

1. 施設運営に関して

(1)利用者支援

- ①施設の稼働日数は 254 日(台風で 1 日休苑の為利用者出勤日数は 253 日)、損益分岐点を常に勘案しながら祝祭日等におけるイベント販売や夜の宴会を 52 回実施した。イベントにおける授産収入は 571 万円、全体の約 15%を占める。
- ②利用者の余暇活動の充実を図るため、年 17 回の土曜日出勤日を活用し、苑内において創作活動・調理・フラワーアレンジメント・クリスマスケーキ作り・新年会(手巻き寿司パーティー)等の季節行事を継続して実施した他、療育手帳の提示による文化施設等の無償利用制度を活用し、東京都江戸東京博物館・旧安田庭園への外出を実施し社会体験の場を拡大した。
- ③利用者の自主性や権利擁護を促進するため、自治会活動「仲間の会」を結成し 11 年が経過した。施設の質を自ら向上させるため、テーマに沿って話し合いの場を設けている。より苑生の主体的な発言を導いていくため、小グループで話し合い後、全体で討議する方法を採用している他、本年度より仲間の会の実施を土曜日出勤日(苑内活動時)に位置づけ、仲間の会サポーター職員とアシスタント職員 2 名の計 3 名を配置し、きめ細かい対応を実施した。
また、仲間の会が主催となり、7 月に保護者招待行事を企画した。保護者へカレーフルコース(海軍カレー、海軍カレーパン、海軍カレースープ、サラダ、ラッシー)を振る舞った後、苑生・保護者・職員でゲームを楽しみ、参加した保護者に海軍カレーラスクをお土産としてお渡しするファミリーサポートを実施した。
- ④本年度の利用者に支払う平均工賃目標は月額 20000 円、平均工賃支払実績は月額 22382 円。
- ⑤デザート班の統合
ベテラン常勤職員 3 名が家庭の都合(親の介護等)により本年度内で退職する為、前年度より本件を見据え大学、専門学校等、職安、福祉人材センター等あらゆる求人媒体を通して求人活動を実施したが、適当な人材の確保に苦戦した。
様々な運営案を練り上げた結果、デザート班の業務、利用者をお弁当班・パン班に統合させ 1 月から活動を開始している。

(2)事業運営

- ①本年度の授産収益は 3802 万円であった。(前年より約 842 万円の減収。前年比 82%)
法人より受託していた配食弁当製造撤退に伴い、お弁当部門における売上減及び中学校に対するパン配達事業の撤退が最も大きな要因であった。新たな授産収益の活路を見出すため、企業におけるお弁当・オードブルの配達に関して営業を試みるが、単発の注文を数回得られた以外、進展させる事はできなかった。
- ②中央競馬馬主社会福祉財団様よりコールドテーブル(テーブル型冷蔵庫)の助成を頂いた。
- ③横須賀海軍カレー関連商品を 3 種新たに認定
あすなろカフェ、イベント各種において横須賀海軍カレー提督の料理番を年間 2000 kg(約 1 万食)以上販売するようになり、知名度も上がってきた。苑生に対する工賃向上を図るため、レトルトカレーに次ぐ、新たな商品開発を手掛ける必要性が生じた。横須賀海軍カレーラスク、横須賀海軍カレーポップコーン、横須賀海軍カレースープの 3 種類をカレーの街横須賀事業所組合にプレゼンテーションし、審査の結果 3 種類とも認可を受けることができた。
- ④あすなろカフェの運営状況
海上自衛隊横須賀地方総監部内あすなろカフェは、防衛相の所管である。防衛相が海上自衛隊横須賀地方総監部と貸与契約を締結しており、今年度省内の貸与期限を迎えた。運営を継続するためには再度公募に応募し審査を通る必要性が生じた為、公募に応募し再受託する事が決定した。
- ⑤経費削減及び職員のライフワークバランス向上に向けた取り組み
就労継続支援 B 型事業所に移行した平成 24 年度の決算において、施設会計が赤字となった。赤字解消の為、平成 25 年度は機器の保守契約やリース契約等の見直しや事務費の節減を図り約 332 万円の経費を削減した。平成 26 年度は施設会計の中で最も支出割合の高い人件費の内、時間外労働の削減に常勤職員が組織するあすなろ向上委員会が中心となり着手した。毎週水曜日及び苑生に対する支援時間が短い第 2・第 4 木曜日・月一回程度実施される土曜日出勤日をノー残業デイに設定した他、残業の申請制、残業時間の上限等を明確に取り決めた。隔月に開催される本委員会にて情報共有をしながら改善に取り組み、常勤職員の時間外労働が前年比 34%、325 万円減少させると共に職員のライフワークバランスも進展させることができた。
- ⑥あすなろ学苑を支援して下さる方より 1000 万円のご寄附を頂いた。

2. あすなろ学苑運営に関する懸案事項

①施設会計の赤字に関して

就労継続支援B型事業所に移行後、補助金単価が下がり施設会計が赤字となっている。上述した経費削減に加え、職員の減員(職員退職後の補充を控える)等を実施してきたが、今年度決算においても依然厳しい経営状態である。昨年度より、苑生・保護者へのサービス低下が起きない程度に、苑の運営方法を変更し、改善に向けた取り組みを継続させている。創意工夫も限界に達してきているが、常に無駄な経費を支出せず、効果的な運営ができるよう努めていく。(平成27年度は人件費が約1000万円減額する見込み。)

②休日のイベント等出店に関して

苑生に支払う工賃向上のため、損益分岐点を勘案しながら運営日でない土・日・祝日や平日の夜に職員が出勤し、年間571万円授産会計を増額させている。休日のイベントは早朝から製造する事が多く、苑生がイベントを担うことは困難であり職員で対応せざるを得ないケースが大多数である。一方、職員の人件費の大半が施設会計から支出されている事を考えると、イベント出勤は苑生にとってはプラスに作用するが、施設にとっては赤字解消の阻害要因となりうる。イベントの要請があるごとに前年のデータや周辺情報を分析しながら判断すると共に、時間外や休日出勤手当支給対象外の管理者が長年休日出勤を多く担いながら人件費を削減しているのが現状である。将来的には善意に頼らなくても、収益が見込めるよう改善する必要がある。

③苑生の心身の状況に関して

平成27年4月1日現在の利用者平均年齢は36歳であるが、苑生も年々年を重ね50代に到達する苑生や40代の苑生も1/3を占める様になってきた。動作緩慢、反応低下、苛立ちの増加、失禁や便失禁の増加、欲求が統制できなくなる等、苑生の心身の状況が刻々と変化している。今年度常勤職員6名で全苑生の現況とご本人にとってどのような福祉サービスがマッチしているのかを評価した結果、約半数が就労継続支援B型のサービスよりも生活介護のサービスを受けた方が、ご本人の状況に即しているのではないかという見解が示された。

一方、保護者会が生活介護事業所の創設を法人に要請し、法人も実現に向け支援する旨の話がまとまり、双方が実現に向けて歩みを進めようとしていたが、保護者間の様々な見解の相違から、今年度本案の撤回がなされている。

新法では、就労継続支援B型事業と生活介護を多機能で運営する事が可能である為、横須賀市に相談に伺ったが、あすなろ学苑の現在の区画や敷地面積の中で2つの事業を実施する事は難しいとの返答を受けている為、今後加齢に伴う心身機能が低下した苑生に対する支援の方向性を考えていく必要がある。

④職員の育成・雇用に関して

高齢分野、障害分野を問わず、福祉人材の確保は著しく困難な社会情勢となっており、あすなろ学苑も例外ではない。昨年調理系、福祉系の大学や専門学校計10校以上に求人を出したものの、応募が全くない状況であった。10年前のあすなろ学苑の職員体制は、施設長を含め正規職員6名、契約職員1名、フルタイム非常勤1名、週3日から5日勤務の非常勤職員6名の計15名で利用者支援及び現在の約45%(平成16年1714万円)にあたる授産活動を実施していた。しかし、年々補助金単価が切り下がり、非常勤化を進めざるを得なくなった。常に業務の効率化、分業化を進め、平成26年度の運営は施設長を含め正職員3名、契約職員3名、フルタイム非常勤2名、週2日〜5日間勤務の非常勤職員7名、計15名で支援及び授産活動を実施しているが、施設会計は赤字の状態である。

また、非常勤職員の増加に伴い、支援(特に行動障害や重度の苑生)におけるコンセンサスや物作りに対する教育等(書面・実践において何度も教育を行うが定着しない方の増加)において常勤職員の負担が増している。本人の頑張りを認める事、教育、本人の努力等が相乗効果となり、これまで福祉に関わったことのない主婦の方達が専門性を高め、良き福祉職員に成長するケースも見られるが、そこに至るまでは多大な時間を要すると共に常勤職員自身が自己の業務に加え、非常勤職員の育成に時間を割かれる為、育成の手応えを感じられずジレンマに陥る傾向も見られている。一方で非常勤側も授産活動(物作りとお客様への接客)と苑生支援を同時進行で行うことに対し戸惑いを覚えると共に社会貢献したいという気持ちよりもビジネスライクに割り切って働く職員が増している。現在あすなろ学苑に所属する非常勤職員の1/3以上が生計主であり、Wワークをしている方、社会保険が完備しているフルタイム非常勤(職責の重い契約や正規職員への希望はしない)への登用のニーズが寄せられているが、経営課題やご本人のキャリアパスと職務能力の乖離もあり、ニーズを充足できない現状がある。

3年後にベテラン正規職員1名の定年も控えている為、核となる職員の育成が急務である。

参考までに下記に平成26年度の職員の定着状況を付記する。

- ・正規職員 平均勤続年数 12.3年 (全社協調査 福祉業界平均7.7年)
- ・契約職員 平均勤続年数 8.6年 (全社協調査 福祉業界平均6.7年)
- ・非常勤職員(フルタイムを含む) 3.4年 最長勤務者10年、最短勤務者10ヶ月
(全社協調査 福祉業界平均3.6年)