

厚生労働省 平成 19 年度障害者保健福祉推進事業

障害者自立支援に係る好事例の収集及び調査研究事業

## 報 告 書

(事例ヒアリング結果報告)

平成 20 年 3 月

財団法人 日本障害者リハビリテーション協会

## <目次>

1 .	事例ヒアリングの実施について	1
2 .	各施設のキャッチフレーズ	3
3 .	調査結果	5
(1)	雪の聖母園	5
(2)	サンワーク六郷	9
(3)	障がい者サポートセンター	13
(4)	大樹の家	17
(5)	かしの木ケアセンター	21
(6)	レインボーハウス明石	25
(7)	みだい寮	29
(8)	浜松協働学舎根洗寮	33
(9)	彦根学園	37
(10)	ききょうの杜	40
(11)	凜	45
(12)	博由園	50
(13)	のぞみ	54
(14)	しずたに	58
(15)	つばき学園	62
(16)	帯広ケア・センター	66
(17)	山形コロニー就労サポートセンター	70
(18)	こころや 他	74
(19)	あかね園	78
(20)	よつば就労センター	82
(21)	就職するなら明朗塾	86
(22)	どんまい福祉工房	90
(23)	げんきの家	94
(24)	エコーンファミリー	98
(25)	手作り工房あゆみ	103
(26)	福祉の店アミーチ	107
(27)	大牟田恵愛園	111
(28)	愛和社会復帰センター	115
(29)	ライフサポートハル・ワークスペースKAN他	119
(30)	まんさく園	123



# 1. 事例ヒアリングの実施について

---

## ①調査目的

障害者自立支援法の新体系への移行に際し、工夫や取り組みにおいて参考になるとと思われる障害者施設（旧体系施設サービス事業所）をピックアップし、その取り組み内容を調査することで参考事例として整理することで、事業者の新体系移行の促進等に資する事例データベースを作成するために実施した。

## ②事例の抽出

事例は、障害者自立支援法の新体系事業に移行した全国の障害者施設（更生施設、授産施設等）を対象としたアンケート調査を実施し、その回答内容から参考になるとと思われる事例を抽出した。また、一部は紹介等による事例とした。

事例数は30事例とした。事例の選定方法は、まずは新体系移行にあたって前向きに取り組んでいるところや、サービスの質が向上したところ、経営が安定したところなど特色のある施設をピックアップし、その中でさらに旧体系の施設区分が偏らないように配慮し、更生施設・身障療護施設と授産系施設（授産施設、福祉工場、小規模通所授産施設等）でほぼ半々になるようにした。また、地域バランスにも配慮した。

## ③調査方法

調査は施設を訪問してのヒアリングで実施した。データベースの作成を想定し、ヒアリングの内容を事前に項目化し、それに沿って聴取する形の調査とした。

#### ④調査対象

(身障療護・更生系)

事業所名称	旧体系施設区分	所在地
雪の聖母園	知的障害者更生施設	北海道樺戸郡月形町
サンワーク六郷	知的障害者更生施設 身体障害者授産施設	秋田県仙北郡美郷町
障がい者サポートセンター	知的障害者更生施設	福島県双葉郡柗葉町
大樹の家	身体障害者療護施設 知的障害者更生施設	埼玉県狭山市
かしの木ケアセンター	身体障害者療護施設	埼玉県入間郡三芳町
レインボーハウス明石	知的障害者更生施設	東京都中央区
みだい寮	知的障害者更生施設	山梨県韭崎市
浜松協働学舎根洗寮	知的障害者更生施設	静岡県浜松市
彦根学園	知的障害者更生施設	滋賀県彦根市
ききょうの杜	知的障害者更生施設	京都府福知山市
凜	知的障害者更生施設	京都府城陽市
博由園	身体障害者療護施設	兵庫県明石市
のぞみ	知的障害者更生施設 知的障害者授産施設	鳥取県米子市
しずたに	知的障害者更生施設	岡山県和気郡和気町
つばき学園	知的障害者更生施設	熊本県熊本市

(授産系)

事業所名称	旧体系施設区分	所在地
帯広ケア・センター	精神障害者授産施設	北海道帯広市
山形コロニー就労サポートセンター	身体障害者福祉工場	山形県山形市
こころや 他	精神障害者 地域生活支援 センター	福島県西白河郡泉崎村
あかね園	知的障害者授産施設	千葉県習志野市
よつば就労センター	精神障害者小規模通所授 産施設	千葉県柏市
就職するなら明朗塾	知的障害者授産施設	千葉県八街市
どんまい福祉工房	知的障害者福祉工場 精神障害者福祉工場	東京都杉並区
げんきの家	身体障害者小規模通所授 産施設	福井県福井市
エコーンファミリー	知的障害者授産施設	長野県長野市
手作り工房あゆみ	身体・知的・精神障害者小 規模作業所	三重県四日市市
福祉の店アミーチ	知的障害者小規模作業所	山口県山口市
大牟田恵愛園	身体障害者授産施設	福岡県大牟田市
愛和社会復帰センター	精神障害者授産施設	福岡県行橋市
ライフサポートハル・ワークスペースKAN 他	知的障害者小規模作業所	佐賀県佐賀市
まんさく園	知的障害者小規模通所授 産施設	熊本県八代市

## 2. 各施設のキャッチフレーズ

(身障療護・更生系)

事業所名称	旧体系施設区分	キャッチフレーズ
雪の聖母園	知的障害者更生施設	職住分離、地域生活支援、授産商品の充実に取り組む
サンワーク六郷	知的障害者更生施設 身体障害者授産施設	働く（はたらき）生活（あんしん）を多機能的に支援
障がい者サポートセンター	知的障害者更生施設	地域移行に向けグループホーム・ケアホームづくりに取り組む
大樹の家	身体障害者療護施設 知的障害者更生施設	法人全体で新体系移行に取り組む
かしの木ケアセンター	身体障害者療護施設	自分らしさ、自立心、望ましい暮らし
レインボーハウス明石	知的障害者更生施設	都心の交流拠点として「質の高い商品」づくりをめざす
みだい寮	知的障害者更生施設	集団プログラムを細分化、重度障害者の生活支援に取り組む
浜松協働学舎根洗寮	知的障害者更生施設	自閉症に特化したケアホームを整備、個別ケアを充実
彦根学園	知的障害者更生施設	班編成の日中活動を充実、重度障害者が参加できるメニュー
ききょうの杜	知的障害者更生施設	居住環境を重視した入所支援を提供
凜	知的障害者更生施設	地域での暮らし・人との繋がり重視、生活支援の要となる施設
博由園	身体障害者療護施設	リハビリ、地域での重度障害者の生活支援・日中活動の充実
のぞみ	知的障害者更生施設 知的障害者授産施設	働くことや創作活動で障害者を支援、職員の人材育成に注力
しずたに	知的障害者更生施設	法人全体で新体系移行に取り組む、自閉症ケアなどの機軸を強化
つばき学園	知的障害者更生施設	重度障害者へのサービスを提供、自閉症支援にも取り組む

## (授産系)

事業所名称	旧体系施設区分	キャッチフレーズ
帯広ケア・センター	精神障害者授産施設	雇用前から雇用後までの一貫した就労サポートを展開
山形コロニー就労サポートセンター	身体障害者福祉工場	就労移行支援にチャレンジ
こころや 他	精神障害者 地域生活支援センター	地域と連携して就労メニューを充実
あかね園	知的障害者授産施設	障害者の一般就労サポートの先進的取り組みを展開
よつば就労センター	精神障害者小規模通所授産施設	プログラムの工夫で精神障害者の就労支援に取り組む
就職するなら明朗塾	知的障害者授産施設	障害者の就職支援の「専門店」をめざす
どんまい福祉工房	知的障害者福祉工場 精神障害者福祉工場	地域密着で就労事業を展開、一般就労・工賃のアップに取り組む
げんきの家	身体障害者小規模通所授産施設	医療ケア充実で重度障害者 に対応、能力・特性に応じた就労
エコーンファミリー	知的障害者授産施設	個を大切にした多様な就労支援とオリジナル商品の開発
手作り工房あゆみ	身体・知的・精神障害者小規模作業所	企業ニーズ情報の収集を通じて就労移行支援にチャレンジ
福祉の店アミーチ	知的障害者小規模作業所	新体系移行を機に事業規模を拡大、就労移行支援に取り組む
大牟田恵愛園	身体障害者授産施設	3障害を受け入れ、障害者個々の状況に即した就労サポート
愛和社会復帰センター	精神障害者授産施設	精神障害者の一般就労、地域での生活をトータルにサポート
ライフサポートハル・ワークスペースKAN 他	知的障害者小規模作業所	多機能化で職員体制を強化、障害者のニーズに応じたサービス
まんさく園	知的障害者小規模通所授産施設	移行を機に就労メニューを充実

### 3. 調査結果

#### (1) 雪の聖母園

(施設概要)

施設の名称	障害者支援施設 雪の聖母園
旧体系での名称（変更した場合）	
所在地	北海道樺戸郡月形町字当別原野 215 番地
運営法人の名称	社会福祉法人雪の聖母園
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外にも障害者福祉事業を運営 児童福祉事業を運営
施設連絡先（TEL）	0126-53-2417
施設連絡先（FAX）	0126-53-3989
施設連絡先（Eメール）	seiboen@msknet.ne.jp
施設及び運営法人HPのURL	<a href="http://www.msknet.ne.jp/yukinoseiboen/">http://www.msknet.ne.jp/yukinoseiboen/</a>
事業を開始した時期（旧体系下）	昭和 39 年 9 月
旧体系での施設種別	知的障害者入所更生施設
旧体系で実施していた事業	知的障害者グループホーム、知的障害者ホームヘルプ、 知的障害者デイサービス、知的障害者ショートステイ
新体系へ移行した時期	平成 18 年 10 月
新体系での実施事業	生活介護 施設入所支援 自立訓練（生活訓練） 就労移行支援 就労継続支援（B 型） 共同生活援助

(施設の事業圏域)

サービス提供範囲	月形町、浦臼町、岩見沢市、当別町、滝川市 三笠市、美瑛市、新篠津村
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	



(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年2月)	新体系移行直後の 利用者数 (18年10月)	現在の利用者数 (20年2月)
生活介護	43名	名	43名
施設入所支援	60名	名	58名
自立訓練(生活訓練)	6名	名	2名
就労移行支援	17名	名	14名
就労継続支援(B型)	33名	名	34名
共同生活援助	31名	名	31名

(職員数)

常勤職員数	23名(20年2月時点)
非常勤職員数	33名(20年2月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	利用者も施設側も混乱しないように、移行前に準備期間を設けて、利用者と保護者への説明を進めた。新体系についての説明では、アンケートや説明会を行って、利用者や保護者へ理解を求めた。
サービスで力を入れていること	授産系のサービスも行っているが、授産系の施設に比べると重度の利用者が多いので、生産活動から軽作業、リハビリ、余暇的支援など、利用者の障害の程度にあった日中活動を展開できるようにしている。
取り組みの工夫	職住分離を移行前(平成18年4月)から始めた。施設のすぐ傍で行っていた作業活動(就労移行、就労継続B、生活介護の軽作業)を、施設から1.2km離れた場所に、閉校した小学校を改修して就労支援センターをつくり、そこで作業するようになった。作業の内容は、①野菜生産、②納豆製造(平成19年2月より販売)、③石鹸、肥料、印刷、キャンドル、はがき等の製造。
日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方	職住分離を図ったことにより、時間を決めて送迎を行うようになり、環境の変化によるメリハリが生まれた。 グループホームは元々あったが、ケアホームを新たに3棟つくり、施設入所支援の利用者を地域に移行した。新体系への移行よりも前に、現在の施設長になった時から、地域への移行が進められていた。 地域移行においては、地域での生活を支えるための事業が重要であると考え、法人では居宅のホームヘルプやデイサービス、就労実習も展開している。

	<p>地域へ移行した後で、病気になったり、やはり地域での生活が難しいということになれば、すぐに施設に戻せるよう、施設の定員に空きを持たせて循環できるようにしている。</p>
<p>就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方</p>	<p>元々は知的障害者の入所更生施設だったので、生産性を重視する仕組みではなく工賃も低かったが、就労移行、就労継続 B の実施をきっかけに、生産性の高い事業として納豆の工場を整備し、販路の拡大を図った。就労継続 B の工賃は、平均で月 3000 円を超えるようになった。</p> <p>道内の施設には、納豆を生産・販売している施設が他に 2 箇所あるが、近隣農家の協力を得て、原材料に地場産で無農薬の大豆を使うことで差別化を図っている。また、これまで自給自足程度の生産だった野菜についても、農業青年団体の協力をえて、販売するようになった。地域からの協力を得られたために、短期間で大幅な事業拡大が可能となった。</p> <p>移行の前から、グループホームや単身で生活している障害者に職場実習をさせていたサービスを、就労移行支援として組み込んだ。移行をきっかけにジョブコーチを配置した。</p>

(移行に向けての投資内容と成果)

<p>投資の具体的内容</p>	<p>就労支援センター、納豆製造工場（廃校の改修） ケアホーム3棟は賃貸なので投資はしていない。</p> <hr/> <p>(おおまかな投資額) 約 1400 万円</p>
<p>利用者の変化</p>	<p>これまで、独自事業で支援していた人をサービス利用者に加えた（グループホーム・単身者に対する職場実習を就労移行として組み込んだ）ので、定員的には増えたが、大きな変化はない。</p>
<p>サービスの質の向上におけるポイント</p>	<p>入所施設での余暇的支援体制が手薄になってしまった。ハード面の性質もあって、法律の基準の 1.5 倍の職員を配置しているが、法律の改正によって当直を夜勤に変えなくてはいけなくなり、昼間にあてる職員が 2.5～3 人少なくなってしまった。新体系になってサービス拠点が分散化し、サービスの区分が明確になったことで職員の融通が利かなくなってしまった。さらにサービス向上を図るには、ここを何とかしなければと考えている。</p>
<p>運営面の状況、運営の安定におけるポイント</p>	<p>職員の増加と報酬の減少で運営がかなり悪化し、前年の 89% の収入になった。</p> <p>赤字ではあるものの、地域での生活に対する利用者の希望、保護者の不安を解消するための安全担保のためには、グループホーム・ケアホームの夜間体制はやはり厚くしておく必要があると考えている。</p> <p>施設入所支援の単価が安く、土日祝日を夜間支援の単価で運営するのは非常に難しく収入の減少につながっている。</p>

(関係機関や地域等との連携)

行政、医療機関など 専門機関との連携 の状況	協力医がいるほか、嘱託の医師に月に1回きてもらっている。
企業や学校等との 連携の状況	一般企業としては、ラーメン店、コンクリート工場、雪の聖母園給食委託業者で、就労移行支援として就労実習をさせてもらっている。 地域密着型で事業を展開しており、養護学校の実習受け入れ（去年は4名）などを積極的に行っている。
地域との交流・連携 の状況	地域に利用者が溶け込みやすい環境をつくっている。地域行事への職員の派遣、利用者の参加、ボランティアも各種団体が定期的に入っている。交流が進む中で、施設の事業に協力してくれる人が現れるようになった。 入所施設以外の、グループホーム・ケアホームや納豆等を販売しているコミュニティショップ、小学校跡地の作業場、職員住宅等はすべて賃貸である。地域の人がオーナーとなり、建築業協会がつくってくれた建物を賃貸している。 地域の農業青年団体からは、技術支援や共同出荷、近隣農家からは、納豆の原料として無農薬の大豆を提供してもらっている。 職員にも地域の一員であることを認識してもらうために、施設職員になる条件として、月形町の町民になることが定められている。

(課題等)

<p>制度が複雑で、実施までの修正が何度もあり、行政側も理解がおいついていないが、間違えると大きな問題になるので苦労した。新体系に早く移行したほど、報酬単価を高くするとしていた国の方針が全く制度に組み込まれていなかった。</p> <p>就労するまでの期間には個人差があるため、就労移行支援を時限型で運営するのは実態にあっていない。これからは就労継続Bの利用者が増えていくので、生活介護とともに定員を増やしていく。現時点で利用者の少ない自立訓練と、就労移行支援は事業から外すつもりでいる。現在の就労移行支援の17名は2年たっても就労させるのは難しいので就労継続Bに変更する予定である。</p>
---

(キーワード)

地域移行重視、生活重視
-------------

(キャッチフレーズ)

職任分離、地域生活支援、授産商品の充実に取り組む
--------------------------

## (2) サンワーク六郷

### (施設概要)

施設の名称	サンワーク六郷
旧体系での名称（変更した場合）	
所在地	秋田県仙北郡美郷町野中字下村55番地2
運営法人の名称	社会福祉法人慈泉会
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外にも障害者福祉事業を運営
施設連絡先（TEL）	0187-84-3809
施設連絡先（FAX）	0187-84-3335
施設連絡先（Eメール）	
施設及び運営法人HPのURL	
事業を開始した時期（旧体系下）	平成15年4月
旧体系での施設種別	知的障害者通所更生施設、身体障害者通所授産施設
旧体系で実施していた事業	身体障害者デイサービス
新体系へ移行した時期	平成18年10月
新体系での実施事業	生活介護 共同生活介護 自立訓練（生活訓練） 就労継続支援（B型） 共同生活援助

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	美郷町、大仙市、仙北市、横手市、湯沢市、秋田市
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	美郷町、大仙市、仙北市、横手市、湯沢市、秋田市

(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年2月)	新体系移行直後の 利用者数 (18年10月)	現在の利用者数 (19年10月)
生活介護	30名	32名	15名
共同生活介護	5名	7名	5名
自立訓練(生活訓練)	20名	19名	18名
就労継続支援(B型)	30名	23名	25名
共同生活援助	10名	3名	5名

(職員数)

常勤職員数	12名(20年2月時点)
非常勤職員数	12名(20年2月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	<p>もともと身体・知的の複合施設としてスタートしており、身体・知的の壁をなくすというスタンスで運営していた。その意味で、新体系にはうまくマッチしたと思う。</p> <p>新体系になって、障害者がサービスを選ぶという面がいっそう強くなり、それにこちらが応えていけるようにとの考え方で体制をつくった。</p> <p>旧体系の身障授産はそれほど大きな変化はなかったが、知的更生については、生活訓練に加え、ニーズをふまえて就労・働く場という方向を強化した。</p> <p>グループホームは移行前から運営していたが、移行に際して事業に位置づけなおした。</p>
サービスで力を入れていること	<p>就労の場を確保するという一方で、特に旧の知的更生の利用者が働ける場としてパン工房(就労継続支援B型)を新たに始めた。</p> <p>就労訓練の場として、多様な場を用意するようにしている。パン工房のほか、園芸やりサイクル(廃油の回収)、清掃などを実施している。</p>
取り組みの工夫	<p>施設の中に閉じこもるのではなく、地域の中で働けるように、外での活動に力を入れている。施設も美郷町の中心市街地にあり、周りには公共施設なども多いので、場所的には恵まれていると思う。</p>

<p>日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方</p>	<p>利用者の状況はさまざまであり、目指すものも多様なので、それに合わせる大切だと考えている。利用者の増加に伴い、作業メニューも増やしている。利用者が施設に合わせるのではなく、利用者に合わせていくことが重要。新体系になってこうした方向は取り組みやすくなったと思う。</p> <p>もともと上記の方針で取り組んでいたため、新体系移行に際してサービスが変わることに、利用者も職員も抵抗はなかった。</p>
<p>就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方</p>	<p>工賃については、当初はコスト主義でやっていたが、新体系移行に際して日当制にし、利用者のやる気が出るようにした。今年の平均工賃は6千円で、昨年より倍になっている。</p> <p>施設周辺には公共施設が多く、清掃業務など比較的仕事は得やすい環境である。</p>

(移行に向けての投資内容と成果)

<p>投資の具体的内容</p>	<p>パン工房の新設に投資をした。</p> <p>また、グループホームはこれまで借りていたが、移行を機に基盤整備をするために買い取った。</p> <p>その他、パンの訪問販売用の車の購入やスタッフの雇用に投資をした。</p> <p>-----</p> <p>(おおまかな投資額)</p> <p>グループホームの買い取りに約3千万円を要した。</p>
<p>利用者の変化</p>	<p>利用者についてはあまり変化はない。</p>
<p>サービスの質の向上におけるポイント</p>	<p>外で働く機会の充実が重要と思う。パン工房を新設したり、メニューを増やしたので、利用者が外に出やすくなったと思う。</p>
<p>運営面の状況、運営の安定におけるポイント</p>	<p>移行前と比べて、収入は1割以上減った。特に日額制になったので、休む人が出た場合に収入が減る。職員の給与は月払いだが収入は日払いなので、この違いが大きい。収入に合わせて職員給与も日払いにするというわけにはいかない。</p> <p>ただ、いろいろ細かいところでは制度上の問題は多いと思うが、長期的に見れば、補助よりも報酬単価の制度の方がいいと思う。</p>

(関係機関や地域等との連携)

行政、医療機関など 専門機関との連携 の状況	地域自立支援協議会が立ち上げられ、当施設も参加しているが、実態はあまり動いていない。 ケース対応について、特に精神は難しく、当施設利用者にも1~2名いるが、医師との連携が重要と感じる。
企業や学校等との 連携の状況	学校とは以前からかなり連携をしている。実習や卒業生の受け入れでつながりは強い。 地域の企業とは、建物の清掃を請け負ったり、就労体験の協力を得るなどでつながりがある。
地域との交流・連携 の状況	地域の中での活動を重視しているので、普段から地域住民とはつながりがあり、いろいろな面で配慮をしてもらっていると思う。

(課題等)

これからは就労移行支援にも取り組んでいきたいと思っているが、なかなか難しい。就労支援センターも受けているのだが、これまで5年間で2名程度の実績である。今後、経験をつんで、取り組みを強化していきたいと考えている。

(キーワード)

個別支援重視、就労移行重視、工賃・商品開発重視

(キャッチフレーズ)

働く(はたらき)生活(あんしん)を多機能的に支援

### (3) 障がい者サポートセンター

#### (施設概要)

施設の名称	障がい者サポートセンター
旧体系での名称（変更した場合）	
所在地	福島県双葉郡楢葉町大字下小埜字町 104 の 2
運営法人の名称	社会福祉法人友愛会
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外にも障害者福祉事業を運営
施設連絡先（TEL）	0240-25-2299
施設連絡先（FAX）	0240-25-2299
施設連絡先（Eメール）	
施設及び運営法人HPのURL	<a href="http://www.yuaikai.or.jp">http://www.yuaikai.or.jp</a>
事業を開始した時期（旧体系下）	平成 3 年 6 月
旧体系での施設種別	知的障害者入所更生施設
旧体系で実施していた事業	地域生活援助事業
新体系へ移行した時期	平成 18 年 10 月
新体系での実施事業	共同生活介護 共同生活援助

#### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	双葉圏域（遠方からの入居も可）
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	



(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年2月)	新体系移行直後の 利用者数 (18年10月)	現在の利用者数 (20年2月)
共同生活介護	16名	名	15名
共同生活援助	4名	10名	2名

(職員数)

常勤職員数	1名(20年2月時点)
非常勤職員数	5名(20年2月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	<p>法人は平成3年、施設設立とともに発足したが、平成13年頃から職員寮の空室を利用して単独事業で自活訓練を始めた。当時はまだ一般的ではなかったが、ケアマネジメントの手法を取り入れて支援計画を作成するといったことにチャレンジした。</p> <p>この地域では親の会の活動が活発で、すでに作業所を作っていたが、次はグループホームを作りたいと願い、当法人職員も実行委員会に加わって活動を始めた。当法人では、すでに旧法地域生活援助事業においてグループホームを運営していた経緯があり、親の会も当法人の運営を希望された。立地にあたり、町からもともと診療所だった建物を借りて、県の地域生活移行整備事業の補助金にてリフォームし、グループホーム・ケアホーム・相談センターとして平成19年4月、新法移行と同時に入所施設に事務所を併設していたが、当該町の現事務所へ移転した。</p> <p>このような経緯があり、移行に際しては、利用者や地域のニーズを満たし、当法人として入所型と通所型に加え、相談支援、地域移行を新法に合わせて実施することを重視した。</p>
サービスで力を入れていること	<p>利用者のニーズの掘り起こし、地域での支援ネットワークの構築に力を入れている。</p>
取り組みの工夫	<p>本人も意識していないニーズを掘り起こすため、働きかけを工夫している。</p>
日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方	<p>在宅だった方は、単独になってグループホームに入所しても、自宅に帰ると近所から声をかけられたり、兄弟姉妹との交流があったりするため、「畑でとれた野菜でカレーを作って皆に食べさせたい」など、本人の要望が明確な場合が多い。しかし、施設入所の期間が長かった方は、「みんなと一緒にないといや」という場合がよくある。よくよく話を聞き、他人と同じでない本人のニーズを掘り起こし、勇気付けて個人の活動に結びつくように尽力している。</p> <p>服装や化粧など、本人のニーズはなくても、雑誌を見せて「こんなの</p>

	<p>どう思う？」と問いかけ「じゃあ、買いに行こうか」と、本人が自覚していないだろう部分にも働きかけている。しかし、近辺には店がほとんどなく、列車で遠方まで出かけねばならない場合が多く、買い物についてはハードルが高いのが悩みである。</p> <p>本人も経験が少ないため、新しいことへのチャレンジが不安であり積極的になれない部分もある。</p>
就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方	

(移行に向けての投資内容と成果)

投資の具体的内容	<p>町が、土地と建物を貸してくれ、リフォームについては県の地域生活移行整備事業の助成を受け、特に投資はしていない。</p>
利用者の変化	<p>入所施設での生活が長い方は、人と違うことをやりたいという意志を持つこと自体が難しかったり、誰か 1 人だけが違うことをしているとやきもちを妬いたりしている。しかし、誰かが就労等のステップアップをすると、刺激を受け、自分もやりたいと意欲が高まってもいる。</p> <p>少人数で一般住宅の中で、家庭的雰囲気を感じており、自分の部屋があり自分の空間が保てることで穏やかな暮らしとなっている。</p>
サービスの質の向上におけるポイント	<p>グループホーム入居者は、日中活動として、法人内の通所授産施設「ワークセンターさくら」に通って、こんにゃく、海苔の佃煮、加工味噌の製造、内職（携帯電話の部品加工、段ボール製造）などを行っている。また、パートだが、一般企業に週 3 日程度就労している人もいる。別法人の作業所へ通所している人もいる。</p>
運営面の状況、運営の安定におけるポイント	<p>法人は、ほとんど借家で事業を行っている。そのため、運営面でのリスクは小さい。また、整備基金等の補助金の活用にて大きな投資がない。</p>

(関係機関や地域等との連携)

行政、医療機関など専門機関との連携の状況	<p>現場では、同じ人からの相談を別の事業所が受けることもあり、情報共有が重要だという思いが強い。圏域の自立支援協議会協議会立ち上げを要望している。</p> <p>圏域の相談支援事業を行う 4 事業所で集まり、マップ作り（福祉関係の社会資源、郵便局や銀行、お店など）やケース検討会を行っている。医療面では、服薬や通院など個別にサポートするほか、定期的に相談も行っている。嘱託医は総合病院である。近くの歯医者等に本人が通いたい場合は、1 回目は付き添い、次は本人だけで通院できるようにサポートしている。</p>
----------------------	--

<p>企業や学校等との連携の状況</p>	<p>利用者の就労のために、企業に対しては、月 1 回の職場訪問を行っている。状況確認と、本人への励まし、また、企業との連絡調整を継続している。 法人全体で、養護学校との連携がある。</p>
<p>地域との交流・連携の状況</p>	<p>在宅からのグループホーム入所者には青年団に加入している方もあり、地域の祭りにも参加している。本人活動の会「ぴいす」がグループホーム利用者全員（17名）で立ち上がったところであり、在宅の障害者の方と一緒に旅行を企画している。 もともと、この地域ではたとえ障害者の介護や支援が必要であっても親や親戚でなんとかしようとする人が多い。また、家族の支援をうけて生活できている人も多いのだが、本人の活動の場を広げるためにも、相談支援業務を通じて、在宅者の掘り起こしをしたいと考えている。</p>

（課題等）

当法人は、グループホームやケアホームの建物については借家で行っている。そのため、運営面ではリスクを小さくすることができていたが、今後、バリアフリーや防災設備等で規制が厳しくなると、設備投資の費用はどうするかが不安である。グループホームは地域移行を促進するため、「ミニ施設」ではなく、普通の家に普通に暮らす地元にとけこんだ形がふさわしいと考える。これまで通り、一般の住宅で 4、5 名の少人数で普通に暮らすことを実施継続していきたい。

（キーワード）

地域移行重視、生活重視、ネットワーク重視

（キャッチフレーズ）

地域移行に向けグループホーム・ケアホームづくりに取り組む

## (4) 大樹の家

### (施設概要)

施設の名称	大樹の家
旧体系での名称（変更した場合）	
所在地	埼玉県狭山市狭山 47-29
運営法人の名称	社会福祉法人茶の花福祉会
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外にも障害者福祉事業を運営
施設連絡先（TEL）	042-955-2941
施設連絡先（FAX）	042-955-2942
施設連絡先（Eメール）	taiju.ie@chanohana-fukushi.or.jp
施設及び運営法人HPのURL	<a href="http://www.chanohana-fukushi.or.jp/ie.htm">http://www.chanohana-fukushi.or.jp/ie.htm</a>
事業を開始した時期（旧体系下）	平成 11 年 4 月
旧体系での施設種別	身体障害者療護施設
旧体系で実施していた事業	
新体系へ移行した時期	平成 18 年 10 月
新体系での実施事業	生活介護 施設入所支援 共同生活介護 共同生活援助

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	

(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年2月)	新体系移行直後の 利用者数 (18年10月)	現在の利用者数 (20年2月)
生活介護	54名	名	54名
施設入所支援	50名	名	50名
共同生活介護	2名	名	2名
共同生活援助	5名	名	5名

(職員数)

常勤職員数	27名(20年2月時点)
非常勤職員数	21名(20年2月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	<p>埼玉県では、身体障害者療護施設が少なく、空白地帯もある。この地域でも、病院から退院して入所できる施設が満床である。</p> <p>平成18年10月に法人内の各施設が一斉に移行した。経営の面では不安もあり、シミュレーションを繰り返すなどした。移行して、すぐ経営コンサルティングに入ってもらったが、年間4000万円くらいの赤字になるとのことで、厚生労働省にこのままでは経営できないと陳情に行った。</p> <p>実務のためにサービス管理責任者等の研修を外部に受けに行くなどし、職員全体で個別ケースの手続きなどの理解を図った。</p>
サービスで力を入れていること	<p>当施設では、もともと身体障害者を対象としていて、重複で知的障害の利用者も受け入れている。以前からも心がけていたが、新法移行後は個人の希望を実現するため、より意識してサービスの充実を図っている。また、日常生活ではメリハリのついた生活をするように心がけている。セラピードッグとのふれあいや散歩、身の回りの掃除、洗濯ものたたみなど、重度の方も昼夜逆転しないよう、さまざまなプログラムを積極的に行っている。リハビリは、理学療法士の指導で週2回行っている。</p>
取り組みの工夫	<p>狭山市の身体障害者入所施設は当施設だけで、施設の場所もわかりにくく、認知してもらえるようにアピールに務めている。機関紙を配布したり、市のレクリエーション協会のフェスティバルに参加している。</p>

<p>日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方のスタンス・考え方</p>	<p>クラブ活動は書道、手芸、コーラス、和太鼓、バンド活動を行っている。施設内の地域交流スペースで発表会も行っているほか、市のレクリエーション・フェスティバルにも参加している。クラブはないのだが、将棋が趣味の利用者がいるので、入間市の当法人の施設「大樹の里」の将棋クラブに来てもらっている。</p> <p>重度の方が多いため、地域移行はなかなか進んでいない。1 人在宅に戻った方がいたが、ヘルパー等の支援で生活はできているが仲間ができず閉じこもり状態になってしまった。地域移行後の仲間作りをサポートするNPO法人や団体がある地域もあるが、この地区にはない。</p> <p>入所支援の利用者は重度の方が多いが、軽作業が可能な人もいて、授産施設に通ったこともあったが、内職的な仕事がほとんどないためもあって、続かなかった。</p> <p>グループホーム、ケアホームが当施設の敷地内にあり、一般企業に2名、法人内の食堂や製麺作業などに4名通っている。当法人では、グループホーム、ケアホームを増やしていく予定である。</p>
<p>就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方のスタンス・考え方</p>	

(移行に向けての投資内容と成果)

<p>投資の具体的内容</p>	<p>事務量が増大し、効率化を図るため、法人内各施設でソフトを導入した。</p> <p>サービス管理責任者研修などの職員研修を行った。</p> <p>-----</p> <p>(おおまかな投資額)</p>
<p>利用者の変化</p>	<p>新法に移行しての変化は特にはない。</p>
<p>サービスの質の向上におけるポイント</p>	<p>今までも、個人の特性にあわせた支援を心がけていたが、新法により、より意識して行うようになった。いかにして、この施設でいきいきとした生活を送れるかを重視している。</p>
<p>運営面の状況、運営の安定におけるポイント</p>	<p>収入が減り、人手が必要となったため人件費がかかり、人員募集が難しい。重度の利用者が多ければ収入は上がるが、職員の負担が大きくなる。</p>

(関係機関や地域等との連携)

行政、医療機関など 専門機関との連携 の状況	<p>市役所、社会福祉協議会、在宅支援センター等と、個々にはよく報告・相談してきたが、一堂に集まることはなかった。平成20年度、地域自立支援協議会が設立される予定で、社会福祉協議会、民生委員、施設、特別支援学校が参加する。</p> <p>内科は近くのクリニックから毎週1回診察がある。歯科医院の往診は週2回ある。クリニックからの紹介で総合病院に行くこともあるが、すぐ対応してくれるので安心である。</p> <p>ボランティア団体やNPO法人との直接の連携はあまりない。ボランティアを募集しているが、ボランティアの希望と当施設のお願いたいことが一致せず、長続きしにくい傾向がある。NPO法人に関しては、相談業務を通じて地域生活サポートを行うNPO法人を紹介している。</p>
企業や学校等との 連携の状況	<p>狭山市内の高校の社会福祉部などからボランティアを受け入れている。福祉に関心のある高校生も多いらしく、もっと深く交流したいと考えている。地域には大学もあり、機関紙を配達するなどしているが、まだ深い交流はない。バンド演奏などクラブ活動の発表の場を増やしたく、今後さまざまな学校や団体と交流を深めて行きたい。</p> <p>また、職員等が小学校に行き、小学生と保護者対象に、「見えないことってどんなこと」という福祉体験をおこなった。</p>
地域との交流・連携 の状況	<p>地域交流スペースでは、保育園児との交流でクッキーづくり、セラピードッグとのふれあい、バンド演奏などを行っている。このスペースを利用して、当事者によるトークライブも行っている。このような体験者の話は聞いた人をカブける良いもので、入間市など離れた施設の方や地域の方も聞きに来る。</p>

(課題等)

地域の行事などに参加したくても、土日の夕方から夜などが多く、現在の人員配置では、参加できない。

(キーワード)

生活重視、重度者支援重視、地域移行重視

(キャッチフレーズ)

法人全体で新体系移行に取り組む

## (5) かしの木ケアセンター

### (施設概要)

施設の名称	かしの木ケアセンター
旧体系での名称（変更した場合）	
所在地	埼玉県入間郡三芳町北永井 381-3
運営法人の名称	めぐみ会
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外にも障害者福祉事業を運営
施設連絡先（TEL）	049-258-0515
施設連絡先（FAX）	049-258-0989
施設連絡先（Eメール）	webmaster@kcc.or.jp
施設及び運営法人HPのURL	<a href="http://www.kcc.or.jp/index.htm">http://www.kcc.or.jp/index.htm</a>
事業を開始した時期（旧体系下）	平成 10 年 6 月
旧体系での施設種別	身体障害者療護施設
旧体系で実施していた事業	身体障害者デイサービス、身体障害者ショートステイ
新体系へ移行した時期	平成 19 年 4 月
新体系での実施事業	生活介護 施設入所支援

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	埼玉県内
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	三芳町、ふじみ野市、富士見市



(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年1月)	新体系移行直後の 利用者数 (19年4月)	現在の利用者数 (20年1月)
生活介護	50名	51名	51名
施設入所支援	50名	51名	51名

(職員数)

常勤職員数	32名(19年12月時点)
非常勤職員数	18名(19年12月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	<p>自立支援法における個別支援、地域移行、就労支援といった目標を達成できるシステムを構築する事を考えた。</p>
サービスで力を入れていること	<p>個別支援について、「利用者が何をしたいのか」に関する利用者のご家族を対象にしたアンケートを行い、その結果を日中活動でのユニットケアに反映している。移行以前は利用者全てに対して同じサービスを実施していた。どんなユニットを実施したらよいかについても利用者アンケートを行い、その結果を反映して6つの体系に分けた。</p> <p>ハード面でのユニット化は難しいので、既存の設備を生かしてソフト面での工夫を行うこと、また外での新たな活動場所を発見することを考えた。</p>
取り組みの工夫	<p>利用者の生活において夜間と日中を明確に分けることを意識した。居住場所と活動場所が一緒なので、この二つを体系的に区分した。具体的には、夜間は「かしの木ケアセンター」での入所支援(これまでと同じサービス)で一本化するが、日中は6つの体系(生活訓練ユニット、自立生活ユニット、デイサービスユニット、セルフユニット、やすらぎユニット、就労支援ユニット)に分かれて活動することにした。</p> <p>各ユニットの職員が積極的に各種研修を受け技能を磨いた。例えば「就労支援ユニット」のリーダーは作業所に一年間の研修、「セルフユニット」の職員は高齢者施設に一年間の研修、「自立生活ユニット」の職員は全社協が開催する地域移行の研修に行った。</p>

<p>日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方</p>	<p>個別支援、地域移行の考え方に基づいている。  「デイサービスユニット」では、地域に出かけてゆきデイサービスを実施する「逆デイサービス」展開を計画している。  「セルフユニット」では職員が利用者に介入せず、利用者が自分自身で生活をコーディネートできるようにした。  「自立生活ユニット」では「地域の中で暮らしたい」「自分で食事を作りたい」「洗濯をしたい」といった自立生活の支援を行っている。</p>
<p>就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方</p>	

(移行に向けての投資内容と成果)

<p>投資の具体的内容</p>	<p>家賃（「就労支援ユニット」の家賃）、人材育成費など。</p> <p>-----</p> <p>（おおまかな投資額）  「就労支援ユニット」の家賃は 10 万/月  燃料水道光熱費で年間 500 万円程度の負担増  人材育成費は百数十万</p> <p>-----</p> <p>（専門職種の雇用人数・雇用の理由）  理学療法士と社会福祉士を雇用した。また、もともと職員だったケアワーカーを看護学校に派遣して看護師を「育成」した。  ナースを「育成」する理由として、経営面の判断から最重度の患者をより多く受け入れるとなると、医療体制を確立する必要があった。また医療と福祉を比較すると賃金格差により看護師の人材が医療に偏るため、福祉の現場を経験したナースを「育成」することにより、現場のわかるナースを確保することにした。</p>
<p>利用者の変化</p>	<p>利用者数は新体系移行前後で変化していない。</p>
<p>サービスの質の向上におけるポイント</p>	<p>「就労支援ユニット」の利用者からは、「外に出るのが楽しい」「通勤途中の風景を見るのが楽しい」といった声が聞かれる。労働自体にも充実感があり、帰宅時にほっとした顔をしている。疲労するとの声も当然あるが、その分夜しっかりと寝られるようになったり、身体が丈夫になる等の効果がある。一般の勤労者と同じ週 5 日勤務を行っているが、365 日が丸々休みだったメリハリのないこれまでの生活と比較すると、土日の休みにも楽しみを見出しているようである。</p>

<p>運営面の状況、運営の安定におけるポイント</p>	<p>経営は厳しい。収入の面では報酬単価は高くなったものの人件費がその分掛かるようになり、あまり以前と変わらない。</p> <p>自立支援法施行以降は経営判断が難しくなり、徐々に見極めを行いつつ事業を展開する方式をとっている。例えば現在「デイサービスユニット」において「逆デイサービス」実施を検討しているが、まずは交通費と家賃のかかる「就労支援ユニット」にお金をまわし、その様子を見つつ「デイサービスユニット」にお金を使えるかどうかを判断することになっている。</p>
-----------------------------	--

(関係機関や地域等との連携)

<p>行政、医療機関など専門機関との連携の状況</p>	<p>新体系移行に伴い、行政とは特に連携や相談はなかった。</p> <p>医療機関との関係も、元来の嘱託の関係以上のものはない。</p>
<p>企業や学校等との連携の状況</p>	<p>企業との関係については、「就労支援ユニット」の勤め先として川越の企業と連携している。</p> <p>学校に対しては、施設長が東洋大学の非常勤講師でもあり、つながりがある。東洋大学から実習生の受け入れも行っている。</p>
<p>地域との交流・連携の状況</p>	<p>三芳町内に存在する12の施設間を繋ぐ「施設連絡協議会」を立ち上げた。各施設が閉鎖的だったので、連携を取り合いながら住民の知名度を上げようと、2ヶ月に1度運営委員会を開き、年に2回住民向けの無料施設見学会を催した。</p> <p>小中学校向けに「車椅子体験」などの授業を実施している。</p>

(課題等)

<p>新法を批判ばかりするのではなく、良い点を生かすように心がけている。新体系移行は、これまでのサービスを考え直すきっかけになった。</p>
--

(キーワード)

<p>生活重視、個別支援重視、地域移行重視、就労継続重視</p>
----------------------------------

(キャッチフレーズ)

<p>自分らしさ、自立心、望ましい暮らし</p>
--------------------------

## (6) レインボーハウス明石

### (施設概要)

施設の名称	中央区立知的障害者生活支援施設レインボーハウス明石
旧体系での名称（変更した場合）	
所在地	東京都中央区明石 1-6
運営法人の名称	社会福祉法人東京都知的障害者育成会
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外にも障害者福祉事業を運営
施設連絡先（TEL）	03-6226-1099
施設連絡先（FAX）	03-3546-9082
施設連絡先（Eメール）	rbh_akashi@ikuseikai-tky.or.jp
施設及び運営法人HPのURL	<a href="http://www.ikuseikai-tky.or.jp/">http://www.ikuseikai-tky.or.jp/</a>
事業を開始した時期（旧体系下）	平成 16 年 7 月
旧体系での施設種別	知的障害者入所更生施設
旧体系で実施していた事業	
新体系へ移行した時期	平成 19 年 4 月
新体系での実施事業	生活介護 施設入所支援 就労移行支援 就労継続支援（A型） 就労継続支援（B型）

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	主に中央区
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	中央区、江東区、品川区等

(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年2月)	新体系移行直後の 利用者数 (19年4月)	現在の利用者数 (20年2月)
生活介護	20名	名	20名
施設入所支援	30名	名	30名
就労移行支援	6名	名	2名
就労継続支援(A型)	10名	名	5名
就労継続支援(B型)	20名	名	15名

(職員数)

常勤職員数	21名(20年2月時点)
非常勤職員数	26名(20年2月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	<p>この施設は東京都中央区にあり、地下鉄2路線を利用できる便利な立地条件にある。1階は喫茶店とロビー、地域交流室と在宅介護支援センター等、2～4階は老人保健施設、5階にレインボーハウス明石、上階は都市再生機構の高級賃貸マンションという複合施設である。</p> <p>施設周辺は、築地市場に近く、銀座にも15分でいける場所で、営業をするには競争の激しい場所である。喫茶店は本格的でおいしいものを提供し、安くて雰囲気がよい店でありつづけようと努めている。もともと地域交流室として始まったスペースで、オープンしてから子育て中のお母さん方と話し合いをし、安心して子どもが遊べる場所があるとうれしいという意見を聞いて、店前に子どものためのスペースを作った。毎日のように、小さい子どもを連れたいお母さん方が寄ってきている。また、2～4階の老人保健施設の方や、地域の方々も来られている。</p> <p>新体系事業実施に際しては、自立支援法に対する理解を深めるための研修や話し合いをし、シミュレーションを繰り返し、利用者や親が混乱することがないように努めた。</p>
サービスで力を入れていること	<p>オープン時から、日中活動の充実に入れ、利用者の生活の質の向上のため、生活の場と仕事の場を分けたいと願っていた。</p> <p>また、清潔ですみやすく、部屋のドアやカーテンなどの色も居室ごとに変えて、「自分スタイルの新しい暮らし」ができるように心がけている。生活支援は介護支援2、施設内グループホーム2、施設内アパート1の5つのユニットに分かれ、目的に合わせて支援している。住みなれた地域で自由にのびのびと生きていくために、それぞれに合わせた支援を考えたい。</p>

取り組みの工夫	就労の意欲がなかなか高まらない利用者と、育成会の海外旅行に行き、「今の働き方ではとても10万円は払えないな。でも、がんばれば2年に1度くらいこんなに楽しい海外旅行にも来ることができるよ」とこんこんと話した。帰ると同時に、彼らの仕事に対する態度がガラリと変わり、意欲をもって働くようになった。それを見た職員も他の利用者もまたやる気をもって取り組むようになった。過保護にせず、少し引いて、本人の意欲を伸ばす支援をやりたいと考えている。
日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方	日中活動のプログラムの充実に取り組んでいる。現在、音楽、ダンス、プール活動、絵画、陶芸、書道、詩吟を行っているが、もっと充実させたいと考えている。
就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方	就労移行と就労継続 A 型は 1 階にある喫茶店とパン工房で実施している。パン工房で一番大きな力となったのは、理事の紹介で東京會館の元シェフに指導してもらっていることである。本格的なパンとお菓子で、大変評判がよく、売り上げも今年は 3000 万円代後半になりそうである。最低賃金を保証し、10～14 万円支払っている。パンの評判がよく、お昼過ぎには売り切れてしまうので、この 3 月には道をはさんだ隣のビルに新しいパン工房をオープンする。 就労継続支援 B 型は、清掃作業、区の防災服の洗濯、喫茶店のパン配達で月 2 万 4～5 千円の賃金である。生活介護の利用者は機織、牛乳パック再生はがき作りなどを行って月 1 万円程度の賃金である。

(移行に向けての投資内容と成果)

投資の具体的内容	移行時にはロッカールームを作った程度だが、その後、20 年 3 月オープンパン工房に設備投資した。 ----- (おおまかな投資額) 4000 万円～5000 万円くらい
利用者の変化	家族は入所施設とはその施設内で完結するものだというイメージがあり、戸惑ったようだが、何度も話し合いの機会を持った。利用者は「行って来ます」と仕事に通い、「ただいま」と帰ってくる生活を楽しんでいる。(他の施設に 3 名の方が通所している。)
サービスの質の向上におけるポイント	スタッフは支援も得意だが、商品企画も得意な者が数名いて、質の高い商品づくりのため、研修に行っている。パンづくりでは製粉メーカー等の主催する研修のほか、シェフ(ケーキ)がホテルの元シェフなので、部下だった方を紹介してもらい、ホテルのシェフやお菓子チャンピオンなどにも教えてもらっている。一流のものを味わって、一流のものを作っていないと都心のこの地では続かないと考えている。
運営面の状況、運営の安定におけるポイント	運営面での収入は計算上は落ちているが、区が全面的に支えているので安心である。しかし、職員の夢を支える給料を出せるようになってほしい。 20 年度にプレゼンがあり、それに受かると、21 年度から中央区のグループホームを含めて一括運営する予定である。

(関係機関や地域等との連携)

行政、医療機関など専門機関との連携の状況	区の施設を運営し、施設長は区の福祉計画の委員も務めている関係上、中央区との連携は非常に深い。お互いに話し合う時間を多く持つようにして、区の担当は週に 2～3 回訪問してくれる。また、事業計
----------------------	--

	<p>画をきちんと出せば、要望も聞いてくれる。財政的にも豊かな区であり、「日本で一番の施設にしよう」と夢をもって共に取り組んでいる。</p> <p>ハローワークは担当者が来てくれるほか、学校や施設の連絡会議も開かれていて出席している。就労支援センターも協力してくれている。</p> <p>医療機関は、すぐ近くに聖路加病院、聖路加タワーがあり、緊急時でも対応してくれるので大変恵まれている。精神科、内科の診察が月に4回あり、歯科は訪問もあるが利用者が個々に通院もしている。</p>
企業や学校等との連携の状況	<p>都のボランティア研修や教職員をめざす学生の実習を受け入れている。中学校や高等養護学校の見学もある。</p> <p>業者を通じ学習院大学の売店にパン等の商品を納めている他、ケーキやパンを数箇所の喫茶店等に納めている。一般就労を広げるために、今後、企業との関係も作りあげていきたい。</p>
地域との交流・連携の状況	<p>喫茶店を通じて、地域の方、2～4階の老人保健施設の方との交流がある。</p> <p>小さいころからの交流が大切との思いから、すぐとなりの明石小学校の5年生と年間を通じて交流がある。施設内のクラブ活動として行っている書道や音楽、スポーツ活動に小学生が参加したり、小学校に行って学校活動に参加したりしている。</p> <p>施設の祭りには、福島県など地方の施設からも参加し出店も出す。近くの聖路加タワーの中華料理店が出店するほか、保護者会、町会からも多数の屋台が出て、本格的でおいしいと評判がよく、地域の方やNPO法人、ボランティア団体も多数参加する。</p> <p>利用者はすぐ近くの区の図書館に本やCDを借りに行くことも多い。また、地域のボランティア団体やNPO法人に会議室を開放している。</p>

(課題等)

地域移行についてはグループホームとケアホームに移行したが、周辺の物件の家賃が非常に高く、手ごろな物件がなかったため、移行できていない利用者もいる。

今後、喫茶店やパン工房などで給料を10万円以上支払い、グループホームで生活しているようにするためにも、もっと収益をあげたい。また、今後も働く場を増やすため、中華レストラン、都営地下鉄のスペースへ出店等、さまざまな企画を実現させたい。

(キーワード)

--

(キャッチフレーズ)

都心の交流拠点として「質の高い商品」づくりをめざす

## (7) みだい寮

### (施設概要)

施設の名称	みだい寮
旧体系での名称（変更した場合）	
所在地	山梨県韮崎市旭町上条南割 3561-1
運営法人の名称	社会福祉法人山梨県手をつなぐ親の会
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外にも障害者福祉事業を運営
施設連絡先（TEL）	055-285-4292
施設連絡先（FAX）	055-285-4293
施設連絡先（Eメール）	midairyo@amber.plala.or.jp
施設及び運営法人HPのURL	<a href="http://geocities.jp/midairyou-welfare/">http://geocities.jp/midairyou-welfare/</a>
事業を開始した時期（旧体系下）	昭和 62 年 8 月
旧体系での施設種別	知的障害者入所更生施設
旧体系で実施していた事業	知的障害者デイサービス、知的障害者グループホーム、知的障害者ショートステイ
新体系へ移行した時期	平成 19 年 5 月
新体系での実施事業	生活介護 施設入所支援 共同生活介護 共同生活援助

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	県内全域
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	韮崎市、南アルプス市、甲府市など



(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年2月)	新体系移行直後の 利用者数 (19年8月)	現在の利用者数 (20年2月)
生活介護	70名	70名	69名
施設入所支援	70名	70名	70名
共同生活介護	3名	3名	3名
共同生活援助	6名	6名	6名

(職員数)

常勤職員数	32名(20年2月時点)
非常勤職員数	6名(20年2月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	<p>山梨県手をつなぐ育成会は、既存施設では生活困難な重度、高齢の方たちが、親亡き後も安心して暮らせるようにという「思い」から施設づくりに取り組んだ。みだい寮はその「思い」をもとに、20年前に設立した障害者支援施設である。</p> <p>今回の新体系移行に関しても、利用者の方々の個々の特性や、本人および家族が今後どのような福祉サービスを希望されているかを把握し、一人も漏らすことなく希望を実現できるよう進めてきた。</p>
サービスで力を入れていること	<p>障害の重い方や高齢の方が多く(平均年齢は51~52歳、最高齢の方は77歳)、安心して健康でゆたかな人生を過ごせるように努めている。</p> <p>当施設設立当初は、機能回復訓練や余暇活動など全員一律での行動が多かったが、時代の流れとともに、職員は個人の特性に合わせた支援をしたいと考えるようになり、平成12年ごろよりプログラムを増やす方向で努力してきた。今回、新体系への移行で、個別契約、個別支援計画と言った形で個人の特性にあったサービスがさらに重要視されるようになり、現在ではそれぞれの特性に合ったものを選ぶようにサービスメニューを増やしている。障害の特性だけでなく、それぞれの向き不向きに合うようにメニューの幅を広げている。</p>
取り組みの工夫	<p>体調管理については、医務・栄養・支援の担当職員が「保健給食委員会」を作り、医師の診断を参考にしながら、利用者の状態の把握・情報伝達・対応の検討や職員への周知徹底に取り組んでいる。</p> <p>その他、機能回復やリハビリも、医師の診断をもとに、訪問リハビリ、を実施し、また訪問マッサージや専門家によるリズム体操、ストレッチも取り入れている。</p>

<p>日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方</p>	<p>障害の重い方や高齢の方の利用が多かったため、かねてより試行錯誤を重ねながら、生活支援を中心として取り組んできた。平成12年ころから、支援費制度を見据えて、支援内容の見直しに取り組み、個別支援計画に沿うように集団的なプログラムを可能な限り細分化し、個々の特性にあった豊富なプログラムが提供できることを目指した。また、食事、衣類の着脱、排泄、清潔、健康、機能回復といった基本的な支援も、個々の障害の状態や課題に合わせて提供できるように、今後とも努力していきたい。</p> <p>施設入所支援については、今後も施設入所支援を必要とする人が存在する一方で、工夫することによってケアホームでの生活が可能になる人もいる。利用者個々の状況や課題をていねいに見つめ、家族の理解を進めつつ、利用者の自己実現に向けた取り組みを進めて行く。</p>
<p>就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方</p>	

(移行に向けての投資内容と成果)

<p>投資の具体的内容</p>	<p>増設による居室の一部個室化、入浴用リフトの設置など。</p> <p>-----</p> <p>(おおまかな投資額) 約7000万円(すべて自己資金)</p>
<p>利用者の変化</p>	<p>もともと知的障害者を対象とした施設だったが、日中活動の生活介護(入浴)を地域の身体障害者の方が見学に来られ、利用されている。</p>
<p>サービスの質の向上におけるポイント</p>	<p>職員の意識も個々の特性に合わせた支援を目指す形に変化しつつあったが、移行準備を経て、個別支援計画に基づいた支援を明確に意識するようになった。</p>
<p>運営面の状況、運営の安定におけるポイント</p>	<p>移行時には不安がたくさんあった。そこで、外部の研修会を受講し、受講者が施設内で他の職員に伝えるということを繰り返した。また、実際に移行したところを見ればよくわかると考え、国立のぞみ園に見学に行った。</p> <p>経営面でもシミュレーションを繰り返した結果、このようにすればやっていけるという自信がついた。職員は数名の増員となり、利用者も負担増にならず、施設全体としても収入増になった。</p>

(関係機関や地域等との連携)

行政、医療機関など 専門機関との連携 の状況	<p>設立の経緯より、山梨県手をつなぐ育成会をはじめ、地域の障害者団体との連携を大切にしている。</p> <p>数年前にデイサービスセンターを設立したが、新体系になり、各市町村との契約による日中一時支援に変わったため、地元市町村との関係が強まっている。その他、障害者相談事業の委託や、自立支援協議会への参加もある。自治体にはこちらの思いを伝え、相談を重ねることで、アドバイスをもらい、協力してもらうことができた。</p> <p>障害の重い方、高齢者が多いことから、嘱託医のほかにも医療機関との連携を強めている。</p>
企業や学校等との 連携の状況	<p>日中一時支援を利用して障害児の利用が始まり、支援学校との関係も新たな展開があった。支援学校卒業後、生活介護の利用に移行する例もある。</p>
地域との交流・連携 の状況	<p>地域の盆踊り、青少年育成会等の行事には、設立当初から参加している。</p> <p>県や市町村の補助事業とは別に、独自の活動として「みだいくらぶ」として、地域の障害者の余暇活動支援を、学生ボランティア（大学生、中学生、高校生）等の協力を得て展開している。これは月1回～2回である。また、障害に関わらず、地域の子どもの居場所づくり活動も行っている。春休み、夏休み、冬休みに手芸やカレー作り、川遊びやボーリング、クリスマス会などを実費程度で行っている。</p>

(課題等)

--

(キーワード)

生活重視、重度者支援重視、個別支援重視
---------------------

(キャッチフレーズ)

集団プログラムを細分化、重度障害者の生活支援に取り組む
-----------------------------

## (8) 浜松協働学舎根洗寮

### (施設概要)

施設の名称	浜松協働学舎根洗寮
旧体系での名称（変更した場合）	
所在地	静岡県浜松市北区根洗町 681-5
運営法人の名称	社会福祉法人ひかりの園
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外にも障害者福祉事業を運営 介護保険・高齢者福祉事業を運営 児童福祉事業を運営
施設連絡先（TEL）	053-430-0596
施設連絡先（FAX）	053-430-0597
施設連絡先（Eメール）	kyodo@process.ne.jp
施設及び運営法人HPのURL	<a href="http://www18.ocn.ne.jp/~hikari-1/">http://www18.ocn.ne.jp/~hikari-1/</a>
事業を開始した時期（旧体系下）	平成9年10月
旧体系での施設種別	知的障害者入所更生施設
旧体系で実施していた事業	
新体系へ移行した時期	平成19年4月
新体系での実施事業	生活介護 施設入所支援 共同生活介護

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	施設入所支援は県西部保健福祉圏域、生活介護と共同生活介護は浜松市が中心
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	浜松市

(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年2月)	新体系移行直後の 利用者数 (19年4月)	現在の利用者数 (20年2月)
生活介護	120名	121名	123名
施設入所支援	43名	49名	43名
共同生活介護	20名	9名	20名

(職員数)

常勤職員数	25名(20年1月時点)
非常勤職員数	29名(20年1月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施 する際に留意した こと	財源の確保。障害程度区分のシミュレーションを行ったところ、移行による収入増を見込めたので移行を決意した。
サービスで力を入 れていること	<p>自閉症や行動障害の利用者が多く、従来から研修会等もやってきたのでハード整備として専用のケアホームを新築し専門的なケアを行っている。</p> <p>ケアホームは施設入所支援に比べて個別のケアが可能で、利用者にとっても生活環境が良く、施設にとっても収入が高いので、全体のサービス内容ではケアホームを拡大していきたいと考えている。また、重度重複の障害者への生活介護の施設も現在、建設中である。</p>
取り組みの工夫	職任分離を従来から実施している。
日中サービス、居住 サービスについて のスタンス・考え方	<p>自閉症に特化したケアホームの新築と職員の増員により、専門的なケアができるようになった。</p> <p>施設入所の定員を減らしてケアホームにシフトしたことで、施設入所支援でもケアホームに近いケアができるようになり、日中活動も個別化されたプログラムをつくる等、個別化の視点が広がり地域移行への意識が高まった。</p> <p>ケアホームでは、宿直を若干強化したもので対応している。夜間に手厚いケアが必要な利用者は施設入所支援に残っている。</p> <p>施設入所支援ではユニットケアを実施しているので、将来的には定員を減らしてケアホームにしていきたい。</p> <p>重度の障害者への支援としては、健康管理・事故防止を重視しており、今後はケアホームの地域での溶け込みや夜間体制を検討していきたい。</p>

<p>就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方</p>	<p>就労系のサービスは取っていないが、生活介護で就労活動を行っており、ほとんどの人が施設外の作業所でクッキーやパン作り等の作業をしている。工賃も支払っている。</p> <p>ケアホームで住み続けるための収入を得てもらうために、重度の障害者でも働ける方法を考えるようになり、4名の一般就労が実現した。</p> <p>現在の工賃は、3000～40000円。ケアホームの利用者の生活保障を優先しており、年金の級によって最低保障額を決めている。</p> <p>工賃アップの取り組みとしては、県と小規模作業所連合会、静岡文化芸術大学が協働で、作業所の文化を守り、ものづくりで社会に貢献するという理念のもとで、製品開発プロジェクト（ブランドの立ち上げ）を行っている。企業からの支援もある。</p>
-----------------------------------	---

(移行に向けての投資内容と成果)

<p>投資の具体的内容</p>	<p>ケアホームと生活介護事業所を新築（同じ建物にすることでコストを削減した） 設備導入、作業道具・車の購入 職員 20 名（うち、正職員 8 名）を増員</p> <hr/> <p>（おおまかな投資額） 1 億 1000 万円</p>
<p>利用者の変化</p>	<p>全体として定員は増えていないが、養護学校の卒業生を受け入れ、虐待にあった在宅障害者が入所するケースなどが増えたことで、利用者が若干増えた。</p> <p>実際には授産製品を生産・販売しているが、新体系のサービス内容としては生活介護としているので、就労を目指す利用者は離れてしまったと思う。</p>
<p>サービスの質の向上におけるポイント</p>	<p>サービスの質はある程度は向上したと思う。ケアホームが増設されて、施設入所支援においても空間的にゆとりができたことで、以前よりも個別の対応が可能となった。</p> <p>職員の意識も変化し、利用者の所得の保障を考えるようになったし、個別支援計画を作る中で支援の成果も検証できるようになった。</p> <p>製品開発プロジェクト等で事業内容の見直しをすることができた。</p>
<p>運営面の状況、運営の安定におけるポイント</p>	<p>経営が安定したかどうかはどちらともいえない。収入増を図るために事業を増やしたが、それにより職員の増員や管理が必要になり、経営状況を圧迫している。これを回避するために、再び事業を増やすとなると悪循環になってしまう。</p> <p>ケアホームを増設したことで職員を増員したものの、投入する労力が大きいので職員の疲労感など厳しさを感じている。</p>

(関係機関や地域等との連携)

行政、医療機関など 専門機関との連携 の状況	嘱託医は、内科と精神科を各1名配置している。医師とは定期的にケース検討会を開いている。 浜松市からは、赤字の福利厚生売店を請け負って経営しており、利用者の就労の場となっている。 県がやっている就労支援サポーターの養成研修には、講師等として手伝っている。
企業や学校等との 連携の状況	就労では、雇用しているメンバーについて、ジョブコーチを推進している「くらしえん」と企業主とともにケア会議を実施して課題の洗い出しを行っている。 中小企業の同友会に小規模作業所連合会から職場開拓員を配置し、作業所と企業のパイプ役を担っている。
地域との交流・連携 の状況	利用者で地域で生活したいという人がいれば、ケア会議に市内の相談事業者すべてに集まってもらって役割分担を決めている。 ケアホームを増設したので、地域生活支援ネットワークを形成するための地域の組織化として、浜松グループホーム連絡協議会を立ち上げた。

(課題等)

市へ政策提言するための事業者や大学の先生による研究会を、4月から立ち上げる予定。 短期入所が日中活動と併用できないというのはおかしい。「駆け込み寺」としての役割を施設が果たせるような制度にして欲しい。 地域移行を進めるためのケアホームの報酬単価の見直し。利用者の所得保障の充実。
---

(キーワード)

地域移行重視、生活重視、ネットワーク重視
----------------------

(キャッチフレーズ)

自閉症に特化したケアホームを整備、個別ケアを充実
--------------------------

## (9) 彦根学園

### (施設概要)

施設の名称	彦根学園
旧体系での名称（変更した場合）	
所在地	滋賀県彦根市高宮町 2671
運営法人の名称	青い鳥会
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外には事業を運営していない
施設連絡先（TEL）	0749-22-2266
施設連絡先（FAX）	0749-22-9767
施設連絡先（Eメール）	hikogaku@muse.ocn.ne.jp
施設及び運営法人HPのURL	<a href="http://www15.ocn.ne.jp/~hikogaku/">http://www15.ocn.ne.jp/~hikogaku/</a>
事業を開始した時期（旧体系下）	昭和 37 年 12 月
旧体系での施設種別	知的障害者入所更生施設
旧体系で実施していた事業	
新体系へ移行した時期	平成 19 年 4 月
新体系での実施事業	生活介護 施設入所支援 共同生活介護

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	近畿圏・東海圏を中心に広域
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	



(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年1月)	新体系移行直後の 利用者数 (19年4月)	現在の利用者数 (20年1月)
生活介護	110名	110名	109名
施設入所支援	110名	109名	108名
共同生活介護	8名	8名	8名

(職員数)

常勤職員数	70名(20年1月時点)
非常勤職員数	9名(20年1月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	障害程度区分において移行後に施設入所から外れないことが予想だったので、利用者とその家族には混乱のないようにした。 障害程度区分判定にあたっては事前にシミュレーションを行った。
サービスで力を入れていること	日中活動について、班編成(7班)と職員編成により充実化を試みた。
取り組みの工夫	以下の7班に班を再編成して日中活動に注力している。 ①作業的活動：外部から作業を受注しているわけではなく、主に陶芸等の創作活動となっている。試験的に箱を折るような作業も行った。 ②農耕・園芸 ③リハビリ ④創作・趣味活動：主に陶芸等 ⑤音楽活動 ⑥運動 ⑦感覚的な遊び
日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方	障害の重い人が多く、地域内の他所(例えば作業所)に出向いて作業を行うといったことが現時点では難しい。とくに視覚障害の人が多いため、作業の内容に限られる。以前バレンタイン用の箱を組み立てる作業を試みたことがあったが、これくらいなら視覚に障害があってもある程度こなすことができると感じた。障害に応じた活動メニューを増やしていきたい。
就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方	

(移行に向けての投資内容と成果)

投資の具体的内容	大きな投資はしていないが、新規雇用で13~4名を増員した。
利用者の変化	入所施設から退去した利用者が2名いるが、これは施設入居からケアホームに移行し、昼間は当施設で生活介護を利用している利用者である。ケアホームも当施設で運営しているので、全体として利用者数は変わらない。 移行に伴い、利用者に大きな混乱はなかった。
サービスの質の向上におけるポイント	職員数増加により利用者へのサービスが手厚くなった。ローテーション上の問題は多少生じている。 夜勤職員を置いたことにより、夜寝られない利用者の話し相手ができるなど、きめ細かな点でサービスの向上につながっていると思う。
運営面の状況、運営の安定におけるポイント	新体系移行に伴う報酬増加により経営面では安定した。 (以前は補助金により職員確保を行っていたため)

(関係機関や地域等との連携)

行政、医療機関など専門機関との連携の状況	今後利用者の高齢化が見込まれる(現在の平均年齢は45歳)ので、とくに医療との連携が必要になると考えている。
企業や学校等との連携の状況	この地域は工業地域だが、工場の方々が学園祭や運動会の際にボランティアで手伝いに来てくれる。
地域との交流・連携の状況	5月の学園祭では、不要物品の提供を呼びかけている。また、利用者の家族や地域の方が収穫した野菜等を持ってきてくれることもある。 地域の福祉団体による定期的な奉仕活動(月一回)に来てもらっている。地域の独居老人への給食サービスに協力している。

(課題等)

<p>これまであまり大きな投資はないが、日中活動を別の場所で行うために新規施設建築の準備を進めている。この施設は入所者が利用する以外にも、在宅の生活介護のみの利用にも充てる予定。建設費は約1億円、70名利用を予定。</p>
---

(キーワード)

生活重視、重度者支援重視、個別支援重視
---------------------

(キャッチフレーズ)

班編成の日中活動を充実、重度障害者が参加できるメニュー
-----------------------------

## (10) ききょうの杜

### (施設概要)

施設の名称	ききょうの杜
旧体系での名称（変更した場合）	むすび育成苑
所在地	京都府福知山市桔梗が丘 6 丁目 31 番地
運営法人の名称	社会福祉法人みつみ福祉会
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外にも障害者福祉事業を運営 介護保険・高齢者福祉事業を運営 児童福祉事業を運営
施設連絡先（TEL）	0773-20-3111
施設連絡先（FAX）	0773-20-5777
施設連絡先（Eメール）	
施設及び運営法人HPのURL	<a href="http://www5.nkansai.ne.jp/org/mitumihom/">http://www5.nkansai.ne.jp/org/mitumihom/</a>
事業を開始した時期（旧体系下）	昭和 45 年 9 月
旧体系での施設種別	知的障害者入所更生施設
旧体系で実施していた事業	知的障害者ショートステイ
新体系へ移行した時期	平成 19 年 8 月
新体系での実施事業	生活介護 施設入所支援 自立訓練（生活訓練） 就労移行支援 就労継続支援（A型） 就労継続支援（B型）

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	福知山市、丹波市

(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年2月)	新体系移行直後の 利用者数 (19年8月)	現在の利用者数 (20年2月)
生活介護	52名	52名	52名
施設入所支援	70名	70名	70名
自立訓練(生活訓練)	6名	4名	4名
就労移行支援	12名	8名	8名
就労継続支援(A型)	10名	6名	6名
就労継続支援(B型)	18名	15名	16名

(職員数)

常勤職員数	29名(20年4月時点)
非常勤職員数	19名(20年4月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	<p>法人の中長期計画では、前身であるむすび育成苑(入所更生施設)を平成19年に改築する予定であったが、京都府との協議で新体系移行を条件に施設整備を前倒して進めることになった。ただし、旧施設は市街化調整区域にあったため建築物の更新が許可されないこともあり、市とも協議しながら移転先を確保した。</p> <p>移転先は、周囲に分譲されたばかりの新興住宅地があり、地域からの反対もあった。再三話しあい、移転前から地域自治会に加入して活動に参加し、バスを仕立てて既存施設の見学に来ていただくなどして、約10ヶ月をかけて地元のみなさんの承認をいただくことができた。</p>
サービスで力を入れていること	<p>生活介護では、利用者の健康管理、体力維持支援とともに、より社会生活に近づけるように、日常生活能力の維持・向上に努めている。</p> <p>就労移行支援については、利用者のやりがいもてるように、また、就労先を増やし、利用者の選択肢が増えるように努めている。</p>
取り組みの工夫	<p>当施設の利用者の平均年齢は約59歳と高いうえ、授産施設から就労移行や就労継続A型に移行するのと違い、更生施設からではノウハウもなく、無謀ではないかと思われた。そこで、経験豊かな人材を投入し、その経験や人脈を生かして、就労先獲得のための努力を続けている。</p>

(身障療護施設・更生施設のサービスの特色)

<p>日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方</p>	<p>施設入所支援は、ユニット化となり 16 棟である。一般の家と同じように、ポストや呼び鈴があり、玄関、トイレ、脱衣所、お風呂、オール電化のダイニングキッチン、1 名ずつの個室がある。設計時にすべての棟を渡り廊下でつなぐ案もあったが、一般の社会生活に近づけるべく、分離型にした。居住棟の中央には公園があり、あずまやや屋外トイレもある。ここで、入居者は寝起きして、朝、日中活動棟にでかけ、夕方、家に帰る。食事はすべて居住棟で行う。夜間は夜勤 3 名が居住棟を見回る他、2 名が宿直している。</p> <p>日中活動棟には、食堂や浴場、特殊浴槽があり、業務用洗濯機一式を揃えた洗濯作業場のほか、訓練や作業を行う部屋、カルチャールーム、喫茶コーナー、相談室などがある。ここで、さまざまな日中活動、機能訓練などを行っている。</p> <p>看護師は現在 2 名体制で、口腔ケアや排泄ケア等、個別の支援対応を行っている。また、職員に清拭方法や感染症対策、機能回復訓練等も指導してもらっている。嘱託医の診察は月 2 回で、歯科診療もある。</p> <p>「施設だから」と特別な生活リズムでよしとするのではなく、朝、入居棟から日中活動棟に「通勤」し、夕方、居住棟に「帰宅」というリズムを作ることで、一般社会により近い形での生活訓練を行いたいと考えている。</p>
<p>就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方</p>	<p>企業から工賃をいただく以上、正確性、確実性を求められるので、担当職員が企業内実習をして仕事を覚え、利用者に教えて確実にこなせるようになってから、企業側と協議し、金額や条件を承諾してもらっている。</p> <p>A 型では、近くの工業団地や市内の企業・福祉関係事業所の清掃、除草作業などの事業を行っている。工業団地センターの会議等にも出席し、団地全体エリアの清掃作業や環境保全管理を提案するなど、事業拡大につながる努力も続けている。</p> <p>B 型では、シーツ類やおしぼりの洗濯事業を行っている。その他、釣り用の部品加工、事務用品の加工、アルミホイルの再生ための仕分けなどの作業を行っている。現在、工賃は、自立支援法に基づき工賃アップを目指している。</p> <p>今後、ビニールハウス農園や地域の方と契約して農産物を販売したり、子どもに人気のある昆虫を養殖したいと計画推進している。また、近隣の企業にお願いして、実習および就労先として計画している。その他、企業の一角を借りてのグループ就労の道も進めている。</p>

(移行に向けての投資内容と成果)

<p>投資の具体的内容</p>	<p>日中活動棟 1 棟、居住棟 16 棟、駐車場等、総敷地面積は約 7 千平方メートル。日中活動棟は特殊浴槽、業務用洗濯設備一式導入。居住棟は 16 棟でバス、トイレ、ダイニングキッチン設備一式、オール電化。          その他事務作業効率化のためのシステムを導入し、職員の増員、職員研修等を行った。</p> <p>-----</p> <p>(おおまかな投資額)          土地取得額も含め、約6億2千万。うち4億7千万円が国、京都府、福知山市からの補助金。</p>
<p>利用者の変化</p>	<p>居住棟および日中活動棟について、バリアフリーとなっており高齢・重度化を迎えた利用者にとっても生活しやすい空間となり、危険性も軽減され利用者も落ち着いた生活ができるようになった。</p>
<p>サービスの質の向上におけるポイント</p>	<p>移行前は生活介護サービスが主で、就労支援や収益金等、あまり考えてこなかったが、移行後は考えるようになるとともに、サービスメニューが広がった。利用者の要望にこたえて、働きたい人は就労して工賃を得る、生活介護利用者も農園で農作物を育て、販売し、お金を得る喜びを味わうことができるようになった。</p> <p>移行して半年、施設入所支援と日中活動支援等、各事業の違いを認識しながら取り組んでいる。職員も「われわれも事業としてやっていかなければならない」と意識が変わってきている。このように意識が変わったのは、古くから障害者施設に関わってきた人ほど意識が変わりにくい面があり、移行前から 1 年ほどかけて何度も説明をくりかえしてきた結果でもある。</p>
<p>運営面の状況、運営の安定におけるポイント</p>	<p>経営面では非常に厳しい状況だと思う。ユニット化になり、日中活動支援と夜間支援が明確に区切られたこともあり、職員数が多く必要となり、個々の職員の業務量も増えた。当然、人件費も増加した。</p>

(関係機関や地域等との連携)

<p>行政、医療機関など専門機関との連携の状況</p>	<p>行政・医療機関には頻繁に出かけ、担当者との懇談を重ねて、各種情報を収集し、アドバイスを受けるように心がけている。</p>
<p>企業や学校等との連携の状況</p>	<p>特別支援学校、技術専門校を訪問し、各担当者との交流を通じて、作業、実習、人材紹介等情報交換に努めている。</p> <p>企業窓口を訪問し、情報交換や PR に努めている。時には、周辺の企業担当者会議に出席させていただくほか、複数企業と事業契約を交わしているため、口コミを含め、ネットワークづくりを進めている。</p>
<p>地域との交流・連携の状況</p>	<p>もともと、地元優先で、地域と共生できる施設を目指している。移転前は空き地で、近くの中学校の通学路脇であるにもかかわらず街灯がなく、丈の高い草が生え、不法投棄されるなど安全・環境面で不安な点があったが、移転にともない周辺が明るく安全に整備され、地元からも喜</p>

	<p>ばれている。職員や利用者で周囲の環境美化に努めている。</p> <p>地元優先の考えのもとに、施設完成前から地域自治会に加入し、自治会会議に出席したり、行事に参加したりして、交流や連携を図っている。毎月数回、周辺道路の清掃活動を実施しているほか、農作物の販売も行っている。また、地域ボランティアによるいけばな教室を開催している。</p>
--	---

(課題等)

<p>社会福祉法人はサービス業であることを意識し、ニーズに合わせた施設利用の多様化、また、新しいサービスメニューに取り組んでいきたい。どうせやるなら気持ちよく、利用者も職員も夢をもって、実現に向けた活動を続けていきたい。</p> <p>自立支援法の趣旨に賛同するが、日額制は厳しい。高齢者が多く、平均年齢が高い当施設では長期入院者が多い。またさまざまな緩和策を講じられているものの、該当しない利用者もある。移行すると収入減になるため、期限ぎりぎりまで待っているなどと聞くことがあるが、早く移行したところにはなんらかの優遇策がとられるなどの対応があってもよいのではないか。魅力があれば、皆こぞって移行する。移行が早期に進まないのは、運営の難しさ、人材の枯渇など、福祉現場の閉塞感が大きいからだと思われる。</p>
---

(キーワード)

<p>地域移行重視、生活重視、就労継続重視</p>
---------------------------

(キャッチフレーズ)

<p>居住環境を重視した入所支援を提供</p>
-------------------------

## (11) 凜

### (施設概要)

施設の名称	凜
旧体系での名称（変更した場合）	
所在地	京都府城陽市富野東田部 69-1
運営法人の名称	社会福祉法人南山城学園
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外にも障害者福祉事業を運営 介護保険・高齢者福祉事業を運営 医療・保健事業を運営
施設連絡先（TEL）	0774-56-7888
施設連絡先（FAX）	0774-56-0038
施設連絡先（Eメール）	general@minamiyamashiro.com
施設及び運営法人HPのURL	<a href="http://www.minamiyamashiro.com/">http://www.minamiyamashiro.com/</a>
事業を開始した時期（旧体系下）	昭和40年2月
旧体系での施設種別	知的障害者入所更生施設
旧体系で実施していた事業	知的障害者ショートステイ
新体系へ移行した時期	平成19年4月
新体系での実施事業	生活介護 施設入所支援 自立訓練（生活訓練）

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	城陽市、宇治市、京田辺市、久御山町、京都市、向日市、長岡京市他
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	城陽市



(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年2月)	新体系移行直後の 利用者数 (19年4月)	現在の利用者数 (20年2月)
生活介護	43名	名	41名
施設入所支援	40名	名	41名
自立訓練(生活訓練)	6名	名	8名

(職員数)

常勤職員数	11名(20年2月時点)
非常勤職員数	6名(20年2月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	<p>法人として入所施設の機能分化と地域支援の拡充を推進してきた中で、障害の重い人も「地域内で社会の一員として暮らせる支援」を当施設機能の特徴とし、地域というフィールドで、施設が地域生活の要となることを目指してきた。新体系への移行にあたっては、入所利用者、在宅障害者を問わず、一人ひとりに必要な場面を用意することを重視した。制度に利用者を当てはめるのではなく、利用者側に制度を引っ張ってくるというスタンスで当たった。</p>
サービスで力を入れていること	<p>居住の形態に関わらず、地域内で社会の一員として暮らすことを常に意識して支援している。30～40年の長期入所者が多いが、そのまま施設内で完結するのではなく、地域に出て、本物の社会や刺激に触れることが出来るようにしている。施設自体が住宅街の中に位置しており、自ら歩いて外に出る。入所者の半数弱は日中、駅前に設けた分場、併設の喫茶店、スタッフ同伴で企業での作業など、施設の外で活動している。また、施設から地域へ出た方の日中を支えることも、大切な役割ととらえている。</p>
取り組みの工夫	<p>増員に伴い日中活動場面として駅前に分場(従たる提供場面)を設け、各場面に在宅者と入所者が交わって利用できるようにしている。</p> <p>地域生活への移行のための取り組みとして旧自立訓練事業のための居住スペースを活用した訓練プログラムを実施したり、施設からケアホームへ移行した方のホームへ出向いて行う個別的な支援など、生活訓練事業のプログラムを新設した。</p> <p>個別の支援プログラムは以前から取り組んでいたが、支援場面と職員を増やし、個々の支援課題に対する選択肢増と利用者の個々の状態の変化に対する臨機な変更が可能になる体制をとった。</p>

<p>日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方</p>	<p>従来から個別的支援を重視しており、新体系の考え方と合致していたため、新体系移行によって、支援スタンスでの変化はない。</p> <p>日中活動での在宅者の受け入れ方は変化した。以前は、施設から地域移行した在宅者は、施設のサービスをストップして在宅者向けのメニューを提供していたが、現在は入所者・在宅者交えたメニューを提供している。</p> <p>入所施設の本来の役目である24時間トータルな支援が可能な場でありたい。軽度者は地域で、重度者は施設にという一律的な区分をするのではなく、重度障害者でも人と交わっていける利用者は暮らし面での支援により、地域に出て行くサポートを行う。一方、知的理解力が高い軽度障害者でも社会性の面で訓練や行動改善が必要な人には、施設でのトータルな支援が一定期間必要である。</p> <p>利用者の生活は、働くことを生活の柱としながら、生活や表現活動の支援を本人に合わせて組み合わせるというスタンスである。障害の重い軽いに関わらず、利用者にとってはどれも対等な価値がある。</p> <p>地域との関係としては、福祉施設にいる人といった施設主体の認知ではなく、ひとりひとり個人として（〇〇さんと固有名詞で）知ってもらうことが必要。そのために、バザーや祭りなど施設内に地域の人を呼ぶといった形の交流は敢えてせず、本人自身が生活者として外に出て歩いて存在を知ってもらうことを重視してきた。また、本人・家族の了承を得て、施設便りに個人の紹介を載せて地域に回覧している。</p>
<p>就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方</p>	

（移行に向けての投資内容と成果）

<p>投資の具体的内容</p>	<p>日中活動の場として駅前の分場の確保。 入所施設としてはソフト面の充実で、大きな設備投資はない。 職員数は日中の定員増に伴い、3名増やした。</p> <hr/> <p>（おおまかな投資額） 駅前の分場は保証金50万円＋賃料年60万円＋改修費80万円</p>
<p>利用者の変化</p>	<p>日中活動の増員を行い、入所施設からケアホーム移行者の日中の受け入れを可能としたため、日中利用者は大きく増えた。</p> <p>施設利用者は30～40年の長期入所者が多く大半が50代以上と高齢化していたが、新制度下で法人が別に作ったケアホームに6名移り、その代わりに20～30代の人が入所したため、平均年齢が下がった。</p>

サービスの質の向上におけるポイント	<p>日中の支援内容の幅が広がった。入所者が地域に出て行き、新しい場面に触れる機会が増えた。</p> <p>一方、財政面が厳しく、余暇や外出の取り組みについては利用者負担が増えざるを得ない。</p>
運営面の状況、運営の安定におけるポイント	<p>日額計算、単価が下がったことにより、かなり減収し経営的には悪化した。日額計算のため、利用者が入院したり、家族と過ごすため帰省すると減収になり、現場での予算も減った。利用者1人が入院されて減収になっても、職員の減員はできないばかりでなく、むしろ現場では入院時の支援に普段以上の人手が要るのが実態である。職員の手当削減、業者選定の見直し、外出は近場に抑えるなど多方面でスリム化を図っている。</p>

(関係機関や地域等との連携)

行政、医療機関など専門機関との連携の状況	<p>医療機関とは、法人として長く事業を行う中でつながりが出来ており、総合病院2件と眼科・耳鼻科・皮膚科・整形外科と連携している。法人独自にも内科・精神科・歯科・外科を有する。</p> <p>行政機関とは、認定調査や支給決定に際して、改めて入所利用者の実態を把握してもらう機会となった。都道府県レベルでは、法人の窓口を一本化して連携を図っている。</p>
企業や学校等との連携の状況	<p>特別支援学校の進路指導担当教員との協力で、説明会を実施した。特に昨年は卒業後の選択肢が増えたので学校側からの依頼による勉強会などが多かった。</p>
地域との交流・連携の状況	<p>法人全体として、法人本部が属する校区の自治会に加入し、運動会や清掃活動に参加している。</p> <p>施設としては、利用者の作業班であるハウスキープ班が施設前の道路を清掃しており、通りがかりの人が声をかけてくれたり、挨拶などの交流が生まれている。</p> <p>敷地の道路に面した場所に喫茶店（オープンカフェ「ぷちぽんと」）を運営している。営業時間が短く（週休2日11時～17時）、売上自体はまだまだ少ないが、地域の人達に親しんでもらっており常連客も多い。喫茶店の2階は地域交流室3部屋があり、地域の人に会議や会食、サークル活動等の場として利用されている。</p> <p>ボランティアグループによる歌・楽器演奏・ダンスや、個人ボランティアによる喫茶店のフラワーアレンジメント、文化活動支援など、定期的なボランティアが月6回ほど活動されている。</p>

(課題等)

職員配置は施設全体の平均区分によるために、利用者の変化に応じて職員を確保しなければならない。当施設は法人全体によるカバーでなんとか調整しているが、小規模の施設では職員の確保はさらに苦しいだろう。

障害者程度区分認定で、本人に本当に必要な支援の度合いが正しく反映されるように、新体系移行前には、かなり内容を勉強し、実態に見合った区分認定がなされるように対応した。

地域移行の推進を囀ると言われているが、地域で暮らすための予算が十分でない。日中活動のメニューは増えたが、夜間や休日支援への評価が低い。そのためスタッフの多くは非正規雇用であり、福祉への思いは高くても自分の生活が安定しないために継続して働けない環境である。

認定調査には妥協せずしっかりと利用者の状況を伝えることが大切。調査員に必要な支援をいかに伝えるかは施設側の力量にかかっている。

法人としては多くの施設があるため、多様なニーズに応じやすいが、法人内で自己完結してしまうのではなく、地域の他の施設とも連携を取り、地域ネットワークをつくっていききたい。

(キーワード)

地域移行重視、ネットワーク重視

(キャッチフレーズ)

地域での暮らし・人との繋がり重視、生活支援の要となる施設

## (12) 博由園

### (施設概要)

施設の名称	障害者支援施設博由園
旧体系での名称（変更した場合）	
所在地	兵庫県明石市大久保町大窪 2573-16
運営法人の名称	社会福祉法人博由社
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外にも障害者福祉事業を運営 介護保険・高齢者福祉事業を運営
施設連絡先（TEL）	078-936-7335
施設連絡先（FAX）	078-936-7538
施設連絡先（Eメール）	hakuyu@actv.zaq.ne.jp
施設及び運営法人HPのURL	<a href="http://www.hakuyuusha.jp/">http://www.hakuyuusha.jp/</a>
事業を開始した時期（旧体系下）	昭和 57 年 4 月
旧体系での施設種別	身体障害者療護施設
旧体系で実施していた事業	身体障害者デイサービス、身体障害者ショートステイ
新体系へ移行した時期	平成 19 年 4 月
新体系での実施事業	生活介護 施設入所支援

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	県内全域
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	明石市内および隣接市町村

(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年2月)	新体系移行直後の 利用者数 (19年4月)	現在の利用者数 (20年2月)
生活介護	80名	名	74名
施設入所支援	50名	名	51名

(職員数)

常勤職員数	47名(20年2月時点)
非常勤職員数	19名(20年2月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	<p>当施設はもともとリハビリに力を入れていたが、新体系になってもPT3名、看護師常勤8名プラス非常勤1名を配置している。新体系の配置基準ではこれほど多く配置する必要はないが、リハビリが重要ということで従来そのまま配置している。</p>
サービスで力を入れていること	<p>生活介護では、リハビリが充実している上、送迎も行っていることや月曜日から土曜日まで営業していることから利用希望者が多い。登録者数は年々増えてはいるが、利用定員を超えてしまうため、実際には利用待ちとなっていた。通所定員を30名に増やしたが、それでもまだ足りてはいない状況である。</p> <p>当施設は入所、通所事業のほかに、相談支援事業、居宅介護事業も行っており、トータル的なサービスの提供が可能である。</p> <p>相談支援事業での相談件数は年間約1300件ある。相談支援事業は、在宅で公的サービスを受けていない方の掘り起こしにつながっている。家族関係などさまざまな問題が複雑に重なるケースもあり、さまざまな団体との連携の必要性を感じている。</p>
取り組みの工夫	<p>毎月1度は行事を実施しており、その準備を日中活動に取り入れている。</p> <p>創作的活動のメニューとして絵画、書道、陶芸、七宝焼きなどを提供しており、兵庫県下の20施設の合同作品展があるので、創作的活動で作成した作品を出品している。</p> <p>通所の利用者には、重度障害者の方もおられるが、活動の輪に入っただけでも楽しんでくれるようにし、音楽療法も実施している。</p> <p>リハビリは個人別に時間割を決め提供している。PTが3名いても1日30人の訓練が限度で、不足気味である。</p>

日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方	リハビリを重視し、重度の方へのサービスの充実を図っているが、その他、特に外出サービスを充実させている。アンケートをとり、希望を聞いて、車椅子対応の車両で買い物、食事、映画館、花鳥園、USJ など数箇所のメニューを決める。それぞれ年に最低 2 回は外出し、1泊旅行も年1回できるようにしている。リハビリで機能向上し、在宅生活になった利用者もいる。
就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方	

(移行に向けての投資内容と成果)

投資の具体的内容	<p>移行時には特に施設等への投資は必要なかった。職員を増員した。</p> <p>-----</p> <p>(おおまかな投資額)</p> <p>-----</p> <p>(専門職種の雇用人数・雇用の理由)</p> <p>PT、OT、看護師以外で8名増員している。</p>
利用者の変化	定員を増やしたわけではないので、特に変化はない。
サービスの質の向上におけるポイント	今までのサービスと基本的には変わっていないが、日中、夜間というはじめがつけやすくなった面はある。また、支援計画書という形で明記されたので、利用者も目的が明確になったように感じられる。
運営面の状況、運営の安定におけるポイント	移行より前に、経営の徹底的な見直し、経費節減を行った。移行して収入は多少減ったが、赤字ではない。コスト意識を高めるための勉強会は以前から行っており、職員一人ひとりにコスト意識が浸透している。また、移行に際しては、細かくシミュレーションを行い、障害程度区分も実際とほとんど変わらなかったため、シミュレーションどおりに運営がすすんでいる。

(関係機関や地域等との連携)

行政、医療機関など専門機関との連携の状況	<p>現在の明石市長は障害者支援に理解がある。相談支援センターを設置し、居宅介護業者と施設とにつながりができた。他相談支援事業所、他施設、その他関係機関相談員などとのネットワークも構築できている。</p> <p>日常的な診療では近隣の医療機関との連携がとれているが、救急では障害者の受け入れが難しいことも多い。</p>
----------------------	---

<p>企業や学校等との連携の状況</p>	<p>一般企業との連携については、企業との関係は寄付をいただく以外にはあまりない。また、法人が企業としての立場となることもある。現在、知的障害の方を職員として採用している。</p>
<p>地域との交流・連携の状況</p>	<p>当施設の夏祭りはとなりの団地を含めて大きな盆踊りとなっており、地域の方との交流はある。屋台も多数出店し、地域の方々も利用されている。</p> <p>保育園や幼稚園、小学校の散歩コースに当施設があるので、目の前をよく通っている。また、中学2年生のトライアルウィーク（就業体験）を受け入れている他、近辺の高校の福祉クラブからボランティアが来たり、職員が指導しに行ったりもしている。利用者も車椅子で近辺のお店によく出かけており、障害者を疎外するような雰囲気はあまりない地域である。</p> <p>地域のボランティアグループが裁縫や掃除をし、生け花の講師として来てくれるほか、お茶会を催してくれるなど、当施設は地域で認知されていると考えている。</p>

（課題等）

まだ、移行されていない施設は、早く移行しないと枠がなくなる危険があるし、法律の不備に対しても、移行した上で共に指摘していきたいと思う。

平均障害程度区分での報酬ではなく、個別支給に変えてほしい。加算についても特別医療を必要とする方が50名のうち10名以上いると全員分、9人だと0になってしまうが、それは必要な方と不要な方それぞれにきちんと支給すべきだし、そのほうが利用者も納得できると考える。

現在は利用者に対して施設が説明を行っているが、本来、行政に説明義務があるはずで、利用者に対する説明義務をきちんと果たしてほしい。障害程度区分認定調査員で、人手不足からか関係ない部署から来て根拠のない判定が下されることがあり、改善されるべきである。

（キーワード）

生活重視、個別支援重視、ネットワーク重視

（キャッチフレーズ）

リハビリ、地域での重度障害者の生活支援・日中活動の充実



## (13) のぞみ

### (施設概要)

施設の名称	障害者生活支援センターのぞみ
旧体系での名称（変更した場合）	
所在地	鳥取県米子市夜見町 3001-1
運営法人の名称	社会福祉法人もみの木福祉会
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外にも障害者福祉事業を運営
施設連絡先（TEL）	0859-30-0550
施設連絡先（FAX）	0859-30-0551
施設連絡先（Eメール）	mfnozomi@sanmedia.or.jp
施設及び運営法人HPのURL	<a href="http://www.2.sanmedeia.or.jp/mominoki">http://www.2.sanmedeia.or.jp/mominoki</a>
事業を開始した時期（旧体系下）	平成15年4月
旧体系での施設種別	知的障害者通所更生施設
旧体系で実施していた事業	知的障害者ホームヘルプ、知的障害者デイサービス
新体系へ移行した時期	平成18年10月
新体系での実施事業	生活介護 共同生活援助

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	鳥取県西部（米子市・境港市・日吉津村・大山町・伯耆町・南部町・江府町・日野町・日南町） 島根県（安来市、東出雲町、松江市）
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	同上

(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年2月)	新体系移行直後の 利用者数 (18年10月)	現在の利用者数 (20年2月)
生活介護	20名	14名	16名
共同生活援助	38名	27名	32名

(職員数)

常勤職員数	10名(19年4月時点)
非常勤職員数	3名(19年4月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	<p>新体系の配置基準に伴い有資格者の配置にかなり留意した。移行から1年半の間に職員の7割近くが、介護福祉士やヘルパー、サービス管理責任者等の資格を取得した。</p>
サービスで力を入れていること	<p>今まで他の施設では受け入れられなかった重度在宅の人を中心に受け入れている。行政とも連携を取って、在宅で抱え込んだりサービスが届いていない人ができるだけなくなるようにしている。その一方で、当事業所は軽い障害の人は利用できないというイメージが利用者にも養護学校にも定着しつつあるのが課題。</p>
取り組みの工夫	<p>重度障害の利用者が多いためか、働く場ではないというイメージが持たれているが、何らかの軽作業を取り入れていく方が良いということで、同法人の授産系施設から出来る作業を一部取り入れている。今後も作業を分けてもらうよう調整中である。</p> <p>健康対策として、体力づくりのために、午前中、公園や堺港のタワーなどに散歩している。室内ではどうしても寝転んだりして動かなくなってしまうので、毎週火曜日、マンツーマンで、スーパーやコンビニ、百貨店などへ歩いて買物に行くようにしている。買物に行く道すがらや買物先などで、地域の人や店員と挨拶を交わすなど、地域の人との関わりが出来る場を多く持つように心がけている。</p> <p>分場をアートギャラリーにしており、アート活動が好きな人は、週半分はアートギャラリーで活動をし、残り半分の日は当施設を利用するようにしている。以前から創作活動を重視してきた。</p>
日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方	<p>現在移行しているのは、障害者生活支援センター「のぞみ」(生活介護)とグループホームである。入所施設・授産施設等法人全体としての新体系への移行は、障害程度区分がなかなか決まらないために、人員配置が出来ず、当初移行予定時期より半年ずれて、平成20年10月の予定。</p> <p>日中活動の利用者の大半は家族と同居しているが、家族が高齢化してきて一緒に住むことが難しいケースが年に2~3件出てきており、さらに今後増加が見込まれる。この人たちの住む場所としてグループホーム・ケアホームを考えていかなければならない。特に重度者の保護者に</p>

	<p>は、認定調査で施設入所が出来なければどうすればよいのかという不安感が大きいため、そのニーズに応えることが必要。</p> <p>就労継続・移行を目指す人以外の場合は特に、生活介護だけでなく行動援護を合わせて設定することが必要である。居宅家事援助や身体介護のニーズに応じていく。</p>
就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方	<p>同法人内の授産施設（もみの木作業所・分場）は未だ新体系に移行しておらず、現在は通所授産施設と分場2ヶ所。20年10月に就労移行支援、就労継続支援B型に移行予定。</p> <p>移行にあたって、本人・保護者と事業内容・利用するかどうかを確認していく。従来、重度・軽度に関わらず幅広い人が利用していたが、それぞれに合った事業体系になるよう説明し理解してもらうのが大変である。</p> <p>工賃が1万3千円程度と低く地域で生活するのは難しい状況なので、工賃アップの必要性がある。受託系の軽作業を削減して、自主製品、企業内就労（清掃・ワックスがけ・観葉植物のリース）の取り組みを増やし、工賃アップを図っていく。</p> <p>就労継続支援の施設は、少なくとも年金と工賃で10万円くらいの所得を目指す必要がある。しかし、職員配置の点や地元で大企業が無い点などから、工賃アップを図るのは難しい状況で、今後の大きな課題。</p>

（移行に向けての投資内容と成果）

投資の具体的内容	<p>施設整備で投資を要した。</p> <p>-----</p> <p>（おおまかな投資額）  施設整備費約1億円（自己資金＋市町村補助金）  ガスオープン・大型冷蔵庫など500万円（国の補助）</p>
利用者の変化	<p>知的障害者の週5日利用が、週3日前後に減った。</p> <p>生活介護利用で身体障害者が3名と増えた。</p> <p>指定居宅介護で、精神障害者の利用希望が増えた。利用者2名。</p>
サービスの質の向上におけるポイント	<p>従来の職員が高齢者介護や身体のことなどを学び、資格を取るために研修を受け、意識も向上し、サービスの質は随分向上した。</p> <p>個別支援計画に基づく意識ができ、3ヶ月・6ヶ月ごとの見直し表の作成や日誌を細かく記入する、新しいことを取り入れるなどで、個別支援ニーズに対応。</p>
運営面の状況、運営の安定におけるポイント	<p>収入面では、新体系に移ったこの2年ほどで1.5千万円以上の減収。日額計算になったことが大きい。</p> <p>法人全体が新体系に移行すると、入所施設が生活介護と施設入所に分かれることによってプラスに転じる見通し。授産施設の方は移行しても10名に職員1名で日額計算なので厳しい。</p> <p>収入確保のため、居宅サービス（家事援助や居宅介護）、移動支援、日中一時支援、土日等の個別支援に積極的に取り組んでいく</p> <p>かつては臨時職員はいなかったが、職員コスト削減のため、今後は増やさざるを得ない。一方で重度利用者への対応は、いくら資格があっても新卒では難しく、豊富な経験のある職員が必要でありジレンマとなっている。</p>

(関係機関や地域等との連携)

行政、医療機関など 専門機関との連携 の状況	行政、医療機関等とは連携ができている。事業者間で毎月連絡会議を開催、サービス調整会議の部会も毎月開催している。現段階では移行していない施設は入っていないが、数年後には施設や医療機関にも入ってもらう予定。
企業や学校等との 連携の状況	県社協ボランティア体験事業の受け入れを行っている。また、看護学校実習の受け入れ、地域小学校の社会科目授業で生徒受け入れなどを行っている。
地域との交流・連携 の状況	地域一斉清掃への参加（グループホーム地域）などを行っている。また、イベントで授産商品を販売する時に地域の人と交流がある。 グループホームを最初に始めた頃は地域の反対等などがあったが、複数箇所作っていく間に、住宅の確保・自治会への説明会などがスムーズにいくようになってきた。 法人全体では機関紙を定期的に発行（3ヶ月1回）。のぞみ独自では、サービス状況のQ&A形式などの内容の「支援センターのぞみニュース」をほぼ毎月発行。

(課題等)

<p>通所施設の生活介護だけの単独事業では運営が困難であるため、居宅介護事業や移動支援事業など日中活動を複数組み合わせ対応している。法人の他事業部門でカバーしている部分もある。当事業所は特に重度の利用者が多くてんかん発作などで1週間休みということがあるので、日額計算では、有資格者の正規職員への給料も出ないので、運営が出来ない。また、国の方針としても多様なサービスを組み合わせ利用できるようにということなので、週の何日かは他の事業所に行く利用者があるが、職員は定員に対して配置する必要があり、当事業所に来ない日の分を考慮してくれていないので大変である。事務経費も全く見てくれないのも苦しい。撤退する事業者も多い。</p> <p>自立支援法自体が頻繁に変わるし、施設職員も市町村職員も理解できていないことがあり、それを保護者に伝えるので混乱する。制度自体が変わっているのに、保護者に説明した者が間違っていたのかと誤解され、信頼関係が損なわれてしまう。制度が何度も改正されるので、どこがどう変わったか精通している人は少ないのではないかと。現場としては非常に苦勞している。</p> <p>移行する場合には、資格を伴った人員配置体制を整備する必要がある。障害福祉に関して、現場で長年の経験・スキルがあるといっても、通用しない。</p>
---

(キーワード)

重度者支援重視、個別支援重視、ネットワーク重視
-------------------------

(キャッチフレーズ)

働くことや創作活動で障害者を支援、職員の人材育成に注力
-----------------------------

## (14) しずたに

### (施設概要)

施設の名称	しずたに
旧体系での名称（変更した場合）	閑谷学園
所在地	岡山県和気郡和気町日笠下 1613-5
運営法人の名称	社会福祉法人閑谷福祉会
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外にも障害者福祉事業を運営 介護保険・高齢者福祉事業を運営
施設連絡先（TEL）	0869-92-1155
施設連絡先（FAX）	0869-93-1633
施設連絡先（Eメール）	sizujimu@mx91.tiki.ne.jp
施設及び運営法人HPのURL	
事業を開始した時期（旧体系下）	昭和 62 年 4 月
旧体系での施設種別	知的障害者入所更生施設
旧体系で実施していた事業	
新体系へ移行した時期	平成 19 年 4 月
新体系での実施事業	生活介護 施設入所支援

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	岡山県東部（岡山市、和気町、瀬戸内市、赤磐市、備前市）
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	

(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年2月)	新体系移行直後の 利用者数 (19年4月)	現在の利用者数 (20年2月)
生活介護	60名	63名	60名
施設入所支援	60名	63名	63名

(職員数)

常勤職員数	19名(20年2月時点)
非常勤職員数	12名(20年2月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	<p>法人全体として新体系移行に取り組んだが、その際に、地域移行の促進と法人内各施設の機能の明確化を重視した。地域移行の促進としてケアホームを設置し、区分3～4の人の施設入所者をそちらにシフトした。</p> <p>当施設においては、施設機能の明確化として、対象を絞り、平成15年から実績のある自閉症へのユニットケアと、重度の障害者へのサービスを展開するようになった。現在の入所者63名のうち、区分6は30名、区分5は15名となっている。</p>
サービスで力を入れていること	<p>対象を絞ることで、介護型のユニットと自閉症対応が必要なユニットに分けて、それぞれの特性に応じた手厚いケアを集中的に実施している。</p> <p>法人全体で、入所支援や生活介護、自立訓練、就労移行支援、就労継続支援のサービスを展開する各拠点が連携して利用者の受け皿となっている。例えば、同じ法人の通所授産施設(生活介護・就労移行・自立訓練)が、ケアホームにシフトした人や「しずたに」の利用者の一部の日中活動の場となっている。</p>
取り組みの工夫	<p>自閉症(16名)は、ユニットケアで対応する職員も固定することで、混乱を防いでいる。</p>
日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方	<p>入所施設の職員がケアホームに移動したので、ケアホームにシフトする利用者も安心感をもって移ることができた。</p> <p>利用者の多くは日中活動といっても作業ができないので、スヌーズレンなど新しい取り組みも進めている。</p> <p>重度の身体障害者は、ケアがあれば地域生活が可能だが、自閉症等のコミュニケーションに問題を抱える重度の障害者は地域での生活は難しいと思う。</p>

就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方	
----------------------------	--

(移行に向けての投資内容と成果)

投資の具体的内容	<p>当施設とは別に、1階がグループホーム（認知症9名）、2階がケアホーム（知的障害18名分）の施設を新築した。</p> <p>-----</p> <p>（おおまかな投資額）          総事業費は1億8000万円。もともと土地を持っており、介護保険のグループホームに隣接する形で新築した。</p>
利用者の変化	<p>ケアホームを設置して、施設入所の定員を80名から60名にしたことで利用者は減った形になるが、全体としては変化はない。</p> <p>当施設に関しては、入所者数が減少することで、空間にゆとりをもたせることができた。</p>
サービスの質の向上におけるポイント	<p>中堅の職員がケアホームに異動したので、臨時職員で補充して28名体制を維持している。しかし、夜勤に職員を回すことで日中活動に配置する正職員が少なく、サービスが手薄になってしまっており、課題である。</p>
運営面の状況、運営の安定におけるポイント	<p>職員の配置については、施設単独では日中活動に手が回らなくて難しい状況だが、同法人内の通所授産施設やケアホームにうまく配置転換することで、トータルでの人件費は変わらずに配置基準もクリアして経営的にも安定している。</p> <p>障害程度区分が比較的重度なので、収入面も高い報酬が得られている。ただし、これ以上入所者を減らすのは経営的にも難しい。</p>

(関係機関や地域等との連携)

行政、医療機関など専門機関との連携の状況	<p>自閉症のモデル事業をやっている病院の、自閉症専門の精神科医と連携している。アドバイスや勉強会、相談にも乗ってくれている。その他の医療面でも病院との連携はできている。</p> <p>施設の土地は町有地の払い下げを受けたものである。</p>
企業や学校等との連携の状況	<p>養護学校とは実習、進路先として連携がある。</p>

地域との交流・連携 の状況	<p>地元の小学校との交流をしている。  地域にはうまく溶け込んでいると思う。施設の夏祭りには地域の人々にも参加してもらっている。また、グループホームの世話人は近所の人をお願いしている。</p>
------------------	---

(課題等)

<p>ケアホームへの入居にあたっては、利用者の資産状況をふまえ、減免の対象になるようにするなど、利用者の負担をできるだけ減らすことに留意した。</p> <p>今年は研究事業を受けるので、収入も得て、重度障害者や自閉症のケアの充実も図れると考えている。</p> <p>障害程度区分の判定については、いろいろと疑問を感じている。正しく反映できているのかどうか課題が大きいと思う。</p> <p>新体系のしくみが複雑なので、家族への説明に苦労した。行政職員もあまり理解しておらず、そのような中で移行の取り組みを進めるのはたいへんだった。</p>
---

(キーワード)

地域移行重視、重度者支援重視、個別支援重視
-----------------------

(キャッチフレーズ)

法人全体で新体系移行に取り組む、自閉症ケアなどの機軸を強化
-------------------------------



## (15) つばき学園

### (施設概要)

施設の名称	障害者支援施設つばき学園
旧体系での名称（変更した場合）	
所在地	熊本県熊本市花園 7 丁目 1090-2
運営法人の名称	社会福祉法人大輪会
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外にも障害者福祉事業を運営
施設連絡先（TEL）	096-351-0808
施設連絡先（FAX）	096-351-0810
施設連絡先（Eメール）	tsubakigakuen@beach.ocn.ne.jp
施設及び運営法人HPのURL	
事業を開始した時期（旧体系下）	平成 13 年 7 月
旧体系での施設種別	知的障害者入所更生施設
旧体系で実施していた事業	知的障害者デイサービス、知的障害者グループホーム、知的障害者ショートステイ
新体系へ移行した時期	平成 19 年 4 月
新体系での実施事業	施設入所支援 生活介護 自立訓練（生活訓練） 就労継続支援 B 型

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	県内全域
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	熊本市及び近郊

(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年2月)	新体系移行直後の 利用者数 (19年4月)	現在の利用者数 (20年2月)
施設入所支援	50名	48名	50名
生活介護	60名	53名	55名
自立訓練(生活訓練)	10名	5名	5名
就労継続支援B型	25名	20名	23名

(職員数)

常勤職員数	23名(平成20年2月時点)
非常勤職員数	2名(平成20年2月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	<p>もともと授産施設から福祉工場まで立ち上げ、運営をしていたが、その総仕上げとして重度障害者の支援を行いたいという思いから、社会福祉法人大輪会を設立し、2001年に開設した施設である。設立時から新制度への移行を見越しており、集まった重度の利用者をどう支援すれば良いかということで、グループホームや職住分離で作業所を作っていた。</p> <p>以前は、重度・軽度の利用者が混在しており支援が大変だったので、重度・軽度と分けて利用者個々の特性に応じて支援することとし、重度利用者は当施設で支援することにした。従って、入所施設に関しては、以前と全く同じように利用されている。</p>
サービスで力を入れていること	<p>自閉症支援の一つの技術である TEACCH アプローチを導入。TEACCHアプローチをモデルに自閉症特化支援施設の運営者を2ヶ月に1回コンサルタントとして招き、研修を施設全体で行っている。その成果として、利用者にも変化が見られ、親にも喜ばれている。</p> <p>「送迎は支援のはじまり」と位置づけ、送迎を重視している。3台の送迎車で3人のドライバー&amp;補助員で、利用者の玄関先まで迎えに行く。</p>
取り組みの工夫	<p>知的障害だけでなく、重複している利用者があるため、個別支援の原則で、多種多様な対応を行っている。利用者のニーズに応じて、行事、買い物、学習などのプログラムを実施している。</p> <p>他者と一緒に作業ができない強度の自閉症利用者への対応として、個々専属のブース「ワーク」を作りそこで各自作業を行ってもらうなどの取り組みをしている。</p> <p>生活介護においては、新たに看護師を雇用し、健康管理や病気予防の体制を強化している。</p> <p>畑での野菜づくりや園庭の水遣り、清掃など「環境美化・農耕・軽作</p>

	業」や、週1回ボランティアによる「ドリルの時間」を設け、数字・文字のマッチング、時計の読み方などを実施している。その他、買い物外出やドライブ、調理実習など社会性を身につけるプログラムも実施している。生活訓練はリハビリや身辺整理など生活に基本的な訓練を行う。
日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方	<p>現在経過措置で入所している軽度の利用者の将来の行き先として、ケアホーム新設を進めている。</p> <p>当施設では入所者に半年～1年自立訓練を行い、積極的に同法人内のグループホームに出してきた。ただ、すぐに次の入所者が入らず、経営的には苦しい。</p> <p>重度の利用者は今後増える見通しだが、一番の課題は人材の確保である。授産施設ではスタッフの定着率は良かったが、重度利用者の入所施設では定着率は良くない。TEACCHアプローチの研修など行っても、途中で辞めてしまうのが惜しい。早出や夜勤など勤務体系が複雑で、しかも責任のある仕事が重圧になってしまうのだろう。</p>
就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方	<p>自立訓練・就労継続B型については、「野ばら」という別事業体で実施している（施設から車で10分程度の立地）。</p> <p>工賃アップを図るのなら自主製品を開発すべきだが、当施設では、利用者が自主製品づくりを行うのは難しいので、現在は下請けのみである。来年度からはスタッフも強化して自主製品開発に取り掛かる予定である。</p>

（移行に向けての投資内容と成果）

投資の具体的内容	<p>移行にあたって、看護師を強化した。</p> <p>-----</p> <p>（おおまかな投資額） 約1億5千万円（補助金含む）</p> <p>-----</p> <p>（専門職種の雇用人数・雇用の理由） キャリアのある看護師を増強し現在7名体制。ケアの充実、若い一般職員の相談に当たっている。</p>
利用者の変化	<p>区分によって生活支援とB型に分かれたが、区分ではB型に行けなくなったが作業に行きたいという希望者が数人いるので、経過措置の中でB型に行かせるなど融通している。ケアホームを作る予定なので、将来はケアホームに移ってB型に通所してもらう計画である。</p>
サービスの質の向上におけるポイント	<p>事業内容を区分したことによって、利用者個々に応じたサービスが提供できるようになった。</p> <p>看護師増員によりケアサービスが充実した。</p>
運営面の状況、運営の安定におけるポイント	<p>つばき学園全体での事業は、半期決算で前年度比マイナス（890万円）である。生活介護では、以前のデイサービス部分を補いきれない。</p> <p>当初は待機者がいるとのことで、当施設では積極的に法人内のグループホームに出してきた。が、実際は待機者がいない状態であり、外に送り出した分、すぐに次が入らないので、運営面では苦しい。</p> <p>運転資金不足のため、来年度からは苦しくなるだろう。引当金や剰余金がある古い施設は良いが、当施設のような新規施設にはつなぎ資金のつなぎが必要である。</p>

(関係機関や地域等との連携)

行政、医療機関など 専門機関との連携 の状況	行政とは十分連携出来ている。 提携医療機関のほか、夜間対応としては近くの国立救急病院とも連携している。
企業や学校等との 連携の状況	養護学校とは、保護者の施設見学会や実習受け入れなどで連携している。専門学校の実習受け入れも行っている。 企業からは、自立訓練・就労継続 B 型で、車の部品作業等を受注している。
地域との交流・連携 の状況	施設の PR の場として、以前は地域の人と一緒に参加できる圏域ごとに福祉まつりがあり、施設の活動を紹介する機会があったが、予算不足で開催できなくなってしまった。その代わりに、施設協会で広報活動として県立劇場で芸能フェスティバルを開催するが、遠い圏域の施設は参加しにくい。 施設周辺は、地域の「福祉の村づくり」推進で、高齢者施設や障害者施設が集積しており、地域とは上手く連携している。自治会長が監事をしていて、地域の夏祭りに参加、また当施設の夏まつり・クリスマス・もちつきなどの行事には地域の婦人部が手伝ってくれる。 中学校の職場体験学習「ナイストライ」を受け入れている。 同じ地域に、別の障害者通所施設が何十年前からあり、地域の人も慣れていたので、当施設設立にあたって全く反対はなかった。

(課題等)

<p>区分によって、利用者が行きたい所が限定されてしまう。利用者を区分するのは失礼である。その地域の財政が苦しいと、区分の査定が厳しく低い区分にされてしまう傾向がある。地域間格差が障害者の区分認定にも影響を及ぼす。</p> <p>当初、市から重度加算が出ないという説明だったが、後で重度加算がつくということがわかりトラブルになったことがある。先行した所が不利にならないように制度をしっかりと把握して欲しい。</p> <p>スプリンクラーなど防災設備は絶対必要なもので、それらを設置する施設に補助を出すべき。</p> <p>重度中心の入所支援施設と、B 型訓練施設では求められる福祉サービスが大きく違うので、利用者の方々は、障害の特性に応じた福祉サービス提供のために事前リサーチをする方が良い。</p>
--

(キーワード)

生活重視、個別支援重視
-------------

(キャッチフレーズ)

重度障害者へのサービスを提供、自閉症支援にも取り組む
----------------------------

## (16) 帯広ケア・センター

### (施設概要)

施設の名称	帯広ケア・センター
旧体系での名称（変更した場合）	
所在地	北海道帯広市川西町西1線47番2
運営法人の名称	社会福祉法人慧誠会
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外にも障害者福祉事業を運営 介護保険・高齢者福祉事業を運営 児童福祉事業を運営
施設連絡先（TEL）	0155-59-2739
施設連絡先（FAX）	0155-59-2990
施設連絡先（Eメール）	obi-care@grace.ocn.ne.jp
施設及び運営法人HPのURL	
事業を開始した時期（旧体系下）	平成3年4月
旧体系での施設種別	精神障害者通所授産施設
旧体系で実施していた事業	第1号職場適応援助者助成金事業
新体系へ移行した時期	平成18年10月
新体系での実施事業	自立訓練（生活訓練） 就労移行支援 就労継続支援（B型）

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	帯広市および周辺市町村（おおむね100km圏）
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	帯広市および周辺市町村（おおむね100km圏）

(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年4月)	新体系移行直後の 利用者数 (18年10月)	現在の利用者数 (20年3月)
自立訓練(生活訓練)	16名	名	3名
就労移行支援	20名	22名	27名
就労継続支援(B型)	24名	23名	22名

(職員数)

常勤職員数	10名(20年4月時点)
非常勤職員数	15名(20年4月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	<p>障害者雇用促進法と障害者自立支援法にまたがって事業展開できることが最大の持ち味と考え、移行前から運営していた雇用促進法によるジョブコーチ支援とグループ就労訓練を活かせるサービス内容にしている。これにより、雇用前から雇用後までの一貫した支援ができるようにした。</p>
サービスで力を入れていること	<p>障害者のニーズを反映した地域移行と就労移行に力を入れている。生活支援センターで就労相談支援を受けていたため、そこから把握される施設利用者以外も含めたニーズを事業内容に反映させている。</p> <p>把握されたニーズから想定された支援は、①就労可能なレベルの障害者に対する職場の紹介、②就労できる状態にあるものの、企業から提示されている勤務時間やシフト等の条件が合わない障害者に対する支援、③自分の潜在的な能力を発見できていない障害者に対する支援、④就労できるようになるまでの長期的な見守り、⑤就業した障害者への支援、と考えている。</p>
取り組みの工夫	<p>②をふまえ、ジョブコーチ支援では本人の特性に応じて仕事が設定されるよう調整するほか、ハローワークでは、勤務条件を事前に企業と交渉してもらうようにしている。</p> <p>③については、実際の職場を体験することで潜在的な能力を発見できると考え、職場実習を実施している。移行後は、この職場実習を就労移行支援でメインとしている。</p> <p>⑤の視点も、ジョブコーチ支援に反映させている。</p>

<p>日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方</p>	<p>自立訓練（生活訓練）は、退所者・退院者・在宅者でグループホームや一人暮らしを目指す人を対象としている。一人暮らしの訓練として、公共交通の使い方や金銭管理、訪問販売の断り方のほか、コミュニケーション能力向上のためのスキルトレーニングも指導している。移行前も多少は指導していたが、移行後にメニューを揃えて正式に指導プログラムにした。</p> <p>平成20年4月からは、一人暮らしの部屋を町の中に設置し、施設職員の援助を受けながら宿泊型の訓練を行う予定である。ある程度のレベルに達した後はグループホームにシフトしていく。</p>
<p>就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方</p>	<p>就労支援では、「障害者の能力開発」「環境の工夫・整備」「事業所への支援による障害特性への理解の促進」を基本にしている。</p> <p>就労移行支援と就労継続支援Bの他に、地域活動支援センターでは、重度の障害者を対象にリハビリや余暇的活動を実施しており、移行時には利用者をこの3つのサービスに振り分けた。</p> <p>工賃は1000～40000円とばらつきがある。就労移行支援では職場実習の利用率が高いために、工賃は高くなっている。</p> <p>職場実習については、3つのサービスのどの利用でも利用できる。就労移行支援から利用する方が優先的で工賃を高くしている程度である。</p> <p>圏域が100km四方の広大なエリアなので、地域特性に応じたニーズへの対応を意識している。例えば、郡部に住む人の中には、施設近くよりも地元で働きたいという人もいるので、地域へ出向き関係者と意見交換会を開いて、就労するための方向性を探っている。</p>

（移行に向けての投資内容と成果）

<p>投資の具体的内容</p>	<p>請求事務に関わるソフト導入          専門職種を雇用したほか、事務時間を確保するために事務補助員を増員。</p> <hr/> <p>（専門職種の雇用人数・雇用の理由）          OTと精神保健福祉士の2名を就労移行支援と自立訓練の職員として雇用。</p>
<p>利用者の変化</p>	<p>就労移行支援を中心に利用者が増加した。</p> <p>雇用前から雇用後までの一貫したサービスを展開することで、利用者が増えることは予想していた。</p>
<p>サービスの質の向上におけるポイント</p>	<p>ジョブコーチ支援とグループ就労訓練を事業内容に組み込み公のサービスとしたことで、期限の設置を含め、サービスの内容や運営方法も磨かれて、サービスの質の向上に繋がったと思う。</p>

運営面の状況、運営の安定におけるポイント	移行に伴い、利用率等により収入が変化することをふまえ、利用者の増加を図りサービス基盤の整備を進め、8～9割の利用率を見込んでいた。今のところ予想通りになっているので経営は安定している。補助金がカットされる傾向にあったので、補助金依存の移行前より運営は安定している。
----------------------	--

(関係機関や地域等との連携)

行政、医療機関など専門機関との連携の状況	<p>医療機関や市町村、障害者関連の施設、ヘルパー等で集まり、ネットワークの推進や情報・課題の共有、精神障害者のケースマネジメントを行う「生活支援会議」を平成5年から実施してきた。移行前から、このような連携体制はできていた。</p> <p>ハローワーク、職業センター、就業・生活支援センター、他法人とは、システム的ではないが必要に応じて連携している。ジョブコーチ支援やグループ就労訓練がそのきっかけになっている。</p> <p>精神障害者を対象とする施設が母体の場合は、医療機関や関係機関等との連携が必須となるので、地域における連携体制の構築が進みやすいのではないかと思う。</p>
企業や学校等との連携の状況	<p>職場実習の受け入れ先の企業は人づてで開拓。最近ではハローワークも活用。</p> <p>養護学校からの卒業生の受け入れを行っている。</p>
地域との交流・連携の状況	施設の収穫祭には地元の人参加してもらっている。

(課題等)

<p>ボーナスの時期を目前に控えた10月に移行したことで資金繰りに苦労した。法人本体から1000万円を借金することでなんとか凌ぐことができた。</p> <p>移行に向けての職員への意識付けには、1年たった今でも不十分と感じている。移行した施設の職員が移行前の施設に行ってプレゼンする機会があれば、また違うと思う。</p> <p>障害者に対する年金等の基本的な所得保障が充分でないと思う。利用者と家族の生活とは別なので、利用者負担の根拠を本人の所得ではなく世帯の状況とするのは不適切だと思う。</p>
---

(キーワード)

地域移行重視、生活重視、就労移行重視
--------------------

(キャッチフレーズ)

雇用前から雇用後までの一貫した就労サポートを展開
--------------------------



## (17) 山形コロニー就労サポートセンター

### (施設概要)

施設の名称	山形コロニー就労サポートセンター
旧体系での名称（変更した場合）	山形福祉工場
所在地	山形県山形市桜田南 1-19
運営法人の名称	社会福祉法人山形県コロニー協会
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外にも障害者福祉事業を運営
施設連絡先（TEL）	023-641-7335
施設連絡先（FAX）	023-641-7368
施設連絡先（Eメール）	shuro-info@yamagata-colony.or.jp
施設及び運営法人HPのURL	
事業を開始した時期（旧体系下）	昭和 53 年 10 月
旧体系での施設種別	身体障害者福祉工場
旧体系で実施していた事業	身体障害者福祉ホーム
新体系へ移行した時期	平成 18 年 10 月
新体系での実施事業	就労移行支援 就労継続支援（A型）

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	山形市および周辺市町村
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	山形市および周辺市町村

(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年2月)	新体系移行直後の 利用者数 (18年10月)	現在の利用者数 (20年2月)
就労移行支援	20名	0名	5名
就労継続支援(A型)	40名	35名	39名

(職員数)

常勤職員数	30名(20年2月時点)
非常勤職員数	5名(20年2月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	<p>もともと福祉工場として、印刷業務を中心にやってきたが、定員50名のところ、ずっと35~6名程度の利用者で、頭打ちの状況だった。何か新しい展開方向はないかと問題に思っていた。福祉施設の役割は何か、問題意識を持っていた。</p> <p>新体系になり、これだということ、就労移行支援にチャレンジすることにした。これまで一般就職の希望者はなく、ノウハウがなかったため、職リハの講習会に参加するなど、事業実施のための準備を行った。しかし、やはり難しい事業で、試行錯誤の連続である。</p>
サービスで力を入れていること	<p>もともと印刷技術はあったので、就労継続支援A型については、これをさらに充実させる方向で基盤強化を図っている。</p> <p>就労移行支援の実施により、知的、精神の方の利用が増えた(就労移行支援5名のうち、知的4名、精神1名)。これらの方は印刷業務とはなかなかマッチングしないので、職業訓練のメニューを増やすことに留意している。</p>
取り組みの工夫	<p>就労移行支援ははじめての取り組みだったので、ノウハウを得るのにネットワークを活用した。ハローワークとはもともとつながりを持っており、また、県の就業・生活支援センターの見学なども行った。</p> <p>特に、県の障害者職業センターの所長にはいろいろと相談に乗ってもらったりしてお世話になった。就労移行支援をやっているのは現在のところ山形市周辺では当施設のみ、県下でも4~5箇所しかなく、ケア会議などを通じて研究を進めている。</p> <p>就労移行支援ではいろいろな状況の方が来られ、それぞれ個別対応をする必要があるので、1つの施設では対応しきれない。ネットワークが重要と思う。特に精神(発達障害)の方を受け入れているが、これまで経験がなかったので、ネットワークでかなり支援を受けられたと思う。</p>

日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方	
就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方	<p>就労移行支援については、従来の身障、印刷業務という枠のみでなく、いろいろな状況の方が受けられるように訓練メニューなどを充実していきたいと考えている。まだまだ道半ばでこれからの課題である。</p> <p>就労継続支援A型については、これまでの事業の延長であるため、事業実施自体にそれほど問題はないが、印刷業界全体を取り巻く状況が厳しいため、事業としての競争力をつけることが重要になっている。新しい印刷機器を導入し、顧客の要望（納期短縮等）にできるだけ応えられるように努力をしている。収益性の向上が課題である。</p> <p>実践が重要だと思う。就労に限らず、さまざまな生活体験にも乏しい方も少なくなく、経験を積んでもらうことが大切である。施設に慣れても仕方がない。その意味で、実習先の確保が第一に重要と考えている。</p>

（移行に向けての投資内容と成果）

投資の具体的内容	<p>就労移行支援と就労継続支援 A型を同じ建物で行うというのは難しい面があったので、就労移行支援のための建物を新築した。</p> <p>ジョブコーチの1号を取得した。</p> <p>訓練用のパソコン等を整備したが、これはおおむね補助金で対応することができた。</p> <p>-----</p> <p>（おおまかな投資額）</p>
利用者の変化	<p>就労移行支援を実施したことで、利用者は増えている。これまでのサービスでは合わなかったが、新体系サービスになって使ってみようとなった人もいると思う。</p>
サービスの質の向上におけるポイント	<p>マンパワー的には、特に発達障害の方への対応がたいへんである。研修等へ参加し、職員の能力向上に努めている。就労移行支援を利用しても、生活支援から必要な人も多い。</p>
運営面の状況、運営の安定におけるポイント	<p>印刷業界全体で、事業の落ち込みが大きく、事業運営は厳しい状況である。</p> <p>就労移行支援は20名定員としているが、現在は5名のみで、運営は厳しい。（4月で12名）</p>

(関係機関や地域等との連携)

行政、医療機関など 専門機関との連携 の状況	ハローワーク、就業・生活支援センター、障害者職業センター、相談 支援事業者等と連携できている。 ケア会議のときに主治医に参加してもらったり、利用者の了解を得て 主治医にもいろいろな話を聞くなど、連携をしている。
企業や学校等との 連携の状況	周りに養護学校などが多く、これまでも実習の受け入れなど連携をし ていた。
地域との交流・連携 の状況	開設から約 30 年たつが、これまであまり地域との交流はなかった。 福祉ホームになったことを契機に自治会を組織し、町内会に加入し、会 員として各種行事に参加している。町内会会合等に施設を提供してい る。 施設として年 1 回地域交流会を開催、同時に防災訓練を開催し、地 域の方からも参加してもらっている。

(課題等)

就労継続支援 A 型の場合、個別支援と就労の 2 種類の契約を結ぶことになり、従来の労働 者としての意識から、サービス利用者としての意識に変わってきたかも知れない。特に、こ れまでの体系では管理職として働いてこられた障害者が、新たに個別支援計画を策定される 側になり、管理しながら支援を受けるという立場になり、矛盾を感じる。説明して納得して いただくのもたいへんだった。
---

(キーワード)

訓練重視、個別支援重視、就労移行重視、ネットワーク重視
-----------------------------

(キャッチフレーズ)

就労移行支援にチャレンジ
--------------

## (18) ころや 他

### (施設概要)

施設の名称	ころや/生活支援センターころん/なごみの家
旧体系での名称（変更した場合）	
所在地	福島県西白河郡泉崎村大字泉崎字下根岸 9
運営法人の名称	NPO 法人ころん
運営法人の種別	NPO 法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外には事業を運営していない
施設連絡先（TEL）	0248-54-1115
施設連絡先（FAX）	0248-53-3063
施設連絡先（Eメール）	izumizaki@cocoron.or.jp
施設及び運営法人HPのURL	<a href="http://www.cocoron.or.jp">http://www.cocoron.or.jp</a>
事業を開始した時期（旧体系下）	平成 16 年 3 月
旧体系での施設種別	精神障害者地域生活支援センター
旧体系で実施していた事業	
新体系へ移行した時期	平成 18 年 10 月
新体系での実施事業	共同生活援助 就労移行支援 就労継続支援（B型）

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	福島県県南地域
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	白河市、西白河郡、東白河郡、岩瀬郡、須賀川市、石川郡

(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年1月)	新体系移行直後の 利用者数 (19年8月)	現在の利用者数 (20年1月)
就労移行支援	10名	4名	15名
就労継続支援B型	20名	12名	21名
共同生活援助	16名	16名	15名

(職員数)

常勤職員数	10名(20年2月)
非常勤職員数	8名(20年2月)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	事業にあたっては、障害者の施設だからと特別視せず、一般の企業と同等にすることを旨とし、利用者が普通の市民として生活できるレベルを目標としている。また、地域の差別や偏見をなくすため、社会と利用者との接点を多くし、社会に障害の特性を理解してもらうと同時に、利用者も自分を理解したうえで社会に溶け込んでいけるよう、支援している。
サービスで力を入れていること	ジョブコーチを配置している。 食育を大切に、調理専門の人を配置し、メンバーと一緒に地元の食材で調理し、毎日昼一堂に集まり皆でおいしい食事をしている。
取り組みの工夫	もともと精神障害の方だけでなく、知的障害、身体障害の方も利用されている。重複の方も利用いただいてきたし、今後も変わらないだろうと思う。知的と精神では基本的なノウハウはそれほど変わらない。
日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方	グループホームは現在1箇所(定員16名)だが、高齢化や就労困難な人もあり、もう1箇所を現在建築中である。統合失調症・癲癇・高次脳機能障害・知的障害等の方を対象として、現在、在院歴18年の長期入院患者2名、福祉ホームから2名、援護寮から1名、在宅から数名を予定している。 入居に当たっては期限(3年くらい)を設定しようと考えている。グループホーム退所後はアパート等での一人暮らしを支援する予定である。

就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方	<p>現在グループホームから5名の方が一般就労している。2人で車を買って、通勤している方もいる。就労継続支援B型では20名のうち、10名が安定して働いている。</p> <p>当初、就労支援の職員体制が整わず、重度者への配慮が手薄になり、見放されたように感じさせてしまって、一時的にせよ状態が悪化したことがあった。サインの見逃しは重大な結果を招いてしまうので、毎週1回精神科医を交えてケア会議を開催し、職員同士の情報共有に力をいれている。</p>
----------------------------	--

(移行に向けての投資内容と成果)

投資の具体的内容	<p>新たに直売所とカフェを建設した。また、グループホームを建設中である。</p> <p>(おおまかな投資額) 直売所は建設に約1400万円、設備に150万円かかった。 グループホームは建設会社に建ててもらって賃借する予定。</p>
利用者の変化	<p>利用者数は増えつつけている。収入が増加し、就労意欲が増してきた。さらにステップアップして、一般就労への意欲も出てきている。</p>
サービスの質の向上におけるポイント	<p>利用者ひとりひとりのニーズに合わせ、支援計画に沿って支援している。</p>
運営面の状況、運営の安定におけるポイント	<p>給付事業については問題はないのだが、地域活動支援センター事業を受けており、相談支援事業の委託が受けられず、活動センターの委託料だけでは運営が困難である。町村との調整が大変である。精神障害では相談支援と就労支援の両方そろってこそ支援になるので、かならず補助金が出るようにしてほしいと思う。</p>

(関係機関や地域等との連携)

行政、医療機関など専門機関との連携の状況	<p>センター等建設の際には、行政が大変協力的で、財政が厳しい中、村の土地を貸してくれるなどしてくれた。</p> <p>行政とは、精神障害者地域移行促進事業を共同で実施、精神障害者家族教室を共催、障害程度区分認定審査委員を務めるなどの連携をとっている。また、障害者就労サポートセンターとは、ケース会議や情報交換、職場訪問支援などを連携して行っている。</p> <p>医療関係については、NPO法人設立時から精神科医、精神保健士等のスタッフがいる。また、となり町の病院で月1回開催される在院短縮検討会議に参加している。</p>
----------------------	--

<p>企業や学校等との連携の状況</p>	<p>「里山再生プロジェクト」として、酒造メーカーと農業生産法人、その他賛同者と連携して、休耕田に料理酒最適米の作付け、農業体験、伝統行事の再現、いなか暮らし講座、伝統料理講習会などを行っている。農業法人では職場実習受入整備事業を利用して、ビニールハウス、加工場等を整備し、就労受け入れ体制を整えている。</p> <p>大学等との連携については、県立医大看護学部と家族支援の共同研究を行っているほか、看護大学や福祉系大学の実習生、研修医等26名(19年度)の受け入れ等を行っている。</p> <p>養護学校の実習の受け入れ19年度は1名。</p>
<p>地域との交流・連携の状況</p>	<p>地域の住民から反対もなく、地域の祭りに参加しているし、こちらの行事にも地域の住民が参加してくれている。直売所の開店の際もご近所あいさつはしたが、反対の雰囲気はなくかえって喜んでくれていたように感じた。地域にあいさつするにも順番等があるが、地域から信頼されている村の福祉課長になんでも相談できたことで、無用なトラブルを避けることができたように思う。</p> <p>地域交流事業を積極的に行っている。祭り、講演会、コンサート、展覧会など多数の方が参加される。祭りには地域の方500名くらいが参加し、ボランティアとしての参加も100名ほどある。</p> <p>その他、県民運動推進のイベントに参加、月1回他のボランティアとともに道路のゴミ拾いを行っている。</p>

(課題等)

店舗の開店や里山再生プロジェクトの行事など、なにかあるときには必ず前もって新聞社に連絡している。地域の新聞の記事として何度か大きく取り上げてもらい、認知度が高くなった。また、店舗は「精神障害者」という言葉を使わず、施設らしくない外観で、誰でも身構えずに立ち寄れる店を心がけている。店舗内装、喫茶・軽食メニュー、店舗紹介パンフレットなど、自然を大切にしつつセンス良くを心がけ、地域情報誌のお勧めの店コーナーでも紹介された。

(キーワード)

地域移行重視、個別支援重視、就労移行重視、ネットワーク重視

(キャッチフレーズ)

地域と連携して就労メニューを充実



## (19) あかね園

### (施設概要)

施設の名称	障害福祉サービス事業所あかね園
旧体系での名称（変更した場合）	
所在地	千葉県習志野市茜浜 3 丁目 4 番 5 号
運営法人の名称	あひるの会
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外にも障害者福祉事業を運営
施設連絡先（TEL）	047-452-2715
施設連絡先（FAX）	047-452-2693
施設連絡先（Eメール）	main@akaneen.com
施設及び運営法人HPのURL	<a href="http://www.akaneen.com/index.html">http://www.akaneen.com/index.html</a>
事業を開始した時期（旧体系下）	昭和 61 年 4 月
旧体系での施設種別	知的障害者通所授産施設
旧体系で実施していた事業	知的障害者グループホーム、知的障害者生活ホーム事業、委託訓練事業、障害者就業・生活支援センター事業
新体系へ移行した時期	平成 18 年 10 月
新体系での実施事業	自立訓練（生活訓練） 就労移行支援 就労継続支援（B 型） 共同生活援助

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	習志野市、船橋市、八千代市、鎌ヶ谷市、市川市、浦安市、松戸市、市原市、千葉市
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	習志野市、船橋市、八千代市、鎌ヶ谷市、市川市、浦安市、松戸市、市原市、千葉市、佐倉市、流山市

(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年2月)	新体系移行直後の 利用者数 (19年5月)	現在の利用者数 (20年2月)
自立訓練(生活訓練)	18名	20名	19名
就労移行支援	30名	31名	30名
就労継続支援(B型)	19名	21名	21名
共同生活援助	5名	5名	5名

(職員数)

常勤職員数	18名(20年1月時点)
非常勤職員数	15名(20年1月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	<p>新体系移行に伴い事業内容を変えたのではなく、開設当初から当施設で行ってきた先進的取り組みに制度が追いついた形である。したがってサービス内容に変化はない。</p> <p>毎年保護者・教師を対象に利用希望者への説明会を開催している。</p>
サービスで力を入れていること	<p>平成18年には、すでに勤続20年近い人々があり、受け入れ先の企業にとっても彼ら高齢化する障害者を雇用し続けるのは負担が大きいと考えられた。そのため彼らが「戻る」場所を設けることにより、安心して企業が障害者を雇えるようにした。</p>
取り組みの工夫	<p>在学中の職業訓練サービスを行っている。</p> <p>前述の高齢化して企業の戦力から外れた就労者が施設に「戻ってくる」際に受け入れるための作業場(第二作業所)を、制度とは別に平成18年に建築した。</p>
日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方	
就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方	<p>21年間で約170人が就職した。年間就労者数(3事業+支援センターからの就職数)は15~20名程度、一人当たりにかかる就労までの平均年数は1、2年といったところ(ただし1、2年で就労できない利用者は長期化する傾向にある)。</p> <p>就労した利用者が受け入れ先企業ないし本人の都合で施設に戻ってくるケースも多い。昨年は5、6件を数えた。受け入れ先企業の都合で戻ってきた利用者にはすぐ再就職先を探し、本人の都合で戻ってきた場</p>

	<p>合は再訓練を行う。</p> <p>移行、自立ともに2年の年限が設けられているが、5年かかる利用者も2年もかからない利用者もいる。就労に2年以上かかる利用者を何処が引き受けるのかが課題となっている。</p> <p>企業内授産サービスは、4、5名の利用者につき一人の職員をつけているので、赤字である。しかしこのサービスが利用者の就労に重要な役割を果たしている。現在の受け入れ先は5社であるが、次年度から1社増える予定である。企業内授産サービスは27、28名、第二作業所での作業サービスは約30名が利用している。</p> <p>企業との関係はフィフティ・フィフティである。企業にもメリットがなければこちらの要請を受け入れてくれない。例えば健常者のアルバイトを雇い時給800円を払っていても収益が上がらない仕事など、企業側にも障害者を雇用するメリットがある。施設側、企業側のどちらが無理をしても、事業は長続きしない。工賃は平均2万6千円程度。</p>
--	--

(移行に向けての投資内容と成果)

<p>投資の具体的内容</p>	<p>規定の職員比率を満たすための新規雇用を行った。</p> <p>第二作業所の建設。ただしこれは新体系移行にあわせたわけではなく、たまたま時期が重なっただけである。</p>
<p>利用者の変化</p>	<p>定員を40→67名に増やした。だが1割の超過が認められており、かつ企業から帰ってきた利用者を受け入れることができるので、15%増の70数名が可能だと考えている。ただし先月も3名が就職したので、実数は70名前後で推移している。</p>
<p>サービスの質の向上におけるポイント</p>	<p>生活実習や行事では、一般の人々が体験する「経験」（旅行、忘年会など）を重ねることを心がけている。</p>
<p>運営面の状況、運営の安定におけるポイント</p>	<p>経営は厳しくなっている。措置から支援費への切り替え時に減収になったが、さらに自立支援法で支援費の金額よりも低下した。全員を（単価の高い）「移行」にするわけにはいかず、（単価の低い）B型の人もいる。さらに日割計算になり、休む利用者がいれば休んだ分だけ報酬が減る。</p> <p>毎年ひとつずつ事業を増やす（生活の場や働く場をひとつずつ増やす）ことにより利用者増加を促した。</p> <p>無駄は省くべきだが、かけるべきお金は惜しまない。職員・利用者が気持ちよく働き、気持ちよくサービスを受ける場は作らなければならない。</p> <p>施設も国に保護してもらおう対象として自らを捉えるのではなく、自助努力をしなければ生き残っていけない独立した運営主体としての自覚が必要である。当施設は元来福祉施設としてではなく「地域で働く場」として発想していたので、自覚をもてた。</p>

(関係機関や地域等との連携)

行政、医療機関など 専門機関との連携 の状況	外部機関、他業者との連携は必要だが、当施設は過去 20 年間就労支援事業を行ってきており、連携相手が同等の水準に達していないという問題がある。障害者対策のあり方は「障害者をどのような存在としてみるか」(すなわち、庇護対象としてみるか、健常者と同様に成長する存在としてみるか)により変わってくると考えられるが、大雑把に言えば既存の福祉領域では障害者を「庇護すべき対象」として試していた。そのため、当施設のやろうとしている事とは食い違ってくる。
企業や学校等との 連携の状況	
地域との交流・連携 の状況	

(課題等)

--

(キーワード)

訓練重視、就労移行重視、就労継続重視
--------------------

(キャッチフレーズ)

障害者の一般就労サポートの先進的取り組みを展開
-------------------------

## (20) よつば就労センター

### (施設概要)

施設の名称	よつば就労センター（よつば工房/ユイマール）
旧体系での名称（変更した場合）	よつば工房
所在地	千葉県柏市柏の葉 5-3
運営法人の名称	社会福祉法人よつば
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外にも障害者福祉事業を運営
施設連絡先（TEL）	04-7133-3046
施設連絡先（FAX）	04-7133-2986
施設連絡先（Eメール）	Yotsuba@jcom.home.ne.jp
施設及び運営法人HPのURL	
事業を開始した時期（旧体系下）	平成 14 年 3 月
旧体系での施設種別	精神障害者小規模通所授産施設
旧体系で実施していた事業	
新体系へ移行した時期	平成 19 年 4 月
新体系での実施事業	就労移行支援 就労継続支援 B 型

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	柏市、流山市、我孫子市、千葉市
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	柏市

(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年2月)	新体系移行直後の 利用者数 (19年8月)	現在の利用者数 (20年2月)
就労移行支援	12名	6名	9名
就労継続支援 (B型)	20名	12名	13名

(職員数)

常勤職員数	5名 (20年2月時点)
非常勤職員数	1名 (20年2月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	職員だけでなく、利用者、家族にも法律の理解を進めなければならないが、「保護するのではなく自立を支援する」という中心となる考え方が深く浸透するには勉強が必要で、時間もかかる。職員が県の主催する研修会などに参加し、内部全体と事業所別で研修会を開き、毎月の本部報告会でも検討を重ね法律の理解を進めた。職員の共通理解を進めることはなかなか難しく、現在も取り組んでいる。
サービスで力を入れていること	「自立」というと就労が前面に出るが、まず精神の安定がなければ仕事も続かない。そこで、こころの安定を図るプログラムを組んだ。まず、就労準備、就労評価、就労訓練を行う第1段階。職場実習、トライアル就労を行う第2段階。そして就職フォローを行う第3段階という流れで、スタートする段階も期間も自由に選べるようにした。グループ制で運用しており、メンバーが同じ場で時間を過ごすことで、こころの安定を図り、刺激しあって自立への意欲を高めていけるようなよい形ができた。 また、サービス責任者が1人で個別支援計画を作るのではなく、利用者のこころの状態を一番よく知っているスタッフが計画作成に必ず参加するようにしている。
取り組みの工夫	前述のプログラムの内容は、第1段階は論語を通じてモラル形成を行う自立リハビリ、生活リズムを擁立するエコワーク、コミュニケーションワーク、職業SST、パソコン等の職業準備訓練がある。第2段階では、より高度にしたエコワークと職業SST、職業訓練を行う。

日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方	
就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方	<p>就労に関してアンケートをとってみると、事務系への希望が多いが、実際就労する場所は清掃、販売等作業系が多くなっている。</p> <p>トライアル就労では、体育館や庁舎の売店を他事業所と共同で引き受け、1名分を2名交代で販売業務についている。売店をまるごと委託してもらえろという話がきていて、ニーズ調査や仕入れなどよい勉強・訓練になるだろうと楽しみである。</p> <p>センター内では軽作業を行っている。また、食品工場や公園の清掃作業、ドラッグストア物流センターでのピッキング作業などを行っている。ピッキング作業は2時間程度ずつだが、時給は700円程度である。</p> <p>企業への渉外活動はまたあまり活発ではないが、働く場所はあり、ハローワークを通じての求人も現在6社ある。求人はあるのだが、問題は1名1日単位であることで、グループ就労や短時間就労が可能になるよう、働きかけをしている。また、こちら側も誰かが急に休んでも他の誰かが代わりに仕事できるような体制を整えることが必要である。</p>

(移行に向けての投資内容と成果)

投資の具体的内容	<p>投資は、建物内の一部屋がたたきだっただのを板張りにした程度。移行に伴い定員もほとんど倍になったので、少し手狭になっている。職業訓練に使うパソコンは大学から中古品を無料でもらい、プリンターだけ購入した。</p> <p>職員は新法に合わせて増員した。</p>
利用者の変化	<p>以前も1年に1人くらいはパートに出る人がいたが、工房内で作業する人は外を見ることがなかった。現在は工房内作業からトライアル就労など外に出る流れができています。</p>
サービスの質の向上におけるポイント	<p>利用者には、時給700円以上、雇用契約して働くようになる人を身近に見ることが大きな刺激となっている。結果的に就労への希望が持て、明るくなっている。</p>
運営面の状況、運営の安定におけるポイント	<p>移行時にたちあげたユイマール(就労移行)だけでなく、以前からのよつば工房(就労継続B型)にも利用者が多くなっている。補助金収入だったときと比べると、人件費は増えたが収入が増して、実質的には経営が安定した。実際の利用者が多かったからで、来年はどうなるかわからない。</p> <p>冒険はできないので、大きな投資をしないようにした。</p>

(関係機関や地域等との連携)

行政、医療機関など 専門機関との連携 の状況	自治体からの紹介で、公園清掃、体育館・庁舎の売店での販売業務などの仕事を請け負っている。ハローワークは熱心に対応してくれて、障害者担当がよく訪問してくれている。また、千葉県の障害者就労・生活支援センター「ビッグ・ハート」は地域の特別支援学校や施設、企業を集めて月 1 回情報交換会を行っていて、少しずつ理解が進んでいる。
企業や学校等との 連携の状況	福祉系の 6 つの大学、専門学校から実習を受け入れている。また、柏市の福祉講座や専門学校、心理学専攻の学生などの見学もある。
地域との交流・連携 の状況	施設周辺は工場や大病院、行政施設、大学の研究所などが多く、地域とのつながりは町内よりも柏市、流山市、千葉市を含めて広く捉えている。その場所によって、どのように地域とつながるかは異なるものだと考えている。 国は地域福祉というが、地方にその力があるのか、支えあうような地域が本当にあるのかという疑問がある。しかし、地域福祉が実現できる場所はまだまだあると考える。眠っている社会資源と人材、それにお金を集めて実現したい。小学校の空き教室を貸してくれと教育委員会にかけあっているが、なかなか進まない。空き店舗、公団の空室等、うまく利用させてくれないものか、なんとか進めて行きたいと考えている。

(課題等)

<p>柏市の保健所管内には約 5000 人の精神科通院者がいるが、法人の母体である親の会の会員は 130 名である。精神に問題を抱えている人の多くがひきこもり状態になっているのではないかと憂慮している。在宅でひきこもっている人に対して掘り起こしができればよいのだが、人手不足で対処できていないし、親の会のメンバーも増えていない。</p> <p>新法が施行され、5 年以内に移行しなければと検討を重ねたが、よくわからない状況であった。経営が不安定になるのではないかと不安だったが、自立支援の考え方自体はよいと考えた。平成 18 年から精神障害者が法定雇用率に算定されることになったことや、支援費制度から外されていた精神障害者がこの新法によって知的・身体障害と同等になるという点は画期的である。</p> <p>個別支援体制をとるには、利用者の定員に対するジョブコーチの配置が少ない。ハローワークからのジョブコーチ派遣も毎日ではない。経営上増員は難しいので、職員にジョブコーチの研修を受けさせたい。研修が頻繁に催されて、手軽に受けられるようになってほしい。</p>
---

(キーワード)

生活重視、個別支援重視、就労移行重視
--------------------

(キャッチフレーズ)

プログラムの工夫で精神障害者の就労支援に取り組む
--------------------------



## (21) 就職するなら明朗塾

### (施設概要)

施設の名称	就職するなら明朗塾
旧体系での名称（変更した場合）	明朗塾
所在地	千葉県八街市八街に20
運営法人の名称	社会福祉法人光明会
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外にも障害者福祉事業を運営
施設連絡先（TEL）	043-442-0101
施設連絡先（FAX）	043-440-2020
施設連絡先（Eメール）	a.naito@meiroh.com
施設及び運営法人HPのURL	<a href="http://www.meiroh.com/">http://www.meiroh.com/</a>
事業を開始した時期（旧体系下）	平成11年8月
旧体系での施設種別	知的障害者通所・入所授産施設
旧体系で実施していた事業	知的障害者ショートステイ
新体系へ移行した時期	平成18年10月
新体系での実施事業	施設入所支援 就労移行支援 就労継続支援（B型） 共同生活援助

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	千葉県、茨城県、東京都
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	千葉県印旛郡・市、山武郡・市

(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年4月)	新体系移行直後の 利用者数 (18年10月)	現在の利用者数 (20年4月)
施設入所支援	40名	41名	37名
就労移行支援	43名	35名	34名
就労継続支援(B型)	30名	26名	30名
共同生活援助	18名	7名	14名

(職員数)

常勤職員数	31名(20年4月時点)
非常勤職員数	18名(20年4月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	<p>移行については、障害者自立支援法の成立時から考えており、平成18年1月頃には決心していた。日本一の施設になるという希望を持っており、10月すぐに移行して全国初・県内初の施設になろうと考えた。移行にあたって利用者の意向調査は特に実施しなかった。実は、移行にあたっての特別な検討やシミュレーションなどはやっておらず、とにかく進むしかない、ということで進んできた。実際、移行した後でわかったことがたくさんあった。</p>
サービスで力を入れていること	<p>移行時には利用者の状況もふまえてサービスを選んだが、就労支援中心にやっていくという思いがあり、利用者には事業メニューを示して選んでもらった。何でも屋ではなく、一般就労の専門店を目指しており、移行において利用者の状況もあったので生活介護、就労継続支援B型も取ったが、生活介護事業は平成20年3月で廃止した。</p>
取り組みの工夫	<p>移行時に「就職者を年間10人以上」という目標を立て、移行前であればたいへんな目標に見えたが、とにかくがんばってみようということで取り組み、達成できた。その経験でやり方が見えてきて、職員にノウハウができ、平成19年度は「20人以上」の目標で取り組んだ結果、36人が就労移行をした。</p> <p>新体系移行のためというわけではないが、経営コンサルティングを受けるなどしてきた。</p>

日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方	就労移行（一般企業への就職）支援をメインにしているため、結果的に工賃向上には重点を置いていない。
就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方	<p>以前と比べ、障害者の「就労」ということが通りやすくなったと思う。施設名も、以前は「明朗塾」だけだったが、移行を機に「就職するなら明朗塾」に変更した。</p> <p>例えば、現在、女性で52歳の方が就労移行支援を利用し、もう少しで就職できそうなところまで来ている。以前であればいくら本人が希望しても考えられなかったのではないかと。しかし今ではこういったことにも職員の意識の違和感はなくなっている。</p>

（移行に向けての投資内容と成果）

投資の具体的内容	<p>事業の指定配置職員以外に、ジョブコーチ（第一号職場適応援助者）を2名配置している。</p> <p>-----</p> <p>（おおまかな投資額） 2名分の人件費として約700万円</p> <p>-----</p> <p>（専門職種の雇用人数・雇用の理由） 就労支援に専従する職員を配置する（投資する）ことで、就労実績が手に入るものと認識している。</p>
利用者の変化	精神障害の方も数名利用していただいている。職員も当初は精神障害は難しいと敬遠する空気があったが、研修での精神障害者施設の職員との交流などを通じて、いろいろと気づくところもあったようで、なんとかできるという意識になってきている。
サービスの質の向上におけるポイント	新体系移行を機に「就労支援」という施設の目的が明確になり、職員の意識にも影響したと思う。目標を明確にすることでノウハウが蓄積され、結果に結びついている。
運営面の状況、運営の安定におけるポイント	<p>事業収入は移行前と比べてかなり（約3割）減少した。今後、本業で収入が増えるということはないと思っている。別法人を立ち上げ、弁当事業など収益事業の展開も始めている。</p> <p>職員数は変化なし。配置基準等で減らすことは難しい。弁当事業のパート職員等が増えている状況。収入減でボーナス原資等の蓄えがなくなり、かなり厳しい。</p>

(関係機関や地域等との連携)

行政、医療機関など 専門機関との連携 の状況	市から、地域自立支援協議会の事務局を受けている。
企業や学校等との 連携の状況	移行前から地域や企業とのネットワークづくりに力を注いできた。また、養護学校ともパイプがあり、卒業生の受け入れをしている。
地域との交流・連携 の状況	平成20年度から障害者就業・生活支援センター事業を受託するので、本体事業との連携で、さらに就労支援体制を強化している。ハローワークや千葉障害者職業センターとの連携も強めている。

(課題等)

就労移行支援で、利用者が就職した後の給付が出ないということは、移行後にはじめて知った。定着支援はまったくの施設の持ち出しになる。就職させたら終わり、ではない。定着支援も重要なサポートである。収入的にも就職が増えるほど厳しくなる面があり、定着支援への配慮も希望したいと思う。

収入増のために、弁当事業など収益事業をスタートさせているが、また、障害者の企業への就職が進むと、障害のある労働者の福利厚生・リフレッシュの事業などのマーケットができてくるのではないかと考えている。これからは、民のお金で収入を得ていくことも考えなければならない。

(キーワード)

就労移行重視、ネットワーク重視

(キャッチフレーズ)

障害者の就職支援の「専門店」をめざす

## (22) どんまい福祉工房

### (施設概要)

施設の名称	どんまい福祉工房
旧体系での名称（変更した場合）	
所在地	東京都杉並区天沼 1-24-9
運営法人の名称	NPO 法人 障害者就労支援センター
運営法人の種別	NPO 法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外には事業を運営していない
施設連絡先（TEL）	03-3396-2881
施設連絡先（FAX）	03-3396-2892
施設連絡先（Eメール）	donmai@donmaikoubo.org
施設及び運営法人HPのURL	<a href="http://www.donmaikoubo.org">http://www.donmaikoubo.org</a>
事業を開始した時期（旧体系下）	平成 18 年 12 月
旧体系での施設種別	知的障害者福祉工場、精神障害者福祉工場
旧体系で実施していた事業	
新体系へ移行した時期	平成 19 年 4 月
新体系での実施事業	就労移行支援 就労継続支援（B 型）

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	東京都内
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	杉並区中心に都内全域

(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年1月)	新体系移行直後の 利用者数 (19年4月)	現在の利用者数 (20年1月)
就労移行支援	6名	名	4名
就労継続支援 (B型)	4名	名	4名

(職員数)

常勤職員数	5名 (20年2月時点)
非常勤職員数	0名 (20年2月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	「どんまい福祉工房」は、福祉関連団体勤務経験者と飲食店経営者の2名により設立されたものである。当初から「行政が提供するものではない、新しい福祉サービスの提供」と「店内に構えるのではなく、外に出て行くサービスの提供」の構想があり、両者の経験を生かすことを考え事業を立ち上げた。
サービスで力を入れていること	就労支援サービスのうちの「ケータリング作業」について、6人乗りの車に利用者4、5名と職員1名が乗り販売を行う。週2回、決まった場所にパンやサラダを売りに行く。継続 (B型) の工賃アップを念頭に置き、接客等のスキルを身につけさせるために積極的に取り組みたい。
取り組みの工夫	<p>商店街の理事会に参加して当施設の事業内容を理解してもらい、試行的に無料で、商店街の清掃事業を始めた。またその現場で事業に対する印象を尋ねるアンケートを行った。</p> <p>またこれとは別に、早稲田の「アンテナショップ」で行っている有料実習に対する (販売作業に対してどう思うか等を尋ねる) アンケートも実施した。有料実習とは小売店のオーナーに幾らかの給料付きで実習を受け入れてもらうものである。当施設の商品を卸しており、週3回、2名が実習、販売、接客、バックヤードの仕事に就いている。オーナーの反応はよく、雇用に結びつく可能性も高いだろう。</p> <p>アンケート回答者の反応はよく、商店街でも予算をつけて4月から清掃事業を有償で行うことになる予定である。</p>
日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方	

<p>就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方の</p>	<p>工賃は1万円でスタートし、能力給を加算するしくみとなっている。現在在籍する利用者中、1万5千円程度が最高額となっている。理想としては工賃3万円を目標としたい。なお、交通費は上限5千円までの支給となっている。</p> <p>今後の予定として、商店街との共働プロジェクトを形として推進することを考えている。商店街中に、広域連携で地方特産品を販売したり、商店街繁忙期に利用者を派遣したり、地域の情報を発信したり、団塊世代退職者を講師に招いて講演会を開いたり、高齢者や子どもの憩いの場となるような拠点を作りたい。これは障害者雇用と商店街活性化をセットにした、障害者自身が住む地域で労働するというコミュニティビジネスの事業である。次年度3月末までにはどこか場所を決めて借りたい。</p> <p>現状ではケータリングの事業拡大に際して人的資本、物的資本ともに十分とはいえない。まず利用者数が少なく、作業を拡大（回数、場所、時間）するとローテーションにおいて負担が生じてしまう。また冬季は寒さにより長時間労働できず、思うように作業できない。4月になれば新規利用者が増えるので、もう少し展開できるのではないかと。商店街商品の代理販売、販売品目の拡充、車での移動販売といった展開を考えている。</p> <p>ケータリングの販売場所を探すのは難しい。まず、道路で販売すると道交法違反になるので駐車場を使わなければならない。大学内や大学病院での販売も打診したが、他業者との公平性の観点から、受け入れてもらえなかった。また、企業でも、社内食堂の事業者への配慮から断られることもあった。</p>
------------------------------------	---

(移行に向けての投資内容と成果)

<p>投資の具体的内容</p>	<p>現在の施設の整備、新規職員の雇用 今後、東京都の工事改修費補助を受け、バリアフリー化の改修工事を行う予定。</p> <hr/> <p>(おおまかな投資額) 施設建築費は1200~1300万円</p>
<p>利用者の変化</p>	<p>現在利用者数は増加傾向にある。今年度の新卒は4名だが、二年生の実習を多く受け入れているので、次年度以降はある程度利用者増が見込める。</p> <p>新体系移行に伴い、①自立支援法の法内施設であるという看板ができた、②移行後は都内各市町村から利用者情報が得られるようになった、という点において利用者数を若干伸ばしやすくなった。</p>
<p>サービスの質の向上におけるポイント</p>	<p>区の各種研修（ジョブコーチの講座等）に職員を派遣している。</p>

<p>運営面の状況、運営の安定におけるポイント</p>	<p>移行前は自己資産とケータリングの売り上げだけでやりくりしていたので、移行後は公的資金が入ってくるようになってありがたい。今後経営はより安定するだろう。</p> <p>ただし日々定員の部分では厳しい現状がある。訓練等給付だけではなく、企業との連携、行政事業の受託等の収入源が他に必要になってくるだろう。</p> <p>精神障害を持つ利用者の受け入れについては、知的障害者と同様には捉えていない。精神障害者は基本的に服薬しているので、朝起床できずに施設を休むケースが多く、また生活リズムも整わない人が多い。日額になって経営的には大変な面もあるが、当施設ではまず利用者に自分のペースにあわせて通所するように言っている。</p>
-----------------------------	---

(関係機関や地域等との連携)

<p>行政、医療機関など専門機関との連携の状況</p>	<p>区の生活支援センターと常に連携を取っている。</p> <p>全体的な工賃アップを達成するために、杉並区が5年ほど前に「すぎなみ仕事ねっと」という事業を立ち上げた。これは、ある事業所が比較的高額の仕事を受注したとするなら、それを「すぎなみ仕事ねっと」に報告し、各事業所に配分して全体の工賃を上げるというものである。</p> <p>近隣のグループホームの情報を得て利用者本人と親に提供している。</p>
<p>企業や学校等との連携の状況</p>	<p>商店街との共働において、駒場学園高校の学生がボランティアで参加している。</p> <p>企業との連携においては営業が重要である。一般に施設は営業にコストをかけるのが難しいと思うが、当施設は開設当初から自助努力として営業に力を入れる体制を作ってきた。</p>
<p>地域との交流・連携の状況</p>	<p>厚生労働省の「商店街を中心とした、障害者就労の地域浸透を実践的に推進していく強化プロジェクト」において、地域商店街と連携している。</p>

(課題等)

--

(キーワード)

就労継続重視、工賃・商品開発重視、ネットワーク重視
---------------------------

(キャッチフレーズ)

地域密着で就労事業を展開、一般就労・工賃のアップに取り組む
-------------------------------



## (23) げんきの家

### (施設概要)

施設の名称	げんきの家
旧体系での名称（変更した場合）	
所在地	福井県福井市高木中央 2-602
運営法人の名称	社会福祉法人げんきの家
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外には事業を運営していない
施設連絡先（TEL）	0776-52-8991
施設連絡先（FAX）	0776-52-8991
施設連絡先（Eメール）	genki@kore.mitene.or.jp
施設及び運営法人HPのURL	<a href="http://www.amijako.com/genki/">http://www.amijako.com/genki/</a>
事業を開始した時期（旧体系下）	平成 12 年 4 月
旧体系での施設種別	身体障害者小規模通所授産施設
旧体系で実施していた事業	身体障害者デイサービス
新体系へ移行した時期	平成 18 年 10 月
新体系での実施事業	生活介護 就労移行支援

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	福井市内及び周辺市町
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	福井市内及び周辺市町

(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年2月)	新体系移行直後の 利用者数 (18年10月)	現在の利用者数 (20年2月)
生活介護	14名	名	11名
就労移行支援	6名	名	7名

(職員数)

常勤職員数	10名(20年2月時点)
非常勤職員数	2名(20年2月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	職員の配置は利用者の状態に合わせて行っており、以前から職員は多めに配置しているが、移行にあたって、職員の配置を現在以上に多くした。特に医療職を多く配置(看護師2名とPT1名)している。
サービスで力を入れていること	生活介護については、重度者がほとんどで、また医療ケアが必要な人がほとんどである。看護師2名とPT1名を配置し、硬直しがちな体のストレッチなどを行うなど、体づくりを中心にしている。
取り組みの工夫	就労移行支援事業では、仕事の種類が多く、さまざまな種類の仕事があるため、それぞれが得意なことを生かせるようになってきている。また、仕事の状況に応じて、賃金に差がつくようになってきており、利用者に張り合いがでてきている。
日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方	医療的なケアを充実させたこともあり、専門的に取り組むことができ、健康管理が十分にできるようになった。重度の利用者にとっては最も重要なことである。また、PTがいることがかなり大きく、当施設の「売り」ともなっている。
就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方	就労支援では、「障害者の能力開発」「就労意向の向上」を基本にしている。利用者の年齢が高齢であり、就職意向が強くないため、まずはやる気をもってもらうことに注力をしている。 一般就労していた人もいるが、かなりつらい思いをしている人も多く、自信をとりもどせていない。できるだけ理解のある職場で実習などを行い、徐々に自信を取り戻して就労につながっていければよいと考えている。 現在は工賃をあげることに努力をしている。移行前は1000円くら

	<p>いであったのが、6000～10000円くらいまでになっている。将来的には2万円くらいをめざしたい。</p> <p>仕事は後援会などからの紹介で下請けの仕事などを数社得ている。また、施設長の実家が花農家であることもあり、花束の配達・販売も行っているが、好評でリピーターも多い。春より、新事業の紙おむつ販売を地域生活事業で始めた。</p>
--	--

(移行に向けての投資内容と成果)

投資の具体的内容	<p>生活介護の場の改築を行った。</p> <p>-----</p> <p>(おおまかな投資額) 生活介護の場の改築 2000万円</p> <p>-----</p> <p>(専門職種の雇用人数・雇用の理由) 理学療法士、看護師 医療ケアの必要な人が多いため、十分なケアができるように、専門職を増やした。</p>
利用者の変化	<p>利用者の人数は大きくは変わらない。重度身障者、重複者の他、精神障害者の利用者も増えた。今後職員の専門性強化も必要。</p>
サービスの質の向上におけるポイント	<p>サービス内容に大きな違いはなく、今までも利用者の要望や課題に合わせてやっていたが、利用者のやりたいことが個別支援計画書により明確になった。就労については、工賃が上がったこともあり、張り合いをもって行っている人が増えた。職員の意識も変わった。</p> <p>制度の枠にとらわれすぎず、利用者の状況や特性などを理解し、それに対応できるきめの細かい支援が必要である。</p>
運営面の状況、運営の安定におけるポイント	<p>移行したことによって経営が安定したが、請求事務のシステム関連でかなりの費用がかかっている。</p> <p>職員の身分保障などもできるようになった。規模は小さいができるだけ正規職員を採用するようにしている。職員に投資をすることでサービスの質の確保と、安定した運営を目指している。</p>

(関係機関や地域等との連携)

行政、医療機関など 専門機関との連携 の状況	福井市とは地域支援事業の受託を受けているが、障害者支援の側面からはあまり密な連携があるとは言えない。 近隣に協力医がおり、定期健診を受けているが、それ以外は利用者それぞれにかかりつけ医がおり、看護師が必要に応じて適宜連絡をとっている。今後、主治医やPT、OTを職員学習会に招くなど研修を予定している。
企業や学校等との 連携の状況	ここは、養護学校に通う子ども達の放課後の学童の場としてスタートしたこともあり、養護学校からは、設立当初から協力を得ており、良好な関係を築いている。卒業生などもここを利用している。 企業については、後援会に企業の人も多くおり、仕事の紹介や依頼などをしてくれている。
地域との交流・連携 の状況	後援会に地域の前自治会長がおり、設立当初から地域とは良好な関係を築いている。夏には地域の公民館と神社境内でバザーを行い、地元の人が参加してくれている。

(課題等)

<p>施設経営は大変であるが、継続的にできるように、利用している人へのサービスが充実することを優先に検討すると、現在の形になった。</p> <p>理事会での承認を得るためにも、事業計画はきちんと立てる必要がある。規模が小さくても組織的な体制が必要である。</p> <p>今後、場所の確保ができれば、入浴サービスやケアホーム、グループホーム、ホームヘルプ事業などにも取り組み、在宅の生活を支えるためのトータルなサービスの提供を考えている。そのことが、本人や家族の最低限の安心の状態を作り出すことになると考えている。</p>
--

(キーワード)

地域移行重視、生活重視、個別支援重視、就労継続重視
---------------------------

(キャッチフレーズ)

医療ケア充実で重度障害者に対応、能力・特性に応じた就労
-----------------------------

## (24) エコーンファミリー

### (施設概要)

施設の名称	多機能型事業所エコーンファミリー
旧体系での名称（変更した場合）	
所在地	長野県長野市川中島町今井 1387-1
運営法人の名称	社会福祉法人花工房福祉会
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外にも障害者福祉事業を運営
施設連絡先（TEL）	026-283-8787
施設連絡先（FAX）	026-283-8703
施設連絡先（Eメール）	ecorn@avis.ne.jp
施設及び運営法人HPのURL	<a href="http://www.avis.ne.jp/ecorn/">http://www.avis.ne.jp/ecorn/</a>
事業を開始した時期（旧体系下）	平成12年4月
旧体系での施設種別	知的障害者通所授産施設
旧体系で実施していた事業	
新体系へ移行した時期	平成19年4月
新体系での実施事業	生活介護 共同生活介護 自立訓練（生活訓練） 就労移行支援

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	長野市、千曲市、中条村、飯網町
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	長野市、千曲市、中条村、飯網町

(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年2月)	新体系移行直後の 利用者数 (19年4月)	現在の利用者数 (20年2月)
生活介護	20名	20名	20名
共同生活介護	4名	4名	4名
自立訓練(生活訓練)	10名	9名	10名
就労移行支援	30名	25名	26名

(職員数)

常勤職員数	9名(20年2月時点)
非常勤職員数	21名(20年2月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	<p>障害者の個々の特性に合った事業を組み、個々が「楽しく生きる」ことができるようにすることを最も重視した。身体との重複の障害者も受け入れており、全面介助が必要でどうしても仕事ができない状態の利用者もいた。しかし、授産施設としては工賃を頂く限り何等かの仕事をしなければならなかったため、そのギャップに疑問を持っていた。新しい事業体系で、個々の特性に合った事業が組めるようになった。</p>
サービスで力を入れていること	<p>もとの授産施設としての特性を生かし、自主製品を中心に、個々人に合った作業を作ること(接客の得意な人には接客の場を、手先の器用さが生かせる仕事を作るなど)に最も力を入れている。</p> <p>一方で、仕事ばかりでなく生活にメリハリをつける、リフレッシュを図るために、音楽療法、ダンス、水泳などのプログラムを用意している。</p>
取り組みの工夫	<p>利用者個々の特性を第一に考えたメニューを提供するようにしている。生活介護事業中心の「生活班」、就労移行メンバーが中心でヤマト運輸の配達業務を行う「ヤマト班」、就労移行の利用者支援で自主製作の「パン班」、「豆腐班」、畑・清掃・受託など多方面の仕事を行う「マルチ班」など、多様な作業班を作り、個々にあった活動ができるようにしている。</p> <p>利用者を積極的に地域に出すことにも力を入れている。自主製品を通して地域とのつながりを作っていく。就労支援として時期が来たら突然地域に送るのではなく、日頃、地域の人と接点を多く作ることが大事である。作った花をリヤカーで売って回る、豆腐を宅配したり、地域の活動に参加するなど地域に出て行くことによって、地域の人と接点を作り、利用者と一緒に懸命働いている姿を見てもらうことで、障害者に対する不安感を拭い去り理解してもらえらる。</p>

日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方	
就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方	<p>パン・豆腐・竹炭・花など自主商品を開発し、利用者個々にあった就労メニューを見つけて支援している。自主商品の製作や販売を通して、個々にあった作業分野を見つけることができる。また、販売等で外に出ることによって現実の社会とのつながりを持つ実習の場になる。「あなたがいるからこの商品が出来る」「あなたがいるから良く売れる」というように、その人が生きる場、役に立てる場を提供することによって、自信ややる気を喚起出来る。</p> <p>新たな自主商品開発として、平成19年12月から豆腐づくり・販売を開始したが、豆腐づくりは大量のおからが出、産業廃棄物になるので処理に困る。それでインターネットなどで調べてみると、おからのでない豆腐があることがわかり、県の農政部からその技術を持つ三重県の企業を紹介してもらい、そこから原料加工・技術指導を受け、おからの出ない「大豆まるごと豆腐」が出来た。栄養にも環境にも良く安心の商品が出来た。</p> <p>今後も、現在ある自主商品の売り方の工夫や改良、販路拡大を図り、売上げアップにつなげたい。</p> <p>全国の研修会で、世田谷区の施設で、ヤマト運輸のメール便の仕事を請け負って1人で自立して働き月5～6万円になっている事例が発表されたのを聞き、長野県でも出来るようお願いし、現在メール便の仕事を請け負っている。工賃が得られるだけでなく、配達作業によって地域の人との交流が増えた。</p> <p>就労移行支援にも力を入れており、実習、施設外就労として6社程度から仕事を受けて工賃をもらっている。</p>

(移行に向けての投資内容と成果)

投資の具体的内容	<p>新規自主商品である「豆腐」づくり・販売のための設備費 職員の増員(4名)</p> <p>-----</p> <p>(おおまかな投資額) 約600万円</p>
利用者の変化	<p>利用者数は、新卒者と他施設から移行の人と合わせて10名ほど増えた。施設が選択される理由として、最も大きい要因は、いろんな作業メニューがあるので、その人にあった活動が出来ることだと思う。また、工賃が高い(平均約2万円/月)ことも選択理由の1つになっているようだ。</p> <p>利用者の事業選択に当たっては、本人、親と個々に面談して本人に適切な事業を決めたが、スタートして1年の間に、生活介護利用者からもっと就労訓練をしたいという希望が出たり、逆に就労移行の利用者がプレッシャーでストレス状態になるということが起こっており、区分するのはなかなか難しい。見直しをし、利用者の配置換えをするなど柔軟に対応していきたい。</p>

サービスの質の向上におけるポイント	<p>生活介護事業の利用者は、職員増員によって一層サービスが行き届くようになった、仕事に追われることなく利用者のペースに応じてゆっくりと作業ができる、職員主導で動くのではなく利用者の意志を確認しながら本人の意思で動けるまで待つことができるゆとりが出来た。</p> <p>個々の目標レベルが違って良いのが、新事業移行のメリットである。以前の授産施設だと皆が一定働かなければいけない。利用者間でも、あまり働かない利用者があるのになぜ自分は働かなければならないのかおかしい、といった不満が出ていたが、新体制では本人も納得して働ける。</p> <p>職員には、県内の研修などに可能な限り参加させ、生の声を聞くことで時代の流れや支援のあり方を勉強させている。</p>
運営面の状況、運営の安定におけるポイント	<p>利用者の人数が多いので、比較的安定した報酬がある。ただし、報酬単価は日額計算なので、休日数や利用者の休みなど月によって大きな差（多いときには100万円）が出るので不安定である。</p> <p>豆腐など新事業展開により収入も着実に伸びており、工賃支給もアップする見通し。一方、定員が増えると、ひとり当たりの工賃が下がってしまうが、それをなんとか工夫することが管理者としての今後の課題である。</p> <p>就労移行支援事業では2年間の期限があり、できなければ減額処分ということだが、どうしても就労できない人もいる。毎年決まった人数（当施設であれば6人）就労させるのは難しい。また、その一方で利用者が就労で減った分、定員を確保できるか不安である。特に年度途中で就労した場合、年度末まで欠員になってしまうので、各施設自身で待機者がいないか探さなければいけない。一括して待機者を掌握しておくシステムがあれば良い。</p>

（関係機関や地域等との連携）

行政、医療機関など専門機関との連携の状況	<p>行政との連携では、行政側から情報提供を受けるだけでなく、当施設を行政職員に良く知ってもらうことが大事であると考え、ここ3年、県の幹部職員の体験研修を受け入れている。福祉関係の部署に限らずいろんな部署の職員が毎年6～7人実習に来る。</p> <p>地元新聞をはじめとしたマスコミを上手く使うことにも力を入れている。</p>
企業や学校等との連携の状況	<p>県の「中小企業家同友会」に加盟した。加盟当初、福祉関係は異端的存在であったが、名刺交換をするうちに興味・関心を示してもらえるようになり、商品開発に役立つ情報・技術や材料等を提供してくれたり、就労移行のための実習の受け入れ先が開拓できた。</p> <p>学校の実習は積極的に受け入れている。卒業後当施設を希望する人が多い。</p>
地域との交流・連携の状況	<p>自主製品の販売に外に出ることで、地域の人との接点が出来ている。</p> <p>地域の祭りや芸能交換会、社協の大会や地域文化祭等に参加。アトラクションで参加し、ダンスや歌の発表の場となっている。</p>



	地域の学校（中学校1件、小学校3件）とつながりを持っている。このうち1つの小学校から6年生が定期的に交流教育に来て、各作業班に入り利用者と一緒に活動している。
--	---

（課題等）

<p>“障害があっても地域で当たり前な生活を送れる支援”のために</p> <p>1. 所得保障、即ち工賃アップの問題        管理者を含めた職員が何故工賃をアップする必要があるのかをしっかりと考え話し合い、納得して行動を起こすことが必要でしょう。その上で施設の現状の見直し、商品開発、働く場の開拓等に立ち向かうことが出来るのでしょうか。ここでは、福祉以外のプロの力を大いに取り入れることも大切だと思います。違った目線で物を見ることで気付かなかった何らかのアドバイスもいただけるでしょう。</p> <p>2. 一人の障害者を一施設が丸抱えは出来ません。        日中活動の場、生活の場、そして休日の過ごし方等々、障害者の生活は多岐にわたります。それぞれが担う役割をもった事業所がネットを組み支えあってこそ幸せな生活ができると思います。</p> <p>3. 障害者の地域移行        そのためには、日頃から障害者理解の場を多くつくることでしょう。かまえず当たり前接する機会をつくりたいです。</p>
--

（キーワード）

個別支援重視、就労移行重視、工賃・商品開発重視
-------------------------

（キャッチフレーズ）

個を大切にした多様な就労支援とオリジナル商品の開発
---------------------------

## (25) 手作り工房あゆみ

### (施設概要)

施設の名称	手作り工房あゆみ
旧体系での名称（変更した場合）	心身障害者小規模作業所ケアサロンぬくもり
所在地	三重県四日市市西坂部町 1004-1
運営法人の名称	社会福祉法人ぬくもり結の里
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所のみ
施設連絡先（TEL）	059-334-1591
施設連絡先（FAX）	059-334-1591
施設連絡先（Eメール）	nukumori@m6.cty-net.ne.jp
施設及び運営法人HPのURL	
事業を開始した時期（旧体系下）	平成 13 年 4 月
旧体系での施設種別	身体障害者・知的障害者・精神障害者小規模作業所（法定外）
旧体系で実施していた事業	
新体系へ移行した時期	平成 19 年 4 月
新体系での実施事業	就労移行支援 就労継続支援（B 型）

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	四日市市・桑名市・鈴鹿市・亀山市
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	四日市市・亀山市

(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年2月)	新体系移行直後の 利用者数 (19年4月)	現在の利用者数 (20年2月)
就労移行支援	6名	3名	5名
就労継続支援 (B型)	20名	15名	18名

(職員数)

常勤職員数	6名 (20年2月時点)
非常勤職員数	2名 (20年2月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	<p>就労移行支援を新しく始めるために、以下の3点に留意した。</p> <p>①就労支援センター、ハローワークといった関係機関との連携 ②インターネットや関係機関からの就労先や企業のニーズに関する徹底的な情報収集 ③行政の文書から必要なことの読み取り</p>
サービスで力を入れていること	<p>就労移行支援では、チャンスがあればいつでも就職に挑戦できるように、実習とともに就職活動の練習として履歴書の書き方や面接などの指導を併行して行っている。</p>
取り組みの工夫	<p>障害者のための合同就職説明会やハローワークからの情報収集などで企業のニーズ(どういう人が欲しいのか、どういう人がやめていくのか)を調査した。</p> <p>その結果、仕事の内容は補助的なことが多いので障害者でも挑戦することができること、また、仕事をする上で基本となる、挨拶や受け答えなどの生活指導は施設で行ってから就労させる必要があることが分かった。そこで就労移行支援では、挨拶等の基本的な指導と、実習前の実践的な訓練を実施している。</p> <p>実習前の訓練では、実習内容を事前に把握し、各利用者に訓練項目のマニュアルを作成し、同じ状況を施設内に作って事前に練習させている。また、ミスマッチングを防ぐために、雇用する前にはなるべく実習期間を設けてもらうようにしている。</p> <p>指導においては、自分で考えさせることを基本とし、指導するときも、「なぜそうするのか」ということを理解させるようにしている。</p>
日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方	

<p>就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方の</p>	<p>就労継続支援 B のサービス内容は、おおむね移行前のサービス内容を継続しているが、移行後は、将来的に就労を考えている利用者のために支援を行うようになった。</p> <p>就労移行支援の実施により、就労継続支援 B の利用者にはいい刺激が与えられるようになったし、就労継続支援 B から直接、一般就労につながるケースがあってもいいと考えている。</p> <p>工賃は、現在のところ平均で 5000 円。工賃アップの 5 年計画に手を挙げており、5 年後には平均で 30000 円程度をめざしたい。</p> <p>工賃アップの取り組みとして、流行を取り入れた新商品の開発を行っている。販売時にお客さんからの要望を聞き取るようにしており、今後は単価も高く人気もある商品を生産販売する予定である。また、経営コンサルタントの助言などもふまえて、他の事業も見直していきたい。</p>
------------------------------------	--

(移行に向けての投資内容と成果)

<p>投資の具体的内容</p>	<p>施設及び授産設備</p> <hr/> <p>(おおまかな投資額)</p> <p>施設(本体施設 7000 万、外構 760 万)、就労訓練設備(100 万)          国・県からの補助金が 7000 万円、借入金 600 万円で、施設からの持ち出しは 100 万円程度であった。</p> <hr/> <p>(専門職種の雇用人数・雇用の理由)</p> <p>社会福祉士 1 名と、3 名の職員を新たに雇用して、支援する職員を増やした。</p>
<p>利用者の変化</p>	<p>就労移行支援を始めたことで、一般就労をめざす人が新たに 2 名入り、養護学校などから就労継続支援 B にも 3 名入って、若干、利用者が増えた。また、移行時に一般就労支援を希望した 2 名の利用者もいるほか、就労継続支援 B を利用しながらも一般就労をめざす利用者も出てきている。</p>
<p>サービスの質の向上におけるポイント</p>	<p>移行によって一般就労を目指す人の希望をかなえることができた。また、ハローワークや就労支援センターとの連携が進み、就労に関する情報収集もできるようになった。そのため、支援内容に反映することでサービスの質はある程度は向上したと思う。</p>
<p>運営面の状況、運営の安定におけるポイント</p>	<p>移行したことによって、収入が大幅に増えたので、現在は経営が安定しているが、長期的に見ると不安がある。</p> <p>一般就労を考える障害者はまだ少ないと感じている。就労移行支援から利用者が一般就労した後に、すぐに就労移行支援に人が入らないと経営は厳しいと思う。就労移行支援に利用者が集まるよう、特色が必要と考えている。運営面は厳しい状況、緊縮予算で打開している。</p>

(関係機関や地域等との連携)

行政、医療機関など 専門機関との連携 の状況	他の関連機関と情報交換や利用者の紹介など支えてもらっている。 平成19年4月の施設の開所にあたって、関連機関担当者が親身になって相談に乗ってくれた。現在も、報告や連絡調整を密に行っている。
企業や学校等との 連携の状況	市内の養護学校の卒業生を受け入れるほか、進路担当者との情報交換をしている。 実習先や就労先は、ハローワークや就労支援センター等と連携して情報を収集し開拓している。企業の方から利用者を紹介してほしいと依頼もあった。 就労訓練製品の販路として、喫茶店等を人づてで開拓している。
地域との交流・連携 の状況	地域とは、作業所時代からのつながりがあり、絆ができています。施設の土地は、地域住民から無償で譲り受けた。 施設内の多目的室は、地域の人が利用できるようにしている。また、他の部屋と引き戸を開けることで広い部屋として活用できる設計になっており、催し物などもできるように考えている。地域の緊急時の避難場所にもなっている。

(課題等)

<p>施設整備申請、社会福祉法人としての申請、新体系への移行申請を同時に進めたので苦労したが、作業所時代からの地域との絆により支援があったことや行政からも理解を得られたことで移行することができた。</p> <p>支援では、実習前の訓練をより実践的にできるように、実習先担当者や支援員の話をも参考に指導内容を強化していきたい。</p> <p>将来的には、利用者の高齢化を想定して、ある程度フォローできるように、また経営面も考えて、自立訓練（生活訓練）やグループホームもサービス内容に加えていきたい。</p> <p>一般就職した場合の運営支援として、2～3ヶ月間の補助支援や奨励金があればと思う。</p> <p>ジョブコーチとしてのスキルも身につけ、より内容の濃い支援を目指したい。</p>
---

(キーワード)

就労移行重視、工賃・商品開発重視、ネットワーク重視
---------------------------

(キャッチフレーズ)

企業ニーズ情報の収集を通じて就労移行支援にチャレンジ
----------------------------

## (26) 福祉の店アミーチ

### (施設概要)

施設の名称	福祉の店アミーチ
旧体系での名称（変更した場合）	山口市心身障害者福祉作業所
所在地	山口県山口市小郡下郷 1318 番地 1
運営法人の名称	NPO法人福祉の店アミーチ
運営法人の種別	NPO法人
運営法人の他事業運営状況	介護保険・高齢者福祉事業を運営
施設連絡先（TEL）	083-972-1023
施設連絡先（FAX）	083-972-1235
施設連絡先（Eメール）	amici@oregano.ocn.ne.jp
施設及び運営法人HPのURL	<a href="http://amici-npo.sakura.ne.jp/">http://amici-npo.sakura.ne.jp/</a>
事業を開始した時期（旧体系下）	平成 8 年 4 月
旧体系での施設種別	知的障害者小規模作業所（法定外）
旧体系で実施していた事業	
新体系へ移行した時期	平成 18 年 10 月
新体系での実施事業	就労移行支援

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	山口県内
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	山口県内

### (新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年4月)	新体系移行直後の 利用者数 (18年10月)	現在の利用者数 (20年4月)
就労移行支援	20名	10名	16名

(職員数)

常勤職員数	8名(20年4月時点)
非常勤職員数	2名(20年4月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	就労移行支援については、利用者数の関係で新体系移行にあたってこれしか選べなかった。現在、利用者は16名である。
サービスで力を入れていること	就労移行については、もともとのスタート時からやっていた事業である。毎年4~5名を就職させている。
取り組みの工夫	これまではカンと度胸で就労支援をやっていたが、新体系になって事業としては明確になったと思う。2年という期限が切られたことで、職員にも利用者にも良い意味で緊張感が生まれたと思う。 事業範囲は山口県内で比較的広い。もともと旧小郡町の施策としてつくられた施設だが、町内には利用者が少なく、周辺からも利用を受けるようにしていた。
日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方	
就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方	もともと福祉のためにつくった施設ではなく、商店街の空き店舗対策で、行政(旧小郡町)の施策の1つとしてつくられたもの。それもあって、福祉の目線ではなく障害者を見るスタンスがある。「障害者がかわいそう」という保護の視点ではなく、「障害者の能力がもったいない」という視点が大切だと思う。 施設の中で完結してしまうのではなく、地域の中で施設がどのような役割を果たしているか、民間企業にどう対応できるか、という観点を持つことが重要である。 利用者の「今を光らせる」ことに力を注いでいきたい。 就労移行支援は、職員が保証者みたいなもので、サポート体制が重要である。企業は採用した後、障害者がどうなるかが不安である。そこを保証しないと、双方満足できる就職は難しい。企業が困っているところをワークシェアできるかどうか重要で、企業の本音にいかにか近づけるかがポイントである。 職員にも利用者にも夢がある。その夢に向かってどう進んでいくか、そこに意義を置いていきたい。

(移行に向けての投資内容と成果)

<p>投資の具体的内容</p>	<p>定員増にあたって施設の近くに作業棟を増設した。 職員は現在 6 名だが、4 月から 2 名増員し 8 名となる。</p> <p>-----</p> <p>(おおまかな投資額) 作業棟の整備で 1 千万円ほど使った。運営には 5 百万円ほどかかっている。</p>
<p>利用者の変化</p>	<p>定員が増加したこともあり、利用者数は増えている。</p>
<p>サービスの質の向上におけるポイント</p>	<p>人的ネットワークが重要である。ネットワークがなければ、こちらから求めていく。経営者の勉強会などにも参加しており、そうした場を利用して企業とのネットワークをつくるようにしている。</p> <p>就職できるかどうかは、最終的には能力というよりも運であり、縁である。実際にそうであるし、こうした考え方は障害者本人も傷つけない。能力、能力と追い詰めるのではなく、心に余裕を持って事にあたるのが大切だと思う。</p> <p>職員のスキルの向上が大切である。知的障害者の場合、これまで人が働いている姿に接してこなかった人も少なくない。そういう人にどのように就労意欲を持たせるかが難しいところであり、そのためには働く姿を見せることが重要である。職員には一緒に働く姿を見せながら利用者の能力向上を支援していくという役割が求められる。そういうこともあり、若い職員には積極的に研修に参加し、スキルを身につけてもらうとともに、人脈づくりの機会にもしている。</p>
<p>運営面の状況、運営の安定におけるポイント</p>	<p>補助金の少ないときから比べると収入は増えた。書類的な作業負担はたいへんになったが。</p> <p>経営は安定した。これまで小さな補助金をベースに運営していたところが、事業報酬が入るようになったので、小さい歯車から大きい歯車にギアチェンジしたような感じである。</p>

(関係機関や地域等との連携)

<p>行政、医療機関など専門機関との連携の状況</p>	
<p>企業や学校等との連携の状況</p>	<p>人的ネットワークが重要で、特に就職先のキーマンとのネットワークづくりに留意している。</p> <p>養護学校の卒業生は、卒業生の行き場所づくりとして利用されるのはあまり気が進まなかったのですが、以前は取らなかったが、最近は増えている。</p>



地域との交流・連携 の状況	
------------------	--

(課題等)

社会のバリアフリーが進めば、わざわざ就労移行支援などしなくても障害者の就職は進む。その意味で、就労移行支援は過渡的なサービス、将来的にはそれほど長くは続かないサービスだと思う。

障害者の就職は難しくないということを知ってほしい。運を信じて、前に進むことが大切である。

(キーワード)

就労移行重視、ネットワーク重視

(キャッチフレーズ)

新体系移行を機に事業規模を拡大、就労移行支援に取り組む

## (27) 大牟田恵愛園

### (施設概要)

施設の名称	大牟田恵愛園・たんぼぼ
旧体系での名称（変更した場合）	大牟田恵愛園
所在地	福岡県大牟田市今山4368番地の3
運営法人の名称	社会福祉法人キリスト者奉仕会
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外にも障害者福祉事業を運営 介護保険・高齢者福祉事業を運営
施設連絡先（TEL）	0944-51-8750
施設連絡先（FAX）	0944-51-8749
施設連絡先（Eメール）	keiaien@lily.ocn.ne.jp
施設及び運営法人HPのURL	
事業を開始した時期（旧体系下）	昭和58年4月
旧体系での施設種別	身体障害者入所授産施設
旧体系で実施していた事業	
新体系へ移行した時期	平成19年1月
新体系での実施事業	生活介護 施設入所支援 自立訓練（機能訓練） 就労移行支援 就労継続支援（A型） 就労継続支援（B型）

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	福岡県、熊本県
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	大牟田市、みやま市、荒尾市、南関町の一部

(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年2月)	新体系移行直後の 利用者数 (19年1月)	現在の利用者数 (20年2月)
生活介護	50名	44名	53名
施設入所支援	50名	48名	54名
自立訓練(機能訓練)	6名	7名	7名
就労移行支援	18名	14名	20名
就労継続支援(A型)	10名	8名	11名
就労継続支援(B型)	20名	17名	24名

(職員数)

常勤職員数	29名(20年2月時点)
非常勤職員数	24名(20年2月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	<p>山の上の方に施設があり、地域から隔絶したような印象があったので、地域に近いところへ出るために、また市から地域交流施設(高齢者・障害者をはじめとした地域住民の交流の場)をして欲しいという依頼もあって新規事業の立ち上げを決意した。</p> <p>入所施設であったため、利用者の自立希望を実現させたいという希望もあった。地域の中に住まいの場(福祉ホーム)や夜勤体制を設けて重度障害者への支援が出来るよう生活介護事業をしたかった。</p> <p>移行担当の職員を決め、ネットワークづくりや専門性確保について検討した。恵愛園の利用者の中で就労希望者をモデルとして取り組んでみた。生活支援委員会、一般就労移行委員会などを職員の中に立ち上げて検討を重ねた。</p> <p>外部の関係機関にも、移行する旨のアナウンスを移行1年前から伝えるようにした。</p> <p>障害程度区分に基づく事業収支シミュレーションを何度も行った。また、利用者家族への説明は数回実施し、利用者や家族の意向を聞きながら事業の枠組を固めていった。</p>
サービスで力を入れていること	<p>将来的に清掃関係やパソコン事務、ヘルパー資格取得、ホームページ作成、調理補助や食器洗浄などの技術を身につけられるよう、体制を整えつつある。恵愛園という入所施設があるので清掃など研修の場として活用できる。またヘルパーステーションをすでに有していて介護保険事業所の認定も受けているので、ヘルパー認定の資格を事業所として将来的に取って、利用者に提供したい。</p>

<p>取り組みの工夫</p>	<p>旧体系では身体障害のみだったが、移行で3障害を対象とするようにしたので、職員の専門性の向上、レベルアップに取り組んだ。これまでも重複障害を受け入れており、まったく初めてというわけではないが、新規職員も増えたため、職員の育成には留意した。</p> <p>精神障害も受け入れており、人間関係をうまくつくっていくことが大変なこともある。できるだけ良好な関係づくりができるよう取り組みをしている。</p> <p>就労移行支援については、職員にもその分野での専門性が求められる。就労に至るまでの事業の組み立て方、ネットワークの作り方などのマニュアルがあると良いのではないかと思う。</p> <p>先行して就労移行に取り組まれている施設に聞きに行ったり、専門性を高めるために障害区分ごとに専門施設の職員に講師に来てもらったり、3障害毎に支援センターが市内にあるので、そこに話を聞きに行ったりして、新体系サービスを提供するための体制づくりを進めた。</p>
<p>日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方</p>	<p>2004年から、「機能分化」という考え方を取り入れた。もともと旧体系のなかで、利用者の状態・目的がそれぞれ異なるのに、同じような支援をするのは中途半端であると感じていたため、施設の中で目的別の考え方を取り入れていた。それが比較的スムーズに移行できた要因だと思う。</p>
<p>就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方</p>	<p>就労支援という目的が明確になり、本人への支援内容の充実や関係機関とのネットワークづくりなどが進みやすくなった。本人のサービスニーズも明確になった。目的にあわせて本人が少しずつモチベーションを高めて行けるようにしている。</p> <p>目標を明確に持つ必要があるので、利用者の就労が決まったときの職員の喜びはこれまで以上に大きく、達成感がある。</p>

(移行に向けての投資内容と成果)

<p>投資の具体的内容</p>	<p>新規事業を立ち上げるため施設を新しく建設した。</p>
<p>利用者の変化</p>	
<p>サービスの質の向上におけるポイント</p>	
<p>運営面の状況、運営の安定におけるポイント</p>	<p>事業収入は支援費制度導入から毎年減少し、移行当時、全体で2千万ほど減少していた。そうした状況を甘んじて受け入れるのではなく、積極的に対策を取りたいという考えもあって移行を決意したが、事業シミュレーションはかなり念入りに行ったので、概ね計画通りに推移している。利用者への賃金はA型7万、B型3万円弱を固定経費とし、残業の場合はプラスで支払っているが、まだまだ収支状況は厳しい。弁当事業が収入の柱である。</p>

(関係機関や地域等との連携)

行政、医療機関など 専門機関との連携 の状況	大牟田市には、元々障害関係の施設や団体が集まって障害者協議会を設置しており、自施設も参加している。そこは就労移行に力を入れており、市との情報連携も密なるので、就職先などの紹介ルートが多様化が期待できる。協議会自身は未だ就労移行の十分な仕組みはできていないので、早期に仕組みを構築することが課題である。
企業や学校等との 連携の状況	
地域との交流・連携 の状況	大牟田市では地域交流施設を小学校区毎に設置する方針があり、それを受けている。レストランを設置し、施設内の会議室などを開放している(老人会の会合、サークル活動、健康体操、パソコン教室など)、バスハイキングを一ヶ月に1回企画しており、地域から親しく接してもらっている。地域の情報が早くはいるし、レストランや弁当利用が進むので良い。地域のよりどころになれると良い。パソコン教室は市のITによる雇用促進事業の一環で、別事業者が提供しており、自施設は場所を提供している(賃料収入あり)。地域の高齢者や自施設の利用者も受講出来るので、メリットが大きい。

(課題等)

自立訓練事業が、実質リハビリ的に扱われているように感じる。また1年半で出ないといけないなど基準が厳しく、現実的ではない。将来的に事業として辞めたいと考えている。利用者からも希望がない。

就労支援で2年間という枠組があるが、人によって差が大きい。枠をはめるのはどうかと思う。

事業規模が拡大したことで、これまで以上に多忙となり、また職員の多層化があるので、職員間のコミュニケーションを取ることが難しくなった。質の確保などからも課題である。

職員数は3障害への対応や新規事業の立ち上げ、就労支援の内容が細くなることもありパート職員を含めてかなり増員した。移行前は全員正規職員で運営してきたので、パートと正規雇用職員との間の意識の差などが生じて課題と考えている。

これから社会福祉法人以外の主体も参画してくるかもしれないが、社会福祉法人としての元々の理念を大事にし、原点に戻る視点を忘れないことが大切。事業のための事業ではなく、利用者のための事業であること、利用者のニーズを大切にすることを忘れてはいけない。パートなど職員が多様化すると、人間関係が複雑になるので、同じ方向を目指して活動するための共通言語は最終的に“理念”しかない。理念を常日頃伝えていくことが重要と考えている。

(キーワード)

個別支援重視、就労移行重視、ネットワーク重視

(キャッチフレーズ)

3障害を受け入れ、障害者個々の状況に即した就労サポート

## (28) 愛和社会復帰センター

### (施設概要)

施設の名称	愛和社会復帰センター
旧体系での名称（変更した場合）	
所在地	福岡県行橋市南泉 2 丁目 28 番 1 号
運営法人の名称	社会福祉法人みぎわ会
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外にも障害者福祉事業を運営
施設連絡先（TEL）	0930-25-6623
施設連絡先（FAX）	0930-25-6670
施設連絡先（Eメール）	aiwa6623@coral.ocn.ne.jp
施設及び運営法人HPのURL	<a href="http://www6.ocn.ne.jp/~aiwa/aiwahpindex.htm">http://www6.ocn.ne.jp/~aiwa/aiwahpindex.htm</a>
事業を開始した時期（旧体系下）	平成 8 年 4 月
旧体系での施設種別	精神障害者入所授産施設
旧体系で実施していた事業	
新体系へ移行した時期	平成 19 年 1 月
新体系での実施事業	自立訓練（生活介護） 就労移行支援 共同生活援助

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	福岡県内および周辺県
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	行橋市、京都郡、築上郡、豊前市

(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年2月)	新体系移行直後の 利用者数 (19年1月)	現在の利用者数 (20年2月)
自立訓練(生活訓練)	18名	15名	15名
就労移行支援	15名	12名	15名
共同生活援助	30名	27名	27名

(職員数)

常勤職員数	10名(20年2月時点)
非常勤職員数	3名(20年2月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	<p>サービスの中身を以下に充実させるかに留意した。日中活動については、生活訓練と就労移行支援を選択したが、これまで通所を受けていなかったため、その体制づくりに準備を要した。</p> <p>また、作業メニューを増やすことにも取り組んだ。</p> <p>請求事務など、これまでよりも記録関係の事務量が增大するので、内部対応の体制づくりも必要だった。</p> <p>この2種類のサービス選択は、単価がポイントだった。事業の可能性はいろいろ検討したが、まずはこの2種類が施設の既存資源を活用して最大限効果が得られると考えた。</p> <p>今後、ニーズによっては、就労継続支援も必要になってくるかもしれない。</p>
サービスで力を入れていること	<p>これまでは入所施設だったので、通所者への対応に留意している。現在、生活訓練は1名、就労移行支援は6名の通所利用者がある。</p>
取り組みの工夫	<p>グループホームは、近所のアパートを借りて実施している。地域の中で暮らすという経験を得られるように支援に取り組んでいる。</p> <p>利用者のニーズに合ったサービス提供ができるように、事前に利用者の予備調査を行い、希望状況を把握した。</p>
日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方	

<p>就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方</p>	<p>就労移行支援については、2年という期限で一般就労の実績が求められるが、施設のスタンスとしては、実績は目指していない。これまで、就職は2名だが、旧体系のときも毎年1~2名の就職者数だった。ただ、新体系になって前よりはサービスがやりやすくなったと思う。</p> <p>精神障害の場合、あまり就職というプレッシャーはかけたくない。本人に就職の希望があっても、期限を切ってがんばれというのは禁物である。悪化させる可能性もある。そのあたりは知的障害への支援とやや異なるかもしれない。</p> <p>工賃については、ある程度出さないと利用者のモチベーションにも影響するが、就労移行支援では工賃そのものが目的になるのもよくないと思う。月平均1万円程度、最高で1万8千円程度である。</p> <p>就労移行支援では、仕事だけでなく、ビジネスマナーやストレスの発散方法なども合わせて学んでもらえるような支援を心がけている。</p>
-----------------------------------	---

(移行に向けての投資内容と成果)

<p>投資の具体的内容</p>	<p>投資は、グループホームのアパート借り上げ費用、職員を増やしたこと、通所の送迎用の車の購入、事務処理用のソフト購入など。</p>
<p>利用者の変化</p>	<p>通所を始めたこともあり、利用者は増えている。</p>
<p>サービスの質の向上におけるポイント</p>	<p>サービスの質は落とさず、スタッフも維持するというのが前提である。グループホームの関係で、職員数は増員している。サービスは人が基本なので、職員が安心して働ける体制を守ることが重要と思う。</p>
<p>運営面の状況、運営の安定におけるポイント</p>	<p>新体系になって、経営は安定したと思う。金額としては補助金が大きくても、補助金はいつ入るかわからない、先方の都合で減額されるなど、不安定である。事業報酬の方が見込みやすく、計画も立てやすい。実際の収入も移行後の方が増加している。</p>

(関係機関や地域等との連携)

<p>行政、医療機関など専門機関との連携の状況</p>	<p>精神障害者の社会的入院の解消のために、施設としても協力したいが、あまり行政等からの働きかけはない。</p> <p>行橋市では事業者団体の連絡会があり、そこで一定の調整がされるので、行政との連携はやりやすいと思う。</p>
<p>企業や学校等との連携の状況</p>	<p>養護学校卒業生の受け入れなどを行っている。</p>



<p>地域との交流・連携 の状況</p>	<p>グループホームでは地域との関係に気を遣っている。地域にも理解をお願いするとともに、利用者にも生活ルールなど気をつけるように指導をしている。できる人からグループホームに入ってもらい、近所とのトラブルは起こさないようにしている。</p> <p>施設自体は以前から地域のイベントにも参加するなど、地域に溶け込んでいると思う。</p> <p>このエリアで大きかったパン屋が廃業したこともあり、当施設のパン製造販売事業の販路が拡大している。その面からも知名度が上がっていると思う。</p>
--------------------------	--

(課題等)

--

(キーワード)

生活重視、個別支援重視、就労移行重視

(キャッチフレーズ)

精神障害者の一般就労、地域での生活をトータルにサポート

## (29) ライフサポートハル・ワークスペースKAN他

### (施設概要)

施設の名称	生活介護事業所ライフサポートハル B型事業所ワークスペースKAN 移行事業所ジョブサポートそら ケアホーム野いちご・はなはな・きらきら
旧体系での名称（変更した場合）	福祉作業所ハル福祉作業所そら
所在地	佐賀県佐賀市神野東 4-10-36
運営法人の名称	NPO法人ライフサポートハル
運営法人の種別	NPO法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所のみ
施設連絡先（TEL）	0952-34-1024
施設連絡先（FAX）	0952-34-1024
施設連絡先（Eメール）	life-support-haru@ec2.technowave.ne.jp
施設及び運営法人HPのURL	
事業を開始した時期（旧体系下）	平成14年4月
旧体系での施設種別	知的障害者小規模作業所（法定外）
旧体系で実施していた事業	
新体系へ移行した時期	平成19年4月
新体系での実施事業	生活介護 共同生活介護 就労移行支援 就労継続支援（B型）

### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	佐賀市、小城市、神崎市
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	佐賀市、小城市

(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年2月)	新体系移行直後の 利用者数 (19年4月)	現在の利用者数 (20年2月)
生活介護	6名	6名	7名
共同生活介護3棟	16名	15名	16名
就労移行支援	6名	7名	6名
就労継続支援(B型)	10名	6名	7名

(職員数)

常勤職員数	10名(20年2月時点)
非常勤職員数	14名(20年2月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	<p>小規模作業所でスタートしたが、利用者を地域の中で一生支えていく仕組みをつくりたいという理念があり、多機能をやりたいという思いが強かった。佐賀では、障害者が日中働く場所やケアホーム・ヘルプの事業所などが非常に少なかったため、地域の資源づくりもやりたかった。</p> <p>小規模作業所の頃は、職員を増やすことも出来ず、新しい展開をする余力もなく日々の活動に追われる状況だった。新制度で就労移行支援や生活介護といったカテゴリーがこれまでやってきたことと適合したので、そのまま作業所を移行させた。</p>
サービスで力を入れていること	<p>生活介護・就労や軽度・重度と、どちらかに力を入れるというのではなく、多機能化をしていろいろな種類のサービスを作り、個々の特性に合わせたサービスを提供し、どんな人でも利用できるように準備した。</p> <p>就労支援では施設外就労に力を入れている。木材のリサイクル工場、訓練も兼ねて働いている。リサイクル作業で発生する木材の粉塵などの清掃や、リサイクル原料に混ざっている釘など異物の除去などの仕事をしており、安定的な工賃にもつながっている。</p> <p>また、作業所開設当初から、たこ焼き店を行っている。たこ焼きは対面販売できるので、実際に利用者が焼いている姿を見てもらえる。事業所前に店舗を構えているが、現在のところイベントでの出店が主体で、事業所の収入源の1つにもなっている。</p>
取り組みの工夫	<p>ケアホームでは、他事業所に通所している利用者も受け入れている。当事業所の利用者だけでなく、いろいろな人が利用できるホームにしたということで始めた。そのことによって地域の中で他事業所との連携ができてきた。それまでは個々の事業所内で完結してしまっていたが、利用者の状況報告のをやりとりをする中で、つながりができ、良かった。</p> <p>他事業所との連携については、佐賀市障がい者ふくしネット、佐賀市手をつなぐ育成会、チャレンジドフォーラム in SAGA などがあり、共</p>

	同して販路の開拓や受注を行ったり、フォーラムを開催したりしている。
日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方	新制度移行で職員が増えたことにより、利用者個々の特性に応じた支援が出来るようになった。また、3～4人の小人数単位での活動が可能になった。
就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方	<p>就労移行支援は、新しく雇用した就労支援員の力が大きく、成果を上げている。その一方、事業所としては利用者が就労で出た分の補充が難しい。地域で人が循環する仕組みが出来ていない（特に就労移行支援は始まったばかりで、認知度や利用度もない）ので、補充が難しい。就労継続支援→就労移行→就労というステップがモデルになっているのだろうが、実際はどの事業所も就労継続支援B型の人を離したがる。頑張って就職させると、その分空きが出てしまい、報酬が入らず経営的に苦しくなる。</p> <p>就労継続の仕組みとして、少人数ユニットでの仕事を目指していきたい。3～4人で1ユニットとなって1つの仕事を行う。大集団で活動すると、一人一人の個性が埋もれてしまい、他の人には障害者の集団とだけ映ってしまいがちになる。仕事に限らず、余暇活動にしても3～4人の少人数で活動するのが、社会の中では自然な形で良いと考えている。</p>

（移行に向けての投資内容と成果）

投資の具体的内容	<p>NPO 法人はWAMからの借り入れが出来ないため、保護者から資金を借り入れ、規定の専門職（就労支援員など）の雇用のための運転資金などに当てた。</p> <p>（おおまかな投資額） ケアホーム開設に当たって、修繕・改築費で1棟あたり70～80万円。プラス敷金・礼金が2棟で70万円。後に助成金や補助金が出たが、最初に資金を準備するのが大変だった。</p> <p>（専門職種の雇用人数・雇用の理由） 看護師1名、就労支援員1名</p>
利用者の変化	日中系では2名ほど増えただけでそれほど変化はないが、ケアホームの新設により、ホーム利用者が10名程増えた。
サービスの質の向上におけるポイント	職員を増やすことが出来たので、個々に厚い支援が出来るようになった。就労支援員を入れたことにより、2名を就職に結びつけるといった、大きな効果を上げた。
運営面の状況、運営の安定におけるポイント	制度移行に伴い、経営はかなり安定した。佐賀では、作業所への補助は1ヶ所あたり500万円（2ヶ所1000万円）で、その中から家賃を支払い、職員の給料を出すという状態であり、将来の見通しが立たなかった。制度移行で、生活介護、B型、就労移行の収入が見込みで3000万円強になった。これによって、職員を増やすことができ、給与のアップ、退職金共済への加入など身分保障制度も整えることが出来た。

（関係機関や地域等との連携）

行政、医療機関など専門機関との連携の状況	<p>市とは、事業所単体・団体としても、密接な連携が取れている。</p> <p>医療機関との連携は、各利用者かかりつけ医療機関と必要に応じて連絡を取り合っている。また、隣に提携医療機関の診療所があるので、健康診断や体調が悪くなった時に対応してもらっている。</p>
----------------------	--

企業や学校等との連携の状況	企業との提携では軽度者の施設外就労先として木材リサイクル工場がある。就労移行支援では職業センターでジョブコーチをしていた人材を就労支援員として雇用し、その人の力で成果を上げている。
地域との交流・連携の状況	<p>事業所の立地は、駅から徒歩圏内の住宅地にあるので、通所や毎朝のウォーキング、外での活動の際に、地域の人には自然な形で覚えてもらっている。行方不明になった時など地域の人が情報提供してくれたこともあり、助けられた。</p> <p>しかし、現在のところ、自治会活動や小学校との交流を含め地域の人と一緒に活動することは、ほとんどない。地域の人との交流は今後の課題である。</p>

(課題等)

<p>①運転資金の確保②職員の意識改革・新採用職員の意識の向上③ホームの報酬単価の低さ、その中でのスタッフのやりくり、バックアップ体制が課題である。</p> <p>②以前の小規模作業所時代は少人数のスタッフでやっていたので、組織という感覚があまりなかった。現在は定期的にミーティングを行ったり、報告書づくりや報告・連絡・相談の徹底などにより、組織で動いているという意識づくりをしている。また、小規模作業所の時は、日々の活動に追われる状況でもあり、個々のスキルがそれほど強く求められていなかったが、組織が大きくなると、個々の職員の意識が低いと事業所全体のレベルが下がり利用者に悪影響が出るので、意識アップ・スキルアップを会議・研修の場で図っている。職員の数が増えたことにより、交替で外部研修に行ける体制になったことは良かった。外から知識を得ると職員の意識が変わってくると実感している。</p> <p>③ケアホームの単価が低すぎて、限られたスタッフしか置けない。正職員1名を置くだけで事業としては赤字になる。さらに、ホームのバックアップ職員は、利用者の生活全体を支援しているという責任感がかかる上に、勤務が変則的であるので、非常にストレスが高い大変な仕事である。にもかかわらず、日中系事業と比較して単価が低いのは疑問であり、何とかならないかと思う。</p> <p>就労移行の仕組みは、多くの事業者でB型から就労移行に引き継ぐという考え方が出来ていないので、この部分における厚労省のテコ入れが必要である。</p> <p>規模のある事業所と同じ土俵に上がるには、今しかチャンスはない。小規模作業所は早期に移行すべきであろう。地方では、もともと小規模作業所への補助金が少ないので、利用者のことを考えると、規模を大きくして安定化するよう早く移行した方が良いと思われる。</p>
--

(キーワード)

ネットワーク重視、生活重視、個別支援重視
----------------------

(キャッチフレーズ)

多機能化で職員体制を強化、障害者のニーズに応じたサービス
------------------------------

### (30) まんさく園

#### (施設概要)

施設の名称	多機能型指定障害福祉サービス事業所まんさく園
旧体系での名称（変更した場合）	
所在地	熊本県八代市永碓町 961-1
運営法人の名称	社会福祉法人麦の会
運営法人の種別	社会福祉法人
運営法人の他事業運営状況	当該事業所以外にも障害者福祉事業を運営
施設連絡先（TEL）	0965-31-7440
施設連絡先（FAX）	0965-32-1400
施設連絡先（Eメール）	mansaku@tuba.ocn.ne.jp
施設及び運営法人HPのURL	<a href="http://biog.livedoor.jp/mansaku1/">http://biog.livedoor.jp/mansaku1/</a>
事業を開始した時期（旧体系下）	平成 15 年 10 月
旧体系での施設種別	知的障害者小規模通所授産施設
旧体系で実施していた事業	
新体系へ移行した時期	平成 19 年 4 月
新体系での実施事業	自立訓練（生活訓練） 就労移行支援 共同生活援助

#### (施設の事業圏域)

サービス提供範囲	八代市、宇城市、氷川町
利用者の通所範囲（通所施設の場合）	八代市、宇城市、氷川町

(新体系事業の定員・利用者数)

事業名	定員 (20年4月)	新体系移行直後の 利用者数 (19年4月)	現在の利用者数 (20年4月)
自立訓練(生活訓練)	6名	4名	6名
就労移行支援	15名	12名	14名
共同生活援助	4名	4名	4名

(職員数)

常勤職員数	9名(20年4月時点)
非常勤職員数	5名(20年4月時点)

(新体系事業の取り組み概要)

新事業として実施する際に留意したこと	<p>地域の中で障害者が当たり前で暮らすこと、個性を活かした自立を目指すことを理念としている。新事業体への移行を機に、従来の活動主体であった「手織り」を行う多目的な作業所とギャラリー&amp;カフェを併設した施設に新築した。スタッフを増員することで、「手織り」活動を核としながら、新しい事業(ギャラリー&amp;カフェの運営など)に取り組みようになり、作業種目が増え、さまざまな利用者の個性に応じた活動ができるようになった。利用者が地域で暮らし続けることができる、将来に夢の持てる施設づくりを目指した。</p>
サービスで力を入れていること	<p>活動の柱の一つは従来から活動主体であった「手織り」である。もともと施設長が障害者でも容易に取り組みめる「さをり織り」と出会い、余暇活動に取り入れたのが始まり。「手織り」は、利用者が好きな色系で自由に柄を作って織っていくので、楽しんで作業ができる。また、その日の作業分が直に目に見える成果となるので、達成感や充実感に結びつく。さらにそれを販売することで、工賃がアップし、利用者が働くこと・給料を得る喜びを自覚することができる。</p> <p>もうひとつの活動主体は、新事業体移行に伴い昨年からはじめたギャラリー&amp;カフェ「クミン」での厨房や接客活動である。ギャラリーでは、利用者の「手織り」の展示・販売だけでなく、地域の人々のさまざまな創作の展示も行っている。ギャラリーの展示を見ながらカフェ利用をしてもらえる。このようにギャラリー&amp;カフェを併設したことによって、より地域との交流が密接になった。</p>
取り組みの工夫	<p>就労の基本を身につけるために、タイムカードを導入し、遅刻をしないこと、休む時は連絡することを訓練している。実習に出られそうな利用者の方は、休む時には自分で電話をかけるようにするなど実際の職場と同じような体験をさせて、覚えてもらう。</p> <p>ギャラリー&amp;カフェ「クミン」は地域の一般の人が利用するため、訓練の場というより実地の職場と位置づけている。</p> <p>個々の利用者について職員が気づいたことを、毎日些細な事でも記録</p>

	<p>する個別支援票を作り、それを3ヶ月毎に並べて見直す。そうすることで、1人1人の変化が目に見えて把握でき、以後の適切なサービスの提供につなげられる。また利用者の成長が見えることで、支援する職員の励みにもなる。</p>
<p>日中サービス、居住サービスについてのスタンス・考え方</p>	<p>日中サービス事業では、重度の利用者もあり、薬の管理・服薬支援など健康管理に配慮を行っている。</p>
<p>就労移行支援、就労継続支援についてのスタンス・考え方</p>	<p>障害者団体の域内で固まるのではなく、サービス管理責任者が「異業種交流女性の会」や「青年会議所」などに入り、そこでの人脈が就労支援事業につながっている。「青年会議所」での人脈を通して実習の受け入れ先を確保できた。また、「異業種交流女性の会」の支援で、各界で活躍しているプロのデザイナーなどが、手織り布のデザインをしてくれ、昨年秋にファッションショー&amp;トークライブのイベントを開催し、一般の人に当施設とその活動を知ってもらうことが出来た。</p> <p>新事業体になって2年、就職に結びつけそうな利用者は現在3名程度候補がある。就労に結びつかない利用者については、利用期限である2年後の行き先として、新事業移行当初から県・市に申請していた就労継続支援B型を、来年4月から始める予定。</p> <p>日々の生活そのものを就労訓練と位置づけており、どの職場でも必要な清掃に注力するほか、タイムカードの導入・休む時の電話連絡など、就労の基本も訓練している。バスなど公共の交通機関を利用して自分で通うのも就労訓練になるため、施設では送迎バスは用意していない。</p>

(移行に向けての投資内容と成果)

<p>投資の具体的内容</p>	<p>移行を機に国庫補助金を受けて施設を新築整備した。</p> <p>-----</p> <p>(おおまかな投資額)</p> <p>施設建設費 2051 万円</p> <p>(福祉医療機構より借入 1510 万円、自己負担金 541 万円)</p>
<p>利用者の変化</p>	<p>新制度移行に伴い、利用者・利用希望者が増えた。その理由として、新施設になり外観・設備がきれいになったことが大きい。利用者だけでなく親も、きれいな所で働かせたいという思いが強い。また、併設のカフェで接客業ができるのも魅力とされている。</p>
<p>サービスの質の向上におけるポイント</p>	<p>ギャラリー&amp;カフェといった新しい事業を組み込み、作業種目の幅が広がり、利用者のニーズにマッチした事業展開ができた。</p>
<p>運営面の状況、運営の安定におけるポイント</p>	<p>新制度移行に伴い、施設を建て替えたことで、活動主体である「手織り」活動の充実、新しい事業(カフェ)展開が出来た。施設外観・設備内容も良くなり活動環境も良くなった。その結果、利用者も増え、経営はかなり安定した。以前と比べ収入が増え、職員を増強できた。</p>

(関係機関や地域等との連携)

<p>行政、医療機関など専門機関との連携の状況</p>	<p>市とは常に密に連携して良い関係が持てている。</p> <p>近隣の精神・内科医院と連携し、救急時の受け入れ、休日・夜間対応をしてもらっている。歯科から週1回口腔ケアに来てもらっている。また治療の時は送迎してくれるので助かる。</p>
-----------------------------	---



<p>企業や学校等との連携の状況</p>	<p>新しいパンフレット等を作成し、サービス管理責任者が各学校を訪問して、当施設の特徴を説明し、利用者確保に努力している。</p> <p>サービス管理責任者が「異業種交流女性の会」や「青年会議所」などに参画し、地域の企業経営者と知り合い、実習受け入れ先企業を開拓したり、プロの支援による織りのファッションショーの開催などにつなげている。</p>
<p>地域との交流・連携の状況</p>	<p>もともと地域の親の会からのスタートで、近隣とは自然な形での交流がある。例えば家で作ったおやつを持ってきてくれ、一緒にお茶するというような家族的な付き合いがあり、地域に根ざしている。</p> <p>ギャラリー&amp;カフェ「クミン」は、地域の人との交流スペースになっている。ギャラリー部分は地域の人に無料で貸し出しており、公民館の手芸教室の展示などを行っている。その他、開設当初より町内会 1300 戸分の広報仕分け作業を引き受けて喜ばれている。</p> <p>当事業所の評議委員として地域の公民館長、地域福祉推進協議会会長、民協の会長、婦人会会長に入ってもらっており、施設長も民生委員だったこともあり、地域との関係は非常に密接である。特に、評議委員に公民館長が入っているため、公民館まつりに招待されたり、公民館の手芸などの展示を当ギャラリーで行うなど、良い関係が出来ていてやりやすい。</p> <p>施設と活動内容を紹介する通信紙「まんさく通信」を年 4 回発行し、地域に配布している。ブログ「まんさく日記」を立ち上げて利用者の活動を詳解するなど情報発信を行っている。</p>

(課題等)

移行にあたっての申請書類づくりには苦労した。現在も訓練等給付金の日額計算など、事務・経理が煩雑である。

日額計算のため、月によって収入にバラつきが大きく、また給付月が申請から 2 か月遅れになるのも、経営的には不安定で長期展望が立てられない。月額計算にしてほしい。

まだ移行していない小規模施設の場合は、運営費アップで職員や施設の充実が図れるので、利用者のことを考えると、早く移行する方が良いと思う。

(キーワード)

訓練重視、個別支援重視、就労移行重視、工賃・商品開発重視

(キャッチフレーズ)

移行を機に就労メニューを充実

厚生労働省 平成 19 年度障害者保健福祉推進事業  
障害者自立支援に係る好事例の収集及び  
調査研究事業  
報 告 書  
(事例ヒアリング結果報告)

平成 20 年 3 月

財団法人 日本障害者リハビリテーション協会

〒162-0052 東京都新宿区戸山 1-22-1

TEL : 03-5273-0796 / FAX : 03-5273-0615