

令和 4 年度

社会福祉法人あだちの里 事業計画

目次

- I 法人使命の推進（ミッション、運営方針）
- II 法人全体の重点目標（課題）
- III 法人の意思決定・議決機関
- IV 本年度法人経営の基本的考え方
- V 後援会活動への協力

（附属資料）

- ・あだちの里 組織図
- ・法人委員会構成

I 法人使命の推進(ミッション、運営方針)

「障がい者が地域と共に 笑顔で生活できるよう 私たちは応援します」

上記の法人のミッションは、障害者権利条約の意義を含んだものです。法人は、障がい者のライフステージにおけるさまざまなニーズを的確に把握し、生まれ育った足立区において自立と社会参加ができるよりよい環境の提供を目指し必要なサービス事業を実施します。ミッションについて更なる内容充実のため中期的に検討を進めます。

<運営方針>

新型コロナウイルス感染症収束の糸口がなかなか見えない状況が続いてきました。このような困難な時であっても感染拡大防止対策を法人一丸となり講じ、各事業を継続させます。他方、経済情勢の厳しい中、介護職員等の賃金が引き上げされます。更なる処遇改善策を要望しながらご利用者の生活、活動を守り、支えていきます。

第2期中長期事業計画は4年目を迎えますが実施の成果が求められます。4つの重点課題では、高齢化に向けた送迎サービスの試行、職員育成のための新たな研修体系の実施、労働関係法に対応した就業規則の改正、公益的活動のさらなる充実を実施します。

地域生活支援拠点機能の発揮、災害対策訓練や持続可能な開発目標に則した事業を展開し大規模法人としての役割を果たしていきます。

II 法人全体の重点目標(課題)

1 福祉サービスの充実

人権尊重を基本とし、高齢化や重度化等に対する専門知識の習得や新たな福祉サービスを構築し、顧客満足度の推進を図ります。また、日中活動、地域生活、相談支援等、各事業においての在り方を検討し、よりより事業を展開していきます。

2 人材確保、育成、定着

少子高齢化が進む中で労働人口の減少や人材確保が大きな課題となっています。こうした中でも法人を成長させていくための対策を講じ、魅力ある事業展開を行い、職員が遣り甲斐を持ち働き続けられる法人を目指していきます。

3 労働環境を含めたコンプライアンスの徹底

働き方改革を実践に繋げ、ワークライフバランスの推進や雇用の多様化にも対応できる法令順守した経営体制を整備していきます。

4 法人ガバナンス強化と健全な法人経営

理事会、評議員会の適正な運営、各部署の組織体制を検討することで管理・内部統制機能を強化します。地域に根差した健全な法人経営を行います。

III 法人意思決定・議決機関

1 理事会・評議員会の運営とガバナンス強化

社会福祉法人は税制上の優遇措置を受けている経営体制として、経営体制(ガバナンス)の強化、透明性の確保、財務規律の強化などが求められています。

理事会は業務執行機関として、理事会を構成する理事が相互に十分な議論を行い、法人のガバナンスを確保するために、理事の職務の執行が法令及び定款に適合する体制を確保していきます。評議員会は議決機関として、法人運営の基本ルール・体制を決定するとともに、理事等の選任、解任を通じて、事後的に法人運営を監督する役割を果たしていきます。

2 役員等への取組み

評議員会、理事会、監事のそれぞれの権限、すなわち、意思決定、業務執行、監査の3機能が適切な形で相互牽制機能を働かせていきます。役員等が、法律および定款が求める役割に応じ通常求められる注意義務をもって職務にあたり、それぞれの権限・責務・責任をさらに明確化していけるように組織体制を強化していきます。

IV 本年度法人経営の基本的考え方 (※予算計上がある場合はその旨も触れる。)

1 安全安心な事業経営

(1) 新型コロナウイルス感染症等への対応

新型コロナウイルス感染症予防と拡大防止に向け、新たに感染症予防指針を作成し、各施設に感染対策委員会を設置するなど、さらなる感染対策に取り組みます。また、衛生資材の確保、BCPの見直し、感染者発生時の入所施設等への応援職員体制の整備など、ご利用者が地域生活を送る上で欠かせないサービスを安定的・継続的に提供するため、感染対策を徹底し提供体制を確保していきます。

(2) 人権擁護の推進

各施設に設置された虐待防止委員会及び身体拘束適正化検討委員会を一体的に運営し、ご利用者の生活と自立を妨げることのないよう虐待の防止を図ると共に不適切な身体拘束等の防止や身体拘束を行わない支援方法の検討をしていきます。

人権啓発委員会を中心に新人研修や全職員対象の研修の実施、各施設にて人権尊重の理念をもとに支援にあたるように様々な取り組みを実施していきます。

(3) 施設整備

江北ひまわり園が開設され4年が経過します。利用状況は重度知的障がい者を対象とした生活介護から定員が充足しています。加齢による身体機能の低下や強度行動障害への支援の充実など、重度知的障がい者支援の必要性が益々顕在化しています。このような状況を鑑み、重度知的障がい者を主な対象とする施設の整備に向けて検討を進めていきます。

また、長年の懸案事項となっている梅田ひまわり工房の老朽化に伴う課題については、引き続き区との話し合いを重ね、課題解決に向けて取り組みを進めていきます。

(4) リスクマネジメント、危機管理

ア 安全、安心な環境と支援体制整備

法人の全事業所でリスクマネジャーを選任し、各所の状況・環境に合わせたリスクマネジメントを進めます。また、リスクマネジメント委員会を毎月開催し、各所で発生した事故報告を集計・分析するとともに、再発防止や危機意識向上のため啓発活動を全体で実施していきます。

イ 防災対策の強化

令和3年度障害福祉サービス等報酬改定において、感染症対応の他、全国各地で発生している大規模自然災害における福祉サービス事業所の被災状況を踏まえ、災害への対応力を強化することが示されました。防災対策の強化として、特に注視すべき点は、当法人が事業展開する足立区は四方を河川に囲まれた地域ということです。こうした状況を考慮し、自然災害に備えた対策に取り組んでいきます。

①災害時対応のBCPの再構築

災害が発生した場合であっても、必要な障害福祉サービスが継続的に提供できる体制を構築する観点から、業務継続に向けた計画の策定等が、令和3年度から（3年の経過措置期間を設け）義務づけられました。当法人では、既に災害時を想定したBCPを策定していますが、ご利用者・職員等の生命と安全を守り、被害を最小限に留め、事業を継続していくための最善を目指し、BCP見直し及び内容の周知を図っていきます。

②水害時を想定した避難訓練

近年、集中豪雨等による水害が頻発しており、短時間で河川が増水したり、堤防が決壊して甚大な被害が発生する事例も増えています。法人としては、水害が発生する可能性が高まった際を想定し、特にリスクが高い事業としてグループホームをその対象と捉えています。グループホームご利用者並びに職員を安全な場所に避難誘導するための訓練を実施します。

③足立区や近隣町会等との連携強化

災害への対応においては、地域との連携が不可欠であることを踏まえ、足立区「避難所運営訓練」に参加する等、地域住民との連携の強化を図れるよう対応します。また、一部事業所を除く足立区第二次避難所（福祉避難所）の役割として、いざという時に避難所としての機能が発揮できるよう、災害時を想定した準備を進めていきます。

④職員への防災教育

職員の防災知識の向上及び技能の習得を図るとともに、避難その他の防災措置の習得等を図るため「避難訓練」の実施をしていきます。さらに職員の防災意識の向上を図るため、消防署等の職員、行政機関の担当者等を講師に招き研修会等を実施します。また、心肺蘇生やAED、異物除去、止血法などを学ぶ「普通救命講習」の受講者を増やしていきます。

ウ 個人情報の管理について

法人の取り扱う情報は、要配慮個人情報であると認識し、あだちの里個人情報保護規程に基づいて各事業所における個人情報管理を徹底します。また、個人情報流失等の事故が発生しないように、日頃より安全管理措置の確認や、個人情報に係る研修をとおして職員教育を実施します。

エ 健康管理と高齢化対応

ご利用者が日々健康的に安心してサービス利用できるように、健康診断や各種健診の実施の他、新型コロナウイルスなど感染症予防対策を徹底した健康管

理を行います。また、高齢化に伴い、生活習慣病など罹患率が高まり、認知機能や身体機能の変化、誤嚥や転倒による事故は増加傾向にあります。各法人委員会が横断的に連携し予防、事故発生時の対応をより実効性のあるものにしていきます。

(5) 苦情対応・解決

障害福祉サービスにおける苦情・要望は、「ご利用者の声」と捉え、各事業所に配置された苦情解決責任者及び受付担当者を中心に、迅速、丁寧かつ適切な対応を行います。その上で必要に応じて第三者委員による検証委員会等を開催し、原因の調査分析と再発防止に取り組みます。

2 顧客満足度の推進

(1) ご利用者支援計画の充実

各事業所は事業計画において、三年後のゴールを設定し年度ごとの経営方針を示して利用者支援の充実を図ります。個別の担当者会議を経て、サービス等利用計画と個別支援計画を連動させ目標を設定します。それに伴い、個々の能力に応じた適正かつご利用者の意思に沿った支援を行い、安心できる環境を提供します。また、意思決定支援や合理的配慮への取り組みも行います。

(2) 高齢化に対応した支援

ア 高齢化に配慮した支援

ご利用者の高齢化に伴う身体機能の低下等による重度化・重複化に配慮した支援内容やグループ編成を工夫し活動環境の改善を行います。また、高齢化対応委員会を中心とした高齢化支援の情報共有や専門職、他機関との連携を深め安心した活動・生活が送れるようサービスを提供します。

イ 家族を含めた支援

高齢化対応委員会を中心として、同居し介護する親の高齢化などで家庭の維持が難しくなる要支援家庭の状況等の情報の収集と共有をすすめます。また災害時等の緊急時対応も含め、区や関係機関と連携して支援します。共生型サービスなど高齢化を見据えた組織づくり等を検討していきます。

ウ 専門職との連携

各施設・事業において、ご利用者の高齢化に伴う身体機能の低下により、これまで以上に理学療法士等の専門職との連携や活用を進めていくことが必要となってきました。そのために各施設で行っている専門職の確保等について、担当委員会が連携することで安定的確保と効果的な運用を進めていきます。

エ 送迎サービスの導入検討

生活介護（作業訓練型）事業の2事業所（希望の苑（通所）、西伊興ひまわり園）にて令和4年度中に運行管理を業務委託とした送迎サービスの試行導入を実施します。令和5年度からのサービス本格導入に向けて施設独自の送迎サービスを検討し、ニーズ調査や情報収集を継続しながら準備を進めます。

オ 高齢化に備えたグループホームの支援

各ユニットの利用状況に応じ、手すりの設置や段差解消等ユニット内の設備

整備を進めます。また、職員は介護保険等の知識や介護技術を習得し、相談支援専門員や介護支援専門員等と連携を取り、ご利用者に負担を掛けないようユニット間の異動や介護保険サービスへの移行を進めていきます。同時に、高齢化対策として、バリアフリー化した施設設備の整備計画を検討します。

(3) 保健・衛生管理

嘱託医と連携して各種健診を行うほか、健康診断や健康相談により、異常の早期発見や治療の促進など、ご利用者の健康の維持増進を図ります。また、施設内の衛生管理を適正に実施し、定期的に衛生教育を行うなど、感染症や食中毒の予防、まん延防止に務めます。特に新型コロナウイルス感染症については、ワクチン接種の推奨を行うとともに、法人マニュアル等に基づき感染対策を徹底します。

(4) 食事・栄養管理

ご利用者に喜ばれる「安全安心」な食事を提供します。令和3年度に変更した給食委託業者に対し、常に献立内容や調理状況の確認及び管理業務の強化を行い、課題等早期発見、改善をします。ご利用者の高齢化に伴い、咀嚼・嚥下機能の低下が顕著に表れていますので、看護師等専門職員と連携を取り、個々に合わせた食形態の提供・刻み食の見直しを行い、安全な食事を提供します。また、嗜好調査、残菜調査、行事等を反映し、ご利用者の嗜好・ニーズに合わせた食事を提供します。

3 ニーズに応じた事業展開

(1) 地域移行の推進とグループホームの充実

希望の苑が開設して15年が経過します。この間、都市型、地域移行型入所施設の機能と役割として多くの利用者が、グループホームやその人に合った暮らしを実現するため地域移行を実現してきました。今後も、地域移行を推進していきます。又、他サービスとの組み合わせ重度化、高齢化にも対応できるグループホームの整備をしていきます。

(2) 相談支援事業の充実

児童期から65歳以降も住み慣れた地域での生活を継続希望される方が、ライフステージ毎に必要な福祉等サービスを円滑に利用出来る様に提案し、生き生きとその人らしい生活が送れる様に意向を聞き取り実現させます。また、単身生活になっても安定した地域生活を維持する為に、相談支援事業所が展開する全ての事業が連動する他、インフォーマル資源も活用してサポート体制を作ります。

(3) 地域生活支援拠点の新たな位置づけとして

令和3年4月より新たに足立区地域生活支援拠点としての登録を行いました。住み慣れた足立区で暮らせるように、障がい者の重度化高齢化に合わせて、親亡き後へ備えます。それらに的確に対応できるように専門的な支援を深めます。具体的には緊急時の迅速で確実な相談支援体制の確保と短期入所等の活用です。

又、平常時からグループホームや一人暮らしの体験の場を提供できる体制を整備します。

(4) 新たなサービスの検討と事業の見直し

障害福祉サービスの指定基準の見直しや報酬改定等により運営状況の見直しが必要になる事業について、内容を検討し適正に運営できるようにします。

ご利用者やご家族の高齢化等により自力での通所が困難となるケースが増加しており、生活介護（作業訓練型）の8事業所において、送迎サービスを開始予定です。まず、令和4年度は2事業所で試行します。

(5) ケース記録システムの導入による業務の標準化と ICT 活用

昨年度、通所系事業所を中心にケース記録システムを導入しました。各事業所・各委員会で、運用についてスムーズに検討ができるよう、引き続きシステム導入サポートをし、業務の効率化とデータの有効活用に貢献します。そして、今後の法人としての適切なシステム管理についての課題を整理します。

更なる業務の効率化や自然災害時の事業継続などを視野に入れ、クラウド化等の手段についての課題を検討します。

法人全体での OA 機器のリース状況を整理し、管理体制やコストの見直しが可能かどうかの検討をします。

4 法人ガバナンスと組織整備

(1) 法人本部機能の強化と組織整備

法人のガバナンス強化のためには、内部管理体制の構築が必要です。そのためには、法人本部機能の強化が最も重要なファクターの一つと言えます。法人本部には業務処理を脱却して、法人全体を俯瞰した「企画管理業務」「成長戦略の策定」「採用及び人材管理」などの役割を担わせ内部管理体制の強化が進むように準備を進めていきます。また、ガバナンスの強化及び事業運営の透明性向上等を目的に、今年度中に「会計監査人」を設置します。

(2) 各種委員会の整備と事業統括機能の確保

障害福祉サービス等報酬改定をはじめ、障がい福祉に係わる法・制度は目まぐるしい変化や見直しが進められています。適切なサービスの提供と持続可能な経営が進むように関連制度等を調査及び対応の検討していく「制度改革・報酬改定等対策委員会」を設置します。さらに、社会福祉事業という公益性の高い事業を実施することを目的としている社会福祉法人として、社会的な使命を果たすために今年度「SDGs 推進委員会」を設置します。

各種委員会の運営においては、施設間を横断的に管理する横串機能をもたせ適切な業務管理を進めていきます。

(3) 大規模施設等の組織整備

今年度、会計上の「拠点区分」を再整備します。法人として、各拠点区分における管理職等の役割についても見直しを図っていき、健全な経営管理がさらに進められるよう検討をしていきます。また、あだちの里地域生活支援センター（グループホーム事業）のマネジメントの強化及び安定した経営を目指し、4月よりグループホーム事業所の各ユニットの運営管理体制を整理統合します。

(4) 広報紙やホームページでの情報提供による透明性の向上

事業運営の透明性を向上させ、経営状況や事業内容を理解してもらうため、ホ

ホームページ及び法人広報紙の内容を充実させていきます。さらには、時代に対応する情報ツールの活用として、昨年度活用を始めました「Instagram」「Twitter」を継続運用していきます。

ご利用者のニーズに応じたサービス選択に資することを目的とする障害福祉サービス等情報公表制度に対応し基本情報や運営情報を適宜更新していきます。

5 健全財政の確立と財務規律の強化

(1) 安定的な経営と収入の確保

障害福祉サービスの報酬内容や各種補助金の制度理解を深め、利用者の受入現員数や職員配置等の再検討を行い、確実に財源が確保できる組み立てを考えていきます。東京都の加算制度の見直し足立区の法人補助に適切に対応していきます。

赤字経営となっている事業については、原因分析を進めていきます。コロナ禍が影響なのか否かを含め、事業の方向性を見極めていきます。

(2) 法人資金管理の整備

法人設立 25 年超が経過し、各事業所の財務状況等を再度見極めていきます。大規模修繕が必要な事業所、運転資金の確保が必要な事業所、サービス内容の充実が必要な事業所など、事業所ごとに置かれている状況が異なります。各事業の財務分析を進め、適正な資金繰りと資金管理を見極めていきます。必要に応じて、法人本部への繰り入れを増やし、法人の継続的な発展に役立つ資金管理を目指していきます。

(3) 社会福祉充実計画の作成

平成 29 年 4 月 1 日以降、社会福祉法人は、毎会計年度、その保有する財産について、事業継続に必要な財産を控除した上、再投下可能な財産を算定しなければならないこととされました。当法人では令和 2 年度決算時に算定した社会福祉充実残高について、各事業の修繕費用とし再投下していく計画を立てました。当該残額が計画的かつ有効的に再投下していくよう管理していきます。

6 職員の確保、育成、定着の推進

(1) 人材の確保と職場定着の推進

少子高齢化の進行等の下で生産年齢人口が減少し、福祉業界を目指す学生数も減少している状況です。法人としては、こうした状況下においても、如何に良質な人材を確保していくかが重要と捉え、良質な福祉人材の採用に向け様々な手段を講じます。人材採用時の効果的なマッチングを考え、採用専門パンフレットや、ホームページの採用掲載の充実、SNS など採用ツールを用意し、適切な広報媒体等を活用します。

さらに、インターシップの機会の充実、法人内外に対し積極的な PR に努め、法人のブランド力を高めます。

採用後の育成・定着のために、研修体系を再構築し、OJT・Off-JT の両面の充実を図っていきます。さらに、職員処遇全般の向上へ向けた取り組み、働きがいのある職場づくりにも取り組んでいきます。

(2) 人事考課制度の充実

「人材育成」「公正な処遇」「業績向上のためのモチベーション」「適正な配置と組織の活性化」等の向上を図るために、人事考課制度の再構築を進め、将来の法人を牽引していく人材を育成する仕組みづくりに取り組みます。今年度、人事考課制度の充実を法人改革プロジェクトチームの最も重要な課題の一つと捉え対応していきます。

(3) 研修体系の整備

昨年度完成させた人材育成基本方針・研修体系を基に各事業所において個々の研修計画を立て、OJT、外部研修に取り組んでいき、PDCA サイクルを実践していきます。

また、研修履歴を整理し体系化したうえで、一括管理を行っていきます。専門職（看護師、栄養士、事務員）、非常勤職員の育成における研修内容を見直し研修体系に組み込んでいきます。

(4) 専門性の確保、向上

重度重複・強度行動障害に対する支援、医療的ケア、就労支援、発達障害支援などの知識・技能面などにおいて専門性を確保した職員の支援力向上に向けた取り組みを推進します。また、支援の専門性の確保について理学療法士等の専門職の導入や研修の実施など各施設で対応していきます。

強度行動障害支援アドバンス研修の修了者が8名おり、今年度も研修修了者を中心とし、各施設の支援力向上に繋がる研修等を実践していきます。

(5) メンタルヘルス

労働安全衛生法に基づき、50人以上の事業場ではストレスチェックを実施しています。対象施設以外の施設においては職員の心身健康のために衛生推進者を中心に実態の把握に努めています。メンタルヘルスに関して「ラインケア」や「ストレスマネジメント」等の研修実施、働きやすい職場環境を整備していくことで、休職や離職を防止します。

(6) ワークライフバランスの推進

足立区ワークライフバランス推進企業として最高水準となる「三ツ星」に認定されています。毎年、有給休暇取得率がアップしており働き方改革関連法による計画的な年休取得を図ります。

職員が「働きやすい」「働きがいのある」職場環境の事業場として、労働関係法令の規程に基づく整備をしていきます。また、事業内容の見直しや業務の生産性の向上により労働時間や超過勤務の適正管理を進めます。

7 公益的な取組みと地域関係機関との連携

(1) 法人としての公益的な取組み

地域の孤独・孤立対策や困窮者対策の一環として、地域の障がい者が法人の障害福祉サービスを無理なく利用していただけるよう該当する事業所で「給食費の補助制度」を導入していきます。また、「公益な取組方針」に基づき、地域のニーズである「高齢者の独居問題」に対し、地域町会・自治会や民生委員と連携し、法

人が主体となり「地域住民の交流・体験の場の提供」などの取組みを実施していきます。

(2) 関係団体との連携と社会貢献

足立区手をつなぐ親の会などの関係団体と連携し、高齢・ひとり親など障がい者の家族が不安を抱えている緊急対応に関し、施設機能の開放、人的貢献等を積極的に提供できるシステムを構築していきます。同時に、多くの方が利用できるよう広報活動等を行い、障がい者の家族に不安を軽減していきます。

(3) SDGs の取組

SDGs（持続可能な開発目標）とは、2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」にて記載された2016年から2030年までの国際目標です。社会福祉法人の今日的役割と密接な関係をもつ、「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現が目標であるSDGsに、積極的に取り組んでいきます。

その取組みにより、法人としての信頼獲得や優秀な人材確保につながる可能性があります。取組み状況の詳細には法人ホームページ等で紹介していきます。

(4) 地域への貢献

法人全事業所で昨年度から実施している「地域清掃活動」を次のことを目的として、継続的に実施していきます。ア地域の美化、イこども・高齢者の見守り、ウ足立区のビューティフル・ウィンドウズ運動

また、災害発生時における足立区の第二次避難所として「第二次避難所施設等利用に関する協定書」を締結し、具体的な管理運営方法を整理していきます。

(5) 地域法人との連携

足立区に法人本部を置く社会福祉法人ならびに足立区で活動する事業所で構成する「足立区社会福祉法人連絡会」に主体的に参画して、地域における「制度の狭間の課題」や「複合的課題」に対し、高齢、障がい、児童などの分野を越えて連携し、子どもや高齢者が安心して過ごせる居場所づくりなどに取り組んでいきます。また、法人本部の所在地である竹の塚地区では、近隣の法人（施設）と連携し、地域のニーズに応えられる取組みを検討していきます。

V 後援会活動への協力

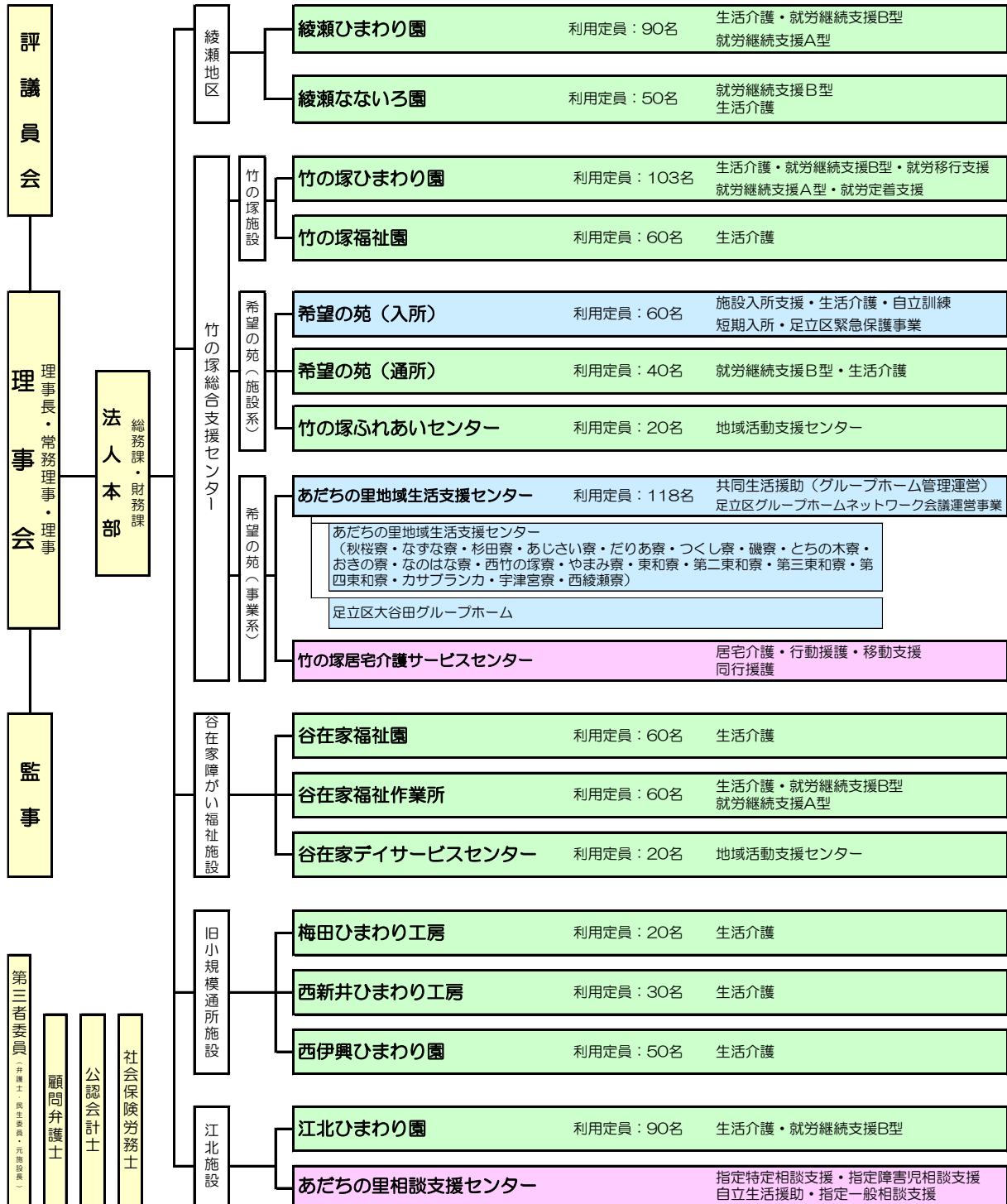
法人事業活動の安定化のため、地域の町会自治会の方をはじめ多くの後援者の皆様から、協力や寄付、交流を図る企画等、幅広い支援をいただいております。

区内の3つの地域毎に組織され、綾瀬後援会、竹の塚後援会、谷在家後援会があり、それぞれの地区に所在する法人経営施設で編成されています。

今後もコロナ禍ではありますが、協力関係を強めて地域に根差し、地域の発展に貢献する法人・施設運営を行います。

社会福祉法人あだちの里 組織図

法人ミッション 障がい者が地域と共に笑顔で生活できるよう私たちは応援します



令和4年度 法人組織と委員構成

- ・法人中長期計画、法人事業計画を受けて計画的に検討、実施、点検する。
- ・事業の現状と課題を分析・把握し、業務改善の提案をする。
- ・事業の統括機能を持ち業務標準化をすすめる。
- ・委員会等の組織運営を通して人材育成をする。

種類	委員会等	課題等
委員会	1 法人改革プロジェクトチーム	労働関係法対応の検討、人事考課制度の定着、考課者研修
	2 法人公益的取組委員会	公益的取組 社会福祉法人連絡会 地域共生社会
	3 中長期計画推進委員会	第二次中長期計画推進 評価 法人事業計画・報告 法人宣言改訂
	4 施設入所・地域生活支援拠点委員会	①希望の苑(入所)組織整備 ②地域移行型施設入所施設 ③GHの組織整備、連携体制 ④居宅サービス ⑤地域生活支援拠点
	5 就労・雇用委員会	事業内容、経営改善、組織連携、等を検討推進 コーディネーター会議を随時
	6 就労継続B型委員会	B型施設 受注開拓、自主生産、施設外支援等 工賃向上と施設間連携
	7 生活介護委員会	①重度重複と医ケア②強度行動障害理解、重度障害者支援加算対応
	8 高齢化対応委員会	B型、生活介護、地域利用者等の高齢化対応の推進 法人計画の提案、作業訓練型の送迎
	9 相談支援事業委員会	法人内事業間の連携、法人相談支援事業のあり方
	10 人権啓発委員会	虐待防止の推進、身体拘束の適正化、虐待防止委員会、 障がい者の人権擁護、人権擁護委員会
	11 リスクマネジメント委員会	事故事例、改善実践、講演会等
	12 危機管理委員会	防災対策 BCP(火事・地震・水害)
	13 労働安全推進委員会	働き方改革、労働環境の改善提案、女性活躍
	14 マニュアル委員会	現状に即したマニュアルの改訂と徹底
	15 法人IT推進委員会	HP管理と各施設への依頼、業者対応等 文書IT化 ICT化推進
	16 人材育成研修委員会	①研修計画・実施報告の一元管理 ②OJT遂行 ③専門職の研修体系検討
	17 ハラスメント対策委員会	ハラスメント研修等防止対策、相談窓口の設置、検証委員会
	18 制度改革・報酬改定等対策委員会	制度改革や報酬改定に対して組織的、適切に対応する。
	19 SDGs推進委員会	持続可能な開発目標について法人として取り組み推進させる。
	20 身体系事業検討委員会	重症心身障害、中途障害者支援の現状共有やあり方について検討する。
時限	21 施設整備検討会議	事業所の移転・統合・改築 小規模事業所の再編
	22 新型コロナウイルス感染症対策本部	新型コロナウイルス感染症対策
職種会議	1 事務会議	会計管理・経理処理、庶務業務等
	2 看護師会議	感染症予防、健康診断等企画実施、医師会との契約等
	3 栄養士会議	給食栄養管理、重度及び高齢化対応摂食管理、食中毒予防、委託業者の業務管理確認
行事	1 滞留債権管理委員会	現状調査報告と回収計画等
	1 親睦会	会長等役員 担当施設長は会計監事
	2 障がい者週間記念事業	作品展への参加等 その他法人に関わる地域行事(ひだまり)
	3 障がい者施設地域交流 展示会	参加社会福祉法人:リードA・あしまみ・はなさく福祉会、あだちの里