

令和5年度

事業計画

社会福祉法人みちのく福祉会

# 目次

目次	.....	1
令和5年度 経営方針	.....	2-5
I. 法人概要	.....	6
II. 事業領域	.....	6
・障害部門<<成人>>	.....	7
<<児童>>・<<相談>>	.....	8
・保育部門	.....	9
・職員配置	.....	10
・障害・保育利用者状況	.....	11
V. 品質マネジメント		
2023 重点目標	.....	13
1. サービス品質の向上		14
1-a 記録の重要性と保護者との関わり		14
1-b 品質目標の達成		14
1-c リスクマネジメント	.....	15-19
2. 選ばれる職場になる取り組み	.....	20-24
3. 医療機関との連携	.....	25
4. SDGs の推進及び既存の取り組みの強化	.....	25
VI. 品質マネジメントの評価		25
	.....	

## 令和5年度 経営にあたり

### 寄り添い、共にあり続けること

「これまで」も大事に、「これから」はもっとに大事に

昨年度は事件・事故が法人内外で多発しました。

みちのく福祉会では「虐待事案」「重大事故」、国内でも多数の「虐待」「事故」が発生し、全国において福祉に対する厳しい報道が続きました。

当法人の事案では、現場での詳細な振り返り、検証、対策は、すでにむつ市をはじめとして行政関係機関に報告済みです。もう二度と起こしてはなりません。

しかし、システマティックに防止措置を施しても、不完全であると考えています。最も重要なのは「福祉の現場」で働くということについて、もっと深く考えなければなりません。もっと深いところで「福祉とは？」の問いに答えを見出し、確固たる信念をもって現場に臨む職場環境を作らなければなりません。

みちのく福祉会だけでなく、全国各地の社会福祉法人で起きたこれらのことは、すべて「福祉職としての信念」がかけているから、起こるべくして起こったものと考えています。

社会福祉法人として、最も重要な事案と受けたのは、江差福祉会の報道です。

グループホーム利用希望者に「避妊処置」を求めた事です。法人側の言い分は「妊娠出産した場合、生まれた子供まで責任は負えない」でした。ネット上の反応はこれに同調しました。「生まれてくる子のことを考えれば、その子は不幸だから法人のいうことは理解する」です。とても危険な方向に世論が形成されていくこととなります。

世界的視点でみて、満ち足りているはずの「日本」において、人が人を想い、人らしく人生を全うすることができるはずの世であるのに、人を想うとき、違いを認めず、異形と認識したならば「不幸」のレッテルを貼る行為は、視野が狭く心貧しき行為と感じました。

また、ネット上の反応が江差福祉会に同調しているとなると、本来「やさしさの連鎖」「合理的配慮の満ちた社会の実現」が目的のはずの全国の社会福祉法人や関係団体、行政が口を開こうとしなくなりました。だんまり、です。

グループホームの歴史は、施設から出て「人らしく生活する」ことから始まります。昔、入所施設もない時代、現代ほど経済が発展していない時代は「人は、等しく同じ空間」で皆が生活していました。障害者という概念もなく、彼らは同居や婚姻関係にあり、やがて生まれてきた子は地域が「同じ空間」で、皆で育てられました。事実、人類にはそういう歴史がありました。経済が発展し、社会が少し大きくなり、社会に仕組みが出来上がると障害者は「社会の仕組み」からみて、不適合とされ「家庭の中に幽閉」されるか、まだ数が少ない入所施設を求め他県に移り住んでいきました。社会の仕組みから見ると彼らはど

うしても外れてしまうということ、社会の仕組み、精神が成熟していないからです。このあたりから「陽幸園」「しもきた療育園」の歴史が始まります。

江差福祉会は就労支援事業所としては全国トップクラスです。また、高い工賃や給与の実現でも先駆者でした。みちのく福祉会もベンチマーキングに伺った事実があります。理事長は情熱をもって、施設利用者のグループホームでの生活の質の向上に努めていました。

彼の落とし穴は「江差福祉会モデルの維持継続」の欲だと感じています。成功を取めた「江差福祉会モデル」に利用者の結婚、妊娠出産、育児は想定外であって、社会福祉法人が提供できる福祉サービスの範疇ではなかったこと。要は、福祉サービスという「仕組み」の外のことについては思考停止に陥り、「仕組み」を守る方にまわったことだと考えます。

私たちは、仕組みを守るのではなく、「人の尊厳を守るお手伝い」が使命です。寄り添い、共にあり続けることが我々の役割です。現在、存在しない仕組みなら「何年かかっても創ればよかった」のです。時代に合わせ、時代の変化を読み、福祉現場も変わっていくことが必要です。

私と同じくらいの年齢なら誰しも小さい頃に、押し入れに閉じ込められた記憶があります。叩かれた記憶もあります。いま、保育園でそれをやったら大問題です。

福祉の世界にも「時代観」という時間軸が必要になりました。

これまでも「時代観」や「時間軸」の必要性は謳われてきましたが、福祉の現場は「やさしい」が優先され、「やさしさ」の本質を追求することなく、特に近年はシステムティックに現場を回すことが重要とされてきました。全国各地で「仕組みの承継」だけが行われ、「福祉の精神の承継」がなされてきていないことが、全国各地でこれほどまでに「事件報道」がされるのだと考えます。

「いいかげんに気づけよ！ばかやろう！」と、社会や時代から頭をガツンとやられているということだと思います。

みちのく福祉会の令和5年度の経営方針は「これまでも大事に、これからはもっと大事に」とさせていただきます。

歴史を振り返り、社会福祉法人としての在り方を確認します。

「これから」をどのようにしていくか、この問いに挑戦し続けられる集団として作り直そうと思います。

時代と共に「働き方」は変わっていきます。「終身雇用は時代遅れ」だとか、「キャリアをデザインし、キャリアのロードマップを作成し、キャリアステップしていこう」という価値観が現代は主流、大多数とみえます。事実、社会にまだ出ない子どもたちへの教育もこの考え方に沿って行われています。

ここで現代社会において、代表的な一つの問題があります。「教師は職業か？」という問いです。昨年の日経新聞の社説にこのままの見出しが載りました。おそらく高名な教育学者であろう人物がいうには「かつて、教師は聖職だった。聖職として地域から尊敬され、学生だけでなく人々の迷いまでも、持ち合わせる知識や愛情によって解決のヒントを与えてきた」と述べました。現代の教師の働き方改革について、真っ向から「本当にそれでいいのか」という問いを現代にぶつけてきたと感じます。

過重労働はいけない。これには疑う余地もないことです。

現代の日本社会においては「働く」ということは、西側先進諸国の成功モデルや、近代の歴史になぞらえて「働く」という概念が構成されています。明治時代あたりから変容していきます。しかし、西洋圏で「働く＝労働」とは元々「罰」であり肯定的な歴史を持ち合わせていません。階級社会ががっちり残る西洋圏では貴族（上流階級）は働いてはいけないのです。近代になって、はじめて「金融」というものが発明され、発達してから「富」が形成されていき、その獲得のために経済の仕組みが作られていくことになって、「働く」ことについて価値が決められ、対価としての報酬が決められていったという歴史があります。

まとめると、生きるためではなく、富の獲得のために「働く」という行為が浸透していったということになります。この流れを押さえてもう一度「働く」ということに向き合うと、違うものが見えてくるような気がします。

大昔、人類は生きていくために集団（コミュニティ）を構成し、その中でそれぞれの役割があったということ。その役割が「働く」ということだった。ここが原点です。集団を維持するために、言い換えれば生きていくために、それぞれが助け合って生きながらえてきました。これは事実です。

「福祉」とは幸せなどの意味を持ちます。でも、福祉と聞くと「公的サービスをもって、必要とされる方々に生活の安定や充足を図ること」という方がじっくりくる方の方が多いのではないのでしょうか。我々は福祉という公的サービスを決められた範囲の中で行うのが仕事であり、「仕組み」の中にいるということにもなります。

では、仕組みの中で働く、労働することだけでいいのだろうかと感じています。

仕組みにつかわれるのではなくて、上手に仕組みを作ること、使うことをしなければならないと考えます。そのためには（仕組みを作る、使うということは）どんな世の中が？どんなサービスが？求められているのか、必要なのかを想像したり、観察したり、感じ取ったりしなければなりません。このことを「共感」と定義すれば当法人の理念である「寄り添い、共にあり続けること」の寄り添うということになるはずだと確信しています。

当法人の理念「寄り添い、共にあり続けること」が定められた歴史には、ある出来事が存在します。

理事長を拝命する時期に差し掛かっていたころ、ある入所施設利用者の保護者の方が、私と顔を合わすたびに「あんたは、金儲けをしてきた人だ。親の私の気持ちなどわかるまい。うちの子の気持ちなどわかるまい。」と、叱られていた時期があります。正直に言えば、私は、この方と顔を合わすことに（めんどくさい）という感情をもっていました。（俺だって、社会福祉法人を経営するにあたり、真面目に取り組むべな。ちゃんとやるじゃよ。）くらいの気持ちがあったことは事実です。利用者さんにとって、なにが有益か？社会福祉法人は行政機関の代理執行機関だけではだめだ、サービスとは何か、など小泉・竹中改革の時代に社会福祉法人が大きく変わろうとしていた時代に、どのようにあるべきか？を必死に探していたころでした。

ある頃、その方の顔をめっきり見なくなったな、と思っていたら、ご病気をされ、体調があまり良くな

いという情報が入りました。そのあと、久しぶりにその方が、面会に施設を訪れました。車いすでした。強く、おっかないイメージなどありませんでした。

最後、面会を終えて戻られるとき、タクシーを待たせながら私の手を取り「どうか、息子を頼みます。あなたにお願い致します。どうか、よろしく願います。私は、今日これで息子の顔を見るのが最後になります。このあとも、ずっと、ずっと、息子をよろしく願います。」と話されました。

このことが、法人の理念を決める出来事となりました。

社会福祉法人として、寄り添うとは何か？

社会福祉法人として、共にあり続けることとは何か？

このことを、毎日、毎日繰り返し考えながら、職務に当たることを全職員に求めます。障害の現場、保育の現場で、職員の皆さんにも心から離れない、忘れることのできない出来事があるはずです。皆さんの仕事の原点があるはずです。

これまでのみちのく福祉会の積み上げてきた歴史を大事にし、忘れることなく。これからのみちのく福祉会の在り方を探し続けることを誓うこと。これを本年の最重要事項とします。

このことを、大事にすることで、仕組みが活かされるはずと考えます。

福祉職とはどういうものなのかを職員の皆さんと共有したいと思います。

私は、福祉職は「生き方」だと思っています。

## I. 法人概要

事業内容	・第一種・第二種福祉事業（障害・保育）
設 立	昭和54（1979）年3月
事 業 所	青森県むつ市 障 害 10 事業所(内指定管理1ヶ所) 保育園 4 事業所（内指定管理1ヶ所）
代 表 者	理事長 内田大輔
職 員 数	名（令和5年4月1日）

## II. 事業領域

### 《法人本部》

◆法人本部は理事長統括のもと、人事労務管理及び財務会計管理などを一元化に行うと共に、法人各事業所の経営支援等を行います。

法人本部は経営指標にもとづく健全な事業運営の予算の編成及び執行、決算業務の遂行、定期的な財務分析報告等の財務管理を担当し、法令順守及び経理規定に基づく適切な会計処理を推進します。

### 《年間予定》

月	法人関係	職員関係
4	公認会計士実査	辞令交付、職員新年度面談（目標設定）
5	決算監事監査	
6	理事会・定時評議委員会(決算承認) 資産登記、財務諸表等後悔	賞与査定・賞与支給
7		
8		
9	理事会・評議委員会	職員面談（上半期）
10		
11		
12	理事会・評議委員会	賞与査定・賞与支給
1		職員自己評価、職員面談（年度末評価、次年度希望）
2		人事考課会議
3	理事会・評議委員会(次年度計画承認)	職員大会

《障害部門・成人》

施設名	実施事業	事業内容
陽幸園	生活介護 (利用時間 8:30~16:30)	介護を必要とする方に、食事の提供や入浴、排泄などの支援を行うと共に、創作的活動や生産活動の機会を提供します。
	施設入所 (利用時間 16:30~8:30)	施設に入所する方に夜間や休日に食事の提供や入浴、排泄などの介助を行います。
	短期入所(併設型) (利用時間 2 4 時間)	自宅で介護する方が病気の場合等に、短期間、夜間も含め、施設で食事の提供や入浴、排泄などの介助を行います。
	日中一時支援 (地域生活支援事業)	障害児・者等の日中における活動の場を確保し、家族の就労支援及び、日常的に介護している家族の一時的な負担の軽減を図ります。
	福祉ホーム (地域生活支援事業)	グループホームより、より支援者との関わりが多く、より安心な生活空間を提供します。
しもきた療育園	生活介護 (利用時間 8:30~16:00)	介護を必要とする方に、食事の提供や入浴、排泄などの支援を行うと共に、創作的活動や生産活動の機会を提供します。
	施設入所 (利用時間 16:00~8:30)	施設に入所する方に夜間や休日に食事の提供や入浴、排泄などの介助を行います。
	短期入所	自宅で介護する方が病気の場合等に、短期間、夜間も含め、施設で食事の提供や入浴、排泄などの介助を行います。
	日中一時支援	障害児・者等の日中における活動の場を確保し、家族の就労支援及び、日常的に介護している家族の一時的な負担の軽減を図ります。
	通所生活介護 (利用時間 9:00~16:00)	日中事業所に通い、食事や入浴などの介助や創作活動の場を提供します。
すまいる	通所生活介護 (利用時間 9:40~15:40)	介護を必要とする方に、昼間、食事や排泄の介助を行うと共に創作活動や生産活動の機会を提供します。
工房歩み	就労継続支援 B 型 加工・パン工房 (9:00~15:20) クリーン事業部 ・下北文化会館(9:45~16:20) ・市役所(9:30~16:20) ・はまゆり学園	一般企業への就労が困難で、年齢や心身の状態などの理由から雇用による就労が困難な方に、生産活動やその他活動の機会を提供し、就労するために必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、その他必要な支援を提供します。
グループホーム 陽まわり荘	共同生活援助 1号館・2号館	障害のある方々が共同の住居で暮らし、地域において自立した日常生活を営むことが出来るよう、世話人や生活支援員が入浴、食事、排泄、相談、その他の支援または援助を適宜に行います。



《障害部門・児童》

施設名	実施事業	事業内容
はまゆり学園	福祉型障害児入所	入所児童に、食事・入浴・排泄・着替え、余暇の活用など生活面全般の支援を行います。また、社会体験の機会を数多く設け、地域生活に備える取り組みを行います。
	短期入所	短期間、夜間も含め施設で入浴、排泄、食事等の提供を行います。
	日中一時支援 (地域生活支援事業)	障害児等の日中における活動の場を確保し、家族の就労支援及び、生活を共にしている家族の一時的な負担の軽減を図ります。
キッズすまいる	放課後等デイサービス 平日(9:30~17:45) 休業日(9:00~17:15)	早期療育支援を必要とする児童に対し、1人ひとりの特性と発達段階に応じた個別支援計画を作成し、日常生活における基本動作の習得や、社会生活に必要なコミュニケーション能力等の習得を目的とします。
	日中一時支援 利用時間(9:00~17:00)	障害児等の日中における活動の場を確保し、家族の就労支援及び、生活を共にしている家族の一時的な負担の軽減を図ります。
ちゅうりっぷ	児童発達支援	肢体機能に障害のある幼児に対し、日常生活の支援や地域社会の中で生き生きとした生活を送る為に、それぞれの適した環境のもと、豊かに楽しく主体的に過ごすことができるよう幼児とその家族に対して生活全般にわたって支援します。
	放課後等デイサービス	肢体機能に障害のある児童・生徒に対し、日常生活の支援や学習指導、機能維持訓練等の療育を行い、「その子らしさを大切に」を基本に、一人ひとりの個性に合わせた支援をすると共に児童・生徒の社会自立への促進を図ります。
	生活介護	日中事業所に通い、食事や入浴などの介助や創作活動の場を提供します。
こども発達支援センター りりい	児童発達支援	未就学のお子さんに対して日常生活の支援や地域社会の中で生き生きとした生活を送る為に、それぞれの適した環境のもと、豊かに楽しく主体的に過ごすことができるよう幼児とその家族に対して生活全般にわたって支援します。
	放課後等デイサービス	就学後～18歳に達する児童・生徒に対して日常生活の支援や学習指導、自立や進路(就労・進学)の準備等、将来的に社会的自立を図ることができるようにスキルを身に着ける支援を行います。
	障害児相談支援	お子さんの日常生活全般に関する相談及び、障害児支援利用計画の作成。訪問による継続的なモニタリングその他必要な相談支援、助言などを行います。
	保育所等訪問支援	保育園及び教育機関を訪問し、保育士及び担任、関係者への間接支援を行います。アセスメント及び個別支援計画の作成を行います。

《相談支援事業》

施設名	施事業	事業内容
ばれっと	一般相談	施設や精神科病院に長期間入所、入院している方が、アパート等での生活を希望した際に、住宅確保や日中活動先の見学・体験(地域移行支援)を支援し、24時間地域で安心して生活できるよう連絡体制を整えて対応します。
	特定相談支援	主に18歳以上の方が利用する障害福祉サービスについての情報提供や事業所見学に同行、サービス等利用計画案を作成して事業所につなぎ、一定期間ごとにモニタリングを行います。
	障害児相談支援	18歳未満の方が利用する障害児通所支援についての情報提供や事業所見学に同行、障害児支援利用計画案作成して事業所につなぎ、一定期間ごとにモニタリングを行います。

≪保育部門≫

施設名	実施事業	事業内容
白百合保育園	日中保育 (7:00~18:00)	保育」面では子どもの生命の保持、情緒の安定及び全ての年齢に於いて健康で安全、快適であり生理的要求が満たされるための援助。「教育」面では子供が健やかに成長し、その活動がより豊かに展開されるための発達の援助を行います。
	乳児保育	保護者ができるだけはやく職場復帰できるよう、6か月以上から乳児を受け入れ、ミルクや離乳食を提供し、健全な成長を促します。
	延長保育 (18:00~19:00)	保護者の就労時間により希望者の保育を実施します。
	障がい児保育	心身に障害を有する乳幼児で集団に馴染み、日々通園できる園児を受け入れます。発達の遅れやそれぞれが障がいを理解し、保護者や関係機関との連携を取りながら保育支援を行います。
小川町第二白百合保育園	日中保育 (7:00~18:00)	「保育」面では子どもの生命の保持、情緒の安定及び全ての年齢に於いて健康で安全、快適であり生理的要求が満たされるための援助。「教育」面では子供が健やかに成長し、その活動がより豊かに展開されるための発達の援助を行います。
	乳児保育	保護者ができるだけはやく職場復帰できるよう、6か月以上から乳児を受け入れ、ミルクや離乳食を提供し、健全な成長を促します。
	延長保育 (18:00~19:00)	地域生活や保護者の勤務時間等から判断して、平常保育時間内にお迎えの困難な園児のため、時間を延長して保育を実施します。
	障がい児保育	心身に障害を有する乳幼児で集団に馴染み、日々通園できる園児を受け入れます。発達の遅れやそれぞれが障がいを理解し、保護者や関係機関との連携を取りながら保育支援を行います。
風間浦保育所	日中保育	「保育」面では子どもの生命の保持、情緒の安定及び全ての年齢に於いて健康で安全、快適であり生理的要求が満たされるための援助。「教育」面では子供が健やかに成長し、その活動がより豊かに展開されるための発達の援助を行います。
	乳児保育	保護者ができるだけはやく職場復帰できるよう、6か月以上から乳児を受け入れ、離乳食を提供し、健全な成長を促します。(生後6カ月~満1歳児未満の乳児)
	延長保育 (18:00~18:30)	保護者の勤務や時間等から判断して、平常保育時間内にお迎えの困難な園児のため、時間を延長して保育を実施します。
	障がい児保育	障がいがある乳幼児を受け入れ、それぞれが発達の遅れや障がいを理解し、保護者や関係機関との連携をとりながら保育・支援を行います。
	一時保育	専業主婦や日常就労していない保護者の方の急病・冠婚葬祭・育児疲れ等により緊急に保育を必要とする場合に一時的にその必用に応じて幼児の保育を行います。
	広域保育	風間浦村に住民登録し、現在村内に居住(単に住民登録のみで日常的に村で誠克していない場合を除く)している方で、保護者の仕事の都合等により、他の市町村管轄の保育所に入所希望がある方。
	地域子育て支援センター	主に乳幼児の子どもとその子どもを持つ方を対象に気軽に集える機会を提供したり、育児・保育に関する悩みへの相談や子育ての情報提供を行います。
ナーサリー しらゆり (小規模保育事業)	日中保育 (7:00~18:00) (2か月児~)	保護者ができるだけはやく職場復帰できるよう、2か月以上からの乳児(定員制限あり)を受け入れ、乳幼児一人ひとりの個性を尊重し、個々の発達のためにできる限り良いケア(身体的、情緒的)を提供します。また、こどもの保護者に対して保育に関する指導・助言を行います。
	延長保育 (18:00~18:30)	保護者の勤務や時間等から判断して、平常保育時間内にお迎えの困難な園児のため、時間を延長して保育を実施します。

《職員配置予定》

《法人本部》

職名	本部長	事務課長	事務主任	事務員
配置数	1	1	2	2

《障害施設：成人》

施設名	陽幸園	しもきた療育園	すまいる	工房歩み	陽まわり荘	ばれっと
管理者	1(すまいる兼務)	1( )	1(陽幸園兼務)	1	1(サビ管・成果 鶴支援員兼務)	(1兼務)
事務員	1(本部付)	2	(1本部付)	1	(兼務1)	
課長	1(サビ管)	1(サビ管)	1(サビ管)			
サービス管理責任者	1	(1)	(1)	(1)	1	
主任・副主任	(2)	(2)	(1)	2		
生活支援員	20(リーダー2)	18(リーダー2)	7(リーダー1) (陽兼務1)	4	4(パート3)	
職業指導員				8(パート2)		
相談支援専門員・相談員						2
看護師・(准看護師)	2(内准看1)	1				
管理栄養士・栄養士	1(管栄)	1				
管理員・運転手	2(パート1)	2(パート1)		1(運転手)		
調理員	5(パート1)	6	1	2(パート1)		
世話人					4(パート3)	
合計	35	31	10	18	4	2

《障害施設：児童》

施設名	はまゆり学園	キッズすまいる	ちゅうりっぷ	りりい
施設長	1(キッズ兼務)	1(はまゆり兼務)	(1兼務)	1(児発管)
事務員	1	(1兼務)	(1兼務)	(1兼務)
部長・課長	1(課長)		1(児発管)	1(課長)
主任・副主任・リーダー	2・1(児発管)	2(児発管)		2
児童発達支援管理責任者	(1)	(1)	(1)	(1)
児童指導員	8	2		2
保育士	2	3	2	5(パート1)
職業指導員	1			
指導員/支援員	1		1	
相談専門員				1
看護師			1(パート)	1
栄養士	1			
調理員	3			2(パート)
合計	20	6	5	14

《保育施設》

施設名	白百合保育園	小川町第二白百合	ナーサリーしらゆり	風間浦保育所
園長・所長	1	1	1	1
事務員	1	1		
主任保育士	1	1		1
副主任保育士	2	1	1	
保育士	14(パート1)	17(パート4)	6(パート1)	7
保育補助	1			2(パート)
看護師	1	1	1	
栄養士		1		1
調理員	3(パート1)	2	2(パート1)	1(パート)
用務員	1	1		1(パート)
合計	25	26	11	14

各施設利用者状況

《障害・成人》

	陽幸園		しもきた療育園			すまいる		
	定員	契約数		定員	契約数		定員	契約数
生活介護	50	44	生活介護	40	39	生活介護	20	21
施設入所	50	44	施設入所	40	39			
短期入所	3		短期入所	2				
日中一時	2		日中一時	1				

	工房歩み			陽まわり荘(1・2館)	
	定員	契約数		定員	契約数
就労継続支援B型	34	34	共同生活事業(女子)	5	5
就労移行支援	6		共同生活事業(男子)	5	5

《障害・児童》

	はまゆり学園			キッズすまいる	
	定員	契約数		定員	契約数
入所	30	6	放課後等デイサービス	20	26
短期入所	4	6	日中一時支援	10	10
日中一時支援					

	ちゅうりっぷ			こども発達支援センターりりい	
	定員	契約数		定員	契約数
児童発達支援・ 放課後等デイサービス	10	7	児童発達支援	16	45
			放課後等デイサービス	4	45
生活介護	10	6			

《相談支援》

	ばれっと		
	基本相談	計画相談	障害児相談
人数	18	323	62

《保育》

	白百合保育園		小川町第二白百合		ナーサリーしらゆり		風間浦保育所	
	定員	現員	定員	現員	定員	現員	定員	現員
人数	120	104	110	110	19	13	40	23

### Ⅲ. 品質マネジメント

◆社会福祉法人みちのく福祉会はISO9001品質マネジメントシステム（品質マニュアル）に則り、当法人の利害関係者のニーズ・期待に応えるため、法人中長期計画各事業状況（戦略）に沿って、外部及び内部に渡って課題を抽出し、当年度の事業を展開する。

《利害関係者のニーズと期待について》

当会の利害関係者	要求事項（ニーズ・期待）	備考
利用者とそのご家族	健康・安全の維持、優しい心遣い	障害施設
園児と保護者	健康・安全の維持、優しい心遣い	保育園
生産品を購入して下さる顧客	確実なものづくり、おいしいパン	工房歩みの生産事業
官公庁（役所）	法令、規制要求事項の順守	法人本部が主体で対応
業務委託（清掃作業等）の元受け会社	契約書に基づき確実な作業の実施	当会が業務受託する場合（工房歩み他）

## 2023 重点目標

《法人本部》

取組目標	取組内容
これまでも大事に、これからはもっと大事	<ul style="list-style-type: none"> <li>・収益低下の事業を再編し、収益の安定を図る</li> <li>・購買先業者の評価を適正に行い経費の削減を図る</li> <li>・SDGs取組の推進</li> </ul>
選ばれる職場になる取組 職場環境改善への取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事考課規定の改正(公平・公正であること)</li> <li>・給与規定・就業規則の改正</li> <li>・福利厚生 of 充実</li> </ul> <p>※青森県保育・障害福祉サービス事業所等認証評価取得へ向けた、仕組み・制度の整備</p>
高等教育機関との連携強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教育型インターンシップ事業2期目参画（一期目を踏まえて）長期インターンシップ活用</li> <li>・交流事業の実現(高度人材と現職員との交流から生まれるモノへの期待)</li> </ul>
収支のベストバランスの実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業所単位の月別決算書の精度をあげることで全体の収支状況を適時把握する（月次決算会の開催）</li> <li>・事業所ごとの科目別予算管理および柔軟な資金計画、役員会への諮問</li> <li>・人件費の妥当性評価、検証</li> <li>・物価上昇等の影響を評価し、経費の健全化を図る</li> </ul>
事業経営における内部統制	<ul style="list-style-type: none"> <li>・これまで通り西谷先生に内部統制指導をお願いする。（先生の指導の下、構築していく）</li> <li>・理事会・評議員会の適切な開催</li> <li>・出納職員、出納責任者における経営知識向上のための勉強会の開催</li> <li>・職員の働きに関係する職務に携わる者への労務関係法規などの知識向上の取組み</li> </ul>
発信力の強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・春に『広報会議を（仮称）』を開催する</li> <li>・手法・対象・経費など一から考え直す</li> </ul>

《障害・保育》

1. サービス品質の向上

◆QMSの維持、継続的改善にむけて必要な人材（資源）を確保、育成し、職員満足度の向上及び利用者へのサービスの質の向上へ取り組む。

部 門	重点項目
障 害	・計画原案～利用者・保護者への説明・同意～ 詳細なケース記録の作成(カルテに近い意識)～記録を基にした支援会議の充実～支援内容の向上～利用者・保護者への面談、報告などの充実
保 育	・保護者との係わり合いの強化に努める(保護者からの情報受信、保護者への発信、記録)

1-a.記録の重要性と保護者との関わり

◆障害部門：障害事業所において個別支援計画は、利用者支援の要である。通常、年数の経過とともに、利用者や家族からの要望も多様化するため、将来を見据えた内容の充実した支援計画の立案が求められる。特に個別支援計画の立案において必要な、担当する職員の知識及びアセスメント力、観察力等のスキルアップを図る。

- 【取組内容】 \* 個別支援計画作成の仕方、モニタリング会議、アセスメントやケース記録等研修にて再確認し、スキルアップを図る (外部研修及びeラーニングの活用等)  
\* 保護者との面談の充実

◆保育部門：時代の変化に伴い、社会から求められる「保育」への役割も変化してきていることの実態を理解する。子供や保護者の最も近くにいる専門職としてどのような使命があるのかを再認識し、利用される方の思いに、どれだけ応えることができるか、保護者さんとの関わり方を今以上に充実させる。また、子供の健やかな成長のために、互いに連携を図りながら相互理解を深め、信頼関係を構築する。

- 【取組内容】 \* 保育では保護者の置かれている状況やその思いを受け止め理解し、子育てに関する情報交換や保育の意図の説明、子供の成長の喜びの共感や対話が重要であり、多様化する家庭や保護者を支援するため、保育士個々の力量に合わせたコミュニケーション能力のスキルアップを図るための学びの機会を充実させる。  
\* 登降園時、連絡帳、園便り、保護者面談会、参観日等の機会の内容の充実を図る。

1-b. 品質目標の達成

◆施設長は品質目標達成にむけて、それぞれがどのように貢献するかを各職員に認識させ、目標達成に取り組む。

- 【取組内容】 \* 各施設は年度初めに法人品質目標に整合した「品質目標」を設定し、品質目標達成活動を実施。月末に達成度の確認を行う。  
\* 品質目標は月毎に結果を品質目標実施計画書（報告書）に記録し、管理する。  
\* 施設長は月毎に達成度を確認し、達成進捗状況は法人定例会議及びマネージメントレビュー等で確認する。未達が予想される場合はISO管理責任者に報告し、適切に処置する。

1-c. リスクマネジメント

◆QMS（品質マネジメント）の計画（年初予算立案及び、新規事業の立ち上げ等）時、顧客のニーズ・期待に応えるため事業継続に影響を与える「リスク及び機会（リスク特定の実施）」を決定し、リスクの防止及び機会の拡大に取り組む。

種類	定義	具体例
機会	望ましい結果が期待できるもの	販売拡大、新規受注の期待、事業拡大のチャンス等
リスク	望ましくない結果が想定されるもの	売上不振、事故、クレーム、職員不祥事、ハラスメント、制度変更、自然災害等事業継続するあたりマイナスの側面

※望ましい影響（＝機会）を増大し、望ましくない影響（＝リスク）を防止、または低減する

①機会の増大

▶事業内容の変更、又はその他大幅な変更が予想される以下の事項について、随時見直しを行う。

項目	内容
事業について	新規事業の開始、事業内容の変更他
法令・規制要求事項の変化	新法、改正他
設備変更	設備の変更：建屋を含む大幅なもの
その他	状況の変化に応じて生じた事案への指示事項

【取組内容】 \*新法、法令の改正等、法人をとりまく状況の変化に応じ、事業の統合や新規事業の立ち上げなどに取り組み、事業経営の安定を図る。

\*各事業所において不具合の出たきた設備及び備品の修繕や交換を実施する。

\*購買先評価は年度末に所定の用紙にて評価する。また、年度途中でも適宜に取引状況を確認し、早い段階でしかるべき対応を行う。

②リスクの防止及び低減

▶事業の継続に影響を与えるリスクの防止、軽減のため、以下の事項に取り組む。

【取組内容】 \*みちのく福祉会職員倫理綱領及び行動規範の職員への周知徹底。（4月）

\*みちのく福祉会 BCP（事業継続）計画のシミュレーション

（対象災害⇒火災、地震（津波含）、豪雨による水害、放射線漏れ等）

▷BCP計画シミュレーション

1. 目的 策定したBCPが災害時に、施設の重要業務としてのサービスが利用者に対して提供するために有効に機能するか検証し評価を行う。評価により改善等が必要となった場合は、速やかに改善し、再度評価を実施する。評価活動は継続的に行い、定期的且つ確実に実施していく仕組みを法人内に構築する。

2. BCPの自己評価とチェック

2-1 評価のポイント

①被害想定とその対策に漏れや盲点がないか確認する。（「想定外」だったとならないように、基本的なところの思い込み等がないようにする）

②行動指針やマニュアル手順に不適切なところや矛盾がないか確認する。



- ③マニュアル全体が分かり易いものになっているか確認する。
- ④必要手順書、チェックリスト、参考資料等が揃っているか確認する
- ⑤あらかじめ震災時に継続する重要業務についてどのくらいの経営資源で実行できるか想定する。

## 2-2 災害発生シミュレーションによるBCP評価

災害の発生により、施設内外の状況が具体的にどうなるかをできるだけ実践的にシミュレーションすることによりBCPマニュアルの内容が適切か否かを判断する。

- ①可能な限り実地で行いチェックする。
- ②安否確認の連絡が適切に実施できるかを確認する。
- ③法人内事業所の各施設の連絡方法、安否確認、協力体制等について想定被害の大きさに合わせてシミュレーションする。
- ④災害時に継続する重要業務が想定の経営資源で実行できるか確認する。

## 2-3 自己評価チェックリストを活用したBCP評価

各施設に適した評価チェックリストを作成し、それに基づき定期的に自己評価を行う。

## 2-4 自己評価と評価結果の記録

自己評価した結果を記録として残すと共に、その自己評価した結果、改善が必要な物については、その対処として実施した内容を記録し、その対処が有効かどうかを再度確認する。

## 3. BCPマニュアルの維持・更新

BCPマニュアルの記載事項において変更事項が生じた場合は速やかに変更し、常に最新のマニュアルであることを確認しておく。

### 3-1 維持・更新

- ①BCPマニュアルの更新手続きはISOの文書管理の手続きに則り実施。施設長や担当職員が人事などで異動しても当該実施が行われるようにしておく。

#### 【更新処理の必要なケース】

- ▶施設内の組織体制に大きな変更があった場合
- ▶各施設協力業者に変更があった場合
- ▶施設が提供するサービス事業に変更があり重要業務に変更があった場合
- ▶職員の人事異動や職員の連絡先に変更があった場合
- ▶施設が関係する外部の機関等の連絡先に変更があった場合
- ▶関係法令の変更により、施設の重要業務サービス提供に大きな変更があった場合

※行政避難指針及び避難体制の変更があった場合等、新しい情報があった場合等、随時変更実施していくものとする。

【リスク対策研修】

▷ハラスメント対策 目的：ハラスメント対策は、事業種別・個人各・事業規模に関わらず全事業者の義務であり、パワハラ、セクハラ、マタハラについては、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法に基づく指針において、事業主が講ずべき措置が定められており、ハラスメント対策は必置の事項である。

テーマ	内 容	備 考	対象者
ハラスメントの理解と防止に向けて	ハラスメントとは何か	サポーターズカレッジ (eラーニングセミナー)	全職員
	社会問題化するハラスメントの発生と影響		
	ハラスメントのセルフチェック		
	ハラスメントの組織的な予防と対策		
	ハラスメントの理解と防止に向けて		

▷個人情報管理 目的：利用者及び施設に限らず、社会的に個人情報漏洩がもたらす問題が大きくなっている中、個人情報保護の取り扱い及び情報漏洩がもたらすリスクを考えるため個人情報保護法の基礎から学ぶ。日々の業務の中でのリスク予防の意識を高める。

テーマ	内 容	備 考	対象者
福祉施設の個人情報管理	個人情報保護法の理解	サポーターズカレッジ (eラーニングセミナー)	全職員
	事例で学ぶ個人情報の落とし穴①(住所録・会話)		
	事例で学ぶ個人情報の落とし穴②(写真の扱い)		
	事例で学ぶ個人情報の落とし穴③(情報の紛失、その他)		

▷リスクマネジメント 目的：施設における事故による訴訟問題等が増加している中で、事故のリスクを最小限にすることや日々の業務の中でヒヤリハット及びKYT活動(危険予知訓練)を実施する事の重要性を学ぶ。

テーマ	内 容	備 考	対象者
リスクマネジメントについて	クライシスマネジメントとは	サポーターズカレッジ (eラーニングセミナー)	全職員
	リスクマネジメントの考え方		
	チームで取り組むリスクマネジメント活動		
	リスクアセスメント		

▷感染症対策研修 目的：各事業所におけるサービスは集団の中で行われており、感染拡大のリスクは大きい。感染症拡大防止の基本、持ち込まない、拡大させないことを意識し、発生した場合の対応を学ぶ。

テーマ	内 容	備 考	対象者
感染症対策	スタンダードプリコーション	サポーターズカレッジ (eラーニングセミナー)	全職員
	「ノロウイルス」流行性胃腸炎二次感染防止		
	インフルエンザの対応		
	その他の感染症		
	感染汚物処理の実践	各事業において実践	

▷虐待防止研修 目的：虐待防止の更なる推進の為、運営基準に従業者への研修等の義務化が盛り込まれたことに伴い、研修内容の見直しを実施し、今年度は以下の内容で通り取り組むこととする。

	サポカレ ※事業所ごとに視聴し 意見交換	法人合同研修		
		虐待防止研修	対象	講師
4月	障害者支援の理念とは	倫理綱領 虐待防止対応規定 読み合わせ	全職員	各事業所
5月	障害者福祉とは	障害のある方への支援 (基礎編)	1～3年	日本知的福祉協会 オンデマンド
6月	知的障害者とは	利用者・保護者向け 研修会	利用者・家族	虐待防止委員会
7月	発達障害者に 寄り添う支援とは	ソーシャルワークの 基礎	支援職員	日本知的福祉協会 オンデマンド
8月	障害者虐待防止	意思決定支援に関する研 修会	管理者・支援職員	外部講師
9月	虐待防止(実践編)	発達障害とは	支援職員	虐待防止委員会
10月	障害者との関係構築	人権擁護 意思決定支援	管理者・支援職員	日本知的福祉協会 オンデマンド
11月	発達障害者の 見立てと支援	メンタルヘルス研修	管理者・支援職員	外部講師
12月	ストレスマネジメント	知的障害の定義と障害特 性への対応の仕方	1～3年	虐待防止委員会
1月	利用者に優しい施設	リスクマネジメント	中堅・管理者	日本知的福祉協会 オンデマンド
2月	強度行動障害	障害福祉制度の理解	1～3年	日本知的福祉協会 オンデマンド
3月	人の能力を120%生かすため の心の科学	障害のある子どもの 支援について	支援職員	日本知的福祉協会 オンデマンド

※外部研修はその都度検討し組み入れていく。

【ISO9001におけるリスク管理】

\*日々の業務の中で発生した品質における不適合については是正処置を実施し改善する。

⇒あらかじめ是正処置すべき不適合を明確にし、是正処置の基本プロセスに則り、『是正処置報告書』に原因の追究⇒対策立案⇒効果の確認を記録する。各事業所に共通する是正処置案件については速やかに各事業所に水平展開し、共通認識を図り、以後の事故の抑制に繋げる。

(管理：各事業所ISO担当者)

《是正処置すべき不適合》

内 容	
①	顧客からの苦情 ・工房「歩み」における製品（パン等） ・サービス に対する苦情様々な顧客苦情（情報）の中から管理責任者が是正の必要と判断したもの
②	法令・規制要求事項からの逸脱
③	内部監査不適合
④	人身事故の発生
⑤	緊急事態の発生
⑥	顧客所有物の紛失、損傷
⑦	その他理事長が是正すべきと指示する不適合

※人身事故等、官公庁に提出の「事故報告」については、所定の提出様式で提出し、それをもって是正処置報告記録とする。

## 2. 選ばれる職場になる取り組み

- ◆初めての職場、新しい職場、長く働ける職場として、入職された方が「働きがい」を実現し、選んでいただける魅力ある職場作りに取り組む。

部 門	重 点 項 目
障害・保育共通	人事考課の規定の改正(公平・公正であること) ライフビジョンとコーポレートビジョンのすり合わせ (面談の充実)

### 人材育成・人材確保・職場環境の整備

#### 【取組内容】

##### ≪人材育成≫

- \* 法人キャリアパス体系及び職層別研修計画に照らし合わせて、当会において業務を行う為の知識、力量アップに向けて、日々の職務の中での指導及び職員それぞれの能力や習熟度に合わせた外部研修への派遣や内部研修の充実を図る。
- \* プリセプター制度により教える側、教えられる側双方のスキルアップを図る
- \* 資格取得の為に補助金、必要研修参加への配慮

※みちのく福祉会キャリアパス体制、研修体系図、研修サイクル管理、研修計画参照

##### ≪人材確保≫

- \* 施設実習の受け入れ等の機会を利用し、福祉事業、保育事業の魅力を伝え、人材及び人員の確保に努める。
- \* 職員の働きがいやモチベーションアップ及び職員定着の為に、日々の面談が充実した内容になるように考課者研修（面接の仕方、職員との面談方法）等を実施し、人事考課の質を高める。
- \* 個人のキャリアビジョンを作成、可視化することで将来への展望、在りたい自身の姿を確認し、将来像を描きやすくすることで不安を取り除き、モチベーションアップの維持向上につなげる。
- \* 福利厚生充実（特別休暇の付与、産前産後休暇、フィットネスクラブ法人会員等）
- \* 職員の健康管理（各種がん検診の実施、すこやかサポート事業所認定、健康指導実施）

##### ≪職場環境の整備≫

- \* 職場の状況に合わせてICTシステム等の導入により、職員及び利用者の身体的負担を軽減する。

みちのく福祉キャリアパス体系

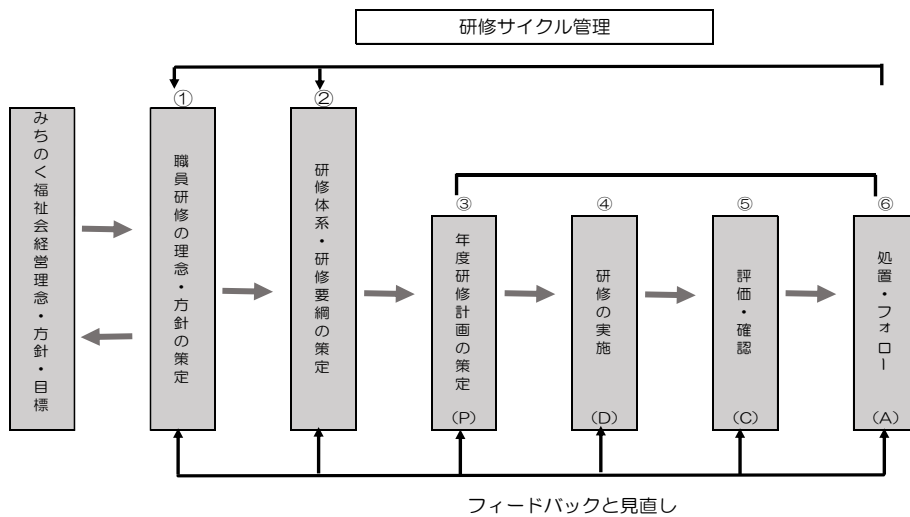
階級	役割	担当職務とその水準			業務遂行能力・技術		到達目標		習熟に必要な教育項目・参加研修
		階層に応じて行う業務とその水準	人事・人材育成	コミュニケーション	期待される姿勢・行動	責任と権限	取得目標資格等		
管理	9級 施設長 副施設長 事務長	業務改善計画の策定・実行の全般を指導・監督し、その結果を評価管理する	経営的視点から、中長期にわたる人事・人材育成全般を指導・監督する	福祉分野にとどまらず、広く地域社会との連携を図り、法人の事業運営に貢献する。	・統括的な管理者に必要な広く・高度なマネジメント意識 ・高度な戦略的発想力 ・地域福祉推進としての力量	・管理・監督業務の最高責任者としての自覚をもち、法人理念の実現に向けて職員に方針を示し導くとともに、幅広く職員の信頼を得る努力をする。 ・法人全体の事業運営を主導し、地域貢献を目指す姿勢	事業運営全般に係る極めて広範囲かつ高度な承認・決裁権を有する。	①組織マネジメント、経理リスク、財務管理、指導者育成等の専門研修 ②外部研修（キャリアパス・管理職員向け）及びその他の管理職員向け研修等 ③資格取得講習会の開催の提供	
	7・8級 部長 課長	業務改善計画を策定しその実行を管理・監督する	研修制度を活用し、養成計画を策定し実施を指導・監督する。	他法人の・外部機関との連携を図り、地域社会との連携を目指す	・管理者に必要なマネジメント知識 ・管理能力、総合的判断力 ・戦略的発想力	担当事業所の業務運営全般の判断・裁量権を有し、事業目標の達成責任を負う	ビジネスマネージャー 福祉施設長 社会福祉施設長 資格 社会福祉主事 防火管理者等		
	5・6級 主任 副主任	吉情・クレームの発生時の初期対応、日常業務に係る苦情等の対応を行う	日常業務を通じた育成の中心となる指導を行うとともに、OJTを行う下位職員の指導を行う。	他部門・他法人との調整となり、法人全体の円滑なコミュニケーション（報・連・相）の形成に貢献する	・広範囲かつ高度な支援及び介護技術・知識 ・管理・マネジメントの基礎知識を身につける ・業務改善力、問題解決力、指導力	・役職者としての自覚、行動がどのような影響を与えるのかを考慮して行動する姿勢 ・即応を要する、法人全体への影響を考慮しながら業務遂行する	担当事業所の業務運営全般の判断・裁量権を有し、事業目標の達成責任を負う	①部門マネジメント、リーダー育成、労務管理等の専門研修 ②外部研修（キャリアパス・チームリーダー及びその他のリーダー向け研修） ③資格取得講習会の開催の提供	
指導	リーダー	広範囲な業務知識を生かして、リスクの発生に努め、適切に報告・連絡する。		他部門やボランティアとの調整役となり、法人全体の円滑なコミュニケーション（報・連・相）の形成に貢献する	・高度な支援・介護技術や知識 ・チームマネジメント、人材育成の基礎知識を身につける ・専門性を高め、拡大させる	管理者の下、一定範囲の責任業務範囲について判断・裁量権を有する。業務達成責任を負う。	サービスマネージャー 社会福祉主事 精神福祉士 介護福祉士 メンタルヘルスマネジメント メンタルヘルスマネジメント 特定（Ⅰ、Ⅱ種） 看護師免許 管理栄養士 栄養士	①部門マネジメント、リーダー育成、労務管理等の専門研修 ②外部研修（キャリアパス・チームリーダー及びその他のリーダー向け研修） ③資格取得講習会の開催の提供	
	1・2・3級		OJTの実務担当者として教育・指導を行う。	・緊急時等も状況に応じた確な報告、連絡、相談を行う	・実践的な支援及び介護技術・知識 ・臨機応変な対応ができる応用力 ・専門性を高める	管理者の下、一定範囲の責任業務範囲について判断・裁量権を有する。業務達成責任を負う。	社会福祉主事 精神福祉士 介護福祉士 メンタルヘルスマネジメント メンタルヘルスマネジメント 特定（Ⅰ、Ⅱ種） 看護師免許 管理栄養士 栄養士	①業務に必要な定型業務の習得 ・リーダーシップ ・下位職員及び学生実習者への指導 ②メンタルヘルスマネジメント（ラインケア） ③リスクマネジメント（予防訓練・予防処置） ④自己研鑽の姿勢 ⑤外部研修（キャリアパス中堅職員及びその他の中堅職員向け研修） ⑥資格取得講習会の開催の提供	
	4級		問題の発見と業務改善の企画・提案を行う。	問題の発見と適切な報告・連絡を行う	・実践的な支援及び介護技術・知識 ・専門性の基礎を身に付ける	・中核メンバーとしての自覚をもち、部門間連携のため、積極的に関わりを持ち、法人全体のチームワークを形成する ・規律性、協調性、積極性、責任性	日常業務全般を独力で遂行できる。下位職員への指導を行う	①業務に必要な定型業務の習得 ・各施設業務基本マニキュアル ②業務に必要な知識の習得 ・社会人としての心得・マナー ・法人理念の理解 ・廣書種別の理解 ・個別支援計画その他の記録について ・支援及び介護技術（廣書種別の関係の構築） ・虐待防止・人権擁護 ・メンタルヘルスマネジメント（セルフ）等 ③外部研修（キャリアパス初任者及びその他の新人職員向け研修） ④資格取得講習会の開催の提供	
一般職	1・2・3級			・緊急時等も状況に応じた確な報告、連絡、相談を行う	・実践的な支援及び介護技術・知識 ・専門性の基礎を身に付ける	担当業務範囲について業務達成責任を負う			
	4級		問題の発見と適切な報告・連絡を行う	「報告・連絡・相談」の重要性を理解し、担当業務を遂行する	・社会人としての基本的なビジネスマナーを身につける ・基本的な介護技術・知識 ・専門性の基礎を身に付ける	職員としての身だしなみ、言葉使いに気を付け、顕著な遅刻やシフト変更、無断欠勤をしない。			
	準職員		業務上の問題や分からぬことを上司に相談できる		・社会人としての基本的なビジネスマナーを身につける ・規律性、協調性、積極性、責任性				

社会福祉法人みちのく福祉

研修体系図

	OJT		OFF-JT				SDS（自己啓発）									
	日常・計画的指導		法人研修		施設研修	派遣研修		法人・施設研修		派遣研修						
管理職員	職場指導を通じた自己啓発		法人全体研修	マネジメント研修	OJT推進研修	考課者研修	キャリアアップ支援研修（キャリアパス生涯研修課程）	職種別・課題別専門研修	職能団体研修会	種別団体研修会	他法人・他施設交流研修・見学	職務関連資格取得等の奨励・支援	自主研修の奨励・学集会等の奨励・支援	課題研究・研究発表等の奨励と支援	資格取得等講習会の機会の提供	職能団体等の機会の提供
指導的職員	職場指導を通じた自己啓発			3年次職員研修	プリセプター研修	職場交流研修										
中堅職員	個別指導	集団指導		3年次職員研修	プリセプター研修	職場交流研修										
新任職員	プリセプターによるOJT			新任職員導入フォローアップ研修	新任職員導入研修											

社会福祉法人みちのく福祉会



【研修実施形態】

OJT ～職務を通じた研修～	・職場の上司（先輩）が、職務を通じて、または職務と関連させながら、部下（後輩）を指導・育成する
OFF-JT ～職場を離れての研修～	・職務命令により、一定期間日常業務を離れて行う研修。職場内研修と職場外派遣研修の二つがある
SDS ～自己啓発支援制度～	・職員の職場内外での自主的な自己啓発活動を職場として認知し、経済的・時間的・物的支援等を行う。

社会福祉法人みちのく福祉会

研修計画表

1. 階層別研修

	研修名	開催月											
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
7・8級	トップマネジメント研修												
	(1) 労務管理												
	(2) 人事管理（職員育成と人的資源管理）												
	(3) 財務管理												
	(4) 経営管理												
	(5) 社会福祉施設長認定講座												
	(6) 福祉職員キャリアパス対応生涯研修（上級管理者）												
5・6級	マネジメント												
	(1) リーダー育成												
	(2) 労務管理の専門研修												
	(3) 福祉職員キャリアパス対応生涯研修（管理者）												
	(4) 資格取得講習会の機会												
	(5) チームマネジメント												
	(6) 公益取組について												
	(7) 人事労務管理研修												
	(8) 労働基準法に関する基礎研修												
4級	リーダー研修												
	(1) 利用者に優しい施設												
	(2) 会議の基本と効果的な進め方												
	(3) OJTを効果的に行なうために												
	(4) 入所施設の利用者様の変化とこれから												
	(5) 障害者と支援組織のストレスマネジメント												
	(6) 福祉職員キャリアパス対応生涯研修（中堅）												
	(7) 人事労務管理研修												
	(8) 労働基準法に関する基礎研修												
	(9) 福祉職員キャリアパス対応生涯研修（チームリーダー）												
1・2・3級	新任職員研修												
	(1) OJT（定型業務の習得）												
	(2) 新規採用職員研修（法人理念・服務規程）												
	(3) 新規採用フォローアップ研修（4月入職者向け）												
	(4) 福祉の職場のマナーの基本												
	(5) 個別支援計画とケース記録（生活支援記録法）												
	(6) さまざまな支援上の記録の書き方												
	(7) 障がい者虐待防止法の理解												
	(8) 障がい者との関係の構築												
	(9) 感染症対策（インフルエンザ、ノロウイルス、新型コロナ等）												
	(10) 福祉職員キャリアパス対応生涯研修（初任者）												



研修計画表

2. 職能別研修

	研 修 名	開催月															
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月				
職 種 別 研 修	事務職員研修																
	(1) ビジネスマナー研修																
	(2) 来客・接遇応対向上研修																
	(3) 社会福祉法人会計基礎・実務研修																
	(4) 介護報酬請求事務																
	(5) コミュニケーション力向上研修																
	(6) 労務管理研修																
	(7) その他																
	相談支援職員研修																
	(1) 相談支援事業と支援と役割																
	(2) 利用者面談レベルアップ研修																
	(3) 障害区分認定調査研修																
	(4) 相談支援現任者研修																
	(5) 利用者面談レベルアップ研修																
	看護職員研修																
	(1) 痰吸引指導者養成研修																
	(2) 痰吸引指導看護師伝達研修																
	(3) 医療的ケアコーディネーター養成研修																
	栄養士研修																
	(1) 新人教育研修																
	(2) 栄養士関係外部研修																
	(3) 調理技能・技術研修																
(4) 災害時における食事の提供																	

3. 目的別研修

	研 修 名	開催月															
		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月				
	社会福祉基礎研修																
	(1) 社会人マナー研修																
	(2) 障害の種類																
	(3) 社会福祉の基礎（区分・年金の種類・																
	(4) リスクマネジメント																
	(5) KYTトレーニング																
	講習・外部研修																
	防火管理講習																
	安全運転管理講習																
	リスクマネジジャー養成研修（日本知的障害者福祉協会）																
	虐待防止研修（外部研修）																
	普通救命救急（外部研修）																
	医療的ケア児等支援者要請研修（外部研修）																

社会福祉法人みちのく福祉会

### 3. 医療機関との連携

- ◆当法人を利用されている入所成人施設においては高齢による事故や入院を伴う疾患が、以前より多く見られるようになり、医療機関にお世話になる機会が増加している。更には収束の兆しの見えない新型コロナウイルス感染症は集団生活をしている施設利用者にとっては大きな脅威である。
- また、子ども発達支援センター等における医療的ケア児への支援及び高齢により医療的ケアが必要になってきた利用者に対しての支援体制の強化が重要な課題となってきた。

部 門	重 点 項 目
本部・障害・保育	法人内看護師との情報交換ミーティングの実地

- 【取組内容】
- \* 法人内看護師と情報交換のためのミーティングを実施し、関連する医療情報等について情報共有を図り、支援及び医療的ケアの質の向上につなげる。
  - \* 利用者の高齢、重度化に伴い、利用者にとって望ましい環境で過ごせるように医療機関及び行政機関、他法人との連携を図っていく。
  - \* 医療的ケアに関して医療機関及び行政機関と最新の情報を共有していく。

### 4. SDGs の推進及び既存の取組の強化

- ◆社会福祉法人に求められている役割は何かを再確認し、地域の安心の実現、人権、貧困問題や環境問題等に関して身近にできる所から問題解決に取り組んでいく。

部 門	重 点 項 目
本部・障害・保育	SDGs（持続可能な開発目標：世界の未来を変えるための17の目標）の理解と推進。

- 【取組内容】
- \* 青森県社会福祉法人の社会貢献活動「青森県しあわせネットワーク」に参加法人として、他法人、行政機関、関係機関及びその他、異業種等も含めて情報共有を図り、制度の狭間の課題の解決に取り組む。
  - 「総合相談⇒トータルサポート」「経済的援助⇒ライフサポート」
  - 「食料等の提供⇒フードサポート」「就労体験・社会参加活動⇒ワークサポート」

## IV. 品質マネジメントの評価

### ■内部監査

品質マネジメントが適正に機能しているか確認するため、ISO内部監査委員による内部監査を実施し、品質マネジメント向上の取組を行う。（1月末～3月末にかけて実施）

### ■外部監査

品質マネジメントが適正に機能しているか確認するため、外部審査を受審する。

- 【評価方法】
- \* 一般社団法人JETによる審査⇒再認証審査（9月～11月に実施）
    - ・品質目標の進捗状況
    - ・事業計画書の基づく日常業務遂行状況の確認
    - ・内部監査の実施状況
    - ・購買先定期評価の確認等