

事業報告

平成 27 年度

社会福祉法人原町成年寮

平成 27 年度社会福祉法人原町成年寮 事業報告

一 総括

年度ぎりぎりの 3 月末で改正社会福祉法が衆院を通過し、直後の 4 月 1 日をもって施行された。この改正により、議決権のある新たな評議員の選任（理事との兼任は不可）・一定規模の法人に対する会計監査人の配置義務・いわゆる余裕財産の社会貢献活動への支出・より広い情報公開などが新たに義務化された。また、民間社会福祉施設職員退職手当制度の新規加盟者への補助金廃止も同時に決まった。この法律については、衆院で 16 項の付帯決議が付き、改正内容の重大さを反映している。

一方で、国連の障害者権利条約批准の国内法の整備の中で、平成 24 年から施行された障害者虐待防止法とセットになる障害者差別解消法が 4 月 1 日から施行された。罰則規定はないが、障害を理由に一般住民と同様の生活が送れない状況をなくすために、条件整備と合理的配慮が事業者の努力義務となる。法人として何をしなければいけないか支援現場も含めて検討していく必要がある。

国の障害関係福祉予算も 1 兆円を超え、ほぼ税金で運営される社会福祉法人の社会的責任がより重要視される時代に入る。原町成年寮は法人執行部の世代交代の中でこの新たな時代に踏み出すこととなる。来年度は定款変更・会計監査人の選任・新たな決算報告の作成・評議員の選任等、法改正に対応した準備に取りかかる必要がでてきた。

平成 27 年度事業計画によるシャインの従たる事業所「つむぎ」の開設、フォレストの自立訓練事業開設、自閉症対応の仮称第二なぎさ寮（みさき寮）も支援者が確保でき開設することができた。新通勤寮移転・就継 B 事業所開設については、国庫補助協議は不調となったが、当初予定通り東京都の 8 分の 7 助成と銀行からの借入れにより資金の目処がついたので、平成 28 年 2 月から建設工事に着工している。順調に進めば平成 29 年 2 月には完成し、移行する予定となっている。同時に新就労継続 B 型事業所の開設に向けて着実に準備を進める。また、通勤寮の移転と世代交代に合わせて、本部機能を平成 28 年度より地域生活援助センターに移行することが決定した。

東日本大震災から 5 年が経過し復興途上にも係わらず、またもや九州で大地震が発生し、熊本県を中心に甚大な被害が出ている。断層直下の施設は地震により崩壊、移転を余儀なくされている動きもある。都内知的障害福祉関係団体は再び合同災害対策本部を設置し、災害弱者が安定した生活を取り戻すことができるよう支援する体制を整えて、具体的な支援方法を模索していくことにした。法人としては、対策本部に役員及び職員を派遣し一翼を担うことにした。

二 原町成年寮の基本理念

歴史検証チームで検討を重ね、現行の以下の 3 点をより充実した形に改めた。

- ① 就労・社会生活能力の向上のための支援
- ② 利用者が豊かな人生を送ることへの貢献
- ③ 地域社会への貢献

社会福祉法人原町成年寮新基本理念

1・就労・自立生活に向けた支援

原町成年寮は、一人ひとりの自立した社会生活を実現するため、多様な就労・日中活動支援を行っています。
利用者の皆様が、社会の一員としての役割と責任を担いつつ、活躍し成長して頂けるよう、日々支援しています。

2・豊かな人生を送る事への支援

原町成年寮は、健康で安心・安全な生活を保障し、利用者の皆様が望む生活の実現をサポートしています。
一人ひとりの個性を尊重し、日々の生活で豊かさを感じて頂けるよう支援しています。

3・地域社会への貢献をめざす支援

原町成年寮は、地域との交流や情報交換を行い、利用者の皆様が地域社会の一員として貢献できるよう支援しています。

三 利用者心得（利用者支援上の規範）

- ① はたらくことに誇りを持つ
- ② なかまに思いやりを持つ
- ③ 自立をめざし努力しよう

四 主要課題と重点施策

- ① 利用者の権利擁護と虐待防止体制の強化
- ② 第6次プロジェクト提言に基づくとりくみ
- ③ 人材確保・育成のためのとりくみ
- ④ 通勤寮新築移転・併設される就労継続B型事業所開設準備室の設置
- ⑤ 本部機能の移転準備
- ⑥ 危機管理意識の徹底と安心・安全な生活支援・就労支援のとりくみ
- ⑦ 職場環境向上のためのとりくみ

五 事業計画

- ① 重点施策に沿った事業の実施
- 利用者の権利擁護と虐待防止体制の強化
 - ア 原町成年寮倫理綱領・職員行動指針（新）の周知と徹底。
法人事業計画と合わせて常勤全職員に配布し周知を図っている。
 - イ 各事業所に虐待防止委員会を設置し、啓発・防止対策に取り組む。
虐待防止対応規程に基づき、各事業所・チームに虐待防止委員会を設置し、定期的に開催している。また、非常勤・パート職員に対して、虐待防止法の周知を図るために学習会を開催した。
 - ウ 虐待はいつでも誰にでも起こりうるという前提のもとで、支援者が孤立しないような

チーム支援体制を日常的に構築する。

定期的にチーム会議・職員会議を持ち、情報の共有に努めている。

エ 利用者・保護者の合意に基づく個別支援計画の作成と支援活動を実施する。

保護者個別面談を実施し、要望を伺うとともに支援の状況を説明している。

○ 第6次プロジェクト提言に基づくとりくみ

ア 歴史検証チームを作り、原町の歴史と基本理念を検証し、必要な提言を行う。

時期・時期の出来事を文章化し、基本理念の作成背景について説明した。委員の経験の違いから十分な検証作業は困難だったが、現行の基本理念については改定を実施した。
(前述)

イ 利用者の高齢化に対応するために、高齢化対策員会で対応策を検討する。

定期的に委員会を開催し、北海道函館市の障害者支援施設に委員を派遣した。

ウ 通勤寮移転・本部移転計画に伴い、生活支援・日中活動支援の再編成を検討する。

第6プロジェクト提言に沿い、検討中である。

エ 上記再編成に備え、通勤寮センター職員のかつしかセンター第1・2会議への出席。
平成27年4月から実施している。

オ キッチンkiss・原町食堂の運営を奥戸福祉館からアンジュに移管。

平成27年4月から実施している。

○ 人材確保・育成のためのとりくみ

ア 職員採用選考委員による第1次面接の実施。

採用活動が今年から変更になったことと合わせて、就職希望者の減少傾向があるが、予定どおり実施している。

イ 新任研修

社会人としてのマナーを学ぶ他、多様化する利用者支援に対応するための新任職員の人材育成を行う。法人の基本理念と支援（処遇）の基本姿勢を研修の中心に据え、年間を通じての学習会と必要な見学会、個別指導担当を指名した上でのOJTを実施する。自ら課題に気づき、解決する意欲・スキルを持った人材を育てる。

今年から、各事業所長が一部門を担う形に変え、通年で実施したほか、都外入所施設への見学を実施した。

ウ フォローアップ研修

採用3年目の常勤支援職員対象に実施。今年度も困難ケース事例検討を中心に据えるほか、他事業所の体験実習を組み込む。また個人面談及び交流会を実施。

参加者の事例報告をもとに、グループ討議を実施し経験交流を行った。交流会は採用選考委員も交え実施している。

エ 主任等自己啓発研修（応用行動分析研修）

支援責任者（主任）及び歴史検証チームを対象として応用行動分析研修を実施。

主任には最長1週間の自己啓発研修派遣を認める。

主任以上を対象とした「行動科学マネジメント研修」を2回に分けて実施した。

○ 通勤寮新築移転・併設される就労継続B型事業所開設準備室の設置

ア 建設委員会の定期的な開催。

実施設計が終わり、工事段階に入ったので、建設委員会は準備室として再編し、準備室担当者を1名増員して、異動予定者を含め4名で定期的に打合せを行っている。

イ 併設予定である就労継続B型事業の開設準備内容の検討。

準備室を開設し、他事業所から担当者を選任し定期的に打合せを行っている。

ウ 国庫補助協議後の物件実施設計の内容検討。

国庫補助協議は不採択だったが、都補助金で建設することが可能となったので、一般公開入札を実施。施工業者を決め、2月から工事着工している。

○ 本部機能の移転準備

ア 平成28年度、援助センタービルに本部機能を移転できるよう、業務分担の見直しを行う。

イ 必要な備品類を検討する。

業務分担の見直しを行い、平成28年度より順次実施予定となっている。

○ 危機管理意識の徹底と安心・安全な生活支援・就労支援のとりくみ

ア 事故や「ヒヤリ」「ハット」する事態の防止・解消のためのリスクマネジメントを常に意識し、各事業所指導会等において日常的に議案として採りあげ、リスクマネジメントに対する職員の共通理解を深める。

イ 日常の支援上では予想しにくい突発的な事態（利用者の生命にかかわる服薬誤飲やその他の事故）に的確に対応して被害を最小限に食い止められるような危機管理能力を各事業所・職員で高められるよう、日常の会議等で議題として取り上げていく。

ウ 各事業所において避難訓練等を着実にを行い、防災意識の助長と防災体制の強化をはかる。

エ 災害に対して対応できるよう、備品の準備や備蓄品を確保し、必要に応じて事務局に対策本部を設置し、体制を整える。

ヒヤリ・ハット事例については、各事業所・チームで日常的に採りあげ、教訓化しているが、事故報告書で提出される内容については、特定の支援困難者に集まる傾向がある。年度・法人全体ではヒヤリハット46件・事故報告70件車両事故6件が報告されている。

また、消防計画書に基づき各事業所で避難訓練を実施している。

○ 職場環境向上のためのとりくみ

ア セクハラ・パワハラ規定に基づき各事業所に相談員を配置し防止に努め、働きやすい職場環境を保全していく。

イ 安全衛生委員会に各事業所から委員を派遣し、産業医の協力を得て、メンタルヘルスについての取り組みを充実させる。

ウ 安全衛生委員会委員長を事務局に加え、衛生委員会の提言が法人運営に反映しやすい仕組み作りを行う。

エ 異動を希望する職員の意向に柔軟に対応できるよう、希望提出先を法人人事担当宛でも可能とする。

今年度から事務局構成が変わり、安全衛生委員会の活動を法人運営に反映させやすくなった。メンタルヘルスへの取り組みは、各事業所の現状を事務局で把握して、必要な対応を図っている。

② 各事業の主な取り組み（各事業所事業計画参照）

○ かつしかセンター第一・第二（共同生活援助（介護サービス包括型）事業所

ア 利用者の高齢化や介護度の増加に対する、居住環境の整備や医療機関との連携等の対策を実施する。

イ 就労継続のための支援体制の充実をはかる。

ウ 職員の外部研修参加を計画的に実施する。

エ 虐待防止の徹底。

身体介護を必要とする利用者が急激に増え、支援職員の介護技術等が以前よりも求められている。

持病の急速な進行により、2名が入院し、2名の方が亡くなられた。グループホームでの看取りの困難さを痛感した1年だった。

○ かつしかセンター第三・第四（共同生活援助・介護サービス包括型事業所）

ア 利用者の幸せに貢献する。

イ 知的障害者を一人の人間として認め、尊重する。

ウ 利用者を知り、QOL（生活の質）を高める

エ 利用者が幸せで、笑顔いっぱいになる個別支援計画を作ることを支援目標とする。

地域生活の中で、利用者の幸せを一人一人考えると言う意識は、徐々にではあるが浸透して来ている。毎年入る支援員を中心に引き続き意識付けをしていきたい。内部研修や作成のやりとりの中で、個別支援計画の作成にも力を入れた。支援の方向性を揃えるためにも、全体の方針を明確化するためにも、重要性が増している。利用者のQOLに直結するので、書式も含めてこれからも改善していきたい。

○ 葛飾通勤寮・通勤寮センター（宿泊型自立訓練事業）

ア 通勤寮機能（就労と生活の一体的支援）を関係機関（特別支援学校・児童施設・就労支援センター等）にアピールし、利用者増につなげる。

特別支援学校保護者・生徒の見学受け入れ、納涼祭へ進路指導担当教諭招待、児童養護施設自立支援コーディネーターとの交流会等を実施したほか、進路説明会に参加し通勤寮制度のアピールを行っている。昨年よりは入退寮とも増加しているが、標準利用期間2年の利用者が多く、定員充足は困難で、年平均利用者は25名で昨年より3名減った。

イ 通勤寮をセンターとする4カ所のグループホームユニットとの相互乗り入れにより、利用者の安定した地域生活の実現をめざす。

グループホームから通勤寮への宿直支援・通勤寮職員の行事協力・OB会運営支援を実施している。通勤寮職員のグループホーム支援は、入退寮業務の増大・職場定着業務の増加により、困難となっている。

- ウ 利用希望者の待機状況を考慮して通勤寮連携型グループホームの開設を検討する。
今年度 13 名入寮したが、利用期限を過ぎる利用者のグループホーム移行も含め退寮者も 16 名おり、欠員が埋まらない状況は変わらないので、連携型開設は断念している。
- エ 職員個別育成計画により、定期的な面談を実施し人材育成をはかる。
対象者 5 名について、点検表を提出してもらい、個別面談を実施した。
- オ 移転新寮及び併設される就労継続 B 型事業の内容検討。
準備室を立ち上げ、定期的な会議を持ち内容を検討している。

○ 奥戸福祉館（多機能型・生活介護・就労継続 B 型事業所）

- ア 利用者の思い・目標・希望の実現のために、きめ細やかな支援を行う。
- イ パン販売を通じて、地域への積極的参加と工賃アップを目指す。
- ウ 職員間の円滑な協力体制作りと職員教育を行い、支援力・職員体制の強化と安定運営を目指す。

利用者主体の個別支援計画を作成し中間見直し一年間のまとめを行い自分の目標を意識し実現できるよう支援した。

パン販売では南葛 FC とコラボレーションができるようになり、地域社会への積極的参加と販路拡大の足がかりとなった。

あらたに、福祉館内・グループホーム・基地の掃除を始めたり、パンの販売にも積極的に取り組んだが、工賃アップは実現できなかった。

年度途中での主任の退職やパンの受注ミスが続き、コミュニケーションの取り方など職員間で見直す良い機会となった。研修や職員教育にも力を入れた 1 年だった。

3 月に 1 名の利用者が他福祉施設の清掃業務で就職することができた。

○ アンジュ（モモズレシピ・オリーブ・かつしかエコライフプラザ、キッチン kiss, 原町食堂）（生活介護事業所）

- ア 原町食堂・キッチン kiss で、安定した食事提供体制を作る。
季節感を取り入れ、利用される方への要望を聞くなど、バランスのとれた食事提供を行った。特に原町食堂では、8 から 9 種類のバイキング形式ということもあって好評だった。
また、食中毒予防のため、衛生教育を徹底した。
- イ 高齢者対策も含めた支援体制の基礎作りを行う。
7 月に、能力・介護度に応じ利用者の入れ替えを行い支援体制の見直しを図った。
しかし、利用者の疾病の進行が目立ち、全体的に介護度が高くなったこともあり、個別での運動プログラム等の機会を増やすことはできなかった。作業中心から創作活動、レクリエーション、機能訓練へとシフトチェンジを強く意識させられた 1 年であった。
- ウ 利用者個々人の目的や特性に合わせた支援ニーズを探り、実現に向けた支援に取り組みむ。

「キッチンkiss」や「まーち」が新たな活動場所として加わったことで、活動の幅が広がった利用者もいた。

○ フォレスト（多機能型・就労移行支援・自立訓練事業所）

ア 年間就職者数の目標を20名とし、長期間安定して就労できるように定着支援を実施していく。

平成27年度は11名就職した。

イ 一人ひとりの利用者の行動改善サイクルを短縮

初期アセスメントを利用開始時期に徹底することで、早期に利用者を把握するよう仕組みづくりを行った。

ウ 就業経験の乏しい利用者への就業体験の実施。

就業経験のない利用者に対して、職場体験実習を実施し、就職に向けてのスキルアップを行った。また、企業イメージの持てない利用者に対して、法人他事業所を利用し、作業体験を実施している。

エ 長期就労を見据えた定着支援の実施

利用終了者で就労不安定な利用者には、引き続き定着支援を実施した。

オ 余暇支援の実施

毎月1回の定期的な余暇支援を実施している。

カ 第三者評価を受審している。

キ 職員の人材育成の取り組み（OJT及び外部研修への参加）

応用行動分析の研修会を開催している。

○ シャイン（多機能型・生活介護・就労継続B型事業所）

ア 利用者が安心して働ける（活動できる）場を提供していく。

個々の利用者の特性に合わせ、また体調を考慮しながら活動した。

イ 利用者工賃アップを目指す。（お弁当の販路拡大・食材配達等）

冷凍パック総菜やアクセサリーの販売拡大や外部委託業者からの受注作業を請け負った利用者の工賃アップを目指した。

ウ 調理技術の向上と安全確実な配食を行う。

日々の活動の中で調理技術の向上を行い、配食チェック表を利用し、安全確実な配食ができるよう努めた。

エ 衛生面の事故防止の強化をはかる。

利用者・職員向けに取引先の外部業者を招き、衛生に関する講習を開いた。

オ 一般就労希望の方に就職支援を行う。

企業見学の実施。利用者1名が3月より就職につながる実習を行っている。

カ 従たる事業所を開設し、希望ニーズに応じていく。

立石地区に従たる事業所「つむぎ」を開設した。

キ 利用者に健康と栄養管理の大切さを伝えていく。

活動を通して健康と栄養管理について話し合いを行った。

ク 利用者の自立に向けた支援を行う。

自宅から通所している利用者を対象として、GHの体験宿泊を行っている。

○ ドロップ（移動支援・行動援護・居宅介護事業所）

ア 余暇支援の提供形態を増やし、GH利用者の余暇の充実を図る。

個別支援とバスハイク等のグループでの支援を行った。後者については、リフト車の手配や電車での東北旅行・ゆったりペースの旅行等、色々な形での支援を実施できた。

イ 在宅の利用者や高齢利用者の多様なニーズに合わせた支援を充実させる。

通院・通学・通所に加え、在宅での見守り・入浴支援、行動援護利用者のコミュニケーション支援を行った。

ウ ヘルパーの支援技術の向上を目指す。

全身性障害者ガイドヘルパーの資格を2名が取得した。支援が難しい利用者については、GHの職員と情報を共有し、より良い支援を模索した。

○ 糸でんわ（一般・特定相談支援事業所）

ア サービス利用計画・アセスメントの計画的実施

イ 増大するサービス利用計画作成業務に応えるため、他事業所相談支援実務経験者が必要なバックアップを行う。

特定相談支援（サービス利用計画の作成）は新規268件・モニタリング261件となっており、多忙を極めている。

○ 葛飾区心身障害児者緊急一時保護事業（葛飾区委託・公益事業）

ア 介護人の確保と研修の実施

介護人の確保が困難で法人職員に介護を依頼することが増えている。

イ その他

自閉症や自閉的傾向の利用者に対して、事前の説明や保護室の整理を通じて、混乱無く使いやすい環境を提供するよう努めた。

ウ 実施機関との連携強化と情報収集

利用者情報が正確に伝わらず受け入れ時現場の混乱があった。聞き取りや区からの情報確認については、精度をあげる必要がある。

平成27年度利用者数

男性66名女性40名計106名、延べ日数292日の利用があった。

③ 法人委員会及び活動

○ 広報活動の実施（ホームページの更新・広報誌「原町かわら版」の定期発行・事業概要の発行）

かわら版は2回発行、ホームページは事業報告・事業計画を中心にして改訂した。事業概要は27年度版を発行した。

○ 法人内の情報共有（法人内ホームページ（LAN）の定期更新）

会議録・インフォメーションを定期的にアップして、情報共有に努めている。

○ 階層別職員研修の通年実施

- 新任研修・フォローアップ研修は通年で実施し、主任等研修は2日間実施した。
- 新任職員歓迎会の開催
シンフォニーヒルズで4月に開催した。
 - 苦情処理委員会の開催
法人事業苦情処理責任者・担当窓口職員・第三者委員で会議を持ち、昨年度の振り返りと報告を行った。また、葛飾通勤寮の取り組みが東社協の事例集に採りあげられたので、紹介している。
 - 事業点検・改善委員会の開催
2回開催し、各委員が事業所職員からのアンケートを基に報告している。12月に、提言内容の検討を行い、法人に対して運転手当のアップを提言し実現している。また、給与体系の見直しも合わせて提言し、向こう2年かけて準備することになった。
 - 安全・衛生委員会の開催
産業医の参加を得て、原則毎月実施している。今年度は健康について定期的にインフォメーションしている。
 - PC委員会の開催
 - 虐待防止・合理的配慮・意思決定支援・成年後見制度等政策課題について法人学習会の開催
成年後見制度について、保護者会学習会を兼ねて、法人評議員吉津弁護士の講演を開催した。また、地域のネットワーク団体（福祉を学ぶ会）開催の合理的配慮に関する講演会に職員参加を呼びかけ実現している。

六 日常の法人運営

① 事務局会議

法人組織規定により理事長の委嘱を受けて、法人寮長が主催する事務局を設け、理事会・評議員会の議決に基づき日常の法人運営にあたる。また、防災上の緊急時には対策本部として機能する。

毎月原則2回開催し、日常の法人運営、懸案事項の討議等行っている。

② 事業会議（施設長等会議）

施設長等管理責任者会議。事務局確認事項の報告、各事業の進捗状況の報告及び連絡調整をおこなう。

月2回開催し、各事業所の現状報告及び法人運営に関する連絡調整を行っている。

③ 研修委員会

階層別職員研修の企画推進にあたる。

新任研修は今年度から、各事業所長がテーマに基づき担当する方式を導入している。

3年目フォローアップ研修は参加者が支援困難ケースの事例発表を基にグループ討議を行う形で実施している。主任以上を対象として、行動科学マネジメント研修を2回開催した。

④ 虐待防止委員会（新）

事業所毎に虐待防止責任者を配置し、虐待防止委員会を組織して、啓発活動・利用者虐待の防止に努める。

事業所毎に開催するほか、非常勤・パート職員を対象として、虐待防止法に関する学習会を開催している。

⑤ 事業点検・改善委員会

現場からの声を事業及び法人運営に反映させるため、各事業所から委員を選出し、年数回開催し、法人に対し具体的な提案をおこなう。

2回開催し、各委員が事業所職員からのアンケートを基に報告している。12月に、提言内容の検討を行い、文章を作成した。

⑥ 居住支援関係利用調整会議（ケアマネジメント会議）

生活支援担当事業所（宿泊型自立訓練事業（通勤寮）・共同生活援助（介護サービス包括型）事業所（かつしかセンター第一～第四）及び相談支援事業の副所長・主任等で構成し、利用者支援状況の把握・連絡調整にあたる。

月次で開催し、通勤寮からグループホームの移行予定者の調整等を実施している。

⑦ 安全衛生委員会

労働安全衛生法に基づき設置。産業医を配置して、毎月1回職員の健康や職場における安全衛生について討議、提案する。

産業医の参加を得て、原則毎月実施している。今年度は健康について定期的にインフォメーションしている。

⑧ 歴史検証チーム（新）

第6プロジェクトの提言により原町成年寮の歴史と理念を検証し、必要な提言を行う。法人の歴史を振り返り、現状の3つの基本理念について討議した。その結果、現在の理念を基本に、具体的な取り組みを記述することになり、現在文面の作成に入っている。

⑨ 高齢化対策委員会（新）

第6プロジェクトの提言により、利用者の高齢化に対応する具体策を検討する。

高齢化対策を行っている北海道の事業所に委員会で研修を実施し、研修報告を兼ねて事業会議にて中間まとめを配布している。

⑩ PC委員会

法人内ホームページ・共有フォルダーの運用・保守にあたる。

定例会を持ち、必要な対策を実施している。

⑪ 事務担当者会議

各事業出納職員で構成し、庶務・事務処理上の情報交換や課題の整理、及び提案をおこなう。

⑫ 職員採用選者委員

職員採用にあたり、第1次面接を実施する。

⑬ 制裁審査委員会

法人・職員代表で構成し、就業規則に定める職員の制裁について審査する。

対象事案が1件あり、委員会を開催している。

七 年度事業計画策定以降の取り組みについて

○ 仮称「第二なぎさ寮」みさきの本格運営について

建物が完成、開設届も受理されたが、職員確保ができず、平成27年度開設を遅らせ

平成 28 年度から実施する。

- マイナンバー「番号法」施行に伴う措置
就業規則個人情報保護規程を一部改正して、必要な対策を講ずることとした。
- 人材確保のための新たな対策
新たな人材紹介機関と連携し、一層の人材確保に努めている。また、必要なインターンシップ事業を試行する予定。
- 現行給与表に対する職員アンケートの実施
現在東社協平成 19 年度版モデル賃金表を用いて職員給与を決定しているが、賃金表の変更が必要かどうか判断するために、コンサルタント会社に依頼し、職員アンケートを実施した。新たな給与制度・人事評価制度を実施するため、平成 28 年度より給与検討委員会で継続して討議していく予定となっている。

八 平成 28 年度当初運営事業所の現況 別紙

平成 28 年度運営事業所の現状

社会福祉法人原町成年寮 4 月 1 日現在

No.	事業所名	事業種別	利用者の状況							
			定員	現員	障害支援区分					
					1 以下	2	3	4	5	6
1	葛飾通勤寮	宿泊型自立訓練	35	25						
2	奥戸福祉館	生活介護	30	31			9	11	7	4
		就労継続 B 型	30	28		8	6	1		
3	アンジュー	生活介護	80	80		16	21	21	13	9
4	フォレスト	就労移行支援	20	21						
		自立訓練（生活訓練）	10	8						
5	シャイン	生活介護	30	23		5	11	6		1
		就労継続 B 型	10	11	6	2	2	1		
6	かつしかセンター	共同生活援助	355	334	157	59	59	34	19	12
7	あらかわセンター	共同生活援助	12	12	5	2	3	2		
8	つばさ（都事業団受託）	共同生活援助	7	7		2	4	1		
合計			619	580	168	94	115	77	39	26
	平成 27 年度実績		利用者数		1 以下	2	3	4	5	6
9	ドロップ	移動支援	158							
		居宅介護	8							
		行動援護	6							
10	糸でんわ	計画相談	268（件）							
		モニタリング	261（件）							
11	葛飾区緊急一時保護事業	公益事業	106							
合計			807							

備考 通勤寮・就労移行は障害支援区分非該当（訓練等給付）

ドロップ・緊一（利用者数）・糸でんわ（サービス利用計画作成数）平成 27 年度実績