

## 令和5年度 社会福祉法人ノエル福社会 事業報告

### I. 法人の事業報告 / 方針に係る報告

※方針) 安定的な経営・運営を目指す
<p>①(ノエルしごとの家・ぽかぽかの新規利用者の確保)</p> <p>➡新規利用者確保について結果、利用はなかったが、法人機関誌を新3年生に配布する等ノエル福社会の事業所をよりよく知って頂く手立ては進めた。</p> <p>②(グループホームの支援体制の安定化/支援体制を整え利用者の確保すること)</p> <p>➡募集を継続するが応募が少なく、既存の職員の退職等で支援の安定化には至らず、にじいろの定員増員についても保留となった。</p>
※方針) 法人幹部体制の強化ならび各事業所の軸となる職員の育成
<p>①(法人⇒次の幹部候補の育成を進め5年・10年先を見通せるような体制づくり)</p> <p>➡グループホームの副事業所管理者の降格があり、進んでいません。</p> <p>②(各事業所⇒主任職員を経て管理者(幹部)になる職員を育てること)</p> <p>➡現状の主任体制はぽかぽかを除き配置済、ぽかぽかは支援体制の落ち着きを見て2名の配置を進められるように準備をした。</p>
※方針) 新型コロナウイルス感染症の類型移行に伴う各事業所の対応と感染予防の徹底
<p>➡新型コロナウイルス感染症等の罹患等はあったものの、ご家族等のご協力等もあり蔓延はしなかった。</p>
※方針) 多機能型のノエルしごとの家の事業を生活介護事業に一本化
<p>➡令和6年3月1日より、指定生活介護事業40名定員、利用契約38名利用でスタートした。</p>

## 1. 法人に係る会議の実施、責任分担 等

※※ 1. に関する報告⇒計画通り実施しました。

法人運営会議	通常〔月1回〕 臨時〔その都度〕	理事長・管理者(副も含む)・法人事務長
虐待防止委員会 身体拘束等の適正化委員会	3カ月に1回	法人運営会議メンバーと必要に応じ主任職員

／責任分担 ※記載内容以外の検討についてはその都度全体討議を実施

◇障害者総合支援法への対応	法人運営会議メンバー	
◇研修計画の推進	長山・伊藤	各事業所の主任職員
◇地域活動の推進	各施設長及び、管理者	※各所の地域で進めていく
◇法人機関紙の発行	小川・長山	ノエル1名・ほかほか1名
◇将来構想計画の推進	法人運営会議メンバー	
◇各事業所に係わる報告・提案	管理者及び副事業所管理者等の幹部	
◇財政に関する提案・報告	法人事務長	
◇法人職員全体の処遇	法人運営会議メンバー	
◇理事会・評議員会の議事録作成	長山(記録・作成・最終製本)	
上記、全体統括	平井	

## 2. 各事業所の運営に係る状況把握と課題への対応

※※ 2. に関する報告⇒法人運営会議を定例・臨時で開催して、その時々に必要な課題の検討と、取り組む方向性を確認する等、計画通り実施しました。

⇒各事業所の運営に係る状況を把握して、情勢や様々な情報と照らし合わせ課題への対応を協議、各事業所の円滑な事業運営を進めていく。特に職員の勤務状況について月々の会議にて確認をしていく。

## 3. 職員処遇・人事に係ることへの対応 〔人事異動と職員採用〕

※※ 3. 人事異動等に関する報告⇒グループホームの副管理者に係って管理職の退任の申し出が本人よりあり、本人への聞き取りを複数回重ね、最終的に法人運営会議了承しました。幹部育成の第1弾でもあり期待していましたが、今回のことを踏まえ次に

活かしていきます。その他は計画通り実施しました。

	異動・昇進等	氏名	その他
ノエル	▲令和5年度はありません。		
ぽかぽか	▲令和5年度はありません。		
グループホーム	副グループホーム管理者退任	■■■■■	／令和6年3月31日付退任 ／次年度より主任生活支援員ならびサービス管理責任者へ
	主任生活支援員	■■■■■	／令和5年4月1日付
		■■■■■	／令和5年4月1日付

〔職員処遇・その他〕

⇒現在、処遇改善加算・特定処遇改善加算に福祉・介護処遇改善臨時特例交付金を合わせて活用します。

※※ 3. 職員処遇等に関する報告⇒計画通り実施しました。

#### 4. 研修事業の推進 / 社会福祉法人 ノエル福祉会 職員研修方針

※※ 4. 研修等に関する報告⇒新人研修は該当者なしで実施していませんが、法人全体研修として、3月9日(土)に身体拘束に関する適正化ならび虐待防止に係る研修を実施しました。各事業所でも計画通り実施できました。

〔研修の種類〕当法人には次の3種の研修を置く。

研修の種類	内 容	対象
新人研修	※当福祉会が経営する事業所に就職して法人内・外部団体企画の研修を受講 ※事前研修として当法人が経営する各事業所の実地研修も行うものとする。(正規職員)	※就職した勤務事業所の所属長により、概ね1年以内の新規採用正規職員(常勤嘱託職員以上)に実施
法人研修	※新人研修 ※中堅ならびそれ以上の研修(本年度検討していく) ※人権ならび利用者の虐待・権利擁護の研修	※常勤職員以上を対象に実施、非常勤職員は任意

事業所 研修	※各事業所として定めたその年度の研修課題に沿い、各職員に所属長が命ずるものや、職員が受講希望を申出、所属長認めたもの。	※常勤職員以上を対象に実施
-----------	---	---------------

## 5. 地域活動の推進～より地域を意識したかたちで

※※ 5. 地域活動の推進に関する報告⇒ノエルまつりを引き続き中止、小規模のイベント等の実施について意見もでしたが、法人としての地域活動については計画通り実施できていません。

\*新型コロナウイルス感染症蔓延に伴い、イベント等の主催や参加については、状況を見極めその都度判断して進めていきます。

## 6. 虐待防止とよりよい支援を進めていく管理体制づくり

※※ 6. 虐待防止等に関する報告⇒9月12日に外部から虐待に係る連絡があり、ノエルより大津市に通報した件について、虐待とは認定されなかったが、不適切な声かけであった旨通知(11/21付)を頂いた。所属の事業所の管理者より当該職員に指導等があり、法人全体に内容を共有しました。

\*障害者虐待防止法に係り利用者支援の状況把握と対策、苦情解決体制の強化

⇒各事業所で虐待防止に向けた話し合い、職員会議等で議題を設定して確認・点検

⇒管理者・主任会議にて法人全体の状況を確認、必要に応じて協議をする

⇒苦情解決・虐待防止の対応・解決に向けた具体的手立て等を法人・各事業所で連動させて機能するような体制づくりをする

⇒虐待防止委員会の活性化

## 7. 感染症蔓延防止ならびに予防等の対策

※※ 7. 感染症蔓延等に関する報告⇒インフルエンザや新型コロナウイルス感染症に

係り、感染者はでるが広がらない、まん延しない状況を各事業所が作り出したという

点で、計画通り実施できました。

⇒「ノエル福祉会 感染症・食中毒の予防および蔓延防止に係わる指針」に基づいて、各事業所が実施

⇒新型コロナウイルス感染に係る感染予防に係わる対応マニュアルの作成や設備等の導入、必要に応じて実施

#### 8. 法人機関紙の発行      \*機関紙「地域の中でこころ豊かに 第14号」を発行

※※ 8. 法人機関誌に関する報告⇒計画通り14号の発行を致しました。

#### 9. 将来構想計画の推進      \*今後の方向性の検討

※※ 9. 将来構想計画の推進に関する報告⇒既存の事業の活性化、定員通りの利用を各事業所が取り組んでいく事、新規利用者を増やし安定した経営・運営を目指す段階で、短期・中期・長期の展望、将来構想はできていません。

#### 10. 理事会・評議員会の報告      ※以下のとおり実施しました。

理事会	
5月 2日	評議員選任解任委員会の委員の選任(決議の省略)
5月29日	事業報告・決算の評議員提案に向けた協議・監事監査報告 評議員選任解任委員会の開催・役員改選・定時評議員会の開催
6月16日	理事長の互選・常務理事の指名
9月26日	補正予算 等
3月28日	補正予算・事業計画・予算・諸規程の一部改正
評議員会	
6月16日	決算・監事監査報告・役員改選
評議員選任解任委員会	
6月 8日	評議員の解任・評議員の選任

#### 11. 監事監査の実施

※※ 11. 監事監査の実施に関する報告⇒令和6年5月27日(月)13:30～実施