

令和 5 年度 障害福祉サービス事業
事業計画書／事業報告（検証結果等）

※令和 5 年度の事業計画について、その検証結果等を赤色傍線部で表した。

1 計画基本概念

- ◎大山の自然の恵みに寄り添いながらノーマライゼーションの理念を推進する。
- ◎互いに認め合い、共に生き、笑顔の数を多くすることを目指す。
- ◎生活基盤を地域におきたい思いを尊重し、地域で自立して暮らせるようにする。

2 事業内容

◎指定障害福祉サービス事業

*** 種類=就労継続支援 B 型**

名称=柿木村共同作業所 3 棟 定員 20 名

1=事務所兼作業所棟

2=さくらんぼ棟（作業場）

3=食堂兼加工場（調理場）

（塩釜・椎茸乾燥小屋・ビニルハウス 2 棟）

*** 種類=共同生活援助（介護サービス包括型）**

名称=高田の柿木村ホーム 定員 10 名

（高田の柿木村ホーム・グループホーム睦）

*** 種類=短期入所事業**

名称=高田の柿木村ホームに併設 定員 2 名

3 事業運営計画

(1)基本計画

①各事業の責任と役割分担を明確にし、また後継者を育成できる体制を整えていきます。又、体験が多い方の知恵を聞いて(苦労・労力・学び)自分でもそれを基に行動することにより、自分の考え方が出来て、他の人及び事柄が理解できるようにしていきます。

②現在の作業を見直し、スリム化し、効率の良い体制をつくります。「スリム化」については事業所継続のポイントとなるため、令和 5 年度も引き続き意識を持って行います。既存の方法を見直し、栽培作物を厳選すること、青果市場に納入する作物／弁当の食材として使用する作物のバランスを考慮しこれを栽培計画に落としこみ、実践します。また、利用者の高齢化傾向もあり、作業能率という点で最高の余地があるため、業務内容を見直し、一人一人に合った作業ができるよう支援をしていきます。また、令和 4 年度の原木椎茸栽培について、原木の発注数量を 500 本とし（令和 3 年度・1000 本）、今後の長期的な視野に立ち取り組んでいきます。

※原木椎茸発注数量は 2 5 0 本分。現状の在籍利用者の高齢化を踏まえ作業量の調整が必要であった。

③平成 29 年度から、作業所の働き方として、職員、利用者が共に働く仲間として「エンパワーメント」を引き出す作業の仕組み作りについては引き続き取り組み、また利用者の生活面の情報や支援などについて職員間で認識を共有し、各自のニーズをとらえる意識を持ち、柿木村で働くすべての仲間が快適で過ごしやすい場の提供に努めます。

※上記作業量の調整に加え、利用者が日々過ごしやすい生活リズムをつくること、高齢化に伴う生活の基本の見直し等から生活介護事業について準備を進める話が浮上、秋より各種準備に着手し令和 6 年 3 月より事業開始。

④令和元年度から地域支援事業における地域包括事業として、「防災拠点」、「地域交流の場」の実現化のために市町村と協議を進め、当該機能を満たすための各種整備などに取り組んできました。これについて、令和 4 年 10 月に大山町福祉介護課より、「地域生活支援拠点等の機能を担う事業所」として承認通知がありました。この度の承認により、短期入所事業に於いて緊急時受入対応という形で地域生活支援拠点としてのひとつの役割を担うこととなります。

※昨年度受け入れ実績は計 8 件。短期入所を実施している旨周知をする手段につい

て検討を要する。

⑤措置から契約、自立支援法から障害者総合支援法に見直されてきました。基本的理念とされる、障害の有無にかかわらず、全ての国民が基本的人権を持つ個人としての尊厳を尊重され、共に生きる社会を実現される見直しが行われ、令和2年6月6日に「地域共生社会の実現のための社会福祉法一部改正する法律」が公布されました。「全国厚生労働関係部局長会議資料」の内容に基づいて、当法人でもその施策に沿って支援を行うことによって、利用者への支援を充実してまいります。

(2)事業内容

①柿木村共同作業所の事業展開

(1)弁当事業

弁当事業も軌道に乗り、一日に50食の注文があることも増えてきています。令和3年度は食品衛生法が改定され食品衛生管理を定めた「HACCP(ハサップ)」が義務付けられ、講習会等を受けて習得いたしました。今後も今まで以上に食中毒等の予防、衛生管理に注意し、地域のお客様に自信をもって提供し、「おいしかったよ。」と喜んでいただける弁当事業を拡充させていきます。

※令和6年の1月末に同事業を終了した。平成29年夏以来売り上げ・配達先を伸ばしてきたが、弁当製造における職員人件費の高騰が収益を圧迫した。利用者支援や見守りの体制が希薄となり「利用者主体」という社会福祉事業のあるべき姿から乖離してしまっていた。

(2)農作物、加工品事業

職員、利用者ともに農業の専門性を養い、農地の活用を検討し（集約的栽培を実施）、収益性の高い栽培品種（令和4年はポワロ、モロヘイヤの栽培を重点化←引き続き実施+加えて柿木村の土壤に合った品種の模索）、弁当事業への農作物の供給など、安定した収穫量を確保し、質の高い農作物が栽培できるよう努めてまいります。また、漬物など付加価値の高い製品づくりも行っておりまいります。なお、加工品のうち漬物については、令和3年度における食品営業許可制度の変容により、製造・販売に許可が必要となったことから、令和5年以内に（手続き期限は令和6年5月31日）漬物製造業の新規許可取得にむけ取り組みます。藻塩製造では生産体制を強化し、安定した製造量と販売先を確保にして又、椎茸、きのこ栽培では、椎茸はもとより平茸、なめこの栽培、拡充にも取り組み、安定した収穫量が確保できるよう努めてまいります。

※栽培計画については、これまで50～55品目／年取り扱ってきたが、前述の利用者高齢化・生産性の変容を考え品目数を絞り込んだ。令和6年度以降も絞り込み（20～30品目／年程度）を行う。またこれに伴う収入獲得手段も変容することから新たな対応も要検討。また、漬物製造業については設備投資に係る資金の確保が困難なため令和6年5月末日で事業を終了した。

(3) 廃油回収・販売事業

廃油回収先への迅速で、ていねいな対応と計画的な回収と販売先への安定した納入に努めてまいります。また廃油小屋等の整理、整頓、清掃も日頃から気をつけて行っておりまいます。

※廃油回収対象地域を大山町内に絞った。利用者支援を考えると、他の西部圏域（日吉津村、米子市内）に頻繁に行き来が困難なため後任業者に引き継いだ。

(4) 魅力ある職場づくり

各事業とも後継者の育成と皆が働きやすい魅力のある職場になるよう進めてまいります。

(5) 業務計画

週ごとの作業計画を作業担当の職員が中心となって検討して作り、週の初めに全職員に計画を配布し、共通理解して、計画的に効率よく作業が行えるように進めていきます。令和4年度は、日々の業務にあっては、利用者・職員を4つのグループに分けることで工程ごとの分担によって自分の役割に集中ができ、野菜栽培に対する意識の向上に努めることができました。

令和5年度はこの事例を活かし、野菜栽培業務を通じ、利用者各々がもっと野菜作りに興味を持ち主体的行動を促し、活気ある場となるよう取り組みます。

② 販路拡大（藻塩、農産物等）

藻塩は、口コミによる効果が大きく、令和4年度も県の内外より新規受注を多くいただきました。これらの新規客のリピー特化を図るため、製造体制の整備、海水汲み、海藻採取など半製品製造のための時間、人材の確保により、高品質でかつお待たせしない販売体制の構築により収益アップに努めます。農産物等については、主に東亜青果に出荷し、一括して出荷収入を得ています。今後においても販路を確保しながら効率的に販売できるように、農産物の安定した収穫量の確保とより質の高いものが栽培できるよう努めていきます。

また、昨今の原材料・燃料等各種価格高騰により経営及び運営体制の見直しを迫られる状況にあります。この点については自助努力のみによる対応が困難であると判断せざるを得ず、各取引先には商品販売価格の値上げ要請を令和 5 年 1 月より行っております。そして令和 5 年 4 月 1 日からの改定価格にて運用を開始し収益の確保に努めます。

※令和 6 年 4 月 1 日からの商品単価改訂をアナウンスし、期日通り新単価にて販売を実施している。藻塩は価格変動にかかわらず需要の高い商品で、当法人の看板的存在であると再認識した。段階的に来年度の値上げも踏まえ製造工程や工程ごと所要時間等を見直し、あらゆることの適正化を目指す。

③障害者サービス請求について

就労継続支援 B 型事業においては、目標工賃達成指導員配置加算、送迎加算の請求を行っています。共同生活援助事業、短期入所事業においては体制加算の請求を行っています。令和 4 年 7 月より、それまでの福祉、介護職員処遇改善手当に加え、ベースアップ等支援加算計画を提出、10 月分からの請求を行うことによりサービスの質の向上、充実をはかります。

令和 3 年度より障害福祉サービス等報酬改定が実施されています。その内容は、利用者数の増加に伴い、サービスの質の向上、制度の持続可能性の確保の観点で踏まえたものです。また、一昨年からの新型コロナウイルスの感染拡大を契機として、障害福祉サービス等が利用者やその家族の生活を継続する上で欠かせないものであり、当法人において感染症が発生した場合でも、利用者の方に必要なサービスが安定的、継続的に提供されることになっています。

今後、福祉サービス充実のための加算請求に努め、多くの方に当法人の施設を利用していただけるよう福祉サービスの充実、強化を図ります。

※令和 6 年度も引き続き処遇改善等手当の申請を行った。報酬改定については、新制度が敷かれ令和 7 年度までが移行期間とされているため、しかるべき措置を行いこれに備える。

④中長期計画について

(1)人権の尊重

利用者の人権を尊重し、プライバシー、個人情報を保護し、信頼性の高い福祉サービスを提供するための体制、仕組みを構築し、確実に行います。

(2)サービスの質の向上

常に利用者の立場に立って、良質かつ安全、安心な福祉サービスを継続的にやる取り組みを行います。それによりサービスの担い手である職員の質の向上を推進します。

(3)地域との関係の継続

利用者の生活が施設やサービスの中で完結することなく、家族や友人、知人、地域の方たちとの関係が継続、促進されるように支援し、利用者の日常生活において、地域の方たちとの交流を積極的に設ける取組を行います。これについて、前述の通り大山町、「地域生活支援拠点等の機能を担う事業所」として承認されたことを受けて、対外的な情報発信をこれまで以上に積極的に行い、社会資源の一つとしての存在を知ってもらい、より一層の地域貢献につなげたいと考えます。

(4)生活環境、利用環境の向上

良質かつ安心、安全で衛生的かつサービス提供を実現するため、利用者の生活環境、利用環境を整備します。

(5)地域における公益的な取り組みの推進

社会福祉法人の責務を果たすべく、存在意義を引出していきます。今後も施設利用者に関する課題解決の取組に加え、地域における新たなニーズに応えていきます。現在その一環として大山町から委託を受けて4月～11月までの間ですが海岸清掃を行っており、令和5年度も引き続き実施いたします。「地域共生社会の実現に寄与」すべき新しい福祉課題へ対応し、実践を積み重ねていきます。

(6)信頼と協力を得るための情報発信

社会福祉法人が非営利法人として積極的に活動していくためには、「見える化」にとどまらない「見せる化」を推進し、義務化された経営情報の閲覧、公表を様々な媒体を通して確実に行い、第三者を通して自他ともに透明性の高い法人経営を確立します。具体的には、当法人のウェブサイトにおいて、毎年6月頃開催の評議員会（前年度決算承認に関する評議員会）での議案承認を経て、当該年度の財務資料・計算書類等を開示しています。

(7)健全な財務規律の確立

公益性に根差した事業活動を可能とするために、適正な収益を確保し、安定的な財務基盤を確立し、法人の事業運営を法令、定款に従って計画的かつ効率的に行うとともに、令和 5 年 10 月から実施される摘要税率や消費税額を義務づけた「適格請求書(インボイス)」にも適正に対応し不正やミスを防ぎ取引の透明性を高めていきます。

今後も法人の経営状況と財務状況を正確に把握し、法改正にも的確に対応して透明性の高い財務管理を行います。

※昨年度インボイス登録は（周囲の事業者等の状況を見ながら）実施しなかったが、取引先の方針により対応を求められる可能性も低くはない。同制度に対応する想定も必要。

⑤ 労務管理への意識向上

令和 4 年 9 月に、就業規程の不備の発覚を受けこれを改訂、同年 8 月 26 日付で、米子労働基準監督署より同規程が承認されました。これを機に、労務管理の確実化をはかるため、各職員適切な勤務時間の徹底、適宜内部会議の実施、労働条件通知書を読み合わせ職務に関する内容確認、不要不急の就業時間外業務が発生しないための業務見直しなど、意識付けを行いました。また、昨年 9 月には社会保険労務士法人との業務委託契約を締結しました。これにより定期的な労務管理に関する帳票確認、業務上発生する関連重要事項の相談を行うことで、令和 5 年度も引き続き労務管理への高い意識を持ち続け、労務環境の整備に努めます。

また、パワーハラスメント対策が令和 2 年 6 月から職場の義務化となりました。職場におけるパワーハラスメントを行ってはならない要素やこれに起因する問題について、職員が理解を深めるよう職場内研修を開催し、優越的な関係を背景とした言動、業務上明らかに必要性がない言動、職員の就業環境(人格、名誉)が害されるもの等に注意を払うことなどの徹底を図り、人間関係を構築し、この職場で働いて良かったと思える職場にします。

令和 5 年度以降も職場の環境改善、勤務体制等の検討、処遇の改善等にも取り組みます。

※「令和 5 年度社会福祉法人指導監査」（鳥取県福祉監査指導課による）においても労務管理の件（口頭）指摘があった。前年度はこれに加え各種規程を変更、さらには就業規則のうち服務規程を独立させた「ハラスメント防止規程」を施行し今後の労務管理強化に努める。提携先の社労士法人にも適宜訪問し、各規程が時勢や実情に即した内容であることを定期的に確認する。

4 利用者の処遇

(1)作業援助

障害者の特性・状況を把握し、計画性を持って利用者本人の「働きたい」という意欲を尊重し、地域社会との関連性を大切にした作業活動を推進し、自立可能な所得の確保を目指す。

※本年2月に、1名利用者について就労継続支援 A 型移行実績ができた。法人としては2人目。

(2)生活援助

障害者権利条約を踏まえ、障害者本人の地域移行を促進するために地域生活の基礎となる住まいの場の確保、ニーズに合った柔軟かつ機動的対応と、質の高いサービスと心身の健康保持及び機能の向上に努める。

(3)環境整備

施設内外の美化と利用者周辺の整理整頓に努め、特に作業場の換気、危険防止を意識し、ニーズに合った環境を整えます。

(4)サービスの質の向上

職員一同、より一層の知識向上を目指し、援助技術に係る各種研修への積極的参加し、また内部研修の機会も増やしレベルアップに努めます。

(5)サービスの提供

就労の機会を提供するとともに、生産活動、その他の活動機会の提供を通じて、その知識及び能力向上のために、障害特性に応じたサービスの向上を行い、利用者はもとより職員間でも「言葉で伝える」ことにより、一層行き届いたサービスの提供に努めます。

(6)利用者等の預り金の取扱いについて

利用者が当法人施設を利用する場合、自らの財産は自ら管理することが原則ですが、それらが困難な方もおられることから、利用者及び家族から依頼を受けて、法人は善良な管理、保管を行います。なお、保管を引き受けるに際して、利用者に係る財産のうち日常生活において必要な最小限のものに限り、引き受けます。

5 健康管理

(1)疾病の予防

定期的に健康診断・身体測定を行い、健康状態の把握に努め、利用者の家族・主治医・保健師等との連携を密にし、障害の悪化防止、疾病予防に努める。

(2)感染症予防（新型コロナウイルス感染予防・感染拡大防止について）

令和 5 年 5 月 8 日から「新型コロナウイルス感染症法上」の位置づけについて、季節性インフルエンザなどと同じ「5 類」に移行することが正式に決定されましたが、当法人では移行後も基本的に対面で個々へのサービスを提供することから、新型コロナウイルスのクラスター（感染者集団）が発生する危険性が高い環境にあることから、

- ① マスク着用
- ② 手指消毒
- ③ 施設内の定期的消毒
- ④ 定期的な換気の実施
- ⑤ 施設内での人の密集を避ける
- ⑥ 利用者・職員への健康管理（体温測定等）、県・市町村への報告
- ⑦ 職員は職場以外でもマスク着用・手指消毒及び 3 密の回避
- ⑧ 利用者及びその家族からの不安には丁寧に対応
- ⑨ 利用者ごとのサービス利用状況の把握と連絡体制の確立
- ⑩ 積極的疫学調査時に必要な情報の整理

以上、10 項目を重点的に実施し、他の感染症も含め徹底した感染予防に努めてまいります。「5 類」に移行することで発生する「行動制限」「医療機関の対応」「公費負担」等の問題も県、関係市町村と密に連絡、打ち合わせを行い対応していきます。

※昨年 8 月、利用者からコロナ陽性が発覚、ほか数名の利用者・職員もり患し出勤・業務を停止した。職員間では「初動が肝心」との意識共有を行っていた。このため最

初より患者発覚後10日目には業務の部分再開、その3日後には完全再開とすることができた。

6 防災計画

(1)非常火災対策の適切な実施

- ①非常災害に関する具体的計画策定(5月末に西部広域消防大山派出所に提出)
- ②関係機関(消防・警察・地方公共団体)への通報及び連絡体制構築
- ①及び②について、利用者とその家族、職員に対する定期的な周知
- ③建物チェックリストによる定期的点検(年1回・西部広域消防大山派出所)
- ④災害時に備えたライフライン等の点検

・平成30年10月19日厚生労働省発出「社会福祉施設等における災害時に備えたライフライン等の点検について」に基づき、点検を行う。

※停電に備えた点検

・電灯(照明)関係・防寒関係(ストーブ等)

※断水に備えた点検

・生活用水関係・飲料水関係・汚水、下水関係

※ガスの点検

※通信が止まった場合に備えた点検

※物資備蓄状況の点検

・食料、飲料水、生活必需品、医薬品、衛生用品等

- ⑤非常災害時における具体性のある訓練を実施する。

(2)非常災害訓練の実施(年4回)

《訓練内容》

- ①避難訓練(避難場所の確認及び誘導・年4回)
- ②初期消火訓練(消火器使用・年2回)
- ③火災報知器訓練(年1回)
- ④緊急通報訓練(年2回)
- ⑤普通救命講習(西部広域消防大山派出所・2年に1回)

総指揮＝理事長・施設長

連絡担当＝職員

救助担当＝職員

- ⑥救命講習受講職員による講習会(年1回)

※令和5年度防災訓練等実施履歴

・4月12日 機器設備説明等

・ 1 2 月 8 日 職員対象。緊急時行動オリエンテーション

・ 3 月 7 日 全体訓練（職員・利用者）

その他

・ 3 月 1 4 — 1 5 日 甲種防火管理者新規講習（前管理者退職による）

7 虐待防止

(1)「障害者福祉施設・事業所における障害者虐待の防止と対応マニュアル」に沿った虐待の未然防止・早期発見に努めます。

(2)「障害者虐待」とは、

- ①擁護者による障害者虐待
- ②障害者福祉施設従事者等による障害者虐待
- ③使用者虐待

に分けられます。

(3)障害者虐待の類型は、

- ①身体的虐待
- ②ネグレクト
- ③心理的虐待
- ④性的虐待
- ⑤経済的虐待

の 5 つに分けられます。

(4)厚生労働省が作成しているマニュアル「障害者福祉施設等における障害者虐待の防止と対応手引き」を活用して内部研修実施。

(5)「対人援助技術」を学び相手を尊重し、傾聴の姿勢をもって、安易に同調したり指示をしたりしない、信頼関係を築くスキルを心得ます。

(6)パワーハラスメントの定義についての職場内研修の実施

職場のパワーハラスメントの 3 項目の概念について起こりうる要素とその意味の内部研修を行います。

※令和 5 年度においても外部研修への積極参加及び内部研修での情報共有を継続し、虐待防止に努めるとともに、利用者・保護者への適宜情報提供を図ります。また、日々の取組みを適宜見直していく中で、運営基準の変更を取り入れ、変化に対応できる職場づくりを目指します。

※令和 5 年 1 2 月に鳥取県共生社会推進課より職員 2 名来訪、事業計画調査が実施

された。就労継続支援 B 型事業において、主に虐待防止に関する整備状況の確認・調査があり、「虐待防止委員会」（令和 4 年度よりすべての事業者に義務化）の未設置について指摘を受けた。翌月 1 月に改善報告、同委員会発足のための会議を行い、委員長（理事長）は各委員について任命した。