

社会福祉法人 北九州精神保健福祉事業協会

平成26年度事業計画書

## 北九州市立浅野社会復帰センター(就労移行支援・就労継続支援B型事業)の運営

### 1. 施設運営の理念・基本方針

社会福祉法人北九州精神保健福祉事業協会は下記の基本理念及び基本方針を基に浅野社会復帰センターをはじめ各事業所の運営にあたっています。

#### 《基本理念》

障がいがあっても一人の人間としての尊厳をもって住み慣れた地域で自立した生活ができるように、障がい者本人とその家族・地域の方々と協働して支援し続けます。また、地域の社会資源の一員として市民の方々の福祉の向上に努めます。

#### 《基本方針》

- (1) 一人一人の個性や主体性を尊重し自己決定を基本とした支援を行う。
- (2) 障がい者が抱える問題を共に考え、解決を図る中で信頼関係を醸成し、自立意欲を育成する。
- (3) 家族や関係機関・地域住民との緊密な連携による総合的アプローチを行う。
- (4) 障がい者に対する社会の理解を深めるため、あらゆる機会を通じて情報発信する。
- (5) 可能な限り情報開示して、事業運営の透明性を確保する。
- (6) 専門職として自己研鑽に努める。

## 2. 施設の設置目的の達成に向けた取り組み

平成 25 年 4 月から「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(以下、障害者総合支援法)」が実施されました。また、平成 25 年 6 月には「精神保健及び精神障害者福祉に関する法律(以下、精神保健福祉法)」が改正され、一部を除いて平成 26 年 4 月から施行されます。改正の柱はいくつかありますが、基本的には精神障がい者の地域生活への移行を促進する内容が色濃く反映されています。

そのような潮流の中、私たちはその専門性と経験を生かして、地域移行支援、日中活動に対する支援、グループホームに於ける支援、その他就労支援など精神障がいの社会参加に積極的に取り組みます。

### (1) 利用者の増加(利用率の向上)、利便性の向上等への取り組み

私たちは精神科病院等の関係機関と連携を図り、積極的に見学者を受け入れ、体験利用の機会を提供します。また、利用者からの意見・要望を積極的に取り入れることで利用者満足度を高め、利用率の向上に努めます。

#### ①精神科病院等との交流

精神科病院のデイケアや作業療法のプログラムで行われている就労を目指すグループ活動へ積極的に関与します。

#### ②開所日数の増加

土曜日に開所する機会を設け、利用者のニーズに合ったレクリエーション活動等の実施に充てることで、利用率の向上に努めます。

#### ③定期的な利用者ミーティング

毎月 1 回、利用者が参加をするミーティングを設けています。当センターの取り組みに対する意見の吸い上げ、要望等の聞き取りを行います。検討課題については毎月進捗状況や、結果を利用者に報告します。

#### ④アンケートの実施

当センターを利用された方へアンケートを実施し、寄せられたご意見については、実現に向けて検討し、利用者の利便性向上に努めます。

### (2) 広報活動の取り組み

障がい福祉サービスを必要としている方々に、社会資源の情報提供を行うと共に、当法人の取り組みについて周知を図ります。

#### ①ホームページ

従前の職員による作成から専門業者に依頼し、閲覧しやすいホームページの作成を行います。ホームページは毎月更新を行い、毎月発行している広報誌をホームページに掲載して閲覧者の利便性に供します。また、法人の運営状況や、当該年度の収支決算報告書をホームページに掲載し、事業運営の透明性確保に努めます。

#### ②広報誌

広報誌を毎月、1,200部発行し、市内のみならず県内・県外の福祉施設、行政、病院及び配布を希望する障がい者に配布します。また、新たにカラー輪転機を導入し、広報誌の質の向上を図ります。なお、利用者アンケートの結果を見ると、浅野社会復帰センター利用開始の動機に広報誌の購読による割合が比較的多くなっています。

#### ③パンフレット

来所者や各福祉事務所、病院などに配布し、広報活動に努めます。

### (3) 家族支援の取り組み

精神に障がいを持つ方の支援にとって、家族支援のあり方によって、統合失調症等の「回転ドア現象」いわゆる退院後の再入院率が大きく異なっているとの統計があります。我々支援者は精神障がいの特性を踏まえ、より一層の家族支援に力を注がなければならぬと認識します。平成25年度の家族教室は、以下の通りです。

第1回目は法人の前年度の事業についての報告と当該年度の事業方針について説明を行いました。第2回目は、精神障がい者の雇用の現状について、ハローワーク小倉の相談員による講演会を開きました。第3回目は、ご家族同士が自由に語り合う場を設け、参加者が抱える問題の共有化と不安軽減を図りました。第4回目は、嘱託医による勉強会を行いました。

平成26年度も引き続き、随時ケース担当職員と利用者家族の方の面談を行って個別の支援を行い、かつ、この随時の利用者本人や家族との面談とは別に、年4回以上の定期的な家族教室を開催し、ご家族の思いに応えられるような支援を行います。

### (4) 特徴ある取り組み・重点的な取り組み等について(一般就労への取り組み)

平成26年度も引き続き就労支援を行う職員のスキルアップを図り、実習先の開拓や施設外支援の拡充に努めます。生産活動だけでなく、利用者の自主性や協調性を伸ばせるようグループ活動(グループミーティング、スポーツ活動など)も継続的に行います。精神科病院やクリニックで行われている就労を目指すグループ活動へ積極的に関わり、作業体験等の受け入れも行います。

また、欠席時対応加算や、従来の訪問支援特別加算を利用して、今年度は、通所率 88%

を目標に取り組みます。

#### (5) 一般就労への取り組み

平成 26 年度は、就労支援を行う職員体制の強化を図り、実習先の開拓や施設外支援の拡充に努めます。

ハローワークや障害者職業センター、しごとサポートセンターなどとの連携を図り就職率のアップに努めます。今年度は就職者数 9 人を目標に取り組みます。

次に就労教室を定期的に(年 10 回)開催し利用者のニーズにあわせたソーシャルスキルトレーニングの提供に努めると共に個別支援計画の充実を図ります。

さらに、浅野社会復帰センターから一般就労を行った OB・OG の利用者に対して OB・OG 会を組織し雇用の継続についての支援を行います。

### 3. 利用者満足度の向上等の取り組み

利用者本位の支援という基本方針に則り、利用者と支援者が対等なパートナーとして共通の目標に向かう支援の形をつくるため、以下の取り組みを行います。

#### (1) 利用者の意見(要望)の把握、それらを反映する取り組み

利用者の要望や意見を積極的に取り入れるため、毎月一回利用者ミーティングを行います。さらに、匿名性の保証、及び口頭での意思表示が困難な方への配慮として、施設内 2 カ所に「意見箱」を設置し、文書投函による意見(要望)表明を受け付けています。出された意見・要望、苦情などについては、利用者サービス向上委員会を中心に適切な対応を行います。また、年一回利用者を対象にアンケート調査を実施します。アンケートは利用者サービス向上委員会が過去の項目を精査して作成し、実施後は結果を委員会や職員会議で検討して利用者満足度の向上に努めます。平成 26 年度も利用者サービス向上委員会にて過去のアンケート項目の精査を行い、より利用者の意向が汲み取れるよう内容の改訂を行います。アンケートでの満足度において 85%以上を目標とします。

#### 重点目標

1. 毎月一回利用者ミーティングを行い、利用者の意見・要望を積極的に取り入れます。
2. 年一回アンケートを実施。利用者満足度の数値目標を 85%とします。
3. 意見箱に寄せられた意見・要望やアンケート結果について検討し、必要に応じて改善を行い、利用者へ回答します。

#### (2) 苦情等への対応

「浅野社会復帰センター福祉サービス苦情解決実施要綱」に基づき対応します。

また、職員の中から苦情受付担当者を指名し、苦情解決責任者が利用者の意向を確認しながら、必要に応じ苦情解決責任者や予め決められた第三者による解決を図ります。

さらに、場合によっては話し合いの中で苦情解決責任者において解決を図ります。

なお、これらの一連の体制については、利用者の常に目の届く場所に掲示します。

### (3) 利用者や家族への必要な情報の提供

事業所の透明性を確保するため、また、地域の社会資源としての責任を果たすため、以下の取り組みを行います。

#### ①利用者への情報提供

毎日の作業前・作業後のミーティング時に必要な情報提供を行います。また、毎月一回利用者ミーティングを行なって必要な情報を提供すると共に、意見の聴取を行います。

#### ②家族への情報提供

ご家族への情報提供は家族教室を中心に行います。家族教室では情報提供の他に障がいや病気についての学習の機会の提供、また個別面談によりご家族の要望の聴取や利用者の様子や状況、今後の方針について話し合います。平成 26 年度第一回家族教室では 25 年度の事業報告を行います。

#### ③地域への情報発信

インターネットを活用したホームページにより情報の発信を行います。また、施設パンフレットや毎月発行する広報誌「あさのだより」を施設内(作業場、ひこうき雲)、市内 18 カ所の精神科病院、30 数カ所のクリニック、各区役所、精神保健福祉センター、障害福祉課、その他、障がい者の相談機関などに設置し、地域の方への情報提供に役立てます。

### 重点目標

1. 月一回利用者ミーティングとグループディスカッションを行います。
2. 家族教室を年 4 回以上行います。また、希望者を対象に個別面談を実施します。
3. 毎月一回広報誌を発行し、施設の情報を発信します。

### (4) 利用者の社会参加や生きがいづくり等の取り組み

障がい者に対する社会の理解を深め、障がい者が地域生活を送りやすい環境をつくるため、また利用者の地域生活をより充実したものにするために、利用者が様々な方と交流できる機会を設けます。

#### ①地域参加

地域行事への参加、住民との交流を通して障がい理解を促進する一環として、毎月一

回小倉駅周辺で行われる街美化活動に職員・利用者共に参加し、地域の美化運動を行います。

#### ②行事の実施

余暇の充実、利用者同士または職員との交流を促進するため、バスハイクや季節行事などを行います。

#### ③スポーツ活動の実施

心身の健康増進、利用者・職員間、他の事業所や精神科デイケアとの交流を促進するため、スポーツ活動(ソフトバレー、ソフトボール)を行います。

### 重点目標

1. 街美化活動に毎月一回以上参加します。
2. 年2回以上、季節行事やバスハイクなどの活動を行います。
3. 障害者スポーツセンターへ定期利用申請をし、毎月2回以上スポーツ活動を行います。

## 4. 経費の低減などの取り組み

運営に係る事業費は、利用者に対する福祉サービスの質を落とさず、光熱費を中心に経費の節減に努めます。また、平成26年度は消費税が5%から8%に増税します。施設全体を通して、より一層の経費削減を目指していきます。

#### (1) 光熱費等の節減への取り組み

事務所は、昼休み、不在時は消灯、相談室、トイレ、給湯室、食堂等は、使用時のみ点灯し、常時は消灯します。冷暖房は各部屋に温度管理者を選任し、ブラインド等の使用により負荷の軽減をはかると共に、使用状況に応じた設備の運転、室温の調整・管理(適温設定)を徹底します。また、夏場はサマータイムの導入を検討し、電気使用量、電気料金の低減を図ります。水道使用後は、水道栓の確認等、日々光熱水費節減に努めます。

#### (2) 事務費の節減への取り組み

グループウェアにより、職場内での情報共有化、交換を行い、事務効率を図ります。

#### (3) 出張経費の節減への取り組み

職員の出張に際しては、前年同様パックツアーを利用します。

#### (4) 燃料費の節減への取り組み

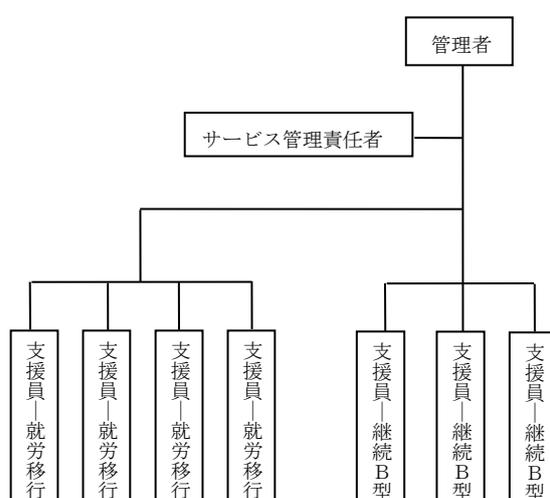
施設近隣の外出は、徒歩または公共交通機関を利用し、自動車運転の際は、乗車前に点検を行い、急発進、急ブレーキ等を控えて低燃費走行に努め、環境に配慮します。

## 5. 管理運営体制

### (1) 組織体制

浅野社会復帰センターでは、就労移行支援事業(定員15名)及び就労支援継続 B 型事業(定員20名)を行っております。管理者1名、サービス管理責任者1名、就労移行支援事業に従事する支援員4名、就労継続支援 B 型に従事する支援員3名を配置していきます。

《施設の管理責任者、管理体制について》



### (2) 人員配置計画

管理者(センター長)1名

サービス管理責任者1名(就労移行支援事業及び、就労継続 B 型支援事業兼務)

就労支援員 1名(就労移行支援事業担当)

職業指導員 2名(就労移行支援事業担当)

生活支援員 1名(就労移行支援事業担当)

職業指導員 1名(就労継続 B 型支援事業担当)

生活支援員 2名(就労継続 B 型支援事業担当)

浅野社会復帰センターでは、社会福祉士、精神保健福祉士といった福祉専門職員を配置しています。また、国が定める配置基準よりも多くの職員を配置しているので、利用者の方により手厚い専門的な支援を提供いたしております。平成 26 年度も引き続き手厚い支援を行なっていきたいと考えております。

(3) 職員の資質・能力向上等の取り組み(職員の資質・能力の向上に対する考え方)

平成12年に設立された当法人はその歴史がわずか12年であり職員の平均勤続年数6.4年、平均年齢35.3歳と若く、「福祉は人財」との考え方で平成26年度も運営予算に占める職員研修費を増額します。

《平成26年度の職員研修実施予定》

①階層別職員研修

1) 新任職員研修会

- ・オリエンテーション
- ・法人の定款・規則の説明
- ・記録の付け方
- ・組織(人)について
- ・仕事と労働の違い
- ・仕事の効果的な進め方について
- ・マナーの基本
- ・職場のチームワーク「タングラム」
- ・職場のコミュニケーション
- ・職場の対人関係について
- ・フォローアップ研修

2) 中堅職員研修会

- ・オリエンテーション
- ・中堅職員に求められる役割
- ・法人の経営について
- ・グループワークによる意見交換
- ・法人の給与体系について

②基礎研修

1) 職場内研修

- 人権研修
- コミュニケーション研修
- 接遇研修
- 防災研修
- 個人情報保護研修
- 虐待防止研修

### ③ 精神保健福祉センター主催研修

#### 1) 基礎研修

精神保健福祉分野の疾患、精神障がい者支援に関わる制度や施策など基礎知識を学ぶことを目的としています。

#### 2) 課題別研修

精神保健福祉分野の専門知識を深めて支援技術の向上を図ることを目的としています。

### ④ 対象事業別(専門)研修

#### 職業リハビリテーション関係研修

##### 1) 障害者職業総合センター主催研修

###### i 職業リハビリテーション実践セミナー

障がい者の就業支援従事者を対象とした研修で就業支援に関する支援技法等の習得を目的としています。

###### ii 職業リハビリテーション研究発表会

職業リハビリテーションに関する調査研究や実践経験の成果を学ぶことで障がい者の雇用促進に資することを目的としています。

##### 2) 職業リハビリテーション学会主催研修

###### i 職業リハビリテーション学会

全国の就労支援を行っている事業所による職業リハビリテーションに関する調査研究や実践経験の成果を学ぶとともに、広がりを見せている職業リハビリテーションの分野での今後求められる人材像等将来の展望について学ぶことを目的としています。

##### 3) 精神保健福祉事業団体連絡会合同研修会

###### i 精神保健福祉事業団体連絡会合同研修会

全国の精神保健福祉事業関係団体との連携を深め、精神保健福祉の充実・促進を目指した調査研究や制度政策の動向などを学ぶことを目的としています。

##### 4) 地域生活支援関係研修

###### i あみ全国大会

主に精神障がい者の地域生活支援に関する調査研究や実践経験の成果を学ぶとともに、全国的な精神保健福祉関連の動向や展望を知ることにより業務に反映していくことを目的としています。

### その他

#### 1) 先進施設派遣研修(各年度1~2名・1名5日間のコース)

地域生活支援、就労支援において全国でも先進的な取り組みを行なっている事業所において研修を行ってその取り組みを理解し業務に反映することを目的としています。

#### 2) 各種課題別研修

全職員を対象としてテーマを決めて障がい者福祉に関する学習会を行って知識を深めることを目的としています。

#### 3) 地域移行支援事業に関する講演会

地域移行支援事業の職員だけでなく、精神科病院の精神保健福祉士・看護師、地域の相談支援事業所の職員も対象としており、幅広く研修の参加を呼びかけます。

#### 4) 虐待防止研修

「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律」(平成 24 年 10 月 1 日施行)において、障がい者に対する虐待が障がい者の尊厳を害するものであり、障がい者の自立及び社会参加にとって虐待を防止することをうたっており、虐待の防止、早期発見、虐待を受けた障がい者に対する保護や自立の支援、養護者に対する支援などを行うことにより権利利益の擁護に資することとされております。法は、国や地方公共団体、障がい者施設従事者等、また使用者に対しても虐待防止のための責務が課されております。当法人においても虐待を未然に防ぐため、さらに法の趣旨を具現するため広報、啓発活動を行うと共に、職員への教育を行います。さらに理解を深めるために継続的な職員研修を行います。

#### (4) 地域交流、地域連携・貢献等の取り組み

地域の行事に積極的に参加していくとともに、広報誌の町内への回覧をお願いしています。平成 25 年度も地域との交流をより深めていきたいと考えております。

#### 《地域の行事への参加》

##### ①小倉祇園祭

太鼓などの備品を施設内の倉庫で管理すると共に、その他の助成を行うことで運営への協力を行います。

##### ②街美化運動

毎月 1 回小倉駅周辺の街美化に職員や利用者と共に参加し町内の美化運動の一翼を担っています。

##### ③広報誌の配布

広報誌「あさのだより」を毎月 1 回発行すると共に、町内会長を通じて町内に回覧しています。

#### (5) 社会福祉実習生、ボランティア等の受け入れ

浅野社会復帰センターでは、社会福祉士、精神保健福祉士、作業療法士、看護師等になるための福祉・看護学生の実習の受け入れを行っております。また、高校生や大学生のボランティアの受け入れも行っており、障がい者の理解を深めるための実践も行っております。

平成 26 年度も引き続き実習生の受け入れ、ボランティア活動の提供を行っていきたいと考えております。

## 6. 平等利用、安全対策、危機管理体制等について

### (1) 個人情報保護のための対策等

個人情報保護の重要性を認識し、個人の権利利益を侵害することのないよう、個人情報を適正に取り扱います。

#### ① 遵守に対する職員への周知

職員に対しては、年1回の個人情報保護に関する研修会の参加を義務づけます。また、倫理綱領・職員行動規範で個人情報の取り扱い、漏洩に関して厳しく規制します。

#### ② 具体的な個人情報保護への対策

- 1) 個人情報の施設外持ち出しを禁止します。
- 2) 個人情報を記載した各種書類や個人情報の入ったパソコン USB などの電子媒体は必ず鍵のかかるキャビネット等に保管します。
- 3) その他個人情報についての外部等からの照会に対しては自分で判断をせず上司の指示を仰ぐよう指導します。
- 4) 個人情報が漏洩した場合は速やかに上司の指示を仰ぎ自己のみで判断をしないよう指導周知をします。

#### ③ その他の対応

- 1) 利用者の写真掲示や広報誌への掲載について、本人の同意なく第三者への開示、提供は行いません。
- 2) 施設見学者者についても、事前に利用者の同意を得ます。また、見学者の来所前に利用者への情報周知を行います。
- 3) 施設利用契約書において取得した個人情報は制限列挙的に利用目的を記載し、その目的以外には使用しない事を明記します。

## 重点目標

1. 年に1回個人情報保護のさらなる強化のための研修を行います。

### (2) 人権尊重、身体拘束及び体罰等の防止

利用者の人権尊重を第一とし、身体拘束及び体罰等、人権侵害に当たる行為を一切行いません。

#### ① 人権尊重の取り組み

- 1) 法人の基本理念、基本方針や、職員倫理綱領および職員行動規範を、施設内に掲示するとともに、職員会議など機会ある毎に学習します。
- 2) 毎年必ず職員研修において、外部講師等による人権研修を実施します。
- 3) 障がい者虐待防止、障がい者の養護者に対する支援等に関する法律を踏まえ、利用者に対する虐待防止を図るため、虐待防止委員会を年2回開催します。

## 重点目標

1. 年に1回職員研修において、外部講師等による人権研修を実施して職員の人権意識の向上を図ります。
2. 定期的に虐待防止委員会を開催し、利用者の虐待防止に努めます。
3. 年に1回研修委員会と虐待防止委員会合同で、職員を対象にした虐待防止に関する研修会を開催します。

### (3) 日常の事故防止や安全対策等の取り組み ※衛生管理・感染症対策等含む

利用者の安全を確保し、被害を最小限に止めることを意識して、日常の事故防止や安全対策等の充実を図ります。

#### ① 危機管理体制について

危機管理委員会を中心に危機管理体制の充実を図り、事故、疾病に対し迅速な応急対応が図れるよう毎月担当者が建物の点検し、危険と思われる箇所については迅速に修理・補修等を行い必要に応じて市障害福祉課と協議し対処します。また、職員研修においても「ヒヤリハット」や安全対策マニュアルさらにはリスクマネジメントなども取り入れて実施します。

当法人の利用者は、常に医療的ケアが必要なため利用者の服薬等についても支援を行います。

## 重点目標

1. ヒヤリハット意見箱より事例を集めて、ヒヤリハット報告書を作成します。事例を元に職員で検討して安全対策を行います。
2. 季節性ウイルスの流行が懸念される場合には全利用者に症状や予防方法、対処方法を掲載したチラシを配布します。

### (4) 日常の防犯、防災対策や、非常災害時の危機管理体制(対応)

利用者の安全を確保し、被害を最小限に止めることを意識して、日常の防犯、防災対策、非常災害時の危機管理体制の整備を図ります。

#### ①事故発生時の対応

##### 1)利用者対応

事故発生時には直ちに上司や関係職員に報告すると共に、職員による応急処置を実施し、事故にあった利用者を医療機関に搬送し治療を行う等、利用者の立場に立った迅速かつ適切な対応を行います。

##### 2)家族対応

利用者のご家族の方に対しては、事故発生後直ちに電話連絡等を行い、発生状況及びけがの状態を報告し理解を図ります。

##### 3)防災対策

防火対策施設で、自衛消防隊を組織し、火災訓練や、地震対応訓練などを年3回実施しその内、1回は小倉北消防署の協力を得て実施します。

#### ②非常災害時の危機管理体制

「職員緊急連絡網」を整備し、災害等の人員動員体制についても第1段階から第3段階まで状況に応じた動員を計画します。

利用者の生命・身体・財産の保護に努める他、施設の建物や設備などを保守する体制も整備します。

さらに、事故・災害発生時の第一報が確実に連絡できるように、事務室に障害福祉課をはじめ関係機関の連絡先を掲示し、常時、職員への周知徹底も図ります。

## 重点目標

1. 不審者対策の強化をするため、年1回不審者を想定した訓練を行います。
2. 立地上、非常災害のなかでも洪水対策を強化するよう体制の整備をします。

## ジョブサポートセンター黒崎(就労移行支援事業)の運営

平成 25 年度は職場実習、定着支援を専門に行う職員を配置(ジョブコーチが担当)し、訓練の中でも効果が高い職場体験実習の頻度を高め、巡回による定着率の向上に努めています。平成 24 年、25 年合わせて 18 名が就職(H26.3.4 現在)。左記、就職者の定着率が 83% となっています。職場体験協力企業も 13 ヶ所から 22 ヶ所に増加し、利用者の希望職種に合わせた訓練の提供が徐々にではあるが実現しつつあります。また、「仕事」、「コミュニケーション」、「生活・健康」を軸とした、講座・グループワーク、SST、実習報告会の開催頻度を高めることにより、利用者の方々の知識の向上、知恵の共有が活性化しました。作業訓練についても模擬的な作業、室内の立ち仕事などを導入し、作業訓練の質の向上、施設内でのアセスメントの質の向上に努めました。

### 1. 一般就労への支援体制について

- (1)ハローワーク、障害者職業センター、しごとサポートセンター、医療機関などと連携を図り就職率の向上に努めます。平成 26 年度は就職者 9 名以上を目標とします。(平成 25 年度は 9 名、3 月 10 日現在)
- (2)職場体験実習を主要な訓練と位置づけるべく、引き続き受け入れ先企業の拡充に努めます。今年度は現在の 22 ヶ所から 30 ヶ所を目標とします。(昨年度は 13 ヶ所)また、雇用開拓に関しても継続しておこないます。
- (3)施設内では下請けの作業、就労、コミュニケーション教室、グループワークを通して訓練をおこなっておりますが、中でもニーズが高く、より効果的な訓練ができるロールプレイや SST の頻度をより高めることで訓練の質を高めます。
- (4)就職者数の増加もあり、OB・OG 会の開催を年 3 回おこない、定着や仲間づくりに関する支援を行います。

### 2. 余暇支援について

平成 25 年度は、ボウリングや温泉施設、忘年会など、レクリエーションを 12 回開催しております。レクリエーションを通して、休日の余暇の過ごし方などを知っていただき、生活の質の向上を図りました。スポーツ活動については、希望される利用者がごく僅かであったことから実施には至りませんでした。

- (1)スポーツ活動を定期的に行うことで、利用者の体力づくり、仲間づくり、健康増進に努めます。
- (2)暑気払いや忘年会などのレクリエーションを行います。

### 3. 家族への支援

平成 25 年度の家族教室は 4 月に昨年度の報告とフリートーク、面談会を実施しました。さらに、3 月に「相談支援事業所あさの」と共同し、親なき後の生活についての講習、面談会を行いました。

家族教室を行うことで、ご家族への情報提供を行います。また、ご家族との信頼関係を深める事により、連携を深めてより良い支援ができるように努めます。また、ご家族同士のつながりをはかることにより、地域での孤立化を防ぎます。家族教室は年 2 回を予定しております。

### 4. 地域への取り組みについて

黒崎駅周辺の清掃活動に月に一度参加しております。また、精神科デイケア利用者を対象とした、作業体験会を開催し、就労移行支援についての説明や社会資源を知っていただくこと、就労に対して興味を持っていただくよう取り組みを行いました。

地域の一員として共存共栄するため、また、施設の認知度の向上のため、地域の行事への参加、清掃活動への参加を行います。現在、地元企業などが参加している地域での清掃活動に定期的に参加しており、引き続き参加をしていきます。また、精神科デイケアを対象とした「作業体験会」、「就労に関する出前講座」を引き続き行います。

利用者数(3月4日現在)

男性:16名 女性:0名 計16名(定員20名)

## ジョブサポートセンター八幡(就労移行支援・自立訓練(生活訓練)事業)の運営

### (就労移行支援事業)

平成 25 年度より発達障がい者に特化した事業で、一般企業への就労を希望する人に、一定期間、就労に必要な知識及び能力の向上のために、より個別化した訓練を行っています。また、発達障がいは福祉の支援と周囲のかかわり方、環境を整えることで、本人の情緒安定、能力の発揮につながることから支援者の技能向上は基より、家族支援を含めた環境にも配慮した事業所作りに取り組みたいと考えております。

#### 1. 一般就労への支援体制について

- (1)ハローワーク、障害者職業センター、しごとサポートセンター、発達障害者支援センター「つばさ」、医療機関などと連携を図り就職率の向上に努めます。平成 25 年度は就職者 5 名以上を目標とします。(平成 25 年度現在は 1 名)
- (2)発達障がい者の特性を理解したうえでの事業所における訓練環境の構築を図り、職業訓練や職場体験実習を主要な訓練に位置づけ、発達障がい者の特性の理解を推し進めながら、引き続き受け入れ先企業の拡充に努めます。今年度は現在の 8 カ所から 15 ヶ所を目標とします。
- (3)施設内ではパソコン訓練、ワークサンプルプログラム等の訓練をおこなっておりますが、今年度は、利用者の訓練用のパソコンをさらに購入し、パソコン技能の向上を高めるとともに、より効果的なグループワークを多く取り入れて、訓練の質の向上につとめます。

#### 2. 余暇支援について

- (1)スポーツ活動を定期的に行うことで、利用者の体力づくり、仲間づくり、健康増進に努めます。(機械トレーニング・水泳・ソフトバレーボールなど)
- (2)利用者ミーティングで実施したい行事について話し合いを持ち、行事に繁栄していきます。

#### 3. 家族への支援

発達障がいへの特性についての受容、理解度が低く当事者が家庭の中で混乱している状況が多く見られることから家族教室を開催することで、ご家族への情報提供を行います。また、ご家族との信頼関係を深める事により、連携を深めてより良い支援ができるように努めます。また、ご家族同士のつながりをはかることにより、地域での孤立化を防ぎます。家族教室は年 3 回を予定しております。

#### 4. 地域への取り組みについて

地域の一員として共存共栄するため、また、施設の認知度の向上のため、地域のラジオ体

操への参加、清掃活動への参加を行います。

平成 25 年度は事業の開始年ということもあり就職者数 1 名(平成 26 年 3 月 5 日現在)の実績に留まりました。平成 25 年度後半から希望利用者が増加し、平成 26 年 2 月末時点で定員 12 名に対して 19 名の利用実績となり、平成 26 年 4 月より定員を 6 名増員し 18 名の定員改定を予定しています。

この定員改定に伴い支援者も 3 名体制から 5 名体制となり、利用者への支援内容充実と社会復帰に向け前年度以上に未開拓の発達障がい者の支援ノウハウを蓄積し、利用者の支援に繁栄させていきたいと考えています。

利用者数(3 月 4 日現在)

男性:18 名(内体験利用者 2 名) 女性:1 名 計 19 名(定員 12 名)

## (自立訓練事業)

### 1. うつ病の方への復職支援

ペルシュでは、うつ病で休職中・離職中の方の“病状の回復”と“再発予防”に焦点をあてつつ、企業側の視点も持ちながら“療養中の生活”と“復職後の生活”のギャップを埋めるための支援を行っています。職場復帰後に、心身にかかる負荷に少しずつ心と体を慣らすことで、無理のない復職を目指します。

### 2. 病状の回復

(1)“仕事をしていたときと同じ時刻に起床し、緊張感のある場所で日中活動を行い、起床時間に合わせた時間に就寝する”というリズムを作るための日中活動の場の提供に加えて、安心・安全感の中にも緊張感と心身の負荷を伴うようなリワークプログラムを実施していきます。

(2)利用者同士が支え合いながら、互いに病気や復職までの道のりについて情報共有できるような場と雰囲気づくりに努めます。

(3)通所前は家族以外との接点がほぼなかった利用者が多いため、社会と接点を持つことを肯定的に捉えることができるような活動を行っています。

(4)臨床心理学を背景に持つプログラムを実施することで、心の安定や内面への気づき、自己肯定感の維持・向上を図ります。

### 3. 再発予防

(1) ストレスマネジメントやうつ病エピソードのふり返し、こころのスキルアッププログラム(認知行動療法)といったプログラムにて、自身の強みや弱みを見つめ直すきっかけとし、職場復帰準備性を高めていく機会を積極的にもうけます。

(2) “日々の記録”から自身の生活リズムを形にして自覚し、修正した方がいいところは調整ができるよう、支援員からも積極的にコメントを入れていきます(現在は交換ノートのような役割もあります)。

(3) 職場での対人関係に難があったと話される方が多いため、コミュニケーションの取り方に気づき、再発予防に役立つ情報を提供したり、他利用者と情報共有・交換していくプログラムをこまめに行っています。

(4) 個別面談にて、再発予防につながるプログラムでの気づきを丁寧にふり返っていきます。

#### 4. その他の取り組み

(1) プログラムとは別に個別面談を実施し、利用者それぞれの復職に係る必要な準備を行います。

(2) 精神科・心療内科の主治医や、本人の了承があれば職場・関係機関と復職後も働き続けられるために連携を図ります。

(3) アフターフォローとして、OB会(利用者も参加可能)を定期的に行います。

平成 25 年度は、6 名が復職しています。うち 1 名は、退職後にアルバイトとして別の仕事に就いている状況です。5 名は、現在も再休職や退職することなく仕事を続けているのですが、1 回目から 2 回目の再休職率が 50%、2 回目から 3 回目は 70%を超えると言われる中、再休職者が出る可能性も否めません。利用者の復職にポジティブに働くプログラムは積極的に導入していけるよう、支援員として日々研鑽を積んでいきます。

利用者数(3月5日現在)                      男性:7名    女性:0名    計7名(定員8名)

## あさのホーム(共同生活援助事業)の運営

現在、定員4名のグループホームを運営し、親元から自立、医療機関からの地域移行を目指す方に対し、地域で生活していくための支援を行っています。

入居者がグループホームを経由して、単身生活へと移行することを目標に個々の個別支援計画に基づいて、日常に必要な支援を行います。

毎週水曜日には各利用者が世話人と一緒にその日の夕食のメニュー決めから買い物、調理を行い、一人で作ることの出来る料理を習得出来ることを目標に活動を行っています。週に1度、世話人が各利用者の部屋を訪問し、掃除の仕方や電球の取り換え方等を個別に支援をする時間を設定しています。また、月に1回、利用者全員及びスタッフのミーティングを開き意見発表、交換などの機会とし要望などをお聞きするようになっています。

入居者の自立支援を確実なものにするため、医療関係者や障害福祉サービス提供事業者と連携を密にしながら個別支援会議を定期的に行い、入居者のニーズに沿った個別支援計画を作成していきます。

また、定期的にレクリエーションを企画することで外出の機会を確保し豊かな生活づくりを支援しています。

## 地域活動支援センター(ひこうき雲)の運営

(1)浅野社会復帰センターの2階部分で展開されている、地域活動支援センターについては、閉じこもりがちな当事者の方々の日中活動の場として、また、利用されている方々が積極的に行事の計画・参加が出来るよう障がい特性に配慮しながら「日中活動」を支援します。

(2)地域で生活する当事者の方々が好きな時に気軽に立ち寄れる「沙龙的な場」、「仲間作りの場」として、人との交流・憩いを提供します。

また、福祉制度や福祉サービスに関する情報を提供しながら精神障がい者の社会参加を支援します「茶話会」「語ろう会」等で自由に語り合い、コミュニケーションを学ぶ場を提供します。

(3)昨年同様、精神科病院等の方々と地域の方々との交流の機会を持ち、楽しい場作り及び社会啓発に努めます。

(4)「ピアサポートスペシャリスト」の体験を活かすことにより、当事者の方々がリカバリーしていく助けとなるよう努めます。

(5)これらの活動を通して地域の社会資源としての認知度を高め、利用率アップに努めます。

※「ピアサポートスペシャリスト」…病気になる前の経験や心の病の経験を活かし仕事としてピアサポート活動を行う人

## 相談支援事業所「あさの」(精神障がい者の地域移行支援事業)の運営

平成24年5月、相談支援事業所あさのを開設し、地域相談支援(地域移行支援・地域定着支援)、計画相談支援に取り組んでいます。精神に障がいのある方の基本相談を受け付け、身近な相談機関として運営して参りました。また、医療機関に向けての地域移行啓発活動、ピアサポーターの養成については、委託事業として引き続き行っています。

### 1. 相談支援事業所あさのの運営(地域移行支援・地域定着支援・計画相談支援)

指定一般・特定相談支援事業所として、精神に障がいのある方が安心して地域で暮らすことが出来る様に支援を行っていきます。また、事業を利用するにあたっての手続きを明瞭にし、中立公平な立場で支援を行います。そのための啓発活動も積極的に行っていきます。

### 2. 自立支援協議会への参加

精神障がい者の地域移行支援、地域定着支援が円滑にできるよう、地域関係者とのネットワークの構築をはかるため参加を行っていきます。自立支援協議会の中で、相談支援事業所の現状や課題に対して情報発信を行っていきます。

### 3. ピアサポーターの養成・活動

平成 22 年度にピアサポーターを養成し病院の学習会や家族教室等で活動をして参りました。平成 25 年度も、第二期生を募集し、養成講座を行って参っています。今後は、他の相談支援事業所でも個別支援での活躍等、活動の場を広げるように努め、ピアサポーターの資質向上を目指していきたくと考えています。

### 4. 北九州市精神保健医療福祉連絡会議の運営

北九州市における精神障がい者の保健、医療、福祉の充実、強化を図るため、北九州市は「北九州市精神保健医療福祉連絡会議」を設置し、法人が受託しています。精神障がい者の地域移行およびピアサポーターの養成、活動を円滑に進めていく上での連携、意見交換の場として運営して参ります。

### 5. 精神障がい者と地域住民との交流

地域住民の精神障がいの理解を深め、精神障がいのある方が地域での生活を円滑に行えることを目的とし、精神障がいのある方と地域住民との交流会を企画します。

## 精神障害による入院患者の社会復帰事業

北九州市から受託された「精神障害による入院患者の社会復帰事業」は職員を北九州市保健福祉局保護課に派遣し、実施いたします。

平成 22 年 4 月から、本庁及び各区福祉事務所保護課に「医療・介護扶助適正化係長」が配置され、職員は各保護課において担当係長とタイアップして事業を推進いたします。

長期入院患者名簿等により事業対象者を抽出し、対象者を担当するケースワーカー及び嘱託医と協議を行います。事業対象者を選定し、ケースワーカーとともに当該医療機関を訪問し、主治医ならびに入院患者本人と面談し、退院可能なケースと認められた者に関し、退院時期、退院後の住まい、家族の意向等を調査いたします。

また、事業対象者の台帳及び記録の整備、進行管理を行い、常に医療・介護扶助適正化係長に連絡・相談・報告を実施し、もって長期入院患者の社会復帰を支援いたします。

## 精神障害者小規模作業所巡回指導事業の運営

「北九州市精神障害者小規模共同作業所巡回指導事業実施要項」に基づき北九州市より当法人が受託している事業を平成26年度も実施いたします。

昨年度新設された、3障害を対象とした小規模作業所を巡回指導の対象に加え現在15カ所の小規模作業所、地域活動支援センター等の巡回を行っています。各作業所(障害者総合支援法による施設への移行をしていないもの)では障害者総合支援法を受けて、新事業への移行を検討しているところもあり、巡回指導の中で適宜情報提供や助言を引き続き行なっていきます。そして、事業所の運営で課題となっていることを職員と考えながらより良い事業所になるように支援を行っていきます。

また、作業所に通所される方が自立した生活を送ることができるように利用者の声に耳を傾けて求められているニーズを引き出し、そのための支援も作業所の職員と共に考えていきます。

今後も小規模作業所や地域活動支援センターが精神障がい者にとって地域生活の居場所として円滑に営まれるように継続して巡回・支援を行ないます。

## 平成26年度 新規事業(公益事業)の事業計画

### 社会福祉事業従事者等の研修事業の運営

#### 事業内容

社会福祉を取り巻く状況が大きく変化する中、社会福祉施設利用者の立場に立ち、より質の高いサービスを提供していくためには、高い専門性と豊かな人間性を備えた、資質の高い福祉人材の養成・確保、そしてその人材育成をとおして職員の定着支援が重要になっています。

平成 25 年度は講師派遣を中心としながら、法人内の新人・中堅職員の資質向上のための研修や社会福祉の中核を担う職員のスキルアップの研修、障がいをもたれている利用者の方へ生活能力を身につけていただくための講座等を行ってきました。また、北九州市からは障害福祉の業務に携わっている方々を対象とした「障害福祉サービス等従事者研修マニュアル」作成の委託を受けました。

平成 26 年度は平成 25 年度の実績と反省を踏まえて社会福祉事業に従事する職員に対して、次の通り各種研修等を計画しています。また、顧客を広げるための活動も行っていきたいと考えております。

- 1 講師派遣
- 2 階層別の公開講座
- 3 職場活性化への支援
- 4 リーダー養成、講師養成
- 5 人材育成に関するコンサルティング
- 6 職場内の新人・中堅職員対象の研修
- 7 ピアサポーター養成講座の研修
- 8 就労支援施設の利用者への講座のための講師派遣
- 9 小規模作業所の個別支援
- 10 その他社会福祉事業職員の資質向上のための講座