

# 令和6年度

(2024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 .....	4
II. 令和5年度実績 .....	8
1 差別や虐待がない地域づくり .....	8
2 地域の核となる法人になる .....	11
3 容易に揺るがない経営基盤の構築 .....	15
4 働きたい法人となる .....	20
III. 令和6年度計画 .....	26
1 差別や虐待がない地域づくり .....	26
2 地域の核となる法人になる .....	28
3 容易に揺るがない経営基盤の構築 .....	31
4 働きたい法人となる .....	33

## はじめに

令和6年1月1日能登半島沖を震源としてマグニチュード7.6最大深度7の地震が発生した。地震による死者は200人を超え、津波被害を含めて多くの建物が被害を受け、道路も寸断された。まず、お亡くなりになった方々のご冥福を祈るとともに、被害にあった方々へのお見舞いを申し上げます。このような大きな災害において福祉の果たすべき役割は大きいものがある。今後、復興へ向けでは長期の取り組みがなされることとなるが、我々も現地の状況を見極めながら、被災地支援に当たって行かなくてはならない。

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

とはいえ、感染症法上の分類が下がったことで、イベントや外部研修の機会が増え、コロナ前の状況に近づきつつあると感じる。昨年度に引き続き有田川カワニバルは二里町ふれあい祭りとの同時開催であったが以前のカワニバルの賑わいが戻って盛大に開催された。外出行事も増加し、グループホーム WAGEN が令和5年3月に開設してからは障害者支援施設 瑠璃光苑の生活介護においてほぼ毎日「つーつらつー」という外出支援を実施している。

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

ロシアのウクライナへの侵攻、イスラエルとパレスチナの紛争など国際情勢が不安定であること、円安傾向が継続していることなどから、物価高騰の影響は甚大であり、政府の言う「実質賃金の向上」も困難さを増している。

令和6年度の最も重要な事業として、グループホーム WAGEN 開設後の各事業の安定化を上げていたが、グループホーム WAGEN においては速やかに満床となり、スムーズな立ち上がりとなった。障害者支援施設 瑠璃光苑生活介護においては年間利用者の増大に合わせて、日中活動の充実を図った。しかしながら入所施設からグループホームへの地域移行を受け入所施設に残った利用者の重度化がさらに進んだことによる入院者の増加と、グループホームや入所施設へのサービス転換による短期入所利用者の減少が当初予算未達につながった。

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

令和 6 年度は、介護、障害福祉サービス報酬改定、保育所政策などの影響を見極めながら、できる限りの職員処遇改善を図り職員定着率の向上を目指し、事業安定を目指していく。

人材不足、物価高騰対策としても効率化は重要な視点である。介護場面においては「抱えない介護」をさらに推進し、今後は入居系「夜勤帯の見守りセンサー導入」などでも労働環境を改善し、採用や定着、あるいは人件費上昇の経営課題を解決したいと考えている。特に、事務処理作業によって現場作業効率が落ちている場合は DX 推進することで改善可能ではないかと考えている。令和 5 年度は電子決済や文書の電子化について検討を始めた。令和 6 年度は推進委員会を立ち上げ、議論をさらに進め実践に移すことを目指す。

令和 5 年 4 月に子ども家庭庁が創設された。国を挙げて本気で少子化対策に取り組む姿勢を示したものであろう。当地でも過疎化、少子化が進んでいる。令和 6 年度は、医王保育園において、認定こども園への移行検討を始める。

# I. 中長期計画

## 中長期計画

	令和 6 年度 (2024 年)	令和 7 年度 (2025 年)	令和 8 年度 (2026 年)	令和 9 年度 (2027 年)	令和 10 年度 (2028 年)	将来
将来 ビジョン	<p align="center"><b>【SDGs の実現】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 差別や虐待がない地域づくり</li> <li>2. 地域の核となる法人になる</li> <li>3. 容易に揺るがない経営基盤の構築</li> <li>4. 働きたい法人となる</li> </ol>					
長期計画	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 差別や虐待が起きない組織が確立</li> <li>2. 地域での存在価値を高める</li> <li>3. 入所施設の個室化（小規模化）</li> <li>4. 福利厚生の実・多様な視点での人材確保</li> </ol>					
中期計画	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 人権擁護推進</li> <li>2. 地域への貢献・連携活動推進</li> <li>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 年目）</li> <li>2. 各事業所の予算策定能力の確立</li> <li>3. 入所施設個室化の具体的立案</li> <li>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</li> <li>4. 幅広い人材の活用推進</li> <li>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</li> <li>4. 採用及び人材育成の課題に対する対応</li> </ol>					

## 中長期計画の進捗状況

### 1. 差別や虐待が起きない組織が確立

#### 人権擁護推進

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

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

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

### 2. 地域での存在価値を高める

#### 地域への貢献・協力（連携）活動推進

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

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

今年度も養成機関が乏しい県境圏域の人材養成・確保に関する課題解決を図るため、引き続き養成機関を誘致し、併せて施設設備・スタッフを無償貸与し「同行援護研修（企画広報関与）」「実務者研修」「介護職員初任者研修」の実施につなげ多くの専門的人材を養成した。来年度以降についても地域生活支援拠点事業の受託を継続し、社会福祉法人としての使命を担っていく。

また、地域貢献委員会では東方会らしい地域貢献の方法を検討し、新しい活動の準備を進めた。

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

令和5年3月に3つ目のグループホーム「グループホーム WAGEN」が開所した。令和5年度はその本格始動とともに、日中サービス、ホームヘルプ、給食など法人全体に影響を及ぼした。各部署

において事前の準備を行ったが、想定外の事案が発生したり事前準備が不足していたことが発覚したりとその都度の対応を真摯に行った。

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

令和 6 年度以降はグループホーム増床に伴い利用率が減少した短期入所事業について地域のニーズを見極めながら活性化を図っていく。

### **各事業所の予算策定能力の確立**

物価高騰の中、「例年並み」では予算立案が難しい情勢が続いている。各事業所においては業務効率化や仕入れ先の検討などコストカットへの取組を求めながらの対応となっている。令和 6 年度は介護・障害の報酬改定があり、現時点で収入がどうなるのか不透明であるが、処遇改善をはじめとして経営的視点が強く求められることとなる。事業計画を達成するためにも、予算策定能力の向上は欠かせないものとなる。

## **3. 入所施設の個室化**

### **入所施設個室化の具体的立案**

令和 5 年度はグループホーム開所に伴うサービス変化対応中心であったため、入所施設の個室化については計画の進展はなかった。しかしながら、令和 6 年度障害福祉サービス報酬改定の検討において、入所施設の単価を定員 10 人刻みで設定し、地域移行を促し、入所施設の定員削減をやすくするという方針が示されている。瑠璃光苑の居住面積を考慮した場合、現在 40 名定員を維持することは難しいため、定員縮小はやむを得ないと考えていた。経営的側面も含め今回の制度改正を詳細に見極め個室化に向けた検討を継続していく。

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

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

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

## **4. 福利厚生の実・多様な視点での人材確保**

### **幅広い人材の活用検討**

令和 6 年度も積極的に障害者雇用を進めた。例えば、視覚障害のマッサージ有資格者を採用することで利用者満足も向上した。

高齢者雇用も進め、働ける時間で雇用し業務の切り分けで有用な人材となっている。外国人技能実習生の制度が見直される中、外国人雇用に関しても検討を続けるが、教育機関が遠いこと、福岡などの都市圏と比較すると外国人材にとって魅力が少ないことなど不利な状況もあり、慎重になる必要があると感じている。

#### **資格取得支援の充実・キャリアパスと人事考課システムの一体化**

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

#### **採用及び人材育成の課題に対する対応**

少子化の中で、新卒人材の確保に苦勞しているが、令和 6 年度は長崎県の高校から採用することが出来たことから、求人活動圏域を広げることとした。就職担当教諭に直接話をし、関係づくりを行うことで、生徒からの相談があった時に東方会のことをすぐに思い出していただけるような関係づくりをしていきたい。



## II. 令和5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
  - ※ 新型コロナウイルス感染症を始めとする感染症予防対策のため、3密を避けた研修体系へ変更となったが、計画通りに活動を実施できた。
- 障害者権利条約において2022年9月国連の障害者権利委員会より総括所見が出された内容・課題に触れ、事業所会議等を通じて理解に努めた。また、法人外研修も積極的に派遣し研鑽を積んだ。

#### 法人内研修

##### 虐待防止委員会

###### 委員会活動

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

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

###### 身体拘束等適正化委員会

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

###### 人権研修（法人基礎研修）

令和5年6月～令和6年2月全スタッフが研修受講。

\*動画鑑賞・グループワーク実施（6回）

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

###### 人権研修（法人内事業所）

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

## 虐待防止研修

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

## 任意研修

1月ラクスル勉強会「胃腸でお酒」・「飲みの場を楽しむには」  
（人権擁護推進責任者主催：動画視聴）

## 新人職員研修

4月及び入社時に各事業所で実施。虐待防止・差別解消をはじめとする人権研修。

## 施設入所体験研修

6月～2月まで1回／月実施。＊法人各事業所より派遣（5名研修参加）

## 意思決定支援計画書作成

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

## 苦情解決委員会

### 委員会活動

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

### 苦情解決伝達研修

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

## クレド・マナー委員会

### 委員会活動

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

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

## 法人外研修（権利擁護関係）

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

## 意思決定支援計画書に基づいた意思決定支援の実施

各事業所で意思決定支援ガイドライン・実施要項確認のうえ、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だ。課題として、法人内事業所間の取り組みに温度差が感じられた。課題を念頭に置き、法人一体となり取り組みを継続する。

## 人権擁護を目的に設置した安心カメラ導入後の評価

今年度3月にグループホーム WAGEN が開所し、障害者支援施設同様、安心カメラを設置した。障害者支援施設については、昨年度カメラの作動に不具合が見られ、機器の入替を行った。

利用者・家族、職員からの申し出による虐待と疑われるような不適切なケア、ハラスメント事項、介護事故等のリスク事項、苦情申し出事項等の事実確認において安心カメラ管理規程に基づき、それぞれの申し出に応じて録画内容の確認、検証を行った。映像、音声も鮮明に確認でき、人権擁護、ハラスメント防止、その他リスク事項の事実確認も確実に行うことができた。結果として利用者、職員の人権擁護、ハラスメント防止に大きな役割を果たした。安心カメラは適正な組織体制を保つチェック機能としての役割を担っている。

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

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

## マナーアップ活動の推進

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

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

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

## 身体拘束等の適正化に対する取り組み

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

## 法人外における人権擁護啓発活動の強化

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

## 新規グループホーム事業実施に伴う新人スタッフへの人権擁護教育の徹底

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

## 2 地域の核となる法人になる

### 各種団体への参画

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

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

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

### 地域生活支援拠点事業

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

#### ① 相談

基幹相談支援事業所と連携（困難事例の対応）

障害者雇用支援事業所との連携

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

災害対応

- 地域定着支援利用者へ台風、積雪等災害時の安否確認を実施

#### ② 緊急時の受入・対応

虐待、災害に伴う緊急受け入れ

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

### ③ 専門的人材の確保・養成

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

上記研修には法人外からも受講があり、地域における専門的人材の養成を図る目的を達成すると共に、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	7人	3人	10人	1回
介護福祉士実務者研修	26人	5人	31人	2回
同行援護従事者養成研修 (基礎研修)	4人	4人	8人	1回
同行援護従事者養成研修 (応用研修)	4人	4人	8人	1回

### ④ 地域の体制作り

自立支援協議会

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

相談支援事業の充実

- ・ 佐賀県自立支援協議会人材育成部会へ参画

### ⑤ 体験の機会の場合

障害福祉サービス検討への体験利用（件数）

事業所（件数） 年度	デイサポート	障害者就労支援 センター	グループホーム
令和4年度	1	2	2
令和5年度 (12月末時点)	1	3	1

## 地域公益活動の推進

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

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

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

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

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

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

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

### 地域公益活動

- 生活困窮者就労訓練事業の実施
- 伊万里市地域公益活動推進協議会への参画
- 「モーニングサポート事業（公益事業）」の実施
- 有田川カワニバルの共催
- 施設実習の受け入れ（実習プロジェクトチームの継続的活動）
- 体験利用の受け入れ
- 他施設や特別支援学校などからの施設見学の受け入れ
- 地域団体などへの会議室の貸し出し
- 地域団体等への公用車の貸し出し
- 備品の貸し出し（車椅子、プロジェクター 等）
- 学校等への福祉講演（出前講座）
- 法人外からの依頼による講師等派遣協力
- その他、地域ニーズに対応するための活動（相談支援事業が捉えた地域ニーズ、地域生活支援事業に寄せられた地域ニーズ等に対応する活動）
- 地域内福祉従事者の人材育成（再掲）

- 地域住民を対象とした福祉に関する理解を促進するための研修・イベントの実施検討
- 福祉避難所開設に伴う諸問題について伊万里市担当部署との協議（計画外）
- 法人内での地域貢献活動アンケートの実施（計画外）
- 能登半島地震への対応として、法人内での募金活動、職員派遣（佐賀県 DCAT 等）については情報収集しながら随時対応した

※被災地派遣実績

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

〔派遣期間〕 3月10日～16日 \*前後移動日を含む

〔派遣場所〕 金沢市内：特別養護老人ホーム

〔派遣職員〕 瑠璃光苑（入所）副主任 1名

**地域交流活動**

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

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

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

※ 上記件数は、『なんでも福祉の相談所』として相談受付をした数を掲載。

※ 参考として、法人相談支援事業で対応した相談件数を下記に記載。

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

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

※ 上記件数は、『なんでも福祉のみまもり隊』として対応をした数を掲載。

※ 参考として、法人相談支援事業で対応した件数を下記に記載。

〔参考〕法人相談支援事業所相談件数

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

### 市町における福祉サービス格差是正を解消する働きかけ

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

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

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

## 3 容易に揺るがない経営基盤の構築

### 感染症対応（新型コロナウイルスへの対応）

#### 入居系施設での感染防止対応の強化

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

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



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

#### 新型コロナウイルス感染症 発生状況

6月21日～7月14日	グループホーム WAGEN	利用者3名／スタッフ1名
7月15日～7月27日	グループホーム ビラ・ラズリ	利用者2名
7月14日～7月25日	障害者就労支援センター	利用者6名
2月20日～3月01日	瑠璃光苑	利用者4名
2月21日～3月01日	グループホーム ビラ・ラズリ	利用者3名
2月21日～3月05日	グループホーム KITEN	利用者5名
*2/21～3/5 グループホーム利用者対応は、WAGEN・地域交流相談スペース「だいこくSUN」にて対応した。		

#### ヒトメタニューモウイルス 発生状況

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

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

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

#### 新型コロナウイルスとの共存の模索（継続）

【強化】・CO2 センサー使用した換気徹底

- ・スタッフ体調不良時の出勤停止
- ・抗原検査キットの積極的活用

【新規】・感染症対策委員会設置（8月）

- ・感染症対策委員会 LINE WORKS グループ開設

【変更】・全事業所 BCP 変更 ※感染発生時の事業継続を実行した

【回復】・入居系の面会

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

#### グループホームWAGEN開設に伴う事業変化への対応

- 相談支援（暮らしの変化の聴き取り）
- グループホーム WAGEN（暮らしの安定・スタッフ週休3日制）
- グループホーム KITEN、ビラ・ラズリ（一部利用者変更対応・短期入所：KITEN）
- 障害者支援施設（送迎・日中活動・短期入所）
- 障害者就労支援センター（Job センター シャキット 週6日稼働・送迎）

- ホームヘルプ（移動、通院対応・兼務体制）
- デイサポート（送迎・広域化）
- 医務・給食（往診、通院・通所系変化に伴う食事提供、兼務体制）
- 法人本部（スタッフ増加・請求・会計対応）

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

#### 利用者

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

#### スタッフ

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

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

#### 組織

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

#### 利用者数

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

#### 課題

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

### 令和 6 年度報酬改定への対応

#### 通年の情報収集活動

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

- 理事長：全国社会福祉法人経営者協議会 全国評議員

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

#### 第4四半期集中対応

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

### 安心と安全

#### SDGs活動に関する具体的取り組みを開始する

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

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

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

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

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

#### 虐待防止等不適切支援防止のための取組強化

取り組みの強化が実施され、不適切支援の抑止につなげることができた。

※ 記載ページを参照「差別や虐待ない地域づくり」評価欄

#### 送迎時の安全運航の徹底＜その他取り組み＞

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

### サービスの質の向上

#### 入所系重度障害者の地域移行の定着

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

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

## 人権擁護を柱としたサービスの質の向上

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

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

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

## コストを意識したサービスメニューの確立

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

## 一体経営を目指した仕組みの確立

共通①（運営規程・契約に基づいたサービス管理）検討

共通②（会議体・委員会・研修機会の再構築）検討

共通③（各事業所 事務機能の点検）強化

共通④（配置基準・利用実績の一元管理）推進

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

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

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

## 経営管理シートのチェックをルティーン化（各部門）

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

## 改善起案を業績評価へ反映

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

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

## ミドルリーダの経営会議への参画

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

## スタッフへの働きかけ

### 事業変化に伴うキャリアパスの更新

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

### 全スタッフ 採用意識の強化

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

※ 4月以降採用3件、相談2件。紹介制度報奨金 合計25万円（12月支給）

### 管理職（業績管理能力の向上）

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

イムリーな指示が習慣化した。

### 働きやすさと生産性の両立

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

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

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

### 職場風土（理念目的で結びつき、多様性を受入れた風通し）

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

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

## 4 働きたい法人となる

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

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

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

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

## スタッフの状況

### 年代別状況

		～20代	30代	40代	50代	60代	70代	総計	比率
正職員	男	3	8	11	11	3	0	36	18.27%
	女	11	22	25	16	4	0	78	39.59%
パート等	男	0	6	1	3	8	9	27	13.71%
	女	3	7	9	5	21	11	56	28.43%
計		17	43	46	35	36	20	197	
比率		8.63%	21.83%	23.35%	17.77%	18.27%	10.15%		

### 管理的職員の状況

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

注)GL:グループリーダー

### 主な資格の取得状況

介護福祉士	57	保育士	15	管理栄養士	2
社会福祉士	12	看護師	11	栄養士	7
精神保健福祉士	7	准看護師	2	調理師	14
作業療法士	1				

\*正職員の平均勤続年数 10年5か月

\*今年度 育児休業取得 6名（内、男性1名）、 育児短時間勤務 8名

\*障害者雇用率 6.19%

## 採用機能の強化

### 採用

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

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

### 退職

	正職員	パート等	計
令和5年度	6	3	9
令和4年度	9	8	17

正職員（6名）の平均勤続年数は6年1か月

## 人材育成、資格取得支援

### 定着支援

#### 永年勤続者表彰

勤続20年 1名、10年 6名

### 福利厚生の充実

- 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 5名
- 介護職員初任者研修の法人施設での開催、受講費法人負担 3名 210,672円
- ファイナンシャルプランナーによる研修（新人職員研修） 8名
- サガン鳥栖法人向け年間シート活用 9組 18名
- 黄色い靴助成（健康診断2次検査費用負担） 17名 97,756円
- インフルエンザ予防接種 182名 335,200円
- 子どものインフルエンザ予防接種費用助成 5名 23,300円（現在受付中）
- ソウェルクラブ加入 会費 10,000円×115名=1,150,000円

永年勤続記念品 5年 8名・10年 6名・15年 3名・20年 1名・25年 1名

資格取得記念品 介護福祉士 3名

健康生活用品給付 110名

結婚お祝い品 2名

出産お祝い品 3名

子の入学お祝い品 5名

映画鑑賞券一部助成申し込み 197枚

会員交流助成事業 16件

#### 家庭用常備薬斡旋利用

- 社会福祉施設従事者相互保険加入 157名 690,108円  
長寿お祝い金 8名
- 団体総合生活補償保険 17名（70歳以上） 23,460円
- 高齢運転者講習 4名 66,000円
- 割安な価格での給食提供 2,095食（11月末現在）
- 団体扱自動車保険 19名
- 腰部サポートウェア「ラクニエ」の支給（瑠璃光苑・デイサポート瑠璃光苑）
- 法人会員フィットネスジムの利用 80名（延人数）
- 冬用タイヤ等の一時保管場所提供 4名
- 家賃補助 2名
- 業務配慮制度（私傷病により直接介護の免除、妊娠に伴いひとり勤務の免除等） 7名
- 社会福祉施設職員等退職手当受給者 10名
- 顧問弁護士への個別相談
- 社会保険労務士への個別相談
- 開苑記念式典に合わせてスタッフへ伊万里特産品（まえだまめ）の提供
- 乳がん検診－社会保険未加入スタッフも受診（費用は法人負担）
- 健康保険傷病手当金支給申請 10名（私傷病）

#### 働きがいを高めるために

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

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

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



男性スタッフも含めた育児休業取得率 100%

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

パートスタッフを対象とした人権研修（東方会人権研修：補講実施）

- 「受け止める力について」利用者もスタッフも十人十色、百人百様、千差万別

ハラスメント防止研修の実施（全スタッフ対象）

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

いまり暮らしスタート支援金受給支援 1名

- 伊万里市以外から移住して就職したスタッフを応援

瑠璃光苑出入口安全対策

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

生活支援員の制服の変更

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

管理的立場のスタッフ（グループリーダー以上）の資質向上

全体会議「職位に求められる力を身につける研修」の充実

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

加算取得条件を満たしているか等を内部監査での確認

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

スタッフの資質向上

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

研修派遣計画

オンライン研修の環境整備、並びに、受講促進

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

### 集合研修への参加

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

### 資格取得

#### 主な資格取得・更新実績

- サービス管理責任者 基礎研修 2名 実践研修 2名 更新 1名
- 相談支援専門員 2名 更新 4名
- 介護職員等による喀痰吸引等実施のための第3号研修 2名 指導者 1名
- 第2種衛生管理者 2名 \*従業員 200名以上になると2名配置が義務となるため

### 健康管理

#### 抱えない介護推進

##### 入所施設

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

##### グループホーム W A G E N

- 座敷トイレ用固定式介護リフト 1台導入（瑠璃光苑家族会様より寄附）

#### 抱えない介護推進の見える化

- 直接介護事業所別にリストを作成し、定期的に更新した

リフトリーダー養成研修（公益財団法人テクノエイド協会主催）への派遣 4名

### 業務効率化

#### I C Tの活用

厚生労働省 生産性向上の取組に関する介護事業所向けビギナーセミナー受講 21名

佐賀県産業スマート化センター訪問

### III. 令和6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
- 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。

##### 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
- \*虐待防止啓発標語の活用について検討を図る。

###### 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・実施要項に沿って、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（権利擁護関係）

佐賀県、佐賀県社会福祉協議会、その他種別団体主催の法人外研修を受講予定。（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。昨年度、法人内事業所間の取り組みに温度差が感じられたので、課題を念頭に置き、法人一体となり取り組みを継続する。

#### マナーアップ活動の推進〈継続〉

入所施設では、マンダラチャートを活用した取り組みを開始して3年目となり、その取り組み内容を評価・分析し、スタッフの人材育成は勿論のこと、事業所全体の組織風土醸成に役立てたい。その他法人内事業所においても取り組みが広がり、浸透している。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、1回/3ヶ月開催している身体拘束適正化委員会内で身体拘束等の解除を目的に取り組みを継続する。

#### 法人外における人権擁護啓発活動の強化〈継続〉

法人内人権擁護・教育活動内容を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活用し、積極的に情報発信を行う。

新型コロナウイルス感染症も5類となり、社会的活動も感染予防に努めながら推進していく必要がある。法人外、地域への人権擁護活動内容について模索していく。

#### 新人スタッフへの人権擁護教育の徹底〈継続〉

人権の重要性は説明するまでもなく、人として常に保障されなければならない権利であり、我々の福祉領域においても継続して教育を実施していかなければならない。障害がある方を始めとして様々な人々がすべて分け隔てなく暮らしていくことができる共生社会の実現を目指す。

## 令和6年度報酬改定に対する対応〈新規〉

令和6年度報酬改定について検討がなされ、人権擁護関係については以下内容の方向性が示されている。それぞれの項目において、その具体的内容を確認し、適切な対応を検討する。

1. 意思決定支援の推進
2. 障害児支援におけるこどもの最善の利益の保障
3. 障害者虐待防止及び身体拘束適正化の徹底

## 2 地域の核となる法人になる

### 各種団体への参画〈継続〉

今年度より DX 推進委員会の設置や医王保育園の認定こども園への移行検討をはじめることから、更に情報収集に努め、精査しながら進めていけるよう、今後も各種業界団体へ積極的に参画していく。

新型コロナウイルス感染症が5類に移行し、研修会や大会などが通常開催されるようになってきている。数年前より地元商工会議所にも加入しているが、コロナ禍ということもあり参加ができていなかった。今年度から地元企業との関係づくりを積極的に行い、地域貢献事業にも生かしていきたい。

### 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、困難事例者の対応や、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、台風など災害時における相談支援の対応も増加しているため、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（困難事例検討会議など）
- 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

スムーズに支援ができるように、市町及び基幹相談支援事業所及び委託相談支援事業所との連携を行っていく。

- 虐待被害者、災害被害者への対応  
→市町及び基幹相談支援事業所、委託相談支援事業所との連携

#### ③ 専門的人材の確保・養成

介護職員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介護職員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（7月に実施予定）
- 介護職員実務者研修の実施（6、8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

自立支援協議会

- 地域生活支援拠点事業所として参画を行う

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 体験の機会の場合

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〉

今年度も、地域の中での法人の存在意義を高めていくために、法人職員一人ひとりが高い意識をもち地域公益活動及び地域交流活動を積極的に実施していく。

また、国内で大規模災害が発生する中で、福祉避難所等の設置など、災害時に社会福祉法人に求められる役割の重要性が議論されている。

当法人では、障害者就労支援センターが、伊万里市から福祉避難所の指定を受けており、災害時にスムーズな開設を行うため、備蓄物の確認や市担当部署との連携等、平時における準備を行っておく必要がある。

#### 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）
- 体験利用の受け入れ
- 他施設や特別支援学校などからの施設見学の受け入れ
- 地域団体などへの会議室の貸し出し
- 地域団体等への公用車の貸し出し
- 備品の貸し出し（車椅子、プロジェクター 等）
- 学校等への福祉講演（出前講座）
- 法人外からの依頼による講師等派遣協力
- その他、地域ニーズに対応するための活動（相談支援事業が捉えた地域ニーズ、地域生活支援事業に寄せられた地域ニーズ等に対応する活動）

- 地域内福祉従事者の人材育成（再掲）
- 地域住民を対象とした福祉に関する理解を促進するための研修・イベントの実施検討
- 福祉避難所開設に伴う諸問題について伊万里市担当部署との協議
- 職員アンケートを基にした地域貢献活動の実施検討
- 令和6年能登半島地震に伴う被災地支援活動・募金活動の継続的協力
- <SAGA2024 国スポ・全障スポ>開催への協力

#### 地域交流活動

- 有田川ふれあいカワニバルの共催（再掲）
- 各種販売会への参加（新規開拓）
- 就労支援センター・デイサポート共同での販売会の実施
- 地域交流会の実施検討
- 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〉

県内10市町県外5市町の事業を行う中で、サービス事業所の減少が生じており、サービス提供継続の重要性を感じる。

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、利用者にも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、迅速化の働きかけ
- 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
- 移動支援事業等の地域生活支援事業の報酬単価改定の働きかけ

### 3 容易に揺るがない経営基盤の構築

#### 感染症対策〈継続〉

感染症対策指針に基づき感染症対策委員会が主導し対策を講じる

#### 報酬改定対応〈継続〉

- ① サービスの質、利用者の満足度を向上させる取り組みとする
- ② 事務的対応（請求体制・利用時間管理・加算管理等）
- ③ 制度改定内容が地域の実情と著しく解離し、経営的リスクが生じるケースについては各方面へ働きかける

#### 安心と安全〈継続〉

- ① コスト高への対応
- ② 介護スタッフが行う健康管理および医的ケア体制の再生 ※制度範囲の中で、以前のように看護スタッフとの協働体制を回復させる
- ③ 人権擁護・介護事故防止への取り組みをさらに推進する
- ④ 利用者を乗車させた送迎中の安全運転を徹底する
- ⑤ BCP など自然・原子力災害、感染症、防火防犯に関する法人基準を点検チェックする
- ⑥ 利用者・家族など身元引受人への説明、同意の徹底と迅速化
- ⑦ DX・ICT・SNS を活用した健康管理、見守り、身元引受人連絡、防犯など機能の拡充していく

#### サービスの質の向上〈継続〉

- ① 重度障害者へのケア体制の拡充
  - 医的ケア体制、意思決定支援の定着、入浴支援、就労支援、グループホーム対応
  - 介護スタッフの健康管理能力の向上
  - 障害種別ごとの対応能力の向上
- ② 入所・グループホーム利用者の地域移行支援体制づくりの開始
  - 個別支援計画書への反映
  - 機能訓練、自立的訓練の拡充
  - 通院、移動支援体制の課題解決
- ③ 日中系事業のサービス向上
  - 食事満足度：コスト意識を保ち、さらに満足感を高める
  - 生活介護：長時間入浴者への対応工夫、リハビリマネジメント体制の推進など
  - 就労：事業単価回復、重度障害者への支援体制の強化など
- ④ サービス等利用計画書、個別支援計画書、マネジメント計画の連結強化
  - 法人内外の連携事業所との目標及び支援内容について迅速に共有していく



⑤ サービス資源不足地域への送迎体制等の検討

- 生活介護、就労、ショートステイ関連の長距離送迎について
- 報酬改定の影響で、要望を受けても対応が困難となる課題が想定される

⑥ 入所個室化への準備

- 令和6年度報酬改定対応後の財務状況を想定し、長期視点で検討を開始する

**認可保育所 医王保育園の認定こども園への移行検討〈新規〉**

岸田首相は令和5年の年頭会見で「異次元の少子化対策」という言葉で少子化対策への覚悟を表明した。それを受け政府は令和5年6月13日に「こども未来戦略方針」を、令和5年11月2日に「デフレ完全脱却のための総合経済対策」を閣議決定した。その中で、すべての子育て家庭を対象とした支援の強化として、就労要件を問わず時間単位等で柔軟に利用できる「こども誰でも通園制度（仮称）」の本格実施を見据えた試行的事業（0歳6か月～2歳まで、月上限10時間）を、2023年度中に開始できるように支援するとした。今後も様々な子育て支援策が打ち出されると思うが、まずは保護者が働いていない3歳以上児も入園できるように、認定こども園への移行を検討する。

### 一体経営を目指した仕組みの確立〈継続〉

- ① 能登半島地震の人的、物質的、金銭的復興支援は、全社協・行政・DWAT（DCAT）・経営協・身障協など団体を通じ積極的に応じる。その場合は経営会議で決定するものとする
- ② 委員会機能を強化する。経営会議と一体的に「法人計画」を推進する責務を担う。必要な権限を付与する
- ③ グループホームと法人内事業所の連携・情報共有など課題の解決
- ④ グループホーム内部統治体制の確立
- ⑤ 法人内部監査機能の強化による法令遵守並びに管理視点共通化の推進
- ⑥ 文書保管方法の統一化 ※説明提示資料など
- ⑦ 事業所スタッフ加配率 120%以内の徹底 ※人員配置基準に対する比率
- ⑧ 定員割れに対するスピード感を持った対応
- ⑨ 物資管理の一元化推進
- ⑩ 改善指向の推進\*改善数の業績評価への反映
- ⑪ 予算管理ソフトと経営管理シートの連動もしくは同期化の検討
- ⑫ 生産性の向上、改善を意識できる業務標準、人事評価の確立
- ⑬ リーダー業務の共有化の推進
- ⑭ 多様化する働き方に対する育成体制の検討
- ⑮ 経営会議メンバーの経営管理能力の向上\*資料作成ローテーション化

### スタッフへの働きかけ〈継続〉

- ① 近年の急激なスタッフ増加及び雇用形態の多様化による課題を解決する
- ② 給与や研修派遣等の変化を意識する（物価高騰、報酬改定などの影響）
- ③ 事業所では「働きやすさ」と「生産性」の両立をテーマとする
- ④ 有給休暇取得推進の継続と、申請時マナーの徹底
- ⑤ パートスタッフ人権擁護教育体制の確立
- ⑥ 多様性を受け入れ、多様な人材との協働する職場づくりを目指す

## 4 働きたい法人となる

令和6年度は、10年後を見据えた次世代リーダーの計画的育成を開始したい。法人横断的活動や初歩的な管理業務など研修と実践をあわせて育成していきたい。

また、IT人材育成と業務効率化をさらに進めるためにDX（デジタルトランスフォーメーション）推進委員会を立ち上げる。意欲のあるスタッフを起用し、柔軟でフットワークの軽い活動を期待する。

令和7年7月には瑠璃光苑開苑30周年を迎えるため、その記念行事についても準備を進める。

### 採用機能の強化〈継続〉

令和6年4月 高校新卒者1名採用予定（給食係）

## 近隣の大学、短期大学等への求人活動強化

- これまで、新卒高校生の採用に力を入れてきたが、少子化が進む中、近隣の高校生は卒業後、ほとんどが大学や専門学校等へ進学している。今後は、近隣の大学等との関係構築を図っていく。

## 人材育成、資格取得支援〈継続〉

### 定着支援

#### 人事考課システムの更新検討（評価項目の見直し）

- 部署別職位別の評価項目を統一することで、相対的にみることができるようにする。

#### 法人横断的イベントの活発化（計画的な協力体制の再構築）

- コロナ禍前のように特別行事を実施できるようになったが、それには他部署との連携や協力が必須である。しかし、まだ手探りでの実施であるためか、直前の協力要請にとどまっている。計画的な活動ができるようにルールの再構築を図る。

#### 処遇改善加算一本化への対応（令和6年度報酬改定への対応）

#### スタッフも千差万別。得手不得手を認め合い、補い合えるような職場風土づくり

- 業務を切り出したり、環境を改善したりして誰もが活躍できる職場を目指す。

## 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

### 内容確認のしやすさに視点を置いたファイリングルールの確立

- 例えば、個別支援計画に関する書類など、計画や議事録、同意書などを時系列に確認できるようなルールを法人内で統一する。

### 予算策定能力の向上（継続）

- 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

### 次世代リーダーの育成

- 10年後を見据えて計画的な次世代リーダー育成に着手する
- 法人内委員会の委員長、副委員長を任せる、初歩的な管理業務を任せるなど

### パートタイマー等を含めた教育機会の充実（体系化）

- 三幸福祉カレッジ動画学習サービスの活用（外部研修への派遣から移行する）
- マナーアップ研修の強化

## 研修派遣計画

### 集合研修への派遣計画の見直し

- 旅費・宿泊費等も高騰しているため、派遣人数等を再検討する

## 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（継続）

- 障害者就労支援センターへのリフト導入を検討する

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推進していく（継続）

## 業務効率化〈継続〉

### DX（デジタルトランスフォーメーション）推進委員会の立ち上げ

近年、商工業界を中心に IT 化が進み、社内に DX 推進室などを設け、人材不足に対応できる社内体制を整えているとの話がある。社会福祉法人も他業界に追随するように取り組みに着手しているが、実際的手段等中身のある研修は進んでいないように思える。当法人では、現場支援ソフトとしてシステム会社データセンターと施設を繋ぎ、支援内容等のデータは全て支援ソフトに入力する体制ができています。また、会議や研修に関しても、Google Meet や LINE WORKS を活用した ICT 化の整備も完了しています。

これからは、更に IT 化を加速させるため、DX 推進委員会を設けることとした。2030 年問題として話題となっている人材不足の対応策の一つとして、DX 推進が今後の事業運営のカギになると受け止めている。大企業や大規模な病院などは、社内にシステムエンジニアが勤務し、システム開発から管理まで対応できているが、社会福祉法人に至っては、システムエンジニアどころか IT 関連に詳しい人材もいない状況となっている。今後は、IT 人材育成と業務効率化に向けたシステムの導入、ペーパーレス化への取り組みも重要となってくることから DX 推進委員会の設置を行う。今年度は、決裁書類の電子化（ワークフロー導入）によるペーパーレス化と業務効率化に取り組んでいく。

## その他

### 瑠璃光苑開苑 30 周年記念の準備

令和 7 年 7 月に開苑 30 周年を迎えるにあたり、記念行事の企画・準備を進める。