

平成16年度社会福祉法人山形県社会福祉事業団事業計画

平成15年度より、山形県から移譲を受けた特別養護老人ホームの自主経営と障がい者施設における支援費制度による施設経営が開始した。これら経営環境の変化に対応するため、適切なサービスの提供とコストの削減に努めているところである。

平成14年12月に策定された国の新障害者基本計画及び平成15年3月策定の第三次山形県障害者計画(新輝きの福祉プラン)などの福祉施策に沿った事業展開が求められているとともに、支援費制度の趣旨に基づき、障がい者の自立支援と地域生活移行が大きな課題となっている。特に知的障がい者分野での大規模施設や入所施設のあり方が問われていることから、事業団としても、施設入所者の地域生活移行への取り組みや在宅サービスの積極的展開、脱施設化等の施策も推進していく必要がある。

加えて、平成15年9月2日「地方自治法の一部を改正する法律」の施行により、公の施設の管理について指定管理者制度が導入され、施行後3年以内に従来の委託から指定管理者制度による指定へ移行されることとなった。当法人が受託経営している県立社会福祉施設も、平成18年度より指定管理者制度に基づく施設経営が導入されることとなる予定である。

このようなことから、平成16年度は、これまでの経営改善計画に止まらず、指定管理者制度を念頭に必要な改革を早急に検討し、円滑に移行できるようにすることを最大の経営課題として取り組むことが求められている。

これらのことを踏まえ、平成16年度の事業計画を以下のとおり策定する。

基本方針

- 1 指定管理者制度を視野に置いた経営改革の推進
- 2 利用者主体の施設運営と利用者の権利擁護及び質の高いサービスの提供
- 3 在宅・地域福祉の推進と圏域におけるネットワーク機能の推進
- 4 専門的・先駆的・広域的事業の推進による県民福祉の向上
- 5 職員の資質向上と職場の活性化

重点事業

- 1 指定管理者制度の適用に向けての経営改革の実施
- 2 希望が丘入所者の地域生活移行計画の策定
- 3 特別養護老人ホームの経営基盤の強化
- 4 在宅サービス機能の拡充及び在宅障がい者の相談支援体制の充実

事業計画

1 経営改革の推進 - 指定管理者制度による指定を見据えて -

これまでは、受託施設の「管理・運営」から「経営」への組織的改革を進めるため、退職者不補充や総職員に占める正職員・臨時職員比率や調整給の見直し等により人件費コストの適正化を図るとともに、必要とされる新規事業の導入を実施してきた。しかし、事業団が受託経営する全施設について指定管理者制度の対象となることから、今後は、円滑に指定管理者として指定されるよう、必要な改革を実施することが重要な課題である。

平成16年度は、障害者施設における職員配置の見直しや、希望が丘の地域生活移行計画など法人経営に係る財務管理・組織管理・事業管理全般にわたる検討を深め、円滑に指定管理者制度に移行できるよう基盤整備を図る。

- (1) 標準職務の改正や管理職手当及び調整給の見直しを実施するとともに、特別養護老人ホームについては準職員制度を創設する。
- (2) 障害者施設にあっては、効果的・効率的サービスの提供と機能の拡充による収入の確保を図る。

また、支援費対応システムの導入を期に、財務管理はもちろんのこと、個別支援計画や各種記録の整理など事業管理における効率的事務の執行を図る。
- (3) 特別養護老人ホームについては、引き続き安定経営をめざし、収入の確保を図る。

また、事業団として高齢知的障がい者の施設介護ニーズに応えるため、引き続き知的障がい者等の受け入れに配慮した特色ある運営を図る。

平成 16 年度は、大寿荘を看護強化型特別養護老人ホームとして位置づけ、看護・援助業務の一体的提供をモデル的に実施し、施設利用者のサービスの向上と医療・看護体制の確立を図る。

昭和 43 年に設置された特別養護老人ホーム松濤荘は、施設の老朽化・狭隘化が課題であるため、今後改築に向けた具体的検討を行う。
- (4) 知的障害者地域生活援助事業所である希望が丘第 10 グループホームの管理を、みやま荘で実施するなど、事業団における施設間の特色を活用し、障害保健福祉圏域における拠点施設としての機能の発揮とネットワークによる支援を構築する。
- (5) 救護施設における精神障がい者に対する個別リハビリの充実を図るため、個別リハビリ計画や評価のあり方、ケアマネジメント等について検討する。
- (6) 利用者の安全確保と事故防止を最優先に考え、臨床リスク管理を徹底するとともに、交通事故やさまざまな事故等の未然防止に努めるほか、食中毒・感染症予防対策の充実を図り衛生管理体制の強化を推進する。

施設における総合的な危機管理システムの構築を目指し、リスクマネジメントの充実を図るため、リスクマネージャーを中心として、経営上並びに利用者及び職員に係るリスク管理の体制整備を推進する。

新たに、事業団としての組織的なリスクマネジメントの取り組みの一環として、QC手法を活用したヒヤリハットによるリスク管理の取り組みを実施する。
- (7) 利用施設である寿海荘及びまつかぜ荘の利用拡大を積極的に推進する。特に寿海荘については利用率 60% を目標とする。

また、寿海荘については、今後のあり方を含め多角的に検討し改革を推進する。
- (8) 当事業団における老朽化施設については、利用者の居住環境の整備は極めて重要な課題であり、施設設備や環境の快適性・安全性・居住性に十分配慮し、可能な限りその整備に努めるとともに、遊休施設等の積極的な活用を推進する。

2 利用者主体の施設運営の推進 - 利用者が主人公の施設づくりをめざして -

- (1) 人権・プライバシーに配慮した施設運営の推進を図るため「山形県社会福祉事業団職員倫理綱領」及び各事業所制定の「職員行動基準」に基づき実践に努めるとともに、利用者主体及び権利擁護の視点に添ったサービス提供に努める。

特に人権擁護については遵守システム等とおし、その徹底を図るとともに、各事業所が設置している苦情解決委員会の適切な運営に努める。
- (2) 質の高いサービスを提供するため、サービス評価自己点検を継続し、提供するサービス水準の客観的把握と具体的解決策を作成して改善に結び付けることとする。

また、サービスの質を客観的にかつ側面的に支援するサービス評価診断事業と第三者委員による事業団第三者評価委員会を継続実施する。

さらに、利用者等のニーズをサービス内容に反映するため、各種アンケート調査や満足度調査を継続し利用者の声・第三者の声に応える取り組みを実施する。
- (3) 利用者及び代理者等に対し、利用者の自立支援及び権利擁護の視点に立って、契約書、重要事項説明書及び関連書類等を十分に説明し、同意を得るとともに、関連法令や運営規程等を遵守した運営を徹底する。

- (4) 施設入所者の自立支援及び地域生活推進を図るため、各事業所で地域生活実現の数値目標を設定し、自立生活移行プログラム等による実践を継続的・計画的に行なうとともに、職住分離の促進や地域での生活体験を拡充する事業等の展開及び障がい者雇用を積極的に推進する。
- (5) 個別支援計画に基づく適切なサービスの提供に努めるとともに、各種援助技法の習得と事業所におけるサービスメニューの拡大を図り、アクティビティ・プログラムの充実に努める。
平成15年度に設置したりハビリ委員会を活用し、全施設での実践を段階的に推進するとともに、法人内の施設との連携による機能訓練サービスの効果的展開を目指す。
また、ボランティアの開拓や実習生の積極的受け入れを推進するため、インターンシッププログラムに基づき各施設での実践を強化するとともに、実習指定施設の契約を含め福祉後継者育成に努める。

3 在宅・地域福祉の推進 - 地域における拠点施設をめざして -

- (1) 居宅介護支援事業及び短期入所事業等を推進するとともに、地域における拠点施設をめざし、関係市町村との連携を深めながら、地域における福祉ネットワークや在宅・地域福祉支援を視野に入れた事業展開を推進する。
また、知的障害者自活訓練事業及び知的障害者短期入所事業所を拡充する。
- (2) 平成15年10月に開設した吹浦荘障害児者相談支援センターの事業充実に努めるとともに、連絡調整会議等を開催し、関係機関との連携を一層深め、庄内圏域における在宅障がい者支援業務を推進する。
また、置賜障害者就業・生活支援センターの受託事業である障害者相談支援業務の充実に努める一方、新規事業である障害者地域生活推進特別モデル事業を実施する場合は、実施市町村と十分連携を図り施設利用者の地域生活移行への支援を適切に実施する。
新たに、県内で2番目の障害者就業・生活支援事業の雇用安定等事業が採択され実施する場合は、山形市内に活動拠点を置き、在宅障がい者の就労支援の効果的実施に努める。
さらに、西村山精神障害者地域生活支援センターにおけるジョブコーチ支援事業を引き続き実施し、在宅障がい者の就業支援を一層推進する。
- (3) 希望が丘地域福祉支援センターでは、在宅障がい者支援や療法等の普及・定着、相談支援、研修事業等の各種事業を継続するとともに、新たに希望が丘グループホームの支援を業務に位置づけ、地域生活者への必要な支援を実施する。
また、今後の希望が丘入所者の地域生活移行を進めるため、入所定員、地域生活の受け皿の基盤整備とケア体制の確立など、大規模施設の今後の方向性を踏まえた検討を具体的に推進する。
さらに、研修事業では、新たに障害者(知的・全身性・視覚)ガイドヘルパーの養成研修事業及び知的障がい者を対象としたホームヘルパー資格取得のための事業等の実施にむけて検討する。
- (4) 三障がいに係る施設運営の特色を活かし、人権啓発事業の一環としての講演会の開催やエリアフリー・フォーラム、障がい者の芸術・表現活動等文化活動を支援する事業、自閉症セミナー等についても引き続き積極的に展開する。
- (5) 山形県からの受託事業である痴呆介護実務者研修事業の運営を大寿荘で実施し、福祉人材育成機能の付与及び情報発信機能の充実に努めるとともに、特色ある事業展開を実施する。
また、新たに痴呆性グループホームの開設予定者研修事業の受託を検討する。
- (6) 情報発信機能を充実するため、広報紙『かざぐるま』の発行、事業団ホームページの管理・運営及び各施設における広報活動とパブリシティ活動を実施する。
新たに、施設間情報網を構築し、情報の共有化及び事務の効率化を図る。

4 人と職場の活性化 - マンパワーの育成と職場の活性化をめざして -

- (1) 福祉を取り巻く環境が大きく変化する中、人材育成・能力開発は法人の経営改革にとっても重要であり、人材育成に対するビジョンの明確化をはかり、専門性と組織性の資質向上を計画的に推進していくことが求められる。このため、経営改革推進委員会で協議し、具体的ビジョンを作成する。

各事業所にあつては、人材育成の基本単位は所属現場にあることを踏まえ、職場における研修の推進とOJTの効果的展開に配慮した施設運営を実施する。

- (2) 業務におけるスーパーバイズ機能を充実し、職員に対する指導・監督・教育・相談等を系統的に実施するとともに、適正な人事管理及び組織の活性化を図るため、施設長評価を導入する。
- (3) 活力ある職場づくりを推進するため、職場活性化推進事業を継続する。
また、授産製品等の活用や利用施設の利用及び広報活動等の相互支援を行うなど事業団マインドの醸成を図り組織の活性化を推進する。
- (4) 専門性の確保と職場における自己啓発・相互啓発の推進を図るため、社会福祉士、介護福祉士、精神保健福祉士、管理栄養士等国家資格等の資格取得を推進するとともに、各種専門性を活かせる資格や援助技法取得を推進する。
- (5) 互助会事業の充実を図り、健康で安心して働ける職場の基盤整備を推進する。
また、職員安全衛生委員会の運営を通して利用者及び職員の健康と衛生及び安全面の対策を推進する。