

社会福祉法人あいえる協会 2022年度活動 全体総括

2022年度も引き続きコロナ禍での活動となり、感染対策を徹底しながら日中活動等通常通りの活動を進めてきましたが、第6波以降のオミクロン株では感染が拡大しました。利用者とスタッフを併せて、第6波（2月～7月）24人、第7波（8月）20人、第8波（11月）30人と大規模な感染となり、多くの方が軽症で済んだものの、中には肺炎で中等症になった方や、昨年2月には感染をきっかけにして1名の障害者が亡くなりました。病床ひっ迫により重症化リスクのある当事者もなかなか入院できず、スタッフも次々に感染することによって不足し、少ない支援体制で連日対応し続けなければならない厳しい状況でしたが、各場においてスタッフそれぞれができることをフォローし合い、無事に乗り越えることができました。

施策等については、大阪市内のGH追い出し裁判が続いており、まだ見通しはわかりませんが、国の通過型GHの創設などGHの再編問題や各地で増えている大規模GHの問題も含め、GHを「住まい」として守っていくためにも、これらの課題には引き続き法人として、しっかりと向き合っていく必要があります。

支援においては、自閉症や高次脳機能障害等の支援を積み上げてきましたが、各部署事業のあり方や、個々の支援の姿勢、人権意識にズレが生じる場面も見受けられてきました。これらを個々人の問題として捉えるのではなく、法人として改めて基本理念やめざす方向性を明らかにし、それらをベースにして事業のあり方を改善し支援を伝えていくことが必要となっています。

また2022年度の補正予算では大幅な赤字の見通しであることから、ここ数年の財政推移を見返しながら、原因究明と次年度に改善に向けた計画を策定していく必要があります。法人本部のガバナンス体制の見直しと合わせ、各部署でもそれぞれの状況や利用可能な制度をしっかりと把握して主体的に向き合っていかなければなりません。

1. 理念

あいえる協会では以前の取り組み経過から、「①施設からの地域移行、②当事者主体の活動づくり、③障害者のニーズへのこだわり」を基本理念としてきましたが、この間の活動の広がりから見て少し古くなってきており、新しいスタッフにはわかりづらい面もあり、十分に浸透できていませんでした。そのため最近の活動の広がりもふまえ、今年2月に改めて「基本理念・倫理綱領・行動指針」「支援のあり方」をまとめ直しました。今後はこれらを元に、各部署での支援や活動を意識的に組み立てていきたいと思えます。

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に撮って伝えたり、リモートを通して直接伝えることを、昨年度以上に力を入れて行いました。各スタッフは自らが経験した課題を行政に伝えていくことで、その課題についてさらに学習するなどスキルアップにつながりました。交渉は現地へ行って伝えることが重要であり、次年度以降も積極的な参加が必要です。

・GHの再編問題や追い出し裁判について、引き続きGHを巡っては大変厳しい状況が続いていますが、裁判への傍聴参加と課題の共有を継続して行い、また次の報酬改定議論にてGHのヘルパー利用や通過型ホームも含めて動向を注視し、おかしな方向に議論が進む際には大阪府市や他団体と連携して食い止めていかなければなりません。

・交渉学習会については、こちらも前年度同様に制度チームとピアエンジンが共同して、スタッフ向けと当事者向けに制度学習会を行いました。引き続き、障大連の各研修会への積極的な参加と合わせて、それぞれが学び、自分たち自身の課題であることを意識して取り組んでいかなければなりません。

（当事者活動づくり）

・法人全体として、社会情勢をキャッチし、IRカジノに関する学習会や、GH追い出し裁判への参加、障害者権利条約への国連の勧告に対する政府の対応問題、強制不妊手術の問題や、今なお

続く施設や病院での障害者虐待にしっかり向き合い、ブログへの発信も含め、障害者の立場から声をあげてきました。

・「相模原事件を風化させないアピール活動」（アピ活）は、ピアエンジンを中心に法人全体の活動として毎月、長居公園で実施し定着させてきました。事件を振り返る学習会を当事者と一緒にZOOMで発信するなど準備し、当事者・スタッフ一人ひとりが問題をアピールするなど主体的に参加できるよう取り組みを進めてきました。今後も優生思想の問題や人権の視点を忘れず、「自分たちの活動が何のための活動なのか」をしっかり意識して取り組めるようにしていきたいと思います。

・日中活動では、コロナ禍でも何ができるかを考え、ライフ・エンジン・ウィルそれぞれの当事者に合わせての当事者主体の活動づくりを行ってきました。ライフは「製品づくり」、エンジンは「紙芝居隊の活動」、ウィルは「みんなのぬくぬく（地域喫茶）」の活動を中心に、エンパワメントの視点を持ちながら、それぞれの役割を明確にすることで、当事者の「やりたいこと、伝えたいこと」につなげてきました。また、それらの活動のブログを当事者と一緒に作成し、法人内はもちろん、通信やHPで発信することにもつながり、自分たちの活動の意味を捉え返すよい機会ともなりました。

・紙芝居隊では、障害者問題を紙芝居にしてわかりやすく伝える活動として、各当事者が役割をもって、小・中・高・大学への学校交流・講演活動、イベントなどで計21回披露してきました。また、全国の紙芝居コンテストにも積極的に応募し、見事、大賞と準グランプリという結果も残せました。

（施設取り組み）

・障大連施設部会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たままになっています。施設とのつながり作りの動画作成については、動画は作成できているものの、施設へのアプローチまでには至っていません。新年度は大阪市でスタートした体験外出事業も活用しながら、施設訪問活動を再開し、より積極的に地域移行に取り組めるようにしていきたいです。

（地域基盤づくり・防災取り組み）

・市自立支援協議会では、他団体とも連携して大阪市に対して相談支援基盤の拡充や「つながる場」等の連携の仕組みの強化などを積極的に求めてきました。住吉区の基盤づくりにおいては、引き続きまいどが中心となって区協議会団体と連携してきました。特に2022年度は市で地域生活支援拠点機能を担う事業所の募集が始まり、各区協議会がその窓口を担うことになり、今後の地域基盤の拡充につなげていきたいです。（まだ拠点の申込みはありませんが）。

・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については模索してきましたが、コロナ禍により地域活動が止まっており進めることができていません。

・区と区社協主催の防災イベント「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。区の防災取り組みや防災専門会議への参画も行っており、今後、当事者とともに積極的に参画し、福祉避難所としての役割（実際の開設や対応についても）も具体的に検証していく必要があります。

・法人内の避難訓練についてはGHほんわか・あいえるで年2回ずつ実施し、日中活動では十分に実施できませんでしたが、防災のプログラムを実施しています。

・コロナ禍であっても日中活動を中心に地域とのつながりは大切にし、我孫子道商店街での出店や、住吉区の祭り（文化フェスティバル、ふらっとたのしむ住吉）への参画・出店など当事者とともに行いました。

3. 支援面

（支援チーム～支援を考える場「ツキイチ」の開催）

・個々の障害者との支援が馴れ合いになったり、人権意識のズレなども生じる場面も出てきましたので、この間作成していた「支援ハンドブック」の内容と、新たに整理した法人の「基本理念、倫理綱領、行動指針」を一つながりでしっかりと共有していくことが必要となっています。

・ニーズの掘り下げの視点をベースに支援を考え、深め、支援力を向上できることを目指して、今年度

も「ツキイチ」を開催し、前年度から行ってきた内容を法人として継続して取り組んできました。

(内容 5月：Sさん・Tさんの生活。6月：GHほんわかの取り組み。7月：ホップの支援で大切にしていること。10月：発達障害の支援(講師エルム大阪・瀬崎氏) 12月：Tさん・Kさんの入居支援。2月：支援について考える。3月：ウィルの取り組み)

・コロナ禍の影響で開催できない月もありましたが、テーマを決めて年間スケジュールを立て、誰に出てもらった方がいいか参加者も全体で確認しながら、本人を中心に関わる人全員でチームとして支援を考える場、各担当者がこれまで取り組んできた支援を伝える場として位置づけてきました。

・新しい職員も増えてきていることから、今後も「知りたい、聞きたい、学びたい、伝えたい」と思える内容とし、支援者としての役割を再確認でき、「私たちの役割は何なのか」常に考え、見失うことがないよう、当事者から学ぶ姿勢を大切に、「支援を考える場、法人として支援方針を一致させる場」としていくよう心がけます。

(職員支援チームの取り組み)

・今年度は施設から2名のGHへの入居支援を、GHを中心に他部署職員とチームを作り連携しました。地域移行の支援はGHだけではなく、法人全体で取り組む意識の浸透が十分ではなく、GHだけが担う業務というように捉えてしまう場面もありました。移行支援では施設の課題やILPでの当事者との共同、入居される当事者の変化やそのことへの気づきは、支援者にとって貴重な経験となります。GHを中心に法人全体で取り組み、一緒に考えていける形を作っていきます。

・GHの入居者で一人暮らしを希望される当事者も出てきていることから、まずはGHでの現状の生活と何が必要になるかを見極めることを、次年度から検討していきます。

・自閉症・強度行動障害の支援では、法人としての支援の仕組み(アドバイザーや評価キットの導入も含む)や、アセスメント、情報共有、研修の方法、生活づくり、活動づくりについて、実践を重ねている他法人さんを訪問してお話を聞かせていただき、自分たちに必要なことは何か改めて確認することができました。今後もいろんな形で情報収集を行い、できることから取り入れていきます。

・日中の活動や環境作りについては、エルム大阪のアドバイザーにウィルに来て頂き、対応方法や環境設定についてアドバイスを受け、活動、環境作りに取り組んでできているところです。

(重度化・高齢化に対応した支援)

・2021年度に引き続き4名の方について、支援のあり方を検討してきました。特に1名の方については、コロナ感染から入院が続いた結果、ADLの低下や栄養管理、足の痛みなど、本人にとってしんどい状態となり、これまで以上に対応や支援が必要となってきました。泊まり介助の導入、介助方法の見直し、医療との連携、非定型申請などで動いています。5月には介護保険併用になることから、身体と気持ちのサポートを最優先に、今までの生活が変わることがないように一緒に動いていきます。

・一人ひとりのこれまでの生活や想いを大事に、関わる人がチームとなって支える形は、本人の安心にもつながり、定着してきています。引き続き体調面、介助面、金銭面、活動面など、個々の希望やニーズに合わせて、一緒に考え、一緒に動いていきます。

4. 組織・運営面

(新型コロナ対応)

・新型コロナでは第6波以降、法人でも3度クラスターが発生し対応に追われました。感染者が一人でも出た時には、同じ場にいた人全員の検査、空き住戸に場を分けて、介助体制を組み替えるなど、できる限り迅速に対応を行ってきました。しかし感染拡大に対応が追いつかず、感染発生した部署の管理者が1人で判断して連絡調整しなければならない場面も出てしまいました。今後は管理者同士がチームとして対応していけるように、指揮命令系統を臨機応変に柔軟に変更していく必要があります。

・マスク着用や消毒は日々徹底していましたが、感染対策が万全とは言えず、出入口や窓が一方しかない部署では換気が十分ではなく、エアロゾルで感染拡大したとも考えられるため、空気清浄機なども投入しました。またPPE着脱についても、人によっては十分にできていなかったこともあり、1月に再度研修を実施しています。

（コンプライアンス・虐待防止・リスクマネジメント）

- ・各部署の事業運営に係る書類のチェックについては年一回予定していましたが、コロナ対応等が重なり全部署の確認はできていません。
- ・虐待防止・啓発のためのアンケートを年1回実施しており、2022年度は新たにハラスメントについてのアンケートを実施しています。虐待防止やリスクマネジメントの研修についてはコロナ禍もありできていません。
- ・新人職員の採用時における車いす研修、身体介助研修、座学の研修を実施し、基礎的な介護技術等を初期に身につけていけるよう取り組んできました。
- ・介護の現場における事故・ひやりはっと、苦情報告の集約を随時おこなっており、介護事故が発生した場合は、それらの検証と改善に直ちに取り組み、安全衛生委員会で報告・確認してきました。また安全衛生委員会については7月と1月の計2回実施し、産業医より感染症についてご教授いただきました。コロナ前に実施していた各事業所の満足度調査は行えていません。

（人材確保・育成・啓発活動）

- ・人材育成シートの様式を具体的な研修目標を立てる仕組みに更新し、面談者と振り返りをわかりやすくできるようにしました。また年間研修計画では、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協働して組み立て、人権研修は外部講師を招いてお話しいただくなど力を入れてきました。中堅職員のスキルアップにも繋げるため、人材育成チームを中心に、中堅職員が主となり、役割をもって研修を組み立てて実施するなどしてきました。
- ・一方で法人理念を理解して状況の判断ができる中核的な人材育成は十分ではなく、次に管理職を担える人材の育成が急務となっています。
- ・人材確保においては、法人の魅力と職員の声を前面に出した求人媒体の原稿にし、今年度5名の新人職員の採用に繋がりました。また常勤職員から2名を正職員に登用しました。1カ月間の新人研修の在り方を見直し、ピアエンジンの当事者スタッフを中心に法人理念をしっかりと伝える研修を行ってきました。ヘルパーや支援員等の募集についても、本部と各部署が協働して行い、採用につなげてきました。
- ・通信「あいえる・らくがき帳」は、学校等との交流が増えてきたため、学校・地域に障害者問題を持ち込む重要なツールとしても活用してきました。HPのブログが充実してきたことから、日中活動でもブログ上で当事者個々の活動を紹介するなど活用しています。
- ・また、前述のように地域での「相模原事件を風化させないためのアピール活動」や、小・中・高・大学への学校交流・講演活動、イベントなどへも当事者が積極的に参加し、それぞれの場に合わせた障害者問題の啓発活動に積極的に取り組んできました。

（組織運営）

- ・2022年度補正予算において、大幅な赤字見通しとなったことから、役員の皆様にご相談・助言をお願いさせていただきました。その中で、根本的には法人のガバナンス機能が十分ではないことが課題として出ており、2023年度に向けて本部と各部署の役割を整理し、本部では事業全体の把握、各部署では利用可能な制度・加算の意識的な取得など、赤字解消に向けて動いていく必要があります。
- ・この間の本人ニーズの掘り下げ、見極め等を通じて、介助や支援の手法は統一できてきましたが、法人理念の不明確さや、事業のあり方が少しずつズレる中で、支援や人権意識にもズレが生じたりもしてきました。そのため「法人理念から日々の支援のあり方まで」を一つながりで伝えていけるよう改めて整理し直し、また事業の本来のあり方・役割を捉え直し、事業のあり方を改善しながら、その日常業務の中でスタッフが力を付けていけるよう組み直してきました。
- ・また、個々のスタッフが「自ら調べて、考え、発信する力」が持てるように、大規模GHや相模原事件等の課題テーマを設定して、まずは管理職が自ら学び、部署内で議論できる場や時間を設けてきました。
- ・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及びベースアップ支援加算を用いて、各スタッフのベースアップを行いました。

社会福祉法人あいえる協会 2023年度活動 全体方針

新型コロナウイルスは今年5月から5類となりますが、行政の入院調整等、必要な支援の継続を求めながら、法人としても引き続き感染防護に注意しながら、速やかな検査の実施や重症化リスクのある人が感染した場合は、直ちに入院ができるようサポートしていきます。

また今年度は、改めて施設とのつながりを再度持ち直していくために、他団体とも連携して施設訪問活動を再開していくとともに、地域においては小中学校を含めた防災取り組みの実施や日中活動の取り組みを地域に広げていきます。

国においては、社会保障費の抑制に向けて2024年度の省令・報酬改定では一層「重度者の支援の合理化、中軽度者の福祉からの締め出し」に進む恐れがあり、GHの再編問題（個別ヘルパー利用の削減と大規模化、通過型GHの創設）の動向について、しっかりと追いかけていきます。GHの追い出し裁判も併せ、「自分たちにもふりかかる問題」として認識し、情報を待つのではなく自ら取りに行く意識をもって、主体的に取り組んでいかなければなりません。

また、各事業のあり方や支援の姿勢、人権意識のズレが生じることのないよう、再整理した法人理念を管理者・主任・リーダーを中心にしっかり身に付け、全スタッフが日々の支援や活動に結びつけて認識できるよう共有し、人権意識をしっかり持った人材を育成していきます。

各管理者は自らも学び直し、事業本来のあり方がズレないように注意し、正しい「枠組み」の中で人材を育成していきます。日々の支援の姿勢や意識がズレないように注意し修正しながら、各部署の中で「学習会や議論の場」を設け、人権を意識した人材育成と、その中から事業の核となる人材を育てていくスキルを身に付けていきます。

本部としても対応が後手にまわらないよう、各部署の課題を速やかにキャッチし、問題の発生を未然に防いだり、直ちに改善できるよう、スキルを高めていかなければなりません。

2023年度は赤字が縮小する見込みですが、本部及び各部署において、それぞれの収支状況に意識を払い、経費削減、赤字改善に向けて、制度を主体的に学び直して各種加算の取得を進め、新たな利用者の受け入れも計画的に進めていきます。

1. 理念

2023年度より、この間、再整理した「基本理念・基本指針」を基に、「私達の目指すべき方向性」を全スタッフで共有し、共に力を合わせて活動を推進できるよう取り組んでいきます。

また「倫理綱領・行動指針」も共有することで、相互に問題意識を高め、日々の姿勢を正しながら、人権意識や支援の姿勢がぶれることのないよう取り組んでいきます。（※別紙参照）

◎基本理念

すべての障害者が、人としてあたり前に暮らせる「共生社会」の実現をめざします。

◎基本指針

- ①施設、在宅からの「自立生活の実現」をめざします。
- ②その人らしく、いきいきと暮らせる「地域づくり」をめざします。
- ③誰もが差別、排除されることのない「社会づくり」をめざします。

2. 活動面

（行政交渉や制度課題の共有）

・行政交渉では、2022年度からビデオレターだけでなく、改めて現地に行って当事者・スタッフそれぞれが発言するよう取り組むことで、「自らの課題」として認識できるよう切り替えてきました。2023年度も引き続き、現地で自ら発言することを徹底し、主体的に問題に立ち向かっていく姿勢を養います。

・GHの再編問題や追い出し裁判等の大きな問題の動向をキャッチし、日々の支援や活動で「制度や事業で決まっているから、行政が言ったから」ではなく、実態やニーズから問題をしっかりと捉え、行政に訴えてゆける力を養っていきます。

・行政交渉の各課題を全スタッフや当事者と共有するため、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・当事者向けの学習会を行い、それぞれが課題を学ぶ機会を作っていきます。

(当事者活動づくり)

- ・法人全体として社会情勢をしっかりとキャッチし、GH追い出し裁判や強制不妊手術の問題、虐待・差別問題などについて、研修会への積極参加や、交渉の場でも障害者の立場から声をあげていきます。
- ・「相模原事件を風化させないアピール活動」(アピ活)は継続、住吉区内の団体や他団体などへの呼びかけなども模索して活動を広げていきます。また、当事者主体の活動として、当事者のやりたいことから協働することを意識した活動に結びつけていきます。また「誰もが差別、排除されることのない社会」をめざし、地域や社会に障害者問題を伝える活動としていきます。
- ・日中活動では、製品づくりや紙芝居隊、みんなのぬくぬく、アピ活の取り組みで、それぞれが力を発揮できるよう個々の役割を考えながらサポートしていきます。また、2023年度からは新たに当事者の防災活動の積極的な参加等、「地域に打って出る活動」をめざしていきます。

(施設取り組み)

- ・ウイズコロナ対応にシフトしていくことから、感染防護に注意しながらも、外出取り組みや施設とのつながり作りを再開していきます。大阪市では施設入所者の体験外出事業や施設訪問活動が始まることから、また障大連でも新たな部会を設けて、府内の相談支援・ピアサポートも関わる形で、施設訪問や外出取り組みを作っていく方向であることから、それらの施設取り組みと連携して、当事者の「ピアとしての力」を活かした取り組みを作っていきます。

(地域基盤づくり・防災取り組み)

- ・引き続きまいどが中心となって住吉区の地域自立支援協議会の運営を行い、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「地域生活支援拠点機能」の拡充に向けて、重度障害者の受け皿づくりや相談支援基盤の拡充に取り組んでいきます。
- ・区の地域福祉ビジョンでは障害分野のビジョンがないことから、自立支援協議会として参画している区の地域福祉専門会議で、地域で不足した基盤づくりや共生社会の実現等、区に提言していきます。
- ・近年、風水害や地震が各地で相次いでいることから、この間、コロナ禍でなかなか進まなかった防災取り組みを進めます。区の防災委員として引き続き参画し、ウィル、エンジン、危機管理が、区、地域住民と協働して「学校校舎の上階への避難」を含んだ避難訓練や、福祉避難所の改善等の取り組みを模索し、法人内で当事者と防災チームを作り取り組んでいきます
- ・法人内の防災取り組みについては、個々の利用者の個別避難計画の見直しと合わせて、地域住民も参加してもらえぬ避難訓練の実施を検討していきます。また、この間コロナのためにずっと延期してきた「宿泊避難訓練」や、法人としての「防災BCP」について検討していきます。
- ・地域とのつながりづくりをさらに意識して、日中活動の中で当事者とともに、区の取り組みやイベントへの参加に取り組むとともに、商店街の活性化に向けた地域との共同取り組みなども模索していきます。

3. 支援面

(支援チーム)

- ・法人の「基本理念、倫理綱領、行動指針」とそれに続く「支援ハンドブック」の内容を一つながりでしっかりと共有し、それぞれの支援や意識でズレが生じないようにするとともに、生じた時にはすぐに修正できるよう各部署と連携していきます。
- ・支援者として「自分たちの役割は何なのか」見失うことがないように、当事者から学び一緒に考える姿勢を大切にし、以下のように支援を考えていきます。
 - ・支援方針の検討と一致
 - ・障害特性にあった支援内容の学習
 - ・当事者自身からの話を聞く場として、「支援掘り下げ会議」を2か月に1回実施していきます。
- ・施設からのGHへの入居支援や、一人暮らしへの移行支援に関わることは、職員にとって学ぶべきことの多い貴重な経験であるため、改めて各部署が連携して法人全体で取り組んでいきます。また、新しい職員も増えてきていることから、当事者のこれまでの生活を知り、しんどさや思いをし

つかり共有していくために、当事者と一緒に「自分史」を作成し一緒に発信（研修）していきます。

（自閉症・強度行動障害の支援）

- ・昨年度に学んだことを現場で活かし、その人にあった環境、対応、活動のあり方をしっかり検討し、ウィルの2階を活動の場として活用していきます。
- ・本人のしんどさは支援者との関係や環境に原因があることが多いことをしっかりふまえ、その原因を見極めながら、本人が安心できる、気持ちを表出しやすい信頼関係を作っていきます。
- ・支援者の姿勢がズレないように注意するとともに、ズレが生じてきた時には個人の問題として捉えるのではなく、その原因・背景をしっかりと考え修正していきます。また更なるスキルアップのために必要な研修受講や情報を積極的に収集し、事業や支援、環境のあり方を不断に見直していきます。
- ・生活の場（GH）と活動の場（日中）の間で、支援のズレが生じないように、GHと日中のミーティングを継続し、情報の共有、連携を強め、トータル的にその人の支援を考え、安心につなげていけるよう、支援方針を随時見直していきます。

（重度化・高齢化に対応した支援）

- ・重度障害者が高齢化する中で、体調の変化や病気、今までできていたことができなくなる不安など、直面する課題について、その不安な気持ちに寄り添い、これまでの暮らし方や想いを大事にしながら、可能な限り今まで通りの生活が続けられるよう取り組んでいきます。
- ・GHの入居者についても、体力低下やそれに伴う住環境等、高齢化の課題が出てきていることから、支援体制や住環境の改善について、法人としての対応方法を検討していきます。
- ・今年1名の方が介護保険の対象となりますが、障害者ご夫婦での生活なので、お二人の生活が安心して続けられるよう、身体のこと、気持ちの面でのサポートを最優先に、法人内チーム、医療、ケアマネ等と連携の幅を広げ動いていきます。

4. 組織・運営面

（新型コロナ対応）

- ・2023年5月8日より2類相当から5類に変更になることでの、コロナ対策の変更等の行政動向を確認しながら、法人での対応方針を検討していきます。まだまだ感染拡大や重篤化の危険性もあることから、継続すべきことと緩和できることをしっかり見極めつつ、引き続き重症化リスクの高い当事者には、これまで通り速やかな入院調整や場を分ける等の対応ができるよう取り組んでいきます。

（コンプライアンス・虐待防止・リスクマネジメント）

- ・引き続き各事業の運営の書類チェックを年1回は実施していき、また満足度調査も合わせて適正な運営ができているか確認していきます。
- ・虐待防止・啓発のため、虐待防止アンケートと合わせてハラスメントアンケートを年1回以上実施していきます。またそれらにかかる研修についても実施していきます。
- ・介護現場における事故・ひやりはっとの事例を集約し、事故が起こらないよう未然防止を兼ねて各他部署としっかり共有し、統一した対応がとれるように連携していきます。
- ・安全衛生委員会については年2回開催し、コロナの動向を確認しつつ日々の感染症対策を進めていき、必要に応じて産業医から助言をいただきます。

（人材確保・育成・啓発活動）

- ・法人理念と基本方針を軸に人材育成シートを見直し、面談者と本人が目標を達成できるよう仕組みを検討していきます。また年間研修計画では、障害者問題や運動への理解、人権意識を持つための研修を、当事者スタッフと協働して組み立て、法人全体のスキルアップにつなげていきます。
- ・人材確保においては、ヘルパー不足の課題に取り組み、「ここで働きたい」と思えるような魅力のある原稿作成を心がけていきます。また、スタッフの定着率を上げていくために、「ここで働きたい」と思えるよう、採用から研修、研修から定着まで、人材育成の在り方を検討し、ピアエンジンの当事者スタッフと協働しながらより良いものにしていきます。

・通信「あいえる・らくがき帳」は、引き続き学校や地域に障害者問題を持ち込む重要なツールとして、配布・活用していきます。また、新人研修や職員研修などへの活用にもつなげていきます。

・今年度も、法人全体の活動として「相模原事件を風化させないためのアピール活動」（アピ活）を毎月実施し、当事者・職員が「自分たちの活動が何のための活動なのか？」をしっかりと意識して参加できるような仕組み・内容を考えていきます。また、障害者問題を紙芝居にして伝える活動も昨年に引き続き継続し、「当事者が主体となった活動」の1つとしてより定着させていきます。

（組織体制）

・2023年度は各部署が意識して赤字を圧縮できるよう見直し・計画を立て、各管理者と本部で各事業の加算取得状況や請求漏れをチェックしていきます。また、日中活動においては日々の通所者数やスタッフ体制、GHにおいては世話人・支援員と入居者支援のバランスを随時検証していき、また必要に応じて各事業のスタッフ配置の見直しを行っていきます。

・「各部署まかせ、後手の対応」とすることのないよう、各部署での課題や、支援・意識のズレなどを意識的にキャッチし、その課題・原因の分析（総括）からすぐに方針を立てて改善・修正できるように、各事業会議－運営委でしっかりと課題・方策を検討できるようにしていきます。あわせて、「気づきシート」を導入し、各スタッフが現場で気づいたことを集約できるようにしていきます。

・本部、総務体制について、各事業の動きや財政状況、運営状況が把握できるよう体制を見直し、各事業運営の実務についても本部がしっかりと把握できるよう見直していきます。

・法人理念をしっかりと押さえて運営していける人材を育成していくために、それぞれの人材育成計画を進め、また人事評価制度についても再整理し、法人理念に則って活動できる人材を育成します。そしてその中から、次期管理職となる人材を経験年数によらず見極めていきます。

・各管理職についても、GHの再編問題や各障害の支援、差別・虐待問題、防災取り組みなど、それぞれが課題テーマを設定して自らスキルアップを進め、各部署で課題を提供して議論できる場を定期的に設けるなど、幅広い問題意識から自らの活動を考える人材を育成していける仕組みを作っていきます。