

令和4年度活動報告

法人

☆ コロナ感染症関連

- ・事業所全体を閉鎖、休業するクラスターの発生は食い止めることが出来ました。しかし所員1名、職員3名が罹患し、一定期間の欠勤となりました。
- ・奈良市の国の指導に基づく事業所職員対象の抗原検査(週1回 14週)に協力し職員全員の検査を実施し奈良市へ定期報告しました。
- ・朝の検温(報告も)、手洗い、消毒、マスク装着は年間を通じて徹底しました。

☆ 基本運営

- ・利用者(所員)増

今年度新たに1名の所員を迎え、23年3月時点で雇用契約者15名、非雇用利用者1名計16名の在籍となりました。

- ・新たな委託先と委託費削減

今年度新たに「奈良公園事務所」と委託契約を結び、事務所のトイレ清掃、若草山、猿沢の池の清掃、デッキの机、いす等の出し入れなどの作業が増えました。

(年間303万円の委託)

- ・一方で奈良の鹿愛護会の委託費は「鹿せんべいの売り上げ減」や愛護会そのものへの県からの運営費の減少の影響から200万円削減されました。

↓

他の委託先からの減額はなかったことから今年度の委託費総額は結果的に前年度比100万円の増額となりました。

☆ 「日本財団みらいの福祉施設建設プロジェクト2回目」の不採択

昨年度に引き続き、内容、規模を縮小した内容で2回目の申請をおこないましたが、結果として第一次審査も通過せず不採択となりました。

今回は、当事者団体が母体となっている「一般社団法人奈良市手をつなぐ親の会・奈良美鹿の会」の今後の事業展開と奈良市の福祉に未来予想図「福祉で街づくり」とのコラボレーションによる「ちいさな小路プロジェクト」として応募しました。

結果としては不採用になりましたが、この企画を理事全員で取り組むことができ、一つの目的に向かってコンセンサスが得られたことは、法人としての財産でした。

☆ 職員管理及び育成

- ・川西職員の「セクハラ発言」問題の背景と対応
- ・川西職員の所員支援の在り方

この二つの問題では、法人始まって以来の本人、管理者への懲戒処分をおこないましたが、基本的には職員管理の不十分さと管理監督経営側の「人」の育成機能不全と考えます。

今後、ガバナンス強化とコンプライアンスを確立し、客観性に基づいた研修等の充実を図

る必要性を明確にしました。

ちいさな小枝

◇全体

1 利用者(所員)の推移

	雇用契約者	非雇用利用者	計
2022年4月	11	1	12
2023年3月	15	1	16

2 利用者(所員)の障害種別(所持手帳)

	療育手帳	精神福祉手帳	計
2021年4月	8(+非雇用1)	3	11(12)
2023年3月	9(+非雇用1)	6	15(16)

○障害の種別では年度当初は療育手帳所持者が66%を占めていました年度途中の利用者がすべて精神保健福祉手帳所持者であったことから56%に減少し38%が精神保健福祉手帳所持者となっています。

その後の利用相談においても一定の年齢の精神障害者の相談がほとんどで若年、知的障害者の問い合わせはありませんでした。

今年度奈良県高等養護学校、奈良西養護学校から進路先としての実習問い合わせが2件あり計3回の体験実習をおこないましたが結果として入所には至りませんでした。。

○大きく障害理解とともに個々の状況について把握すること。とりわけ精神障害障害についての理解と個々に違う状況把握がさらに必要となっています。

○年齢の違い、さらに知的障害と精神障害の集団となっている現状を把握して適切な個別、集団対応を進める必要がさらに強くなっています。

個別支援計画→個別の労働、生活面の支援の方針→個別評価と分析→評価と生活支援の具体化（個別工賃の検討、家族を含めた懇談の強化）

◇実践

1 所員の状況

・今年度「言われた(指示された)ことはしっかりやる」ことの強化に取り組んだ結果「指示待ち」の傾向の改善はみられましたが事業所方針に基づく継続した支援は必要です。

職員会議等では業務予定の確認にとどまらず個別の支援の現状と改善にむけた検討をおこなうよう改善し、労働、生活にむけた支援が進められるようになりました。また、「どうしたらいいか自分で考える」「工夫してみる」「どうしたいか自分から意思表示する」など

個々の状況の差はあるものの全体として「主体的、自主的、自己決定」について変化がみられました。

・仕事の種類(班行動)についてほとんどの所員は「どこでもだれとでも参加する」状況になっています。一部の所員にあっては職員への執着、他の所員への「嫉妬」などから仕事そのものに拒否はないものの抵抗を示すこともありました。この点は個々の職員の支援力の質の改善と職員集団による個別支援のあり様が課題となりました。

☆ 2022年度活動のまとめ 補足説明(所員支援に関して)

- 1 個別支援計画の作成 共有 →
- 2 個別の課題 目標の設定 →
- 3 個人記録 ケース記録 懇談記録などの精度向上 共有 →
- 4 労働面 生活支援面の分析と評価 →
- 5 ① 労働 ～ 賃金委員会への反映(賃金向上)
- 5 ② 生活支援 ～ 個別懇談 家庭訪問 の実施 ケース会議での共有
- 6 必要に応じた相談支援相談員を巻き込んだ本人 家族への連携支援

以上にとりくみました

2 各種ふりかえり

◇作業に関して

・全体として委託先からのクレーム等は表面化せず関係者の評価の声がありました。
しかし新年度に入り大淵池公園の清掃に関し「汚れが残っている」「職員によって違いがある」などの指摘を受けました。

このことで明らかになったことは

- ・非常勤を含め職員間の清掃手順に差異がある
- ・新しい職員が増える中で「職員の仕事」について共有がされにくい

その結果本年度は

○仕事の手順を示した「作業マニュアル」を作成しました。

所員支援、支援の在り方についてその都度正職員はもちろん非常勤職員に対して指摘して情報の共有をはかりました。

○月 2 回程度 非常勤職員を含めた昼間の職員会議を開催して情報の共有を図りました。

・資源回収に関して

○資源回収は定例(青葉仁(週 1) 南人権センター(月 1 回 春日大社等(月 2 回)))が定

着した。一方で一条高校、青丹学園等臨時で声をかけていただくところについては奈良紙業に直接お願いし、特に混乱はありませんでした。

○資源回収のガソリン、車両維持費と成果報酬(回収費)に開きがあることが車両維持費を中心に検討する必要があります。

◇所員工賃の向上

所員の賃金(給料)の改善は行政から常に求められていますが就労収入が委託費中心でありその額に限度があることからこれまで具体的な手立てをとることが出来ませんでした。

委託費の安定がみられた今年度に入り「工賃委員会」の活動を本格化しました。

・工賃委員会の座長である賃金向上達成指導員を中心に、現場視察、現場職員へのアンケート実施等を通じてそれぞれの所員の作業姿勢、能力評価、協力姿勢等をおこない、結果次年度時給(基本給)アップを4名の所員に実施しました。

☆資料 別途参照

◇職員の業務

・指示命令系統 職務分掌を明確に示しましたが、個々の職員の業務遂行能力の差が顕著に表れ、偏りの解消には至りませんでした。

シフト上の制約がある中で職員間の意見交換、意思統一が不十分に終わり、小さな小枝の仕事が職員全体の集団労働であることが十分浸透していませんでした。

職員会議のさらなる工夫 個別支援計画に基づく支援、ケース会議(労働面 生活支援面)のさらなる充実が必要です。

・ちいさな小枝の基本理念の再確認

一年を通して基本理念は職員会議 ケース会議 所員への支援の中で常に確認、徹底に努めました。継続して支援の「肝」として大切にしていきたいと思います。

=介護ではなく、自覚的に「働き報酬を得る」ことを求める就労継続支援 A 型事業所であること。その一方でそうであっても所員の生活全般について寄り添い支援する「生活支援」を重要に位置づけます