

令和 5 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

令和 3 年度からコロナ禍などの影響を受け赤字決算となり、依然として厳しい経営状況が続いている。令和 5 年度も厳しい収支状況でスタートしたが、各事業所においては、利用者の増加対策の取り組みや事業の定員の見直しなど事業計画に基づき取り組んだ結果、年度後半には各事業での利用率が向上し、収支改善の兆しが見えてきた。

また、新たにひきこもり支援の家族相談会の開催や 6 年度から実施する合同庁舎食堂運営の準備などに取り組んだ。厳しい経営状況が続いているが、令和 6 年度には収支を改善し経営の安定化を図りたい。

2. 事業部 障がい福祉サービス課

事業部長 浦部祐夫

① 市内中心部における拠点の設置、利用率の安定化

令和 5 年度の計画として念頭に置いた市内中心部への拠点設置（つぐっと、活動支援センターの移転）について、3月に小樽地方合同庁舎内食堂および売店の運営を受託したことにより、つぐっとの長橋からの移転を行った。稲穂事業所に職員を異動させてデイ活動を拡充し利用者増を図っている。

就労移行支援サービスを休止し、報酬単価の高い就労継続 B 型サービスに集中させ、利用者増と合わせて収入増を図ることとした。令和 6 年度に向けて収支の改善に取り組む。

② 支援体制の再編成とグループホームの集約

職員の体制構築のため現場管理を担う職員採用を計画していたが、経済的な余裕なく採用は見送った。直接処遇職員の補充はパート採用で補っている。

グループホームの集約については未達で、現在 15 軒のグループホームを運営している。今後、定員数を集約すると同時に、効率的な支援ができるよう整理を進める。

③ 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

次世代を見据えた採用計画は経済的な困難もあり新たな採用は令和 6 年度計画へ持ち越しとなった。令和 5 年度末で定年退職となった職員は非常勤として再雇用し、役職定年となった職員は契約職員として雇用を継続した。

令和 6 年度に向けて稲穂事業所のサービス拡充に対する支援体制の強化が必要となるため、法人内の各事業所が連携しながら職員を補う必要がある。

④ 高齢利用者へのケアの充実、地域生活者への支援の充実

グループホーム利用者は 60 代が 44%を占め、70 代 80 代を合わせると全体の 65%に上る。介護保険サービスにつなげる方や高齢者向け施設に移行する方もおられた中で、介護関係事業所との連携も増えた。稲穂事業所のデイ活動、塩谷・青葉の活動でも高齢期利用者のニーズは高く、「過ごす場所」としての利用が増えている。

地域生活を営む利用者は活動支援センターで受け、個別に対応した。8月以降交流室のないセンターだったが、長橋地区につぐつと後の場所を使ってセンターを再開している。(相談は予約制、開放日は週1回程度としている)

ひきこもり支援として家族相談会を月1回開催。小樽市福祉総合相談室たるさぼ、ひきこもり・不登校家族交流会と連携して支援を開始した。

4. 総務部

総務部長 加藤慎治

役員(理事・監事)・評議員の改選

現役員・評議員の任期が6月評議員会終結時までとなる。評議員の選定は評議員選任・解任委員会により決定。

役員は理事会において候補者を選出し、理事長を決定する。

次期の任期は、役員については令和7年6月、評議員は令和9年6月の評議員会終結時までとなる。

理事長・役員・評議員とも、然るべき過程を得て選定され理事長の登記も完了している。

事務業務の効率化の推進

次世代へ引き継げる事務業務の整理・推進

- ① 月々のスケジュール管理に、効率的で漏れがないよう、チェック機能を持たせ、かつマニュアル的機能も加える。
- ② 銀行業務について、ネットバンキングを取り入れ、効率化を計る。
- ③ 「消費税インボイス制度」及び「改正電子帳簿保存法」への対応を進める。

- ① スケジュール管理については、月々の総務・各部の計画作成が継続をしている。
- ② 5月よりネットバンキングを本部・せせらぎ・青葉について先行して使用開始している。操作方法を理解している段階であるが、効率化に寄与すると思われる。
- ③ 「消費税インボイス制度」等制度導入の手続きを完了している。「改正電子帳簿保存法」への対応は未だ進んでいない。優先度の高い業務(BCPの策定等)が入り対応が終了してからとしたい。

法令遵守の推進

法人指導監査ガイドラインに基づいて、改善・修正等の必要性がある事項について検証し、対応すべき事柄を整理する

現行の運用状況を鑑み5月27日経理規程の改訂を行った。

ガイドラインへの対応や検証作業として、規程の整備(給与規定・育児休業規程)・職員評価・研修制度要項の検討などを行なった。次年度も引き続き行っていく。

人材育成・登用

- ① 若手職員、中間管理者の不足と育成への対応
中間管理者の育成及び不足は解消されていない。今後の事業の展開・継承を意識し計画的な採用活動計画に取り組む。
- ② 研修要綱を定め研修委員会を構成して研修計画を作成する。職員の質の向上、虐待防止等の必要な研修を行う。
- ③ 職員考査委員会を試行し職員の適正な評価と、キャリアアップの仕組みを作る。

- ① 採用計画について、現在の収支状況より新規常勤職員を採用できる状態にない。
管理能力のある中間管理者としての素地を持った人材の採用など人材を必要としているが、経営状況の再建が優先される。
- ② 研修計画等、体制・仕組み作りについて研修要領を昨年度新たに作成した。今年度内の導入・計画を進める。
- ③ 考査委員会の試行には至っていない。次年度の運営に反映することも考え、下半期へ向けて行動を起こしたい。

計画的な施設整備・修繕の計画と資金形成

稲穂地区への拠点整備やグループホームの集約について、資金計画を立て法人財産の安全な運用を検討する。

収入の落ち込みにより人件費・修繕費を計画通り積み立てることができなかった。収支状況は未だ回復していない。事業計画と資金計画の兼ね合いについてより精査が必要とされる状況である。

樹木林の再生

高速道路開発によって伐採され荒廃した法人敷地裏山について、植樹等を行い、再生を図る。長期的な取組となる。計画を作成し塩谷地区全体の公園化・緑化整備に努める。

路面の維持、樹木の保護など青葉作業班が維持管理を行い再生が進んでいる。

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

せせらぎ（宿泊型生活訓練）

R5年度 事業計画	卒寮を補うためのアピール活動を行い、利用率の維持に務める。 個々人のニーズに合わせた処遇方針により個別化された支援プログラムの向上を図る。
R5年度 事業進捗状況	
利用率の維持	長期入院者等、せせらぎに対するニーズは大きい。利用の問い合わせは多い。但し、昨今は他のGHで入居を拒まれるような複雑な背景を抱えた方の相談が増えている。1月以降は、入居時のアセスメントを強化できるよう現場スタッフを指導し、共に行動した。

個別プログラムの向上	卒寮へ向けそれぞれの歩み道は違う。個別性を重視した対応が求められる。服薬管理・金銭管理・生活リズムづくりなど、それぞれが目指す目標（卒寮後の生活場）に適応できる状態となるよう、個別対応に心掛けた。
目標利用率 75%以上（平均 10 人以上）	年間を通した利用率は、10.6 人、75%となった。目標を達成することができた。10 月以降、新規利用者が増加している。
せせらぎ（日中生活訓練）	
R 5 年度 事業計画	生活の充実を図るため本人のストレングスを生かした支援プログラムをつくる。
R 5 年度 事業進捗状況	
生活の充実、生活の自立の為に トレーニングの充実	できる限り個々人の特性を生かし、かつ役割意識をもって作業に取り組めるような工夫をした。結果として、日中居室にひきこもって生活する人はいない。 3 月からは「つぐっと」の夕食提供休止に伴い、平日はメンバーが主体となり調理・買出しを行なうグループワークに取り組んでいる。多くのメンバーが積極的に取り組んで好評を得ている。
高齢期利用者への支援	体力の低下など作業内容、プログラム内容に配慮している。
目標利用率 100%維持 （平均 10 人以上）	最終的に年平均利用率は、10.6 人、106%を達成することができた。10 月以降利用率は回復している。
青葉（継続 B）	
R 5 年度 事業計画	「働く」から「参加する」へのニーズに対応し、社会参加型就労継続支援の制度を利用し主旨にあうサービスを実施する。 働くメンバーへの負担を考えながら、体力の維持や工賃を生むための作業をつくる。
R 5 年度 事業進捗状況	
参加型就労継続支援の実施	事業計画の変更を判断した。社会参加型就労継続支援の形態は、運営面で単価が低く、経営が困難となることがわかった。このため、社会参加型への転換は、当面据え置くこととした。 但し、あおば事業の運営の趣旨としては、社会参加型に親和性がある。高い工賃の支給を目標とすると、メンバーが仕事に合わせる必要性が高まる。利用者のやりがいや特性を生かすためにも、より良い工賃の支給を目標とはしたが、作業をメンバーに合わせる工夫をした。

<p>高齢期利用者への支援充実</p>	<p>負荷の低い作業内容への工夫に努めた。 園芸作業、巣枠、蜂蜜製造など、体力等の負荷を意識して提供するよう、スタッフ会議などでの検討を日々行っている。</p>
<p>目標利用率 90%以上（平均9人以上） 目標工賃 月8,000円以上</p>	<p>平均利用率、7.6人、76%の利用率となった。目標未達である。今年度は、コロナ感染等により、休所がおよそ計30日に及んでいる。但し、新規利用者等回復基調にある。 平均工賃月額は、13,610円（新年度計算公式）となっている。</p>
<p>グループホーム（GH）幸ほか</p>	
<p>R5年度 事業計画</p>	<p>市内中心部に集合物件を賃借し、点在するグループホームを整理する。幸地区では既存グループホームの運営（GH けやきを中心に） 中心部では稲穂地区における地域生活者への支援体制と協力する。</p>
<p>R5年度 事業進捗状況</p>	
<p>中心部へ集約物件の計画をたてる</p>	<p>点在しているGHの集約の計画を進めているが、条件に見合う物件が見つからず進展していない状況が続いている。幸のけやきを中心に、もう少し時間をかける必要があると思われる。</p>
<p>支援業務の組織的運営と人員体制の強化</p>	<p>介護要素が一段と増えてきた。体調不良により通常動作ができなくなり、介助・介護を必要となっている。特に女性職員での対応を求められる事が多く、高齢者施設との連携も今後重要である。</p>
<p>目標利用率 85%以上 （平均47人以上）</p>	<p>実定員が39名と横ばいだが、1名の体験者が順調に進み令和6年度前半には入居となり人員配置算が給付費も予算近くを確保している。障害区分も上がる方が出てきている。利用者の確保を行えば、安定した給付費を得られる。</p>
<p>特記事項 ※特筆すべき事柄や次期への課題等</p>	
<ul style="list-style-type: none"> ・4月より稲穂事業所デイと連携を取り、利用者の生活リズムづくりを強化している。 ・入浴介助もデイと協力し合い、まだ慣れないが効率的に行うよう、進めている。 ・今年度から非常災害計画義務化もあり、防災のため電子タバコへの変更に努めている。 	

就労支援多機能型 マイウェイ（就労移行）	
R 5年度 事業計画	<p>定員を10名から6名に縮小し、就労B型への支援を強める。関係機関等へのアピール活動、潜在的な就職希望利用者の掘り起こしに重点を置き利用者の勧誘に務める。利用率によって今後の事業の進め方を見直す。</p> <p>人員体制に負荷のない就労定着支援（就職して6か月経過した利用者への支援）を行う。</p> <p>プログラムの質を上げ、選ばれる就労移行支援を作っていく。</p>
R 5年度 事業進捗状況	
定員規模の見直し	<p>令和5年6月 定員10名 ⇒ 6名</p> <p>令和6年5月 就労移行支援サービス休止</p>
利用率の回復	<p>登録者数：2名（R5.4月末）⇒ 5名（R6.4月末）</p> <p>利用率：10%（4月）⇒ 60%（3月）</p>
プログラムの充実、就労定着支援の創設	<p>2月までアーケードでのお弁当販売を継続してきた。</p> <p>令和6年度に就労移行支援は休止となるが、就職を目指すB型として小樽地方合同庁舎内売店作業を導入する。</p>
<p>目標利用率 50%（1日平均3名）</p> <p>就職者目標 1名</p>	<p>利用率 36%（原則日数）：目標未達成</p> <p>就職者 0名：目標未達成</p>
<p>特記事項 ※特筆すべき事柄や次期への課題等</p> <p>10月から体験利用を続けていたメンバーに受給者証が交付され、登録者4名となった。今年度のスタート時にメンバーが少なかったこともあり、就職に結びついたメンバーはいない。4月からは就職を目指すB型として、合同庁舎の売店作業に取り組む。</p> <p>定着支援</p> <p>令和5年2月に就職した方が利用開始。2ヶ月に1度の訪問を希望され、10月からスタートした。</p> <p>2月に訪問予定であったが、職場でコロナのクラスターが発生したため、訪問することができなかった。</p>	
就労支援多機能型 ワークメイト（継続B） まんぷく亭・つぐっと・デイ活動	
R 5年度 事業計画	<p>定員を10名から14名に拡充し、働く場、高齢利用者の集う場として充実させる。</p> <p>開発局食堂まんぷく亭はやりがいをもって働けるチームを作り、高い工賃水準（6～7万）を確保する。</p> <p>高齢期又は生活支援が必要な利用者のためにデイ活動を展開、生活の充実、体調の維持を図る活動を行う。</p> <p>長橋地区からつぐっとを合併し、ワークメイトとの合同拠点を計画する。利用率の回復、安定した運営を目指す。</p>

R5年度 事業進捗状況	
定員規模の拡充	定員 10名→14名に拡充（6月） 定員 14名 → 20名予定（令和6年5月）
働く場と高工賃の維持 やりがいをもって働ける場の提供	まんぷく亭の平均工賃は10万円を超えている。 メンバー、職員ともに売上向上を共有しながら取り組んでいる。
稲穂地区でのデイ活動の定着化	現在5名が利用登録。（3月末） 全員が入浴支援を利用。 送迎サービスもあることから参加率は非常に高い。 デイ作業のメンバーが取り組める作業を委託できるように工夫していく。
つぐつととの合併、合同拠点を計画する。	令和6年度より開発局、合同庁舎2ヶ所の食堂を運営することとなった。 既存のキッチンつぐつとのサービスを食堂作業に切り替える。 稲穂事業所を拠点に連携を取りながら活動していく。
目標利用率70%以上 （1日平均10人以上） 目標工賃 月60,000円以上	利用率 96% 登録者 15名（3月末） （定員 14名 1日平均 12.8人） 平均工賃 36,206円 まんぷく亭：100,531円（登録者 5名） つぐつと：18,457円（登録者 8名） ドットコム：26,913円（登録者 1名） デイ作業：4,222円（登録者 5名） 利用率：目標達成 平均工賃：目標未達成 6月につぐつとが合併したため、当初の目標工賃を達成することができなかった。
特記事項	
<ul style="list-style-type: none"> ・まんぷく亭 開発局食堂の平均工賃10万円超えの高工賃を達成できた。 4月からは合同庁舎食堂の運営となる。 次年度 <ul style="list-style-type: none"> ・開発局食堂：まんぷく亭1号店（つぐつとチーム） 令和6年4月～令和11年3月の5年間。 （更新は1回まで。最長で令和16年3月まで） ・合同庁舎食堂：まんぷく亭2号店（まんぷく亭チーム） 令和6年4月～令和7年3月の1年間。 （更新は4回まで。最長で令和11年3月まで） ・デイ作業 利用者5名で活動している。安定して通所される方が多い。 委託作業の内容を考えていきたい。 ・キッチンつぐつと 平均工賃18,457円となり、昨年度の全国平均（17,031円）を上回った。 3月16日でこれまでの作業を終了し、3月25日から開発局食堂の運営となった。 作業の性質上、週5日参加を条件としたため、4名が利用契約解除となった。 	

相談支援事業所 やすらぎ	
R 5年度 事業計画	<p>計画相談支援の業務量の維持管理をおこない適切なサービスができるようにする。</p> <p>地域で生活する障がい者が福祉サービスを使って生活するために必要な支援、他機関との連携を行い外部とのパイプ役を担う。</p> <p>小樽市障がい者支援協議会と地域生活サポート部会に所属し福祉行政に参画する。</p>
R 5年度 事業進捗状況	
計画相談支援の業務量の維持管理を行い適切なサービスができるようにする。	<p>3月末現在150名</p> <p>令和5年度は新規24件、解約20件となり、動きの多い年度となった。精神障がい者を主な支援対象とするが、身体障がいを抱える方への生活支援や知的障がいの方、高卒の利用者も受けている。</p>
地域で生活する障がい者が福祉サービスを使って生活するために必要な支援、他機関との連携を行う。	<p>在宅の支援依頼があった時には、小樽市の生活支援課や関係事業所と連携しながら対応した。障がいの有無にかかわらず支援が必要な状況には訪問して病院につなげる支援を行うこともあった。福祉サービスにつながらなくても、衣食住の支援が必要な方には対応を行っている。</p>
小樽市障がい児者支援協議会と地域生活サポート部会に所属し福祉行政に参画する。	<p>自立支援協議会の幹事会に出席し行政、相談支援事業所と連携しながら福祉行政に参画している。また、地域生活サポート部会では保健所、さぽーとひろばと連携し、小樽市福祉総合相談室たるさぽの研修会を開催した。</p>
地域活動支援センター やすらぎ	
R 5年度 事業計画	<p>支援体制強化のため稲穂地区への合同拠点进行を計画する。</p> <p>関係機関と連携し、引きこもりなど潜在的な障がい者への支援を行う。</p> <p>訪問支援に取り組み、地域生活を営む精神障がい者への必要な生活支援を行う。</p> <p>緊急・困難ケースへの専門的な対応を行う。</p>
R 5年度 事業進捗状況	
稲穂への合同拠点計画	<p>8月末で長橋交流室が閉所になり、3月末まで利用者のみなさんには迷惑をかけたが、つぐとが4月から稲穂へ合流したため調理場をセンター交流室として使用できることになった。ただし、相談は予約を取り、交流室の開放は週1回程度として訪問や相談の時間を取ることにした。</p>

ひきこもり等潜在的な障がい者への支援	10月より小樽市福祉部たるさぼと協力して、ひきこもりの本人・家族に向けた「家族相談会」を実施している。(月1回実施)小樽不登校・ひきこもりの家族交流会の会員と協力関係を作ることができた。家族からの相談を受けるようになったが、当事者への支援はこれからの課題となっている。
地域生活者への生活支援	個別相談として毎日電話が多く、都度対応している。たるさぼや相談支援事業所から、福祉サービスにつながる前の相談であったり、仕事の問題を抱えて相談されることも多かった。職場との関係調整などに適時支援した。多重債務に悩む金銭管理支援もあった。
定員規模 1日平均 20名程度	3月末現在 登録64名 (R5年度中の増5名、減0名) 1日平均 24名 (稲穂+長橋)
特記事項	

令和5年度4月～3月平均利用実績 ()は令和4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
平均利用率	75% (73%)	106% (91%)	76% (102%)
目標利用率	100%	100%	90%
平均利用者数/定員	10.0人/14人	10.0人/10人	7.2人/10人
	就労移行 マイウェイ	継続B ワークメイト	グループホーム
平均利用率	39% (24%)	96% (86%)	66% (74%)
目標利用率	65%	70%	85%
平均利用者数/定員	2.1人/6人	12.7人/14人	36.9人/55人

※つぐっと・ひまわりはワークメイトに合算した。

※通所事業は原則日数(月の日数-8日)を分母とする

第1四半期から第4四半期への推移（定員に対する3カ月ごとの平均利用率）

	せせらぎ 宿泊	せせらぎ 日中	青葉	マイウェイ	ワーク メイト	グループ ホーム
第1四半期	65%	90%	77%	24%	74%	70%
第2四半期	65%	86%	65%	45%	92%	64%
第3四半期	85%	100%	76%	38%	98%	67%
第4四半期	88%	118%	81%	55%	94%	65%

※6月からつぐとをワークメイトに合算

新型コロナウイルス感染対策の取り組み（令和5年度4～3月）	
	各事業所において基本的な感染対策を継続、サービス事業に特段の制限は設けていない。 小樽市の補助事業による施設職員PCR検査を実施（6月まで）
5月	5類移行により、マスク着用について事業所内で任意着用とし、外出等の感染対策をお願いした。
6月	福祉関係職員へのワクチン優先接種により希望者に接種。高橋医院に協力いただく。
10月	青葉通所者からコロナ発生、せせらぎ利用者へ感染広がりクラスターとなった。約1か月間、青葉は通所を中止、せせらぎでは職員を限定して閉鎖環境を作り対応した。せせらぎ利用者6名、職員5名が感染した。1か月後終息。
3月まで	職員において家族からの感染がみられたが利用者への感染はない。他事業所に通う利用者において感染があったが、一人暮らしであったため他者への感染はなかった。 同居家族が感染した場合は、出勤せず特別休暇5日間を付与した。

以上