

令和4年度　社会福祉法人ささの会本部　事業報告

社会福祉法人ささの会は、社会福祉法の定める経営の原則に基づき、「常に利用者主体のサービスの創出と提供に努め、その人の望む自立した暮らしを目指して支援すること」を基本理念とし、その目的を達成するため、次に掲げる事業の経営を行った。(法人運営方針は資料参照)

障害者支援施設「どうかん」(以下どうかん)

グループホーム「ほがらかホーム」(以下ほがらかホーム)

多機能型事業所「ぼとふ館」(以下ぼとふ館)

さいたま市岩槻区障害者生活支援センター「ささぼし」(以下ささぼし)

指定障害者相談支援事業所「レタス」(以下レタス) および「セロリ」(以下セロリ)

居宅介護事業所「まるみっと」(以下まるみっと)。

令和4年はコロナ禍による様々な制限に加え、各事業所で感染者が続き、障害者支援施設どうかんでは66名の大規模なクラスターも発生した。直接の支援にあたった職員の多くが感染し、感染拡大封じ込めの難しさも痛感したが、職員が協力して対応し、重症化する利用者もなく乗り切ることができた。しかし、3年という長い期間に及ぶ緊張感と制限のある生活は、職員間のコミュニケーションの質・量の変化をもたらしたとともに、利用者のみならず、職員にとっての疲弊につながったと思われ、例年と比べて多くの職員が離職した。

法人全体で正規職員7名(うち1名は定年退職)、非常勤職員3名、計11名の退職があった。令和3年度と比べ、正規職員の退職が増え、事業所運営にも大きな影響が出た。この状況に対して採用ははかどらず、正規職員2名、非常勤職員2名の採用にとどまるとともに、令和5年度新卒採用は0名であった。

法人設立20年を迎える、組織や職員体制が固定化して、物事を決めるときにオープンな意見交換が不足していたのではないか、またコロナ禍ということではあるが、新しいことへのチャレンジに対し、消極的になっていたのではないかなど、法人が直面する課題に気づくことができた。

これらの課題を掘り下げ、新しい時代の変化、新しい価値観に対応できるよう、法人の体制や人材育成の変革に着手した1年となった。

昨年9月公表された国連障害者権利条約の総括所見は、入所施設や精神科病院の長期入院等の解消に向けた、施策の転換を強く求めたものであった。これを受けて、国は、障害者支援施設からの地域移行者を5%以上という数値目標を打ち出し(令和5年2月)、令和6年度末までに障害者支援施設の定員を6%削減すると公表した。総括所見を受け、ささの会における地域移行が進んでいない現状やグループホームでの支援の質について振り返り、どこで誰と暮らすかという選択肢を保障する、支えるという運営方針を法人内でも確認した。

さいたま市各区に設置する障害者支援地域協議会は、5区に拡大した。共通のテーマとして、「地域生活支援拠点づくり」を進めることとされている。岩槻区では、地域協議会の取り組みのもと、はたらく部会やこども部会などの事業別部会が活発に行われており、日常的な地域連携が進み、緊急時の対応についても、進めやすい状況になっている。

地域生活支援拠点については、市内障害者支援施設と勉強会を開催し、緊急事例に対して、連携して対応することも試行的に行い、実際の受け入れ協力など成果を上げることができた。

【法人重点事項】

- 1 世代交代を見据えた次世代の人材育成と組織体制の強化
- 2 地域協議会への参画とるべき地域生活支援拠点づくりへの取り組み
- 3 地域ニーズに即した新規事業計画と社会福祉充実計画の策定
- 4 コロナ対策の継続とアフターコロナに向けた対応の準備

【事業内容】

I 権利擁護の徹底と意思決定支援を根幹に据えた利用者主体の支援の実践

1 権利擁護の徹底

- ・苦情件数は、法人全体で 42 件（前年度 25 件）であった。
法人苦情解決体制による第三者委員会は 5 月 23 日に実施した。
- ・虐待受付件数は、施設内虐待が疑われる案件として市町村に報告・通報した件数は 4 件（前年度 2 件）であった。また、事業所で通報に迷う案件については法人虐待防止責任者及び法人虐待防止検証委員会のコアメンバーによる聞き取り等の調査を実施した。
市町村の調査を受け、虐待認定には至らなかったが、適切とは言えない対応であり、事業所を中心に再発防止策について話し合った。ささの会では容認できない不適切な対応は積極的に通報してきたが、行政による虐待認定の基準にばらつきがあり、今後も法人としての基準に基づいた通報を重ね、職員の判断基準の標準化も進めていくことを確認した。
- ・法人権利擁護委員会の活動では、みんなの権利擁護研修（利用者職員合同研修）を 2 回開催した。感染予防をしながら、どうかん、ぽとふ館にて対面で実施した。記録映像を視聴する形も併用して、全職員が研修を受けた。
- ・各事業所における利用者自治会活動を土台として、各自治会から代表者が参加する「利用者部会・ハイビスカスの会」を年 2 回オンラインで実施した。
「熱中症について勉強したので、暑い日に外にいる人に声をかけている」、「うがい・手洗いなどのコロナ対策で風邪をひかなくなったので、みんなもやってほしい」、「エアコンが変わって快適」、「みんなで意見を出した昼食メニューが実際に出た」、「旅行や食事作りなどをしたい」等の利用者の活発な意見が出された。
- 本来は運営協議会に報告し、理事会・評議員会でも内容を共有することになっているが、コロナのため運営協議会が開催できなかつたため、複数の経営職が必ず利用者部会に参加し、直接、利用者の意見を聞き、各事業所には議事録を配布して内容を共有した。

2 意思決定支援を根幹に据えた利用者主体の支援の実践

- ・意思決定支援ガイドラインを踏まえ、各事業所で、本人の意思に基づく支援に努めた。
- ・各事業所では、個別支援計画の検討会議にできるだけ地域の相談支援専門員が同席し、サービス等利用計画と連動した個別支援計画が作成・実施できるよう努めた。
- ・利用者自治会活動やハイビスカスの会で、利用者が情報を得たり、発信したりする場の充実を図った。
- ・ぽとふ館ではアート作品の制作と展示会を開催した。
- ・どうかんでは、埼玉県発達障害福祉協会利用者部会「オンライン交流会」（12 月）に利用者職員が参加し、「オンライン発表会」（3 月）では、どうかん利用者自治会みんなの会の活動として、「みんなの権利擁護研修」について発表した。

3 虐待防止体制のさらなる推進

- ・法人権利擁護委員会とは別に、新たに虐待防止検証委員会を設置した。虐待受付のフローチャートを作成し、法人内の周知を開始した。また、実際に通報や通報を検討する案件が発生した際、虐待防止検証委員会の委員からコアメンバーを選出し、事業所を交えて検討する場を設けた案件が数件あった。
今後は案件発生時のみならず、検証・分析・対策づくりを進めるシステムづくりを進める。
- ・オンデマンドによる埼玉県権利擁護・虐待防止研修を各事業所で受講した。

II 社会福祉法の理念に基づく公共性の高い法人運営と社会福祉充実計画による新規事業計画策定

1 社会福祉法に基づく透明な法人運営

(1) 評議員会の開催

- ・評議員会はオンライン方式により下記の通り実施した。

第1回定時評議員会	令和4年6月29日(水)	令和3年度事業報告・決算等
第2回評議員会	令和5年1月17日(火)	補正予算等
第3回評議員会	令和5年3月29日(水)	令和5年度事業計画・予算等

(2) 理事会の開催

- ・理事会はオンライン方式により下記の通り実施した。

第1回理事会	令和4年6月10日(金)	令和3年度事業報告・決算等
第2回理事会	令和4年12月23日(金)	補正予算等
第3回理事会	令和5年3月9日(水)	令和5年度事業計画・予算等

(3) 運営協議会の運営

- ・運営協議会および法人部会、家族部会は、コロナの影響で中止した。
- ・利用者部会（ハイビスカスの会）は、感染対策の上、オンライン形式にて2回実施した。

(4) 情報の公開

- ・本部および各事業所にて、ホームページ・ブログ・機関紙等を活用し、できるだけ新しい情報を発信、情報公開に努めた。新型コロナウイルス感染者が発生した際は、法人ホームページ上にて随時、情報公開した。
- ・法人広報誌「どうかん」は名称を「ささのたより」とし、紙面を刷新した。法人職員から名称の募集を行い、多数の応募があった。
- ・利用者代表・家族に向けた法人事業説明会はコロナの影響で開催できなかった。

(5) 組織機能の強化

- ・経営職会議を月1回以上実施した。
- ・週1回管理職会議を実施した。10月3日には参加者を主任まで広げて拡大会議を行った。
- ・事業所運営会議を月1回実施した。
- ・法人委員会・プロジェクトを下記の通り実施した。

（法人委員会）

- | | | |
|---------|-------|-------------------------------|
| 苦情解決委員会 | 委員会4回 | 苦情解決第三者委員会（5/23 コミュニティセンター岩槻） |
| 権利擁護委員会 | 委員会4回 | ささの会みんなの権利擁護研修2回 |
| 研修委員会 | 委員会7回 | ささの会実践報告会（5月27日） |
| 広報委員会 | 委員会4回 | 広報誌「ささのたより」1回発行、WEB記事管理 |

防災委員会・・・・・ 委員会 7回 合同避難訓練(11/10 ぼとふ館にて)

(プロジェクト等)

新型コロナウイルスBCP会議・・・・・ 隔週、感染発生時は必要に応じて随時招集

人材確保プロジェクト・・・・・・・・・ 会議 4回

G S Vプロジェクト・・・・・・・・・ 会議 1回 法人内G S V 1回

さいたま市余暇支援講座プロジェクト・・・ 会議毎月・講座年 10回開催

ICTプロジェクト・・・・・・・・・ 会議 1回 (3/16)

(6) 家族との連携

- ・法人事業説明会および運営協議会、家族部会は今年度も中止とし、資料を送付した。
- ・ささの会サポートーズクラブの活動は再開できなかった。

2 社会福祉充実計画による新規事業計画策定(新規事業プロジェクト)

年度当初、社会福祉充実計画および新規事業計画の策定を事業計画に挙げていたが、決算時に充実残高がマイナスとなり、策定の対象には至らなかった。

しかし、次年度以降も充実残高がプラスになる可能性は高いため、新規事業については、経営職会議で継続して協議を進めたが、法人事業所のコロナ発生で中断が続いたことに加えて、離職者が続く中で職員確保の見通しが立たず、結論までは至っていない。

年度末の時点で、利用者の重度高齢化対策、地域移行促進を目的とした日中サービス支援型グループホームを軸に進める方向性を確認し、令和5年度早期に計画を策定することとなった。他に地域生活支援拠点を見据えた多機能型拠点施設、さいたま市東部療育センター（仮称）岩槻開所を機に障害児支援に関する事業などの案が出された。

3 公益的取り組みの推進

(1) 様々な事情で民間のサービス利用が難しい人の受け入れ

- ・前年度同様、感染予防のため、短期入所等の利用は制限せざるを得なかったが、新型コロナウイルス等により介護者が不在となった人、その他虐待の疑いのある人など、受け入れ先がない緊急のケースについては、できるだけ相談を受けて対応した。(どうかん緊急短期入所相談 22 件 (受け入れ 10 件)、ぼとふ館緊急相談 10 件 (通院支援、短期入所先への送迎、抗原検査対応など)、まるみつと予約外緊急訪問等)

(2) 岩槻区地域協議会、顔の見えるネットワーク会議等の取り組みを通じた、ネットワークづくりの推進

- ・岩槻区障害者支援地域協議会（2回）、岩槻区顔の見えるネットワーク会議（3回）、はたらく部会（部会 2 回、福祉マルシェ 2 回）、こども部会（部会 2 回、親子で遊ぼうプチサロン 3 回）、くらす部会（2 回）、居宅さぽーと部会（2 回）、相談支援連絡会（毎月）いずれも、法人全体で積極的に参画した。

(3) 居宅介護等、公的な制度サービスでは対応できない、在宅の人への自費サービスの提供

- ・制度の谷間を埋める支援として低額の自費サービスを本年度も行った。

まるみつと実人数 4 名、延べ 66 回、総時間 64 時間 ぼとふ館実人数 4 名、延べ 28 回であった。コロナ禍の影響で本人や介護者の感染があった際、体調不良時の通院など、既存の制度を使えない状況が増えており、特にまるみつとでは大幅に利用回数、時間が増えた。

(4) 生活困窮者への生活用品の提供と「彩の国あんしんセーフティネット事業」の継続

- ・ささぼしに事業窓口および社会貢献推進員を配置し、事業を実施した。
4件の相談を受け付け、うち3件の現物給付支援を実施した。

4 財政基盤の安定

令和5年度の事業活動収支差額は89,419,880円であった。(別添資料・法人経営状況参照)

前年度に比べ収支差額が増額しているが、職員退職による人件費減の影響が大きいためと思われる。

各事業所における適正な予算執行を目指し、運営会議での継続的執行状況の確認を行った。

事業所によって差はあるものの、毎年精度は向上しており、予算を常に意識した事業所運営につながっている。しかし、当初予算作成時の金額が的確でない場合が多くあり、大きく補正することがあった。今後は予算作成時の精度を高めることが課題となっている。

III 世代交代に向けた次世代育成の強化とキャリアパス改定

1. キャリアパス改定

キャリアパス制度の改訂と職位制度の開始に向けて、コンサルタント業者と協議を進め、令和5年度よりコンサルタント業者を導入することになっている。

また、評価システムの構築に関してもコンサルタント業者を導入することになった。令和4年度は、そのための職員個別面談を一部の事業所で実施した。

2. 人材確保

- ・令和4年度採用状況 正規職員2名・非常勤職員2名(うち1名は定年退職後の再雇用)
- ・令和4年度離職状況 正規職員7名(うち1名は定年退職)、非常勤職員3名
- ・令和4年度育児休業取得状況 年度内に新たに取得計5名(うち男性2名) 復帰者3名
- ・人材確保に関しては採用担当職員および人材確保プロジェクトのメンバーが中心となり、各種採用面接会、就職フェア、大学・専門学校への説明等の求人活動を行った。
- ・大学等からの実習は、令和4年度は少しずつ通常の受け入れに戻すことができた。
- ・2月、求人サイトを利用して求人を行った(新卒および中途職員)
- ・12月、新聞の折り込み広告(30,000部)を利用して求人を行った。
- ・福祉・介護職員待遇改善臨時交付金を活用し、令和4年4月にベースアップを実施した。
さらに、国内の物価上昇、企業の相次ぐ賃上げを受け、令和5年4月に新たにベースアップ(一部、福祉・介護職員待遇改善臨時交付金を活用)を進めることとした。

3. 研修体系の充実と法人内交流研修の導入および外部研修受講の再開(別表)

- ・法人研修委員会を中心に法人の研修計画及び各事業所の計画による研修を実施した。
5月27日にささの会実践報告会をオンラインで開催した。日ごろの実践から4事業所6人が実践発表した。発表内容は以下。

「みんなが安心して暮らせるように在宅生活を支える様々な支援」まるみつと小松

「おはようからおやすみまで～GH職員の業務」ほがらかホーム鈴木

「通所施設の生活支援」ぽとふ館 西川・杉森

「食事記録を通してみえたこと～ミールラウンドを通した利用者との関わり」どうかん弓指

「安心できる生活の場へ～GHからどうかんへ」どうかん浅田

このうちどうかんの2事例は埼玉県発達障害福祉協会実践交流会で発表した。

- ・グループスーパービジョン(GSV)プロジェクトを設置した。

7月岩槻区相談支援連絡会において、講師を呼び、ささの会の管理職とサービス管理責任者と相談支援専門員による合同の勉強会を行った。そのうえで、プロジェクトで計画し、3月にはじめて法人内 GSV を実施した。

- ・オンラインによる会議や研修はすでに柔軟に取り入れているが、より多くの職員が気軽に利用できるよう、環境整備を行うためのプロジェクト、ICT プロジェクト設置の準備委員会を開催し、法人内での ICT 活用に関する課題について話し合った。

4. 育成体制の確立

ジョブローテーション（定期的人事異動）、法人の職員育成体制に関しては、キャリアパスの改定、それに連動した職位制度のシステム化、ベースとなる客観的職員評価などが課題となっているが、法人内での協議では限界があり、システム構築については令和 5 年度からはコンサルタント業者を導入することとした。

そのうえで職員を客観的に評価できる職員、職員を育成することができる職員の育成が急務となっている。

事業所間のセクショナリズムの壁を下げ、法人一丸の意識づくりを意図して進めてきた交流研修(令和 3 年度開始)、ジョブローテーション制度(令和 4 年度、一部開始)、事業所を横断する委員会・プロジェクト、各種会等の取り組みを令和 4 年度も継続して進めた。その取り組みから得た現場職員の声を法人の育成体制に反映させるよう、積極的に聞き取るように努めた。

5. 働きやすい職場環境づくり

「次世代育成支援対策推進法」および「女性活躍推進法の行動計画」の作成に関して、埼玉県による「新しい働き方推進アドバイザー派遣」事業(年 4 回)を利用し、作成を進めた。クラスターの関係で完成には至っていないが、令和 5 年度はアドバイザー企業とコンサルタント契約結んでおり、早々に完成する予定である。

男性の育休について就業規則の改訂を済ませた。令和 4 年度は男性職員 2 人が取得した。

管理職向けの労務研修を予定していたが、クラスターの関係で延期になっており、令和 5 年度に持ち越しになった。

6. 法人委員会および各種プロジェクト

委員会	設置	権利擁護委員会	権利擁護および虐待防止に関する研修、取り組み
	新規	虐待防止検証委員会	虐待案件、身体拘束発生後の調査・検証
	設置	広報委員会	広報誌、ホームページ
	設置	研修委員会	研修計画、実践報告会、階層別研修、その他企画
	設置	苦情解決委員会	苦情解決委員会、第三者委員会
	設置	防災委員会	BCP 作成、総合防災計画、防災訓練
プロジェクト	設置	人材確保プロジェクト	人材確保に関する取り組み、学生への PR
	設置	さいたま市余暇支援講座プロジェクト	さいたま市余暇支援講座の計画、実施
	新規(未)	新規事業プロジェクト	地域ニーズの把握、新事業の目的・内容の確定、コードマップ作成等
	新規	GSV プロジェクト	グループスーパービジョンの計画、実施
	新規	ICT プロジェクト	ICT に関する職員育成、システム構築

IV 地域ネットワークの参加と地域協議会における地域づくりへの参画

岩槻区障害者支援地域協議会は、ささばしが事務局となり年間2回開催し、岩槻区顔の見えるネットワーク会議、事業別部会での活動や相談支援を通じて把握された地域課題の共有検討を行った。また、地域生活支援拠点の体制づくりにおける意見をとりまとめて、さいたま市に提出した。

地域協議会は、本年度5区に広がり、各区から現場からあがる具体的な課題をとりまとめたものを年度末のさいたま市地域自立支援協議会で報告、さいたま市として課題に取り組むための検討が行われるという、一つの流れ、システムが定着してきた。

各区に設置される基幹相談支援センターの役割も重要になってきており、特に、地域生活支援拠点については、地域の体制づくりの調整役としての機能を求められている。

法人として、ささばしの機能強化のため、できるだけのサポートをするとともに、地域の取り組みに法人の職員が積極的に参画するようにした。

V 利用者主体の事業所運営と、地域のニーズに基づく事業所機能の再点検

1. 地域生活支援拠点の整備に向けた機能強化

各事業所において、地域の機関連携を重視して対応するようにした。

地域生活支援拠点については、市内の障害者支援施設を運営する三法人（しづらき、久美愛園）と合同での勉強会を継続して実施し、緊急事例の実情とその対応について、相互に共有し、課題を整理した上で、望ましい相談や対応の流れを検討した。

下半期では、地域生活支援拠点における緊急相談を想定して、実際に3施設で緊急案件を受け付けた際、合同で協議して受け入れる取り組みを行った。現場からは1施設で抱え込まないことで安心感が大きいなどの声が出ている。

ぽとふ館では、通所としての役割を越えて、緊急的な通院の支援や短期入所等につなぐ支援など、在宅の方への生活支援を積極的に行つた。

地域移行に関しては、コロナへの対応もあり、実施に至らなかった。

2. 暮らしの場など新たなサービス等の創出

(1) 就労している障害者を対象とした「さいたま市余暇活動支援事業」の実施

・さいたま市より委託を受けた「さいたま市余暇活動支援講座」は2年目を迎える、年間10回実施した。利用される方も定着し、ボッチャや創作活動など、企画内容も好評をいただいている。

(2) 重度・高齢の方が利用できる新規グループホームの設置の検討

・ホームの利用者や通所されている利用者の重度・高齢化への対応、どうかんからの地域移行促進と合わせ、地域のニーズも高いことから、法人新規事業として日中サービス支援型グループホーム建設について検討した。確定には至っていないが、重度高齢化への対応が急務であることを協議の中で再認識した
・地域の方からグループホームを建設し、運営をささの会にお願いしたいという内容の相談があり、協議の場を持った。自立度の高い地域移行希望者を対象としたホームを想定し、現在も協議を継続中である。

(3) 一人暮らしのニーズに応えるサテライト型ホームの活用

・サテライト型ホームは2か所の運営を継続した。空きのあったアパート1室は、緊急会議の会場として随時使用するとともに、コロナ感染発生時の職員宿泊所として空室のまま維持した。実際に職員3名、利用者1名が感染発生中に、利用者1名が緊急時に利用した。

(4) まるみつの体制強化による在宅支援の促進

- ・まるみつとのヘルパーを増員し、利用者を伸ばした。コロナの影響でニーズの変化もあるが、サービス定着まで時間のかかる人やキャンセルが多い人など、社会的ニーズの高い人にも積極的に対応した。

通院の付き添いや有償車両を使用した送迎が伴う支援など、障害福祉サービスでは対応できない自費サービスの利用のニーズが高くなっている。

- (5) さいたま市東部療育センター（仮称）の開設(令和5年度予定)が予定されていることから、ささぼしでは、こども部会において、ひまわり療育センターからの説明などの場を設定し、設置に向けて地域とさいたま市が連携して進められるよう取り組んだ。児童発達支援サービスの需要もあるが、障害児相談支援（計画相談）の地域ニーズが高く、相談体制の増員が望まれる。

3. 地域において対応が難しい方への支援の推進

(1) 強度行動障害のある人への支援を向上するための人材育成

- ・強度行動障害支援者養成研修への職員参加および講師派遣を継続した。
本年度、基礎研修受講した職員は、法人全体で1名（どうかん1名）であった。
- ・各事業所におけるケース会議、相談事業所による担当者会議などを活用した。また、病院、警察、専門機関、先駆的な取り組みをしている他事業所などに積極的に相談し、アクションがあった場合、速やかに協力を依頼した。

(2) 各事業所の重度・高齢化や地域の医療的ケアのニーズに対応するための人材育成

- ・各事業所における医療的ケアニーズに安定して対応するため、本年度も、喀痰研修の受講を進めた。法人全体で5名（どうかん3名、ぽとふ館2名）が受講した。
- ・どうかんでの内科医による月1回の来所相談を継続し、疾患等の早期発見に努めた。
- ・ほがらかホームでのバリアフリー化の取り組みなど、各事業所で重度化・高齢化の対策を工夫した。さらに、本人の機能低下や認知の状況の変化に合わせてホームの利用者が一時的にどうかんを利用するなど、事業所間連携の実績も複数あった。

(3) 支援体制や支援の質の向上を目的とするプロジェクトの設置準備

- ・GSVプロジェクトを設置し、3月に法人GSVを実施した。法人4事業所のスタッフに加え、実習生3名も参加し、支援が難しいホームの利用者を取り上げた。それまでになかったストレングス視点による見立てや支援のアイディアの広がりを体感し、「面白かった」、「気づきがあった」など支援にかかる職員からも好評であった。

4. 地域に根差した事業所運営

(1) ささの会サポートーズクラブの運営・推進

- ・サポートーズクラブの活動は実施できなかった。

(2) 自治会活動、施設行事、地域行事、学校交流等を通した地元住民との交流

- ・各事業所において、地元自治会活動への積極的な参加や近隣学校との交流に努めた。
- ・ぽとふ館では、コミュニティセンターいわつきでの作品展示を継続したほか、岩槻区はたらく部会の事業所と協力して、岩槻駅前クレセントモールにて、「福祉マルシェ」を開催し、幅広く市民向けに授産製品の即売、アート作品の展示などを行った。

(3) SNS（ソーシャルネットワーキングサービス）などを活用した法人情報の発信

- ・法人広報誌「ささのたより」を1回発行した。
- ・ホームページにて法人情報を随時発信した。
- ・各事業所の日々の活動の様子などは、ブログやSNS等も活用して発信した。

VI 災害、感染等の対策と事業継続計画に基づいた危機管理の強化

1. 新型コロナウイルスへの対応

- (1) BCP(事業継続計画)に基づき、隔週で法人内会議をオンラインで実施し、警戒フェーズの確認と対応策について徹底できるように対応した。
- (2) BCPで共有した内容を各事業所でも周知を徹底するとともに、必要に応じて防護服の着用等の研修など、各事業所の実情に応じて実施した。
- (3) 防護服、PCR検査、抗原検査等、各事業所に必要な備蓄をし、BCP会議で確認した。

2. 防災・防犯対策の強化

法人防災委員会を実施し、総合防災計画の見直しおよび大規模災害発生時のBCP作成について検討したが、完成には至らなかった。

11月10日にぽとふ館にて法人事業所合同避難訓練を実施した。

コロナ禍にあって、消防署はAED研修等が実施できないため、各事業所においても実施できなかった。

地域や関係機関との協力体制づくりについても大きな進捗がなく、今後の課題である。