

IV 障害者支援局

(I) 障害者支援局事業報告

障害者支援局長 比留間 孝子

平成26年度事業概況

平成26年度、障害者支援局の事業報告としては、平成22年度から平成26年度の5年間、第2期目の指定管理者として世田谷区立玉川福祉作業所(以下『本園』)の運営並びに世田谷区立玉川福祉作業所等々力分場(以下『分場』)の業務を運営してきて、再々度、第3期目の指定管理者に選定されたことが第1にあげられる。これまで当作業所は法人理念に則り、「高齢者も障害のある人も、尊厳をもって安心して暮らし続けることができる地域社会の創造」をめざし、玉川地域から通所してくる利用者が、生まれ育った地域で安全・安心して自立した生活が送れるよう、さまざまな地域や関係機関と連携を広げ、信頼関係を積み重ねてきた。利用者一人ひとりのニーズに応じた個別支援計画に基づき、人権尊重の支援と、ともに育ち、ともに暮らし、ともに働く共生社会の実現をめざし、「自分が選んで自分で決める、私らしい生活づくり」を理念として施設運営に取り組んできた。これらの実績をもとに新たな5年間も、当法人の強みを積極的に生かして、障害者本人の高齢化はもとより家族の高齢化への対応のノウハウを法人組織と連携し、人材、情報などの経営資源を有効的に活用して、利用者の安定した地域生活移行支援に結び付けていく。

第2にあげられるのは、やはり障害福祉の分野では前例のないスピードでこの間障害者に関する制度改革がなされことである。このことは、障害のある人たちを支援する私たち現場の職員にとって、それぞれの目的や内容を具体的に認識していくことが、事業所として最低の質を担保することになるからである。

平成18(2006)年12月13日、国連総会で『障害者の権利に関する条約(以下「障害者権利条約」)』が採択され、日本は翌年9月、条約に署名したまま国内法の未整備が課題となって置き去られていた。しかし、平成23(2011)年に障害者基本法が改正され、平成24(2012)年の「障害者虐待防止法」の施行、平成25(2013)年の「障害者総合支援法」への改正、「障害者雇用促進法」の改正、「障害者差別解消法」の成立等を受けて、ようやく平成25(2013)年12月4日、「障害者権利条約」の批准に向け国会で承認・決議がなされ、平成26(2014)年2月19日施行された。これにより、これまでの障害の概念が、障害を個人の問題としてとらえ心身の機能障害とする「医療モデル」の考え方から、障害は個人的な原因だけでなく、機能障害に対して社会が作り出したバリアにより日常生活等が制限を受ける状態＝「社会モデル」の考え方になった。そしてさらに、障害者権利条約において差別の定義と同時に合理的な配慮をする義務が規定されている。他の者との平等を基礎としてすべての人権及び基本的自由を認識し、障害を理由とする差別の禁止を明確に規定している。また、障害に対し合理的な配慮を講じる義務があり、この義務違反が差別であると明確にされている。これら障害者権利条約における差別の考え方を受けて、国内法の障害者基本法及び3年後の平成28年から施行予定の障害者差別解消法が整備されていく。

当作業所としては、職員が自分たちの仕事に自信と誇りをもって障害者支援に携わるように、改正された法や制度が利用者支援にどう反映し、どういう視点で利用者一人ひとりの人権を擁護していったらよいのか等、内部・外部の研修を実施してきた。特記として一例をあげると、表面化しにくい虐待防止に関して、「アンガーマネジメント」理論を用い職員のメンタルヘルス手法を学び、リスクマネジメント・職員の感情コントロール等職員が即利用者支援に生かせる研修だったので大変有効的であった。

26年度の事業計画重点項目に関する取り組みは以下のとおりである。

① 組織及び運営面の再構築

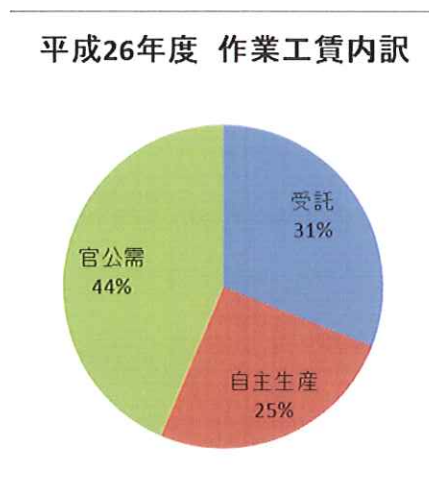
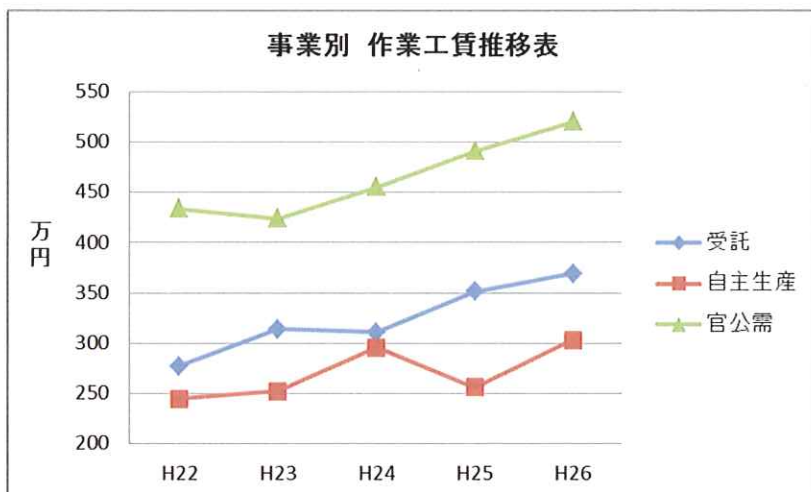
当作業所では、就労移行支援事業(以下、就労移行)と就労継続支援事業B型(以下、就労継続B型)の多機能型障害福祉サービス事業を提供しながら、障害のある人も可能な限り地域で働き、安心・安定した暮らしと自立生活を支援することを事業の目標として、利用者支援はもとより運営に関する業務分担等、チームによる組織力を高め日常業務のマニュアル化とスリム化を強化してきた。事業を推進する運営部組織を中心に、年間事業計画に基づいて各々の事業部が自主的に活動し、実践し、新たな課題の整理と解決に取り組めるようになった。まさにPDCAという計画(PLAN)—実行(DO)—評価(CHECK)—改善(ACT)が事業運営を通じて構築してきている。

今年度の就労移行対象者は、特別支援学校卒業生が本園・分場合わせて3名と昨年度からの継続利用者が3名、計6名である。就職準備プログラムの実施や個別の段階に応じた実習を体験し、地域に基盤を置いた就労体験(アルバイトや短時間就労等)をさまざま試行している。当作業所の特徴として、2年間の本事業終了後ないしは利用者本人ならびに保護者の不安等からそうした経験ができないでいる就労継続B型の利用者にも、社会自立に向けたチャンスを提供してきた。ケース事例として、ある利用者が社会就労を切望しているにもかかわらず、障害特性から就労先に定着しにくくリターンしてしまった利用者に対し、十分モニタリングを重ねた上で、事業の枠を超えた就労支援を行った。現在は一応、就労先の理解と職員の定着支援により安定している。

就労や施設間異動等で作業所を退所した方の居場所づくりとして、組織化した同窓会「ピースマイル(Be Smile)」も徐々に参加者が増え、今年度は作業所のお祭りへの参加と施設外のイベントを企画し交流ができた。多様な個別のニーズに応じた就労移行支援を実施することにより障害者の社会参加が拡充し、障害者が地域で暮らし続けていく地域生活支援につながった。

就労継続B型は、一般企業からの受託作業の減少は食い止められず、行政からの委託作業(官公需)、自主生産品の製作・販売等を通じて、『はたらく』力を身に付け生きる力を高めていけるよう作業提供してきた。一方、世田谷区の事業として「障害者支援情報センター」が大手企業からの受注を促進し、当作業所も連携を図りながら新たな受託の開拓に取り組んだ。今年度の作業工賃も目標額を達成し年間総収入も何とか右肩上がりに伸ばしてはいるが(下図参照)、現在は官公需の公園清掃と自主生産品(たまピカクロス)の製造・販売等が中心になっている。今後一層、地域生活移行を支えるためには収入源を増やし、経済的な所得保障(作業工賃)をできる限り増やしていく必要がある。そのために本園・分場間で作業種目の分業化と環境の構造化を進め、利用者の障害程度を考慮した適切な作業提供に努めていく。

一方、利用者の実態が高齢化に伴う重度化や障害の多様化で変化し、多機能型障害福祉施設の個別支援計画に基づく福祉サービスだけでは担い切れず、本人のライフステージを見通した支援提供ができないケースが増えてきた。各総合支所保健福祉課担当ワーカーとの連携はもとより相談支援事業所や基幹相談支援センター等を活用し、利用者が無理なく通所でき実態に合った福祉サービスが受けられるよう今年度も施設間異動を推進した。



② 新規事業(相談支援事業)の創設

現在、作業所では作業支援のみならず日常生活支援ならびに地域生活移行支援を含めた「個別支援計画」に基づいた支援を実施している。前述した「障害者総合支援法」の基本理念に、「日常生活・社会生活の支援が共生社会を実現するため、社会参加の機会の確保及び地域社会における共生、社会的障壁の除去に資するよう、総合的かつ計画的に支援を行うこと」とある。これを実現させるためにサービス等利用計画書の作成が義務付けられ、すべての障害福祉サービス受給者を対象に相談支援事業が法制化された。

当法人としても昨年度から物理的・人的さらに財政面の検討を行ってきたが、平成26(2014)年8月、現在通所している利用者はもとより地域の障害のある人や保護者の期待に応えるべく、指定特定相談支事業所を開設し、世田谷区立玉川福祉作業所内に「相談支援センター フォルテ」を設置した。設置の条件として専門相談員の人材確保が必須であったが、今年度は法人内人事により兼務でその任務にあたり取り敢えず週一回、主に当作業所の利用者を中心に相談支援を開始した。世田谷区内の全障害者・児6,000名に対し、年度末の時点でも相談支援事業所が22ヶ所しか開設しないのは、制度上の課題が明確化してきたと思われる。当法人としては高齢者の地域包括支援センターの運営開始の準備を進めると同時に、世田谷区とも連携し、高齢者・障害者ともに安定した地域社会生活へのケアマネジメントを実施していく。

③ 地域生活支援事業の拡大

平成23(2011)年7月に法人事業として、当時は共同生活介護事業(ケアホーム)と短期入所事業(ショートステイ)、翌24(2012)年6月、世田谷区独自事業として日中ショートステイの運営を開始し3年半が経過した。今年度からグループホーム・ケアホームが統合・一元化され、グループホームに統一された。地域移行支援の対象者拡大や小規模入所施設等含めた地域における居住支援等の在り方が課題となっていた。それに伴い、これまでケアホームとして運営していた「ホーム いろえんぴつ」の事業も、グループホームとして事業内容を見直した。特に世田谷区内の玉川地域にはグループホームが不足しており、法人が施設を建設する前から障害者の地域移行支援としての施設(住まいの場)に対する社会的ニーズは高かった。その結果として、現在もなお入所の問い合わせが寄せられたり、ショートステイに関してはたくさんの方々に利用してもらい26年度平均稼働率は128%だった。一番利用稼働率が高かったのは6月146%で、月半分が満床状態だったことになる。今年度は世田谷区事業を活用して近隣の居宅支援事業所や地域生活支援事業所との連携を強化して、地域ニーズの高かった重度障害者(障害程度区分4以上)の受け入れ体制を整え、積極的に実施した。保護者や関係機関からは大変感謝され、地域福祉事業に貢献できたと自負している。

今後さらに障害者やその保護者の高齢化に伴い、介護・医療のニーズが高まってくることが予想される。その対応としては外部サービスの利用へつなぎ、成年後見制度・移動支援事業所等への個別援助、介護保険制度への移行、そして更なる重度化・高齢化に伴う多様な住まいの場として、サテライト型住居を引き続き模索していきたい。

(Ⅱ) 就労支援事業部 (玉川福祉作業所)

1. 平成26年度を振り返って

世田谷区立玉川福祉作業所
施設長 阿久沢 佐喜子

今年度は指定管理者の再選定が行われ平成22年度からこれまでの5年間の実践を振り返る機会が与えられた。その実践の視点は、①一人ひとりのニーズに応じた利用者支援②就労継続支援事業の働く喜びと工賃収入の拡大③就労移行支援事業の地域に根ざした独自の取り組み④福祉専門職員の確保と人材育成⑤情報提供と地域連携の強化⑥法人事業(高齢者支援と障害者居住支援)との連携である。今後もこの視点に立ちながら、さらに実践を積み重ねていきたい。

指定管理5年の最終年となる今年度は、多機能型事業所としての就労継続支援B型における工賃アップ・就労移行支援における実習・定着・アルバイト先の確保に努め、後述のとおり一定の成果を収めることができた。

一方で、高齢化や障害特性のため作業所への通所・作業活動・利用者活動に困難さがある利用者には、本人が不安を抱くことがないように保護者や相談支援事業所・区保健福祉課と連携を取り、異動のための支援をおこなった。一人ひとりのニーズに応じた利用者支援がより重要なことを実感した一年となった。

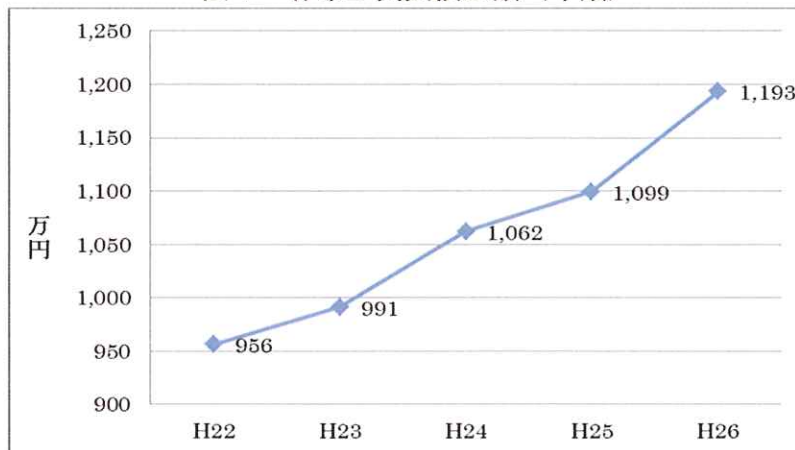
重点方針における報告は以下のとおりである。

① 多機能型事業の推進

【就労継続支援B型】

平均工賃目標水準を9,800円のところ、19,636円を達成した。(昨年度実績17,339円)工賃の総額もこれまでの最高となる、11,931,946円となった。

図1 作業工賃実績金額(年額)



これは、官公需の公園清掃を新たに1ヶ所受託し、さらに受託作業として、駐車場清掃・集合住宅清掃といった作業所から外に出ていく作業が増えたことが要因となっている。また、自主生産品の「たまピカクロス」の販売が前年比170%増になったこと、つまり作業所の3本柱である受託・自主生産・官公需全ての売り上げ増が要因となった。

利用者一人ひとりの力に合わせた作業支援が功を奏した結果となった。

【就労移行支援】

平成27年度から就労移行支援事業が玉川本園で一本化されることが決まったことを受け、今年度はその試行という観点から、就職準備プログラムについて見直しをおこなった。場所を本園で行うこととし、内容も精査することでさらに利用者にとってわかりやすい実践力を伴った活動へシフトした。

また、地域事業所に働きかけ、クリニックでのアルバイトを獲得した。3年前まで別の利用者がアルバイトを行っていたクリニックだが、利用者に合わせて新しく作業を切り出すことで、よりクリニックの要望に沿った仕事に変更することができた。

② リスクマネジメントの取り組み

リスクマネジメント委員会は、法人事務局・障害局生活援助事業のホームいろえんぴつ防災担当と連携しながら年間の計画を立て実施している。

特に今年度は、帰宅途中の利用者を確保するために、帰宅に支援員が同行し、経路及び安全確認を行った。また、区の二次避難所施設連絡会に参加し、二次避難所開設のための基盤整備について学んだ。今後は作業所の訓練にノウハウをいかしていきたい。

昨年度「災害緊急時等における相互支援協定」を結んだ青森県八戸市にある社会福祉法人道友会とは8月・10月に行われた行事に相互に参加し、利用者・職員交流を実施した。合わせて、相互支援会議を3回実施。相互の防災計画・防災訓練・備蓄物品を確認し、今後の事業計画を策定した。

③ 利用者・保護者満足度調査

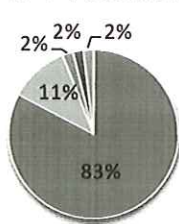
アンケートを通じて利用者・保護者の意見を集約することは、運営・利用者支援等を自己点検する機会となり、改善に反映できるというメリットがあるため、今後も機会あるごとに評価を受け、点検・改善に努めていきたい。今年度は、相談支援事業所の相談員が利用者の面談を実施した。

調査結果については、利用者・保護者に公表し、改善点については職員でグループワークを行い、運営部で協議して、来年度事業計画策定に役立てている。

利用者・保護者満足度調査結果及び保護者自由意見（抜粋）

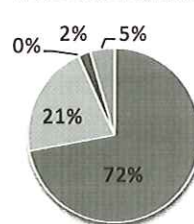
1 利用者支援（支援状況）について

(1) 今年度利用者がうけた支援内容について



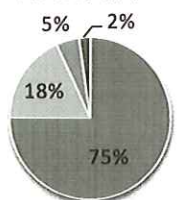
①満足している	36人	83%
②やや満足している	5人	11%
③やや満足していない	1人	2%
④満足していない	1人	2%
⑤無回答	1人	2%

(2) ご家庭と施設のコミュニケーション（連携）について



①満足している	32人	72%
②やや満足している	9人	21%
③やや満足していない	0人	0%
④満足していない	1人	2%
⑤無回答	2人	5%

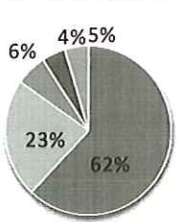
(3) 個別面談について（個別支援計画・その他適時）



①満足している	33人	75%
②やや満足している	8人	18%
③やや満足していない	2人	5%
④満足していない	1人	2%

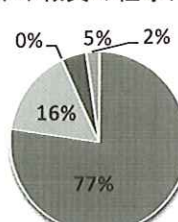
2 職員組織について

(1) 人員配置について



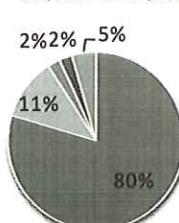
①満足している	27人	61%
②やや満足している	10人	23%
③やや満足していない	3人	6%
④満足していない	2人	5%
⑤無回答	2人	5%

(2) 職員の仕事に対する姿勢について



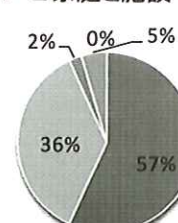
①満足している	34人	77%
②やや満足している	7人	16%
③やや満足していない	0人	0%
④満足していない	2人	5%
⑤無回答	1人	2%

3 施設からのお知らせについて



①満足している	35人	80%
②やや満足している	5人	11%
③やや満足していない	1人	2%
④満足していない	1人	2%
⑤無回答	2人	5%

4 ご家庭と施設・区・関係機関との連携について



①満足している	25人	57%
②やや満足している	16人	36%
③やや満足していない	1人	2%
④満足していない	0人	0%
⑤無回答	2人	5%

5 自由意見要望

(1) 作業や実習について

【作業】モチベーションが上がる取組み方、工夫をお願いしたい/二子玉川のイベント参加など、新しいことに目を向け、地域の一員として活動し、結果として自主製品の販路拡大につながれば何よりありがたいことと思います/作業の種類が少ないように思います(2)/本人の能力、障害の中でよく考えてやっていただいていると思います/利用者自身が作業所の中で存在感や仕事の達成感を感じられ、働くことを喜びと思える工夫をしてください/利用者の特質を生かして仕事の内容や担当が決められているように思われますが、時には時間がかかっても違う担当等、内容を順に変えることができないでしょうか。欠席者がいても違う利用者さんが担当できるように/作業の種類を増やして利用者のできる作業を増やしてほしい(利用者にはいろいろな作業に挑戦させてほしい)

【実習】
実習先が近くにないのが残念です

(2) 各種行事について

親の高齢化が進み、親が同行するのが難しくなっている。もう少しレクリエーション的なことがあってもよいと思う(2)/本人の体力・体調で参加できないものもあるため、不参加とさせていただくものもあります/行事が多すぎます。言葉の分かる子供たちばかり優先しているように思います。自分の意見を表現することのできない子供たちのいることも忘れないでください/いろいろありますが、「玉福まつり」親子で楽しく参加させていただいています/なるべく代休を無くして欲しい。ウィークデイの昼食が困ります/利用者の年齢幅などを考えると仕方ないとは思いますが、全員が出かけることが少ないように思います/外食の回数が多い。”楽しみとする”には3ヶ月に1回くらいの方が良いのでは/玉福まつりはもう少し地域にアピールしてもいいと思います/行事はみな好きなので、1つでも多いと嬉しいです/行事は適度かと思われませんが、積立をしてでも良いので、1泊2日→2泊3日の旅行になれば、、息子も喜びます(でも職員さんがたいへんですね)/福祉作業所にも関わらず、障害の理解もなく、不当な差別をされている。旅行は本来は利用者の日常生活理解にとって必要な行事で、全員参加であるべきだと思う/クラブの内容がマンネリ化しているので、外出などのクラブを充実させてほしい

(3) その他について

1か所でも良いので、ウォシュレットにしていきたいです(便座が温かくなるだけでもかまわないです)/退職される職員から可能な限り保護者にも挨拶が欲しいです。職員の方々には担当職員でなくても大変お世話になっています。親としても挨拶したいです。担当の方のみノートで知らせるだけ、異動の職員もペーパーで知らせるだけでは淋しいです。気持ちを通じ合いたいです。仕事と割り切りすぎと思います/利用生同志の相性とかあると思うので、細かくご注意をお願いしたいです。/担当職員さんはじめ作業所の皆様にはきめ細かなご配慮とご支援に助けられ、本人も楽しく張り合いもって毎日通所しておりますことを保護者としてもうれしく思います/保護者会の役員の負担が多すぎて皆さんやりたがりません。それどころか、行事など所に出向くと目立った結果やらされると思い、参加しない方が増えています。/保護者会の回数をもう少し減らしてもらえるといい/評価表の項目には明らかに障害のために改善できない項目があります。また、それを工賃に反映させることは、障害の重い利用者ほど経済的不利益を受けることになり、差別だと思います。支援の内容を考える参考にするためならまだしも、工賃に反映させるのはやめてください/もう少し障害者の理解をしてほしい。ダウン症と自閉症を同じにしたいいけないと思う/評価に反映しない年休を設けてほしい。(年休日の工賃は不要)水曜日を他の曜日と同じ4時帰りにしてほしい。職員会議等で作業所が留守になる機会がないようにしてほしい。保護者会主催の職員懇親会に賛助会員の出席を認めてほしい

⑥ 同窓会 (OB会) 活動

玉川本園・等々力分場退所後、互いの交流と親睦を目的に、昨年度1年間の準備期間を持ち、2月16日(日)OB会総会が行われ、OB会がスタートした。
今年度の活動は以下のとおり。

日付	実施内容
9月7日(日)	・役員会：二子玉川で昼食会場にて実施 ・ボウリング大会：溝の口ムサシボウル ・茶話会
10月4日(土)	・玉福まつり：販売に参加
平成27年3月1日(日)	・総会：役員は継続 活動計画：ボウリング・buffetで昼食会 ・交流会：来場者、現役利用者に就職活動を発表(施設公開に合わせ同時開催)

2. 全体運営報告

(1) 運営管理報告

i. 運営推進会議

開催頻度	原則週1回
参加者	施設長、副施設長、サービス管理責任者、主任支援員、事務係長
内容	利用者支援、行事統括、運営改善、人事考課等、協議を行った。

	日付	議題・内容
第1回	平成26年4月10日	法人目標、食事提供、利用者ケース、利用者・保護者説明会、指定管理再選定、防災訓練、事業計画書、広報誌、個別支援計画、ニーズアセスメント
第2回	4月21日	事業報告書、職員会議、青森交流、職場実習、OB会、外部支援、給食経営者会議、利用者作業評定、受託・自主生産事業
第3回	5月7日	保護者連絡会、指定管理再選定、給食委託業者、物品購入、清掃作業、障害者フェスタ、利用者ケース
第4回	6月3日	職員会議、職員人事考課、利用者経路確認、宿泊訓練、利用者夏季休業、職員夏季研修、青森交流、広報誌、保護者緊急連絡網、受託・自主生産事業
第5回	6月11日	受託事業、宿泊訓練、職員夏季
第6回	6月30日	外部支援職員研修、受託・自主生産事業、青森交流、利用者夏季休業、今月の目標、職員会議、宿泊訓練
第7回	7月23日	受託事業、ホームページ
第8回	7月25日	受託・自主生産事業、職員研修、利用者実習、他施設説明会、OB会、青森交流、世田谷セレ部、三所の会・区要望書
第9回	8月5日	受託事業、相談支援事業、OB会、青森交流、就労移行・継続支援事業、利用者実習、ホームページ、職員会議、営繕、節電、利用者活動
第10回	8月27日	受託事業、防災食、伝言ダイヤル、玉福まつり、就労移行・継続支援事業、利用者作業評定、職員人事考課、職員会議、ホームページ、外部支援、今月の目標、虐待防止
第11回	9月24日	人事、職員研修、法人部課長会報告、職員会議、受託事業
第12回	10月7日	職員会議
第13回	10月29日	人事、相談支援事業、施設車両、給食委託業者、自主生産事業、感染症、職員会議
第14回	11月18日	人事、行事、法人内部監査
第15回	11月27日	職員人事考課、行事、職員会議
第16回	12月18日	利用者就労、職員会議、利用者・保護者アンケート、外部支援、人事、利用者利用調整、年度末スケジュール、ホームページ
第17回	12月25日	利用者利用調整、利用者・保護者アンケート
第18回	平成27年1月5日	統括年頭の辞、来年度事業計画、世田谷区情報、新年挨拶回り、自主生産事業、法人大規模防災訓練
第19回	1月8日	職員会議、スケジュール、給食委託業者、来年度事業計画、行事、医務
第20回	1月21日	来年度事業計画、人事
第21回	2月5日	利用者利用調整、官公需事業、人事

第22回	2月17日	来年度事業計画、法人大規模防災訓練、区協定締結、人事、医務、外部支援、スケジュール
第23回	2月25日	来年度事業計画、来年度スケジュール、来年度職員体制、利用者作業評定、職員研修、広報誌、ホームページ、官公需事業、利用者ケース
第24回	3月9日	来年度職員体制、利用者定着支援、特別支援学校アセスメント
第25回	3月16日	来年度職員体制
第26回	3月26日	来年度職員体制、来年度スケジュール、パンフレット

ii. 全体職員会議

開催頻度	原則月1回
参加者	玉川本園・等々力分場支援員・事務職員
内容	行事・研修・運営等について、連絡・報告・合議を行い、職員連携を深めた。

	日付	議題
第1回	平成26年4月2日	運営方針、今年度事業計画、運営体制、職員サービス、ホームページ、外部技術支援、利用者・保護者説明会、職員業務分担、利用者名簿、職員名簿、職員緊急連絡網、行事予定、自主生産事業、ニーズアセスメント、法人後援会
第2回	4月23日	利用者個別支援計画、事業報告書、消費税変更、個人情報、職員福利厚生、職員メーリングリスト、就労移行・継続支援事業、職員研修報告、スケジュール
第3回	6月4日	広報誌、個人情報、職員ハンドブック、職員人事考課、利用者経路確認、自主生産事業、職員研修報告、就労移行・継続支援事業、年間スケジュール、職員メーリングリスト訓練、スケジュール
第4回	7月2日	宿泊訓練、リスクマネジメント委員会、相談支援事業、青森交流、利用者夏季休暇、今月の目標、職員研修報告、就労移行・継続支援事業、職員健康診断、スケジュール
第5回	8月6日	熱中症対策、宿泊訓練、利用者夏季休業、他施設情報、受託事業、玉福まつり、青森交流、職員研修報告、就労移行・継続支援事業、スケジュール、社協情報
第6回	9月3日	指定管理再選定、相談支援事業、人事、日帰り行事、玉福まつり、第三者評価、就労移行・継続支援事業、他施設情報、スケジュール
第7回	10月1日	玉福まつり、職員研修、法人文化祭、行事、利用者作業評定、人事、受託事業、法人事業、スケジュール
第8回	10月8日	人事、職員人事考課、第三者評価、利用者作業評定、職員業務分担
第9回	11月5日	行事、人事、運営体制、利用者利用調整、指定管理再選定、利用者作業評定、自主生産事業、虐待防止、職員研修報告、就労移行・継続支援、法人情報、スケジュール
第10回	12月10日	指定管理再選定、法人理事会、法人評議員、給食委託業者、自主生産事業、利用者新年会、職員研修報告、就労移行・継続支援事業、職員サービス、スケジュール
第11回	12月24日	利用者利用調整、世田谷区情報、給食委託業者、虐待防止、法人内部監査、利用者新年会、自主生産事業、職員研修報告、就労移行・継続支援事業、スケジュール

第12回	平成27年1月14日	新聞記事、親の会情報、職員実施評価、利用者・保護者アンケート、自主生産事業、施設公開、年始挨拶回り、リスクマネジメント委員会、医務、物品購入、外部支援、スケジュール
第13回	2月4日	利用者利用調整、感染症予防研修
第14回	2月17日	第三者評価、利用者利用調整、区情報、官公需事業、人事、自主生産事業、リスクマネジメント委員会、伝言ダイヤル、就労移行・継続支援事業、職員研修報告
第15回	3月18日	法人事業、利用者ケース、職員体制、施設公開、OB会、就労移行・継続支援事業、スケジュール、入所式
第16回	3月31日	来年度体制、人事、入所式、スケジュール

iii. リスクマネジメント委員会

開催頻度	隔月1回
参加者	法人本部（1名）、作業所本部（施設長・副施設長・サービス管理責任者・事務係長）、防災担当職員（玉川本園・等々力分場・ホーム いろえんぴつ）
内容	関東直下型大地震に伴うリスクを想定し、法人として災害に備えた準備を進めた。

	日付	議題・内容
第1回	平成26年4月30日	26年度重点課題、伝言ダイヤル実施計画、職員緊急連絡網整備、保護者との連絡体制、利用者引き渡し対応、防火責任者周知、災害時対策、防災無線活用、利用者通勤経路確認、防災訓練計画
第2回	6月25日	取組進捗状況、法人無線訓練確認、相談支援事業開設に伴う本園2階食堂の防災対策、マニュアル一本化、災害発生時の職員参集、災害時における職員役割分担、利用者帰宅支援想定
第3回	8月20日	利用者経路確認、腕章、青森災害協定、無線訓練、伝言ダイヤル、防災訓練（9月非常食試）、地震発生から利用者引き渡し体制、相談支援事業開設に伴う防災対策、起震車訓練、所外清掃時の事故・災害対応
第4回	10月29日	防災備品、防災食、起震車訓練、伝言ダイヤル、青森災害協定、二次避難所施設連絡会、洪水時避難確保計画、無線訓練、車両による利用者の帰宅想定訓練、マニュアル更新、世田谷区図上訓練
第5回	12月17日	起震車訓練、無線訓練、腕章、法人防災備蓄物品、緊急時帰宅方法アンケート、スケジュール

ア) 活動内容

a. 法人としての取り組み

い) 備蓄物品再整備

- ・食品、水補充

ろ) 連絡網整備

- ・MCAデジタル無線訓練実施
- ・伝言ダイヤル試行（9月、3月）

は) その他

- ・防災食食事提供訓練計画・実施（9月、3月）
- ・災害緊急時等における相互支援協定を締結した社会福祉法人道友会を訪問、相互交流を実施し事業計画を作成（8月・10月）
- ・第1回相互支援会議実施（協定の具現化にむけて）（3月）
- ・腕章による災害時の職員役割明確化
- ・トイレ個室に水タンク設置

b. 区立施設としての取り組み

- い) 避難訓練の強化 詳細は防災訓練参照
- ろ) 施設内環境整備
 - ・ 転倒防止箇所確認・設置

c. 区との連携

- ・ 毎月1回の通信訓練に職員が順次参加
- ・ 2次避難所施設連絡会に参加

iv. 危機管理

ア) 世田谷区からの光化学スモッグ注意報発令により、注意を促す旗を掲示して地域に向けて情報を発信した。

イ) 悪天候（強風・大雨・積雪）や交通機関の乱れ（節電の影響による間引き運転等）が発生した際、通勤時の支援員による安全確認を実施した。特に、本園近隣の二子玉川ライズ周辺は強風になるため、駅・バス停まで支援員が同行して安全を確保した。

ウ) 利用者一人一人の帰宅に同行し経路及び安全確認をおこなった。

v. その他会議

利用者支援の質の向上と施設運営の効率化を目指して、徐々に定例化してきた。以下の会議を行った。

名称	実施日（基本）
全体職員会議	上記のとおり
移行支援員会議	毎月第2水曜日
継続支援員会議	各月第4水曜日
班会議（支援員会議）	随時
行事担当者会	随時
リスクマネジメント委員会	上記のとおり
利用者ケース会	年3回（5, 10, 3月）
個別支援目標作成会議	年3回（4, 9, 2月）
法人本部連絡会議	毎月1回
運営推進会議	上記のとおり
職員ミーティング	毎日（朝礼時、終礼時）

(2) 職員研修

i. 職員全体研修

利用者休業日等を活用して職員の全体研修、施設見学を実施した。また、職員個人の研修計画を作成し、研修の目的や目標を明確にし、一人ひとりの専門性、援助技術の向上に努めた。

【見学】

- ・ 見学地：パソナグループ特例子会社

目的：特例子会社における障害者雇用の状況と企業の取り組みを学ぶ

実施日：10月6日

参加人数：15人

【夏季研修】

- ・ アンガーマネジメント入門講座

講師：社会福祉法人みずき福祉会 町田福祉園 ゼネラルマネージャー 阿部美喜雄氏

内容：法人職員、ホームいろえんぴつ職員を招いて行う。リスクマネジメント、虐待防止に向け利用者と向き合うための感情コントロールを学ぶ。

実施日：8月13日

参加人数：20人

ii. 外部研修参加

支援・及び業務の専門性を高めるため、外部研修へ積極的に参加した。

	分野	内容・主催
外部研修	新任研修	東京都社会福祉協議会・障害者通所活動研修会
	障害関係	自閉症の理解と対応・知的障害者援助専門員研修・てんかんセミナー
	就労関係	ジョブコーチ養成研修
	経理関連	決算実務・施設会計実務等研修
	授産関連	自主製品マーケティング・授産、自主製品にかかわる連絡会
	栄養士	栄養調理スタッフ会
	世田谷区より	すきっぷ就労研修・就労支援と雇用・ケアマネジメント研修・玉川支援ねっと・自立支援協議会事例検討会
	防災関係	BCP研修・救急救命
内部 法人研修	階層別研修	東京都社会福祉協議会階層別研修
		新任者研修、施設見学 接遇研修

(3) 施設沿革・概要

<沿革>

平成17年	2月	1日	知的障害者通所授産施設 並行運営開始（職員4名）	世田谷区立玉川福祉作業所
平成17年	4月	1日	知的障害者通所授産施設 等々力分場受託経営開始 玉川福祉作業所：利用者44名、職員14名（含兼職） 等々力分場：利用者3名、職員3名	世田谷区立玉川福祉作業所及び
平成18年	4月	1日	玉川福祉作業所：利用者44名、職員15名（含兼職） 等々力分場：利用者13名、職員5名	
平成19年	4月	1日	玉川福祉作業所：利用者45名、職員16名（含兼職） 等々力分場：利用者14名、職員6名	
平成20年	4月	1日	障害福祉サービス事業（障害者自立支援法） 玉川福祉作業所：利用者41名、職員16名（含兼職） 等々力分場：利用者15名、職員5名	
平成21年	4月	1日	玉川福祉作業所：利用者41名、職員15名（含兼職） 等々力分場：利用者19名、職員6名	
平成22年	4月	1日	玉川福祉作業所：利用者40名、職員16名（含兼職） 等々力分場：利用者19名、職員6名	
平成23年	4月	1日	玉川福祉作業所：利用者36名、職員17名（含兼職） 等々力分場：利用者17名、職員6名	
平成24年	4月	1日	玉川福祉作業所：利用者37名、職員17名（含兼職） 等々力分場：利用者16名、職員6名	
平成25年	4月	1日	玉川福祉作業所：利用者41名、職員16名（含兼職） 等々力分場：利用者16名、職員6名	
平成26年	4月	1日	玉川福祉作業所：利用者41名、職員18名（含兼職） 等々力分場：利用者16名、職員6名	

<概要>

i. 施設種別

障害者自立支援法に基づく障害福祉サービス事業
（就労移行支援事業＋就労継続支援B型事業の多機能型）

ii. 設置年月日

【玉川福祉作業所】	昭和55年12月18日		
	平成17年4月1日	(指定管理者委託)	
	平成22年4月1日	(指定管理者再委託)	
【等々力分場】	平成17年4月1日	(指定管理者委託)	
	平成22年4月1日	(指定管理者再委託)	

iii. 所在地

【玉川福祉作業所】	世田谷区玉川1丁目7番2号	TEL03(3707)0498	FAX03(3707)7589	E-mail honen@tamahuku.jp
【等々力分場】	世田谷区等々力2丁目13番4号	TEL03(5707)1330	FAX03(5707)1332	E-mail bunjyo@tamahuku.jp

iv. 施設の構造・規模

【玉川福祉作業所】	敷地面積	882.00㎡	延床面積	718.56㎡
【等々力分場】	敷地面積	469.65㎡	延床面積	430.95㎡

v. 職員構成（平成27. 3. 31現在）

【就労移行支援】

(人)

職種	常勤	非常勤	合計	業務分担
管理者（施設長）	1		1	就労継続支援B型兼任
副施設長	1		1	就労継続支援B型兼任
サービス管理責任者	1		1	就労継続支援B型兼任
職業指導員	2		2	就労継続支援B型兼任
就労支援員	1		1	
生活支援員	2		2	就労継続支援B型兼任
医師		1	1	（業務委託）
看護師		1	1	就労継続支援B型兼任
栄養士		1	1	就労継続支援B型兼任
調理員				（業務委託）
事務員	2		2	就労継続支援B型兼任

【就労継続支援B型】

(人)

職種	常勤	非常勤	合計	業務分担
管理者（施設長）	1		1	就労移行支援兼任
副施設長	1		1	就労移行支援兼任
サービス管理責任者	1		1	就労移行支援兼任
職業指導員	2		2	就労移行支援兼任
生活支援員	8	4	12	就労移行支援兼任
医師		1	1	（業務委託）
看護師		1	1	就労移行支援兼任
栄養士		1	1	就労移行支援兼任
調理員				（業務委託）
事務員	2		2	就労移行支援兼任

vi. 利用者の状況（平成27. 3. 31現在）

ア) 通所対象者

世田谷区内在住の知的障害者の内、一般企業での就労が困難な18歳以上の者

イ) 定員

(人)

	就労移行	就労継続B型	合計
玉川福祉作業所	6	45	51
等々力分場	6	13	19
合計	12	58	70

ウ) 現員数

(人)

	就労移行	就労継続B型	合計
玉川福祉作業所	4	37	41
等々力分場	2	13	15
合計	6	50	56

エ) 性別・年齢構成

【玉川福祉作業所】 平均年齢：39.9歳、最高年齢：64歳、最低年齢：19歳

年齢	19以下	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～49	50～54	55～59	60以上	合計
性別											
男性	1	6	3	3		5	3	2	2	1	26
女性	1	2	1			1	1	5	3	1	15
合計	2	8	4	3		6	4	7	5		41

【等々力分場】 平均年齢：26.6歳、最高年齢：46歳、最低年齢：19歳

年齢 性別	19 以下	20～ 24	25～ 29	30～ 34	35～ 39	40～ 44	45～ 49	50～ 54	55～ 59	60 以上	合計
男性	1	6	3	1			1				12
女性		2				1					3
合計	1	8	3	1		1	1				15

オ) 障害程度構成

【玉川福祉作業所】

(人)

		1度	2度	3度	4度	合計
愛の手帳			9	26	5	40
身障 重複	1級			1		1
	2級					
	3級					
	4級～					
合計			9	27	5	41

【等々力分場】

(人)

		1度	2度	3度	4度	合計
愛の手帳			6	5	3	14
身障 重複	1級					
	2級					
	3級					
	4級～		1			1
合計			7	5	3	15

カ) 障害程度区分構成

(人)

	区分1	区分2	区分3	区分4	区分5	区分6	なし	合計
玉川福祉作業所		15	18	8				41
等々力分場	1	4	3	6			1	15
合計	1	19	21	14			1	56

キ) 担当福祉センター

(人)

	玉川	世田谷	砧	北沢	烏山	合計
玉川福祉作業所	30	8	2	1		41
等々力分場	9	5			1	15
合計	39	13	2	1	1	56

ク) 出席状況

【玉川福祉作業所】

	定員	現員	開所日数	出席延人数	欠席延人数	出席率
就労移行支援	6	4	243	915	57	94%
就労継続支援B型	45	37	243	7,426	1,565	83%
合計	51	41	—	8,341	1,622	84%

【等々力分場】

	定員	現員	開所日数	出席延人数	欠席延人数	出席率
就労移行支援	6	2	243	468	18	96%
就労継続支援B型	13	13	243	2,386	835	74%
合計	19	15	—	2,854	853	77%