

令和5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5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5年度 of 取組みと事業活動の概要
 - 1. 経営基盤の現況～財務状況～
 - (1) 法人全体の収支状況
 - (2) 5年度収支の問題点と課題
 - (3) 中期計画の策定と進行管理
 - (4) 人材確保
 - (5) 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5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（5年5月）

- (1) 令和4年度事業報告案について
- (2) 令和4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4年度監事監査報告について
- (5) りりこう園外構整備工事の実施について
- (6) 役員改選期にあたり（別紙・理事長より重任の依頼）
- (7) 定時評議員会の開催計画と通知について

第 2 回 理事会（5年6月・定時評議員会審議を受けて）

- (1) ① 理事長選任について
- ② 業務執行理事の選任について
- (2) りりこう園外構工事費と支払計画について

第 3 回 理事会（5年12月）

- (1) 法人経営の現況について
- (2) 令和5年度補正予算（案）について
- (3) 常務理事の選任について
- (4) りりこう園外構整備工事の状況について

第 4 回 理事会（6年3月）

- (1) りりこう園外構整備工事の完了および収支予定について
- (2) 令和5年度予算の最終補正について
- (3) 令和6年度事業計画について
- (4) 令和6年度予算について
- (5) りりこう園長・かがやき施設長の選任について
- (6) 諸規程の改定について

◎ 評議員会

5年度定時評議員会（5年6月）

- (1) 報告 令和4年度事業報告について

・法人本部 ・りりこう園生活支援事業 ・りりこう園地域支援事業
・障がい者通所施設かがやき事業・放課後等デイサービスきらっと事業
・相談支援センター ろーぶ事業 ・福祉ホームサンライズ野上野事業

- (2) 審議 第1号議案

① 令和4年度決算

計算書類(貸借対照表及び収支計算書)及び財産目録の承認について

② 令和4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

第2号議案

令和4年度社会福祉法人瑠璃光会役員等報酬額の承認について

第3号議案

瑠璃光会理事及び監事の任期満了に伴う選任について

その他 りりこう園外構整備工事計画について（概要）

◎ 令和4年度会計監査 5年5月18日監査報告書受理

会計監査人 甲賀市水口町 廣川・岩田税理士法人 / 岩田剛税理士

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4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4年度監事監査 5年5月20日受審

監 事 嘉郷重郷監事、永野隆幸監事

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

本年度は、市・県共に行政による指導監査ならびに実地指導は受審しておりません。

Ⅲ 令和5年度の取組みと事業活動の概要

1. 経営基盤の現況 ～ 財務状況 ～

(1) 法人全体の収支状況

① サービス活動収益 580,829 千円

- ・ 自立支援給付費収益の増減額は1,883千円の減収に収まったのは、るりこう園利用者の減員による大幅な減収を「かがやき」と「きらっと」の増収によったのが要因である。
- ・ 利用者負担金収益も利用者減員によるところの減収(971千円)
- ・ 補足給付費／補助金等収益については、物価高騰補助金及び処遇改善各補助金の増額により2,492千円の増額
- ・ 経常経費寄付金収益は、4年度に個人寄付500万が計上があった事で本年度4,690千円の減額となり、以上、本年度サービス活動収益額は4年度より5,052千円の減収となります。

② サービス活動費用 555,141 千円

- ・ 4年度より21,278千円増額と例年と比較して大きくなりましたが、これは「かがやき」の雪害漏水事故による修繕費の計上が加わった事で、その修繕費支出を控除すると増減額は、7,656千円の支出増となりました。

③ 人件費比率 (サービス活動収益のうち人件費の占める割合)

本部全体：67.09%

るりこう園：65.15%・かがやき：69.77%・きらっと：75.14%・ろーぶ：81.01%

(2) 5年度収支の問題点と課題

① るりこう園(入所・生活支援介護事業)

るりこう園外構整備工事の費用支払い

工事個所 1. 職員用駐車場の整備

2. 高圧電気機械設備の買換え移動

3. 男子棟前広場および多目的広場、遊歩道の改修整備(路面の美麗化)

及びるりこう園前道路との仕切り(植込み撤去しフェンスに変更)の改善

工事費用	設計管理費	【片淵建築事務】	4,200 千円
	敷地整備工事費	【タツミ建設】	62,258 千円
	電気・機械設備工事費	【ア・ア・ン コーポレーション(株)】	70,400 千円
	舗装工事費	【木村舗装(株)】	34,716 千円
		合計	171,574 千円
支払原資	るりこう園修繕積立金取崩し		80,000 千円
	るりこう園外資定期預金満期金		50,000 千円
	るりこう園運転資金		41,574 千円
		合計	171,574 千円
支払時期内訳	5年度分会計より		73,738 千円
	6年度分会計より		97,836 千円
		合計	171,574 千円

② かがやき・きらっとの事業展開の好調維持

障がい者通所かがやきと放課後等デイサービスきらっとが、両方ともに利用者とその家族が積極的に利用され、一方で、職員との連携のなかで利用日と利用日数を決められている。

* 令和6年4月現在の利用登録者および1日平均利用者数は次のとおり。

かがやき：利用登録者数	28人	1日平均利用者数	19.3人
きらっと：	11人	〃	4.7人

それぞれに、この実績が定着してきている。

* 障害福祉サービス等事業収益も5年間の歩みの中で5年度はピークに達している。

かがやき：令和5年度	126,320千円	←	令和元年度(1年目)	101,237千円
きらっと：	25,313	←	〃	18,374

支援活動を実施し支える看護師と生活支援員の雇用と定着がどこまで図れるか、むしろ、どのように定着を図るか(療育活動を成功させるか・専門化を深めるか)が大きな課題となっている。

③ ろーぶの相談支援専門員の補充

ろーぶ計画相談を実施する専門職の補充が5年度半ばから必要となっている。現在スタッフによる利用者支援の努力に報いるためにも職員補充・相談体制の充実を図りたい。

(3) 中期計画の策定と進行管理

令和2年度に策定した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しきれていない思いもある。コロナ過という閉塞感の漂う4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5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 等
- ・ **施設整備** ろりこう園空調設備整備時期 等
- ・ **職員の動向** 職員個々の定年や契約更新時期の確認 等

(4) 人材確保

5年度の退職者及び新規採用者の年度中の数は、

ろりこう園	常勤6名・臨時1名が退職	／	常勤4名の採用
かがやき	常勤4名・臨時2名が退職	／	常勤4名・臨時2名の採用
きらっと	常勤2名の採用		
ろーぶ	常勤1名が退職		

上記のとおり、退職者が14名で新たに加わってくれたのが12名でありました。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。しかしながら、昨年と同様で夜勤等の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状態の解消は見られない状態が続いています。

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。

(5) 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。

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き、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1～2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、法人に関係して下さっている住民・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 40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 |
| ・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 | |

※ 新たな入居者が無く事業運営の継続が難しい現状の為、5年度末で休業とする。

なお、5年度末での入居者2名の方は、6年度に入り、1名はるりこう園に入所され、1名は他の福祉サービス事業所への入所が決定するまでの間、サンライズ野上野で過ごされています。(食事は、るりこう園の食事サービスを利用されています。)

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

- | | |
|--------------------------------------|--------|
| 4) 障がい者通所施設かがやき | 施設長が統括 |
| ・ 重心障がい者の生活介護事業 現在定員 20 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) | |

新型コロナウイルスが第 5 類へ緩和されたとはいえども、未だに感染の現況や情報を見聞きし諸事業において、利用者への面会の制限等に家族に対して引き続いてご協力やご理解をお願いしそれぞれの事業において職員も注意し諸活動を実施してきてくれてはいたのですが、るりこう園において感染症クラスターの発生してしまいました。

※ 令和 6 年 1/14 ~ 28 日にるりこう園入所者 28 名・職員 16 名が感染のクラスター発生

1/14 に 2 名の感染者を確認、その後居室同室者を中心に感染者が急増、隔離対応およびゾーニング、抗原検査の実施 (毎日)、全利用者の居室対応 (食事)、入浴の停止、短期入所受入停止措置を実施、1/28 の感染者を最終として 2/2 終息を確認する。

- ・ 男性 1 名が発熱継続したため受診し入院したが、感染者ほとんどが軽症であった。主症状は発熱と解熱後に咳・鼻水の症状がみられたが、重症・重篤化はなかった。
- ・ 園内感染症委員会 (2/23 実施) において、今回の振り返りを行い発熱等の症状発生から抗原検査の陽性反応が出るのに 2~3 日の経過をたどるところに難しさがあった。また、意思伝達が困難な利用者が多く喉の痛み等の初期症状の把握が素早くできなかったことが、感染拡大の要因であったことを確認し、隔離期間中の利用者の過ごし方、職員の動線の在り方及び職員の感染者増への対応などの課題についても確認した。

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5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	<p>9/3:朝食後に男性利用者から「8月31日、起床介助で車いすに移乗してもらった時に職員に陰部付近を触られた。」と訴えあり。</p>	<p>当日、当該職員に面談を実施し事実確認する機会を持つ。当該職員より上記のような事実は一切ないとのこと。両者の言い分が違うが、当該職員からの要望もあり夜勤業務をなくす。これらについて当該利用者の援護機関である市障害福祉課に報告。後日、障害福祉課の職員が来園し、利用者との面談。また法人第三者委員により両者への面談を行うが同様の言い分であった。</p>	<p>今回の9/3日及び12/19日の苦情における見解として利用者の訴えと職員からの聞き取りでは事実が異なっていたため、真相については断定できない。しかし、仮に利用者の訴えのすべてが事実でないとしても、訴えに至るまでの職員と利用者との関係性の構築が充分であったとは言い難い。親しい間柄でも利用者への人格の尊厳を尊重した対人援助に努める必要がある。以上の事が両ケースにおける見解である。</p>
	<p>12/19:男性利用者から男性職員の夜勤時の対応について申し出があり話しを伺う。 ナースコール(呼気式)の設置位置が悪く、息が届きにくい所にセットされることがある/いつも嫌そうな顔で部屋に入ってくる/布団をかけるよう頼んでもそのまま行ってしまうことがあった/夜中に何度もナースコールを鳴らすと「何回鳴らすんや」といった風に言われたことがある/「こうしてほしい」ということをきちんとしてくれない、などの訴えあり。</p>	<p>当該職員に事実確認をするが一切ないとのこと。利用者に心情を考慮し当該職員は夜勤業務をしないこと、男性利用者に対しての直接的な介助はしないことにする。また、本人の主張について当該利用者の援護機関である市障害福祉課に報告する。</p>	
かがやき	<p>9/18:かがやきより帰宅後、オムツが腰から尾てい骨付近にかけて破れている状態で帰ってきたと家族より連絡あり。もし排尿や排便があれば濡れてしまい大変な事になっていた、今後このような事がないように注意して欲しいとの申し出。</p>	<p>ご家族にお詫びし、職員間で適切な対応を徹底することを伝える。</p>	<p>観察の不足による。どのような経緯でオムツが破れたかは特定できなかったが、車いす移乗後に姿勢を直すために上体を引き上げた時に破れた可能性もあることから、身辺の介助介護においては十分な観察を行うことを徹底した。</p>

かがやき	12/25：女性利用者の家族より、男性職員が大腿部の発赤について確認したことに対し、その確認方法に疑問を持たれ連絡ノートに記載してこられた。電話にて改めて確認する。異性の職員が一人で確認するのでなく同性職員も一緒に確認してほしいこと、確かな確認方法をとること、について申し出あり。また以前に話し合いの機会があった時に専門家(療法士)だからと言ってこちら(家族)の意見を聴いてもらえなかったことについても話される。	連絡ノートに記載があった日の送迎時に家族より記載いただいた内容について確認し、改めて施設長より家族に連絡し、その後自宅を訪問して家族の思いや疑問について話を伺い、お詫びする。	家族との関係性の構築が未熟であったことによる。家族との関係性の構築においてはまずは家族の意見や思いを傾聴し、併せて利用者本人の成育歴や思い(どのように思われているのか)にも配慮して行こうことについて認識を共有する。また事業所として異性介助の際の留意事項について周知する。
きらっと	2/26：保護者(父親)よりメールにて「膝が赤くなっているが何かありましたか」とメッセージが送られてきた。確認後、父親へ「床に降りて過ごしたが、本日はおとなしくされており、どこかでぶつけたように思わなかった。一度画像を送っていただけませんか。」と伝える。利用児童担当計画相談員が訪問し、画像を撮り、来所され画像を確認すると左ひざ上に直径2cm程の発赤を確認、担当相談員より「以前の面談で、床で自由に過ごされていると父親に話すと、フローリング床で大丈夫かと心配されるような様子だった。それでこの発赤をみて心配をされたのではないか。」と来所の経緯と併せて伺う。	担当相談員と所長でその日に自宅を訪問する。父親に心配をかけたこととお詫びし、膝歩きでできたとしたらひざ下に発赤ができています。父親よりどこかでぶついたりしなかったかと聞かれたが、乗降時、活動時ともどこかにぶつかっていない。私たちが驚いていると話す。今後は車いすで対応し、嫌がった場合にはマット上でしばらく過ごしていただくことを父親に話をする。	なぜ発赤ができたのか十分に説明ができなかったことが父親にとって納得がいかず、相談員へ連絡し、事業所に申し出てこられた。少しの打ち身でも発赤が出現しやすい方かもしれないので介助中や活動時にそうした場面を見かけた場合は迎え時、家族に様子観察を依頼できるよう注意して見守りするよう職員間で周知した。
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っ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、利用者職員共に対処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。

第5類に移行したコロナ感染症を始め、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徹底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、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・係長が集い、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「管理者管理職会議」を設け、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クス（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。

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係長により適宜、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、可能など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。