

2020 年度事業計画

2020 年度は第 3 期基本計画の最終年度になります。

2019 年度の事業報告をふまえて、第 3 期基本計画の 3 つの課題の達成目標を設定します。

第 3 期基本計画の 3 つの課題を提示してみます。

2019 年度の実績がどこまで進んだのか等については、2019 年度業務報告に記載しています。
業務報告を踏まえて、2020 年度の実業計画を設定します。

1、自立・自律を目指す障がい者への支援

目標設定 1) 利用者の全体像を理解し、支援に活用します。

目標設定 2) 応用行動分析の習得

目標設定 3) 保護者との連携（公開と記録）

2、地域生活支援拠点整備事業の展開

目標設定 1) 基幹相談支援センターの受託

目標設定 2) 地域生活支援拠点の整備

目標設定 3) 地域と連携した防犯・防災の継続的訓練

目標設定 4) 手をつなぐ育成会かすがとの連携

3、次世代に継続できる法人組織の整備

目標設定 1) 法人理念に基づく運営

目標設定 2) 職員の処遇改善と育成・定着支援のプログラム

目標設定 3) 本部機能の整備

目標設定 4) 合併もしくは統合による持続可能な組織

2020 年度事業計画の総論

社会福祉法人はるかぜ福祉会は、共同作業所「ドリームひこうせん」「はるかぜ」を淵源として、障がい者の自律・自立支援を行ってきました。

はるかぜ福祉会は、

利用者が中心であること。

利用者の自律・自立を支援する職員がいること。

利用者と職員の外部と内部の環境を整合する法人であること。

利用者・職員・法人の上記の要素が構造として成立するのは、「ともに働く」「ともに成長する」「ともに喜ぶ」法人の理念です。

はるかぜ福祉会が脆弱であるのは、「法人理念の共有」がなされていないことにあります。

はるかぜ福祉会が「法人理念の共有」の構造を作れていないことです。

そのことは、利用者への支援の在り方に表れています。

2017年4月には利用者は、34人でした。その間、6人が退所し2人が利用開始して、2020年3月の利用者は30人となっています。2018・19年の特別支援学校卒業者の新規利用者はありませんでした。在学中の実習を受け入れているのですが、新規利用に結びついていません。

利用の現実からすると、はるかぜの支援は利用者から支持されていないと言わざるをえません。利用者の希望と職員の支援が齟齬している現状は、利用者・職員・法人がバラバラで組織化・構造化されていないことを示しています。

2020年度の事業計画は、第3期基本計画の残された課題を組織化・構造化を軸に組み立てていくことにします。

組織化・構造化

1、利用者を中心に

利用者の立場で考えてみます。

はるかぜ・ドリームひこうせんが利用者にとって、どんな場であるのが望ましいか？

厚労省社会援護局は、

「障害福祉サービスの利用等にあたっての意思決定支援ガイドラインについて」を2017年3月31日に発出しています。

<抜粋>

ガイドラインの趣旨

障がい者の意思決定支援については、それぞれの障害の状態等において個別性が高く、その支援方法も多様なものである。事業者は、ガイドラインの内容を踏まえ、各事業者の実状や個々の障がい者の態様に応じて普段に意思決定支援に関する創意工夫を図り、質の向上に努めなければならない。

意思決定支援の定義

本ガイドラインにおける意思決定支援は、障害者への支援の原則は自己決定の尊重であることを前提として、自らの意思を決定することが困難な障がい者に対する支援を意思決定支援として次のように定義する。

意思決定支援とは、自らの意思を決定することに困難を抱える障がい者が、日常生活や社会生活に関して自らの意思が反映された生活を送ることができるように、可能な限り本人が

自ら意思決定できるよう支援し、本人の意思の確認や意思及び選好を推定し、支援を尽くしても本人の意思及び選好の推定が困難な場合には、最後の手段として本人の最善の利益を検討するために事業者の職員が行う支援の行為及び仕組みをいう。

厚労省社会援護局が発出したガイドラインは、「当人の意思決定を伴う支援」のあり方を示しています。

はるかぜ・ドリームひこうせんの利用者にとって、自分の意思が尊重される支援を受けられる場であることが望ましいということです。

2、意思決定支援（職員の取組）

意思決定支援は、利用者（障がい者）が社会性を獲得することにつながります。

社会関係を自ら作り出すことです。

利用者の自発性（やろうとする気持ち）を引出す支援ともいえます。それは本人の強み（ストロングス）に着目して、強みを伸ばしていく支援ともいえます。

はるかぜの理念である「ともに働く」ということは、そういうことです。

利用者は一人一人個性があります。

個性は抱えている障害と生育歴によって異なります。

彼らが抱えている個性は、一般的には否定されがちです。

「受け入れられない」ことをたびたび経験しているし、「肯定される」経験が乏しいし、場合によっては「いじめ」を経験しています。

人に対する「警戒心・恐怖」は情動レベルでは強いものがあることを支援職員は基本的に理解しておくべきことです。「落ち着かない」「不安定である」等の行動は、知的障害であるからとか発達障害である一次的要因だけではなく、主要には家族を含めた社会関係による二次的要因であることが大部分であろうと思われます。

「させられる」ことが多い彼らはやはりそうされることに「なじまない。」でしょう。

意思決定支援ということは、「彼らを肯定し」「やる気を引出し」、かれらの社会関係を作り直していくことです。

その手助けをするためには、支援職員が利用者とともに成長する関係を作っていくことが必要です。

そして、

利用者とともに成長できたことが「ともに喜び」あえるものであることです。

3、支援職員が成長する組織

支援職員が理念に基づく支援を行えるようになるには、支援職員が成長していく組織が必要です。

「理念に基づいた支援であるのか？」

「意思決定支援につながっているのか？」

「虐待防止法に底触する支援となっていないか？」

必要に応じて職員指導（OJT）・指示を行うことによって、支援職員は「すべき支援」と「すべきでない支援」を学んで成長いくことができます。サービス管理責任者と管理者がそれぞれの役割を果たすことができるよう「組織規定」を整えています。

2020 年度事業計画

1、自立・自律を目指す障がい者への支援

目標設定 1) 利用者の全体像を理解し、支援に活用します。

ICF（国際生活機能分類）の考え方を深めていくために、定期的な学習会をかいさいするとともに、職員の研修にフィードバックできるよう取組みます。また、継続的に ICF の考え方を職員研修の機会に講師による講演会を開催します。

改定したヒヤリハット報告書の定着を図ります。ABC分析の報告書となっています。10分以内に記入できるようにします。（職員の残業要因にならないようにします）

フェースシートの改定版を 2020 年度には作りあげ、保護者と共有できるようにして、ICFシートの作成に生かしていけるようにします。

目標設定 2) 応用行動分析の習得

椎葉理事を支援指導員（多機能型サービス管理責任者兼務）として、OJTによる職員の支援指導に取組みます。

支援に必要なツールも逐次整えていくことにします。

目標設定 3) 保護者との連携（公開と記録）

保護者との連携には2つの側面があります。

利用者がどのような支援を受けているのかを知ってもらうことです。

参観日等で、利用者の個別支援がどのように行われているかや作業にどのようにとりくんでいるのかを知ってもらうことです。

保護者の目から感じたこと要望等を相談してもらえたらと思います。

利用者が普段どのように家で過ごしているのか？

事業所で取組んでいることが家庭でもつながっているのか？

保護者と連携することで、より効果的な支援ができるよう取組みます。

2、地域生活支援拠点整備事業の展開

目標設定 1) 基幹相談支援センターの受託

2020年4月、春日市福祉支援課が直営で基幹相談支援センターを立ち上げます。この事業に協力することになります。

目標設定 2) 地域生活支援拠点の整備

春日市に2019年11月に地域生活支援拠点について提言書を提出しているところです。

- 1、2021年4月に地域生活支援拠点を整備する
 - 2、福祉ばれっと館を指定管理者制度による公募とする
 - 3、福祉ばれっと館敷地に日中サービス支援型グループホームを建設する
- の3点です。

椎葉理事を担当として、春日市との協議を進めていきます。

目標設定 3) 地域と連携した防犯・防災の継続的訓練

社会福祉法人の公益事業として取り組んでいきます。

松ヶ丘自治会との協力によって、地域防災活動を「福祉防災のつどい」として、実効のある取組をしていきます。

災害に備えて、

グループホームに防災倉庫を設置していますが、新館・旧館用の防災ストックを旧館ベランダに設け、防災用品を取り揃えていきます。

目標設定 4) 手をつなぐ育成会かすがとの連携

手をつなぐ育成会かすがは、上部団体は全国組織となっています。自立支援法の制定に尽力した団体です。総合支援法となった時代において、法の制度が障がい者にとって望ましいものとなっているか等法制度を守っていく責務を負っています。それは、法制度によって実施されている障害福祉サービス事業が障がい者にとって適切なサービスを受けているか？等をモニタリングする日常的な活動を要請されています。

そうした団体と連携することによって、提供しているサービスの向上に繋がっていきます。

3、次世代に継続できる法人組織の整備

目標設定 1) 法人理念に基づく運営

法人理念に基づく運営は、

法人理念に基づく利用者支援を職員が行えるよう上位者がサポート・訓練・指示をする組織運営をおこなうことです。

2019年度に制定した組織運営規程に基づき、

管理者・サービス管理責任者は定められた業務に専念できる体制を構築することになります。

組織運営規程では、サービス管理責任者が個別支援計画を作成することになっています。このことは、従来の職員担当制による個別支援計画の作成という仕組みを改編するものになります。一般職員の業務は、直接支援業務により比重をおいたものになります。

目標設定 2) 職員の処遇改善と育成・定着支援のプログラム

働きがいについて

職員にどうやって「働きがい」を持ってもらうか、「やりがい」を実感してもらうかについて考えなければなりません。

それは「気付かせる」「見える化」することです。

その方法は、その場で「褒める」ことと「注意（しかる）」することです。

管理者・サービス管理責任者の役割は、職員の「動機」を促し、成果ある行動に導くことです。

働き方改革

① グループホームを含めた職員の勤務シフト制を導入。

2020年3月から試行を始めた勤務シフト制は、2020年度上期に全員参加による試行に入ります。

② 管理者・サービス管理責任者の業務専任化及び勤務シフト制により、従来の利用者担当制は、サービス別のサービス管理責任者を中心にしたチーム制に変更します。

保護者対応はサービス管理責任者の業務になります。

③ 上記に移行するについては、記録等の業務を効率化・システム化する必要があります。日報等については、2018年度にデータベース化して定着しています。ヒヤリハット報告書・フェースシート・ICFシート等のデータ化・関連化をシステム化することを2020年度具体化します。

④ ポストイットの活用について連絡簿を整備します。

日報記入は従来利用者の担当者が記入することとなっていますが、担当制が廃止されることにより、だれの記録であれ職員は記入することになります。利用者の一日の様子が記入する職員に分かるためには、その日利用者と一緒にいた職員がその様子をポストイットに記入し、連絡簿（利用者個人別）に貼ることにします。日報記入者は連絡簿を見ることによって、「今日どうだった？」と聞くことなく記入することができるようになります。

職員の処遇改善

組織運営規程による業務分担の明確化・専任化と勤務シフト制導入により、

- ① 基本給を職務遂行手当相当額を加算することで引き上げるとともに、キャリアパス2020年度版を策定します。
- ② 職員の休憩を連続して1時間、
- ③ 一般職員の残業（自己申告による）を廃止し、上長の指示に基づく残業のみとし、定時に退社することにします。

育成・定着支援のプログラム

2019年度より新人研修プログラムを実施しています。

フォローアップ研修（3回）を確実にを行い、入職した職員の定着化を図ります。

外部研修の活用において、強度行動障害支援者研修を受講させていきます。

職員研修の制度化（年4回）を目指します。

目標設定3) 本部機能の整備

目標設定4) 合併もしくは統合による持続可能な組織

本部機能の整備および持続可能な組織

① 持続可能な組織の方向性は、「地域生活支援拠点」（福祉ぱれっと館の指定管理者の受託）を構築していくことにより、合併ではなく規模拡大によることをめざしています。春日市福祉支援課には2019年11月に「提言書」を提出して、協議を続けています。2020年4月より、椎葉理事が理事兼務職員として入職し、福祉支援課との協議責任者として進めていきます。

② 持続可能な組織の要件は、規模と定められた制度を満たす運営組織です。

規模については、3億程度の事業規模が必要です。

定められた制度を満たすことは、社会福祉法の規定・障がい者関連法規・労働法規の全てに渡る決まりごとを遵守する体制ということです。

本部が事業所のサービス部門として機能することが求められています。

次のように本部機能を定め、分担できる体制を目指します。

① 人材育成・処遇改善担当

職員研修・職員評価・給与（勤怠管理）・社会保険

担当 椎葉理事

② 経理・財務担当

会計責任者・経理・備品管理・車両管理・営繕・修繕

③ 文書・広報・コンプライアンス担当

文書・公文書（報告文書含む）・広報（HP・機関紙）・規程・法令

担当 事務長

④ 予算・計画担当

担当 理事長