

令和 5 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

（付属資料）

- ・ あだちの里 組織図
- ・ 法人委員会構成

I 法人使命の推進

「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、生まれ育った地域において自立と社会参加ができるようご利用者の立場に立った質の高い福祉サービスを提供します。社会情勢や福祉需要を踏まえ、令和8年に迎える法人設立30周年に向けて来し方を振り返り、飛躍の準備を始めます。

<運営方針>

エネルギー価格を始めとした物価の高騰により、法人の施設運営にも大きな影響がありますが、東京都や足立区の支援もいただきながらご利用者へのサービス低下がないように努めます。新型コロナウイルス感染症の類型の見直しにより緩和策が実施されています。社会全体が社会経済活動と感染防止の両立の方向にあります。法人としては感染防止にやや重心を置きながらご利用者の活動の充実を図ります。法人の重点目標はⅡの4項目になります。今年度は第2期中長期事業計画最終年度に当たるため、進捗管理などPDCAサイクルを機能させ計画実行、進展させ次期計画に繋げます。

Ⅱ 法人全体の重点目標

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、顧客満足度の向上を図ります。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、よりよい事業を展開します。

2 人材確保、育成、定着

少子高齢化や労働人口の減少に伴い、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にします。

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及び会計監査人との連携を進めることで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。さらに、社会福祉法人としての責務を果たし、地域に根差した健全な法人経営をします。

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ことから、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、

法人のガバナンスが機能するために、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ます。

2 役員等への取組み

評議員会、理事会、監事、会計監査人のそれぞれの権限である意思決定、業務執行、監査の機能が適切な形で発揮できるよう相互牽制機能を働かせます。今年度は、理事・監事の改選があるため、適正な選任手続きと適正な運営をします。

IV 本年度法人経営の基本的考え方

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

感染対策指針・マニュアルに基づき、予防や拡大防止に努め、定期的に職員研修を実施します。クラスター発生に備えた衛生資材の確保、事業を継続するためのBCPの見直し、入所施設等への応援体制の整備を継続します。また、嘱託医等と連携し全施設で希望者を対象としたワクチン接種を実施します。

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個別対応マニュアルの検討、見直しを含め身体拘束を行わない支援方法の検討をします。人権啓発委員会を中心にした虐待防止、身体拘束等における研修を定期的を実施し、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ます。

(3) 施設整備

新たな施設整備については、足立区障がい施設整備計画の情報を確認し、持続可能な施設経営ができるか検討し、対応します。また、梅田ひまわり工房の老朽化への対応は、引き続き足立区と協議を行い、方向性を示します。

各施設では建物の老朽化への対応や設備等の機器更新を計画的に進めます。また、ご利用者の高齢化や重度化への対応としても必要な設備の導入や改修等を行い、整備します。

(4) リスクマネジメント、危機管理

① 安全、安心な環境と支援体制整備

法人内全施設でリスクマネージャーを選任し、施設における日常的な安全管理、リスク管理を行います。また、リスクマネジメント委員会を毎月開催し、各事業所の事故等の発生状況を持ち寄って対応策を協議し、再発防止や危機管理意識向上を相互啓発し、ご利用者が安心・安全に過ごせる環境を提供します。

② 防災対策の強化

ア 災害時対応のBCPの再構築

各施設では災害時(地震・水害)対応のBCPを整備しています。危機管理委員会を中心として定期的な見直し(更新)内容を伝え、適切な運用ができるよう管理します。

イ 水害時を想定した避難訓練

竹の塚施設と谷在家障がい福祉施設を法人グループホームご利用者、職員等の避難場所として想定し、9月に水害時想定避難訓練を実施します。

避難訓練実施にあたり4月に災害時対応職員を任命し、事前研修等を実施した上で避難訓練を実施します。

ウ 足立区や近隣町会等との連携強化

第二次避難所として足立区と災害時応援協定を締結している施設は、足立区災害対策課との連携をとり、情報共有を密にし、災害備蓄品の点検や日頃の訓練等、災害に備えた準備をします。また、地域の町会・自治会が行う避難所運営訓練等にも積極的に参加することで地域連携を深めます。

エ 職員への防災教育

各施設は事業計画に則り、地震や火災を想定した避難訓練をはじめ消火訓練、更には足立区総合防災訓練への参加等、通年の防災教育を行います。

③ 個人情報の管理

法人職員が取り扱う情報は、要配慮個人情報で特に配慮が必要である情報であることを職員が認識するように、全職員を対象とした法人全体研修を実施します。昨年度改正された「あだちの里個人情報保護規程」に基づき、「情報漏洩等を防ぐ対応策」、「万が一事故が発生した場合の対応策」等の情報管理システムを構築・運用します。

④ 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、高齢化等による疾患が高まり、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。専門職の助言や指導を含め、各法人委員会が横断的に連携し情報を共有することで予防と対応の実効性を高めます。

(5) 苦情対応・解決

苦情や要望を「事業所運営の良き助言・アドバイス」と考え、事業所毎に配置されている苦情解決責任者、苦情受付担当者が申し立て内容を真摯に受け止め、迅速かつ適切に対応します。また必要に応じて第三者委員による検証を行い、原因究明と再発防止策を講じます。

2 顧客満足度の向上

(1) ご利用者支援計画の充実

各施設の事業計画において、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を取り入れます。

(2) 高齢化に対応した支援

① 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や重度重複化が進む中、安全に活動参加できる環境整備やグループ編成を行います。高齢化対応委員会では、法人施設の高齢化実態の調査や支援事例の発信に取り組みます。専門職、他機関との連携を深め、安心して利用できるサービスを提供します。

② 家族を含めた支援

家族の高齢化に伴う疾病等により、緊急対応が必要な事例が増加しています。高齢化対応委員会では、通所施設における家族を含めた支援事例の情報共有や高齢世帯調査を実施し、支援の工夫や要支援家庭の状況を把握・共有します。情報を基に、各施設で緊急時の対応を想定した支援を関係機関と連携して支援します。

③ 専門職との連携

ご利用者の高齢化に伴う身体機能や嚥下機能の低下が増えています。これまでに以上に理学療法士、言語聴覚士等の専門職との連携が重要となり、各施設で行っている専門職の確保や指導方法について、担当委員会が情報収集や共有することで効果的に活用します。

④ 送迎サービスの導入

身体的機能低下等により、自主通所が困難なご利用者に対して、通所手段の確保を目的とした送迎サービスを生活介護（作業訓練型）事業に導入します。導入後においては、サービスに係る収支状況や利用ニーズを把握しながら、継続的なサービス提供が維持できるようにします。

⑤ 高齢化に備えたグループホームの支援

グループホームご利用者の平均年齢が40代後半となり、高齢化対応の必要性が年々増えています。「ご利用者の重度化・高齢化」「加齢に伴う身体機能の低下」に対応する支援体制、住環境の整備等がさらに求められており、新たな施設整備について計画します。また、必要に応じ、介護保険サービスへの移行を進め、ご利用者それぞれが安心・安全に暮らせる環境を整えます。

(3) 保健・衛生管理

ご利用者の日々の健康状態を把握するとともに、健康診断、嘱託医による各種健診を行い、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します。また、施設内の衛生管理を適正に実施し、施設内の消毒、定期的な衛生教育や職員研修を行うなど、感染症や食中毒の予防、まん延防止します。新型コロナウイルス感染症については、法人の感染対策マニュアル等に基づき感染予防を継続して行います。

(4) 食事・栄養管理

安全安心な食事提供を基本として、給食委託業者に対し献立内容や調理状況の確認及び管理業務を行い、課題等を早期に発見して改善します。ご利用者の高齢化に伴い、咀嚼・嚥下機能の低下について支援員・看護師・言語聴覚士等の専門職と連携をとり、個々に合わせた食形態で食事を提供します。また、嗜好調査、残菜調査、

行事等を反映した食事を提供するとともに、食事や栄養に関する情報を発信します。

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

都市型、地域移行型入所施設の機能と役割として多くのご利用者が、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に地域移行を実現してきました。継続的にご利用者の意向を確認した上、地域移行を推進します。また、医療機関等他のサービスと組み合わせ重度化、高齢化にも対応できるグループホームの整備を検討していきます。

(2) 相談支援事業の充実

サービス提供事業所と連携をとり、住み慣れた地域で生活継続を希望される方が、世代を問わず生き生きとその人らしい生活が送れるように必要な福祉等サービスを提案します。また、安定した単身生活を地域で維持するために、あだちの里相談支援事業所内で実施している事業を連動させ、インフォーマルな資源も活用して支援します。

(3) 地域生活支援拠点の位置づけ

希望の苑、足立区大谷田グループホーム、あだちの里相談支援事業所が地域生活支援拠点として位置づけられています。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。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を利用できるようにします。また、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

相談支援センターの経営方針について足立区の地域生活支援拠点構想と連動させ事業内容を構築します。竹の塚ふれあいセンターや谷在家デイサービスセンターの経営方針を新たなサービスと関連させながら、地域活動支援センター事業方針を明確にします。

令和6年度、障害者総合支援法の改正で新たなサービス「就労選択支援」が創設されるため、就労移行支援事業、就労定着支援事業を見直します。就労選択支援サービスに関しては、国の動向を確認の上、足立区と協議をします。

(5) ICTの活用による業務効率と支援の質の向上

正確に効率よく情報を共有し可視化することで業務効率化を推進するために、ICT環境を整備します。また、体系的にクラウド上で文書を管理できる環境を整え、情報の効率的な活用ができるようにすると同時に、自然災害時の事業継続に貢献できるようにします。

支援の質の向上、事故防止及びご利用者の自立支援、人手不足の解消等を目的とし、ICTを活用した支援について検討します。

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

会計監査人を導入したことにより、これまで以上にガバナンスの強化や内部けん

制が働く仕組みにします。今後、適宜必要な指導を受けて、社会福祉法人としての社会的な信頼性を確保します。

法人本部の機能強化として 2 課制(総務課、財務課)の導入により役割の明確化が図られ、効率的かつ効果的な業務が行われてきました。法人本部として「企画管理業務」「成長戦略の策定」「採用及び人材管理」等、役割内部管理体制を強化します。合わせて現組織体制を再点検すると共に将来を見据えた組織体制を整備します。

(2) 各種委員会の整備と事業統括機能の確保

障がい福祉サービスや経営上の課題解決のため各種委員会や職種別会議等を設置し、各委員会により課題解決案を企画・立案し、経営会議、企画調整会議に上程し、意思決定します。

各種委員会等は、専門性の発揮や魅力的な事業展開を進めるため、各事業の専門委員会を充実させ、事業の在り方を計画的に検討します。また、会議の運営においては、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ます。

(3) 大規模施設等の組織整備

会計監査人との連携を強化し、再編した会計上の拠点区分の健全な会計管理を進めます。また、会計監査人の導入から初めての決算を迎えるため、円滑なスケジュールの管理と適正な準備を進めます。

今後、職員の組織体制の確認を行い、適正配置のもとで、より良いサービスの提供と機能的で適切なマネジメントができるような組織体制を構築します。

(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

広報紙やホームページは経営状況や事業内容を理解していただくため内容を充実させます。また、「Instagram」や「Twitter」等の SNS を活用し、法人の取り組みや魅力等を定期的に発信していき法人価値を高めます。

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や法制度上公開が必要な法人の情報等を適宜発信、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にします。また、東京都の加算制度、足立区の法人補助制度を有効に活用して収入を確保します。赤字経営となっている事業については、原因を分析し、経営改善します。

各施設では、ご利用者の確保と出席率の向上が安定的な経営には必須となるため、魅力あるサービスを提供し、ご利用者やご家族から選ばれる施設にします。

(2) 法人資金管理の整備

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ます。法人資金は、事業収益部分のほか、設立母体である足立区手をつなぐ親の会や各施設家族会、更にはあだちの里後援会等からの寄附金である貴重な浄財が含まれます。大切な法人資金は最大限の効果が発揮できる必要な事業へ投下します。

各施設での資金管理に関しては、法人本部への移行を視野に検討します。

(3) 社会福祉充実計画の作成

令和 2 年度決算時に策定した社会福祉充実計画を基に、各施設の建物修繕、備品等の購入を計画的に実施してきたが、当年度が計画の最終年度となります。残高の執行管理を行うと共に各施設の経営状況を分析し、次期の社会福祉充実計画を作成します。

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

求人の効果的なナビサイトの運用やホームページ、SNS 等の充実を図り、適切な広報媒体等を活用し、良質な人材を確保します。また、インターンシップ等、福祉の現場を体験できる機会を作り、福祉に対する理解を深める取り組みを実施します。

採用後の育成・定着は、人材育成基本方針及び研修体系に基に、OJT 及び OFF-JT の充実を図り、働きがいのある職場づくりに取り組みます。また、職場定着の推進のひとつとして、労働環境の整備が必要となります。各種法律改正に合わせ、各種規程等の整備を行い、安心して働き続ける職場にします。

(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とします。

新人事考課制度への移行に合わせて、等級ガイドラインや行動考課表の見直し等を行い、令和 6 年 4 月に移行できるよう準備します。

(3) 研修体系の整備

専門職（看護師・栄養士・事務員）の研修体系を再構築し、今年度より実践していくことで、より専門性を高めた育成を行っていきます。また、非常勤職員の研修体系を重点課題として取り組み、非常勤職員の育成、専門性を高められるよう研修体系を整備します。

法人研修における未整備部分の研修体系を実践できるよう取り組んでいくとともに、常に PDCA サイクルが滞りなく行えているか確認します。

(4) 専門性の確保、向上

障がい特性に応じた支援、医療的ケア、就労支援など様々な分野での専門性の確保、向上のため各施設で研修の実施や外部から専門職の導入や連携をします。また、重度重複障害、強度行動障害、発達障害への支援に対して、知識・技能面などにおいて専門性を確保した支援員チームを中心に内部研修などのフォローアップ体制を整え、法人全体の支援力を確保、向上させます。

(5) ハラスメント対策

昨年度よりハラスメント対策委員会を常設し、規程・マニュアルの整備を行いました。今年度より運用し、ハラスメント行為を許さない方針を明確にし、より一層の啓発活動を行います。また、年 1 回の研修を実施し、ハラスメントの理解を深め、働きやすい職場環境にします。

(6) メンタルヘルス

メンタル不調を感じる場合の勤務状況等を可視化するために、勤怠管理システムなどを活用し、各職員の正確な労働時間を把握できるようにします。また、職種や世代を超えたコミュニケーションの促進や職員がリフレッシュできる企画等をあだちの里親睦会と連携し実行します。セルフケアやラインケアなどを取り入れ、ストレスとの付き合い方や対応法について学ぶ機会を設けます。

(7) ワークライフバランスの推進

仕事と生活の時間の使い方や仕事のやりがい等の事例を挙げ、職員が職場・家庭・地域で活躍できるような取組や働きかけを行います。社会的資源の活用や福利厚生制度の理解促進に取り組みます。職員がワークライフバランスに対する指標を持つことで生き生きと活躍する場をつくります。

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

社会福祉法人あだちの里通所サービスの利用者で、20歳未満の障害年金未受給者を対象に、継続的に給食減免制度を実施します。地域住民に対する「障がい理解」に関する公開講座や動画視聴を実施します。また、講座終了後、希望者を対象に、福祉よろず相談会を実施し、福祉制度、障害福祉サービスなど障害福祉等に係る相談を受け、問題を解決します。相談内容等により、他の関係機関・団体と連携をとります。

(2) 関係団体との連携と社会貢献

母体である「足立区手をつなぐ親の会」との連携を深めるため定期的に懇談会等を設け、ニーズ等を把握した上、法人事業運営に反映させます。また、地域の関係団体と連携し、施設機能の開放、職員の派遣等を積極的に行います。

(3) SDGs の取組

課題が多様化する現代社会において、地域のニーズに応え、地域社会から信頼される存在として、社会福祉法人あだちの里は、SDGs の取り組みが私たちの地域から、そして世界にもつながっていることを認識し、SDGs が掲げる目標と法人の発展を関連づけ、「SDGs×あだちの里」の取り組みを進めます。

(4) 地域への貢献

法人施設で実施している「地域清掃活動」を継続的に実施します。清掃活動に当たり、地域の美化、子ども・高齢者の見守りを兼ねて行います。また、足立区で実施している「ビューティフル・ウィンドウズ運動」に積極的に参加します。また、地域の方に施設を開放し、地域に根差していきます。特に、災害発生時の第二次避難所として、第一次避難所での生活が難しい方がスムーズに利用できるように足立区と連携します。

(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内で社会福祉事業を実施してい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、会員法人・施設と連携を強化します。また、児童・高齢・障がいの福祉分野の垣根を超えて職員同士で相互理解をして地域課題を共有します。

各事業所の近隣法人(施設)と連携し、共同で交流イベント等を実施して地域交流、地域貢献をします。

V 後援会活動への協力

綾瀬後援会、竹の塚後援会、谷在家後援会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施設で編成されています。

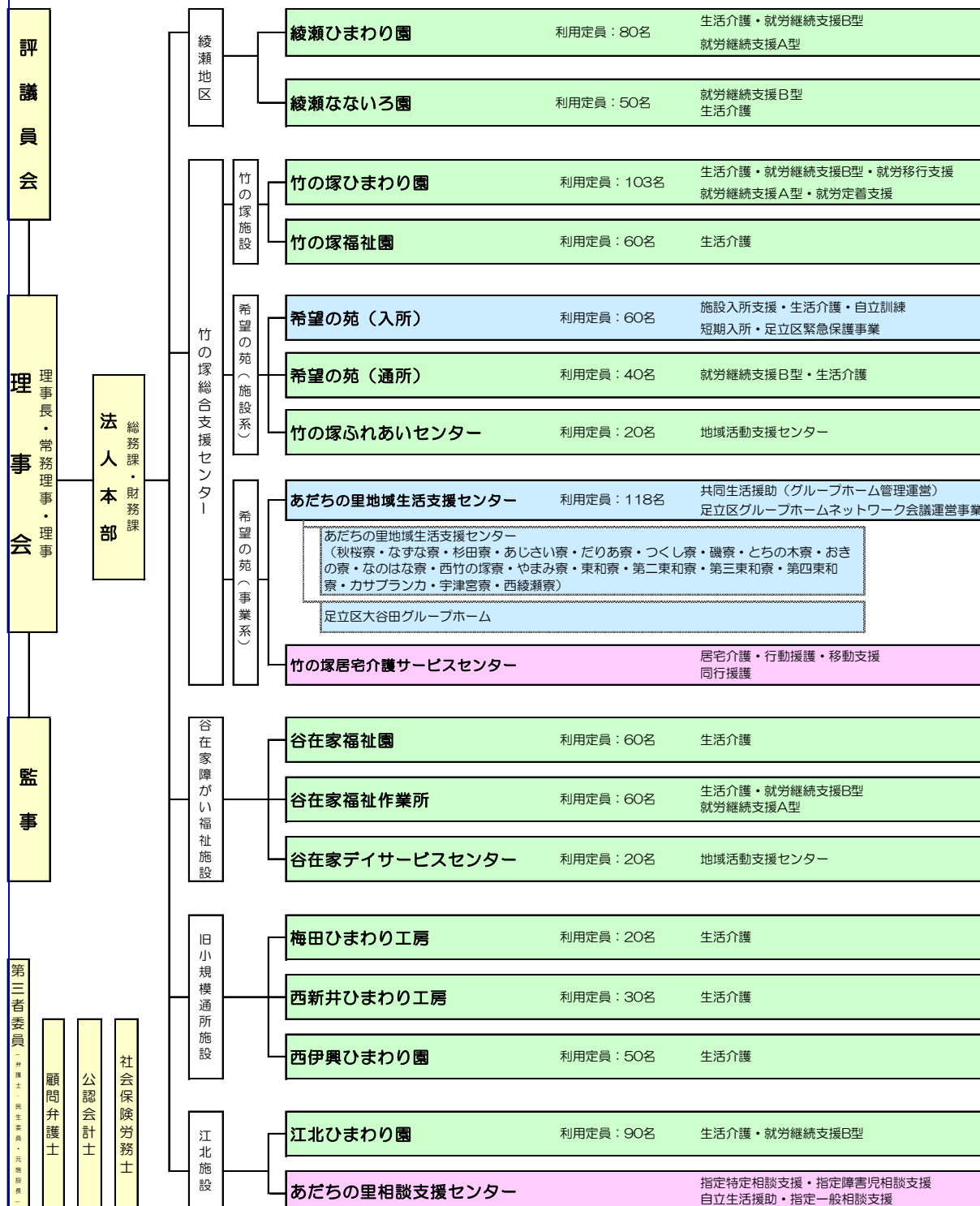
新型コロナウイルス感染症対策の状況を見据えて、総会等の活動を実施します。

(付属資料)

2023/4/1

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5年度 法人委員会構成		
	・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	実施・検討内容等の項目
委員会	1 法人改革プロジェクトチーム	①労働関係法対応の検討、②人事考課制度の見直し、③考課者研修の実施
	2 法人公益的取組委員会	①地域における公益的な取組の実施、②給食費減免制度の検証、③他法人との連携
	3 中長期計画推進委員会	①第2期中長期計画の評価、②第3次中期計画の策定、③法人使命・法人宣言の見直し
	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地域生活支援拠点の推進、③地域活動支援センターの整備、④GHの施設・設備整備
	5 就労・雇用委員会	①A型事業・就労移行支援事業・就労定着支援事業のあり方、②就労選択支援サービスの実施、③就労移行支援研修の実施、④A型コーディネーター会議の開催
	6 就労継続B型委員会	①工賃向上と施設間連携、②受注開拓・自主生産・施設外支援の情報共有、③パン担当者会議の開催
	7 生活介護委員会	①強度行動障がい理解の促進・研修などの実施、②重度障がい者の支援力強化
	8 高齢化対応委員会	①高齢化対応の推進、②送迎サービスの実施検証、③専門職の活用等を整備
	9 相談支援事業委員会	①法人内事業所間の連携、②法人相談支援事業のあり方
	10 人権啓発委員会	①人権擁護の推進、②虐待防止の推進、③身体拘束の適正化、④虐待防止研修の実施
	11 リスクマネジメント委員会	①事故事例の共有、②事故後対策・改善等の検討、③ヒヤリハット・にやりほつとの推進、④個人情報保護等研修の実施
	12 危機管理委員会	①防災対策・防災訓練の実施、②BCP(火事・地震・水害)の見直し
	13 労働安全推進委員会	①ワークライフバランスの推進、②メンタルヘルス
	14 マニュアル委員会	①マニュアルの整備、②ICT活用の準備
	15 法人IT推進委員会	①グループウェア情報共有、②勤怠管理のIT化
	16 人材育成研修委員会	①非常勤職員の研修体系、②等級別研修の設定、③人材育成基本方針の見直し
	17 ハラスメント対策委員会	①ハラスメント防止の推進、②ハラスメント防止マニュアルの見直し、③研修の実施
	18 制度改革・報酬改定等対策委員会	①法律・報酬改正内容の確認、②文書管理規程の策定、③運営規程の整備、④利用者の動向確認
	19 SDGs推進委員会	①SDGs活動推進、②SDGs活動の広報
時限 職種会議	20 身体系事業検討委員会	①医療ケアの推進、②重度心身障がい者の支援力強化
	1 新型コロナウイルス感染症対策本部	①新型コロナウイルス感染症の状況把握、②感染症対策の策定、発信
	1 事務会議	①会計管理、②経理処理の標準化、③財務分析
	2 看護師会議	①感染症予防、②健康診断等の実施、③看護方法等の統制
行事	3 栄養士会議	①給食栄養管理、②摂食管理、③食中毒予防、④委託業者の業務管理
	1 滞留債権管理委員会	①現状調査報告、②回収計画の策定
	1 親睦会	①職員交流等イベントの企画
	2 障がい者週間記念事業	①作品展・発表会への参加等推奨
	3 障がい者施設地域交流 展示会	①展示会への参加等推奨