

社会福祉法人 美熊野福社会

令和元年度 実績報告

1. 法人理念 《4つの目標・5つの約束》

法人の理念4つの目標・5つの約束は、利用者の皆様やご家族の皆様の為に常に心に寄り添う支援につながるよう努力してまいりました。また新宮東牟婁地域の障害児者福祉の拠点としても法人全体で地域に根差した取り組み行ってきました。

《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. 基本方針及び重点的取り組み

開かれた施設運営にするためにご家族や行政機関、教育機関、福祉関係者や地域住民等に施設見学や研修の場としての機会を提供してきました。

またおたよりやホームページにおいても法人の各事業所の取り組みを発信していき情報公開にも努めてまいりました。

利用者の皆様の人権については、一人ひとりの心に寄り添える支援を心掛け人権の尊重、具体的な支援の在り方、支援の内容を具体的に協議しサービスの向上を目指していきました。

またサービス等利用計画を基本に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。支援の内容もご本人やご家族に丁寧かつ分かりやすい言葉で説明を行ってまいりました。支援のモニタリングについては、利用者に関わ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添えるように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まいりました。

(1) 利用者及び家族へのサービス提供について

- ① 利用者及びご家族、また外部の方への情報提供を図り、法人の活動に対し正しく認識していただくと同時に、協力や支援が得られるようにする。また、おたよりやホームページ等で情報を公開するよう努めます。
- ② 利用者の人権を尊重し、個人の尊厳に配慮した安心・安全な福祉サービスの提供に努めます。
- ③ 利用者の立場に立って良質で適切な福祉サービスを提供するように努めます。
- ④ 法人の業務に関する情報を開示し、説明責任の徹底を図ります。
- ⑤ 法令・社会的ルールやモラルを遵守した運営に努めます。
- ⑥ 意思決定を尊重し、最大限の配慮と支援に努力致します。

(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の具体的取組等、各施設において時間を設けて話し合う重要な機会になっています。その他、虐待に関する外部機関の研修や法人内研修も必須研修と位置づけ重要な位置づけをしております。また職員からの援助技術等における相談体制も各事業所で管理職を中心に行い風通しの良い職場、虐待のない職場づくりに努力しています。

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開催しています。

今後も虐待防止のアンケートの実施は継続的に行い虐待研修や人権の研修も法人をあげて積極的に取り組んでいきたいと思っております。

- ① 利用者の人権と人格を最大限に尊重し、個性や感性の違いを認め、全ての人が平等であるという考えのもとに行動をします。
- ② 身体的虐待、心理的虐待、ネグレクト、経済的虐待、性的虐待等、人権侵害行為は決して行いません。
- ③ 虐待や人権侵害を起こすことがないように、虐待防止委員会、人権委員会の機

能を最大限に活用致します。

- ④ 法人全体において虐待アンケートを定期的実施し、常に支援の振り返りと気づきの検証を行い、虐待防止の取り組み向上とスキルアップにつなげます。

(3) 職員研修について

法人研修の最優先課題として虐待研修を強化するということが掲げられます。障害者虐待防止法を基本に実践現場に即した講義・演習に取り組みました。虐待の定義、人権の尊重、心に寄り添う支援を常に意識できるように今後も取り組んでいきます。

研修においては法人内研修・施設内研修にとどまらず外部機関が企画運営する研修にも参加し多様化する援助技術の習得や接遇マナーにおいても学ぶ機会を設けました。

将来の管理職養成においては、サービス管理責任者研修として位置づけ、福祉制度の動向、組織づくり、管理職のあるべき姿等について学びました。

外部機関（他法人）との職員交流についても機会を設け、特色ある施設運営や利用者支援の基本的な在り方、仕事に対するモチベーションの持ち方を学びました。

- ① 定期的な虐待研修を行い障害特性の理解や支援について積極的に学びます。
- ② 積極的に外部の講師を招き、職員全体の意識改革を行い利用者支援にいかします。
- ③ 人権擁護の視点を幅広く学びます。
- ④ 接遇を常に意識し法人職員としての自覚と責任について深く学びます。
- ⑤ 事業運営や役職の役割等を学び組織運営にいかします。
- ⑥ 施設外研修にも積極的に参加し、支援の実践現場でいかせる取り組みをしていきます。
- ⑦ 他法人職員との交流・研修を行い、日常の取り組みや支援の内容を振り返り、検証しながら実践に役立てていきます。

(4) 地域福祉の拠点としての役割について

各施設が地域の中核の社会資源として、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。また地域行事等にも積極的に参加し地域住民と施設利用者の共存の機会を設けることができました。

様々なボランティアの受け入れに関しては、利用者ケアへのお手伝い、清掃活動、イベントの準備・運営・片付け等幅広い分野で活動して頂きました。ボランティアの年齢層におきましても児童・生徒・一般住民等の心温まる支援を頂きました。

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福祉関係事業所、行政機関等のイベント、福祉講話、援助技術支援等にも積極的に取り組んできました。

- ① 地域に広く開かれた総合福祉施設として、積極的に地域と交流を深める機会を設け、地域の関係機関との連携、地域行事への参加を行います。
- ② 総合福祉施設として持つ機能と役割を十分に発揮し、地域における社会福祉の推進を図ります。
- ③ 学校や学生並びに地域ボランティアの受け入れや福祉のマンパワーの養成を図るとともに、障害福祉に対する啓蒙、啓発活動を行います。
- ④ 福祉体験学習や福祉に関する講義・講演等の講師の要請に対して、職員から講師を選任し、派遣するように致します。
- ⑤ 地域の幼稚園・保育園・子ども園・その他の教育機関や福祉施設等から、療育やセラピーの依頼があれば、積極的に応えていき、地域活性化につなげられるよう取り組んでいきます。

(5) 法人機能強化及び経営基盤の安定について

法人理念、法人事業計画・各施設事業計画等を基本に当法人の果たす役割について、理事会、評議員会を通じ各種協議を進め、安定的、継続的な各施設の事業運営を進め対応に努めてきました。

- ① 法人として管理部門の中核として財務状況を把握し、経営・業務・人事管理等、法人全体を見通した方針をたて、施設管理についても積極的に取り組みます。また、適切な運営を進めるためには、法人として財源や人材を確保し、法人に人材を配置して組織整備を図ってまいります。また、各施設において適切な管理がおこなわれているかのチェック機能も果たしてまいります。

- ② 法人本部が財務、労務、人事等を一元管理することにより、継続的経営、安定経営を図ります。
- ③ 会計の透明性の確保と社会的信頼を高められるようにします。
- ④ 財務状況等の情報開示を行い、法人運営の透明性を積極的に図ります。

(6) 人材確保と人材育成について

現在、法人各施設では、人材不足問題が大変厳しくなっています。福祉の人材確保は、さらなる福祉サービスの量と質の基盤構築には不可欠であり、各事業所の最重要課題です。また生産年齢人口の減少、他業種への人材流出も懸念される中、将来の担い手たる若者や学生に選ばれる福祉の職場への転換をはかるとともに、女性や高齢者の潜在的な労働力の確保も必要であると考えられます。

福祉人材確保対策については、総合的・中長期的な視点での人材確保対策の取り組みを重点的に図るものとし、そのうえで多様な人材の参入促進、資質の向上、労働環境条件の改善といった働き続けることができる職場環境づくりのための対策を、緊急的に講じていくことが必要不可欠です。

- ① 継続した人材の確保と人材育成、組織の活性化に取り組みます。
- ② 階層別必須研修ならびに法人全体研修を開催し、人材育成並びに資質向上を図ります。
- ③ 各施設、事業所及び職員が持つ情報や知識、ノウハウ等を法人全体として共有しいかすことが出来るよう、人材交流を図ります。
- ④ 法人の基本理念の理解を深め、その具現化を図る職員を育成するよう努めます。
- ⑤ インターネットを活用した職員募集や、ハローワーク・その他行政機関が行う就職イベントへの参加を積極的に行います。

(7) 法人総合相談窓口の活用について

法人総合窓口の継続的な取り組みにより、職員を中心とした個別相談を実施してきました。今後も多様なニーズに応えられるように関係職員に周知を図り利用の促進を図ります。

ハラスメント相談窓口としては、中立公正に相談が行えるよう、外部相談機関「21世紀職業財団」への委託契約を行いました。

職員が安心かつ安全に仕事に取り組める職場づくりを継続して行っています。

- ① 職員・利用者からの多様な相談のニーズに応える為に、法人総合相談窓口の活用を促し問題解決への努力を致します。
- ② ハラスメント困難事例に関しては、公益財団法人21世紀職業財団への外部委託相談を積極的に促し問題解決に積極的に取り組みます。

(8) 各種委員会の設置

各種委員会を定期的で開催し組織全体の運営強化、組織の活性化につながる会議になるよう努力を重ねてきました。

誰もが意見を出しやすい会議、風通しの良い委員会を今後も目指していきます。

- ① 幹部会、中間管理職会議、研修委員会、人権委員会、その他各事業所合同による職種別会議、各部門会議を定期的で開催し組織の活性化、再編成に取り組みます。
- ② 外部評価委員会の設置を行い、環境改善や利用者支援の見直しを行い、風通しの良い透明性のある運営に取り組んでいきます。
- ③ 障害者芸術文化活動普及委員会を設置し、各事業所における取り組みの充実を図ります。

(9) 防災・防犯について

各施設において、地震、台風、風水害についてのマニュアルを基本に定期的な委員会の開催及び訓練等を実施しました。

新たに法人全体のBCP（事業継続計画）の作成を行い非常事態に対応できるように取り組みを強化しました。

- ① 施設の防災への取り組みの強化を図り、地域で暮らす障害児者またそのご家族への地域福祉避難所としての役割を果たします。
- ② 防犯カメラの設置や防犯グッズ等を取り入れることにより防犯意識の向上や緊急時の対応に対処できるよう努力致します
- ③ 防災・防犯の基礎マニュアルの作成を行います。
- ④ 土砂災害防止の基礎マニュアルの作成を行います。

(10) 感染症について

感染予防の基本的取組として、室内消毒、換気、手洗い、うがい、手指の消毒を行ってきました。嘱託医の連携も深め受診や検査等を十分行うことで感染予防の強化もすすめていきました。

年度末には新型コロナウイルス感染症の全国的流行があり、新たな感染症対策の強化も必要となりました。

新型コロナウイルスの感染症対策におけるマスク、消毒薬、防護服、シールド等の継続的確保及び備蓄も必要とされます。

正確な情報収集、関係機関の指導を受ける等、感染予防対策を徹底的に行い利用者、職員の安全の確保、命を守る対策をしっかりと行っていきます。

- ① ノロウイルスやインフルエンザ等の感染予防に力を注ぎ、利用者や職員の健康管理・健康増進に努めます。
- ② 感染症の基礎マニュアルの作成を行います。
- ③ 感染症防止対策の強化をするために、保健所等の外部機関からの指導を定期的に受けます。

(11) メンタルヘルスについて

全職員にストレスチェックを実施しました。

全職員が健やかに、いきいきと働けるような気配りと援助は今後も必要で個々の状況を踏まえて産業医、保健師等による健康相談を実施する等メンタルヘルスケアの強化を図っていきます。

- ① 労働安全衛生法における50人以上の職員規模の事業所において産業医・保健師等によるストレスチェックを実施致します。
また、対象施設以外の事業所においても職員の心身の健康のための実施把握と支援体制を整備します。
- ② メンタルヘルスの基礎知識の研修を行い、対人援助職のバーンアウト防止に努めます。

(12) ホームページ・法人たよりによる情報提供

法人本部、各施設での取り組みや情報発信等、ホームページや法人たよりで公開してきました。今後も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いきます。

法人の経営や役割を理解してもらう為に情報発信機能の充実を目指します。各事業所のホームページ更新を確実に実行するとともに、法人たよりの作成し、保護者・家族・地域住民・行政等、幅広く広報活動を行います。

(13) 手話（意思疎通支援事業）について

新宮東牟婁地域の聴覚障害者の支援の中核として手話通訳派遣業務、手話奉仕員養成講座等行ってきました。また地域の小学校・中学校・高等学校等にて手話の基礎知識の習得・手話実践体験・障害者への理解等の授業を行い地域の子供たちにも貢献してきました。

①（地域の人材育成）

この圏域における手話通訳者ならびに手話奉仕員は常に不足している状況にあり、その養成は急務であることから「手話奉仕員養成講座」を新宮・東牟婁の2会場（新宮会場・串本会場）で開催し、人材育成を図ります。また、すでに通訳者登録している方に対しても、知識・技術向上のため年2回の研修を実施します。

②（派遣の充実）

聴覚障害者の方が地域で安心して生活できるよう、適材適所の手話通訳者を派遣するコーディネートならびに法人職員による手話通訳業務を行います。

③（手話の啓発）

「手話は言語である」という基本概念にのっとり、学校教育の場や企業等またはイベントなどで、手話に接する機会の提供と手話に親しむための取り組みを行い、普及・啓発に努めます。