

平成30年度における社会福祉法人昴の事業概要

1、事業の背景

平成30年4月は、医療、介護、障害福祉の3つの分野の報酬改定が行われる。単なる同時改定ということだけでなく、超高齢社会を迎えるにあたっての医療・介護の人材不足はもちろん、医療機関等の社会資源不足など深刻な課題に対応するための待ったなしの改定だといえる。将来に渡って暮らしに必要なサービスが行き届くためにも制度も含め抜本的改革と、医療・介護・福祉の枠を越えた一層の連携が求められている。

社会福祉法人昴は、平成2年の法人設立以来28年間、「暮らしを分けあう優しい街づくり」を思い、障害の有る無しや福祉制度に拘わらないサービスの実現に努めてきた。今、その思いは、理想や理念を越え、「誰もが互いに支え合う」暮らしの形として法律の中で、「地域共生社会の実現に向けた取組の推進等」として取り組まれようとしている。高齢者、障害ある人はもちろん児童など全ての人の暮らしにも共通した課題であることが認識され、改革が進められようとしている。いわゆる“トリプル改定”のこの年に、昴がめざしてきた“共生のまちづくり”への思いを新たにして、「暮らしを分けあう優しい街づくり」に鋭意努めていかなければならない。

一方では、新たな価値が生まれている時代である。インターネットの普及はここ30年程度の話であり、昴の歴史とほぼ同じであるがその進歩は凄まじい。仮想通貨など新たな仕組みの開発と市場化はまさに現代版ゴールドラッシュであり、バブルの時代さながらの歓喜と警鐘で混沌としている。更に、AIやロボット、IoTなど、第4次産業革命とも言われる革命的な技術革新によって新しいライフスタイルが創り出されることが予測される。また、新しい科学技術によって、現在は困難な病気の治療や解明の可能性や、iPS細胞を用いた新薬や新しい治療法の開発など、近い将来に確実に私たちの暮らしを変えることは明らかである。

しかし、これまでがそうであったように、こうした時代に居ながらも、ともすると私たちは障害福祉の世界の中に完結してしまうところがあり、改めて行かなければならない。加えて人類未曾有とまで言われている超高齢社会を迎え、時代と社会の環境の変化に応じて、私たちの仕事も変化させることが大切であり、社会や時代の兆しにいち早く対応することが、私たちを必要としてくれている方々の暮らしを守り、生涯の歩みを重ね合わせることができるのだろう。いわゆる“トリプル改定”のこの年に時代を読み取り、そして時代に先駆けた昴らしい事業の運営、経営を進めていきたい。

2、法人3ヶ年重点指針（2018-2020年）

平成30年4月の障害福祉サービス報酬改定概要として、「障害者の重度化・高齢化への対応、医療的ケア児への支援や就労支援サービスの質の向上などの課題に対応」「重度の障害者のためのグループホーム類型の創設」「自立生活援助の報酬設定」などがあり、法人としてのこれまで進めてきた方針と合致しており、あらためてその方向性に間違いがないことを確認しつつ、課題点を振り返り、更に先んじた取り組みへと発展させることを目指していく。

法人が行っている全ての事業はサービス個々に完結してしまうのではなく、すべての事業所が法人一体となって、障害ある方の地域での生活や尊厳が守られることを目指してきた。医療と福祉の仕事を通じて、多くの障害ある方から学んだ経験や技術を組み立て、この町に「暮し続ける」ための様々な希望や課題に応えること、そして、その意味や意義を多くの人々と共有することが私たちの仕事である。

その意味や意義は、事業所間で共有し役割分担、連携することはもちろんのこと、共生社会の実現に向けた地域の取り組みと重ね合わせていくために、より一層の努力をしていかなければならない。また、この先も法人の取り組みが独り善がりのモノとならないために、2020年に迎える法人設立30周年に向け、これまで法人が大切にしてきた想いを「考える、守る、つながる、創る」の言葉を確認し、今後3年間の重点指針（法人設立30周年に向けた3ヶ年重点指針2018-2020年）として共有したい。

（1）新たな時代に福祉サービスの枠を越えた新たな概念を生み出すこと（考える）

重い障害や医療的ケアが必要な方などの暮らしづくりには現行のサービスの制度や枠組にとらわれ

ない支援の必要性が議論されてきたが、今回の改定に盛り込まれている共生型サービスの体系は、そうした方向性と共通するアプローチであり、新たなサービスづくりを進めていく。(共生型生活介護など)

(2) 障害ある人の暮らしと人生に寄り添うこと(守る)

これまでの町づくりを命題とした法人の取り組みを更に進めるとともに、障害のある方一人一人の思いを共有し、地域での暮らしを作り、そして暮らし続けるために必要な支援や仕組みを整えることに取り組む。(地域生活支援拠点の役割・整備、成年後見制度)

(3) 共生の地域づくりに新たな役割を担い、枠を越え、すべての人をつなぐこと(繋がる)

「我が事・丸ごと」の地域づくりといったすべての住民が役割を持ち参画する取り組みへの参加と、関係者、関係機関だけでなく、障害あるご本人と住民等とが繋がって行く切っ掛けづくりや法人事業の新たなサービスの仕組みや組立を準備して行かなければならない。

(4) 時代を捉え、価値感や枠組み(仕組み・制度)を発信すること(創る)

各サービス事業所それぞれが新たな仕組み・サービス構築に踏み込んでいくことが必要であり、そのことが同時に「人材、設備、財源」など法人として解決しなければならない課題へのアプローチでもあり、取り組んで行く。

3、計画の基本方針

(1) 新たな事業の枠組み構築と新たな事業展開への準備

地域生活援助・・地域での暮らし方に多様なスタイルを提供できるようグループホーム、ショートステイ、居宅介護など役割を再構築し、地域生活支援拠点としての機能整備をめざす。また、24時間緊急対応ができる体制や地域定着支援、重度包括支援、グループホームのサテライト活用により、一人暮らし支援、在宅における支援など多様な生活をサポートする。

共同生活ホームすまいる、共同生活ホームとまり木、FSC 昴、西部比企地域支援センター。相談支援センター Yeast、ショートステイ・すばる

共同生活援助・・行動援護が必要な人、医療的ケアが必要な人、高齢になっても住み慣れた街や生まれた町で暮らしを続けること、そして見守られ看取られる仕組みを構築するための医療機関・専門機関との連携や、介護者による医療的対応の標準化などを更に進める。また、グループホームのサテライト機能の活用、併設型のショートステイや空室活用の自立体験機能などを共有し、地域での自立体験のサポートや準備の役割を担う。

共同生活ホームすまいる、共同生活ホームとまり木、ハロークリニック、FSC 昴、西部比企地域支援センター、相談支援センター Yeast

自立生活援助・・平成30年4月から始まる新サービスとしては、施設・グループホーム等から一人暮らしへの移行を希望する人について、その意思を尊重した地域生活を支援することを目的に、定期的な巡回訪問や適宜対応を行うものである。法人としては地域生活援助、共同生活援助の枠組事業所が連携をはかり、地域移行・地域定着を通じて、実際に地域で暮らす人が必要とするスキルの向上を助ける。同時に就労や余暇、日中の過ごし方など暮らしを作る仕組みや体制の構築を目指す。

西部比企地域支援センター、相談支援センター Yeast、共同生活ホームすまいる、共同生活ホームとまり木、FSC 昴

医療と発達相談・・外来診療と個別リハビリにより、「身近な場所での専門医療」の提供に引き続き努めるとともに、生活の場へアウトリーチによる相談、リハビリ、看護など在宅支援を充実させていく。また、介護保険事業との連携、共生型サービス等への専門職の派遣を通じて、地域におけるネットワークに参画していく。また、法人内に向けた医療的ケアに対応できる介

護者の養成や、医療・健康知識共有など研修機関としての役割を担って行く。

ハロークリニック、ハロークリニック相談支援室、西部比企地域支援センター、相談支援センター - Yeast、療育支援事業、保育所等訪問支援、市町村巡回事業、連携推進室

日日活动支援・・・芸術活動や工芸活動、社会貢献活動など、地域参加や共生型のサービス提供のための拠点となるような日中活動の場所づくりを進めるとともに、障害の重い軽いに拘わらず、すべての人に働く機会を提供し、就労に繋がるような活動、介護の仕組みを創りだしていく。事業所に完結してしまわず、一人一人の夢や希望などライフビジョンを個別支援計画で共有し、本人が主人公となる生涯を見通したライフデザインを支援する。

デイセンターウイズ、ワークショップ・チボリ、松の実、アドヴァンス、Groovin'

仕事就労支援・・・日中の活動と同様、法人一体となって地域での生活援助を進める上で充実した暮らしのために重要な役割を担っている。一般の企業・会社等への就労支援を推進するとともに、高齢化に伴う福祉的な就労の活用など相互通行型の支援の仕組みづくりを進める。また、介護を伴った日中活動型の働き方を町中社中、アダプトプログラムなど地域の中での就労の機会づくりを進めていく。

デイセンターウイズ、ワークショップ・チボリ、松の実、アドヴァンス

(2) 法人将来課題に向けた準備と取り組み

キャリアサポートセンターの開設・・・新卒学生の見学会、異業種からのキャリアチェンジ、各種資格取得のガイダンス、体験入職、専門職・経験者との交流、休業退職からの復職アドバイスなど法人内外の医療・リハ職、介護人材のためのサポート窓口を設置する。

キャリアパスと働き方・・・人材確保と継続のために資格取得の奨励、法人内研修制度と給与体系が連動するようキャリアパスを明確化する。ボランティア養成など各事業所所在の地域での介護者の確保や、サポーター人材の確保を進める。やりがいと誇りを持てる職場のための研修の機会拡大。外部人事交流研修、交換研修など視野が広げられるような機会をつくる。

法人組織とエンパワーメント・・・理事会・評議員会・監事による法人組織の役割推進、ガバナンスを高めるための会計業務、労務管理等の見直しと事務局体制の確立する。また経営企画室、運営管理会議、事業推進会議等の職員組織体制の確立を進め、事業所組織の主体的な推進と権限の移譲、役割分担を推進。

財務改善と設備更新・・・持続可能な運営財源の安定確保と同時に、将来必要な施設設備の改修計画を検討する。既存事業の建物・設備の改修、改善の計画。事業所の再統合、再構築を検討していく。

(3) 障害ある人の社会参加、権利擁護の取り組み(継続)

障害ある人の高齢化や家族の介護力の低下、地域での自立した人の権利が守られるように法人後見や市民後見サポートなどに取り組む。

虐待防止法や差別解消法など法令順守の意識を高め、障害ある方に寄り添った視点での支援を進めていく。また、コンプライアンスガイドライン作成及び周辺関連のマニュアルの整備を進めることを通じて、良識ある職員意識と切磋琢磨する職場環境の向上をめざす。

(4) 芸術文化活動の推進への取り組み

これまで、国及び埼玉県が実施する「障害者芸術文化活動普及支援事業」による各種の展示会やイベントに、ネットワークの一員として企画や作品提供等に協力してきた。今後は、この芸術文化活動を全県的な取り組みとし、県北西部地域にも行き渡らせるよう、より主体的に取り組む。全国地域生活支援ネットワークと連携し、障害のある人の芸術活動に関して、国内外問わずその価値を広めていく活動に協力し、国内外で行われる展示会等に職員を派遣して行く。