令和５年度

（2023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

I.　中長期計画 4

II.　令和 4 年度実績 9

1　差別や虐待がない地域づくり 9

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 16

4　働きたい法人となる 19

III.　令和 5 年度計画 25

1　差別や虐待がない地域づくり 25

2　地域の核となる法人になる 27

3　容易に揺るがない経営基盤の構築 29

4　働きたい法人となる 31

はじめに

ほぼ 3 年間にわたる新型コロナウイルス感染症流行に関しては、国ごとに対応が異なり、マスクなしでの生活が始まっている国が増えてきている。特にゼロコロナ対策で厳しい対応を続けてきた中国では、通常期では考えられないような政権批判のデモが頻発し、ついに方向性を反転させ、爆発的な感染拡大へつながったが、徐々に終息に向かっているように見える。わが国では、アフターコロナを模索しながら、ゴールデンウィーク明けの令和 5 年 5 月 8 日に感染症法上の「新型インフルエンザ等感染症」である分類から季節性インフルエンザと同じ五類感染症へ変更することが発表された。しかしながら、福祉サービス事業は多人数での暮らしや活動を中心とし、ハイリスクな基礎疾患をもつ利用者が多く存在する。マスク生活はしばらく続けることとなる。そのような中でアフターコロナ対応を慎重に模索していく。

令和 4 年度は新型コロナウイルス感染症の影響で、イベントの急な中止や、縮小を余儀なくされることもあったが、何とか利用者の生活の彩を取り戻そうと努力した一年であった。地域と共催の「有田川カワニバル」は夏のイベントから秋の「二里町ふれあいカワニバル」として再開することが出来た。リモートが多くなった職員研修会についても集合開催や、集合とリモート両方のハイブリット開催も増えてきて、休憩や交流会で直接会話を行うことで研修課題だけではない得るものがあると、あらためて集合開催の良さを感じた年でもあった。

そのような対応を続ける中、8 月にはグループホーム ビラ・ラズリで、年末年始には障害者支援施設　瑠璃光苑ではクラスターが発生した。特に、瑠璃光苑では、12 月 15 日から約一か月の間に、入所・短期入所利用者 42 名、応援配置を含めスタッフ 25 名の罹患者がでた。救急搬送も 7 件（コロナウイルス感染症以外も含む）あり、利用者感染症罹患後 2 名の尊い生命が失われたことは誠に痛恨の極みである。法人全体で対応を行うため、他部署の事業縮小もあり、1,400 万円以上の収入減少と感染症対策経費（超過勤務手当などを含む）400 万円以上のかかり増し支出が発生した。今回の状況を分析し、感染症対応 BCP（事業継続計画）の見直しにつなげていくことが重要である。

一方、令和 3 年度の補正予算による補助金を得て、入所利用者の更なる地域移行先として重度障害者を対象とするグループホーム WAGEN を建設し、年度末に開所することが出来た。入所施設からグループホームへ移行するために、サービス等利用計画、支給申請、生活用品の準備など法人あげて準備を行った。スタッフの募集を 1 年間通して行い、大規模な人事異動と合わせてスムーズなサービス開始に備えた。

令和 5 年度は、新たなグループホーム事業のソフトランディングを中心に据え、日中活動その他の充実を図っていかなければならない。そのうえで、グループホームや入所施設への移行で利用者が減った短期入所事業については、法人全体で 20 床となり地域資源の有効性がさらに高まっていくことが想定される。自宅生活の継続を希望する利用者、家族などへ情報提供の機会を積極的に設けていく。

令和 6 年度は介護保険、障害福祉サービスのダブル改訂となる。令和 5 年度中にその動向が発信されるが、全国社会福祉法人経営者協議会、全国身体障害者施設協議会、佐賀県社会就労センター協議会等業界団体からの情報を注視し準備をする必要がある。

令和 4 年度中に、全国で保育所において虐待事案が多数発生し、保育士の逮捕という事案があった。障害者支援事業所、高齢者施設でも虐待報道が頻発している。児童虐待防止法、障害者虐待防止法、高齢者虐待防止法と、法人内サービスそれぞれに虐待を防止する法律に基づき、法人の虐待防止委員会が中心となり教育指導体制を整備している。虐待防止を基本とする人権教育は法人職員育成の柱ととらえ積極的な学習を促している。しかしながら多様な経歴を持つ各スタッフの意識や理解に、開きがあると感じている。この差を埋めていくための仕組みづくりを課題と考えている。引き続き令和 5 年度もスタッフ一人ひとりの人権意識を高め、サービスの質の向上に取り組んでいく。

世界的新型コロナウイルス感染症パンデミックとウクライナへのロシア侵攻により物価が高騰している。法人経営のコストに直結してくることが明らかである。サービスの質を落とさず、光熱水費の節約や資材調達の工夫を重ねコスト高を最小限に止めていく。

さらには記録的円安の影響もあり、国際的な競争力が落ちている。そのような中、東南アジアからの人材の確保も勢いが落ちていると報道されている。福祉業界に位置する当法人にとっても他人事ではない。

団塊の世代が高齢者となり、出生率も低いなか、未来の介護・福祉人材の不足が懸念されている。業界内ではなく、他業種との人材の取り合いになってきている。介護・福祉に携わる優秀な人材の確保のためには、職員の処遇改善を図り、みんなが喜んで介護・福祉分野の仕事ができるよう法人の経営合理化と財源確保に努める必要がある。

I. 中長期計画

中長期計画

<table>
<tr><th></th><th>令和 5 年度
（2023 年）</th><th>令和 6 年度
（2024 年）</th><th>令和 7 年度
（2025 年）</th><th>令和 8 年度
（2026 年）</th><th>令和 9 年度
（2027 年）</th><th>将来</th></tr>
<tr><td>将来
ビジョン</td><td colspan="6">【SDGs の実現】
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</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
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
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
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. 資格取得支援の充実・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</td><td colspan="3"></td></tr>
</table>

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

令和 4 年度も引き続き、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。利用者からの訴えに耳を傾け、その都度安心カメラ等を活用し、現場の状況を把握した。そのなかで、言葉かけなどについて、虐待ともとられない発言を確認することもあり、対象職員への指導はもちろん、発生した事例をもとに、原因や防止策を検討する研修会を行い、我が事として反省し改善の決意を新たにした。

10 月に実施された入所施設の実地指導において、そのような虐待を疑われる事案についてはその都度県への報告をすることと指導を受けた。今後は速やかに報告を行うよう改善を行った。

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。なんでも福祉の相談所への相談受付を行い、なんでも福祉の見守り隊として迷子の保護や交通事故現場の交通整理の手伝いなどを行った。また、地元の国見中学校や二里小学校へ、企業紹介・福祉体験の講師として出向いた。今後も職員の自主性に任せる部分は大きいが、「地域の中でさりげなく」ここになくてはならないと思ってもらえるように活動を推進していきたい。

本年度より地域貢献委員会が発足し、地域公益活動推進協議会の研修参加や法人の地域貢献事業の広報活動などを行った。

新型コロナウイルス感染症流行により 2 年間中止となっていた「有田川カワニバル」は二里町コミュニティーセンターの秋祭りと合同事業で、11 月に「二里町ふれあいカワニバル」として開催され、東方会も共催し、地域の皆さんとの久しぶりの交流を楽しむことが出来た。

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 年度の国庫補正予算による補助金を受けて、重度障害者を対象とするグループホームの建設を行った。建設と並行して、利用者の地域移行の準備、新規入所者の対応、何より、新規事業開始のための人員の確保に集中する一年となった。

令和 5 年 3 月事業開始であるが、合わせて既存事業の組直しも行い、大規模な人事異動を行った。特に、新規グループホームには法人内各事業所から優秀な人材を集め、事業開始に躓かないように準備を整えた。

令和 5 年度は新規事業と他障害福祉サービスについて、サービスの向上とともに事業安定を図っていく。

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の法人内利用者等への感染等による事業縮小などがあり、決算としては当初予算より収入において大きく減少することとなった。特に入所系サービスの罹患は、隔離対応などへの人員派遣、後方支援などで法人全体での対応を余儀なくされ、ほぼすべての事業所に影響を与えた。

支出に関しては、年度途中で経年劣化による機器の取り換えの予算外支出が発生するケースがあった。このような突発的とはいえ、感染症発生時のリスクなども加味した予算策定の能力を確立するにはスタッフの経験と合わせて能力を向上する必要がある。予算策定スタッフを対象とした研修を計画する。

3. 入所施設の個室化

入所施設個室化の具体的立案

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した。しかしながら、地域移行を希望しながらも支援量が大きく、グループホームでの対応が難しい利用者もあった。入所施設での生活に地域生活を体感できるようにすることはもちろんであるが、自分だけのプライベートスペースとしての個室を提供できていないことは長年の課題である。人的、物的資源を改めて見直し、具体的な個室化の計画を検討し始める年とする。

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

引き続き、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。令和 4 年度は、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た。

8 月の新型コロナウイルス感染症流行の影響もあり、9 月に詳細な評価が難しくなったことが課題である。日々入力している介護支援ソフトや会計ソフトのデータを事業分析に活用することで、まとめ事務が省力化できるのではないかと思われる。

令和 4 年度は保育園を除く福祉サービス事業部を、ライフサポート事業部と、ソーシャルサポートサービス事業部とし、それぞれ一体的な管理を行うこととした。それぞれの事業部において横断的な会議が開催され事業所どうしの情報共有ができやすい体制となった。令和 5 年度はさらに事業部を分けた効果が表れることを期待する。

ライフサポート事業部	障害者支援施設　瑠璃光苑（施設入所支援・生活介護・短期入所支援・日中一時支援） デイサポート　瑠璃光苑（生活介護・モーニングサポート） ホームヘルプ　瑠璃光苑（居宅介護・同行援護・重度訪問介護・移動支援、訪問介護・総合事業）

ソーシャルサポート事業部	障害者就労支援センター Job センター　ピシャっと（就労継続支援 B 型） Job センター　シャキッと（生活介護） Job センター　キリっと（就労移行・ジョブコーチ） RuRi（就労定着支援） グループホーム KITEN（共同生活援助、短期入所） WAGEN（共同生活援助、短期入所） ビラ・ラズリ（共同生活援助） 総合相談センター パーソナルサポートセンター　空（くう）（一般相談、計画相談、児童相談） 瑠璃光苑　居宅介護支援
医王保育園	医王保育園（保育所）

また、委員会活動や新規事業プロジェクトなど、事業横断的会議があるが、職員全員を対象とした法人研修とともに、医王保育園も含めた職員の交流の場となっている。

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

幅広い人材活用については、正職員とパートタイム職員と言うだけではなく、子育て等の事情により、夜勤が出来ないスタッフや土日就労が難しいなどの個人の条件による働き方の提供を行い、家庭環境が理由で退職や短時間勤務への変更をせずに対応できるようになっている。

令和 4 年度開所のグループホームを整えるにあたって、ビラ・ラズリを除くグループホーム職員については 1 回あたりの勤務を 10 時間とし、週休 3 日の働き方とすることで、プライベートな日々の充実を支援することとした。

多様な働き方を提供することで幅広い人材の活躍につながると考える。

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た。同行援護研修では応用編の研修を含めて法人施設を活用し開催を支援した。介護初任者研修、介護実務研修の開催も引き続き支援し、法人スタッフの資格取得の機会を提供した。

【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（基本研修、応用研修）

そのほか受験対策講座等

資格取得により、法人内で就労できる職種に幅が出て、キャリアパスがステップアップすることにつながっている。

採用及び人材育成の課題に対する対応

令和４年度は、新規事業開始のため年間を通して多くの求人を行い採用した。求人に当たっては、例年通りの求人活動に加え、ケーブルテレビでの求人広告や近隣圏域のハローワークへ出向いての採用面接会参加などを行った。

広域に採用活動を行うこととくわえて、特にグループホームの世話人については近隣に住むスタッフにも職員紹介を依頼し、「二里町ふれあいカワニバル」での求人ポスター掲示などを行った。

「幅広い人材の活用検討」でも述べたが、週休三日の働き方は趣味や家庭生活に時間をかけたい人へのアピールにつながった。

II. 令和４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／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

６月～３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・ある女性の出産・＊さまざまな障害　シルコトカラ ＊『見えない障害と生きる。』・逆転人生 「人生“最期の食事”で逆転できる」）に分け動画鑑賞・グループワーク実施

※　佐賀県障害福祉課より「障害者の希望を踏まえた適切な支援について」依頼通知があっている。その内容は「北海道内の共同生活援助事業所の利用者が不妊処置を受けていた事案を受け、障害者等の意思及び人格を尊重して、常に障害者等の立場に立ったサービスの提供に努め、本人の自己決定を尊重しつつ意思決定を支援する、本人の生活の希望を丁寧に把握、支援方針等について丁寧に検討し、関係機関の連携の下、本人の希望の実現に向けた支援を提供すること」であった。この通知を受け、虐待防止委員会で内容確認し、法人内全職員へ周知を図った。

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

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）
※新型コロナウイルス感染の状況により開催中止。

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 2 回／月実施。法人各事業所より派遣。 17 名研修参加。

意思決定支援計画書作成・実施

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・実施中

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

9 月～1 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、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

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。受講スタッフから事業所内他スタッフへ伝達研修を行った。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・実施要項確認のうえ、意思決定支援計画書に基づき支援実施に取り組んだ。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。

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。

安心カメラが正常に作動しているかどうか定期的に作動チェックを実施しているが、入所施設においては施設の構造上、電波が届きづらい箇所があり、作動に不具合が生じた。

カメラの性能も日々進化しており、価格も安価になっている。より性能が高い違う機種への買い替えを検討したい。

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。

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を追求すると共に、指導の材料として有効活用し取り組んだ。その他法人内事業所においても取り組みが広がり、それぞれの事業所独自のマンダラチャートに基づき取り組みが開始された。

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げた。今年度は障害者支援施設の実地指導の際、ヘッドギアの装着も身体拘束に当たるとの指導を受けた為、即座に改善した。今後も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、引き続き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、見通しが立てば人権擁護活動の発信に着手できればと考えている。

法人内人権擁護・教育活動内容の発信については法人内人権研修、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。

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

新規グループホーム事業開始に伴い、スタッフ増員となっており、12 月に開催された新人研修を始めとし、入職後の人権擁護教育を徹底した。今後も新人スタッフの増加が見込まれる為、人権擁護教育の徹底を継続する。

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

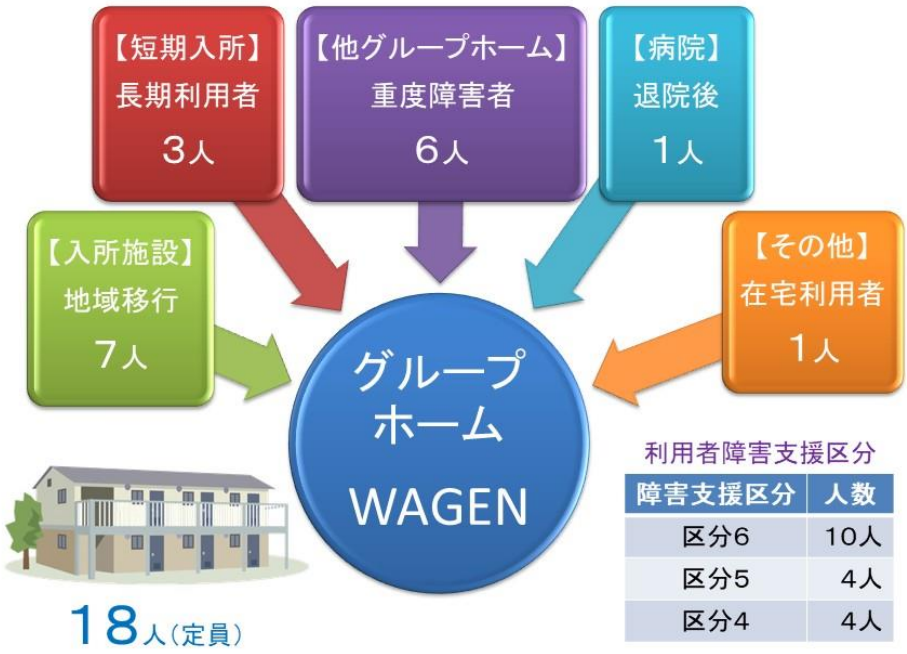
平成 29 年 11 月にグループホーム KITEN（きてん）を開所したが、地域に重度障害者を受け入れるグループホームがなく、在宅利用者や施設入所支援利用者の地域移行支援拠点として令和 4 年 4 月開設予定で整備を計画していたが、令和 3 年度の施設整備費補助金不採択の報告を受け、再度検討することとなった。

令和 4 年 3 月、令和 3 年度補正予算分で佐賀県障害福祉関係施設整備費補助金の採択を受けることができた。令和 3 年度補正予算での補助金採択であるため令和 4 年度中に建設等事業完了が条件であったが、関係機関、請負業者等協力もあり令和 5 年 3 月に開所することができた。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たが、当初の計画から 1 年遅れでの事業所開設となった。

施設名称は『グループホーム WAGEN（わげん）』で、「和顔愛語」の「和顔（わげん）」に由来し、「和顔（わげん）」とは“やわらかな顔”という意味がある。＊「和顔愛語」は“笑顔で愛情のこもった言葉で話すこと”を意味している。他に、ドイツ語で wagen〔ヴァーゲン〕“思い切ってやる”という意味がある。

建物は鉄骨造 2 階てとなっており、1 階・2 階と棟が分かれている。各棟名称は伊万里焼、有田焼にちなんで 1 階『HAKUJI（はくじ）』：白磁、2 階『AKAE（あかえ）』：赤絵となった。居室は全て個室で、1 棟当たりの内訳はグループホーム（共同生活援助）9 室と短期入所 1 室の計 10 室となる。1 階と 2 階は玄関フロアに設置のエレベーターでつながっているが、それぞれ内玄関を設置し、独立したフロアとなっている。

今回の整備により、当法人で推進している地域生活支援として、以前より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と近年親亡き後の支援として地域資源が不足している中で、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整備に近づけたと感じている。



＊補足：上記以外、入所施設からの地域移行者１名（入所→グループホーム KITEN）

地域生活支援拠点事業

令和３年度末の基幹相談支援事業契約終了に伴い、地域生活支援拠点について多機能型から面的整備型へ変更し活動を行った。

① 相談

入所施設から地域生活への支援

- 障害者支援施設瑠璃光苑利用者のうち 8 名について地域移行支援を実施

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

新型コロナウイルス対応

- 在宅利用者へ優先接種の案内

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 での短期入所の受け入れ
- 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

- 地域定着支援利用者へ台風、積雪等災害時の安否確認、短期入所利用の促し

③ 専門的人材の確保・養成

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は、昨年度まで基礎研修のみの開催だったが、より専門的に視覚障害者の外出支援を学べるよう、今年度は応用研修も開催した。

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、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	5 人	4 人	9 人	1 回
介護福祉士実務者研修	14 人	3 人	17 人	2 回
同行援護従事者養成研修 （応用研修）	4 人	2 人	6 人	1 回

④ 地域の体制づくり

自立支援協議会

- 基幹型相談支援が市直営後、今年度の開催なし

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の参画

⑤　体験の機会の場

- 伊万里特別支援学校 3 年生の卒後に向けた体験利用を実施
  （障害者就労支援センター、グループホーム KITEN、デイサポート瑠璃光苑）

地域公益活動の推進

今年度は、新たに『生活困窮者就労訓練事業』について佐賀県から認定を受け、法人内事業所にて前記訓練を実施する準備を整えた。

この事業については、まだ訓練実績は無いが、今後、伊万里市社会福祉協議会等と連携し、様々な要因から生活困窮状態にある方の支援を実施していくこととしている。

また、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、12 月 1 日に開催された研修会へ、当法人から 4 名の役職員が参加し、災害発生時における地域の事業所間の連携について学んだ。

法人主体の地域公益活動・交流活動については、アフターコロナを見据え、地域における活動が再開される中で、二里町ふれあいカワニバルを共催するなど、地域活性化の為の活動に積極的に取り組んだ。また、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』については、法人に設置した『地域貢献活動委員会』を中心に、近隣住民や団体へ活用の呼びかけを行い、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。コロナによる制限がある中で、会議室利用団体は少なかったが、今後利用していただけるよう広報活動を引き続き行う。

【令和 4 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

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	13 件	4 件	
令和 3 年度	13 件	7 件	
令和 4 年度	18 件	2 件	

※　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次頁に記載。

〔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	6,911	7,025	3,211	638	
令和 3 年度	5,038	10,121		640	
令和 3 年度		14,463		710	

3　容易に揺るがない経営基盤の構築

感染症対応

グループホーム、入所施設においてクラスター感染が 2 件発生した。特に入所施設のクラスターは利用者、スタッフ合わせて 67 名が感染するという大規模クラスターとなり、収束までに 40 日間を要した。

2 件の対応については、法人で定める BCP（事業継続計画）に基づきゾーンニングなどの感染防御をおこなった。しかし、多床部屋中心の入所施設では連鎖的感染を押さえきれず利用者のほとんどが感染する結果となり、2 名の尊い命が失われた。

①　グループホーム　ビラ・ラズリ（共同生活援助：利用者 12 名）

期　　間	8 月 6 日～26 日
感　染　者	5 名
重　症　者	0 名
スタッフ感染者	4 名

※　法人内から選抜された専属スタッフによる対応、ゾーンニングでは個室隔離の効果があがり感染拡大を最小限に抑えることができた。

②　障害者支援施設　瑠璃光苑（施設入所支援：利用者 42 名・短期入所：利用者 7 名）

期　　間	12 月 12 日～1 月 21 日
感　染　者	42 名（入所 36 名／短期 6 名）
重　症　者	7 名（＊救急搬送→入院）
死　亡　者	2 名（＊内 1 名　コロナ関連死）
スタッフ感染者	25 名

※　年末年始 12／26～1／5 までの期間に利用者 33 名・スタッフ 16 名の感染が集中し、ゾーンニング、環境消毒、療養支援、スタッフ手配など BCP（事業継続計画）の想定を超える対応となった。

新型コロナウイルス感染症対応期間の法人事業継続について

- **グループホームでのクラスター**

全事業規模を縮小しながら事業継続できた。しかし、スタッフ派遣や法人内の人的交差などを避けるために日中活動、移動支援などの縮小により利用者の暮らしに影響が発生した。

- **障害者支援施設でのクラスター**

一部の事業のみ継続をおこなった。年末年始を除き、全事業部署スタッフが入所スタッフの支援に集中した。特にデイサポートとホームヘルプは一部の利用者を除き、年明けに 10 日間程度事業を停止し、利用者の生活にも大きく影響した。

令和 4 年度新型コロナウイルス感染症対応での課題

- **ＢＣＰ（事業継続計画）の改定**

・　いずれの場合もスタッフの感染からクラスターが発生した
・　入所施設（多床部屋）での感染防御体制の崩壊
・　重症者・死亡者を発生した
・　コロナ対応に関するスタッフ配置の課題（年末年始、シフト回避など）

令和 4 年度制度変化対応

ベースアップ加算導入対応

- 本部で申請
- 各事業所において重説等契約関係書類の更新と利用者への同意説明を実施した
- 請求関連においても本部主導のもと円滑に対応できた

災害時 BCP（事業継続計画）を防災委員会が策定し、スタッフへ周知した

令和 6 年度報酬改定　情報収集

- 経営会議（第 1・第 3 月曜開催）にてメールによる行政情報、所属団体からの情報提供、メディア社会保障関連情報などの確認を行い、令和 6 年度の事業影響を想定した

大国拠点新規福祉サービス等事業整備

法人全体で相乗効果がもたらされた

- 各事業所間で連絡調整が活発化し、多職種の情報共有をベースとした法人内連携機能が強化された
- 育成指導機能：通年にわたり人材確保をおこない新人教育が随時行われた

安心と安全〈継続〉

SDGs 活動　→内容理解にとどまり具体的活動に反映できていない（＊課題）

全社的取り組み

- 災害時 BCP（事業継続計画）が完成し、自然災害時の対応について内容理解に努めた（＊課題）
- 感染症 BCP（事業継続計画）は大規模クラスターを受けて改定が必要（＊課題）

不適切支援防止のための取組強化

- 令和 4 年度佐賀県実地指導　指摘事項
- 入所：精神的虐待案件、県への事故報告の漏れ（＊課題）

法人事業変化対応

新規グループホーム開設に伴う各事業の変更

- 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・日中活動での受け入れ準備）
- 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（新規グループホームからの受け入れ準備）
- 障害者就労支援センター（新規グループホームからの受け入れ準備）
- ホームヘルプ（移動支援ニーズ等対応）
- 短期入所（短期入所長期利用者の解消）
- 相談系（入所者の地域移行支援・在宅利用者のグループホーム支給申請）
- 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

人権教育（新人から中堅までの一貫した教育体系）

→雇用形態ごとの研修実施

意思決定支援の定着

→入所施設で個別支援計画に織り込み実施体制を整えたが、対象利用者すべてに効果的実践が行えていない（＊課題）

自立支援視点を強化

→重度利用者グループホーム移行を目標とした取組の中で実施できた

相談支援業務の地域ニーズ把握強化

→LINE WORKS 情報提供数は飛躍的に伸びた

圏域外の救護的ニーズへの対応

→法人相談支援も含め広域から要望に応えた

利用者満足度が業績向上する仕組みづくり

→事業部制の導入による効率効果的な連携が強化された

→相談支援を主宰としたモニタリング担当者会議の継続実施

→サービス調整会議の徹底（新規受入れ、サービス再開、退院時カンファレンスなど）
→加算対象マネジメント管理体制の見直し（＊課題）

一体経営を目指した仕組みの確立

部門制の導入による意思決定の迅速化

スプレッドシートの有効活用

経営管理シート：・改善起案数（令和 4 年度 80 提案）・コロナ対応時の情報確認

LINEWORKS の効果的活用を強化

コロナ対応時、状況報告・指示通達などに絶大な効果を発揮した

令和 3 年度末に年度評価・計画書様式の変更を実施

想定効果を確認できた（策定効率・計画管理のしやすさ）

業務管理マニュアルの整備

→　今年度機構・事業変化終了、令和 5 年より策定（＊課題）

スタッフへの働きかけ〈新規〉

リーダー育成

- 部門週間ミーティングを欠かさず、ミドルマネージャーとしての自覚を高めマネジメント能力を高めた
- 全体会議内にリーダー研修を導入し、全法人的課題についてグループワークを通じて検討した

スタッフ育成

- 新規グループホーム開設に伴う事業変化により、多くの新採スタッフが入社した。各事業所で雇用形態別に実践的な新人教育が実施され、上位スタッフの教育能力も向上した
- 利用者への感謝と、スタッフ間での助け合いを育む教育について検討した（＊課題）

働きやすさと生産性のバランスを意識した取組

- 経営管理シートを刷新したことにより「生産性」に対する理解が高まった
- サービス向上をさせながらムリムダムラを無くす改善作業を推進し、件数を見える化したことで「仕事のしやすさ」が実感できるようになってきた

職場風土

- リーダーの指導により理念や目的による結びつきが基本となることが意識されつつある。全法人的にスタッフ間の感情的トラブルが極端に減少した

4　働きたい法人となる

今まで 4 月 1 日には辞令交付のみを行っていたが、令和 4 年度より新採スタッフ、昇格スタッフ等が参加する入社式を開催した。またその様子を各事業所に配信することで、法人全体で気持ちも新たに年度のスタートを切ることができた。その後、伊万里商工会議所のビジネス基礎研修を含めた新人研修を 6 日間にわたって開催した。

5 月と 11 月には新たに医療法人社団ヤマナ会様にはるばる広島より来所してもらい、健康診断を行った。リフト付きのレントゲン車や乳がん検診車などを使った健診は、スタッフはもとより利用者にも負担が少なく、好評だった。病院スタッフのチームワークの良さには感心することも多く、介護スタッフの刺激にもなったと思う。健診結果に応じて二次健診を受けたスタッフも例年より増え、自身の健康の大切さへの意識付けにもつながった。

9 月よりグループホーム　WAGEN の建設工事が本格的に始まり、それと並行して求人活動にも力を入れた。グループホーム　WAGEN とグループホーム　KITEN では週休 3 日制の導入を決定し、ハローワークなどの企業説明会やホームページにおいて積極的に PR ができた。3 月 1 日の WAGEN 開所に向け、必要なスタッフを採用することができた。

法人委員会活動では、「地域貢献委員会」を立ち上げた。まずはパーソナルサポートセンター空（くう）の付属設備である地域交流相談スペース「だいこく SUN」や事務所棟研修室を地域の皆さんに知ってもらうため、ポスターやチラシを作成し掲示・配布を行った。

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	18	29	38	24	7	0	116	61.05%
パート等	4	10	10	6	26	18	74	38.95%
総計	22	39	48	30	33	18	190	
比率	11.58%	20.53%	25.26%	15.79%	17.37%	9.47%		

- 管理的職員の状況

	主任	副主任	GL	総計	比率
男	2	5	3	10	34.48%
女	6	5	8	19	65.52%
総計	8	10	11	29	

注）GL:グループリーダー

- 主な資格の取得状況

介護福祉士	57	保育士	15	管理栄養士	2
社会福祉士	13	看護師	8	栄養士	7
精神保健福祉士	8	准看護師	3	調理師	14
作業療法士	1				

＊今年度　育児休業取得　8 名、　育児短時間勤務　8 名
　初めて男性スタッフ 2 名が出生時育児休業を取得
＊障害者雇用率　6.21%

採用機能の強化

- 採用

	正職員	パート等	計
令和4年度	19	15	34
令和3年度	5	9	14

グループホーム　WAGEN 開所に向けて積極的に採用した。
ハローワーク主催の企業説明会に参加（伊万里 2 回、佐世保 1 回）
ケーブルテレビでの求人 CM 放送（伊万里トンテントン中継）
伊万里商工会議所主催の web 企業説明会に参加（令和 6 年 3 月新卒者向け）
ホームページ更新（求人情報発信を強化）

- 退職

	正職員	パート等	計
令和4年度	9	8	17
令和3年度	6	7	13

正職員（9 名）の平均勤続年数は 3 年 9 か月

人材育成、資格取得支援

定着支援

- 年次有給休暇の取得率
  利用率：　正職員 72.1%　パートタイマー等　90.9%　全体 77.9%
- 永年勤続者表彰
  勤続 20 年　3 名　　勤続 10 年　9 名
- 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　3 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　4 名　245,784 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）　7 名
  - サガン鳥栖法人向け年間シート活用　7 組 14 名
  - 黄色い靴助成（健康診断 2 次検査費用負担）34 名　165,320 円
  - インフルエンザ予防接種　169 名　320,100 円
  - 子どものインフルエンザ予防接種費用助成　17 名 53,300 円
  - ソウェルクラブ加入　会費 10,000 円×110 名＝1,100,000 円
    - 永年勤続記念品　5 年 9 名・10 年 5 名・15 年 6 名・20 年 3 名
      25 年 1 名・30 年 1 名
    - 資格取得記念品　介護福祉士 6 名・社会福祉士 1 名・精神保健福祉士 1 名
      公認心理師 1 名
    - 健康生活用品給付　110 名

- 子の入学お祝い品　　5 名
- 出産お祝い品 4 名
- 映画鑑賞券一部助成申し込み　220 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　166 名　738,460 円
- 長寿お祝い金　3 名

・　団体総合生活補償保険　10 名（70 歳以上）　13,800 円
・　高齢運転者講習　6 名　99,000 円
・　割安な価格での給食提供　2,789 食
・　団体扱自動車保険　21 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　86 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）15 名
・　社会福祉施設職員等退職手当共済制度受給　11 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（明太子）の提供
・　健康診断受診病院の変更
- 乳がん検診車－別日に病院での検診が不要
- 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）

● 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）
　正職員 1 年目は、1 年をかけて全委員会を見学
・　ありがとう券の提出　1,018 枚
・　素敵な人アンケートとフィードバックの実施
・　国見中学校　職業講話　講師として参加
・　二里小学校、伊万里特別支援学校、東山代小学校　福祉体験学習　講師として参加（伊万里市地域公益活動推進協議会の地域活動）

● 福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算（福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金）活用によるベースアップの実施（障害・介護グループ）
　正職員　月額 6,000 円(パート職員等　時給 30 円)アップ

● 施設型給付費等に係る処遇改善等加算（保育士･幼稚園教諭等処遇改善臨時特例交付金）活用による新たな手当の支給（医王保育園）
　正職員・準職員　月額 9,000 円(パート職員　時給 40 円)アップ

● 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

令和 4 年 10 月から週の労働時間が 20 時間以上のスタッフ 21 名が社会保険加入対象となった

- ハラスメント防止研修の実施（全スタッフ対象）
  動画視聴「職場におけるセクシュアルハラスメントの防止に向けて」
- 伊万里商工会議所「伊万里ふるさと企業ガイド」掲載登録
  （いまり暮らしスタート支援金対象）
  伊万里市以外から移住して就職したスタッフを応援

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
  - 「日頃から課題に思っていることを階層別で考え、スッキリ改善！」
  - グループホーム　ＷＡＧＥＮ開所に備え、職位別のグループワークを行った。部署を越えた一体感を感じることができた
- グループリーダー等昇格者研修の開催（4 名）
- 福祉大臣活用による業務効率化
  - 月次試算や予算進捗状況の確認方法を解説

スタッフの資質向上

- 介護職員実務者研修　3 名　受講支援（場所の提供、業務配慮）
- 介護職員初任者研修　4 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（応用）2 名　受講支援（業務内受講、場所の提供）
- 新人職員研修　16 名（今年度は 2 回開催）

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
- 集合研修の再開
  - 第 41 回全国社会福祉法人経営者大会（青森県）　参加 3 名
  - CareTEX 福岡　参加 7 名
  - 九州ブロック社会福祉法人経営青年会セミナー（伊万里）　参加 5 名＊事務局担当
  - 九州ブロック社会福祉法人経営青年会視察研修（栃木県）　参加 1 名
  - 全国経営協障害福祉事業経営セミナー（東京都）　参加 1 名＊パネリスト
  - 全国経営協自己点検・分析支援セミナー、中長期計画策定セミナー（東京都）　参加 1 名

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　実践研修 1 名　更新 3 名
  - 相談支援専門員　1 名　更新 1 名

- 同行援護研修（応用）　　2 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
  - 利用者レントゲン撮影　－　リフト付き検診車により抱えない介護の実現
  - 双方の負担が軽減され、利用者にもスタッフにも好評だった。
- 入所施設
  - 低床ベッドへの入れ替え（令和 4 年度で完了）
  - ベッド用リフト 2 台導入
    （佐賀県障害福祉分野におけるロボット等導入支援事業費補助金活用）
- 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、支援内容の見える化を図った。

業務効率化

ＩＣＴの活用

- 医王保育園では、保育計画、日誌等の業務ソフトを導入し、紙書類の削減ができた。
- 紙面で行っていた人事評価を Google フォームに変更したことで業務効率化につながった。

III. 令和 5 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実施

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い職員評価（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

任意研修

ラクスル勉強会（不定期開催）（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 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。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、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

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・実施要項確認のうえ、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でいく。

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。

定期的に作動チェックを実施しているが、入所施設においては施設の構造上、電波が届きづらい箇所があり、作動に不具合が生じていることから、より性能が高い違う機種への買い替えの検討を進めていく。

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。

その他法人内事業所においても取り組みが広がり、それぞれの事業所独自のマンダラチャートに基づき引き続き取り組みを継続していく。

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　だいこく 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〈継続〉

新規グループホーム事業開始に伴い、スタッフ増員となっている。今後も引き続き人権擁護教育を徹底する。

2　地域の核となる法人になる

各種団体への参画〈新規〉

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

「佐賀県社会福祉法人経営者協議会」は、当法人理事長が佐賀県会長を務めており、「佐賀県社会福祉法人経営青年会」においても当法人ソーシャルサポート事業部長が佐賀県会長（令和 4 年度末で任期満了）を務めている。

「佐賀県社会就労センター協議会」については、障害者就労支援センター：Job センター ピシャッと（就労継続支援 B 型）、Job センター シャキッと（生活介護）、Job センター キリッと（就労移行支援）が令和 4 年度より加入をした。佐賀県社会就労センター協議会は、障害者の働くを支援する施設関係者で結成された組織となっており、障害のある方々の“働く・くらす”を支援している。団体に加入することで、情報共有はもちろん製品販売における販路拡大等メリットが大きいと感じている。

このように、各種業界団体への積極的な加入により、早い情報収集と団体を通じての意見提言など今後のより良い法人運営に繋げていきたい。令和 4 年度後半より徐々にではあるが、各種団体の研修大会やセミナーなど開催されるようになってきていることから、令和 5 年度は更に積極的に活動していきたい。

地域生活支援拠点事業〈継続〉

①　相談

基幹相談支援等と協力し、圏域内相談支援事業所の協力体制の強化に努めていく。
また、ここ数年、災害時における相談支援のニーズも高まっているため、引き続き、緊急時の相談対応に力を入れていく。

- 圏域内相談支援事業所の協力体制の強化
- 児童から高齢者までの幅広い年齢に対応する相談支援機能

- 伊万里市、有田町基幹相談支援、地域包括支援センターと連携した困難事例の対応
- 災害時の相談対応

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

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、だいこく 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（7 月に実施予定）
- 介護職員実務者研修の実施（10 月に実施予定）
- 同行援護基礎研修（11 月に実施予定）
- 同行援護応用研修（1 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、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推進していく。

自立支援協議会

- 開催に向け伊万里市、基幹相談支援へ協力を行う

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の参画

⑤ 体験の機会の場

安心して障害サービスを利用できるよう、引き続き体験利用を推進していく。

地域公益活動の推進〈継続〉

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

地域交流活動

- 有田川カワニバルの共催（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）

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〈新規〉

市町によって福祉サービス支給の差があり、同じサービスであっても利用できない、サービス開始時期が遅くなる等、利用者に不都合が生じている。

行政の都合ではなく、利用者本位のサービスが提供されるよう働きかけを行っていく。

- 適正なサービス支給についての働きかけ
- 支給決定プロセスの明確化
- サービス支給決定市町による、支給決定の違いについての分析実施

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）〈継続〉

感染症ＢＣＰ（事業継続計画）の変更

- 入居系施設での感染防止対策強化
- 新型コロナウイルス 5 類変更時の対応

新型コロナウイルスとの共存の模索（継続）

物価高騰対策〈新規〉

サービスの質を落とすことなく以下対応をおこなう

- 光熱水費の抑制
- 調達資材（食材、介護用品など）コストの管理
- 調達資材の適正使用

- 事務消耗品の抑制
- 業務の効率化し生産性を高め人件費の高騰を抑制

コロナクラスター発生時の対策

- 大規模、長期化を防ぐ BCP（事業継続計画）の策定
- ガウン等の感染防止資材の効果的使用の検討
- 法人内事業所の事業継続措置

法人全体でコスト抑制に取り組める仕組みづくり

グループホームＷＡＧＥＮ開設に伴う事業変化への対応〈新規〉

- 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）

令和 6 年度報酬改定への対応〈新規〉

通年の情報収集活動

第４四半期集中対応

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

BCP（事業継続計画）について

- 感染症 BCP（事業継続計画）　：実情に合わせ変更する
- 災害時 BCP（事業継続計画）　：防災管理委員会主導による訓練体制を確立する

虐待防止等不適切支援防止のための取組強化

- 精神的虐待についての再発防止徹底

県市町への事故報告の徹底

サービスの質の向上〈継続〉

入所系重度障害者の地域移行の定着

- 就業・社会参加・日中活動・リハビリなどの強化

人権擁護を柱としたサービスの質の向上

- スタッフ教育

意思決定支援の浸透

- 入所での日常的意思決定支援・WAGEN

コストを意識したサービスメニューの確立

一体経営を目指した仕組みの確立〈継続〉

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
共通⑤（各種加算記録の日常的チェック体制）構築
経営管理シートのチェックをルティーン化（各部門）
改善起案を業績評価へ反映
ミドルリーダの経営会議への参画
業務管理マニュアル策定

スタッフへの働きかけ〈継続〉

事業変化に伴うキャリアパスの更新
全スタッフ　採用意識の強化
管理職（業績管理能力の向上）
働きやすさと生産性の両立
職場風土（理念目的で結びつき、多様性を受入れた風通し）
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手法の確立

4　働きたい法人となる

令和 5 年度は、新グループホーム 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事業所のサービス内容の充実を図るなど、法人全体で支えていく。グループホーム WAGEN とグループホーム 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）のメリット・デメリットを見極め、他の事業所でも導入できないか検討していく。

抱えない介護の推進については、今年度作成した支援状況の見える化リストで現状の支援方法を再確認し、リフトや移乗ロボットなどを活用して抱えない介護に変更できないかを定期的に検討していく。また、同じ利用者であっても事業所ごとに支援方法が異なっている場合もあるので、法人内で統一した支援ができるようにハード・ソフト両面の整備を検討していく。

福利厚生の充実においては、現在のメニューを継続しながら、スタッフの要望等に応じて新しいメニューの検討をしていく。

採用機能の強化〈継続〉

＊令和 5 年 4 月　高校新卒者 3 名採用予定

人材育成、資格取得支援〈継続〉

定着支援

＊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）

＊事業変化に伴うキャリアパスと人事考課システムの更新の検討

＊男性スタッフも含めた育児休業取得推進

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

＊予算策定能力の向上

感染症や自然災害発生時のリスクや経年劣化による設備や備品の入れ替えなども加味した予算策定能力の確立。

物価高騰を背景に、コストパフォーマンスを意識した支出管理、在庫管理能力の向上。

スタッフの資質向上

＊人権意識・虐待防止の意識をさらに高め、サービスの質の向上につなげる。

健康管理〈継続〉

抱えない介護推進

＊リフトや移乗ロボットなどの積極的活用

どうしたら抱える介護を減らせるか、定期的に検討を行い実践していく。

業務効率化〈継続〉

ＤＸ（デジタルトランスフォーメーション）の勉強

＊まずは、既存業務の見える化を進め、効率化できる業務を明確にしていく。