

令和元年度 救護施設りんくうみなと 事業報告

社会福祉法人みなと寮

I 総括

1. 当年度事業計画関係

生活保護法及び、当法人の理念と基本方針、当施設の令和元年度事業計画に沿い、地域での自立生活を目的とした循環型セーフティネット施設として機能するために、地域生活移行支援や就労支援に取り組みました。

2. 中長期計画

運営面や利用者サービスについて計画を立て、単年度の重点項目や日々の利用者サービスに取り組みました。(別表参照)

II 事業報告

1. 重点項目 ※単年度運営指針

- (1) 利用者一人ひとりの尊厳を守り、利用者本位のサービス提供を実現するため、個別支援計画策定の全般的なスキルアップを図る。

利用者本位のサービス提供実現のため、日々のカンファレンスと共に支援困難なケースや支援が停滞しているケースを中止に個別支援計画策定会議を実施しました。また、個別支援計画書の様式等が変更されるに伴い、研修会に3名の職員が参加しスキルアップが図れるように取り組みました。

- (2) 専門性を高め、個々の利用者が抱えている様々な課題解決を図り、自己実現に向けた支援を行っていく。

単なる居宅移行のみに関わらず、グループホームや他種別への移行支援など、少しでも自己実現につながるよう支援を行いました。

- (3) 日中活動の活性化を図り、利用者の日常生活・社会生活自立度を高めながら、地域移行が実現するように継続的な支援を行う。

居宅訓練事業の訓練内容の充実や、行事内容の見直し等に取り組みました。出来る部分は利

用者自身に行ってもらうことを基本に支援を行いました。

- (4) 「地域における公益的な取組」について、地域のニーズに応じた取組を積極的に推進し、法人・施設の存在意義を高める。

地域ニーズの把握に努め、りんくうファームへの近隣の園児の招待を継続しました。また、りんくう祭の開催や施設周辺のゴミ拾いなど地域にある施設の一員としての取り組みを続けました。

- (5) 地域の社会福祉協議会等の関係機関と協働し、生活困窮者自立支援事業を行うとともに、就労準備支援・就労訓練事業をさらに推しすすめていく。

一時生活支援の受け入れを進めました。就労訓練等の受け入れは1名でしたが、次の就労場所への移行に繋がりました。

- (6) キャリアパス制度構築に則り、職員一人ひとりの成長に向けて個別的に教育・研修計画を策定し、育成をすすめる。

研修管理システムの運用を始めました、希望する研修への参加や、階層別の研修に参加を積極的に進めました。

2. 地域移行の推進

単身での地域移行が困難な利用者については、本人の意向とアセスメントの結果に基づいて必要な機関と連携し、地域移行を図りました。

- (1) 保護施設通所事業

2名が居宅移行と同時に通所事業を開始しました。1名はすぐに終了となりましたがもう1名は施設作業訓練に継続的に参加し、生活リズムを整えシルバー人材センターへ登録し、活動に取り組みました。

近隣自治体には入所時や居宅訓練開始時などに事業の説明を引き続き行い、協力体制構築に努めていま

す。

(2) 居宅生活訓練事業

6名が居宅訓練に参加し、3名が地域移行を行い、3名が継続して訓練を受けています。

昨年度に引き続き、好評である栄養士や調理員による調理実習の指導により、実際の生活で活用できる支援メニューを提供しスムーズに居宅移行が行えるように支援を行います。

(3) 地域生活への移行

単身での地域移行が困難な利用者については、様々な状況を考慮し、利用者の意向を反映させたうえで様々な機関との連携により地域移行を図りました。グループホームや障がい者施設への移行が3名、高齢者施設への移行が3名となっています。

3. 個別支援

適切なサービスを提供するために、本人の意向を尊重するとともに利用者の状況を正しく把握し、支援は個別支援計画に基づいて行いました。

(1) 個別支援計画

毎月のモニタリングを記録に残し、支援の経過を明確にしています。また、日々のカンファレンスや策定会議を実施し、支援方針を定めました。

4. 日常生活自立支援

(1) 日常的な支援

食事・入浴といった人が家庭や社会で生活していくために毎日行うべき基本的な動作で支援を必要とする場合、利用者の障がい状況を把握し個別支援計画の内容に沿って実施しています。過剰なサービスは控え、残存機能の低下とにならないように配慮を行いました。

(2) 苦情解決

職員と対等な関係のもとで、施設に対する意見や苦情を幅広く伝えられるように、施設内に意見箱を設置し、利用者からの苦情を円滑的に取り入れています。苦情解決の方法として担当職員を設け、あるいは第三者機関を設置して、苦情解決のための体制づくりを行い、

掲示などで苦情への回答を行うなど利用者に周知を行いました。

(3) 業務の効率化

・支援ソフトの活用

職員による利用者支援の情報共有を行い、個別支援計画作成やケース記録作成、預かり金管理等で業務の効率化を図りました。

また、リスクマネジメント等について統計を取ることで、今後の利用者の支援に活かしています。

・業務内容の随時見直し

日常業務に於いて常に課題や問題点を考えていき、様々な支援が実施出来るように日課及び支援方法についてサービス改善検討委員会・食事サービス会議を開催し、より効率のかつ効果的な業務となるように随時見直しを行いました。

5. 社会生活自立支援

利用者の社会的なつながりを維持・回復し、地域移行後も地域社会の一員として充実した社会生活を送れるよう、コミュニケーション力の向上と社会参加を目指した支援を積極的に取り組みました。

(1) レクリエーション・クラブ活動

生活の活性化を図るために様々なレクリエーション活動を準備し、その精神作用や身体作用の他、付加価値と利用者の特性を考慮して安全に楽しく実施しました。歌謡クラブ・ビデオ上映会への参加は多くみられ、連休中にも追加で開催するなど取り組みました。

※レクリエーション実施状況

施設外活動

5月	日帰りレク（野球観戦）	14名
6月	お笑いなにお祭	25名
6月	西日本実業団相撲選手権大会	16名
6月	林間学校	24名
7月	日帰りレク（吉本観劇）	42名
9月	敬老祝賀会	15名
11月	野外生活訓練	57名
11月	合同文化事業	9名
1月	初詣	27名

※毎月実施 誕生者外食会
施設内活動

- 4月 観桜会 (BBQ)
- 8月 カラオケ・盆踊り大会
- 9月 りんくう祭
- 10月 将棋・オセロ大会
- 10月 慰問 (友近 890)
- 12月 クリスマス会
- 12月 餅つき
- 1月 新年祝賀会
- 1月 書き初め大会
- 1月 新春競技大会
- 2月 豆まき

※毎月実施 利用者懇談会
保健衛生懇談会
栄養懇談会

※クラブ活動

図工クラブ	計 21 回	225 名
歌謡クラブ	計 50 回	1294 名
園芸クラブ	計 44 回	81 名
書道クラブ	計 22 回	144 名
運動クラブ	計 28 回	269 名

※人数は延べ人数

(2) 家族等との連携・交流

利用者と家族等との関係が希薄な方が多く、利用者や実施機関と連携をとり、必要に応じ調整を行っています。

定期的に「りんくう新聞」(施設広報誌)を送付し、定期的な電話連絡を行い、緊急時の対応の調整など、家族の意向を伺うなど交流を進めています。

6. 就労自立支援

精神的・身体的機能回復や社会復帰に不可欠な社会的適応能力の回復を目的として実施しています。これらは日課のリズムを整え、規則正しい生活習慣を身につける役割も持ち、生活の活性化や外部就労への動機付けの向上に繋がっています。

(1) 施設内作業訓練

障がいの程度あるいは利用者の特性に応じた作業訓練を段階的に自立へ向けた支援の一つとして実施しています。

※施設内作業参加状況

就労準備 (簡易作業)	108 名
中間的就労 (清掃・喫茶)	37 名

・人数は月平均参加人数

・就労準備と中間的終了の重複者あり

※外部就労状況

・7名の利用者が外部就労

(内4名が就労自立)

(2) 外部機関との連携

ハローワークやジョブコーチ等の有効活用、就労施策や制度を活用し、効果的な広域の就労支援を行っています。支援方法を明確に行う為に、適性検査等を実施し客観的評価を行えるよう支援を行いました。

就労支援の部分では、食事代の補助に始め、ハローワークへの交通費支給の実施へ向け体制を整えました。

7. 危機管理

利用者に重大な被害を及ぼす事態や、おそれがある場合、利用者の生命や身体及び安全を守ることを目的とする、サービスを提供するに当たり、危機を未然に防ぐことに努めました。また、防災計画で対処する地震災害・風水害、国民保護計画で対処する武力攻撃事態等及び緊急対処事態についても、入所者の安全確保に努めるとともに、周辺地域の住民が安心して生活が送れるよう社会福祉施設として緊急時の体制を整えます。

(1) リスクマネジメント

リスクは発生しうるものという前提に立ち、より質の高い施設サービスを求めるため、KY活動によるリスク要因の収集に努め、事故検証をその都度行い迅速な改善策の実行や業務マニュアルの見直しなど改善に努めました。

(2) 防災対策

出火防止、災害防止のため毎月1回防災設備点検管理を行い、不備欠陥のないよう安全の確保に努めました。また、有事に備え備蓄食料や物品の確保・定期チェ

ックを行っています。

また、毎月1回 防災訓練等を実施して様々な状況（火事・地震・夜間・津波等）でも安全に確実に避難誘導できるよう訓練を実施しました。職員間では、有事に備えた消防設備の使用訓練や非常連絡網を活用した連絡訓練を行いました。

（3）防犯対策

不審者の侵入を未然に防止するために、職員の巡回の励行、施設設備の整備・施錠の日常点検に努めました。また、職員等による体制の整備や地域の関係機関との連携を強化し、利用者の安全確保に努めています。想定外の自然災害や外部侵入者についての対策も視野に入れ可能な限り利用者の安全を確保しました。

相模原の事件以降、施設の防犯対策を推し進めています。今年度は地元警察署員を招き、護身術に加え、不審者の侵入の想定した模擬訓練を実施しました。

8. 健康維持管理

利用者の健康を維持することは、施設生活を送り、自立を目指す上で欠かすことは出来ないと考え、利用者の意向に沿いながら日常生活が活性化できるように取り組みました。

（1）食事・栄養サービス

生活の中で食べることは大きな楽しみの一つでもあります。栄養と嗜好を考え、雰囲気気を配り、四季折々に季節感ある食事や行事に伴う特別な献立を用意しています。

また、嗜好調査を定期的（年4回）に実施し常に利用者の意見を取り入れ、複数の中から選択可能なメニュー作りを強化し、食への興味付け並びに楽しみを演出しています。健康の増進・体力の維持向上を図りながら正しい食生活のあり方を理解してもらうとともに安全で楽しく豊かな食事の提供に努めます。

以上に加えて、地域移行後の安定した食事確保に向けた取組として居宅訓練中の利用者に対して料理教室を実施しました。

※特別献立実施状況

4月 お花見（BBQ）

5月 端午の節句

6月 創立記念日

7月 七夕・土用の丑

8月 お盆

9月 お月見

10月 体育の日

11月 文化の日

12月 クリスマス・冬至・年越し

1月 おせち・小正月・七草

2月 節分

3月 ひな祭り

（2）保健・医療サービス

6ヶ月毎に健康診断を実施して、疾病の早期発見に努め早期治療を図り、健康相談の実施を通じて心身の健康管理の支援を行いました。

また、毎月の保健衛生懇談会で利用者に対して情報提供を行うなど保健衛生教育も実施しました。常に情報収集に努め、最新の正しい知識を備え、利用者の健やかな生活の実現に尽力しました。

その他、利用者の状況に応じた段階的な服薬管理を行い自立へ向けた取り組みと共に、口腔ケアについて職員の知識向上や利用者に向けた研修会を行いました。

（3）感染症対策

集団生活の特性を正しく理解し、利用者相互、施設職員や出入りする関係者などが媒体とならないように、感染症対策のマニュアルを策定し、日頃の意識の向上や「うがい手洗い」を基本に消毒の徹底を行い、特に冬期のインフルエンザ・ノロウイルス等の感染症予防に努めました。特に2月より流行した新型コロナウイルス感染症の拡大予防のため、感染症対策委員会を開催し対策を最大限講じました。

・インフルエンザ対策

近年、施設内での流行が続いており、感染拡大予防の取り組みを強化しました。拡大防止には、利用者の協力も必要不可欠な状態であり手洗い・うがい・マスク着用といった対策の強化を進めています。

・新型コロナウイルス感染症対策

マニュアルを作成し対応の統一化を図り、感染予防対策を強化しました。保健所等の関係機関と連携を深め、具体的には、入館者の体調確認や利用者の定時の検温、館内各所の消毒等を行いました。また、職員には出勤時の検温や手洗いうがいの徹底、マスク着用を行い感染予防に努めました。

9. コンプライアンス

各種法令・指針（社会福祉法、生活保護法、個人情報保護法、虐待防止法、労働基準法、労働安全衛生法など）に定められている事項を熟慮し、情報収集を強化しました。

また、今求められている施設像の把握に努め、福祉施設としてのあり方に常に敏感な体制を保持し、コンプライアンス（法令遵守）による信頼性の高いサービスの確保が、透明性のある施設運営の第一歩という認識としています。

(1) 個人情報保護

個人情報保護に関しては、当法人の「個人情報に関する方針（プライバシーポリシー）」及び「個人情報保護規程」に基づいて慎重に取扱い、安全な情報管理のもとに個人情報が外部に漏洩することのないように徹底しています。

(2) 虐待防止

虐待とは、利用者に対する不適切な言動や、利用者の心を傷つけるもの、また犯罪行為となるものまで、幅広いものと捉え、常に利用者の立場にたって利用者が身体的、心理的な苦痛等を感じることがないように努めています。それには職員一人ひとりの意識の向上が不可欠であり、研修や会議の場で議論し、職員の意識向上に取り組み、虐待チェックリストの実施と研修を毎年行っています。

(3) プライバシー保護

利用者の「他人から見られたり知られたりすることを拒否する自由」が保護されるよう、設備面での配慮や職員の知識の向上を積極的に取り組んでいます。

(4) 人権への配慮

利用者個々の障がいに関係なく、利用者の人権や権

利擁護の視点に立ってサービスを提供し、施設内外の研修も活用しながら人権侵害などが絶対に起こらないように周知徹底し、利用者が快適で自立した日常生活が送れるようにしています。

また、権利を実質的に保障するために障がい等により自己決定能力、選択能力が低下した人の財産管理やサービス等の契約・利用にあたっては「成年後見制度」、「地域福祉権利擁護事業」の活用を行っています。

10. 情報公開

情報公開については、施設の活動状況が地域住民などに理解してもらえるよう、ホームページや広報誌などに日常生活及び支援の様子、苦情解決状況やリスクマネジメント結果、財務情報など施設運営面まで積極的に情報発信しています。

今年度はホームページ掲載写真のリニューアルや内容を整理し、法人ホームページの刷新と共に情報公開を行っています。

11. 地域における公益的な取り組み

地域福祉ニーズの把握を行い施設の運営で培ったノウハウを活かし、地域で障がいや生活困窮等の様々な課題を抱える方々への相談や支援を通じて、地域へ貢献できるよう活動を行いました。

【重点項目】

地域のニーズに応じた取り組みを積極的に推進し、施設の存在意義を高める。

(1) 総合福祉相談窓口

総合福祉相談窓口を設置することにより活性化を図り、地域社協、近隣自治会、福祉委員等と連携し、生活困窮者等について困りごとや福祉に関する問い合わせや相談に対応しました。

(2) 一時生活支援事業

施設機能を活用し、住居の無い生活困窮者への一時宿泊提供や、食材の支援等を行いました。

・シェルター受け入れ件数 2件

・一時生活支援（無償） 1件

(3) 体験入所

施設入所を希望される方に対して無料で体験入所の機会を設け、施設的环境を把握してもらうとともに、入所に対する不安の軽減を図りました。

- ・体験入所受け入れ件数 5件

(4) 認定就労訓練事業

直ちに一般就労が困難な人に対し、就労の機会と必要な訓練等を提供する「就労訓練事業」(いわゆる「中間的就労」)について、生活困窮者が一般就労への移行へ向けて訓練計画を作成し実施しています。対象者の状態や就労訓練事業における就労形態(雇用型、非雇用型)に応じた施設内作業を分割して行いました。

- ・訓練内容
 - 館内清掃、敷地内清掃、シーツ交換、配膳補助、農園作業など
- ・受け入れ状況
 - 1名(訓練終了後、就労A型作業所へ移行)

12. 施設機能の開放

施設利用者の生活の自立を促進するために、社会関係の拡大を図るとともに施設自身を地域の福祉資源のひとつとして捉え、地域に根ざした活動を行っています。施設の設備・機能を地域住民や地域の学校などに積極的に開放し、交流・教育を通して地域住民も施設の運営に参画し、施設利用者と地域の生活ニーズを守り高めていくよう取り組んでいます。

(1) 実習生の受け入れ

利用者への最善のサービスを提供するためにも福祉に関する裾野を広げる取り組みが必要です。その一つとして実習生を受け入れ指導することは、実習生が福祉的センスを身につけるとともに自らの実践の後継者を確実に広げることに繋がり、積極的に受け入れています。また実習指導者としての適切な知識・技術の習得を推進しています。

- ・実習生の受け入れ件数 4名
- ・介護体験の受け入れ件数 4名

(2) ボランティアの受け入れ

定期的なボランティアを受け入れる事により、施設への理解を得るとともに施設の活性化、地域社会との

接点、交流の機会の増加が期待されます。諸団体・グループとの関わりを図り、長期的には日常的な受け入れができるような関係づくりを目指しています。

- ・ボランティア受け入れ件数 2回
 - りんくう祭手伝い(看護学校学生)
 - クリスマス会の舞台発表(よさこいグループ、こども園園児)

(3) 退所者の生活援助

退所された方が地域社会で安定した自立生活を送るために、対象者の来所、電話、訪問等により生活の各般にわたる相談にも柔軟に対応した支援を行いました。退所者は地域関係者と位置づけ、施設行事への招待や情報提供によりバックアップ機能を担っています。

(4) 地域との連携

施設も地域の一員であることから、社会福祉協議会や民生委員、近隣住民(会社)等と連携を図り、地域にある福祉ニーズの発見に協力しました。また、施設で実施される研修会に地域関係者が参加できるように配慮を行いました。

(5) 学校教育への取り組み

生活保護法(公的扶助)の施設として、看護学校の学生の講義や施設見学の受入を行いました。

- ・参加者数 44名

13. 外部評価への取り組み

組織運営、マネジメントの力や現在提供されているサービスについて外部や内部の客観的な評価を真摯に受け止め、職員全員で分析・共有し不足するサービスの強化や改善事案の検討を重ねることで、「信頼され選ばれる福祉サービス事業者」を目指しています。

(1) 第三者評価及び自己点検

第三者評価の受審を目指し、サービスの質の見直し・維持・向上に努めます。受審結果を踏まえ、よりよいサービス提供が行えるように定期的に自己点検を行い業務の見直しを始め、サービスの維持・向上に努めています。

- ・年1回の自己評価を3月に実施しました。

・今年度、第三者評価の期限が切れましたが評価機関が定まっておらず、受審出来ていません。次年度に受審が行えるよう体制を整えていきます。

(2) 外部監査

会計監査法人による外部監査を実施し、施設会計の透明性を確保し社会的信頼を確保しています。

(3) 内部監査

法人内各施設において法人内連絡会議や事業部会議、法人内主任会議を通じて施設の運営状況の確認を行い相互啓発に努め、事業の透明性を確保し内部監査を実施しています。

14. 職員に関すること

当法人の職員にとって、施設・事業所利用者の権利を守り、社会福祉の専門機関として地域の社会福祉ニーズに応えられることは重要なテーマです。このために、施設・事業所では会議等により法人および職員間で情報を共有するとともに、広く地域を含む対象者から信頼され、そのニーズに応えることができる人材を育成するために、研修を行いました。当施設でもこの方針に沿って会議を開催し、研修を実施しています。

これらのうち、研修は、職員の人格陶冶と総合的な資質の向上に関するものを、おもに法人（研修企画部）が中心となって提供され、直接施設での業務内容に関するものを当施設内およびそれぞれの事業部門が行いました。

また、これに加えて、法人と施設・事業所は、共同して、職員が安定して快適に働くことができる職場環境の維持・改善に取り組みました。

【重点項目】

法人が示したキャリアパスに基づいて、職員各々の業務内容と力量、将来の希望を勘案した研修計画を作成し、これに沿って研修に参加させることで、職員のモチベーションを高め実践力を向上させています。研修記録システムの試行により研修の参加状況を記録し、人材育成に役立てています。

(1) 人材育成

対象者の社会福祉ニーズに応えられる実践力の高い

職員の育成をねらいとして、法人、施設・事業所で研修を行う他、外部の研修にも計画的に参加しています。また、自己研鑽は専門職の責務であり、業務に関係のある資格の取得に向けた職員の自主的な取り組みを奨励しています。法人および施設はその必要を理解し、可能な範囲で配慮を行いました。

意向調査や職員面接等の機会を活用して、職員の希望を把握し人材の定着をさらに進めるとともに、職員自身が目標を持ってキャリアを積み上げていけるよう支援しています。

(2) 研修

職員の実践力を向上させ、施設・事業所利用者の権利を守って、社会福祉の専門機関として地域の社会福祉ニーズに応えること、その結果として法人および施設・事業所の存在価値を高める目的で各種研修を実施しました。

1) プリセプター制度

プリセプター制度とは、先輩職員（プリセプター）が一定の期間、一人の新人職員（プリセプティ）に対して、マンツーマンで実践を指導する方法です。当法人では、看護領域で行われているプリセプター制度を社会福祉施設に求められていることと実状を踏まえて再編し、新人職員のリアリティショックを緩和し、実践能力の獲得を支援する教育方法として施設・事業所で実施しています。当年度も、これを継続して行いました。

2) 階層別研修

職員の階層・職種ごとに求められる能力を定め、それを獲得させるために法人が定めた研修を行いました。

- ・研修開始に当たって、キャリアパスに定められた職員の階層・職種ごとに求められる能力に対する、職員各々の現在の状態と、将来の希望を勘案した研修計画を作成しています。

- ・研修は、内部研修、外部研修、自己研鑽に大別し、このうち階層別研修には内部研修、外部研修が含まれます。

- ・内部研修は、法人（おもに研修企画部）が開催する

ものと、施設・事業所が行うものに大別されます。外部から講師などを招聘して行う研修は内部研修に含みます。

法人の研修は、職員の人格陶冶と総合的な資質の向上に関するものです。おもに法人が研修企画部研修企画・運営委員会を中心に提供しました。

施設・事業所の研修は、権利擁護（人権尊重や虐待防止、ハラスメント防止等）に関するもののうち、施設の業務に関連するものを提供しました。また、施設での利用者支援等、業務遂行に直接必要な知識、技術に関するもの（たとえば、領域の動向や情報の提供、施設内サービス、ケアの向上に関する技術や理論の獲得に向けた演習や実習等）を含んでいます。

・外部研修は、たとえば、種別団体（全国救護施設協議会、近畿救護施設協議会、成人施設部会）や社会福祉協議会（府、市等）が主催する研修、委託事業においては委託元が指定した研修等を含んでいます。これらに職員を計画的に参加させて、社会福祉実践に必要な「価値」「知識」「技術」を習得させ、それぞれの実務における実践力向上の基盤構築に役立てています。なお、権利擁護に関わる外部研修には階層に関わらず積極的に参加しました。

（3）諸会議

【施設内の会議】

1) 職員会議（月1回）

職員会議は職員全体を対象として開催し、具体的な施設運営、利用者へのサービス向上等の方針を決定する重要な会議であり、組織の意志と方向性を周知・徹底するという重要な機能を果たしています。施設の運営方針や社会福祉の現状や今後の動向等についても積極的に情報を提供し、施設長の考えや方向性も提起しながら職員全員の相互の意見交換を通して協力し合う場作りを行いました。職員会議は施設運営上の基幹となる会議であり、実質的な内容を伴ったものとして開催しています。

会議のテーマは、次の5つを中心としています。

- ①事業計画（行事）の検討・見直し・改善
- ②施設運営（サービス全体について）

③各部署からの報告（保健・栄養・各種委員会等）

④施設長の考え、方向性の確認

⑤その他、緊急課題

2) 主担会議（月1回）

各部署の主担・副担を中心として集まり、各部署間の連携を強化しました。

3) サービス改善検討会議（月1回）

事業計画や職場運営、利用者へのサービス向上等の方向性を協議し、職員会議に諮ると共に緊急的な職場運営やその他の課題に対しても協議を行いました。

4) 虐待防止委員会（月1回、随時）

人権意識の向上や虐待研修、虐待チェックリストを実施しました。万が一、虐待が発生した場合の対策検討を行いました。

5) リスクマネジメント委員会（月1回、随時）

ヒヤリハットや事故報告等の分析と対応。事故防止に関する研修を行いました。

6) 苦情解決委員会（月1回、随時）

苦情解決や利用者の意見に対する検討を行いました。

7) 防災会議（月1回）

利用者の生活の安全確保のために、防災対策の認識と問題点の解決について検討協議を行いました。

8) 食事サービス会議（毎月1回）

食事サービスに関する全般的な意見交換、調整を行いより良い食事サービスを考えています。・食中毒予防 施設内における食中毒の予防策や発生時の対応について必要事項の整備等を行いました。

9) 調理勉強会（随時）

調理員全体の技術向上のため課題を設定し、調理技術やスキルアップ向上を図りました。今年度は、大阪版食の安全安心認証制度を取得する為に取り組みました。

10) 作業担当者会議（月1回、随時）

作業訓練に関する意見交換。利用者の還付金等の調整を行い作業訓練の充実を図りました。

11) 居宅通所担当者会議（月1回）

居宅訓練、通所事業に関する意見交換。利用者の選定等の調整を行い、事業の充実を図りました。

12) 感染症対策委員会（随時）

感染症予防に関する意見交換を行います。発症時には対策を協議し、蔓延防止に努めました。当該年度は過去のインフルエンザ対策踏まえ、新型コロナウイルス肺炎対策についても検討を行いました。

13) 医療連携会議（随時）

医療サービスに関する意見交換を行い、より良い支援が行えるように調整を行います。また、医療知識の向上を目指した研修を行いました。

14) 個別支援策定会議（随時）

利用者の意向をアセスメント及びモニタリングにて整理し、個別支援計画策定会議を開催し他職種を交えた会議で議論を重ね自立に向けた支援計画の作成を行いました。

15) マニュアル検討委員会（随時）

法人マニュアルに沿った形での施設でのマニュアルの更新や管理を行いました。

16) ミーティング（毎日）

始業時に全体ミーティングを実施。日常に起こるサービスやケアの諸問題を報告・検討し、職員間での連絡の徹底・情報の共有を図りました。

【法人・事業部が主催する会議・委員会】

17) 法人内施設連絡会議（随時）

法人内施設の問題や課題、財務状況、職員の配置等、各施設の運営状況について認識の統一化を図り、改善策等について検討するため出席しました。

18) 部長会議（随時）

法人本部、生活福祉事業部、介護保険事業部間における課題や問題について調整を図り、法人運営を円滑に遂行していくために行われる会議に出席しました。

19) 生活福祉事業部会議（毎月1回）

事業部共通の課題や問題、支援方針、各施設の運営状況について共有化を図り、改善策等について検討するため出席しました。

20) 事業計画策定委員会

平成30年度で当該委員会は終了となりました。

21) マニュアル策定委員会

法人の理念及び事業方針を踏まえて業務の標準化

を図り、各施設・事業所の業務に反映させる目的で業務マニュアルを策定する委員会に参画しました。

22) 研修企画部会議（随時）

法人内の研修の効率化及び職員育成に向けて、検討を行い職員の資質向上を円滑に遂行していくために行われる会議に参画しました。

23) 研修企画・運営委員会（毎月1回）

法人内で行う研修の企画と運営を行い、職員各々の研修の計画と記録の取りまとめを行うため参画しました。尚、年度の途中からキャリアパス委員会と統合し、研修委員会に名称が変更されています。

24) キャリアパス委員会（毎月1回）

法人の業務遂行に必要な力を備えた職員の階層別、職種別の基準と、職員の自主的なキャリア形成のガイドラインを検討し、公開する委員会に参画しました。尚、年度途中から研修企画・運営委員会と統合し、研修委員会に名称が変更されています。

25) 法人内主任会議（隔月）

救護・老人の種別を超えた施設現場レベルでの課題や問題、支援等の運営状況について共有化を図り、改善策等について検討するため参画しています。この会議では、必要に応じて管理者による研修会を実施し、中間管理職としての意識の向上を図りました。なお、種別会議では、法人内の救護施設等における業務の標準化を行うために検討を行っており、この会議にも同様に出席しています。

26) 法人内栄養士会議（隔月）

利用者の健康・栄養状態の管理向上を図ることを目的として各事業所間での情報交換を行うため出席しています。この会議では、上の目的に加えて安心してバランス良くおいしく食べられる食事の提供を目指し、生活習慣病予防にも取り組んでいます。

(4) 福利厚生

福利厚生センター等を積極的に利用し、職員の健康管理やレクリエーション面の充実を図り、職場環境の質的な向上を目指す中で利用者の自立支援に有為なマンパワーの確保に努めています。

15. 令和元年度の事業目標

(1) 入所への取り組み

入所件数は52件で、年間の充足率は100.3%でした。入所相談は昨年度に引き続き150件を超え、予備面接の実施は63件、見学のみの対応は5件の対応を行いました。入所に至らなかった理由は主に本人が入所を望まないケースが大半でした。

(2) 地域移行

地域移行した利用者は16名と総退所者数に対して33.3%でした。当初の目標を達成することは出来ませんでしたが、地域移行への移行を目標とした利用者が多くなってきています。循環型施設として、地域移行をさらに進めていく必要があると考えています。

(3) 個別支援

個別支援の勉強会を開催する予定でしたが、個別支援計画書に関する様式が見直される事などから実施出来ずに終わりました。

(4) 公益的な取り組み

総合福祉相談の件数は13件でした。

その内、一時生活支援事業（シェルター事業）の依頼が大半を占めていましたが、実際に受け入れを行った件数は2件と空床利用が進まない状況でした。

また、大阪しあわせネットワークへの参画によりCSWの配置は行っていますが、実績はありませんでした。

(5) 人材育成

毎月1回以上の研修を実施し、外部講師の積極的な活用を行い、人権や虐待、生活保護制度、口腔ケアといった様々な内容の研修会を開催しました。

令和元年度 りんくうみなと 利用状況

1. 入退所状況

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
繰越人員	男性	96	97	96	96	98	98	99	97	95	95	96	98	1,161
	女性	53	54	55	54	54	56	54	54	53	53	55	53	648
入所者数	男性	4	5	0	4	2	3	3	5	1	3	5	1	36
	女性	1	2	1	0	3	0	1	1	2	2	0	3	16
退所者数	男性	3	6	0	2	2	2	5	7	1	2	3	2	35
	女性	0	1	2	0	1	2	1	2	2	0	2	0	13
延人員	男性	2,899	2,961	2,880	3,011	3,021	2,972	3,085	2,824	2,948	2,925	2,811	3,005	35,342
	女性	1,596	1,703	1,623	1,674	1,686	1,640	1,650	1,611	1,643	1,678	1,558	1,680	19,742

2. 入所理由別状況

		疾病(精神)	疾病(一般)	生活困窮	失業	住居喪失	その他	計
人員	男性	44	12	19	1	7	14	97
	女性	31	7	7	0	2	9	56

3. 退所理由別状況

		入院(精神)	入院(一般)	転寮(老人)	転寮(その他)	住居安定	就職	希望退所	無断退所	死亡(寮内)	死亡(入院)	帰郷帰宅	その他	計
人員	男性	9	1	2	5	8	3	1	5	0	0	0	2	36
	女性	2	1	1	0	1	1	4	1	0	0	0	2	13

令和元年度 救護施設りんくうみなと 生計困難者に対する相談支援事業 事業報告

社会福祉法人みなと寮

1. はじめに

救護施設りんくうみなとは、第二種社会福祉事業「生計困難者に対する相談支援事業」を実施しました。

この事業は、社会福祉法人として目に見える形で公益活動を実践するため、地域の援護を必要とする方に対する相談活動を活発化し、関係機関との連携を十分に行い、相談活動を行う中で、援護を必要とする方の心理的不安の軽減を図り、また必要な制度、サービスにつなぐこととする。そして、生活保護等の既存制度では対応できない方で、経済的困窮により医療や介護等の必要なサービスの利用が阻害されている方がいる場合、その費用等の全部または一部を支援する経済的援助を行う。

2. 総合生活相談員（コミュニティソーシャルワーカー）の配置並びに総合生活相談活動

本事業を実施するために、当施設に総合生活相談員（コミュニティソーシャルワーカー）を配置し、地域で生活課題を抱える方の相談が起こった際に対応し、課題の解決に努めました。

3. 経済的援助

今年度の援助件数は0件でした。

援助を必要とする方からの相談を重ねる中で、経済的援助の必要性を判断した総合生活相談員（コミュニティソーシャルワーカー）は、相談内容に関する資料を作成し、施設長に報告するものとする。施設長は、総合生活相談員（コミュニティソーシャルワーカー）からの報告に基づき、経済的援助の可否を決定する体制を整えています。

4. 研修会等への参加

総合生活相談員（コミュニティソーシャルワーカー）は、相談援助技術の向上を目的に、各種研修会等に参加しました。

- ①コミュニティソーシャルワーカー養成研修会 1名
- ②CSW・スマイルサポーター連絡会（泉南市） 2名

令和元年度 救護施設りんくうみなと 生活困窮者就労訓練事業 事業報告
(生活困窮者自立支援法に基づく中間的就労)

社会福祉法人みなと寮

1. 目的

生活困窮者自立支援法に基づき、直ちに一般就労が困難な人に対し、就労の機会と必要な訓練等を提供する「就労訓練事業」(いわゆる「中間的就労」)について、生活困窮者が一般就労への移行へ向けて訓練計画を作成し実施しました。

2. 就労訓練事業の対象者

就労訓練事業の対象となる者(以下「対象者」という。)は、自立相談支援機関のアセスメントにおいて、将来的に一般就労が可能と認められるが、一般就労に就く上で、まずは本人の状況に応じた柔軟な働き方をする必要があると判断された者であって、福祉事務所設置自治体より支援決定を受けた方を対象者としました。

3. 就労支援

就労訓練事業は、一般就労に直ちに就くことができない者に対し、本人の状況に応じ、就労の場を提供するものであるが、その最終的な目標は、対象者が支援を要せず、自立的に就労することができるように支援を行いました。

このため、対象者の就労状況を適切に把握し、作業内容について助言を行うほか、自立相談支援機関とも連携の上、対象者が一般就労に就くことができるようにするための相談援助その他の支援を行うために下記の内容を実施しました。

- 1) 就労支援プログラムを策定する。
- 2) 対象者への就労等の状況を把握し、必要な相談、指導及び助言を行う。
- 3) 自立相談支援機関及び関係機関との連絡調整を行うこと。
- 4) 以上のほか、対象者に対する就労等の支援について必要な措置を講じる。

4. 訓練の内容及び定員

対象者については、専門的な技能及び知識を持っていることや、それを生かした業務を行うことができる可能性は、一般的には低いと想定され、対象者の中には、一定の作業量を定時に行うことができない者が一定程度含まれ、対象者の個々の適性を把握した上で、必要に応じて既存の業務を分解すること等により、対象者の状態や就労訓練事業における就労形態(雇成型、非雇成型)に応じた施設内作業を分割して行いました。

- 1) 訓練内容 館内清掃、敷地内清掃、シーツ交換
配膳補助、農園作業など
- 2) 定員 6名

5. 雇用関係の考え方

就労訓練事業における就労は、対象者の状態に応じた業務内容や、多様な就労の仕方が想定されることに鑑み、雇用契約を締結する場合(「雇成型」)及び雇用契約を締結しない場合(「非雇成型」)の双方の形態を対象者の状況に応じて実施しました。

1) 雇成型

雇成型の場合は訓練計画という形式ではなく、一般の労働者に求められるような一定期間(半期等)ごとの個人目標の形式で就労支援プログラムが策定され、これに基づき、就労支援担当者及び自立相談支援機関による状況把握も、当該期間について実施出来るよう、システムを用意していましたが、今年度は対象者がいませんでした。

2) 非雇成型

非雇成型の場合は就労支援プログラムが訓練内容を定めた計画(訓練計画)に基づき、就労支援担当者及び自立相談支援機関による定期的・継続的な状況把握を行い雇成型に結びつくよう支援を実施しました。今

年度は1名が訓練に参加し、最終的には就労A型作業所への移行が決まりました。