

社会福祉法人 瑠璃光会  
令和4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4年度理事会、評議員会の開催および監査の受審
  - ◎理事会、評議員会主要議題
  - ◎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4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4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主要議題は次のとおり。

### ◎ 理事会

#### 第1回 理事会（4年5月）

常務理事の業務報告の後、

- (1) 令和3年度事業報告案について
  - (2) 令和3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3年度監事監査報告について
  - (5) 繰越金の一部を修繕積立金とすることについて  
及び、かがやきガーデンテラス 今後の管理費用について
  - (6) 諸規定の改定について
  - (7) 理事・監事各1名の離任申し出を受けて候補者推薦について
  - (8) 定時評議員会の開催について
- その他 関連審議

#### 第2回 理事会（4年6月・定時評議員会審議を受けて）

新任理事・監事の就任について報告後、

- (1) 修繕積立資産の形成と運用について
- その他 関連審議

#### 第3回 理事会（4年12月）

- (1) りりこう園外構工事の必要性と基本計画第1次(案)の内容について
  - (2) 令和4年度予算の補正について
  - (3) 決算準備において繰越金の一部を修繕積立金とすることについて
  - (4) 諸規程の改定について
- その他 関連審議

#### 第4回 理事会（5年3月）

報告 理事長常務理事活動報告の後、

- (1) りりこう園外構整備工事の基本計画について
  - (2) 令和4年度予算の最終補正について
  - (3) 令和5年度事業計画について
  - (4) 令和5年度予算について
  - (5) 役員・評議員選任に際しての確約書の提供について
- その他 関連審議

### ◎ 評議員会

#### 4年度定時評議員会（4年6月）

- (1) 報告
  - ① 令和3度（福）瑠璃光会事業報告について
  - ② りりこう園第2次大規模修繕工事の概要について

(2) 審議

- ① ・理事及び監事各1名からの離任申し出の取り扱いについて  
・理事及び監事各1名の補充選任について
- ② ・令和3年度役員等報酬額（案）について  
・役員等報酬基準（改定案）について  
・役員等報酬及び費用弁償規程（改定案）について
- ③ ・第2次大規模修繕工事による建物増築等の登記事項の変更と定款記載内容の変更について  
・同上による甲賀市長への定款変更認可申請書（案）の提出について
- ④ ・令和3年度計算書類（案）【貸借対照表・収支計算書・財産目録】について  
・令和3年度決算による社会福祉充実残額の承認について  
・監事監査報告（写）について

その他 関連審議

◎ 令和3年度会計監査 4年5月13日監査報告書受理

会計監査人 草津市岡本町 小澤賢治税理士

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3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3年度監事監査 4年5月21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

昨年度の事業報告書にて、記載させていただきましたサンライズ野上野(福祉ホーム)及びろーぶ(指定特定相談支援事業所)にかかる、甲賀市健康福祉部における監査指導の他は、3年度に引き続き、行政における監査受審しておりません。

なお、市行政における指導監査実施は、コロナ過の影響を受けて日程調整において、当法人への指導監査の実施は、明年度(6年)の受審と成るようですが、滋賀県における施設監査及びサービス事業所実地指導等は、現在のところ未定です。

### Ⅲ 令和4年度の取組みと事業活動の概要

#### 1. 経営基盤の現況

##### ① 財務状況

障害者支援施設るりこう園（土山町）と障がい者支援センターかがやき（水口町）の2ヶ所に分かれ施設・事業運営を行っており、総務及び会計についてはるりこう園内法人本部総務課にて所管業務を執ることで、当法人の財務も令和元年を境に変化し成長を遂げることができ、一昨年の令和3年度には中期計画にて上げておりました修繕工事が資金の借り入れをすることも無く、全額現金預金でるりこう園第2次大規模修繕工事（浴室・更衣室等増築改修）を完遂することが叶いました。

資産計上のバランス（次期繰越活動増減差額）が令和元年度より一昨年、昨年と着実に伸びず事ができても、決して安心できる十分な数字とはいえないが、当法人がようやく積立金を積み増す事ができるようになった現状の中、まだまだ十分でないというこの戒めを大切に向後も慎重に数年と同じ姿勢で毎年度積立資産を積み上げて黒字づくりを継続せねばならない。

令和2年から始まったコロナ過において、様々な制限を取りながら各種事業を実施して苦しい中での諸活動であっても着実に資金を積むことができてあったのですが、本年度にありましては各事業活動報告、決算財務諸表にてご報告させていただきますとおり、事業活動の自粛における減収の比ではなく、るりこう園施設利用定員補充不足（1～2名/月）による給付費総額の減収《サンライズ野上野入居者減による減収》および、支援センターかがやきでの年度末看護師離職における年度当初における加算減、かがやき利用者退所による減等々による給付費収入の減収等により、当初の見込み額が大きく減収となった事が5年度の整備計画に影響を及ぼす収支結果となってしまいました。

##### ② 中期計画の策定と進行管理

令和2年度の法人中期計画における事業展開が順調に進めているとは言えない状況において第2次大規模修繕工事の浴室・更衣室等増築改修の施設整備は、幸い資金面も含め満足のいく結果が見受けられるが、その成果物が利用者の日常活動に生かされていきいていない思いもある。

コロナ過という悪夢の3年が過ぎ、新たな現状をしっかりと法人として受け止めて引き続き2年・3年後に必要な計画を視野に入れ、都度に準備し計画を更新して努力する。

**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）、資産や債務の変更、施設整備の必要時期 等

**施設整備** るりこう園外構整備工事、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更新時期の確認等

##### ③ 人材確保

4年度の退職者と新規採用者の年度中の数としては、例年同様に膨れ上がり、るりこう園は、常勤2名が退職、採用が常勤2名・臨時2名であり、支援センターでの其々の事業においては、常勤5名・臨職2名が退職され、常勤6名・臨職4名の職員人員でした。幸い、4年度も引き続いて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、重症心身障がい者通所施設においては1.4人に対し1人以上配置が実現できている。しかしながら、昨年と同様に交代勤務を担当する職員の補充定着が後手に回っており、入所利用者への24時間支援を行う職員が減ってきている。これは現任職員の負担感を

高めるところとなっているが、入職した生活支援員を数ヶ月の経験を積み技能を習熟させて適性を吟味し起用できています。充分ではない状態である為、今後回復できればと願っている。

人材確保は、管理者管理職が「職責」をもって挑む課題にしており、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、昨年度も法人独自の折込みチラシを都度に作製し求人情報紙掲載と合わせて、広範囲に幾度も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て法人は発足し、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年度に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引続いて当面の目標にすることとした。

コロナ過において其々活動の実施が叶わなかったが、開催時の状況をしっかりと読み取り十分な対策を講じた状態で、るりこう園での地元区長と消防団員による総合防災訓練への視察、町内小中学校児童・生徒と施設利用者・職員との地元小中学校や地域への往来交流を積極的に実施する。

水口町のかがやきにおいても、近隣綾野小学校への車いす体験への職員派遣、障がい者理解を深める出前授業の実施等への職員の積極的な参画、また、開所当時に企画・開催予定しておりコロナ過以前に其々1回だけ実施した地元協賛型のイベント（総合防災視察依頼、イブニングコンサート、区総代が主催の講演会等の会場提供）を地元住民の方々に向けた広報活動として実施できればと考えております。

##### イ. るりこう園家族会、かがやき保護者会

利用者の主たる支援者としての「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現在の状況を職員が気づき、28年度の保護者会総会で提案し、認められ「るりこう園家族会」として呼称を変更して同年度から活動されてきている。

令和元年開設の通所施設かがやきにあっては、「かがやき保護者会」呼称し発足時より親同士が情報や意見交換をかされられている。るりこう園家族会同様、コロナ過において活動停止を余儀なくされているところであるが、今後の活動再開に期待するところである。

尚、コロナ過において、会員が集う機会の提供が出来ていない中にあっても会及び会員より物資両面でのご支援を頂戴しております。

##### ウ. 広報活動

広報委員会を継続し、るりこう通信の年3回発行（2000部）配布、ホームページ開設・更新継続している。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、法人に關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つ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  
生活支援課長が統括

##### 1) 入所生活支援の実施

- ・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

- ・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)

地域支援課長が統括

##### 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

- ・車いすを利用する人の自立生活のための居室と便宜の提供

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  
施設長が統括

##### 4) 障がい者通所施設かがやき

- ・重心障がい者の生活介護事業 現在定員 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

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

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  
甲賀市湖南市より受託運営する一般相談支援事業
- ・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)

すべての活動に対して新型コロナ過への留意を励行し、無事に事業は推移してきた。ただし、昨年も記したとおり、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・家族に昨年同様に求めざるを得なかった。また、入所者の面会の制限にもご家族にはご協力を引き続きしていただいていた。

なお、るりこう園入所者1名と入所担当職員及び通所利用者・職員等に感染者が若干名みられましたが、入所利用者1名の隔離等の処置において二次感染者は出ることなく終えられ、職員・利用者・ご家族の皆の努力と協力のお陰と深く感謝するところです。

### 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、法人常勤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4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	見解
るりこう園・通所	10/18:計画相談事業所担当者より申し出であり。利用者の家族(母親)から、久しぶりにサービスを利用し迎えに行った時に活動室のベッドで職員が休憩しており、その傍らで子供が誰も職員がいない状態でいた、吸引チューブも咥えておらず職員を呼ぶためのスマホもセットされていなかった、利用するに当たり不安であると話されているとの事	申し出を受け、10/27:計画相談所担当者と共に利用者宅を訪問し、当日の状況(看護師が同室内にいたが他の利用者のケアに当たっていた為)を説明し、配慮が不足(職員が活動室で休憩していた、吸引チューブ等がセットできていなかった)していた事についてお詫びする。今後の対応方法の見直しについて伝え了解を得る。	状況に至った理由はあるものの、その場面を見た利用者家族においては、利用していく事に大きな不安を抱かせてしまったことについて、常に利用者への配慮と緊張感を持って業務に臨む必要がある。また、その時々利用者や家族が事業所に対して思いを伝えられるような関係性構築への努力が必要である。
るりこう園・通所	11/30:朝の送迎職員が来ていないと家族より連絡あり。家族より送迎ミスが多いこと、連絡ノートの入れ忘れがあること、利用中の事故が多いことについて、本人は話すことができないので心配していると申し出あり。	直ちに職員を派遣し、送迎担当職員の変更があり該当職員が忘れていたことをお詫びする。今後の送迎ミス防止の対応方法、持ち物のチェック方法、事故防止の為の方策について報告し、了解を得た。	職員間での連絡連携の不備介護手順等の徹底の不備による。日々の業務の役割分担についてサービス提供当日に再度職員間で確認する方法を取ることを、介護手順(移譲時の二人介護)の徹底が図れる方策を取ることが必要。同じ失敗を繰り返されたことで利用者家族の不信感を招いた事案であり、信頼回復に向けた丁寧な対応が必要。
るりこう園 ・短期入所	9/28:短期入所利用者より職員の対応について不適切な発言があると申し出がある。介助の依頼に対して拒否はないが介助の都度に不適切な発言があり嫌な思いをしているとの申し出あり。	当該職員に事実の確認を行うと共に、反省を促し、今後の行動について指導を行う。その上で当該職員から利用者へお詫びをする。利用者より「お金をもらって仕事をしているので、しっかりと仕事をしていただきたい」と話され、本件について了承を得る。この件について、家族にも報告を行う。	職員の適切さを欠いた発言が要因であり、利用者の立場に立ち配慮のなされた言動が求められる。業務への慣れや対人関係の画一化した考え方を改め、利用者一人ひとりの人格と尊厳を尊重する対人援助に努める必要がある。
かがやき・通所	10/24 家族より子に対する接し方が幼児に話しかけるような言葉や態度をとる職員がいる。成人した女性として接してほしいとお話を伺う。	ご家族へお詫びする。 また、ご家族の要望として、自分の名前は伏せて職員研修の時に話をしてほしいとのことだったので職員研修で全職員に周知した。	親しみからの発言や態度だったとしても、一人の大人の女性として接していくことが大切である。
きらっと	無し		
ろーぶ	無し		

＊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いつそう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。行政指導で昨年度から法人・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営の明確化」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いつそう高めてまいりたい。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、職場におけるハラスメントの防止を含め、明るい生活あるいは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)るりこう園とかがやき共に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る必要があるが、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た結果、先に記載させていただいております通りの感染状況であります。また、従前の冬季におけるノロウイルス、インフルエンザなど感

感染症の発生が地域社会で見られることから、その事故防止や予防対策などについて意を用いてきた実績があり、幸い、ここ数年、感染症の水際対策が効を奏し、集団感染を利用者も職員も経験していない。何卒これを5類に移行するコロナ感染症を含め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、昨年度同様でコロナ過における活動自粛により、制限を受けながらの一部の活動に留まっております。

本格的な「アフター・コロナ」の時期を迎え、以前のように法人としては、福祉教育活動の推進に意を尽くすべく、小中学校と利用者との交流にとどまらず、近隣小学校へ職員を派遣し、障がいのある人への理解や支援の仕方についての出前講座などを行ってきたいところである。

一方、地域住民に開かれた取組みが新しい社会福祉法のもとで必要となってきた。それを具体的に公益的事業として行うことができないか、法人として模索しながら、課題や接点を設けたいと考えている。

#### 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。

当年度も、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、ほぼ1ヵ月に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派遣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、未だ充分であるとは言えないが研修体制が芽生え、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。本年度は、この研修受講後に介護福祉士国家試験合格者が2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を受け、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、人事に関する管理会議で実施に移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、昨年に引続きコロナ過にて縮小しております。

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、健康指導や相談支援を実施している。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徹底した励行などについて、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」システムを数年前から検討し、可能なところから実施されて来ているが、そのシステムと考え方による導入が「アフター・コロナ」を迎える期に活発な展開を期そうとしているところである。