

(発表タイトル)

働き続けたい職場をめざして
～人財育成の取り組みから見てきたもの～

(都道府県名)	(施設名)
神奈川県	ソーレ平塚
(発表者職種名)	(発表者氏名)
サービス管理責任者	島田 哲

【施設の概要】

(2016年4月1日現在)

施設設立年月(西暦)	1999年 4月	職員の平均年齢	40.5歳		
施設入所支援 定員/現員	50名/52名				
日中活動(生活介護事業) 定員/現員	50名/52名				
その他の主たる日中活動(具体的に:) 定員/現員	名/ 名				
常勤職員数 非常勤職員数	33名 25名	常勤換算による 職員総数	39.2名		
入 所 者 の 状 況	障害支援区分の割合	区分1 0人	区分2 0人	区分3 1人	
		区分4 3人	区分5 11人	区分6 37人	
	障害・疾患別割合	脳性まひ 40%	脳血管障害 21%	脊髄損傷 7.6%	
		特定疾病(介護保険適用) 25%	特定疾患(難病) 3.8%		
	重複障害等の状況	その他 17%	※「特定疾病」と「特定疾患」の両方に該当する症状(例: ALS、パーキンソン病など)をお持ちの入所者については、「特定疾病」と「特定疾患」の両方にそれぞれカウントしてください。		
		視聴覚障害 5.7%	てんかん 3.8%	知的障害 44%	
	年齢構成	認知症状 3.8%	精神障害 17%	遷延性意識障害 0%	
		20歳未満 1.9%	20～39歳 15.3%		
	加 算 の 状 況	生活介護	人員配置体制加算(Ⅰ～Ⅲ)	(あり)・なし	Ⅰ〔 〕 Ⅱ〔 〕 Ⅲ〔 〕
			福祉専門職員配置等加算(Ⅰ～Ⅲ)	(あり)・なし	Ⅰ〔 〕 Ⅱ〔 〕 Ⅲ〔 〕
視覚・聴覚言語障害者支援体制加算			あり・(なし)		
リハビリテーション加算			(あり)・なし	対象者〔50名〕	
施設入所支援		夜間職員配置体制加算	(あり)・なし		
		重度障害者支援加算	Ⅰ (あり)・なし		
			Ⅱ あり・(なし)	体制整備〔 〕 夜間個別支援〔 〕	
		夜間看護体制加算	あり・(なし)		
		視覚・聴覚言語障害者支援体制加算	あり・(なし)		
		地域移行加算	あり・(なし)		
		地域移行個別支援特別加算(Ⅰ・Ⅱ)	あり・(なし)	Ⅰ〔 〕 Ⅱ〔 〕	
		栄養マネジメント加算	(あり)・なし		
経口移行加算	(あり)・なし	対象者〔 1名〕			
経口維持加算	(あり)・なし	対象者〔 3名〕			
療養食加算	(あり)・なし	対象者〔 4名〕			
特徴的な事業や重点事業等	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者支援施設に併設で短期入所事業(定員6名)を実施している。 ・同建物内において、生活介護事業(定員20名)、生活介護/児童発達支援事業(多機能型・定員5名)、平塚市地域活動支援センター(定員10名)を実施している。 ・PT、OT、ST。臨床心理士、鍼灸マッサージ師、内科医、整形外科医、精神科医等の専門職との連携を大切にしている。 				

働き続けたい職場をめざして

～人財育成の取り組みから見えてきたもの～

都道府県：神奈川県

会員施設名：ソーレ平塚

発表者氏名：島田 哲

I. 実践の目的・ねらい

福祉業界において人材不足が深刻であると言われ久しい。当施設においても、募集をかけても応募がなく長く欠員が続いてしまうことは少なくない。より長く勤められるような業務に対するモチベーションの維持とその環境づくりが施設には求められる。ソーレ平塚として取り組んできた人材育成が本当の人財育成となっているのかを見直し、より意欲を持って働けることができる職場を目指す。

II. 実践方法・取り組んだこと

- ・新人研修の実施。各種マニュアルの説明、医療的ケア等に関する指導、トランスファー指導。OJTとして、新人育成担当職員が業務の一つひとつをチェックしながら、悩みや不安を解消できるように日々の業務の中でフォローする。
- ・職場内研修（階層別研修）の実施。経験年数の近い職員で共通した課題についてディスカッションをしたり、課題整理をしたり、悩みや思いの共有をする。明日から頑張れる力を養う。（5階層に分けて実施。）
- ・外部研修への派遣。人事考課の中から見えてきた課題を中心に外部で行われている研修で本人の課題とマッチすると思われるものを勧める。

III. 実践の結果

- ・新人研修については、新人の不安感を参考にマニュアルや研修体制を見直してきたここ数年は利用者の障害の重度化から同じ育成方法では不十分さがあるとの意見もある。
- ・階層別研修においては、日々の業務の中では話す機会の少ない他部署の職員ともディスカッションなどを通してコミュニケーションを図り、他部署の現状を知ることによって自分の部署や自分の業務の振り返りにつながっている。また、課題等を整理するための手法を学ぶ場にもなっている。
- ・階層別研修は、施設がそれぞれの階層に期待している役割を伝える機会となっている。
- ・階層別研修後にはレポートを提出してもらい、研修内容をどのように理解しているのか確認をし、職員育成に活かしている。

IV. 分析・考察

- ・階層別研修に参加した職員からは、「悩みを共有できた」「自分だけではなかった」「明日からまた頑張れる」などの感想があり、意欲の向上に繋がっている。
- ・他部署や他職種とのコミュニケーションからチームワークの意識の向上の動機付けとなっている。
- ・外部研修への積極的な参加に繋げていきたいが、参加への意欲が高いとは言えない現状がある。必要な能力を自ら学ぶ姿勢を養うことが課題となっている。
- ・上記の内容に取り組んできたが、退職者が目に見えて減ってきてはいない。この仕事のやりがいに繋がるポイントがまだあるのではないかと。さらに考えていきたい。

※事例等の使用は利用者本人（家族）の承諾を得ています。

(発表タイトル)

エアマットレス管理の重要性 ～使っている物を知る大切さ～

(都道府県名)

石川県

(施設名)

青山彩光苑ライフサポートセンター

(発表者職種名)

理学療法士

(発表者氏名)

内山 清一

【施設の概要】

(2016年4月1日現在)

施設設立年月(西暦)	1989年 4月	職員の平均年齢	37歳		
施設入所支援 定員/現員	80名/ 81名				
日中活動(生活介護事業) 定員/現員	80名/ 108名				
その他の主たる日中活動 定員/現員 (具体的に: 短期入所)	7名/ 7名				
常勤職員数 非常勤職員数	72名 7名	常勤換算による 職員総数	75.7名		
入 所 者 の 状 況	障害支援区分の割合	区分1 0人	区分2 0人	区分3 2人	
		区分4 10人	区分5 22人	区分6 48人	
	障害・疾患別割合	脳性まひ 34%	脳血管障害 25%	脊髄損傷 7%	
		特定疾病(介護保険適用) 3%	特定疾患(難病) 3%		
		その他 30%	※「特定疾病」と「特定疾患」の両方に該当する症状(例:ALS、パーキンソン病など)をお持ちの入所者については、「特定疾病」と「特定疾患」の両方にそれぞれカウントしてください。		
	重複障害等の状況	視覚障害 1%	てんかん 1%	知的障害 17%	
		認知症状 0%	精神障害 0%	遷延性意識障害 10%	
	年齢構成	20歳未満 0%	20~39歳 7%		
		40~64歳 67%	65歳以上 26%		
	加 算 の 状 況	生活介護	人員配置体制加算(Ⅰ~Ⅲ)	あり・なし	Ⅰ○) Ⅱ[] Ⅲ[]
福祉専門職員配置等加算(Ⅰ~Ⅲ)			あり・なし	Ⅰ○) Ⅱ[] Ⅲ[]	
視覚・聴覚言語障害者支援体制加算			あり・なし		
リハビリテーション加算			あり・なし	対象者[107名]	
施設入所支援		夜間職員配置体制加算	あり・なし		
		重度障害者支援加算	Ⅰ	あり・なし	
			Ⅱ	あり・なし	体制整備[] 夜間個別支援[]
		夜間看護体制加算	あり・なし		
		視覚・聴覚言語障害者支援体制加算	あり・なし		
		地域移行加算	あり・なし		
		地域移行個別支援特別加算(Ⅰ・Ⅱ)	あり・なし	Ⅰ[] Ⅱ[]	
		栄養マネジメント加算	あり・なし		
		経口移行加算	あり・なし	対象者[0名]	
経口維持加算	あり・なし	対象者[6名]			
療養食加算	あり・なし	対象者[51名]			
特徴的な事業や 重点事業等					

エアマットレス管理の重要性

～使っている物を知る大切さ～

都道府県 : 石川県

会員施設名 : 青山彩光苑ライフサポートセンター

発表者氏名 : 内山 清一

I. 実践の目的・ねらい

施設内委員会の一つとして、褥瘡プロジェクト(BEDSORE PREVENTION=以下BP)があり、職種は、医師、看護師、介護士、理学療法士で構成され、寝たきり利用者の褥瘡の予防と褥瘡の早期治癒を目的に活動している。活動内容は、早期の皮膚トラブルの発見とマットレスの選定や良姿勢を保つようなポジショニングを検討し、それを実践している。今回はBPの重点項目として、体圧分散マットレスやエアマットレスの体圧分散の知識を職員の共通認識にすることと 管理の強化にも取り組んだ。

II. 実践方法・取り組んだこと

入所者数 80 名の内、エアマットレスの使用者が 10 名(12.5%)であった。男 6、女 4 名、平均年齢 58.3 歳、寝たきり度は、全員要介助度が高い方であった。(平成 27 年 5 月現在)

エアマットレスのメンテナンスの実践 : チェック内容は、①電源が入っているか、②ランプの異常なサイン、③エアポンプの異常音、④適切な体重設定、⑤エアーホースの異常、⑥エアセルの圧、⑦底付の有無の 7 項目とした。チェックの頻度は、月 2 回でチェック表をもとに 4 ヶ月間行った。BPメンバーの内、介護職員が各項目を確認した。

職員と BP 知識(エアマットレス含む)の共有 : 各利用者の情報を確認し合う共有シートを作成し、介護職員を中心に褥瘡予防とエアマットレスに関する 6 つの設問を自由記載で答えてもらった。この取り組みにより個々の知識が、どれくらいあるのか、また間違っていないのかを認識してもらった。

III. 実践の結果

エアマットレスのメンテナンス結果 : 問題点として◇体重設定の不備 10 件、◇エアーホース異常 3 件、◇エアポンプの異常音、◇エアセルの圧が不適切、◇底付が有、各 1 件であった。エアマットレスのチェック後に、その情報や問題点などがあれば、各職員に配信して注意の喚起を行っている。介護職員は、いままで注意していない部分に多くの不備が見つかり、認識を新たにし、チェックポイントを認識することが出来た。

職員と BP 知識(エアマットレス含む)の回答結果 : ほぼ良好な回答ではあったが、◇エアマットレスの体重設定、◇停電対応、◇背抜きの意味・実践の設問に対しては希薄な内容が見受けられた。自由記載の後に正答を見て知識の確認をしてもらった。回答に際し、専門書等を調べて記載したと思われる回答もあり、認識を高める結果であった。

IV. 分析・考察

今回は、エアマットレスのセル減圧からの褥瘡を発生した件があり、エアマットレスのチェックを始める事となったが、点検作業は“当たり前”の作業だったのかもしれないが、チェックを始めてから減圧による底付もなくエアマットレスの管理は出来ていると考える。また、職員への褥瘡予防とエアマットレスの知識の確認により、関心度が上がっていると感じる。エアマットレスの機能を理解する事で、安全・安心の介護サービスにも繋がってくる事だろう。

(発表タイトル)

チームで取り組む教育の実践について

(都道府県名)

静岡県

(施設名)

聖隷厚生園信生寮

(発表者職種名)

係長

(発表者氏名)

鈴木 志穂

【施設の概要】

(2016年4月1日現在)

施設設立年月(西暦)	1978年 4月	職員の平均年齢	34.6 歳		
施設入所支援 定員/現員	60 名 / 60 名				
日中活動(生活介護事業) 定員/現員	60 名 / 60 名				
その他の主たる日中活動 定員/現員 (具体的に: 日中一時支援)	4 名 / 4 名				
常勤職員数 非常勤職員数	37 名 18 名	常勤換算による 職員総数	名		
入 所 者 の 状 況	障害支援区分の割合	区分1 人	区分2 人	区分3 1 人	
		区分4 8 人	区分5 13 人	区分6 3 人	
	障害・疾患別割合	脳性まひ 48 %	脳血管障害 16 %	脊髄損傷 3 %	
		特定疾病(介護保険適用) 5 %	特定疾患(難病) 0 %		
		その他 28 %	※「特定疾病」と「特定疾患」の両方に該当する症状(例: ALS、パーキンソン病など)をお持ちの入所者については、「特定疾病」と「特定疾患」の両方にそれぞれカウントしてください。		
	重複障害等の状況	視覚障害 3 %	てんかん 16 %	知的障害 39 %	
		認知症状 3 %	精神障害 8 %	遷延性意識障害 3 %	
	年齢構成	20歳未満 0 %	20~39歳 8 %		
		40~64歳 68 %	65歳以上 24 %		
	加 算 の 状 況	生活介護	人員配置体制加算(Ⅰ~Ⅲ)	あり・なし	Ⅰ [] Ⅱ [] Ⅲ []
福祉専門職員配置等加算(Ⅰ~Ⅲ)			あり・なし	Ⅰ [] Ⅱ [] Ⅲ []	
視覚・聴覚言語障害者支援体制加算			あり・なし		
リハビリテーション加算			あり・なし	対象者 [名]	
施設入所支援		夜間職員配置体制加算	あり・なし		
		重度障害者支援加算	Ⅰ	あり・なし	
			Ⅱ	あり・なし	体制整備 [] 夜間個別支援 []
		夜間看護体制加算	あり・なし		
		視覚・聴覚言語障害者支援体制加算	あり・なし		
		地域移行加算	あり・なし		
		地域移行個別支援特別加算(Ⅰ・Ⅱ)	あり・なし	Ⅰ [] Ⅱ []	
		栄養マネジメント加算	あり・なし		
		経口移行加算	あり・なし	対象者 [2 名]	
経口維持加算	あり・なし	対象者 [3 名]			
療養食加算	あり・なし	対象者 [4 名]			
特徴的な事業や 重点事業等					

チームで取り組む教育の実践について

都道府県：静岡県

会員施設名：聖隷厚生園信生寮

発表者氏名：鈴木 志穂

I. 実践の目的・ねらい

信生寮では平成26年度「教育担当者会」を設立した。メンバーは、施設長、各主任、各フロアリーダー、教育担当者と構成した。安定したサービス提供をしていくために、現場で即戦力となる人材を最速で育成していくことを目標とし、運営を開始する。

今回は、教育担当者が取った行動が、どのように新人教育に影響を与え、目標達成に繋がったかを考察していく。

II. 実践方法・取り組んだこと

1. 期間 平成26年4月から平成28年3月

教育担当者会の取り組みについてⅢの1.～4の項目に関する結果をまとめる。

2. 倫理的配慮

ご利用者・ご家族・職員に対して、研究の趣旨、個人が特定されないよう個人情報保護の事、協力の辞退によって不利益は被らないことを、説明し同意を得ている。

III. 実践の結果

1. 運営目標・方針の周知、役割の明確化

目標と方針、委員会参加者の役割を明確にしたことで、教育担当者は、新人を教える立場であり、また、自分が指導される立場であることを理解した。

2. 使用書式の整備

業務評価表で早番・遅番等、シフト毎に習熟度をパーセンテージ化したことや、新人に日誌を毎日記入してもらうことにより、業務の振り返りをより細かく行うことができた。また、教育担当者にコメント方法を指導したことにより、「できたことを認める」視点でコメントができるようになった。

3. 教育担当者会議の実施

会議の場で新人職員の進捗把握や課題、プリセプターの不安などの報告・共有、主任・リーダーからのフィードバックを行ったことにより、具体的な課題を見出すことができるようになった。

4. 教育担当者への「教える技術」の指導

勉強会や会議の中で主任・リーダーが指導したことにより、教育担当者は、それを活用し新人に指導することができた。

結果、運営目標に挙げていた「新人職員が上半期内に夜勤までのルーティン業務習得」を達成することができた。

IV. 分析・考察

上記の取り組みの中で、教育担当者が新人職員に「できたことを認める」という行動を起こしたことで、新人職員は認められた業務に自信を持つことができ、できていないことに向き合うことができたと考えられる。新人職員は、新しい環境の中、慣れない仕事に対し、不安を抱え仕事をしている。そのような中で、教育担当者に仕事を認められるということは、新人職員にとって大きな自信となった。教育を行う上で、今までは「新人職員に指導する」ということを重視してきたが、今後は「できたことを認める」という方法を教育担当者に指導していくことが重要だと考えた。

(発表タイトル)

「行動障害の在る利用者への支援」～職員が変われば、利用者も変わる～

(都道府県名)

茨城県

(施設名)

青嵐荘つくし園

(発表者職種名)

生活支援員

副主任生活支援員

(発表者氏名)

和田 利之

加藤 美代子

【施設の概要】

(2016年4月1日現在)

施設設立年月(西暦)	1994年 4月	職員の平均年齢	35.6歳		
施設入所支援 定員/現員	40名/42名				
日中活動(生活介護事業) 定員/現員	54名/68名				
その他の主たる日中活動 定員/現員 (具体的に:)	名/ 名				
常勤職員数 非常勤職員数	34名 11名	常勤換算による 職員総数	40.7名		
入 所 者 の 状 況	障害支援区分の割合	区分1 0人	区分2 0人	区分3 0人	
		区分4 1人	区分5 9人	区分6 32人	
	障害・疾患別割合	脳性まひ 52%	脳血管障害 17%	脊髄損傷 10%	
		特定疾病(介護保険適用) 0%	特定疾患(難病) 0%		
	重複障害等の状況	その他 21%	※「特定疾病」と「特定疾患」の両方に該当する症状(例: ALS、パーキンソン病など)をお持ちの入所者については、「特定疾病」と「特定疾患」の両方にそれぞれカウントしてください。		
		視聴覚障害 12%	てんかん 24%	知的障害 55%	
	年齢構成	認知症状 12%	精神障害 19%	遷延性意識障害 5%	
		20歳未満 0%	20~39歳 33%		
	加 算 の 状 況	生活介護	人員配置体制加算(Ⅰ~Ⅲ)	あり なし	Ⅰ [○] Ⅱ [] Ⅲ []
			福祉専門職員配置等加算(Ⅰ~Ⅲ)	あり なし	Ⅰ [○] Ⅱ [] Ⅲ []
視覚・聴覚言語障害者支援体制加算			あり なし		
リハビリテーション加算			あり なし	対象者 [68名]	
施設入所支援		夜間職員配置体制加算	あり なし		
		重度障害者支援加算	Ⅰ	あり なし	
			Ⅱ	あり なし	体制整備 [] 夜間個別支援 []
		夜間看護体制加算	あり なし		
		視覚・聴覚言語障害者支援体制加算	あり なし		
		地域移行加算	あり なし		
	地域移行個別支援特別加算(Ⅰ・Ⅱ)	あり なし	Ⅰ [] Ⅱ []		
	栄養マネジメント加算	あり なし			
特徴的な事業や 重点事業等	経口移行加算	あり なし	対象者 [名]		
	経口維持加算	あり なし	対象者 [名]		
	療養食加算	あり なし	対象者 [名]		

行動障害の在る利用者への支援

～職員が変われば、利用者も変わる～

都道府県：茨城県

会員施設名：青嵐荘つくし園

発表者氏名：和田 利之 加藤 美代子

I. 実践の目的・ねらい

A氏は“交通事故による頭部外傷後精神障害”により、表情の変化が少なく昼夜を問わずに大声を上げる、職員や他利用者への他害行為、異食、徘徊等の行動障害が見られていた。その為、A氏とどのようにコミュニケーションを図れば良いか分からずにいた。

行動障害への知識不足・受容的態度の重要性を知らなかった私たちは、抑制的な対応（拘束着・ミトンの着用・タイヤ止め）を行わざるを得なかった。しかし、身体拘束によりA氏のストレスが増した事から、行動障害が悪化、QOLも低下してしまった。

以上の事から、行動障害の改善には本人の意思を尊重した支援が重要と考え直し、「A氏の笑顔が見たい」を合言葉に、A氏との関わり方を見つめ直し、A氏の意思を尊重した支援により身体拘束廃止、ADLの改善、そしてQOLの向上を目的とし実践した。

II. 実践方法・取り組んだこと

【支援方法（職種間の連携）】

a 趣味・嗜好・生活歴の把握 b 生活環境の改善 c 内服薬、服薬時間の変更

【支援内容】

上記の支援方法 a～c において情報共有を徹底し、生活支援員は、A氏の生活歴を見直し興味を持った話題からコミュニケーションを図り、可能な限り受容的態度で接し、危険を伴う行動障害には、その都度説明する事に努めた。また、行動障害の改善の為、服薬状況の見直しに向けた医療機関への通院、身体拘束廃止に向けた生活環境の検討、改善を行い、A氏と粘り強く向き合い、何度も支援内容を見直し職種間の連携を図り、共通認識の元、支援を行った。

III. 実践の結果

これまで述べたように、A氏と向き合う支援を行う事で、少しずつ表情が和らぎ始め、職員や他利用者への他害行為の軽減、身体拘束廃止へもつながった。また、A氏に合った支援や服薬を見出した事で行動障害が軽減され、職員との会話も成立するようになり、「笑顔」も見られるようになった。

現在では、行動障害はほとんど見られず、職員との約束事も守れるようになり、地域への外出も行える事が出来るほどのADLの改善につながった。そしてQOLの向上にも、つながれたと言える。

IV. 分析・考察

頭部外傷後精神障害により、重い行動障害が認められ日常生活への支障が顕著に見られたA氏に対し、私たち一人ひとりが障害を理解し、「A氏はなぜ笑わないのだろう？」、「そうだ、笑顔が見たい」という思いから始まった支援が、行動障害の緩和、ADLの改善、QOLの向上へとつながったと考えられる。

すべての行動障害が改善できた訳ではないが、他職種間の連携を図りながら、今後もA氏の想いを尊重し寄り添う事で、さらにニーズを引き出し支援していきたい。

※事例等の使用は利用者本人（家族）の承諾を得ています。

(発表タイトル)

地域との連携 ～公益活動への取り組み～

(都道府県名)

栃木

(施設名)

光輝舎

(発表者職種名)

支援主任

支援員

(発表者氏名)

手塚 雄大

時田 亜矢加

【施設の概要】

(2016年4月1日現在)

施設設立年月(西暦)	2001年 4月	職員の平均年齢	35.9歳		
施設入所支援 定員/現員			50名/ 52名		
日中活動(生活介護事業) 定員/現員			70名/ 72名		
その他の主たる日中活動 定員/現員 (具体的に:)			名/ 名		
常勤職員数 非常勤職員数	32名 10名	常勤換算による 職員総数	40.8名		
入 所 者 の 状 況	障害支援区分の割合	区分1 0人	区分2 0人	区分3 0人	
		区分4 0人	区分5 6人	区分6 46人	
	障害・疾患別割合	脳性まひ 36.5%	脳血管障害 27%	脊髄損傷 5.8%	
		特定疾病(介護保険適用) %	特定疾患(難病) 5.8%		
	重複障害等の状況	その他 25%	※「特定疾病」と「特定疾患」の両方に該当する症状(例: ALS、パーキンソン病など)をお持ちの入所者については、「特定疾病」と「特定疾患」の両方にそれぞれカウントしてください。		
		視聴覚障害 5.8%	てんかん 15.4%	知的障害 30.8%	
	年齢構成	認知症状 13.5%	精神障害 3.8%	遷延性意識障害 1.9%	
		20歳未満 0%	20~39歳 13.5%		
	加 算 の 状 況	生活介護	人員配置体制加算(I~III)	(あり)・なし	I [] II [] III [○]
			福祉専門職員配置等加算(I~III)	(あり)・なし	I [○] II [] III []
視覚・聴覚言語障害者支援体制加算			あり(なし)		
リハビリテーション加算			(あり)・なし	対象者 [17名]	
施設入所支援		夜間職員配置体制加算	(あり)・なし		
		重度障害者支援加算	I	(あり)・なし	
			II	あり(なし)	体制整備 [] 夜間個別支援 []
		夜間看護体制加算	あり(なし)		
		視覚・聴覚言語障害者支援体制加算	あり(なし)		
		地域移行加算	あり(なし)		
	地域移行個別支援特別加算(I・II)	あり(なし)	I [] II []		
	栄養マネジメント加算	あり(なし)			
経口移行加算	あり(なし)	対象者 [名]			
経口維持加算	(あり)・なし	対象者 [18名]			
療養食加算	(あり)・なし	対象者 [8名]			
特徴的な事業や 重点事業等	法人理念の障害の種別や程度にこだわらずに、共に生きがいとゆとりをめざし、3障害を対象とした受け入れをしている。 法人内においては、高齢者分野、保育分野等の事業も運営している。 短期入所(6名)、日中一時支援(3名) 指定特定相談支援(相談支援センター併設)、委託相談支援(指定特定・障害児) 委託相談支援については、芳賀郡障害児者相談支援センターに芳賀郡内(4町)の事業所から職員を 出向させて実施している。				

地域との連携

～公益活動への取り組み～

都道府県：栃木県

会員施設名：光輝舎

発表者氏名：手塚 雄大 時田 亜矢加

I. 実践の目的・ねらい

社会福祉法人の性格である公益性や公共性の観点から、地域において公益活動に取り組むことが近年強く求められている。当施設の基本方針にも「地域福祉の推進」が明記されており、施設の機能を地域の社会資源として公益活動へ活かすことで、地域が豊かになり、そこに暮らす人々のより良い暮らしに役立つと考え実践している。また、その経験が職員の資質の向上に繋がり、更なる地域の発展に役立つと考えている。

II. 実践方法・取り組んだこと

公益活動に取り組む上で、より地域に根付いた活動を展開するため、社会福祉協議会や行政を始めとする関係機関と連携を図っている。ボランティアネットワークの立ち上げや災害時に備えた協定の締結、大規模自然災害発生時には施設として災害ボランティアセンターに登録し、ニーズに合わせて継続的に職員の派遣を実施している。また、子どもの養育に関する支援を行う養育通館事業、小中学生を対象とした福祉教育の場に職員の派遣を実施している。広域的な活動としては、全国の有志ネットワークによる東日本大震災被災地への継続支援や、昨年県内で発生した関東・東北豪雨災害の被災地域へも関係機関と連携し、職員のボランティア派遣等を行った。その他、福祉教育の一環として高校、大学等へ障害当事者や職員を講師として派遣し、講演活動を行うことで、障害者の理解促進、人材育成に繋げている。また、県内の障害・高齢関係事業所との連携事業である「セーフティ・ネット拠点事業」にも登録している。

III. 実践の結果

活動を通して、社会福祉法人の公益性という役割を果たすと共に、そこに関わる方々とその後の連携に発展する貴重な繋がりを作ることができた。一つの事業にしても対象の住民や支援側の複数の関係機関や団体が関わっており、顔の見える関係性を構築することができている。また、福祉に関わる人材が不足していると言われていた昨今、これからの福祉を支えていく若い世代に福祉の魅力を伝え、少なからず興味・関心を持ってもらうことができたのではないだろうか。

私たち職員も、公益活動を通して貴重な体験をすることができた。地域に障害者支援施設を知ってもらう機会となり、サービスの内容等必要な情報を提供することに繋がった。また、地域の印象を客観的に知るきっかけとなり、情報発信の重要性を改めて感じた。

IV. 分析・考察

公益活動への取り組みを通して、大切なことは地域や個人のニーズに合わせることであると学んだ。災害支援であれば必要以上の介入はプライバシーの侵害や感情の逆なでになってしまうリスクもあり、被災者の気持ちを汲み取った振る舞いが必要である。また、セーフティ・ネット拠点事業にも加盟し、行政や警察の要請に応じて対応できる体制を整えている。つまり、利用者支援に携わる私たち福祉専門職が得意とする相手の目線に合わせニーズを理解することが公益活動にも通じている。そこから生まれた新たなニーズへ更に活動の内容が展開することもあり、そうした活動が地域の理解に繋がり、様々な効果が生まれた。今後も社会福祉法人の一員として地域の発展のために継続的に取り組んでいきたい。