

平成 27 年度 社会福祉法人 慧誠会 事業方針

1. 時代や地域のニーズ変化を踏まえたサービスを展開

■高齢者福祉に介護保険制度が導入されて15年。以前は市町村や社会福祉法人等に限られていたサービス提供体は、NPO法人・株式会社…と拡大し競合他社が増えました。高齢者領域で一気に拡大したこの動きは、更には、障がい領域のとりわけ就労支援事業所に拡大、児童領域でも近隣地域での認定子ども園が創設される動きが出る等、ますます加速する傾向にあります。それはイコール「選ばれる時代になった」ということを意味します。私たちがいま提供しているサービスは、競合他社より優れているでしょうか？ 選んでいただける事業所になっているでしょうか？

■そんな時代だからこそ、あらためて、時代（制度や社会情勢）の変遷や地域に埋もれたニーズを調べ把握しながら、地域に必要な新たなサービスを構築することが重要になります。

2. アウトリーチと法人の総合力で地域（住民・関係機関）を支える拠点になる

■私たちが保有する事業・サービスは、第一義的には利用者を支えるためにあります。しかしそこにある機能をより細分化すれば、介護・看護・保育・療育・栄養・相談・就労支援…といった専門知識や技術（＝ソフト）と、住まい・設備・備品等（＝ハード）があります。こうした機能は、地域の一般家庭、あるいは小規模な専用住宅や施設で整えられるものではありませんし、在宅向けのサービスで補完しきれものでもありません。

■だからこそ、こうした機能は、専門家だけが所有するのではなく、社会全体で共有すること、あるいは、さまざまな不安や生活問題を抱え困惑している住民（＝将来の利用者予備軍）に役にたつ形で地域に還元されることが大事です。全ての事業所は、「地域生活を支える拠点」になるという意識を強く持ち、「地域に届ける」「地域の中で存在感を高める」「地域に使っていただく」「地域に創造する」ことに尽力する必要があります。

■そのためには、アウトリーチ（地域住民や関係機関の声なき声＝支援ニーズ、を発掘するために出向いていく積極的な働きかけ）を推進し、法人のソフトとハードを駆使した総合力（オール慧誠会＝子ども・障害者・高齢者領域が協働）を十分に発揮しながら、支援を行うことがますます求められています。

3. 社会福祉法人として公益的な活動を通じた地域貢献を進める

■世の中、1人暮らし世帯、認認世帯、ひきこもり、虐待、地域での孤立…等、生活基盤が不安定な世帯が増えています。不安定な雇用情勢の中で、経済基盤が脆弱な世帯が増加し、結果、生活困窮者・生活保護受給者数はうなぎのぼりに増えています。社会福祉の制度の狭間のニーズも増えています。

■そうした社会状況であるいま、私たち社会福祉法人は、主たる事業である社会福祉事業にとどまることなく、見守りや社会的孤立の解消・生きがい作り等に資するような、公益的な視点をもった実践を通じて、一層地域貢献を進めなければなりません。

4. 1人ひとりを大切に基本と専門性の高い支援技術の構築

■「選ばれる時代」です。選ばれる際の視点には、建物が綺麗、調度品が素敵、遊具が充実している、立地が良い…等さまざまあります。しかし、子ども・障害・高齢者…どの領域においても競合他社が増えたいま、最後に残るものは何でしょう？それは「**自分の親や家族がどれだけ大切にされるか**」、その1点に集約されるでしょう。私どものサービスを利用されている方やご家族は、どんな人生を送ってこられたのでしょうか？ いまどんな生活を送っているのでしょうか？ 何に喜び、何に困惑しているのでしょうか？

■言うまでもなく人間は1人ひとり違います。その歴史・人柄・思い出一つとっても違います。誰もが「**わたしを理解し、思いを尊重して欲しい**」と願っています。私たちの仕事はまさに、利用者や家族が満足する支援をすることです。だとすれば改めて、1人ひとりを理解し尊重したサービスを提供出来ているのか、謙虚に第三者の目も借りながら再点検する必要があります。

■私たち社会福祉法人慧誠会は、子どもから高齢者まで、あらゆるライフステージに生きる人々が、安全に安心して暮らせるよう支援をするために存在します。そして法人内には、さまざまな専門職がいます。それぞれの支援の質を維持・向上させることを考える時、私たちは根拠となる実践やそれを支える諸科学に立ち戻り、専門職間の連携を図りながら、実践の科学化を進めていかなくてははいけません。

5. 支援の質を支える人材育成の推進

■高齢者部門では、担当者を中心に3年かかりで新人育成の仕組みの土台を完成させました。身につける社会人の基本から介護技術等、多くの項目について、先輩である「お世話係」がサポートし、そのことを周囲が支えみんなで職員を育成するものです。サポートする役割の職員も、自ら学びながら「共に育つ」プログラムです。この一連の実践は、経験が短い・長いに関係なく、改めて全職員がこの基本に立ち戻り、確認ことの必要性を示してくれました。

■私どもが提供するサービスは、まさに人が人に対して行う対人援助サービスです。つまり、1人ひとりの職員がサービスそのものなのです。故に、1人ひとりの職員が利用者・家族・地域にとって有用な存在になることが重要で、そのためにいかに人材を育成するかがカギになります。人材育成の結果がサービスの質となり、サービスの質の向上が安定した経営に結びつき、ひいては、職員の待遇やサービス提供環境の向上という形で職員・利用者に還元されていくのです。

6. 制度改正に伴い安定した経営・運営を図る

■今年度は、高齢者部門で言えば、介護保険制度改正により報酬が下がります。障害領域でも就労支援事業所の単価改定で、成果報酬はあるものの、基本単価は下がります。このまま手をこまねていると、経営的に厳しい一年となることは必至です。しかし、多くの利用者や家族、地域の方たちのために私たちは、安定した運営を続けなくてはなりません。そのためには、取得可能な加算取得、新しいサービスの開発、上昇の一途をたどる人件費比率の見直し等、運営体制の再検討を進めなければなりません。

■加えて選ばれる事業所となるために、上記1～4の方針に基づいた事業展開と適切なPR活動の推進も必要となってきます。利用者・家族・地域・職員のためにお金を稼ぎ、還元していくことが求められます。