

令和4年度

事業報告



社会福祉法人

慶光会

蒜山慶光園

施設入所支援・生活介護・短期入所

第1. 事業概要（令和5年3月31日時点）

1. 施設入所支援

・定員：31人、利用契約者数：30人

2. 生活介護

・定員：40人、利用契約者数：37人

3. 作業内容

・生活介護（れんげ班）：小動物のトイレ砂の袋詰め
（ほっこり）：同上

第2. 利用者概要（令和5年3月31日時点）

1. 区分・男女別 平均障害支援区分：5.47

(人)	区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	非該当	計
男性	12	6	1	0	0	0	0	19
女性	6	2	3	0	0	0	0	11
計	18	8	4	0	0	0	0	30

2. 年齢・男女別 平均年齢：51.4歳（最年少：28歳、最高齢：88歳）

(人)	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～79歳	80歳～	合計
男性	2	6	3	3	1	4	0	19
女性	0	2	3	0	3	2	1	11
計	2	8	6	3	4	6	1	30

① 施設入所

・新規入所者数：1人

・退所者数：1人

*退所理由：死亡退所

② 生活介護

・新規利用者数：2人

・退所者数：2人

*退所理由：死亡退所2人

③ 付属事業（短期入所事業）

・年間総利用者数：4人（平均利用日数：30日間）

第3. 職員配置（令和5年3月31日時点）

	施設長 管理者	サービス 管理責任者	看護師	生活支援員	栄養士	計
指定基準	1	1	配置必要	21.0	1	24.0
常勤換算	1	0	2.1	21.0	2	26.1

第4. 運営方針・重点課題への取り組み

1. 重度の障害のある方が安心・安全に暮らせる環境づくりに努める
 - ・利用者ニーズや障害特性に応じて居住ゾーンの組み換えを行い、安心できる生活環境づくりを行った。
2. 職員の専門性を高め、個々に合わせた支援の統一を進める
 - ・それぞれの専門分野の研修に積極的に参加し、専門性の向上に努めた。また、毎月の支援員会議の中で健康面や介助方法に関する事業所内研修も積極的に開催した。さらに、医務会議、給食会議等の会議内容を支援員とも共有し、多職種間でも利用者支援の統一を図った。
3. 楽しい暮らしを追求していく
 - ・コロナ禍での自粛が長引く中ではあったが「普通の暮らしをあきらめない」をモットーに、地域の感染状況とタイミングをみながら、1年を通して一人1回以上個別に外出できるよう取り組んだ。
4. 「食」の環境をさらに充実させ、健康と共に楽しみを追及していく
 - ・栄養管理をしながら季節のメニューやおやつ作りなど、食の楽しみを提供した。施設内の厨房が稼働したことにより、利用者の体調や状態の変化に合わせた食事変更がよりタイムリーにできるようになった。
5. 行動障害等の専門的支援が必要な利用者を中心に、個々の理解を深め、より良い支援につなげるために一年を通し重点的にケース検討を行う
 - ・毎月の会議で利用者の現状を共有するとともに、支援が難しい利用者の検討を行った。会議には支援員の他、看護師、管理栄養士も参加し、多方面から検討することができた。
6. 施設を特別な場所と捉えず、常に一般社会の常識と照らし合わせ、誰が見てもおかしくない行動、振る舞いを身につけていく
 - ・コロナ禍の影響もあり、大々的な地域との交流はできなかったが、ドッグセラピーや音楽活動など、限定的ではあったが地域のボランティアの方との交流をもつことができた。また、地域のお店の協力を得て定期的に訪問販売にも来ていただき、特性上お店でゆっくり買い物ができない利用者も時間をかけて選ぶことができ、自分で選んで買うという体験をすることもできた。

（主な行事）

- ・ふれあい祭り、バーベキュー、ミニピザ作り、日帰り温泉外出、クリスマス会、おでん屋台、お好み焼きパーティー

第5. リスクマネジメントの取り組み

1. 事業への苦情（1件）

- ・帰省の際、保護者が膝の辺りにあざがあるのを発見され状況を尋ねられたが、職員が把握できていなかったことに対し、「原因が分からないということであれば虐待ではないかと考えてしまう。」とご意見をいただいた。支援員に聞き取りを行うが、考えられる可能性はいくつかあったが明確な原因追及には至らなかった。職員が全く把握できていなかったことも問題であり、入浴時には全身状態の観察を行うことを取り決めた。後日保護者へ上記を報告すると、「すぐに調べてもらい状況が分かって良かった。職員も常時付き添うことは大変なのは分かるが、歩行が不安定な人もいるので環境整備や見守りの仕方は今後、十分気を付けてほしい。」とお返事をいただいた。

2. 事故件数（総件数：39件、うち県への報告：3件、車両関連：1件）

（事故の特徴）

①県への報告事例：嘔吐物の誤嚥による窒息（死亡）1件、与薬の利用者間違い1件、コロナクラスター発生1件

- ・窒息に関しては、体調不良の方が昼食摂取中に嘔吐され意識消失、救急蘇生法実施（AED含む）、救急搬送されたが病院にて死亡が確認された。死因は嘔吐物の逆流による窒息ということだった。

②その他

- ・服薬、転倒に関する報告も多かった。服薬に関しては、利用者に合わせた介助方法を看護師・支援員で検討し確実に服薬できるよう統一した。転倒に関しては、高齢化も進み転倒のリスクが高い利用者も増え、歩行の見守り・付き添う位置等の検討を行った。

3. ヒヤリ・ハット：50件

（ヒヤリ・ハットの特徴）

- ・事故報告同様、服薬・転倒に関する報告が多かった。服薬の最終確認の際に薬箱の中に薬が残っているのを発見し抜薬を防げたという事例もあり、確認の大切さを再確認した。転倒についても安全に移動できる方法を検討したが、最終的にはほとんどのケースで見守りや付き添いが必要という結論となった。

4. その他

①「虐待防止セルフチェック」等を活用し、人権擁護や虐待防止を徹底する

- ・1回／年、虐待防止セルフチェックを行い、職員全員で集計された内容について振り返りを行った。
- ・定期的に人権委員会も開催し、意見交換を行った。

②事故報告、ヒヤリ・ハット報告を活用し、改善策を徹底する

- ・毎月の会議で事故、ヒヤリ・ハットの報告を行い、発生した事案について改善策の検討と徹底を図り再発防止に取り組んだ。

③防火、防災（地震、水害等）避難訓練を実施する（2回／年）

- ・職員で各防火設備の適切な管理を行うとともに、2回／年、業者に依頼し点検を行った。
- ・9月に緊急連絡網を使用した夜間想定火災避難訓練の実施を計画していたが、コロナクラスター発生に伴い中止となり、3月に1回のみ実施した。

④災害時マニュアルを周知・徹底する

- ・年度当初の会議にてマニュアルの確認と対応の周知を行った。

⑤救急蘇生訓練を実施する（2回／年）

- ・消防署に講師を依頼し、救急蘇生法講習会と緊急時の対応シミュレーションを行った。（8月）
- ・日本赤十字職員に講師を依頼し救急蘇生法講習会を開催した。（2月）
- ・2回ともグループハウスかわかみ、デイセンターひるぜんと合同で開催した。

⑥「新型コロナウイルス感染症対策」や他感染症マニュアルを基にした各感染症対策を徹底する

- ・クラスター発生時には対策本部の指示の下、対応を行った。その他、法人の感染症マニュアルに沿って感染防止対策を徹底し、感染が疑わしい事例や職員の同居家族が検査を受けた場合などは対応フローに沿って対応した。

第6．職員研修

1．外部研修について

役職・職名	回数	研修内容等
管理者 サービス管理責任者	4	管理職対象接遇研修 岡山県・真庭市障害者虐待防止・権利擁護研修（2） 安全運転管理者講習
支援員	6	てんかん基礎講座 サービス管理責任者研修 強度行動障害支援者養成研修 強度行動障害フォローアップ研修 障害者の為のレクリエーション支援者養成研修 障害者の健康づくり研修会（運動と健康）
看護師	2	全国グループホーム研修会 てんかん基礎講座
栄養士	3	給食管理責任者従事者研修 岡山県特定給食施設従事者研修会 障害者の健康づくり研修会（栄養管理と健康）

2．内部研修について（法人、各事業所で開催された研修等について）

- ・接遇マナー研修
- ・人権研修
- ・虐待防止セルフチェック結果の振り返り
- ・感染症対策と感染防護について
- ・入職時研修（慶光園配属職員を対象）
- ・虐待防止研修「共に生きる 障害者殺傷事件2年の記録～NHK スペシャル」視聴、感想
- ・健康観察の基本
- ・身体拘束等廃止に向けて
- ・意思決定支援について

グループハウスかわかみ

共同生活援助

第1. 事業概要（令和5年3月31日時点）

- ・共同生活援助
- ・定員：30人、利用契約者数：27人

第2. 利用者概要（令和5年3月31日時点）

1. 区分・男女別 平均障害支援区分：3.74

(人)	区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	非該当	計
男性	0	1	6	5	1	0	0	13
女性	2	1	7	2	2	0	0	14
計	2	2	13	7	3	0	0	27

2. 年齢・男女別 平均年齢：63.1歳（最年少：21歳、最高齢：93歳）

(人)	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～79歳	80歳～	合計
男性	1	2	1	2	4	1	2	13
女性	0	0	0	3	5	3	3	14
計	1	2	1	5	9	4	5	27

- ・新規利用者数：7人
- ・退所者数：5人

*退所理由：入院2人、宿泊型自立訓練施設移行1人、慶光園移行1人、自宅へ1人

第3. 職員配置（令和5年3月31日時点）

	施設長 管理者	サービス 管理責任者	看護師	生活支援員	世話人	計
指定基準	1	1	0.1	4.2	6.8	13.1
常勤換算	1	1	0.1	5.0	7.1	14.2

第4. 運営方針・重点課題への取り組み

1. 高齢者に適した住環境を活かし、安心・安全はもとより、「楽しく」生活できることを目指す
 - ・身体介助がしやすい動線づくりや、高齢の方に合ったペースで生活できるよう生活スケジュールの組み立てを行った。また、コロナ禍の影響もある中でも季節の行事や、暑中見舞い・年賀状づくりなど季節や人とのつながりを感じつつ楽しい余暇支援に積極的に取り組んだ。

2. 障害特性に合わせた生活環境をさらに整えていく
 - ・障害特性やADLの自立度、生活リズムや支援の必要度が同じような利用者を同じ居住棟に組みかえることで、日常生活で生じるストレスを軽減し落ち着いた暮らしの実現につなげた。
3. 高齢者支援の専門性を高め、余暇や生きがい支援の質を高めていく
 - ・高齢福祉に従事していた職員や看護師を講師に、介助技術や健康面で気を付ける点や観察のポイントの勉強会を開催し、高齢期の方に対する知識・技術の底上げを行った。
4. グループハウスかわかみの役割を明らかにし、現在利用されている利用者の生活を第一に考えた上で新たなニーズを受け入れていく
 - ・今年度、新たに7人が新規利用となった。多くの方は大きな問題もなく生活をスタートされたが、自宅での暮らしへの思いが強く退所に至った方や、盗癖や無断外出があり医療の介入が優先と判断され退所に至った方もあった。このようなケースを通して、利用者理解と支援を深めるためにも、関連機関とのより詳細な情報共有や連携の大切さを実感した。
5. 高齢期を迎える利用者の生活が、夜間も含めた緊急時対応ができる安心・安全な生活となるよう検討する
 - ・各ホームの共同空間の様子をモニターで観察できるよう、Wi-Fiの整備を進めている。モニターを通して夜間でも離れたホームの様子を知ることができるため、利用者の安心・安全な生活につながると考える。
6. 終末期支援や、精神・発達障害等直面する課題に対し、利用者個々の理解を深め、より良い支援につなげるために一年を通し重点的にケース検討を行う
 - ・高齢の方も多く、利用も長期となり以前とは変化している部分も多いため、本人の思いを再確認することから始めた。その思いを受け、やりたい事の実現に向け会議で検討を重ねた。
7. 施設を特別な場所と捉えず、常に一般社会の常識と照らし合わせ、誰が見てもおかしくない行動振る舞いを身につけていく
 - ・法人主催の接遇マナー研修で学んだことを活かし、利用者・外部の方に対してだけでなく、職員間でもより良いあいさつを心がけるよう意識して日常の業務に臨んだ。

(主な行事) ※閉所日余暇支援

- ・外出、外食：GW・お盆・年末年始、お花見、倉吉、温泉、温水プール、しゃくなげ祭り、新年会会食
- ・ふれあい祭り、バーベキュー、ケーキ作り、新規利用者歓迎会、退院祝い、暑中見舞い・年賀状づくり、テイクアウト夕食会

第5. リスクマネジメントの取り組み

1. 事業への苦情（1件）
 - ・利用者から、お菓子を盗られたので本人からの謝罪と対策をお願いしたいと要望があった。盗食したのは新規利用者であり関係機関とケース会議を行い、以前の事業所やお店でも盗癖があったとのことで医療的なアプローチからの改善が必要と判断され退所となった。本人が、要望された利用者へ謝罪し、同じ物を弁償する対応を行い納得された。

2. 事故件数（総件数：12件、うち県への報告：7件、車両関連：1件）

（事故の特徴）

①県への報告事例：コロナ陽性者発生4件、与薬の利用者間違い1件、転倒に伴う骨折1件、原因不明の骨折1件

- ・原因不明の骨折に関しては、ほぼ寝たきりの高齢利用者が大腿骨を骨折し手術となった事例であった。明らかな原因は不明であったが、骨粗鬆症の既往もあったこと、移乗介助の際に無理な力が加わったかもしれないということが可能性として考えられたため、介助技術の勉強会の開催と本人のADLに合わせた移乗場面の検討を行った。

②その他

- ・服薬、転倒に関する報告が多かった。服薬に関しては内服薬の管理や配薬手順の見直しを行った。転倒に関しては、転倒するかもしれないという意識を持って介助することを徹底した。

3. ヒヤリ・ハット：11件

（ヒヤリ・ハットの特徴）

- ・薬の紛失や福祉用具に関する報告があった。薬の紛失に関しては、薬に関する業務を行う際はその業務に集中することを徹底した。福祉用具に関しては、福祉用具が効果的に使用できていなかったという事例があり、不具合がないか定期的に点検を行うことを徹底した。また、レンタルした福祉用具を別の方に借用していた事例もあり、お金を払ってレンタルしている物品は個人の持ち物ということを職員全員で再認識した。

4. その他

①「虐待防止セルフチェック」等を活用し、人権擁護や虐待防止を徹底する

- ・1回／年、虐待防止セルフチェックを行い、世話人も含めた職員全員で集計された内容について振り返りを行った。

②事故報告、ヒヤリ・ハット報告を活用し、改善策を徹底する

- ・毎月の会議で事故、ヒヤリ・ハットの報告を行い、発生した事案について改善策の検討と徹底を図り再発防止に取り組んだ。

③防火、防災（地震、水害等）避難訓練を実施する（2回／年）

- ・災害時に落ち着いて迅速に対応できるよう、閉所日の日中を想定した火災避難訓練を実施し（3月）、9月にも火災訓練を予定していたが、蒜山慶光園のコロナクラスター発生に伴い中止となり、そのまま実施できなかった。

④災害時マニュアルの周知・徹底する

- ・年度当初の会議にてマニュアルの確認と対応の周知を行った。

⑤救急蘇生訓練を実施する（2回／年）

- ・消防署に講師を依頼し、救急蘇生法講習会と緊急時の対応シミュレーションを行った。（8月）
- ・日本赤十字職員に講師を依頼し救急蘇生法講習会を開催した。（2月）
- ・2回とも蒜山慶光園、デイセンターひるぜんと合同で開催した。

⑥「新型コロナウイルス感染症対策」や他感染症マニュアルを基にした各感染症対策を徹底する

- ・陽性者発生時には対策本部の指示の下、対応を行った。その他、法人の感染症マニュアルに沿って感染防止対策を徹底し、感染が疑わしい事例や職員の同居家族が検査を受けた場合などは対応フローに沿って対応した。

第6. 職員研修

1. 外部研修について

役職名	回数	研修内容等
管理者	3	管理職対象接遇研修 全国知的障害者関係施設長等会議「これからの居住支援の在り方」分科会参加（WEB）
生活支援員	2	障害者のためのレクリエーション支援者養成研修会 サービス管理責任者研修

2. 内部研修について（法人、各事業所で開催された研修等について）

- ・接遇マナー研修
- ・人権研修
- ・虐待防止セルフチェック結果の振り返り
- ・感染症対策と感染防護について
- ・虐待防止研修「共に生きる 障害者殺傷事件2年の記録～NHK スペシャル」視聴、感想

第7. 事業所整備（運営費・補助金等）

- ・赤い羽根共同募金補助：車イスリフト車（ハイエース）

デイセンターひるぜん

生活介護・日中一時支援

第1. 事業概要（令和5年3月31日時点）

1. 生活介護

- ・定員：20人、利用契約者数：20人

2. 日中一時支援事業

- ・利用者数：0人

3. 作業内容

- ・ペットフードの袋詰め

第2. 利用者概要（令和5年3月31日時点）

1. 区分・男女別 平均障害支援区分：4.3

(人)	区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	非該当	計
男性	2	4	6	2	1	0	0	15
女性	0	3	1	1	0	0	0	5
計	2	7	7	3	1	0	0	20

2. 年齢・男女別 平均年齢：39.6歳（最年少：21歳、最高齢：64歳）

(人)	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～79歳	80歳～	合計
男性	2	6	2	3	2	0	0	15
女性	1	3	1	0	0	0	0	5
計	3	9	3	3	2	0	0	20

- ・新規入所者数：0人

- ・退所者数：0人

第3. 職員配置（令和5年3月31日時点）

	施設長 管理者	サービス 管理責任者	看護師	生活支援員	計
指定基準	1	1	0.2	3.4	5.6
常勤換算	1	1	0.2	3.4	5.6

第4. 運営方針・重点課題への取り組み

1. ケース検討の機会を定期的に持ち、利用者個々の特性やニーズを受け止めていきながらケース支援を充実させる

- ・各担当職員が利用者の様子についてまとめ、それを基に毎月の事業所会議にて支援の方向性につ

いて論議を行った。論議した内容は全職員で共有し、統一した支援につなげることができた。実践した支援についても毎月の会議で振り返りを行った。

2. ケース検討を通して職員の専門性を高める

- ・生活事業所と連携し、実践している取り組みや利用者の様子について情報を得ることで、より個別性のある支援につなげた。
- ・定期的なケース検討会の開催はできなかったが、毎月の事業所会議で支援面で困難を感じている事を出し合い、生活事業所からの情報も参考にしながら改善に向けての検討を行った。

3. 作業を主としながら、創作活動や体を動かす音楽活動を充実させ、楽しいと思える体験を取り入れる

- ・作業では利用者が得意な部分や取り組める工程を探り、新たな作業工程へのチャレンジにも取り組んだ。職員の想像以上にできる利用者もあり、利用者・職員にとって新たな発見であった。
- ・定期的に創作活動も取り入れ、単色のみの塗り絵が次第に何色も使うようになった等、利用者の変化も見ることができた。

4. 日々、環境整備を行い、衛生管理・整理整頓を意識して行う

- ・利用者と一緒に作業前後の掃除にも取り組み、職員が率先して行う・時間を決めて取り組むことで、声掛けをしなくても自然と掃除に取り組むことができるようになった。
- ・年度当初に環境整備に取り組むことを職員全員で共通認識したことで、普段の掃除以外の細かい部分の汚れにも気付く職員が増え、意識的に取り組むことができた。備品についても「無くなった」「壊れた」がそのままになっていることがなくなった。

(主な行事)

- ・ふれあい祭り

第5. リスクマネジメントの取り組み

1. 事業への苦情

- ・なし。

2. 事故件数（総件数：7件、うち県への報告4件・車両関連：2件）

(事故の特徴)

①県への報告事例：コロナ陽性者発生4件

②その他

- ・車両事故に関しては、車体の傷を発見した（いつできたのか不明）という報告であった。運行前後の車両点検をしっかりと行うことと、「かもしれない」運転を心がけるよう再確認した。
- ・転倒の報告もあり、歩行が安定している利用者でも段差や坂道、車の乗降時は注意するよう周知した。また、特性上「早く行きたい」と気持ちが早まっても身体が付いていかない利用者もあり、「座って待ってください」「ドアを開けるまで外に出ないでください」と伝えることを徹底し、転倒防止に取り組んだ。

3. ヒヤリ・ハット：17件

(ヒヤリ・ハットの特徴)

- ・作業面については、確認不足が原因の報告が多かった。確認体制の確保や落ち着いて作業を行うことの声掛け合い作業に取り組んだ。

- ・利用者の異食や盗食未遂もあり、保安体制の見直しと落ち着かない場合は保護者や医療機関と連携しながら頓服服用の対応も行った。
- ・音に敏感な利用者が障害特性上大きな声を出される利用者に対し「うるさい」等の暴言があった等の利用者間のトラブルもあった。利用者同士の距離をとるよう配慮するとともに、トラブルに発展しやすい状況を把握し職員がすぐに対応できるよう体制を整えた。

4. その他

①「虐待防止セルフチェック」等を活用し、人権擁護や虐待防止を徹底する

- ・1回/年、虐待防止セルフチェックを行い、職員全員で集計された内容について振り返りを行った。
- ・その他、虐待防止委員会から提供された資料を基に意見交換を行った。その中で「不調になった利用者への対応が難しい」等の意見もあり、対応についてケース打ち合わせを行った。

②事故報告、ヒヤリ・ハット報告を活用し、改善策を徹底する

- ・毎月の会議で事故、ヒヤリ・ハットの報告を行い、発生した事案について改善策の検討と徹底を図り再発防止に取り組んだ。状況が変化した利用者については、以前検討した対策がまだ有効なのかを確認し、必要な場合は再検討を行った。

③防火、防災（地震、水害等）避難訓練を実施する（1回/年）

- ・災害時に落ち着いて迅速に対応できるよう、火災、地震の避難訓練を実施した。（火災：5月、地震：11月）

④災害時マニュアルを周知・徹底する

- ・年度当初の会議にてマニュアルの確認と対応の周知を行った。

⑤救急蘇生訓練を実施する

- ・消防署に講師を依頼し、救急蘇生法講習会と緊急時の対応シミュレーションを行った。（8月）
- ・日本赤十字の職員に講師を依頼し救急蘇生法講習会を開催した。（2月）
- ・2回とも蒜山慶光園、グループハウスかわかみと合同で開催した。

⑥「新型コロナウイルス感染症対策」や他感染症マニュアルを基にした各感染症対策を徹底する

- ・法人の感染症マニュアルに沿って感染防止対策を徹底した。感染が疑わしい事例や職員家族が検査を受けた場合などは対応フローに沿って対応した。

第6. 職員研修

1. 外部研修について

役職名	回数	研修内容等
管理者	3	管理職対象接遇研修、岡山県権利擁護研修、真庭市権利擁護研修
生活支援員	1	強度行動障害養成研修

2. 内部研修について（法人、各事業所で開催された研修等について）

- ・接遇マナー研修
- ・人権研修
- ・虐待防止セルフチェック結果の振り返り

ワークスひろぜん

就労継続支援B型・日中一時支援事業

第1. 事業概要（令和5年3月31日時点）

1. 就労継続支援B型
 - ・定員：20人、利用契約者数：25人
2. 日中一時支援事業
 - ・利用者数：0人
3. 作業内容
 - ・室内班：ペットフードの袋詰め
 - ・製麺班：麺の製造、販売

第2. 利用者概要（令和5年3月31日時点）

- ・年齢・男女別 **平均年齢：52.9歳（最年少：27歳、最高齢：93歳）**

(人)	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～79歳	80歳～	合計
男性	1	2	3	1	1	1	2	11
女性	1	3	1	4	4	1	0	14
計	2	5	4	5	5	2	2	25

- ・新規入所者数：2人
- ・退所者数：2人
- *退所理由：家庭の事情1人、入院1人

第3. 職員配置（令和5年3月31日時点）

	施設長 管理者	サービス 管理責任者	生活支援員	職業指導員	目標工賃 達成指導員	計
指定基準	1	1	1.8		1	4.8
常勤換算	1	1	2	2.3	1	7.3

第4. 運営方針・重点課題への取り組み

1. 利用者の人権を尊重し、一人ひとりの思いに寄り添いながら個々の特徴に合わせたサービスの提供に努める
 - ・年齢層も幅広く障害特性も多様化しているため、作業に重きを置きつつも調理実習やゲーム等も取り入れ、楽しみを持ちながら通所できるよう取り組んだ。
2. 作業を通して、各々の利用者の持っている力を最大限発揮し、生きがいのある安定した毎日を送れるようにする
 - ・利用者が安定して作業に取り組めるよう切れ目のない作業提供を行った。また、作業内容を同一の物で固定することで、利用者が見通しを持ちながら作業に取り組むことができた。

3. 地域機関やグループホームなどの生活の場とも連携を図りながら、利用者が充実した人生を送るために必要な支援について、ケースカンファレンス等の場で展望していく
 - ・利用者の状況により支援センターやグループホーム等と連絡調整を行うだけでなく、ケース会議が開催される際には積極的に参加し、他機関と情報共有しながら支援に取り組んだ。
4. 作業工賃の支払いと収支状況

	決算	予算	達成率
収入	35,260,280 円	34,515,000 円	102.1%
支出	34,464,040 円	34,471,000 円	99.9%
工賃支払い総額	10,116,214 円	10,092,000 円	100.2%
1ヶ月平均工賃	38,465 円		

(主な行事)

- ・ふれあい祭り、清掃活動、焼肉、調理実習、そうめん流し、新年会、お疲れさま会

第5. リスクマネジメントの取り組み

1. 事業への苦情

- ・なし。

2. 事故件数 (総件数：8件・うち県への報告：1件、車両関連：3件)

(事故の特徴)

①県への報告事例：機械の清掃中に脚立から転落1件

- ・機械の清掃をする際に脚立から転落し(現場を見た職員はいなかったが音などから恐らく転落したと思われる)救急搬送、外傷性脳出血の診断あり1週間入院し経過観察となった。事故発生後、利用者は高所での作業はしないことを取り決めた。

②その他

- ・異物混入、印字無しの報告もあり、作業前のエアークリーナーの徹底や作業前後に加え作業中の印字確認の徹底を行った。2年ぶりに通所を再開された利用者の利用料が現金と口座振替の二重請求されてしまった報告もあり、通帳の確認を行うことを徹底した。
- ・その他、車体の傷を発見した(いつできたのか不明)という報告もあり、状況把握がすぐに行えるよう公用車それぞれに担当者を決め、毎日確認することを徹底した。

3. ヒヤリ・ハット：10件

(ヒヤリ・ハットの特徴)

- ・弁当発注ミスも多く、複数での確認を徹底した。その他、外装の段ボール箱につまずく、階段を降りる際に滑ったなど、転倒・転落につながるような報告もあり、環境整備や気を付けるよう声掛けを行う等の対応を行っている。

4. その他

①「虐待防止セルフチェック」等を活用し、人権擁護や虐待防止を徹底する

- ・1回/年、虐待防止セルフチェックを行い、職員全員で集計された内容について振り返りを行った。
- ・その他、事業所内で定期的に人権委員会を開催し、事業所内の会議にて意見交換を行った。

- ②事故報告、ヒヤリ・ハット報告を活用し、改善策を徹底する
 - ・毎月の会議で事故、ヒヤリ・ハットの報告を行い、発生した事案について改善策の検討と徹底を図り再発防止に取り組んだ。
- ③避難訓練を実施する（2回／年）
 - ・災害時に落ち着いて迅速に対応できるよう、定期的に避難訓練を実施した。（6月、1月）
- ④災害時マニュアルを周知・徹底する
 - ・年度当初の会議にてマニュアルの確認と対応の周知を行った。
- ⑤救急蘇生訓練を実施する
 - ・救急蘇生法のビデオを消防署より借用し、参加職員で視聴し救急蘇生法の手順の再確認をグループハウスひるぜんと合同で行った。（10月）
- ⑥「新型コロナウイルス感染症対策」や他感染症マニュアルを基にした各感染症対策を徹底する
 - ・法人の感染症マニュアルに沿って感染防止対策を徹底した。感染が疑わしい事例や職員家族が検査を受けた場合などは対応フローに沿って対応した。

第6．職員研修

1．外部研修について

役職名	回数	研修内容等
管理者	5	管理職対象接遇研修 安全運転管理者講習 接遇研修 全国知的障害関係施設長等会議 岡山県障害者虐待防止研修会
生活支援員	1	商品企画、開発&販路拡大セミナー
職業指導員	1	令和4年度就業支援基礎研修（3日間）

2．内部研修について（法人、各事業所で開催された研修等について）

- ・接遇マナー研修
- ・人権研修
- ・虐待防止セルフチェック結果の振り返り

グループハウスひるぜん

共同生活援助

第1. 事業概要（令和5年3月31日時点）

- ・共同生活援助
- ・定員：22人、利用契約者数：21人

第2. 利用者概要（令和5年3月31日時点）

1. 区分・男女別 平均障害支援区分：2.9

(人)	区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	非該当	計
男性	0	0	3	5	4	0	0	12
女性	0	0	3	4	1	1	0	9
計	0	0	6	9	5	1	0	21

2. 年齢・男女別 平均年齢：36.6歳（最年少：20歳、最高齢：61歳）

(人)	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～79歳	80歳～	合計
男性	4	3	4	0	1	0	0	12
女性	2	4	2	1	0	0	0	9
計	6	7	6	1	1	0	0	21

- ・新規入所者数：0人
- ・退所者数：2人
- *退所理由：グループハウスかわかみへ移行2人

第3. 職員配置（令和5年3月31日時点）

	施設長 管理者	サービス 管理責任者	看護師	生活支援員	世話人	計
指定基準	1	0.7	0.1	1.9	5.0	8.7
常勤換算	1	0.8	0.2	2.0	5.0	9.0

第4. 運営方針・重点課題への取り組み

1. 利用者一人ひとりが充実した地域生活が送れるよう、身体面、精神面の変化を的確に捉え個別のケースに応じた支援を提供する
 - ・精神面、身体面の日々の様子について支援員・世話人から管理者やサービス管理責任者へ報告・連絡・相談があり、その情報を支援員で共有しタイムリーな支援に活かしている。日中活動への参加が難しい利用者へは日中に必ずホームを訪問し、状況把握を行っている。

2. 障害特性に合わせ柔軟に対応できるよう、各関係機関、医療機関とも連携を行う
 - ・関係機関との連絡や情報共有を密に行い、利用者に関わる全員で支援の方向性を統一したうえで支援に取り組んだ。
3. ニーズを大切にしながら楽しみを持てる生活が送れるよう、余暇支援に取り組む
 - ・コロナ禍の影響が続く中ではあったが利用者が楽しめる余暇を考え、今年度はプラネタリウム鑑賞、コンサート鑑賞など感染防止対策を行ったうえで屋内での余暇企画に取り組んだ。
4. 高齢期を迎える利用者の生活が、夜間も含めた緊急時対応ができる安心・安全な生活となるよう検討する
 - ・パーキンソン病によるADLの低下のある66歳の利用者と65歳の利用者2人の今後の生活の場を検討した結果、夜間の緊急時対応が可能なグループハウスかわかみへの移行が決定した。
5. 新型コロナウイルス感染対策を行いながら生活の幅を広げ、楽しみのある生活を提供する
 - ・少しずつだが外出等の活動の幅を広げ、利用者が楽しむことができるよう可能な限りできることをできる形で検討した。倉吉外出は楽しみにされている外出の一つで参加者も多く、買い物や外食を楽しまれた。

(主な行事)

- ・ふれあい祭り、調理実習、焼肉、ドライブ、合奏サークル、映画鑑賞会

第5. リスクマネジメントの取り組み

1. 事業への苦情

- ・なし。

2. 事故件数（総件数5件、うち県への報告：3件、車両関連：3件）

(事故の特徴)

①県への報告事例：コロナ陽性者発生3件

②その他

- ・弁当発注ミス の報告があり、複数での確認を徹底した。内服薬をセットする際に袋の中に1錠残っていることに気付かず内服できていなかった報告もあり、セットした後の確認も徹底した。その他、車体に傷が付いたという報告もあり、ホームの出入りが狭くなっている所もあり、特に積雪時は広い場所に停車し訪問するなど無理な運転はしないことを徹底した。

3. ヒヤリ・ハット：5件

(ヒヤリ・ハットの特徴)

- ・利用者の県をまたいだ住所変更に伴い、療育手帳の更新日が過ぎてしまったという報告があった。担当者が行う処理で初めてのケースであったため県によって更新年数が違うことを把握していなかった。初めて行う処理は前担当者に確認しながら行うことを確認した。その他、待ち合わせの時間まで待てない利用者が夏場、外で長時間待っていたという報告もあり、利用者の特性に合わせて時間を伝えることを徹底した。

4. その他

①「虐待防止セルフチェック」等を活用し、人権擁護や虐待防止を徹底する

- ・1回/年、虐待防止セルフチェックを行い、世話人も含めた職員全員で集計された内容について振り返りを行った。

- ・その他、事業所内で定期的に人権委員会を開催し、事業所内の会議において意見交換を行った。
- ②事故報告、ヒヤリ・ハット報告を活用し、改善策を徹底する
 - ・毎月の会議で事故、ヒヤリ・ハットの報告を行い、発生した事案について改善策の検討と徹底を図り再発防止に取り組んだ。
- ③防火、防災（地震、水害等）避難訓練を実施する（2回／年）
 - ・各ホーム毎月1日に避難経路の確認を行い利用者の防火・防災についての意識を高めるよう取り組んだ。地震・災害時の対応と避難場所の確認については各ホームで実施した。（1月）
- ④災害時マニュアルを周知・徹底する
 - ・年度当初の会議にてマニュアルの確認と対応の周知を行った。
- ⑤救急蘇生訓練を実施する
 - ・救急蘇生法のビデオを消防署より借用し、参加職員で視聴し救急蘇生法の手順の再確認をワークスひるぜんと合同で行った。（10月）
 - ・世話人を対象に消防署に講師を依頼し、救急蘇生法講習会（ビデオ学習）を行った。（2月）
- ⑥「新型コロナウイルス感染症対策」や他感染症マニュアルを基にした各感染症対策を徹底する
 - ・法人の感染症マニュアルに沿って感染防止対策を徹底した。感染が疑わしい事例や職員家族が検査を受けた場合などは対応フローに沿って対応した。12月には2つのホームからコロナ陽性者が発生したが、対策本部からの指示の下対応し、無事終息を迎えることができた。

第6．職員研修

1．外部研修について

役職名	回数	研修内容等
管理者	3	管理職対象接遇研修 全国知的障害関係施設長等会議 岡山県障害者虐待防止研修会
サービス管理責任者	3	管理職対象接遇研修 発達障害のある人の成人期支援研修会 岡山県障害者虐待防止研修会
生活支援員	3	中国・四国地区 知的障害関係職員研究協議会 高知大会 福祉有償運転者講習受講 全国グループホーム等研修会・北海道

2．内部研修について（法人、各事業所で開催された研修等について）

- ・接遇マナー研修
- ・人権研修
- ・虐待防止セルフチェック結果の振り返り
- ・人権委員主催の人権会議

ワークスくらよし

就労継続支援B型

第1. 事業概要（令和5年3月31日時点）

1. 就労継続支援B型

- ・定員：40人（ワークスくらよし：30人、ワークスふくよし：10人）
- ・利用契約者数：36人（ワークスくらよし：29人、ワークスふくよし：7人）

2. 作業内容

- ・ワークスくらよし：ペットフードの袋詰め、弁当作業
- ・ワークスふくよし：ペットフードの袋詰め

第2. 利用者概要（令和5年3月31日時点）

- ・年齢・男女別 **平均年齢：40.1歳（最年少：20歳、最高齢：70歳）**

(人)	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～79歳	80歳～	合計
男性	5	7	4	4	2	1	0	23
女性	4	5	2	1	1	0	0	13
計	9	12	6	5	3	1	0	36

- ・新規入所者数：4人
- ・退所者数：4人

*退所理由：一般就労へ1人、入院1人、引っ越し1人、自己都合1人

第3. 職員配置（令和5年3月31日時点）

	施設長 管理者	サービス 管理責任者	生活支援員	職業指導員	目標工賃 達成指導員	計
指定基準	1	1	2.8		1	5.8
常勤換算	1	1	3	2	1	8.0

第4. 運営方針・重点課題への取り組み

1. 社会人としてのマナーと一般常識を遵守し、一つひとつの事柄を自分のこととして捉え、実践の質の向上を目指し事業を進め、まずは「気持ちの良いあいさつ」を実践する
 - ・毎朝の朝礼にて職員全員で気持ちの良いあいさつを行い、1日のスタートとした。
2. 障害のある方の生活の自立を目指し、安定した就労の場を提供する
 - ・1ヶ月毎に利用者の作業状況を提示し、まずは担当利用者の作業状況を把握することから始め、一人ひとりの傾向を把握し作業時間が伸びない理由を考察する取り組みを行った。

3. 作業量の確保を行い、個々の作業能力に見合った工賃支給を行う
 - ・利用者の「働きたい」に応えられるよう就労企画部会と連携しながら安定した作業提供と工賃支給を行った。
4. 食の充実を図り、効率化を進め業務改善を図る
 - ・管理栄養士と連携しながら食事提供を行った。弁当の配達と弁当箱の回収リズムも整備し、より効率的で無駄のない業務の流れを構築した。
5. 職員の専門性を高め実践力の向上を図り、個々に合った支援を行う
 - ・法人内外の研修会等に参加し、職員個々のスキルアップを図った。事業所内の会議では支援を検討する場を設け、それぞれ学んだ知識を基に意見を出し合い支援を決定し実践に取り組んだ。
6. 作業工賃の支払と収支状況

	決算	予算	達成率
収入	82,843,713 円	84,020,000 円	98.5%
支出	82,742,042 円	84,008,000 円	98.4%
工賃支払い総額	18,854,874 円	20,040,000 円	94.0%
1ヶ月平均工賃	45,433 円		

(主な行事)

- ・ふれあい祭り、慰労会、学習会、スポーツ体験教室、地域の清掃活動

第5. リスクマネジメントの取り組み

1. 事業への苦情

- ・なし。

2. 事故件数 (総件数：15件・うち県への報告8件、車両関連：2件)

(事故の特徴)

- ①県への報告事例：コロナ陽性者発生8件 (グループハウスひるぜん利用者2人を含む)
- ②その他

- ・印字無し、異物混入など作業面の事故や入力ミスによる請求間違い、車両の接触事故の報告があった。

3. ヒヤリ・ハット：16件

(ヒヤリ・ハットの特徴)

- ・作業面では異物混入、数量間違い、支援面では服薬確認忘れの報告があった。

4. その他

①「虐待防止セルフチェック」等を活用し、人権擁護や虐待防止を徹底する

- ・1回/年、虐待防止セルフチェックを行い、職員全員で集計された内容について振り返りを行った。

②事故報告、ヒヤリ・ハット報告を活用し、改善策を徹底する

- ・毎月の会議で事故、ヒヤリ・ハットの報告を行い、発生した事案について改善策の検討と徹底を図り再発防止に取り組んだ。

③防火、防災 (地震、水害等) 避難訓練を実施する (2回/年)

- ・災害時に落ち着いて迅速に対応できるよう、火災、地震、水害を想定した避難訓練を実施した。

そのうち1回は消防署員に来ていただき消火器訓練も行った。(7月、3月)

④災害時マニュアルを周知・徹底する

- ・年度当初の会議にてマニュアルの確認と対応の周知を行った。

⑤救急蘇生訓練を実施する

- ・消防署に講師を依頼し、救急蘇生法講習会を行った。(2月)

⑥「新型コロナウイルス感染症対策」や他感染症マニュアルを基にした各感染症対策を徹底する

- ・法人の感染症マニュアルに沿って感染防止対策を徹底した。感染が疑わしい事例や職員家族が検査を受けた場合などは対応フローに沿って対応した。

第6. 職員研修

1. 外部研修について

役職名	回数	研修内容等
管理者	3	管理職対象接遇研修 苦情解決研修 虐待防止研修
サービス管理責任者	3	虐待防止研修 権利擁護研修 苦情解決研修
生活支援員	3	就業支援(2) 基礎研修
職業指導員	6	就業支援(3) ネットワーク会議(2) 食品衛生

2. 内部研修について(法人、各事業所で開催された研修等について)

- ・接遇マナー研修
- ・人権研修
- ・虐待防止セルフチェック結果の振り返り

川上児童クラブ

放課後児童健全育成事業・日中一時支援事業

第1. 事業概要（令和5年3月31日時点）

1. 放課後児童健全育成事業
 - ・定員：30人、利用登録者数：29人
2. 日中一時支援事業
 - ・利用者数：1人

第2. 登録児童概要（令和5年3月31日時点）

・学年別

	1年生	2年生	3年生	4年生	5年生	6年生	計
(人)	5	14	2	4	3	1	29

第3. 開所日数

	平日	土曜日	長期休暇	計
日数	200日	46日	37日	283日
時間数	700時間	483時間	388.5時間	

第4. 月別開所日数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
平日	17	17	22	12	2	17	20	20	18	19	18	18	200
土曜日	4	5	3	5	3	3	5	4	3	3	4	4	46
長期休暇	5			7	16				2	3		4	37
計	26	22	25	24	21	20	25	24	23	25	22	26	283

第5. 運営方針・重点課題への取り組み

1. 「プロ」として業務を行うための組織づくり、役割づくりを行う
 - ・年度当初に職員の役割分担を決め、児童が楽しめる活動になるよう情報収集を行いながら自分の担当を責任をもって取り組んだ。1回/月の会議で進捗状況の確認も行っていたが、把握し切れていない部分もあったため、今後、検討が必要である。
 - ・学童の役割を明確に示しつつ、学校や保護者との関わりを丁寧に行った。
2. 児童の社会性、集団性の習得につながる取り組みを実施する
 - ・集団での遊びの際、年齢、学年に応じた役割を児童が気付いて動けるよう声掛けをしたり、間に入るなど、異年齢の児童が楽しく遊べるよう工夫した。

3. 季節感を感じられる行事を実施する

- ・季節に合わせた装飾を行うとともに、ハロウィン・クリスマスなど季節に応じた行事を行い、四季の変化や季節ごとの行事について知ってもらう機会とした。

4. 職員間の情報共有と連携により、実践力の向上を図る

- ・学校や保護者から連絡があった際には引継ぎノートに記載し、そのノートを活用して情報共有を行った。
- ・兼務職員が多く会議の内容が共有しきれないこともあった。日記帳の活用や、管理者が統括し指導員に伝達する流れを検討する必要がある。

第6. リスクマネジメントの取り組み

1. 避難訓練を実施する

- ・災害時に落ち着いて迅速に対応できるよう、火災の避難訓練を実施した。(12月)

2. 「新型コロナウイルス感染症対策」や他感染症マニュアルを基にした各感染症対策の徹底

- ・法人の感染症マニュアルに沿って感染防止対策を徹底した。感染が疑わしい事例や職員家族が検査を受けた場合などは対応フローに沿って対応した。

第7. 職員研修

1. 外部研修について

役職名	回数	研修内容等
管理者	4	管理職対象接遇研修 指導員学校、放課後児童指導員養成研修 真庭地域自立支援協議会子ども子育て部会(2)
放課後児童指導員	3	指導員学校、放課後児童指導員中堅研修 岡山県子ども総合プラン研修(障害児受け入れ研修)

2. 内部研修について(法人、各事業所で開催された研修等について)

- ・接遇マナー研修
- ・人権研修
- ・虐待防止セルフチェック結果の振り返り

デイセンターまにわ

生活介護・日中一時支援・就労継続支援A型

第1. 事業概要（令和5年3月31日時点）

1. 生活介護

・定員：20人、利用契約者数：18人

2. 日中一時支援

・登録者数：3人、利用者数：3人

3. 就労継続支援A型

・定員：10人、利用契約者数：7人

4. 作業内容

・生活介護：ペットフードの箱詰め

・就労継続支援A型：ペットフード原料製造作業、弁当作業・デザート提供

第2. 利用者概要（令和5年3月31日時点）

・区分・男女別（生活介護） 平均障害支援区分：4.1

(人)	区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	非該当	計
男性	2	1	6	2	0	0	0	11
女性	0	1	3	3	0	0	0	7
計	2	2	9	5	0	0	0	18

2. 年齢・男女別

①生活介護 平均年齢：35.6歳（最年少：22歳、最高齢：50歳）

(人)	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～79歳	80歳～	合計
男性	4	4	3	0	0	0	0	11
女性	2	2	2	1	0	0	0	7
計	6	6	5	1	0	0	0	18

・新規入所者数：0人

・退所者数：0人

②就労継続支援A型 平均年齢：44.1歳（最年少：20歳、最高齢：58歳）

(人)	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～79歳	80歳～	合計
男性	1	1	3	1	0	0	0	6
女性	0	0	0	1	0	0	0	1
計	1	1	3	2	0	0	0	7

・新規入所者数：1人

・退所者数：2人

*退所理由：一般就労1人、他法人のB型事業所へ移行1人

第3. 職員配置（令和5年3月31日時点）

①生活介護

	施設長 管理者	サービス管理 責任者	看護師	支援員	計
指定基準	1	1	0.1	3.7	5.8
常勤換算	1	1	0.1	6.3	8.4

②就労継続支援A型

	施設長 管理者	サービス 管理責任者	生活支援員	職業指導員	計
指定基準	1	1	0.5		2.5
常勤換算	1	1	1.1		3.1

第4. 運営方針・重点課題への取り組み

1. 利用者一人ひとりに合った支援を行うため、ケース会議の充実を図る
 - ・ケース会議を開催し、利用者の特性の再確認と支援の検討を行い職員全員で共有したが、会議自体数回しか開催できず充実とまでは至らなかった。
2. 食の充実を図る
 - ・蒜山慶光園利用者へデザートを提供した。クリスマスケーキやひな祭りゼリーなどの提供も行き、利用者に食でも季節を感じて喜んでもらえるよう栄養士と連携しながら充実に取り組んだ。
3. 最低賃金を保証し、生活の向上を図る
 - ・A型利用者へは仕事に向き合う姿勢や今後の目標について個別に面談し、目標達成に向けてどう取り組んでいくか利用者と一緒に考え、振り返り際には評価すべきことや努力が必要なことを伝えた。
4. メリハリのついた生活が送れるよう、日中を支援する
 - ・生活介護利用者で作業に入れない方・作業が出来ない方に対して、作業に慣れる・作業に入れる等、段階的に実践を行った。それと同時に塗り絵やパズルを活動に取り入れ、パズルは利用者が集中して取り組む活動の一つとなり種類を増やすことで活動の幅を広げることができた。
5. 職員の専門的知識の向上を図るとともに、職員間の連携を密に行う
 - ・会議で検討した支援は、職員同士で確認したうえで実践し、統一した支援につなげた。また、口頭での伝達と併せてホワイトボードでの掲示も行い周知を図った。
6. 職員が当たり前のことを当たり前に行うことで常識を学び、多くの事にチャレンジし経験することで良識を学ぶ
 - ・まずは法人で決定したあいさつ向上スローガンの徹底を行ったが意識が薄れていることもあり、意識しなくても心を込めた笑顔の愛さつが一人ひとりに定着するよう日々の取り組みが必要である。

7. 作業工賃の支払と収支状況（就労継続支援A型）

	決算	予算	達成率
収入	10,252,609 円	10,591,000 円	96.8%
支出	10,249,174 円	10,590,000 円	96.7%
工賃支払い総額	8,406,000 円	7,200,000 円	116.7%
1ヶ月平均工賃	70,500 円		

（主な行事）

- ・ふれあい祭り、クリスマス会・初詣・慰労会・新年会・足湯日帰り旅行

第5. リスクマネジメントの取り組み

1. 事業への苦情

- ・なし。

2. 事故件数（総件数：7件、うち県への報告：0件、車両関連：3件）

（事故の特徴）

①県への報告事例：なし

②その他

- ・全体の報告件数に占める車両事故の割合が多かった。車両事故の原因のうち2件は確認不足による事故であり、しっかりと確実に確認することを会議で周知・徹底した。

3. ヒヤリ・ハット件数：5件

（ヒヤリ・ハットの特徴）

- ・作業面については 納品時に指定のパレットとは違うパレットに商品を置いてしまったが、最終確認の際に気付くことができた。納品の際は必ず指定された商品と数を確認することを徹底した。その他、塩素タブレットを空気清浄機に補充した際にタブレットのボトルを置いたままにしていたため、利用者が手にしているのを発見したという報告があった。ボトルを目立つ色に塗り、職員の意識から落ちないように工夫した。

4. その他

①「虐待防止セルフチェック」等を活用し、人権擁護や虐待防止を徹底する

- ・1回/年、虐待防止セルフチェックを行い、職員全員で集計された内容について振り返りを行った。

②事故報告、ヒヤリ・ハット報告を活用し、改善策を徹底する

- ・毎月の会議で事故、ヒヤリ・ハットの報告を行い、発生した事案について改善策の検討と徹底を図り再発防止に取り組んだ。

③防火、防災（地震、水害等）避難訓練を実施する（年2回）

- ・災害時に落ち着いて迅速に対応できるよう、避難確保計画に沿って土砂災害による避難訓練（5月）、地震、火災による避難訓練（2月）を実施した。

④災害時マニュアルを周知・徹底する

- ・年度当初の会議にてマニュアルの確認と対応の周知を行った。

⑤救急蘇生訓練を実施する

- ・消防署に講師を依頼し、ワークプレイスまにわ、グループハウスおちあいと合同で救急蘇生法講習会を行った。(8月)

⑥「新型コロナウイルス感染症対策」や他感染症マニュアルを基にした各感染症対策を徹底する

- ・法人の感染症マニュアルに沿って感染防止対策を徹底した。感染が疑わしい事例や職員家族が検査を受けた場合などは対応フローに沿って対応した。

第6. 職員研修

1. 外部研修について

役職名	回数	研修内容等
管理者	2	管理職対象接遇研修 安全運転管理者講習
サービス管理責任者	1	サービス管理責任者研修
支援員	1	強度行動障害支援者養成研修

2. 内部研修について (法人、各事業所で開催された研修等について)

- ・接遇マナー研修
- ・人権研修
- ・虐待防止セルフチェック結果の振り返り

グループハウスおちあい

共同生活援助

第1. 事業概要（令和5年3月31日時点）

1. 共同生活援助

- ・定員：4人、利用契約者数：4人

第2. 利用者概要（令和5年3月31日時点）

1. 区分・男女別 平均障害支援区分：2.0

(人)	区分6	区分5	区分4	区分3	区分2	区分1	非該当	計
男性	0	0	0	2	1	0	1	4
女性	0	0	0	0	0	0	0	0
計	0	0	0	2	1	0	1	4

2. 年齢・男女別 平均年齢：47.8歳（最年少：38歳、最高齢：64歳）

(人)	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～79歳	80歳～	合計
男性	0	1	2	0	1	0	0	4
女性	0	0	0	0	0	0	0	0
計	0	1	2	0	1	0	0	4

- ・新規入所者数：0人
- ・退所者数：0人

第3. 職員配置（令和5年3月31日時点）

	施設長 管理者	サービス 管理責任者	生活支援員	世話人	計
指定基準	1	1	0.3	0.9	3.2
常勤換算	1	1	0.3	0.9	3.2

第4. 運営方針・重点課題への取り組み

1. 利用者一人ひとりが自分の生活を自分で考え行動することの支援を行う

- ・入居者会議等で利用者の目標を聞き取り、自立した生活が目標である方については必要な情報提供を行った。一方でグループホームでの生活を望まれる方については、身の回りの事について自分でできる事を増やしていけるよう本人と一緒に取り組んだ。

2. 健康問題など個々の課題から学習会を実施する

- ・健康学習会を開催し、健康診断結果を基に日常生活で気を付けることについてイラストを用いて伝え、自身の健康を意識してもらうきっかけとした。

3. 職員が当たり前のことを当たり前に行うことで常識を学び、多く事にチャレンジし経験することで良識を学ぶ

- ・「気付ける人になる」を目標に、ホームの一斉清掃に取り組んだ。

(主な行事)

- ・食事会、清掃活動

第5. リスクマネジメントの取り組み

1. 事業への苦情

- ・なし。

2. 事故件数

- ・なし。

3. ヒヤリ・ハット件数：1件

(ヒヤリ・ハットの特徴)

- ・抜薬に関する報告があり、台所で服薬してもらいその場で確認するという手順の変更を行った。

4. その他

①「虐待防止セルフチェック」等を活用し、人権擁護や虐待防止を徹底する

- ・1回/年、虐待防止セルフチェックを行い、世話人会議で集計された内容について振り返りを行った。

②事故報告、ヒヤリ・ハット報告の活用し、改善策を徹底する

- ・世話人会議で事故、ヒヤリ・ハットの報告を行い、発生した事案について改善策の検討と徹底を図り、再発防止に取り組んだ。

③防火、防災（地震、水害等）避難訓練を実施する（2回/年）

- ・災害時に落ち着いて迅速に対応できるよう、避難訓練と同時に通報訓練を実施した。（2月）

④災害時マニュアルを周知・徹底する

- ・年度当初の会議にてマニュアルの確認と対応の周知を行った。

⑤救急蘇生訓練を実施する

- ・消防署に講師を依頼しデイセンターまにわ、ワークプレイスまにわと合同で救急蘇生法講習会を行った。（8月）

⑥「新型コロナウイルス感染症対策」や他感染症マニュアルを基にした各感染症対策を徹底する

- ・法人の感染症マニュアルに沿って感染防止対策を徹底した。感染が疑わしい事例や職員家族が検査を受けた場合などは対応フローに沿って対応した。

第6. 職員研修

1. 外部研修について

役職名	回数	研修内容等
サービス管理責任者	1	サービス管理責任者更新研修

2. 内部研修について（法人、各事業所で開催された研修等について）

- ・接遇マナー研修
- ・人権研修
- ・虐待防止セルフチェック結果の振り返り

ワークプレイスマにわ

就労継続支援B型

第1. 事業概要（令和5年3月31日時点）

1. 就労継続支援B型

- ・定員：40人（ワークプレイスマにわ：20人、ワークプレイスつやま：20人）
- ・利用契約者数：41人（ワークプレイスマにわ：34人、ワークプレイスつやま：7人）

2. 作業内容

- ・ワークプレイスマにわ：ペットフードの袋詰め、箱詰め
- ・ワークプレイスつやま：ペット用ボディータオルの製造

第2. 利用者概要（令和5年3月31日時点）

- ・年齢・男女別 平均年齢：41.8歳（最年少：21歳、最高齢：65歳）

(人)	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～69歳	70～79歳	80歳～	合計
男性	4	1	7	4	5	0	0	21
女性	1	9	4	4	2	0	0	20
計	5	10	11	8	7	0	0	41

- ・新規入所者数：10人

- ・退所者数：5人

*退所理由：同法人内A型事業所へ2人、自己都合3人

第3. 職員配置（令和5年3月31日時点）

	施設長 管理者	サービス 管理責任者	生活支援員	職業指導員	目標工賃 達成指導員	計
指定基準	1	1	2.7		1	5.7
常勤換算	1	1	5.2	1.6	1	9.8

第4. 運営方針・重点課題への取り組み

1. 働くことを通して仕事をやり遂げる達成感を感じてもらえるような支援を行う

- ・利用者一人ひとりに合った作業を提供することで、それぞれが責任感を持って取り組む姿勢がみられた。また、ステップアップとして施設外就労へ移行し定着している方もあり、次は一般就労という目標を持って作業に取り組むことにもつながった。

2. 利用者のニーズや要望に出来る限り応えられる支援を行う

- ・地域や利用者のニーズをより具体的に把握するため、支援センターなどの関係機関と連携を図り情報収集を行った。その他、長期入院されている利用者もあるが、退院後の受け入れ先に困らないよう契約を継続しておくなど、事業所都合ではなく利用者個々のニーズにも応えている。

3. 環境整備に取り組み、気付ける人になる

- ・作業後の掃除など日々の掃除は定着してきたが、その他の場所については定期的に行うことができていないため、定期的に行う仕組みづくりが必要である。

4. 職員の専門的知識の向上を図る為、ケース会議を実施し特性に合った支援方法に取り組む

- ・事業所内の会議で支援の課題を出し合い検討を行うとともに、実践検討部会からのアドバイスも参考に実践することで、職員の支援に対する考え方や支援方法の幅が広がった。

5. 当たり前のことを当たり前に行うことで常識を学び、多くの事にチャレンジし経験することで良識を学ぶ

- ・まずはコミュニケーションの第一歩であるあいさつに取り組むこととした。法人のあいさつ向上スローガンを実践するため、事業所全体で声を掛け合い職員一人ひとりのあいさつに対する意識の向上を図った。

6. 作業工賃の支払と収支状況

	決算	予算	達成率
収入	21,136,382 円	20,993,000 円	100.6%
支出	20,957,143 円	20,971,000 円	99.9%
工賃支払い総額	11,271,550 円	10,800,000 円	104.3%
1ヶ月平均工賃	30,382 円		

(主な行事)

- ・ふれあい祭り、清掃活動・クリスマス会

第5. リスクマネジメントの取り組み

1. 事業への苦情

- ・なし。

2. 事故件数 (総件数：7件、うち県への報告1件、車両関連：1件)

(事故の特徴)

①県への報告事例：転倒による裂創1件

- ・物を拾うためしゃがんだ際にバランスを崩し後方へ転倒、自力で起き上がられたが出血と1cm程度の裂創あり。圧迫止血しながら医療機関を受診し、ステープラーで1針縫合された。作業場所が狭かったことが原因として考えられたため、作業スペースの確保を行った。

②その他

- ・ワークプレイスつやまで圧着不良が発生し、他事業所の協力を得ながら回収と再圧着という対応を行った。作業手順やマニュアルの見直しを行い、再発防止に取り組んだ。その他、車両の接触事故もあった。

3. ヒヤリ・ハット件数：13件

(ヒヤリ・ハットの特徴)

- ・印字の日付間違い、送迎変更を確認しておらず到着時間に少し遅れたという報告であった。

4. その他

- ①「虐待防止セルフチェック」等を活用し、人権擁護や虐待防止を徹底する
 - ・1回／年、虐待防止セルフチェックを行い、職員全員で集計された内容について振り返りを行った。
- ②事故報告、ヒヤリ・ハット報告を活用し、改善策を徹底する
 - ・毎月の会議で事故、ヒヤリ・ハットの報告を行い、発生した事案について改善策の検討と徹底を図り再発防止に取り組んだ。
- ③防火、防災（地震、水害等）避難訓練を実施する。（2回／年）
 - ・災害時に落ち着いて迅速に対応できるよう、避難確保計画を基に土砂災害による避難訓練（5月）、火災による避難訓練を実施した。（2月）
- ④災害時マニュアルを周知・徹底する
 - ・年度当初の会議にてマニュアルの確認と対応の周知を行った。
- ⑤救急蘇生訓練の実施
 - ・消防署に講師を依頼し、デイセンターまにわ、グループハウスおちあいと合同で救急蘇生法講習会を行った。（8月）
- ⑥「新型コロナウイルス感染症対策」や他感染症マニュアルを基にした各感染症対策を徹底する
 - ・法人の感染症マニュアルに沿って感染防止対策を徹底した。感染が疑わしい事例や職員家族が検査を受けた場合などは対応フローに沿って対応した。

第6. 職員研修

1. 外部研修について

役職名	回数	研修内容等
管理者	2	管理職対象接遇研修 安全運転管理者講習
サービス管理責任者	2	精神障害のある方へのネットワーク作り研修 発達障害基礎学研修会
支援員	1	サービス管理責任者基礎研修

2. 内部研修について（法人、各事業所で開催された研修等について）

- ・接遇マナー研修
- ・人権研修
- ・虐待防止セルフチェック結果の振り返り

真庭地域生活支援センター

一般相談支援・特定相談支援・障害児相談支援

第1. 事業概要（令和5年3月31日時点）

1. 相談支援利用者数

・相談支援を利用された障害者等の人数

	実人数	身体障害	重症心身障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	その他	計
障害者 (新規利用者数)	348 (16)	52 (2)	12 (0)	193 (3)	86 (9)	40 (2)	2 (0)	15 (0)	748
障害児 (新規利用者数)	64 (8)	4 (0)	2 (0)	30 (2)	0 (0)	36 (6)	0 (0)	1 (0)	137
計	412	56	14	223	86	76	2	16	885

2. 特定相談支援

・サービス等利用計画作成件数（新規・更新作成）

	真庭市	新庄村	岡山県内 (真庭市外)	岡山県外	計
障害者	135	6	18	7	166
障害児	56	2	0	0	58
計	191	8	18	7	224

・継続サービス等利用支援作成件数（モニタリング）

	真庭市	新庄村	岡山県内 (真庭市外)	岡山県外	計
障害者	368	5	40	21	434
障害児	128	0	0	0	128
計	496	5	40	21	562

第2. 新方法別の件数

訪問	来所	同行	電話 メール	個別支援 会議	連絡調整	その他	計
701	282	90	1,952	103	1,778	10	4,916

第3. 支援内容件数（総件数11,290件）

福祉サービス利用	不安の解消・精神安定	家族関係・人間関係	健康・医療	
3,040	1,958	1,509	1,445	
生活技術	保育・教育	家計・経済	就労	
1,102	618	319	138	
障害者症状の理解	成年後見利用支援事業	社会参加余暇活動	権利擁護	その他
103	98	74	29	857

第4. 運営方針・重点課題への取り組み

1. 真庭市から受託する真庭市障害者等相談支援事業を行う
 - ・真庭市の受託事業については、相談員2名（内1名精神保健福祉士）で行った。
（増加した相談について）
 - ①保護者からの早期療育や学齢期の教育機関との連携コーディネートの希望
 - ②依存症支援に関して
 - ③県南の病院からの相談
 - ④医療機関などの機関にも繋がっていない方
2. 指定を受けている一般相談支援事業（地域移行支援）を行う
 - ・今年度も地域移行支援はなかった。地域移行支援を行うためには移行前から本人のニーズ把握やアセスメントに動く必要があり対象となりにくい実態はあるが、いつでも対応できるよう、職員全員で制度について再学習を行った。
3. 指定を受けている特定相談支援事業、障害児相談支援事業を行う
 - ・相談支援専門員3名で事業を開始した。計画相談のシステムについて利用者の認知も進み、障害児の分野においても市内外の放課後等デイサービスや児童発達支援を積極的に利用したいという保護者が増加した。その他、サービス終了後も一般相談にて相談を受けるケースや一家支援が必要なケース、こども園から直接支援センターに相談があるケースもあった。
4. 福祉サービスの紹介や利用に関する助言や調整に努める
 - ・基本相談から福祉サービスの利用につながるケースが多く、利用にあたっては利用者がイメージしやすいよう、いくつかの事業所の見学同行を行った。利用者から事業所に対しての要望等が寄せられる機会も増えており、事業所との橋渡しとしての役割も果たしている。
5. 福祉事業所や専門機関との連携を図る
 - ・利用者の変化に応じて、その都度、各関係機関とのケース会議の開催やケース会議への参加を行うとともに、医療機関とも密に連携を図った。利用者のニーズに合わせて発達発育センターや障害者就業・生活支援センター等にも入っていただいた。
6. 地域の声を聴き福祉サービスの拡充につながるよう、関係機関へ働きかける
 - ・今年度は真庭市福祉課との会議を開催する事ができなかったため、次年度に開催を計画した。

7. 真庭地域自立支援協議会に協力する

- ・幹事会、総会、各部会への参加、ケース会議の開催を通して真庭市の現状の把握や情報収集を行った。ケース会議には精神科医療センターの精神保健福祉士にも参加していただき、依存症に関する講義を行っていただいた。また、困難ケースの事例検討にもスーパーバイザーとして参加していただいた。

8. 報告・連絡・相談を速やかに行い、センター内での共有を常に行う

- ・毎朝の申し送りは継続している。その他、1回/月、会議を開催し、ケース・業務に関する悩みや意見を共有し論議を行った。

9. 専門性の発揮に努める

- ・法人内事業所からの要望もあり、クライシスプランの研修会を開催した。来年度は積極的に各事業所のケース会議へ参加し、利用者の日々の状況把握と現場職員との情報共有を行っていく。

第5. リスクマネジメントの取り組み

1. 事業への苦情

- ・なし。

2. 事故件数

- ・なし。

3. ヒヤリ・ハット件数

- ・なし。

4. その他

①「虐待防止セルフチェック」等を活用し、人権擁護や虐待防止を徹底する

- ・1回/年、虐待防止セルフチェックを行い、職員全員で集計された内容について振り返りを行った。

②事故報告、ヒヤリ・ハット報告を活用し、改善策を徹底する

- ・事故報告、ヒヤリ・ハット報告件数は0件であり、チェック体制・管理体制を強化したことで事故を防ぐことができた。

③災害時マニュアルを周知・徹底する

- ・年度当初の会議にてマニュアルの確認と対応の周知を行った。

④「新型コロナウイルス感染症対策」や他感染症マニュアルを基にした各感染症対策を徹底する

- ・法人の感染症マニュアルに沿って感染防止対策を徹底した。感染が疑わしい事例や職員家族が検査を受けた場合などは対応フローに沿って対応した。

第6. 職員研修

1. 外部研修について

役職名	回数	研修内容等
相談支援専門員	1	子どもの心の診療ネットワーク事業、事例検討会
相談支援員	2	依存症研修（2）

2. 内部研修について（法人、各事業所で開催された研修等について）

- ・ 接遇マナー研修
- ・ 人権研修
- ・ 虐待防止セルフチェック結果の振り返り

第7. 事業所整備（運営費・補助金等）

- ・ 真庭市障害者等相談支援事業：13,834,000円

法人本部

理事長室

第1. 運営方針・重点課題

1. 各事業所の状況・運営を把握する為、各グループ会議へ参加し、必要な調整を行う
 - ・毎月各グループ会議へ参加し、必要に応じて調整と経営委員会へ報告を行い、検討事項については検討内容をフィードバックし事業を進めた。
2. 各事業所への定期的なラウンドを行い、施設環境（掃除の徹底、その他状況）の点検・改善を行う
 - ・定期的に各事業所を点検し、環境改善を図った。
3. 法人の今後を見据えた事業展開、事業内容を検討する
 - ・各事業所の状況を把握し、経営委員会にて論議を行った。
4. 法人に必要な広報活動を活発化させ、内・外部への必要な発信を行う
 - ・慶光会だよりを発行（2回／年）、社内報を発行（毎月）、ホームページの更新、地域での掲示（バス内、モニター等）等、広報活動を行った。課題として、ブログ更新が少なかった。
5. 地域貢献、また福祉を知ってもらえる場を作るため、「地域ふれあい祭り」を開催する
 - ・感染状況もふまえ地域を迎えての開催はできなかったが、感染症防止対策を十分に行ったうえで法人内3グループに分けて開催した。グループ分けをすることで例年のふれあい祭りよりも小規模ではあったが、各グループの利用者像に合わせた催し物や利用者の合わせたペースで進めることができた。久しぶりの大きなイベントであり、利用者もとても喜ばれていた。
6. 障害のある方の夢の実現に向けて、スポーツ推進応援団（陸上）の活動を充実させる
 - ・平日の夕方からの練習環境を提供し、各大会への参加を行った。

法人事務局

総務課

第1. 運営方針・重点課題

1. コンプライアンスを徹底した法人経営を推進する
 - ・労働法令等の改正、法人規程の改正に合わせ、就業規則、付随規程の改正を行った。
2. 各事業所と連携し、合理的かつ効率的な事務業務を執行する
 - ・給付費請求業務、各種手続き業務、所轄庁への申請、労務管理業務への助言等を行った。

第2. リスクマネジメントの取り組み

1. 事故報告、ヒヤリ・ハット報告を活用し、改善策を徹底
 - ・事故報告、ヒヤリ・ハット報告の共有を行い、再発防止に努めた。

法人事務局

経理部

第1. 運営方針・重点課題

1. 法人全体の経理・財務業務を通じ、安定的な経営につなげる
 - ・各事業所会計責任者、経理担当者と連携し、一括・集約的な経理業務を遂行した。合理化につながっている反面、事業所体制等による事務処理能力の差も見られ、今後の課題である。
2. 財務データの積極的な分析・発信を通じ、法人経営と事業運営の推進に寄与する
 - ・毎月予算執行報告、事業収入対比表、四半期単位での決算を実施し、会計責任者に示した。各会計責任者の予算管理への意識向上につながっていると考ええる。
3. 今後の法人規模を見据え、経理業務体制とシステムの検討を行う
 - ・インターネットバンキングの活用等金融機関を広げ、財務業務のIT化を進めた。

第2. リスクマネジメントの取り組み

1. 事故報告、ヒヤリ・ハット報告を活用し、改善策を徹底
 - ・事故、ヒヤリ・ハット報告は各事業所の経理業務も含めてCR委員会での共有、改善検討につながっている。ただ、全事案を共有しきれていないため、更なる意識づけが必要と考える。

第3. 職員研修

役職名	回数	研修内容等
経理部長	4	接遇研修、人権研修、インボイス制度説明会、他

法人事務局

人事部

第1. 運営方針・重点課題

- 資格取得や研修参加を積極的に推進し、職員各自のスキルアップにつなげる
 - 積極的な研修受講奨励を行うとともに、資格取得希望者を費用面でもバックアップできるよう、資格等取得支援制度の整備にも取り組み、令和5年度からの施行が決定した。
- 新人職員（主に入職3年目までの職員）・中堅職員（主に入職5年目以上の職員）の育成に重点的に取り組み、今後の法人を担っていくような人材を育成する
 - 新人研修を4回／年開催し、日々の支援や業務での困りごとを参加者で共有し解決策の検討を行った。この研修会を通して支援の方向性を導き出すきっかけや業務改善につなげることができた。
 - リーダー育成研修会を4回／年開催し、各所属の事業方針を基に1年間取り組む課題と解決に向けての取り組みを決定し、研修会では進捗状況の振り返りと軌道修正を行った。施設見学も行い、意見交換会では同じ悩みに共感しそれぞれの取り組みについて知る機会となった。また、就労事業所では慶光会の取り組みと課題を発表する機会もあり、慶光会を知ってもらう良い機会となった。
- 人材不足のリスク予防のため、人材確保に努める
 - 採用活動：対面式の合同説明会（2回）、Web説明会（2回）、1日見学会（2回：計4名参加）、採用選考試験（2回）実施。
 - 津山圏域、鳥取県での企業紹介冊子への掲載やハローワーク等も併用しながら採用活動を行った。

令和4年4月1日 ～令和5年3月31日	正規職員		契約職員		パート職員		合計
	男	女	男	女	男	女	
新規採用者数	1	0	1	6	0	1	9
退職者数	0	3	1	5	0	3	12

・退職理由：一身上の都合7名、健康上の理由：4名、契約満了：1名

*令和5年4月1日新卒採用：3名（正規職員2名、契約職員：1名）

実践検討部会

第1. 運営方針・重点課題

1. 部会構成員が、自身の援助方法、所属事業所の援助方針を振り返り点検することで援助の質、専門性を高める
 - ・部会を計9回開催し、法人内を慶光園グループ、ワークスグループ、南部グループの3つに分け、各グループで検討したい事例を出し合い、ケースカンファレンスを行った。
2. 各事業所における福祉実践の状況をリアルに把握する場とする
 - ・部会では各事業所での具体的な実践に活かすことができるようにという点を意識し、参加者は部員以外にも必要な現場職員とし、各グループで責任を持って調整を行った。
3. 各事業所をまわり、ケースカンファレンスを実施し、実践現場での困りごとや行き詰っていること、分からないことについて科学的に検証し、解決に向けての道筋を展望していけるよう、助言活動を行う
 - ・事業所の要請のもと、ワークプレイスマにわの支援員会議に入り、「ケースカンファレンスを行う意義と目的について」の確認と困難事例についての助言等も実施した。

【部会構成員の振り返りレポートより(抜粋)】

- ・1年を通して多様なケース検討に入ることができたことでケースの見方、視点の置き方、レポート作成の上で大切な点を学ぶことができた。
- ・本人を知るために関係者に聞き取りを行う、本人との関係性や思いを聞くと新たな本人が見えてくることもある。本人に関わっている人の状況も知っておくこと。障害についての勉強や理解したことを共有し伝えあうことも必要。
- ・本人像を掴むことが重要だと感じた。その本人像をもとに仮説を立て一つ一つ地道に支援していき、本人の暮らしを現状よりも豊かにしていけないといけない。日中事業所も、作業だけではなく利用者の生活部分も職員は知っておかないと支援の組み立ては難しいのだと感じた。
- ・利用者を知ることが支援することへの基本であり、第一歩であることをしっかりと心に留めておきたい。

就労企画部会

第1. 運営方針・重点課題

1. 法人内の各就労系事業所の就労目標が達成できるよう進捗管理を行う
 - ・全事業所の製造日報を作成し、全職員が閲覧し共有できる仕組みづくりを行った。日報は作業の進捗状況の管理だけでなく事業所毎、または事業所間の作業調整にも活用できる物としたが調整が十分できていないこともあり、今後改善と修正に取り組む必要がある。
2. 仕事を通じて「人の成長」も課題と捉え取り組んでいく
 - ・5回／年、部会を開催した。部会では他事業所の作業状況を知る機会となり、自分の事業所だけではなく、法人全体の作業状況について把握し考えるという広い視野を持つことにもつながった。
3. 現場での意見を作業に反映させる
 - ・各事業所での課題を持ち寄り部会で検討し、その内容を各事業所で実践した。その結果、作業効率の向上、利用者のできるが増えたなど、少しずつではあるが成果がみられた。

本部監査部会・虐待防止委員会

第1. 運営方針・重点課題

1. 権利擁護とコンプライアンスを基本とした、道徳的かつ合理的な業務遂行についてのチェックと助言を行う
 - ・令和4年12月～令和5年1月に、各事業所の内部監査を実施した。
 - ・実施結果は、3月20日理事会においての報告に加え、各事業所へフィードバックし、半年後にその後の進捗管理を行うこととした。
2. 法人全体の虐待防止・権利擁護の推進のための中核機能を果たす
 - ・虐待防止委員会を3回／年、開催した。
 - ・同委員会の議論内容は、各事業所において全職員に周知を図り、人権意識の向上につなげた。
 - ・令和5年1月に、全事業所を対象に虐待防止セルフチェックを実施し、状況把握、分析を行った。
 - ・令和4年11月に、法人全職員を対象とした権利擁護・虐待防止研修を開催した。

保健医療部会

第1. 運営方針・重点課題

1. 利用者・職員の健康管理

- ・利用者へは2回／年の健康診断を実施し、要精査等異常があった場合、入所・グループホーム利用者は速やかに受診し、在宅利用者へは受診するよう案内を行った。
- ・職員へは夜勤従事者は2回／年、その他の職員は1回／年の定期健康診断を実施した。要精査・要治療の職員へは受診奨励を行い、健康管理を行うよう勧めた。
- ・慶光会職員の生活習慣病予防検診の結果の傾向について社内報で発信し、メタボリックシンドローム予防につなげてもらう機会とした。
- ・昨年度と同様のシステムを使用し、ストレスチェックを実施し、高ストレスが検出された職員へは個別の面談を行い、状況把握を行った。

2. 感染防止対策の徹底・継続

- ・蒜山慶光園、グループハウスかわかみ職員を中心に感染防護について、同様の研修を8月に5回に分けて開催した。研修では実際に感染防護具を何度も着脱してもらう実践も行った。研修実施後に蒜山慶光園のクラスターが発生し、着脱手順については一通り把握したうえで感染者への対応を行うことができた。
- ・新型コロナウイルス感染症対策マニュアルについても、行政からの変更があればその追度修正し、周知を行った。
- ・入所、グループホーム利用者のワクチン接種も、嘱託医の協力を得ながら接種を進めることができた。

福祉有償運送

公益事業

第1. 運営方針・重点課題

1. 利用者のニーズに迅速に対応する

- ・必要時は各事業所に配置されている有償運送運転員にて運行を行い、迅速に対応することができた。

2. 安全、安心な運送を徹底する

- ・バンパー破損やドアを擦る等の車両事故はあったが、人身事故等の大きな事故の発生はなかった。
- ・安全運転の注意喚起を随時行った。

3. 有資格者を適正に配置し、安定した運行を行う

- ・各事業所に有償運送運転員を配置するとともに資格取得の推進も行い、安定した運行につなげた。