

2025年度事業報告書

理事長 胎中晴美

あゆみの会創設以来20年余りが経って、事業規模が大きくなり利用者、職員数ともに多くなってきたため、法人理念「支援する側、される側といった関係でなく、支え合うなかまとして共に歩いていく」を再度確認しながら、新たな課題にも取り組んでいくことを基本方針とした。

様々な障害の当事者である彼らのもっている課題に、『本人ファースト』とは何か？を基本に支援を行っている。法人としては、相談支援事業を中心に、本人の意向を聴き取ることが基本としているが、重度知的障害のある方々の意思決定には支援の難しさがあり、家族の意向が先行してしまう場合も多い。従って色々な方向からのアプローチも必要であると共に、事業間連携が重要となっている。

特に最近の傾向として、障害特性の健康上の諸問題はじめ、実年齢より早くから始まる高齢化。それに伴った家族の高齢化による家族支援の課題や経済的な課題等々、避けては通れない問題が出てきている。今まで当たり前のように毎日一緒に過ごしていたことが維持できなくなり、グループホーム、入所施設等に生活の場を移すことへのストレスも大きくある場合が見られる。時には、本人が納得できるまでの時間と環境への対応に対して余裕を必要とすることが多くあり、どの様な支援が望ましいのか、今後の大きな課題である。

我々福祉職員には、利用者の思いに寄り添い、100%できなくとも、本人が納得できるところまでゆっくりと付き合うことが求められている。常に『他事を我事として考える』を基本とした職員集団でありたいと願っている。そして、すべての課題を法人内で解決することは不可能であるが、他の関係機関等々、多方面の社会資源と連携しながら、本人らしい生活ができる事を求めて活動している。

そこで、法人の職員組織の明確化を提示し、施設長、主任を中心とした各部署での個別支援計画及び支援姿勢の確認、ロールプレイ等も取り入れた具体的な対応マニュアル等の研修を重ね、「この人は〇〇だから、しかたないね・・・」といった意識が職員の言動や行動に現れる事の無いように、スキルアップを図りサービスの向上にもつげていった。

また、職員の働き方改革にも取り組み、自分の能力を生かしつつ新しいことにもチャレンジしていけるように就労環境にも配慮した。時間有休取得を取り入れ、子供の参観等への行きやすさや、業務から外れての休憩も取れるようになった。職員の中には、資格を取得してパートから正規職員に応募する人もあった。

今後も地域のいろいろな機関との連携にも重点を置き、特に小学生から大学生といった教育関連との交流を持ち、共に同じ場所で、一緒にいろいろな活動をしていくことで、将来、社会の中での障がい者理解につながっていくことを願っている。