令　和　元　年　度

事　業　報　告　書

令和2年6月

社会福祉法人
島根県社会福祉事業団

目　　次

重点活動方針の取組状況 ---------- 1

決算の概況 ---------- 15

事業実績 ---------- 25

障がい者施設事業実績 ---------- 53
　光風園 ---------- 54
　緑風園 ---------- 67
　清風園 ---------- 78
　厚生センター晴雲 ---------- 93

特別養護老人ホーム事業実績 ---------- 105
　簸の上園 ---------- 106
　雪舟園 ---------- 118
　眺峰園 ---------- 132
　天神 ---------- 143
　偕生園 ---------- 160
　厚生センター八雲 ---------- 171

保育所事業実績 ---------- 187
　しらとり保育所 ---------- 188

受託施設事業実績 ---------- 199
　島根県聴覚障害者情報センター ---------- 200
　島根県西部視聴覚障害者情報センター ---------- 209

重点活動方針の取組状況

令和元年度は、第4期中期経営計画（平成30年度～令和2年度）に基づき、計画の4本柱に対し10の基本項目を定め、事業運営に取り組んだ。

1　心豊かな暮らしづくり

(1) サービスの質の向上

実施施策	個別ケアの推進
活動方針	① ライフサイクルシート24の運用推進 ・ システム運用担当者会議を開催し、システムへの移行状況を把握するとともに、システム運用上の課題等を整理する。 ・ システム運用上の課題については、事務局からシステム開発会社に対し改善に向けた働きかけを行う。 ② 24Hシートを活用した多職種によるケアの連携 ・ 多職種を対象とした24Hシート実践研修を施設巡回研修として年1回実施する。
活動実績	① ライフサイクルシート24の運用推進 ・ 各施設におけるライフサイクルシート 24 の運用状況について事前アンケートを実施し、システム運用担当者会議においてシステム活用の進捗状況や課題について整理した。 ・ システムの不具合や改善点については、全施設からの要望をシステム開発会社に伝え、バージョンアップでの改修につなげた。 ② 24Hシートを活用した多職種によるケアの連携 ・ 24H シートに精通した職員を講師として巡回研修を実施し、特別養護老人ホーム5施設で計72名が受講した。改めて24Hシートを多職種間で確認することができ、24Hシートの共通理解を深めることができた。

実施施策	医療的ケアの対応
活動方針	① 認定特定行為業務従事者の養成 ・ 喀痰吸引等研修を年1回（定員20名）、介護福祉士実務者研修を年2回（定員各15名）実施し、認定特定行為業務従事者を養成する。 ・ 口腔内のたん吸引を優先させ、実地研修の受け入れ先の確保を継続して行う。 ・ 胃ろうの実地研修の実施体制や今後の喀痰吸引等事業者としての方向性について、施設長会議（特養部会）において検討する。
活動実績	① 認定特定行為業務従事者の養成 ・ 喀痰吸引等研修19名、介護福祉士実務者研修16名（前期8名、後期8名）が修了した。 ・ 実地研修の受け入れ先は、4 医療機関確保できている。今後も引き続き確保に努めていく。

	・ 胃ろうの実地研修の必要性について看護師部会で検討した結果、現状において緊急性はなく、今後必要となれば喀痰吸引等事業者としての方向性も含め、喀痰吸引等研修実施委員会で検討することとした。

実施施策	利用者の重度化への対応
活動方針	① 発達障がい、精神障がい、強度行動障がい等の支援の充実 ・ 専門家を招聘した障がい専門研修の現地指導を各施設で年 1 回実施する。 ・ 取組成果の共有と振り返りを目的とした報告会を年 1 回実施する。 ② 介護技術の向上と認知症の基礎的理解 ・ 介護技術研修を施設巡回研修として、各施設で年 1 回実施する。 ・ 基礎的な認知症研修を施設巡回研修として、各施設で年 1 回実施する。
活動実績	① 発達障がい、精神障がい、強度行動障がい等の支援の充実 ・ 三風園において専門家による現地指導を実施した。また、現地指導による取組成果の共有と振り返りを目的とした報告会を実施した。研修効果として、職員同士がチームとして 1 つの目標に向かっていく過程の中で、チームが成熟し、支援の実践力が向上していく様子が伺えた。 ② 介護技術の向上と認知症の基礎的理解 ・ 障害者支援施設において、利用者の高齢化に対応した介護技術の習得を目的に、福祉用具を活用した介護技術研修を実施し、計 31 名が受講した。 ・ 障害者支援施設において、利用者の高齢化に対応した認知症ケアの理解を目的に、基礎的な認知症研修を実施し、計 32 名が受講した。

(2) 利用者の暮らしの保障

実施施策	法人の事業継続計画の策定
活動方針	① 施設の事業継続計画の作成 ・ 法人で作成したひな形をもとに各施設で事業継続計画を作成する。 ・ 法人としての全体的な調整機能について検討する。
活動実績	① 施設の事業継続計画の作成 ・ 施設の事業継続計画のひな型を作成し、各施設へひな型に基づいた計画の作成を依頼したことにより、全施設での事業継続計画の作成につなげた。 ・ 法人としての全体的な調整機能については、十分な検討に至らなかった。

実施施策	事故防止対策の強化
活動方針	① リスクマネジメントの実践力の強化 ・ マネジメント実践研修に併せて、指導的立場の職員（係長級以上）に

	対し、事例を通した現地指導を実施する。
活動実績	① リスクマネジメントの実践力の強化 ・ 巡回希望のあった特別養護老人ホーム 3 施設、障害者支援施設 1 施設で研修を実施し、特別養護老人ホームで 58 名、障害者支援施設で 14 名が受講した。施設での事例を通して多角的に事故原因を分析することで、再発防止に向けチームで取り組むべきことを再確認することができた。

実施施策	権利擁護の徹底
活動方針	① 不適切なケアの根絶 ・ 権利擁護研修（虐待防止）を施設巡回研修として、各施設で年 1 回実施する。
活動実績	① 不適切なケアの根絶 ・ 特別養護老人ホーム 5 施設、障害者支援施設 3 施設で権利擁護研修を実施し、特別養護老人ホームで 70 名、障害者支援施設で 54 名が受講した。不適切なケアについて、自らの行動を振り返り考える機会とし、「自分が利用者だったらどのようなケアを望むのか。」について職員間で検討することで、より良いケアの大切さを共有することができた。

(3) 福祉ニーズに即したサービスの提供

実施施策	障がい者施設の事業のあり方検討(ソフト)
活動方針	① 事業内容の見直しと定員の適正化への取組 ・ 平成 30 年度に策定した「障がい者施設の事業内容の見直しと定員の適正化について」に基づき、事業内容の見直しと定員の適正化を進める。 ・ 高齢化・重度化に伴う施設のあり方について、施設長会議（障がい部会）において引き続き検討する。
活動実績	① 事業内容の見直しと定員の適正化への取組 ・ 事業内容の見直しについては、計画に基づき令和元年度末で三風園の就労継続支援 B 型事業並びに厚生センターあいあいの居宅介護等事業及び訪問介護事業を廃止した。定員の適正化については、令和元年 9 月 1 日付けで緑風園の施設入所支援の定員を 85 名から 80 名に変更した。 ・ 高齢化に対応したトイレや洗面台等の改修の必要性はある一方で、施設ごとに対象利用者の状況が異なるため、全施設共通した設備改修は適さないといった意見もあり、各施設の状況に応じた個別対応が望ましいと判断したことから、施設長会議での検討は見送ることとした。

実施施策	在宅事業のあり方検討
活動方針	① 在宅 3 事業所のあり方検討

	・　「デイサービスセンター小山」のあり方について、本体施設と個別の協議・検討を行う。 ・　「せいふう」は、本体施設の事業内容の見直しに伴う利用者の受入や共生型サービスの実施等により、利用率の向上に取り組む。 ・　「厚生センターあいあい」は、円滑な事業の廃止に向け取り組む。 ②　居宅介護支援事業所のあり方検討 ・　施設長会議（特養部会）において引き続き検討し、方向性を決める。
活動実績	①　在宅3事業所のあり方検討 ・　「デイサービスセンター小山」のあり方については、検討の必要性がなかったため、検討は行わなかった。 ・　「せいふう」は、共生型サービスの実施により、平均利用率が昨年度比で4.2ポイント向上した。 ②　居宅介護支援事業所のあり方検討 ・　施設長会議（特養部会）において、居宅介護支援事業所の方向性を検討した結果、2事業所（眺峰園・偕生園）の継続と4事業所（簸の上園・厚生センター八雲・天神・雪舟園）の令和2年度末での廃止を決定した。

実施施策	地域における公益的な取組の推進
活動方針	①　各施設の地域における公益的な取組の支援 ・　社会福祉法人連絡会等の活動や施設独自の地域における公益的な取組について、各施設と情報共有しながら連携して取り組む。
活動実績	①　各施設の地域における公益的な取組の支援 ・　各施設の事業計画に「地域における公益的な取組」の項目を掲げ、取組を行った（取組の状況については、「事業実績 10　地域における公益的な取組」を参照）。特に、社会福祉法人の連携のための協議会が設置されている市町村においては、具体的な協働事業の取組が進んでおり、当法人としてもこれらの協働事業に参画した。

2　信頼される人づくり

(1) 人材の確保と定着

実施施策	人材確保に向けた取組
活動方針	①　採用活動の強化 ・　インターンシップの試行結果を踏まえ、夏期（8～9月）及び春期（2月）にインターンシップを実施する。 ・　採用試験の応募を増やすため、採用試験の実施時期を早め、学生の就職活動の早期化に対応する。

	② 中途離職者に対する再就職の働きかけ ・ 平成 31 年 1 月から実施している「退職者アンケート」を引き続き実施する。 ・ 求人情報を希望した元職員に対し、年 2 回程度求人情報をメール配信する。
活 動 実 績	① 採用活動の強化 ・ 昨年度の試行結果を踏まえ夏期のインターンシップを計画したが、申込者がなかったため未実施となった。春期については、多職種の仕事内容や ICT を活用した支援の紹介、社会人として必要な傾聴力を高める方法を学ぶ講義など、学生が関心を持つような内容に変更し、2 名の学生を受け入れた。 ・ 採用試験は、一般職を 6 月に早めることで、学生の応募が昨年度より若干増加したものの、全体的な応募者が少なかったことや内定辞退があったことにより、採用予定者数を確保することはできなかった。 ・ 広報については、事業団の知名度を上げるため、若者が多く利用するインスタグラムを開設したり、来年度の採用活動に向けて公式キャラクターを決定したりした。 ・ 受験者数の増加と優秀な人材の獲得を目的に、次年度の採用試験方法を抜本的に見直し、実施することとした。 ② 中途離職者に対する再就職の働きかけ ・ 5 月に第 1 回目、3 月に第 2 回目の退職者向け求人情報メールの配信を行った。

実 施 施 策	人材の定着に向けた取組
活 動 方 針	① 風通しの良い職場環境づくり ・ マネジメント実践研修に併せて、指導的立場の職員（係長級以上）に対し、部下との信頼関係の構築や組織風土の改善について現地指導を行う。 ② ワークライフバランスに配慮した制度づくり ・ 福利厚生の充実や子育て世代の負担軽減につながる制度の導入に向け、引き続き検討する。 ③ 理念の浸透 ・ 準職員並びに非常勤職員に対し、介護理念の意義と介護理念に沿ったケアに関する講義・演習を施設巡回研修として、各施設で年 1 回実施する。
活 動 実 績	① 風通しの良い職場環境づくり ・ 全施設を訪問し、職場風土改善に向けた取組状況の確認を行い、実践上の課題を共有し、必要なアドバイスを行った。 ② ワークライフバランスに配慮した制度づくり

	・　男性の育児参加のための特別休暇制度の新設や妊産婦の業務軽減等を明確にした。 ・　仕事と育児の両立支援制度について職員へ周知するため、リーフレットを作成した。 ③　理念の浸透 ・　特別養護老人ホーム 3 施設で 34 名、障害者支援施設 3 施設で 60 名が理念浸透研修を受講した。各施設の実践理念の意義や理念に向かって自分自身が実践すべきケアとは何かを考える研修となった。

（2）人材の育成

実施施策	職員の専門性の向上
活動方針	①　職場内 OJT 制度の構築 ・　介護員・支援員の職場内 OJT 制度の仕組みづくりとして、天神で介護員を対象とした試行を引き続き行う。 ・　新たに光風園で支援員を対象とした試行を行い、課題を検証する。 ②　マネジメント力の育成 ・　指導的立場の職員（係長級以上）に対し、マネジメント力の自己評価を実施し、不足するマネジメント力の向上を目的とした、マネジメント実践研修を各施設で年 1 回実施する。 ③　ユニットリーダー、チーフ等のリーダーシップの育成 ・　ユニットリーダーやチーフ等に対し、リーダーシップ研修（基礎編）とリーダーシップ研修（実践編）の集合研修を東部・西部会場で各 1 回実施する。
活動実績	①　職場内 OJT 制度の構築 ・　天神において、介護員を対象に職場内 OJT の試行を 5 月～1 月の間で実施した。 ・　新たに光風園において、支援員を対象に職場内 OJT の試行を 6 月～2 月の間で実施した。 ・　バイザー、バイジー間で目標の共通認識ができてよいことや準職員も対象にすることで離職防止につながる等良い効果がもたらされている反面、記入様式の簡素化などの課題を確認することができた。 ②　マネジメント力の育成 ・　マネジメント実践研修の施設訪問に併せ、人材育成方法や業務マネジメントについても意見交換し、必要に応じアドバイスを実施した。 ③　ユニットリーダー、チーフ等のリーダーシップの育成 ・　基礎編と実践編の集合研修をそれぞれ東部・西部で実施し、計 76 名が受講した。メンバーへの関わり方(教える力、考えさせる力、叱る・ホメる)を中心に研修を実施した結果、メンバーのやる気を引き出す効果的な関わり方について理解を深めることができた。

実 施 施 策	人事考課制度の改正
活 動 方 針	① 職場内 OJT 制度を活用した人事考課制度の再構築 ・ 職場内 OJT 制度の導入に併せ、その仕組みを活用した人事考課制度の再構築を検討する。
活 動 実 績	① 職場内 OJT 制度を活用した人事考課制度の再構築 ・ 人事考課制度と職場内 OJT 制度を比較し、目的が重なる部分等の整理を行い、次年度の人事考課制度の運用について、一部試行実施することを決定した。

（3）職場環境の改善

実 施 施 策	職員の心身の健康管理の推進
活 動 方 針	① メンタルヘルス対策 ・ 平成 30 年度ストレスチェックの結果を踏まえ、上司支援力の向上を目的としたラインケア研修（管理職対象）を実施する。 ・ 全職員を対象に職員自身のメンタルヘルスの向上を目的としたセルフケア研修を各施設で実施する。 ・ こころの健康電話相談窓口を年 4 回開設する。 ・ ストレスチェックを年 1 回実施し、職場環境の改善の参考とする。 ② 腰痛予防対策 ・ 腰に負担のかからない介護技術の習得を目的とした腰痛予防研修を年 1 回実施する。 ・ 全職員を対象に腰痛に関するアンケートを引き続き実施し、その結果を腰痛予防研修及び今後の取組の参考とする。 ③ ハラスメント防止対策 ・ ハラスメント防止研修を、チームのリーダーとなるポジションの職員を対象に年 1 回、一般職員を対象に年 2 回実施する。 ・ ハラスメント防止月間を年 2 回設置するとともに、ハラスメントに関する実態調査を実施し、職場環境の改善の参考とする。
活 動 実 績	① メンタルヘルス対策 ・ 外部講師による管理職対象のラインケア研修を 4 月に実施した。 ・ セルフケア研修は、各施設で内容や開催方法等を工夫して実施したが、施設間で参加率にバラつきが見られることが今後の課題である。 ・ 外部の相談対応者による電話相談窓口を年 4 回（6 月・9 月・12 月・3 月）設置し、職員からの相談に対応した。 ・ 全職員を対象としたストレスチェックを 8 月に実施し、94.1%の受検率となった。また、集団分析結果について、12 月の施設長会議で報告し、職場環境改善の参考としてもらった。 ② 腰痛予防対策 ・ 各施設の作業療法士及び理学療法士が講師となり、支援員、介護員を

	対象とした介護技術研修を実施し、28 名が参加した。 ・ ユニットリーダー、支援員、介護員を対象にアンケートを実施し、回答率は 90%であった。また、アンケート調査結果を 10 月の施設長会議で報告し、今後の腰痛予防対策に活用してもらうよう依頼した。 ③ ハラスメント防止対策 ・ 係長やユニットリーダー等のチームリーダーとなるポジションの職員を対象とした研修を 8 月に開催し、24 名が参加した。また、準職員や非常勤職員を含む一般職員を対象とした研修を 10 月と 11 月に開催し、東部会場（天神）19 名、西部会場（偕生園）21 名の参加があった。 ・ 全職員を対象に、アンケートを実施し、回答率は 80%であった。また、アンケート調査結果を 12 月の施設長会議で報告し、職場環境改善の参考としてもらった。

実 施 施 策	労働時間管理の徹底
活 動 方 針	① 就業管理システムの導入 ・ 事務局及びしらとり保育所における試験導入の結果を踏まえ、全施設に就業管理システムを導入する。
活 動 実 績	① 就業管理システムの導入 ・ 全施設に就業管理システムを導入し、1 月から試行を開始した。各施設からの操作方法の問い合わせや不具合への対応を行い、全施設において次年度から本実施できる見込みとなった。

（4）業務の改善

実 施 施 策	ICT を活用した介護機器等の積極的な導入
活 動 方 針	① ICT を活用した介護機器の試行導入 ・ 見守り機器の試行導入を行い、運用に関するガイドラインの作成に取り組む。 ・ 見守り機器の導入による職員の負担軽減や業務改善の有効性を検証する。 ・ ICT を活用した介護機器等の情報収集を引き続き行う。 ② ICT を活用した記録支援業務の試行導入 ・ 福祉見聞録の記録の効率化を図るため、タブレット端末や音声入力支援システムの導入を検討する。
活 動 実 績	① ICT を活用した介護機器の試行導入 ・ 見守り支援機器として、特養部会ワーキングチームで「眠り SCAN」を選定し、サテライトおやまで検証した結果、職員の負担軽減や業務の効率化、利用者の事故防止に一定の効果が認められたため、特養部会において今年度より当該機器を導入することに決定した。

	② ICT を活用した記録支援業務の試行導入 ・ サテライトおやまでタブレット端末を試行導入し、福祉見聞録「見るッチ」による補助入力システムを検証している段階である。他の特養でもタブレット端末を試行導入し、記録以外の有効活用についても検証することとしている。

実施施策	法令遵守の業務体制の構築
活動方針	① 総務課業務の標準化 ・ 各事業の運営規程、重要事項説明書並びに関係書類等の様式の統一化に取り組む。 ・ 今年度導入予定の「就業大臣」と既存の「給与大臣」及び「人事大臣」との連動に伴い、就業管理マニュアルを整備するとともに、給与支給事務マニュアルの見直しを行う。
活動実績	① 総務課業務の標準化 ・ 今後の制度改正等の際、統一的な改正が行え、施設ごとに区々な内容となることがないよう、各事業の運営規程及び重要事項説明書の準則を作成し、総務担当者部会で周知した。 ・ 事務局と施設の給与担当者の相互確認の強化を図るため、就業管理マニュアルの作成に併せ、給与支給事務マニュアルを見直し、総務部会で周知した。

3 快適な住まいづくり

(1) 計画的な施設・居住環境の整備

実施施策	設備機器更新の中長期計画の策定
活動方針	① 大規模修繕計画の策定 ・ 平成 30 年度に実施した建築設計事務所による建物調査の結果を基に、ヒアリングや追加調査を行い、引き続き大規模修繕計画の策定に取り組む。
活動実績	① 大規模修繕計画の策定 ・ 取得から 11 年以上経過した施設を対象とした建物調査の結果を基に、令和 3 年度から向こう 15 年間の大規模修繕の実施時期、その内容及び概算工事費用、その他修繕資金の見通しや建物及び設備機器の点検方法等について取りまとめた施設大規模修繕計画を策定した。今後、本計画に基づき計画的な施設保全による建物の長寿命化と財政負担の軽減を図ることとした。

実施施策	障がい者施設の事業のあり方検討（ハード）

活動方針	① 事業内容の見直し等に伴う改修 ・ 利用者の高齢化に伴う生活環境改善のため、障がい者施設へのヒアリングを行い、設備改修計画の策定に取り組む。 ② グループホームの整備計画 ・ グループホーム緑風園「こもれび」に、平成 32（2020）年度にスプリンクラー設備を整備するよう取り組む。
活動実績	① 事業内容の見直し等に伴う改修 ・ 高齢の利用者に配慮したトイレの整備が喫緊の課題であることから、光風園及び清風園で次年度トイレを一部洋式化することとした。 ② グループホームの整備計画 ・ グループホーム緑風園「こもれび」のスプリンクラー設備については、令和元年度島根県障がい者福祉施設整備費補助金を申請し、交付決定されたため、次年度スプリンクラー整備を行う予定である。

4 安定的な経営の基盤づくり

(1) 収支の安定化

実施施策	利用率維持の取組
活動方針	① 半期ごとの経営分析の実施 ・ 半期ごとの経営分析を実施し、利用率の変動や収支上の課題等を分析し、その対策を講じる。 ② 中長期的な経営分析の実施 ・ 圏域の福祉ニーズや同種事業の経営状況を調査する。
活動実績	① 半期ごとの経営分析の実施 ・ 上半期の経営分析を実施し、利用率の変動や収支上の課題等を分析し、施設長会議で周知するとともに、総務担当者部会で今後の取組等について検討した。 ② 中長期的な経営分析の実施 ・ 「社会福祉法人の経営指標」に基づく経営分析を実施し、収益性、安定性・持続性、合理性及び効率性の要素ごとに定められた指標に基づき、他法人との比較分析を行った。また、分析結果について、理事会及び施設長会議で周知した。

実施施策	加算の確実な取得
活動方針	① 加算の確実な取得 ・ 算定要件の見直し、人事異動や体制の変更等により新たに算定可能となる加算が無いか、各施設の取得状況を調査し、積極的に取得する。 ② 加算算定の適正化

	・　報酬請求業務の標準化に合わせ挙証資料等の様式を統一するとともに、職種ごとの業務の標準化について検討する。
活動実績	①　加算の確実な取得 ・　各施設における体制と加算の算定状況を確認したところ、より高い区分の体制加算が算定できる事業所があったため、変更の届出を行った。 ②　加算算定の適正化 ・　加算挙証資料の統一化については、十分な検討に至らなかった。職種ごとの業務の標準化については、個別機能訓練加算の業務マニュアルを見直し、栄養ケアマネジメント加算の業務マニュアルと整合させることで、業務の標準化を行った。

実施施策	効率的・効果的な物品調達
活動方針	①　効率的な物品調達 ・　各施設の取引の実態調査を行い、一括調達又は圏域ごとの調達が可能な物品を選定する。
活動実績	①　効率的な物品調達 ・　非常食の統一献立に基づき、備蓄用食料品の一括調達を行った。

(2) 経営組織のガバナンスの強化

実施施策	本部と施設との連携強化
活動方針	①　本部役職員と施設幹部職員との連携強化 ・　本部役職員による施設訪問を定期及び不定期に実施し、施設幹部職員との意見交換の機会を多く持つ。 ・　施設幹部職員の意見や発想等が積極的に引き出せるよう適切なテーマを設定し、意見交換する。
活動実績	①　本部役職員と施設幹部職員との連携強化 ・　必要に応じて本部役職員が施設を訪問し、管理職を中心に意見交換を行った。

実施施策	施設長会議の機能強化
活動方針	①　部会形式の会議の導入 ・　ICT を活用した介護機器の導入及び居宅介護支援事業所のあり方等をテーマに「特養部会」を開催する。 ・　「障がい者施設の事業内容の見直しと定員の適正化について」の進捗管理等をテーマに「障がい部会」を開催する。 ・　その他、必要に応じて部会又はワーキングチームを招集する。
活動実績	①　部会形式の会議の導入 ・　ICT を活用した介護機器の導入及び居宅介護支援事業所のあり方をテ

	ーマに「特養部会」を 3 回開催し、活発な議論を行った。なお、ICT を活用した介護機器の導入については、ワーキングチームを開催し、機器選定を行った。 ・ 就労継続支援 B 型事業及び訪問介護事業の廃止をテーマに「障がい部会」を 1 回開催し、事業廃止に向けた進捗状況について情報共有することで、廃止の手続き等をスムーズに進めることができた。