

令和 3 年度事業計画書

【考察】

わーくさぽーと阿久和(就労継続支援 B 型)

はーとさぽーと阿久和(生活介護)

1. 理念・基本方針

「支援の基本」

2. 重点目標

- ・対人支援の基本「自分を知る・他者を認める」
- ・支援の原動力「感性・想像力」
- ・支援の活用「選択・決定」

事業計画

「個々に寄り添う」ということは、支援者として我々が大切にしている思いのひとつではありますが、寄り添うとは実践の場でどのようにして行われ、ご利用者様によってどう影響しているのかを考えさせられる場面があります。

ご利用者様にとって、より良いと思い提案したことが結果として価値観の押し付けになってしまうこともあります。ご利用者様が抱えている困難な部分を共感しているうちに、依存が強くなってしまいうということもあります。

良かれと思ってしていたことが、ご利用者様の自立を阻害したり、自己決定支援を損なったりすることも時として起こるのだと思います。支援者もその方に合わせた支援はどうあるべきか悩み、自身の経験や学びをフル活用し向き合います。しかしそれだけでは、どうにもできない支援の難しさやジレンマに押しつぶされそうになります。

今、私たちに必要なことは初心に戻り、個別援助技術（ケースワーク）の必要性を再確認することなのだと思います。

考察

ご利用者様と支援員が話をしている様子を見てみると「あなたはどうしたいですか」と聴いている場面をよく見かけます。

作業・生活場面で何かがつましくない時に、相手がいると「〇〇さんが～だから」と相手によって自分の方向性が定まらないといった訴えがありますが、こうした場面で支援員たちは話を傾聴し「あなたはどうしたいですか」と聴いています。

内容によっては幾つかの選択肢を提示したり、本人の性格的・障がい特性などを踏まえた助言も行いますが結局のところ最後は自分がどうしたいか、なのだと思います。

そして大切なのは、誰かに決めてもらったことよりも自分で決めたことはしっかりやろうと思えるのかもしれない。

考え方の違いから傷ついてしまったり、悩んでしまうことも多いのかもしれませんが、「自分」と「他人」は違う人間であり、気の合う人、合わない人がいることはごく自然

なことです。

6 か月ごとの個別支援計画書の更新時には、面談を通じて目標を含め、こういった方向性でやっていきたいのか個々の理解度に合わせた話し合いをしながら個別支援計画書を作成します。担当者だけでなく事業所支援員全員に周知し、同じ内容で支援が行われるように微調整を繰り返します。誰が対応しても同じように支援ができる状況でなければご利用者様は混乱します。ご利用者様によっては、計画相談事業所の相談員や関わりのある関係支援機関の皆様との連携が重要になる場面も多く、一事業所、一支援員で丸抱えしないシステムの構築も大切です。そうしたことを改めて今年度取り組み、ご利用者様、関わる支援者も皆が一つのチームであり、チームメイトとして協力しながら支援をしていくという考えや方法がより具体的になったように思います。

3. 稼働(利用)目標

事業計画

令和 3 年度報酬改定により障がい者の重度化・高齢化を踏まえた地域移行・地域生活の支援、相談支援の質の向上、効果的な就労支援、医療的ケア児への支援などの障がい児支援の推進、感染症等への対応力の強化などの課題に対応

令和 3 年度障害福祉サービス等報酬改定の改定率+0.56%

(内、新型コロナウイルス感染症に対応するための特例的な評価+0.05% 令和 3 年 9 月までの期間) となりました。

就労継続支援 B 型

事業計画

2 級地 10.91 円 定員区分 20 名以下 (定員 14 名) サービス提供時間 10 時~15 時半

基本報酬(就労継続支援 B 型サービス費 I 平均工賃額 1 万円以上 1.5 万円未満 590 単位/日) 前年の工賃平均額より算定

※令和 3 年度に関しては新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ前年度実績を用いなくてもよい等の柔軟な取扱いを実施

福祉職員配置等加算 I 15 単位 (1 日につき)

初期加算 30 単位 (利用開始日より 30 日間を限度として 1 日につき)

欠席時対応加算 1 回につき 94 単位 (月 4 回まで)

福祉介護職員処遇改善加算 I 643 単位

福祉・介護職員等特定処遇改善加算

※令和 3 年度年間収入目標 24,100,000 円

前年度、緊急事態宣言の発出により一時的に事業所の閉所やクリーニング業務の縮小

を経験しながらも、汚物除去機 1 台（当初予定は大型洗濯機 1 台）の入れ替え工事を実施できました。これにより、排泄用タオルの洗濯における業務が大きく改善されました。

受託事業が拡大したことによる収入の安定化がなされた事により、新型コロナウイルス感染症に関する社会情勢やその影響を考慮しつつも工賃向上に向けた取り組みは継続したいと考えます。（現行時給 180 円）こうした工賃向上はご利用者の意欲につながることで評価できます。

引き続き、年々増加傾向にある精神障がい者の方の受け入れには柔軟な対応（通所日や通所時間の調整、生活相談等）を行い、働くことを通じてご利用者の居場所づくりをしたいと考えています。

考察

今年度の稼働率 89.3%（定員 14 名/平均稼働人数 12.5 名）

新型コロナウイルス感染症による経過観察期間や入居先での感染症対策の影響などを受け、一定期間の欠席などが影響しているものの、大きな影響がなくクリーニング作業が行えたことをご利用者様をはじめ、ご家族様や関係機関のご協力があったことと感謝しきれません。精神面の不調などの理由から欠席が続き、退所者が 1 名あったことは残念ですが、欠席が続いているご利用者様には電話連絡や通所時に困りごとをお聞きしたりと個々にあった対応を行いました。就労継続支援 B 型事業を通じて働くことだけでなく、働くことを通じて居場所づくりができる事業所でありたいと願います。

生活介護

事業計画

2 級地 10.92 円 定員区分 20 名以下（定員 6 名）サービス提供時間 10 時～16 時
基本報酬（生活介護サービス費）各利用者の障がい支援区分により報酬単価に変動あり区分 3 を平均として 610 単位

人員配置体制加算 I 1 日につき 265 単位

福祉専門員配置等加算 I 1 日につき 15 単位

初期加算 30 単位（利用開始日より 30 日間を限度として 1 日につき）

欠席時対応加算 1 回につき 94 単位（月 4 回まで）

福祉介護職員処遇改善加算 I 619 単位

福祉・介護職員等特定処遇改善加算

送迎加算

※令和 3 年度年間収入目標 8,600,000 円

少人数による個別支援の充実が図れる環境にあり、生産活動や創作などの余暇的活動を幅広くできます。生産活動については軽作業やクリーニング業務の補助作業を実施

しながら、前年度より法人職員が使用する名刺作成などの作業を行える基盤が整いました。

その他の作業依頼（社協などから洗濯・アイロンがけ）も不定期ながら行っています。引き続き、新型コロナウイルス感染症対策を講じながら、作業や余暇的活動に取り組む次第です。

考察

今年度の稼働率 69.3%（定員 6 名/平均稼働人数 4.0 名）

コロナウイルス感染症に関係する長期欠席者や就労継続支援 B 型サービスへの移行者 1 名があったことが影響して年間平均稼働人数がマイナス 2.5%となりました。

3 月下旬からは養護学校から新卒でのサービス利用者を 1 名確保し新しいご利用者様加わりました。新卒者は初めての社会生活に戸惑うことも多く、不安な気持ちになり易い傾向にありますが、学生時の職業体験実習からの受け入れという点では顔なじみになっている支援員もいることから少しでも安心し通所できるようサポートができています。

コロナ禍ではありますが、人込みを避けながら屋外での外出レクなどを実施することができ、デリバリーサービスを活用し食事を楽しみました。

4.年間行事

事業計画

就労継続 B 型、生活介護共通にて偶数月に茶話会を実施し利用者間の交流の機会とする

生活介護 ランチ会にて昼食やおやつ作りを実施

※年間予定については、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から集団での飲食については控える場合がある。外出制限や楽しみの少ないご利用者様も多くいることから、代替案として希望者にデリバリーサービスを利用した弁当の購入などで気分転換が図れるようにしたいと思います。

考察

茶話会については、感染症対策の一環として、調理を伴う食事提供は行いませんでした。

デリバリーサービスを活用した弁当注文を実施しました。

研修、委員会等の実施については別項目（6. 7.）にて報告します。

就労継続支援 B 型の工賃向上計画について

事業計画

前年度は新型コロナウイルス感染症により緊急事態宣言の発出により一時的に業務量を縮小した経過はありましたが、その後は通常営業を継続し 11 月には就労での収入が回復しました。洗濯機などの設備投資は予定変更しながらも、汚物除去機の交換設置により排泄用タオルの作業効率が格段に上がったことは評価できます。

しかしながら、12 月期に就労受託費調整のために支給している手当（例年一人 5,000 円）については支給できなかったことから今年度については収支のバランスをみながら支給できることをひとつの目標としたいと思います。

そして工賃時給についても、年間の月額平均工賃額が事業収入の基本報酬算定に関わってくることから底上げしていく必要があり、現在の時給 180 円から 5 円程度のアップを目指したいと思います。その為には、経費削減のための光熱費等の節約を強化することが、ご利用所様と一緒に取り組める事の一つと捉えます。

考察

コロナ禍にありながらもクリーニング業務については通常通り実施できました。

しかし、経費削減にも意識的に取り組みつつも、昨今の光熱費の高騰の影響は大きく、工賃向上には至らず現行ままととなりました。

5. 職員体制

就労継続支援 B 型

事業計画

管理者 0.1 名 常勤兼務

サービス管理責任者 0.3 名常勤兼務

生活支援員 1.5 名 常勤専従（介護福祉士）

職業指導員 1 名 常勤専従（介護福祉士）

配置に含まない：

クリーニング師 1 名 納品回収ドライバー2 名 経理担当 1 名

考察

職業支援員 1 名、生活支援員 1.5 名を配置しご利用者様支援やクリーニング作業に従事しました。

生活介護

事業計画
管理者 0.1 名 常勤兼務
サービス管理責任者 0.3 名常勤兼務
生活支援員 1 名 常勤専従（介護福祉士）
生活支援員 0.5 名 常勤兼務（介護福祉士）
医師 0.1 名
看護師 0.1 名 非常勤兼務

考察

生活支援員 1.5 名を配置し、定員 6 名という少人数ということもあり一人一人にきめ細やかな対応ができました。

看護師の健康チェックも定着し、ご利用者様からも健康面だけでなく看護師と日常生活の習慣などを話すことで安心感を得ているように感じます。

6.会議、委員会

事業計画
項目 4 の年間計画の通りとし、各委員会活動、行事等を開催します。 （小規模事業所のため、職員全員での委員会活動として行なっている） 瀬谷区自立支援協議会（せやまんまるねっと）等への参加 職員会議（毎月、運営推進委員会後当日もしくは翌日の夕方） 令和 3 年度報酬改定の内容により、障がい者虐待防止推進・感染症及び災害への対応力強化について経過措置を含み義務化されます。また、身体拘束等への適正化の推進についてもその活動実施がなされない場合の減算対象となります。 これらについては、システム化を図り、より実践的に活動が行われることを期待されています。事業所内だけでなく、法人障がい事業部と連携しながら取り組みを深めたいと思います。

考察

委員会活動については、令和 4 年度からの虐待防止及び身体拘束等の適正化にかかる取り組みとしての委員会活動の義務化に伴い、これまで事業所内研修として実施してきたこれらの活動について今年度より委員会の発足をしました。

また、感染症対策についても令和 6 年度からの義務化に向け、委員会を発足しまし

た。特に感染症対策についてはこれまでもインフルエンザ対策や食中毒やノロウイルスなどの感染症に備え、感染症の基礎知識や防護具の正しい着脱方法、汚物の処理方法などを学んできました。しかし、昨今の新型コロナウイルス感染症対策も含め、ますます感染症対策に余念を許さない状況からも早期に委員会活動を開始することで備えていく次第です。

会議等については、月 1 回開催される法人障害事業部会議での連絡事項や毎月の稼働状況、ご利用者様の個々の様子や支援方法などの周知などを行うために月 1 回の事業所職員会議を開催しています。

7.研修(人材育成)

事業計画

法人研修委員会主催の研修（法人研修委員会の年間計画に準ずる）

県・市等主催の研修（メール等での募集を適宜確認し参加）

新型コロナウイルス感染症対策により、ICTを活用した研修が多くなりました。これにより、業務時間等への負担を最小限に研修に参加できる機会を持つことができます。今後も参加可能な研修に積極的に参加し、職員の質の向上に努めます。研修に参加した職員によるフィードバック研修（事業所内）で行うことで、得た知識を事業所全体で共有でき、またプレゼンテーション力を磨く機会にもつながります。

資格等取得への協力

支援者がより専門的かつ効果的な支援を提供するために資格は必要不可欠であると考えます。単に資格取得することだけが目的ではなく、そのために学び、知見を広げ、深めることが様々なケースに対応できる、支援に幅を持たせられるようになります。職員自身の自信に繋がるだけでなく、ご利用者様にとってもプラスになることが多くあると期待しています。資格取得希望者には、勤務体制など出来る限り協力したいと考えています。

考察

今年度は新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、研修等の開催予定が変更になることが多かったです。ICTを活用した研修には参加するよう努め、権利擁護関係の研修や横浜市西部地区の会合などへ参加しました。他、建物規模での設置義務には該当しないものの防災対策の一環として、防災防火管理者研修に支援員 1 名が参加しました。防災訓練や防災への取組みの一助となることを期待しています。

事業所内では国家資格取得のために通信制の学校へ入学した支援員も居り、仕事との両立になることから事業所としても勤務体制などへの配慮を含め全面的に協力していく所存です。また、サービス管理責任者研修を終え令和 4 年度より実務を行う予定となっており、支援の資質や支援員の支援力の向上につながる機会と捉えています。

8.利用者の支援内容

事業計画

・ご利用者様との会話に「分からないから（支援員が）決めてください」「どうしたら良いか分かりません」という言葉や態度が見受けられます。

新しことに挑戦したいけれど、その方法がわからない、変化が怖いので今まで通りが良いけどそれではいけないの？等、ご利用者様の思いも様々ですが、物事を決めるための選択肢の少なさや経験の乏しさ、成功体験の少なさ、失敗への恐怖感などが影響して「自分で決める」ということに難しさを感じているご利用者様が多いように感じます。

・支援者として、こうした場面にどう向き合うのかが求められているのだと思います。その方にとって、分かりやすい言葉や表現方法、メリット、デメリットがあること、見通しを立てて説明をする、大きな課題や事柄は小さく、整理して捉える、ご利用者様の今できる事（状況）かの見極めなどを支援の基礎に立ち返り取り組みたいと思います。

考察

6 か月ごとの個別支援計画書更新時には、ご利用者様の個別面談から半年間の取り組みへのふりかえりやニーズの把握を行います。

支援員全員でのカンファレンスでは、日常の細かなご様子なども共有していきます。

ご利用者様に提示させていただく段階になると、その計画書の内容で同意いただけるのか変更点はないかなどをサービス管理責任者が最終的な確認をしていきます。

個別支援計画書はご利用者様の支援を支える柱のようなものであり、ご利用者様の状況に合わせ自在に変化するものと捉えています。

就労継続支援 B 型のご利用者様が作業に行き詰まりを感じていました。自身の任されている作業をしっかりとこなさなければいけないと強く思い、うまくできなかった時に周囲に責められてしまうのではないかと、できなかったらどうしようという不安に心苦しさを感じていたとお聞きしました。私たちの仕事は決してひとりでは行えず、皆がいろいろな役割をもって関わってくことで成り立っています。ひとりだけが頑張ってもバランスよく仕事は進まないことやひとりで抱えてしまっていることの不安解消につながるよう

な話をしました。

その際には、その方にとって「どういう状態になることがベストなのか」と投げかけ、考えや気持ちを傾聴しました。そのうえで色々な考えを持った人たちと一緒に仕事をしていくことの難しさやその方の特性でもあるこだわりの強さをよい方向に活かさないかなどを考えました。マイナス思考に陥るとたいいていの事に否定的な考えや投げやりな気持ちになってしまうことも多いところではありますが、時間をかけて「どうしたいのか」を考えました。

決して思うままに良い方向に進むことばかりではありませんが、様々な視点で物事を捉え自分の思いを実現させるために必要なことを自分自身で決めるという支援を心掛け対応した一例です。

9. 苦情解決

事業計画

苦情対応マニュアルに沿った対応を行うとともに、苦情発生時は特にその初動が大切になります。苦情対応時に誠意をもって対応することが最も大切と考えます。法人本部並びに障がい事業部への報告を行い、苦情内容を把握し関係者で改善に向けた話し合いを早急に行います。その内容を苦情申立人へ報告。同時に苦情の内容に応じて行政等関係機関への報告及び報告書の提出を行います。

苦情内容については事業所内で周知しその改善に向けて誠心誠意執り行うものとします。

この他、苦情ほどに至らない内容であっても、要望・助言・指摘等もその経緯を把握し、その状況に応じた対処をします。

些細なことと思わずに丁寧に対応することが苦情解決の最善の方法であると考えます。そして日頃からの心がけが苦情を生まない環境をつくるということを忘れないようにしたいと思います。

考察

今年度、大きな苦情はありませんでした。

苦情に至らない内容であってもしっかりと聞き取りをし、ご要望、ご意見には真摯に対応することを心掛けました。

また、そういったご意見等がご利用者様やご家族様が話しやすい環境になるように積極的にコミュニケーションを図れるよう心掛け、何かあってもすぐに対応ができる姿勢を持ち続けることが大切だと日頃から考えています。

11.事故防止対策

事業計画

・事故対策マニュアルに沿った対応を行うとともに、事故発生時には速やかに本部へ報告。事故内容に応じた対処を講じ、報告書の作成と再発防止についての会議を開催し事故の分析と職員への周知を徹底し事故の再発防止に努めます。

また、事故の大小にかかわらず、ヒヤリハット（重大な事故には至らないもの、直結してもおかしくない一歩手前の事例）については年間の集計と分析を行い、その内容を職員間で周知し再発防止に努めます。

・事故防止やヒヤリハットに関する研修等には積極的に参加し、事故を予測し未然に防ぐための対処方法などを学びたいと思います。

考察

今年度、横浜市への報告が必要となる重大事故の発生件数は0件でした。

しかし、ヒヤリハット報告については11件の報告がありました。

月	内容	状況
4	転倒	椅子から立ち上がる際に転倒 外傷なし
4	転倒未遂	雑巾洗浄後、床の水滴で滑った 転倒なし外傷等なし
4	車両管理	作業車運転中にリアハッチの締め忘れに気づく 事故なし
6	転倒	ズボンの裾につまづき転倒 外傷なし
7	車両接触	納品時対向車を避ける際に電柱に車両を擦る（傷なし）
7	刃物使用	指のささくれをハサミで切り落としていた（外傷なし）
12	所在不明	家庭より帰宅していないと連絡あり、最寄り駅で忘れ物を捜索し迷っている本人を発見、家族へ連絡引き渡す
2	接触	洗濯カートが他者に接触した、外傷なし（操作等指導した）
2	転倒	階段踊り場で転倒したと本人より報告 外傷なし
2	転倒未遂	他者と会話しながらの階段昇降時転びそうになる
3	火傷	昼食のカップ麺を作る際にお湯が指にはねる 発赤1cm 水疱等の外傷みられず

大きな外傷を伴う事故はなかったものの、これまでとは違いクリーニング作業の集配時の事故が2件起こりました。状況によっては大きな事故につながる事として捉え、全体でダブルチェックをするなど早期に対策を講じました。

他、ハサミの管理については保管場所や持ち出し者を記名する、本数を確認するなどの対策をしています。帰宅時の所在不明については、ご利用者様の通所ルートの見直し、再把握、ご利用者様の日頃の様子から起こり得る状況の共有、有事の際のご家族様やグループホーム職員との連携などを再確認しました。これは防犯・防災にも通じるため定期的な確認作業を要すものと捉えます。

12.施設設備、保守管理

事業計画

- ・洗濯機等、業務に必要な機器類については、定期点検（半年に 1 回）により管理し、車両については、商業車 1 台 普通車 1 台の法定点検を行い、日々の管理は職員にてタイヤの空気圧や車体の不具合がないよう確認しています。
- ・大きな家具（書庫や棚）や電化製品（冷蔵庫、テレビ）には転倒防止対策（ビス固定等）を行い、年 1 回（年末大掃除）の確認を行っています。
- ・建物設備等点検（年 2 回 4.10 月実施）については専門機関へ点検を依頼しています。
- ・建物の使用に関しては、ご利用者様・職員により日々の清掃により清潔に利用できるよう心掛けています。テーブル、椅子、手すり等はアルコール消毒（手すりについては毎日）を行い、エアコン、扇風機、加湿器は定期的に清掃をしています。
- ・館内を清潔に保つと同時に、11 月～3 月末までは感染症対策として、うがい手洗いの励行、マスクの着用、検温を実施しています。
- ・例年のこうした取り組みに加えて、さらに感染症対策への強化が求められています。
- ・新型コロナウイルス感染症の収束までは、検温や身体状況の確認などの健康観察には余念がないよう実施し、感染者の発生時には迅速かつ安全を最優先した対応を行いたいと思います。

考察

消防設備点検は法定通り年 2 回の実施を行いました。

他、洗濯設備等の機械類の点検や修理箇所に対応等は最低限月 1 回、または適宜実施しています。使用車両なども半年おきの定期点検や車検などを通して安全運行ができるよう努めています。

ここに加え、昨今の社会情勢をふまえ館内のテーブル、椅子、手すり、洗面などの消毒作業は 2 回/日実施し感染症対策も継続して行っています。