

AJU 愛光園だより

~私たちは、誰もが人間としての尊厳が保たれ、安心して共に生きる社会をめざします~



編集者:社会福祉法人 愛光園 企画総務部

愛知県知多郡東浦町緒川東米田33番3

TEL 0562-83-9835 FAX 0562-83-4344

URL <http://www.aikouen.jp/> E-mail honbu@aikouen.jp

第169号

「多様な人財確保」

高齢福祉事業部 部長 湯浅修治



日本が人口減少社会に転じ、介護人材の不足が顕著になっています。生産性の向上やICT化と並行し人材の確保が急務です。愛光園では新卒者採用や中途採用だけでなく、外国人財採用にも力をいれています。これまで様々な制度を活用し、現在では12名の外国の方が働いています。今や欠かせない外国人財、その状況と方法について報告致します。

【EPA(経済連携協定)】

ベトナムから4名採用しています。これまで2名の方が介護福祉士に合格しています。資格取得の上で日本語検定に合格した人たちです。

【特定技能実習介護】

ネパールから4名が来日しています。日本語検定、介護特定技能試験に合格した人たちです。

【技能実習制度】

こちらも日本語検定に合格した人たちです。フィリピンから2名、ベトナムから1名、採用してきました。

【語学留学】

アルバイトしながら日本語学校に通い、日本語検定と介護特定技能試験合格し特定技能介護資格を得るチャレンジです。ベトナムから2名、採用してきました。

他にも特定活動(本邦大学卒業者)、永住権を持つ人も採用しています。中国、ブラジル、フィリピン、ネパール、ベトナム、愛光園は国際色豊かな人財の宝庫になっています。

色々な仕組みを活用していますが、来日条件、事業所の要件、書類作成など不慣れな私たちにはとても難しく、相当な労力が要ります。そこでかねてから連携を深めていたゆたか福祉会、名古屋ライトハウス、コープ愛知と愛光園の4法人と法政大学佐野教授とで外国人財確保プロジェクトを開始し、ベトナムのフェニ国立科学大学や障害者支援団体と連携し、日本へ勧誘できる仕組みを整えてきました。2018年の連携開始以来、技能実習制度と留学制度を活用し、4法人で10名以上の人財をベトナムから迎えています。今後は4法人協働で基盤を整え、日本で育った人材が、今後高齢化が進むであろう母国で活躍する「循環型人材確保育成」の実施を目指していきます。

海外就労が盛んな国では、賃金が高い欧米が人気のようです。その中であえて日本を選んでくださる理由として「治安の良さ」「生活のしやすさ」「親切な国民性」が上がるそうです。介護や会話に不慣れでも寛

容に受け止めてくださるご利用者、道に迷えばさりげなく案内してくださる地域の皆様、支えてくれる職員、日本の治安と住みやすさを作られた先輩方、多くの人たちのやさしさのおかげで外国人採用が可能になります。頑張っている外国人はもちろん、支えてくださる皆様へ、この場をお借りし、感謝申し上げます。

介護は大変革期を迎えています。だからこそ人の手だからできることを大切に維持していきたいと願っています。その一翼を外国の方々が担うのは日常の風景になりました。国境を越えての共に支えあう実践です。国際化しても愛光園は愛光園らしく。これからも温かく見守ってくださいますよう、お願ひ申し上げます。

「フェプロジェクト」の取組報告 ～グローバル共生社会の実現を目指して～

企画総務部 高野 悠也

社会福祉法人愛光園では、グローバルレベルでの福祉人財育成を目指し、『フェプロジェクト』に取り組んでいます。このプロジェクトは、当法人を含む他の4つの法人およびベトナムのフェ国立科学大学との連携によるもので、国際的に重要な意義を持つ取り組みです。

令和6(2024)年7月13日、当法人の老人保健施設相生で、ベトナムから来日中のメンバーを迎えて研修会と歓迎会を開催しました。研修会では、業務に必要な知識やスキルを共有するとともに、ベトナム人メンバーの成長意欲と学びへの情熱に触れることができました。異国の地で言語や文化の壁を乗り越え、ご利用のために尽力しようとする姿勢には、私たち日本人スタッフは尊敬の念を抱かざるをえません。

歓迎会では、異なる文化的背景を持つ仲間たちが交流し、心を通わせる温かいひと時を過ごしました。文化の違いを超えて、共に喜びを分かち合う事が生まれたことは、まさに「生きる喜びを分かち合う」という当法人の理念の実現であり、この経験は、グローバルレベルでの共生社会の実現に向けた重要な一步となりました。

今回の研修会を通じ、私たちは、誰もが安心して生きることができる社会を目指し、国や文化の違いを超えて共に成長していくことの意義を改めて認識できました。



介護実習



ベトナムメンバーによる発表会



交流が深まった懇親会



令和5（2023）年度 主な事業報告

【社会福祉事業】

新規事業

・ありません

主な内容

- ・虐待事件に関する検証、再発防止と権利擁護の推進に向けた法人の取組について行政関係、司法関係団体、事業者団体等の研修会等において報告しました。
- ・権利擁護意識の向上のために虐待防止・身体拘束適正化の研修を全職員対象に実施しました。
- ・新型コロナウィルス感染症の5類移行に伴い感染対策としての利用制限と就業制限を事業ごとに見直しました。
- ・特定技能制度によりネバールより2名が就業しました。
- ・複数のグループホームから転居を伴う住み替えを行いました。
- ・法人認可50周年を迎える事業所で記念事業実施と記念誌の編纂をはじめました。
- ・実践発表会を4年ぶりに会場でも開催し、外部からも参加者を迎えました。

【公益事業】

新規事業

・ありません

主な内容

- ・権利擁護意識の向上のために虐待防止・身体拘束適正化の研修を全職員対象に実施しました。
- ・相生の第5期改修工事を令和5年4月から着工しました。空調設備更新を計画化のための設計監理業者の選定を行いました。
- ・新型コロナウィルス感染症の5類移行後も施設内感染がありました。区画設定など早期対応により長期化と拡大を防ぎました。
- ・ベトナムからEPAでの1名、フエ科学大学・三法人連携のプログラムによる1名の受入をしました。
- ・障害児等療育支援事業と障害者就業・生活支援事業の受託を終了するにあたり引き継ぎに向け準備をしました。

【収益事業】

- ・実施していません。

令和5（2023）年度 事業評価表

事業所	項目	重点目標	目標	評価	評価の目安は、目標に対して、100%以上:◎ 80%以上:○ 一部できた:△ 未着手・全くできていない:X
ひかりのさとのぞみの家	権利擁護の推進	虐待防止に繋がる取り組みを展開し、その経過を報告します。	身体拘束適正化に向けた取り組みを継続し、虐待防止委員会で報告する。	◎	毎月の男女会議の冒頭で、身体拘束適正化に向けて10分間検討の場を設けることで、意識を啓発し、ミトン着用時間や、ベッド4点綱など見直すことができた。また、5月の不適切事案が身体拘束に認定されたことから、「誰にでも起こりうる」と認識し、改めて全利用者に説明と同意を行い、個別支援会議で確認することなど、虐待防止委員会で報告した。
		意思決定支援の充実を図ります。	意思決定支援を意識し、住人40名のこれからノートを作成する。	◎	個別支援計画作成時期に合わせ、ACPを意識して住人40名の「のぞみこれからノート」を作成した。複数職員が集まり本人のエピソードなど話す中で、やりたいこと、行きたい場所などのピースを集め、シートにまとめることができた。
	地域生活支援の充実	地域生活の体制強化を図ります。	感染症への意識啓発を継続し、事業所に感染症を持ち込まない・広げない取り組みを展開する。	◎	毎月安全衛生委員会からの感染に関する情報を共有し、事業所の感染者状況を感染対策委員会で周知・検討。都度情報共有を行うことで意識を啓発し、予定通り研修も行った。1月のコロナ感染クラスター後に、職員会議内で振り返りを行い、5類になども、事業所としては「利用者の命を守る」ため一般より厳しい対応を選択せざるを得ないことを確認した。
			地域生活拠点の役割を周知する。	△	管理者が自立支援協議会の地域生活拠点の拠点評価アンケートの参画したが、事業所内にフィードバックできなかった。
	「地域共生社会」の実現に向けて地域貢献の活動に参画します。	地域貢献を意識し、住人さんと地域の活動に参画する。	○	福祉実践教室は町内5校で行った。8月はちょうど3日6名、西武中会見学習4名を受け入れ、地域の子供たちとの交流を行った。住人さんにとって夏場の暑い体育馆で行われる実践教室の車いす体験に講師として参加することが体力的に厳しくなっている実情はある。	
	人財確保・育成を推進	計画的な人材の確保育成を進めます。	特定技能実習生を計画的に育成する。	◎	5月23日に来日したネバールからの実習生2名が、業務を順調に習得し、3月夜勤デビューし、意欲的に取り組むことができている。
		職員一人当たり36時間以上の研修時間を確保する。	△	研修時間の積み上げの管理の仕組みを確立できず、実行できなかった。研修報告書提出について一部グーグルフォームの活用を活用しておらず、人財育成のための研修を見える化したい。	
		クレドを通して感謝を伝えあうチームに育ちあう。	△	事業所では集まる時間の確保が難しいため、クレドを活用して、リレー形式で感謝を伝え合うアクションログで共有を試行したが、参加率が50%にとどまり、半年で継続を断念し、次の手を考えることができなかった。	
		課題設定について短時間のチームミーティングの時間を設定し取り組むことでチーム力を向上する。	○	夜勤の引継ぎの時間を活用し、「当日夜勤者の中で、最年少の職員の団りごと」や職員会議であがった議論などテーマ設定し、10分ミーティングを試行したが、10月に効果測定した際に、引継ぎを重視する意見が、ミーティング継続を上回り、終了となった。のぞみーティングとして、これからノートについての話し合いは継続できた。	

事業所	項目	重点目標	目標	評価	評価の目安は、目標に対して、100%以上:◎ 80%以上:○ 一部できた:△ 未着手・全くできていない:×
ひかりのさとのぞみの家	経営改善	基本理念の実現こそ経営の根幹であることを確認します。	のぞみの家の考え方をまとめた「のぞみ本」をクレドとの関連を意識して更新する。	◎	寄り合い、食事等の項目ごとの説明をクレドを意識して加筆修正し、「のぞみ本」を更新した。
			第3者評価を受審する。	◎	12月に第3者評価を受審し、C評価なく、前回受審時B評価が今回A評価となった項目もあり、評価が確定したため、公表となる。
	業務改善につながるIT化を図ります。	ノーリフトを推進する。	女性利用者はほぼノーリフトとなっており、男性利用者も身体特性上不可の方以外はリフトが活用されている。トイレ内等天井走行リフトの老朽化で順次更新が必要な状況があり、今年度は浴室リフトをご寄付により更新した。	◎	
			IT環境の整備により業務の効率化を図る。	◎	有効な記録のIT化を推進するための事務担当を配置し、各職種の記録が連動できるようにシステムを更新、男女トイレにタブレットを設置して排泄表を電子化したことで記載漏れなどをなくしたことは業務の効率化につながった。
障がい者活動センター愛光園	さらなる権利擁護の推進	権利擁護の意識を更に高めていく取り組みをしていきます	客観的な視点が持てるような虐待防止委員会・身体拘束適正化委員会にしていく	◎	身障グループ他事業所の虐待防止マネージャーや主任に参加してもらい、客観的な視点で違う角度からの意見を頂き、新たな気づきに繋がった。
			虐待防止に関する取り組みを推進していく	○	計画表に挙げていた項目内容については、ほぼ遂行することはできた。ただクレドの視点からの日々の振り返りに関して、後期の取り組み方法としてノートを用いて順番に書き込んでいくこととしたが、その内容の全体共有の難しさが課題として残った。
		利用者支援における悩みや困り事の話し合う場を継続して取り組んでいます	ケース検討会議を開催していく	△	毎月拡大スタッフ会議において、小グループに分かれてケース検討を行い、その内容を全体化し共有していく取り組みを行ってきた。少人数での実施により意見が出やすい雰囲気を作り上げることができ、また若手の職員が発表することにより少しずつ自信にも繋がっていった。後半1月から3月は、次年度に向けての検討事項が多く、ケース検討の時間を設けることができなかった。
	地域生活支援の充実	利用者の安心できる地域生活の実現に向けて取り組んでいきます	介護保険対象者となる利用者の日中の過ごしについて、関係事業者と連携を図りながら方向性を探っていく	×	2年後3年後に介護保険対象になる利用者がみえるのだが、関係事業所との検討会議を設けることができなかった。
			利用者及び家族のニーズを把握し、現在の困り事や将来の生活について、関係事業所と相談を積み重ねていき方向性を出していく	△	個別面談の情報から優先順位をつけ、短期入所と宿泊体験利用の要望が出ていた方男女各1名ではあるが、それぞれ利用することができようになり、現在も継続している。
		地域の方との相互理解に繋がる活動や情報発信をしていく	コロナ対策を実施した上で地域交流活動を検討していく。	△	コロナウイルス感染症が2類から5類に変更になった時に、外活動を含めた活動の条件を修正した。少しずつではあったが、地域へ出でいく活動の展開も進められていった。
			SNS等を活用した情報発信を継続して行っていく。	◎	活動や行事の様子を細目にインスタグラムにアップして情報発信を行うことができた。毎回再生回数を確認し、アップの仕方を工夫を凝らしていく。
		感染症対策の充実を図ります	感染症に関するBCPを作成していく。	△	感染症対策委員会を設けることはできず、防災チームでBCPに関するを取り組んできた。ただ、計画通りには進めるることはできなかった。
	人材確保・育成を推進	「やりがいの持てる=働きやすい職場環境」の実現に向けて取り組んでいきます	業務遂行の計画化を図り、実行していく。	△	業務時間内(朝・夕)で事務作業が行えるように取り組んできた。ただ、実施状況を踏まえた上で業務整理と改善を回っていくための会議を定期的に開くことはできなかった。
			職員に対して職場環境調査を実施する。	△	法人で職場環境調査を実施することはできたが、今後に生かしていくための取り組みを行うことはできなかった。
			事業所の枠を超えた身体障がいグループ内の職員同士の繋がりを作っていく。	○	3グループに分かれて実施した。話をする機会を持つことができたことは良かったが、コロナの関係で予定通りに進めていくことができなかったグループもあり、結果として繋がりを深めていくまでには至らなかった。
		支援の質の向上を図ります	利用者支援について職員同士で再確認し、共有を図っていく取り組みをしていく	○	スタートが少し遅れたが、当該月の誕生日者の支援内容・方法について洗い出しを確認・検討を行ってきた。職員で共有することができ、次の支援に生かしていくことができた。
			①PTによる研修実施 ②法人外研修の積極的な参加 ③新人職員へのOJTの実施 ④身体障がいグループ共通の研修実施	○	①③④については逆行することができた。②については、コロナが2類から5類に変更されたが、感染者数が減少してきたわけではなかったので、対面の研修参加には躊躇していたために参加が非常に少くなかった。
	経営改善	法人理念の更なる浸透を図る	利用者支援や日常業務での困り事等に関しての話し合いの場を設けていく。	△	毎月拡大スタッフ会議において、ケース検討を行ってきたが、クレドと照らし合わせての取り組みまでには至らなかった。
		施設設備の設備更新	設備の修繕とメンテナンスの優先度を決めて計画的に実施します。	×	毎月の経営動向からみて計画的な取り組みができなかった。

事業所	項目	重点目標	目標	評価	評価の目安は、目標に対して、100%以上：◎ 80%以上：○ 一部できた：△ 未着手・全くできていない：×
さらなる権利擁護の推進	虐待防止につながる取り組みを展開し、その経過を報告します	各ホームで、正職、非常勤参加の権利擁護推進会議を年2回開催し、意識の向上を図る		◎	【権利擁護推進会議】6月と12月に事業所内で権利擁護推進会議を開催し、不適切支援をクレドと照らし合わせて考えるグループワークや、KJ法と三重丸検討とチェックリスト作成。 【研修】5月：大府市虐待防止センター大河内氏に講師を依頼し、虐待防止研修を実施。 7月：ファーム管理者を講師に、知的障害の理解の基礎研修を実施。 8月：全体会議で本人主体の支援を考えるGWを実施。 10月：全体会議にて虐待防止法の理解と対応読み合わせ実施。 【虐待防止委員会】7月と12月にりんく虐待防止委員会を開催している。りんく権利擁護推進会議の取り組みについても報告している。
	意思決定支援の充実を図ります	①意思決定支援に関する研修に参加し、理解を深めていく ②人生会議・ACPの理解を広げるべく法人内の勉強会、演習に参加する		△	①5月のサビ管等会議で意思決定支援研修資料についての説明をきき、主任会議で配布し共有している。11月に意思決定支援ガイドラインを情報共有アプリで共有している。 ②4月の管理者研修で、西川先生の講義を受け、ACPについて学んでいる。 ①②おれんちNH様が1月末に入院。延命治療をどうしたいか等のご本人の意思確認、看取りでのホームでの受け入れが可能か等を検討。意思決定支援、ACPを実体験し学ぶ機会となった。
地域生活支援の充実	地域生活支援の体制強化を図ります	①65歳を迎てもその人らしく安心して暮らし続けることができるよう、課題を抽出し、関係事業所と連携して改善に向けて取り組んでいく ②他法人と連携共同しながら、安心につながる新たな仕組みを模索していく		△	①については、身障グループ会議で検討の予定だったが、準備不足もありほぼ検討できなかった。 ②グループホーム安全安心ネットワーク会議に参加。千葉県障害者グループホーム等支援事業について共有し、5月に千葉県GH支援ワーカーさんと意見交換をZoomで行い、目指す方向性を確認し、近隣エリアのグループホーム連絡協議会の立ち上げへ繋げることができている。
	感染対策の強化を図ります	感染対策委員会を月1回開催し、課題の改善を図り感染症のBCP(事業継続計画)を作成していく		△	感染症の簡略化したBCPを作成している。感染対策委員会は、8月に感染性胃腸炎が発生したため、感染対策委員会を開催し、検証、対応策を検討し、全体会議で報告している。9月には全体会議にて嘔吐への対応について実践形式で研修を行っている。
人財確保・育成を推進	働きやすい職場環境を整えます	①コミュニケーションの活性化を促し、相談しやすい職場風土を醸成していく ②業務内容を見直し効率化を図る。		△	①全体会議で4月に、支援で大切にしていることをグループワークで話し合っている。8月に本人主体の支援を考えるグループワークを実施。りんく権利擁護推進会議にて、不適切支援をクレドと照らし合わせて考える作業をグループワークで行っている。 ②ハウスキーの内容の現状把握を行い、業務内容を見直している。追分の生協の仕分けに時間と人が多くさかれている課題を解決するため、8月に香流食品の導入に向けてIW試行し、9月より香流食品を本格導入している。 ③主任会議にて夜勤明けの業務と土日の休憩について検討。全体会議で報告している。意識して取り組んでもらうよセンター長よりお願ひしている。さらに本部には、来年度共和送迎車の支えをなしにできないか検討をお願いしている。
	スタッフ個の力を活かせるよう組織力の向上を図ります。	各会議の内容、進め方、会議全体の繋がり等を整理、改善していく		○	4月：主任がスタッフに聞き取り、意見を整理し主任会議に上げ改善に繋げている。5月主任会議で、スタッフから出された検討事項を話し合う事ができている。ホーム会議で出された検討事項を主任会議で検討し、全体会議で周知するという繋がりを確認することができた。
	育ちあう環境づくりに向けて身体障がいグループの連携を強化しています	①グループ間での研修の企画、実施。 ②副事業所長がグループ内他事業所の虐待防止委員会に参加する		○	①身障グループにて、新人研修会、PT研修、中堅研修を企画、実施することができた。中堅職員研修では、グループの横の繋がりをつくることもできている。②グループ内虐待防止委員会に副事業所長、主任が参加し、事業所の取り組みを知る機会となった。
経営改善	基本理念の実現こそ経営の根幹である事を確認します	①クレドの内容を再確認しながら、自分の業務と行動規範を照らし合わせて振り返る場を作る ②第三者評価を受診し、その結果を経営改善に生かす。		○	6月のりんく権利擁護推進会議にて、不適切支援をクレドと照らし合わせて振り返るグループワークを実施している。6月の全体会議では、法人の理念を確認するため、「光ある命を見つめて」のDVD鑑賞を研修として行っている。11月の全体会議では、50周年実行委員グループの発表を視聴している。 ③8月に、第三者評価を受審している。
	財務体質の改善	共同生活援助定住者1名増と利用日数増		△	わいわいハウスでの体験利用を、ご本人、ご家族とも丁寧にやりとりをして進め、9月よりわいわいハウスへの定住が確定している。しかし10月から男性主任がまどかへ異動となり、支援体制が厳しくなり、さらに来年度2名退職希望者が出ていたため、利用日数を増やすなど考えにくい状況となってしまっている。

事業所	項目	重点目標	目標	評価	評価の目安は、目標に対して、100%以上:◎ 80%以上:○ 一部できた:△ 未着手・全くできていない:X
まどか	利さ 據ら 進護 なる のる 推權	虐待防止の取り組みを推進します。	介護、支援における悩みや困りごとを相談できる「しゃべりば」を創設し、コミュニケーションの活性を図る。	○	まどか内のコロナ感染で予定されていた回数は開催できなかったが、それ以外は定期で開催でき、若手職員を中心に「話ができる機会」として定着している。
		意思決定支援の充実を図ります。	意思決定支援に関する研修を企画し実施する。	×	研修の企画まで行ったが、コロナ感染、支援体制上の困難さもあり、実施できていない。
	地域 生活 支援 の充 実	地域生活支援の体制強化を図ります。	利用者1名以上のグループホーム等への地域移行を推進する。	○	2024/3/20、名古屋のGHへ1名移行。 そのほか、1名のGH移行の希望を確認した。令和6年度にケア会議を開き、具体的な見学、体験を実施していく予定。
			まどか将来構想について具体化する。	×	具体的には実施できていない。次年度の法人事業計画に検討課題としての位置づけた。
			自閉症支援に特化した生活介護事業の設置を検討する。	×	障がい事業部会議で検討をしてきたが、具体的には動き出せていない。まどかの支援体制が整えらない状況もあり、次年度以降の検討課題とした。
		感染症対策の充実を図ります。	感染対策委員会を設置し、指針の策定と研修を企画し実施する。	×	夏、秋のコロナ感染もあり、計画していた時期に具体的な計画、実施ができなかった。
	育人 成財 を確 保 推進・	働きやすい職場環境を整えます。	コミュニケーションの活性化を促し、相談しやすい職場風土を醸成する。	△	5~6月に全職員対象の施設長面談実施、10月以降でフィードバック面談を実施した。支援体制が整わない状況があり、フィードバック面談が長引き、2~3月の主任面談は実施できなかった。
		働きやすい職場環境に資する施策につなげるために意識調査を行う。		×	実施できていない。
	経営 改善	人財育成	先進施設の見学・外部研修・法人内研修・交換研修など、研修の充実を図る。	○	4月に京都ライフサポートの施設見学を実施。また、積極的に強度行動障害支援者養成研修(基礎、実践)、キャリアパス研修を計画し受講してもらった。ただ、全職員が研修に参加できていなかった。
	さら なる 推進 権利 擁護	基本理念の実現こそ経営の根幹であることを確認します。	LINE WORKS活用してクレドをもとに理念の浸透を図る。(持ち回りで投稿する)	◎	毎週1名、クレドからテーマを選び、職員が思いを投稿している。毎週心に響く投稿がされており、職員間で理念や個人の思いの共有につながった。
		設定する收支目標を月次、四半期ごとに進捗管理を行います。	月次、四半期ごとの進捗管理方法を見直し、敏捷な経営対策の実施が可能な仕組みを整える。	○	進捗管理を行いながら、職員へ月次状況を職員会議にて説明共有していく。
		第三者評価を実施します。	第三者評価を実施	◎	ほぼ計画通り実施できた。
ひかりのさとファーム	さら なる 推進 権利 擁護	支援における悩みや困りごとの初期段階での解消	面談を全職員年3回以上実施する	◎	事業所長・副事業所長と年三回の面談を予定通り実施した。
		意思決定支援を学び、個別支援計画や実践への反映	事業所長または副事業所長が、週2回以上部署を巡回、支援状況の確認及び困り事への早急な対策の検討、接遇チェックシートの実施	△	事業所長・副事業所長による部署巡回はあまりできなかった。
		意思決定支援マニュアルを作成する		◎	マニュアルを作成し、7月の職員勉強会で周知した。
	地域 生活 支援 の充 実	加齢に伴う変化や強度行動障害に対応できる支援体制	本人の状態に合わせた作業及び生活・余暇プログラムの割合の検討と実施	○	前年度と比較し、季節行事を企画し、実施回数を増やした。
			ABA、TEACCH等の勉強会の実施や外部研修への参加して強度行動障害者支援に有効とされる支援技術を活用した支援の実施する	○	行動障がいの関する事業所内勉強会を行うことはできたが、外部研修にあまり送り出せていない。
		感染症対策の継続	BCP(事業總統計画)の再確認と実態に合わせた見直し	◎	昨年度のコロナ感染拡大を反省し、対応マニュアルを作成した。
			定期的に年1回、訓練及び研修の実施	○	職員会議の中に感染症対策委員会を設置し、食中毒に関する研修を行った。
		工賃向上に向けた就労事業の立て直し	産卵率アップのために鶏種・飼の配合・雛の導入時期の検討・実施	△	一部鶏種を変えたが産卵数は300個以上に戻らず低迷しており、成果は出でていない。現在は、飼の見直しを行い改善の兆しがみられる。
	育人 成財 を確 保 推進・	職員間コミュニケーションの活性化	職員会議内で年10回以上、事業所内勉強会で5回以上グループワークを実施する	◎	職員会議や事業所内勉強会で予定通り、グループワークを実施し、活発なやり取りができる。
		事業所内勉強会の実施	事業所内勉強会の講師を務め、職員が主体的に学び、事業所内へのフィードバックする	◎	計画通り年10回の研修を開催し、職員が講師を順番に経験することで学びを深めることができた。
		知的グループ内交換研修の実施	事業所間の相互理解や有事に助け合う体制の検討するため年2人の研修参加	×	グループ内で内容の検討が行われていないので、未実施。
	経営 改善	基本理念の意識化	クレドの内容に対して自身の思いや実践でのエピソードを語り、クレドと実践を結びつける	○	夕方のミーティングを行う事が困難な日を除いてクレドの読み合せを行っている。
		トイレの増設の実施または検討	トイレ数を増やし、利用者のアメニティを向上する	×	今年度、共同募金に応募したが、採択されず。令和6年度に採択されたため持ち越した。
		利用記録のデジタル化の検討	知的障がいグループ間で共通のソフトでうんようできるよう、先行導入したまどかより使用感等、将来の運用に向けた調査を行う	×	着手できていない。

事業所	項目	重点目標	目標	評価	評価の目安は、目標に対して、100%以上:◎ 80%以上:○ 一部できた:△ 未着手・全くできていない:X
阿久比町立もちの木園	権利擁護の推進	権利擁護への意識を高めると同時に、風通しの良い文化・風土を構築します。	風通しの良い文化・風土の構築。	◎	虐待防止及び身体拘束適正化委員会を年2回開催し、第3者委員やご家族代表はもちろん、町内他法人などより多く参加頂き、忌憚の無いご意見を頂いた。
			情報の共有と意見しやすい雰囲気作り。	○	「みんなでミーティング(利用者と職員による寄合い)」を毎月末に実施できた(年12回)。また、家族会についても年9回開催する事ができ、ご利用者ご家族との活発な意見交換ができた。
	地域生活支援の充実	地域のニーズに応じた貢献が円滑に行えるよう関係機関と連携しつつ、地域生活支援の体制強化を図ります。	障がいの特性や高齢化に伴う心身機能の低下等へ柔軟に対応した生活介護プログラムの再構築。	○	外部サービスを活用した健康プログラムは実施できたが、生活介護プログラムは人員不足もあり不十分だった。
			ご利用者ご自身が自らの意思で介護保険へ移行できるシステムの構築。	×	事業所間の連携不足もあり未実施に終わった。
			阿久比町の障害福祉計画に基づき、ご利用者が望まれる自立した生活を営めるよう宿泊体験の機会を増やすと同時に、1名以上のグループホームへの完全移行。	◎	毎月2名程ずつ宿泊体験を実施できた。新規利用者も増え機運は益々高まりつつある。男性1名が、宿泊体験を通じて法人内グループホームへ完全移行できた。
			ご利用者及びご家族の方々が地域の中で自立した生活をイメージできるよう制度理解と機運を高める。	○	ご家族を対象に「自立を考える会」を年6回開催する事ができた。一方で、ご利用者向けについては宿泊体験等の感想をミーティングでシェアするなどに留まり、勉強会は未実施で終わった。
	育人成財を確保・推進	チーム支援力を底上げすると同時に、より働き易い職場となるよう環境を整えます。	発達障がいのある方等、専門的な支援を必要とする方へ対応すべく、チームとしての支援力向上を図る。	○	人員体制が整わず外部研修は未実施に終わった。内部研修について、職員会議の中で実施できた。
			相互理解を深めると同時に非常時における協力体制を構築する。	×	人員不足の為、研修に送り出す事も受け入れる事も出来なかった。
			働き易い環境整備及びストレスが溜まりにくい職場環境を整える。	○	NO残業デイは設定できなかつたが、計画的な有休取得率は上がった。特に正職への休憩時間の確保が課題。
	備備施設の設置	阿久比町との建設設備の修繕・更新計画を共有します。	屋根・壁の塗替え	○	指定管理受託者である阿久比町と年2回運営委員会を開催する事により、修繕及び更新箇所の共有ができ、今後の見通しを持つ事ができた。
愛光園地域居住サポートセンター	利権の推進	日々の支援の振り返りを虐待防止につなげます	支援での困りごとを共有するための仕組みを構築し、情報共有をすすめる	○	全体支援者会議やホーム会議の中でグループワークに取り組むことで支援者の価値観の共有につながっている。面談機会も例年よりも多く設けることができた。
			意思決定支援について理解を深めます	△	全体支援者会議で意思決定支援についての研修とグループワークをおこなった。アセスメントシート等の更新は次年度へ持ち越した。
	地域支援の充実	安心安全な地域生活を支える仕組みを模索します	他の法人事業所との意見交換から、新たな仕組みを作る	○	10事業所での連絡協議会を開催することができた。情報共有後仕組み作りに取り掛かる。
			災害時に関わる備蓄品のチェックを行い、必要に応じて見直す	△	防災に関わる研修を行うことはできたが、備蓄品チェックが実施できなかった。
	育人成財を確保・推進	グループホームでの暮らしや仕事について発信します	お仕事説明会や広報活動を通して、ご利用者の暮らしや職員の仕事について発信する	△	法人主催のお仕事説明会に参加した。
		働きがいをもって仕事できる環境を整えます	現状把握のための調査を実施し、年度内に改善できることに着手する	△	10月に法人全体で満足度アンケートを実施した。
	経営改善	グループホームの空床をなくします	利用希望がある方の体験利用を進め、グループホームへの生活の場の移行を進める	×	大規模なホームの住み替えがあり、定員1減となった。新規で1名の受け入れをおこなったが、高齢者施設への移行や一人暮らしなどへの移行もあり、空床数は増えている。
		業務効率の改善に向けた取り組みを行います	プロジェクトを立ち上げ、記録の電子化や共有方法を見直す		アプリの試行をおこなったが、全体で取り組むことができず、次年度へ持ち越した。
就職トレーニングセンター	さらなる権利擁護の推進	福祉サービス第三者評価を受審します。	令和4年度に実施した第三者評価項目を活用した自己評価の結果を踏まえ、より良い事業所を目指す。	○	前回受審時に頂いた課題として特に実習生の受け入れには力をそぐことができた。 今年度の受審結果から、次年度以降日常業務のマニュアル化、職員面談での目標の確認に取り組んでいく。
			意思決定支援の充実を図ります。	○	今年度の企業見学は、会社都合により2か月ごとにとはいかなかつたが5社以上行くことができた。 今後も会社と調整をし企業見学を入れていく。 モニタリングも人数が多い月などは少しバタバタとあわただしい時期もあったが、滞りなく進める事ができた。
	地域生活支援の充実	地域生活支援の体制強化を図ります。	ご利用者同士が繋がりを持って働きながら地域で楽しく暮らすための基礎を築く。	○	よどもの実施は計画通り行うことができた。 参加者の調整や告知のタイミングの難しさ、ご利用者同士の交流には発展していきづらい場面設定だったこともあり、今後は実施方法等の検討が必要と思われる。
		感染対策の充実を図ります。	事業所内の安全・衛生対策の継続	○	感染症予防委員会は毎月職員会議にて実施。事業所内では感染予防啓発ポスターの掲示や適宜ご利用者へ声かけ行う。食堂設置のアクリル板消毒を日々の清掃作業として取り入れた。プログラムでは手洗い方法の実演等を行い、感染予防への周知を図った。又職員を対象に嘔吐物処理についての実演を含む勉強会を実施する事ができた。

事業所	項目	重点目標	目標	評価	評価の目安は、目標に対して、100%以上:◎ 80%以上:○ 一部できた:△ 未着手・全くできていない:X
人財確保育成を推進	職員一人ひとりが、専門性を高め、安心して働くことができる環境をとどめます。	ご利用者の様々な特性や困りごとに応じて、障がい理解・制度への理解を深める	◎	障がい理解から始まり、ご利用者それぞれの障がい特性、現在の進捗状況の確認、それぞれの困りごと、公文のルールを職員間で共有、PCの進め方などをプログラム担当者会議で行った。ケース検討会議も行い、支援の方向性を共有することができた。	
		将来の専門職のための実習生の積極的受け入れを行い、社会的責務と使命を果たします。	○	9~10月の180時間実習実習生の体調不良のため途中で実習中止となった。2~3月の60時間実習は2名の方を受け入れた。実習プログラムなど基本的なベースはできたので、来年度も回数を重ねる中でより良い受け入れ態勢を整えていきたい。	
就職トレーニングセンター	健全な事業運営につめます。	年間就職者数12名の達成	◎	今年度は13名の方が就職された。就職してすぐ離職をされ、再就職につながった方や、働き方のところで会社と少しづれが生まれる方もいらっしゃったが、訪問や面談を通して次第に安定して働くことができた。就トレ内にいるだけでは見えてこなかった自分自身の得手不得手を知る機会としての実習に取り組む機会も活用しながら、無理のない形での働き方に気付くご利用者もいらっしゃった。	
		日々の利用率を80%以上とするため、毎月1名新規利用者を獲得する。	△	年間平均利用率78% 例年行っている取り組みは実施できていたが、新規利用者の獲得が難しかった点と、年度末にご縁があつて雇用に結びついた方が多かったことが要因と思われる。	
		定着支援の充実 定着支援利用者の利用率55%以上とする	○	体調面から休職したり、将来的な転職を希望される方がいらっしゃった。医療とも連携しながら復職のタイミングを確認したり、具体的な転職活動として見学や実習の日程調整などを行った。今の職場の担当者の方とも情報共有をしながら、双方に無理のない形での転職ができると良い。また、定着支援事業から関わりがスタートする方もいらっしゃるので、信頼関係の構築から丁寧に進めている。	
		建物、機器等の修繕・メンテナンス・入れ替えを計画的に実施	○	環境整備やメンテナンスについては、計画的に実施してきた。突然の故障や破損については、修繕に時間がかかることがあったため、早めに対応できるようにしていきたい。ネット環境については、西館は改善されたものの、東館については時間帯によっては不具合がでるため要改善。	
		支援や情報発信等にICTを活用し、業務改善や必要な方に情報を届けます。	○	今期は体験などに繋がるには?を意識して、SNSの投稿を定期的に上げるよう意識した。その際には興味を持っていただけるように、投稿技術などを勉強し始めて目に留まるよう勉強して取り組み始めた。	
		虐待防止・権利擁護に取り組みます。	◎	虐待防止・権利擁護研修は全職員が1回以上受講した。相談員は、東浦や阿久比の協議会主催の権利擁護研修に参加。地域生活支援は、協議会の研修のほか、大府福祉会と合同研修を行った。	
知多地域障害者生活支援センターらいふ	意思決定支援の充実を図ります。	法人が実施する人生会議の勉強会に職員が参加し、伝達研修 年1回	△	法人主催の管理職対象の研修に参加したが、伝達研修ができなかつた。	
		個別支援会議から課題抽出し、地域の課題としていきます。	◎	基幹相談の実績報告で、協議会の全体会に報告予定。その他中間報告、運営会議などで地域課題を挙げている他、知多圏域会議のこども部会や精神部会、毎月開催される圏域の基幹相談連絡会でその月のテーマに関わる地域課題を検討し発表している。	
	計画相談としての地域生活支援の役割を果たしていきます。	東浦町・阿久比町で各3つ自立支援協議会の提出	◎	87件(らいふ相談35 東浦22 阿久比30 主催ではなく出席を含む)支援の難しい方への対応を年に2,3回実施していることが多い。	
		サービス担当者会議の開催 40件	◎	26人。計画時の目標ではセルフプラン解消のために目標としたが、基幹相談が受けた方がよいケースや、相談事業所の廃止に伴う移管によるものが多い。らいふ相談としての契約者数は、基幹相談・委託相談の役割の役割を果たすため、約50ケース減らしている。相談員が不足しセルフプランの方が増加している。	
人財確保・育成を推進	人財の確保・育成を進めます。	地域生活支援の新規の非常勤職員・アルバイト 5名採用	△	4人採用。日本福祉大学入学式やヘルパー養成講座で募集したが反応がなかった。ダブルwork希望者・職員の家族・利用者・法人での新卒採用者の採用前のアルバイトで、地元学生の採用はできなかつた。今後も厳しい見通し。	
		児童発達支援管理責任者研修受講 1名 現任研修1名 相談支援初任者研修1名	◎	児童発達支援の初任者は予定通り受講。現任研修はらいふ相談から3人申し込んだが2のみ参加がみとめられ受講。 主任相談支援専門員も申し込んだが、家族の体調不良のため受講できず。 相談支援専門員の確保が課題である。相談支援初任者研修は、配属が決まってからではなく、人材育成の一環として近い将来配属が見込まれる職員が受けおくとよい。	
		配属職員の定着	×	相談は、年度途中で1名退職、1名異動。年度末で2名退職、1名異動、1名時間短縮(家庭の事情)。元々厳しい人員配置が、年度途中の退職・異動で残された職員の負担がまし、さらに退職につながってしまった。職員をはじめ、利用者、関係機関に多大なご迷惑をおかけすることになった。 地域生活支援も、3名退職。2名(夫婦)は子育てのため親の近くに引っ越すため。3年連続この理由での退職であり、対応が難しい。 新規配属者は現時点では問題なさそう。	

事業所	項目	重点目標	目標	評価	評価の目安は、目標に対して、100%以上:◎ 80%以上:○ 一部できた:△ 未着手・全くできていない:X
知多地域障害者生活支援センターらいふ	人財を確保・推進・育成	風通しの良い職場作りに努めます。	職員面談 1人年4回	△	昨年度と比べても人員が厳しくなっているところに、さらに異動退職などが続き、その対応で特に相談員は何度も面談する機会がある職員もいたが、逆に面談できていない職員(特に地域生活支援のパート職員)もいた。
			グループワーク 年4回	◎	地域生活支援と相談員の交流ができていなかったため、お互いを知るグループワークを2回、誓いの日のグループワークを1回、50周年で1回の4回開催した。
	事業の再編を行います	行動規範の読み合わせとスピーチを継続します	地域生活支援と相談支援と交流して読み合わせと行動規範に関するスピーチ	△	地域生活支援の職員と相談員がお互いによく知り合うため、地域生活支援のサービス会議に出席できる相談員、逆に相談の金曜の朝礼に参加できる地域生活支援の職員には参加を促したが、参加者はいなかった。代替策としてらいふ職員のLINEグループを設定して自己紹介をしたり新年会を行った。
		障害者就業・生活支援センター事業を2024年度に他法人に引き継げるよう準備する。		◎	通常業務に加えて引継ぎ業務をしなければならないが、元々昨年より職員1名が減った上、6月末で退職者が出て、職員に負担をかけてしまったが、職員が計画的に準備し、引き継いでくださる半田市社会福祉協議会の協力もあり、概ねスムーズに引き継ぐことができた。
		障害児等療育支援事業を2024年度に他法人に引き継げるよう準備する。		◎	昨年度の担当職員が退職し、事業を大幅に縮小し、グループ長や法人関係者の協力を得ながら実施できた。半田市社会福祉協議会が事業を引き継いでくださることになり、愛知療育センターのご協力をいただきながら次年度の計画・準備を行った。障害児等療育支援事業に求められることが変わる時期であり、見直す契機とはなるが、半田市社会福祉協議会に大きな負担を負わせることとなった。
		基幹相談の機能について、委託元と機能・あり方を検討する。		◎	年度途中で東浦相談支援センターの主任相談支援専門員が急遽異動となり、さらに他の相談員3名のうち2名が年度末で退職の意向の表明があった。そのため7月から理事長・グループ長にかかわってもらいうながら、次年度どうするかの検討を東浦町や東浦町社会福祉協議会、関係事業所と実施した。東浦町社会福祉協議会のご協力もあって2024年度以降の方向性は共有できたが、具体的にどうしていくかは今後の検討による。 阿久比町での基幹相談のあり方を検討していく必要がある。
	経営改善	事業の再編を行います	レスパイト事業と放課後等デイサービスのあり方の検討を引き続き行う。	△	相談事業の対応に追われ、地域生活支援の事業は担当者任せになってしまった。 レスパイトは、事業廃止を打ち出して利用者の不安をあおるのではなく、新規会員を募集せず、徐々にフェイドアウトしていく。あわせて利用料の見直しも行った。 放課後等デイサービスは、金曜日はそよ風グループを休みにしてなぎさグループだけにし、さらに2024年度は水曜日休みにするなど見直しを行った。しかし収支の改善には苦戦している。 人材確保が厳しくなることを踏まえ、事業の検討はさらに継続していく必要がある。
		経営の安定	放課後等デイサービス利用率90%	△	67% コロナ禍への特別な対応は不要とされたものの実際にはコロナやインフルエンザの感染症の影響、送迎がなければ事業所選択の選択肢に入れないご家族の要望、自立度の高い方はあえて積極的に利用希望をされず、利用希望の強い支援度の高い方へは支援者の確保等が課題となっている。
			計画相談1人平均月20件	△	事業所の計画とモニタリングの月平均件数は60.9件 基幹相談の相談員を含めて月1人当たり7.3件。担当制や計画書等への押印、案と計画のサインのもらい方などルールを検討したが、やり方が徹底できなかった。
	再来年大規模修繕にむけて準備します。	パソコンおよび配線・電話設備の更新・床・絨毯の張替え・防災設備		○	非常通報装置は不備があり設備を更新した。パソコンや電話設備については、今後の事業の見通しが立たないため、見積もりのみ。床の修理は業者に意見を聞いたところまだ不要とのことで実施せず。
大府市発達支援センターおひさま	さらなる権利擁護の推進	職員が意見相談しやすい環境づくりをすることで風通しの良い運営を行います	昨年度に引き続き、コミュニケーションを深めるため、グループワークを4ヶ月に1回行う。様々な価値観や視点を共有することをねらいとする。	◎	全グループ年3回行うことができた。テーマはそれぞれのグループで聞き取りをしたものを選択。ニーズに合わせているため、満足度の高さを感想文から伺えた。
		ご利用者への関わり方をチームで検討します	ご利用者にとってどのような支援が良いのか様々な視点から検討できるよう、定期的にインシデントプロセス法などを用いたケース検討の場を設定する。	○	チーム会議で行う予定だったが、単独クラスは、クラス会議でセンター長または副センター長が入り事例検討をすることになった。回数は各クラス予定通り実施した。インシデントプロセス法の手法を導入したが不慣れであり進める側の課題が大きい。
	地域生活支援の充実	地域課題である療育と就労の保障を考えます	先進的に行っている地域の情報を市と共有し、協議ができるよう市に働きかける。	○	療育と就労保障について、7月の知多圏域5市児童発達支援センターの施設長会議にて情報交換した。その後、11月から3回担当課と発達支援センターミのりと共に話し合いをした。参考になるよう近隣市町等にアンケート調査を行い、実態把握をして共有した。来年度も継続議論の予定。
		大府市における児童発達支援センターの役割の再確認を行います	令和5年度国の子ども家庭庁設置に伴う市の組織編成や施策を理解し、改めて児童発達支援センターの役割について確認ができるよう、市と連携します。	○	療育と就労保障と共に話題としてセンターの中核機能について出てきたが、僅かしか触れられていないのと、機能を果たしているか否かの解釈に一部乖離があるため、来年度は就労保障と並行して議論していく。

事業所	項目	重点目標	目標	評価	評価の目安は、目標に対して、100%以上:◎ 80%以上:○ 一部できた:△ 未着手・全くできていない:X
大府市発達支援センターおひさま	人財確保・育成を	おひさまが目指す療育の実践のため人財育成に努めます	身体の発達にアプローチするための知識向上のため、外部講師を招いた研修を行う	◎	12月に外部講師を招いて感覚統合について1日職員研修を行った。非常勤職員も参加。講義形式ではなく、午前中実際に子どもたちを観察したり触れてもらったりして、午後フィードバックをしてもらい有意義な時間となった。
			昨年度に引き続きペアのOJTだけでは伝えきれないことを他の職員が協力して伝えられる新人職員の育成システムを構築する	◎	昨年度のプロジェクトで決めた4月行う予定だった新人職員OJTとして、施設見学と大型器具の紹介を時期はずれたが7月に行った。また、今年のプロジェクトとしては『発達障害とは』『コミュニケーション方法の支援について』のプログラムを作成。来年度のOJTに反映する予定。
老人保健施設相生	経営改善	ご利用者にあっても職員にあっても、環境を整えよりよい支援に繋げるため、安定した経営ができるよう努める。	利用率や経営状況の要因分析を職員で行うことで安定的なサービス提供に繋げる	△	利用率や経営状況の要因分析を行っている法人の会議である経営小委員会の資料を月1回会議で共有する予定だったが、他の議題を優先することが多く実際には前期しかできなかった。
		ケアの場面での悩み、困り事を抱え込まない仕組みをつくります。	ケアについて話せる場をつくる。	△	毎月の会議があるとはいえない時間的には不足。計画的に実施しなければ難しい。面接同様時間確保が課題。
	地域生活支援の充実	ACPを推進していきます。	ケアプラン委員会を中心にする	○	かなり浸透しており、意思決定手段の一つとして確立しつつある
		ボリファーマシー対策をすすめます。	かかりつけ医と連携して多剤服用を見直していく。	△	準備まではできているが、実施には至らない(関係機関との調整がとても難しいので慎重に対応しています)
		認知症ケアのさらなる向上に努めます。	各研修への積極参加。	○	認知症ケアの研修に外国人含め無資格者も受講することができた。県社協などにも派遣できたが全体では予定の半分もできなかった。
	育人成財を確保・推進・	地域活動を促進し地域の介護予防に寄与します。	地域貢献活動	○	一部人員の不足で中止することがあったが、年間を通して活動はできた。
		外国人財の定着。	外国人財を1人増員。定着を図る。	◎	EPA1名、フエ大学から1名採用できた。
		役割を明確にして、業務の割り振りをすすめていく。	適切な業務割り振り。監獄層の育成。	△	属人的業務などの整理ができていないので、全体にはパンフの形の事業計画、役割分担を配布している。
		多様な働き方に対応。	子育てや親の介護をしながら働き続けることができる。	△	男性の育休取得など進めることはできたが、家族介護などで安心して休める環境作りには至っていない
相生通所リハビリテーション	経営改善	働きやすく成長できる職場環境	年2回の面談	△	大多数が1回しか面談できていない
		働きやすく成長できる職場環境	ハラスメント防止	△	皆が意識して丁寧に対応しているが、誤解を招く案件もあったので△に。
		超強化型老健へ施設区分を変更する。	指標70以上、算定要件3つクリア	◎	予定通りに変更できた
		設定する収支目標を月次、四半期ごとに進捗管理を行います。	稼働率98%	○	年間で96%は素晴らしい数字だが98には至らない。
	人材確保・育成を	クレドの真摯な実践により収益を上げていきます。	理念の実践が健全経営に繋がる事を知る	×	管理職が語る場面を設定できなかった
		経営意識を持つ人材を増やします。	アメーバ経営の学び	△	一日ごとの意識、経営への意識は高まったが、肝心の管理職により日々管理はできなかった
相生通所リハビリテーション	利さずら進護なる推進	介護、支援における悩みや困りごとを話し合える機会を定着させます。	各職員が取り上げたい内容を話し合うケアカンファレンスを定期的に開催する。	◎	職員それぞれが話題に挙げたいケースをもとにしたケアカンファレンスは定期的に実施でき、しっかりと意見交換などが出来た。
		その方の想いに添った支援の充実を図ります。	人生会議(ACP)の理解を進める研修と、実際のケースでの運用に取り組む。	△	人生これからノートの作成に着手は出来たが、それをどのように活かすかなどの共有には至らなかった。
	地域生活支援の充実	地域の中で果たしている、果たすべき役割について改めて見つめ直し、定着と発展に取り組みます。	老人保健施設相生の在宅復帰機能を支える、支援体制・プログラムを充実させる。	○	相生チャレンジというプログラムの定着と適宜の見直しには取り組むことができたが、地域の中で役割を果たすというレベルまでの昇華が課題として残っている
		人材確保・育成を	職員定数、役割分業を明確にし、必要な支援・業務に適切な人財があたる体制を整えます。	△	業務マニュアルを一部整備できたが、体系的な形での整備は出来ていない。
		職員の想いを受け止め、育ちあうコミュニケーションの仕組みを構築します。	責任や役割分業のフォーマットを作成する。	×	ほぼ着手することが出来なかった。
	人材確保・育成を	職員の想いを受け止め、育ちあうコミュニケーションの仕組みを構築します。	3か月ごとの目標確認職員面談の継続。	◎	職員体制の関係で、多少予定をずらしたことなどはあったが、定期的に実践し、コミュニケーションが取れた。
			職員が望む、職場でのコミュニケーション機会のあり方を検討、実践する。	○	夕方送迎後の夕のついや全体会議の場で、しっかりコミュニケーションが取れる機会があると確認できたため、継続していく。

事業所	項目	重点目標	目標	評価	評価の目安は、目標に対して、100%以上:◎ 80%以上:○ 一部できた:△ 未着手・全くできていない:X
相生通所リハビリテーション	経営改善	管理者を中心に、日常支援・業務のあり方と行動規範を照らし合わせ、振り返る機会を作ります。	実際のエピソード等に対して、想いや考え方を加えた発信・共有をする。	◎	予定通り、毎月1回、実践エピソードを共有する機会と、そこから自分たちの支援のあり方について考える機会が作れた。
		毎日、月次の進捗管理を基に、利用率向上・安定のPDCAに取り組みます。	利用率向上、安定の為に必要な営業活動等を月単位で計画し、日々の業務の中で進捗管理する。	△	データ自体は月単位で追うことはしていたが、人員体制の不安定さから、軸となる相談員の業務時間確保が困難な時期が多く、具体的な営業活動計画の立案や実践はほとんどできなかった。
		経営体質、運営状況について、将来を見据えて見直し検討を行います。	設備、経費、人員体制等について、丁寧に見直し、整える。	○	事務物品やプログラム物品の消耗頻度を意識し、計画的な物品発注等の仕組みを整えることができた。
デイサービスセンターこぶし	利さずら進護なるのる推權	介護、支援における悩みや困りごとを話し合える機会を定着させます。	各職員が取り上げたい内容を話し合うケアカンファレンスを定期的に開催する。	◎	職員それぞれが話題に挙げたいケースをもとにしたケアカンファレンスは定期的に実施でき、しっかりと意見交換などが出来た。
		その方の想いに添った支援の充実を回ります。	人生会議(ACP)の理解を進める研修と、実際のケースでの運用に取り組む。	△	人生これからノートの作成に着手は出来たが、それをどのように活かすかなどの共有には至らなかった。
	支地援域の生活充活	地域の中で果たしている、果たすべき役割について改めて見つめ直し、定着と発展に取り組みます。	認知症進行予防につながるこぶしならではのプログラムを再構築する。	○	「やろまい」というお手伝いプログラムが定着できた。 従来からも行われていたが、調理プログラム・園芸プログラム・歩みんなども、安定して定期的に実践できる仕組みが整ってきた。
相生ヘルバーステーション	人材確保・推進・育成を	職員定数、役割分業を明確にし、必要な支援・業務に適切な人財があたる体制を整えます。	業務リスト、マニュアルを整備する。	△	業務マニュアルを一部整備できたが、体系的な形での整備は出来ていない。
		職員の想いを受け止め、育ちあうコミュニケーションの仕組みを構築します。	責任や役割分業のフォーマットを作成する。	×	ほぼ着手することが出来なかった。
	経営改善	管理者を中心に、日常支援・業務のあり方と行動規範を照らし合わせ、振り返る機会を作ります。	3か月ごとの目標確認職員面談の継続。	◎	職員体制の関係で、多少予定をずらしたことなどはあったが、定期的に実践し、コミュニケーションが取れた。
		経営体質、運営状況について、将来を見据えて見直し検討を行います。	職員が望む、職場でのコミュニケーション機会のあり方を検討、実践する。	○	夕方送迎後の夕のつどいや全体会議の場で、しっかりとコミュニケーションが取れる機会があると確認できたため、継続していく。
相生ヘルバーステーション	利さずら進護なるのる推權	虐待防止につながる取り組みを展開	実際のエピソード等に対して、想いや考え方を加えた発信・共有をする。	◎	予定通り、毎月1回、実践エピソードを共有する機会と、そこから自分たちの支援のあり方について考える機会が作れた。
		意思決定支援の充実	利用率向上、安定の為に必要な営業活動等を月単位で計画し、日々の業務の中で進捗管理する。	△	データ自体は月単位で追うことはしていたが、人員体制の不安定さから、軸となる相談員の業務時間確保が困難な時期が多く、具体的な営業活動計画の立案や実践はほとんどできなかった。
	の活性化充実支援生	地域生活支援の体制強化を回ります。	設備、経費、人員体制等について、丁寧に見直し、整える。	○	清掃の業務委託をロボット掃除機に置き換える、おしごりの自前化、足ふきマットレンタルの見直しなど、経費削減策を実施した。
相生ヘルバーステーション	推成・確人道を育保材	計画的に必要な人財の確保をすすめます。	虐待防止につながる取り組みを展開	○	定期的なヘルパー会議等で、気になる事例等に関する共有と意見交換はできた
	経営改善	設定する収支目標を月次、四半期ごとに進捗管理を行います。	ACPIに基づくケアプランに沿い、看取りの実践と、生活リハビリ含め自立支援を実施	△	老健相生の取り組みを共有することはしたが、訪問介護の中への落とし込みは出来ていない。
		事業の再編を計画化して進めます。	重層的支援体制整備事業に構築に参画し、社会保障制度全般を活用した支援を行う。	×	担当者会議等への参加はしているが、新たに重層的支援体制につながるような連携の場に参画したり、企画したりは出来ていない。
		相生の在宅復帰超強化型へ責任を持ち全面的に協力していく	ヘルバーステーションが求める人材像を明確化し求人へ	△	職員紹介経由で、1名採用することはできたが、ヘルパーの魅力等を発信して、採用につなげる具体的な動きは出来なかった。
		障害福祉との協働、もしくは事業申請を進める	事業の再編を計画化して進めます。	×	障害事業への訪問は継続して実施しているが、それ以外の具体的な協働等に対する検討などは出来なかった。

事業所	項目	重点目標	目標	評価	評価の目安は、目標に対して、○ 100%以上:◎ 80%以上:○一部できた:△ 未着手・全くできていない:×
相生指定居宅介護支援事業所	利さ 捕ら 進護な るの る推 權	虐待防止につながる取り組みを展開	だれもが相談しやすい仕組みと風土をつくり(介護疲れを察し権利擁護につなげる)	△	東浦連携で企画された介護相談に参画は出来たが、自分たち独自の動きはなかった
		意思決定支援の充実	人生会議・ACPの理解を広げるべくケアプランに反映し、看取りの実践と、職員向けても勉強会を行う	×	老健相生の取り組みについての共有は行ったが、居宅介護支援として具体的な動きは出来なかった
	支地 援域 の生 充活	地域生活支援の体制強化を図ります。	重層的支援体制整備事業に構築に参画し、社会保障制度全般を活用した支援を行う。	×	日々の支援の中でのサービス調整、連携作りは行っているが、改めて重層的支援体制ということを意識した動きは出来なかった。まずははどういうことがつながるかのイメージを整えることを考えていたが、そこにも着手できなかった
	成保人 進を・材 推育確	計画的に必要な人財の確保をすすめます。	居宅介護支援事業所で求める人材を明確化し、育成に関わる	△	ケアマネ実務研修で触れられる内容を基に、ケアマネに求められるとの整理に一部取り組んだが、具体的な形にまで整理は出来ていなかった。
	経営改善	設定する収支目標を月次、四半期ごとに進捗管理を行います。	相生の在宅復帰超強化型へ責任を持ち全面的に協力する	○	老健相生の在宅復帰ケースについては積極的に受け入れを行うことができた。
		中期経営計画(2023~2025年度)の進捗管理を行う。	自事業所だけでなく事業部、法人全体に貢献できているか、をPDCAで評価します。	△	月次のデータ整理で、サービス提供事業所との関わり状況などは整理していたが、その先の分析や対応については具体的に動きなかった。
	て法社 の人に 貴と福 務し社	権利擁護の意識を高め、小さな気づきを良い支援につなげるように、お互いに切磋琢磨し向上できる風土を醸成する。	切磋琢磨できる職場風土の醸成 権利擁護についての意識向上	○ ○	クレドを倫理綱領、行動規範と位置づけ、日常の業務や考え方について話す機会を設けた。 採用時に理念やクレドについての研修を実施。 アンガーマネジメント研修を毎月実施。
	地 域 支 援 生 活	介護・支援が必要になっても、住み慣れた地域で社会の一員として生活し続けられるように、必要な感染対策をしながらサポートします。	法人の事業継続計画(感染症)を見直し	×	各事業所での取り組みに委ねた。
企画総務部	ニ 変 化 ズ す へ る の 多 対 様 応 な	新しい生活様式のもと、ますます多様化するニーズに合わせた支援を提供する。	事業再編の検討し実施	○	グループホームの用途転換、委託事業の引き継ぎや運営形態の見直しをすすめた。
		地域のニーズに応分の貢献が円滑に行えるよう、関係機関と連携しつつ体制の構築を整える。	ベトナムから特定技能、技能実習生を受入	○	ゆたか福祉会・名古屋ライトハウス・フェ科学大学と連携し現地での介護課程講習を開催し、修了者の語学留学と就業につなげ外国人財の受入をすすめた。
	人 材 の 確 保 育 成	必要な人材の確保	各種媒体等の活用と効果的な内定者フォローにより新卒採用20名	△	新卒採用9名の採用。中途採用に向けた新しい取り組みとして「お仕事説明会」を開催し、3名の非常勤職員の採用につなげた。
		育成システムの整備	階層別研修の企画・実施等による育成システムの整備	○	初年度から3年目までの各階層に研修実施。介護福祉士実務者研修の法人内開催も継続し、資格取得につなげた。
		新しい人事システムを導入し、育成システム、労働環境の整備を行います。	新しい人事システムを導入し、育成システム、労働環境の整備	○	令和6年度からの新給与体系以降に向け準備を行った。
の施 更整設 新備設 備	施設の機能を再認識して計画的な修繕を行います。	中期計画で施設整備・修繕計画を具体化	△	補助金等の公的支援も見込んだ設備の改修に向けた検討を進め、設計監理事業者の選定を行った。	



令和5(2023)年度苦情について

データでみる 社会福祉法人 愛光園

事業別苦情件数と内容

原因別	説明不足	職員態度	サービス内容	人権侵害	その他
A 本部	0	0	0	0	0
B ひかりのさとのぞみの家	0	2	4	0	0
C まどか	0	0	1	1	1
D 愛光園	0	0	0	0	0
F グループホーム	0	1	0	0	0
H ひかりのさとファーム	0	1	3	0	3
K 相生	1	1	2	1	0
L らいふ	1	0	0	0	0
M 通所リハビリ・こぶし	0	1	2	0	0
N ヘルバーステーション	0	0	0	0	0
O もくせいの家	0	0	0	0	0
P おひさま	0	1	5	0	0
Q りんく	0	1	2	0	3
R 居宅介護支援事業所	0	0	0	0	0
S 障がい者総合支援センター	0	0	0	0	0
T もちのき園	3	1	2	1	0
V 就職トレーニングセンター	3	0	3	0	0
合計	8	9	24	3	7

1 事案に複数の原因をカウントしているので件数と合計数は一致しません。

項目	令和5年度 (2023年度)	令和4年度 (2022年度)	令和3年度 (2021年度)
平均勤続年数	正職	12年4月	11年8月
	非常勤	9年3月	9年8月
平均年齢	正職	38.9歳	37.9歳
	非常勤	53.0歳	54.0歳
職員数(3月末)	正職	182人	200人
	非常勤	281人	261人
採用数	正職	12人	19人
	非常勤	55人	31人
退職数	正職	28人	27人
	非常勤	42人	31人
常勤換算職員数 週40時間換算 産休育休なども考慮	345.0人	361.7人	382.7人
正職退職者比率 年度内退職者数 /4月1日在籍者数	13.90%	13.11%	8.00%
正職新入職員 定着率	80.00%	64.29%	90.48%
人件費率 人件費/経常収入	68.60%	68.04%	72.68%
利益率 サービス活動増減差額 /サービス活動収益計	1.20%	2.05%	-3.16%
ボランティア数 延べ人数	1,327人	958人	999人

<苦情についてのまとめ>

合計件数は42件で昨年102件、一昨年87件から大きく減りました。申し出自体が減ったというよりも、単に「〇〇したい」のような要望を含めないようにしたことにより、特に高齢福祉事業部内の事業所で件数の減少となりました。原因別でサービス内容に関するものの割合が昨年度までと同様に多く、期待された水準に至らないものや事前に申し入れたことについては従前以上に厳しい目を向けられる傾向があります。説明不足や職員態度に起因するものは、職員により対応に差があったり、繰り返しの問い合わせや申し入れに十分に対応がなされていない場合が多いようです。苦情に至る前に丁寧な説明と同意の過程を設けることや、説明の際に受けた問い合わせや要望について職員間で共有することで介護支援とサービスの質を向上させつつ標準化することが求められています。また権利擁護を推進していく支援者に求められる豊かな人権感覚が育まれるよう研修等の取り組みを行っていきます。

令和5(2023)年度 決算について

1. 資金収支計算書

(自)令和5年4月1日(至)令和6年3月31日

(単位:円)

勘定科目		予算(A)	決算(B)	差異(A)-(B)	備考
事業活動による収支	介護保険事業収入	697,418,000	685,845,510	11,572,490	
	児童福祉事業収入	124,999,000	125,154,110	△ 155,110	
	就労支援事業収入	26,867,000	24,900,704	1,966,296	
	障害福祉サービス等事業収入	1,503,081,000	1,506,964,052	△ 3,883,052	
	借入金利息補助金収入	726,000	458,000	268,000	
	経常経費寄附金収入	2,442,000	2,911,662	△ 469,662	
	受取利息配当金収入	6,000	2,431	3,569	
	その他の収入	28,889,000	29,436,139	△ 547,139	
	事業活動収入計(1)	2,384,428,000	2,375,672,608	8,755,392	
	人件費支出	1,721,977,000	1,701,050,490	20,926,510	
施設整備等による収支	事業費支出	306,567,000	282,546,843	24,020,157	
	事務費支出	195,806,400	185,244,979	10,561,421	
	就労支援事業支出	30,354,000	29,230,638	1,123,362	
	支払利息支出	1,405,000	1,403,298	1,702	
	その他の支出	13,359,000	11,231,676	2,127,324	
	事業活動支出計(2)	2,269,468,400	2,210,707,924	58,760,476	
事業活動資金収支差額(3)=(1)-(2)		114,959,600	164,964,684	△ 50,005,084	
その他の活動による収支	施設整備等補助金収入	5,334,000	5,004,000	330,000	
	施設整備等寄附金収入	2,130,000	2,130,000	0	
	固定資産売却収入	8,481,000	8,491,760	△ 10,760	
	施設整備等収入計(4)	15,945,000	15,625,760	319,240	
	設備資金借入金元金償還支出	14,428,000	14,428,000	0	
その他の活動による収支	固定資産取得支出	49,966,000	46,389,009	3,576,991	
	固定資産除却・廃棄支出	8,000	6,960	1,040	
	ファイナンス・リース債務の返済支出	9,157,200	8,170,404	986,796	
	施設整備等支出計(5)	73,559,200	68,994,373	4,564,827	
施設整備等資金収支差額(6)=(4)-(5)		△ 57,614,200	△ 53,368,613	△ 4,245,587	
その他の活動による収支	積立資産取崩収入	15,967,000	14,050,949	1,916,051	
	その他の活動による収入	33,923,000	21,062,782	12,860,218	
	その他の活動収入計(7)	49,890,000	35,113,731	14,776,269	
その他の活動による収支	積立資産支出	19,894,000	16,210,210	3,683,790	
	その他の活動による支出	49,215,695	34,581,970	14,633,725	
	その他の活動支出計(8)	69,109,695	50,792,180	18,317,515	
その他の活動資金収支差額(9)=(7)-(8)		△ 19,219,695	△ 15,678,449	△ 3,541,246	
予備費支出(10)		4,330,000 △ 1,345,895	—	2,984,105	
当期資金収支差額合計(11)=(3)+(6)+(9)-(10)		35,141,600	95,917,622	△ 60,776,022	
前期末支払資金残高(12)		1,078,470,449	861,811,847	216,658,602	
当期末支払資金残高(11)+(12)		1,113,612,049	957,729,469	155,882,580	

2. 事業活動収支計算書

(自)令和5年4月1日(至)令和6年3月31日

(単位:円)

勘定科目		当年度決算(A)	前年度決算(B)	増減(A)-(B)
サービス活動増減の部 費用	介護保険事業収益	685,845,510	694,973,015	△ 9,127,505
	児童福祉事業収益	125,154,110	124,573,070	581,040
	就労支援事業収益	24,900,704	24,843,328	57,376
	障害福祉サービス等事業収益	1,506,964,052	1,511,467,196	△ 4,503,144
	経常経費寄附金収益	2,911,662	13,922,746	△ 11,011,084
	その他の収益	4,462,471	4,320,608	141,863
	サービス活動収益計(1)	2,350,238,509	2,374,099,963	△ 23,861,454
	人件費	1,698,676,856	1,697,505,028	1,171,828
	事業費	282,546,843	279,547,900	2,998,943
	事務費	185,244,979	179,772,577	5,472,402
サービス活動外増減の部 費用	就労支援事業費用	29,314,650	33,583,802	△ 4,269,152
	減価償却費	137,565,990	143,511,328	△ 5,945,338
	国庫補助金等特別積立金取崩額	△ 23,684,341	△ 25,809,566	2,125,225
	サービス活動費用計(2)	2,309,664,977	2,308,111,069	1,553,908
	サービス活動増減差額(3)=(1)-(2)	40,573,532	65,988,894	△ 25,415,362
	借入金利息補助金収益	458,000	524,000	△ 66,000
	受取利息配当金収益	2,431	2,449	△ 18
	その他のサービス活動外収益	26,308,773	21,689,580	4,619,193
	サービス活動外収益計(4)	26,769,204	22,216,029	4,553,175
	支払利息	1,403,298	1,596,442	△ 193,144
特別増減の部 費用	その他のサービス活動外費用	11,231,676	13,669,714	△ 2,438,038
	サービス活動外費用計(5)	12,634,974	15,266,156	△ 2,631,182
	サービス活動外増減差額(6)=(4)-(5)	14,134,230	6,949,873	7,184,357
	経常増減差額(7)=(3)+(6)	54,707,762	72,938,767	△ 18,231,005
	施設整備等補助金収益	5,004,000	6,964,000	△ 1,960,000
	施設整備等寄附金収益	2,130,000		2,130,000
	固定資産受贈額	423,788	1,000,000	△ 576,212
	固定資産売却益	247,647	135,000	112,647
	その他の特別収益	20,625,867		20,625,867
	特別収益計(8)	28,431,302	8,099,000	20,332,302
繰越活動増減差額の部	固定資産売却損・処分損	64,219	256,071	△ 191,852
	国庫補助金等特別積立金積立額	5,004,000	6,964,000	△ 1,960,000
	その他の特別損失	32,383,683	1,310,655	31,073,028
	特別費用計(9)	37,451,902	8,530,726	28,921,176
	特別増減差額(10)=(8)-(9)	△ 9,020,600	△ 431,726	△ 8,588,874
	当期活動増減差額(11)=(7)+(10)	45,687,162	72,507,041	△ 26,819,879
	前期繰越活動増減差額(12)	1,449,862,800	1,377,355,759	72,507,041
	当期末繰越活動増減差額(13)=(11)+(12)	1,495,549,962	1,449,862,800	45,687,162
	基本金取崩額(14)			
	その他の積立金取崩額(15)			
	その他の積立金積立額(16)			
	次期繰越活動増減差額(17)=(13)+(14)+(15)-(16)	1,495,549,962	1,449,862,800	45,687,162

二〇二四年八月二十七日発行(毎週火曜日)発行所・東海身体障害者団体定期刊行物協会名古屋市中区丸の内三一六一四三みこころセンター四階定価一〇〇円

3. 貸借対照表

(単位:円)

	資産の部			負債の部			
	当年度末	前年度末	増減		当年度末	前年度末	増減
流動資産	1,162,548,956	1,017,988,088	144,560,868	流動負債	298,518,390	254,282,424	44,235,966
現金預金	793,185,037	632,843,063	160,341,974	事業未払金	169,579,532	152,973,046	16,606,486
事業未収金	345,669,825	373,795,676	△ 28,125,851	1年以内返済予定設備資金借入金	14,428,000	14,428,000	0
未収補助金	14,436,573	6,840,432	7,596,141	1年以内返済予定リース債務	7,945,652	6,268,944	1,676,708
商品・製品	360,268	384,976	△ 24,708	預り金	894,535	1,158,112	△ 263,577
仕掛品	117,699	185,635	△ 67,936	職員預り金	33,006,109	702,322	32,303,787
原材料	780,782	772,150	8,632	仮受金	80,562	0	80,562
立替金	1,487,616	1,473,380	14,236	賞与引当金	72,584,000	78,752,000	△ 6,168,000
前払費用	2,947,006	490,366	2,456,640				
仮払金	3,564,150	1,202,410	2,361,740				
固定資産	2,151,895,169	2,237,763,961	△ 85,868,792	固定負債	367,160,032	379,710,743	△ 12,550,711
基本財産	1,098,473,859	1,169,520,372	△ 71,046,513	設備資金借入金	80,866,000	95,294,000	△ 14,428,000
土地	203,410,790	203,410,790	0	長期運営資金借入金	104,000,000	104,000,000	0
建物	895,063,069	966,109,582	△ 71,046,513	リース債務	8,292,108	7,799,660	492,448
その他の固定資産	1,053,421,310	1,068,243,589	△ 14,822,279	退職給付引当金	174,001,924	172,617,083	1,384,841
土地	329,530,846	329,530,846	0	負債の部合計	665,678,422	633,993,167	31,685,255
建物	457,509,434	468,351,890	△ 10,842,456	純資産の部			
構築物	12,516,151	15,514,250	△ 2,998,099	基本金	752,071,063	752,071,063	0
機械及び装置	59,333	314,784	△ 255,451	国庫補助金等特別積立金	401,144,678	419,825,019	△ 18,680,341
車両運搬具	4,889,458	3,640,964	1,248,494	国庫補助金等特別積立金累計額	0	0	0
器具及び備品	31,848,685	32,487,443	△ 638,758	その他の積立金			
建設仮勘定	2,814,000	8,481,000	△ 5,667,000	次期繰越活動増減差額	1,495,549,962	1,449,862,800	45,687,162
有形リース資産	18,166,610	15,354,504	2,812,106	(うち当期活動増減差額)	45,687,162	72,507,041	△ 26,819,879
権利	15,157,633	15,592,027	△ 434,394				
ソフトウェア	3,103,454	4,533,278	△ 1,429,824				
退職給付引当資産	174,001,924	172,617,083	1,384,841				
差入保証金	626,600	626,600	0	純資産の部合計	2,648,765,703	2,621,758,882	27,006,821
長期前払費用	3,197,182	1,198,920	1,998,262	負債及び純資産の部合計	3,314,444,125	3,255,752,049	58,692,076
資産の部合計	3,314,444,125	3,255,752,049	58,692,076				

＼ホームページをリニューアルしました／

この度、ホームページ(法人サイト・採用サイト)をリニューアルしました!!

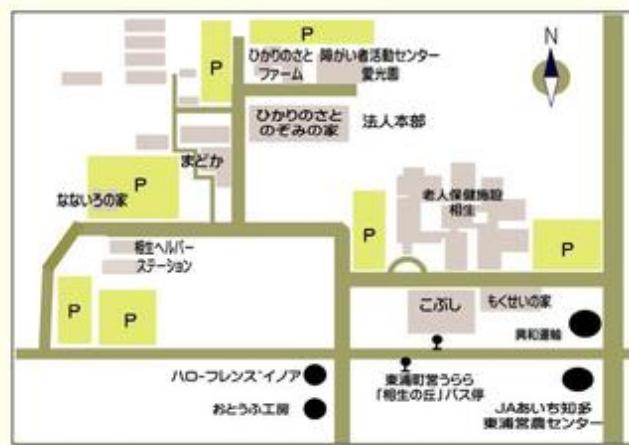
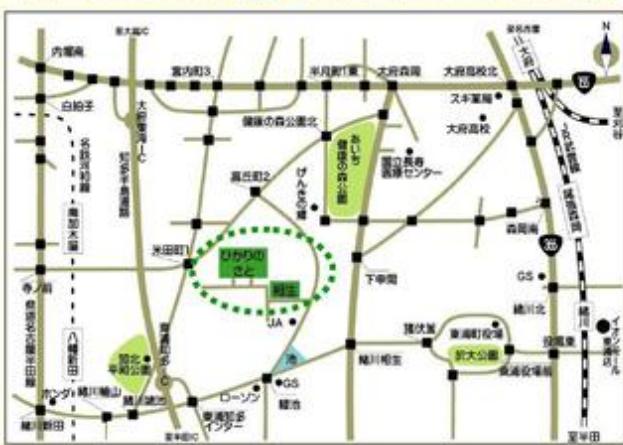
このホームページにお越しくださった方に、「そのままの愛光園」を感じていただけるよう仕上げました^^\n

どんどん更新していきますので、ぜひご覧ください! 右のQRコードからどうぞ→



ひかりのさと アクセスマップ

- J R 東海道線大府駅下車、タクシー（15分）が便利です
- 東浦町営バス（うらら）停留所「相生の丘」から徒歩2~5分



新入職員紹介

ご紹介が遅くなりました。
今年度新たに9名の仲間が加わりました!
よろしくお願ひいたします。



仲嶺 嶽真

配属先:大府市発達支援センターおひさま

出身地:沖縄県

好きな言葉:「前に進もうとするのを抑止する3つのmustがあります。

“上手くやらなきゃ”

“あなたは私に良くしなきゃ”

“社会なんて簡単じゃなきゃ”です。」

アルバー・エリス(臨床心理学者)

趣味:バスケ、釣り、旅行、お酒が好きです。

休日の過ごし方:釣りに出かけたり、

友達とお酒を飲みに行ったりすることが多いです



天野 有理

配属先:地域障害者生活支援センターらいふ

出身地:愛知県日進市

好きな言葉:十人十色

趣味:実家のモルモットを吸うこと・岩盤浴

休日の過ごし方:実家に帰る・岩盤浴にいく

チャレンジしたいこと:今はまだやらないといけないことで一杯一杯なので、
追々いろいろチャレンジできたらと思います。



藤田 義人

配属先:障がい者活動センター愛光園

出身地:愛知県名古屋市

好きな言葉:長期休暇

趣味:アニメや漫画を見ること・さんぽ

休日の過ごし方:部屋の掃除

チャレンジしたいこと:1人前になる!



伊藤 実月希

配属先:ひかりのさとファーム

出身地:岐阜県

好きな言葉:クレドより「よく見る よく聞く よくする」

趣味:旅行・マンガ集め

休日の過ごし方:料理・電車に乗って一人旅

チャレンジしたいこと:自立課題や余暇グッズを作成する



片岡 圭都

配属先:老人保健施設相生

出身地:愛知県西尾市

好きな言葉:誠実

趣味:洋画ドラマをみるとこと

休日の過ごし方:ドラマ見るか友達と遊ぶか。

チャレンジしたいこと:自身の専門性をより高めるために、まずは意識を固める所から始め、そこから知見を広げていきたい。



佐野 冬華

配属先:ひかりのさとのやみの家

出身地:愛知県豊川市

好きな言葉:なんとかなる

趣味:アマプラで映画見たリアニメ見たりしてます

休日の過ごし方:スーパーで食材を買って、1週間分くらいのご飯を作り置きしたり、図書館に行って本読んだりします

チャレンジしたいこと:家でパンやケーキを作りたいです



杉浦 亮

配属先:ひかりのさとのやみの家

出身地:愛知県西尾市

好きな言葉:今日からお前は富士山だ! by 松岡修造

趣味:ポケモン、カードゲーム

休日の過ごし方:ゲームやアニメ視聴など

チャレンジしたいこと:栄養バランスの良い食生活



西川 真央

配属先:まどか

出身地:愛知県知多郡東浦町

好きな言葉:思ひ立ったが吉日

趣味:動画鑑賞、イラスト制作

休日の過ごし方:ゲームをして過ごす

チャレンジしたいこと:一人旅



家永 大喜

配属先:まどか

出身地:愛知県名古屋市

好きな言葉:”美味しいもの、美しいもの、面白いものに出会った時、これを知ったら絶対喜ぶだろうなという人が近くにいることを、ボクは幸せと呼びたい。”

趣味:旅行・読書

休日の過ごし方:人と遊びに行くか一人で趣味に没頭する

チャレンジしたいこと:仕事ではもっとできることを増やしたい

プライベートでは色々な所へ旅行に行きたい