

「生きるよろこび・働くよろこび」に向けた支援

社会福祉法人ほかにわ共和国

グループホーム・ケアホーム悠炉里 施設長 志賀 常盤 (障 - 35期 No.4894)



「選ばれる」施設となるために

当法人は長崎県南島原市に位置する。法人の事業所は、障碍児者関係施設で構成され、関連法人である有限会社ステーションほかにわと協働しながら、日々、利用者の「生きるよろこび・働くよろこび」を実現すべく取り組んでいる。

近年、利用者支援の課題として「質(充足度)」が特に問われることが増えてきた。そもそも、障碍のある人への支援は、国の責任のもと長く措置制度によって運営がされてきた。その後、社会福祉基礎構造改革の流れを受けて平成15年に支援費制度(当時)が導入され、それまでのように施設主体サービスではなく、利用者主体のサービスの提供が強く求められるようになってきた。関連する法制度については、その後も見直しが続き、障害者自立支援法を経て、現在も障害者総合支援法の見直し作業が行われているが、法制度の変遷を追うことは本稿の趣旨からは外れるため割愛する。

さて、利用者主体のサービスとは、利用者から「選ばれる施設」になることと解釈ができる。そのため、「福祉=生存保障」から「福祉サービス=利用者の自己実現」へと時代が変わってきた。そのため、社会福祉法人が果たす役目も大きく変わってきている。本稿では、①障碍福祉施設

が捉えるサービス、②当法人の実践例、課題を抱える利用者支援の実践例、③福祉施設長としての役割、以上の3つに絞り込んで報告する。

福祉サービスのニーズは多重構造

いわゆる商業施設を経営する一般企業の提供するサービスと、福祉施設におけるサービスは似て非なるものである。サービスの利用者を“ホスピタル”することは同じであっても、福祉施設の場合は求めているニーズが一人ひとり多様であることが大きな違いではないか。ここでいう多様とは、単に個々のニーズが多様というだけではない。福祉施設の場合は、利用者本人が個人として求める部分と利用者の家族等が求める部分、そして支援の専門家である施設側が、本人の幸せを願い求めて考える部分の3つが重なり合っている構造が多様なニーズを生み出している。(図1)

利用者本人が求める部分は、自己主張あるいは自己実現を目指す部分であり、あらゆる状況を客観的に考え、本人への適正なサービスを見極めて提供する必要がある。また、家族の求めや思いは、今の暮らしやすさだけでなく「親亡き後」というニーズが大きい。利用者本人のみならず、家庭環境の要因を含んだ配慮が必要となっ

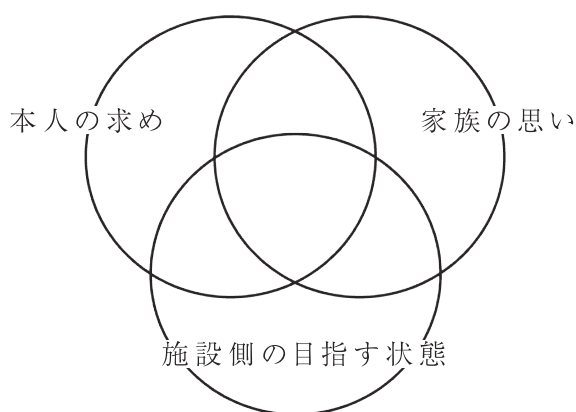


図1 ニーズの多様性の構造

ている。また、施設側としては、利用者本人や家族を取り巻く状況を適切に把握し、適正なサービス提供を心がけ、目指す状態の達成に向けて総合的なコーディネートが必要とされる。そのため様々な要因を分析してサービスの構築を行わなければならない。

このように考えると、数十人の利用者に一括して画一的なサービス提供を行うことはナンセンスであり、個々に応じたサービスメニューを提供しなければならないと結論付けることができる。

入所期間の幅広い利用者を小集団で支援する

当法人の中核施設である障害者支援施設八雲寮(入所定員50名)は、昭和45年に設立された。主に知的障害者を対象に事業を展開してきた。時代の変遷とともに支援内容の改革にも取り組んできた。たとえば日中活動においては、施設設立当時から利用している方と最近10年以内に利用を開始した方では、同じ知的障害でも、年齢層あるいは障害特性によって大きく異なる状況にある。そのため、活動種目や行事参加のあり方の検討を重ね、小集団での支援活動に力を注いできた。利用者の高齢化対応策としては、利用者のグループ分けを行っている。

また、それまでの施設環境は3~4人を単位とする居住空間が主であったが、平成8年に施設の移転を行う際、基本的な居室は2名1室とした。

また、グループホームの創設の機運が次第に強まる時代を迎え、将来的な視点からも、地域生活に向けた訓練施設の要素を含む生活棟(個室型・定員7名)を建築し、居室人数の分散化に取り組んだ。

グループホーム悠炉里は現在、町内10か所に設置している。各ホームでは4~6人がともに暮らし、日中活動は一般就労から福祉サービスへの通所など多岐に渡る支援を提供している。

近年、知的障害のある高齢の利用者へのサービス提供において問題となっているのが「65歳問題」である。これは、生活介護サービスを利用している方の年齢が65歳に達することで、介護保険サービス利用の優先度が高くなり、要介護認定を受けるとサービスの変更を行わなければならないという状況を指す。知的障害を有する方が、介護保険サービスの利用者集団へ新たに加わることは、コミュニケーションのスタイルや障害特性により、適切に交われない部分も生じることが予測される。このことについては行政への相談を行ってきたが、制度ありきの返答しか得られず、「利用者本位のサービス提供」とはいったい何であるのかと異議を唱えたい。

介護保険サービスを優先せざるを得なかった利用者の事例を挙げる。要介護認定を受けたものの、それまで利用できていた日中活動日数を充足できるだけの認定にいたらず、週6日の通所が3日に減少した方がいる。費用負担についても、サービス利用費の自己負担が発生し、障害者基礎年金の収入源だけでは収支のバランスが維持できない状態に至った。さらには、心身の状況を見てみると、帰宅後に通所事業所への通所拒否がみられたり、会話の中に笑顔が少なくなるなど、「生きがい」や「生活の質」の部分が減少する結果が生じている。

本事例については、現状報告を交えて行政への相談を繰り返した結果、障害分野の一部

通所利用が可能となり、介護保険サービスと障害福祉サービスの並行利用に至り、利用者の心身の状況は改善させることができた。

このような問題は、当法人だけではない。制度ありきの考え方では、サービスの質を向上させるどころか、生活環境の変化に伴う情緒不安定を招く恐れがある。この問題に関しては、市町村ごとに対応の差が生じており、自治体による制度解釈にばらつきがあると強く感じられる。いずれにせよ、利用者の環境や心身状況を鑑みて、行政と福祉施設が一体となって取り組まなければならないことは自明である。

サービスの質を上げるために福祉施設長がすべきこと

これらの実現に向けては建物設備や仕組みだけでなく職員の意識改革も必要であり、柔軟に対応できるような人材育成が重要となる。利用者支援を支えるのは人(職員)であり、人を管理する福祉施設長の役割が大変重要となる。その際、全ての業務の判断を福祉施設長が行うことは困難であり、部下に権限移譲すべき部分もある。ただ、「ちゃんとしているだろう」と推測しているだけでは管理とはいえない。取り返しのつかない問題が起これば、福祉施設の社会的イメージの欠落にも直結し、自法人だけでなく社会福祉法人や福祉施設全体への評価を低くしてしまう。福祉施設長として以下のことを心がけている。

①職員の顔をみたこまめな心身のチェックと対応

当たり前のことであるが、必ず職員の顔をみて声をかけると、その日の状態が伝わってくる。職員の心身の状態が悪い場合は、周囲の職員の協力を得て、全体でバックアップする音頭を、施設長自らとることが大切であるとする。職員の「悪い状態」を放置したままでは、利用者支援へ必ず影響し、サービスの質を低下させる。それを防ぐためには、日々の観察を怠らず、異変

への早急な対応を講じることが必要である。

②多彩な話し合いのできる環境づくり

次に、職層や職域を問わず職員同士で問題点や課題を話し合える環境づくりを行うことである。たとえば今のサービスについて、利用者の置かれている状況に適しているかといった疑問を提起するなど、多角的な意見を述べ合える職場であればサービスの質の向上にも繋がる。職員同士で話しやすい環境をつくとともに、利用者の現状把握や課題点および問題点を検証するための会議を設け、提起された疑問に対するチェックを行うことが大切であるとする。

③福祉施設長は地域との繋ぎ役

さらに、社会資源の活用を大いに取り入れることや、外郭団体と密接な関係性を築くことも重要であり、それらの繋ぎの役目として施設長の果たすべき役割は大きい。当施設では現在、地域の企業や他法人、あるいは地域で活動している団体との相互協力を進めている。活動を通じて法人の認知度も高まることで、イベント参加への誘致を受けるに至っている。それらは、利用者の活動領域の拡充にもつながり、施設内での生きがい活動を超えて、地域丸ごとの福祉づくりに貢献するようになっている。

④人材・環境・文化を3本柱とする

福祉施設長には、サービスの質を高めるため、安定的な人材確保および育成をする意味からも5~10年先を見越す先見力を高めることが必要とされる。また、制度の変遷に対応できるように施設内環境の改善活動を続けて行くことが必要となる。そして、利用者の生活文化の創造を繰り返し広げていかなければならない。

この、**人材・環境・文化**を3本柱として、これからも「選ばれる施設」づくりと、それらを通したまちづくりに邁進したいと考えている。