

社会福祉法人あいえる協会 2019年度活動全体総括

2019年度は前年度の報酬改定から1年経過したところですが、既に国は次期報酬改定に向けてGHの個別ヘルパー利用を存続するかどうかに向けた実態調査をはじめ、大阪府においても相談支援の影響調査が行われ、私達も調査を通じて実態を訴えてきたところです。また大阪府・市において、GHの大規模化問題が3件も出たり、介護保険との併給問題等、障害者の生活に大きな影響を及ぼしてきました。これらの課題は今後ますます発生する恐れがあることから、私達は常に情勢を把握し、学習し、障害者が困ることのないよう、みんなで問題を訴えていく必要があります。

一昨年度より進めてきた「支援・制度・運動」の中堅等職員チームの取り組みについては、それぞれ学ぶ・伝える・課題を掘り下げる機会を持つことで、スキルアップを進めてきました。一方でGHでは、ホップのヘルパーによる金銭虐待が2件、法人外ヘルパーによる身体虐待が1件発生したことを受けて、GHとヘルパーとの連携の仕組みを再構築していく必要があります。

2018年年度より「支援ニーズの掘り下げ」、2019年度はそれに加えて「部署課題の掘り下げ」について力を入れ、課題について原因を探り、掘り下げ、具体案を作り上げていく力をつけることをめざしてきました。しかし、部署課題の掘り下げや改善策をしっかりと出していくには至らず、本部・管理職のスキルアップと中堅の底上げを行い、課題解決力をつけていく必要があります。

また大阪市においては障害児施設の年齢超過者が50名弱も残っていて、早急に地域移行を進めなければならないことがわかりました。住吉区自立支援協議会（区協議会）を中心に行政・関係団体と連携して対応していく必要があります。また、法人としての中期目標を明確化するために今年「3カ年計画」を作成したところであり、地域拠点作りの一環として、人材確保・育成、生活介護やGHの受け皿づくりを進め、地域移行や8050問題等への対応を進めていきます。

1. 理念

この間、「自立生活＝介護の使い慣れ」を重視した視点が先行したことで、支援のズレ、当事者主体、エンパワメント、社会モデル等の正しい理解からそれて、「本人を変えなければいけない」という視点に陥ることもありました。そうしたことから支援の掘り下げにより、視点の強化を進めてきたところですが、長年浸透してきた「介護の使い慣れ」の視点はまだ出てきやすく、また、職員間でも課題を「その人の問題、部署の問題」と捉えてしまう傾向が見られることから、「組織の課題」として正しく捉えられるよう、全体でスキルアップしていく必要があります。

2. 活動面

（行政取り組み）

・この間、国や府の各種実態調査への対応、大阪府・市との交渉や協議を通じて、「生活実態と制度の乖離」を訴えてきたところですが、運動からではなく事業から支援に入ると、当事者の生活を制度に合わせようと思ってしまうことから、生活実態から制度の不備を考える力をどうつけていくかが課題です。また社会保障費の圧縮をめざし、「誰もが負担する」という観点が強められる中、障害者の生活も削られて仕方ないという諦めに陥らないよう、意識を上げていく必要があります。

・大阪市交渉学習会は職員向けには中堅制度チームが実施し、ニーズから見て何が課題かを考え伝える機会を持つことで、課題を訴える力をつけるとともに、また当事者向け学習会はエンジンが課題を絞ってわかりやすく実施しました。ただ差別課題についてはまだ意識を持って十分取り組むには至っていません。

（活動づくり）

・日中活動では活動づくり・仲間づくりを進め、ライフとウィルが協働してプログラムを作ったりイベントを実施するなど、どの当事者もプログラムに参加できるよう工夫してきました。一方で支援員との意思疎通の不足から連携がうまくいかず退職者が相次ぎましたが、管理職と中堅職員が聞き取りやコミュニケ

ーションの機会を増やし、情報共有することで双方のわだかまりを解消するよう努めてきました。

・長期休暇の開所も年3回（GW、お盆、正月）行い、長期休暇における当事者の不安を解消してきましたが、出勤できる職員も十分ではない等、今後の取り組み方について課題が残っています。

（施設取り組み）

・入所施設とのつながり作りについては、ちゅうぶ、ムーブメントと協働して「光園外出取り組み」を継続し、これまで入所施設に行ったことのない職員の研修とするだけでなく、同行した当事者の役割づくりにもつなげてきました。また障大連施設部会と連携して、大阪府・市内の施設で開催することで、施設入所者や施設職員とのパイプを作り始めてきたところです。

・障害児施設の年齢超過者課題に取り組むため、この間、大阪市と協議を持ち、行政・施設・GHや相談支援等が連携した仕組みづくりを求め、その提案に沿った仕組みが検討されています。

（地域展開）

・ピアエンジンを中心に「相模原事件を風化させないアピール活動」（旧フラッシュモブ）を継続してきましたが、エンジンまかせで準備不足もあり、日中活動メンバーが主体的にアピールできるよう、各部署とも協働して発展させていく必要があります。

・当事者による小学校の見守り隊、大学講演活動や小学校交流の継続により、学生や生徒達に生活の実態を知ってもらう等、当事者が参画しての地域との関係づくりに役立っており、今後も継続していきます。

・毎年、台風・豪雨等の災害が続いていることから、より意識的に防災取り組みを進めていく必要があります。各地域と連携して防災訓練や車いす体験、避難訓練に取り組み始め、次年度は地域住民とも連携した学校での避難訓練の実施に向けて地域の防災会議へ参画します。住吉区の防災専門会議にも加わり、エンジン、ウィル、危機管理で取り組み始めたところですが、まだ法人内での連携に課題が残っています。

・また、法人内では危機管理と日中活動で防災担当者会議をもち、福祉避難所として必要な備蓄品の購入や避難ルートの確認に取り組みました。1月に実際の受け入れを想定した「避難宿泊体験」を行う予定でしたが、当事者の体調不良も重なり次年度に持ち越しとなりました。個別避難支援計画の見直しについてもできなかったため、次年度に取り組んでいく必要があります。

・大阪シティバス住吉営業所での車いす利用者の転倒事故問題を機に、まいどとエンジンで共同してシティバス職員の車いす研修を4回実施しましたが、将来的にバス本社研修も進めていきたいと思えます。

・また大阪市全域で実施された「つながる場」にまいどが参画し、地域包括センター等の機関や事業所との連携を強め、また住吉区福祉専門会議にも区協議会から代表して参加してきました。

3. 支援面

（生活作り）

・単身自立障害者の支援、生活作りについて、「本人まかせ」となってきたため、この間、重度化・高齢化（身体状況の変化や介護保険の併給問題）への対応が後手に回るケースもありました。夜間の介護時間数や担い手の不足等が生じてしまったため、非定型申請を進めるとともに、新たに「個別支援チーム」を設け、本人と一緒に夜間介助等の人材確保や研修、介護マニュアルの見直し等を検討し対応してきました。

・今後、重度化・高齢化の課題が増えていくことから、「個別チーム」を他の人にも更に広げて、状況を早くキャッチし、状態の変化や生活のしづらさ、不安に目を向けながら、その人らしい生活作りと支援のスキルアップを目指していきます。

・介護事故の未然防止に向けて、危機管理とホップが連携して今年度から「介護のリスクチェック」を実施し、各場面における介護のあり方について見直しを進めてきました。特に身体状況の変化に合わせた入浴や移乗等の見直し課題が多くあることがわかり、今後は定期的な介護チェック等の仕組みが必要です。

・GHでは余暇の楽しみづくりを進めるため、個人旅行、グループ旅行や外出の幅を広げ、障害者間の仲間づくり、支援員やヘルパーとの情報共有を強め、生活づくりは一定進んできました。一方で入居者のレシートを改ざんする金銭虐待が2件、身体虐待も1件起きてしまいました。GHとヘルパーとの連携不

足、コミュニケーション不足による支援方針の一致が十分できていない問題も明らかとなりました。

(支援の掘り下げ)

・「現場で考え、各部署一致させて連携して動いていくこと」を目標に、本部と中堅支援チームが軸になって、「掘り下げ会議⇒確認会議⇒支援計画会議」の流れが定着し、それぞれ活発に意見を出し合い、核となるニーズ、支援の方向、具体的な動きについて深め、全体に提起、発信することができました。今後は支援計画作成後の振り返りや進捗を追いかける場をもちます。「支援ハンドブック」も完成し、次年度から各職員、ヘルパー、支援員等に配布し、研修等で生かせるようにしていきます。

4. 運営面

(各会議のあり方)

・各部署の課題を早期に発見して解決していくため、「部署会議⇒事業会議⇒本部会議⇒運営委」の会議サイクルを設け、部署会議は「報告を簡潔にして課題検討中心の場」と、再確認して会議を組み立て直そうとしてきました。具体的には各事業会議(※)で各部署で発生している、または今後予測される課題について掘り下げ、原因を究明する習慣化をめざしました。しかし、業務や体制の関係で十分に会議が持てなかったり、また報告が長くなって議論が十分できず、課題の吸い上げが十分ではなく対応が後手に回る場面もあり、課題を整理して会議を準備する習慣化など管理職のスキルアップが求められます。

・一方で中堅職員が事業会議に参加することで、管理者と中堅職員が情報を共有して軸となって取り組む意識づくりは進んできました。 ※事業会議(日中活動・GH・介護の3事業の運営会議)

(危機管理)

・新人職員向けの介助研修を実施し、身体介助面だけでなく介助をする上で基本的な点(声かけ、その人らしい生活のサポート、個人情報保護、障害者虐待等)を伝えてきました。

・介護リスクチェックでは男性3名、女性1名を対象に、介助内容の確認、介助者と当事者双方に無理なく安全に介助できるようマニュアルを整備してきましたが、今後は各部署でしっかり生かしていけるようサポートしていく必要があります。コンプライアンスでは、各事業所の書類整理やチェックを年1回行い、必要な書類作成の意識化を図ってきましたが、その後の進捗確認は十分できませんでした。

・虐待防止、事故ヒヤリハット報告を意識していくため、虐待防止アンケートを年2回実施し、それらの研修会を各部署で行いました。当初は少なかった事故ヒヤリハットの報告は、書式を簡素化することで報告が増え、今後これらを参考に介護リスクチェックにつなげていきます。

・利用者満足度調査を年1回、安全衛生委員会は7月・1月の年2回実施し、時間外労働・ストレスチェック・事故ヒヤリハット報告を行い、産業医の方からの衛生講話もしていただきました。

・危機管理部門は立ち上げてまだ1年半で、法人の中で役割や認知が十分でなく、各部署と連携し防災や虐待防止・事故ヒヤリハット等についてより専門的な知識を習得して行く必要があります。

(人材育成・確保・啓発活動)

・管理職研修、中堅等職員研修では、将来を見据えて人材育成を意識しながら行い、職員研修も年6回実施し、中堅チームも各人が研修を担当して人材育成の意識がついてきました。

・法人紹介DVDの作成も行い、ホームページではブログの更新や、通信と連動させるなど工夫して障害者の地域での生活を発信してきました。

・人材募集については、媒体募集を活用してきましたが採用まではつながらず、また、ヘルパー募集については、重度化・高齢化の対応の一環として、本部とホップが協働して人材募集と研修を行い、一定の人材確保に至ったところですが、依然として介助者不足は続いており、更なる対策が必要です。

・大学講演では前期と後期で障害者を「知ってもらおう」をテーマに全8回行い、講演先の大学より2019年度に1名の採用、2020年度も2名の採用予定となっています。これらは元々高齢福祉志望の学生が、障害福祉に興味をもってもらおうきっかけにもつながっています。

(組織体制)

- ・本部事務局においては部署管理職との兼務状況は改善できていませんが、中堅等職員のスキルアップが進んできたこともあり、今後軸となる中堅職員を増やしていき、管理職に集中している業務を分散していくとともに、併せて将来の管理職候補の養成を進めていく必要があります。
- ・以前よりも本部一各部署の連携は進んできましたが、まだ各部署がバラバラに動いている状況も残っているため、更に法人として統一した動きができるよう、組織体制や連携のあり方を見直していきます。
- ・総務は新しい体制になり、年間を通じて引継ぎを行っており、年度末より各部署の労務を総務に集中して管理する体制に切り替え、各部署の業務負担の軽減を図ってきたところです。また改めて各部署の小口会計をはじめ、使用状況について確認と整理をしてきました。今後は各職員の適正な労働管理についても検討を進めていく必要があります。

社会福祉法人あいえる協会 2020 年度活動全体方針

2021 年度の報酬改定では、GHや日中活動等の締め付け、介護保険との統合準備が進められる可能性があることから、国の動きを注視しつつ現場の状況をしっかりと国に訴えていかなければなりません。また 11 月には「大阪都構想」の住民投票が実施され、大阪市がなくなり 4 つの特別区に分割される恐れもあります。これらは障害者の暮らしに多大な影響を与えることは必至であり、大阪が築いてきた障害福祉を後退させないよう取り組んでいかなければなりません。また私達は常にこれらの社会情勢の把握に努め、事業を継続しつつ運動の意識を後退させないよう、バランスをとって進んでいく必要があります。

2020 年度、法人の具体的な動きとしては、①地域と連携した防災取り組み、②障害児施設の年齢超過者の地域移行、③地域生活支援拠点づくり、④重度化・高齢化対策を中心に取り組みます。

特に地域拠点づくりでは向こう 3 カ年計画として、ライフ、ウィルの日中活動の拡大やGHほんわか、あいえるにおける受け入れの拡大を視野に入れ、併せてまいどの地域でのコーディネート機能を高め、区協議会団体と連携して年齢超過者をはじめ、地域の受け入れ基盤の整備を進めていきます。またエンジンを中心に当事者活動を地域に広げ、日中活動メンバーが力を発揮できる活動づくりを進めます。

それらを進めるためには人の育成が必須であることから、新たな人材を確保し、新人の研修体制を作りながら、管理者の育成、中堅職員の底上げにより軸となる職員を増やし、それぞれの職員がスキルを発揮できる環境づくり、支援員やヘルパーとの連携を進めていきます。中堅職員チームも従来の「支援・制度・運動」3 チームに加え、新たに「大学講演・地域移行」のチームを増やし、担い手を広げます。

1. 理念面

・これからますます厳しくなる情勢に立ち向かうべく、これまでの理念を崩すことのないよう取り組んでいく必要があります。「自立生活＝介護の使い慣れ・本人まかせ」の視点に陥らないよう本人主体の支援を確立していくため、中堅支援チームを中心に支援の掘り下げと確認を継続して行い、支援のズレが生じた際には振り返って直ちに修正できるよう進めていきます。また職員間でも「その人の問題、部署の問題」と捉えてしまわないよう、課題総括や改善の力を法人全体で高めていく必要があります。

2. 活動面

(行政取り組み)

- ・次期報酬改定で危惧されるGHのヘルパー利用の恒久化を中心に、大阪府・市と連携して、障害者の生活実態を訴え、合わせてGHの大規模化を阻止していくため、障大連や地域団体と連携していきます。
- ・制度の乖離や大阪市交渉についての職員向けの学習会を、中堅制度チームを中心に行い、各職員が制度の問題を学び、自ら考えて伝える機会を持ち、職員全体の制度への意識と関心を高めていきます。

- ・中堅運動チームでは、運動や当事者活動支援の必要性をふまえられるよう、研修の充実を進めます。

(活動づくり)

- ・エンジンを中心にライフ、ウィルと連携して当事者活動を更に進めていくために、当事者スタッフと当事者メンバー、健常者スタッフの協働の機会を増やし、当事者メンバーが地域で個々の力を発揮できるよう取り組みます。また、「相模原事件を風化させないアピール活動」もエンジン単独で行うのではなく、ライフ、ウィルと連携し、それぞれが主体的にアピールできるよう活動方法を見直します。
- ・2019年度に引き続き日中活動やグループホームを中心に、長期休暇取り組み（企画・イベント）を継続し、不安の解消だけでなく、当事者それぞれが役割をもって生き生きと参加できるよう取り組みます。

(施設取り組み)

- ・中堅地域移行チームを中心に、ちゅうぶ、ムーブメントと共同して光園取り組みを継続し、障大連施設部会とも連携しながら各施設との関係づくりを進めていきます。また大阪市と24区基幹センターで取り組み始めた市内20施設の訪問活動とも連携し、地域移行の仕組みが再構築されるよう取り組みます。
- ・障害児施設の年齢超過者の地域移行について、対象者の受け入れや支援について区協議会団体と連携して取り組みます。また法人としても、拠点機能強化と併せて受け入れについて検討を進めていきます。

(地域展開)

- ・引き続き地域では8050問題等の緊急ケースが埋もれていることから、まいどを中心に区や地域包括等と連携して掘り起こしと対応を進めていきます。区協議会の中で、重度障害者等を受け入れられる地域基盤の拡充、人材育成のために、地域拠点機能の検討を進め、事業所同士の連携、コーディネート機能によるバックアップ体制づくりを進めていきます。法人としても拠点機能強化の意識を全体化していきます。
- ・ウィル、エンジン、危機管理が連携して、住吉区や地域住民と協働して学校を使った避難訓練に取り組み、障害者の避難時のニーズを把握し対応を検討していきます。また、地域の防災訓練も継続し、エンジン、日中活動を中心に地域とのつながり・交流を進め、「顔の見える関係」を築いていきます。
- ・法人内の福祉避難所の機能については、防災担当者会議を中心に、個別避難支援計画書の見直しや「避難宿泊体験」を行い、災害時の避難方法と過ごし方、必要な支援体制、備蓄品の確保等を検証していきます。また法人内各事業所の避難訓練は、火災だけではなく水害や震災などを想定して行っています。

3. 支援面

(生活づくりや介護)

- ・GHでは世話人が更に個々の生活に関わりながら、当事者間の関係調整や特に知的障害、自閉症の人と一緒に生活をつくり、気持ちを支える支援や環境整備を検討し、一層、個々のヘルパーや生活支援員、夜間支援員との認識の共有、支援の一致を進めていきます。また、日中活動との連携を密にしながら、本人が安心できる、力を発揮できる活動環境や支援方法を見極めていきます。
- ・次年度も職員各自が個々の介助に入りながら、共に生活を作っていくことへの意識を高めていきます。特に、単身障害者等では「個人まかせの生活」としてきた面もあることから、後手後手の対応にならないよう、早めに課題をキャッチし、すぐに改善・対応できる仕組みを作っていきます。
- ・重度化・高齢化の対応として、危機管理とホップが中心となって、個々の状況変化から介助内容等の見直しや介助研修に取り組み、介護事故防止等の安全面にも配慮していきます。
- ・引き続き重度化・高齢化の対応として、介護保険の知識も高め、併給問題について本人が安心して暮らしつづけられるよう対応を検討していきます。

(支援について)

- ・支援計画会議では、中堅支援チームと本部が中心となって支援計画会議を運営し、支援の掘り下げを更に進めていくとともに、部署連携が必要なケースを優先しながら支援の方向性、具体的な動き、その進捗

を追いかけ、振り返りも行っていきます。法人内での支援の研修や、支援ハンドブックを用いての研修も支援チームが中心に行います。

- ・また連携が必要になってくる当事者（主に単身障害者）を優先して、「個別支援チーム」を作り、本人と一緒に考えるサポート体制、担当が一人で抱え込まないよう横のつながりを強化していきます。
- ・知的、自閉症支援を中心に、日中・夜間・余暇も含めて生活全般を「トータルコーディネート」できるよう、生活の場と日中の場を横断した「連携プロジェクト」を構築し、新たな受け入れにも対応していきます。
- ・今いる当事者の生活作りを進めていく一方で、住吉区の地域拠点を意識し、各事業で利用者の受け入れができるよう基盤を整えていきます。そのためにも人員を増やして早めに育成を行います。

4. 組織運営面

（各会議のあり方）

- ・新年度、人事異動を実施することから、新たな体制の下に会議のあり方について更に整理していきます。「部署会議⇒事業会議⇒本部会議⇒運営委」のサイクルはまだ十分機能していないことから、まず各部署の会議の議題を整理し、課題や成果がスムーズに事業会議に上がってくるようにするとともに、本部が各部署の課題を的確にキャッチし、掘り下げて整理、改善していく力をつけていきます。
- ・また各部署の主任クラスが会議の中心となる機会を増やし、管理職だけに頼らない環境を作り、法人職員全体のスキル底上げを図っていきます。

（危機管理）

- ・コンプライアンスでは、各部署の書類担当者を作り、年1回のチェックを実施し、チェック後の進捗についても確認する仕組みを作っていきます。その他、安全衛生委も年2回実施、虐待防止アンケートの実施や、虐待防止・事故ヒヤリハット研修も継続して、より虐待、事故防止を意識できる環境を作っていきます。
- ・また利用者満足度調査も年度末に実施します。特に虐待防止や事故ヒヤリハットについては、第三者委員の方に協力を依頼して、職員全体の個々の意識を高めていきます。
- ・介助リスクチェックでは、各支援担当者と共同しながら、介助についての困りごとや双方に負担のない介助になっているか等のチェックを行い、マニュアルの作成から介助の統一を図っていきます。また、法人全体の個々の介助技術の向上として、ホップ、危機管理で法人全体に介助研修の実施も検討していきます。

（人材確保・育成・啓発活動）

- ・主任が新たに3名増えることから、主任研修を実施し、また職員のスキルアップに向けた管理職及び主任候補の育成に向けた研修、また職員の適材適所の配置を検討していきます。
- ・大学講演、地域移行チームでは、日中活動と連携し、当事者のエンパワメントを意識した活動づくりを進めていきます。あわせて新卒採用につながるような内容も模索します。
- ・職員募集については法人の魅力を押し出した原稿づくりを行い、またヘルパー等の人材募集については本部とホップで協働してすすめていきます。法人紹介DVDについては、当事者ナレーションバージョンを作り、様々な活動や発表の場で活用できるようにしていきます。
- ・通信「あいえるらくがき帳」は各部署で担当を決めて何を発信していくのかテーマを決めていき、また、法人のHPとも連動させて、たくさんの方に見てもらえるような仕組みづくりを進めていきます。

（組織体制）

- ・本部事務局、危機管理、総務、管理者、主任といった各役職について明確な役割を示して業務を分担し、また中堅職員のそれぞれに役割を持ってもらい、軸となる職員を増やしていき、法人運営の安定化を図ります。またその中で、新たな管理職候補の育成や選定を進めていきます。
- ・職員人事考課を進めていく中で、様々な専門職としての役職配備を検討し、誰もが将来を見込める体制づくりと、総合職だけによらない職員の働き方について検討を進めていきます。