

令和5年度事業計画

自 令和5年4月 1日
至 令和6年3月31日

社会福祉法人 いこま福祉会

はじめに

1. 社会福祉法人を取り巻く環境

平成 28 年 4 月から、法人による「地域における公益的な取組」の実施が法人の責務として位置づけられ、更に令和 2 年には地域共生社会実現のための社会福祉法等の一部が改正された。

そして、社会福祉法において地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制を構築するため、市町村において、属性を問わない相談支援、参加支援及び地域づくりに向けた支援の 3 つの支援を一体的に実施する事業「重層的支援体制整備事業」が創設され、令和 3 年から施行されることとなった。

令和 4 年厚生労働省のホームページに、社会福祉法人の生活困窮者等に対する「地域における公的な取組」好事例集が挙げられている。その中で①相談支援 ②就労・生活支援 ③居場所支援 ④学習支援 ⑤移動・訪問支援 ⑥現物支給・緊急一時支援 ⑦自立・宿所提供支援 ⑧理解促進・講座 ⑨その他支援と多岐に渡った全国の社会福祉法人の事例がまとめられており、各々がつまづいた点や取り組みの効果も紹介されている。

また、一つの法人だけではなく、他法人や団体との協力によって実現されたものもあり、まさしく地域の問題に対して垣根を超えた様々な取り組みが行われている。今後もこういった全国の事例から学び、地域での実践に役立て、社会福祉法人に対する社会的信頼とその存在意義を高めていくことが必要だ。

しかし他方では、法人の信頼を損なうような出来事も起こっている。制度上認められない社会福祉法人の経営権の売買を行い経営破綻に陥り元理事長等が業務上横領容疑で逮捕され、マスコミでも「社福売買」と大きく取り上げられた。

非営利性と公益性が強く求められる社会福祉法人においてあってはならない出来事だ。

また、全国の高齢者・障害者施設や保育所において虐待の事案が後を絶たない。コロナ禍での特異な環境や職員の配置基準等、虐待が起こったその背景を分析して対策を講じることも必要だが、我々社会福祉法人が決してこのようなことを起こしてはならないと固い決意を持って運営していくことが必要である。

在り来りの言葉ではあるが、信頼を築き上げるのには多くの時間を要するが、その逆は一瞬で、瞬く間に積み上げたものは崩れ去る。

今年の 1 月に公益財団法人日本知的障害者福祉協会主催による障害者支援施設部会全国大会があり、コロナ禍のなか 3 年ぶりの対面式による研修会

が行われた。500名の満員となる参加者となり会場は熱気に溢れていたが、開会にあたり厚生労働省から「意思決定支援に係る国の政策動向と支援者への期待」という演題で1時間に渡って説明が行われた。

その中で意思決定支援のガイドラインについての説明があり、意思決定責任者の配置や意思決定支援会議のあり方、支援職員の合理的配慮をもった支援についても言及されていた。

権利擁護に対する高い水準をもった理念とその実践が社会福祉法人に求められている。

障害者権利条約に基づき、日本政府はどのように取り組みをしてきたのか、国連の権利委員会による初めての審査が今年の8月にジュネーブで行われ、9月9日に総括所見・改善勧告が公表された。

8月の審査では、権利委員会からの質問と厚労省の回答にかみ合わない場面が多く見られたという。例えば権利委員会から障がいのある人が施設を出て地域で暮らすことや精神病院の退院支援について問われた際に「日本の施設は高い堀や鉄の扉で囲まれてはいない。桜を施設の外や中で楽しむ方もいる。」と厚生労働省は回答したというのだ。

「障がいによる差別を受けることなく、好きな場所で暮らせる」ことを保障する条約の趣旨とは大きくかけ離れている事は言うまでもない。

「人権は思いやりではなく、義務である。」という言葉があるが、2028年に行われる次回の審査に向けて、国の動向にも注視しながら私たちも障がいのある人たちの安心した暮らしに向けて一層努力していく必要がある。

社会福祉法人の持つ役割と責務は大きい。

2. 令和4年度の方針を振り返って

○法人設立20周年祝賀会を終えて

急激にコロナ感染者が増える時期と重なってしまい、残念ながら縮小して祝賀会を開催することとなった。

しかし、育成会からのご支援を頂いて大型バスで会場となるホテルに移動ができたことや職員が計画を綿密に練ってくれたお陰で、利用者の方が安心して楽しめる会となった。

また、ご家族やこれまで法人設立に携わった協力者の人たちのお陰で無事に20周年の記念誌を作成することができた。

この機を節目に法人として新たに再出発を図りたい。

○中期計画に沿った事業の遂行

小瀬のグループホーム建設計画に関しては、ソフト・ハード面からの再度

見直しと建築資材の高騰等の要因も重なり実施を延期している。令和 6 年度開所予定から令和 8 年へと変更した。

令和 4 年 10 月に改めて入札のプロポーザル方式で、福祉施設の建築に特化した会社を選出した。現在、スタッフとの打ち合わせを開始している。目的として掲げてきた①高齢化対応、②福祉避難所、③地域で暮らす障がい者支援も視野に入れた居宅事業所の開設に加えて更に、④地域に根差し公益的な取組を盛り込んで計画を再編する。

○安定した経営基盤の構築

上記の計画でも挙げたように建築コストの高騰もあり、小瀬のグループホームの建築計画は令和 8 年へと延期している。

また、これまでのいこま福祉会の実績を集積させて、「地域とのつながり」をテーマに新しいホーム運営を計画・提案し、日本財団への補助金申請を行う。

○自律支援部の機能強化

高齢化に伴う認知症の進行により、現場では支援のあり方に戸惑いや苦悩が見受けられた。そこで、社会福祉法人宝山寺事業団への見学を行い、実践のお話を聞かせてもらいながら認知症について学ばせて頂いた。

また認知症になった方のこれまでの成育歴や活動歴を関係者間で振り返り、新たに入職してきた職員に当時の本人のご様子を伝える機会を設けた。個人を尊重した支援につながるように努めた。

○コロナの感染対策

感染者が出て事業所を休園せずに続けられるように最大限の努力を図った。マニュアルの強化や家庭内感染から職員を守るために希望する者には宿泊場所を確保する等も行い、支援力の低下を最大限防ぐよう努めた。また他の法人と比較して濃厚接触や陽性者の待機期間や復帰方法も検査等導入しながら慎重に行い、クラスターを回避するのにも一定の効果はあったが、残念ながら利用者とそのご家族や職員に対しても感染による様々な迷惑を掛けてしまった。

3. 令和 5 年度に向けた年度方針

○まちづくり部門の設置

令和 4 年度の冬の研修会で初めてやまびこネットワーク代表の清水氏と生駒市健康づくり推進員連絡協議会の代表でもある藤尾氏にご講演頂いた。

参加した職員や学生からの反応がとてよく前向きな感想や意見が多かった。お二人の話から、これまでどのような思いをもって地域で取り組んでこられたか理解を深め、また法人の地域での取り組みに対しても職員に改めて関心をもってもらえる機会となった。

いこま福祉会は、その成り立ちから地域とのつながりを大切にしてきた。

「かざぐるま」の名前の由来は、地域の「温かさ」「厳しさ」様々な風を受けながら地域で生きていく覚悟と信念から生まれた。

そしてこれからは、「かざぐるま」が育んだ「優しさ」をもって、殺伐としたニュースが飛び交う現代社会に対して問い掛けることが大切だ。

元気な街づくりの一役を担い、地域に風を起こす「かざぐるま」として、新たに地域での取り組みを考えていく。

また視点が変わるが、以前より見学に来る学生からも地域での法人の取り組みに関心をもってくれることが多く、外部から見た際のいこま福祉会の魅力でありセールスポイントとなっている。

次年度は、法人で行ってきたこれまでの地域での取り組みを集約して、今後どのような活動が地域でも求められているか検証し、そして実践していく為の新たな部門を法人内に設置する。

そしてどの部署からもこの部門に参加できるようなシステムをつくり、地域公益事業の推進を図ると共に魅力ある法人として、外に向けて発信していく。

○法人全体のシステムの見直し

今後の事業推進と維持を図るために、人手不足の問題を解消していくことは、何よりも現在の一番の課題となっている。

人材獲得に向けた取り組みは今後も継続して努力していくが、次年度からは事業間の連携を強化して、働き方の効率性を図りたい。

具体的には、通所部門の正規職員には月に一度の週末勤務を義務付け、居宅事業への協力を仰いでいく。また、長時間の労働にならないように遅出勤務を一部取り入れていくことも検証する。

また、ナイトケア事業においては夜勤の内容や見守り方を見直しを図る。

人手が足りていないところには、機械や IOT を取り入れた見守り方法を検証し、実践の中で改善を図る。

勤務の形態が変わってくれば、会議のあり方にも影響してくるが、意思伝達・情報共有・発信のあり方等、現場からのアイデアも取り入れて工夫していく必要がある。

○人材定着・育成

令和4年度よりeラーニングによる新人研修を実施し研修の機会を設けてきたが、基本に立ち返ることからも中堅職員等も含めた研修としても活用していく。

これまで以上に皆で話し合う場が少なくなるなかで、自分と他者の考え方の相違に気づき、他者の価値観の理解に努め、その違いを認めながらチームとしてどう統一したアプローチしていくのか、研修職員同士のコミュニケーションを図る機会としても研修を活用していく。

また、臨床心理士による新版K式発達検査等の発達検査も本人の同意の元行い、利用者の外界との感覚・認知や表出・表現のあり方について学び、ソフト・ハード面において合理的配慮が整った環境づくりと一人一人に寄り添った支援ができるように原点から学び直していく。

○人材獲得

技能実習生から特定技能へと移行した二人のベトナム人は今後も法人で支援に携わってくれる。新たに二人の特定技能者が働く予定であったが、一週間で離職となってしまった。

ナイトケア事業を充実させる為に今後も特定技能者の募集も行いながら、新たにアルバイトでの外国人の採用を現在計画している。奈良東病院グループが運営する吐山学園（日本語学校と介護福祉士養成学校を運営）と具体的に交渉を始め5月から採用していく方向でいる。

I 法人本部

(1) 人材獲得・定着・育成

- ・令和 8 年度の小瀬地区 GH の開所に向けた人材獲得へ引き続き取り組む。近隣の大学への訪問や有料求人媒体はもちろん、大学内での説明会への参加、インターンシップの充実、スカウト型の求人の検証等取り組んでいく。特に大学訪問は定期的に行い、大学との関係性を築いていく。
- ・法人でアルバイトしている学生に対しても説明会やイベントを通じて、ここに就職したいと思ってもらえるよう法人の魅力を伝えていく。
- ・外国人技能実習生から特定技能実習生へと進んだ 2 名が引き続き職員の一員として業務を担っていけるよう、指導担当者や管理組合とも連携しながら定期の訪問や業務の振り返り、資格取得の補助等の支援を行っていく。また、継続して外国人技能実習生や特定技能実習生、外国人留学生のアルバイトの受入れも進め、人材確保が難しい夜間支援についても事前説明や業務内容の確認等を徹底して業務に従事してもらえるようにしていく。

(2) 虐待防止に対する取り組み

- ・各事業所の責任者が集まり、毎月 1 回虐待防止委員会、身体拘束適正化委員会を開催する。日々の業務や身体拘束等の適正化のための振り返り、虐待防止に対する研修の企画、虐待チェックリストや職員のストレスマネジメントについて取り組んでいく。

(3) ICT 活用整備促進

- ・支援記録のタブレット端末、音声入力のできるシステムを整備する等、支援職員の間接業務の負担を軽減できるようにする。また、アシストスーツや眠り SCAN 等の直接支援業務の負担も軽減できるものも導入を進めていく。この他にも勤怠システムやシフト作成等 ICT を活用することで業務負担の軽減に取り組んでいく。

(4) 事業推進

① 暮らし

- ・小瀬地区グループホーム建設計画をゆう設計事務所様と令和 6 年度に社会福祉施設等施設整備費補助金の申請もしくはその他の施設整備助成金の申請に向けて取り組んでいく。

② 海外支援・交流

- ・JICA 草の根基金協力事業「セルビアベオグラード市コミュニティレベルにお

ける知的障害者の自立を支援する事業」について、4月に職員の渡航等も進め事業の完遂に向けて取り組んでいく。

③ 地域公益

a. いこいこまつり

- ・新型コロナウイルスの感染対策を取りながら、まつりのテーマである「集って、笑って、つながって」という原点にもどり、子どもたちの笑顔が溢れるまつりを地域の方と共に作り上げていく。

b. やまびこネットワーク（壱分小学校区市民自治協議会）

- ・「人権が尊重された安心・安全が実感できるまちづくり」を基本目標に掲げ、市民自らが身近な課題を自主的に解決し、地域の実態や特性を生かした自立したまちづくりを行う組織を目指して活動するやまびこネットワークに参画し、農業イベントや雪まつりでの飲食の提供、地域での合同防災訓練の参加等実施していく。

（5）自律支援部

- ・高齢化によって、少しずつ体の不調が見られたり、身体的なしんどさから調子を崩されるメンバーも以前に比べると増えている。自分の気持ちをうまく表現することが難しいメンバーも多いため、全身状態や表情、作業の様子等から総合的に判断して適切にケアしていけるよう、職員間での連携強化と支援の環境整備に努める。
- ・意思決定支援の視点から、一人ひとりに合ったコミュニケーション方法を模索し、ご本人の発信を見逃さず、やりとりの不具合を少しでも解消していけるよう、組織の枠を超えて取り組んでいく。

（6）法人事務局職員体制

- ・事務長 1名、経理係長 1名
- ・事務員 常勤 5名（うち兼務 4名）、サポート 3名
- ・運行 嘱託 1名、サポート 4名

（7）情報発信

- ・かざぐるま通信（年 1回 7月）の発刊。
- ・いこまふくしかい通信（利用者／ご家族対象の機関誌）の発刊（年 3回 かざぐるま・えーる・きこり・喫茶ゆうほー・工房結・ひより）
- ・機関誌かぜいろだより発刊（生活支援センター）

- ・ホーム日より(ほっこり time)の発刊(年3回福祉ホーム・グループホーム)
- ・ホームページを活用した情報発信。活動班の継続した更新やイベント等の報告を更新する。喫茶ゆうほーでは、インスタグラムも活用して発信する。
- ・大学や専門学校での講義、事業所の啓発活動
- ・研修や講座での事例報告

(8) リスク対応

- ・感染症だけでなく、災害発生時等を想定した事業継続計画（BCP）を令和6年4月に向けて策定する。
- ・非常災害備蓄品の充実
- ・ヘルパーミーティングによる事例検討、ヒヤリハット報告検証
- ・新人アルバイト研修の座学(医療面・障がいについての基礎的な講義)の継続
- ・月に1回のスタッフ会議でのリスク共有・対応検討
- ・感染症、緊急時マニュアル（共通事項・個別）の整理、見直し
- ・救急蘇生法等、救命救急講習の受講
- ・ヒヤリハット報告に基づいた原因分析と解決策の検討
- ・リスクマネジメント会議の定期的な実施
- ・非常災害時を想定した避難訓練の実施（年2回）
- ・虐待防止、身体拘束適正化の研修の実施

II 日中活動部門

《総括》

日中活動部門では、メンバーの思いを汲み取り意思決定に寄り添う支援に重点を置き、今までの固定概念やパターン化した活動リズムから、それぞれのメンバーのニーズに応じた動きをとれるように力を入れていく必要がある。また、活動体制も新たに班の枠を超えて事業所全体で支える仕組みに変えていく。コロナ禍で実現できていなかった余暇活動や就労活動の広がりも令和5年度には積極的に取り組んでいく。

農業プロジェクト

- ・農作業に従事する時間が広がったことにより、農作物の作付け量を見直し、作る量を増やしていく。また間引きや植え付け等管理作業にも新たに取り組みメンバーの主体的な活動を実現する。
- ・農作業の充実から新たな加工品の商品開発に取り組んでいく。
- ・農業に携わるそれぞれの事業所や活動班が農作業の拠点を確立し、それぞれの

特徴を生かした農業に取り組む。

働くプロジェクト

- ・インターネット販売の流れを確立し、販路を拡大させるとともに売り上げアップにつなげる。
- ・商品の取引で関係のある企業等で実際に見学し、普段とは違う環境を体験させてもらうことで適度な緊張感を持って仕事に臨むことやメンバーの作業技術の向上、仕事への意欲につなげていく。
- ・余暇を充実させることでモチベーションを維持しながら仕事を行えるように年間で楽しめるイベントを計画して実施していく。

1. かざぐるま（生活介護事業・就労継続支援事業B型）、かざぐるまえーる（生活介護事業）

（1）事業及び経営の重点方針

- ・メンバーの意思決定に関わる支援の充実
- ・作業活動の充実
- ・班の枠組みを超えた一体的な活動の取り組み
- ・余暇活動の充実

（2）職員体制

【かざぐるま】

- ・施設長 1名（サービス管理責任者兼務）
- ・支援員 常勤 3名、嘱託 1名、サポート 11名

【かざぐるまえーる】

- ・施設長 1名（サービス管理責任者兼務）
- ・支援員 常勤 3名、嘱託 2名、サポート 8名

（3）事業内容

- ・障がい特性の理解、アセスメントからメンバーの意思を汲み取る支援に重点を置いて支援の質の向上に取り組む。メンバーがどんな思いをしているか、どんなことを要求しているかひとつひとつ丁寧に向き合い、思いに寄り添って実現できる力を職員が養う。
- ・新型コロナウイルスの感染拡大により就労活動収入の減収を取り戻していくためにも作業活動の充実を図る。現在の作業活動の環境からより作業に集中できるよう新たな拠点も模索し事業を展開する。

- ・出店等の販売方法に加え、インターネット販売の拡充を図る。かぎぐるまの製品が広く販売できるように取り組む。
- ・班の枠組みを超えた職員体制を構築し、事業所全体で支援ができるように取り組む。様々な視点から支援の方法を模索し、互いに意見を交わしあいながらよりよい支援を目指す。
- ・コロナ禍により余暇活動の機会が減ってきたが、メンバーの楽しみと作業のメリハリをつけるためにも余暇活動の充実を図る。

(4) 職員育成、事業所独自のリスク対策、地域との交流、連携

- ・自閉症支援の知識と専門性の向上を目指し、研修や実践での取り組み等を通してメンバーへの支援に活かす。
- ・メンバーの高齢化に伴い、認知症への知識や介護技術の習得に取り組む。
- ・やまびこネットワークのイベント等を通じた地域の交流、小学校、高校、幼稚園、保育園と近隣の教育機関との積極的な連携を図る。

2. きこり（生活介護事業）

(1) 事業及び経営の重点方針

- ・高齢化及び家庭環境等の変化に伴う支援の強化
- ・竹炭の販路拡大と作業の充実を図る

(2) 職員体制

- ・所属長 1 名（サービス管理責任者兼務）
- ・支援員 常勤 1 名、サポート職員 5 名

(3) 事業内容

- ・家族状況や高齢化等に伴い食事の摂取方法や体調面の変化に気を配りながら支援を行う。また、それぞれのメンバーに合った活動メニューを組み立てて提供する。
- ・竹炭商品のインターネットで販路を上げるとともに、竹炭焼きに関する新たな展開として一般企業から仕事の依頼を受けているので、試作を行いながら新たな作業として請け負っていけるように取り組む。

(4) 職員育成、事業所独自のリスク対策、地域との交流、連携

- ・クリーンキャンペーンや自治会の活動（清掃活動や集積所の整理）への参加や、イベントによる交流等を通じて、地域の方と顔の見える関係性を築く。

- ・きこり周辺が砂防地区に指定されているので大雨等で土砂災害の危険性がある時にはハザードマップを確認して早めに避難して安全確保に努める。
- ・害虫対策として定期的に敷地内の庭の草刈りを行う。
- ・職員が他事業所やホームでの生活支援を経験することで、新たな支援手法を学んだり視野を広げる機会を設ける。

3. 喫茶ゆうほ一・工房 結（就労継続支援事業 B 型）

（1）事業及び経営の重点方針

【喫茶ゆうほ一】

- ・安定した喫茶の営業と売り上げの向上
- ・メンバーの接客技術の向上

【工房 結】

- ・紙漉き作業の充実を図る
- ・地域との関わりの強化

（2）職員体制

- ・施設長 1 名（サービス管理責任者兼務）

【喫茶ゆうほ一】

- ・支援員 常勤 1 名、嘱託 1 名、サポート 6 名

【工房 結】

- ・支援員 常勤 1 名、サポート 2 名

（3）事業内容

【喫茶ゆうほ一】

- ・日常の感染対策や衛生管理に努め、喫茶営業を安定的に供給する。
また、今以上に総菜の販売やお弁当販売にも力を入れて増収を目指す。
- ・電話対応や接客マナーについて、マナー講習や他事業所の喫茶への見学等メンバーの接客技術の向上につながる取り組みを行う。

【工房 結】

- ・紙漉きの作業工程に関わるメンバーを少しずつ増やし、各工程の練習を繰り返し行うことでスキルアップを図る。それに伴って、紙質をより良いものにして在庫を充実させる。
- ・たわわ食堂や生駒南第二小学校のはばたきタイム、萩の台住宅地こみすて等に定期的に参加することで地域の方との関わりを広げていく。

(4) 職員育成、事業所独自のリスク対策、地域との交流、連携

【喫茶ゆうほー】

- ・OJT や職員会議を通してメンバーへの関わり方を共有し、支援手法を学ぶ。
- ・喫茶やショップでの接客、お弁当配達等を通してお客様や地域の方との顔の見える関係性を築く。
- ・アクリル板の使用や手指消毒の徹底等感染症対策の予防に努める。

【工房 結】

- ・たわわ食堂や小学校での活動に参加することで地域の方や児童としっかりコミュニケーションを図って関係性を築く。また、工房結の前の道路は地域の方がよく行き来されるので顔を合わせた時には積極的に挨拶等を行う。

4. ひより（生活介護事業）

(1) 事業及び経営の重点方針

- ・メンバーの主体性と働く意識の向上
- ・加工品の商品開発と販路拡大
- ・メニューのバリエーションの充実と集客に向けた取り組み

(2) 職員体制

- ・所属長 1 名（サービス管理責任者兼務）
- ・支援員 常勤 2 名、サポート職員 7 名

(3) 事業内容

- ・農作業ではメンバーの特性に合わせた環境整備、細やかな技術指導を行っていく。農作物はカフェメニューでの活用も踏まえて作付け内容および量の見直しを行い、年間の売り上げアップと野菜のロスの減少につなげる。また、ひより敷地内に小さな農園をつくり、いろんなメンバーが農作業に携われるように環境整備を行う。
- ・加工場では昨年試行したメンマや加工トマトを用いたケチャップの商品化に加え、新たに黒豆を使った味噌作りの商品開発を進めていく。商品化および衛生管理では専門家の意見を取り入れながら実施する。
- ・カフェでは季節に応じたランチメニューやテイクアウトメニュー等も取り入れてバリエーションを充実させていく。また、定期的にワークショップやマルシェ等のイベントを開催して集客につなげていく。また、地域や顧客のニーズからカフェのオープン日を拡充する。

(4) 職員育成、事業所独自のリスク対策、地域との交流、連携

- ・職員が接客の基本を学び、実践を想定したロールプレイおよび振り返りの機会をつくり、メンバーが主体的に仕事に関われるよう支援する。
- ・敷地内の公園清掃や地域の溝掃除等、地域貢献につながる活動を積極的に行い、高山の地域にとって必要な場所になるよう努める。
- ・農業塾やさつまいもイベントを継続開催し、子どもたちが農業の楽しさに触れる機会をつくる。また、新たに竹を用いたワークショップ（メンマづくり竹ぽっくりづくり）を地域の里山クラブと協力して開催する。
- ・地域の生駒北小中学校との交流を図る機会を持ち、障がいのある方の活動への理解を深める。

Ⅲ 居住部門

《総括》

高齢化に伴い、生活支援へのニーズは年々高くなっており、専門的な知識や介護技術の獲得の必要性も高くなっている。そういったなかで、メンバーそれぞれが、どのような過ごし方をしたいのか、どのような支援を必要としているのかを引き出し見極めていく必要性も高くなっている。これまでの生活や支援の経過を振り返る機会をもち、将来の支援に繋げていく。

暮らしプロジェクト

小瀬地区プロジェクトでは建設設計業者と月に1回以上の打ち合わせを行い、入居者を想定しながら、具体的なレイアウトを検討し、補助金申請の計画を立てていく。また、グループホーム・福祉ホーム・短期入所の役割や人材不足の中で必要な人員配置の検討を行う。小瀬グループホームの開所に伴う各ホームの入居定員の見直しも検討する。

1. ラベンダー・一步の家・ポピー・クローバー・たびだちの家（グループホーム事業）、ラベンダー（短期入所事業）、福祉ホームおかりなの家（福祉ホーム事業、居宅介護事業等の一部）、福祉ホームおかりなの家（短期入所事業）

(1) 事業及び経営の重点方針

- ・小瀬プロジェクト（施設整備補助金申請・実費負担金設定等）
- ・人材獲得/確保/育成
- ・メンバーが現在・将来どのように過ごしたいか等実現できるように、支援の振

り返り・見直しを行う

(2) 職員体制

- ・所属長 1名（兼務）
- ・支援員 常勤13名、嘱託5名、サポート4名
- ・アルバイト約29名（内泊スタッフ25名）

(3) 事業内容

① 小瀬プロジェクト

- ・補助金の申請に向けて、具体的なレイアウトや小瀬グループホームの機能を決定する。
- ・新規グループホームの家賃設定の検討や、物価高騰や高齢化に伴う見守りセンサーの貸し出し等も含めて全体のグループホームの実費負担金の設定についても検討していく。
- ・成年後見制度の利用を進めることで将来の支援が安心して行うことができると考えるため、成年後見制度について家族との合同の勉強会または研修を行う。
- ・勤務形態の見直しや管理業務・現場業務・専門職の業務内容の整理を行う。
- ・高齢化を見据えた、高齢障がい者支援を行っている事業所や高齢者施設への見学等を行う。

② 人材獲得/確保/育成

- ・人材獲得のために様々な方策の検討及び実施。（大学訪問・日本語学校所属の外国籍の方のアルバイト雇用・給与面の変更検討等）
- ・ICTの導入も含めて業務整理を行うことで職員間でのメンバーの支援について情報共有の場面を増やし、支援の質を上げる。
- ・アルバイトスタッフの合同勉強会の開催を行い、障がい特性や緊急時の対応についての勉強・支援統一・情報共有の場を作る。
- ・外部研修の他に e-ラーニング等の動画研修を活用して変則勤務の中でも柔軟に研修を受けることが出来る機会を作る。

③ メンバーが現在・将来をどのように過ごしたいか等を実現できるように、支援の振り返り・見直しを行う

- ・権利擁護の観点から、将来どこでどのように誰と過ごし、どのような支援を受けて過ごしたいか等を引き出すことが出来るように、意思決定支援について各種研修や他事業所の事例も参考に日々の支援に活かしていく。
- ・日々の支援の中での変化に気づくことが出来るように、関係者間での情報交換を密に行い気づきの視点を増やす。
- ・必要に応じて摂食指導を受ける等専門職の意見も含めて支援を検討する。

- ・コロナ禍で日々の過ごし方の課題が出てきた中でメンバーそれぞれが、余暇エ
お含めたホーム内外でどのように過ごすことで、日々安心安全に過ごすこと
が出来たかを振り返る。
- ・高齢化に伴い、延命措置等医療面での緊急時対応について整理を行う。

(4) 職員育成

- ・勤務形態の変更や ICT の導入を行うことで、変則勤務の中でもスタッフ間での
報連相や情報共有をスムーズに行い、支援の質を上げることに繋げる。

IV 地域生活部門

《総括》

障がいの程度や種類の多様化により、それぞれのニーズもますます多様化・複雑化しており、今まで以上に個々の状態にあったサービス提供が求められている。本人とその家族を中心に、エンパワメントの視点を大切にしながら柔軟に個々の状況に合わせたサービス提供を行い、安心して地域で生活できる環境を整えていく。また、福祉サービスだけにとらわれることなく、インフォーマルを含めた様々な社会資源の活用を目指し、地域の中で育む活動や居場所にも目を向けながら地域における生活支援を展開していく。

1. デイケアセンターかざぐるま（居宅介護事業等）

(1) 事業及び経営の重点方針

- ・ヘルパーの人材確保と支援の多様性に対応できる人材育成。
- ・本人が「やりたい、楽しい」を感じることが出来る支援。

(2) 職員体制

- ・所属長 1 名（兼務）
- ・支援員 常勤 15 名(兼務)、サポート（登録ヘルパー）約 17 名

(3) 事業内容

- ① ヘルパーの人材確保と支援の多様性に対応できる人材育成
 - ・支援の多様性や柔軟な居宅サービス提供を求められるニーズにこたえることが出来るように、居宅事業所だけではなく、他部署とも連携を図り、必要な場面での支援提供を行うことが出来る体制作りを目指す。
 - ・障がい者支援が未経験の方は、イメージが湧かないという声もあるため、ホームページ等で活動の発信を積極的に行い人材獲得につなげる。

- ・無資格の方でもアフター5等での支援等から関わってもらい、初任者研修の受講制度を利用して資格取得の流れを作る。

② 本人が「やりたい、楽しい」を感じることが出来る支援

- ・個人ではもちろんであるが、メンバー自身がやりたいと選んで楽しめる活動を、同じ希望を持ったグループでも行うことが出来るように選択肢を広げてメンバーの意思を尊重することが出来る工夫をする。

(4) 地域との交流、連携

- ・和家を地域の方々が活用できるように、地域の自治会館のルール等を調査する。当初は新旭ヶ丘地区の自治会員の方をメインに活用方法の整備を行っていく。

2. 生活支援センターかざぐるま（相談支援事業）

(1) 事業及び経営の重点方針

- ・地域の中核的な役割を担う相談支援体制の構築
- ・精神、発達障害を重複した方への継続的・包括的な支援
- ・本人の状態像を把握し、適切な事業所の提案や合理的配慮
- ・社会生活力を高めるプログラムの立案と実施（コロナ禍を考慮して）

(2) 職員体制

- ・センター長 1名（相談支援専門員兼務）
- ・相談支援専門員 常勤 5名（内 1名居宅兼務）
- ・相談員 非常勤 1名
- ・事務員 常勤 1名（居宅事務兼務）

(3) 事業内容

① 地域の中核的な役割を担う相談支援体制の構築

- ・生駒市委託業務（基幹相談支援強化等委託業務）として、地域の相談支援事業所や事業所に対してより専門的な指導助言、人材育成、情報提供、連携強化に取り組み、切れ目のない包括的な相談支援体制を構築していく。特に行動障害や虐待等の複雑な困難事例に対して具体的等バイスを行い、地域での生活を面的に支えていけるようにする。
- ・委託の相談支援事業所や地域のサービス提供事業所と連携し、生駒市全体のニーズの掘り起こしを行い、その課題解決に向けた具体的な動きを整理していく。

- ② 精神、発達障害を重複した方への継続的・包括的な支援
- ・学校に通いにくい、家族関係のしんどさを抱えている、就労先での人間関係がうまくいかない等、社会生活上での課題に対して相談を受けるだけでなく、障がい特性に対する配慮や支援方法、合理的配慮の視点を持ちながら関係機関と連携し、課題解決を図る。
 - ・支援センター内で SST のセミナー（当事者向け勉強会）を企画し、障がいのある本人が“自己覚知”できる機会を増やしていく。
- ③ 本人の状態像を把握し、適切な事業所の提案や合理的配慮
- ・日頃から各関係機関とのやりとりを意識的に行い、各サービス提供事業所や関係機関の方針や理念、強みに関する理解・把握に努める。また、丁寧にアセスメントを行い、本人が安心して生活するために必要な支援やサポートを明確にした上で、本人のニーズにあった事業所や社会資源の提案を行っていく。
 - ・また、本人の意思をできるだけ尊重し、意思決定支援の視点を大切にケースワークに取り組んでいく。
- ④ 社会生活力を高めるプログラムの見直し
- ・余暇の機会として、年2回BBQイベントを実施する。併せて、コロナ禍の状況を見極めながら、「しゃべり場」と題してご自身の就労体験や強み等を仲間に話すことでお互いに刺激を受けたり与えたりできる場を提供していく。
 - ・丸3年以上、実施を見合わせてきた支援センター主催の料理教室について、実施方法や人数等の見直しを図りながら、形を変えて企画し年度内に実施を再開する。

（4）職員育成

- ・学齢期から成人期、高齢期と幅広い年齢層の相談支援においては、多岐に渡る知識と情報が必要になる。不登校・就労・暮らし・発達障害の方への専門的支援・成年後見制度や自立支援医療等の福祉制度の活用等、それぞれのニーズや課題に対応していくために、幅広い分野の研修や勉強会に参加していく。
- ・ただ研修会に参加するだけでなく、それぞれの専門機関と継続して関係性を築いていけるよう、顔の見える関係を目指し、相談支援員として資質の向上に努めていく。

（5）地域との交流、連携

- ・相談支援において、地域の中で障がいの有無に関わらず、気軽に立ち寄れる居場所作りが急務である。福祉サービスだけでなく、インフォーマルな支援

につなげていけるよう、普段から地域の様々な活動や場所に目を向けていく。

(6) 施設設備

- ・利用者用パソコンの入替
- ・暖房器具

3. 地域生活支援拠点事業所ラベンダー（地域生活支援拠点等事業）

(1) 事業及び経営の重点方針

- ・相談機能
- ・緊急時の受入れ
- ・ひとり暮らし体験
- ・専門的人材の確保、養成
- ・地域の体制づくり、啓発活動

(2) 職員体制

- ・拠点担当職員 2名（内、2名居宅、グループホーム兼務）

(3) 事業内容

① 相談機能

- ・相談機能の登録者数を10名以上の登録者を目標とする。相談支援センターとも情報共有を行う中で、ひとり暮らしと同等の生活をされている方が緊急とならないように予防的観点から事前に対応を行うことができるようにする。

② 緊急時の受入れ

- ・緊急時の受け入れ体制強化として、事業所登録を進めていく。令和4年度の事業所説明会に参加できなかった日中活動支援事業所を中心に説明を行う。

③ ひとり暮らし体験

- ・稼働率を上げるために、ひとり暮らし体験の登録者数を男女2名ずつ増やす。

④ 専門的人材の確保、養成

- ・自立支援協議会暮らし部会とも連携をして、地域の事業所が緊急時対応や人材育成の部分で課題となっている部分のニーズ調査を行う。

⑤ 地域の体制づくり、啓発活動

- ・自立支援協議会暮らし部会に参加して情報発信や地域の現状を把握する機会とする。

- ・当事者向けの研修として将来の生活をイメージできるような研修を年3回行う（食事づくり・ひとり暮らし体験座談会等）。

(4)職員育成

- ・生駒市独自の地域生活支援拠点事業をより上げるために、他府県での取り組みを知るために研修に参加したり、見学等を実施する。

(5)地域との交流、連携

- ・自立支援協議会等へ参加をすることで地域生活支援拠点事業の啓発と地域の課題や現状を把握して、地域の体制づくりに参加していく。
- ・地域生活支援拠点事業のひとり暮らし体験や緊急時の受け入れについて、軽度の方の想定とされている部分もあるが、中重度の方の想定もあるため、実施や仕組みづくりができるように生駒市とも協議をしていく。