

令和2年度 事業報告

○生活保護授産事業

生活保護授産事業では、何らかの理由や課題から就労が困難な利用者に対して、利用者の働く意欲の向上や資質向上に繋がるよう「就労準備期のための支援」「中間的就労の場」として、その役割を担えるよう支援を行ってきた。このコロナ禍で生活保護受給者が増加したことで利用者増に繋がることも期待したが、行政との関わりや支援の方向性がうまくマッチングせず、生活保護授産施設で担える役割を広く理解、浸透させることが難しかった。また、加齢や病気により退所をする利用者も多い年となった。貧困やひきこもり、DV、一人親家庭、難病、アルコール依存症といった何らかの課題を抱えている困窮者に対して、また、現行制度の狭間で行き場のない利用者の居場所としても、その役割やメリットを今後も行政と調整を図りながら機能できるよう努めていきたい。

機能強化促進事業の取り組みとしては、以前から行っている利用者のビジネスマナー研修を今年度も開催し、基本的マナーについて学んだ。

○障害福祉サービス事業(就労継続支援B型事業・生活訓練事業)

今年度も尚、新型コロナウイルス感染症により、利用者や職員の生活に少なくとも影響を及ぼした。感染拡大の終息が見えない状況に、ウィズコロナ時代の「新たな生活様式」への対応も求められた。

社会情勢や景気の悪化により、いつの時代も煽りを受けるのは障がい者の就労機会である。しかし、時代は巡り巡って少子高齢化や生産人口の減少により誰もが活躍できる「一億総活躍社会」のビジョンに向け変わり始めたことで、障害があってもなくてもノーマルな世の中の実現や共生社会、SDGsの波に乗り、ここ数年間で障がい者を取り巻く環境も好転してきたと感じている。利用者が増えればそれと比例し利用者の作業確保も課題となってくる。しかし、これまで蒔いてきた種はこのコロナ禍においてもきちんと芽を出してくれた。出会いや繋がり、機会など、多くの人に支えられ新しい仕事の確保にも繋がった。多様化する時代の流れと連動したインクルージョンな社会の実現に向け、コロナ禍だからこそ、本来社会福祉施設が目指すべき「あるべき姿」に立ち返り、その意義や役割を具現化することができた。アイソレーションガウンの製造もその一つであり、民間企業とのご縁から、県内にある縫製会社と協力しながら厚労省のアイソレーションガウン(医療用予防衣)製造に携わらせていただいた。約5か月間で1万1千枚のガウンを製造。新型コロナウイルスの感染拡大が広がる中「自分たちも支える側にもなれる。」

という思いで、アイソレーションガウンやフェイスシールド、マスクなど新たな作業にも直向きに対応することができた。ハンデを盾にせず、一般市場と同じ水準で生き活きと作業が行えたことは、利用者一人ひとりの自尊心や自己肯定感の向上にも繋がった。

また、施設外就労でも、コロナ禍の影響で一時時間の短縮となったが、企業も人材不足が深刻化するなか、利用者の直向きで地道な頑張りが評価され「来てもらわなくては困る」と、企業から必要とされる存在として通うことができた。昨年10月から県最低賃金の改定により時給もアップした。

逆境をチャンスに変えられたことで利用者一人ひとりの成果が大幅な収入増となり工賃向上に繋がった。昨年の平均工賃が2万2千円だったのに対し、今期は3万5千円という結果となった。

以前から計画を進めてきた令和2年度社会福祉施設等施設整備事業は、完成まで紆余曲折しながら進めてきたが、そこに携わっていただいた行政機関、役職員または工事関係者の尽力とご協力のおかげで、令和3年3月23日、無事「わーくる矢吹新棟」の竣工を迎えることができた。

○相談支援事業(特定相談支援事業・一般相談支援事業)

相談支援センターやぶきでは、障がい福祉サービスを総合的に利用できるよう、基本姿勢に基づき初回面談やアセスメント、計画相談やモニタリング等を行った。本来は利用される方との信頼関係により成り立つ業務であるため、足を運び顔が見える支援を心掛け遂行すべきところ、コロナ禍により電話等による面談機会も多くなり、コーディネーター役としては寄り添った支援の提供ができにくい年となった。

また、受け持ち相談件数179件と件数は多い中、その煩雑な業務とは相反して収入は低迷、他事業から繰入せざるを得ない状況は変わらずであった。しかし、地域で必要とされる相談支援事業所のひとつとして新規の受け入れを迅速に対応するなど柔軟性のある業務を行うことができていた。一般相談支援事業では地域移行支援や地域定着支援を行い、利用者が住み慣れた地域で当たり前の暮らしができるよう、24時間緊急時サポートなどの対応を行ってきたが、利用人数減という結果となった。

中島村からの委託相談では、対象者の年金受給のサポート等を行った。また、近隣市町村及び地域の関係機関との連携を図り、各種会議や研修への参加も行き資質向上に努めた。

○重点実施事項

① 人材育成

前年度に引き続き、職員の資質向上を図るため、外部講師を招き人財育成の研修会を行った。コーチングに力を入れ、人間性や人間力の向上に努めた。またオンラインによる研修会等の参加、勉強会に時間をかけて職員全体の資質向上を図った。

② チームワーク

職員としての横の繋がりを強化するため、引き続き今年度も、就労継続支援 B 型事業において、生産活動における部署(縫製班・加工班・施設外就労班・弁当班)ごとに職員1名をリーダーとして配置し、管理や責任を権限委譲し、リーダーシップを発揮していけるような仕組みを整えた。リーダー会議を月一回設け、リーダー同士が意見交換や討議を交わしながら、必要とあれば上司が相談や助言を行い、切磋琢磨しながら資質向上に努めた。

③ リスクマネジメント

コロナ禍における事業継続計画(BCP)の作成や、事業の継続や復旧を図るための計画、手順書等(マニュアル)の作成、整備を行った。(現在も整備中)

また、事故発生時の対応や安全確保についても迅速かつ誠実な行動が取れるよう、万が一に備えて、防災・防犯管理委員会が企画等を行い、臨場感のある避難訓練を毎月実施することができた。

6S活動の推進や働く環境の見直し等も行いながら、そこで働く「人」がやりがいや生きがいに繋がるよう、必要なものは取り揃え、要らないものは整理整頓や断捨離等を行い、クリーンな環境で一人ひとりが気持ちよく働ける環境の整備を行い、リスク回避に備えた。

④ 委員会活動

職員が各委員会に分かれて一年間に渡り、施設運営に役立つ活動が行えた。また、施設運営に参加する機会により、主体性を持ち改善活動を行いながら組織の活性化に繋げることができた。0