

# 社会福祉法人あいえる協会 2017年度活動全体総括

あいえる協会では、これまで入所施設からの地域移行や地域の緊急ケースの受け入れを進めるために、各事業部署を増やして一定の地域基盤を形づくってきた。その過程の中、知的・高次脳機能障害など様々な障害を受け入れてきたが、その障害特性に対応しうるスキル・体制の整備が追い付いておらず、また長年の活動の中で、理念・活動・組織のひずみも生じる中、様々な課題が発生している。

2017年度は、これまでの理念・活動・支援・組織に渡る課題を捉えなおし、総括に力を入れ、そこから各部署業務の見直しに取り組み、一定の成果をあげてきたと言える。日中活動やグループホームにおいても楽しい生活をめざして部署同士が連携する取り組みを増やし、また支援においても前年度から引き続きニーズの掘り下げ(見極め)に力を入れ、「活動づくり、生活づくり、関係調整の取り組み」を再構築することにより、一定の成果も現れている。人材育成においても職員全体研修を実施し、内1回は中堅職員研修を行い、定期的に職員面談を行い状況確認する中で、職員間での課題認識と方向性の共有を一定図れてきたことは前進と言える。

しかし、一方で、職員・ヘルパーの離職も相次ぎ、人手不足がより深刻な状態となってきたことから、職員・ヘルパー・支援員への支援方針の一致・浸透を急がなければならない。また、各部署と本部の協議の場として各事業会議を設け、各部署の課題の吸い上げ、総括・方針の明確化に力を入れようとしてきたが、未だ十分機能しているとは言えず、各部署まかせの体質、本部体制の弱さ等の課題は依然として残った状態であり、次年度は法人全体の体制強化も合わせて再検討していかなければならない。

## 1. 理念面

・これまで取り組んできた入所施設からの地域移行、身体介護中心の支援や、当事者主体、自己選択・自己決定の考え方をベースとした生活づくりから、知的、高次脳障害の支援が加わる中、「生活づくりの理念の整理」が追い付いていない状況がある。例えば、従来の身体介護中心の支援から、当事者の「介護の使い慣れ＝当事者の側のスキルアップ」を重視する傾向があり、当事者主体の考え方のはき違えもあって、法人としては身体介護の研修は行うものの、その後の生活づくりや人材育成は当事者まかせ、ヘルパーまかせとなっている面もあり、それらが原因となって様々な課題が生じてきているとも言える。

様々な障害の生活づくりにおいて、当事者主体、自己選択・自己決定の理念をどのように具体化していくべきか再度整理が必要で、それに基づいて支援の中身や活動、体制のあり方を見直していくことが必要。

・またこれまで法人として地域移行を中心とした活動理念により進めてきているが、この間、地域の複雑なケースの受け入れも増えていることや、当事者活動も地域での小中学校交流等の取り組みが広がってきていることから、何をめざし何を軸として取り組みを進めるかあいまいになり、活動理念の整理も必要になってきている。

## 2. 活動面

(行政取り組み)

・情勢的には高齢化社会の進展、社会保障費抑制の流れが強まる中、体制の合理化(GHの大規模化)、支援の標準化(区分によるサービス抑制、短時間利用減算等)がますます強まり、個別支援が危うくなる方向にある。

・国の報酬改定における相談支援や生活介護の報酬カット、グループホームの大規模化などの問題について、厚労省に対して要望書やパブコメ意見などを送り、いくつかの点で改善された。

・大阪府・市交渉前の学習会を充実させることにより、この間の「受け身の状態」から、「自ら学び発言しようとする姿勢」を生み出してこれたことは一歩前進と言える。しかし、まだ学習会は部署まかせの面もあり、制度理解の弱さ、実態と制度の乖離の把握等が不十分であり、交渉前だけでなく日常的に継続した取り組みが必要と言える。

(活動づくり)

- ・今年度は部署同士や法人全体で共同して、楽しみづくりを中心とした企画・取り組みに力を入れてきた。長期休暇中の日中活動開所やグループホームでのイベント、日帰り・一泊旅行を実施し、生活の安定を図ってきた。
- ・当事者活動では、ピアエンジンの活動を通して地域で障害者が活動できる場を模索し、地域交流、フラッシュモブ(前触れなく突然行われるパフォーマンス)、企画での役割づくりなど、当事者が主体となる取り組みが一定進んできた。特に、フラッシュモブでは相模原事件を忘れないための街頭アピールを行い、当事者自身が発信する機会をもってきた。しかしまだ意識的には受け身な面もあり、当事者の「立ち上がり」を支える活動が必要。

(施設取り組み)

- ・この間、大阪府・大阪市での施設取り組みがなくなっていることから、地域移行取り組みの再興を求めてきた。
- ・他の団体と、住吉区自立支援協議会の枠で、住吉区からの入所者の訪問活動に取り組む他、障大連施設部会として、光園外出取り組みを前年度に引き続き取り組んできた。施設障害者と関わったことのない、もしくは施設を訪問したことのない職員が取り組みに参画することで、実態を知るきっかけになった。豊生園との交流企画は、施設の体制上の理由もあり、年度途中で活動は休止している。

(地域展開)

- ・重度化、高齢化を支えられる地域基盤はまだ弱く、営利優先など「事業の都合」が今後強まる恐れもある。
- ・地域においては、当事者・高齢の家族共に支援を要する 8050 問題や生活困難ケースの受け皿が不足しており、住吉区としても地域生活支援拠点の面的整備にむけての基盤づくりが必要になっている。
- ・そうした課題を踏まえながら前年に続き、住吉区自立支援協議会の事務局を担い、相談支援部会やグループホーム部会の他、日中活動部会、こども部会を増やし、各事業者の横のつながりを作ってきた。
- ・住吉区内の各イベントに、法人としてプロジェクトチームを作って参加を継続してきている。部署単位で協働することでそれぞれの主軸となる職員の役割づくりを行うことができた。

### 3. 支援面

(支援計画)

- ・ニーズの掘り下げを継続してきたことでこの間、各職員の支援の視点は広がってきており、ニーズの掘り下げの意識、姿勢はできてきているが、まだ不十分な面もあり、結果、後手にまわることや、知的、高次脳、二次障害に対する知識やスキルの不足、ヘルパー等への発信の不足があった。
- ・支援計画会議では、毎月、「ニーズの掘り下げ」⇒「支援計画の作成」につなげてきたが、下半期からは各部署の体制の課題から隔月開催となってしまった。ただ、掘り下げの視点は各部署で広がってきており、今後も継続して機会を作っていく必要がある。

(部署での支援の共有)

- ・一方で、部署によっては掘り下げの機会が多いところと少ないところのばらつきもあり、今後それらの差を埋めていく必要がある。支援方針作成後の振り返りや修正がまだ十分ではなく、部署まかせ、ヘルパーまかせの面や、部署間の不一致やズレも残っており、今後も各部署でのスキルの底上げ、協力が必要である。
- ・介護・支援の現場を担うヘルパー・支援員との支援の考え方、支援方針の共有・浸透はまだ不十分と言える。ヘルパー・支援員との一致を図っていくため、定期的なケース会議や集まりをもってきたが、部署によっては一致が難しい面が生じる等、課題は残っている。

### 4. 組織運営面

(部署連携)

- ・部署まかせ、縦割りによる「個人商店連合」の状態から部署連携の意識はできはじめ、日中活動の合同会議、まいどの他部署との連携等、効果を上げてきた。しかし、まだ部署内完結、認識のズレも残っており、法人全体での仕組み・サポートの強化が必要。個々人の情報共有等の連携力、発信の不足も生じている。
- ・法人として、「部署会議(支援・活動づくり・組織運営)⇒事業会議(課題の吸い上げ)⇒運営委(総括・方針の明確化、共有)」の仕組みは作ったものの、十分な活用ができず機能しきれていない。
- ・まだまだ支援、制度の学習について、部署まかせとなっておりばらつきも残っていることから、部署同士で連携する仕組みも必要となっている。

#### (危機管理)

- ・グループホームにおいて他事業者のヘルパーによる金銭搾取の虐待事案が発生し、他事業者から全額返金してもらうとともに、改めて世話人による個々の入居者のお金の出入りや薬の管理のチェックを見直してきた。
- ・グループホームでのヘルパーによる入居者への身体的虐待事案(たたき返し)について、入居者本人の障害特性からくるコミュニケーションや関係作りの難しさがあり、部署間で統一した対応・支援をめざしてきたが、当該ヘルパーは独自の関係性を築いてきており、それを容認していたことが一つの要因であった。またその状態をグループホームや介護部署で把握できておらず、日々の関わりや情報のキャッチが薄かった。
- ・10月に大阪を直撃した台風21号では、大和川が氾濫危険水域まで達し、「避難勧告」が発令されたものの、法人として対策を講じておらず、また、地震等での通常の避難所は水害には対応できない問題もあり、避難支援は個々の判断となってしまった。今後これら災害時の対応について法人として検討していく必要がある。

#### (人材確保・育成)

- ・社会的な福祉人材の不足がある中、昨年度は職員不足と慢性的なヘルパー不足が生じていたため、様々な求人媒体を活用して人材確保に努めてきた。一方、人材育成が部署まかせになり、業務に追われて手が回らない状態もある中、知的・高次脳障害への支援スキルが追い付いていないことにより、ヘルパー等の離職も相次ぎ、介護体制がかなり厳しい状態になってきており、体制の立て直しが必要となっている。
- ・年6回の職員全体研修(支援の掘り下げ研修、部署連携、交渉前学習会、中堅職員研修、虐待研修)を実施し、全職員のつながりづくりとスキルアップを図ってきた。中堅職員研修では法人が抱える課題と解決の方向性について一定共有することができてきた。一方、部署によっては個々人の研修に差ができたことから、次年度以降見直しが必要。

#### (各会議・体制の見直し)

- ・部署会議、事業会議、運営委では、3つの視点(活動・支援・組織運営)に分けて議論する仕組みを定着させてきた。
- ・各部署では、支援の掘り下げによる活動の見直し、事務作業の軽減と本来業務への集中が意識されつつあるが、3つの視点に分けての会議運営にはまだばらつきがあり、会議が長時間に及ぶ面もある。
- ・事業会議(日中活動、GH、介護派遣、相談支援)では、同じ事業同士での意見交換や交流企画を行うことができ、足並みをそろえていくことができ始めている。事業会議を設け、本部も関わっていくことで、部署間の連携を強め、部署だけで課題を抱え込むことのない環境作りをめざしてきたが、各部署から課題やしんどさを吸い出し総括することや、改善方針を打ち出すことが十分できておらず、対応が後手に回る面があった。各部署一本部での総括・方針の見極めの力、本部からの発信力の強化が求められている。
- ・本部職員が部署を兼務していることから、支援、運営、総務、労務といった点で十分なフォロー体制を組むことができていない。今後も引き続き本部の強化が求められるため、本部職員のスキルアップとともに、各部署体制の底上げを図りながら、本部職員の役割や将来の体制を検討していくことが必要。
- ・総務体制については、経理部門を定着させて一定の形を作ってきた。各部署の収支状況の確認等は定期的に確認できておらず十分ではないため、将来的な運営を含めて本部の中で体制づくりの検討が必要。

# 2017年度 ライフ・ネットワーク活動総括

今年度は「活動の軸づくり」に重きを置いて取り組んできた。大きな変化はないが、少しずつ定着しており、全体的な雰囲気にもよい変化が生じてきている。その反面、課題も出てきている。

## 1. 活動面

- ・製品作り・販売を軸とした活動作りに取り組み、目的を持って実施できた。最初は混乱のあった利用者もいたが、次第に落ち着き一定は定着している。ただ、枠組みが出来切っていないところもあるため整理が必要。
- ・活動の中で、当事者にどのように関わってもらえるのか、何ができるのかの視点は持てるようになってきている。それは、職員間で意識の共有を目指してきた結果であるが、支援員にはまだ伝わりきっていないところがあり、今後の課題として残っている。
- ・エンジンプログラムの森嶋体操は定着している。小学校下校時の見守り活動は、今までと同様に継続している。
- ・長居小学校交流については、概ね昨年度と同じ内容で実施し、準備不足のところもあったが、道端で生徒が声をかけてくれるなど双方の意識に残る交流にできたと感じる。

## 2. 支援面

- ・会議の中で支援の掘り下げを実施し、認識を共有できたことは成果だった。しかし、経過を追いかけることや、支援員との共有は十分ではない。関係調整・環境調整については、少しずつ意識して取り組んできており、支援の考え方の変化へも繋がってきている。今後さらにスキルアップが必要。
- ・連携においては担当だけの枠にとらわれず、部署としての意識を持って取り組んできたことにより、部署内でも情報共有ができてきている。他部署への発信についても継続して取り組んできた。

## 3. 運営面

- ・会議とミーティングの内容のすみ分けを行った。会議については長時間になってしまう課題は残っているため、さらなる内容の整理が必要。事務作業については把握・整理とも行えておらず、一定の残業が発生している状況。
- ・人材育成については介助ありきではなく、まずは活動に参加してもらい、関係作りや職員としての視点に重きを置いて研修を行ってきた。支援員も急いで介助ができるようにするのではなく、関係を作りながら介助に入ってもらおうようにしたが、研修のやり方が曖昧だったことや、介助がなかなかできないといった課題もあった。
- ・ウィルとの合同会議は継続して月 1 回行い、活動や利用者の支援についてなど意識の共有や課題の検討の場になった。また、合同外出や運動会など合同での企画も実施でき楽しむことができた。
- ・支援員とのミーティング内容について模索し、利用者の基本情報を伝えるなど積極的な情報の共有を意識して行った。またミーティングでの意見を職員間で共有することもできてきている。
- ・事業所内の学習会は行えていない。外部研修へも一定参加したが、積極的な参加とはならなかった。

(通所者状況)

- ・新規通所者の受け入れは行っていない。
- ・登録者数 25 名、平均通所者数 16.1 名(2 月現在)

# 2017年度 ウィル活動総括

法人として知的障害の人を受け入れて行く中で支援と活動を定着化させ、考え方や対応、身体介護中心の支援の見直しにもつなげてきた。職員の入れ替わりもあり、新人3名を迎え、活動、支援、運営の確立を目指して動き、職員それぞれが支援と向き合う部分も増え、考える力、対応する力、行動する力を少しずつだがつけてきている。そのことをみんなで共有しながら積み重ねていきたい。地域とのつながりもより意識したことでイベントや祭りを通じて商店街との関わりも深まった。

## 1. 活動面

(活動定着の中からの変化)

- ・活動が定着する中で当事者の役割も定着し、新しいこと、違う役割や担当にチャレンジしたい！ やってみたい！等の声が出てくるようになり、主体的に関わるプログラム構成も定着してきた。
- ・当事者同士のつながりも増え、各々の役割や気持ちを認識しながら考え、まわりを見る、その人の事を知ろうとする意識も強くなっている。感情が乱れしんどくなることもあるが、職員、支援員が関係調整をして主体性を大切に、一体感と達成感を共有できる活動作りを目指していきたい。
- ・自閉症の人の活動作りについても力をいれてきた。視覚的にわかりやすく、また見通しが立つ言い方や伝え方を意識して、環境の整備と対応の統一を行ってきたことで、まだ課題(他の当事者との関係調整等)はあるが、自発的に活動や作業を行うことができるようになってきた。

(身体を動かす)ことや「音楽」を取り入れた)

- ・歌やダンス、体操(体操から始まる一日を確立)、活動の中で知り合ったボランティアさんを迎え、手話等の活動を広げることができた。音楽、歌を取り入れることで自然に大きな声が出る、口が動く、身体が動く、その人の違う新しい発見がある等良い変化につながってきている。

(他部署との連携・協力)

- ・ライフ・ネットワークとの連携も合同会議を通じて強めることができ、外出企画や運動会、ふうせんバレー等の合同企画も行うことができた。職員の退職等で体制が厳しい時期があり他部署からの協力がとても大きかった。他部署も一緒にできること、楽しめることを考えていきたい。

## 2. 支援面

(夕方の送迎後、職員、支援員一緒に話しをしながら日誌を記入するようにした)

- ・1日を振り返り、確認することで支援員との関係を確立し、チーム力の強化に努めてきた。支援の相違や修正、方向性の一致や留意点の周知、対応や声かけ、伝え方についての確認もでき、意見交換がスムーズになった。

(いろんなことが日々起きる中で現象面ではなく背景、原因は何か？そこに目を向けた対応、関係や環境の調整を継続してきた)

- ・その人のことを知ること、理解、掘り下げ力の強化につながったが、まだ職員の経験不足、勉強、知識不足な面も多い。掘り下げた後の後追いも足りないなのでそこは課題。
- ・他部署への発信や共有はもっともっと意識的にしていくことが必要。

## 3. 運営面

(事務作業の整理と会議内容、時間の短縮に取り組んだ)

- ・会議について時間短縮に向けて、内容を明確にして時間を区切ることを意識して行ってきた。
- ・事務作業はまだ時間に追われることが多く、残業になりやすい。計画的にスケジュールや送迎担当等を調整して時間を作るなど効率よく行えるようにしていく。

(長期休暇や土曜日の開所を行った)

- ・いつもと違う企画を行うこと、地域や区の祭りに参加することで余暇の楽しみや地域との交流にもつなが

た。目的を明確にしなが、体制の確立も継続して行っていく。

(ライフ・ネットワークとの合同会議を継続してきた)

- ・意識や気持ちの共有、活動の活性化、合同企画につながった。更に充実させていきたい。
- ・制度理解はまだまだ不十分。新人も多い為、継続して取り組んで行く。

(通所者状況) 登録者数 20 名 平均通所者数(2月現在)13.3 人

入浴延べ人数(2月現在) 月 3 名 火 3 名 水 2 名 木 3 名 金 3 名 計 14 名

# 2017年度 ピア・エンジン活動総括

## 1. 活動面

- ・障害者問題を社会にアピールするためにフラッシュ・モブを定期的に関催。振り付けや歌を練習し、日中活動の一環としても楽しい企画として定着してきている。
- ・ライフプログラムでは、当事者運動を伝えるために、DVD や漫画を使用し、意見交換を行うなどしてきた。運動を分かりやすく伝える工夫を行ってきた。しかし、内容に参加できる人とむずかしい人がおり、今後のあり方の検討が必要。大阪市・府交渉では、制度学習と共に発言のシミュレーションを行い、当日は当事者からの積極的な発言があった。区役所地域課と連携し、災害時要援護者個別支援プランをライフ利用者と作成。地活協ないし町内会への手渡しに向けて進めている。
- ・ライフ・ウィルの通所者の方々の災害時の対策について、地域みまもりシステムに位置づけるための取り組みを実施。避難所周りや地域に個別支援計画を届けるなどを支援。要援護者として地域とのつながりの契機としてきた。
- ・GANE 雅企画では、当事者の余暇活動を紹介する取り組みと通信の紙面作りを目的としてきて、余暇活動に継続参加する成果も見られたが、徐々に趣旨があいまいになってきた。・その他、当事者性を活かした引きこもりの方の支援やエンパワメントに向けた支援、職員への啓発などを行ってきて成果を上げてきている。

### (活動内容)

#### 1. ライフプログラム

- 6月 相模原事件とフラッシュ・モブ 7月 府交渉学習会と発言内容の確認
- 8月 相模原事件と優生思想 10月 「風の旅人」健常者との協働を考える
- 11月 市交渉学習会と発言内容の確認 12月 「障害者魂」&生活保護緊急署名
- 1月 防災プログラム(要援護者個別支援プランの作成・各利用者の避難所の確認)

#### 2. フラッシュ・モブ

相模原事件を風化しないために、ポジティブ文化交流祭を契機に定期開催

#### 3. こども見守り隊プログラム

月2回実施。見守り隊、小物作成、地域清掃、フラッシュ・モブ練習などを行う

#### 4. GANE 雅訪問

てくてくすみよし、ひよこ作業所、粉浜作業指導所

#### 5. 全体企画

5月開所日防災企画…DVD 上映、グッズ作成、避難所見学等

8月開所日バーベキュー企画…ボランティアを募集して実施(2名)

次年度は、時期を変更して実施したい

12月あいえる忘年会…エンジンが担当、次年度からは全体企画として準備したい

#### 6. その他

- ・大学講演(大阪人間科学大学、四天王寺大学、関西福祉科学大学)
- ・外部相談(Nさん、Sさん)
- ・ふうせんバレーの開催(ライフ・ウィル合同)
- ・紙芝居作成…仲野さん、片山さん、柴さんが完成。ウィル夏祭りで発表
- ・体操プログラム
- ・なにわ中学校交流
- ・通信の編集や法人ホームページの管理更新

# 2017年度 グループホームほんわか活動総括

グループホームほんわかでは入居者それぞれが安心して気持ちで安全に暮らすことができるよう、各部署と連携をとりながら1日を通して環境調整を行う支援に力を入れた。

グループホームは施設ではなく家だという認識のもと、地域社会との交流ができる機会を増やしてきた。

## 1. 活動面

(地域との関わり)

- ・住吉区地域自立支援協議会 GH 部会主催の GH 交流会や、町内会で行われる防災訓練に参加・ごほんクラブへの参加など地域との交流がもてる機会を設けてきた。
- ・区主催のイベントや南海ちんでん祭り、ふれあいすばるなどに積極的に参加し、地域住民の方へ積極的な挨拶をする等、一定の交流はできている。

(入居者支援)

- ・専門機関であるエルム大阪に相談することや、ケース会議・ほんわか内での掘り下げ会議を実施し入居者のニーズをより多角的な目線で考えるようにしてきた。またぶつ切りの支援にならないように、その情報を各部署で共有・連携して一日通しての環境調整をおこなえるようにしてきた。
- ・ほんわか4では今年度より入居者会議を始め、生活のなかでの確認ごとや ILP を一緒におこなうことでエンパワメント高めることが出来た。
- ・ほんわか1・2の外出企画は入居者の入院もあり4人ではできていないが、継続して行えている。
- ・家族の不安を軽減するために、連絡先を一本化することでやりとりがスムーズになった。
- ・休日の情報提供は継続しておこない、自分からの発信が難しくても余暇を自分で選択して楽しめるようにしてきた。

## 2. 支援面

(支援のスキルアップ)

- ・他団体の GH 見学を実施。振り返りも行うなど環境調整のためにしていることを学んだ。
- ・強度行動障害や発達障害の研修参加し、障害特性の理解を深め、学んだことをプチ学習会としてフィードバックしてきた。また、他部署とも連携し制度面の学習会を実施した。
- ・メールやファイルで入居者の最新・更新情報をヘルパーや各部署に展開してきた。
- ・ほんわかニュースを各部署へ送り情報の発信力を養っている。

## 3. 運営面

(世話人連携・体制面)

- ・予定はグーグルカレンダーを使用し全員が共有できるようにしている。
- ・役割をしっかりと決めることで、分担して作業を行えている。
- ・たまっていた事務作業などは協力をし、事務作業を進めてきた。
- ・職員の退職が重なり体制が不安定な中、他スタッフが一丸となり、新しい体制を整えてきた。
- ・あいえるとの GH 運営会議を定期的実施し、情報の共有や合同イベントを行っている。
- ・支援の方向性を一致させるため、ホップ・ほんわか調整会議を実施し、情報の共有を図ってきた。
- ・ほんわか会議に本部職員が入り、客観的な意見を取り入れるようにしてきた。
- ・火通報の設置や衛生面で業者を入れての清掃をするなど、暮らし続けていけるように各ホームの整備をしてきた。



## 2017 年度グループホーム・あいえる活動総括

地域移行のステップの場として、概ね3年を目処とした回転型として位置づけ、個別性を重視した支援を行い、その中で今年度は、他団体の主に知的障害の方を支援している GH を見学し、世話人としての関わり方や余暇支援のあり方について、もう一度捉え直した上で、生活の安定に繋げるよう取り組んできた。これは回転型から永住型の GH の世話人の関わり方を整理する上で、大きな転換期になった。今後も、世話人と個別ヘルパーの役割や関わり方を整理していく必要がある。

### 1. 活動面

- ・平日の夕方の時間帯を、世話人と一緒に食堂に集まり過ごすことで、入居者同士や世話人との関わりを増やした。食堂も季節毎に飾り付けたり GH のイベント時の写真を飾ったりして、暖かみのある雰囲気をつくった。
- ・月1回「みんなでディナー食べよう day」では、入居者と世話人があいえるのまかないと一緒に食べる機会をつくり、世話人との関係がより密になった。この企画は来年度も継続していきたい。
- ・今年度より、集団 ILP を奇数月は休日に行い長期休暇にも GH 内の企画を実施した。9月には1泊2日の泊まり企画を実施。初の泊まり企画で課題点もあったが、GH 入居以来、初めての外泊の方もおり余暇支援にも繋がった。来年度も泊まり企画を実施していきたい。
- ・5月に町内会連合の防災イベントに入居者1名と一緒に参加。8月は西成スポーツセンターの体育館で風船バレーを実施。11月はペアで近隣を散策。1月の GH 新年会は、庭を手入れして頂いている方に、感謝状を渡した。今後もより地域とのつながりを意識し近隣での活動を模索していく。

### 2. 支援面

- ・世話人がヘルパー時間にも介助入るなどして、精神面や気持ちの寄り添いの支援に取り組んだ。また長期休暇には、GH 内での企画を実施し入居者の余暇支援の充実に繋がった。
- ・様々な障害に対して専門機関に相談したり、詳しい生育歴を探るため、育った施設への聞き取りを行い、支援の掘り下げに繋がった。しかし、GH からの発信不足もあって、部署間の連携が不十分な所がみられた。
- ・日中活動でのやりがい作りや気持ちの安定に向け、日中活動と連携し具体的な動きをつくってきた。その中で一定の安定を図ってきている。今後、自立に関わる課題の整理をしながら法人全体で支える体制作りをつくってきたい。
- ・今年度2名の退居に向け、退居 ILP を行いながら動いてきた。また、来年度1名女性の受け入れについても入居 ILP を進めてきた。

### 3. 運営面

- ・今年度は1件の骨折事故(肩の脱臼)と2件の虐待事案が発生した為、大阪市に報告を行った。骨折事故に関しては、ヘルパー派遣事業所や日中活動の場とも連携し、介助方法を再検討して再発防止に努めた。虐待事案についても原因を分析し再発防止の為の具体策を徹底していく。
- ・制度学習について、グループホームほんわかと合同で勉強会を1回実施した。
- ・事務日を設け、それぞれが意識して必要な書類を揃えるよう努力したが、充分ではなかった。
- ・避難訓練について、朝の時間帯・夜間の時間帯での避難訓練を実施した。

【現入居者】 男性 6名 女性 2名 合計8名 平均程度区分 5.5

【職員】 男性 2名 女性 2名 合計4名

## 2017年度 ヘルプセンター・ホップ活動総括

長年の課題であった安定したヘルパーの派遣については、様々な活動や広報活動を行い新規採用につなげることが出来ず、定着まで至らず十分に解消する事は出来なかった。また2018年1月にはヘルパーによる利用者に対する虐待事案があり、大阪市へ報告を行った。この事案後、事業所として派遣のあり方についてグループホームあいえろと連携して対応しているところである。

### 1. 活動面

(ヘルパー派遣体制)

- ・求人媒体、ホームページ、当事者と共同してのビラ配りについては継続した。新たな試みとしてあいえろらくがき帳にヘルパー募集の折込みを入れ、事務所周辺のお店に置いてもらうなどを行い、また、フリマや夏祭りで募集のビラを配布した。
- ・ヘルパー不足の派遣継続が難しくなり、他事業所へつないで派遣の維持安定を行ってきた。
- ・ヘルパーが有給取得を出来るようにシフトに組み込む事については、ヘルパー不足の為できなかったが、取得できるような体制を作るため、他部署に介助の協力依頼を行った。
- ・ヘルパー交流会では、職員が介助に入りヘルパー全員が集まり楽しめるように工夫し、介護職員とはホップ職員との交流会を実施して介護職員の位置づけの確認を行った。
- ・その他、昨年度に続きインフルエンザ予防接種補助制度継続した。

### 2. 支援面

(職員・ヘルパーのスキルアップ)

- ・現任研修を年間6回行い、実践を意識した研修を行うことができたが、ヘルパーと事業所が一緒になって当事者の支援が出来るまでにはまだ課題は残っている。
- ・個々の当事者に合わせた対応方法について、職員、ヘルパー、世話人が同じ方向性を十分に共有できていなかったこともあり、統一した対応が出来るようにしてきた。
- ・介護職員の位置づけについてわかりにくく、役割と処遇について検討してきている。
- ・GH ほんわかとヘルパーとの連携がスムーズに出来なかったため、月1回の調整会議を行い課題と報告性を随時共有してきた。

### 3. 運営面

(運営体制)

- ・事務日を継続し、各種記録等の書類整理チェックを行った。
- ・10月から11月にかけて重度訪問介護従業者養成研修講座を開講した。(8名/8名)

(危機管理)

- ・サービス提供責任者として介助の現場の把握に努め、介助計画の適正や無理のない安全な介助についての検討については、ヘルパー不足や仕事に追われてしまい充分には出来なかった。
- ・ヘルパーの泊まりの料金規定の変更は行った。
- ・9月に労基からは正勧告を受け、改善を行い10月に報告を行った。
- ・1月にヘルパーによる暴行については、ヘルパーだけの責任ではなく、困難なケースに長期に継続して入っていたことに対して、事業所として対応をこななかったことにも原因があった。ヘルパーが少しでも相談しやすい環境づくりや、1人のヘルパーに頼った介助派遣については各部署を含めて入ってもらえるような体制づくりが今後の課題である。1月から新人職員1名が配属された。

(派遣状況)※2017年度平均

重度訪問:4529.7h/身体:.95h/通院:.4h/移動:38.5h/同行100h/他人介護料348.6h  
男性31名・女性16名(平均区分:5.6/平均年齢:44.6歳/ヘルパー登録数:145名)

(現任研修)

6月 事例検討:11名 / 7月 一般常識:6名 / 9月 事例検討Ⅱ(自閉症):16名  
11月 介護技術(調理):5名 / 1月 虐待防止について:7名 / 3月 障害者の人権について

## 2017年度 自立生活センター・まいど活動総括

昨年度に引き続き、より一層家族全体が課題を持つ複合的なケース、8050 問題の相談ケースへの関わりが増加しており、また契約相談支援や障害児相談支援についても、区内指定相談支援事業所不足や複雑な課題があり指定相談支援事業所では対応困難なことからまいどで受けて対応をしてきている。

### 1. 活動面

(住吉区地域自立支援協議会)

- ・住吉区地域自立支援協議会の事務局運営を継続して担い、研修会の立案や、昨年度のグループホームパンフレットに引き続き、啓発として今年度は生活介護や就労継続支援等がどんな場所かを紹介する「日中活動系サービスハンドブック」を作成してきた。
- ・相談支援部会においては、区内生活介護と就労継続支援B型の日中活動事業所の見学を行い、報告して共有を行う等、参加型の部会を進めてきた。またその他グループホーム部会、こども部会、精神ネットワーク部会、事例検討、日中活動支援部会への参加をしてきた。

(支援ネットワーク)

- ・各地域包括支援センターとは 8050 問題や家族ケースを含めて対応を行い、各包括主催の地域ケア会議への参加を行い、一部では共催という形で8050の虐待案件について協働してきた。南西部地域障がい者就業・支援センターとは就労にかかるケースの連携、同センターへの運営協議会への委員参加については昨年度から継続している。区役所とも複雑な課題を持つケースについては連携して定期会議の開催を行ってきた。その他各病院の相談員、見守り相談室、各福祉サービス事業所等とも結びつきを強めてきた。

### 2. 支援面

(相談ケース対応)

- ・複合的な課題を持つ家族ケースや 8050 問題のケースは、各包括支援センターをはじめ区役所と協働で検討会を行い対応する事が増え、各機関と緊密な連携支援ができるようになってきている。
- ・発達障害のケースも増加しており、対応が難しく振り回される場面もあることから、個々の職員が抱え込むことのないよう、全体で本人ニーズを掘り下げて支援の議論を行い、「個人」支援ではなく「組織」支援を意識して対応してきた。

(支援のスキルアップ)

- ・2018年2月に各包括、見守り、障害の横断的な研修を各包括支援センターと共催して行い、相互にスキルアップができる機会を作ってきた。
- ・外部の専門研修へ参加し、それらを会議の中で他職員にフィードバックすることを心掛けてきた。

### 3. 運営面

(組織運営)

- ・法人内各部署に向けた指定相談支援の制度学習研修会を実施した。
- ・各職員年1回内部向けの研修会を実施し、個々に制度を調べて他職員に対して研修する形を行い制度について把握する力をつけてきている。