

平成31年度事業計画

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

(平成31年4月1日)

平成31年度事業計画目次

はじめに	1
I 社会福祉法人致知会事業計画	2
1 法人本部の機能強化について	2
2 働きがいのある職場づくり	2
3 長期経営計画・人材育成計画の策定	3
4 公益的な取り組み	4
①お酒の悩みごと相談	4
②お酒に関する出前講座	5
③アルコールに関する地域セミナーの開催	5
④エスバーツ（SBIRTS）の推進	5
⑤福祉の困りごと相談	5
⑥無料・低額宿泊の受け入れ	5
⑦生活困窮者認定就労訓練事業	5
II 救護施設真和館事業計画	6
1 アルコール依存症専門施設をめざして	6
(1) アルコール依存症対策の経緯と現状	6
(2) 重点取り組み課題	6
①「飲まない、飲ませない」取組の継続・強化	6
②真和館アルコール依存症回復プログラム（ARP）の深化・充実	7
ア) 考え方や価値観を変える取り組み	7
イ) 日常内観への継続的取り組み	8
ウ) クロス・アディクション対策	8
エ) 併存障がい対策	8
③社会復帰に向けた取り組み	8
ア) 居宅生活訓練事業	8
イ) 就労準備訓練事業	9
2 精神障がいへの取り組みの強化	9
(1) 精神障がい者対策の現状	9
(2) 重点取り組み課題	9
①ひまわりの会の充実・発展	9
②オーダーメイド型「個別学習」への取り組み	10
③支援の勘所の策定に向けて	11
3 現場力の強化	11
(1) QC活動の継続・展開	11
(2) 5S運動の推進	12
(3) 新たな支援手法や支援ツールの開発	12
4 楽しい施設をめざして	13
5 安全・安心の創造	13

(1) 自然災害への備え	1 3
(2) 火災に対する備え	1 4
(3) リスク管理	1 5
①感染症対策	1 5
②食の安全対策	1 5
③服薬管理	1 5
④日常の見守り	1 6
⑤飛び出し防止対策	1 6
⑥食事の見守り	1 6
⑦お風呂の見守り	1 6
(4) 苦情処理	1 6
(5) 人権に配慮した入所者サービス	1 7
(6) 第三者評価の受審	1 7

Ⅲ あそ上寿園事業計画	1 8
1 あそ上寿園の現状と課題	1 8
2 経営方針	1 9
(1) 基本理念	1 9
(2) 収支均衡の経営をめざして	1 9
(3) 入所者の確実な確保	1 9
3 運営方針	2 0
(1) 処遇の基本方針	2 0
①おいしい食事の提供	2 0
②レクリエーションの充実	2 0
③親切・丁寧な寄り添った支援	2 1
④臭いのしない清潔な環境の維持	2 1
⑤質の高い入所者サービスの創造	2 1
(2) 障がい者も受け入れ可能な施設をめざして	2 2
4 安全・安心の創造	2 2
(1) 自然災害への備え	2 3
(2) 火災に対する備え	2 3
(3) リスク管理	2 3
①感染症対策	2 4
②食の安全対策	2 4
③服薬管理	2 4
④日常の見守り	2 4
⑤飛び出し防止対策	2 4
⑥食事の見守り	2 4
⑦安全なお風呂の介助	2 5
(4) 苦情処理	2 5

(5)	人権に配慮した入所者サービス	2 5
(6)	職員研修	2 5
(7)	第三者評価の受審	2 5
終わりに		2 6

はじめに

アルコール回復プログラム又はアルコール依存と ARP でインターネットを検索すると、一番、最初に「真和館アルコール回復プログラム (ARP)」が出て来たというお話を致知会の QC の顧問の川久保先生から聞きました。ビックリして、検索してみますと確かに、高い順位で真和館のアルコール回復プログラムが出て来ます。

このプログラムは、真和館が開設（平成18年4月28日開設）して丸々10年になる平成28年3月に、真和館で取り組んでいたアルコール依存症から回復するための様々な取り組みを体系的にまとめたものであります。

※12のステップも取り入れていますので、薬物、ギャンブルの方にも効果があります。

そして、平成28年度（熊本地震で大きな被害を受けた年）、29年度、30年度の3年間、このプログラムに基づいて着実に学習を進めて参りました。その結果、このプログラムに沿い学習し、自助グループに繋がれば、地域に出てからも飲まずに暮らせるということが実証できつつあります。

この事実をアルコール依存症者や関係者に、知って頂くことは、社会的な意義があるのではないかと考え、真和館の広報誌を始め機会がある度に様々な広報媒体で広く訴えて参りました。

そして、この度、地域のみなさんにアルコール問題を知って頂きたいといつかねてからの念願を、「アルコール依存症を理解する・支える」と題して、平成31年3月19日（火）に、阿蘇市で開催することができました。

このような、社会貢献ができるようになったのも、真和館の現場の支援力が確実に向上し、特にアルコール依存症者に対する取り組みが、広く周知されだすとともに、養護老人ホームあそ上寿園が阿蘇市という地域に確りと根付くことができたためだと思われれます。

平成31年度は、真和館のアルコール依存症に対する取り組みをさらに、広く社会に伝え、他の救護施設でも真和館のノウハウを学び・活用いただく方法等も検討して行きたいと思っています。

ところで、真和館、あそ上寿園ともに今年度は、第三者評価を受ける予定であり、また、両施設とも県の監査がある年になります。そのため、この2つの業務に結構な労力を取られるのではなかろうかと思われれます。

そこで、本年度は新たな事業に着手するというよりは、真和館・あそ上寿園ともに内部固めや今現在、実施している業務の深堀を進める年にしたいと思っています。

また、今後、一段と人手が不足する事態が見込まれていますので、働きがい（＝働やすい、やりがい）のある職場づくりとともに、一人ひとりの職員の資質向上に向けた「人材育成のあり方」について検討・研究して参ります。

I 社会福祉法人致知会事業計画

1 法人本部の機能強化について

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、1 法人 1 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、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、法人本部の位置づけをどうするかという課題が出て参りました。

特に、養護老人ホームは措置単価が低く、経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。

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、実際は、上寿園にも一人の事務員を配置し、何とか真和館のこれまでのシステムやノウハウを活用しながら、ポイントポイントでは、法人本部からの支援を仰ぎ、この 1 年間なんとかしのいで来たというのが実態であります。

いずれにしても、あそ上寿園は法人本部や真和館の支援無しでは運営ができません。

そこで、平成 31 年度は、法人本部に事務局長の職を設け、あそ上寿園の支援についてさらに、力を入れるとともに法人本部と施設の在り方についても、他法人を参考にしながら、検討を重ねて参ります。

2 働きがいのある職場づくり

あそ上寿園の職員採用の過程で、絶対的な人手不足、人材不足の時代を迎えた状況がひしひしと伝わって来ました。

特に、人口の少ない阿蘇地域において、人材を集めることは至難の業であることが判明しました。資格を有する職種については、阿蘇から熊本市に働くに行くのではなく、むしろ反対に、分厚い人材層を有する熊本市から阿蘇へ人材を派遣することが必要な状況になっています。

そのためには、どうしてもあそ上寿園が働きがいのある職場でなければ、わざわざ熊本市から阿蘇まで働きに行く人はいません。

ところで、致知会のこれまでの経営方針は、①入所者、②職員、③施設の三者にバランスよく経営資源（人、物、金）を配分し、施設を存続・発展させることに置いて来ましたので、基本的には公務員に準じた給与体系にし、職員に安心して働いて頂くことにしていました。

また、職員の働きやすさを追求して行く中で、働く職員の働き方の多様化にもたどり着きました。

そこへ、国の働き方改革の法案が成立し、「時間外労働の規制」や「同一労働同一賃金」問題がクローズアップされて来ました。

致知会の賃金体系にも若干の影響があるかもしれません。

特に、定年後も基本給については、維持するという基本方針を致知会は持っていますが、そのまま維持して行くことができなくなるのではと心配しているところでもあります。

いずれにしましても、社会福祉法人致知会はこれからも、「三方良し」の経営を続けて参ります。

「職員が法人・施設を信頼し、自分の仕事に誇りを持ち、一緒に働いている人たちと連帯感を持って日々の仕事に取り組んでいただける」職場にして参りたいものです。

平成 31 年度は、救護施設真和館、あそ上寿園を働きやすい、やりがいのある職場にするために、知恵を絞った取り組みをして参ります。

3 長期経営計画・人材育成計画の策定

真和館の「中期経営計画」は、平成 28 年 3 月末に切れました。計画を作り始めたところに熊本地震（平成 28 年 4 月）が来て、先の見通しが全く立たなくなり、そこにさらに、社会福祉法人改革、養護老人ホームあそ上寿園建設などが重なり、「第 3 次の経営計画」の策定出来ていない状況になりました。

※なお、これまでは年度の前半に計画を策定し、年度の後半から新たな計画期間に入ることにしていましたので、3 年半の中期計画となっていました。

また、中期研修計画である「人材育成ビジョン（25 年 4 月～31 年 3 月）」も、平成 31 年 3 月末には切れることになります。

そこで、今回は、これまでの 1 法人 1 施設の計画でなく、法人、真和館、あそ上寿園の 3 部門に分けた新たな「中・長期計画」と「人材育成計画」が必要になります。

さて、「経営計画」「研修計画」とともに、これまで 2 回の計画を創りましたが、反省すべき点は、計画を創る時は一所懸命でも、多忙な日常にかまけ、その後は、お蔵入りで、見直すことも無いし、3 年半では、何かまとまった仕事を仕上げるのには、短か過ぎると感じられました。

そこで、今回はこのような反省の上に立ち、目標を指し示す「指針」とすることで、見直しやすいものにし、期間もこれまでの 2 倍の 7 年としたいと思っています。そして、毎年度策定する「事業計画」を実施計画に位置付けて行きたいと思っています。

また、折角、5 月 1 日に年号が変わることになりますので、4 月 1 日からではなく、新たな年号が始まる 5 月 1 日から始まる計画に致します。

ところで、優れたマネージャーの経験を永年調査してきた米国の研究所

によれば、「成人における学びの70%は自分の仕事の経験から、20%は他者の観察やアドバイスから、10%は本を読んだり、研修から得ていることが分かりました（職場が生きる 人が育つ「経験学習入」入門、松尾 睦著、ダイヤモンド社）」。

真和館で13年、あそ上寿園で1年、職員の働き方や成長の過程を振り返って見れば、確かに、仕事を通し学ぶこと、自分で体験することがとても大事という考え方に納得できることがあります。

ということは、これまでの社会福祉法人致知会としての研修のやり方、人材育成のあり方を根本から再検討する必要があると思われます。

平成31年度は、働き方改革と並行しながらこの人材育成のあり方についても鋭意取り組んで参ります。

4 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、救護施設が最も得意とし、専門的な支援機能も有している分野であります。

真和館の場合は、その上にアルコール依存症や精神障がい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（ア）アルコール依存症に対する相談・支援、（イ）生活困窮者等に対する相談・支援、（ウ）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るとともに、両施設の正面玄関やホームページ上に「お酒の悩みごと相談所」「福祉の困りごと相談所」の看板を掲げています。

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、なかなか難しい病気です。しかも、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ています。

1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います。

このような方に対しては、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。

②お酒に関する出前講座

民生委員、自助グループ、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。

③アルコールに関する地域セミナーの開催

アルコール依存症に対する理解の促進を図るために阿蘇市の民生委員や区長さらには、阿蘇地域の行政機関の職員や福祉関係の支援者を始めとした地域の方々に対し、平成 31 年 3 月に「アルコール依存症を理解する・支える」と題して「第 1 回地域セミナー」を開催しました。

平成 31 年度も引き続き、アルコール依存症の理解促進に向け、「地域セミナー」を開催いたします。

④エスバーツ（SBIRTS）の推進

アルコールのスクリーニングテストを実施して、問題飲酒者には簡易介入を行い、依存症の疑いがあれば専門医療に繋ぎ、そこから、自助グループに繋ぐことにより、アルコール依存症から回復して行く一連の方式をエスバーツと言います。

そこで、1 日も早くアルコール依存症者が専門治療や自助グループに繋がり、アルコール依存症からの回復に向けた取り組みをしていただくよう支援をして行きます。

⑤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。

⑥無料・低額宿泊の受け入れ

生活困窮者に対して、公的機関（福祉事務所等）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。

⑦生活困窮者認定就労訓練事業への取り組み

自立相談支援機関（市町村等）のあっせんに応じ、就労に困難を抱える生活困窮者に生活困窮者自立支援法に基づき、就労の機会（非雇用型）を提供する事業である「生活困窮者就労訓練事業」の認定（真和館、あそ上寿園の両施設）を平成 31 年 2 月 1 日に熊本県から頂きました。あっせんがあれば法人本部の負担で、本事業に積極的に取組んで参ります。

Ⅱ 救護施設真和館事業計画

1 アルコール依存症の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入所者の半分近く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年もすると真和館で生活している限り飲まれなくなりました。

折角、館内では飲まれなくなりましたので、その後は、「地域に戻ってからも飲まない」取り組みに力点が次第に移って参りました。

幸い、ボチボチではありますが実績も出始めましたので、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アルコールミーティングや学習会を「真和館アルコール依存症回復プログラム」として体系化し纏めました。

その内容は、朝の「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「夕べの集い」で一日を終わります。

その合間には、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することになっています。そして、このプログラムを平成28、29、30年度と3年間着実に実施して参りました。

その結果、確かな効果があり、成果や実績も出ていますので、今後もこのプログラムに沿った取り組みを着実に推進して行くことにしています。

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）あるいは精神障がいをお持ちのために、地域に出るための訓練対象になる人が、ほんの僅か（1～2人）な人しか在籍されていないことにあります。実に残念なことであります。

また、常に施設が満床であり、真和館の空きを長い間待っておられる方もおられ、その間にアルコール依存症の病状がどんどん重くなって行かれるという状況に胸を痛めているところであります。

そこで、待機者を少しでも減らすために、将来的には、定員増をして行きたいと思っています。

(2) 重点取り組み課題

①「飲まない、飲ませない」取り組みの継続・強化

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。

ところが残念なことに、長い間発生していなかった飲酒事件が、平成 30 年度に発生しました。

八代市で開催された卓球バレーの大会に参加された一人の入所者の方が、トイレに入りアルコール性の手指消毒剤を飲まれ、さらに、内科の病院の外来診察に行かれた際にも、同じことを繰り返され、さらに入院されたアルコール専門病院でもトイレに置かれた消毒剤を飲まれたという実に残念な事件が発生しました。

職員の油断と慢心がこのような事態を招いてしまったことを深く反省し、心を引き締めるとともに、これまでの事業計画で「重点取り組み課題」として取り組んで来ました次の事項についても、一段と力を入れた取り組みを致します。

ア) 飲まない環境づくり（断酒の集い・タベの集い・ミーティングの開催等）

イ) アルコール専門病院との連携

ウ) 自助グループやアルコール関連団体等との連携

エ) アルコール依存症者の処遇に強い職員の育成

オ) ピアカウンセリングの実施

②真和館アルコール依存症回復プログラム（ARP）の深化・充実

平成 27 年度末に策定された「真和館アルコール依存症回復プログラム」は、平成 28、29、30 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、引き続き 29、30 年度と 3 年間着実に実施しができ、実績を上げることができたことは、実に、有難いことであります。

そこで、平成 31 年度も、このプログラムを着実に実施するとともに、以下の項目について深化・充実させて参ります。

ア) 考え方や価値観を変える取り組み

アルコール依存症の方の回復の第一歩は、四六時中お酒にとらわれ、飲み続けている生活から、先ずは飲まないで生活することが最も大事であることは、言うまでもありません。ただ、真和館でアルコール問題に取り組む中で、アルコール依存症の方が回復して行くためには、考え方や価値観を変えて行かねば、いずれはスリップし、また、酒浸りの生活になってしまいます。そのことに、気づいて頂ける学習にもっと時間を割くべきだと思うようになりました。

そこで、平成 30 年度から「真和館アルコール回復プログラム」の中に、「心みがきの読書会」を始めとする教養講座を取り入れるとともに、人間性の向上に向けた教育内容を充実・強化いたしました。

その結果、職員だけでなく、プログラムに参加する入所者の方の中にも、

次第に人間性の向上が大事であるという気づきが生まれ始めています。

そこで、平成 31 年度もミーティングや学習の中で、考え方や価値観を変えて行くようなテーマや話題を意識的に取り上げ、人間性の向上に繋げて参ります。

イ) 日常内観への継続的取り組み

人間性の向上に向けた取り組みの一環として、平成 31 年度も 7 泊 8 日の指宿竹元病院又は長崎三和中央病院の集中内観に、居宅訓練事業に取り組んでいる方を派遣して参ります。

また、研修を受けた後の館内における日常内観にも、力を入れた取り組みをして参ります。

ウ) クロス・アディクション対策

アルコール依存症者の多くの方に、薬物・ギャンブルなど様々な依存症がクロスしています。

幸いにも薬物やギャンブルに対しては、AA の 1 2 のステップが効果がありますので、真和館としては、比較的に取り組み易い課題であります。

現に、薬物依存症であり、アルコール依存症である方が、地域移行された実績もあります。

そこで、クロス・アディクション対策も「真和館 ARP」の中に取り込み、確り位置付けてありますので、平成 31 年度もこの取り組みも着実に実施して参ります。

エ) 併存障がい対策

アルコールを含む物質障がいと診断されたことがあるものの約半数が他の障がいを患ったことがあり、逆に、他の精神障がいを罹患したことがあるものの約半数が物質障がいの既往があると言われてしています。

真和館の入所者の状況も正に、そのとおりになっており、その対策をどうすべきか、施設としての最大の課題になっています。

しかし、残念ながらこの問題に対する支援方法は、現在のところ当然と言えば当然ですが、精神障がいからの回復支援とアルコール依存症回復支援の両建てで、行くこと以外に方法がありません。

平成 31 年度も、「真和館 ARP の活用」は勿論のこと、個別学習会などを有効に活用し、粘り強く併存障がい問題にも取り組んで参ります。

③社会復帰に向けた取り組み

ア) 居宅生活訓練事業

真和館では、「アルコール依存症回復プログラム (ARP)」の中で、地域のアパートで実際に生活訓練をする「居宅生活訓練事業」を組み込んでいます。

居宅生活訓練事業は、入所者が地域のアパートなどを利用し、地域生活に近い環境の下で生活訓練を行い地域生活に繋げるという国の制度事業です。アルコール依存症者にとって、職員の監視が届かない地域のアパートで、1～2年間、飲まずに暮らせたということは、施設を退所してアパート暮らしになっても、飲まないで暮らして行けることに繋がります。そういう意味で、この事業は、「真和館アルコール依存症回復プログラム」の中でなくてはならない重要な事業であります。

平成31年度も居宅生活訓練が2年目に入る方と新たに訓練に入る方2人を対象に、確り体制を整えた上で、地域に帰ってからも飲まない訓練を実施して参ります。

イ) 就労準備訓練事業

真和館で訓練を積み地域に出られる方に対し、これまでは、就労訓練として「紙貼り作業」を実施して来ました。そこへ、あそ上寿園がオープンしましたので、あそ上寿園の清掃作業を訓練科目に取り入れました。

職員に取っては多忙の中にさらに、新たな事業が入ってくることになりますが、入所者に取っては、退所後の就労準備と退所に際しての資金作り（生活保護で認められる範囲内）を目的とした事業であります。

平成31年度は、さらに、充実した取り組みになるよう力を入れて参ります。

2 精神障がいへの取り組みの強化

(1) 精神障がい者対策の現状

真和館入所者の殆どの方が、精神障害者手帳の所持者であり、その内の半分近くの方が統合失調症者であります。

重い精神障がいをお持ちの方も多く、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、大変心配をしていただくこともあります。殆どの方が、処遇上の問題を抱えながらも真和館でなんとか生活していただくことが出来ています。

しかし、精神障がいにつきましては、職員の支援スキルも、まだまだであり、施設としても、アルコール依存症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、持ち合わせていません。

そこで、施設で暮らしておられる精神障がい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造したいという思いを強く持っていますので、引き続き、知見や経験を蓄積して行くことに致します。

(2) 重点取り組み課題

① ひまわりの会の充実・発展

真和館は、入所者の殆どの方が精神障がい者手帳の所持者であり、その半分（平成30年4月1日現在26名）の方が、統合失調症者であります。

この数は、真和館に入所されているアルコール依存者数（平成 30 年 4 月 1 日現在 28 名）に 2 名だけ少ない数であり、真和館の施設運営に取って、大変重いものがあります。

そこで、どうすれば、重い精神に障がいを持っておられる方を施設の中で穏やかに生活いただけるか、真和館では様々な工夫をした取り組みをして参りました。

特に、平成 29 年 5 月から始めた、統合失調者の方の学習会「ひまわりの会」は画期的な取り組みであると思われ力を入れているところであります。

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。

将来的には、この「ひまわりの会」を統合失調者の自助グループに育成し、真和館の精神障がい者対策の核になるよう充実・発展させて行きたいと思っています。

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、ピアカウンセラーとしての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。確かに効果はありますが、根本原因が解決されるわけではありませんので、また、同じ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。

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。

さらには、双極性障害、クレプトマニア、買い物依存症など依存症対策にまで、個別学習会が広がり始めています。

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 31 年度も引き続き、問題のある方の個々のケースに応じた「個別学習」を実施して参ります。

③支援の勘所の策定に向けて

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、また、事実であります。

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」としています。

しかし、これだけでは、真和館では、対応が困難な場合もあり、時には「切り込みと引き締め」といった毅然とした「向き合った処遇」が必要になることもあります。そして、職員や施設が困るような言動を取られる、真因はなんであるのか、「切り込みと引き締め」という言葉に、「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。

このような取り組みの中から、現場でお世話し、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纏めれば、職員の支援の手助けになるのではと平成 29 年度の事業計画に 3～4 年かけて「支援の勘所」として策定をめざすと謳い込みました。

しかし、忙しさにかまけ、現在のところ殆ど事例も集まっていません。ただ、事業計画に掲げたことで、策定に向けての考え方や方向性も次第に固まり、深まりつつあることは確かであります。

そこで、平成 31 年度も、近い将来、職員が手元に置き、読み返すことで、効果ある支援に繋がるような印刷物として纏め上げて行くための準備を進めて行きます。

3 現場力の強化

(1) QC 活動の継続・展開

真和館の現場力の向上に特に、効果があったのは、「QC 活動」であります。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 30 年度までに 12 期の活動に取り組んできました。

毎年度の活動で出て来た優れた報告を、現場の支援ツールや支援システムに創り上げることに注力して参りました。

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」のシステムの殆どが、この 12 期に亘る QC 活動の中から生み出されて来たと言っても過言ではありません。

お陰様で、入所者に対する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。

そこで、平成 31 年度も「質が高く、生産性の高い」、強い現場づくりをめざして、「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 大会で発表される事例の中から、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。

（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取り組み姿勢は、施設開設以来、永年に亘り、雑でおざなりな有様でした。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）が身についていませんでした。

そこで、平成 26 年度を初年度にして、「５Ｓ」運動に取り組むことになりました。

しかし、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。

整理・整頓というテーマに、QC で取り組むチームも毎回のようにはありましたが、一向に施設は綺麗になりません。

そこで、平成 29 年の夏の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、職員一同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。しばらく続けていると廊下やトイレも綺麗になり始め、半年もすると綺麗になった所の掃除ですから、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。

５Ｓ運動に取り組み始めてから、平成 30 年度が終わり、５年が過ぎ、やっと、５Ｓらしい片鱗が見え始めました。

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」に置いて始まった５Ｓ運動です。

平成 31 年度からは、後半に入ることになります。「心をみがき・施設をみがき・技法をみがく」を合言葉に、今一度「整理・整頓・清掃・清潔・躰」の５Ｓを全職員一丸となり取り組んで参ります。

（３）新たな支援手法や支援ツールの開発

真和館では、精神に障がい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、病院受診に繋がったり、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個人の詳しい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しました。

その中で特に、困難な事例につきましては、堀端社会福祉士事務所の「堀

端先生（本法人監事）」のご指導の下、平成 31 年度も、相談支援研修会と称して事例検討会を継続的に開催して参ります。

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。

そこで、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も出てきました。

平成 31 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な一覧表にまとめ上げ、職員の日常の業務に生かせるような資料作りをします。

4 楽しい施設をめざして

真和館は入所者のみなさまが安全安心に暮らして頂くことは勿論のこと、楽しい施設生活をしていただくよう様々な工夫や配慮をしています。

そのために、①クラブ活動や行事の充実、②買い物や食事会、花見学、絵画鑑賞会、館内外のスポーツ大会、キャンプ、日帰り旅行、一泊旅行（年 1 回・九州内）、③卓球バレーなどにも力を入れています。

特に、施設生活で大事なことは、食事がおいしいことです。入所者のみなさんの好みやご意見を取り入れるために、月に 1 回の栄養士と入所者代表（4 名）との「メニュー検討委員会」、「リクエスト・ボックスの設置」、「年 2 回のアンケート調査」、「誕生日にはリクエストメニューの提供」なども実施しており、真和館の食事はおいしという評価を頂いています。

平成 31 年度も入所者のみなさまの自由を尊重（①お酒は飲まない。②タバコは決まったところで吸う。③物のやり取りはしないという 3 つは守って頂く）するとともに、一人ひとりの意見を大事にし、楽しい施設生活をめざして参ります。

5 安全・安心の創造

（１）自然災害への備え

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。

熊本地震から 3 年が経過した今、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実施します。

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、知識が無いため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平成 31 年度も続けることに致します。

地震直後の対策が終わると避難生活が始まることになります。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。

また、社会福祉法人致知会事業継続計画書 (BCP) も平成 30 年 12 月末には出来上がりました。しかしながら、「風水害・台風・地震等防災計画」と「事業継続 (BCP) 計画」との整合性、また、2 次災害防止のためのマニュアル作成の課題が残されています。

平成 31・32 年度の 2 ヶ年で熊本地震時の問題点を洗い出しながら、これらの課題の見直しを続けて参ります。

(2) 火災に対する備え

真和館は比較的に新しい施設であり、防火設備は一応整っています。

また、火災時の避難につきましては、障がいのために避難の必要性を認識されていない方や睡眠薬を飲んで就寝される方が多数おられますので、体に覚えこませる避難訓練を重視しております。

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

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

そこで、平成 31 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、これまで同様④男性職員全員の「防火管理者資格取得」をめざして参ります。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、身体や精神に障がいをお持ちの方々が、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、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。

なお、これまで春・夏・秋・冬の四季折々に小旅行や食事会を開催していましたが、感染症対策として最近では毎年のように、冬の食事会や買い物、外部での学習会など不特定多数の方と接触する可能性のある行事は、中止せざるを得ない状況になっています。

そこで、平成 31 年度は、食事会については、初めから計画に入れないことに致します。

なお、冬の 1 泊 2 日の旅行については、これまで、インフルエンザも治まった年度末に実施していましたが、その実施時期につきましても、今一度検討することに致します。

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ともに喉詰り事故を起こさないよう調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」が Q C 活動の中で確立しました。

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ます。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 31 年度も、新入職員の研修時などに、今一度、マニュアルどおりに実施されているか、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、殆どの方が精神障がい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頂くためには、入所者一人ひとりの心身の状態を常日頃からの確に把握し、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。

⑤飛び出し防止対策

精神障がいや認知症のために、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、気を付けています。

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

喉詰め事故に備え、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、いざという時には、素早い対応ができる体制を確保して行きます。

また、食事前（昼・夕）の嚥下体操にも、力を入れて行きます。

⑦お風呂の見守り

お風呂で危うく事故になりそうな事態を防止できた事例も毎年 1 ～ 2 例あります。

平成 31 年度も引き続き、転倒事故や湯当たりに気を付けて大きな事故に繋がらないよう見守りに力を入れて行きます。

（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、平成 31 年度もこれまでどおり、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。

特に、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。

（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。

なお、あそ上寿園が平成 30 年度から本格的に動き出しました。考えてみれば、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半分の方は、障がい者であります。

そこで、一番ベターな処理の仕方として、「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、あそ上寿園の両施設で使用することに致しました。

平成 31 年度も、引き続き、職員会議の場などで「入所者処遇に伴う人権配慮指針」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研修に取り組んで参ります。

（６） 第三者評価の受審

真和館では平成 23 年度に熊本県社会福祉協議会福祉サービス評価センター、平成 27 年度に熊本県社会福祉士会福祉サービス第三者評価事業による第三者評価を受審してきました。そのため、平成 31 年 3 月末で第三者評価の有効期間が切れますので、平成 31 年度内に受審をすることに致します。

Ⅲ あそ上寿園事業計画

1 あそ上寿園の現状と課題

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、4月1日には48名の方に入所いただくという幸先の良い出足になりました。そして、9月1日以降は、定員一杯の50名の入所者を確保できる状態が続いています。阿蘇市のご協力と職員のみなさんの頑張りで、開業に伴う赤字をできるだけ少なくすることができ、本当に有難く思っています。

さて、養護老人ホームは、環境上居宅で生活が難しい高齢者や経済的に困窮している高齢者を市町村の措置によって入所させる措置施設であり、自立度の高い方が入所されることを前提とした職員配置基準となっています。

しかし、現実には介護度の高い方が多数入所されており、少ない職員数で安全・安心な介護をしなければならないため、職員は大変苦勞を強いられています。幸いなことに、あそ上寿園の職員は、モチベーションが大変高く、熱意あふれる頑張りによって、この1年間、何とか施設運営ができています。

しかし、現場の運営は何とかできていますが、外部に向けて客観的に介護や支援の状況を示すことが出来る書類の作成までは、手が回らない状況であります。従いまして、平成31年度は、現在、実施している介護や支援の業務をマニュアル化したり、システムを文書化しなければなりません。

また、経営的には、今年度までは、独立行政法人福祉医療機構からの借入金の元本支払いが猶予されており、何とか施設経営ができていますが、元金の支払いが始まる来年度（平成32年度）になると収支均衡が出来なくなります。

この問題にどう対処して行くか、あそ上寿園、社会福祉法人致知会に取っての最大の重い課題であります。

平成31年度は、あそ上寿園の介護・支援の大事な基礎固めの時期であり、また、1年を通した決算状況も判明しますので、経営の在り方を深く考え、少しでも赤字を少なくする対策を考えて参ります。

ところで、あそ上寿園のオープンは、昨今の人手不足の中、その上に平成30年3月という職員の最も集まりにくい時期のオープンでした。

また、30年度も宿直体制から夜勤体制への変更検討（平成31年4月1日実施予定）、栄養士や調理員、看護師や支援員の個人的な理由での退職で、職員募集に多くの力を削がれました。

今後、益々、人手不足は、深刻化して参ります。あそ上寿園が職員のみなさんに取って「働きがい＝働きやすい＋やりがい」のある職場となり、末永く生き残れるよう経営努力をして行かねばなりません。

２ 経営方針

（１）基本理念

あそ上寿園は措置施設であり、入所いただく方は阿蘇市からの措置であります。ということは、入所措置を頂く阿蘇市のご支援・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。

当然のこととして致知会が運営する養護老人ホームも、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めざねばなりません。

しかし、残念ながら、養護老人ホームの場合は、措置費単価が低く、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きましては、③施設良しの部分は考量せず、①入所者良し、②職員良しを曲りなりにも達成できるように、①②に経営資源を集中配分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、措置単価が低く自力での運営は、まず不可能であります。あそ上寿園の場合も、厳しい経営状況下にあり、減価償却をすれば、事業活動計算書（損益計算書）は、確実に赤字が続くと思われます。漫然とした経営では、借入金の元本返還が始まれば、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、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、真和館も措置施設であり、資金援助には制約があります。

そこで、経営目標は、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。

平成30年度の決算状況も近いうちに、判明しますので、先行きの見通しがついた時点で、今一度、役職員一同知恵を絞り、難局にどう対処するか、工夫を重ねて参ります。

（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、3月9日に県から施設が認可され、一応の研修が終わった12日から入所が始まりました。

阿蘇市のご協力と職員一同の精一杯の努力により、4月1日には48名の方に入所いただきました。そして、9月1日以降は、定員一杯の50名の入所者を確保できる状態が続いています。お陰で、開業時の赤字を少なくすることができました。本当に有難いことであります。

今後の経営安定のためにも、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、職員一同格段の努力をして参ります。

3 運営方針

(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、ゆつくりとおだやかに「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、「良い人生、楽しい人生、心豊かな人生」を実感して頂けるように願っています。

そのために、次の5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

給食については、衛生的で、かつ安全な食事の提供、疾病状態や嗜好に考慮した食事の提供をすることで食事満足度の向上を図ります。

具体的には、

- ア) 厨房と食堂の清掃・清潔に留意し、常に良好な環境を保ちます。
- イ) 厨房内、配膳時や下膳時に異物混入の有無や衛生状態に注意します。
- ウ) 地元の食材を使用し、季節ごとの行事食（行事食カード、誕生日のカードを添えて）など工夫した食事提供に努めます。
- エ) 嗜好調査を年2回実施し、食事提供に反映させます。
- オ) 給食委員会を実施し、食事満足度向上に努めます。

②レクリエーションの充実

レクリエーションについては、楽しい社交の場とし、心身の健康増進を図ります。

具体的には、

- ア) 基本的に365日、午前10時30分～11時30分をレクリエーションの時間とし、集会室を社交の場となるよう努めます。

- ※1、内容は健康体操、合唱クラブ、カラオケ、卓球バレー、輪投げ、玉入れ、風船バレー、手芸(季節行事の飾りつけ作成など)DVDによる大画面の迫力ある映画上映などを実施します。
- 2、館内のアナウンスや声掛け誘導をしますが、見学参加を始め参加・不参加は自由とし、ゆつくり好きな時間を楽しんで頂けるよう努めます。

イ) レクリエーションの質を上げ、心身の健康増進に努めます。

※質を上げるために、発表の場や試合の場をできるだけ設け、また外部から招く演奏会、あるいは対抗試合の場を設けてレクリエーションの質の向上に努めます。

③親切・丁寧な寄り添った支援

親切・丁寧な寄り添った支援に取り組みます。

具体的には、

ア) 聞き上手な対応をめざします

※認知症の方、発語の不明慮な方、難聴の方がおられます。また、独特の言い回しや、方言もあり理解しにくいことも多々あります。その方の状況を察し、何を言おうとしておられるのか、真意は何かを聞きだし支援に繋げるように努めます。

イ) 共依存にならない対応をめざします

※聞き過ぎと個人的な感情などが入り交じるのを避け、共依存に偏らないよう努めます。

ウ) 報告、連絡、相談を重視し職員間のチームワークを生かした対応をめざします。

※報告、連絡、相談を密にすることで、職員間で情報を共有しチームワークで支援することに努めます。

また、あそ上寿園は、平成31年4月から夜間勤務体制になります。元々、職員配置が少ないことから、体制を維持して行くことは大変にはなりますが、入所者の夜間の安全安心や寄り添った支援のためには、必要な取り組みであると考えています。

④臭いのしない清潔な環境の維持

介護の基本は、掃除の行き届いた臭いのしない清潔な施設づくりにあります。整理・整頓は、仕事の能率・効率を上げる取り組みであり、清掃・清潔は、仕事の質を良くするための取り組みであります。

あそ上寿園は、職員数の少ない施設です。従いまして、施設オープン時の最大の課題の一つは、施設の掃除を行き届かせ介護の質をどう良くするかにあります。

そこで、掃除の意義を職員のみなさんへ徹底し、施設長が先頭に立って掃除をすることで、何とか臭いのしない清潔な施設が維持できています。

あそ上寿園の職員の熱意と頑張りにより心から敬意を表するとともに、開設当初、掃除のお手伝いをさせていただきました真和館職員のみなさんにも心から御礼を申し上げます。

平成31年度も、臭いのしない掃除の行き届いたあそ上寿園が維持できるよう職員一同努力と工夫をして参ります。

⑤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われています。

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（12期が終了）と5S運動（5年目が終了）に取り組み、成果を上げて参りました。

そこで、あそ上寿園でも早速、QC活動に取り組むことになり、平成31年3月6日の「真和館QCサークル活動報告発表大会」を「社会福祉法人致知会QCサークル活動報告発表大会」に名称変更し、あそ上寿園からも2チームが参加しました。

初めての発表でしたが、あそ上寿園の発表も真和館に負けず劣らず、立派な発表ができ、今後、職員も自信を持ってQC活動に取り組むことができると思われます。

平成31年度も上寿園で発生する様々な課題の解決に向けQC活動を活用することにより、「質の高い入所者サービス」を創造して参ります。

（２）障がい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、様々な障がいを持った方やアルコール依存症の方もおられます。しかも、入所される方は、65歳を超えておられますので、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です。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きましては、原則、全ての方（特別養護老人ホーム対象者を除く）、を受け入れ、お世話をしなければならないことになります。

そこで、あそ上寿園は、どのような障がいをお持ちの方で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になります。

幸いなことに、救護施設真和館は、様々な障がい者、特に、精神が不安定な方や訴えや問題行動が多い入所者を受け入れてお世話していますので、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ないかと考えています。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られます。

4 安全・安心の創造

あそ上寿園は、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をめざしています。

しかし、その環境は、漫然とした取り組みでは作れません。職員自ら、創造して行かねばなりません。運営が始まったばかりのあそ上寿園における安全・安心に向けての諸計画、さらには、介護や支援のマニュアル等につきましては、現在のところ、真和館での経験をベースに置いたものになっています。

そこで、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、職員一同知恵を絞り、作り直して行きます。

その中から、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、違うという創造的な手法が生まれて来ればと期待しています。

(1) 自然災害への備え

あそ上寿園は新しい施設のため、建物や諸設備の安全性は高いものがあると思われます。

しかし、ガラス窓が多い建物で、地震や台風時には心配な面もあります。

ところで、この点に関しましては、真和館では、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ので、熊本地震の酷い揺れにも窓ガラスは、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、キャビネットのガラス扉は割れました）に済みました。

そこで、あそ上寿園でも、経費（フィルム代230万円）は嵩みましたが、打てるものは対策を打つという姿勢で、高透明熱反射・飛散防止フィルムをガラス窓に張り付けましたので、この問題は、かなりの地震までは大丈夫だと思っています。

さて、地震直後に職員が一番、最初にやるべきことは、まず、入所者の安全確保であります。

この課題につきましても、真和館の経験を生かし、毎月1回の避難訓練を継続して行きます。

また、あそ上寿園には「風水害・台風・地震等防災計画」が策定され、さらに、「社会福祉法人致知会事業継続（BCP）計画」も平成30年12月末に出来上がりました。しかしながら、「風水害・台風・地震等防災計画」と「事業継続（BCP）計画」ともに、まだまだ、計画内容を深める余地が残されています。

そこで、熊本地震を振り返りながら、平成31年度にこれらの計画の見直しを致します。

(2) 火災に対する備え

あそ上寿園は新しい施設であり、防火設備は一応整っており、ハード面での心配は特に、有りません。ただ、火災時の避難につきましては、高齢や障がい者のために避難の必要性を認識されていない方も多数おられますので、繰り返すことで、体で覚えていただきます。

なお、特に、タバコの火の始末に注意するとともに、全ての男性職員に防火管理者の資格を取得させて行きます。

(3) リスク管理

あそ上寿園には、高齢の上に身体や精神に障がいをお持ちの方々が、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最も重要なものの一つであります。幸いにも、今冬は、インフルエンザの罹患者も一人も出ませんでした。ただ、デイに行かれる方で、行先のデイでインフルエンザが発生したため、デイがお休みになったり、デイで結核の発症があり、その関係で結核の検査された方もおられました。

平成 31 年度もデイに行かれる方や外部の家族からの感染症の持ち込みに、気を付けた取り組みを致します。

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な取り組みに注力いたします。

入所者には嚥下状態が悪い方が多くおられるので、医療面での指導を受けて頂くと共に喉詰り事故を起こさないよう調理方法や食事形態にも工夫を凝らして参ります。

また、食事時の喉詰り対策として、職員に赤十字救急員養成講習を受けて頂き、全職員に資格を取得して頂くことに致します。

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も起きています。いずれも、ヒューマンエラーと思われる事故であります。

そこで、平成 31 年度は、今一度、ヒューマンエラーが起きにくいマニュアルや仕組み作りをして行きます。

④日常の見守り

あそ上寿園の入所者は、高齢で既往歴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。

⑤飛び出し防止対策

認知症による徘徊のため、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、気を付けねばならない問題です。

⑥食事の見守り

喉詰り事故に備え、食事前に熱いお茶を飲んで頂き、のどを潤し食事時の咽詰りに備えております。

また、食事前（昼）の嚥下体操にも、平成 31 年度も引き続き、力を入れて行きます。

⑦安全なお風呂の介助

お風呂については、殆どの方が介助を必要とされています。介助に当たっては、事故が無いよう注意をして行きます。

（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」のご意見を伺いながら、制度に則った解決に努めています。

（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。

なお、あそ上寿園が平成 30 年度から本格的に動き出したので、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した。

考えてみれば、真和館入所者の半数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数は、障がい者であります。

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した。

平成 31 年度も、引き続き、職員会議の場などで「入所者処遇に伴う人権配慮指針」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。

（６）職員研修

研修につきましては、あそ上寿園は職員数が少なく、外部研修に職員を派遣することは、非常に厳しい状況にあります。

そこで、基本的には職場内研修を中心に企画・運営して参ります。

なお、研修に対する考え方や取り組み無きよう等につきましては、平成 31 年 5 月に策定する「社会福祉法人致知会人材育成計画」に盛り込むことに致します。

（７）第三者評価の受審

あそ上寿園にとって、平成 31 年度は開設から実質 2 年目になります

2 年以内に第三者評価を受けねばなりません、日頃実施しているサービスの内容も、まだまだ、書類になっていません。

そこで、平成 31 年度前半はサービス内容を書類化することに鋭意努力をして参ります。

終わりに

平成 31 年度の事業計画を策定し、変わり映えのしない計画だなという感じがした反面、ここまでよく深まった計画になったなという感じもしました。確かに毎年の進歩は微々たるものですが、4～5 年前の計画と比べれば格段の進歩が伺われます。

真和館には、この事業計画の外に入所者の支援については、「年間支援計画」が別にあり、まさしく、この計画が入所者処遇の実施計画になります。

あそ上寿園でも、平成 31 年度は「年間支援計画」を策定する方向で、現在、調整が行われています。

また、元号が変わる平成 31 年 5 月 1 日には、社会福祉法人致知会と両施設の新しい長期経営指針と人材育成指針が策定されることになります。

人手不足、人材不足の中での働き方改革、真和館に取っての無料低額宿泊所問題、あそ上寿園にとっての措置費の単価が上がらない問題など、時代は確実に変化しており、しかも、行く手には、暗雲が漂っています。

施設といえども、ひとつところで足踏みしていると業界全体があっという間に時代遅れになり、時代の波に飲み込まれかねません。

時代の変化に合わせるためには、確り働くことで、現場の変化の予兆を捉え、素早く変わって行かねばなりません。また、社会貢献をして行かねばなりません。

そうすることで、救護施設真和館、養護老人ホームあそ上寿園も、同種の施設と手をつなぎ共に生き残って行きたいと願っています。