

# 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](mailto:honbu@aikouen.jp)

第172号

## 「令和6年度事業報告に加えて」

理事長 日高啓治

昨年度令和6年度は、社会福祉法人・介護福祉関係の事業者にとって3年ごとに行われる報酬改定を伴う制度改正の年でした。介護保険サービスにおいても障害福祉サービスにおいても同じタイミングで実施されるので、毎回その対応は広範囲及んでいました。運営基準の変更に伴い有資格者等の職員配置の見直しや異動が必要になることもあります。虐待防止の体制、感染症対策、BCP(事業継続計画)、口腔ケア等々の新しい取り組みや仕組みづくりを求められるようになっていきます。これらは、介護・生活支援の充実と質の向上を促すことにつながり、制度サービスを利用される方たちにとっても良いことです。制度に位置付けられた公的なサービス・支援である以上は一定の水準を満たしていることは当然であります。

質の向上を促して様々な条件が設定され、その基準に適合できるよう努力することは当然であるのですが、そのことが従事している私たちの手間や負担を増やし続けていることも必然のようになっていきます。心と気持ちを整えてご利用者と向き合う以外に、多くの間接的な業務をこなすことを求められているのが現状です。私たちが介護・支援の仕事のなかで感じる「共に生きる」よろこびの実感が得にくい状況が生じているようにも感じます。制度の変遷以上に変化のスピードが速く、経済動向や世界情勢にも影響を受けて私たちのあり方も変革を迫られています。そのためにICT(情報通信技術)なども活用し、業務の効率化やより安全な支援体制も構築していかなければなりません。

法人認可50周年の節目に感謝のつどいを開催したところ、多くの関係者にご参加いただきました。私たちが支える者として続けてきたことは、多くの方々に支えていただいたことの積み重ねそのものであったことを身に染みて感じました。これからの5年10年も支える人が支えられる法人であり地域であることを目指して、変わらぬ理念を貫くため変化をいとわずに歩んで参ります。

# 新入職員さん紹介

- ①氏名 ②所属 ③出身地 ④趣味  
⑤愛光園の第一印象は？  
⑥どんな支援員・介護職員になりたい？

- ①曾田 優奈(そだ ゆうな)  
②障がい者活動センター愛光園  
③岡崎市 ④散歩、音楽を聴くこと  
⑤あたたかい雰囲気があり、  
利用者さんの表情が生き生き  
している  
⑥「この人に任せれば安心」  
と思ってもらえるような  
支援員になりたいです。



- ①金田 晟邪(かなだ せいや)  
②ひかりのさとのおみの家  
③蒲都市  
④昼寝、お出かけ、オシャレ  
⑤優しくて頼りやすく、  
クセがある(笑)  
⑥自分がされて嬉しい対応が  
できる支援員です！



- ①遠山 雛子(とおやま ひなこ)  
②老人保健施設相生  
③豊橋市  
④ライブに行くこと  
⑤広いなあ  
⑥ご利用者の方に笑顔になっ  
て頂けるように寄り添える  
介護職員になりたいです。



- ①市瀬 珠恵(いちのせ たまへ)  
②知多地域障害者生活支援センターういふ  
③刈谷市  
④ドライブ  
⑤優しくて温かい人が多い  
⑥優しくて個々に寄り添える  
支援員になりたいです。



- ①小村 朱李(こむら しゅり)  
②大府市発達支援センターおひさま  
③阿久比町  
④ランニング、絵を描くこと  
⑤ご利用者のことをよく考え、地域  
に根差した温かみのある施設  
⑥ご利用者に寄り添い、利用者や  
そのご家族にも信頼される  
支援員になりたいです。



- ①桐脇 春乃(きりわき はるの)  
②まどか  
③阿久比町  
④音楽を聴くこと、旅行  
⑤地元の大きな社会福祉法人  
⑥ご利用者さんはもちろん、  
そのご家族や地域の人、職員  
さんにも信頼してもらえ  
る支援員になりたいです！



- ①南 朋宏(みなみ ともひろ)  
②まどか  
③名古屋市  
④登山  
⑤広い！！  
⑥利用者様、職員に信頼される  
ようになりたい



- ①吉田 忠宏(よしだ ただひろ)  
②まどか  
③阿久比町  
④アニメ、ゲーム  
⑤職員さんと利用者さんが楽し  
そうでした。  
⑥皆さんに信頼してもらえる  
ようになりたいです。



## 令和6(2024)年度 事業報告

### 【重点実施事項】

#### 1. 権利擁護の推進

- (1) 虐待防止推進会議を継続開催することで、各事業所での不適切或いはそれを疑うかかわりに関する案件への対応が速やかに行えるようになりました。
- (2) 意思決定支援とACP(人生会議)に関する取り組みを行いつつ、地域での研修で講師などの立場で発信しました。

#### 2. 地域生活支援の充実

- (1) 近隣の法人・事業所横断で構成するグループホーム連絡協議会の継続開催に事務局として関わりました。
- (2) 委託事業である基幹相談支援などを単独の法人だけでなく、多くの事業者間で協働して運営できるよう、行政を交え協議を継続的に行いました。
- (3) 業務継続計画(BCP)の充実を図るべく他地域の大規模災害時の対応例を学ぶ研修を行い、自法人のBCPの現状確認を行いました。

#### 3. 人財の確保育成

- (1) 新卒正規職員採用は6名(令和7年4月)であったことから、中途採用にも対応できるよう事業ごとの職員定数を明確化し、採用と配置を法人全体で機動的に行うことを目指しました。

- (2) 新たな人事システム導入に向け、日本経営のコンサルティングを受けながら検討を進めました。

- (3) ゆたか福祉会・名古屋ライトハウス・コープあいちと共同で、ベトナムにおける福祉人財養成と就業支援に向けたプログラムに協力しました。

#### 4. 経営改善

- (1) 毎月の経営小委員会にて事業ごとにKPIを設定し、進捗管理を行いました。
- (2) 助成金等を活用しITC等による設備整備を行いました。

#### 5. 法人認可50周年

- (1) 記念事業として2月15日に「感謝のつどい」をあいち健康プラザにて開催しました。約300名の関係者・職員が参加し、設立以来の支援に感謝をお伝えするとともに、未来に向け支える人を支える法人として、共に生きる地域社会の実現を目指すことを発信しました。

## 令和6(2024)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:×
企画総務部	権利擁護の推進	虐待防止からよりよい支援へ	各事業所の情報を収集し、社内報などで事業所の好事例を掲載	△	虐待防止推進会議からの報告、「誓いの日」の呼びかけ等を社内報に掲載したが、好事例の紹介はできていない。
			意思決定支援研修やACP研修の実施	○	施設外の公共施設にて東浦町内ケアマネジャー等の従事者向けに行ったACPに関する研修で老人保健施設相生の西川施設長が講師を務めた。
	地域生活支援の充実	事業継続のためのルール作成	事業所連携や地域連携の窓口として機能し、事業継続可能な体制を検討	△	ひかりのさととの会10月例会において、防災委員会と共同して法人版のBCPの再確認と能登半島地震の災害復興に関する報告会を行った。
	人財の確保育成	やりがいをもって働き続けられる職場づくり	コンサルを導入して組織体制・給与制度・人事考課制度をトータルで再構築する	○	日本経営コンサルタントの支援により、毎月2回の頻度で検討プロジェクトを執行し、新たな等級制度・人事考課制度・賃金制度に関する体系を整理した。新制度は令和7年度試験的運用、8年度導入の予定。
		福祉人財の裾野を広げ多様な人財確保	求職者へ福祉の仕事とその魅力についてわかりやすく伝えられる工夫や情報の更新を継続的に実施	△	法人ホームページを大幅リニューアルし、法人・事業所概要紹介ページと採用ページを別に設定した。新卒採用においても中途採用においても従来とは違う媒体などを使って情報を発信した。一定の成果は限定的であった。
		外国人材の育成と活躍につながる取り組みに参画	4法人連携を継続して、外国人材が安心して働き続けられるようサポートする	○	7月に4法人合同でベトナムフエ市の大学と連携している福祉人財養成プロジェクトによる来日者の合同研修と歓迎慰労の会を相生で開催した。9月には4法人合同で行うベトナム・フエ市を中心に大学セミナーや福祉事業所の見学を組み込んだ研修に2名が参加した。現地大学と共同ですすめる介護課程修了者の日本語学習+就労の来日者の受け入れも進めた。
	経営改善	継続性を保ちながら安定運営ができる体制を模索し、ビジョンを示す	地域ニーズ、人財、制度動向など参考に事業継続や統廃合など法人・事業所の将来像を具体的なイメージにする	△	不採算になりがちな事業の収支改善策と継続性を検証しつつ、地域ニーズや事業部・グループ内での影響や効果について整理を試みた。経営改善のための具体的な対策や重要指標としてのKPIを設定し、進捗を確認しながら維持改善を図っていく。
	50周年認可	50年間の感謝を伝え、これからの法人の方向性を示し発信する	記念誌を事業所長・実行委員が協力・役割分担して2月発行に向けて編集 事業所長・実行委員が協力・役割分担して「感謝の集い」を企画開催	△ ◎	管理職のうちの記念誌担当者を中心に、前年度までの実行委員会が編集中心のものをベースにしながら編集を継続中。 前年度までの実行委員に加え事業所長、次世代中核職員の協力のもと「感謝のつどい」を2月15日に開催した。会場のあいち健康プラザには約300人が参加した。



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	権利擁護の推進	気づきの感度を上げ、支援の質を向上させることで虐待を防止します。	気づきの感度を上げるための取り組みを行い支援力を向上する。	○	支援力向上に向けた気づきの感度を高める取組として、研修およびグループワークを計画通り年2回ずつ実施。1月はリーダー研修の実体験、2月は気づきの共有、3月は不適切対応のケース検討を行ったが、客観的な評価は曖昧な部分が課題
		意思決定支援を推進します。	意思決定支援に基づいた会議を本人中心に開催し、一つ一つやりたいことを実現していく。	○	5月に意思決定支援研修を実施し、看取り事例から日頃の小さな意思決定が最初の大きな意思決定につながることを体感できた。個別支援会議と連動したこれからノートの更新は7割程度で進行しており、昨年度からの流れを引き継いで継続的に取り組んでいる。
			利用者の高齢化重度化に寄り添い、その生きざまから学ばせていただく。	◎	本人の意思に基づいた支援を重視し、1月に嘱託医のICを受けての意思確認を実施。年度内に3名の看取りを行い、学びを重ねた。1名は胃瘻造設が困難とされる中、意思確認を経て転院と今後の選択肢につなげる支援を行った。
	地域生活支援の充実	入所施設として地域生活を支援します。	短期入所や生活介護の新規利用者を受け入れる。	○	4月から「くら」より週5で新規生活介護利用が開始。男性ロングショートステイ利用者の入所により男性利用者数は減少しているが、女性3床で対応。東浦在住男性が生活介護を週5回の継続利用へ移行。短期入所については男女複数名の新規利用がある一方で、男性利用は空床が多く、利用率は80%台にとどまっており、今後の課題として継続的な対応が求められる。
		事業継続計画(BCP)の充実に図ります。	感染症BCPを充実させる。	○	感染対策委員会は計画通り開催し、研修2回と訓練1回も実施済。3月には実際に感染が発生し、約1週間にわたり対応を行った。視覚化マニュアルは一部作成まで進めたが、感染症BCP自体のブラッシュアップは今後の課題として残っている
			自然災害BCPを充実させる。	△	自然災害BCPに基づく研修・訓練は計画通り実施。8月の抜き打ち防災訓練では課題が見つかり、今後の研修計画に反映必要。1月の職員会議内では避難訓練と自然災害研修を実施し、BCPの詳細部分の具体化が今後の課題となっている
	人材確保・育成	職員個々の成長を見える化します。	オンライン研修を活用し、職員個々の研修プログラムでの学びを応援する。	△	オンライン研修は全体研修の導入部やリーダー研修、虐待防止研修、感染対策研修で活用。年度内に活用実施は進んだが、個々の学びに応じた年間プログラムの策定や進捗確認には至っておらず、今後の課題としている
			職員個々の目標の達成を応援する。	○	フィードバック面談は10月に実施完了し、その後2か月ごとに進捗確認面談を継続中。短期面談自体は実施できているが、期待する伸びしろの伝達や人事考課とのリンクが課題。進捗状況の視覚化も不十分のため、書式整備など仕組みづくりが必要
		外国人材の活躍を応援します。	外国人材の働く意欲に寄り添い、ステップアップをサポートする。	◎	特定技能実習生4名について、管理団体と連携し困りごとや健康面の対応を実施。7月には男性介護職員の1か月帰省に対応し、現在も4名が活躍中。不調時のサポートなど、管理団体と連携して対応しながら継続支援を行っている
	経営改善	基本理念の実現に向けた取り組みを行います。	基本理念に基づき自分たちの支援を振り返る。	△	支援の振り返りに向けた研修は、8月のグループワークは未実施となったが、書面研修の報告は回収済。10月にリーダー研修2期目を実施し、1月には職員会議内でのグループワークを実施。方法に対しては概ね進行中だが、実践と効果測定に向けた継続が必要な状況である。
		IT化を推進し、業務改善に繋げます。	タブレットを新規導入し、効率的に記録ができる環境を整える。	○	トイレ内へのタブレット導入と排泄記録システムの構築により、情報共有の仕組みが改善され、オンコール対応や入院対応も向上。現在は新たな担当者が中心となり、感染時の検温表の効率化に向けたシステム整備を進めている。方法に対しては一定の成果が見られるが、今後は活用の定着と継続的な運用が課題となる
		浴室改修と設備更新の検討を行います。	浴室の改修と設備の更新に向けて資金や時期等の計画を具体化していく。	○	浴室改修に向けた準備として、業者見積を実施し、後半には寄付金で移動型浴槽2台を導入。2月には次年度着工に向けた業者選定と機器の見積依頼も完了。方法に対しては計画の具体化が進み、着工に向けて進行している。
障がい者活動センター愛光園	権利擁護の推進	虐待防止に向けた取り組みを更に進めていきます。	①虐待防止に関する法人外の研修に積極的に参加する。 ②研修内容を共有することにより職員全体の意識の向上を図る。	◎	①外部研修への参加を3名予定していたが、権利擁護セミナーやリスクマネージャー研修、虐待防止・身体拘束適正化研修などに4名参加することができた。それぞれ職員会議の中で情報共有を行った。 ②毎年実施している権利擁護の職員のセルフチェックリストの記入方法(グループフォーム記述あり)を変えたことで、利用者への支援方法の疑問点が具体的に上がってきて、それを全体会議で討議することができ、共有することができたことは良かった。
		意思決定支援の更なる理解と実践の充実を図っていきます。	①意思決定支援に関する内外の研修に参加する。 ②研修内容の全体共有を図る。	△	①外部研修への参加を3名予定していたが、1名しか参加できなかった。ただ、三施設研修は意思決定支援に大きく関わった実践発表になるので、毎年とても次への意欲に繋がっている。 ②虐待防止の取り組みの②と同じである。
	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出していく。	△	介護保険の移行等についての通知が行政から届かなければ、あえて動かず、静観していこうということで、まだ動きとしては出ていない。
			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。	△	ご家族の高齢化に伴い将来の生活についての不安があり、その生活の形態はグループホームを望む方が多い。相談員にも相談しているが、法人内のホームへの希望が強く、すぐには応えることができない状況であり、前進できていない。
		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。	コロナの状況に合わせた対応を施し地域交流活動を展開していく。	○	コロナ対応での活動制限を大きく緩和していくことにより、職員が地域の方との交流を意識した活動を考えていくことができ、また利用者への聞き取り内容も幅が広がり、様々な思いを聞き取ることができ、それが活動の拡がりに繋がった。
			SNS等を活用した情報発信を継続して行っていく。	◎	毎週1回投稿する計画を立てて行ってきたが、計画通り実施することができた。利用者ご家族の中で楽しみにしている方たちもみえ、それがやりがいにつながっているところもある。
		業務継続計画(BCP)の充実に図ります。	定期的な見直し・更新を図っていき、実効性のあるものにしていく。	○	感染対策委員会の立ち上げとその実施、研修と訓練をほぼ計画通り実施することができた。ただ、BCPの見直しが不十分に終わってしまった。災害用のBCPについては、予定の月より遅れてしまうことはあったが実施することはできた。より実行性のあるものと考えたら更に具体的に考えていく必要はある。



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:×
障がい者活動センター 愛光園	人財確保・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。	事務時間の計画的な遂行の見直し・実行を繰り返し、効率化を図っていく。	△	事務時間が必要な職員に対して、朝・夕1時間30分取ることができるようになっているが、職員の休みや送迎の本数により毎日必ず朝・夕と取ることができず、時間外で消化することになっている。今以上の良策は出ていない状況である。
			身体障がいグループ内での研修を実施し、職員同士の相互理解に繋げていく。	◎	のぞみの家で行っている「しゃべり場」を身障グループで行った。3事業所それぞれ経験年数が違う職員がつどい語り合うことで、お互いの人や事業所のことを知るきっかけとなった。
		支援の質の向上を図ります。	①PTによる研修実施 ②法人外研修の積極的な参加	◎	①利用者一人ひとりの介助(摂食や姿勢等)で分からないことなどを具体的にあげ、その理解に向けた研修内容にしたので理解度が高まった。 ②正規職員に限られるが一人1回は外部研修に参加することができた。これは経験年数等からある程度の研修内容を決め、計画を立てていたので実施することができた。三施設研修も多くの職員が参加でき、他施設の発表を聞くことにより明日への活力に繋がった。
	経営改善	基本理念の更なる浸透を図ります。	クレドと照らし合わせて実践気づいたこと・感じたことを全体共有していく。	△	毎月の拡大スタッフ会議の時に小グループに分かれ、日常での出来事をクレドに照らし合わせて語り合うことを行ってきた。少人数のグループだったから話しやすかった。ただ、会議の議題の量により実施することができなかった月もあった。
		施設設備の設備更新をしていきます。	①エアコン設備の入れ替えの検討をし、方向性を決定していく。 ②施設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ていく。	△	①ガスヒーボンの検討を進めることができなかった。 ②浴室の修繕と特殊浴槽の入替は予定通り実施することはできたが、経営上の関係で給湯器の入替はできず、来季の持ち越しとなった。
地域生活支援センター りんく	権利擁護の推進	虐待防止のための取り組みを続けてすすめます。	事業所内外での研修を充実させて視野を広げ、さらなる意識の向上を図る	○	虐待防止委員会、法人全体研修、事業所内の権利擁護研修、法人のアンガーマネジメント研修を開催。センター長が愛知県の虐待防止研修を受講している。アンガーマネジメント研修は全体の半数しか受講できていない。
		意思決定支援に注力します。	本人主体の暮らしができるように、意思決定支援や、グループホームについて研修する機会を設けていく	×	意思決定支援や、グループホームについての外部研修を受講することができなかった。
	地域生活支援の充実	地域生活支援の体制整備をすすめます。	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	○	介護保険の対象となる利用者様に意向の確認や、らいふ相談への相談、課題について主任会議や、身体障がいグループ会議で検討する機会を設けることができた。
			地域の協議会への参画を積極的に行っていく	◎	大府市自立支援協議会のくらし部会会長として積極的に参画、グループホーム連絡協議会についてもできるかぎり参加し地域生活支援の体制整備に取り組むことができた。
		災害時の備えを充足させていきます。	業務継続計画(BCP)を充実させていく	○	災害、感染症BCP(業務継続計画)のブラッシュアップと、備えとして、発電機、ヘッドライト、非常食等を新たに購入することができた。
	人財の確保育成	働きやすい職場環境を整備していきます。	働きやすい職場環境に向けて働き方を検討し、改善に向けて取り組んでいく	△	前半にリーダーが中心になり、現場の意見を聞くことはあったが、進め方をどうするかで検討で話が止まってしまった。
		必要な支援技術の向上を目指します。	現場が求める、現場で活かせる研修を充実させていく	◎	全体会議で外部講師も依頼し、計画的に、介助方法、成年後見制度、防災BCP、感染症BCP、コミュニケーション、オムツの当て方、食中毒予防等必要な支援技術を学べる研修を実施することができている。
		キャリアアップのサポートをしていきます。	キャリアアップを考えているスタッフに対して、ビジョンを一緒に考えていく。	×	他の業務に追われてしまい、意識不足もあり実施する事ができなかった。R7年度に持ち越しで進めていく。
	経営改善	基本理念の実現のためにビジョンを明確化します。	理念実現のための法人のビジョンを共有する機会を設け、りんくが進む方向性を明確にして、やりがいに繋げていく	◎	法人50周年の記念事業の取り組みとして、廣瀬氏、ご利用者様、ご家族様との茶話会を企画、10月、11月に実施している。ホームの成り立ちや、そこに込められた思い、ご家族のご尽力等があることを知り、それを踏まえてのりんくのミッションを明確にすることができた。
まどか	権利擁護の推進	意思決定支援の充実を図る。	利用者一人ひとりの暮らし方について、家族・後見人等とともに検討する場を設ける。	○	個別支援会議で利用者の意向を確認することができた。グループホームでの暮らしを望まれる方が1名おり、来年度より体験を始める予定がある。
	地域生活支援の充実	業務継続計画(BCP)の充実を図る。	大規模災害・パンデミック等においても業務継続可能な体制を検討する。	△	昼に災害が起きた場合、夜に災害が起きた場合を検討しようというところまでは決まったが、具体的な取り組みまで進むことができなかった。
	人財確保・育成	働きやすい職場環境を整える。	介護、支援における悩みや困りごとを相談できる「しゃべり場」を継続し、コミュニケーションの活性を図る。	○	コロナ・インフルエンザが蔓延した月を除いて、計画通り実施できた。若手が主に参加し、日々の悩み事や雑談等を通してコミュニケーションを図る場となっている。
			介護負担の軽減を図るため、女性浴槽へのリフトを導入する。	◎	8月導入済み。女性利用者の入浴介助の負担軽減になった。
		自閉症支援の充実を図り、専門性を活かした支援の構築を図る。	自閉症支援に特化した生活介護事業を知的障がいグループ会議にて検討する。	×	グループ会議で検討することができなかった。
			行動障害が穏やかになる心のケア基礎研修に参加する。	×	経験年数の少ない職員が増え基礎の定着を優先し、今年度は参加しないこととした。
	経営改善	まどか将来構想の検討を進める。	法人と連携し建て替えに向けて基本計画を策定する。	△	グループ会議等で検討を開始することができたが、基本計画策定までは至らなかった。来年度も継続していく予定。
		理念の共有を図る。	クレドを基に職員自らの経験を語り、文章化して職員間で共有する。	◎	ラインワークスを活用し、クレドに沿った一人一人の思いを共有することができた。
		設定する収支目標を月次、四半期ごとに進捗管理を行う。	月次、四半期ごとの進捗管理方法を見直し、敏速な経営対策の実施が可能な仕組みを整える。	◎	毎月チェックしていた。

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:×	
愛光園地域居住サポートセンター	権利擁護の推進	ご利用者理解を深めるために必要な知識や技術を磨きます。	全体支援者会議やホーム会議で支援に関わる知識や技術を学ぶ。	◎	全体支援者会議でのグループワークやホーム会議での動画研修後の意見交換を年間を通して実施することができた。	
		意思決定支援についての理解を深めます。	アセスメントシートやニーズ整理表を見直し、ご利用者の想いを共有する。	○	様式の変更を行い、次年度から運用し、ブラッシュアップを継続して行っていく。	
	地域生活支援の充実	安心安全な地域生活を支える仕組みを模索します。	他の法人事業所と協働し、ご利用者を支える仕組みを強化する。	◎	連絡協議会で職員の満足度アンケートを実施し、各事業所の状況を共有した。また見学会を企画実施した。	
			高齢化に対応するための知識を身につけ、ノウハウを蓄積する。	△	動画研修を実施した。継続した取り組みが必要となっている。	
			関係する事業所と連携し、業務継続計画(災害・感染症)をブラッシュアップする。	△	十分なブラッシュアップが実施できていない。	
			希望される方が入居され、空床をなくす。	△	体験利用2名(うち1名入居)を実施した。他に4名の見学を行った。	
		ボランティアを含む外部の目を入れる取り組みをすすめます。	地域連携推進会議を開催する。	◎	12月に開催し議事録の公表を行った。	
			ボランティアの受け入れなど積極的に行なう。	◎	新規の食事サポーター2名、夏のイベントに2名のボランティアが参加した。	
		育成・人材確保・推進	活発な意見交換が行える風土を作ります。	グループワークや面談機会を定期的に設定し、思いを表現する機会をつくる。	○	定期での職員面談を実施した。
	経営改善		第三者評価を受審し、業務改善につなげる。	◎	10月に受審。3月に結果の公表を行った。	
業務の標準化と効率化を行います。			○	プロジェクトを通して担当職員業務、世話人業務の洗い出しを行ったが、標準化までには至らなかった。		
			△	申請業務等については取りまとめて実施したものもあるが、効率化までには至っていない。		
阿久比町立もちの木園	権利擁護の推進	虐待が起きない風通しの良い仕組みと風土を構築します。	外部の意見をより多く取り込めるよう開かれた会議体を設ける。	◎	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、阿久比町内からも参加して頂き、様々な角度からご意見を頂くと同時に、他法人の取組み等を知る機会となった。	
		意思決定支援について理解を深めます。	研修及び情報発信の実施。	△	利用者と施設長によるミーティングを毎月末に実施できた(年12回)。また、家族会についても年6回開催した。意思決定支援に関する研修は未実施に終わった。	
	地域生活支援の充実	阿久比町障害福祉計画に基づき、阿久比町と連携して地域生活支援を強化します。	宿泊体験のご利用者を新たに2名以上増やす。	◎	毎月1回(年10回)、宿泊体験を実施。延べ19人が利用した。また、新規利用者も2名増え、若年層にも利用が広がっている。	
			より多くのご利用者及びご家族の方々が地域の中での自立した生活をイメージできるよう努める。	◎	ご家族を対象とした「自立を考える会」を計画通り実施して、勉強会やグループホーム見学等を実施できた。	
			業務継続計画(BCP)の充実を図ります。	△	8月に開催予定だった阿久比町主催の福祉避難所開設訓練が中止となった。BCPについて、机上訓練を実施した。	
	人材育成の確保	お互い様の精神を培い、ご利用者も職員も共に働やすい職場環境を整えます。	働きやすく、ストレスが溜まりにくい職場環境を整える。	○	リフレッシュを目的とした有休を計画的に取得できた。正職の休憩時間の確保が課題だったが、新たにパート職員を3名配置することにより改善しつつある。	
			専門的な支援を必要とする方へ対応する専門的スキルの向上を図ります。	知的障がいグループ内において交換研修を行い、相互理解を深めると同時に協力体制を構築する。	△	新たに正職2名が強度行動障害支援者養成研修を受講。別途、非常勤1名が自閉症支援者研修を受講。法人内グループ内における交換研修は未実施に終わった。
	経営改善	サービス提供の質の向上と事業の透明性を図ります。建設設備を計画的に修繕します。	第三者評価を受審する。	◎	前回(2021年)と同じ評価機関を選定した事により、前回の評価結果を基準に私たちの成長を客観的に効果測定する事ができた。	
			指定管理委託者の阿久比町と、建物設備の修繕・更新計画を共有する。	◎	指定管理受託先である阿久比町と年2回運営委員会を開催した。また、修繕・更新計画について、計画通りに外壁・屋根等の改修工事を施行した。	
	ひかりのさとファーム	権利擁護の推進	少しの疑問でも気軽に話し合える職場環境の整備	・事業所長が部署を巡回 ・グループワークを実施 ・接遇チェックシート、ストレスチェック	○	グループワークは会議や勉強会で実施。接遇チェックシート、ストレスチェックも実施した。事業所長の部署巡回は偏りがあった。
日常の支援の中で意思決定支援を丁寧に行う			意思決定支援マニュアルの再確認や支援技術に関する研修を実施してスキルアップ	△	意思決定支援の勉強会は実施した。	
地域生活支援の充実		就労事業を通して、安心安全な食を提供し地域に貢献	専門家からの助言を得て餌の見直しなどで産卵数増、販売増 ・季節メニュー、イベント等で客数増	◎	飼料の成分調査を基に愛知県農業総合試験場の助言を得て、夏以降の産卵数が改善した。	
			大規模災害・感染症流行時においても業務を継続するための平時対応施設内の未整備箇所の再把握及び整備及び訓練や研修を行います。	・施設内の未整備箇所の整備 ・定期的に年1回、訓練及び研修の実施	○	地震から火事想定の実施した。感染症BCP研修を実施した。
			自主製品の理解	勉強会を開催してお客様に統一した製品説明ができるようにする	×	勉強会を実施できなかった。次年度に勉強会を実施する。
人材育成の確保		事業所内勉強会の実施	・障がい特性理解、行動障がい、高齢障がい者支援に関する勉強会の実施 ・職員が事業所内勉強会の講師を務める ・年10回の実施	◎	7月より計画通り実施し、グループワークも必ず行った。8月2日に虐待防止・身体拘束適正化研修及び感染症BCP研修を実施した。3月28日は全職員研修を実施した。	
			経営改善	必要な設備の設置や老朽化した設備の随時更新	・トイレの増設 ・鶏舎の屋根の修繕	◎
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運用できるよう、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		△	まどかで導入しているFTCare-iのデモを実施、運用方法の検討をしたが課題多く導入は見送った。	
第三者評価の実施		中部評価センターの第三者評価を受診		◎	4回目の第三者評価を受診した。自己評価の話し合い及び評価結果から改善項目を具体的に改善につなげる	

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:×
就職トレーニングセンター	さらなる権利擁護の推進	虐待防止の取り組みを推進します。	支援における悩みや困りごとを相談できる場を設け、コミュニケーションの活性化を図ります。	○	例年と比べ、しゃべり場の回数は増やすことができていた。一方で職員面談は人員が少なく、それぞれの職員が所外での業務に出回る時間も増えていることもあり、遅れがちになってしまっていたことがあった。 日頃のミーティングなどでもコミュニケーションを取る意識が持っているため、不足を感じることはなかったが、聞き取りの中で職員の少なさ故の苦労や疲れを耳にする機会は多かった。
		意思決定支援の充実を図ります。	ご利用者が幅広い選択肢の中から納得のいく進路決定ができるよう、豊かな経験ができる機会を提供する。	○	プログラムとしての企業見学は目標の年6回に対して4回に留まってしまった。 求職活動をおこなっているご利用者に関しては、都度見学に行くことができていた。個別支援計画の作成に関しても滞りなく進めることができた。
	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。	安定した就労生活の維持ができるよう、当事者交流会の充実を図る。	◎	概ね計画通り実施ができた。 「よるとも」は本来の目的であった、ご利用者同士のアフターファイブの交流のきっかけになるよう継続してきたが、支援者の声かけありきの会になってしまい、望んでいた効果を得ることができなかった。「しごとも」に関しては例年通りの反響もあり、次年度意向も継続してほしいというニーズが多く聞かれた。
		業務継続計画(BCP)の充実を図ります。	実効性のある計画運用・体制づくりのため、定期的な研修・訓練を実施し、適宜内容の見直しを図る。	○	BCPの研修や訓練が義務となった。手探りではあったが実施することができた。 来年度は、BCPの中身も確認していきたい。又、地域連携も視野に入れて訓練なども取り入れていく。
	育成・人財確保の推進	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とのえます。	支援スキル向上のための学びの場として、ケース検討やインシデント等を実施する。	○	決められた流がれに沿って、偶数月・奇数月で会議とケース検討を進められた訳ではないが、年間で10回程度のやり取りができていた。支援の状況や職員体制もあり、すべての職員がそろっての開催は難しかったが、しゃべり場などを活用しながら、支援での困りごとや事務作業のミスを減らすことについて話し合うことができた。
		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。	インターン・社会福祉士実習などの積極的な受け入れを継続する。	○	計画に合わせて社会福祉士実習野学生の受け入れを行うことができた。日本福祉大学の社会福祉学部だけでなく、福祉経営学部の学生の受け入れも行った。いろいろなパターンを経験する中で、事業所として一度に受け入れられる人数や実習プログラムの組み立て方などの把握ができた。来年度も引き続き受け入れを行っていく。 実習記録のシステムが紙面からクラウド上でのやり取りになるなど、新しい変化もあるため、こちらも実際にやっていく中で慣れていけると良い。
	経営改善	健全な事業運営につとめます。	年間就職者数12名の達成	○	就職活動する中でご本人の希望する職種のイメージも難しいケースが多かった。求人数も少なく、すでに繋がっている企業・開拓をして実習をお願いする状況もあり、実習が集中することとなった。企業見学で実習に入るまで、働くことのイメージ作りもとても大切と感じた。多面的なアセスメントから今後の求職活動に活かしていきたい。
			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。	○	年間平均利用率は81.7%となり、目標は達成することができた。下半期の契約数の増加が上半期の不足分をカバーしたような形となっている。 ご利用者数の増加の背景に困難ケースの受け入れも含んでいるため、以前のように契約した方のほとんどが一般就労に向かうだけでなく、他福祉サービスへの移行に向けて動くことも増えている。今後は利用率と就職者数に乖離が出てくる可能性も考えられるため、引き続き新規ご利用者の獲得を目指していきたい。
			定着支援の充実 定着支援利用者の利用率55%以上とする。	△	働き続けていると、人間関係でのトラブルやステップアップしたい方など、環境を変えたい方が数名いた。又、定着終了や退職の方も数名おり、その都度職員と相談し必要な機関と連携していくことが出来た。働き続けていく中で、生活・仕事のバランスが大事だご利用者の支援を通して感じた。今後も、安心して働いていけるように支援していく。
			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する。	△	主にPCの入れ替えを中心に進めることができたが、衛星電話・車両の入れ替えのタイミングを逃し、後手に回ってしまうことがあった。
		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。	情報発信 ☆オンライン経由での新規ご利用者を1名以上獲得する。	△	HPを見て連絡をくださった方が実際に利用に結び付くことはあったが、HPを見るきっかけになっているのは、医療関係者や相談支援事業所の職員からの情報があったからというケースが多かった。今後もあいさつ回り等顔の見える関係づくりは大切にする。 時間に追われてしまうとついSNSの更新を忘れてしまうため、ルールの再確認と徹底を促していきたい。
知多地域障害者生活支援センターらいふ	権利擁護の推進	虐待防止に努めます	誓いの日に合わせ事件を振り返り、支援の振り返りを行う。 虐待防止研修1人2回受講	◎ ○	11月26日と、12月2日の誓いの日に、事件の振り返りを行い、相談員一人ひとりが考える「共に生きる」を言葉にする機会を設けた。 事業所内研修については全員受講。外部研修については8割程度の職員が受講できた。
		意思決定支援の充実	相談支援専門員が意思決定支援責任者の役割を担い、根拠を常に意識して支援する。	◎	障がい自立支援協議会の権利擁護・虐待防止研修において、意思決定支援の研修を企画し、相談支援専門員に限らず、福祉サービス事業所の職員も含めた意思決定支援の推進を行った。
	地域生活支援の充実	地域生活支援の体制を強化すべく関係機関団体と連携します	(相談) 相談支援事業所との連絡会6回以上開催 (地域) 大府福祉会との勉強会	◎ ◎	東浦町・阿久比町の協議会で、相談事業所連絡会を予定通り実施できた。 大府福祉会企画による権利擁護・意思決定支援をテーマに合同研修を実施した。
		地域への応分の貢献をします	地域生活支援拠点の登録	△	4月からの制度変更に対応して、東浦町は6月に登録を行ったが、阿久比町は様式が整わず未登録のままとなった。
			基幹相談の来年度以降の役割を明確化する	△	現在の仕様書の見直し(夜間の実働を削除)は行った。 基幹相談の役割変更があり、それに対応した業務や相談支援専門員の保有資格等の調整が必要であったものの、現状維持に留まった。
		事業継続計画(BCP)の充実を図ります	大規模災害の様々な状況を想定してシミュレーションを実施。	◎	図上訓練を実施し、想定される状況に応じたイメージトレーニングを行った。



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:×
知多地域障害者生活支援センターらいふ	人財の確保育成	人財の確保育成に努めます	(相談) 相談支援専門員の確保育成 ・初任者研修3名受講 ・現任研修1名受講 ・主任者研修1名受講	○	相談支援専門員初任者研修3名が受講した。1名現任研修を申し込んだものの、選考漏れで受講に至らず。相談支援専門員の経験のある元職員を短時間で採用。3月には1名非常勤での応募があったものの選考の結果見合わせる事となった。
			(地域) 支援員の確保、特に学生アルバイトの確保・新規5名	○	学生アルバイト2名、法人内他事業所との兼務職員4名、非常勤職員2名の採用ができたものの、2名の正規職員が体調不良により退職となった。
		働きやすい職場環境	(相談) 相談員の席や書庫の再配置の実施	◎	ワーク・療育等支援事業の事業廃止に伴い、机や書庫を再配置し、不要な物品についても処分を行った。
			(地域) 超勤前提の勤務の見直し ・毎月1人20時間以内に抑える	○	8月から実施したが、9月から2名の職員が療養休暇に入ることになり、その分の業務分担によって一時的に超勤が増えたが、それ以降は、概ね20時間以内に収めることができた。
	経営改善	事業の見直しを行います	(相談) 計画相談の独立採算 ・計画相談とモニタリングの件数 毎月1人当たり20件	◎	計画相談員1人当たり毎月20件の計画作成を目標としたところ、20.1件で、年間1463万円の収入となり、ソフト保守料の経費削減等と合わせて、来年度以降採算が取れる見通しとなった。
			(地域) 3年後を想定した中期の見直しを作成する	○	5月～10月まで現場のリーダーと管理職とで検討会を実施。放課後等デイサービスの黒字化を図るため近隣小中学校の送迎を実施し、日々割以上の利用率を目指すこととなった。しかしながら職員体制が不安定なこともあり、新規ご利用者の確保が思うように出来ていない状況がある。
		建物・設備の更新修繕を進めます	電話設備の更新	◎	150万円の費用をかけて電話設備の更新を行った。
			10年以上経過したパソコンの更新	△	不具合の特に大きかったパソコン4台の入れ替えを行ったものの、十分に対応はできなかった。
大府市発達支援センターおひさま	権利擁護の推進	コミュニケーションを取りやすい職場づくりを目的にして、時間捻出をすることで精神的な余裕が生まれるように業務改善をします	プロジェクトチームを組み、2ヶ年計画で毎日の業務と繁忙期や季節的な業務を洗い出し、業務改善に繋げる。	△	6月に担当者が集まって、流れを検討し、職員に向けて業務改善についてのアンケートを実施した。11月にプロジェクトを行い、アンケート結果をカテゴリーに分けるなど整理をした。3月に打ち合わせをして、和室と玩具棚を片付けて使用しやすくした。また、HUG(ICT)の使い方のレクチャーを常勤職員にした。来年度も引き続き、HUGの運用を中心としながら、業務の効率化を図っていく。
	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	知多圏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。	◎	盆に担当課と協議。市全体の仕組み作りはまだ難しいため、個別ケースとして該当保育園に相談することとなった。理解を示す民間保育園が1園出てきたため具体的に話を進めたが、市として一旦中止を決断。以降11月に2回、12月に1回理事長同席の会議があり、合意形成したが、結果来年度予算はつかなかった。担当課や幼児教育保育課と協議はできたので目標に対しては達成とする。来年度も引き続き、市として他の選択肢がないかも含め検討・協議していき、療育保障と就労保障を実現できるようにしていく。
	地域生活支援の充実	市と児童発達支援センターの中核機能の確認を行います	市が新設する子ども家庭センターの組織編成や役割を理解し、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、市と連携する。	△	6月の市の実施計画に相談員と中核機能の職員を予算計上するよう根拠となる書類作成をして担当課に提出した。10月中旬予算が通らなかったとの結果報告を担当課から受けた。これは国が示すセンターの役割なので、来年度も継続的に担当課へ働きかけていく。
		令和6年度から義務化された業務継続計画(BCP)と感染症及び食中毒の予防及びまん延防止の取り組みを行います	PDCAサイクルを回し、仕組みの構築を図る。	◎	委員会の開催・研修と訓練の予定をカテゴリー分けして表にし、分かりやすくした。それに基づき、職員会議内で実施。仕組みを構築した。
	人財確保・育成	家族支援に繋がるよう保護者とのコミュニケーション方法や配慮事項などを学びます	外部講師を招いて学びの機会を設定し、常勤だけでなく非常勤職員も参加ができるようにする。	◎	7月17日に研修を実施した。療育センターでの経験もあり、様々な保護者の支援をしてきた小児科医であったため、療育の必要性和共に保育者の思いや苦勞も理解したうえで講義だったため、非常に分かりやすく職員からは概ね好評を博した。今後の保護者支援に活かしていく。
	経営改善	人財が定着をすることで安定的なサービス提供に繋がるよう業務改善に努めます	ICTを導入し、無理無駄を削減することで、業務の効率化を図り、資源の無駄遣いを減らすと共に働きやすい職場づくりに繋げる。	△	7月にセンター長・副センター長・事務でHUGの説明をZOOMにて聞いた。Wi-Fi環境を整えるため、まずは担当課と協議し、必要書類等整備、9月に許可が下りた。11月にWi-Fi工事を行い、HUGと契約。12月に基礎情報を入力し1月から運用開始。2月は主にお便りの配信。3月は個別支援計画の機能を使用した。まだ、運用を始めたところのため、来年度にかけて使用する機能を広げる。職員は慣れることに懸命であり、まだ効率化を十分実感するに至っていない。一部使い辛さもある。1年使用してみて費用対効果を検証し、来年度12月までには、継続するか別のICTに変更するか決断していく。
	その他	おひさま20周年に向けて記念誌を作成します	20年の歴史を振り返ることにより、乳幼児期の療育で大切にすることを再確認し、これからの療育に活かすと共に、お世話になった方々への感謝を示す記念誌を2ヶ年計画で作成する。	○	6月に担当者が集まって、コンセプト等検討した。8月にカテゴリーの役割分担を行った。また、内容の具体化を10月に行い、12月には進捗状況を確認した。1月は仕様書を作成し、ページの割振りをして業者の選定。3月に写真をピックアップ。保護者に使用の承諾書を頂き、日業者と打ち合わせ。スケジュールなどの確認をした。来年度は寄稿と構成をしていきたい。

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:×
老人保健施設相生	権利擁護の推進	介護、支援における悩みや困りごとを話し合える機会を継続します。	ケアについて話せる場をつくり、悩み事を軽減する	△	支援における悩み等は部署会議、担当者会議にて声を吸い上げているが、まだ充分とはいえない。仕組み化していく。
		ACPを推進します。	ケアプランと一致することが標準になるようにしていく	○	ACP推進委員会が機能。認知症の方も含めて実施できた。
	地域生活支援の充実	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できるようにする	○	初任者研修には全員参加できた。より高いレベルの研修参加を促したい。
		超強化型と看取り支援を両立した老健を維持	制度を活かしながらオーダーメイドの支援力を発揮	◎	医療ケアがより充実(入院の減少)。在宅復帰率に寄与する事により超強化型を維持。両立することができた。
	人材確保・育成	外国人材の定着と体制維持	育成担当責任者設定と業務の提携化	○	設定まではできたが、積極的な組織活動まで至らない。業務の標準化を図っていく。
		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。	○	男性の育休取得は浸透してきたが、介護休暇の取得はまだ少ない。周知し取得を促し、仕事との両立を目指すよう支援する。
		働きやすく成長できる職場環境作り	年2回の面談でコミュニケーションを向上 有給取得によりワークライフバランスを向上	○	非常勤含めて全員ができていない。計画的に実施時期の設定、事前周知にて達成する。 職種間のばらつきがある。全職種100%を目指す。
	経営改善	設定したもくひょうを月次四半期ごとに司直管理します	稼働率98%での経営安定化	○	居室状況、利用料金も含め調整が困難。現実的な目標設定に調整していく(全国的に超強化型で95%はトップクラスの実績)
		クレドの実践が福祉事業であることを共有	理念の実践が健全経営に繋がる事を伝え共有する	△	職種間のばらつきが多い。日々のミーティングでの活用が肝要。
相生通所リハビリテーション	権利擁護の推進	介護、支援における悩みや困りごとを話し合える機会を継続します。	各職員が取り上げたい内容を話し合うカンファレンスを定期的に開催する。	○	職員体制の不安定さのため、当初計画通りにはいかない時期もあったが、定期的な開催と意見交換等は実施できた
		その方の望む人生を支援するための取り組みを行います。	人生100年これからゲームなどを通じて、ACPIについての理解と発信に取り組む。	×	職員体制整備が進まなかった為、当年度の実施は取りやめることとした
	地域生活支援の充実	地域の中で期待されるリハビリ施設としての役割を充実させます。	生活機能維持、活動・参加を実感できるプログラムを整備する。	△	派遣職員を中心とした職員体制整備となった関係で、現状プログラムの細かい修正等のみの実施となった
		事業継続計画(BCP)を充実させます。	作成したBCPを基に、より具体的に災害や感染症発生時にどのような判断と対応をしていくのか、研修や訓練をすすめる。	○	送迎時対応を中心としたシミュレーションは実施。その中でさらに整えたいと感じるところもピックアップでき、次年度以降への課題とした
	人材確保・育成	多様な働き方の職員が、協力し合うことで運営できる体制を模索します。	業務、役割分業を整理し、相互協力、補足し合いながら運営できる体制を作る。 各業務、役割をいろんな人材が担える育成システムを構築する。	△ △	職員体制が整わない中での業務整理や再構築が一部進んだが、当初予定していた業務整理には至っていない 日常業務に関する共有は進めることができたが、運営上の業務の共有化は進まなかった
		働きやすく、成長できる、雇用維持できる職場環境を整えます。	3か月ごとに職員面談を行う。 当該年度支給有給休暇、70%消化を達成する。	○ ◎	予定月がずれることはあったが、定期的な面談は実施できた。 当該年度支給有給休暇に対する消化率は75.3%。目標達成率としては109.5%であった。
	経営改善	法人理念と日々の支援の結びつきを確認する機会を作ります。	毎月、職員が日々の支援で感じたことを理念に即して振り返る機会を作る。	○	年度前半は職員体制が不安定だったため、実施できなかったが、後半適宜実施ができた
		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。	日々進捗、週単位進捗、月単位進捗の方法を確立したうえで、目標計画立案・実施・振り返り評価のサイクルを実践する。	×	月次の進捗管理は実施していたが、軸となるべき管理者・相談員も現場支援に入らざるを得ない職員体制が続いたため、思うようにサイクルを整えることは出来なかった。利用率も目標を大きく下回ってしまった。
デイサービスセンターこぶし	権利擁護の推進	介護、支援における悩みや困りごとを話し合える機会を継続します。	各職員が取り上げたい内容を話し合うカンファレンスを定期的に開催する。	○	職員体制の不安定さのため、当初計画通りにはいかない時期もあったが、定期的な開催と意見交換等は実施できた
		その方の望む人生を支援するための取り組みを行います。	人生100年これからゲームなどを通じて、ACPIについての理解と発信に取り組む。	×	職員体制整備が進まなかった為、当年度の実施は取りやめることとした
	地域生活支援の充実	認知症進行予防につながるプログラムの充実を図る	認知症進行予防につながるプログラムの充実を図る	○	毎月の会議の中で、意見交換も行い、担当者を中心に活動できた。個別ファイルの整理更新など具体的な成果もある。
		地域の中で求められる役割と機能を模索します。	障がい支援サービスを受けて来られた方が、ご高齢になられた時の支援の受け皿になれる検討する。	△	実際に移行させるケースの受入は行えたが、そこから先の具体的な学びの機会まではつなげることができなかった。
		事業継続計画(BCP)を充実させます。	作成したBCPを基に、より具体的に災害や感染症発生時にどのような判断と対応をしていくのか、研修や訓練をすすめる。	○	送迎時対応を中心としたシミュレーションは実施。その中でさらに整えたいと感じるところもピックアップでき、次年度以降への課題とした
	人材確保・育成	多様な働き方の職員が、協力し合うことで運営できる体制を模索します。	業務、役割分業を整理し、相互協力、補足し合いながら運営できる体制を作る。 各業務、役割をいろんな人材が担える育成システムを構築する。	△ △	職員体制が整わない中での業務整理や再構築が一部進んだが、当初予定していた業務整理には至っていない 日常業務に関する共有は進めることができたが、運営上の業務の共有化は進まなかった
		働きやすく、成長できる、雇用維持できる職場環境を整えます。	3か月ごとに職員面談を行う。 当該年度支給有給休暇、70%消化を達成する。	○ ◎	予定月がずれることはあったが、定期的な面談は実施できた。 当該年度支給有給休暇に対する消化率は75.3%。目標達成率としては109.5%であった。
	経営改善	法人理念と日々の支援の結びつきを確認する機会を作ります。	毎月、職員が日々の支援で感じたことを理念に即して振り返る機会を作る。	○	年度前半は職員体制が不安定だったため、実施できなかったが、後半適宜実施ができた
		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。	日々進捗、週単位進捗、月単位進捗の方法を確立したうえで、目標計画立案・実施・振り返り評価のサイクルを実践する。	×	月次の進捗管理は実施していたが、軸となるべき管理者・相談員も現場支援に入らざるを得ない職員体制が続いたため、思うようにサイクルを整えることは出来なかった。利用率も目標を大きく下回ってしまった。

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:×
相生ヘルパーステーション	権利擁護の推進	介護、支援における悩みや困りごとを相談できる雰囲気を作ります。	ご利用者、ご家族から聞き取った話を含め、職員間で悩みや困りごとについて共有する機会を定期的に作る。	○	定例会議を中心に共有できている
		ACPについての学びを深めます。	ACPに関わる取り組みを個別のケースにつなげて考える機会を作る。	×	具体的なケースと結びつけた勉強会などの機会は作れなかった
	地域の生活支援	地域の中で求められる役割と機能を模索します。	地域共生社会の実現に向けて、果たしたい役割の可能性について検討する。	△	将来構想について少し検討した機会はあったが、あまり具体的な構想には至っていない
		事業継続計画(BCP)を充実させます。	作成したBCPを基に、より具体的に災害や感染症発生時、個別のケースに対してどのように対応していくのかを検討する。	△	災害時を想定した対応の研修等は行ったが、ケースごとの具体化などには取り組めなかった
	人財確保・育成	必要な人財の確保をすすめます。	ヘルパーの魅力と専門性を積極的に発信する。	×	ホームページでの発信等には着手できなかった
		専門性を引き継いでいく仕組みを構築します。	新たにヘルパーを担ってくださる人財が、やりがいをもって働き続けて下さるように、仕事のあり方を上手に伝える仕組みと職場環境を構築する。	△	運営指導に係る形で、少し手を付けたが、後進につながる形での整理には至っていない
			当該年度支給有給休暇、70%消化を達成する。	◎	当該年度支給有給休暇に対する消化率は100.8%。目標達成率としては141.7%であった。
	経営改善	法人理念と日々の支援の結びつきを確認する機会を作ります。	日々の支援と理念を結び付けて振り返る機会を作る。	△	クレドに結び付けた話はあまり出来なかった
		適正なサービス調整の目安を見える化し、効率的な経営基盤を整えます。	ヘルパー人財とサービス量を見える化し、それをもとにした月次進捗の仕組みを整え、実践する。	△	月次進捗は行っているが、もう少し速報性を持ち、事前対策につなげられるようなデータ資料化を想定したものの、そこには至らなかった
相生指定居宅介護支援事業所	権利擁護の推進	権利擁護・虐待防止を適切に推進するための機能を果たします。	ご利用者、ご家族、関係機関から、介護・支援における悩みや困りごとを相談しやすい雰囲気を作る。	○	具体的に困難ケースがあった時の、相談・共有はしっかりできた
			相談ケースについて、一人で抱え込まず、事業所内で共有する等複数視点でとらえる仕組みを構築する。	△	無理に仕組み化しなくても、通常業務の中で相談共有できる雰囲気が構築できているので、職員の入れ替わりがあってもこの雰囲気を継続できるようにしたい
		ACPについての学びを深めます。	ACPに関わる取り組みを個別のケースにつなげて考える機会を作る。	×	高齢在宅支援グループという単位で勉強会などを想定していたが、実施は出来なかった
	地域の生活支援	障害福祉サービスとの連携を強化します。	障がい支援サービスを受けて来られた方が、ご高齢になられた時の支援ケースについて、積極的に協力していく。	○	具体的なケースに動きながら、ノウハウを蓄積しつつ、法人・事業部内への発信と共有を考えていく準備を進めている
			事業継続計画(BCP)を充実させます。	◎	東浦包括から依頼があったものについては、順調に作成ができている
		必要な人財の確保をすすめます。	キャリアアップを含めて、介護支援専門員を目指したい、担いたいと思える職場体制の整備と発信を行う。	×	具体的に着手できなかった
	人財確保・育成	適切な労働環境、育成システムを整備します。	未経験介護支援専門員への当初指導、育成システムを整備する。	×	具体的に着手できなかった
			当該年度支給有給休暇、70%消化を達成する。	◎	当該年度支給有給休暇に対する消化率は77.1%。目標達成率としては111.3%であった。
			毎月、職員が日々の支援で感じたことを理念に即して振り返る機会を作る。	△	クレドに結び付けた話はあまり出来なかった
	経営改善	法人理念と日々の支援の結びつきを確認する機会を作ります。	毎月、職員が日々の支援で感じたことを理念に即して振り返る機会を作る。	△	クレドに結び付けた話はあまり出来なかった
		業務の効率化を検討しつつ、担当件数の最大化を図ります。	ICT化等により、業務の効率化を図りつつ、担当件数と請求件数について、月単位で評価、目標計画化を実施する。	○	年度後半から、ICTを活用した効率化のアイデア出しと一部お試しも開始することができた

## 令和6（2024）年度 法人内研修

研修名	内容	対象等
管理職研修	経営や事業運営、理念の伝承などについて	理事長・部長・事業所長
階層別研修(新入職員)		新入職員
階層別研修(2年目職員)		2年目職員
階層別研修(3年目職員)		3年目職員
階層別研修(中堅)		中堅
階層別研修(リーダー)	インシデントプロセス法 ケース検討	リーダー
階層別研修(主任)	自立研修	主任
介護福祉士実務者研修	Eラーニング 7月～9月 (各自にて)	日本総合福祉アカデミー
アンガーマネジメント研修	アンガーマネジメント90分コース	全職員3年に1回以上受講
木鶏会		事業所長、自薦・他薦による
テーマ別研修	子育てと仕事の両立	
メンター研修	メンターフォロー	
考課者研修		
新任研修	求められる役割	
中途入職者研修	理念・就業規則・マナー等	



## 令和6(2024)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 ひかりのさととぞみの家	1	0	1	0	0
C まどか	0	1	0	0	0
D 愛光園	0	0	0	0	0
F グループホーム	0	2	0	0	0
H ひかりのさとファーム	2	0	0	0	0
K 相生	0	0	4	0	0
L らいふ	2	1	4	0	3
M 通所リハビリ・こぶし	0	2	0	0	0
N ヘルパーステーション	0	0	0	0	0
P おひさま	0	2	2	0	0
Q りんく	0	0	0	0	0
R 居宅介護支援事業所	1	0	0	0	0
S 障がい者総合支援センター	0	0	0	0	1
T もちのき園	1	0	1	0	1
V 就労トレーニングセンター	0	0	1	0	0
合計	7	8	13	0	5

1事業に複数の原因をカウントしているため件数と合計数は一致しません。

項目		令和6年度 (2024年度)	令和5年度 (2023年度)	令和4年度 (2022年度)
平均勤続年数	正職	12年8月	12年4月	11年8月
	非常勤	10年1月	9年3月	9年8月
平均年齢	正職	40.0歳	38.9歳	37.9歳
	非常勤	53.1歳	53.0歳	54.0歳
職員数(3月末)	正職	177人	182人	200人
	非常勤	286人	281人	261人
採用数	正職	19人	12人	19人
	非常勤	31人	55人	31人
退職数	正職	12人	28人	27人
	非常勤	32人	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		321.5人	345.0人	361.7人
正職退職者比率 年度内退職者数 /4月1日在籍者数		6.60%	13.90%	13.11%
正職新入職員 定着率		75.00%	80.00%	64.29%
人件費率 人件費/経常収入		70.60%	68.60%	68.04%
利益率 サービス活動増減差額 /サービス活動収益計		1.70%	1.20%	2.05%
ボランティア数 延べ人数		1,067人	1,327人	958人

## &lt;苦情についてのまとめ&gt;

原因別件数が一番多かった「サービス内容」に関するものに、連絡・報告などコミュニケーションの不足に関してご指摘いただくことが多く含まれています。「説明不足」「職員態度」においても同様の傾向があり、ご利用者やそのご家族が求める情報が質と量において期待される水準で伝えられていないことが伺えます。また、説明すべき内容で制度や利用の仕組みに関するものは、もともとわかりにくく伝えにくいことが多く難解なことを平易に伝える工夫が必要であることが示されています。

事業別にみると従来同様に通所、訪問や短期入所など在宅生活との接点が多いところで受付件数が多くなっています。より個別性が求められるなかで対応が不十分に感じられることと、ご家族との接点が比較的多いことの現れであると受けとめています。また、従来より申し出に心理的な抵抗を感じるよりも、伝えるべきこと問うべきことは表明していただくことが多くなっているとの印象があります。このことは、制度的なサービスが説明と同意に基づいて利用され提供される原則からすると、本来の関係に近づいていると考えます。

今後は支援者側の人権意識の一層の向上と、各支援者がムラなく格差なく個性への対応を標準化して行えるよう支援サービスの質の向上を研修等を通じて進めていきます。また従事者がハラスメントなどに遭い独り悩んだり抱え込んだりしないよう、支援する体制を整えていきます。

# 令和6(2024)年度 決算について

## 1. 資金収支計算書

(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	収入				
	介護保険事業収入	718,362,000	710,184,368	8,177,632	
	児童福祉事業収入	128,256,000	128,240,890	15,110	
	就労支援事業収入	29,663,000	28,493,157	1,169,843	
	障害福祉サービス等事業収入	1,504,350,000	1,485,311,165	19,038,835	
	借入金利息補助金収入	401,000	393,000	8,000	
	経常経費寄附金収入	4,653,000	4,927,963	△ 274,963	
	受取利息配当金収入	34,000	154,886	△ 120,886	
	その他の収入	27,670,000	22,591,686	5,078,314	
	事業活動収入計(1)	2,413,389,000	2,380,297,115	33,091,885	
	支出				
	人件費支出	1,726,411,000	1,679,494,972	46,916,028	
	事業費支出	313,623,000	296,510,599	17,112,401	
	事務費支出	210,265,000	189,291,683	20,973,317	
	就労支援事業支出	31,145,000	29,643,674	1,501,326	
	支払利息支出	1,354,000	1,211,130	142,870	
	その他の支出	15,650,000	10,378,292	5,271,708	
	事業活動支出計(2)	2,298,448,000	2,206,530,350	91,917,650	
	事業活動資金収支差額(3)=(1)-(2)	114,941,000	173,766,765	△ 58,825,765	
施設整備等による収支	収入				
	施設整備等補助金収入	57,898,000	57,898,800	△ 800	
	固定資産売却収入	11,000	10,000	1,000	
	施設整備等収入計(4)	57,909,000	57,908,800	200	
	支出				
	設備資金借入金元金償還支出	14,428,000	14,428,000	0	
	固定資産取得支出	85,389,000	73,312,710	12,076,290	
	固定資産除却・廃棄支出	46,000	0	46,000	
	ファイナンス・リース債務の返済支出	8,852,000	7,945,652	906,348	
	施設整備等支出計(5)	108,715,000	95,686,362	13,028,638	
	施設整備等資金収支差額(6)=(4)-(5)	△ 50,806,000	△ 37,777,562	△ 13,028,438	
その他の活動による収支	収入				
	長期貸付金回収収入	135,000	165,000	△ 30,000	
	積立資産取崩収入	11,531,000	11,070,255	460,745	
	その他の活動による収入	1,376,000	1,786,378	△ 410,378	
	その他の活動収入計(7)	13,042,000	13,021,633	20,367	
	支出				
	長期貸付金支出	1,440,000	1,440,000	0	
	積立資産支出	19,141,000	16,014,755	3,126,245	
	その他の活動による支出	32,000	21,281	10,719	
	その他の活動支出計(8)	20,613,000	17,476,036	3,136,964	
	その他の活動資金収支差額(9)=(7)-(8)	△ 7,571,000	△ 4,454,403	△ 3,116,597	
予備費支出(10)		7,433,000	—	6,812,000	
当期資金収支差額合計(11)=(3)+(6)+(9)-(10)		49,752,000	131,534,800	△ 81,782,800	
前期末支払資金残高(12)		971,931,201	957,729,469	14,201,732	
当期末支払資金残高(11)+(12)		1,021,683,201	1,089,264,269	△ 67,581,068	

本部拠点の予備費支出△360,000円は長期貸付金支出360,000円に充当使用した額である。

まどか拠点の予備費支出△9,000円は利用者等外給食費支出9,000円に充当使用した額である。

らいふ地域生活支援拠点の予備費支出△250,000円は職員賞与支出235,000円、研修研究費支出3,000円、事務消耗品費支出4,000円、利用者等外給食費支出4,000円、退職給付引当金資産支出4,000円に充当使用した額である。

こぶし・もくせいの家拠点の予備費支出△2,000円は1年以内返済予定リース債務返済支出2,000円に充当使用した額である。



## 2. 事業活動収支計算書

(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	収益			
	介護保険事業収益	710,184,368	685,845,510	24,338,858
	児童福祉事業収益	128,240,890	125,154,110	3,086,780
	就労支援事業収益	28,493,157	24,900,704	3,592,453
	障害福祉サービス等事業収益	1,485,311,165	1,506,964,052	△ 21,652,887
	経常経費寄附金収益	4,927,963	2,911,662	2,016,301
	その他の収益	4,177,062	4,462,471	△ 285,409
	サービス活動収益計(1)	2,361,334,605	2,350,238,509	11,096,096
	費用			
	人件費	1,688,377,672	1,698,676,856	△ 10,299,184
	事業費	296,510,599	282,546,843	13,963,756
	事務費	189,291,683	185,244,979	4,046,704
	就労支援事業費用	29,497,649	29,314,650	182,999
	減価償却費	139,696,368	137,565,990	2,130,378
	国庫補助金等特別積立金取崩額	△ 23,117,485	△ 23,684,341	566,856
	サービス活動費用計(2)	2,320,256,486	2,309,664,977	10,591,509
	サービス活動増減差額(3)=(1)-(2)	41,078,119	40,573,532	504,587
サービス活動外増減の部	収益			
	借入金利息補助金収益	393,000	458,000	△ 65,000
	受取利息配当金収益	154,886	2,431	152,455
	その他のサービス活動外収益	19,180,824	26,308,773	△ 7,127,949
	サービス活動外収益計(4)	19,728,710	26,769,204	△ 7,040,494
	費用			
	支払利息	1,211,130	1,403,298	△ 192,168
	その他のサービス活動外費用	10,378,292	11,231,676	△ 853,384
	サービス活動外費用計(5)	11,589,422	12,634,974	△ 1,045,552
	サービス活動外増減差額(6)=(4)-(5)	8,139,288	14,134,230	△ 5,994,942
	経常増減差額(7)=(3)+(6)	49,217,407	54,707,762	△ 5,490,355
特別増減の部	収益			
	施設整備等補助金収益	57,898,800	5,004,000	52,894,800
	施設整備等寄附金収益	0	2,130,000	△ 2,130,000
	固定資産受贈額	790,949	423,788	367,161
	固定資産売却益	10,000	247,647	△ 237,647
	その他の特別収益		20,625,867	△ 20,625,867
	特別収益計(8)	58,699,749	28,431,302	30,268,447
	費用			
	固定資産売却損・処分損	18	64,219	△ 64,201
	国庫補助金等特別積立金取崩額(除却等)	△ 8,552,000		△ 8,552,000
	国庫補助金等特別積立金積立額	57,898,800	5,004,000	52,894,800
	その他の特別損失	855,800	32,383,683	△ 31,527,883
	特別費用計(9)	50,202,618	37,451,902	12,750,716
	特別増減差額(10)=(8)-(9)	8,497,131	△ 9,020,600	17,517,731
	当期活動増減差額(11)=(7)+(10)	57,714,538	45,687,162	12,027,376
繰越活動増減差額の部	繰前期繰越活動増減差額(12)	1,495,549,962	1,449,862,800	45,687,162
	当期末繰越活動増減差額(13)=(11)+(12)	1,553,264,500	1,495,549,962	57,714,538
	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)	1,553,264,500	1,495,549,962	57,714,538



### 3. 貸借対照表

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	1,312,258,133	1,162,548,956	149,709,177	流動負債	315,674,680	298,518,390	17,156,290
現金預金	898,426,537	783,185,037	115,241,500	事業未払金	213,203,629	169,579,532	43,624,097
事業未収金	347,281,590	345,669,825	1,611,765	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	54,773,837	14,436,573	40,337,264	1年以内返済予定リース債務	3,901,590	7,943,652	△ 4,042,062
貯蔵品	20,000	0	20,000	預り金	621,855	844,535	△ 222,680
商品・製品	410,525	360,268	50,257	職員預り金	7,763,612	33,004,109	△ 25,240,497
仕掛品	253,215	117,699	135,516	徴収金	0	80,562	△ 80,562
原材料	741,034	780,782	△ 39,748	貸付金	75,754,000	72,584,000	3,170,000
立替金	1,567,739	1,487,616	80,123				
前払費用	2,340,854	2,947,006	△ 606,150				
仮払金	6,442,800	3,564,150	2,878,650				
固定資産	2,088,394,445	2,151,895,169	△ 63,500,724	固定負債	352,268,342	367,168,032	△ 14,899,690
基本財産	1,032,451,526	1,098,473,859	△ 66,022,333	設備資金借入金	66,438,000	60,866,000	△ 5,572,000
土地	203,410,790	293,410,790	△ 90,000,000	長期運営資金借入金	104,000,000	104,000,000	0
建物	829,240,736	895,063,064	△ 65,822,328	リース債務	4,390,518	8,292,108	△ 3,901,590
その他の固定資産	1,055,742,919	1,053,421,310	2,321,609	退職給付引当金	177,439,824	174,001,924	3,437,900
土地	329,530,846	329,530,846	0	負債の部合計	667,943,822	665,678,422	2,265,400
建物	660,673,102	657,509,434	3,163,668				
構築物	9,726,240	12,516,151	△ 2,789,911	純資産の部	752,071,963	752,071,963	0
機械及び装置	1,684,219	59,333	1,624,886	基本金	427,373,493	401,144,678	26,228,815
車輦運搬具	3,071,377	4,889,458	△ 1,818,081	国庫補助金等特別積立金	0	0	0
器具及び備品	36,239,043	31,848,685	4,390,358	その他の積立金	0	0	0
建設仮勘定	2,814,000	2,814,000	0	次期繰越活動増減差額	1,553,264,500	1,495,549,962	57,714,538
有形リース資産	8,242,108	18,166,610	△ 9,924,502	(うち当期活動増減差額)	57,714,538	45,687,162	12,027,376
権利	15,026,329	15,157,633	△ 131,304				
ソフトウェア	7,912,146	3,103,454	4,808,692				
長期貸付金	1,275,000	1,275,000	0				
退職給付引当資産	177,439,824	174,001,924	3,437,900				
借入金	626,600	626,600	0				
長期前払費用	1,432,085	3,197,182	△ 1,765,097	純資産の部合計	2,732,709,556	2,648,765,703	83,943,853
資産の部合計	3,400,652,578	3,314,444,125	86,208,453	負債及び純資産の部合計	3,400,652,578	3,314,444,125	86,208,453

## 令和6（2024）年度 虐待防止推進会議 について

【担当者】 東 千恵子

【開催日】 偶数月 第2火曜日

【アドバイザー】 知多地域権利擁護支援センター 今井 友乃氏

【目的】 各事業所で設置した虐待防止委員会及び身体拘束適正化委員会の運営を支援すると共に、虐待防止に関する研修を企画実施する。また、虐待の芽を摘む「気づき」に繋がるようグループワークを通して事象に対しての分析力をつける。

【対象者及び参加者】 虐待防止マネージャー（副事業所長又は主任）、理事長、会議担当者、アドバイザー

### 【年間計画】

	虐待防止推進会議	虐待防止マネージャーの動き
4月	・自己紹介と年間予定の確認 ・体制整備チェックリスト記入 ・全職員対象研修内容伝達	
5月		・全職員研修を事業所内で実施開始（～11月）
6月	・体制整備チェックリストの結果で整備内容検討 ・全職員研修開始状況の確認 ・虐待防止（身体拘束適正化）委員会開催内容の確認 ・事例検討（1ケース）	・職員セルフチェックリストの実施と集計と分析 ・事故・苦情・虐待事案等の集計と分析 ・身体拘束適正化内容に関する集計と分析
7月		＊虐待防止（身体拘束適正化）委員会を開催 ・セルフチェックリストの集計結果の分析報告 ・12月～5月の事故・苦情・虐待事案・身体拘束等の報告
8月	・委員会の報告（頂いたご意見等の共有）	
9月		
10月	・事例検討（2ケース）	
11月		

【年間計画】

	虐待防止推進会議	虐待防止マネージャーの動き
12月	・全職員研修実施のふりかえり ・虐待防止（身体拘束適正化）委員会開催内容の確認 ・事例検討（1ケース）	・職員セルフチェックリストの実施と集計と分析 ・事故・苦情・虐待事案・身体拘束等の集計と分析 ・身体拘束適正化内容に関する集計と分析
1月		・虐待防止（身体拘束適正化）委員会を開催 ・研修実施の報告 ・セルフチェックリストの集計結果の分析報告 ・6月～11月の事故・苦情・虐待事案・身体拘束等の報告
2月	・委員会の報告（頂いたご意見等の共有） ・来年度に向けて	

【実施状況】

・4月9日 ・6月11日 ・8月20日 ・10月8日 ・12月10日 ・2月13日

【今年度の特徴】

本会議を立ち上げて4年目となる今年度は、下記に重点を置いた運営を心掛けた

①虐待防止委員会及び身体拘束適正化委員会（以下委員会）の運営支援の継続性

- ・初めて虐待防止マネージャーになった職員がいることで、事業所ごとに内容のバラつきが出ないように会議内で委員会開催に向けて、虐待防止マネージャーが行う準備の確認を定例で行った。また、虐待防止責任者である管理職と連携が図れるよう、管理職会議（通称：運営会議）にて、会議での確認事項を伝達した。
- ・年2回全事業所で委員会を開催した翌月の本会議では、委員会で頂いた意見を報告しあった。

②委員会運営に伴う効率的な取り組みや効果が期待される取り組みの共有

- ・居住サポートセンターは非常勤率がとても高く拠点も点在している。事故やヒヤリハットの報告がより出しやすいよう、フォーマットを変更した。
- ・複数の事業所がセルフチェックリストの回答をGoogleフォームで行うことにした。そのため集計がしやすく虐待防止マネージャーの負担軽減に繋がった。また、手書きにしないことで心理的安全性からセルフチェックリストの自由記述が増える見込みだったがさほど増えなかった。回答の根拠が分からないと改善の手立てを考えにくいと、自由記述が増えることを期待する。もう少し様子をみていく。
- ・もちの木園は、チェックリストの設問は法人共通のものだが、それを自事業所でイメージしやすいような解説をつけたり、回答も「はい」「いいえ」だけでない「どちらともいえない」などの中間的な選択肢を設けたりすることで、より回答がしやすいよう工夫をした。

③グループワークでは虐待防止マネージャーとしての役割を行動レベルに繋げるねらいを継続

- ・グループワークのテーマは、会議の中での参加者の発言やグループワークの発表からヒントを得て設定するようにした。

<6月>

テーマ：『自分の事業所で一番虐待が起こりやすい場面・起こりやすい理由・予防の具体的な行動や配慮』ワークシートを使い、自分の事業所のリスクを具体的にイメージするねらいでグループワークを行った。各事業所でのハイリスクな場面を整理しつつ、虐待防止マネージャーとしての動きのポイントを確認した。また、入所・通所・居宅支援・児童・障がい・高齢など様々な事業形態や分野の職員で構成されるため、互いの事業所の特徴や難しさを共有しあった。特に限られた職員しかいない夜勤帯を支える職員の精神的負担はとても大きい。精神的負担と人目のなさで不適切な支援や事故に繋がりがしやすい環境である。労働環境の整備を検討しつつ、我慢せずに愚痴を吐けるなど、コミュニケーションを大切にしていく。

<10月>

テーマ：『自分が見ていない場面での言葉がけがキツイ職員への対応』

架空の事例を通してグループワークをした。報告を聞いた後の介入の仕方や難しいと思う点、配慮事項を話し合った。職員の中には行動とパーソナリティを分けて考えられず、指摘されると自分そのものがダメと言われたという思考になりやすい職員が一定数いる。キツイ言葉がけになりやすい職員へ注意する時の、配慮した言葉選びや場所、タイミングも共有し、それぞれ関りのヒントとした。

テーマ：『組織の縦連携の現状と課題』

縦のコミュニケーションが取れていないと組織力は十分に発揮されないため、ワークシートを用い、それぞれの事業所の連携の仕組み・現状・課題を整理して共有した。

<12月>

テーマ：『正論って正しいけど怖いよね』

1. 副事業所長や主任の立場で職員に正論を伝える時の配慮事項。2. 正論を言う職員と他の職員の関係性がぎくしゃくしている場合の介入の仕方の2つを、エピソードを共有しながらアイデアを出し合った。職場定着には人間関係の問題が深く関わることが多い。

副事業所長や主任の立場で苦勞していることを出し合い、好事例の共有をしたり、気づきの共有をしあったりした。

#### ④その他

- ・今年度は法人全体で虐待認定の有無にかかわらず5件の通報案件があった。通報がある度に法人としてはフローチャートに沿った動きをしている。本会議でも、案件を共有した上でその背景を読み解くためのディスカッションを行い、課題を共有し、課題に対する取り組みやアイデアを出し合った。

#### 【会議としての今後】

- ・標準化され質が一定程度担保された虐待防止委員会及び身体拘束適正化委員会の運営が続くよう、各事業所のバックアップをしていく。
- ・年6回行う本会議のうち、今後も3回グループワークを行っていききたい。この4年間は、本会議を運営する会議担当者が参加者の発言を聞きながら、虐待防止マネージャーの力に繋がるようテーマを選定してきた。1～2年目は『どの行為が虐待や不適切対応にあたるか』『なぜその行為に至ったのか背景を読み解く』をねらいにしてグループワークをすることで、事象に対する見る目を養ってきた。3～4年目は『それぞれの事業所の課題』『虐待防止マネージャーとしての職員への介入や働きかけ』についてグループワークをすることで、行動レベルに繋げるねらいとした。4年間継続してきたことで、一定程度の力がつきつつあるのを、グループワーク内の発言やグループワーク後の発表を通して、アドバイザーの今井氏と確認している。そのため、来年度はグループワークのテーマのアイデアを参加者に募り設定していく予定である。

#### 【虐待防止に関する法人としての今後】

- ・引き続き、通報はご利用者を守り職員も守ることに繋がるという意識で、“おかしい”と思ったら通報をしていく。
- ・通報はもちろんのこと、様々な事象に対しては自身の距離感によって客観性の担保は異なる。どれだけ日頃意識を持っていようと渦中になれば冷静な判断は難しい。だからこそ、通報であればフローチャートがあり、できるだけ粛々とその通り行うことに努める必要がある。その他の様々な事象も然り。事業所内と法人内で報連相が速やかにされること。そして、今ある仕組みを“ちゃんと”機能させることが大切である。大きな組織になると、予期せぬことが重なり対応に追われることも度々ある。そのような時こそ、法人本部は一旦立ち止まり整理してから動き出すことをしていく。
- ・第三者検証委員会の報告書には様々な提言が示されている。事件が発覚して5年が経過するこの節目に、改めて提言に対しての現状把握をして、虐待防止の歩みを続けていきたい。

## ひかりのさと地域交流会 ／ 愛フェスのお知らせ ／

日時：令和7年11月3日(月)

10時～13時

※雨天中止

場所：社会福祉法人愛光園

ひかりのさとのもみの家周辺

(駐車場・駐輪場はございません)

### ひかりのさと アクセスマップ

- ▶ JR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

