

令和5年度

社会福祉法人ふたば福祉会 事業計画

# 令和5年度 事業計画

## □2024年（令和6年）度より義務化

○社会福祉法人におけるBCP（業務継続計画）の策定義務

- ・BCP策定の目的「生命を守る」「継続したサービスを提供する」「意思決定と周囲との連携」の3つの要点。
- ・感染症蔓延時や災害が発生した際に事業所が被る損害を最小限に抑えて業務を継続、あるいは復旧させるための計画案が必要。

※社会福祉施設等におけるBCP様式をベースに各事業所の状況・災害・感染症に沿った中身の検討を行う。

## □コロナ禍により実施できなかったあいサポート運動への積極的な参加

障害の有無に関わらず誰もが暮らしやすい社会の実現をサポートする「あいサポート運動」にサポーターとして職員が参加する事により、今一度 障害について学び、振り返りを行う。

また学びなおすことで、発信者として障害について伝える事が可能となる。

## □職員のメンタルヘルス対応

- ・法人外の専門家（浅井育子氏：公認心理師、臨床心理士）に依頼、職員の心の健康を保つために今後どんなアプローチで進めていく事が有効か相談中

第一段階として自己理解と心身の健康増進を目的としたハンドコンサルテーションを管理者と主任が体験した。

～ハンドコンサルテーションとは～

カウンセリングは「すごく悩んでいる人が行くもの」というイメージが日本ではまだまだあるなかで、もう少し気軽に、日々のしんどいことや気になること、自分についての話ができる場所をという思いで浅井さんが発案した手法です。

## □役員・法人本部職員による定期的な事業所訪問

- ・年1回の管理者聞き取りや問題が起こった時だけでなく、事業所訪問を定期的に行うことにより、職場の雰囲気・困り事の早期把握・仲間、職員の様子・施設の老朽化 等を知ることが出来る。

また、運営上適切な配置に活かす為、定期的な事業所訪問を今後継続する。

## □検討中事項

- ・未来基金について、新しい形の提案（アンケート実施済み、今後支援会で議論を行う。）

- ・資格取得の求めについて

現在の事業所運営において基本の収入に加え、加算の算定が事業収入の大きなウエイトを占めている。

加算の中には特定の資格を持つ職員を一定数配置する事で算定が出来る「福祉専門職配置等加算」があり、当法人では加算算定を目指し近年、資格手当の創設・増額などを実施している。

今後も働くうえで資格が重要度を増し、法人内においても手当の増額や常勤職員2への登用など様々な場

面で影響する事が考えられる為、常勤職員には資格取得する事で自身のスキルアップにもつながる資格取得を促す。

- ・サービス管理責任者研修の新規受講及び計画的な受講  
更新、年数・職務による受講可能な職員については漏れなく受講

## □コンサルティング機能を活用した経営分析について

### ○内藤会計事務所との新たな連携

経験に基づく動き+データを出し、分析する事で客観的な判断が出来る。

俯瞰した視点・経営陣、管理者等が全体を見た動きが出来るように。

予算⇔事業計画⇔中長期計画 が連動する形作りを目指します。

## □常勤職員を対象とした法人内事業所人事交流

人事交流の意味

通常業務だけでは、同じ職場、自分と同じ業務に携わる人としか、知り合うチャンスがありません。

その様な環境は、外部からの刺激が少なく閉鎖的な状態になりがちです。

自らどんどん動く方も居ると思いますが、それはなかなか難しい事です。

幸いふたばには多くの事業所があります。

事業所交流で生まれるメリットは、普段関わりの少ない他事業所の人や知識と出会える点です。

そこから、新しい視点やアイデア・気づきが生まれる可能性が大きく、振り返りも行えます。

さらに、他者とコミュニケーションをとる為、もし日々の業務中で気分が停滞していたとしたら気分も変わる可能性もあります。

## □虐待防止委員会の継続的な開催・ハラスメント防止に対する取り組み

### ○虐待発生後の取組みについて

- ・9月に発生した虐待について、事業所単位での研修・虐待防止委員による虐待防止委員会を開催しました。  
また、県からの監査を受け昨年12月に県障害福祉課に虐待発生後の対応・改善報告書を提出しました。  
この間、当該事業所の取組みとして被害者ご家族に向けた相談窓口の開設、臨床心理士（必要時）の配置、事業所の視覚的な変更を目的に壁紙の張替え等を行いました。

### ・第三者委員会の開催

「県障害福祉課への報告をもとに、この間の対応についての検証を行い、再発防止についての勧告・提言を行う」事を目的に第三者委員会を立ち上げました。

第三者委員として元和歌山県福祉事業団の坂上さん・南紀のぞみ会理事長 巽さん・やおき福祉会理事長 柳瀬さんをお願いをしました。

これまで2回開催しています。

法人としては皆さんにもお配りした提言を元に、再発防止と被害者のケア・支援に全力を尽くすとともに、事件から様々な影響を受けた職員のケアを重要な課題と考えすすめています。

虐待事案発生後の検証・対策等は引き続き行い、第三者委員からの提言を元に法人全体で再発防止に努める。

また、令和4年4月1日から法律に則り「職場におけるハラスメントの防止に関する規定」「ハラスメントは許しません!!」「ハラスメント対応マニュアル」を定めているので書面だけでなく、実際に運用し活かせるようすすめていく。

- ・法人のトップである理事長、事業所のトップである管理者が虐待・ハラスメントは許さないという声を明確に上げていく。

また、職員一人一人がハラスメントの中身等を正確に理解し、根絶を目指す。

## □最後に

労働人口の減少・制度変化への対応等を見越した整備が今後さらに必要だと考えます。

また、整備整理する事で近い将来現実となる大幅な世代交代に向け引継ぎがスムーズになる事が考えられます。

最優先課題としては・グループホームの働き方の改善 ・常勤職員1の所得補償などがあります。

その他の課題については、優先順位を明確にしながらすすすめていきます。