

庄内厚生館ビジョン2026

～NEXT80～

ビジョン要約版Ⅰ	1
ビジョン要約版Ⅱ	
1. 法人理念の周知・理解・実践	2
2. 施設機能・経営組織・職員処遇の充実	3
3. 地域貢献の継続と発展	5
4. サービスの質の向上	7
5. リスクマネジメントの推進	8
6. 職員の資質向上	10
7. 情報の管理と発信	11
ビジョン全文版	12

1 法人理念を共有・共感し、実践する組織を目指します。	
法人理念の周知・理解・実践	私たちが大切にしたい価値観（4つの価値観）を念頭に、職員一人ひとりが「ありたい姿」「あるべき姿」を描き周知、理解を深めると共に理念行動のもと社会的使命を果たす。
2 社会福祉法人として、利用者個々のニーズ及び地域・社会のニーズに応じる安定した運営を目指します。	
施設機能・経営組織・職員処遇の充実	法人理念のもと、利用者の“ゆりかごから墓場まで”における多様なニーズに対応できる創造的な事業を展開すると共に、社会情勢や制度の変化に対応できる柔軟かつ安定した運営を目指す。
3 社会福祉法人として、地域との関わりを大切に、地域福祉に貢献します。	
地域貢献の継続と発展	庄内厚生館は地域との関わりを大切に、地域の様々なニーズの変化に合わせて地域福祉への貢献を目指す。
4 一人ひとりのニーズに応じた「利用者本位の最良の福祉」を目指します。	
サービスの質の向上	一人ひとりのニーズにあった「利用者本位のサービス」の提供を目指す。
5 利用者にとって職員にとって、安全安心で楽しく生活が送れる施設及び事業を目指します。	
リスクマネジメントの推進	総合的にリスクマネジメント体制を確立し、安全対策を強化する。
6 専門職としての「想い」「やりがい」「誇り」を持てる人材を育成する職場を目指します。	
職員の資質向上	職員一人ひとりが自発性を高め、業務に対する達成感を得られる組織を目指す。
7 情報の収集・管理を徹底すると共に積極的な情報開示を行い、透明性の確保を目指します。	
情報の管理と発信	迅速かつ適切な情報収集を行い、必要な情報を開示し、さらなる法人の透明化を図る。情報管理に関する法令遵守の強化徹底を図る。

ビジョン要約版Ⅱ

【1. 法人理念の周知・理解・実践】

法人理念を共有・共感し、実践する組織を目指します。

【1】長期の取り組み

私たちが大切にしたい価値観（4つの価値観）を念頭に、職員一人ひとりが「ありたい姿」「あるべき姿」を描き周知、理解を深めると共に理念行動のもと社会的使命を果たす。

- (a) 周知・・・庄内厚生館の職員として自覚を持つために周知する。
- (b) 理解・・・やりがい、働きがいを見い出すために理解する。
- (c) 実践・・・利用者満足・職員満足及び地域貢献を実現するために実践する。

【2】中期の取り組み

- 第1 法人理念に基づいたマネジメント計画を立案する。（組織マネジメントの確立）
- 第2 「理念を考える日」を確立する。（意識と共感向上）
- 第3 4つの価値観についての取り組みを具体化し成果を把握する。

【3】短期の取り組み

- 第1 法人理念及び価値観を朝礼や職員会議等で復唱する。
- 第2 法人理念と価値観をA3サイズなどに拡大し、玄関・事務所・作業場等に掲示する。
- 第3 理念についての理解度チェックリストを平成29年度上期に作成し、下期に理解度チェックを行う。理解度チェックは年1回実施する。
- 第4 4つの価値観に沿った重点目標を事業所ごとに掲げて実行する。取り組む順については、下記の通りとする。
 - (a) 平成29年度：① 私たちは、笑顔で寄り添い、一人ひとりを大切にします。
 - (b) 平成30年度：② 私たちは、連携を重視し、チームケアに努めます。
 - (c) 平成31年度：③ 私たちは、専門職として向上心を持ち、自己研鑽に努めます。
 - (d) 平成32年度：④ 私たちは、地域との関わりを大切に、地域福祉に貢献します。

ビジョン要約版Ⅱ

【2. 施設機能・経営組織・職員処遇の充実】

社会福祉法人として、利用者個々のニーズ及び地域・社会のニーズに応じる安定した運営を目指します。

【1】長期の取り組み

法人理念のもと、利用者の“ゆりかごから墓場まで”における多様なニーズに対応できる創造的な事業を展開すると共に、社会情勢や制度の変化に対応できる柔軟かつ安定した運営を目指す。

【2】中期の取り組み

利用者満足の向上と共に職員満足の向上を図る組織として、職員の質の向上及び各ライフイベントに応じたキャリアアップ体制の構築を目指す。

【3】短期の取り組み

《 法人全体 》

第1 マネジメントの充実 - 法人本部の機能強化を行う。

- (a) 全事業所及び各委員会（＝法人全体）を管轄する体制整備及び機能強化を行う。
- (b) 社会福祉法の一部改正への対応（役員会の編成・社会福祉充実残額の算定及び計画作成・法人内の透明性の確保・地域貢献のさらなる充実等）を通じて、公益性の確保とガバナンスの強化に向けた体制整備を行う。

第1(2) マネジメントの充実 - 人材確保の充実を行う。

- (a) 法人本部による各教育機関への積極的な訪問活動を継続して行う。
- (b) 各事業所の実習生（インターンシップ生）受け入れ体制を充実させるため、「実習生アンケートによる事業所評価」の実施準備を行う。
- (c) 非正規職員の給与や手当等を見直し、処遇の改善を行う。
- (d) 採用活動の質の向上を行うため、採用試験への適性検査の導入、内定後フォローアップの実施、配属先への情報提供を通じた連携体制を確立する。

第2 QOL向上を図る組織づくり - 職員のキャリアアップ体制を整備する。

- (a) 平成29年度より、自身のキャリアビジョンを組織に伝える「自己申告制度」を導入する。
- (b) 利用者満足度調査（CS）及び職員満足度調査（ES）の実施検討を進め、平成30年度より実施する。

第3 “虐待ゼロ”体制の構築・各委員会活動の充実 - 各委員会の体制を整備し、計画的かつ効果的な人財育成を行う。

- (a) 研修委員会を発足し、研修体制を整備する。詳細については【6. 職員の資質向上】に

示す。

- (b) リスクマネジメント委員会を発足し、規程及びマニュアル等必要な書類の整備を行う。詳細については【5. リスクマネジメントの推進】に示す。
- (c) 防災対策及び地震防災対策委員会による非難訓練の継続実施、防犯カメラ等の設置について検討し、平成30年度内に整備を完了する。整備完了後、事業継続計画（BCP）の作成を開始する。
- (d) 衛生委員会の平成29年度活動として、「心の健康づくり計画」を策定する。
- (e) 広報委員会の活動内容を明確化し、法人内のさらなる透明化を行う。詳細については【7. 情報の管理と発信】に示す。
- (f) 福祉サービス改善委員会、賞罰委員会については、活動内容の見直しを常に行い、利用者への虐待防止と職員の資質向上につながる活動を展開する。

《 各 事 業 所 》

- 第1** あなみ保育園 - 「あなみ保育園元気公園」への遊具設置等、環境整備を行う。
- 第2** 山家学園 - 小規模グループケアへの移行について、平成31年4月1日移行完了に向けた準備を行う。
- 第3** 木埋学園 - 障害児入所施設維持・障害者支援施設転換・児者併設への移行について、平成33年4月1日移行完了に向けた検討を行う。
- 第4** 久保更生園 - 大規模改修に向けた検討を行う。
身体機能の低下がみられる利用者の移動時の負担軽減や転倒等のリスク軽減を目指した環境整備（個室・ユニット化）について検討する。
- 第5** 共同生活援助 - 外部サービス利用型を増設する。
共同生活援助及び就労継続支援A型の併用が可能な障がい者の受入れを積極的に行い、他市町村、延いては他県の利用者確保を行う。
- 第6** 生活ホーム - 生活困窮者への支援体制を構築する。
 - (a) 生活困窮者自立支援法を根拠法とする第二種社会福祉事業「無料低額宿泊事業 生活（いきいき）ホーム」を新設する。
 - (b) 由布市社会福祉協議会及びNPO法人ワーカーズコープ等と連携し、生活困窮者に対してボランティア活動や職場体験等、日中活動における訓練の場等を提供する。

【3. 地域貢献の継続と発展】

社会福祉法人として、地域との関わりを大切に、地域福祉に貢献します。

【1】長期の取り組み

庄内厚生館は地域との関わりを大切に、地域の様々なニーズの変化に合わせて地域福祉への貢献を目指す。

【2】中期の取り組み

庄内厚生館として地域ニーズの把握に努め、地域福祉の充実を促進する。

【3】短期の取り組み

《 法人全体 》

- 第1 多様化する地域福祉ニーズに即応する先駆的開拓的サービスを実践する。
- 第2 低所得者や援護を要する人々に対する支援を行う。
- 第3 福祉人材の育成、福祉教育を実践する。
- 第4 地域の資源を生かし健康活気ある街づくりに貢献する。
- 第5 高齢者と子どものふれあいを支援する。
- 第6 生活困窮者世帯の支援を進める。
- 第7 無料又は低額料金により福祉サービスを提供する。
- 第8 地域貢献活動の内容を積極的に発信する。
 - (a) 納涼祭（法人を中心に3事業所）
 - (b) ビッグフェスタ（法人を中心に各事業所）
 - (c) グランドゴルフ
 - (d) 町内一斉清掃（各事業所）
 - (e) 地域福祉（月1回各事業所が集い実施）
 - (f) NPO法人とのストレスチェック共同実施（県内企業等対象）

《 各事業所 》

- 第1 あなみ保育園
 - (a) 庄内地域のデイサービスとの交流（ほのぼの・みもぎ・瑞泉等）
 - (b) 地域のイベントへの参加（十七夜、神楽祭り、チャリティー等）
 - (c) 地域の方との交流行事
 - (d) 実習生の受け入れ（支援学校・中学校・由布高等学校等）
 - (e) 地域住民との女子会
 - (f) 地域住民の誕生日訪問（70歳以上対象）

第2 山家学園

- (a) 地区の清掃（神社・小野屋観音際）
- (b) 地域ふれあい交流会
- (c) 地域祭事への参加（御宮・小野屋観音様）
- (d) 実習生の受け入れ（短大・大学生）

第3 木埋学園

- (a) 地区の清掃
- (b) イオン早朝清掃
- (c) 実習生の受入れ（短大・大学生）

第4 緑の家

- (a) 田んぼの管理委託
- (b) 地域福祉

第5 久保更生園

- (a) ガードレール磨き
- (b) 地区のグランドゴルフ大会参加
- (c) 実習生の受け入れ（短大・大学生）

第6 希望の家

- (a) ゴミ拾い（2か月に1回）
- (b) リサイクル事業
- (c) 清掃活動
- (d) 実習生の受入れ（支援学校）

第7 長宝

- (a) 夏祭り
- (b) 介護予防教室
- (c) 地域の学校との交流（阿蘇野・阿南小学校等）
- (d) 実習生の受け入れ（短大・大学生）

第8 グループホーム

事業所周辺の清掃

第9 ゆふ

地域祭事への参加

第10 こうせいかん・ゆふネット

地域の家庭訪問

【4. サービスの質の向上】

一人ひとりのニーズに応じた「利用者本位の最良の福祉」を目指します。

【1】長期の取り組み

一人ひとりのニーズにあった「利用者本位のサービス」の提供を目指す。

【2】中期の取り組み

多様化する利用者ニーズを的確に把握し、対応出来るよう常に高い意識を持ち、サービスの提供に努める。(利用者満足の追求)

【3】短期の取り組み

第1 利用者本位及び権利擁護について再確認するよう支援マニュアルの見直しを行う。

第2 事業所内研修の在り方について検討し、各事業所に応じた研修を実施する。

(a) あなみ保育園

- (1) 接遇マナーの意識化
- (2) 保育課程における利用児の年間指導計画の充実
- (3) 安心・安全な保育環境への取り組み

(b) 山家学園

- (1) 接遇マナーの意識化
- (2) 子どもの権利擁護の取り組み
- (3) 増加する発達障害児の対応
- (4) 外部評価受審（平成30年度実施）
- (5) 利用児自立支援計画の充実
- (6) 支援マニュアルの見直し

(c) 老人関係事業所

- (1) 接遇マナーの意識化
- (2) 利用者の権利擁護の取り組み
- (3) 介護マニュアルの見直し

(d) 障害関係事業所

- (1) 接遇マナーの意識化
- (2) 個別支援計画の充実
- (3) 利用者の権利擁護の取り組み
- (4) 支援マニュアルの見直し
- (5) 介護技術の向上

ビジョン要約版Ⅱ

【5. リスクマネジメントの推進】

利用者にとって職員にとって、安全安心で楽しく生活が送れる施設及び事業を目指します。

【1】長期の取り組み

総合的にリスクマネジメント体制を確立し、安全対策を強化する。

【2】中期の取り組み

第1 リスクマネジメントの推進に向け、利用者一人ひとりの特性に対応できるよう連携を強化する。

第2 「危機管理マニュアル」「法人共通マニュアル」「各事業所マニュアル」を完成させる。

【3】短期の取り組み

第1 平成29年度より、リスクマネジメント委員会（各事業所より1名）を発足する。

- (a) 既存マニュアルの点検・分析・分類
- (b) 各事業所のリスク（事故・事件・問題等）の洗い出し
- (c) リスク分類（火災・風害・水害・地震・人災）
- (d) マニュアルの新規作成
- (e) リスクマネジメント研修（事業所内研修・法人内研修）の実施
 - (1) マニュアルを活用した研修
 - (2) 他委員会との協力により実施する研修

第2 平成29年度は、下記既存マニュアルの点検・分析・分類を行う。

- | | |
|--------------------|---------------------------|
| ① 感染予防マニュアル | ⑬ 食中毒対応マニュアル |
| ② 新型インフルエンザ対応マニュアル | ⑭ ノロウイルス感染予防マニュアル |
| ③ 風水害防災マニュアル | ⑮ 感染症・食中毒疑い時の対応マニュアル |
| ④ 夜間火災発生時行動マニュアル | ⑯ 健康管理マニュアル |
| ⑤ 火災発生時の対応マニュアル | ⑰ 入浴介助マニュアル |
| ⑥ 地震発生時の対応マニュアル | ⑱ 認知症高齢者のケアマニュアル |
| ⑦ 土砂災害時の対応マニュアル | ⑲ 排泄介助時マニュアル |
| ⑧ 強引な引取りの対応マニュアル | ⑳ 服薬管理・介助マニュアル |
| ⑨ 児童捜索対応マニュアル | ㉑ 平常時の衛生管理マニュアル |
| ⑩ 事故発生緊急時の対応マニュアル | ㉒ 福祉サービスに関する相談・苦情等対応マニュアル |
| ⑪ 特定個人情報取扱マニュアル | ㉓ 非措置児童等虐待対応マニュアル |
| ⑫ プライバシー保護マニュアル | ㉔ 障害者虐待防止マニュアル |

- ⑫ 不審者等の対応マニュアル
- ⑬ 身体的拘束等マニュアル
- ⑭ エンパワメントマニュアル
- ⑮ 実習生受け入れに関するマニュアル
- ⑯ 人権尊重マニュアル
- ⑰ てんかん者対応マニュアル
- ⑱ 身体拘束禁等マニュアル
- ⑲ 守秘義務
- ⑳ 個人情報保護について
- ㉑ 山家学園支援マニュアル
- ㉒ 性教育について
- ㉓ 危機対応マニュアル
- ㉔ 腸管出血性大腸菌感染症マニュアル
- ㉕ 災害時のマニュアル
- ㉖ 面会・外出・一時帰宅マニュアル
- ㉗ アルバイトマニュアル
- ㉘ 携帯電話使用マニュアル
- ㉙ ボランティア受け入れマニュアル

第3 平成30年度より、優先順位（必要性）の高いマニュアルから変更を行う。

【6. 職員の資質向上】

専門職としての「想い」「やりがい」「誇り」を持てる人材を育成する職場を目指します。

【1】長期の取り組み

職員一人ひとりが自発性を高め、業務に対する達成感を得られる組織を目指す。

【2】中期の取り組み

自由な発想のもと、責任ある発言・行動が出来るような環境を創り、仕事に対するモチベーションを高める。

【3】短期の取り組み

- 第1** 社会人としてのルールやマナーを身に着けると共に、チームの一員であるという意識を育てる。具体的には、「人材を育成する環境づくり」「やりがいを持って働ける環境の整備」の2つの柱を掲げる。
- 第2** 次の取り組みを通じて、職員の「成長」と「やりがい」が感じられる育成及び評価システムを構築する。
- (a) 4月末までに、各管理者あてに研修員派遣依頼文を作成、依頼し、各事業所から研修員1名をたてる。(立候補を優先。立候補がない場合は、管理者が指名。)
 - (b) 5月、職場研修(OJT、OFF-JT、SDS)の重要性を認識し、各事業所の管理者と研修員と共通理解を図る研修会を6月に実施する準備等を行う。
 - (c) 6月、職場研修(OJT、OFF-JT、SDS)の実施(3日間の研修を予定)。「平成30年度の研修実施のためのアンケート」を研修委員に配布し、記載、その集計を行い、各事業所のアンケート結果を基に、平成30年度の研修概要、研修員及び研修委員会の役割を決める。
 - (d) 7月中に、各委員の役割に基づき、平成30年度の研修実施の準備を行う。
 - (e) 職員が「やりがい」を持って業務にあたられるよう、賞や罰の考え方、賞罰委員会の在り方を見直す。(所属管理者以外の管理者から当事者の話を個別に聞き取る等。)見直しは、「賞罰委員会の規則の把握と整備」「会則案の提出」「受理、施行」の順に委員長主導の下、段階的に進めることにする。

【7. 情報の管理と発信】

情報の収集・管理を徹底すると共に積極的な情報開示を行い、透明性の確保を目指します。

【1】長期の取り組み

- 第1 迅速かつ適切な情報収集を行い、必要な情報を開示し、さらなる法人の透明化を図る。
- 第2 情報管理に関する法令遵守の強化徹底を図る。

【2】中期の取り組み

- 第1 地域社会に対して必要な情報の提供と発信が行える体制の構築と充実を図る。
- 第2 法人及び各施設の情報をHPやSNS等を通じて積極的に社会へ発信する。

【3】短期の取り組み

- 第1 HP及びHPトピックスの更新と見直し - 各施設の委員(担当)が中心となって、情報収集と情報発信及び情報管理を行う。
 - (a) HP更新：年1度
 - (b) HPトピックス：随時(年1回以上)
- 第2 広報活動の推進及び個人情報の保護に関する組織体制の整備を行う。
 - (a) 平成29年度の取組み
 - (1) 広報委員会の組織体制の整備と広報活動を推進する。施設の広報担当者を委員とし、各施設より1名選任する。
 - (2) 施設における広報内容を検証し、効果的な情報発信のための対策を検討し、法人及び各施設の広報活動を展開する。
 - (3) リスクマネジメント委員会において、個人情報保護の方針を定め、個人情報保護に関する必要な体制の準備と規程の整備に向けた情報収集を行う。
 - (b) 平成30年度の取組み
 - (1) リスクマネジメント委員会において、平成31年4月施行に向けた規程整備を行い、法人共通マニュアルを作成し各施設に周知する。
 - (2) 各施設における個人情報の取扱い状況を定期的に委員会に報告する。

ビジョン全文版

「庄内厚生館ビジョン2026～NEXT80～」の7項目に沿い、平成29年度以降における短期の取組みについて、主なものをあげます。

【1. 法人理念の周知・理解・実践】

法人理念及び価値観を朝礼や職員会議等で復唱します。法人理念を復唱することにより、常に法人理念を意識した質の高いサービス提供が行えるようになります。さらに、法人理念と価値観をA3サイズ等に拡大し、玄関・事務所・作業場等に掲示することで、職員だけでなく利用者やその家族等とも共有され、法人理念の実践に繋げることができます。

理念についての理解度チェックリストについては、職員一人ひとりが法人理念を意識した取り組みができているか自身に問いかける機会として実施します。また、4つの価値観を法人全体の重点目標として位置づけ、事業所ごとに具体的な活動を検討し実施します。

【2. 施設機能・経営組織・職員処遇の充実】

法人全体における短期の取り組みとして、「マネジメントの充実」、「QOL向上を図る組織づくり」、「“虐待ゼロ”体制の構築・各委員会活動の充実」の3つを掲げました。これらは、人材確保⇒人財育成⇒働きやすい職場づくり⇒利用者と職員の満足度向上⇒低離職率の維持⇒社会への情報発信等が循環し、相乗効果をもたらす組織の実現に向けた初期の取組みとなります。職場の環境を整える点については、「ヒト・モノ・カネ」＋「情報・時間」を意識した組織づくりとWLB（ワーク・ライフ・バランス）を意識した組織づくりを行う必要があります。経営の要素である「ヒト・モノ・カネ」に加え「情報・時間」を意識した組織づくりを行い、タイムマネジメントによる業務の効率化を通じた残業時間のさらなる削減と有給取得率の向上、必要な情報収集と適切な情報発信が行える体制を整備します。

短期の取り組みである「マネジメントの充実」の一つに、法人本部の機能強化を掲げました。これは、法人本部が企画、総務、人事、経理、広報を担う重要な部署であることを明確化し、全事業所と全委員会の管轄を行う事で、組織全体のボトムアップを図ることが狙いです。特に、平成28年度及び平成29年度は、同年度より施行される社会福祉法の一部改正への対応（役員会の編成・社会福祉充実残額の算定及び計画作成・法人内の透明性の確保・地域貢献のさらなる充実等）を通じて、公益性の確保とガバナンスの強化に向けた取組みが求められます。次に、「マネジメントの充実」の二つ目にあたる人材確保の取り組みとしては、法人本部による九州内の各教育機関への積極的な訪問活動の継続、各事業所による実習生（インターンシップ生）受け入れ体制の整備を行います。これらの活動を通じて、人材確保の充実を図り、人材不足から生じるサービスの質の低下を防ぎます。

「QOL向上を図る組織づくり」については、職員のQOL向上を図るため、“出る杭は大切（適切）に育てる”という考えから、職員一人ひとりが自身の「なりたい自分像」を描けるよう、既存の人事考課制度に関連させて、自身のキャリアビジョンを組織に伝える「自

己申告制度」を導入します。次に、利用者のQOL向上を図るため、利用者満足調査の実施準備を始め、さらに「利用者満足度＝職員満足度」という相互関係性を踏まえ、職員満足度調査を併せて実施する準備を進めてまいります。利用者満足度及び職員満足度の向上は、次の“虐待ゼロ”体制の構築にも通じるものです。

「“虐待ゼロ”体制」を築くために、各委員会活動の見直しを行います。現場でのOJT教育に限らず、各委員会活動（OFF-JT）等を通じて、又各委員会が連携し合いながら人財育成を行う必要があります。

「各委員会活動の充実」については、研修委員会とリスクマネジメント委員会の発足、既存する委員会の活動内容を見直し改善を行います。災害対策・防犯対策を強化するために、防災対策及び地震防災対策委員会が中心となり、日中・夜間を問わず利用者の安全・安心を確保するための訓練の継続実施、防犯カメラ等その他必要な設備の導入等について検討し、平成30年度内に整備を完了します。また、平成30年度末までに、災害に備えた保存食や生活物質の適切な備蓄等、事業継続計画（BCP）に則り、災害時においてもサービス提供が継続できる体制の整備を行えるよう事業継続マネジメント（BCM）を確立します。衛生委員会については、利用者の生活環境における衛生面の維持、感染症対策の強化、職員の腰痛・メンタルヘルス対策等の活動を継続します。メンタルヘルス対策の一環として、平成29年度は「心の健康づくり計画」を作成します。広報委員会については、主に法人全体の広報活動（HPの管理運用、トピックスの更新、SNSの活用、厚生館だより等の広報誌作成、その他の情報発信に関する活動等）を担うこととなります。先の社会福祉法の一部改正にもあるように、法人内のさらなる透明化を図る必要があるため、利用者とその家族や関係者、地域及び社会に対して、必要かつ積極的な情報発信を行ってまいります。平成29年度の活動内容として、利用者と人材の確保を目的としたパンフレットリニューアル及びタペストリーの作成等を行ってまいります。以上の委員会については、構成員に管理職及び一般職が含まれることを原則とし、創造的な委員会活動の継続（マンネリ化防止）と職員教育を図るために、若年層（35歳未満）を積極的に委員長へ選任します。

各事業所における短期の取り組みについてです。保育所の環境整備（あなみ保育園）については、児童の健全たる成長を目指し「あなみ保育園元気公園」へ遊具の設置等、児童の運動機能や脳機能等の向上及び児童同士の交流、親子交流が促進される環境を整備します。また、ICT導入による業務の効率化及び職員の負担軽減を行います。小規模グループケアへの移行対応（山家学園）については、行政等との協議を重ねながら、平成30年4月1日に移行を完了させます。障害児入所施設維持・障害者支援施設転換・児者併設への移行対応（木埋学園）については、知的能力障がいをベースに精神疾患等を併発する重度障がい児へのケアの充実を目指し、職員教育の継続実施、児童の情緒安定等を目指した建物の大規模改修についても同時に検討します。同じく大規模改修に向けた検討（久保更生園）については、先述の通り、身体機能の低下がみられる利用者へのケアの充実を目指した職員教育、利用者の移動時の負担軽減や転倒等のリスク軽減を目指した環境整備（個室・ユニット化）について

検討してまいります。共同生活援助の増設については、建物及び世話人の確保等、増設に向けた準備を行います。生活困窮者への支援体制の構築（生活ホーム）については、生活困窮者自立支援法を根拠法とする第二種社会福祉事業「無料低額宿泊事業 生活（いきいき）ホーム」を平成29年度より新設し、由布市内の住民を対象とした無料又は低額の宿泊場の提供を開始します。先述の通り、由布市社会福祉協議会及びNPO法人等と連携し、生活困窮者への支援体制を整えます。

【3. 地域貢献の継続と発展】

地域貢献として7つの活動と、広報活動を掲げました。7つの地域貢献活動の具体的な内容については、既存する貢献活動に加え新たな貢献活動として、あなみ保育園による「地域住民の誕生日訪問（70歳以上対象）」、ゆふによる「地域祭事への参加」、こうせいかん・ゆふネットによる「地域の家庭訪問」を掲げました。以上の取り組みに限らず、地域のニーズの把握を続け、地域貢献活動を継続してまいります。また、活動内容については、ホームページ等を活用し、積極的に発信してまいります。

【4. サービスの質の向上】

利用者本位のサービス及び利用者の権利擁護について深く職員一人ひとりが再認識、理解した上で、サービス提供を実施します。そのため、各事業所にある支援マニュアルの見直しを実施します。また、サービスの質の向上には支援スキルの向上が不可欠であり、事業所も多種ある中、障がいと老人に向けてはまず、日々の生活の中での介護技術の研修、児童養護では心理的な研修・児童に対する関わり方（虐待を含め）、保育所では保育技術・保護者との関わり方等の研修を事業所内研修として推進します。そのためには、事業所内研修の在り方を他事業所も参加した中で検討し、全体を通して接遇マナーの意識も高める必要があります。

【5. リスクマネジメントの推進】

平成29年度よりリスクマネジメント委員会を立ち上げ、既存のマニュアルの点検・分析・分類を行います。各事業所から1名の委員を選抜することで、他の事業所で活用されているマニュアルやリスクの共有化が図れます。

平成30年度は、優先順位（必要性）の高いマニュアルから変更を行ってまいります。既存のマニュアルは事業所によって内容が異なる場合があるため、リスクの分類（“自然災害”や“人災”等）を行いながら、可能な限り共通性を持たせたマニュアルを作成、変更する必要があります。また、実際のマニュアル作成や変更、周知活動については、リスクマネジメント委員会と連携しながら、マニュアルを管理する事業所や委員会が担います。

マニュアルの整理が行えれば、新入社員及び異動職員の教育に活用することができるようになり、委員会活動としてリスクマネジメントを推進することによって、各職員のスキル

UPが期待できます。

【6. 職員の資質向上】

福祉サービスは、他のサービス業とは異なり、「生活の支援を必要とする人々に対し、様々な専門性を提供するサービス」であるため、担い手である職員の「資質の向上」は、福祉サービスの要と考えられます。

そこで、『専門職としての「想い」「やりがい」「誇り」を持てる人材が育成できる職場を目指すために』というテーマの下、短期の取り組みを掲げました。平成29年度は、主に研修委員会の発足及び役割の明確化を図るための準備期間とし、各事業所の管理者や研修委員等が職場研修（OJT、OFF-JT、SDS）の重要性について認識し、理解することを目的とします。また、同年度内に、研修委員会主導の下、平成30年度の研修体制及び内容について検討を行います。

【7. 情報の管理と発信】

法人及び施設の広報活動を活発にするため、広報委員会の組織体制の整備を行い、HP・SNS・広報紙を活用しながら、可能な限り地域に向けた情報発信を行います。個人情報については、プライバシーの配慮や漏減対策などが必要です。リスクマネジメント委員会で、個人情報保護の方針や体制と規程の整備を行っていきます。併せて、法人全体の個人情報保護マニュアルを作成し各施設に周知します。

創立70周年記念事業 将来構想委員会プロジェクト企画

プロジェクト ——— 記念DVD・沿革史制作
ビジョン策定

スケジュール ———

2016年1月5日	園長会（立案）
2016年2月1日	園長会（委員会構成員決定）
2016年5月9日	第一回検討会（記念誌）
2016年5月13日	第二回検討会（ビジョン）
2016年5月26日	第三回検討会（ビジョン）
2016年6月30日	第四回検討会（ビジョン）
2016年7月4日	DVD撮影レクチャー会
2016年8月26日	第五回検討会（ビジョン・DVD）
2016年11月7日	第六回検討会（ビジョン）
2016年12月14日	第七回検討会（ビジョン）
2016年12月21日	ビジョン説明会（園長等へ引継ぎ）
2017年1月24日	第一回幹部会（ビジョン）
2017年2月20日	第二回幹部会（ビジョン）
2017年3月22日	DVD・沿革史完成
2017年3月23日	役員会（ビジョン承認）

委員会構成員 ———

法人本部事務局	法人本部長	伊藤秀海
法人本部事務局	主任	角和茂
あなみ保育園	主任	宇都宮由子
久保更生園	主任	吉松寛
木埋学園	看護師	小野徳子
山家学園	保育士	按察結生
希望の家	生活支援員	長野貴道

コンサルタント ——— (株)エステル研究所 所長 澤田久幸 氏
DVD制作 ——— 有限会社 エム・シー・エヌ
記念誌制作 ——— 株式会社 得丸デザイン印刷



SHONAI KOSEIKAN