

2020年度 「ともの家」事業報告

はじめに

令和2年度の事業開始直後、全国一斉に「緊急事態宣言」が発出され、その対応に追われながらのスタートでした。

4月16日にコロナウィルス感染症対応ガイドライン第1弾を作成。当時は「見えない不安」にどう対応したらよいのかさえも分からない状況でしたから、見直せば、とてもお粗末なガイドラインが出来上がっています。ガイドラインは修正しながら、現在、第Ⅷ弾が作成され、2月以降はそれに則り日常の運営を進めています。

緊急事態宣言発出後は、作業所を休業するところが多く、私たちも判断に迷いました。行政は作業所の判断で進めてくださいと言うばかりでした。そこで、ガイドライン作成時に掲げた、一番大切にすること＝目的「仲間の笑顔と健康を守る」に沿って、コロナ禍で、出来ないことは多いけれど、出来ることを模索しながら進めることにしました。仲間の混乱が全くなかったわけではありませんが、生活が一変したこと（マスクの着用やままならない外出）を受け止めることが出来た仲間たちは、思いの外遅しかったです。まさに2020年度の事業計画の通り「柔軟な運営・多様な支援を創意工夫」進めることが出来たと1年を総括します。

4月1日に入社した仲間も、この1年、見事に作業をこなし、先輩たちと生活を共に過ごしました。これからも、本人が持っている力と秘めた可能性を、程よい距離を保ちながら見守り、共に成長したいと思います。

1. 職員のレベル向上

研修はすべてオンラインになりました。遥々東京や関西まで行かなくても受講できる便利さを十分に感じ、遠方で今まで参加に躊躇していた研修にも参加することが出来ました。しかし、顔を合わせてこそ生まれる繋がりは、作業所にとって貴重な情報交換の場であり、財産です。来期もオンラインの研修や会議が続くとすると、横のつながりが希薄になり、益々各事業所の独自性が強力になることで、結果、障がいのある仲間たちが不利益を被ることになるのではと懸念します。

研修報告会は年末に予定通り行いました。感染予防のため外部への働きかけはせず、理事長にだけ出席して頂きました。「広く知識を得て、社会に目を向ける」という目的で、知的障がい者入所施設の実習報告を基調に、日本の障害者福祉の歴史。法律や制度、権利条約のこと。そして今、障害のある人たちの生活は、彼らの意思が尊重されているのか・・・結論の出ない内容ではありますが、日本の障害者施策に振り回され、目の前の仲間の支援だけに明け暮れてはダメなんだということを理解し、広い視野を持つこと、興味を持つきっかけになったと思っています。

2. ホームの増設

3か所目のホームを作るために土地を購入してありますが、今ある2か所のホームでさえ、人手不足と経営の困難さに苦しんでいる状況です。現状では、新設は断念せざるを得ない状況です。

3. 地域発信

外部のイベントはすべて中止。お店のマルシェも中止という中、船越地区地域生活支援事業「ひだまりはうす」への協力が引き続き出来たことは、成果があったと評価し、今後も継続できる関係を保っていきます。表面化していない地域での暮らしの負の部分に触れ、切なくなることも多かったです。

4. 防災対策

通常の防災訓練（自然災害）は、予定通り行いましたが、コロナ感染予防のため、全体での密集した訓練は中止しました。防災リュックの確認と食料の入れ替えと同時に緊急用フェースシートの修正を行いました。

新型コロナウイルス感染症対策に関しては、BCP を作成しました。幸い使用することはありませんでしたが、今後も見直しを行い、もっと精度の高いものにしていきます。

5. 事業形態の見直し

就労継続 B 型事業を、生活介護に移行して、収入増を見込めないか検討しましたが、定員が増えることで（生活介護）給付費の単価や加算の水準が下がるなど、どんなに工夫をしても、結局 60 万円の増収にしかならず、見送ることにしました。

6. 仲間の高齢化への対応

昨年同様、グループホーム入居者の家族支援・通院支援・散髪支援を行いました。ホームでの生活が難しくなった仲間（54 歳男性）は、あすなろの家のショートステイを 1 年半利用し、令和 3 年 4 月 14 日に特養に移動しました。ショートステイ中は月に 2 泊 3 日ホームに帰宅していましたが、ほぼ寝たきりの状態で、障がい者のグループホームの人員配置での限界を感じました。1 月に母親が亡くなり、弟は三重県在住、後見人も立てていませんので、今後も「ともの家」の初期メンバーである彼の支援は継続していきます。

仲間の高齢化は待ったなし。人生の終盤をどこで誰と過ごすか、本人の想いと支援者、家族の想い、それぞれが納得できる形を目指したいと思います。

7. ヒヤリハット・苦情報告

障害者福祉課に報告するような大きなケガや事故はありませんでした。

ヒヤリハット	13 件
苦情	4 件

8. その他

・就業規則の見直し

労働基準法改正に向け、1 年かけて就業規則を根本から見直し、新たな就業規則を作成し、労基署への届け出も済ませました。

令和 7 年の 65 歳定年義務化に向けて、定年を 1 年ごとに延長していましたが見直したタイミングで 65 歳に、継続雇用の期限を 70 歳としました。

同一労働同一賃金に関しても、週 30 時間以上勤務の非正規職員にも資格手当を付けました。（賞与は元々支給していました）