# 令和３年度

（2021 年度）

社会福祉法人　東方会

# 事業計画

社会福祉法人
東方会

# 目　次

はじめに ..... 2

総論 ..... 3

I.　中長期計画 ..... 5

II.　令和 2 年度実績及び令和 3 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 ..... 10

3　容易に揺るがない経営基盤の構築 ..... 16

4　働きたい法人となる ..... 22

## はじめに

全国社会福祉法人経営者協議会は、令和 2 年度の事業計画において、国連が掲げる SDGs（持続可能な開発目標）と社会福祉法人が目指す地域共生社会の実現は、すべての社会福祉法人に共通する目標であるとの認識のもと、各会員法人と一体となって、SDGs の実現を目指すとしている。今年度の新型コロナウイルス感染症の大流行により世界的な出来事が我々個々の社会福祉法人、職員、利用者個人に大きな影響を及ぼすことを突き付けられた。改めて考えると、我々の様々な取組は SDGs のいずれかの目標に適合するものであり、真摯に活動を継続していくことこそが SDGs の実現に繋がる。そのため、「中長期計画」の「将来ビジョン」のタイトルを「SDGs の実現」とする。

令和 2 年度は、中国から始まった「新型コロナウイルス感染症」が全世界へ広がり、対策に終始した一年であった。外出・イベントの自粛が当たり前となり、楽しみにしていたイベントが軒並み中止、縮小となった。特に、利用者とともに楽しみにしていた東京でのオリンピック、パラリンピックも開催が延期となったことは、改めて世界的な危機を実感する出来事であった。

新型コロナウイルスからの防衛として、BCP（事業継続計画）をたて、「持ち込まない」はもちろんのことであるが「入ってきてしまったとき」の対応についても法人全体で議論を尽くし準備を行った。また、イベントは「できない」では終わらずに、感染対策をとり小規模化や利用者を楽しませる工夫を凝らして活動した。毎年、職員の研修派遣にも力を入れてきたが、研修会そのものが中止になることもあった。下期においてはリモートでの研修を中心として積極的に参加をさせ、人材育成の流れを絶たない努力を行った。

令和 2 年度も、大規模な豪雨被害が 7 月に発生したが、ようやく佐賀県においても災害福祉支援ネットワーク（DCAT）が動き出した。東方会でも、佐賀県身体障害児者施設協議会とともに、これに参加することとした。

また、令和 3 年 4 月は介護保険報酬、障害福祉サービス報酬の 3 年に一度の改定がなされるが、令和 2 年度特に下期において活発な検討がなされた。全国社会福祉法人経営者協議会はじめ各種団体などからの情報に気を配り、令和 3 年度へ向けて準備を行った。

## 総論

令和２年度に掲げた中長期計画の進捗状況を以下にまとめる。

### 幅広い人材の活用検討

障害のある方、法人定年を超えた高齢の方の活用は積極的に取り組んでいるところである。令和２年度より外国人の採用について検討を行うこととしていたが、こちらも、新型コロナウイルス感染症の流行により、海外との行き来も制限される中、検討を進めるに至らなかった。来年度以降の感染症の収束状況を見極め、対応を測ることとする。

また、令和３年度開始へ向け介護福祉士実務者研修を法人内で開催することとし、地域での福祉人材育成も含め法人スタッフの資質向上へ向け準備を進めた。

### 人権擁護推進

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。

厚生労働省は、毎年、高齢者虐待について実態調査を行っているが、12 月に発表された調査結果によると、「高齢者虐待と認められた件数は、養介護施設従事者等によるものが平成 31 年 度で 644 件であり、前年度より 23 件（3.7%）増加した。」とあり、調査開始より毎年増加の一途をたどっている。これまで目に見えなかったものが見えてきたということでもあろうが、福祉従事者として看過できないデータである。東方会では、「人権擁護推進責任者」を置き、「虐待防止委員会」「苦情解決委員会」などで、虐待の芽をつむ取組をしている。

新型コロナウイルス感染症対策として、法人全体で集合研修を行っていたものを、事業所ごとの小規模研修に変え、委員会から委員を派遣することで統一的な研修を行うことができた。今後、「新しい生活様式」、「With　コロナ」の対応として法人内研修の在り方も変化が求められるが、人権に関する研修は「法人基本研修」として継続していく。

### 地域生活支援拠点充実

困難ケースの支援、緊急短期入所対応、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した。前述のとおり、法人本部棟２階の新たな研修施設を活用し介護福祉士実務者研修及び介護初任者研修への場所の提供を行い、地域の福祉人材育成に関わっていくこととした。

### 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・第二期事業開始

令和２年度に第二期工事が始まり、大型倉庫を備えた地域交流相談スペースに始まり、法人本部、総合相談センター、多目的研修設備を備えた法人本部棟が完成した。「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」「計画相談を担うパーソナルサポートセンター　空（くう）」「居宅介護支援事業所　瑠璃光苑」が一つの事務所にそろい、連携を深めることで、利用者支援の向上に資する体制が整った。

令和３年度はいよいよ、新しい重度障害者対応グループホームの建設に取り掛かる。完成時には、グループホーム待機者の入居に合わせて、障害者支援施設　瑠璃光苑の入所、短期入所の長期利用者の地域移行を進めることとしており、様々な支援度での住まいの場をそろえることで、さらに利用者の状況に沿った生活の支援ができるようになる。

### 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

厚生労働省は10月23日の閣議に「令和２年度版厚生労働白書」を報告した。高齢者人口がピークを迎える2040年に、医療福祉従事者は全就業者の２割にあたる1070万人が必要になると推計し、人手不足や人口減少が進む中、ICT（情報通信技術）を活用するなどして生産性を高めることが急務だとした。東方会においても以下のような対応を行った。

令和２年度には日誌作成の関係で取り残されていた、居宅介護支援の支援ソフトがバージョンアップされ、保育園を除く法人サービスにおいて統一したソフトの活用ができるようになった。このことにより、法人の複数のサービスを利用する方に対しての統一した支援、情報共有が容易になった。

医王保育園においても、県の指導監査において、支援ソフトの導入を勧められたこともあり、保育所支援ソフトの導入に向けた検討を始める。

事故報告書や、苦情解決委員会、虐待防止委員会などの活動により、改善活動のサイクルができつつあるが、事業所によっては同様の事故が繰り返されることも見受けられ、現場の意識改革が必要と思われる事例もある。

事業所予算策定能力の確立については、統一したソフトを活用し取り組んでいるが、法人本部による指導が必要な場合も多く、途上である。

入所施設個室化は、第二期工事の完了後、利用者の変化に合わせ具体的な検討を始めることとなる。

### 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

毎年、中間評価会議、事業計画会議において事業所の事業計画の進捗状況の確認と修正を行っている。事業運営における課題の共有と事業所メンバーへの周知など年を追うごとに向上している。

### 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

資格取得支援としては、スタッフからの要望もあり、法人研修施設を活用した介護福祉士実務者研修の受け入れを検討し、令和３年度から開始することとした。

キャリアパスと人事考課システムの一体化については令和３年度以降に検討を進めていく。

以上を基に、中長期計画を修正することとし、令和３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

<table>
<tr><td></td><td>令和 3 年度<br>（2021 年）</td><td>令和 4 年度<br>（2022 年）</td><td>令和 5 年度<br>（2023 年）</td><td>令和 6 年度<br>（2024 年）</td><td>令和 7 年度<br>（2025 年）</td><td>将来</td></tr>
<tr><td>将来<br>ビジョン</td><td colspan="6">【SDGs の実現】<br>1. 差別や虐待がない地域づくり<br>2. 地域の核となる法人になる<br>3. 容易に揺るがない経営基盤の構築<br>4. 働きたい法人となる</td></tr>
<tr><td>長期計画</td><td colspan="5">1. 差別や虐待が起きない組織が確立<br>2. 地域での存在価値を高める<br>3. 入所施設の個室化（小規模化）<br>4. 福利厚生の充実・多様な視点での人材確保</td><td></td></tr>
<tr><td>中期計画</td><td colspan="3">1. 人権擁護推進<br>2. 地域への貢献・協力活動推進<br>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・第二期事業開始<br>2. 各事業所の予算策定能力の確立<br>3. 入所施設個室化の具体的立案<br>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<br>4. 幅広い人材の活用検討<br>4. 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<br>4. 採用及び人材育成の課題に対する対応</td><td colspan="3"></td></tr>
</table>

## 2　各事業にかかる概算予算

（単位：千円）

| | 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） | 令和 7 年度（2025 年） | 支出計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 収入見込み | 810,000 | 820,000 | 820,000 | 820,000 | 820,000 | |
| 大国拠点新規福祉サービス等事業整備（※） | 180,000 | | | | | 180,000 |
| 入所個室化 | | | 150,000 | | | 150,000 |
| 福利厚生（退職共済を含む） | 7,500 | 8,000 | 9,000 | 9,000 | 9,000 | |

（注）収入は、令和 4 年度（2022 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 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. 令和 2 年度実績及び令和 3 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

〈令和 2 年度実績〉　＊次年度継続

- 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実施

＊新型コロナ感染症の影響により 3 密を避けた研修体系へ変更となっている。

#### 法人内研修

**虐待防止委員会**

**委員会活動**

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、年度計画テーマの話し合い等

**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合い

**人権研修**

7 月～8 月各事業所で動画視聴。人権啓発ビデオ「あなたがあなたらしく生きるために性的マイノリティと人権」

**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い職員評価（1 回／年）・東方会版意思決定計画策定及びガイドライン、マニュアル再周知

**任意研修**

1 月～2 月ラクスル勉強会（計 3 回実施）（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～3 月まで 2 回／月実施。法人各事業所より派遣。 18 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

苦情解決委員会

**委員会活動**

1 回／2 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。年度計画テーマの話し合い等

**苦情解決伝達研修**

8 月～10 月にかけて苦情解決委員が各事業所で講義・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、ありがとう券の活用推進、マナーアップに向けての取組、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）

### 法人外研修

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した。新型コロナウイルス感染症の影響を受け、すべてオンライン研修受講となった。研修内容は以下の通り。

・相談支援従事者初任者研修　・ハラスメント防止セミナー　・権利擁護と虐待防止研修
・障害者虐待防止リーダー研修会

## 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 年度実績〉　＊次年度継続

各事業所で意思決定支援ガイドライン・実施要項に沿い、計画書作成中。取り組みを継続し、来年度には対象の全利用者の計画作成を行う。作成に向けて意思決定支援ガイドライン・実施要項の内容について再度全職員へ周知した。

## 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 年度実績〉　＊次年度継続

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。併せて安心カメラを設置することによる抑止効果は絶大であり、適正な組織体制を保つチェック機能として大きな役割を果たしたと評価する。

安心カメラが正常に作動しているかどうか 1 回／2 週間、管理者にてチェックを実施した。

### マナーアップ活動の推進

〈令和２年度実績〉　＊次年度継続

マナーアップ活動については前述の通り、クレド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、マニュアルや虐待防止委員会声掛けマニュアルの唱和を毎日実施した。8 月にマナーアップのアンケートを全職員に実施し、マナーアップに関して日常的に意識して実施できているか確認、評価した。そのアンケート内容を全職員へフィードバックし、東方会のサービス品質に繋げるよう促した。マナーアップマニュアル、声掛けマニュアルを通じて全職員の人権意識向上に繋がっている。

また、東方会の職員としての標準をマニュアルにより定め、職員指導の根拠として、有効活用した。

### 身体拘束等の適正化に対する取り組み

〈令和２年度実績〉　＊次年度継続

身体拘束等を如何に解除できるか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げた。来年度 4 月の障害福祉サービス報酬改定において、障害者虐待防止への取組と身体拘束等の適正化について現行よりも更に強化される予定となっているが、当法人の指針内容は全ての内容を網羅しており、現行の取組を継続する。

〈令和３年度計画〉

引き続き来年度以降も体系化された研修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。

### 意思決定支援が必要な全利用者の計画作成、及び計画書に基づいた意思決定支援の実施

意思決定支援計画のシステムは完成した。入所利用者及び在宅利用者の計画作成を進めていく。

### 人権擁護・ハラスメント防止の更なる強化を目的とした安心カメラ未設置事業所の設置検討

利用者の転倒、ハラスメント防止などリスク検証に十分な効果が得られたことから、法人各事業への設置検討を進めていく。

### 法人外における人権擁護教育の強化

- 地域交流相談スペースを活用した地域への人権擁護活動の発信
- 地域生活支援拠点活動を中心とした地域に向けた人権教育の実施
- 法人内人権擁護・教育活動内容の発信（るり色新聞の地域への回覧、法人ホームページブログを活用した人権教育活動の発信、伊万里市・有田町の行政を含む関係機関への情報発信等）

## 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

〈令和 2 年度実績〉

- 令和 2 年 3 月理事会にて地域交流相談スペース・倉庫、事務所棟新築工事請負業者選定
- 4 月より請負業者のよる建築申請、基礎調査が開始。
- 地域住民への説明を行い、7 月から地域交流相談スペースの基礎工事・建設工事を開始、9 月末に完工。
- 10 月からの旧建物の解体工事に向け、事務所棟建設までの間、総合相談センターを一時的に完成した地域交流相談スペースに事務所を移転。
- 10 月 5 日解体工事安全祈願を行い、同日より解体工事が開始。予定より早く 11 月 13 日完工、騒音や埃等による地域からの苦情等なく無事終了。
- 11 月 30 日事務所棟建設工事に伴う地鎮祭を執り行った。12 月より事務所棟基礎工事・建設工事が始まり、令和 3 年 3 月末完工予定。

＊上記写真：　地域交流相談スペース建設工事（左）、地域交流相談スペース完成（中央）、大国拠点旧建物解体工事（右）

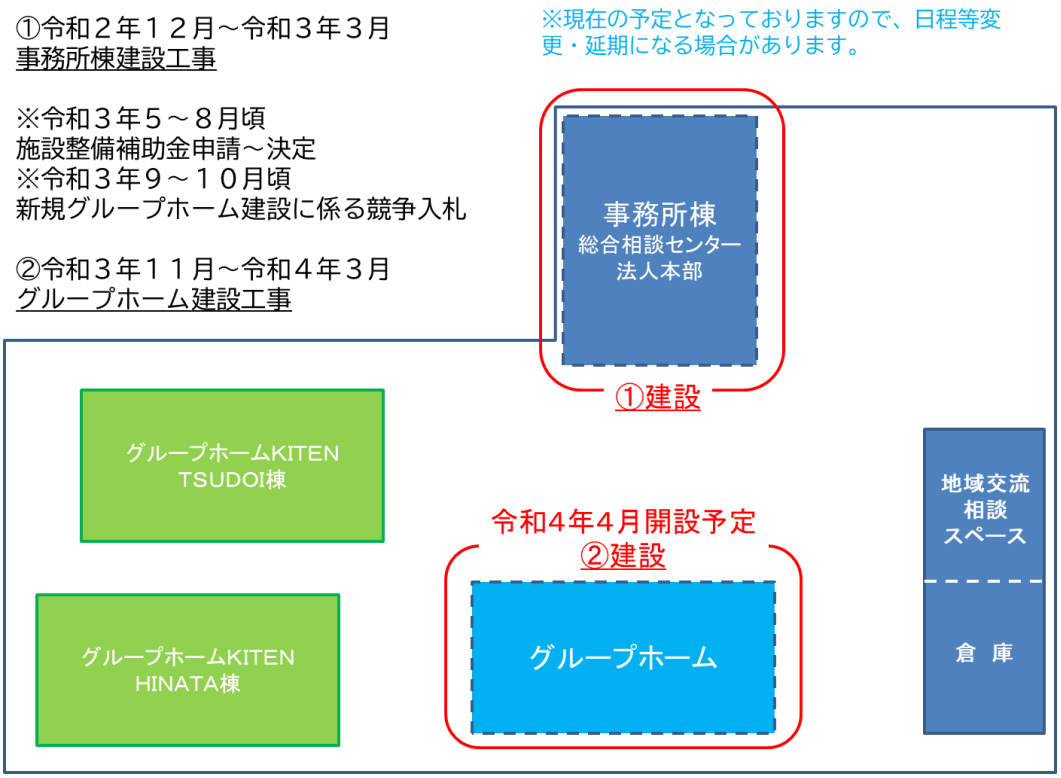
### 地域交流相談スペースの活用検討と新規グループホーム開設に向けて

〈令和 3 年度計画〉

事務所棟（総合相談センター・法人本部・研修スペース）は、令和 3 年 4 月開設で準備を進めている。研修スペースにおいては、法人職員研修会、他関係機関との合同研修会や外部委託研修開催での会場提供、災害等での避難スペースとして活用していきたい。

地域交流相談スペースついては、事務所棟完成後、総合相談センターの相談スペースや地域の方が集える場所として活用していきたい。運用詳細は今後検討をしていく。

11 月からは新規グループホームの建設工事を予定している。2 階建て（2 棟扱い）で令和 4 年 4 月開設を予定している。このグループホーム（共同生活援助事業）は、既存のグループホーム　KITEN、グループホーム　ビラ・ラズリに続き 3 施設目となるが、重度障害者が利用できる施設を予定している。法人として更なる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を整えていく。




## 地域生活支援拠点事業

〈令和２年度実績〉

地域生活支援拠点型の多機能拠点整備型として、伊万里市、有田町の１市１町と契約を結び５つの機能を基に活動を行った。

### ① 相談

**コロナ禍での相談支援対応**

- 新型コロナウイルス感染対策短期入所希望者への受入
  （伊万里市３名、有田町１名）

**障害者就業・生活支援センターRuRi 活動終了の準備**

- 労働局、県への終了手続き
- 障害者就業・生活支援センター新規事業所への引継ぎ

**共同支援強化加算実績（困難事例対応）**

- 金銭トラブルや自殺未遂など、警察や弁護士を入れての対応（12 月末までに４件）

**災害の対応**

- 障害者世帯、一人暮らしへの安否確認、避難所への誘導、短期入所の調整
- 熊本県の障害者支援施設への物資輸送

### ② 緊急時の受入・対応

**圏域外からの依頼増加**

- 瑠璃光苑とショートステイ KITEN で短期入所の調整
- 短期入所長期継続利用者の調整（行政、相談支援事業所）

**台風対応**

- 9 月台風 9 号、家屋損傷によりショートステイ受入（1 名）
- 9 月台風 10 号、グループホーム　ビラ・ラズリ入居者緊急受入

### ③ 専門的人材養成機能

**同行援護従事者養成研修**

- 9 月から 10 月の 3 日間研修（法人企画）

**初任者研修、実務者研修実施のための準備（計画外）**

- 来年度法人開催に向け、外部教育機関と折衝を重ね開催目途が立った。

### ④ 地域の体制づくり

**自立支援協議会**

- 6 月の事務局会議以降、新型コロナウイルスの影響で開催なし

**地域相談支援事業の充実**

- 地域の事業所への相談支援開所の働きかけ
- 伊万里市、有田町へ障害福祉計画への提示依頼
- 新規開所事業所への指導
- 困難事例対応協力
- 地域包括ケアの会（社会医療法人謙仁会主催の地域関係機関連携組織）への参画

**第 4 次伊万里市障害者計画、第 4 次有田町福祉計画への参画**

- 伊万里市障害者計画の副委員長、有田町福祉計画の委員として計画策定に携わる
  （※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長）

**体験の機会の場**

- 就労継続支援 B 型事業所ピシャッとへの体験利用

令和 2 年度　地域生活支援拠点活動実績（12 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 | 4 | 26 | 1 | 8 | 8 | 0 | 47 |

**計画外**

**新型コロナウイルス感染症の影響を受けた地域応援**

新型コロナウイルス感染症の影響の中、以前のように外出や懇親会などできない制限のある状況下で法人職員のモチベーション低下など見受けられ、「新型コロナウイルスに負けるな！」と題し応援食品等を全職員に提供した。また、この取組は地元飲食店の売上減少などによる休業や閉店の危機にあることを聞き、少しでも地元に貢献できればと思い取り組みを実施した。

- 地元飲食店応援：　弁当提供　（3 回実施・職員親睦会企画）
  地元料理店の美味しい料理を給食で提供（3 回実施）
- 地元菓子店応援：　菓子提供　（2 回実施）

〈令和３年度計画〉

### ①　相談

新たな総合相談支援事業所に基幹型相談支援の伊万里・有田障害者生活支援センター、計画相談のパーソナルサポートセンター　空、ケアマジメント事業の居宅介護支援瑠璃光苑が一緒になることにより、重層的でかつ、シームレスな支援ができる。

また、新たな就労支援活動体制として、就労定着支援事業 RuRi の開所に伴い、計画相談としても、より一層の就労支援への介入をしていくとともに、新たに開所される障害者就業・生活支援センターとの連携も行っていく。

- 基幹型相談支援事業所の移転
- 相談支援が１つの場所に集結する効果
- コロナ禍での相談支援活動
- 重層的な相談支援
- サービス利用計画急増に伴う対応
  →地域のサービス事業者への一層の働きかけ
- 困難事例の対応

### ②　緊急時の受入・対応

圏域外からの緊急受入の要望が増えており、スムーズに支援が届くように該当地域の相談支援事業所との連携を行うとともに、新規グループホームも見据えサービス調整を行っていく。

- 圏域外からの希望者への対応
  →該当地域の相談支援事業所との連携
- 短期入所長期継続利用者の増加への対応
  →新規グループホーム建設を見据えたサービス調整

### ③　専門的人材の確保・養成

初任者研修及び実務者研修の実施

地域における専門的人材の養成を図る為、外部教育機関と連携し、介護技術の基礎を学ぶ初任者研修や介護福祉士の受験に必要な実務者研修を法人内で開催する。このことについては、人材育成と共に、大国拠点整備事業にて建設した法人本部棟内の研修施設を有効に活用することも目的とする。また、法人内で研修を実施することにより、法人職員の資格取得の推進、介護技術力の向上を目指す。

- 介護職員初任者研修の実施（時期未定）
- 介護職員実務者研修の実施（11 月～12 月に実施予定）

### ④　地域の体制作り

相談支援事業所の充実を図るため、地域の事業所へ相談支援事業所設立の働きかけを行っていく。また、新型コロナウイルスの影響で停滞していた自立支援協議会を再開し、これまでの課題となっていた伊万里・有田圏域障害福祉マップの作成を進めていく。

- 地域の事業所へ相談支援事業所設立の働きかけ
- 自立支援協議会、コロナ禍での活動内容の模索

→コロナ禍での委員会活動停滞解消
→障害福祉マップの作成
→ICT の活用

### ⑤　体験の機会の場

新規グループホーム開所を見据え、体験利用や地域移行支援を進めていく。

- 新規グループホーム入居を見越した体験利用
- 新規グループホームへの地域移行支援の開始

## 地域公益活動の推進

〈令和 2 年度実績〉

地域公益活動については、令和 2 年度計画で示された通り、市内複数法人間連携による地域公益活動及び法人主体による地域公益活動・交流活動を行った。

しかしながら、有田川カワニバル等人が多く集まるイベントについては、新型コロナウイルス感染症の影響にて中止になり、交流の機会が消失した。

**【令和 2 年度地域公益活動の主な実績】**

**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**

| 相談件数／年度 | 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 件 | 1 件 | 年度途中より事業開始 |
| 令和 2 年度 | 9 件 | 3 件 | 令和 2 年 12 月末現在 |

※　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。

〔参考〕法人相談支援事業所相談件数　（件）

| 相談件数／年度 | 基幹型相談 | PSC 空 | RuRi | 居宅支援 | 備考 |
|---|---|---|---|---|---|
| 平成 31 年度 | 5,863 | 6,566 | 3,226 | 703 | |
| 令和 2 年度 | 5,249 | 5,403 | 2,537 | 483 | 令和 2 年 12 月末現在 |

**『なんでも福祉のみまもり隊』主な活動実績**

- 通所サービスの送迎途中、火事を発見し、人命救助を実施
- 送迎中、利用者家族の容態急変に対応し、人命救助を実施
- 災害時の要支援者に対する安否確認と、必要な支援を実施
  （避難所への誘導、ショートステイ等緊急的な福祉サービスの調整）
- 災害時における被災者への支援
  （被災復旧支援）

**【令和２年度　新型コロナウイルスの影響により中止となった交流活動】（主なもの）**

- 有田川カワニバル（地域共催での夏祭り）
- 地域交流会（周辺地域住民との交流会）
- 入所施設と医王保育園との各種交流会
- 中里保育園交流会

〈令和３年度計画〉

**①　市内複数法人連携による地域公益活動推進（継続）**

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以下活動が行われており、今年度も継続して活動に積極的に参画する。

***活動内容（予定）***

- 『なんでも福祉の相談所』への参画
  ＊法人内各事業所での相談受付
  ＊伊万里市社会福祉協議会への報告
  ＊解決のための相談支援活動
  ＊関係機関との連携
- 『なんでも福祉のみまもり隊』への参画
  ＊送迎車両へのステッカー貼付
  ＊送迎時等におけるみまもり活動
  ＊災害時等における要支援者への支援

**②　法人主体の地域公益活動・地域交流活動**

昨年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、法人が主体的に取り組む予定であった地域公益活動・地域交流活動については、軒並みイベントの実施を中止した。

今年度は、感染予防対策をとりながら、これまでに取り組んできた事業を継続して実施する他、大国拠点整備事業にて建設した「地域交流相談スペース」を活用した地域公益活動・地域交流活動について実施検討を行っていく。

また、前年度に引き続き、研修施設や専門的スキルを有する職員などの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。

さらに、法人内事業所が取り組む就労活動について、より一層地域住民とのかかわりを深め、法人理念の実践を図る。

***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）
- 体験利用の受入れ
- 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（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・初）
- 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（初）

***地域交流活動***

- 有田川カワニバルの共催（再掲）
- 地域交流会の開催
- 各種販売会への参加（新規開拓）
- 障害者就労支援センター・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（地域交流スペースの活用）

## 3　容易に揺るがない経営基盤の構築

〈令和 2 年度実績〉

**大国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）

- 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

↓↓

- 計画通り実施した。　：スタッフ、利用者の事業理解を促進し、来年度に向けた準備も着々と進行している。

**令和 3 年度報酬改定に向けた準備**

- 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

↓↓

- 計画通り実施した。　：12 月に来年度報酬 0.7%UP という情報が流れた。各種資料で示されている来年度障害福祉サービスの方向性について確認し、準備を行った。

**圏域連携強化**

- 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

↓↓

- 新型コロナウイルス感染症の影響を受けた。しかし、相談支援活動がクサビとなり、圏域内サービス事業所などとの関係は明らかに強化されている。

### 一体経営を目指した仕組みの確立

- 経営会議申し送りミーティングの徹底により、理事長の経営意思が事業所リーダークラスに浸透し一体的事業推進力が向上した。
- リーダー日報を活用した報告能力が向上し、利用者・地域・資源（ヒト、モノ、カネ）状況把握が可能となり経営判断の精度が高まった。
- 新型コロナウイルス感染症対応が好影響をもたらした。クラスター発生時などは法人全体での対応が余儀なくされる。そのため BCP の検討過程において連携強化が図れた。
- 委員会活動においては「委員長会議」を毎月設置。経営会議からの全社的改善提案には至っていない。
- グループリーダー以上の管理能力は明らかに向上した。経営会議メンバーが各事業所会議、ミーティング状況を点検し、マネジメントサイクルを浸透させた。特にリーダー研修内容の改善をはかり教育体制も充実させた。
- 経営方針にマッチした内部監査が機能した。各事業マニュアル等の更新が促進された。
- スケジュール管理の向上（入所・グループホーム利用者認定調査時期カレンダー設置　済）

### サービスの質の向上

以下、成果として列挙するが新型コロナの影響を少なからず受けており満足する内容には至っていない。

- 人権擁護体制の維持→虐待防止、苦情解決委員会、研修等はすべて実施。
- 意思決定支援計画に基づく支援体制（虐待防止委員会が構築）
- 個別支援計画の充実→併用利用者について事業所サービス管理責任者が一同に会する「月例モニタリング担当者会議」が円滑に開催されるようになった。
- ビラ・ラズリのグループホーム化による入居者満足度の向上→健康管理面での満足度向上
- ホームヘルプ事業所移動支援サポート体制確立→コロナ禍の感染予防体制も含め外出などの社会参加をサポートできる体制が整った。
- 障害者就労支援センター収益確保体制→確立。特に Job センター　キリッと（就労移行支援）に関し、ハローワーク等の機関との関係強化により事業継続のメドが立った。
- 相談支援事業に就労サポートを付加→未実施。障害者就業・生活支援センターRuRi とパーソナルサポートセンター空（くう）の間での打ち合わせもできていない。空（くう）の計画相談に係る業務が増大したため。
- 障害者就労支援センター工賃向上→未達。新型コロナウイルス感染症による経済状況の余波を受けた。

- ご利用者、来苑されるご家族などに担当スタッフがわかるよう写真・保有資格など記載した職員カードを掲示し見える化した。

### 安心と安全

- 防災対応能力の向上→9 月 6 日～7 日台風 10 号が接近した。超大型という事前情報の中で入居系事業所において万全の態勢を備えることができ最小の被害に止めることができた。
- グループホーム利用者、地域住民の避難先となった場合の新型コロナウイルス感染症防止対応に不安があった。
- 佐賀県災害派遣福祉チーム（佐賀 DCAT）が発足し、要請に応え当法人からも 1 名派遣。
- 防火管理者研修に派遣できず→コロナの影響で開催が激減したため。
- 虐待事案はゼロ。イエローシート提出が減少している。虐待防止委員会の見解を求めている。
- 交通事故は軽微事故が発生。人身事故はなし。安全運転教育、チェックは安全運転委員会が徹底をしている。

### 事業安定化

- ホームヘルプ事業→福祉ホームのグループホームへの事業変更に伴うスタッフの異動。産休者の増加により業務集中を余儀なくされた。利用者の他事業所への移行も円滑に行え、また事業集中に伴う業務体制など整備ができた。
- ショートステイ KITEN 年間延べ利用者数
  （平成 31 年度）1130 名　→増加→（令和 2 年度見込）1500 名
- 障害者就業・生活支援センターRuRi 事業の撤退に伴う引継ぎ→佐賀県／労働局の指示のもとスムーズな作業が行えた。
- 令和 3 年度開始　就労定着支援事業の準備→9 月から本格的に準備に入り、県より認可承認を受けた。
- 各事業所の予算管理能力については、法人本部主導の教育によりレベルアップが図れた。
- データ活用→入所施設、デイサポート事業所で基礎データ更新開始。

### 圏域外連携強化

- デイサポート瑠璃光苑（生活介護事業）の送迎範囲を拡大し、サービス資源が不足している地域のニーズ充足に寄与できた。
- 圏域外市町からの問い合わせが急激に増加し、調整漏れなどが発生しないよう毎週ミーティングを開催することとした。

### スタッフへの働きかけ

- 働きやすさを追求した。法人本部を中心とした活動がスタッフへ浸透し始めた。
- グループリーダー以上の管理監督スタッフへは全体会議内容を変更し、事業報告中心から講義中心へ変化させた。令和 2 年度は「働きやすさ」のベースとなる講義をシリーズ化した。

- スキルフルリーダー運用に着手→サービス管理におけるエキスパートコースを設け、キャリアパス制度において「マネジメント系」と「サービス系」の複線化をおこなう作業に着手した。
- スタッフの中で、法人理念の実現がやりがいに通じるものであるという認識が芽生えた。試行錯誤ではあるが、経営基盤を強化するために、この取り組みは来年度以降も継続していく。

計画外

**新型コロナウイルス感染症対応**

- **通知対応**
  国県市町から次々と流れてくる通知文に対し、丁寧な確認と冷静な対応をおこなった。
- **圏域感染状況の確認**
  市中感染状況を基本とした対応を図った。
- **法人ＢＣＰ（事業継続計画）の策定**
  経営会議において市中感染やスタッフ・利用者罹患の状況に応じた BCP を策定した。
- **サービス場面での感染予防策の確立**
  法人全体の BCP に合わせて各事業所サービス場面に応じた実践的マニュアルを準備した。
- **スタッフ教育の徹底**
  各事業所マニュアルのシミュレーション、標準予防策や PPE 使用に関する研修を徹底した。
- **利用者へのメンタルケア**
  利用者が、家族や社会との関係を遮断されないようリモート面会などの環境を整えた。
- **スタッフへのメンタルサポート**
  法人本部が心理的負担を考慮した各種ケアを行った。また、新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金慰労金についても対象者へ漏れなく支給をおこなえた。
- **利用者や家族への丁寧な説明**
  各事業所において実施する対応について、利用者や家族の不安や混乱を防ぐため、文書などを作成し丁寧に説明を行った。
- **リモート会議・研修の基盤整備**
  法人本部がシステム業者と迅速に調整を行い、基盤整備を行った。
- **資材調達**
  法人本部を資材購入窓口として一本化した。全事業所の要望に応え滞りなく資材供給をおこなえた。

〈令和 3 年度計画〉

**新型コロナウイルス感染症への対応**

- 全スタッフは法人 BCP に基づき、結びつきを強め活動する。

- 法人内の全事業と全活動において感染予防対策をベースとした事業とする。
- 「新しい生活様式」「With コロナ」対応での活動計画を策定する。
- 新型コロナに関する情報が不足している利用者に対し、不安が増幅しないよう丁寧な説明を行い、寄り添う姿勢を欠かさない。
- 対外的な打合せや会議出席、研修参加などについては極力控え、Web 活用を推進する。

### 法人事業変化対応

- 就労定着支援事業の開始
- 障害者就業・生活支援センターRuRi 事業撤退に伴う異動人員のサポート
- 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の法人施設への転居
- パーソナルサポートセンター空、居宅介護支援、基幹型相談支援事業における連携サポート体制の推進
- 広域化に伴う対応（関係機関との連携強化）

### 一体経営を目指した仕組みの確立

- 法人の連結業績を柱に据えた経営管理
- リーダー日報報告内容の高度化
- 事業所リーダーの管理能力の向上
- 事業所リーダーの法人内連携能力の向上
- 横断的委員会活動の継続
- 経営会議メンバーの経営管理能力の向上

### 人材面からの経営基盤強化活動

- 「採用能力の強化」と「定着率の向上」を両輪とし、待遇・育成・労働環境（ハラスメント対策・風土等）を向上させていくためのグランドデザインを描く
- 幅広い人材の活用（高齢者・障害者・介護初心者など）と採用後のサポート体制の確立
- 資格取得サポート体制の確立
- キャリアパスの変更→マネジメント・スキルフル複線化
- キャリアパスの変更→人事考課と目標管理の連動
- 法人業績に伴う賞与支給システムの理解促進
- 人材評価の数値化

※　働き方改革に伴う職場環境の改善については法人本部計画を参照

### 大国拠点整備事業

- 法人本部・相談支援事業所の転居
- 早期の機能正常化
- 地域交流相談スペースの活用
- 新規グループホーム建設及び事業開始準備
- 地域生活支援拠点活動の拡充検討
- 人材確保

- 法人本部移転後の旧事務所の活用転換（予定：職員休憩室）

### 令和３年度報酬改定対応

- 制度変更に伴うサービス基盤整備（契約書、重要事項説明書、新加算にかかる体制、スタッフ配置など）
- 新単価での予算策定
- 請求ソフトのバージョンアップ
- 収支課題の対応
- 地域生活支援拠点事業への影響見極め

### サービスの質の向上

- 人権擁護活動の推進（意思決定支援システムの評価、コロナ禍における人権問題など）
- 資格取得サポートにより知識技術の向上をはかる
- 相談支援機能の強化など（児童及び就労支援対応）
- 障害者就労支援センター各事業での工賃回復
- デイサポート瑠璃光苑での生産活動の充実
- 短期入所サービスにおける個別支援の充実
- 新規グループホーム開設計画にあわせ、入居系４形態のサービスを検討する
- 各事業と各スタッフの生産性を高めるための指標を設定する
- SDGs を意識した取組の検討を開始する

### 安心と安全

- 避難所としての感染防止対策
- 人権関連委員会（虐待防止、苦情解決、クレド・マナー）活動の活性化
- 自然災害（大雨、台風、地震など）→BCP の策定
- 防火管理→各事業所防火管理責任者の機能責任の明確化
- 介護事故防止→時折発生する再発防止策の強化
- 公用車事故防止→安全運転、リフト操作チェック体制の確立、円滑な車両点検システムの構築

## 4　働きたい法人となる

### *スタッフの状況*

- 年代別状況

| | ～29 | 30～39 | 40～49 | 50～59 | 60～69 | 70～ | 総計 | 比率 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 正職員 | 20 | 30 | 36 | 18 | 1 | 0 | 105 | 63.25% |
| パート等 | 3 | 12 | 3 | 3 | 32 | 8 | 61 | 36.75% |
| 総計 | 23 | 42 | 39 | 21 | 33 | 8 | 166 | |
| 比率 | 13.86% | 25.30% | 23.49% | 12.65% | 19.88% | 4.82% | | |

- 管理的職員の状況

| | 管理職 | 係長 | 主任 | 副主任 | GL | GL補助 | 総計 | 比率 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 男 | 2 | 3 | 0 | 5 | 4 | 2 | 16 | 44.44% |
| 女 | 3 | 0 | 6 | 3 | 5 | 3 | 20 | 55.56% |
| 総計 | 5 | 3 | 6 | 8 | 9 | 5 | 36 | |

注）GL:グループリーダー

- 主な資格の取得状況

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 介護福祉士 | 41 | 保育士 | 15 | 管理栄養士 | 2 |
| 社会福祉士 | 11 | 看護師 | 6 | 栄養士 | 5 |
| 精神保健福祉士 | 5 | 准看護師 | 3 | 調理師 | 14 |

- 年次有給休暇平均取得日数　9.4 日（正職員　9.1 日、パート 10.1 日）
- 今年度　育児休業取得　6 名、　育児短時間勤務　3 名
- 障害者雇用率　5.26%

### 採用機能の強化

〈令和 2 年度実績〉

- 採用

| | 正職員 | パート等 | 計 |
|---|---|---|---|
| 令和2年度 | 4 | 11 | 15 |
| 平成31年度 | 8 | 16 | 24 |

※）高校新卒者 1 名を含む
ビラ・ラズリのグループホーム化に伴い、世話人 4 名を採用
看護師の求人に苦慮中

- 退職

| | 正職員 | パート等 | 計 |
|---|---|---|---|
| 令和2年度 | 3 | 8 | 11 |
| 平成31年度 | 9 | 7 | 16 |

※）退職時 60 歳未満の職員の平均勤続年数は 7 年 4 か月

＊新型コロナウイルス感染症の影響

- 外国人材の活用検討は頓挫した
- 合同就職説明会等の開催なく、会社説明会用ブース装飾の活用はできず

〈令和 3 年度計画〉

- 新規グループホーム開設にむけて、生活支援員、並びに、世話人の採用強化

## 人材育成、資格取得支援

### 定着支援

〈令和 2 年度実績〉

- 福利厚生の充実
  - サガン鳥栖法人向け年間シートの購入・活用
  - ファイナンシャルプランナーによる個別相談・研修会
    ＊無料で専門家による個別相談を実施中で、スタッフの保険見直しなどに役立っている。研修会については、新型コロナウイルス感染症の影響で延期となり、現在 Web 研修等で検討中。
  - 制服の刷新
  - 年末調整説明会の開催
- 法人福利厚生メニューの見える化
  - 法人内職員情報伝達ツールを活用し、随時情報発信

〈令和 3 年度計画〉

- 正職員の定年延長、役職定年導入の検討
  - 長く働ける安心感と、若手職員のキャリアアップのバランスをとる
- 年次有給休暇の時間単位取得導入
  - 1 時間単位での取得が可能になる
- ファイナンシャルプランナーによる個別相談・研修会（継続）
- 特殊業務に係る制服の支給・維持管理方法の検討（夜勤者、入浴介助、看護師　など）
  - 日勤と夜勤の制服を差別化することにより、定時終了の意識を高める効果を期待する
  - 入浴介助の制服を導入。濡れたらすぐに着替えられるように維持管理方法も検討する
  - 通院業務のある看護師の制服は、感染症を法人内に「持ち込まない」ために維持管理方法を検討する

### 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 年度実績〉

- 全体会議の再編
  - 職位に求められる力を身につける研修の導入
- グループリーダー等昇格者研修の再編

- ディスカッション形式の研修や予算管理研修の導入
- 法人内委員会の委員長会議の開催（新規）
  - 横断的協力体制の強化

〈令和 3 年度計画〉

- 生産性の向上
  - 各事業と各スタッフの生産性を測るための指標の設定
  - 積極的な ICT の導入（保育園業務ソフトの導入　など）
  - 各事業における業務分担の明確化、並びに、一般スタッフ指導マニュアルの整備
  - スキルフルリーダーによるきめ細かい業務指導
  - リモート研修の積極的活用
- 管理能力、法人内連携能力の向上
  - 管理的業務の明確化（事業所運営規程を基に事業所管理マニュアル作成）
  - スケジュール管理能力の強化
  - 保育園における法人内職員情報伝達ツール（LINE WORKS）活用強化

### スタッフの資質向上

〈令和 2 年度実績〉

- 正職員はいずれかの法人内委員会に所属し、活動した

〈令和 3 年度計画〉

- スキルフルリーダー運用開始
- 介護職員実務者研修　受講支援（場所の提供、業務配慮）
- 介護職員初任者研修　受講支援（場所の提供、業務配慮）
- 新人職員研修の再編検討

### 研修派遣計画

〈令和 2 年度実績〉

- 新型コロナウイルス感染症の影響
  - 上半期は外部研修が軒並み中止となった。後半は、オンラインで開催されるようになり、県内の研修はほぼ計画通り受講できた。全国規模の研修は中止も多く、オンライン研修のみ受講した。
  - オンライン研修は、移動の時間や経費がかからず、今後も活用していきたい。
  - 法人内部研修は、事業所ごとに開催するなど、工夫しながら開催した。
- 研修成果の業務への反映強化（研修報告の適正化）
  - 研修報告書を改定し、あわせて、研修評価書を導入した。

〈令和 3 年度計画〉

- オンライン研修の積極的活用
  - 研修環境の整備（新研修室、パソコンなど）

### 資格取得

〈令和 2 年度実績〉

- 同行援護研修（一般）の企画・開催（地域生活支援拠点事業）（継続）
- 主な資格取得・更新実績

  サービス管理責任者　1 名
  相談支援専門員　2 名（予定）　更新 1 名（予定）
  介護支援専門員　更新研修 1 名　再研修 1 名（予定）
  同行援護研修（一般）3 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
  調理師　1 名
- 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）

〈令和 3 年度計画〉

- 介護福祉士資格取得支援
  - 介護職員実務者研修、模擬試験、対策講座の開催（場所の提供、業務配慮）
- サービス管理責任者、相談支援専門員等の資格取得・更新研修派遣（継続）

## 健康管理

### 持ち上げない介護推進

〈令和 2 年度実績〉 ＊次年度継続

- 入所施設
  - 低床ベッドへの入れ替え（継続・令和 5 年度まで）
  - 移乗サポートロボット Hug 導入

### ハラスメント防止対策

〈令和 2 年度実績〉

- ハラスメント相談体制の拡充（相談窓口担当者の増員）
- 利用者向け啓発キャンペーン（利用者向け研修会の開催）
- ハラスメント防止セミナーの受講（窓口担当者、並びに、管理的職員等）

### 健康診断受診病院の再検討

〈令和 2 年度実績〉 ＊次年度継続

- 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。

### 出退勤管理の改善

〈令和 2 年度実績〉 ＊次年度継続

- 勤怠管理・タイムカード機能システム導入（予定）
  法人内職員情報伝達ツール（LINE WORKS）と連動したシステム導入の検討を始めた。運用デモを試みたが、実際の導入まで調整が必要。

### 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〉 ＊次年度継続

- 電子決裁導入検討
  法人内職員情報伝達ツール（LINE WORKS）と連動したシステム導入の検討を始めた。勤怠管理・タイムカード機能システム同様、現決裁様式との整合性を図りながら導入に向け調整を行っていく。

### 計画外

〈令和 2 年度実績〉

- 新型コロナウイルス感染症対策に伴う環境整備
  - 事業継続計画（BCP）の作成
  - 感染症対策物品の購入（空気清浄機、折り畳み式テーブル、パソコン　等）
  - 感染症対策研修（ビデオ視聴　等）
  - 日常消耗品の適正在庫確保
  - 行事・会議等開催の工夫（必要最小限、法人内職員情報伝達ツールの活用　等）
- 新型コロナウイルス感染症緊急包括支援事業申請手続き
  - 支援金　　総額　6,154 千円
  - 慰労金　　総額　7,477 千円（146 名分）
- 「新型コロナウイルスに負けるな」地域応援、スタッフ応援活動
  - 年度当初のマスク入手困難時期に、障害者就労支援センター作成の布マスクを全スタッフへ配布
  - 秋ごろ、サージカルマスクを全スタッフへ 2 箱ずつ配布
  - 地元の料理店のおいしい料理を給食で提供
  - 地元の銘菓を、日々感染症対策に頑張っているスタッフへ
  - 職員親睦会より、地元料理店の弁当を会員スタッフ昼食時に提供（懇親会の代わりに）