

平成25年度岩手県社会福祉事業団事業報告

事業概要

平成25年度においては、「中長期経営基本計画（平成23～32年度）」の着実な推進を図るため、四半期毎に施設長によるプロセスマネジメント会議を開催した。各施設における計画の進捗状況を確認し、計画的に各事業の取組みが進み、確実に目標が達成されるように法人全体で検討を行った。

こうした中で、共同生活事業所「じゃんぷ」の元職員による利用者預かり金の着服については、その全容の解明、被害を受けた利用者の不利益の解消及び再発防止策の着実な実施に努めた。この事案は、平成18年と平成23年の人権侵害事案に引き続いて発生したものであり、このことを真摯に受け止め、今後は決して人権侵害事案を発生させないという強い決意のもとに、法人をあげて利用者の人権を尊重した支援の構築に取り組んだ。この事案の再発防止策として、当該事業所における預かり金管理体制とマニュアルの整備などの対策に加えて、すべての事業所における預かり金に係る自主点検の実施、共同生活事業所の担当者会議等における業務の内容と方法の見直し、法人本部による事務指導の強化並びに複数の職員による相互牽制の徹底強化を中心とした「預り金管理規則」及び「預り金管理要領」の改正を行った。また、成年後見制度の利用の促進と併せて、新たな預かり金管理方法の検討を行うこととした。職員一人ひとりが、綱紀粛正と「人様のお金を預かっている意識」を持って業務を行うよう意識の徹底を図った。

新たな取組みとしては、法改正により地域における障がい児・者への相談支援体制の確立と強化が求められていることから、これまで以上に市町村と連携してニーズに応じていくため、全ての相談支援事業所に専任職員を配置し、市町村からの相談支援事業受託の働きかけを積極的に行った。また、ニーズが高いケアホームを花巻市、一戸町に新設し、障がいの重い利用者の地域移行を積極的に推進した。また、障がい児・者の地域生活を支えるため児童ディサービスセンターを盛岡市に、生活介護事業所を花巻市に新設した。一方で、利用者が減少している施設入所支援は一戸町の中山の園内で1か所を廃止し、通所の生活介護事業所に移行した。

さらには、平成28年度からの自立経営を迎えるに当たり経営改善検討委員会を設置し、給与制度部会、経営部会、事業部会の3つの部会で様々な課題の検討を行った。主な検討内容は、高年齢者雇用安定法への対応、今後の事業展開を踏まえた組織体制の見直し、大規模災害に備えた事業継続計画の検討、非正規職員への人事考課の導入、職員の誰もが知っておくべきことをまとめた「サービス提供の手引き～手にして未来～」の作成などであり、円滑に自立経営へ移行するための体制の準備に努めた。また、当法人においては職員構成上からも人材育成が急務であることから、計画的な研修の実施や職員採用を担う部署として、事務局内に人材育成室を設置した。

なお、東日本大震災の被災地対応としては、恩賜財団母子愛育会からの委託による「東日本大震災子ども支援センター岩手県事務所」の運営や、松山荘による「被災者等自立支援事業」、

療育センターによる「被災地発達障がい児支援体制整備事業」を実施した。また、いわて子ども森では、被災児童の招待や他団体との協力による移動児童館などの事業を実施した。

I お客様本位の良質かつ適切なサービスの提供

人権擁護と虐待防止の徹底については、預かり金着服という重大な虐待事案が生じたことを踏まえ、虐待防止責任者会議において、不適切行為の防止を再徹底するとともに、事業所の実情に合わせた防止対策と「人権侵害防止自己チェック」の確実な実施、虐待防止法を中心とした学習会の実施及び苦情解決事業への積極的な取組みなど、利用者の人権の尊重に重点的に取り組んだ。また、支援対応が難しい利用者が増加しており、支援内容に誤解が生じないように、個々の職員の支援スキルの向上と併せて、事業所としての適切な組織的対応の徹底に努めた。

サービスの質の向上としては、リスクマネジメントの充実を図り、事故発生直後の速やかな報告と効果的な対策の検討や見直し、改善の実施などにより、アクシデント報告が特に多い転倒による怪我や誤嚥及び与薬ミス等の減少に努めた。

また、サービスの提供に当たっては、利用者と家族の意向や個別の障がい等の状況に応じ、適切なケアマネジメントを実施し、アセスメントに基づく個別支援計画の作成、定期的なモニタリングの開催、個別支援マニュアルに沿ったサービスの提供などを進めた。

さらに、福祉サービス第三者評価は予定していた6つの施設に加え、新たに児童養護施設における受審義務が生じた和光学園も受審し、サービス提供内容の評価をいただいた。その他の事業所では自己評価に取り組み、サービス内容の充実に努めた。

職員提案制度では、改善のアイデアを職員が提出しやすいよう、様式の変更を図ったほか、強化月間を設定し重点的に提案を求めたことなどにより、600件を超えた提案があった。毎年度着実に提案数が増加している。また、施設長の主導により、あらゆる職員の参画のもとに、業務改善活動をすべての事業所で実施し、施設一丸となってサービスの改善を図った。

生活・支援業務の整備・改善については、老朽化の著しいみたけ学園・みたけの園の改築整備に向け、県との協議を進めたほか、老朽化の進む中山の園においては今後のあり方を検討し、事業所としての一定の方向性を示した。また、家庭的な養護が求められている和光学園においても小規模ユニットケアの実現に向けた検討を進めた。給食サービスの提供については、委託業者との連携、協議により、提供内容の充実と体制の強化に努めた。

また、感染症の予防では、障害者支援施設でノロウイルスやインフルエンザの発生が見られたが、マニュアルに基づく的確な対応を講じ、いずれの施設においても集団感染とならずに終息した。

II 地域福祉の推進と施設機能の強化

障がいの重い方の地域移行に向け2か所でケアホームを新設したが、消防法改正にともないスプリンクラーの設置の義務化が検討され、ケアホームの新設等に当たってのクリアすべき課題が増えたことから慎重に対応してきた。

地域生活者の支援として、就労活動相互支援事業、子育て支援短期利用事業、短期入所事業、保護施設通所事業、救護施設居宅生活訓練事業、居宅介護支援事業を実施するなど、在宅の障がい者や児童及びその保護者、高齢者が自立した生活を継続できるよう支援し、施設

機能を広く提供することにより地域福祉の充実を図った。

障がい者雇用の促進に向け、北上市で障害者就業・生活支援事業を実施したほか、就労支援のため職場適応援助者（ジョブコーチ）を派遣するなどにより、障がい者等の就労の支援に努めた。

福祉需要に即した事業参入、新たなニーズへの対応としては、5つの相談支援事業所で体制の強化を図るため専任の職員を配置し、市町村から特定相談支援事業の指定を受けるなど、地域福祉の拠点としての支援の充実に努めた。

地域とのコミュニケーションの促進と説明責任を果たすため、法人本部をはじめ全施設でホームページを更新し、積極的な情報発信に努めた。

社会福祉法人に求められる社会貢献として、法人内で実施している研修のオープン化を図り、多くの社会福祉法人等から参加をいただいたほか、資格取得に向けた実習の受入れや学校と連携した福祉の理解を図る取組みなどを行った。

Ⅲ 人材育成と働きがいのある職場づくり

人材の確保・育成とトータルな人材マネジメントの実現のため、新設した人材育成室を中心とした育成体制の確立に努めた。個别人材育成計画、目標管理制度及び人事考課制度による職員の能力開発及び管理者の養成に努めるとともに、各事業所における援助技術の向上を図るなどの職場研修を行い、職員の資質の向上と質の高いサービスの提供を図った。

障害者総合支援法で必要とされるサービス管理責任者の計画的な資格取得を図ったほか、自己啓発の促進と社会福祉に関する資格取得の奨励を図るため、資格手当を新設し、国家資格である三福祉士の取得者の増を図った。

また、新規採用職員に対する個別指導の充実に努めたほか、各施設、事業所でOJTを中心とした研修プログラムを推進した。法人本部による非正規職員に対する研修体制を見直し、課題別の研修を開催し、資質の向上を図った。

労働条件の改善については、コンプライアンス確保のための点検やメンタルヘルスの支援体制を整えるとともに、利用者支援中の労災事故が増えていることから、職員が安心して利用者支援にあたることができるように体制の整備を進めた。

Ⅳ 信頼される組織運営と経営基盤の安定・強化

予算の執行に当たっては、的確な収支計画の作成と、資金、財務の適正な管理を期したほか、新会計基準を平成25年度当初予算から導入したことから、各事業所における円滑な移行と適正な事務の推進を図った。

組織統治の確立として職制ごとの会議を開催し、法人方針の徹底に努めたほか、自主、自立経営に向け外部識者から意見提言をいただくため、総合企画委員会を開催した。

財政基盤の安定を図るため、各施設における定員の確保に努め、多様なニーズに積極的且つ柔軟に対応し、収入の確保に努めた。