
社会福祉法人あむ
令和2年度
事業報告書・決算報告書

自 令和2年 4月1日
至 令和3年 3月31日

社会福祉法人あむ
理事長 松川 敏道

全体を通して

令和 2 年度は新型コロナウイルス感染症対策の 1 年だった。災害対策本部を中心に取り組み指針を策定し、各スタッフが日々の基本的な対策を確実に実施する事ができた。

結果として、通所事業の数日の閉所期間はあったが年間を通じてスタッフに感染者が発生せず、長期間の閉所に至らなかったのは僥倖だったといえる。

小学校等の休校、利用者 PCR 検査の影響により、通所事業は大きく売り上げを大きく減らしてしまったが、雇用調整助成金等の各種助成金の申請により、売り上げの減少をカバーし、全体の収支は黒字を維持することができた。

1. 社会福祉法人あむ5か年計画

社会福祉法人あむ5か年計画全体の振り返りを行った。また今後の法人の中長期計画についても令和 3 年度中に継続して議論を進め、方針を決定することとした。

(1) 法人全体

①第2サポートセンター（SC）構想

南 9 条通サポートセンターの手狭間やにこばの周辺環境等現状の問題点が見えてきた。限られた車両や人材を効率的に配置し、ヘルプ体制を構築するため継続し拠点作りを行っていくことを確認した。

②重度重複障がい児者への支援

ばでいを中心に喀痰吸引研修の受講を進め、利用の受け入れを行ってきた。

③公益的事業・ワンマイルネット事業

新型コロナウイルスの感染拡大防止の観点から、ほとんどの活動が中止、又は長期間の休止を余儀なくされ、事業継続の難しさを痛感した 1 年となった。しかし、新たな取り組み検討（オンライン等の活用）や、事業の目的について改めて振り返る機会を持つ事もできた。次年度以降の活動に生かしていきたい。

(2) 基礎土台

人事労働環境

同一労働同一賃金の制度設計について、正規職員と非常勤職員の待遇差を明確にするための議論を進めた。昇級等各種個別の待遇差については令和 3 年度も継続的に議論を進めることとした。

職員の求人及び採用

こまちの夜勤スタッフをはじめ、各事業所での求人にとっても苦労し、自事業所の運営も大変でヘルプを出し合って事業を運営することも難しかった。法人としての明確な求人の戦略と合わせて各事業の性質等を共有し、助け合って事業を運営する必要があると感じた。

2. ワークライフバランスの実現

スタッフの働き方が多様化してきている中、スタッフ全体の仕事と生活の両立を図るため適正な労働時間管理が必要である。事業所ごとに適正に労働時間の管理を行い加重労働の改善を図った。

今般の新型コロナウイルスの影響により、小学校等が休業となり子育て世代の職員が安心して休めるよう緊急対策として、特別休暇を付与した。

3. 災害対策～大規模災害に備えて

社会福祉法人あむ災害支援検討チーム〈なんきゅうとなり組〉が中心となり、ラインワークスを利用した災害時等緊急連絡網の構築を行った。また地域の方々と連携し、サポートセンターを利用しての避難訓練を実施した。

4. 感染症対策

新型コロナウイルス感染症対策のため、各種備品の購入及び感染管理研修の企画、開催リモートでの研修参加や会議運営を行うため、ノート PC 等備品の購入及び ZOOM とのライセンス契約を行った。

5. 人材育成

①事業所紹介動画の作成

新任研修や、中途での新人の採用を行った場合に、それぞれの事業所の活動の様子などを動画で説明するため、各事業所での事業所紹介動画の作成を行い、キックオフミーティングで全体視聴を行った。

②あむ的 OJT システム

新人スタッフにそれぞれの事業所で選任した経験年数 3 年程度のスタッフを先輩バディとし、新人職員のお世話係として配置した。新人職員はわからないことや、困ったことなど先輩バディに相談助言を求め、先輩バディは、わからないことなど一緒に考えていく。令和 2 年 4 月より 3 か月間試行的に行った。7 月に評価、振り返りを行い、今後も継続して行っていくこととなった。

ワンマイルネット事業

1. 全体を通して

今年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、ほとんどの活動が中止、又は長期間の休止を余儀なくされた。法人感染対策委員会と都度相談しながら実施等の判断を行ったが、本事業は「人が集い交流する」場所の運営を主としており、感染者が増加傾向になると、中止の判断をせざるを得ず、事業継続の難しさを痛感した 1 年となった。

しかし、各チームの中でコロナ渦における新たな取り組み検討（オンライン等の活用）や、事業の目的について改めて振り返る機会を持つ事もできた。次年度以降の活動に生かしていきたい。

事業開始より十数年が経過し、スタッフの入れ替わりも多々ある状況である。次年度は事業の継続という視点を大事にしながら、これまでの本事業の活動、その効果について法人全体で検証した上で、見直し等含んだ次のステージのワンマイルネット事業を検討する土台となる 1 年としていきたい。

2. ワンマイルネット事務局

ワンマイルネットチーフ、各チームの事務局担当で構成した。今年度の事務局会議はコロナ渦の影響で1回のみとなった。会議では各チームの現状や課題について確認、整理を行った。課題についてはチーフ会議と連動して解決に向けて取り組んだ。

又、地域の相談窓口、情報収集・発信を主な役割として以下の活動を実施した。

- ・幌西町内会12分区班長業務、他町内との関わり調整

※定期的に町内会長や防災部長と情報交換を行った。

サポートセンター避難訓練時には町内会長・防災部長にご参加頂き、町内防災体制について検討した。

回覧板業務などの中で、地域の方との顔の見える関係づくり、相談体制構築に留意した。

- ・南8条商工会会員業務、他商工会との関わり調整

※懇親会に参加した他、定期的に情報交換を実施した。

- ・地域の相談窓口

※除雪作業などでお困りの方に対してびーと活動の中でお手伝いを実施した。

- ・地域課題の発見等に関する情報収集

※中央区社会福祉協議会発行「地域の仲間を知ろう！」冊子制作にご協力した。

「いとこんち」との情報交換会実施

- ・夢の種を咲かす会（GAPさんとのボランティア活動調整）

- ・地域の子どもを考える（虐待事件を受けての法人の取り組み検討チーム）

3. 通年事業

子育てチーム

子育て家庭が地域の中で「であい・つながり・ひろがる」場を提供していく事を目指した。

ころころひろば（毎週水曜日午前）

札幌市子育て支援係と相談しながら開催を行った。外出自粛要請や開催周知などの事から、開催しても利用者は少ない状況であった。

しかし、開催についての問い合わせ、要望はあり、潜在的なニーズはあると思われる。

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
休	休	休	休	0	0	1	休	休	休	休	休	0

親子で楽しいリトミック

主に未就学児を対象にリトミック教室を開催した。音楽を通して親子がふれあい、一緒に楽しむ雰囲気作りを意識して活動を行った。

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
休止	休止	休止	休止	1	3	6	休止	休止	休止	休止	休止	10

次年度もコロナ禍の状況で中止、休止が想定される。子育て世帯の孤立を防止する意味でも、集合しなくてもできる取り組み（絵本読みや体操等の動画配信等）を検討していく。

北海道おしりとおしりでお知り合い協会札幌支部（お知り協会）

今年度は新年会を企画し準備を進めてきたが道の集中対策期間と重なり中止とした。

世話人会ではスタッフと共におしり協会のこれまでの活動を振り返り、今後の活動方針について全体で検討する事ができた。

ごはんプロジェクト

今年度予定していた「ばんごはん食べてけば?」「あむでみんなとまじっちゃおう!」について今年度は開催を見合わせた。「ばんごはん食べてけば?」においては「再開に向けてのロードマップ」と称して再開に向けての条件整理を行ったが、びーと食堂を会場としており、不特定多数が出入りし、交流する場であるため、感染状況が収まらない状況では開催を見送らざるを得なかった。

地域交流や孤食を防ぐための大切な場と機会であるが「食」に関する事業であるため、感染状況を見ながら感染対策を徹底し、再開の可能性を探っていきたい。

わいわい・サロン

新型コロナウイルス感染拡大のため、特に高齢者に対して配慮が求められ、ウィルスを持ち込まない、持ち帰らないようサポートセンターを会場として開催することができなかった。

コロナ渦で人との関わりが減る中「毎日一人、自宅で過ごしていてさびしい」、「みんなと一緒に過ごす時間も楽しみたい」という声が参加者から聞かれ、感染状況を見ながら近隣レストランで開催するなどを試行したが、感染状況が拡大したため、年度後半はその開催も中止せざるを得なかった。

4. イベント、研修

なんきゅう夏祭り（年1回）

実行委員会で検討し今年度は中止とした。

生活介護事業所 びーと

1. 事業総括

令和2年度は、スタッフの体制が大きく変わり、新たなチームを構築するスタートの年になった。しかし、新型コロナの影響もあり、活動内容に制限を掛けながら展開を模索し続けた1年となり、メンバー及びご家族にも、活動内容の度重なる変更で大きく負担を強いることになった。“コロナ”と“新チーム始動元年”という状況の中ではあったが、スタッフミーティングの仕組みの見直しなど、チームビル

ディングを意識しながら、office611（にこばスタッフと協働した支援）や、新しい作業活動の導入などにチャレンジできた1年となった。収入面に関しても、コロナ禍ではあったが大幅な収入減とはならず終えることができた。

2. 支援計画、支援内容の考え方

- ・個別支援計画については、スタッフ体制が大きく変わり、前任者からの引継ぎ時間を十分に確保することが出来ず、計画に沿った支援は不十分であった。
- ・活動環境や提示カードなどの見直しを行い、障がいの特性に合わせた必要な配慮を行うことでメンバーの新しい一面（強み）を見つけることができ、ご家族からも喜びの声が聴かれた。
- ・PTからのSVを受け、身体に障がいがある方を中心に、障がいの重度化を防ぐために、びーとでできるストレッチメニューなども取り入れることができた。

3. 活動内容

【余暇活動（たのしむ）】

- ・コロナの影響を大きく受け、日々の余暇活動で利用してきた平岸プールや南区体育館は休館や、感染対策の徹底。市内公園も駐車場閉鎖の時期などもあり、マスクの着用が困難なメンバーは公共施設の利用が出来ず、SC内の活動がメインとなり、限定的な活動提供となった方も多く居た。
- ・「食」に関する活動も一切行うことができなかった。
- ・年3回の外出イベントも全て中止した。
- ・office611で得た経験からトランポリンや、ボクササイズなどを新たに取り入れた。
- ・レクリエーションではDVD鑑賞プロジェクターを使って大画面で行ったことで、メンバーに好評だった。

【作業活動（はたらく）】

- ・ボランティアスタッフの紹介から、ワンマイル圏内の一般家庭のお庭の清掃業務を請け負わせて頂き、メンバーが地域住民に直接貢献し対価を得られる仕事を得られた。
- ・長年行ってきた和紙作り（牛乳パックが原料）はこれまで主にびーすの一部のメンバーのお仕事だったが、和紙の原料になる紙だけが破棄するほど増えてきた経過があった。「意味のない仕事はしない」をテーマに、和紙作りの作業手順を見直し、障がいの重いメンバーにもできる作業として、びーとでも和紙作りを行った。
- ・多数のメンバーとスタッフが行き来するSCの環境では仕事に集中することが難しかったメンバーさん4名を対象に、にこばの午前中空いているスペースと自立課題アイテムを借り、4名の方の特性に合わせた、環境、作業を提供することができた（office611活動）。それにより、4名の方の持っている強みを知ることができ、他の活動にも活かすことにつながった（休憩時間の自立課題アイテムの導入など）。

【作業収入内訳】

SC 清掃	ポスティング	ティッシュ	作品売上 (びーと&びーす)	個人宅庭掃除 (Y宅)	公園清掃	福祉除雪
385,500	186,482	3,904	227,886	5,000	232,100	21,000

【作業支出内訳】

作業工賃	材料費他
630,200	68,302

【収支】

収入合計	1,061,872 円
支出合計	698,502 円
差額	363,370 円

4. 健康管理

- ・協力医療機関「さっぽろ幌西クリニック」とは、コロナ禍の為、毎月の来訪を控え電話による相談及び、情報交換とした。
- ・これまで主に管理職が行ってきたメンバーの病状、服薬管理や処方箋情報などの更新、さっぽろ幌西クリニックとの電話相談については、主に看護師業務とすることでメンバーの医療情報の更新がスムーズに行われるようになった。

5. 「びーす」活動の充実、「びーと」の環境の見直し、「すまいる」始動

- ・「びーす一日デイ（送迎先、給食含めびーす）」が週 3 日に増えたことで、びーと内の環境の混雑が改善された。※びーす 1 日デイ→（月・火・木）
- ・これまで作業活動がメインだったびーすの活動にも、余暇活動を取り入れメンバーには新たな活動を提供することができた。一方、少ないスタッフで活動を展開するためスタッフの負担は大きかった。
- ・週 1 回（水）をばでい 1 階の環境を使い、重症心身障がいの方を中心とした活動「すまいるデイ」をスタートさせた。

6. 他事業所との連携

- ・中央区生活介護ネットワークについてもコロナの影響を受けた。リモート開催の提案も行ったが、ほとんどの事業所がリモート環境が整っておらず開催することが出来なかった。
- ・7 月からにこば、にこぱ 2 と定期的に通所ユニット会議を開き、情報交換を行う中でにこぱと協働する office611 活動を開始。
（※office611⇒にこぱの環境と療育経験豊富なスタッフの力を借り、びーとメンバーの特性に合わせた活動を提供）

・11月からこまちにヘルプに入る機会も増えたことで、暮らしユニットにも参加。令和3年度からこまち、ばでい、びーとで新たな暮らしユニット結成に向けての意見交換も行った。

7. 家族との協力

・連絡帳を用いて日々の情報交換は行っていたが、例年行っている家族懇談会や、個人面談は実施できず、新しいスタッフ体制になってから、顔の見える関係を作れなかった。

8. スタッフ研修・スキル向上

- ・今年度入職のスタッフには、『発達の子』が良き学びの場になった。しかし、外部研修などには参加できず、スタッフに対し十分な学びの場を作る事ができない1年となった。
- ・office611の活動はスタッフにとっても、「障がい特性」を学ぶ機会となった。

9. スタッフの労働時間・環境について

- ・ばでい、こまちへのヘルプに入る回数が多く、超過勤務せざる得ない日も多くなった。また、体調面のリスクを抱えたスタッフが数名居り、送迎や身体を使った活動（ウォーキングや水泳）を担当することが出来ず、一部のスタッフに業務の負担が掛かることもあった。
- ・毎日のスタッフミーティングの仕組みと、意識を変えたことで、勤務時間内に毎日のミーティングを終えることが習慣化された。

10. 事故防止

・年間を通して6件の事故があった。6件中5件が管理職含めスタッフ体制が入れ替わった7月以降3ヶ月の間に起きた。事故の内容を振り返ると、以前にも同様の事故が起きており、9月に改めてサポートセンター内駐車場、ぴーす駐車場にて事故現場をスタッフ全員で確認し、事故防止の意識を高く持つ機会を設けた。

【令和2年度利用状況】

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	月平均	合計
登録者数	27	27	26	27	27	27	27	27	27	27	27	27		
開所日数	22	22	22	23	22	22	23	22	21	23	20	22	22	264
利用者数	27	26	25	26	25	26	26	26	24	26	23	26	25.5	306
利用延数	420	401	435	429	405	422	447	400	335	397	362	420	406	4873

居宅介護等事業所ばでい

令和2年度が始まり、新型コロナウイルスの感染拡大による社会環境の変化について、徐々に長期継続していく状況であることが明確となった。ヘルパーサービスへの影響としては、外出に伴う移動支援や行動援護といった事業では外出先や内容の制限、公共交通の移動への制限などを設定せざるを得ず、また公共施設が閉鎖された影響もありサービス数自体も減少している。一方で居宅内でのサービス利用が増加している。また研修やネットワーク活動も制限された反面、事業所内で利用者情報の整理や支援の組み立てや手順整理を集中的に実施して、令和3年度へつなげることが出来ている。また令和3年度はコロナ禍でもできる取り組みや活動を考えていく。

1. 人材確保と育成

- ①〈くらしユニット〉のばでい・こまち両事業所とも予定していた人員配置が整わず、年度途中まで兼務体制をとっていたが、下半期からは事実上兼務体制が厳しい状況であった。ただ人員体制についての課題など、再編されて〈びーと〉も加わった〈暮らしユニット〉として令和3年度に取り組むという方針を持つことができた。
- ②「(障がい支援)ヘルパー」について、仕事やサービスの紹介動画を撮影してHPへの掲載を企画して、社会へ情報発信していく活動を予定していたが、実行には至らず積み残しとなっている。
- ③事業所内でのOJTを定期的実施している。サービスでの困り事を現場で解消し、加えて支援についての解説を実践を通して行うことで質の向上につなげることができた。

2. 安定的な運営

当初予定していたパート雇用に関しては、求人は継続したが進めることができていない。他方で報酬単価の比較的高いサービス利用が増えたこともあり、人件費支出に対する売上割合としては増加している。

3. 労働環境

情報共有を徹底して「チーム」で一貫して支援や作業を進めることができていく。また情報共有、ケア記録、業務日誌など手書きからPCでの入力へ移行を進めて、作業と管理の簡素化を進めることができた。

4. ネットワーク、法人内外の事業所間との連携

例年と同様に他法人・他事業所との交流や研修を行うことができていない。情報交換は行い、下半期は「行動援護ネットワーク」の勉強会が月1回ペースでオンラインにより再開され、定期的にスタッフが参加している。

5. 研修

法人内の研修会への出席と、事業所内でのサービス現場での実践を通じた研修を行っている。

共同生活援助事業所こまち

1. スタッフ体制の強化と安定に基づく事業の拡大計画の頓挫

令和2年度は事業の安定経営のため、ホーム1戸を増設し事業の拡大を目指してきたが、男性アルバイトスタッフの不足が続くなか、昨秋に常勤スタッフ1名が夫の転勤のため退職した後にスタッフの補充ができないまま年度末を迎えた。

常勤スタッフは公休の取得にも苦労する状況となり、20年末から他の部署からの応援スタッフに支えられなんとか無事に運営してきた状況である。

結果的にホームの新規開設には至らず、2年越しの計画の実現には至らなかった。

2. 新型コロナウイルス感染症対策について

感染拡大防止のために行政からの指導などに従い、コロナ感染対策を作成した。

ハピネス1階洗面所に次亜塩素酸水生成器を設置し、入居者、スタッフの手洗いや法人内全事業所で日常の消毒に使用できるよう整えた。

また、食事の提供をビュッフェ方式からすべて個別に配膳し、配膳車で衛生的に管理する方式に変更。食卓にはアクリル板のパーテーションの設置。食事時間以外の食堂の共有スペースとしての使用を控えるなど入居者の理解と協力の元環境整備に努めている。

3. 短期入所サービスの提供について

受け入れ実績は下表のとおりである。

2020 年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
延べ日数	42	32	52	45	37	40	40	16	23	21	19	24
実人数	8	6	8	7	7	8	8	3	4	3	3	4

コロナ感染防止対策をとりながら、家族の病気や入院、不在などの緊急性の高いケースを中心に短期入所の受け入れを継続してきた。

有意味語がなく言語コミュニケーションの難しい小学生の利用など、常勤職員がアルバイトスタッフを支援しながら受け入れるケースもあった。

利用に際して、コロナ関連の支障が生じたケースはなかった。

重症心身障害児者の受け入れについては、二人介助の手が不足するとベッドが空いていても受け入れられないことが未解決の課題として残っている。

4. ユニットでくらしの支援について考える

「当事者への支援と家族支援」をテーマに、ばでいのスタッフと合同の『くらしミーティング（ユニット会議）』を3ヶ月に1回程度定期的継続的に開催する予定であったが、全員で集まる機会は2回にとどめ、チーフ・サブチーフで現状と課題を整理しながら、特に年度後半は、こまちの夜勤体制支援のための調整を重ねてきた。

個々の当事者・家族支援のくらし支援の観点から、びーともユニットに加わって意見交換・経験交流を通じて利用者理解を深め、サービス提供のみに留まらず広い視野から支援を展開できるよう、支援スキルアップを目指してスタッフのスキルアップをめざしてさらに発展的に活動していきたい。

5. 事故防止について

入居者個々の心身の状態把握と情報の共有を図り事故防止に努めてきたが、投薬忘れ、薬の取りちがえなど3件の服薬ミスが起きた。再度服薬管理手順を見直し、各スタッフが共通認識のもとで安全に管理できるよう改善している。

6. 他部署との連携

事業運営に振り回される1年ではあったが、各事業所からの日常的な協力を得ながら、利用者を通じてスタッフ間で学ぶ機会も多くあった。今後も個別支援に活かせるアイデアを共有したり課題研究をいっしょに行うことで、その成果を共有できる関係づくりを目指していきたい。

児童発達支援事業・放課後等デイサービス に・こ・ば

1. 全体を振り返って

新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、幼稚園、保育園、小学校が休園、休校になったため、年度の前半は月平均利用人数が児童発達支援事業、放課後等デイサービスともに5名程度と減少した。

年間通じて密にならない、接触を控える、換気や消毒、療育室の使い方を工夫するなど日々の活動に通常以上のきめ細かい配慮が求められ、またお泊り会、にこばまつり、市電パーティなど例年開催している行事の制限をせざるを得なかった。

幸い感染者は出なかったものの、濃厚接触者の認定を受けた利用児が出た都度、情報収集、連絡対応に追われる状況が続いた。

幼稚園、保育園、小学校の休園や休校、行事が中止されるなど、前例のない状況に見通しが立たず、イライラする、泣く、落ち着かないなど精神的に不安定となったり、体調不良を訴える利用児が相次いだ反面、感染対策の理解を深められるよう丁寧に対応したことで、周囲の友だちとの距離を取ったり、手洗い、消毒、マスクの習慣化を身に付けることができるようになった。

2. 家族支援

発達不安や育てにくさを感じている母親に対して、見通しのある子育てや子育ての楽しさを伝え、親子が共感しあえる関係を作り、利用児の特性や発達、関わり方をアドバイスするため母子通園を当事業所の特徴の一つとしているが、午前中の利用児は2名で、減少傾向が続いている。家族のニーズに合わせながら、どのような形態で継続していくことが可能かを検討していく。

保護者からの個別懇談に対する希望が高く、就学前の年長児においては普通学級か特別支援学級の選択についての相談、小学生においては学校生活の不安や不適應、今後の進路等について相談が多数あった。

また家族間で発達の遅れや特性の捉え方に違いがあったり、受容されないために、母親が狭間に追い込まれ、子育ての方法や将来の見通しに不安定になっていることが多く、家族が理解を深められるよう両親との懇談が必要を感じているが、二人そろっての面談実現には難しいケースが多い。

3. 本人支援

個別課題においては PT スタッフを中心として、身体の使い方や姿勢の保持、運動を評価し、生活動作、運動発達のためのアプローチに取り組むことができた。

集団での活動においては楽しみながら課題を達成し、成功経験を積み上げることで、自信や自己肯定感を高められるよう取り組んだ。

スタッフが共通した理解で利用児にかかわることができるよう毎日、療育後にフィードバックを行い、療育内容の振り返り、情報共有を図り、利用児個別の障がい特性や発達の理解に努めた。

4. 関係機関・事業所連携

当事業所だけでは対応が難しいケース、内容については、学校、幼稚園、保育園、医療機関、他事業所、相談支援事業所、保健センター等関係他機関との連携を密にし、対応することを心がけたが、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、会議が開催できず、連携の難しさを実感させられた。

通所ユニットとして、びーと、にこば2と情報交換、連携を図り、「OFFICE611」と称して、びーと利用者、スタッフがにこばに来て、にこばスタッフが共に個別課題に取り組む活動を開始した。

にこばスタッフにとっては成人利用者に関わる機会を通じて、利用児の将来像を具体的にイメージし理解を深める機会となっている。

5. スタッフ育成・研修

コミュニケーションナビゲーターの姉帯美和子氏を講師に「チームでワークするためのチームづくり」、「仕事内容を洗い出して見直す」、「日案をどう作る?」、「にこぱの療育って?」、「にこぱで大事にしたいこと」、「新チームでのチームづくり」などのテーマでワークショップを6回開催し、スタッフ間のコミュニケーションと連携を深める機会となった。

月1回、札幌市自閉症・発達障がい支援センター〈おがる〉の機関支援を利用し、個別のケースの事例検討や環境設定、活動内容などについてのコンサルテーションを受け、利用児の共通理解を深めることができた。

6. 感染症、事故、災害対策

毎日、登園時に利用児の検温、健康状態の確認を行い、マスク着用、咳エチケット、石けんによる手洗い、アルコールによる手指消毒といった感染対策を利用児が身に付けることができるよう取り組んだ。

事業所内で密接にならないよう人と人との距離をとり、ソーシャルディスタンスに努め、室内の清掃、消毒、車両、玩具、遊具、教具等活動に使用した物品の消毒を毎日行った。

スタッフは同じ時間帯に送迎と療育活動に取り組むことが求められており、日々、時間に追われている中で車両事故のリスクが大きいいため、余裕を持った働き方ができるよう勤務シフトの調整に配慮し、その日の天候、路面状況などをスタッフ間で情報共有し、安全運転に努めた。

火災、災害発生時の避難方法、避難経路を子どもたちが理解し、落ち着いて行動できるよう、避難訓練を定期的実施した。

一人ひとりの障がい特性や発達段階、集団で活動する際、お互いがどう影響し合うかを予測し、安全、安心して活動を楽しめるよう環境を整備し、活動スケジュールを組み立て、特に外活動を行う際は目的地、経路の危険箇所の下見を行い、参加する子どもの行動、体力を想定し、安全に外出できるようにスタッフ間で情報を共有するよう努めた。

・2020年度利用実績

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
児童発達支援	90	84	136	136	144	149	173	139	160	156	156	195	1,718
平均人数	4.3	4.7	6.2	6.5	7.2	7.5	7.9	7.3	7.6	8.2	8.7	8.9	7.1
放課後デイサービス	125	106	178	169	147	159	169	157	153	136	150	158	1,807
平均人数	5.2	5.0	7.1	7.3	6.7	7.2	7.0	7.1	6.7	6.2	7.1	6.6	6.6
合計人数	215	190	314	305	291	308	342	296	313	292	306	353	3,525

児童発達支援事業 に・こ・ぱ2

今年度は新型コロナの影響もあり、新規利用児の契約や関係機関との連携に多くの課題を残す1年となった。

また、コロナ禍により、就労している保護者や家族支援の必要なケースにおいては、一定時間を確保した活動の形態に需要があり、利用率が上がるという現状があった。

職員は非常勤職員2名を配置したことで職員体制を整えることが出来たが、勤務時間や送迎に制限があるため、事務局やにと、ぬくもりサポートに送迎や食器洗いなどの協力体制を受けながら事業運営を行っている。

1. 目的・運営

- ・子どものアセスメントを適宜行いながら、職員間で情報を共有し子どもへの関わり方を明確にしながら活動に活かしていくことに努めた。

全職員が揃う会議の時間を月に2回確保したことや事業所機関支援（おがる）を入れたことで、実践に基づいた事例検討を行い、具体的な手立てを検討しながら個々の発達や特性に応じた関わりを通して支援の質の向上に努めた。

- ・厚生労働省令による、児童発達支援ガイドライン保護者向け評価では、「適切な支援」の項目において高い評価を頂いている。

2. 保護者支援の充実

- ・家庭での様子を出来る限り把握していくために定期的な面談と連絡ノート、送迎時間を活用した保護者との連携は必須になっている。職員間で情報を共有しながら、助言や支援にズレが生じないように配慮しながら進めていった。また、連絡ノートの保護者記入欄にはコメント記載率が高く、返答内容は出来る限り具体的に記入したり場合により電話連絡で対応している。

3. 支援の充実

- ・日案や個人記録の書式を見直し、全職員がその日の活動内容を把握したり、個別のケースについて状況を把握することが出来るように努めた。

- ・会議や事例検討を通して、個々の発達や特性について確認し、支援の内容を検討しながら職員が統一した関わりを持つことに努めた。

4. 連携のあり方

- ・コロナ禍の状況により、他機関との連携会議を実施することは困難だった。必用に応じた電話連絡や状況報告書などを用いた書面による情報共有を通して、関係機関との連携に努めた。

5. スタッフ育成・研修

・定期的な研修会を通して、事業所としての柱やチームとして仕事をしていくための学びを得ることが出来た。

事業所外研修は中止やオンライン開催が多かったため参加に至らないケースが多かった。

6. 事故の防止

・車両が3台になったことで送迎時間に余裕をもって走ることが出来るようになり、安全に送迎することが出来た。

・職員数も増えたことで、日案や子どもの状態に考慮しながら職員配置し、見通しを持ちながら安全な環境設定に留意することが出来た。

7. その他（感染対策）

・感染対策徹底支援事業により、空気清浄機、パーティション、掃除機、PCなど感染防止のために必要な備品を購入している。

8. 次年度に向けて

・新年度より、幼稚園や保育園生活に制限のある子や保護者支援が必要なケースの受け入れと同時に、継続した切れ目のない支援を行うため、事業所を多機能型（児童発達支援・放課後等デイ）に変更し幼稚園終了後の未就学児と小学生の受け入れを行っていく。

<令和2年度 月別利用延べ人数>

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
利用実数	151	153	132	123	150	106
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
利用実数	137	112	132	135	117	134

相談支援事業 相談室ぽぽ

1. 年間利用実績

○令和3年3月末 登録者数 362名（令和元年度：491名）

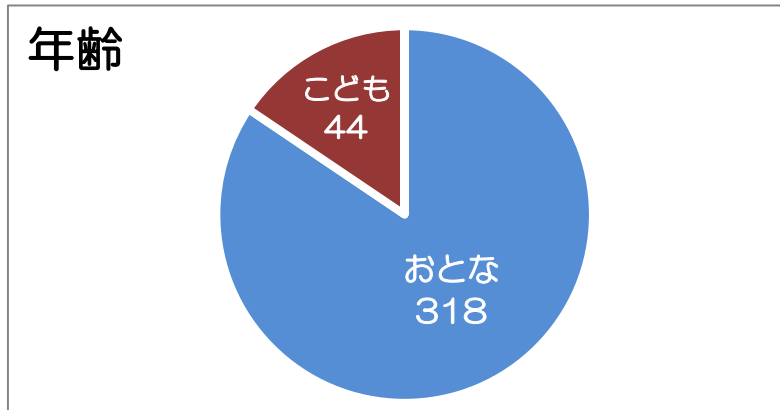
○令和2年度 新規登録 47名（令和元年度：74名）

○計画相談支援利用者 34名（うち障がい児相談支援利用者：3名）

◆居住地◆

中央	北	東	白石	厚別	豊平	清田	南	西	手稲	市外	計
330	2	5	3	1	8	0	2	8	1	2	362

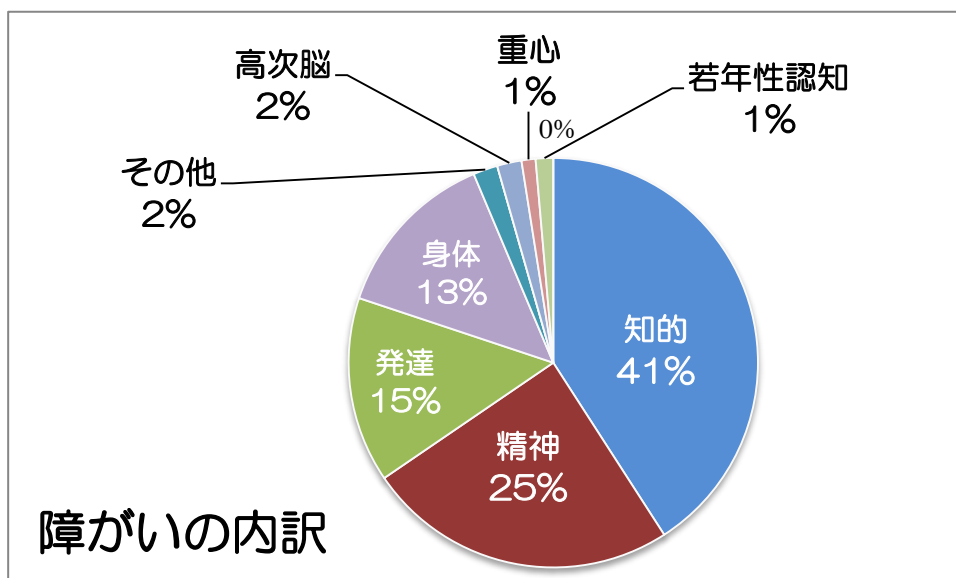
◆年齢◆



◆相談内訳◆ (令和1年度：4931件)

訪問	来談	同行	電話	メール	ケア会議	機関	その他	計
517	252	117	2179	411	110	2857	40	6483

◆障がい◆



◆支援内容内訳◆

①福祉サービスの利用に関する支援	：	3,098 件
②障がいや病状の理解に関する支援	：	225 件
③健康・医療に関する支援	：	1,355 件
④不安の解消・情緒安定に関する支援	：	340 件
⑤保育・教育に関する支援	：	71 件
⑥家族関係・人間関係に関する支援	：	216 件
⑦家計・経済に関する支援	：	328 件
⑧生活技術に関する支援	：	493 件
⑨就労に関する支援	：	250 件
⑩社会参加・余暇活動に関する支援	：	23 件
⑪権利擁護に関する支援	：	84 件

2. コロナ禍での相談支援

新型コロナウイルス感染症の影響により、通常の相談支援を実施（家庭訪問や来所相談）する事に苦慮した 1 年となった。相談員、相談者共に感染を防止する事を最優先とし、延期可能な相談については延期の合意を取り、必要な相談に関しては電話若しくは短時間での面談を行う形で対応した。会議や研修についてもオンライン（ZOOM）を利用し、対面での感染防止に努めた。

3. 委託相談支援事業と指定相談支援事業の連携

昨年度同様に委託相談支援事業所と指定相談支援事業所の連携について継続して在り方を検討してきた。令和 2 年度は集合による意見交換を実施する事はできなかったが、相談支援事業所向けアンケートを実施し、相談支援事業所が抱える課題や連携の在り方について調査を行った。集めた意見を分析し、次年度以降の計画に反映する。

委託相談支援事業所に相談のあるケースで計画相談を希望するケースについては、電話問い合わせ時点で詳細なアセスメントを行い、指定相談支援事業所に相談しながら相談支援事業所の利用について検討してきた。電話での引継ぎケース、面談を通じた引継ぎケース、事例経過を確認しながら引継ぐケース等、様々なケースを共有し、相談支援事業の連携について検討してきた。（令和 2 年度の引き継ぎ件数：32 件）

4. ピアサポーター

昨年度中の目標であった週 29 時間勤務体制については、新型コロナウイルス感染症の影響もあり未達成となった。活動を広げる事が難しい社会情勢もあるため札幌市とも確認し、可能な限りで目標達成に近づけるよう努める事で確認した。昨年度企画の「はまきの会（話そう、学ぼう、聞こう）」につい

ては、不特定多数の参加者を想定しているためコロナ感染症の収束が見えるまでは実施できない状況の中、ピアサポーターの活動拡大について協議を重ね、ミーティング回数の拡大と在宅ワークによるスキルアップ（学習時間の増大）を試みた。定期的にミーティングと学習時間を設ける事で、ピアサポーターとしてのスキルアップを図った。また、コロナ禍でも打合せや周知活動ができるよう、オンラインの利用も検討し、会議やPR活動を試行的に実施した。次年度に取り組めるよう検討する。

5. 地域資源との関係、地域での役割発揮

身近な地域にある機関と繋がりを作り関係を計る事を目的に下記の取り組みに参加してきたが、新型コロナウイルス感染症の影響もあり未実施のモノも少なくなかった。

① 中央区合同勉強会（令和2年度未実施）

相談支援に関わる情報共有、考え方の整理、委託相談支援事業所と指定相談支援事業所の連携、計画相談の検証等を目的に実施。区役所保健福祉課、委託相談事業所、指定相談支援事業所等で構成。今年度は新たに事例検討を通じての経験交流を図った。

② 札幌市自立支援協議会

- ・中央区地域部会（事務局会議に参加）
- ・相談支援部会（エリア代表として事務局会議、定例会に参加、令和2年度はオンライン会議と書面会議で実施）

③ 外部講師の派遣等

- ・北海道相談支援従事者研修
- ・北海道相談支援専門員交流会（HSK）に役員として参加（オンライン） など

④ ガスボの実施（令和2年度未実施）

- ・法人内スタッフの知りたい事への手伝い
- ・ちょっとした息抜きの場として利用してもらう

⑤ その他（令和2年度未実施）

- ・相談員同士の各種のネットワーク（事務局等） など

6. 相談支援スキルの向上

日常業務の中でのスキル向上

（1）随時のミーティング（毎朝、及び随時必要に応じて）

共有事項の確認、事例の検討、スタッフの行動予定確認 など

（2）定例ミーティング（原則毎週水曜日、午前中）

個別相談の経過報告、事例の検討、記録の作成 など

（3）月1ミーティング（平日、午前中）

会議、研修報告、個々の相談活動の振り返り、記録の作成 など

（4）スペシャル・ミーティング（年に2回）

個別相談の継続、待機、終了の判断、またそれらの目途をつける

(5) 研修への参加

三浦：9件 西澤：7件 丸子：4件 武田：12件

法人内相談室との経験交流

(1) ほぼ、にっとの合同ミーティング（2ヶ月に1回）

事例検討（事例提供、進行、板書を順番に行う）を通して技術の向上を図る

次年度の相談室合流に向けた打合せを実施

(2) 相談ユニット（多岐CO実）

相談室にっど、ワン・オールとの合同ミーティング（2ヶ月に1回）

各相談室の状況確認、研修等の情報共有、事例検討 など

赤杉さんによるスーパーバイズ

(1) 個別のSV

各相談員の伸ばしたい技術や課題について確認

取り組みに対しての振り返り、評価、助言を受ける

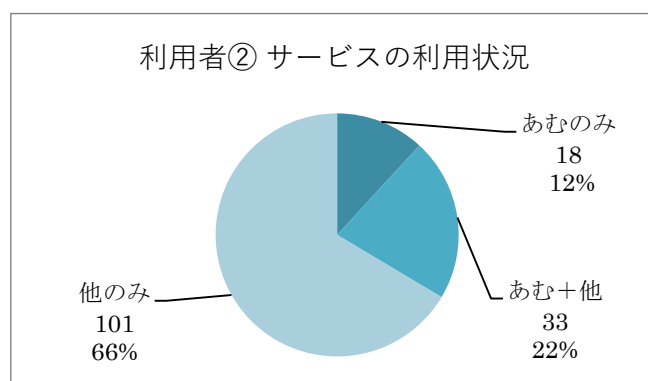
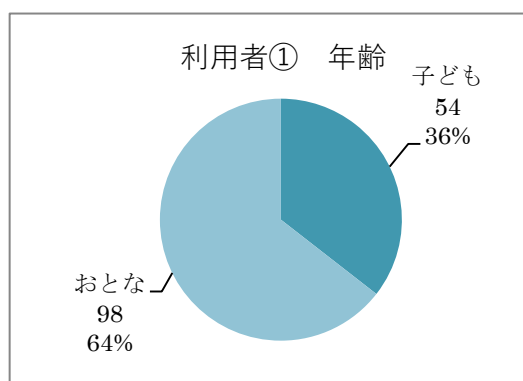
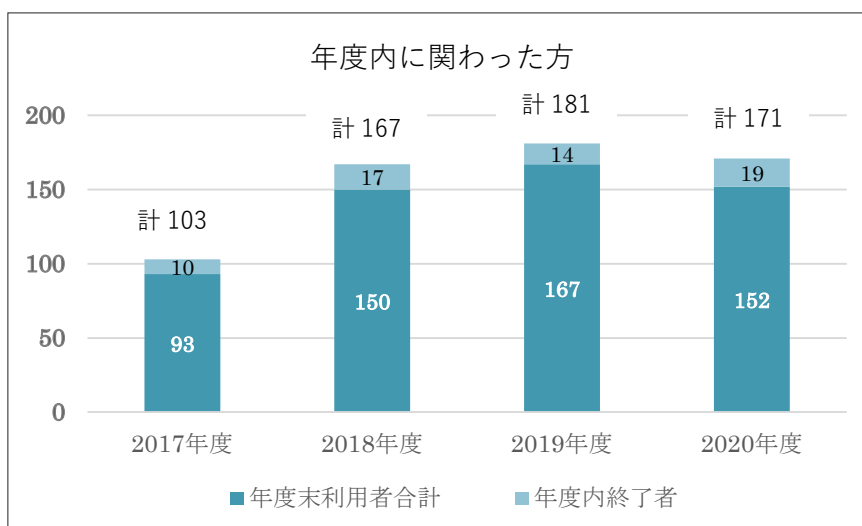
全相談員との取り組みを終え、全員での振り返りを実施（個人で学びたい事、個別SVで実施した事、SVを通じた気付きや変化等について振り返り、全体で共有してそれぞれの学びを深めた）、今年度で終了

相談室にっど

年間を通して相談依頼件数が多かった。スタッフ一人当たりの担当件数が多いことから、新規受け入れは法人利用者等に限定してきた。関係機関との関係も広がり、行政機関では中央区福祉支援係、保健支援係との一定の信頼関係を築けてきたほか、ヘルパー事業所、児童発達支援事業所、グループホーム、医療機関等の一定数とも信頼関係を築けてきた。また、同じ指定相談支援事業との交流も深まり、スタッフの支えになってきた。

1. 計画相談支援の実績

年齢、障がい等に関わりなく幅広く相談を受け付けてきた。計画作成を含めた行政的手続きは比較的問題なく進めることはできたが、受け入れ事業所（特にヘルパー事業）の少なさから新規にサービスを導入することが非常に困難だった。その点では、利用者のニーズを満たすことが難しかったといえる。



2.ミーティング・研修

通年を通して毎週金曜日に1時間半～2時間程度のミーティングを実施してきた。担当する利用者の情報と制度活用および相談の進捗状況の共有、支援策検討を中心とした学びあいの場として機能してきた。また、相談ユニット（多岐∞実）がとして位置づけられ、引き続き情報共有、事例検討等を行ってきた。その他、相談支援事業所と中央区の勉強会、オンラインによる「指定相談の集い」等に参加してきた。

3. その他

「札幌市障がい児等療育支援事業」を活用し、障害福祉サービスや相談支援では手が届きづらい定期的な訪問による療育や電話による援助などを実施してきた。市と確認の上、発達障がいのあるおとなの支援にも継続的に支援してきた。

○訪問療育：のべ13件

○外来療育：のべ0件

○機関支援：のべ3

さっぽろ地域づくりネットワーク ワン・オール

(R1:00) とあるのは、昨年度同時点実績の数字)

1. はじめに

四半期毎の行動計画の振り返りと見直し等を行いながら、事業計画を実施した。ただ、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、個別の相談支援業務は対面での支援等に一定の制限が必要となり、その他の業務では、参集しての研修や会議等の開催が難しい状況だった。

従って、「基幹相談支援センター」と「精神障がい者地域生活移行支援事業ピアサポーター活用業務」、「誰もが住みやすいあんしんのまちコーディネート事業」の各事業共に、新型コロナウイルス感染症の影響を受けながらの事業実施となった。

2. 個別相談支援業務

コロナ禍の影響もあり、登録者数は4名(R1:13)。市外からの転入ケースは43件(R1:83)となっている。未登録者への支援回数は延べ185回(R1:305)。

指定・委託・基幹の連携については引き続き相談支援部会で協議中であるが、札幌市の事業所間全体で、一定の考え方の共有が必要である。今後も、相談支援部会と協働し検討を続けていく。

3. 委託相談支援事業の支援業務

(1) 相談支援事業の後方支援

令和2年度は、新型コロナウイルスの感染予防のため、参集しての研修会は開催を見合わせている。例年行なっている「令和2年(2020年度)新任職員研修」は令和2年7月にワン・オールのホームページに資料提供し研修代替とした。内容は、「行政の立場から見た相談支援と協議会」「札幌市の相談支援の歴史と現状」、資料掲載ページへのアクセス件数は90件となっている。また、同様に資料提供の形で「高次脳機能障がいの理解と支援」研修を開催し、資料掲載ページへのアクセス件数は121件であった。

今後の研修開催の方法や内容については、次年度にむけて所内および札幌市とも協議し、基幹相談支援センターとして必要な人材育成の場が提供できるように整えていきたい。

基幹相談支援センターが行える支援の具体例について、実態を分析中。次年度には示していくことを目標としたい。

札幌弁護士会とワン・オールとおがる共催研修については、今年度の研修開催をどのようにしていけば良いのか、開催すべきなのか、開催するとなるとどのような態勢で開催することが良いのか、研修のあり方についてアンケート調査を行なっている。アンケート結果では、研修開催の希望が回答の半数以上あり、開催方法については参集ではない方法がよいという結果であったため、共催研修事務局は、動画配信(You Tube)とオンライン研修(Zoom)という方法で研修を実施することを決定した。動画配信の内容は「基礎編：刑事手続きを学ぼう」、オンライン(Zoom)研修の内容は、「司法と福祉の連携につい

て考える～裁判員裁判の事例から」ということで、1月21日（木）に開催した。オンラインでの研修は初めてであったが、30名程度の参加をいただき、アンケートの結果も好評であった。令和3年度もオンラインでの研修開催を検討している。

（2）「基幹相談支援センター運営業務」のあり方検討

「今後の基幹相談支援センターのあり方検討」のまとめの各項目について、主な進捗状況は次のとおり。

- ・相談支援事業所等が「ヘルパー調整に苦慮していることの実態調査」については、中央区地域部会の取り組みに協力。中央区内の居宅介護事業所へのアンケート調査を行っている。
- ・「計画相談運営モデルの提示」については、一旦、現状の報酬算定要件等の資料を作成し、『ワン・オールかべ新聞』に掲載。掲載についての周知は、『ワン・オールプレス』で行った。令和3年度報酬改訂の内容が公表された後も取り組みを継続していきたい。
- ・「用語集」の作成については、令和3年度報酬改訂のタイミングで改定される予定の、札幌市計画相談マニュアルに掲載することで、札幌市障がい福祉課担当者と打ち合わせを行っている。
- ・「障がい者相談支援事業の実施状況報告書のカウント」については、相談支援部会で前年度末に行った、実施状況報告書ガイドライン改訂ワーキングチームでの検討結果を受けて、今年度の相談支援部会の中でも、新たなガイドラインに基づく実施状況報告書の作成状況について共有を行なった
- ・「協議会の目的や活動等」については、『札幌市自立支援協議会の部会とプロジェクトチームの整理（令和2年1月29日）』を含む内容で、札幌市各区の個別支援主査を対象に、札幌市自立支援協議会の説明資料を送付した。
- ・協議会について協議会関係者の理解促進のための、実践報告等、お互いの実践を通して情報交換できる機会は、地域部会連絡会がコロナ禍により開催できず、実施できていない。

4. 計画相談支援（障害児相談支援含む）の推進業務

「給付費の資料化」について、基本報酬と体制加算の取得状況によるシミュレーション資料の作成は行なったが、札幌市内の指定相談支援事業所の状況との比較による検証が行えないこと、また令和3年度に報酬改訂が行われることもあり、資料そのものの公表は行わず、『ワン・オールプレス』に概要を掲載するのみに留めた。

「現行の運用の課題」については、札幌市計画相談マニュアルの次年度改訂とあわせて、札幌市障がい福祉課担当者と調整中。

計画相談支援給付費等の加算やモニタリングの考え方、介護保険との併給、市外からの認定調査委託依頼等の対応等の他、コロナ禍での臨時的な対応についても随時の問合せに対応。

厚生労働省の、令和2年度障害者総合福祉推進事業「地域における重層的な相談支援体制整備に関する実態調査」を受託した、一般社団法人北海道総合研究調査会による、プレヒアリングに協力を行った。

5. 地域相談支援の推進業務

昨年度に引き続き、ピアサポーター3名（相談室ぼらりす、相談支援事業所ノック兼務）を雇用し、

活動した。

今年度は9名の方を対象にサポートを行い、3名が退院し、4名がサポートの終了となっている。現在は、入院中のサポート対象者が3名、退院後の地域生活継続のためのサポート対象者が2名となり、計5名のサポートを継続している。

昨年度後半から、新型コロナウイルス感染拡大の影響で病院やグループホームの面会制限があり、面会や訪問のサポートが減少している。このため、手紙や誕生日などのイベントカードなどをピアサポーターが作成し送付することや、電話にて話を傾聴するなど、対象者の方へのサポート方法を工夫しながら実施している。対象者へ向けた活動が減少した中でもできる活動をピアサポーター、スタッフで協議を行い、改めてピアサポーター自身のリカバリーストーリーの作成や共有、ピアサポート活動に関する資料の読み込みなど、ピアサポーターの人材育成に関する活動を重点的に行った。また、オンラインを利用したミーティングの実施なども行い、コロナ禍でもできる活動を工夫している。

今後は、札幌市外で活動をしているピアサポーターとオンラインを活用した交流会開催や、来年度の普及啓発に向けた事業所向けパンフレットの作成と周知活動を実施予定である。

6. 障がい当事者による相談支援活動の支援業務

札幌市障がい者相談支援事業におけるピアサポーターについて、ピアサポーター養成の視点も含め、次の取り組みを進める。

- ・ピアサポーター配置事業所意見交換会の中で共有された課題の整理に参画していく。
- ・ピアサポーター交流会に参加し活動を側面的に支援していく。
- ・精神障がい者地域生活移行支援事業ピアサポーター活用業務との関係を検討。

「ピアサポーター配置事業所意見交換会」はメールによる『共有／意見シート』で、今年度の予定やコロナ禍の状況について情報共有を行った。

「ピアサポーター交流会」については、『紙トーク（ピアサポーターの近況等）』により、情報共有を行った。

年度後半に入り、リモートでの「ピアサポーター配置事業所意見交換会」と「ピアサポーター交流会」開催の調整を開始。「ピアサポーター配置事業所意見交換会」は1月にリモートで開催。「ピアサポーター交流会」は2月以降リモートで開催を再開。

7. 札幌市自立支援協議会の事務局業務

(1) 協議会（全体会、運営会議、各プロジェクトチーム）事務局業務

「全体会」については、書面開催のみ。「運営会議」については、参集しての開催は8月の1回のみ。議題の設定を含む事前準備や、意見の取りまとめは、ほぼ、札幌市障がい福祉課主導で行われた。

各プロジェクトチームについても、主にメールでの開催。「ヘルパーの技術向上に関するプロジェクトチーム」と「移動に関するプロジェクトチーム」は今年度上半期をもって終了。「住まいに関するプロジェクトチーム」も今年度内で終了の方向性。ただコロナ禍の影響もあり、「ヘルパーの技術向上に関するプロジェクトチーム」では、“ヘルパーだけにとどまらない「人材育成」「人材定着」の課題”と“引続き座談会の開催”について、「移動に関するプロジェクトチーム」では、“本プロジェクトチームの成果物の活用方法やその後の展開の検証方法等”を協議会に引継いでいくことが中間報告に記載されており、

今後の検討事項となる。

(2) 相談支援部会事務局業務

部会の構成は前年度同様、事務局会議（定例会とその準備のための会議体 5回開催）、エリア会議（事務局会議で整理された議題を協議する場、4つのエリアに分けた会議体 3回開催）、定例会（全体の報告、承認の場 3回開催）となっている。新型コロナウイルスの感染予防から、年度当初、札幌市や部会長とも検討したうえで、参集会議は行なわず主に書面会議で行なうことを決定。リモート会議の導入が進んできた年度後半は、事務局会議、定例会、エリア会議などでもリモート会議が開催された。

年度当初は、書面でのやり取りが主となったため、会議がスムーズに運営されるように、今までの部会事務局の動きとは違う視点での事務局業務の工夫を行なった。参集会議では資料の補足説明や検討すべき論点はその場で説明できたが、書面会議では困難となる。そのため、なるべく検討事項がわかりやすい次第や会議資料、議事録の作成、検討しやすいスケジュール設定などを心がけた。しかし、やはり書面でのやり取りでは議論を深めていくことが難しく、リモートの会議開催の希望もあったため、年度後半はリモート会議を導入し、会議開催を行なった。

部会にあがってきた課題の内容としては、コロナ禍における相談支援事業業務や対応の仕方についてや札幌市の相談支援体制について（指定と委託の連携、引継ぎのあり方など）の課題について意見交換を行ない、次年度以降の重点的な実施活動になる予定である。

また、地域支援員会議も感染予防のため参集での会議は行なわず、月1回活動状況を共有シートにて情報共有する機会を設け、会議としては書面会議で1回、リモート会議で1回開催した。会議の中から出た意見を元に、地域支援員業務の目的の明確化や業務の統一について意見交換をした。

(3) 各区地域部会

コロナ禍での各区地域部会の開催は、大幅に減少。リモートで開催がされる区もあったが、中心的な構成員以外に広く参加を呼びかける開催はほぼ無かった。中央区地域部会が行っている「ヘルパー調整に苦慮していることの実態調査」や、東区地域部会が行っている「コロナ禍の地域課題抽出と解決に向けた取組の検討」では、東区から運営会議に報告したが、札幌市障がい福祉課から差し戻された課題を含め、解決に向けた取組の検討に関わった。特にコロナ禍の地域課題については、複数の区の地域部会で検討され、随時他区の状況を各区地域部会に情報提供し共有した。

年度後半にはリモートで開催が再開される区が増えてきたことから、リモート開催のホストを可能な範囲で当所が行なうことを周知開始し、実際に当所がホストとなり開催された区もあった。

各区個別支援主査への説明は、3の(2)に記載のとおり。

地域部会連絡会が未開催のため実践報告は実施できていないが、前年度に行った各区地域部会の防災に関する取組概要をまとめ、各区地域部会と共有した。『運営ステータス』については、構成員名簿について様式を改訂した。

(4) 専門部会（相談支援部会を除く）

新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、専門部会連絡会は令和2年度は一度も開催されていない。

8. 地域支援体制の構築

(1) 「誰もが住みやすいあんしんのまちコーディネート業務」の推進と周知活動

新型コロナウイルスの影響から、令和2年度の当初より相談実績がほとんどない状態である。要因として、新型コロナウイルスの収束が見られず、各種団体において感染リスク回避のために会議・研修開催の延期等の状況が見受けられ、町内会や行政等からの相談依頼がほとんどなかった。加えて、例年開催していた「地域での支え合い研修会」も大規模会場での参集研修のため、実施を見合わせている。

そのため、令和2年度は、これまで関わりのある町内会へのアプローチ、各区活動推進担当係長への訪問、各区社会福祉協議会への電話掛けによる事業周知、ブログやホームページにて災害支援に関する情報の掲載、初開催となる外部アドバイザー会議を2回実施した。

新型コロナウイルス感染防止を背景に各町内会の実質的な活動は減っているが、少ないながらも今年度関わりがあった町内会や各区活動推進担当係長への訪問によって、災害支援に伴う何かしらの活動への取組みを共有することを確認できている。次年度も引き続き、「地域での支え合い研修会」を開催せず、町内会の防災を支援する取組みの一環として動画制作を行い、本事業の新たな研修や周知啓発の方法として執り進めていく。また、本事業の推進を目的に他法人や関係機関とは、連携強化を横断的に図っていくことを共有し、次年度に具体的な取組みとして実施予定。

(2) 市内関係機関との連携

関係機関が主催する次の3つの会議に構成員として派遣。他に厚別区と北区の、障がい者相談支援事業実施業務企画競争実施委員会委員の依頼が札幌市障がい福祉課よりある。

- ・発達障害者地域生活支援協議会モデル事業会議（札幌市障がい福祉課）
- ・札幌市発達障がい者支援地域協議会（札幌市障がい福祉課）
- ・地域見守りネットワーク推進会議（札幌市社会福祉協議会）
- ・札幌市障がい者虐待防止ネットワーク会議（札幌市社会福祉協議会）
- ・北海道自立支援協議会地域移行部会（北海道障がい者保健福祉課）
- ・おがる連絡協議会（おがる）

(3) 生活圏域での連携

北海道相談支援専門員交流会の世話人会に定期的に参加し、2回のオンライン研修開催等に協力した。関連して、日本相談支援専門員協会の、全国相談支援ネットワーク代表者会議に参加し、各都道府県の相談支援従事者研修開催状況や、主任相談支援専門員研修の開催準備状況等について共有した。

障がい者相談支援センター夢民主催の、相談支援ネットワーク会議に参加し、地域移行支援の実施等について協議した。

(4) 研修支援、人材育成支援

関係機関が開催する次の4つの研修に講師派遣。相談支援従事者研修については、企画検討にも協力。また、相談支援従事者研修の開催案内と、初任者研修の受講者が作成しなければならない課題について、作成に必要な情報をワン・オールかべ新聞に掲載した。

- ・相談支援従事者研修（北海道地域ケアマネジメントネットワーク）
- ・居住支援相談窓口スタッフ研修（札幌市住宅課）
- ・児童福祉司任用前講習会（札幌市児童相談所）
- ・2年次ケースワーカー研修（札幌市保護自立支援課）
- ・日弁連人権擁護大会シンポジウム検討への協力依頼（札幌弁護士会）

9. 情報提供、情報発信

(1) ワン・オールプレス<機関紙>

6月に発行した第20号では、当所の今年度の活動予定の他、新型コロナウイルス感染症について行政機関が公表している情報について掲載。9月に発行した第21号では、令和3年度報酬改訂に向けた厚生労働省検討チームの状況の他、3の(2)に記載のとおり、現状の報酬算定要件等の資料を作成し、『ワン・オールかべ新聞』に掲載したことを記載した。2月に発行した第22号では、令和3年度障害福祉サービス等報酬改訂の概要について掲載。

(2) ワン・オールかべ新聞<ホームページ>

ワン・オールかべ新聞について、随時掲載や、最新の情報に更新を行った。
今年度のアクセス件数は、「ワン・オールかべ新聞」が22587件。「ワン・オールブログ」が1882件。

10. 運営体制

今年度は、コロナ禍により、当所のミーティングへの障がい福祉課の参加は無し。毎年度当初に開催している運営委員会は中止とし、年度末開催分は2月に開催した。

実習受け入れ

社会福祉士、保育士、介護福祉士を目指す大学生、専門学校生の実習を受け入れた。

サブチーフを中心として実習受け入れ委員会を組織し、実習スケジュール、事業所間の連絡調整、実習生への指導、助言、養成校との連絡調整等を行った。

法人、事業についての理解を深めてもらうためのオリエンテーション、実習生が分からなかったこと、困ったことなどの疑問点、悩みを解消するためのフィードバック、スーパーバイズ等、実習生に伝えることを通して、実習担当者自身が自分たちの仕事を振り返り、指導力、伝える力を身につける機会にもなっている。

新型コロナウイルス感染拡大に伴い、現場での社会福祉士実習を取りやめた大学や実習自体を中止した大学あったため、受け入れ件数は例年に比べ減少した。

今後の実習指導体制を整備するため、スタッフの中から新たに3名、社会福祉士実習指導者講習を受講し、資格を取得した。

実習受け入れ委員会

- ・責任者：社会福祉士実習指導者（法人事務局：姉帯）
- ・実習担当者：各事業所のサブチーフもしくはそれに代わる者
- ・社会福祉士実習指導者：6名（令和3年3月現在）

実習受入実績

- ・社会福祉士実習 23日間 札幌学院大学人文学部人間科学科3年生:2名
- ・介護福祉士実習 10日間 せいとく介護こども福祉専門学校介護福祉士科1年生:2名
- ・保育士実習 10日間 札幌こども専門学校2年生:4名

非常災害対策チーム なんきゅう となり組

法人全体で取り組むべき事や各事業所の対応等をまとめた「非常災害対策計画」を基に連絡体制の整備や避難訓練を行った。また、地域とも連携しながら、災害対策について話し合った。

1. 緊急連絡体制の整備

大災害により法人内で事業所間の人員要請や地域の方々との協力などが必要になる場合に備え、ライソワークスを使用しての情報の集約、発信、共有等を行うため、情報伝達方法の整備を行った。

2. 避難訓練

非常災害時の動きを想定するために、必要に応じて各事業所の避難訓練を実施した。

3. 町内会等との協働の取り組みに向けて

南9条通サポートセンターが所属している幌西第12分区町内会防災部にサポートセンター内の避難訓練と一緒に参加していただき、障害をお持ちの方に対しての避難の難しさを知っていただいたり、避難方法のアドバイスなどいただいた。

また、地域の方たちに災害時などサポートセンター内の建物及び備品の使用を提案させていただいた。

SAT

1. 研修について

例年は、ディナーミーティングで各スタッフからどんな研修を行いたいかを聞いていたが、新型コロナウイルスの影響で実施が難しく、今年度はアンケートを取り、研修内容を考えていった。基本的な知識の獲得は、各スタッフが自主的に行い、SATでは専門的な知識・技術の習得を図るため、以下のような研修を行う予定を立て、新型コロナウイルスの影響により、各事業所でzoomを使ったりリモート研修を実施した。延期をした研修もあるため、次年度に引き継いでいく。

- 8月 発達の子スタート
- 10月 玉突き研修エントリースタート
- 11月 虐待防止研修（新型コロナウイルスの影響により、次年度へ延期）
 - ①基礎編 ～「虐待防止法出前講座」
 - 札幌市障がい福祉課 武田 氏
- 11月 実践交流会（新型コロナウイルスの影響により、次年度へ延期）
 - ・ビューティー講座実践報告
 - ・にこば2実践報告
 - ・大阪研修報告
- 1月 障がい特性について 「発達障がいのきほん」
 - 札幌市自閉症・発達障がい支援センターおがる
 - 大館 美奈子氏
 - （各事業所 zoom を使用し、リモートで実施）
- 2月 野中式事例検討会 （各事業所zoomを使用し、リモートで実施）

・障がい特性研修、野中式事例検討は、各事業所に協力していただき、リモートでの研修を実施。zoom 利用経験者が各事業所に居たため、スムーズに実施することが出来たが、各スタッフが zoom の使い方を分かるようになったら良いと感じた。

・玉突き研修は、募集が5名と多かったが、新型コロナウイルスの影響で事業所間の行き来が難しくなったため、実施出来たのは1名のみとなった。SATのスタッフが玉突き研修がどうなったのか状況把握出来ずにいたため、研修日時や報告などその都度SATが把握できるよう会議の中で確認する必要があった。

・虐待防止研修・実践交流会は次年度へ延期

2. 研修情報の共有について

・今年度は、メールで研修案内を周知した。今後もメールでの研修案内を行っていききたい。

3. 障がい特性の研修について

・やりたい研修のアンケートの中に障がい特性についての研修をやりたいと言う声が多く、新しく入った職員もいるので、まずは障がい特性の基本についての研修をおがるの大館さんに依頼をした。

・改めてみんなで基本について確認することが出来て良かった。特性についての研修はシリーズ化しても良いのでは。

4. 野中式事例検討について

・事例検討をしっかりと出来るようになりたいのであれば、来年度はしっかり予定を組み立てていく等検討が必要(1回では不十分)

・SATに関係なく、各事業所でも事例検討を進めていけたら良いと感じた。

・あむとしてSATとして事例検討をどこまでおさえたら良いかは今後考えていく。

(各事業所がアクションを起こしやすいようにサポートするという立ち位置や、各事業所から研修(事例検討)に対してアピール出来るようになる力をつけていけるようにお手伝いする役割としてSATが動く等)

5. 全体を通して

・野中式事例検討のアンケートの中で、次に受けた研修の項目に、色々な研修内容があがっていたため、次年度のSATに引き継いでいく。

・この情勢で、リモートでの研修が多く、パソコン操作が得意な人にお任せする場面が多かったが、これからもzoom等活用していく場面が増える事が予測されるため、リモート講座など、みんなでリモートのやり方について知る機会を設け手はどうかと考えている。

・発達の扉は計7回、あむ1年目の職員を対象に行う。今年度は新人というよりは、他事業所からの経験者・父親目線から話し合うことが出来て新鮮だった。

『発達の扉』の本自体が年代物(言い回しなど)で、来年度からは違う本や内容を変える等検討が必要。