

第33期(令和6年4月)～(令和7年3月)

# 社会福祉法人千鳥福社会事業報告書

項 目	ページ
1. 法人会務報告	1～2
評議員会開催状況及び決裁事項	
理事会開催状況及び決裁事項	
常務理事会開催状況及び審議事項	
2. 法人事業所設備整備等実施状況	2
3. 職員離採用状況	3
4. 職場活性化アンケート調査結果	3
5. R6年度各事業所別経営状況	4
6. 中長期目標の振り返り	5～6
7. 委員会及び会議組織	
(1). 経営品質会議	7
(2). 安全管理委員会(苦情解決委員会)	8
(3). 財務管理委員会	9
(4). 情報発信委員会	9
(5). 人材育成委員会	10
(6). OJT委員会	10
(7). 安全運転委員会	11
(8). 衛生委員会	11
(9). 虐待防止・身体拘束適正化委員会	12
(10). 感染症対策委員会	13
(11). 防災委員会	14
(12). リスクマネジメント委員会	15
8. 各事業	
(1). 医務管理	16～18
(2). 給食管理	19～20
(3). 持田寮	21
(4). 千鳥福社会つばきの里	22
(5). 多機能型事業所 L.C.C.ういんぐ	23
(6). ワークセンターフレンド	24～25
(7). 相談支援事業所 ひまわり	25
(8). ぱすてる・ぱすてるびいす	26
(9). 千鳥福社会ケアセンター大空	27～28

2025. 4. 1

# 1. 令和6年度法人会務報告

## (1) 評議員会・監事会・理事会等関係会務開催状況(詳細は常務理事業務執行状況報告書のとおり)

会議名	審議・承認議案
① 評議員会 定時1回	R5年度計算関係書類、財産目録の承認、評議員の解任・新評議員の選任 R5年度事業報告書について
② 監事会 定時1回	・R5年度事業報告・決算状況等計算関係処理及び財務目録等監査及び指導・報告
③ 役員会 (理事・監事) 定時2回 臨時決議省略2回	・R5年度事業報告・決算報告及び財産目録の承認・監査報告・規程の変更 ・持田察次期施設長の選任・相談支援事業所ひまわり時期管理者の選任について ・新評議員の推薦 ・マイクロバス購入に伴う『2023年度社会福祉事業助成金(清水基金)』契約締結 ・評議員選任解任委員の選任 ・マイクロバス(旧)廃車・一次補正予算の承認 ・千鳥福祉会給食委託業務に伴う入札について ・第2次補正予算案について ・最終補正予算・R7年度事業計画・当初予算について ・役員賠償責任保険加入について・評議員解任・選任委員会の開催について ・規程の変更について ・職務執行状況報告その他報告事項

## (2) 常務理事会月次2～3回開催～検討・取り組み内容

主要議題	目指してきた内容及び課題の要約
法人経営	<p>松江圏域の障がい福祉サービスを取り巻く環境はこの数年で新たな動きを見せている。全国的な人手不足は当法人においても感じられるものであり、加えて市内で新たに障害福祉サービス事業を始められる事業所が増えて来ている。職員確保はより難しさを増し、所属する職員の数、構成にも課題を有する。しいては提供するサービスの質の維持、向上にも波及する要素を内包している。現在、所属して下さっている職員のみなさんが働きやすく、継続的に就労して頂けるように取り組みを進めた。加えて、報酬改定の年を迎えたため、必要な情報を収集するとともに、これまでの中期的視点による実績の積み上げにより、収支も含めた安定経営を実現できるように取り組みを進めた。目の前の課題を整理し、タイムリーに事業改善を図って行く取り組みは今後も継続をして行く。組織づくりと言う点では職員間の関係の質を高め、成功循環を回し、より良い支援、価値提供をしていく事を目指している。そのプロセスとして私たちの共通の目的、目標を共有し直すために理念更新は必須と考え、ミッション、ビジョンの作成まで進んだ所。今後、バリューの取りまとめをし、次年度には内外に公表できるようにして行きたい。また、そうした取り組みの中で各職員が自立して行動を起こしていく事を促進するために、次年度は法人内の正確な情報(収支、事業状況)を共有する取り組みを進めて行きたいと考えている。</p>
ヒト (従業員確保・勤続)	<p>継続的な世の中の人手不足の影響もあり、職員採用の状況は芳しくない。新卒求人を行うが応募自体がなかった。法人全体で、職員の構成年齢の高齢化が進んでおり、シニア世代の活躍に頼らざるを得ない事業所も多い。採用に関しては以前から有料の求人サイトを活用し、既にハローワークからの紹介よりも実績が高い状況。さらに資金投入をし、別求人サイトを活用することを進め、人材確保の取り組みに注力している。重ねて、世の中の物価高や大企業の賃上げの動きもあり、所属職員のみなさんにいかに継続的に勤務してもらえるか、と言うことが課題の一つに上がる。そのため、継続的な人事考課、キャリアパス制度、給与規程等の人事施策の見直しにより、職員の処遇改善を図れるよう取り組んだ。また、心理的安全性が高い、風通しのいい組織創りを進めることによって、よりエンゲージメントが高い組織となるよう取り組みを進めている。各職員の口からも心理的安全性という言葉が聞かれるようになりつつあり、意図した動きが出つつある。さらに、継続的な取り組みをして行く。</p>
モノ (施設・備品整備)	<p>法人開設時に建設した持田察の建屋、設備については35年を経過し、徐々に大型の設備修繕、更新をする時期に差し掛かっている。本年度は、自動火災報知設備受信機更新工事、高圧ケーブル更新工事、他持田察内の各所修繕工事を行った。また、フレンドにおいては松江市障がい福祉分野のICT導入モデル事業補助金を活用し、フレンド建屋内の無線化配線工事、タブレット・文書電子化ソフト購入を実施した。こうしたICTに係る設備環境整備は、今後の効率的かつ効果的な業務遂行を行う上では必須である。活用を進め、職員の事務業務の省力化、利用者支援の時間増大へと取り組みを進めて行きたい。</p>

<p><b>カネ</b> (収支状況及び経営課題)</p>	<p>経営品質会議で月次で各事業所の収入比較を継続。課題が生じている事についての打ち手を講ずるのにタイムラグが空かないような取り組みをした。フレンドの作業収支についての課題は一昨年前からのクリーニング作業で提携をする業者との契約の見直しや取り組みに伴い、作業収支の改善が図られ、利用者工賃の向上に至った事は一つの成果。一方で、新規の利用者確保や現利用者の継続利用と言うことについては、時代の流れの中で新たな動きが出つつある。長年、継続利用をされた方が新規事業を始めた事業所へ利用を移されると言う事例も出て来ている。今後、利用者の事業所利用の意志確認がより進められる制度の動きもあるため、常に求められるサービス提供のために改善と更新をして行かなければ、選ばれない事業所となってしまうことも否めない。より巨視的な動きができるように努めて行きたい。</p>
<p><b>情報</b> (専門性)</p>	<p>本年度当初に障がい者総合支援法の見直しと報酬改定が実施されたことに伴う動きを進めた1年となった。早速、本年中に指定権者となる松江市による運営指導を全事業所が受けることができ、早期に当法人および事業所の制度理解に齟齬がなかったかを確認する機会が得れたことは幸いであった。また、知福協からの情報入手を進めると共に、松江市の障がい者福祉専門分科会の情報は相談支援事業所連絡協議会からの情報が最短ルートであるため、こちらも情報共有に努めた。</p>
<p><b>安全・安心</b> (コロナ対策・BCP作成)</p>	<p>新型コロナウイルスは感染症分類において5類に引き下げられたが、法人内での対応については、今までの予防対策に準じた所で継続取り組みとした。9～10月に掛けて持田寮にて13名の罹患者が出て、クラスターとなったが、これまでの経験と対策の更新が行われていた事によっての対応で重篤化するような方が発生することなく収束することができた。今までの取り組みの成果でもあったかと思われる。また、本年度から義務化されたBCPについては、基本形作成の完成後、日々更新をし、より実用的な計画とする取り組みを継続実施している。利用者の皆様への安全・安心なサービス提供と言う観点から逸脱する事案が3月に持田寮で発生したことは痛恨の極み。利用者支援中の流れの中からの事案ではあるが、職員による利用者への粗暴行為があったため、松江市虐待防止センターへ通報をする判断に至っている。今後、市と協議をした後、市の調査を受ける見通しとなっている。</p>
<p><b>社会福祉法人の社会的責任</b> (社会や地域への貢献)</p>	<p>近年、継続的に求められている社会福祉法人の社会や地域への貢献活動については、コロナ禍以降、法人独自の動き、企画は縮小方向で推移して来た。地域との連携の窓口として公民館との連携を継続し、地域行事への参加、協力を活動の主軸として来た。また、持田地区の社会福祉計画策定委員会の一員としても地域づくりの活動への協業を進めた。本年度、持田地区で初めての取り組みとして『もちだ夜市』が7月に開催され、当法人へも協力依頼があり、出店、運営協力をさせて頂いた。利用者の皆様にとっても地域との交流の機会となり、今後の継続的な取り組みによる地域連携とインクルーシブなコミュニティの醸成を期待する所。障がい者総合支援法の見直しの中でも利用者の地域生活移行、事業運営に当たっての地域との連携がより鮮明に打ち出されて来ている。松江市も地域生活支援拠点の整備が7年度中には実施される見通しもあり、地域や他機関との連携を行う中で社会的責任が果たせると認識をして取り組みを進めたい。</p>

## 2. 法人事業所設備整備等実施状況(R6年度事業完了分)

### 【建屋等】

#### ●各所修繕工事(持田寮)

工事費・・・1,265,000円

#### ●自動火災報知設備受信機更新工事(持田寮)

工事費・・・2,530,000円

### 【設備等】

#### ●高圧ケーブル更新工事(持田寮)

工事費・・・1,485,000円

#### ●陽圧化装置、自家発電機設備等保守点検(原子力災害対策事業費補助金)

費用 1,685,717円(全額補助金支給)

#### ●松江市障がい福祉分野のICT導入モデル事業補助金

(フレンド建屋無線化配線工事、タブレット・文書電子化ソフト購入)

費用 739,200円(内554,400円補助金)

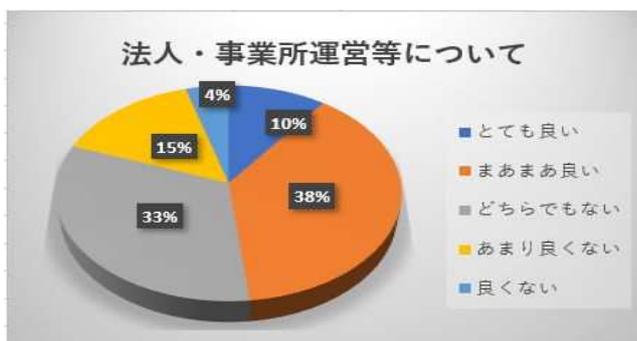
### 3. 職員離採用状況(R6年度分)

採用		退職	
常勤	非常勤	常勤	非常勤
1名	9名	2名	4名

全国的な人手不足の影響は確実にあり、必要な常勤、若年層の補充採用が思うように行かない課題がある。有料求人サイトの活用や伝手等も含めて、非常勤のシニア層の採用は多数あっているところで救われているところ。一方、現在、努めて頂いている職員の継続的な就労のための課題は多い。処遇改善の為の人事施策の改変を行うとともに、職員間の関係性の質を高め、高い心理的安全性を維持した協業の場をつくっていくことで動機づけが繰り返される状況を目指したい。

### 4. 職場活性化アンケート調査結果(全事業所常勤職員対象)

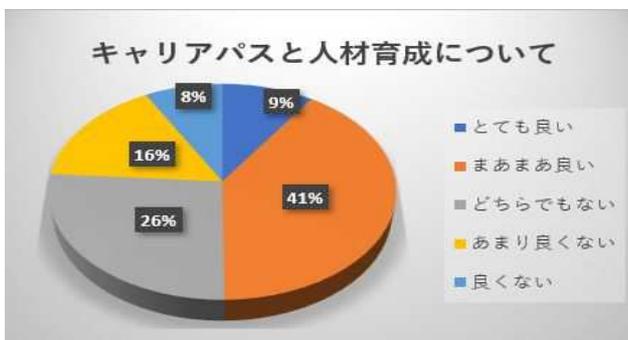
(※アンケートは37問で、設問結果を内容により以下5つのカテゴリー毎にまとめた結果の数値)



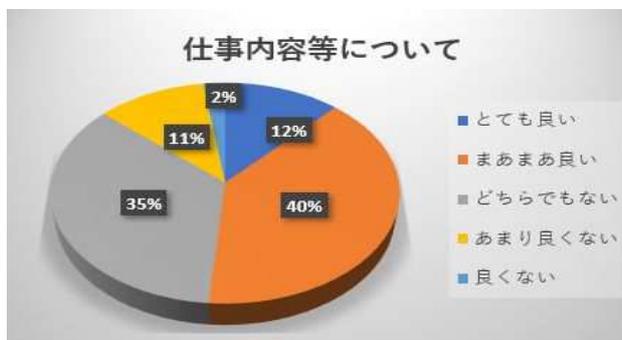
とても良い・まあまあ良い(48%)…前年度比5%down  
あまり良くない・良くない(19%)…前年度比±0%



とても良い・まあまあ良い(63%)…前年度比10%up  
あまり良くない・良くない(13%)…前年度比4%down



とても良い・まあまあ良い(50%)…前年度比8%down  
あまり良くない・良くない(24%)…前年度比7%up



とても良い・まあまあ良い(52%)…前年度比3%down  
あまり良くない・良くない(13%)…前年度比1%up



とても良い・まあまあ良い(44%)…前年度比±0  
あまり良くない・良くない(20%)…前年度比±0

前年度比でポイントが上がったカテゴリーは『仕事と生活の両立について』のみで、その他のカテゴリー項目では、概ね若干のポイントダウンとなった。『仕事と生活の両立』のポイントが上がった要因としては、職員のライフワークバランスを重要視し、各事業所で休日取得の環境や残業を減らす為に取り組んできた結果と思われる。

一方ポイントを下げた関連項目としては、『上位職域を目指す等キャリアアップに対する関心』、また『評価制度・育成制度の運用や管理』、『専門性を含めた支援力習得等』の関連項目でポイントを下げた結果となった。

各事業所において人員不足の中、時間と労力はかかるが、上司と部下のフィードバック面接や同僚や先輩、後輩同士の日常のコミュニケーションを大事にする事や現在の育成の仕組みや評価制度、研修機会をしっかりと運用、管理して行く必要がある。

## 5. R6年度各事業所別経営状況

(3)R6年度各事業所別経営状況(定数評価状況) R7.3.31の状況

単位:千円

事業所名	実施事業名	利用状況			(職員配置 基準)	職員 常勤換算	人件費率 (67.1%)	サービス活動収 益	サービス活動費 用	サービス活動 増減差額	当期活動 増減差額	
		定員	契約者	利用率								
持田寮	施設入所	30名	29	93.7%	2	17.4	67.0%	145,634	142,468	3,166	43	
	生活介護	35名	33	76.6%	10.1							
	ショートステイ	6名	29	28.2%	1							1
	日中一時支援	10名	20	16.8%								
ういんぐ	就労継続B	22名	21	81.1%	3.1	3.1	67.9%	116,533	125,028	△ 8,495	△ 6,280	
	生活介護	30名	30	81.80%	4.7	6.2						
	通所介護		4	62.8%	1							
	地活センター	30名	74	21.80%	3	3						
フレンド	就労継続B	20	19	81.4%	4.3	6.3	70.2%	94,193	89,191	5,002	930	
	就労定着	~12月	1	100%	0.1	0.1						
共同生活	つばきの里	7名	7	98.2%	14.3	15.0	74.1%	83,329	79,748	3,581	887	
	朝陽	7名	7	100.0%								
	のっと	7名	5.5	84.8%								
	まどか	5名	5	98.5%								
	かのん	4名	4	99.3%								
	はな・花	7名	6	94.8%								
	小山アパート	7名	7	77.7%								
ケアセン ター大空	介護訪問	/	5	5人	2.5	2.5	84.7%	68,216	63,603	4,613	434	
	居宅介護	/	80	57人	2.5	7.1						
	行動援護	/	11	8人								
	同行援護	/	11	11人								
	移動支援	/	78	63人								
放課後デイ	ばすてる	10名	17	78.8%			2	3.5	85.2%	22,106	24,928	△ 2,822
	ばすてるびいす	10名	16	78.0%	3	3.7	85.4%	23,910	25,433	△ 1,523	1,875	
ひまわり	特定相談	/	187	/	/	3.5	97.5%	19,363	20,572	△ 1,209	794	
	障がい児相談	/	47	/	/							
	地域定着相談	/	0	/	/							
本部		/	/	/	/			2,101	5,308	△ 3,207	2,002	
法人全体		247名					74.9%	575,385	576,279	△ 894	△ 631	

6.中長期目標（R6年度～R8年度）の振り返り（R6年度分）

単年度法人中長期目標キーワード:『関係の質を高める』『結果・成果を追求する』『メッシュ型に繋がる組織にする』

\* 今回の改定より福祉制度の改定サイクルも踏まえ3か年計画として設定、立案。

要素	中長期目標	中長期目標	具体的計画内容	単年度強化実施事項	達成目標・指標	担当部門	振り返り	評価
利用者本位	地に足を付けた基幹事業を築くと共に、働く者の充実感や達成感を実現します。	①ご本人の意思に基づく個別性を重視した支援を追求します	○合理的配慮に基づく意思決定支援の浸透 ○「こうしたい」が言える意思形成、意思決定支援をしていく	○合理的配慮・意思決定支援ガイドラインの周知（研修・周知） ○意思確認マニュアルの作成（R6年度努力義務化、R8年度義務化に向けて）…居住系 ○地域移行等意思確認担当者の選任（R6年度義務化）…居住系	研修企画年1回	虐待防止委員会 各事業所	研修企画前期フォーラム時実施。 安全管理委員会テーマ設定、報告会実施 意思確認マニュアル、担当者の選任、未実施	△
		○ワークもライフもどっちも楽しめる支援の創出	自立生活環境へのサポート ○1人暮らし希望者へのサポート ○日中支援型ホームの設置の必要性	○意思確認と支援計画立案 ○あり方検討、方針決定	○共同生活・ういんぐ・フレンド・大空・ひまわり ○経営層・共同生活	人員不足もあって縮小方向で展開。あり方検討等には至れていない。	×	
		○アセスメントを重視し、その人らしい過ごし方の支援を行う。	○その人らしさの見える化と具体的な行動が見える支援計画立案。 ①アセスメント（サポートブック）の更新、積み上げをし、その人らしさを職員間で共有をする。 ②支援計画・支援方法とのリンクを確認する。 【その人らしさに見える化するための着眼点】 ○その人の歴史：生活環境、家族、経験・体験 ○「好きなこと」「得意なこと（ストレングス）」「大事なこと」	サポートブック更新 その人らしさを支える支援計画立案	各事業所サビ管・サビ提・児発管	サポートブックの更新は停滞 その人らしさを支える支援計画の立案については、サービス等利用計画の連動性をケアマネジメントプロセスの見直しをしたことで、改善方向へ。 共有フォルダ内での計画、状況報告等、情報共有開始。	△	
	職員重視	②根拠に基づく質の高い支援をします	○発達障害や精神障害支援に関する知識を深め、利用者の困り感を緩和、解決する支援をする	○応用行動分析やその他の支援技法を学び、各現場での支援モデルとして標準化する。	研修企画年1回	人材育成担当者	未実施	×
			○目標工賃を確実にクリアする	○目標工賃設定に向けての戦略と達成する為の管理	計画立案	ういんぐフレンド	フレンドは大幅に更新	◎
		③お互いを認め合い、共に成長	○私たちにとっての仕事の目的・意味を再確認し、共有、浸透して行く。	○仕事の意味について話し合いをしていく場の創出をする。（理事長研修・各現場）	研修計画各年1回	理事長経営層管理者	理念更新にてミッション、ビジョン設定。フォーラム時、全事業所キャラバン周知実施。 研修未実施。	○
		○心理的安全性の高い場をつくる（失敗から学ぶやさしいチーム）	○自然体の自分に戻って、仲間と本音で話せる場をつくる。 ○グッドジョブ制度やサンクスカード等、感謝と気づきを伝える取り組みをする。	各事業所計画に具体的取り組み 法人計画	経営層管理者 各事業所	事業所によって実施状況まちまち。	△	

職員重視	地に足を付けた基幹事業を築くと共に、働く者の充実感や達成感を実現します。	③ お互いを認め合い、共に成長する組織になります	○規律や規範の再構築と浸透を図る(例規集、マニュアル、職員行動規範)	○事業運営規程や職員行動規範等の浸透を継続とする。 ○例規集・マニュアル・行動指針研修の実施	○規程、基準、標準に基づく業務遂行 ○研修計画	経営層 事業所 OJT委員会	フォーラムにて規程変更事項は周知。	○
			○職務の役割や責任、成果の見える化を図る(職務の見える化)	○仕事人としての成長と成果が実感でき、納得感のある新たな人事考課制度・キャリアパス制度となるよう更新を続ける。	○人事考課にて目標管理 1on1ミーティング定期実施 ○計画的研修受講	経営層 管理者	7月にキャリアパス制度、改善更新。 人事考課に合わせて1on1実施するが、完全実施に至れず。	△
			○安心出来る人生設計の実現	○子育て世代の支援推進(勤務調整・育休申請、男性職員の産休・育休休暇取得推進) ○処遇改善加算を申請し各事業所の福祉収入の向上を図ることで、処遇改善のための財源を確保する。 ○処遇改善加算条件クリアに向けた体制の確立と目的と成果に見合った処遇改善を図る。	○一般事業主行動計画作成 ○処遇改善加算II申請	経営層 管理者 経営層 管理者	支援推進宣言をするにとどまった 処遇改善加算最上位の特定加算取得	× ○
社会の承認	す	④ 地域社会の一員として共生社会の実現を目指します	○地域生活支援体制の充実(地域生活支援拠点など)	○ご本人の意向に沿った暮らしの場、働く場を叶え、安心して地域生活を継続できる支援体制の検討(法人内ネットワークの強化、地域生活支援拠点の整備への協働) ○運営推進会議・地域連携推進会議又は第三者の目を入れる(R6努力義務、7年度義務)	○意思確認体制の確立、ネットワーク強化施策立案 ○会議実施体制確立	○経営層・全事業所 ○ういんぐ・共同生活	○意思確認体制の確立は進行遅滞 ○ういんぐ:運営推進会議実施、その他は未実施	△
			○地域の「住みよいまちづくり」への参画と共生社会の推進	○地域への行事参加だけにとらわれず、法人の事業活動を知ってもらうための取り組みの積極的実施をする(事業周知) ○「地域にあったらいいな」の取り組みを利用者支援活動から小さく始める(地域福祉課題の推進への協力) ○地域交流活動の活性化	○法人計画 ○各事業所計画	経営層 管理者	地域行事への参画、参加。ういんぐ夏祭りの実施。持田地区地域福祉計画策定委員会への継続参加。	◎
			○SDGsの取り組み	○千鳥福祉社会SDGs宣言の制定と実践	制定及び法人、各事業所計画にて実践		各事業所計画には盛り込んだが、SDGs宣言には至れず。	×
透明性の確保		⑤ 健全な運営基盤を創ります。	○無駄を徹底的に削減する	○ICT化の促進と経費削減への取り組み継続(印刷費・光熱水費等) ○文書電子化ソフトの活用促進(利用者関係書類への活用へ)	○各現場で見直し目標を定め実施	○総務部・経営層 ○全事業所	共有フォルダの利用促進、ドキュワークスの導入によりICT化は大きく前進。	◎
			◎中長期における事業計画・資金計画を軸に、運営資金目標を定め事業運営の改善を図る	○各事業所、法人の中長期計画・資金計画作成 ○根拠に基づく目標設定と達成に向けた取り組みと管理	○次年度以降を見据えた目標管理	○経営層 ○管理者	目標から離れた時のスピーディーな対策検討ができなかった。	×
			○人件費管理・資金計画を作成する。 ◎運営資金目標を中・短期で定め、法人の資金収支計画を立てる(各事業所事業活動収支の赤字脱却)	○各事業所における毎月・年間の収支状況の進捗管理を行う。 ○目標達成する為の具体的方策を示す。 ○人件費シュミレーションをマネジメントする。 勤怠・給与管理クラウド化へ向けたソフト模索。	○資金計画の目標進捗管理実施 ○勤怠管理・給与管理ソフト連動	○管理者 ○常務理事 ○財務管理委員会	各事業所の収支状況の把握・管理は出来たが経営課題の改善については不十分	△

## 7.-(1) 経営品質会議事業報告

### 1. 目的

- 法人・事業所の進むべき方向性の検討・進捗状況・運営状況確認
- 法人企画や法人共通課題の検討・決定
- 各事業所の課題の共有と協力体制の検討
- 決定事項に対する各事業所職員への伝達、指導、啓発の徹底
- 管理者の意識改革の場

### 2. 取り組み状況と成果

#### 会議開催状況毎月第2・4金曜日実施

日時	検討・決定内容
4月 (12・26)	人事考課、人材育成、互助会、集団指導結果、文書電子化ソフト、報酬改定に伴う内容確認、加算申請、事業所説明会、事業報告書の提出、ヒルクライム松江北山、職員給与規程・人事考課規程変更に伴う周知、BCPの進捗確認、各委員会関連、各事業所関連
5月 (10・30)	職場活性化アンケート集計結果、サポカレ研修、安全管理委員会、人材育成、フレンドウォータータンク修理、事業報告書、事業所説明会、グリーン松江、ヒルクライム松江北山、人事考課関係、評議員会、もちだ夜市、ICT導入補助金、原子力災害対策補助金、各委員会関連、各事業所関連
6月 (14・28)	人事異動関連、感染症対策指針、サマーボランティア受け入れ、グリーン松江、指定更新申請・変更届、ういぐ着火剤関連、個別支援計画関連、意思決定に基づく支援プロセス、監査説明会、松養施設見学受入れ、各委員会関連、各事業所関連
7月 (12・26)	人事考課規程・給与規程・キャリアパス表、サービス等計画・支援計画の流れ確認、新卒求人、松江北山駅伝、持田ふるさと祭り、持田寮修繕工事、苦情解決運営要綱の変更、もちだ夜市、各委員会関連、各事業所関連
8月 (9・23)	新卒求人関連、地域生活支援拠点、もちだ夜市関連、マイクロバス納車、監査自主点検、理事会、ういぐ夏祭り関連、障がい者・外国人採用関連、事故発生時報告マニュアル、保護者会連合会研修、自動火災報知設備受信機更新工事、フレンドICT補助金申請、フィードバック面接、各委員会関連、各事業所関連
9月 (13・27)	苦情解決対応、求人関係、指定福祉避難所、漏水関係、消防設備点検、松江北山登山駅伝、最低賃金決定、電気契約、勤怠システム導入、全体フォーラム、理事会報告、個人情報の使用に係る同意書の変更、規程の変更、グリーン松江、4半期収入状況報告、各委員会関連、各事業所関連
10月 (25)	全体フォーラム、理念更新、指定福祉避難所関連、各委員会関連、各事業所関連
11月 (8・22)	理念更新、実地指導報告、全体フォーラム関連、年末大掃除企画(家族会)、年末調整、上半期収支報告、自己申告シート関連、年末大掃除企画、ぱすてる床貼り工事、高圧ケーブル更新工事、危機管理マニュアル更新、パート時給額、各委員会関連、各事業所関連
12月 (13・27)	求人関連、人事関連、冬季賞与関係、新任研修用資料、サポカレ関連、マチコミの運用、年賀状デザイン、フレンドICT補助金、原子力災害対策訓練、収入比較、各委員会関連、各事業所関連
1月 (10・24)	人事異動検討、正規職員登用試験、求人関係、フレンドICT補助金、勤怠管理、年末年始手当、理念更新関係、理事会開催、事業計画・当初予算関係、有給5日取得確認、永年勤続表彰関連、各委員会関連、各事業所関連
2月 (14・28)	人事異動、バリューづくり、車両定期点検、漏水調査、給食委託業務一般競争入札、指定福祉避難所関連、消防設備点検、高圧ケーブル更新工事、各委員会関連、各事業所関連
3月 (14・28)	全体フォーラム、R7年度福祉予算概要の確認、運営規程の変更、給食委託業務競争入札関連、家族会情報、組織図、出勤簿、会議組織、フレンド排水口洗浄、意思決定支援関連、傷病見舞金、雇用契約、事業計画書、全体フォーラム、辞令書？労働条件通知書関連、各委員会関連、各事業所関連

### 3. 今後の方向性について

月に2回、法人関連事項の情報法共有や各事業所の事業の進捗や課題を共有した。また、今年度から2回の会議の内1回は月次収支状況の確認を行った。どの事業所も人的課題が根底にあり、法人内協力の選択肢もない程枯渇していて対策を講じる事ができない状況が続いている。事業休止や一部縮小等の選択肢も持ち合わせ、基盤を固める事を大切に考える必要がある。

## 7.-(2) 安全管理委員会・苦情解決委員会事業報告

### 1. 目的

利用者にサービスを提供する過程において、利用者の生命や身体の安全が守られると共に、人としての権利が大切に管理され、より良いサービスを提供することを目的とする。

### 2. 取り組み状況と成果

#### ①安全管理委員会開催状況

開催日	内容
6月18日	各委員会本年度計画について 各委員会定例報告
11月5日	虐待防止チェックリストの取り組みについて ～実施結果から改善へのPDCAの強化 各事業所の取り組みについて～ 各委員会定例報告
3月11日	意思決定支援の取り組みについて 各委員会定例報告

#### ②苦情解決委員会

事業所	受付日	内容	対応
ばすてるびいす 申出人 利用者ご家族	R6.4.9	指導訓練室内のソファで横になっておられたAさんの頬をBさんが通りすがりに叩かれることがあった。このことについて事業所には改善策、Bさんご両親には謝罪を求めたい。	・2年前にも同様の事が合っていたが、学年の進級の兼ね合いではすてる、ばすてるびいす、別々の事業所利用となっていた。この度の進級で再び同事業所利用となり、すぐに同様の行動があったため、利用日調整をし、同日、利用とならないように調整をした。 ・Bさんの対応として、常時、職員1名がついて支援対応し、同様の事が無いように留意することにした。 ・このような事象が起こった際の報告について追加問い合わせがあり、同様の事象があった場合は対象者に関わらず、基本的には報告をさせてもらうこととした。 ・Aさんご家族とBさんご家族の話し合いの場を持ち、Bさんご家族からは謝罪をして頂いた。
ばすてるびいす 申出人 利用者ご家族	R6.6.11	4月9日にばすてるびいすに申し立てをした上項目内容についての対応を受け、対応の最終で確認をしていた。 機関紙「つばき」No.148での受付の報告文を確認して、自身の思いや考えと開きがあったので、改めて申し立てをし、経緯や対策についても含めて掲載して欲しい。	・その後の対応を報告し、詳細をつばきNo.149に掲載させて頂く事で、承諾、対応の終了を了承頂いた。 ・今後の対策の追加事項については以下。 ①ばすてる、ばすてるびいすの事業所が所在地分散で別れた事で、接点がなくなり、両事業所の職員間の引継ぎ、注意が薄れてきていた。今回の事案後、保護者とのやり取りを時系列にて文章に起こし、支援会議で職員に周知をしている。職員の情報共有については、朝礼やミーティングでの周知、LINEWORKSを活用し全職員への周知を徹底することにした。 ②今後、同様の事案が生じた時は両保護者への連絡はさせてもらい、加害者の方から謝罪がしたいという意向がある時には事業所が仲立ちとなり、連絡調整をする。 ③支援中にあった事については、すべての責任は事業所にあるとの考えの下、事案が生じた時に相手方が誰かと言うことを伝えることは控えていた。今後は両保護者へ連絡をさせてもらった時、教えて欲しいとの意向があれば、了解を得てお伝えする。

### 3. 成果と今後の方向性について

委員会の通底する課題となる利用者本位の安心、安全なサービス提供について、法人内委員会にて分担して対策を講じているが、やはり権利擁護の課題が中核となっている。4名の第三者、外部委員の眼を借りつつ、事業や支援の点検がなされ、改善に向かうサイクルができつつあることに大きな意義があると感じている。

本年度は次年度から施設入所支援や共同生活援助事業にて意思決定支援に関する義務化される事項もあることから、当委員会テーマとしても虐待防止チェックリストからの改善行動の取り組みに追加して、意思決定支援についてのテーマを置いた。各事業所の実践報告会のスタイルとし、委員以外にサビ管、児発管にも参加してもらい、第三者委員からスーパーバイズを頂く機会を持った。参加者から今後もこうした機会があればとの意見を聞いており、継続的な取り組みをしていきたい。利用者自身の幸せを考える時、ご本人の意思決定は今まで以上に重要視される潮流となり、当法人としても望む所。今後、さらに利用者の立場に立ち、ニーズに応じた支援を提供していけるように学習を積み、実践が行えるよう取り組みを進めていきたい。

また、苦情の受付については、法人全体で1事案のみであったが、対応を十分とされず、申し立てが2度に渡ると言う状況であった。日頃の支援、業務の中において、課題をきちんと洗い出し、対策を講ずる、周知伝承し、事業所の中でスタンダード化するまで取り組む事が課題として残った。合わせて申し立てに関する意識や考えの変異も感じる所。教育機関での保護者対応の問題が話題になるように、今まで同様の感覚での対応が通用しない時代でもあることをきちんと認識して対応に当たることが課題となった。

## 7.-(3) 財務管理委員会事業報告

### 1. 目的

経営状況の推移を把握する中で各事業所の財務状況を管理し、課題分析を行い、常務理事並びに経営品質会議において提言することにより、タイムリーな課題改善につなげる。

### 2. 取り組み状況

4月	R5年度決算進捗確認 経費削減・業務効率計画	10月	半期収支確認
5月	監事監査実施	11月	各事業所課題確認
6月	R5年度 決算報告 夏季賞与支給根拠作成	12月	冬季賞与支給根拠作成
7月	4半期収入確認	1月	4半期収支確認
8月	4半期収支確認	2月	当初・補正予算作成
9月	補正予算作成	3月	最終補正・当初予算作成

### 3. 成果と今後の方向性について

- ・委員会の目的であるタイムリーな会計報告を行うことが出来た。
- ・年度当初計画していた事業所単位での財務会議は経営品質会議の中での進捗確認にとどまり未達成であった。
- ・毎月の収入報告について、経営品質会議にて管理者より事業所の収入比較と利用者(契約者数)の状況報告を行うことで各事業所の業務進捗管理が出来た。
- ・経費削減について(光熱費・印刷製本費等)の削減取り組みの発信は出来ずじまいだった。次年度実施予定。
- ・インボイス制度の導入により手数料の業者負担が不可となり支払方法や支払時期を変更することで手数料の削減に取り組んだ。
- ・財務会議(総務)の中で会計業務に関する研修を行い数字を読み解く力をつける等スキルアップを目指した。今後も継続していく。

## 7.-(4) 情報発信委員会事業報告

### 1. 目的

- ・職員みんなで利用者さんの笑顔や千鳥福社会の良さを発信していく。
- ・情報発信技術の習得や時間的制約の課題を解決し、気軽に情報発信ができるようにしていく。
- ・風通しが良く、ホスピタリティ溢れ、明るく、前向きで、協力的な職場風土の醸成に寄与していく。

### 2. 取り組み状況と成果

開催日	内容
4月11日	つばきNo.148企画、社内報5月号企画
6月13日	委員研修、社内報7月号企画
7月11日	つばきNo.149企画
8月8日	社内報9月号企画
10月10日	※会議中止 社内報11月号企画
11月12日	つばきNo.150企画
12月12日	社内報1月号企画
2月8日	社内報3月号企画、年度振り返り、次年度事業計画検討

### 3. 成果と今後の方向性について

目的を果たすための基本の情報発信の活動が確立しており、概ね継続的な発信をすることができた。媒体については①機関誌②HP、マチコミ・タイムライン、Facebook、Instagram③社内報と3本柱で、情報発信することができている。

機関紙は長年の取り組みにて法人の取り組みや利用者の方の様子ををじっくり伝えることを目的として発行している。SNSはもっと気軽にタイムリーに今の様子を伝える媒体として活用している。委員による投稿のしやすさや利用人口も踏まえて、Instagramの活用をしている。今年度、投稿についての委員研修を実施したことにより、発信に当たってのハードルが下がり、気軽に今日の様子を伝えることも可能となって来ている。また、投稿に当たって、利用者のみなさんや事業所の雰囲気より伝えるために、絵文字を活用した文章作成等も意図的にできるようになって来ている。

社内報については、職員連携の一助となる活動ができたならと考えた記事作りを進めている。“職員同士がつながる力”を促進し、風通しの良い職場づくりに寄与できればと考える。

委員会の基本スタイルとして、対話から始め、各委員が安心感を持ってより多くのアイデアを出し、それを集約して行く会議運営が定着して来ている。対話からより多くの行動を生み出し、委員会の目的を果たして行きたいと考える。

## 7.-(5) 人材育成事業報告

### 1. 目的

- ・人材育成活動を通して、職員の成長欲求の後押しをする取り組みをする。
- ・支援者としての専門性を身に付けるとともに、一社会人としての器量を育て、職員一人ひとりが成長を実感できるようにする。
- ・職員一人ひとりの成長、活躍と、良いチーム作りを両輪にし、より良い支援の提供ができるようになる。

### 2. 取り組み状況と成果(集合研修等の実施)

実施日	対象者	内容
11月6日 (全体フォーラム時)	全職員	サポーターズカレッジ視聴研修 ・虐待防止研修「身体拘束について」 ・防災研修「BCP(事業継続計画)とは」 理念更新について周知 規程の変更周知
11月15日、26日、28日 12月3日、16日、24日	全職員	理念更新について周知 (各事業所支援会議時周知キャラバン)
3月28日 (全体フォーラム時)	共通	規程の変更周知
通年	共通	サポーターズカレッジ活用視聴研修(各自・各事業所)

※法人、人材育成事業企画のみ記載

### 3. 成果と今後の方向性について

R6年度、内部研修として上記の研修を企画、実施した。新型コロナウイルス禍時と比較すると、法人内の集合研修の開催も行いやすい環境となって来ているが、法人としての実施体制については、担える業務量の範囲もあり、なかなか思うように実施ができていないのが実態。当初計画に上げていたもので未実施のものもあった。ただ、他委員会や事業所企画での内部研修の実施が進んでいる部分もあるため、今後は人材育成に関する企画をさらに各委員会や事業所へ委譲していくことも必要な状況。

年2回の全体フォーラム時にはタイムリーな話題についての学習、周知研修は定例化して来ている。大切な機会を逃さず、必要な知識、情報を一度に学習し、職員全体の知識の底上げをする取り組みは継続して行きたい。

法人内での活用が定着したサポーターズカレッジについては、各事業所の内部研修等で活用することは進んでいるが、各職員ごとの視聴が低調になっていた事から、本年度はキャリアパスと連動して、職員各自が年間のサポーターカレッジを活用した学習計画を立案し、一年、取り組みを継続して行けるような制度とした、ただ、視聴の促進、管理については習慣化するまでに至っておらず、今後の促進化の取り組みは継続的に必要。今後、さらに根拠に基づいた支援ができるよう取り組みを進めて行きたい。

また、理念更新については最終的などりまとめに至っていないが、ミッション、ビジョンについては決定したため、周知研修を実施した。なるべく全職員へ直接周知をするという趣旨にて、理事長が全体フォーラム、各事業所支援会議を渡り歩いて周知する方法を取った。今後、法人全職員が、何の為に、何を目指して事業を進めるのか、共通認識を持って取り組む事ができるようにして行きたい。

## 7.-(6) OJT委員会事業報告

### 1. 目的

現場職員の育成を担う中堅職員が中心となって、現場や育成の課題を話し合い育成マニュアルの整備や実践を検証する。また、千鳥福祉会バージョンのマナーを作成し内部研修することで個々の意識改革を図る。

### 2. 取り組み状況と成果

#### ① 新任職員の育成体制の確立

- ・新任職員研修の企画、実施。年度内2回の企画をしたが、新任職員が少なく1回のみの実施。入職直後に行う内容であり、集合研修としての実施を再検討したい。

#### ② マニュアルの適正化

- ・新任研修実施に合わせて、研修資料の見直し。変更について経営品質会議にて提案実施。
- ・各事業所業務マニュアルについても内容確認を継続実施。

#### ③ 職員の育成及び人財交流促進

- ・中堅職員研修2回、パート職員研修2回、主任・副主任研修1回を企画実施。各職位での意見交換が出来た一方で、人数の多寡により話しにくかったとの意見もあり。

### 3. 成果と今後の方向性について

・新任職員研修を定期実施することで、確実に職員育成のステップが作れた。新任研修の重要性を各事業所で今一度確認出来たことも踏まえ、次年度から当初の流れ通り新任期間中に事業所内での研修実施をし、OJT委員が研修管理及び事業所内意見調整を担う。

・職位毎の研修企画について、事業所を横断した研修企画を少人数で行なうことで情報共有や見識の拡がり、法人職員としての帰属意識等に繋がった。必要な研修内容等精査を重ね、次年度も研修企画を行ないたい。

## 7.-(7) 安全運転委員会事業報告

### 1. 目的

日常の車両運転において安全運転の意識を高め、事故や違反が無いよう職員への周知や働きかけを行う。

### 2. 取り組み状況と成果

- ・委員会を定期的に開催。
- ・委員会での事故報告と内容の分析を基に注意喚起を行った。
- ・安全運転内部研修を準備し、8月以降に各事業所で実施。マニュアルの確認と島根県の事故防止重点実施項目や改正道路交通法など学んだ。
- ・交通安全協会から資料を頂戴し、月毎の安全推進重点実施項目の周知を実施。
- ・安全運転啓発及び、全国交通安全をマチコミで発信。
- ・安全運転管理者所属事業所を中心にアルコールチェックの取り組みを実施。

### 3. 成果と今後の方向性について

- ・R6年度の事故報告は接触事故が7件。前年度も同様の7件で増減は0件。重大事故は0件。
- ・苦情件数0件。前年度との発生件数の比較として良くなったと判断。
- ・アルコールチェック関連では、機器を使用したチェックを対象事業所において実施し、定着している状況。
- ・今後の方向性として内部研修は今年度も実施する方向で企画を行う。また、月毎の安全推進重点実施項目の周知を行う。また、アルコールチェックに関する記録の保存と管理について声掛けを行っていく。道路交通法の改正に関する動きとして自転車に関連する改正が増える為、その方面の啓発も行っていく。

## 7.-(8) 衛生委員会事業報告

### 1. 目的

労働災害事故ゼロを目指す  
労働災害予防及び再発防止にあたり、ヒヤリハット調査実施  
改正労働安全衛生法に基づくストレスチェックの実施等、メンタルヘルス対策実施  
職場巡視、労災確認

### 2. 取り組み状況

労働災害発生状況 6件

(内訳： 外傷 6件 ) 労災関係ヒヤリ 1件

ストレスチェック実施

実施期間 令和6年7月1日～7月22日

対象者 正規職員、嘱託職員、パートタイマー

実施方法 島根県環境保健公社からの問診票(紙媒体)

実施体制 産業医、衛生管理者、衛生委員会委員、制度担当者

実施予定人数 126名 受検者数 92名 (約)

安全衛生教育

ほけんだより発刊(4月・7月・10月・1月)

4月：メンタルの疲れ・5月病

7月：マスクシンドローム

10月：生活習慣病について

1月：温活・ヒートショック

令和6年度健診対象者103名(全員実施済み)

\*再検該当者に対する再検の推進・管理

相談窓口設置

ハラスメント・労働環境等に係る職員相談窓口設置

### 3. 成果と今後の方向性について

相談窓口を設置し、労働環境の改善や心的ストレスの軽減に向け取り組んだ。  
労災関係のヒヤリから労働災害のリスク対策を考える。  
労災発生事案から再発防止について検討し、取り組む。

## 7.-(9) 虐待防止・身体拘束適正化委員会事業報告

### 1. 目的

障がい者基本法の基本理念に則り、利用者への権利侵害の早期発見と防止に努めるとともに、支援者側の虐待防止、身体拘束等の適正化等、必要な知識とルールの一貫化と支援の専門性の向上を目指し、『虐待』という不安な思いやことばのない法人を創ります。

### 2. 取り組み状況と成果

#### ①委員会の開催：毎月第3水曜日・年12回実施

・各事業所よりチェックリスト、相談内容等の報告と意見交換（相談受付件数を法人広報誌つばきにて掲載）

・重点的課題の取り組み状況の進捗報告と検討

・身体拘束等の適正化の為の研修、意見交換

#### ②チェックリスト：

・年間4回実施。（4月・7月・10月・1月）

・安全管理委員会にて報告（年3回）

11月開催分は虐待防止・身体拘束適正化委員会拡大版開催（安全管理委員会）

3月開催分は『意思決定支援』について学びの場を設ける

#### ③法人内部研修：

・全体フォーラム（10月）にて『身体拘束について』研修実施（全体）

・『権利擁護』研修サポーターズカレッジを利用し実施（各事業所）

・人権・権利擁護研修【高齢・障がい分野】参加（委員中心）

・障がい者虐待防止・権利擁護研修参加（委員中心）

### 3. 成果と今後の方向性について

・身体拘束案件なし。

・相談受付、チェックリスト集計により、利用者、職員の思いを収集。委員会にて周知することで各事業所に留まることなく法人としても意見交換が出来る。他事業者からの目線や経験談にて対応策、重点課題と改善に向けた取り組みの幅も広がる。

・各事業所独自のチェックリストや勉強会により意識と知識の向上に繋がる。

・安全管理委員会では、第三者、サービス管理者を交えた委員会を開催し、法人での成果、課題を共有する事が出来た。

#### 課題／今後の方向性

・慣れや距離感が縮まることからお客様意識が低下することが懸念される。チェックリストでの振り返りや重点課題の取り組みを強化していく。

・新人研修をタイムリーに各事業所で出来るよう委員指導で仕組みを作る。

・『意思決定支援』についての知識の向上を図る為、研修開催。利用者個々の意志の汲み取り方を模索し実践していく仕組みを作りたい。

## 7.-(10) 感染症対策委員会事業報告

### 1. 目的

新型コロナウイルスをはじめ、身近にある感染症について正しい知識を持ち、感染防止に関わる予防策や対応法の周知に努め、利用者(児)、職員の安全を守ることを目的とします。

### 2. 取り組み状況と成果

#### ●重点実施計画

達成目標	具体的行動計画	振り返り
感染症の拡大防止	・感染症予防や感染拡大防止に向けての職員への注意喚起を行う。 (マチコミにて定期発信)	感染書の感染期を中心に職員に向けて予防、感染拡大防止に向けて注意喚起の発信を行った(5回実施/今年度)。
研修・訓練の企画実施	○座学研修 BCP(事業継続計画)、感染症対策マニュアルの周知 ○シュミレーション訓練 ガウンテクニック、吐物処理、シュミレーション行動訓練(事業所内)	計画通り年間3回の研修、実践訓練を実施した。
拡大委員会の実施	各事業所代表者を集めた拡大委員会を定期に実施 ・感染症対策に関する共有事項の確認 ・国、自治体から出る情報を発信し、共有する	年間3回の拡大委員会を実施した。研修・訓練を中心とする時間ではあったが、各事業所参加代表者への周知事項の確認の場のみならず、意見徴収の場にもなった。
感染防護具の適切管理	自治体から支給される感染防護具や検査キット等の発注、管理	抗原キットの国からの支給はなくなったが、在庫分を管理しながら各事業所に分配し、感染リスクがある際に活用した。事前検査により高い確率で早い段階の感染者を確認できた。

#### ●委員会開催状況と実施内容

日時	検討・決定内容
4月23日	○令和6年度事業計画の確認○令和5年度事業報告(案)の確認○R6年度報酬改定に伴う感染症対策関連事項の確認(新制度も含む)○国より感染防護具搬入(N95マスク)○コロナ含め感染状況と対策の確認
5月13日	○感染対策指針の作成の必要性和作成案の確認○第二種協定指定医療機関との間で協定体制を確保する為の情報について○拡大委員会実施に向けて
6月3日	○拡大委員会実施に向けて、○拡大委員会実施に向けて
7月4日	《拡大委員会》 ○施設における感染症等発生時対応訓練(机上訓練)○集団感染が疑われる時の対応(BCP発動)○ガウンテクニック実践訓練○意見交換
8月20日	○感染症拡大委員会関連の振り返り○9月研修について内容検討○行政監査におけるBCP関連のアドバイス○健康診断○歯科検診○往診について
9月9日	9月開催の拡大委員会兼研修会について(持田寮コロナクラスターにより延期)
10月18日	○持田寮コロナクラスターにおける振り返り○拡大委員会兼研修会開催に向けて再確認○ういんぐ・フレンドの健康診断の振り返りと持田寮健康診断の準備○インフルエンザ予防接種について○マイコプラズマ肺炎の流行について
11月15日	《拡大委員会》 【座学】血液感染について(B型感染～血液処理の仕方) 【実践研修】正しい手洗いの仕方・正しい手指消毒の仕方、ガウンテクニック
12月19日	○健康診断振り返り(実施に伴っての振り返り)○感染対策について(情報提供…コロナ・インフルキッド)○圏域感染情報確認○次回拡大委員会の時期・内容協議
1月23日	○インフルエンザ感染状況と対応等について○施設における感染予防対策研修動画配信『しまね健康情報eラーニングシステム』○次回拡大委員会の『シュミレーション訓練』の日程と内容の検討
2月13日	○拡大委員会の『シュミレーション訓練』の内容の検討○「感染症対応訓練ツール」内容確認○来年度事業計画検討○BCPの更新について
2月17日	《拡大委員会》 ○シュミレーション訓練企画研修…「感染症対応訓練ツール」を基に演習実施○意見交換
3月7日	○前回拡大委員会について○来年度事業計画(案)について

### 3. 成果と今後の方向性について

年間で計画した3回の研修、訓練は予定通り実施できた。また、各感染症の感染期に感染予防対策に向けての注意喚起発信を行なった。来年度も地道な取り組みを継続的に行なう事を主としてBCPの更新も行なっていきたい。

## 7.-(11) 防災委員会事業報告

### 1. 目的

- ・職員の防災意識を高める為、各事業所の防災担当者が主体となり、想定される災害への対策を検討する。
- ・BCP(事業継続計画)の作成を行ったので、令和6年度より運用開始する。

### 2. 取り組み状況と成果

#### ①防災会議実施 (12回/年)

- ・第1回 4/10 ①事業計画の周知、確認 ②防火管理者、火元管理責任者の変更業務
- ・第2回 5/8 ①土砂災害、浸水害避難訓練の計画立案 ②各事業所救急法講習について
- ・第3回 6/12 ①土砂災害、浸水害避難訓練の実施打ち合わせ ②BCP整備状況進捗確認  
③防災設備等自主点検について
- ・第4回 7/10 ①土砂災害、浸水害避難訓練実施振り返り  
②建物構造、火器設備器具等の点検について ③防災設備等自主点検について
- ・第5回 8/7 ①地震想定避難訓練の計画立案 ②救急法の計画
- ・第6回 9/9 ①地震想定避難訓練の実施打ち合わせ ②原子力災害想定避難訓練について
- ・第7回 10/9 ①地震想定避難訓練実施振り返り ②原子力災害想定避難訓練について
- ・第8回 11/13 ①原子力災害想定避難訓練について ②第1回火災想定避難訓練の計画立案
- ・第9回 12/11 ①第1回火災想定避難訓練振り返り ②事業所単独火災想定避難訓練について
- ・第10回 1/8 ①第2回の火災想定避難訓練について ②法人救急法講習について
- ・第11回 2/18 ①第2回の火災想定避難訓練計画立案 ②法人救急法講習について
- ・第12回 3/7 ①第2回の火災想定避難訓練計画立案 ②法人救急法講習について

#### ②防災訓練、救急法講習

- (1)各想定避難訓練は当初計画の通り実施した。持田寮は 陽圧点検を伴う原子力災害避難訓練を実施。
- (2)救急法講習は、年2回、実施した。事業所単独訓練としても実施した。

#### ③BCP(事業継続計画)作成

本年度の義務化に伴い各事業所が作成した計画をより運用しやすいものへと更新作業を行った。

### 3.成果と今後の方向性について

- (1)定期的な会議開催と計画した訓練の実施実施準備。(1回/月)
- (2)計画に基づいた防災訓練により、災害時の備え、発生時の対応行動を把握する。
  - ・土砂災害伝達訓練
  - ・火災想定訓練、2回/年。
  - ・地震想定訓練。
  - ・救急法講習、2回/年。
- (3)普及員資格講習
  - ・各事業所の防災委員を主に無資格者受講予定。
- (4)BCP(事業継続計画)更新・周知
  - ・より運用しやすいものへ更新をして行く。各事業所計画のすり合わせ作業。
  - ・法人内職員の研修実施。
  - ・外部研修の参加。

## 7.-(12) リスクマネジメント委員会事業報告

### 1. 目的

事故の発生防止対策及び事故発生時の対応方法について、各事業所におけるリスクマネジメント体制の確立を促進し、利用者(児)の安全を最大の目的とします。

### 2. 取り組み状況と成果

#### ○インシデントの収集

インシデントの報告(毎月の会議時)

インシデントの報告件数が上がらず、支援会議等での周知を行ってもらう。

#### ○分類表の更新

各事業所から意見が出れば委員会で検討をする。

#### ○危険個所の把握

事業所点検の実施(今年度は4か所)

5月/持田寮 6月/ぱすてるぴいす 9月/ぱすてる 12月/のっと

事業所点検後は委員から事業所へ報告を行い、次月の委員会で改善策の報告をする。

#### ○事故要因の分析

事故報告書の提出(発生した場合都度)

事故報告書、アクシデント報告から事故の要因を洗い出し、委員会で考えられる改善策を提案する。

#### ○課題解決

アクシデント報告や事故報告書の件数が多かった持田寮を重点的に検討していく

事故の要因を洗い出し、委員会で考えられる改善策を提案する。

### 3. 成果と今後の方向性について

○インシデント・アクシデント基準表を活用することで、レベル0を収集し、アクシデントを減らす。未然に防げた事を周知する事で、予防対策に繋げる。

○サポートカレッジを活用しリスクに関しての知識を高め、再発防止に努める。

○各事業所の報告から、課題を洗い出し、検討、原因調査をする。

## 8.-(1) 医務管理事業報告

### 1. R6年度実績

#### ①入所(持田寮)

感染症については7月にアデノウイルス2名、9月～10月にコロナウイルス13名発症した。コロナはクラスターになったが重症化することなく収束した。今までの経験が活かされ、職員が基本的な標準予防策を心がけること、感染拡大時に慌てる事無くゾーニングや環境を整えることが自然に出来ていた。公社検診では利用者の疾患を調べ、そのライフサイクルに応じた健康管理に着目し、検査項目を追加し異常の早期発見に繋げている。また、疾患から起こるその人の生きづらさを解決するためご本人の意思を尊重しながら多職種、保護者様と連携を取り、入院や施設移動を検討、実現した。

#### ②通所(ういんぐ・フレンド・センター・ホーム)

コロナ感染症対策予防から5年が経過した。ほぼこの業務を中心に医務活動を続けてきた。5類へ移行してから警戒心は多少薄れてきたものの集団生活の施設としては気が抜けない日々を送ってきた。様々な目標を掲げてきたが、未だに感染予防の日課から始まり思う様な新たな取り組みの時間が充分持てない。高齢化する利用者さんの変化が著しく並行しながら必死で努めた1年だったが、余裕のない1日の中で利用者さんに深く関わる場面は限られてしまい悔いが残っている。次年度は人間的にももっと厳しい状況が続くそうだが、目標とする取り組みの成果を出せるよう努力できたらと思う。

### 2. 医務基本方針

- I 健康管理と病気の予防対策
- II 健康維持・増進のための体力づくり
- III 危機管理と緊急時対策

### 3. 実施内容と報告

#### ①入所(持田寮)

<p>① 毎日の検温と降圧薬内服されている方等の血圧測定、健康チェックにより観察・早期治療</p> <p>② 疾病の早期発見・治療定期受診と健診・歯科健診・嘱託医往診</p> <p>③ 定期受診の結果によって、主治医・嘱託医との相談や連携をすることで、早期治療に繋げる</p> <p>④ 定期健診に検便を追加</p> <p>⑤ 毎月の体重測定にて増減がある方や、嚥下機能に問題がある方は、栄養士と食事の調整。必要に応じて嚥下機能検査を医療機関にて実施。</p> <p>⑥ 感染予防【消毒・換気・定時の検温】を常時努める。必要に応じて受診検査対応。</p>	<p>① 検温・健康チェックを日課にすることで健康状態を把握・観察し、異常の早期発見に努めた。</p> <p>② 歯科検診、嘱託医往診は予定通りだった。医療行為の苦手な利用者様に対して、どうにか受診して頂けるよう関係性を大切に、適切なタイミングで受診が出来た。</p> <p>③ 予定通りに受診ができ、大事に至る事は無かった。</p> <p>④ 検便出来たのは数人程度だった。次回は増やしていきたい。</p> <p>⑤ 毎月の体重測定で気になる増減の利用者は主治医に相談している。嚥下の気になる利用者は都度栄養士と相談し安全に繋げている。</p> <p>⑥ 乾燥する季節は加湿器を使い最適湿度をこころがけた。検温の値が異常なときは報告を受け、適切に対応した。</p>
<p>① 日中活動、運動の参加・散歩や日光浴</p> <p>② 口腔衛生の維持・歯磨き支援</p> <p>③ 手洗い・うがい(コンクール使用することで周病予防に努める)の徹底</p> <p>④ 平日朝のラジオ体操を実施</p> <p>⑤ 嚥下機能、免疫カアップの為、音楽を取り入れた活動</p>	<p>① 音楽活動は定期的に行われ気分転換につながった。運動はプール参加者のみ週一で出来ているがその他の利用者も考えたいところ。</p> <p>② 仕上げ磨きコンクールを使用し磨き残しの無いよう努めた。</p> <p>③ 手洗いは定着せず、うがいは徹底できた。</p> <p>④ ほぼ毎日実施出来た。</p> <p>⑤ 音楽活動(週二回)では楽しみにしている利用者様もおられ免疫カアップに繋がった。</p>

<p>① 感染症予防と発生時の対処法の確認と、感染拡大を未然に防ぐ対応</p> <p>② 体調急変、緊急時の対応と早期の医療ケア</p> <p>③ 高齢・重度化に伴う日常生活の安全確保と事故防止</p> <p>④ 発作等症状時の対応マニュアル作成・周知。</p> <p>⑤ 感染症に伴うBCPの活用</p>	<p>① 便失禁や嘔吐などの感染対策に適宜ガウンを使用した。しかし職員全体に定着していなかったため、次年度は周知徹底したい。感染発生時はラインワークス等で周知し情報共有することで感染に対する対応ができた。未然に防ぐ方法として、加湿器や換気を比較的活用でき環境を整えることができたと思う。</p> <p>② 肺炎を繰り返し利用者様の観察を常に行い、風邪症状を見逃すことなく受診対応ができた。緊急時の対応としては、夜間休日の救外や救急車を活用しやすい体制に整えることが必要だと思った。緊急時の”緊急対応シート”を個別に作る事ができた。</p> <p>③ 事故防止にバリアフリーで無い箇所を修繕していき環境を整えたい。</p> <p>④ 発作時や不穏時の頓服薬使用方法についてマニュアル化し周知徹底した。</p> <p>⑤ 作りっぱなしになり内容の変更があるものがそのままになっていた為適宜更新していき実用性のあるものにしていきたい。</p>
---	--

② 通所(ういんぐ・フレンド・センター・ホーム)

<p>① 事業所間でのより良い情報交換(異常の早期発見)・により適切な受診、連携支援へ繋げる事</p> <p>② 定期健診や歯科健診・嘱託医往診により治療の必要性を見極める。</p> <p>③ 毎月の体重測定実施と血圧に問題のある方の毎日の測定で基本的健康管理をする。</p> <p>④ 公社健診で精密検査の必要性のある方は再診の勧めや受診同行を実施し、余病・合併症の発見に努める。</p> <p>⑤ 感染予防の為に定時検温チェック、状態の観察、換気、必要に応じての消毒清掃を行う。</p> <p>⑥ 公社健診に検便検査を導入する。</p>	<p>① 前年度より事業所間の関係性が密になり連絡情報交換がひろがった。</p> <p>② 定期健診(公社健診)の結果を重視して下さる家庭・ホームが増え、治療へ繋げるケースが増えた。</p> <p>③ 毎月の血圧測定が難しかったが問題のある方は公社健診で指摘される事で見落としがなくなった。体重は急激な変化で疾病の発見に繋がった。</p> <p>④ 気になる結果は受診同行の同意を頂き実施できた。成果を上げる事ができている。次期に繋げたい。</p> <p>⑤ コロナ感染予防に引き続き習慣化し実施ができた。感染の減少により少しずつ簡素化していきつつある。</p> <p>⑥ 情報提供が不完全で今年度は中止した。</p>
<p>① 日中活動の中で肥満防止や運動機能低下防止のための運動メニューの導入。</p> <p>② 手洗い・うがいの習慣化</p> <p>③ 食後の歯磨き支援の再開(自立と介助支援)。</p> <p>④ 免疫カアップのために活動の中で運動・リラックス・音楽鑑賞・パタカラ・笑いヨガ・メニューを取り入れる。</p>	<p>① 介護系では活動メニューの充実により達成できている。就労系の有り方が課題。</p> <p>② 昼食前後の習慣化は良好。職員ができていないのが問題。</p> <p>③ コロナ感染は減少傾向にあるが準備の不備の為今年も基本はうがいのみとし、自主性に委ねた。</p> <p>④ パタカラ活動は継続しており、朝の5分間装着も継続できている。パタカラ活動も楽しくできている。</p>
<p>① 服薬の管理(確実性と誤薬防止)、自己管理の方への指導。</p> <p>② 救急を要する急変(発作・意識障害)、事故(誤飲・転倒)時の早期対応が誰でもできるように習得する。</p> <p>③ 食中毒・熱中症・感染症予防と対処法の徹底。</p> <p>④ 高齢・重症化に伴う危険防止(転倒・誤嚥)のための環境整備と日常介助時の安全確保、見守り強化。</p>	<p>① 基本、看護師が行う。確実性優先で、目の前で手渡しあるいは口の中へ入れるまでの確認をしている。</p> <p>② 事故時の連携対応はできていると思うが、必要な所での見守りの落ちが生じてしまう。人員不足が今後の更なる課題になるかと思われる。</p> <p>③ コロナ感染と同様の対策で防止できた。</p> <p>④ 高齢や障害で転倒の危険性が年々高くなり、着席椅子の工夫や移動時の見守りの場面で工夫がなされた。</p>

## 4. 重点実施項目について

### ①入所(持田寮)

<p>① 個々の状態や現状を職員と共有し、いつもと違うという気付きを大切に、異常の早期発見</p> <p>② 事故・怪我の防止の為、ADLを把握し、それに応じた対応の仕方を統一する</p> <p>③ 保護者の方へ日頃から健康面の情報を伝える</p> <p>④ 看護師不在時の救急の医療体制を整える</p> <p>⑤ 加齢による二次的疾患・生活習慣病予防の取り組みの強化。</p> <p>⑥ 服薬の管理(確実性と誤薬防止)と徹底</p>	<p>① 日中や夜間の様子、入浴の際の身体の皮膚異常など細かに支援員から情報を提供してもらえ必要に応じて受診対応が出来た。</p> <p>② 身体的に転倒リスクの高い利用者様にはヘッドギアをお勧めしたり居室の引っ越しで動線を考慮し転倒防止の環境を整えることが出来た。</p> <p>③ 実施に至らず。次年度は作成したい。</p> <p>④ 受診でのご様子、変わったことがあった時や急な受診は報告した。</p> <p>⑤ 会議でマニュアル化したものを説明し、フローチャート化した。</p> <p>⑥ 週一回のカップ麺を中止し個別に利用者とは相談し他の物に代替えしたり、BMIや血液検査結果を元に栄養士と主食の量を調整をした。</p>
---	---

### ②通所(ういんぐ・フレンド・センター・ホーム)

<p>① 健康状態が気になる方、受診を勧めたい方の同行受診の充実。</p> <p>② 職員全体が利用者の現状疾患や状況を把握するためのサポートブックへの取り組み。</p> <p>③ 認知症状予備軍対象者(高齢者、認知症状の疑われる方々)への認知度テストと早期対応。</p> <p>④ 衛生管理のできにくい方への働きかけと支援。</p> <p>⑤ 家庭との連携・関係性を深める取り組み。</p> <p>⑥ 感染症発生時のBCPIに元づいた行動。</p>	<p>① 公社健診の結果から受診の機会が増え、前年度より増やす事ができた。</p> <p>② サポートブックへの取り組みも利用も現実化できていない気がする。ういんぐ独自の物から充実させたい。</p> <p>③ 独自の検査様式の準備はあったが、取り組みが少なかった。</p> <p>④ コロナ禍が続き、感染防止のための日々の取りくみはまずまずできた。</p> <p>⑤ 家庭との連携支援は増えたが、介入しにくい家庭もあり課題である。</p> <p>⑥ 感染症研修からの流れで、独自の実践研修を開始できた。</p>
---	---

## 5.年間計画

- 10/7、12/5 公社定期健康診断
- 11/14、11/21 インフルエンザ予防接種
- 9/26 歯科検診
- 2/20 嘱託医健康診断

## 8.-(2) 給食管理事業報告

### 1. 目的

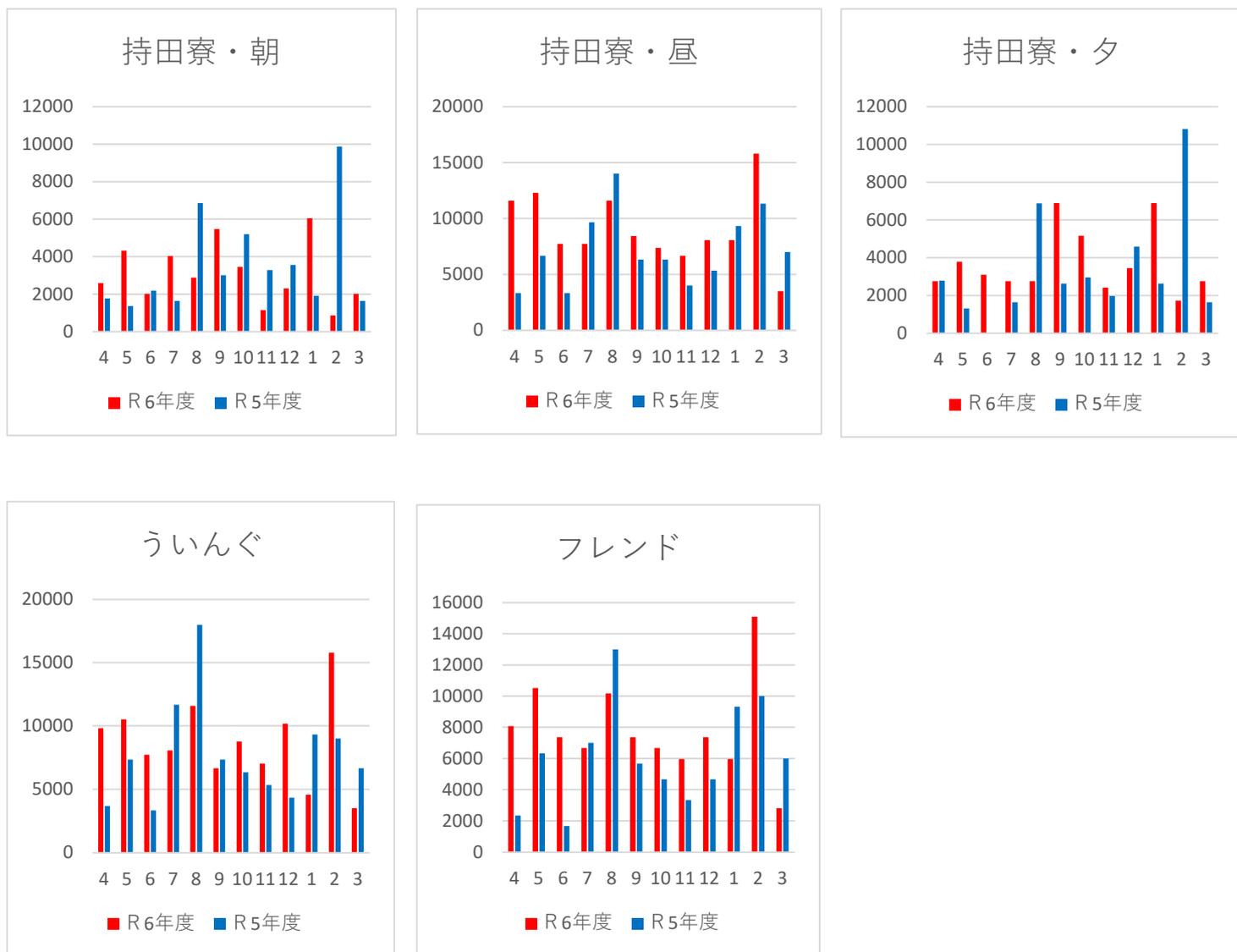
- (1) 給食の廃棄量を減らす。(特に昼食の残食数をひと月各事業所20食以内を目指す)
- (2) 健康維持のための適切な食生活と効率的な食事提供に努める。
- (3) 食事が楽しみになるよう興味・満足度を高める。

### 2. 取り組み状況と成果

- (1) 給食の廃棄量を減らす。(特に昼食の残食数をひと月各事業所20食以内を目指す)  
令和6年度については前年度より全体的に廃棄量が多い結果となった。  
令和6年度の廃棄金額を算出すると、持田寮→190,374円(前年度より21,593円の増)、  
ういんぐ→104,219円(前年度より11,894円の増)フレンド→94,041円(前年度より20,049円の増)

年間平均廃棄量は持田寮朝食→10.75食、昼食→25.83食、夕食→10.75食、ういんぐ→24.75食、フレンド→22.3食と各事業所目標食数をオーバーする結果となった。理由としては一つ目に感染症時の対応時、食事の急なキャンセルが委託側にかけられない事、二つ目は急な外食や外泊・入院等が発生したときに1週間近くキャンセル対応が出来ない事があげられる。1週間をきる急な予定変更は発注締め切りの関係上廃棄量を減らすことは困難な為、途中からは食宅便を増やして必要最低限の発注にとどめる等の対応を試みたがなかなかうまくいかない結果となった。発注の設定食数の見直しや給食費値の値上げも含め令和7年度は更に調整する必要がある。

★廃棄量前年度比較表



(2)健康維持のための適切な食生活と効率的な食事提供に努める。

日々の食事提供については主任・担当職員・看護師と連携し個々の状態に合わせた食事提供を行えた。フレンドについても自治会等で利用者さんから直接聞き取りを行い、改善に努めた。ういんぐに関しては担当職員から話を聞いたり等はしていたが、具体的な話し合い等は出来なかったのと状況把握が不十分であった。

(3)食事が楽しみになるよう興味・満足度を高める。

令和6年度は行事食をアンケート調査から3事業所とも握り寿司(実演あり)を行った。今年度は久しぶりの握り寿司提供という事もあり委託先の調理師の方が魚の解体ショーを行ってくれて、久しぶりに盛り上げることが出来た。

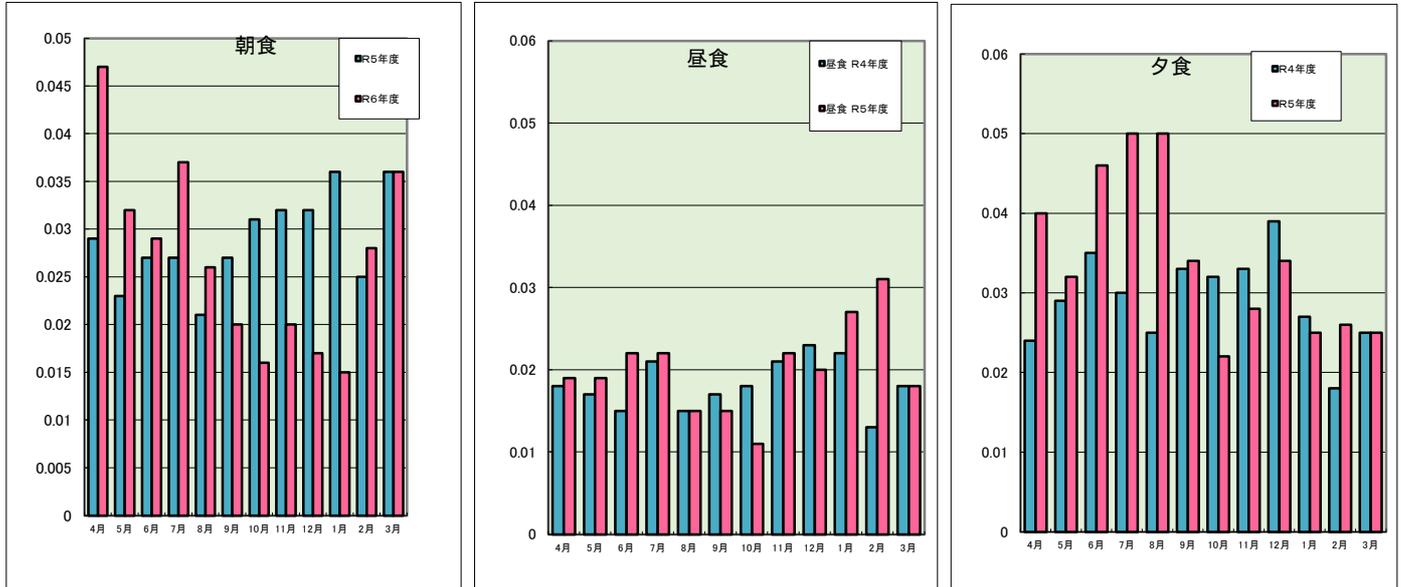
また、日々の給食では各事業所の問題や要望をこまめに伝え早期改善に努めたが、それでも残菜率は前年度を上回る結果

となった。

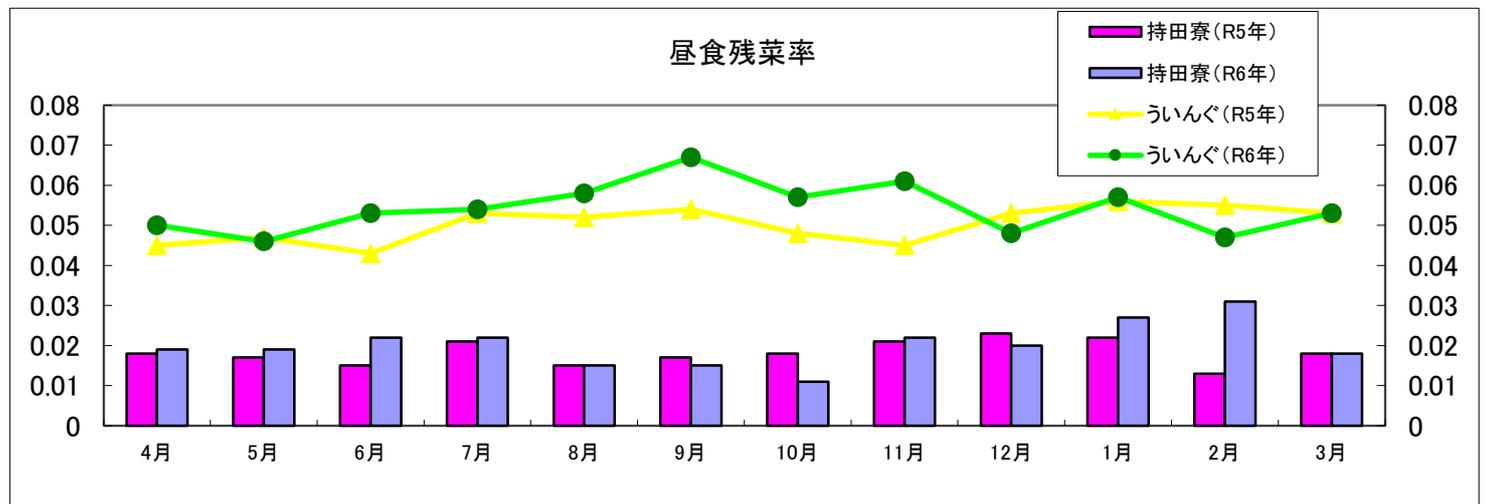
給食の課題としては、献立のマンネリ化、通所からは魚の日が多い、量が物足りない、御飯が固くて食べづらい等の意見が上がっている。委託先と話し合い改善策を模索している段階にある。

### ★残菜率前年度比較

・持田寮



・昼食比較表



○持田寮・・・朝食→0.2%減、昼食→0.2%増、夕食→0.5%増  
 ういんぐ・・・0.4%増

### 3. 成果と今後の方向性について

献立内容のマンネリ化や食材内容の見直しはについてのそうだんは引き続き栄養管理委員会で伝えていく。通所については弁当方式にしてから冷えた御飯が食べづらい等の意見も上がっているので、引き続き改善に努める。

廃棄量については引き続き緊急時以外の食事キャンセル等は10日前までの連絡の徹底を呼び掛ける。行事食については利用者さんの意見も取り入れ内容を決めていく。

## 8.-(3) 持田寮事業報告

### 1. 目的・活動方針

利用者の皆様が、安心して充実した暮らしができるように個々のニーズに沿った支援を行う。

### 2. 経営課題(重要成功要因)

- ①障がい特性の理解を深め専門的支援力を高める(そのらしさを追求、個別支援計画重視)
- ②生活介護事業の実施状況の見直し(構造化・視覚化)・社会参加を行う。
- ③権利擁護意識を高める。
- ④職員一人ひとりが役割に責任を持ち全員で協力的なチームを作る。(情報共有の適正化・お互いをフォローし高め合う)
- ⑤環境改善(居心地の良い空間づくり・居室清掃)

### 3. 今年度の取り組み

R6年度掲げた目標	実施状況と成果	次年度に向けて
障がい特性の理解を深め専門的支援力を高める	<ol style="list-style-type: none"> <li>①サポートブックの作成、更新は進まず。個別マニュアルは一部作成をしているが、継続的な活用に至っていない。</li> <li>②奇数月の支援会議時に虐待防止を中心に理解を深めていった。現場の要望を聞き、記録の書き方等についても学習。</li> <li>③定期的な開催に至らなかったが、必要に応じて利用者支援に関する議題等について検討を行った。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①利用者の随時アセスメントを進め、ご本人に応じた支援となるようサポートブック、個別の支援マニュアルを作成、活用して行く。</li> <li>②継続実施、学びを深め、支援力の向上を図る。</li> <li>③実施可能な開催スパンに見直し、支援や業務課題について検討をして行く。合わせて、正確で必要な情報を周知共有していく。</li> </ol>
生活介護の作業・活動プログラムを充実させる	<ol style="list-style-type: none"> <li>①1日の支援プログラムについてスケジュールに沿った支援活動実施を再強化し、改善実施ができるようになった。</li> <li>②自閉症スペクトラム障害のある方については個別支援計画とリンクした個別活動プログラムを作成と活用ができているが、全利用者作成に至っていない。</li> <li>③やすらぎ喫茶は毎月実施。利用者自治会で外出等の希望聴取実施。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①グランドデザインの作成に伴い、目標を置き換えたので、改めて1日および週間プログラムの改善を進めていく。</li> <li>②必要性の高い方から順次作成継続していく。</li> <li>③継続実施。</li> </ol>
権利擁護意識を高める	<ol style="list-style-type: none"> <li>①寄り添い支援にて利用者本位の支援を進めようと計画したが、十分な周知、取り組みに至らなかった。</li> <li>②虐待防止チェックリストから見える課題を担当職員で確認し、追加聞き取り。支援会議でタイムリーに周知共有を行った。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①相談日や対話の時間の創出を図り、意思決定支援を進めていく中で一人ひとりへの寄り添いを進めていく。</li> <li>②継続して、視聴、勉強会を実施していく。</li> </ol>
職員一人ひとりが役割に責任を持ち全員で協力的なチームを作る	<ol style="list-style-type: none"> <li>①大切さは認識しているが、フィードバックの実施に至らず。取り組みの見直しを要す。</li> <li>②基準を定めて運用について周知するが、発信者の発信終結への心理が強すぎるのか、基準外の発信へ変遷する傾向にあり、課題を残す。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①心理的安全性の高い職場づくりの取り組みを進めていく。まずは自然体の自分に戻り、メンバー同士の理解を深める所から始める。</li> <li>②ラインワークスでの伝達事項の基準を決めているが、各自の独自判断が生じるため、定めに修正をしていくガイドを継続的に行っていく。</li> </ol>
環境改善を行い、居心地の良い空間を作る	<ol style="list-style-type: none"> <li>①ペーパーホルダー修繕に関しては拘りのある利用者が気にならない範囲で修繕完了。トイレトレーニングについては、必要性のある利用者に試行中。</li> <li>②清掃については、生活介護の始業時間前や昼食後の食堂掃除等に、清掃を利用者様と一緒にやる事が定着、全員ではなかったが、一部の利用者様と取り組む事が出来た。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>①トイレトレーニングは個別に継続実施していく。</li> <li>②継続実施。更に利用頻度に応じた清掃スパン等の計画、仕組みづくりを進め、清掃が行き届いた心地良い環境づくりを進める。</li> </ol>

### ○経営状況(収入増減・人件費率)

- ・入所支援事業 51万円(減) ・生活介護事業 348万円(減) ・短期入所事業 53万円(減)
- ・日中一時事業 20万円(減)
- ・人件費率 71.9%

## 8.-(4) 千鳥福祉社会つばきの里事業報告

### 1. 目的・活動方針

地域の中で安心して生活できる「環境の整備」と、お一人おひとりの個性的で「自立した暮らし」の支援を目的とします。

### 2. 経営課題(重要成功要因)

- ①お一人おひとりの「その人らしい自立」を目指し生活力の維持向上を図る。
- ②地域との交流を広げ、今後の連携につなげていく。
- ③職員がモチベーション高く持ち、やりがいや、楽しみにつながることで生き生きとした職場になる。

### 3. 令和6年度の取り組み

掲げた目標	実施状況と成果	次年度に向けて
自立目標達成をサポートし、主体性、生活力の維持、向上を支援する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自立目標を設定することで、現状出来ている事、今後伸びそうなスキルについてよく観察し、ご自身が意欲を持って達成出来るようサポートに努めた。スモールステップからの積み重ねが出来るように設定し、毎月評価する仕組みとしたが評価基準が安定せず、何度か見直しや話し合いを行うことで徐々に充実しつつある。</li> <li>・「自治会便り」は3回発行し、お知らせや報告などを行った。ヘルパー同行での集団バス旅行は2回に分けて実施できたが、自治会の会合は6月、11月の2回と機会が少なく、役員の方には十分な活躍をしてもらうことが出来なかった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自立目標をホーム内に掲示し、達成意欲の向上につなげる。また、職員が共有することで設定項目や評価の精度をさらに高めると共に「意思決定支援」を学び、支援の質を向上させていく。</li> <li>・利用者自治会を活性化し、意見交換の機会や場を提供、もっと主体的に動けるようサポートする。</li> </ul>
地域交流	<ul style="list-style-type: none"> <li>・7月もちだ夜市、8月ういぐ夏まつりに一部の利用者さんが参加された。</li> <li>・自治体のグリーン松江には10月に参加。</li> <li>・地域の通学路清掃は前期は雨天にて中止、後期は11月に実施した。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ボランティア講師を招いての3B体操等の活動に併せ地域の方をお誘いしたり、見学の受け入れなどを行う。</li> <li>・義務化となった「地域連携推進会議」には、利用者代表、ご家族代表の方の参加をお願いして開催する。</li> <li>・地域のイベントの協力、グリーン松江、通学路清掃等の参加の呼びかけは継続する。</li> </ul>
チームのモチベーションアップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サンクスカードは年間集計数150件。他事業所職員への感謝も多数上がった。また、偏りはあるがホームそれぞれの働き掛けの効果あり、パート職員からも集まるようになった。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・サンクスカード、グッジョブカードは、相互間の連携や協力に感謝すると共に、リスペクト意識が高まりチーム力が向上するよう今後も継続していく。</li> </ul>

### ○掲げた経営目標に対する結果(収入増減・人件費率)

前年度の空き室(4室)の対策としてホームを1件閉設し、定員44名でのスタートとなった。

利用者さんの高齢化、重度化の一方、人員不足の深刻な状況に見舞われ、6月には人員配置加算が取れず40万円の減収となった。その後は他事業所職員による応援で乗り切ることができた。

後期には、長期入院等からの退所者により在籍者は41名となったが、人員不足により新規利用者の受け入れが難しい。

また、のっとのスプリンクラー対策、支援力の低下による非効率な運営の課題等も浮上している。

収入増減……8,330万円(96%前年度比(4%減:330万/年)利用者減に伴い。

人件費……6,170万円(74%収入比(割合は前年度比と一緒))

## 8.-(5) L.C.C.ういんぐ事業報告

### 1. 目的・活動方針

・幅広い利用者の方のニーズに対応する為に、個別性・多様性に対応した環境やサービスを提供し、それぞれの自立を築いていくことを目的とする。

### 2. 経営課題(重要成功要因)

- ①個のスキルアップ:利用者さんを深く知り、支援の共通性をもつ(ライフステージを考えた将来サポート)【共通】
- ②チームカアップ:(報連相の強化⇒『共』に、『チーム』で考える、実践する、振り返る)【共通】
- ③安定した利用率の確保【共通】
- ④支給金/工賃アップ【共通】
- ⑤地域と共に、共生社会実現【共通】
- ⑥定員増(後期までを目標に)定員枠を確保すると共に収入増を目指す。

### 3. 令和6年度の取り組み

掲げた目標	実施状況と成果	次年度に向けて
①職員個人の基礎能力アップ(自分のやるべき仕事を当たり前こなせる。) 【共通】	・日々の支援がステップアップしたものになかなか繋がらず、こなすだけになっていることに。 ・会議時、委員会、担当業務ごとの報告の場を用意。各自が責任を持ち参加出来るようにする。	・支援計画等についての業務をサビ管中心で取り組み、各種調整や面談等の負担の軽減を図る。 ・支援業務外の業務も分担し個人でなく少人数のグループで協力し行う。
②職員力・チームカアップ(個々がういんぐの目的を理解した動きがとれる) 【共通】	・情報共有と周知が出来るようミーティング時に行なう。普段の気づきの就業の場にもなるが、マンネリ化してきている。会議においても自分の担当に責任を持ち発言出来る人も増えたが、発言者も決まってきた。	・声に出し、声を繋げる。(伝えて終わりにしない最後まで責任を持つ) ・会議において発表者は相手が解るように、事前準備に時間を掛ける。司会役も交代制で行う。
③利用率95% 【共通】	・令和6年度平均利用率就B81%、生介82%。令和5年度利用率就B85%、生介82%。利用率は伸びず。感染症や災害での休業はなかったものの入院や退所者があり、中途での新規利用者の確保にも至らず。	・現在利用される方の満足に繋げる個別性のある支援や企画を検討。 ・新規での利用者確保に繋げる為の実習、体験受け入れを行う。
④平均工賃1万2千円/支給金分の確保 【共通】	・就労事業、令和6年度平均工賃12,103円。平均工賃1万円代はキープ。令和5年度11,151円、平均工賃増。定期的、新規草刈り、住宅片付け等の発注増。 ・生活介護事業でも新規作業(玉ねぎの仕分け作業)での収入により支給金	・定員を満たしての平均工賃の確保。目標平均工賃12,358円。新規での施設外作業、着火剤の販売ルートを増やす。 ・毎月作業収入 35万円以上/生産活動収入2万5千円以上。
⑤地域の方と一緒に出来る企画を実施 【共通】	・地域イベント(ヒルクライム、北山駅伝、ふるさと祭り)への参加と参加賞協力。 ・ういんぐ独自のイベント開催(ういんぐ夏祭り)。地域の方の参加はまだまでであったが、地域からの参加者が増えるよう検討したい。	・地域に発信する独自イベント通年化(活動、イベント等) ・利用者、地域住民の参加の「運営推進会議」を年2回以上行い、共生社会実現へ向けた取り組みに繋げる。

### ○掲げた経営目標に対する結果(収入増減・人件費率)

- ・就労継続B型(定員:22名/現員:21名)・生活介護(定員:30名/現員:30名)
- ・地域密着型通所介護(定員3名/現員:4名/平均利用者数2名)

- ・就労継続B型:前年比 + 63万円 … 基本報酬70単位増。
- ・生活介護 :前年比 -133万円 … 退所者、入院者により減。
- ・通所介護 :年間収入 400万円
- ・人件費率:70.9%

## 8.-(6) ワークセンターフレンド事業報告

### 1. 目的・活動方針

クリーニング、清掃作業等の仕事を通して就労支援を行い、より高い工賃を支給できるよう目指します。また、就職された方について職場定着に向けてた支援を行っていきます。

### 2. 経営課題(重要成功要因)

①作業収入を増やし工賃向上につなげる ②支援費収支の改善 ③経費節減

### 3. 令和6年度の取り組み

掲げた目標	実施状況と成果	次年度に向けて
サポートブックと支援計画・記録とのリンク	ピックアップした利用者様について、支援の方向性確認や検討会議資料として活用した。	次年度も継続した取り組みを行う。
フレンドへ通いたいと思える魅力の強化。	作業面では忙しい一年だったが、忙しさの対価として工賃が増える実感を持って頂けたと感じる。また、訓練だけではなく、忙しさの合間に花見や旅行などの行事にも参加いただき、仕事仲間との余暇を楽しんで頂けたと思う。	フレンドへ通って頂くことにより、仕事を頑張れば工賃が増え、仲間と行事なども楽しむ事が出来るなど、フレンドでの就労の魅力強化に努めていく。
工賃向上 ↓ 【R6年度目標工賃21,105円】	清掃の収入は前年と同程度だが、クリーニング作業による収益は大幅に伸ばす事ができ、結果として平均工賃を前年より、5,000円程度増やす事ができた。 【R6年度 平均工賃 25,521】	R7年度は工賃規定を変更し、全体的に工賃単価を引き上げ、月々にお渡しする工賃をアップさせる事とした。 【R7年度 目標工賃 26,000】
作業量の確保	現在、作業量の確保は十分に出来ている状況。新規取引の申し込み等複数あり、内容を伺った上で将来に繋がりそうな案件は保留とさせて頂いた。また、別枠として既存の取引先からの新アイテム取扱い申し込みもあり、有益と判断している案件は、フレンドの現状を説明し保留扱いとさせて頂いた。	保留とさせて頂いているお仕事を吟味し、全体のバランスを考慮しながら組み替えの必要性を検討していく。
働きやすさの実現	同じ方角の配達先を統合、工場内では複数種類の洗濯をまとめて洗うなど効率化を実施した。	次年度も継続した取り組みを行う。
海を守る、海洋ごみを減らす	施設外就労として取り組んでいる千酌公園の公衆トイレ清掃の時、海岸のプラスチックごみの回収を行った。	次年度も継続した取り組みを行う。
地域貢献	地域清掃は6年度も実施したが、クリーニング作業量増加の影響もあり、実施回数は減少した。	地域清掃は継続して実施するが、ベルマーク収集は学校へ寄付の後、一旦終了とする。
職員のレベルアップ	サポートブックを題材とした取り組みと、委員会関連の内部研修会を実施。	感染症や虐待関連など義務的な研修を含め、その他の内部研修も行っていく。
外部にフレンドを知って頂く	フレンドの活動や情報をマチコミ及びInstagram等での発信を行った。	次年度も継続した取り組みを行う。
節約の意識を持つ	定期的なエアコン清掃の実施を行い支援会議で進捗の確認を行った。プリントアウトが必要な書類は、まとめて1枚に縮小してプリントアウトするなど取り組みを行った。	継続した取り組みを行うと共に、ICTを活用した節約も取り入れる。

フレンド内濃厚接触ゼロ	検温・換気・マスク着用など感染症対策を行った。	引き続き感染症対策を継続する。
-------------	-------------------------	-----------------

○掲げた経営目標に対する結果(収入増減・人件費率)

【支援費収入】	【作業収入】
R5実績 37,400,000円	R5実績 37,980,000円
R6実績 41,500,000円	R6実績 45,848,000円

『結果』 前年対比 +4,100,000円 111%                      前年対比 +7,868,000円 120%

【人件費比率】 70.2%

**8.-(7) 相談支援事業所ひまわり事業報告**

1. 目的・活動方針

相談支援の手立てを用いて、利用される方の持続可能な「あなただけの生き方」のサポートをする。

2. 経営課題(重要成功要因)

- ① 対話から始め、関係の質の向上を図る。関わりの中でいいアイデアを生み出し、課題に直面したら助け合う。
- ② 理念と共鳴した知と経験の共有、伝承をする。
- ③ 研修等で自己開発を進め、ニーズに応える力を高める。

3. 令和6年度の取り組み

掲げた目標	実施状況と成果	次年度に向けて
チームのメンバーを仕事の大 切なパートナーとして認め、な んでも話し合える安心感を高め る。 □風通しを良くするために互い の近況を伝え合い、お互いの 状況を理解し合う。	□年間通して実施しており、職務以外での 話を積極的に行うことで、話し合いやすい 風土を作れている。	□それぞれの相談員が担当を持ち、単 独で仕事をする事が多い事業であり、 話し合いやすい風土づくりは支援の質 の向上の為に必須である。次年度も 継続し、協力し合える風土を目標にし ていく。
ニーズベースの支援を行った 事例の知と経験の共有、伝承 をする。 □ニーズベースの支援を行っ て得た、体験と気付きを伝え合 う(失敗も認め、共有していく) 気がかりなケースについてニー ズベースの支援を再考する。	□困難事例や直面しているケースへの対 応について毎月1~2名程度検討実施。1 月からは新たに「ストレングスアセスメント」の 手法を用いてのケース検討を行い、対象 者の強みを活かした支援について深めている。	□ストレングスアセスメントの手法は取り 入れたばかりであり、ニーズベースで支 援者が出来る支援を検討するだけで なく、当事者の強みに着目して自助と 地域資源の活用を主眼とした視点で 支援の再考が出来ている。次年度も 継続し、より良い検討となるよう取り組 む。
相談支援事業が持つ知と経 験で法人内事業の推進を触 発する。 □法人内事業所が知りたい 情報(他法人情報や支援関 連情報)を法人内に提供する。	□法人内各事業所年1回ずつご参加いた だき、全3回実施。事業所間の情報共有 としても機能したが、他法人の取り組みや 情報提供に至る内容は少なめとなった。	□多彩な法人に出入りする相談員の 特性を活かして、当法人に寄与できる 活動として継続したい。事業形態の近 い事業所に集まってもらっており、次年 度は回数等再考する。

○掲げた経営目標に対する結果(収入増減・人件費率)

新規受託目標8件、収入前年比目標68万円増に対して、新規受託16件、収入前年比106万円であった。新規受託が多かった一方、終了者も21名と非常に多く、次年度の収入に大きく影響するものと思われる。  
相談支援事業は人件費を収入で賄うことが難しい事業であるが、前年度、今年度と収入増を継続することで収支改善が進み、本部繰入収入を返納する形となった。しかし、前述のとおり次年度収入減が懸念されており新規受託の継続実施が必須。経営的側面だけでなく、1人1人への支援の質の担保も相談支援の意義として大きく、また相談支援の特性や経験を法人に寄与できることも事業の大きな目的の一つであり、経営改善と相談事業の質のバランスを取りながら事業運営をして行くことが求められる。

## 8.-(8) ぱすてる・ぱすてるびいす事業報

### 1. 告目的・活動方針

- ① 児童の成長や発達段階に合った生活スキルが身につけられるよう、最適な療育活動を企画・提供する。
- ② 地域との関わりを感じながら、社会性が学べるよう、様々な体験の機会を提供する。

### 2. 経営課題(重要成功要因)

- ① 人材育成(あたりまえ5か条の徹底、支援のための知識や技術の習得)
- ② 丁寧な個別支援(サポートブックの作成・更新の仕組みづくり、意思決定支援の重視)
- ③ チームワークの強化(活発なコミュニケーション、心理的安全性のある職場づくり)

### 3. 令和6年度の取り組み

掲げた目標	実施状況と成果	次年度に向けて
支援のための情報共有 (個別支援計画の見える化)	支援計画の更新時に、支援計画・記録用紙の様式変更完了。これまでの日々の記録から支援計画の具体的目標を日々振り返る事によって、達成度は目に見えてわかるようになった。	○個人としては、支援計画の具体的目標についての様子を書くだけでなく、その目標に対してどのようにアプローチし結果を書けるようにする。 ○活動としては、活動案立案会議で前月を振り返り、児童の到達点、留意点を振り返り、伸ばせる支援を行う。
丁寧な個別支援	○活動案立案会議は実施計画に盛り込み毎月実施が定着した。 ○個別のタイムスケジュールは、本来該当者を決めて取り組む予定にしていたが、必要に応じてスケジュールを提示するで終わってしまった。	タイムスケジュールを作成し、本人の見通しが持てるようにする。職員も統一した支援を行う。
人材育成	新年度当初はサポーターズカレッジ動画視聴し、意見交換を実施していたが、日々の支援に結び付かず、実施の意図が不透明になってしまった。報酬改定に伴い、ガイドラインの変更もあり、ガイドラインを全職員へ配布し勉強会を行う事は実施。	毎月1回、事業所に行かせる研修会を行う 内部・外部研修報告については参加者にプレゼンをしてもらう。その他、ガイドライン勉強会・サポーターズカレッジ動画視聴
チームワークの強化	○LINEWORKSの登録はほぼ完了。日々の伝達としての活用にとどまった。 ○茶話会の実施。	毎月9日を「Thanks day」として、ありがとうの気持ちを伝えあう
業務分担の適正化	○環境整備は毎月2回実施。 ○活動案の様式変更は完了。有効的活用まで至らなかった。	実施終了(活動案の有効活用に関しては、「支援のための情報共有」に移行し継続)
ICT活用	連絡帳をメールにシフトしていく事は出来ていない。	○新規利用の方から連絡帳を止め、メールにシフトしていく。流れで全員完了する。 ○LINEWORKSの更なる活用のために、毎月の会議の資料、議事録、ヒヤリハットの投稿を行う。職員が誰でも投稿が出来るように使い方の指導を行う。
年間スケジュールを組み、効率的で意義のある会議実施	○活動案や個別支援計画の立案会議は年間計画に沿って実施。 ○支援会議は事業計画の進捗等は行えたが、事前の準備が不十分で、効率的な会議には至らなかった。	LINEWORKSを活用し、事前に資料の提示、検討事項があればわかるように明記する。(ICT活用に盛り込み継続)

### ○掲げた経営目標に対する結果(収入増減・人件費率)

【ぱすてる】 収入増減(サービス費) 前年比  $\Delta$ 2,147,570 (R6 19,386,670 - R5 21,534,240)  
人件費率 85.5% (人件費総額 18,908,510 / 収益総額 22,106,446)

【ぱすてるびいす】 収入増減(サービス費) 前年比  $\Delta$ 740,400 (R6 20,932,940 - R5 21,673,340)  
人件費率 83.2% (人件費総額 19,898,643 / 収益総額 23,910,253)

## 8.-(9) ケアセンター大空事業報告

### 1. 目的・活動方針

- ・利用者様の意思決定支援が出来るように支援を行い、利用者様に満足していただける職員と事業所になります
- ・居宅介護支援事業所と連携をし利用者様の満足度を深める

### 2. 経営課題(重要成功要因)

- ①計画に基づいた時間数の居宅支援を行う、支援拒否があった場合は関係機関と速やかに連絡を行い連携した対応をする
- ②意思決定支援について研修を行い、利用者様の満足度を高める
- ③ICTの活用
- ④現場と事務の分業

### 3. 令和6年度の取り組み

掲げた目標	実施状況と成果	次年度に向けて
<b>計画に沿った支援を行う</b> ①職員全員で季節毎(年4回)調理堅守会を行い利用者様に満足していただけるようにします  ②計画に沿った支援が行えているか利用者満足度チェックを担当職員が行う	①調理研修を行った。旬の食材を使った時短レシピを習得し利用者様にメニュー提案を行い調理時に実施。ヘルパーの旬の食材提案も出来、経済的な配慮が可能となった。 ②満足度チェックを行ったが回収締め切りが1か月遅れが出た。担当者以外の聞き取りを求められることがあり、担当職員と利用者様の間で関係性の問題があると判明した。	①次年度は基礎が出来てきたので応用出来るように年2回(7月・12月)の研修を行う事になった。利用者様宅の残食材を利用し物価高でも満足していただける調理が出来るようになる。 ②次年度も年2回の満足度調査を行う事になった。意思決定支援に基づき利用者様の希望等支援に組み込む。担当者との関係性に問題がある場合は担当の変更を行っており都度担当者以外が確認を行う。
<b>意思決定支援</b> ①意思決定支援について研修を行う  ②支援者会議に参加し利用者様の意思決定のアセスメントを行う  ③意思決定支援を盛り込んだ個別支援計画書の作成を行う	①意思決定支援を大空支援会議時に研修を行った。 ②利用者様希望等については関係者会議等で希望をお聞きしている。会議がない場合はモニタリングや満足度チェックで確認を行った。 ③個別支援計画に希望された内容を盛り込んで作成し、ご利用者様やご家族に説明を行った。実施し変更点あれば随時計画の変更を行っている。相談員にも個別支援計画変更を報告している。	①次年度も外部講師(市社協権利擁護推進センター)で意思決定支援の研修を行う(10月) ②次年度も支援者会議に参加しご本人やご家族の希望等のアセスメントを行います。 ③次年度も利用者様やご家族の希望を計画に取り入れ満足度を深めます。計画に基づき実施し、支援に問題が生じた場合随時相談員に連絡を行い計画の見直しを図ります。
<b>ITCの活用</b> ①ITC(スマホ、タブレット)を活用して情報共有や申し送りを確実なものにする  ②利用者様の状況がリアルタイムに行える。  ③シフトの確認が早めに行える	①情報共有は出来てきつつある。申し送りしているが支援前に確認せず支援に入る職員がいる。  ②記録等がスムーズに記載出来ない場合がある。その際は担当職員から個別に情報発信を行っている。  ③シフト発信は早めに発信できているが、キャンセル等で変更が生じた場合はアプリ変更がスムーズに行えない状況にある。	①支援前に申し送りを必ず確認を行う、登録ヘルパーに対しては各担当から利用者様の状況報告を行い支援を行ってもらう。 ②記録のチェックを担当職員が行い、全体チェックは実績作成職員が行い二重のチェック体制に。申し送りを確実にし情報共有の強化を行う。 ③シフト発信を早目に行い変更等の有無確認を行う。変更等に伴いヘルパーやアプリ等調整時間の猶予を持たせる。

<p><b>サビ提会議・支援会議</b></p> <p>①-1 会議内容の見直し</p> <p>①-2 進捗、業務マニュアル振り返りを行い毎月微調整を行う</p> <p>② 研修の時間を盛り込む</p>	<p>①-1 利用者様の特記については情報共有しており資料で各自が落とし込む。困難事例については支援会議時に各担当が発信を行う。</p> <p>①-2 業務マニュアルの作成が出来ていなかった。進捗については会議時に確認周知している。</p> <p>② 研修担当を割り当てしていたが、研修内容や資料準備等不十分な点が多かった。事業所が研修すべき内容に至らず。</p>	<p>①-1 次年度も困難事例に時間をかけ検討していきます。会議資料に特記記載が少ない、特記についても記載徹底する。</p> <p>①-2 業務マニュアル作成・更新が出来ていなく、次年度は緊急時対応マニュアルから更新や追記し、順次更新をしていく。</p> <p>② 研修担当職員を決め立案・資料作成をもらい、各委員会の担当職員と調整を行い研修実施する。事業所が必要とするもの</p>
<p><b>業務分担表</b></p> <p>① 各担当の事務作業軽減し現場の支援にあたり稼働時間を増やす</p> <p>② 主に実績事務を行う職員を配置</p> <p>③ 業務分担表を元に業務マニュアルを作成する</p>	<p>① 職員により業務の偏りがある。年齢的に事務作業に時間を要する。事務作業を依頼するが都度事務が出来る職員がついて指導するため効率化が図れない。</p> <p>② 担当職員が時間・記録を確認し確定が遅くなることがあり実績担当職員がスムーズに実績事務に反映することが出来なかった</p> <p>③ 業務分担表は作成出来ている。全てのマニュアルは出来ていない。サビ提が行う事務時間の確保も困難な状況</p>	<p>① 職員毎に業務の偏りは引き続きある。事務作業の出来る職員は事務所でデスクワークを基本とする。祖に他の職員は支援に入っていたら稼働時間を増やす。</p> <p>② 確定を翌日に確実にを行う。実績担当職員が確定していない場合はラインにて担当職員に発信を行う。事務時間の効率化を図る。</p> <p>③ 業務分担表をもとに事業をすすめるが、問題が生じた場合は微調整を行う。基本となるマニュアルを作成し、出来ているマニュアルは更新を行う。シフト調整でサビ提の事務時間の確保する。</p>

### ○掲げた経営目標に対する結果(収入増減・人件費率)

事務業務についての分担を行っていたが、実働と連動出来ておらず事務業務の停滞は解消に至らずに終わる。要因は、本来事務する職員が現場に出ている事、2点目は、事務業務の依頼が出来る状態にない事を踏まえ、次年度は取り組みを強化し業務の流れを創る。

収入源の要因は、居宅支援先の減少もあるが、職員のメンタル・身体状態もあり支援に入る事が難しい状況もあり、減収の一途をたどる。

前半に比べ後半は少し改善したが、支援を行う職員状態の改善が難しい面があり増収は見込めなかった。

収入増減・・・6,820万円(94%前年度比:480万減) 人件費・・・5,770万円(85%収入比)