

平成29年度 慈愛会 事業報告

平成29年度における法人及び各施設での大きな動きは、次の通りです。

社会的養護の分野では、清心慈愛園が、「家庭的養護推進計画（平成26年2月策定）」に沿い、平成27年度新規開設した地域小規模児童養護施設「歩夢ホーム」を継続運営しました。また、清心乳児園は、平成28年度認定された3カ所目の小規模グループケア（マンションでの生活）を継続運営しました。

医療福祉センター聖ヨゼフ園では、生活課題の発生する現場でのニーズに応えるために、平成28年5月1日から「保育所等訪問支援事業」を継続運営しています。（平成30年4月1日より対象施設が、社会的養護施設（清心慈愛園、清心乳児園）にも拡大される予定）

富の里・篠原の里は、就労訓練事業所として福岡県から認定を受け、平成28年度から認定就労訓練事業を篠原の里で継続運営しています。

法人としての将来構想は、平成23年3月に10年後を目標とした「慈愛会ビジョン2020」にまとめています。短期の取り組み（1～3年）、中期の取り組み（4～6年）、長期の取り組み（7～10年）と、期間を定め、重要な点を抽出した具体的な行動目標を定めたものです。

なお、法人の経営改革は、「21世紀ビジョン検討委員会」の設置（平成9年9月1日）から始まり、平成22年度に新たに検討項目に挙げた「法人将来構想」で2度目の法人の将来像を描いています。

次に、平成22年6月、「法人将来構想準備委員会」を立ち上げ、前述の「慈愛会ビジョン2020」を策定しました。また、法人の職員研修体系構築に向け、平成22年9月、第1回検討委員会を開催し、平成23年5月から「法人職員研修体系構築プロジェクト」を立ち上げ、平成24年3月に法人職員の研修体系を完成させています。

「法人職員研修体系構築プロジェクト」は、平成25年度に名称を「法人職員研修体系推進プロジェクト」と変え、このプロジェクトを中心に作成した「法人研修システム（キャリアステージ対応の職員研修体系）」の一環として、平成25年度からは「法人中堅職員ステップアップ研修」を開始し、平成26年度からは「法人リーダー研修（平成29年度は延期）」、平成27年度は「法人マネジメント研修（平成28年度は延期）（平成29年度は外部研修への派遣）」、平成29年度は「法人初任者研修」を実施しました。

また、大刀洗地区に設置の「事業所内保育所（きっずるーむ あいあい 平成26年1月開所）」の運営を継続しています。

以下、「将来構想（慈愛会ビジョン2020）」の9項目にそって、大刀洗地区・糸島地区・宮崎地区の事業所における平成29年度の事業推進状況について特徴的なものを挙げます。

1 法人理念の周知と実践

より具体的な理念の周知と実践に向けて、法人研修体系構築プロジェクト「基本コンセプト検討チーム」作成の「大切にしたい価値観」、「期待される職員像」の周知及び、具体的場面での展開を図りました。また、職員手帳と位置付けている「キャリアデザインハンドブック（平成24年度完成）」の活用推進に取り組みました。

2 法人将来構想の展開

各地区（大刀洗地区・糸島地区・宮崎地区）の将来構想委員会相互の情報の共有及び事業展開に向けて具体的手順の検討を行いました。

人口減少社会が関わる課題、各市町村が抱える課題、住民の困りごとやサービスの狭間にいる方への支援など、実効性のある形にして対応する等、計画的で再現性のある構想が求められている状況を踏まえ、現「慈愛会ビジョン2020」評価に基づいた「慈愛会ビジョンNEXT2030（仮称）」策定への取り組みのための状況把握に努めました。

3 法人施設機能の充実

清心慈愛園及び清心乳児園では、「将来構想委員会（平成 25 年度設置）」及び「育ちをつなぐ会（平成 27 年度設置）」において、園舎改築（平成 33 年度：オールユニット化、小規模化）、ワンステップの子育て相談体制、フォスタリング機関事業(包括的里親支援事業)など施設運営・組織づくりに向けた検討を継続して行いました。地域小規模児童養護施設「歩夢ホーム」は開設して3年が経過しますが、地域活動・行事、地域のスポーツクラブ、学校行事にも積極的に取り組みました。子どもたちの生活も安定してきており、継続して地域と共に取り組む姿勢を大切に進めました。また、平成 32 年度には2ヶ所目の地域小規模児童養護施設の開設を本園の小学校校区内に予定しており、その開設に向けて準備を進めました。

医療福祉センター聖ヨゼフ園では、対象者の状態に応じた質の高い医療の提供はもとよりライフステージに応じて生活が豊かになるよう各部取り組みました。また、平成 30 年 4 月から保育所等訪問支援事業において乳児園や児童養護施設も利用可能となりました。家庭や教育機関とつながっていくことはもとより乳児園・児童養護施設との連携を強化していくよう努めてました。さらに、相談支援事業では、障害児者の自立の促進と権利擁護の観点に立ち、共生社会の実現に向け支援しています。各機関との信頼関係を築き、社会資源の開発・開拓に積極的に取り組み、地域に根ざした、「地域の役に立つ有益な医療福祉センター」となるよう努めました。防犯体制や災害発生時における支援体制、親亡き後の支援である「成年後見制度」を含め、サービス内容の在り方等について検証を重ねています。

大刀洗地区では、「総合相談支援センター（仮称）」の実現に向けて、乳児、児童、障害とそれぞれの施設の特徴と専門性を活かし、大刀洗町と協働で相談事業や地域ニーズに応じた新たな事業を展開するための準備を進めました。平成 30 年度は、子育て支援センターでの相談支援、地域高齢者の送迎サービスに着手する予定です。

糸島地区では、地域包括ケアシステムの構成内容である、「住まい、生活支援、介護予防、介護、医療介護の連携、認知症ケア、リハビリ」を糸島地区（富の里、篠原の里）で連携しながら進めました。平成 27 年度からの地域包括支援センターの受託、介護予防支援事業の開始、篠原の里デイサービスの開始、前原西圏域内の「はつらつ館」での生きがいデイサービスの開始からの運営を継続しました。平成 28 年度からは新たな介護予防・日常生活支援総合事業が順次開始され、生きがいデイサービス事業は「通所型サービス A（緩和した基準によるサービス）」として、継続運営を行いました。

宮崎地区では、平成 24 年度の新規事業として宮崎市大定地区に小規模多機能型居宅介護事業、通所介護事業を開始しましたが、引き続き、既存居宅介護支援事業とともに内容の充実を図っています。

4 地域福祉の充実発展

平成 29 年度は、社会・地域における公益的な取組の内容の再検討を行い、現在まで実施してきた事業の内容整理のため、平成 26 年度から地域における公益的な取組の実施及び事業種類の整理とともに、会計区分等で事業の見える化の検討を継続して行いました。

また、この地域福祉の充実発展の項目に「社会・地域における公益的な取組」の項目を明確にし、制度における地域福祉事業と制度によらない社会・地域への公益的な取組を明確に区別しました。

平成 12（2000）年から開始した、韓国の社会福祉を学ぶ学生の研修受け入れは、平成 29 年度で延べ 250 名（全 25 大学）となり、研修生の多くは韓国の福祉現場で活躍されており、大学の先生や、健康長寿研究所の연구원となった方もいます。

聖ヨゼフ園では、大刀洗町から「相談支援事業」委託を受け、平成 26 年度から事業を継続運営しています。

清心乳児園、清心慈愛園では、「エンジェルサロン（子育てサロン）」を法人単独事業として継続実施し地域の親子の受け入れや退所児童のアフターケアなど育児支援の窓口として充実に努めました。平成 30 年度

は週1回の開催に充実させる予定です。また、5市町村（大刀洗町、小郡市、久留米市、太宰府市、筑前町）と契約している「子育て支援短期入所事業（ショートステイ）」の積極的な受け入れにも努めており、平成30年度契約市町村を拡大する予定です。

大刀洗地区では、「総合相談支援センター（仮称）」の実現に向けて、乳児、児童、障害とそれぞれの施設の特徴と専門性を活かし、相談事業や事業展開のための準備を進めていきます。大刀洗町のニーズを把握するために大刀洗町との意見交換会を実施しました。様々なニーズが聞かれるとともに各課との顔の見える関係性が取れてきています。平成30年度も意見交換会や自立支援協議会、障害福祉施策策定委員会などに職員を派遣して大刀洗町や地域住民との連携を深めていきます。情報を収集・整理し、清心慈愛園・清心乳児園・医療福祉センター聖ヨゼフ園の機能を使い、総合相談支援センターなどの新たなサービスの検討を検討しました。

篠原の里では、精神障がい者や矯正保護施設退所者の受け入れを可能な範囲で継続し、地域生活定着支援センターとの連携にも努めました。制度の狭間で悩んでおられる方への取組みとして、平成25年2月より福岡市の博多区出来町公園（現在は博多区冷泉公園）で実施しているホームレス支援活動の充実を図り、平成28年度より法人事業として継続実施しています。平成27年12月12日から開始した地域交流室の地域への開放による地域福祉事業として「認知症カフェ（しのカフェ よんなっせ）」を、地元中央行政区の協力のもと運営しました。その他地域（中央行政区）との連携及び協働として、平成27年度は行政区と福祉避難所協定を締結し、平成29年度も引き続き合同防災訓練を実施しました。平成28年度から、糸島市及び前原中学校と連携し、引きこもり生徒の居場所の提供事業を実施しました。

富の里では、糸島市内高齢者施設の次世代委員による小学校の登下校の際の見守り活動を実施しました。また、平成26年度より開始した糸島市内の障害関連事業等を実施している社会福祉法人と委託契約を交わし、利用者である障がい者の就労訓練事業については、平成27年4月1日の生活困窮者自立支援法施行に伴い、中間的就労である就労訓練事業として位置づけ、今後も継続します。さらに、富の里、篠原の里の各事業所は、生活困窮者就労訓練事業認定事業所として活動を行いました。南風小学校区の高齢者サロンへの移動支援を平成28年度より実施・継続しており富行政区における移動支援も検討を行いました。

5 サービスの質の向上

利用者本位のサービスのあり方・利用者の権利擁護について理解を深め、生活の質の向上に向けて、グループケアの充実、小規模移行への生活のあり方の検討、及び日中の過ごし方について継続して検討を行いました。

平成28年度に法人として「慈愛会職員倫理規程」の策定したことを踏まえ、平成29年度には、これに即した各施設版の「職員行動指針」を策定しました。

清心慈愛園では、今年度も「子どもアンケート（利用者満足度調査）」の実施、権利擁護についての学習会、発達障害への理解など児童が主体的な生活ができる取り組みや学習会を実施しました。

外部関係については、平成29年度は清心慈愛園（平成29年11月）が受審しました。これまで、平成21年度に聖ヨゼフ園、平成23年度に篠原の里、平成25年度に清心乳児園、平成26年6月に清心慈愛園、平成28年度に清心乳児園と篠原の里が受審し、サービスの質の向上に努めています。

今後も、サービスの質の向上を客観化するため、法人内部のサービス評価事業を継続します。平成25年度から清心慈愛園・清心乳児園合同で取り組み、平成26年度から聖ヨゼフ園を加え3施設で検討している「子どもとともに育つ養育者のあり方検討会」は、平成27年度より「子どもの育ちをつなぐ会」と名称変更し、平成33年度の改築に向けて、清心慈愛園と清心乳児園のリーダーによる養育者間の育ちをつなぐ検討の場となっています。今年度も引き続き検討を進めました。

篠原の里では、完全個室化に伴うアメニティ向上と共に自立支援強化を図っています。また、平成28年

度第三者評価再審した結果を受け、更なる支援の充実に向けてマニュアルの整備や「利用者アンケート（利用者満足度調査）」の充実に取り組みました。

6 リスクマネジメントの推進

法人内部のみでなく地域のリスクに対応する役割を果たすべき活動を行いました。東日本大震災以後、法人においても総合的なリスクに対する検討を行ってきましたが、今後も、聖ヨゼフ園・富の里、グループホーム富の里のBCP（事業継続計画）の内容充実、清心慈愛園・清心乳児園ではBCPの完成と周知を行っていきます。清心慈愛園・清心乳児園では平成28年度より警備会社と契約し防犯カメラの新設や防犯機器を導入し、夜間及び外出時の安全確保の継続・運営しています。

平成30年度も法人全体として、総合的な防犯対策の見直し及び環境整備に努めます。また、避難訓練の充実として、火災想定訓練に加え、地震・風水害を想定した避難訓練を実施致します。

聖ヨゼフ園の安全体制について、平成29年度に職員通用口等のオートロック化や入館許可証の義務化、防犯カメラの設置など入館者の管理強化を行いました。本年度は館内の安全性をさらに強化していくとともに地域の福祉避難所としての災害対策やBCP（事業継続計画）も踏まえて何ができるかその実効性を検討していきます。

7 職員の資質の向上

法人で組織している「法人運営委員会」、「法人全体研修部会」が主導し、法人研修システム（キャリアアステージ対応の職員研修体系）に沿い、平成29年度は法人内講師の育成と、「初任者研修（法人内講師）」、「中堅職員ステップアップ研修（法人内講師）」、「法人リーダー研修（法人内講師）」を継続実施し、「法人マネジメント研修（該当職員派遣）」を実施しました。

法人では、平成28年度かのテレビ会議の活用等、研修システムにおける研修、及び施設内研修を充実に取り組んでいますが、並行して、職員の自主的な研修の参加について条件整備にも努めました。

8 情報の保護、情報の開示と共有

法人で組織している「法人運営委員会」が主導し、USBメモリ等記憶媒体の運用方法等の検討を行うとともに、災害対策としての職員へのメール配信体制の整備を行いました。また、法人・施設機能の広報についてホームページの更新作業も行っています。（ホームページ上で以前から財務諸表の開示及び、平成25年度から事業報告書、九州厚生局、福岡県、監査法人等の監査実績等も公開中）

特定個人情報（マイナンバー）制度の開始（平成28年1月1日より）に伴い、制度に対する適切な対応に取り組みました。

9 慈愛会経営組織の充実

施設機能の充実を図りながら、利用者満足の上昇と共に職員満足を図る組織を目指すため、風通しの良い組織づくりを継続しました。

また、優秀な福祉・医療人材確保・育成のための組織づくりや、働きやすい職場環境づくりのための検討、更には法人組織の機能の強化のための人事体制等具体的な検討を行いました。優秀な人材の確保のため、慈愛会に関するプレゼン資料（求人DVD）の配布、各大学等への訪問（リハ関係）、説明会参加、実習生の受入れ体制の充実等を実施しました。