

2020年度 社会福祉法人昴 事業報告

1. はじめに（事業年度の総括にあたり）

今年2020年は、法人設立30周年の年であり、その節目とともにこの先10年の法人課題に備えた「3ヶ年重点指針」を設定した取り組みの最終年となりました。

事業計画では、超高齢社会、医療・介護の社会資源・社会保障財源不足の課題、その対応は既に私たちにとって重要な課題となっており、事業遂行にあたって人手不足を感じながらも必要事業の展開とサービスの質の向上を目指しました。

しかし、一昨年末からの新型コロナウイルスがさらに蔓延し、政府の掲げた対策も全く効果なく、当法人でも内部での感染拡大は免れたものの、陽性者やPCR検査を受ける職員、利用者様が断続的に出ている状況でした。

今年度より厚生労働省から受託した南関東・甲信ブロック障害者芸術文化活動普及支援事業及び昨年度より埼玉県から受託した埼玉県障害者芸術文化活動普及支援事業において、地域とのつながりを目指した取り組みを進めたものの、予定していたイベントのほとんどを中止またはオンラインへの開催方法の変更を余儀なくされました。

また、法人内会議及び役員会もそのほとんどがオンラインでの開催となりましたが、新たな会議の手法を得たことで効果もありました。そもそも広範囲に渡り且つ勤務形態もバラエティーに富んでいる中、職員が集まる調整をすること自体に困難さもあったため、このオンライン会議に職員1人1人が慣れていくことで、事業所を超えたコミュニケーションの確保を効率的に行うことができました。

まもなく新型コロナウイルス感染予防のワクチン接種が行き渡る見通しではありますが、不便さや慎重にならざるを得ない状況はもう少し続きますので、その中でもできる工夫を行い、障害のある人々への支援が途切れることの無いように努めていきます。

2. 事業報告の概要

2018年から3年間の共通目標を計画立て具体的に進めることを目指し、3カ年重点指針を掲げていました。重点的な4つの取り組み指針を総括いたします。

◎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）

少子高齢化による介護・看護人材の不足、超高齢社会の医療機関等の社会資源不足などの課題の解決を目指しました。

平成30年度報酬改定により、障害福祉サービスと介護保険事業所利用（基準該当サービス）との併設が促進され、医療的ケアや重度の重複障害のある人のサービス選択肢として検討をしたものの、具体的な実態調査や把握、仕組みを作ることはできませんでした。

法人内の事業所の垣根を超え、受注した仕事に共同で取り組んでいる街中社中では、これまでの請負仕事の他に新たな仕事の創出に向け、地元の農家、他法人就労支援事業所等と「農福連携プロジェクト」を設置し、その可能性について定期的に意見交換を行いました。

◎障害ある人の暮らしと人生に寄り添うこと（守る）

「その人らしさ」や「暮らし続けること」をテーマに地域の中で“その人の暮らしに寄り添った永く続く支援を目指しました。希望する誰もが地域における多様な暮らしが選択できる仕組みとして、地域生活支援拠点機能の実用化を行政・関係機関と連携し、東松山市では地域自立支援協議会においてその設置を進め、次年度に実行される見通しです。また、小川町安心生活支援事業も継続していますが、高齢で障害のある人が多く住むグループホームに併設しているため、感染症拡大防止への注意から安定した運営に至りませんでした。また権利擁護等の支援の仕組みの

整備や活用推進については、個別の事案において成年後見人等と連携して支援を行っており、東松山市に設置された東松山市成年後見センターとも連携して業務にあっています。

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

地域のネットワークの中で障害のあるなしにかかわらず「互いに支え合う」ことを実現するために、障害のある人も一緒に参加するボランティアな活動やアート等表現活動など障害のある人の芸術文化活動などが地域との架け橋となるように取り組みました。

アート活動支援は、厚生労働省から南関東・甲信ブロック障害者芸術文化活動普及支援事業を受託し、各都県（東京、千葉、埼玉、神奈川、山梨）の障害者芸術文化活動支援センターと連携し、「生活の場で展開される表現活動」として注目される取り組みとなりました。また、当法人の利用者様3名の作品が2020年7月～12月でフランス・パリのギャラリーに展示され、作品が高額で取引され、多額の収入を得たことは、私たちにとっても大きな喜びとなりました。

◎時代を捉え、価値観や枠組み（仕組み・制度）を発信すること（創る）

日中活動の中で地域（人、社会資源）を活用した取り組みを進めると共に“地域に求めるだけでなく、地域に貢献できる活動”を目指しました。感染症の流行状況と向き合いながら、強度行動障害、医療的ケアなどの特性を踏まえた希望する誰もが働く機会づくり、医療ニーズ・生活ニーズにどちらにも対応した相談支援体制の再編を行い、次年度よりハロークリニックから療育支援コーディネーターを西部・比企地域支援センターに配置することとしました。

上記4つの取り組み指針に基づき、さらにその骨格となるよう設定した4つの事業運営の方針について総括いたします。

（1）事業運営の方針（4つの柱）

- ① 子どもたちの健やかな育ちと学び、インクルーシブな未来づくりのために
 - ・ 診療所開設以来の目的である「身近な場所での専門医療」に引き続き努めるとともに、保育所等訪問支援といったアウトリーチによる支援・相談を進めるために契約者を増やしました。
 - ・ 訪問リハビリ、訪問看護など在宅支援のニーズ調査・実現のための検討と準備は取り組みきれませんでした。
 - ・ 医療ニーズと生活ニーズともに対応するため、次年度よりハロークリニックから療育支援コーディネーターを西部・比企地域支援センターに配置することとしました。
 - ・ 医療的ケアや行動障害のある人などへの支援に対応できるよう法人内で連携し、強度行動障害支援者養成研修（基礎・実践）各1回・38人（法人内職員16人）養成、介護者等喀痰吸引3号研修を3回（8月、11月、2月）・基礎20人、実地15人（法人内職員14人）養成しました。
- ② その人らしく生き、暮らし続けるために
 - ・ 希望する誰もが地域で暮らすことができる仕組みや体制をつくるために、居宅介護、訪問看護、重度障害者等包括支援などのサービスを活用して、行動援護や医療的ケアが必要な人の対応について、モデルケースによる必要な支援の検討を行いました。そのとりまとめまでには至っていないため、継続して取り組みます。
 - ・ 高齢になっても安心して暮らし続けられるために訪問看護等の関係機関との連携の標準化は達成できなりましたが、グループホームあすくやみらいでは、365日開所に向けた人員体制の確保を進め、週末もグループホームで過ごす取り組みを行いました。

- ・ グループホームの空室の活用、併設型のショートステイを活用した自立体験の役割を担うとともに、自立生活援助、地域定着支援、重度障害者等包括支援など制度を組み合わせてグループホームからサテライト型住居や一人暮らしへの移行の支援を目指しましたが、今年度も移行の実績を作ることはできませんでした。
- ③ 地域での暮らしに、多様なスタイルが選択できるために
- ・ 比企地域自室支援協議会の「精神障害者の安心した地域生活を支える連絡会」と連動し、東松山保健所が主導した退院促進調整会議により精神科病院からの地域移行3人、それに伴う自立生活援助の契約1名にサービス提供を行い、その支援の実際を比企地域自立支援協議会「障害福祉サービス等事業所連絡会」で事例発表を行いました。
 - ・ 行動援護、重度包括など制度を活用した必要時の巡回や緊急対応など24時間に渡る対応についてこれまでの取り組みの評価や仕組みづくりのための課題検討には取り組みませんでした。
- ④ より良く生きるを応援するために
- ・ まちこうば Groovin' における障害のある人たちの芸術文化活動について、東松山ケーブルテレビに1回/月ではありましたが、定期番組を持ち、その魅力を発信しました。
 - ・ 一般就労への支援について、チャレンジとフォローの一体的提供、高齢化や健康不安に伴うリタイア後の就労支援事業所の活用を目指しましたが、それに取り組める人材の育成が出来ませんでした。
 - ・ 介護を必要とする人が地域で働く機会を作ること、地域に貢献した活動などアダプトプログラムやボランティア活動への参加など地域と共同した取り組みを進めるために、「農福連携プロジェクト」に取り組みました。
 - ・ 利用する人の生活が事業所の中で完結するのではなく、その夢や希望などライフビジョンを個別支援計画に反映させることを、事業計画の検討グループワークで立案し、次年度以降具体的に取り組んでいきます。
 - ・ コロナ禍において、当法人就労支援事業所等を利用する人たちの収入を確保するため、法人内での購買促進を図り、「工賃補完計画」と称して、Rice on Rice 及びチボリの製品を法人職員が購入した際に法人が補助を実施する取り組みを行いました。

(2) 法人の基盤づくり

① 人材戦略プロジェクト

- ・ 人材の確保、育成についての課題を単発的な「採用活動」だけとするのではなく「人材育成計画」、「職階における登用制度」と「キャリアパス、職階との整合性有る給与体系」、「上位資格の取得への意欲向上とスキルアップ」、「研修の仕組み」、「メンタル・健康面のサポート」など長期的なキャリアサポートを体系化し、目標管理制度を設計しました。

② 視察研修の実施

- ・ 長野県の社会福祉法人森と木へ2名の職員が就労支援や農福連携の取り組みを視察し、厚生労働省が主催する共生社会フォーラムに6名の職員を参加させました。

③ 情報発信

- ・ 法人のコーポレートホームページを定期的に更新し、芸術文化普及支援事業専用サイトも立ち上げました。SNS は各事業所で精力的に更新していますが、広がりはまだ少ないため、記事作成は各事業所が行い、発信は法人一括で行うなどその在り方を見直す必要があります。

④ 事務体制の強化と安定

- ・ 仕事の見える化とタイムリーな情報共有を促進するためにクラウドウェアの kintone を導入しました。

⑤ 財務改善と設備更新

- ・ 必要とされる法人事業が持続可能となるよう設備整備の更新と事業課題に対応した人員数のための適性財源の確保のための事業所の統合、再構築を「将来課題対策プロジェクト」として2020年10月に設置して順次検討しています。

(3) 障害ある人の社会参加、権利擁護の取り組み

① 虐待防止

- ・ 新入職員研修及び各事業所内で研修を行った。

② 法令遵守

- ・ 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については、随時規定等の見直しを行いました。

③ 成年後見制度の活用促進

- ・ 障害のある人の高齢化や家族の介護力の低下、地域での生活と権利が守られるように法人後見の調査研究の継続及び実施に向けた課題の検討には取り組みませんでした。

(4) 芸術文化活動の推進への取り組み

- ① 南関東・甲信ブロックと埼玉県障害者芸術文化活動支援センターとして、芸術活動や表現活動に参加し、国内外で行われる展示会等を通じた職員の研修と研鑽の機会を図りました。コロナ禍において、障害のある人たちの作品や表現活動を映像等に記録し、オンライン配信を行いました。これにより、普段は遠方のため展示会等に来場できない人々も作品の観賞をすることが出来ました。また、その記録した映像をアーカイブ化して、いつでも活用できるよう整理を進めています。
- ② 舞台芸術の専門家を雇用したことにより、デイセンターウィズやワークショップチボリで、体を使った表現活動などにも取り組み始め、地域住民にその魅力を知ってもらう前に、職員自身が体験を通じてその魅力を感じることから進めています。

3. 各事業所の取り組みについて

【ハロークリニック】

診療を継続させることに努めた。4月の初回の緊急事態宣言時に、リハビリテーション部門を約1ヶ月間休止しながら、診察は継続させた。その後は、換気・消毒の徹底、確実な検温実施、キャッシュレス決済の導入、発熱患者の動線分離、発熱患者への防護服での診療、無線呼び出し器機の増設、施設設備の改修等により、感染予防を徹底した。これにより、院内での感染は発生せず、診療もリハビリテーションも途切れることなく継続できた。

また、旧「セミナー棟」を大規模に改築して「ハロースクエア」として機能と見栄えを改善し、グループ活動、個別リハビリ、学習会あるいは予防接種会場として使用を始めた。

▶診療部門においては、引き続き予防接種や健診への対応を積極的に行い、コロナ禍にあっても発達および障害領域を中心に丁寧な診療を進めた。

▶相談支援室／リハビリテーション部門においては、新型コロナウイルス感染症の蔓延でサービス提供が一時滞ったが、オンライン面接やオンライン学習会を積極的に取り入れ、また感染予防を

徹底しながら通常のサービス提供体制を構築するなどして、希望者には例年通りのサービス提供を行うことができた。

▶地域派遣については、市町村との契約によるもの、障害児等育支援事業、保育所等訪問などいずれも年度前半は受け入れ側からの感染症対策として、利用を見合わせられる事が多かった為に巡回支援が滞った。しかし、秋以降は平常モードに戻り例年通りの状況に戻った。

【西部・比企地域支援センター】

本年度は新型コロナウイルス感染症拡大のため、事業の計画またその実施についても大幅な変更や配慮が必要であった。本年度は、第5期障害福祉計画・第1期障害児福祉計画の基本指針に資する取り組みを実施した。具体的には、施設入所者の地域生活への移行（目標1）、精神障害にも対応した地域包括ケアシステムの構築（目標2）、地域生活支援拠点等の整備（目標3）、福祉施設から一般就労への移行（目標4）、障害児支援の提供体制の整備等目標5）が掲げられており、このうち目標4以外について取り組んだ。

▶目標1では、施設入所者への地域移行支援を2件実施し、2名の支援が継続中である。

▶目標2では、精神障害者の安心した地域生活を支える連絡会（年6回）に出席した。

地域移行支援を利用して3名が精神科病院を退院した。

精神障害者早期退院支援推進事業も引き続き受託した（新規2名）。

▶目標3では、自立生活援助等の実績や内容について報告した。

自立生活援助事業について地域自立支援協議会での実績報告等、普及啓発を積極的に行った。

新規利用者も3名増えて、行政や他事業所からの利用依頼等も増えており地域のサービスとして根付いてきていると考えられる。

▶目標5では、インクルーシブな保育や教育に資する取り組みとして、チーム巡回支援で市内小・中学校3校を担当した。教職員からの相談に応じ、助言をした。

個別相談としては比企圏内の医療的ケア児の保育園・幼稚園就園に向けた支援を行った。また、医療的ケア児等コーディネーターを活用した体制整備については、地域自立支援協議会のプロジェクト運営に積極的に参画することができ、現状の課題や取り組みの整理を行い、次年度以降のプロジェクトの進め方などについて協議会で共有することができた。

【相談支援センターYeast】

令和2年度も様々なニーズのある方への相談対応として、相談支援専門員の質の向上を目的に継続して研修会参加や事例検討等を行った。今年度はコロナ禍ということもありWEB研修やリモートワークを取り入れたり、ITツールを取り入れ他機関や事業所間の情報共有を行うことで効率よく働く環境を作ることができた。育成ガイドラインについて、今年度は3年計画の最終年度として評価を行い、事業所全体で総合的にバランスのとれた形となった。相談支援の内容は多岐にわたり、経済的な問題・医療面の問題・外国人の問題等についても対応することとなった。

医療的ケア児への支援として、医療的ケア児等コーディネーターとしての啓発活動に引き続き取り組んだ。医療的ケア児（胃ろうからの注入）が普通小学校に入学する予定となり関係機関で支えていけるよう準備した。

また、放課後デイサービスでも受け入れてもらえるよう喀痰吸引研修を紹介し体制を整え受け入れられるよう助言した。地域の小学校に入学し当たり前に育つことができる準備が整ってきたと思われる。

深谷市における相談支援体制の在り方について、委託相談の再委託を視野に入れ計画を進めたが再委託には至らなかった。そのため今年度は地域移行・定着、自立生活援助に力を入れ重点的に取り組んだ。県北地域には一般相談や自立生活援助を行う事業所が少なく、深谷市福祉課や基幹相談支援センターを含めた事業所が連携し、情報共有や課題について話し合う機会を作りながら協働して地域の支援体制作りを進めた。

【デイセンターウィズ】

コロナ禍の中、感染予防を第一に考え日々の活動を実施し、ご利用者及びご家族の支援をおこなった。職員・ご利用者ともに毎日の検温と体調の把握、法人全体での感染情報共有に関しては安心して利用できるよう速やかで正確な情報の提供に努めた。また、緊急事態宣言に伴ったサービス等利用状況確認アンケートを実施し生活への影響を把握した。その結果、他事業所がサービスを休止した影響により入浴支援が受けられなくなってしまったご利用者がいる事が分かり、法人内の GH の浴室を開放する等、突発的なニーズにも柔軟に対応し、ご本人ご家族の不安の軽減ができる様に配慮してきた（入浴支援は2名に実施）。

活動プログラムに関しては、三密回避等の制限により従来のプログラムの実施は難しい環境ではあったが、通常の活動が行える様に工夫を重ねた。カヌーの復活や地元レストランを活用したカレーバイキングの実施、体育館活動、グルーヴィンアート担当職員による絵画・音楽活動等を実施した。特にグルーヴィンアート担当職員との協働で行った音楽活動は 11 月実施の Artsession in 横瀬での表現発表へと繋がっていった。

利用状況としては、コロナによる緊急事態宣言時の利用自粛が4名、併用利用の方の一時的にウィズの利用を見合わせる方が4名程度となった。

また、利用者の体調不良による入院・療養が2名、他にも本人の加齢による嚥下機能の低下等もみられてきており身体機能、健康の維持というのが課題となってきている。また昨年度ご利用者ご家族1名のご逝去、更に今年度に入ってから1名のご逝去があり、ご家族の高齢化に伴うご本人の生活の継続が切実な課題となっている。安心して暮らし続けるために相談支援や他機関とも連携しこの課題に対応していきたい。

【アドヴァンス】

アドヴァンス生活介護では、重症心身障害で医療的ケアのある人への対応や、行動障害のある人への支援など地域で生活していく事に困難な課題を持つ人たちに向けた支援の充実などを地域の中での役割として認識してきた。利用を希望する人への情報提供や行動障害のある人など、困難な課題を持つ人への環境調整など、幅広く受け入れるための体制づくりを行ってきた。

▶本体事業所の建物の老朽化について、法人の将来課題検討と連動して移転の検討を進めつつ、園庭の遊具撤去や公用車駐車スペースの舗装などの対応を行った。医療的ケアのある方たちの活動の場としては地域共生プラザいんくる堂を活用している。

▶アドヴァンス就労継続支援B型RICEONRICEでは、「地域で働くこと（街中社中）」についての取り組みを進めた。新型コロナウイルスの感染拡大によるレストラン部門の売上減については、テイクアウトや弁当配達を積極的に行うことで軽減することができた。また、4月から発令された緊急事態宣言を受けた店舗の時短や休業による工賃の減額に対応するために、工賃補完計画と題して、法人内向けの弁当販売を行い、一定の工賃を保証することができた。

▶RICEONRICE10年間を総括し、より安定的に就労機会や、工賃を保証していくためにレストラン営業の令和3年度中の廃止を検討し、その後の事業として、法人内向けのセントラルキッチン開始に向けた準備を行った。

【松の実】

令和2年度は、新型コロナウイルス感染防止の観点から活動・作業を自粛し、利用者様・ご家族に協力をお願いしながら、緊急事態宣言の中も通常通り開所し日々の生活を崩さないよう心掛けた。感染症対策で外出が制限される中でも、活動や仕事の機会がなくならないような対策をとった。その中で、利用者様個々の楽しみにしている事や想いと、現状とを踏まえた個別支援計画を作成する中で、隣接地を畑として活用した『松の実ファーム』やマッサージ師を招いて企画した『足マッサージ教室』を新しい活動として提供を行うことができた。

今年度は個別支援計画検討会（5月）と評価会（3月）に、本人とご家族に対して面談の機会

を持つことができなかつたため、書面での報告・連絡となつてしまつたが、ご本人・ご家族へ向けて支援計画のほかにも、将来設計アンケートを配布し今後の生活イメージを調査し把握することができた。

利用者様の支援目標を毎月会議で話し合う機会をもちスタッフ間で共有することで、利用者様の成長や変化に多く気づいていく事ができた。又、楽しむ事に加えて、過ぎしやすさ・やりがいなどについての情報も共有する事ができた。

地域の清掃ボランティア活動は継続的に行っていたが、登録までには至らず次年度からは本格的に東松山アダプト活動を行っていく。

【ファミリーサポートセンター昂】

地域での暮らしを支える事業所として、人材の確保が最重要課題となっている。多くの支援が提供できるように、登録ヘルパーの増員のため、給与体系の見直しや障害福祉を知るきっかけ作りとして、外出イベントの実施。1人暮らしの方への支援や短期入所の緊急時の一時預かりに因應するために相談支援事業所と連携し取り組みを行った。地域生活を支えていくため、特に医療的ケアを必要とする人や重度といわれる障害がある人をスキルの高い職員が積極的に受けて支えられるように、安定して生活できている利用者は登録ヘルパーや他法人事業所へ少しずつ移行し、受け入れられる準備を進めた。

▶専門的人材育成のために10月に強度行動障害支援者研修の開催をした研修の実施。新規の登録ヘルパーの確保ができるように、外出イベントの実施しボランティアの募集や登録ヘルパーの賃金の改定を取り組んだ。

▶西部・比企地域支援センターの自立支援生活援助にFSCの職員も加えて、訪問時に情報共有がしやすいようにチェックシートを活用しながら、地域の1人暮らしを支えるためのサービス提供を行った。制度や役割の説明や同行を複数回重ね、9月頃には1人で訪問支援を開始した。

▶地域生活支援拠点の面的な機能の短期入所の緊急一時預かりに寄与ために、行政や相談機関と話しをして、受入の準備を進めた。

【ワークショップチボリ】

今年度は、利用される方の趣味や意向に合わせて創作活動（手工芸・音楽・農作業）の機会を準備し提供ができた。また、コロナウィルス感染症対策として市内物件を探し契約に至った。ご利用者が制作した作品を深谷市社会福祉協議会主催のアート展に応募し、2名の作品が来年度カレンダーの表紙を飾ったり、ジグソーパズルに製品化され、作品意欲の向上に繋がった。各作品はご本人と深谷地域の福祉事業所に贈呈された。就労支援事業B型では、昨年度同様に新型コロナの影響もあって販売経路の拡大や売上が伸び悩み、次年度に向けてどう収益に繋げるか課題を残した。機器整備として、パン製造の工程の中で欠かせないドウコンデショナーの新規導入を行った。ご利用者様・職員からもパンの質や仕上がりが良くなったとの声や、お客様からも美味しくなったとの声をいただき、その効果があった。

ご利用への満足度は、職員間のチームワークとご利用者との繋がりを大切に思い、職員の離職もなく細部な場面でも丁寧な支援に心掛けたように感じた。また、人材の定着が何よりもご利用者に不安を与えないことが大切だと実感した。職員へのストレスチェックを2回（8月・1月）に実施した。面談の場を設定して意見を傾聴し、適宜助言等も加え、共有する重要性の認識ができた。

▶研修状況（強行研修・PECS研修・サビ管研修・法人内研修）※オンラインも含む。

▶利用契約では、9月に就労B型のご利用者1名と契約を交わした。

（就労継続B型12名・生活介護11名計23名）

【共同生活ホームすまいる】

令和2年度の共同生活ホームすまいるの事業については、新型コロナウイルスの世界的な感染拡大を受けて、生活を支えるという使命の重大さ、重要さをより実感する1年となった。1月には、すまいる職員から新型コロナウイルス陽性者が1名発生し、複数のホームの入居者に濃厚接触者を出す事態となり、日中支援体制や対応職員の限定など非常に厳しい体制での支援を強いられた。しかしながら、これまで進めてきた法人内各事業所との連携や、日頃からの感染防止対策の徹底により、新たな感染者を出すことなく、その期間を乗り切ることができている。今後も、グループホームの事業は、地域生活を支える重要な役割を持つことを自覚し、感染防止対策のみならず、安定的な運営を継続できるように勤務体制の整備や、他事業所との連携を進めていきたい。

法人の将来課題検討として、老朽化した建物の整備等の検討を行った。カトレア、クインテットについては築40年を超える物件であり、今後の建て替えや住み替えを選択肢に、検討を進めた。結果として、建て替えは不可となり、場所を移しての住み替えをすすめていくこととなった。その過程で、課題である365日全日開所に向けて必要な整理を行うため、カトレア、クインテットについて統合をすすめることとなった。今後、入居されている方の将来の生活の希望などをもとに、新たなライフプランを共有しながらすすめていきたい。

グループホームの地域貢献として、ショートステイ事業などを行っているが、新型コロナウイルス感染拡大の状況の中で、入居されている方との生活動線を分離できないなど併設型ショートステイの課題が浮き彫りとなった。今年度においては、ショートステイ事業については、一部の緊急対応除き、受け入れができていない現状である。入居されている方の安心、安全を担保しつつ、地域生活支援拠点などの機能を果たすことを次年度以降の課題としたい。

【共同生活ホームとまり木】

4月に正職員2名の新規配属があり新体制としてスタートとしたことが、前年度まで所属職員数の少ない中で継続してきた運営体制を見直す転機となった。今までホームスタッフの勤務は、断続勤務や、チボリへの日中派遣によるスライドシフト等により時間調整を行う構成となっていた。しかし、配属されたばかりの職員が、断勤という勤務間インターバルの長い拘束時間に慣れることや、様々な業務を横断的に行うシフトを熟すには心理的負担が大きかった。今年度からは新規職員含め、既存職員に対しても勤務のあり方を見直し、事務時間を多く取り入れながら定型業務をチームとしてシェアしてきた。

職員体制が安定したことにより、ご利用者へ提供できる日常的サービスの質について、職員間で検討する時間をもつ事ができた。その中で、思想的に隔月に1回イベントを開催し、季節の催しから職員が考案した企画等も取り上げてきた。職員間で年間の振り返りを行った際に、イベント企画に対しては、提供側の「達成感」は得られたものの、それらを通じて何を目的しているのかが不明確であった事に気づく事ができた。期末に開催したカンパーニュ防災イベントでは、緊急時の生活の術を体験するという利用者との共有した目的が明確で、職員にとっても充実した経験となった。

コロナ禍での共同生活を継続するうえで、予防や対策を模索した1年でもあった。感染者が発生を想定し、利用者の特性を考えた際に、ホーム内でクラスター化を回避する事は困難である事は容易に想像できた。深谷エリア会議の中で対策を検討したうえで、職員間での情報共有を通じ、深谷市内の貸物件との契約にたどり着く事ができた。熱発者等、感染が疑われる事態が発生した際の対策・対応が、職員間で共有された事による心理的な安心感は大きいものとなった。

「とまり木」「カンパーニュ」「ショートステイ」、それぞれの運営を通して、何を目的として継続しているのかという価値観やコンセプトを再構築する時期にきている。この課題は次年度の中で整理し、改めてご利用者やご家族、職員等と共有していきたい。