

2023年度（令和5年度）事業報告

多機能型事業所 希望の家

1 施設を取り巻く現状と課題

(1) 事業の種類及び利用定員

- ①就労継続支援 A 型 10名
- ②就労継続支援 B 型 30名

(2) 県市町村等からの受託、補助事業等

なし

(3) 地域における公益的な取組

- ①資源ごみ回収（久保地区）
- ②マルシェによるスマイル広場のスペース開放

(4) 運営方針

- ①人権を尊重し、従業員・利用者本位のサービスの提供を行う。

障がい特性の多様化や高齢化による保健的ケアが増えることにより、様々な問題の発生や課題が年々増加している中、相談支援の充実化、保健的ケアを図ることで少しでも不安を解消し、安心して就労サービスの利用ができるよう取り組みました。

- ②個々の特性・要望を十分にくみとり適した仕事を提供する。

従業員・利用者のニーズや障がい特性、年齢を考慮し、作業内容や量の調整に努めました。また、従業員・利用者の意思決定支援とそれを反映させた個別支援計画に基づき日々の作業を遂行できるよう取り組みました。就労事業に掲げる「一般就労」については、A型B型ともに高齢化が進み、一般就労への移行は非常に厳しい状況であり、課題として残りました。

- ③より良い職場環境を築くとともに、連携を重視しチームケアに努める。

職員間での情報共有や連携を密に取ることで、良好で活気ある職場環境づくりに努めています。業務の属人化の観点から、職員は専属の作業担当を持ちつつも、多くの作業に携われるような工夫（グループ LINE の活用、必要に応じて他の業務に携わる）を行い、他業務への協力による業務の効率化を図りました。

- ④地域密着型事業所を目指すとともに、地域福祉に貢献する。

現行の地域貢献活動を継続した取り組みを行いましたが、現行では地域に対し公益的活動とは言えない部分もあるため、さらに発展した取り組みの模索・検討が課題として残りました。また、スマイル広場の活性化及び交流の場としてマルシェ開催を行うとともに、地域課題を把握するため、アンケートを実施し、地域の困りごとに対応（資源ごみの回収）できるよう取り組みました。

2 施設の実施策と取り組み状況

(1) 職員が働きやすくやりがいを感じられる職場づくり

ア 福祉・介護業界のイメージアップを図り、多様な働き方を推進する。

実施施策	<ul style="list-style-type: none"> ① 障がいの理解促進（達成度：80%） ② 情報発信の強化（達成度：80%）
現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> ① 近年の障がいの多様化による突発的な言動は不明瞭な点が多く存在するものと感じる。障害に対する理解を一層深め、地域の方々や次世代の福祉現場を担う若い世代に福祉のよき所を知って頂く場がない。 ② 事業所の情報発信は法人のHPに頼る形となっており、事業所独自のPRがなされていない。
取組の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ① 地域の方々や若い世代に現在の福祉・障がいについて知って頂く場の提供が可能か模索し検討する。 ② 事業所単体もしくは事業所独自性のある発信方法や情報内容を模索し検討する。
取組結果	<ul style="list-style-type: none"> ① 施設を知って頂けるように、実習や体験利用、施設見学を積極的に受け入れ、希望の家の利用者の方や関わる職員を知って頂けるように取り組みました。 ② しごと支援部会で就労作業所紹介HPの更新をしました。また、インスタグラムによるスマイル広場の紹介や障害者雇用の就職フェアへの参加、梨のテレビ取材を受け情報発信をしました。

イ OJT 制度を中核に職員一人ひとりを育成し、チームケアを推進する。

実施施策	<ul style="list-style-type: none"> ① 安心して働ける職場環境（達成度：70%） ② 個々の専門性の向上（達成度：80%）
現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> ① 各職員の経験・年数に応じて職務分担を行うが、経験のある職員への業務過多が少なからず生じている。各職員がある程度の業務内容を把握し分担する必要がある。 ② 毎年ある定められた研修会には積極的な参加を推進している。しかし就労系や障がい別（主に精神障がい者）の研修が限られており、伴って参加する職員も年間で限られている。また、非正規職員は正規職員のようなキャリアパス制度がなく、成果や反省が見えにくい。
取組の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ① 業務の洗い出し、見直しを行うとともに、改善に時間を要さないものから改善を進める。また、業務内容はマニュアル化（業務手順書）の作成を分担し進める。 ② 年間の研修計画に加え、専門分野の研修を独自に模索し、可能な限り積極的に参加する。非正規職員には半期毎に上司より面接し記録

	に残す。
取組結果	<p>① 職員分掌により概ねの業務分担はできており、3月に見直しを行いました。各業務のマニュアル化については、職務基準書を活用することとし、職員には周知しましたが、新たな業務については、職務基準書を作成できていないため、次年度に作成・見直しを行います。</p> <p>② 研修会には積極的に参加し専門性の向上に取り組んでいます。非正規職員においては面接を行い、働き方や困りごとなど対応を行いました。</p>

ウ 職場風土を改善し、職員の定着率とモチベーションを高める。

実施施策	<p>① 理念の浸透と実践（達成度：90%）</p> <p>② 他者を大切にす職場風土の醸成（達成度：60%）</p>
現状と課題	<p>① 法人理念に対しては頭でわかっている程度である。それに込められた意味や理解は乏しく、伴って理念のもと実践できているとは言えない。</p> <p>② 職場の人間関係や職場環境は概ね良好と言える。年齢や性別の違いからある程度の壁はできるものであるが、それを解決する「褒める」「支えあう」「信頼する」「感謝する」を意識し実践する。</p>
取組の方向性	<p>① 理念の浸透度や理解度を把握し、伴った行動・働きができているかの確認方法を模索し検討する。</p> <p>② 各職員が「褒める」「支えあう」「信頼する」「感謝する」を意識し実践する。キャリアパス面談を活用し、これを実践できているか確認する。</p>
取組結果	<p>① 朝礼時に法人理念、事業所の事業計画の復唱を行い、全職員の理解を図り、浸透に努めました。</p> <p>② 各職員の状況を理解しながら、「褒める」「信頼する」などを意識し実践を行っているが、見える化として課題が残りました。</p>

エ 業務の生産性を高め、ワークライフバランスを推進する。

実施施策	<p>① 笑顔で働ける施設（達成度：90%）</p> <p>② 心と身体健康管理（達成度：90%）</p>
現状と課題	<p>① 若年層、子育て層、高齢層と様々な職員が働く中、各々の抱えるストレスは大きいと感じる。特に子育て層や高齢層では育児・家庭の行事等の参加が多くなり、仕事と家庭の両立など、それに対応する職場環境の構築が必須となる。また、多様化する障害特性や事務的な業務も年々増えている傾向にある。</p>

	② 多様化する障がい特性の対応や介護・医療的ケアが年々増し、業務負担は増えている。これらにより精神面の負担も蓄積される。年休取得も推進しているが、取得数にばらつきが生じている。
取組の方向性	① 各職員間のコミュニケーション（会話する）を意識し実践する。皆が多くの職員へ声掛けすることでコミュニケーションの増加と支えあう心を育てる。必要に応じて面談の機会を設ける。 ② 各職員間のコミュニケーション（会話する）を意識し実践する。会話からストレスの軽減を図る。また、年休取得数は絶対数（10日以上）を設け必ず実行し心と身体のバランスを整える時間を与える。
取組結果	① 若年層、子育て層、高齢層と様々な職員が働く中、各職員が理解し、協力しながら業務に取り組みました。また、仕事と家庭の両立した職場環境の構築のため、相談に応じて対応を行いました。さらに、職員間でのコミュニケーションの意識付けを行うとともに、「ライン」の活用や必要に応じた他業務への協力に取り組み、業務の効率化によるプライベートの充実に繋げられるよう取り組みました。 ② 多様化する障がい特性の対応や精神面の負担を軽減するためにも、職員間のコミュニケーションを朝礼や会議などを通して、意識して行っています。また、積極的に年休取得を促し、年休取得も1人10日以上取得でき、心と身体のバランスを整えることに努めました。

(2) 利用児者の生活を支えるサービスの質の向上

ア 先進的で魅力あるサービスを提供し、サービスの質を高める。

実施施策	① 自己決定支援の充実（80%） ② 職員の専門性の向上（90%）
現状と課題	① 近年ではどの従業員・利用者も多くの作業に携わり挑戦することを養っているが、特性や体面を考慮しその決定や提案は基本職員サイドで行う形となっている。個別支援計画やモニタリングで個々の要望や意見を聞き出し反映させる必要がある。 ② 従業員・利用者の高齢化に伴う、医療的・介護的ケアが必要になりつつある。伴って対応するスキルアップが求められる。同時に近年増えている精神障がい者の受け入れも視野に入れる必要がある。
取組の方向性	① サービス管理責任者を中心に個別支援計画やモニタリングの充実させる。また、計画書の浸透・周知を図る取組を模索し検討する。加えて意思決定支援や権利擁護等の取組の研修会には積極的に参加する。 ② 各障がいの特性の理解などを目的とする研修会には積極的に参加する。また、限られた職員数の参加となるため研修後は会議や復命書において職員全体に周知し浸透を図る。

取組結果	<p>① 利用者の年齢、体力、特性を考慮するとともに、利用者の意思を確認しながら作業内容や量の調整を行いました。また、職員に関しては専門性の向上のため研修会に参加しています。</p> <p>② 障がい特性の理解を目的とする研修会に積極的に参加し、全職員に対し復命書の回覧を行い、浸透を図っています。</p>
------	---

イ 安全安心で快適な暮らしを保証し、利用児者の満足度を高める。

実施施策	<p>① 働きやすい環境づくり（90%）</p> <p>② 事故防止の強化（10%）</p>
現状と課題	<p>① B型事業所の築年数が20年となり、さらに少ない利用者からのスタートであった経緯から30名を就労させるだけの作業場や個別対応部屋がない。また、高齢化に伴う医療的・介護的ケア等に対応する事業所環境がそぐわなくなっている。</p> <p>② 事故による怪我が起こる度、職員間で共有して対応を検討しているが、未然に防ぐ取り組みの一環として活用されるヒヤリハットの提出件数が著しく少ない。</p>
取組の方向性	<p>① 作業場の確保と個別対応部屋の確保をする（相談室を個別対応部屋、梨選果場をシーズン外で作業場に開放する）。</p> <p>② 就労をしている以上必ずヒヤリハットが潜んでいる意識を確認し、提出にはある程度のノルマが必要か検討する。また、提出されたヒヤリハットを通してリスクマネジメントの意識を高める。</p>
取組結果	<p>① 利用者の方からの要望に応じて、既存の部屋を活用し、スペースの確保に努めています。</p> <p>② ヒヤリハットの様式を変更し、効率的に記入ができるようにしましたが、提出件数の変化は見られませんでした。ヒヤリハットの理解が十分ではないことが考えられるため、次年度で検討を行います。</p>

ウ 施設機能を積極的に開放し、地域とのつながりを強化する。

実施施策	<p>① 地域との繋がり構築（達成度：90%）</p> <p>② 地域から愛され必要とされる施設づくり（達成度：90%）</p>
現状と課題	<p>① 事業所独自の限られた行事やサポートサービスにより、地域と交流する機会が極めて少ない。また、地域ニーズの把握も現状行うことはない。</p> <p>② 地域住民との関りや接点は極めて少ない。伴って就労施設としての正しい認識がされているかも不明な状態。</p>
取組の方向性	<p>① 由布市専門部会を通して、地域の他事業所や相談支援事業所との連携を強化しながら、就労施設としての役割・責任を確認する。また、</p>

	<p>地域交流においては就労施設として現状可能な行事やイベントがあるか検討する。</p> <p>② 就労事業所を認識・理解してもらうための取り組みがあるか模索する。地域貢献活動2種は継続する。</p>
取組結果	<p>① しごと支援部会に参加し、体験会を行い、支援学校並びに他事業所との交流を図りました。また、スマイル広場でマルシェを開催し地域の方や他事業所とも交流を深めました。</p> <p>② 地域貢献活動として、毎週水曜日に挨拶運動を実施していましたが、地域住民のニーズの把握として、地域の方にアンケートを取る中で、リサイクル回収に課題があったため、リサイクル回収の活動に移行することにしました。</p>

(3) 安定的で持続的な経営基盤の確立

ア 収入の安定確保と経費増大の抑制で、安定性の高い財務体質を維持する。

実施施策	<p>① 利用率の維持向上（達成度：70%）</p> <p>② コスト意識の醸成（経費の抑制）（達成度：50%）</p>
現状と課題	<p>① 医療を必要とした入院、精神障がい者の継続的な出勤の難しさ、ウイルスによる出勤停止等により、月の利用率は変化を繰り返している。また、A型B型ともに定員数を割っており新規従業員・利用者の確保が重要課題とされる。</p> <p>② 支援マニュアルにおいて当初予算を計上した冊子を全職員に配布している。概ね計画的な経費執行である。しかし、それらに無駄はないか、削減する方法はないかを確認・検討する場がない。</p>
取組結果	<p>① 新型コロナウイルス感染症で出勤停止等、月の利用率にばらつきはあるものの相談支援事業所と連携を行い、A型事業所に10月に1名、1月に1名新規従業員の雇用となりました。</p> <p>② 年度当初、全職員に当初予算を計上した冊子を配布し、確認をしながら経費の抑制を図っていますが、新規事業のスマイル広場と菌床椎茸等、予想外の経費が増大していることが課題として残りました。</p>

イ 中長期的な視点をもって、持続性の高い経営を行う。

実施施策	<p>① 従業員・利用者の確保と今後の事業発展（達成度：70%）</p> <p>② 事業所の大規模修繕（維持管理）（達成度：90%）</p>
現状と課題	<p>① 常時施設見学や近隣の支援学校からの実習受入は積極的に行っているが、事業所利用までは至らない。特にA型事業所は採用希望者も年間を通し著しく少ない。</p> <p>② B型事業所は築20年となり、軽微なものを含めると修繕・改築が</p>

	必要と思われる個所が増えている。定員数に対しての作業場数及び個別対応部屋数が極めて少ない。
取組の方向性	① A型B型ともに送迎範囲の拡大を検討。事業所のPRを行うとともに支援学校との連携（訪問）を通じて継続的な実習受け入れを行う。 ② 大規模修繕においては月毎会議において必要に応じ検討する。小規模修繕の場合は予算計上により修繕可能範囲行う。
取組結果	① 送迎範囲においては、利用者の状況に合わせ、A型は町内から由布市内に変更を行い、B型は変更をしていません。常時施設見学の体験利用に関し、実習受け入れは積極的に行っており、A型2名の雇用に繋がりましたが、B型に関しては利用に繋がりませんでした。 ② 修繕については、修繕計画を基に取り組みました。修繕計画の一部については、再度検討を行いました。不必要と判断しました。

ウ 組織内の連携を強化し、強固な組織体制と経営基盤を確立する。

実施施策	① 施設間の連携強化（達成度：50%） ② 委員会の見直し（達成度：70%）
現状と課題	① 法人として施設が多くなり、各方面で連携強化に努めているが、パート従業員の増加・中途採用者の増加・幅広い職種や業種・新型コロナによる閉鎖的施設等により、職員の連携や組織意識は低いと感じる。また、自施設の業務に追われ他施設まで見渡す余裕もない。 ② 毎年の異動による委員会メンバーの入れ替わりが激しい。反面、引継ぎも上手くいっていない。各委員会の見える化も進んでいるが不十分。委員会数の多さから、日々職員の抜けがある。
取組の方向性	① 部門会議の充実化。各施設において、トップダウン・ボトムアップ強化。 ③ 固定した引継ぎ用紙の作成検討。委員会頻度と開催時期の検討・見直し。
取組状況	① 障がい部門会議や実務者会議等で情報共有を行い、組織間の連携に努めましたが、自施設の業務に追われ不十分な部分もありました。 ② 引き継ぎ用紙の提案をする予定であったが、法人によるシノロジーの活用を進めるとともに、各委員会開催頻度は法人により開催回数の検討を受け、各委員会での検討となりました。

3 実績利用率

事業名	定員	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	平均/月
就労継続支援 A型	10	50	44	48	50	49	46	59	55	56	62	71	66	54

就労継続支援 B型	30	80	79	80	76	77	82	81	74	79	77	81	82	79
--------------	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

4 固定資産物品購入計画 (単位：千円)

名 称	請負業者	執行額	完了日
仮設トイレ設置	未実施	1 5 0	
自動体外式除細動器 (AED) 取替	有限会社メデカルエイト	6 4 0	令和5年4月12日
梨消毒散布機	有限会社大分メリー商会	2, 9 0 0	令和5年9月19日

5 修繕計画 (大規模修繕を除く。) (単位：千円)

名 称	請負業者	執行額	完了日
エアコン点検・洗浄 (B型作業場)	株式会社エアテック九州	1 0 0	令和5年4月6日
ブラインド修繕取付 (職員事務所 ログハウス)	未実施	5 0	

6 大規模修繕計画 (単位：千円)

名 称	請負業者	執行額	完了日
なし			