

あらぐさ福祉会 新事業計画

〇はじめに

あらぐさは、「どんなに障害が重くても、乙訓でこの子を育てたい、暮させたい」と強く願う親たちが力を合わせて生み出しました。私たちはその願いを引き継ぎ、発展させ、障害のある人が豊かに、安心して暮らしができる地域社会をめざすことを理念としています。

この理念は、私たちが仕事をする中で、実践の軸になるものです。その人の地域生活を支えるためにどのようなことが必要か、何を大切にしなければならないかということに立ち返りながら、日々を過ごしています。

ですがここ数年、介護するご家族が亡くなられたことでの入所や、他地域のホームへの異動に伴う退所など、住み慣れた地域や通いなれた働く場を離れなければならないというケースが続いています。

このようなことはこれからも続くことが予測されます。

法人理念に立ち返り、「私たちにできることは何か」を考える時がきています。

障害者権利条約第19条では、「障害者が、他の者との平等を基礎として、居住地を選択し、及びどこで誰と生活するかを選択する機会を有すること並びに特定の生活施設で生活する義務を負わないこと」としています。障害のある人もその人らしい暮らしを選べることを権利として有しているのです。

〇あらぐさ福祉会の現状と課題

2017度、利用者家族の懇談において、ご本人、ご家族のこれからについて話を聞かせてもらうという時間を設けました。その際、ご家族のニーズが最も高かったものが、24時間、365日の支援体制を一日も早く構築して欲しいということでした(別紙1)。あらぐさが開所して30数年、ご家族も年齢を重ねられ、自宅での暮らしに困難さがみられるようになっていきます。緊急時にSOSが出せる、安心して預けられる所があるということが今のご家族にとってどれだけ心強く、また必要とされているのかを実感しています。

法人では、職員不足の問題は切実です。新たな職員の確保が難しくなっている昨今、今いる職員の定着と成長が大切になってきています。

法人の経営状況は、人件費率(80%前後で推移)、施設整備に関わる借入金の返済、ケアホーム運営状況を鑑みても、新たな事業を拡大することは現時点で大変厳しい状況です。また、事業を拡大しながら経営を安定させるにしても、いずれ職員不足という大きな壁にぶつかるのは目に見えています。

○計画の前提 今計画では、今、既存の枠組みの中で、できる事をすすめ、同時にご家族の要望に応えることができることは何かを考え、実行していく土台（組織、職員）をつくっていくことを目的とします。

○計画の柱

～「みんながキラリと光るあらぐさ生活」を創りだすために～

「みんながキラリと光るあらぐさ生活」とは、あらぐさが無認可だった頃の実践スローガンです。利用者一人ひとりがキラリと光るためには、職員もキラリと光ってこそだという思いのもと、実践が積み上げられてきました。

利用者の姿に学び、家族の声に耳を傾け、「利用者も、家族も、職員も、みんながキラリと光るあらぐさ生活」＝「だれもが大切にされるあらぐさ」という願いをこの新事業計画の大きな柱とします。

(1) 今、できること。その選択肢を充実させます

今、私たちができることは、法人全体をあげて取り組まなければなりません。

特に以下の事業の拡充を図ることで、少しでも利用者の在宅生活を支えます。

- ① 短期入所事業
- ② 緊急対応
- ③ 居宅介護事業

(2) 「一人ひとりの生活プラン」を作成します

「サービス等利用計画」や「個別支援計画」とは別に、これからの一人ひとりの生活を考えた時に必要な選択肢や条件はどのようなものがあるのかを検討し、作成します。

常勤職員全体で作成チームを作り、ご本人やご家族に聞き取りを行いながら取り組みます。チームは、日中活動部門、地域生活支援部門の垣根を越えて構成し相互理解をすすめます。

ご家族への聞き取りは、ご本人の「これまでのご家族との歩み」とともに「今とこれから」を大切な視点としながら行い、ご本人の人生を丸ごと捉えた上で、その人らしいこれからの人生を考えます。

この取り組みを通して、日々の支援向上、職員の力量アップにつなげます。

(3) 実践力、組織力のアップを目指します

グループや事業所の枠を超えて、利用者一人ひとりの実践やこれからの生活について議論ができる土壌を作ります。

- ① 実践の要としての「研修委員会」を立ち上げ、本部とは別の組織体系を整備します。

研修派遣を充実させるため、年間研修計画を策定します。

- ② 法人全体で事業の拡充を支え、また実践力のアップにつなげるため、日中活動部門と地域生活支援部門の職員が一人ひとりの生活状況を考慮しながらも、互いの実践、運営を知る機会を作ります。

「自分が関わる場、関わる時間」だけではなく、利用者の生活に必要な支援を実際に体験することで、利用者の24時間、365日を見据えた視点を身に着けます。

- ③ 深刻な人材不足問題に対応するため、職員の確保について従来の方法を見直し、新たな方法を試行する中で職員体制を安定させることのできるよう取り組みます。

(4) 自然災害等への対応を法人全体で整備します

この計画の検討をすすめている2018年度は全国的に様々な自然災害に見舞われた年でした。長岡京市においても、6月に起こった大阪府北部地震や9月の台風21号の被害は少なからずありました。あらぐさでは直接的な被害はありませんでしたが、今後検討していかねばならない様々な課題に気づくことができました。それらの課題については、危機管理委員会を中心に、達成期日を設定し、緊急度の高い事案であることから早急に具体化を図ります。

- ・災害時避難計画を作成
 - ・緊急連絡網
 - ・ライフラインの確保
 - ・備蓄食品等
 - ・地域の社会資源としての役割
 - ・薬の管理
- など

○さいごに

今回の新事業計画は3年の見通しの中で進めていきます。

この3年の中で、あらぐさの内的な力を蓄えることに重点を置きつつも、一方では3年後のあらたな計画の策定に向けての具体的な見通しを立てていきます。

“一人ひとりの生活プラン”を作成していく中で見えてくる本当にその人が望む暮らしを実現するために、今後あらぐさが目指すべきものを明確にしていきます。

この計画の総括は3年後に行う予定です。

進捗状況については、今後法人内での話し合いをもとに数値目標を設定し、検証委員会を立ち上げ、定期的に評価を行います。

(別紙1)

◇今後、どんなサービスやとりくみがあればいいと思われませんか？

| | | |
|----|----|---|
| ① | 37 | 24時間、365日、緊急時に駆けつけて即、対応してくれる支援(京都市ではモデル事業化) * |
| 2 | 5 | 気軽に宿泊体験できるような一軒家など |
| 3 | 16 | 障害者の高齢者向けの入所施設 |
| 4 | 8 | ユニット型の入所施設の新設(個室@10人以下でひとつのユニット、この集合体からなる施設) |
| 5 | 5 | 親子で入れるグループホーム |
| 6 | 16 | グループホームの報酬単価(行政から出される運営費)を上げる |
| 7 | 10 | グループホームや賃貸での一人暮らしの家賃補助の増額・創設 |
| 8 | 5 | 本人が1人でも気軽に過ごせるサロン(昼間・就業後など) |
| 9 | 2 | 就労体験の受け入れ先の拡大 |
| 10 | 18 | 自閉症の人が受診しやすい全科の医療機関 |
| 11 | 10 | 専門的な相談窓口・支援機関の拡大 |
| ⑫ | 27 | 障害基礎年金の増額 |
| ⑬ | 26 | 入院時の付き添いを公的サービスにする |
| 14 | 10 | 送迎サービスを利用しない場合の交通費の補助 |
| 18 | 14 | 一人ひとりに応じた生活ビジョンの作成 |
| ⑰ | 35 | 「いろいろ」の拡充(365日利用、ショートの拡充、入浴サービス等) |
| ⑳ | 33 | あらぐさ、三つ目のグループホームの建設、ショートの実用、居宅介護の拡充 |
| 21 | 22 | 人員確保と人材育成、経営の安定を検討する組織の設置(経営委員会等) |
| 22 | 16 | 防災計画の確立 |
| 23 | 13 | 休日の日中一時事業所の新增設(例えば、きりしま苑など) |
| ㉒ | 24 | 生活介護事業所の休日開所 |
| 25 | 16 | 休日の居場所作り、移動支援の目的地ともなるような休日の居場所づくり |
| 26 | 9 | 文化芸術活動振興の一環としての取り組みの事業化 |
| 27 | 12 | 医療的ケアが受けられるショートステイ |
| 28 | 5 | 共生社会を見据えて成人式のバリアフリー化、合理的配慮を求める |
| 29 | 9 | 選挙権を行使できるように、工夫と合理的配慮を求める |
| 30 | 8 | 通所先以外に、年齢の近い人同士が楽しみを共有する集団や、年齢相応の活動ができる場 |
| ㉑ | 26 | 通所施設における職員の質の向上、定着のための取り組み |
| ㉒ | 25 | ショートステイの利用泊数増のために、人材の確保をすすめる |
| 33 | 4 | その他(人材育成、処遇改善、緊急時のヘルパー派遣、災害時避難場所、緊急時の通院サービス) |