

社会福祉法人 美熊野福祉会

平成29年度 実績報告

1. 基本方針について

障害者総合支援法を基本に新宮東牟婁圏域の福祉の拠点となるよう、法人本部、法人各施設が関係行政（和歌山県・新宮市・那智勝浦町・太地町・古座川町・串本町・北山村の1市5町村）、福祉施設、支援学校、就労関係事業所、居宅サービス事業所、医療関係事業所等と圏域における課題と解決策の具体的取組みについて、サービス関係者会議、支援困難ケース会議、人材育成研修等取り組む等の連携を図り多種、多様化する地域の福祉ニーズに応えてまいりました。今後も和歌山県自立支援協議会及び新宮東牟婁自立支援協議会とも協力しながら圏域における社会資源の開発、福祉サービスの向上につなげていくよう事業展開を図ります。

経営のガバナンスの強化については、役員と法人の職員の兼務不可や評議員会の義務化（評議員会の議決機関化）を行い、事業運営の透明性の向上としては、定款や役員報酬基準、貸借対象表を公表するよう努めてまいりました。財務規律の強化については、内部留保の拡大や不透明といった部分を抑えるために、純資産額から事業の継続に必要な財産額を引いた額を明確にすることで透明性も高めていきました。また福祉サービスを展開するにあたり法人の基本方針である4つの目標・5つの約束を全職員が初心に戻り自覚と責任を持つことの意識づけを継続して行ってきました。

《4つの目標》

- ・いのちを大切にし、健康な心とからだづくりに努めます
- ・一人ひとりの人格を尊重し、どんなに重い障がいがあっても、明るくいきいきとした生活を目指します
- ・一人ひとりの能力、可能性を最大限に発揮できるよう努めます
- ・家族、地域の人との交流を深め、開かれた施設に努めます

《 5つの約束 》

- ・全職員は援助者であり、施設の主人公は利用者である
- ・全職員は、重い障がいがあっても、成長、発達への確信を持ち根気強く接すること
- ・虐待は認めない
- ・全職員はつねに、あわてない、しからない、笑顔をたやさない
- ・全職員はつねに、助け合い、協力しあい、自覚と責任をもって行動する

2. 重点項目について

(1) 利用者及び家族へのサービス提供の充実について

サービス等利用計画と個別支援計画の整合性を図り、障害福祉サービス等の利用を希望する障害児者の総合的な援助方針や解決すべき課題を踏まえ、最も適切なサービスの組み合わせ等を検討し実践してまいりました。

またモニタリングにおいては、利用者に係る関係機関とサービス調整会議やケース会議を行う等利用者の希望に寄り添えるようプランの見直しを図り常に状況の変化に対応できるように努力してきました。

各施設においては、「振り返りと気づき」というテーマで日々のサービス提供に関して、人権の尊重や具体的な支援の在り方、支援の内容について、環境改善について等チェックシートを活用し法人全体で継続して話し合う場を設けました。現状把握をしっかりとこなうこと、課題解決の具体的方法、誰が何をどのようにする、解決するための時間や期間を具体的に出し合い実践につなげていくことに力を注ぎました。

実践後の取組のモニタリングにも時間を設け利用者のサービス向上につなげていくように一連の取組を強化しました。

また、家族の方々の心配事や思いを組みとる為にも情報をオープン化すること相談しやすい雰囲気作りに努力すること各担当者が家族と信頼関係を深める為に対話を重視してまいりました。

利用者が地域生活を送るためにフォーマルなサービスだけでなくインフォーマルなサービスの取組にも力を注ぎ新しいサービス展開にもつながりました。

今後も「振り返りと気づき」というテーマを継続してまいります。

(2) 虐待防止について

虐待防止に関するアンケートを法人全体で年2回（6月・2月）実施いたしました。職員一人ひとりの虐待防止の意識向上、職場としての虐待防止への新たな具体的取組み等、各施設において時間を設け話し合う重要な機会になっています。話し合いだけにとどまらず虐待防止の取組みとして、和歌山県が主催する虐待防止研修に各施設から担当者を派遣し再度各施設にて伝達研修をおこないました。

風通しの良い職場づくり、虐待防止の基礎知識の習得、サービス等利用計画の見直し、個別支援計画の見直し等においても日頃から意識して取り組めるよう心がけています。

また、各施設においては、利用者の人権を最優先し虐待防止委員会・人権委員会も定期的に実施しています。

虐待防止のアンケートの実施は今後も年2回のペースでおこないその他の虐待に関する研修の参加や人権についての研修も法人及び各施設において継続しておこなっていきます。

(3) 職員研修について

法人研修として、虐待防止を強化するという観点から、障害者虐待防止法の基本を学び、支援の実践現場に即した演習内容を企画し参加型研修を行いました。

よりわかりやすくより実践に生かせる内容に工夫することで職員も参加しやすくなってきました。今後も実践現場に役立つ研修内容の企画をおこなってきます。

福祉の現場における接遇について、愛することの大切さ、真心を込めた人への接し方、寄り添う姿勢等を学ぶというテーマで外部講師を招き、職員の意識改革と利用者支援に活かせる内容で研修をおこないました。

任意研修においては、障害を持つ子の親としてというテーマで、生まれてから障害受容ができるまで、障害を持つ我が子への子育て論、福祉サービスへの要望、施設の運営についての思い等、リアルにお話を頂き福祉職員として利用者への接し方の改善、職員一人ひとりが担う役割や責任についても見直すきっかけにもなりました。今後も法人研修の位置づけを明確にし実のある内容で実践現場で役立つものを目指していきます。

(4) 地域福祉の拠点としての役割について

各施設が地域の中の社会資源として、地域の方々に施設開放を行い行事やイベント等で施設の機能を利用して頂く機会を定期的に設けました。その他、地元地域の行事やイベントにも積極的に参加し地域住民との交流も深めてまいりました。各種学校の児童、生徒、学生、住民のボランティアの受け入れも行い地域福祉の人材育成にも力を注ぎました。また法人が地域に貢献する人材派遣についても地元幼稚園や老人福祉施設への訪問等を行い地域に根ざす活動を継続してきました。さらに法人の社会貢献については、関係する事業所や団体等情報の共有を図ることも積極的におこないさらなる活動を実施していきます。

(5) 経営基盤の安定について

法人本部が財務、労務、人事等を一元化することにより、各施設と情報共有及び情報のオープン化を積極的におこないました。また話し合う場の設定も定期的に行い情報交換や課題解決の為の取り組みもおこなっています。その他各規程等の見直しや取組においても必要に応じて会計事務所や社会保険労務士、弁護士、福祉専門職等の専門家に指導を仰ぎマンネリ化を防ぐと共に法人運営の透明化に取り組んでいます。今後、財務管理ソフトや人事管理ソフトの充実も行い事務の効率化も目指します。

(6) 人材確保と人材育成について

継続した人材の確保を行う為に嘱託職員から正規職員への登用及び新規卒業生の採用をおこなっています。

求人については、ハローワークや法人ホームページの活用、就労関係機関のホームページ活用等も行い取り組んできました。また定期的にハローワーク企業説明会に参加する等求人方法も変化をもたらせています。

しかしながら人材の確保は難しく職場定着にも課題が残る現状であります。人材育成の方法も含め引き続き法人として具体的対策を打ち出すよう努力してまいります。

人材育成については、法人研修等のプログラムだけでは十分でない為、各事業所単位での新人教育や階層別の職員への教育が今後重要となってきます。

法人研修とは別に事業所単位での育成プログラムの構築をしなければなりません。

(7) 法人総合相談窓口の設置について

法人総合相談窓口を利用し職員の個別相談や家族の相談に対応しています。多様なニーズに応えられるように再度、関係者に周知を図ると共に個人情報の扱いに十分配慮して対応していきます。

ハラスメント外部相談窓口の21世紀職業財団へも引き続き外部委託を行い、担当者への研修参加と伝達研修をおこなうようにつとめてまいります。

今後、入職した方々への周知も随時行い窓口の有効活用へとつなげていきます。

(8) 各種委員会の設置

幹部会、課長・副課長・サービス管理責任者会議、研修委員会、人権委員会の他にホームページ担当者会議、グループホーム担当者会議、看護部門担当者会議、新規事業ネーミング会議、法人30周年記念イベント担当者会議、新規ソフト担当者会議、施設入所判定会議等の各種担当者会議を定期的を開催致しました。それぞれの担当者会議が組織の活性化につながるように今後も充実させていきます。また新しい部門の担当者会議の設置も行いそれぞれの役割を果たしていきます。

(9) 防犯・防災について

施設の防犯への取り組みの強化を図る為、警察スタッフによる防犯訓練を各事業所毎で実施しました。防犯カメラの設置は、犯罪等の抑止力や施設内外の様子観察が可能となっています。その他周辺地域の事故等の検証材料や防犯の貢献にもつながっています。

防災については、地震、台風、風水害についてのマニュアルを作成し緊急連絡システムの一環として衛生電話、IP無線の試験運用を定期的に行っています。

施設においては、新宮市からの福祉避難所の指定をうけていることから防災用品の備蓄に努力しております。

(10) 感染症について

ノロウイルスやインフルエンザの予防に関しては、各事業所において室内の消毒、換気及び除湿等を行い手洗いうがいを基本に努めてきました。

また、嘱託医との連携も深め受診や検査を十分に行うことで予防の強化をすることができました。

また保健所の専門職から感染症についての基礎知識の講義や演習を受けることでより予防と対処法について知識を深めることができました。

(11) メンタルヘルスについて

メンタルヘルスケアについて、全ての働く人が健やかに、いきいきと働けるような気配りと援助をすること、およびそのような活動が円滑に実践されるような仕組み作りになるよう今後も継続していくことが大切になってくると思われま

す。具体的な取組としては、全職員向けに産業医、保健師等によるストレスチェックを行い、必要に応じて医療等の専門職につなげる等対策をおこなっています。

今後も心と身体の健康については、安心して安全な職場環境を作っていくことが大切になってくると思われま

(12) ホームページによる情報提供について

法人本部、各事業所での取組や情報発信等、ホームページ上にて公開してきました。定期的な更新も含めより情報公開が充実するように努力してまいります。

(13) 新規事業について

新規事業「ワークランドそら」就労継続支援B型、就労移行支援、放課後等デイサービスの建設に取り組みました。また、新規事業所申請もあわせて行い関係行政や地域の関係施設等の協力体制のもと事業展開をすすめてきました。