

令和2年度

事業計画書

社会福祉法人 吉城福社会

# 令和2年度 事業計画

## はじめに

昨年度は、元号が平成から令和へと移行し、令和元年10月には消費税が増税されたが、特に事業上関係あるところでは、我が国における急速な少子化の進行並びに幼児期の教育及び保育の重要性に鑑み、総合的な少子化対策を推進する一環として、「子ども・子育て支援法」の一部が改正され、消費税の一部を利用し保育園の利用料が無償化された。また、子ども虐待防止を強化するために児童福祉法や児童虐待防止法などを改正する法案が令和元年6月19日に国会で可決・成立し、保護者による体罰の禁止が法律に明記され令和2年4月から施行されるが、法人としては児童に限らず、老人や障がい者に対しても虐待の防止は絶対であり、職員指導を徹底しなければならない。労働基準法では「働き方改革関連法案」の中で、特に法人で直接関わることとして年次有給休暇の確実な取得として毎年5日は個人で取得させるか法人から指定して取得させるよう法律が改正された。また、今後、正規雇用労働者と非正規労働者間の不合理な待遇差が禁止されるとのことで、吉城福祉会においても就業規則及び給与規程の新たな見直しが迫られている中、令和元年度にコンサルタント会社と契約をし、中期経営計画の策定及び新たな就業規則及び給与規程の改正に取り組んでいるところであり、令和2年度中には完了する予定である。その他、全国的に台風による自然災害の頻発や新型コロナウイルス感染症の世界的な蔓延など、特に災害等に関しては、法人として、災害備蓄品をある程度取り揃えることができたところであるが、災害や感染症を対岸の火事、他人事と思っではいられない状況であり、今後も弛まず避難訓練や感染予防対策等を実施し有事の際に備えないといけないと考える。

日本は諸外国に例をみないスピードで高齢化が進行しており、65歳以上の人口は、現在3,000万人を超え（国民の約4人に1人）、2042年には約3,900万人でピークを迎え、その後も、75歳以上の人口割合は増加し続けることが予想されている。このような状況の中、団塊の世代（約800万人）が75歳以上となる2025年以降は、国民の医療や介護の需要が、さらに増加することが見込まれている。このため、厚生労働省においては、2025年を目途に、高齢者の尊厳の保持と自立生活支援を目的として、可能な限り住み慣れた地域で、自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう、地域の包括的な支援・サービス提供体制（地域包括ケアシステム）の構築を推進している。

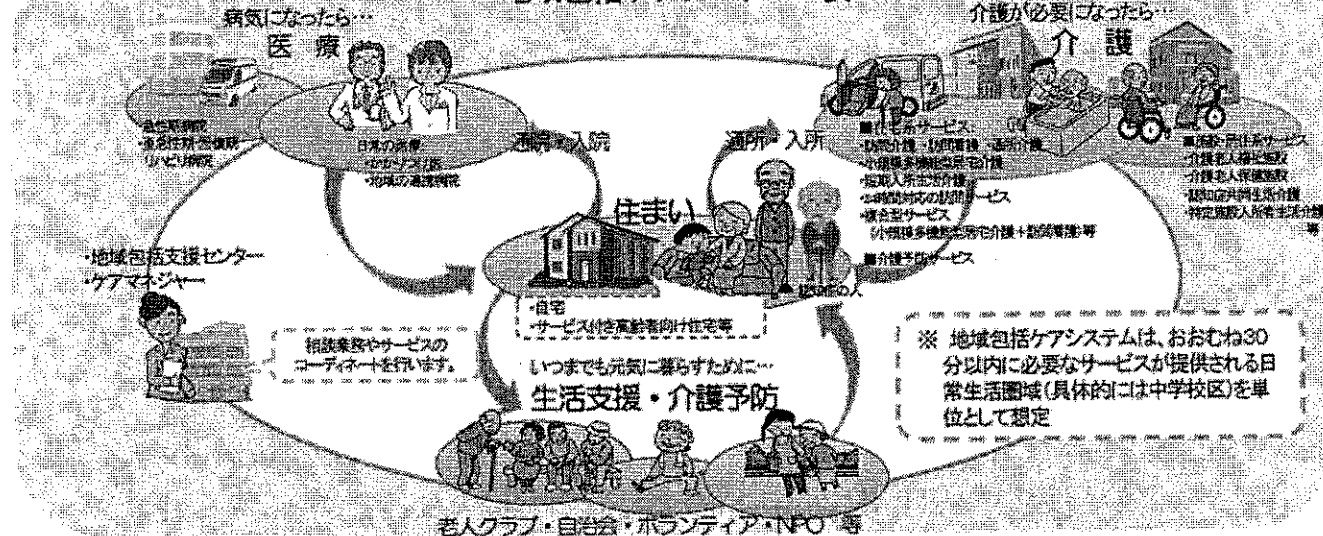
昨今、人生100年時代と言われるようになったが、人口構造の推移から2025年以降、高齢者の急増から現役世代の急減に局面が変化していくことから、高齢者人口がピークとなる2040年問題が出てきている。国では、2040年を展望とした社会保障・働き方改革が検討されており、今後、全産業が人手不足となる中、65歳以上を一律に高齢者と見る年齢による画一的な考えを見直し、エイジフリー社会を目指しており、65歳以上の継続雇用年齢引き上げで介護労働力へ転化を図ると共に、健康年齢の延伸を図り、経済財政等の観点からも経済的な負担を70歳まで求めるように変化させたいようである。

誰もがより長く元気に活躍できる社会の実現を目指すという中では、私たちの福祉業界はまさに当事者であり、多様な就労や社会参加、健康寿命の延伸、医療と福祉サービス改革は社会保障の持続可能性の確保であり、更なる生産性の向上と地域共生社会の実現に向けて努力をしていくことが必要であり、世界や国の情勢がめまぐるしく変わる中、10年20年と地域に根ざした存在価値のある社会福祉法人となっていくためにも、法人役員、評議員、職員が一丸となってこの難局を乗り越えていかなければならない。

# 地域包括ケアシステム

- 団塊の世代が75歳以上となる2025年を目途に、重度な要介護状態となっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に提供される地域包括ケアシステムの構築を実現していきます。
- 今後、認知症高齢者の増加が見込まれることから、認知症高齢者の地域での生活を支えるためにも、地域包括ケアシステムの構築が重要です。
- 人口が横ばいで75歳以上人口が急増する大都市部、75歳以上人口の増加は緩やかだが人口は減少する町村部等、高齢化の進展状況には大きな地域差が生じています。  
地域包括ケアシステムは、保険者である市町村や都道府県が、地域の自主性や主体性に基づき、地域の特性に応じて作り上げていくことが必要です。

## 地域包括ケアシステムの姿

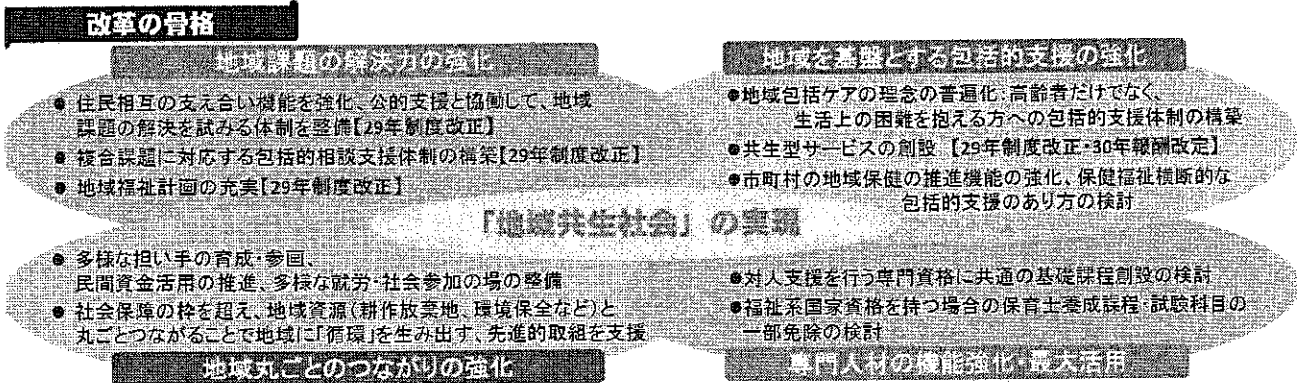


## 「地域共生社会」の実現に向けて(当面の改革工程)【概要】

平成29年2月7日 厚生労働省「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部決定

「地域共生社会」とは  
◆制度・分野ごとの『縦割り』や『支え手』『受け手』という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が『我が事』として参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えて『丸ごと』つながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会

公的支援の『縦割り』から『丸ごと』への転換	『我が事』・『丸ごと』の地域づくりを育む仕組みへの転換
<ul style="list-style-type: none"> <li>○個人や世帯の抱える複合的課題などへの包括的な支援</li> <li>○人口減少に対応する、分野をまたがる総合的サービス提供の支援</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○住民の主体的な支え合いを育み、暮らしに安心感と生きがいを生み出す</li> <li>○地域の資源を活かし、暮らしと地域社会に豊かさを生み出す</li> </ul>



実現に向けた工程	2020年代初頭: 全面展開
<p>平成29(2017)年:介護保険法・社会福祉法等の改正</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆市町村による包括的支援体制の制度化</li> <li>◆共生型サービスの創設 など</li> </ul>	<p>平成30(2018)年</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆介護・障害報酬改定・共生型サービスの評価など</li> <li>◆生活困窮者自立支援制度の強化</li> </ul>
<p>平成31(2019)年以降</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆更なる制度見直し</li> </ul>	

【検討課題】

- ①地域課題の解決力強化のための体制の全国的な整備のための支援方策(制度のあり方を含む)
- ②保健福祉行政横断的な包括的支援のあり方
- ③共通基礎課程の創設 等

厚生労働省資料より

## 基本理念・行動規範・職員行動指針

社会福祉法人はその存在意義を明確にし、社会福祉事業を経営する信頼性の高い法人であることを示していく必要がある。そのため『吉城福社会基本理念』を定めるとともに、社会福祉法人の使命である「社会、地域における福祉の充実・発展」に寄与するために、全国社会福祉施設経営者協議会が経営指標として位置付けた10の経営原則に基づき行動指針として整理した4つの基本姿勢と14の取り組み課題を『吉城福社会行動規範』として定め、実践していく。

また、基本理念の実現のため、『吉城福社会職員行動指針』を定め、全職員が実践していく。

### 社会福祉法人吉城福社会 基本理念

『互助の精神のもと、住み慣れた地域で、四季を通じ、すべての住民が地域社会の一員として、変わりなく健やかで生きがいのある生活を送ることができるよう、住民の福祉の増進に寄与する。』

#### 10の経営原則

- ①公益性：個人が人としての尊厳をもって、家庭や地域の中で、障害の有無や年齢にかかわらず、その人らしい「安心のある生活」が送れるように、国民すべての社会的な自立支援を目指すため、支援をすること。
- ②継続性：解散時の手続きや残余財産の処分等に関する規定によって、制度的にサービスの継続性が確保されている。よって良質なサービスを安定して提供する義務があること。
- ③透明性：公的な負担によって行われる事業であるとともに利用制度化が進むなか、公益法人としてより積極的な情報開示、情報提供等による高い透明性が求められること。
- ④倫理性：公正、誠実な倫理観に基づく法人経営を行うこと。
- ⑤非営利性：持ち分がなく配当は認められていない。事業で得たすべての金銭的成果は社会福祉事業に充てるか、地域の生活課題や福祉需要に還元すること。
- ⑥開拓性：表出しにくい生活課題、福祉需要の掘り起こしや、制度の狭間にあるもしくは制度化されていない福祉需要等に対し、新しい領域として、先駆的に他機関・団体等に先立って対応するとともに、制度化に向けた働きかけを行うこと。
- ⑦組織性：高い信頼性が求められる法人にふさわしい組織統治の確立、人材育成等、組織マネジメントに取り組むこと。
- ⑧主体性：民間の社会福祉事業経営者としての自主性および自律性を発揮し、自らの意志、判断によって事業に取り組むこと。
- ⑨効率性：税、社会保険料等公的な財源を使用することから、より効果的で効率性の高い経営をめざすこと。
- ⑩機動性：地域の福祉ニーズ及び制度の変化に対して、すばやく対応すること。

## 社会福祉法人吉城福祉会 行動規範

### 1：利用者に対する基本姿勢

- ① 人権の尊重：利用者の自己決定と選択を尊重し、その権利擁護を実現するとともに、個人の尊厳に配慮した良質かつ安心・安全なサービスの提供に努めます。
- ② サービスの質の向上：常に利用者の立場に立って良質かつ適切な福祉サービスを提供するよう努めます。
- ③ 地域との関係の継続：利用者の生活が施設やサービスの中で完結することなく、家族や知人・友人、地域住民との関係が継続、さらに促進されるように支援します。
- ④ 生活環境・利用環境の向上：良質かつ安心・安全なサービス提供を実現するため、利用者の生活環境・利用環境を整備します。

### 2：社会に対する基本姿勢

- ⑤ 地域における公益的な取組の推進：地域における様々な福祉課題、生活課題に主体的にかかわり、多様な関係機関や個人との連携・協働を図り、既存の制度では対応できない公益的な取り組みを推進します。また、地域福祉計画にも積極的に参画し、地域包括ケアの確立に取り組みます。
- ⑥ 信頼と協力を得るための情報発信：社会福祉法人が非営利法人として、積極的に活動していくためには、財源負担者たる国民からの信頼や協力が必要不可欠です。今「見える化」にとどまらない「見せる化」を推進し、国民の信頼と協力を得るために、積極的な情報の発信に取り組みます。

### 3：福祉人材に対する基本姿勢

- ⑦ トータルな人材マネジメントの実現：経営理念に基づき、めざす事業経営を実現するため、期待する職員像を内外に明示し、トータルな人材マネジメントシステムを構築します。
- ⑧ 人材の確保に向けた取組の強化：良質な福祉人材の確保に向け、様々な採用手段を講じます。また、福祉の仕事の啓発のための情報発信、福祉教育にも取り組みます。
- ⑨ 人材の定着に向けた取組の強化：福祉サービスの継続と発展のために、職員処遇全般の向上、働き甲斐のある職場づくりに取り組みます。また、多様な職種、職務形態、年代の職員が働きやすい環境を推進します。
- ⑩ 人材の育成：法人がめざす職員像に基づき、職務能力の開発及び全人的な成長を目的とした人材育成に取り組みます。また、職員の質の向上、福祉サービスの質と量の向上の「要」となるリーダー層の育成に取り組みます。さらに、「新しい地域包括支援体制」を支える総合的な人材の育成にも取り組みます。

### 4：マネジメントにおける基本姿勢

- ⑪ コンプライアンス（法令等遵守）の徹底：社会福祉法など関係法令はもとより、法人の理念や諸規程さらには広い意味での社会的ルールやモラルを遵守した経営を行います。
- ⑫ 組織統治（ガバナンス）の確立：国民の負託に応えるべく、公正かつ透明性の高い適正な経営を可能にする実効性のある組織体制を構築して組織全体を適切に統治します。
- ⑬ 健全な財務規律の確立：公益性の高い事業活動の推進および信頼性の高い効果的・効率的経営の観点から、健全な財務規律を確立します。
- ⑭ 経営者としての役割：社会福祉法人の経営者は、リーダーシップを発揮し、全国社会福祉施設経営者協議会「アクションプラン2020」に基づいた取り組みを実践します。また、地域の生活課題や福祉ニーズに対して素早く対応します。

## 社会福祉法人吉城福社会 職員行動指針

1. 私たちは、常に学習し、より良い支援やサービスの提供に努めます。
2. 私たちは、常に人権を尊重し、公正・公平な支援やサービスを行います。
3. 私たちは、いつでも、誰に対しても、丁寧で優しい言葉で接します。
4. 私たちは、常に利用者のニーズと意志を尊重し、誠意を持って対応します。
5. 私たちは、常に自らの健康管理に留意し、健全な心身の維持に努めます。
6. 私たちは、常に社会の一員としての自覚を持ち、地域福祉の発展に努めます。

### 経営する事業

#### 【第一種社会福祉事業】

養護老人ホームの経営

#### 【第二種社会福祉事業】

老人デイサービスセンターの経営

保育所の経営

一時預かり事業の経営

老人居宅介護等事業の経営

障害福祉サービス事業の経営

特定相談支援及び障害児相談支援事業の経営

移動支援事業の経営

#### 【公益事業】

訪問入浴介護事業

居宅介護支援事業

子どもの居場所づくり事業

### 法人運営

改正社会福祉法に則った運営方法を実践していく。組織体制の強化を図り、理事会・評議員会の役割と責任について、理事会（理事）が積極的に法人運営に関与すると共に、新中期経営計画の最終策定に基づく運営としたいが、新和光園の運営、通所介護事業の新施設整備、障がい者共同生活援助（グループホーム）の運営の検討、現行事業の精査や新たな事業の模索、外部団体との渉外活動等を重点的に進めると共に、監事についても専門的観点から指示や助言をいただくなど、内部統制の確立を更に進める。また、国の方で話題に上がっている、社会福祉法人の連携・協働化・合併等についても将来に向け研究していきたい。

理事会開催予定：5月・10月・1月・3月・その他（随時）

評議員会開催予定：6月（定時）・その他（随時）

理事・監事任期：令和元年6月14日～令和3年6月の定時評議員会の日

評議員任期：平成29年4月1日～令和3年6月の定時評議員会の日

評議員選任・解任委員会：監事1名、事務局1名、外部委員1名（常設）

第三者委員任期：令和2年4月1日～令和4年3月31日

## 事業運営

### [サービスの基本目標]

各サービスのご利用者及び入所者、園児の意志や人格を尊重し、また、ご家族の意向にも充分配慮し、地域や家庭との結びつきを重んじ、行政機関や他の福祉サービス事業者及び保健医療サービス事業者等と密接な連携を持ち、可能な限りご利用者それぞれの能力に応じた平穏な日常生活が送れるように、また、その能力の維持向上を図り、将来に活かせるように自己実現をサポートしていく。

事業運営にあたっては、[サービスの基本目標]を念頭に、常にご利用者や入所者、園児の最善の利益を考慮し、健康で安心安全な生活ができる環境づくりに努めると共に、各種法令を遵守し、適切・適正な運営を心がける。また、各園長や施設長、事業を統括するチーフ及びサブチーフを中心に、専門的でよりきめ細やかな対応をしていくが、今年度は、働き方改革を進める中、同一労働同一賃金を目指すため、コンサルタントの協力を得ながら、チーフ及びサブチーフを中心に給与規程や就業規則等の改正を進める。また、利用者アンケート等を実施して内部評価を実施し、適正かつ良質なサービス提供に向けた努力を続けると共に、今後は外部評価制度も導入し、更に公益的な社会福祉法人として経営の安定を図っていく。特に、本年度は、策定しつつある中期経営計画に基づき運営をしていくが、PDCAのサイクルで毎年確認をしながら、必要なことは修正や補完をして進めていきたい。

広報活動については、各事業の紹介やPRとなる広報紙を年に4回（4月、7月、10月、1月）発行し、今後も更に吉城福祉会が周知されるよう努力していく。また、ホームページについては、昨年度に引き続き全ての事業について最新の情報を発信できるように取り組むと共に、併せて介護職員等確保の観点からもフェイスブック等SNSを利用した新しい情報発信について更に研究、実施していく。

職員の確保や配置については、福祉という仕事自体、人材そのものがサービスの基本となる中で、計画的な新規の職員採用の他、産休職員や病欠職員の代替職員等、あらゆる部分で法人として将来に向けて人材を育て底上げをしていくことが必要であり課題となる。ハローワークや地元雑誌や広告、SNS等も利用しつつ、新卒採用者への広報或いはPRを兼ね、またミスマッチをしないためにもインターンシップの受入等も実施し、将来の事業拡大を踏まえ、職員確保に努めていきたい。また、各事業間での人事交流を実施し、経験の長い職員から経験の浅い職員への介護技術等の継承を進めると共に、生産性を考えた上でのバランスのとれた職員配置をしながら、密接な職員関係を築いていけるように進めていく。

また、障がい者の方の法定雇用率は令和3年4月には2.3%となることから、社会福祉法人としての責務と合わせ、引き続き障がい者雇用を進めていく。

職員研修については、年間計画に基づいて計画的に実施するが、職員数が増える中で全職員による全体研修の実施が難しい現状も出てきており、全体研修のあり方について見直しが必要であると思われる。職員とご利用者、ご家族との信頼関係を形成して行く中で、常勤職員には1人1外部研修を目標として職員自身も自己研鑽に努め、喜びや意欲をもって仕事にあたる事が出来るよう職員教育に努めていく。

また、職域ごとの現場に則した部門研修についても引き続き実施しながら、より一層内容を充実させ、全体研修とのバランスを考えていきたい。研修内容等については、サービスの質を高めるために、まず職員の質の向上に努め、ご利用者の最善の利益を考慮し、人権に配慮したサービス提供を行うために、職員の倫理観、人間性、責任の理解と自覚について研修を行うと共に、チーフ以上職員への管理者研修の実施や、職員間の繋がりを大切にするために、ハラスメント問題、情報の共有、共通の理解を図り、協働性を高めるよう研修や指導を行う。

虐待問題については、マニュアルの整備と共に個人情報保護及びマイナンバー制度も含めた研修等も実施し、児童、老人、障がい者と全てに対して法令順守を徹底していく。

職員厚生については、全職員の健康診断の実施や、インフルエンザの予防接種、人間ドックについては40歳から受診できるように重点的に検討をしたい。その他、メンタルヘルス・腰痛予防等についての研修や個別相談なども実施し、常に職員の健康管理に留意しながら、引き続き健康で安全な職場づくりをめざしていきたい。また、常勤職員については引き続きソウエルクラブに加入するなど、厚生面の充実を図っていくと共に、現在でも年次有給休暇の取得は他の法人と比較すれば取得率は良いが、部署部署で格差が存在することも事実であることから、最低5日間は確実に取得させるようにしていく。

平成30年度にエクセレント企業として認定され、また、現在、介護人材育成事業所のグレード2の宣言をしているが、グレード1取得に向けて、ワークライフバランスの向上と働きやすい環境の更なる整備を進めていく。

職員給与に係る待遇については、吉城福祉会として今後の事業展開を考慮しながら収支のバランスがとれた経営が将来的に維持できるよう、平成28度から現行の給与規程及び就業規則を導入したが、今後も適正な人事管理と労務管理に努めていくと共に、各制度で処遇改善が叫ばれる中、飛騨市等の助力も得て処遇改善に取り組みながら、昨年度に引き続き労働契約法の改正関係も含めて、将来を見据えた給与規程の修正をしっかりと図っていききたい。また、中小企業退職金共済制度について、職員数がもうすぐ加入限度を超えるため、別の退職金制度を考える必要もあり、職員に説明をしながら、その部分も含め改正を図っていききたい。

各施設の危機管理については、ハートピア古川内の本部事務局及び古川デイサービスセンター、河合デイサービスセンター、官川デイサービスセンター、養護老人ホーム「和光園」、飛騨市障がい者自立支援施設「憩いの家」及び「喫茶いこいの家」、増島保育園と六つの拠点施設となるが、火災や風水害など有事の際にご利用者、入所者、園児の方に被害が及ばぬよう、人命の保護を第一に考えた防災組織体制の確立や、火事及び地震水害等の対処マニュアルに基づいた避難訓練等を随時実施し、安全の確保を徹底する。また、「事業継続計画（BCP）」については、各施設や事業で状況等が違うため、平成29年度には土台作りを進め策定したが、内容については、検討の余地があると思われるため、今年度も各事業内でブラッシュアップや備蓄品等の整備を実施し、昨年同様に訓練を重ね有事に備えると共に各職員が強く自覚していけるよう進めていく。

衛生管理については、世界的にも日本でも新型コロナウイルス等の感染拡大が問題となっているが、近年特に感染症や食中毒（インフルエンザ、ノロウイルス等）の発生が顕著になっている。各事業では感染者を出すことのないように安全への配慮を徹底し、各



事業に則した対応マニュアルを整備しているが、今後も毎月のチーフミーティングにおいて情報共有を進め、今年度も、感染症に関する対応マニュアルを更に見直していくと共に、ご利用者、入所者、園児の他、職員の健康管理についても細心の注意を図っていく。

事故対応等については、毎月のチーフミーティングにおいて話し合いを実施しており、送迎マニュアル及び事故対応マニュアルを作成し研修を実施したことで、以前より件数は減っているが、少なからずご利用者の軽度事故やヒヤリハット、職員の交通違反や車両事故などが発生している現状から、加入している保険会社に協力依頼するなど、マニュアルの見直しや交通安全の研修等を随時行いたい。

事務の効率化については、全ての事業において、事務処理に関する ICT 化を推進し、費用対効果についても留意しながら事務効率の改善に努めていきたい。特に、新養護老人ホーム和光園は令和2年度から開始となることから、新しい情報共有システムの導入を実情に合わせて検討していきたい。増島保育園については、昨年度に飛騨市の協力をいただき新しい情報共有システムを導入したが、子どもたち、保護者、職員にとって有意義なものとなるよう実施していきたい。その他、社会福祉法人会計については、引き続き、各拠点に会計担当者を配置し、各拠点単位での伺い書の申請が本部で管理できるよう実施すると共に、予算管理についても、施設長級、管理者級の職員に対して今まで以上に会計研修等を実施するなどして、本部の他、各拠点においても事業ごとの収支状況について常に把握し対応できるよう改善し、適正な予算管理に努めていく。

## 今後の事業展開

冒頭に述べたように「地域共生社会の実現」を前提としつつ、今後も小規模多機能居宅介護の研究や今後の通所介護事業の進め方など、総合的な施設運営の研究も進めていく。

和光園への本部機能の移転については、2年後を予定しているが、将来に向けて訪問介護の24時間対応についての検討を引き続き実施すると共に、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、老人や障がい者、障がい児童、生活困窮者への支援等、個々の相談から各事業へと繋ぐことが出来るよう総合的な調整機能を備えた取り組みについても検討し、更には障がい者グループホームなどの整備、総合相談支援等についても、地域貢献事業と関連づけながら研究を進めていく。

特に障がい者グループホームについては、飛騨市では現和光園の建替え後に既存の建物を改修しグループホームを設置する意向であり、ご利用者のニーズを考慮し、しっかり対応できるよう進めていきたい。

古川デイサービスセンターの新築等については、令和4年4月開設を目指すため、現実的なこととして進めていけるようにする。

河合・宮川デイサービスセンターについては、法人としては山間僻地の福祉を守る使命があると言いつつも、特に宮川地区で人口が激減する中、両地域で通所介護を維持することが困難な状況となってきたため、地域や市に理解をしていただくと共に、ご利用者、ご利用者ご家族へ説明責任を果たした上で、将来の統合問題に備えていきたい。

その他、子ども居場所づくり事業実施の運営方法や、ひきこもりの方に対する支援事業、生活困窮者に対する事業としても、飛騨市と協働して、将来に向けて研究していきたい。

## ○ 通所介護事業（老人デイサービスセンター）

通所介護事業については、平成25年11月からは、飛騨市の指定管理者として運営している。

この事業は、利用者の身体状況やアンケート結果、さらにはケアマネージャーからの情報を基に、個々の介護ニーズを的確に把握し、それらに適切に対応することを基本に運営する。また、関係法令を遵守し、古川デイサービスセンター・河合デイサービスセンター・宮川デイサービスセンターの3施設が、それぞれの特色や独自性を活かしながら、質の高いサービスを同レベルで提供できるよう工夫し、全ての施設において、利用者それぞれのニーズに即した良質のサービスの提供について努力するとともに、各スタッフが利用者から信頼を得られるよう、寄り添う気持ちを大切に、職員の資質の向上のための研修会や勉強会等に積極的に派遣するなど、事業所全体のレベルアップを図りたい。

障がい者への対応については、引き続き、出来る範囲で受け、将来に繋げていきたい。

その他、今後の介護保険法の改正を見越し、成果型報酬制に変わっていくことが予想されるため、介護度改善が見込めるような機器や手法の研究や、独自性や利用者のニーズ等からも、国の進める混合介護の一旦として、通所介護でもできる介護保険外サービスの研究も進めていきたい。

### ☆古川デイサービスセンター（介護給付：通常規模型通所介護）

（介護予防・日常生活支援総合事業：第1号通所介護）

（地域生活支援事業：基準該当障害者デイサービス）

古川デイサービスセンターにおいては、定員32名、7時間～8時間のサービス提供時間とし、安定した利用者数を維持確保できるよう尽力し、令和2年度も引き続き実施したい。

個別機能訓練についてはご利用者の半数が実施しており、これからも増加が見込まれるため今後も継続し、希望人数が増えても実施できるよう研究をしていきたい。また、中重度者の受け入れも変わらず行い、在宅にて安心して暮らせるよう寄り添っていききたい。

レクリエーションについては、時代の移り変わりもあり、ご利用者全員での実施が少しずつだが難しくなっている。団塊の世代のご利用が増え、個別の対応を求められる傾向が出て来ている。集団のレクリエーションではなく、選択制による実施が良いのではないかと考え、ニーズをくみ取り個別機能訓練と上手く結びつけられるよう実施していきたい。

サービス提供時間については、9時から16時15分までだったが、アンケートの結果から、早く帰りたいご利用者や、長く利用したいご家族の意見があるが、双方の意見をすり合わせ、帰宅時間を15分短縮し16時から送迎を開始することとした。

職員体制については、新設に向け人員配置を考え、1日12名の職員体制で臨み、就業時間については、令和元年までは早番、日勤、遅番となっていたが、令和2年度からは日勤の一本とし、スマート化を図り、就業時時間は8時から17時とする。また、職員からは業務が複雑かつ多く、ご利用者とコミュニケーションが取り辛いという意見が多く、質の低下につながる可能性があるため、昨年より業務改善アプリの検討と導入をしたが、サービス内容の精査をし、ムリ・ムダ・ムラを省き、働きやすい環境を作り、さらなる質向上を図りたい。

障がい児者の方の入浴については、現在1名の受け入れを行っているが、受け入れの拡大や以前から希望がある一日利用の研究をし、新設に向けた体制を準備したい。

昨年度は大きな災害等起こらなかったが、有事の際にはしっかりとした行動がとれるよう、BCP活用しながら避難訓練を定期的実施したい。

古川デイサービスの移転については引き続き研究をすすめ、誰もが困らないよう進めたい。令和2年度は貢献も目標に含め、尽力したい。

#### ☆河合デイサービスセンター（介護給付：地域密着型通所介護）

（介護予防・日常生活支援総合事業：第1号通所介護）

（地域生活支援事業：基準該当障害者デイサービス）

河合デイサービスにおいては、前年度は暖冬で感染症の流行も少なく、冬季に体調を崩される方が少なく安定した利用であった。祝日運営が定着し、また月3回の土曜日運営を行うことで定期的に利用が出来るように取り組んだことも利用者の増加に繋がり、ほぼ赤字運営を解消することができた。今後の運営については、非常に厳しく前年度のように利用者を維持しつつも、大幅に新規利用者の増加は見込められない状況である。また過疎地域であるため利用者の介護度が重度になると在宅で介護が難しく入所になるケースが多いのが河合地域の現状である。できるだけ在宅で生活出来るよう利用者が今の状態を維持できるよう援助をしていき前年度ほどの収入を見込みたい。

宿泊サービスは3年目を迎え、ようやく地域に定着しつつある。今後も、利用者、利用者家族のニーズに沿っていけるかを模索し運営を継続していきたい。新規の利用者も数名ありましたが、今後も多職種との連携、アンケートなどを活用していき新たな宿泊利用者を把握していき利用に繋げていきたい。

宮川デイサービスの利用者の宿泊サービス、土、祝日の利用を進めたが利用希望は少ない状態である。宮川デイサービス、居宅介護事業と連携をとり、今後も引き続き、河合、宮川デイサービスが隔たりなく利用できるよう働きかけていきたい。

地域密着型通所介護として運営していくうえで、河合デイサービス福祉避難所としての役割については、今後も飛騨市と話し合いながら協力して進めていきたい。また、利用者家族や地域に向けて、介護技術講習会を行い地域に寄り添った事業所を目指していきたい。

その他、施設設備の老朽化が激しいが、今後も故障等予測されるため運営に影響しないよう施設設備の確認を徹底し、必要に応じて修理、修繕を迅速に行っていきたい。

#### ☆宮川デイサービスセンター（介護給付：地域密着型通所介護）

（介護予防・日常生活支援総合事業：第1号通所介護）

宮川町は人口が少ないことや老人世帯が多く、介護者が老人の場合が少ないため身体状況が悪くなると入院や入所される方が多い。昨年は利用者が多かったが、今後も安定した利用をしていただける様にするために、介護者を含めた支援が必要である。介護の必要のない高齢者にも、高齢者の生活を支えるデイサービスがあることを啓蒙し、要支援の方の利用も促していきたい。

山間僻地の福祉が後退することのないようにとの法人設立の理念と法人の健全な財政運営という相反する問題を解決するためにどう運営していくか引き続き研究していきたい。

昨年は新しい特殊浴槽装置を導入し利用者も職員も入浴が快適になったと感じている。

1回ずつお湯を捨てるので水道料金が増加しているが、感染予防や衛生面から大変評価できている。ただ、この入浴装置設置にあたって、広いスペースに設置され、保温と羞恥心への配慮が必要になったこともあり、洗身と入浴エリア更に着衣もカーテンとスクリーンで囲い、快適な空間づくりを行っている。利用する人の声を聞き、より快適にデイサービスを利用していただける様に今後も取り組んでいきたい。

宿泊は河合デイサービスを利用してみえる方もあるが、日にちを指定される方や連泊したい方は河合デイサービスを利用していただけない現状や、長期にショートステイを利用していると自宅介護に負担を感じ入所を希望される事が、宮川デイサービスセンターとしては課題と感じており、今後、こうした利用者の方にもご利用いただくために総合的に研究をしていければと考える。

**\* 利用定員**

古川デイサービスセンター（日曜日・12/31～1/3 休み） 1日 32名

（利用目標：30名/日）

河合デイサービスセンター（基本：土・日曜日 12/31～1/3 休み） 1日 18名

金曜日宿泊時を踏まえ月3回土曜日営業（利用目標14名/日）

【宿泊サービス】4日/月、程度（2泊3日または1泊2日、木、金曜日で行う）

定員6名（利用目標4名）

宮川デイサービスセンター（土・日曜日・祝日 12/31～1/3 休み） 1日 15名

（利用目標：12名/日）

**○ 訪問介護事業（老人居宅介護等事業、障害福祉サービス事業、移動支援事業）**

【老人居宅介護等事業】（介護給付：訪問介護）

（介護予防・日常生活支援総合事業：第1号訪問介護）

訪問介護事業については、利用者の身体状況や利用者家族へのアンケート結果やケアマネジャーからの情報を基に介護ニーズを的確に把握し、ケアプランに沿った適切な対応を基本に運営していく。

老人居宅等事業については、平成31年度より基準緩和サービス（支えあいヘルパー）を導入したが、現在までに利用は1件のみである。11名の登録ヘルパーに加え今年も支えあいヘルパー養成講座が開催されることもあり、地域包括支援センターと協力して対象となる利用者の発掘に努めたい。

事業実施にあたっては、関係法令を遵守すると共に、制度に沿った事業の推進や利用者のニーズに即した良質なサービスが常に提供できるよう、今後の人材確保や人材育成の観点からも、研修会や勉強会を通じ、職員全体のレベルアップを図っていきたい。

障害福祉サービスについては、利用者が介護保険に移行するなかで増減を繰り返しているが、今後もニーズは確実にあると思われるため、さらに利用者の掘り起こしに努め、職員に対しては必要な資格を早急を取得させ、専門分野の研修会に参加させるなど、専門的な訪問介護の増員も考えながら事業拡大を図れるよう努力したい。

訪問介護の利用実績は上がったりと不安定であるが、将来を見据え職員体制を增強整備すると共に、職員研修等を通じて研鑽に努め、サービスの質を向上させながら利用拡大を図っていきたい。

今年度はこれまで同様に24時間対応についての検討を引き続き実施すると共に、今後は利用者ニーズは元より、今後の飛騨市の動きや介護保険の動向に注視しながら、



に目を向けるのではなく、どんな些細な相談ごとにも積極的にのるべく間口を広げ、地域の方々の信頼を得られるよう、気軽にお立ち寄りいただける事業所を目指していきたい。

今後も良質のサービスが常に提供できるよう、各種研修等を通じてケアマネジャーとしての資質の向上を図ると共に主任ケアマネジャーを中心としたチームワークの向上と、事業所としてのレベルアップを図っていきたい。

＊ 利用目標

介護給付 130名

介護予防給付 30名 (※介護予防は0.5人換算)

(介護給付については、ケアマネジャー1名につき35名が基本であるが、事業所平均において39名まで担当していく。)

○ 養護老人ホーム事業 (和光園)

養護老人ホーム「和光園」については、平成19年度より飛騨市の指定管理者として運営しているが、令和2年度以降も引き続き5年間の指定管理運営が決定しており、第4期の1年目、通算で14年目の運営となるため、過去の検証をもとに、今後も適正な事業運営に努める。

令和2年度は新築移転を行い、新生和光園として運営することになるが、恵まれた環境の中で今の時代に合った養護老人ホーム運営を行うにあたり、地域のニーズや養護老人ホームとして求められる役割を的確に把握し、それを実現していく重要な1年と考える。

運営にあたっては、入所者はもちろん身元引受人をはじめご家族との連携を密にし、職員についても、他の職域の職員とも共通認識を持って信頼関係を築いていけるように努力すると共に、地域に開かれた施設となるよう、ボランティアの受け入れや夏祭りなど地域住民との交流事業を継続しながら、入所者と障がい者自立支援施設憩いの家のご利用者、吉城高校の生徒、増島保育園の園児との交流についても積極的に進め、新施設となった今年度はさらに地域との連携強化を図っていきたい。また、制度に沿ったきめ細かな運営や入所者のニーズに適合した良質のサービスが常に提供できるよう、各種研修等を通じて、職員個人のレベルアップと施設全体のサービスの向上をめざしていきたい。

入所者の処遇については、入所者それぞれの身体状況や生活状況を勘案しながら個々の要望を的確に把握し、生活の中に【生きがい】や【やりがい】を感じられる楽しみや役割をその人に合った形で支援できるよう、入所者ごとの個別処遇計画の見直しを随時実施すると共に、計画に沿った処遇を徹底する。

看護職員は引き続き複数体制とし、重度化している入所者の健康管理をより強化するとともに、介護や支援が必要な入所者については、外部の介護保険サービス等を積極的に活用し、関係機関との連携を密にし、入所者自身の福祉の向上や介護予防に努めながら、職員の負担軽減にもつなげていく。

措置制度に基づいて行う養護老人ホームの運営にあたっては、新施設初年度であり光熱費等維持管理費について予想が付きにくい状況であるが、旧施設同様に支出削減及び収益向上に努め、健全な経営を基本とする。平成23年度から30年度までは、年間を通

じて定員割れの状態で、4～5名の欠員が続く時期もあり、経営的には非常に厳しい状況であったが、市との連携を強化し、積極的に住民の皆さんの状況を把握していただいたことで、現在では満床で待機者がある状況としていただいている。今後も市の担当者とは情報交換をしながら連携を密にし、今の状態が続くように努力したい。現状として、要介護者の入所等、本来の養護老人ホーム対象者ではない入所者が多くなってきていることから、今後の方向性について、加算の見直し等の要望も含めて飛騨市との協議を更に進めていきたい。特定施設化については飛騨市の意向も踏まえて研究を続けると共に、余剰金については、計画性を持った設備整備積立等を実施していきたい。

防災等の危機管理については、新施設となりフロアが増えた事で緊急時の避難についてはさらに困難な状況となる。もしもを考えて定期的な避難訓練を行なうと共に、近隣の住民の皆様との協力についてもさらに重要となってくるため、情報提供も含めこまめな対応に心がけ、しっかりと有事に備えていきたい。また、平成29年度中に作成した事業継続計画（BCP）については、早急に新施設現場実情に即した形となるよう見直し、職員、入所者に内容の周知徹底を図り、訓練等により実際に動いてみることで課題を洗い出し、有事の際、確実に役立つような形としていきたい。

和光園は、吉城福祉会が運営する事業の中で唯一の第一種社会福祉事業であり、今後も和光園の運営を吉城福祉会の基幹事業の1つとして永続的に運営できるよう、今後の入所者の状況やニーズ、人口動態、福祉施策状況等を十分勘案しながら、将来に向けた研究と準備を進めていきたい。

* 利用定員	入所	50名
	ショートステイ	2名（1日）

- 就労継続支援B型事業（障がい者自立支援施設「憩いの家」）
- 就労移行支援事業（喫茶いこいの家）

障がい者自立支援施設「憩いの家」については、平成30年10月より就労移行支援事業を喫茶いこいの家で実施することとなり、多機能型として運営をしている。また、長らく指定管理として実施してきたが、平成30年度をもって指定管理は終了し、平成31年4月1日付けで飛騨市より土地は無償貸与として建物等の譲渡を受けての運営となっている。就労継続支援B型と就労移行支援の2事業について、県や市の地域福祉計画や指導を考慮しつつ、法人の責任で運営し、ご利用者のニーズに応じていく必要がある。障がいを持つ方が、社会参加や地域社会で自立していく為には、就労に繋がる基礎的な能力を習得する訓練の場、その有する能力や適性に応じた生産活動等の日中活動の場の確保が重要であることを念頭に、令和2年度も安定した運営を目指す。

就労継続支援B型事業については、高齢や独居の方の利用ニーズが高まっているが、健康面、生活面の課題が生じると欠席される場合がある為、出来るだけ継続して通所して頂けるよう、当事者の生きづらさや日々の不安に寄り添った対応、作業でかかる負荷や疲労回復を考慮した作業配置等の調整を図っていきたい。

就労移行支援「喫茶いこいの家」について、喫茶事業についてはオープン以来たくさんの方にご利用いただき、地域の「憩いの場」として定着しつつあるため、今後も安定した喫茶事業を継続できるよう、新しい喫茶サービスの提供を検討していきたいし、障害福祉サービス事業の拠点としての資源を有効活用出来るよう、就労継続支援B型事業と一体的に運営する検討を進めていきたいと考える。就労移行支援事業の中では、平成31

年度に1名就職され、他の方も就職に近づいている為、実績を残すことにより新たなご利用者と呼びこめるよう、今後も一般就労を目指す方に対し、必要な知識や能力が習得出来るよう効果的な訓練を提供できる体制を整えていきたい。訓練内容としては、喫茶事業を活かした対人技能の向上をはじめ、事業所やハローワークにおけるパソコン訓練、面接や履歴書作成等の就労準備、ビジネスマナー等の学習を行い、就労に近づいた方については、就職活動と並行して企業における実習（施設外就労、施設外支援）を実施していく。

工賃について、就労継続支援B型事業においては、国の指針として、障害年金と支払われる工賃及びその他収入により生計が維持できることを目指し、平成30年4月の報酬改定により、平均工賃額が高い事業所ほど、報酬単価が高くなる仕組みとなったことから、行政、地元の企業や農家等の理解を得て必要な仕事量を確保し、工賃額の維持、できることなら県平均、全国平均を超える額を支払えるよう努力していきたい。就労移行支援事業については、工賃を支払う義務はないが、B型のご利用者がサービスを切り替えることを希望されることも考えられる為、今後も一定額の工賃は支払っていきたい。

就労継続支援B型の作業科目や社会適応訓練について、昨年と同様に進めていきたいと考えるが、特に農業については、平成27年度より稲作を始め、作業の大部分を職員が担っており、ご利用者の作業を見出すことは今後も課題となるが、喫茶事業においては事業所で生産した美味しい米を提供していることが売りになる為、今後も継続していきたい。受注事業では企業から受注する様々な作業を行うが、経費がほとんどかからず利益率が高い為、今後も継続的に受注できるよう信頼関係を維持していきたい。また企業で業務に取り組む施設外就労、施設外支援については、ご利用者の自信や工賃向上に繋がっていることから、希望者が参加できるような環境を整えていきたい。なお、和光園の清掃作業は、令和2年度より新しい建物となる為、施設の体制に応じて柔軟に対応し、双方に不利益がないようにしていきたい。

また、その他活動について、座学は、就労移行支援では必須となる為、喫茶事業を維持しつつ実施できるよう検討を進めていきたいが、就労継続支援B型についてもご利用者の「働くことの重要性」「働く為に必要なこと」などの理解が必要である為、作業等の状況を考慮しつつ実施したい。何らかの理由で契約を終了した方に対しては相談等を行うが、一般就労した方については定着するよう支援が必要であり、特に就労移行支援ではサービス費に関わってくるため重要となる。また地域に開かれた事業所となり福祉の理解に繋げていくためにも、地元の高校や特別支援学校などとの交流を図れるようにしていきたい。

#### 就労継続支援B型

- \* 利用定員目標 1日 平均16名（定員 20名）
- \* 月平均工賃目標 15,000円（期末手当を含めて）

#### 就労移行支援

- \* 利用定員目標 1日 平均3名（定員 6名）
- \* 一般就労目標 1名

### ○ 相談支援事業（飛騨市障がい者生活支援センター）

サービス等利用計画の作成に係る相談支援事業については、障がい者に係る指定特定



相談支援と、障がい児に係る指定障がい児相談支援の2つに別れ、また、市町村の指定を受け、指定特定になった事業者は市の委託を受けて一般相談ができるようになっている。

障害児相談支援については、保育園機能を強化する方針が飛騨市として打ち出されてからも児童発達支援の利用者が微増しており、重症心身障害者に対する支援の拡大や、児童発達支援を利用していた小学生への福祉サービス等の紹介を積極的に行なっていきたい。

一般的な相談については、就労継続支援B型事業所の憩いの家を拠点にサービス提供することで、相談件数が増えている部分もあり、社会情勢等からも、更に相談は増えるであろうと思われ、今後も身体・知的・精神・障がい児童に関わらず相談業務に従事していきたい。

また、平成28年度から始まった飛騨市の月に1回の自殺予防事業である「こころの相談室」は、自殺予防に繋がっているのかという相談内容は本当に些細なことから酷く複雑なことであったり、飛騨市の保健係では、心に問題を抱えていそうな方の相談は全てこちらに回ってきているような状況であるが、変わらず継続していきたい。相談件数が増えているのと同時に虐待問題や複合的で困難なケースが増大しており、行政をはじめ各種関係機関とも連携を密にしながら解決を図るように進めていきたい。

将来に向けて生活支援センターとしてどのような形であるべきなのか、行政や他機関とも協議しながら進め、平成27年から生活困窮者自立支援法が施行されたことから、そうした分野の相談についても明らかに増えている現状もあり、総合的な相談業務についても研究していきたい。

相談支援は、障害福祉サービス利用者に関わらず、障がい者の方に関わらない相談窓口として、将来的にもこの事業は法人にとっても利用者にとっても重要であると考えため、今後も飛騨市との連携を密にしながら進めていきたい。

\* 利用定員は特にない。

\* 特定相談支援及び障害児相談支援の月平均モニタリング件数 60件/月 目標

## ○ 保育所事業（増島保育園）

「増島保育園」においては平成31年4月1日に私立保育園設置認可を頂き、私立保育園として運営をスタートさせた。令和2年度の運営にあたっては今年度同様、民営となっても変わらず飛騨市の保育園すべての模範となるように市の関係部署や市内保育園との連携を密にし、利用者に民営化したことでさらに良い保育・サービスを提供できるように努めていく。

保育にあたっては「増島保育園令和2年度保育の内容に関する全体的な計画」を基に実施していくが、児童の最善の利益を考慮して、その福祉の積極的な増進に努める。

また、保育目標には「素直でたくましい心豊かな子に」を掲げ、体力づくり・心づくり・物作りを中心に保育を行う。年長の和太鼓活動は、増島保育園の大きな特色となっているので、地域交流や保育の大きな柱とする。

また、飛騨市では障がい児保育に近年さらに力を入れているが、増島保育園でも統合保育として障がいを持つ児童を集団の中で保育することでより良い発達を援助している。更に小集団の中で刺激ある活動を経験させることにより心身の発達を促していくという狙いの下、小集団保育「ぬくぬく広場」を行い、個々が輝ける場所として工夫をした保育

を行っていく。その他にも増加傾向にもある気になるお子さんを保育園全体で支援する為、各学年にて月に1回保育士が共通理解を持って支援が行えるように会議を行っているが、保育士の資質・保育力の向上にもつながり、子ども自身が個々の強みを活かし、成長していける手立てとなっている。関係各所とも連携し、同じ方向性を持ち子どもや保護者に安心して支援・保育を受けていただけるようにしていく。

また、子どもたちに途切れの無い支援を目指し、保小中の連携となる「飛騨市スタートカリキュラム」や現在飛騨市で検討されている「飛騨市学園構想」を見据えた保育も導入しながら、就学前後の連携強化を目指していく。就学に向けての子どもたちの支援・保護者支援も関係各所と密に連携を図り、卒園後も子どもたちが自分らしく活躍できる場所へと送り出せるようにしていく。

一時預かり保育や子育てステーションでは地域の子育て世代のニーズに応え、可能な限り受け入れを行う。休日・祝日保育については、今年度も宮城保育園にて開設され、増島保育園利用のお子さんも利用可能となる為、保育士も協力をして当番制で勤務を行う。

自園給食も定着をしたため、更にアレルギー食への対応や健康を考慮した食や郷土食・行事食などに配慮した食の提供を目指していく。衛生管理ではマニュアルを基に常に清潔を心がけて安心・安全な食の提供を行っていく。

保健については看護師を中心として園児の健康管理をはじめ、園内で発症した病気等の対処を行うと同時に関係機関と連携をしながら保護者への注意喚起を行っている。職員の既往歴や健康状況についても園長と共に把握し業務に支障が出ないように気を付けている。

保育環境については、施設の温度、湿度、換気、採光、音等を常に適切な状態に保持するように留意すると共に、施設内外の点検を月に2回行い設備や用具等の適切な管理に努める。また業者による園内清掃も実施し、安全・安心な保育が提供できるようにしていく。

個人情報に関しては飛騨市個人情報保護条例を遵守し、外部へ流出することの無いようにマニュアルに基づいた職員共通の対応を徹底していく。

防災等の危機管理については市関係機関とも連携し、防災計画を策定し、定期的な避難訓練を行い、火災だけでなく地震や風水害に備えた防災計画を策定し有事の際に備える。BCP(事業継続計画)を机上だけではなくより実践に近い形での防災訓練等を行い、古川小学校や近隣住民の方達と共に実施して有事に機能するようにしていく。

地域との連携については、農育やイベント参加、地元の小中高校との交流会やインターンシップ体験などを通し、地域との結びつきを強化していくことで、地域を愛する心を育み、将来的にも地域を支える人材に育ち地域の活性化につながるように努力していく。

新保育所保育指針も保育に浸透してきたが課題もあり、研修会等に参加をし、保育の見直しを行っている。ミドルリーダー級の職員を中心に新しい時代に生きる子どもたちの育ちに合った保育を目指し、遊びの充実、行事の見直しをすることを今年度の大きな目標としたい。幼児期の終わりまでに育って欲しい10の姿が育まれるようにたくさんの体験をし、自己表現の場を多く提供できる保育を目指す。未満児保育・子育て支援の重要性も職員間で把握し、より充実した保育の提供を行っていく。飛騨市による「子ども・子育て支援新制度」の趣旨や地域のニーズもしっかりと理解をして増島保育園の保育サービスの質を向上させる努力をする。

今後の課題としては、すべての職員が保育理念と保育指針をしっかりと理解した上で、時代や現在の子どもの育ちに添った保育への改革を行っていきたい。又、民営化を武器に保育の質やサービス、職員の資質がさらにアップできるように自覚と常に向上心を持

てるよう努力すると共に、国や県・市の流れや関連する法についてしっかりと情報を確認し、関係機関と連携を取り、ニーズに合わせた柔軟な対応を心掛けていきたい。また、慢性的な保育士不足が解消できるように法人本部とも連携して対策を講じていきたい。

保育園の運営にあたっては、適切な支出監理に努め健全な経営を基本とし、制度に沿ったきめ細やかな運営や保育ニーズに適合した良質なサービスを常に提供できるよう、職員一人一人のレベルアップと園全体の向上を目指す。民営化したことが子どもたちにおいても保護者や職員においても良かったと実感できできる保育園となりたい。

* 利用定員	0歳	10名	
	1～2歳	30名	
	3歳	60名	
	4歳	60名	
	5歳	60名	合計 220名

## ○ 子どもの居場所づくり事業（いぶにんぐハウス）

「いぶにんぐハウス」は、平成30年5月から飛騨市の委託を受けて実施した事業であり、ひとり親家庭等を中心として孤食になる子を対象に実施している。

内容としては、夕食を提供すると共に、簡単な学習支援として宿題の見守りやそれぞれ興味のある勉強の教材をもってきてもらい、それを一緒に行ったりしている。また余暇では、みんなで取り組む形で様々なゲームなどに取り組んでいるが、利用している子どもの生活リズムを壊すことのないように留意して実施していきたい。

また、いわゆる一般的な子ども食堂も、昨年度より月に1度、第2土曜日の昼間に、子どものみを対象とした子ども食堂として、食事提供をメインとして実施するようになった。吉城福祉会としては、地域貢献事業ということで運営していきたいと考えるが、生きづらさや家庭生活又は学校生活の難しさを抱えたご家庭やお子さんにも利用していただけるよう、ニーズを汲み取りながら進めていきたい。

### いぶにんぐハウス

\* 利用定員：火・木曜日（10名）

### 子ども食堂

\* 利用定員：土曜日（20名程度）