

社会福祉法人あいえる協会 2023年度全体活動総括案

【この1年の活動について】

2023年度はコロナ明けから引き続き感染対策を継続しつつ、これまでの活動に戻していく1年となりました。

コロナ禍で縮小してきた各活動の幅を広げ、「相模原事件を忘れないアピール活動」、小中学校や大学での講演活動、防災活動チーム、グループホーム（以下GH）では旅行の再開や季節毎の企画を行い、スタッフ間でも各会議や研修会において、一部オンラインを併用しつつも現地で顔を合わせる機会を持ち、少しずつですが、コロナ前の環境に戻ってきました。

2022年度に法人基本理念の整理を行い、改めて理念を基に各現場で支援業務を進めてきましたが、この間力を入れてきた自閉症の支援については、日中活動とGHが連携して本人の落ち着く環境づくりを継続してきました。また、特に法人設立初期に地域で単身生活をしている当事者メンバーの重度化高齢化が進んでおり、必要な介護時間の確保をして、泊まり介護の導入、ケアマネージャーとの連携を進めているところです。

事業運営については、2021年度から事業活動で赤字が続いたことから、各委員の皆様にご相談、助言をいただきました。2022年度下半期より法人会計、各事業の体制等の見直しを行ってきたこともあり、2023年度は大きく改善が見込まれています。

また、人材育成については将来的に管理職候補となる育成が進んでおらず、長年支えてくれた中堅層職員の退職もあったことから、次の世代を担うスタッフ育成課題が残っているため、来年度は各スタッフの位置と役割を作り、次期体制を見据えた育成の仕組みを作る必要があります。

【理念について】

整理した理念を基に、各活動や支援を進め、支援ハンドブックを製本して配布してきました。今後はこれらを持って各業務にあたるよう、定期的な研修等が必要になります。

【活動面について】

（行政交渉や制度課題の共有）

- ・大阪府や大阪市との交渉については現地参加を基本に、当事者の生活実態を行政に直接伝える機会をもちました。またスタッフ学習会では、GHの大規模化が進んでいることから、生活の質について自分達の課題として捉え議論をする機会を作りました。
- ・GH追い出し裁判や、障大連の「地域で生きる権利部会」の研修会で、当事者メンバーも参加して施設取り組みについて他団体の当事者と意見交換してきました。

（社会参加、啓発活動）

- ・「相模原事件を風化させないアピール活動」（アピ活）は、法人全体の活動として位置づけて実施し、入所施設への意識を持ち続けるよう、法人全体に浸透させ、これが何のための活動かを意識づけました。また、学校交流やぬくぬく（ウィルの喫茶）、防災チーム活動、イベントやお祭りでの紙芝居披露等、地域を意識した取り組みを行い、当事者の役割ややりがいにもつながってきました。

（施設取り組み）

- ・障大連の施設部会と自立支援部会が一緒になり、今年度から「地域で生きる権利部会」が発足しました。法人でも部会の担当を担い、施設とのつながり作りを再開

するための準備をしてきました。施設はまだコロナもあり実施はできていませんが、関係を作ってきた光園が移転したことから見学を行い、引き続きつながりを持っていくことになりました。

（地域基盤づくり・防災取り組み）

- ・住吉区地域自立支援協議会を法人としてもバックアップし、まいどが中核となって各関係機関と連携をとって地域の諸課題をまとめ、市協議会へあげてきました。
- ・住吉区の防災イベント「あそぼうさい まなぼうさい おたがいさまの防災」の実行委員として参加し、当日は防災チームと紙芝居隊も参加しました。この防災チームはスタッフと当事者メンバーで構成し、毎月2回、災害時の備蓄品の検討等を実施してきました。

【支援について】

（個別支援）

- ・2022年度に完成した「支援ハンドブック」を冊子として各スタッフに配布、理念と合わせて改めて当事者と向き合う支援を進めてきました。また2023年度はGHあいえるで1名の施設からの入居支援を行いました。この間、日中事業所のスタッフの退職が重なったこともあり、地域で単身生活する当事者の法人内支援連携が手薄になってきたこともあり、年度末に改めて支援チームを構築していく方向としています。

（重度化・高齢化への対応）

- ・65歳を迎えて介護保険対象となったメンバーもあり、夜間対応も必要になり、体制の構築のため、各部署で連携して非定型申請や事業所調整等を進めてきました。
- ・今後、年齢を重ねて重度化していく当事者メンバーが増えていることから、今後介助方法だけでなく、住環境の見直しも含めて検討していく必要があります。

④組織運営について

（危機管理）

- ・虐待防止、ハラスメントアンケートを実施、同研修も年1回各部署対象に実施、虐待防止委員会（年1回）や安全衛生委員会（年2回）も行ってきました。
- ・また2024年度から義務化となる、感染症及び災害時のBCP作成を行いました。

（人材確保・育成）

- ・新人と中堅職員へ法人理念と基本方針を軸に、毎月のアピ活や学校交流会等へ当事者と協同する事で、スキルアップと自分たちの活動が何のための活動なのか考える機会を作るため、中堅職員等研修では役割をもち、個々の人材育成の意識も高めてきました。
- ・新人研修時からピアエンジンを中心に、当事者活動に関わる機会を重点にして研修を進めてきた事で、自分の役割やそのやりがいを知る環境の構築をしてきました。
- ・HPの発信を当事者と一緒に内容を考えHPで法人の雰囲気や伝わるようにしました。
- ・新たな管理職育成が進まなかったのは、管理者のイメージが重いことや、スタッフそれぞれの今の位置と役割がわかりにくい構造が要因にあげられることから、ステップアップしながら経験を積み、将来を見通していける仕組みを作る必要があります。

（運営）

- ・2021年度からの事業赤字について、根本的な原因は運営全体のガバナンス機能ができていなかったことで、適切な人員体制や各種加算取得漏れ等も影響がありました。そのため各事業運営について整理し、それぞれの部署が役割をしっかりと遂行した事もあり、事業活動は黒字化する見通しとなりました。2024年度の報酬改定の影響もみながらも、当事者の地域生活が継続できるよう、その基盤となるスタッフの確保と定着が役割を持ってできるような環境を作る必要があります。

社会福祉法人あいえる協会 2024年度全体活動方針案

【これからの1年に向けて】

2024年度報酬改定案も出てきており、現在のところ当法人が受ける影響は予想していたより限定的ではありますが、今後の改定にあたっては、引き続き地域で生活する当事者の生活に影響が受けられないよう、各現場の実態を集約し、大阪市とも連携して国へ訴えていきます。

法人ではこの20年間で一定の事業規模と人材の体制基盤を構築してきたところですが、直近の課題としては人の育成基盤が十分でないため、向こう5年10年を見据えて次の中核となる人材の育成を進めるため、リーダー職を拡大し、それぞれが「位置」と「役割」をもって相互に連携して力が発揮できる仕組みを作ります。そしてそこから自身で「考え」「発信して」「実行でき」かつ「視野の広い」人材を育成し、主任、管理職へとステップアップを目指していく環境を作ります。

また、全国的に人材不足が影響し始めている中ですが、どの部署も十分な人材配置を進めていけるよう、可能な加算は取得して運営面も充実させ、支援の体制が崩れることのないように体制整備を進めていき、合わせてスタッフの処遇についても改善を行います。

1. 理念について

引き続き整理した「基本理念・基本指針」に基づいて、「私たちの目指すべき方向性」を活動に結び付けて推進できるように取り組んでいきます。特に新しいスタッフが増えてきていますので、日常業務でも丁寧に法人理念を共有していけるように、日々協働と、全体への理念研修も実施していきます。

2. 活動面について

(行政交渉や制度課題の共有)

・2024年度の報酬改定の影響は予想より限定的でしたが、この先はさらに厳しい改定も考えられることから、内容に関わらず日々の支援や活動の中で、障害当事者の生活実態を把握し、それらを府市と協働して国へ伝えていけるように、スタッフそれぞれが現場から「自らの課題」として発信していく姿勢を養えるよう取り組んでいきます。

・そのための一環として、制度チームが主体となって各施策課題を掘り下げて共有し、法人全体に向けてみんなで考え合える学習会を持つ等その機会をつくっていきます。

(当事者活動づくり)

・次年度も「相模原事件を風化させないアピール活動」(アピ活)を法人全体の活動として位置づけて実施し、活動チームとエンジン+新人スタッフを中心に実施していきます。また事件を振り返る機会も定期的につくり、今自分たちが地域で何ができるのかを考えていきます。

(施設取り組み)

・2024年度は光園の外出取り組み再開に向けて施設と協働し、施設とのつながりづくりを進めます。またそれに伴って集団ILPプロジェクト企画を再開していきたいです。

・施設訪問や外出取り組みを行う中で、特に入所者の「意思決定」を尊重した取り組みを意識していき、合わせて地域移行して培ってきた当事者の「ピアの力」をそれぞれの取り組みの場で活かせる活動づくりを行います。

・施設訪問や外出取り組みを行う事で、法人の当事者メンバーが役割を持って仲間づくりや生きがいにつながっていきます。

- ・体験外出事業と地域移行につながる施設訪問活動について、次年度はより意識して取り組めるように活動の幅を広げていきます。

(地域基盤づくり・防災取り組み)

- ・協議会運営を区内関連団体と連携して継続し、引き続き住吉区の地域課題を抽出し、市へ施策提言していく活動を進めていきます。特に地域生活支援拠点の構築が重要となっていますが、区内はまだその事業所がありませんので、一つでも多く拠点となる事業所が出てくるよう連携、啓発していきます。

- ・引き続き住吉区の防災イベントや活動に協力し、当事者メンバーが地域に出ていく取り組みを進めていきます。

3. 支援面

(個別支援)

- ・ウィル、ほんわかで連携して進めてきた自閉症支援を継続し、新しいスタッフにも引き継いで支援の輪を広げていきます。また、新たなリーダー職を中心に、支援の中でスタッフが当事者と向き合い、チームでの支援を再構築していきます。

(重度化・高齢化に対応した支援)

- ・重度化高齢化する当事者の生活を本人と確認しながら、介助面や住環境について法人でチームを組み直して対応していきます。また介護保険の併給によりケアマネージャーとの連携も相互に行っていきます。

(地域移行)

来年度は、児童施設から GH へ 1 名の地域移行支援を進めていきます。また、入所施設への ILP 企画から地域移行に繋げていきたい。

4. 組織・運営面

(危機管理)

- ・引き続き虐待防止の啓発に向けてのアンケートとハラスメントアンケートを年 1 回実施、それらに係る各研修も全部署で実施していきます。虐待防止やハラスメントはする側が気づかない間になってしまうこともあるため、意識化できる研修を組み立てます。

- ・感染症及び災害時 BCP を持って全部署で学習会を行い、いつ災害が起こるかわからない状況でも、災害時に各スタッフがどう動いていくのかと、十分な備蓄を進めていくようにしていきます。また、必要な備蓄品の整理を進め、当事者メンバーとも活動の中で、災害時について一緒に考えていきます。

(人材育成)

- ・2024 年度からはリーダー職を拡大し、早い段階で「自ら考えて動き、自らが持つ力を発揮できるよう」、それぞれの位置と役割をもてる環境を作り、管理職と主任がそれを支えていける体制を作ります。また当事者との協働の機会を引き続きもってスキルアップを目指せるようにしていきます。また、個々の目標を定め、それぞれのもつ強みを生かして業務に結び付けてスキルアップしていきます。

(組織運営)

- ・2024 年度の報酬改定を踏まえつつ、まず全体の人材確保を優先し、GH では施設からの受け入れ、生活介護は施設や地域からの受け入れを進め、当事者に必要な支援ができる配置を目指していきます。同時に運営面については、本部から各部署へ加算の取得や人員配置を示していきます。新年度の加算においては、生活介護と GH で高次脳機能障害体制加算、福祉専門職配置体制加算の取得を進め、また、合わせて新たな処遇改善と並行して 4 月より給与改定を行います。