

平成29年度事業計画・予算書

○第1号議案

-(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)

-(12) だんだん(大阪市子育て支援)

平成29年3月25日

社会福祉法人 そうそうの杜

(本部)

はじめに

前年度、城東区鳴野の場所に不動産を購入した。

その理由は

- ①現在の法人本部定期借地権が本年 11 月末で切れる。
- ②平成 14 年末に法人本部を鳴野に移してから 15 年が経過し、鳴野の地域に定着してきている。
- ③法人契約をしている複数の事業所の家賃を整理することで、今後の経費の削減を図る。
- ④地域に根ざすことを目的として鳴野南商店街に本部や新たな事業（レストラン 就労支援 A 型事業）を展開し、地域の活性化を図ることなどが目的であった。

しかし、購入時の不手際や不動産売買の基本的要件を踏まえていなかったことから予定通りに建物を活用することができず、結果的に 29 年度まで引きずることになってしまった。

今年度の第 1 課題として、土地問題を適切に解決していくことであり、基本的に何とか活用できるように計画を詰めていきたい。

一方、社会福祉法の改正により社会福祉法人改革が具体化される年度でもある。

介護保険や障害福祉サービスについては、規制緩和により営利法人等の参入があり、営利会社等の貢献もある中での福祉が論じられる時代となり、社会福祉法人の公益性がより重要な位置づけとなってきている。

措置の時代に、社会福祉を独占してきた

社会福祉法人の在り方や社会福祉の概念そのものが問われる時代になってきており、今年度が社会福祉法人改革の第 1 歩として位置付けられる。

また、日本では大きな話題となった相模原事件や PKO 派遣問題や大阪府の学校法人の教育内容など、海外ではアメリカの政権交代、EU 諸国の移民受け入れ反対から極右政党の台頭など歴史が逆戻りしてしまうような現象や差別や排除の論理が闊歩する時代になってきているといっても過言でない現実が見え隠れするようになってきた。

いつの時代においても社会的弱者と言われる障害者や高齢者などがその影響をもろに受けてしまう存在でもあるのだが、障害者差別解消法などが定着していくよりもおかしな方向に行きつつある社会になってきた感がある。

このような社会の動きの中でそうそうの杜が、社会福祉法人として、また地域の中での福祉の担い手としてどのような役割を果たしていくのか。どのような方向を目指していくのかが問われる 1 年であるような気がする。

また、法人全体の課題として、現在の利用者の高齢化の問題（特に知的障害者）が大きなテーマとなりつつある。日中活動の在り方や生活支援の在り方を大きな課題として取り組んでいかなければならない。

1. 相談支援

平成 24 年 4 月から相談支援がスタートし

て平成27年4月からは全障害者を対象としてサービス利用計画作成が義務付けられるようになった。

先行していた介護保険のケアマネジャーの仕組みに合わせてスタートしたものが大きく違う点は、介護保険が一応国家資格に対して相談支援は勤務年数さえクリアすれば講習の受講資格があるという点で質では見劣りがする。またケアマネジメントという視点からすれば相談支援専門員は形式的なものでケースワークを求められるものではなく、単に給付の請求のための資格として位置づけられるものであろうし、その意味では厚労省は大きな意味付けを持って相談支援の形を作ろうとしているのではないことがうかがえる。

法人内においては、制度が施行されるときに、いち早く相談支援に取り組んだ経過がある。それまで独自に展開していた支援計画（とことん「わたし」中心モデル）や独自の地域生活の展開の中で一般相談の地域定着支援（緊急支援）は法人独自の地域生活支援の中で実施してきたことから結果的に国の方式が後からついてきたようなことになっていた。

しかし、この間法人内において相談支援を頂点とした支援体制の流れを確立するまでには至らず中途半端な体制となっていたので、今年度はこれをさらに充実すべく相談支援員の増員を含めて体制を作り目指していく。

特に、モニタリングを充実させて言葉での表現の弱い知的障害者の想いを代弁できるようなアプローチができるように取り組んでいきたい。

また、非常勤のスーパーバイザーを週1

日ではあるが、そうそうの杜の相談支援の在り方全体を問い直す形で指導をお願いしている。

2. 就労関係

①前年度は、しぎの あ・うんの杜の購入をきっかけとして農福連携を目指したスタートの年であったが、しぎの あ・うんの杜の計画が迷走する中でスタッフのモチベーションまで維持することができず農福連携とはいかなかった。

その意味では、今年度はコメの耕作面積を拡げて本格的に取り組んでいくことと。杜の Shokudo(仮称) の実現を目指していきたい。

近年、障害者福祉が大きく変化してきている。これは規制緩和の功罪と言っても過言ではないと思うが、事業者が就労支援に対する取り組みを一般企業並みに生産活動等に力をいれ、少しでも工賃を高く還元するために、本格的に第1次～第3次産業等のどの分野にも関わらず積極的に取り組んできており、一昔前の授産作業（第2次産業を中心とした下請け作業）とは様変わりしてきている様子が伺える。

そのような状況の中で、法人としては Kawasemi を中心として障害者を適正な待遇・賃金の元に雇用を拡大することを目的にして農福連携を目指していくことは変わりがなく、地域の方々に食の面からの安全や健康を打ち出していく中で安定的なレストランを拡大していきたい。

②前年度は、就労支援チームの役割の分担をめざしWest グループと今福事業所とに分け、それぞれの目的を明確にして利用

者の能力や年齢、状況に応じた支援の流れを目指してきたが、その意味付けが不明確なまま1年が経過してしまった。

West グループは、創奏・座座・つむぎ館の利用者の状況から今後も作業ありきでいくのか？それとも余暇的な活動混ぜながらいくのか？中には年齢が高くなり人生の終末（一般で言うところの定年退職後）に向けたあり方を踏まえて支援していかなければならない時期にきているので具体的にどのような支援の拡がりを目指していくのが大きな課題である。

今後、就労という枠組みで行くのか？生活介護という枠組みでいくのか？利用者の想いを十分にくみ取りながら検討していかなければならない。

今福事業所については、大阪市障がい者就業・生活支援センターとの連携もあり就職者を輩出することができた。これは結果として就労移行支援や就ポツの目的は果たしていると評価はできる。

しかし、これは単純に喜ばしいことではなく就労支援A型事業への就職も含まれているために胸を張ってという訳にはいかないということが今年度の課題になってくる。

現在、障害者の雇用に関しては、どちらかと言えば売り手市場であり、しっかりとアセスメントを実施した中で個々人の能力や適性に合った職種なり職場を探すことが第一課題として支援していくべきである。

また、就職に繋がらない利用者も工賃が5万円を保証できるくらいの取り組みにつながるようにしていきたい。

3. 日中活動

①生活介護（庵・げんげん）

生活介護については、げんげんは利用者の動きや移動も少なく、固定したメンバーや人数で大きな変化は見られない。今年度も新卒では1名の利用希望であり、知的障害の重い人の次への展開を目指した出口の部分が見いだせないことが大きな課題となっている。

また、全身性疾患など生活習慣から生じる健康についても継続的な課題を持って対応していかなければならない。

この課題に対応していくには、一定確立されつつはあるが、新たな試行錯誤も含めて日中活動（運動面等を中心とした）のあり方等を求めていきたい。

その意味では、本人の要望が出にくくかっても、何とか意思を読み取り個々に応じたプログラムを展開することが重要となってくる。

庵は、前年度当初は若干利用増がみられたものの、後半部分で大きな増加にはつながらなかった。法人としては、（産休等に伴い）人の配置ができなかったことも原因の一つではあるが、それ以外の要因として入浴にかかる時間や段取りの問題等が適切であったのかどうかを今年度検証していかなければならない。

効率性ばかりを重視してもいけないが入浴の要望については可能な限り対応していかなければならない。

入浴のニーズは高いもののそのニーズに対応できていないということもあり、今年度はようやく城東区内に入浴が可能な生活介護ができたので連携を求めていくことも重要である。

②放課後デイ

放課後デイの乱立傾向は留まるところを

知らず増え続けている。平成30年度の単価改定まではこの現象が残ると思われる。法人にもコンサル会社からダイレクトメールで放課後デイをこうやって運営すればもうかりますという書類がどうどうと送りつけられてくる時代でもある。

このような現状の中で、他の事業所と差別化していくことが求められるので、そうそうの杜「伝」としてのアイデンティティをしっかりと持つことと療育に関しては、認知行動療法に基づいた視点を大事にして療育を行っていかなければならないし、その意味や大事にしていることを家族にも伝えていくことが大事である。

4. 地域生活

①グループホーム

ホームは3か所4件に14名の対象者が生活している。

ここ数年、グループホームにおいてはスプリンクラー問題が大きいのしかかっており、この1年間で結果を求められている。

当然、入居者の安全を考慮すると必要な措置ではあるが、共同住宅等で障害者の住まいだけがスプリンクラーを求められること等については貸主との問題や資金面においても課題がおおいので、この1年間を通して結論を見出していきたい。

②短期入所（ショートステイ）

法人の中では家庭等や施設等からの地域移行の前段階の位置付けとして機能してきている。

前年度は、長期の利用者や長期予定の利用者が法人内の支援で地域生活に替わったりしたことで利用人数が特に前半から中盤にかけて少なかった。

ただし、ショートステイの受け方が他の法人とは違っている。ほとんどの場合、ショートステイであっても事前に面接を行いその後日程調整などがあって、本来の緊急支援に繋がらないところが多い。

しかし、法人の場合は新規のケースが飛び込んできても前向きにとらえて何とか受け入れを行っていることについては、スタッフ集団の懐の深さを自慢できる部分でもある。

単独型の短期入所で男女の区分けもないところで非常に無理をしなければならないことも多いが今年度も積極的に開放して本来の機能を発揮していくことと現在の他の部署の利用者の家族の高齢化に伴う次の段階への準備を促す場所として位置付けていきたい。

③地域生活（下宿屋）

知的障害のある人の地域生活を推進してきて、現在70数名に増加してきた。

とにかくの課題は、居宅介護で述べるが地域生活者が増えれば増えるほどヘルパーが不足すること。これは現在、他の事業所に依頼しても他の事業者所もヘルパー不足が甚だしく応援を頼めないもどかしさも生じてくる。

地域生活の支援に関しては、大阪市という大都市の中での地域生活支援はモデルがない中で奮闘してきた歴史があるが、ヘルパーが枯渇してきている現象や支援の在り方で上げ膳据え膳の居宅介護ではなく、本人のモチベーションを引き上げ、具体的に家事等に取り組み中でエンパワーメントできるようなヘルパー派遣に切りかえて一定の効率化を図らなければ地域で支え続ける

ことの限界が見えているという実態でもある。

また、権利擁護の視点から成年後見制度の普及に伴い、後見人等が増加してきていることもあり、今年度は情報交換会の実施も行いたい。

更に、金銭や財産管理について法人でやらざるを得ないこともあるので今年度も外部監査を入れながら徹底していきたい。

5. 居宅介護（ヘルパー派遣）

現在も続いているが、前年度末には、未曾有のヘルパー不足の状態を呈した。今までに何度となく同じような状態があったが、その都度何とか解決してきた。

昨今のヘルパー不足の問題はかなり深刻になりつつあり、特に知的障害のある人の地域生活が成り立たなくなっていくことも想定される事態であり、法人だけの問題ではなく、障害のある人の地域生活が脅かされる事態でもある。

更に今年度は、厚生労働省の検討事項の中で、家事援助の長時間派遣（1時間？）に関しても必要性などの観点から大きなメスが入られてくることが予想されるので大きな問題でもある。

家事援助について声を大にして伝えたいのは、食事・洗濯・掃除等の難しさ。特に調理については非常に高い能力を求められるにも関わらず軽んじられている傾向については多いに疑問を感じる。

そうそうの杜で支援している人たちの地域生活においては、食事作りは最重要課題であり、食から惹起される健康や日常における生活のハリなどが適正な食事習慣において保証されているのである。

今後は、障害のある人が自分で生活を創っていく過程を無視した形で制度が変化していくのか方向性をみき分けていきたい。

一方、長時間介護（重度訪問介護）の対象者が増加している。法人としても介護の中心を重度訪問介護にシフトしていくことは2～3年前から行ってきており、重症心身障害者で医療的ケアの必要な人についても、スタッフがヘルパー業務を担う上では医療的ケアの研修も積極的に行ってきたし、今後も実施していく。

移動支援についても、ヘルパー不足が顕著で週末の余暇支援の依頼にも応じきれないという現象が今年も続くことが予想される。

現実的にヘルパーの力量を計れば、研修等は実施していても大きく質を高めていくということも限界がある中で余暇支援を依頼しなければならぬもどかしさを感じながら、何とか余暇支援の在り方の重要性を伝えて行かなければならない。

とにかく、登録ヘルパーを増やしていくことは今年度の大きな課題でもある。

6. 介護保険関係

介護保険については、日中活動の欄でも述べたように障害者施策から年齢を重ね介護保険施策に変わらざるを得ない利用者が今後増加してくる。

そのために、2～3年前に介護保険事業の定款組み入れの議論を行ったが、今後も継続的に視野に入れて検討していかなければならない。

今年度は、介護支援専門員の増加と視覚障害のある専門員の養成を行っていく。

7. 地域関連

城東区には、16 小学校下があり、その 3 か所の地域活動協議会（町会の連合会）に参加している。

①城東校下地域活動協議会

法人本部・地域生活支援センターあ・うん・座座・添など鳴野地区の事業とのつながりで今回の関係性が深い。

前年度からアクションプランの「わいわい喫茶」へ、げんげんの利用者を中心に手伝いに行っている。

地域の高齢の方も喜んでいただいているので今年度も継続していく。

②聖賢校下地域活動協議会

法人のスタート場所である創奏を拠点に周辺の事業が固まっている。

庵・げんげん・伝・とことこっと・つむぎ館等歴史的にも深い関係を作ってきた。

特に、この地域においては地域生活している人のほとんどがこの地区に集中していることもあり、地域との連携は欠かせないものになっている。

③今福校下地域活動協議会

法人事業は、今福事業所 1 か所のみであるが、今福のスタッフが地域の民生委員をやっている関係で地域活動に積極的に参加している。

現在は、夏祭りや防災訓練など行事が主なつながりであるが、地域の役割等も少しずつ担いながら溶け込んでいけるようにしていきたい。

8. その他

・第 5 次障害福祉計画

来年度、行政区画では第 5 次の障害福祉計画の策定が予定されており、大阪市でも

検討がなされている。

その中で、地域生活支援拠点等事業の整備が挙げられている。

平成 28 年度に全国で 10 か所のモデル事業が実施されたが、どれも納得できるモデル事業にはなり得なかったようだ。

大阪市においても、面的整備ということで相談支援事業だけではなくグループホーム等も含めて拠点の面的整備に重点を置いてはいるが、具体的な構想ができていないのが現状である。

そこにおいては、従来から法人で取り組んできた経過からすると、まさに今回イメージされている地域生活支援拠点の実践がそのまま当てはまるような気がする。

法人として、大阪市、もしくは城東区に必要な資源を一つずつ増やしてきた経過があり、緊急的な支援に関しては、とりもなおさずショートステイで受ける。対象者が思い障害であったり、累犯障害者であったり、家族の死去により緊急に生活の場を提供することであったりと法人として取り組んできた実践がまさに地域生活支援拠点であったのだと思う。

今後は、このノウハウを城東区や大阪市の中で生かしていけるようにしていきたい。

・大阪市子育て支援事業「だんだん」の事業廃止については、最初に述べたとおり不動産取得において不手際であったために申請時に予定していたしぎの あ・うんの杜が使えなくなり辞退せざるを得なくなった。

今後は法人の事業にとっても子育て支援事業は重要な位置付けであり、環境が整い機会があれば再度手を挙げたい。

・城東区自立支援協議会

昨年度は理事の交代等もあり、新しい体制で臨んだ1年であり、今年度がその真価を問われる1年になるかと思われるが、今までの自立支援協議会の発展を振り返ってみると新しいあり方を求められる時代に変化してきている。

今迄は城東区の地域作りという観点で全体が進んできたが、事業者が増えるに従い、それぞれの法人や事業所の思惑が大きく変わってきていることも事実であり、一つの目的を目指す集団として一丸となる時代でもなくなってきており、無理に方向を定めようとするよりも、目的別や内容別に必要な集団を作って取り組んでいく方がより効果的でもあるので、そのように関わっていききたい。勿論大きなイベント等においては、法人が従来のような役割を果たしていくことで下支えをしていくことには変わりはない。

.....

WEST グループ

創奏/座座/Kawasemi (就労移行支援・就労継続支援 A/B 型)

つむぎ館 (就労継続支援 B 型)

1. 運営目標

WEST グループ (創奏・Kawasemi・座座・つむぎ館)

今年度は、昨年度に引き続き『働く』という事を通じて、ひとりひとりの『生活』の質を高めていく。しかし、近年利用者とその家族の高齢化に伴って『働く』ことが全てではなく、その人らしい生き方を共に考えていくという課題にも直面している。

今の状態が当たり前という概念に囚われず、今一度「その人にとっての生活とは何なのか？」という疑問を持ちながら、考え直していく時期に差し掛かっているのではないかと改めて感じる。

『働く』=『生活』・『生活』=『働く』という構図を根本から考え直し、『働く』専門の視点から『働く』ことに向き合ってきたからこそ『働かない』という新たな選択肢を開拓していきたい。

今までにはない展開という意味では、利用者にとっても、スタッフにとってもとても難しい選択になるといえるが、本来人の数だけ『生活』の形があるように、『働く』という形も同じく千差万別であることは至極当然。

『働く』≠『生活』もあるのだということを探求していく。

勿論、働くことは昇華させていく。ただし、事業が先ではなく利用者が何を求めて、それに対してスタッフが何が出来るのかという基本的な構図は今までもそしてこれからも残していくべきであると考え、その延長

上で就労という枠に囚われない柔軟さをもつ。

但し、このような動きをとっていくうえで万全な体制ではないので、どこまで納得のいく支援ができるかは現段階で全くの未知数であるが、個々の力の及ぶ限り日々粛々と利用者に出会っていく。

2. 各事業所より

① 創奏

(就労継続支援 B 型・定員 20 名)

『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』。これは前年度の事業計画の冒頭の部分である。

実際に一年を通して創奏の利用者さんたちは、それまでの生活自体が途切れることはなかった。しかし、生活の内容はそれぞれ少しずつ変化が出てきている。その人それぞれの年齢相応の生活へと移行していき、創奏の利用目的も千差万別となっている。これまで創奏を含め、そうそうの杜の各就労支援事業所は『働く』ということを通じて、それぞれの生活に必要な『力』をつけてきた。しかし今後は『生活』のみならず更に踏み込んで『生きるということ』にも通じる『力』をつけていけるよう支援を行っていきたい。

West 運営目標にもあるように、今までの『働く』概念の視点を変え見つけ直す時期にきている。

しかし、そういった取り組みは創奏だけで行うのではなく、法人内の他事業所・他

部署をも存分に利用し、状況によっては法人内に留まらず様々な支援機関と連携も図ることも含め機能していく。

ひとりひとりの障害特性に応じて関わる直接支援だけでなく、障害となっている環境に関わっていく間接支援とストレンダス・エンパワメントの視点をより強化していく。

前年度から就労支援事業を大きく2つのグループに分けることになる改編を行った。結果としては、今福グループは『就職』と『就労』を大きく意識してきたことに対し、Westグループ創奏はあくまで『働く』ことを通してその人が今必要をしていることへの関わりを大きく意識する事業所として、それぞれのグループで特徴がつくようになった。

このことで、利用者さんや家族にとって選択肢が広がったのではないかと思われる。

今年度も『働く』支援としては、就労（働く）＝報酬となる工賃に関して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つなげていけるよう向上を目指す。また作業を通して個々の持つ力を活かしていく取り組み・目標に応じて次のステップにつなげていく機能、役割を果たしていく。

時の流れ・創奏の歩みと共にメンバーの入れ替わりも多少なりあるが、当初から利用している人も少なくない。歩みに伴い、年齢や障害の幅も広がってきている。嘱託医や看護師・訪問歯科などの医療チームと連携を図りながら、利用者さん自身や家族が健康面に十分配慮をしていけるような環境作りやアプローチを行い『就労支援』＝『生活支援』となり得る柔軟性ももちたい。

そうそうの杜の原点となった創奏。支援・支援者ありきではなく、利用者さん・家族ありきを基に利用者さんと共に創り上げてきたものをはじめ、様々な『出会い』を大切にしながら地域の中にその人らしい生活を『創り』『奏でる』場所であり続ける。

② Kawasemi

（就労継続支援A型・定員10名）

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。

3年を経過してから口コミでお客様の数も定着し、主に主婦層のお客様にご利用いただいている。またそれに伴い、2Fを個室とキッズスペースとして特化し間口を広げることにより集客数も増えてきた。ありがたいことにその個室は毎日のようにご予約をいただいている。リピーターとして来客してもらえることに甘えずにさらにいい料理、サービスを提供できるようにしていきたい。

夜のメニューに関しては、コースの形態でお鍋を中心にしたものを提供してきた。ラン

チとは違ったものを出すことにより、新たな客層の獲得に向けて展開してきた。売上げは月平均130万円をこえるようになり、少しではあるが売り上げは増えている。しかし、夜の集客数が伸びておらず、目標の平均150万円には到達していないのが現状である。そこで、夜の営業時間を見直し、夕方までの営業に変更するようにし、昨年度から始まった昼食の配食についても、今

年度はさらに広げていく方向で考えていく。

利用者に関してはメニュー考案への参画はもちろんのこと、ひとりひとりが **Kawasemi** の責任者との自覚と誇りをもって、楽しく店を盛り上げていくことに、利用者が主体となって考えていけるように取り組んでいきたい。また、店内の雰囲気作りや接客など多種多様な意見を取り入れて、より一層 **Kawasemi** らしいものを作っていく。

そして個々の役割については特性を理解し、力を存分に発揮できるような工夫と仕組みを今後もおこなっていききたい。

地域への還元においてもさらに続けていく。飲食店としての認知度も高まってきているが、サロンやイベントでの使用など、地域貢献を通して社会福祉法人としての役割を強化する。そして法人理念に則った、すべての人が生き生きと暮らせる地域と社会を創っていけるように今後も発信をしていく。

③ 座座

(就労継続支援 B 型・定員 10 名)

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理解し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を、共に考え学んで実践に繋げていく。

週 1 回ある口腔ケアでは座座の半数のメンバーが利用しており、日常的に行われている生活支援の方にも携わっている。

また、食生活の乱れや生活習慣病と思われる利用者が増えているので、健康状態を把握、病気の早期発見の為医療機関での健康

診断を 1 度も受けられていない方にも健康面を配慮して受けて頂いています。新たに看護師との連携も含め健康面にも十分配慮していきたい。

作業面では個々の事業所の事だけではなくウエスト全体で作業をまわしていき効率、収益 UP へと繋げていきたい。

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。

④ つむぎ館

(就労継続支援 B 型・定員 20 名)

日中活動の場として『働く』という事を通じて、個々に合わせた『生活』を作っていく。『日中支援』=『生活支援』という意識を再度認識しながら、途切れのない支援を続けていく。その中で外出行事や季節に合わせたイベント等非日常的な経験を積む事により、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も位置付けていく。

就労支援に関しては、障害特性に応じた作業の方法を共に考え実践し、個々の能力や意欲を引き出していき、皆で一つの仕事をやり遂げる楽しさを分かち合える場として、その人にとっての『居場所』を作っていく。働く時間は人の生活の大部分を占めることになるが、働き収入を得ることだけが「働く」場の役割としてあるのではない。人が集い混じり合う時間の中で体感すること、喜び。それらを含めて『居場所』とあるこ

と。

また、近年『利用者の高齢化』という問題にも直面しており、健康面の管理、作業環境にも引き続き配慮していくことはもちろんではある。「仕事」という枠に捕われない新たな展開を考えていく事も継続していく。ステップアップを目指す過程や、人生の折り返し地点、高齢であっても、若い方であっても働き方は十人十色。個人の「これから」を大事に、個々の力を発揮することができる場を利用者さんと共に作っていく。

3. 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
生活支援員・職業指導員 2 名

② Kawasemi : 就労継続支援 A 型 10 名

管理者兼サービス管理責任者 1 名
生活支援員・職業指導員 2 名

③ 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
生活支援員・職業指導員 2 名

④ 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
生活支援員・職業指導員 2 名

4. プログラム

① 日課

○創奏・座座・つむぎ館
(就労継続支援 B 型)

- ・月曜日～金曜日 10:00～16:00 開所
(個別に時間設定あり)
- ・土曜日はスケジュールにより開所
(日曜・祝日は休み)

○Kawasemi

(就労継続支援 A 型)

- ・月曜日～土曜日 10:00～17:00 開所
(個別に時間設定あり)
- (日曜・祝日は休み)

② 週間予定

- ・毎週火曜日 18:30～ 『マラソン部』
- ・毎週水曜日 17:30～ 『フットサルサークル』
- ・毎週金曜日 10:00～ 口腔ケア
- ・毎週火曜日 19:00～ 『一五一会サークル』

③ 月間予定

- ・毎月第一土曜日 法人全体会議・部署会議・スタッフ研修
- ・毎月第三土曜日 ハイキング
- ・毎月第四日曜日 『テニス部』
- ・毎月 1 回 避難訓練

④ 年間予定

- 4月 お花見 (各事業所)
- 5月 利用者企画ハイキング『BBQ』
- 6月 家族説明会
利用者企画ハイキング『田植え』
- 7月 夏季一泊旅行 (海水浴)
- 8月 そうそうの杜ボーリング大会
- 9月 利用者企画ハイキング『味覚狩り』
- 10月 そうそうの杜大運動会
利用者企画ハイキング『稲刈り』

11月 利用者企画ハイキング『福知山廃線跡地散策』

12月 クリスマス会 (各事業所)
そうそうの杜忘年会

1月 初詣 (各事業所)

2月 冬季一泊旅行 (温泉)

3月 利用者企画ハイキング『古墳めぐり』

⑤ その他

- ・年1回 往診診察

.....

《今福グループ》

今福事業所 (就労移行支援・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 (北部センター)

1. 運営目標

すべての人がその人らしく、生き生きと暮らせる地域と社会を創るために、仕事を通して、それぞれが自分の居場所ややりがいを見つけていける場所を創ること、と考えている。

平成29年度は、平成28年度に取り組んだ、グループ分けを更に強化することが必要と考えている。

昨年度2つに分けた事で、少人数化し個々の事業特性も打ち出せて行けた。

その中でも今福グループ (今福事業所と障害者就業・生活支援センター北部地域センター) については、就職者数や相談件数なども大幅に増えた原因である。更には受託する企業や仕事量も増え、毎月の収入も100万円前後で推移することが出来ている事からも、平成29年度工賃アップをするこ

とに繋がっている。

施設外就労や職員数の見直しを行い、土曜開所も試みながら、事業としての拡充も進める事で事業全体の収入のアップもしていく。その為にも、現在の就労移行支援10名・就労継続支援B型10名の定員数から、就労移行支援10名・就労継続支援B型20名と増員をする。

更には今後の仕事を増やすことも考慮し、就職・仕事・居場所なども考え就労継続支援A型10名定員で、醗酵卵を使ったプリンをメインにシフォンケーキなどを扱う、「杜のおかしやさん」を6月1日開所にて、立ち上げたいと考えている。

今福事業所としては、全体では40名定員としていく。

職員の資質の向上・協力・連携を必要とし、当法人の理念をもとに、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、力を引き出すことをいつも意識できるチームとして確立する。

最後に、利用者の就労や将来の夢等に対してスタッフの思い込みや、偏った考え方によって、可能性を奪っているかもしれないという事を意識して支援していく。

2. 各事業より

①今福事業所・杜のおかしやさん：

就労移行支援・就労継続支援 B 型

・就労継続支援 A 型

就労支援を中心に、就職者・企業との関係性が高い事業所である。特に北部地域障害者就業・生活支援センターを併設している事で、就職者や企業・他事業所・他法人との関係も多く持っている。

法人の中では、就労（仕事）に特化した事業所にしていく。

就業時間の設定や、作業能力の向上については今まで同様進めていきながら、就労移行も合わせて強化していく。更に仕事への意識を明確にさせ、工賃 5 万円を目指す。

その中で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る。

「仕事につく」と言うのは、その人にとって自分の居場所を作る事に繋がり、働くこと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忘れず、一人ひとりの就労に向き合い、生活全般にも向き合う事業所として確立する事で、更に就職・就労定着に努めていく。

②就労移行支援

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いが、本人の「夢・希望」を叶えるための一つのアイテムである事、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。

③就労継続支援 B 型

工賃 5 万円/月を目指す。

28 年度は企業との関係性も向上し、仕事量も大幅に増えた事もあり、昨年度までの基本工賃に上乗せできる体制が作れた。

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、施設外就労など企業や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。

○施設外就労

28 年度には、絞り込む事も出来、今年度

は1か所のみで取り組む(CSロジネット)職員数の調整も出来る状態ではある。ただ、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。

④就労継続支援A型 杜のおかしやさん(6月1日開所予定)

法人として取り組んできた、KawasemiのA型事業で発酵卵を中心として、取り組んできたことや素材にこだわることで、固定客をつかんでくることに繋がってきたことや、実際に利用希望が多く食に通じる仕事をもっと取り入れていきたいことから場所が必要だと考え、素材や作り方にこだわり発酵卵を使い、他とは違う職作りに取り組んでいきたい。

「支援体制」

・今福事業所：就労移行支援 10名・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

支援スタッフ(生活支援員・職業指導員・就労支援員) 7名

目標工賃達成指導員 1名

調理員 1名

・杜のおかしやさん：就労継続支援A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) 2名

「スケジュール」

月曜日から金曜日まで開所(土曜日はスケジュールにより開所)

(日曜・祝日は休み)

〔開所時間〕

・就労移行支援 9:00~17:00

・就労継続支援B型 9:00~17:00

・就労継続支援A型 9:00~17:00

〔月間予定〕

・毎月第1土曜日 法人全体会議・各部署グループ会議

・毎週金曜日 往診歯科診療

・毎月5~15日 個人面談

・毎月土曜日1回 外出行事

・年1回 往診診察

・毎月一回 避難訓練

・第2金曜日 19時~ 就職者の集い

(SSE会)

〔年間行事予定〕

4月 お花見

5月 バーベキュー

6月 外出行事

7月 外出行事

8月 海水浴

9月 味覚狩り

10月 そうそうの杜大運動会

11月 就職者旅行

12月 忘年会

1月 新年会

2月 冬季一泊旅行(温泉)

3月 外出行事

.....

(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

近年の傾向として、精神障害者（発達障害者含む以下省略）の方の登録が増えており、今後も増えてくることが推測できる。現在、全登録者数で見ると知的障害者数が若干多いが、平成29年度に精神障害者数が上回ることも十分考えられる状況である。

制度的にも、平成30年4月1日より法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加えることも決まっている。

このような状況からも、精神障害者に対する支援の充実を強化していく必要があると考えられ、北部地域センターでは、平成28年4月より精神保健福祉士を支援ワーカーに加えた。他にも研修などを通して精神障害者の理解を深めるための研修など積極的に受講するようにしていく。

北部地域管内の就労系事業所との関係強化も踏まえ、平成28年度に立上げた「M大阪市北部地域就労支援事業所連絡会」も1年が経ち、地域に根付いた活動を行っており、今後も継続して進める。そのためにも、北部地域センターとしては事務局として位置づけ、内容や方向性の指針になると考えている。

各行政機関との繋がりも重要になってくるが、特にハローワークとの関係強化を図っていく必要がある。就労系事業所とハローワークが今まで以上に連携を強化することにより、求職中の方に自分はどうしていけばよいのか明確にしていくような環境づくりをしていき、道づく

りも進めていく。

北部地域センターは4区（都島区、旭区、城東区、鶴見区）を担当しているが、4区の独自性を尊重しながら各区の自立支援協議会に参加をする。その上で、各区の現状に応じた活動に積極的に関与していき、障害者の方にとって、福祉資源が区によって不均衡がでないように努めていく。

2. 相談支援業務

新規相談は毎年増加傾向にあり今年度も増加すると思われる。相談内容は就職探し、日中の居場所探し、定着相談、生活支援など多種多様に渡る。各相談者の状況を丁寧に聞き取り、各々の困り感を解消できる支援をしていく。その為には、各関係機関と連携を取りながら業務を遂行していく必要がある。そして、相談支援業務の資質向上の為に、ワーカーは様々な研修や勉強会に参加をしていく。特に、精神障害・発達障害関連の研修に積極的に参加をして、知識の向上や精神科ケースワーカーとの交流を深めていく。そうすることにより、今後、増えてくるであろう精神障害者の方々の支援を充実していくことができる。

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。

3. 定着支援業務

定期的な訪問や面談は必須である。ただ、

ワーカー数と就職者数の割合から考えると、訪問期間に関しては個人差が考えられる。優先順位をつけながら行っていき、緊急時などは適宜支援をしていけるようにする。そして、当センターだけで行うのではなく、他機関とも連携を取りながら行っていく。例えば、作業面での困難ケースは職業センターと連携を取り、ジョブコーチ支援などを有効に活用していくようにする。生活面に関しては、地域の相談支援機関と連携を取りながら生活の質の向上を図り安心して働ける環境作りを行っていく。又、登録者同士の交流を深めるために、昨年度は交流会を年3回開催したが、今年度は毎月開催をして、今まで以上の交流を図っていけるようにする。

また、事業主に対しては障害者の就職後の雇用管理に係る助言等を行い、登録者が安定して働ける環境を作っていく。

4. 各関係機関との連携強化

北部地域内の就労系事業所との連携は、今後も大阪市北部地域就労支援事業所連絡会を中心に行っていく。新規に立ち上げた事業所には、随時、声をかけ連携を強化していく。活動に関しては昨年同様、合同説明会と各区保健福祉センターでの家族説明会を軸に、新たに各区相談支援機関向けの説明会を開催していく。

ハローワークとの連携強化では、「就労系福祉サービス体験説明会」をハローワーク大阪東で定期的に行う。就活中の障害者の方に福祉資源を知ってもらえる良い機会になると共に、ハローワーク職員と就労事業所職員との関係を深める良い機会になれる事業にしていく。

各区（都島区、旭区、城東区、鶴見区）の自立支援協議会にも定期的に参加をして、各々の地域資源の充実を図れるようにサポートしていく。

北部運営会議を年2回開催して、各関係機関との連携を充実していく。

5. 支援体制

就業支援ワーカー	2名
相談支援員	1名

6. 年間事業予定

4月：

ハローワーク体験説明会、
自立支援協議会（鶴見区、城東区）
北部交流会…毎月開催

5月：

自立支援協議会
（鶴見区・旭区・都島区・城東区）

6月：

ハローワーク体験説明会
自立支援協議会（鶴見区・城東区）
就労フェスタ、北部運営会議、

7月：

ハローワーク体験説明会
自立支援協議会（鶴見区・城東区）

8月：

自立支援協議会
（鶴見区・都島区・城東区）

北部交流会、
保健福祉センターでの家族説明会

9月：

ハローワーク体験説明会
自立支援協議会（鶴見区・旭区・城東区）
保健福祉センターでの家族説明会

10月：	ハローワーク体験説明会 自立支援協議会 自立支援協議会（鶴見区・城東区）	自立支援協議会 （鶴見区・旭区・城東区） ハローワーク体験説明会
11月：	自立支援協議会 （鶴見区・都島区・城東区） 北部運営会議、 相談支援事業所向け就労事業所説明会	2月： ハローワーク体験説明会 自立支援協議会 （鶴見区・都島区・城東区）
12月：	ハローワーク体験説明会、北部交流会、 自立支援協議会（鶴見区・城東区）	3月： ハローワーク体験説明会 自立支援協議会 （鶴見区・旭区・城東区）
1月：		

.....

（ 地域生活支援センターあ・うん ）
【指定特定相談・指定一般相談・指定障害児相談】

1. 運営目標

28年度事業計画にて計画等のスケジュールを把握して事前に予定を立てられるようにしていくということを挙げていたが、ようやくその準備段階が終わったというのが現状である。

29年度はそれを実践していく年になる。また、相談支援が主になって法人全体の記録の整備を行っていくようにする。

昨年度も利用終了となるケース、新規ケースがあったが、トータルで見ると若干の利用者増となった。生活面も含め、全ての面で関わっていく必要のあるケースもある。施設や他の法人と比べるとルールが少なく、

自由の枠が大きいということはそうそうの杜の一つの特徴であると言えるが、自由だからこそ出てくる課題ということ強く

意識させられることがあった。

地域生活を支えていく中で止めようの無いこともあるが、「自由であるからこそ出てくる課題」に対してどのようにしていく対応していくのか、今年だけでは答えは出せないと思うが、常に意識して一人一人と出会うようにしていかなければならない。

2. 具体的項目

①計画作成やモニタリングの予定を事前に把握し、業務を円滑に行っていく。計画の提出の遅れにより、利用者に迷惑がかからないように、請求漏れが発生しないようにしていく。

②現状、法人内の記録は御世辞にも整っているとは言い難い。利用者の基本情報一つとっても事業所でバラバラ、紙でしか保

存されていないもの等が散見される。法人全体でクレヨンというソフトウェアを使用している為、それに情報を集約していくようにしていく。最終的には全利用者の情報をまとめていきたいが、まずは相談支援の利用者から進めていくようにする。

③今年度も曜日限定ではあるがスーパーバイズ的な役割を担ってもらう相談員が1名増員となる。ここ数年で業務の流れもあ

る程度確立されてきた為、「初年度はやらないといけないことを期日を守ってやる」「記録はその日のうちに入力する」という当り前のことが習慣になるように伝えていく。

3. 支援体制

相談支援専門員	5名
相談支援従事者	
	専門員以外の職員全員

(地域生活支援センターあ・うん)

(居宅介護支援【介護保険】)

1. 運営目標

現在、21名のケアプランを作成している。

利用者21名がもともと障害福祉サービスの支援対象であったのが、65歳を迎え、特定疾患による2号被保険者、その家族等が障害福祉サービスからの移行で介護保険制度を利用される事になっている。基本的に法人関係者ばかりで構成されている現状がある。

昨年度は、新規利用として65歳を迎えた事による移行が1名、法人内の相談支援事業のケースで関わりのある利用者で家族への支援も必要なケースが1名、ロングのショートステイから地域生活への移行が1名、地域生活への移行により、介護保険サービスの利用再開が1名と計4名の新規（再開含）があった。

今後も法人内でも高齢化が進んでおり、今年度も介護保険移行者が増える予定である。また、介護保険適用者になると障害者であっても適用者となり、障害福祉サービ

スに相当する介護保険サービスがある場合は、原則使用するサービスが介護保険となる。

障害者の介護保険利用に関しては、65歳問題として取り上げられているが、各自治体、市町村の自主的裁量に大きく作用されており、市町村が認めれば65歳を過ぎても障害福祉サービスの利用を継続する事が可能となっている。

現在大阪市でも現在は、必要性が認められた場合、障害福祉との併用が認められているが、年々、併用の申請を提出すると必要性の検討が繰り返し行われ、申請が通るまで時間を要する事もある。他市では、原則介護保険が優先され、障害福祉サービスの併用がほとんど認められない現状もある。

今後は、障害福祉の併用ありきで考えるのではなく、介護保険制度を上手く活用し、その人らしい生活を考え支援していく必要

性がある。

きちんと把握できておらずお互いの線引きが出来ていない状況である。

2. 具体的項目

①コンプライアンスにのっとりた組織運営の確立

サービスの流れに沿った記録の整備を始め、コンプライアンスにのっとりた組織運営を作りあげていく。

②ケアマネジメントの充実

利用者が望む「自分らしい生活」ができるようにアセスメント、モニタリング等を通じ、本人の想いや変化に気づき、「自分らしい生活」

4.年間計画

を支援できるようなケアマネージメントを目ケース会議（相談支援事業との連携）随時指す。

③事業内容の役割の明確化

法人内に訪問介護事業所があることで、居宅介護支援事業所と訪問介護事業所の役割が不明確になってしまい、職員自身も事業所の役割を

法人内という理由ではなく、居宅介護支援事業所・訪問介護事業所の役割を明確にし、ひとつの独立した組織を作っていく。

3. 組織体制

管理者	1名
介護支援専門員（常勤専従）	1名
介護支援専門員（非常勤）	2名

.....

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

1. 運営目標

前年度は数年積み残している個別支援計画の不備や、自己負担金の集金が数年に渡り、滞っているケースがあった。

またサービス提供記録や記録票などの書類関係の不備や記入漏れは以前よりは大幅に改善されたが、依然目立ち事務面で大きな課題を残した。

組織については、サービス提供責任者の明確な役割や各々の担当に対する責任の分配に取り組んできたが、人員不足もあり、現場でのヘルパー業務が優先せざるえない状況となり、職員の役割や責任の分配を明確にするまでは、至らなかった。

上記にあたっては、前年度に限らず長年のとこの課題となっており、29年度も引き

続き整備を行い、ホームヘルプセンター「とことこっと」としての組織を確立していく。

また、重度訪問介護の事業面でも医療的ケアが必要な方（たん吸引）や家族の高齢化により在宅生活が困難になってくるケースも年々増えており、今後はそういった重度の方を対象とした事業にも力を入れていく必要がある。

同時にスタッフ各々が責任を持ち、土台をしっかりと作り、誇りを持って仕事ができるチームを整備していくことが29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の構築

記録の記入や利用料の回収、現金の管理等、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意識された組織を目指す。

②サービス提供責任者の役割の明確化

サービス提供責任者の役割として、利用者の思いに寄り添い、利用者が自分らしい生活を送れるような体制作りを目指す。

③支援者としての意識向上

ヘルパー派遣の時間だけでなく、そうそ

.....

うの杜の職員として、また1人のこの仕事を生業とする者として、自分自身を高め知識を深め、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。

④ヘルパーとしての支援の充実

『以前からやっているから・・・』ではなく、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ヘルパーの役割の中でしっかりできている事業所をめざす。

3. 組織体制

管理者	1名
サービス提供責任者（障害）	8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（常勤換算）
常勤ヘルパー（介護保険）	2名

4. 年間計画

- ・ 部署会議（常勤ヘルパー対象）
毎月第1土曜日
- ・ 登録ヘルパー研修
5月～翌年3月 毎月第三水曜。
- ・ ケース会議
（地域、相談支援体制と連携）随時

庵 (生活介護)

1. 運営目標

今年度の最大の課題としてあるのはまず利用人数である。ここ数年は平均12人前後で推移しており、運営基盤をしっかりさせるためには平均14～15名くらいまで確保しなければならない。しかしスペースの問題やベッドの数、さらには人的介護力も考慮して、上手な利用人数の確保を考えなければならない。

利用者確保については、新規で利用希望される方が年々減っているように感じる。特に入浴希望で利用につながるケースが以前は多かったようだが、ここ数年は少なくなっている。また、医療的ケアはできますか？という問い合わせが時々ある。前向きに受け入れたいと思うが、喀痰吸引研修などクリアしなければならない課題があり、なかなか利用につながっていない。

こういった状況なので、現在利用している方の利用回数を増やしたり、法人内他事業所からの移行を積極的に行い、利用人数を確保していきたい。

運営の中身では、毎日の日中をどのように過ごすかが、生活介護の宿命と言うべき課題である。これまで個々の障害特性から全員参加は考えず、午後に創作活動やレクリエーションを設定、実施していたが、抜本的に検討しても良いのではと考えている。設定した活動には参加しなくても、楽しい雰囲気でも包み込んでいくような場所であり続けることも大切にしながら、時間を工夫して個々に外に出るような個別活動にも取り組んでいく。

28年度は春先にスタッフが次々と離職して、体制も整わないまま思うような支援ができなかった。今年度は新たなスタッフ体制での出発になるので、様々な部分で思い切った変化を作り出していく。

2. 具体的項目

①日中活動

利用者とスタッフが一緒に、遊んだり作ったり楽しんだりするようなことを積極的にやっていきたい。全員が参加できることは少ないが、重度の方たちにも色々な形でアプローチして、同じ空間を共有して包み込んでいくような、そんな雰囲気を作り出していきたい。

アルミ缶の回収・プレス・納品については作業として定着しており引き続き取り組んでいく。回収も地域とのつながりを大切にして更に発信していく。

創作的活動では切ったり貼ったり、いろいろな工程で取り組める貼り絵を続けて行っていく。また最近は全くできていないが陶芸にも取り組めればと考えている。

ゲームやカラオケ等のレクリエーションは、参加している人はもちろん、見ているだけや聞いているだけの利用者も楽しく包み込んでいけるような雰囲気づくりをして行っていく。更にフロアで利用者と一緒に昼食作りを楽しむ料理の活動などもやっていきたい。

個別活動では一緒に買い物に出たり散歩に行ったりと、1対1でもよいので外に出ることをたくさんやりたい。またタブレット

トを活用して音楽を聴いたり動画を見たり、個別の活動はさらに充実させていきたい。

先にも記述したが新たなスタッフ体制で、これまでの流れではなく思い切った変化を作り出し、それぞれの利用者が「今日も庵に来てよかった」と思えるような、そんな場所にしていきたい。

②健康管理について

利用者の高齢化と利用年数の長期化で、利用者自身がからだを動かすということが少なくなっている。運動のプログラムを取り入れたいが、スタッフが主導して運動を進めてもあまり意味がない。利用者が主体的に運動をしようという動機づけをしていく。

医療的ケアを必要とする利用者が数名在籍しているが、その内容が徐々に高度になりリスクが高まってきている。細心の注意をはらい事故防止に努めるとともに、家族や医療機関との情報交換をしっかりと行っていきたい。

③利用者・家族支援

利用者や家族の高齢化で生活の場が変わる利用者も増えてきている。利用者や家族が将来的にどのような生活をしていきたいかをしっかりアセスメントしていく。自宅から離れて下宿屋（ルームシェア）に入居している利用者も増えてきている。他事業所や他部署と連絡を取りながら対応していきたい。

自宅から通われている利用者については、送迎時や連絡帳等で情報交換しながら、適切な支援を心がけていく。

④行事等

昨年度は相次ぐ離職で、例年行ってきた一泊旅行ができなかった。毎年旅行を楽しみにしている利用者も多いので、29年度は企画をしたいが、例年の形ではなく新たな方法を模索していきたい。

外食や季節の外出も企画できればと考えている。新たなスタッフ体制で、これまでに無いようなことが考えていきたい。

3. 支援体制

管理者兼サービス管理責任者	1名
支援スタッフ	7名（非常勤含む）
看護師	1名（非常勤）
准看護師	1名（非常勤）
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

9：00	送迎
11：30	朝礼
12：00	昼食
13：30	ラジオ体操、日中活動
15：00	ティータイム
16：00	終礼
16：30	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	
毎週金曜日	訪問歯科診察
毎月1回	防災避難訓練
毎月1回	誕生日会
毎月第1週	体重測定
毎月第1土曜日	

法人全体会議・部署会議

6月 外食行事 12月 クリスマス・忘年会

3) 年間行事予定

4月 お花見 10月 運動会

7月 外出行事 1月 新年会

8月 夏祭り 2月 節分

5月 外食行事 11月 日帰り旅行

9月 一泊旅行 3月 梅林外出行事

.....

げんげん

(生活介護)

1 運営目標

平成28年の8月より、月に1回が原則であるが、土曜日及び祝日の開所始めた。

平日の人数に比べると利用人数は少ないものの、利用者家族から開所への評価は高いので、今年度についても継続して行っていく。

基本的にスタッフの人員配置が問題となってくるが、可能であれば月に2回開所を目指していきたい。

土曜日開所の目的は、利用者の週末の過ごし方の充実、家族の負担の軽減、事業所の収入の増加であり、実現できればメリットは大きい。

利用人数の方は、1日平均17～18人の月が多い。昨年度と比較すると平均人数はやや下がっているが、土曜日（祝日）開所の人数を加えると、年間の延べ利用人数は下がっておらず。今年度より週4回利用予定の新規利用者もあり、このまま人数の確保していきたい。

日中の活動の充実に関しては、現状に加えて、「地域との交流」を意識して実施していきたい。これはイベント等だけではなく、商店に買い物に行ったり、近所の人達に気

軽に覗いてもらえるような工夫を考えていきたい。

事故防止に関しては、前年度も大きな事故も無く終われそうであるが、環境の見直し及び意識の徹底を目指す。

昨年度の目標に挙げた、虐待防止・権利侵害に関しての取り組みに関しては、今年度は「外部の目」を積極的に取り入れ、充実を図っていきたい。

日中の過ごし方に加え、利用者の今後の展開を意識して考えていく。利用者によって年数はもっと短くなってくるのだが、利用者の「5年後の生活」を利用者の気持ちを汲み取りながら考えていく。また、スタッフにその力量をつけていく。

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に関しては、近隣の方の回収の協力もあり、利用者のなかでもしっかりと定着してきている。

ただし、作業に関わっている利用者に偏りが出てきており、できるだけ多くの利用者になんらかのかたちで携われるように工

夫していきたい。

エコキャップ活動に関しては、定着とともに聖賢小学校に回収に行くなど、地域交流の場も持ててきた。今年度も同様の場を増やしていくことを考えるとともに、どれだけの回収ができたかということ、利用者および近隣の方に提示していきたい。

創作活動については、月ごとに飾るものを作成することが定着してきており、それを継続していきたい。また、陶芸についても少しずつであるが取り組めてきている。利用者の感性で、枠にはまらないものを創りだせればと考える。

集団での活動に馴染めない利用者への個別対応については、まだまだ課題は多い。どう取り組めばいいか難しい利用者も多いが、まずは「寄り添って過ごす時間をつくる」ことから始めたい。

② 事故の防止

環境面の整備、チームとしての動きを意識しての行動に関しては、再度徹底していく。

防止のため、気づいたときに実行に移すのは勿論のことだが、定期的に見直す機会を設けていく。

またヒヤリハットを意識的に活用していくことにより、日頃からスタッフの意識を高めていきたい。

③ 地域との交流を積極的に行う

従来の空き缶回収やエコキャップ回収に加えて、地域のアクションプランや行事等には積極的に参加していき、げんげんという存在を地域に認知してもらえればと考える。

また、日中活動で創作したものを、入り口等の道路に面したところに掲示するなどをして、少しでもげんげんに興味をもってもらえるように工夫していく。

④ 土曜日及び祝日の開所に関して

利用者人数に関しては、平日と比較すると少ないものの、総じて好評であり、開所日数の増加を希望する声も少なくない。

スタッフの人数という体制上の大きな問題がクリアできればだが、開所日数を週1回から2回に増やしたい。

開所日については、半期ごとにスケジュールを決定していく予定である。

⑤ 虐待防止・権利侵害について

2カ月に1回、スタッフが感じたことに加え、利用者さんや家族の言葉等を丁寧に拾っていき、挙がった案件に関して検討を行う。

その内容に関して全スタッフに周知。また、周知されたことができているかどうかは、検討を行った翌月に検証する。

今年度はそれらに加え、学生の現場実習や当法人の新人の現場研修の時に、実習日誌の項目として「疑問に感じた事」を記入してもらするなど、可能な限り第三者の目で現場を見てもらう事とする。

⑥ 利用者の今後の展開に関して

げんげんでの日中での過ごし方に加え、今後利用者がどのような生活を望んでいるのか、どのような生活がいいのかを、できるだけ利用者の気持ちを汲みとっていき、家族や関係者とともに考えていく。

早急に次の展開を考える必要のある利用

者もいれば、5年後を設定して考えるべき利用者もおり、「今後」の時期に関しては、その利用者ごとに考えていく。

3 支援体制

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

4 プログラム

① 日課

9:00	送迎
10:45	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（祝日は基本的に

休み）及び任意の土曜日

月曜日：空き缶の納品 紙ちぎり等

火曜日：空き缶つぶし 創作活動 ドライブ等

水曜日：おやつづくり 陶芸等

木曜日：エコキャップ回収 創作活動等

金曜日：訪問歯科 空き缶つぶし ドライブ等

月に1回：外出行事

第一土曜日（基本）：法人全体会議および部署会議

月に1回：防災避難訓練

第四水曜日：城東校下アクションプラン
わいわい喫茶の手伝い

③ 年間行事予定（可能な限り、行先を利用者に選択してもらう）

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：外食	9月：一泊旅行
10月：運動会	11月：紅葉狩り
12月：忘年会	1月：初詣
2月：外食	3月：博物館見学

.....

伝

(児童発達支援・放課後等デイサービス)

1. 運営目標

昨今、多種多様な放課後等デイサービスが増加しており、事業所の在り方の本質が見失われがちになってきている。ただ今を過ごすためだけのサービスを提供するのではなく、児童たちの将来を見据えた療育をどこまで意識して出来ているのかに重点をおくようにしなければならない。

また、利用にあたってのニーズも多種多様で異なるが、これから先たくさんの人と関わって生きていくなかで自分の想いを人に伝えることが出来るよう、児童からの発信力を引き出していく療育をする必要がある。

発信とは必ずしも言葉だけではなく、サインや表情など様々である。伝では障害種別にとらわれず、その児童なりの意思表示が出来るようにしていく。例えば、児童が困っていることに気づいて、こちらから指示を出すだけでは、人からの声かけを待ち、自分で考えて行動をすることが出来なくなってしまうので、児童からの言葉やサインなど何らかの意思表示を待つことで発信力をつけてもらう。児童が発信したもの（刺激）に対してこちらが応える（反応）ことを常に心がけておく。

開所して以来ずっと母子療育にも力を入れてきている。最初の数回は母子通所を行い、伝での療育を見てもらい子どもとの関わり方や、母がどのようなことで悩んでいるのかを話してもらうことで、不安に思っていることを一人で抱え込まないように関わっていく。また連絡帳のやりとりだけで

はなく、送迎の際に時間をとって伝での様子を詳しく話す。そこで、児童の出来るようになったことを保護者に伝えることで、成長した姿を知ることが出来て、保護者も今までの子育てに自信をもつことが出来るので、今後も家族支援を視野に入れて関わっていく。

2. 事業計画

具体的項目

- ① 『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。
- ② スタッフからの直接的な声かけを少なくし、児童たちが周りの状況を見て考え、気づいて行動することが出来るような対応を行くことで、潜在能力を引き出す。
- ③ 話をする時は言葉だけで伝えるのではなく、文字や絵（カード・コミック会話など）で視覚化して行う。
- ④ 知的障害児・発達障害児については発達障害児サポート運動を取り入れ、体をしっかり動かして感覚刺激を行う。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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。
- ⑦ 児童部会に参加することで他事業所との連携・情報交換を行う。

3. 支援体制

管理者兼サービス管理責任者 1 名

児童指導員	3名	10:30	始まりの会、手遊び
指導員	3名	11:00	発達障害児サポート運動
		12:00	昼食
4.プログラム		14:00	お出かけ、お絵描き等
① 定員		15:00	おやつ
児童発達支援事業（就学前）と放課後 等デイサービス事業（就学児）を 合わせて10名		16:30	発達障害児サポート運動
		17:30	送迎、帰宅
		5.年間行事	
② 開所日		4月：お花見	11月：ハロウィン飾り付け
月曜日～土曜日（日祝は休み）		5月：こいのぼり作り	12月：お楽しみ会
9:30～17:30		6月：外食	1月：凧揚げ
		7月：短冊作り、水遊び	2月：節分
③ 一日のスケジュール		8月：プール、外出、外食	3月：卒業式
9:30 児童来所			

.....

想縁綾

(共同生活援助)・地域生活支援

1. 運営目標

昨年度の共同生活援助は、入居者数は14名（男性8名・女性6名）で、年度途中で女性1名が増え、現在は満室である。

グループホームの空きの間い合わせも多く、そうそうの杜全体でも地域生活者が増えてきている。引き続き、地域生活を希望される利用者に対して、最大限受け入れる体制を整えて応えていく。

今回、認知症のある方の受け入れを行ったが、認知症の方の支援のあり方など勉強不足の面があった。今後、利用者の高齢化も進む中で、緊急に支援のあり方の検討が必要である。

グループホームのスプリンクラー設置義

務では、障害程度区分4以上の利用者が8割以上いる場合はスプリンクラーを設置しなければならない。

想縁綾の中では縁がその対象となった。国庫補助で自己負担は1/4であるが、補助対象になるかどうかは不明であり、根本的な問題解決にはなっていない。また、現時点では区分4以上が8割の基準があるが、今後、制度改正などにより、基準なくスプリンクラーの設置が義務つけられ可能性も考えられる。今年一年をかけてスプリンクラーの設置を考えていく。

昨年度と変わらず、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、自信を持って「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。

一人ひとりにとっての生活・人生と日々向き合い出逢う事。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きたい。将来的には支援が最小限の状態、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」の視点はもちろん「ストレングス」の視点を持ち続け支援する。アセスメントをしっかりと拾い上げ、情報交換グループアップス、システムを使い効率化を行いしっかり情報を共有して「全体で」支援していく。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にかしっかりと意識していく。

②継続してとことこっとも利用する体制や地域定着支援も利用しながら、部署を超えて全体で地域生活支援を行う。利用者一人ひとりの生活全般を支援していく上で、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。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にも積極的に参加していく。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JOTTO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。また相談支援と連携を取り、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。

⑤スプリンクラー設置の検討を行う。スプリンクラーの設置にあたっての自己負担額は数百万に上る為、現状の建物に設置するかも含めて検討していく。

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	5名
世話人	6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/週)
- (3) 管理職会議 (1回/週 火曜日)
- (4) 旅行 伊勢志摩一泊旅行 昨年度の実績
- (5) 行事 (花見・BBQ など)

今年度は、余暇活動の充実に努めたい。

添

(短期入所施設)

1.運営目標

平成27年3月の移転を経て近隣にも認知されつつある。利用者や家族の皆さんには家庭的な雰囲気があると概ね好評である。

昨年度の上半期はロングステイの利用者が地域生活に移った事もあり、一日の平均利用人数が激減した。

下半期は、新規利用（こども相談センターや他事業所からの希望者など）が増え、一日の平均利用者数が戻りつつある。しかし、介護の高い利用者が増え、十分な支援ができない局面にも接している。今後、この問題を解決することと伴に、効率よく運営できる仕組みの見直しが必要である。

短期入所施設の本来の意味での利用とは緊急一時避難的な利用であるが、現状では固定の利用者さん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。可能な限り緊急時の利用希望に対応できるような調整が必要である。特に、生活の場を失い長期の利用を余儀なくされる利用者にとっては健康管理、財産管理も含め生活全体の支援が必要となる。

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。単身生活、共同生活等の次の生活に直結させていく。

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障や、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、臨機

応変な対応が必要である。責任の所在とキーパーソンを明確に設定し、連絡に関する混乱を少なくするように努める。

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、スタッフに的確な情報と支援のポイントを示す。
- 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スタッフ自身が研修等に積極的に参加し、スキルアップする。また、利用者理解と信頼関係を構築出来るように関わる。
- 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。
- ⑤一人一人の簡単なフェイスシートを作成し、前回の利用日からの変化や注意点、服薬などの情報を記載し、宿直者、世話人との情報共有を図る。

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	

