



# 2020(令和2)年度 社会福祉法人 泉央福社会 事業計画

---

2020(令和2)年2月28日(金)

## ➤ 2020年度の重点目標！

- (1)今年度は、「現場力を高め」、「専門性の向上」を図り、誰からも認められ、「選ばれる、魅力ある」事業運営に努めます。
- (2)ここ数年、介護・福祉の現場を始め、様々な産業で労働力不足です。このような現状を認識し、『職員が辞めない職場作り』と、未来に向かって夢と希望の持てる職場作りに努めます。
- (3)それは、一人ひとりがそれぞれに目標をもって、自分の進むべき道を見つけ、日々努力することをめざします。
- (4)『誰かが何かをしてくれる』などと依存的になるのではなく、自責の文化のもとに日々努力する職員を積極的に応援していきます。

**【2020年度の重点目標とします】**

# I・利用者支援の基本指針

1. 職員は専門性の高い保育・療育・支援・介護・相談・医療等を行います。

(1) 時代とともに変化する新たな福祉・介護の課題に挑戦します。

(2) 最高の専門性を追求し提供します。

① アセスメントとモニタリングを定期的 to 実施、療育や支援の振り返りを実施します。

(3) 行動障がいのあるASD(自閉症スペクトラム)の人への専門的な支援を行います(単に経験や体を張った支援は専門性とは言いません)。

(4) 障がい者の高齢化問題に対応します。

(5) 精神障がい者や発達障がい者のニーズの変化に対応します。

## 2. 専門性に基づく支援とは！

- (1)支援は、エビデンス(根拠)に基づいて行います。
- (2)利用者さんやご家族の困りごとに、進んで向き合います。
- (3)分からないことがあったら、すぐに調べたり同僚や上司に尋ねたり話し合いをします。
- (4)いつも専門書に目を通し、勉強することに時間を費やすことに労を惜しみません。
- (5)第3者による日々の保育・療育・介護・支援モニタリング(公開保育・療育・支援)と意見交換会を実施します。

### 3. 利用者さんへの基本方針

- (1) 権利擁護と利用者主体の療育や支援に努めます。
- (2) 商品のブランド力を高め、生産性の向上(利用者さんの工賃UP)をめざします。
- (3) 本人活動の支援を推進します。
- (4) 意思決定支援、自立支援を積極的に進めます。

## Ⅱ. 人材確保・育成の基本指針

### 1. 法人も事業所もOne Teamの職員集団をめざします。

- (1) チームワークの前提条件は、職員一人ひとりが自分の責任を果たすことです。
- (2) 誰もが元気で明るい笑顔の絶えない職場づくりをめざします。
- (3) 明日に向かって夢と希望を語ります。
- (4) 人間尊重主義に基づき、他を思いやり、誰も見ていなくとも、人の嫌がる仕事も進んで行う職員集団をめざします。
- (5) 理念等を変更するにあたって、職員の参加型で進めていきます。

## 2. 2020年度 県央福祉会 法人研修計画(案)

### (1) 2020年度 研修目標 「現場を強くする」

### (2) 研修のあり方

- ①全体研修 ②専門分野 ③各部会 ④非常勤職員 ⑤他法人と連携研修

### (3) 具体的な事項

- ① 交流研修の実施＝事業所を知り、体験する。
- ② 児童の発達や親子関係を学ぶ。
- ③ 利用者さんの障がい特性を理解し専門性を図る。
- ④ 利用者支援を行うにあたり専門的な理論、技術を学び現場力を高める。
- ⑤ 各事業所の魅力を高めるために学習をする。
- ⑥ 人間性を高める教育を行う。

### 3. 働き方改革への対応

- (1) 障がいあるなしに関わらず、多様な働き方を追求します。
- (2) 給与表を6等級から10等級に変更し、総合職と専門職制度の確立をめざし職員の働きや職務に対応します。
- (3) 同一労働・同一賃金に基づく業務を明確にし、働きがいのある地域限定職員の創設を図ります。
- (4) 相手を認めリスペクト(敬意を表すこと)し褒める習慣を身に付けます。
- (5) クラウド型人事評価を導入し、客観的でタイムリーな制度を構築します。
- (6) ICT(情報通信技術)を活用した業務の効率化、省力化を推進します。





## 4. 多様な能力、価値観を持った人材や外国人の労働力の活躍を推進します。

- (1) 障がい者雇用を推進します(法定雇用率の遵守)。
- (2) 中国からの技能実習生を受け入れます。
- (3) インドネシア等の看護大学生のインターンシップを受け入れ、明日の人材確保に努力します。
- (4) ベトナムのグエン・ドクさんを雇用し、在日ベトナム青年の就労支援の相談にあたります。



# Ⅲ. 経営(経営とは未来や環境考えること)とマネジメント(マネジメントとは経営環境の管理運営)の基本指針

## 1. 事業所経営は確固たる黒字体質にします。

- (1) 公益性の高い事業活動を効果的・効率的に行うことで、安定的な財政基盤の確立を図ります。
- (2) 経営を担える人材、新たな価値を創造する人材の育成を図ります。
- (3) 各事業所は、事業活動収支状況を全職員で確認し経営の大切さを学びます。
- (4) 人件費率、68%以下を目標に事業所運営を行います。
- (5) 記録ソフトを全事業所に導入し業務の省力化と合理化を図ります。

## IV. 社会的責任の基本指針

### 1. 社会のニーズに応え先駆的な事業や質の高いサービスを創造します

- (1) 社会環境やニーズの変化を先取りした事業の展開を図ります。
- (2) 地域や利用者が求めるサービスを提供します。
- (3) 法人内の事業所間の職員交流を積極的に行い、事業所間の交流研修を行います。
- (4) 地域交流、地域貢献活動の拡充を図ります。
- (5) 専門性を高めるために海外研修や国際交流を図ります。
- (6) 日本赤十字の行う献血活動に積極的に参加します。

# V. コンプライアンス(法令遵守)と リスクマネジメント(危機管理)基本指針

## 1. コンプライアンス

- (1) 時代の変化に即応した新たな組織と役割を作ります。
- (2) 「法令・諸規則等」を順守することにより誠実かつ公正な事業活動を実践します。
- (3) 社会福祉法人としてコンプライアンスの体制を整備し、これを徹底することによる社会からの信頼を確立します。
- (4) 倫理行動綱領、倫理行動マニュアルの徹底とオフィスマナー及びドレスコードを順守します。

## 2. リスクマネジメントと危機管理

- (1) 適切なリスクマネジメントの体制を整備します。
- (2) サービスの質の向上に取り組み、利用者さんの権利と人権を守り災害時や非常時には、最優先し保護に努めます。
- (3) 経営環境の変化に即応できるリスクマネジメントシステムを構築します。
- (4) 各種災害(人災・自然災害等)の対策に取り組み強化します。

### 3. 県央福祉社会職員倫理行動マニュアル



#### <はじめに>

われわれ職員は、『職員倫理行動綱領』を基本に職員としてのあるべき姿をさらに具体的に規定し、実践していかなければなりません。「利用者さん支援の最低基準」を示すものとして、ここに「職員倫理行動マニュアル」を記します。

6)利用者さんに対して※不遜(ふそん)な態度、あざ笑うような態度、利用者さんの言動を話題にして笑い話(モノマネ)等をしてはなりません(利用者さんの前では勿論のこと、利用者さんのいない場面でも、そのような言動はあってはなりません)。また、乱暴あるいは威圧的(いあつてき)な態度、言葉遣い等を行なってはなりません。また、利用者さんの人間としての尊厳を遵守しなければなりません。

※へりくだる気持ちがないこと。思いあがり礼儀を失った行動をとるさま。

➤各事業所は、倫理行動マニュアルや虐待・権利侵害について、学習会や研修会を2か月に一回以上開催します。なお当法人としては4月を権利侵害・虐待月間として対社会にアピールしていきます。

## 虐待は起こるべくして起こっている

- 1.虐待は『組織』の問題である
- 2.虐待が起こる背景

### 個人の問題

- 密室性
- ネガティブな感情(ストレス、不満、焦り)
- 快感、愉快、自己顕示欲
- 心身の疲労蓄積
- 倫理観の欠如
- 施設に対する恨み

### 組織の問題

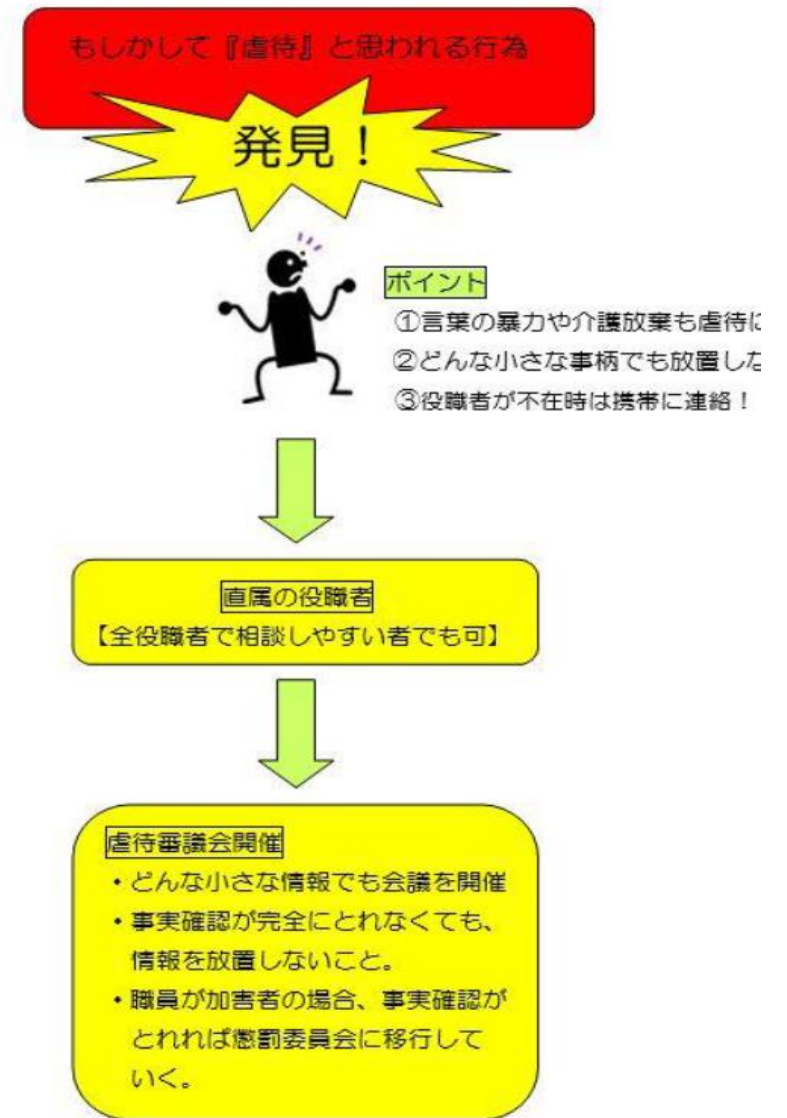
- 経営者、トップの意識欠如
- 効率優先主義
- 閉鎖的、隠蔽体質
- 事なかれ主義の蔓延
- 過重労働
- 虐待防止策が薄い、または皆無



# 虐待防止の具体的方法

- ①虐待を絶対に許さないという決意を示す  
(強力なトップダウン)
- ②虐待防止に関するルール、体制を整える
- ③虐待を『疑う』視点
- ④夜勤とグループホームにおける『密室性・  
人目につかない』という共通点
- ⑤虐待防止担当者の設置
- ⑥施設独自の『ルール設定』
- ⑦虐待の予兆、サインを見逃すな！
- ⑧研修は『リアリティ』を重視する
- ⑨黙認は同罪であるという価値観  
POINT ① 『報告したことで虐待者に恨まれる』  
POINT ② 『虐待ではなく自分の誤解かもしれない』
- ⑩もし虐待が起きてしまったら？

## 虐待通報フローチャート





県央福祉会は、県内に40カ所の障がい者グループホームを有し、軽度の人から重度の人まで入居しており、全員で障がい者の人権と権利を守りながら、自立と主体的な暮らしを保障しなければなりません。

しかし、ここ数年グループホームや日中活動事業所での虐待事件(疑い)が後を絶ちません。虐待事件が後を絶たないのはなぜか、『ヒトは「いじめ」をやめられない』脳学者・中野信子著 から抜粋して説明します。

ここでは、『いじめ』を『虐待』と同義語とします。

対象者が死に至るほどの過激な制裁・排除行動は障がい児・者の施設やグループホームなど、密室性の高い場所で起きやすいと言われています。

「自分が相手を攻撃(虐待)すると自分が損をする」というシステムが必要です。



匿名化によるルシファー・エフェクト(悪魔のささやき)！人は誰にもみられていないとか、自分が特定されないという条件がある場合、倫理的に正しくないことをする確率が高くなります。これが、“匿名化によるルシファー・エフェクト”です。



大津市の取り組み例。大津市長は、学校と教育委員会の調査が不十分であったことを認め、遺族推薦の委員を含む第三者調査委員会を市長直轄として立ち上げるなどをして、徹底的に原因調査に取り組みました。

また、「いじめ対策推進室」常設の第三者機関として、弁護士や臨床心理士等常駐させた「大津市子どもをいじめから守る委員会」を設置しました。

県央福祉会は、2020年度には事故・事件等の検証を、第三者による調査検討会を設置して行います。

# VI. 期待される職員像とオフィスマナーの基本指針



## (I) 当法人が期待する人材像

1. 利用者の人権尊重と権利擁護を守ります。
2. 利用者主体の支援に努めます。
3. 明確な目標を持って利用者さんへの保育、療育、支援等にあたります。
4. 他の人の意見が聞ける人をめざします。
5. 積極的思考（ポジティブシンキング）のできる人をめざします。
6. 率先垂範のできる人をめざします。
7. 先駆的・開拓（チャレンジ）精神を持つ人をめざします。

8. 困難な仕事こそ喜んで立ち向かう人をめざします。
9. 品位と知性のある人をめざします。
10. 感謝する気持ちをいつも持てる人に努めます。
11. 他の人を信頼し、他の人から信頼される人をめざします。
12. 「お手伝いしましょうか」と言える人をめざします。
13. 切磋琢磨することを忘れない人をめざします。

# (Ⅱ) オフィスマナー・支援マニュアルの基本方針

## 1. 執務の基本心得

### (1) 出退勤のマナー

- ① 定刻15分前には出勤する(5分前には着替え等を終了し勤務可能な体勢に入っていること。ゆとりをもって出勤をすれば、身だしなみを整え、先輩や自分の机の上を掃除して、ゆったりとした気持ちで朝のスタートができるでしょう。
- ② 遅刻のときは電話を入れる(メールではなく)  
遅刻しそうときは必ず電話で理由と、何分くらい遅れるかを連絡します。電車の事故で遅れるときは遅延証明書をもって提出することが望ましいでしょう。遅刻して出勤したら、「電話連絡してあるからいい」と思わずに、すぐに上司に挨拶に行き、遅刻に理由を述べ、お詫びをいしましょう。
- ③ 欠勤・早退はあらかじめ届け出る  
欠勤や休暇は早めに上司に届け出て許可をとります。早退も、あらかじめ分っているときは申し出ておきます。

県央福祉会には、職員誰もが守ろうというオフィスマナーがあります。誰もが気持ちよく働ける職場を作りをする使命があります。

# 社会福祉法人 県央福祉会の理念 の変更(案)

## ➤ 法人の理念

- (1)どんな人の人生も肯定される社会作りをめざします。
- (2)私たち職員は、お客さん(利用者・ご家族)の笑顔のために働きます。
- (3)神奈川県一番をめざして何事にも挑戦し続けます。