

# 2023 年度事業報告

社会福祉法人 ちいろば会

2024年5月10日

## 2023年度の主な事業報告

社会福祉法人 ちいろば会

### 【理事会・評議員会】

#### 1) 理事会

- ・2023年度第1回 定例理事会

開催日時： 2023年5月31日（水）13時40分～15時35分

2022年度事業報告及び計算書類の承認の件

理事・監事候補者決定の件

2023年度定時評議員会の招集の件

理事長ならびに業務執行理事の職務の執行状況報告

臨時理事会の開催について

- ・2023年度臨時（6月）理事会

決議があったものとみなされた日： 2023年6月21日

決議の内容： 理事長ならびに業務執行理事の選任

- ・2023年度第2回 定例理事会

決議があったものとみなされた日： 2024年3月29日

#### 2) 評議員会

- ・2023年度 定時評議委員会

開催日時： 2023年6月21日（水）10時30分～11時40分

2022年度事業報告

2022年度計算書類・財産目録の承認

任期満了に伴う理事6名、監事2名の選任

### 【年度目標】

「利用者主体の事業所を実現する！」

—利用者が主体的に活動できる環境整備に取り組む—

評価： ちいろば園では、みんなの会であらたな利用者への情報提供手段として「うれし、たのし、ちいろば TV」を開始した他、日常活動においては朝礼、終礼等で利用者が司会進行を担当できるように改善するとともに、より作業活動への参加度を高めるよう取り組んだ。

12月末には4名の職員が突然、退職や欠勤で出勤なくなり、予定していたクリスマス会を中止するほか、その後もこれまで取り組んできた通常の活動を維持できない状況が今日も続いている。

グループホームでも利用者が主体的に活動できるよう、工夫できた住居もあるがまだまだ、改善の余地はあると思われる。また、ちいろば園、グループホームともに利用者の加齢による変化が複数発生していることから、利用者の加齢に対応した活動内容や活動時間等を考慮することも必要である。

## 【事業報告】

### 社会福祉事業

#### 1. 利用状況

<ちいろば園>（生活介護）定員 58 名、年間稼働日数 245 日

##### ① 利用者の状況

登録者数 52 名 内長期欠席 1 名（3 月末現在）

一日平均利用 46.6 名 前年比 +0.2 名、年間平均稼働率 80.3% 前年比 +0.3%

7 月には過去最大の新型コロナウイルス感染拡大があり 5 日間の休業に追い込まれた、また、12 月末には 4 名の職員の退職（1 名は無断欠勤）により 4 日間休業する事態に陥った。その後、1 月から 3 月にかけても職員配置は厳しい状況が継続した。

利用者は年度途中から 2 名の増員があったものの、年末には 1 名が急逝し、また、病気による長期欠席者が 1 名、体調不良で欠席頻度が増加している利用者が複数名存在し、全体的な利用実績は低迷した状態が継続している。また、年末の職員の退職や行事の取りやめにより、多くの利用者が精神的不安を抱き、計画的な職員の欠勤に対しても過敏な反応を示す状況が継続している。

##### ② 作業活動

作業活動による年間売上 9,264,360 円 前年比 +5.4% (+479,642 円)

利用者平均工賃 6,669 円/月 前年比 +6.1% +384 円/月 40 円/時

新型コロナウイルスが第 5 類へ移行したことにより、行政関係はじめ、諸団体からクッキーの発注が増加し予想よりも増収となった。一方、軽作業 2 階グループでは作業人数に比して作業量が少ない状況が続き手持無沙汰な時間も生じている。また、加齢により各グループでの作業に 1 日通して参加することが難しい利用者も複数発生していることから作業分担等を見直し、加齢に応じた活動内容に取り組むグループを設けるための話し合いも進めている。

<ちいろば生活支援センター>（特定相談支援、障害児相談支援）

計画相談については、当年度も本法人サービス利用者と共に必要と認める依頼者のみに限定して実施している。

<にぬふぁ星>（共同生活援助）定員 25 名、現員 23 名（3 月末現在）

- ・にぬふぁ星 定員 6 名 — 現員 6 名
- ・エンゼルハウス 定員 5 名 — 現員 5 名
- ・ユイマールⅡ 定員 2 名 — 現員 2 名
- ・日之出荘 定員 6 名 — 現員 5 名（12 月 1 名逝去のため）
- ・すみれ荘 定員 6 名 — 現員 5 名（3 月 1 名 一人暮らしへ移行）

利用者の急逝、一人暮らしへの移行により空いた部屋には、既に次の入居者が決定している。近い将来、グループホームへの入居希望者は多く存在するが、共同住居の設置以上に職員確保が困難なことから、他法人が運営するグループホームの利用も含め、今後の利用者の地域生活の在り方について、ご家族への説明会の開催が必要である。

## 公益的取組

- ・地域公益事業としての行事の実施状況については行事報告にて報告。
- ・小中学生への200円ランチについては、ロコミにより利用者は徐々に増加しているが、今後、どのような周知方法が本事業の趣旨に適した利用者の増加につながるか検討する必要がある。

## 2. 事業運営の評価と課題

### <ちいろば園>

利用者のパニックをきっかけにして、複数の職員が突然、出勤しないまま退職するという異常事態が生じたことが当年度の一番大きな問題として揚げられる。予定していたクリスマス会を中止せざる得なかったことに加え、複数の職員が突然姿を消したことによる不安から未だ、利用者の精神的な不安は継続しており、不適応行動に至る利用者の対応も必要となり残された職員への負担は増大した状況が継続している。

新型コロナウイルスの5類移行に伴い、ちいろばまつり、一泊旅行等を通常どおり開催することから、行事等の未経験職員に対して、計画的に丁寧な指導を行い今年度については、無事に開催することができた。しかし、今年度新たに経験した職員の多くが退職したことにより、次年度は今年度以上に開催が困難な状況になると予想される。行事に加え人手不足により、現在、休止している「みんなの会」の活動や「うれし！たのし！ちいろばTV」など、利用者主体の活動を早期に再開させるためにも、十分な職員の補充が最重要課題である。

### <ちいろば生活支援センター>

新型コロナウイルスの5類移行に加え、家族の高齢化により、居宅介護はじめ通院介助、移動支援等のサービス利用を希望する利用者は増加しているが、近隣地域の居宅介護等の事業所も人手不足によりヘルパー確保が困難なことからサービス利用が困難になりつつある。また、サービスの支給決定については近隣の行政機関はいずれも国が定める基本的支給量内でしか支給決定しないため、今後、困難ケースについては、地域での暮らしすら危ぶまれる。

### <にぬふぁ星>

職員の退職や介護休業を取得する職員が発生したことにより、通常の勤務ローテーションが組みない事態が生じ事務長が勤務に入らざる得ないことも発生した。3月と4月からは新たな職員の入職が決定したことを受け、今後は、必要性のある住居から帰省頻度を減らしていけるよう有機的な勤務ローテーションを組み、グループホームでの暮らしを充実させることが必要である。

また、職員間の「報連相」を充実して、統一性のある支援を実施するためにも、相談しやすい相手ではなく、内容に応じて世話人→主任→管理者へ「報連相」行うことを徹底する必要がある。

## 【行事報告】

- |           |                     |                  |
|-----------|---------------------|------------------|
| ・6月10日(土) | 上映会「わたしの居場所～新世界物語～」 | 参加者 53名(内職員 14名) |
| ・6月27日(火) | 生野区「出発なかまの会」との交流会   | みんなの会+職員 2名      |
| ・8月21日(月) | 絵の本広場               | 加藤啓子氏+ボランティア     |
| ・8月26日(土) | 兄弟姉妹の会              | 利用者姉妹 8名 職員 4名   |

- ・9月9日(土) ちいろばまつり 一般 129名、利用者31名、ボランティア29名、職員19名
- ・9月14～15日 一泊旅行 福井方面 利用者41名、職員16名
- ・9月28日(木) 上映会「大空へはばたこう」 利用者50名、職員19名、家族9名
- ・10月13～14日 ピープルファースト大会 in 大阪 利用者15名、職員7名
- ・10月28～29日 三郷町文化祭
- ・10月29日(日) 西大和教会、愛の園合同バザー
- ・11月3日(金) 憲法まつり出店
- ・11月11日(土) 人権フェスタ出店
- ・12月16日(土) クリスマスコンサート 参加者41名
- ・12月21日(木) ちいろば園クリスマス礼拝 中止
- ・12月28日(木) 年末お楽しみ会

評価：・新型コロナウイルスの5類移行を受けて、通常通り行事、催しの開催を決定した。

各行事等の未経験職員が多数存在することから、各行事については、その内容や担当者の役割等を書面にまとめて丁寧なレクチャーを行い、いずれの行事も無事に終えることができた。

- ・ピープルファースト大会は引率として参加する新たな職員が少なく、会場までの移動はマイクロバスでの移動とした。
- ・映画会、ちいろばまつり、クリスマスコンサートには、近隣地域からの参加者も増え、地域公益事業として有効な行事として位置づきつつある。
- ・クリスマス会が職員の都合で急遽中止となったことにより、年末お楽しみ会を開催した。

#### 【研修会等】

- ・初任者研修 2024年3月23日
- ・夏季法人研修 2023年7月29日  
性の多様性を知って考えるⅢ  
講師：性と生を考える会 代表 中田 ひとみ氏
- ・冬季法人研修 2024年1月13日(土)  
性の多様性を知って考えるⅣ  
講師：性と生を考える会 代表 中田 ひとみ氏
- ・春季法人研修 初任者研修に変更のため中止
- ・毎月1回職員勉強会 ちいろば園 : 毎月最終木曜日 17:00～18:00  
グループホーム : 毎月第3金曜日 11:00～12:00

評価：・性の多様性については、いずれの職員も何となく知ってはいたが、素通りしてきた課題であり、4回に渡る講義やディスカッションによって、身近な課題として捉えることができたように感じる。

- ・今年度は、入職してすぐに退職する職員が複数発生したことから、初任者研修を実施するまでに退職してしまうことも生じ、初任者研修は1回だけの開催となった。

## 【苦情申立、虐待報告と事故・ヒヤリ報告】

### 1. 苦情申立て

- 今年度も苦情としての正式な申し立てはなかったものの、ご家族から職員へ口頭での相談として、グループホームでの支援内容に対する不満をお聞きしています。  
内容：衣服の着方と歯磨きが不十分なことについて
- ちいろば園においては、職員の入退職の間隔が短いことから職員の名前を覚える間もなく、退職に至る職員も多く、利用者はじめご家族の職員態勢に対する不安も少なからず生じていると思われる。
- 年末の突然の職員の退職については、多くの利用者から怒りや不満の声が挙がっている。
- 入職後すぐに辞める職員が増加していることに対しても、利用者から厳しい声がある。

### 2. 虐待報告

- 当年度中に虐待と認定すべき事案は確認できていません。
- 確認には至っていないが、言語でのコミュニケーションが困難な利用者に対して、強く押す、小突く等の不適切な対応を目撃したとの報告があった。(該当する職員の退職により事実確認できず)
- 近年、業務内容も理解しないまま、人材紹介会社からの紹介で入職し、自身の主観で不適切な対応に陥る職員が散見される。それらの行為に先輩職員から指導を行っても、利用者の尊厳を守る、尊重するという視点が理解されないことが増えつつある。
- 権利擁護委員会の開催状況

2023年6月29日、11月16日、2024年2月中止 年2回開催

- ・虐待の芽チェック表の集計結果から職員間で議論した内容を第三者や利用者が参加する委員会で報告し、より良い支援に向けて意見交換を行っている。2024年2月開催予定の委員会は職員の退職で日中に時間がとれないため中止とした。
- ・日常の活動におけるトラブルを利用者の責任として追及したり、利用者の暴言や無視を理由に必要な支援を行わないなど、障害特性を理解せず、適切な支援が実行されていない現状を利用者の責任に帰してしまうことが増えている。感情的な対応に陥ることなく、支援計画に基づいた対応が求められる。

### 3. 事故・ヒヤリ報告

- ・服薬間違い 1件

評価：利用者が自分の薬ケースから必要のない薬を取り出し飲んでしまった。翌日も同様に必要のない薬を飲んでしまった。

考察：本人は1週分の薬を飲んでしまえば自宅へ帰宅できると考え、連日にわたり薬への執着が強くなったのではないかと考えられる。このような不調時には、薬の管理場所を変える等の対応を考慮することとなった。

- ・正式な書面報告としては、上記1件のみの報告であったが、利用者の道路への飛び出し、他の利用者が閉めた扉での指先の負傷など、大きな事故や怪我には至っていない案件があった。

## 【施設設備整備ならびに改修等】

- ・ちいろば園本館厨房誘導灯本体の取替 2023年4月施工
- ・ちいろば園本館屋上ドレン周り防水工事 2023年5月施工

## 【事業継続にむけての課題】

### 1. BCP（事業継続計画）

今年度、厚生労働省の雛型に準じて感染症版、災害時版を作成したが、今後は、BCPのための検討会議を設けて、災害時の計画については想定できる災害毎、グループホーム毎に詳細を見直し、計画の精度を高め、自家発電装置等も計画的に整備する必要がある。

### 2. 事業継続のための人材確保

生産年齢人口の減少により、いずれの業界でも人手不足が慢性化しつつある中、本法人でも現状の事業規模を維持することすら困難な状況が発生しています。

近年、採用者の殆どは人材紹介会社からの紹介であり、業務内容等も十分に理解しないまま入職に至り入職してすぐにミスマッチに気づき、非常に短期間で退職に至るケースが増加しています。退職理由としては、本法人の理念として、「支援する側－される側」という垣根を取り除くためにも、職員は利用者と一緒に食事を摂る、昼休みも利用者と一緒に休憩することを続けているが、そのような労働環境への不満や「利用者の人権、尊厳を第一に考える」という支援方針の重要性や意味が理解できず、利用者をぞんざいに扱うような言動に対して、先輩職員や主任から指導されることを疎んじて退職に至るケースも多い。そもそも、障害福祉への理解や興味も持たず、対価を得るためだけに、入職した人たちに対しての指導教育の方法を含め、本法人の理念に基づく支援方針や支援の質を下げることなく、職員の定着率を上げていくことが非常に困難な状況が生じています。

人材確保が深刻な現状を踏まえて、その対策と改善策を早期に検討しなければなりません。