

平成30年度事業計画

(平成30年4月1日)

- ・ 社会福祉法人 致知会
- ・ 救護施設 真和館
- ・ 養護老人ホーム あそ上寿園

平成30年度事業計画目次

I 社会福祉法人致知会事業計画

はじめに	1
1 法人本部について	1
2 公益的な取り組み	2
①お酒の悩みごと相談	2
②節酒（HAPPY）プログラムの実施	2
③お酒に関する出前講座	2
④福祉の困りごと相談	2
⑤無料・低額宿泊の受け入れ	2
3 養護老人ホーム「あそ上寿園」施設開設	3
4 法人並びに施設の中・長期計画の策定	3
II 救護施設真和館事業計画	3
1 アルコール依存症専門施設をめざして	3
（1）アルコール依存症対策の経緯と現状	3
（2）平成30年度重点取り組み課題	4
①真和館アルコールプログラム（ARP）の深化・充実	4
ア）教養講座の充実・強化	4
イ）日常内観への継続的取り組み	4
②「飲まない、飲ませない」取組の継続	5
2 精神障害への取り組みの強化	5
（1）精神障害者対策の現状	5
（2）平成30年度重点取り組み課題	5
①ひまわりの会の充実・発展	5
②オーダーメイド型「個別学習」への取り組み	6
③精神障害者向けの新たな支援手法や支援ツールの開発	7
④支援の勘所の策定	7
1 現場力の強化	8
（1）新たなコミュニケーション手法の導入	8
（2）5S運動の推進	8
（3）QC活動の継続・展開	9
4 安全・安心の創造	10
（1）自然災害への備え	10
①ハード対策	10
②ソフト対策	10
（2）火災に対する備え	11
（3）リスク管理	12
①感染症対策	12
②食の安全対策	12

③服薬管理	12
④日常の見守り	12
⑤飛び出し防止対策	13
⑥食事の見守り	13
⑦お風呂の見守り	13
(4) 苦情処理	13
(5) 人権に配慮した入所者サービス	13
5 研修の充実・強化	14

Ⅲ あそ上寿園事業計画

1 平成 30 年度事業計画策定の方向性	15
2 平成 30 年度重点課題について	15
(1) あそ上寿園経営の基本方針	15
①あそ上寿園経営の基本理念	15
②収支均衡の経営をめざして	16
③入所者の確実な確保	16
(2) あそ上寿園運営の基本方針	16
①処遇の基本方針	16
②障害者も受け入れ可能な施設をめざして	17
③認知症ケア「ユマニチュード」の導入	17
④質の高い入所者サービスの創造	17
(3) 安全安・安心の創造	18
(4) 職員研修への取り組み	18
(5) 人権教育の徹底	18
(6) 苦情処理	18
終わりに	19

I 社会福祉法人致知会事業計画

はじめに

社会福祉法人の①経営組織のガバナンスの強化、②事業運営の透明性の向上、③財務規律の強化、④地域における公益的な取り組みの義務化を目的とした「改正社会福祉法」が、平成 28 年 3 月 31 日に成立しました。

社会福祉法人致知会においては、平成 28 年 12 月 10 日に「定款変更」を決議し、平成 29 年 6 月 24 日に開催された定時評議員会で新たな理事・監事が選任され、同日に開催された理事会で、理事長長及び常務理事が選任されました。

ここに、改正社会福祉法に基づく、社会福祉法人致知会の諸規程・組織・役員体制が一新され、新たな役員による法人経営・施設運営が始まりました。従いまして、平成 30 年度は、新たな経営体制に移り、2 年目に入ります。

制約の多い中ではありますが、役員一同、さらなる統治能力の向上に努め、救護施設真和館、養護老人ホームあそ上寿園の運営を通して、福祉事務所や市町村から措置頂く、経済的に困窮されている人々の支援を通して、社会に貢献して参ります。

しかし、新たに開設されたあそ上寿園は、実に厳しい経営環境下にあり、現時点では、先の存続の見通しや予測が立ちません。従いまして、社会福祉法人致知会にとって、平成 30 年度は、今後、あそ上寿園をどう存続させて行くか、その手掛かりを掴むことができる年になればと願っています。

1 法人本部について

社会福祉法人致知会は、平成 17 年 10 月 11 日に法人設立、平成 18 年 4 月 28 日に救護施設真和館の施設開設が認可され、以来、一法人一施設という形で、経営を行って参りました。そのため、法人事務は救護施設真和館の事務の一部という形で処理され、法人事務イコール理事会の開催というのが実態でした。

そこに、新たに平成 30 年 3 月から「養護老人ホームあそ上寿園」という新たな第一種社会福祉事業が加わりました。

ところで、「養護老人ホーム」は、経営が非常に厳しいと予想されますので、その対策として、当初は、事務員の配置はせず、人事・労務・経理等の事務は、法人本部で処理したいと考えていました。

しかし、そうなれば、現場に密着した事務処理ができず、また、救護施設真和館の職員配置基準の問題にも影響が及びますので、当面は、上寿園に事務員を配置し、あそ上寿園（0,5 人分程度を予定）にて処理することに致します。

なお、この問題につきましても、今後、法人本部と施設の在り方について、他法人の事例等を参考にしながら、引き続き検討を重ねて参ります。

2 公益的な取り組み

地域における公益的な取り組みにつきましては、改正社会福祉法に「日常生活又は社会生活上の支援を必要とするものに対して、無料又は低額な料金で、福祉サービスを積極的に提供するように努めなければならない」という新たな条文（第24条2項）が入りました。

元々、救護施設は、長い歴史の中で、その時代その地域で最も光の当たらない人々のために支援の手をさし伸べて来た施設であり、この分野は、最も得意とする分野であり、専門的な支援機能も有しております。

真和館の場合は、その上にアルコール依存症や精神障害に強いといった特色を持った施設です。

そこで、社会福祉法人致知会においては、地域社会に貢献する取り組みとして（イ）アルコール依存症に対する相談・支援、（ロ）生活困窮者等に対する相談・支援、（ハ）生活困窮者等に対する無料又は低額での宿泊支援を致知会の新たな定款に加えました

平成 30 年度は両施設の正面玄関やホームページに「お酒の悩みごと相談所」「福祉の困りごと相談所」の看板を掲げ、次の事業に取り組みを続けて参ります。

①お酒の悩みごと相談

アルコール依存症は、否認の病気ゆえに相談に結び付けるのが、なかなか困難ではありますが、放っておけば、本人の状態は日々深刻化するばかりであります。そこで、本人・家族・関係機関などからお酒にまつわる相談を幅広く受け付けます。

②節酒（HAPPY）プログラムの実施

一日に清酒換算で3合（ビール中瓶3本）以上のお酒を飲まれる方は、多量飲酒者といってアルコール依存症になる可能性が高いと言われております。節酒プログラムを用いて、飲み過ぎにならないような支援をします。

③お酒に関する出前講座

民生委員、アルコール関連団体、企業、保健指導機関、学校等が開催されるお酒に関する講演会や研修会に無料で講師を派遣します。

④福祉の困りごと相談

福祉に関する様々な相談、施設入所や通所に関する相談を受けます。

⑤無料・低額宿泊の受け入れ

生活困窮者に対して、公的機関（福祉事務所、市町村、社協）から依頼があれば、短期間ではありますが、無料又は低額で宿泊と食事を提供します。

3 養護老人ホーム「あそ上寿園」施設開設

養護老人ホームあそ上寿園は、熊本県から平成30年3月9日に施設開設の認可を頂き、3月12日から入所を開始しました。

平成30年度に入れば上寿園の本格的な運営が始まります。

しかし、養護老人ホームは措置単価が低く、運営が厳しい施設であります。「あそ上寿園」も例外ではありません。従いまして、法人本部からの物心両面の手厚い支援が無ければ経営が成り立ちません。組織を挙げて上寿園の安定経営に知恵を絞って参ります。

4 法人並びに施設の中・長期計画の策定

真和館の「中期経営計画」は平成28年3月末に切れましたが、社会福祉法人改革、熊本地震、養護老人ホームあそ上寿園建設などのため、「第3次中期経営計画」が策定出来ていない状況にありました。

また、中期研修計画である「人材育成ビジョン(25年4月～30年3月)」も、3月末には切れることとなります。

そこで、平成30年度内に、真和館では「第3次中期経営計画」及び「第3次の中長期研修計画」を、あそ上寿園では「第1次中期経営計画」「第1次中長期研修計画」を策定致します。

II 救護施設真和館事業計画

1 アルコール依存症専門施設をめざして

(1) アルコール依存症対策の経緯と現状

救護施設真和館は、施設をオープンしてみると、アルコール依存症者が半分以上を占めていたために、施設開設当初から、アルコール依存症対策に力を入れた取り組みをせざるを得ない状況にありました。

そこで、まずは、「飲まない、飲ませない」取り組みに注力した結果、4～5年もすると真和館に入所すると「飲まない」で居られると関係者に知られるようになりました。

そうした中、病院や自助グループから支援方法や支援ツールを学ばせて頂き、4～5年前からは「地域に戻ってからも飲まない」取り組みに力点が移って参りました。

また、施設開設から10年目の平成27年度末に、真和館で日頃取り組んでいるプログラムを「真和館アルコール依存症回復プログラム」として体系化できました。

その内容は、朝は断酒の誓いから始まり、昼はAAミーティングを始めとした種々の回復プログラム、夕方は断酒の集いで一日を終わります。

その間、外部で開催される様々なアルコール関連の行事やミーティングに、本人の希望に応じ、昼夜を問わずお連れしています。

ところで、現在の真和館のアルコール依存症対策の最大の課題は、折角、

社会復帰に向けてプログラムが出来上がり、職員の支援力も充実しているのに、入所して来られる方が、高齢であったり、若い方はウェルニッケ・コルサコフ症候群（器質性健忘症候群）のために、地域に出るための訓練対象になる人が、ほんの僅か（2～3人）な人しか在籍されていないことに有ります。実に残念なことであり、寂しい限りです。

制度上、入所者を選ぶことができないという現実を考慮すると、定員を増して、地域移行が出来る能力のある方の入所を増やすことも近い将来、検討が必要になって来ると思われます。

（２）平成 30 年度重点取り組み課題

①真和館アルコールプログラム（ARP）の深化・充実

平成 27 年度末に策定された「真和館アルコール回復プログラム」は、28 年度、29 年度と着実に実行に移され、その有効性が確認されました。

※元々、実施していたことを体系化しただけのことでですから、実行に移すことができたことは当然と言えば当然のことです。ただ、地震後の 28 年度も着実に実施されたことは、望外の喜びでした。

そこで、平成 30 年度は、このプログラムを着実に実施するとともに、深化・充実させて参ります。

ア）教養講座の充実・強化

アルコール依存症の方の回復には、「飲まない、飲ませない」ための学習が最も大事であることは、言うまでもありません。ただ、この 2 年間「真和館アルコール回復プログラム」を実施して感じたことは、アルコール依存症の方が回復していくためには、欠落しがちな社会常識や歪んだ物の見方や考え方に気づいて頂ける学習にもっと時間を割くべきだと思ふようになりました。

そこで、「真和館アルコール回復プログラム」の中に、教養講座や人間性の向上をめざしたカリキュラムを強化して行くことにします。

まずは、手始めに、現在、細々と続いている「心みがきの読書会」を強化・再編し、多数のアルコール依存症の方の参加をめざします。

イ）日常内観への継続的取り組み

居宅生活訓練事業のカリキュラムの一環として、7 泊 8 日の指宿竹元病院や長崎三和中央病院の集中内観に派遣しています。

しかし、研修を受けた後の館内における日常内観が場所の問題や職員の業務多忙ゆえに軌道に乗った取り組みになっていません。

しかし、現状では、別棟の建物を建てるのが難しい状況にあります。

そこで、平成 30 年度は、不自由ながらも何とか現存の内観室を利用し、日常内観を軌道に乗せた取り組みを実施します。

② 「飲まない、飲ませない」取り組みの継続

真和館がアルコール依存症の専門施設として旗を掲げて行くためには、先ずは施設の内外で「飲まない、飲ませない」取り組みが何よりも大事となります。

そこで、昨年度、一昨年度（平成 28・29年度）の事業計画で「重点取り組み課題」として取り組んで来た次の事項についても、引き続き、力を入れた取り組みを致します。

- エ) 飲まない環境づくり（断酒の誓い・断酒の集い・ミーティングの開催）
- オ) アルコール専門病院との連携
- カ) 自助グループやアルコール関連団体等との連携
- キ) 社会復帰（居宅生活訓練）に向けた取り組み
- ク) クロス・アディクション対策
- ケ) アルコール依存症者の処遇に強い職員の育成
- コ) ピアカウンセリングの実施

2 精神障害への取り組みの強化

（1）精神障害者対策の現状

真和館は、重い精神障害をお持ちのため、精神科病院に入院されていた方や地域で生活ができない方々の受け皿としての役割も果たしています。

病院から送り出される時には、施設で大丈夫だろうかと病院のスタッフの方に、大変心配をして頂くこともあります。殆どの方が、真和館で処遇上の問題を抱えながらもなんとか生活して頂くことが出来ています。

しかし、精神障害につきましても、職員の支援スキルがまだまだであります。

また、施設としても、精神障害については、アルコール依存症対策に匹敵するような体系的な支援ツールや支援の仕組みも、残念ながら、まだ、持ち合わせていません。

そこで、平成 29 年度事業計画に 3～4 年かけて、精神障害者向けのもっと骨太で効果的な支援ツールや支援システムを創設・導入すると謳いました。

2 年目になる平成 30 年度は、さらに、精神障害の支援ツールや支援システムの創設に力を入れた取り組みを致します。

（2）平成 30 年度重点取り組み課題

①ひまわりの会の充実・発展

精神障害者の入所施設が充実していないため、救護施設を始め障害施設あるいは養護老人ホームに至るまで、精神障害者の方が入所されており、どの施設もその処遇に悩んでいるのが実態であります。

その中で、特に真和館は、入所者の殆どの方が精神障害者であり、その

半分に当たる 27 名（平成 29 年 4 月 1 日現在）の方が、統合失調者であります。この数は、真和館に入所されているアルコール依存者数と同じ数であり、施設運営に取って、大変重いものがあります。

そこで、平成 29 年 5 月に、統合失調者の方を中心とした学習会「ひまわりの会」を立ち上げました。学習会は週 1 回、学習会の意義を全く理解できない方やその日の精神状態に左右されることもあり、毎回 10 名程度の参加です。

参加者からは「今まで統合失調症について、教えてもらうことはなかった」「病気を治したいので資料をください」などの声が上がっています。普段口数の少ない方も自分の陽性症状をスラスラと話されます。

ひまわりの会の目的は、統合失調症がどんな病気であるかを知り、その対処法を学び、さらには、同じ病気の者同志で支え合うことに主眼を置いています。

平成 30 年度は、この「ひまわりの会」を統合失調者の自助グループと位置付け、真和館の精神障害者対策の核になるよう充実・発展させて参ります。

なお、真和館は、当事者である大阪在住の森 実恵先生から長い間ご指導を受けており、森先生と入所者の方との人間関係も出来上がっています。この「ひまわりの会」の運営の仕方についても引き続き、ご指導を頂きたいと思っています。

②オーダーメイド型「個別学習」への取り組み

真和館では、これまで入所者の悩みについては、よろず相談や 30 分間ラポールで対応して参りました。これらの手法は、話を傾聴し、解決に向けての助言をするという、言い換えるならカウンセリングであります。確かに効果は有りますが、根本原因が解決されませんので、また、同じ悩みの訴えが繰り返されているのが現実です。

そこに、たまたま、統合失調者の方で入所者のみなさんからは嫌われ、職員も腫れ物を扱うような対応をして来た入所者が、「〇〇さんが参加するので、ひまわりの会に参加したくない」と言われるので、その方お一人を対象にしたオーダーメイド的な個別学習を実施することになりました。

問題行動の解決に適したテキストを用意し、話し合いや勉強をして行くうちに、2～3ヶ月もすると他入所者や職員との関係が目に見える形でスムーズになって来た具体例も出てきました。

また、ADHDの方に対して、ご本人の症状についてお話をしたところ、本人から「子供の頃からそのような症状があった。何とか改善したい」という希望があったので、この方についても個別学習で対応することになりました。

さらに、考えてみますと、怒りの感情が酷い方もおられます。これらの方には、怒りの感情を処理する技術であるアンガーマネジメントの個別学

習を実施したらという案も浮かんでいます。

このように、個々の入所者が抱えている具体的な課題を解決するために、職員と入所者とが一对一で病気の症状を学び、その対応策を考え、試行錯誤する「個別学習」は、かなりの効果があるものと推測されます。

そこで、平成 30 年度は実験的に、問題のある方の個々のケースに応じた「個別学習」を実験的に幾つか実施し、その効果を実証して参ります。

③精神障害者向けの新たな支援手法や支援ツールの開発

真和館では、精神に障害を持たれている方に対して、①1 分間ラポール(信頼)と称して、日常のちょっとした精神状況の変化を素早く捉え、病院受診に繋げたり、②10 分間ケース会議と称して関係職員が、不穏な入所者の対応に知恵を絞ったり、③よろず相談と称して様々な相談に乗ったりしています。

さらに、④30 分間ラポール(信頼)と称してカウンセリングをしたり、⑤詳しい個人のヒストリーを作り上げ、職員みんなでその個人史を分析し、その人に合った支援手法を見つけ出しながら入所者の精神安定に努めて来ました。

また、個人史を分析して行くと、どのような場合に不穏になれるのか、原因(引き金)となるものを見つけ出せることがあります。

そして、その原因(引き金)を回避できれば、不穏状態が「未然に防止」できるのではないかという発想の下、平成 28 年度はQC活動の中で新たな支援ツールの開発に取り組みました。

「未然に防止」の発想は実に素晴らしいものでしたが、QCで開発された手法は、煩雑な手法になってしまい現場で簡単に使用することができず、お蔵入りをしてしまっています。

平成 30 年度は、一人ひとりの「不穏になる引き金」を探し出し、その未然防止の方法を簡単にまとめ上げ、実行に繋がるような検討・研究をして参ります。

④支援の勘所の策定

真和館職員がこれまで、様々な精神障害をお持ちの方々を現場でお世話する中で効果があった体験や書籍などで語られている支援方法等を平成 29 年度から「支援の勘所」として纏めることにしています。

しかし、残念ながら平成 29 年度は、忙しさにかまけ、殆ど事例が上がって来ておりません。元々、3 年程度の時間的余裕の中での策定をと思っていましたので、平成 30 年度は、前年度の反省の上に立ち、できるだけ数多くの事例を集めて参ります。

最終的には、それを、職員の手元に置き、読み返すことで、効果ある支援に繋がるような取り組みに致します。

3 現場力の強化

現在の福祉の世界は、「寄り添った支援」という言葉一色であり、その支援のツールの一つとして「受容と共感」という手法が用いられています。

事実そのような手法が、不穏になったり、イライラした入所者の支援に大きな効果を発揮することも事実であります。

しかし、これだけでは、対応が困難な場合もあり、時には「切り込みと引き締め」といった向き合った処遇が必要になることもあります。

そこで、真和館では、受容と共感に「思いやり」という言葉を追加し「受容と共感と思いやり」とし、「切り込みと引き締め」には、「真因の発見」という言葉を追加し、毎朝の朝礼で復唱しています。

現場力のなかった真和館も、施設開設以来、アルコール依存症者や精神に重い障害をお持ちの方を積極的に受け入れ、苦勞しながら何とか、お世話をし、経験を積むことで徐々に現場力を培って参りました。

特に、効果があったのは、「QC活動」であります。毎年度の活動を通し、現場の職員の知恵や経験を支援ツールや支援システムに創り上げることが出来、そのノウハウを現場に落とし込むことにより、介護・支援・医務・調理の各現場の力も格段に向上して参りました。

お陰様で、毎年実施するアンケート調査や福祉事務所との面談あるいは2回に亘る第三者評価の報告から類推しても、殆どの入所者のみなさんが、真和館の生活に満足されていると判断できます。

しかし、現場には、まだまだ、新たに取り組まねばならない課題や深堀が必要な課題が山積しています。このような課題に、自ら進んで取り組む真和館職員を育て上げ、本物の現場力が真和館に定着するよう努力をして参ります。

(1) 新たなコミュニケーション手法やケア手法の導入

より良いコミュニケーション手法として、クラフト（アルコール依存症者に対する家族のコミュニケーション法）とアサーティブ（自分の要求や意見を相手の権利を侵害せずに誠実に率直に表現する技法）がアメリカから入って来て、先進的な一部の病院等では既に、現場に取り入れられ始めました。

真和館でも2～3年前から、この2つのコミュニケーション手法を支援の現場に取り入れるべく、まずは、勉強だということで介護・支援関係の職員を対象にした勉強会を開催して参りました。

また、29年度は高齢者と認知症患者に有用とされているケア手法であるユマニチュード（フランス語で「人間らしさ」という意味）の勉強を始めました。

平成30年度も引き続き、クラフトやアサーティブ、ユマニチュードの勉強会を職場内で開催することにより、このコミュニケーション手法やケア手法を現場に徐々に浸透させ現場力の向上・改善を図って参ります。

(2) 5S運動の推進

介護の基本中の基本である掃除に対する真和館職員のこれまでの取り組み姿勢は、雑でおざなりなこと、掃除の時間なのに入所者の方が話しかけて来られると、掃除はそっちのけで、長時間話し込んだり、職員同志でお喋りをしたりといった有様でした。8時間の勤務時間に1時間という掃除の時間を組み入れてあるのに、真剣に掃除をするという習慣（躰）が身につけていませんでした。

人はサボり、安きに付くという残念な習性のためか、いくら上が笛を吹いても一向に行き届いた掃除ができませんでした。

そこで、暑い最中ではありましたが、副施設長が率先して廊下やトイレの掃除を始め、施設長も掃除に加わるようになりました。それを見た職員のみなさんも「これは大変だ」と掃除に対する真剣さが次第に出て来て、汗びっしょりとなりながら掃除をするようになりました。そして、半年経った今は、綺麗になった廊下やトイレの掃除ですから、随分と楽になり、しかも、当初の半分の時間で掃除が終わるようになりました。

そこで、今、現在の課題は、残りの時間を活用し、さらに、居室や見えない所の掃除が徹底できるかどうかになって参りました。

真剣に掃除をしている職員の姿をみた入所者のみなさんも、熱心に掃除に取り組まれるようになり、心身の都合で掃除ができない入所者さんは「ご苦労様」と掃除をしている職員に声を掛けられるようになられました。

勿論、掃除中の職員に対する訴えも激減しました。中には施設の敷地を朝早くから自主的に掃いて下さる方も出て来ました。

「5S」運動は、平成26年度を初年度にして、10年後（平成35年度）の目標を「ホテルやデパートに負けないクリーンな真和館」に置いています。

運動に取り組み4年目にしてやっと、5Sらしい片鱗が見え始めました。

平成30年度はさらに、「心のみがき・施設のみがき・技法のみがく」を合言葉に、「整理・整頓・清掃・清潔・躰」の5Sを全職員に定着させて参ります。

（3）QC活動の継続・展開

日本の製造業の強さは、現場で働いている従業員の質の良さやまじめさ、にあると言われ、現場の強さの象徴として、小集団（QC）活動がよく取り上げられます。

真和館も質が高く、生産性の高い、強い現場づくりをめざして、施設開設の2年目の平成19年度からQCサークル活動を取り入れ、平成29年度までに11期の活動に取り組んできました。

その結果、真和館の介護や支援、調理の現場を動かしている「要」のシステムが、この11期に亘るQC活動の中から生み出されて来ました。

そこで、今後もオフィス川久保の川久保先生（NECご出身）のご指導の下、QC活動を継続し、真和館QC大会で発表される取り組みの中から、現場に役立つものを一つでも二つでも、実際の現場に確り根付かせ、真和館の

現場力の強化に資して参ります。

4 安全・安心の創造

(1) 自然災害への備え

①ハード対策

施設運営の基本中の基本は、入所者のみなさんに事故のない安全な環境下で、心穏やかに安心した生活をして頂くことに尽きます。

この安全・安心をハード面から考察すると真和館の建物や設備は、熊本地震の震度7の本震で、屋根瓦はズレ、机の上の者は全て落ち、大型の機器類は倒れたり、大きく移動したりし、館内は足の踏み場もない状態でした。特に、衣類棚が倒れたため、5名の入所者が、危機一髪の状態となられ、まさに、奇跡的に助かれたという苦い現実もあります。

水、電気、ガスなどのライフラインは止まり、スプリンクラーやお湯の配管が破損し、電話、FAXなどの通信手段も断たれました。

今考えると、建物や設備に対する安全性の配慮不足であったことは否めません。大きな災害は無いという過信が、大きな被害を招いてしまいました。

その反面、外に面した窓ガラスに高透明熱反射・飛散防止フィルムを張り付けていたため、あの酷い揺れでも窓ガラスが1枚も割れず（飛散防止のフィルムが張り付けてない室内に面した介護スタッフ室の窓ガラスや電話ボックス、キャビネのガラス扉は割れました）に済みました。今の時点で考えますと経費（フィルム代の場合、3百万円）は掛かっても、対策を打てるものは対策を打つという姿勢が、大事だと改めて反省させられました。

なお、安全性に問題があった衣類棚につきましては、地震翌日から補強工事に入り、熊本地震級の地震でも大丈夫な状態になりました。

このように、安全対策にちょっとした工夫するとともに、今回の地震で内装に亀裂や穴が開いたりもしましたので、「施設整備積立金積立計画」に基づき改修費を積み立て、建築業界が落ち着くと思われる時点で、建物や設備の更新・改修に取り組んで行くことにします。

②ソフト対策

熊本地震の教訓は、建物に対する安全性の過信でした。

一方、ソフト面は、熊本地震から2年近くが経過した今、改めて振り返って見ましても、大きな判断間違いも無く、幸運も手伝い、何とか無事に乗り切れました。あの大きな地震です。当初の2日間ぐらいは、茫然自失の状態でしたが、その後は、アタフタせずに残された資源、限られた手段を組み合わせ、スムーズな対応・対策が取れたと思われまます。

その理由は、真和館の災害に対する日頃の備えと毎月1回実施する避難訓練への取り組み、建設業者との関係がしっかりと確立していたためだと思われまます。

職員が地震直後に一番にやることは、まず、入所者の安全確保であります。熊本地震では、毎月 1 回実施している避難訓練が、大きな力を発揮しました。

そこで、今後も引き続き月 1 回の避難訓練を倦まず弛まず繰り返し、入所者のみなさんに体で覚えて頂くまで避難訓練を繰り返すことにします。

入所者のみなさんの避難が終わり、安全確保が出来れば、次に職員がすることは、館内外のガス、電気、消防設備、スプリンクラー、水道等の点検をして、建物の 2 次被害を防ぐことでもあります。

熊本地震では、入所者の避難が終わり、ほっとして真和館の建物に目を移すと、火災を知らせる非常ベルが鳴り響き、建物はあちこちで異常な音を立て、煙やホコリは舞上がり、さらには、ガス臭が充満する中で真和館の建物が余震に喘ぎながら、力なく、しょんぼりと耐えていた姿が思い出されます。作動を続けている非常ベルやガス類の元栓あるいは油切れのためか黒い煙を上げ回り続けている発電機などを早く止めなければ、二次災害の恐れがあります。機器を止めるのには、本当に苦労しました。

そこで、毎月 1 回実施する避難訓練の終了後に、全ての職員に機器類の取り扱い方や止め方を周知徹底する訓練をすることになりました。

地震直後の対策が終わると避難生活が始まることとなります。いくら事前に細かな準備を積み重ねていても、発生する問題が事前の予想から外れ、外部環境が激変し、残された資源も限られてくるため、打てる手や解決策は限られてくるというのが現実であります。

真和館には「風水害・台風・地震等防災計画」という防災計画が策定され、この計画に基づき水や食料の備蓄が進められ、形だけではあります対策も練られています。

平成 30 年度も熊本地震時の問題点を洗い出しながら、「風水害・台風・地震等防災計画」の見直しを続けて参ります。

(2) 火災に対する備え

真和館は比較的新しい施設であり、防火設備は一応整っていますので、ハード面での心配はしていませんでした。ただ、火災時の避難につきましては、睡眠薬を飲んで就寝されたり、障害のために避難の必要性を認識されていない方もおられますので、体に覚えこませる避難訓練を重視しておりました。

その結果、熊本地震では、あの大地震の中、入所者同志が助け合いながら大したケガも無く、無事避難ができました。

月に 1 回の避難訓練や入所者により組織されている自主防災組織の成果だと思われれます。

そこで、平成 29 年度も引き続き、①タバコの火の始末、②月 1 回の避難訓練の継続、③自主防災組織の教育・訓練などに力を注いで参ります。

また、これまで男性職員全員の「防火管理者資格取得」を目指していま

したが、④男性職員の取得が一応終わりましたので、女性職員に対象を広げると共に、⑤防火設備の取り扱いにも習熟する取り組みに力を入れて参ります。

(3) リスク管理

真和館には、身体や精神に障害をお持ちの方々が、多数暮らしておられますので、日頃の注意深い見守りとともに様々なリスクに対する対応・対策に力を入れた取り組みが必要となります。

①感染症対策

感染症対策は、施設のリスク管理の中でも最も重要なものの一つであり、真和館では平成24年度に入所者8名、職員2名、平成27年度に入所者4名、職員2名がインフルエンザに罹患しました。前者は職員、後者は入所者が、外部の研修会参加時に感染したものであります。

幸い、2回とも対策が上手く行き施設内に蔓延はしませんでした。

特に、最近では、職員だけでなく入所者も館外での研修の機会が多くなりましたので、予防対策には気を付けた取り組みが必要になっています。

②食の安全対策

食の安全対策につきましては、衛生面に気を付け、食中毒を起こさないようにすると共に喉詰り事故を起こさないよう理方法や食事形態に工夫を凝らして参ります。

また、災害時の備蓄食料品は、5日分を確保することにします。

③服薬管理

服薬管理につきましては、薬の飲み忘れや誤薬が起きにくく、しかも効率的なシステムである「服薬管理体制」がQC活動の中で確立しております。お陰様で、事故に至る事例は、殆どありません。

しかし、それでも、たまにはヒューマンエラーと思われる事故が発生したり、中には、飲んだ真似をして、職員を誤魔化し、実際は飲まずに済まそうとされる入所者もおられます。

そこで、平成30年度も、今一度職員の動きが、マニュアルどおりの動きになっているのか、原点に立ち返り検証をして参ります。

④日常の見守り

真和館の入所者は、殆どの方が精神障害をお持ちの方々です。これらの方々に安心した生活を送っていただくためには、入所者一人ひとりの心身の状況を常日頃からの的確に把握し、ちょっとした異常も見逃さないことが大事です。もし、異常や変化が見られたら、素早い対応を取るとともに、早めの病院受診に繋がります。

また、転倒事故の防止も大事な職員の務めです。お風呂などでの転倒にも気を付けて参ります。

⑤飛び出し防止対策

真和館には、精神障害や認知症のために、施設を飛び出される方がおられます。それでも、人権の観点から施錠をしていませんので、飛び出される恐れのある方の見守りや居場所確認には常に、神経を使っています。

幸いなことに、国の補助金を頂き、平成 29 年 2 月末に防犯カメラの設置ができ、飛び出し防止に威力を発揮しています。

⑥食事の見守り

真和館では、喉詰り事故に備え、4 つの食堂に、赤十字救急法の研修 (3 日間の研修で資格取得) を受けた職員を最低 1 人見守りのために配置し、素早い対応ができる体制を確保しています。

また、食事前 (昼・夕) の嚥下体操にも、力を入れています。

平成 30 年度も引き続き、喉詰り対策には力を入れて参ります。

⑦お風呂の見守り

真和館では、お風呂の見守りにも、力を入れた取り組みをしております。

例えば、見守りをしていた職員の素早い対応で、湯当たりをし気を失われた方が、助かれたケースなどもあります。

平成 30 年度も引き続き、お風呂の事故が起きないように、見守りに力を入れて参ります。

(4) 苦情処理

苦情処理につきましては、「投書箱」「苦情処理窓口」を設置するとともに、「苦情処理第三者委員」を設置し、制度に則った解決に努めています。

また、毎月 1 回、月初めに、全入所者を集め、施設長が直接入所者のみなさんから苦情を聴き、その場で解決のための話し合いをする「対話集会」を引き続き開催して参ります。

さらに、秋には、全入所者に対して「苦情や要望」のアンケートを実施し、施設運営の改善に資して参ります。

また、これまでどおり、小さな苦情を丹念に拾い上げ、即対応する取り組みを進めて参ります。

(5) 人権に配慮した入所者サービス

平成 23 年 6 月に「障害者虐待防止法」が成立しましたので、真和館においても平成 23 年 10 月に「入所者処遇に伴う人権配慮指針」を策定し、人権についての学習を深めて参りました。

さらに、平成 25 年 6 月に「障害者差別解消法」が成立しましたので、

平成 28 年 4 月 1 日に「入所者処遇に伴う人権配慮指針」を一部改正し、不当な差別的な取り扱いや合理的な配慮に関する勉強もして来ました。

平成 30 年度も、引き続き、職員会議の場などで指針の学習を深め、人権に関する意識高揚を一層図るとともに、日頃の言動に対する気付きを深める研修に取り組んで参ります。

なお、あそ上寿園が平成 30 年度から本格的に動き出しますので、高齢者に対する虐待防止に配慮した指針が必要になりますが、考えてみますと真和館入所者の半分の方は高齢者であります。

また、あそ上寿園入所者の方の半分は、障害者であります。

そこで、一番ベターな処理の仕方として、現在の「入所者処遇に伴う人権配慮指針」に高齢者虐待防止法関に関する事項を新たに盛り込み、真和館、あそ上寿園両施設で使用することに致します。

5 研修の充実・強化

真和館は「第 1 次研修計画」「第 2 次研修計画（人材育成ビジョン）」を策定し、多くの時間と多大な費用を掛け、人材育成に取り組んで来ました。

外部派遣研修としては、県社協や全国・九州・熊本県の救護施設関係の介護や支援の研修会、あるいは全国や熊本県の経営協のマネジメント関係の研修会等にもこれまで沢山の職員を派遣して参りました。

さらに、日赤救急法養成講座や防火管理者資格取得研修あるいは依存症関係やQC関係の研修会、雇用環境整備協会が実施されているマネジメント関係の研修会等にも多数の職員を派遣しています。

特に、アルコールや薬物・ギャンブルの依存症研修につきましては、真和館の現場力の維持に必要な研修であります。多くの職員のみなさんが情熱を持って、研修に参加いただくよう願っています

また、内観の指導ができる職員の数を着実に増やすために、7泊8日の集中内観の研修にも力を入れて来ました。

職場内研修につきましては、平成 28 年度はクラフトやアサーティブの研修、29 年度はユマニチュードの研修に取り組むとともに、堀端 裕先生のご指導の下「相談・支援研修会」を年に 4 回実施して参りました。

平成 30 年度も引き続き、これらの外部研修に職員を派遣するとともに、内部研修にも一段と力を入れて参ります。

特に、平成 28 年度・29 年度の内部研修では、最先端のコミュニケーション技法の研修に力を入れて参りました。

そこで、平成 30 年度は、今一度、コミュニケーションの原点である接遇の研修に力を入れ、職員の資質の向上と現場力の向上に資して参ります。

Ⅲ あそ上寿園事業計画

1 平成30年度事業計画策定の方向性について

あそ上寿園は、平成30年3月9日付けで熊本県から定員50名の養護老人ホームとして認可を頂き、3月12日から入所が始まりました。

職員は3月1日から入社し、早速、研修に入り、その間の3月4日に竣工式を挙行し、その後は、また、研修や入所者の受け入れの準備などに携わって参りました。

お陰様で入所者につきましては、阿蘇市福祉課の格段のご支援ご協力の下、平成30年4月1日には、定員に近い49名の方が入所される見込みとなっています。

しかし、本計画を策定する段階では、まだまだ、全部の入所者が入所されておられず、また、どのような方が入所されているのか、一人一人の入所者の正確な把握がまだ、できていない状況にあります。

そこで、平成30年度事業計画は、経営や運営の理念や基本的な考え方を述べ、処遇関係については、支援の方向性や方針について記述させていただきます。

2 平成30年度重点課題について

(1) あそ上寿園経営の基本方針

①あそ上寿園経営の基本理念

あそ上寿園は措置施設であり、入所いただく方の大部分は阿蘇市からの措置であります。ということは、入所措置をいただく阿蘇市のご支援ご協力なくしては、あそ上寿園の継続運営は出来ません。従いまして、「上寿園」が阿蘇市営で運営されていた時代と同じように、あそ上寿園も阿蘇市の大事な社会資源として、住民福祉の向上に貢献することを常に念頭に置きながら運営をして参ります。

ところで、①売り手良し、②買い手良し、③世間良しの三方良しは、近江商人の経営理念として知られております。

社会福祉法人致知会救護施設真和館も、この三方良しの観点から、人・物・金の経営資源を施設の利害関係者である①入所者、②職員、③施設に対して、バランスよく配分する経営をやって参りました。

そこで、当然のこととして致知会が運営する養護老人ホームも、できれば、①入所者良し、②職員良し、③施設良しの三方良しの経営を目指すべきであります。

しかし、残念ながら養護老人ホームの場合は、措置費単価が安く、三方にバランスよく経営資源を配分する余裕がありません。

そこで、あそ上寿園の経営については、③施設良しを押さえ、①入所者良し、②職員良しが、曲りなりに達成できるように、①②に経営資源を集中投入した経営を致します。

②収支均衡の経営をめざして

養護老人ホームの経営は厳しいものがあり、あそ上寿園の場合も、漫然と経営や運営をしていたのでは、収支が均衡せず、倒産という事態になりかねません。

そこで、経営スタンスとしては、何とか現金ベースでの収入と支出とを均衡させ、まずは、倒産をさせないということに重点を置きます。そのために、減価償却等ができずに、事業活動計算書（損益計算書）は、赤字が続くと思われま

す。当初の計画では、年間収入を1億2千万円確保し、費用としては、人件費を8千万円、事業費（入所者の生活費）を2千5百万円、事務費を1千5百万円（借入金や土地代の支払いを含む）以内に抑え込めれば、維持存続できるという計算をしていました。

ところが、ここに来て、収入見込みがダウンしそうで、その上に、思わぬ経費が次々に発生し、この計画が危うくなっています。一番、憂慮しているのが、施設の廊下の天井が高すぎ、暖房が効かず、電気代やガス代がとんでもない金額になるという事態が発生しております。この問題（設計ミス）を上手く解決しなければ、あそ上寿園の存続が危ういのはと、非常に心配しているところです。

そこで、先行きの見通しがついた時点で、今一度、役職員一同知恵を出し合い、難局にどう対処するか本計画を練り直して参ります。

③入所者の確実な確保

平成30年3月1日に職員が入社し、一応の研修が終わった12日から入所が始まりました。

開業時の赤字をできるだけ少なくするために、一日も早く、定員一杯の入所者を確保するとともに、今後の安定的運営のために、常時、定員一杯の入所者の確保に力を入れていくことが大事になります。

そのためにも、良い入所者処遇ができるよう、格段の努力をして参ります。

（2）あそ上寿園運営の基本方針

①処遇の基本方針

養護老人ホームは、環境上、経済上、居宅で暮らしていけない方に、住まいの場を提供するのが本来の目的であります。

あそ上寿園は、この理念を大事にし、入所者のみなさんが、ゆっくりとおだやかに「自分の家」にいるような気持ちで、暮らして頂けるような取り組みを致します。

そして、「生まれて来て良かった」「良い人生だった」と思って頂けるよう、晩年の人生を楽しく意義のあるものにしたいと願っています。

そのために、次の3点について重点的に力を入れて参ります。

- ①おいしい食事の提供
- ②楽しい時間を過ごして頂くための学習会やレクリエーション
- ③親切・丁寧な寄り添った処遇

②障害者も受け入れ可能な施設をめざして

あそ上寿園の入所者の中には様々な障害を持った方やアルコール依存症の方がおられると思われまます。しかも、入所される方は、65歳を超えておられるので、基本的には身体や知的障害者施設への入所ができない方があります。従いまして、「阿蘇圏域老人ホーム合同入所判定委員会」の判定を踏まえ、市町村から措置される入所者については、原則、全ての方（特別養護老人ホーム対象者を除く）のお世話をしなければならないこととなります。

そこで、あそ上寿園は、どのような障害をお持ちの方も受け入れられるマルチな対応能力を持たねばならないこととなります。

幸いなことに、救護施設真和館は、様々な障害者、特に、精神が不安定で訴えや問題行動が多い入所者を受け入れてお世話して来た実績がありますので、そのノウハウを生かすことで、それなりに、この問題には対応できるのではと考えています。ただ、あそ上寿園は職員配置が手薄なので、対応が困難な方も出てくるかと思われまます。その場合は、措置元の市町村や福祉事務所と協議の上、真和館の方でお世話するという選択肢も考えて行かねばなりません。

③認知症ケア「ユマニチュード」の導入

フランスから入って来た認知症介護の技術「ユマニチュード」は、人間らしいケア」と称され、日本でも介護の世界に変革をもたらす技術として注目を浴びています。

介護される人と介護する人、両者が気持ちよく、人間らしく存在するためには「愛情」という心だけではなく、相手に伝える「技術」がカギになると言われています。

真和館では、平成29年度からユマニチュードの研修が始まっており、講師を養成する計画もあります。

そこで、より認知症のケアが必要とされるあそ上寿園の職員に対しても、ユマニチュードの研修を実施し、認知症の方が少しでも穏やかに安心して生活ができるような取り組みを実践致します。

④質の高い入所者サービスの創造

日本の製造業の品質の良さ、競争力の強さの根底には、企業が5S運動とQC活動に取り組んで従業員の高いモラルを維持しているからだと言っても過言ではありません。

真和館でも高い品質のサービスを提供するためにQC活動（11期が終了）

と5S運動(4年目が終了)に取り組み、成果を上げて参りました。

そこで、あそ上寿園でも真和館の力を借りながら、5S運動やQC活動に取り組むことにより、「質の高い入所者サービス」を創造して参ります。

(3) 安全・安心の創造

施設は、入所いただいた方を安全で安心した環境で生活をして頂くことが大事です。そして、その環境は、漫然とした取り組みでは作れません。自ら、創造して行かねばなりません。

その安全・安心の創造であります。具体的には救護施設真和館が現在、実施している「やり方や手法」をまずは、そのまま、援用することにしていきます。

そこで、ここでは、いちいち、記述しないことにします(真和館の「安全・安心」の項を参照)。

また、平成31年度には、第三者評価の受審が必要ですので、安全安心についてのマニュアル等につきましては、あそ上寿園仕様に策定し直すことがベターなものにつきましては、職員一同知恵を合わせ作り直します。

そして、あそ上寿園の安全・安心の取り組みは、この点が真和館とは、違うというような創造的な手法が生まれてくることを期待しています。

(4) 職員研修への取り組み

研修につきましては、あそ上寿園は職員数も少なく、経営も厳しいものが有りますので、基本的には職場内研修を中心に企画・運営して参ります。

また、真和館では様々な研修が館内で実施されていますので、それらの研修会を有意義に活用し、現場力のある職員を養成して参ります。

(5) 人権教育の徹底

あそ上寿園は、平成18年4月1日に施行された「高齢者虐待防止法」にいう「養介護施設」となり、そこに勤務する職員は、「養介護施設従事者等」に該当します。

そこで、真和館で策定している「入所者処遇に伴う人権配慮指針」の中に「高齢者虐待防止法」の考え方を導入しあそ上寿園においても、この人権配慮指針を活用することにいたします。

具体的には、職員会議の場などで本指針の学習を深め、人権に関する意識高揚を図るとともに、日頃の言動に対する気付きを深める取り組みをいたします。

また、「入所者の尊厳の保持」の初歩的な取り組みの第一歩として、入所者に対して、職員が「丁寧な言葉遣い」ができるように専門家による研修を実施します。

(6) 苦情処理

苦情処理につきましては、「投書箱」「苦情処理窓口」を設置するとともに、法人本部に設置してある「苦情処理第三者委員」のご意見を伺いながら、制度に則った解決に努めて参ります。

また、毎月1回、月初めに、全入所者を集め、施設長が直接入所者のみなさんから苦情を聴き、その場で解決のための話し合いをする「対話集会」を実施します。

さらに、秋には、全入所者に対して「苦情や要望」のアンケートを実施し、施設運営の改善に資して参ります。

終わりに

養護老人ホームあそ上寿園は、30年3月9日付けで認可され、12日から入所が始まりましたが、措置単価が低く自力での運営は、まず不可能であります。

そこで、社会福祉法人致知会、救護施設真和館の総力を挙げて、物心両面からあそ上寿園を支えて行かねばなりません。

しかし、残念なことに、真和館は措置施設であり、資金援助には制約がありますが、心や技術等の支援はフリーです。

ここに、改めまして、阿蘇市並びに社会福祉法人致知会の役職員のみなさまのあそ上寿園に対する心からのご支援を切にお願い申し上げます。