

2023年度事業総括2024年度事業計画

目次

2023年度法人本部事業総括

- 1 法人運営
- 2 事業計画
- 3 地域公益活動
- 4 人材育成及び確保

2024年度法人本部事業計画

- 1 基本理念
- 2 運営方針
- 3 法人運営
- 4 事業計画
- 5 地域公益活動
- 6 人材育成及び確保

麦の里・七色の麦

2023年度総括2024年度事業計画

- ・ 仲間全体について
- ・ Aグループについて
- ・ Bグループについて
- ・ 療護グループについて
- ・ 職員体制について
- ・ グループホームと仲間について
- ・ 作業活動について
- ・ 行事とその他の活動について

活動報告書

社会福祉法人麦 2023年度法人本部事業総括

1、 法人運営

1) 理事会・評議員会

理事会	2023年5月25日	2022年度事業報告案 2022年度決算案 監事監査報告 2023年度第一次補正予算案 次期理事・監事候補者 第2麦の里施設整備補助金の状況について 理事長業務報告 評議員会の議題
評議員会	2023年6月22日	2022年度事業報告 2022年度決算報告 監事監査報告 2023年度補正予算 次期理事・監事の選出 第2麦の里施設整備補助金の状況について
理事会	2023年6月22日	理事長互選
理事会	2023年10月19日	第2麦の里施設整備補助金の状況について 就業規則改正（給与規定等） 給食直営方式に伴う料金改定等 9月末予算執行状況と2023年度第二次補正予算案 特定技能外国人の一時帰国時の休暇の取扱い改正 理事長業務報告 評議員会の議題
評議員会	2023年10月19日	第2麦の里施設整備補助金の状況について 就業規則改正（給与規定等） 給食直営方式に伴う料金改定等 9月末予算執行状況と2023年度第二次補正予算案
理事会	2024年3月21日	第2麦の里施設整備費補助金申請の状況等 2月末予算執行状況と2023年度第三次補正予算案 2024年度障害福祉サービス報酬改定の内容 2024年度事業計画案 2024年度予算案

新たなホーム建設の必要性が高まる

評議員会の議題

評議員会 2024 年 3 月 21 日

第 2 麦の里施設整備費補助金申請の状況等

2 月末予算執行状況と 2023 年度第三次補正予算案

2024 年度障害福祉サービス報酬改定の内容

2024 年度事業計画案

2024 年度予算案

新たなホーム建設の必要性が高まる

2) 監事監査

2023 年 5 月 11 日

2、事業計画

1) 短期計画 (1 年～2 年)

第 2 麦の里 (仮称) 施設整備国庫補助金申請を行います。

【令和 5 年度国補正予算にて採択されました。】

麦の里・七色の麦の防災グッズは、必要な整備を進めます。

【防災毛布、食料等の補充、備蓄電池の交換を行いました。】

2025 年 10Windows10 サポート終了に伴いパソコン更新計画を策定。2023 年から 3 年計画でパソコンを更新する計画。

【デスクトップパソコン 2 台更新しました。】

共同募金会の助成を受けた軽貨物にチャイルドロックがないため、チャイルドロック付きの軽貨物が必要となった。現在の愛称ちびたは、エンジントラブルがあり使用できなくなる見込みのため、軽貨物車を更新する。

【自損事故に伴い、チャイルドロック付軽貨物に更新しました。また、4 月の新卒者受け入れ対応のため、リフト車、スロープ車 2 台新規購入しました。】

正・準職員増に伴い職員室の机等レイアウト変更を行います。

【提案は行いましたが、職員の協議が進まずレイアウト変更はできませんでした。】

中期計画 (3 年～5 年)

2025 年までに第 2 麦の里の開所を目指します。

麦の里大規模改修に向けた点検及び改修の実施計画作成、実施。

【未実施です。】

2) 長期計画 (5 年以上)

グループホーム事業の拡充

【家族死亡による緊急受け入れ事案があり、早急にホーム建設が必要となっている。土地物件を見学しているが、予算、人員の問題が大きく現在検討中。】

生活介護事業の拡充

【第 2 麦の里建設を進めている。】

麦の里大規模改修の本格実施

【未実施です。】

3) 事業計画の繰り上げ実施

緊急を要する場合は、各事業計画について繰り上げ実施する場合がある。

国の政策や経済的な状況等により、各事業計画の繰り上げ、繰り下げを行うことがある。

【グループホーム事業の拡充を検討している】

3、地域公益活動

福祉有償運送事業の実施。

【利用者1名。実施した。】

麦の里仲間の給食費軽減措置の継続（材料費代1食275円を230円に軽減）。

【給食直営に伴い料金改定。270円以上の食材費について助成を継続】

家族の高齢化などの理由で通院や生活上の困りごとに対し、麦の里仲間の通院支援、生活支援（行政手続き・ペットの通院・火葬等）を実施。

【特に通院支援について実施。家族死亡に伴い葬儀等の支援を実施】

近隣住民との交流。地域行事への貢献。

【実施できませんでした。】

七色の麦多目的ホールを活用した地域貢献の実施（講演会等）

【実施できませんでした。】

4、人材育成及び確保

研修への参加、資格取得の支援を実施します。

- ・虐待防止・身体拘束適正化委員会を開催し、研修プログラムを整備します。
- ・感染症・食中毒予防対策委員会を開催し、研修プログラムを整備します。
- ・書籍等配布研修の効果測定を行います。
- ・資格取得に向け、外部研修への参加支援を実施します。

事業拡大のため前倒しで職員採用を進めます。

【強度行動障害者支援従事者研修基礎・実践の受講を進めました。また、職員採用も積極的に進めました。】

1. 基本理念

「夢はでっかく、歩みは一步步」

どんなに重い障害があっても、一人の人間として生き生きと活動できる場所を目指します。
「育ち合い、支え合いを大切にしたい、真に人間らしい営み」をめざして、彼らを取り巻く家族、そして職員たちが一緒になって、地域の人たちの理解を得ながら、ゆっくりと活動を展開していきましょう。

沿革

1993年「どんなに重い障害があっても地域で生活したい」という思いのもと、麦の里の活動は始まりました。

既存の施設からも断られるような、重い知的障害者や重複障害者を受け入れながら活動を続けています。障害を持ちながら前向きに頑張っている人たちを、共に生き、共に成長する「仲間」として、排除せず、彼らと共に麦の里は成長してきました。

- 1991年 4月 民家で活動開始
- 1993年 3月 障害者とともに歩む麦の会設立
- 1994年 5月 旧上品野小学校で作業開始
- 1995年11月 共同作業所麦の里開所
- 2003年 7月 社会福祉法人麦設立
- 2004年 9月 身体障害者授産施設・通所療護施設「麦の里」開所
- 2009年 2月 グループホーム建設予定地取得
- 2011年12月 生活介護・就労継続支援B型多機能事業所へ移行
- 2013年 2月 グループホーム用中古住宅取得（品野町1丁目・第2ホーム）
- 2015年 4月 グループホーム「七色の麦」開所
- 2019年 5月 グループホーム「七色の麦」の3番目のホームとして
「青色の麦」開所
- 2021年11月 第2麦の里（仮称）用地取得
- 2024年 3月 第2麦の里施設整備費補助金令和5年度補正予算分で国採択

2. 運営方針

- 1) 私たちは社会的使命と社会的責任を認識し健全な事業運営を行います。
- 2) 私たちは公正公平を原則とし、「相談」と「話し合い」を基本に、民主的な事業運営を展開します。
- 3) 私たちは、様々な障害を抱えた利用者を、「共に、同じ地域社会の中で生活していく人間」あるいは「共に、仕事を分かち合いながら働く人間」として認め、その存在を「自分と等しく社会の一員である」と認めて接していくために「なかま」と呼びます。
- 4) 私たちはなかまの安全と安心を守るとともに、障害者の自立支援となかま本位の精神を尊重し、誠実な施設運営を展開します。
- 5) 私たちは、なかまはもちろんのこと、職員その他すべての関係者の人権を尊重します。

そして、発達保障の立場に立ち、一人ひとりの「主体性」を尊重しながら、地域福祉の健全な発展に貢献します。

- 6) 情報マネジメントを基本にして、運営面のすべてにおいて情報公開を原則とした透明性のある事業運営を行います。

3、法人運営

3) 理事会・評議員会

理事会	2024 年 5 月 30 日	2023 年度事業報告案 2023 年度決算案 2024 年度補正予算案 監事監査報告 理事長業務報告
評議員会	2024 年 6 月 20 日	2023 年度事業報告 2023 年度決算 2024 年度補正予算 監事監査報告
理事会	2024 年 10 月 日	予算執行状況 補正予算案
評議員会	2024 年 10 月 日	予算執行状況 補正予算
理事会	2025 年 3 月 日	予算執行状況 補正予算案 2025 年度事業計画案 2025 年度予算案
評議員会	2025 年 3 月 日	予算執行状況 補正予算 2025 年度事業計画 2025 年度予算

4) 監事監査

2025 年 5 月初旬～中旬にかけて行います。

4. 事業計画

7) 短期計画 (1 年～2 年)

2026 年までに第 4 ホームを建設します。

麦の里・七色の麦の防災グッズは、必要な整備を進めます。

2025 年 10Windows10 サポート終了に伴いパソコン更新計画を策定。2023 年から 3 年計画でパソコンを更新する計画。

正・準職員増に伴い職員室の机等レイアウト変更を行います。

第 4 のホーム建設に向け計画を進めます。

中期計画（3年～5年）

麦の里大規模改修に向けた点検及び改修の実施計画作成、実施。

8) 長期計画（5年以上）

グループホーム事業の拡充

生活介護事業の拡充

麦の里大規模改修の本格実施

9) 事業計画の繰り上げ実施

緊急を要する場合は、各事業計画について繰り上げ実施する場合がある。

国の政策や経済的な状況等により、各事業計画の繰り上げ、繰り下げを行うことがある。

5、地域公益活動

福祉有償運送事業の実施。

麦の里仲間の給食費軽減措置の継続

家族の高齢化などの理由で通院や生活上の困りごとに対し、麦の里仲間の通院支援、生活支援（行政手続き・ペットの通院・火葬等）を実施。

近隣住民との交流。地域行事への貢献。

七色の麦多目的ホールを活用した地域貢献の実施（講演会等）

6、人材育成及び確保

研修への参加、資格取得の支援を実施します。

- ・虐待防止・身体拘束適正化委員会を開催し、研修プログラムを整備します。
- ・感染症・食中毒予防対策委員会を開催し、研修プログラムを整備します。
- ・書籍等配布研修の効果測定を行います。
- ・資格取得に向け、外部研修への参加支援を実施します。

事業拡大のため前倒しで職員採用を進めます。

開所20年目を迎えた麦の里は

新卒の仲間を2名加わり、総勢48名でスタートしました。昨年度、中途障害で自宅のお風呂が利用できず、週2回、入浴のために通所されていた方が、4月に退所されたため、Aグループが17名、Bグループが18名、療護グループが12名で合計47名となりました。

Aグループは麦の里内だけでは、落ち着かない仲間もいるため、作業時はグループホームの1階を利用し、作業場所の確保などの工夫を引き続きしています。1週間の予定やできた仕事量などを気に掛けながら、炭焼きやパン作り、手作り品などの自主製品作りの他にも、内職などの細かい作業にも取り組んでいます。仲間の会や報告会なども仲間たち主体で行っています。

Bグループも小集団とするため、作業工程を分けて工夫をしてきました。しかし、朝の会や報告会は、人が多すぎるため、発表等に時間もかかり仲間も職員も集中ができない場面が多々見られます。来年度は、新卒の仲間が4名増える予定です。さらに人数が増えるため、さらにグループを増やして再編成するなどの対応が必要になっています。

療護グループではトイレ、水分補給の後に、朝の会をして活動に取り組んでいます。入浴希望者が5名増えて月・木は男性、火・金に女性の入浴日を継続。それ以外の時には身体をほぐして、体幹遊び、気候の良い時などにはお出かけなどの活動をしています。その日の終わりに、仲間たちと帰りの会で今日のことを振り返り、翌日の活動を相談しています。

グループホームでいえば、自宅で高齢のお姉さまと支えあいながら2人で暮らしていた仲間は、2月にお姉さまを亡くされ、土日も含めてグループホームでの生活となりました。始めの頃はショックのせいか、ご自分で歩くこともできなくなって、一時期車イスを利用されていました。少しずつ回復をして、表情良く歩行器で歩く様子が見られています。

職員体制では、4月から、正職員2名と準正職員4名、パート職員5名を増員。（うち「技能実習生」を職員の紹介で2月の終わりに1名増員）。育児休暇明けで2名が復帰したが、1名が再度産休となった。職員の増員を目指している中で、正職員1名とパート職員2名の退職者がありました。職員増員を目指して、日勤の職員は充足してきていますが、ホームの夜勤・早番・遅番の職員はなかなか増やすことができていません。

コロナウイルス感染症クラスターが発生し、2月の中頃、仲間9名、職員11名と感染しました。そのため1週間麦の里を活動休止としました。それでもご自宅での対応が難しい仲間については約10名送迎を含め、正職準職員での対応をとりました。また、365日対応の仲間1名をグループホームでの利用を継続しました。結果として20名の感染となりました。

仲間全体について

《2023年度(R5)事業計画と総括》

【1】 自分の生活について考えよう。

自分の身体の事や生活、やりたい事など作業以外のことを仲間たちと話し合いながら取り組んでいく。

〔短期目標〕

- ① 今後も仲間の会にとらわれず、いつでも話し合いがもてるように環境を整えておく。

仲間の会以外でも、相談室で仲間と職員で話し合う機会は作ってきた。一方で、仲間の会が少なくなり、自分の意見を言えない仲間たちにとっては、仲間意識を育てる意味でも必要だと認識させられた。仲間主体の施設として職員も思いを汲み取るように、環境も大事だが、何よりも日頃の関係づくりを大切に、仲間たちと気軽に相談できるようにしていきたい。

- ② PT・OT と連携しながら、仲間の身体の話は、個別に相談していく。

PT・OT が月に2回ずつ来ていることで仲間たちの姿勢など身体面でのことや車いすの作成、補助具のアドバイスをいただき、日々の仲間たちのケアに活かした。一方で、PT・OT の配置をフリーにして自由に動いてもらうことで、より様々な仲間たちと関わってもらうことができる。また、事前に「相談したいことを用意してまとめておく」ことで、よりスムーズに対応してもらうことができるので、そのようにしていきたい。また、年度末から夕方に職員がマンツーマンで振り返りを実施・再開した。職員との共有をどのようにしていくか課題となっている。

- ③ 職員間でも、今ある問題、今後の課題意識の共有を図っていく。

朝、夕の送迎やグループホーム兼務の体制で、職員が全員揃うことはほとんどなく、情報や課題を共有しても抜けることがあった。LINEアプリを活用しているグループもあるが各グループが情報共有のため活用するかは検討する必要がある。優先順位での共有の仕方、現場力にも力を入れたい。定期的に15分程各グループでの会議を行う、朝のミーティングもしっかりと申し送りできるように工夫していく。

- ④ 新型コロナウイルスの規制が緩くなり、バザーやお楽しみ会・レクリエーションの取組みの再開について検討していく。

個別のレクリエーションは今年度開催することはできなかった。また、レクリエーションの中身を具体的に詰めて話し合いができているグループもあった。Aグループ、Bグループはボーリングへ出かけたり、療護グループではバザーを秋に開催したり、水族館へお出かけしたりとお楽しみを開催することができた。例会活動では、仲間のリクエストから毎月お楽しみとして開催したが、事前に何を行い、何が必要か等の確認と相談をしていきたい。また、それとは別に行事やイベントにも参加できるように調整していきたい。

〔中長期目標〕

- ① 仲間たちと親亡き後の生活について、どうしていきたいか話し合っていきたい。

一部でホームの365日の稼働は始まり、日中活動の保障の場、またホームの増設が望まれる。しかし、仲間たちとは、親亡き後の生活についての話し合いはできていない。そのような中でも、「親亡き後」というテーマだけでなく、自分たちが今後「どうしていきたいか」も含めて仲間たちと話し合う機会を作っていきたい。

《2024年度(R6)事業計画》

- 【1】 仲間たちの活動をより充実したものにしていく
仲間たち個々のケアをより良いものにしていく

〔短期目標〕

- ① 個別支援計画で仲間の支援の方向性を職員間で共有していき、仲間たちとの活動に活かしていく。
- ② 仲間たちと気軽に話し合える関係づくりをしていく。
- ③ PT,OT から学んだことをしっかりと記録をとって申し送りしていく。
- ④ 例会活動や役員会活動、そしてレクリエーション活動の再開を実現させてお楽しみ活動を充実させていく
- ⑤ バザーや募金活動を通じて、麦の里を地域の方との交流・麦の里を知ってもらう機会として積極的に参加していく
- ⑥ 仲間たちも避難訓練には慣れてきたため、様々な想定をして、いざ災害があったときに対応できるようにしていく。

〔長期目標〕

- ① 仲間たちと日中活動や生活について、どうしていきたいか話し合っていく

Aグループについて

《2023年度(R5)事業計画と総括》

Ⅰ 日中活動の中身を充実させよう

【1】 Aグループは、報告会を仲間主導で行えるようになってきた。

仲間たちが作業にも日課にも自主的に取り組めるように、日々の報告会での申し送りを大切にする。

〔短期目標〕

① 作業内容を丁寧に確認し、目標を立てる。

①今年度、目標の立てやすい虫取りやバリは試験的に目標を立てて取り組んだ。作業に入る仲間たちで意識できるようになってきている。

②朝の会で作業の確認はしているが、内容まで確認できていないので、全体での共有もできていない。

② 日々の振り返りの時間を大切に、お互いの行った作業の内容、進捗具合を報告し合い、把握する。

①昨年度の日課の変更から報告会の代表制がなくなり、個人で発言できる機会が作れた反面、仲間たちが今日の振り返りをすることができていない。仲間たち自身が、今日のことを明日につなげていけるように「振り返りの時間」を大切にしたい。

③ 司会をはじめ、作業や日課を仲間たちで自主的に行えるようにしていく。

①日課としたボカシ干しやゴミ集めは定着し、仲間たちが声をかけ合い協力してできているが、中心となっている仲間がいないとできないこともあり、いなくても声を掛け合えるようになっていくことが課題。

②今年度からA中心となった職員が多くいる中で、仲間たちから今週は「炭焼きあるよ」「パン集があります」「パンは～曜日ないよ」と言ってくれるようになった。仲間たち主体で確認し合うようになってきた。

④ 例会に参加できない仲間たちから平日にレクリエーションの取り組みを仲間たちと話し合っていく

①5月にコロナも5類になり、落ち着いてきたため、夏に1度、話し合いをしたが、実現には至っていない。

〔長期目標〕

職員主導ではなく、仲間たち自身が主導で話し合いが持てるようにしていきたい。

①仲間の会の機会が減ってしまい、仲間たちが何をしたいか仲間たちの想いを聞く機会が減ってしまった。

②仲間の会は数回しかなかったが、その中でも仲間の人数が多く、意見を1人ずつ当てて聞くことで精一杯。仲間たちが意見をいいやすい環境づくりが必要。

《2024年度(R6)事業計画》

【1】日中活動の中身を充実させよう

仲間たちが作業にも日課にも自主的に取り組めるように、日々の報告会での申し送りを大切にする。

〔短期目標〕

- ① 作業内容を丁寧に確認し目標を立てる
朝の会で仲間たちと作業の中身を確認し、全体で共有できるようにしていきたい
- ② 日々の振り返りの時間を大切に、お互いの行った作業の内容、進捗状況を報告し合い、把握する
作業ごとに作業の振り返りをしていくことで、仲間たちの取り組みを明日につなげていきたい
- ③ 司会、作業や日課を仲間たちで自主的に行えるようにしていく
様々な場面（朝の会など）仲間たちが主体となるように工夫する
- ④ 例会に参加できない仲間たちを中心に平日のレクリエーションの取り組みを話し合っていく
来年度の実現に向けて、再度、話し合いをし、中身を詰めていく

〔長期目標〕

- ① 仲間たち自身が主導で話し合いを持てるようにしていきたい
仲間たちが自身でグループをまとめるないしは、引っ張っていけるようにしていきたい
→まずは、仲間たちが自分のことをやりたいことや自分がどうなりたい・どうしたいか聞いていく。その上で、グループとしてどうしていきたいかにつなげていきたい。そのためにも個人面談・仲間の会の頻度を増やしていく。
・仲間の会では意見を言いやすい環境整備をしていく。

Bグループについて

《2023年度(R5)事業計画と総括》

- 【1】 Bグループは少しずつ仲間意識が育ってきた。相談の中で仲間の気持ちを引き出し、日々の相談を重ねていく中でお互いの気持ちを大切にできるようにしていきたい。

〔短期目標〕

- ① 朝の作業決めの場面では、「ノート」を活用しつつ、相談できる機会を作っていく。相談を意識していくことでお互いの気持ちを尊重できるようになりたい。

良かったこととして、仲間が登所してから人数割りをしたところで作業を選んでもらい、人数に偏りがあるとノートを活用していた。時間はかかったが、それでも仲間は相談を繰り返したことで、次はやりたかったあの作業が出来るかもしれないと見通しを持つことができるようになった。「この作業がしたい」と、しっかりと発言できる仲間もいるので、相談は今後も続けたい。

一方で、18名の仲間に作業を選んでもらうのに時間がかかり、配置の決まっていた職員によっては、仲間との関係性から配置を変えてほしいという人も数名いて、朝の会も遅れて余計に時間がかかり大変だった。

結果として、年度の終わりには、自分で作業を選ぶのではなく、予め決めておいた作業を仲間に伝えるということになっていった。それにより職員には気持ちと時間にゆとりができた。しかし、仲間が朝の会で自分の仕事を選択し、仲間同士で相談する機会は減ってしまった。自分で選んだり、相談の機会は今後も大事にしていきたいので、仲間の会を定期的を開いたり、作業の場面で選択してもらう場面を増やすなどを工夫して、相談していく機会を保障していきたい

- ② 仲間たちの「興味のあること」や「作業の中でのやりたい工程等」を日々の活動で知り、仲間の報告会や職員の振り返り等で共有できるようにしていく。

仲間、職員たちとも、共有があまりできていなかった。仲間の報告会も、順番に仲間1人1人に言ってもらっていたが、時間がかかりみんな集中して聞けていない。また、その間にトイレに抜ける仲間やトイレ介助で職員が居なくなってしまう、その場の雰囲気もパタパタしていた。報告のスタイルを変えていく工夫をしていきたい。

- ③ 作業項目を3～4つにして小集団を作ることで、仲間たち同士がお互いに協力できるような場面を設けられるようにしていく。

作業項目を3～4つ、多くて5つと人数を分けることで、職員も仲間たちの手先の細かい様子など、よく見る事ができた。また、仲間同士でフォローしあい、協力しながらコミュニケーションをとっている。今後も作業を分けて小集団で取り組んでいきたい。

- ④ 外作業に行きたい仲間も多く、「行きたい」気持ちを尊重できるように外作業を増やしていきたい（各作業担当の工夫が必要）。

外作業のコマを増えるように、中身を分けて、各方面に出せるよう工夫はしていた。ただ、室内作業に集中できない仲間たちが優先的に出ることが多く、メンバーは偏っていた。車イスの仲間たちも外作業に出かけたい方も多いため、他の仲間も出られるように順番を決めたりして、外作業の場所が増えるよう開拓をしていきたい。

〔長期目標〕

- ① ノートの活用が必要なくなるように「相談」を充実させる。

年度の後半よりノートの活用がなくなった。職員と仲間の相談はあるが、仲間同士での相談は、朝の会での機会はなくなった。ただ、長くノートを活用してきたことで、「次は外作業に行けるかもしれない」と見通しを持つことができるようになり、「どうしてもこの仕事をしたい！」から「じゃあ、また今度行きます！」と自分自身で気持ちの整理をつけることができるようになってきた仲間もいる。ノートを活用してきて、効果的な面はあった。また報告の順番を決め、作業中の作業工程での譲り合いなど、仲間たちで相談が出来る場面も増えている。

相談していく場面や、仲間たちの気持ちを汲み取る機会はもちろん今後も大事にしていきたい。仲間の会を定期的に開催して、気持ちを汲み取っていきたい。

《2024年度(R6)事業計画》

【1】 報告会のスタイルを変えて、仲間も職員も全員で（大変だったことや良かったことも含め）その日の出来事を共有していく。

【短期目標】

- ① 仲間の会を定期的に開催し、仲間のやりたいことや想いを聞いていく。
- ② 報告のスタイルを変えて、代表者を決めて、報告がみんな揃ってできるように工夫をしていく。

【2】 外に出たい仲間が多いことから、車いすの仲間も外に出られる機会を増やしたい。また作業でのやりがいを感じられるよう取り組んでいく。

【短期目標】

- ① 外作業の開拓をしていく。
- ② 作業前に仲間と職員とで目標を決めて、やりがいと達成感を得られるように取り組む。

【中長期目標】

- ① 例会活動だけではなく、その他のレクリエーションを計画していく。

療護グループについて

《2023年度(R5)事業計画と総括》

【1】 重度重複の仲間たちの活動を考えよう。

仲間たちが楽しいだけではなく、リラックスして身体をほぐしてあげられるような体操を 定着させたい。

- ① 体ほぐしが目標となっていることの周知、人手の問題、身体ほぐし方を知っている職員が少ないことなど、様々な理由から、身体ほぐしの機会を作ることにはあまりできなかった。
- ② 療護の仲間にとっては、身体が基本であるので、心身ともにリラックスできるようなふれあいの時間を定着させていきたい。

【短期目標】

- ①PT、OT が計画してくれている体操を早くに取り入れられるようにする。

PT/OT との打ち合わせがなかなか進まず、手順書の作成までには至らなかった。年度の終わりにお試して、実際に仲間に取り組むことができた。

- ① PT/OT とともに作成した手順書をもとに、PT/OT がいない日でも、仲間の身体を「触る」ことを定着化させていきたい。手順書には、どこがポイントかなどの写真などを使って、視覚的にわかりやすくすることで、誰でも、短い時間でも、身体を触ることができるようにしていきたい。

- ② 1年の取り組みを計画して、掲示物として見える化する。

- ① 仲間の会を行い、例会の内容ややりたい活動を決めることができた。
- ② 療護会議を開いて、活動の取り組み方や、活動の内容などを話し合うことはできたが、その話の内容を掲示するまでには至らなかった。
- ③ 翌日の活動を決めることができる日もあったが、決めることが難しい日もあった。1週間や1か月、1年を通してのやりたいことを、それぞれ数個でもいいので、仲間の会を設けて話し合っていきたい。

- ① 職員研修に積極的に参加。他施設の重度重複施設への見学へ出掛ける。

- ① 強度行動障害の研修には多くの職員が参加をすることができた。しかし、療護の仲間を対象とするような研修・他施設への見学を行う事はできなかった。
- ② 研修に職員全員で参加することが難しいので、麦の里に実際に来て教えてほしい。

例) ハンドマッサージ、静的弛緩、アロマなど…

〔中長期目標〕

- ① 医療的ケアの仲間たちの急な宿泊にも対応できるように、第2号／第3号研修の資格取得者を増やしていく

◎資格取得を希望する人はいるものの、実際に取得には至らなかった。来年度は医療的ケアを必要な仲間がさらに増える予定なので、早急に医療的ケアをできる職員を増やすことが課題となる。

◎今年度は強度高度障害の研修は募られ、希望した職員は受講できた。

《2024年度(R6)事業計画》

【1】 重度重複の仲間たちの活動を考えよう
体幹遊び、リラックス体操、散歩など、仲間が笑顔になれる活動
を充実させよう

【短期目標】

- ① P T / O T と連携を取りながら、身体を触る機会を作っていく。
- ② 仲間1人1人に合った方法でリラックスして、心身ともにリラックスしたい。それぞれが、リラックスして過ごせるように、体位変換や体操などを取り入れていきたい。
- ③ 1週間、1月のやりたいことなどの予定を大まかに決めていく。
- ④ 日々の活動に取り入れることのできるような活動を行っている方を、麦の里に呼びたい。
- ⑤ 仲間の個別支援計画を職員で共有する。

【中長期目標】

- ① 医療的ケアの仲間が増えてくるので、それ対応できるように、引き続き第2号・3号の資格取得者を増やしていく。
- ② 身体ケアの職員のスキルを上げていく。

職員体制について

《2023年度(R5)事業計画と総括》

1 職員体制の充実

【1】第2表の里建設を目指して、職員の業務分担を整理する。

〔短期目標〕

- ① 日中職員は充足してきている為、ホームに関われる職員、特に「早番」「遅番」が可能な職員の確保をしていく。(職員の紹介等で募集を掛けていく。)

ホームの勤務が可能な男性職員が年度後半に2名増え、昨年度入職した女性職員もホーム勤務に入るようになったが、今後も増員していきたい。また今後も当分、兼務体制は変わらないが、職員の負担もありホームでの核となる職員が必要。どのように分けていくのが課題。

- ② 第2表の里、実現に向けて具体的に中身を詰めていく。

新事業に向けて、契約していた給食業者を11月から断った。7月から正職員として1名直属で雇っていた調理師を筆頭に里で給食の提供をはじめた。お弁当事業へ繋げていきたいが、第2表へ配属される職員や仲間、そこでの作業等については何も進捗はない。

第2表の里に向けて入浴での福祉用具などの展示会や、弁当事業に参加している施設見学も行った。第2施設の建設へ繋げるためにも、「こうゆうものを作りたい、どうしていきたいか」等を仲間と一緒に考えていきたい。

- ③ 職員会議の時間等で、仲間のケース検討を行っていく。

夕方の振り返りでケース検討は行っていたが、会議で時間をとることはほとんどなかった。夕方の時間をうまく使って、各グループでケース検討をしていきたい。

④ 準正職員と正職員の業務内容等の違いを規定としてまとめる。

『準(正)職員』は2021年度にスタートしたカテゴリー。

立場としては、『正職員』と同等。ただし、一部の業務内容について、正職員と同等の業務遂行が難しい方について、「給与待遇」で若干の差を付けて採用することで、【職員確保】の門戸を広げようという試み。

【職員不足】の時代の流れの中で、50歳代でも新たな職業へチャレンジしようという職員が、少しでも収入を確保しながら頑張れるように作ったカテゴリー。

このカテゴリーを増やした事で、夜勤ができない方や運転免許が無く運転業務に携われない方の採用も試みている。また【特定技能実習生】【技能実習生】の受け入れについても、このカテゴリーで対応。職員の確保が実現しやすくなった。

但し、『準(正)職員』が増える中で、この待遇の差を逆手に取って『正職員』との差をはっきりさせて欲しいというマイナス面も出てきている。

この考え方は、製造業のように業務の内容で一律に給与待遇を整理出来ない【介護業務】【福祉労働】には馴染まない。賃金体系・賃金基準ですべての業務を整理できない【福祉活動】の中では、「正職員」「準正職員」「パート職員」は、お互いの待遇と勤務時間をカバーしながら、如何に協力関係を作り、様々な業務(現場及び現場以外の関連業務)をこなしていくか、ということが求められる。

そういう「労働風土」を作っていくことが、【日本の福祉】の水準を高めるためにも必要な事だと考えられる。

規定としては明確ではないかもしれないが『準(正)職員』と『正職員』の違いについて、簡単にまとめておく。

(1)条件的に「正職員」として採用する事が難しい方に対して、

この「準(正)職員」の条件で、本人と賃金条件の折り合いがつく場合。

(2)「正職員」としての業務に関して、一部遂行が難しい方(下記に例を挙げておく)について、この「準(正)職員」の条件で相談する。

①「兼務」=七色の麦の職員としての「夜勤業務」等に従事できない。

②運転免許を持っていない等の理由で、麦の里の車輛の運転業務に携わることが難しい。

③50歳以上の転職で、無資格又は殆ど未経験で、「重度重複障害者の支援」という新しい分野への挑戦者という方。

(他で老人介護の経験等が多少あった場合でも。)

(3)その他、職員として応募があった方の条件に応じて。

⑤タ方の清掃箇所を簡略化して、翌日のハウスキーパーへの依頼とする。

ハウスキーパーさんへの依頼はできていない。ハウスキーパーさんの仕事内容を見直すことも含め、どのようにしていくか考えていきたい。

⑥送迎に関して、可能なパート職員の方にも依頼していく。

朝礼で全体にアナウンスをし、個別にあたったことはあったが、可能な方はいなかった。仲間が増えたことで送迎のコースも2コース増えた。また追加で、運転手の高齢化に伴い、夕方の運転が不安ということで、現場の職員が送迎を負担しているのが現状。来年度は新卒の仲間が増えるため、運転手の確保をしていく。

〔中長期目標〕

① 施設建設のための資金の調達をバザー活動、募金活動で行う。

コロナも第5類となり、コロナ前程ではないが、仲間たちも参加し募金やバザー活動ができた。

② 看護師の増員、喀痰吸引可能な職員の増員を目指す。

看護師が1名入職し、3名体制になったが、3月に1名退職し、2名となった。喀痰吸引等研修などには、今年度職員は出せていない。

【2】スキルアップのために職員研修に積極的に参加していく

強度行動障害の研修には、正職員8名、パート職員2名と多くの職員を出すことができた。
人間発達基礎講座や、虐待防止の研修にも、職員を出すことができたがその他は特に研修の情報は少なかった。

〔短期目標〕

① 研修の情報を事前に提示し、行動援護支援者研修等に職員が参加できるように促す。休日は負担になるので、平日に研修が出せるようにしたい。

強度行動障害の研修は平日参加をした職員も多かった。
また、休日に研修に参加した職員については、平日に代休をとるなど、休日の保証ができた。

③ 他施設との交流や見学を通して、良い点をもっと麦の里に取り入れる。

他施設へを見学を代表者で行くことはできたが、全体での良かった点等の共有とまではできていないが、おかげで給食を直属で提供できることとなったことは大きな進歩となった。

④ サービス管理責任者の資格取得者を、今後も増やしていく。

今年度も2名サービス管理責任者基礎研修を受けることができた。また、1名がサービス管理責任者実践研修を受講した。続けて、増やしていきたい。

〔長期目標〕

① 「介護福祉士」「社会福祉士」ならびに「第2号/第3号喀痰吸引研修」などの資格取得希望の職員を応援していく。

規定としては合格すれば受講代の費用を法人が負担をしてくれることになっている。今後も資格取得を目指す職員には、伝えていく。

【3】 いつでも連携を取れるように、職員間のコミュニケーションを大切にする。

送迎の関係やホームの勤務の事情で、職員のすれ違いが多く、職員がなかなか揃わない。職員同士の連携、コミュニケーションは不足気味だった。

〔短期目標〕

「意義のある毎日の振り返りを目指す。単なる「報告」ではなく、共有して振り返ることができるよう、夕方の時間のあり方、方法を再度検討する。

報告の時間の始まりもバラツキがあり、なかなか職員も揃わないこともあって、共有して振り返ることが難しかった。また、振り返りの時間も自体も職員数が増えたこともあり、終わり時間も気になり、「報告」になりやすく、「振り返り」の時間とすることが難しかった。より、有意義なものにできるようにどうしていくか検討していきたい。

②職員同士、仲間に関することについて、いつでもグループの垣根を越えて疑問に思ったことを相談できる環境を整えていきたい。

職員同士のコミュニケーションも不足しており、AはA、BはB、療護は療護で、になってしまいがちだった。グループの垣根を越えて相談しあうことは、個別でできる人はいても、全体で共有することは難しかった。

職員が日々忙しく、夕方の職員ミーティングも送迎やホームの勤務などで、人数も揃わず、「共有」の機会がなかなか作れなかった。「良かったこと」や「仲間の明日に繋げたいこと」を感じても、次へなかなか繋げることができなかった。共有して、明日へつなげていくことは大事にしていきたいので、職員自身も、毎日の振り返りを大事にして、「困ったこと」「悩んだこと」だけでなく、「良かったこと」「大事にしたいこと」を必ず伝えていくようにして、職員間の共有を大事にしたい。

〔中長期目標〕

① 第2麦の里の開所を、具体的な日程として設定する。そのための準備として職員と仲間の配置の変更等の調整を具体化していく。

2024年4月の開所ができなかったため、具体的な日程設定はできなかった。

県の審査を通り、新年度には、新施設の中身を早急に詰めていく必要がある。麦の里らしく、使う仲間を想定しながら施設の構想を練っていく。また、法人の本部を独立させるか、前項で述べたように、事務の系統を整理しなおす必要が出てくる。

《2024年度(R6)事業計画》

【1】 連携が取れるように職員間のコミュニケーションを大切に
にする

〔短期目標〕

- ① 各グループのまとめ役となる職員をつくっていく
- ② 職員のディスカッションをする場を設け、コミュニケーションをとって、相談しやすい関係づくりを目指す
- ③ 夕方の振り返りの時間を有意義なものできるように、各グループで「困ったこと」「悩み事」「良かったこと」「大事にしたいこと」ケース検討の等を行い、共有できるようにする
- ④ グループ LINE などの活用を検討し、情報共有の方法を開拓する
- ⑤ 計画を立てて各種委員会（虐待、個別支援、感染症）を開催する
- ⑥ 例会活動の組立て（参加確認、レジメ、送迎表等）を以前のように正・準職員で担当して順番に行う

〔中長期目標〕

- ① 職員の人数が増えてきている中で、ホームも含めて連携の仕方を検討していく

【2】 スキルアップのための職員研修に積極的に参加していく

〔短期目標〕

- ① スキルアップのために、研修の案内をだし、積極的に参加していく。
- ② 強度行動障害、サービス管理責任者などの資格取得者を増やしていく。
- ③ BCP 策定後の見直しと事前対策や教育・訓練等を年に2回は行い、PDCAサイクルを通して継続的に改善を行う。

〔中長期目標〕

- ① 社会福祉士・介護福祉士ならびに第2号・第3号喀痰吸引

等研修などの資格取得者を増やしていく

- 【3】 第2麦の里・新たなグループホーム建設を目指して、職員の業務分担を整理する

〔短期目標〕

- ① 日中職員は充足してきているが、第2施設開所だけではなく、ホームの365日の開所や土日の日中活動の保障の必要性も出てきているため、職員の増員を目指す。
- ② 第2麦の里建設が決まったため、準備として職員と仲間の配置の変更等の調整を具体化していく。
- ③ 送迎・夕方の掃除など業務分担を見直し、振り返りやケース検討の時間をより大切にしていく。

〔中長期目標〕

- ① 親御さんの高齢化に伴い、ホームの要望も強い。新たなグループホーム建設を目指していく

グループホームと仲間 について

《2023年度(R5)事業計画と総括》

1、 仲間ひとり 1人の生活スタイルの確立

① 個々の生活リズムの安定

個々が身につけているやり方を尊重しながら、ホームで安定して過ごしてもらうことが、常に第一の目標であることはかわらない。ホームに来たことで仲間が体調を崩すことがないようにする。

今年度、体調を崩す仲間はほとんどおらず、ホームでの生活に順調に慣れてきている。ただ、著しくレベル低下して、ケア内容が変わったため、職員の負担も増加した。また、年度後半に体験利用も含め、6人中5人がコロナ感染するということがあり、改めて感染したらどうするのか・感染がわかった後はどうするのかということが問題となった。

② 5泊6日の増加と、新しい仲間との関係作り

レギュラーメンバーの泊数の増加も強く要望されており、5泊6日の開催を増やしていく。また、体験利用のメンバーも増えてきており、その仲間との関係作りも大事な課題になってきている。

泊数の増加は定着した。また、体験利用のメンバーも着実に増えている。関係づくりに悩み、青色の麦でも体験利用を開始したことであまくいった仲間もいた。

2、 集団生活の中で「ルール」作り

① 集団生活の中で仲間同士の関係作り

・ホームレギュラーの仲間たちが複数で楽しむことが増えてきている。トラブルをおそれず、取り組みを続けていく。また、体験利用の仲間も増加しており、ホームの仲間の輪の中に入れてもらえるようにする。

七色の麦での音楽・青色の麦でのトランプなど定着した活動があり、ホームでの活動が安定した。トラブルの元にもなっているが、話し合いの機会にもなっている。〇〇さんがいると楽しめないという言動はあるものの音楽自体をやめるわけではなく、むしろ思ったことを素直に話せるようになったことが大きな発達であると感じている。

② 自発的な取り組みや個別の取り組み

・仲間たちからの行事の提案、取り組みの提案を大事にしていく。
・特別食やそれぞれの服薬への要望も取り組んでいく。

- ・看護職の夜勤職員が増えており、医療的ケアの必要な仲間の利用も積極的に取り組んでいく。

男性看護師の退職はあったが、医ケアの仲間の受け入れは進めることができた。また、コロナ警戒の体制もかわり、行事等も復活させることができた。

3、体験利用の仲間たちの定期的な受け入れ

① 体験利用者を増やす。泊数を増やす

- ・体験利用者を増やすことがなかなかできてこなかったが、昨年度半ばから新しい体験利用の受け入れを始めている。さらに多くの体験利用者を受け入れていく。
- ・母親の不調から、2泊以上の体験利用を受け入れることがあったが、かわらず相談に応じていく。

2泊連泊の要望にも対応してきた。母親の入院に伴い、3週間連続の受け入れもした。年度末に至って365日対応が必要になり、青色の麦の体験利用の枠を使って緊急対応を行っている。

4、職員体制の確立と業務の確立

① 日常の連絡業務

- ・七色の麦の職員会議を年に4回程度は開催したい。
- ・申し送り事項を翌日、翌々日の職員にも伝えられるようにしていく
- ・ホームと日中施設との連絡はかわらず課題となっている。とりくんでいく。

連絡体制は、昨年度に引き続き副施設長が聞き取り、連絡をまわすようにしており、安定している。細かい連絡のまれもあるので、グループLINEの活用、今の体制の充実も必要。七色の麦の職員会議は開催1度にとどまった。

② 職員確保

- ・夜勤のできる職員を増やすことはかわらず大きな課題。
- ・夜勤のできる職員を増やすことはかわらず大きな課題いく。

昨年度から今年度にかけて、新しく夜勤に入れる職員を男性3人、女性1人を増やせた。5泊6日に日数を増やし、体験利用を増やしたので、従来の職員の負担はかえって増えた側面もあるが、体制としては充実しつつある。年度末に、女性職員をもう2人補充する予定でいる。また、青色の麦についても新たに職員1人を入れ、新人養成をはじめることができた。

《2024年度(R6)事業計画》

【1】 集団生活の中で「ルール」作り

① 集団生活の中で仲間同士の関係づくり

- ・ 定着している活動を継続していき、仲間同士のつながりを大切にしていく
- ・ 23年度に取り組んできた行事や活動を定着させ、その中で仲間たちの「やりたい」気持ちを大事にしていく

【2】 体験利用の仲間たちの定期的な受け入れ

① 365日対応の仲間の支援体制の確立とホーム希望者への対応

- ・ 体験利用の希望者が増えてきている。このような中でも、365日対応の仲間の支援体制を確立・グループホームの必要が迫られている仲間たちの対応に取り組んでいく

② 体験利用の継続

- ・ 変わらず体験利用の継続を目指していく。

【3】 職員体制の確立と業務の確立

① ホームと日中施設との連携

- ・ 連絡業務は安定してきている反面、統轄職員の負担は大きく、今後、解決策を検討していく
- ・ 細かい連絡漏れのないようにツールの活用・記録の活用を検討していく。
- ・ ホームの職員会議を開催していく（年4回）

② 職員確保

- ・ 365日対応の仲間もいるため、夜勤のできる職員を増やしていく
- ・ 新たなホームの必要性もあるため、引き続き職員確保をしていく

③ 職員のスキルアップと職員体制の強化

- ・ 仲間たちのホームでの生活が安定してきた中でも、レベル低下してきている仲間もいるため、ホームの職員体制を強化していく
- ・ 様々な障害を抱えた仲間たちがいる中で、仲間たちの生活の質を高めるためにも職員のスキルアップが求められる。