

(社福)こぶしの会 第4次長期計画(前半期)

—すべての人が幸せを感じる社会を—

The fourth period plan(2019.4~2025.3)

令和元年8月25日

(社福)こぶしの会第168回理事会



理事長挨拶

こぶしの会中期事業計画(第4次)の提案にあたり

社会福祉法人こぶしの会理事長 藤田 勝春



社会福祉の会こぶしの会は、法人の認可を受けて今年で40年を経過しました。40年前を思い出してみると、養護学校は認可されていましたが、卒業しても働く場所が少なく、重度の仲間は、家で閉じこもっていました。

仲間の保護者やボランティアの人達が、仲間の働く共同作業所を作ろうと立ち上がりました。法人認可を受けるまで約5年間、日曜日には午前中に作業を行い、昼過ぎから、宇都宮市の繁華街で作業所の建設のための署名と、カンパ活動を行いました。この継続した地道な運動の積み重ねが、市民の皆さんに認められ、大きなうねりと成って法人認可に結び付けられました。

こぶしの会は、中期事業計画を継続して作成し、社会の動きや福祉関連の法律の動きを参考に、今後の障害者福祉のありかたを検討してまいりました。この中期事業計画はこぶしの会の40年間の思考の凝縮です。是非皆様のご意見をお寄せ下さい。

目次

- P 02 理事長挨拶
- P 04 I. 長期計画（第3次）までを振り返って〈第4次長期計画（後半期）の課題〉
- P 05 はじめに〈第4次長期事業計画（後半期）の作成にあたって〉
- P 06 こぶしの会の歩み（沿革）
- P 07 事業を取り巻く環境について
- P 08 長期計画（第3次）の取り組みと第4次長期計画（前半期）の事業課題
- P 09 II. わたしたちのめざすもの（新しい理念）
- P 10 新・旧理念の比較表
- P 11 III. （社福）こぶしの会第4次長期計画（前半期）の概要
- P 12 1 第4次長期事業計画（前半期）の全体構造
- P 13 1-2) 全体構造（2）
- P 14 2 新たな事業づくりと地域拠点づくり
- P 15 3 福祉ニーズの実現のとりくみ
- P 16 4 ひとづくりのとりくみ
- P 17 5 組織づくり
- P 18 5-2) 5年間の財政基盤づくり（損益の予想）
- P 20 **資料1** 事業計画の工程・イメージ等資料
- P 24 **資料2** 定款
- P 25 **資料3** 法人の経営理念とは
- P 31 資料4** 福祉援助のキーワード

I. 長期計画（第3次）までを
振り返って
〈第4次長期計画（前半期）の課題〉

はじめに

〈第4次長期計画（前半期）の作成にあたって〉

第4次長期計画（前半期）のR1年～R5年は政治・経済のグローバル化と少子高齢化という時代の変化の中で、あるべき「地域包括支援システム（共助・共生社会）づくり」への法人としてのビジョンの確立期である。令和元年度は法人認可40周年・無認可共同作業所設置45周年の初年度であり、最終年度は無認可共同作業所設置以来の半世紀にわたる総括期となる。**このこぶしの会の半世紀の活動を踏まえ、導き出される課題を改善し、つぎの第4次長期計画（後半期）へのスタートライン（基盤づくり）となるべき重要な準備期間である。**

その前提で、わたしたちの5年間の重点目標は以下の2点に集約される。

- 共生の地域社会の社会資源を具体的につくりだすことを通じて、私たちの考える地域包括支援システムという豊かな人間関係を確かなものにしていく。
- 共生の地域社会づくりをめざす社会福祉法人こぶしの会中期計画（第4次）を支える組織をつよく成長させていく。

※こぶしの会のあゆみ（沿革）

①第1期(1974年～1979年)

1975年には早くも法律の根拠を持たない常設の作業所を開設した。当時の社会福祉・障害者福祉の保護主義の理念を超えて、先駆的な実践として総括する。

②第2期(1980年～1994年)

1980年4月に知的障害者授産施設(通所)こぶし作業所を開設。その後15年間は、借入金の償還財源づくりが主要な課題であった。

1994年には3年間の準備期間を経てこぶし作業所芳賀分場を開設。さらに、こぶしの会長期整備計画を策定した。

第1期で示した先駆的、開拓的、運動的、民間的なものを組織的に発展させることが難しく民間的なものを十分に発展させることなく、マンネリ化や閉鎖的なシステムの運営と厳しい評価と課題を残した。

③第3期(1995年～2004年)

長期整備計画を実現すべく、利用者処遇体制の改善・整備、けやき作業所の設置、グループホームの設置など、法人事業の拡大期であった。

・けやき作業所の高工賃を保障する作業開拓、重度障害者の作業を住民、企業、行政とともに検討した。精神障害者の作業所作りに取り組んだ。グループホーム(精神、知的)、生活支援センターを開設し、地域生活支援に着手した。

・1法人1施設から、短期間に授産施設4か所、デイサービスセンター1か所、生活支援センター2か所、グループホーム4か所と多くの事業所と150人を超える利用者、職員数も50人に達した。発展期と位置づけられた。しかし、成果には光と影があり、施設間の不均衡な格差が生じ、職員の一体感や利用者家族への法人への違和感をもたらす。

そのうえで、全体を「第1期の財産である先駆性、開拓性、運動性、民間性の特色を基本的に継承、発展させながら第2期、第3期の財産である法的安定性を最大限に活かし、現状維持のマンネリズム、マネジメント不在の課題を克服し、厳しい財政環境の時代を乗り越え、計画性、創造性、工夫性に配慮した実践的な計画を関係者全員の参加のもとに策定し共有化することが重要。」と総括し今後の社会福祉法人こぶしの会の経営理念として、現在の3つの理念を提案した。

④第2次中・長期計画から第3次長期計画までの14年間(2005年～2014第4期前半)

さらに、第3次経営計画を平成26年に策定し、それからの5年間で第4期と捉える。第4期は平成25年に障害者自立支援法が「障害者総合支援法」へと名称が変わり施行され、平成28年には障害者総合支援法及び児童福祉法の一部改正、平成30年には介護保険の報酬見直しにともない障害者福祉サービスも報酬基準の改正がおこなわれた。また、第4期は国の第4期障害福祉計画の期間にあたり、平成30年は第5期の障害福祉計画期間の開始年にあたる。

※事業を取り巻く環境

1 環境の変化と課題

①少子高齢化社会への対応

- ・福祉国家から福祉社会へ
- ・顔の見える福祉社会づくり(地域における共生社会)へ

②社会福祉・社会保障制度や地方自治体の変化

- ・地域間格差への対応と都市と農村を結ぶ福祉モデルへ

③経済成長定常化社会を見通す

- ・産業構造の中央集権型から地域分散ネットワーク型へ(継続可能な地域経済の形成)
- ・地域循環型産業構造への転換と地域包括型ケアシステムの相互的ネットワークの構築

2 組織の変化と課題

①児童期から高齢期、地域福祉の多様な事業展開の中での個々の充実と連携

②地域ニーズの多様化に応える柔軟な社会福祉法人の事業展開

③制度の転換期に耐えうる経営基盤の強化と労働の流動化の中での専門性の向上

※長期計画(第3次)の取組みと第4次長期計画(前半期)の事業課題

項目	第3次長期計画のとり組み	第4次中期計画へつなぐ課題	優先順位
支援の最適化、職員の専門性の充実	分野別諸会議で、運営委員が中心となり学習、実践交流、情報交換を中心に現場の実践に反映すべく取り組んだ。 人事制度の提案 教育・研修体系に基づく専門別研修も提起	当事者主体で事業を推進する。 当事者のニーズ把握とその実現のために力を尽くせる職員の育成(ex.高齢になっても利用し続けられる事業所づくり)	②
事業の専門化と目的の実現	多機能型の体制や事業の在り方を改善し、サービス区分毎・職務別事業目的を明確にし、その専門性の発揮と目的的事業・実践づくり 生産活動の一部事業所の目標達成	高齢期事業の新設、児童関連事業を拡げる。 就労移行支援事業の統廃合や一般就労市場の変化、専攻科設置の実現 高工賃が獲得できる事業開発を行う。 生産活動の事業間格差を解消する。	①
人事・教育課題	様々な規範や手引きの作成、標準的業務の基準などを提起し、さまざまな対外関係の修復や増加する労働問題への対応	事業の安定的継続と新規事業をバランスよく計画的に実施するなかで、職員の意識改革とキャリアアップの仕組みを確立する。	③
地域との連携	家族会、後援会活動の低迷	利用者支援、家族支援、地域包括ネットワーク構築の関係者・ボランティア・市民との連携 資金活動としての法人サポーター制度の構築	①-2
財政の健全化と組織の近代化	新会計基準への移行による会計の統合、管理機能の強化、財政の安定化 会計内容の説明と法人ガバナンスが一定進み、一定予算編成方針に基づいた会計管理がすすんでいる。	経営指標対応の会計・総務事務を強化する。	④

Ⅱ. わたしたちのめざすもの (新しい理念)

新・旧理念比較表

- ・理念で一体感を感じる法人づくりという視点での見直し。
 - ・理念の行動化という意味での行動指針（現在はソーシャルワーカーの倫理綱領、バイステックの7原則を汎用）や、行動原則に基づいた法人・事業運営原則（現在会議開催の手引き、新規事業開設の手引き等を提示）の明示・組織の個人主義的な傾向が強まる中での倫理観の構築が大切である。この間、福祉の現場として以前は自明のことであった社会的常識的な内容を服務規程や法令順守ガイドラインとして明文化、労務管理の様式化をする必要がでてきている。
 - ・通達やマニュアルを含めた法規と福祉援助の原則の矛盾の中で、倫理綱領とどのように具体的・現実的にマッチングさせていくかが課題である。
- 以上の検討内容を踏まえ、理念の見直しをすすめます。

■今までの理念	■新たな理念
<p>1 地域社会の発展に貢献し、地域福祉の拠点となる事業経営をめざします 地域社会へ積極的に参加し、地域社会との結びつきを深め、開かれた福祉サービスの提供を積極的に推進し、地域生活の様々な困難を克服する為に共に歩み、地域と一体になった開かれた障がい者福祉経営を目指します。</p> <p>2 福祉サービスの最適化を図ります すべての障がいがある人々が生き生きと暮らすことのできる、潤いのある生活と環境づくりに努めます。利用者が個人として尊重され、常に利用者の立場に立った支援を基本とし、生活の質の向上と自立に必要な支援を実施、かつ、効率的な運営に努めます。 利用者に、より良い福祉サービスを提供するため、将来的展望に立った効果的な事業経営により、民間性を活かし、先駆的・創造的な施設作りを目指します。 働く喜び、創り出すことの充実感、自らも社会の一員として役割を果たし貢献する「やりがい」「生きがい」を享受し、自己実現のための条件を整えます。</p> <p>3 職員の働きがい、生きがいの実現を図る 自らの過去の実践や先進的実践に学び、関係する科学水準を学び、創造的に実践を積み上げます。 職員同士がそれぞれの力が発揮できるような人間的職員集団・組織づくりを基礎に、障がい者の「生きがい」が同じ人間として、職員の「働きがい」と重なりあう仕事を創りだし、そのことが、地域社会の知的財産となるような実践を産み出します。</p>	<p>1 共生の地域社会づくりをすすめます 旧1の目指すものを①目指すべき地域社会像とつぎの</p> <p>2 地域福祉の拠点となる事業づくりをすすめます ②めざすべき地域社会を、私たちの経営する事業の発展の中で形成していくという点を二つに分け、強調しました。</p> <p>3 ひとり一人のニーズと地域の福祉ニーズを原動力に福祉実践づくりをすすめます 支援・援助の原則である当事者ニーズに依拠した実践を強調し私たちの姿勢をわかりやすく表現しました。</p> <p>4 関わる人の豊かなくらしづくりをすすめます 職員と利用者の働きがい、生きがいが統一して形成されるよう費曜げんしました。</p> <p>5 継続発展する民主的で自立した経営組織づくりを追求します 1から4までの目指すものの基盤である経営組織の目標を掲げました。事業の目的を実現する実態はチーム支援(組織)であることを強調しました。</p>

III. (社福) こぶしの会 第4次長期計画 (前半期) の概要

1 第4次長期計画（前半期）の全体構造

～これからの50年を見据えた地域包括システムのビジョンへ（～R5年）～

福祉サービスの充実①～⑤

の事業 柱	① 経済的自立を目指した就 労支援事業の開発	② 高齢者・重度障害者事業 の開発(在宅支援、医療等)	③ 児童・訓練事業の開発	④ 暮らしの場の充実	⑤ 各地域拠点づくりの展開
事業・規模・地域	1) 就労移行支援事業 宇南地区・芳賀地区 定員 名 2) 就労継続支援B型 工賃目標:5万円 活動系との分離(R4) 3) 就労継続A型(新) 宇都宮地区・芳賀地区に新 設(R4) 専門職配置 管理栄養士 職人 農業 IT	1) 生活介護事業 真岡地区移転新事業(R4) 2) 居宅介護(新) ヘルパー事業開始(R3) 3) 高齢事業(新) 専門家配置・委託 看護師 保健師 医師 介護福 祉士 OT PT HH	1) 児童発達支援C 真岡地区開始(R3) 2) 放課後等DS 真岡地区開始(R3) 3) 専攻科(新)自立訓練 真岡地区開始(R3) 宇都宮地区(R4) ※就労移行との連動 専門家配置 ST OT PT 保育士 臨床心理士	1) グループホーム(～R5) 宇地区 計 ホーム 真地区 計 ホーム 上地区 計 ホーム 芳地区 計 ホーム 2) 作業寮(新) 働く場との連携(A・B) 上地区 芳地区 3) 家族支援・GH日中 ヘルパー事業開始(R3) 日中一時事業開始(R3)	1) 相談支援・地活 2) 5拠点の展開 専門家の配置 経済活動を基礎にした関係と情 報のネットワークづくり(施設・備 品の整備計画)
収入規模	1) 2地区 千円 2) 6事業 千円 3) 2事業 千円 人件費率 %	1) 4事業 千円 2) 千円 3) 千円 人件費率 %	1) 2事業 千円 2) 2事業 千円 3) 2事業 千円 人件費率 %	1) 4地区 千円	
利益計画:年間3000万円の利益確保 うち1500万円を新規事業の費用に充てる					
行動指針	【福祉ニーズの実現】 ・当事者ニーズ 家族支援 障害者・家族 の雇用推進 分野別・事業別の目標評価		【ひとづくり】 ・役・職員の人事・教育制度の構築 障害者・家族の雇用政策と研修制度 パート・有償ボラ ンティア等の雇用と研修制度 市民セミナーの開催		
	※事業第三者評価の定期会議 共生の地域社会を実現する実践モデル		※役・職員で構成する人事・教育委員会で計画・実施点検(R1～R5) 新たな地域組織を支援する人材制度		

1-2) 全体構造 (2)



組織図

- 理事会
- 評議員会
- 常任理事会
- 運営会議
- 専門別会議
- 各PJ

- 宇東地区
- 宇南地区
- 上三川地区
- 真岡地区
- 芳賀地区
- 茂木地区

本部事務局
事務センター
GH事務所
情報広報

こぶし作

ひまわり
おひさま
ぐるっほ
相談C

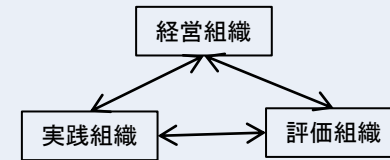
みらい
LSC真岡
チャレセン
のどか
しんみらい

けやき
第2けやき
ほっとCHA
相談C
そば茶屋
市貝温泉

茂木店舗

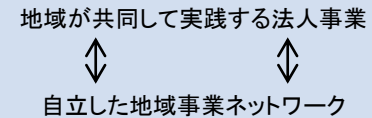
生活介護					
就労移行					
就労B型					
就労A型					
児発					
放デイ					
専攻科					
中ぼつ					
相談					
地活					
GH					
寮					
ヘルパー					
老					

【組織づくり】P16~17
法人システムの構築
健全財政と資金づくり
法人ネットワーク構築・IT合理化
※ 法人コア機関の創設とPDCAサイクルの実施



相互作用で
効果的・倫理的組織の構築
※インターネットを活用した情報共有と
日常的コミュニケーションシステムの構築(R1~5年)

組織イメージ



理念

- 1 共生の地域社会づくりをすすめます
- 2 地域福祉の拠点となる事業づくりをすすめます
- 3 地域の福祉ニーズを原動力に福祉実践づくりをすすめます
- 4 関わる人の豊かなくらしづくりをすすめます
- 5 継続発展する民主的で自立した経営組織づくりを追求します

2 新たな事業づくりと地域拠点づくり

1) プロジェクトによるあらたな事業開発

- ・高齢者事業
- ・児童福祉事業
- ・医療的ケア事業
- ・就労支援(一般雇用)事業

2) 事業別自立計画と地域拠点事業開発計画

① 地域包括時代を視野に入れた事業

(地域の総合的拠点づくり)開発計画の中で、地域共同体の再構築をめざす

※B型拡大と合わせ、相談(就労含)・地活機能付帯、居住隣接設置

② 日常的な地域関係をつなぐ経済活動戦略を主導する**中核組織**の設置と計画実施

- ・経済活動の全面的展開計画と実施

3 福祉ニーズの実現のとりくみ

1) 当事者のニーズから出発する活動づくり

当事者の自立生活を基礎にした事業づくりと工程の見直し、当事者研究、ピアサポーター育成と相談活動の実施、当事者の雇用、福祉的就労の場拡大を見通した事業開発等、地域活動支援センターやB型事業所、就労移行支援事業等の法人内連携のもとにいままでの実践の在り方を原則に基づき改善し、実践効果を追求する。以下の課題も同様にとりくむ。

2) 家族とともに考える福祉実践

3) 障害者や家族を含む多様な雇用と雇用形体の開発

4) 当事者・家族、関係者の外部評価に基づく実践の改善

4 ひとづくりのとりくみ

1) 努力の報われる人事体系のしくみづくり

- 職員人事体系(提案・平成28年)の検討と実施
- 職務・職責の標準化を整理し、同一労働同一賃金に基づいた人事考課と給与体系の提案実施
- 臨時職員の正規化計画と給与規定の見直し(最低給与の漸次引上げ)

2) 法人障害者雇用制度の導入と法人内雇用障害者担当職員の設置(就労支援職員)

3) 専門職としての系統的キャリア形成を形成する教育・研修体系と学習を基礎とした組織づくり

4) 事業開発を目指したプロジェクトを通じて、多様な人材育成をマネジメントし、人財の募集・開発を図る

企画委員会の設置と人事教育体系の提案、実施管理、見直し

5 組織作り

1) 地域福祉の拠点となる事業の展開と地域連携づくり

- ①新規事業と既存事業の拡大を通じ、自立した地域拠点づくりをめざす。
- ②他法人・団体との相互交流、研修を通じた実践・運営連携
- ③成年後見等の老後補償等協働の公益事業の検討、実施
- ④分野別中期(5か年)・31年度事業計画、事業別中期(5か年)・31年度事業計画の作成を通じた専門性をもった自立した事業所へ転換するとともに、法人としての標準的内容づくりをすすめる。

2) 持続可能な経営組織づくり

①法人システムづくり～理事会の強化・評議員会の拡充～

方針を提示しマネジメントする経営組織(理事会)の強化、多様な専門性・地域性、当事者性の交流を通じ対話の質を高めていく評議員会の拡充、理念経営をめざす事業を推進する監査・第三者評価機関の充実。情報公開と説明、熟議を旨とした関係組織(当事者や地域住民の参加)の構築

②理念・行動指針に基づいた諸規範、規程の整備

③健全財政と積極的資金計画

サービス区分ごとの自立計画の策定・実施によって実現する地域拠点事業ごとの健全経営を基盤とした資金計画
開発的事業(新規事業)の計画を企画し、法人の経済的自立と自主事業化への検討をすすめる

④法人情報ネットワーク構築

情報の共有化を推進するインターネット(内・外)の活用・内容の充実

5-2) 5年間の財政基盤づくり (損益の予想)

	R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
福祉サービス事業収入	6.65億	年度ごとに1.5%増をめざす			
収入増案件		既存事業の見直しと利用率のアップ		臨時職員の正規化 新規採用を増やします	
支出減案件	就労移行支援事業の統廃合 1.5000万円				
人件費(率)	66%	66%			
支出総額					
施設・設備整備	1.500万円 (改修)	1.500万円 (新規)	1.500万円 (新規)	1.500万円 (新規)	
繰越金	継続的に3.000万円の利益				

V. 說明資料集

資料1 事業計画の工程・イメージ等資料

資料1-①福祉サービスの充実計画[事業別計画のイメージ]

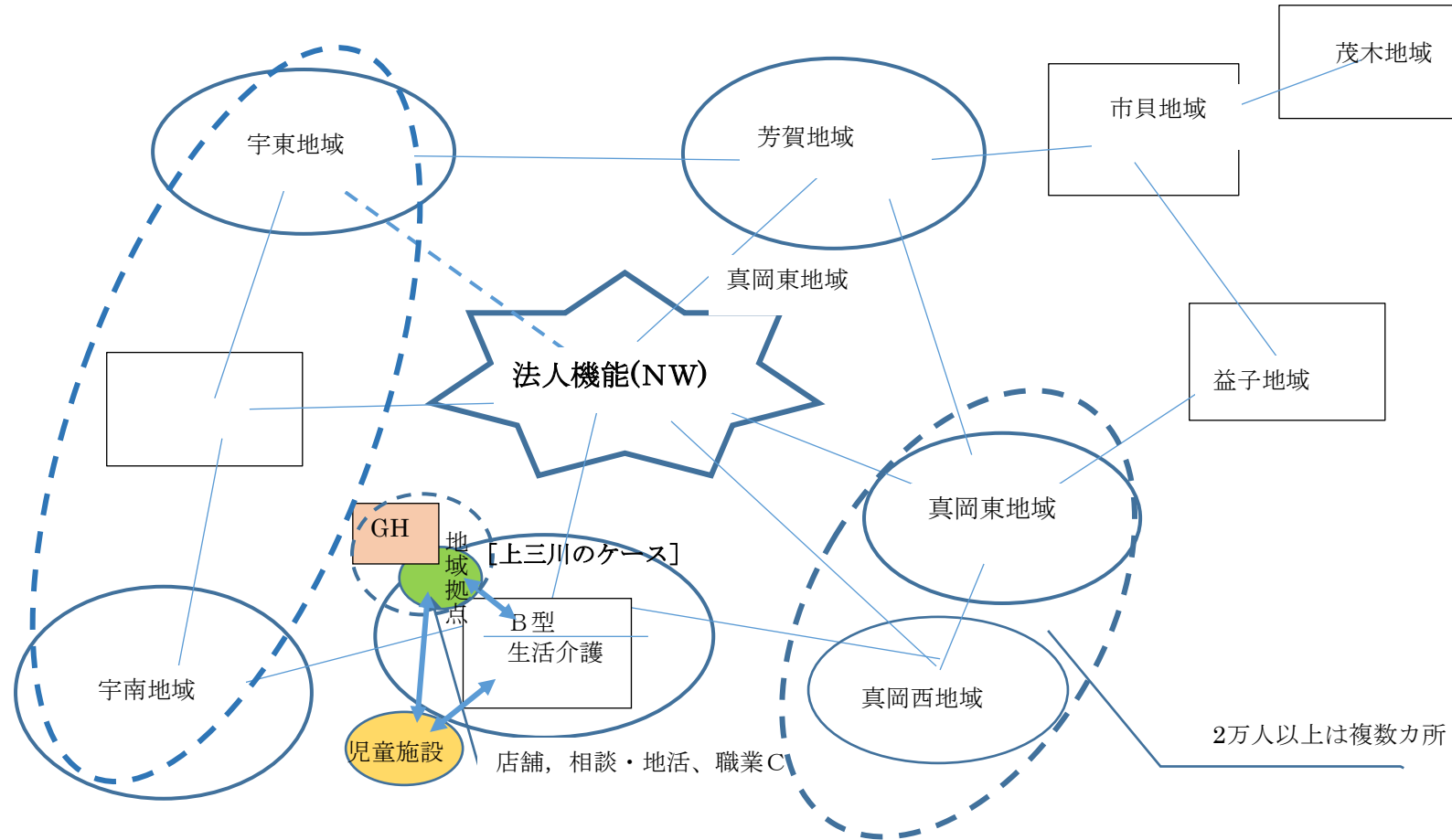
		R1年度	R2年度	R3年度	R4年度	R5年度
多機能型事業	生活介護事業	自立計画の策定				
	就労支援事業B型	自立計画の策定				
	就労移行支援事業	一本化・連携地域計画				
相談支援・地活		地域拠点計画				
居住支援事業		経済自立	空白地域の設置計画			
児童関連		県東域・中核	拠点の隣接に設置（地域拠点ネットワークづくり）			

[資料1-② 事業開発の中期計画工程表]

年次 計画の内容	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	令和4年度 (2022年度)	令和5年度 (2023年度)	
予想される状況	団塊の世代後期高齢者	東京オリンピック	報酬見直し		報酬見直し→24	
推進体制	9月40周年で確定	----->				の策定 第4次長期計画 (後半期)
①策定委員会 →企画委員会に 改組し、点検・修 正	31計画決定 年度末のcheck・再plan	—————>				
②プロジェクト ※経済活動会 議:新規PJ事務 局	場所の選定・買収 PJ体制→協議 討議・計画、実行管理	—————>			次期リーダー層	
① 事業、地域 (包括シス テム)計画と 中核職員 の育成	モデル地域拠点事業の指定し、PJ の人財育成を図る					
経済活動計画 経済活動チーム (B型事業管理 者)設置	農業開始 全施設・設備整備・資材購入の一本 化、販売事業計画・実施 給食事業検討 同移送介護事業 基本方針の検討	給食・移送介護事業実施(加 算同行見極めつつ) その他の事業計画と実施	—————>			

資料1-③ [こぶしの会の事業展開イメージ]

経済活動で（つなぐ）日常的な人間関係の動線为基础に地域ネットワークと法人ネットワークを形成する。
 法人のアイデンティティーと世界をつなぐ移送・物流、情報・広報ネットワークの形成



資料2 定款(事業の目的)

第1章 総 則

(目的)

第1条 この社会福祉法人(以下「法人」という。)は、多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が、個人の尊厳を保持しつつ、心身ともに健やかに育成され、又はその有する能力に応じ自立した日常生活を地域社会において営むことができるよう支援することを目的として、次の社会福祉事業を行う。

(1) 第二種社会福祉事業

(イ) 障害福祉サービス事業の経営

(ロ) 相談支援事業の経営

(ハ) 地域活動支援センターの経営

(ニ) 障害児通所支援事業の経営

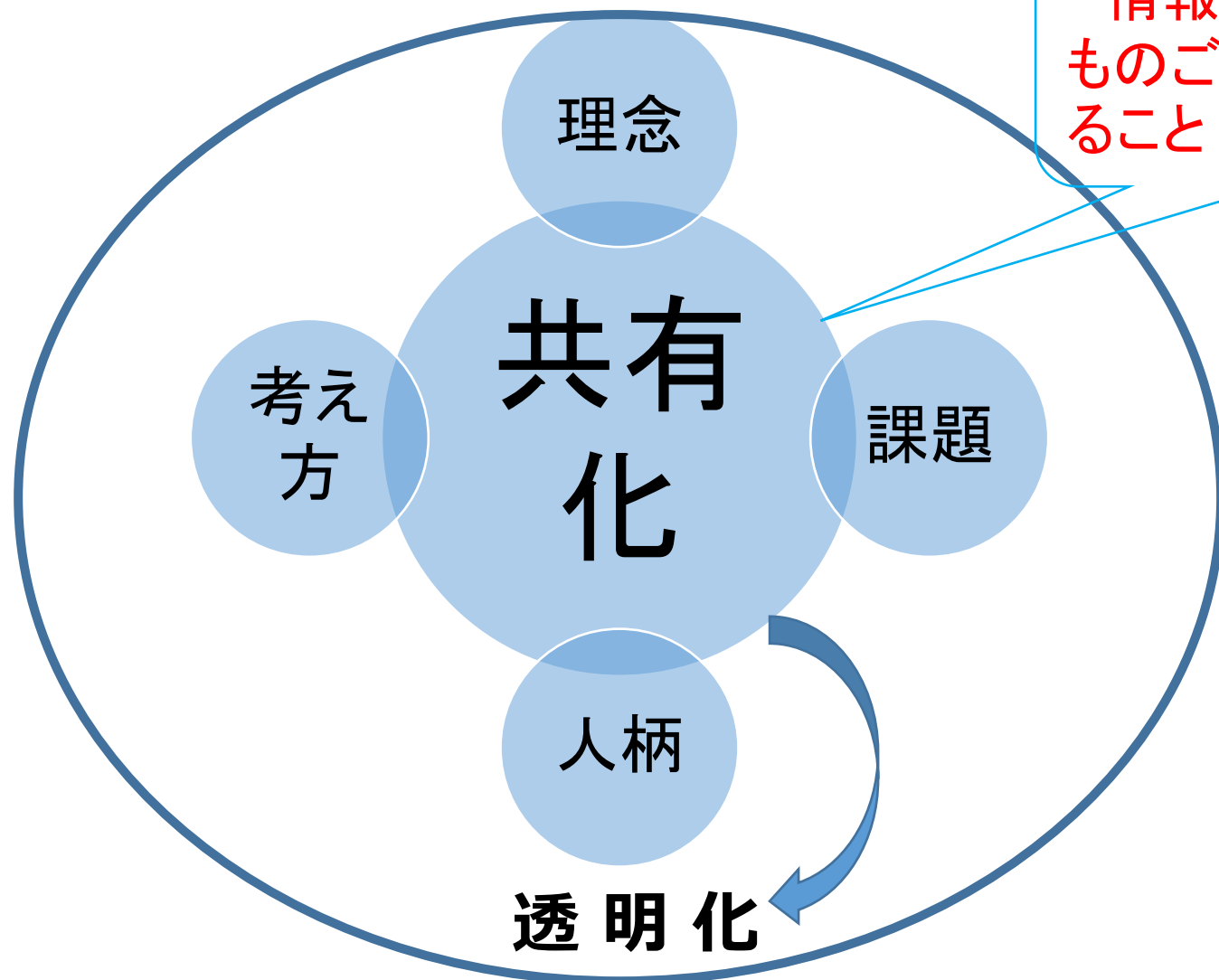
(経営の原則等)

第3条 この法人は、社会福祉事業の主たる担い手としてふさわしい事業を確実、効果的かつ適正に行うため、自主的にその経営基盤の強化を図るとともに、その提供する福祉サービスの質の向上並びに事業経営の透明性の確保を図り、もって地域福祉の推進に努めるものとする。

2 この法人は、地域社会に貢献する取組として、日常生活又は社会生活上の支援を必要とする者を支援するため、無料又は低額な料金で福祉サービスを積極的に提供するものとする。

資料3 法人の経営理念とは(檜山委員長)

法人の理念

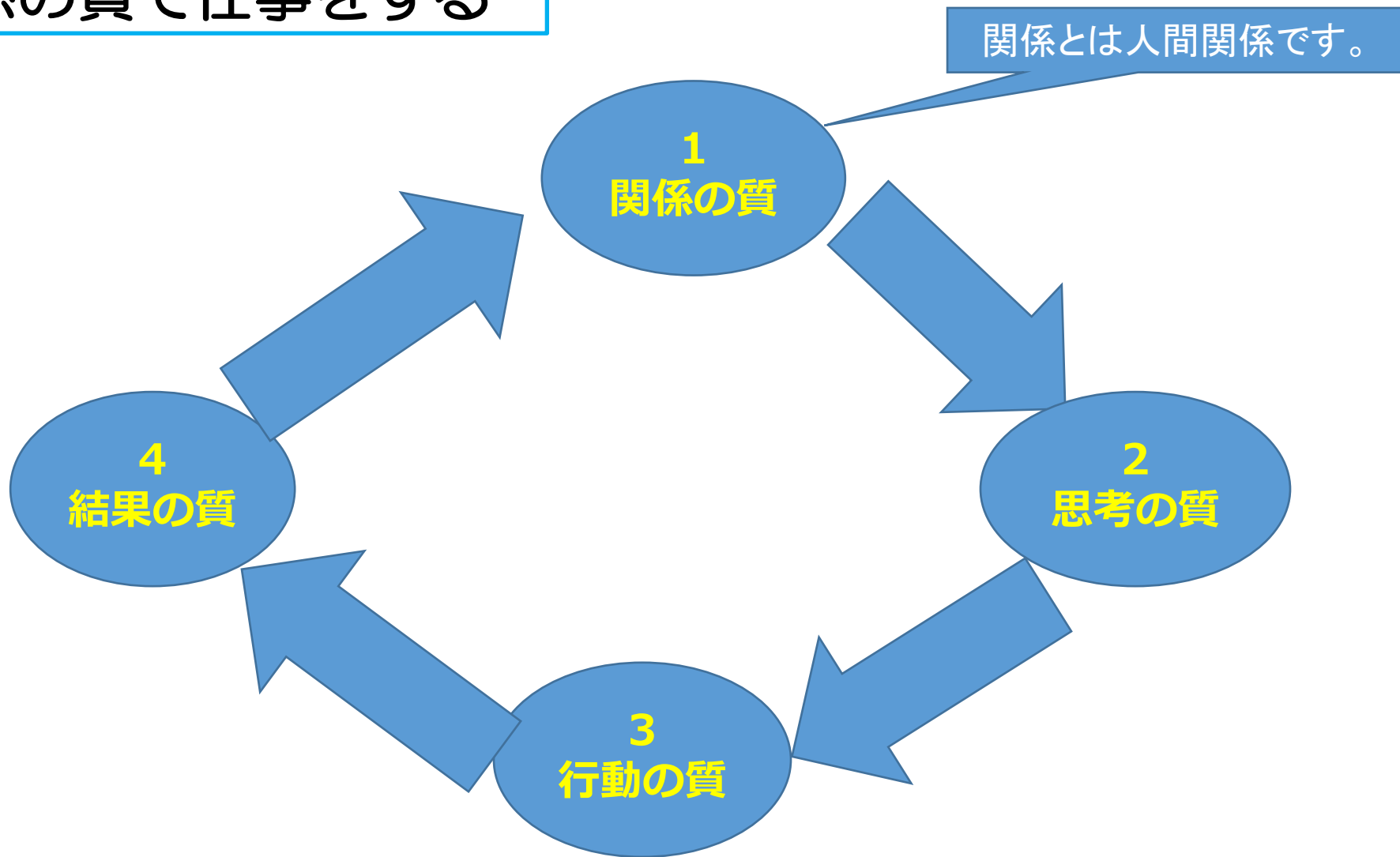


情報の共有化とは、
ものごとを透明にす
ること

透明化は安心感
や信頼を生む

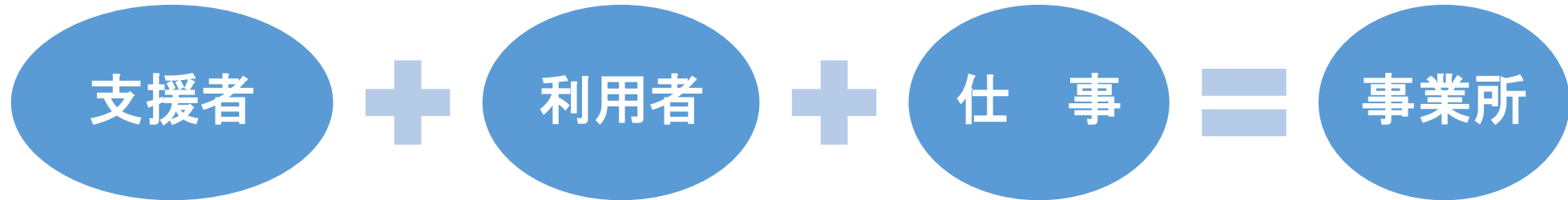
1 多様化するニーズに対応できる
人材の育成と組織運営の情報の共
有化を確立する。

関係の質で仕事をする



一番の基本は組織の人間関係の質である。
尊重し合う、助け合い、喜び合い

人間力——社会福祉法人は、何と何と何からできているのか



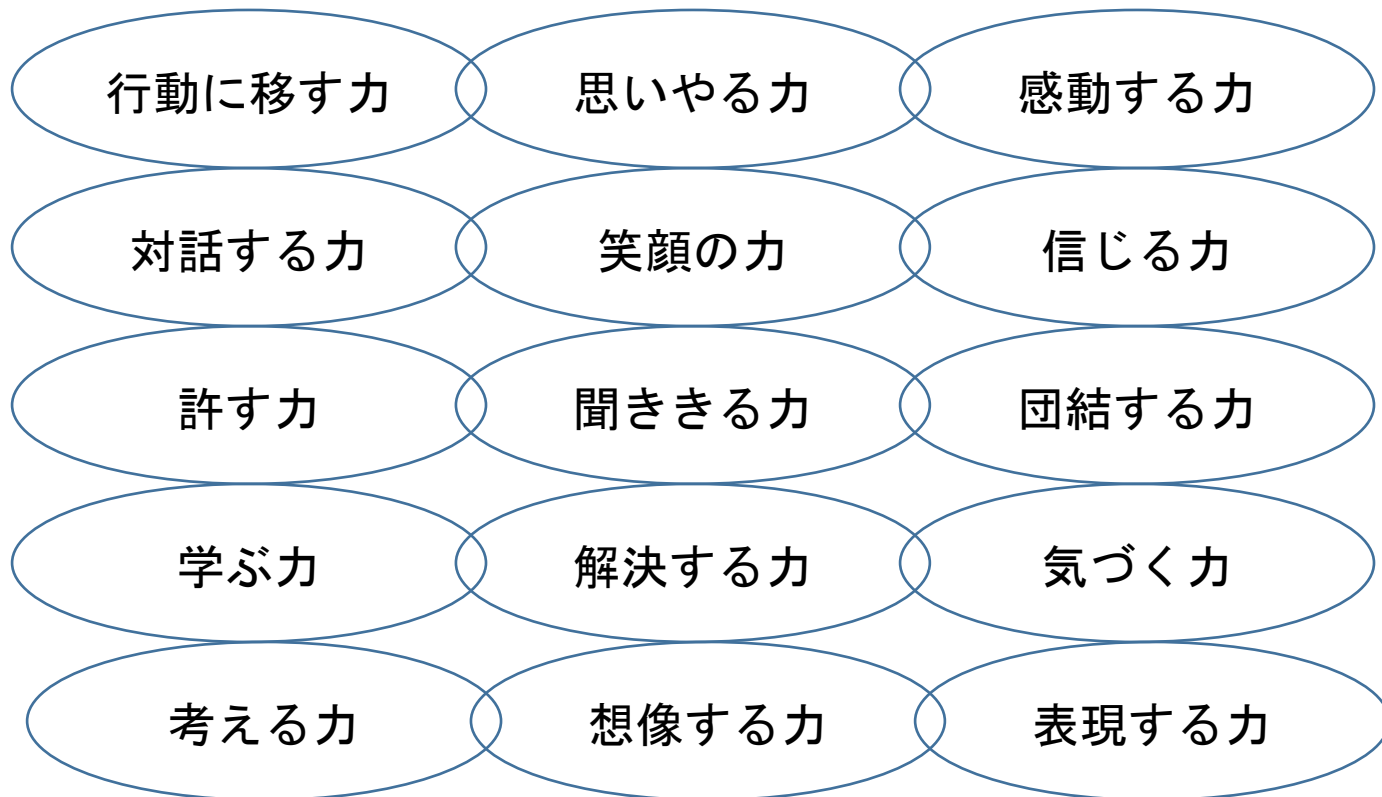
社会福祉の事業所は、大きくみつつのものから構成されています。それは利用者と支援者と仕事です。そこに支援者がいて、利用者がきて仕事をすると、事業所になったり、職場となったりします。



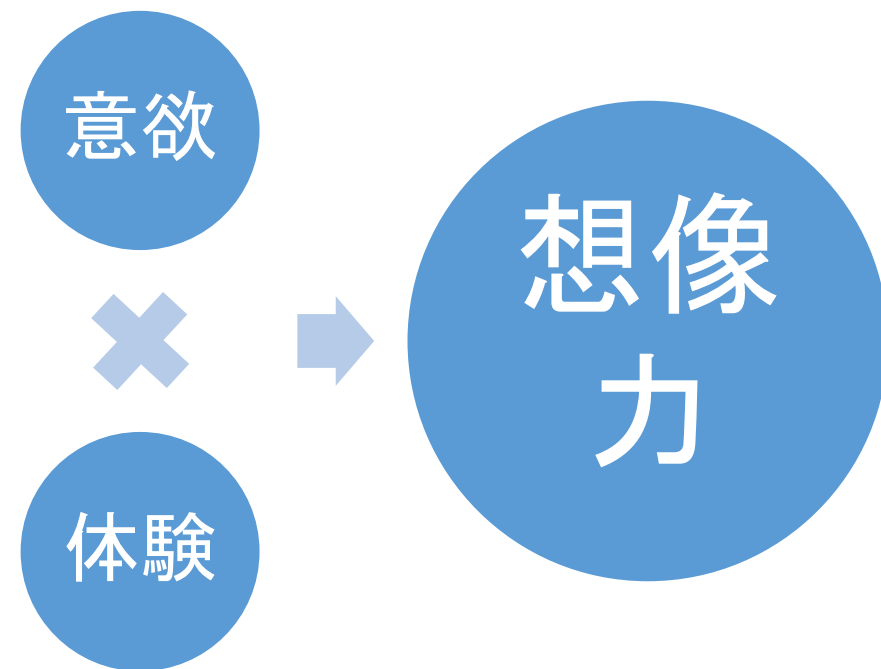
仕事に携わる支援者が、日々、どんなことを考え、どんな表情で利用者に接し、どんな言葉を選び、どんな行動をとるかで、仕事の質も社会福祉法人の質も変化します。



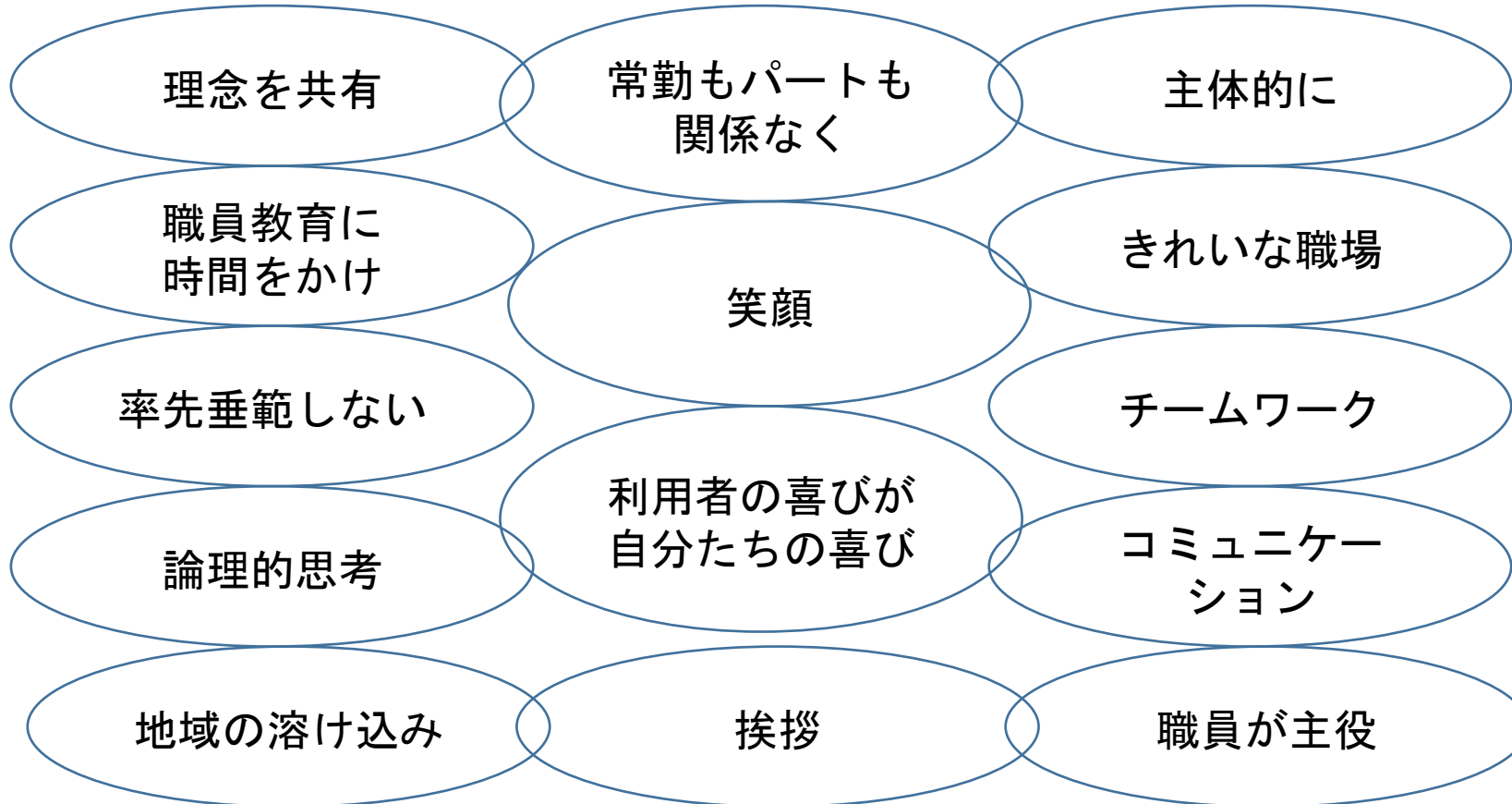
人間力とは



想像力とは



いい社会福祉法人に共通するキーワード



資料3 福祉援助のキーワード

コミュニケーションの3点セット



1 利用者本人視点にたって、可能性と希望を大切にします。

～視点と発想を変えます～

具体的視点・支援

- ①利用者は分かること・できることがある。
- ②心の中には「自分」がある。
- ③利用者は、思いや希望を表している。
- ④利用者の意思をもとに一緒に決める。
- ⑤支える一方ではなく支え手にもなる。
- ⑥地域とつながり、伸び伸びと暮らせる。
- ⑦あきらめず、共に、楽しく、希望をもって

つながる・支え合う・信頼のネットワークが育っていく

2 利用者本人の「真のこころ・姿」に係わる力をつける。

不安なこと、苦痛
なこと、悲しみの声

仕事のこと、職員
のこと、変えて欲しい声

薬のこと、小遣い
のこと、病院のこと
の声



楽しいこと、好きな
こと、不快なことの
声

遊びたいこと、夢
のこと、希望のころ、
願いの声

家族のこと、友達
のこと、近所のこと
の声

記入のポイント

- 本人の「ありのままの声」→本人がいっぱいサインを出している
- △ 家族の「ありのままの声」→家族がいっぱいヒントを持っている
- 職員の気づき、アイデア→いい気づきが埋もれている

3 利用者のことは利用者本人が決める

自己決定・選択の権利行使の主体者として、自分の人生の主人公として生きていくことは障害のある利用者の願いです。

権利行使の主体者である当事者QOLを高め、社会参加していく手段や方法として多様な支援を要請（援助請求権）していると受けとめて、可能な限り本人の自己決定を引き出すことを要求する権利（支援技術の開発要求）と捉えなおすと、自己決定の前提となる情報交換コミュニケーション支援（エンパワメント）が極めて重要となります。

自己決定とは「する、しない」、「行く、行かない」、「食べる、食べない」、「決める、決めない」などの狭い二者択一の選択肢による本人任せ（本人が決めたから）でないのです。