

## 平成 21 年度社会福祉法人原町成年寮 事業報告

### 一 法人全体をととして

平成 20 年度の援助センタービルの確保と新たな通所事業の開設以来、原町成年寮は急激な拡大をみた。法人事業の拡大を目的としたものではなく、あくまでも利用者の必要性から出発したものだったが、結果としてみると、平成 21 年度は利用者の増加、職員の増加がもたらす新たな困難に直面した年だった。より間違いの少ない運営をしていくためにも、現状をより正確に把握し、それに基づいた具体的な方針が求められる。

40代から法人運営の意思決定を担ってきた主要な事務局メンバーは 60 才を超える年になった。今後事務局の世代交代が日程に上がってくると同時に、意識的に取り組む必要もでてくる。また次代をにらんで法人運営を担っていく人材育成も急務となる。制度の方向を把握しつつ、法人の置かれている状況を踏まえ、利用者ニーズに基づく展開をしていくことが必要だ。

幸い、居住支援ニーズは今後増えることはあっても減ることはない。就労・地域の流れも変わらない。利用者一人一人の幸せの実現という原則を踏まえて、規模にあった事業展開をしていけば、原町の未来は暗くない。

それぞれの事業の必要性を踏まえると、今後も緩やかな拡大基調は続くことが予想される。

### 二 社会福祉法人原町成年寮の基本理念

- ① 就労・社会生活能力の向上のための支援
- ② 豊かな人生を送ることの支援
- ③ 地域社会への貢献

### 三 今年度重点目標

#### ① 職員の支援力の向上・人材育成

職員を最低 1 回は外部研修に参加させるほか、援助センターの新任職員については一定期間担当職員を配置して指導体制を作った。しかし、業務マニュアルも含めて、各事業所で育成システムを構築する必要がある。

#### ② 法人内ケアマネジメント体制の構築

生活支援部門の通勤寮・援助センター（共同生活介護・援助）では、定期的にサービス管理責任者による会議を実施した。また、全事業の管理責任者・支援責任者で構成する事業会議を定期的開催し、就労支援・通所事業の必要性・今後の事業展開について討議を重ねた。

### 四 事業計画

- ① 人権に配慮した支援に取り組む
  - すべての事業活動の柱となるものであり、基本姿勢である。
  
- ② 重点目標に沿った活動の実施
  - 人材育成のための体系的な研修の実施  
職員を最低年1回は外部研修に派遣するほか、援助センターでは新任研修を実施した。  
職員諸階層別の研修の必要性がある。
  - 部門別のケアマネジメント会議の実施  
各施設と事業の連携による利用者支援に取り組む  
グループホーム利用者が法人内通所事業を利用していることから、事業会議等で逐次  
情報交換を行い利用者支援に取り組んだ。
  
- ③ 法人組織体制の整備と明文化
  - 法人組織規定の制定と必要な会議の開催  
従来慣例的に運営されていた各種の会議を組織規程により根拠付けした。
  
- ④ 新たな事業展開のための準備作業(第4次プロジェクト)
  - 重度障害者の生活支援にむけて、担当者を配置して人材の育成や研修の実施必要な  
環境整備に取り組む  
担当者を決め、準備中である。
  - 居宅介護事業の開設にむけた準備に取り組む  
10月1日付けで、立石寮に居宅介護事業所(ドロップ)を開設し、移動支援・行動援護事  
業開始した。
  - 増加する日中活動利用者のための活動場所の確保  
奥戸福祉館の従たる事業所の開設に向け検討中であるが、中期的には日中活同事業  
所のニーズはさらに高まることが予想され、手一杯となっている給食センター(キッチン  
KISS)の拡充のための対策が緊急の課題となった。
  
- ⑤ 各事業の主な取り組み(各事業実績報告参照)
  - 共同生活介護・援助事業(グループホーム・ケアホーム)
    - (ア) 増加する利用希望者のためにいくつかのユニットを増設  
通勤寮と相乗りで支援するユニット2カ所、他に定員2名のユニット1カ所を開設し  
た。業務委託のつばさも含め、3月末現在8事業所利用者310名となっている。
    - (イ) 地区センターの強化及び独立の支援  
かねてから要望のあるすみだセンターの独立化(NPO法人化)の支援

すみだセンターの5カ所のグループホームが、地元密着で事業を展開するために現在あるNPO法人KISSが運営母体となり、11月に運営が開始された。NPO法人は「みんふす」に名称変更した。原町成年寮とは兄弟法人として今後とも運営や利用者支援で協力していくこととなる。

(ウ) ユニットが増加したあらかわセンターを業務委託から直営化(常勤職員化)

4月1日付で3名を業務委託から雇用(常勤支援員)に変更し、より充実した支援が可能となるよう身分の安定を図った。

(エ) 夜間支援体制の見直しと安心・安全の確保、人材の確保

かつしかセンター利用者が5月と7月に相次いで病気で亡くなった。いずれも、職員体制がもっとも手薄な月曜日の早朝だったため、これを契機に、夜間支援体制を再検討し、支援体制を改めたが、利用者ニーズに職員の確保が追いつかない現状が判明した。

また、3月には肝がんで古い利用者のひとりが亡くなった。利用者のたばこが原因で消防車が駆けつける事故も発生した。安心・安全な支援体制を確保するために、運営の見直しが急務の課題となった。

○ 葛飾通勤寮

(ア) 個別支援計画に基づく計画的な利用者支援

12名が入寮し14名が退寮した。特に女子利用者は7名が入寮し、ほぼ入れ替わることとなった。また年度当初から2カ所のグループホームの支援を担当することとなったほか、法人就労チーム・就労移行支援事業への職員派遣も重なり、一挙に業務が増えた。残念ながら、個別支援計画に基づく計画的な支援は不十分で、対症療法的になってしまった。

(イ) 体験入寮事業の円滑な運営

昨年度は延べ38名の利用があったが、今年度は24名の利用だった。特別支援学校側に連絡窓口を置いてもらった結果、円滑な受入ができた。

(ウ) センター職員との連携によるグループホーム運営

4月からユニット名「レインボー」6月から「睡蓮」を主に支援することとなった。センターのチーム会議に参加し、連携をはかったが不十分だった。

(エ) 就労移行支援事業との連携による就労支援

今年度は週1回職員を派遣してきたが、就労移行支援事業所でも、9月に職員の補充がされたので、定期的な派遣は終了した。9月には移行支援利用者が就職を機に通勤寮に入寮した。

(オ) 民間移譲後を見据えた将来展望の確立

今年度から都の所管との将来構想委員会が発足し、隔月で討議を重ねた。現行は、指定管理期間が平成22年度末で終了、23年度民間移譲となっているが、自立支

援法の動向及び新事業体系(自立訓練事業宿泊型)の低条件等により、通勤寮機能の継承のために、指定管理期間を平成24年度まで延長し、指定管理期間中に新体系に移行し、その後民間移譲することが都から提案されている。支援ニーズの高さを反映し、都としても現状の都立の水準を維持したい意向もある。

(カ) 触法障害者の受入

保護観察期間が終了した方の受入要請があり、体験入寮事業の対象者として実習アパートで支援したが、年明けに再犯が発覚、服役となった。健常者として生きてきた長年の生活習慣・消費行動を変えるには、本人の自覚が極めて大事だが、極めて困難なこともわかった。

○ 奥戸福祉館

(ア) 新体系への円滑な移行(生活介護事業・就労継続支援事業B型)

4月から障害福祉サービス多機能型に移行し、生活介護事業定員30名・就労継続支援事業B型定員15名・従たる事業所定員6名となり、定員が6名増えた。増員分は葛飾区外の利用者も受入可能となったため、新たに法人のグループホーム利用者で他区からの方も受け入れることができるようになった。

(イ) 利用者送迎体制の確立

新体系移行に伴い、独自に送迎体制を確保する必要から、新たに運転手2名を職員として採用し送迎体制を確立した。

(ウ) 製パンを柱とする自主生産品の売り上げ増と工賃アップ

(エ) 給食センター(キッチン KISS)の安定化

職員4名・利用者3名で給食事業に取り組んだが、食数の増加で手狭になった。新たな給食センターの確保が急務となった。

○ 生活介護事業所(アンジュ)

(ア) 多様な利用者に対応する日中活動の提供

利用者のニーズに合わせた活動を日々提供できるように、作業だけではなく創作活動も行い、利用者の選択で活動に参加できるようにした。

(イ) 安定した作業環境の実現

定員46名を満たし、日中は常に40名以上の利用者が通所し、内10名は出張所で活動している。中には高齢や疾病により体力が衰えている利用者、重度の利用者もいることから、体を休める空間が必要になってきている。また、利用者が増えたことで、重度の利用者に合った環境と活動の場も必要となっている。

(ウ) モモズレシピ

職員・利用者3名ずつで製造・販売・接客・洗い場に分かれて活動している。店舗においては、入り口に手すりを設け、安全に出入りができるようにした。店内で

は陳列用の棚を撤去し、テーブルを置き、食する席を増やした。少しずつ一般の来客者も増え、デリバリーの宣伝効果もあり、車や利用者が徒歩で配達する機会も増えている。売上増が課題となっている。

○ 就労移行支援事業所・職場適応援助事業

(ア) 就労チーム・ジョブコーチと連携した職場開拓・定着支援

4月から10名が就職。おおむね3ヵ月を目処に就労チームに引き継いでいる。

就労困難者にはジョブコーチ支援を導入しているが、事業所が離れていると連携が取りにくい。就労チームを担当するセンター職員の負担が大きく、見直す必要に迫られた。

(イ) 企業内授産場の確保

今年度は断念している。

(ウ) 人材の確保と育成

9月から支援スタッフ1名増員され、支援員3名体制となった。事業開設1年を経過し、実務を通してスキルアップがはかられている。

⑥ 本人部会設立のための準備・支援活動の実施

担当スタッフに大きな負担がかかることが予想されるために、利用者の自発性を持って、当面は見送ることとした。

## 五 日常の運営

① 生活支援部門(通勤寮、共同生活介護・援助事業)で実施してきた、合同日例ミーティングは廃止し、各事業で独立して実施する。

(ただし、日常的に利用者の動向を把握する必要があるので、記録の交換は実施)

4月から分離し、通勤寮・援助センターでそれぞれ実施した。

② 生活支援部門(通勤寮、共同生活介護・援助事業)の合同職員会議は廃止する。

独立して職員会議を開催する。

援助センターが第一・第三、通勤寮が第二・第四それぞれ木曜日に開催し、相互参加を可能とした。

③ 理事会・評議員会の報告や重要な法人運営の周知のために、原則的に寮長が各職員会議に出席する。

生活支援関係事業については参加しているが、通所部門については法人運営の周知に関してのみ参加としている。日常の参加は物理的に不可能だった。

④ 法人組織規定により事務局が理事会・評議員会の決定に基づき日常の法人運営にあたる。事務局は寮長が主催するが、事業拡大に対応して副寮長ポストを設ける。

事務局会議は現在 4 名参加で月 2・3 回のペースで実施し、情報交換を行いながら法人運営にあたった。事業拡大に伴い、4 名で全体を把握することが困難になりつつあり、人材育成も含めて事務局の拡大を決めた。

- ⑤ ケアマネージメント会議を開催するが、各会議は議事録をとり、閲覧に供する。

ケアマネージメント会議は現状ではサビ管会議となっている。援助センター職員会議の前に定例で開催し、全体会議で報告している。

- ⑥ 法人組織規定により、あらたに職員からの具体的な提案を受ける機関として事業評価改善委員会を設ける。

この委員会は原則年 3 回開催し、法人及び事業運営に反映させるようにする。

年 3 回開催したが、アンケートを取るなど予想以上の提案が寄せられた。このような現場の意見を運営に反映させる仕組みの大切さを実感した。具体的な提案のいくつかは 22 年度事業計画に反映させることとした。

- ⑦ あらたな取り組み

法人内リスクマネジメント体制(危機管理体制)の構築について

危機管理については、従前は事務局の機能として位置づけしていたが、社会福祉法人の責務としてリスクマネジメント体制の構築が要請される時代となった。そこで、新たにリスクマネジメント実施規定を制定し、各事業ごとにリスクマネジメント委員会を立ち上げ、より適切、安全な利用者支援に取り組むこととした。各事業でリスクマネジメントについての議題を制定し、ヒヤリハット事例も挙がってきている。

- ⑧ 「愛の小箱」事業の終了

特殊児童援護協会時代から続いた「愛の小箱」事業は、開業医の減少にともなう募金額の減少から、回収の採算がとれなくなり、終了となった。