

# 社会福祉法人 東方会

## 平成 29 年度事業報告

### 社会福祉を取り巻く状況 社会情勢

平成 28 年の熊本地震に続き、平成 29 年は 7 月に福岡、大分を中心に豪雨による大規模災害が発生した。その後も、天気予報では「50 年に一度の大雨」という表現を何度も耳にした。毎年「激甚災害」と言われる災害が発生していることが気がかりであり、防災計画の更新を常に計画に組み込む必要がある。

平成 28 年 7 月に発生した神奈川県相模原市津久井やまゆり園での虐殺事件を受け、報道等を含めた障害者理解への啓発活動が積極的になされており、インクルーシブ（包摂的な）社会をつくるという活動は、障害者福祉に携わる我々にとって誠に力強いものであると感じる。

政治の動向では、臨時国会の冒頭の解散に始まる総選挙を経て自民党政権が継続することとなった。憲法改正へ向けた議論や働き方改革及び、消費税 10%に向けて準備が進んでいる。少子高齢社会の進行に伴い、消費税の少子化対策への期待と合わせ、高齢者関係医療福祉サービス費増加に伴う財政への影響増大、貧富の格差が増大することによる生活保護費の増加見込みもある中で、制度の見直しが法人運営に与える影響を危惧している。

世界を見てみると、繰り返される北朝鮮の挑発的なミサイル・水爆実験とそれを受けた世界の動向に不安を感じた一年であった。

### 東方会を取り巻く環境

#### 法令関係

##### ◇ 社会福祉法人制度改革関連

平成 29 年度は改正社会福祉法をはじめとした制度改革が実効性を発揮した初年度であった。東方会でも平成 29 年 6 月に、新制度での最初の評議員会を開催した。

##### ◇ 外国人技能実習制度

平成 29 年 11 月 1 日より、諸外国の青壮年労働者を一定期間産業界に受け入れて、産業上の技能等を修得してもらう「外国人技能実習制度」という仕組みに、介護職が加わった。実習生を職員配置に加えることができるという国の方針も示されたことから、人材不足が深刻さを増す業界にあって、受入れを検討した。

##### ◇ 障害福祉サービス、介護保険サービス単価改定

平成 30 年 4 月改正を目指して、議論がなされた。今回の改正は障害福祉サービス費、介護報酬に加え、診療報酬の改正が重なり、「トリプル改正」となる。平成 30 年度は、

新しい単価が東方会サービスに及ぼす影響を早めに把握し、対応を図る必要がある。そのために予算策定ソフトの導入とともに予算策定研修を行い予算管理能力の向上を目指し、部門ごとの収支意識強化をもって業績の維持につなげる。

#### ◇ 改定保育所保育指針

保育所における保育の内容に関する事項等を定めた「保育所保育指針」が改定され平成 30 年 4 月施行される。今回の改定は乳児から 2 歳児までの保育の在り方を重要視して、保育に関する記載の充実を図ろうとしていること、東日本大震災を経て、安全に対する社会的意識の高まりを受け「災害への備え」の項目を設けている点が挙げられる。保育所が保育の専門施設であるということに変わりがなく、専門性の向上に向け取り組んでいく。

### 新規事業プロジェクト

平成 29 年 11 月にグループホーム K I T E N を開設した。開設準備段階において、人材の確保に苦慮したが、地域の方々の協力や、職員の個人的な協力もあり、何とかスタートにこぎつけることができた。

グループホーム開設と合わせて東方会サービス全体で障害者支援施設「瑠璃光苑」を中心とした障害者の「地域生活支援拠点」機能を整えることができた。今後は、地域生活支援拠点事業について行政や地域自立支援協議会等と議論を深め、積極的な運営を目指す。

今回のプロジェクトはいったんの終結を見るが、後述の入所の入浴設備、デイサポートセンターの事務所改修、平成 29 年度に苦心した人材採用機能強化等について、新たなチームを結成して取り組むことになる。

### 職員関係

#### ◇ 人事考課制度見直し

昨年度見直した人事考課制度であるが、集計作業等に手間がかかることから、マークシート読み取りソフトを導入し、作業の効率化を図った。

平成 30 年度には、目標管理を充実するシステムを構築する。

#### ◇ 健康管理

##### ▶ ストレスチェックの実施

2 度目のストレスチェックを行った。今年度はすべての部署において評価を受けることができた。夜勤の有無などに関わらず、全国平均と比較してストレスの高い部署があったが、原因を見極めてストレスの軽減に努める必要がある。総評において『「対人関係」「上司支援」「同僚支援」の 3 尺度が非常に良好な状態で社内制度・風土として、「上司部下間の縦の人間関係、同僚間の横の人間関係が非常に良好であり、部門間コンフリクトも発生しておらず、従業員一丸で協力し合える組織である」という仮説が考えられる』というコメントを受けたが、課題点の指摘もあるため改善にあたる。

## ◇ 教育

### ▶ 法人研修の充実

法人全体として、「人権研修」「交通安全研修」「感染症研修」「救急救命研修」を定例研修として実施しているが、今年度は佐賀県社会福祉協議会の講師派遣事業を活用して「介護基礎研修」を開催した。直接処遇職員に限らず、希望する職員まで幅を広げて、年間3回開催した。

さらに、自発・自主的な開催として、DIYクラブによる「勉強会」、人権について考え話し合おうという「ラクスル勉強会」などが企画され、それぞれに活発な活動が見られたことは、職員の資質向上への意識が上がったと感じられた。

## ◇ 福利厚生の充実

### ▶ ソウエルクラブ活用促進

昨年度、人材確保の観点から福利厚生の充実に取り組み、ソウエルクラブに加入した。引き続き、職員親睦会への団体助成、スポーツ観戦チケット提供や映画チケットの割引販売など様々な助成を受けているが、今年度は「特別資金ローン」活用も見られた。平成30年度は、本部発信で積極的に活用を促していく。

## 情報発信

### ◇ 国際福祉機器展での実践報告

平成29年9月に東京ビッグサイトにおいて開催された国際福祉機器展における「H. C. R. セミナー【プログラム No.3】福祉施設の実践事例発表～役立つ、活かせる工夫とアイデア障害者施設・事業所における工夫事例」の一つとして「特別支援学校通学児のための支援「モーニングサポート」について～法人資源を有効活用した地域貢献事業～」について、地域生活支援課長を中心として発表した。

これまででも事業者団体においては情報発信してきたが、今回、一般の方も含めた場において情報発信ができたことは、法人の取り組みを理解してもらう良い機会となった。

### ◇ 経営協セミナー（佐賀・後期）での実践発表

平成30年1月22日、佐賀市で開催の経営協セミナーにおいて、地域貢献活動の実践事例として「特別支援学校通学児童の就学と保護者の就業環境をサポートする」と題して福祉サービス事業部統括部長が発表を行った。

地域の社会福祉法人が今回の法改正において義務付けられた地域貢献活動に取り組む上での視点についての発表であり、意義のあるものとなった。

### ◇ 障害福祉に関する啓発活動

介護保険制度における地域包括ケアシステムの構築という方針を受け、地域の介護保険関係勉強会等から依頼を受け、二つの勉強会において基幹型相談支援伊万里・有田障害者生活支援センター主任が障害福祉サービスに関する情報発信を行った。

### ◇ ホームページのリニューアル等

平成29年4月ホームページのリニューアルをはかった。法人全体でブログの更新に積極的に取り組み、各所からの反響も増えた。リニューアルの目的の一つである人

材確保のための広報であったが、求職者もホームページを見てきたという反応が多かった。

ブログの更新がおろそかになるとホームページの価値が下がってしまうため、継続的に更新がなされるように、積極性を評価するような工夫が求められる。

ホームページと合わせ、広報委員会において法人紹介用のリーフレット作成を行った。「地域の中でさりげなく」の理念を伝えながら、幅広くなってきた事業を、受け取る人に合わせてカスタマイズする方法で作成するシステムを選択し、事業内容の更新もタイムリーに行うことができるようにした。

## 平成 29 年度実績

### ① 社会福祉制度改革への柔軟な対応

#### 社会福祉法人制度への柔軟な対応

新制度による法人運営がスタートした。計算式が示された後、当初の予想にはなかった「社会福祉充実残額」があり、社会福祉充実計画を立案することとなった。事業計画にあったグループホームの整備に充実残額を充てることで、計画は単年度のものとなったが、所轄庁である伊万里市の承認も得ることができた。

情報公開の定めに対しては、速やかに公開を行った。

#### 地域貢献活動

##### 現行事業の維持

- ◎「モーニングサポート事業（公益事業）」の実施
- ◎有田川カワニバルの共催
- ◎施設実習の受け入れ
- ◎体験利用の受け入れ
- ◎他施設や特別支援学校などからの施設見学の受け入れ
- ◎地域団体等への公用車の貸し出し
- ◎備品の貸し出し
- ◎学校等への福祉講演（出前講座）
- ◎法人外からの依頼による講師等派遣協力

##### 地域貢献活動評価システム構築

実態把握と評価をテーマとしていたが、件数の把握のみに終わった。

##### 災害派遣等の基準作成

法人内業務や限られた職員に負担が集中しないように、同一人物による 3 泊を超える連続した派遣は行わないこととした「被災地応援職員派遣の手順」を作成した。今

後は被災地ボランティア窓口等との打ち合わせにおいて、法人の考え方を丁寧に伝えていく必要がある。

### 法人間連携活動の協力法人を探る（継続）

複数法人による地域公益事業については、金銭面のみの連携は地域公益活動としない旨の見解が国から示された。東方会は県中心部から距離が離れている地域にあるため、人員の派遣については負担感が大きい。そのため、伊万里市・有田町を中心とした法人間連携について相談支援系の事業所が情報を収集し協力法人を探ることを本年度の主な活動としたが、グループホーム開設に伴い地域生活支援拠点としての機能が整ったことにより、自立支援協議会等において連携方法を検討することとした。

## ② 差別や虐待がない地域づくり

### 差別を許さない事業所体質を醸成する

人権擁護推進責任者として、福祉サービス事業部統括部長を任命し、人権擁護に主眼を置きリスク管理委員会をはじめとした各種委員会を横断的に指導することとした。

責任者は自主参加の人権擁護勉強会「ラクスル勉強会」を開催し、権利擁護に関する新聞記事等を用いて、人権について自分の意見を言い合う場を作り積極的に活動をしている。

また、虐待防止のための「イエローシート」を作成し、危険性を感じたら匿名でも報告できるシステムを作った。

相談支援系事業所は横断的に協力し、有田川カワニバル会場で「なんでも相談」を開設した。相談者は少なかったが、地域に発信する足掛かりとなった。

虐待防止委員会においては、身障協「平成 27・28 年度権利擁護特別委員会報告書」を配布し、「意思決定ガイドライン」の読み込みなど事業所会議等で改めて虐待防止を学ぶ機会を持った。また、「素敵な人」アンケートを行い法人内スタッフのいいところを見出すことで自分の行動を変えていく取組みを行った。

2 月に同委員会が主催し障害者差別解消法の勉強会を開催予定であったが、入所施設におけるインフルエンザの集団感染発生により来年度へ持ち越しとなった。

## ③ 地域の核となる法人になる

### 新規事業プロジェクト

新規事業プロジェクトについては、施設整備補助金の決定を受け、建物の建設を行い、平成 29 年 11 月 1 日開設した。事業概要は以下の通りである。

◎グループホーム K I T E N （定員 7 名＋短期入所 3 名）× 2 棟

事業準備から開始まで、プロジェクトチームを中心に活動をした。プロジェクトメンバーは法人内複数事業所から選出し、横断的な視点で活動を行いスタッフの資質向上につながった。

## 地域生活支援拠点事業の開始

グループホーム開設に伴い法人全体として地域生活支援拠点の機能を整えた。行政と打ち合わせ、地域の意見を聞きながら準備を進める。

緊急時の受け入れに関してはこれまでも行ってきたが、今後は地域生活支援拠点としての記録物の整理が必要であること、法人にその機能が整ったことを自覚するべくスタッフへの周知を行った。

1 月には障害者支援施設主任が主体となり、地域生活支援拠点事業の実効性ある活動を目的とし「東方会地域生活支援拠点事業 運用ガイドライン」策定に向けた取り組みを開始した。

## ④ 容易に揺るがない経営基盤の構築

### 障害者総合支援法 3 年後の見直し対策

社会保障審議会等の議論の行方に注視しながら情報収集に努めた。法人内事業にかかわるものについては特に丁寧に情報を収集した。

### 介護保険単価改正、制度改正

介護保険法に関しては、平成 29 年度より総合事業が開始され、市町村の考え方の影響を大きく受けるものとなった。伊万里市においては、30 年度は従前どおりの考え方を継続し、平成 31 年度以降に変更を検討するために事業所アンケートが実施された。

また、共生型サービス事業所の検討がなされ障害福祉事業と介護保険事業を一体的に運営する形態が示された。今後、法人の中心的な事業である障害福祉サービスへの影響が懸念される。

### 採用機能の強化

平成 29 年度は 35 名（正職員 26 名、パートタイム職員 9 名）を採用した。新規事業（グループホーム）開設に伴う人材確保を行った。

新規事業に向けた必要スタッフ数を早期に確定し人材確保、異動に向けた準備をおこなうとしていたが、社会的に好景気が続き少子化も相まって人材確保に苦慮した一年であった。ほとんどの採用が中途採用であり、新卒者の確保が困難となっている。県内高校への求人活動にも注力したが、新卒高校生採用は 1 名にとどまった。

ホームページを活用し魅力ある職場を発信した。求職者の多くはホームページを見ており、継続して情報発信のツールとなりうると感じた。

計画外としてケーブルテレビを活用し求人広告を行った。これについても求職者が見たという反応があり、継続して番組提供を行うこととした。また、現職スタッフからの紹介制度を整備し、5 名の紹介を受けた。

さらには、求人用チラシを新たに作成し「働きやすさとやりがい」をわかり易く伝えるツールを開発し広く配布した。

8 月にはリーダー職員を招集し、法人が提供する待遇や福利厚生面の理解促進を目的としたミーティングを開催し、リクルーターとしての積極的活動を促した。

人材確保の厳しさを痛感した年であったが、法人全力で採用につなげる活動を開始した。

## 一体経営を目指したガバナンス構築

改正社会福祉法が本格施行され、新たな体制による経営がスタートした。法人としての新たな評議員会を開催し、理事会も定期開催となった。

地域や利用者に対し法人資源が適切に運用されるよう経営会議メンバーにスタッフが意見具申を行う場として運営会議が活発に開催された。

以下は平成 29 年度の取り組み

- 理事会定期開催（計 6 回開催）  
5 月 22 日、6 月 10 日、6 月 30 日（臨時）、9 月 20 日、12 月 20 日、3 月 20 日
- 評議員会開催 6 月 10 日
- 介護ソフトを活用した情報管理（集約データの活用はまだ物足りない）  
※個別支援をソフト上で一元管理することで、関連部署においても情報の共有を図る環境が整った。
- 各事業所予算策定実践力強化（研修会開催）
- 委員会の連携強化（委員長会議の開催）
- 内部監査・安全パトロール継続
- 医王保育園との連携継続（委員会、イベント等）

## サービスの質の向上

平成 29 年度は、福祉サービス事業部全体でグループホーム K I T E N の開設準備から開設後のサービス確立を中心にサービス向上を図った。当初就労支援センター利用者の高齢化に伴う受け皿として平成 29 年度中のスタートを予定していたデイサポートの生産活動については作業検討の緒に就いたところで、ほかの日中活動や入浴といったサービスの中に組み込むところまでは至っていない。

## 安心と安全

医王保育園においては、伊万里市保育所等整備補助金を活用して防犯カメラの設置を行った。

新規事業のグループホーム K I T E N においても、他事業所と同様、防犯カメラの設置を行った。また、地理的に地域住民との距離が近いこともあり、人材を地域から募集し、地域とのつながりを厚くしたことで防犯力の強化につながった。

原子力防災訓練や医王保育園と連携した避難訓練を実施した。

また、「通所系サービスの防災計画」を事業所と防災委員会との連携により整備した。

これ以外に、デイサポート事務所がオープンであるため「プライバシー保護」のための事務所改修も検討を始めた。

全国的なインフルエンザの流行に備えて「持ち込まない」「広げない」「持ち出さない」の対応を続けていたが、残念ながら入所施設及びグループホームにおいて罹患者が発生し、入所施設では「蔓延」状況となった。職員や職員家族にも罹患者が続出し、サービス対応に苦慮する中で法人全体からの応援を受けサービスの継続を図った。

## 入所機械浴改修工事

開設以来使用をしている機械浴設備の改修を計画し、検討を始めた。

高額な設備の導入であり、東京で開催された国際福祉機器展において、先進の特殊浴槽を視察し、検討に入った。

## 20周年事業の完成

昨年度から繰り越していた入所施設の一部改修等計画(パーテーション、キャビネット)について具体的に掲げた取組は、いずれも年度初めに完遂した。

## ⑤ 働きたい法人となる

### 人材確保・育成、資格取得支援

#### 研修派遣計画

キャリアパスに応じた研修派遣については、派遣担当者への指導を行いおおむね理解された。法人全体の研修を管理するための教育担当者(仮称)の配置はできていない。

新規研修については起案書をもって希望理由を明確にし、復命書・出張報告によって有効性が確認された場合は、来年度計画に上げていくという流れはできている。

#### 人事考課システム

平成28年度から開始した新しい人事考課システムもようやく軌道に乗り、評価の公平適正化と評価者からのフィードバックが職員のモチベーションアップにつながった。

今年度からはマークシート読み取りソフトを導入し、人事考課データの集計を省力化することができた。また、正職員全員に「人事考課関係書類ファイル」を配布し、評価を次年度へ繋げるシステムとした。

#### ストレスチェック

今年度は記入ミスもなく部門ごとの評価を得ることができた。また、部門別のストレス度も問題はなかった。

#### ソウェルクラブ

利用率を上げるため職員への啓発活動を定期的に行い、働きがいのある職場づくりに努めた。その他、特別提携受託ローンや特別資金ローン(教育資金等)など割安で簡易な借入資金を活用することで職員の安心な暮らしを手助けすることができた。

#### 資格取得

資格取得の妨げとなっている取得費用や時間、環境等について、国として支援策の検討がなされている。資格取得のための書類の取り寄せや証明書発行の支援を行った。

業務派遣として、サービス管理責任者4名、相談支援専門員1名、同行援護従事者4名等の資格取得支援を行った。



制度や日進月歩の介護方法を学ぶことは必要であることから、今後も外部研修への積極的派遣と法人内研修を通して支援に努める。

### 有給休暇取得促進

ワークライフバランスを図る目的で、職員平均、年間5日以上（前年度実績4日）の有給休暇取得を目指した。人材確保困難な中で体調不良による休暇取得が多く、全体に広く有給休暇取得の推進を図ることができなかった。

### 持ち上げない介護促進

デイサポートを中心に介護用リフトを使った「持ち上げない介護」に取り組み他部署に広がっているところである。年度末までに入所施設においても介護用リフトの整備を行った。また、10月に開催された佐賀県障害者支援施設職員研修ではノーリフトに関する研修があり、法人から6名の職員を派遣し活発な意見交換をしたことで意識改革につながった。

### 処遇改善加算取得

介護職員の処遇を改善するための介護保険・障害福祉サービスにおける処遇改善加算に関する制度が改正され、さらに上位の加算として「処遇改善等加算Ⅰ」が創設された（これまでのⅠがⅡに順次番号が変更）。職員の処遇改善のため積極的に取得に取り組み年間約1,000万円の収入を確保した。

保育所においても、施設型給付費等に係る処遇改善等加算について、技能・経験を積んだ職員に係る追加的な人件費の加算として「処遇改善等加算Ⅱ」が導入され、キャリアアップのための研修受講を開始し取得することができた。

### 事務環境の向上（デイサポート事務所の改修）

職場環境の改善と情報漏洩防止や防犯を目的に、「近すぎず、遠くない」事務所を目指す。デイサポートにおいては、一部パーテーションを設置することにより、事務所と利用者スペースを明確にすることでそれぞれの機能を強化する検討を開始した。

### 計画外

- ◇ 疾病や妊娠による業務配慮を要する職員に統一して配慮ができるように「業務配慮規程」を策定し、運用を開始した。
- ◇ 冬季降雪時の対応として職員にスタッドレスタイヤやチェーンの準備を要請しているが、タイヤの保管場所がないという声を受けて法人倉庫での保管ができるようにルールを策定し預かりを開始した。

## ⑥ 長崎県北部地域への事業拡大

### 新規事業開所前に長崎県北部地域への広報

相談支援事業者との連携を基に、自立支援協議会への出席を要請され、法人が取り組む新規事業（グループホーム・短期入所）について情報提供を行った。

グループホームとともに支援施設への新規入所もあった。

特に短期入所増床に対して反応が強く、今後の利用拡大が見込まれる。

### 行政・相談支援事業所との関係強化

グループホーム完成後、長崎県北部地域を含め圏域内の行政や相談支援事業所を訪問し、新規事業の説明や法人事業の周知を図った。

#### 【訪問実績】

佐賀県	17	分類		うち新規
長崎県	22	医療機関	10	7
計	39	行政	12	4
		相談支援	12	1
		精神施設	1	1
		身体施設	2	1
		知的施設	2	1
		計	39	15

また、グループホーム新規利用に伴い佐世保市と移動支援についての契約を行ったことにより関係が強化された。

## 各事業部門の報告

### 🌿 医王保育園

今年度は、延 614 名の子どもたちを迎え、保育理念及び保育目標に基づき充実した保育にあたることができた。

施設整備では、伊万里市保育所等整備補助金を利用し防犯カメラを設置し、より安全な保育環境を整えることができた。また、遊具の塗り替えや廊下の壁紙の張替えを行い、明るい雰囲気を整えることができた。

地域支援では、栄養実習に短大生（1 名）、職場体験に中学生（2 名）を受け入れた。栄養実習は初めての受け入れだったが、指導した栄養士にとっても実りある経験になったと思う。

園内研修では、「主体性を育む保育ー自分が好き。みんなが好き。ー」をテーマに掲げて取り組み、自分で決める力、人の話を聞く力、みんなで協力する力の基を育むことを念頭に保育にあたることができた。さらに、九州保育三団体研究大会など県外の研修会に参加することで、最新の保育制度や他県での取り組みに触れ、刺激を受けることができたので、今後も計画的にスタッフを派遣していきたい。

冬季には長期間にわたってインフルエンザが流行し、多数の園児、スタッフが罹患した。日ごろから手洗い・うがいの励行、定期的な施設内の消毒を心掛けてはいたが、より効果的な感染拡大防止策を検討、実行する必要がある。

平成29年度 事業報告書 医王保育園

4月	1日 入園式 21日 交通安全教室 28日 瑠璃光苑新年度挨拶 14日 運動会	10月	2日 劇団バク観劇(年長・中) 3日 内科検診 3日 火災通報訓練 14日 運動会 20日 秋の遠足(歴史と文化の森公園) 25日 芋ほり 27日 焼き芋会
5月	8日 花まつり 16日 歯磨き教室 19日 春の遠足(歴史と文化の森公園) 23日 内科検診	11月	13日 七五三参り 25日 発表会 29日 歯科検診 30日 瑠璃光苑遊戯交流会
6月	7日 歯科検診及び歯磨き指導 8日 芋さし 10日 保育参観	12月	21日 クリスマス会 27日 もちつき交流会
7月	7日 七夕交流会 10日 4,5歳児午睡開始 19日 水遊び開始 26日 夏祭り	1月	22日 手洗い教室 26日 第1回なわとび大会 — たこあげ会
8月	5日 消防点検 10日 わくわくチャレンジ(年長)	2月	2日 豆まき 6日 消防点検・火災通報訓練 7日 記念写真撮影 21日 卒園児バンザイ収録 23日 第2回なわとび大会
9月		3月	24日 卒園式 28日 お別れ会 29日 瑠璃光苑卒園挨拶(年長)
毎月の行事	<ul style="list-style-type: none"> <li>・誕生会</li> <li>・身体測定</li> <li>・避難訓練</li> <li>・消火訓練</li> <li>・交通遊び</li> <li>・ポップ(体操教室)</li> <li>・坐禅</li> <li>・空手</li> <li>・ぶっくん</li> <li>・安全対策</li> <li>・感染症対策</li> <li>・食育活動(クッキングなど)</li> </ul>		

上記のうち瑠璃光苑との交流

4月	28日	新年度挨拶	10月	25日	芋ほり
5月	8日	花まつり(甘茶配り)	11月	30日	遊戯交流会
6月	8日	芋さし	12月	27日	もちつき交流会
7月	7日	七夕(七夕かざり・ゲームなど)	3月	29日	卒園挨拶(年長)

## ● 障害者支援施設（施設入所支援・短期入所・日中一時支援・早朝支援）

平成 29 年度は、法人内の全事業を支える事業所として年度重点活動項目に沿い改善活動を行った。特に法人全体テーマであった新規事業プロジェクトのグループホーム事業が計画通りに開設し、障害者支援施設においても地域生活支援拠点としての事業活動を開始できたことは大きな収穫であった。計画外活動も発生したが、大きな問題発生はなく事業を運営することができた。

入退所状況は、新規入所者 10 名、退所者 10 名（内訳 死去：4 名 長期療養：2 名、グループホームへの地域移行 4 名）であった。平成 29 年度は入院者数が延べ 547 名となり昨年度より延べ 56 名増加した。要因として、骨密度低下による骨折や疾病による入院が増加したことが考えられる。利用者平均年齢 58.5 歳、平均障害支援区分 5.87 となっており、昨年度と比較して平均障害程度区分には変化はなく、平均年齢は 2.8 歳下がった。

入所利用者が就労支援事業（生活介護・生産活動あり）「Job センター シャキッと」に 13 名通所され、収入を得る喜び、生きがいに繋がっている。

通所型生活介護サービスでは 11 名の新規利用があり、1 日平均 3.4 名の利用となっている。昨年度と比較し 1 日平均の利用が 0.1 名増加した。平成 29 年 11 月より土曜日でも稼働しており、週 5 日から週 6 日となったことから、延べ利用者数は昨年度 851 名から 202 名増加の 1053 名となっている。1 日平均 6 名の利用受入が可能であることから法人内・外の相談支援事業所との連携を図り、利用増に向けて取り組んでいく。

介護ソフト「福祉見聞録」導入から 3 年目を迎え、日々の記録と介護請求が繋がりに問題なく運用できている。今後はソフト内に蓄積されたデータの活用を図ることが課題となっている。現状分析、介護事故防止、個別支援計画の運用等、サービスの質の向上に向けて取り組んでいく。

障害支援区分更新者 10 名の準備・対応を行い、更新者の方全てにおいて適正な判定を受けることができた。

サービス内容では、平成 27 年度から取り組みを開始している「栄養ケアマネジメント」「リハビリマネジメント」を実践し、個別支援の向上に繋がった。栄養ケアマネジメントは管理栄養士、リハビリマネジメントは作業療法士が中心となり PDCA サイクルに基づき、個別支援の実践に繋がっている。特にリハビリマネジメントに関しては、作業療法士のほか新たに 2 名の職員を配置することでチームでの取り組みを開始した。全ての利用者に計画を作成し、マネジメントサイクルに基づいた実践ができている。栄養ケアマネジメント、リハビリマネジメントいずれも昨年度 9 月の県実地指導において担当者より高い評価を受けた。今後もこれまで同様、利用者の希望、要望に沿った支援を行うことで個別支援の質を高めていく。

設備面では、食堂テーブル、居室キャビネット、パーテーション、低床ベッドへの一部交換（7 台）が終了している。低床ベッドへの交換は平成 28 年度から平成 34 年度にかけて毎年度 7 台ずつの交換を予定している。平成 30 年度には入浴設備の改修を検討しており、その足掛かりとして国際福祉機器展へ担当者を派遣し、検討に入った。設備面の改修、取り換えにより、さらに利用者が快適な生活が送れるようになり大変喜ばれている。

計画外活動として、介護職員の基礎的介護技術の習得、復習を目的として法人全体の研修として 6 月、9 月、2 月の計 3 回の介護技術研修を企画し開催した。研修内容としては佐賀

県社会福祉協議会の「職場内研修サポート研修」を利用した。専任講師の派遣を依頼し「移動・移乗等のトランスファーの技術」を中心に講義、実技を交えた研修（研修時間：約2時間）を全法人職員が受講した。受講者からは「良い復習となった」「新しい技術を習得できた」等、前向きな意見が多数あった。

1月末から2月初旬にかけてインフルエンザB型による感染症が蔓延し、利用者30名、職員8名計38名が罹患する結果となった。保健福祉事務所の指導事項に基づき迅速な通院支援、施設内の感染症蔓延防止対策を行った。結果2名の方が入院されたが、その他は重篤化される利用者もなく、他事業所利用者への感染拡大もなかった。この教訓を生かして今後も感染症対策の徹底を図る。

また、虐待防止委員会の取り組みの一環として「イエローシート」の運用を開始した。このシートは虐待や人権侵害を未然に防ぎ、東方会全職員の人権意識の向上を図り、職員間の風通しを良くする目的がある。イエローシートの提出により不適切なケア、言動が見受けられた際に個人の指導及び事業所、法人全体で研修及び話し合いを重ね、虐待や人権侵害を未然に防ぎ、人権意識の向上を図った。今後も虐待防止委員会の取り組みを通じ継続して虐待、差別が絶対に発生しない風土づくりを目指していく。

## 短期入所

1日平均利用者数が8.11名で昨年度と比較して1.37名の減少、利用実績数が3,693名で421名減少となった。これは11月グループホーム事業開始に伴い、短期入所の継続利用者（ロングショート者）4名がグループホームへ移行されたことから利用減となっている。

佐世保市の自立支援協議会への出席要請を受け、地域生活支援拠点を含めた短期入所の情報提供や長崎県北部地域の行政、相談支援事業所、医療機関等、39ヶ所を訪問し事業の説明を行った。月を追うごとに問い合わせ件数が伸びており、利用増加に繋がっている。今後も更にグループホームの単独型短期入所6床を含め、短期入所及び地域生活支援拠点機能のPRを継続していく。利用者ニーズも高く、多様化しており、今後更に相談支援事業所をはじめとする関係機関との連携を強化していく。

## 日中一時支援

延べ利用者数348名、昨年度と比較し157名の減少となった。これは事業開始当初から定期的に利用されていた利用者が学校を卒業され他事業所利用となったためである。平成30年3月31日現在の契約者数18名、新規契約者が2名となっている。

サービス提供においては、サービス管理職員と支援職員の情報交換を密にして、利用者支援に努めた。来年度も特別支援学校卒業後に他事業所を利用する方もあり、利用減となる見込みであるが、日中一時支援事業は地域に資源がなく、必要とされている利用者もおり、法人の役割として地域に貢献する目的で事業を継続していきたいと考えている。

## 早朝支援

法人独自事業「モーニングサポート事業」は利用登録者5名に対して現在4名の登録となっている。年度当初は5名となっていたが、他施設へ入所され現在4名となっている。来年度は1名の方が寄宿舍へ入舎予定となっており、3名の登録者となる見込みである。

サービス内容としては、伊万里特別支援学校登校までの見守り、学校への送りを行った。平成 29 年 4 月より施行された改正社会福祉法（社会福祉法人制度改革）において地域公益事業が義務付けられたことにより、社会福祉法人としてのあるべき姿を明確にして、今後もサービスの質を高めていけるよう支援を継続する。

## 医務係

平成 30 年 1 月下旬よりインフルエンザ B 型が流行し、感染症マニュアルに準じ対応したが、利用者 43 名中（施設入所 41 名、ロングショート 2 名）インフルエンザ B 型罹患者 30 名となり入院者も発生した。嘱託医及び伊万里保健福祉事務所指導の下、蔓延防止に努め 2 週間で終息することができた。また、高齢化に伴い骨密度が低下する骨粗鬆症等の合併により骨折され入院となるケースが出てきた。

全国身体障害者施設協議会作成の施設内学習・研修用ツール「適切なケアのための基礎知識～よくみる症状と疾患」を活用し医療研修を実施した。介護職員等による喀痰吸引等の実施のための体制整備において、一部実施ができておらず次年度実施に変更となった。不特定指導看護師研修については、看護師 2 名が資格取得した。

近年、利用者の高齢化や身体合併症等が起因となり重篤な状態になるケースが増加しており、緊急な対応が求められている。

他、年間の取組は以下のとおりである。

### 平成 29 年度医務係 年間の取り組み

- |      |      |  |
|------|------|--|
| 5 月  | 29 日 | 入所・福祉ホーム利用者健康診断  |
|      | 30 日 | 法人全職員健康診断  |
|      | 31 日 | * 35 歳以上は通常の項目に加え以下検査を実施<br>生活習慣病予防検診、大腸がん、子宮が（偶数年齢女性）、乳がん（40 歳以上偶数年齢女性） |
| 7 月  | 31 日 | 褥瘡予防研修会<br>* 具体事例を基に実施した。  |
| 9 月  | 16 日 | 医療懇談会<br>* 障害者就労支援センターにて実施。  |
| 11 月 | 9 日  | インフルエンザ予防接種<br>* 対象者：入所・福祉ホーム・グループホーム利用者、東方会全職員                          |
|      | 22 日 | 入所・福祉ホーム利用者健康診断<br>入所夜勤従事者健康診断   |
|      | 30 日 | 感染症予防研修<br>* 講師：嘱託医 立石医院 院長西田先生 * 参加対象：法人全職員                             |
| 2 月  | 23 日 | 摂食嚥下研修会<br>* テーマ「障害者への摂食・嚥下・食事支援を考える」<br>講師：山元記念病院 言語聴覚士 橋本淳先生           |

## 給食係

### 平成 29 年度 配食数 71,664 食

平成 29 年 11 月よりグループホーム開所にあたり、真空包装機を購入し、夕食の真空調理を開始した。平成 30 年度はグループホームの真空調理以外でも活用していく。

また、入所施設では、安心安全な食事提供と栄養ケアマネジメントを中心に取り組み、特に、安心安全な食事提供に関して、異物混入防止の為に二重帽子の着用や食品納入業者への視察を行い、利用者が安心して食事ができる環境を整えることができた。

栄養ケアマネジメントでは利用者の健康を食事の面から支援し、褥瘡対策や退院後のケアなど食事サービスの向上が図れた。

平成 30 年度も引き続き利用者への安心・安全な食事提供をテーマに取り組みを行う。

## デイサポート瑠璃光苑（生活介護）

### 利用者の状況について

利用者の状況について、平成 30 年 3 月末登録者 57 名（1 日平均 20.4 名）、前年比登録者 112%（1 日平均 106%）となった。利用者の契約状況については新規利用者 17 名、契約解除 11 名。障害程度区分では 5・6 の割合が下がっている。

平成 29 年度は 11 月にグループホームが開設し、送迎や入浴などの調整が発生した。その対応においてグループホーム利用者の送迎漏れなどが連続して発生したため、利用者カードを作成し送迎担当スタッフへ配布するなどの改善対策を施した。

平成 29 年度中のスタート予定していた生産活動については、作業検討に着手したところで、他の日中活動や入浴といったサービスの中に組み込むところまでは至っていないが、現在平成 30 年 4 月からのスタートに向け準備中である。

### 備品購入・整備について

パーテーション改修工事により、新しいパーテーションとなった事で室内が明るくなり、また開閉操作も効率よく行えるようになった。

事務所改修工事は、平成 30 年度下期を目途に検討に入った。

国際福祉機器展で購入を検討したシャワーキャリーについては、使い勝手などに課題があり、来年度へ持ち越しとしている。

## ホームヘルプ事業

### 事業概況

契約者数は年度当初から 19 名増の 91 名の契約者（障害福祉・介護保険を合わせた延べ利用者数）となった。居宅介護（障害サービス）については新規利用者 16 名の実績。また収入増も果たした。要因としては処遇改善加算の増加によるものと、グループホーム開所に伴い 12 名の入居者と新規契約し外出支援（通院・移動介助）を提供できたことが挙げられる。

1年を通して希望に沿ったサービスを心掛け、利用者や家族との会話を積極的に行った。また、相談支援をはじめとした連携機関との情報共有も確実に行った。

年度末、同行援護サービス提供者のみなし資格期間が終了したが、次年度に備え、同行援護従事者養成研修へ積極的に派遣し体制整備を行った。（5名派遣実績）

訪問介護（介護保険）については、障害サービスから介護保険サービス移行者2名。その他新規受け入れについては3名にとどまった。総合事業も含めて新規契約の受入れが課題である。（平成28年度 2名 → 平成29年度 2名）

## 体制整備等

予約方法やキャンセル対応、利用時間の延長の解消、緊急時を除く突発的な予約の解消などについても改善が見られて来ており適切な事業運営を図れるようになった。又、確実な予約受付を行う為に複写式の予約受け表を作成し運用している。

法人内の行事や地域行事への参加、利用キャンセル時の他事業所への応援シフトも増加した。他部署とのかかわりを通して、併用利用者の状況確認やヘルパーの介護技術の向上にも繋がった。

イエローシートを活用した事で、スタッフの人権意識が高まった。

（継続して）ホームヘルプ事業所研修会の開催を法人内へ呼びかけ、他部署から多数の参加があり、法人全スタッフのスキルアップに寄与した。

## 重要課題への取組み

介護保険の介護予防訪問介護が総合事業へ変更となった年度であったが、単価据え置きとなり、大きな変動はなかった。今後も制度の変化に対応できるよう情報収集を行っていく。

初めて男性ヘルパーが配属され、同性介助や力を必要とするニーズに対応できた。同性介助ができる場面も増え、利用者からの満足度向上に繋がった。

## 障害者就労支援センター（Jobセンター ピシャット・シャキット・キリット）

障害者就労支援センター（多機能型）の利用者延べ総数は10,482名であり、1日の平均は41.2名となった。なお、各事業の利用者状況については後述する。

サービスの特記としては、多機能型の全体行事として、9月に日帰り旅行（唐津市周辺）を実施し、参加した利用者からは好評であったため、今後も継続できるよう計画していく。

また、1月には新年会を予定していたが、開催時期に入所施設でインフルエンザが蔓延していたこともあり中止したが、新年会は例年、利用者の楽しみにしているイベントのひとつであるため、平成30年度は実施できるよう計画を立てる。

### 行事関係（3事業共通）

- ・ 平成29年 5・11月 避難訓練（年2回実施）
- ・ 9月 日帰り旅行  
（唐津シーサイドホテル・唐津うまかもん市場）
- ・ 平成30年 1月 新年会（中止）



実施月	行事名	販売売上			合計
		ピシャット	シャキット	キリット	
6月	ふれあいステージ	5,496	11,690		17,186
7月	医王保育園夏祭	15,064	14,040		29,104
8月	有田川カワニバル	65,148	41,290	4,230	110,668
10月	ふれあい広場ボランティア祭り	18,333	22,120		40,453
3月	曹洞宗梅花流九州奉詠大会	75,714	44,240		119,954

\*その他、多数の地域イベント等に参加

### 🌐 Job センター ピシャット（就労継続支援 B 型）

平成 29 年度の利用者延べ総数は年間 7,053 名、1 日平均 27.8 名であった。

印刷作業においては、名刺やチラシ、製本印刷、またオリジナルカレンダー作成等を行った。作業受注も定着しており、地域に浸透してきていることを実感出来ている。また、2 月に長崎県で開催された「九州障害者施設協議会研究大会」の大会冊子印刷の依頼を受け、職員・利用者一丸となって取り組んだ。

布製品製造では、オリジナルバッグや小物入れなど、パッチワークを活かした商品づくりを行った。また、地域イベント等に出店し外部販売を積極的に行い、利用者に売り上げ等を報告することで、意欲向上にも繋がっている。利用者の生産能力の向上に伴い、新商品の作成等も行った。

洗濯作業では、衣類の仕分けやたたみ作業に取り組んだ。作業に当たる利用者は、慣れによる効率の向上もあり、意欲も高まっている。また、11 月からは、グループホーム KITEN の開所に伴い、一部のグループホーム利用者から洗濯を請け負うこととなり、作業量が増加したが、手順や環境の調整を図ることで滞りなく遂行できている。

請け負作業については、昨年度に引き続きゴム手袋の袋詰め作業を行っている。利用者が意欲的に取り組むことで、作業受注量の増加に繋がっている。また、新たに木箱の組み立て作業も加わり、作業受注及び工賃アップにつながった。

上記の生産活動における取り組みの結果、平成 29 年度の利用者に支払う工賃は、平均日額目標 1,101 円を上回り、1,419 円の支給をすることができた。今後も工賃アップに向け取り組み、利用者の就労意欲に繋げていきたい。

### 🌐 Job センター シャキット（生活介護）

平成 29 年度の利用者延べ総数は年間 1,754 名、1 日平均 7 名であった。生活介護サービス提供に加え布製品作成を中心とした生産活動を行っており、利用者と季節ものの商品や消費者ニーズに合った商品開発の話し合いを定期的に設けながら生産活動に取り組んでいる。利用者からの活発な意見を取り入れ、試作を行い新商品などの製作を行った。新商品の企画段

階から利用者と取り組むことで、商品が売れた時の利用者の喜びは、より大きいものとなっている。また、地域イベントにも積極的に出店し、販売活動を行っている。販売会には、利用者が参加することもあり、自分が関わった商品が売れていく様子を目の当たりにすることで、より一層、働く楽しみや意欲につながっており、今後も利用者との話し合いや販売会への参加については継続していく。また、昨年度に引き続き、地域の洋菓子店や美容室などに協力してもらい、委託販売を行った。これも継続し、地域へのアピールと併せて工賃向上につながるよう努めていく。

生産活動における取り組みの結果、平成 29 年度に利用者に支払う工賃は、目標の日額 280 円を支払うことができた。今後も、利用者の働く楽しみや喜びのため、工賃向上を目指して取り組んでいく。

## Job センター キリット（就労移行）

平成 29 年度の利用者延べ総数は年間 1,684 名、1 日平均 6.6 名であった。キリットでは、利用者が一般就労できるよう継続的に、障害者就業・生活支援センターRuRi やハローワーク等と連携を行い、就労支援を実施した。

就労支援の実績としては、就職 4 件、職場実習 8 件であった。事業開始以来、途切れることなく毎年就職者を送り出しており、制度趣旨に基づき事業の実施が着実に出来ている。

就労訓練においては、生産活動として、洗濯物の運搬や陶器の手直し、瑠璃光苑の花壇環境整備、網戸張替え等を実施した。生産活動における収益から工賃を支払うことで、就職未経験の利用者にとっては、働いた対価を得る体験となり、一般就労を目指す意欲につながっている。その他にも、パソコン訓練や施設内の清掃等、就職する際に必要となる活動や訓練を通して、働くための体力や集中力の向上、さらには質問や報告といった職場でのコミュニケーション力等の就労技能の向上を目指し支援を行った。

また、施設内での訓練だけではなく、企業で働く体験としての職場実習やハローワークでの求職相談などの施設外支援も行った。職場実習では、実際に企業内で作業に取り組むことで、『働く』ということを経験し、一般就労への意欲につながっている。さらには佐賀障害者職業センターとも連携し、職業相談・職業評価などを取り入れており、評価の結果や職場実習での成果や課題を利用者と振り返り、整理することで、就職に向けての目標設定が具体的かつ明確になり、事業所内での訓練がさらに効果的なものとなっている。

このように、障害者就業・支援センターRuRi はもとより、ハローワークや佐賀障害者職業センター等関係機関との連携を密にとることで、上記のような就労支援の実績を確実に積み上げていくことが出来ている。

さらに、一般企業への就労者の職場定着支援として、障害者就業・生活支援センターRuRi との連携をはじめ、事業所に訪問型職場適応援助者（ジョブコーチ）を配置し、佐賀障害者職業センター所属のジョブコーチとペアによる支援を実施している。このことは、他機関と連携することで、多角的な視点で就労者や事業主に対して支援を実施する事につながり、より高い水準で職場定着率を保つことに寄与している。

## 🌍 ジョブコーチ支援事業（訪問型職場適応援助者）

平成 29 年度は、11 名の対象者に対し支援を実施した。うち 6 名は Job センターキリットからの就労者である。Job センター キリットにジョブコーチを配置することで、就職から職場定着までの支援を一貫して実施する事が出来ているため、職場定着率を高く維持出来ている。

また、近年の動向として、精神障害者や発達障害者の支援件数が増加しており、事業所内での作業支援より、対人関係や体調管理等についての相談支援を主とすることが多くなった。

なお、平成 29 年度は、年間の稼働日数は 79 日であった。事業収入については、672 千円となり、前年比 109%、予算比 100%となった。今後も、Job センターキリットからの就労者の職場定着支援については、ジョブコーチ支援事業を活用し職場定着率のさらなる向上を目指していく。

## 🌍 福祉ホーム ビラ・ラズリ

平成 29 年度は 3 名の入退居があり、入居者の 1 人は 20 代女性ということで、設備面でもプライバシーへの配慮を行った。日常生活はヘルパーや就労支援サービスを利用することにより問題なく過ごされている。

夏場の暑さ対策の為に浴室にエアコンを設置する等施設環境の改善を行った。予定していた LED 照明への変更については、既存設備の耐用年数を考慮して、時期を延期する事となった。

一昨年から取り組んでいる地域清掃活動は今年度も 3 回実施し、利用者の方も地域住民としての意識が定着しつつある。

## 相談支援事業

### 🌍 パーソナルサポートセンター空（くう）

指定特定・障害児相談支援事業のサービス利用支援件数が年度計画 390 件に対し、実績が 525 件 135%、継続サービス利用支援件数については年度計画 1,220 件に対し、実績が 917 件の約 75%となった。

指定一般相談支援事業は地域移行サービス件数が年度計画 1 件としていたが、グループホームの開設により 19 件の実績となる。また、地域定着支援の支援件数は年度計画 120 件に対して実績が 132 件の約 110%増となった。

平成 29 年度はグループホーム開所に伴いグループホーム利用者や在宅から施設入所される利用者の福祉サービスの調整を行った。

また、障害児支援分野の相談件数が増加しており、福祉分野のみならず教育機関からの支援会議の依頼などがあり積極的に参加した。今後も医療・教育・福祉分野ともに情報共有を図りながら、利用者の方が安心して地域で暮らせるように支援していく。

## ● 基幹型相談支援事業 伊万里・有田障害者生活支援センター

伊万里市、有田町の障害福祉圏域における障害者の総合相談窓口として、基本相談を中心に活動をしている。

基本相談の活動実績として、全体の相談延べ件数が平成 28 年度 6,834 件に対して、平成 29 年度は 8,612 件前年度比 26%増、相談実人員が平成 28 年度 606 名に対して、平成 29 年度が 395 名と前年度比 35%減となっている。相談件数が増えた理由として、精神障害者、発達障害者の相談が増えてきていることが考えられる。逆に、相談実人員が減った理由として、圏域内の福祉サービスを利用するにあたり、他の特定事業所へ直接相談することが増えていっていることが考えられる。

年々、基幹型相談支援センターと特定相談支援事業所との機能の細分化が進んできており、圏域内の相談支援体制の充実が考えられる。

事業収入に関しては、委託費及び認定調査費のみであり、収支バランスでは法人からの繰入等、事業運営資金の支援が必要不可欠であり、今後の事業経営では継続した課題であり、委託費の増額を市へ働きかけている。

今後も地域の相談支援事業所の中核として、利用者の方々が地域で安全に安心して暮らしていけるよう努めていきたい。

### 平成 29 年度 1 年間の活動実績

市町名	相談延べ件数	相談実人員
伊万里市	6,449	300
有田町	2,163	95
合 計	8,612	395

## ● 居宅介護支援

年度当初の利用者は要介護者 26 名、要支援者 28 名でスタートした。今年度は要支援者がサービスの内容によって、要支援と事業対象者に区別され、申請の手続き等が変更になった。

5 月には 8 年ぶりに県の実地指導が行われ、前回の指導から間隔も空いていたが、特に大きな指摘事項もなく終了した。

利用者数は 14 名の新規があり、死亡や施設入所等で減少もあったが、年度末には要介護者 38 名、要支援者 12 名、事業対象者 11 名となり、大幅に数を伸ばす事が出来た。30 年度は 3 年毎の報酬単価の見直しがある事から、セミナーや研修などに積極的に参加し情報収集をおこなった。

## ● 障害者就業・生活支援センター RuRi

障害者就業・生活支援センターは、障害のある方（発達障害者、難病者を含む）の就業支援に特化した支援を行っており、登録した利用者の方々への、就職支援、実習支援、就職定着支援、就業するうえでの生活面での相談を行っている。

スタッフは就業支援員（国からの委託による配置）が4名、生活支援員（県からの委託による配置）が2名の計6名体制で業務に取り組んでいる。平成29年度の委託費は31,709千円で内訳は国から24,877千円、県から6,832千円となっている。

年度末で520名の登録者があり、そのうち平成29年度だけで74名の方が新規登録となっている。また、就職件数は60件で昨年度比98.3%、実習件数は47件で昨年度比127%の実績をあげた。特に実習をしないと仕事が出来ると不安だという方が増えており障害が重度化している事も顕著である。

### 平成29年度活動実績

地区	登録者数	新規登録	相談件数	就職件数	職場訪問
有田・伊万里	217	27	2,926	25	355
唐津	303	47	3,448	35	496
合計	520	74	6,374	60	851

新規登録者は身体障害者21名、知的障害者19名、精神障害者32名、その他2名で合計74名となって精神障害者の登録の増加が目立った。支援件数も精神障害者への支援が昨年の1,920件から2,348件と122.3%の増加と顕著である。6ヶ月後の職場定着率は、精神障害の支援増により68.9%と前年比-11.1%になり、支援の難しさが出てきている。職場定着の為の支援件数は2,589件で前年度比107.1%、職場訪問は851件で前年度比136.8%と増加している。

また、精神科への同行通院も増加傾向で、医療との連携強化が更に必要になっている。特別支援学校の学生との実習の関わりは勿論、普通高校の障害者手帳を所持している学生との早い段階からの関わりも29年度も引き続き行い順調に就職されている。

関係機関との連携については新規の登録者相談は下表のとおりで各機関からの相談があり協力体制もより深いものになっている。

### 関係機関等からの新規登録者数

関係機関等	登録者数
①ハローワーク	36
②地域障害者職業センター	1
③特別支援学校	6
④就労移行支援事業所	10
⑤上記④以外の福祉サービス事業所	5
⑥福祉事務所、市町村役場等行政機関	13
⑦直接利用（家族を含む）	1
⑧上記以外 ※	2
合 計	74

また、下記の表は障害者種別による支援内容の内訳であるが精神障害者への支援件数は平成 29 年度 2,348 件で 122%の昨年度比になっている。

支援内容	身体障害	知的障害	精神障害	その他	合計
センターへの来所 (本人のほか、家族等も含む)	40	86	84	0	210
電話・Fax・E-mail (本人、家族等からの電話のほか、センターからの電話も含む)	886	1,720	1,616	36	4,258
職場訪問 (定着支援のほか、職場実習支援を含む)	324	509	352	7	1,192
家庭・入所施設への訪問	8	17	10	0	35
その他 (ハローワークへの同行訪問、各種手続きの支援、ケース会議への参加等)	132	251	286	10	679
合 計	1,390	2,583	2,348	53	6,374

## 委員会活動報告

◆東方会では、各事業部門の組織・職員による横断的な取組として以下の委員会活動を行っています。この横断的な活動により、事業部のみに偏った狭義の組織ではなく所属を超えた意見や活動を行うことでの相乗効果と全体最適を目指します。

### 🌍 リスク管理委員会

昨年度同様、法人内リスクに関する対策・啓発等を行っている。

今年度の大きなテーマであった KY（危険予測）活動を 7 月より実施した。現在継続している安全パトロールと併せて危険個所として挙げた項目に関して、スタッフ間で協議できる仕組みづくりを整えた。

昨年度から時折、不審電話の受信があっており、防犯強化対策として対応方法を統一するため電話対応マニュアルを作成し、法人内全職員を対象に注意喚起を行った。法人内の情報共有手段として活用している Google Apps for Work についても、設備管理委員会に依頼し、情報漏えい対策として毎月パスワードの更新を行った。

人材教育（育成）においては、現在各部署で運用している介護支援ソフト「福祉見聞録」を活用し、介護事故やヒヤリ・はっとのデータをもとに各事業所で研修を実施し、スタッフのリスクに対する意識向上を図る事が出来た。

### 🌍 防災管理委員会

消防法等の法令に沿い、法人全体の防火管理及び定例会議でチェックを行った。

また、防災管理委員へ消火設備、消防法等の知識研修を開催し、理解を深めた。

昨年度より法人全体で救命救急研修を実施しているが、法人内職員を 5 班に分け、年度毎 1 班ずつ受講することとした。また法人各事業所内においても救命救急研修を実施し、救命時の対応に備えている。

11 月に全職員参加の伊万里市消防本部・地元消防団との合同防災訓練を実施し、通報・避難誘導・消火・救急救命訓練と、火災予防の知識習得に努めた。その反省のなかで地域消防団から消火ポンプを利用した訓練を行いたいという提案があった為、来年度検討し、実施に繋げたい。

地域との関わりの中では、伊万里市防火協会の研修参加を積極的に行っている。5 月総会では防火管理の優良事業所として表彰を賜った。また年間を通し各種行事に参加し、地域防災の協力と法人の防火対策強化に努めた。今後もあらゆる災害等に対処できるよう積極的な活動を行うとともに、地域との災害予防にも連携を深めていく。

3 月に原子力防災訓練を利用者 3 名、職員 5 名で避難車両を使用し有田町中央運動公園を除染ポイントと想定して、公園までの避難を行った。原子力災害が発生した際の対応について、今後も訓練を重ねていく。

台風、大雨、大雪等、災害発生時や災害が予測される場合、緊急防災会議を開催し、対応について協議を行った。防災管理委員を対象に自治体から発令される避難準備等の情報について勉強会を開催し、災害への理解を深めた。

災害時の備蓄品について法人内サービス事業所、保育園を含め法人全体として備蓄品の購入について検討を行った。来年度、購入を進めていく。

昨年の熊本地震職員派遣を教訓に災害時の職員派遣基準について、法人業務や限られた職員に負担が集中しない様に、同一人物による3泊を超える連続した派遣を行わないこととした「被災地応援職員派遣手順書」を整備した。今後災害が発生した場合はこの手順書に基づき、被災地ボランティア窓口との調整を行う。

## ● 苦情解決委員会

年4回委員会を開催し、法人の苦情解決規程に従い、委員会活動を通じて苦情解決システムの浸透を図ってきた。法人全事業所において横断的に活動を行うことを目的に苦情内容の共有を行い、虐待防止委員会、クレド・マナー委員会と連携し、虐待防止、差別禁止、人権意識の向上を目指すと共にサービスの質の向上を目的に活動を行った。

苦情受付を更に推進する為、全事業所（基幹型相談支援事業を除く）へ苦情受付箱の設置を行った。

また、今年度より新たに佐賀県社会福祉協議会主催の苦情解決研修に出席した職員が担当となり法人内苦情解決研修会を実施した。伝達研修が目的であったが、グループワーク、ロールプレイを通じ、苦情受付、解決に向けたプロセスの理解を深めることができたと感じている。

昨年度の苦情内容データ、評価及び平成29年度の匿名苦情2件について、第三者委員への報告を行った。匿名苦情については、1件は職員のサービス提供に対する苦情であった為、対象となる職員及び事業所全体へ指導を行った。また1件は公用車運転に対する苦情であり携帯電話で話しながら運転していたとの申し出があったが、ドライブレコーダーで確認したところ、そのような事実はなかったが、誤解を招く運転があったと考え、全法人職員へ注意喚起を行った。

障害福祉サービスでの苦情件数は昨年度と比較し増加しているが、様々なサービスを提供しているなかで、細かな意見要望も真摯に受け止め、利用者が望むサービス提供を行い、サービスの質の向上に繋げていく。

## ● 虐待防止委員会

- セルフチェック、声かけマニュアルチェックを年2回ずつ実施。セルフチェックリストは、統計をとりその後の教育に繋げた。
- 風通しの良い職場を目指し10月からイエローシートの運用を開始。疑問に思う支援に対して事業所毎で勉強会を行った。
- 職員全員に個人ファイルを作成し、権利擁護特別委員会報告書を配布した。



- 差別解消法のビデオを視聴し合理的配慮について、ささえるけんハンドブックで読み込みを行った。
- 入所体験を行い、職員からは利用者の身になって考える事ができ、支援が丁寧になる等の効果があった。
- 法人の基礎研修は全員が受講し、統括部長主催のラクスル勉強会に任意で参加した。外部の研修にも計画的に派遣が出来ている。
- 「素敵なる人」アンケート実施。職員の良い点を見つけ、自身の行動を変えていく取り組みを行った。

## 安全運転管理委員会

平成 29 年度テーマを『職員の安全運転意識・マナー向上を高める』とし、以下の通り取り組んだ。

### 65 歳以上の再雇用希望者への安全運転管理者、副安全運転管理者による運転技術確認

佐賀県内において、高齢者による交通事故が多発しているため、利用者の安全確保を目的として、28 年度より 65 歳以上の再雇用希望者に対し、安全運転管理者および副安全運転管理者にて、運転車両に同乗し運転技術の確認を行った結果、今年度 7 名が対象で運転技術に問題はなく雇用再契約に繋がっている。

### 安全運転講習会の実施

全職員対象に、伊万里警察署交通課長より圏域内の交通情勢説明や、安全運転の意識について講義を受けた事で、職員の安全運転意識・マナー向上に繋がった。

### 飲酒運転ゼロ事業所の登録

29 年度も引き続き、「飲酒運転ゼロ事業所」として登録を行い、職員へメール配信やポスター掲示、朝礼、終礼にて飲酒運転撲滅のための啓発活動を行った。

### セーフティー伊万里・ヤングマンリーダー研修

運転技術の向上を目的として、伊万里自動車学校で行われる運転実技研修に職員 1 名を派遣した。

### 積雪や道路凍結時の注意喚起とタイヤ保管場所の提供

スタッドレスタイヤ装着車両を増やすとともに、注意喚起ポスターの掲示、メール配信を行い冬期における交通事故防止に繋がった。29 年度は全職員対象に自家用自動車にはスタッドレスタイヤ装着かチェーンの準備を義務化し、通勤時の安全対策にも努めた。

また、タイヤ交換を行う際マンションやアパート等保管場所に苦慮している職員もいるため、大国倉庫空きスペースを活用したタイヤ保管場所の提供を始めた。

## 地域貢献事業

地域貢献事業の一環として、地域のサッカークラブ団体等にマイクロバスなど公用車の貸し出しを行った。

平成 28 年度の交通事故 14 件に対し、平成 29 年も 14 件だった。いずれも、怪我を伴う交通事故はなかったが、交通事故減少に向け、ドライブレコーダー・年間データの検証や発生事故件数のポスター掲示や注意喚起を行う事で、交通事故防止に繋げていきたい。

## ● 設備管理委員会

平成 29 年度委員会テーマは、施設内設備・備品の把握と速やかなトラブル対応で安全な環境を維持する「自分たちでできることは自分たちで修理対応 ～修繕費コスト削減！～」として活動を行った。

また、設備管理委員会を中心に任意・自由参加のグループ『DIY クラブ』を立ち上げ、グループホーム建設への委員会の関わり、全体メール等メール管理についての対応、入所機械浴室改修・普通浴室修繕への対応、デイサポート玄関・事務所改修工事への対応などに取り組んだ。

入所機械浴室改修・普通浴室修繕への対応、デイサポート玄関・事務所改修工事への対応に関しては、グループホーム開設準備等の関係上昨年度以降に実施することとなった。

グループホーム建設への委員会の関わりについては、入所トイレ改修工事等でのノウハウを建設工事に活かすことができた。

全体メール等メール管理の対応については、全部署職員の全体メール配信状況を確認した。一部通信会社ユーザーに不具合が出ていた。Google メールアドレス取得・アドレス変更手続を行いながら対応している。また、法人内パソコンで使用している Google Apps for Work についても、情報漏えい対策として毎月パスワードの更新を行い対応した。

軽微な補修に関しては、設備管理委員会にて随時対応を行った。緊急事態に関しては、緊急連絡表を活用し、迅速な対応ができるよう努めた。

## DIY クラブの立上げ

平成 29 年度の大きな取組として、設備管理委員会を中心に任意・自由参加のグループを立上げた。毎月会議開催日の業務終了後、施設内清掃や設備に関する勉強会など部署を越えた活動と職員親睦を深めるためを目的として活動した。

今年度の会員数は 21 名で、勉強会 1 回（内容：シーリング処理、講師：地元建設会社）、親睦交流 2 回（BBQ：講師担当建設業者等を招待）・例会 4 回程度の実施となった。参加者も定着しており、今後の委員選考の参考にしていきたい。

また、クラブを通じて知識や技術の習得、部署を越えての情報共有ができたと思う。BBQ 専用台を製作し、親睦交流会に活用できた。配属部署での対応や設備面での個人的な相談など気軽にできる雰囲気があり、設立 1 年目としては役割を果たせたと感じている。

## ● 広報委員会

例年同様法人季刊誌「るり色新聞」の編集・発行に取り組んだ。春号（4月発行）、夏号（7月発行）、秋号（11月発行）、新年号（1月発行）の年間4回の発行で、累計1,824部を発行している。

『笑顔、衣・食・住』をテーマに利用者に寄り添った季刊誌作成に努めており、法人内のレクリエーション・クラブ活動・職員研修会等様々な取り組みを紹介している。

4月にホームページをリニューアルし、さらに東方会を知ってもらえるよう法人内各サービス事業所の出来事や行事などをタイムリーにブログにあげ、常に新しい情報が発信できるよう努めた。

求人情報を公開することで求職活動している人や利用者・地域の方などからも『ホームページ（ブログ）を見たよ』と声をかけてもらう事が増え、法人のPR効果に繋がっている。

また、法人リーフレット製作にも着手した。ポケットフォルダタイプで事業毎にリーフレットを作成し挟み込むスタイルでの製作で検討しており、次年度の完成を予定している。

## ● クレド・マナー委員会

平成29年度より医王保育園からも委員会に参加し、法人全体として活動する委員会となった。

### クレドについて

平成29年度より、新しいクレド（※クレドとは、ラテン語で「信条・約束・志」）に改定を行った。クレドの浸透を図る為に各部署、朝礼での読み込みを行った。また、職員アンケートを年2回実施し、浸透状況の確認と日々の業務に活かしているかの確認を行った。

#### 「クレド6カ条」

- ◇ と とともに幸せになります
- ◇ う うやまいの心を持ち、笑顔で挨拶をします
- ◇ ほ 報・連・相を徹底します
- ◇ う うつくしい職場になるよう心がけます
- ◇ か かんしゃの気持ちを伝えます
- ◇ い いのちを守ることを一番に考えます

\*頭文字をつなぎ合わせると「とうほうかい（東方会）」になる。

### ありがとう券

ありがとう券とは、職員の良い行いに対して、気づいた職員が券を発行するという制度で、平成20年から行っている。

平成29年度は、医王保育園での活用も開始し年間276枚の提出があった。目標の250枚を上回る結果となった。

ありがとう券の運用方法について委員会で協議を重ね、平成30年度は新しい運用方法に沿って活用をしていく予定である。

## 衛生委員会

毎月第3月曜日14時より委員会を開催した。参加者は、産業医・衛生管理者1名・看護師2名・事務局1名で、下記内容を審議・報告を行った。

- ① 施設内巡回並びに衛生状況の確認と指導
- ② 長時間労働者の確認・指導
- ③ 職員の健康状況について（報告）  
※業務配慮規程策定に伴い新様式として、「業務配慮願い」「業務配慮報告書」「業務配慮取下げ願い」を作成
- ④ 公務災害並びに職場内での事故・事件等の報告

業務配慮規程とは、仕事上で少しの配慮（通院する為の勤務調整。入浴介助をしない等）があれば勤務出来ることを「業務配慮願い」に医師の診断書を添えて提出し、上長や他職員に協力依頼をする事で、軽度のけがや疾病を働きながら回復させる事が出来るよう配慮したものである。法人として、事業運営に関する支障を防ぐ事を目的として策定した。今年度この制度の対象職員は5名であった。

毎年職員の健康診断・ストレスチェックを実施し、その結果を産業医並びに伊万里労働基準監督署へ報告している。

また、健康診断で二次検診が必要な職員においては「黄色い靴の助成金」を活用して自己負担分の費用を助成している。今年度利用職員は5名で助成金は28,440円となっている。

昨年同様、ストレスチェックは外部委託業者に回収・集計・分析を依頼し、職員（パート職員も含む）全員がストレスチェックを行った。外部委託業者より回収結果を集団レポートで報告を受け、結果としては『あまりストレスの高い部署はない』との報告を受けているが、数名の高ストレス者がおり、面談や病院受診の指導を行ったが希望者は無かった。法人として高ストレス者がいない、職場環境並びに職場改善に努めていく。