

令和3年度

事業報告

法人本部



社会福祉法人 美熊野福社会

令和3年度 実績報告

1. 法人理念 《4つの目標・5つの約束》

法人理念の4つの目標・5つの約束は、全職員に周知徹底すると共に、利用者の皆様やご家族の皆様のために、常に心に寄り添う支援をすることによって努力してまいりました。

また、新宮東牟婁地域における障がい福祉の中核となるよう、法人全体で地域に根差した取り組みを実施してきました。

《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、笑顔をやささない
- ・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

現在、新型コロナウイルス感染症は、再び若い世代を中心に増加の傾向にあり、感染再拡大の兆候が見られる地域もあり、オミクロン株の BA.2 への置き換わりについても注意が必要です。

最大限の警戒をしつつ、安全・安心を確保しながら、可能な限り日常生活を取り戻すという方針の下、感染防止に力をいれてきました。

利用者の皆様や職員に対し、マスクの着用、手洗い、3密（密接・密集・密閉）の回避、換気など、基本的な感染対策を徹底してきました。

法人内の新型コロナウイルス感染症会議を設置し、基本毎週1回のペースで、情報共有・現状確認・対策強化について確認し、各事業所で感染予防の取り組みを実施しました。

また、新型コロナウイルスワクチンに関する正しい知識と情報を持って、嘱託医はじめご家族や関係者の協力を得ながら、入所施設利用者の接種を進めてきました。

職員においても任意ではありますが、個別接種や職域接種を推奨してきました。

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

国が推奨する働き方改革とは、働く人々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で選択できるようにするための改革とされています。

そのような中で、職員の年次有給休暇を5日確実に取得することを実現しました。

全職員が個々のライフステージに合わせた働き方ができるための相談・対応に関しても各事業所で取り組んできました。

また、人材確保の視点においても、再雇用制度を取り入れ、後進への指導や人材育成に力を入れました。

- 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

ハラスメント対策として、相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、職員に周知すること、また相談したことや事実関係の確認に協力したこと等を理由として、不利益な取り扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発を実施しました。

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

情報公開については、開かれた施設運営にする為に、利用者の皆様やご家族、行政機関、教育機関、福祉関係者、地域住民等に SNS やおたより等においても法人の各事業所の取り組みを発信していきました。

利用者の皆様への人権尊重については、一人ひとりの心に寄り添える支援を心掛け、意思決定支援についても個人に応じた配慮を最大限行い、安心して安全な事業所の利用に努力してきました。
また支援の基本となるサービス等利用計画や個別支援計画の作成についても、障害特性を把握し、地域のニーズや個人のニーズに応えられるよう課題と目標設定を適切に掲げ実践してきました。

支援の内容の振り返りについても、モニタリングを定期的に行う等、必要に応じて支援の方向性や内容も柔軟に変更し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きました。

地域でのチーム支援においては、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情報の共有を大切に事業所利用だけの目的ではなく、生活に密着した支援体制の構築を心掛けてきました。

- 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

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）に実施いたしました。

このアンケートを実施することが、職員1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、各施設において十分に時間を設けて話し合う重要な機会となっています。

精神科医師を招き、心と体の健康を学ぶ機会を設け、バランスのとれた心のモチベーションを保つことが虐待防止にもつながるということを学びました。

コロナ禍で外部研修等参加が難しい現状もありますが、和歌山県が実施する虐待研修に法人内より選抜した職員を参加させ研修後各事業所において伝達研修を行い支援の低下にならないように配慮してきました。今後も虐待研修は法人の必須研修と位置づけ重要視していきます。

虐待防止における援助技術の習得及び質の向上は、職員からの相談支援体制のシステム化が強く望まれます。各事業所で管理職を中心に一般職員との連携を深め、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。

また各施設において継続的に虐待防止委員会・人権委員会も開催し、振り返りと気づきに重点を置き支援の現状分析、課題抽出、解決策を協議し虐待防止に力を注いできました。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。

(6) 職員研修について

法人内研修の他に外部研修の参加も掲げ必要に応じた人員の参加を各事業所で企画をしていましたが新型コロナウイルス感染症拡大の影響もあり、外部研修の中止や延期が相次ぎました。研修機会の減少に対応すべく、WEB研修といった新しい研修体系も各方面で生み出されました。コロナ禍に対応できるWEB環境の整備もWEBカメラやスピーカーマイク、タブレット、WEB会議対応アプリのライセンス購入等で研修の質の確保が可能となりました。

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。今後も継続して学べる機会を持ち職員のモチベーションを上げていくことが必要になってきます。

また、各事業所においての現地教育も実践を通じて大切な機会になってくるのでスーパービジョンを学ぶ機会も増やしていかなければなりません。

人権研修については、ハラスメント、人権差別について焦点を絞り取り組んできました。虐待研修と同じく人権研修についても今後、障害者の人権、同和問題、ジェンダー問題、多文化共生等、様々な内容で幅広い学びの機会を作っていくことが重要であると考えます。

- 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

新宮東牟婁圏域の障害児者の中核となる法人として、コロナ禍においても事業所間情報共有や行政とのケア会議等 WEB を利用したシステムを新宮東牟婁自立支援協議会の中で提案し関係機関の協力を仰ぎました。福祉サービスの質の低下を防ぎ質の担保を継続できるように地域で発信を続けてまいりました。

今まで行ってきた地域住民と一緒にあった行事やイベントにおいては、新型コロナウイルス感染拡大の為、中止や縮小と言った措置を取らなければならぬ状況がありました。今後もコロナ禍で各施設が地域の中核の社会資源として、地域の方々に役立てるよう新しい地域福祉の在り方を模索していくことが望まれます。

障害者支援施設は24時間365日絶え間なく、障害者の生活全体を支援する機能、専門性を有しています。そして、その機能は利用者の安心した暮らしを支えるために必要な機能であり、そうした機能のある障害者支援施設のニーズは依然高いものがあります。障害者支援施設は、利用者が安心して暮らせる住まいの場であることはもちろん、地域の福祉ニーズに積極的に対応するという、地域拠点とセーフティネットの役割を担うことから現サービスを継続することを重要視していきます。

利用者ニーズが多様化するに伴い、障害者支援施設、通所施設は、1施設で対応できないケースについては随時、施設間あるいは法人間連携を図ってきました。地域拠点となる施設には、組織外のサービス調整や福祉人材の教育にも取り組んできました。この点についても今後具体的な方法で取り組んでいくことが望まれます。

- 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

法人本部が財務・労務・人事等を一元化し、国が推奨する働き方改革に対応しました。具体的には、年次有給休暇の取得の義務化（年5日）、時間外労働の抑制（毎週金曜日ノー残業デイの実施）、女性が働きやすい環境整備、高齢者の就業促進等を実施してきました。

本来、働き方改革は人材不足の解消が目的の一つではありますが、当法人も人材不足は、喫緊の課題でもあるので引き続き人材不足に解消に向けて様々な取り組みを行っていきたいと思います。

会計の透明性については、毎月顧問会計事務所に月次監査をしていただき経営についての助言をいただき、施設長をはじめ管理職が収支の進捗状況を把握しました。そして収支の分析を通じて不要な経費、削減可能な経費がないかを検証して、次年度の予算作成に反映しました。

また、中長期的に安定した施設運営を行うために、今年度は杉の郷、杉の郷えぼし寮で合計1500万円の積立金を計上しました。

財務状況等の情報開示については、(独)福祉医療機構にて現状報告書により、理事会、評議員会の運営、決算状況等を情報公開しております。

また、それに加え今年度より、介護職員等処遇改善制度に基づく取り組みについてホームページにより賃金、賃金以外の具体的な取組内容を掲載しました。

- 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

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図るとともに、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。

○3つの魅力 「深さ」「楽しさ」「広さ」

介護という仕事の3つの魅力を介護現場から、社会全体、特に将来の担い手たる学生や保護者、教員に向けて発信する。「深さ」とは、専門性に基づき障害者・高齢者の尊厳の維持と自立を支えること、「楽しさ」とは、自ら考え工夫した結果が利用者の生活の質の向上として現れ、地域のまちづくりにもつながること、「広さ」とは、働き方の選択肢の多さや産業としての広がりがあること。

○若者に選ばれる業界への転換

介護業界が「若者に選ばれる業界」へ生まれ変わるため、法人の意識改革や多様な人材の活用を図り、経営力、採用力の向上やIT化等を推進する。

○女性や中高齢者の参画

子育て中・後の女性や、第2の人生のスタートを控えた中高齢者層が介護分野での就労を含め、ケアの担い手として多様な形で参加できる環境整備を促進する。

○他業界に負けない採用戦略

求人にとって経営理念の「見える化」や給与体系の整備など「他業界並み」の採用戦略を持つよう促す。また、福祉人材センターの機能向上やハローワークとの連携を図り、求人・求職のマッチングを強化する。

○多様な働き方や機能に応じたキャリアアップの実現

介護人材について、専門性を追求する人材、マネジメントを担う人材、一定の領域に特化し従事する人材等、働き方や求められる機能に応じた類型化を進める。多様な人材のキャリアパスを整備し、意欲ある者は学び、キャリアアップが図れる環境を実現する。

○介護福祉士の専門性と社会的評価の向上

介護福祉士について、地域包括ケアに対し、社会的向上につながるよう、継続的に専門性を高め、介護職の中核的な役割を担う存在として明確に位置付ける。また、離職した介護福祉士が介護の現場に再就業しやすい環境整備を進める。

○小規模事業所の共同による人材育成支援

小規模事業所の魅力を活かしつつ、共同による研修体制の構築や人事交流等を支援し、キャリア向上支援の為の環境を構築する。

○法人独自の職員紹介制度における報奨金の活用を継続的に行う。

- 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

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、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

各種委員会を定期的を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を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

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。

- (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

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。

ストレスチェックの集約および分析も同時に行い、衛生委員会において離職率の把握や燃え尽き症候群、こころのケアについての相談支援体制の充実に努力を重ねてきました。

- 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等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

手話で会話ができる方を養成する「手話奉仕員養成講座」「手話フォローアップ講座」については、コロナウイルス感染症が地域で蔓延した8月と2月に一旦休講したものの、年度内に全カリキュラムを修了することができました。今年度は手話通訳者1名、手話奉仕員2名が誕生し、養成事業受託4年目でやっと目に見える成果が表れてきたと考えています。

派遣事業に関しては、聴覚障がい者および意思疎通支援登録者（手話通訳者・要約筆記者）の方々にも随時ご意見をいただきながら、通訳者不足の中ではありますが、適材適所、派遣を実施することができました。

圏域市町村すべてで手話言語条例が制定され、その取り組みとしての小中学校での学習の機会や市職員研修等に講師派遣し、聴覚障害や手話についての理解促進を図りました。

また第21回全国障害者芸術文化祭きのくに和歌山大会では、「手話狂言公演」実現のため協力し、地域の皆様への手話の普及・啓発に努めました。

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。

（16）その他

法人内では相談センターゆずを中心に、行政、自立支援協議会をはじめ、関係機関と連携しながら、地域の福祉環境向上のため積極的に業務にあたりました。

まだまだ課題は山積しておりますが、今後も法人理念に基づき、地域の中で役割を果たせるよう努力してまいります。

- 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。