

## 平成 29 年度 社会福祉法人ワークスユニオン 事業計画書

平成 29 年度日中支援事業（就労継続支援事業 B 型及び生活介護事業）の事業計画及び予算

### （事業面）

ワークスユニオンの利用者は、働くことが好きで、働くことにより生き甲斐を感じている利用者が多い。しかし、人間関係の調節は苦手で、大きな集団では強度のストレスを感じてしまう人も多い特徴がある。また、年々利用者の体力の低下と高齢化の波が押し寄せており、60 歳代を迎えた利用者が増加してきている現状もあるため、平成 24 年度 7 月に生活介護事業所「匠」を立ち上げ、さらに「和」も 3 月に西区本田に移転し生活介護事業所として、リニューアルオープンさせた。両事業所共利用者の状況に合わせて、日課も見直し、働くことも支援の柱にすえながら、楽しさや充実味の味あえる事業所となった。

就労継続支援 B 型事業所も、平成 25 年度 10 月にワークス翔をワークス集より分離独立させたことにより、共に過ごす利用者が減ったため、落ち着いた事業所となった。

就労継続支援 B 型事業で運営していたワークス和を生活介護事業所に変更したため、生活介護事業所和には、従来の働くことの支援を望む利用者に加えて年齢的に若く障害程度の重い利用者も何名か迎えている。

昨年度 1 月より、匠の中に新しいグループを作った。コンセプトは、「働くことに拘る生活介護事業所」。体力は落ちてきたが働くことが中心の日課が好きな利用者のグループができた。この様な支援を望む人が増加することが予測されるので、将来的には、匠から分離独立させて新しい事業所を立ち上げる時期が来るだろう。当面匠には、高齢期を迎えた方々に「ゆったりと日中を楽しめる事業所としての役割」と、「働くことに拘る生活介護事業所の役割」を担ってもらわなければならない。和は、仕事に向き合えない利用者に楽しみや充実感を見つけてもらえる事業所としての特色を少しずつ強化していきたい。

最近の障害福祉を取り巻く環境を考えると、障害を持つ方々の一般就労がかなり進んでおり、特例子会社や A 型事業所も拡充されてきたため、今後働くことが中心の支援を望む方の利用希望はほとんど出てこないと考えられ、ハッピーリタイヤを迎えた方や、障害の重い方の利用希望は増加すると考えられるため、より幅広い利用者に適切な支援が提供できる体制を少しずつ整えて行きたい。

### 就労継続支援 B 型事業所 ワークス集

ワークス翔の分離から 4 年が経とうとし、現在 12 名の利用者で構成され、かなり落ち着いた雰囲気になっている。今年度もそれぞれの利用者の年齢、体力や特性等を配慮

しながら、働きたいとの願いに答えて行く。施設内の衛生面の整備や、作業や休憩時の過ごしやすさを考慮した支援を行う。

施設外就労の現場としての「ワークス歩」は、昨年度は利用者の階段の転落事故があり、手すり増設や休憩室の設置など安全面に配慮した環境作りに重点を置いた。また、2名の利用者さんが、働くことに拘る生活介護事業所・匠へ移行した。より穏やかに作業できる環境作りや充実感を持って作業できるよう支援していく。

#### 就労継続支援 B 型事業所 ワークス翔

新生・ワークス翔がスタートして4年が経とうとし、職員体制も整ってきた中で、清掃班、ハウスクリーニング班、軽作業班の3つのグループに分かれ、作業工程や流れも落ち着いている。利用者さんのそれぞれのモチベーションが上がるような工夫をしながら、今後も各班の連携を密にし、それぞれが責任を持って作業に取り組むことができるよう支援を行う。

施設外就労の現場としての「OMC」は、企業との調整業務も含め、利用者自身での作業の進め方の工夫等、安全面衛生面の整備を行っていく。

#### 生活介護事業所 匠

生活介護事業所・匠は、ワークスユニオンの事業所の中では、比較的年齢の高い利用者が多くなっており、還暦を迎えた利用者も5名いる。昨年度1月より、就労継続 B 型から新たに3名の利用者を迎え、匠の中に新しいグループを作った。コンセプトは、「働くことに拘る」で、体力は落ちてきたが働くことが中心の日課を目指す。そのため匠は、これまで同様、高齢期を迎えた方々に内職作業と運動プログラムや、創作活動などによる「充実した日中支援」を提供する事業所としての役割と、「働くことに拘る」生活介護の役割を担ってもらわなければならない。

本年度も、「送迎」を希望する利用者が多いので、送迎加算を算定しながら、利用者の送迎を実施する。

#### 生活介護事業所 和

平成25年3月に生野区より西区本田へ移転し、「生活介護事業所」として5年目になり支援プログラムも整えてきている。ワークスユニオンの事業所の中では、自閉的な傾向を有する利用者の比率が高い事業所となっている。

「働くこと」を日中活動の中心としながら、ストレッチ、ファシリテーションボールメソッドや書道などの講師を招いての活動や、区のスポーツセンターや図書館などの地

域の資源を活かした小グループでの活動も行っている。利用者、家族が安心して生活できるよう個別の対応にも力を入れ、「働くこと」を通したやりがいと、「楽しみ」や「充実感」のバランスを一人ひとりに合わせて取っていく。

平成29年度生活支援事業（共同生活援助・短期入所・居宅介護・移動支援）の事業計画及び予算

#### （事業面）

国の福祉と取り巻く環境も時の流れとともに変わり、制度面でも「自立支援法」から「障害者総合支援法」へと変わり、「障害者権利条約」も発効し、「障害者虐待防止法」並びに「障害者差別禁止法」も制定され、「障害者雇用促進法」も改正され、昨年度4月より合理的配慮を求める「差別解消法」も発行した。

障害者総合支援法制定3年後の見直しにおいて、高齢期を迎える障害者の支援において「介護保険」の優先適用が廃止されることを期待していたが、叶わなかった。1年間かけて保護者の代表の方々と協議を続け、「介護保険」の事業参入は行なわず、ワークスユニオンは、「障害福祉サービス」のみでサービスを提供することを確認した。

65歳を越えた方々への「居宅介護」事業を活用しての生活支援はできなくなるので、65歳を迎える以前に、それぞれの利用者の生活の場としてふさわしいグループホームを創っていかなければならない。

昨年度の見直しで、将来的にグループホームは、重度の障害を持つ人の支援に対しての強化がなされることが示されている。

障害の軽い人に対しては、「ひとり暮らし」を支えるための新たな支援の仕組みが構築される予定となっている。（定期巡回、臨時対応、適時・適切な支援）などを中心とした新しいサービスモデルについても少しずつ準備をしていきたい。

常時介護を要する障害者（日常的に支援を要する障害者）に対する支援は厚くなり、ワークスユニオンでも1名の利用者に昨年度後半より、「重度訪問介護」制度を活用しての支援を提供している。

昨年度半年間「重度訪問介護」事業を活用して思ったことは、重度訪問介護と言えども支給される時間数のあまりの少なさだ。支援区分が6でも月の支給量は基本が214時間となっており、一日平均7時間しか使えない。日中支援事業を利用し夜間の睡眠が安定している方なら充分なのかもしれないが、睡眠が不安定な方では厳しい。更に基本的には「移動支援事業」の利用も認めない制度となっており、法人の負担で支援者を配置しているのが現状である。

上記の点をふまえて、「高齢期を迎える利用者の支援をどのように拡充するか」と、短期入所事業を中心に利用希望の増加している若くて障害の重い方々への支援をどのように構築するべきかについて、保護者の皆様のご意見もお聞きしながら検討していきたい。

本年度中に、障害が重くても、認知症状が出てても体が不自由になっても安心して安全

に暮らせるバリアフリーの建物を後援会の支援を受けながら1棟は確保したい。

#### メゾン

(グループホーム利用者16名 大正区三軒家西1-17-18)

2DKまたは3DKにそれぞれ生活し、食事は食堂で好きなときに食べる形態。

トイレ台所などの共有部分は、平成26年度からワークス翔のハウスクリーニング班が毎日清掃している。

金銭管理は、状況に合わせて、担当職員が本人と相談しながら支援している。

前年度より夜間体制加算の制度変更に伴い、より厚い支援が必要な利用者の見守り介護を実施する。

夜間は夜勤者4名体制とする。

#### サンリット

(グループホーム利用者4名 浪速区塩草3-3-9)

ワンルームマンションでの生活。1階に食堂と事務所があり、食事のときや職員に相談事があるときに訪れ、支援をする。今後も、ニーズがあれば、サンリットで生活していただく方を増やしていきたいと考えている。

夜間は夜勤者1名体制とする。

#### パークハイツ

(居宅介護・移動支援事務所 大正区三軒家東1-6-3)

1階に居宅介護移動支援の事務所を配置している。1名重度訪問介護を利用している見守り支援も必要なため、夜勤者を1名追加している。今後も、ニーズに応じて、パークで生活していただく方を増やしていきたいと考えている。

夜間は夜勤者2～3名体制とする。

#### グラウンド西長堀

(短期入所事業 定員6名 西区北堀江4-4-1)

短期入所事業は、衛生面や環境面の整備の見直しを行なう。今後も、多くの利用者の将来に向けて親元から離れた生活を体験できるように支援していく。

2LDK2箇所、支援を提供する。5階にある事務所・食堂で、食事や相談を行う。

今後は現在、利用されている方々(本人・保護者)から、今後のグループホーム移行や居宅生活への移行について、今の気持ちや、移行時期等について、一人ひとりに聴き取りを行い、その方々にあったくらしを考えていきたい。

金銭管理は、その人の状況に合わせて、生活担当職員が支援している。

夜間は夜勤者1名体制とする。

## ワークスユニオン家族支援

### (居宅介護事業)

制度上、身体介護、家事援助、通院介護の三種類のサービスしかなく、知的な障害を持つ利用者の支援には不可欠な金銭管理の支援や日常的な相談業務がサービス提供に入っていないが、その部分は、サービス提供責任者の役割として対応したい。

今後も利用者の楽しく充実した生活の実現に向けて、サービス提供責任者、ヘルパーのスキルアップに力をいれて、定期的な勉強会や研修会を開催していきたい。

また、多様なニーズに応じることができるよう、よりヘルパーの確保、人材育成に努めていきたい。

### (移動支援事業)

休祭日の外出支援から始めた「ワークスユニオン家族支援」(移動支援事業)事業は、多くの利用者に休日の楽しさを提供している。アフターファイブの活動の提供にも少しずつであるが活動を拡げており、銭湯や夜のウォーキングの他、定例の活動として始めた「ふうせんバレー」や「ダンス教室」もクラブ活動として定着してきた。大会参加や、舞台発表などの活動にも力を入れ、単に遊びに行くだけとは異なる喜びも利用者に提供して行きたい。

## 平成29年度法人総合の事業計画及び予算

昨年度末より準備は進めているが本年度より「社会福祉法人制度改革」が行われる。内容は、①経営組織のガバナンスの強化。②事業運営の透明性の向上。③財務規律の強化。④地域における公益的な取組を実施する責務。等が謳われており、ワークスユニオンでも今まで以上に透明性を高めた事業運営に努めなければならない。

昨年1年間かけて保護者の代表の方と協議し、ワークスユニオンの将来設計に一定の合意ができた。その内容は次のとおりとなっている。

①国の方針を考えると、従来どおりの会員組織の維持は難しい。

(会員に加入を希望しない事業所の利用希望者を拒否しきれない)

②規模の問題は、施設運営を考えると少し大きくせざるをえない。

(過去に比べて、単価が下がっており将来的にもこの傾向は続く。)

③利用希望者としては、障害の重い人が増える。

(就労継続支援B型事業所は、全般的に定員割れの事業所が多い。)

④年齢層障害程度の幅の広がりを見ると、よい支援の提供のためには、現在の3部門体制から5部門体制を構築する必要がある。

(日中面も生活面も新たに「重度・高齢期」の支援部門を作る。)

⑤ワークスユニオンは、積極的に「介護保険」の事業には参入せず、基本的には「障害福祉サービス」事業を活用しての事業展開をする。

今回の制度改革を通じて、国は社会福祉法人の淘汰も求めているように考えられる。

おそらく運営基盤・財政基盤の脆弱な法人は淘汰されるのだろう。「今のままのワークスユニオンであって欲しい。」との思いが保護者の方々に強いことは理解しているが、今後少し規模を拡大しないと法人の存続が危うくなることも伝えた。

法人が着実な歩みをし、増大する利用者のニーズに応えるためには、ひとり一人の職員のスキルアップが不可欠となっている。

幸いなことに本年度より処遇改善加算に新たに「キャリアアップ体制加算」追加された。

昨年度、それぞれの事業所の正職に「主任」肩書きを付与したが手当は支給できなかった。

キャリアアップ体制の一つとして、本年度より主任手当を支給する。

一昨年度より開始した人事考課制度（４段階の勤務評価）は職員の意欲の向上に寄与できていると判断しているので、この人事考課制度を更に改良し、職員たちがキャリアアップできると共にモチベーションも高められる体制を作りたい。

本年度も、一昨年度よりの追加の処遇改善加算（職員一人月額１２，０００円程度）は年２回の一時金（９月・３月 各９０，０００円 年間１８０，０００円＋α）の支給として継続する。

生活支援の「事業計画」に書いた様に、本年度は、障害が重くても、認知症状が出ても体が不自由になっても安心して安全に暮らせるバリアフリーの建物を確保したい。

その建物で行なう事業は、４名のグループホームと６名の短期入所事業を考えている。

常時の見守り介護が必要な方用のグループホームと、ほぼ区分４以上の方が利用している「短期入所事業」用に確保している建物に、スプリンクラー設備はなく、次年度以降の事業実施が危ぶまれるため事業所移転を考えている。

別紙予算書の通り昨年度より運営状況は厳しくなっており、事業活動収支差額は１２，３７４，７１７円(前年比－２，７２６，８４８円)となっている。

若干の規模拡大の必要性は、保護者の代表の方々と確認できたので、新規利用者の確保を目指したい。

新たに創設された処遇改善のキャリアアップ体制加算の経理処理について、国から指示が出ていないので、この加算に係る収支差額８，３２０，５７２円については一応将来のキャリアアップ支出に備える積立金として処理している。