

社会福祉法人長崎市手をつなぐ育成会
第5次育成会地域福祉5か年計画について
(令和5年4月～令和10年3月)

長崎市手をつなぐ育成会の中長期計画としては、今回で第5次の5か年計画となります。平成13年からの第1次在宅支援5か年計画から22年が経過したことになります。当初の計画作成時は、あじさいの家とあじさい作業所の2つの事業所があり、ワークあじさいが設立された年で、グループホームもまだありませんでした。現在は、日中通所事業所5事業所、グループホーム12棟、ショートステイ、ヘルパーステーション、相談支援事業など、長崎市という地域においても社会福祉法人としても障がい者支援において確固たる存在となっています。この現状を踏まえ、長崎という地域に暮らしている障がいのある方々に対し、長崎市手をつなぐ育成会が社会福祉法人としての使命(社会的責任)を果たさないといけないという対社会に向けての視点で今回の第5次5か年計画を作成しました。ですからこれまでの第1次から第4次の5か年計画の施設や事業を展開していくといったものとは少し変化した、社会福祉法人育成会としてこの5か年で取り組んでいこうとする内容を全体像として表現してみました。

そこでまず、長崎市育成会の社会福祉法人としての使命(社会的責任)とは何か、ということから考えてみますと、①これからもニーズに沿った福祉サービスを提供します。②制度の狭間にあるものを含め地域の様々な福祉ニーズにきめ細かく対応します。ということです。これは地域に暮らす障がいのある本人のため、また当法人の会員であるご家族も含めた方々のための法人育成会の社会的責任であると考えられます。このことを前提として、この5か年では主に次に示す4つのことに取り組んでいきたいと思えます。I. 社会資源とのネットワークづくり、II. 重度高齢化支援の強化、III. 地域貢献、IV. 人材の確保と育成、の4項目です。4つの項目に取り組む姿勢としては、下に記載しているように法人の理念と職員行動規範の4つの基本的な考え方を支援における姿勢として持つておくことが大切になります。このことは今までもそしてこれからも同じです。この法人理念と職員行動規範の基本的な考え方をここに記載しているのは、約20数年前の会員さんのみに支えられてきた育成会から、現在においては230名にも及ぶ職員が事業体を含めて支援面でこの育成会を支えていると言っても過言ではないという現状を踏まえ、法人理念と職員行動規範を基本として大事にしていくというそういう思いからです。

それでは一つひとつ項目を見ていきます。

I. 社会資源とのネットワークづくり

これは前回の第4次計画からの継続した考え方です。育成会活動はこれまでと変わらず推進していき、相談支援事業いんくるを中心とした、“安定した情報提供”、“本人のニーズ優先アプローチ”、“社会資源の活用”、“法人内事業所との連携”などを通して、地域と連携することで“4つのつなぐ”を実現していきます。組織図に掲載している法人内の全事業において、地域に暮らす障害のある人たちを支えていくことで何より重要なことは「つなぐ」ことだと考えます。児童福祉や高齢者福祉は育成会にとっては専門外の分野です。これまでも、児童デイや放デイの開設を模索してきましたし、以前はケアプランセンターや居宅介護事業といった高齢者分野の事業も行っていましたが、諸事情により廃止、断念したという経緯があります。この現状を踏まえて、児童の分野や高齢者の分野に「つなぐ」ため、また今の暮らしをより良いものにするため、法人内の人材も含めた様々な資源を有効に活用して、地域や社会とつなぎ、専門家とつなぎ、仲間とつないでいくことで、障害のある人たちの年齢に応じた幸せを追求していきたいと考えています。また、昨年からは基幹相談支援センターを委託運営していることも、これからの長崎という地域でつないでいく大きな柱となります。

II. 重度・高齢化支援の強化

次に、重度高齢化支援の強化についてです。ここでは主に事業体としての取り組みとなります。この事業概念図については、前回の第4次計画の概念図を引き続き継承していきます。ただ、赤字で記載している事業が今回の第5次計画で新しく取り組んでいく予定の事業です。まず、現在3カ所に分かれているさんらいずの事業所を1カ所に統合したいと考えています。坂本町とおりおん作業所の田上町、移行事業の大橋の3カ所ですが、利用者の高齢化重度化も少しずつ進んでいますので、1カ所に統合できれば、送迎なども考えられますし、職員の支援体制も統合することでより充実していくのではないかと考えています。ただ、場所の問題、現在の坂本事業所の活用、諸々の課題はありますが、少しこの五カ年で進めたいと考えています。次に、生活介護事業所（あじさいの家、夢工房みどり、陽香里工房）を、介護保険事業の利用と並行して利用できる共生型へ利用枠を広げ、65歳問題での日中に過ごす場としてサービスを提供できるようにしたいと考えています。ただ、事業所の特色がそれぞれ違いますし、職員の人員配置などにも関係してきますので、利用者の利用頻度や環境面など状況と合わせて総合的に考慮しながら、どの事業所を共生型に広げたらよいか検討します。一応3事業所を対象に検討していきます。また、新しく重度高齢化に備えるための住まいの場としてケアホーム型ホームの新設を考えています。規模は7名から10名程度で、短期入所を併設する予定です。ただし、昨今の人材不足や建設場所の確保、施設整備補助金の申請など新設のためにクリアしないといけない課題が大きいので、この5年間のどのタイミングで

達成できるかはわかりませんが、一つ一つ解決し達成したいと考えています。事業所を開設するにあたっては、ヒト(人材)、カネ(資金)、モノ(土地や建物)が必要です。どれかひとつでも見通しがたつてとんとん進む場合もあれば、タイミングが合わない場合もあります。これまでもそうでした。非常に厳しい目標であるとは思っていますが、この五カ年計画に載せないことには何も手をつけないままになりますので、そういった意味で、達成に向けて何かしら着手できればと考えています。合わせて、既存のグループホームの整理として、グループホームなめし、十人町グループの9つのホームにつきましても、ホームの老朽化や利用者の高齢化や利用者同士のマッチング、支援者不足などいろいろな課題がありますので、全体を見ながら、例えばホームの統合(新設予定ケアホームとの統合も含む。)など課題と思われることをできるところから整理していこうと考えてます。これは将来の入居者のためでもあり、今現在暮らしている利用者の住みやすい生活環境の整備ということでもあります。これに関係してくるのではないかと思われることで、総合支援法の改正の中で、令和6年度からグループホームの通過型という類型が新設されるようです。グループホームを終の棲家としない、一人暮らしなどを目指す方へのサービス類型のようです。それらも踏まえてのホームの整理です。最後に、相談支援事業の役割の充実としまして、基幹相談支援事業がすでにこの2月から暫定的に当法人が委託を受けて始まっています。この基幹相談支援センターと法人内のいんくる(委託、計画)の役割充実も最初のネットワークづくりの4つのつなぐに大きく関わっていくことと思われまます。

Ⅲ. 地域貢献

Ⅲ地域貢献と次のⅣ人材の確保と育成が、これまでの5カ年計画の全体像の内容とは違った視点のものになります。平成28年社会福祉法の改正において、社会福祉法人の公益性・非営利性を踏まえて、法人が創意工夫をこらした多様な“地域における公益的な取り組み”を積極的に提供しなければならなくなりました。社会福祉法人の役割も時代と共に変わっていています。そこで、長崎市手をつなぐ育成会は、創設以来、会員さんを中心とした様々な啓発活動に取り組んできましたし、地域社会への啓発活動は、育成会以外の社会福祉法人にはあまり見られない取り組みであり、育成会という組織の強みであるとも言えます。平成30年に結成された「長崎よかよか隊」は、啓発事業部(会員)で組織され、知的障害や発達障害の疑似体験を通して、一人でも多くの人に理解してもらうための活動です。この長崎よかよか隊の活動をこれからも地域の様々な分野の方々に知ってもらうための活動を広げていかなければなりません。この地域における障がいへの理解啓発活動(長崎よかよか隊の活動)はいわゆる地域貢献の一つでもあります。それから、広報誌あじさい発行も情報提供として理解啓発、地域公益活動と言えます。さらに地域交流として、法人内各事業所の夏祭りなどの行事や地域清掃、自治

会活動、また実習生受入れ、地域へのサービスとして、啓発事業での一般相談やヘルプステーションの生活ヘルプ事業など様々あり、これからも続けていく予定です。

次に、少し違った角度から、あえて地域貢献として取り組んでいくべきものとして、ここ数年で皆さんもよく耳にすと思います。SDGs（持続可能な開発目標 全17目標）への取り組みを掲げています。これまでやってきたこと（インクルージョン、ダイバーシティ、カーボンニュートラルなど）を引き続き意識して取り組んでいきます。引き続きということは、新しいSDGsの取り組みというよりもやってきたことをもう少し意識していこうという意味でもあります。まず、インクルージョン（包括する、包み込む、融合する）は当法人の理念です。障害のある人もない人も共に暮らせる共生社会、平等性を求める活動はまさにSDGsの考え方のひとつです。それから、ダイバーシティ（多様性）についても、幅広い意味ですが、多様な個性を認め合い、障害のあるなしに関わらずという法人がやっていることと同時に、当法人は女性職員が多く管理職にも多くの女性がいます。会員の皆さんについてもおかあさん方が活動の中心になっている、まさに女性が活躍する育成会といえます。この多様性というワードもSDGsの取り組みのひとつです。それから、カーボンニュートラル（2050年までに二酸化炭素などの温室効果ガスの排出を全体としてゼロにし脱炭素社会の実現を目指すこと）、言葉としては大きい取り組みのようですが、ここ数年で、社会がキャッシュレス、ペーパーレス、印鑑レスといった、少なくしていく、無くしていくというレス化が急速に進んでいます。これは福祉の分野も例外ではなくどんどん取り組んでいくべきことだと考えます。例えば身近なことでは、ペーパーレス化（事業所での紙の無駄をなくす、出勤時の打刻システム、明細書や各種届出書の電子化に今月から取り組んでいる、これもあとの業務改善につながる取り組みです。）、またICTを利用し、オンライン会議等で車移動のガソリンを減らす、電気の省エネ節約などといったこともです。これらについてさらに意識してできることから取り組んでいくことがSDGsの取り組みとなると考えます。これらすべて含めて社会福祉法人としての自覚のもと、これからも地域貢献として意識しながら取り組んでいけたらと考えました。

IV. 人材の確保と育成

以前から障害者福祉分野は人材不足の状況でしたが、コロナ禍に入りさらに人材不足が切実な問題となっています。特に住まいの場であるグループホームのスタッフが揃わず、昨年はケアホーム三京で外国人の採用に踏み切りました。今年もさらに採用を予定しています。ケアホーム型ホームの新設を計画している中、これからも人材不足の解消は難しくなると予想されますので、新卒、中途採用者の強化はもちろんですが、外国人採用やICT活用などで業務改善を図り、人材不足を少しでも補えるよう取り組んでいきたいと考えています。研修については、職員研修委員会を継続していき、2月

の職員研修会全体会、新任職員研修会、研究発表等を行っていますが、昨年度から新しく取り入れた WEB 研修システムの eラーニング研修を引き続き研修の基礎としていきます。これは研修したいときに、短時間で、すべての職種のパート職員さんまで研修できるというメリットがあります。令和 5 年度より、さらに常勤職員全員にアカウントを取得して、いつでも身近で便利な研修のシステムとして実践していきます。資格取得は引き続き、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、その他国家資格等の取得を働きながら取得できるよう推奨していき、支援者の質の向上を図ります。業務改善は ICT（情報処理、通信技術＝IT とほぼ同義語）とも関係することですが、コロナ禍で行事等の開催やオンライン会議など、業務の取り組み方が大きく変わってきました。国全体でこのデジタル化が急速に進んでいます。引き続きこれからを見据えて、業務分掌、マニュアル、支援計画、記録などなど、先ほどの SDG s にも関連するペーパーレス化、それから、介護用ロボットの導入、メールやソフト、オンラインなど日々使っているものを業務においてデジタル化していき、内容の見直しや時間削減につなげて、利用者支援の時間に直結させたいと考えています。またこれらは人手不足の解消に少しでも繋がればと考えています。働きやすさの追求（働き方改革の継続）では、日本が直面している課題として、昨今の少子高齢化、育児介護の両立、働き方の多様化などが言われている中で、令和元年度から労働時間の見直しや年次休有給休暇の付与義務、同一労働同一賃金など、働き方改革関連法が動き出しました。それによって、より職員が働きやすくなり、日々の業務である本人支援の充実につながるものだと考えています。法人を支えている職員の質の向上が、本人への支援の質を高めることに繋がります。よって、これまでもこれからも法人で働く職員の研修は大切で続けていかなければならないと考えています。研修を積み重ね、専門家としての職員が育ち、増えれば、本人もしくはご家族の暮らしやすさにつながると考えます。

社会福祉法人の使命として、進めてまいりたいと思いますので、会員の皆さんもご理解ご協力をお願いしたいと思います。

<追記>

※この第 5 次 5 年計画については、令和 4 年度に検討し作成をしております。現在、令和 6 年 6 月の時点では、特にⅡ 重度・高齢化支援の強化の共生型への拡大及びケアホーム型 GH の新設において、昨今の物価高騰や報酬改定、福祉情勢等を鑑み、変更もしくは修正の検討に入っているところです。