

令和5年度

(2023年度)

社会福祉法人 東方会

事業報告

# 目次

はじめに	2
中長期計画の進捗状況	3
1 差別や虐待がない地域づくり	6
2 地域の核となる法人になる	10
3 容易に揺るがない経営基盤の構築	11
4 働きたい法人となる	19
各事業部門の報告	25
① 医王保育園	25
② 障害者支援施設 瑠璃光苑（施設入所支援・生活介護・短期入所・日中一時支援）	25
医務係	26
給食係	26
③ モーニングサポート（地域貢献事業：法人独自事業）	27
④ デイサポート瑠璃光苑（生活介護）	27
⑤ 瑠璃光苑 ホームヘルプ事業（居宅介護・同行援護・訪問介護・総合事業・移動支援）	27
⑥ Job センター ピシャット（就労継続支援B型）	28
⑦ Job センター シャキッと（生活介護）	29
⑧ Job センター キリッと（就労移行支援）	30
⑨ ジョブコーチ（職場定着支援）	30
⑩ 就労定着支援 R u R i（就労定着支援）	30
⑪ グループホーム K I T E N（共同生活援助）・ショートステイ K I T E N（短期入所）	31
⑫ グループホーム ビラ・ラズリ（共同生活援助）	31
⑬ グループホーム W A G E N（共同生活援助）・ショートステイ W A G E N（短期入所）	31
⑭ パーソナルサポートセンター 空（くう）（一般・特定・障害児・地域相談）	32
⑮ 瑠璃光苑 居宅介護支援	32
委員会活動報告	33
① リスク管理委員会	33
② 防災管理委員会	33
③ 苦情解決委員会	33
④ 虐待防止委員会	33
⑤ 安全運転管理委員会	34
⑥ 設備管理委員会	34
⑦ 広報委員会	34
⑧ クレド・マナー委員会	35
⑨ 地域貢献活動委員会	35
⑩ 衛生委員会	36

## はじめに

令和6年1月1日能登半島沖を震源としてマグニチュード7.6最大深度7の地震が発生した。地震による死者は200人を超え、津波被害を含めて多くの建物が被害を受け、道路も寸断された。まず、お亡くなりになった方々のご冥福を祈るとともに、被害にあった方々へのお見舞いを申し上げます。このような大きな災害において福祉の果たすべき役割は大きいものがある。今後、復興へ向けては長期の取り組みがなされることとなるが、3月に佐賀県を經由して応援職員派遣要請があり、1名の派遣を行った。今後も継続していく。

令和5年5月8日に新型コロナウイルス感染症が2類相当から5類感染症に変更になった。病気の中身が変わったわけではなく、治療薬が出来たわけでもないため、福祉分野においては従来の感染対策を行いながら、罹患者が出れば厳重な拡大防止策を図っていくことに変わりはない。インフルエンザと合わせてワクチン接種や感染予防対策に注力しなければならない病気が増えたと言うところだろう。コロナ禍では人々の衛生意識から流行が抑えられていたのか、当法人でもクラスターが発生したヒトメタニューモウイルス感染症をはじめ、インフルエンザ、溶連菌感染症、などなど各種感染症が大流行している。感染症対策の基本は同様であることから引き続き気を引き締めて対応を図らなければならない。

とはいえ、感染症法上の分類が下がったことで、イベントや外部研修の機会が増え、コロナ前の状況に近づきつつあると感じる。昨年度に引き続き有田川カワニバルは二里町ふれあい祭りとの同時開催であったが以前のカワニバルの賑わいが戻って盛大に開催された。外出行事も増加し、瑠璃光苑の生活介護においてほぼ毎日「つーつらつー」という外出支援を実施している。

外部研修も以前のような集合型での参加が増えてきている。全国大会として、経営協大会（神戸市）身障協大会（高崎市）青年経営者大会（広島市）、九州大会では九州身体障害児者施設研究大会（佐賀市）九州障害者支援施設研究大会（宮崎市）九州青年経営者大会（那覇市）などへ職員派遣を行った。しかしながら、宿泊費等の高騰が基準を超えるケースが相次ぎ旅費規程の見直しを余儀なくされた。

国際情勢が不安定であること、円安傾向が継続していることなどから、物価高騰の影響は甚大であり、政府の言う「実質賃金の向上」も困難さを増している。

令和5年度の最も重要な事業として、グループホーム WAGEN 開設後の各事業の安定化を上げていたが、グループホーム WAGEN においては速やかに満床となり、スムーズな立ち上がりとなった。障害者支援施設 瑠璃光苑生活介護においては年間利用者の増大に合わせて、日中活動の充実を図った。しかしながら入所施設からグループホームへの地域移行を受け入所施設に残った利用者の重度化がさらに進んだことによる入院者の増加と、グループホームや入所施設へのサービス転換による短期入所利用者の減少が当初予算未達につながった。

人員確保にも苦慮をしており、ホームヘルパーの不足により、利用者の希望通りのサービス提供が出来なかった。

## 中長期計画の進捗状況

### 1. 差別や虐待が起きない組織が確立

#### 人権擁護推進

引き続き、全職員対象の人権研修、苦情解決研修などについて、研修日程を複数日設定し、あるいは、事業所ごとに開催し、一度に集合する人員を減らす工夫をして行った。新しいグループホーム WAGEN にも安心カメラを設置し、転倒事故等が発生したとき映像を確認することで事故の状況を確認し予防対策につなげることが出来た。また、利用者からの訴えに対して音声を含めて確認することで、利用者の訴えが誤解によるものでありスタッフが心当たりのない苦情にさらされる危険を回避することが出来た。

今後も、利用者からの訴えを聞き取り、スタッフの人権意識を高めるとともに、スタッフに対しての利用者からのハラスメントの防止にも努めていきたい。

令和 4 年度障害者支援施設への実地指導において虐待を疑われる不適切な事案に対しての県への報告について指導を受けたが、指導以降、些細な事案に対しても県へ報告を行い、自己判断による報告の不備がないように努めた。介護事故についてもその都度報告を行った。今後も継続していく。

### 2. 地域での存在価値を高める

#### 地域への貢献・協力（連携）活動推進

地域への貢献活動として、コロナ以前の賑わいを取り戻したふれあい有田川カワニバルを第一に挙げる。先に述べた入所施設の重度・高齢化に伴い、音楽クラブそろっての発表はできなくなったが、グループホーム利用者がカラオケや仮装で盛り上げに参画してくれた。もちろんスタッフも仮装をして販売や交通整理に当たり地域の人に喜んでもらった。この町に東方会があり、地域の方と連携して住みよい町づくりに貢献していくという姿勢を示すことが出来る良い機会であった。伊万里市地域公益活動推進協議会の活動、地域の小学校などでの福祉体験学習への講師派遣などに積極的に参画した。

伊万里・有田圏域における地域生活支援拠点等の面整備事業においても引き続き受託し、緊急時の受入れ対応、体験の機会、専門的人材の確保養成などの実践に取り組んだ。

今年度も養成機関が乏しい県境圏域の人材養成・確保に関する課題解決を図るため、引き続き養成機関を誘致し、併せて施設設備・スタッフを無償貸与し「同行援護研修（企画広報関与）」「実務者研修」「介護職員初任者研修」の実施につなげ多くの専門的人材を養成した。

#### 新規事業の安定化・新規事業と既存サービスとの相乗効果による法人総合力の向上

令和 5 年 3 月に 3 つ目のグループホーム「グループホーム WAGEN」が開所した。令和 5 年度はその本格始動とともに、日中サービス、ホームヘルプ、給食など法人全体に影響を及ぼした。各部署において事前の準備を行ったが、想定外の事案が発生したり事前準備が不足していたことが発覚したりとその都度の対応を真摯に行った。

前年度組織改編し障害福祉サービスを二つの事業部に分けて対応を始めたが、法人内外のサービスを複雑に利用する方々への支援は情報共有が最も重要であり事業部ごとに業務改善を重ねより良いサービスを目指した。

### **各事業所の予算策定能力の確立**

物価高騰の中、「例年並み」では予算立案が難しい情勢が続いている。各事業所においては業務効率化や仕入れ先の検討などコストカットへの取組を求めながらの対応となっている。コストに対して常に意識を持ち対応を続けている。

## **3. 入所施設の個室化**

### **入所施設個室化の具体的立案**

令和 5 年度はグループホーム開所に伴うサービス変化対応中心であったため、入所施設の個室化については計画の進展はなかった。

### **各事業所の自立的経営能力及び法人資源の一体的管理システムの確立**

リーダークラス以上は、中間評価や事業計画会議などにおいて担当事業所のマネジメント能力の向上を図っている。折に触れ事業計画との整合性について確認する機会を設けている。

また、全国社会福祉法人経営者会や全国社会福祉経営青年会の研修にも積極的に派遣し、社会福祉法人としての経営について学ぶ機会を設けている。リーダー以上が参加する全体会議においても、グループワークなどを活用した研修を行い、他事業所の意見を聞き法人全体における自事業所の在り方などについて学んでいる。

## **4. 福利厚生 の 充 実 ・ 多 様 な 視 点 で の 人 材 確 保**

### **幅広い人材の活用検討**

令和 5 年度も積極的に障害者雇用を進めた。例えば、視覚障害のマッサージ有資格者を採用することで利用者満足も向上した。

高齢者雇用も進め、働ける時間で雇用し業務の切り分けで有用な人材となっている。

### **資格取得支援の充実・キャリアパスと人事考課システムの一体化**

資格取得支援に関しては介護初任者研修、実務者研修、同行援護研修など法人施設を提供し業務配慮することにより受講しやすく学びやすい環境を作っている。年々資格取得者が増えサービスの向上につながっている。また、資格取得することで業務評価も上昇し、給与も上がることになる。

### **採用及び人材育成の課題に対する対応**

少子化の中で、新卒人材の確保に苦勞しているが、令和 6 年度は長崎県の高校から採用することが出来たことから、求人活動圏域を広げることとした。

## 理事会・評議員会の開催 理事会

開催年月日	議案等
第1回 令和5年5月26日	<p>〔報告事項〕</p> <p>1. 理事長 職務執行状況報告</p> <p>〔決議事項〕</p> <p>1. 令和4年度 東方会 事業報告（案）について</p> <p>2. 令和4年度 東方会 決算報告（案）について</p> <p>3. 定款の一部改定について</p> <p>4. 東方会 経理規程の一部改定について</p> <p>5. 新役員候補者の選任（案）について</p> <p>6. 定時評議員会の開催（案）について</p>
第2回 令和5年6月9日	<p>〔決議事項〕</p> <p>1. 理事長の選定について</p>
第3回 令和5年9月26日	<p>〔報告事項〕</p> <p>1. 理事長 職務執行状況報告</p> <p>〔決議事項〕</p> <p>1. 東方会 第1次補正予算（案）について</p> <p>2. 東方会 就業規則の一部改定について</p> <p>3. 東方会 服務規程の一部改定について</p> <p>4. 東方会 懲戒規程の一部改定について</p> <p>5. 東方会 ハラスメント防止規程の一部改定について</p> <p>6. グループホームWAGEN、KITEN、ビラ・ラズリ運営規程の一部改定について</p> <p>7. 障害者就労支援センター運営規程の一部改定について</p>
第4回 令和5年12月19日	<p>〔報告事項〕</p> <p>1. 理事長 職務執行状況報告</p> <p>2. 令和5年度指定障害福祉サービス事業者等実地指導の結果報告</p> <p>3. 令和5年度児童福祉行政（保育所関係）指導監査の結果報告</p> <p>〔決議事項〕</p> <p>1. 東方会 第2次補正予算（案）について</p> <p>2. 東方会 役職員の旅費等に関する規程の一部改定について</p> <p>3. 瑠璃光苑居宅介護支援事業所運営規程の一部改定について</p> <p>4. ショートステイ WAGEN、ショートステイ KITEN運営規程の一部改定について</p>
第5回 令和6年3月19日	<p>〔報告事項〕</p> <p>1. 理事長 職務執行状況報告</p>

	<p>[決議事項]</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 東方会 第3次補正予算（案）について</li> <li>2. 東方会 令和6年度事業計画（案）について</li> <li>3. 東方会 令和6年度当初予算（案）について</li> <li>4. グループホーム WAGEN、KITEN、ビラ・ラズリ 運営規程の一部改定について</li> <li>5. 東方会 給与規程の一部改定について</li> <li>6. 医王保育園 就業規則の一部改定について</li> <li>7. 医王保育園 給与規程の一部改定について</li> <li>8. 役員賠償保険契約について</li> </ol>
--	---

## 評議員会

開催年月日	議案等
<p>(定時評議員会) 令和5年6月9日</p>	<p>[報告事項]</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 令和4年度 東方会事業報告について</li> </ol> <p>[決議事項]</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 東方会 理事及び監事の選任について</li> <li>2. 令和4年度 東方会 計算書類及び財産目録の承認</li> <li>3. 社会福祉充実残額の報告</li> <li>4. 東方会 定款の一部改定について</li> </ol>

## 監事監査の実施

開催年月日	内容	意見・結果
令和5年5月18日	① 令和4年度事業報告書等	適正
	② 令和4年度計算関係書類（計算書類及びその附属明細書）及び財産目録	適正

## 1 差別や虐待がない地域づくり

### 人権擁護教育の継続

- 人権擁護推進責任者を中心とした活動
  - 体系化された研修を継続的实施
- ※ 新型コロナウイルス感染症を始めとする感染症予防対策のため、3密を避けた研修体系へ変更となったが、計画通りに活動を実施できた。

- 障害者権利条約において 2022 年 9 月国連の障害者権利委員会より総括所見が出された内容・課題に触れ、事業所会議等を通じて理解に努めた。また、法人外研修も積極的に派遣し研鑽を積んだ。

## 法人内研修

### 虐待防止委員会

#### 委員会活動

1 回／3 ヶ月、各事業所人権研修実施状況確認、イエローシート内容確認、施設入所体験研修実施状況確認、法人人権研修実施内容検討、法人内事業所記録物パトロール（人権に関わる記録物）、虐待防止セルフチェックリスト・イエローシートのラインワークス活用及び運用、年度計画テーマの話し合い 等

\*特に今年度は虐待防止啓発標語募集し、各事業所内で掲示する新たな取り組みを実施した。

#### 身体拘束等適正化委員会

1 回／3 ヶ月、身体拘束等適正化に関する指針に基づき止むを得ない身体拘束のチェック及び解除に向けた話し合い

#### 人権研修（法人基礎研修）

令和 5 年 6 月～令和 6 年 2 月全スタッフが研修受講。

\*動画鑑賞・グループワーク実施（6 回）

- ① さまざまな障害 シルコトカラ \*『見えない障害と生きる。』
- ② 児童虐待仕事の流儀 「苦しいときも一緒に、だから…～虐待・貧困支援 高橋亜美～」
- ③ 「小さな喜びを感じて」～津久井やまゆり園事件・被害者家族の 4 年～
- ④ 逆転人生 「人生“最期の食事”で逆転できる」
- ⑤ 児童仕事の流儀 保育「人生で大事なことは、ここにある～保育士・野島千恵子～」
- ⑥ 「小さな喜びを感じて」～津久井やまゆり園事件・被害者家族の 4 年～

#### 人権研修（法人内事業所）

- ① マンダラチャート研修（障害者支援施設・ホームヘルプ・相談支援）
- ② 身体障害者施設協議会発行「虐待ゼロの手引き」を活用した研修（デイサポート・ホームヘルプ）
- ③ パートスタッフを対象とした人権研修「「受け止める力について」利用者もスタッフも十人十色、百人百様、千差万別 \*東方会人権研修（法人基礎研修：補講）

#### 虐待防止研修

声掛けマニュアル唱和・身体拘束適正化研修・虐待防止セルフチェックリスト実施（2 回／年）・声掛けマニュアル内容に沿った職員評価（1 回／年）・東方会版意思決定計画書に基づき支援実施及び意思決定支援ガイドライン、実施要綱再周知、東方会虐待防止マニュアル研修（障害者支援施設）

#### 任意研修

3 月ラクスル勉強会「胃瘻でお酒」・「飲み場を楽しむには」

（人権擁護推進責任者主催：動画視聴）

#### 新人職員研修

4月及び入職時に各事業所で実施。虐待防止・差別解消をはじめとする人権研修。

#### 施設入所体験研修

6月～2月まで1回/月実施。\*法人各事業所より派遣（5名研修参加）

#### 意思決定支援計画書作成

東方会意思決定支援ガイドライン・実施要項に沿い、各担当事業所で作成・実施する。

### 苦情解決委員会

#### 委員会活動

1回/3ヶ月、苦情解決規程に沿った要望・意見・苦情受付内容・対応内容の確認、サービス向上を目的としたアンケート実施、苦情解決伝達研修実施検討・年度計画テーマの話し合い等

#### 苦情解決伝達研修

7月～12月全スタッフが研修受講。7つのグループに分け苦情解決対応の講義・ロールプレイ・グループワーク実施。

### クレド・マナー委員会

#### 委員会活動

1回/2ヶ月、クレド浸透状況確認、クレド内容改定検討（SDGs及び理念に沿った内容）、ありがとう券の活用推進、ありがとう券を活用した事業所間の関係構築、マナーアップの取り組み、素敵な人アンケート内容検討、ホスピタリティの意識向上、年度計画テーマの話し合い等

- ・ 各事業所でマナーアップ向上を目指して（マニュアル）唱和
- ・ 素敵な人アンケート実施、フィードバック（1回/年）
- ・ ありがとう券集計、フィードバック（1回/2ヶ月）

#### 法人外研修（権利擁護関係）

佐賀県、佐賀県社会福祉協議会、その他種別団体主催の法人外研修を受講。延べ約50名受講。（オンライン研修受講を含む）

### 意思決定支援計画書に基づいた意思決定支援の実施

各事業所で意思決定支援ガイドライン・実施要項確認のうへ、意思決定支援計画書に基づき支援実施に引き続き取り組んだ。課題として、法人内事業所間の取り組みに温度差が感じられた。課題を念頭に置き、法人一体となり取り組みを継続する。

### 人権擁護を目的に設置した安心カメラ導入後の評価

今年度3月にグループホームWAGENが開所し、障害者支援施設同様、安心カメラを設置した。障害者支援施設については、昨年度カメラの作動に不具合が見られ、機器の入替を行った。利用者・家族、職員からの申し出による虐待と疑われるような不適切なケア、ハラスメント事項、介護事故等のリスク事項、苦情申し出事項等の事実確認において安心カメラ管理規程に基づき、

それぞれの申し出に応じて録画内容の確認、検証を行った。映像、音声も鮮明に確認でき、人権擁護、ハラスメント防止、その他リスク事項の事実確認も確実に行うことができた。結果として利用者、職員の人権擁護、ハラスメント防止に大きな役割を果たした。安心カメラは適正な組織体制を保つチェック機能としての役割を担っている。

引き続き適切な運用により、利用者の安心・安全な暮らし、現場で支援するスタッフの安全な労働環境、介護事故再発防止に向けた取り組みなど効果的に活用していきたい。

これまでの安心カメラの評価において、その効果と有効性は十分に確認できたため、今年度でこの計画は終了する。

## マナーアップ活動の推進

マナーアップ活動については前述の通り、クレド・マナー委員会が中心となり各事業所で「マナーアップ向上を目指して」のマニュアルや虐待防止委員会の「声掛けマニュアル」の唱和を毎日実施した。8月マナーアップアンケートを全職員対象に実施し、マナーアップが日常的に意識して実施できているか確認・評価できた。マナーアップマニュアル、声掛けマニュアルを通じて、全スタッフの人権意識向上に繋がっている。

昨年度に引き続き、障害者支援施設においては、日頃の支援を振り返り、障害者支援施設スタッフとしてあるべき姿を法人全体の助言をもとに81項目に集約したマンダラチャートを作成し、スタッフの仕事のやりがい追求すると共に、指導の材料として有効活用し取り組んだ。

スタッフ育成としての活用のみならず、次の段階として組織風土の一体性を高める材料として活用を検討したい。

## 身体拘束等の適正化に対する取り組み

身体拘束等を如何に解除できるか1回/3ヶ月開催している身体拘束適正化委員会内で知恵を絞り、実際に身体拘束等の解除に繋がった。

## 法人外における人権擁護啓発活動の強化

ここ数年は、新型コロナウイルスをはじめとする感染症の影響が大きく、感染予防を第一に考え、法人外への積極的活動には出来ていない。法人内人権擁護・教育活動内容の発信については、法人内人権研修、苦情解決研修を実施した。法人外への目立った活動はできていないが、ホームページのブログ紹介や法人広報誌等で情報発信を行った。

## 新規グループホーム事業実施に伴う新人スタッフへの人権擁護教育の徹底

グループホーム WAGEN 開設に伴い、法人全体でスタッフ数が約200名となっており、入職時の新人研修から各法人内外の研修、日々の活動において人権擁護教育に注力した。

## 2 地域の核となる法人になる

### 各種団体への参画

現在、各種業界団体へ積極的に参画し、情報収集などに繋げている。現在加入している団体は、下記の通りとなっている。

- 全国社会福祉法人経営者協議会／佐賀県社会福祉法人経営者協議会
- 全国身体障害者施設協議会／佐賀県身体障害者施設協議会
- 九社連身体障害児者施設協議会／佐賀県身体障害児者施設協議会
- 全国社会福祉法人経営青年会／佐賀県社会福祉法人経営青年会
- 佐賀県社会就労センター協議会
- 全国保育協議会／佐賀県保育会
- 日本保育協会
- 曹洞宗保育連合会
- 全国私立保育園連盟

新型コロナウイルス感染症が 5 類に移行し、各種団体の全国大会・研究大会などが集合開催となった。令和 6 年度は 6 年に一度の診療報酬、介護報酬及び障害福祉サービス等報酬の同時改定となっている。医療・介護・障害福祉サービスの連携に関わることや時代に合わせた業務変革など柔軟に対応していくために各種団体の大会には参加し、情報収集を行った。

### 地域生活支援拠点事業

令和 5 年度も地域生活支援拠点事業の面的整備型として、以下 5 つの機能をもとに事業を行った。

#### ① 相談

基幹相談支援事業所と連携（困難事例の対応）

障害者雇用支援事業所との連携

- 就労定着支援 RuRi との連携
- 障害者就業・生活支援センター ルートとの連携

災害対応

- 地域定着支援利用者へ台風、積雪等災害時の安否確認を実施

#### ② 緊急時の受入・対応

虐待、災害に伴う緊急受け入れ

- 瑠璃光苑及びショートステイ KITEN、ショートステイ WAGEN での短期入所の受け入れ

#### ③ 専門的人材の確保・養成

三幸福祉カレッジと提携して、介護職員初任者研修、介護福祉士実務者研修を法人内で開催した。また県の委託事業として、視覚障害支部てんとうむしと連携し同行援護従事者養成研修の基礎研修と応用研修を法人内で開催した。

上記研修には法人外からも受講があり、地域における専門的人材の養成を図る目的を達成すると共に、事務所棟研修室や、地域交流相談スペース だいこく SUN の有効活用に繋がった。

次年度においても、継続して研修を実施し、地域の人材育成に寄与すると共に、法人職員の資格取得の推進、介護技術力の向上を目指していきたい。

#### 【研修実施 実績】

研修名	法人外 受講者数	法人内 受講者数	合計	実施回数 (年度内)
介護職員初任者研修	7人	3人	10人	1回
介護福祉士実務者研修	26人	5人	31人	2回
同行援護従事者養成研修 (基礎研修)	4人	4人	8人	1回
同行援護従事者養成研修 (応用研修)	4人	4人	8人	1回

#### ④ 地域の体制作り

自立支援協議会

- 全体会議及び、4つの部会（相談支援部会、障害児等支援部会、精神障害者支援部会、就労支援部会）へ参画

相談支援事業の充実

- 佐賀県自立支援協議会人材育成部会へ参画

#### ⑤ 体験の機会の場合

障害福祉サービス検討への体験利用（件数）

事業所（件数） 年度	デイサポート	障害者就労支援 センター	グループホーム
令和4年度	1	2	2
令和5年度	1	4	1

#### 地域公益活動の推進

令和5年度についても、伊万里市地域公益活動推進協議会に参画し、法人の車両に、『なんでも福祉の相談所』の案内ステッカーを張り付け、相談支援事業の浸透を図った。

さらに、社会福祉法人の地域公益活動の役割をテーマとし令和6年2月2日に開催された研修会へ、当法人から5名の役職員が参加し、社会福祉法人が連携し地域の中で果たすべき役割等について学んだ。

また、佐賀県が実施する生活困窮者就労訓練事業については、昨年度から継続して事業の実施認定を受けたが、訓練事業の実施依頼は無かった。今後、佐賀県担当者及び伊万里市社会福祉協議会担当者と事業展開について協議し、事業のPRを行う予定である。

法人主体の地域公益活動・交流活動については、新型コロナウイルスが感染症5類指定へと変更されたことで、コロナ禍以前の活動へと戻りつつある。

特に、地域の方々と共催してきた『有田川ふれあいカワニバル』については、当法人利用者も多数会場を訪れ、多くの方々との交流の場をもてた事は、アフターコロナを実感した出来事だった。

また、その他の地域イベントについても以前と同じように開催されるようになり、法人利用者の外出の機会も増加した。併せて、障害者就労支援センター、デイサポート瑠璃光苑、障害者支援施設瑠璃光苑が取り組む生産活動によって作成された商品の販売機会も増加し、売り上げのアップと共に、当法人の活動について地域の方々に理解をいただくことに繋がった。

一昨年より取り組んでいる『事務所棟研修室』及び『地域交流相談スペース だいこく SUN』の活用については、法人に設置した『地域貢献活動推進委員会』を中心に、近隣住民や団体へ活用の呼びかけを行い、同行援護研修や三幸福祉カレッジが主催する介護初任者研修や介護福祉士実務者研修が実施され、佐賀県西部発達障害者支援センター蒼空による、発達障害児を持つ親を対象としたペアレントトレーニングが開催された。

#### 地域公益活動

- 生活困窮者就労訓練事業の実施
- 伊万里市地域公益活動推進協議会への参画
- 「モーニングサポート事業（公益事業）」の実施
- 有田川ふれあいカワニバルの共催
- 施設実習の受け入れ（実習プロジェクトチームの継続的活動）
- 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
- 地域団体などへの会議室の貸し出し
- 地域団体等への公用車の貸し出し
- 備品の貸し出し（車椅子、プロジェクター 等）
- 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
- その他、地域ニーズに対応するための活動（相談支援事業が捉えた地域ニーズ、地域生活支援事業に寄せられた地域ニーズ等に対応する活動）
- 地域内福祉従事者の人材育成（再掲）
- 地域住民を対象とした福祉に関する理解を促進するための研修・イベントの実施検討
- 福祉避難所開設に伴う諸問題について伊万里市担当部署との協議（計画外）
- 法人内での地域貢献活動アンケートの実施（計画外）
- 能登半島地震への対応として、法人内での募金活動、職員派遣（佐賀県 DCAT 等）については情報収集しながら随時対応した

※被災地派遣実績

〔派遣調整先〕 厚生労働省受託事業 災害派遣福祉支援ネットワーク中央センター  
社会福祉法人 全国社会福祉協議会 法人振興部

〔派遣期間〕 3月10日～16日 \*前後移動日を含む

〔派遣場所〕 金沢市内：特別養護老人ホーム

〔派遣職員〕 瑠璃光苑（入所）副主任 1名

地域交流活動

- 有田川ふれあいカワニバルの共催（再掲）
- 各種販売会への参加（新規開拓）
- 就労支援センター・デイサポート共同での販売会の実施
- 各種交流活動の実施（『事務所棟研修室』及び『地域交流相談スペース だいこく SUN』の活用）
- 佐賀県社会福祉士会北部地区研修会への開催協力

市内複数法人間連携による地域公益活動 → 『なんでも福祉の相談所』活動実績（件数）

年度	相談件数	連携法人全体での 相談件数	当法人に寄せられた 相談件数	備考
平成31年度		2	1	年度途中より事業開始
令和2年度		13	4	
令和3年度		13	7	
令和4年度		18	2	
令和5年度		1	0	

※ 上記件数は、『なんでも福祉の相談所』として相談受付をした数を掲載。

※ 参考として、法人相談支援事業で対応した相談件数を下記に記載。

市内複数法人間連携による地域公益活動 → 『なんでも福祉のみまもり隊』活動実績（件数）

年度	相談件数	連携法人全体での 相談件数	当法人に寄せられた 相談件数	備考
令和3年度		1	1	
令和4年度		8	8	
令和5年度		0	0	

※ 上記件数は、『なんでも福祉のみまもり隊』として対応をした数を掲載。

※ 参考として、法人相談支援事業で対応した件数を下記に記載。

〔参考〕法人相談支援事業所相談件数

年度	相談件数	パーソナルサポート センター空(くう)	居宅介護支援	備考
平成 31 年度		6,566	703	
令和 2 年度		7,025	638	
令和 3 年度		10,121	640	
令和 4 年度		14,463	710	
令和 5 年度		10,091	698	

### 市町における福祉サービス格差是正を解消する働きかけ

今年度、伊万里市において第 7 期障害福祉計画の策定が行われ、法人より委員として協議会に参画し、今後の障害者施策について意見を述べた。

また、相談支援事業所職員を中心に、市町間における支給内容や、地域生活支援事業の格差是正、介護保険と障害福祉サービスの併給問題の解決等について働きかけを行った。

併せて市町によっては、サービス支給決定までの期間に時間を要す場合があり、利用者の生活を守る視点から、速やかな支給決定が行われるよう働きかけが必要と感じている。

## 3 容易に揺るがない経営基盤の構築

### 感染症対応（新型コロナウイルスへの対応）

#### 入居系施設での感染防止対応の強化

年度当初に BCP を変更した。入所施設でコロナ感染者が 6 名以上同時に発生した場合、法人内の他建物で療養対応を行うこととした。

新型コロナウイルス感染者の発生は夏期にグループホームで発生したが、個室対応、ゾーンニングを堅実におこない感染拡大を防げた。

入所施設ではヒトメタニューモウイルスによるクラスターが発生し、利用者生活に支障が生じた。コロナ・インフル以外の疾病であるという危機意識の弛緩によることも一因とを感じる。令和 5 年度も感染症によって事業縮小などを実施し、予算面でも影響を受けた。

### 新型コロナウイルス感染症 発生状況

6月21日～7月14日	グループホーム WAGEN	利用者3名／スタッフ1名
7月15日～7月27日	グループホーム ビラ・ラズリ	利用者2名
7月14日～7月25日	障害者就労支援センター	利用者6名
2月20日～3月01日	瑠璃光苑	利用者4名
2月21日～3月01日	グループホーム ビラ・ラズリ	利用者3名
2月21日～3月05日	グループホーム KITEN	利用者5名

\*2/21～3/5 グループホーム利用者対応は、WAGEN・地域交流相談スペース「だいこくSUN」にて対応した。

### ヒトメタニューモウイルス 発生状況

9月24日～10月20日 障害者支援施設 瑠璃光苑 利用者24名／スタッフ5名  
\*救急搬送後、入院者7名

各種検査を行ったが、ウイルスの特定がされず、収束段階でヒトメタニューモウイルスであることが判明。結果的に24名が発症した。

療養体制においては、酸素投与と SPO2 測定値を基準に救急搬送を要請したため死亡や重篤化を防ぐことができた。昨冬のコロナ対応での経験が活かされたものと思われる。

### 新型コロナウイルスとの共存の模索（継続）

【強化】・CO2 センサー使用した換気徹底

- ・スタッフ体調不良時の出勤停止
- ・抗原検査キットの積極的活用

【新規】・感染症対策委員会設置（8月）

- ・感染症対策委員会 LINE WORKS グループ開設

【変更】・全事業所 BCP 変更 ※感染発生時の事業継続を実行した

【回復】・入居系の面会

- ・外出の緩和・移動支援
- ・有田川ふれあいカワニバルなどの地域交流
- ・グループでのレクリエーションなど

### グループホームWAGEN開設に伴う事業変化への対応

- 相談支援（暮らしの変化の聴き取り）
- グループホーム WAGEN（暮らしの安定・スタッフ週休3日制）
- グループホーム KITEN、ビラ・ラズリ（一部利用者変更対応・短期入所：KITEN）
- 障害者支援施設（送迎・日中活動・短期入所）
- 障害者就労支援センター（Job センター シャキッと 週6日稼働・送迎）
- ホームヘルプ（移動、通院対応・兼務体制）
- デイサポート（送迎・広域化）
- 医務・給食（往診、通院・通所系変化に伴う食事提供、兼務体制）
- 法人本部（スタッフ増加・請求・会計対応）

計画に掲げた変化対応については、それぞれの事業所・部署が目的意識を失わず適切に行った。利用者、組織などの変化内容を記載する。

### 利用者

新しい暮らしやサービスへの受入れについては、個別ニーズに細かく柔軟に対応し、速やかに順応していただいた。快適さや自己実現につながる支援のベースづくりができた

### スタッフ

達成感をもたらした。全サービス・部署が何らかの影響を受けた事業変化であった。スタッフは利用者の話をよく聴き取り、そして柔軟に対応し各々の任務を果たした。

グループホーム WAGEN の週休 3 日制は法人初の試みであったがサービス、業務両面で効果をもたらしワークライフバランスを推進する仕組みとして確認できた。

### 組織

- 利用者地域移行が事業所、スタッフの一体性を高め法人組織が強化された。
- 各利用者のニーズに合わせて、複数サービスが提供されている。
- 支援の一貫性、連続性を保つために幾つもの連携と情報共有が発生した。
- LINE WORKS はカンファレンス、支援内容の周知など大きな効果をもたらした

### 利用者数

令和 5 年度の計画通りに推移した。通所系サービス、移動支援など前年数を上回った。令和 5 年 3 月に開設された WAGEN ショートステイ事業も、年間通して円滑な受入れをおこない利用者確保に努めた。入所併設ショートステイについてはグループホームの定員が増加したことで大幅に減少した。

### 課題

- 通院、移動支援など公用車を使用する場合の連携体制のルール化
- 入居系利用者の重度化対応 \* 医的行為含む
- グループホームスタッフ間のコミュニケーション方法の検討
- 新規利用までのタイムラグの改善
- 各種文書のファイリング方法の統一

## 令和 6 年度報酬改定への対応

### 通年の情報収集活動

業界団体で役職についている理事長、ソーシャルサポート事業部長、他管理職が各種会合等で積極的に情報収集を行った。

- 理事長：全国社会福祉法人経営者協議会 全国評議員
- ソーシャルサポート部長：全国社会福祉法人経営者協議会 障害福祉事業経営委員会

## 第4 四半期集中対応

1月に報酬改定が反映された令和6年度法人事業計画概要を全事業所リーダーへ通達した。それに基づき各事業所などで年度計画が策定され、請求事務、加算対応などについての準備を行った。

## 安心と安全

### SDGs 活動に関する具体的取り組みを開始する

クレド・マナー委員会にてSDGs17目標を東方会クレド（行動指針）へリンクさせる目的で検討を開始した。

法人活動自体がSDGsの取組につながるものであり、障害のある人々への「就労支援・雇用」、「コロナ等感染症対応」「特別支援学校への通学支援」等々、独自事業も含め以下SDGs事業へ関連付ける方向性で検討を進めた。

「1.貧困をなくそう」「3.すべての人に健康と福祉を」「4.質の高い教育をみんなに」「8.働きがいも経済成長も」

### BCP（事業継続計画）について ※策定済みの感染症・自然災害BCPについて点検を行う

- 感染症BCP（事業継続計画）  
感染症対策委員会を立ち上げ、各事業所BCPの変更をおこなった。
- 災害時BCP（事業継続計画）  
防災委員会で点検チェックを行い、特に原子力事故防災項目のチェックで緊急避難先の施設と打ち合わせを行った。

### 虐待防止等不適切支援防止のための取組強化

取り組みの強化が実施され、不適切支援の抑止につなげることができた。

※ 記載ページを参照「差別や虐待ない地域づくり」評価欄

### 送迎時の安全運航の徹底＜その他取り組み＞

12月に佐賀市で高齢者施設の送迎車が死亡事故を起こした。佐賀県通知に従い注意喚起及び安全運転指導をおこない、事故防止に努めた。

## サービスの質の向上

### 入所系重度障害者の地域移行の定着

グループホームでの生活は多様な支援者が意志決定を尊重し、介助不安を払拭し暮らしの安定に繋げた。それをステップとし日中活動、社会参加などのサポートをおこない、「地域生活」の実感へ結び付けた。

入所施設では利用者の地域移行の道筋を確立したものの、重度化が顕著となった。医的ケア対応を目的とし、介護スタッフに対する喀痰吸引実地指導を推進した。

## 人権擁護を柱としたサービスの質の向上

キャリアに応じ体系化された人権研修が定着し、尊厳を意識した支援が定着した。特に重度障害者の意思確認についても浸透し、イエローシート（不適切支援ヒヤリハット報告書）の提出も減少した。

人権教育の機能を持つ3の委員会（虐待防止・苦情解決・クレドマナー）に加え、リスク管理委員会が人権擁護活動に加わった。KY活動の一環として、ネット配信された事故ケースなどをLINE WORKSにて発信し啓発を行った。

グループホーム利用者の法人内事業併用利用で事業所間の情報共有機会が増え、スタッフ個々のスキルや共生意識が相互補完され、法人全体で人権擁護に関する意識が向上した。

## コストを意識したサービスメニューの確立

現行サービスの改善、新メニューの導入、イベント企画など、いずれについても物価高騰を意識した活動を徹底できた。課題としては人的コスト・タイムパフォーマンスに関する理解と認識を高める必要性が課題として残る。

## 一体経営を目指した仕組みの確立

共通①（運営規程・契約に基づいたサービス管理）検討

共通②（会議体・委員会・研修機会の再構築）検討

共通③（各事業所 事務機能の点検）強化

共通④（配置基準・利用実績の一元管理）推進

地域ニーズを充足する目的で、在宅サービス事業を短期間に拡充してきた。それによって法人が大規模化しスタッフ数の増加、さらには働き方改革などの影響を受け、理念や目的意識の希薄化が懸念された。

共通テーマ①～④はそれらを解決し、事業所やスタッフが自立的活動を行いながら、一体的経営を強化していくことを目指したテーマである。

令和5年度は法令遵守と人材育成に着眼し、経営会議や内部監査等で継続的評価を行い、現状把握をおこなった。

## 経営管理シートのチェックをルティーン化（各部門）

各事業所責任者は毎月納期を守り、正確に入力を行えた。それにより前年対比、予算執行状況を分析するなどの経営管理能力の向上が図れた。

## 改善起案を業績評価へ反映

賞与支給に反映できた。改善起案数は全85提案（12月20日時点）。年度見込みとして120提案となる。「カイゼン」という言葉が各所で響くようになった。

可視化や定着化などが実践され、サービスの向上、生産性の向上につながった。なによりもチームのコミュニケーションが増え、風通しの良い職場づくりにも繋がった。

## ミドルリーダーの経営会議への参画

今年度は全体会議での研修機能を強化し、リーダー全員の経営意識を高め、経営会議参画への準備を行なった。

## スタッフへの働きかけ

### 事業変化に伴うキャリアパスの更新

時期尚早と判断。コロナ後の研修派遣など流動化しており、グループホーム開設に伴う事業安定化を優先したことで未着手。来年度以降の課題とする。

### 全スタッフ 採用意識の強化

グループホーム WAGEN 開設時のスタッフ紹介による採用者は戦力化している。紹介採用は就業後にギャップで離職に至ることが少ない傾向にある。今後の人材不足に備え全スタッフへの声掛けを継続中である。

※ 4月以降採用3件、相談2件。紹介制度報奨金 合計25万円（12月支給）

### 管理職（業績管理能力の向上）

課長が会計委託先の税理士法人経営相談会へ出席、財務会計管理能力を高めた。事業活動計画書（P/L）、経営管理シートからの課題抽出、問題解決能力は格段に向上した。担当事業所へのタイムリーな指示が習慣化した。

### 働きやすさと生産性の両立

リーダー職が「長時間労働をさせない」に片寄らず、「仕事の質を高めていく」ことの重要性を認識し、根気強くスタッフに呼びかけ両立を果たしている。

呼び掛けの要点として、仕事の見直しをしないまま労働時間を削減しても、事業所の活力が低下してしまうだけであり、生産性を高め、結果として労働時間が短くなるという基本的なことを強調し伝え続けた。

具体的な取組として、リーダーが利用者主体をベースとしながら「改善」「個別支援」「企画」などに関わる業務指導を常態化させ、個々のスタッフとの面談を積極的におこなったことにより両立を果たせた。

### 職場風土（理念目的で結びつき、多様性を受入れた風通し）

劇的に改善できた。グループホーム開設により連携機会が増加し、スタッフ同士の結びつきが強まった。計画通り「利用者希望の実現」を目的とし、法人内の多機能多職種が意見を交わす習慣が根付いたことで風通しがよくなった。

- 一部事業所において雇用形態の違いを発端とした軋轢が生じたが「多様性と包摂 D&I」をテーマとした研修を開催し組織風土を修復できた。

## 4 働きたい法人となる

令和5年度は、グループホーム WAGEN の運営が軌道に乗るよう、また、当該利用者が充実した日中生活を送れるように生活介護や就労支援、ホームヘルプ事業のサービス充実を図るなど、法人全体で活動を行った。グループホーム WAGEN と KITEN で導入した生活支援員の週休3日制シフ

ト（1日10時間、週4日勤務）は通常業務では大きな問題はなかったが、委員会活動や法人研修等への参加について課題があった。

抱えない介護の推進については、瑠璃光苑家族会様の寄附や公益財団法人金子財団様の助成により、入所施設とWAGENの座敷トイレに固定式の介護リフトを設置することができた。支援状況の見える化リストは定期的に更新した。部署によって取り組みに差はあるが、少しずつ抱えない介護を推進できている。

スタッフ数が200名を超えると第2種衛生管理者の加配が必要となるため、資格取得試験へ2名派遣した。

## スタッフの状況

### 年代別状況

		～20代	30代	40代	50代	60代	70代	計	比率
正職員	男	2	9	11	11	3	0	36	18.46%
	女	11	20	25	16	4	0	76	38.97%
パート等	男	1	6	1	1	10	9	28	14.36%
	女	3	7	8	5	20	12	55	28.21%
計		17	42	45	33	37	21	195	
比率		8.72%	21.54%	23.08%	16.92%	18.97%	10.77%		

### 管理的職員の状況

	管理職	主任	副主任	GL	計	比率
男	5	2	5	3	15	42.86%
女	3	6	4	7	20	57.14%
計	8	8	9	10	35	

注) GL：グループリーダー

### 主な資格の取得状況

介護福祉士	55	保育士	15	管理栄養士	2
社会福祉士	13	看護師	10	栄養士	7
精神保健福祉士	6	准看護師	2	調理師	14
作業療法士	1				

\* 正職員の平均勤続年数 10年9か月

\* 今年度 育児休業取得 6名（内、男性1名）、 育児短時間勤務 8名

\* 障害者雇用率 6.19%

## 採用機能の強化

### 採用

	正職員	パート等	計
令和5年度	7	16	23
令和4年度	17	12	29

令和4年度はWAGEN開所に向け正職員を多く採用したが、5年度は業務の切り分けを行い、1日2時間勤務や週2日勤務など本人の働ける時間に配慮したパートタイマーを積極的に採用した。

### 退職

	正職員	パート等	計
令和5年度	7	9	16
令和4年度	9	8	17

正職員（7名）の平均勤続年数は5年5か月

## 人材育成、資格取得支援

### 定着支援

#### 永年勤続者表彰

勤続20年1名、10年6名

#### 福利厚生の実施

- 介護福祉士資格取得のための実務者研修・受験対策講座等の法人施設での開催 5名
- 介護職員初任者研修の法人施設での開催、受講費法人負担 3名 210,672円
- ファイナンシャルプランナーによる研修（新人職員研修） 8名
- サガン鳥栖法人向け年間シート活用 9組18名
- 黄色い靴助成（健康診断2次検査費用負担）17名 97,756円
- インフルエンザ予防接種 182名 335,200円
- 子どものインフルエンザ予防接種費用助成 94,240円
- ソウエルクラブ加入 会費10,000円×115名=1,150,000円  
永年勤続記念品 5年8名・10年6名・15年3名・20年1名・25年1名  
資格取得記念品 介護福祉士3名  
健康生活用品給付 115名  
結婚祝い品 2名  
出産祝い品 4名  
子の入学祝い品 5名  
映画鑑賞券一部助成申し込み 210枚  
会員交流助成事業 21件

#### 家庭用常備薬斡旋利用

- 社会福祉施設従事者相互保険加入 157名 690,108円  
長寿お祝い金 8名
- 団体総合生活補償保険 17名（70歳以上） 23,460円
- 高齢運転者講習 4名 66,000円
- 割安な価格での給食提供 3,168食
- 団体扱自動車保険 19名
- 腰部サポートウェア「ラクニエ」の支給（瑠璃光苑・デイサポート瑠璃光苑）
- 法人会員フィットネスジムの利用 84名（延人数）
- 冬用タイヤ等の一時保管場所提供 5名
- 家賃補助 2名
- 業務配慮制度（私傷病により直接介護の免除、妊娠に伴いひとり勤務の免除等） 7名
- 社会福祉施設職員等退職手当受給者 13名
- 顧問弁護士への個別相談
- 社会保険労務士への個別相談
- 開苑記念式典に合わせてスタッフへ伊万里特産品（まえだまめ）の提供
- 乳がん検診－社会保険未加入スタッフも受診（費用は法人負担）
- 健康保険傷病手当金支給申請 10名（私傷病）

#### 働きがいを高めるために

- 障害者支援施設生活支援員のホームヘルプ移動支援事業兼務  
移動支援では利用者として1対1で向き合うことができ、施設入所支援とは異なる新たなやりがいを感じられたようだ。
- 障害者支援施設調理員のグループホーム世話人兼務  
グループホームでは10名程度の食事を、利用者の希望を聞きながら、またその日の状況に臨機応変に対処しながら調理するなど、利用者との距離も近く、入所施設の大量調理とは異なる新たなやりがいを感じられたようだ。
- 法人横断的委員会活動の実施（他部署スタッフとの協同・交流）
- ありがとう券の提出 714枚
- 素敵な人アンケートとフィードバックの実施
- 二里小学校、伊万里特別支援学校、立花小学校、東山代小学校  
福祉体験学習 講師（伊万里市地域公益活動推進協議会の地域活動）
- 正職員の夜間専門（夜勤、深夜勤）生活支援員を配置  
本人と法人の希望をすり合わせ、勤務を継続できるよう検討した

#### グループホームKITEN、並びに、WAGENの勤務シフトへの対応（週休3日制）

- 法人内研修や委員会活動等への参加に課題はあるが、通常業務については順調に進んでいる

男性スタッフも含めた育児休業取得率 100%

処遇改善加算、特定処遇改善加算、福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算の取得

パートスタッフを対象とした人権研修（東方会人権研修：補講実施）

- 「受け止める力について」利用者もスタッフも十人十色、百人百様、千差万別

ハラスメント防止研修の実施（全スタッフ対象）

- 動画視聴 厚生労働省より「ご利用者やご家族等からのハラスメントに関する職員研修」

いまり暮らしスタート支援金受給支援 1名

- 伊万里市以外から移住して就職したスタッフを応援

瑠璃光苑出入口安全対策

- 駐車場に駐車ライン・停止線等を引き出入口を決める
- 道路向かいの廣嚴寺側にミラーを設置

生活支援員の制服の変更

- 物価高騰の影響を受け制服の変更を行った。明るい色のポロシャツと動きやすいパンツを導入することができた。

管理的立場のスタッフ（グループリーダー以上）の資質向上

全体会議「職位に求められる力を身につける研修」の充実

- 「介護事故防止対策について考えよう」  
事故の種類ごとにグループに分かれヒューマンエラーを防ぐための改善策を検討
- ファイナンシャルプランナーによる研修（一般スタッフも参加）  
ふるさと納税について、新 NISA について

加算取得条件を満たしているか等を内部監査での確認

- 事業者ハンドブックを活用し、他部署の職員がチェックを行った
- 新たな視点が入ることで、より充実したサービス、書類作成ができる一助となった

スタッフの資質向上

介護職員実務者研修	5名	受講支援（場所の提供、業務配慮）
介護職員初任者研修	3名	受講支援（業務内受講、受講費負担、場所の提供）
同行援護研修（一般）	4名	受講支援（業務内受講、受講費負担、場所の提供）
新人職員研修	8名	

研修派遣計画

オンライン研修の環境整備、並びに、受講促進

- 事務所棟研修室や地域交流相談スペースだいきく SUN の活用
- 佐賀県社会福祉協議会の研修をはじめ、多数の研修を受講

### 集合研修への参加

- コロナ禍以前の状況に戻りつつある
- ホテル代も値上がりしており、役職員の旅費等に関する規程に定める宿泊料の見直しを行った

### 資格取得

#### 主な資格取得・更新実績

- サービス管理責任者 基礎研修 2名 実践研修 2名 更新 1名
- 相談支援専門員 2名 更新 4名
- 介護職員等による喀痰吸引等実施のための第3号研修 2名 指導者 1名
- 第2種衛生管理者 2名

### 健康管理

#### 抱えない介護推進

##### 入所施設

- 座敷トイレ用固定式介護リフト 1台導入（公益財団法人金子財団様より助成）

##### グループホーム WAGEN

- 座敷トイレ用固定式介護リフト 1台導入（瑠璃光苑家族会様より寄附）

#### 抱えない介護推進の見える化

- 直接介護事業所別にリストを作成し、定期的に更新した

リフトリーダー養成研修（公益財団法人テクノエイド協会主催）への派遣 4名

### 業務効率化

#### ICTの活用

厚生労働省 生産性向上の取組に関する介護事業所向けビギナーセミナー受講 21名  
佐賀県産業スマート化センター訪問

## 各事業部門の報告

### ① 医王保育園

#### 入園児の状況

- 延べ 651 名の子どもを迎え、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。

#### 園内研修 「SDGsの取り組み」

- SDGs の取り組みを通し、廃材を利用した制作など友だちと目的を共にしながら関わる中で、思いやりの心や協同性、また物を大切にすることへの育みに努めた。

#### 保育の質の向上

- 人権擁護の視点から様々な事例をもとにグループワークを行い、スタッフ・園児双方の立場を理解し、保育の反省や質の向上に研修を重ねた。

#### 食育活動

- 「地産地消」の活用の一環として子どもたちと共に野菜作りや収穫を実施した。  
(年長児) JA 女性部と一緒に味噌作りを行い、できた味噌で豚汁を作った。  
(年長・年中児) ジャガイモ作りを体験し、収穫や食することで喜びを一層実感することができた。
- アレルギー児への対応やひとり一人のその日の体調に配慮した食事提供に努めた。

#### 施設設備

- 貯水槽の SC プロテクター清掃作業を依頼し、洗浄メンテナンスを実施した。

#### 地域支援

- 短大生の自主実習として、1 名を受け入れ、指導という立場でスタッフもよい刺激を受け、日ごろの保育を省みる機会となった。
- 「二里町元気なまちづくり推進協議会」主催の菜の花の種まきに参加し、交流を図ることができた。

### ② 障害者支援施設 瑠璃光苑（施設入所支援・生活介護・短期入所・日中一時支援）

#### 利用者の状況

定員 40 名（入所者 42 名）

※入院者数延べ 667 名（前年度より 7 名増加）

- 1 名の退所者（入院：1 名）、1 名の新規入所者あり。  
前年度の平均年齢 56.5 歳より 57.4 歳となり 0.9 歳上昇
- 平均障害支援区分は 5.9 で前年度と比較して 0.03 上昇
- 昨年度 3 名の方が胃瘻造設され、計 7 名の方の胃瘻対応を行っている。
- 8 名の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」に通い、働く喜び、生きがい作りに繋がっている。

#### 組織力・チーム力の強化

助け合い、思いやりをテーマにマンダラチャートの取り組みを継続している。

## サービスの質の向上

- 入所施設機能強化（日中活動、リハビリマネジメント、通所型サービス）（新規）
- 積極的な改善活動の取り組み（新規）
- 自己実現を目指した個別支援の実施（継続）
- 要望、希望に基づいた業務、サービス改善（継続）
- インカムを活用したサービス改善・業務効率化の推進（継続）
- 意思決定支援の取り組み強化（継続）
- 標準管理の徹底（継続）
- 支援内容のデータ化・傾向分析力の向上（継続）

## 通所型生活介護サービス

- 1日平均利用者数 7.68名（前年度より 2.51名増加）  
入院により1名契約解除となったが8名の新規利用があり、一日の平均利用者数は大幅に増加している。外出支援や新しいレクリエーションなど、日中活動の強化を図っている。

## 短期入所（併設型）

- 1日平均利用者数 4.9名（前年度より 4.4名減少）
- 令和5年3月のグループホーム WAGEN 開設に伴い利用者数の減少が見られているが、新規利用の方も増えており一日の利用者数は徐々に増加傾向にある。
- 緊急時の受入要請には当圏域はもちろんのこと、他圏域の要請も可能な限り対応している。

## 日中一時支援

- 延べ利用者数 314名（前年度より 57名減少）
- 契約者数 12名
- 感染症発生期間の受入停止により利用減となった。

## 医務係

### 感染症対策

- インフルエンザ予防接種実施
- 新型コロナウイルス感染症ワクチン接種実施
- 新型コロナウイルス感染症予防(抗原検査キット活用・情報提供・衛生用品管理・代理通院)  
※感染症予防研修会は、部署ごとに動画視聴を行った。

### 骨粗鬆症予防

- 整形外科受診し骨密度測定及び内服治療

### 口腔衛生

- 歯科検診実施

## 給食係

総配食数 77,366食（内グループホーム食事配送 16,200食）

- 栄養ケアマネジメントにより利用者1人1人に合わせ食事状況に沿った食事支援を実施

- 経口維持計画書を基に、経口からの食事支援を継続
- 食事量・栄養量もしっかり補えるソフト食と栄養補助食品の提供を継続
- R-1 ヨーグルト提供継続（感染症予防と免疫力向上）
- 食材の価格変動を確認しながら、コスト削減に努めた
- 利用者から積極的に要望を聞き、献立に反映できるよう努めた
- 利用者の満足度を高めるため新メニューの導入を定期的実施
- 新型コロナウイルス蔓延時には、各部署からの要望に沿い、食事サービスを継続して提供できるよう努めた
- 自力摂取・維持を目的とし、誰でもお試しできる食器サンプルを準備・活用する。
- グループホーム WAGEN が開所し、生活サポーターでの業務配置でスタッフのやりがいを考え、食事サービスの向上に繋げた

### ③ モーニングサポート（地域貢献事業：法人独自事業）

- 登録者 5 名（定員 5 名）
- 保護者、学校側と連携し支援方法等の情報共有を行いながら、出発までの見守りや学校までの送迎を安全に実施できた。

### ④ デイサポート瑠璃光苑（生活介護）

- 令和 6 年 3 月末登録者数 51 名（新規利用者 3 名、契約解除者 3 名）
- 利用者総数 5,942 名（計画比 92.8%） 1 日平均 19.5 名（前年度 19.2 名）  
令和 5 年 5 月 8 日より新型コロナウイルス感染症が 5 類へ移行したが、影響を受けた部分は大きく、サービスの縮小、利用自粛等により利用者数は計画を下回った。また、在宅利用者のサービス利用中の感染発覚により法人全体に影響を及ぼしてしまったことが反省点であり、今後の課題として取り組んで行く。  
一方で、感染対策をしっかり行いながら外出の機会を創出し、年に 2 回のショッピングを実施。また、初の試みとなる募金活動を利用者と共に行い、利用者の社会参加、地域への啓発に繋がる活動ができた
- 個別支援計画に基づいた丁寧なサービス提供
- 意思決定支援計画書の作成、運用
- グループホーム WAGEN 開設に伴う安定したサービス提供
- 通所系の送迎体制に関する調整
- 人権に関する研修会の実施

### ⑤ 瑠璃光苑 ホームヘルプ事業（居宅介護・同行援護・訪問介護・総合事業・移動支援）

令和 6 年 3 月末登録者数 110 名

新規利用者 17 名

\*内訳： 居宅介護 6 名、同行援護 2 名、総合事業 1 名、移動支援 8 名

利用枠拡大 4 名

\*内訳： 居宅介護 2 名、移動支援 2 名

契約解除者 6名

\*内訳： 居宅介護 2名、訪問介護 1名、移動支援 3名

利用枠減少 14名

\*内訳： 居宅介護 7名、同行援護 3名、移動支援 4名

法人内コロナ発生時のみならず、在宅利用者の感染、それに伴う体力等回復までの利用自粛等により、大きな減収に繋がった。また、利用者自身が年齢を重ねたこと、熱中症予防意識の高まりにより、夏場は外出支援の利用自粛が多くなってきた。新規利用者獲得にも取り組んだが、利用頻度が少なかったり、障害特性等による計画通りの利用が難しかったりなど、安定的なサービス提供には繋がらなかった。相談支援等との連携を強化しながら安定的なサービス提供を行うことが、特に在宅利用者の生活を支えることに繋がると考える。

WAGEN 開設後、他部署との連携を強化しながらルールの一貫化、円滑なサービス提供について検討や対応を重ねてきた。初の兼務者受け入れとなった一年であったが、細かい申し送り等に努める事で大きな事故にも繋がらず、スムーズなサービス提供を行うことが出来た。外出支援を通して、重度障害者の社会参加への一助を担うことが出来たと考える。

- グループホーム WAGEN 開設に伴う、通院や外出支援の体制整備
- 安心して利用していただける体制づくり（感染症対策として BCP 改定）
- 感染症対策を徹底しながらの外出系サービス実施（机上訓練実施）
- やむを得ない身体拘束についての各種研修会の実施
- 人権意識の向上を大テーマとした研修の実施（デイセンター会議内で開催）
- 重度障害者の社会参加に対する積極的な関与（外出支援）
- 冬場の全公用車へのスタッドレスタイヤ装備
- 夏場の携行品の整備（酷暑対策・熱中症予防）
- 積極的な資格取得支援（令和 6 年 3 月時点でスタッフ 9 名中 7 名が介護福祉士資格所持）

## 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）としての利用者総数は 10,175 名（目標 10,144 名）  
1 日の平均利用者数 37.9 名
- 就労支援事業収入（売上額）

Job センター ピシャット（就労継続支援 B 型） 13,309,279 円（前年比 91.1%）

Job センター シャキット（生活介護） 1,146,641 円（前年比 106.9%）

Job センター キリット（就労移行） 1,290,909 円（前年比 112.2%）

※ 新型コロナウイルス感染症も 5 類に移行し、地域のイベント等も再開されたことで、出店販売件数も増加した。令和 5 年度：20 件（前年度：12 件）

## ⑥ Job センター ピシャット（就労継続支援 B 型）

- 利用者は延べ 6,618 名
- 令和 5 年度末日時点登録者 44 名
- 新規利用者 4 名、契約解除者 4 名

## 重点項目

- 販売促進活動の強化  
⇒ 新たな印刷業者からの請負業務を受注した。スポット的な受注ではあったが、今後、発展の余地あり。また、令和 6 年度に佐賀県で開催される、「国スポ・全障スポ」をテーマに公式ロゴ等の使用申請をしたうえで、カレンダーを作成した。結果として販売部数も向上した。新たな取り組みとして、就労支援センターの Instagram (SNS) を開設した。販売会情報等を配信し、集客に努めた。
- 新規利用者獲得に向けた取組み  
⇒ 前年度に引き続き、関係各所への広報活動を行った。新規利用に関する問い合わせが 13 件（前年度 7 件）、新規利用者 4 件（前年度 2 件）と、その効果が出始めている。

## 作業内容

- 印刷作業（名刺やチラシ、製本印刷、オリジナルカレンダー等）
- 布商品製造・販売（オリジナルバッグや小物入れなどのハンドメイド）
- 洗濯作業
- 清掃作業
- 請負作業（チラシ封筒詰め、ゴム手袋の袋詰め等）
- 平均工賃月額 30,012 円（前年度 26,524 円）

## ⑦ Job センター シャキッと（生活介護）

- 利用者数は延べ 2,312 名
- 令和 5 年度末日時点登録者 30 名
- 新規利用 4 名、契約解除者 5 名

## 重点項目

- 新たな業務体制の確立  
⇒ グループホーム WAGEN の開所（令和 5 年 3 月）に伴い、シャキッとも週 6 日稼働となった。シフトの都合上、スタッフが揃うことが難しくなったため、LINE WORKS でグループを作成し、利用者支援のことや作業活動に関することの申し送りで活用することで、大きな支障もなく、事業運営ができた。
- 生産活動の充実  
⇒ 利用者の特性に応じて、作業内容や取り組み方への支援を検討し実践につなげた。作業支援としてジグを活用するなどし、利用者にとっても充実した活動となっており、今後も継続していく。また、先述の通り販売会の機会も増加したこともあり、商品の検討段階から利用者が参画することで、直接的に商品作成への関与が難しい利用者にとっても、有意義な活動時間となっている。

## 作業内容

- 布商品作成・販売（小物入れや、子供向け商品等のハンドメイド）
- 季節商品製造（クリスマスや正月飾りなど）
- 工賃日額 400 円（前年度 380 円）

## ⑧ Job センター キリッと（就労移行支援）

- 利用者は延べ 1,245 名
- 令和 5 年度末日時点登録者 7 名
- 新規利用者 10 名、契約解除者 5 名
- 就職 5 件、職場実習 7 件

### 重点項目

- 利用促進活動（新規受入に向けた広報活動）  
⇒ 令和 3 年度より行ってきた活動を継続し、関係機関には年に 2 回ほどの訪問を行った。  
令和 5 年度は新規利用に関する問い合わせが 14 件（前年度 6 件）、新規利用者が 10 件（前年度 1 件）と、これまでの活動の成果が、着実に数字として表れた。
- 一般就労に向けた支援の強化  
⇒ 利用者とのハローワークへの定期的な訪問を実施し、関係機関との連携強化と情報共有を図った。また、グループでの座学や個別面談を定期的に変更し、利用者ごとの課題や目標の明確化とそれに対する支援を行った。就職は 5 名であり、前年度は 1 名であった。

### 作業内容・活動内容

- 生産活動（洗濯、陶器加工、網戸張替等）
- 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
- 施設外支援（ハローワークでの求職活動、職場実習等）
- 交流会（在職者と現利用者の交流）＊年 1 回（12 月開催）
- 工賃日額 1,000 円（前年度 700 円）

## ⑨ ジョブコーチ（職場定着支援）

- 支援対象者 4 名
- 新規 4 名
- 令和 5 年度の支援の対象者はすべて、当年度から支援を開始した。4 名中 1 名が離職したが、3 名は順調に就労継続中である。就労中の 3 名のうち 1 名は、年度内に就労定着支援 RuRi へ引き継いだ。

## ⑩ 就労定着支援 RuRi（就労定着支援）

- 年間利用者数 10 名
- 新規利用者 2 名、契約解除 2 名
- 令和 5 年度は離職者が 2 名出る結果となった。1 名は結婚に伴う転居予定での離職であったが、もう 1 名は上司の人事異動による対人関係の悪化による離職であった。その他の利用者については、大きな課題もなく職場定着できている方もいる一方で、就業面や生活面で課題を抱えている方もおり、雇用先事業所や関係機関と連携しながら、支援の継続中である。

## ⑪ グループホーム K I T E N（共同生活援助）

- 年間延べ利用者数 4,834名（計画比 94.0%）
- 医務係と情報共有を図り、健康管理や早期発見の通院対応に努めた。
- 長期入院者がありその後退居された為、空室がしばらく続いた。
- 令和 5 年 3 月 1 日のグループホーム WAGEN 開所に合わせ、WAGEN と一体的な職員体制で支援を行った（週休 3 日制）。
- 新型コロナウイルス感染症の影響を受け、令和 6 年 2 月に 3 名の罹患者が発生した。感染症 BCP に沿った対応で感染拡大を防止した。

## ショートステイ K I T E N（短期入所）

- 年間延べ利用者数 943 名（1 日平均 2.5 名）前年比 89.8%
- 新型コロナウイルス感染者発生で、予定していた利用のキャンセルや受け入れが出来ず、影響が出た。

## ⑫ グループホーム ビラ・ラズリ（共同生活援助）

- 年間延べ利用者数 3,718 名（計画比 91.1%）
- グループホーム WAGEN、KITEN へ利用者の移動後、対象利用者が決まらず 1 室が空室になっている。それ以外も新たな受け入れをしたが健康面などで住居を移される利用者もあり、年間を通して対象者の検討を行った。
- 医務係と情報共有を図り、健康管理や体調不良者の早期発見と通院対応に努めている。
- 利用者の支援状況に応じ、令和 5 年 7 月より夜間支援員を配置し、夜間の状況確認や支援面を強化した。
- 新型コロナウイルス感染症の影響を受け、令和 5 年 7 月に 2 名、令和 6 年 2 月に 3 名の罹患者が発生したが、感染症 BCP に沿った対応で感染拡大を防止した。

## ⑬ グループホーム W A G E N（共同生活援助）

- 年間延べ利用者数 6,478 名（計画比 101.3%）
- 週休 3 日の職員体制で支援を行っている。隣接のグループホーム KITEN と一体的な体制により、生活支援員は他部署の兼務はなく配置できている。
- 医務係と情報共有を図り、健康管理や体調不良者の早期発見と通院対応に努めた。
- 新型コロナウイルス感染症が 5 類となったことで、二里町民運動会やふれあいカワニバルなど地域のイベントへ参加や、グループホームでのイベントを実施した。
- 重度の障害者が入居できるよう介護リフトを導入することで、抱えない介護、1 人介助を実施している。

## ショートステイ W A G E N（短期入所）

- 年間延べ利用者数 210 名（1 日平均 0.57 名）計画比 95.4%

- 共同生活援助利用者の介助量を勘案して対象利用者を選定し、2名の契約を行い定期利用となった。
- グループホームの感染症対応はショート部屋を活用した隔離対応となり、新型コロナ罹患が発生した際には、利用をお断りするために、安定した利用には至っていない。

#### ⑭ パーソナルサポートセンター 空(くう) (一般・特定・障害児・地域相談)

職員の異動や退職により新人相談員の人材育成を優先的に行ったことと、障害児支援の社会資源が少なく新規利用者に繋がらなかったことで積極的な新規を確保できず、予算達成することが出来なかった。

業務内容として計画相談、障害児相談においては多職種連携(医療、教育、就労など)が必要となっており、それを加算に反映することができている。

今後は令和6年度報酬改定により相談支援の質の向上が求められている。障害者が希望する地域生活を実現できるよう取り組んでいく。

令和5年度相談種別支援件数(実績) 件数(件)

支援項目	特定・障害児相談支援事業		一般相談支援事業	
	障害者	障害児	地域移行	地域定着
利用計画	301	250	0	60
モニタリング	845	278	—	—
合計	1,146 (前年比 90.6%)	528 (前年比 73.3%)	0 (前年比 0%)	60 (前年比 96.7%)

#### ⑮ 瑠璃光苑 居宅介護支援

地域の民生委員さんを訪ね地域の困りごとや高齢者状況を聞く。一人世帯も多くなっているの何かあれば相談させてもらうとの話あり。後半は令和6年度の制度改正の情報収集を行なった。

利用者については、死亡や施設入所、他事業所への移行等で14名減り、新規利用者10名で、収入は予算を下回った。新規の紹介元は、利用者家族、病院、他事業所等からだった。

令和5年度活動実績 実人員(人)

市町名	要支援者	要介護者
伊万里市	11	29
有田町	1	1
合計	12 (前年度より-2人)	30 (前年度より-5人)

## 委員会活動報告

- ◆ 東方会では、各事業部門の組織・スタッフ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。

### ① リスク管理委員会

法人内のリスクに関する啓発活動を中心に行った。

- WAM NET からの事例活用し危険予知訓練（KYT）の実施・スタッフへの啓発強化
- 食中毒流行期間前の注意喚起（2回/年）
- 感染症流行前の通知文書作成（11月初旬）
- 各部署の困りごと確認・各委員会との連携

### ② 防災管理委員会

- 法人全体での防火・防災の取組
- 災害時備蓄品の維持管理・使用
- 7月10日大雨対応（安否確認6名、緊急受入0名）
- 8月8日台風対応（安否確認6名、緊急受入0名）
- 業務継続計画（BCP）自然災害編 机上訓練、BCP研修実施
- 災害発生時の監督官庁への被災状況報告
- 原子力防災訓練の継続的实施
- 救命救急研修の開催（9月2回）
- 防火管理者研修の計画的派遣
- 防災管理委員への消火設備、消防法等の知識研修の開催
- 障害者支援施設瑠璃光苑職員へ非常用自家発電設備の使用方法周知と確認
- 佐賀県 DCAT への法人職員参画
- 緊急避難時における新型コロナウイルス対策の検討

### ③ 苦情解決委員会

規定に沿った対応を行い、同じ内容の苦情が出ないように対策を講じた。定例委員会の中で毎回テーマを持って意見交換を行っている。

- 苦情受付15件（前年度8件）、意見・要望受付2件（前年度4件）
- 入居系利用者へアンケートを実施し、結果をもとにサービス向上に繋げた
- 過去の苦情内容データを職員教育や人権擁護教育に活用した
- 各部署での勉強会の開催（全スタッフ対象）

### ④ 虐待防止委員会

- 委員会活動（3ヶ月に1度委員会を開催し、研修状況の確認、イエローシート、虐待に繋がる案件などを話し合った）

- 身体拘束適正化委員会（3ヶ月に1度開催し、身体拘束の状況や、廃止に向けた話し合いを行った）
- 人権研修（全職員を対象に6回に別けて開催 「さまざまな障害・シルコトカラ・見えない障害と生きる」「人生最期の食事で逆転できる」「苦しい時も一緒に、だから」「小さな喜びを感じて」「人生で大事な事はここにある、保育士野島千恵子」）
- 虐待防止セルフチェックリスト、声掛けマニュアルチェックリスト実施
- 虐待防止研修（外部研修に参加）
- 身体拘束にかかる記録物の確認を行った
- 「虐待ゼロの誓い」の冊子を使って人権擁護の意識の向上を図った
- 入所体験研修
- 人権標語を職員から募集し、優秀作品を各事業所に掲示

## ⑤ 安全運転管理委員会

事故発生時は都度ドライブレコーダー映像の確認を行い、事故の原因を究明し、再発防止の指導及び職員全体へ周知を行った。

- 公用車事故 9件
- 70歳以上の運転業務を行う生活支援員への運転技術確認と指導の徹底  
→伊万里自動車学校「高齢ドライバー安全運転支援」の活用
- 飲酒運転ゼロ事業所の登録（飲酒運転撲滅の為の啓発活動）
- 冬タイヤやチェーンの準備啓発・装着の推進
- 地域の団体等へのマイクロバスや公用車の貸し出し（地域貢献事業）
- 送迎ルートの見直し
- 職員を対象とした、安全運転講習の実施（年3回）

## ⑥ 設備管理委員会

計画的な設備備品の購入や在庫棚卸実施による在庫管理や、予算化など事業運営に活用できるよう法人全体の物品管理の仕組みづくりを行っている。また、コスト削減を目指している。

- 在庫棚卸と法人内倉庫の整理
- LINE WORKS の活用による法人内設備の補修や機器トラブルの迅速な対応
- 法人内パトロールを行い設備確認やメンテナンスについて委員と情報共有
- ハチやムカデの害虫対策を法人全体で実施
- 法人全体の仕入れ交渉や法人内の仕入れ統一化するなど物価高騰対策として実施

## ⑦ 広報委員会

- るり色新聞定期発行 年4回（4・7・11・1月）
- 近隣地区への新聞回覧
- 障害者就労支援センター及びデイサポートの商品紹介
- 法人リーフレットの見直し
- ホームページの見直し

- 法人内事業所のレクリエーション・イベント等の情報発信（ブログ等）
- 法人内ブログの表彰
- 社内向け広報紙【さちふる】の発行 年4回（5・9・11・3月）

## ⑧ クレド・マナー委員会

- クレド「信条・約束・志」の浸透  
朝礼や申し送りの際に唱和实施  
SDGsに基づいたクレド内容の改定の検討
- 「福祉職としてのマナーアップ」に対する意識向上
- ホスピタリティ動画の視聴と、「ホスピタリティ10ヶ条」の掲示  
日頃から福祉職としてのマナーを意識できるような取り組みを行った
- 素敵な人アンケート  
アンケートをLINE WORKS活用することで集計。職員へのフィードバックでモチベーションアップ、良好な関係性の構築を意識し取り組みを行った。
- ありがとう券による職場の活性化  
提出枚数を確認し、運用状況・効果の検証も行っている。また、ラインワークスにて内容の周知を行っている。
- 委員会の班編成（担当割り）により委員の責任も生まれ、いろんなアイデア発案に繋がり活動が活性化している。

## ⑨ 地域貢献活動委員会

- 伊万里市地域公益活動推進協議会研修会への参加
- 伊万里市内の小学校福祉体験学習会への講師派遣のとりまとめを行った。
- 施設を活用したイベントの企画を行った。感染症対応と重なり次年度持越しとなった。

<地域交流相談スペース「だいこくSUN」等法人施設の利用状況>

### 法人内

- 利用者移動支援等での活用（随時）  
\*映画鑑賞、DVD鑑賞、YouTube等動画鑑賞、カラオケ
- ホームヘルパー事業所の調理実習 \*令和6年1月10日
- 各種会議開催、研修会会場

### 法人外

- 佐賀県西部発達障害者支援センターSORA ペアレントプログラム講座
- 伊万里特別支援学校高等部職業コース授業にかかる学習、職業訓練（ピッキング）に係る学習
- 三幸福祉カレッジ各種講座： 介護福祉士実務者研修、他受験対策講座、模擬試験、直前対策講座、初任者研修等
- 同行援護研修

## ⑩ 衛生委員会

産業医の指導のもと施設内を巡回し、以下の事項を確認した。月 1 回開催の衛生委員会で報告している。

- 作業環境並びに衛生状況
- 長時間労働者の報告・指導
- 業務配慮規程に基づくスタッフの健康状況の把握
- 公務災害並びに職場内での事故・事件の届出

また、職員の福利厚生としての助成金「黄色い靴の助成金」（健康診断 2 次検査費用の助成）、「子のインフルエンザ予防接種費用助成金」等の報告・管理も行っている。

職員健康診断は例年通り、5 月と 11 月（夜勤従事者、入所利用者）に実施した。今年度は上記制度を利用した二次検診受診者が減少。また同じ職員が同じ二次検査を毎年行っているケースが見受けられ、治療の継続が課題。

特記事項として、今年度の労災は 4 件で、昨年 の 12 件と比較すると 1/3 に減少したが、私傷病の傷病手当金申請が多かった。（10 件）精神疾患に伴う申請が多く、また長期わたり申請を行った。

また、2 名が第 2 種衛生管理者の資格を取得した。

- 衛生委員会への報告内容
  - ① 業務配慮 6 件    ②休職 7 件    ③公務災害（労災） 4 件
- 黄色い靴の助成金（健康診断 2 次検査受診助成）  
利用スタッフ 17 名    97,756 円
- 子のインフルエンザ予防接種費用助成金  
利用スタッフ 12 名    94,240 円
- 兼業許可申請書（令和 6 年 3 月まで受理分）  
利用スタッフ 2 名