

令和4年度

(2022年度)

社会福祉法人 東方会

事業計画



目次

| | |
|-------------------------|----|
| はじめに | 2 |
| I. 中長期計画 | 3 |
| II. 令和3年度実績 | 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 | 9 |
| 3 容易に揺るがない経営基盤の構築 | 13 |
| 4 働きたい法人となる | 17 |
| III. 令和4年度計画 | 22 |
| 1 差別や虐待がない地域づくり | 22 |
| 2 地域の核となる法人になる | 24 |
| 3 容易に揺るがない経営基盤の構築 | 27 |
| 4 働きたい法人となる | 29 |

はじめに

昭和26年に廣嚴寺の本堂で事業開始した医王保育園は、令和3年開設70周年を迎えた。最初の卒園児はすでに古希を過ぎ、3世代4世代の子育てに関わってきたことになる。福祉に求められることの一つに「継続性」があるが、我々が継続するためには社会の後押しがないと難しい。これまで多くの地域の方々の支援を多様に受けてきた。「地域の中でなくてはならないもの」となるべく、さらに精進し、80年90年100年と事業を続けていけるように願いながら、令和4年度の事業を始めしていく。

令和3年度は、昨年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症対応に追われる一年であった。法人内では、全スタッフと入居利用者を対象にワクチン接種を行い、イベント縮小や内容変更を行い、BCPに基づき、マスク着用、手指消毒と感染予防に努めた。WEBによる朝礼や研修などを行い、企図せずICT活用能力が向上した。また、佐賀県障害福祉施設等緊急時応援体制確保事業に職員2名の登録を行い、緊急時に備えた。その他の対策詳細については後述する。BCPの見直しを含め引き続き緊張感をもって感染症対策に努めていく必要がある。

また、新型コロナウイルス感染症が流行している中、東京オリンピック、パラリンピックそして北京冬季大会が開催された。東京大会においては無観客と選手の皆さんは寂しく感じられたことかもしれないと思われるが、世界各地からの選手の活躍、特に地元日本選手の活躍に大いに勇気もらった。パラリンピアン選手の活躍により、障害者スポーツへの理解が大いに深まった。瑠璃光苑においても、入所とデイサポート合同ボッチャ大会が開催され、給食係は世界各地のメニューの提供を行って盛り上げた。

障害者スポーツ指導者研修への職員派遣を行い、今後の障害者スポーツ啓発への体制を整えた。そのような中、グループホーム利用者からSAGA2024国民スポーツ大会・全国障害者スポーツ大会強化選手に選ばれ、東方会での障害者スポーツの機運が高まっている。

令和3年8月に、2年前に引き続き佐賀県においても豪雨災害が発生した。多くの福祉事業所が被害を被ったが、東方会においてもグループホーム利用者が入所施設へ避難を行った。現在、防災管理委員会においてBCPを策定しており、令和4年度へ向け、感染症対策を考慮した自然災害への備えを強化していく。

令和3年度は、障害福祉サービス、介護保険制度において報酬改定が行われた。情報収集を迅速に行い、法人全体での管理のもと対応した。単価が下がる中、減収が懸念されたが、サービス向上のための取組みにより各種加算取得を行うことで大きな影響は回避できた。一方、介護保険において「介護の新情報システムLIFE」が導入され、ビッグデータを活用した科学的介護を進めることで介護現場の生産性向上が求められた。この流れは今後、障害福祉分野にも波及することが予想され、これまでの「常識」が大きく変化していくものと思われる。

障害者就業・生活支援センターからの撤退の影響は、新規に開設した就労定着支援事業を始めとした就労支援事業全体で一般就労者及び一般就労を希望する方への丁寧なサポートを継続することができている。

I. 中長期計画

中長期計画

| | 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) | 令和8年度 (2026年) | 将来 |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|----|
| 将来 ビジョン | <p>【SDGsの実現】</p> <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. 福利厚生の実・多様な視点での人材確保 | | | | | |
| 中期計画 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 人権擁護推進 2. 地域への貢献・協力活動推進 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 2. 各事業所の予算策定能力の確立 3. 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. 幅広い人材の活用検討 4. 資格取得支援の実・キャリアパスと人事考課システムの一体化 4. 採用及び人材育成の課題に対する対応 | | | | | |

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

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。不適切な業務に対して他事業所を含めた全スタッフから「イエローシート」を出して反省し改善する仕組みも着実に効果を発揮している。入所事業所居室に設置した「安心カメラ」は利用者とスタッフの見解の相違を第三者が見極め、判断するうえで活用されている。そのなかで、利用者からの苦情などから標準に満たない支援が散見されたが、その都度、安心カメラ映像を活用し、速やかに事業所全体で研修を行い、反省し、サービスの向上につなげた。

ほかにも、苦情受付では「苦情ではないけど、こうしてほしいな」という要望を細かに取り上げるために、利用者の意見をゆっくり聞き取る相談員の配置を行い、「現場のスタッフは忙しそうで言いにくい」ことを汲み取ることができた。

令和4年度以降は、さらに利用者の意見を汲み取るため、相談支援スタッフによるモニタリング、担当スタッフの聞き取りなどの情報をスタッフ間の情報交換ツールである LINE WORKS をさらに有効に活用していく。利用者をよく知ることで人権を重視した寄り添う支援につながると考える。

また、利用者からのハラスメントととらえられる事案もいくつか発生したが、お互いに契約という対等な立場であることを伝え、毅然とした態度でスタッフの人権も守っていく必要を感じている。

2. 地域での存在価値を高める

地域への貢献・協力活動推進

地域への貢献活動として、伊万里市地域公益活動推進協議会の活動に引き続き参画した。「なんでも福祉のみまもり隊」ステッカーを20台以上分準備し、相談支援や通所系車両など、公用車に貼って活動を推進した。また、「なんでも福祉の相談所」の機能強化のため、12月には事務所棟2階研修室において相談支援についての協議会研修会を開催し、東方会相談支援スタッフによる講義とグループワークを行った。

法人として、法人本部に「地域貢献担当」を配置し、本部棟研修室、地域交流スペース「だいこく SUN」の活用を進展させた。新型コロナウイルス感染症が流行する中であり、一般への利用拡大は難しかったが、各種研修や会議、特別支援学校販売会開催など幅広い活用ができた。また、来年度以降の活用へ向けた検討を進めた。

令和4年度以降は、地域貢献活動担当を委員会へ発展させ、アフターコロナの社会で法人資源のさらなる活用を進めていく。平成9年に伊万里市から委託を受けてきた市町村相談支援事業であるが、地域事業者からの誤解による不平・不満に対しての行政の対応に関して、窓口となる職員の人権を守ることが難しく、基幹型相談支援事業をこのまま受託することは困難であると判断し、令和3

年度をもって受託を終了し、前述の地域貢献委員会を中心に、法人独自の地域貢献を進めていくこととした。

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3年度の補助金を受けて東方会で最も重度の利用者を対象としたグループホームの整備を計画していたが、障害福祉施設整備費補助金が、各都道府県1件のみの採択ということで当初予算での採択から漏れたことで、令和3年度補正予算による申請にシフトして計画を進めた。

そのため、入所利用者の地域移行を始め、長期的短期入所利用者の行先の整備が遅れていることは非常に残念なことである。そのような中、大国拠点における法人独自の整備を進め、職員駐車場用地を借り入れ、農振除外申請、農転申請を経て整備することができた。

令和4年度以降にグループホームの整備を進めることとなるが、建物の整備にとどまらず、パートタイム職員を含めたスタッフの確保が重要である。令和3年度より、各事業所で加配スタッフを採用し備えているが、まだまだ十分ではない。法人本部を始め福利厚生制度を魅力あるものとし、教育制度を拡充して「働きたい法人」を目指しているところである。詳細については後述する。

各事業所の予算策定能力の確立

新型コロナウイルス感染症流行、報酬改定、障害者就業・生活支援センター事業からの撤退と予算執行についての課題が多い一年であった。そのような中、収入については予算の確実な執行を目指した。

予算管理における基本的なミスが散見され、計算書類の見方の精度を上げていく必要があるが、おおむね収入については理解が深まっている。今後は支出に関しての精度を高めていく。

3. 入所施設の個室化

入所施設個室化の具体的立案

個室化に先んじて大国拠点の整備を進めている。入所利用者については新規グループホームへの移行を進めることで、個室ニーズにこたえていくこととなる。新規グループホームの整備が終了し、利用者・スタッフが変動した後、プライバシー保護や快適性の向上のために入所施設の個室化の検討を進める。

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

中間評価会議、評価・計画会議、内部監査等を活用し、自事業所の運営課題を明確にすることで自立的経営能力を高めている。システムを数年運用する中で、事業所の課題が、細かな注意から発展的指導へ変化している様子が見られる。また、法人方針に基づく各事業所の計画実践能力が向上した。そのため、計画管理様式について、事務作業負担軽減を目的とした様式変更を行っていく。

研修室の整備により法人グループリーダー以上による全体会議の見直しを行った。コールによる呼び出しや、利用者、一般職員の気配を感じながらの会議から集中した議論を行うことができるようになったことから、会議の機会を活用してリーダーの資質向上のため、グループ討議を中心とし

た研修を始めた。リーダーとしての課題を他部署のスタッフと共有し、解決の糸口が見いだせる、他部署の状況がわかり易いと評価が高い。

4. 福利厚生充実・多様な視点での人材確保

幅広い人材の活用検討

人材不足は全国的な課題であるが、当法人においては、70歳を超える人材を活用するルールの整理を行った。特に、利用者送迎等の運転業務に関わるスタッフについては、自動車学校において高齢者講習の受講を義務付けることとした。

高齢者雇用安定法により、令和7年4月より65歳定年が義務付けられることとなったが、先んじて令和4年4月より65歳定年とすることとした。

また、障害者の就労を積極的に支援する法人として、法定障害者雇用率を超えた障害者雇用を行っており、仕事を切り分け、法人内で相談しやすい環境を整えることで継続的な雇用を維持している。

家庭環境によって、あるいは本人の状況によって、フルタイムでは働くことができない人については、柔軟な雇用契約により活躍できる法人となっている。

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

福祉分野以外からの転職者も多いため、資格取得支援にも力を入れているが、令和4年度以降さらに強化することとしている。

以下の資格については法人研修室を活用し、遠方に出向かずに資格取得研修を受けることができるようになっている。資格取得後は資格手当等処遇に反映し、業務内容のレベルアップを図る。

【法人内で受講できる資格取得研修】

介護福祉士実務者研修、介護職員初任者研修、同行援護支援者研修

そのほか受験対策講座等

採用及び人材育成の課題に対する対応

近年、少しずつではあるが高校新卒者の採用実績が上がってきている。しかしながら、人材不足感は否めず、ハローワークを中心に中途採用者に頼る状況が継続している。将来的に、たたき上げの人材を育成するためにも、新卒者比率を上げていきたいところである。

人口減少地域にある法人としては、地元学校のみならず、圏域外高校等への働きかけによって広くスタッフ募集をしていくこととしている。そのような中、高校新卒者の親からの声として「社宅があるところが安心」という声も聞こえてきた。どのような対応が良いのか、その効果を分析しながら、人材確保対策を進めていく。

II. 令和3年度実績

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/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、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し合い

人権研修

9月～12月全スタッフが研修受講。4つのテーマ（こころのバリアフリー・障害者雇用・ある女性の出産・意思決定支援）に分け動画鑑賞・グループワーク実施

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策定及びガイドライン、マニュアル再周知

任意研修

2月～3月ラクスル勉強会（計2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～1月まで2回/月実施。法人各事業所より派遣。16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・実施要項に沿って、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。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～11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、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。延べ約30名程度受講

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・実施要項に沿い、対象者を選定し計画書作成に取り組んだ。しかし、全ての対象者に計画作成が出来ていない。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

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。

今年度は障害者支援施設に24台の安心カメラを増設した。これまで以上に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。

安心カメラが正常に作動しているかどうか1回/2週間、施設長により作動チェックを実施している。

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。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。

また、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と追求すると共に、指導の材料として、不適切な発言、業務態度等があった場合に有効活用するよう取り組んだ。

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。今年度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基準よりも更に強化されたが、当法人の活動内容は新たな基準にも適応しており、問題ない。現行の取組を継続する。

法人外における人権擁護啓発活動の強化

地域交流相談スペースについては、新型コロナウイルスの影響が大きく、感染予防を第一に考慮し、法人外の地域の方に積極的に活用して頂く広報迄至っていない。地域の感染状況を考慮に入れなければならないが、見通しが立てば来年度には人権擁護活動の発信に着手できればと考えている。

地域生活支援拠点における人権啓発活動の実施についても新型コロナウイルスの影響で中心となる協議会自体の開催が思うように出来ておらず未実施となっている。

法人内人権擁護・教育活動内容の発信については法人人権研修、法人苦情解決研修を始めとしてホームページのブログ紹介や法人情報誌への記事記載等、情報発信を行った。

2 地域の核となる法人になる

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

- 昨年度完成した地域交流相談スペースの名称が決定！
『地域交流相談スペース だいこく SUN』
- 地域交流相談スペース だいこく SUN の有効活用に向け、4月より地域貢献担当を設置。活用について、新型コロナウイルス感染症の状況を見ながら検討を進めてきた。
〔活用実績〕
法人外
 - 伊万里特別支援学校高等部： ビジネスマナー講座、作品展示・販売会
 - 三幸福祉カレッジ： 介護福祉士実務者研修受験対策講座、介護支援専門員初任者研修法人内
 - 移動支援利用者： 動画視聴&飲食
 - 法人内各種会議の開催、オンライン研修会場
- 事務所棟2階研修室活用についても、外部研修での活用や法人内でのオンライン研修や法人内研修に活用できた。グループリーダー資質向上を目的とした研修を会議後に実施している。
- 新規グループホーム開設に向け、令和3年度佐賀県障害福祉関係施設整備費補助金の申請を行っていたが、7月初め佐賀県健康福祉部障害福祉課より通知が届き、不採択の結果となった。
- 開設に向け再検討を行い、改めて令和4年度佐賀県障害福祉関係施設整備費補助金の申請を行った。

- 新規グループホーム開設を見据え、所在する大国拠点の駐車場として隣接土地の借地契約を取り交わし、農地転用許可等手続きを経て、11月末駐車場として造成工事が完了した。



だいこく SUN 活用
伊万里特別支援学校高等部
作品展示・販売会



事務所棟研修室
グループリーダー以上資質向上研修



大国拠点駐車場借地造成工事完了
最大 27 台駐車可能

地域生活支援拠点事業

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

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

共同支援強化加算実績（困難事例対応）

- 生活困窮等の対応で社会福祉協議会や学校との調整（12月末までに3件）

新型コロナウイルス対応

- 在宅利用者へ優先接種の案内

読書バリアフリー法の先行事例としての取組

- 県のモデル事業として伊万里市図書館と連携し活動
- 障害者（施設入所者、在宅）へのプレクストーク（音声読書機）の紹介及び活用

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）

災害対応

- 8月12日豪雨災害対応（安否確認12名、緊急受入27名）
- 9月17日台風対応（安否確認1名、緊急受入1名）

③ 専門的人材の確保・養成

令和3年度より、三幸福祉カレッジと連携して、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、同行援護従事者養成研修を、高田電動機視覚障害支援部てんとうむしと連携し、視覚障害者の外出支援に携わる専門職の養成を行った。

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、法人本部棟内の研修施設や、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 | 9人 | 5人 | 14人 | 1回 |
| 介護福祉士実務者研修 | 10人 | 5人 | 15人 | 1回 |
| 同行援護従事者養成研修 | 3人 | 7人 | 10人 | 1回 |

④ 地域の体制づくり

自立支援協議会

- 新型コロナウイルスの影響で休止した期間がある。

※12月末時点での活動実績で、事務局会議2回、障害児等支援部会2回、精神障害者支援部会1回。

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
- 新規開所事業所への指導
- 困難事例対応協力
- 佐賀県自立支援協議会人材育成部会への参画

第4次伊万里市地域福祉計画への参画

- 伊万里市地域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)

⑤ 体験の機会の場

- 法人内サービスの体験利用4件(12月末時点)

令和3年度 地域生活支援拠点活動実績(令和3年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 | 15 | 0 | 12 | 21 | 1 | 53 |

地域公益活動の推進

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。

市内複数法人間連携による地域公益活動においては、法人の車両24台に、『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。

また、法人内研修施設において、会員法人の職員を対象に、相談受付に関する研修を開催し、当法人の相談支援が講師を務めた。

法人主体の地域公益活動・交流活動については、有田川カワニバル等人が多く集まるイベントになどは、昨年度に引き続き新型コロナウイルス感染症の影響にて中止なり、交流の機会が消失したが、法人内に新設した『法人本部棟研修室』及び『地域交流相談スペース だいこくSUN』を活用し、以下イベント及び研修を実施した。(公益活動・交流活動を目的とした法人外貸し出しを含む)

【令和3年度地域公益活動の主な実績】

① 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

| 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件 | 1件 | 年度途中より事業開始 |
| 令和2年度 | | 13件 | 4件 | |
| 令和3年度 | | 12件 | 7件 | 令和3年12月末時点 |

※ 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)

| 年度 | 相談件数 | 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 | | 6,911 | 7,025 | 3,211 | 638 | |
| 令和3年度 | | 3,819 | 7,283 | | 473 | 令和3年12月末時点 |

【令和3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)
- 中里保育園交流会

3 容易に揺るがない経営基盤の構築

新型コロナウイルス感染症への対応

- 利用者、スタッフ感染者発生無し（令和3年12月末時点）
- ワクチン2回接種
 - ・ 個々スタッフ感染予防能力の向上（標準予防策の徹底、体調不良時の抗原検査キット活用等）
 - ・ 情報に基づく全法的感染予防（市中感染状況、国・佐賀県通知、嘱託医指示）
 - ・ 予防設備環境の拡充（マスク配布、自動手指消毒剤の安定入荷、テーブル配置の工夫、シールド設置等）
- 各事業でのサービス継続（BCPの柔軟な運用）
- 利用者感染不安の解消（感染予防指導の徹底、市中感染情報アナウンス、家族も含めた体調不良時の利用控え）
- コロナ禍での余暇活動の工夫（三密を避けた小規模イベントの実施、感染防止対策を徹底した外出機会の創出）
- 研修派遣の変化（全面的WEB研修の採用）

大国拠点新規福祉サービス等事業整備

- 大国拠点整備事業
 - ・ 法人本部・相談支援事業所の転居→計画通り4月移転完了。移転に伴う本部・相談支援機能の混乱はなく速やかに機能移転が進められた。
 - ・ 別事務所で活動を行っていた基幹型と居宅介護支援事業所が、空と一体化したことにより速やかな情報共有と連携が可能となった。個別ニーズの解決や圏域内事業所との連携体制も推進され、地域生活支援拠点として活動が積極的に推進されるようになった。
- だいきくSUNの活用①→担当を配置した。施設利用にかかる要綱も第一四半期中に整備した。感染予防の観点から地域に対する積極的な呼びかけは控える計画とした。
- だいきくSUNの活用②※事務所棟2階研修室含む→圏域内における福祉人材育成を促進するため佐賀県、伊万里市、地域公益活動推進協議会、民間養成機関に施設を提供し各種研修を実施できた。（同行援護研修・初任者研修・実務者研修・佐賀県相談支援連絡協議会・地域公益活動推進協議会研修会など）
- だいきくSUNの活用③→その他活用実績・移動支援サービス利用者の映画鑑賞・入居系利用者が家族との会食を楽しむ場・入居系利用者の散歩（日中活動メニュー）の際の目的地利用 etc
- 新規グループホーム建設及び事業開始準備→建設資金に関して補助金申請する方向とした。そのため開設時期がスライドすることとなった。
- 新規グループホーム事業検討については定例会議を実施し事業区分、スタッフ配置、法人への影響も確認できた。特にスタッフ採用については先んじて準備をすすめ介護技術の指導などをおこない開設に備えている。

令和3年度報酬改定対応

- 経営会議主導で全法的な対応をおこなった。
 - ・ (主なマイナス改定) 入所事業・ホームヘルプの処遇改善加算率、コロナ対応0.1%報酬上乘せ9月末終了
 - ・ (令和3年度予算への影響) 次の対応により予算維持できた→新加算算定、利用率確保、通所系処遇改善率改善など
 - ・ 新たに加えられた加算についての一覧表を作成し管理
 - ・ 重要事項説明書変更、利用者への同意確認(7月終了)
 - ・ 請求ソフトバージョンアップ第一四半期完了 ※本部主導
 - ・ 課題: 令和3年度経過措置→全サービス①BCP(感染症変更・防災策定) ②虐待防止体制)

法人事業変化対応

- 就労定着支援事業RuRi→障害者就労支援センター内に設置。法人総合相談センターも含め、職業訓練から就業定着、多様な障害者に対応できる就労サポート体制が強化された。
- 前年度事業終了した障害者就業・生活支援センターRuRi職員について速やかな配置転換を行い、各部門において有効な戦力として活躍している。
- 基幹型相談支援移転等 ※前掲
- ニーズの広域化に伴う対応についてはコロナ影響により積極的活動は控えた。

安心と安全

- 避難中の感染予防
 - ・ 8月豪雨の際にグループホーム利用者18名が入所施設へ避難。市中感染の状況だったが、利用者へも協力を求め感染防止に努めることができた。
- 災害時のBCPについて→報酬改定欄に記載。
- 防災管理責任者の機能責任の明確化(防災管理委員会主導で全事業所明確化)
- 介護事故防止(重大事故発生はなし)ヒヤリハットや軽微な事故については設置カメラを活用し、再発防止対応を迅速に行うことを継続した。
- 公用車の安全運航(安全管理委員会)
 - ・ 点検、安全運転指導を計画に基づき実施し人身事故などの重大事故の発生を防いだ。
 - ・ 公用車台数が増加しており安全運転委員会に置いて円滑な車両点検システムの構築を急がせている。現在検討中
- 人権関連委員会(虐待防止、苦情解決、クレド・マナー)
 - ・ 入所事業所会議の不適切行為防止に関する研修会に参加してもらい重要な役割を担ってもらい積極的な発言などを行ってもらった。入所スタッフに対して効果的な啓発活動となった。

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施策を経営会議と本部において以下実施した。

※ 詳細は「働きたい法人となる」で評価

一体経営を目指した仕組みの確立

- 法人連結業績を柱に据えた経営管理
 - ・ 令和2年度末で障害者就業・生活支援センター事業から撤退した。スタッフの雇用継続コストが懸念されたため、今年度は特に連結収支を意識した経営管理となった。
 - ・ 障害者就業・生活支援センター委託費の減収分については、各事業所の努力により前年と比べ減らすことなく法人収入は確保できた。
 - ・ 新規グループホーム開設においても各事業所への影響が想定される。そのため今年度から開始した準備会議においても全体業績の俯瞰を通じて各事業の業績予測をおこなった。
- リーダー日報の高度化
 - ・ 日報をもとにした事業チェック、改善サイクルが確立された。
 - ・ 各リーダーがミーティングなどの必要な機会にデータを取り出し活用できるようになった。
 - ・ 統計データ化作業を効率化するために日報記載時のコード入力などについて指導し作業効率が格段に向上した。
- リーダー管理能力・連携能力
 - ・ サービス及び業績向上につながる管理能力について向上を図れている。経営意志に基づく統治システムが、ようやく理解され浸透してきた成果だと思われる。
 - ・ 全体会議を研修機会に位置付けた。係長が作成した月次テーマに従い毎月グループワークを中心に研鑽機会が設けられている。この機会を通じて法人内連携能力が高まる一助となっている。
 - ・ (課題) ①スタッフ育成 ②ルーティーン化する能力 ※一部リーダー
- 横断的委員会活動の継続
 - ・ 委員長会議の開始 ※令和2年7月より実施
 - ・ 法人の一体的活動を委員会活動が支える機能を果たし始めた。特にリスク委員会については新責任者就任以降法人全体の危機管理能力を高める活動を展開し、法人活動に大きく貢献したと評価する
- 経営会議メンバーの経営管理能力の向上
 - ・ 内外情報を経営状況に照らしながら経営意思に導く能力を高めるため、定例の会議は必ず実施した。メンバーから持ち込まれる情報精度も高まり理事長の経営判断が的確に行われた。そして経営会議後の判断が全スタッフに混乱を招くことなく迅速に浸透する仕組みが確立された。

サービスの質の向上

- 人権擁護活動の推進
 - ・ (苦情解決、人権基礎研修) 感染予防対策の徹底を図りながら令和3年度も計画通りに実施。

- ・ (研修内容の工夫) 小規模テーマ選択制→本人の希望によりテーマ選択を可能とした。
 - ・ (生活介護・短期入所サービスに相談員を配置) 重度利用者の意思決定をサポート。
 - ・ (個人指導からグループワークへ) 人権擁護意識が高い風土を醸成するためにグループワークを積極的に活用。
- 資格取得サポート
 - ・ 福祉資格養成機関との提携を結び、法人施設で資格取得に向けた講座が開設されることとなった。
 - ・ 法人内受講者(実務者研修5名・初任者研修5名) ※受講費用補助・業務日調整体制など整備した。
- 相談支援機能の強化
 - ・ (相談支援員の増員) 児童利用者数の増加に対応した。
 - ・ (各事業の担当相談支援員を配置) →各事業所とスムーズな連携が図れ、迅速な利用者支援に結び付いた。
 - ・ (担当配置) 特に新規開設された就労定着支援 **RuRi** の利用者支援について円滑な支援が行われ事業安定化に貢献。
 - ・ (担当配置) モニターの際に利用中サービスについての不満や要望の聴き取りを強化し、法人内サービスの向上に寄与。
 - ・ (読書バリアフリー法) 佐賀県の要請に対し、地域生活支援拠点活動の一環として積極的な取り組みをおこなった。
- 障害者就労支援センター工賃維持
 - ・ (Job センター ピシヤット・シャキット) 昨年度は販売機会が極端に落ち込んだが中止されたバザーなどが再開され、また新たな販売機会等も開拓したことにより令和3年度工賃は目標達成する見込み。
- デイサポート瑠璃光苑での生産活動を意識した日中活動の充実
 - ・ 現在の作品(布、ロウ、苔)。今年度はロウ作品に作成に注力し、障害者就労支援センターの販売機会に試験的に展示した。
- 短期入所サービス(令和4年1月現在 91名契約)における個別支援の充実
 - ・ (相談支援員配置) 丁寧なニーズの聴き取りが可能となり個別支援体制が強化された。
 - ・ (令和3年度新規契約者4名) 利用当初の不安傾向に対し意思確認を細かく行う体制を確立し個別支援につなげた。
- 新規グループホーム開設に備えた入居系サービスの準備。
 - ・ 新グループホームも合わせると入居系サービスが4事業となることから利用者サービス、スタッフ配置などを整理しながら検討した。
- 生産性の指標(新グループホーム開設準備の為、予算管理シート設置)。事業所ごとのスタッフ一人当たりの収入、利益率が確認できるようになった。
- SDGs への具体的取り組みには繋がっていない。12月の全体会議でリーダークラスへのSDGs理解研修を開催するにとどまった。

4 働きたい法人となる

令和3年4月に事務所棟が完成し、法人本部、並びに、総合相談センターを移転した。事務所棟の研修室とパーソナルサポートセンター空（くう）の附属設備である地域交流相談スペース「だいきくSUN」を会議や研修に活用している。

特に、働きながら介護の資格が取れるように教育機関と連携し、介護福祉士実務者研修と介護職員初任者研修を初めて開催した。法人内で開催することで通学の負担も少なく、同僚と受講することで意識・意欲を高く保ちながら学ぶことができたのではないだろうか。福祉の経験がないまま入職しても、資格を取得することで自信をもって業務にあたれるよう、今後も継続して開催する予定である。

また、毎年7月に開催している瑠璃光苑開苑記念式典（永年勤続表彰）の様子をコロナ禍で学んだWEBを活用し、事務所棟研修室から瑠璃光苑、デイサポート瑠璃光苑、障害者就労支援センター、医王保育園へ配信した。今までは瑠璃光苑での開催だったため式典に参加する利用者やスタッフに限りがあったが、今回はたくさんの利用者や園児、スタッフからお祝いの拍手をもらうことができた。

医王保育園では以前から導入していたが、他の事業所においても年次有給休暇の1時間単位での取得を可能とした。大変好評で、学校行事や通院等に有効活用している。

サガン鳥栖法人向け年間シートについては、新型コロナウイルスの影響で自粛ムードが続いたが、シーズン後半には感染拡大の波も落ち着き、家族サービスの一環として活用してもらい好評だった。

24時間365日稼働する必要がある障害福祉サービスでは、8月のお盆の期間（8/13～15）と年末年始（12/30～1/3）に勤務した全スタッフに処遇改善として特別勤務手当を支給した。

スタッフの状況

- 年代別状況

| | ～20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代 | 70代～ | 総計 | 比率 |
|------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-----|--------|
| 正職員 | 16 | 29 | 41 | 19 | 3 | 0 | 108 | 62.79% |
| パート等 | 6 | 10 | 6 | 3 | 28 | 11 | 64 | 37.21% |
| 総計 | 22 | 39 | 47 | 22 | 31 | 11 | 172 | |
| 比率 | 12.79% | 22.67% | 27.33% | 12.79% | 18.02% | 6.40% | | |

- 管理的職員の状況

| | 係長 | 主任 | 副主任 | GL | 総計 | 比率 |
|----|----|----|-----|----|----|--------|
| 男 | 3 | 0 | 5 | 5 | 13 | 46.43% |
| 女 | 0 | 6 | 4 | 5 | 15 | 53.57% |
| 総計 | 3 | 6 | 9 | 10 | 28 | |

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 | 14 | 看護師 | 7 | 栄養士 | 5 |
| 精神保健福祉士 | 6 | 准看護師 | 3 | 調理師 | 15 |
| 作業療法士 | 1 | | | | |

*今年度 育児休業取得 5名、 育児短時間勤務 4名

*障害者雇用率 5.17%

採用機能の強化

- 採用

| | 正職員 | パート等 | 計 |
|-------|-----|------|----|
| 令和3年度 | 5 | 7 | 12 |
| 令和2年度 | 6 | 14 | 20 |

スタッフ紹介制度の内容充実を図った。

スタッフひとり一人が法人の顔となって、採用活動に力を入れていきたい。

- 退職

| | 正職員 | パート等 | 計 |
|-------|-----|------|----|
| 令和3年度 | 4 | 4 | 8 |
| 令和2年度 | 3 | 10 | 13 |

退職時 60歳未満の職員（4名）の平均勤続年数は2年6か月

人材難により、ミスマッチが発生している可能性がある。

福祉分野の経験のない人材を中途採用しているが、就労前に福祉現場の仕事のイメージが薄く「自分には向いていない」と退職するケースが発生している。今年度から採用試験前に職場見学を必ず行うようにした。今後は初任者研修の受講を促すなどの定着支援を強化していく。

人材育成、資格取得支援

定着支援

- 正職員の定年延長（65歳まで。医王保育園を除く）
- 年次有給休暇の時間単位取得導入
利用率： 正職員 73.0% パートタイマー等 36.6%
- 永年勤続者表彰
勤続20年 3名、 10年 4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 5名
 - ・ ファイナンシャルプランナーによる研修（新人職員研修） 5名

- ・ サガン鳥栖法人向け年間シート活用 12組 24名
- ・ 黄色い靴助成（健康診断2次検査費用負担）16名 61,916円
- ・ インフルエンザ予防接種 160名 303,900円
- ・ 子どものインフルエンザ予防接種費用助成 12名 57,200円
- ・ 職員懇親のための職員親睦会への助成 450,000円
- ・ ソウェルクラブ加入 会費 10,000円×109名=1,090,000円
 - ・ 永年勤続記念品 5年4名・10年4名・15年4名・20年4名
 - ・ 資格取得記念品 介護福祉士1名・社会福祉士2名・公認心理師1名
 - ・ 健康生活用品給付 109名
 - ・ 子の入学お祝い品 6名
 - ・ 結婚お祝い品 3名
 - ・ 出産お祝い品 2名
 - ・ 映画鑑賞券一部助成申し込み 218枚
 - ・ 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 162名 719,332円
 - ・ 長寿お祝い金 5名
- ・ 団体総合生活補償保険 7名（70歳以上） 11,040円
- ・ 高齢運転者講習 6名 99,000円
- ・ 割安な価格での給食提供 約3,060食
- ・ 団体扱自動車保険 20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 約165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 1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）
13名
- ・ 社会福祉施設職員等退職手当共済制度受給 3名
- ・ 顧問弁護士への個別相談 3名
- ・ 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アイスの提供
- ・ サージカルマスクをスタッフへ2箱ずつ配付
- ・ コロナワクチン接種に伴う鎮痛剤配付
- 働きがいを高めるために
 - ・ 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 952枚
 - ・ 素敵な人アンケートとフィードバックの実施
 - ・ 第48回九州障害者支援施設研究大会 分科会発表
テーマ『これからの福祉施設の運営での課題』
「ICTを活用した生産性向上と事業継続できる体制づくり」

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

- 全体会議の職位に求められる力を身につける研修の充実
 - ・ 「現場での人材育成を考える」（全2回）
 - ・ 「自事業所サービスの介護給付費等介護報酬を中心に理解する」（全2回）
 - ・ 「SDGs（持続可能な開発目標）について学び、法人将来ビジョンを考える」
 - ・ 「法人将来ビジョン『SDGsの実現』、法人年度方針を基に事業計画を考える」
グループワークを多く取り入れ、他部署のリーダーとの意見交換を活発に行った
- グループリーダー等昇格者研修の開催（6名）

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 5名 受講支援（受講費負担、場所の提供、業務配慮）
- 同行援護研修（一般） 7名 受講支援（業務内受講、場所の提供）
- 障害者スポーツ指導者研修 2名
- 新人職員研修 5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こく 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
- 第48回九州障害者支援施設研究大会 分科会発表（前掲）

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3名 更新10名
 - ・ 相談支援専門員 3名 更新2名
 - ・ 同行援護研修（一般） 7名
 - ・ 介護職員等による喀痰吸引等実施のための第3号研修における指導者養成研修1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

健康管理

持ち上げない介護推進

- 健康診断受診病院の変更（来年度より実施）
 - ・ 車いすのままレントゲン撮影ができる検診車を持つ病院へ変更
 - ・ スタッフの被ばく軽減も期待
- 入所施設
 - ・ 低床ベッドへの入れ替え（継続・令和5年度まで）

出退勤管理の改善

- 勤怠管理・タイムカード機能システム導入（予定）

計画外

- 事業所会議を職員研修の場へシフト
LINE WORKS の活用により会議での伝達事項が減少したため、余った時間で研修の機会を確保した。
- 大国拠点職員駐車場整備

III. 令和4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〈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

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、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し合い

人権研修

全スタッフ対象に研修実施予定

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策定及びガイドライン、マニュアル再周知

任意研修

ラクスル勉強会（計2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～1月まで2回/月実施。法人各事業所より派遣。

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・実施要項に沿って、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。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

全スタッフ対象に研修実施予定

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予定。（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〈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、対象者を選定し計画書作成に取り組む。

人権擁護を目的に設置した安心カメラ導入後の評価〈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、検証を引き続き行っていく。

マナーアップ活動の推進〈継続〉

クレド・マナー委員会、虐待防止委員会、苦情解決委員会等の人権擁護関連委員会の活動を通じて全スタッフの人権意識向上に繋げていく。

障害者支援施設において仕事のやりがい追求、スタッフ指導の材料としてマンダラチャートを有効活用し、取り組みを継続する。

身体拘束等の適正化に対する取り組み〈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・各事業所にて引き続き取り組みを継続していく。

法人外における人権擁護啓発活動の強化〈継続〉

地域生活支援拠点における人権擁護啓発活動の実施について引き続き取り組みを継続する。

併せて、地域交流活動スペース（だいきく SUN）を活用し、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、法人外に向けた人権擁護教育に関する活動を行う。

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〈新規〉

新規グループホーム事業開始に伴い、スタッフ増員となる予定の為、人権擁護教育を徹底する。

2 地域の核となる法人になる

新規グループホーム開設に向けて〈継続〉

平成29年11月にグループホームKITEN（きてん）を開所したが、地域に重度障害者を受け入れるグループホームがなく、在宅利用者や施設入所支援利用者の地域移行支援拠点として令和4年4月開設予定で整備を計画していたが、今年度の施設整備費補助金不採択の報告を受け、再度検討することとなった。新規グループホーム開設が遅れると、待機している利用者の方々の支援に影響が出てくることを懸念している。

今回の重度障害者グループホームが開設されることで、現在入所している利用者が地域移行でグループホームに移り、入所施設では待機している利用者の受け入れができる状態となる。既存グループホームにおいても利用待機者10人と多い状況となっている。サービス圏域内（伊万里市、有田町、武雄市）だけでなく、西九州圏域からの問い合わせも多くなってきていることから、地域ニーズに応じた資源不足を補う手当が急務となっていることから、令和4年度内に開設できるよう準備を進めていきたい。



地域生活支援拠点事業〈継続〉

① 相談

新規グループホーム開所に向け、一般相談支援事業の地域移行支援を行い、利用者の方々が不安なく新しい生活ができるよう支援していく。

また、ここ数年、災害による相談支援も続いているため、引き続き、緊急時の相談対応に力を入れていく。

- 新規グループホーム開所に向けた相談支援
- 災害時の相談対応
- 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、だいきくSUNの活用も目的とする。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、介護技術力向上を目指すとともに、新規採用者への研修推進により、採用面の強化も目的とする。

- 介護職員初任者研修の実施
- 介護職員実務者研修の実施

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、コロナウイルスの影響で活動が停滞していた自立支援協議会を、活発に活動できるように推進していく。

- 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
→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〈継続〉

① 市内複数法人連携による地域公益活動推進

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
 - * 公用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、イベントを中止した。

今年度は、ウィルスへの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、『法人本部棟研修室』及び『地域交流相談スペース だいこく SUN』を活用した地域公益活動・地域交流活動を積極的に実施していく。その為に、地域貢献活動委員会を設置する。

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（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

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）
- 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(『法人本部棟研修室』及び『地域交流相談スペース だいこく SUN』の活用)

3 容易に揺るがない経営基盤の構築

感染症対応〈継続〉

- 「かからない」「もちこまない」「ひろげない」活動の継続
- 市中感染情報による日常的注意喚起
- 感染予防策を徹底した事業継続
- 感染予防策を徹底した利用者の社会参加

令和4年度制度変化対応〈新規〉

- 例年年度末に通知される制度改正情報を確認し、全事業において第一四半期までに対応する。
- 全国社会福祉法人経営者協議会などから発信される情報の確認
- 法人内事業所への影響確認
- 積極的な加算取得
- 重要事項説明書等契約関係書類の更新と利用者への同意説明
- 請求ソフトのバージョンアップ
- 介護職員処遇改善支援補助金の取得対応

大国拠点新規福祉サービス等事業整備〈継続〉

- 人材確保及び新人教育
- 新規グループホーム開設に伴う全法人的準備作業
- 居住系サービス4形態での継続的支援の完成

安心と安全〈継続〉

- SDGs活動に関する具体的取り組みを開始する
- 全社的取り組み
 - 感染症や災害への対応力強化→BCPを令和4年度中策定
- 不適切支援防止のための取組強化
 - 各事業所における評価機能の向上

法人事業変化対応〈継続〉

- 新規グループホーム開設に伴う各事業の変更 ※主な検討事項
 - 〔共通事項〕人材確保
 - 入所事業所(グループホームへの地域移行・待機者の受入れ)
 - 既存グループホーム(新規グループホーム等への転居支援・待機者の受入れ)
 - デイサポート(稼働日・定員)

- ・ 障害者就労支援センター（稼働日・定員）
- ・ ホームヘルプ（移動支援ニーズ等対応）
- ・ 短期入所（新規利用者の受入れ）
- ・ 相談系（地域移行支援・サービス等利用計画変更）
- ・ 医務（新規グループホーム健康管理体制）
- ・ 給食（新規グループホーム食事提供のサポート体制）
- ・ 本部（資金調達・建設管理・監督官庁への手続き）

サービスの質の向上〈継続〉

- ・ 人権教育（新人から中堅までの一貫した教育体系）
- ・ 意思決定支援の定着
- ・ 自立支援視点でのサービス徹底
- ・ 利用者満足度が業績向上へつながる取組を推進
- ・ 相談支援業務の分析→地域ニーズ把握強化
- ・ 圏域外の救護的ニーズへの対応→相談支援体制再編

一体経営を目指した仕組みの確立〈継続〉

- ・ 委員会活動の促進
- ・ LINE WORKS の効果的活用を強化
- ・ 相談支援員による事業所モニターの実施
- ・ 各事業活動における年度評価・計画書様式の変更
- ・ 経営管理指標の確立（収支差額率・生産性など）
- ・ 改善起案数の把握
- ・ 業務管理マニュアルの整備（令和2年度～継続課題）

スタッフへの働きかけ〈新規〉

- ・ リーダー育成
 - ・ 人の先頭に立って、人を導くリーダーの育成
- ・ スタッフ育成
 - ・ 利用者への感謝と、スタッフ間での助け合いを育む教育
- ・ 働きやすさと生産性のバランスを意識した取組
 - ・ サービス向上をさせ、ムリムダムラを無くす改善作業の徹底
- ・ 職場風土
 - ・ サービス向上と業務改善を前提とした関係の中で、スタッフ全員にとって風通しの良い環境をつくる

4 働きたい法人となる

令和4年度は重度身体障害者向けグループホームの開設を予定しており、求人活動にさらに力を入れていく必要がある。そのためにも「働きたい法人」となれるよう定着支援や福利厚生のさらなる充実を図っていく。

地域交流相談スペース「だいこく SUN」においては、スタッフの交流の場や、地域に開かれた施設となるような活用方法を検討していきたい。令和3年度は法人本部に地域貢献担当を配置したが、令和4年度からは法人委員会の一つとして「地域貢献委員会」を設置する予定である。これにより各事業所から様々な企画が生まれることを期待する。

人材育成、資格取得支援〈継続〉

定着支援

- 正職員の定年延長（65歳まで。医王保育園を除く）
- 年次有給休暇の時間単位取得導入
- 永年勤続者表彰 勤続20年・10年
- 福利厚生の充実
 - ・ 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
 - ・ 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
 - ・ ファイナンシャルプランナーによる研修（新人職員研修）
 - ・ サガン鳥栖法人向け年間シート活用
 - ・ 黄色い靴助成（健康診断2次検査費用負担）
 - ・ インフルエンザ予防接種
 - ・ 子どものインフルエンザ予防接種費用助成
 - ・ 職員懇親のための職員親睦会への助成
 - ・ ソウェルクラブ加入
 - ・ 永年勤続記念品
 - ・ 資格取得記念品
 - ・ 健康生活用品給付
 - ・ 子の入学お祝い品
 - ・ 結婚お祝い品
 - ・ 出産お祝い品
 - ・ 映画鑑賞券一部助成申し込み
 - ・ 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
 - ・ 団体総合生活補償保険
 - ・ 高齢運転者講習
 - ・ 割安な価格での給食提供
 - ・ 団体扱自動車保険
 - ・ 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
- ・ 冬用タイヤ等の一時保管場所提供
- ・ 家賃補助
- ・ 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）
- ・ 社会福祉施設職員等退職手当共済制度受給
- ・ 顧問弁護士への個別相談
- ・ 社会保険労務士への個別相談
- 働きがいを高めるために
 - ・ 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
 - ・ 素敵な人アンケートとフィードバックの実施

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

- 全体会議の職位に求められる力を身につける研修の充実
- グループリーダー等昇格者研修の開催

スタッフの資質向上

介護職員初任者研修については、入職時関連資格がなくても就業時間内で受講し、資格取得することができる。費用についても法人で全額負担とし、以後の業務に自信をもって就業できる。

- 介護職員初任者研修 → 受講支援（受講費無償、場所の提供、業務配慮）
- 介護職員実務者研修 → 受講支援（場所の提供、業務配慮）
- 同行援護研修（一般） → 受講支援（業務内受講、場所の提供）
- 障害者スポーツ指導者研修
- 新人職員研修

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こく SUN の活用
 - ・ 佐賀県社会福祉協議会の研修をはじめ、多数の研修を受講予定

人材育成、資格取得支援〈新規〉

定着支援

- 令和4年10月からの短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大への対応
週の労働時間が20時間以上の労働者が対象となるため、新たに加入該当者となるスタッフへの説明が必要となる。

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

- 事務能力向上
定例の事務作業を超過勤務することなく行うことができるようにする。

スタッフの資質向上

- 同行援護研修（応用）の企画・開催検討

採用機能の強化〈新規〉

- 令和4年4月 高校新卒者3名採用予定
- 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
目標： 正職員 13名程、 パートタイマー等 10名程
- 令和3年度に伊万里商工会議所に加入
今後、地元の情報を収集し、採用活動に生かしていきたい。

業務省力化（決裁処理の迅速化・紙書類の削減）〈継続〉

- 電子決裁導入検討