

# 議案 1 号 令和 3 年度 事業実績報告 (協議用)

## 1. 法人総括報告

理事長 川原静雄

新型コロナウイルス感染症の第 6 波の収束が見えない中にあり、依然としてサービス事業の実施や利用者の皆様へのサービスの提供に様々な影響を受けている。

令和 3 年度は市内におけるクラスター等の発生等により病院等からの利用者の移動に制限があったことなどから利用率が低下した事業があり、全体収支では赤字決算となり厳しい経営状況となった。

令和 4 年度から新たな 3 か年計画が始まり、各事業所のあり方などを職員体制を含めて検討し、より良いサービスの提供と経営の安定化に努める。

## 2. 令和 3 年度事業計画の進捗評価

常務理事 浦部祐夫

令和 3 年度の事業計画は令和 1 ～ 3 年度の 3 か年計画の最終年にあたり、評価とともに次期 3 か年計画の策定にあたった。主に「高齢期利用者のデイサービスの設置」に焦点を置き、塩谷地区での共生型サービス（介護保険による通所介護）を開設、稲穂地区での高齢期・ケア度の高い利用者への日中活動サービス、グループホームによる高齢期利用者への支援を行った。ただし、共生型サービスについては就労継続 B 型の対象範囲が拡充されたことによるメリットの方が高いことが分かり令和 3 年度末にサービスを終了した。

令和 3 年度はサービスの安定化を図ること、稲穂地区の就労プログラムの再編を掲げ取り組んだ。就労移行支援サービスにおいて利用者の一般就労には成功したが新規登録者が少なく、給付費収入は大きく落ち込んだ。就労プログラムはメール便配達から弁当販売へ転換、サービスの充実に取り組んだ。塩谷地区で行う日中活動は特に高齢期利用者や参加を主目的とする利用者への多様なプログラムの工夫により常に 100%に近い利用率を維持した。

職員体制の合理化、効率化を目指し稲穂・長橋地区の連携強化、グループホームの体制改善を計画したが実行できず達成していない。逆に常勤職員の退職があり採用計画を早めなければならない状態となった。

これらの評価から、令和 4 年度から始まる 3 か年計画を立案した。主なテーマとして「市内中心部における拠点の設置、利用率の安定化」「支援体制の再編成とグループホームの集約」「次世代を見据えた職員採用計画。サービス事業所の連携強化」「高齢利用者へのケアの充実、地域生活者への支援の充実」に主眼を置いて次期 3 か年計画を策定した。

## 3. 事業部 障がい福祉サービス課

事業部長 浦部祐夫

### ① サービスを向上させ目標利用率の達成を目指す。

通所事業において利用率のばらつきが大きく、就労 B 型事業所では利用率を維持しているものの、就労移行では新規利用者がなく低迷した。市内において就労 A 型、就労 B 型の事業所が新規参入し利用者の誘致が盛んで「訓練を受けて一般就労」というニーズが減ったことも一因として考えられる。今後の就労移行のあり方（定員規模やサービスの内容）について吟味し利用者のニーズにこたえるサービスに再編したい。グループホームでは利用率の堅持と職員が減ったことによる人件費の減少が重なり収益が増加している。

「精神障がいに特化したサービス」としての質は決して劣らないと自負しているが、利用者のニーズにこたえられているかを評価しながら、よりよいサービスを実践していきたい。

## ② 高齢期利用者の日中活動プログラムの構築と制度利用の選択。

塩谷地区においては既存利用者の高齢化が進み、令和2年度から共生型サービス（介護保険事業による通所デイサービス）を設置したが、就労B型サービスの対象緩和（65歳以降の利用）により共生型サービスのメリットが少なく令和3年度末に事業を終了した。就労B型サービスの中で作業種目の工夫を行い負担の少ない作業を作るなど工夫して幅広く利用者を受け入れられるようにした。その結果として100%を超える利用率を確保することができた。

稲穂地区においては令和3年度から試行的に高齢期利用者及びケア重視の利用者向けとしてデイ活動を開始、生活維持を基本とするサービスを行っている。送迎を行い現在3名の利用者が休みなく参加することができている。高齢期の一人暮らしからグループホームへの移行を進め主治医や包括支援センターと連携した。今後、個別の地域生活支援を担える事業体制を作っていきたい。

## ③ 稲穂地区（就労移行、就労継続B型）の再編、新プログラムの構築。

### ④

稲穂地区ではメール便から販売作業への転換を行い就労プログラムの体系化を図った。サービスは充実した。少ない職員で多数のサービスを行っていることもあり負担も大きかったがサービスの体系はできた。今後は効率的なケア、職員の連携体制を改善すべく一体化できる事業体系を目指して市内中心部への拠点化を具体化させていきたい。複数サービスが集合できる拠点を探していくつかの候補をあたっている。

## ⑤ 事業運営に必要な人員確保のため常勤職員の採用を行う。また、将来的な採用計画を立てる。

7/1付、常勤職員を1名採用した。（グループホーム所属）グループホームでは年度内にパート3名が退職、そのほかでは3月末で2名（せせらぎ・あおば及びグループホーム）の常勤職員が退職している。（1名は病気療養のため休職中であった）グループホームには1月から安芸職員がせせらぎから異動、せせらぎ・あおばには常勤職員として南職員が採用された。依然、人材不足は各事業所において影響しており業務に支障をきたしていることも大きい。今後の採用計画として、常勤職員の採用を計画し、次世代を担う若手職員の募集を学校等を通じて行う予定でいる。現場の人員不足についても統制のとれる職員体制を考えようとして計画的な採用をしていきたい。

## 各サービス事業所の評価 ※各サービスの詳細については基礎資料を参照されたい。

### ・せせらぎ（宿泊・日中）

懸案事項となっていた個別支援のサービス向上に向けて会議を定例化し支援方針に生かすことができるようにした。コロナウイルスの影響から退院の受け入れが滞り新規利用者は少なかった。

日中訓練プログラムは生活習慣の習得に加えて園芸班を新たに作り、軽作業を中心に塩谷らしい支援ができている。

### ・青葉

利用率が平均108%と高く、居場所・参加型の就労Bとしてサービスが充実した。少ない日数で参加する方も多いが個々が役割を持つことや作業の工夫ができている。職員・利用者とも高齢化しているほか異動・退職により支援体制は不安がある。

## ・マイウェイ

前年度から利用者が一般就労に移行した一方で今年度は新規利用者がなく利用率は低迷した。市内に新規の就労支援事業所ができ、利用者獲得の競争化が増しており「訓練して就労」という動きが停滞した感がある。マイウェイとしての就労プログラムのメリットを生かし前面にアピールして関係機関に働きかけ、利用率の向上を目指したい。

作業種目がメール便から販売活動にかわり店頭販売や営業も定着してきたが、人員不足・業務負担が大きく効率的な体制の構築が急務となる。

## ・ワークメイト

開発局食堂「まんぷく亭」では5名の利用者が継続して働き給料が10万円を超える月もあった。マイウェイの弁当販売ができたことで作業が増えている。

生活訓練の試行として始めたデイ活動は3名の利用者が休みなく来られ、軽作業をしながら入浴支援やリハビリなど必要な生活支援を行い、生活支援が必要な方の安定につながった。今後は地域生活を営む利用者への持続的支援を作っていきたい。

## ・つぐっと・ひまわり

稲穂地区との拠点一体化を目指して物件を検索したが好物件は見つかっていない。つぐっと・ひまわりでは利用者が増え利用率が向上したことで収益は増加した。職員体制の不足を活動支援センターが補うことで保っている。今後は中心部での支援拠点を法人全体のビジョンとして計画し、就労、生活支援、グループホームと連携して支援できる体制を計画したい。

## ・グループホーム（GH）

パート職員の退職はあったが常勤職員を採用し支援体制の充実を図った。世話人業務は人員不足が生じている。職員体制の構築が急務であるが点在化するグループホームの集約、拠点の集中化（市内中心部での稲穂地区との業務連携）をめざし検討中である。

利用率は定員に対して76%と横ばいで推移しているが人件費の減少と相まって多くの収益を作ることができた。

・相談支援やすらぎ

福祉サービスの支援を行う計画相談は職員 3 名で 151 名を担当している。浦部は地活センターと兼務になっているが相談支援の比重が大きい分収益をあげている。コロナの感染状況が安定し病院からの退院支援が再開したこと、他の相談支援事業所の閉所に伴い引継ぎを依頼されたことにより契約者数は増えている。

小樽市障がい児・者支援協議会に参画し、福祉行政との連携を保ち地域課題の共有、精神障がいに特化する事業所として役割を担った。

・活動支援センターやすらぎ

感染拡大の懸念から 1 年を通してレクリエーションは自粛した。長橋センターではつぐっと・ひまわりの利用者が主となりバザーやクリスマス、誕生会等のイベントを実施した。家族関係や対人関係の相談、漠然とした悩みの相談も多く、個別に対応することもおおい。

稲穂センターでは個別プログラムでかかわるほか、困難で緊急性のある事案（虐待など）に対応し必要に応じ市の障害福祉グループと連携をとった。

令和 3 年度 4 月～ 3 月平均利用実績 ( ) は令和 2 年度の実績

	宿泊生活訓練 せせらぎ	日中生活訓練 せせらぎ	継続 B 青葉	グループホーム
平均利用率	69% (68%)	96% (107%)	108% (110%)	76% (78%)
目標利用率	75%	100%	90%	85%
平均利用者数/定員	9.7 人/14 人	9.6 人/10 人	10.8 人/10 人	42.0 人/55 人
	就労移行 マイウェイ	継続 B ワークメイト	継続 B つぐっと・ひまわり	
平均利用率	27% (71%)	87% (67%)	62% (62%)	
目標利用率	80%	80%	70%	
平均利用者数/定員	2.7 人/10 人	8.7 人/10 人	12.5 人/20 人	

※通所事業は原則日数（月の日数-8 日）を分母とする

今後の改善策について

就労移行マイウェイでは依然利用率の低迷が続いているが新年度に入り増員している。今後も一層の周知活動が必要であるが、定員の変更や就労 B 型との利用割合、サービスのあり方を検証し利用者のニーズに合うサービスを考えていかなければならない。

人員不足となっているグループホームや稲穂事業所の体制を改善するため業務の連携、事業所の集合化、新規採用の計画を早急に進める。

新型コロナウイルス感染対策の取り組み（令和 3 年度）

5/16～5/31	道内に緊急事態措置 通所は事業所において送迎を行うこととした。職員の通勤も公共機関を中止。
5/28	就労系事業所においてコロナの影響による売り上げ減少に際し、給付費からの工賃補填を行うこととした。
6/1～6/20	5/31 までの対応を延長。
6/21～	送迎を解除、公共交通機関での通所再開。活動センターは予約相談のみ受け付け。ワクチンの優先接種が小樽市により実施。従事者については 6/27、7/18 で接種を行なう。
7/15	事業所においてレクリエーション等の活動について衛生管理委員長の判断を仰ぐこととした。
8/2	道内にまん延防止措置発令。 利用者のワクチン優先接種予約について職員に援助を指示した。
8/25	8/27～9/30 緊急事態宣言下での対応について、通所事業は予防対策をしながら通常開所とした。(活動センターは予約相談のみ、ひまわりは利用者だけの開所) 利用者のワクチン接種状況について集約を指示した。
8/25	喫茶ひまわり利用者に濃厚接触者が発生。検査結果が出るまで活動センターとつぐと・ひまわりを閉鎖、各利用者に自宅で待機していただいた。結果陰性で 8/31 より事業所再開。
9/30	緊急事態宣言が解除されるが、現状の感染対策を維持しながら事業を継続する。 今後の感染対策について予防の再確認を指示。 小樽市において福祉職員の PCR 検査事業を毎月 1 回、3 月まで実施することになった。
12/21	年末年始の注意点について、注意喚起を行う。
2/22～3/11	高橋医院において職員の 3 回目接種実施
3/26	施設職員 PCR 検査により職員の陽性が判明、保健所と連携して個別対応、利用者への抗原検査実施。クラスター感染はなし。
3/28	感染対策の注意、対応について指示。

#### 4. 総務部 総務課

総務部長 加藤慎治

#### ① 法人総務業務・管理体制の整備

昨年度に引き続き、コロナ禍にあり、監事監査・理事会・評議員会においては、書面議決が多数となっているが、運営管理に係る業務は滞りなく行われている。

#### 1. 事業計画事項の進捗事項

##### (1) 役員等の改選

5月、欠員していた評議員に高田氏が就任、また理事及び理事長も6月に任期満了を迎え新たに選任が行われた。本間監事が退任し、新たに中原氏が選任された。また、理事長には川原氏が重任している。いずれもコロナの影響より書面により手続きが進められた状況であるが、監事監査は実地にて行なっている。

##### (2) 監査ガイドラインへの対応・業務の質の向上について

監査ガイドラインの内容について検討し、また監事とも監事監査のあり方についてなど、行政の資料などに基づき理解を深めることができた。ガイドラインで示された内容については説明ができる状態になるよう、次年度以降の整備や整理へつなげていく。

##### (3) 規程の改訂・体制の整備

育児休業取得者の発生に伴い、現行制度の状況に対応できるよう育児・介護休業規程の改訂を行なった。

##### (4) 人材育成・登用

中間管理者の不足と育成を課題として今年度事業計画に織り込んでいる。

令和3年度は軸となる職員の退職などより、事業の継続や後継者育成の問題については、人材不足の問題はさらに深まっている。総務部においても、事業部においても、現状を維持することで精一杯となってしまう、今後について有効な対策をとれていないのが現状である。

事業計画とリンクさせ、事業の維持・後継の問題に早急に取り組む必要がある。

##### (5) 計画的な施設整備・修繕の計画と資金形成

今年度計画の、青葉ボイラー整備が予定どおりなされた。また、車輛購入にあたり馬主財団からの助成金を得て計画どおり送迎車輛を入手することができた。