

## 〔1〕事務局（法人本部）

### 事業計画

#### 1 法人経営における現状と課題

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症（以下「コロナ」という。）が世界的に流行し、日本でも外出自粛要請や緊急事態宣言、3密（密閉・密集・密接）の回避や新しい生活様式の推奨など、日常生活が大きく変化していった。

当法人においても、外出やご家族等の面会制限、サービス提供の調整を行うこととなり、施設や地域で暮らすご利用者の当たり前の日常に支障が生じた。

しかし、コロナ感染危機は、ご利用者のご家族のつながりの大切さ、ご利用者の状態をつぶさに把握しておくことの重要性、手洗いや消毒・咳エチケットの励行など「いつもしていることの大切さ」を改めて認識する機会になったとも言える。

そのような中、令和3年度は、ご利用者やご家族の笑顔と健康、働く職員のやりがいこそが、大分県社会福祉事業団が未来永劫継続するための源泉であることを全職員が共通認識し、更なるサービスの質の向上と経営基盤の強化を図っていく。

特に、ご利用者状況では、前年度のヒヤリハット事例やご利用者の興奮・危害行動、虐待を疑う通報の事案などから見えたように、高齢化や障がい特性の多様化は顕著であり、支援は複雑化している。今後は、さらに特性を理解した支援力や専門的知識の向上に努め、ご利用者それぞれのニーズに応じた支援の充実を目指す。

また、法人の経営体制の強化では、所属長経営面談座会や宇佐地区合同連絡会などの開催により、当初予算の達成や職員の経営意識の高揚が図られ、大きな成果を得ることができた。引き続き、強靱な組織体制の強化に向けて取り組んでいく。

さらに、コロナ感染危機を機に加速化したICT（情報通信技術：Information and Communication Technologyの略）の活用では、今後も情報収集に努め、ご利用者の安全・安心な環境整備と業務の適正化や効率化に向けた導入の検討を継続する。

そして、近年の全国的な福祉人材の人手不足は、当法人としても、施設等サービスの維持において急務の課題であることから、リニューアルしたホームページに新鮮な情報を掲載するなど「福祉の魅力」発信に力を入れた。結果、職員採用試験に多数の応募があり、一定の成果をあげることができた。今後も、広報活動に力を入れ、安定した人材確保を目指していく。

加えて、法人として「誰もが働きやすく、働き続けたいと思える職場づくり」に向け、年次有給休暇の取得促進や所定外労働の削減など、より一層の雇用環境の整備を図り、常に「笑顔と思いやりの心」を持って、ご利用者のご家族、地域の方々に接することができる環境づくりを行う。

#### 2 法人としての重点方針

以上を踏まえ、今年度の重点方針として次の項目を掲げる。

##### （1）ご利用者主体で質の高いサービスの提供

ア 多様化する障がい特性について、法人本部及び所属毎の研修や会議、外部研

修などの参加を通じ、支援技術や知識の獲得に努め、ご利用者のニーズに応じた適切かつ柔軟な支援提供の在り方を強化していく。また、職員育成各種委員会活動により、各所属の成果を検証・共有していく中で共通認識を深め、支援の標準化（事業団スタンダード）の構築を図る。

イ ご利用者の高齢化に伴う心身機能の低下への対応として、多職種協働でリハビリテーションに取り組み、ご利用者の自立生活を支援する。

ウ 法人本部及び各所属ごとに権利擁護の研修や虐待防止研修を計画実施し、全ての職員に対して人権尊重と虐待防止意識の更なる徹底を図る。

エ 就労系事業の賃金及び工賃の向上に法人を挙げて取り組むとともに、一般就労への移行の促進や就労定着支援の充実を関係機関及び障がい者雇用アドバイザーや定着アドバイザーと連携して取り組む。

## **(2) 社会福祉法人として信頼される組織運営と経営基盤の強化**

ア 所属長経営面談座会等を通じ、各所属のサービス利用状況や財務状況について法人本部と共有し、課題については、一体となって改善を目指す。また、毎月、経営推進会議を開催するほか、必要に応じて所属を訪問、分析・協議を深める経営ヒアリングを行う。

イ 会計監査人の法人本部と各所属の往査を通し、より明確な会計処理と効率的な事務処理の徹底を図る。また、法人内部での内部監査等による課題の発見と改善に向けた取り組みを進め、業務の見直しと最適化を進める。

ウ 各地域のハザードマップを基に各所属で作成した「風水害に対処するための計画」を用いた防災訓練を実施し、防災対策と意識の向上を図る。

エ 未曾有の感染症流行に対しても、既存の各種マニュアルや行動計画を基にした盤石の体制で臨み、ご利用者やご家族、職員の生命を守るための取り組みに努める。

## **(3) 各圏域における福祉の推進**

ア 行政、関係機関等との連携を密に行い、具体的かつ積極的なつながりを駆使しながら、各圏域の情勢や状況に応じた適切なサービス提供の実現を目指す。

イ 各所属の設備の提供や各圏域で行われる他団体主催の研修会への職員派遣など、所属が有する機能を積極的に地域へ還元する。

ウ 地域生活支援拠点等の整備については、行政や他法人との「顔の見える」連携強化を図りながら、体制整備と発展に向け協働し、地域福祉の増進に資する。

## **(4) 人材の確保と育成、働きがいのある職場づくり**

ア リニューアルしたホームページやパンフレットなどを活用し、新鮮な情報を掲載し続けることで、地域を含めた多くの方への情報発信に努め、福祉人材の確保や社会福祉法人の理解促進につなげる。

イ 年次有給休暇の取得の推進及び業務改善やノー残業デイを徹底し、「しっかり働き・しっかり休む」職場環境づくりを目指す。

ウ 労災事故の予防については、衛生管理者や衛生推進者が中心となり、職員が

快適に働くための環境整備に努める。

エ ICTを活用した勤怠・シフト管理システムの導入・検証により、労務管理の適正化と効率化を図り、働きやすい職場環境づくりを推進する。

オ 職員間で日常的なコミュニケーションを図り、風通しのよい職場づくりを推進するとともに、研修等を通じコンプライアンス意識の徹底とハラスメントの未然防止に努める。

カ 職員のメンタルヘルス対策として、ラインケア、セルフケアの充実を図り、不調の早期発見と適切な対応に努める。

### 3 所属としての重点目標

以上を踏まえ、今年度の重点目標として次の項目を掲げる。

#### (1) 地域総合支援センター

ア ご利用者が住み慣れた地域で安心して生活できるよう、事業所の有する多様なサービスを個々のライフステージ（幼年期・児童期・青年期・壮年期・老年期）に応じて適切に提供する。

イ 地域生活支援拠点運用開始に伴う相談支援機能強化事業を新たに受託し、地域で暮らす障がい者の緊急時や親なきあとに備えるためのサービス調整を行う。

ウ 質の高い福祉人材の育成として、職場内外の研修に積極的に参加し、各事業会議内で復命研修を行うとともに、四半期に一度、権利擁護や虐待防止の研修を行い、虐待根絶意識の継続を図り、サービスマナーを振り返る機会とする。

エ 勤怠管理システムを活用し、年次有給休暇取得の推進及び業務改善や「ノー残業デー」を徹底することで、「しっかり働き・しっかり休む」職場環境づくりを推進する。

#### (2) 大分県溪泉寮

ア 循環型施設としての機能を発揮し、地域移行や他種別施設への移行を促進するとともに、セーフティーネットとして様々な生活課題を抱える方の受け入れを行い、ご利用者一人ひとりの思いの実現に向け、多職種協働で支援する。

イ 地域の生活困窮者に対しては、各関係機関との連携により、安心して過ごせる居住の場や、就労の場を提供することで、自立に向けた支援を実施する。

ウ 職場内研修や各種外部研修に参加し、疾病や障がい等についての理解を深めるとともに、人権に配慮した研修を重ね、職場全体の人権意識の向上を図り、ご利用者に寄り添う心を持った人材を育成する。

エ 職員間のミニ会議による情報共有、意見の集約や検討を行うことで風とおしの良い職場環境づくりや連続3日以上のリフレッシュ休暇の取得に努め、働きやすい職場づくりを行う。

#### (3) 大分県のぞみ園

ア 新型コロナウイルス感染症の対策を継続し、新しい生活様式の中でご利用者が当たり前の日常生活を送り、健康で自律した生活が送れるように、「目配り

- ・「気配り・心配り」の徹底を行うとともに、介護機器等 I C T の導入とノーリフトケアを軸とした支援体制の強化で快適な生活環境の提供を行う。
- イ 地域福祉においては、地域ネットワークの中核として、由布市との連携を密に行い関係機関との連絡、調整を図りながら、由布市地域生活支援拠点の体制整備の一翼を担う。
- ウ 福祉専門職として人権意識を持ち支援力、知識力、洞察力をより高めるために、独自の人材育成プログラムを活用し育成、組織力の強化につなげていく。
- エ 働きやすい職場づくりのため、お互いさまという意識を持ち、共に力を合わせて助け合いながら働き、相談しやすい雰囲気づくりを行う。

#### (4) 大分県糸口学園

- ア 支援第一課では、ご利用者が「喜び・楽しさ・快適」が感じられる個別支援の充実を図る。また、多職種協働で生活リハビリや口腔ケアを実施し、機能低下防止を含めた健康管理に努める。強度行動障がいのご利用者支援では、障がい特性に応じた「環境的配慮」「構造化した支援」の強化に取り組む。
- イ 支援第二課では「児童発達支援施設」としての機能強化に取り組む。グループ活動を通して「自己肯定感の育成」「愛着の形成」につながる支援をする。また、卒業後に向けた個別支援計画の実践を支援学校と連携し、実施していく。
- ウ 専門家による職場内研修の実施や強度行動障がいの方の支援に特化した先進地視察を通じ、住環境の見直しと支援技術の向上を目指す。また、全職員に対して、権利擁護・虐待根絶についての徹底を図る。
- エ 働きやすい職場環境づくりのために、笑顔で気持ちのよい挨拶の促進と年間 10 日間の年次有給休暇取得を目指す。また、プロジェクトチームによる検討と取り組みによって勤務効率化を図る。

#### (5) 大分県糸口厚生園

- ア 活気があり、喜びのある豊かな生活への支援を目標に、ご利用者の意向を尊重したサービスを提供する。ご利用者への情報提供や選択の機会を大切にし、レクリエーションや外出等により、ご利用者が心身ともに健康で自分らしく笑顔で過ごせるよう支援を行う。
- イ 地域福祉においては、地域行事への参加や配食サービス等を継続して連携を深め、在宅障がい者の短期入所や日中一時支援事業を積極的に受け入れるとともに、地域生活支援拠点等整備事業にかかる緊急時の受け入れ体制を整備する。
- ウ 権利擁護や虐待防止に対する意識の高い福祉人材の育成を図るために、職場内研修や人権意識向上委員会の活用し、ご利用者の特性に柔軟に応じることができる支援力やサービスマナーを高める、職員が主体的に課題等を改善していく組織風土と働きやすい職場づくりを推進する。

#### (6) 大分県糸口第二厚生園

- ア ご利用者の生活に寄り添い、個別支援の充実や季節の行事といった、楽しみの持てる日中活動の提供をとおり、思いをかたちにできる、笑顔あふれる生活

の実現を目指す。また、個々の強みを活かせる環境を提供する。

イ 施設外における研修への参加に加え、eラーニングによる研修を実施し、権利擁護や虐待防止、接遇、専門知識の習得等に取り組み、支援力の向上を図ることで、それぞれが自信を持って、質の高いサービスを提供できる人材の育成を目指す。

ウ お掃除ロボットやインカム、勤怠システムを活用し、業務の効率化を図ることで、時間外労働の削減、年休取得の推進を図り、ワークライフバランスのとれた職場風土を築き、誰もが笑顔で働ける職場づくりに取り組む。

#### (7) 大分県糸口通勤寮

ア 自立訓練事業では「生活訓練プログラム」（独自の訓練プログラム）を計画的に進め、自己肯定感や意欲を引き出し、「生活」と「就労」の一体的な支援を提供する。また、関係機関との連携を強化し、新規ご利用者の確保に向けた取り組みにより定員充足の維持を図り、安定した経営につなげる。

イ 共同生活援助事業では、ご利用者一人ひとりの職場定着、日常生活スキルの向上を目指し、ご利用者が望む地域生活が実現できるよう、適切に自己選択、自己決定ができるよう支援を行うことで地域生活移行への基盤を築く。

ウ 職員への働き方改革へ向けた業務の効率化やメンタルヘルスを意識した働きやすい職場づくりに努め、人権研修や虐待防止研修、サービスマナー研修等により職員の資質向上を目指した人材育成にも取り組み、リスクマネジメント体制を強化する。

#### (8) 大分県なおみ園

ア ご利用者の望む生活の実現に向け、安全で安心かつ快適な生活が送れるように支援する。また、高齢化、重度化により心身機能低下がみられるご利用者に対しては、個々に合わせた専門リハビリの充実を図る。

イ 地域系サービスでは、地域で暮らす障がい児・者が安心して生活が送れるようライフステージに応じた細やかなサービスを提供する。ご利用児・者やご家族の満足度向上を目指した選ばれる事業所づくりを展開する。県南の地域福祉拠点として、行政や他法人との連携を図り、地域生活支援拠点等整備事業の推進に寄与する。

ウ 事業所内外での幅広い研修参加を通して、権利擁護や虐待防止に対する志の高い倫理観を持った人材を育成する。

エ 南海トラフ巨大地震発生等に伴う大規模災害対策を行い、なおみ園自衛消防隊組織に基づいた防災訓練を実施する。

オ ワークライフバランスに配慮し、仕事と生活の調和を意識し、前年度以上の年休取得を目指すなど、誰もが働きやすく、働きがいのある職場づくりを行う。

#### (9) 大分県日田はぎの園

ア ご利用者が望む生活を笑顔で送れるように、意思決定を尊重しニーズに寄り添った支援により、満足できる質の高いサービスを提供する。ご利用者個人に

対応した効果的なリハビリテーションを多職種協働で提供し、心身ともに健康な生活が送れるように支援強化を図る。

- イ 共同生活援助事業においては、単身生活への移行や生活の安心を求める方々まで、ニーズやライフステージに応じたきめ細やかなサービスを展開し、生活スキルの向上及び健康で安心できる生活を目指した支援メニューの提供を行う。
- ウ 人財として、高い倫理観と人権意識を持つ職員、ご利用者個々の障がい特性に的確に対応できる職員、向上心を持ちスキルアップしていく職員を育成し、やりがいや達成感の持てる職場環境づくりに取り組む。

#### (10) 地域生活支援センターはぎの

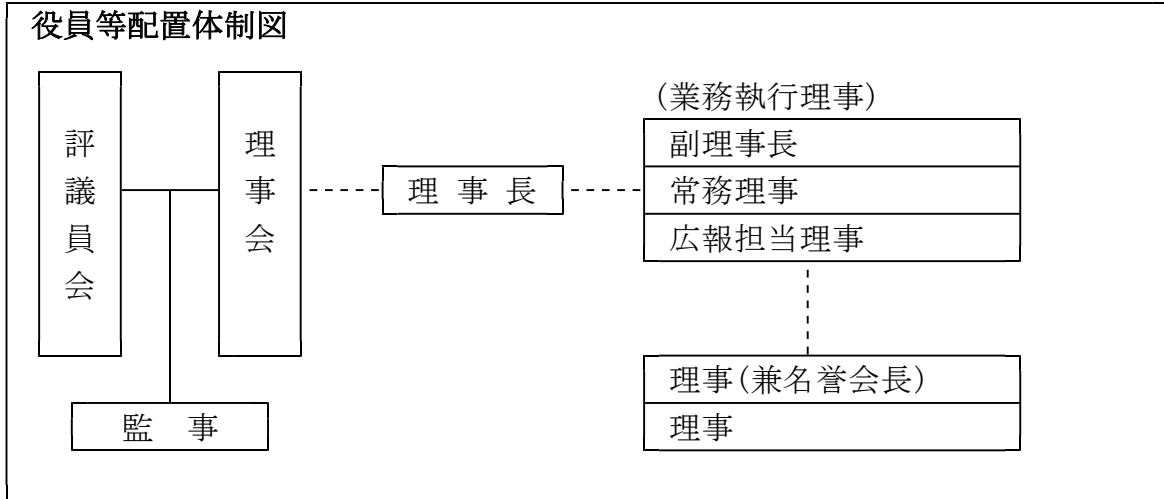
- ア 地域で暮らすご利用者が、安心して生き生きと地域生活を継続して送ることができるよう、それぞれのライフステージに対し、事業所内の協働性を用いて、細やかな福祉サービスの提供を目指す。
- イ 新たに九重町において展開する『このえ夢ホーム2号館』『就労継続支援B型事業』においては、地域住民との交流や各関係機関等との連携を図りながら、ご利用者が安心・安定した生活を送り続けることができるような事業所運営に努める。玖珠郡の地域生活支援拠点等についても一翼を担うよう行政と協働する。
- ウ 『福祉は人なり』を念頭に職員のサービスマナーやモラルの向上を図り、質の高い福祉人材の育成を目指す。また、年次有給休暇の取得促進と業務改善による時間外労働の削減に努め、笑顔があって働きやすい職場づくりを行う。

#### (11) 八つ星の丘

- ア 身体機能低下防止の取り組みや身体介護技術の向上を強化することで、ご本人の活動範囲の維持拡大に努め、「生涯に渡り楽しく笑顔で過ごしていただける」顧客満足度の高いサービスを提供する。また、終末期における手厚い看取り介護を実践、ご本人の精神的・身体的ストレスを緩和するとともにご家族のケア等「死」に対し、事業所としてご本人、ご家族と共に向き合っていく。
- イ 通所介護においては、柔軟な受入が可能な共生型サービスの強みを活かし、世代間や障がい種別の枠組みを超えた心豊かな空間を提供する。あわせて、医療的ケアを要すご利用児者についても積極的に受け入れ、環境面と支援面を継続して整備する。
- ウ 人権意識を高く持ち、必要な支援スキルが身につくよう人材育成を強化するとともに、業務の効率化とタイムマネジメントへの意識づけを行い、ノー残業デーの取り組みや職員の年休取得の促進を図り、職員間の日常的なコミュニケーションにより、風通しよく自然に笑顔が溢れる職場環境づくりに努める。

4 役員等の状況 (人)

役員等	理事	監事	評議員
定数	6	2	7
現員	6	2	7



5 職員の配置状況

(1) 事務局 (法人本部)

(人)

職名	事務局長	総務企画部長	総務企画副部長兼総務課長	企画課長	主幹兼総務係長	主査	書記	計
現員	1	1	1	1	1	1	4	10

(2) 派遣職員 (人)

派遣先	大分県障がい者体育協会	計
現員	1	1

