

運営指針

共に生きる豊かな地域生活を求めて

1. 地域共生社会の実現に向けた社会福祉法人の役割

これまで、日本の社会保障制度は、社会の中で生活していくためにリスクや課題を想定しその解決を目的とし、それぞれ現金給付や様々な福祉サービスなどの現物給付を行う公的なサービスの量的な拡大と質の発展を実現してきた。社会福祉分野では、生活保護、高齢者介護、障害福祉、児童福祉など、属性別や対象者のリスク別の制度が発展し、専門的な支援が提供されてきたが、一方、個人や世帯が抱える生きづらさやリスクが複雑・多様化し、社会的孤立など関係性の貧困の社会課題化、ダブルケアや 8050 世代など複合的な課題や人生を通じて複雑化した課題が顕在化し生活保障の機能低下などの変化がみられ、これまで血縁、知縁といった共同体が機能し、民生委員、児童委員や自治会などの活動することにより、地域住民が安心して暮らせる地域の実現に向け取り組んできた社会保障制度そのものに軋みが生じ脆弱化している。

そのために、国においては、平成 28 年に「ニッポン一億総活躍プラン」の閣議決定を行い、「自助」を支える「互助」を基本として対応できないリスクに対しては、「共助」と「公助」が補完し対応していく理念を基盤とした全世代型社会保障制度改革を行い、持続可能な制度として機能していけるよう 3 年前から社会福祉法の改正を行い、「地域共生社会の実現に向けた取り組み」として、昨年 12 月に、社会保障審議会福祉部会に取りまとめられ、これからの地域共生社会の実現に向けた方向として、市町村における包括的な支援体制、専門職の伴走型支援と住民相互のつながりによるセーフティネットの強化を行いながら ① 断らない支援 ② 社会参加に向けた具体的なスキームづくり ③ 地域づくりに向けた支援を行っていくことにより「支える側」「支えられる側」という従来の関係を超えて、人と人、人と社会のつながりを深め一人ひとりが生きがいや役割を持ち、助け合いながら暮らしていくことのできる包括的なコミュニティ社会を創っていける社会の構築を目指すこととした。

戦後出生した団塊世代が 75 歳となる 2025 年、その団塊世代ジュニアが介護サービスを受ける 75 歳に達する 2040 年を見据え、超高齢化社会、生産性労働人口の減少社会を迎えるための地域共生社会の実現化に向けた取り組みが進んできている中、3 年前に制度改正された社会福祉法の中には、非営利組織であり、公益的な活動が義務化されている社会福祉人の役割機能については、社会福祉サービスの供給主体の中心的役割を果たすとともに、制度の狭間にあるものを含め地域の様々な福祉需要

にきめ細かく対応し、以て、社会、地域における福祉の充実・発展に寄与することをその使命とすることが明記されている。

当法人としては、これから新しい福祉社会の実現に向け、組織ガバナンスの強化、財産状況については財務諸表の開示を行い、業務執行を行う理事会、評議員会の義務設置、第三者評価の受審、苦情解決委員会の在り方などのチェックを行うことで地域社会からの理解度を高めていくこととし、地域公益活動への参加責務規定等を明らかにしてきたところである。

今年度においても、あらかじめ策定している中長期計画目標に沿った事業展開を基軸として、試行錯誤を繰り返すことも十分認識しながら、法人の数年先の事業活動についての方向性を明らかにしていかなければならず、中長期的な計画性の持った社会福祉法人として「地域に根ざした公益活動」を実践し、属性にとらわれない地域社会での連携機能に参画することにより、地域社会に認識してもらえることが経営の原則として捉え、次の4つ基本的考えを重点課題として位置づけながら当法人の運営に当たることとする。

2. 業務の運営管理

改正社会福祉法により、社会福祉法人としての組織機能は、各事業全般を一体的に行い、各事業の業務を運営できる組織の強化を図ることとされていることを踏まえ、法人経営全般には、理事長、業務執行理事を置き、監事を含めた理事会組織と評議会組織による法人全体の経営組織の透明性を図ることとする。また、各事業においては、各事業の統括的責任者として施設長を配置し、各施設の独自性を発揮できるように、これまでの支援機能を見直し各課組織の改革を実施し、新しく各課を編成し課長を配属し、課長補佐、係長の業務責任体制をはかるとともに、各課に職員を配属させ、職種毎の業務を組織化した職員体制で業務が進められるよう体系化を図ることとする。

業務の運営管理の総括的な指針については、理事長が掌握して遂行することとし、業務執行理事が管理しながら施設長、課長以上で組織した運営会議が日常業務の最高決議機関として位置づけ、今年度も業務執行状況の重要審議事項を取りまとめ、リーダー職員である係長以上の職員による合同調整会議による業務の方向性等を示す審議を行った上、運営会議に提出する機会を設けることとする。このほか、日常の業務の調整については、生活支援会議など各会議で検討することとし、定期的に行う職員会議までに事前に各専門委員会を開催し、責任者としてのリーダー職員を配置することで年間を通じて定期的に開催する。今年度の各専門委員会は、入退所委員会、総務委員会、権利擁護委員会、地域企画委員会、防災委員会、苦情解決委員会、施設整備委員会などの専門委員会を設置して活発化した委員会になるよう職員全員からの情報や意見を集約し、より質の高いサービスの提供を行うことが出

来る組織を確立することとする。

3. 職員の人事・労務管理

職員の人事、労務管理の当法人の現状は、職員の確保のために、新採用の学卒者、中途採用も併せて常時受け入れ態勢を取りながら正規、非正規を問わず人材確保に当たっているものの、人手不足の解消に至っていない状況にあり、今後の人材確保については、外国人雇用も含めて広報活動を多く取り入れ、困難な状況を突破できるアイデアや実行力を持った人材確保養成であり、あらゆる戦略を考えながら確保に当たることとする。

法人の各事業が円滑で安定した事業を確保するための業務執行に必要なことは、人材不足、勤怠管理、人材育成、人事考課、職員のコミュニケーションを客観的に評価できる人事管理を行うこととし、総務課が中心となり、幹部職員の徹底した職員の責任体制管理を行うこととする。

また人事考課の取り扱いについて、これまで職員が一年間の職務の実態について、責任ある上席に当たる職員が、部下の職員の勤務評価について職務評価基準に則り年2回実施してきているが、このほか、職員の専門資格取得者については、毎月の職務手当の支給日に加算として上乘せして支給することにより、資格取得者を優遇する措置をとることとした。また、更に人事考課制度を有効活用するために職員が法人事業に対する貢献度評価をより充実させ、利用者に対して接遇サービスの日常業務に対する評価、職場における人間関係等基本的な組織人としての評価を重点として考課に表わし、専門資格も考慮しながら職員が更に職務精励できるよう人事考課制度を実施する。

4. 期待する職員のあるべき姿

職員は、常に利用者の立場に立って良質かつ適切な福祉サービスを行わなければならないが、そのためには、継続的にサービスの質の向上に向けた取り組みを行うことが必要であり、職員の質の高い専門性を持った知識集団を実現するための体制や仕組みを構築していかなければならないと考える。

サービス提供を行う支援職員は、まず、支援提供する方針等を明文化した手順書を策定して接遇に当たり、全職種の職員が情報を共有できる組織集団となって支援に取り組む必要があり、職員の専門知識の習得や技術向上のために、体系的な教育・研修プログラムを策定し、それを活用した日頃からの利用者主体の支援にあたることとする。

5. 職員の研修体制

職員が法人の実施する事業に対する質の向上を図るには、年間を通じた法人内に

おける研修体制を継続的に進めていかなければならない。利用者への専門的な支援サービスの質の向上につなげるよう体系化した研修実施が必要不可欠と考える。

そのために、単年度だけでの研修体制ではなく、数年の期間を設け全職種全職員が必ず一定の研修を終えることで職員の質の向上の底上げを図っていくことを目指すこととし、本年も引き続き、職場研修にはOJTを強化した施設内の集合研修の年間計画を作成し、新人研修をはじめとした基礎研修や専門研修、派遣研修、自主研修などに取り組み、中級職員、役職員への研修、特別研修としては、虐待防止、事故発生防止、ヒヤリハット、リスクマネジメントの研修、感染症及び食中毒予防の研修、非常災害、救命救急に関する研修等々が体系化された研修計画を立てる。

又、全職員には、国家資格としての社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士等の資格が取得できるようバックアップしながら日常業務を考慮した配慮を行うなど奨励し、専門職としての資質向上をはかる。

6. 個別支援計画への取り組み

社会福祉法第3条には、福祉サービスの基本理念として、個人の尊厳の保持を旨とすることが明示されており、その内容は「福祉サービスを受ける利用者が心身共に健やかに育成され、又はその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるように支援することとし、良質かつ適切なものでなければならない」と定められている。社会福祉法を根拠としているわが国の福祉サービスは、個人を尊重しその能力に応じて支援する「個別支援」を行うことが基本的考え方としている。

我々が所属している全国救護施設協議会では、前年5月に、従来から使用していた個別支援計画手順書(平成19年版)の改訂を行ってきたところであり、サービスの主体である利用者の意思決定の保障、個別性を尊重しながら、生き生きとした生活を目指すための総合的支援目標を立て、社会福祉サービスの提供者としての価値観と、法的位置づけの両面から作成を行うこととする。作成ガイドブック・様式集 Ver.0を使用することとし、全国の救護施設では、本年度から様式を統一することとし、当法人も、どの事業所にもこの救護施設版のガイドブックにより、利用者の意志決定の尊重や自己実現の支援を基軸とした個別支援計画書の作成に当たることとした。

まず、利用者個人の意思決定を尊重した安心して暮らせる生き生きとした生活を目指すための目標としての総合的支援目標を設定することとし、最大限利用者の意向と状態に基づく目標を設定し、ICF(国際生活機能分類)などにより、サービス基準をこれまでの医学モデルから社会モデルに移行した個別支援計画書の作成を行う。

また、個別支援計画書だけが利用者にかかわることではなく、各施設においては、日々の支援の実践のためには、施設の運営システムの中の主要部分として位置づけるが、様々な業務計画の中には、サービス評価やリスクマネジメント、苦情解決と連動したものでなければならない。年度当初までに事前に取り交わしている本人からの同意書、保護者からの契約書等により、年間を通じて個別支援計画を立て支援を行うこととしているが、すでに導入している電算情報システム化によるケース記録の整理をはじめ、健康管理、食事の給食管理、個人情報等々、日常の利用者の生活状況が瞬時に集計できるメリットを活かしながら、今後も継続して行い、個別支援計画が実践できた情報をもとに、次の計画作成に繋がるようモニタリング、アセスメントにより管理を行っていくこととする。

7. 当法人の事業展開について

(1) 救護施設 大野荘

救護施設がこれまで担ってきている様々な障害をかかえながら生活困窮にある方、刑余者、DV 被害者など様々な障害種別を超えた方の受け入れ対応を実践し、多面的な支援ツールにより施設利用者の自立を目指してきたところであるが、現在の当施設としての喫緊の課題は、利用者の平均年齢が 67 歳を超えてきたということから、その高齢者が、施設で生活する上で、人権を尊重しながら快適な生活環境を整える保障をどのように事業展開を図っていくかの問題が横たわっていることに加え、精神疾患の利用者が全体の 60%以上を占めている状況が定着しているために、個々の自立に向けた個別プランの支援についても、個人の申し出による要望や希望を取り入れ、きめ細かい個別支援サービスを提供していかないと、必ず、人権を守る体制に、何らかのほころびが出る結果につながる要素がある。又、刑余者、DV 被害者の対応については、社会年齢の高い方が多く、精神疾患と違う社会での生活自立をする上で常に不安材料があり、その原因の解消になるような個別支援の対応が求められ、支援職員とのレポートづくりが先決条件となってきている。

又、高齢者の方々の支援については、OT、PTの専門職の応援を得ての身体機能の維持を図るためのリハビリ訓練等、個人の体力維持のための支援ツールを掲げ、生活環境も整えながら、個別目標を自立につなげるためのアプローチを行うこととし、施設から社会への自立が可能な利用者については、作業種目の選択や自治会活動などの展開など、それぞれの支援区分に従っての日課活動を総合的に実施している組織につなげていきたい。

現在、国では悪質な貧困ビジネスとして都会において存在している無料定額宿泊所の存在について検討がなされ、救護施設も含めた在り方や良質な無料定額宿泊所の在り方について協議がなされており、「日常生活支援住居施設」として法的位置づけがなされ、今年度 4 月から新しい制度の中に救護施設などの保護施設も含めた生

活困窮者の生活支援を行われることとなる。これからの救護施設の役割機能として行っている居宅生活訓練事業をさらに進め、引きこもりの方々や生活困窮者の相談体制の強化を行いながら、地域住民が社会の中で安心して暮らせる地域づくりを目指していきたい。

又、生活保護法の改正と同時に改正された生活困窮者自立支援法の必須事業として運営にあっている相談事業については、過去3年間の事業実績を検証した結果、相談者のこれから一般社会の中で、自立するための就労訓練の相談件数が増えつつあることから、市行政機関との連絡調整を行った結果、今後具体的な中間的就労につなげられる任意事業などの実施については、これまでの試行的な実績を踏まえ、県からの認定を受けた認定就労の具体的な活動を必ず実施につなげていくことで全国救護施設協が掲げている「第三次行動指針」の事業目的の実施に繋げていきたい。

(2) 障害者支援施設 むつみ園

県内でも屈指の高齢者を抱えている当施設においては、日中支援として生活介護、短期入所、日中一時支援事業を行っているほか、夜間支援事業として施設入所生活支援の提供を行っている。

利用されている方々全体の最近の身体的能力或いは、年齢の高齢化、身体機能の低下により、活動できる移動領域が年々狭くなってきている。そのため、本来の目的である自立に向けた支援プログラムの内容については、ここ数年、老人介護保険事業のような身体機能の維持や日常の施設生活の支援には必ず、職員が常時補助的介助を行う日課支援の内容となっている。しかも、知的能力を因とする理由から、施設での生活習慣にも理解度が低いため、利用者自身の発言力や身体での意思表示が、職員に改善を訴えることができない側面を必ず有しているため、施設での生活に対する人権保障については、職員自らが利用者自身の望む最高の生活環境を設計することが利用者との対等な関係の維持に繋がっていくと認識しなければならない。

そのため、生活介護事業の支援項目の内容には、利用者の身体機能の維持、利用者の立場に立った生活環境の改善に努めるとともに、施設生活に潤いを持たせるための趣味や余暇活動、自治会活動など様々な支援ツールの展開を図っていく必要がある。また、補完的な日中活動として行っている短期入所、日中一時支援事業についても、前年度同様な施設サービスの提供を行いながら、広く社会への貢献度を高めていきたいと考える。

(3) よもやま作業所

平成20年から事業を開始してきた就労訓練B型事業については、参加している利用者の年齢が高齢化してきたことにより、作業能力の低下がここ数年現れてきている状況下にあるものの、事業の目的である就労訓練を通じて社会参加を目指して

いくことが利用者にとって必ず社会自立に繋がっていくことと考える。

そのため、作業能力に応じた就労訓練の作業種目の改善や見直しを行い、作業賃金の向上に繋がらない作業種目の見直し検討を行いながら、利用者の作業能力が維持でき、限られた職員配置の中でも維持可能な効率の上がる事業展開を図っていく必要があり、本年度においても、よもやま作業所独自のオリジナル商品開発や地場産業と直結した特産品を活用した事業を更に継続し、作業賃金の向上につなげていくために、よもやま作業所の事業展開を法人職員全体が一致結束した支援体制の確保が必要不可欠であり、これまでの空き缶回収などのほか、優先調達法を利用した行政などからの受注を増やし、地域への公益的な活動も継続しながら、地域の住民に作業所の存在感をアピールできる事業展開の実施に当たりたい。

(4) GH の運営について

GH 事業については、5ヶ所の事業の運営してきているが、本年度においても継続して事業の実施に当たっていくこととするが、利用者が地域社会に戻れるための自立可能な目標を持った個別支援プランの継続をすすめ、自立生活、自立就業につながる生活環境を提供していくためには、専任職員が利用者、世話人に対して、きめ細かい指示伝達を常時繰り返していく支援が必要と考える。

従って、サービス管理責任者は定期、不定期を問わず世話人との連絡を密にしながら情報を共有できる体制が求められている。又、GH の賃貸建物の老朽化、改善等の要望も出てきており、利用者の要望を最大限考慮し、改善に繋げていきたい。

今回の法改正の見直しの中には、今後、重度訪問介護の拡大、GH・CH の一元化、障害支援区分の考え方も含めて、これからの方向性として、地域社会での共同生活をされている方々が、共同生活訓練を行うことにより、地域社会の中でひとり生活ができる環境の提供を図ることの方向付けが明確になってきていることにより、地域社会に再出発できるチャレンジを目標に掲げながら、専門職員が後方支援を行うプログラムに移行し、地域社会へ溶け込めるよう共同生活訓練の実施にあたって行きたい。

(5) 大野市自立支援センター「ふらっと」の運営

大野市からの委託を受け、生活困窮者自立支援法の適用を受けて運営しているこの事業については、生活困窮されている方々からの相談件数が年間50件上がってきており、着実にその成果が窺える。地域社会の中で、困窮に陥っている状況を分析すると、単身での生活が困難な方や、職業に従事していない経済的な困窮にある方等々様々な問題を持ちながら地域社会に溶け込むことができない困窮者が確実に存在していることから、今後は受付相談だけでなく、今回当法人で、生活困窮者就労訓練事業の認可を取得したことを活かした、一般就労に繋がる就労準備事業

(中間的就労) や学習支援、家計相談支援などの支援プランをアウトリーチをかけながらの事業展開を続けていきたい。

8. 公益的事業への取り組み

昨年度の社会福祉法改正の中では、社会福祉法人が必ず取り組む責務規定として位置づけされた地域社会における「公益的な取り組み」の事業の取り組みについて、当法人では、福井県内の社会福祉法人が連携して行うこととなった生活困難者総合相談・生活支援事業「ふく福くらしサポート」が、前年2月から事業開始されるようになったのに伴い、当法人もこの事業に参加することとし、生活困窮に陥っている緊急の場合を想定して当法人の相談支援員が直面している場面の状況を調査し、現物給付が必要な場合には、施設長に報告し、施設長が判断して緊急事態を回避できる仕組みを構築することとした。この事業を更に継続して解決につなげられるよう当法人が従来から事業を行っている生活困窮者支援事業と一体的な取り組みにつなげられるよう相談支援職員を配置しながら事業参加していく。

9. 中長期計画にあたって

当法人の今後の事業運営に当たっては、数年前から作成してきた中長期計画の実施状況の検証を行い、今後も継続性・確実性のある計画となるよう、更に各業務の領域を次に掲げる項目を列挙し、具体的な事業目標を数値化して年度毎に事業仕分けを行うこととする。

今年度は、新たに平成33年度を目途とした3年間の事業目標を設定した中長期計画を作成し、法人の各事業展開を具体的に各項目の目標値の達成度を数値化することにより、これからの事業行う上において、必ず指標となるよう仕分けしていくこととする。

(業務の領域)

- (1) 利用者に対する人権の尊重
- (2) 利用者に対するサービスの質の向上
- (3) 利用者の生活・ケア環境の向上
- (4) 職員処遇の向上と研修体制の確立
- (5) 財政基盤の安定化
- (6) 生活困窮者自立支援への取り組み
- (7) 地域公益活動の推進