

令和 8 年 度

社会福祉法人 福智の里

指定障害者支援施設 鷹取学園

(知的障害者生活介護 ・ 知的障害者施設入所支援)

事業計画書

社会福祉法人 福智の里

指定障害者支援施設 鷹取学園

(事業内容：生活介護・施設入所支援)

822-0007 福岡県直方市大字下境字鬼ヶ坂 3 3 6 - 1 1

TEL 0 9 4 9 - 2 4 - 6 6 2 2

FAX 0 9 4 9 - 2 4 - 8 3 3 3

令和 8 年度 鷹取学園における事業計画

社会福祉法人 福智の里

指定障害者支援施設 鷹取学園

【事業内容】

(目的)

この社会福祉法人は、多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が個人の尊厳を保持しつつ、自立した生活を地域社会において営むことができるよう支援することを目的として、次の第1種社会福祉事業を行う。

社会福祉法人 福智の里 経営内容

指定障害者支援施設 鷹取学園

- | | | |
|------------|--------------------|-------------|
| (1) 生活介護 | 定員 70名(※議案承認後変更予定) | (利用者一知的障害者) |
| (2) 施設入所支援 | 定員 70名(※議案承認後変更予定) | (利用者一知的障害者) |

1、はじめに

令和2年度より国内で感染が広まった新型コロナウイルスについて、症状は以前より軽くはなってきましたが、未だ園内で感染者が発生しております。令和5年5月8日より新型コロナウイルスが「第5類感染症」と感染症対策において規制緩和となりましたが、インフルエンザやその他の感染症も発生しており、入所施設のような生活環境では一度ウイルス感染が発生すると終息するまで一定期間要します。令和7年度も感染者が発生しました。特にインフルエンザは変異株が原因だったのか、高熱・倦怠感など重い症状が目立っていました。

- ① 令和7年10月21日(火)～11月1日(月) 新型コロナウイルス感染(利用者15名感染・職員4名感染)
- ② 令和7年12月3日(水)～12月22日(月) インフルエンザA型感染(利用者34名・職員16名感染)
- ③ 令和8年2月8日(日)～3月1日(日) インフルエンザB型感染(利用者20名・職員8名感染)

協力医の内科Drの指示のもと、感染後は重症化しないように対応を図り、新型コロナウイルスは保護者の意向でワクチン接種を行わずに処方薬で対応しました。またこれまで感染防止で中止しておりました園内行事も令和5年度より通常通り行っております。ただし、感染状況によっては行事を中止・延期する事も生じてまいります。年によって感染症の種類が異なる中で症状が重くなる可能性もあり、抵抗力の低い重度の障害者は免疫力が弱い人もいて重症化しやすい可能性がありますので、報道や医療機関の情報を得ながら対応を図っていきます。加えて、職員の家族への感染など二次感染もありますので、感染者が発生した場合は防護服を含めた感染対策を図っていきたくと考えています。保護者の皆様には本当にご協力・ご支援いただき、また役員の方々を始め、関係者の皆様には鷹取学園を支えていただき、大変感謝しております。令和8年度も生活・日中活動・行事を実施することができるように、利用者の生活を充実していきながら施設運営を行ってまいりたいと思います。

さて、鷹取学園は令和8年度で46年目に入ります。平成21年4月より新体系に移行し、日中活動は「生活介護事業」、生活は「施設入所支援事業」というサービス体系に変わり17年目を迎えることとなります。

3年に1回の「障害福祉サービス等報酬改定」が令和6年度に行われましたが、次の基本報酬改定を待つことなく、国は期中改定と言う形で令和8年6月より臨時的な改定を行います。内容としては、①障害福祉従事者全体への「処遇改善加算の拡充」、②「就労継続B型の基本報酬区分の見直し」、③新規事業に対する応急的な特例（基本報酬の引き下げ）、の3点です。鷹取学園に関係している項目については、①障害福祉従事者全体への「処遇改善加算の拡充」が該当します。これまで処遇改善加算の対象者は「福祉・介護職員」という事で利用者支援に携わる現場職員・看護師に限定されていましたが、今回は幅広い職種が対象となります。またICT導入など生産性向上や協働化に取り組む福祉・介護職員に対しては上乘せされる見直しも行われます。また、鷹取学園には現時点では影響はありませんが、③新規事業に対する応急的な特例（基本報酬の引き下げ）の内容は、就労継続支援B型・共同生活援助（グループホーム）・児童発達支援・放課後等デイサービスが対象となっています。これは障害福祉サービスの総費用が急増しており、営利法人を中心とした新規参入企業が増えたことで、一定の利益が出ていると判断された所は基本報酬を下げるという流れになっています。令和6年度の報酬改定の際には、施設入所支援の改定事項で、i)「施設のすべての入所者へ地域移行の意向の確認し、地域活動への評価」、ii)「施設における10人規模の利用定員設定」、iii)「施設から地域へ移行し、入所定員を減らした場合の加算を創設」、iv)「グループホームから希望する一人暮らし等に向けた支援の評価」等が挙げられていました。国は地域移行を進めてきましたが、新規事業者とはいえ、一転して報酬を下げる制限を設けました。物価が高騰し、人件費も上昇している中で、法人運営・事業所運営を考えると、今後の障害者福祉の先行きが見通せない状況となっています。また2040年問題、2050年問題として、総人口に占める高齢者の割合が35%に達するとも言われ、少子化による労働人口が減少し、建設後50年以上経過する公共施設・インフラが増え、労働力や財源が大きな課題となってきています。そのため、近年の研修会の中で社会福祉法人の合併・連携・譲渡などの話があがるなど、法人運営も厳しくなっている現状があります。しかし、鷹取学園が対象としてきた重度の障害者の方への支援の需要は、今後も続くと考えられます。障害者福祉で言われているのが「質の担保」という言葉で、職員の支援力をいかに維持していくかが大切になってくると思います。ここ数年、正直支援力の低下を感じるがあります。これは時間的に様々な会議が義務化された事で、利用者へ直接支援する時間が短くなったこともありますが、支援の質という事を大切にしていける必要があります。令和8年度は特に園内研修や外部研修等を通じて習得する支援の技術に加え、利用者の喜び・楽しさ・痛み・つらさなどを感じ取れるように職員の育成を行い、レベルアップを図っていきたいと思います。

また、令和7年度から「地域連携推進会議」が義務付けされました。これは障害者の事業所が利用者から徴収した費用に見合わない食事を提供するなど、不正請求等が発生した事例があり、そういった事を改善するために同年より義務化されました。①利用者との関係づくり ②地域の人への施設等や利用者に関する理解の促進 ③施設等やサービスの透明性・質の確保 ④利用者の権利擁護 を目的として、地域連携推進員が施設等を訪問することで、事業運営の現場を直接確認し、サービスの質が担保され、それにより支援を受ける利用者にとっても良い影響が生まれ、地域との連携が深まる等のメリットがあると言われています。地域連携推進員については、利用者・ご家族・地域の自治会長・近隣の障害者福祉事業所の施設長にお願いしました。この中で、鷹取学園の利用者については意思表示が困難な方が多く、中度の利用者も理解が厳しいため、ご家族にお願いする形になりました。会議の内容としては5/16に鷹取学園の沿革・利用者の説明、9/12に園内の見学を行い、意見等をお聞きしました。もう一つは利用者・ご家族に対して、地域移行の意思確認を4/18に行って、書類を提出してもらっています。これらについては毎年実施していく事となります。

ア) 支援員・その他職員の採用について

令和7年度の職員数については、充足して利用者支援ができた1年でした。利用者支援は同性介助を基本としているため、男性・女性とも一定数の職員確保が必要であり、その点も問題なく保つ事ができました。令和7年度は2名の女性の育休職員が復帰した事で人員を保てた要因にもなりました。また人員が保てた事で男性職員2名の育休取得も行えました。育児介護休業法の改正があり、園内規定も改正した中で、時短勤務など職員の家庭事情に応じた勤務形態を進めています。育児休暇対象の職員に加え、令和8年度は介護休暇対象の申請職員もいますので、長く勤務できるような環境作りを行っていきます。そのためにも一定数の人員確保は必須となります。鷹取学園では新卒学生が1~2年に1名はなんとか採用できています。採用要件は福祉学部出身・資格取得には拘らず、他の学部・専攻の学生も対象としています。採用試験の前に見学説明会を行っており、利用者を直接見て、会って、職場の雰囲気を感じ取ってもらっています。希望があればインターンシップ（1日~数日体験）を行った上で、採用試験につなげています。企業ではオンラインでの説明会も実施されていますが、入職後のギャップがないように、鷹取学園で働く前にしっかり理解してもらうようにしています。長く働く事で利用者の特徴を知ってもらい、利用者の充実した生活を支援してもらえるような体制作りを行っています。賃金について処遇改善加算はありますが、他業種と比較すると、決して高い水準とは言えません。福祉業界の賃金向上については課題が多くありますので、エッセンシャルワーカーとして従事し、職員の家族に支えてもらっているという意味合いでの手当でも支給して対応しています。求人媒体としては、①ハローワーク（正職支援員・パート支援員・障害者雇用（調理補助））、②マイナビ関係（大卒・短大・専門学校卒生）、③直方市主催の合同企業説明会を活用してきました。高校卒業生向けの業者については一昨年・昨年と利用しましたが、近隣高校が対象となります。2年間である程度のノウハウを取得できましたので、高校の進路指導の先生との関係性を築いていながら進めていきます。まず1名の採用を目指し、継続採用につないでいきたいと思えます。昨今の社会福祉業界は新卒者の採用が厳しく、転職者の採用も思うように進まず、障害福祉サービスの他の施設・事業所も外国人労働者の採用を行う所が増え、実際直轄地区の事業所でも増えてきています。外国人労働者については、国は令和6年より育成就労制度を取り入れ、法改正もあり技能実習・特定技能の外国人労働者の雇用条件も改善されてきました。外国人労働者の方は優秀で勉強熱心という事があります。鷹取学園の現状としては、日本人を雇用ができていますので、今後の状況を考えながら対応を図っていきたくと思っています。

障害者雇用については、これまで取組みはしておりましたが、実際の雇用には至っていませんでした。その中で10月に筑豊地区障害者サポート交流会に参加し、調理補助員の採用へと繋がり、別に支援員も1名障害者雇用を行いました。これまでハローワークより情報を得ながら、毎年面接等を行って令和7年度になって2名雇用する事ができましたので、今後継続雇用できるようにしたいと思います。厨房の調理員について、令和5年度末~令和6年度にかけて、調理員の入退職者が多く、安定した雇用ができていませんでしたが、令和7年度になって調理員も固定して調理業務がしっかりできるようになりました。生活していく利用者にとって食事は重要であり、鷹取学園設立当初から最も重要視している部分でありますので、令和7年度も委託業者に依頼することなく、専属の調理員を雇用して利用者の楽しみである食事の充実を継続していきたくと思っています。

イ) 鷹取学園の利用者支援及び利用者の状態について

利用者支援については、令和6年度の虐待事案を受け、支援を見直す事を行ってきました。園内でも虐待防止委員会の会議、虐待防止に伴う研修を取り進む中で、支援の知識・技術が落ちているように感じました。そのため、令和8年度は個別支援計画の内容を改めていきます。具体的には最終的には利用者の生きがい・やりがいにつながるような目標設定をたてる、利用者の強みに視点を当てる、達成できる個別支援計画をたてるなど前向きな視点で

鷹取学園の利用者については下記の通りです（令和8年3月現在）。

○現在数68名（男性39名・女性29名）/定員数76名（※R8.4.1より定員を70名に変更予定）。

○平均年齢54歳。

○平均障がい支援区分（5.8） ※目安として、1（支援度が軽い）～6（支援度が重い）。

令和3～6年度まで男性利用者4名、女性利用者6名が逝去され、他に1名の男性利用者が病院へ移り、1名の女性利用者が高齢者施設へ移りました。令和7年度は、利用者Aさん（57歳男性・ダウン症）が入院中であつた6月10日に身体機能の衰えで逝去しました。入院前から認知症の傾向があり、反応も悪くなり身体機能低下が顕著にみられていました。そういった中、状態を崩し、2月17日福岡ゆたか中央病院（直方市）へ救急搬送、その際は胃に食べ物が溜まっていて処置してもらい一旦は安定した状態を保てていましたが、入院中に誤嚥性肺炎を繰り返し、学園に戻ってくるのが厳しい身体状態となりました。大平メディカルケア病院（北九州市八幡西区）へ転院、リハビリ治療を行いながらなんとか状態を維持していましたが、亡くなる前頃から衰えが見られだし逝去に至りました。もう1名の利用者Bさん（57歳男性・ダウン症）も数年前から認知症の症状が見られだし、認知面・身体機能低下がみられていました。福岡ゆたか中央病院で肺炎・うっ血性心不全で2ヶ月間入院後、学園に戻りましたが、ほぼ寝たきりの状態となりました。そういった中、作業療法士（パート）の先生の取り組みで、支援員もリハビリ方法を学ぶなど、ホーム全体で支えていきました。本人で座位ができ、表情もよくなるなど改善しましたが、障害者支援施設で支援できる状況までには至らず、高齢者施設（介護保険）への移行を余儀なくされ、鷹取学園から近い特別養護老人ホームへ4月19日に移りました。利用者Aさん・利用者Bさんとも鷹取学園で37年間生活し、人生の大半が鷹取学園という事で、逝去・介護保険への移行と理由はそれぞれ異なりますが、寝食を共にした仲間との別れは寂しい思いが残ります。ここ数年ダウン症の利用者が認知症を発症していくケースが増えてきています。状態としては、それまでできていた他の人との関わり・作業ができなくなり、身体機能が低下し、食事面でも介助が必要になるといった状態で、どの利用者も似たような状況が見られています。また、それまで見られなかったてんかん発作が起こったりするケースも増えてきています。鷹取学園に限ってはここ数年平均年齢が変化せず、54歳前後を推移しています。高齢化を迎えた施設の利用者は平均年齢が上がっていくものだと思っておりましたが、ある一定年齢（50歳前半～70歳前半）になると救急搬送・入院の機会が増え、逝去に至るケースが出てきています。重度の障害者の方は年齢+10～20歳の身体機能・内臓機能の状態を想定すべきだとの見方があります。それを踏まえた上で利用者の状態を見ていく必要があります。入院に至った場合、病院側からは保護者に対して入院の同意、手術が必要であればその同意、延命治療の確認までされます。その点については令和6年度の利用者・保護者との契約（3年に1回実施）の際に、利用者の緊急時には連絡がつくようお願いしています。その中での方も高齢に伴い、急な対応ができない場合も出てきました。その際は翌日には病院に行っていただくような形でお願いしています。

令和7年度、新たな入所者は2名いました。1名は利用者Cさん（56歳 女性 自閉症）です。自宅で生活していて、昼間は作業所へ通所していました。時折他害行為があつていたとの事で、通所の事業所では対応に困っていたとの事でした。鷹取学園へ現在入所している利用者の中にも職員・利用者への他害行為が見られる人がいます。利用者Cさんについては他害行為が他の人へ迷惑になる事の自覚があるようで、職員とのやり取りの中で少しずつ自制していくと思われまふ。ご両親が高齢であるため、色々な面において本人なりに自立した生活ができるように支援していきます。もう1名は特別支援学校を卒業した利用者Dさん（18歳 男性 ダウン症）です。自宅での生活リズムの乱れもあり、てんかん発作を発症していました。鷹取学園入所後は他利用者との関係も築く事ができており、時折日課の拒否があるものの全体的には順応した生活ができていますので、継続できるように支援していきます。令和7年

度も特別支援学校在学中の入所希望が数件ありましたので、家庭状況等を見据えながら入所につないでいきたいと思えます。特に入所する本人の意思確認が一番重要ですのでその点を確認した上で進めていくようにします。

鷹取学園にリハビリテーションを取り入れて、令和8年度で14年目になります。毎年お願いしている作業療法士の先生のお一人が、令和6年度から週3回パート勤務していただけるようになりまして、日毎で体力低下の著しい利用者に対応してもらっています。令和6年度はダウン症の認知症症状の利用者を集中的に取り組んでもらい、令和7年度は男女含めた6名ほどの利用者を集中してストレッチ・運動を行ってもらいました。毎日のリハビリの取り組みは地道で時間を要します。ただ日頃のリハビリで積み上げてきたものが、お盆・年末年始、またコロナ・インフルエンザ等の感染症で活動ができない5～20日間で、かなり身体機能の低下が進みました。重度の障害者の方の身体機能の低下が早い事もあり、毎日の積み重ねの大切さを感じます。また、専門的な知識を持って利用者の先の事を考えてリハビリテーションをしていただく作業療法士の先生の存在意義を強く感じています。65歳を過ぎると障害サービスから介護保険の対象となりますが、現段階として入所している利用者については、本人または保護者が介護保険サービスへの移行を希望しない限り障害サービスとしての鷹取学園の入所を継続していくつもりです。鷹取学園は重度化や高齢化に対応するための機能を強化し、令和8年度事業内容を運営規定に基づいて下記のように計画、実施していきます。

2、令和8年度事業

(1) 生活介護

障害者支援施設等において、入浴、排せつ及び食事等の介護、創作的活動又は生産活動の機会の提供その他必要な援助を要する障害者であって、常時介護を要するものにつき、主として日中において、入浴、排せつ及び食事等の介護、洗濯及び掃除等の家事並びに生活等に関する相談及び助言その他の必要な日常生活上の支援、創作的活動又は生産活動の機会の提供その他の身体機能又は生活能力の向上並びに維持のために行われる必要な援助。

対象 = 地域や入所施設において、安定した生活を営むため、常時介護等の支援が必要な者として次に掲げる者

- ① 障害支援区分が区分3（障害者支援施設等に入所する場合は区分4）以上である者
- ② 年齢が50歳以上の場合は、障害支援区分が区分2（障害者支援施設等に入所する場合は区分3以上）である者

(2) 施設入所支援

指定障害者支援施設は、都道府県知事の指定を受けて、その施設に入所する障害者につき、主として夜間において、入浴、排せつ及び食事等の介護、生活等に関する相談及び助言その他の必要な日常生活上の支援（施設入所支援）を行う。

施設入所支援の対象 = 次に該当する障害者

- ① 生活介護を受けている者であって障害支援区分が区分4（50歳以上の者）にあつては区分3）以上である者
- ② 入所させながら訓練等を実施することが必要かつ効果的であると認められるもの又は地域における障害福祉サービスの提供体制の状況その他やむを得ない事情により、通所によって訓練等を受けることが困難なもの。

3、令和7年度事業計画

1) 行事に関して

創立46年目となる令和8年度は下記の主な行事内容で実施を予定しています。

- 〈1〉旅行 〈2〉夏祭り 〈3〉学園祭 〈4〉レクリエーション大会 〈5〉クリスマス会
〈6〉その他

学園祭はコロナ禍明けの令和5年度以降実施し、令和7年度も多く皆様に来園していただきました。来園度も継続していきたいと考えております。旅行は利用者の身体状況に伴い、職員の支援が行き届くように三部（一泊・日帰り①・日帰り②）に分けて実施しました。令和6年度までは11～12月に実施してきましたが、時期的に感染症リスクが大きいため、令和7年度から5～6月で実施しました。令和8年度も同時期で計画していきます。身体機能が低下した利用者が増えてきたこともあり、その他の行事も移動に時間を要する場面が出てきましたので、昨年度同様の行事を実施する予定ですが、内容は利用者の身体状況に沿って対応していきます。

2) 建物等に関して

昭和56年の開所前に建てた全棟(①管理棟 ②男子居室棟 ③女子居室棟 ④浴室棟 ⑤作業棟)については、平成25年度に「耐震診断の業務委託」を実施し、平成26年の『最終報告』では『改修不要』の結果が出ました。(※昭和60年に増築した「重度棟」については対象外。) 鷹取学園は46年目を迎えます。平成27年度に浴室棟増改築、平成30年度はディズニーホーム(女性居室棟①)増改築、令和元年度はフラワーホーム(女性居室棟②)改造、令和2年度は作業棟増築、令和3年度は食堂棟増築、令和4年度は管理棟改造工事が終了し、5年間の増改築工事がすべて完了しました。男性居室棟の個室化は終わっていません。5年程で工事に取り掛かる予定でしたが、建築資材の高騰・人件費の上昇もあり、資金確保に時間を要しておりますので、目処が立ち次第取り掛かる予定です。そのため、令和8年度は大きな工事は行わず、今後の工事の資金確保にあてたいと考えます。

(1) 職員室倉庫拡大工事について

玄関前の倉庫の事務書類の量が増加し、処理が必要になってきました。それ以前に支援関係の書類を整理したいと考えています。書類毎で保管年数が決まっていますので、必要な書類は残しておき、年数が経過し必要ない書類の処分を行いたいと思います。職員室横の倉庫を拡大し、支援の書類を保管。正門横倉庫の空いたスペースに事務書類を整理して保管するようにしたいと思います。今後の軽作業棟建て替え工事の前に書類整理を行っていきます。

3) 購入物品、修理品、その他に関して

(1) 各ホーム夜勤室・調理員休憩室の空気清浄機(エアドッグ)購入について

新型コロナ・インフルエンザその他の感染者の発生が毎年見られています。園内の感染対策としては、空気清浄機の質を上げて空気清浄機(エアドッグ)を令和5年度は食堂、令和6年度は職員室、令和7年度は医務室に購入しました。利用者が生活しているホームについては、空気清浄機を倒したりすることもありますので、価格に応じて設置を考えていきます。ただ、夜勤室は職員にとってクリーンなエリアとして確保していないと感染拡大しますので、感染対策として各夜勤室に空気清浄機(エアドッグ)を購入したいと思います。また栄養士・調理員の感染が多いため、調理員休憩室に設置したいと思います。

〈2〉ホーム内連携用トランシーバー（インカム）・タブレット購入について

利用者の高齢化が進み、身体機能の低下・内臓機能の低下に伴い、救急搬送等のケースも増えてきました。その際に夜勤者4名・医務との連絡が必要となります。特に対象不調や怪我している利用者に対応しながら内線電話で応対する事は難しい状況ですので、電話回線で使用できるトランシーバー（インカム）を購入し、園内外での連絡をスムーズにしたいと思います。特に緊急時ほど必要になってきますので、購入して有効利用をしたいと思います。またパソコンによる利用者の記録はこれまで行ってきましたが、半導体の高騰により、買い替えの際にコストをかなり要しますので、今後タブレット式の記録も考えていきたいと思います。現在、身長・体重・血圧・酸素濃度などは医務室で用紙に記載していますが、タブレットで情報を共有しながら利用者の健康管理を行う事が出来ますので今後検討していきたいと思います。トランシーバー（インカム）・タブレットについては、福岡県の「介護テクノロジーのパッケージ型導入支援事業」として補助金対象となっていますので、事業を活用しながら購入していくようにします。

※インカム：ハンズフリーで複数人と同時に通信できる無線通信システム。

4) 維持管理、その他

(1) 館内のボイラー・その他のメンテナンスについて

令和7年度に老朽化した園内のメイン配管の取替工事を行いました。その事で寒波の際に配管が破裂するリスクは回避でき、本館機械室の給湯ボイラーへの錆等が流れる事もないと思います。給湯ボイラーの1機目はR2.1月下旬、2機目はR5.3月上旬に取替え、メンテナンスは年2回行うようにします。スプリンクラーの自家発電装置・食堂とチューリップハウス（R3年度設置）の自家発電装置のメンテナンスは令和9年度に行う予定です。

5) 園内の環境整備

(1) 各ホームの修理・整頓

利用者の居住棟であるプロ野球ホーム（男性居住棟①）、サムライホーム（男性居住棟②）、ディズニーホーム（女性居住棟①）、フラワーホーム（女性居住棟②）において、個室になり部屋数が増えたこともあり、掃除時間を確保し利用者の身辺自立と衛生面を保てるようにしていきます。行動障害を伴う利用者が居室の戸を破損させたり、壁紙を剥いで食べる行為等もありますので、その都度修理していくようにします。毎年、新型コロナ・インフルエンザの感染者が発生しており、感染防止のため、各ホームで隔離対応しますので、常日頃から整理を心掛けていきます。

(2) 全体掃除日・害虫駆除

月1回の「誕生会」の午後に「全体掃除日」を設け、各ホーム・食堂・チューリップハウス・生活実習棟など、普段行えない細かい所まで掃除を行い衛生管理に努めていきます。増・改造築工事以降、ムカデ等が室内に入り込む事が続いていますので、害虫駆除を年2回行い、駆除の時期も早めて利用者が被害にあわないように対応します。

6) 学園周辺の環境整備に関する事

学園周囲で樹木や花を植えている箇所については、学園祭前に業者に依頼し剪定を行ってまいります。夏・秋の園内・園周辺の定期的な草刈り、毛虫等の駆除については、草刈り機・噴霧器により学園職員で対応していきます。猪・アナグマなども近年見られてきましたので、直方市及び狩猟組合と連携して、利用者・職員の安全確保を考え、駆除も行っていきたいと思っております。

7) その他継続懸案事項

〈1〉 男性利用者居住棟増改築工事計画に伴う

事務倉庫及び行事道具・防災用倉庫を含む軽作業棟建替え工事について

男性利用者の居住棟増改築工事は資金の目処が立ち次第取り掛かる計画でしたが、建築資材の高騰で取り掛かる時期が延びているのが現状です。また、定員を減らす方向で考えていますので、その件も含めて検討していきます。これまでの女性居住棟のように1部屋9㎡前後で計画すると現在の利用者数は入りきれなくなってしまう。工事している際の仮居室を考えると別の敷地が必要ですのでその点も含めて考えていきます。スーパーハウスの倉庫設置（テント・椅子収納用）は令和7年度に行いましたが、その他の収納も必要ですので、ショップ兼事務（書類）倉庫（平成6年度建設）も含め、各倉庫（①書類収納倉庫、②防災倉庫等）も検討していきます。

〈2〉 屋根防水改修及び内壁塗装工事について

フラワーホームの雨漏りは令和5年度に業者に改修工事を行い修復できました。

屋根防水及び壁塗装は建物の劣化を防ぐ大切な工事になりますので、移設等の建て替えを含めて計画していくようにします。

8) 令和8年度職員求人及び研修計画

〈1〉 職員及び求人について

令和7年度は男性支援員（新卒）が1名採用、女性支援員2名が産休・育休から復帰しました。男性支援員1名・女性支援員2名（1名パート）が退職となります。支援員は男女とも充足した状況の中で利用者支援を行うことができました。国内で業種問わず労働者不足の声が聞かれる中、福祉業界は特に人材不足と言われています。鷹取学園では現在外国人労働者を雇用することなく採用できています。ここ数年、人材採用・育成・定着の必要性が言われており、長期的な計画が重要と言われていますが、この社会情勢の中で計画通りにいかず、先の展望を考えづらい時代になっています。支援員の人材採用においてはマイナビを通じて、1～2年に1名の新卒者の採用ができており、中途者も業者を通じて一定数の採用ができています。退職者は毎年いますが、割合としては少なく、一定の定着率を保つことができます。一日、最低3件ほど人材企業からの営業電話があり、一般社会の人材不足を日々感じている所ではありますが、ハローワークにも定期的に求人募集して協力をあおいでおります。業種問わず、鷹取学園の状況をハローワークの方に理解してもらって連携を取りながら進めています。農園芸・洗濯業務のパート職員の育休・退職者が出てくることもありましたが、その都度採用し人員確保できています。ここ2年で入退職が多かった調理員については、ようやく安定した人員の確保はできるようになりました。調理員体制も維持していきたいと思えます。

〈2〉 令和8年度職員研修

令和7年度研修については、コロナ禍が明け、対面研修が増えてきましたので、「新任研修」「社会福祉主事資格認定通信課程」「強度行動障害支援者養成研修」や知的障がい者福祉協会主催の研修会への参加は継続して行いました。〈1〉にも記載していますが、人材採用・育成・定着についての研修会にも参加し、他法人で参考となる部分を取り入れるようにしています。鷹取学園として一番課題なのが人材育成です。これは定着率にも関係してくるのですが、ここ数年、これまで継続できていた支援技術が途切れてしまっているように感じています。知的障がい者の基礎知識、一つ一つの支援の目的や意味などを支援員が理解できていないと感じる場面が見られます。管理者側もこれまでの経験だけで職員育成するのではなく、外部で得た新たな知識も含め、色々な部分を吸収

すべきだと感じています。令和7年度には他機関で行っている研修会・他施設見学などへの参加を行ってきました。施設見学は県内外問わず行いました。当施設が行っている支援で足りないものを考え、一方当施設がこれまで取り組んできた中で良かったものを感じ取り、継続していく事も大切です。令和8年度は研修会や他施設見学を継続して職員育成を行っていきたいと考えます。虐待防止研修では、外部講師による研修会ができていませんので、令和8年度は実施していきたいと思います。BCP（感染防止・災害）の研修会や訓練が義務化されており、年間の研修会等を考えると日中活動時間が確保できるのか不安も感じますが、職員の技術向上に向けた研修会等については積極的に行っていきます。

研修内容

- 1) 福岡県社会福祉協議会主催による各種研修会
- 2) 全国社会福祉協議会主催による各種研修会
- 3) 全国知的障害者福祉協会主催による、各種研修会等
- 4) 福岡県知的障がい者福祉協会主催による、各種研修会等
- 5) 福祉関係機関より案内を受けた各種研修会のうちで、内容を検討し、当園に必要と思われる内容を取捨選択し参加
- 6) 異種開催の各種研修会並びに通信教育及び資格認定講習会等
- 7) 関係行政機関主催による研修会
- 8) 海外研修
国及び各福祉諸団体が主催する海外研修、その他知的障害者福祉の向上につながる内容の研修会
- 9) その他 例) 知的障害者福祉の向上につながる研修等
知的障害者の加齢化、高齢化に対して対応できる研修等

9) 職員の健康管理を含めた雇用管理（利用者含む）

職員の健康診断は、正職・パート職員を含めた全職員（支援員・看護師・事務職員・厨房職員・農園芸職員・洗濯職員）が対象で年1回実施し、夜勤勤務の職員（支援員）は、別に年1回の法定健康診断を行い、年齢が35歳以上の職員については、成人病検診まで対象としています。また、令和8年度からは「労働安全衛生法」に基づいて産業医と契約（従業員50名以上）し、職員の健康管理を行ってもらうようになりました。これまでの安全衛生推進者から衛生管理者へとなり、その選任、月1回の衛生委員会開催、ストレスチェックの実施、また定期健診結果の労基署への提出を行う必要があります。産業医は直方鞍手医師会に紹介いただき契約を行っております。今後は産業医の指示のもと、職員の健康管理を進めていきたいと考えます。冒頭でも記載していますが、令和7年度は利用者の新型コロナウイルス感染が1回、インフルエンザ感染が2回発生しました。それに伴い、職員感染は令和7年10・11月に新型コロナ感染4名、12月にインフルエンザA型感染16名、令和8年2月にインフルエンザA・B型感染8名ありました。利用者感染が拡大すると対応している職員への感染も完全には防ぐことはできません。感染した職員は医療機関・園内の簡易検査キットで検査し、医療費の学園負担をしながら園内の感染拡大防止を行いました。利用者は免疫力が低い人が多いので、感染した場合は早めに把握し医療機関につなげるような流れを作っていました。利用者感染が発生した場合は、職員は防護服・フェイスシールドを着用しています。これは利用者の感染拡大防止もありますが、職員の子供さん・高齢な親御さんと同居している人もいますので、2次的な感染を防ぐ意味があります。今後も職員の健康管理を考えながら利用者支援を行ってもらうようにしていきます。利用者の帰省・外出・面会についても感染者が発生した時は、中止するなど来園者を制限し、職員利用者の健康管理に留意しましたので、令和8年度も継続していきます。

10) 防災・防犯訓練

避難訓練については、年間で火災訓練2回、地震訓練1回、風水害訓練1回実施の指導が県からあっており、令和7年度は火災訓練4回・地震訓練1回・風水害訓練1回（職員説明）を実施し、火災訓練は、毎回直方市消防本部に水消火器を借用し訓練しました。毎年、入職した職員には消防設備の確認、通報マニュアルの確認を行っています。毎回職員に伝えている事は、災害になった時は利用者の生命を守る事を第一に優先し、その他にやるべきことが重なってくるため、頭が真っ白になってくるのが現状。その中で事前のシュミレーションがいかに大切かということです。特に夜勤帯は職員の人数が少ないため、利用者同士の協力が大前提になってきます。誰が誰に声を掛ける、誰が誰を誘導するなど鷹取学園内での共助が本当に必要となります。そして、何度も体験して自然にその行為ができるようにしていきたいと思います。その他、義務付けられている自然災害発生時における事業継続計画研修会（BCP）の説明、感染防止対応事業継続計画研修会（BCP）の説明や訓練を行いました。災害時・感染時の関連する物品の確認はBCPを行う上で、どの職員も必要となってきますので定期的な確認訓練も行っていきます。非常食については、飲食物を入れ替えながら5年分を備蓄していますので、継続していきながら利用者が食べやすい物を準備していきます。災害時に空腹になると気持ちも苛立ち、トラブル・事故・怪我に繋がりますので、一定量を確保しておきます。令和7年度は台風上陸がなく、福祉避難所を開設する必要がありませんでした。いつ天災が起こるかはわかりません。昨年、直方市のホームページで市内の一般避難場所・避難した方の数が記載されていることがわかりました。鷹取学園も災害時の準備も必要ですので、令和8年度はこういった準備段階でも直方市の情報を確認しながら進めていきたいと考えます。日頃の避難訓練、非常時の食事・生活用品の備蓄、建物のメンテナンス等、見直して準備を進めいきます。