

令和6年度 事業計画

Rebirth for the future

～ 未来への再生 ～



社会福祉法人

あすか会

令和6年度 事業計画

Rebirth for the future
～ 未来への再生 ～

目 次

1. はじめに	4
2. 3つの見直し	4
3. すべての人が安心して暮らせる社会を目指します	5
4. 次世代へ思いをつなぐ	5
5. 未来を見据え事業や支援の在り方を見直す年	6
6. 経営主体としての理事会になる	7
7. 2040年問題への対応	7
8. 法人本部の機能強化に向けて	8
9. 中長期計画の見直し	8
10. 地域連携の強化	9
11. 人材確保/人材定着	10
12. 公益事業に力を入れる	12
13. 意思決定支援!	14
14. 職員に笑顔を!!	14

- 15. 利用者の特性に応じた支援体制の整備 17
- 16. BCP（事業継続計画）の活用 18
- 17. 魅力ある日中活動 18
- 18. 虐待防止に向けての取り組み 19

各事業所／部署の事業計画

- 19. 事務部 22
- 20. 障害者支援施設あすかの家 23
- 21. 相談支援事業所あすかの家 28
- 22. 生活介護事業所あすか 30
- 23. ちゃのきのいえ 34
- 24. 就労継続支援 B 型事業所あすか 36
- 25. 医務部（障害者支援施設あすかの家・ちゃのきのいえ） 39

経営理念

「私たちは地域課題を解決するための中心的存在となり、社会福祉事業従事者としての責任を背負うことで、すべての人が安心して暮らせる社会を目指し、幸福追求のための新たな価値観を創造します」

支援方針

- (1) すべての人を受け入れられる懐の深い支援を目指します
- (2) 一緒に考え、一緒に悩み、共に成長できる支援を目指します
- (3) 自らが幸せになることで周りを幸せにできる支援を目指します
- (4) 言葉にならない苦しみに寄り添い、思いやりのある支援を目指します
- (5) 一人ひとりが大切にされていると感じられる個別支援を目指します

職員モットー

(あ) あいさつ…気持ちの良い挨拶をします

(す) すまいる…爽やかな笑顔を心掛けます

(か) かんしゃ…他人に対する感謝の気持ちを忘れません

令和6年度
社会福祉法人あすか会テーマ
「 Rebirth for the future ～ 未来への再生 ～ 」

1. はじめに

障害福祉を取り巻く状況は年々厳しさを増しております。ニーズの多様化複雑化はもちろん、他業種からの福祉事業の参入により、事業所の数は増えましたが、経験の浅い事業所も多く、サービスの質の低下を招いているのが現実です。

社会福祉法人あすか会では、社会福祉法人の責務として、利用者の皆様に専門性と公益性の高い支援を行っていかなくてはなりません。また、地域づくりも大切な責務の一つになります。社会福祉法人の責任を果たし、地域から信頼される法人を目指していきます。

今後、社会福祉法人の統廃合が加速されると思われます。持続可能な組織となるために、障害福祉を取り巻く状況を正しく分析し、対策を立てなくてはなりません。計画的に事業継承を行い、未来を見据えた盤石な体制づくりを目指していきます。

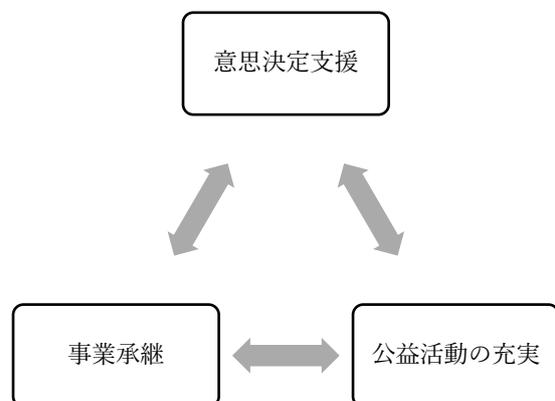
激変する社会情勢を踏まえ、また報酬改定の年でもあり、最新の障害福祉の動向を踏まえ本当に必要な支援とは何なのかを熟考し、利用者に安心してもらえる支援を行っていきます。また、報酬改定からも見えるように、国は地域福祉に舵を切ろうとしています。あすか会が地域に対して何ができるのか、地域から信頼をしてもらえるためには何をしていくべきなのか考えていきます。

今まで通りが通用しない時代がやってきました。時代に合わせて社会福祉法人あすか会も変わらなければなりません。あすか会の未来のために、法人の運営、不動産の利活用、支援の在り方など方向転換を含め、多くの事を再考していく年にします。地域から信頼される法人となるために、また持続可能な法人となるために変化の年になります。

今年は一度立ち止まり、今まで行ってきた事業も含め見直し、組織の再編を行っていきます。

2. 3つの見直し

- ① 支援について…今の福祉の目的は「権利擁護」です。利用者中心主義を徹底し、「意志決定支援」を目指します。
「意思決定支援」については全事業所、力を入れて学んでいきます。
- ② 地域について…地域を作っていくのは社会福祉法人の大切な役割です。地域福祉が充実するように、ネットワー

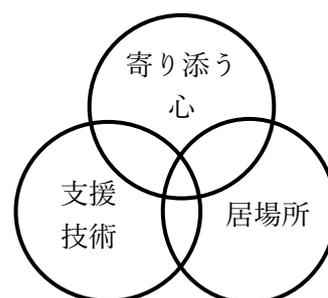


クづくりをはじめ、「公益事業」に力を入れていきます。

- ③ 運営について…社会福祉法人の責務を果たすため、持続可能な法人となるために、計画的な事業承継を含め、経営主体としての法人運営、法人の機能強化を目指します。来年度の役員選任に向けて人選も進めていきます。特に女性を理事会に入れるようにします。

3. すべての人が安心して暮らせる社会を目指します (あすか会の役割)

私たちのミッションは、すべての人が安心して暮らせ、幸せを追求できる社会を作ることです。そのためには、日々、生きにくさを抱える人々に「寄り添い」、困りごとに対して「支援」を行い、そして「居場所」を提供しなくてはなりません。「寄り添う」という「心」、「支援」という専門的な「技術」、そして「居場所」という「場」の三つが重なり合って、「安心」が生まれます。「心」「技術」「場」という三本の矢で安心して暮らせる社会を目指すのがあすか会の役割です。



4. 次世代へ思いをつなぐ（理念経営を目指す）

人は一人では生きていけません。障害があろうがなかろうが、人は助け合いながら生きています。社会が便利になり、人は自分たちが一人で生きていくと錯覚しています。だから、他人のことに興味関心がなく、他人に冷たくもしてしまいます。そんな考えばかりでは社会は機能しなくなります。もっと、人と人が支えあう優しい社会を作らないといけません。

昨今、多種多様な業種が障害福祉に進出してきています。障害を持つ人が「サービス」を選択できる、という意味では事業所が増えるのは良い事だと思います。しかし、数が増えサービスの質の維持が難しくなっているのも現実です。社会福祉法人の責務としては、自法人だけのことを考えるのではなく、広く社会づくりを考えなくてはなりません。公益的であり、誰一人、取りこぼしの無い社会の実現を目指し、社会福祉法人あすか会は尽力していきます。

障害があってもなくても、誰もが幸せを追い求められる、そんな社会を目指さなくてはなりません。このあすか会のミッションを次世代につなぎ、誰もが安心して暮らせる社会づくりを持続させていくのが我々の責務です。しかし、2025年問題と言われるように、日本の人口減に歯止めがかかりません。次世代どころか、今、従業員を集めることにさえ苦勞しています。激変する社会の中で、持続可能な社会を作り、誰もが幸せを追求できるようにするためには、社会福祉法人あす

か会が生き残っていかなくてはなりません。現在、障害福祉サービスの事業所は群雄割拠しています。繰り返しになりますが、多様な業種が障害福祉サービスに参入してくるのは、サービスの選択と言う意味では、とても良い事です。

しかし、「効率性」や「売上」という概念だけでは「福祉」は実現できません。障害程度の重たさや障害特性の難しさを理由にサービスの提供を拒まれる人が出てきます。それでは、「誰もが幸せを追求できる社会」は実現できません。すべての人が安心して暮らせ、幸せを追求できる社会の実現のために社会福祉法人あすか会を持続可能な社会福祉法人にしていかななくてはなりません。

経営理念

私たちは地域課題を解決するための中心的存在となり、社会福祉事業従事者としての責任を背負うことで、すべての人が安心して暮らせる社会を目指し、幸福追求のための新たな価値観を創造します。

5. 未来を見据え事業や支援の在り方を見直す年

この激変する時代の中で、法人を持続させていくためには、社会情勢を見極め、冷静に分析していく必要があります。今までのノウハウ、経験が活かさない時代がやってきていることを受け止めなくてはなりません。法人の運営の在り方、障害支援の在り方、地域との連携の在り方など多くの事を見直していく必要があります。社会福祉法人あすか会がさらに発展し、持続可能な法人になるために、運営検討委員会を立ち上げ、事業の見直しを行います。この1年は「次のステップのための再考」の年にしていきます。

【重点目標】

- ① 2025 問題をはじめ社会情勢をよく把握し、経営主体としての理事会運営を行う。
- ② 現在所有している不動産の利活用の見直しを行い、事業展開について考えていく。
- ③ 外国人労働者の受け入れを含む人材確保、定着に力を入れる。
- ④ 公益事業に力を入れ、町の困りごとに対応できるようになる。
- ⑤ 今、働いている従業員が笑顔で働け、周りから羨ましがられる法人運営を行う。

この五つを重点項目に令和 6 年度、社会福祉法人あすか会を日本一働き易い職場を目指して頑張っていきます。

6. 経営主体としての理事会になる

平成 29 年に社会福祉法人改革が行われ、各法人のガバナンスの強化が謳われました。措置制度の頃を思うと社会福祉法人の経営も随分と融通が利くようになりました。とはいうものの、株式会社、NPO 法人など多様な業種が障害福祉サービスに参入してきて、利用者が集まらないという事態が起こってきました。

市場主義の原理に基づき、社会福祉法人が選ばれなくなってきているのです。「支援の専門性」「サービスの質」などと言っていますが、効率性を求める株式会社のスピード感には太刀打ちできません。社会福祉法人が事業所を建てれば、利用者は自然と集まる。そんな時代は終わりました。むしろ終わったことに気づいていなかったのだと思います。

他の法人がどんどん事業展開していく波に乗り遅れ、社会福祉法人制度改革によって、慌てて事業展開を行いました。しかし、「慌てて事業展開をした」「地域より自法人のことを考えろ」という声が聞こえてきます。感情的にそう思われるのはよく理解できます。しかし、今後、社会福祉法人の統廃合が行われると予測されます。そんな時代の中で、自法人だけという狭い視野では経営はできません。1 法人 1 施設では、乗り切れないどころか、私たちが競争相手に想定しなくてはならないのは、同業他社ではなくて、異業種さえも含めなくてはならないのです。業務執行理事を置き、理事会を機能させていきます。

異業種の世界では 2025 年問題を見据え、人口が減り出した 2008 年頃から対策を立てていたと聞きます。その対策として、多くの業種が福祉事業に参入してきました。それを何もせずに傍観していたのが社会福祉法人です。医療法人でさえ、統廃合が進んでいます。社会福祉法人だから運営は安定しています、と言っている時代は終わりです。そこに対する気づきが必要です。

【事業所見学/企業訪問】

- ① 地域福祉に根差し、公益的な事業展開を行っている社会福祉法人を見学し、どのように事業を展開しているのか学ぶ。
- ② また、障害者雇用に理解のある企業を訪問し、障害者雇用について学ぶ。
- ③ 行政や企業と連携し、地域の実情に合わせた福祉を展開できるように学ぶ。

7. 2040 年問題への対応

人手不足は、当法人だけで起こっている問題ではなく、日本全国で同様の問題が起こっていることを冷静に受け止めなくてはなりません。当法人だけで対応しきれない問題ではありませんが、2025 年問題は当然、2040 年問題を見据え、健全な法人運営を行っていくために、勉強会を開き対策を立てたいと考えていま

す。福祉・介護職の有効求人倍率も 3.5 倍を超えており、相変わらずの売り手市場です。現状を正しく分析、把握し、法人運営に務めていかななくてはなりません。

【2025 年問題、2040 年問題に対応した研究チームの発足】

人手不足が深刻化する中、求人広告やホームページの発信だけで、人材の確保は難しいです。他の社会福祉法人だけでなく、一般の企業の動向や社会情勢を注視しておく必要があります。まず、情報収集を行い、分析する必要があります。そのため、コンサルタントや研究者を招き、勉強会を開催します。

8. 法人本部の機能強化に向けて(アクションプランの策定)

来年度の役員の改選へ向けて、新たな組織作りを行うために、人選をしていきます。2040 年問題を見据え、計画的な事業承継ができるように BCP と合わせて、アクションプランを策定していきます。そして、業務執行理事を置き、健全運営を心掛けていきます。

【法人本部機能の強化】

今の事務方の動きでは、各事業所の運営で手がいっぱいです。法人本部の機能を強化し、法人全体の経営ができる仕組みを構築していきます。今年度は、その仕組みについて学ぶ年にします。他の法人や企業の事を学びます。そのため勉強会を発足すること、企業見学を行います。

【アクションプランの策定】

中長期計画を見直します。社会福祉法人あすか会に対するニーズを把握し、そのニーズはあすか会で実現可能か、そして持続可能なのか検討していきます。令和 5 年度には太子町商工会の力をお借りして、BCP を策定致しました。同様に各種所属団体を活用し情報収集を行い、アクションプランを策定します。

(主な所属団体)

- ・ 播淡地区施設長会
- ・ 全国社会福祉法人経営者協議会
- ・ 中小企業家同友会
- ・ 太子町商工会
- ・ 太子町社会福祉施設連絡協議会

9. 中長期計画の見直し

社会福祉法人あすか会が持続可能な組織であるために、中長期計画の見直しを行わなければなりません。令和 4 年度、令和 5 年度と国庫補助金の申請を行いました。助成金の対象外となりました。当法人としては、重度の知的障害者

の暮らせるグループホームと身体障害者、高齢障害者に対応したお風呂の建設を希望していました。

重度障害者の入居できる事業所は少なく、当法人だけでも30名以上の入居希望者がおり、グループホームや介護浴槽のニーズはあります。しかし、従業員の確保が非常に難しく、事業は始めたけれど、従業員がいないという状況は目に見えています。

社会福祉法人に限らず、働き手不足、事業承継者不足による黒字倒産が目立つと聞きます。人がいないとはこういうことなのか、というのが現実として差し迫ってきました。

ニーズがあるのに、働き手がいない。いまだかつてない状況にどう対策を立てていけばよいのか法人一丸となって考えていかななくてはなりません。

現在、東南前田、太田南五反田に土地を所有しています。この土地についてどうするのか検討していきます。ニーズ調査を行い、本当に必要な事業を見極めます。さらに、あすか会にその事業をする実力があるのか、そしてそれは持続可能なのか冷静に考えて、現在所有している不動産の利活用を考えていきます。

【検討事項】

- ① 太子町東南前田の土地の利活用について
- ② 太子町太田南五反田の土地の利活用について
- ③ 地域活動支援センターの充実について
- ④ 基本財産の組み入れについて

10. 地域連携の強化

(包括協定書／ほっとかへんネットワークたいしの活用)

令和6年度は報酬改定が行われ、地域福祉がますます前面に出されていきます。障害福祉を1法人ではできないことを自覚し、法人間で連携し、地域のニーズに応じていくようにします。

【ネットワークの活用】

- ① ほっとかへんネットワークでの研修やイベントに参加
- ② ほっとかへんネットワークでの相談会、食糧支援に参加
- ③ LIGHT IT UP BLUE TAISHI (庁舎での物販とイベント)
- ④ 基幹相談支援センターを中心に研修会を開催
- ⑤ 福祉フェスティバルの開催 (就職フェア含む)

11. 人材確保/人材定着

2008年より人口は減少し続けており、2025年問題、2040年問題もさらに深刻化していきます。あすか会にだけ潤沢に人材がそろうということは有り得ず、人材確保には不断の努力が必要です。求人に成功している社会福祉法人はもちろん、業績の良い他業種を参考にしながら、あすか会でも独自の取り組みをしていかななくてはなりません。

1) 人材確保のための情報発信

ホームページやSNSの発信は、努力の段階ではなく、あって当然です。法人の良さをいかにアピールしていくのか深く考えていかななくてはなりません。ブランディングチームを結成して、内外に発信をしていきますが、魅力の「見せ方」に力を入れるだけでなく、世間からあすか会に求められているものは何かを分析し、客観的に知る努力が必要です。

【ブランディングチーム】

ブランディングチームには、二つの目的があります。まず一つは、①社会福祉法人あすか会の魅力の発信です。魅力を発信するためには、あすか会の魅力を職員が理解していることが重要です。あすか会の強みを理解し、発信することで、利用者はもちろん、就職を希望している人に「安心」「信頼」を伝え、「あすか会の仲間になりたい」と思ってもらえるようにしていきます。

もう一つは②社会福祉法人あすか会の経営理念を職員に浸透させることです。どこを切っても、同じ模様が出てくる金太郎飴のように、職員一人一人が同じ考えを持って行動できるようにします。経営理念が「頭」であるならば、ブランディングは「血」であり「肉」であります。あすか会とはどういう組織なのか職員の体に浸透させるのがブランディングの役割です。

ブランディングの目的は、魅力発信、理念の浸透です。その手段として、ブランディング会議を行い、ホームページ、SNSの活用をしていきます。その他、広告媒体を活用して求人活動を行っていきます。その他、ユニフォームの制作などを通じ、あすか会の職員を一丸にするのも役割です。

ブランディングチームの運営は引き続き、株式会社KAJIYANOに委託し、ブランディング会議と情報発信を行っていきます。

【求人活動】

- ① 求人広告の活用
- ② ホームページの活用
- ③ P-Brain 社会保険労務士法人よりの助言

2) マッチング

情報発信に合わせて、太子町内の福祉事業所と連携して「就職フェア」や「福祉フェスティバル」を開催して、福祉に興味を持つ人と出会う機会を作っていきます。さらに、実習生やインターンシップを積極的に受け入れて、福祉現場を体験してもらうことで、福祉の仕事の魅力を知ってもらえるようにします。福祉に興味を持ってもらうことと、福祉に興味がある人とのマッチングを促進していきます。

【マッチング】

- ① 就職フェアへの積極参加
- ② イベントの開催
- ③ 実習生の積極受け入れ
- ④ インターンシップの受け入れ
- ⑤ オンライン、対面合わせて定期的な事業所説明会

3) 外国人労働者の受け入れ

外国人労働者の受け入れについても、検討に入らなくてはなりません。障害福祉の世界は外国人には向かないと言っている場合ではありません。外国人と働くのは、今後必須となってくるでしょう。特定技能実習をはじめ、外国人を労働力として受け入れるための制度などをしっかり学び対応などをしていかなくてはなりません。

【外国人労働者受け入れに関する検討委員会】

外国人労働者の受け入れについて、検討を始めます。数社から資料を取り寄せ、検討に入ります。場合によっては、説明を聞きます。技能実習生の受け入れに関しては、実際に働いてもらうまでに時間がかかるので、できるだけ早く対応致します。

- ① 外国人労働者受け入れに対する情報収集
- ② 外国人を受け入れる場合の住まいの確保（現在所有している不動産の活用と合わせて考えていく）
- ③ 法人内の理解を得る

4) 人材定着のために

人材の確保にも力を入れなくてはなりませんが、今いる職員を大切にしないてはなりません。今年度からは定期的なストレスチェック、職員の相談窓口を設けるなどして、職員が心身ともに気持ちよく働ける環境づくりを行います。特定の職員に負担が偏っていないか、職員間で助け合える風通しの良い職場環境を整えていきます。

【職員のメンタルヘルスケア】

- ① 定期的なストレスチェック
- ② 職員にカウンセリングの認定資格を取得させ、相談窓口を設置
- ③ P-Brain 社会保険労務士法人による研修
- ④ わいがや会議の実施
- ⑤ 「助けて」「いやです」が言える風通しの良い職場環境を作る

12. 公益事業に力を入れる

1) 地域活動支援センター／ちやのき cafe の活用

同業他社が増え、福祉サービスが選択できるだけ整ってきたのは、利用者にとっては良いことです。しかし、聞いていますと、制度の狭間で困っている方は多いようです。すべてのニーズに応えられるわけではありません。それでも、社会福祉法人の「場所」の力は大きいと思います。「ちやのき cafe」などを提供し、より多くの方に「安心」を提供していきます。

さらに、現在、太子町より受託している「地域活動支援センター」をさらに充実させ、障害者に限らず、困っている方の「居場所」づくりに力を入れます。現在の「地域活動支援センター」では手狭なので、場所を変え、より多くの方に利用してもらいたいと思います。

【地域活動支援センター／コミュニティースペースの充実】

地域活動支援センターの機能を充実させ、より多くの人に利用してもらおう。

- ① 地域活動支援センターの引っ越し
- ② ちやのき cafe を活用し、講座やワークショップなどの開催
- ③ 相談会や座談会を開催しニーズの掘り起こし

2) 講演会の開催

広く啓発活動を行うためにあすか会主催で「講演会」を開催します。障害者の療育について、障害者の就労について、親子関係の悩みなどについて、講演会を開催致します。担当者を決めて講演会を組み立てていきます。

講師名	内容
ショコラボ代表伊藤幸紀 氏	障害者が当たり前働く会社づくり
京極 works 京極朋彦 氏	ケアダンス コミュニケーションについて
コメディアンぜんじろう氏	お笑い社会学 社会的弱者とはだれなのか
心理カウンセラー柳谷和美 氏	親子関係の難しさについて

3) 生活拠点の拡充

太子町から地域生活拠点事業を受託しているところですが、あまり機能していません。この事業を積極的に活用し、太子町と共同で地域福祉に務めていきます。令和6年度の報酬改定でも国は拡充させる方向で指針を出しています。

相談支援事業、短期入所、地域活動支援センター、生活介護事業が連携し、より地域福祉が充実していくと思います。

【地域生活拠点】

① 相談

緊急時の事業所のコーディネートを行う。普段から他の事業所との情報交換を行い、素早い対応を行う。基幹相談支援センターとも連携していく。

② 緊急時の受け入れ・対応

短期入所事業を活用し、緊急時の受け入れを行う。レスパイト的な短期入所の利用ではなく、緊急性の高い人に利用して頂けるようにしていく。

③ 体験の機会・場

自立生活を目指す人の体験の場として利用して頂く。短期入所は緊急時の受け入れに開けておき、体験できる場所の確保を行う。(地域活動支援センターの活用)

④ 専門的人材の確保・養成

強度行動障害に対応できる職員の養成を行えるようになる。そのために、職員が研修を受講する。

⑤ 地域の体制づくり

アウトリーチを心掛け、利用者に寄り添い、ニーズの掘り起こしを行う。相談しやすい雰囲気づくりと、相談できる場所があることを周知していく。

4) 先には収益事業も考える

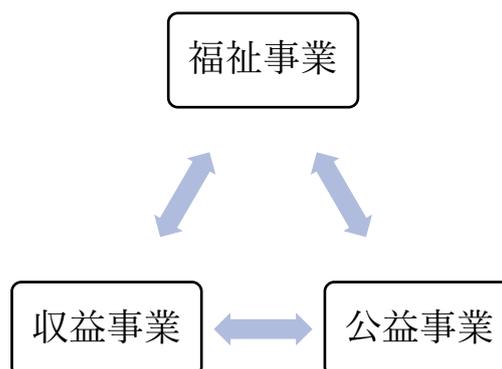
講座や座談会なども積極的に開き、ボランティアの養成や当事者会などに力を入れていきます。また、福祉の啓発をするために講演会なども積極的に開いていきます。そして、今まで通り、地域のイベントには積極的に参加し、あすか会に行けば助けてもらえると思ってもらえるようにしていきます。

公益事業が充実してきたら、先には収益事業も考え、本当に障害者が働ける場所を作りたいと思います。そのために、まず今年度より公益事業へ力を入れていきます。

【あすか会の未来】

他業種が福祉事業に参入してきて、社会福祉法人も安心して運営できる時代ではありません。社会福祉法人の責務を果たし、地域から信頼されるようになら

なければなりません。社会福祉法人単体でこの厳しい社会で障害者の支援と地域づくりを行うためには、他法人との連携と自法人のガバナンスの強化が必要です。①福祉事業、②公益事業、③収益事業を行うことで、地域に必要とされる社会福祉法人を目指します。



13. 意思決定支援！

今年度から「意思決定支援」の徹底を行います。目の前の利用者が本当に望んでいることは何なのか、本当に支援者は知っているのでしょうか。あるいは考えたことがあるのでしょうか。選択をするためには、選び取る力が必要です。選び取る力を得るためには、自分で選ぶ経験が必要ですし、ある程度の情報が必要です。利用者の多くは、支援者やご家族から与えられた物の中から選んでいます。利用者が本当に望んでいることを徹底して追求していく。そういう支援を目指します。

また、会議など職員間で話をするときは、感覚的、感情的になるのではなくて、根拠に基づいて話のできる職員集団にならなくてはなりません。その根拠となるのが利用者の「意思」でなくてはなりません。そのためにも、職員は利用者の「好き」を知らなければなりません。

【意思決定支援について職員間で統一する】

まず、意思決定支援とは何なのか、職員間で統一しなくてはなりません。意思決定について研修を重ねていきます。また、職員都合で日課や行事を組み立てていないのか再検討します。障害者の生きる喜びとは何なのか考えられる支援者の集まりになります。

14. 職員に笑顔を!! ～主体的に仕事し、仕事に対してわくわくする～

福祉に対するニーズは複雑多様化しています。そんな中で職員には過度なストレスがかかっているように思います。目の前の利用者を幸せにするのが我々の仕事です。他人の幸せを実現させるのが私たちの仕事ですから、当然、私たちが生き生きと働いていなくてはなりません。しかし、心身の不調を訴え、休職する職員がいます。

ストレスフルな職場環境では、当然、良い支援ができません。平成29年より、就業規則を見直し、働きやすい職場環境を整えてきましたが、まだまだ満足感が得

られていないようです。どうすれば、従業員の満足が得られるのか考えていく必要があります。

まず、「仕事に対するやりがいの創出」です。与えられた仕事から主体的に仕事をしてもらえるように仕組みを作っていきます。そのために、委員会活動を充実させ、機能させていきます。職員一人一人が主体的に事業運営に関わっていると実感できるようにします。

次に、主任制度の導入です。現場でのことは最前線の現場の職員で考え、実践できる組織にしていきます。各現場にリーダーを置き、リーダーを中心に仕事を考え、創出していきます。そのためには、全職員が共通した「目標」を持っていないといけません。その目標は「意思決定支援」です。職員が個人の感情、考えで動くのではなくて、利用者の「意思」を軸に考えることを習慣化していきます。

職員がわくわくし、笑顔で働け、障害福祉そのものに喜びを感じる。そうして職員が生き生きと働いていることが、法人の発展であり、あすか会への入職希望者が増える一番の方法だと思います。

1) 委員会活動について

【運営委員会】

月に1回各事業所の代表者が集まり、課題の抽出、分析を行い、方針を決定していく。事業計画や人事をどうするかあすか会の全体の方向性を検討する場所である。代表者の構成は管理職だけでなく、現場の職員も入る様にし、広く意見を取り入れ、事業所の運営が我が事になるようにする。個人的な考えではなく、法人理念や利用者の「意思決定支援」を軸に考えていく。ここで、決められたことが現場へと落ちていくように、風通しのよさを心掛け、情報を伝達していく。密室で秘密裏に物事が決定されないようにする。利用者の「好き」や「快」が追求できるように意思統一していく。

【研修委員会】

職員の専門性を高めること、価値観の共有を目的に、計画的に研修を行っていく。法人理念や法人の歴史を職員間で共有できるようにする。職員の意思決定の要は「経営理念」であることを忘れないようにする。年間スケジュールを立て、階層ごとの研修や事業所ごとの研修なども行っていく。外部講師を招いたり、外部研修に参加したり、外の空気を取り入れることを心掛け、最新の情報収集を行い、福祉を取り巻く状況に敏感となる。井の中の蛙にならず、地域の中、協会の中であすか会がどのようなポジションにあるのか客観的に把握できるようにする。

【安全運転委員会】

職員が安全運転を心掛けるように動機づけを行うと同時に、警察への届け出

を行う。週に一回以上、朝礼で安全運転について話をするようにする。また、事故があった時の対応マニュアルの作成、見直しを行い職員間で安全運転を徹底する。アルコールチェックの徹底、体調管理の徹底を行い、疲れた状態やストレスのかかった状態で運転をしないように心がける。走行距離の管理も行い、安全に運転できるようにする。事故がないように職員の意識付けを徹底していく。

【虐待防止委員会】

虐待防止マニュアルに従い、年4回以上の虐待防止研修を行う。また、週に1回以上、虐待防止の注意喚起を行い、職員の意識付けを行う。また、身体拘束の適正化委員も兼ね、こちらもマニュアルを作成、見直しを行い、職員間で徹底していく。あすか会から虐待、不適切な対応を無くすように対策を考えていく。また、虐待通報があった時は、委員会内で虐待があったか否か、当事者から聞き取り調査を行う。疑わしきは市町に報告するようにする。

【感染症対策委員会】

看護職員とBCP策定チームで感染症対策について、マニュアルの策定、見直しを行い、感染症についての対応を職員間で徹底していく。また、年に2回以上は感染症の研修を行い、感染症に対する知識を身に付けていく。さらにクラスターが発生しても事業が継続していけるように対策を考えていく。

【ハラスメント委員会】

あすか会からハラスメントを無くすために、職員の相談窓口を開設する。得た情報は第三者にもれないように心がけ、ハラスメントの撲滅に心掛ける。相談業務の他にアンケートや研修を通じて、働き易い職場環境を作っていく。

【メンタルヘルス対応窓口】

担当職員はメンタルヘルスの認定資格を取得し、職員の相談に乗る。相談しやすい環境を整えるために、相談の日を設け、特に相談事がなくても面談を行うようにする。また、虐待防止委員会、ハラスメント委員会とも連携し、職員のストレスチェックを行い、職員の心の状態を把握するように心がける。

【BCP策定チーム】

BCPの策定が義務化され、策定していないと減算対象となるが、BCPを作った者だけでなく、全職員がBCPについて理解するように、周知徹底していく。事業継続がいかに難しく大切であるかを職員にわかってもらい、自分たちが何をどうするべきかわかるようにしていく。

【ブランディングチーム】

社会福祉法人あすか会の価値を高めるのが役割。情報の発信と職員の価値観の統一を行っていく。SNSやホームページの発信、その他ユニフォームの制作や地域イベントの企画などを通じ、「あすか会を利用したい」「あすか会で働いてみたい」と思ってもらえるように創意工夫をしていく。

2) 会議について

～ 楽しく全員参加でみんなの意見が反映されるようにする ～

会議については、事前に議題を決め、1時間以内に終わらせる。手段と目的を履き違わないようにし、会議の為の会議にしない。会議は、少人数の会議から積み上げていく。全員参加を心掛け、会議が我が事になるようにする。会議で決められたことには従うようにし、会議後に数人の職員で事実をひっくり返さないようにする。トップダウンではなくボトムアップにし、全職員の意見が反映されるようにしていく。

3) 行事について

行事についても、与えられたものでなく、現場の職員が自分達で考えたものを実行していくようにする。担当者は会議を開き、利用者が望んでいることを実現するようにする。支援者やご家族に決めつけられた「好き」や「楽しい」ではなくて、利用者の「好き」や「楽しい」を追求していく。

15. 利用者の特性に応じた支援体制の整備

あすか会では様々な年齢の方が利用されています。障害者支援施設あすかの家（生活介護・施設入所）では、10代1名、20代4名、30代5名、40代15名、50代5名、60代4名、70代5名となっており、様々な年代の方が入り混じって活動している現状です。

設立25年目を迎え、現在の利用者の生活スタイルは設立当初と比べて大きく変わっています。そんな中で高齢期の利用者が他の世代の利用者と一緒に作業や活動に参加することが難しくなっていることは課題です。高齢の利用者が自分のペースで自信を持って活動できるような取り組みを真剣に考えていかなければなりません。そこでは体を動かしたり、嚙下体操をしたり、脳トレレクレーションをしたり、簡単にできるものを楽しく継続して行えるように力を入れていきます。

一方で生活介護事業所あすか（通所）では20代14名、30代10名、40代2名、50代1名となっており、運動やレクレーションなどに力をいれています。障害者支援施設あすかの家の利用者の中で、もっと身体を動かして活動したい方には通所施設での活動を検討したり、また通所施設での活動が体力的な理由などにより合わなくなってきた利用者には障害者支援施設あすかの家での活動を検討したり、利用者一人ひとりが自分の特性や年齢に合わせて活動できるように事業所の移動を考えていきます。利用者のより良い生活を最優先に考えながら実行に向けて進んでいきます。

16. BCP（事業継続計画）の活用

大規模災害や感染症の流行は事前予測が難しいものですが、万一被災した場合や、感染症が拡大した場合に事業を継続できる体制を構築していかなければなりません。被害を最小限に留め、事業を継続できるようにBCPを活用します。

1) 自然災害・人的災害

大地震や台風などの自然災害、火災、テロなどの事件や、システム障害、突発的な経営環境の変化など、各種のリスクを洗い出し、事前に想定しておかなければなりません。緊急事態が発生し、実際に被害を受けた後に事業を継続したり、中断した事業を早期復旧するための仕組みや具体的な復旧手順などを構築していきます。また、緊急時にBCPに沿った的確な行動を取れるよう、職員に対して事前に研修や訓練を実施して、意識を高めていきます。

- (1) 実際に災害が発生した想定でのBCPに沿った訓練活動
- (2) 訓練等で確認された問題の見直し
- (3) 研修を通じて理解を深める。
- (4) ライフラインの確保（井戸の掘削・非常時電源供給手段の検討）

2) 感染症

感染症が流行しても、感染防止対策等の徹底を前提とした継続的な事業の継続が求められます。感染症の情報は常に変化していきます。その都度、正確な情報を収集し、その都度的確に判断していくことが重要になってきます。法人内で新型コロナウイルスやインフルエンザなどの感染症が発生した場合の対応を周知徹底し、感染拡大時の職員の確保の策をあらかじめ検討しておきます。BCPを活用し、いつでも誰でも対応できるようにします。またあすか会の現実に即した感染対策が実施できるように定期的な見直しを行います。

- (1) 実際に集団感染が発生した想定でのBCPに沿った訓練活動
- (2) 訓練等で確認された問題の見直し
- (3) 研修を通じて理解を深める。

17. 魅力ある日中活動

今年度も魅力ある日中活動を提供していきます。毎日同じメンバーの中で内職作業に明け暮れるだけの日中活動ではなく、一人ひとりが生き生きと活動できるように工夫していきます。また、外部講師を招くことで風通し良く、地域の中で活動することで人との出会いを大切に、多くの人とつながって魅力あ

る日中活動にしていきます。

1) アールブリュット（静のアート）

あすか会利用者の絵が関電コラボアートやこころのアート展で受賞するなど絵を描く文化が芽生えてきました。利用者が表現できる機会を作り、今年もアールブリュット展を開催します。普段から絵を描く時間を作り、絵を描くことが当たり前の風景、“アートの文化”を創ります。

2) 動のアート

令和5年度は創作活動を「静のアート」とし、音楽やダンスを「動のアート」して活動をしました。今年度も京極 WORKS によるワークショップ・西アフリカのブルキナファソ出身のミロゴ・ベノワ氏のワークショップ・AYA 氏によるヨガ教室を「動のアート」として活動していきます。なかなかありのままの自分を表現する機会や場所に恵まれません、取り組みの回数を重ねるにつれて生き生きと自由に表現できる利用者が増えました。利用者が感じるまま自由に表現する活動を広く世間に発信していき、知ってもらう機会にします。

この活動を太子町内の施設を利用して、地域の人たちと一緒に輪になって楽しむことが実現できるようにしていきます。

3) 地域での活動

徒歩圏内にたくさんの商業施設があるというのは事業所にとって強みです。これを活かさない手はありません。衣服等の必需品やおやつ等の嗜好品まで買い物が当たり前のようによろこびますし、利用者にも人気のカラオケや喫茶店も利用しやすいです。地域の中での活動経験によって一人ひとりの人生がより豊かになるようにしていきます。

当法人にはちやのき Cafe がありますので、コーヒータイムやランチにどんどん活用して外出の経験を積んで行くとともに、地域とのつながりを大切にしていきます。

18. 虐待防止に向けての取り組み

平成24年10月1日から障害者虐待防止法が施行され、10年以上が経過しました。しかしながら、現在でも障害者虐待に関する痛ましいニュースが報道されています。あすか会においても、法人内で研修会を開き虐待防止に向けて全職員一丸となって取り組んで参りました。しかし、昨年度は残念なことに当法人内で虐待通報がありました。この件については虐待認定され、警察の捜査、県からの

監査を受け、改善案を報告することとなりました。当法人においては、虐待を行った職員個人だけの責任とせず、法人全体の問題と捉え、今後二度と同じようなことを起こさないように、改善策に則り全職員で虐待撲滅に向けて全力で取り組んで参りたいと思います。

- 1) 職員に虐待防止に対する意識付けを徹底する。
 - (1) 虐待防止研修を年4回開催し、そのうち1回は外部講師を招く。
 - (2) 毎週水曜日は朝礼で虐待防止委員が虐待の注意喚起を促す。
 - (3) 厚生労働省が出している虐待の定義のパンフレットを全職員に配布すると共に、事業所内に掲示する。

- 2) 職員の支援の質の向上に努める。
 - (1) 強度行動障害に関する知識、対応を学ぶ。
 - (2) 強度行動障害に対して1人では対応せず、必ず他の職員がフォローに入る。

- 3) 職員の負担軽減とチームワークづくり
助け合える風土づくりをするために、職員間で支援に対する困りごとを話し合う場を月に一度設ける。

- 4) 職員のメンタルケアを行う。
職員の互選により選出された職員数名にメンタルケア、カウンセリングなどの研修を受講してもらい、悩み相談窓口（仮称）を立ち上げる。

- 5) 相談支援事業所との連携を強化する。
利用者の障害特性とニーズの把握を徹底する。

- 6) ケース検討会議の実施
ケース検討会議を行い利用者の現状把握をする。

- 7) 個別支援計画の見直し
緊急かつやむを得ず身体拘束や隔離が必要となる場合は、個別支援計画に明記し、本人もしくは保護者の同意を得る。

- 8) 利用者の障害特性をよく知る。
利用者のアセスメントの徹底とニーズ整理。

- 9) 虐待発見時の報告、通報などのフローチャートを作る。
- (1) 虐待を発見した者が誰に報告をし、誰が行政に連絡を入れるか明確にしておく。
 - (2) 警察への通報、病院への通報を誰がするのか明確にしておく。
- 10) 職員のストレスチェックを行う。
- (1) 当法人の顧問社労士にストレスチェックを依頼
 - (2) 当法人の顧問社労士にアンガーマネジメント研修を依頼

各事業所／部署の事業計画

テーマ 「 Rebirth for the future ～ 未来への再生 ～ 」

19. 事務部

一般的に事務職は、経理・人事・労務・庶務に従事し、関係法令等に即した書類の整備やデータ入力等を主たる業務としていますが、社会福祉施設における事務職の特徴として、他職種の職員や利用者・ご家族、外部関係者との関わりが多く、連絡調整や連携を求められることが挙げられると思います。

あすか会事務部としては、当然ながら、一般的な事務職の役割を確実に遂行していく所存です。加えて、他職種の職員が働きやすいように支援すること、利用者・ご家族、地域の方々を含めた外部関係者の皆様と良好な関係を築くことを常に意識しつつ、業務に精励致します。

基本方針

- 1) 労働環境を整備し、「職員が働きやすい職場」の実現を目指す。
- 2) 経理・人事・労務・庶務などの一般的な事務業務を適切に遂行する。
- 3) 法令遵守（コンプライアンス）の意識を高める。
- 4) 事務作業の省力化・効率化を目指す。

重点項目

- 1) 職員配置の適正化
 - (1) 毎月各事業所ごとに、勤務実績に基づいた「勤務形態一覧表」を作成し、確実に人員配置基準を充足できるようにする。
 - (2) 業務上必要な資格取得（サービス管理責任者・介護福祉士・強度行動障害従事者等）を支援し、適切なポジションへの配置を図る。
- 2) 就業規則及び給与関係規定類の見直し
 - (1) 年次有給休暇付与方法の再検討
 - (2) 特別休暇付与基準の明確化
 - (3) 諸手当の種類・金額の再検討
- 3) 予算管理・決算業務・通常経理業務の確実な遂行
 - (1) 資金繰り（キャッシュフロー）を重視し、適正な予算管理を行う。
 - (2) 決算書類を決められた期日までに確実に作成する。
 - (3) 業務の合理化と省力化を目指す。

(4) 各事業所への費用計上をより適正に行う。

4) 法人が存続成長するための収益確保

- (1) 定員を満たしていない事業所においては、利用者を募集し、稼働率アップを目指す。
- (2) 自立支援給付費請求事務において、利用実績記録漏れや加算適用漏れがないか毎月確認し、ロスなく請求できるようにする。
- (3) 令和 6 年度は障害福祉サービス等報酬改定の時期であり、事前に情報を収集し、適正に対応できるようにする。
- (4) 自治体や各種団体等の補助金・助成金の情報を収集し、可能な限り申請を行う。
- (5) 建物損害保険・しせつの損害賠償保険等に参加し、保険事故が発生した場合は確実に請求する。
- (6) 物品購入の際は必要性和価格の妥当性を確認する。
- (7) 不必要な人件費の増加がないよう注視する。

5) 電気設備の改修

電気設備保守会社より、障害者支援施設あすかの家のキュービクル式高圧受電設備が老朽化しており、早急に改修する必要があると指摘されている。400 万円超の費用がかかると見込まれているので、中央共同募金会の助成金を申請したうえで、その受配の可否に関わらず令和 6 年度中に実施する。

20. 障害者支援施設あすかの家

令和 5 年度も利用者支援に係る事故の報告が多数ありました。その事故原因の多くが、利用者の把握が十分にできていなかったことによるものでした。これは社会福祉事業従事者として大いに反省し、対策を講じていかなければいけません。25 年目を迎える入所施設の課題が「利用者把握」というのは情けない話なのですが、支援スタッフもここ数年で大きく入れ替わり、いま一度利用者の安心安全の暮らしの大切さを見つめ直し、利用者把握の徹底に力を入れていきます。

入所施設で大切なのが「生活支援」です。食事・入浴・睡眠・排泄など毎日の生活に大切なことを一人ひとりの利用者の立場に立って丁寧に行っていきます。利用者 30 名一人ひとりの生活を大切に考えていきます。

また「権利擁護」の視点を大切にし、職員一人ひとりが利用者の人生に大きく影響を与えているのだというプライドを持って支援していけるよう日々のミー

ティングや支援部会議で話し合い、利用者の意思決定を大切にしながら利用者のしあわせを追究していくことができる集団を目指していきます。

その中で利用者の平均年齢が上がり、皆が同じ活動をするのが難しくなってきました。活動に参加できず日課のリズムに乗ることができない利用者もおられます。日中活動を整備し、利用者一人ひとりの年齢や障害特性に合わせた活動が提供できるようにしていきます。作業だけではなく、余暇活動にも力を入れていきます。楽しみを持つことで利用者と職員のコミュニケーションが増え、笑顔があふれる生活につなげていきます。

毎日の食事時間や入浴時間、洗濯物や布団は天日に干すなど家庭的な生活を大切に、地域での買い物や散歩など地域の中での活動にも積極的に参加していきます。地域の皆様の目に触れることで、これからも地域に可愛がっていただける存在でありたいと思います。

支援方針

「利用者が安心安全に暮らせる環境と一人ひとりが大切にされる家庭的で温かい支援を目指します」

提供サービス

事業種別	施設入所支援	生活介護	短期入所	日中一時支援
定員	30名	40名	3名	4名

重点項目

1) 支援の質の向上

利用者一人ひとりに寄り添い、家庭的な支援を目指します。

経営理念・支援方針に基づき、権利擁護を遵守しながら意思決定を大切に、利用者の安心安全な暮らしを実現します。

2) 人材育成・人材定着

(1) 学べる仕組みを作る。

外部研修への積極的な参加とともに、内部研修の計画を立て勤続年数や役割に応じて学びを深め、成長できる機会を作る仕組みを作っていく。学びを深めながら職員間でコミュニケーションがとれるような職場を目指す。

(2) 経営理念の浸透

ブランディングを活用し、経営理念を浸透させることによって、支援者の支援に対する意識を高めていく。若者の意見を積極的に取り入れ、風通し

の良いチーム作りを目指す。

3) 業務方針

(1) 生活支援

① 障害の程度や年齢に応じた支援の提供

- ・ 障害特性や高齢の利用者など一人ひとりに応じた支援を行う。
- ・ 利用者の変化に気付き、柔軟に対応できるように支援技術・介護技術の向上に努める。

② 食事時間、入浴時間、洗濯物や布団は天日干しする等、家庭的な温かい暮らしを提供する。

(2) 日中活動

能力や障害特性に合った活動に利用者全員が生き生きと参加できるよう支援する。

① 内職作業

- ・ 旭ノ本金属：ステッフル作業
- ・ マスキ作業：お箸の袋入れ

② 農作業

- ・ あすかの家農園での園芸
- ・ 裏山の竹整備

③ 運動

- ・ 散歩や山登り

④ ドライブ・散策

- ・ 身体を動かす機会を設け、健康維持に努める。
- ・ 利用者の年齢を考え、無理なく適度な運動ができるよう配慮する。

(3) 外部講師によるアートプロジェクト

外部講師を招き、心身ともにリフレッシュできる場を提供する。外部からの支援を受けることで利用者の可能性を見つめ直し、職員も従来の支援を見つめ直し考える機会になる。身体を動かすことをアートとして捉えることで、障害者支援の活動の可能性を広げていく。

① 京極 WORKS によるワークショップ

② ミロゴ・ベノワ氏によるワークショップ

③ AYA 氏によるヨガ教室

4) 余暇活動

感染対策を行いながら、個人のニーズに合った支援を行います。

地域のお店を利用することにより、地域の方との結びつきを大切にします。

(1) アールブリュット活動 (週1回)

作品を制作する時間を設け、あすか会アールブリュット展への出展、開催を目指す。

(2) 和太鼓 (週1回)

(3) ちゃのき Cafe でモーニング・ランチ (班ごとに月1回)

(4) まねきねこでカラオケ (班ごとに月1回)

(5) 週末の買い物外出

5) 高齢利用者への対応

高齢の利用者が増え、身体的にも体力的にも皆が全員同じ活動するということが難しくなっています。作業中心の生活を見直し、ホッと一息のんびりできる時間を作っていきます。お茶会では、利用者の思いを大切にし、何でも話せる雰囲気づくりに努めます。行ってみたい所など夢や希望の意見があれば、実現に向けて計画に繋げていきます。夢や希望が日々の生活の活力になればと考えます。

(1) 食堂を利用したサロンのなお茶会・健康体操

(2) 優しく楽しめるレクリエーション

(3) 懐かしの映画など希望 DVD をプロジェクターで上映

(4) ドライブしてリフレチョーサで足湯

6) 行事

感染症対策を行いながら、また怪我がないように安全面に配慮しながら、より楽しめる時間を追求していきます。行事当日だけではなく、告知などを利用者に伝える方法も工夫し、待ち遠しい時間も演出していきます。季節のテーマを大切にし、四季を感じ楽しめる活動を目指します。

(1) 年間行事計画 (利用者 35 人 支援員 18 名 その他の職員 17 名)

月	行事名	内容	予算
4	観桜会	お弁当を持って桜花観賞	140,000 円
5	バーベキュー	あすかの家でバーベキュー	140,000 円
6	運動会 (合同)	あすかの家駐車場で、運動会	140,000 円
7	一泊外出	涼を求めて少人数で外出	424,000 円
8	夏祭り (合同)	地域を招いての夏祭り	159,000 円
8	そうめん流し	清涼感を味わう	70,000 円
9	外出	「お月見」をテーマに少人数で外出	212,000 円
10	あすかの家まつり	法人主催イベント (地域住民招待)	335,000 円
11	外出	「紅葉」をテーマに少人数で外出	159,000 円

12	クリスマス会	あすかの家でクリスマス会	175,000円
12	忘年会	あすかの家で忘年会	140,000円
1	新年会	あすかの家で新年会	140,000円
2	節分	豆まきと恵方巻で邪気を払う	140,000円
3	外出	「雑祭り」をテーマに少人数で外出	159,000円
	合計		2,533,000円

(2) イベント予定

月	行事名	内容
4	Light It Up Blue	世界自閉症啓発デー
6	播淡地区親善運動会	播淡地区の施設が集い運動会で交流
11	播淡地区文化祭	播淡地区の施設が集い文化祭で交流

7) 給食

(1) 基本方針

「利用者の個性を特別な食材として、隠し味（愛情）で調理します」

(2) 自施設での給食提供

365日24時間施設で暮らす利用者にとって、食事は一番の楽しみである。利用者の期待に応えるとともに、安全安心な給食の提供を目指す。

- ① 主食・主菜・副菜バランスを組み合わせた献立にする。
- ② 出来るだけ適温での食事提供を心掛ける。
- ③ 高齢化対策や誤嚥対策をする。
- ④ 旬の食材を取り入れ、調理工夫をする。
- ⑤ 手作り料理・おやつを提供する。

(3) ぬくもりを感じる食事の提供

家庭に近い、温かみのある食事を心がける。

(4) メニューの工夫

- ① 利用者の嗜好中心のメニュー
- ② 季節感のあるメニュー
- ③ 利用者の選択メニュー
- ④ 肥満対策
- ⑤ 利用者にあった食事形態での提供
- ⑥ 障害特性に合った調理の工夫（刻み食やとろみ食など）

(5) 高齢化／重度化対策

- ① カロリーや脂質、糖質などの見直し
- ② 刻み食などの工夫
- ③ 高齢化、重度化に対する専門知識の習得

- ④ 誤嚥対策
- ⑤ 減塩食
- (6) 食中毒対策
 - ① 手洗い、調理器具の殺菌の徹底
 - ② 体調不良時はすぐに申し出る。
 - ③ 衛生管理（異物混入・感染予防）を徹底する。
- (7) 支援部との連携
 - ① 利用者に関することは連携を図る。
 - ② 食事の提供や、食事形態についても意見を出し合う。
 - ③ 行事などしっかりと連絡を取り合う。
- (8) 緊急時の食事提供について
 - 災害等の備蓄品を確保、保管場所、食事提供等を共有する。

21. 相談支援事業所あすかの家

事業開始から、丸10年が経過しました。計画相談はもとより、基本相談を重視し利用者やご家族と真摯に向き合う姿勢を心がけることが、あすかの家の相談員のあるべき姿と捉え、日々業務に当たっております。近隣の市町では相談支援専門員の不足により、セルフプランの推奨や手一杯で断るような事態も見受けられます。様々な事情があるにせよ、切実な思いに寄り添えず、目の前の困っている方を救えない状況は福祉の専門職として心が痛みます。太子町に基盤を置く相談支援事業所あすかの家としては、太子町民をとりこぼすことなく、つながりを持てるように支援していきます。太子町内においても、福祉サービスを提供する事業所が年々増えています。その分、相談支援専門員として、利用者のニーズに沿ったサービス提供ができるのか適切に判断できるように、他事業所との連携、そして相談支援専門員として自己研鑽を積むようにします。

令和3年度に開設した地域活動支援センターも2年6か月が経過し、地域に根付いた事業所として存在を知られるようになりました。対象とする利用者は精神面での不安定さを抱えておられ、季節や日常の出来事に影響され体調を崩し利用が遠のく方も多いです。私たちは「待つ」姿勢を維持しつつも、いつでも受け入れてもらえる居場所として、地域に存在し続け、懐かしさを感じつつも、笑い声やにぎやかさを絶やさずに利用者の皆様をお迎え致します。

基本方針

「日々の出会いや出来事に感謝し、どんな時でも笑顔で対応します。また、地域の相談窓口となり、障害者を取り巻くご家族を含めて安心の輪が広がるよ

うにします」

1) 相談支援部

(1) 傾聴の姿勢に立ち返り、相談支援専門員としての原点回帰。

- ① 意思決定支援を意識した面談、コミュニケーション力を身に付ける。
- ② 本人中心支援を原則とした、ご家族の困りごとへの対応。
- ③ サービスありきの計画作成ではなく、ニーズ把握を重点化したインフォーマルな支援の考察。

(2) 基幹相談支援センター、他相談支援事業所との連携

- ① 困難事例や緊急対応など情報交換を密に行い、協力体制を構築する。
- ② 定例の相談支援部会での情報交換、引継ぎを行う。
- ③ 重層的支援体制整備事業を意識した、地域づくりへの参加。

(3) 相談支援専門員としての資質の向上

- ① 各種研修会に参加し、会議で報告することで知識の共有を図る。
- ② 訪問に使う車両の清掃や、デスク周辺の整理整頓をこまめに行い、他者への配慮や感謝の気持ちを養う。
- ③ 法人内の職員との交流を持ち、相談支援専門員の仕事を見てもらうことで未来の相談支援専門員を育てる。

2) 地活部

(1) 充実した活動の提供

- ① 個別のニーズを引き出し、希望に沿った活動を提供する。
- ② 地域ボランティアに協力を得て、活動の幅を広げる。

(2) 気兼ねなく利用できる居場所

- ① 利用者の話を傾聴する姿勢を今一度認識し、ほったらかしにしない。
- ② 一人の人間として心ある対応を心がけ、安心感を持っていただく。
- ③ 障害の有無に関わらず、誰でも立ち寄れるようオープンな空気を作る。

3) 移動支援部

(1) 運用に向けての環境整備

昨年同様にヘルパーの確保をして、利用者ニーズに応えていく。

22. 生活介護事業所あすか

1) 支援方針

「一人ひとりの立場に立ち、本人の意思が尊重される最善と思われる方法で将来に繋がる支援をします」

知的障害を抱えた利用者一人ひとりが心穏やかに快適な生活を送ることが出来るように、その人のことを深く知り、根拠を持って課題と意向を把握し一人ひとりに寄り添った支援をします。また、“地域へ出ていく”という発想を持ちながら活動を通じて地域とつながるように展開します。

2) 提供サービス

事業種別	利用定員	開所日数	開所時間
生活介護	25名/日	当該月日数－8	9:00～16:00

3) 業務方針

職務分掌表に職員一人ひとりが求められている役割と責任を明確にします。

また、職場内研修や各種会議を通じて、専門知識や情報の擦り合わせと共有することで個人のスキルアップを図り、チームワークが構築できる環境をつくることで利用者一人ひとりに寄り添える支援を目指します。

(1) 情報共有

- ① 朝礼・終礼・各引継ぎによる情報の擦り合わせと共有を行う。
- ② ご家族・連絡帳からの情報を共有する。
- ③ 担当者会議・利用者ケース会議・支援部会議にて、意見交換と意思統一を行う。

(2) 職員の資質の向上

- ① 経営理念の浸透を図ることで、あすか会の一員としての責任を持って利用者支援にあたる。
- ② 職務分掌をもとにサービス管理責任者の責任において各担当者が中心となり、実行・課題抽出・課題改善に向けて取り組んでいく。
- ③ 各種会議（支援部会議・個別支援計画関連会議・ケース会議）
 - ・ 年間の会議日程に沿って進める。
 - ・ 会議では職員全体で円滑に話し合いが行えるようにする。
 - ・ ケース会議は日ごろの支援の中で見える利用者の現状の共有と今後の支援の在り方を検討・共有する。利用者の担当職員がテーマを

決めて、司会・進行を務める。

- ・ それぞれの職員の意見が伝えられ、反映されることで、モチベーションの向上に繋げていく。そのための職場の風通しの良い環境を作っていく。

(3) 事業所内研修

- ① サービス管理責任者の責任において各担当者は年間予定表を参考に
して、研修が行えるように計画・資料作成・実行する。
- ② 研修会は概ね3ヶ月ごとに開く。

(4) 個別支援計画

利用者のアセスメントを作成し、サービス管理責任者の責任において利用者担当と打ち合わせを行いながら利用者担当によりモニタリングおよび意思決定支援を意識した個別支援計画の作成と浸透を行う。

4) 医務

新型コロナウイルスが1年を通して流行するなかで、加えてインフルエンザやノロウイルスなど重なると日々の健康管理と配慮は大きな重点事項となります。微量な体調の変化も見逃さない“目”を持ち、利用者の健康管理に努めていきます。

(1) ご家族・支援員と連携による体調不良の早期発見

- ① 支援部日誌、ケース記録での情報共有
- ② 朝・夕の送迎時にご家族と情報共有
- ③ 連絡帳での情報確認と状況報告

(2) 毎日のバイタル測定（登園後・昼食後・降園前）

- ① 検温表に記録
- ② ほのぼのに記録

(3) 感染症対策（新型コロナウイルス・インフルエンザ・ノロウイルス）

- ① 昼食後に口腔ケアを実施
- ② 手指消毒
- ③ 感染症が発生した場合はマニュアルに沿って対処する。
- ④ 手洗い、消毒（活動前、外出後、昼食前）
- ⑤ 感染症マニュアルに沿って発生の防止に努める。また、職員が媒体にならない様に、嘔吐物、排泄物の処理には嘔吐物処理セットや手袋などを使用する。
- ⑥ インフルエンザの集団予防接種を行う。（希望者）

(4) 服薬管理

- ① 服薬の確認を徹底する。（健康記録の活用）

- ② 利用者服薬リストをまとめアセスメント表に記入
- (5) 緊急時の迅速な対応

- ① 緊急時には緊急連絡表を活用
- ② 通院の実施
- ③ ご家族への連絡

怪我が発生し、通院の必要性があると判断した際はご家族に連絡し、怪我が発生した状況、本人の様子、通院を行うことの相談と報告をする。また、通院結果（処置内容・診断結果・通院時の本人の様子）を通院後速やかにご家族に報告する。

- ④ 病気や怪我などの記録をつける。

5) 安心・安全の提供

利用者が安心して過ごせる場所、ご家族が安心して預けることが出来る場所を目標に利用者のご家族に安心と安全を提供します。

- (1) 怪我やトラブルを未然に防がれた活動場所とグループ分け
- (2) 怪我やトラブルを未然に防がれた室内外の備品の修繕・整理・対策
- (3) 少人数での活動
- (4) 一人ひとりにあった日課の提供
- (5) 職員間での統一された関わり
- (6) ご家族への連絡と報告の徹底
- (7) 無理のない支援体制の構築
- (8) 感染症対策・体調不良時の対応
- (9) 事故報告書・ヒヤリハットを有効活用し事故減少に向けた取り組み
- (10) 3カ月避難訓練（年4回）

6) 食事

- (1) ひでかつ給食のクックサービス方式により、温かいものや冷たいものを保温庫や冷蔵庫で管理し提供する。
- (2) 食事の際には、利用者が快適に食事を摂れる環境を整える。
- (3) 支援部会議の議題に入れて、昼食に対する意見や要望などを職員から聞き取り、利用者により楽しい食事時間を提供できるようにする。

7) 活動

(1) 作業

利用者が作業をしやすい環境づくりをしていくなかで、一人ひとりの長所がより活かされるように年間計画を作成する。そして、分かりやすい作業

環境を作っていくことで活躍できる場面が増えるように支援する。

- ① 神戸マッチ作業／神戸マッチ株式会社
- ② プラグトレイ作業／集栄株式会社

(2) 運動

登山やウォーキングコースでの運動に取り組みだけでなく室内での活動も検討し、そのうえで利用者と支援員が共に汗をかき心身ともに健康的な日々を送ることで、自宅での落ち着いた生活にも繋がるようにする。

- ① ラジオ体操/リズム体操
- ② ウォーキング
- ③ 山登り
- ④ プール（新型コロナウイルス感染状況により随時検討）
- ⑤ 体育館を使用しての活動

(3) 余暇活動

利用者の声が反映された余暇の年間計画を作成し、一人ひとりの思いが尊重された「楽しみ」を実現する。その楽しみが原動力となり「あすかに通うのが楽しみ」と心くすぐる余暇活動を考えていき、「頑張る」と「楽しみ」をうまく連動させていく。

- ① カラオケ（室内・室外）
- ② ボーリング
- ③ 買い物
- ④ おやつ作り
- ⑤ ティータイム
- ⑥ レクリエーション
- ⑦ 小遣いを持って外出
- ⑧ 利用者自治会
- ⑨ パソコン学習
- ⑩ クラブ活動
- ⑪ 商業施設を利用しての余暇時間

(4) アールブリュット/工作

あすかの家まつりやイベント出展に向けて年間計画を作成する。
毎週、曜日を決めて利用者の制作活動を行う。

(5) 花壇整備

地域の方に温かさが伝わるように花壇の整備を行う。
年間計画を作成し、アールブリュット/工作班と協働をしながら地域の目を引く花壇を作っていく。

(6) 地域活動

「社会とのつながり」をテーマに地域貢献につながる取り組みの参加やイベントへの出展を通し地域住民と利用者とのふれあいを深めることで、地域に根ざした開かれた施設を目指す。

- ① 川島地区 地域清掃活動
- ② 太鼓演奏を通してイベント行事に参加

8) 送迎について

太子町内在住の送迎希望者およびショートステイ利用の利用者の送迎を実施します。

9) 年間行事予定（利用者 26 名 職員 11 名）

月	行事名	内容	予算
4	観桜会	弁当を持って近くに出かける	38,000 円
5	外出	新緑をテーマに少人数で外出	76,000 円
6	運動会	あすかホールを借りて運動会	55,500 円
7	外泊	班に分かれて一泊行事	380,000 円
8	夏祭り	通所で夏祭り	55,500 円
9	外出	「観月」をテーマに少人数で外出	76,000 円
10	あすかの家まつり	地域を招いてあすかの家まつり	185,000 円
11	外出	「秋」をテーマに少人数で外出	76,000 円
12	クリスマス会	通所でクリスマス会	76,000 円
1	外出	寒さに負けず少人数で外出	76,000 円
2	節分	豆まき	38,000 円
3	外出	「春」をテーマに少人数で外出	76,000 円
合 計			1,208,000 円

23. ちやのきのいえ

週末の買い物や余暇時間を充実させて楽しく過ごせるように努めるとともに、ゆったりとした時間の流れの中で利用者が安心してのんびりと暮らせるちやのきのいえを目指します。

利用者の高齢化に伴って転倒や誤嚥など日常生活でのリスクも年々高まってきました。歳を重ねても住み慣れたちやのきのいえでいつまでも安心して生活できるように、職員のスキルアップを図りチームで支えていくような組織づくりに努めていきます。

そして利用者の普段とは違う体調の変化にいち早く気付いて対応できるよう、

あすかの家や医務との連携を図っていきます。

支援方針

「一人ひとりを大切にして人と人とのつながりを大切にします」

提供サービス

事業種別	利用定員	開所日数	開所時間
共同生活援助	10人/日	当該月日数	16:00~9:00

重点項目

1) 生活面

- (1) 安心して暮らせるように温かくて優しい家庭的な生活を大事にし、笑顔の支援を心掛けます。
- (2) 身だしなみを整え、より良い形で自立した日常生活が過ごせるようにサポートします。
- (3) 精神面にも寄り添って傾聴し、お互いに尊重しあいながら信頼関係を築いていきます。
- (4) 誕生日会や季節のイベントなどを計画することで交流を深めながら楽しみのある生活作りをしていきます。

2) 食事

- (1) 一汁三菜を基本としてバランスの取れた献立を心がけ、脂質や塩分を控えるなどの配慮をします。
- (2) 食材本来の食感を残しつつ程よい柔らかさにしたり、口に入れやすいサイズにするなど、誤嚥対策を行います。
- (3) メニューを決める際には利用者と一緒に相談しながら希望が叶えられるように努めます。
- (4) 行事食や誕生日食を準備し喜んでもらえるように工夫します。

3) 安全面

- (1) 夜間巡視をすることにより安全・安眠を確保します。
- (2) 快適な生活が送れるように布団を干し、掃除を習慣化し清潔保持に努めます。
- (3) 日常生活に潜むリスクを理解し、細心の注意を払って事故防止に努めます。

4) 対人関係

- (1) 一人ひとりの日々の関わりを重視し、私の事を見てくれていると思ってもらえる言葉かけのタイミングや言葉の選び方を探って利用者により良い関係を築いていきます。また、利用者同士のより良い関係づくりに努めます。
- (2) 食事の準備や片付け、洗濯物を干す等出来ることを協力し合う時間も大切にし、お互いがお互いを必要とする暮らしにしていきます。
- (3) 地域で生活する者として地域の中で多くの方と出会い、利用者を知ってもらえるように地域の方と利用者を繋ぐ橋渡しの役目を担っていきます。

5) 利用者の会（ちゃのき会）

- (1) みんなで楽しめる会を作ります。
- (2) 仲良く助け合って暮らしていきます。
- (3) けんかをしても、仲直りをします。

6) 障害者支援施設あすかの家との連携

- (1) 職員間の引継ぎ・連絡を密にし情報を共有します。
- (2) 問題が起こった時には迅速に対応します。

7) ご家族との連携

- (1) ご家族の話をじっくり聴き、訴えていることを理解し、共感します。
- (2) より良い支援が提供できるようにご家族の方々とともに取り組んでいきます。

24. 就労継続支援 B 型事業所あすか

就労継続支援 B 型事業所あすかは令和 6 年 7 月で丸 5 年を迎えます。

利用者の増員と工賃アップという目標を掲げていましたが、定員の増加には繋がっていません。

令和 6 年度は今の時代、何が必要とされているのかを考えて、利用者が「やってみたい」「通いたい」と思って貰えるように地域のニーズに沿ったサービスを提供できるように努めます。働くことで自信が付き、居場所があることによって安心して通え、最終的には次のステップに移行できるようサポートします。

また、ちゃのき Café をイベントや学習室として活用し、地域の方との繋がりを大切に人の賑わいを作っていきます。

支援方針

仕事をする楽しさを感じてもらい、自信を持って働ける環境を提供します。
今の時代のニーズに沿ったサービスを提供します。

提供サービス

事業種別	利用定員	開所日数	開所時間
就労継続支援 B 型	15 人／日	当該月日数－8	9：00～17：00

重点項目

1) 利用者の増員

(1) 定員の 15 人を目標に増員する

- ① 利用者のニーズに沿った支援を提供する。
- ② 相談支援事業所との連携
- ③ 特別支援学校との連携

(2) SNS やホームページの活用

SNS やホームページを活用して、情報発信していく。

2) 仕事内容の充実

利用者が働いていく中で楽しさややりがいを感じられるような作業を提供する。また、作業内容に見合った工賃を支給するよう努める。

(1) ちゃのき Cafe

- ① モーニング・ランチメニューの調理・盛り付け
- ② お弁当の製造・販売・配達
- ③ スイーツの製造・販売
- ④ ふるさと納税返礼品への出品（パウンドケーキ詰め合わせ）

(2) 地域での販売

- ① 地域での販売により、障害者啓発、知名度の向上を目指す。
- ② 地域のニーズに応じた商品を考え、販売する。
- ③ 太子町役場の街道交流広場でのお弁当・スイーツ等の販売
- ④ 太子町子育て支援センターでのスイーツ販売
- ⑤ 太子太田郵便局でのスイーツ・自主制作品販売
- ⑥ 地域のイベントへの出店

(3) 農作業（耕作放棄地の草刈り）

令和2年度より始まったハンマーナイフ草刈り機を使っての耕作放棄地の草刈りは、夏場を中心に大きな収入を得ることができる作業になった。今年度も引き続き、年間スケジュールをしっかりと立て、活動していきたい。

3) 「就 B あすか」が利用者の居場所となる

- (1) 地域での日中活動に安心して取り組める場所となることを目指す。
- (2) 利用者の話を聞く場を設定し、思いや悩みについて共に考える。
- (3) 働きやすい環境を提供し、サポートする。
- (4) 働くことによって自信が付き、自己実現できるような支援を提供する。

4) 地域との交流

(1) ちやのき Café を開放し人の賑わいをつくる。

- ① 講演会やLIVE イベント
- ② 学習室としての開放
- ③ イベント活用
- ④ 貸し切り営業

地域の子供会や福祉施設への貸し切り営業

⑤ ワークショップ

(2) 地域のイベントへの出店

地域のイベントに参加することにより、地域の方との繋がりを大切にする。
また、たくさんの方にあすか会、ちやのき Café の名前を知ってもらい、困っている方のニーズに応じていく。

5) 職員の資質の向上

利用者に楽しんで働いてもらうには、まず職員が楽しく働ける環境であることが前提にあります。悩みごとや、自分の意見が言える風通しのよい職場を目指します。利用者の仕事づくりを通じて地域と繋がり、貢献することが目標です。

(1) 「働きたい」と思う職員の気持ちに応えられるサポート体制の構築

- ① 経営理念を念頭に置いて支援に対して全員が同じ思い、意識を持ち、利用者の支援ができるように定期的に会議を設け、話し合っていく。
- ② 誰一人取り残されないチームワークを大切にする。
- ③ 困りごとは一人で抱え込まず、みんなのこととして共有する。

(2) 障害理解を深めるための場の設定

会議や内部・外部研修を通して、障害への理解を深める。

(3) 売り上げに繋がることの研究

- ① 自分達がやっていることに興味を持ち、楽しみながら働ける環境を作る。
- ② 「自分ならどうするか」「この商品が売っていたら買うのか」など我が事のように考え商品開発をしていく。

25. 医務部（障害者支援施設あすかの家・ちやのきのいえ）

【基本方針】

「すべての国民は健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」

（日本国憲法第 25 条 基本的人権より）

健康は、すべてに優先するものであることを根本に、利用者一人ひとりの健康に配慮し、その保持増進に努める。日常生活のあらゆる場面で病気や危険を防止し生活を支援する。

物理的に豊かな生活を目指すだけでなく、利用者の人格と個性を尊重し、人間らしく生きてゆく内面的充実感を豊かにすることを含め利用者により良い生活を提供する。

重点項目

1) 疾病の早期発見・早期治療

(1) バイタルチェックによる体調不良者の早期発見

(2) 健康診断による要検査者の迅速な対応

① 健康診断実施予定 … 9月（1回）・3月（2回）

② あすかの家入所者・グループホーム入所者・夜勤職員
… 2回/年度（9月・3月）

③ 職員増員に伴い夜勤以外の職員は3月にあすかの家拠点・ちやのき拠点に分けて実施

(3) 利用者歯科往診 1回/月

(4) 嘱託医訪問 1回/月（医院の業務に支障がある場合は、訪問なし）

(5) 利用者体重測定 1回/月

2) 重症化対策

(1) 利用者の高齢化に伴うリスクの予防（風邪の悪化・誤嚥性肺炎等）

(2) 傷による創部の炎症悪化防止

(3) 利用者に傷・内出血等異常あればその都度速やかに報告してもらえよう職員に依頼

3) 感染症対策

(1) 職員・利用者ともに手洗い、うがい、手指消毒の徹底を促し感染の予防を行う。

(2) 感染症対策委員会において、その都度予防対策を話し合う。

(3) 医療機関と連携し、迅速に対応する。

- (4) 感染症対応を支援員に伝える（施設内感染拡大防止に努める）
- (5) インフルエンザワクチン予防接種 … 年1回

4) 緊急時の迅速な対応

「この程度で救急搬送して・・・」「こんなんでも救急呼ぶ？」といった声が出ることなく、全ての職員が、救急搬送の必要性、意識レベル低下時の対応、一秒の遅れが生命に危険を及ぼすことの重大性を理解するよう努める。

また、緊急時には看護職員の指示に基づき迅速に対応する体制を整えるとともに、看護職員不在でも同様に行動できるようにしていく。

5) 肥満予防

- (1) 職員に肥満の危険性を理解してもらい、食事については栄養士と連携をとって主食の量、副食の量を個々の利用者の状態により配慮していく。
- (2) 運動の効果や健康的な体重の維持の重要性の理解をはかる。

6) 生活習慣病予防

- (1) 職員に生活習慣病の危険性、予防法を周知する。
- (2) 栄養士と連携をとり、食事・おやつ・摂取量を相談し予防に努める。
- (3) 利用者の運動量等各棟責任者と連携をとって年齢にあった活動を検討して予防に努める。

7) 健康の保持増進

利用者が現在の健康状態を維持し、身体機能の低下を防ぎ、快適に過ごせる生活環境を提供する。

8) 治療/看護の継続

通院の必要な利用者については、適切に受診する。

9) 看取りについての対応検討

- (1) 高齢の利用者が増えてきているので、容態急変時などの延命治療・看取りについて今後検討していく。
- (2) 救急搬送時に、延命治療の有無を医師より確認されるので、延命に対する意思の聴き取りを進めたい。