

平成28年度

事業報告書

社会福祉法人

清心会

平成 28 年度 社会福祉法人 清心会 事業報告

【総括】

平成 28 年度の世の中のトピックスは、何と云っても大方の予想を覆して、アメリカファーストを掲げるトランプが大統領に就任したことだろうか。就任当初は、同盟国の日本をはじめ、世界の多くの国々が戦々恐々として政治、経済のほか、文化、人種問題にいたるまでその影響力は計り知れないものとして見ていた。

就任 100 日を過ぎ、メディアはちょっと沈静化しているように見えるが、北朝鮮問題は大きさでなく一触即発の緊張感が今現在も続いているし、当初言われていた大統領の施策では、TPP 離脱以外の政策は今もって不透明のままにある。

今後、同盟国の日本もトランプの言葉に大きく影響されると思われ、無論目が離せない状態が続くに違いない。

国内では、国民を震撼させたあの神奈川県津久井やまゆり園で起きた入所施設利用者への殺傷事件に尽きる。

やまゆり園元職員による犯行が明らかになって、障がい福祉関係者、とりわけ、障がいのある当事者に「障がい者は不幸をもたらし、価値の無い存在」との歪んだ価値観に基づく主張に、身が凍りつくような思いとともに、その心に深く傷をつけるところとなって今もって癒されていない。

この惨事を再び繰り返さないための防止策、ハード、ソフト両面から様々な分野で議論されているが、事件後 10 か月に至るも未だ道半ばにある。

私たちは、障がい者が限りなく安全で、豊かで、幸せな生活を送ることのできる事業運営を一層進める必要があることを、この事件を通してあらためて思い知らされることとなった。

社会福祉法人清心会にとって、この 2 年懸案であった社会福祉法一部改正による、社会福祉法人改革は、新定款の作成認証とともに、今年度末をもって、法に基づいて旧役員が退任し、新年度に向け新評議員が選任された。

制度上、28 年度決算承認までが旧理事会の責任とされ、29 年度から新たな役割を定められた理事の選任は、6 月、決算報告承認後の第 1 回評議員会で行われる予定となっている。

当初取りざたされていた会計監査人の選任は、当法人の事業規模では数年間の経過措置が適用され、当面その必要が無くなったが、その分法人内監査が重視されるだろう。

年初計画にあったさやか事業所前の借用地を購入して、法人本部棟を建設する予定であったが、地権者の都合により売買契約が半年遅れてしまったが、年度内に売買が成立、29 年度前期に設計施工が実施できる運びとなった。

また、かねて申請していた国庫補助を伴う、市内道生町に建設予定の GH は、埼玉県の推薦枠をクリア、現在国による最終決定を待つ状況にある。29 年度の 7 月頃になると思われるが、決定の通知がなされれば、年度内に建設、30 年度当初に開設を予定したい。

法人の中長期計画は 29 年度が最終年度に当たり、30 年～32 年までの 3 か年計画を今年度中に策定する必要がある。法人の明日を託す新たな人材により、新たな発想をもって計画が作られることを期待したい。

以下、法人の 4 つの基本理念に沿って事業報告を行っていく。

【くらす】

「くらす」支援においては、昨年以上に「重度・高齢化」「強度行動障がい」「自立生活促進」というキーワードを意識させられる一年であった。

さやかグループの特徴でもある入所施設からの地域移行については、平成 28 年度は 1 名で例年に比べ少ない結果となってしまった。その大きな要因として、バリアフリー住宅やケアスタッフの不足により、移行対象者にマッチした住環境が十分に用意できなかったという点があげられる。後述するが、基準を満たした建物・人員の確保は年々厳しさを増しており、一時のような柔軟な GH 転用は困難な状態である。地域移行希望者と入所施設からの受け皿となる GH の需給バランスを再考していく必要がある。

その上で重度・高齢化への対応についてであるが、ハード面においては平成 28 年 5 月より 21 番目の GH「かがやき」を秩父市影森に建設しスタートした。設計段階より重度・高齢化にスポットをあて、浴室やトイレ、台所等にも工夫を凝らしたものが完成した。しかしながら、このホームについては既存ホームでの生活が困難になっている方たちの新たな住まいと位置づけていたため、新たな受け入れを行うことはできなかった。改めて平屋型重度・高齢タイプの GH のニーズの高さを感じると共に、既存ホームでの生活が難しくなってきた利用者が増えてきているということも実感した。

また、28 年度は居住系サービスを利用の方 3 名が疾病により逝去され、うち 2 名の方は GH で看取り支援を行った。試行錯誤の中、医療との連携も徐々に厚くなっており、嘱託医の往診や訪問看護の導入など前年度の経験を生かせるようになってきたと感じている。担当スタッフもチームケアを心掛け、その方の最期まで常に寄り添ってくれていた。正職員・契約職員分け隔てなく、自身の役割を全うしてくれた事について感謝の念に堪えない。年々内科的治療を必要とする方が増えており、今後も同様なケースは後を絶たないと思われるが、お一人お一人の想いを尊重して出来る限り要望に応えていきたいと考えている。

次に、強度行動障がいを有する方への支援であるが、28 年度は専門性を持った支援が十分に発揮できていなかった面があり、猛省するとともに支援の見直しが必要である。特に入所施設においては、強度行動障がいを有する方の利用ニーズは年々高まってきており、その対応は待ったなしの状況である。強度行動障がいは二次的障がいとも言われ、環境や支援の

在り方によって増長してしまう可能性のあるものである。支援にあたっては視覚構造化、環境設定等専門的なスキルを要し、見通しを提示しながらチームケアとして行っていかなければならないのだが、特に28年度はチームケアの認識が薄く、均質な支援を提供することが出来なかったように感じる。チームケアの意識を再度植え付け、報告連絡相談を徹底し、その上で個のスキルを高めていく必要がある。また、次年度は主任・チーフ支援員を中心としたOJTを行っていききたい。さらには、埼玉県内においても強度行動障害支援者養成研修が開催され、専門的に学ぶ機会も増えてきているので積極的に取り入れていきたい。

続いて「自立生活促進」についてであるが、自立生活を希望される中軽度の利用者への支援は試行錯誤の連続で、支援の過程においては正しい判断だったのか否かを常に自問し葛藤する日々であった。

28年度は、結婚し、出産、その後GHで生活を送りながら年度内に地域移行を果たした方、サテライトホームで生活し、制度を外れて地域生活へ移行する方への総仕上げ的支援、一般的GHでの生活に馴染めずにアパート型ホームへ移行された方への支援が、この「自立生活促進」に該当する支援といえよう。

昨年も述べたが、ここ数年GH支援において、地域生活でのリスクを恐れるあまり支援のあり方が管理的になりつつあり、様々な事へのチャレンジに消極的になっていたという課題が現場から挙げられている。

法人の取り組みとしても、重度・高齢化や強度行動障がい等、年々重度利用者への支援に比重が傾いていた事実があり反省すべき点でもあった。過度の管理は利用者の権利侵害となり、虐待につながる恐れもある。リスク管理と本人主体、自己決定支援を促進する間の中で、判断に悩む点多々あるが、多少のリスクはあれど積極的なチャレンジを促していく必要がある。

【はたらく】

活動事業所全体で取り組んだ一大行事、さやかグループ作品展「This is SAYAKA～アートフェスタ2017～」については、「あそぶ」のセクションで報告させて頂く。

就労継続B型における平成28年度の大きなトピックスとしては、まず「のぞみ工房ぼっぼ横瀬店」のオープンがあげられる。昨年度末までに事業所の移転は果たせたが、店舗の開店は28年4月からであった。これにより直営店舗は4店舗となり、より多くの方にぼっぼの製品をお買い求めいただけるようになった。また、新店舗は住宅街の中に位置することもあり、ばらーどと共にぼっぼブランドの旗艦店として期待してスタート、工場隣接で焼き立てのパンを即座に店舗に並べられるという利点があり、かつ、利用者にとっても店舗隣接によりお客様との接点を接客という形で増やすことが可能となった。店舗移設一年目、まだまだ見込みと異なり苦戦する面もあったが、反省事項を活かし次年度に生かしていきたい。

ラスク製造に関しては、利用者・スタッフの積極性を評価したい。固定概念にとらわれず様々な発想力を持って定期的に新商品を開発できている。製造も長瀬店と連携を取りながら順調に行え、特にスティックラスクについては、利用者がほぼ全工程に関わって製造できている。

パンやラスク以外にも味噌や漬物、カレー弁当など食品製造については多くのファンを獲得できた一年であったと実感している。長年営業販売を支えてくれたスタッフに加え、民間企業で営業を経験していた優秀なスタッフが加わってくれたことも心強い。特に「借金なし味噌」については、28年度は業界紙や雑誌に多数取り上げられ、全国各地からの問い合わせが相次いだ。秩父在来の稀少大豆を使用していること、自らその大豆を生産していること、地域との連携を行っている事が着目されている理由のようだ。実際にそのストーリー性が話題を呼んで販売成績にも反映されている。そのことを踏まえ、単に商品を作るだけでなく、地域連携や付加価値といったキーワードにも着目して魅力のある商品開発を行っていききたい。

就労継続支援B型事業については、さやかフーズ、施設外就労（児玉・特別支援学校）、清掃班など着実に実績を伸ばすことが出来たが、農作物の生産を中心に扱うAAO班については、気候の影響もあったが軒並み例年の収穫量、売り上げを下回ってしまった。特に味噌の原材料となる借金なし大豆は害虫被害により、ほぼ自前での収穫は見込めず、次年度の味噌の製造に影響を及ぼす結果となってしまった。反省を生かし次年度の巻き返しに期待したい。

就労系サービスの利用者状態像は、アクティブに行動され単身生活を行なわれている方、生活面での課題があり、就労支援と併せて生活支援も必要とされている方、加齢に伴い徐々に生活介護への移行を希望される方など、ここ数年で幅広く変化している。各事業所の特色を生かしご利用者に適したサービスを提供していききたい。

就労移行については5名の方が利用され、利用期間には個人差はあるが、企業実習や事業所内訓練を繰り返し3名の方が年度内に企業就労を果たす事ができた。

自立訓練については、28年度は特別支援学校高等部を卒業された6名の方が、社会人になる為の予備校的存在として半年単位で利用された。本年度は、集団で日々の訓練を行う事が出来たので、学校的な雰囲気の中で楽しく時に厳しく取り組むことができ、社会性や一般常識等、地域生活に必要な力を養う事ができたと実感している。また、ここ数年の特別支援学校卒業生の卒業後に即座に就労継続支援B型を利用するいわゆる「ダイレクトB」に関する諸課題について、従来は就労移行支援のプログラムを利用することを前提とされていたが、当会の自立訓練のプログラムでも同様の評価を受けることができ、卒業→自立訓練→就労継続B型が可能になり、我々がイメージしているサービスの流れがスムーズに行えるようになった。

生活介護事業においては、はたらく意識を強く持つ活動班から、日々を楽しく過ごし、心身の充実を図るデイサービスの活動班まで幅広いが、何よりもサービス利用希望者が急増しており、現在 150 名の定員枠であるがほぼ定員一杯の状態が続いている。

また、利用者の特性を活かす事や職員の創意工夫により、生活介護事業であっても十分に「稼ぐ」意識を養える活動班も出てきた。とも事業所の取り組みなどはその顕著な例であり、他の事業所への参考となっている。次年度もバリエーション豊かな活動班が育っていくことを期待したい。

【あそぶ】

このセクションでの報告がふさわしいのかは疑問であるが、28 年度初開催したさやかグループ作品展「This is SAYAKA～アートフェスタ 2017～」が大きな出来事であり、成果であった。これは昨年度まで、とも事業所の作品展として開催されていたものを拡大して法人全体で取り組もうとしたものである。「やるからには、最も人の集まる場所で。」との思いから矢尾百貨店の大催事場を使用させていただいた。場所と日程だけは本部で決定し、内容については現場サイドに一任したが、結果は大盛況。出展数 1200 点、来場者数も 1000 人を超え成功裏で終えることが出来た。当日を迎えるにあたり、準備に奔走し素晴らしい作品を揃えてくれたご利用者・職員に最大限の賛辞と感謝を送りたい。さらに特筆すべきは、この作品展において中心的な作品を出展してくれたのが主に重度・最重度の利用者であったことである。障がいの度合いに関係なく、独自の感性と個性を存分に発揮してくれた作品を見て、まさに形や枠にとらわれない「アートブリュット」の世界を感じ取ることが出来た。また、これは今後の希望でありまだまだ欲目でもあるが、この「アート」という芸術活動が、感性豊かなご利用者の日々の仕事となり、そこから収入を得る事が出来るプロ作家を育成していきたい。そのためには、バックアップする我々スタッフの知識、感覚の醸成や関係機関とのネットワーク作りが不可欠であり急務である。

平成 29 年度以降はさやかグループの 4 大行事にアートフェスタを加え、5 大行事とし、法人全体で継続して取り組んでいきたい。

次いでクラブ活動であるが、土曜日クラブにおいては 27 年度の反省を生かし、事業所単位での活動に戻して行った。移動に要していた時間をクラブ活動そのものに充てる事ができ、内容の濃いクラブ活動を実施する事ができた。

日中活動の日帰り旅行については、各事業所、所属活動班ごと 6 日程で行った。障がい特性に合わせたプランを担当職員がきめ細かく設定し実行してくれ、バスを借り切った旅行は軒並み好評であった。旅行会社と連携を取り、企画・調整・実行に関することで職員にとっても自身の職業上の資質向上にもつながったと考えている。

ホーム旅行については、諸般の理由により今年度は実施を見合わせた。ホームとしての規模も大きくなり、ニーズも、障がい像、年齢層も多様化しているので、次年度に向け、様々な角度から再検討していきたい。

個人単位の余暇支援では、ちちぶわくわくクラブのサービスが中心であるが、本年も、職員登録ヘルパーの絶対数を増やして GH 利用者への支援協力を求めた。休日や夜間等に慣れ親しんだ利用者への個人的な対応としてニーズに応える取り組みを行った。登録ヘルパーの充足は、この地域の地域生活における余暇活動の生命線でもあると思うので、法人のみならず地域全体で確保していく必要がある。また、自動車にご利用者を乗せて移動を行う「福祉有償運送」の運転協力者講習を秩父で実施し、20 人以上の職員が受講でき、サービスの幅を広げる事が出来たのは非常に大きな成果であった。また 28 年度は受験制度が変わり以前に比べ取得に時間を要するようになったが、3 名の職員が新たに介護福祉士の国家資格を取得することが出来た。

もう 1 点。職員とホーム利用者の自主性によって結成されたバンド「SAYAKA ROCK-HAN」について述べておきたい。もともと音楽好きの職員がバンドを組み、法人内行事やイベントで演奏していたのがベースにあるのだが、昨年度、友好法人である社会福祉法人 昴のメンバーが中心となって開催されたイベント「ROCK 'N ART」に感化され、ご利用者もメンバーに加え「SAYAKA ROCK-HAN」を結成した。昨年度はさやかをつどいでの演奏の他に、彼らが主催のライブも市内のライブハウスで行い、多くのファンが会場に足を運んだ。次年度は大運動会や、ふれあいコンサートなど新たなイベントにも積極的に参加し、活動の範囲を広げていきたいとの事。法人としても出来る限りの後方支援を行って行きたい。

【ささえる】

なかなか前面に出てくることは無いが、法人内で必要不可欠な事業がこのセクションには集中している。法人内事業の健康管理を支える「さやか医務室」、食事面から支える「さやか FOODS」、利用者の送迎や GH 等への配食を支える「D サポート」においては、地道に安定した事業を展開している。ニーズが多様化する中、求められる内容も数多くなっているのも事実である。医務業務については、年々課題として高まっているご利用者の重度高齢化による疾病、看取り支援、急病や突発的な怪我への対応、その他定期通院、各種健康診断等、慌ただしさは増している。医務室業務の安定した業務遂行のためにも、「チームさやか医務室」の確立を早急に目指していく必要がある。

さやか FOODS については、医務室同様、利用者の重度高齢化による状態像の変化に合わせた食事提供を行っており、現在は従来の提供体制からの転換期と言えるかもしれない。食事を提供する利用者の年齢層も 18 歳から 85 歳くらいまでと幅広く、何処に標準を定めて良いのかという議論がここ数年常になされており、現場サイドでも思い悩むことが多い。しかしながら、一人の栄養士、一人の調理員に負担を抱え込ませることなく、ここも「チームさやか FOODS」として諸課題に向けて立ち向かっていきたい。

D サポートについては、今年度は送迎ルートの大見直しを行い、より安全に、より迅速な体制を整えた。日々ご家庭と事業所を結ぶ大切なパイプ役として法人の屋台骨を支

えてくれるこの部署であるが、さらには事業所間を横断して送迎を行う事が多いので、事業所単位では分かりかねる問題提起をドライバーからしてしてくれることが思いの外多い。前職に様々なキャリアをお持ちの方たちが揃っている部署なので、若手職員の相談役としても活躍してもらっている。

最後に、秩父地域の障がい者地域支援を総括する「さやかサポートセンター」についてである。フレンドリー・定着支援センター・キャップ・ちちぶわくわくクラブ・さやかキッズクラブ・秩父地域療育センターが市内中心部に一堂に集結しており、徐々にその知名度も上がり、一体型事業所のメリットを存分に生かしていると言える。

その中で大きな飛躍を遂げたのは、27年度よりスタートした放課後等デイサービス「さやかキッズクラブ」である。本年度よりベテラン保育士を管理者として迎え、若手スタッフの指南役となりながら事業の基礎を作り上げていきことができたと自負している。その証が利用希望者の急増である。現在定員10名に対し登録者は14名、その他待機者も多く、早くも事業拡大を望まれる嬉しい悲鳴を上げる状態になっている。しかしながら、まだ2年目であるという事もあり、組織の安定化個々のスキルの向上にもう少し時間を費やし、質の高いサービスを提供できる事業者になって行く事に力点を置いて行きたいと考えている。その上で、長期休業時の対応等については、学生アルバイトを積極的に活用し、多くの子どもたちが楽しく遊び学べる環境を整えていきたいと考えている。

【その他】

さやかグループも創設から33年が経過し、新たな転換期へと変わりつつある。そのような中において、現在と未来のみに着目するのではなく、過去の沿革・歴史についても再度学び、先人たちの苦勞や想いを継承していく必要性を強く感じた。まずは幹部職員が学び、自分たちの言葉で次世代に伝え、新しいものと伝統あるものの融合を図っていきたい。

また、権利擁護や虐待防止に関しての意識、知識の向上を今まで以上に高めていかなければならないと強く感じている。気づきの力や先を見通せる力を養いながら、福祉人としての資質を高める取り組みをしていきたい。