

令和5年度

事業報告

法人本部



社会福祉法人 美熊野福祉会

令和5年度 事業報告

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

令和5年度は、5月より新型コロナウイルス感染症が5類に移行されました。行動制限などは行われなくなり、コロナ治療薬への補助などの支援策も廃止されて、医療体制も通常対応となりましたが、各施設では「重症化してしまう人がいる病気であることは変わらないので、引き続き一定の感染症対策は必要である」という認識のもと、基本的な感染対策を持続し、マスクの着用についても推奨しました。また、感染症を拡げない対策を徹底するために、職員全員に対し抗原検査キットを配布し、体調のすぐれない時は自主的に検査をしてから出勤するなど、対策をおこないました。

① 目的

令和4年秋以降の新型コロナウイルス感染拡大においては、これまでの感染を大幅に超える感染者数が生じ、地域においてもクラスターが多発しました。法人内でも、感染対策を講じてきたにもかかわらず、利用者及び職員、またその家族など感染者が続出した時期がありました。

今後も感染者が発生した場合は、施設内で管理やケアを継続しなければならない状況が生じます。

このような状況になった時、感染症に対する国の指針が変化しつつある今日においては、法人または管理職による適切な判断がより重要になってくると考えます。施設が提供する福祉サービスにおいても今一度振り返る機会としピンチをチャンスに変えられるよう職員一同前向きな姿勢と、臨機応変な思考で、「with コロナ時代」に対応していきます。

② 基本方針

1. 基本的な感染対策の持続

- ・ 3つの密（密閉・密集・密接）の回避
- ・ 人と人との距離の確保
- ・ 手洗い等の手指消毒
- ・ 換気

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、サービスを継続していきます。

抗原検査キットを職員に配布し、リスク行動等の後や、感染の不安がある時、体調に変化が見受けられる時等には、各自検査を実施するよう推奨します。また必要と判断した場合は、医療機関の受診を徹底します。

3. マスクの着用について

令和5年3月13日以降、国はマスクの着用について基本的には「個人の主体的な選択を尊重し、着用は個人の判断に委ねる」としています。しかし、事業者が感染対策上または事業上の理由等により、利用者または職員にマスクの着用を求めることは許容されています。

その時の環境、利用者の年齢、保護者・ご家族の意思を十分確認した上で、各施設や業務担当者が適切に判断していくこととします。

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

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、訓練等を行ないます。

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
- ・防護服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ミュレーション

- 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、昨年度同様、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、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。

男性職員の育児休暇取得は、今年度対象者が3名全員が取得しました。

- ① 就業規則に盛り込まれている「年次有給休暇を年間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。

また、外部相談機関である21世紀職業財団ハラスメント相談窓口からの報告を受け、中立の立場で聞き取りなどの調査を行い対処しました。

これまで同様、日々の業務の中で管理職や職員間における気付きや、今後ハラスメントが危惧される場面があれば、どんな些細なことであっても、事実確認を丁寧におこない、防止策を講じます。

また、法人内の総合相談窓口や、外部契約の公益財団法人21世紀職業財団ハラスメント相談窓口など、相談できる仕組みがあることを職員に周知し、実際に相談があった場合は、相談者・行為者等のプライバシーの保護に留意しながら、職場におけるハラスメントに対して適切に対処します。

(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。

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が参加しました。7月には職員による伝達研修を行い、具体的な事例を示して、虐待防止への意識をさらに高めました。

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。

また地域における法人の役割として、他法人の福祉事業所等と合同で研修会を実施し、地域全体での虐待防止意識の向上に努めました。

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ひます。

- 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、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) 身体拘束の廃止について

7月に虐待防止研修とあわせて身体拘束廃止研修を実施しました。法人内の身体拘束についての指針を職員に周知し、身体拘束は人権侵害であり、虐待につながる恐れがあることをあらためて学びました。

その上で、利用者が落ち着いた生活を送れるよう環境整備に努てまいりました。

また、身体拘束適正化検討委員会を定期的開催し、現状把握と改善についての検討を行い、全職員に周知しています。

法人としても、障害特性への理解促進、必要な人材の採用と育成など引き続き努力していきます。

- ①利用者の生活が尊厳あるものにするため、職員一同、身体拘束廃止のために取り組んでいきます。
- ②職員が研修等で身体拘束の種類を明確に把握し、利用者が落ち着いた生活を送れるように環境整備に努めます。

- ③ 身体拘束禁止の具体的な行為を全職員が周知し、定期的な研修を行うことで再確認していきます。
- ④ 身体拘束適正化検討委員会を定期的に開催し、現状把握と改善についての検討をして全職員に周知していきます。

(7) 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決定し、受講しました。

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。

また、福祉事業所としての基本的な挨拶、マナー等を学ぶ機会として、接遇研修を実施しました。

- 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。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 身体拘束廃止と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。

(ア) 事業運営や役職の役割等を学び組織運営にいかします。

(イ) 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。

(ウ)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。

(エ)WEB を利用し、多様な研修が受講できるよう努めます。

(8) 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、事業所間情報共有や行政とのケア会議等、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実施してきた行事やイベントにおいては、新型コロナウイルス感染症が5類になったのち、その時の様子を判断しながらではありますが、再開しました。

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。

またワークランドそらでは2月より、こども食堂を実施しており、まずは地域の子供たちを招待しました。こども食堂は、全国各地で広がりを見せており、高齢者や障害者を含む地域住民の交流拠点として、地域共生社会の実現に向けた役割を期待されています。SDGsの観点からも、さらなる地域貢献を目標とし、こども食堂の定期的な実施について計画中です。

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。

(9) 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（毎週水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。

しかし、収支面では昨年度同様、物価高騰による原材料費の増加等で厳しい状況が続いております。次年度は職員一同、収支の安定に向けて一層努力していきたいと考えます。

今年度は12月1日より給与規程の改定をおこない、正職員と嘱託職員に対し、本俸2,000円の賃上げを実施しました。

また、これまでの処遇改善手当に加え、2月より新たに創設された処遇改善臨時特例交付金も含め、全職員に毎月の手当（処遇改善加算）と一時金を支給しました。

職員の仕事に対するモチベーションの向上にも繋がるよう、引き続き加算の条件や計画を細かく勘案し、賃金改善に努めているところです。

- 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、適切な人員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行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 令和4年10月の報酬改定により、福祉・介護職員の収入を3%程度引き上げるための措置として、福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算が創設されました。法人も加算が算定されている期間中は、全職員に対して毎月の手当（処遇改善加算）と一時金を支給し賃金改善に努めます。

(10) 人材確保と人材育成について

法人各施設では、人材不足問題が大変厳しい状況が続いています。

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。

今年度は外国人労働者の雇用について、前向きな検討をおこなってきました。言葉や習慣の違いなど、さまざまな課題も想定されますが、多様な文化、社会に対応すべく積極的にアプローチしています。

人材不足を解消し、職員全体の離職率低下や定着率向上につなげるため、近い将来の外国人雇用に向けて計画を進めているところです。

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 研修委員会が中心となって、階層別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活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 インターネットや SNS 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説明会等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、研修や実践の中で育成に取り組みます。

(11) 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、今年度も外部相談機関「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。

(12) 各種委員会の設置

各種委員会を定期的を開催し、関係機関と協議のもと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。

(13) 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。
法人全体のBCP（事業継続計画）に沿って非常事態に対応できるように取り組みを強化しました。
また、BCPについても、安心の連携体制を強化するため、より実用的にコンパクトな内容に現在改良中です。
今後も気候変動など、めまぐるしい状況変化に合わせて、随時BCPの振り返りと見直しをおこないます。

- 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の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・防犯の訓練を各施設ごとに定期的に行います。

(14) 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。
- ④ メンタルヘルスと同様に、職員の健康診断についても法令に基づき1年に1回実施します。検診後は①通常勤務が可能、②就業制限が必要 ③要休業の意見をいただくため、地域産業保健センターに依頼して医師による意見聴取を実施し、職員が健康に就業できるよう努めます。

(15) 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)を活用した情報提供も行います。

(16) 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、年度内に全カリキュラムを修了することができ、受講生の皆さんにはそれぞれ次の段階の学習へ進んでいただくことができました。

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、派遣を実施しました。

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。

厚生労働省認定講座において新テキストの作成にも携わり、全国적으로活躍されている講師(静岡県聴覚障害者協会)を招き、地域講師の指導技術向上のための研修会を実施しました。

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、行政・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。

④ (外部講師を招いての積極的な取り組み)

全国手話研修センター所属の講師など、全国で活躍している講師を招き、ろう者の大切な言語である生き生きとした手話表現の指導を地域のみならず、県内の多くの指導者に知って頂く研修会を実施します。

(17) 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じ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。