

通所系事業所における感染症対策



NPO法人、

はる

NPO法人はる
理事長 河西 良介

今日の講座の内容

1. NPO法人はるのご紹介
2. 新型コロナ 私たちへの影響
3. 対策① 一貫した原則・方針を作る
4. 対策② 日々をどう過ごすか？
5. 対策③ 感染者が出たらどうする？
6. まとめ この時期を意義のあるものにするために

1. NPO法人はる のご紹介



NPO法人、
はる

NPO法人はるの紹介（法人沿革）



NPO法人、
はる

●法人沿革

- 2012年12月 個別学習塾はる設立
- 2015年11月 NPO法人化（NPO法人はる）
- 2016年3月 放課後等デイサービスえりく設立
- 2018年8月 放課後等デイサービスえりく2設立
- 2020年10月 放課後等デイサービスえりく3設立

学習塾（フリースクール併設） 約80名
デイ3カ所 各45名程度（併用あり）
全ての事業所合わせて **200名程度**

NPO法人はるの紹介（地域について）



NPO法人、
はる

●地域密着型

北海道札幌市中央区にて**地域密着型**の子ども支援組織として展開
全ての事業所が歩いて10分以内のところにあり、
地下鉄や路面電車駅から10分以内
(スタッフや子どもたちが**事業所間**を行き来しやすい)

●地域性

札幌市の中でも教育熱が高い地域で、かつ繁華街（すすきの）も
近く、**裕福で教育熱心なご家庭から社会的に不利な状況に置かれ
た家庭まで混在する地域。**

NPO法人はるの紹介（放課後デイについて）



●放課後等デイサービス情報

えりく・えりく2・えりく3の3カ所

定員10名/日

小～高校生

不登校（傾向）等も多い

●支援方針・支援

学習支援を起点とした発達支援。

タテヨコナナメの関係性を重視し、信頼と対話ベースの

個別・小集団活動を長期的視点に立って展開している。

学校等との機関連携も重視。

NPO法人はるの紹介（理念）



NPO法人、
はる

●理念（私たちが目指す社会像）

すべての子どもたちが「個」に合わせた成長のサポートを受けて社会に参画しながら幸福に生きていくための力をつけていくことができる社会

●働くことの理念

- ・自己実現の相互サポート。
- ・いいスタッフが、いいチームを作り、いい会社を作り、それによっていいサービスを提供する。

●法人の特徴として、

- ・徹底したチームビルディング
- ・対話ベースの組織運営
- ・チームの自主的な運営、スタッフが意思決定に参画
- ・トップダウンの極力排除
- ・フラットな関係性とネットワーク的な組織

2. 新型コロナ 私たちへの影響



NPO法人
はる

子ども視点で見たときの新型コロナ

一斉休校

学習の遅れ

オンラインの必要性と限界

居場所の減少

子どもの成長は待ってくれない

「集まる」ということの意義

不適応・不登校などのリスク増大

支援の必要性和リスク

家庭環境による格差

不安等の受け取りの違い

偏見や差別の増大

虐待リスク

社会的排除

「子どもたちの今、かけがえない時間」を損なうリスク

コロナは社会のは弱いところから攻撃する。

多くの事業所が抱えるリスク・課題は？

感染リスク
(安心して利用してもらえない)

バラバラリスク
(何をどこまで？
がとても曖昧)

職員リスク
(意識差
閉塞感と疲弊)

信頼毀損リスク
(利用者やご家庭の
不信)

社会的リスク
(あの事業所は
対応が…残念！)

経営リスク
(売り上げがー！)

- ・ いろんなリスクがあって複雑に絡み合っている。
- ・ その複雑性の中で対応を迫られる。かなり難しい！

そして経営者はこう考える（たぶん💧）

事業閉鎖になったら利益が出ない
ヘタ打つと会社が潰れる…
受け入れられるうちにたくさん受け入れよう！
細かい対策は現場に任せて…
でも感染者出ても事業所閉めたくない。

どうしても
現場・利用者<経営
で考えてしまう。



働く現場の疲弊感も…

現場に丸投げかーい！
感染者出たらどーするんだろう？
日々の予防措置だって一貫してないし
どこまでやればいいのか？
ただでさえ不安な状況なのに
閉塞感でさらにストレス…。

どうしても
現場・利用者＞経営
で考える。



働く人たちだって考えは違う…

しっかり対策し
ないと！
でもみんな意識
低いんだよなー



ここまでやって
んだからもうい
いだろ！



こんな時に利用
者を受け入れて
いいのかな？ど
うすればいいん
だろ？



対応がちぐはぐになると...

対応がバラバラ！
管理がずさん！
説明不足！
情報が隠されている！
こっちも不安なのに！
とにかく不信しかない！！

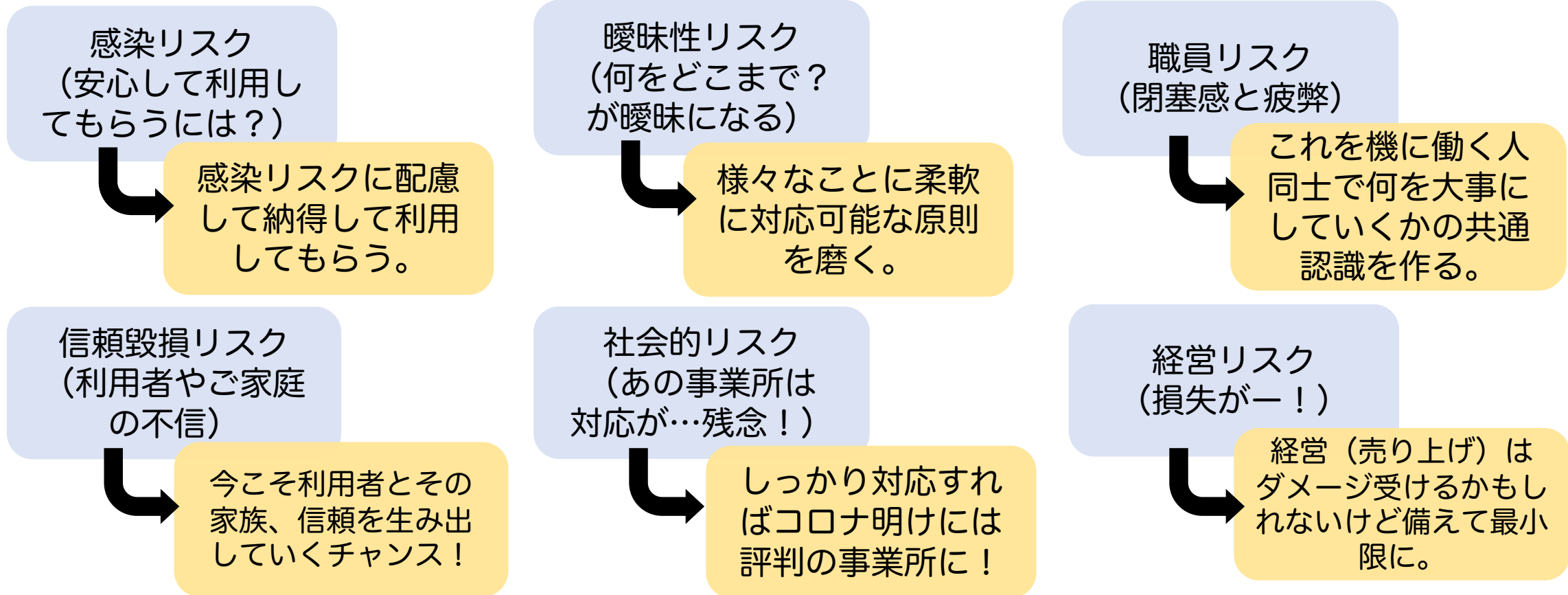


デメリットだらけ？

不安なのでしばらく
お休みします！
(やめるかもね！)

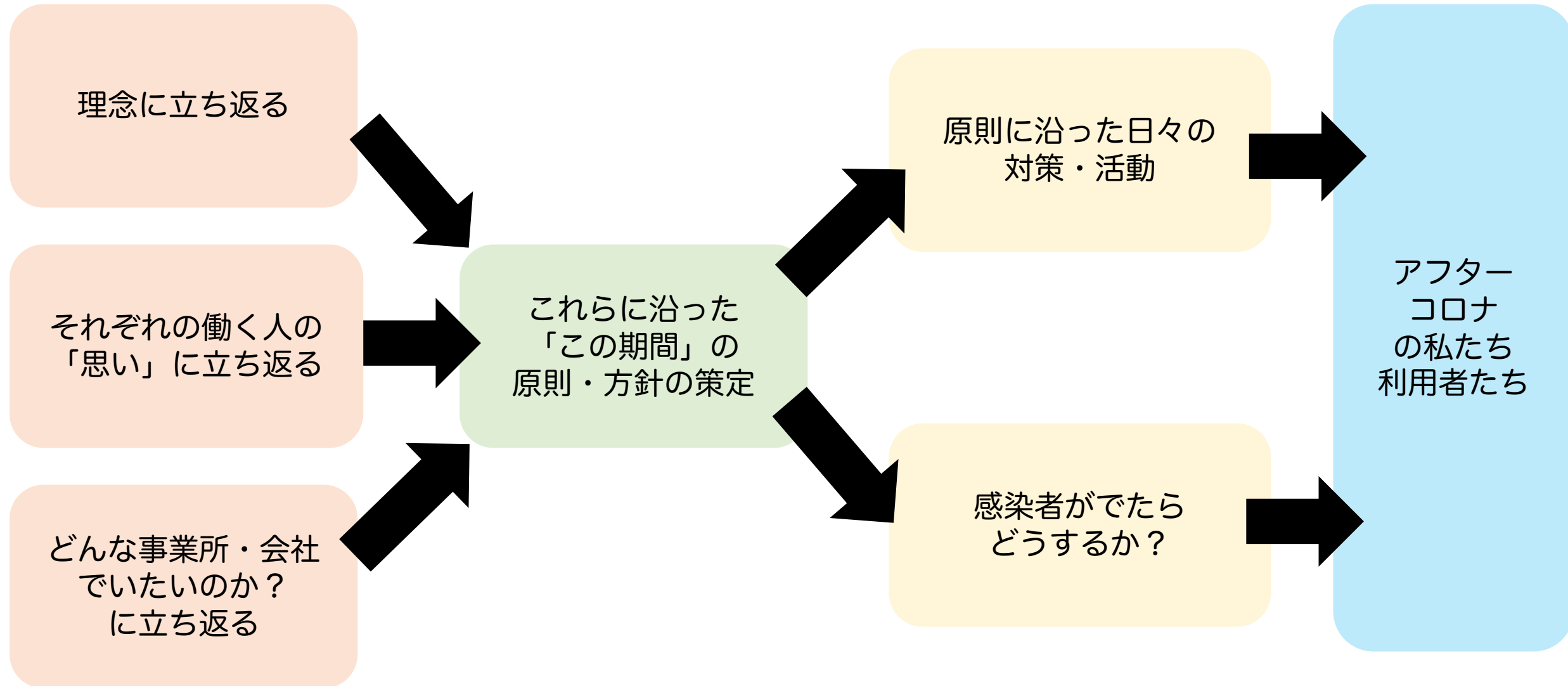


だったらこうしてみよう、を考える



- ・ 感染症対策は単なる予防措置ではない、もっと**深い意義**がある。
- ・ ただ「辛い時期」を過ごすのは絶対嫌だ！

深い意義とは？



3. 対策①

一貫した原則・方針を作る



NPO法人
はる

納得して通う・支える・働く・運営する①

一般的な「三密」は頑張って避ける。
でも正直、避けきれない。

「集まらない」という選択肢は取りたくない。
ご家庭の疲弊を軽減し、育ちの場を提供したいから。
「集まる」「直接関わる」ことに意義があるから。
もちろん経営（事業継続）の視点に立っても。

ではできることはなんだろうか？



納得して通う・支える・働く・経営する②

選択肢を作る。

不安なら無理して来所しなくていいと思う。
でもしばらく来なければ、積み上げてきた
ものが崩れるかもしれない。

その中でできることは
なんだろうか？



納得して通う・支える・働く・経営する③

「情報がない」が不安と不信を作る。

全てを伝えることはできない。
個人情報もあるし、伝えきれないこともある。
伝える方法も限界がある。

それでもできることはなんだろうか？



納得して通う・支える・働く・経営する④

不安は不信を招くし、閉塞感も作るし、
回り回って支援の質を下げる。

社会全体が不安。
そして不安は伝染する。
家庭環境や子どもたちの育ちにだって
影響するかもしれない。

ではできることはなんだろうか？



納得して通う・支える・働く・経営する⑤

働く人だって疲れる。

飲みにもいけないし、先が見えない。閉塞感だらけだ。
過剰な対策を求められれば疲れるし、
慣れていけば気持ちも緩む。
リスクマネジメントの意識差だってあるから、
チームがバラバラになることもある。

ではどうすればいいだろうか？



納得して通う・支える・働く・経営する⑥

差別や偏見は嫌だ。

ソーシャルインクルージョン（社会的包摂）
って言われるけど、まだまだ偏見は根強い。

さらにコロナに対する無理解と偏見も
重なれば子どもたちやご家庭が
追い込まれるかもしれない。

できることはなんだろうか？



作った大きな原則・方針

- ①感染リスクを下げ、**クラスター**を極力出さない。
- ②子どもたちの**居場所**、**育ちの場**を奪わない。
- ③保護者も子どもも寄り添い支える、**誠実に対応**する。
- ④情報を極力**オープン**にし、**説明責任**を果たす。

作った大きな原則・方針

- ⑤状況によって自分たちも柔軟に変化する。
- ⑥職員同士が疲弊を作らないために支え合う。
- ⑦偏見や差別（社会的排除）には明確に「否」という。
- ⑧制限がある中でこそ、仕事の質をあげるチャンス。
- ⑨経営（売上げ）のダメージコントロールをする。

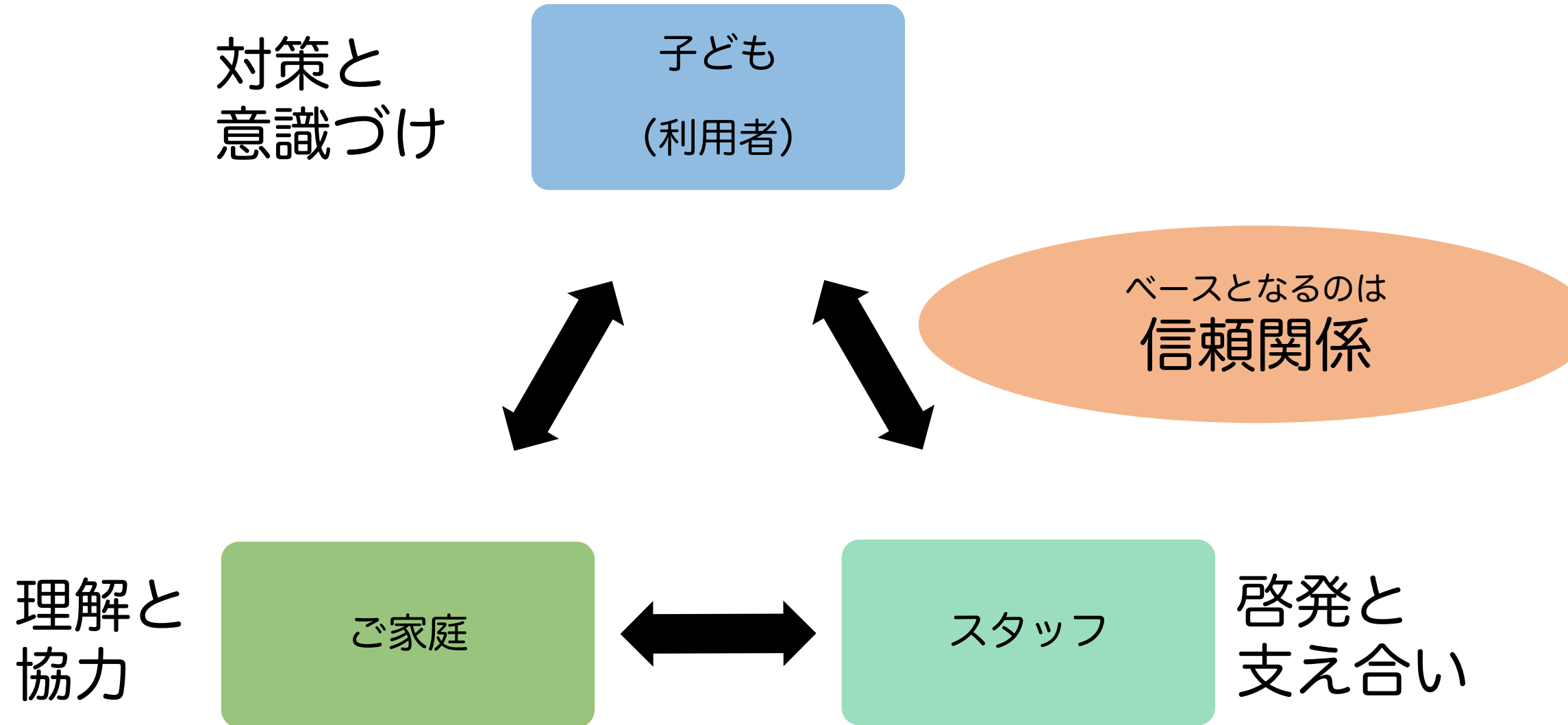
3. 対策

日々をどう過ごす？



NPO法人
はる

原則から見えてくる方針



子ども（利用者）への対策

- ①手洗い・うがい
 - ②体調・体温確認
 - ③（不織布）マスクをつけての活動
 - ④こまめな消毒（よく触るところだけ）
 - ⑤定期的換気（ただし北海道は寒さ対策優先）
 - ⑥来所基準を作り、無理して通わない。
 - ⑦1回に集まる人数を減らす。空間を分ける。
 - ⑧オンラインも希望に応じて活用（選択肢を増やす）
 - ⑨活動の中にコロナへの「自分ごと化」を入れ込む
- 当たり前のことを当たり前にする！！

ご家庭の理解と協力（寄り添うところから）

●家庭の声を聴く。

コロナ禍の下で閉塞感&疲弊感があるのは家庭も同じ。

だからこそ声を聴き寄り添う。

気になったら電話をし、家庭の状況を聴く。

不安なら来なくてOK。

「個別の声を聴く」ということを繰り返し発信する。

ご家庭は支援の対象でもあると同時に
自分たちの活動の1番の理解者になってくれる！

ご家庭の理解と協力（繰り返し情報発信）

- 原則や予防対策、変更を繰り返し発信する。
情報発信手段を増やす（メール・プリント・電話など）。
手段を適切に組み合わせる。
- 判断基準や根拠をできるだけ明示する。
個人情報以外の情報は開示するが、全ては難しい。
情報発信の原則を作る。

こういった積み重ねによって家庭が事業所のコロナ対策を理解してくれるようになる！

スタッフの啓発と支え合い

以下のことを感染状況（警戒ステージ等）に応じて、緩めたり引き締めたりしている。

- ①スタッフが法人内の他の事業所に行くことを制限。
- ②会議もオンラインに。
- ③職員が休みやすい環境・風潮を作る。
- ④ちょっとした体調不良は休む。
（休んでも給与は引かない！）
- ⑤事務作業は在宅でも可能に。
（休んでも罪悪感が少ない！を作る）

スタッフの啓発と支え合い

予防措置を自分ごと化する

- ⑥メッセージ・原則を繰り返し伝える
- ⑦ガイドラインや原則策定に参画してもらう
(ガイドラインに理念や思いを盛り込む)
- ⑧「特定の人が溜め込む」を作らない
(スタッフの声を聴く)

整理すると

- ①子ども（利用者）に対しては、
当たり前前のことを当たり前前やる。
- ②保護者との信頼関係・協力
法人としての原則を繰り返し伝え、声を聴く。
- ③スタッフを支える制度と文化
どんな職場でありたいか？と密接に関わる。

4. 対策③

感染者が出たら
どうする？



NPO法人
はる

ついに出た！新型コロナ感染者。

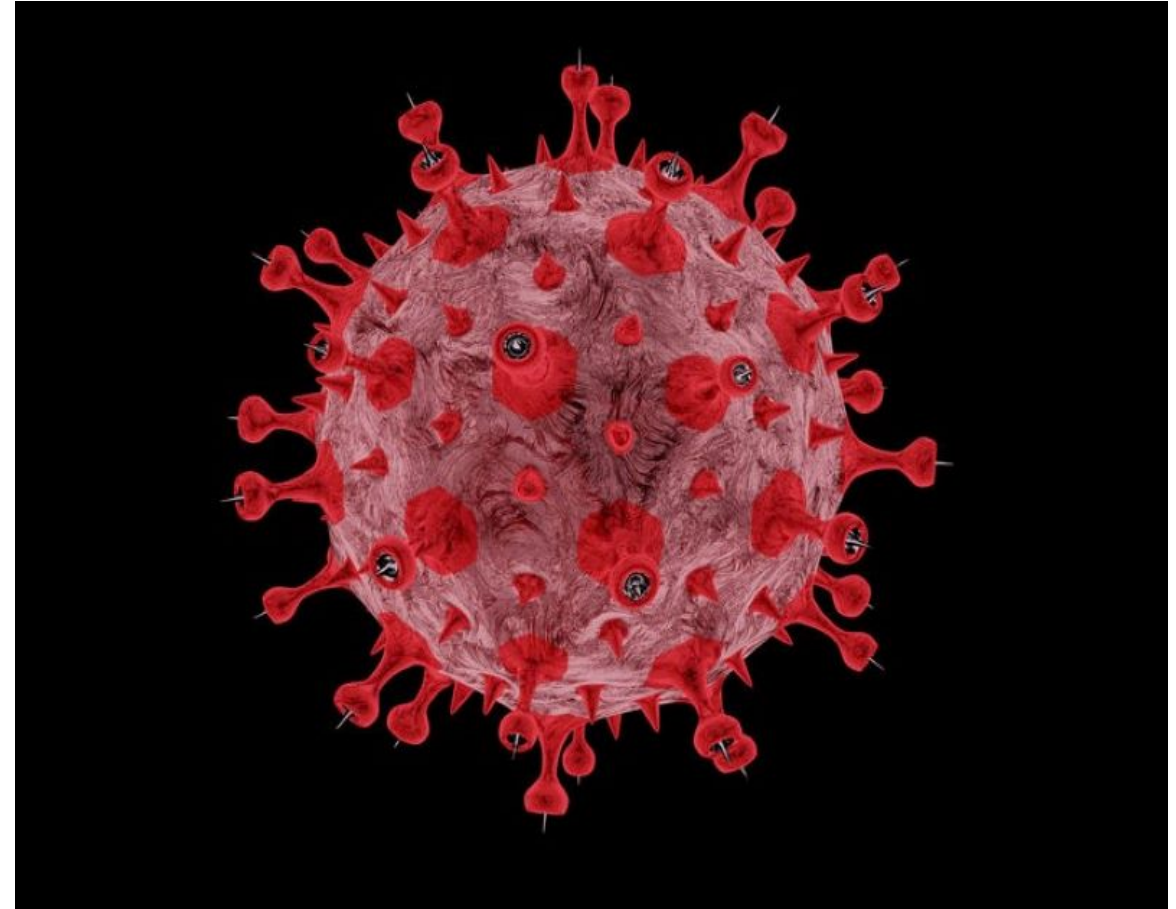
新型コロナがやってきた！

週1勤務の非常勤職員（学生）
が11月上旬に感染判明。

幸い軽症。

感染時期にA事業所で、
1日勤務実績があった。

無症状で出勤して
翌日発熱。



初動対応

正直心の準備ができてなかった…

初動対応 原則に立ち返った

●原則に立ち返った

1 週間の全事業閉鎖。

発生源のA事業所は濃厚接触者の健康観察期間を閉鎖。

①できるだけ説明責任を果たす。

②こまめに情報発信。オープンに。

(伝えられないのは個人情報くらい！って気持ちで)

③保護者・子どもたちに寄り添う。声を聴く。

④感染拡大・クラスターになることを防ぐ！

初動対応 何をしたか？！

●初動対応

- ①状況把握。接触者の洗い出し。
- ②行政への連絡（管轄の保健所・市役所）。
- ③休業の連絡と状況説明を各ご家庭に。
- ④関連機関（併用する事業所など）に連絡。
- ⑤全体会議の実施して翌日以降の方針を作る。

SNSでも発信した（一部抜粋）。

●私たちが大事にしたいこと

コロナ禍で私たちの生きる地域社会では、様々な負の現象が起きています。
誤解に基づく偏見、誹謗中傷、社会的排除などがあり、また一部の事業所では、
残念ながら隠蔽や、説明責任を果たしていない、ということもあるようです。
そのような状況になってしまうのは今の社会的状況や事業の経営面のことを考
えると気持ちとしては十分理解できるものです。

私たち一人ひとりには弱い存在です。そういったことに気持ちが引きずられるの
も理解できます。

しかし、私たちの今回の出来事を受けて、そういった弱さが自分たちの中にあ
ることも認めつつ、弱さから距離を起き、リスクと向き合いながら進んでいく
ことが重要だと考えました。

全てをクリアできないかもしれませんが、私たちは以下のことに立ち返りなが
ら、今回の対応にあたっていきます。

SNSでも発信した（一部抜粋）。

- ① 私たちが職員を含め誰かを責めるようなことはやってはならない。言われのない責め、誹謗中傷は断固受け付けない。社会的排除は私たちの理念に反する。
- ② 感染者を出してしまったこと自体は謝らない。誰かを謝らせるようなことはしない。
- ③ 私たちやその関係者の誰かが「支えのない状態」を極力作らない。それぞれが「できる範囲で」支え合う。
- ④ 個人情報に配慮しながら情報はできる限りオープンにする、特にご家庭や行政等に対して説明責任をしっかりと果たし、誠実な対応を心がける。私たちが負っている責任は謝ることでも責められることでもなく「丁寧に説明すること」「リスクに配慮すること」「子どもたちに事後的なケアをすること」である。
- ⑤ そして困難を機会として、より強い信頼を作る、私たち自身が成長する。

初動以降
再スタートに向けて...

濃厚接触者 7名！



濃厚接触者

- ・スタッフ3名
- ・こども4名

低リスク接触者

- ・スタッフ1名
- ・こども1名

全てA事業所だが、
スタッフ2名はD塾を行き来し、
子ども1名はB事業所を併用して
いた。

9名PCR検査実施へ。
最終接触日の翌日から14日間
が健康観察期間

濃厚接触者が出るということは…

濃厚接触者とその家族の社会生活が滞る可能性があるということ。

さらにその制限の範囲が、家庭の状況によって違うということ。

それに対して想像力を持つことが大事だということに気付かされた。



濃厚接触者の社会生活の影響



濃厚接触者となった子どもたちは、当然家族がいて、学校に行っている。

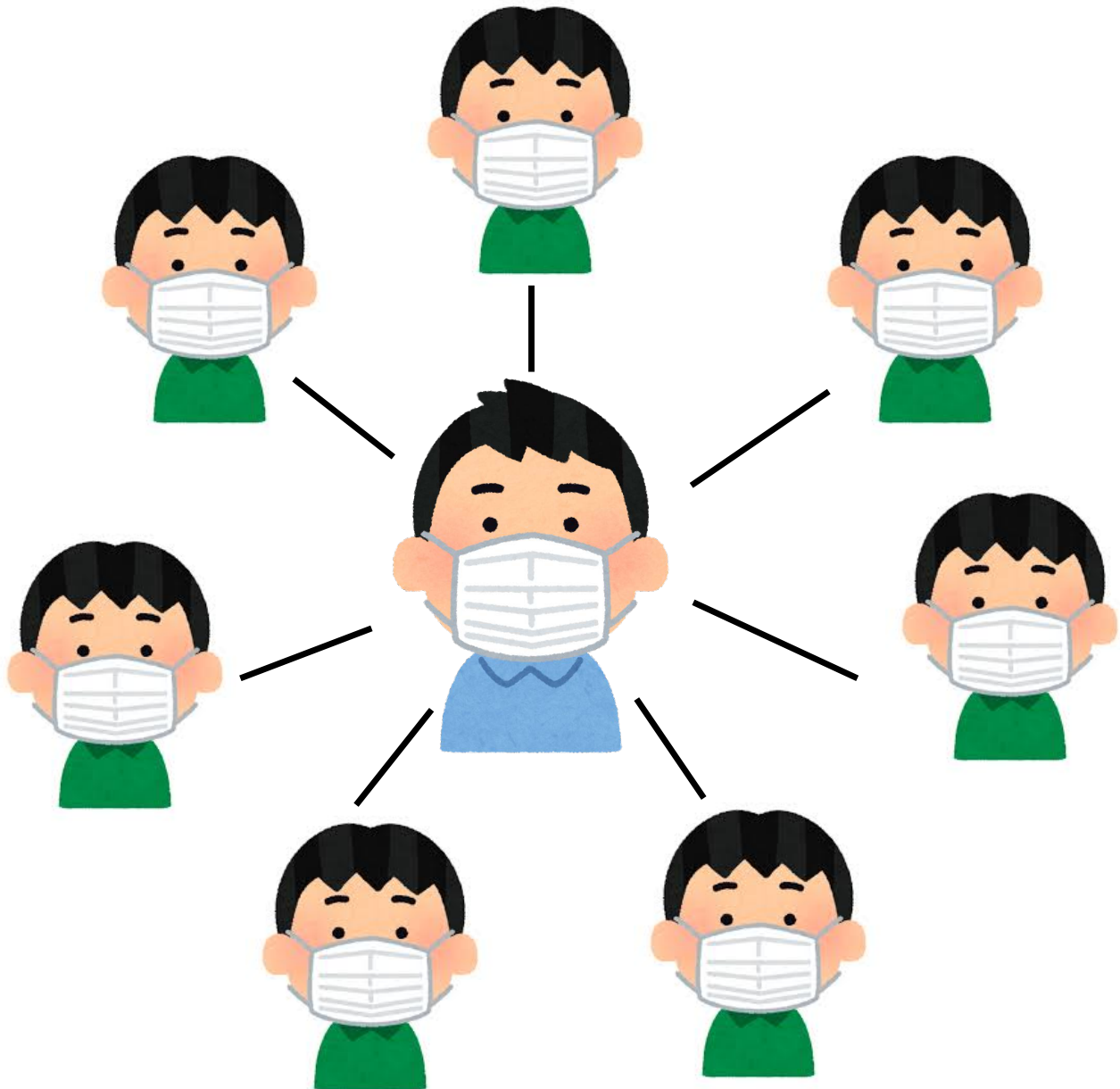
でも10日以上、学校に行けない。

家庭でも検査結果が出るまで発症リスクに怯えながら過ごさないとならない。

濃厚接触者とそこご家庭

しっかりと情報収集し、不安を聴き取り、各ご家庭の事情に寄り添い、子どもの状況、健康確認をこまめにするなど対応が必要。

濃厚接触者のネットワーク



濃厚接触者からの接触の広がりを見ていくとかなり広がっていく！

人のネットワークってすごい。

でもそのネットワークがあるから対応が難しい。

各ご家庭によって事情が…



濃厚接触者
(スタッフ)



濃厚接触者の接触者
(利用者)

検査結果出るまで仕事
行けないです…。

検査結果出たら早く連絡
ください。



濃厚接触者の接触者の接触者
(保護者)

各ご家庭によって事情が…



濃厚接触者
(スタッフ)



濃厚接触者の接触者
(利用者)

うちには80代の祖父が
います。

検査結果出たら早く連絡
ください。



濃厚接触者の接触者の接触者
(保護者と同居の祖父)

各ご家庭によって事情が…



濃厚接触者
(スタッフ)



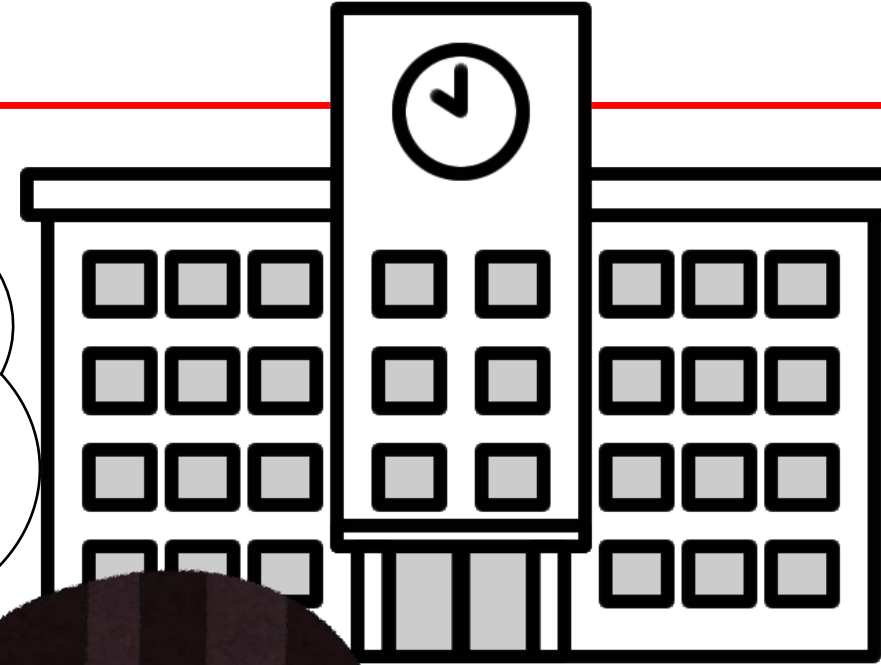
濃厚接触者の接触者
(利用者)

学校から検査結果が出る
まで念のため休んで欲しい
と連絡ありました。

検査結果出たら早く連絡
ください。



濃厚接触者の接触者の接触者
(保護者)



一律対応ができないことがわかった

「情報発信」「声を聴く」の優先順位をつける

- ①濃厚接触者のご家庭
- ②濃厚接触者の接触者のご家庭
- ③それ以外で個別に不安を抱えているご家庭
- ④それ以外

電話・メール・プリント配布の方法を使い分ける

- ・全体の方針・原則・枠組み→プリント&メール
- ・状況に応じた情報提供→メール
- ・個別のニーズを声を聴く→メール・電話

一律対応ができないことがわかった

- ・法人が同じでも事業所ごとに見えているものが違う。だから一律対応できない。でも他人事になってしまうと次につながらない。
- ・ご家庭ごとに見えているものが違う。だから一律対応できない。そのご家庭の違いによって対応のあり方を変えていかないとならない。
- ・感じ取り方もご家庭や子どもによってちがう。それを見落とすと後でこちらにしっぺ返しが来る。

一律対応ができないことがわかった

- ・対応していく中でどうしても後手後手になってしまふところがある。
優先順位をつけ間違えると不信を作ってしまう。
- ・スタッフも一生懸命やることをやるがどうしても「慎重」になってしまう。慎重になると「遅い」「不十分」が生まれやすい。
- ・初動対応がうまくいくと比較的その後楽になる。
- ・濃厚接触者とそうでないとは、社会生活への影響が大きく違う。

新型コロナ感染事件を受けて…

今回以後どうしたか？

- ・ 初動対応原則を作った。
- ・ 連絡方法（電話・メール・プリント）の枠組みを作った。
- ・ 改めてメールが（ほぼ）全員に届くように体制を作った。
- ・ オンライン支援の選択肢をより柔軟にした。
- ・ 事業所の代表者がオンラインミーティングを実施するようになった。

新型コロナ感染事件を受けて…

- ・ 各事業所ごとに対応の原則を話し合った。
- ・ ガイドラインを改めて策定した。
- ・ 今回の対応の振り返りをし、それを保護者にも発信した。
- ・ 感染者が出ても事業所を閉める範囲を減らす措置をとった。
- ・ 感染者が出ても濃厚接触者をできるだけ出さない措置をとった。

たくさんの失敗はしたけれど…

今回の対応を受けて、たくさん失敗しました。
スタッフもたくさんの「これでいいのかな？」って気持ちを味わったと思います。

丁寧に対応していれば絶対に理解してもらえる（本当にご家庭から嬉しいメッセージがたくさんあった）

そして理解してもらえれば、それ以後についてもちゃんと協力してもらえるし、より強い信頼関係を結ぶことができる。

これ乗り越えたスタッフたちはそれを実感し、成長し、次の支援につなげていくことができる。

5. まとめ

この時期を意義のあるもの
とするために



NPO法人、
はる

ざっくりまとめると

原則を磨く

- ①事業所・会社が利用者や社会に対して大事にしたいことを盛り込む
- ②できれば策定にスタッフを巻き込む
- ③その都度柔軟に変更をかける

普段できること

- ①利用者には当たり前のことを当たり前に
- ②ご家庭の理解と協力を得るためにできることを
- ③スタッフに閉塞感をつくらないための組織作り
- ④全ての関係者のためクラスターを生まない努力を！

感染者が出る前に

- ①初動対応をきめておく
- ②情報公開の原則を作る
- ③保護者への連絡体制を構築



しっかりとした原則を作り、職場に浸透していくことが、一貫した対応につながり、ひいてはチームがより良くなっていくプロセスを生む！

コロナは私たちの「そもそも」のあり方が…

私たちの仕事の「そもそも」は「対人支援」
そして多くの方々が「貢献したい」と思ってこの
仕事に就く。

新型コロナとその社会的な影響は、その「そもそも」を脅かしてくる。

でも「だからこそ」できることがあるのではないだろうか？

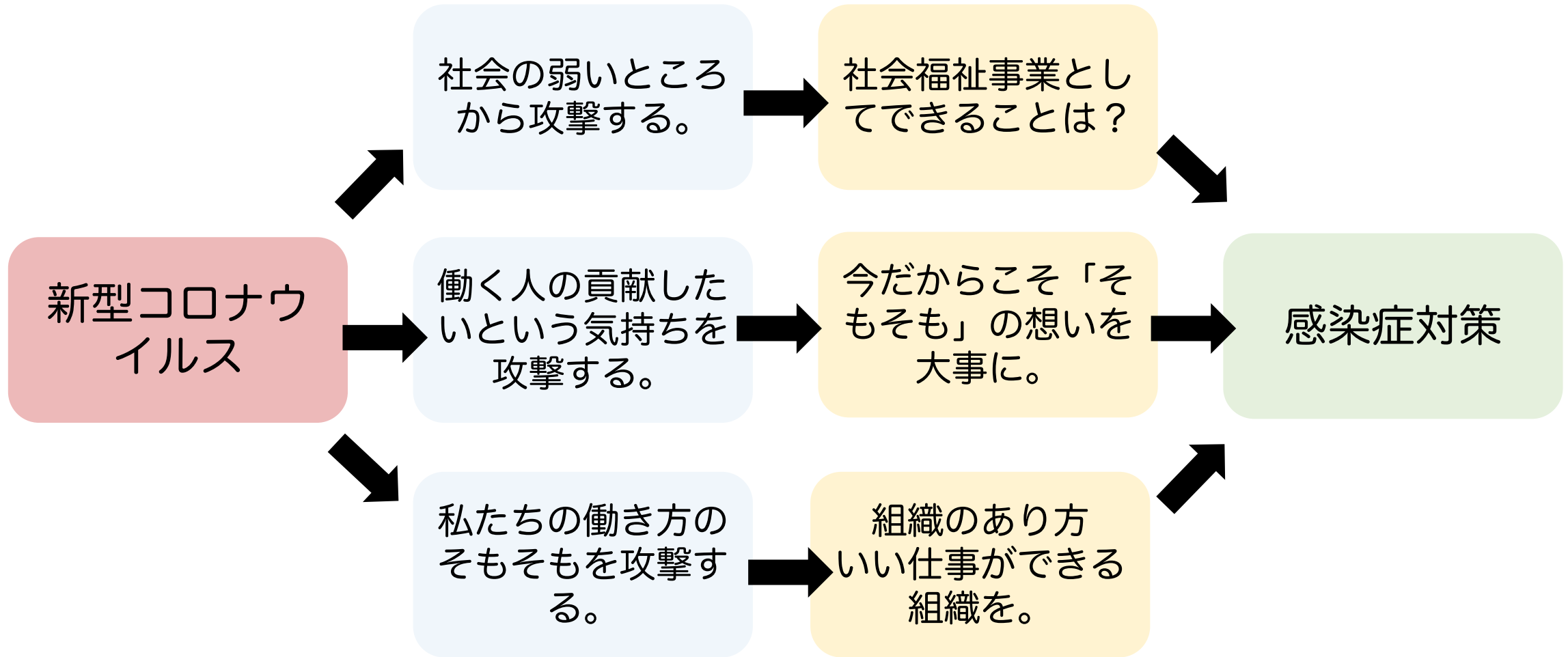
直線的に考えると疲弊する…



新型コロナが出たから対策をするという
直線的なもの？

そうではないのでは??

今こそ「そもそも」から考える…



私たちのアフターコロナ…

新型コロナが収束した時に

私たちは子どもやご家庭とより強い信頼関係を作る。

私たち自身が制限がある中でできることをやって成長する。

そのことによって子どもたちにより貢献できるようになる！

皆さんに質問します…！

新型コロナが収束した時に、

①どんな職場であって欲しいですか？

②どんなふうにサービス（支援）の質が上がっていますか？

③今、できることはなんでしょう？

ご清聴ありがとうございました！



NPO法人
はる