

令和 2 年度

(2020 年度)

社会福祉法人 東方会

事業計画

目次

はじめに	2
総論	3
I.中長期計画	5
II.平成 31 年度実績及び令和 2 年度計画.....	7
1 差別や虐待がない地域づくり	7
2 地域の核となる法人になる	12
3 容易に揺るがない経営基盤の構築	18
4 働きたい法人となる	24

はじめに

2019年5月には125代明仁天皇の退位に伴い、新天皇が即位された。5月から12月までのあいだ各種行事が執り行われ、日本全国がお祝いムードに沸いた一年であった。

また、2020年の東京でのオリンピック・パラリンピックに向けて選手選考や会場の話も多かった。それとは別に、日本での初開催となったラグビーワールドカップ大会が大変な盛り上がりを見せ、日本チームの活躍とともに様々なシーンで語られることとなった。

10月に消費税が増税され、キャッシュレスによるポイント還元や軽減税率と、新しい制度への対応が求められた。当法人でも、消費税増税前の勉強会を開催し、支援者として利用者目線での知識の習得に努めた。消費税増税分を財源とした幼児教育の無償化など福祉分野でも無関係ではなく、対応に努めた。

今年も災害について語られない日がないほど、全国各地で大規模な災害が発生した。佐賀県でも、8月の豪雨による災害においては、利用者や職員の実家など浸水被害が発生し、身近な大災害であった。年々、災害発生の頻度が高くなり、身近になってくるような気がする。激甚化する災害に備える対策を強化していく必要がある。

また、中国の武漢で発生した新型コロナウイルス（COVID-19）は、2020年に入ってから猛威を振るい世界的に蔓延している。その対策として、政府は学校の一斉休業やイベントの自粛を要請し、感染拡大防止に努めているが、マスク、消毒薬をはじめとした衛生用品の不足が懸念材料となっている。当法人では、感染症対策として準備していたマスクの利用、手洗い手指消毒の励行、頻繁な体温測定など感染予防に努めている。

さらに世界的な大流行（パンデミック）となっていることから、経済に及ぼす影響も甚大であり、アベノミクスの効果が、地方にまで間もなく伝わってくるとの期待が崩れ、新卒者の内定取り消しや企業の倒産が始まっている。さらに、終息へはまだまだ時間がかかるとの見方から、景気高揚の期待の高かったオリンピック・パラリンピックの延期が噂されている。

社会保障の分野では、平成29年介護保険法等改正法の附則に規定される交付後3年（令和2年）の見直し規定に基づき「地域共生社会に向けた包括的支援と多様な参加・協働の推進に関する検討会」が開催されている。そこでは介護保険事業に関わらず、障害・子ども・困窮といった分野が連携し、包括的支援体制の整備促進や多様な担い手の参画による地域活動の促進といった方向性について議論が進んでいる。

総論

平成 31 年度に掲げた中長期計画の進捗状況を以下にまとめる。

国が推し進める地域共生社会における社会福祉法人への期待と責任が大きくなってきている。特に、伊万里市において、福祉事業者が連携し、地域の困りごとにこたえ、地域貢献していこうと「伊万里市地域公益事業推進協議会」が発足し、総合相談窓口「なんでも福祉相談所」をはじめとした事業を開始した。当法人もそのメンバーに加わり、積極的な参画を開始したところである。

「差別や虐待がない地域づくり」を目指す取り組みでは、人権擁護に関する意識を高めるために虐待防止委員会や苦情解決委員会が中心となって計画的に法人内研修を実施した。地域に対しても、相談支援スタッフが自立支援協議会などを通じて各種研修の企画や、虐待やハラスメントについて行政機関などと連携し、予防や発生時の対応を行い障害のある方の人権擁護活動を行った。

昨年度に受託した地域生活支援拠点事業では、困難ケースの支援、緊急短期入所の受入れ、地域内の人材育成や事業所連携推進などの取り組みを行い、障害福祉向上のための地域での拠点としての役割を果たせていると感じる。この地域生活支援拠点事業に関しては、未実施の近隣圏域から多くの問い合わせや視察の受入れに応じ、令和 2 年 2 月には全国身体障害者施設協議会主催の「地域生活支援推進研究会議」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 センター長が実践発表を行い、全国の障害者支援施設に対して先導的役割を果たした。

「経営基盤の強化」については法人事業の多様化が進行することを踏まえ、事業所間の情報共有や連携を図り、結束を促す取り組みを継続して行った。特に、経営会議の参加メンバーとして相談支援、入所施設、法人本部から係長、主任を加え、地域ニーズ、法令さらに経営意思を連結する機能を高めた。

デイサポートセンター大規模改修工事についても当初の目的通り、利用者とスタッフの快適空間の創出を図ることでサービスの向上を図りつつ生産性を高める工夫をした設備環境を実現した。

ホームヘルプ事業においては、人員不足に伴い、福祉ホーム及び介護保険利用者へのサービス提供の辞退などの影響が出ることとなった。その影響を最小限に食い止め利用者の生活を支えるため、法人全体での取り組みとして、福祉ホームへの食事などのバックアップサービスの提供、他ホームヘルプ事業所への移行調整などを行い利用者の安心した暮らしを維持することができた。そのような経緯を踏まえて、令和 2 年度には福祉ホーム事業を共同生活援助事業へ転換することを決定し、そこで暮らす利用者へのサービスの質を高め、合わせて事業継続の道筋を立てた。

また、平成 23 年から受託していた障害者就業・生活支援センター事業に関して、その圏域が法人のほかの事業所とのずれがあり、圏域の見直しの要望を上げていたが不調に終わった。また、受託費の用途に対する制限が厳しく、法人キャリアパスに応じた人材育成が難しいとのことから総合的に判断し、受託を令和 2 年度までとすることで佐賀県と合意に達した。今後はこれまでの障害者の

一般就労・職場定着に係るスキルを活かし、相談支援事業とともに新たに就労定着支援事業を行うことで働く障害者の支援を継続していくこととした。

新たな事業として、大国拠点新規福祉サービス等事業整備に向けて土地を取得した。令和2年度はいよいよ建物の建設に取り掛かる。法人本部と総合相談センターを一体化し、地域ニーズをタイムリーに収集し、的確な法人運営につなげる。そのため、本部相談棟の建設、現在のグループホーム KITEN と福祉ホームビラ・ラズリの共同生活援助事業所への転換と合わせて、3つ目の共同生活援助事業所の建設し、これまで以上に重度障害のある利用者への対応を可能とし、障害者支援施設入所の利用者の地域移行を進めることとする。また、倉庫と合わせて、多目的なスペースを作り、地域住民や利用者、スタッフの交流が容易となるように整える。法人本部移転後の現在の建物は、スタッフの増加に追い付いていなかったスタッフの休憩・交流スペースとして転用をはかり、働きやすさの向上を図り、業務に集中できる環境整備に努める。

圏域外への対応については、サービス資源が不足する地域からの要請が増加し、多くの利用者の相談を受け、対応・支援した。圏域外へ週数回送迎車を運行し、日中活動の機会を提供し、緊急的な短期入所の受け入れ要請に対応するなど障害のある人の地域生活の継続に貢献することができたと感じている。

その結果、その地域の行政や福祉事業所との連携が強化され、限られた条件の中、様々な工夫を凝らし新しいサービスに柔軟に取り組むという経営能力が向上したと評価している。

「働きたい法人となる」については、10月に施行された「特定処遇改善加算」の取得に向けた準備を行い、対象職員の処遇改善につなげることができた。それ以外にも国が進める「働き方改革」の一連の施策に確実に対応し、法人独自の福利厚生メニューと合わせて働きやすい職場としての魅力を高める活動を行った。また、広報活動の一環として、伊万里の街中を彩る冬の風物詩ともなった「輝け！イマリフェスタ」に協賛し、地域の認知度を上げる活動とした。

以上を基に、中長期計画を修正することとし、令和2年度より取り組むこととする。

I. 中長期計画

1 中長期計画

	令和2年度 (2020年)	令和3年度 (2021年)	令和4年度 (2022年)	令和5年度 (2023年)	令和6年度 (2024年)	将来
将来 ビジョン	<ol style="list-style-type: none"> 1. 差別や虐待がない地域づくり 2. 地域の核となる法人になる 3. 容易に揺るがない経営基盤の構築 4. 働きたい法人となる 					
長期計画	<ol style="list-style-type: none"> 1. 差別や虐待が起きない組織が確立 2. 地域での存在価値を高める 3. 入所施設の個室化（小規模化） 4. 外国人を含めた幅広い人材の活躍 					
中期計画	<ol style="list-style-type: none"> 1. 人権擁護推進 2. 地域生活支援拠点充実 2. 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・大国拠点新規福祉サービス開始 3. 支援ソフトの有効活用・顧客ニーズに基づくサービス、改善サイクル、各事業所の予算策定能力の確立・入所施設個室化の具体的立案 3. 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 4. 法人の魅力情報発信強化 4. 定着支援の充実 4. 助け合える労働環境の確立 					

2 各事業にかかる概算予算

(単位：千円)

	令和2年度 (2020年)	令和3年度 (2021年)	令和4年度 (2022年)	令和5年度 (2023年)	令和6年度 (2024年)	支出計
収入見込み	800,000	810,000	820,000	820,000	820,000	
大国拠点新規 福祉サービス 等事業整備 (※)	240,000	170,000				410,000
入所個室化			150,000			150,000
福利厚生(退 職共済を含 む)	7,000	7,500	8,000	9,000	9,000	

(注) 収入は、令和3年度(2021年度)以降大国拠点新規福祉サービス開始に伴い増加する見込み。

※ 令和2年度： 地域交流相談スペース／事務所棟(総合相談センター・法人本部)新築工事、既存建物解体工事、設備備品等費用を含む。

令和3年度： グループホーム2階建て(2棟扱い)新築工事、外構工事、設備備品等費用、施設整備補助金(見込み)を含む。

II. 平成 31 年度実績及び令和 2 年度計画

1 差別や虐待がない地域づくり

人権擁護教育の継続

〈平成 31 年度実績〉

今年度も体系化された教育の場を継続的に実施するとともに、人権擁護推進責任者を中心として、法人内の横断的な連携の下、人権擁護に関する活動を行った。以下内容が研修・活動実績となっている。

〔人権研修実施実績〕

名称 主催等	参加数	対象者	時期／時間等	内容	手法
人権研修 法人全体研修 虐待防止委員会	140 名	法人 全職員	7 月～8 月 受講日選択制・ 60 分	神戸市高齢者虐待防止 介 護従事者研修用映像 「よ りよい介護をめざして」	映像鑑賞後、グルー プワーク
苦情解決伝達 研修 法人全体研修 苦情解決委員会	100 名	法人 全職員	12 月 受講日 1 日の み・60 分・未受 講者は受講者よ り伝達を受ける	佐賀県運営適正化委員会主 催「福祉サービス苦情研修 会の伝達研修」	講義・各グループ ロールプレイ
人権・虐待防止 研修 法人全体研修 虐待防止委員会	140 名	法人 全職員	虐待セルフチェ ック (2 回／年) 身体拘束研修 (毎月) ハッピープラン 検討 (毎月)	各事業所会議において実施 ※ハッピープランは施設入 所のみ	虐待防止セルフチ ェックリストの記 入、身体拘束等廃 止・改善の為の資料 を用いた講義・利用 者の好きなこと嫌 いなことについて グループワーク実 施
人権について (虐待防止・差 別解消) 研修 新人職員研修 虐待防止委員会	24 名	新規採 用職員	新規採用時	人権・虐待防止法 (身体拘 束含む) ・差別解消法の理 解	パワーポイントを 使用した講義

名称 主催等	参加数	対象者	時期／時間等	内容	手法
ラクスル 勉強会 任意研修 人権擁護責任者	90名 延べ人数	法人 職員 (任意)	1月～3月	人権擁護推進責任者が主催。人権（差別解消・虐待防止）に関わる映像・資料を用いて人権意識・思想を高める目的	映像鑑賞・資料確認・グループワーク
法人外研修 行政・各種団体	40名 延べ人数	法人 職員	通年	人権に関わる研修（虐待防止・差別解消等）	講義・グループワーク等

〔虐待防止・苦情解決・クレドマナー委員会活動実績〕

委員会 名称等	参加数	対象者	時期／時間等	内容	手法
虐待防止 委員会	16名	委員	虐待防止委員会 (1回／2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 *意思決定支援計画策定に向けた検討 *身体拘束等の現状確認、解除に向けた活動 等	議題に沿い委員会内で議論
			身体拘束等適正化委員会(1回／3ヶ月)		
苦情解決 委員会	15名	委員	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 *苦情受付ガイドライン作成検討 *苦情解決伝達研修の実施等	議題に沿い委員会内で議論
クレド・マナー 委員会	7名	委員	1回／2ヶ月	*クレド浸透状況確認 *ありがとう券の活用推進 *マナーアップに向けての取り組み *素敵な人アンケート実施、フィードバック 等	議題に沿い委員会内で議論

委員会 名称等	参加数	対象者	時期／時間等	内容	手法
法人クレド 読み合わせ	160名	法人 全職員	事業所稼働日	各事業所朝礼時に法人クレド1項目を読み合わせする	法人クレドカードの読み合わせ 職員へアンケート実施（1回／年）
法人声掛け マニュアル 読み合わせ	160名	法人 全職員	事業所稼働日	各事業所朝礼時にマニュアル1項目を読み合わせする ※マナーアップマニュアル読み合わせと各月交代で実施	法人声掛けマニュアルの読み合わせ 職員評価実施 （1回／年）
法人マナー アップ マニュアル 読み合わせ	160名	法人 全職員	事業所稼働日	各事業所朝礼時にマニュアル1項目を読み合わせする ※声掛けマニュアル読み合わせと各月交代で実施	法人声掛けマニュアルの読み合わせ 職員評価実施 （1回／年）

計画外活動

- 東方会意思決定支援計画柵手に向けたガイドライン、マニュアル検討・策定
 法人内各事業所意思決定支援計画書作成終了
 〈虐待防止委員会で検討し、作成した。意思決定が困難な障害がある方に対して意思を汲み取り、「本人の最善の利益」を追求するという目的を達成する為のシステムを構築することができた。来年度はガイドライン・計画に基づいた具体的運用を開始する。〉
- 地域生活支援拠点として基幹相談支援センターを中心とした人権意識向上の為の取り組み
 〈地域生活支援拠点の役割である「専門的人材の確保・養成」「地域の体制作り」による各種活動を通じ人権意識向上の為の取り組みを実施した。地域に向け「虐待や差別がない地域づくり」の積極的な発信を行った。以下内容が研修・活動実績となっている。

〔相談支援事業 地域生活支援拠点活動実績〕

活動内容等		実施日	実施事業所	その他
法人外講師 依頼	伊万里特別支援学校講師	6月6日 7月19日 1月21・23日	障害者就業・生活支援センター RuRi	
	佐賀県相談支援専門員 初任者研修	6月28日 8月7日 9月26・27日	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	
	介護福祉士主催リスク 管理研修	12月9日	デイサポート瑠璃光苑・グループ ホーム KITEN	
行政依頼	伊万里・有田障害支援区 分認定審査会	1回/月 (第3水曜日)	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、障害 者支援施設 瑠璃光苑	認定審査会に は基幹型が事 務局で瑠璃光 苑は審査員で 参加
	コミュニティーケア会 議	1回/3月毎	居宅介護支援事業所 瑠璃光苑、 ホームヘルプサービス瑠璃光苑、 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・パー ソナルサポートセンター 空(く う)	
視覚障害者 の会依頼	総会	4月7日	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	
	白い杖で歩こう会	5月26日		
	バスハイク	10月27日		
	さわやかミーティング	11月30日		
手をつなぐ 育成会依頼	佐賀県大会(有田町)	7月21日	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	
	全国大会(熊本県)	11月23日		
伊万里特別 支援学校依頼	伊万里特別支援学校評 議委員会	7月18日	障害者就業・生活支援センター RuRi	
伊万里・有田 自立支援 協議会	障害児等支援部会	6月13日 9月12日	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、パー ソナルサポートセンター 空(く う)、障害者就業・生活支援セン ターRuRi、障害者就労支援セン ター	基幹型相談支 援事業所は事 務局での参加
	全体会	7月12日		
	就労支援部会	9月20日		
	相談支援部会	11月29日		
	精神保健福祉部会	1月24日		

〈令和 2 年度計画〉

引き続き来年度以降も体系化された教育の場を継続的に実施するとともに、人権擁護推進責任者を中心として、法人内の横断的な連携の下、人権擁護に関する活動を行う。

意思決定支援計画書に基づいた意思決定支援の実施

〈令和 2 年度計画〉

東方会意思決定支援ガイドライン、計画書に基づき具体的な意思決定支援を実施する。

人権擁護を目的に設置した安心カメラ導入後の評価

〈令和 2 年度計画〉

人権擁護・ハラスメント防止対策について、安心カメラを導入することにより適正な組織体制を保つチェック機能が有効に作用しているかどうか、機器の有効性をはじめ、その影響を検証する。

マナーアップ活動の推進

〈令和 2 年度計画〉

クレド・マナー委員会活動の「マナーアップに向けたマニュアル」に基づいた読み合わせを始めとする活動の推進及び法人全職員が年 1 回の評価を通じ、振り返りを実施する。

身体拘束等の適正化に対する取り組み

〈平成 31 年度実績〉 ＊取り組みは今後も継続する。

虐待防止委員会が先導し、各事業所での身体拘束等の廃止にむけた取り組みを推進した。取組状況を見える化・数値化し法人内外へ「身体拘束を許さない体制」をアナウンスした。具体的な取り組み内容として身体拘束等の適正化に関する指針に基づき、3 ヶ月 1 回の身体拘束等の現状確認及び解除に向けた身体拘束等適正化委員会の開催・各事業所会議における 1 回／月の身体拘束等廃止・改善の為の研修を開催した。

2 地域の核となる法人になる

大国拠点新規福祉サービス等事業整備に向けて

〈平成 31 年度実績〉

当法人では地域生活支援拠点を推進していることから、入所施設利用者の地域移行での福祉ホームやグループホーム（共同生活援助）といった障害者の居住系サービスの充実を行ってきた。近年親亡き後の支援での地域資源が不足している中で、法人として地域ニーズへの対応、障害の程度に応じて対応のできる体制整備のためグループホームの開設を計画した。

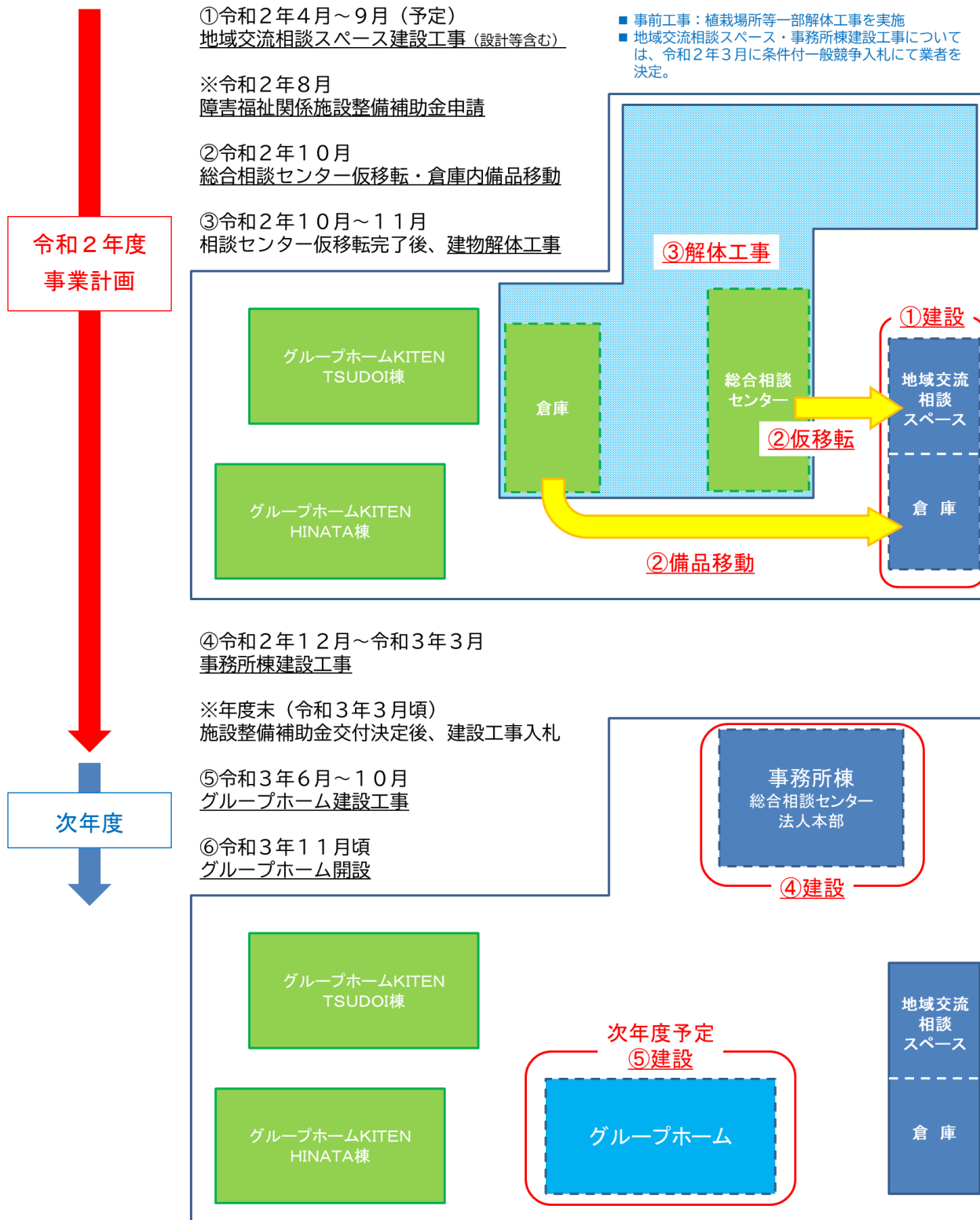
この大国拠点新規福祉サービス等事業計画は 9 月の理事会にて承認を受け、土地取得準備のため佐賀税務署と租税特別措置法施行規則に関して事前協議を行った。準備が整ったことから、11 月末に土地売買契約を取り交わした。12 月に所有権移転登記が完了し、これから本格的な整備が始まる。

グループホーム新設に併せて、地域交流相談スペースや総合相談センター・研修スペース・法人本部事務所等の機能を持つ事務所棟の建設計画をしている。全体概要に関しては以下のように計画している。

	種類	概要
1	地域交流相談スペース 法人倉庫	〔平屋建て〕 障害児者の親・障害のある方の悩みやサービス利用についての相談、高齢者やその家族の相談スペースとしての機能を有し、当事者やその家族が集えるスペースとして活用する他、地域貢献事業のひとつとして地域の方が集えるスペースとして活用する。また、法人施設運営で使用する備品等保管倉庫を併設する。 さらに地域との連携し有効な活用方法を検討する。
2	グループホーム	〔2 階建て（2 棟扱い）〕 障害の程度に応じて対応のできる体制を整える 障害福祉関係施設整備補助金対象事業
3	総合相談センター 法人事務所	〔2 階建て〕 総合相談センター：パーソナルサポートセンター 空（くう）、居宅介護支援、基幹型相談支援事業の事務所。 災害時の避難所としての機能を持つスペースを確保し、通常時は法人内・地域住民・関係機関の研修等開催ができる研修スペースとして活用する。 法人機能強化のために法人本部事務所も併設。 さらに地域との連携し有効な活用方法を検討する。

〈令和2年度計画〉

これから本格的に大田拠点新規福祉サービス等事業整備が始まる。今後の予定として、以下のスケジュールを予定している。なお、現時点での予定であるため変更になる場合がある。



地域生活支援拠点事業

〈平成 31 年度実績〉

地域生活支援拠点事業の多機能拠点整備型として、平成 30 年 10 月 15 日の、伊万里市、有田町との契約から 1 年が過ぎ、地域生活支援拠点事業のさらなる充実を目標として下記の 5 つの機能を基に活動を行った。

① 相談

- コーディネーター配置（法人内相談支援事業で対応）
 - 緊急対応の可能性がある世帯の把握（法人内相談支援事業で対応）
 - 24 時間連絡体制
- ※ 相談支援事業所開所時間外は、障害者支援施設瑠璃光苑で受付（法人内相談支援事業で対応）

② 緊急時の受入・対応

- 短期入所の活用による体制確保（障害者支援施設瑠璃光苑で対応）
- 医療機関への連絡等 ※個別ケース対応（法人内相談支援事業所で対応）

③ 体験の機会のある場（施設、病院からの地域移行、親元からの自立）

- グループホーム体験（グループホーム KITEN で対応）
- 就労系福祉サービスの体験（障害者就労支援センターで対応）
- 日中活動として生活介護の体験（デイサポート瑠璃光苑で対応）

④ 専門的人材養成機能

- 法人内研修の外部参加者受入れなど
- 地域での研修会の開催
- 自立支援協議会専門部会の充実
- 医療的ケア、行動障害、高齢に伴う重度化などの課題に対して専門的対応ができる体制確保

⑤ 地域の体制づくり

- 基幹型相談支援中心での自立支援協議会等の機能強化
- 地域資源の再確認

平成 31 年度は、自然災害への対応が多く、8 月 5 日と 8 月 27 日は避難活動として、福祉ホームビラ・ラズリ入居者の、障害者支援施設瑠璃光苑への緊急避難を行った。9 月 5 日には大町町福祉課より豪雨災害による緊急受入の要請があった。いずれも災害時は相談支援で一人暮らしの障害者及び障害者世帯への安否確認を行っている。

前年度から引き続き、県の委託事業の同行援護研修を、10 月から 11 月にかけて 3 回開催した。また、伊万里特別支援学校、佐賀県相談支援専門員初任者研修、介護福祉士会主催リスク管理研修の講師をし、専門的人材の養成に努めた。

体験の機会の場としては、障害者支援施設瑠璃光苑から地域移行を希望している方へ聞き取り、行政への説明を行った。

地域の体制作りとしては、伊万里・有田地区自立支援協議会に部会制を導入し、障害児等支援部会、就労支援部会、精神障害者支援部会、相談支援部会の4つの部会を構築し、部会長を中心に運営できるよう事務局として活動した。また、協議会には医師会をはじめとする医療分野や、教育委員会や校長会をはじめとする教育分野に入っていたことにより、専門的なアドバイスをいただくことができ、層の厚い支援体制が構築することができた。

その他地域の体制作りとして、下記の内容で各団体と協働した地域の体制作りを行った。

地域生活支援拠点事業を活動する中で、圏域外より、伊万里・有田地区の地域生活支援拠点について学びたいとの意向があり、6月に圏域外の自立支援協議会のメンバー対象に地域生活支援拠点の説明を行った。

また、2月には、千葉で行われた地域生活支援推進研究会議において、地域生活支援拠点事業の取り組みについて発表を行った。

平成31年度 地域生活支援拠点活動実績（11月末時点） (件)

活 動	相 談	緊急対応	体験	人材養成	地域体制	その他	計
実 績	2	10	0	6	16	3	37

〈令和2年度計画〉

地域生活支援拠点事業をより良いものにするため、①相談、②緊急時の対応・受入、③専門的人材の確保、養成、④地域の体制作り、⑤体験の機会の場の5つの機能を充実させていきたい。特に、体験の機会の場においては、法人の計画である障害者支援施設からの地域移行をより具体化するため、相談支援を中心にグループホームへの体験利用を増やしていきたい。

また、近隣地区の中で先駆けて事業を行っているため圏域外からの要請があれば、地域生活支援拠点事業推進の手伝いを行うとともに、場合によっては緊急時の対応等も検討していきたい。

地域公益活動の推進

〈平成31年度実績〉

地域における地域公益活動として、伊万里市地域公益事業推進協議会が開催され、複数法人間連携による地域公益活動が実施されることが決定し、『なんでも福祉の相談所』、『なんでも福祉のみまもり隊』事業が開始された。ただし、実質的な活動についてはこれからの取組みとなっている。尚、同協議会の会長には、当法人理事長が就任し、地域活動の取りまとめを行った。

また、法人としての活動については、年度計画に基づき実施ができた。

【平成31年度地域公益活動の主な実績】

法人外依頼講師活動（専門的人材の派遣）

- 伊万里特別支援学校講師（大野）
- 佐賀県相談支援専門員初任者研修講師（浅井）

- 伊万里特別支援学校講師（大野）
- 佐賀県相談支援専門員初任者研修ファシリテーター（浅井）
- 介護福祉士会主催リスク管理研修講師（田代、吉武）
- 伊万里特別支援学校講師（大野）
- 伊万里特別支援学校講師（大野）

障害福祉制度への参画

- 認定審査会へ審査委員として参画

各団体との協同した地域の体制づくり

- 視覚障害者の会総会への参加
- 白い杖で歩こう会への運営支援
- バスハイクへの参加
- さわやかミーティングへの参加
- 手をつなぐ育成会 佐賀県大会への参加
- 手をつなぐ育成会 全国大会への参加

法人資源を活かした地域公益活動

- 「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（実習プロジェクトチームの継続的活動）
 - *平成31年実習件数 精神保健福祉士実習 1名 保育士実習 1名
- 体験利用の受け入れ（伊万里市・有田町からは地域生活支援拠点の事業として）
- 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（車椅子、プロジェクター 等）
- 学校等への福祉講演（出前講座）
- 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）
- 福祉ホームにおける、地域清掃活動
- 医王保育園での、実習受け入れ
- 医王保育園での、園庭開放

【平成31年度地域交流活動の主な実績】

- 有田川カワニバルの共催（再掲）
- 地域交流会の開催
- 医王保育園夏祭りの開催
- 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
- 地域消防団との合同防災訓練
- 二里町民運動会への参加
- 二里小学校運動会への参加
- 二里町ふれあいまつりへの参加
- 地域イベントへの参加（トンテントン祭り、輝け！イマリフェスタ等）
- 花まつり（地域住民への甘茶配り）
- 各種交流活動の実施

〈令和 2 年度計画〉

① 市内複数法人連携による地域公益活動推進への参画

伊万里市地域公益事業推進協議会にて、複数法人間連携による地域公益活動が実施されており、当法人としても積極的な関与を行い、地域の核となる法人としての活動を行っていく。

活動内容（予定）

- 『なんでも福祉の相談所』への参画
- 『なんでも福祉のみまもり隊』への参画

② 法人主体の地域公益活動

地域公益活動

当法人が令和 2 年度に取り組む地域公益活動は、基本的には、現行事業を継続して実施するが、地域生活支援拠点としての機能を推進するため、法人資源を活かした人材育成・地域の支援体制づくりに積極的に取り組む。

地域交流活動

『地域の中でさりげなく』という法人理念を具現化するため、昨年度実施した地域交流活動を継続して実施する。また、保育園を含む法人全体で地域住民との交流が行えるイベント等の開催について検討を行っていく。

3 容易に揺るがない経営基盤の構築

障害者総合支援法・介護保険制度 3 年後の見直し対策

〈平成 31 年度実績〉

- 社会保障審議会の情報収集に努めた。
情報収集として・・・
 - 種別団体（経営協、身障協など）メール情報
 - 制度セミナーへの積極参加
 - 特に理事長が県経営協会長、福地課長が県青年経営者会代表幹事に就任

一体経営を目指したガバナンス構築

〈平成 31 年度実績〉

- 各事業所グループリーダー以上スタッフが法人内での密な情報共有。事業所間で分業、助け合い習慣によりサービス向上。
- 各事業所で発生する一時的な人員不足（スタッフ退職等）全社的なサポートを行った。
- 特に 9 月入所施設、10 月ホームヘルプ事業所人員不足が発生した際にはサービスの整理とともに人的なサポート体制を敷くことができた。
- イベント実施の全社連携体制を構築。

【障害者就労支援センターの全社的バックアップ】

平成 31 年度決算見込み収益 → 前年度決算額に回復
デイスポート、入所施設、相談支援、RuRi 等法人内他事業所の協力を得ながら収益の回復を図れた。

【地域生活支援拠点としての活動を積極化】

- 拠点として圏域内に認知され、目的に則った事業活動をおこなえた。
- 台風、豪雨時の緊急ショート受入れ。
- 自立支援協議会への積極的関与、ロングショート利用者のグループホームへの入居支援、困難事例への対応、災害時支援、同行援護従事者養成研修の実施等。

【ニーズを反映した仕組みづくり】

- 各事業利用者のニーズをタイムリーに把握するため、リーダー日報の見直しを行った。
- LINE WORKS を活用し法人内事業の併用利用者については日々の情報共有を行った。

【横断的結びつきの強化】

主に以下の取り組みにより、スタッフ間での自発的連携が増加し、チームとしての結束力が強化された。

- 相談支援が主体となり全事業所共通の個別支援アセスメントの整備を推進した。
- 共通アセスメントについては入所施設での導入が遅れている。
- 相談支援事業所が主催する全事業所サビ管出席のモニタリング会議は計画通りに実施された。
- 各スタッフが LINE WORKS を活用し、制度、地域資源、研修案内など法人にとって有用な情報を積極的に提供した。

【各種標準化を目指す】

- 「事業所リーダーマニュアル」の整備に着手した。
※現在、東方会事業所運営規程との整合性を確認中。
- グループリーダー等昇進研修の見直しも検討した。令和2年度から変更。
- 経営会議の指示で、全法人で活用できるマニュアル類の策定や周知を委員会が推進していく仕組みが確立した。
- 委員会活動の活発化による相乗効果：全事業所から代表スタッフが参画している委員会。「各事業所での改善情報」が法人内へ伝播するようになった。

【改善実施後のモニタリングの徹底】

- イベント起案書、行事結果報告書様式を変更。
- デイサポート事務所等改修工事、入所施設インカム導入など設備・備品に関する事後評価は徹底されるようになった。
- 経営会議で各事業所改善モニター状況のチェックを強化。

【障害者就労支援センターとRuRiの連携】

- 支援面での情報交換、見学対応などでの協働機会は増加。
- RuRiの事業領域と地理的範囲が、就労支援センターや東方会事業領域とマッチングが困難であると判断し、ナカポツ事業からの撤退を決定した。
- 定着支援事業開設に向けた検討を開始した。

【風通しを良くする】

- 入所施設へインカムを導入し、コミュニケーション機会が格段に向上した。
- リーダー日報の見直し・LINEWORKSの定着により人事労務に関わる報告件数が増加した。
- 特にスタッフに関する事項は、理事長を交え法人朝礼後に話し合いを行い、速やかな課題解決をおこなった。
- 経営会議議事内容について伝達体制を確立した。

サービスの質の向上

〈平成30年度実績〉

新たな取り組み、長期的視点での人材育成、人権擁護意識の向上などを活動テーマとして掲げ以下取組を実施した。

【新たな取り組み】

- 障害者スポーツ推進責任者として田代副主任を任命し、指導者養成研修へ派遣した。
- 障害者就労支援センター日帰り旅行の充実。入所施設利用者ナイトドライブの実施。グループホーム利用者移動支援の「普段化」。
- Jobセンター キリッと（就労移行支援）：自主通勤困難者について送迎支援の検討を開始した。
- 全事業所スタッフが関与した全社的イベントをスタート。
- 入所施設：インカムを導入し、利用者サービス向上とともに、業務効率化が図れた。他事業所への導入も検討していく。
- 入所施設：リスク予防を目的とし「安心カメラ」を設置した。利用者、スタッフ共に安心感が高まった。
- デイサポート：移乗サポートロボット Hug 導入。

【人権擁護に基づいたサービスを徹底する】

- 虐待防止委員会担当。意思決定ガイドラインに基づく意思決定計画サイクルが完成した。令和2年度から運用開始。
- 入所施設：入浴個浴の徹底（100%実施）。
- 入所施設：「安心カメラ」を設置。
- デイサポート：移乗サポートロボット Hugにより排泄場面での少人数、時間短縮の介助を実現した。
- デイサポート：個浴化
※平成30年度末 1名（契約者2%）／令和1年度末 12名（契約者21%）
- イエローシート（人権侵害ヒヤリハット報告書）提出段階でのスタッフ教育徹底。

【ニーズに合った個別支援】

- 布製品に加え、蠟細工の下請け作業も受注。デイサポート利用者の中には「生きがい」と言われる方も…。
- 障害者就労支援センターでのノウハウを取り入れた。Jobセンター ピシヤットと利用者（就労継続支援B型）にとって重度化した場合であっても、生産活動を継続できるという安心感に繋がった。

【工賃アップ】

- Jobセンター ピシヤット（就労継続支援B型）工賃
平成30年度 1,532円/日 → 平成31年度 1,600円/日見込
※ 利用者数が増加したが、イベント出店回数を増やし収益を確保に努めた。

【圏域外ニーズへの対応】

- サービス資源が不足している西九州圏域内自治体からの要請に対応した。

安心と安全

〈平成31年度実績〉

今年度は自然災害に備えた活動が著しく増加した。法人福祉サービス利用者、施設設備等への被害を防げた。

- 令和元年佐賀豪雨（8月）対応
在宅利用者の入所施設への避難
在宅利用者の安否確認
- 避難準備情報対応
警戒レベル3発令による入所施設への避難回数 → 2回（在宅・福祉ホーム利用者）
※緊急ショート利用加算・定員超過特例加算適用
- 台風対策会議：（防災委員会）緊急招集7回開催
- インフルエンザ対策→12月末までに全事業所感染症蔓延発生なし
- 各事業所 防災、緊急時連絡網をリスク委にて整備開始
- 11月二里町消防団と合同防災訓練実施

事業安定化

〈平成31年度実績〉

- 障害者就労支援センター収益の回復を図れた。
今年度末見込み 障害者就労支援センター全体 95,200千円
→収入の鍵となる加算を確実に取得した。

- ショートステイ KITEN 予算比 30%
入居系サービスでの退所者が想定以上。ショート予定者が入居系サービスへ移行。
- ロングショート 6 ヶ月ルールによる強制帰宅などは発生していない。しかしながら行政による緊急ショート要請であっても 6 ヶ月ルールの遵守指導が強化されているため、これまでのような迅速受入れが不可能となった。

デイサポート事務所改修工事

〈平成 31 年度実績〉

計画・予算通りに改修工事が完工し、目的通り成果を上げた。

工事期間： 4 月～7 月

工事金額： 39,700 千円

目 的： 利用者プライバシー保護、事務効率の向上、労働環境の改善、デイサポート・ホームヘルプスタッフの一体化

※ 工事開始目前に浴室配管、フロー床材等の不具合が見つかり、事務所改修工事に併せて工事を完工した（上記金額含む）

大國拠点新規福祉サービス等事業整備 （*事業内容は「2.地域の核となる法人になる」に記載）

〈令和 2 年度計画〉

- 地域生活支援機能強化（サービス地域化・地域共生化）
- 法人本部の法人集約機能向上
- 準備段階での利用者への丁寧な説明
- 全スタッフの協力体制の形成

令和 3 年度報酬改定に向けた準備

〈令和 2 年度計画〉

- 情報収集
- 新給付費の分析、試算
- 経営計画との摺り合わせ
- 利用者契約更新活動
- 第二期新規事業計画への影響評価 等

圏域連携強化

〈令和 2 年度計画〉

- 伊万里市公益事業推進協議会の活動への参画
- 地域生活支援拠点事業の面的整備推進
- 就労系事業を通じた圏域経済関係者との連携強化
- 福祉教育を通じた教育機関との連携強化

一体経営を目指した仕組みの確立

〈令和 2 年度計画〉

- 圏域連携強化活動を一体的に行う仕組みを検討する
- 経営会議から委員会へ「全社的改善提案」のルーティーン化（月1件）
- 利用者支援をベースとした法人内連携の強化
- 緊急時（防災・人的不足等）業務応援体制の維持
- グループリーダークラスの育成能力強化
- グループリーダー以上の全法人的指導育成責任の自覚
- 東方会事業管理マニュアルの完成
- 内部監査の進化
- 標準管理の徹底
- 規程マニュアル等の見える化推進
- 支援内容のデータ化・傾向分析力の向上
- 入所施設、グループホームの認定調査時期を集約したカレンダー設置
※医師意見書を作成する医師からの要望に応える。

サービスの質の向上

〈令和2年度計画〉

- 人権擁護体制の維持発展
- 地域生活支援拠点事業活動の実績向上
- 意思決定計画書をもとにした本人意志の確認徹底
- 自己実現を目指した個別支援の実施
- 全利用者の地域生活、社会参加を推進
- 「要望・希望・愚痴」に対する丁寧な対応
- 福祉ホームのグループホーム事業転換による満足度の向上
- 重度障害者の就労訓練・雇用支援の充実
- ホームヘルプ事業の移動支援体制強化
- 障害者就労支援センター収益の安定確保体制への仕組みづくり
- 障害者就労支援センター継続的工賃向上への取組
- 相談支援事業への就労支援機能の付加
- 障害者就業・生活支援センター事業での経験とスキルを法人内事業で活用

安心と安全

〈令和2年度計画〉

- 防災対応能力の向上
- 感染症予防活動
- 人権擁護機能による虐待等の防止
- 安全運転教育の徹底

事業安定化

〈令和2年度計画〉

- ホームヘルプ事業の再構築
- ショートステイ KITEN の収益向上
- 法人事業領域の集中・変更の検討
- 地域情報収集能力の向上
- 相談支援系の新規事業企画力の向上
- データ活用能力の向上
- 予算管理能力の向上
- ランニングコストの管理徹底
- RuRi 事業引継ぎの早期
- 就労定着支援開始の準備

圏域外連携強化

〈令和 2 年度計画〉

- サービス資源が不足している地域の障害福祉へ寄与する
- 地域分析
- 行政、相談支援、利用者との関係づくりをスタートする
- 地域生活支援拠点整備事業への補助的な関与
- サテライト的事業所の検討

スタッフへの働きかけ

〈令和 2 年度計画〉

「働きやすさは」に着想した活動計画は「4.働きたい法人となる」パートで別途説明。一部重複するが、このパートでは主に一体的経営を目指すため活動計画を掲げる。

- 働き方改革への理解を深める
- 東方会の「やりがい」「働きがい」「楽しい職場」の共通概念検討
- 東方会の仕組み（規程・規則・システム）についての理解、浸透推進
- 有給休暇取得について事業所間公平性の実現
- 部署、勤務条件におけるキャリアパスの再構築
- リーダー職位への昇格・降格基準の設定
- 管理監督署 職位名の検討

4 働きたい法人となる

採用機能の強化

〈平成 31 年度実績〉

- 平成 31 年度は 24 名採用（正職員 7 名、準職員 5 名、パートタイム職員 12 名）
（令和元年 12 月 1 日現在）
 ※新卒の大学生 1 名、高校生 1 名を含む。
- 退職者は 12 名（正職員 5 名、準職員 1 名、パートタイム職員 6 名）
（令和元年 12 月 1 日現在）
 ※その内在職 3 年未満の退職が 9 名に上り、定着が大きな課題。
- 障害者雇用率 4.32%
 個人に応じたきめ細かな仕事の切り出しや、障害者就業・生活支援センターRuRi との連携により、スキルアップを目指しながら安定した就業につながっている。
- 採用情報やブログの更新は都度行ったが、ホームページでの情報発信強化にまでは至らなかった。
- 圏域内企業の採用実績が確認できなかったため、就職情報サイトへの登録は見送った。
- 県内の卒業後就職を希望する高校生一人当たりの求人数が数十件に上っており、求人活動は苦戦した。
- 外国人技能実習生について協同受入れ事業を行っている団体等から話を聞き、外国人材活用検討の緒に就いた。

〈令和 2 年度計画〉

- 新卒高校生 1 名採用内定
- 福祉ホーム ビラ・ラズリのグループホーム化に伴う世話人等の採用
- 令和 3 年度の新規グループホーム開設にむけて、外国人材の活用を本格的に検討
- 会社説明会用ブース装飾の活用（平成 31 年度制作）
 合同就職説明会等において、一目で興味を持ってもらえるよう活用していく。
- 若手スタッフによる法人活動紹介の動画作成
 若い感性と柔軟な発想で、若い世代の求職者に興味を持ってもらえるよう、情報発信していく。

人材育成、資格取得支援

定着支援

〈平成 31 年度実績〉

- 社会保険労務士による入職 3 年未満スタッフ、並びにグループリーダーの面談
*面談を受けたスタッフからはモチベーションアップに繋がったとの報告あり。

〈令和 2 年度計画〉

- サガン鳥栖法人向け年間シート（ホーム試合：1 試合 2 席）の購入・活用
(福利厚生 of 充実)
- 法人福利厚生メニューの見える化
*法人福利厚生メニューをスタッフへ周知し、積極的な活用を促す。

指導的立場のスタッフ（グループリーダー以上）の資質向上

〈令和 2 年度計画〉

- 定期的な勉強会の開催
※一般スタッフへの指導力の向上を目指す
※予算管理や労務管理などに関する勉強会の検討

研修派遣計画

〈平成 31 年度実績〉

- 計画に基づき派遣したが、人材不足や開催日の重複等により一部派遣を見送った研修もあった。
- 研修履歴のデータ蓄積開始

〈令和 2 年度計画〉

- 資質に見合った研修計画の作成
- 研修成果の業務への反映強化（研修報告の適正化）
出張マニュアルに則り、出張報告をきちんと行う。上長はそれを基に面談を行い、次回以降の当該研修への派遣適否の判断をする。

資格取得

〈平成 31 年度実績〉

- サービス管理責任者更新研修の受講開始
- 介護職員等による喀痰吸引等実施のための研修（不特定）指導者フォローアップ講習受講
- 相談支援専門員、介護支援専門員の更新研修受講
- 認定特定行為業務従事者（不特定）認定（予定）
- 同行援護研修の企画・開催（地域生活支援拠点事業）（継続）
法人外からも参加者を募り、地域のレベルアップを図ることができた。
- 資格取得のための書類取り寄せや証明書発行の支援（継続）
- 各事業所に資格証を掲示

- サービスへの信頼を高める
- 資格期限の失念防止
- スタッフの資格取得意欲向上
- 自主学習のための場所の提供

〈令和 2 年度計画〉

- サービス管理責任者、相談支援専門員の更新研修派遣（継続）

健康管理

持ち上げない介護推進

〈平成 31 年度実績〉

- 入所施設において、低床ベッドへの入れ替え
- デイサポートにおいて、移乗サポートロボット Hug 導入

〈令和 2 年度計画〉

- 入所施設において、低床ベッドへの入れ替え（継続）
- 最新の情報を収集・分析していく

有給休暇取得促進

〈平成 31 年度実績〉

年 5 日（以上）の有給休暇取得の義務化への対応

* 定期的に取得状況を各事業所責任者へ報告することにより確実な取得に努めた。

〈令和 2 年度計画〉

4 連休、5 連休を取得できる職場環境や雰囲気づくり

* スタッフのワークライフバランス向上はもちろん、求人活動にもつなげる。

ハラスメント防止対策

〈平成 31 年度実績〉

- 入所施設での安心カメラ導入

設置目的

- ◇ 利用者の安心・安全な暮らしを保つため
- ◇ スタッフの労働環境を保ち、やりがいを維持向上させるため
- ◇ 介護事故等再発防止に向けた取り組みへの活用

入所施設（入所・短期入所）の全利用者（家族等）に事前説明・承諾を受ける。

入所施設各所に 40 台を設置。

適切に運用しながら安心安全な利用者支援に努めていく。

- ハラスメント相談体制の確立

相談窓口の設置や、ハラスメント防止啓発ポスターの掲示を行った。

利用者、スタッフともに、ポスターを見ながら話をするすることで、少しずつ意識改革ができ

ている。

- ハラスメント防止セミナーの受講

〈令和 2 年度計画〉

- 安心カメラの適切な運用
- ハラスメント相談体制の周知
- ハラスメント防止セミナーの受講

健康診断受診病院の再検討

〈令和 2 年度計画〉

現在受診している病院の市外移転に伴い、利便性の観点から受診病院を再検討する。

処遇改善加算取得

〈平成 31 年度実績〉

福祉介護職員等特定処遇改善加算を取得し、年末賞与で支給

出退勤管理の改善

〈平成 31 年度実績〉

内部監査等において、必要な超過勤務は適正な手続で行い、不要な居残りをしないよう指導

〈令和 2 年度計画〉

- 業務手順の見直し・実行（業務効率化）
時間内に通常業務が終わるよう業務分担やマニュアルを見直す
- 勤怠管理・タイムカード機能システム導入検討
法人内職員情報伝達ツールと連動したシステムの導入検討

業務省力化（決裁処理の迅速化・紙書類の削減）

〈令和 2 年度計画〉

電子決裁導入検討

- * 法人内職員情報伝達ツールと連動したシステムの導入検討

計画外

〈平成 31 年度実績〉

入所施設でのインカム導入

- * ナースコールの回数が少なくなった。
- * スタッフ間の情報伝達や支援状況がわかりやすくなった。
- * 介護職員の動きがスムーズになり業務改善に繋がっている。
- * 今後の円滑な運用に向けて現場スタッフを中心に運用ルール検討中。