

令和2年度事業計画

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

(令和2年3月21日)

目 次

はじめに

I 救護施設真和館

1 アルコール依存症の専門施設をめざします

(1) 真和館アルコールプログラム(ARP)の着実な実施と深化

①「飲まない、飲ませない」取組の継続・強化

②考え方や価値観を変える取り組み

③内観の継続実施

④アルコール依存症回復支援「教科書」の作成

(2) アルコール依存症回復支援「羅針盤」の策定

(3) クロスアディクション対策

(4) 併存障がい対策

2 精神障がいにも、強い施設を目指します

(1) 新しい支援手法や支援ツールの開発

(2) 「学習会」の充実・発展

(3) 「個別学習」の継続実施

3 地域移行や他施設移行の促進をめざします

(1) 居宅生活訓練事業

(2) 就労準備訓練事業

II 養護老人ホームあそ上寿園

1 健康上寿な施設を目指します

(1) 日常生活に運動を取り入れる

(2) レクリエーションの充実

(3) 美味しい食事の提供

(4) 持病を悪化させない

2 心穏やかに暮らせる施設をめざします

(1) 親切・丁寧な寄り添った支援

①丁寧な言葉使いをめざします

②聞き上手な対応をめざします

③共依存にならない対応をめざします

④報・連・相を重視し、ベクトルの合った介護・支援をめざします

(2) 個別対応への充実

①認知症者への対応

(事例1) 70歳代の女性、アルツハイマー型認知症

(事例2) 70歳代の女性、アルツハイマー型認知症

- ②難聴者への対応
- ③障がい者への対応
- ④夜間の介護・支援の対応力の向上をめざします
- ⑤質の高い入所者サービスの創造
- 3 地域に根差した開かれた施設をめざします
- 4 臭いのしない清潔な施設をめざします（5S活動）
- 5 安全・安心で、人権を尊重した介護・支援をめざします
 - （1）自然災害への備え
 - （2）火災に対する備え
 - （3）リスク管理
 - ①感染症対策
 - ②食の安全対策
 - ③服薬管理
 - ④日常の見守り
 - ⑤飛び出し防止対策
 - ⑥お風呂の見守り
 - ⑦転倒対策
 - （4）苦情処理
 - （5）人権に配慮した入所者サービス
- 6 質の高い入所者サービスを創造します（QC活動）
- 7 施設に運営に貢献できる人材を育成します
 - （1）人間性の向上をめざします
 - （2）現場力の向上をめざした学習を継続します
 - （3）人権・リスク管理に関する研修を徹底します
 - （4）得意分野を育てるOJTに取り組めます
 - （5）5S活動を通し、組織に貢献できる職員をめざします
 - （6）QC活動を充実・強化し、職員の創造性を育成します
 - （7）外部研修（OFF-JT）の効率化をめざします
 - （8）新しい介護・支援技法の習得と創造をめざします
 - （9）自己啓発を支援します
- Ⅲ 社会福祉法人致知会事業計画
 - 1 法人本部の機能強化をめざします
 - 2 財務基盤の安定をめざします
 - 3 ハード（建物・設備）の充実・整備をめざします
 - 4 働きがいのある職場づくりをします
 - 5 公益的な取り組みをします

- ①お酒の悩みごと相談
- ②お酒に関する出前講座
- ③エスバーツ (SBIRTS) の推進
- ④アルコールに関する地域セミナーの開催
- ⑤アルコール依存学習会の開催
- ⑥アルコール依存症者支援手法導入・実践研修
- ⑦福祉の困りごと相談
- ⑧無料・低額宿泊の受け入れ
- ⑨生活困窮者認定就労訓練事業への取り組み
- ⑩実習生・研修生の受け入れ

おわりに

はじめに

経営とは、①どんな仕事に力を入れるか、方向づけし、その方針に基づき、②経営資源（人・物・金）を配分し、③人を動かし、目標を達成して行くことです。

救護施設真和館は、精神障がい者、特にアルコール依存症者の回復支援に、あそ上寿園は、高齢者が健康で心穏やかに暮せる施設づくりに、持てる力や資源を注力して参りました。

言葉にすれば簡単なことですが、ただ、実際は日々の入所者対応に苦勞しながら、真和館は14年間、あそ上寿園は2年間（真和館の経験があるため、倍のスピードで計画が進捗）、あえぎながら、歩みを進めて来ました。

その結果、今では、確かに、両施設ともに、処遇の難しい方や高齢の方を始め、様々な課題や問題を抱えた方を受け入れることができる施設になりました。

社会福祉法人致知会という歴史の浅い施設で、このようなことができたのは、①ブレない明確な目標のもと、②工夫されたシステムや手法を用い、③素早い対応と粘り強い対応がなされて来たことによるものと思われまます。

今後は、職員の仕事に取り組む④価値観を揃え、⑤どんな仕事にも徹底した取り組みをすることで、さらに、現状を前進させて参ります。

幸いにも、令和が始まる令和元年5月1日に、社会福祉法人致知会（真和館・あそ上寿園）の「長期経営計画」と「人材育成計画」が策定でき、今後、7年間の進むべき道が明確にさし示されています。

「令和2年度事業計画」は、この長期計画の下に策定される実質初めての「実施計画」であります。

「今日の成果は、過去の努力の結果であり、未来はこれからの努力で決まる」京セラ・KDDIの創業者、日本航空を再建した稲森和夫氏の言葉であります。

現状に安住することなく、長期計画が示す目標に向かい、一步でも二歩でも、前進して行く事業計画にして参ります。

I 救護施設真和館

1 アルコール依存症の専門施設をめざします

（1）真和館アルコールプログラム（ARP）の着実な実施と深化

アルコール依存症の方が、飲まないで生きて行くためには、飲んでた時の考え方や価値観を変えるとともに規則正しい生活をしなければなりません。そのようなことが出来るようになるためには、頭だけでなく、体に覚え込ませるよう

な教育・訓練が必要となります。

そのために、真和館では、館内でのアルコール依存症の学習会、アルコール専門病院や自助グループとの連携に取り組むとともに、真和館独自の取り組みとしてピア（アルコール依存症の当事者）職員の採用、居宅生活訓練事業への取り組み等、次々とアルコール依存症からの回復のための事業や学習会を立ち上げてきました。

これらの事業や学習は、確かにアルコール依存症からの回復に効果がありますが、手当たり次第に次々と立ち上げた事業であり、体系化が来ていませんでした。

そうであるならば、当然のこととして、日頃、真和館で取り組んでいる学習を体系化し、意図的・計画的なものにしたいという発想が出て来ます。

そして、真和館が開設して10周年になる平成28年3月に、「真和館アルコール依存症回復プログラム（ARP）」として、体系的な取り纏めができました。

※クロス依存症対策として、薬物、ギャンブル依存症の方にも効果があるプログラムになっています。

早速、熊本地震で大きな被害を受けた平成28年度から、このプログラムに基づいた学習が始まり、29年度、30年度、令和元年度と4年間に亘り、着実に学習や訓練を進めて参りました。

その結果、ボチボチではありますが、このプログラムに沿い真摯に学習し、自助グループに繋がり、地域に出てからも飲まずに暮らしている人が出始めました。

今では真和館は、施設開設以来、14年という長年に亘るアルコール依存症に対する真摯な取り組みの経験が凝縮されたARPに基づき、総合的・体系的にアルコール依存症の学習ができる教育・訓練の場（学校や道場）となっています。

令和2年度も、真和館ARPに基づき、着実に学習・訓練を進めるとともに、このARPをさらに、深化・成長させて行きます。

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、まずは施設の内外で「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、「飲まない、飲ませない」ための基礎的な次の取り組みにも、今までどおり注力して参ります。

ア) アルコール専門病院との連携

イ) 自助グループやアルコール関連団体等との連携

ウ) アルコール依存症者の処遇に強い職員の育成

エ) ピアカウンセリングの実施（ピアの職員が、令和元年度から2名体制となる）

②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、まずは飲まないようにすることです。ただ、飲み方のコントロールができないのがアルコール依存症です。

また、たとえ、飲まなくなったとしても、止め続けることができないのが、アルコール依存症です。

アルコール依存症の方が回復し、飲まないでいるためには、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行きます。

真和館でアルコール問題に取り組む中で、そのことに、気づいていただ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、平成 30 年度から「真和館アルコール回復プログラム (ARP)」の中に、「心みがきの読書会」を始めとする人間性の向上に向けた教育内容を充実・強化することになりました。

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。

令和 2 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。

③内観の継続実施

人間性の向上に向けた取り組みの一環として、真和館では内観に取り組んでいます。

特に、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は、居宅生活訓練事業の必須の科目に位置付けています。

令和 2 年度も、居宅生活訓練に取り組んでおられる 2 人の入所者を、職員付き添いの下、集中内観に派遣します。

なお、集中内観を受けた後の館内における日常内観の取り組みの強化(指導ができる職員は7名在籍)も、令和 2 年度の課題であります。

④アルコール依存症回復支援「教科書」の作成

真和館のアルコール依存症の教科書は、既存の刊行物や沖縄の糸満晴明病院の「アルコール依存症再発プログラム」を使用させて頂いており、現在のところ真和館オリジナルの教科書がありません。

そこで、令和元年度の秋から、独自の教科書作りを始めています。目標としては、令和 3 年度上期の完成をめざしています。

なお、独自の教科書が出来ても、これまでの教科書は、その良さを生かしながら、そのまま利用を続けて参ります。

(2) アルコール依存症回復支援「羅針盤」の策定

真和館に入所されるアルコール依存症の多くの方は、何度も何度もアルコール専門病院を退院しては、スリップし再入院を繰り返した末に、どうしても無くなり、真和館に繋がった方々です。

入所者のお酒に対する考え方も、①アルコール依存症であることを否認されている方から、②アルコール依存症ではあるが、自分の力で回復ができると思っておられる方、③今度こそお酒を止めたいので、「真和館の教育・訓練(ARP)」にまじめに取り組んで行こうという方、中には、④心身の状態が悪く、その回復を待たねばアルコール学習に取り組めない方、さらには、⑤コルサコフ等のためにARPの学習に取り組んでも殆ど何も理解できず真和館を出れば飲んでしまわれる方まで様々です。

真和館では、これらの様々な入所者に対し、「真和館アルコール回復プログラム(ARP)」に基づき、「飲まない、飲ませない」取り組みから、「地域に出ても、飲まない」取り組みまで、幅広い取り組みを行っています。

ところで、今のところ、地域移行や他施設移行をめざしている方に対して、プログラムに取り組む始めてから、目標を達成するまでに、地域移行するには少なくとも3～5年、他施設へ移行するには2～3年掛かりますといった漠然とした説明しかできない状態にあります。

そこで、地域移行をめざす方や他施設移行をめざす方に対し、回復の過程を図にしたようなものを示すことができれば、目標が明確になり、今、自分が回復過程のどの位置にいるかが確認でき、モチベーションも上がると思われれます。

考えてみれば、この手法は、私どもが外科や内科の病院に入院するとまず、検査があり検査の結果が出ると早速、医師から手術から退院までの行程が示されます。いわゆる、クリティカルパスと、ある意味ソックリの考え方であります。

パスとは、どういうものか、三重県立総合医療センター小西得司先生のクリニカルパスから引用させていただきますと「パスとはある疾患で入院する場合に、時間軸を横に、診断・検査・手術・投薬・食事・リハビリ・指導等を入院から退院まで縦軸にした医療スタッフ及び患者が情報を共有するためのシート(図)で、現在ほとんどの病院で取り入れられています」と説明されています。

アルコール依存症者に対し、回復に向けての行程と時間を示すシート(図)を、策定することができれば、依存症の当事者取っては勿論のこと、支援者にとっても、回復に向けての強力な羅針盤となると考えられます。

真和館には、14年間という長年に亘るアルコール依存症に対する真摯な取り組みの結果、生み出されたARPがあります。その上に、この羅針盤が加われば、さらに総合的・体系的で効率的なアルコール依存症の学習システムが出来上がることになります。

なお、令和元年度に、羅針盤の全体構想は出来上がりましたので、令和2年度は、真和館における回復者一人ひとりのヒストリーを分析し、回復に向けての行程と時間を示すシート(図)に、事例(8~10例)として打ち込み、令和3年度は、それ等に既存の刊行物等の知見を加え、標準化を図って行きます。

さらに、標準化に当たっては、真和館におけるこれまでの事例や経験は勿論のこと、令和3年度には、学識経験者や自助グループのメンバーなどにも参加いただきたいと考えています。

(3) クロスアデクション対策

真和館には、アルコールだけでなく、薬物・ギャンブル・買い物・摂食・盗癖・自傷、ゲームなど、様々なアデクション(嗜癖)をお持ちの方がおられます。

また、アルコール依存症の方の中には、薬物あるいはギャンブルといったクロスアデクション(重複した依存症)の方もおられ、アルコールだけでなく薬物やギャンブルなどの依存症対策も必要になっています。

真和館においては、クロス比率も高く(アルコールと薬物のクロス4割、アルコールとギャンブルのクロス4割、トリプルのクロス2割)なっています。

薬物・ギャンブル依存症については、真和館の中に、既に、定期的で開催されている学習の場もあり、外部の自助グループからも、メッセージを運んでももらっています。

また、県内外で開催される自助グループの様々なイベントにも、参加させてもらっています。

幸いにも、薬物・ギャンブルの自助グループのテキストは、アルコール依存症と同じ「12のステップ」となっており、真和館としても比較的に取り組み易い状況になっています。

そこで、令和2年度も自助グループ等のご協力を得ながら、依存症当事者と職員ともども薬物やギャンブル依存症の特有の症状についての学びを深めて参ります。

一方、買い物・摂食・盗癖・自傷、ゲーム依存症者に対する日本における取り組みはこれからであり、真和館も数少ない出版物等から知識を得ながら、個別の対応をし、そこから、学んだり、経験を積み重ねている段階であります。

令和2年度も、様々な試行を繰り返すとともに、広くアンテナを張り、外部の研究成果を探し続け、真和館に取り入れることができるものは取り入れて参ります。

(4) 併存障がい対策

令和2年度は、真和館開設から、15年目になります。お陰様で、職員のア

コール依存症者に対する理解や対応力も進んで来ました。

しかし、アルコール依存症のことを学べば学ぶほど、アルコール依存症の多くの方に、薬物・ギャンブルなど様々な依存症がクロスしており、さらには、精神障がいや発達障がい、知的障がいも併存していることが見え始めて来ました。

折角、アルコール依存症から回復し、飲まれなくなっても、アルコールにより今まで隠れていた精神障がいや発達障がいが浮かび上がって来ます。この問題にどう対処するかが、真和館の大きな課題になりつつあります。

例えば真和館に入所されている多くのアルコール依存症者は、アルコールを飲まなくなっても、精神障がいをお持ちのために「生きにくい」状況から抜け出すことが、なかなか難しい状況にあります。さらに、精神状態が安定しても、根底に発達障がいや知的障がいをお持ちのために「生きにくい」状況が続きます。

反対から考えれば、発達障がいや知的障がいがあり、精神障がいがあるために「生きにくさ」の自己治療としてアルコールや薬物を利用し続け、依存症になるというメカニズムがあるとも考えることができます。

ということは、アルコール依存症の専門施設をめざすということは、全ての依存症、精神障がい、発達障がいに強くなければならないということでもあります。

幸い、真和館はこれまでも、「精神障がいに、強い施設」をめざして来ました。

今になれば、これは、アルコール依存症専門施設に向けての力強い縁の下の取り組みになりました。

そして、さらに、発達障がい・知的障がいにも強くなければならないことにもなります。

この併存障がい問題は、現状では、何から、どう取り組み始めて良いかわからない前途遼遠の課題です。ただ、救護施設、その中でもアルコール依存症や精神障がいに強い真和館が取り組む以外、他のどの施設も取り組めない課題であります。

令和2年度の併存障がい対策は、特に、その方が持つておられる障がいについて、本人ともども個別学習を進めるなどして、一步一步、手探りで歩みを進めて行きたいと思っています。

※参考

アルコールを含む物質使用障がい（アルコール・薬物）と診断されたことのあるものの約半数が他の精神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、物質使用障がいの既往があるという開業医の方の文献もあります。

なお、真和館入所者の方の7割に、アルコールを中心とした依存症があり、殆ど全ての入所者の方に何らかの精神障がいがあります。

また、知的障がいの方が25%、発達障がいをお持ちと思われる方が30%（真和館推計）おられます。

このように、真和館に入所されている方は、実に2重・3重の「生きにくさ」がある方で、その回復は尋常ではありません。

2 精神障がい、強い施設をめざします

真和館には、施設開設当初、どこにも受け入れてもらえない、統合失調症や双極性障がいといった重い精神障がいをお持ちの処遇困難な方々がドッと入所して来られました。

しかし、施設開設からしばらくの間は、真和館には、経験も処遇力も無いため、入所にあたり病院のスタッフの方が、「重い障がいをお持ちなので、施設で大丈夫だろうか」と心配をされたり、入所者のお顔を拝見され、「こんな処遇が難しい方をお世話されているのですか」とビックリしておられたこともありました。

ところで、技術力や経験が全くない真和館は、これらの方に、施設で何とか暮らして頂くために、①素早い対応と②粘り強い対応、そして、③心やさしい、④思いやりのある対応をして参りました。

その後も、処遇が難しい方や重い精神障がいをお持ちの方を積極的に受け入れ、我慢強くお世話をし、経験を積んできた結果が、今日の「精神障がい、強い真和館をめざします」という方針に繋がっています。

(1) 新たな支援手法や支援ツールの開発

施設オープン時の真和館は、介護や支援の素人ばかりで、精神障がい者に対する支援技術や支援技法も持ち合わせていませんでした。そこで、素人の職員が、精神障がい者に効果的に対応できる支援方法は無いか、現場(QC活動等)で模索・検討を重ねて来たという歴史があります。

例えば、問題行動があれば、①10分間ケース会議と称して、朝の朝礼のちょっとした時間を活用し、関係者全員で知恵を絞ったり、②よろず相談と称して、不安や悩みを抱えた方の相談に乗ったり、③1分間ラポール(信頼)と称して、入所者の日常のちょっとした精神状況の変化を素早く捉え、早めの病院受診に繋がったり、④30分間ラポール(信頼)と称して、粘り強く訴えを聞いたりしています。

また、⑤病識の無い方にも漏れなく、間違いなく薬を飲んでもらうシステムも構築しました。

これらの真和館独自の取り組みは、全て、QC活動の中から生み出されて来たものであります。ただ、QC活動をするのにも、施設ではメンバーがなかなか揃わず、様々な制約の中で、これまでも、活動が進められていました。

そこに、令和2年度からは、残業規制や働き方改革による規制がかかって来ま

す。従いまして、従来のQC活動のやり方では、社会福祉法人致知会ではQC活動が継続できません。

そこで、令和2年度からは、新たなやり方を模索・検討し、従来以上の効果的な活動を継続して行き、新たな支援技法や支援ツールを創造して参ります。

(2)「学習会」の充実・発展

真和館入所者の方は、殆どの方が精神障害者手帳の所持者であり、その中の4割の方が統合失調症者であります。従いまして、その処遇は、真和館運営に取って、大変重みのある課題であります。

そこで、どうすれば、施設の中で穏やかに暮らして頂けるか、これまでも様々な事業や取り組みをして来ました。

例えば、大阪の森 実恵先生(ピアの方)に、ここ10年来、来館して頂き、年に3回、統合失調症の勉強会やピアカウンセリングを開催していました。この流れの中で、平成29年度から毎週1回、統合失調症者のみなさんに病識を持って頂ければ、回復に役立つのではと思い、統合失調症の学習会「ひまわりの会」を開催することになりました。

そうしますとこれまで、学習に全く無縁と思われる方が、熱心に学習に参加し、自分の病気を理解されようとされます。

そうなりますと、次は知的障がいの方のための学習会ということで、「スイトピーの会」が令和元年10月に立ち上がり、毎月2回開催されています。アンガーマネジメント・森田療法の個別学習は、毎週1回開催されています。

令和2年度は、これらの学習会が確実に実施し続けられるとともに、新たに、発達障がいの学習会を立ち上げられればと思っています。

(3)「個別学習」の継続実施

平成29年度に統合失調症の学習会「ひまわりの会」が立ち上がりました。

しかし、真和館には、様々な障害をお持ちの方がおられますので、そのような方で、自分の障がい等について学習したが望ましいと思われる方あるいは集団学習に不向きな方については、お一人お一人の障がいに応じた学個別学習を開催することになりました。現在、実施されている学習会は、双極性障害、ADHD、統合失調症、薬物、盗癖、買い物があります。

また、怒りの感情が酷い方を対象に、「アンガーマネジメントの個別学習、さらには、中断をしていた森田療法の個別学習も令和2年1月から週1回のペースで始まりました。

個別学習は、本人の不安を取り除くとともに、他人に迷惑を掛けたりする言動の抑止を目的としていますので、令和2年度も、力を入れた取り組みを実施して

行きます。

3 地域移行や他施設移行の促進をめざします

真和館がオープンすると、処遇の難しい精神障がい者の方がドッと入所されて来られました。しかも、その中の半数近くの方が、アルコール依存症の方でした。そのため、早速、隠れ飲みや入所者間でのアルコールの廻し飲みが始まり施設は、騒然としていました。

しかし、職員には誰一人として、アルコール依存症についての「知識や経験」がありません。アルコール依存症の入所者から、色々話を聞いたり、情報を集めたりして、手探り状態から先ずは「飲まない、飲ませない」取組が始まりました。

飲ませないためにはずいぶん苦労もしましたが、熱心な取り組みを続けているうちに、5～6年もすると誰一人として飲まれなくなりました。

この期間が1～2年も続くと折角、飲まれなくなったので、このまま施設で暮らして頂くのではなく、地域に出る力がある方については、「地域に出てからも飲まない」で暮らして頂ける取り組みをしようという発想が出て来ました。

当然のこととして、アルコール学習会も次第に「地域に出てからも飲まない」取組に次第に力点が移って行きました。

令和に入ってから、少し考え方の幅を広げ、お一人ひとりの方が持てる力に応じた回復支援をめざせばどうだろうかと考えるようになりました。

具体的には、①地域に戻れる力のある方は、飲まないで地域で生活することが出来る支援、②他施設で暮らすことができる方は、他施設に移行しても、飲まないで暮らして行ける支援、③真和館でないと飲んでしまう恐れがある方については、真和館で飲まずに暮らして行ける支援とそれぞれの能力に応じた支援を展開して行くということになりました。

令和2年度は、アルコール依存症者の地域移行は勿論のこと、知的障がいなどが併存している方については、他施設移行も選択肢の一つとして、力を入れた取組みをして参ります。

なお、統合失調症等の精神障がいをお持ちの方についても、他施設移行を促進して参ります。

(1) 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)」の中に、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ふ国の制度事業です。アルコ

ール依存症者にとって、職員の監視が行き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。

令和2年度も新たに訓練に入る入所者もおられます。確り体制を整えた上で、地域に帰ってからも飲まないために、居宅生活訓練事業の充実に力を入れて参ります。

(2) 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、平成30年3月に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新たな訓練科目に取り入れました。

なお本事業は、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。

令和2年度も、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。

Ⅱ 養護老人ホームあそ上寿園

1 健康上寿な施設をめざします

養護老人ホーム「あそ上寿園」は、阿蘇市養護老人ホーム「上寿園」の後継施設として、平成30年3月にオープンした施設です。

市営時代の名称が「上寿園」という素晴らしい名前で、地域に定着していただいたので、そのまま、引き継ぎ、それに、日本全国、世界にも通用する「阿蘇」の地名をいただき、「あそ上寿園」と命名しました。

ところで、三省堂出典・大辞林第三版によれば、「上寿」という意味は、「寿命が長いこと。寿命を、上、中、下の三段階に分けた最も上の段階、100歳又は120歳のこと」と説明されています。従いまして、「上寿園」と名前を付けた以上、それに、ふさわしい「上寿できる施設」を創り上げるのが、私たち「あそ上寿園」に働くものを始め関係者の使命と思います。

最近フレイルという概念が広がり始めています。フレイル診療ガイド2018年版によれば、「加齢に伴う予備能力低下のため、ストレスに対する回復力が低下した状態を表す frailty の日本語訳として日本老年医学会が提唱した用語である。フレイルは要介護状態に至る前段階として位置づけられるが、身体的脆弱性

のみならず精神心理的脆弱性や社会的脆弱性などの多面的な問題を抱えやすく、自立障害や死亡を含む健康障害を招きやすいハイリスク状態を意味する」と定義されています。

日本では昔から使われてきた、高齢者の虚弱や老衰の概念と同じかと思われます。若返ることは不可逆なことではありますが、その予防や進行を遅らせることはできます。

そこで、養護老人ホームあそ上寿園は、「健康上寿」をめざし、まずは、フレイルの定義にありますように、身体的脆弱性のみならず精神心理的脆弱性や社会的脆弱性などの多面性を考慮した入所者処遇に取り組んでいきたいと思っております。

(1) 日常生活に運動を取り入れる

高齢者がサルコペニア（筋力低下・筋の量または質の低下・身体能力の低下）の状態になっても、適切な運動や栄養摂取により比較的短い時間で、筋力を取り戻しやすい、と言われてしています。

あそ上寿園で生活することは、食事、排泄、入浴、洗濯などで、自宅にいる時よりかなりの長さを歩行しなければなりません。

そのため、あそ上寿園に入所頂くと、朝・昼・晩の日常生活での歩行が、自然と運動となり、筋力低下や筋肉量の減少を抑えることに繋がっています。入所された直後は、足取りが危うかった方も、4～5日もするとそれなりの足取りになって来られます。

また、中には廊下を2周・3周とその方の体力に合わせ、散歩をされる方もおられます。

このような日常の生活やちょっとした心がけだけで、筋力低下・身体能力の低下防止にかなりの効果が上がっていますので、令和2年度も引き続き、日常生活の中で無理をしないで自然に筋力アップができる運動を取り入れ、「健康上寿」をめざします

(2) レクリエーションの充実

施設に入所者にとって、レクリエーションは、見学参加者を含め、ゆっくり好きな時間を楽しんで頂く、楽しい社交の場であり、心身の健康増進を図る場でもあります。

あそ上寿園はオープン以来、入所のみなさまの毎日の楽しみと健康維持のために、集会所で日替わりレクリエーションを実施して来ました。

参加・不参加は自由ですが、基本的には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、館内のアナウンスや声掛けで誘導をし

ます。

種目としては、輪投げ、玉入れ、健康体操、卓球バレー、学習レクリエーション（塗り絵、ペン字）、カラオケ、合唱クラブ等です。

安全性を考慮し、全て座って行う運動ではありますが、チーム戦など、ゲーム形式で行うため、みなさん一所懸命になられ、盛り上がりますので、身体能力低下の防止には効果的だと考えています。

レクリエーションを盛り上げ、楽しくするために、発表の場や試合の場をできるだけ設けると共に外部からの演奏会あるいは外部との対抗試合の場を設けています。

最近始めたのが、レクリエーションが始まる前か、途中で、必ずラジオ体操第一を入れることにしました。その際、職員が前に出て、CDの音楽に合わせ号令をかけながら、キビキビと模範となる動きを見せます。すると入所者のみなさんにも、すぐにその雰囲気が伝わり、ますます、真剣に取り組まれます。

入所者のみなさんの年代から察して、学校時代にしっかり鍛錬を受け、まじめに取り組む気質を培って来られたためだと思われまます。

さらに、要所にリトミック体操を取り入れることにしました。例えば、左手2拍子の動きと同時に右手3拍子の動きをする、あるいは、2拍子と4拍子の組み合わせなど、頭と体を動かす運動です。難易度が高いのですが、皆さん真剣に取り組まれますので、頭の体操に持って来いだと思っています。

このような様々な工夫で、レクリエーションが盛り上がり、活気あふれる雰囲気になっています。

令和2年度も、引き続き、高齢者の方が楽しめる、レクリエーションを実施することにより、健康上寿な施設をめざします。

しかし、課題もあります。レクリエーションは、その日に割り当てられた職員が担当することになりますので、担当職員の得意な種目に偏りがちであり、不得意な種目は、早めに切り上げがちといった問題が発生し始めています。

この問題をどう解決するか、令和2年度の課題となっています。

令和2年度週間レクリエーション計画

月	火	水	木	金	土	日
午前	午前	午前 午後	午前	午前	午前 午後	午前 午後
輪投げ玉 入れ	卓球バレー	映画 映画	卓球バレー	塗り絵 ペン字	体操 映画	カラオケ 合唱

※午後の時間帯は、月・火・木・金は、基本、お風呂の時間になります。合間に、塗り絵・ペン字ができるコーナーを設けます。

(3) 美味しい食事の提供

食べることは人にとって、最大の楽しみの一つであります。

しかし、高齢になると、すぐに満腹になり、食が細くなってしまい、十分な栄養が摂れなくなり、フレイルの原因になってしまいます。これを防ぐためには、質の良い食べ物で、各種の栄養素をバランスよく摂取し、低栄養状態にならないような配慮が必要であります。

そこで、あそ上寿園では、管理栄養士の指導の下、質の高い給食をゆっくりと食べて頂くようにしています

また、年2回の嗜好調査を実施し、みなさんの好みを調査し、美味しいと思っ
て頂ける食事を提供することに力を入れて行きます。

ところで、1人で食べる食事は、寂しいものです。誰かと一緒に食事ができる
ということは、食欲が高まります。そこで、「あそ上寿園」では、食事の場を楽
しい語らいの場とするとともに、食事を通して社会とのつながりが持てる場を
提供できればと願っています。

なお、加齢に伴い、嚥下機能の低下により、食べ物や飲みものが気管に入るな
どの嚥下困難が起きることがあります。そうすると、食事量が減り、低栄養を起
こし、フレイルへつながるリスクが高まります。

食を通し、身体的脆弱性のみならず社会的脆弱性などの防止に、多面的な配慮
をして「健康上寿」をめざして参ります。

(4) 持病を悪化させない

人は、健康で長生きをしたいという願いを持っています。

ところで、あそ上寿園の入所者のほとんどの方が、入所以前から何らかの持病
をお持ちで、罹りつけの医院や病院で治療を受けておられます。

そこで、入所後もできるだけ、これまでお世話になっていた主治医との関係を
保っていただくことにします。ただ、養護老人ホームは病院受診に関しては、自
力又は家族の支援のもと受診して頂くのが原則となっています。

言うまでもなく、自力で病院受診をすることは、自身の持病や健康に関する意
識を高め、自立を維持する上でも大事なことです。

また、家族による引率支援は、定期的に家族と交流するためにも、大事なこと
であり、社会とのつながりを維持する窓口にもなり、フレイルの予防の一つにも
なります。

しかし、中には、ご自身やご家族の高齢化により、自ら病院受診ができない状
態になられるケースもあるかと思われます。その場合は、看護師が同行支援をし、
主治医の病状説明や服薬等の指示を受けて参ります。

服薬管理については、自己管理が可能な方以外は、誤薬や飲み忘れが無いよう医務室にて預かり保管し、確実に服薬できるよう支援して参ります。

その場合、誤薬等が無いよう、5S活動（整理・整頓）あるいはQC活動（品質管理）などを利用し、リスクを抑えられるようなシステムや体制を整えて行きます。

さらに、高齢の方が多施設で、持病を悪化させず暮らして頂くためには、国の配置基準どおりの看護師1名体制では不十分であります。

そこで、令和元年度から看護師を2名配置し、看護体制を充実させました。

令和2年度も、日頃から入所者のみなさんの健康管理や持病の管理に気を配り、早めの病院受診や緊急時の対応に力を入れ、「健康上寿なあそ上寿園」をめざして参ります。

2 心穏やかに暮らせる施設をめざします

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。従いまして、自立度の高い高齢者の方が入所される施設であり、お世話をする職員数も、そのことを前提とした職員配置基準となっております。

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、職員は大変な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2年間、少ない職員数で、何とか施設運営ができて来ました。

諸々の制約はありますが、あそ上寿園は、ゆっくりとおだやかに「自分の家」にいるような気持ちで、心穏やかに暮らして頂けるような介護・支援をめざしています。

（1）親切・丁寧な寄り添った支援

①丁寧な言葉使いをめざします

言葉使いを丁寧にすることは、行動が丁寧になり細かい配慮が行き届き、介護・支援を丁寧にすることに繋がります。

特に、気を付けたいのが、高齢者の方に話をするときに、「老人言葉」に置き換えることが親しみを込めた良い言葉と思いをしている方が沢山おられます。そうではなく、熊本弁や阿蘇弁でも構いませんので、普通の言葉を丁寧を使うことです。丁寧で敬意を込めた言葉を使えば、「丁寧な介護・支援」、「相手を思いやる親切な支援」に繋がります。

令和2年度は、特に、「丁寧な言葉使い」をめざし、心穏やかに暮らせる施設

づくりの第一歩と致します。

②聞き上手な対応をめざします

話し上手より、聞き上手という言葉があります。入所者の信頼を得る一番良い方法は、聞き上手になることです。

特に、お年寄りや障害をやお持ちの方は、自分の真意を伝えることができません。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。

③共依存にならない対応をめざします

聞き過ぎると個人的な感情に巻き込まれたり、入所者のことを思って世話をしているつもりが、世話の焼き過ぎとなり、却って、問題の維持や入所者の気持ちを混乱させてしまうこともあります。

支援の専門家や施設職員にもこのような職員がおられます。共依存になり、周りを巻き込まないように、時には立ち止まり、支援内容を振り返ることも必要です。

④報・連・相を重視し、ベクトルの合った介護・支援をめざします。

朝礼や日々の日誌、職員会議等を利用し、入所者についての報告、連絡、処遇の相談を密にすることで、職員間で情報を共有し、ベクトルを合わせた介護・支援をめざします。

(2) 個別対応の充実

①認知症者への対応

あそ上寿園には、重い認知症の方がおられます。当然のこととして、様々な問題行動を起こされます。

それでも、高齢施設である限り、これらの処遇困難な方も、お世話する必要があります

(事例1) 70歳代の女性、アルツハイマー型認知症

身体的にはとてもお元気で、歩行もしっかりしておられ、ADLは自立です。アルツハイマー型認知症がかなり進行している様子で、理解力は殆どなく会話が成り立ちません。取り繕いの会話をされますが、かみ合わない状態になります。入所当初から排泄に問題があり、居室内をはじめ、あらゆる場所に排尿、排便をされます。トイレ場所を目につきやすく表示しても、それを認識されません。夜中に他入所者の居室に行き、排尿され、その尿で滑って手首を骨折されました。常に、目を離すことが出来ない状態であります。

そこで、就寝以外の時間は、目が届く介護スタッフ室に居て頂いて、事務処理をしている職員見守りをするなど、基本、職員と一緒に行動をしていただくことになりました。その結果、常に職員と密着していることから、職員との信頼関係ができあがり、以前は示されなかった、「トイレ」の意思表示をされるようになりました。

丁寧な支援をする事により認知症による周辺症状の改善ができたと評価しています。ただ、職員一人一人にも、個性があり、密着の仕方も多少の違いが生じますので、統一した支援ができればさらに、効果が上がると思われれます。

（事例 2）70 歳代の女性、アルツハイマー型認知症

入所当初は、比較的に問題が目立ちませんでしたが、次第に認知症が進み、毎夜毎夜ゴソゴソと音を立て捜し物や、荷物を引っ張り出したり、引っ込めたり繰り返えされるようになりました。そのため、清潔な衣類と汚染した衣類が区別がつかなくなり部屋一杯散乱し、本人も居室も尿臭が酷くなって来ました。毎夜の物音に隣室からクレームも出ていました。入浴誘導をすると興奮し立腹されるので、職員の苦手意識が高まり、手を付けようが無いと言った具合でありました。

その上、帰宅願望が出て訴えもひどくなり、認知症もますます悪化して行きました。

そこで、QC手法を活用し問題点を洗い出し仮説を立て、個別対応をすることになりました。手法としては、徹底的に洗濯や居室掃除をし、衣類を倉庫に仕舞、部屋は当面使用するものだけにし、入浴誘導など丁寧に関わるようにしました。

散らかしても量が少なくなったので、職員の支援もしやすくなりなり、本人の精神状況も次第に好転し始め、職員との関係も良くなって来ました。

このように、令和元年度に取り組んだ数名の入所者に、QC手法を活用した取り組みで、良い結果が得られました。

そこで、令和2年度も、QCの7つ道具を活用して、お一人お一人の課題を深く分析し、問題解決や改善を図ることにより、心穏やかに暮らせる施設づくりをめざして参ります。

②難聴者への対応

年齢を重ねると耳が遠くなります。よく見かける光景のひとつに、入所者さんが職員に何かを訴えてこられます。

職員は一生懸命対応しているのですが、話しが通じず、お互いに声が大きくなり、説明すればするほど、興奮気味になって行かれます。第三者から見れば、喧嘩しているようにも受け取れます。

結果的には何も進展せず、訴えられた入所者さんにしてみれば、「何も分かってもらえなかった」と、不信感が増し、不安になられるだけです。

一方、職員は、「精一杯答えるけれど、理解していただけない。あの人は認知症が進んでいる」と思い込んでしまいます。一般的に、難聴の人への対応は、大きな声で説明を繰り返します。そのために、結果的に、「乱暴にも取れる言葉使い」にもなります。この光景は、心穏やかからは、ほど遠い状態です

何故このようになってしまうのかを考えてみますと、コミュニケーションが上手く行かないためです。

そこで、新たな手を打つことにしました。早速、難聴の方へも、小さい声でも伝わる工夫をしました。

具体的には、長さ約15～30 cm、直径5 cmの筒を利用します。例えば、賞状を巻いて入れる筒やラップの芯、あるいは広告冊子を筒状に丸めて利用することもできます。「あそ上寿園もしもしコール」と名付けました。

令和2年3月半ばから、これを活用し始めたところ、驚くほど小さい声で、言葉数少なく説明するだけで、すぐに理解され、納得されます。

これまでとは、比べものにならない静かなコミュニケーションができます。

お互いに話す努力や聞く努力が要らず、ストレスにもなりません。

また、苦手意識も発生せず、両者の「ラポール(信頼)」も生まれます。

「言葉使いを丁寧に」を達成する事も可能となりそうです。

なお、全く聞こえない人に対しては、身振り手振りは勿論のこと、筆談も利用して参ります。

令和2年度は「あそ上寿園もしもしコール」や「筆談」を全面的に活用し、難聴の方も、心穏やかに暮らせる施設をめざします。

③障がい者への対応

あそ上寿園には、身体、知的、精神の3障害をお持ちの方も、入所されています。特に、処遇困難なこれらの方へ如何に対応するかも大変大事な課題であります。ただ、幸いにも姉妹施設の真和館は、障がいに強い施設であります。

そのノウハウや技法を利用することで、あそ上寿園でも障がい者が安心して暮らして行けるような処遇をめざして行きます。

④夜間の介護・支援の対応力の向上をめざします

あそ上寿園は、従来の2人宿直体制から、平成31年4月から1人が夜勤、もう1人が宿直体制になりました。元々、職員配置が少ないことから、宿直体制を維持して行くことは、大変にはなりますが、入所者の夜間のトイレ誘導や介助など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、令和2年度も引き

続き夜勤体制を維持・強化して、夜間の介護・支援の対応力の向上をめざします。

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、引き続き令和2年3月11日のQC大会にも2チームが参加しました。

あそ上寿園の発表も真和館に負けず劣らず、立派な発表ができており、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。令和2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。

3 地域に根差した開かれた施設をめざします

あそ上寿園は、「阿蘇市養護老人ホーム上寿園」の後継施設として、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日から施設運営が始まりました。

養護老人ホームは措置施設であり、あそ上寿園に、これまで入所いただいた方は、全て阿蘇市からの措置であり、入所者全員が阿蘇市の住民であります。従いまして、入所者のみなさんにとって、職員を始め周りの方は、親類縁者や幼なじみあるいは近隣の顔なじみの方々であり、面会やボランティアあるいは出入りの業者などもお互いに顔なじみの方です。

また、地域の保育園児・あそ上寿園地域の老人会や様々なボランティアグループとの交流も積極的に取り組んでおります。

改めて、地域に根差した施設であると実感しているところであります。

ところで、あそ上寿園の最も大事な使命は、入所者のみなさんを幅広く受け入れ心穏やかに暮らして頂くことでもあります。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、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、お世話をすることになります。

そこで、あそ上寿園は、認知症者や障がい者を始め、どのような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となります。

幸いなことに、姉妹施設の救護施設真和館は、様々な障がい、特に、精神が不安定で訴えや問題行動が多い入所者も受け入れてお世話しています。そのノウハウを生かすことで、あそ上寿園もそれなりに、この問題に対応できています。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来ますので、その場合は、阿蘇市福祉課と協議の上、真和館の方でお世話するという事も考えて行きます。

また、社会福祉法人致知会（救護施設真和館）では、福祉事務所の要請に基づき、家を焼け出されたり、暴力やDVあるいはアルコール依存症などのために居宅で生活が出来なくなった方を次の行先を探す間、「緊急一時的」に「無料」で宿泊を提供する事業を実施しています。阿蘇福祉事務所の要請に基づき、これまで、3名の阿蘇市民の方が、あそ上寿園を窓口にして、無料で本事業を利用されています。

また、あそ上寿園では、真和館が持っているアルコール依存症からの回復というノウハウを、阿蘇市を中心とした阿蘇地域のために広く開放し、利用して頂く取り組みも始めています。

このように、「養護老人ホームあそ上寿園」は、「上寿園」として阿蘇市営で運営されていた時代と同じように、阿蘇市の大事な社会資源として、阿蘇市の福祉の向上に貢献することを常に念頭に置きながら、令和2年度も着実な歩みをして参ります

（両施設がめざす共通項目）

4 臭いのしない清潔な施設をめざします（5S活動）

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。

5S（整理・整頓・清掃・清潔・躰）活動に取り組み始めて、6年（平成26年度が初年度）が過ぎました。10年後（令和5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」を目標にして始まった5S運動です。

ここで、今一度、5S、特に、施設の清掃に、何故取り組まねばならないのか、今一度振り返って見たいと思います。

お客様第一という言葉があります。何を意味しているかということ、良い商品・良いサービスでないとお客様には買って頂けません。

それでは、良い商品・良いサービス（旅館とか・施設とかのサービス）とは何か。それは、商品・サービスそのものの質（クオリティ）・値段（プライス）・サービス（近いとか、親切とか）、であります。

さて、掃除や入所者の整容をどう考えるかであります。ホテルや旅館は「清潔・臭いがしない」は、商品自体の品質だと思います。

施設はどうでしょうか。個人的な考えですが、「整容」は商品の品質に当たるとは思いますが、「掃除」は商品そのものではなく、サービス（環境）だと思います。

色々考えた結果、施設に取っての掃除は、商品そのものではなく、商品を入れる箱や包装紙と考えるのが妥当ではなかろうかという思いに至りました。

そうすると、掃除は清潔な環境づくりの第一歩であり、掃除が行き届かず、臭いがする施設は、贈り物の箱や包装紙が汚れているのと同じと考えることができます。包装紙が汚れている贈り物を頂いても喜びは半減です。

さて、今一つ掃除には、優秀な人材を創り出すというという効用があります。

介護施設における優秀な人材とは、実行力のある人です。介護の仕事は、机の上の仕事ではありません。現場で体を動かす仕事です。それも中途半端ではなく、労を惜しまず働く人でないと、介護力のある人とは言えません。

サボらない、実行力のある人になるには、掃除を熱心にやるのが、一番効果があります。だからこそ、介護の基本中の基本は、掃除にあります。

徹底した掃除をすることは、徹底した実行力を身につけることになります。この徹底力を身に着けた従業員が多ければ、それこそが、抜きん出た素晴らしい施設になります。

※良い社員とは、徹底力を身に付けているかどうか、良い会社とは徹底した仕事ができるかどうかになります。

令和2年度は、5Sの10年目標の7年目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に全職員一丸となり取り組み、綺麗で匂いのしない真和館・あそ上寿園を作り上げて行きたいと願っています。

なお、あそ上寿園は、職員数の少ない施設ですが、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心から敬意を表するとともに、開設当初から、掃除のお手伝いをさせていただいている真和館職員のみなさんにも心から御礼を申し上げます。

5 安全・安心で、人権を尊重した介護・支援をめざします

（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４年が経過し、あの大きな恐ろしい経験も次第に、頭の隅に追いやられ、改めて振り返ることも少なくなりました。

熊本地震では、大きな判断ミスも無く、幸運も手伝い、何とか無事に乗り切れました。これが、変な自信に繋がってはいないか心配です。

ところで、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、真和館・あそ上寿園ともに、引き続き月１回の避難訓練を倦まず弛まず繰り返す、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次被害を防ぐこととなります。

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令和２年度も続けることに致します。

特に、あそ上寿園は廊下の暖房にガスを使用しています。火災が発生しないよう災害時のガス器具の取り扱いに留意して参ります。

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。

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。

大きな災害（両施設ともに、地震と台風が考えられます）が起きても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・対策を取って行きたいと思っています。

なお、あそ上寿園は、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。

（2）火災に対する備え

真和館は比較的新しい施設であり、あそ上寿園も建設されて3年目に入った施設のため、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、真和館には、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した。

その結果、熊本地震のあの大地震の中、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（真和館には、入所者により組織されている自主防災組織もある）の成果だと思われまます。

しかし、地震後、新たにできたあそ上寿園の入所者は、高齢の方々に、避難時にも急いだり、走ったりすることが難しい方々です。特に消防との連携を密にし、火を出さないことが大事であります。

そこで、令和2年度も引き続き、①タバコなどの火の始末、②防火設備の取り扱いの習熟に力を入れて参ります。

また、③月1回の避難訓練の継続、④自主防災組織の教育・訓練に力を注ぐとともに、④職員の「防火管理者資格取得」をめざして参ります。

（3）リスク管理

真和館・あそ上寿園には、身体や精神に障がいをお持ちの方々や高齢の方が、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ます。

特に、令和元年度には新型コロナウイルスが、日本に入り、熊本にも入って参りました。施設としても、水際対策として、不要不急な外出の禁止や手洗い・うがいの励行に努めるとともに、もしも、施設内に入った場合の対応として、感染症対策マニュアルの見直しなどを実施して来ました。

この新型コロナウイルスが令和2年度に、どのような展開を辿るか不明であり、かつまた、実行性のある予防対策が今のところ取れない状況にあります。従いまして、令和2年度もこれまでと同様に、状況の把握に努めるとともに、施設にウイルスが入らないよう、確りと水際対策を取って参ります。

インフルエンザについては、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、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、令和元年度は、食事会については、初めから計画に入れなかったこととし、冬の1泊2日の旅行は、例年の3月開催から、12月に時期を変更いたしましたので、令和2年度も引き続き、この方針を堅持して参ります。

あそ上寿園の場合は、真和館に比べ、デイサービスに行かれる方が多く、また、行先も多数になります。そのため、デイサービスでインフルエンザに罹患するリスクが高くなります。しかも、高齢で体の弱い方々です。

令和2年度もデイサービスに行かれる方や家族からの感染症の持ち込みに、気を付けた取り組みをして参ります。

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注意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います。

真和館・あそ上寿園ともに食事の際には見守りを徹底しており、両施設の全職員が「赤十字救急法救急員」としての資格（3日間の研修・資格は5年間有効）を取得し万全の体制を取っています。令和元年度にも、何度も咽詰り事故がありましたが、職員の素早い対応で無事に切り抜けていました。

ところが、残念なことに、令和元年12月に真和館で、ゼリーで咽詰り事故を起こし、亡くなられたという悲しい事故が起きました。今回の事故も、間髪を移さず、ベテランの職員が3人で対応しましたが、助けることができませんでした。そのため、職員一度、深く反省をし、早速、調理方法や食事形態について、徹底した見直しを致しました。

また、食事前の嚥下体操に力を入れるとともに、特に、真和館は早食いを防止し、ゆっくり食べる習慣を身に付けて頂きます。

令和2年度は、2度とこのような事態を発生させないよう、さらなる職員の対応能力向上をめざし、赤十字救急法の研修会を毎年、真和館・あそ上寿園でそれぞれ1回ずつ開催し、全ての職員がどちらかの研修会に出席できるようにして参ります。

なお、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QC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、令和2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であり、あそ上寿園は高齢の方々です。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げて行きます。

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、両施設とも、人権の観点から施錠はしていません。

そのために、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、気を付けて参ります。

⑥お風呂の見守り

両施設の入所者はともに、高齢で障がいがある方々です。お風呂でも危うく事故になりそうな事態を防止できた事例が、毎年度1～2例あります。

令和2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。

⑦転倒対策

真和館は、眠前薬の関係で転倒が多発しており、あそ上寿園は高齢のために転倒事故が絶えません。

夜になると両施設ともに、職員は2人体制になります。定期的な見回りにより、できるだけ転倒されないよう細心の注意をして参ります。

令和2年度は、転倒防止のためのQC活動を立ち上げ、少しでも転倒事故を減らして参ります。

(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、令和2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、真和館では、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、真和館においては平成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。

そこに、あそ上寿園が平成30年度から本格的に動き出しましたので、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、高齢施設であるあそ上寿園入所者の方の半数は、障がい者でもあり、重い障がい者をお世話する真和館入所者の半数の方は高齢者であります。

そこで、「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、あそ上寿園でも本指針を使用することになりました。

令和2年度も、引き続き、両施設とも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 質の高い入所者サービスを創造します (QC活動)

施設はサービス業です。蛇足になりますが、民間の会社と違うところは、利益を株主(出資者)に配分しないという違いがあるだけです。

施設がサービス業であるならば、提供するサービスの品質(クオリティ)、値段(プライス)、サービス(高級感や清潔感)が、お客様が望む形で提供できているか、常に確認することが必要であります。

ところで、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、令和元年度までに13期の活動に取り組んできました。

そして、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として、現場に落とし込んで来ました。

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13期に亘るQC活動の中から構成されていると言っても過言ではありません。

例えば、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、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います。

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られるのか、原因(引き金)となるものを見つけ出せることがあります。

その考えを深めていく中で、入所者の不穏になる原因(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来ました。

令和元年度は、QC活動の中で、一人ひとりの「危険因子」や「不穏になる引き金」を探し出し、簡単な一覧表にするができました。

令和2年度は、この考え方を現場に生かすために、まずは、年度当初の職員会議で、この「危険因子」や「不穏になる引き金」一覧表について、意見を出し合うことにします。その中から、新たな気づきを得ることができ、入所者一人ひとりに対する職員の認識も深まり、日常の業務に生かせるのではないかと考えています。

なお、あそ上寿園でも、平成30年度、令和元年度と2年続けて入所者の生活環境の快適化や認知症をお持ちの方の「生活の質」の向上に向けた取り組みをし、確かな成果を上げ始めています。

お陰様で両施設とも、福祉事務所による入所者面談あるいはアンケート調査、さらには、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、施設生活に満足されていると判断できます。

令和2年度も引き続き、QC活動に取り組み、真和館・あそ上寿園が直面している「諸課題の解決」や「質の高い入所者サービスの創造」に資して参ります。

7 施設運営に貢献できる人材を育成します

令和元年5月1日に策定した第3次「致知会人材育成指針」の「はじめに」、致知会職員がめざすべき、究極の目標が次のように述べられています。

『心のみがき、施設のみがき、技法のみがく』という言葉をご4～5年、毎年度の「事業計画」や「事業報告書」の中で使わせて頂いています。

実は、この言葉がどこから出て来たのか、すっかり忘れていましたが、本計画を策定するにあたり、色々と資料をあさっている中で偶然、遠藤 功著「現場論」（東洋経済新報社）に出会いました。その文中に、「瀬峰工場を始めて訪問したときの衝撃を私は忘れられない。私はこれまで数えきれないほどの工場を見てきたが、これほどクリーンな生産財工場を見たことがない。大量の油を使い、原料や仕掛品などが頻りに工場内を移動する生産財の工場では、クリーンを追求するといっても自ずと限界がある。しかし、瀬峰工場では油の臭いが全くしない。機械からの油漏れが無いので、床もピカピカである。～中略～ このクリーンを生み出しているのが、徹底した5Sである。行っていないところを探すのが難しいくらい、日本企業の工場では5Sが行われている。しかし、その深さやレベルはまちまちである。瀬峰工場の5Sは「究極の5S」である。掛け声だけの5Sがまん延する現場が多い中で、瀬峰工場は5Sを極めることによって卓越した競争力を持った「非凡な現場」をつくり上げている。～中略～

瀬峰工場の5Sはさらなる進化を遂げている。その一例が「シャドー5S」だ。～中略～ 「人目につくところばかりをきれいにする5Sは所詮、「やらせ5S」

「見せかけ5S」にすぎない。～中略～

工場の通路には、ある女性従業員が考えた標語が張られている。

「心をみがき、機械をみがき、技術をみがけ」この言葉に瀬峰工場の全てが凝縮されている。」と述べられています。

間違いなく、この言葉を借用し、冒頭の「心をみがき、施設をみがき、技法をみがく」という言葉を使い始めたものと思われます。

真和館・あそ上寿園の究極の目標は、ここまで、極めた《介護・支援サービス》を提供することにあります。

その高みを目指す一助になればと願いつつ、「社会福祉法人致知会人材育成指針（研修計画）」を取りまとめました。

致知会職員のみなさんの今後、7年に亘る研修指針となりますので、折に触れ読み返して頂きますようお願い申し上げます。」と巻頭言が述べられています。

そして、その「人材育成指針」では、次の9項目が取り組むべき指針として挙げられています。

（1）人間性の向上をめざします

施設は、人のお世話をするサービス業であります。入所者に良いサービスを提供するためには、知識やノウハウも必要ですが、一番大切なのは「やさしさと思いやり」であります。

令和2年も、人格を上げるために、致知出版社の「致知が贈る明日を開く言葉」を朝礼で斉唱するとともに、「心みがき講演会」や「優れた経営者や先哲の箴言」を職員会議で折に触れて読み合わせをして参ります。

また、職員の言葉遣いを丁寧にし、心穏やかに介護サービスに従事して頂くためにマナー研修会を開催いたします。

（2）現場力の向上をめざした学習を継続します

令和元年度の最大の課題一つは、働き方改革との関係で、特別な業務が発生しない限り、残業が無い職場に創り変えて行かねばなりません。

しかし、これまで、職員みんなで考え積み上げて来た、仕事のやり方、仕組みであります。しかも、福祉の仕事は機械化ができない人の仕事であります。

その中での改革であります。

ドラッグは、時間という制約の中で成果を上げて行くには、①どんな仕事に時間を取られているか記録をし、②大切な仕事に時間を振り向け、無駄な仕事をなくして行く、③こうして自由に使える時間をまとめ、できるだけ大きくしていくことだと言っています。

働き改革を前向きに捉え、①日常の業務をしっかりと分析し、②小さな改革を積

み上げ、③残業の無い職場にするための学習を積み重ねて参ります。

(3) 人権・リスク管理に関する研修を徹底します

真和館においては平成23年10月に「入所者処遇に伴う人権配慮指針」を策定し、以来（あそ上寿園は平成29年3月から）、人権についての学習を深めて参りました。

令和2年度も、引き続き、両施設とも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。

(4) 得意分野を育てるOJTに取り組めます

人は強みと弱みを持っています。弱いからこそ人は、「協力」し合い生き残って来たと言われていています。

施設には様々な仕事があり、協力をしなければ仕事は進みません。その協力を組織化し、強みを発揮させ、弱みを無力化するのが「組織」であります。

真和館・あそ上寿園は小さな組織です。日常業務の中で、お互いに「一人ひとりの強みと弱み」を把握することができます。

そこで、その人が持っている強みを発揮させ、弱みをカバーする取組みを推進するとともに、一人ひとりの職員をその分野のエキスパートに、育成することをめざして参ります。

(5) 5S活動を通し、組織に貢献できる職員をめざします

5Sを徹底できれば、卓越した競争力を持った「非凡な現場」をつくり上げることができます。

令和2年度も「整理・整頓・清掃・清潔・躰」の5Sに真剣に取り組む、心をみがき・施設をみがき・技法をみがいて組織に貢献できる職員の育成をめざして行きます。

(6) QC活動を充実・強化し、職員の創造性を育成します

真和館・あそ上寿園で使用されているソフトやシステムは、殆ど、全てQC活動の中から生み出されて来たものであります。

今後も、QC活動を継続することで、真和館・あそ上寿園が直面している課題の解決や職員の創造力の育成に資して参ります。

(7) 外部研修（OFF-JT）の効率化をめざします

「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「経験学習入門」、松尾 睦著、ダイヤモンド社）という記述に出会いました。

確かに、真和館で14年、あそ上寿園で2年、職員の働き方や成長の過程を振り返って見れば、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。

また、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。

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見直す必要があると感じ、策定したのが、今回の第3次の「致知会人材育成指針」であります。

今後はその基本の上に立ち、さらに、令和2年度は、新型コロナウイルスの感染防止の観点からも、講座中心の外部派遣研修は、できるだけ内製化し、致知会の現場に即した講師を選定し、しかも、多くの職員が参加できるような研修会に組み替えて行きます。

（8）新しい介護・支援技法の取得と創造をめざします

真和館は施設開設当初は、施設運営に関しては、全くの素人集団でした。また、介護支援のノウハウもありませんでした。そのため、様々な課題に直面する度に、QC活動の中で、その課題に取り組むことになりました。そして、その中から、誰でも取り組める簡単な支援技法を創設して来ました。

そのうちに、次第に、技量も上がり、最近では最先端の技法の学習に取り組むまでになりました。

例えば、平成27年度はアンガーマネジメント、28年度はクラフト、29年度はユマニチュード、30年度はクレプトマニア、令和元年度は発達障がいというような支援技法に取り組んで来ました。

令和2年度も、時代に応じ柔軟に変わって行くために、新たな介護支援技法を学び続けるとともに、真和館独自の新たな支援技法を創造し続けて行きます。

（9）自己啓発を支援します

致知会では、社会福祉士・精神保健福祉士・介護福祉士を始め、施設の業務運営上、必要な資格を取得した人に対して、その資格を取得した経費を支給する「資格取得手当」や業務の遂行に必要な資格を有する職員に、「資格手当」支給し、資格にチャレンジする職員を支援して来ました。

特に、最近では「公認心理士」の資格取得をめざして、勉強している職員が数名

おられますので、公認心理士の資格取得に対するモチベーションを上げるために、新たに「5,000円」の資格取得手当を創設するとともに、公認心理士の資格を有する人の資格手当を「15,000円」とする制度改正を致します。

Ⅲ 社会福祉法人致知会事業計画

1 法人本部の機能強化をめざします

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。

そこで、令和元年度に、真和館との兼務ではありますが、法人本部に事務局長の職を設け法人本部の在り方について、検討をして参りました。

さし迫った課題としては、養護老人ホームあそ上寿園は、措置単価が低く、経営が厳しく、十分な職員配置ができないため、事務作業に手が回らない状況にあります。

そこで、人事や経理を始め、様々な事務作業の支援に力を入れて来ました。

令和2年度も引き続き、法人本部の在りやあそ上寿園の支援強化について、試行錯誤を繰り返し、時には、他法人等を参考にしながら、検討を続けて参ります。

2 財務基盤の安定をめざします

①売り手よし、②買い手よし、③世間良しの三方よしは、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は、この三方よしの観点から、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あそ上寿園も、①入所者よし、②職員よし、③施設よしの三方よ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施設よし、の部分は考慮せず、

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めざすことにしています。

ところで、致知会の給与体系は、職員のみなさんが安心して働けるよう、①公務員に準じた給与体系、②給与水準は、他の施設よりは若干高め、さらには、③定年後も引き続き働く職員の基本給は、退職時の給与水準（ベースアップあり、定期昇給無し）を維持することに置いています。

その中で、真和館は13年の長きに亘り、経常収支は、常に黒字を維持し、令和元年度の決算でも黒字となる見込みであります。

しかし、現在、真和館は、次の投資に廻せる資金は、平成30年度に施設整備積立金として積み立てた22,500千円だけという状態になっています。ただ、幸いにも、令和元年度も22,000千円程度の経常収支の黒字が見込め、同額程度の施設整備積立金の積み立てが可能と思われるので、令和元年度末には、総額45,000千円程度の積み立額になる見込みです。

なお、令和2年度は人件費等の上昇や内観棟の建設を勘案し、15,000千円程度の経常収支の黒字をめざし、その黒字額の全額を施設整備積立金として積み立てることにします。

あそ上寿園につきましては、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3月12日から入所が始まりました。そして、20日後の平成30年4月1日には、48名という驚くべき速さで入所者確保ができました。

お陰で、平成29年度（開業時）は、資金収支計算書の経常活動ベースで2,304千円の赤字と、考えられないような開業赤字に押さえ込むことができました。

また、収支トントンと予測していた平成30年度決算も、資金収支計算書ベースで10,206千円の黒字となり、令和元年度も14,000千円程度の黒字が見込めます。

※この数字は、資金収支ベースでの黒字であり、減価償却費19,206千円及び建物建設に伴う借入金返済4,428千円（元金は令和元年12月まで据え置き）を含まない数字であります。従って、実質は1千万円近くの赤字となり、借入金の返済が猶予されている今でも、減価償却ができない状況にあります。

ということは、施設開設時に法人本部から当面の運転資金や赤字補填金として繰り入れた22,000千円が、手付かずのまま残っていることとなります。

そこで、法人本部から赤字補填金として繰り入れた残り部分に相当する22,000千円を令和元年度末に人件費積立金として積み立て、将来の人件費不足に備えることに致します。

また、阿蘇市上寿園が平成24年7月に受けた豪雨災害の災害見舞金として、

後継施設であるあそ上寿園に対し、施設開設時（平成30年3月30日）に、熊本県老人福祉施設協議会から3,395千円の寄付がありました。

本寄付金は、本来、あそ上寿園の建設資金の一部として使用すべきでしたが、寄付を頂いた時期には既に、建物も完成し、県の認可も頂き、既に、入所者の入所も始まっていました。

そこで、この際、この寄付金（3,400千円）を施設整備積立金として積み立て、将来の施設整備に充てることに致します。

なお、今後の経営の見通しとしては、令和2年度は、人件費の上昇や入所者の定員割れ等が見込まれますが、8百万円の黒字をめざすことにし、目標が達成できれば、同額を人件費積立金として積み立てます。

なお、令和2年12月までは、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ますが、元金の支払いが本格的に始まる令和3年度からは、段々と収支均衡が危うくなりそうです。ただ、令和5年度までは、何とか、収支トントンをめざしたいと思っております。

あそ上寿園が厳しい経営状況の中、将来の赤字問題にどう対処し、生き延びて行くか、あそ上寿園、社会福祉法人致知会に取って、最大の重い課題であります。

3 ハード（建物・設備）の充実・整備をめざします

真和館は平成18年4月にオープンし、平成22年に東館（1F事務室、2F学習室、・図書室）の増築と本館の医務室や介護室や調理室等のバックヤードの改修をしました。

次に、平成26年度に、入所者の重度化が進む中で、安心・安全な介護や見守りをめざし、1F部分の増築をすることになり、折角の機会なので、将来に備え2階部分にも居室の増築をすることになりました。

ところで、現在、真和館が整備したいのは、定員増のための①部屋の増室、②作業棟の建設、③内観棟の建設であります。

しかし、①の部屋の増室は、現在の資金力で若干無理なので、令和2年度は、建設資金を積み立てることに注力します。なお、定員増には、県との協議も必要になります。②の作業棟の建設は、平成3年度の建設を目標に計画を詰めて行きます。

③の内観棟の建設は、令和2年度内の建設をめざして参ります。

4 働きがいのある職場づくりをします

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、どうしても真和館・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。具体的には、前述したように、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す。

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、致知会も令和2年度は「時間外労働の規制」や「同一労働・同一賃金」問題にも対応して行かねばなりません。

特に、致知会は、職員が定年した後も、基本給は維持するという基本方針を持っています。

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、「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」職場にして行きます。

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検討や研究もして参ります。

5 公益的な取り組みをします

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、令和2年度も、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、大学、中学校等が開催されるお酒に関する講演会や研修会・授業等に、令和2年度も無料で講師を派遣します。

③エスパーツ (SBIRTS) の推進

アルコールのスクリーニングテストを実施し、問題飲酒者には簡易介入を行い、アルコール依存症の疑いがあれば専門医に繋ぎ、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パーツと言います。

令和2年度も引き続き、社会福祉法人致知会 (真和館・あそ上寿園) では、アルコール依存症者が1日でも早く専門治療や自助グループに繋がるためのお手伝いを致します。

④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、社会福祉法人致知会 (真和館・あそ上寿園) は、阿蘇市の民生委員や区長さん、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30年度、令和元年度と「アルコール依存症を理解する・支える」と題して「地域セミナー」を開催して来ました。

令和2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。

⑤アルコール依存症学習会の開催

アルコール依存症や断酒に関する基礎的なことが学べる「アルコール依存症学習会」を令和元年9月28日を皮切りに、その後、毎月第4土曜日（午後、2時～3時）に、あそ上寿園で定期的を開催しています。

お酒に問題がある方は勿論のこと、ご家族や支援者の方、どなたでも気軽に参加できます。

⑥アルコール依存症者支援手法導入・実践研修

近年、救護施設においては、アルコール依存症を始めとし、薬物・ギャンブル等の依存症の方々が、入所され、その処遇に困っておられる場合もあります。

そのために、令和元年度に引き続き、希望される施設等の職員に対してアルコール依存症の支援手法の導入・実践研修を実施します。

⑦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。

⑧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。

令和2年度からは、熊救協の7施設が、熊救協の事業として協力して取り組むことになりましたので、さらに、多くの関係者に周知され利用者も多くなると思われます。

⑨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）を提供する事業です。

熊本県から平成31年2月に、真和館（第1号）・あそ上寿園（第2号）として認定を受け、これまで2人の方に利用いただいています。

訓練科目としては、現在は、施設（あそ上寿園又は真和館）の清掃、紙貼り作業を実施しています。希望があれば施設内の様々な業務も、訓練科目として取り上げて行くことにしています。

⑩実習生・研修生の受け入れ

社会福祉士・精神保健福祉士等の資格取得をめざす実習生や研修生の方に、「専門職」として従事される場合、アルコール依存症や精神障がいに興味を持って頂くような実習に力を入れて行きます。

終わりに

社会福祉法人致知会は、入所者のみなさんに質の高い介護・支援サービスを提供するためには、働く職員が「働きやすく」、かつ、生産性の高い職場でなければならないという基本的な考えを持っています。

そこに、働き方改革が始まりました。ただ、考えてみますと働き方改革の柱は、①長時間労働の解消、②非正規と正社員の格差是正、③高齢者の就労促進であります。

これらの問題には、社会福祉法人致知会では、「働きやすい」職場づくりの観点から既に、先取りした取り組みが行われ、様々な仕組みや制度が整っています。

令和2年度はさらに、「働きやすさ」の上に「やりがい」のある職場、「働きがい＝働きやすい＋やりがい」のある職場づくりをめざして参ります。

ところで、令和2年度の事業計画を策定している間（1月中旬～3月中旬）、日本に入った新型コロナウイルスの感染が広がりだし、国・県市もその対応に追われ、そして、今ではヨーロッパやアメリカにも急速に感染が広がり、世界的なパンデミックになっています。

目に見えず、薬の無い中での新型コロナウイルス対策は、施設に入らないように「水際対策」取る以外に、施設としての対応策は有りません。

しかし、外出制限などの対策は取っていますが、入所者の病院受診等避けられない外出もあります。本当に心配なことであります。

また、長引けば、本事業計画の実施にも影響が出ます。ただ、令和2年度は、施設開設から真和館が15年目、あそ上寿園が3年目という区切りの良い年でしたので、元々、内部固めの年にしたいという強い思いがありました。

先の見えない状況ではありますが、外の動きが止まっている時に、遅れがちな内部事務や介護・支援業務の見直し、改革に取り組むとともに、外部派遣研修の内製化等に力を入れて行きます。