

# 平成 27 年度事業計画書

## -(1) 本部

-(2) 創泰/座座/Kawasemi(就労移行支援・就労継続支援 A/B 型)

-(3) つむぎ館(就労継続支援 B 型)

-(4) 今福事業所(就労移行支援・就労継続支援 B 型)

-(5) 地域生活支援センターあ・うん

-1 相談支援(障害) -2 居宅介護支援(介護保険)

-(6) ホームヘルプセンターとことごと

-1 居宅介護 -2 重度訪問介護 -3 同行援護

-4 移動支援 -5 訪問介護(介護保険) -6 介護予防訪問介護

-(7) 庵(生活介護)

-(8) げんげん(生活介護)

-(9) 伝(児童発達支援・放課後等デイサービス)

-(10) 想縁綾(ケアホーム)

-(11) 添・然(短期入所)

平成 27 年 3 月 28 日

社会福祉法人 そうそうの杜

## <本部事業計画>

平成 26 年度は、法人にとっては未曾有の問題が発生し、法人の今後を見通す意味では大きな分岐点になった。

①法人の歴史が 14 年目に入り、コンプライアンスや権利擁護の視点から、それまでの事業運営とは違った方向性を求められているにも関わらず、法人としての危機管理を含めた体制作りができてなかった。

②それに伴いスタッフの意識も今まで走り続けてきて、そこへ疑問の余地もなくそうしたの杜のやり方で行ってきた。

③このような中で信頼していたスタッフが権利侵害事象が発覚した。

④このような状況の中で、荒川以後の世代交代に向けた準備ができていなかったことと全体的に緊張感が薄れてきたこともこの間、問題をはらむ要素であった。

まさに理事会にて指摘されたガバナンスの課題を解決していくべき重要な年度として位置付けて改善していかなければならない。

今年度は、ゼロからのスタートの中でコンプライアンスと権利擁護という大きな 2 つの大きな課題に対して、再度スタッフの意識を構築し利用者目線にたった支援の在り方を考えていく年にしなければならない。

特に、権利擁護ということでは、奇数月に全スタッフに対して権利侵害自己チェックを実施して 3 年ほどになるが、単なるチェックのみで形骸化しているので、改訂版を作成し新たな気づきを促していきたい。

また、法人の将来を見通しながら現状認

識を深め、課題を解決していくための一つの方策として現在、スタッフを 6 グループに編成し、法人の将来計画を検討させている。今年度の問題を踏まえながら、理念の再構築を含め 5 年計画で将来像を自分達でつくるという観点でかなり精力的に会議を重ねてくれている。27 年 6 月にはプレゼンを行い、7 月には計画をまとめたい。

また、全体事業からは報酬単価の引き下げもあり、国の社会保障に関する土台が更に脆弱になりつつあることを意識しなければならないし、ひいては法人運営においても、今までにない危機感を持ちながら進んでいかなければならない。

更に、前述したように組織運営にかかる重要性を認識しながらも、障害者総合支援法に位置付けられている管理者やサービス管理責任者、サービス提供責任者等の役割を充分位置付けていなかったことも反省点としてあげられるので各職制ごとの役割や責任の明確化。管理者やサービス管理責任者やサービス提供責任者に求められる要件を業務の中で保証し、責任を明確にしていく。

また、法人の管理部門や直接支援部門の煩雑さを解決するために IT システムの導入をはかったので、煩雑な業務に対して可能な限り効率化を図り、改善を目指していく。

このような流れを法人の次の世代へ向けた移行期として位置付け見直すところは見直し、改善すべきところは改善しながら進んでいきたい。

## 1. 法人事業に関して

### ① 相談支援事業

この27年4月から全障害者(受給者証更新時に随時)を対象にサービス利用計画の作成が義務付けられている。

このことは、早急に相談支援体制の確立が求められるのであるが現実的には非常に困難と言わざるを得ない。

また、後で述べるが法人内では、相談支援専門員がコーディネーターする役割をあまり重視してこなかったこともあり、ちいことという部署の中で独立しての動きにつながってこなかったため、今年度については法人の支援の全体の中での位置づけを明確にして機能していけるように取り組んでいく。

サービス利用計画作成が全障害者に求められるということは、いわば、介護保険のケアマネージャーの役割が障害分野にも求められるということであるが、法施行後15年が経過した介護保険に比べて障害分野における相談支援については養成や仕組みについても緒に就いたばかりで、現在は量を求められており質を求めるところまでには至っていないので早急に質の向上を図ることが重要である。

本人の想いを中心に据え、ストレングス(環境や個人のストレングス)に着目して支援していかなければならないがその役割を相談支援という中で丁寧に実行していく。

### ② 就労支援事業

対象人数がすべての事業所(5か所で定員80名)と就業・生活支援センター(北部センター・以下就ポツと略す)の登録者数が約200名と膨大な数にのぼっている。

尚且つ、施設外就労への積極的な取り組み等で業務が煩雑になっている中で今年度の課題としては、新たな支援体制の枠組みを組み直して円滑に機能できるように図っていく。

また、今までは利用者を集めるのに特に苦勞もなく待ちの姿勢で良かったのだが、就ポツとの連携もあり就職者が増加したことにより、利用定員を割るという事態も生じるようになってきた。今年度以降については積極的な導入策を検討していく時代になったと感じている。

大きな動きとしては、つむぎ館が建物(借家で連棟の構造)の老朽化もあり移転の必要性があり6月に移転を予定している。

法人の食のことから地域への発信の場としてKawasemiを開始して2年半が経過した。最近では、地域にも認知され11月以降月の売り上げが100万円を超すことも珍しいことではなくなってきた。

今年度は、更に地域への浸透を図ることで130~150万円位の売り上げにつながるように取り組んでいく。結果的には地域の皆さんに喜んでもらえるような空間作りにつなげていく。

### ③ デイ(生活介護・児童発達支援・放課後等デイサービス)

日中活動の中では、庵・げんげんとも安定した活動が実施できている。特にげんげんについては定員の20名を超す場合も出てきているので空間を工夫する必要が出てきている。また知的障害の重い人や知的障害+他の障害との重複している対象者が多いので事故やヒヤリハットの頻度は高くなっているため慎重な活動場面の設定が重要

である。

庵については、利用者の状況（脳血管障害からの中途障害者や重症心身障害者、全身病から惹起され障害になっている）から定員の充足が大きな課題である。病気で休みや毎年 2～3 名の方が亡くなれることにより、利用定員が 13 名前後となっているので、利用者の状況から仕方ないことではあるが課題ではある。

伝については、区内においても児童デイが増えてきた。それぞれが特色があり、親からすれば選択肢が増えて喜ばしいことではある。伝においてもほぼ定員を充足しており、今年度は親御さんに対して伝の療育を理解してもらうこと。支援の質を向上させることを課題として取り組んでいく。

#### ④ちいとこ（地域＋とことこつと）

地域に関しては、法人独自の地域生活支援の在り方を模索してきた一番重要な部署ではあったが、大阪市内ではモデルが無く、独自に地域生活を支援しているという奢った考えもあったかもしれない。結果コンプライアンスを無視したような請求の問題も発覚した。

70 名を超える地域生活者の支援として、今まで一緒のグループとしてやってきたが、相談支援を独立させ、地域（グループホーム・短期入所）ととことこつと（居宅介護等・訪問介護等）との役割を分けて実施していくように体制を替えて取り組んでいく。

とことこつと 地域生活が 70 名を超えてから夕方の時間帯は内部のヘルパーだけ

では対応できず、限界が見えてきている。また、地域生活に関しては何とか維持していくものの、ヘルパー業務の難しさを出てきている。

最近の若いヘルパーは食事をつくるのが難しい人も増えており、特に家事に関する知識等にも問題が多くみられる。

体力がないこともあるにはあるが、長時間介護の重度訪問介護ヘシフトをしていくことも現状としては有効な方法だと思われるので進めていきたい。

本来は、地域ととことこつとを融合させるために「ちいとこ」という部署をつくったのだが本来の在り方とは違う方向行っていたこともあり、今年度の大きな改革として考えていかなければならない。

特に、法人内の地域という役割は、知的障害のある方の地域生活を推進してきたが都市圏におけるモデルが無い中で、法人として模索し独自の仕組みの中で作り上げてきた過程があるが、大きな欠陥が露呈したことが大きな課題である。

それは、地域のスタッフに対する業務要件が範囲が広すぎる。支援する中では、1 人のスタッフに①ケースワーク業務②直接的な生活支援（ヘルパーとしての役割・通院や余暇支援等幅広い役割が求められる）③金銭管理④家族との連絡調整等を求めてきたために、26 年度のような問題が潜在化したまま見えなくなっていたことは事実である。

このように、スタッフ個人に対してスーパーマン的役割を求めていた法人運営を見直し、役割を分散することが 27 年度の課題

である。

そのために、相談支援と地域ととことこつとを明確に役割分担を分けて業務の再構成を行う。

#### ⑤だんだん（大阪市つどいの広場…委託事業）

地域子育て支援事業の一環として委託事業を受けてきて、地域ニーズに即して利用者も増加してきているが、委託料の問題があり今後の事業継続に関しては今年度の課題として検討していきたい。

### 2. 城東区関連

#### ①城東区地域自立支援協議会（NPO法人地域自立支援推進協議会 JOTO）

従来通り、協議会の中では当法人が中心的な役割を担っていかなければならない。事務局や各部会構成の中で煩雑な業務は下支えが必要で、現実的には本来業務に支障をきたすことも出てはいるが、区域全体で障害のある人が一定の質を保った支援を受けるという視点に立てば、支援の在り方や質を高めるためには全体で考えて実行していく必要がある。ためにはまだまだ課題が多く存在しており、どこかが Give Give し続けることが必要であり、必要な部分を当法人が担っていかなければならない。

#### ②地域関連の役割

・聖賢校下、城東校下の地域活動協議会への参画

・区政会議 城東区地域自立支援協議会を代表して

従来から、法人運営の基礎として地域との関わりは重要視してきたので今年度は更

に広げていきたい。

### 3. 対外関係

・JICA日系研修 今年度は希望者が無く実施できず。

・城東区発達障害サポーター支援事業…今年度は城東区に対して公募しなかったので事業実施しない。

・大阪国際福祉専門学校 講師（前期）  
荒川以下スタッフ

毎週水曜日 10:50~12:20

・大阪市障害者介護認定審査会 生野第一合議体 第3水曜日 10:00~

荒川

・大阪市相談支援あり方検討委員会 大阪市 年2~3回 荒川

### 4. 研修計画

前年度の課題を受けてコンプライアンスや権利擁護の視点を中心に企画していくがこの予定以外に臨時で外部研修を含めて実施していく。

・外部講師

6月 コンプライアンスに関する研修…  
内容未定

7月 内部研修 そうそうの杜の理念の  
創出

8月 Felien(フェリアン) 津村 薫  
支援者のモチベーションを上げる  
ために 9:30~12:00

10月 障害当事者の話（人権研修）

11月 滋賀県阿山診療所 本谷医師  
累犯障害者の地域生活支援について

1月 コンプライアンスに関する研修  
…内容未定

2月 岐阜医大大学院 高岡医師

発達障害者支援について

●この他に、障害者虐待に関するもの。個人情報に関すること等幅広く取り組んでいきたい。

第1号議案－(2)(3)(4)

就労事業計画《創奏・Kawasemi・座座・  
つむぎ館・今福事業所》

(就労移行支援・就労継続支援A型・就労  
継続支援B型)

大阪市障がい者就業・生活支援センター／北  
部地域センター

## 1. 運営目標

平成27年度、報酬単価の見直しなど行政側の変更も伴い、新規利用者や相談支援の徹底をすることにより、新しい取り組みが欠かせない年になっていく。

作業収入のアップを計り、工賃をいかに安定させ、アップしていくかを意識した取り組み方や、個々の能力を最大限に活かせる環境作りについては、もとより、個々人の夢や希望を把握しアセスメントを充実させていき人生を支援をしていく。

施設外就労については、現在実施している2か所に続き、新しく東大阪の事業所などと合わせて企業と一事業所ではなく、複数法人で取り組んでいく形を模索中であり、その成果を今年度には出せると考えている。城東区内事業所を中心にこのように複数での拡がりを持たすことで、他法人との共同での取り組みを増やしていく。

新たに取り組んできた就労継続支援A型事業、Kawasemiについては、4か月連続での当初目標であった売り上げ100万円/月をクリアする事が出来ており、来年度には、原価を下げるためにも、食の安定を図る為にも、新しく食材を作っていく事への意識を取り入れるためにも、畑へ交代で行き何をどのタイミングで作っていくのかをコーディネートしていく。

また、就労移行という事では26年度は大阪市の委託事業である、障害者就業・生活支援センター北部地域センターを合わせて行った事もあり、就労への意識が強くなったことから、目標をクリアする事が出来、8人の就職者を出せた。来年度に向けては各事業所の特徴を生かしていくためにも、事業自体の取り組みをしっかりと見出し、今福事業所の就労移行定員を6名から10名に増やす。ただし、全体の定員数としては、現状の卒業生などの状態からも、就労移行の希望者よりも継続支援B型利用を希望する方が増えており、実際に継続支援B型の定員を増やさざる負えない状況になり、創奏の定員数の変更も同時に行う。全体としては、就労移行定員10名・就労継続支援A型定員10名・就労継続支援B型定員60名の形にする。

各就労継続支援B型については、作業収入のアップを意識しながらも、各々の事業所の特徴は違い、個々の目的も違うが、「働く」と言う事を通じて、障害の有無に関係なく自分の人生を自分の足で歩み、世界を広げていき、それぞれの大切な場所であり、今に留まるのではなく、ここの夢や希望をかなえて行く為の場にしていく。

その他、城東区自立支援協議会との連携も26年度に引き続きとっていき、城東区の企業との関わりも増やし、城東区として企業との関わりも出来るようにしていく。

昨年度同様、スタッフの思い込みや、偏った考え方によって、利用者の可能性を奪っているかもしれない、と言う事を意識して活動していく。

27年度は、現職員の資質の向上はもとより、新人職員の研修も踏まえ、今まで以上

の協力・連携を必要とし、当法人の理念のもとに、これからも権利擁護とエンパワメントの視点・ストレングスの視点を大切に、コンプライアンスにのっとり、利用者の「夢・希望」を共有し、力を引き出しながら、いつも意識できるチームを作っていく。

#### ① 創奏：就労継続支援B型

住み慣れた地域でその人らしい生活が24時間365日途切れず続いていくよう支援を行う柔軟性のある事業所。ひとりひとりの障害特性に応じた支援だけでなく、障害となっている環境を変えていくことにも力を入れていく。日中活動にとどまらず、例えば相談・余暇に関すること・本人だけでなく家族に関してなど、必要時・内容に応じて支援を行っていく。27年度から一つの事業に特化することで今まで以上に意識をしていく形として、「就労」はあくまで生活の一部であり「就労」を通してその人の生活全体を、延いては人生をその人らしく創っていけるよう、場合によってはツールの一つとして捉えながら向き合い続けることの再認識。ひとりひとりの障害特性や生活環境、生活全体を意識し、本人の『思い』にそった個別支援計画を作り、エンパワメント・ストレングスの視点を忘れず本人の持つ力を最大に発揮できる環境設定や作業内容の開拓、直接的・間接的な支援の提供。「工賃」に関しても、より向上させていけるよう受注先の企業との連携・調整も行い、利用者さんの「働く」意欲にもつなげていきたい。また年齢や障害の幅も広がってきているので、私たちだけでなく本人自身も健康面に十分配慮していくような環境作りやアプローチを行っていく、その

人に応じた「働く」と「日中活動」の支援内容に柔軟性を持たせていく。

利用者・家族・地域・スタッフともに「出会い」を大切にし、その人らしい生活を「創り」「奏でる」場所であり続ける。

## ②kawasemi：就労継続支援A型

誰にとっても生きとしいけるものの全ての根源である「食」から、人と物を愛おしく思う心を伝えていくことを理念として、食事を提供する事だけでなく地域の中で繋がりをを感じる事が出来るお店を作っていく。

2年半を経過し、地域での認知度は培ってこられた。売り上げも最初の目標には到達でき、次につなげる事が出来ている。しかしまだまだ収入に置いては、独自で採算をとるには至っていないこともあり、売り上げのアップ月平均130万円の売り上げと共に、原価率45%を目標にしていく。

利用者に関しては、調理への参画。メニューの作成・ケーキなどのレパートリーの追加を任せる事で、仕事への意識が強くなっている事を続けて行っていく。昼食メニューも、素材や調理、店内の雰囲気作りにこだわりながらも手軽に食べられるようなメニューの考案も、さらに進めていき、2階を予約席として使ったり、集まりに使ったりしながらの予約を取る事にも強化していく。

ひとりひとりが担う役割を明確にし、利用者だけで営業できるようにしていく。

もう一つは、この事業所の本来最も打ち出していくべき、【地域への還元】を再度強く打ち出す年にしていく。地域の人たちが交流できるイベントの企画や場所

の提供をしていく。

## ③座座：就労継続支援B型

日中活動支援の枠にとどまらず、自閉症スペクトラムの特性を十分に理解した利用者個々の生活支援を目指す場としてこれからも位置づけていく。

地域で生活し働き続けるということ、共に考え学んで実践に繋げていく。

また、成人病の予備軍と思わしき利用者が増えているので、健康面にも十分配慮していきたい。

鉄鋼製品の生産は従来のものに加え、新たな製品の生産と取引先の開拓を続けていくことで収入と利用者の給与の向上に努めていく。

農地を拡大した畑・田んぼプロジェクトでは、作物の質の向上と生産量のアップを図るため、週2回から週3回に活動の幅を広げていく。Kawasemiと連携をとりながら、季節や集客状況に応じた耕作・収穫をしていくことで、無駄を省きつつ収入も確保していく。

## ③つむぎ館：就労継続支援B型

日中活動の場として「働く」という事を通じて、その人の生活リズムを作っていく。現在も行っている外出行事や季節に合わせたイベント等も協調性や社会性を養っていき、個々の余暇への参考としてもらい生活の充足を感じられる場所と位置付けていく。障害特性に応じた作業を提供しみんなで一つの仕事をやり遂げる楽しさを分かち合える場所にしていき、利用者個々の能力や意欲を引き出していき、その人にとっての「居場所」となる作業所を作っていく。

高齢の方の利用が多く、体調面での管理はもちろん作業環境にも配慮していき

「仕事」を個々がやりがいのあるものにしていく。毎日出勤することを意識してもらい、生活リズムと ADL の向上を目指していく。

特に今年度は、建物の老朽化も考え、他事業所との連携を強化するためにも、移転する予定である。

#### ④今福事業所：就労移行支援・就労継続支援 B 型

就労全体の中でも特に就業支援に特化した事業所であり、また就職者・企業との連携が最も重要な事業所である。特に 26 年度より北部地域障害者就業・生活支援センターを併設して行っている事で、就職者や企業・他事業所・他法人との関係性が強くなっている。法人の中では、就労と言う位置づけを明確にしていく事に特化した事業所にしていく。

就労時間の設定や、作業能力の向上については今まで同様勤めていきながらも他法人との連携もしながら、ビジネスマナーや就労する上での生活リズムなども含めて、カリキュラムも考えていく。また、その中で「仕事に着く」と言うのは、その人にとって自分の居場所を作ると言う事に繋がり、仕事を通して自分の人生も繋がっていく事など、その人その人にとっての生活の一部になっていく事を考慮した中で、一人ひとりの就労に向き合っていく、その人の生活全般にも向き合っていける事業所として確立していく事で、更に就職・就労定着に努めていく。

◎就労移行支援：移転後 1 年以上を経過し、スケジュールに沿っての切り替えや、場所に寄っての仕事の違いを作る事が

出来、仕事・休憩等での場所の移動も合わせて事務的な作業にも取り組んでいってもらえる状態にはなっている。昨年度同様、就職者がいる事や、今まで一緒にやっていた仲間が就職者として出入りする事で、今から自分たちが就職するという意識が良い方向に影響もしている。今後も利用者同士がお互いを認めていき、よきライバルになっていき、就職へのモチベーションを高く持ち続けていけるように、企業との連携を強くしていく。

もちろん就職する事がゴールではなく、あくまでも、本人の「夢・希望」を叶えるための一つのアイテムにすぎない事を念頭に、働き続けていき自分の仕事に誇りと自信を持ち、社会の中で生活し自分の時間をしっかりと楽しんで、人生が豊かになるよう支援していきたい。

◎就労継続支援 B 型：あくまで就職を目標としていきながらも、仕事・休憩の切り替えの環境面からのアプローチをしながら、個々の特性を活かし、施設外就労を主に行い、企業と仕事を感じてもらいながら、作業効率を上げ、本人の力を最大限に出せるように、生活面も合わせて支援していく。各スタッフが各々の資質アップに努めていく。

## 2. 施設外就労

現在は、(株) ニュードライ・(株) キウチ化建の 2 件は安定して行えている。26 年度には、城東区内事業所及び、東大阪の他法人である事業所と合同で東大阪

にある、CS ロジネットでも行う事が出来、27 年度への大きなステップになっている。さらに、城東区内の有限会社川口とも始める事が出来たが、A 型事業を始めたこともあり、継続していく事は難しいと考えている。また、都島区にある別の企業とも話が進められるようになってきている。そういった事もあり、職員数の不足は言うまでもなくになっており、資質の向上と共にスタッフの増員もしていく必要がある。そこから繋がっていく企業もあり、企業との関係性の構築が特に必要である。また、別法人でのビジネスマナーなどの参加をしていき、移行準備支援体制加算と合わせて取り組んでいく。

企業の中で体験する就労意欲や責任感からも就職が増えたと考えられ、これからも利用者が体験できる環境を育んでいきたいと考える。

### 3. 大阪市障がい者就業・生活支援センター／北部地域センター

#### A. 基本方針

北部圏域(城東区・都島区・旭区・鶴見区)という地域の資源であることを認識しつつ、障がいのある方々の「働く」「働き続ける」という思いに寄り添い、本人の意思を尊重しながら、本人の秘めた力を引き出すことを基本方針として活動していく。

また、権利擁護の視点を忘れず、就業のみならず生活においても、一人の人として、その人らしく人生を歩んでいけるように様々な関係機関や家族などと協力して総合的な支援を行えるように取り組んでいく。

利用者のみならず、行政機関・関係機関・企業などとも協働し、新しい「障害者雇用」の

場や実習受け入れ場所などの開拓も積極的に行っていく。地域を理解することと理解してもらえるように働きかけていくことを意識し、就業・生活支援センターが圏域の障害福祉の一端を担って活動していけるように取り組んでいく。

#### B. 事業計画

##### ① 相談支援業務

地域センターとして、個別に対応すべき部分と、限界がある部分がある。登録者や新規相談については、従来通り力を入れていくが、センター受託後は各区の自立支援協議会などとも協働し、相談支援の在り方や、個々の障害特性の理解について、勉強会や意見交換を気軽に行える座談会のようなものを開催していきたいと考えている。そして、地域の相談支援業務の資質向上の一端を担えればと考えている。

また、生活困窮者の自立促進事業についても、就業・生活支援センターが担う役割は大きいと考えており、手帳の有無に捉われず、生きづらさを抱える方々の相談窓口としても機能していきたい。

##### ② 定着支援業務

就業支援ワーカーのみでの対応には限界があるという認識もしている。どれだけ関係機関とうまく協働していけるかも大きな課題である。縦と横の関係をしっかりと意識し、障がいのある方々の職場定着支援が偏ったものにならず、様々な角度で支えていけるものとしていきたい。地域センターが担うべき部分と関係機関に担っていただく部分を明確にし、一体となって支援を必要とする一人の人に関わっていける関係性を構築していきたい。

##### ③ 発達障害・精神障害に対する支援について

個々の就業支援ワーカーの資質の向上はもとより、地域全体の「発達障害、精神障害」に対する関係者の資質向上を目指し、テーマごとの勉強会の開催や座談会を開催したいと考えている。「思い」に寄り添うためには、自分の価値観を大切にしながらも相手の価値観を受け入れることが重要となる。人それぞれ価値観は異なって当然。ただ、社会の中で、とりわけ就業という環境においては、違いを認識し、人と人が相互に尊重しあえる環境を作り上げていくことが大切である。

この北部圏域で、まだまだ苦しんでいる(実際はそのことにさえ気づかないでもがいているという表現が正しいかもしれない)方々と共に歩んでいける資源として北部地域センターを機能させていきたいと考えている。

#### ④ 地域における就業・生活支援体制の総合センター的な役割を担う業務

・各区での就労部会の発足。これについては、自立支援協議会参加機関の数にもよるが、複数区の連合での部会発足も視野に入れて活動していく。

・各種勉強会・座談会の開催。近年どこの相談支援事業所でも課題となっている「発達障害、精神障害」を基本に、それぞれのテーマに沿った現場職員の率直な意見交換や支援のヒントの共有などを目的とした会の開催を考えている。支援学校の教師や普通学校の教師にも声をかけ、地域で共に考え、共に理解を広げていく取り組みをしていきたい。

・北部圏域の「就労関係事業所合同説明会」の開催を年に2度行う計画と、企業関係者向けの「就労支援説明会」の開催も行っていきたい。

・あわせて北部圏域の相談支援事業所や各区行政担当者との交流、意見交換の場所(相

談支援連絡会)も定期的を開催し、北部圏域の運営会議との縦横のつながりを構築していきたいと考えている。

※事業所の特色を最大限に打ち出し、就労という位置からの当事者の人生支援ができるように努めていく。

#### 4. 支援体制

①創奏 就労継続支援 B 型 20 名  
管理者兼サービス管理責任者 1 名 (兼務)  
支援スタッフ (生活支援員・職業指導員)  
3 名

目標工賃達成指導員 1 名

②Kawasemi : 就労継続支援 A 型 10 名  
・座座 : 就労継続支援 B 型 10 名  
管理者兼サービス管理責任者 1 名 (兼務)  
支援スタッフ (生活支援員・職業指導員)  
6 名

目標工賃達成指導員 1 名

③つむぎ館 : 就労継続支援 B 型 20 名  
管理者兼サービス管理責任者 1 名 (兼務)  
支援スタッフ (生活支援員・職業指導員)  
2 名

目標工賃達成指導員 1 名

④今福事業所 : 就労移行支援 10 名・就労継続支援 B 型 10 名  
管理者兼サービス管理責任者 1 名 (兼務)  
支援スタッフ (生活支援員・職業指導員・  
就労支援員) 5 名

目標工賃達成指導員 1 名

⑤北部地域障害者就業・生活支援センター

就労支援ワーカー 3名	・毎月10~15日	今福事業
第一号職場適応援助者 (ジョブコーチ)	所個人面談	
2名	・毎月第3土曜日	ハイキング

#### 4. プログラム

##### ①日課

〈創奏・座座・つむぎ館〉

・就労移行支援 10:00~16:00 (個別に時間設定あり)

・就労継続支援 B 型 10:00~16:00 (個別に時間設定あり)

〈Kawasemi〉

・就労継続支援 A 型 10:00~21:00 (個別に時間設定あり)

〈今福事業所〉

・就労移行支援 9:00~17:00

・就労継続支援 B 型 9:00~17:00

〈北部地域障害者就業・生活支援センター〉

・9:00~17:00

週間予定

〈創奏座座／つむぎ館／今福事業所／北部地域障害者就業・生活支援センター〉

・月曜日から金曜日まで開所 (土日祝日は休み)

(Kawasemi)

・月曜日から土曜日まで開所 (日曜・祝日を休み)

##### ②月間予定

〈創奏座座／つむぎ館／今福事業所〉

・毎月第1土曜日 法人全体会議・就労部署会議

・毎月第2・4火曜日 役職者会議

・毎週金曜日 往診歯科診療

グ

・奇数月1回

往診診察

・毎月一回

避難訓練

##### ③年間行事予定

4月 お花見

5月 バーベキュー

6月 野球観戦 (大阪ドーム)

7月 利用者企画ハイキング (川遊び)

8月 夏季一泊旅行 (海水浴)

9月 利用者企画ハイキング

(味覚狩り)

10月 法人大運動会

11月 就職者旅行

12月 クリスマス会・忘年会

1月 新年会

2月 冬季一泊旅行 (温泉)

3月 城東区ピアフェスタ

その他 毎月第2金曜日 19時~就職者の集い (SSE会)

毎週木曜日 19時~ 一五一会

毎週火曜日 18時半~マラソン部

毎週水曜日 17時半フットサルサークル活動

毎週水曜日 17時半フットサルサークル活動

毎月第3日曜日 13時~テニス部

活動

<創奏・Kawasemi・座座・つむぎ館・今福事業所>

(就労移行支援・就労継続支援A型・就労継続支援B型)

? 大阪市障がい者就業・生活支援センター／北部地域センター

## 1. 運営目標

平成 27 年度、報酬単価の見直しなど行政側の変更も伴い、新規利用者や相談支援の徹底をすることにより、新しい取り組みが欠かせない年になっていく。

作業収入のアップを計り、工賃をいかに安定させ、アップしていくかを意識した取り組み方や、個々の能力を最大限に活かせる環境作りについては、もとより、個々人の夢や希望を把握しアセスメントを充実させていき人生支援をしていく。

施設外就労については、確実にこなしている 2 件に続き、新しく東大阪の事業所などと合わせて企業と一事業所ではなく、多法人で取り組んでいく形を模索中であり、その結果を 27 年度には出せると考えており、広がりを持たすことで、城東区内事業所を中心に他法人との共同での取り組みをしていく。

新たに取り組んできた就労継続支援 A 型事業、Kawasemi については、4 か月連続での当初目標であった売り上げ 100 万円/月をクリアする事が出来ており、来年度には、原価を下げるためにも、食の安定を図る為にも、新しく食材を作っていく事への意識を

取り入れるためにも、畑へ交代で行き何をどのタイミングで作っていくのかをコーディネートしていく。

また、就労移行という事では 26 年度は大阪市の委託事業である、障害者就業・生活支援センター北部地域センターを合わせて行った事もあり、就労への意識が強くなったことから、目標をクリアする事が出来、8 人の就職者を出せた。来年度に向けては各事業所の特徴を生かしていくためにも、事業自体の取り組みをしっかりと見出し、今福事業所の就労移行定員を 6 名から 10 名に増やす。ただし、全体の定員数としては、現状の卒業生などの状態からも、就労移行の希望者よりも継続支援 B 型利用を希望する方が増えており、実際に継続支援 B 型の定員を増やさざる負えない状況になり、創奏の定員数の変更も同時に行う。全体としては、就労移行定員 10 名・就労継続支援 A 型定員 10 名・就労継続支援 B 型定員 60 名の形にする。

各就労継続支援 B 型については、作業収入のアップを意識しながらも、各々の事業所の特徴は違い、個々の目的も違うが、「働く」と言う事を通じて、障害の有無に関係なく自分の人生を自分の足で歩み、世界を広げていき、それぞれの大切な場所であり、今に留まるのではなく、ここの夢や希望をかなえて行く為の場にしていく。

その他、城東区自立支援協議会との連携も 26 年度に引き続きとっていく事で、城東区の企業との関わりも増やし、城東区として企業との関わりも出

来るようにしていく。

昨年度同様、スタッフの思い込みや、偏った考え方によって、利用者の可能性を奪っているかもしれない、と言う事を意識して活動していく。

27年度は、現職員の資質の向上はもとより、新人職員の研修も踏まえ、今まで以上の協力・連携を必要とし、当法人の理念をもとに、これからも権利擁護とエンパワメントの視点・ストレングスの視点を大切に、コンプライアンスにのっとり、利用者の「夢・希望」を共有し、力を引き出しながら、いつも意識できるチームを作っていく。

#### ① 創奏：就労継続支援B型

住み慣れた地域でその人らしい生活が24時間365日途切れず続いていくよう支援を行う柔軟性のある事業所。ひとりひとりの障害特性に応じた支援だけでなく、障害となっている環境を変えていくことにも力を入れていく。

日中活動にとどまらず、例えば相談・余暇に関すること・本人だけでなく家族に関してなど、必要時・内容に応じて支援を行っていく。

今年度から一つの事業に特化することで今まで以上に意識をしていく形として、「就労」はあくまで生活の一部であり「就労」を通してその人の生活全体を、延いては人生をその人らしく創っていきけるよう、場合によってはツールの一つとして捉えながら向き合い続けることの再認識。ひとりひ

とりの障害特性や生活環境、生活全体を意識し、本人の『想い』にそった個別支援計画を作り、エンパワメント・ストレングスの視点を忘れず本人の持つ力を最大に発揮できる環境設定や作業内容の開拓、直接的・間接的な支援の提供。「工賃」に関しても、より向上させていけるよう受注先の企業との連携・調整も行い、利用者さんの「働く」意欲にもつなげていきたい。

また年齢や障害の幅も広がってきているので、私たちだけでなく本人自身も健康面に十分配慮していくような環境作りやアプローチを行っていく、その人に応じた「働く」と「日中活動」の支援内容に柔軟性を持たせていく。

利用者・家族・地域・スタッフともに「出会い」を大切にし、その人らしい生活を「創り」「奏でる」場所であり続ける。

#### ② k a w a s e m i：就労継続支援A型

誰にとっても生きとしいけるものの全ての根源である「食」から、人と物を愛おしく思う心を伝えていくことを理念として、食事を提供する事だけでなく地域の中で繋がりを感じる事が出来るお店を作っていく。

2年半を経過し、地域での認知度は培ってこられた。売り上げも最初の目標には到達でき、次につなげる事が出来ている。しかしまだまだ収入に置いては、独自で採算をとるには至ってい

ないこともあり、売り上げのアップ月平均 130 万円の売り上げと共に、原価率 45% を目標にしていく。

利用者に関しては、調理への参画。メニューの作成・ケーキなどのレパートリーの追加を任せる事で、仕事への意識が強くなっている事を続けて行っていく。昼食メニューも、素材や調理、店内の雰囲気作りにこだわりながらも手軽に食べられるようなメニューの考案も、さらに進めていき、2 階を予約席として使ったり、集まりに使ったりしながらの予約を取る事にも強化していく。

ひとりひとりが担う役割を明確にし、利用者だけで営業できるようにしていく。

もう一つは、この事業所の本来最も打ち出していくべき、【地域への還元】を再度強く打ち出す年にしていく。地域の人たちが交流できるイベントの企画や場所の提供をしていく。

#### ③座座：就労継続支援 B 型

日中活動支援の枠にとどまらず、自閉症スペクトラムの特性を十分に理解した利用者個々の生活支援を目指す場としてこれからも位置づけていく。地域で生活し働き続けるということ、共に考え学んで実践に繋げていく。また、成人病の予備軍と思わしき利用者が増えているので、健康面にも十分配慮していきたい。

鉄鋼製品の生産は従来のものに加

え、新たな製品の生産と取引先の開拓を続けていくことで収入と利用者の給与の向上に努めていく。

農地を拡大した畑・田んぼプロジェクトでは、作物の質の向上と生産量のアップを図るため、週 2 回から週 3 回に活動の幅を広げていく。K a w a s e m i と連携をとりながら、季節や集客状況に応じた耕作・収穫をしていくことで、無駄を省きつつ収入も確保していく。

#### ④つむぎ館：就労継続支援 B 型

日中活動の場として「働く」という事を通じて、その人の生活リズムを作っていく。現在も行っている外出行事や季節に合わせたイベント等も協調性や社会性を養っていき、個々の余暇への参考としてもらい生活の充足を感じられる場所と位置付けていく。障害特性に応じた作業を提供しみんなで一つの仕事をやり遂げる楽しさを分かち合える場所にしていき、利用者個々の能力や意欲を引き出していき、その人にとっての「居場所」となる作業所を作っていく。

高齢の方の利用が多く、体調面での管理はもちろん作業環境にも配慮していき

「仕事」を個々がやりがいのあるものにしていく。毎日出勤することを意識してもらい、生活リズムと ADL の向上を目指していく。

特に今年度は、建物の老朽化も考え、他事業所との連携を強化するためにも、移転する予定である。

#### ④今福事業所：就労移行支援・就労継続支援 B 型

就労全体の中でも特に就業支援に特化した事業所であり、また就職者・企業との連携が最も重要な事業所である。特に 26 年度より北部地域障害者就業・生活支援センターを併設して行っている事で、就職者や企業・他事業所・他法人との関係性が強くなっている。法人の中では、就労と言う位置づけを明確にしていく事に特化した事業所にしていく。

就労時間の設定や、作業能力の向上については今まで同様勤めていきながらも他法人との連携もしながら、ビジネスマナーや就労する上での生活リズムなども含めて、カリキュラムも考えていく。また、その中で「仕事に着く」と言うのは、その人にとって自分の居場所を作ると言う事に繋がり、仕事を通して自分の人生も繋がっていく事など、その人その人にとっての生活の一部になっていく事を考慮した中で、一人ひとりの就労に向き合っていく、その人の生活全般にも向き合っていく事業所として確立していく事で、更に就職・就労定着に努めていく。

◎就労移行支援：移転後 1 年以上を経過し、スケジュールに沿っての切り替えや、場所に寄っての仕事の違いを作る事が出来、仕事・休憩等での場所の移動も合わせて事務的な作業にも取り組んでいっ

てもらえる状態にはなっている。昨年度同様、就職者がいる事や、今まで一緒にやっていた仲間が就職者として出入りする事で、今から自分たちが就職すると言う意識が良い方向に影響もしている。今後も利用者同士がお互いを認めていき、よきライバルになっていき、就職へのモチベーションを高く持ち続けていけるように、企業との連携を強くしていく。

もちろん就職する事がゴールではなく、あくまでも、本人の「夢・希望」を叶えるための一つのアイテムにすぎない事を念頭に、働き続けていき自分の仕事に誇りと自信を持ち、社会の中で生活し自分の時間をしっかりと楽しんで、人生が豊かになるよう支援していきたい。

◎就労継続支援 B 型：あくまで就職を目標としていきながらも、仕事・休憩の切り替えの環境面からのアプローチをしながら、個々の特性を活かし、施設外就労を主に行い、企業と仕事を感じてもらいながら、作業効率を上げ、本人の力を最大限に出せるように、生活面も合わせて支援していく。

各スタッフが各々の資質アップに努めていく。

## 2. 施設外就労

現在は、(株) ニュードライ・(株) キウチ化建の2件は安定して行えている。26年度には、城東区内事業所及び、東大阪の他法人である事業所と合同で東大阪にある、CS ロジネットでも行う事が出来、27年度への大きなステップになっている。さらに、城東区内の有限会社川口とも始める事が出来たが、A型事業を始めたこともあり、継続していく事は難しいと考えている。また、都島区にある別の企業とも話が進められるようになってきている。そういった事もあり、職員数の不足は言うまでもなくなっており、資質の向上と共にスタッフの増員もしていく必要がある。そこから繋がっていく企業もあり、企業との関係性の構築が特に必要である。また、別法人でのビジネスマナーなどの参加をしていき、移行準備支援体制加算と合わせて取り組んでいく。

企業の中で体験する就労意欲や責任感からも就職が増えたと考えられ、これからも利用者が体験できる環境を育んでいきたいと考える。

## 4. 大阪市障がい者就業・生活支援センター／北部地域センター

### A. 基本方針

北部圏域(城東区・都島区・旭区・鶴見区)という地域の資源であることを認識しつつ、障がいのある方々の「働く」「働き続ける」という思いに寄り添い、本人の意思を尊重しながら、本人の秘めた力を

引き出すことを基本方針として活動していく。

また、権利擁護の視点を忘れず、就業のみならず生活においても、一人の人として、その人らしく人生を歩んでいけるように様々な関係機関や家族などと協力して総合的な支援を行えるように取り組んでいく。

利用者のみならず、行政機関・関係機関・企業などとも協働し、新しい「障害者雇用」の場や実習受け入れ場所などの開拓も積極的に行っていく。地域を理解することと理解してもらえるように働きかけていくことを意識し、就業・生活支援センターが圏域の障害福祉の一端を担って活動していけるように取り組んでいく。

### B. 事業計画

#### ①相談支援業務

地域センターとして、個別に対応すべき部分と、限界がある部分がある。登録者や新規相談については、従来通り力を入れていくが、センター受託後は各区の自立支援協議会などとも協働し、相談支援の在り方や、個々の障害特性の理解について、勉強会や意見交換を気軽に行える座談会のようなものを開催していきたいと考えている。そして、地域の相談支援業務の資質向上の一端を担えればと考えている。

また、生活困窮者の自立促進事業についても、就業・生活支援センターが担う役割は大きいと考えており、手帳の有無に捉われず、生きづらさを抱える方々の相談窓口としても機能していきたい。

#### ②定着支援業務

正直、就業支援ワーカーのみでの対応には限界があるという認識もしている。どれだけ関係機関とうまく協働していけるかも大きな課題である。縦と横の関係をしっかりと意識し、障がいのある方々の職場定着支援が偏ったものにならず、様々な角度で支えていけるものとしていきたい。地域センターが担うべき部分と関係機関に担っていただく部分を明確にし、一体となって支援を必要とする一人の人に関わっていける関係性を構築していきたい。

### ③ 発達障害・精神障害に対する支援について

個々の就業支援ワーカーの資質の向上はもとより、地域全体の「発達障害、精神障害」に対する関係者の資質向上を目指し、テーマごとの勉強会の開催や座談会を開催したいと考えている。「思い」に寄り添うためには、自分の価値観を大切にしながらも相手の価値観を受け入れることが重要となる。人それぞれ価値観は異なって当然。ただ、社会の中で、とりわけ就業という環境においては、違いを認識し、人と人とが相互に尊重しあえる環境を作り上げていくことが大切である。

この北部圏域で、まだまだ苦しんでいる(実際はそのことにさえ気づかないでもがいているという表現が正しいかもしれない)方々と共に歩んでいける資源として北部地域センターを機能させていきたいと考えている。

### ④ 地域における就業・生活支援体制の総合センター的な役割を担う業務

・各区での就労部会の発足。これについては、自立支援協議会参加機関の数にもよるが、複数区の連合での部会発足も視野に入れて活動していく。

・各種勉強会・座談会の開催。近年どこの相談支援事業所でも課題となっている「発達障害、精神障害」を基本に、それぞれのテーマに沿った現場職員の率直な意見交換や支援のヒントの共有などを目的とした会の開催を考えている。支援学校の教師や普通学校の教師にも声をかけ、地域で共に考え、共に理解を広げていく取り組みをしていきたい。

・北部圏域の「就労関係事業所合同説明会」の開催を年に2度行う計画と、企業関係者向けの「就労支援説明会」の開催も行っていきたい。

・あわせて北部圏域の相談支援事業所や各区行政担当者との交流、意見交換の場所(相談支援連絡会)も定期的に開催し、北部圏域の運営会議との縦横のつながりを構築していきたいと考えている。

※事業所の特色を最大限に打ち出し、就労と言う位置からの当事者の人生支援ができるように努めていく。

## 4. 支援体制

### ① 創奏 就労継続支援 B 型 20 名

管理者兼サービス管理責任者  
1 名 (兼務)

支援スタッフ (生活支援員・職業指導員) 3 名

目標工賃達成指導員

1名

②Kawasemi：就労継続支援 A 型 10名  
 ・座座：就労継続支援 B 型 10名  
 管理者兼サービス管理責任者 1名（兼務）  
 支援スタッフ（生活支援員・職業指導員） 6名  
 目標工賃達成指導員 1名

③つむぎ館：就労継続支援 B 型 20名  
 管理者兼サービス管理責任者 1名（兼務）  
 支援スタッフ（生活支援員・職業指導員） 2名  
 目標工賃達成指導員 1名

④今福事業所：就労移行支援 10名・就労継続支援 B 型 10名  
 管理者兼サービス管理責任者 1名（兼務）  
 支援スタッフ（生活支援員・職業指導員・就労支援員） 5名  
 目標工賃達成指導員 1名

⑤北部地域障害者就業・生活支援センター  
 就業支援ワーカー 3名  
 第一号職場適応援助者（ジョブコーチ） 2名

4. プログラム

①日課  
 〈創奏・座座・つむぎ館〉  
 ・就労移行支援 10：00～

16：00（個別に時間設定あり）  
 ・就労継続支援 B 型 10：00～16：00（個別に時間設定あり）  
 〈Kawasemi〉  
 ・就労継続支援 A 型 10：00～21：00（個別に時間設定あり）  
 〈今福事業所〉  
 ・就労移行支援 9：00～17：00  
 ・就労継続支援 B 型 9：00～17：00  
 〈北部地域障害者就業・生活支援センター〉  
 ・9：00～17：00

②週間予定  
 〈創奏座座／つむぎ館／今福事業所／北部地域障害者就業・生活支援センター〉  
 ・月曜日から金曜日まで開所（土日祝日は休み）  
 （K a w a s e m i）  
 ・月曜日から土曜日まで開所（日曜・祝日を休み）

③月間予定  
 〈創奏座座／つむぎ館／今福事業所〉  
 ・毎月第1土曜日 法人全体会議・就労部署会議  
 ・毎月第2・4火曜日 役職者会議  
 ・毎週金曜日 往診歯科診療  
 ・毎月10～15日今福事業所個人面談  
 ・毎月第3土曜日ハイキング  
 ・奇数月1回 往診診察  
 ・毎月一回 避難訓練

④年間行事予定

- 4月 お花見
- 5月 バーベキュー
- 6月 野球観戦（大阪ドーム）
- 7月 利用者企画ハイキング（川遊び）
- 8月 夏季一泊旅行（海水浴）
- 9月 利用者企画ハイキング（味覚狩り）
- 10月 法人大運動会
- 11月 就職者旅行
- 12月 クリスマス会・忘年会
- 1月 新年会
- 2月 冬季一泊旅行（温泉）
- 3月 城東区ピアフェスタ
- その他 毎月第2金曜日
- 19時～ 就職者の集い（SSE会）  
毎週月曜日
- 19時～ 一五一会  
毎週火曜日
- 18時半～ マラソン部  
毎週水曜日
- 17時半～ フットサルサークル活動  
毎月第3日曜日
- 13時～ テニス部活動

<相談支援事業 地域生活支援センター あ・うん>

## 1. 運営目標

法人内での相談支援事業の役割と体制の確立

平成 26 年度は法人内で相談支援の位置付けがあいまいになった年であった。詳細は事業報告にて行うのでここでは割愛するが、27 年度は相談支援に求められる本来の動きと役割を担っていく最初の年となる。事業の大きな柱は制度ごとに考えていくと、計画相談支援、地域定着支援、地域移行支援、障害児相談支援の四つとなる。

制度の枠を超えた支援と言えれば聞こえは良いが、制度は制度であり、最低限制度で求められていることをこなしてから初めて制度の枠を超えた動きができるようになってくる。法人内には「制度は支援の幅を制限するもの」というような空気があることも否めないが、社会福祉法人そうそうの杜の事業として良い支援を行っていく為には制度は必要不可欠なものである。制度の良いところは利用して、足りない部分は独自の動きをしていきたい。そうそうの杜がこれまで培ってきた想いの部分、支援のノウハウはそのままに、制度を軽んじている空気を取り除いて生まれ変わる初めの年にしていきたい。そのために相談支援が本来あるべき動きをしていき、その先陣をきるようにしていきたい。

## 2. 具体的項目

### ①計画相談、障害児相談支援

運営目標であげた通り、制度に忠実に丁寧に行っていかなければならない。相談支援の基本、マメなアセスメントとモニタリングが必要になってくる。毎月モニタリングが必要な利用者だけで 60 名。相談支援専門員の数を考えると一人頭 20 人程の利用者を見ることになってくる。しかし現状を考えると児童に関する部分が手薄なので障害児相談支援については相談支援専門員の資格を有する人材の増員が求められる。また、現状女性相談員も配置できていないので増員していきたい。

### ②地域定着支援、地域移行支援

地域定着支援、地域移行支援どちらも制度化される前から取り組んできた流れがある。それが制度に乗り、報酬として還元されるようになったのは、法人のこれまでの動きが間違っていなかったことの証明であり喜ばしいことであるのだが、無報酬でやってきた流れがある分、実際に職員が動いても請求としてデータがあがってこないケースが見受けられる。これは非常にもったいない。きっちり動き、動いた分はデータとしてあげる。それが報酬となる事で利用者を支える日々の支援を継続して行うことが出来るということを職員全員が共通の認識として持てるように働きかけをしていきたい。特に今年度は正職員を全て相談支援従事者として配置してあるた

め、これまでよりも柔軟な動きが作  
ていけるようになっている。

### ③法人全体における相談機能として の位置づけ

法人内の事業所利用も含め、一括して  
相談を受ける。これは法人全体とし地  
域から寄せられる相談の内容把握と  
課題を、集計していくために必要であ  
るか

らである。アセスメントし、支援の方  
向性を各事業所と十分に検討して、具  
体  
的な支援を提供していく。

## 3. 支援体制

管理者 1名

相談支援専門員 4名（うち1名管  
理者兼務）

相談支援従事者 法人正職員全員

### ・ プログラム

① ケース会議の主催

② サービス利用等計画案、計画  
の作成

③ モニタリングの実施

④ 利用者からの相談・苦情処理  
に関する業務

⑤ 事業統計の作成

⑥ 関係機関との連絡調整

以上の業務を利用者ごとに毎月1回、  
実施する。

＜ホームヘルプセンターとことこつと＞

(居宅介護・重度訪問介護・同行援護・移動支援・訪問介護・介護予防訪問介護)

## 1. 運営目標

26年度は架空請求の自己申告に始まり、実地指導、労働組合との調整、スタッフ

の権利侵害問題と様々な問題が噴出した。これまで「利用者のために制度を創意工夫してやっていく」と言う考えで取り組んできたが、「どこで線を引くか」をコンプライアンスを無視した結果ではなかっただろうか。

とことこつと地域が統合して「ちいところ」部署ができて2年。スタッフの利用者に対する思いは高い次元で維持されていると思う。しかしコンプライアンスや経営概念の意識については低いままと言うのが、現在のちいところの組織風土である。また、利用者の地域生活を支えるという点で統合した結果、ヘルパーだけでなく相談支援従事者であったり共同生活の担当者であったりといろいろな立場に関わるため、役割分担がぼやけて收拾がつかなくなっていると言う現実もある。今年度は組織の役割分担を明確化、ヘルパー派遣事業所として「とことこつと」、グループホームや下宿屋、ショートステイの事業所及び指定相談支援事業所である「あ・うん」を含めての「地域」、相互に協力しあいながらもそれぞれ独立した組織体制にする。

それぞれの事業所にサ責やサビ管、支援員やヘルパーを配置（人数の問題もあり兼務も残さなければならないが・・・）。

各スタッフの職責を明確にすることで、責任を持った仕事ができるように改善していく。更に新しく運営支援ソフトを導入、業務の軽減を図り、その分しっかり利用者に向き合える時間を確保していく。100名以上の利用者がおられる状況で改革していくのは前途多難ではあるが、コンプライアンスを遵守しつつ、経営概念もしっかり意識された組織風土に変えていく事が今年度の大きな目標である。

## 2. 具体的項目

①基本業務の徹底とコンプライアンス遵守の組織風土の構築

記録の記入や利用料の回収等、業務の中での基本的事項を徹底した上でヘルパー派遣事業所としての法令遵守が各自で意識された組織風土に変えていく。

②サービス提供責任者の役割の明確化

統合ソフト導入を契機にヘルパー派遣体制を大幅に変更。サ責が各派遣先の状況が把握できるような体制を徐々に整えていくことで、将来的には特定事業所加算が取れるような事業所に変えていく。

③ヘルパーとしての支援の充実

自己表現・自己決定の難しい利用者、あるいは自分の思いを素直に表現でき

ない利用者に対して、本人の本当の気持ちをアセスメントで汲み取り、エンパワメントしていける支援が、各役割の中でしっかりできる事業所をめざす。

④ そうそうの杜の支援者としての支援の充実

ヘルパー派遣時間内だけでなく、そうそうの杜の1スタッフとして他部署、各関係機関と連携し、利用者の地域生活が豊かなものになるような支援ができる事業所をめざす。

⑤ ヘルパーの技術向上

対人援助技術だけでなく介護技術や調理技術の向上をめざした取り組みを行う。また常勤ヘルパーだけでなく登録ヘルパー研修を定期的に行い、全てのヘルパーが同じ方向性を持って取り組めるように、理念の徹底と技術向上をめざす。

部署会議（常勤ヘルパー対象）

毎月第1土曜日

ちいところ連絡会議（ちいところ役職者）

毎週火曜日夜

登録ヘルパー研修

原則1ヶ月1回

木曜と土曜を交互に。

ケース会議（相談支援体制と連携）

随時

### 3. 支援体制

管 理 者

1名

サービス提供責任者（障害）

9名

サービス提供責任者（介護保

険） 1名

常勤ヘルパー（障害） 3

名

常勤ヘルパー（介護保険） 2

名

介護保険ケアマネージャー

1名（組織上はあ・うん）

### 4. 年間計画

## ＜ 庵 ＞（生活介護事業）

### 1. 運営目標

利用者の状況は、入浴だけの人、毎日来ている人など様々ではある。庵といえば入浴のイメージがあり、利用のきっかけが「お風呂に入りたい」という人も多い。

入浴から利用を開始し、通っていくなかで自然とまわりとの関係性も深まって、また来たいと思ってもらえる。とくに何かするわけではないが、その雰囲気作りはこれからも大事にしたい。入浴について、その枠組みは、時間の関係上限られた人数しか入ることが出来ないが、可能な限り調整し新しい人を受け入れる体制を整える。生活介護は日中をどのように過ごすかということが、役割として求められているが、全体で同じようなことをするというのは障害特性からも難しい。日中活動というと、何かをしなければいけないと思ってしまうがちではあるが、ただそれで終わりということでもない。日中ということだけに捉われない利用者の生活が中心だということを前提に活動を進めていきたい。庵という場所を通じて、個々の利用者のエンパワーメント、ストレングスの部分を引き出せるような関わり方を心がけていきたい。日中活動に関しては毎年の課題ではあるが、楽しむことができ、ひとりひとりが自分らしく過ごせる場所としてこれからもあり続けていきたい。

### 2. 具体的項目

#### ① 業務の分担

正職と非常勤で業務的なことを分担する。これまで正職だけが担っていた業務の一部を非常勤の人に移行し責任を担ってもらう。主に日用品の管理や入浴シフト、日中活動の企画、運営など。

#### ② 日中活動

利用者もスタッフも楽しむことができるような工夫を考える。全員が参加できる、できない等はあるが、同じ場所を共有しているという感覚は持ち続ける。日中活動に参加することが難しい利用者に対し、その人たちが日中を有意義に過ごせる場所などを提供できるように考えていく。

アルミ缶の作業については利用者にとっても活動として定着しており引き

続き、地域へ発信し安定した回収ができるようにしていきたい。

陶芸などの物づくりは、楽しさや創造力を引き出せる要素が多くある。貼り絵などで作った絵は好評で絵葉書にして利用者に渡しているので今年度も引き続き行っていきたい。

ゲームやカラオケも皆が共有できるものとしての位置づけになっている。iPad の活用もこれから増えてくると思われるので、障害者専用のアプリなど利用していきたい。

#### ③健康管理について

体を動かす機会が少ない人など多いので散歩や体操など、体を動かす要素はとり入れていきたい。

バイタルチェックや、その他細かい箇所についても、システム導入で各個人のデータとして残していく。

口腔ケアは今年度が2年目になる。しっかり時間をかけて診てくれると好評である。

医療的ケアについては、細心の注意を払って実施するとともに、今後必要であれば研修を受講し技術や知識の向上に努めていく。

#### ④ヒヤリハット

ヒヤリハットの報告については、昨年度は報告数が少ない。実際はあるが残していないのが現状である。記録として残していけるように、またスタッフ間で共有できるように意識を持ってもらう。

#### ⑤利用者、家族支援

利用者や家族の高齢化で、将来的にどのような生活をしていくかを考える時期に差し掛かっている利用者も近年増えてきている。家族の支援も含めて利用者がもっとも望む生活が出来るように関わっていく。

#### ⑥個別支援計画

日々のミーティングや会議でケース検討や情報収集、整理を行ってきたがまだ

まだ不十分である。これに関しては、スタッフ個人だけで行うのではなくスタッフ全員の共通事項として認識し、チームで作成していく。

### 3、支援体制

1名

管 理 者

サービス管理責任者  
1名（兼務）

支 援 ス タ ッ フ

6名

調 理 員

1名

運 転 手

3名（うち業務委託2名）

### 4、プログラム

#### 1) 日課

	9	:	0	0	
送迎	1	1	:	3	0
朝礼	1	2	:	0	0
昼食	1	3	:	3	0
日中活動	1	5	:	0	0
ティータイム	1	6	:	0	0
終礼	1	6	:	3	0
送迎					

(※入浴随時)

#### 2) 週間・月間予定

月曜日から金曜日まで開所

(土日祝日は休み)

	毎	週	月	曜	日
区役所花壇の水やり	毎	週	金	曜	日
訪問歯科診療	毎	週	火	曜	日

役職者会議	9月	一泊旅行
毎月第1土曜日	10月	運動会 一泊旅
全体会議、部署会議	11月	日帰り旅
毎月初め	12月	忘年会
避難訓練	1月	新年会
3) 年間行事予定	2月	節分
4月	3月	外出行事
5月		
6月		
7月		
8月		

### <げんげん> (生活介護)

#### 1 運営目標

利用人数は曜日によつての違いはあるが、少ない時で17人。多い時で21人の利用がある。スペースの面で考えると手狭の感は否めず、利用者の障害特性からの動きから、事故の可能性も低くない。

利用者や家族の想い、パーソナリティを重視して、同じ生活介護である庵や就労施設への移行を考えていき、利用人数の適正化を図っていきたい。

一番の目標は利用者の「日中活動の充実」。これについては、げんげんにおける永続的な目標であり、今後も続くことは間違いない。また日中活動を通じて地域との交流を積極的に図るといふのも、続けていかなければならない重要な目標である。

活動内容については、従来のものに加え個別対応(それに近い)での活動にも取り組んでいきたい。これについ

ては、プログラムに参加できる利用者が固定化されており、どうしてもその中に入りにくい利用者がでてきている。

そのような状況でもあり、全体での日中活動の充実は勿論であるが、個別対応の活動にも時間をかけていきたい。

もうひとつの大きな目標として、事故の防止をあげたい。必要以上にとらわられて活動の幅を狭めるつもりは毛頭ないが、スタッフの意識と工夫で未然に防げる事故はなくしていければと考える。

日中活動だけにとどまらず、生活場面を含めた利用者の「その人らしい生活」を目指した支援は継続していく。利用本人や家族の高齢化に伴い、先を見据えた支援も含めて展開を考えていかなければならない。

#### 2 具体的項目

##### ① 日中活動の見直し

・アルミ缶回収による収入還元、エコキャップ回収による近隣施設の交流は定着してきている。個人的にもってきてくださる近隣の方も増え、認知していただいているものと感じる。

ただ、新規に協力していただけたところが広がらず、ほぼ受け身であった。今年度はこちらからの働きかけで、協力していただける所を拡大していきたい。

・牛乳パックによる活動は、環境事業局が牛乳パックと図書カードとの交換を休止したため、一時止まっていた。

しかし近隣の事業所が紙すきの作業を始めたため、げんげん内でフィルムを剥がした紙を細かくちぎる工程まで行い、それをもっていくというかたちをとっている。

紙漉きまでとなるとげんげん内では難しいが、できるところまでやることと、近隣の事業所との交流も図れることを目的として、しっかりと継続していきたい。

・散歩や買い物などの屋外での活動、カラオケやボール遊びなどのフロアでの活動などの従来どおりのものに加えて、個別での対応による活動に力をいれていきたい。

集団での活動には、やはり馴染めない利用者も少なくない。スタッフの人数もあり毎日というわけにはいかないだろうが、週1回は時間をとっていき、その人が楽しめる活動を探っていき、実践していきたい。

## ② 事故の防止

利用者の障害特性と人数から考えると、事故を全くおこさないというのは非常に難しい。

ただ、環境面の見直し、スタッフの介助技術、チームとしてのスタッフの動きの3つを軸として、可能な限り未然に防いでいきたい。

環境面に関しては、危険と感じた部分に関しては、先延ばしする事なく迅速に対応する。

チームとしてのスタッフの動きに関しては、今年度は徹底的にやっていきたい。普段の動きの検討から、何かおこったときは「事故報告書」「ヒヤリハット」を活用して、スタッフ間で検討し意識を高めていく。文書化できるところは、各スタッフに配布していく。

## ③ 地域との交流を積極的に行う 空き缶やエコキャップなどの回収を通じて、学校や地域との接点をもつ活動

に関しては、引き続き積極的に活動していく。

また清掃に関しては、普段利用する公園に加え近所も定期的に行い、げんげんという存在を、少しでも地域に周知していく。

## ④ 利用者の生活面に対する支援 利用者の壮年化、家族の高齢化に伴い、家族との同居生活や現状の生活パターンの維持が難しくなるケースが増

えてくることは避けようがない。

家族支援の意味も含めて、そのような利用者に対して日中活動の場という枠組みにとらわれずに、「その人らしい生活を送ってもらう」ことを念頭において、生活面全般の支援もおこなっていく。

当然、げんげんスタッフの支援だけでは不可能なので、相談支援、ホームヘルプ、ショートステイの事業所と連携をとっていくとともに、インフォーマルな資源の活用も視野に入れておく。

### 3 支援体制

管理者兼サービス管理責任者 名	1
支援スタッフ 名	8
調理員 名	2
運転手 名	2

### 4 プログラム

#### 1) 日課

9:00	送迎
10:40	朝礼
11:00	散歩、公園の清掃等
12:00	昼食
13:00	リラックスタイム
13:30	日中活動
15:00	ティータイム
16:00	終礼
16:30	送迎

#### 2) 週間および月間予定

開所日 月曜日～金曜日（祝日は休み）

月曜日：空き缶の納品

火曜日：空き缶つぶし カラオケ

水曜日：お菓子づくり、河川敷等への外出 区役所花壇水やり

木曜日：エコキャップ回収、音楽活動等

金曜日：訪問歯科、空き缶つぶし、買い物等

月1回の外出行事

第一土曜日 法人全体会議および部署会議

月初め 防災避難訓練

#### 3) 年間行事予定

4月：お花見	5
月：バーベキュー	
6月：博物館見学	
7月：夏祭り	
8月：工場見学	
9月：一泊旅行	
10月：運動会	1
1月：紅葉狩り	
12月：忘年会	
1月：初詣	
2月：博物館見学	
3月：梅林	

## <伝> (児童デイサービス事業)

### 1. 運営目標

自分自身のしんどさや、困り感とは何なのかということを理解して、受け止め認めることで想いを素直に出し、成功も失敗もたくさん経験してもらい遊びの中から色々なことを学んでもらえるような環境作りをしていく。また、保護者の想いを少しでも汲み取り、その気持ちに寄り添う。レスパイトの役割も果たしていく。

情緒面を育てる療育(気づきの支援)が保護者にも伝わりやすいよう、また同じ方向性の療育をしている他事業所との支援の統一を図るために連絡帳の書式を変えたが、まだまだ上手く活かすことが出来ていない。文字だけだとその時の状況をイメージしにくかったり、保護者にも気づきの支援というものが浸透しておらず正確に伝わっているのかが不確かであったりする。また、どのような場面でも気づいて行動することが出来るのか、ノートは活用することが出来るのかなど見えてこない部分が多々ある。同じ書式を使っているだけで統一した支援や対応が出来ているのかがわからないと意味がなくなってくる。これらをふまえて書き方を工夫したり、振り返りをしたりすることも必要であると思われる。

昨年度は普段あまり外出をしない児童が初めて法人の外出行事に参加することが出来たが、利用人数が増えたことや、学校がある日は来所時間が

遅くなることもあり、全員がそろってから出かけるということは難しい状況になってきた。少人数でも近くの公園に行くなど、少しでも外へ出ることを試みたい。そして散歩をするだけでなく、買い物と一緒にいきお金のやり取りや、欲しい物が見当たらない時には、誰にどのように声をかければよいのか等、地域生活を送るうえで必要なことも身につけてもらいたい。

### 2. 事業計画

#### 具体的項目

①自分で考え、気づいて行動することが出来るような対応を行う。

『ひとりの人』として出会うこと、過剰な声かけは避けて見守る『待つ対応』、快い経験をたくさんしてもらう『褒める対応』の3つを療育の軸とする。

児童本人の思いを汲み取り、持っている力を引き出し、心を豊かにする。

②知的障害児・発達障害児については感覚遊びや発達障害児サポート運動を取り入れ感覚刺激を行う。視覚的情報が入り易い児童に関しては視覚化を行う。

③身体障害児については、外からの刺激を受けることで残存機能を最大限に発揮し心身機能の向上、機能維持を目指す。

④他事業所との共有の連絡帳を活用していきながら見直し改善を図る。

保護者にも気づきの支援が伝わりやすいようにするため。

他事業所を利用している児童に同

じ支援が出来るようにするため。

⑤家庭・学校・地域の各関係機関との連携を図り、ケース会議を行う。

⑥大阪市内のデイサービス連絡会に参加する事で情報交換を行う。

12月：お楽しみ会

7月：短冊作り水遊び

1月：凧揚げ

8月：プール遊び

2月：節分行事

### 3. 支援体制

管理者1名（兼務）

サービス管理責任者1名（兼務）

支援スタッフ5名

3月：卒業式

### 4. プログラム

#### 1) 日課

児童発達支援事業（就学前児童）定員

2名 火曜日～土曜日（祝は休み）

9：00 児童来所

10：30 始まりの会

手遊び・発達障害児のサ

ポート運動

12：00 昼食

13：00 帰宅

放課後等デイサービス事業（就学児）

定員8名 月曜日～土曜日（祝は休み）

14：00 送迎

児童来所

15：00 おやつ

16：00 自由時間・発達障害児サ

ポート運動

18：00 送迎、帰宅

### 5. 年間行事

4月：花見

10月：ハロウィン

5月：端午の節句

## ＜ 想縁綾 ＞ （共同生活援助・地域生活支援）

### 1. 運営目標

障害者総合支援法での「経過的居宅介護利用型共同生活援助」の経過措置が、26年度で終わる。次の方向性として、共同生活援助をやめて下宿屋など、制度にとらわれない新しい形とするか、制度にのっとった介護サービ3ス包括型共同生活援助に移行するか議論を重ねた結果、26年度の状況を考慮して、制度に則った包括型共同生活援助で事業を行なう事になった。

もうひとつの大きな変更は、昨年度まで城東区今福南の市営住宅2室をケアホームとして使用していたが、利便の悪さと4人が2人ずつの居室に分かれているため、別々に対応しなければならず、非常に使い勝手が悪い状態があった。そこで、ショートステイ添が引越した後の空いた物件に引っ越し、新しく綾として利用することになった。

この引越しに伴い、これまで定員15名であったところ、1名減員で14名（男性8名・女性6名）になる。

一方、地域生活支援（一人暮らし・共同生活）は40名弱の方を、居宅介護の制度で、とことこつとが中心になり関わっている。ただし居宅がカバーしきれない部分は相談支援事業の緊急時支援等で対応している。

時代や制度が変わろうとも、一人ひとりが地域の中であたり前に、その人ら

しく生活し続ける事を「支え続ける」ということを支援の大きな柱にして取り組んでいきたい。

昨年度は請求に関して大きな不備があったり、実地指導もあり、また利用者の金銭管理に関して権利侵害があったり大きな問題となった。その為に、地域生活支援の体制をもう一度考え直し、今一度地域生活支援というものを見直して再構築しなければならない。ゼロベースに戻して根本的に作り直す事が今年度の必須課題である。そんな状況ではあるが、変わらないことは利用者一人ひとりにとっての生活・人生と日々向き合い出逢っていく。利用者一人ひとりの特性をしっかりと把握し「権利擁護」「エンパワメント」という視点を軸に関わっていきたい。

また地域の行事にも積極的に参加し、地域との繋がりや輪を広げていく。人との繋がりが増えることで世界も広がる。人との繋がりと関係性が、生活の豊かさに繋がる。

自信を持って、その人らしく生活できれば、支援の必要性はどんどん減っていく。その人にとって不必要な支援をおこないパワレスな状態にさせないよう注意しながら距離感を大事にしながらいこまないと意識して関わっていかなければならない。将来的には支援を必要としない状態で、地域の中であたり前に、その人らしく生活し続けてもらう事が地域生活支援の大きな目標である。

## 2. 具体的項目

① 利用者一人ひとりの特性を把握し「権利擁護」「エンパワメント」の視点と共に「ストレングス」の視点を持ち続け支援する。個別支援計画に基づき、アセスメントをしっかりと拾い上げていく。グーグルアプス、今期より導入するシステム等使い情報共有の効率化を行いしっかりと支援に生かしていく。その人にとって不必要な支援、パワレスの状態にしていないかしっかりと意識していく。

② 継続してホームヘルプセンターとことこっとも利用とした体制は残す所は残し、地域定着支援も利用しながら、部署関わらず全体で地域生活支援をおこなう。利用者一人ひとりの生活全般を支援していく上では、いつでも（24時間365日）対応できる体制を維持する。

③ 制度を利用しつつもそればかりに捉われずに柔軟に対応できる体制を作り、その人らしい生活を支援していく。利用者一人ひとりの特性に配慮した支援のあり方を模索していく。例えば、言葉での関わりが本人にとってしんどく混乱を招く場合は、視覚的な提示・手段を用いて関わり、環境や関わり方を工夫することで本人のしんどさや生きづらさを軽減させる。支援者からの目線を押しつけるのではなくその人にとって本当にその人らしい生活を模索する。それに加え少年期から青年期の利用者の支援に関して、寄り添い、相手にとってナナメの

関係性を築ける様に関わっていく。

④ 城東区全体で障害のある人一人ひとりの地域生活を支えていける体制づくりを引き続いて取り組んでいく。そうそうの杜だけの資源で完結することなく、他の事業所やインフォーマルな資源とも繋がりを持ちながら障害のある人の地域生活を支援していくことのできる体制をつくっていく。城東区の自立支援協議会、NPO法人地域自立支援推進協議会JOTの活動にも積極的に関わり城東区全体で障害のある人のサポート体制づくり、ネットワークの構築に関わっていく。相談支援との連携を取り、新たな視点で障害のある人のサポートができるよう質的向上に取り組んでいく。

## 3. 支援体制

	管 理 者	
1名		
	サービス管理責任者	1名
	生 活 支 援 員	
2名		
	世 話 人	
7名		

## 4. 年間計画

- (1) 部署会議 (1回/月 第1土曜日)
- (2) 部署ミーティング (1回/月)

週 木曜日 )

(3) チーフミーティング (1回/

週 火曜日 )

< 添 > ( 短期入所事業 )

平成 26 年 4 月より「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律」が施行された。障害程度区分という文言が障害支援区分に変更され、重度訪問介護の対象者が拡大された等リファインされたような印象を受ける。当法人利用者でも通常の居宅介護から支給量の多い重度訪問に切り替えた利用者もいる。この点に関してはメリットも多く、一定の基準をクリアすれば支給申請可能である。今後も制度利用が増えていくと思われる。

#### 1. 運営目標

平成 26 年 10 月に鳴野東 3-2-5 (住居表示) の木造一戸建て物件を取得し、1F 部分の居室の改装を済ませ、平成 27 年 3 月より短期入所「添」として移転、運営を再開した。ハード的には以前の物件に比べて、機密性の高さや改装直後の見た目の新しさから、利用者さんには概ね好評である。法人所有物件であるので、長く大切に使用していきたい。

近年の地域移行推進の風潮と、相談支援事業分野に関わる地域定着支援や地域移行支援の活用により、入所、入院からの地域移行が増加傾向にある。その上で短期入所の役割の重要度が

(4) 旅行 ①広島県一泊旅行 昨年度の実績

増している。また矯正施設や医療機関からの地域移行ケースのつながりとしての役割も予想される。

短期入所事業では、緊急一時避難的な利用に柔軟に対応しなければならないが、現状では固定の利用者さんが多く、定期のスケジュールに基づいて 1F、2F、3F の組み合わせを調整している。可能な限り緊急の利用希望に対応できるような調整を行っているが、緊急利用の方は生活の場を失い長期の利用を余儀なくされる利用者の方が多く、健康管理、財産管理も含め生活全体の支援が必要となる。そういった長期利用の短期入所は、あくまでも通過点であるとの認識に基づき、次の生活を意識しながら本人と関わる必要がある。

また、児童養護施設退所後 (制度上の児童生徒と大人のはざま) に行き場の無いこどもの生活の場の保証や、こども相談センターからの一時保護依頼等も考えられる為、短期入所の受け入れについては臨機応変な対応が必要である。

今年度より導入する統合システムのソフトを活用し、情報共有の効率化と書類作成の簡素化が見込まれる。ソフトの導入により便利になることは間違いないが、それ以上に、ソフトを活用する私たち自身が真摯に利用者さんに向き合うことが重要である。

## 2. 具体的項目

- ①新規利用相談に関しては、面談・聞き取り・見学・実際の利用という手順を遵守することでアセスメントを深め、関わるスタッフ・宿直スタッフに的確な情報と支援のポイントを伝える。
- ②利用時の本人の様子等を記録し、ご家族に利用時の様子を伝える。長期間の利用となる場合は日中活動の場の設定、健康管理も含め生活全体をトータルに支援する。
- ③スタッフ自身が自閉症スペクトラムの支援に基づくコミュニケーション方法の実践と創意工夫に取り組み、研修等の積極的な参加によってスキルアップすることで利用者理解と信頼関係の構築出来るように関わる。そのための基本的な考え方として「ストレングスの視点」を重視し支援の在り方を探る。
- ④利用者一人ひとりの特性を把握し「権利擁護」と「エンパワメント」の視点で支援する。また、自己選択、自己決定を引き出す事と同時に自己責任の範囲を明確に提示する。

## 3. 支援体制

管理者	1名	兼務
生活支援員	1名	
介護職員	1名	
宿直スタッフ	1名	兼務

