

令和 7 年度

## 事業計画報告

社会福祉法人 晴陽会

## 基本理念

「施設は利用者のために… 法人は地域のために…」

私たちは「寄り添う」ことから始める。辛さや痛みを共感し、「安心感」と「心の笑顔」を第一に支援を行う。

## 経営理念

私たち社会福祉法人晴陽会役職員は、法令遵守と高い倫理性のもと、社会福祉事業を確実・効果的・適正に行い、その利益をもって地域住民の福祉の維持・向上を推進する担い手となる。

## 法人の事業

### 【第一種社会福祉事業】

障害者支援施設の経営

### 【第二種社会福祉事業】

- ・ 障害福祉サービス事業の経営
- ・ 特定相談支援事業の経営
- ・ 一般相談支援事業の経営
- ・ 生計困難者に対する相談支援事業の経営

### 【公益事業】

- ・ 障害者日中一時支援事業の受託運営
- ・ 西都市障害児者（児）基幹相談支援センターの受託運営

## ○はじめに

社会福祉法人は非営利法人であり、公共性・公益性の高い事業の担い手です。地域福祉の維持・向上という目的を達成し、国民（地域住民）からの理解や信頼をえることが社会福祉法人にとっての利益であると考えます。

社会福祉法人晴陽会は、自主的・自立的な経営のもと、質の高い福祉サービスを提供するとともに、利用者（障害者）一人ひとりの権利と尊厳を守ります。また、地域貢献活動を通して、地域に暮らす人たちから真に信頼される社会福祉法人を目指します。

私たち社会福祉法人晴陽会の役職員は、以下の事項を基本姿勢として経営を行うとともに、福祉の維持・向上に努めます。

### □公益性

地域住民が人としての尊厳をもって、地域の中で、年齢や障がいの有無にかかわらず、安心・安全にその人らしい生活が送れるよう支援していきます。

### □継続性

利用者のニーズの多少に関わらず、制度上の変更がない限り、良質なサービスを安定的に提供していきます。

### □透明性

公的な負担（税金）によって行われる事業であることを自覚し、積極的に情報開示、情報提供等を行っていきます。

### □倫理性

公正、誠実な倫理観に基づく法人経営を行い、権利擁護の中核を担う法人として社会的役割を果たします。

### □非営利性

事業経営で得た金銭的成果は、社会福祉事業の発展や地域の生活課題や福祉事業に還元し、地域福祉の充実に努めます。

### □開拓性

地域の生活課題や制度の狭間、制度化されていないニーズに対し、先駆的に対応するとともに、制度化に向けた働きかけを行います。

### □組織性

公益性と信頼性が求められる法人に相應できる組織を確立するとともに、地域の福祉人材を養成していきます。

### □主体性

法人の意思や判断に基づき行動するとともに、結果について責任をもって対応していきます。

### □機動性

地域の福祉課題・ニーズ及び制度の変化に素早く対応して行きます。

## ☆中長期目標

### 1. 経営に関する行動目標

#### ○経営者（経営を担う者）としての役割

##### ・地域福祉への取り組み

地域の福祉ニーズに対応するため、地域福祉ニーズを見出し、必要に応じて事業の多角化、多機能化を図っていく。

§ 地域ニーズに対して新規事業を立ち上げることは、人材確保の面から難しいため多法人間の連携や合併等を視野に入れた事業展開を図っていく

##### ・リーダーシップの発揮

担当役員として、法人の使命・将来像に基づき責任をもって業務にあたるとともに、行動計画立案・実施を確実にやっていく。

§ それぞれの部署で担当役員としての役割を担っている。今後は役員間の連携が求められる。

##### ・事業継続計画の定期的な見直し

緊急事態に備え、各事業所の事業継続マネジメント体制を確立する。また、BCPのもと、研修や地域との連携した訓練を実施する。併せて随時BCPを見直していく。

§ BCP に沿った訓練を各事業所単位で実施した。今後も継続して取り組んでいく。BCP の本質を理解することが必要であり、その理解によって自分事として判断力の向上に取り組む必要がある

##### ・次世代の育成

次世代を担う職員に対して、研修・教育・経験を積ませていくとともに、組織全体のレベルアップをはかる。

§ 主任クラスの職員を中心に、各項目に関する研修を実施し、プレゼンテーション能力の強化や人前で話す力の向上を図った。

また、外部からの講師依頼にも積極的に参画し、福祉に関する理解を一般の方へ周知する機会を設けた。

人に分かりやすく伝える力は、人材育成の重要なツールでもあることから、今後も継続的な取り組みが必要であると考える。

部署によって人員配置・業務形態が異なるため、外部研修への参加に差が生じてしまう。

委員会活動を各部署単位としたことで、現場職員へのレベルアップの一つとなった。

## ○ガバナンスの強化

### ・組織統治体制の確立と強化

役員が各々の役割を認識し、行動計画作成のもと法人及び各事業の経営を行っていく。

§それぞれの担当部署で行動計画を作成し事業運営に取り組んだ。経営までの行動計画は求めない。

### ・業務執行機能の強化

役員各々が法人経営及び事業経営が良好に進展するよう、理事間の意思統一のもと執行体制の機能強化をはかる。

§毎月の定例会をとおして共通認識と意思統一を図っている。

### ・社会的責任と使命

社会福祉法人の使命の共通理解のもと、事業を積極的に推進するとともに、社会的責任を果たして得る組織となる。

§社会福祉法人がはたすべき使命については共通の認識を持っているが、組織全体で取り組む姿勢は未だ不十分。

今後は、定期的に理念の理解を深める機会を設けるとともに、日常業務や課題解決の場面においても理念を意識した声かけや指導を行い、職員への周知・浸透を図っていく。

## ○健全で安定的な財政基盤の確立

### ・経営状況及び財務状況の把握

法人全体及び事業ごとの信頼性の高い財務状況を作成・把握するとともに、適切な収益性の確保に向け、将来を見据えた計画的な事業経営を行う。

§上位の報酬・加算収益、人員採用の困難による人件費の減少等により収益としての値ではあるが、今後の人件費の増加、必要人材の採用、物価高騰等、不安要素がみられる。

### ・会計に関する十分な体制の整備

会計責任者及び担当者が会計に関するスキルを身に着け、事務処理体制の向上に努める。

§現状の会計ソフトでの不十分さがあり、次年度に向けた会計ソフトの見直しを実施している。

### ・長期計画に基づく資金計画

事業所の修繕・改築等の事業計画に基づき資金計画を作成し、資金調達もしくは

財源の確保を行っていく。

§ 入所支援部において建て替えのため対象となる居住棟の大規模改修は行っていない。建替えに関して、定員減、ユニット型、個室、感染防止、サテライト等の検討を進めることが今後必要である。

## ○コンプライアンスの徹底

### ・コンプライアンスの適切な認識

社会福祉関係法令、労務関連法令、虐待防止法等社会的ルールの遵守の重要性を全職員が理解し行動していく。

§ 虐待認定や不適切な支援が疑われる案件があることから、虐待の再発防止を徹底していかなければならない。

これらの発生要因について、管理的要因、物的要因、環境要因、人的要因等に分類・整理を行い、業務改善や運営方法の見直しに活かしていく。

利用者主体、意思決定支援が虐待防止の基本となるが、そのための必要な人員確保が大きな課題となっている。

### ・適正な報酬請求

報酬請求については、法令に定められた基準に基づき、法令遵守の視点をもって正確な請求に努める。

§ 各拠点において報酬請求業務を実施し、業務に携わる職員を増やすことでチェック体制の強化を図り、正確な請求に努めた。

また、各サービス内容と加算との関連性を意識することで、職員のスキル向上にもつなげることができた。

報酬、加算に対しての知識を共有し、報酬改定・臨時改定等にも適切な報酬請求を実施できている。

## 2. 利用者支援に関する行動目標

### ○人権の尊重

#### ・人権尊重、個人の尊厳の理解と周知

すべての利用者へ提供されるサービスは、人権が尊重され、個人の尊厳が守られた支援を行う。

§ 虐待や不適切な支援ととられない行為が未だ行われていることから、継続して研修やセルフチェックが必要である。

言葉使いが変わらなければ性格・意識は変わらない。

#### ・自己決定と選択の尊重

意向確認担当者を配置するとともに、利用者個々の特性に配慮した説明を用いて、

自己決定、自己選択を尊重した支援を行う。

§ 各グループにおいて「サービス管理責任者研修」受講者を配置し、利用者により近い職員がサービス管理責任者としての視点とスキルを持つことで、利用者の意向確認や自己決定・自己選択を重視した、より密な個別支援計画書の作成および説明を行った。

意向確認責任者をサービス管理責任者とし、個別支援会議に必ず利用者が同席し、利用者の意思確認を実施している。

- ・説明責任とサービス提供

福祉サービスを利用する方へ十分な説明と理解が得られたうえでサービス提供を行っていく。

§ 規利用者に対しては、インテーク面接時に不明点を含めたサービス内容の説明を行った。

また、継続利用者に対しては、定期的に担当者会議を開催し、サービス内容の説明および意向確認を行った。

サービス利用前の体験利用、入所前の短期入所利用などを行い、体験後の振り返りを含め本人の意見を基にサービス利用の決定を行っている。

- ・苦情解決、相談体制の整備

苦情、要望、相談、意見等が出やすい環境のもと、適格な受付とスピード感をもって対応し、誠意をもって是正、改善する。

§ 苦情の中には、カスタマーハラスメントとみられるものが散見する。毅然とした対応とカスタムに対する相互理解が必要と考える。

そのため、カスタマーハラスメントに関する研修を実施し、対応指針を策定するとともに、カスタマーハラスメントを含む「ご利用上の留意事項」について、家族会等の場で説明し、同意を得る取り組みを予定している。

カスタマーハラスメントマニュアル（法人）を作成した。

## ○サービスの質の向上

- ・サービス提供方針の明確化

法人が提供する福祉サービスの方針を明確にし、職員間の共有を図る。

§ 法人が提供する福祉サービスの基本方針を盛り込んだ事業計画書をもとに、職員会議や研修の場を通じて共有を行い、支援における共通認識の形成を図った。

また、基本方針を踏まえた各グループの事業計画書を作成することで、より具体的な支援場面に即した方針の理解と実践につなげた。

今後も、継続的な周知と確認を行っていく必要がある。

職員間の理念の理解を施設内研修の際に取り入れ、方針の明確化に努めた。

- ・マニュアルの定期的見直し

現在のマニュアルを今一度周知と確実に実施する。その結果をもって見直しを行い支援の標準化をはかっていく。

§ 既存の各種マニュアルについて、委員会を通じて職員への再周知を行い、日常業務における遵守状況の確認を行った。

その中で、マニュアルが十分に浸透していないことなどの課題や現場からの意見が明らかとなったため、今後のマニュアル見直しおよび支援の標準化に向けた検討を行っていく。

各部署の各委員会にマニュアルの定期見直し等を任せているが、委員会によって差がみられる。また、マニュアルの共通した理解と見やすさについて、今後は動画マニュアルの導入も必要と考える。

- ・スキル向上のための研修体系の確立

専門知識の習得、技術向上のために体系的な教育・研修プログラムを策定し、確実に実施する。また、職員個々の意欲に繋げるためにも、キャリアパスに応じた研修を受講することに加え、要職を期待する職員についてはワンランク上の研修にも参加させる。

§ 「宮崎県社会福祉研修センター」主催の研修を基盤とし、職員の学習意欲を考慮しながら、専門知識および支援技術の向上を目的とした各種研修への参加希望を、正職員・パート職員の別なく募り、職員を参加させることで段階的なスキルアップを図った。

また、キャリアパスを意識し、各職員に対する期待を踏まえた研修機会の選定および提供を行ったことにより、職員の学習意欲や役割意識の向上が見られた。

今後は、研修体系のさらなる整理と見える化を進め、計画的かつ継続的な人材育成につなげていく。

研修後の復命研修を職員会等で実施し、他人に説明することで理解できる機会を継続して取り組む。

- ・利用者、家族の満足度

利用者や家族の声がサービスに反映するとともに、定期的に満足度を把握するためのアンケートを定期的に実施し、より良いサービスを提供していく。

§ 定期的にアンケートを実施した。概ね良好な評価であった。

利用者へのアンケートや自治会活動の取組を活性化していく必要がある。

- ・定期的な第三者によるサービス評価の受審

事業所ごとに定期的に福祉サービス第三者評価を受審する。（通所部門・グループホーム部門）

§ 福祉サービス第三者評価の受審には至らなかったが、地域連携推進会議の委員選定

を行い、施設見学を含めた事業内容の説明および意見交換の場として、地域連携推進会議を開催することができた。

会議では、ご家族の立場や各分野の専門的な立場からの意見を聴取することができ、事業運営やサービス向上に資する有意義な機会となった。

- ・事故防止、苦情への即応

リスクマネジャー養成研修を受講した職員を中心にリスクマネジメント体制を構築し、事故要因の分析を行い、未然防止と再発防止に努める。また、事業所内の事故や苦情及びその改善策を開示する。

§ リスクマネジャー養成研修に参加するとともに、参加メンバーを中心に委員会を定期的に開催し危機管理に努めた。

事故報告から原因を追求し改善への取組を決定し周知し実施しチェックする。この一連の流れの強化をリスクマネジメント委員が中心となって確立する必要がある。

## ○安心安全の生活環境

- ・リスクマネジメント体制の構築

リスクマネジャー養成研修を受講した職員を中心にリスクマネジメントを取り入れた事故防止に取り組むことで、職員一人ひとりの資質の向上につなげる。

§ リスクマネジャー養成研修を受講した職員を中心に、事故防止およびヒヤリ・ハット事例の共有や「SHEL シート」を用いた分析を行い、リスクマネジメントの視点を取り入れた支援の見直しに取り組んだ。

その結果、職員の危機意識や事故防止に対する理解が深まり、日常業務における安全配慮の向上につなげることができた。

- ・日常的な医療との連携

治療や入院等について医療機関の協力が得られるよう、日常的に嘱託医や協力医療機関との密な連携に努める。また、高齢利用者の健康状況について、密に報告連絡相談を行い早期発見に努め、必要に応じて意見交換の場を設ける。

§ 嘱託医および協力医療機関との連携については、利用者の状態悪化時には実施できているものの、日常的な連携が十分とは言えない状況である。

そのような中、終末期にある利用者の体調変化を早期に把握するため、在宅医療および訪問看護との連携を密に行うことで、看取りまでの支援を実施することができた。

今後は、訪問看護ステーション等との医療連携をさらに強化することで、より適切な医療対応につなげていきたい。

利用者への負担軽減のための嘱託医との協力関係を更に進めていくことが必要である。

- ・事業継続マネジメント（BCM）の実践

自然災害及び感染症の蔓延などの緊急事態に備え、利用者・職員の生命と安全を守り、被害を最小限に留め、事業を継続していくためのBCPを策定し、職員に周知する。また、計画を基にした研修・訓練等や地域との連携もつことで、災害時の個々の職員の行動が明確になるようにする。

§ 策定したBCPを基に、災害時を想定した訓練および演習を実施した。

これにより、緊急時における職員の役割や行動手順について理解が深まり、事業継続に向けた体制強化につなげることができた。

BCPの本質を理解することが必要であり、その理解によって自分事として判断力の向上に取り組む必要がある

- ・感染症対策の徹底

感染症対応マニュアルの整備と感染予防対策を徹底する。

感染症は、利用者一人ひとりの生命に直結することを認識し、関わる職員が意識して感染防止行動ができるよう繰り返し教育していく。

§ 感染症対応マニュアルに基づき、手洗いの実践を交えた研修や、消毒・換気等の基本的な感染予防対策を徹底した。

また、研修や朝礼等での日常的な声かけを通じて、職員一人ひとりが感染症のリスクを正しく理解し、感染防止行動を継続的に実践できるよう意識づけを行った。居住サービス（入所・GH）において、感染症罹患発生後の拡大防止への取組を専門者を含めて進めていくことが必要である。

### 3. 地域社会に対する行動目標

- 地域共生社会の推進

- ・生活困窮者への支援

生活困窮者への支援を法人の責務として位置づけ、自法人独自の支援と他法人との協働支援を実施する。また、子どもたちへの食事支援を行う。

§ みやざき安心セーフティネット事業においては、児湯地区を中心に多数の支援を行ってきた。子供たちへの食事支援については長期休暇中のキッズカフェに留まっている。

年齢等に関係なく、人が人を求めて人の集まれる場所をつくりたい。それに地域雇用を繋げたい。

- ・地域を包括する公益的な取組の推進

地域における公益的な取り組みを法人の責務として位置づけ、積極的に地域の個別問題にも関わっていく。

§ 地域の個別問題への取り組みとして、西都市社協と連携のもとゴミ屋敷の片づけを実施した

- ・地域の安心、安全への取り組み

地域福祉計画への参画、行政と連携のもと災害支援を行い、安心安全の確保に努める。また、地域の一員として、率先して災害訓練に参加するとともに、災害時の駆け込み寺となる。

§ 災害発生時の備えとして物資の点検及び補充を行った。また地域福祉部においては地域の防災訓練に参加した。

障害福祉サービスと地域との防災訓練が重要となっており、入所においては義務であり実施している。

#### ○信頼と協力を得るための積極的なPR

- ・経営状況の公表

法人の事業内容や財務状況等積極的に公表することで経営の透明性を確保する。

§ ホームページにおいて公表しているが、情報公開・人材確保の両面から広報委員会を中心にホームページの見直しに取り組んでいる。

- ・地域から信頼されるための情報発信

法人の事業計画、事業報告、理念、サービス評価、公益的取り組み状況等を発信し、地域からの信頼を基盤としたつながりをもつ。

§ 法人の発信ツールが少ない。広報委員会の取組として時代に合わせた情報発信への変化に継続して取り組んでいく。

- ・情報管理の徹底

サービス提供等に関する記録を適正に保管するとともに、適切な情報管理を行わなければならない。

§ 記録に関して業務改善に取り組む必要があり、今後、段階を経て情報へのICT・AI化に取り組んでいく。

- ・子供食堂、キッズカフェ、学習支援の実施

子供たちの貧困や、貧困の連鎖を断ち切ることを目標に、定期的に行ってきた行事を地域の実情に応じて長期継続して実施していく。

§ 子供たちへの食事支援については長期休暇中のキッズカフェに留まっている。学習支援については、夏休みに絵画・習字・感想文等の支援を行った。小学生が一人だけではあるが定期的にうからやで学習ののち帰宅している。

## 4. 福祉人材に関する行動目標

#### ○中長期的な人材戦略の構築

- ・経営理念の浸透と共有

法人の職員一人ひとりが経営理念や法人が目指すものを理解し、職員全体で共有

する。

§ 法人の経営理念および法人が目指す方向性について、職員会議等を通じて周知を行った。法人が目指すものは、「地域から信頼される法人、地域から助けられる法人」になることを次年度から理念に加えたい。引き続き、理念が日常業務の中で実践につながるよう、継続的な共有と浸透を図っていく。

- ・ 期待する職員像の明確化

法人の目標を実現するための職員像（知識と姿勢）を明確にする。

§ 半期ごとの人事考課面談において、キャリアパスの内容を基に面談を実施し、職員一人ひとりに対する期待を伝えることで、モチベーションの向上を図った。  
今後も、コンフリクトマネジメントの視点を取り入れながら、継続的に面談等を実施し、職員の成長と意欲の向上につなげていく。

- ・ 統一した業務行動と連携

様々な個性を持った職員が同じ方を向き、共通意識と相互理解のもと統一した業務を行う。

§ 部署ごとに管理者の「思い」や「なすべきこと」、「なぜそのような判断に至ったのか」を明確にし伝えることで、職員への方向性の共有を図った。

その結果、業務の進め方や判断基準について一定の共通理解が生まれ、部署内での連携強化につながった。

その支援の理由（根拠）を理解し、それを基に意見共有することが必要である。根拠を明確に伝えられる手段・ツールの更なる確立に取り組む。

## ○人材の採用に向けた取組の強化

- ・ 福祉人材の確保

必要な人員を計画的に採用し、それぞれの個性や能力を活かせる職場づくりを行う。また、雇用形態や雇用時間を工夫し、多様な働き方が選択できる仕組みを構築する。

§ 実習の受け入れを通じて、定期的な採用につなげることができた。一方で、長期的に勤務してもらうためには、新規採用者の受け入れ体制の整備や計画的な採用の取り組みを今後も継続していく必要がある。

また、職員一人ひとりの特性や能力を活かした配置を意識することで、働きやすい職場環境づくりに取り組むことができた。

夜勤専門勤務等の専門性を持った働き方に移行する必要もあるかと考える。

- ・ 福祉教育への積極的な協力

次世代の福祉事業を担う小中高校への福祉教育への協力と、福祉体験学習等の積極的な受け入れを行う。

§「ひなたの福祉講座」への講師派遣を行い、「福祉の仕事」の魅力や仕事内容、必要な資格、やりがい、将来性等について、今年度は3つの中学校で説明を行うことができた。

また、地域の学校等からの依頼に応じ、福祉に関する説明や体験学習の受け入れを行った。

これらの取り組みは、次世代を担う若い世代に対し、福祉の仕事やその役割について理解を深めてもらう機会となり、将来的な人材確保につながるものとして、今後も継続していく必要があると考える。

#### ○人材定着に向けた取組の強化

##### ・人材の定着

採用後のフォローアップを定期的（3ヵ月、6ヵ月、1年…）・不定期（必要に応じて）・計画的・意図的に行う。

§採用後の職員に対しては、事前に3か月間の教育計画を策定し、説明漏れが生じないよう配慮した対応を行った。

また、前年度に入職した職員をコンフリクトマネージャーとして配置し、新入職員の立場に寄り添った支援を行った。

さらに、1か月ごとの面談を実施し、不安や課題の把握に努めるとともに、節目におけるフォローアップを計画的に行った。

今後も、職員の定着に向けた支援体制の強化を図っていく。

採用前の面接において、細かく業務への説明を行う必要があり、就職後の違和感をなくすことで業務になじみやすくする。

##### ・職員の安全と健康の保持

心身の健康と事故や怪我の防止に努めるとともに、ワークライフバランスを念頭においた取り組みを行う。

§ライフを主でワークが従のバランスはおかしいのではないか。

職員の心身の健康や業務負担に配慮し、無理のない勤務体制の工夫や日常的な声かけを行った。

また、定期的な面談においては、仕事と生活の調和を意識した内容も取り入れ、職員が抱える葛藤の軽減に努めた。

ワークライフバランスについては、今後も仕事と生活の調和を意識した働き方が実現できるよう、継続的に検討していく必要がある。

ワークライフバランスを必要とする、必要としないなど一律ではない業務選択を取り入れる必要も感じる。一律でまとめない。

##### ・多様な人材が活躍できる職場づくり

それぞれの個性や能力を活かせる職場づくりを行う。また、雇用形態や雇用時間を工夫し、多様な働き方が選択できる仕組みを構築する。

## § キャリアパス表の見直しを早急に取り組む

職員の個性や能力を活かせるよう、業務内容や役割分担について工夫を行った。

また、キャリアパス表の見直しに着手し、今後、職員が将来像を描きやすい仕組みづくりを進めていく。

専門的な働き方ができる環境作りを考え、多様な働き方が選択できる仕組みを構築する。「選択できる」が重要である。

## ○人材育成に向けた取組の強化

### ・人材育成制度の構築

OJT、Off-JT、SDSを基本とした人材育成計画を作成し、資格取得や自己啓発のための研修等に支援を行う。

§ 主任を中心としたOJTに取り組むとともに、「宮崎県研修センター」主催の研修を中心としたOff-JTに参画し、日常業務と研修を通じた人材育成を行った。

また、資格取得についても、面談等を通じて声かけを行い、介護実践研修の受講から介護福祉士の資格取得につなげることができた。

さらに、研修参加に対する支援を行うことで、職員の学習意欲の向上につなげた。

### ・体系的な研修プログラムの構築

勤務年数、業務内容、職責等に対応し、専門性、組織性、倫理性を考慮した研修プログラムを構築する。併せて、人事考課制度の見直しを行う。

§ 勤務年数や職責に応じた研修参加を促し、専門性および倫理性の向上を図った。

また、人事考課の見直しについては、キャリアパス表の内容を含めた再検討が必要であるものの、現時点では十分な見直しには至っていないため、今後の改定に向けて検討を進めている。

### ・リーダー層の育成

他部署・他業務を経験し、ワンランク上の研修等を受講することで、スキルの向上をはかる。

§ 他事業所と意見・情報交換することも必要であり、役職員の外部派遣（スタッフ参加）や施設見学の実施・受け入れなどを行い、他事業所との横の繋がりのづくりも行った。

## 令和 7 年度事業計画報告

社会福祉法人晴陽会

### ○ はじめに

令和 4 年度から中長期計画のもと、「経営に関する行動目標」「利用者支援に関する行動目標」「地域社会に対する行動目標」「福祉人材に関する行動目標」を定め、地域からの信頼を得るべく取り組んできたが、利用者に対する不適切ととれる支援が未だ見られる。また、直接支援を行う人材が十分に確保されていない状況が続いており、その要因の一つとして離職があげられる。離職防止への早急な対応が求められる。

晴陽会の理念「施設は利用者のために、法人は地域のために」。福祉サービスと地域貢献は法人の両輪であり、それを動かすのが「人」である。

令和 7 年度は、「利用者支援」「従事者の確保」「地域貢献」を重点事項として、中長期計画を礎に以下の課題解決に向け取り組む。

### (1) サービスの充実

#### ○虐待防止対策

##### 1. セルフチェックと評価

3か月に1回以上のセルフチェックを実施し、現状評価を行うことで虐待防止・サービスの質の向上につなげる。現状評価において必要に応じ面談を実施し、課題(原因)究明し解決を図る。

§ 各部署において 2～3 か月に 1 度の自己チェックを実施した。チェックリストにおいて、職員の支援技術・知識の習得・理解状況の把握、必要な研修内容の収集等にも活用し人材育成に活用した。入所支援部において 9 月に虐待事案が発生し自治体への通報を実施した。

##### 2. 人権についての研修

各委員会を部署ごとに実施することで、利用者の現状に合った虐待防止・サービスの質の向上につなげる。委員会の研修内容は以下のとおりとする。

- ・虐待身体拘束委員会…虐待防止研修(年2回)、身体拘束研修(年1回)
- ・研修委員会…意思決定支援(年1回)、アセスメント理解(年1回)

§ 各部署において定期的な各委員会を開催し、年間計画に沿って研修を実施している。各種研修内容は、各部署の委員により計画し実施し、各部署主体で実施することにより、その部署に必要な研修内容で実施できている。

##### 3. 障害特性の理解

利用者支援においてチーム力支援が重要であり、職員間で同じ情報を共有することが基本となる。「特性の理解」「特性支援の理解」「グループワーク」研修に取組み、支援に対する基本的考え方を確立する。

§ 職員会を主として、上記 3 点についての研修・演習等の開催を行っている。各会議（主任会、棟・班会等）においてもグループワーク・演習を取り入れ、職員間の相互理解を深め横の繋がり強化に努めた。入所支援部においては、全職員への周知方法に課題が残っている（動画等の必要性）。

## ○生活環境の改善

### 1. 明るく、楽しく、仲良く

理念にある「利用者の心の笑顔」のために、職員が「明るく・楽しく・仲良く」をモットーにアセスメント力、チーム力を持った支援を行う。

§ 利用者支援において、呼称、声掛けの質（強弱）、特性に合わせたコミュニケーション（利用者が理解できる説明方法）が不十分な面がみられる。利用者にとって職員は「環境である」ことへの理解度を上げるために継続した研修・学びの場が必要である。チーム力の基本となる「利用者が中心」が弱い面も見られ、更なるアセスメント・個別支援計画の重要性の理解向上が必要である。

### 2. 生活環境の改善

理念にある「利用者の安心感」のために、部署ごとの各委員会で生活環境の改善に取り組む。委員会の取り組みは以下のとおりとする。

- ・リスクマネジメント委員会…事故再発防止と安全な生活環境の確保
- ・感染防止委員会…感染防止研修と感染症発生時の対応
- ・防災委員会…災害想定訓練と地域との連携づくり
- ・入所支援部の不良個所の修繕改修と建替に向けた検討を進める。

§ 居住支援である入所施設、グループホームにおいて、感染症発生時の感染拡大防止が課題であり、1 月に宮崎看護大学の教授による専門講義と現場視察からのアドバイスをいただいた。災害対策に関しては、BCP を基に防災委員会による職員研修・訓練等を実施した。しかし、実際の災害時対応のためには、全ての職員がBCPを理解しておくことが重要であり、継続したBCP研修が重要である。

## ○労働環境の改善

### 1. 給与の底上げ

正規職員の基本給の見直し、前年度比 2.0%の賃金アップ、労働環境に合わせた手当の見直しに取り組む。

§ 本年度より基本給を 10,000 円、入所支援部の夜勤手当を 4,000 円アップし 9,000 円とした。

### 2. 必要な生活支援員の確保

求職サイトの活用と外国人雇用の検討を進める。雇用形態の見直しを行い家庭との両立が図れる働きやすい環境づくりに取り組む。委員会の取り組みは以下のとおりとする。

る。

・広報委員会…HP・広報誌等による情報提供と地域関係づくり、人材確保

§ 外国人雇用に向け（株）グローバルコネクトと契約し、ミャンマーから 2 名の採用に至った。受け入れに対し、住環境の整備と職員への研修などが課題である。求人サイトは、ハローワークの継続、介護労働安定所への登録、就職説明会への参加等に取り組んだ。しかし、入所支援部の支援員確保は困難な状態である。

## （2）人員の確保、育成、離職防止

### ○ 職員の採用

#### 1. 求職サイトの活用

ハローワークや福祉人材センター、UJI ターンに加え、インターネット上の求職・転職サイトを積極的に活用する。これにより、幅広い求職者にアプローチし、多くの応募を集め人材確保につなげる。

§ 求人に対して求職者は十分に集まったが、採用からの早期離職者が多く、職員の充足には至っていない。

#### 2. 外国人労働者の雇用

外国人労働者の雇用に向けて、必要な手続きやサポート体制を整え、積極的に行動する。多様な文化背景を持つ人材の採用により、組織の活性化を図る。

§ 外国人労働者 2 名の採用が決まり、今後受け入れに向けて業者と協力しながら準備を進めていく。

#### 3. 地域住民からの雇用

「うからや」を利用する個人や団体との関係を深め、地域の人材を積極的に採用する。地域に根ざした法人として、地元の雇用促進に貢献する。

§ 地域の人材の使用には至っていないが、地域住民のフリースペースの利用状況は良い。関わりを持つ中で情報を得ながら、地元の雇用促進に繋げていく。

### ○ 採用した職員の教育

#### 1. 高鍋事業所モデルに則った支援

高鍋事業所で実施している新任職員支援プログラムを、各部署でも同様のプログラムを導入する。これにより、新入職員が安心して業務に取り組める環境を整備し人材定着を図る。

§ 新任職員支援プログラムが未作成である。直接的な原因ではないが、入職後早期退職を行う者が多かった

#### 2. 面談技術の習得

職員間のコミュニケーション能力を高めるため、面談技術の研修を行い効果的なコミ

コミュニケーションにより、チームワーク強化に取り組む。

§ 面談技術の研修については未実施。コミュニケーションの活性化によるチーム力強化に継続して取り組む。

### 3. 人事考課の見直し

職員のモチベーション向上のため、人事考課制度を見直す。明確な評価基準を設定し、努力や成果が正当に評価される仕組みをつくる。

§ 評価を行う上で、目標の設定が必須。現状のものでは十分な評価ができない。各部署における個々の目標の設定を行っていく。

### 4. お手本になる支援員の育成と配置

経験豊富で信頼できる職員を指導役として配置し、新入職員が身近にお手本となる先輩を持つことで、業務の習得をスムーズにする。また、実際の業務を通じて学ぶ機会（OJT）を増やし、実践的なスキルを習得できるよう支援する。

§ 部署によっては人手不足により、個々の業務に追われ、十分なOJTは行われなかった。離職の原因になっているとも思われる。

## ○ 人材流出の抑制、従業員定着率の向上

### 1. 笑顔で挨拶

毎日の笑顔での挨拶を心がける。挨拶はコミュニケーションの基本であり良好な人間関係の土台である。

§ 部署によって違いはあるものの、挨拶を避ける職員が散見される。

### 2. 明るく仲良く楽しく仕事をする

仕事に前向きに取り組み、同僚との良好な関係を築く。チームの一体感を高めることで、働きやすい職場をつくる。

§ 働きやすい職場は明るい。挨拶はその基本。

### 3. 助け合いの精神

業務で困っている人がいれば、積極的に手を差し伸べ、助け合いの文化を育むことで、信頼関係を深めていく。

§ 同職種で助け合う姿は見られたが、積極的ではなかった。今後異職種間でも期待したい。

### 4. 日常会話と言葉かけ

何気ない会話が職員同士の理解を深めていく。業務以外の場面でも積極的に声をかけ合う関係性をつくる。

§ 日常会話を避ける、コミュニケーションをとりたがらない職員がいる。

### (3) 地域貢献

○社会福祉法人の両輪は、質の高い福祉サービスの提供と地域貢献である。地域から頼られる、また反対に地域から支えられる法人になるために以下の事項に取り組む。

#### 1. キッズカフェ

学校給食が提供されない長期休暇時に、安価で昼食を提供する。

§ 春夏冬休みに実施。1日あたり40名程度の来店者がある。

#### 2. 学習支援

フリースペースうからやと café araku において、長期休暇時の課題（絵画・習字・作文等）、日々の宿題等を支援する。

§ 学習支援については、夏休みに絵画・習字・感想文等の支援を行った。

小学生が一人だけではあるが定期的にうからやで学習ののち帰宅している。

#### 3. 地域美化活動

定期的に地域のごみ拾い等美化活動を継続して行う。

§ 西都夏祭りの翌朝清掃活動を行った。定期的に B 型利用者が主体となって地域の清掃を行っている

#### 4. 災害時の協力

災害時の一時避難所として施設を提供する。また、必要な資材を確保する。

§ 被災を想定した訓練を行った。

#### 5. 生計困難者支援

みやざき安心セーフティネット事業で補完できない住民に対して、法人独自の支援を行っていく。

§ みやざき安心セーフティネット事業においては、児湯地区を中心に多数の支援を行ってきたが、法人独自の支援は行えていない。