

令和3年度

事業計画

法人本部



社会福祉法人 美熊野福社会

令和3年度 事業計画

1. 法人理念 《4つの目標・5つの約束》

《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

(1) 新型コロナウイルス感染症について

① 目的

新型コロナウイルス感染症が全国的に広がり、数人から数十人のまとまった感染者の発生が確認される「クラスター」とも呼ばれる事例が社会福祉施設等でも多発しています。

施設では、外部からのウイルス侵入を防ぐよう、感染経路を遮断することが重要だと考えます。また、一たび感染が発生すると感染が急速に拡大する恐れがあり、感染者受入れ先との兼ね合いで軽症の感染者は施設内で管理やケアを継続しなければならない状況も生じてきます。

このため、事前の対策と感染発生時の具体的対応（BCP）を定めることで、迅速かつ適切に対応できるようにいたします。

② 基本方針

1. 「持ち込まない対策」の徹底

外部からのウイルス侵入を防ぐよう、職員等の健康管理・観察を徹底し感染経路を遮断します。

2. 「拡げない対策」の徹底

感染者の健康管理と感染拡大防止を徹底し、サービスを継続する。

③ 施設における対応

●感染予防策の徹底

施設において、感染経路を遮断するためには、ウイルスを「持ち込まない」「持ち出さない」「拡げない」ことが重要です。そのために、職員は個人の生活の場においても基本の予防策を徹底するとともに、面会者や外部関係者の訪問に関しても、状況に応じて接触をコントロールすることとします。

●事前準備

感染症会議を週1回開催し、利用者及び職員等において感染が確認された場合を想定し、BCPや感染対策マニュアルの見直し、訓練等を行なう。

④ 関係機関等との連携体制の確保

●協力医療機関（嘱託医）

施設内で療養する場合は、医師・看護師等の派遣等が必要となる場合も想定されることから、嘱託医等に相談し、医療スタッフの体制を可能な限り整備しておく。

職員および利用者のPCR検査の相談・実施についても確認する。

●応援職員の確保

職員自らが感染した場合や、その家族が感染した場合等により濃厚接触者となり自宅待機となる場合などを想定し、欠勤者数を把握します。併せて、職員の欠勤に伴う業務量の増加に見合う必要人員数を推定し法人内での応援職員の確保等について必要数と確保策を事前に検討しておきます。

⑤ 防護具等の確保及び感染防止トレーニング（研修含む）の実施

●物資の状況確認

防護具等（マスク・フェイスシールド・上下ガウン・シューズカバー手袋）及び消毒液、その他資器材の在庫数を確認の上で、不足分の調達見込みの状況を把握します。

●職員トレーニング・研修の実施

感染予防のため、職員のトレーニングや研修を実施します。

- ・感染対策の基本的知識と対応方法
- ・防護具等の着脱方法の確認
- ・感染者や濃厚接触者に対する介護・支援の実践訓練
- ・感染者発生時の移送や消毒の訓練（机上訓練）

⑥ 施設内ゾーニングのシュミレーション

- 施設の構造は各事業所によって様々であることから、各施設の構造等に
応じてゾーニングを検討しておく。

※その他の感染症について

- 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。

(2) 働き方改革に対応した取り組みについて

- ① 就業規則に盛り込まれている「年次有給休暇を毎年5日確実に取得する」ことに努めます。
- ② 全職員が個々のライフステージ（女性職員の出産・育児等、また男性職員の育児（育休取得）に合わせた働き方を選択できるよう、個々の事情に応じた柔軟な対応に努めます。
- ③ 定年退職後の職員等について、再雇用の受け入れ体制を整えられるよう努めます。

(3) ハラスメントについて

ハラスメント規制法案の成立により、職場における以下のハラスメントに対して対策の強化を図ります。

- ・セクハラ（セクシャルハラスメント）
- ・パワハラ（パワーハラスメント）
- ・モラハラ（モラルハラスメント）
- ・アルハラ（アルコールハラスメント）
- ・アカハラ（アカデミックハラスメント）
- ・マタハラ（マタニティハラスメント）
- ・パタハラ（パタニティハラスメント）
- ・ケアハラ（ケアハラスメント）

※法律によるセクハラ、パワハラ対策の義務化

セクハラについては以前より男女雇用機会均等法により、対策が義務付けられています。パワハラに関しても 2022 年 4 月からパワハラ防止法が施行されることとなっており、防止策を講ずることは義務となっています。

(4) 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。

(5) 虐待防止について

- 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に実施し、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。

(6) 職員研修について

- 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。また、事例検討や演習を交えて実践への取り組みに生かせるよう努めます。
- 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。
- ⑧ WEB を利用し、多様な研修が受講できるよう努めます。

(7) 地域福祉の拠点としての役割について

- 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。

(8) 法人機能強化及び経営基盤の安定について

- 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・人事管理に係って実態を把握するとともに、法人全体を見通した方針をたてて、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いきます。
- 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。

(9) 人材確保と人材育成について

- 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。
- ⑥ 将来の管理職や中間管理職候補にスポットをあて、実践の中で育成に取り組みます。

(10) 法人総合相談窓口の活用について

- ① 職員・利用者からの多様な相談のニーズに応える為に、全職員に広報し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。

(11) 各種委員会の設置

- 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。
- ④ 法人の中長期計画策定に向け、取り組みます。

(12) 防災・防犯について

- (ア) 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。
- (イ) 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。
- (ウ) 防災・防犯の基礎マニュアルの作成を行います。
- (エ) 土砂災害防止の基礎マニュアルの作成を行います。

(13) メンタルヘルスについて

- 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。
- ③ ストレスチェックセンターが作成する各事業所の組織分析レポートを参考に、ストレスの原因因子や環境因子の分析をおこない、より良い職場環境となるよう努めます。

(14) ホームページ・法人たより等による情報提供

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、法人たよりも作成し、保護者・家族・地域住民・行政等、幅広く広報活動を行います。

また、各事業所においてSNS(フェイスブック、インスタグラム、ライン等)を活用した情報提供も行います。

(15) 手話(意思疎通支援事業)について

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ための取り組みを行い、普及・啓発に努めます。

(16) その他

① 和歌山県、新宮東牟婁関係行政・自立支援協議会等と連携を図ると共に多様化する利用者のニーズに応えていくよう努力致します。

② 地域に開かれた事業所づくりに努め、その他法人が運営する事業所と共に、福祉の中核の拠点となるよう積極的に活動していきます。

- ③ 新宮・東牟婁（各市町村）より、地域生活支援拠点事業の委託を受け、障害者の重度化、高齢化や、親亡き後を見据え、居宅支援のための機能（相談・緊急時の受け入れ対応・体験の機会と体験の場・専門的人材の確保と養成・地域の体制づくり）を、地域の実情に応じた創意工夫により整備し、障害者の生活を地域全体で支えるサービス提供体制の構築に努力します。