

2024年度 社会福祉法人ながよ光彩会

事業報告書



社会福祉法人 ながよ光彩会
特別養護老人ホームかがやき
ショートステイかがやき
小規模多機能居宅介護かがやき

2025年5月作成

■法人理念

私たち、社会福祉法人ながよ光彩会は、人のためにできること、地域のためにできること、社会のためにできることを念頭に、その人らしい人格と人権を尊重し、住み慣れた地域の中で安全で安心した豊かな”かがやき”のある暮らしの実現に向け、地域の方と共に考え、共に歩んで参ります。

■法人の運営方針

- 1 利用者およびそのご家族に対して、親切で、優しく、まごころをもって寄り添う、さりげない介護を目指します
- 2 明るい家庭的な雰囲気大切に、いつでもどこでも誰にでも感謝の気持ちで笑顔をやさしい職場づくりに努めます
- 3 全ての職員が、安心して働ける環境を整え、良好な人間関係を築き、法人の使命を果たすための人材育成に努めます
- 4 地域の人々に共感と信頼を得られる社会福祉事業を行うことにより、地域の人々の希望と信頼に応え得る良好な施設運営を目指します
- 5 地域における福祉の”拠り所”として、関係機関と連携を密にとり、地域社会の持つ力を尊重し地域福祉の発展に寄与します

■施設理念

安心と穏やかな生活

～利用者およびそのご家族が安心して穏やかな生活を送れるよう支えとなる環境をつくり
ます～

■基本方針

- 1 人としての尊厳を重視し、利用者およびご家族の想いを大切にします
- 2 共に暮らす喜びと家庭的な雰囲気をつくります
- 3 いつも同じ、なじみの環境をつくります
- 4 利用者が安心して穏やかに普通の日常生活が最期まで送れるよう支援します
- 5 地域にひらかれた交流の場をつくります

■介護方針

- 1 専門性に基いた介護ケアと、医療との連携による看取りケアを実施します
- 2 入居者の方が、普通の日常を送れるよう、さりげない介護を実践します
- 3 各ユニットの特色を活かし、細やかな支援と個別支援の充実を図ります
- 4 在宅生活への復帰を可能な限り支援します
- 5 利用者およびそのご家族を支える包括ケアを実践します

社会福祉法人ながよ光彩会 クレド

あいさつからはじめよう

みんなの心が落ち着く“場”をつくろう

信頼関係を大切にしよう

頼られる人でいよう

一つひとつの積み重ねを誇ろう



ながよ光彩会
KOUSAIKAI

社会福祉法人ながよ光彩会 人事ポリシー

クレドを意識した気づきと行動で、人に求められるスタッフを評価します

→一人ひとりとの対話を大切にし、成長と挑戦の機会を提供します

個の能力と組織の価値を掛け合わせ、
地域に対し誇りをもって仕事ができる環境を創造します



ながよ光彩会
kousaikai

施設全体としての報告

作成する上で、「目標稼働率に対する達成度とその理由」、「事業計画で挙げた要点に対する実績」等について記載した。

1、稼働率について

<特別養護老人ホーム>

目標稼働率	99.0 %
設定平均介護度	4.0

<ショート>

目標稼働率	98.0 %
設定平均介護度	3.0

<特別養護老人ホーム 稼働率実績>

月	延べ人数	平均介護度	稼働率	待機者
4	883	4.1	95.7	53
5	810	4	90.1	58
6	834	4.1	95.9	53
7	823	4.1	91.5	48
8	831	4.1	92.4	51
9	853	4.1	98	54
10	899	4.1	100	50
11	870	4.1	100	51
12	899	4.1	100	54
1	874	4.1	97.2	61
2	774	4.1	95.3	61
3	874	4.16	97.2	61
平均	852.0	4.1	96.1	54.6

○稼働率について

⇒年間平均稼働率は 96.1% で、目標値を 2.9 ポイント下回る結果となった。ただし、10月～12月は 100% を達成しており、一定期間においては目標以上の水準が維持された。一方で、5月（90.1%）や7月（91.5%）など稼働率が大きく落ち込んだ月もあった。これらの背景には「看取りの方が連続したこと、退去から次の入所までの調整に時間を要し、日数が長くなったこと」といった要因が挙げられる。

○平均介護度について

⇒全体の平均介護度は 4.1 と、設定目標をわずかに上回る結果となった。これは比較的重度の要介護者が多く入所していたことを示しており、施設として適切なケア提供体制が維持されていると評価できる。特に3月（4.16）はさらに高めの水準となっている。

○待機者数と今後の見通しについて

⇒年間を通じた待機者数は平均 54.6 人で推移し、1～3 月は 61 人とやや増加傾向にある。稼働率との関係を踏まえると、利用調整の効率化や受け入れ体制の柔軟な運用が求められる局面もあると考える。

○今後の改善について

年間平均稼働率は 96.1% で、目標値を 2.9 ポイント下回る結果となった。稼働が落ちた月の要因分析（看取りの連続、調整の遅延等）をもとに、通年での高稼働維持に向けた「フロアマネージャーやリーダーとの密な情報共有と事前調整のフロー体制の構築」が今後の課題である。また、重度なご利用者が多い傾向が続いていることから、介護人員の配置強化やケアの質の確保も引き続き求められるテーマである。

〈ショートステイ 稼働率実績〉

月	延べ人数	平均介護度	稼働率
4	280	3.6	93.3
5	213	3.9	68.7
6	277	3.9	92.3
7	261	3.9	84.2
8	294	3.9	94.8
9	250	3.8	83.3
10	289	3.8	93.2
11	284	3.7	94.7
12	301	3.8	97
1	276	3.6	89
2	279	3.8	99.6
3	299	3.8	96.5
平均	275.3	3.8	90.6

○稼働率について

⇒年間 98.0% と設定していたのに対し、実績平均は 90.6% となり、目標を 7.4 ポイント下回る結果となった。特に 5 月は稼働率 68.7% と大きく低下しており、年間平均を押し下げる主要因と考える。この背景として、利用終了後から新規利用までの期間が空いてしまったこと、またご家族の意向によりすぐに次の利用へつながらなかったケース等があり、空

床期間が長引いたことが稼働率低下に影響したと考える。一方、2月には99.6%と目標を上回る稼働率を記録しており、月によってばらつきが見られた。

○平均介護度について

⇒年間の設定平均介護度は3.0と想定されていたのに対し、実績平均は3.8と高く推移しており、想定よりも要介護度の高い利用者が多かったことが明らかである。現在、特別養護老人ホームかがやきへの入所の待機状態にあるご利用者が利用している状況にある。

○今後の改善について

⇒稼働率の安定化に向けては、特に5月のように稼働率が大幅に低下する時期への対策が重要であり、中でも、利用終了から新規利用までの空床期間が長引いてしまったことが大きな課題として挙げられる。この背景には、ご家族のご意向や受け入れタイミングの調整などにより、次の利用がすぐにできなかったケースが存在する。こうした課題への対応としては、フロアマネージャーとリーダーと連携しながら「利用終了予定の予測とご家族との連絡体制を見直し、終了から新規利用までの調整支援を積極的に行う」ことが挙げられる。

2、職員の配置と資格取得状況（特養・ショート・小規模） 2025年3月現在

	職種	氏名	年齢	取得資格
	施設長	H.T	39	介護福祉士、介護支援専門員、安全衛生推進者養成講習 ユニットリーダー研修終了
厨房	栄養士	F.K	31	管理栄養士
	調理員(非常勤)	O.K	63	栄養士
	調理員(非常勤)	U.T	68	
	調理員(非常勤)	T.Y	58	介護福祉士
	調理員(非常勤)	M. M	42	
	調理員(非常勤)	I.C	71	
	調理員	K.A	53	野菜ソムリエ
看護	看護職員	Y.K	54	看護師免許
	看護職員	N.J	62	看護師免許
	看護職(非常勤)	M.S	37	看護師免許
リハ	機能訓練指導員	S.T	46	理学療法士免許、ユニットリーダー研修終了 ユニットケア施設管理者研修、認知症実践者研修 認知症管理者研修、地域包括ケア推進リーダー

				介護予防推進リーダー
	機能訓練指導員	T.R	44	作業療法士免許、スクエアステップインストラクター
事務	本部事務局長	M.A	40	社会福祉主事、ユニットリーダー研修終了
	事務員	Y.K	46	
結の郷	リーダー	H.N	30	介護福祉士、介護福祉士実習指導者講習、認知症介護実践者研修
	サブリーダー	M.H	38	介護福祉士
	介護職員	M	33	技能実習生
	介護職員	H.M	32	介護福祉士
	介護職員	E.T	45	介護福祉士、看護師免許、介護支援専門員、ユニットリーダー研修修了
彩の郷	リーダー	S.M	46	介護福祉士、ユニットリーダー研修、認知症介護実践者研修
	サブリーダー	M.N	26	介護福祉士
	介護職員	I.H	67	介護福祉士
	介護職員	Y.H	32	実務者研修、介護福祉士
	介護職員	S	31	技能実習生
陽の郷	リーダー	H.N	29	介護福祉士、介護福祉士実習指導者講習、ユニットリーダー研修終了
	サブリーダー	Y.E	40	介護福祉士
	介護職員	T.K	30	介護福祉士、認知症介護管理者研修
	介護職員	M.K	43	実務者研修
	介護職員	H.I	67	介護福祉士
	介護職(非常勤)	Y.K	63	介護福祉士、介護支援専門員
ショート	リーダー	I.Y	65	介護福祉士、ユニットリーダー研修
	サブリーダー	M.A	34	実務者研修、介護福祉士
	介護職員	O.M	46	介護福祉士
	介護職員	R	44	介護福祉士
	介護職員	T.S	25	介護福祉士
小規模	管理者 介護支援専門員	E.M	50	介護支援専門員、介護福祉士、認知症実践者研修 認知症管理者研修、(小規模)計画作成担当者研修
	リーダー	H.F	40	介護福祉士、ユニットリーダー研修、認知症介護実践者研修、認知症介護管理者研修

介護職員	M.S	74	介護福祉士、認知症実践者研修、認知症管理者研修
介護職員	I.M	60	介護福祉士、保育士免許 幼稚園教諭免許
介護職員	K.H	43	介護福祉士
介護職員	H.K	70	介護福祉士
介護職員	Y.K	63	介護福祉士
介護職員	Y.K	58	介護職員基礎研修
介護職(非常勤)	N.M	28	介護福祉士
介護職(非常勤)	K.N	27	介護福祉士
看護職(非常勤)	H.A	43	看護師免許、保健師、
看護職(非常勤)	K.A	23	看護師免許

3、研修 実績

月	担 当	内 容	備 考
4	理事長・各リーダー	「新年度 理事長講話」・「事業計画発表」	
5	事故防止委員会①	昨年度の事故防止から今年度の対策について	
6	消防委員会①	消防訓練	
	BCP 研修会	非常災害時の対応と対策、机上訓練	
7	施設長・各リーダー	各部署の新体性について	
8	褥瘡委員会①	講師：梅本綾夏さま（ニュートリー株式会社）	
	看取り委員会①	看取りの体制について	
9	生活向上委員会①	各部門の設備環境	
	BCP 訓練①	非常災害時における訓練の実施	
10	介護ロボット委員会	大分研修報告、今後の取り組みについて	
	感染症対策委員会	BCP の取り組みについて	
11	感染症対策委員会②	感染症発生時の対応と対策、机上訓練	
12	施設長	口腔ケア 外部講師：澤本歯科医院	
	消防委員会②	消防訓練	
	消防委員会	救命講習	
1	褥瘡委員会②	技術研修会ポジショニング	
	広島視察報告会	社会福祉法人ゆず視察に関するフィードバック	
2	生活向上委員会②	排泄支援・パットのあて方	
	苦情身体拘束委員会	アンケート結果を通じて今後の支援のあり方	
3			

4、事業計画で挙げた要点に対する実績

○職員が楽しめる環境づくり

⇒「職員が楽しめる環境づくり」をキーワードに、ご利用者の満足度向上のためには、まず職員の満足度向上が不可欠であるという認識のもと、さまざまな取り組みを行ってきた。まず、笑顔あふれる職場環境の実現に向けて、職員一人ひとりの声を反映した、より良い職場文化の構築に努めた。特に、現場の若手職員のアイデアを活かす取り組みとして、リーダーやサブリーダーが積極的に職員の声を受け止め、意見を引き出す風土づくりを推進した。その結果、現場発信の企画や取り組みがいくつ生まれ、職員が主体的に業務に取り組む姿勢が育まれつつある。

また、教育・研修の充実にも注力した。県外視察での機会を2回設け、職員が外部からの刺激を受け、他施設の取り組みを自施設にどのように取り入れるかについて積極的な意見交換がなされた。特に印象的であったのは、ご利用者への水分補給の際に、利用者自身が飲み物のメニュー表の中から選択できる工夫を導入したユニットの取り組みも、そのひとつである。こうした小さな創意工夫の積み重ねが、ご利用者の尊厳や自立を大切にするケアへとつながっていると感じている。

人事考課制度の見直しについては、様式の刷新を行い、評価の透明性と公平性の向上を図った。ただし、そこからスムーズにキャリアアップにつなげる仕組みの構築については、依然として課題が残されており、今後に向けて改善の余地があると認識している。

○働き手の確保

⇒職員の確保に向け、ハローワークや長崎県社会福祉協議会の人材センターなどの関係機関と連携し、求職者とのマッチングを進めてきた。その中で、実際に入職に至った方もいたが、60代以上の高年齢層からの応募が多く、特別養護老人ホームの業務内容との適合が難しいと判断されたため、辞退する者も一定数存在した。一方で、継続して勤務している新入職員もおり、少しずつではあるが、人材確保の成果も現れつつある。今後も引きき、関係機関との連携を強化しながら、職員募集活動を推進していく。また、私自身が特に重視しているのは、「職員が職員を連れてきたくなるような職場環境の構築」である。働きやすく、やりがいを感じられる職場こそが、自然と人材を引き寄せると考えている。今後、そのような文化や環境の整備に注力していく方針である。

○独自のユニットケアの構築

⇒各ユニットにおいては、独自のケア体制やイベントの企画を実施し、ご利用者・ご家族・職員が一体となって取り組む「ワンチームのケア」を推進してきた。ユニットごとの偏りが生じないように配慮を行いながら、個別ケアの充実を図り、利用者の希望や個性に寄り添った支援が日々実践されている。特に印象的であったのは、孫の結婚式に出席したり

映画鑑賞やランタンフェスティバルに行く等、日常の延長線上に位置づけられる「特別な体験」をユニット単位で企画・実施した点である。これらの活動は、日常における丁寧なケアの積み重ねがあってこそ実現可能であり、現場の努力に対して深く感謝するものである。今後も「日常と非日常が共存するユニットケア」をテーマとして、各ユニットが主体的に行動し、継続的な工夫と改善を重ねていく。

○看取りケアの充実

⇒今年度は13名のご利用者の看取りを行った。年々、看取りにおける支援の質は向上しており、ご家族の想いに寄り添ったケアの提供が実現できていると実感している。特に本年度は、「看取りケア委員会」において『暮らしに寄り添うケア』という冊子を作成し、これに基づいた看取り前のヒアリングを実施した。ご本人のこれまでの生活や価値観に近い最期を支えることを意識したこの取り組みは、看取り期のみならず、日常のケアや個別支援の質を高める手がかりともなった。今後もこのような取り組みを継続し、人生の最終段階における支援がより深く、温かみのあるものとなるよう努めていく。

○抱え挙げを「0」にする

⇒ノーリフトケアについては、委員会を中心に環境整備を進めた結果、施設全体として「抱え上げゼロ」に近づきつつある状況である。なお、数名のご利用者に対しては依然として抱え上げが継続されているケースもあり、これについてはスマートノーリフトケア委員会を中心にヒアリングを重ねながら改善を図っている段階である。また、浴室リフトの導入を実現し、施設全体としてノーリフト環境の整備がさらに進展した。今後も引き続き「抱え上げゼロ」の完全実現を目指し、安全かつ安心できるケア環境の構築を推進していく。

○ICTの活用

⇒現在使用している記録ソフトの「ケアカルテ」については、入力・記録の面において一定の活用がなされているものの、データの分析や集計といった機能面においては、なお不十分であり、さらなる機能の充実が求められる状況である。一方で、職員からは新たなICT機器である「helppad」の導入を希望する声や実際に外部施設（のぞみの杜）への視察を通じて「ハナスト」の最新機器に関する情報を収集できたことは、大きな前進であると評価できる。今後は、ICT開発を手がける事業者との連携を図りながら、より質の高いケアを支えるデジタル環境の構築を進めていく方針である。

○働ける施設の実現

⇒「生きがい・働きがいのある施設づくり」を目標として掲げているが、現時点においては、ご利用者が実際に就労的活動に参与できる環境の整備には至っていない状況である。しかしながら、当法人が運営する障がい福祉事業所である GOOOD KAGAYAKI（就労継続支援 B 型）とも連携を図りながら、「高齢者が働ける環境」および「施設独自の生産活動」の可能性について模索していく方針である。働くことを通じて生きがいや社会とのつながりを提供する取り組みとして、今後の事業開発における重要なテーマとして継続して取り組んでいく。

○変化し続ける組織づくり

⇒組織として持続的な成長と進化を遂げるため、柔軟性・創造性・オープンなコミュニケーションを重視した職場づくりを目指してきた。特に、チームとしての一体感が高まり、職員同士が目指すべき方向性や課題について率直に語り合う機会が増加した一年であったと感じている。また、若手職員の発想に対してベテラン職員が否定することなく、「いいね」と肯定的に受け止める風土が徐々に根つきつつあり、世代を超えた協働の形が芽生え始めている。既存の高齢福祉サービスにとらわれることなく、ご本人およびご家族のニーズに寄り添いながら、当施設ならではの強みを創出し、変化を受け入れ続ける柔軟な組織づくりに取り組んでいく。

各ユニットとしての報告

作成する上で、「目標に対する実績と達成度（％）や目標達成に至った、あるいは至らなかった具体的な理由」、「実際に取り組んだユニット独自の工夫や活動」等について記載した。

特別養護老人ホーム かがやき
彩の郷 ユニット

◎下田恵、○牧なつみ、伊藤弘子、月村はるか、スー

1、目標と達成度（％）

- ①、全ご利用者お一人の顔を見て、職員からの優しくなるような会話を行い、一人ひとりの笑顔を引き出す。（80％）
- ②、「ごちそうする日」を位置づけ、食事での楽しみを味わう。（70％）
- ③、季節ごとの行事で外出支援を行う。（0％）
- ④、日常を元気に過ごしてもらうため、高齢者向けの体操を実施する。（30％）

2、目標に対しての達成度の具体的な理由

①、毎日職員は出勤して来たら、ご利用者一人ひとりに挨拶をした。遅出者の場合は、フロアで過ごされているご利用者から始まり、各部屋のごみの収集の際には、ベッドで休まれているご利用者に挨拶や声掛けをした。時間に余裕がある時には、ご利用者との時間を優先し、昔話や料理についての話題などを持ち掛け、会話を楽しむひと時を作った。また、午後からのレクリエーションは、早出者や日勤者がご利用者と一緒に、動物神経衰弱ゲームや斉唱、輪投げや金魚すくい、風船バレー等、コミュニケーションを取りながら皆さんが楽しめるように取り組んだ。前半期までは順調に取り組んでいたが、後半期より一時的に職員不足によりレクリエーションをする機会が少なくなったように感じている。

②、ご利用者の誕生日にはリーダーがポスターを作成し壁に掲示し、他のご利用者にも誕生日が分かるようにした。各担当職員が、誕生日の方に「何を食いたいかな？」等を聞き取り、ケーキやお寿司等を提供した。また、季節ごとの行事で、5月の節句の時にはたい焼き、8月の月には流しそうめん、9月の敬老の日には饅頭、12月のクリスマス時にはハンバーガーを提供した。ご利用者が「芋を食いたい」とリクエストされた際には、夜勤者が準備を行い、おやつの時にふかし芋を提供した。

③、外出支援は1度も取り組めていない。前半期には看取りが2件あり、日常的に体調不良のご利用者が1名おられ、外出支援のタイミングが掴めなかった。

④、午後からのレクリエーション時に、高齢者向けの体操をYouTubeで流しながら、音楽に合わせて1度実施することができた程度でした。体操の代わりに、時折、食事前の口腔体操や午後のレクリエーション時に輪投げや風船バレーで体を動かす機会を作った。

3、独自の取り組み

・5月に「果実酢作り」を実施した。果実酢は、便秘にも効果があると言われていてので、少しでも排便コントロールの手助けになってくれればと思い、毎年続けている。飲み頃になると、豆乳や炭酸水で割って提供した。

・クリスマスパーティーの時に、普段はミキサー食を召し上がっている方にも、ハンバーガーを食べていただきたく、ハンバーガーを極小にし、とろみに絡めながら提供した。少しでもむせ込みが見られればミキサーに変更しようと計画していたが、むせることもなく、しっかりと咀嚼して召し上がった。

・あるご利用者に「遠方に住んでいる娘様に写真を送りたい！」と相談受け、これまでの写真や動画を厳選し、音楽に合わせスライドショーを作成し、娘様のLINEに送った。ご本人にも、娘様にも非常に喜んでもらえた。

特別養護老人ホーム かがやき
結の郷 ユニット

◎平田直也、○森秀美、濱田美帆、江川朋代、エーミヤツモン

1、目標と達成度（%）

職員間のチームワークを向上させご利用者が穏やかに生活できる空間を作る。（50%）

2、目標に対しての達成度の具体的な理由

令和6年7月より新たなメンバーで結の郷が始動した。日々職員のチームワークの向上に努めるも、10月翌3月と職員が退職した。それに伴い新社員がメンバーとして加わり、現在も信頼関係とチームワークを構築、向上途中にある。生活空間においてはリビングの置物や生活動線を見直し、ご利用者が安心安全に動けるスペースの確保を行った。また普段の清掃に加えリビングマットを適宜洗濯し、生活環境の清潔を保つことができた。毎月行事を行い、季節ごとの壁画でユニットを彩ることで、ご利用者に対して季節感を感じる事の出来るユニット運営を行う事が出来たのではないかと考える。

【具体的な施策】

①、毎月1回の会議にてご利用者支援と職員間の意見交換を行う。各職員が担当している利用者へのケアプランに関する事、気になる言動についてのアプローチや提案を共有し、職員間の連携を強化する。（65%）

時期：ユニット会議の時・適宜

誰が：ユニット職員全員

方法：会議形式

頻度：毎月1回・適宜

毎月のユニット会議時にユニット職員全員が、各々のご利用者の日常的な課題に対して意見や情報を出すことで共有し、対策を行うことができた。早急に解決しなくてはいけない課題に対しては、Chatworkを活用することで迅速に対応することができたと考える。しかし、ユニット職員共通として「担当利用者」という枠組みに対して、うまく対応することができず、日勤職員が主に負担することとなってしまったことに課題があると考え。担当者会議では、ユニットリーダーが出席しており、本来であれば担当職員が参加することが望ましかった。ご利用者との関係性を深めていくためにも担当制度の見直しが早急の課題である。

②、年に1回程度、利用者家族との面談の機会を設け、担当職員より現状の様子について情報共有を行う。またその際に、これまで（施設入所前）習慣としてやられていたこと、

やってみたいこと、叶えてみたいこと等の情報収集を行い、その方らしい支援の形を計画し実施する。(40%)

時期：

9月15日(脇川様 自宅への一時帰宅)

9月22日(高見様 お孫様の結婚式への出席)

9月末日(杉本様 支援方法の再検討)

11月上旬(杉本様 イオンへの外出支援)

12月3日(川浪様 ご夫婦結婚記念日サプライズ)

誰が：脇川様、杉本様：平田

高見様、川浪様：森

方法：面会時の聞き取りによる情報収集からの実施。

頻度：適宜

年に1回程度の利用者家族との面談の機械を設けることはできなかった。これは職員から利用者家族に対しての連絡の頻度や情報の共有ができていなかったことが原因と考える。杉本様の家族とは支援方法の説明と承諾の為に担当職員と施設長とで面談を行うことができた。しかし、他利用者家族とは藤瀬 Dr の病状説明の話し合いの際に、共に情報収集を行ったことにとどまった。(脇川様・杉本様・西岡様)しかし家族の面会時には必ず日勤職員や看取り委員(川津)が積極的に声掛けを行い、日常の様子や依頼を家族に説明を行った。5分~10分程度コミュニケーションを行い情報の収集を行った。その中で上記の要望を聞き取り支援を実施することができた。

③、毎朝出勤時(ユニットに入る際)は気持ちの良い挨拶を互いに心がける。(70%)

時期：毎日

誰が：ユニット職員

方法：大きな声で相手の目を見て挨拶

頻度：適宜

ユニット職員全員が施策を理解し、気持ちの良い挨拶を心掛けることができた。しかし天気や季節、体調など様々な要因で気持ちの良い挨拶ができない場面もみられたが、リーダーやサブリーダーが中心となり声掛けを行うことで意識の向上ができたのではないかと考える。また挨拶をする側だけでなくユニットに迎え入れる側を気持ちの良い挨拶を心掛ける必要があると感じた。

3、独自の取り組み

- ・利用者に対して非日常を味わっていただくために、3か月に1度、職員が手料理を実施し、バイキング形式にて食事をしていただく「〇〇食堂」を実施した。
- ・他ユニットよりもノーリフトの意識は高く持てた。特につり上げリフトや立ち上がりリフト、スライディングボード、タッチアップなどノーリフトケアの統一と推進を行っていた。

特別養護老人ホームかがやき
陽の郷 ユニット

◎林田直子、○山脇絵璃華、田中香奈子、宮崎愛子、服部一郎、吉田公子、森美和

1、目標と達成度（％）

- ①ご利用者のより良い生活を支援する。（60％）
- ②ご利用者全員参加出来る室内での行事を企画する。（30％）
- ③ご利用者の体調不良や異常の早期発見に努める。（100％）

2、目標に対しての達成度の具体的な理由

①、『ひとりひとりのより良い生活』と事業計画にあるが利用者一人一人にとって何がより良い生活なのか聞き取りをしていない為、具体的ではないことで目標に取り組みにくかった。大きな転倒・事故からの骨折・剥離など入院なく穏やかに過ごせて頂けた。

②、全員のADLのムラがあり、全員が参加できる行事となると企画が思い浮かず、実施できなかった。ご利用者一人一人のADLに合ったレクリエーションや外出支援を考えていく必要があった。陽の郷は1対1での対応が必要なので、全員で行う行事より個別での支援を大切にしていけたら良かったのではないかと。また、おやつやレクリエーションは、定期的に実施できた。ご利用者にも楽しんでもらいながら作ってもらえた。季節感を感じてもらえるように、その時期のポスターを作成し、ユニット内で時期を感じてもらえるよう取り組んだ。

③、日中・夜間の小さな発見・それが気のせいであっても報告し、共有することを職員一人一人が努めた。また、ご家族に対して面会があった際、職員から積極的に情報共有が出来た。職員全員でご利用者一人ひとりを支援することでご家族に安心してもらえるよう継続していく。

※すべての目標が、具体的ではなく実践が困難だったので、次回はスタッフが取り組みやすい目標を考えていくべきだと思った。

3、独自の取り組み

・ご本人の生活に合わせると、どうしても臥床時間が長くなる方が多い為、褥瘡が出来ないように対策を行った。おむつ交換時・トイレ時毎回の陰部洗浄行い、清潔を保つことをより意識した。またエアマットをしっかりと活用できるように防水シートを外して対応する等、ベッド上や車椅子上で摩擦が起きないように対策した。

・以前は、終日オムツで失禁も多く皮膚トラブルが絶えなかったご利用者であっても、ご本人の希望（日中リハパンツに変更しトイレ誘導する）を汲み取り、不快感を少しでも取り除き、臀部の湿潤を軽減させることで、皮膚トラブルを以前より予防できた。

特別養護老人ホームかがやき
看護部門

◎山口香里、野中潤子

1、目標と達成度（％）

異常を早期に発見し、適切な対応ができる。多職種と連携をとり、ご家族から「早く教えて欲しかった。」という内容の言葉を聞かない。（90％）

⇒適切な対応については1名の利用者様のご家族様より苦情があった。

2、目標に対しての達成度の具体的な理由

時期：日常

誰が：看護師

方法：看護師間の申し送り、報連相、チャット、介護職員との報連相、チャット

頻度：常に

上記のような方法で異常の早期発見はできていたと考える。それに対する対応について納得がいかないと思われたご家族がおられた。急変時の対応について、話を聞いた際の看護の理解とご家族の理解とに相違があった。

3、独自の取り組み

看護師間では常にコミュニケーションをとり相談できた。また、嘱託医の藤瀬Drとのやり取りについても困ったときは、理事長や施設長と相談しながら取り組めた。

特別養護老人ホームかがやき
看取りケア

◎山口香里、野中潤子

1、目標と達成度（％）

介護職員が看取りケアについて日々の延長線上にあるということを意識できる（30％）

2、目標に対しての達成度の具体的な理由

○取り組めた点

⇒新たに「暮らしに寄り添うケア～思いを紡ぐ支援の可能性～」という、それぞれのご利用者の個別ノートを作成し、このノートを使用して、ご利用者2名のご家族と話し合いができた。また、ご家族向けの「お看取り」についての勉強会を開催し、参加していただいたご家族に周知することができた。

○取り組めなかった点

⇒まだ、このノートの取り組みについては、走りだしたばかりで、まだ全体には浸透していない状況にある。今後、かがやきをご利用いただいている全ご利用者やご家族を対象に話し合いを実施し制作を進める。

3、独自の取り組み

達成度は30％とはいえ、新たに冊子ができたことは、素晴らしいことだと思う。看取りケアについて委員会を中心に、さらに多職種で綿密な計画を立てていけたらと思う。

特別養護老人ホームかがやき
リハビリ部門

高村玲子

1、目標と達成度（％）

- ①、「ノーリフトケア」に向けた取り組み。（70％）
- ②、拘縮予防・褥瘡予防に努める。（60％）
- ③、入所者様の活動量向上に向けた取り組み。（100％）

2、目標に対しての達成度の具体的な理由

①、車いす⇔ベッド間の移乗時の「抱え上げ0」を目指してきた。抱え上げが必要な利用者12名中9名の方に対し、リフトを使用した移乗介助を行えるようになった。リフト使用が難しかったご利用者に対しても、スリングを検討することで安全にリフト移乗ができるようになった。また、スリングが足りない分に対してはレンタルをする等、働きかけを行い、抱え上げを減らすことができた。しかし、まだ抱え上げは3名の方で実施されている状態である。また入浴前の移乗動作は抱え上げを行っていることも関係していると考えられる。ノーリフトケアに必要な用具を揃えるということに関しては、必要な機器や用具の購入やレンタルの相談をした。まだ購入に至っていない機器もあるが、必要な機器（スタンディングリフト、移乗ボードなど）の購入準備はできている。

②、使用頻度が高い評価用のポジショニングクッションを準備し、すぐに評価できるようにした。クッションが必要な方に対してはご家族に相談し、購入していただくことがあった。またポジショニングの技術・知識を職員に伝えする目的で、1月の全体勉強会にて褥瘡委員会からの発表時に株式会社 CAPE の方に講師を依頼し、ポジショニングの実技講習会を開催した。クッションに関しては購入に至っていないところが反省点であり、今後、購入に向けた準備を進めていく。

③、ご利用者の活動量向上に向け、個別機能訓練にて立つ、歩く運動や車いす上でもできる上下肢の運動、風船バレーなどのレクリエーション活動を行った。またパズルなど机上でできる脳賦活訓練道具も購入しご利用者に提供した。

3、独自の取り組み

ご利用者との会話で「自宅へ帰りたい」という希望が聞かれた際は、施設長に相談し早急に支援につなげることができた。またユニットの支援時には「作業」を通してご利用者との関わりを持ち、ご家族にも喜んでもらえたケースができた。

特別養護老人ホームかがやき
栄養部門

◎ 瀨上果純、甲斐暁子、浦田俊子、小川一美、田中優子、宮崎恵、岩永智津子

1、目標と達成度（％）

- ①、安心安全な食事提供。（70％）
- ②、毎日の食事の見直し。（70％）
- ③、食器の見直し。（100％）
- ④、行事食を職員が負担なく行えるようにする。（80％）

2、目標に対しての達成度の具体的な理由

①、日常から異物混入や誤配膳の予防について、昨年度に比べて個人の意識が高まっていると感じた。多い時で月に2～3件発生している状況にあったが、その都度改善点や対策について厨房職員で共有・検討することができた。

②、目標であった業者の見直しについて、ほっとキッチンと意見交換を重ねながら、他業者の情報収集や試食会を実施や、実際に別業者から食事を注文して厨房での作業性を検討した。方向性は見えてきたが、業者変更については現段階では確定していない。

⇒ほっとキッチンとの意見交換：2ヶ月に1回実施した。

⇒クックデリ：5、8、9、10、11、12、1月に食事注文。実際に食事を注文し、作業段取り、人員配置、費用面について検討を実施した。

⇒ナリコマ：9月に試食会を実施した。

③、食器の見直しについては以下の通りで実施した。

4月：茶色い丼→白い丼へ変更した。（利用者にとって、丼自体が重たかったため）

6月：メイン皿→食器の見た目だけでなく、ご利用者が使いやすい食器について意見収集を行った。

8月：冷小鉢→小規模のみ、陶器の食器を購入した。（経年劣化により、食器の汚れが目立ち、枚数が少なかったため小規模の人数分購入）

1月：温小鉢→食事業者を変えるにあたって、購入しない方向性へ確定した。

④、外部への注文を織り交ぜながら、美味しくかつ負担なく実施することができた。季節のおやつ作りは思うように実施出来なかったが、1月に鏡開きとしてゼンザイを提供することができた。また、行事食だよりは Canva アプリを用いて、ご利用者の写真をメインに作成することができた。

行事食のメニューについては以下の通りとなる。

(4月)行楽弁当、(5月)懐かしのお子様ランチ、(6月)ちゃんぽん、(7月)鰻丼、(8月)いわしの生姜煮、(9月)天然ぶりの照焼、(10月)えび入りかき揚げ丼、(11月)牛肉の甘辛煮、(12月)鶏肉のマーマレード煮、(1月)おせち料理、(2月)イワシの梅煮、(3月)カレー

3、独自の取り組み

・週間献立の掲示板付近の飾りについて(宮崎恵、田中優子)

⇒厨房入口付近の掲示板に、週間献立を貼り付けており、その周辺を季節に応じた飾りを、自主的に楽しみながら作成した。殺風景だった献立表付近が、ご利用者やご家族、外部の方が立ち止まるきっかけとなった。

・厨房器具のメンテナンス(小川、岩永、浦田)

⇒切れ味が悪くなった包丁を研いだり、日常から誰もが使いやすいように厨房内の拭き上げを誰よりもキレイに気がけ、厨房内をいつも清潔に保つことができていた。作業性の先読みが抜群で、さりげない配慮がみんなの作業性の効率化に繋がっていた。

ショートステイかがやき

◎井手好子、○丸山亜也、ランディマ、大平真奈美、立花幸楓

1、目標と達成度（％）

①、ご利用者とご家族と職員が楽しく過ごせるよう支援する。

ア、季節を感じる行事（100％）

イ、外出支援（100％）

ウ、レクレーション（30％）

エ、ご家族との交流（80％）

②、ご利用者を支えるための職員のスキルアップを図る。

ア、ご利用者個別介護計画書の作成見直し発信（0％）

イ、担当ご利用者の把握や関わる業務を行い、その方のスペシャリストになる（60％）

ウ、認知症への理解を深める（70％）

エ、研修の受講（70％）

③、ICT 機器の把握と活用

ア、ケアカルテ内の記載記録の確認と情報収集の徹底（90％）

イ、施設内外の他職種への相談や情報提供（90％）

ウ、すいすいケア機能の把握と活用（60％）

エ、かがやきで一番やさしいユニットになる（80％）

2、目標に対しての達成度の具体的な理由

①、利用者と家族と職員が楽しく過ごせるよう支援するについて

⇒毎月必ず行事を開催していた。（4月桜見学、5月BBQ、6月菖蒲見学、7月そうめん流し、8月夏祭り、9月敬老会、10月おくんち、11月コスモス見学、12月クリスマス会、1月初詣、2月ランタン見学、3月お花見）

⇒4月には桜見学、6月には菖蒲見学、11月にはコスモス見学、1月には初詣と、利用者に四季を感じて頂ける外出支援が出来た。

⇒職員不足等により時間が取れない時があった。人員に余裕があるときは、皆さんでお話や体操、しりとりや風船バレー、おやつ作りやカラオケ、行事の準備をご利用者で行ったり、書初めを実施したこともあった。職員がお手製の福笑いや、すごろくを取り入れたり、さまざまなレクリエーションも行った。課題としては、どういったレクリエーションを実施するのか、計画を立てて実施できれば、より充実したものにできたと思う。

⇒毎月のお便りを作成し、ご家族はもちろんながら担当のケアマネジャーにも報告も兼ねて日頃の様子をお伝えした。面会時のご家族とのコミュニケーションも十分に取れていた

と感じる。しかし、ご家族様とのコミュニケーションも必要であるが、まず利用者とのコミュニケーションを密に図り、ニーズを汲み取ることが最も必要であると感じた。

②、利用者を支えるための職員のスキルアップを図るについて

⇒実施できなかった。

⇒ご利用者の変動があり、スペシャリストにはなれず、個々での聞き取りやコミュニケーションからご利用者のことを知ることは出来ていた。しかし、スペシャリストというものが具体的にどういったものかが分らず、判断材料となるものも明確ではなかったため、正確に評価できなかった。

⇒勉強会など具体的なことはしていないが、日々の生活の中で一人一人のご利用者に向けた対応を考えながら接することが出来ていた。

⇒ユニット職員全員の研修参加はできなかった。

③、ICT 機器の把握と活用について

⇒以前の申し送りについては紙媒体で行っていたが、現在、ケアカルテの申し送り欄を使用し申し送りを行っている。以前に比べるとケアカルテを有効的に使用できている。

⇒ご利用者の病院受診の際の熱計表・情報提供表を作成している。

⇒夜間帯では活用できているが、日中は活用できておらず、どちらかという日中は眠りスキャンを使用している状況である。

④、かがやきで一番やさしいユニットになるについて

⇒ご利用者から職員に対しての意見があった。厳しい言葉遣いをしていないか、今一度振り返り、100%を目指して、ご利用者に接していきたい。

3、独自の取り組み

・カトリックであるご利用者の教会訪問を実施した。教会には車椅子で行けないからと何年も行けず諦めていた。きっかけは別のご利用者であったが、実際に教会に行くことができ、大変喜ばれていた。今後も定期的に教会へと足を伸ばせたらと思っている。

・ご利用者の得意料理の機会を実施した。我が子が好きだった、よくポテトサラダを作っていたと話されていた。今では片麻痺となってしまったため料理をすること、包丁を持つこともない。何気なく「作ってみようか!」とお誘いすると実際に作ってくださり、その日の夕食でみなさんにごちそうをした。娘様にも報告し、翌日に召し上がっていただいた。娘様も非常に驚かれ喜んでいただいた。

⇒ご利用者の当たり前だった日常に少しでも近づけるよう、支援として形にしている。今後も施設での楽しみを見つけていきたいと考えている。

小規模多機能居宅介護かがやき

◎江原麻希美、比留澤文佳、松瀬幸子、今田真樹子、川下博

平井久美子、吉野邦子、山口幸次、中島睦美、勝村七聖、長岡瑠星、木元茜里

- ①、利用初回前、介護職員はケアマネが作成したアセスメントシートで本人の状況、自宅の確認を確実に行う。(100%)
⇒全体的にアセスメントシートで事前確認ができていた。分からないところはケアマネジャーやリーダーに聞いて自分なりに補足をした。アセスメントシートと地図をセットでつけてもらっているので、家の確認も事前にできた。
- ②、リーダーはご利用者の面談時に聞きたいことを事前にまとめ確認し、職員へ詳細を伝える。引継ぎのための同行を実施する。(100%)
⇒利用開始前にケアマネジャーに同行し面談に行くことができた。フェイスシートの中で特に尋ねるべきこと等をまとめたシートを作成したのでシートを用いながら必要な情報をしっかり聞き、現場の職員に伝えられるようにしていく。
- ③、職員はご利用者の席に分かれコミュニケーションを図ることで、思いや考えを理解する。(50%)
⇒職員がそれぞれテーブルに分かれ一緒に作業をしたり、コミュニケーションを取りながらできた。リーダーにて、机の配置をつなげていたものを分け、職員がひとりずつ分かれ以前より良くなっている。時々、外出などしてコミュニケーションがゆっくりとれる機会があればより良い。落ち着かないご利用者の対応ばかりになってしまうときが多々あり全ご利用者への機会がつかれていないため、今後はどのご利用者とも積極的に関わり、理解を深めていく。
- ④、余裕を持って出勤し、午前中のうちに確実に前日までの申し送り書を確認し、利用者の状況について理解する。また必要な内容については随時検討を行う。(50%)
⇒引き継ぎ書の日付サインを追加したことで、見忘れ、知らなかったという言葉が減ったと感じる。前日が休みで出勤し、直ぐ送迎に行かなければならない時等、すべての申し送り書を読めない時もあり遅れて読むこともあったが、日付の書き忘れもあった。申し送りが毎日多いので、午前中には読み込みができるように努めます。
- ⑤、会議では担当職員から状況報告や問題提起を発信する。(50%)
⇒ご利用者の担当を決めているため、状況報告や問題提起が重複することなく進んだ。担当の方以外にも、健康面での課題があるご利用者については、看護師も含め情報共有や問題提起をするようにした。できるだけ問題提起しようと思っているが、なかなか発信できなかったことが今後の課題でもある。

⑥、連携している学校や法人内地域交流センターみ館での行事には積極的に参加し、地域の方との連携を図る。(50%)

⇒地域のお祭りにご利用者の付添で同行し、地域の様子を知る機会となり、大変勉強になった。地域でどのような行事や取り組みが行われているのか、今後もアンテナを張りながら参加していきたい。コロナ感染症で止まっていた保育園の敬老行事にて来訪があったり、少しずつ地域との関係が持てるようになってきた。み館での行事等には参加調整ができなかった。

⑦、長与町独自の事業や、地域の資源など積極的に学び、ご利用者の地域での暮らしの支援に繋げる。(100%)

⇒小規模多機能は地域密着型サービスであり、長与町民のみが利用できる介護サービス事業あるため、町外に住む職員にも長与町独自の事業を理解していただく必要があると考え、各職員に地域支援事業の勉強会を実施した。

⑧、ご利用者・ご家族の希望を尊重し、週間スケジュール(通い、訪問、泊り)を柔軟に変更する。(100%)

⇒毎月のモニタリングでご本人やご家族より情報収集を行い生活現状の理解を行った。またその希望に全てを受け入れるのではなく、ケアマネジャーとして専門的な判断も加えながら週間スケジュールの変更を随時行った。

⑨、独居のご利用者に対しては訪問サービス内容の追加変更など随時検討し、スピーディーさをもって対応していく。(100%)

⇒毎月のモニタリングでご本人やご家族より情報収集を行い生活現状の理解を行った。またその希望に全てを受け入れるのではなく、ケアマネジャーとして専門的な判断も加えながら週間スケジュールの変更を随時行った。

⑩、運営推進会議で事業所評価を公表し、役所や地域の方、ご家族との連携を図る。(100%)

⇒2ヶ月に1回開催している運営推進会議では、小規模多機能の枠を設け、より細かな説明と参加者との対話を重視した会議を行った。今後も引き続き、理解を深めていただけるように今後も努めていく。

⑪、運営推進会議に参加しない介護職員には資料を渡し現状の把握を行う。(50%)

⇒リーダーとして運営推進会議に参加することができなかった。配布資料は必ず目を通すようにし、また特別養護老人ホームやショートステイ等がどのような取り組みをしているのかを知ることができる貴重な機会であった。

⑫、通い内で決められている、日常生活動作向上のための業務を毎日確実に行う（食事前の嚙下体操、一日1回以上の集団体操、午後のレクリエーション）。（50%）

⇒日勤帯のリーダーを中心にレクリエーションに取り組んだ。食事前の嚙下体操については職員の対応が難しい場合は、YouTube等を利用しながら実施した。人員不足により時間的に余裕がない際は実施出来ない時もあった。レクリエーションの内容は実際に行ってみてご利用者の反応をもとに、内容を見直していく必要があることに加え、バリエーションをもっと増やしていくことも今後の課題の1つである。

⑬、新しく2種類の手作業レクリエーションのグッズの検討と作成を行う。（50%）

⇒リーダーにて新しいペットボトルキャップパズル作成、手作りパズルは作成途中。手作業ができない、集中力の低下がある等、レベルの低下したご利用者が多くなり手作業も難しくなってきた。内容については都度職員間で話し合う必要があった。

⑭、研修（内部研修・外部研修）を紹介し、計画的に職員全員が研修を受けることができるようにする。（50%）

⇒ほぼ順番に外部研修に参加し、フィードバックも行うようにした。介護福祉士会や社会福祉協議会、長与町役場、長与町ケア連絡会等から研修に関する紹介があり、自分で考え選んで参加できた。研修で学んだことのポイントを絞って資料を作成し、報告することができた。

⑮、外部研修に参加した職員は翌回の小規模会議までに資料を作成し、内容報告を行う。（50%）

⇒ほぼ順番に外部研修に参加し、フィードバックも行うようにした。介護福祉士会や社会福祉協議会、長与町役場、長与町ケア連絡会等から研修に関する紹介があり、自分で考え選んで参加できた。研修で学んだことのポイントを絞って資料を作成し、報告することができた。

⑯、利用者の人権を尊重し、穏やかで丁寧な口調で説明や会話、ケアを行う。気になる発言があったときは職員同士で確認をし合う。（50%）

⇒自分がこうされたら嫌だと思いを基本にし、思いやりのケアを行うようにした。しかしながら、ゆっくりと落ち着いたある口調で丁寧な言葉遣いを心掛けているが、慌ただしい状況下では声が大きくなってしまったり、丁寧さに欠ける口調になってしまう場面もあった。また最初は穏やかに接していても、つい強い口調になることもあった（特に夜勤明けの朝は疲れが溜まり気持ちのコントロールができない時もあった）。

⑰、排泄に対するフロアでの報告は取り決めした内容で報告する。（50%）

⇒段々言い方に慣れてきた。排尿は「小」、排便は「B」と決めているという小規模多機能の取り組みを他のユニットにも紹介することもあった。

⑱、年間5日以上の有給休暇取得を計画的に実施する。(100%)

⇒計画的に取得できた。

⑲、家族との外出等リフレッシュできる希望の休暇がとれるようにする。(100%)

⇒勤務予定表を作成する際に時に希望休が重なりすぎて予定通りにならないこともあった。それぞれにリフレッシュできる休暇が取れたのではないかと感じている。

令和6年度（2024年度）
障がい事業部門事業報告

得意を伸ばして、いかしあう。

GOOOD KAGAYAKI

障がい等サービス（福祉）事業及び

就労支援サービス（就労）事業報告書



社会福祉法人ながよ光彩会

令和7年5月作成

■ 法人理念

私たち、社会福祉法人ながよ光彩会は、人のためにできること、地域のためにできること、社会のためにできることを念頭に、その人らしい人格と人権を尊重し、住み慣れた地域の中で安全で安心した豊かな”かがやき”のある暮らしの実現に向け、地域の方と共に考え、共に歩んで参ります。

■ クレド

あいさつからはじめよう

みんなの心が落ち着く“場”をつくろう

信頼関係を大切にしよう

頼られる人でいよう

一つひとつの積み重ねを誇ろう

■ 人事ポリシー

クレドを意識した気づきと行動で、人に求められるスタッフを評価します

の能力と組織の価値を掛け合わせ、地域に対し誇りをもって仕事ができる環境を創造します

一人ひとりとの対話を大切にし、成長と挑戦の機会を提供します

■ 事業所の運営方針

- 1、得意をみつけ伸ばす。
- 2、多様な働き方の選択ができる。
- 3、メンバーや職員の得意を事業に活かす。
- 4、SDGsを念頭に常に新たな事業を想像する。
- 5、まちやひとの困りごとを事業に活かす。

令和6年度事業報告（障害事業）

□サービス提供内容

・月～金 9時50分～15時半 うち作業時間4時間

※その他、長与シーサイドマルシェや高島HDイベント等、土日にイベント出店あり。

□本事業の数値報告と利用者確保対策について

令和6年度末の数字は下記の通りでした。

令和6年度	工賃合計	在籍者数	延利用者数	開所数
4月	35871	3	43	22
5月	40385	5	48	23
6月	52463	7	60	20
7月	55452	7	62	23
8月	47833	7	56	21
9月	54645	7	64	21
10月	58225	7	69	23
11月	59998	7	71	22
12月	53717	6	59	21
1月	59642	6	59	22
2月	91024	7	75	20
3月	115830	7	86	22
期末賞与	161600			
合計	886685	76	752	260

平均利用者数	2.9
令和6年度平均工賃月額	25479

振り返り）

令和5年度6月以降、在籍者数の増加には至りませんでした。

主な要因としては、営業活動や関係機関への訪問に十分な時間を確保できなかったことに加え、見学者15名のうち実際の利用者が4名にとどまり、見学から利用開始への移行率が低かった点が挙げられます。特に、見学対応の質に課題があり、この点が利用意欲の醸成に影響を与えたものと考えられます。

また、広報面ではInstagramの更新が一時停止していたことも、情報発信の停滞につながったと考えられます。

加えて、令和5年度に受け入れた実習生の行動が他メンバーの作業に支障をきたす場面があり、それ以降、実習生の受け入れを一時停止していました。

目標設定が曖昧であったこと、またそれに伴い目標達成に必要な行動量を十分に確保できなかったことが、大きな要因として挙げられます。

利用者確保対策)

・ 実習生受け入れ

令和6年度6月には、時和支援学校より1名の実習生を再度受け入れ、受け入れ体制の見直しを行いました。

事前に時和支援学校を訪問し、進路担当の先生とコミュニケーションを取っていたこと、また、実習に来る生徒が学校でどのような作業を行い、どのような様子で過ごしているのかを事前に把握できていたことが、受け入れ体制を整えるうえで大きな助けとなりました。

これらの準備が、今回の実習受け入れの成功につながった要因だと考えています。

・ 目標の明確化と進捗管理の体制構築

後期に向けては、再度明確な数値目標を設定し、「目標進捗会議」「販売促進会議」を週1回実施。病院や特別支援学校への定期訪問を行うなど、目標達成に向けた具体的な動きを開始しました。

また、パンフレットを刷新し、特別支援学校や病院への訪問・営業活動を行うことで、GOOODの認知度向上に努めました。

12月には管理者の交代を含む組織体制の刷新を行い、体制強化と業務改善に努めています。

・ 他施設への見学と自社へのアウトプット

令和6年度の後期からは、社内体制の構築に向けて、先行事例から学ぶことを目的とした視察を実施し、その学びを障害福祉事業に活かしてきました。

ISIAL、スマイリング・パーク、心澄などの施設を訪問し、生産管理体制やマニュアルのアップデート、見学対応の在り方の見直しなどに活かすことができました。



スタッフ紹介掲示



見学→体験の質の向上



「誰でもできる」生産体制

令和6年度事業報告（就労支援）

□令和6年度平均工賃月額

厚生労働省の工賃実績データに基づくと、令和4年度の全国の平均工賃が17,031円だったのに対して、令和5年度は23,053円に引き上がりました。

（平均工賃について）

全国平均（令和5年度）	長崎県平均（令和5年度）	G00000D（令和6年度）
23,053円	25,144円	25,479円

G00000Dにおける令和6年度の平均工賃月額は25,479円となり、工賃向上計画で設定していた目標額（20,408円）を約5,000円上回る結果となりました。

この工賃向上の背景としては、以下のような就労支援事業全体の収入増加が大きな要因です。

- ・ JR長与駅での駅業務や長与町からの委託業務の安定的な売上。
- ・ G0000000D STATIONの売上向上（令和6年3月より、ふたつ星のおもてなし駅に登録され、観光客向けの販売がスタート）
- ・ 高齢者福祉部門における清掃業務や介護周辺業務への対応

これら複数の業務を通じて就労機会の多様化と収入増加を実現し、結果として利用者の工賃向上につながりました。

□就労支援サービス

1. G0000000D STATION

（1）コーヒーきょうしつ開催

12月からは、毎週日曜日にコーヒーきょうしつを定期開催するようにしました。教室は二つのコースに分けて実施しており、お客様一人ひとりに問診を行い、きょうしつの最後にその方に合ったコーヒーを処方するという内容で実施しました。

一つは、初心者の方に向けてコーヒーの基礎を学べる「コーヒーきょうしつ」、もう一つは、より深く学びたい方向けにハンドドリップの体験を中心とした「ハンドドリップきょうしつ」です。参加者数と参加後の購入単価をKPIとして設定し、取り組みの効果検証も行いながら運営しています。



(2) イベントへの出店

11月には外海文化市に参加し、注文票を活用した注文方法や出張コーヒーきょうしつなど、新たな取り組みを実施しました。コーヒーきょうしつは満席となり、お客様から前向きな感想をもらうことができました。その実績をもとに、続く「ながよ介護フェス」でも同様の取り組みを行い、注文の簡素化や出張教室によって売上の向上と店舗の認知度向上につなげることができました。



(3) ふたつ星

令和6年3月より、観光列車「ふたつ星4047」の長与駅停車時におけるおもてなしを開始しました。対象は、主にアジア圏からの外国人観光客であり、コーヒー製品や長崎県産酒飲み比べセットなどの販売を行いました。

観光客からの反応も良く、売上は安定して推移し、就労支援事業の収入向上に大きく寄与しました。

(4) 1周年記念イベント

GOOOOOD STATIONは、令和5年9月1日をもって開店1周年を迎えました。これを記念し、9月1日から12日までの期間にわたり、「1st ANNIVERSARY イベント」を開催しました。期間中は、日頃よりご利用いただいている地域の皆さまへの感謝を込めて、さまざまな企画を実施しました。主な内容は以下の通りです。

- パネル展示 (GOOOOODのこれまでの歩みの紹介)
- 缶バッジづくりワークショップ (随時受付)
- GOOOOODオリジナルグッズの販売
- コーヒーきょうしつ
- 津野田ゴムによるパネル展示および板チョコキーホルダー製作体験
- パルプンテ音楽隊 (木管・金管混合アンサンブル)
- バリチューバアンサンブル EuTubars★
- 木管五重奏 てんとうむし

演奏は、駅のホームでのお出迎え・お見送り演奏に加え、駅構内のカフェでも行われました。



(5) 他団体とのコラボによるオリジナルドリップパック製作

GOOODでは、コーヒーを通じたつながりの創出と販売機会の拡大を目的に、他の企業・団体と協力してオリジナルのコーヒードリップパックを製作しました。

令和6年度には、PEACE、つくるのわ、ゆずなど、地域で活動する団体とのコラボを実施。それぞれの団体のロゴを載せたオリジナルパッケージを製作しました。



(5) コーヒーやRE KASHIの販売拠点の拡大

コーヒー製品の販売拠点をかがやきおよびみ館へと拡大しました。これにより、従来のGOOOD STATIONの店舗販売に加え、地域の中でより多くの方にコーヒーを楽しんでいただける機会をつくりました。

かがやきでは、入居者のご家族や支援関係者が面談等で訪れた際にコーヒーを購入される機会が増えました。

また、み館では、子どもと一緒に訪れる親子連れが多く、子どもが遊んでいる間に保護者の方がコーヒーを楽しむなど、日常的な利用が見られました。

2. 企業とのコラボ

木製品のアップサイクルや、お菓子製品のRE KASHI、PEACE グッズは昨年度に引き続き生産を行なっています。

これらに加えて、令和6年度より、インバウンド向けお香製品「このたび」の製作を開始しました。津野田ゴム加工所様、プロダクトデザイナーの石原様、そしてG00000Dの三者で連携し、製作を行なっています。

本製品の開発にあたっては、G00000Dのメンバーさんが作業しやすいよう、製作工程に合わせた専用道具の加工を津野田ゴム加工所様に協力してもらいました。その結果、作業の負担軽減と品質の安定化が実現し、量産体制を整えることができます。



3. イベント出展とレクリエーション

イベント出店

令和6年度は下記のイベントに出店を実施しました。

4/1 タカシマホールディングス工場マルシェ

5/26 長建イベント

8/17 ヤマザトコモンマーケット

11/3 外海文化市

11/16 ながよ介護フェス

1/25 長建 初市

3/9 長与シーサイドマルシェ

3月~4月 出島メッセ アート展



出店の段取りや道具の準備、当日の動きや人員体制について、数を重ねる中で徐々に整理され、一定の流れとして定着してきました。

レクリエーション活動

4月,5月,6月,7月 eatday → 職員の負担が大きく、7月中止

8月 長崎県美術館（ジュナイダ展）とGOOOOOOOD STATION

2月 障害者アート展と GOOOOOOOD STATION

4. その他業務

高齢部門の業務委託作業

これまでの車椅子清掃に加え、2月からユニットの清掃業務を開始しました。

□取り組みが評価され、2つの賞を受賞

（1）地域再生大賞 準大賞 受賞

2025年1月、社会福祉法人ながよ光彩会は、第15回「地域再生大賞」において、全国準大賞を受賞いたしました。

この賞は、地方新聞46紙と共同通信社の共催により、地域課題の解決や地域活性化に取り組む団体を全国規模で顕彰するものです。今回の受賞は、当法人が長年にわたり地域に根ざした福祉活動を継続し、「誰も取り残さない共生社会の実現」に向けて実践を積み重ねてきたことが評価されました。

（2）国土交通大臣賞 受賞

本賞は、国土交通分野におけるバリアフリー化の推進に多大な貢献が認められた個人又は団体を表彰し、バリアフリー化に関する優れた取組みを広く普及・奨励することを目的に創設されたものです。

GOOOOOOOD STATION（JR長与駅）での乗降介助業務をきっかけに展開してきた、心のバリアフリー推進活動および地域のまちづくりへの取り組みが高く評価され、「国土交通大臣賞」を受賞しました。

彩りある福祉を共創しよう。
公益事業報告書



社会福祉法人ながよ光彩会

■法人理念

私たち、社会福祉法人ながよ光彩会は、人のためにできること、地域のためにできること、社会のためにできることを念頭に、その人らしい人格と人権を尊重し、住み慣れた地域の中で安全で安心した豊かな”かがやき”のある暮らしの実現に向け、地域の方と共に考え、共に歩んで参ります。

■クレド

あいさつからはじめよう

みんなの心が落ち着く“場”をつくろう

信頼関係を大切にしよう

頼られる人でいよう

一つひとつの積み重ねを誇ろう

■人事ポリシー

クレドを意識した気づきと行動で、人に求められるスタッフを評価します

の能力と組織の価値を掛け合わせ、地域に対し誇りをもって仕事ができる環境を創造します

一人ひとりとの対話を大切にし、成長と挑戦の機会を提供します

1. こども見守り支援事業

(1) まちのリビング

「みんなのまなびば み館」は、地域の誰もが安心して集い、学び、支え合うことができる“まちのリビング”としての機能を果たしてきました。地域の子どもたちや大人たちにとって、心のよりどころとなるような居場所づくりを目指し、年間を通して様々な取り組みを実施しました。1年間で累計2,000名以上の方に来ていただきました。

今年度は、原則として週6日開館しており、らふキッチンや貸出図書コーナー〈おうちBOOKs〉を通じて、地域の方々が気軽に立ち寄れる環境を整えてきました。ただし、12月以降、スタッフの退職等により一部の週は週4日開館となるなど、運営体制に調整が必要となる時期もありました。

〈おうちBOOKs〉では、毎月異なるテーマに基づいた選書を行い、来館者の方々に本を通じた学びや気づきの機会を提供してきました。10月は「食」、11月は「芸術の秋」、12月は「プレゼント」、1月は「日本の文化」、2月は「心の機微」など、季節や社会の関心ごとに合わせたテーマが選ばれました（3月はテーマの更新をお休みしています）。



(2) らふキッチン

令和6年度よりスタートした「らふキッチンは、地域のボランティアや専門家のご協力により、毎月1回の開催を継続することができました。毎回平均28食を提供し、子どもも大人も一緒にごはんを囲むあたたかい時間をつくっています。ララコープ様からは食材提供や助成金によるご支援もいただいております。持続的な運営の実現に貢献してもらっています。らふキッチンの開催後には、街の声を載せた報告書をララコープ様に届けました。



2. 情報発信について

(1) SNS（Instagram、フェイスブック、LINE）を通してみ館の日常や取組内容を写真や文章で発信しました。Instagram投稿とInstagramストーリーにて適宜情報発信を続けました。また、登録者数400名以上の登録をいただいているみ館の公式LINEアカウントでも月1回の情報配信も行いました。

(2) み館の取組みやイベント等をまとめた「み館ニューズペーパー」を毎月発行し、地域の自治体や法人の取組みを支援していただいている方へ回覧、配布しました。ウェブサイトを見る機会の少ない世帯にも届けられるように、紙面でも情報を発信しました。

3. み館の4周年に向けた取組み

(1) 4周年記念バースデーネーション企画)

み館は、2024年7月7日に開館4周年を迎えました。

2020年のコロナ禍にオープンして以来、利用料をいただくことなく、子どもから大人まで、地域のさまざまな人たちが安心して集い、学び、つながることができる居場所として運営してきました。

この節目を機に、「これからも学びとつながりを地域に届け続けたい」という思いから、2024年6月27日～7月31日にかけて、目標額40万円の「4周年寄付キャンペーン（バースデーネーション企画）」を実施しました。返礼品などは設けず、純粋な寄付としてのご協力をお願いした今回の取組みにおいて、最終的に410,432円のご寄付をお預かりすることができました。

いただいたご寄付は、これまでと変わらず、「まちやひとへ還元する」ことを第一に、地域での学びの場づくりや、誰もが安心して過ごせる空間づくりに活用しています。



4.きょうしつ開催

令和6年度は年間合計102回のきょうしつを開催しました。

きょうしつ名	担当	開催回数
<p>わたしの図画工作 きょうしつ</p> 	寺井小夜子	3回
<p>糸掛け曼荼羅づくり</p> 	高村玲子	5回
<p>ノルディック ウォーキング</p> 	高村玲子 奈良崎博一	18回
<p>ことばの自由研究 きょうしつ</p> 	森恭佑	9回
<p>押し花きょうしつ</p> 	進藤敦子	14回
<p>アルコールインク アートきょうしつ</p> 	川辺美代子	11回

きょうしつ名	担当	開催回数
<p>親子で収穫体験 きょうしつ</p> 	下岡農場	3回
<p>わくわくキッチン きょうしつ</p> 	湊上果純	2回
<p>お気楽茶道 きょうしつ</p> 	中山順子	5回
<p>NEW 韓国直伝 キムチきょうしつ</p> 	池田清香	5回
<p>NEW GOODな社会科見学 昼の部・夜の部</p> 	貞松徹 原田竜生 光岡勇祐	8回
<p>米粉のおやつ きょうしつ</p> 	大塚愛美	9回

<p>ふよふよ！スライム づくりきょうしつ</p> 	<p>川口正春</p>	<p>3回</p>
<p>み館の初めての せんせいきょうしつ</p> 	<p>み館スタッフ</p>	<p>7回</p>

6. その他講演会およびイベント開催

(1) 講演会、イベント開催

県内外の法人、学校における講義やイベントでの登壇を行ないました。

○講演(授業)回数：63回

○テーマ：福祉、社会課題解決、アントレプレナー、魅力発信 等

イベント名	担当	内容
<p>Dadlogue (ダッドログ)</p> 	<p>坪田祥平</p>	<p>子育てを頑張る父親のための子育てサロン。</p>
<p>み館のBOOKマルシェ</p> 	<p>BOOKSライデン サモエドコーヒー</p>	<p>BOOKSライデンによる本の紹介、トークイベント</p>
<p>シーボルト食堂</p> 	<p>長崎県立大学 シーボルト食堂</p>	<p>長崎県立大学の栄養科の学生による栄養バランスの考えられた食事を振る舞いました。</p>

(2) 「G0000Dな社会科見学」の開催と有料化によるプログラムの充実

これまで学校関係者や企業、視察希望者に対し無料で実施してきた「G0000Dな社会科見学」プログラムについて、令和6年度より有料化（参加費：3,000円）を導入し、より内容を充実させた形で提供を開始しました。昼の部・夜の部に分けてそれぞれ開催し、1回の参加者が定員である10名に達するなど、各回ともに好評いただいています。。

昼の部では、法人運営や公益事業については理事長の貞松徹が、高齢福祉部門については施設長の原田竜生が、障害福祉部門についてはマネージャーの光岡勇祐が登壇し、それぞれの専門的な視点から、現場を見学しながら、ながよ光彩会の事業内容を説明しました。

夜の部は、地域の交流拠点である「み館」にて、ワンドリンク制・軽食付きのカジュアルな形式で開催。参加者同士が語り合える雰囲気を大切にしながら、ながよ光彩会の取り組みを紹介するプレゼンやネットワーキングの時間を設けました。参加者からは「組織の取り組みが伝わった」「他参加者との交流が刺激になった」といった声が寄せられています。

本プログラムを通じて、法人の社会的役割や地域とのつながりの重要性を広く伝えるとともに、新たな連携や協働のきっかけづくりを行うことができました。



(3) ユニバーサルアクションプログラム開催

本年度も体験型福祉研修プログラム「ユニバーサルアクションプログラム」を複数回実施しました。このプログラムでは、車椅子ユーザー・視覚障害者・聴覚障害者・高齢者といった多様な立場の方々にとって、公共空間に潜む“見えにくいバリア”がどのような課題を生むのかを、実地での体験を通じて学びました。

また、障害当事者の方を講師としてお招きし、現場での最適な対応について対話と実践を通じて考える内容としました。

令和7年1月25日・26日には長与駅を舞台に本プログラムを実施し、合計61名が修了。さらに、2月8日には対馬においても開催され、いずれも長崎県からの依頼により、ながよ光彩会より貞松徹・原田竜生の両名が登壇しました。

また、ながよ光彩会としては独自に公益事業の一環として、長与小学校にて本プログラムを実施しました。

ユニバーサルアクションプログラム（長与小学校）	貞松徹 原田竜生他	11/11
-------------------------	--------------	-------



ユニバーサルアクションプログラム登壇 （長与駅・対馬市）	貞松徹 落合洋一 原田竜生他	長与駅1/25、1/26 対馬市2/8
---------------------------------	----------------------	------------------------



（４）修学旅行受け入れ（浅野高等学校）

今年度、神奈川県横浜市より来訪された浅野高等学校の修学旅行生を受け入れました。長与駅前のG000000D STATIONにて、コーヒーきょうしつを実施し、地域とのつながりや福祉的視点を取り入れた店舗運営について紹介を行いました。

また、学生に対しても、ユニバーサルアクションプログラムを併せて実施しました。

6. 寄付制度の充実

昨年度に引き続き、ららコープ様よりこども食堂への協賛金および食材等のご支援をいただくなど、複数の団体・企業からの寄付・協賛を受けることができました。また、令和5年度に立ち上げた寄付プラットフォーム「syncable」を活用し、オンライン上での寄付受け入れ体制を整備してきました。

今後は、SNS（特にInstagram）での情報発信や、見学プログラム「G0000Dな社会科見学」において配布するチラシなどを通じて、広く地域の方々に活動を知っていただき、共感を寄付につなげていく取り組みを強化していきます。

7. その他

(1) 第15回「地域再生大賞」準大賞受賞

2025年1月、社会福祉法人ながよ光彩会は、第15回「地域再生大賞」において、全国準大賞を受賞いたしました。この賞は、地方新聞46紙と共同通信社の共催により、地域課題の解決や地域活性化に取り組む団体を全国規模で顕彰するものです。今回の受賞は、当法人が長年にわたり地域に根ざした福祉活動を継続し、「誰も取り残さない共生社会の実現」に向けて実践を積み重ねてきたことが評価されました。

(2) 国土交通大臣賞 受賞

本賞は、国土交通分野におけるバリアフリー化の推進に多大な貢献が認められた個人又は団体を表彰し、バリアフリー化に関する優れた取組みを広く普及・奨励することを目的に創設されたものです。

G0000000D STATION (JR長与駅)での乗降介助業務をきっかけに展開してきた、心のバリアフリー推進活動および地域のまちづくりへの取組みが高く評価され、「国土交通大臣賞」を受賞しました。

令和6年度
(2024年度)

法人本部事業報告書



社会福祉法人ながよ光彩会

令和7年5月作成

～目次～

1. 運営方針
2. 具体的な目標・実績
3. 役員構成
4. 県指導監査の対応
5. 情報公表

1. 運営方針

特別養護老人ホームかがやき、ショートステイかがやき、小規模多機能型居宅介護かがやき、就労継続支援 B 型 GOOOD KAGAYAKI、公益事業（ひととまちとくらしの学校及びみ館）の会計、人事、総務全体を掌握し、各事業所が活動しやすい環境をつくることを目的とし、事務所間の連携を図ります。

2. 具体的な目標・実績

(1) ながよ光彩会の総務・会計業務を行う本部機能の充実を図る

① 労務に関する業務：阿部社会保険労務事務所と連携

- ・職員の入退職に伴う業務や、労務に関する各種手続き、行政機関への届出及び報告。
 - ・育児休業や育児に伴う給付金等の申請、傷病手当等の各種申請手続き等。
- ⇒上記、各種手続きに必要な書類等について、職員と社労士事務所との中間的役割を担っています。

② 会計に関する業務：山崎税理士事務所と連携

- ・各事業に関する会計資料作成、確定申告や法定調書作成及び届出。
 - ・会計事務所と連動した会計ソフトの使用。
- ⇒上記、会計資料作成に必要な月次資料の取り纏め、確認事項の回収、毎月会計事務所へ訪問し収支に関する状況説明やアドバイス等を受け、円滑な法人運営を目指しています。

③ 法律に関する業務：飯田直樹法律事務所と連携

- ・法的な見解や対処が必要案件に関する相談、アドバイス。
 - ・利用料金の未回収への対応に関する相談、アドバイス。
- ⇒上記、業務委託等の契約書について内容確認及び修正アドバイスをもらい円滑な契約締結を実行。利用料金の未回収への対応については、文書作成や対応のアドバイス等を受け、年度内に全額回収することができました。

(2) ながよ光彩会で働く職員、非常勤職員の生活向上をサポート

技能実習生の生活面、賃貸借や生活費の支払いに関するサポート、技能実習生や留学生の在留資格更新時の書類作成、技能実習生に関する監査対応等、施設で働く外国人職員へのサポートを担っています。

(3) 適切な予算実行と管理

令和6年度(6月)補正予算:令和6年度第2回理事会にて承認

令和6年度(12月)補正予算:令和6年度第5回理事会にて承認

令和6年度(3月)補正予算:令和6年度第6回理事会にて承認

(4) 主な業務

① 各事業所の会計・人事・総務全体の連携を図る

② 理事会及び評議員会の開催

③ DX(デジタルトランスフォーメーション)に向けた取り組み

・ケアカルテの導入により介護請求業務の効率化を図る

⇒介護現場の記録情報より、請求実績の作成が可能となり、また、請求後の支払情報をデータベースで個別管理することが可能なので、未収金の確認や請求書再発行がスムーズに行えるようになりました。

・伺書の決裁オンライン化により、決裁時間の短縮とペーパーレスを図る

⇒決済時間の短縮や決裁フローの見える化、ペーパーレスと図ることを目的として Garoon を導入しましたが、担当職員の配置転換、退職により改善を図るまでの効果は得られませんでした。

④ 税制、労務制度改定の対応

⇒令和6年度に実施された「定額減税」や健康保険制度における「マイナ保険証」への移行に伴い、職員への周知や疑問点について都度対応いたしました。

⑤ 職員、非常勤職員の生活向上研修

⑥ 令和6年度介護報酬改定の対応

⇒令和6年度介護報酬改定に伴う利用料金変更、令和6年12月に実施した食費及び居住費に係る利用料金変更について、ご利用者、各関係機関への連絡および書類整備を行いました。

⑦ 施設設備の維持、管理

⇒委員会から報告された設備の不具合や、導入している見守り機器等のシステムエラー、居室の雨漏り等に対し、担当業者との連絡調整、費用見積もりや実行までの一連業務を担っています。

⑧ 各補助金、助成金の申請に伴う労務、関係部署との連携を図る

⇒令和6年度介護テクノロジー普及促進補助金に係る各種申請及び実績報告書の提出。

採択された機器：床走行式リフト、排泄ケアシステム Help pad2、介護ソフトハナスト及びワイヤレス骨伝導ヘッドセット

その他、特定求職者雇用開発助成金、令和6年度介護・障害福祉サービス施設等物価高騰緊急支援事業への申請等、各種補助金や助成金の申請をいたしました。

3. 役員構成

理事 6名

監事 2名

評議員 7名

(評議員については、令和6年6月に前評議員 中尾勘一郎様の退任により、新評議員として 石橋俊輔様に就任いただいております)

4. 県指導監査の対応

法人及び特別養護老人ホームかがやきを対象に令和6年10月1日実施。

GOOOD KAGAYAKI を対象に令和6年9月4日実施。

5. 情報公表

運営及び会計に関する公表手続き

【その他】

「主要地方道長崎多良見線交通安全施設等整備工事」に係る用地取得について、令和6年8月22日に土地売買に関する契約、物件移転補償契約締結を行っております。それに伴い、基本財産(土地)の変更が生じ、令和6年9月4日付けて長崎県振興局において土地の所有権移転登記が完了しております。

所在地	登記閉鎖面積	変更後の基本財産(土地)面積
西彼杵郡長与町本川内郷字壺丁田2番地1	62.73 平方メートル	1999.88 平方メートル
西彼杵郡長与町本川内郷字壺丁田2番地3	17.67 平方メートル	1475.02 平方メートル