

2021年度—第37期—

社会福祉法人 障友会 事業計画(案)

社会福祉法人 障友会

(はじめに)

まさに未曾有の大疫禍です。

昨年1月から突然はじまった新型コロナウイルス感染症の世界的パンデミック。

すでに年をまたいで1年3ヶ月にも及んでいます。収束、終息はいまだ見通せず、そのような中ウイルス変異種による一層の拡大が懸念される事態です。

人類が生存しつづける限りは避けることができず、過去、何度も繰り返されてきた疫病。この度のこともその必然性のもとで発生した爆発的な感染であるとのこと。そのすざまじさをはじめて体験する身にはただ驚愕するばかりです。

長期間にわたって、人々の暮らしに大きな制限が加えられました。当然、社会経済のあらゆる活動についても同様です。

昨春の第1次緊急事態宣言発令ののち、社会福祉施設や事業などの活動にも一定の制限が求められました。収入(報酬)が減少することがないように多様な制度的対応が図られましたが、長期の活動制限の影響は大きく、事業の継続に支障をきたした社会福祉施設や事業所が多数にのぼっています。

影響は経営面にとどまりません。日々の生活に支援の必要な人たちや家族の生活をも直撃し、様々な社会・生活問題を引き起こしました。その結果、社会福祉施設や事業の運営は国民の社会生活や家庭生活を維持する上で欠くことのできない重要な営みのひとつ(エッセンシャルワーク)とみなされ、昨夏から今冬にかけての第2波、第3波のより厳しい状況下においてもできる限りの事業継続が公式に要請されるようになりました。

これまでの一年以上のコロナ禍の中で、社会福祉の現場でも利用者、職員をはじめ多数の関係者が罹患しました。福祉新聞社の調べによれば2021年1月13日までに累計3094ヶ所の福祉施設で感染が発生。クラスターの発生も865ヶ所にのぼります(現在も増加し続けている)。特に2020年末から2021年当初の年末年始にかけては国民の発症者数に比例する形でのまさに激増状態。保育所や通所介護事業所での多発が目立っているようです。又、クラスターも特に2020年12月以降は419ヶ所(1月19日まで)でおきており、このうち感染者20名以上の大規模クラスターは94ヶ所に及びます。その大半は、高齢者や障害者の生活施設(入所施設)におけるものである、とのこと(福祉新聞、2021年1月18日号を参照)。

このような社会福祉施設での厳しい現実の中、社会福祉法人(施設)間の連携、相互応援という観点から新たな動きが全国各地で立ち上がってきました。罹患しても入院が困難で施設に残らざるをえない利用者への、法人の枠を超えた介護職員や支援員による相互応援支援活動の展開とそのための仕組み作りです。

職員も多数罹患してしまった施設では、当該法人の職員だけでは当然対応できず、その結果の窮余の策ではあったのですが、それが奇せずしてかねて国が推奨する社会福祉法人(施設)連携の実際に繋がりました。自然災害による被災法人(施設)への職員の派遣型相互応援体制「DWAT」の感染症対応版といえるでしょうか。はたして今後このような動きがどのように展開してゆくのか、実りの多いものになってほしいと願います。

ともあれ、今後の早い時期にワクチンの接種が実現し、そして特効薬が開発されてコロナがもはや怖い病

気ではなくなることを、そして一日も早く疫禍が終息し、世界中の人々が疫禍の抑圧から解放され普通の暮らしを取り戻せることをひたすら願うばかりです。

2021年度の国の予算において、障害福祉の各報酬が全体として0.56%（20年度比）引き上げられることが確実にになりました（介護報酬はコロナ対策費を含んで0.7%増）。わが国の厳しい財政状況のもと障害、介護ともに減額されるのではないかと危惧をよそに、この度の報道は願ってもないことでした。

コロナ禍による我が国の社会福祉現場の傷みや疲弊（ひへい）が大きい中、「エッセンシャルワーク」としての事業継続を国として担保する必要性が認識されたもの、とみています。

我が国の社会福祉現場での人手（人材）不足は相変わらず厳しい状況です。特にコロナ禍のもと居宅介護事業を担うワーカーたちの必ずしも本意ではない離職もあって人手不足の度合いは益々深刻です。居宅生活の継続に赤信号が点りはじめている障害者や高齢者が少なからず出はじめているとも聞き及びます。医療崩壊ならぬ地域生活崩壊も目前です。

一方でコロナ禍による失業者は増加の一途です。自らの意思によらない多くの離職者がその後の求職先として福祉現場を選択してもらえないのではないか、という私たちの一抹の期待もものは、事はそんなに単純なものではないようです。

人と人との直接的で濃厚な対面支援、という社会福祉現場での業務は、とくにコロナ禍においてはむしろこれまで以上に敬遠すべき業種であるのかもしれませんが。

この国では、このような事態はいつになれば改善されるのでしょうか。

社会福祉事業を国がエッセンシャルワークとするのであれば、そこに働く人たちは当然貴重なエッセンシャルワーカーです。国はまずはその責任においてエッセンシャルワーカーにふさわしい労働条件、処遇を準備しなければなりません。

そのことによってこそわが国の社会福祉は、はじめて他業種と同じスタートラインに立つことができるのではないのでしょうか。

2021年度はむこう3ヶ年度（～2023年度）の堺市第6期障害福祉計画ならびに第2期障害児福祉計画の起点年度です。

2006年度から施行された障害者自立支援法（のちに障害者総合支援法）と児童福祉法の定めにより策定が義務づけられた市町村障害福祉計画もはや6度目のサイクルをむかえようとしています。

今日までの15年間でわが国の障害児者福祉はきわめて大きく様変わりしました。社会福祉の理念やありようも劇的に変容しました。そして何よりも社会福祉の各基盤が飛躍的に整備されてきています。

その点ではわが国の社会福祉、障害者福祉はこれまでの間、前進の一途であったと言えなくもありません。堺市の第6期計画においても市民からの諸ニーズの拡大に応えるべくの数値目標が示されその実現に強い意志のある文言がならんでいます。ぜひともそのようであってほしいとは願います。が、しかし全体的には国が示す計画上に落とし込む考え方や基準の枠を一步たりともこえたものにはなっていません。

堺市の障害者福祉の不十分さをもっと飛躍的に又、独自性をもって充足してゆくその具体的なロードマップや「設計図」が示されているとはとてもいいがたい内容です。残念ながらこのことは私たちがしっかりと肝に銘じておかねばならない点です。

「計画」の「施策の方向性」のひとつに「人材の確保」がうたわれています。

文言はきわめて抽象的で具体性に欠けていますが、人材確保にむけた堺市の公的なとりくみがまさに実効性のあるものであってほしいと願います。

「計画」は当法人の今後の経営、運営にも深くかわるきわめて重要な市の施策方針、指針です。

ひきつづき市の動向を注視してゆかねばなりません。

法人・施設の経営、運営に関する基本方針

- 1) つねにわが国の政治、経済、社会（社会保障、社会福祉など）等の大きな動向を注目、把握し、そのうえで向後の法人のあり方等を展望します。
- 2) 堅実、確実な法人の経営を旨とし、必要性に、又時機に応じて将来を切り拓きます。
- 3) 各種の法令を遵守し、法人内組織の強化や管理運営体制の整備、強化に努めます。
- 4) 計画的、合理的な法人、施設の経営、運営体制を整備構築して業務の適正な執行に努めます。
- 5) 民主的、近代的な経営、運営を基本とし、全ての職員にとって働きやすい、働きつづけることのできる諸環境や諸条件の整備をすすめます。
- 6) つねに利用者、家族が発する諸ニーズを尊重し、それらのニーズの実現に、そして利用者のよりあたりまえで生きがいのある、又家族にとって安心の大きい事業と支援の提供に努めます。
- 7) 家族を含めた関係者が参画する「法人の将来を展望する機会」を設け、将来の法人のミッションについて共に検討します。
- 8) 各施設の家族会、後援会、法人役員、さらには法人の職員等と諸情報を共有し、共通の認識を基礎として法人、施設の経営、運営をすすめます。
- 9) 日々の適切な利用者支援のため、又将来の法人、施設の経営、運営の担いのために法人職員の「人材育成」をすすめます。
- 10) 関連組織や機関、団体等への職員の参加、参画を積極的にすすめ、又、何らかの役割の担う等を通じて職員の視野や認識の広がりさらには関係性の深まり等を保証します。又そのことを通じて法人の社会的位置や存在感等の向上に努めます。
- 11) 同業他法人、組織、団体等との共同活動やソーシャルアクション、学習や研修会等に積極的に参加、
- 12) 社会福祉法人としての公益性を認識し、地域社会の生活諸課題ニーズの把握に努め、可能な限りこれらテーマの解決、改善のために努めます。

支援のあり方に関する基本方針

- 1) 利用者の人権、尊厳の尊重、対等平等の支援に努めます。

利用者の人権や人間としての尊厳を尊重し、このことを基礎にした取り組みを一層強化します。支援者のいわゆる上から目線や強い者目線、言動を排除して、利用者との対等平等、同じ高さ目線での関係づくりに努めます。

そのため職員への適切な職場研修を強化推進するとともに、日常的に業務の内容や利用者との関係性、コミュニケーションのあり方等をふりかえり、検証する機会を設けます。

又職員同士が相互に指摘しあえ、助言しあえる職員関係、職場風土の醸成に努めます。
- 2) 利用者の「意思」の尊重、意思決定支援に努めます。

各日中事業所における利用者のグループ支援、活動支援とあわせて、一人ひとりへの個別支援を大切にします。

利用者個々の意思、ニーズを的確に把握し、その実現に向けて利用者とともに力を尽します。意思やニーズの表明等が困難な利用者については、様々な工夫を講じて意思が形成され、何らかの方法で表明されるようとりくみをすすめます。そのための支援者のスキルや表明を受け止める感性の向上にも努めます。
- 3) 利用者のストレングスに着目した支援に努めます。

利用者の長所・得手・強みなど、いわゆるストレングスに着目、活用した支援に努めます。利用者の自信やプライドを高め、それが生活力の向上や人格的な成長につながることをねらいとします。

4) 目で見てわかる（わかりやすい）支援に努めます。

人間の聴覚情報処理能力に比べて視覚情報処理能力の優位性に着目し、利用者を取りまく諸環境の可視化、構造化に努めます。

建物内外の物理的環境はもとより、時間や活動（プログラム）内容などについても可能な限りの可視化に努め、誰にとってもわかりやすい環境の整備にとりくみます。環境のわかりやすさは活動や暮しの見通しにつながりそれが又安心な日々の生活につながります。

5) 虐待につながらない支援をめざします。

利用者の人間として、又成年としての尊厳を尊重し、個性、個別のニーズに配慮したていねいで安心、安全な支援に努めます。

とくに身体介助が必要な利用者についてはその際の手順や介助の方法等について利用者への十分な説明と了解、同意を前提に実施します。

6) 利用者の高齢化、要介護化、医療ニーズに対応する支援を行います。

高齢化、要介護化に対して、一人ひとりの状態にていねいに真摯に向き合います。利用者の立場や心身の状況があるがままに受け止めて、利用者に気持ちの負担をかけることのないような支援に取り組みます。

物理的な環境の整備も行い、合理的配慮のある支援に取り組みます。又、一人ひとりの医療ニーズにも可能な限り適切に対応します。

日常的なバイタルチェックや見守りを適切に実施し、健康診断等の諸情報を関係者が共有して、傷病等の予防に生かせるよう努めます。

7) 安心、安全を提供する支援を行います。

利用者が安心、安全な日々を送ることができるよう努めます。日々に発生する「ヒヤリ・ハット」や傷病、事故等をしっかりと受け止めて分析し、職員全体で知恵を出しあって対策を講じ、もって再発の防止、事故、傷病の軽減に努めます。

又、「大事に至らなかった、予防的に対応できた」等の好事例を評価しあうことでも職員の事故防止に対する意識や認識の向上を図ります。

8) 利用者に寄り添う支援を実施します。

あたりまえで生きがいのある日中の暮しや「暮しの場」の確保、実現のため職員の人権意識の向上や価値観の醸成、共有に努めます。

又、利用者一人ひとりのこれまでの半生に思いをはせ、想像し、そして共感できる力を養うことで日々の利用者への「寄り添い」が実現するよう努めます。

9) 苦情、要望を利用者支援に生かします。

諸方から日常的にいただく「苦情・要望」に対して真摯に、前向きに受け止め、しっかりと分析検証の上事業運営や利用者支援に生かします。

「ヒヤリ・ハット」事案とともに苦情解決事業第三者委員の指導、支援を業務遂行上の教訓とし、事業運営、利用者支援に反映させます。

10) 防災、防犯への対応を強化します。

火災、洪水、地震さらには停電等を想定した避難訓練や利用者への学習を実施します。万が一の場合に備えて食物や飲料水等を各事業所毎で日常的に備蓄し、災害等避難時に対処します。

夜間、休日等の建物の戸締り、施錠を確実に実施し、又、昼間の不審者等への対応訓練をまずは職員が実施して防犯対策とすることで利用者の安全を守ります。

2021年度事業の運営方針

知的障害のある成年の日中における諸活動、社会参加、そして地域社会での継続した暮らしを総合的に支援するとともに、他機関とも連携をしてそれらの暮らしがより豊かで生きがいのあるものとなるような支援、援助に努めます。また、新型コロナウイルス感染症の防止に向けた事業運営に努めるとともに、利用者の高齢化・重度化に対応した事業の再編等を検討します。

1) 日中活動支援事業

合計221名の利用者の日中の暮しや活動の場、社会参加の場として6ヶ所の事業所を展開し、各利用者の心身の状況やニーズに応じた支援、援助を提供します。

「日々、住いの場から日中活動の場に通い、仲間たちと共に働き、活動をする。そして夕刻にはふたたび住いの場に帰宅する。」というおよそ人間としてのあたりまえな日々の普通の暮らしの実現を支援します。日中活動は「利用者ニーズ」に基づく多様なとり組みや機会であって、利用者にとって喜びややりの大きき多いものになるよう努めます。活動内容の選択は可能な限り「利用者第一主義」を原則とします。また、就労を求める利用者についてはその場所、時間、仕事を提供し、より高い工賃が確保できるよう注力します。

2) 地域生活支援事業

①ショートステイ機能を強化します。

法人内外の利用者の家族にどのような事態が発生しても、利用者がひきつづき地域社会で暮らつづけることができるよう、また日中活動への参加が中断されないことがないよう、ショートステイ事業の実施により支援します。家族のひとときの休息を保障するときも、成年である利用者の、家族から離れた暮らしの体験の場としてもショートステイを位置づけ、それらの実現を支援します。

夜間、休日等における家族の緊急事態にも適切に対応し、利用者や家族の安心、安全を守ります。

堺市との委託契約により、緊急対応枠を1名分確保し、虐待事案の被害者保護にも対応します。

②グループホーム事業を拡充強化します。

様々な事情によって家族との暮らしが困難になった利用者が引き続き地域社会で暮らつづけることができ、又日中活動への参加が中断されないことがないよう本グループホーム事業により支援します。

グループホームでの暮らしは少人数とはいえ集団生活という限界はありながらも、できる限り利用者のニーズに応じた普通の暮らしに近いスタイルを準備し、その実現に努めます。

各グループホームの安全安心な管理運営体制を確保し、支援者の資質の向上に努めます。

③利用者個々の地域生活を支援します。

ご家族と生活されている利用者、また一定の生活力があり、かつ暮しの場としてグループホームを選択利用しない利用者について、個々の利用者のニーズに応じて他機関との連携のもと安心、安全な地域生活の継続を支援し、援助します。

3) 相談支援事業

生活のコーディネーター役である相談支援事業所の役割、機能を最大限発揮できるように努めます。法人内外の利用者や家族に日常的に寄り添いながら、利用者の日々の心身の状況、家族の状況、諸事情等を適確に把握し、それらから発生する諸ニーズに適切に対応します。

各利用者のライフステージに応じた暮らしのあり方等をともに考え、よりよいライフスタイルの実現に努めます。利用者、家族の安心、安全でより豊かな暮らしを支えます。

2021年度法人の事業計画（案）

1) 新型コロナウイルス感染症の防止に向けた安心な事業運営

2020年度は、新型コロナウイルス感染症に対する予防対策に迫られる1年でした。病院や福祉施設における大規模なクラスター発生も起きています。幸い当法人においてはこれまで施設内での感染やクラスターは発生していませんが、昨年度は感染予防のため利用者の外出や施設行事などが大きく制限されたり、中止せざるを得ない状態が続いています。

国内においては2021年からのワクチンの接種が期待されていますが、併せてまだまだ新型コロナ対策を続けなければならないと考えています。ウイズコロナの時代ともいわれます。当法人においても3密を避けた新しい生活様式に沿った活動のあり方を考えるなど環境整備に努めます。

また、当法人には入所施設はありませんが、通所施設とグループホームで生活されておられる利用者がたくさんおられるため、リスクがあっても簡単に事業を休止することはできません。そのため、法人事業所での新型コロナウイルス感染症が発症した場合にも事業の継続を図るため、新型コロナウイルス感染症BCP（事業継続計画）の策定に努めます。

なお、新型コロナに関しては、ショートステイうてなが、介護者が感染した場合に残された障害者や要介護高齢者をお預かりして生活支援を行う市の「新型コロナウイルス感染症在宅ケア支援事業」への協力を行うほか、法人内各施設での取り組みも、堺市等行政の指針に応じ必要な対応を行うとともに、利用者・ご家族への情報提供に努めるなど機敏な対応に努めます。

2) 超高齢時代に向けた事業運営

利用者の高齢化が進んでいます。今まで当法人は、日中活動の場である通所事業と居住の場としてグループホームを中心に整備・運営してまいりましたが、利用者の高齢化・重度化が進み、当法人のこれまでのグループホームでは医療的ケアが難しいなど課題を抱えています。また、通所事業においても利用者の大きな生きがいである「仕事」が利用者の高齢化も相まってだんだん少なくなってきました。一方、若い利用者は減り、新たな方はなかなか入ってきません。ご家族からより長時間のサービスを求められるなど、障害福祉サービスのニーズが次第に変わってきているような気もします。

そのため、これからの障友会における事業の最適化を検討します。具体的には、高齢化に対応した通所や居住のありかた、グループホームの再編整備、小規模通所事業の再編などを検討し、利用者の高齢化や医療ニーズ等に対応しやすい事業の仕組みに再編することを模索するとともに、生涯を通じた利用者の生活を考えた長期的な支援の方法を検討します。

①わららか草部の生活介護単位制の採用

わららか草部は2002年に開所し、定員70名と当法人で最大規模の多機能型通所施設となっています。開所から20年近くが経過し、次第に利用者の高齢化・重度化が進んできていることから、生活介護を2つのグループに分け、それぞれのグループにより適した支援を行いやすくする生活介護単位制の導入を図ります。

②小規模通所施設等の再編の検討

当法人には現在、定員15名～20名の小規模な通所施設として、生活介護事業の「つむぎ」、「デイセンターフレンズ」、「くるみの樹」があり、就労継続支援B型事業の「うららのお店」があります。これらの小規模施設は小回りが利き、利用者のニーズに応えやすいという利点を持ちながらも、昨今の利用者の高齢化や新たな利用者の減少、職員の慢性的な不足という状況の中で安定的な運営が難しくなってきてい

ます。そこで、現在の各施設の長所をできるだけ残しつつ、安定的な運営ができるようこれらの施設の再編の可能性を検討します。

③グループホームの再編整備

（小規模グループホームの再編）

1998年に堺市宮万崎住宅に当法人として初めて設置した「サウス・ライト」は約22年の歳月を経ますが、堺市の公営住宅建替え計画の進捗により、いよいよ転居を迫られることになりました。ホームの所在棟は今少し先の予定（未定）とのことですが、すでに近接の棟の解体準備が進んでいます。

また、2012年から大規模な和風の2階建戸建住宅を賃貸借してグループホームとして使用中の「ケアホームなでしこ」は木造で耐震構造ではなく、改正消防法によるスプリンクラーの設置もないまま（入居者の支援区分の結果、不要であったため）に今日に至っています。1階の和室を間仕切る形で入居者の部屋を個室化しましたが、やはり完全な個室性の確保には至らず、さらに水まわり各所（トイレ、浴室等）が経年劣化のため損傷が著しく、大がかりな修理、修繕が必要な事態になっています。そのため、「ケアホームなでしこ」は入居者を他のグループホームに移っていただき、今年度で廃止する方針です。

これら小規模グループホームは民家や団地を改造したものが多く、耐震化や個室化が難しかったり、世帯人が一人体制であるなど、運営以上課題が多くなっています。そのため、老朽化したホームを中心にいわゆる「建て貸し方式」も含め、様々な手法により順次再編統合に向けた検討をすすめ、より快適な生活環境が提供できるように努めます。

（グループホーム「平井ホーム」の今後のあり方の検討）

1991年5月、大阪府下唯一の知的障害者福祉ホーム（堺平井寮）としてスタートしたグループホーム「平井ホーム」（2009年12月～グループホームに転用）。

重量鉄骨造りではあるものの、すでに30年の歳月を経、建物内外全体の劣化、損傷が顕著で本格的な修理、修繕が必要になってきました。これまで2回の大規模修繕（屋根、壁、建物内等）を重ねてきていますが、3度目の大規模修繕にふみきるのか、現時点で結論を出せていません。隣接する「堺みなみ」の全面的な建替えを何年か後（現在まる36年 — 鉄筋コンクリート造）に控え、その際には「平井ホーム」の存在そのものが支障となるため、いずれ撤去する必要があるからです。現在新たな法人施設体系全体の検討を始めていますが、その中で当ホーム位置づけや建て替え時期などの検討を続けていきます。

④第3次法人の中・長期事業計画検討委員会の立上げと今後の事業のあり方の検討

2020年度は現行、既存の法人諸事業の見直し、検討を職員レベルで優先させたため、事業計画として位置付けていた第3次の中・長期事業計画検討委員会の立上げまでは至っていません。次年度は2021年度の法人事業計画の各種事業再編等の検討状況に合わせ、まずは委員会における情報と認識の共有を目的に委員会の立上げを図ります。また、我が国の障害福祉施策の現状の分析や、確認等とあわせて具体的には堺みなみのおおよその建替え時期の見通しやその方法（手法）さらには利用者の高年齢化への対応等についても様々な角度から検討を加えて頂けたらとも考えます。

3) 支援センターうてなの拠点区分化と相談支援事業の機能強化

利用者の高齢化等に伴い、身上監護の必要性が高まり、生活保護や介護保険サービスなど他制度との調整も必要になるなど、相談支援の重要性が増しています。

昨年度から各事業所を独立した会計区分とする拠点区分化を進めていますが、2021年度から支援センターうてなについても明らかに草部から独立させ、拠点区分化を実施します。また、「うてな」と「ともに」の現状2か所ある相談支援事業所を再編して組織上1事業所として機能強化するとともに、通所施設等とも今以上の連携を模索し、当法人の相談支援事業所としてその役割を最大限発揮できるよう努めます。

4) 授産活動の活性化

2010年度は、新型コロナウイルス感染症への対策でうららのお店を休所したり、各種の授産製品バザーがほとんど中止となるなど、授産活動にとっては非常に厳しい1年でした。そこでこの機会に、堺市のPRキャラクターであるハニワ部長のTシャツやグッズなど新製品の開発を行いました。今後、授産製品の販売が再開される場合にはこれらの積極的な販売促進に努めます。また、新たな活動への取組みとして、堺みなみに隣接するばら池公園のパークPFI（公園の整備・運営を行う民間の事業者を公募し選定する制度）が開始されたことに伴い、運営事業者と連携して公園内でのイベント参加・自主製品の販売などを検討します。

5) 利用者の確保

①新規利用者の確保

障害者総合支援法の進展により、NPOや民間事業者の参入による日中活動事業所やグループホームの量的拡大が起こっており、障害福祉分野においても利用者の獲得競争が始まっています。このこと自体は障害者施策の進展によるもので、障害者サービスもある意味選ばれる時代になってきたことはある意味喜ばしい事だと考えます。特に児童の放課後デイサービスの利用拡大により、その延長線上にある成人についても家族は日中事業所での長時間滞在を求める傾向が強くなっています。

一方で、そのため当法人の新規利用者は年々減少傾向にあり、在籍利用者の高年齢化、疾患の重篤化等により、利用の中止や終了が増加するとともに全体の利用者数が減り始めています。今後、事業の持続的な継続のためにも、利用者の年齢バランスの確保するためにも、新たな利用者の確保は喫緊のテーマです。そこで、法人パンフレットの配布やホームページでのPRの拡充とともに、支援学校へのアプローチを強化することなどにより新規ご利用者の確保に努めます。

②ケアスペースつむぎの利用者増

「ケアスペースつむぎ」は2014年4月の開所以来、当法人の高齢障害者の昼間の居場所として、ゆったりとした時空間や日課、介助・介護・医療の必要な人たちにより適切な支援を提供できることを目的に開設しました。しかし、長年親しんだ事業所を移動することに抵抗のある利用者が多く、また開所以来利用者の死亡・高齢施設入所・療養型病院への入院など、利用者減少の事態が出来し、現在は定員20人の半数程度の利用となっています。

一方、法人の監事監査で「利用人数を増やす努力を」との指摘も受けており、事業所現場の活性化のためにも引き続き利用者の増に努めつつ、当事業所の今後のあり方を早急に検討します。

6) より良い事業運営に向けての取組み

①虐待の防止と利用者処遇の向上

昨年当法人のグループホームで世話人が利用者にはげがをさせる事件が起きました。堺市からは軽度の虐待と判断されたことを法人として重く受け止め、理事会や虐待防止委員会へ報告するとともに、全職員への研修を進めてきました。コロナ禍において多くの行事が中止になり、外出機会も減るなど利用者もストレスが溜まっています。グループホームにおいても、できるだけ安全な活動やどのような支援が

できるのかといったことを含め、利用者の処遇・支援の工夫と向上に努めます。

②事業所支援活動の実施

法人・施設運営を適切に行っていくため、法人内各事業所への運営、指導、助言（支援）活動である「事業所支援活動」を2019年度から開始しました。本活動は法人理事2人、業務執行理事2人、他事業所の管理者1人という5人体制を基本として実施しています。

2020年度は「デイセンターフレンズ」と「くるみの樹」を訪問しましたが当該施設の職員にとっても支援活動チームの構成員にとっても、日々の運営のマナーを廃し「気づき」を得られる機会と高い評価を得ているところです。2021年度も継続して活動していきたいと考えます。

7) 法人広報活動の推進

2020年度に法人パンフレットを新たに作成するとともに、法人のホームページを更新し、授産活動紹介ページや利用者募集のページを新たに追加しました。これらは、ご家族や関係者への広報になるだけでなく、支援学校への利用者確保PRや大学等への採用活動など、法人の存在や活動を広くPRすることにつながっており、今後必要に応じて更新に努めます。

また、当法人の機関紙「至心」については、引き続き年4回、3ヵ月に一度の発行を継続し、日常的にその内容等を検証するとともに、新たな企画を掲載していきます。

8) 職員の育成と確保に向けた取り組み

①職員の確保

社会福祉現場への若い人材の応募が極めて乏しい状態が常態化しています。当法人も例外ではなく、今後の事業継続や新たな人材の確保に憂慮すべき状況が続いています。離退職の多いグループホームだけでなく、支援員の正職員・非常勤の応募も非常に少ない状況です。そこで新卒採用のチャンス拡大のため、市内福祉系大学・専門学校への訪問活動を行うとともに、2020年11月から学生就職サイトであるマイナビと契約し、2021年3月と2022年3月卒業生に向けての就職ウェブサイトを開設しました。現在、学生の就職活動は実質的に3回生から始まっており、すぐの効果は難しいですが、毎日10~20人程度の学生が当法人のサイトにアクセスいただいていることから、2022年4月の新卒採用めざして施設見学や実習への誘導などに努めます。

また、当法人ホームページにも正職員、非常勤職員や世話人等の採用情報を掲載し、人材確保の広報活動に努めます。

②職員研修の充実

利用者支援の向上と職員の高度なスキルの獲得のためには不断の各種研修の実施が欠かせません。従来からの法人研修委員会が計画実施する研修に加え、動画配信「サポートカレッジ」による職員の自己研修を継続して実施し、職員の資質の向上に努めます。

③キャリアパス（職位・職務に到達するまでの道筋）の確立

当法人においては各職位におけるけるキャリアパスを策定していますが、今回改めて明確にし、職員がスキルや経験を重ね、成長することを促していくことで事業の推進力強化につなげます。

④非常勤・パート職員の異動ルールの検討

これまで正職員の異動はありましたが、非常勤・パート職員については原則事業所ごとの雇用であることから異動ルールはありませんでした。同じ事業所に長く勤務されている非常勤・パートさんもおられ、事業の変化への対応や、新たな経験を積んでいただくため、本人の希望等を踏まえて異動のルールを検討します。

9) 仮称「碑」建立に向けての活動

1985年の法人設立以来の歴史の中で、ご不幸のため事業所の利用を終了された何人かのご家族から、「障友会とのかかわり（縁）を続けることのできる何らかの「よすが」があれば・・・」とのお話や、家族会の有志の人たちからも「障害のある子どもたちを、法人として共に生きて過ごした人々を忘れず後世に語り継ぐ存在が欲しい」「障友会の歴史を紡いできた人々のシンボルになるになるようなものがないか」などのご意見をいただいています。

そこで、2020年度に利用者、ご家族、職員からなる「(仮称)碑建立委員会」を立ち上げ、どのようなものが良いのか検討を続けています。2021年度も、様々なご意見をいただきながら、皆さんの思いのシンボルになるようなものを設置すべく協議・検討を進めてまいります。

10) 地域公益活動への取組み

①うららのお店のふれあいモーニング

2018年からうららのお店を活用し、月2回地域の70歳以上の高齢者に低額で朝食（セット）を提供する活動を行ってきました。2020年度は新型コロナウイルス感染症への対策で一時中止を余儀なくされましたが、高齢者の閉じこもり防止や地域とのつながりづくりに役立っていると同時に、うららのお店の賑わい、活気に繋がっています。

②夢のおもちゃ箱を通じた公益活動

当法人では、ボランティアグループ「パペット&アーティストファミリー夢のおもちゃ箱」に活動を委託し、市内の病院の小児科等病棟に入院する子どもたちへの訪問パペットセラピー活動と、地域の高齢者や障害者等に向けたミニコンサートの開催を行っています。次年度も継続して実施し地域貢献に努めます。

③大阪市しあわせネットワークへの参画

大阪府社会福祉協議会に加入する多数の社会福祉法人が参画して活動する地域貢献事業「大阪しあわせネットワーク」に次年度も参画し、府内他法人とともに経済的な生活課題のある府民への支援を行い、社会福祉法人としての役割を果たします。当法人ではわらわ草部、堺みなみそれぞれにコミュニティソーシャルワーカー（研修を受けた法人職員）を配置して対応しています。

④地域共生の取組みを検討

障友会はこれまで「障害のある人たちにあたりまえの生活と生きがい」との理念のもと、主に障害者本人とご家族を対象として支援を行ってきました。一方、我が国では、高齢化や人口減少が進み、暮らしにおける人と人とのつながりが弱まる中、誰もが役割を持ち、お互いが存在を認め合い時に支え合うことで、孤立せずにその人らしい生活を送ることができるような社会づくりが求められています。そこで当法人も、各施設ができる地域の住民との交流やともに地域を作っていく取り組みなどについて検討し、地域とともに歩む社会福祉法人をめざします。

11) 防災対策等の推進

2020 年度中に取組んだ様々な取組みを次年度も継続します。防災、発災に対するマニュアルの作成、更新、各事業における避難訓練等の着実な実施、備蓄用食料飲料等の点検と充足を確実なものとしします。また、災害時においても当法人の事業を継続するため、災害に関する BCP（事業継続計画）の策定を検討します。なお、大阪府の「大阪災害派遣福祉チーム ― 略称大阪 DWAT」に職員 3 人を登録。すでに養成研修も終了しており、当法人のみならず他地域で発生する災害等への応援体制にも法人として参画できるようにしました。

1 2) 同一労働・同一賃金への対応

働き方改革関連法改正（パートタイム・有期雇用労働法改正）により、同一労働同一賃金という概念が国から示され、我々も属する中小企業は 2021 年 4 月 1 日からその適用を受けることになっています。

具体的には、正社員と非正規社員雇用労働者との間で待遇差が存在する場合に、①不合理な待遇差をなくすための規定の整備、②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化などが必要とされており、当法人においても職務ごとの役割分析などを行い、必要に応じてその改善に努めます。

1 3) わららか草部の空調設備の大規模修繕の実施

わららか草部は、2002 年 11 月に開所しましたが約 20 年という歳月を経て経年劣化がすすんでいることにより、2018 年度から 2019 年にかけて空調設備 4 系統のうち 2 系統を更新するとともに、2020 年度には外壁の修理及び塗装を行いました。2021 年度からは新たに（2 か年計画で）空調設備の残る 2 系統の更新を行います。

1 4) ICT の活用

昨今、福祉現場においても ICT（インフォメーションアンドコミュニケーションテクノロジー）化が進んでいます。厚生労働省からも ICT 化を推し進めていくためのガイドラインが出され、業界全体として ICT 化していくことが求められています。その必要性は、働き方改革により業務（特に記録等の事務）の効率化が求められていること、また ICT 化を進めることで利用者情報の共有化や職員の支援力の向上が期待できると考えています。

当法人では、請求事務を除くほとんどの資料や記録がまだシステム化されておらず、支援記録のみがアクセスで記録されている程度ですが、2021 年度中に利用者の支援記録、フェースシートや各種データ、個別支援計画などのシステム化を検討し、情報の共有化と効率化を行うことにより、利用者支援の向上を図ります。