

社会福祉法人あいえる協会 2020年度 活動全体総括

2020年度は新型コロナの影響により、従来の法人活動全般を見直し、自粛、縮小せざるを得ない状況となりました。緊急事態宣言下においては、日中活動は通所を縮小して訪問活動に切り替え、全部署において感染対策の徹底、リモート環境を急いで整備しながら、コロナで「何もできない、しない」ではなく、この状況下において「何ができるか、どう楽しめるか」という視点に切り替えて試行錯誤を続けてきました。

そんなコロナ禍のさなかにありながら、11月1日に「大阪都構想」の住民投票が実施され、再び障害者の生活が脅かされる状況となったことから、障大連各団体と連携して反対運動を行い、住吉区内でも長居駅近辺での街宣活動を取り組み、何とか否決することができました。

また、グループホームほんわかでは昨年度に続いて虐待事案が発生したことから、改めてグループホームとしてのあり方、ヘルパー利用におけるGH側の責任と部署間の連携のあり方について法人として総括し、ウィルの分所作りを目指した「自閉症・強度行動障害支援チーム」で、入居者に向き合った適切な支援のあり方を検討してきました。

各部署運営では、この間「部署課題の掘り下げ」に力を入れていくために、各部署の管理職、主任が課題の掘り下げと改善の具体案を作りあげていくためのスキルアップを目指し、軸となる人材育成を進めようとしてきましたが、更に視点を強化していく必要があります。

2020年度から目指してきた「法人の3カ年計画」（ウィルの分所作り、新たなGH設置、エンジンを軸とした活動の拡大等）については、コロナ禍において停滞しているため、今後の状況を踏まえて進め方を再検討していく必要があります。

1. 理念

「当事者主体＝当事者まかせ」との誤った視点や、介護の使い慣れなど「目的と手段のはき違え」に陥らないよう、支援チームを中心にニーズの掘り下げや自閉症・強度行動障害の支援等を通して、各職員が当事者と正しく向き合っ、生活づくり、関係づくりを行うことをめざして取り組んできました。

それぞれの課題を、その経過や背景から組織の側の課題として捉える「社会モデル」の視点をしっかり持つよう意識してきましたが、まだ浸透は十分ではなく、事業が進む中で「医療モデル＝その人個人の問題」と見てドライに対応したり、本人の側を変えようとする誤った傾向も出ており、各職員が人権意識、運動意識をしっかり持って、正しく課題を見極められるように力を高めていかなければいけません。

2. 活動面

(行政交渉や制度課題の共有)

- ・次期報酬改定において、GHの個別ホームヘルパーは再度3年の延長となり恒久化には至らず、夜間支援における休憩の取扱い問題の根本解決に至りませんでした。引き続き現場の状況課題を把握し、大阪府・市、障大連団体、地域団体と連携して取り組んでいく必要があります。
- ・障大連の大阪府、市との交渉や研修会については、初めてのリモート参加でしたが、各部署からつないで課題や報告を提起していくことができました。ただ、現場に出る機会が減少していくことで、全体的に運動へ取り組む力、運動への意識が薄れないか懸念があります。
- ・職員全体の制度知識や課題点の共有のため、制度チームを中心にリモートによる制度学習会を行い、改めて介護やグループホーム等の制度と実態の乖離について学んできました。

(当事者活動づくり)

- ・エンジンの活動を更に日中活動メンバーに広げていくことを予定していましたが、コロナ禍においてうまく進めることができませんでした。「相模原事件を風化させないアピール活動」も密にならないよう少人数で実施しましたが、当事者が主体的に取り組めるよう更に検討していくことが必要です。
- ・日中活動ではライフ、ウィルで双方向のリモート活動を作るなど、コロナ禍でもできることを実践して

きました。今後もこの状況が続くことを見越し、新しい取り組み方を模索していく必要があります。

- ・前年度に続き、日中活動やGHにおいては長期休暇取り組み（企画・イベント）や忘年会を行いました。が、一カ所には集まらないことからそれぞれの拠点をリモートでつないで楽しめるよう工夫しました。
- ・コロナ禍が長期化する中で、外出の不安、外出できないストレス、また元の生活に戻ることに不安等が蓄積されていかないよう、当事者の「気持ちや体調のケア」を考えていかなければいけません。

（施設取り組み）

- ・地域移行チームが中心となった、ちゅうぶ、ムーブメントと共同した光園外出取り組みについては、コロナ禍の状況から自粛せざるを得ない状況となりましたが、施設入所者とのつながりを継続していくために、今までに参加された方にクリスマスカードを送るなどを行いました。
- ・また草の根共生会さんにご協力頂き、強度行動障害者の地域生活支援のDVDを作成してきました。
- ・大阪市と24区基幹センターで取り組み始めた市内20施設の訪問活動についても同様に中断しており、今後コロナ禍において地域移行をどう進めていくか、仕組み作りを府市と検討していく必要があります。
- ・障害児施設の年齢超過者は大阪府で50人も残っており地域移行を急いで進めなければならず、区自立支援協議会で施設と情報共有し始めたところです。強度行動障害の人が多く残されていることから、今後、協議会団体と連携して当事者の状況把握、体験取組、受け皿の拡充を進めていくことが必要です。

（地域基盤づくり・防災取り組み）

- ・前年に続き地域では8050問題、虐待等の緊急ケースが多数埋もれており、まいどが基幹センターとして区や各機関と連携を図ってきていますが、特に重度知的障害や長時間介護ケースの社会資源不足が顕著となっています。法人として拠点機能を担っていくにあたり、地域からの受け入れについて、日中活動を中心に少しずつ進めてきましたが、全体的にはさらなる力量アップが求められます。
- ・ウィル、エンジン、危機管理が連携して、区、地域住民と協働して学校校舎を使った避難訓練を取り組む予定でしたが、コロナ禍により中断しています。現在いろんな防災取り組みが軒並み中断していますが、災害は待たなしに起こるため、区の防災会議の参画で連携し可能な取り組みを模索していきます。
- ・法人内の福祉避難所の機能についても同様に「避難宿泊体験」等の取り組みが中断していますが、コロナ禍を想定したシミュレーションを実施していく必要があります。

3. 支援面

（生活支援）

- ・支援チームによるニーズの掘り下げの視点の獲得は進み全体に浸透しつつありますが、まだ障害特性をしっかりと理解しながら、本人の行動の意味を読み解く力や、後手に回ることなく先手で対応できる力が充分ではありません。ウィルの分所検討チームを「自閉症・強度行動障害支援チーム」と位置づけ、ほんわかの入居者を対象に、GHでの過ごし方の工夫、記録の整備、ヘルパーとの連携のあり方、支援方針の共有について改めて見直し、その進捗を支援計画会議で確認してきました。
- ・ほんわかにおける虐待案件が前年度に引き続き発生したことを受けて、第三者委員（そうそうの杜 荒川さん）にGHの現地視察をお願いし、視察時に頂いた指摘を法人全体の支援に反映させていきます。

（重度化・高齢化対応）

- ・地域での自立障害者の重度化・高齢化による変化も出始めており、事前に状況把握しておくことが重要となっていることから、部署をまたいだ「個別支援チーム」（連携プロジェクト）を作り、改めて本人の不安やしんどさを確認しながら支援方法を検討し、生活課題の改善に取り組んできました。今後、介護保険の併給も必要となることから、より一層部署間の連携が求められます。
- ・危機管理とホップが連携して、介護のリスクチェック（個々の状況変化からの介助内容・方法の見直し、研修のあり方、事故防止等）を進め、必要に応じて個別のマニュアル整備を行ってきました。

4. 組織・運営面

(危機管理)

- ・コロナ感染防止のため、サービス継続支援・緊急包括支援事業を活用し、感染対策備品を調達して各部署に配布し、各部署間のリモート環境整備等を進めてきました。万一法人で感染発生した場合に備えて、陽性者や濃厚接触者対応のマニュアル化、桂先生に協力をお願いさせて頂くなど体制を整えてきました。
- ・コロナ禍での日中活動縮小に伴うGH・在宅での支援や、外部事業所の自粛に伴う介助の穴埋めなど各部署横断的に協力し合い、危機管理では緊急サポートや第三者的な視点で介助研修等も進めてきました。
- ・各部署での事業運営のコンプライアンスチェックは継続して行っており、虐待防止アンケートを年2回引き続き実施し、権利擁護の視点を見つめなおす機会としました。
- ・事故・ヒヤリハット事案を集約し、大きな事故や課題に発展する前にケースによっては危機管理担当が介入しており、またこれら事案について安全衛生委員会で産業医から助言を頂くなど連携しています。

(会議運営)

- ・「部署会議⇒事業会議⇒本部会議⇒運営委」のサイクルは前年度の反省を受けて、より意識して構築してきました。各部署管理職も部署課題の掘り下げスキルを高めつつありますが、まだ「課題の芽を早く見抜いて、正しく総括する力」はまだ不十分な面もあり、本部も含めて管理職の意識・スキルを更に上げていく必要があります。

(人材確保・育成・啓発活動)

- ・人材育成については部署まかせの傾向も相まって、各部署の本来の役割や責任があいまいになり、必要なスキルが高められないなど、運動主体としての力の低下が明らかとなっており、育成の仕組みの強化が必要です。
- ・年間の職員研修計画では新たに主任研修を実施し、管理者研修を含め法人理念の浸透と責任ある職種の役割を明確にするための研修を進めました。コロナ禍において中止となる研修もある中、オールラウンド交渉に向けた学習会は、制度チーム主催で初めて全部署リモートでつないで工夫して実施してきました。
- ・職員面談も年1回のみとなってしまう、個々の育成研修は部署に配置されて以降はその部署任せ、部署の目線だけの評価となりがちであるため、今後法人として個人育成計画の整備を進めていく必要があります。
- ・大学講演はリモートによる実施を試み、「障害者とのコミュニケーション」という講義内容で新しい形の開催となりましたが、何とか活動を続けることができました。
- ・人材確保では各大学からの紹介の他、法人の魅力を押し出した原稿づくりを行い、またヘルパーや支援員等の募集についても各部署と協働して進めました。(今年度採用人数：5名)
- ・通信「あいえるらくがき帳」は配布先の整理と、テーマをしぼって簡素化し、写真から興味をもってもらい、QRコードからHPへと連動して見てもらえるように刷新してきました。

(組織体制)

- ・各部署に主任を配置することで個々の役割や指示系統が明確になり、管理職に依存することなく活動が活性化されてくるなど、主任クラスのスキルアップが図られてきました。新たな管理職候補についてはまだできていませんが、各役職を整備した上で新たに軸となる人材づくりを進めなければなりません。
- ・正職員、常勤ヘルパー、非常勤ヘルパー、支援員、事務員等、多様な職種・役割がある中、同じ常勤や非常勤でも条件が異なることから再度整理し、わかりやすい組織体制を構築していく必要があります。

(その他)

- ・法人30周年企画や職員全体会を開催する予定でしたが、コロナ禍においてできませんでした。感染状況を見ながら次年度以降、実施に向けて検討していきたいと思っております。

社会福祉法人あいえる協会 2021年度 活動全体方針

2021年度はコロナ禍がまだまだ続くことが予測されますので、コロナ禍の下で法人活動をどのように展開していくか、当事者・スタッフ共に様々な不安に駆られる中でも、「感染に注意しつつ楽しめる工夫」をこらして、みんなが一丸となってこの1年を乗り切っていきたいと思えます。

引き続き感染防止対策を徹底しながら、「できない」で済ませず「どうすればできるか」「今できることは何か」を全員で見つけながら進めていきます。万一誰かが感染しても責めたり避けたりすることなく、「感染した時はお互いさま」ととらえて冷静に対応し、当事者が感染しても介助・支援に決して穴を空けることなく、連携して取り組んでいきます。

国の方では今年度からの報酬改定があり、グループホームや相談支援の影響をしっかりと把握し、改めてその実態から問題提起を行っていかねばなりません。特にGH等での夜間支援課題や、個別ヘルパー利用の見直しの動きに対して、国への働きかけを継続しなければなりません。

また、介助・支援の事業化が進む中、ともすればスタッフは「上から目線」になりがちですが、「誰一人差別・排除しない運動的な視点」や「他の人と同じあたりまえの生活をめざす人権意識」だけは絶対に失なわれてはならないものです。そうした視点や意識をしっかりと持った法人の軸となる人材を育成し、「各部署の本来のあり方と役割」を常に問い返しながら基盤を固めていきます。またそのためには、各スタッフが当事者と正しく向き合う経験が必要であり、知識だけが先行することなく、実態に学びながら主体的に実践できるよう取り組んでいきます。

1. 理念

障害者支援において、その人個人の課題と見るのではなく、経過・背景から組織の側の問題として捉える社会モデルの視点、目的と手段をはき違えないよう部署の責任や取り組みの意味の明確化、差別・排除しない人権・権利擁護の視点を正しく持った支援を、より一層磨いていかねばなりません。こういった視点は長年従事していても根付いていない場合もあり、「自分がその立場ならどう思うか」「自部署や自分の役割・責任は何か」という視点を、常にもって考えられる支援者を意識的に育成していきます。

その土壌をつくるためにも、「各部署・事業のあり方、役割と責任」を捉え返し、その中でスタッフをどう育てるか各部署で意識してもらいながら、法人全体でもより実践的な人権研修の実施や、部署をまたいだ支援チームを作り、育成環境づくりを進めていきます。

2. 活動面

(行政交渉や制度課題の共有)

- ・GHや介護での夜間支援の見直しについては、大阪府市、各団体と連携して実態に見合った改善を訴えていくとともに、次期報酬改定に向けて「個別ヘルパー利用の見直し」について早くも今年度には実態調査等が実施される可能性もあり、そうした動きに対して積極的に実態を訴えていきます。
- ・大阪府市との交渉については、コロナ禍でリモート実施の可能性もあり、当事者それぞれが思いをきちんと訴えていけるよう、発言や参加を工夫してサポートしていきます。また事前学習会としてエンジンが主となって当事者に課題をわかりやすく伝えていく場を継続してもち、運動の意識を共有していきます。
- ・職員全体の制度知識や課題認識を共有していくため、制度チームを中心に制度学習会を企画し、制度と実態の乖離をふまえて、それぞれが自らの言葉で問題を訴えて解決していける力や意識を高めていきます。

(当事者活動づくり)

- ・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」を継続し、他のメンバーも主体的に参加できるよう、取り組みのもち方を工夫していきます。また、ライフ、ウィルと協働して当事者チームを作り、当事者それぞれの強みを生かした活動づくりを進めていきます。
- ・ライフ、ウィルの取り組みでは、感染対策をしながらリモート活動や少人数取り組みなど、「コロナ禍

でもできること」を模索し、当事者活動の活性化への第一歩にしていきます。

- ・日中活動やGHでの長期休暇取り組み（企画・イベント）は、コロナ禍においてもみんなで楽しめるよう、その時々での感染状況をみながらリモート活用も併用して工夫を検討していきます、
- ・コロナ禍による外出への不安、外出できないストレス、また元の生活に戻ることに不安等の解消に向けて、それぞれの気持ちにしっかり寄り添いながら、法人として何が出来るか検討を進めていきます。

（施設取り組み）

- ・地域移行チームが中心となった、ちゅうぶ、ムーブメントと共同した光園外出取り組みについては、外出だけでなくリモート交流も含めて、コロナ禍の下でも可能な活動のあり方を検討していきます。
- ・昨年作成した「地域移行DVD」を活用して、地域で暮らす当事者の様子やノウハウを施設入所者・職員に知ってもらえる機会を作っていくと共に、こちらでも施設入所者のしんどさを学んでいきます。
- ・大阪市と24区基幹センターで取り組み始めた市内20施設の訪問活動については、今後、コロナ禍において地域移行取り組みをどう進めていくか、引き続き市と協議し、取り組みを推進していきます。
- ・障害児施設の年齢超過者の地域移行について、施設や区協議会団体と連携して、強度行動障害者を支えられる地域基盤づくりを進めていきます。強度行動障害支援を実践してこられたスーパーバイザーからも協力頂きながら、まいどが基幹センターとして基盤づくりや移行のサポートを行っていきます。併せて、法人全体としても自閉症、強度行動障害支援のスキルを高め、新たな受入れも検討していきます。

（地域基盤づくり・防災取り組み）

- ・住吉区の基盤をより厚くしていくため、まいどを中心に区協議会団体と連携して地域生活支援拠点機能を高め、8050問題や緊急ケース、重度障害者を支えられる地域基盤づくり・底上げを進めていきます。
- ・ウィル、エンジン、危機管理が連携して、区、地域住民と協働して学校校舎の上階を使った避難訓練の取り組みを模索し、発災時に必要となる対応体制や備品準備等の検討を進めていきます。まずは区の防災会議で、区役所や関係機関と連携し、避難支援のできることを検討していきます。
- ・法人内の福祉避難所の機能についても「避難宿泊体験」等が中断していますが、災害は毎年発生するなど待ったなしの状況であるため、感染防止対策も想定したシミュレーションを急いでいきます。

3. 支援面

（生活支援）

- ・支援チームによるニーズの掘り下げの視点の深化、障害特性の正しい理解を全職員・スタッフと共有しながら、「自閉症・強度行動障害支援チーム」を中心に強度行動障害の支援モデルを検討していきます。当面、ほんわか入居者の適切な支援のあり方について、ほんわか、ホップ、ウィル、まいどで連携して検討し、入居者が安心・安定して生活できるよう、支援者間で密に情報共有しながら支援を深めていきます。その中で当事者のホームでの過ごし方、そして個別ヘルパーとの連携課題についても見直しを行い、GHが軸となって本人主体の生活づくり、関係づくり・環境調整等を発信できるようにしていきます。
- ・第三者委員の意見を真摯に受け止め、改めて支援のあり方、環境整備等、組織の側の課題を見据え、支援者が「自分ならどう感じるか」想像力を働かせ適切な支援に見直していけるよう意識付けを進めます。

（重度化・高齢化対応）

- ・自立障害者の重度化・高齢化の課題や本人の悩みに寄り添うために、「個別支援チーム」（連携プロジェクト）を設けて、チーム支援を進めていく構造に切り替えていきます。そして、早めに兆候をキャッチし、課題を見抜いて「先取りで対応」していけるよう、意識づくりを進めていきます。
- ・また、介護保険との併給課題については、相談支援も関わりながら、あくまでも本人ニーズに基づいて制度や仕組みの不備を正していく姿勢をもって課題に対応し、大阪市にも見直しを働きかけていきます。
- ・危機管理とホップにより、介護のリスクチェックを継続し、定常のサイクルとして組み込むことで、個々の当事者の状況・変化を早い段階でキャッチし、事故を未然に防ぐようにしていきます。

4. 組織・運営面

(危機管理)

- ・引き続きコロナ感染防止の情報や知識を集約して、対策の啓発や備品調達、緊急時の連携支援を行いながら、万一感染者や濃厚接触者が出た場合は、すぐに全体の指揮をとって一体的に対応できるよう、事前にシミュレーションを行うなどして対応力を高めていきます。
- ・危機管理担当では日頃から各部署を回るなど横断的に対応して、状況を把握し、その中で見えてきた課題を整理して各部署の管理職と連携して解決につなげていくなど、必要な部分には積極的に介入・協力していきます。
- ・介護研修も危機管理がホップ、ほんわか、あいえると連携して行い、ただ研修のサポートをするのではなく、ヘルパー・支援者への研修の中身や伝え方、伝えるべきポイントについて、日々各部署とやりとりをしながら危機管理上の目線からフォローを行います。
- ・各部署での事業運営のコンプライアンスチェック、虐待防止アンケート等についても継続して実施し、適正な運営事務の確認と併せ、各部署で発生しやすい虐待とその防止の啓発をより一層進めていきます。
- ・事故ヒヤリハット事案についても引き続き集約し、軽微な内容であっても今後、大きな課題に発展する恐れのある場合は早めに介入し、部署管理者と未然防止のポイントを共有していきます。

(会議運営)

- ・「部署会議⇒事業会議⇒本部会議⇒運営委」の会議サイクルは定着してきましたが、更に課題を早期に見抜いて先手で対応できる力が必要となっており、本部職員・各管理職は日常により一層意識をもって会議を準備していきます。また、毎回の会議では報告の羅列で済ませることなく、議論検討すべき課題と総括・方針を明確化することを意識して、会議資料作りを進めていきます。
- ・主任職員が会議に加わることで、管理職が見えていない課題を吸い上げ、大きな課題となる前に防いでいくとともに、偏った見方に陥らないよう総括視点を相互にチェックしていきます。

(人材確保・育成・啓発活動)

- ・管理職、主任、中堅、初任者、新任者の各研修を実施し、障害をとりまく様々な問題を捉え返し、運動の意識や主体的な力をもてるよう、実践と合わせて進めていきます。また、コロナ禍においてはリモート実施も含めて中身を組み立てていきます。
- ・個々の人材育成については各部署の位置と役割から必要とされるスキルをしっかりと高めていくとともに、部署まかせにならないよう個人育成計画を一定年数単位で作成し、各自の強みや弱みを把握してその力を生かして活躍できるよう、研修担当者を中心に各部署の管理職、主任とも連携して育成していきます。
- ・大学講演活動は必要に応じてリモート実施ができるよう環境整備を進め、途切れることなく実施できるようにしていきます。
- ・人材確保においては、各大学からの紹介を継続してお願いしつつ、広告媒体も活用して法人の魅力を前面に出した原稿づくりを行っていきます。また引き続きヘルパーや支援員、事務員等の募集についても各部署と協働して行います。
- ・通信「あいえるらくがき帳」は、「制度・支援・当事者コラム」の原稿を研修などにも活かせるように、また日中活動でも通信で紹介するプログラム等ができるように通信担当者と連携して実施していきます。

(組織体制)

- ・管理職の役割と課題認識・総括力を高めつつ、主任の位置と役割も明確化し、管理職を支えています。また専門職の活動の幅を広げていながら、新たな役職、役割づくりを行い、個々の職員が将来の展望をもって活躍できる職場づくりを目指していきます。
- ・新たな管理職候補の要件を整理して育成を図り、法人運営の軸をしっかりと確立していきます。
- ・正職員、常勤ヘルパー、非常勤ヘルパー、支援員、事務員等、多様な職種・役割について整理し、職種は異なっても同じ立場・処遇であることがわかりやすい組織体制づくりを進めます。