びの機会を共有できるような内部研修の機会も充実していきます。

大規模修繕計画を策定します。

施設の老朽化への備えとして、あみの外壁の塗り替え、屋上の防水等を中心とした大規模修繕計画を策定します。

2 障害福祉サービス（あみ・くれあ）

2019度は、前年に引き続き、あみ・くれあ間の連携をより密にし、これまでに形にしてきたものをより固め、強化していく段階と考えています。利用者ひとりひとりの課題に丁寧に対応できるよう事業運営を工夫し、事業運営の基盤を固めていきます。

（１） 支援方針

作業は利用者中心で行う。
仕事ができない・指示が伝わらないのは、支援者側の問題と考えて行動する。
出来る事は利用者に任せ、運営にも主体的に関わって頂く。

（２） 全体目標

< 2019年度に目指す水準 >

各施設利用率 85パーセント以上
年間就労者数 25名以上
平均工賃 270円以上
年間延べ利用者数 16,500名以上

【事業目標】

目標の「見える化」により利用者と課題を共有して支援の効果を上げます。
職員が行うべき支援の内容を基準として明確にし支援の均質化や向上に努めます。
利用者のニーズを尊重しながら安心して安定通所できる施設を目指します。
就労支援を組織化し、「希望すればだれでも働ける」をもっと実現します。
利用者が希望する作業に従事できるよう各作業部門の定員管理を工夫します。

（３） 就労移行支援（あみ 定員20名・くれあ 定員6名）

企業等への一般就労を目指す利用者に対し、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。利用は原則として2年間の期限が設けられます。一般就労に移行された方の定着支援については、今年度、新たに就労定着支援事業所を立ち上げ、企業等での一般就労の長期定着に向けた支援を行います。

【事業目標】

就労に向け、個別支援計画の策定、実施、振り返り、課題の見直し・発展という流れ

を通じて利用者を支援します。企業等への就労実績向上に引き続き取り組みます。

職員の増強により体制の強化をはかります。就労定着支援と併せて切れ目のないサービスを提供し、定着率の向上に取り組みます。

障害特性や強み、課題などをまとめた就労プロフィール表の作成にあたり、利用者自身が関わる機会を設けることにより、自己理解の促しに役立てていきます。

(4) 就労継続支援(B型)(あみ 定員30名・くれあ 定員14名)

就労を希望する利用者に対し生産活動、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、施設内での就労を通じて生きがいを持てるように支援します。また、就労の知識や能力が向上した利用者に対しては、企業等への就労に向けて支援をしていきます。工賃水準の向上が課題です。工賃の適正な分配についても見直します。

【事業目標】

目指す生活に向け、個別支援計画の策定、実施、振り返り、課題の見直し・発展という流れを通じて利用者の生活の質を高める支援をします。就労を希望する利用者にはそのために必要な支援を行います。

外部からの受託事業の拡充や既存事業の見直し・改善により、売上を伸ばし工賃の向上を図ります。

就労事業(利用者が訓練のために運営する事業)の運営にあたって地域との連携・地域への還元を意識して行っています。

(5) 生活介護(あみ 定員10名)

利用者が基礎体力をつけ、規則的な生活が送れるよう支援し、生産活動や創造的活動の機会を提供して利用者の生活能力向上につとめます。障害の重い方、難病の方のご利用にも配慮します。

【事業目標】

目指す生活に向け、個別支援計画の策定、実施、振り返り、課題の見直し・発展という流れを通じて利用者の生活の質を高める支援をします。誰もが「はり」のある生活のため日中活動に参加できる場所として、その役割を広げていきます。

安全に配慮した作業場の整備に引き続き取り組みます。

施設内での作業確保、仕事の切り出しだけでなく、外部受託により、やりがいや生きがいにつながり売上にも寄与する生産活動の提供に努めます。

(6) 就労定着支援(くれあ 定員15名)

就労移行支援や就労継続支援(B型)から就労に移行された方に就労後の支援を行います。2018年度にスタートしたサービスです。

【事業目標】

利用契約者を増やしていきます。人員が限られているため効率よく支援を行っていくことで収入を確保していきます。

利用者との関係構築が課題ですが就労移行支援、就労継続支援（B型）で就労へ向けた支援を行う支援員が定着支援員を兼務することで切れ目のない支援を実現していきます。

3 就労事業（レストラン事業・チャリティ事業・サポート事業）

あみ・くれあでは レストラン AMI の営業やデザート制作を行う「レストラン事業」、ご寄付の商品化やチャリティショップ楽来の運営を行う「チャリティ事業」、軽作業、PC・事務作業、洗濯作業、清掃作業などを行う「サポート事業」に各部門を設けて就労事業の運営を行っています。各部門の基本方針は別冊のとおりです。その他、各部門では、利用者の受け入れ体制の充実、工賃向上のために次の取り組みを計画しています。

（1）レストラン事業

フロアー部門

駐車場の拡充などで集客が見込める状況にあります。効率よくお客様を迎えられるように客席の増設などを計画しています。また、アイドリングタイムなど手すき時の作業の充実を工夫していきます。2019年度は消費税の改定が予定されていることから、価格の見直しやレジシステムの改定など混乱のないように準備を進めていきます。

キッチン部門

機材の配置見直しや増設、活用を通じて衛生管理の水準、作業効率の向上を目指します。近隣の学校などからの定期的なお弁当の受注が工賃の底上げに寄与しています。お弁当の受注を拡大できるよう地域への宣伝などに力を入れていきます。また、お客様にあきらめないよう、メニュー構成の見直しやメニュー開発を進めます。ご利用者への食事提供も担っているためメニューの充実は利用者満足度にもつながります。

デザート部門

菓子製造の外部受託で売上を伸ばしてきました。作業台の入れ替えなどを行い製作の精度を高め作業効率の向上を進めていきます。売上への貢献が増していることから工賃の割り増しを検討していきます。

（2）サポート事業

サポート部門

パソコンやシュレッダーなど作業に必要な機材の増設や入れ替え、作業場レイアウト

トの再検討により、作業環境の改善、作業量確保に努めます。中期的には作業スペースの拡充や動線の見直しを進め職員の目が行き届く安全に配慮した現場を目指します。

洗濯

作業場のレイアウトの見直しなどにより作業効率の向上を目指します。中期的にはより利用者を吸収できるような専用の作業場の確保が課題です。

PC・事務作業部門（あみ）

PC・事務作業部門で行っている利用者の作業結果に関するデータ入力については法人の委託業務として位置付けます。PC業務の体系化や整理、見直し、年間スケジュールの作成を進め、作業をわかりやすくするとともに職員の負担も軽減していきます。古くなったPCは作業能率に影響するだけでなくセキュリティ上の問題もあることから入れ替えを検討していきます。

PC・事務軽作業部門（くれあ）

PC・事務軽作業部門に必要な進捗管理の方法を事業所の事情に合わせて見直していきます。

（3）チャリティ事業

値付け方法の見直しや可動什器の導入により作業効率の向上と併せ客単価の向上を目指していきます。また、SNSを活用したリアルタイムな情報発信を行い集客につなげます。自治会や地域資源との連携を意識した事業運営を行っていきます。

チャリティ部門（あみ）

陽光台店（くれあ）との差別化を意識しながらお客様に飽きられない品ぞろえを検討していきます。

店舗・仕分け部門（くれあ）

お客様からお店への入りにくさを指摘されることがあります。看板やのぼりのデザインを見直しやチラシのポスティング、ショーウィンドウスペースの設置を検討し、入りやすいお店と地域での認知度を高めていきます。

ヤフオク部門

出品数を上げていきます。そのために工程の整理、見直しを行っていきます。効率を上げていくために、オークションの結果を出品可否の判断にフィードバックする仕組みも検討します。また、「メルカリ」などのいわゆるフリマアプリの活用を検討し販売の場を広げ売上増を目指していきます。

倉庫部門

レイアウト変更による収納効率の向上と作業スペースの拡張を検討し、利用者の吸収に努めます。

現状倉庫に保管していないカテゴリーの商品も倉庫で保管できるようにしていきます。あみ・くれあと離れているため、気軽に見学・体験できる方法を検討します。

寄付品の供給を安定させるため、企業等からの寄付を拡充できないか模索します。

中長期的には、賃借した施設を利用しており老朽化が著しいため、施設の移転等を視野に入れる必要があります。

4 障害福祉サービス（住居系）

グループホーム（共同生活援助）及びショートステイ（短期入所）では、障害ある方に生活の場を提供します。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案していきます。利用者ひとりひとりの意思決定を基に支援計画を立て、個々の状況に応じて自立した生活を行えるよう支援します。

【事業目標】

入居者の自立を尊重し、できることは自分で行えるよう支援します。

明るく楽しく暮らせるようにレクリエーションを提供します。

安全や安心に配慮した住環境を整えていきます。特に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考える機会を作ります。

長期入院からの地域移行・定着の支援に積極的に取り組みます。

（１） 共同生活援助

障害のある方に対して、主に日中を除く時間帯において共同生活を営む住居で、支援区分に応じ、相談、入浴、排せつまたは食事の介護、その他の日常生活上の援助を行います。障害がある方の孤立の防止、生活への不安の軽減、共同生活による身体・精神状態の安定を目的とします。入居者が共同生活・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。年間行事は別紙のとおりです。

【事業目標】

入居者の生活習慣病対策を講じます。

余暇活動を充実させ、ご自身で趣味や楽しみの時間を持てるよう、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。

（２） 短期入所

障害のある方に一時的に短期間入所してもらい、入浴、排せつ、食事のほか、必要な介護を行います。また、緊急一時保護やご家族のレスパイトを目的としたもの以外に、親世帯から地域で自立的な生活に向けての事前準備として、あるいは、すでに単身などで生活している人の心身の健康状態を維持管理する目的としても利用されています。

【事業目標】

地域移行のための事前準備の場としての機能を強化していきます。
様々な方に利用の機会を提供できるよう稼働率を上げる取り組みを行います。

5 障害福祉サービス（相談支援）

（１） 計画相談支援

障害のある方との面談、行政、支援機関との連絡・調整を行い、障害福祉サービスの利用申請に必要な「サービス等利用計画案」の作成を行います。また、利用者との面談や利用事業所からの聞き取り等を通じ「サービス等利用計画」が適切かどうかモニタリング（効果の分析や評価）を行い、必要に応じて見直しを行います。

【事業目標】

一人ひとりにきめ細やかなサービスを提供できるよう相談支援専門員の増員や契約者数の調整を行います。

関係機関と連携深め支援の質を上げていきます。

主任相談支援専門員の養成研修に職員（相談支援専門員）を派遣します。

新たな報酬体系に対応します。

（２） 地域移行 / 地域定着支援

精神科病院に1年以上入院している方など、地域生活への移行のために重点的な支援を必要としている方を対象に、住居の確保や必要な福祉サービスの提案など地域生活への移行に向けた相談や支援を行います。

【事業目標】

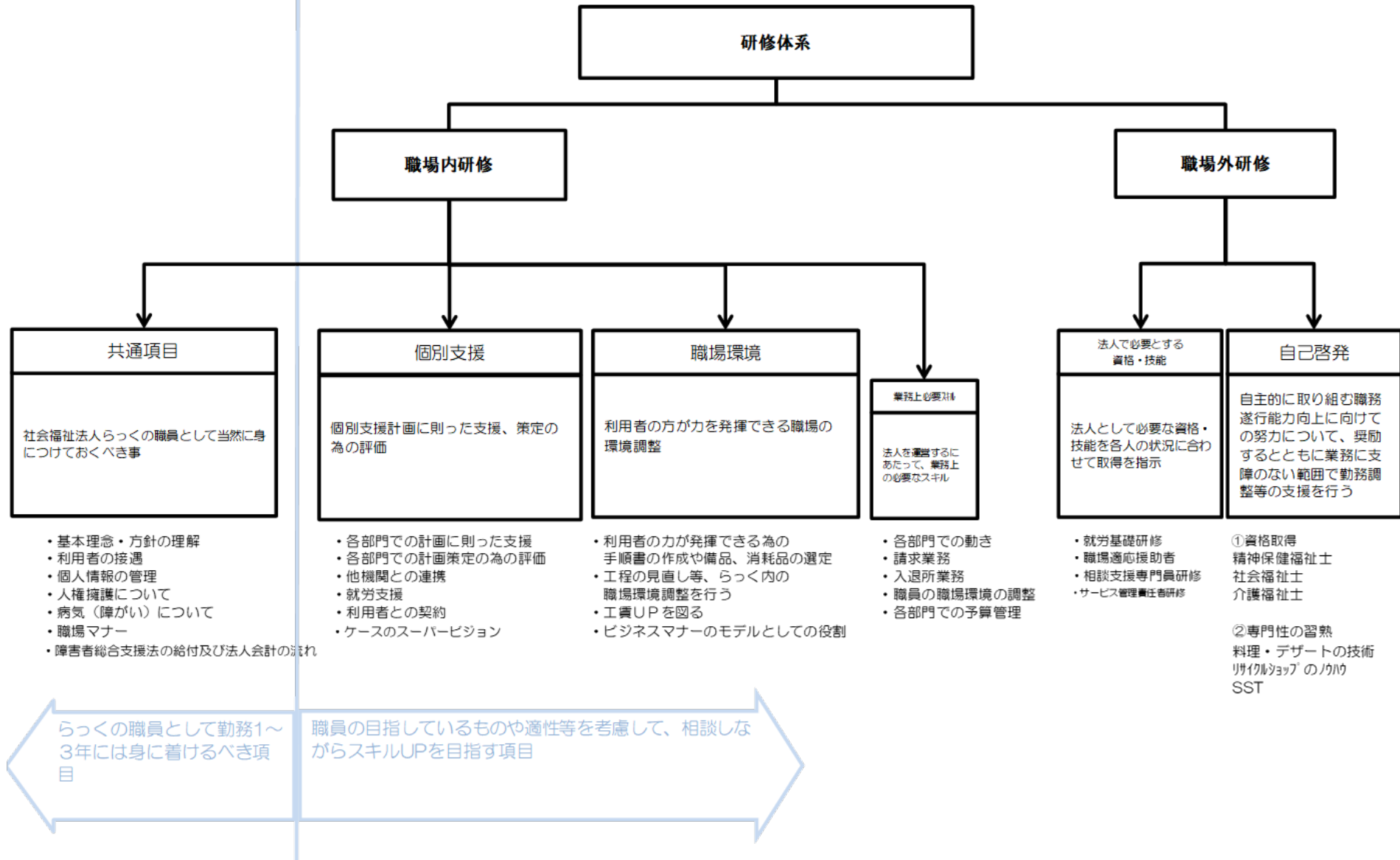
地域で先進的な事業所としてさらにケースを積み重ねられるよう長期入院患者への地域移行支援に積極的に取り組みます。中長期的には支援員を増強し、「社会的入院」の解消に向けて取り組みます。

6 人材育成

当法人の理想とする人材像は「利用者の働く力を伸ばす支援を総合的に提供できる人材」です。利用者と一緒に作業をするだけでなく、利用者の「できる」を発見するために、時には失敗を許容することも必要です。職員には、障害や支援に関する専門的な知見、見守る力、利用者寄り添う優しい心、高い問題解決能力を軸に、ひとり1人の個性を発揮した支援を行えるよう育成します。

社会福祉法人の職員として誇り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、職員がそれぞれの得意分野において支援の力を発揮できるような教育を行います。

社会福祉法人らっく 研修体系図



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

階級	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	業務を進める単位（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の関係機関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