

令和6年度

事業計画書

社会福祉法人

県北報公会

令和6年度 社会福祉法人 県北報公会 事業計画書

1. 理念と方針

(1) 理念

私たちは、乳幼児、児童、障害者等に対して提供する福祉サービスにおいて、お客様の声に真摯に耳を傾け一人一人のニーズに沿った支援を提供します。

更に地域における社会福祉法人の存在意義を自覚し、地域の人々や関係機関と協力し、世代や分野を超えたつながりを通じて、地域共生社会の実現に向けて永続的な福祉事業を展開して参ります。

(2) 方針

- ① 私たちは法令を遵守します。
- ② 福祉サービス事業者として地域社会、関係機関と連携し地域福祉のニーズの掘り起こし、支援に努めます。
- ③ 利用者及び地域の皆様へ法人の情報を発信し開かれた法人運営をします。
- ④ 更に必要とされるニーズの変化に対応し、サービスの継続的改善に努めます。
- ⑤ 高度な技術と専門性を身につけるために、自己啓発と研修に努め福祉サービスを提供します。

2. 令和6年度 基本事項

(1) 法人の運営について

コロナウイルス感染症の感染拡大は3年以上が経過し、ようやく感染の勢いが弱まり、令和5年5月に2類から5類に移行となり多くの規制が緩和されてきたが、感染の拡大と季節性インフルエンザ流行には気の抜けない状況は変わっていない。

令和6年度も引き続き感染症防止には細心の注意を払い、事業運営の着実な実施に努めて参ることとするものである。

さて、本年2月27日厚労省が令和5年度の人口動態統計の速報値(外国人を含む)を発表し、令和5年度の出生数は過去最少の75万8631人。初めて80万人を割った令和4年から5.1%減り、少子化が一段と進んだとした。婚姻数も90年ぶりに50万組を割り出生数の減少の要因と分析。

同時に本県の出生数は3907人でこちらも過去最少で、令和4年と比べ404人の減と報じた。本県の場合も未婚・晩婚化の傾向に加えコロナ禍の影響を受け、少子化は政府予定より12年早いペースで進んでいるとされた。

2040年問題が取り沙汰され久しいが、将来的な現役世代の減少につながるため、様々な問題が想定・危惧されている。地域経済や産業の衰退、行政サービスの低下交通手段の維持困難のほか、社会保障制度の根幹をも揺らぎかねない危機感の共有と人口減少を前提とした急務の対応が求められているものである。

正に「地域共生社会」の実現に向かい制度・分野ごとの「縦割り」や「支え手」「受け手」といった関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が「我がごと」として参加し人と人、人と資源が世代や分野を超えて「丸ごと」繋がることで、住民一人ひとりの暮らしと生き甲斐、地域とともに創っていく社会を目指すものとされている。当法人もその資源・機能を活用し「地域共生社会」の実現に取り組んでいく必要があり理念でも強調したとおりである。

また、国際的な取り組みとなっている「SDGs」(サステイナブル デベリユメントゴールズ：持続可能な開発のための17目標と169のターゲットで構成された、「誰一人取り残さない」世界の共通目標の取り組みが進められている。その中で第3項目となっている「全ての人に健康と福祉を」という目標は、私たち福祉法人の経験・知識・積み上げてきたノウハウを活かした取り組みが期待される場所であると考えられる

当法人の理念の冒頭では「地域における社会福祉法人の存在意義を自覚し・・・」が明記されており今後とも対話と協調を重視しながら、社会福祉法人の存在意義を地域社会に示していくことが責務と考えるものである。

(2) 地域における公益的取組 (社会福祉法第24条第2項)

① 「地域福祉委員会」による独り暮らし老人世帯支援活動

当法人が昭和56年から開始した「独り暮らし老人友愛訪問」は法人が無料で月1回弁当を配食する活動であった。間もなくこの活動は旧鷹巣町社会福祉協議会に引き継がれ制度化された事業となっている。

その後も「地域福祉委員会」地域貢献活動で「独り暮らし老人世帯支援事業」として継続されてきていた。

制度改革以来、この事業を更に強化推進し公益的取組とするため、民生委員児童委員七日市地区会サロン活動と共働で行ってきているものがある。

■ 令和6年度計画 ■

- ・ にこにこサロンの皆さんとのお花見
4月頃を予定、場所や内容は未定【地域福祉委員会 主催】
- ・ ゆうあい訪問
11月か12月を予定
七日市地区一人暮らし・二人暮らし高齢者世帯訪問【地域福祉委員会主催】
- ・ にこにこサロン訪問
期日未定：年3回を予定
七日市地区本郷自治会館で毎週水曜日開催のサロンに参加する

弁当等を差し入れて交流を図る～公民館の令和6年度事業に組み入れてもらう
【七日市本郷地区公民館主催】

- ・ 葛黒火祭りボランティア
2月予定～北秋田市七日市葛黒地区の火祭りの両運転車・模擬店の販売手伝い
御神木準備手伝い【七日市葛黒地区 主催】

◎ 北秋田市ボランティアグループ主催行事

- ・ 【北秋田市社会福祉協議会 主催】
総会（5月） 会員研修会（2月） 赤い羽根共同募金（10月） 各大会・
研修会参加

コロナウイルス対応で民生委員児童委員や北秋田市ボランティアグループ主催行事は縮小されているが、できるだけ参加する予定
地域の要望があれば、随時活動を組み入れていく予定

② 「災害福祉広域支援派遣職員」

この取組は、災害時に備えた当該地域での日常的活動や災害時の活動、災害広域支援活動（県内外で発生した大規模災害に対し、災害支援福祉チーム員を養成、登録し派遣する）※現在施設職員4名が登録されている。

これまでのところ、派遣実績はない。

- (3) 北秋田市指定管理事業（北秋田市障害者生活支援センター）（北秋田市障害児通園施設もろびこども園）、国・県委託事業（北秋田障害者就業・生活支援センター）、北秋田市基幹支援センターの運営について

① 北秋田市障害者生活支援センターの運営（北秋田市指定管理事業）

平成19年度からの運営は今年度で16年目を迎える。障害者総合支援法に基づき北秋田市、上小阿仁村の在宅障がい者の相談支援事業を行うもの。

- 1) 事業実施場所 北秋田市宮前町9-67
※ 事務所 北秋田市障害者生活支援センター1階
TEL 0186-60-1150
FAX 0186-67-6037
- 2) 職員配置
管 理 者 1名（常勤 もろびこども園、基幹
相談支援センター兼務）
主任相談支援専門員 1名（常勤兼務）
相談支援専門員 1名（常勤）
相 談 員 1名（常勤専従）
相 談 員 補 助 2名（常勤専従）
- 3) 事業範囲 北秋田市・上小阿仁村（北秋田福祉圏域）

障害のある方々の生涯にわたっての生涯学習パイロット事業は従来通り Café

活動通じて継続されている

② 「北秋田障害者就業・生活支援センター」事業の運営（雇用『国委託』と福祉『県委託』の連携事業）

平成28年4月1日からの委託で事業開始7年目となる事業である。就職を希望している障害のある方、あるいは在職中の障害のある方が抱える課題に応じて、雇用及び福祉の関係機関との連携の下、就業支援担当者と生活支援担当者が協力して、就業面及び生活面の一体的な支援を行って、自立・安定した職業生活の実現を目指すもの。

- 1) 事業実施場所 北秋田市宮前町9-67
※ 事務所 北秋田市障害者生活支援センター2階
TEL 0186-67-6003
FAX 0186-67-6017
- 2) 職員配置 主任就業支援員 1名（常勤専従）
就業支援員 1名（常勤専従）
生活支援員 2名（常勤専従）
合計 4
- 3) 事業範囲 北秋田市・上小阿仁村（北秋田福祉圏域）

③ 指定児童発達支援事業 指定放課後等デイサービス事業 指定保育所訪問事業
「もろびこども園の運営」の事業運営（北秋田市指定管理 令和5年度から5年間）

ことばや、体の発育・発達に心配のある子どもに療育を行うことにより、発達の促進を図ることを目的として設置されている施設である。基本的には保護者と一緒に通園し支援を一定時間受けることを基本としている。

午後からの放課後の時間帯は保護者の就労等で放課後の居場所を提供する施設となるものである。

- 1) 事業の実施場所 北秋田市脇神字高村岱110-4（令和3年12月1日移転開所）
TEL 0186-62-3444
FAX 0186-67-7388
- 2) 配置職員 管理者 1人（常勤兼務）
児童発達支援管理者 1人（常勤兼務、児童指導員）
保育士 4人
用務員 2人（パート）
計 8人
- 3) 事業範囲 北秋田市・上小阿仁村（北秋田福祉圏域）

④ 北秋田市基幹相談支援センター（令和2年8月1日開設 北秋田市委託事業）

事業目的は、障害のある人の生活支援や福祉サービス全般の利用援助等に対して、相談支援専門員や精神保健福祉士、社会福祉士等の資格を持つ職員が相談に

応じる。

入所施設から地域移行する際の体制整備、権利擁護、虐待防止、地域の連携強化に取り組む。

- 1) 事業実施場所 北秋田市宮前町9-68
※ 事務所 北秋田市地域福祉センター 2階
TEL 0186-62-2227
FAX 0186-62-2228
- 2) 配置職員 管理者・主任相談支援専門員 1人(常勤兼務)
相談支援専門員 1人(常勤)
社会福祉士 1人(常勤・嘱託)
精神保健福祉士 1人(常勤)
合計 4人
- 3) 事業範囲 北秋田市・上小阿仁村(北秋田福祉圏域)

(3) 一般事業主行動計画(令和4年4月1日～令和7年3月31日)

職員が仕事と子育てを両立させることができ、全従事者が働きやすい環境を作ることによって、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするために、以下のように行動計画を新たに策定したもので向こう3年間を取組期間とする。

目標1: 全従事者の、年次有給休暇の取得日数を一人当たり6日以上とする。

目標2: 育児短時間勤務制度、看護休暇、介護休業制度の利用の促進を図る。

目標3: 全労働者の内、管理職に占める女性労働者の割合を高めるため現状より1名増を目標に取り組む。

以上、毎年度ごとに達成状況を把握し制度の促進に努めていく。

(4) 労働法制改正対応措置

1) パワハラ防止措置について

労働施策総合推進法に基づき、令和2年6月から大企業の事業主は「パワハラ防止措置」が義務化され、当法人は令和2年12月1日より防止措置を講じてきていたところである。

令和4年4月1日からは中小企業の事業主にも「パワハラ防止措置」が義務化されることとなったものである。法人としては、既に実施済み事項ではあるが、再確認の意味も含めて年度初めに注意喚起文書を各事業所に配布し防止措置内容、職場でのパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組みに努めていただくことを願うこととしている。

2) 仕事と生活の両立推進

令和4年4月1日から育児・介護休業法が段階施行されている。「産後パパ育

休制度」の新設。事業主から労働者への育児休業取得意向確認の義務化など、仕事と生活の両立を推進が目的。

改正の内容は子の出産後8週以内に4週まで取得できる柔軟な育児休業枠組みを創設（令和4年10月施行）。休業の申し出時期については、原則休業の2週間前までとする。

労使協定を締結している場合に、労働者と事業主の個別合意で事前に調整したうえで休業中に就業することを可能にする。

妊娠・出産の申し出をした労働者に対して、事業主から労働者に対して、事業主から個別の制度周知と休業の取得意向の確認のための措置を講ずることを事業主に義務づけた。

育児休業について、分割して2回まで取得することを可能とした。

常用雇用する労働者数が1000人以上超の事業主に対して育児休業の取得状況について義務づけた（令和5年4月1日施行）。

有期限労働者の育児休業と介護休業の取得要件のうち「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」であることという要件が廃止された。

ただし、労使協定を締結したした場合には、無期労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外可能とする（令和4年4月1日施行）。

育児休業給付に関する所要の規定を整備した。出産日のタイミングによって受給要件を満たさなくなるケースを解消するため、被保険者期間の計算の起算点に関する特例が設けられた。

(5) 施設整備、法改正対応事業について

法人内施設の老朽化対応を必要とする建物、設備があることや、法改正を受けた施設の再編、施設整備、関係機関と協議を進めながら計画の策定及び対応をして行くこととする。

(短期的計画：令和6年度)

- ・ 本部管理棟金庫室、事務室床張替工事
- ・ 本部管理棟、冷凍冷蔵倉庫棟外壁修繕工事

(中・長期的計画の位置付け)

- ・ 陽清学園大規模修繕工事
- ・ よしの寮外壁改修工事
- ・ 米穀貯蔵棟外壁張替工事
- ・ グループホームたかげど寮外壁、ベランダ改修工事
- ・ 山下鹿野苑外壁張替、内部改修、トイレ、ボイラー改修工事
- ・ 吉野学園成人棟外壁修繕工事改修工事
- ・ 吉野工場トイレ簡易水洗化工事
- ・ 吉野工場ダクト設備新設工事
- ・ 地域交流ホーム外壁、屋根排水管改修工事

- ・ 各施設の照明の LED ライトへの段階的交換による省エネ化の推進
- ・ 郷内給水設備改修基本調査と整備計画の策定

3. 運営管理の要点

(1) 虐待防止関連事項

当法人は、保育、児童養護、障害児・者施設、事業所を運営している。対人援助サービスを担う職種に従事する者として、極めて弱い立場にある方々の支援に向き合っている。各施設とも当該法令改正への対応や、日常業務の中での権利擁護、不適切な支援への注意喚起には念を尽くしてきているところである。

しかし、令和4年度2月障害児施設 大野岱吉野学園で2件の虐待事案があり、県への通報となった。県の指導により令和5年度中是正、改善対応に迫られた。

また、令和5年度に児童養護施設 陽清学園で児童への不適切な支援として県への通報がありそれを受けて是正、改善対応が行われているところである。

同一法人で2施設からの事案発生を重く受け止めざるを得ず、毎月開催されている園長会議（理事長、常務理事、各施設園長・管理者）での取り組み状況、権利擁護、虐待防止活動状況の点検、注意喚起等で周知を強化していくこととしている。

(2) 財務管理

現在各施設、各事業所までを含め法人全体の財務管理が一元化された。公認会計士指導の下、効率的・効果的予算執行に努め財政健全化が維持されている。

改正社会福祉法では財務規律の強化の中で、契約のルールの見直し、措置費・保育所委託費の弾力的運用、指導監査の見直し等「ガバナンス」強化を前提とした見直しがされている。適正かつ公正な支出管理の徹底、透明性の向上が求められているところである。

令和6年度は障害福祉サービス報酬3年に1回の改定が行われ全体の改定率は1.12パーセント（改定率の外枠で処遇改善加算の一本化等の効果等があり、それを合わせれば改定率1.1パーセント）のプラス改定となり障害関係施設の収支状況に影響はなかった。また高齢重度化の進行で、障害支援区分認定水準も高く収入は安定している。在宅生活障害者の保護者の高齢化の進行で、施設利用ニーズは徐々に増加傾向となっていくものと推察される。

児童養護では定員削減を進める国の政策に反し、施設入所ニーズは衰える気配なく総定員42名に対して32名の在籍となっている。措置費の収入状況も安定状況にあり当面、収支を懸念する状況にはない。予定されている本寮の大規模修繕工事は国庫補助事業として実施するため、経営を圧迫するまでの事業見込みとはなっていない。

法人内事業所で南鷹巣保育園が入園児数の減少や施設整備資金借入償還により、本部からの拠点区分繰入支援による運営を余儀なくされている状況となっている。令和5年度で施設整備資金借入償還は終了し、一部財政負担は軽減されるが園児数減少による定員削減策は、令和4年度定員100名を10名削減し90名に変更。更

に令和6年度は定員90名から80名に変更する予定となっている。

緊縮財政対応で凌ぎながらも、本部からの繰入支援が続いており、園児数減少に対して人件費比率が下がっていないため、令和6年度は人事異動を行い人件費比率の抑制を行うこととしている。

運営財源の確保については、いずれも慎重な対応が求められるため、公認会計士と協議を重ねて進めていかなければならない課題である。

(3) 人材育成・人材配置

活力と質の高い組織を目指すためには人材育成がとりわけ重要である。経営の持続的発展を図るため法人および各施設の職員研修体制、年間職員研修計画を明確化し人材育成に努め、職員の自己実現に寄与するとともに適正な人事・労務管理を目指していく。

当法人は1法人複数施設経営体制となっている。そのメリットを職員育成の機会に活かすべく、各施設の職員人事異動による交流を図り相互理解に努めることとする。職位は主任、補佐、副園長、管理者となっているが、所属施設経験年数が概ね10年を目安とした異動基準、職位昇格基準等を作成し各施設偏りのない人員配置を目指して行きたい。

法人の各施設に勤務する職員として誰もが人事異動の対象者であるという認識の上で職務に当たって欲しい。

また、秋田県社会福祉協議会において平成30年度からの研修事業として、福祉職員キャリアパス研修が実施されており、受講職員の高い動機付けの機会となっている。

更に職員の資格取得研修は各施設とも積極的に奨励しており、法人の支援としては資格取得に要する日数は職務免除、交通費は1回に限り支援するというインセンティブとなっている。現在のところ国家資格、その他の資格に対する資格手当を支給してはいないが相応の努力の成果としての資格に対するインセンティブ検討の余地は想定される。

(4) 人材確保（リクルート活動）

人材難はどの業種でも同じであり、各施設でもその確保は喫緊の課題となっている。こうした中で陽清学園が人材確保の取り組みとして令和2年度からリクルート活動を展開しており、法人の活動に位置づけても良いのではとの提案があった。

令和3年度から「リクルート委員会」が設置され各施設から委員が集まり、人材確保活動を展開してきている。ハローワークへの求人は勿論のこととして、学校関係、各種団体が主催する相談会などに積極的に参加し人材確保に努めていく。

(5) 福祉サービスの管理

現在「ISO9001：2015年版品質マネジメントの国際規格」を運用している施設は大野岱吉野学園成人棟、大野岱吉野学園さくら・児童棟のみとなっているが、各施設とも従来から各施設とも規格に基づいて「福祉支援計画書」を作成し、福祉サービス提供体制の維持、展開を継続していくこととする。

(6) 福祉QC業務改善活動

業務改善活動としての「QC活動」はその活動を継続し、成果を年1回の発表会で確認・共有する。コロナ禍で発表会は3年連続中止となっていたが、令和5年度から再開された。活動はリスクマネジメントによる一連の事故防止対策活動、苦情解決のしくみ、サービス共通評価基準による自主評価等を効果的に機能させたサービス管理を行っていく。

(7) 施設独自の重点目標の設定

顧客満足継続的改善、福祉サービスの向上という観点から、各施設の実情や課題を踏まえた独自の重点目標を設定し福祉支援計画書に明らかにして展開するととする。

(8) 消防計画に基づく定期的な訓練の実施

各施設の災害想定避難訓練は毎月1回、郷の合同火災避難・消火訓練は消防署立会い指導により年3回実施されている。

合同火災避難訓練実施に際しては消防計画、自衛消防隊（各施設初期消火班応援係）による中型搬送式消火ポンプを使用した消火訓練を確実にを行い、初期消火能力の向上に資することとする。

また、平成23年3月11日の東日本大震災における長期停電の教訓から施設は自費、助成により自家発電装置を整備され、毎月1回操作訓練が行われているところである。装置、付属備品の定期点検を含め停電等に備えた操作訓練を継続して行くこととする。

(9) 災害発生時における福祉避難所の設置運営

大野岱吉野学園、吉野更生園を指定施設として、平成23年12月27日付で北秋田市と協定を締結した。障害等の理由により災害発生時に一般避難所での生活が困難な方が対象となるため市支援プラン、協定概要に基づいた避難所運営に備えることとする。

4. 福祉支援計画書の策定

法人策定の「令和6年度法人事業計画書」に基づき、各施設において「福祉支援計画書」を策定すること。本計画書は概要版であり、詳細計画は各施設「福祉支援計画書」に網羅すること。ここに「理念・方針」全文を記載し職員に浸透を図ること。

一連の策定プロセスと評価及び見直しのタイミングは福祉サービスマニュアル（14頁8.3.2設計・開発の計画～15頁8.3.6設計開発の変更）に沿って行なうこと。

更に、個人情報保護の観点から名簿等は別冊扱いとし、個人情報保護規定に基づく管理を徹底することとする。

5. 各種委員会、会議、諸活動

(1) ISO規格運用の継続

現在 ISO9001:2015 年版国際規格を運用している施設は大野岱吉野学園児童・さくら寮と成人棟の2施設のみとなった。しかし、組織の運用、サービスの継続的改善等、事業活動における手法としては外せないメリットがある。

これまでの経験と実績を踏まえ、施設長が管理責任者としてその任にあたり、規格の運用を維持することを再確認する。

(2) QC 活動

「福祉 QC」は各施設で継続し業務・サービス改善に努めていく。年1回の法人内発表会についてはコロナの発生以来、しばらく見送られてきたが、活動自粛は緩和の方向にあり、従来 of 活動の復活を願うものとする。

(3) 職員実践報告会

QC 活動と同様、職員実践報告会は毎年3月に行われる職員総会に併せて行い、各施設代表職員による実践・研究成果を発表し合ものとされていたが、コロナの関係でしばらく見送られてきたが、活動自粛は緩和の方向にあり令和5年度から、復されており継続していくものとする。

(4) 「苦情解決委員会定例会」の開催と結果の公表

苦情内容・解決結果・要望等については、個人情報に関するものを除きホームページ、広報誌等に掲載し公表すること。第三者委員を交えた定例会は年3回(6・9・2月)とする。

(5) 「福祉サービス事故防止対策委員会」の開催

権利擁護、虐待防止、身体拘束防止、事故防止活動は各施設の職員一体となった活動が基本となる。不適切サービス報告・是正報告、ヒヤリハット報告、ファインド報告、改善提案等を隔月開催の委員会で取上げ、情報と対策を共有し各施設への水平展開を図る。

避難訓練は月1回(火災・地震避難のマニュアル策定)、感染症予防マニュアル、集団給食食中毒防止マニュアルの見直しを行い、感染症や食中毒発生想定訓練は保健委員会と連携しながら実施していく。

(6) 「日課」に基づく業務の遂行

日々の支援は児童、利用者の日課に基づき行なわれている。安全と安心の基盤があって成長が促進される。業務プロセスとしての日課をとらえ危険予知、事故防止の徹底を図っていくこととする。

(7) 健康食生活について

農事組合法人「吉野農場」の自然農法による食材提供を主体とした給食は34年目を迎える。引き続き児童、利用者の健康保持の観点から支援の体系に組み入れ、吉野農場との連携を図りながら進めていく。

(8) 施設運営会議について

毎月1回各施設主任以上が参加し指針、予定行事の調整、ISOの確認事項、職員研修、各種委員会の実施状況、給食委員会情報、マネジメントレビューの実施等、運営全体の情報交換の場として法人の運営の根幹をなすものである。

(9) 園長会議について

理事長、各施設の園長出席の下、各施設の運営・経営状況、虐待防止活動取り組み状況、施設整備、人事、行事等の主要課題について協議する。毎月1回、上旬開催。

(10) 吉野郷ホームページの書き換え

各施設でホームページ担当者を決めて毎年3月までに書き換えを行うこととする。苦情解決委員会の内容、ISO定期審査結果の公表、財務諸表に関する情報公開をして運営の透明性確保に資する。

(11) 新任・臨時職員の現任教育

研修委員会は新任職員の集合研修を実施する。採用後1年間はベテラン職員の下で指導・助言が受けられる体制を各施設で作る。臨時職員も同様に正規職員になるまで宿直業務等においてベテラン職員と混合体制をとることとする。

尚、臨時職員毎に相談役として正規職員を配置し、業務遂行支援やリスク対応をしていくものとする。各施設では研修・力量カードに内容を作成し責任者にこれを提出する。

(12) 職員研修体制について

各施設は職員研修計画を策定し、外部・内部研修で職員の意識高揚に努める。更に3年未満、3年～5年、中堅研修、主任研修を通じてレベルアップを図る。研修委員会が進める。

(13) 各種委員会の役割と責任について

行事企画、広報、研修、給食、環境整備、互助会、保健衛生、地域福祉、ISO、QC、苦情解決第三者、リスクマネジメント、防災、そして令和3年度からのリクルート委員会が加わり計14委員会が運営の要となっている。

各委員会の責任者は運営会議のメンバーとする。

(14) 人事評価制度実施手順

令和元年度から始まった制度は6年目に入った。以下の要領で実施されたい。

- ・ 9月30日まで：施設長、管理者は定年退職者、嘱託職員の意向確認、10月10日の園長会議に報告
- ・ 10月 1日：自己評価帳票配布
- ・ 10月15日まで：職員は施設長・責任者に自己評価を提出
- ・ 10月16日まで：一次評価者、職員の一次評価の実施
一次評価者は施設長から渡されて職員の自己評価表と第

7条4項に従い被評価者と面接実施

- ・10月31日まで：一次評価者は自己評価表、一次評価を添えて二次評価者に伝達

二次評価者は面接結果を参考に二次評価を行う

- ・11月30日まで：一覧表を理事長に提出
- ・2月の園長会議まで：理事長は人事案を作成し園長会議で調整する
- ・2月25日：内示（施設長・管理者は人事の対象者に結果を伝える）
- ・3月10日：人事発表

※日にちについては若干の変動あり

6. 施設運営の重点事項

- (1) 児童養護施設・陽清学園の運営について（本体定員30名 小規模施設 児童養護施設定員 清明寮（男子）6名、清和寮（女子）6名 総定員42名）

- ① 4月1日現在、児童数は32名のスタートとなる。平成31年度から本寮の定員を42名から30名に変更し、4寮を全てグループケアとして小規模化を図っている。

現在、小・中学生は一緒に敷地内からスクールバス、高校生は路線バスで登下校している。また、小学生はスポ少体制の部活動、中学生は学校所属の部活動において土日の路線バス減少により土曜日の練習や練習試合、各種大会など部活支援に昨年度同様に職員の連携した送迎協力体制が望まれる。高校生は昨年度同様8名から10名に増えたが、通学範囲が2校と昨年と同様であり引き続き自立支援に向けた個別支援の充実を図っていききたい。

関係機関や地域との協働・連携としては、年1回児童相談所（中央＝子ども・女性・障害者相談センター児童女性相談部、北）との情報交換、年数回の学校等（しゃろ一む、清鷹小学校、鷹巣中学校、北鷹高校、）との情報交換、年3回の地域見守り委員会（第三者委員による助言・指導）を実施することで入所児童の支援の向上を期し、施設使命の達成を図れるよう関係維持に努めていきたい。

施設整備計画は、令和3年度における本体施設の耐震診断結果から建物の一部が耐震補強が必要と大規模修繕後の耐用年数も少ないことから本体施設に一時保護専用施設や複合的なサービス機能を付帯し4寮は分園型として、地域へ移行する新設計画を市及び県の担当と相談し国への申請事務に繋げていきたい。更には、令和7年度から始まる次期都道府県社会的養育推進計画に対し施設としても中・長期的な具体的支援内容や施設設備を合わせた計画の策定に取り組んでいく。

施設の重点目標は、2つあり「誰もが安心して安全な生活を送ることができる空間を整える」家庭的養護が求められる中で、子どもも職員も暮らしやすい空間とは何かを考える。「社会に出てからも寄り添い支援し続けることができるために、できること事を考える」施設からの巣立ちは子どもにとって新たな居場所ができることであり、必要な社会資源を探し・繋げていく。のいずれかの委員会に全職員が

属し、昨年度に引き続き達せに向けワンチームで取り組む事としている。

里親支援については、昨年度と同様に里親支援機関として里親家庭の訪問、電話相談、里親のリクルート、里親研修の協力、レスパイトの調整等を里親支援専門相談員を中心に園全体で支援していく。

自立支援担当職員については、加算事業であり1名配置の必要性があるが昨年度から人員不足により配置できず、課題として今後の人員確保に伴い配置に向け取り組んで行きたいと考えている。

園行事は、新型コロナの感染状況に配慮しつつ、伝統と従来の目的を継承し入所児童の理解も得ながら時代・環境に即した企画・立案・実施により子ども自身の「社会性の拡大」に結びつけていきたい。

最後に、最近の入所傾向として、ケアニーズの高い児童が多いことから職員の高い専門性が必要とされる場面も多く、新たな知識や専門的な技法を習得できるよう研修にも継続した取り組みが必要であると考えている。コロナの5類移行に伴い、感染状況により「リモート型」から「参集型」に形式も変化してきたが様々な研修に参加させていきたい。

第9次中・長期総合計画における令和6年度計画

- 1) 第三者評価（評価機関は県社協）の受審。（継続計画）
- 2) 本体施設及び分園型施設「4寮」の地域（おさるべ地域）移設に向けた取組（土地の選定、設計・見積等）。（修正計画）
- 3) 自治館入り口のドア修理。（継続計画）

※ 令和7年度以降の計画は、法人総合計画に記載

※以上の計画は全職員参画の元、随時修正、変更していくものとする。

② 自立援助ホーム・ようせい、(定員6名)の運営について

4月1日現在、措置児童1名（男子1名、女子0名）、私的契約児童無しスタートとなる。児童福祉法の改正により、施設入所児童等の支援が充実され、一般生活費等が引き上げられることとなった。

自立援助ホームは、児童の自立支援を図る観点から、義務教育終了後、何らかの理由で家庭の居場所を失った15歳から20歳（22歳）までの青少年が暮らすところである。社会で一人暮らせるようになるまでの期間を過ごす場所となっている。職員は受け手となり、共に生活しながら実社会で生き抜くための素養を支援し社会的促進に寄与することを目指している。

最近の入所傾向は、携帯電話（ゲーム、SNS、動画視聴）依存で就労が続かないケースが多い。収入が少ないため、ホームのWi-Fiを利用している。利用にあたって違法・有害情報から守り、安全にWi-Fiが利用できる環境整備（フィルタリング）を図りたい。また、安定した生活基盤ができる前に退所となるケースが多く、アフターケアの必要な退所児童が多くなる傾向にあり「自立支援担当職員」の配置に向けた人材確保が近々の課題となっている。

今までの支援支援がそのまま通用しない場合も多々あり、携帯電話の利用や日課等を含めた生活上の規則等について、必要に応じて話し合いを行い生活の見直しの機会とする対応が求められ今後も引き続き取り組む。

ハード面では、助成金により利用者の居室にエアコンが設置され利用者の快適な生活環境を提供し「健康と安全」を確保したい。以前より児童家庭支援センター併設を計画していたが、設置場所について県との協議が難航しており併せて必要な人材確保も困難な状況であるが継続課題として取り組みたい。

第9次中・長期総合計画における令和6年度計画

- 1) 市からの給水管を現行より太くし、供給量の増加で水圧を保てる環境整備工事
 - 2) 違法・有害情報から守り、安全にWi-Fiが利用できる環境整備（フィルタリング）
- ※ 1) は新規計画 2) は継続中

(2) 保育所・南鷹巣保育園（定員80名）の運営について

少子化の加速や人口減少が続く中、当市においても出生率の減少が続いているその影響で令和6年度は、定員を90名から80名に変更を余儀なくされた。年度末22名の卒園児を見送り、令和6年度6名の新入園児を迎え70名でスタートの予定である。途中入園の予定は把握されており、他年齢児の受け入れ枠は余裕があり、積極的な受入を行い経営の安定化を図って行きたい。

子育て支援センターは職員配置が見込めないため令和6年度も休止とした。また、一時預かり事業を余裕活用型で再開の予定となっている。家庭において保育が一時的に困難となった等の場合に、定数に余裕がある人数の範囲内で園児をお預かりする事業を復活することにしました。

令6年度の加算対象事業としては以下の事業を行う予定である。

- (1) 延長保育
- (2) 病児保育（体調不良型）
- (3) 障がい児保育
- (4) 小学校接続加算
- (5) 第三者評価受審加算

4乳幼児期は子どもが生涯にわたる人間形成の基礎を培う極めて重要な時期であり子ども、保護者への適切な支援と質の高い保育や保育環境が求められている。このようなことを踏まえ保育所が果たすべき役割や機能を発揮できるよう園の特性を生かし、寄り添い丁寧な保育に努めていきたい。

また、小学校との連携として年2回連絡協議会を実施のほか、体験交流などが行われている。幼児教育の質的向上及び、小学校との円滑な接続を図って行くため幼保小の架け橋プログラムが進められている。架け橋期にふさわしい主体的、対話的、深い学びの実現を図り、一人一人の多様性に配慮し子どもの学びや生活の基盤を育むことを目指し、地域の保育園、小学校と連携して進めていきたい。

小学校統合により昨年から七日市保育園と年長児の交流を行っているが、今年度も継続し交流を深めていく。

施設整備としては、安全管理面から玄関施錠対応の整備、保育室の照明のLED化、（完了していない居室）について取り組んでいく。

地域や関係機関、保護者の方々との連携を密にしながら安全・安心の保育の提供に努めていくこととする。

(3) 障害児・者入所施設 大野岱吉野学園（児童定員10名、現員7名、障害者支援施設・生活介護定員20名、現員20名、短期入所4名）の運営について

令和2年度より児童・成人併設施設として認可されから5年目を迎える。令和6年度は成人20名、児童7名でのスタートとなる。成人利用者さんの平均年齢は33歳（最高年齢47歳、最低年齢者22歳）となっている。

成人施設としては平均年齢は低いが、その分強度行動障害を有する方も多いため支援には強度行動障害への専門的な対応が求められる。昨年度より、各種研修への派もコロナ禍での自粛が和らぎ通常に近い状況に戻っており、今年度は若い職員を中心に積極的に研修への派遣を考えている。また、昨年度は虐待案件発生に伴い再発防止に向けた取り組みを行ってきた。外部研修の派遣に加え毎月の権利擁護・虐待防止及び身体拘束適正化委員会の他、定期的に職員に対し虐待防止チェックリストを用いて虐待防止及び身体拘束適正化に向けた意識の向上、実績の積み重ねを促している。

意思決定支援については引き続き国のガイドラインに従い自治会や生活の様々な場面において具体的な内容を示し、職員間で共有しながら実践していきたいと考えている。

利用者支援では幅広い年齢層への多様な支援が求められており、より安全で安心したな生活の実現に向け取り組んでいきたい。具体的には生活支援、療育支援、就労支援を日々発展を目指し継続していくこととする。コロナ禍から始まった「心地よく楽しく過ごすための支援」また昨年度に続き「心地よく楽しく過ごせるための支援」を提供していくため、サービスマナー向上と併せよりレベルアップした支援を目指して取り組んでいきたい。

グループホーム「たかげど寮」、「あかしや寮」のバックアップ施設として利用者さんの生活の質の向上を目指して、世話人さんと協力して対応していきたい。現在世話人さんの体制がとれず、交流ホーム及び保護者会館を暫定的に利用し生活している。利用者さんの意見を尊重しながら、今後の方向性を探していきたい。

設備面では大がかりな工事の予定はないが、強度行動障害の利用者さん数名の居室について畳敷きからフローリングへの変更や壁材の補強等の工事を随時行っていきたい。

(4) 障害者支援施設・大野岱吉野学園（生活介護：定員35名：現員29名、施設入所支援：定員28名）の運営について

① 施設入所支援は28名、生活介護は現員29名でのスタートとなる。

意思決定支援は障害者基本法及び障害者総合支援法に明記されている重要な課題となっている。当園でも当計画に「意思決定支援」を記載し、日々のサービス提供場面で実践を積み上げ、提供してきたところである。意思決定支援の主要な主張は「配慮」から「取り組み」へといったより積極的な内容を求め、定義として「意思形成支援」と「意思表出支援」があり利用者が保護の客体から権利の主体への転換

であるという内容が提示されている。支援者の価値判断を一方向的に押し付けるなど、支援者の都合を優先させるような支援を行わず、引き続き、意思決定支援の取り組みを積み上げていく事とする。

日々のサービス提供において、利用者の年齢は34歳から69歳にわたり、平均年齢は48.6歳となっている。平均障害支援区分は5.35であり平均年齢が比較的若い割には要介護度が高い利用者が多くなっており転倒事故、誤嚥性肺炎等の防止をはじめ徹底した安全管理及び健康管理対策を行い安全・安心なサービスの提供に努めていくものとする。

一方で、安全支援を重視するあまり持てる身体機能への過度な支援により残存能力の維持を損なう結果に陥らない注意が必要である。介護支援用具に頼るのではなく残存機能を少しでも維持後退させない介護努力も必要であり、高齢化と重度化に対応できる介護技術の向上と生活支援の知識も重要であり、研修への参加を促進しそこからの学習会等により、職員1人1人の介護知識や技術を向上していく。

また強度行動障害、自閉傾向の強い利用者も多く、生活しづらい環境になっていないか、ソーシャルワーカーとして常に利用者の願いや思いの実現の為に、個々の個性に応じた専門的な支援も行っていく。

サービスマナー再確認という部分で、施設で生活されている方々は1年365日、24時間成人棟で過ごされている。「強いられた共同生活」に対する遠慮、気兼ねをしながらの日々の生活となっていないか。利用者さんの生活は職員の言動によって大きく変わることを認識し、利用者さんに必要な援助や要望に応じていくために、職員が一致してサービスマナーの向上を図りながら「心地よい楽しい支援」の提供に努めていきたい。利用者個々に応じた適切なコミュニケーション手段を工夫し、一貫した支援を行う為に、利用者に関する情報を支援者相互で共有し、支援における共通認識を持つ努力を継続していく。

コロナ感染症やインフルエンザなど感染症対策も油断せず、現状の施設に沿った対応ができるよう、見直しを随時行う。利用者の生活や活動、行事など中止や停滞していた部分の底上げ、行事による娯楽の提供、引き続き帰省が無い方々へのあたたかい配慮支援などに取り組んでいく。

一方「権利擁護・虐待防止委員会」「身体拘束適正化委員会」は継続し「権利擁護・虐待防止委員会」「身体拘束等の適正化のための指針」を実施していく。

定期的な事案発生防止に向けた具体的な取り組みとして「権利擁護・虐待防止委員会」「身体拘束適正化委員会」の活動を活性化しながら虐待関係、身体拘束等の研修への派遣、虐待についての学習会を毎月の会議で積極的に実施していくことで職員各自の権利擁護・虐待・身体拘束への意識向上を目指していく。

在宅支援サービスとしての短期入所事業、日中一時支援事業は積極的に受け入れ在宅サービスの向上に寄与していく。

設備改善事業については、令和5年度に家庭用洗濯機4台による洗濯業務を、業務用洗濯機（22キロ）の導入・設置がされ洗濯業務の省力化が達成された。しかし、令和5年度後半に平成12年設置の業務用乾燥機（22キロ）が使用不能となり、数ヶ月間にわたるコインランドリー通いを強いられることとなってしまった。業務用洗濯機の設置で乾燥機設置のための開口部（出入り口）が狭くなり引き戸1枚分の建物の壁を拡げる工事が必要になってしまった。

冬期間の工事はできなかったことと、建物の壁を一部拡げるため、業者の建築構造検査が必要になり年度末までに構造計算（工事に影響は無し）の結論、工事設計、工事見積依頼を行った。

工事費は令和6年度予算に計上し、新年度早々の契約・着工、4月中の完了を見込んでいる。

(5) 障害者支援施設・吉野更生園（生活介護定員35名：現員31名、施設入所定員30名：現員29名）の運営について

令和6年度吉野更生園においては、生活介護31名、施設入所支援29名でのスタートとなる。

日々のサービス提供において、利用者さんの重度・高齢が進む中、平均年齢も60歳、平均支援区分5.3となっている。加齢による二次障害も懸念され重度のアルツハイマー型認知症の方や、認知的傾向の方も見られるようになった。また、体力面や身体機能の低下に伴って歩行状態の悪化した利用者さんが増え、車椅子や歩行器に頼る方が多く、嚥下機能の低下による誤嚥性肺炎の危険性を伴う利用者さんも多くなってきている。

入浴棟が増設されたことで、より安全な入浴のための設備が整い利用者さん、職員共に負担の少ない入浴支援体制となっているが、身体機能の低下から車椅子式入浴装置（カトレア）での入浴が多くなり、特に男子の方では普通入浴が難しい利用者さんが増え、今現在も入浴は一日がかりで実施されている。

身体的機能低下等から福祉用具（車椅子、歩行器、介護用ベット）利用者も更に増え、随時関係機関との連携により継続的に対応しているが、そうした利用者さんの状態に伴い職員の日常業務での身体的負担も大きくなっているため、サポートスーツや介護ロボットの導入を検討、活用しながら負担軽減を図りながら、今後も引き続き生活面においては利用者さんの身体状況の変化を踏まえ、重度・高齢化に対してどのような改善が必要かを継続的に考察していく。

重度・高齢化の進む施設の状況で、当施設のサービス向上を図るために、福祉サービス重点目標を第三者評価受審で改善が求められている、重度・高齢化に合わせた支援についてよりレベルアップするための取り組みと災害対応の周知に係る活動の2つで計画的、継続的に進めていく。権利擁護については毎月の権利擁護委員会の話し合いから出された意見を元に、利用者さんの尊厳を尊重した権利の実現のため、会議で全職員に周知していく。また、虐待（身体的、心理的、金銭的、性的、ネグレクト）に繋がるようなことが行われないよう職員間でも情報共有に努めていく。更に「振り返りチェックシート」を年2回実施し職員の権利擁護について意識向上に努めていく。

利用者さん個々の意思決定支援については継続して「意思形成のための支援」（情報提供の工夫、体験の実施）と「意思表出のための支援」（自治会活動、絵や写真の利用、表情や態度等、周囲の雰囲気を読み取り）の理解に努めていく。また今年度は更に「意思実現支援」（できる限り実行に移していく）を付け加えることで、障害のある人達が保護の客体から権利の主体へと転換を図ることを目指していく。

重点目標と併せて、今後も重度・高齢化に向け、介護技術研修へ積極的参加、支

援向上に向けて各種研修参加、伝達研修により、利用者さんの「安心・安全で楽しく生活できる場」の提供ができるよう、継続したサービス提供を図っていく。また、第三者評価受審結果を真摯に受け止め、不足な面を職員間で共有しながら、年一回行われる自己評価で更なるサービス向上に向け、継続的に実施していきたい。

在宅支援サービスとして短期入所事業により、在宅福祉サービスへ寄与していく。

第9次法人総合計画の施設整備計画である施設全体の窓の改修の実施については昨年度完了しているが、その他の整備が必要である車庫の設置、利用者さん個々の室内環境の追加整備については順次計画的に進めていくこととしたい。

(6) グループホームの運営について

知的障害者グループホーム（共同生活援助）「8ヶ所の運営」①よしの寮（定員10名）②たかげど寮（定員5名）③ふれあいの家（定員6名）④まきば寮（定員7名）⑤男子希望寮（定員5名）⑥二本杉寮（定員5名）⑦ほっと（定員4名）⑧あかしや寮（定員5名）で実施されている。

この現状下高齢化、重度化が進み、まきば寮（男子1名）・ふれあいの家（男子1名）たかげど寮（男子1名）の3名の方々が吉野学園成人棟、吉野更生園において生活介護（日中サービス）を利用している。

あかしや寮の1名、ふれあいの家2名が一般就労（障害者雇用）の継続となっている。

農事組合法人吉野農場利用者さん（現員13名）については就労継続支援B型事業吉野工場（現員15名）の定員区分変更を行い（定員区分20名以下から40名以下）事業所指定変更届が秋田県障害福祉課より受理され、令和6年4月1日より一体的な運営がされることになっている。その他12名については個々のニーズに合わせて郷内で就労している。

また、グループホームの世話人の人材確保で課題が多く、併せて各ホームの利用者さんの人数が減少傾向にあるため、第9次法人総合計画の施設整備計画事業であるグループホームの統廃合について、今後統廃合計画案を策定していき計画的に進めていきたい。

(7) 就労継続支援 B 型事業所「吉野工場」（定員40名、現員28名 ※令和6年4月1日定員指定変更20名から40名）の運営について

就労継続支援 B 型事業所 吉野工場は令和5年度まで職員8名（兼務1名）、利用者15名で木工事業を行ってきた。

一方、郷内には障害のある方の就労支援部門として昭和58年度から設置運営されてきた農事組合法人「吉野農場」があり、設立以来40年間にわたり、農業生産と販売活動を継続し就労の場の提供と作業能力支援、作業工賃支給を行ってきた。しかし、事業が正規の福祉サービスに位置づけられていなかったため、長年の願いがこの度の就労継続支援B型事業の利用ということにつながり、安定したサービス利用の実現となった。

令和5年度までは木工部門、職員8名、利用者15名での事業であった。しかし

令和6年度からは農業部門が追加になり職員1名、利用者12名となり、総勢職員9名、利用者27名となった。

木工部門15名の平均年齢は59歳（最高齢81歳、最若齢43歳）で高齢化が大きな課題となっている。農業部門の平均年齢は52歳（最高齢67歳、最若齢25歳）となっている。

■ 木工部門 統括責任者 管理者（常務理事）

収益の伸び悩みの背景には、東日本大震災や少子化による児童・生徒の減少、コロナ感染症の影響と同時に、利用者さんの高齢化に伴う作業効率の低下も見逃せない要因となっている。教材部門、葬祭部門の作業は作業の巧緻性と熟練が要求されるため、習熟には多大な時間を要し門戸を広げづらい面があった点は否めないものがあった。

職員からは世代交代の願いが寄せられており、15名の利用者さんは法人内のグループホーム入居者に加え、外部希望者の受入れの必要性も議論されている。町場からの通勤の足確保が外部利用のネックとなっているため、送迎サービスの導入を模索していかなければならない。

また作業機械の老朽化や故障などにより、作業に支障が出ているため随時機械の更新を計画している。とりわけ、集塵設備の老朽化は長年の課題となっており、令和7年度更新を目指し整備費の積み立てを行ってきている。

業務内容・部門としては電気メートル板の製造販売する「メーター板部」、学校教材の作成販売をする「教材部」、介護保険事業による高齢者の住宅改修を支援する「住宅改修部」、葬祭関連木製品を製造販売する「葬祭部」で事業活動を行っていく。

① メーター板部

近年主資材が高騰しており商品の値上げを計画している。また、各取引先への訪問営業を再開していく。

② 教材部

- ・ 生産の安定化を図りながら既存商品の価格変更を検討していく。
- ・ 利用者の高齢化による生産への影響が出始めているため、どのように補っていくかを検討していく。

③ 住宅改修部

- ・ 微増ではあるが工事件数が伸びてきているため、同数程度の工事件数が見込まれる。ケアマネージャー等に営業しながら工事件数を伸ばす。材料の高騰に伴い単価の見直しをしていく。

④ 葬祭部

- ・ 今年度は、各取引先の搭婆の注文が昨年より多い印象だった。その背景とし

て、個人の寺に搭婆を下ろす件数が増えているという取引先からの話があったので、今後このような個人の寺からの注文が増える可能性がある。そのため今まで取引のなかった個人の寺への営業を増やしていき、取引を増やしていきたい。

- ・ 利用者さんに任せている作業をより効率化し、行える作業を増やすため支援や技術の伸長を図っていく。
- ・ 最近、木材の値上がりが進んでいるため随時、商品の値段を見直していく。

○ 会議等

- 1) 職員会議 毎月1回
- 2) 支援会議 毎月1回
- 3) 工賃評価会議 年4回
- 4) 業務開始前の朝礼の実施（安全確認・作業内容など）。

■ 農業部門 吉野農場 統括責任者 代表理事（陽清学園長）

今年度からは吉野工場のサービス利用者としての所属になるが、就業場所と作業活動や作業内容はこれまでとほぼ変わらず、農業生産と販売活動を通じて作業工賃の支給を受けていくものである。

これまでと変わる点は、各々が市町村の障害支援区分認定を受けて、これに基づいたサービス利用支給決定後サービス利用ができるという手続きが入ったことである。

農業生産物、加工品は全て販売によって対価を得るものであることから、商品を買って下さるお客様の品質評価に堪え得る商品価値を維持することが求められる。従って、育成段階の薬剤使用管理、収穫後の洗浄、消費・正味管理は販路、お客様別に綿密な心配りが求められるので、担当職員と納入先担当との綿密な連携が求められる点は変わらない。

サービス利用者は、これまでと同じく法人内のグループホームに入居してる方々であり、農場部門も支援職員とグループホーム担当やバックアップ施設と連携は不可欠となっている。

各 部

- 1) 農林産・果樹（2月～11月）・養鶏（5月～10月）部
- 2) 農産加工（通年）
- 3) 販売（法人各施設給食・職員・無人・市内のうそん等）※ 1) 2) 共通
- 4) 業務開始前の朝礼の実施 事故防止の徹底、作業内容、段取り確認等

○ 会議、行事等

- 1) 職員会議 毎月1回
- 2) 支援会議 毎月1回
- 3) 工賃評価会議 年4回
- 3) 業務開始前の朝礼実施

■ 両部門共通記載事項

障害のある人たちが働きながら、住み慣れた地域で自立した生活ができるよう就労と地域生活を支援するため、それぞれの能力と個性に応じた個別支援計画を作成し事業運営に当たっていくこととする。

また、就労やその他の活動を通して生きがいの実感や自己実現ができるように、安易な保護や管理を極力排除し、利用者の方々が自己選択・自己決定できるよう支援に努めていくこととしたい。

7. 地域福祉関連活動計画

施設職員は法人職員としての自覚を持ち、地域における活動においては法人を代表しているという意識で法人の理念、方針に則り地域貢献に努めて頂くようお願いがあるのである

(1) 地域交流ホーム「よしの」の運営

運営担当者（吉野学園主任）は、建物の保守・維持管理を行い、規約に沿った活用・運営に努める。地域の各種団体、職員・保護者等の研修会、諸会合、宿泊等の利用に際して各施設の協調体制を維持していく。

(2) 「地域福祉委員会」による独り暮らし老人世帯支援活動について

当法人が昭和56年から開始した「独り暮らし老人友愛訪問」は法人が無料で月1回弁当を配食する活動であった。間もなくこの活動は旧鷹巣町社会福祉協議会に引き継がれ制度化された事業となっている。

その後も「地域福祉委員会」の地域貢献活動として「独り暮らし老人世帯支援事業」として継続されてきているものである。（詳細は本計画2ページ～記載）

(3) ボランティア団体の育成について

「秋田北・日韓交流協会」に対する協力ということで「韓国木浦共生園」との交流活が行われていたが、諸事情から令和2年度から活動は中止されている。

秋田北・日韓交流協会の活動も何らかの前進あることを期待したい。

(4) 吉野保護者会との交流について

施設と保護者会は「車の両輪」を確認し合いながら歩みを共にしてきたが、が、利用者さんと同時に保護者の方々の高齢化という事情、コロナウイルスの感染拡大により総会等は令和2年度から中止されてきていた。令和5年5月から規制緩和されたことから、令和6年5月より再開することが決まっている。

8. 各種研修

法人の方針及び理念を具現化するために、自己啓発の奨励と各施設研修計画に基づいた研修会への派遣及び、法人研修委員会が企画した研修会を開催する。

新春講演会の開催

新春祈祷祭後に講師を招き講演会を開催する。コロナの感染拡大以来中止されてきたが、活動自粛が緩和されたため開催を目指していきたい。

9. 評議員会・理事会・監事会の運営

(1) 監事会・理事会・評議員会・の開催

監事会	①	5月下旬開催	令和5年度事業報告、決算、予算、運営状況等全般の監査	
理事会	②	5月下旬開催	令和5事業報告、決算報告、予算、運営状況全般報告	
評議員会	③	6月中旬開催	令和5事業報告、決算報告、予算、運営状況全般の報告、資産変更登記の承認	
		④	11月中旬開催	令和6年度第1次補正予算、業務報告
理事会	⑤	3月下旬開催	令和6年度第2次補正予算、令和7年度事業計画(案)、令和7年度収支予算(案)、業務報告	

これ以外必要に応じて随時開催する。

(2) 法人役員研修について

秋田県、秋田県社会福祉協議会、秋田県社会福祉法人経営者協議会等の関係機関の主催する各種研修会に積極的に参加するものとする。また、年1回は評議員、理事、監事合同の親睦会を実施して相互理解・交流を図るものとしていたが、コロナの感染拡大以来見送られてきているため、開催を目指すこととする。

- 1) 監事、評議員、理事の親睦会開催
- 2) 社会福祉法人・施設経営に関する各種研修会への参加