

2021 年度グループホーム・あいえる活動総括

今年度もコロナ禍が続く中でも、入居者の楽しみ作り、気持ちの安定に繋がるような活動を模索してきました。毎年恒例のイベントや外出企画など、感染防止対策を徹底しながら実施する事ができました。3 月には、2 名の入居者が新しいグループホームへ移行され、新生活をスタートさせています。ただ、残念なことに入居者 1 名が新型コロナウイルス感染症でお亡くなりになりました。あいえるに入居されて 6 年余り一緒にたくさんの楽しい思い出を作りました。本当に残念な想いです。

1. 活動面

(地域とのつながり)

- ・月 1 回の入居者会議の後、地域清掃を取り入れ近隣へ向けたアピール活動を行った。清掃中は通りがかりの住民からねぎらいの言葉を頂くこともありました。
- ・近くの商店街で誕生日ケーキや花を購入して、地域とのつながりをもちました。
- ・地域のイベントや他のグループホームとの交流は、コロナ禍の中で実現出来ませんでした。

2. 支援面

(生活作り)

・コロナ禍に合わせ、内容は変更になることもありましたが、集団 ILP や長期休暇企画などを実施。入居者の楽しみ作りや気持ちの安定に繋がりました。

★集団 ILP・・・5 月、7 月、9 月、11 月、1 月、3 月 ★長期休暇企画・・・8 月、12 月

- ・今年も 2 階テラスで、キュウリ、オクラ、イチゴ、ミニトマトの苗を植え、毎日の水やりを入居者が行いたくさん収穫することが出来ました。採れたての野菜を他部署へお裾分けすることもできました。
- ・入居者同士での外出企画やコロナ禍でも欲しい物をネット通販で購入するなど、趣味に合わせ生活の質が上げるような支援を意識して取り組みました。
- ・世話人が本人と家族との関係調整の架け橋となるような役割を担いました。
 - ◆A さん…世話人が一緒に母親へ電話掛けを行っていたが、慣れると一人で電話掛けが出来るようになり、今は作業所の事や近況を母親に話すことでモチベーションアップに繋がっています。
 - ◆B さん…通院後、父親と会う機会を作り昼食を共にするなど交流を図りました。
 - ◆C さん…世話人が同行し、始めて実家に帰ることが出来ました。
 - ◆D さん…ホームで取り組みを本人と一緒に母親へ伝えることで、親子関係も良好になりました。
 - ◆E さん…「手作りジャム」を作り実家へ送ることで家族との繋がりを持つことができました。

(障害特性に合わせた支援)

・それぞれの入居者に合わせた対応方法の構築を目指す中で、今までの支援を総括し「何が不安なのか」を明確にして、介助内容の見直しを行いました。本人の気持ちが安定することで介助者の定着にも繋がりました。今後も部署間で連携しながら不安の解消に努めていきます。

(入退居支援)

・年度末に 2 名の入居者がほんわかの新しいグループホームへ移行された。世話人が軸に必要な部分は個別ヘルパー利用しながらも、本人主体の生活づくりや関係づくりを行っています。

3. 組織運営面

(人材育成)

- ・ほんわかとの合同学習会を 3 回実施 (制度学習・入退居支援について・感染予防・調理実習) 次年度も年間計画を立て、支援者のスキルアップと世話人同士の交流も図ります。
- ・夜間支援員や個別ヘルパーと支援の方向性を共有しながら、必要に応じてケース会議を実施しました。
- ・予定していた外部研修等、コロナの感染拡大に伴い、延期や中止になることもあり参加が難しかった。

(事務面)

- ・月 1 回の金銭帳確認を継続して実施し、生活状況の把握と虐待防止に努めました。
- ・職員それぞれが事務作業の担当を持つことで、必要書類を揃えていこうと取り組んだが、日々の業務に追われ思うように進みませんでした。

- 【現入居者】 男性 3 名 女性 2 名 合計 5 名 平均程度区分 5.6
【職員】 男性 3 名 女性 2 名 合計 5 名 (3 月から 1 名ほんわか所属)

2022 年度グループホーム・あいえる活動方針

2022 年度は、新たな入居者を迎えられるような基盤作りを行っていきます。まだ施設に取り残されている当事者を受け入れられるように、特に車いすの障害者を受け入れやすい環境を活かして、新たな受け入れをしていきます。まだまだコロナ禍の出口が見えない中でも、日々緊張感を持ちながらも、世話人中心に、入居者と関わりながら、主体的な生活が送れるような支援を行っていきます。

1. 活動面

(地域とのつながり)

・地域清掃については、引き続き入居者全員で取り組める体制を作りながら、近隣へ向けたアピール活動として実施していきます。

・地域の学校への講演活動も、エンジンと協しながらつながりを持っていきます。

(ほんわかとの協同)

・ほんわか 6 に入居された 2 名のサポートを継続する中で、同じグループホームとしてほんわか 6 の庭を活用した菜園作りを、入居者に役割をもってもらいながら協同して活用していきます。

2. 支援面

(生活作り)

・集団 ILP や長期休暇企画は、毎年恒例行事になり入居者の楽しみ作りや気持ちの安定に繋がっていることから、今年度も計画を立て実施していきます。

★集団 ILP・・・5 月、7 月、9 月、11 月、1 月、3 月 ★長期休暇企画・・・8 月、12 月

・コロナ禍により大きく生活が制限されることのないように、感染対策を徹底しながら「自分らしい生活を見つける手助け」をしていきます。

・世話人が本人と家族との関係調整の架け橋となるような役割りを担っていきます。

(障害特性に合わせた支援)

・一人ひとりのしんどさを見極め、安心できるような体制や環境を変えていく支援をします。そのために、日々の生活に関りを持ち一人ひとりのことを知っていきます。

(入退居支援)

・入居者の受け入れについて、女性 1 名を下半期に受け入れ出来るよう体制を整えながら入居 ILP を立てていきます。また次年度男性 1 名の入居を見越し、施設訪問する等関りを持ちながら見極めていく。

3. 組織運営面

(人材育成及び人員体制)

・ほんわかとの合同学習会は継続し、年間計画を立て世話人同士の交流も図りながらスキルアップを目指す。また、この間の GH の問題や行政交渉、制度課題等も積極的に共有し問題意識をもっていきます。

・夜間支援員や個別ヘルパーと日々コミュニケーションを取りながら、育成を意識し支援の方向性を共有していきます。

・男性世話人 1 名がほんわか 6 の世話人になりますが、引き続きサポート等はあいえるが継続する為、ほんわかとも連携しながら運営していきます。

(会議運営)

・事業所内の会議は報告のみならず、課題を共有して具体的な動きを全員で考えていく。そして、他部署と連携しながら動いていきます。

・ホップとグループホームとの「つながる会議」は継続し、参加者を広げ、部署間の連携を図ります。

(事務面)

・月 1 回の事務日を作り、職員一人ひとりが責任をもって必要書類を揃えていきます。

2021 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、今年度も引き続きコロナ禍が長期化する中で、感染予防対策はしっかりとしながらも今の状況でも楽しめることややりがいとなることなどを模索し続けてきた。行動、事象原因の掘り下げを行い世話人の役割やグループホームの在り方についても検討してきました。

新しいホーム（ほんわか6・ほんわか7）を3月1日から新たに追加し、グループホームあいえるより入居者2名が移行してきています。

今年度も人事異動や職員の退職により体制に変化があったため、改めて役割分担を行い、管理者・主任を中心に各ホームでの世話人業務について整理をしながら取り組んできました。

1. 活動面

・地域のイベントが軒並み中止となる中で、本人の好きなことを広げていく、見出すことをベースにしている。ある方は喫茶店が好きで、コンビニや自販機で買うことだけでなく、喫茶店でコーヒーや軽食を食べてお客さんやマスターから非常に愛されています。（00さん来るの楽しみにしている！）

・食べることは楽しみの一つを合言葉に、食事作りを意識して行ってきました。食材をとりに行き、その食材の、袋を開けてもらう事や、卵割り、混ぜるなど作る過程と一緒に楽しむことも増えてきました。それにより不穏になることや、飛び出しなどの行動は激減しています。

・女性のホームでは、足漕ぎ車いすの練習は継続して取り組み、初めてマラソン大会に参加し3km完走することで本人のやりがいにもつながっており、また、大阪府障がい者舞台芸術オープンカレッジ2021ダンスコースにも参加、練習…発表を通して今までとは違う人との関わりも生まれています。

・障大連セミナーでは代表の入居者が発表に参加、活動について伝えてくれ、「ほんわかなう」でも発信を続けてきています。

2. 支援面

・特に自閉症、知的障害の入居者については、改めて「本人の事を知る」を原点に、積極的にホームでの生活に関わることを念頭に取り組んできました。

・法人の自閉症プロジェクトチームと連携し、外部研修の受講や自閉症支援についての検討をすすめてきた。本人のしんどさや対応方法をまとめて改めてヘルパーに周知を行う、他事業所のヘルパーとも情報共有や話をする場を作り定期的に聞き取りを実施し、支援を共有するファイルを作成し全体化しました。

・加齢に伴うADLの低下により、転倒などの事故が出てきたことにより、PTなどの専門家とも連携し、現状をより安全に介助できるよう入浴や移乗の介助検討や介助内容の見直しをすすめています。

・ホップ・GHでのつながる会議では入居者やヘルパーの状況を共有、検討し、より連携を強化できるように取り組んできています。

3. 組織運営面

・ほんわか6・ほんわか7の開設に向けて取り組み、3月1日にグループホームあいえるより男性入居者2名が移行しました。

・入居者の領収証綴りチェックは毎月継続して実施してきました。

・現場での対話を重視し、ヘルパー・PT・訪問看護師・ケアマネジャーなど支援者との連携を密にし、還元していくことを意識しました。その結果、入所者の連絡、相談などスムーズに行えるようになってきたことで問題点の早期解決にもつながっています。

・感染症対策として、清潔面の徹底ができるようPOP掲示や啓発を行い、清掃、衛生用品がなくならないように在庫管理しています。

・あいえるとの合同学習会の中でも食中毒、消毒、手洗いの基本を学び調理実習を開催し、食事のレパトリーの充実につなげてきました。

2022年度 グループホームほんわか活動方針

グループホームほんわかでは、引き続き感染症対策と活動とのバランスを取りながら、今できることは何かをみんなで考え取り組んでいきます。

自閉症・知的障害の方の支援や、ほんわか7への入居等について、法人の強度行動障害自閉症プロジェクトチームと連携し、スキルアップや仕組み作りなどの検討を行っていきます。

1. 活動面

- ・地域とのつながりづくりを意識した活動に積極的に参加していきます。
(避難訓練・区民まつり)
- ・当事者目線での地域で楽しめる場所（食べ物・集まり・買い物など）を開拓していきます。
(ウィーログ、ピアエンジンとの協働)
- ・コロナ禍が今後も続くことも頭に入れて、家で楽しめること・ものを広げていきます。
- ・やりがいになっていることについては、継続して参加できるようにしていきます。

2. 支援面

- ・支援の方向性を統一するために他事業所ともしっかりと連携し、事業所任せ・ヘルパー任せにならないように世話人が状況を把握できるよう、統一した内容で支援、介助等が行えるよう連携して仕組みづくりをバージョンアップさせていきます。
- ・自閉症・知的障害の方の支援について、強度行動障害自閉症プロジェクトチームと連携して、支援の仕組み作りやスキルアップ、情報共有等について動いていく。また、一人暮らしを希望する入居者の支援についても検討を行っていきます。
- ・その人らしい生活作りをサポートしていく。居室などの生活空間をより充実させたり、余暇の過ごし方についても世話人が中心となって支援できるよう見極めていきます。
- ・入居者の家族との密な関りづくりを心掛け、生活場面を記録に残すなど共有できるようにしていきます。

3. 運営面

- ・世話人の役割を整理したものを残していき、次の担当になるものも困らないよう内容を明確にし残していきます。
- ・衛生面について、引き続き感染症対策は徹底して行い、物品なども各ホームに充実させておく。また、新型コロナウイルス等感染症時の対応についても、シミュレーションを行い、備品を常備し、「いざというとき」の動きを明確にしていきます。
- ・避難訓練について、危機管理部門と連携し、実際の状況に即した訓練内容を考え、入居者にもできるだけ意識を持って取り組んでもらえるように毎回振り返りを行っていきます。（9月地震・3月火事）また災害における備品等についても定期的に見直して必要な物を購入していきます。
- ・実地指導に向けた書類等の整理や作成などを行っていきます。
- ・ヘルパー、支援員とのコミュニケーションを密に行い、世話人との関係作りを意識して行っていくことで、なんでも相談してもらえ関係とより連携して支援をしていくことを継続します。
- ・あいえるとの合同学習会・合同企画については、年間を通して計画を立て、予定通り行えるようにしていきます。

2021年度 ライフ・ネットワーク 活動総括

2021年度もコロナの影響は大きく受け、状況に応じて、訪問支援、分散通所、全員通所と対応を行ってきました。当事者と「一緒に考え作り上げていく」その視点を大切に、一人ひとりが主体性を持てるよう、様々な取り組みを考えながら、活動に繋げてきました。

1. 活動面

・3つの要素（①楽しみ、やりがい②学習、情報共有、③気持ちのフォロー）を意識し様々なプログラムを継続し、当事者のやりたい事を聞き取り、その人の得意なことを活動の中で生かせるようなサポートも意識的に行ってきました。トータル的には、みんなで何か一つのことを行う事を意識してきました。

- ・作ってきたもの（季節の飾り作り“壁画シリーズ”、手作り加湿器、凧作り、プロフィールカードなど）
- ・イベント企画（スゴロク忘年会、節分大会、ハロウィン祭り、お花見、ミニ夏祭り、リモートPなど）
- ・学習・気持ちのフォロー（トーク&トーク、コロナについて、栄養について、障害者運動動画など）

ライフのカレンダー作成、スゴロク、カルタなど、自分達で作り上げ、みんなで楽しむ形は、この一年間の活動を通じて定着してきたことです。

・活動の軸の一つとなる製品作り・販売は、コロナ禍どんな形でできるか模索しながら、店頭販売できるよう準備を進めてきた。チラシ、ポスター、掃除など当事者が主体的に役割をもって行う事ができました。

・長居小学校との交流ではエンジンと連携し行いました。コロナの影響もあり、初めてのリモート交流や、手紙や動画などを取り入れた交流となりました。

・エンジンとの連携では協働を具体的にしていって進め、エンジョイプログラムは職員も一緒に協働して行い、紙芝居や大学講演、中学校交流など当事者の個々の動きの取り組みとして協働の中で形にし進め、ライフでの全体の動きと個々の動きをうまく活動として定着させ、楽しみ、やりがいにつなげてきました。

2. 支援面

・支援についての共有、当事者の変化への気づきや気持ちのくみ取りには力をいれて取り組んできました。

・支援員との日々の振り返りは欠かさず職員が中心となり意識し行いました。共有事項についても記録し、その時間にはいない職員や支援員も見えてすぐにわかる、共有できるようにしてきました。

・それぞれの状況について整理しながらライフとして方向性をだして動いていく力は、より意識的に取り組んでいく必要があります。ライフとしての当事者個々の支援方針、方向性についてより明確にしていける必要があります。

3. 運営面

・支援員の退職などがあり、特に男性の体制が厳しい状況が続いており、他部署から協力を得ながら体制確保を行ってきたが不安定な状況ですが、その中で支援と同様、支援員との共有、連携を継続してきたことで、体制が厳しいその中でどう動くか日々の中でチーム力UPに繋がった部分もあります。

・会議については運営、支援、プログラム、ウィルとの合同会議も継続しておこなってきました。職員の業務の整理は継続課題で、他部署との連携、協働をより意識していく事が今後も必要になっています

・コロナの感染対策は日々徹底し継続してきた。大部屋と小部屋の人数の調整、机の補充、ライフの環境上換気が不十分になる為、換気する時間を決め、当事者と活動の中で意識的に行ってきました。

・人材育成は引き続きの課題となっています。

平均通所者数

2022年度ライフ・ネットワーク方針

今後もコロナの影響を念頭に置きつつ、ライフでの活動や販売を中心にしながら、地域とのつながりや交流を広げたい。また当事者の気持ちのケアやフォローを大切にしながら、日中活動を考えていきます。

1. 活動面

「当事者と一緒に考え作り上げていく」を大切に！

- ・当事者が中心となる活動作り、当事者それぞれのやりたい！やってみたい！を一緒に形にしていきます。
- ・3つの要素 ①楽しみ、やりがい②情報の共有、学習③気持ちのフォローを継続していきます。
- ・ライフとして全体で行うものと個々の取り組みを活動として定着さ、個々の持つ力を出していける場、思いや自分のことを伝える場、役割をもって何かに取り組める場をつくっていきます。
→エンジンと協働（紙芝居、大学講演、中学校交流、小学校交流、施設取り組み、地域移行、交渉、アピ活、ホームページやブログでの発信などなど）

「地域とのつながり」

- ・活動の軸となる製品作り・販売をライフ・ネットワークでの店頭販売を中心にしながら進めていきます。
- ・長居小学校との交流や、らくがき帳の配布を通して地域との繋がりを継続していきます。

2. 支援

「ライフ・ネットワークとしての支援の軸作り」

- ・当事者一人ひとりの支援方針を明確にして動いていく＝個別支援計画をもとに方向性をだして動いていきます。まずは職員間で一致。支援員とも共有し、日々の振り返りと支援会議を継続します。
- ・他部署とも連携、協働し、支援員とも情報共有できる機会を作っていきます。

「当事者の想いのくみ取り」

- ・日々の変化への気づきと想いのくみ取りを大事に動いていきます。

3. 運営

「人材確保と人材育成」

- ・人材を募集していきながら、体制の確保！を最優先に進めていきます。
- ・人材育成の具体的な仕組み作りを行っていく。特に新人の育成について研修の在り方を確立し、職員みんなで役割を持って育てていきます。

「業務の整理と役割」

- ・職員それぞれの業務の中での役割をあらためて整理し、より意識的に動いていけるようにしていきます。

「職員間での意見交換を活発に。思いを出し合う」

- ・会議やミーティングの中で、職員間で活発な意見交換ができる関係、環境作りをめざし、「思いを出し合う」を意識していきます。

2021年 ウィル 総括

日中活動としての役割を職員一人一人がより意識できるよう、中堅となる職員3名が中心となって、活動作り、プログラム作りを行ってきました。今までやってきていることをどうバージョンアップさせていくか、当事者の楽しみや活動の広がり、生活力にもつなげていけるか、今後も継続して考えていく力をつけなければいけません。自閉症支援については各部署、特にグループホーム等の生活の場とも連携しながら、安心＝安定につなげてきました。自閉症の新しい通所者1名も受け入れ、関係作り、過ごし方、活動作りに取り組んでいるところです。

1. 活動面

・中堅となる職員3名が中心になってプログラム会議をもちながら、プログラムの拡充と引き続き「どんなことができるか」の視点を大事に、週間から、月間でプログラム内容を考えるようにしていきながら活動作りを行ってきました。地域清掃や季節の飾り作り、ウィルシネマズ・ライフネットワークとのリモートプログラム・モルックやボーリング等のスポーツや、職員それぞれが考えた企画プログラムなど、脳トレや間違い探し・身体を動かすこと、それぞれが好きな音楽を聴く時間などを実施し、目標としていたバージョンアップまではできませんでしたが、コロナ禍の中、どう楽しみや活動の広がりにつなげていくか模索してきました。

・コロナの影響から少人数での通所になった際にはそれぞれの個別のプログラムの時間も持ちながら、その人の役割、取組みについても広げてきました。特に自閉症の方の活動作りについては、少人数の通所時を活かして、一人ひとりに意識的にしっかり関わりながら、対応の見直し、過ごし方、活動作り積極的に取り組み、活動の広がりにつながってきています。

・ぬくぬく（コーヒー等ドリンクとスイーツの販売から地域との交流）はできていませんが、法人内のみでコーヒー販売を行い、スイーツ作りも復活させて、何を作るかスイーツ決めから、試作、そして当日の準備、スイーツ作り、と一連の流れを小規模であるが行うことができました。ウィルの主たる活動の一つでもあるので、コロナの状況を見ていきながらにはなるが、できることを継続していきます。

・地域との交流はコロナ禍で少なくともはなくなってしまっていますが、地域の方は常に日々空き缶やペットボトルを持ち込んでくれており、つながりは途切れずにこれまで同様に続いています。ウィルから感謝の気持ちを発信、伝える何かを考えていきます。

2. 支援面

・困難な場面に直面しても「なぜそうなるのか？」を考える視点を大事に、背景、要因を捉えて方針を出していき、対応に努めてきました。

特に自閉症の方の過ごし方、取組みについてはまだ課題はあるが、生活の場とも連携してきたことで、安心＝安定につなげることができてきています。その人との関係作りが十分でないまま（互いに理解ができていないまま）活動作りを優先してもうまくいかず、しっかりと寄り添い、関わることで見えてくること、気づくこと、生まれてくること、その過程がしんどいけど大事であり、そこから互いの理解につながっていくこと、また家族や関係機関との情報共有の必要性も、この間の自閉症支援を通じて改めて知ることができました。

・関わる人の想いが強くなる部分があり、対応の統一が難しいところがありました。改めて伝え方の大事さ、そのスキルの必要性を感じた。なぜそうなるのか、そうしているのか、とそこまでの過程も含めて具体的に説明、伝えるツールや仕組みを確立していきます。

3. 運営面

・大阪府のコロナ感染状況及び、法人内での状況から、今年度も全員通所から、分散通所、さらに小人数での通所（自宅で過ごすことが難しい、しんどいメンバーのみ）というかたちで動いてきました。

・職員の入れ替わりや退職と厳しい体制に直面、またコロナ陽性者も出て大変な時もあったが、ピンチをチャンスにかえる意識を大事に職員それぞれがしんどい中でも踏ん張り、他部署からの応援も受け乗り切ってきました。支援員とも一つのチームとして対応する力をつけてくることができた事はとても大きい。体制が厳しいから「難しい、無理」ではなく、「こうしたらできる、いける」をみんなで考える視点、意識は、男女関係なくそれぞれの当事者の事を知り、対応する力にもつながりました。

・住吉区在住の自閉症の男性1名、まいどからの紹介で受け入れを行った（2021年10月より水・木の週2回通所）

・会議は定期的に決めて行ってきましたが、持ち方や内容については改めて整理し取り組んでいきます。

・ウィル内の環境整備は、配置換えや古くなったものを新しくするなど（当事者のロッカーや靴箱など）

感染対策も含めて積極的に行った。わかりやすく、整理しやすくなってきています。2 階の環境整備も進めていきます。

平均通所者数
入浴延べ人数

2022年 ウィル方針

これまでの取り組みや積み重ねてきたことを大切にしながら、ウィルを自閉症、知的障害の方中心の活動の場としてあらためて体制や環境、活動作りに動いていきます。

1. 活動面

- ・体制が厳しい状況をマイナスと捉えることなく、ウィルがこれまで大切にしている、①どうやったらできるかの視点②つながり作り③発信していく姿勢、を大切に活動の意味、目的をしっかりとらえプログラムを構築していきます。
- ・具体的な活動としてはウィルの主たる取り組みである、ぬくぬく、空き缶、ペットボトルつぶし、地域清掃をはじめとした地域とのつながりをコロナ禍であっても活動の柱としながら、その中で個別での取り組みや役割り、当事者それぞれが持つ力を発揮できる事を、本人としっかり関わり、見極めながら、一緒に考え、取り入れ、活動の幅を広げていきます。
- ・これは！いいのでは！やってみたい！と発想がひらめいた時にはまずは口に出して共有し、そしてやってみる！を実行します。

2. 支援面

- ・自閉症、知的障害中心の活動の場としていくために、安心できる環境作り、関係作りをあらためて構築。そのためにまずはしっかり関わること。互いの理解を深めていきます。
- ・何か課題やしんどい行動、状況が現れたときに、「なぜそうなるのか」原因、背景を掘り下げること、その人だけではなく、自分たちも含めたまわりはどうだったのか、考え、方針を出して動いていきます。
- ・その人にとってどうかを常に考えながら、一人ひとりにあった環境、過ごし方、意思表示のツールを確立していきます。
- ・家族や関係機関との情報共有、特に家族との関係構築、コミュニケーションは大切にしていく。本人にとって大切！ 法人内であれば生活の場との状況や情報の共有は必須です。
- ・職員、支援員間の情報共有をより大切に、なぜそうなるのか、そうしているのか、とそこまでの過程も含めて具体的に説明、伝えることを意識していきます。そのための記録の作成、見える化にも取り組んでいきます。

3. 運営面

- ・支援員（特に男性）の募集を継続していきながら、体制の確保に努めていきます。
- ・環境面での整備を具体的に進め、2階をより安心できる場にしていきます。
- ・スキルアップのための研修には積極的に参加していきます。
- ・会議の持ち方、内容について整理し、定期会議（プログラム、支援、運営）を開催。時間は短く、中身は濃していきます。
- ・新規通所者の希望があれば検討、通所につなげていきます。

2021年度 ピア・エンジン総括案

昨年度に続き、コロナの影響で多くの活動が制限される中、地域・社会に向けて発信する紙芝居や学校交流など障害者運動を意識し、当事者主体の活動につながりました。ZOOMやYoutubeも活用し、ライフ・ウィルのメンバーにも参加してもらい、役割を明確にすることでエンパワメントにもつながっています。昨年度方針は概ね達成した一方、障害者の人権や施設問題への思いの共有は、職員・当事者メンバー共に、継続した取り組みが必要です。

1. 活動面

・**伝える・つなぐの活動**は、8月と11月に外部イベントでの紙芝居披露を実施。Youtubeチャンネルへの投稿も行い、障害者問題を発信するツールとして前進が見られました。当事者メンバーの体験を元にした4つの新作紙芝居台本を作成、地域とのつながりづくりを意識し、その絵を住吉区社協から紹介してもらった学生ボランティア（建国高等学校）4名に絵を描いてもらい、その生徒の学校でも披露する予定です。エンジンの場所を活用して紙芝居練習を重ね、その中で職員の気づきや新たな役割を見つけ、エンパワメントの視点にもつながっています。ロゴマーク作成は断念したものの、法被が完成し、11月の外部イベントから使用しています。

・**「相模原事件を風化させないためのアピール活動」**は、コロナの影響で実施出来ない月もあったが、基本的に毎月1回長居公園にて実施してきた。事件から丸5年目になる7月26日には、『19』と書かれた台紙にお花紙で作った花を貼り付け、哀悼を示しました。これには法人全体で職員、当事者メンバーに花の作成から関わってもらい、当日も交代で会場まで貼りに来てもらい、風化させないという思いを共有することができました。入所施設にこだわってきたあいえる協会だからこそ、アピール活動を継続し、新しい職員や当事者、他団体の参加にもつなげることができました。また、やまゆり園での採火式典について声明文を発出し、法人全体で共有してきました。

・**『Wheelog』活動**は、住吉区地域自立支援協議会と連携して「トイレ貸しますマップ」の更新が完了しました。一方で、コロナの影響もあり、当事者メンバーの参加は見送りましたが、エンジンメンバーで地域を回って活動の趣旨など説明していくことは地域との関わりをとぎらせない活動となりました。今年度は「トイレ貸しますマップ」に注力したため、『Wheelog』への投稿は行っていません。

・**ライフ・ウィルへの学習会など**では、障害者運動への熱い思いをリモートで各部署参加できる部署ともつないで発信しました。やまゆり園での採火式典に関する問題と、府・市交渉学習会（制度チームと合同）は、府と市2回実施、交渉当日は、職員も当事者のフォローとして発言してもらい、コロナ禍で交渉への参加も薄れてきていることから、運動の視点と当事者との協働について、法人全体で交渉への参加を意識してもらうような仕組みを模索し続けてきた。また、支援計画会議（ツキイチ）でエンジンの活動内容や当事者主体の活動を発信しました。

・**住吉車庫バス交流**は、今年度3回（7月・11月・3月）実施。実際にバスによく乗る当事者の声を届け、障害者差別の事例紹介、当事者にまずは話しかけてほしいことを伝えました、ロールプレイなどを実施しました。

・**地域に障害者問題をアピールする活動**は、上述の伝える・つなぐの他、リモートを活用した大学講演（四天王寺短期大学・大阪人間科学大学）や、小・中学校交流（苅田小学校・育和小学校・我孫子南中学校）を実施しました。学生からもパワーをもらえる活動にもなり、エンジンが活動の場所として定着しました。一方、リモート等を通じて施設入所者と交流する企画は、動画の作成は進んでいるが実施できていません。

2. 支援面

・外部相談は当事者スタッフ協力依頼表をまいどと作成し、エンジンの役割を明文化するようにしました。
・エンジンの場所を活用した活動作りは、数人の当事者メンバーと、主に紙芝居の練習や撮影を行いました。
・支援計画会議（ツキイチ）は、引き続き当事者側の立場で参加し、支援計画に反映してきました。また、上述の通り、エンジンの活動を通じて当事者主体について発表しました。

3. 運営面

- ・リモートワークは、主に体調面で出勤が難しい場合に行っていました。
- ・コロナ感染予防は、引き続き徹底しています。
- ・1名の就業支援事業の申請を行いました。

2022年度 ピア・エンジン方針

2022年度もコロナ禍でもできる当事者主体の活動づくりを模索しています。障害者の置かれてきた状況や人権侵害、施設問題など、法人全体で思いを共有できるような仕組みを作り、障害者運動の意識を高めていきます。エンジンの場所を活用して、紙芝居や『Wheelog』活動、「相模原事件を風化させないアピール活動」などと、ライフ・ウィルメンバーと一緒に活動づくりを行います。また地域・社会に向けた当事者からの発信や入所施設とのつながり作りについて、Youtubeなどでの発信も併せて考えていきます。

1. 活動面

- ・日中活動では、プログラムを職員が考えて提供するという流れになってきていることから、プログラムを作り上げる段階からライフ・ウィルメンバーと一緒にしてもらい、楽しさやワクワクやドキドキなど、そのメンバーの障害特性に合わせた役割や居場所を明確にし、達成感を味わえるような取り組みや、作る側になってもらう事を目指していきます。
- ・伝える・つなぐの活動の紙芝居では、地域の小学校やイベント等で披露できるように、新たな紙芝居の作成と発表の場も増やしていき、Youtubeなどでの発信も継続していきます。また当事者活動を担えるメンバーの育成、それら活動の軸をサポートしていける職員の育成も視野に入れた活動づくりを目指していきます。そのためにも、他団体での地域に向けた活動の見学や交流など職員やライフ・ウィルメンバーの力量アップにもつなげていきます。コロナ禍でもあるため、オンラインでつながるなど、それも一つの活動としてプログラムにしていきます。
- ・「相模原事件を風化させないアピール活動」も引き続き月1回毎月26日に活動する。事件から6年経過し、ますます風化させないための活動として7月26日には他団体などにも呼び掛けて実施していきます。ライフ・ウィルメンバーにも主体的に参加してもらうような声掛けを継続していきます。
- ・『Wheelog』活動は「トイレ貸しますマップ」が新しく更新したことから、ライフ・ウィルメンバーと一緒に配布していきます。住吉区地域自立支援協議会とも連携し、住吉区の当事者活動の軸としても活動していきたいと考えます。
- ・ライフ・ウィルへの学習会については、当事者・職員への障害者運動への視点を意識してもらえよう、身近な問題などわかりやすさを追求していきます。府・市交渉学習会も職員が当事者と協働しながら活動できる場として実施していきます。また法人全体に障害者運動への思いを共有できるように、しっかり発信を行っていきます。
- ・地域に障害者と障害者問題をアピールする活動としての大学講演や地域のイベント参加は、リモートでの講演やYoutubeを活用するなど更に新しい形を模索していきます。
- ・施設とのつながり作りも地域と施設を結ぶ番組の作成など、諦めずに作っていきます。
- ・住吉車庫バス交流については、年3回定期的に実施し、内容も障害者への理解を深めてもらうための紙芝居や自分史など新しくしていきます。また、他の営業所でも、交流できるように働きかけていきます。

2. 支援面

- ・外部相談は、まいどと連携しながらエンジンとしての役割を整理し動いていきます。
- ・障害特性に合わせたエンジンの場所を活用した活動づくりを模索していきます。
- ・支援計画会議（ツキイチ）への参加は、引き続き当事者側の目線に立って支援計画に反映していきます。

3. 運営面

- ・職員の働き方について、無理のない範囲での勤務やリモートワークなども積極的に取り入れていきます。
- ・当事者活動を法人全体に広げていくために、まずはエンジンの場所を活用した当事者活動を通して、その活動を支える職員育成について意識していきます。
- ・引き続きコロナ感染予防対策を進めていきます。

2021 年度 ヘルプセンター・ホップ活動総括

2021 年度はコロナ禍においても利用者の思いに寄り添い、「地域で共に暮らす」当たり前を意識し活動した一年でした。公的制度を使おうとするも断られ、健康診断を受けようとしても一部の検査を拒否されるなど社会のバリアを経験しその都度皆で知識を出し合い、また遠方への外出希望に対して福祉タクシーや車いす対応バスの運行確認などの経験を共有し、利用者の社会参画と外出先にて共生社会への投げかけも出来た一年でした。

1. 活動面

(ヘルパー派遣体制)

- ・ヘルパー派遣体制の安定及び定着を目指してヘルパー募集を継続して行い、新しく入社されたヘルパーへは、丁寧に対応や研修を行う一方で、既存の常勤ヘルパーが退職されることもあり、依然としてヘルパー不足は深刻な状況が続いています。
- ・新型コロナウイルスに感染もしくは濃厚接触者となった利用者や介助者の緊急対応について、経験不足もあり考えていた以上に大変で、また派遣調整に追われる場面もありましたが、全職員からの応援や情報や状況を出来るだけ共有する事で乗り越えてきました。

2. 支援面

(障害特性と自立生活)

- ・現任研修はコロナ禍で、今年度も研修資料とレポートを郵送し自主学習の形となりました。
- ・利用者の障害特性(特に自閉症や行動障害)について、ケース検討会やヘルパー会議を重ね介助現場でも支援状況や方向性を確認し直接お伝えすることでスキルアップに繋がってきました。
- ・利用者の“真のニーズ”をくみ取れる様に、利用者にあわせた聞き取り方で想いとニーズに沿った話し合いを重ねて、また利用者の障害特性の理解と共有をする事で、支援者一人で抱え込まない仕組みを作り、検討や実施後に振り返りも行い支援や介助の向上に繋がりました。

3. 組織運営面

(人材育成とメンタルヘルスケア)

- ・ホップ職員それぞれ今年度の目標には違いますが、法人として押さえて欲しい共通する部分については、部署内学習会の実施と外部研修受講をして頂き人材育成に繋がってきました。
- ・コロナ禍の弊害として業務が増える一方で人との繋がりが減るなどの要因が重なり精神面へのケアも重要な事ととらえ、場所を変えて人を替えて話せる場を設けるなど手探りで行ったりした結果、笑いもあり涙もありつつ今年度を全員で乗り越えてきました。

2022 年 1 月派遣時間。() は前年度の 1 月派遣時間

派遣総時間数 4,180.75 h (4,527.25) 内訳 重訪 3801 h (4,071)、移動支援 100 h (71.5)、同行援護 77.5 h (66.5)、他人介護 171.25 h (305.75)、居宅介護 31 h (9.5)、通院同行 0 h (3)

2022年度 ヘルプセンター・ホップ活動方針

2022年度は前年度意識して行ってきた「コロナ禍でも障害者の社会参画や共生社会の実現」をするために、ホップ職員や介助者がそれぞれの役割と責任を自覚し主体的に取り組み、障害者が積極的に参加や貢献ができるように、ヘルパー派遣を通して支援を行っていきます。

1. 活動面

(生活基盤の向上)

- ・利用者と介助者が安心でき安定した派遣を継続するために、重度化高齢化や障害特性に沿った介助研修や介助現場への訪問等を今年度も実施していきます。
- ・ヘルパーの活動報告時には良かった介助や利用者等からの感謝のコメントなど丁寧に伝え、グループホーム再編問題など世の中の動きもメールなどで発信し意識してもらおうなど、この仕事の重要性や働き甲斐を感じてもらえる場を増やしていきます。
- ・ヘルパー募集はこれまでも継続して掲載してきたが、さらに状況に合わせて内容改定等行い、入社後は介助研修を通してこの業務の魅力的な部分や法人の理念を伝え定着を目指します。

2. 支援面

(障害特性と自立生活)

- ・利用者の想いやニーズをそれぞれの場面でもくみ取れる様に、個々の障害特性の理解やストレスをヘルパーや他部署とも会議等で共有します。
- ・利用者の自立生活の向上と社会参画を支えまた時には見守り、利用者やヘルパーの達成感や、次につながる失敗体験を経て、自己肯定感が高まる支援や介助の経験を共に積み「真のニーズ」達成へつなげていきます。
- ・今年度はヘルパーのスキルアップの補助的な役割として現任研修を位置づけ、人権と虐待研修以外は研修内容の見直し等を行いこれまでにない方法を模索していきます。

(生活リスクチェック)

- ・重度化高齢化や個々の障害特性から見えてきた介助時などのリスクについて前年度同様に、危機管理及び支援チームやプロジェクトチームと協働して行いより良い自立生活環境作りに活かしていきます。

3. 組織運営面

(人材育成とメンタルヘルスケア)

- ・大切な従業員と法人を守る為に辞めない組織づくりの構築を目指し、まずはホップ内で法人理念とホップが目指すビジョン(自立生活と共生社会等)を共有し、そのビジョンを実現するために個々人の置かれている立場にあわせて目標を立て、定期的な部署内面談を行い遂行状況や心身の状態(ストレスや悩み)を聞き取り評価やメンタルヘルスケアを行っていきます。

2021年度 自立支援センター・まいど活動総括

2021年度は虐待ケースへの対応が増加しており、ほとんどの月で事実確認同行とその後の支援サポートを行ってきました。またそれに伴って地域での受け皿課題が改めて浮き彫りになっています。コロナ禍においては地域で暮らす介護が必要な当事者が陽性や濃厚接触者となった場合、ヘルパー事業所から派遣がしてもらえなくなり調整が難航するといったことが出てきており、大変厳しい状況が生じています。

1. 活動面

(自立支援協議会)

- ・昨年度の状況を踏まえ、オンライン（ZOOM）を取り入れたりメールで議事を確認する等で各会議や部会を事務局団体と連携して実施してきました。
- ・協議会では住吉村常磐会や善意銀行の補助金を活用し、トイレ貸しますマップの更新、ホームページの運用、研修開催（玉木幸則氏講演）を行いました。
- ・相談支援部会について、コロナ禍において研修会や意見交換の場が十分に作れないこともあり、まん延防止期間中はZOOMを利用しての開催を行いました。区内相談支援事業所は23か所（2022.3時点）となっていますが、他区からの相談支援事業所の協力もあり、連携して情報交換や支援にあたることも増えてきました。

しかしながら、どこも受け入れが厳しい状況が続いていることともあり、新規の相談依頼がつけられない状況が増えていると共に、対応の難しいケースも出てきており、地域の相談支援事業所のスキルアップと並行して新規事業所の開拓が必要になっています。

- ・障がい児支援施設の年齢超過者課題について、敷津浦学園と協議会及び法人内でも共有を行いました。年齢超過者のほとんどはこの2年で移行が進んでいますが、毎年18歳に到達する入所者がいることから、今後も施設側と協議会活動の中でつながりを持つ必要があります。
- ・区の福祉専門会議や地域包括運営協議会等に自立支援協議会、または基幹センターの立場で委員として継続して参画してきました。区の福祉専門会議は来期（3期目）も継続しての委嘱となっています。

(地域支援ネットワーク)

- ・地域包括支援センター、見守り相談室、就業生活支援センターをはじめ、2021年度も多くケースで連携をしてきました。特に8050ケースやひきこもりケース等を、見守り相談室がアウトリーチで掘り起こし、当センターへつなげるという流れができてきました。
- ・医療機関や教育機関とのネットワークは十分に構築できていませんが、教育機関では支援学校の進路指導担当と連携を持つようになっています。

2. 支援面

- ・複合的な課題を持つケースの相談や、本人の障害受容や意識のない相談が増えており、基幹センターに求められるスキルや知識がますます求められています。
- ・この間、児童のケースで通学課題（親御さんが通学支援を求められるケース）が複数件あり、区と調整して移動支援を利用して通学につなげ、また大阪市交渉では教育委員会へ通学保障と求めてきました。
- ・虐待ケースについては、受け皿問題が顕著に出てきており、特に行動障害のある自閉症当事者、自傷他害のある高次脳機能障害の当事者の受け皿がなく、一時的に施設入所したケースもあります。またグループホームは増加していますが、重度障害者を受け入れることを想定しておらず、課題が積み上げられている状態です。

3. 組織運営面

- ・法人内連携については発信の場として「0 むすびの会」を立ち上げ、サービス申請の手順や支給決定等についての発信を進めてきました。
- ・相談数が増加していることから、全てのケースを全スタッフで十分に共有することが難しくなってお

り、会議等での共有においてもポイントを絞っていく必要があります。そうした中で、一方が業務過多とならないようお互いサポートをしながら取り組んでいくことは継続して進めていく必要があります。

- ・外部の計画相談をこの1年かけて地域の指定相談に移し、基幹業務へ専念する体制を進めてきました。

引き続き今後の相談支援体制のあり方を見据えて、計画相談のあり方を検討する必要があります。

- ・外部研修について、2021年度はオンライン研修が増えたこともあり、それぞれが時間の合間を縫って受講し、それらは毎回部署内でのフィードバックを行ってきました。

2022年度 自立支援センター・まいど活動方針

区の基幹センターとして各スタッフの経験を積み重ねてスキルアップを計り、様々な地域の各相談ケースへ対応できる力をつけていきます。また外の機関との連携を強めていくため、各スタッフが顔の見える関係づくりの機会を持ち、支援ネットワークを強めていきます。

1. 活動面

(自立支援協議会)

- ・コロナ禍の状況は当面続くことを見越して、オンラインでの会議や部会開催を念頭において、集合型とオンラインのハイブリッド方式ができるよう柔軟に取り組んでいき、協議会活動が途切れないように事務局団体と連携していきます。
- ・区内相談支援事業所の選定が滞ることが増えてきたため、区内相談支援事業所の強化を図りつつ、近隣区の相談支援事業所とも連携を行っていきます。また東住吉区で導入されている相談機関内の情報シートの住吉区版を作成し、区内相談支援事業所間で共有していきます。

(支援ネットワーク)

- ・引き続き各地域包括支援センター、見守り相談、就業生活支援センター等との連携を深めてネットワークを強めていき、教育機関や医療機関と繋がる場を模索して参画していきます。
- ・コロナ禍で相談支援専門員とケアマネージャーの合同研修を数年前から模索してきましたが、コロナ禍で取り組むことができなかつたため、状況を注視して開催できる時期を模索していきます。

2. 支援面

- ・複合的な課題を持つケース対応や虐待ケース対応が顕著に増加してきたこともあり、各スタッフのさらなるスキルアップを図ると共に、実践や実態から地域の現状を把握していきます。
- ・障害児の通学課題等、制度の狭間であたりまえの生活が送れない障害児が、まだまだいることを相談支援の現場から、そういった制度の矛盾を大阪市と通じて提起していきます。
- ・虐待ケースの受け皿問題については、区との連携しながら協議会を通じて、制度と実態の差を提起しつつ、当事者が安心して生活できる場を開拓して支援を進めていきます。

3. 組織運営面

- ・引き続きまいどからの発信の場（0むすびの会）を用いてその機会を作っていきます。
- ・外部計画相談は、可能な限り区内指定相談支援事業所へ引き継ぎ、法人内計画相談については、今後2年程度を見据えて他法人の相談支援事業所へ移行していき、基幹センターとしてそれら相談支援事業所の後方支援ができる体制を進めていき地域の中核となる体制を目指していきます。
- ・担当者毎で業務の偏りが無いように、それぞれのスキルアップを図るだけでなく、会議でポイントを絞って共有していき、相互でフォローし合えるよう一体化を進めていきます。

その過程で、管理者、主任、リーダーによるケース介入やサポートの仕組みを作っていきます。

- ・外部研修はそれぞれが目指す位置や希望等に沿って育成計画を立て、その方針にあった形で研修が受けられる機会をつくっていきます。

社会福祉法人あいえる協会 2021年度 全体活動総括

前年度に引き続き、新型コロナの影響を受け、日中活動は通所と訪問支援を併用して感染防止に力をいれつつ活動ができるよう、各日中活動及びグループホームが中心となって取り組んできました。市中感染が広がる中、各部署でも一層の感染対策を徹底してきましたが、1月からの第6波で利用者及びスタッフにおいても複数の陽性者が出て、各現場は対応に追われながらも各部署間スタッフ間でサポートし合いながら乗り越えてきました。しかし、残念ながらグループホームの入居者1名がコロナ感染によってお亡くなりになりました。陽性になってから容態も大きく変化したことから何とか入院し、ある程度まで回復して退院の目途も立っていた中での急変でした。

今回のコロナ対応では、重度障害者を含め、重症化リスクがあればこういった状況にもなりかねないということを、私たちは改めて認識しつつ、日々の感染対策にしっかりと意識をもって対応していく必要があります。

国においては、グループホームの施設化・大規模化の課題、グループホーム再編問題が大きく議論されるとともに、大阪市内のグループホーム追い出し裁判では敗訴になる等、障害者の地域生活を大きく脅かす課題が出てきております。私たちも決して他人事ではなく基盤にかかる課題としてしっかり捉え、これらの課題に真摯に向き合っていく必要があります。

支援においては、言葉でのコミュニケーションが難しい当事者の支援（行動障害のある自閉症当事者、高次脳機能障害の当事者）や、重度化高齢化により介護や生活全般の見直しが必要になってきた当事者の支援にも力を入れ、また「自閉症・強度行動障害支援チーム」や「各部署の支援担当者チーム」を構成し、改めて本人と向き合いながら安心できる生活作りを進めて積み重ねてきました。

人材育成については、特に研修関係はコロナ禍のためZOOMを主体で行いましたが、以前のように直接顔を見てディスカッションやグループワークをする交流が減っており、スタッフ間のつながりが作りづらい環境になっています。また人材確保については、ここ数年、一定の経験を積んだ中堅職員の退職が重なると共に、コロナ禍で福祉業界への就業率も低下している影響もあることから、人材育成だけでなく人材定着を進めると共に、それぞれのスタッフが役割を持って各業務にあたっていけるよう環境づくりを進めていく必要があります。

また2020年度からの3カ年計画はコロナ禍により、計画通りに進めることができていませんが、2022年度が最終年となることから、全体の進捗状況を改めて総括していく必要があります。

1. 理念

支援においてはここ数年、本人の経過、背景から課題を捉える社会モデルの視点、差別や排除の無い人権、権利擁護の視点をおさえた上で、支援の掘り下げを進められるように意識づけを行ってきました。

スタッフと当事者間は、事業の中でサービスを提供する側、される側という立場になりやすく、そういった環境下においては、人権、権利擁護に基づいた視点が薄れていく恐れがあります。またコロナ禍もあいまって、各部署のそれぞれが目の前の業務や活動だけ終始することでも、視野が狭くなってしまい、運動意識の低下が起こることから各部署のOJTや研修の中でも随時意識化できるよう、育成環境に取り組み、それらを防いでいく必要があります。

2. 活動面

(行政交渉や制度課題の共有)

・コロナ禍においても大阪府や大阪市交渉でのリモート参加、訴えたい事をビデオレターで撮り伝える等、昨年度よりも工夫した環境づくりを進めてきました。一方で交渉の場に出る機会が減少していることもあり、運動へ取り組む力、意識の薄れがないような取り組みの模索が必要です。

・グループホームの再編問題や追い出し裁判等、グループホームを巡っては非常に厳しい課題が続いており、緊急行動ネットへの署名参加をはじめ、法人内でも課題の共有を行ってきました。今後、グループホームの通過型が示されると共に、個別ヘルパー利用の削減も合わせて議論が進められることも考え

られることから、より一層情勢に注視して対応する必要があります。

- ・交渉前に制度チームとエンジンが共同で、スタッフ向けと当事者向けにリモート制度学習会を行い、これまでの活動の振り返りつつ制度の課題や留意点について共有できる機会をつくってきました。
- ・今後も社会情勢を含めた制度の動向について、それぞれが学び、自分たちにかかる課題であることを意識していかなければなりません。

(当事者活動づくり)

- ・コロナ禍や社会情勢の影響もあり当事者活動の視点が薄れやすい中、それらの視点を意識して取り入れていくことで、スタッフ自らも自分達の活動の意味を捉え返し、改めて姿勢や意識を向上させていくことが必要です。
- ・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」はコロナ禍もあり少人数での実施ですが、できるだけ毎月実施し、19の花を各職員と利用者で連ねる等、アピール活動が難しい中で、人権の視点を忘れないよう取り組みを進めてきました。
- ・日中活動では、感染対策をしながらリモート活動や少人数での取り組みを継続しつつ、各グループホームと連携してできるだけ利用者それぞれが活動できるように工夫してきました。また、各当事者それぞれが取り組みたい活動、ニーズが出てきていることもあり、今後、ウィル、ライフ、エンジンの各場の役割を検討していく必要があります。
- ・引き続き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う必要があります。

(施設取り組み)

- ・障大連施設部会取り組みと連携して各種取り組みを行っており、光園外出取り組みについては、コロナ禍で取り組みが止まっており、リモート交流を検討してきましたが実施ができていない状況です。
- ・草の根共生会さんの協力を得て作成した「地域移行DVD」を各施設へ配布、また希望のあったその他の団体や機関にも別途配布し、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よう啓発活動を行ってきました。
- ・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について議論を重ねてき、敷津浦学園とつながりを持って年齢超過者の地域移行の課題について共有をしてきました。また法人内で住吉区在住の年齢超過者の受け入れについても進める予定でしたが、既にほとんどが移行しており対象者がいませんでした。

(地域基盤づくり・防災取り組み)

- ・住吉区の基盤づくりに貢献するため、まいどが中心となり区協議会団体と連携して地域生活支援拠点機能の模索、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・底上げについて、区協議会で議論を進めてきました。
- ・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きましたが、コロナ禍で地域活動が止まっており進めることができていません。
- ・区及び区社会福祉協議会主催の「あそ防災」については、開催日の準備や講演等も担い、危機管理及びエンジンにて開催及び実施協力を行いました。
- ・法人内の福祉避難所の機能の検証についても、コロナ禍により感染防止対策も想定したシミュレーションは進められていません。

3. 支援面

(支援チーム)

- ・掘り下げの視点をベースに「支援を考え、深め、向上できる」ことを目的に、月1回本人を中心に関わる人全員チームとして支援を考える場として、「ツキイチ(支援計画会議)」を支援チームが運営してきました。
- ・具体的には①当事者の声話し聞き、一緒に考える②障害特性から支援について学ぶ、考える。③本人を

中心に関わる人全員チームとして支援を考える（ケース検討）。④自分たちがこれまで取り組んできた支援を伝えるという内容で進めました。テーマを絞って様々な角度から支援の在り方やこれまでの歴史、当事者の想いを聞くことができるともよかったが、会議も持ち方や参加者についての課題も見えてきました。

- ・どうしても伝えたい事が絞り切れずに内容を詰め込みすぎてしまう傾向があったので、ポイントや誰に伝えたいかターゲットを絞っていくことや、会議の場だけで良かったと終わってしまうのではなく、その後どう現場の支援に活かしていけるか、共有することができるかが今後の課題であり、月1回の決まった会議だけではなく、支援について検討する必要がある時にすぐに集まり方向性を出していきけるような仕組みをどう作っていくかも考えていく必要があります。
- ・基本的な支援の考え方を伝えていくもの、確認できるものとして、支援ハンドブックを伝えたいポイントと内容をより整理してきました。

（自閉症・強度行動障害支援チーム）

- ・強度行動障害、自閉症の支援を整理し、法人として深めていくこと、地域での生活に必要なものはなにか（どういった生活、環境、活動、関わり、サポートが必要なのか）を獲得していくことを目指して、その過程で分所機能の在り方、必要性を検討していくことを目的に動いてきた。特に今年度は当事者も関わる人達も安心できること「安心」を作っていくために。以下取り組んできました。

① ほんわかに入居されている自閉症当事者の支援整理と生活作り

支援の進捗や課題を共有し、具体的に動いている内容、動いていくことについて確認をし、あらためて行動の背景、原因を掘り下げていながら、その人らしい過ごし方、生活作り、そしてその中で地域とのつながり作り、本人の気持ちをとらえ、どう伝えていくかを模索しながら世話人が中心になって取り組み、安心＝安定した生活につなげていくことができてきました。

- ##### ② 支援者が勉強できる環境作りとして、自閉症 e サービスの研修会に参加（5名が受講）し、伝える材料、知識やスキルにつなげてきました。

③ 記録の整理、情報の整理

支援対応の共有ができるように記録（ノート）の整理、整備を行い、入居者の一日の様子、対応、声かけ等トータルで状況に関わる人が見てわかりやすくし、対応の統一と生活の安定につながりました。

④ 新規グループホームの入居者について

施設からの地域移行を一緒に考え進めていくことを目的に児童施設での年齢超過者の状況を確認したが、候補となる当事者がいなかった、今後、日中活動に通所している自閉症利用者についても家族や本人の状況を見極めながら地域からの入居も視野にいれ動いていきます。

- ・チームとして円滑に動いてきた一方で、プロジェクトメンバーがそれぞれの立場で動くことが難しく、温度差も生じやすく、どこを目的にどう動いていけばいいかの統一がとれなかったことを踏まえる必要があります。

（重度化・高齢化対応）

- ・重度障害者が高齢化した時に直面する課題、それに対してどう対応していくか、特に4名の方について時間数、夜間対応の必要性、お金の管理についての課題、介助について、体調面や体の状況について、生活について、活動についてなど、その人の気持ちに寄り添いながら、必要な人には法人内で支援チームを構築し、一緒に考え、一緒に動きながら安心、安定につなげてきました。

・介助的なことや身体的なこと、時間数のことなどはこれまでも動いてきていますが、高齢化してきているご夫婦それぞれの夜間対応や泊り（今は泊りなし）をどうしていくか、一人暮らしの人の金銭管理（財産等の管理）についての方法や選択肢、高齢化してくるなかでの活動の在り方や、過ごし方、活動場所についてなどの課題も出てきており取り組んできているところです。

- ・主たる担当者だけが動くのではなく、関わる人がチームとなってその人を中心にそれぞれが役割を持ちながら動いていく形は、やり方や進め方にはまだまだ課題はあるが、意識的に連携、発信しながら取り組むことができてきています。

・支援者自身も初めて直面する高齢化、重度化の課題も出てきているので、どのようはやり方があるのか、こういったアプローチが大切かなど考えていくこと、情報収集していく事も必要になってきています。

4. 組織・運営面

(新型コロナ対応)

・濃厚接触者や陽性者が全部署で発生したことから、危機管理としても各部署間で協働してできる限り早急に対応してきました。特に第6波になってから毎週数名の陽性者が出てきましたが、全体を調整しつつ検査キットや防護服を運ぶ等行い、最小限で踏みとどまることができました。

当初、コロナ対応フロー図を作成していましたが、国のコロナ対応が日々変わることから入院基準や濃厚接触者の定義等、各対応が変わっていったため、フロー通りにはいかず、臨機応変に立ち回ることが求められました。

・陽性者が出たときは、対応に管理職が中心に入って長時間の対応となったこともあり、その間の部署内の指揮や指示系統のフォローの課題がありました。

・引き続きコロナ感染防止の情報を集約して、対策の啓発や備品調達、緊急時の連携支援、待機場所等の確保を行い、陽性者発生時には危機管理と関係部署で方針化を行う必要があります。

(コンプライアンス)

・各事業が適正な事業運営ができてきているかのチェックを年1回程度行ってきましたが、この1年はコロナ対応の十分に進めることができませんでした。

(虐待防止・リスクマネジメント)

・虐待の芽を摘むためにも、各部署において虐待防止研修を実施し、虐待防止及びリスクマネジメントの意識付けを行ってきました。また虐待防止のアンケートを年1回実施しています。

・事故ひやりはっと報告書を基に、必要に応じて各部署担当者と一緒に介助のリスクチェックを協働してきましたが、検討会後までの状況をしっかり追えていませんでした。

・新人スタッフが入社した際には、必ず車いすをはじめとした、身体介護等の研修を随時行い、介護の基礎をおさえるようにしています。

・安全衛生委員会を年2回予定でしたが、緊急事態宣言期間も重なり1回のみの実施となりました。

(人材確保・育成・啓発活動)

・コロナ禍で延期となった研修もありますが、リモート研修を導入し、各研修を各職員チームが主となり実施してきました。研修の軸としては、当事者スタッフと一緒に研修を組み立て、歴史を振り返りながら障害者問題や運動への理解、人権の意識を持つための実践研修としてきました。

・人材育成については人材育成チームを中心に、面談シートを作成し、それをもとに一方向的な面談にならないよう話しやすい雰囲気づくりを目指し、まずは各自の強みや弱みを振り返りながら、個々の役割や将来的な展望等も確認しながら面談を進めていきました。また、初任者職員へは部署の異なる中堅職員がペアで面談する仕組みも作り、横のつながり作りを意識した面談を実施してきました。

・大学講演活動は四天王寺短期大学ではリモート、大阪人間科学大学は、リモートと現地で分かれての講演を実施。途切れることなく障害者を知ってもらえる活動を実施できました。

・人材確保においては、各大学への求人票の掲載、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い、求人広告大賞をもらうことができたが、採用予定人数には至っていません。またヘルパーや支援員、事務員等の募集についても本部と各部署が協働して行ってきました。

・通信「あいえるらくがき帳」は、「通信を知ってもらう！を意識して！～日ごろからできる運動として通信を配布していこう！～」という目標を掲げ、日中活動では、「通信紹介プログラム」を実施し自分の体験を発表することでのやりがい、他利用者の障害者問題や運動への気づきにもつながってきました。

(会議運営)

・「部署会議・事業会議・本部会議・運営委」の会議の仕組みは定着してきており、各部署の積み重ねと今後の課題等も捉えられるように進んできましたので、引き続き本部職員及び各管理職は日常的により一層意識をもって各課題の早期発見、即改善につなげる意識づくりを取り組むとともに、それぞれの場で積み上げている成果もしっかりくみ取る必要があります。

・各部署においては、「活動」「支援」「運営」の3つのカテゴリを基本に会議を組み立ててお

り、ある程度定着してきました。またコロナ禍もあり、部署間会議は今後も ZOOM の利用が増加していくことを見据え、できるだけ会議内容はコンパクトにできるよう各スタッフの会議進行スキルが求められます。

(組織運営)

- ・管理職の役割と課題認識・総括力を高めつつ、主任やリーダーの位置と役割をより明確化し、管理職と連携できるよう組織体制を整えてきました。一方で役職を持つことで責任や業務が増えています。将来的に管理職を希望するスタッフが減少傾向にあることから、個々の職員が将来の展望や、見通し、やりたいと思えるような組織体制づくりが必要です。
- ・新たな管理職候補者の確定までには至らなかったため、改めて次の世代を担う管理職候補の育成に取り組む必要があります。
- ・給与ベースを引き上げるため、福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金を用いて、各スタッフのベースアップに向けて取り組んできました。

社会福祉法人あいえる協会 2022年度全体活動方針

新型コロナウイルスの出口は見えない状況もあり、今後も陽性者が発生することを想定していく必要があります。第6波で複数名陽性者が出たことを教訓にして、改めて感染対策を見直し、必要な感染用具や検査キット等を常備しつつ、重症化リスクのある当事者が陽性となった場合は速やかに入院できるように動いていきます。

グループホーム再編問題においては、緊急行動ネットの呼びかけに対応し、追い出し裁判についてはその結審を注視しつつ、この裁判における課題を改めて共有し、法人としても決して他人事ではないことの意識をもって取り組んでいきます。またグループホームの施設化・大規模化についても、障害者の住まいを守るために断固として反対していきます。

支援においては、新しいグループホームでの生活の定着と共に受け入れ体制を整えつつ、地域からの受け入れ候補を検討していくと共に、生活介護の各場のあり方を、それぞれの障害特性や通所当事者のニーズにあった活動作りに見直していきます。特に、自閉症を中心とした当事者の活動の場についてはウィルを中心に継続して進め、自閉症・強度行動障害支援チームの積み重ねた支援を踏まえて新たなメンバーを構成し、自閉症支援に特化した支援スタッフの養成を検討していきます。また重度化高齢化により介護や生活全般の見直しが必要になってきた当事者の支援についても、各部署と危機管理が連携して取り組んでいきます。

人材への取り組みでは、人材育成チームを中心に初任者新任者のスキルアップ基盤を作ると共に、各職員の育成計画を個々で取り組み、目指す位置と役割作りを進めて人材定着を図ります。

また2022年度は3カ年計画の最終年となることから、可能な取り組みを進めつつ必要な見直しを行っていきます。

新型コロナウイルスと福祉業界における人材不足等、多数の課題はこれからも続いていくことが予測されますが、利用者が安心して生活ができ、それを支えるスタッフも不安なく各業務で活動できるよう環境づくりを進めていきます。

1. 理念

引き続き、当事者と向き合う時は、必ず本人の経過、背景から課題を捉え、本人を変えるのではなく社会や環境を変えていく社会モデルの視点を持ち、差別や排除の無い人権、権利擁護の視点を誰もが持つよう、またコロナ禍が続くことは予測されますが、それぞれが目前のことだけの終始しすぎて視野が狭くならないよう、それらの意識付けにつながるOJTやOFFJTを進めていきます。

2. 活動面

(行政交渉や制度課題の共有)

- ・この2年間、行政交渉においてもビデオレターやZOOMを利用したオンライン交渉にも慣れてきたので、2022年度はどうなるか予測できませんが、どちらでも対応できるよう準備を進めていきます。
- ・グループホームの再編問題や追い出し裁判については、現場の生活実態を行政に訴え続け、今の生活をしっかり守っていくという意識をもって取り組んでいきます。
- ・交渉前の学習会も前年度に引き続き、制度チームとエンジンで、スタッフ向けと当事者向けの学習会を行っていき、それぞれが課題に触れる機会を作っていきます。

(当事者活動づくり)

- ・エンジンを中心に引き続き当事者活動を行うとともに、個々の当事者の活動の場として位置づけ、当事者それぞれが持つ潜在的な力を使って取り組みができるようにしていきます。その取り組みの中でスタッフが協働し、当事者活動の意味を捉えつつ自分たちの業務も改めて捉え返せるようにしていきます。
- ・日中活動では、引き続き感染対策をしながら活動を行い、全体通所、分散通所、訪問支援とコロナ感染状況によって柔軟に対応できるようにしていきます。また、各当事者それぞれが取り組みたい活動、ニーズに沿って、ウィル、ライフの役割を検討していきます。

引き続きコロナ禍による外出への不安等、それぞれが抱えるしんどさに寄り添っていきます。

(施設取り組み)

- ・2022年度も施設部会と連携して各取り組みを進めていきます。
- ・光園外出取り組みについては、今後もコロナ禍で外出取り組みの見込みは薄いことから、リモートでのつながり作りなどを含めて施設側にアプローチをするか検討していきます。
- ・2022年度に施行される大阪市独自の地域移行の前段階支援の周知と利用促進を計っていきます。「地域移行DVD」を各施設へ配布、また希望のあったその他の団体や機関にも別途販売し、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よう啓発活動を行ってきました。
- ・施設からの地域移行について、施設や区協議会団体と連携して、強度行動障害者等を支えられる地域基盤づくりについて議論を重ねていき、各施設とも継続してつながりを持てるよう取り組みを模索していきます。

(地域基盤づくり・防災取り組み)

- ・まいどが中心となって住吉区の地域自立支援協議会への参画を中心に、地域の状況を把握し、必要な地域基盤づくりを議論していきます。特に8050課題や重度障害者の受け皿課題や不足する相談支援事業所の課題については重点的に取り組んでいきます。また区の地域福祉専門会議の委員として区の活動に協力していきます。
- ・コロナ禍で見通しが立たない中ですが、地域活動が再開した場合、ウィル、エンジン、危機管理が連携し、区、地域住民と協働して学校校舎の上階避難を含む避難訓練等の取り組みを模索していきます。
- ・引き続き区の防災取り組み等については、区の防災委員としても参加し、各企画取り組みへ協力していき、法人内の福祉避難所の機能の検証についても、コロナ禍を見据えて検証を検討していきます。

3. 支援面

(支援チーム)

- ・プロジェクトチームとして動いてきた「自閉症・強度行動障害プロジェクトチーム」を新たに再編し、職員支援チームとして動いていきます。支援の在り方、仕組みの獲得を目指し、メンバー一人一人の役割と目的を明確にうちだし、意識的に動いていけるようにしていき、生活や活動の中で起きてくる、こだわりや執着などより具体的なこと状況について、また新しい人の研修方法なども含め一緒に考える場にしていきます。研修の受講、評価キットの導入と、支援の仕組み作り、アドバイザーの導入等も検討していきます。
- ・支援者間の情報の共有や発信についてどういった形がいいか、必要なツールや方法を模索、検討、実施できるようにも動いていきます。
- ・その他、グループホームからの1人暮らしや、施設や地域からグループホームへの入居についても検討していきます。
- ・ツキイチ（支援計画会議）は法人で年間スケジュールをたて発信、開催していきます。必要に応じたケース会議の開催、基本的な支援の考え方、仕組み作りについても動いていきます。

(重度化・高齢化対応)

- ・重度障害者が高齢化した時に直面する課題、それに対してどう対応していくか、引き続き4名の方を中心に法人として取り組んでいきます。
- ・現在動いている高齢化してきているご夫婦それぞれの夜間対応や泊りをどうしていくか、一人暮らしの人の金銭管理（財産等の管理）についてや、体調面、介助面について、高齢化してくるなかでの活動の在り方や、過ごし方、活動場所についてなどの課題について、どういったことが必要か、どうアプローチしていくか、個々の状況に合わせて、気持ちに寄り添いながら進めていきます。

4. 組織・運営面

(新型コロナ対応)

- ・今後も続く新型コロナ感染症に対し、できる限り早急に対応していけるように体制を整備し、当事者・介助者含めて少しでも安心して生活をしていけるよう準備をしていきます。

- ・コロナウイルスの変異と共に対応も日々変わってくることから、柔軟に対応できるよう改めて対応フローを見直し、またそれらを同時に各部署 BCP にも反映させていきます。
- ・抗原検査キットをはじめとし、防護服やフェイスシールド等、陽性者対応時や日々に必要な感染症対策備品を継続して常備していきます。
- ・誰もがかかりうるということを前提として、陽性者や陽性者対応等で隔離されている期間の精神的なしんどさへの対応も検討していきます。

(コンプライアンス)

- ・引き続き各事業所が適正に運営できているか年 1 回継続してチェックを行います。

(虐待防止・リスクマネジメント)

- ・虐待防止研修は年 1 回必ず実施し、虐待防止のアンケートは年間 2 回実施して虐待防止の意識付けを行って行きます。また虐待防止委員会を発足し、各部署からあがる事故ひやりはっと等の報告を集約して対応して行きます。合わせて各部署の満足度調査を年 1 回実施していきます。

(人材確保・育成・啓発活動)

- ・今年度も障害者問題や運動への理解、人権の意識を持つための研修を当事者スタッフと一緒に組み立て、年間計画表を作成、法人全体でのスキルアップを目指します。
- ・人材育成については人材育成チームで作成した面談シートを活用しながら、部署同士の横のつながり作りを意識し、幅広い視野を持てるような職員の育成を目指していきます。
- ・大学講演活動は引き続き「障害者を知ってもらう」を意識した講演内容を模索していきます。
- ・人材確保においては、各大学への求人票の掲載、広告媒体も活用して法人の魅力と職員の声を前面に出した原稿づくりを行い、採用につなげていきます。またヘルパーや支援員等の募集についても本部と各部署と協働して行い、採用につなげていきます。
- ・通信「あいえるらくがき帳」は、引き続き地域へ障害者問題を持ち込む重要なツールとして、利用者・職員ともに巻き込んだ活動として、通信を知ってもらうことを意識するという目標達成に向けた積極的な参加に繋げていきます。

(会議運営)

- ・「部署会議・事業会議・本部会議・運営委」の会議の仕組みは定着してきており、各部署の積み重ねと今後の課題等も捉えられるように進んできました。引き続き本部職員及び各管理職は日常的により一層意識をもって各課題に取り組むとともに、それぞれの場で積み上げている成果をしっかりと取り戻す必要があります。
- ・特に課題については早期発見、早期改善の危機介入の視点は管理職には必要なスキルであり、それらを本部と連携して進めていけるようにしていきます。
- ・コロナ禍もあり、まん延防止期間等は ZOOM を使った開催を行ってきました。またできるだけ会議内容はコンパクトに議論と検討に軸をおいて報告は少なく意識化を進めてきましたが、さらなる簡略化の工夫も必要です。

(組織体制)

- ・改めて法人全体の各役職のあり方について振り返れる機会を持ち、各場における成果や課題をしっかりと客観視して、次につなげられるような意識付けの仕組みを作っていきます。その上で、所属部署が円滑に活動をできるように、各管理職それぞれが振り返りつつ対応していきます。
- ・管理職や主任職の位置づけを改めて示し、それぞれが希望する場所へ目指せれるよう、また目指したくなるような体制づくりを進めていきます。それらと並行して、近い将来新たな管理職候補となれるスタッフの推薦を行っていきます。
- また各役職についても見直し、実務に相応する評価を導入していきます。
- ・福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金を用いて、各スタッフのベースアップを図るため、給与規定を改定して処遇を底上げてしていきます。