令和７年度

事業計画

法 人 本 部

【目次】

１．法人理念 ≪４つの目標・５つの約束≫ ------------------------P2

２．基本方針及び重点的取り組み ----------------------------------P3
（１）感染症対策について
（２）働き方改革に対応した取り組みについて ----------------------P4
（３）ハラスメント防止について ----------------------------------P5
（４）利用者及び家族へのサービス提供について
（５）虐待防止について ---P6
（６）身体拘束の廃止について
（７）意思決定支援について -------------------------------------P7
（８）職員研修について
（９）地域福祉の拠点としての役割について ------------------------P8
（１０）法人機能強化及び経営基盤の安定について
（１１）人材確保と人材育成について -------------------------------P9
（１２）法人総合相談窓口の活用について ------------------------- P10
（１３）各種委員会の設置
（１４）防災・防犯について
（１５）メンタルヘルスについて ---------------------------------- P11
（１６）多様性社会に対応する仕組みについて
（１７）ＳＤＧｓの取り組みについて ----------------------------- P12
（１８）ホームページ・法人たより等による情報提供 --------------- P13
（１９）手話（意思疎通支援事業）について
（２０）その他 -- P14

Mikumano Welfare Association
美熊野福祉会

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）感染症対策について

① 施設における対応

●コロナウイルス・インフルエンザその他の感染予防策の徹底

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。
また、日常的な法人内外施設間の協力・連絡体制の充実を図り、有事の際には職員の派遣等の対応を迅速に行います。

●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。

感染症対策の強化・見直しのため、保健所等の外部機関からの指導・研修等を定期的に受けます。

日頃から、利用者や職員の健康管理・健康増進に努めます。

② 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、嘱託医や主治医の指示のもと看護師や支援員等が看護ケアを行える体制を可能な限り整備しておきます。また、職員および利用者の抗原検査や受診等の相談についても対応します。

●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。

③ 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）

④ 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。

（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）ハラスメント防止について

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、丁寧に事実確認をおこない、防止策を講じます。

また、ハラスメント防止に関する定期的な研修や啓発活動を実施し、全職員がハラスメントの問題に対する理解を深めるとともに、予防意識を高めます。これにより、職場全体でハラスメントのない健全な環境を維持し、全ての職員が安心して働ける職場づくりを推進します。

さらに、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

① 利用者及びご家族、また外部の方への情報提供を図り、法人の活動を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します。また、おたよりやホームページ・SNS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、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 法人全体において定期的に虐待防止チェックリストを実施し、常に支援の振り返りと気付きの検証を行い、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

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が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（3つのロック等）を全職員に周知し、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行うとともに、結果について全職員に周知していきます。

（7）意思決定支援について

障害者総合支援法の中で重要な取り組みとして位置づけられている意思決定支援について、利用者の意思決定の支援に配慮しつつ、相談業務、成年後見制度、権利利益の保護等のための施策又は制度を、適切に利用し支援にあたります。

また、障がい福祉サービスの提供は、利用者本人の意思決定に基づくことが原則であることを忘れず、日常生活や社会生活に関して利用者自らの意思が反映されるように、可能な限り自ら意思決定できるよう支援します。しかし、利用者本人の意思の確認や、支援を尽くしても意思の推定が困難な場合には、利用者の最善の利益を最優先に考え、支援をおこないます。

（8）職員研修について

① 定期的に虐待防止研修を実施し、障がい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。

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おこないます。

⑦ 他法人との交流・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。

（９）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、障がい福祉に対する啓蒙、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。

⑥ ワークランドそら（カフェそら）で月1回「こども食堂」を実施し、孤食の解消、食育の推進はもちろん、地域の皆さんのコミュニケーションの場として機能できるよう取り組みを行います。

（１０）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枢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、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。
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 財務状況等の情報開示をホームページ等で行い、法人運営の透明性を積極的に図ります。

⑤ 令和６年6月より賃金改善策の「処遇改善加算」の制度が一本化され、「福祉・介護職員等処遇改善加算」が創設されています。
　今後も、制度改変に柔軟に対応し、より分かりやすい支給方法を法人内で検討・構築し、全職員に対しこれまで同様に更なる賃金改善に努めます。

（１１）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 研修委員会が中心となって、新人職員研修、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。

⑦ 外国人労働者の雇用を推進し、多様な人材の確保と活用を図ります。
　令和7年2月現在、3名を雇用しており、それぞれの個性やスキルを活かしながら支援の現場で活躍しています。
　今後も、多様な人材を積極的に受け入れることにより、法人全体の活性化や新たな視点の導入など、より魅力のある柔軟な組織づくりを行います。

多彩な力が活きる社会に
21世紀職業財団

（１２）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、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。

（１３）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に開催し組織の活性化、再編成に取り組みます。

② 外部評価委員会を設置し、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法人運営に取り組んでいきます。

（１４）防災・防犯について

① 施設の防災への取り組みの強化を図り、地域で暮らす障がい児者またそのご家族の為の福祉避難所の開設など、社会的機能と役割を果たします。

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に迅速に対処できるよう努力します。

③ 消防・警察機関と連携し、防災・防犯の訓練を各施設おいて定期的に実施します。

（１５）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、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に関する研修を行い、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❶通常勤務が可能、❷就業制限が必要 ❸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。

（１６）多様性社会に対応する仕組みについて

様々な価値観が認められる社会に対応するため、法人においても多様性が認められる風通しの良い職場を目指します。様々な価値観を認め、職員１人１人が自分の能力を最大限発揮でき、やりがいを感じられるようになることで、利用者に対する理解促進、職員が働きやすい職場の構築、優秀な人材の確保に努めます。

さらに、ジェンダーに対する国の施策等の方向性を踏まえ、ジェンダー平等の推進に関する啓発及び職員研修を定期的に実施します。これにより、全ての職員が平等に働くことのできる環境を整え、多様な人材が活躍できる職場を目指します。

（１７）ＳＤＧｓの取り組みについて

法人ではこれまでも、節電、食品ロスを減らす、ゴミ分別の徹底、災害時の備え、地域への貢献など、環境問題や社会問題に配慮したＳＤＧｓの取り組みをおこなってきました。今後も、ＳＤＧｓの理解をさらに深め、優先課題を見極めながら私たちにできることを把握し、目標を設定し達成できるよう努力します。

【私たちの取り組みの一部】

ゴール　－　ターゲット･･･概要（例）

10-2･･･年齢、性別、障がい、人種、民族、生まれ、宗教、経済状態などにかかわらず、すべての人が、能力を高め、社会的、経済的、政治的に取り残されないようにすすめる。

（社会福祉法人としての役割、地域貢献　等）

16-7･･･あらゆるレベルでものごとが決められるときには、実際に必要とされていることにこたえ、取り残される人がないように、また、人びとが参加しながら、さまざまな人の立場を代表する形でなされるようにする。

（意思決定支援　等）

※SDGｓ･･･社会問題や環境問題の解決へ向けて、世界中が一致団結して取り組むための目標。具体的な17のゴール・169のターゲット

（１８）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（インスタグラム、フェイスブック）を活用した情報提供も行います。

（１９）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）
聴覚障がい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。

（２０）<u>その他</u>

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、障がい者の重度化、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、障がい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。

④ 医療的ケア児を養育する家族の負担を軽減し、医療的ケア児の健やかな成長を図るとともに、地域で適切な保健医療・福祉サービスを受けながら日常生活や社会生活を送ることができるよう、多種職連携で重層的に支援し、障がいや医療的ケアの有無にかかわらず、安心して子どもを産み、育てることができる地域の実現を目指します。

Mikumano Welfare Association
美熊野福祉会