

社会福祉法人 瑠璃光会  
令和 3 年度 事業 報告  
法人 本部

目 次

- I 社会福祉法人瑠璃光会の基本理念
  - 1. 基本目標
  - 2. 理 念    1)基本理念   2)役職員の基本姿勢   3)役職員の努力目標
  
- II 令和3年度理事会、評議員会の開催および監査の受審
  - ◎理事会、評議員会の開催
  - ◎会計監査の受審
  - ◎監事監査の受審
  - ◎行政による監査指導
  
- III 令和3年度 of 取組みと事業活動の概要
  - 1. 経営基盤の拡充
    - ①健全な財務運営
    - ②中期計画の策定と進行管理
    - ③人材確保
    - ④利用者家族や地域住民との連絡・連携と広報活動
  - 2. 設置運営する施設、事業の活力ある運営
    - ①サービス運営の充実
    - ②リスクマネジメントの発揮
    - ③防災防犯対策や事故防止、感染症予防等の安全管理
    - ④地域社会福祉への貢献
    - ⑤職員の適正配置とキャリアアップの取組み
    - ⑥福利厚生・労務管理の充実と健康管理

# I 法人の基本目標と理念

## 1. 法人の基本目標

- (1) 障がい者・児福祉への貢献
- (2) 地域社会福祉への貢献
- (3) 経営基盤の拡充

## 2. 法人の理念

### 1) 基本理念

- (1) 困っている人に役立つ社会福祉事業の推進
- (2) 生きる喜びを尊び、生きていく力を高める社会福祉事業の推進
- (3) 一人ひとりの可能性を広げる社会福祉事業の推進

### 2) 役職員の基本姿勢

生きている喜びに感謝を捧げて — 「きょうも元気に 明日を希望して」

### 3) 役職員の努力目標

- (1) してもらう人の立場に立って仕事をしよう
- (2) 意欲的に進んで仕事をしよう
- (3) お互いに協力し合い、研鑽に努めよう
- (4) 礼儀正しく、仲良く、明るい職場を築こう
- (5) 心身が健やかで、日々元気に働こう

本報告書では、障害福祉あるいは障害者という場合に、「障がい福祉」「障がい者」と表記する。

この理由は、昭和24年に身体障がい者福祉法が制定される際、本来的に「障碍」「障碍者」とするのを当用漢字に「碍」という字が認められていなかったため、当て字として「害」が使われたというのが最初であるとされており、この「害」の字が定着したものである。しかし、この字は、障がいのある当事者（団体）のほとんどが忌避しているとおりであり、行政においても例えば甲賀市や湖南市が「障がい福祉課」と表記しているとおりである。今日も「碍」は通用漢字として認められていないことを受け、しかも、読みやすくする効果が高いため、本報告書では「がい」と表記した。

## Ⅱ 令和3年度理事会、評議員会の開催および監査の受審

当年度の理事会、評議員会の開催月と議題は次のとおり。

すべての会議は、新型コロナウイルス禍を避けるため、十分なソーシャルディスタンスを確保し換気の効く障害者支援センターかがやきに特設会議室を設け、各自がマスクを着用し開催した。所要時間も予め協力を依頼し、できるだけ短時間で行なえるように工夫した。

### ◎理事会

#### 第 1 回 理事会 (3年5月)

- (1) 令和2年度事業報告案について
  - (2) 令和2年度財産目録案及び決算案について
  - (3) 社会福祉充実残額の算定について
  - (4) 令和2年度監事監査報告について
  - (5) るりこう園第2次大規模修繕工事について
  - (6) 次期評議員候補者の推薦および評議員選任・解任委員会の招集について
  - (7) 定時評議員会の開催計画と通知について
  - (8) 役員の改選期にあたって (意見交換)
- その他 常勤理事業務報告

#### 臨時理事会 (通算第2回) (3年6月)

- (1) 理事長の互選について
- (2) 常務理事の互選について
- (3) るりこう園第2次大規模修繕工事にかかる諸懸案
  - ①設計図書の受理と検査について
  - ②資金収支計画について
  - ③施工業者の選定について
  - ④その他

#### 第 3 回 理事会 (4年1月)

- (1) るりこう園第2次大規模修繕工事の進捗状況と完成予定 (2月末日)  
ならびに諸費用の収支予定について
  - (2) 上記修繕工事に関連する敷地整備の必要性について
  - (3) 令和3年度予算の補正について
- 常勤理事業務報告

#### 第 4 回 理事会 (4年3月)

- (1) 常務理事の継続雇用満了に伴う任務の終了について
- (2) 障がい者通所施設かがやき基幹職員退職に伴う今後の対応について

- (3) るりこう園第2次大規模修繕工事完了に伴う諸事項について
  - (4) 令和3年度予算の最終補正について
  - (5) 令和4年度事業計画案について
  - (6) 令和4年度予算案について
  - (7) 諸規程の改定について
  - (8) 建物の増築及び土地合筆に伴う定款の一部変更について
- 常勤理事業務報告

## ◎評議員会

令和3年度定時評議員会（3年6月）

- (1) 報告
  - 令和2年度事業報告について
- (2) 審議
  - ① 令和2年度決算・計算書類及び財産目録の承認について
  - ② 同上年度決算による社会福祉充実残額の承認について
  - ③ 社会福祉法人瑠璃光会監事監査報告
  - ④ 同上年度社会福祉法人瑠璃光会役員報酬額の承認について
  - ⑤ 瑠璃光会理事及び監事の任期満了に伴う選任について
- (3) 定時評議員会終了後の新評議員について（紹介）

◎令和2年度会計監査 3年5月14日付監査報告書 同年同月14日受理

草津市岡本町 小澤賢治税理士より

監査方法 帳簿ならびに関係書類の閲覧等必要と思われる監査手続きを用いて計算書類の正確性、計算書類間の整合性を検討した。

理事長からの報告を聴取し、会計処理の整合性を検討した。

監査意見 「令和2年度資金収支計算書、事業活動収支計算書、貸借対照表、財産目録について、関連する法令及び通知に従い、いずれも適正、正確であったことを報告する。」

◎令和2年度監事監査 3年5月22日受審

監事 嘉郷重郷監事、井本克己監事

監査事項 理事の業務執行状況、法人の財産管理状況、法人および施設の業務執行状況、法人および施設の会計状況、財産目録その他

監査意見 ①事業報告等の監査結果

- 1 事業報告等は、法令及び定款に従い、法人の状況を正しく示しているものと認めます。
- 2 理事の職務の執行に関する不正の行為又は法令若しくは定款に違反する

重大な事実は認められません。

②計算関係書類及び財産目録の監査結果

同上文書類においては、法人の財産、収支及び純財産の増減の状況を全ての重要な点において適正に示しているものと認めます。

◎行政による監査指導

(1) 障害福祉サービス事業所としての実地指導

サンライズ野上野福祉ホーム 令和4年3月22日受審

甲賀市健康福祉部による

文書指摘 なし

口頭指示 なし

ろーぶ 指定特定相談支援事業所 令和4年1月28日受審

甲賀市健康福祉部による

文書指摘 なし

口頭指摘 1件（転記省略）

※ 他は過年度に受審し、結果良好であったため令和3年度は実施されなかった

社会福祉法人等指導監査 令和2年10月28日受審 3年度は受審なし

甲賀市健康福祉部による 次回は令和5年受審の予定

社会福祉施設るりこう園指導監査 令和元年10月30日受審 2・3年度は受審なし

滋賀県健康医療福祉部による（るりこう園が実施するサービス事業所実地指導含む）

障害福祉サービス事業所としての実地指導

るりこう園居宅介護事業所 平成31年2月20日受審 2・3年度は受審なし

滋賀県甲賀健康福祉事務所による

### Ⅲ 令和3年度の取組みと事業活動の概要

#### 1. 経営基盤の拡充

##### ①健全な財務運営

法人は令和元年4月から障害者支援施設りこう園（甲賀市土山町内）と障がい者支援センターかがやき（甲賀市水口町内）の2ヵ所に分かれ施設・事業運営を行ってきている。

総務および会計については一元化しりこう園内法人本部総務課で所管している。

爾後3年を経過したが、国と県が重度・重症障がい者児支援を拡充しようとする時期、そして福祉・介護職員の処遇改善を図ろうとする時期に重なったこともあり、職員の活躍が相まって当法人財務も経常収支の上で年を追うごとに変化し成長を遂げることができた。また、平成30年度にかがやき建物新設そして令和3年度りこう園第2次大規模修繕工事を行い、その多くの経費を国・県・市の公費補助金によったものの法人負担分を借入金なしで全額現金預金で支払えた関係で資産計上のバランス（次期繰越活動増減差額）も上向いてきている。

各年度末決算実績は次のとおり。

瑠璃光会拠点区分

	(1)事業活動収入	(2)事業活動支出	(3)事業活動資金 収支差額	(4)当期資金収支 差額	(5)次期繰越活動 増減差額
26年3月31日	441,561,836	490,202,865	-48,641,029	-49,283,387	-147,205,233
27年3月31日	442,879,800	441,190,136	1,689,664	570,716	-146,024,517
28年3月31日	454,919,086	415,583,257	39,335,829	23,987,816	-121,926,074
29年3月31日	481,004,766	433,440,289	47,564,477	10,823,038	-78,692,104
30年3月31日	479,673,199	425,569,918	54,103,281	36,213,761	-25,889,589
31年3月31日	497,465,204	446,753,093	50,712,111	※1 8,636,561	26,784,644
2年3月31日	564,040,313	508,647,237	55,393,076	31,371,823	70,367,095
3年3月31日	580,480,533	498,946,409	81,534,124	※2 52,405,253	83,961,902
4年3月31日	587,812,145	515,161,687	72,650,458	52,886,291	※3 202,418,009

※1 平成31年3月末 30年度にはかがやき建物の備品類を購入したことにより(4)当期資金収支差額は歴年に比べ小さな数字となっている。しかし、建物新設を含め資産を増やしたので(5)次期繰越活動増減差額はそれまでの赤字体質を払拭するに至った。

※2 令和3年3月末 別途50,000,000円を建設積立に資産化している。便宜上、上表ではこの金額をプラスして(4)当期資金収支差額と勘定している。

※3 当期末繰越活動増減差額は145,868,009円であるが、ここには第2次大規模修繕工事のため建設積立金取崩67,180,887円分が含まれているので大きな数字202,412,009円となっている。この約6500万円強については今後の法人事業のための積立金支出に充てるか、もしくは借入金を返済するか4年度理事会で審議する準備が整っていると考えられる。

なお、平成26年度半ばから法人財務体制は滋賀県行政幹部の助言をきっかけに担当者を変更し大幅な改善を進めてきた。同年度までの約10年は26年3月末に顕著なように経常収支のバランスを崩し歴年に赤字を積み上げてきた。これに対し27年3月末に半年間の節約と寄附金収入をもとに経常収支を黒字化

し、爾後にいくつかの経営方針を明確にして取り組んできている。

- (1) 人事・人件費支出を含め収支バランスの検討と計画は人事会議・管理会議で行う  
特に人件費を収入の65%程度に調整する 職員個々の給料を減じるのは避け、昇給幅や賞与掛率は人事会議・管理会議で決める
- (2) 収入を増やした分の支出増は認めるが、使い方を精査し剰余金として残すことを含め検討する
- (3) 光熱水費はじめ経常支出管理はその維持（上昇を抑える）方法を含め総務課、必要に応じて各所属が都度に道具用具を含めて使い方の現況を検討し、関係職員が情報を共有する
- (4) 財務基調としては法人が抱えている負債を堅実に減らすと共に積立金・繰越金を増やす「黒字努力」を重ね、来るべき施設あるいは設備整備や修繕、敷地管理等を計画的に行えるように備える。

## ②中期計画の策定と進行管理

令和2年5月に開催した理事会で法人中期計画を更新したが、その概要は次の事柄によっている。

**主要行事** 職員募集計画、就業規則と計画的雇用のための検討課題（定年延長や職員への待遇改善等）、資産の積上げと債務の履行、施設整備の必要時期 等

**施設整備** るりこう園第2次大規模修繕工事、サンライズ野上野リフレッシュ工事 等

**職員の動向** 職員個々の定年や契約変更時期の確認 等

**事業所別の動向** 利用者増減の見通し、職員の増減と動向、サービス評価実施計画等

幸いにして、るりこう園第2次大規模修繕工事への国・県補助金が令和2年度第三次補正予算で交付決定（精査後102,707千円）し3年度に工事を実施（補助対象事業分149,733千円）できた。自己資金分（補助対象事業分47,026千円）は2年度に施設整備積立金として準備しておいたところである。また、3年度には利用者家族会と利用者ご家族はじめ協賛者から多くの寄附金（11,400千円）を頂戴し快適な設備購入に充当することができた。

利用者支援にあたる職員の募集と充足も順調であり、一方で労働行政が指導する労務管理上のさまざまな課題（定年の延伸、年休取得の促進、雇用条件の均等待遇化など）および福祉行政が指導する事業運営の諸課題（虐待防止対策の強化、感染症対策の強化など）も年々に克服できている。

このように、当年度計画の実施を図りながら、絶えず2年・3年後に必要となる計画を視野に入れ、都度に準備し中期計画の中身に改良を加えていく、この繰り返しを法人に定着するように願う。

## ③人材確保

厚労省が定める福祉・介護職員（法人では看護師・生活支援員・ヘルパー職）は利用者の生活の質向上と高齢化・重度化重症化に対応するためいっそうの補充を期した。とくに入所者への健康管理と増進のため看護師を利用者ニーズに応じ配置する（現況は法人で9名雇用）、るりこう園入所者への食事サービス充実を期すため調理委託業者が良好に業務を進めているのに加え調理業務を指導指揮する栄養管理業務を担う栄養士1名を増員した。また、総務課業務拡充

が法人業務の的確な運営に不可欠であるとの判断から事務員2名をここ数年において実施した。

#### るりこう園

30年度	退職者	常勤7名	臨職7名	⇒	新規採用	常勤5名	臨職3名
元年度	退職者	5名	1名	⇒	新規採用	4名	3名
2年度	退職者	1名	5名	⇒	新規採用	3名	6名
3年度	退職者	2名	3名	⇒	新規採用	2名	3名
計		15名	16名	⇒		14名	15名

#### かがやき・きらっと・ろーぶ

30年度	退職者	常勤0名	臨職1名	⇒	新規採用	常勤3名	臨職7名
元年度	退職者	1名	1名	⇒	新規採用	2名	5名
2年度	退職者	5名	1名	⇒	新規採用	3名	2名
3年度	退職者	5名	6名	⇒	新規採用	2名	6名
計		11名	9名	⇒	新規採用	10名	20名

令和4年3月31日現在の職員職種別人員は次のとおり。管理者・管理職は以下人員に一部重複しているが、その他職員は主要業務名で実人員を示している。

管理者・管理職	常勤6名	(以下人員に重複する者 4名)	
非常勤医師		嘱託3名	
看護師	常勤7名	臨職3名	
療法士	// 2名	嘱託2名 (理学療法士, 作業療法士, 言語聴覚士)	
生活支援員	// 31名	臨職21名	
ホームヘルパー	// 6名	// 1名	
保育士	// 1名		
管理栄養士・栄養士	// 2名		
調理員		臨職1名	
相談支援専門員	// 4名	臨職1名	
相談支援補助員		臨職1名	
総務課事務員	// 3名		
福祉ホーム管理人		臨職2名	
敷地建物美化管理	// 1名	臨職4名 (一部送迎車運転を兼務)	
通所送迎車運転手		// 2名	
実人員数	常勤59名	臨職36名	嘱託5名 計100名

幸い3年度も引き続いて、るりこう園では厚労省の定める福祉・介護職員配置は利用者1.7人に対し1人以上の最良基準を維持することができた。また、重心者通所施設かがやきにおいては1.4人に対し1人以上配置が実現できている。



交代勤務（夜勤や早番勤務等）職員補充の難しさは一般に福祉介護業界の課題であると思料されるが、法人では、初めて重度障がい者の介護と活動支援を経験される職員が数か月あるいは1年をかけて介護技能を身につけ、しかも職員の24時間配置の必要性を感得され、交代勤務の職責を担うべくチャレンジされる…介護福祉士資格も取得されていく…そういう人が歴年育っておられて有り難く拝している。放っておくと手薄になる部署であるが、当該職員も周囲の職員も共に励まし育ち合うことで可能となることで、瑠璃光会の特長であると自負している。この特長を今後もフルに実現してまいりたいところである。

人材確保は、管理者管理職が「職責」をもって挑む課題としており、募集活動と応募者確保は職業安定所、ネットでの情報提供のほか、新聞へのチラシ折込みと求人情報紙掲載を重ねキャンペーンしてきているが、今後も地道な努力と工夫を継続し成功させていきたいところである。

#### ④利用者家族や地域住民との連絡・連携と広報活動

##### ア. 地域住民への理解の促進

法人設立直後に後援会が発足し、地域の多くの方の支援を受け法人は発足し、充実・発展してきた。しかし、広報活動の低迷などから平成18年ころより後援会活動が停止した状態にあるため、28年度は理事会にて協議し、後援会活動の牽引を中止し、むしろ積極的な広報活動によって広く住民に理解され愛される法人となるように成長することを当面の目標にすることとした。その流れを強化してまいりたいが、広報活動継続の難関さを超えていく必要が生じている。

なお、障がい者支援センターかがやきでの地元協賛型イベント（総合防災視察依頼、コンサートや講演会）開催は新型コロナ禍ですべて中止した。障害者支援施設るりこう園の児童・生徒・利用者との往来交流や綾野小学校等への車いす体験への職員派遣等も残念ながら同様とした。

##### イ. るりこう園保護者会、家族の会、かがやき保護者会

るりこう園保護者会のルーツも古いですが、28年度には「保護者会と家族の会」そして「家族会」へと呼称と意義を拡大した。その理由は、利用者の主たる支援者として「身元引受人（保護者）」は重要であるが、共に家庭生活され、面会にも来ていただく、その他の家族、とくに兄弟姉妹や子ども世代、あるいは甥や姪も利用者支援に欠かせない重要な立場であることをるりこう園生活支援員有志が気づき、提案してきたことによる。28年7月に開催された保護者会総会でもこのことが認められ、保護者会家族の会としては、同年度から次の活動を実施されてきている。

- ・納涼会と秋の大運動会 職員との合同開催と準備参画、当日の役割分担など（2年度3年度は中止）。
- ・月々の誕生会 利用者へのケーキプレゼント
- ・るりこう園への支援金寄附

かがやき保護者会も自主的に結成され、活発に親同士の情報や意見交換を重ねられていて、これからも発展されることが期待されるが、新型コロナ禍での活動停止を余儀なくされ「コロ

ナ後に！」期しておられるところである。

#### ウ. 広報活動

広報委員会を設置し、るりこう通信の発行と2000部の印刷配布、ホームページの立ち上げとその運営を継続している。広報活動は法人と施設事業所が活動していることを示すと共に、法人に関係してくださっている住民・利用者・家族の方が生きて活躍している—その心や姿を生き写しにすることができるツール（働き）である。使命は大きいので、その使命を自覚していっそうの頑張りが期待される。

## 2. 設置運営する施設、事業の活力ある運営

### ①サービス運営の充実

「障がい者総合支援法」による福祉サービス体系に沿って、次の2施設に分かれ実施している。

#### I 障害者支援施設「るりこう園」の設置 甲賀市土山町野上野

- |                             |                 |
|-----------------------------|-----------------|
|                             | るりこう園長（理事）が総合統括 |
| 1) 入所生活支援の実施                | 生活支援課長が統括       |
| ・入所支援事業 定員 60名              |                 |
| ・生活介護事業 定員 60名              |                 |
| 2) 地域支援事業の実施                | 地域支援課長が統括       |
| ・短期入所事業 専用居室 : 6人分          |                 |
| ・居宅介護事業 1週40～60時間派遣体制       |                 |
| ・重度訪問介護事業 //                |                 |
| ・障がい者特定相談支援事業               |                 |
| ・日中一時支援事業（甲賀市湖南市より受託運営）     |                 |
| ・移動支援事業（同上 特定旅客自動車運送事業）     |                 |
| 3) 福祉ホーム サンライズ野上野の設置経営（同上）  | 施設長が統括          |
| ・重度障がいのある人の自立のための居室と生活便宜の提供 | 定員 5名           |

#### II 障がい者支援センター「かがやき」の設置 甲賀市水口町本綾野

- |                                    |                     |
|------------------------------------|---------------------|
|                                    | 常務理事が総合統括           |
| 4) 障がい者通所施設かがやきの運営                 | 施設長が統括              |
| ・重心障がい者の生活介護事業 定員 20名 数年後に40名      |                     |
| ・短期入所用専用居室 2室整備                    |                     |
| 5) 放課後等デイサービス事業きらっとの運営             | 所長が統括               |
| ・重心児童放課後等デイサービス事業 1日あたり定員5名        |                     |
| 6) 相談支援センターろーぶの運営                  | 所長が統括               |
| ・障がい者児相談支援事業 指定特定相談支援事業            |                     |
|                                    | 甲賀市より受託運営する地域生活支援事業 |
| ・ピアサポーターによるパソコン教習活動コーディネート事業（独自取組） |                     |

令和2年度に続き、3年度もすべての活動に対して新型コロナ禍への留意を励行し、無事に事業は推移してきた。ただし、るりこう園地域支援事業については、どこにも隠れようがないるりこう園入所者の「命」を守るため、るりこう園内に利用制限を設けコロナ拡大の様子に応じて利用自粛を利用者・家族に求めざるを得なかった。また、入所者への面会の制限にも入所利用者のご家族には協力していただいていた。

なお、3年度は新型コロナ感染について、るりこう園入所者と入所担当職員に感染者は出なかった。通所者と通所担当職員にそれぞれ1名ずつ感染がみられたが、目立った症状あるいは二次感染者は出なかった。職員・利用者・ご家族の日々の留意とご協力に深く感謝申し上げます。

## ②リスクマネジメントの発揮

### \*利用者、家族等からの苦情解決のための相談受付体制

社会福祉法に基づく「法人が提供する福祉サービスに係わる苦情への対応」体制については、法人常務理事が責任者となり、施設・事業別に都合5名の幹部職員を苦情解決担当者として配置し、また、法人評議員2名と保護者会長1名とで第三者委員会を組織し、その上に内部委員として学識経験のある理事を委嘱している。

### 令和3年度の苦情申し出と対応の概要

施設・事業所	申し出の日と主旨	申し出への対応	法人としての見解 (苦情解決責任者)
るりこう園 入所	7/25 腕や肘、背中に傷がある。職員は気付かなかつたのかと家族から電話でお叱りを受けた	架電を受け傷の有無を別途確認した上でその理由を明確にすればよかったのを不適切な受け答えをした。後日、失礼をお詫びし、傷の有無と原因、今後の留意を話し、合意を得た	架電への対応の難しさが原因であり、家族の立場に立って話の趣意を伺う、むしろ心配が生じていることの冷静な受けとめと心配内容の解決解消の機会を頂戴する必要がある
ろーぶ 計画相談	10/26 相談支援の担当者交代を現任者と新任者が連携して伝えてくれないと困る。自分が忙しいからと思いついて関係性づくりをしてきていないのは困ると面談の上でお叱りを受けた	現任者と新任者で衷心からお詫びを申し上げた。利用者家族との関係性づくりを再形成すべく取り組み始めた	利用者家族との連絡連携の進め方に思いもよらぬ間違いが生じた。お詫びすると共に繰り返さないことが肝要である

\*サービスの自己評価と外部評価

サービス自己評価委員会を組織し、厚生労働省の「障がい者児施設サービス共通評価基準」等を活用して担当者、関係職員により自己評価を行っている。また、県内障害者支援施設職員相互による外部評価（相互評価）に取り組んでいるところである。

#### \*権利擁護・虐待防止に関する取組みと実践

24年10月の障がい者虐待防止法の施行に伴い、利用者・家族などへの虐待防止にitous留意して取り組む必要がある。法人では虐待防止委員会を発足させ、その体制整備とともに、職員一人ひとりの心の点検調査を行っている。また、虐待防止をテーマとした外部研修に職員を派遣する一方、事業所内研修を計画的に実施してきたところである。

また、障がい者支援施設の指定基準において「身体拘束等の禁止」が規定され、「虐待の防止のための措置に関する事項」を運営規定に定め、その通り実践している。

一方で、今日的には障がい者権利条約の国連採択を踏まえ、その基本的な理念とともに虐待防止を含めた障がい者の権利擁護の取組みを推進することも求められている。滋賀県でも障がい者への合理的配慮の提供義務や差別禁止にかかる特別措置が条例で規定され、令和元年度から実施されるようになった。また、行政指導で令和4年度から法人・施設・事業所としての「虐待防止対策の強化」と「身体拘束の基準と運用の明確化」が要請されてきている。法人としては規程と取組みを既に発足させているので、これを充実させるべく取り組む。

#### \*役職員による人権意識の高揚

役職員の人権感覚をitous高めてまいりたい。あらゆる差別の解消に向けてと共に、互いに人権を尊重しあえる人間性豊かな職場づくりを目指したいからである。このため、行政や関係機関とも連携を深め、人権担当者（るりこう園長）を中心に計画的、継続的に人権問題に取り組む。

そのため幹部職員が県や市および企人協が主催する研修などに積極的に参加し、人権意識を高め、障がいのある利用者、あるいは同僚に接する際には、正しく人格を理解し平等に受けとめる習慣をもつと共に、職場でのハラスメント防止を含め、明るい生活あるいは明るい環境づくりを推進してきている。

### ③防災防犯対策や事故防止、感染症予防等の安全管理

近年、福祉施設がリスク管理し、自ら備え、利用者職員共に対応訓練する必要のある事象と事件が多数発生してきている。

その主なものは、(1)火災への備え (2)台風や河川水路氾濫への備え (3)地震への備え (4)防犯への備え が挙げられる。特に28年度は国内で複数の事故や事件が勃発し、行政からの指針や注意の喚起が立て続けに発出された。また、(5)るりこう園は福祉避難所としての指定を甲賀市より受けているところである。

法人内の事業所としては、この学習と研修、そして対応策の具体化、そして対応訓練を一つずつ図ってまいらなければならない必要があるが、ほとんどの活動は法人事業所単独で行なえるものではなく甲賀市危機管理課からの提案や指示を待っているところである。

さらに、利用者の日常生活の中で車いす操作による転倒、食事の誤嚥、突発的な発作等によ

る滑落、服薬の誤飲などが起こりやすい状態にあり、これらの防止対策や緊急的な対応にも職員が懸命になっているところである。事故防止や事故対応、そして事故の回避は施設事業所責任にとどまらずに、法人役員の認識の中でも重要視してまいりたい。

令和2年からは新型コロナウイルス感染防止の対応を利用者・家族への理解を求めながら施設事業所職員が一体となって真剣に取り組んできているところである。冬季におけるノロウイルス、インフルエンザなど感染症の発生はここ数年経験していない。何卒これを継続してまいりたい。

#### ④地域社会福祉への貢献

社会福祉事業の担い手として法人経営を行っているところであるが、地域の社会福祉活動を推進し支援することについても、地域の機関や諸団体と連携しながら活動していくことが要請されている。ただし、2年度は新型コロナウイルス禍を避けるため活動をほぼ全面的に自粛し、3年度は土山文化祭などごく一部の活動のみ実施したものの、新しい「アフター・コロナ」の時期を待つ必要が生じている。

#### ⑤職員の適正配置とキャリアアップの取組み

個々の職員については所属を設け、課長・係長・主任・班長（リーダー）の役職者のリーダーシップのもと担当業務を推進してきているが、日常業務に慣れてきている若い職員（5～10年勤務）の可能性と専門性を伸ばす仕組みとして、28年度からライン主任とは別にスタッフ主任・班長を増員してきている。

元年度から、このライン&スタッフ方式をいっそう実のあるものに高めるべく、理事長を中心に施設長・所長・課長が集い、それぞれの担当する事業の進捗状況や課題、職員の伸びしろ等を報告し討論する「管理会議」を設け、堅実に1ヵ月2回ずつ実施してきた。法人の一体感の形成と共に、組織で仕事を進めていくストレングス（強み）やバリエーション（多彩さ）を蓄えてまいりたいと考えている。

人材の定着と育成に研修は欠かせない。従来から外部研修への参加は進めてきたものの、内部研修機会の確保が不十分であった反省を行い、28年度後半から検討を重ねてきたところであるが、るりこう園およびきらっとの研修体制が芽生え始め、年度計画に基づく工夫を凝らした研修を進めている。

キャリアアップシステムの構築を課題として検討を続けてきたが、資格取得を奨励するため地域で開催されている介護職員初任者研修あるいは介護実務者研修などの受講支援をしているところである。2年度もこの研修受講後に介護福祉士国家試験合格者が3名誕生した。また、国の福祉・介護職員特定処遇改善加算措置が一昨年からは開始されたが、法人では職員からの合意を得て、介護福祉士で10年以上生活支援員等の勤務をしている職員に励みとなるように手厚い支給をしているところである。

なお、個々職員の勤務内容と知識と技能の習熟、リーダーシップ等を評価すると共に、それを昇給と昇格に反映するため、28年度にその基準を設け、例年、人事に関する管理会議を開催し実施しているところである。

## ⑥ 福利厚生の充実と健康管理

### 1) 福利厚生

職員相互の親睦と互助活動を有意義に進めるため、平成 28 年度から互助会活動の幹事チームが新たに発足し取組みを進めてきているが、新型コロナ禍で事業を大幅に縮小させている。

また、福利厚生の一環としての「退職共済制度」を障害福祉施設について国が補助対象から撤廃したが、法人ではそれによるリスクを避けないで 28 年度以降も継続加入している。

### 2) 職員の健康管理

定期健康診断やストレスチェックなどの結果をふまえ産業医とその補佐にあたる総務課主任により適宜、健康指導メモを掲示している。腰痛予防については職員一人ひとりの職務、生活のうえで自覚ある工夫と気遣いが必要であり、午後の体操の励行と介護業務等における姿勢や対応工夫を継続している。併せて施設内の感染予防について手洗いや消毒の励行などについて、常に注意を喚起しているところである。

作業療法士を主任として「ノーリフト介助」システムを検討し、可能な所から実施してきているが、そのシステムと考え方による浴室更衣室改造を 3 年度に実施したことにより、いよいよ活発な展開を期そうとしているところである。