

令和4年度 社会福祉法人北毛清流会 年間事業計画

法人本部

1 基本理念

支援を必要とする人たちの幸せを実現する。

2 運営方針

- 1 利用者の基本的人権の尊重と、その有する能力に応じた日常生活支援の推進を図る。
- 2 利用者が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう地域との連携を図り、地域福祉の増進に努める。
- 3 職員研修を実施し専門職員としての資質の向上に努める。
- 4 虐待防止に努める。
- 5 利用者、家族等からの苦情や要望に対して、迅速に問題解決するため対応にあたる。

3 経営方針

- 1 地域との連携強化に努める。
- 2 経営基盤の安定化を図る。
- 3 生活・就労等支援サービスの促進に努める。
- 4 業務改善と組織活性化の促進に努める。
- 5 人材育成と職場環境の充実を目指す。

4 重点課題と取り組み・目標

○重点課題

- 1 事業の運営及び経営基盤の安定化を図る
- 2 人材育成の強化する
- 3 良質なサービスの提供に努める
障害者(以下「利用者」)の自立、自己実現に向けて、利用者一人一人の特性、ニーズを適切に把握し、各事業所の特性を活かした利用者本位のサービスを計画的且つ効果的に提供する。また、家族支援を行い親なき後の安心感のあるサービスの拡大を図る。
- 4 障害福祉サービス等の生産性向上のためICTを導入し、サービス等の提供に関する記録を現地で完結でき、利用者情報を確認できるタブレット等の環境を整備する。

○具体的目標・取り組み

- 1 日常業務の見直しを行い、働き方の効率化、省力化を目指す。
- 2 法人としての理念基本方針、規定等の職員への周知及び関係法令の遵守を図る。
- 3 OJT研修の推進及び新規採用職員、中堅職員等の階層別研修の実施により人材育成に努める。
- 4 資格取得のための支援の実施及び資格取得率の向上を図る。
- 5 新人福祉・介護職員の早期離職防止のためのエルダー・メンター(新人指導担当者)の導入。
- 6 利用者の安全安心を図るため、事故防止の具体策を立てるとともに、日常の点検の実施により事故の未然防止に努める。
- 7 職員に対して倫理綱領、行動規範を周知徹底する。

4 年間計画

月	理事会	監事監査	評議員会	第三者委員会	施設長会議	法人研修
4月					14日 (第三木曜日)	
5月	23日	16日			19日	上旬 新規採用職員研修 中旬 中堅職員研修①
6月			6日		16日	上旬 サビ管研修①
7月				7日	21日	下旬 施設見学
8月					18日	上旬 ネクスト研修① 下旬 事務担当者研修
9月	26日				15日	
10月					20日	上旬 入職3年未満職員研修
11月					17日	上旬 ネクスト研修② 中旬 中堅職員研修②
12月					15日	
1月					19日	上旬 サビ管研修②
2月					16日	上旬 虐待防止研修 中旬 管理職研修
3月	6日				16日	上旬 ネクスト研修③

法人の基本理念

支援を必要とする人たちの幸せを実現することを法人の基本理念にしています。

倫理綱領

障害のある人たちが、人間としての尊厳が守られ、豊かな人生を実現できるよう支援することが、私たちの責務です。そのため、私たちは支援者のひとりとして、確固たる倫理観を持って、その専門的役割を自覚し、自らの使命を果たさなければなりません。

ここに倫理綱領を定め、私たちの規範とします。

(1) 生命の尊厳

私たちは、障害のある人たちのひとりひとりを、かけがえのない存在として大切にします。

(2) 個人の尊重

私たちは、障害のある人たちのひとりの人間としての個性、主体性、可能性を尊びます。

(3) 人権の擁護

私たちは、障害のある人たちに対する、いかなる差別、虐待、人権侵害も許さず、人としての権利を擁護します。

(4) 社会への参加

私たちは、障害のある人たちが年齢、障害の状態などにかかわらず、社会を構成する一員としての生活が送れるように支援します。

(5) 専門的な支援

私たちは、自らの専門的役割と使命を自覚し、たえず研磨を重ね、障害のある人たちの一人ひとりが豊かな生活を実感し、充実した人生が送れるよう支援し続けます。

職員行動規範

(基本姿勢)

- 1 利用者の人間としての人格・尊厳を尊重し、その権利擁護に努めなければならない。
- 2 支援者としての立場を自覚し利用者の主体性、個性を尊重しなければならない。
- 3 日頃から、利用者の信頼を受け、かつ模範となるべき態度・行動を心がけなければならない。

(行動規範)

1 人格・尊厳

- (1) 障害の状況、能力、行動、性格、性別、年齢その他のいかなる理由によっても差別してはならない。
- (2) 利用者本人の前のみならず、職員間であっても差別的な用語を使用してはならない。
- (3) 個々の年齢に相応しい接し方を心がけなければならない。
(…さん付けて呼ぶ)
- (4) 利用者の話し方、くせなどをまねて嘲笑したりバカにしてはならない。
- (5) 利用者を好き嫌いで判断したり、態度や言葉に表してはならない。
- (6) 人格・尊厳を無視した研究をしてはならない。

2 暴力・体罰

- (1) いかなる場合も利用者に体罰を加えてはならない。
- (2) 本人および周囲に危険が及ばない限り、いかなる身体拘束も行ってはならない。
- (3) 食事を抜くなど人間の基本的欲求にかかわる罰を与えてはならない。
- (4) 利用者に威圧感を与える態度、行動をとってはならない。

3 守秘義務

- (1) 業務上知り得た利用者および家族の情報を第三者に漏らしてはならない。

4 支援者としての自覚

- (1) つねに利用者の訴えを聞き、真剣かつ迅速に対応しなければならない。
(すぐに対応できないときは、本人の納得の上で必ずあとから対応する)
- (2) 自己の名誉や自己表現のために利用者を利用してはならない。
- (3) 職員の都合で利用者を動かしてはならない。(食事を急がせる等)
- (4) 利用者の前では職員間の私的な会話を控える。

5 支援員の態度・行動

利用者に対して模範となるべき態度・行動を心がけるとともにプロの社会人として行動する。

- (1) 気持ちよく挨拶する。
- (2) 明るく、やさしく、笑顔で。
- (3) 冷静な対応、安心感・信頼感を与える態度、行動に努める。
- (4) 言葉遣い、服装、身だしなみに気配りをする。
- (5) 整理整頓を心がける。

運用

- 1 この行動規範は、職員自らが基本的姿勢を向上させていくために活用される。
- 2 この行動規範の違反が甚だしい職員、改善が見られない職員に対しては就業規則の懲戒の項が適用される。
- 3 この行動規範は、北毛清流会役員会において管理し、職員の意見を聞いた上で見直しを行う。