

令和4年度

事業報告書

令和5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	-----	21
事業実績	-----	31
障がい者施設事業実績	-----	57
光風園	-----	58
緑風園	-----	81
清風園	-----	105
厚生センター晴雲	-----	127
特別養護老人ホーム事業実績	-----	147
簸の上園	-----	148
雪舟園	-----	175
眺峰園	-----	193
天神	-----	209
偕生園	-----	237
厚生センター八雲	-----	251
保育所事業実績	-----	277
しらとり保育所	-----	278
受託施設事業実績	-----	293
島根県聴覚障害者情報センター	-----	294
島根県西部視聴覚障害者情報センター	-----	303

重点活動方針の取組状況

令和4年度は、第5期中期経営計画（令和3年度～令和7年度）に基づき、計画の3本柱に対し10の基本目標を定め、事業運営に取り組んだ。

1 職員が働きやすくやりがいを感じられる職場づくり

(1) 福祉・介護業界のイメージアップを図り、多様な働き方を推進する。

実施施策	採用活動の強化で優秀な人材を確保
取組の方向性①	効果的な試験の実施時期や試験内容等について検討・実施する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年度に採用試験の実施時期や方法を変更した結果、受験者数が増加し、辞退者数は減少するといった効果があったため、令和4年度も同様に実施し、引き続き効果を検証する。 実施した採用試験について課題の抽出と分析を行い、令和5年度の採用活動計画を策定する。
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年度と同様に採用試験を実施し、受験者数は減少したものの採用予定人数を確保することができた。また、辞退者も減少した。 採用試験については、実施時期の早期化、オンラインによる適性検査やオンライン面接を取り入れるなど対策を講じているが、新型コロナウイルス感染症で採用人数を控えていた多くの企業が令和4年度から採用活動を再開し、人材獲得の競争は激化した。特に総合職については、採用予定人数に達することができなかつたため、令和5年度の採用試験に向けて、就職支援サイトの特集記事でPRした他、新たな就職フェアへの参加、採用試験前の法人説明会の開催頻度を増やすなどにより、受験者の増に向け対策を講じた。
取組の方向性②	With コロナ・アフターコロナに対応した効果的な採用活動を検討・実施する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> オンライン、対面それぞれの特長を生かしたハイブリッドインターシップのプログラムを充実させる。 オンライン説明会及びオンライン面接を継続して実施する。
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> インターシップについては、新型コロナウイルス感染症の感染状況に応じて、ハイブリッド型、オンライン型及び対面型の3種類から選択できるようにした。 3月にオンライン説明会を開催したところ、令和3年度同様多くの参加があった。オンラインを活用した就職活動が定着しているため、今後も継続し受験者数の増を図る。
取組の方向性③	西部地区での人材確保策を検討・実施する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 西部地区における同業他社や他業種等の人材確保の状況、自治体の定

	<p>住対策等を調査する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 調査結果と人材不足に陥った原因を整理し、採用と定着の両面から対策を講じる。
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年度と同様に西部地区限定の採用試験を実施し、正規職員として5名を採用した。 益田地区で人材不足に陥った原因を分析するため、事務局職員と施設職員で個別面談を行い、原因を整理した。また、該当施設と採用と定着の対策を検討する場を設け、施設で可能なものから取り組んだ。

実施施策	広報活動の強化でポジティブイメージを形成
取組の方向性①	事業団の企業価値向上に向けた広報戦略を立案し、積極的な広報を実施する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ワーキングチームを設置し、前年度に実施したアンケート結果を分析して、課題を明確にする。 広報の内容やターゲットとする対象者ごとに広報媒体等を選定し、効果的に情報を伝えるための広報戦略を立案する。
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 各施設の総務担当職員を中心にワーキングチームを設置し、法人の魅力为谁に対し、どのように伝えたらよいか課題を整理した上で、令和5年度の広報戦略を立案した。
取組の方向性②	各施設の広報人材を複数養成し、広報コンセプトの統一化やコンテンツの魅力化等に取り組み、法人全体の情報発信力を強化する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ワーキングチーム等で各施設における広報の取組を共有する。 リニューアルしたホームページの活用等に関する研修を実施し、広報活動をレベルアップさせる。 公式 SNS の担当者を複数養成し、情報発信力を強化する。
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> ワーキングチームで各施設における広報の取組を共有した。 リニューアルしたホームページを有効活動できるよう、各施設における運用状況を共有した。 公式 SNS で発信する内容を整理し、事務局と施設の役割分担を明確化した上で情報発信力を強化した。

実施施策	業務の切り分けで多様な人材を活用
取組の方向性①	介護・支援業務の洗い出し、切り分け、役割分担を明確にし、シルバー人材等多様な人材を活用する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 特養部会で、各施設におけるシルバー人材等の活用状況について共有する。

活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 介護助手を導入している特養施設と事務局で情報交換を行った結果、介護・支援業務を切り分けた働き方は、シルバー人材や介護未経験者が福祉業界で働くきっかけになっていることから、各施設に対して活用状況を共有した。
取組の方向性②	外国人材の活用について検討する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 登録支援機関や外国人を雇用している施設から情報収集を行い、外国人材受入のメリットやデメリット、対処方法などを整理する。
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 登録支援機関の比較や外国人を雇用している施設を視察し、情報収集及び課題を整理し、令和5年度以降の外国人材受入に向けた意向調査を各施設に対して行った。
取組の方向性③	正規職員の定年年齢の引上げと人事給与処遇のあり方について検討し、再雇用制度の見直しを行う。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 定年年齢の引上げと人事給与処遇のあり方について検討する。
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年度の定年退職者から再雇用期間が65歳までとなったが、職員全体のモチベーションの維持・向上と、意欲・能力のある人材の有効活用を図るため、継続して検討を行う。

(2) OJT 制度を中核に職員一人ひとりを育成し、チームケアを推進する。

実施施策	OJT 制度の定着で個々の職員をレベルアップ
取組の方向性①	全施設に職場内 OJT 制度を導入し、職場内 OJT 制度を定着させる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> バイジー、バイザーとなる 1 級及び 2 級の支援員・介護員と管理職を対象とした職場内 OJT 研修を実施し、制度を定着させる。(前期 3 回、中期 3 回、後期 3 回)
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> OJT 制度の定着と職員個々の目標を明確にするため、面談の目的やポイントを動画研修により事前に周知した。引き続き面談スキルの向上に向け取り組む。
取組の方向性②	職場内 OJT を中心に、OFF-JT で効果的に補完し、個々の職員をレベルアップする。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 階層別研修を実施し、各階層で必要とされる知識や技術を体系的に習得する。 オンラインでの外部研修を積極的に活用し、職員個々の研修ニーズに応じた受講を促進する。
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 感染症予防のため一部オンライン研修に切り替えたものもあったが、階層別に必要とされる知識や技術の習得を目的とした各研修について、東部及び西部会場でそれぞれ実施した。 施設ごとに職員個々の研修ニーズに応じた、オンラインでの外部研修

	を積極的に活用した。
--	------------

実施施策	実践理念に基づく目標の共有でチーム力を向上
取組の方向性①	チームケアや多職種協働をテーマとした研修を実施し、チーム力を向上させる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2級以上の職員を対象としたチーム力実践研修を実施し、チームビルディングの知識やスキルを習得する。(東部・西部各1回) ・ チーム力向上フォローアップ研修を実施し、実践研修で学んだ知識やスキルを実際に活用できるようフォローし、チーム力の向上を図る。(施設巡回)
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 東部及び西部会場でチーム力実践研修を実施し、グループワークや講義をとおしてチームビルディングに必要な選択理論、コンセンサス等の知識や技術を得ることができた。 ・ チーム力実践研修で作成した実践計画書に基づき、チームビルディングの知識やスキルを活用し、更なるチーム力の向上を目的として、チーム力向上フォローアップ研修を実施した。チーム力実践研修に参加した職員が自らのチームでの実践を深め、チームメンバーとチームビルディングの考え方、フォローシップ等を共有した。
取組の方向性②	障がい専門研修を継続実施し、障がい者施設でのチーム実践力を向上させる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障がい専門研修を継続実施し、支援事例を通して気づきや学びを深め、チーム実践力を高める。
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 障がい専門研修では、講師の現地指導で受けたアドバイスを参考に、目標設定及び課題解決に向けた取組を行い、その成果等について報告会を実施し施設間で共有し、チーム実践力の向上に繋がった。
取組の方向性③	実践理念に基づく具体的行動目標を共有し、高齢者施設でのチームケア力を向上させる。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特養部会や課長会議等で、管理職が抱くユニットケアの現状と課題について意見交換を行う。 ・ チーム力向上フォローアップ研修を活用し、ユニットリーダーやユニット職員が抱くユニットケアの現状と課題を把握する。
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職場風土マネジメント報告会において、各施設実践理念の取組を共有した。今後も継続し、さらに理念の浸透を図っていく必要がある。 ・ ユニットケアの現状と課題については、各施設の実情に合わせて対応できているため終了とする。

(3) 職場風土を改善し、職員の定着率とモチベーションを高める。

実 施 策	職場内の関係づくりの強化で定着率を向上
取組の方向性①	職場風土マネジメント調査による現状分析を定期的実施し、分析結果から浮かび上がった課題の解決に取り組む。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年度に実施した職場風土マネジメント調査の結果を踏まえ、各施設で課題解決に向けた改善策を立案し、実践する。 職場風土マネジメント調査を実施し、取組による改善効果を検証する。 職場風土マネジメント実践報告会を開催し、各施設の取組を共有する。
活 動 実 績 及 び 評 価	<ul style="list-style-type: none"> 職場風土改善の流れと PDCA サイクルを併せて示したイメージ図を作成し各施設と共有した。また、令和3年度の取組を継続し、その効果について9月から10月にかけて調査の上検証した。 12月にオンラインで実施した職場風土マネジメント報告会で各施設の取組を共有し、次年度の事業計画を作成する上で参考にすることとした。
取組の方向性②	職場風土改善やマネジメント力の強化、コミュニケーションの活性化をテーマとした研修を実施し、職場全体の改善意欲を高める。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 係長と管理職を対象に職場風土改善をテーマとした同じ内容の研修を実施し、職場全体の改善意欲の向上を図る。 準職員と非常勤職員を対象としたコミュニケーション研修を実施し、職場内でのコミュニケーションを活性化させる。(施設巡回)
活 動 実 績 及 び 評 価	<ul style="list-style-type: none"> 管理職研修、係長研修において職場風土改善、マネジメント及びデータの見方等について研修を実施した。また、前年度の職場風土マネジメント調査の結果を踏まえ、管理職が中心となり PDCA サイクルに沿った職場風土改善に取り組んだ。 準職員と非常勤職員を対象としたコミュニケーション研修を施設巡回形式で実施した。
取組の方向性③	職場内 OJT の面接を活用し、職員間のコミュニケーションを活性化させる。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 職場内 OJT 研修と前期・中期・後期の面談フォローを実施し、バイザーとなる職員の面接技術を向上させる。
活 動 実 績 及 び 評 価	<ul style="list-style-type: none"> 職場内 OJT 制度の面談の際に、各施設2ペア程度人材育成室職員が同席し、バイザーとなった職員に対し話しやすい雰囲気づくり方等のポイントを共有した。

実施施策	キャリアビジョンの見える化でモチベーションを向上
取組の方向性①	管理職が部下に対し、適切なキャリア形成支援が行えるよう、管理職を対象としたキャリアビジョン研修を実施する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> キャリアビジョン研修を実施し、管理職が法人のキャリアパスを共有した上で適切なアドバイスができるようにする。(年1回)
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 課長級職員を対象とし、法人のキャリアパスについてキャリアビジョン研修を実施した。また、部下の業務に対する自律性を高めることができるようコミュニケーション技術を向上させるためのコーチング研修を実施した。
取組の方向性②	管理職と職員との定期的な面接を実施し、職員へキャリアビジョンを浸透させるとともに、職員の主体的なキャリア形成意識を醸成する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 職場内 OJT 制度の運用についてフォローアップを行い、振返りの機会などにキャリアビジョンについて考えてもらうようにする。(年1回) 自己申告制度の面接を活用し、部下が考えたキャリアビジョンに対して、施設長が適切なアドバイスを行うようにする。
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 職場内 OJT 制度の面談に人材育成室も同席し、目標達成の過程や達成状況、課題について共有することにより、職員のキャリア形成と意識の現状把握を行った。 施設長は自己申告制度の面接を活用し、部下の考えるキャリアビジョンについて理解した上でアドバイスをを行うようにした。
取組の方向性③	新規採用職員が、採用前から自分の将来に見通しが持てるよう、内定者研修と採用時研修でキャリアパスの説明を行う。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 内定時及び採用時にキャリアパスの具体例を説明し、新規採用者が具体的なキャリアイメージを描くことができるようにする。
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 採用時研修の際、今後のキャリア形成の参考になるよう新規採用職員に対し、法人のキャリアビジョンについて説明した。

(4) 業務の生産性を高め、ワークライフバランスを推進する。

実施施策	ICT の活用で業務の生産性を向上
取組の方向性①	ICT を活用した介護機器、業務系システム、Web 会議システム等を選定・導入する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 現行の業務系システムの効率的、効果的な活用方法について、ワーキングチームで検討する。 交替制職員の勤務表作成に係る ICT の活用について検討する。 ICT を活用した介護機器、業務系システム等について、開発状況等を情報収集する。

<p>活動実績及び評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ グループリーダー部会で現行の業務系システムの活用方法について情報共有を行った。記録については各施設で概ね効率化が図られているが、高齢者や外国人などキーボード入力を苦手とする職員が増えてきており、携帯端末による音声入力について再検討が必要ではないかといった意見があった。 ・ 勤務シフト自動作成システムについて 2 社からプレゼンテーションを受け、勤務表作成担当者と比較・検討を行った。システム導入により担当者の負担が軽減されるという意見が多かったが、事業団の4週間による変形労働制へのシステム対応が困難であるという課題が残った。 ・ ナースコールシステムと業務系システムの連携について、次年度に向け情報収集に着手した。
<p>取組の方向性②</p>	<p>介護技術や福祉用具の使い方などのマニュアルの動画化に取り組む。</p>
<p>行動計画</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護技術、福祉用具の使い方に係る動画マニュアルとして選定したウェブサイトを一覧化し、施設で活用できるようにする。 ・ 福祉見聞録の使い方マニュアルの動画化について検討する。 ・ 障がい部会のワーキングチームで、マニュアルの動画化が有効な現場業務について検討する。
<p>活動実績及び評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 眺峰園 ICT 検討委員会が選定したウェブサイトについて、法人内で共有し、各施設でも活用できるようにした。 ・ 障がい施設の課長会議で、マニュアルの動画化が有効な業務について検討した結果、障がい施設の重度化・高齢化の実態を踏まえ、介護技術、福祉用具の使い方等に関するものが有効であるとの結論に至った。

<p>実施施策</p>	<p>ヘルス・マネジメントの増進で長期休業や離職を防止</p>
<p>取組の方向性①</p>	<p>メンタルヘルス・腰痛予防・ハラスメント防止対策等を継続実施する。</p>
<p>行動計画</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職を対象としたハラスメント防止研修を実施し、ハラスメントへの相談対応力を向上させる。 ・ 全職員を対象としたハラスメント防止研修を実施し、ハラスメントへの理解促進を図る。 ・ ストレスチェックの結果を踏まえたラインケア研修を実施し、管理職の相談対応力の向上を図る。 ・ こころの健康電話相談窓口を開設する。

活動実績 及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 管理職及び全職員を対象にハラスメント防止研修を実施した。また、研修内容を動画として保存することで多くの職員が視聴できるようにし、ハラスメントへの理解を促進した。 管理職を対象にラインケア研修を実施し、相談対応力の向上を図った。 こころの健康電話相談窓口を年4回開設した。
取組の方向性②	業務の切り分けで周辺業務を軽減することにより、時間外勤務を縮減する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 特養部会で、各施設におけるシルバー人材等の活用状況について共有する。(再掲) 施設長会議で令和3年度の時間外勤務の状況について情報提供を行い、各施設で時間外勤務削減に向けた対策を講じてもらう。
活動実績 及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 特養部会において、時間外勤務の実態、削減に向けた対策等を共有した結果、前年度より時間外勤務時間数が減少した施設があった一方で、新型コロナウイルス感染症の施設内発生や欠員により、法人全体での時間外勤務は増加した。また、管理職の労働時間の適正な把握について施設長会議で周知した。
取組の方向性③	年次有給休暇の取得や仕事と育児の両立支援制度の活用を促進する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 施設長会議等で、年次有給休暇の取得率向上や取得促進に向けた取組について共有する。 施設長会議等で、男性の育児関連休暇の取得状況について共有する。
活動実績 及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇の取得促進について、本部安全衛生委員会で各施設の取組状況を確認し、施設長会議で内容を共有した。 男性の育児関連休暇について、施設長会議で制度の周知及び取得促進を行った結果、取得率が前年度と比較して向上した。また、令和4年10月の育児休業法改正に伴い、育児関連休暇に係るリーフレットをリニューアルし、該当する職員に配付した。また、令和5年1月に島根県から仕事と家庭の両立支援について特に優れた取組を実施している法人として「プレミアムこころカンパニー」に認定され、表彰された。

2 利用者の生活を支えるサービスの質の向上

(1) 先進的で魅力あるサービスを提供し、サービスの質を高める。

実施施策	ICTの活用とエビデンスに基づく介護・支援の実践
取組の方向性①	ICTを活用した介護機器の使用効果を検証し、統一的かつ効果的な運用が

	行えるようにする。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 特養部会のワーキングチームで、眠り SCAN の使用効果について情報共有する。 ・ ユニットなどグループ単位全床に眠り SCAN を設置した場合の効果について、モデル施設を決めて検証する。
活 動 実 績 及 び 評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 簸の上園及び天神をモデル施設として、眠り SCAN の導入効果の検証を行った結果、サービスの質の向上に加え、職員の心身の負担軽減にも一定の効果が認められるとの結論に至った。
取組の方向性②	機能訓練、口腔衛生、栄養マネジメント等のデータを活用した科学的介護を実践する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ ケアの質の向上を目的とした LIFE のフィードバックデータの活用について、施設介護支援専門員部会等で検討する。
活 動 実 績 及 び 評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 施設介護支援専門員部会で、LIFE のフィードバックデータの活用について検討した。現時点での活用方法としては、全国平均と比較した自施設の現状認識にとどまっているが、今後利用者単位でのフィードバックが行われると、さらに活用できるといった意見が多かった。

実 施 施 策	統一的なサービス評価でサービスの質を向上
取組の方向性①	各施設で共通した項目に基づき自己評価を行うことができるよう、サービスの自己評価様式を統一化する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 令和3年度にサービス向上検討チームで検討した結果、圏域や施設種別ごとの制約も多く、自己評価様式の統一化について見送ったため、終了とする。
取組の方向性②	事業団のスケールメリットを活かし、施設間でのサービス評価の実施に向けた仕組みづくりを行う。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉サービス第三者評価事業の評価基準を用い、施設相互でのサービス評価を試験的に実施する。
活 動 実 績 及 び 評 価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉サービス第三者評価事業の評価表を用いた施設間サービス評価を、障がい3施設・特養2施設を対象に試行実施した。実施後のアンケート結果をもとにサービス向上検討チームで検討した結果、施設相互でのサービス評価は終了することとし、今後は各施設で実施した自己評価の結果について施設間で意見交換会を実施することとした。

(2) 安全安心で快適な暮らしを保障し、利用者の満足度を高める。

実 施 施 策	リスク管理の強化で安全安心な暮らしを保障
取組の方向性①	BCP の実効性を高めるため、BCP に基づくシミュレーション訓練や BCP の

	継続的な見直し（BCM）を実施する。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 新型コロナウイルス感染症対応BCPのひな型に基づき各施設でBCPを改正するとともに、改正後のBCPに基づくシミュレーション訓練を実施する。 災害対応BCPのひな型について、見直しの必要性を検討する。 防火管理者等が施設間で相互に防火訓練等へ参加し、取組状況の確認を行う。 災害や感染症発生時においてテレワークの対象となり得る職種、業務等について整理する。
活 動 実 績 及 び 評 価	<ul style="list-style-type: none"> 年度当初に全施設で新型コロナウイルス感染症対応BCPのひな型に基づきBCPを改正し、これに基づきシミュレーション訓練を実施した。なお、令和4年夏以降、特に年末年始にかけて複数の施設でクラスターが発生したため、新型コロナウイルス感染症対応のBCPに基づき感染拡大防止に向けた対応を行うとともに、職員体制が脆弱となった施設に対しては法人内派遣を行い、速やかな収束に努めた。 令和5年3月に津波災害警戒区域へ新たに指定された市町村について、次年度に向け災害対応BCPのひな型の見直しを検討した。 防火管理者が施設間で相互に防火訓練等へ参加したが、特に新任の防火管理者にとって得るものが多く、自施設での防火訓練計画立案に役立てることができた。 栄養士部会でテレワークについて検討を行った結果、給食管理業務について調理員と分担することが、リスクマネジメントとしては効果的であるとの結論に至った。
取組の方向性②	防げる事故の再発防止の強化に向け、リスクマネージャーの事故分析能力の向上と再発防止策の強化に取り組む。
行 動 計 画	<ul style="list-style-type: none"> 事故評価方法を見直し、事故発生防止のための指針及び事故報告書様式について改正する。 システム改修を行い、事故報告書様式の改正に対応する。 介護員など多職種を対象を拡げ、施設の事故分析能力底上げのための研修を実施し、防げる事故の再発防止策を強化する。
活 動 実 績 及 び 評 価	<ul style="list-style-type: none"> 課長会議で事故評価方法について検討した結果、頻度や被害の大きさではなく、質で事故を評価するよう事故発生防止のための指針及び事故報告書様式を改正した。指針の改正に伴い事故報告書様式を見直したことから、福祉見聞録のシステム改修を行った。 利用者の安心・安全を守るため、リスクを意識した活動を行うことで事故を未然に防ぎ、質の高いサービスを提供できるよう、全職員を対象にリスクマネジメント研修をビデオ視聴研修として実施した。

取組の方向性③	不適切ケアの根絶に向けた権利擁護や虐待防止研修を継続実施する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 権利擁護研修を実施し、利用者の権利を擁護するための基本的な知識を学ぶ。(施設巡回)
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 権利擁護研修を、施設巡回形式で実施した。職員が権利擁護の視点から不適切なケアを理解し、自身の日頃の支援や介護を振り返る機会となり、虐待防止や身体拘束廃止に向けた意識啓発に繋がった。

実施施策	居住・活動環境の整備で快適な暮らしを保障
取組の方向性①	グループホーム光風園のいこいの家 3 棟としおさいを新たなグループホーム 2 棟に統合・整備する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 施設整備に係る島根県への事前協議及びグループホーム新築工事実施設計を行う。 新グループホームの支援体制について検討を進める。
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 光風園新グループホーム整備に係る補助金について、県への事前協議を行った。同グループホームについて、令和 5 年 3 月に実施設計が完了した。 新グループホームの利用料金、支援体制等について光風園と個別協議を行い、特に家賃額の設定根拠について明確化した。
取組の方向性②	グループホーム緑風園の第二あおば寮を閉鎖する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 目的を達成したため終了とする。
取組の方向性③	光風園の全室個室化の検討を進める。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 光風園の全室個室化について光風園と協議し、次年度以降の方向性を決定する。
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 全室個室化について光風園と個別協議を行った結果、行動障害を有する者の受け入れには個室が適しているが、入所待機者が 20 名以上いる現状での即時個室化は困難であるとの結論に至った。

(3) 施設機能を積極的に開放し、地域とのつながりを強化する。

実施施策	地域の社会資源として施設機能を積極的に開放
取組の方向性①	地域の社会資源としての役割が果たせるよう、パブリックスペースや介護・支援・保育のノウハウなど施設機能の活用策を検討・実施する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 先進施設等の施設機能活用事例に関する情報収集を行い、施設長会議、生活相談員部会など職種別部会で共有する。 施設ごとに地域のニーズを整理し、自施設で施設機能の活用策を検討する。 長期化するコロナ禍ならではの施設機能活用策を検討する。

活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> アンケートを実施し、各施設での公益的な取組の実施状況を集計したが、新型コロナウイルス感染症の影響で未実施となった取組が多かった。 新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、各施設で施設機能の活用策を検討するまでには至らなかった。 複数の施設で施設内感染が発生し、感染対策と施設機能の開放を両立させることが困難な状況であった。
取組の方向性②	施設機能の活用策について、施設間での取組を共有化し、更なる取組に繋げていく。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 施設長会議、生活相談員部会など職種別部会で、施設機能の活用事例について、各施設での取組を共有する。
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> アンケートを実施し、各施設での公益的な取組の実施状況を集計したが、新型コロナウイルス感染症の影響で未実施となった取組が多く、活用事例の共有には至らなかった。
取組の方向性③	機関紙やホームページ・SNS等を活用し、地域住民等へ向け積極的に情報発信する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 各施設における地域住民等へ向けた情報発信の方法について現状を把握し、効果的な発信方法について検討する。
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 複数の施設で新型コロナウイルス感染症の施設内感染が発生し、未実施となった公益的な取組が多く、効果的な発信方法の検討には至らなかった。

3 安定的で持続的な経営基盤の確立

(1) 収入の安定確保と経費増大の抑制で、安定性の高い財務体質を維持する。

実施施策	高利用率の維持と新規加算の確実な取得で収入を安定的に確保
取組の方向性①	半期ごとに経営分析を実施し、分析結果に基づく利用率の維持向上に取り組む。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 半期ごとの収支分析を実施し、収支上の課題等を明らかにする。 各施設で月次報告に併せて利用率の変動分析を実施し、対策を講じるとともに、四半期ごとに職種別部会を開催し、対策を共有することで、利用率の維持向上に繋げる。 各施設の取組を理事会、施設長会議、総務担当職員部会等で共有する。

<p>活動実績 及び評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 上半期の収支分析を行い、理事会及び施設長会議で課題等を共有した。利用率の改善、上位区分の加算算定等により前期から増収となったが、電気料金の高騰等による支出の増加がそれを上回り、収支差額は前期を下回る厳しい状況となった。 ・ 障害者支援施設、特別養護老人ホーム及び老人短期入所事業について、四半期ごとに職種別部会を開催し、利用実績の確認、利用率維持向上のための対策等を施設間で共有した。新型コロナウイルス感染症の影響が大きく、利用率は改善されなかったが、施設を横断した職種間の連携を深めることができた。 ・ 利用率の維持向上に向けた各施設の取組を理事会及び施設長会議で報告し、意見交換を行った。
<p>取組の方向性②</p>	<p>次期報酬改定に基づく加算の確実な取得や利用者等への説明・同意文書等のペーパーレス化に向けて、法人全体で情報共有しながら取り組む。</p>
<p>行動計画</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 施設種別ごとに総務担当職員部会を開催し、加算の取得状況等について情報共有を行う。 ・ 利用者等への説明・同意文書のペーパーレス化について、管理方法や押印の省略と併せ検討し、方向性を検討する。
<p>活動実績 及び評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ コスト削減を目的として、特養施設の総務担当職員部会で紙オムツのメーカー間比較及び検討を行った。また、障がい施設を含む3施設で、次年度からの紙オムツの変更に備え、製品の試行を行った。 ・ 島根県条例等を参考に検討を行い、施設相互間文書の公印省略について必要な規程の改正を行った。

<p>実施施策</p>	<p>スケールメリットを活かした物品調達や定期的な経営分析で経費の増大を抑制</p>
<p>取組の方向性①</p>	<p>コスト削減を図るため、スケールメリットを活かした物品調達を積極的に実施する。</p>
<p>行動計画</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一括調達の対象品目を拡大するとともに、より一層の適正な入札執行のため、施設間で共通する契約の仕様書を標準化する。
<p>活動実績 及び評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ カーテンリースに係る仕様書を標準化し、標準仕様書に基づき入札を実施した結果、業者間競争が促され、コスト削減につながった。
<p>取組の方向性②</p>	<p>法人の経営状態を把握するため、客観的な経営指標に基づく決算分析を実施する。</p>
<p>行動計画</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 「社会福祉法人の経営指標」に基づく決算分析を実施する。 ・ 分析結果を理事会及び施設長会議で共有する。

活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 社会福祉法人の経営指標に基づく決算分析を実施し、分析結果を理事会及び施設長会議で共有した。令和3年度は、障がい施設でサービス活動収益が減少し、改善傾向にあったサービス活動増減差額率、経常増減差額率の悪化が顕著だった。
----------	--

(2) 中長期的な視点をもって、持続性の高い経営を行う。

実施施策	大規模修繕計画に基づく計画的なメンテナンスで建物の長寿命化を実現
取組の方向性①	大規模修繕計画に基づく計画的な施設整備と定期的な保守点検を実施する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 光風園空調設備改修工事（はつらつ・はまなす棟）を実施する。 清風園空調設備について、改修計画を策定する。
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 施設整備補助金を受け光風園空調設備改修工事（はつらつ・はまなす棟）を実施し、大規模修繕計画に基づく空調設備の改修が完了したことにより、利用者の居住環境の改善に繋がった。 清風園及び設計者と協議を行い、清風園空調設備に係る改修計画を策定した。
取組の方向性②	眺峰園及び雪舟園の大規模修繕計画を策定する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 設計者、施工者を交えて協議を行い、2施設の大規模修繕計画を策定する。
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 施設改築時の設計者と施設の劣化及び修繕状況について現地調査を行い、2施設の長期大規模修繕計画予定表を策定した。

実施施策	超低金利時代における有効な資金運用
取組の方向性①	定期預金以外の効果的な資金運用や取引金融機関等の拡大について検討する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 資金管理運用委員会で、債券の購入方針を定める。
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 大規模修繕計画に基づく資金見通しを踏まえ、安全性と収益のバランスを考慮した運用方法ごとの上限割合を定めた。
取組の方向性②	運用方法の検討結果を踏まえ、大規模修繕計画に基づく積立資産取崩見込みを適正に把握し、効率的な資金運用を行う。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 積立資産取崩見込みに基づき、各種債券を含めた効率的な資金運用を行う。
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 運用方法ごとの上限割合を遵守した上で、積極的な債券運用を行った結果、利息収入が大幅に増加した。

実施施策	利用ニーズに応じた定員の適正化と事業のあり方検討
------	--------------------------

取組の方向性①	圏域の利用ニーズや職員の充足状況等を踏まえ、緑風園の事業定員を適正化する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> 「四ツ葉の里今後についての会議」での協議に加え、緑風園内での検討を深めた上で事務局との個別協議を行い、施設本体事業とグループホームについて一体的に対策を講じる。
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 緑風園と個別協議を行い、生活介護事業の定員の適正化を図った。また、令和5年度以降の定員変更について理事会で報告するとともに、所轄庁である島根県への事前説明を行った。
取組の方向性②	デイサービスセンター小山の事業のあり方を検討し、その方向性を決定する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> デイサービスセンター小山の今後の方向性について、天神と個別協議を行う。
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 天神と個別協議を行った結果、デイサービスセンター小山については当面現行の体制を維持して運営を継続するが、50%を利用率の最低ラインとして設定し、改善に向け取り組むこととした。

(3) 組織内の連携を強化し、強固な組織体制と経営基盤を確立する。

実施施策	ICTの活用で組織内連携を効率化
取組の方向性①	効率的な会議が開催できるよう、Web会議システムを構築する。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> Web会議システムを会議、部会、研修等に積極的に活用する。 災害や感染症発生時においてテレワークの対象となり得る職種、業務等について整理する。(再掲)
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年度に定めた運用方法に基づき、Web会議システムを会議、部会、研修等で積極的に活用した。 栄養士部会でテレワークについて検討を行った結果、給食管理業務について調理員と分担することが、リスクマネジメントとしては効果的であるとの結論に至った。(再掲)
取組の方向性②	可能な事務・会議資料からペーパーレス化を進める。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> ペーパーレス化推進のため、公印の押印を省略できる文書等の見直しを行う。
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> 島根県条例等を参考に検討を行い、施設相互間文書の公印省略について必要な規程の改正を行った。

実施施策	施設間や職種間連携で組織を活性化
取組の方向性①	施設間や職種間での活発な意見交換を推進し、定着させることで、組織を活性化させる。

行 動 計 画	・ 人材育成室をはじめ事務局が必要に応じて職種別部会担当施設をフォローし、施設間、職種間で自発的に展開できるようにする。
活 動 実 績 及 び 評 価	・ Web 会議システムの活用が定着し、施設間、職種間で自発的に複数回部会が開催された。また、必要に応じて事務局職員が参加した。

4 ワーキングチーム等

名称	特養	障がい
① システム選定委員会	・ 業務系システムの比較検討・選定・導入	
② 総務担当職員部会	・ 報酬改定で新設強化された加算の取得 ・ 利用者等への説明同意文書や総務事務のペーパーレス化 ・ 半期ごとの経営分析による収支上の課題に向けた対策 ・ 一括調達が可能な物品等の選定	
③ 広報戦略検討チーム	・ 広報戦略の立案	
④ 業務内容検討チーム	・ シルバー人材等の活用に向けた介護業務と周辺業務との切り分け	
⑤ サービス向上検討チーム	・ 実践理念に基づく具体的行動目標の作成 ・ サービス評価様式の統一化 ・ 施設間サービス評価の実施方法	・ サービス評価様式の統一化 ・ 施設間サービス評価の実施方法
⑥ ICT 活用検討チーム	・ マニュアルの動画化 ・ 眠り SCAN の効果的な運用方法 ・ 科学的介護の実践方法	・ マニュアルの動画化

基本目標の達成指標

1 職員が働きやすくやりがいを感じられる職場づくり

(1) 福祉・介護業界のイメージアップを図り、多様な働き方を推進する。

指標の名称	令和4年度目標	令和4年度実績
正規職員の充足率【毎月末時点の正規職員数の合計/毎月末時点の正規職員定数の合計】	98.2%	98.9%
準職員の充足率【毎月末時点の準職員数の合計/毎月末時点の準職員定数の合計】	89.5%	87.0%
正規職員（総合職）の受験者数【当該年度の合計】	21人	6人
正規職員（地域職）の受験者数【当該年度の合計】	30人	29人
シルバー人材の雇用率【毎月末時点の満66歳以上の職員の常勤換算数の合計/毎月末時点の全職員の常勤換算数の合計】	10.5%	8.4%

(2) OJT 制度を中核に職員一人ひとりを育成し、チームケアを推進する。

指標の名称	令和4年度目標	令和4年度実績
職場風土マネジメント調査「理念の浸透」の得点率【合計得点/満点】	64.0%	60.6%

(3) 職場風土を改善し、職員の定着率とモチベーションを高める。

指標の名称	令和4年度目標	令和4年度実績
職場風土マネジメント調査「意欲」の得点率【合計得点/最高得点】	64.0%	59.5%
採用後7年未満の正規職員の定着率【当該年度末時点】	80.0%	74.8%

(4) 業務の生産性を高め、ワークライフバランスを推進する。

指標の名称	令和4年度目標	令和4年度実績
年次有給休暇の取得率【当年度取得日数/当年度付与日数】	53.5%	65.7%

男性の育児関連休業の取得率【育児休業又は特別休暇を取得した男性職員数/子が生まれた男性職員数】	100%	58.3%
---	------	-------

2 利用者の生活を支えるサービスの質の向上

(1) 先進的で魅力あるサービスを提供し、サービスの質を高める。

指標の名称	令和4年度目標	令和4年度実績
自己評価の改善率【当該年度の全事業の合計評価点数/R4年度の全事業の合計評価点数-1】	-	-
施設間評価の改善率【当該年度の全事業の合計評価点数/R4年度の全事業の合計評価点数-1】	-	令和4年度は施設間評価を試行として実施したため未集計

(2) 安全安心で快適な暮らしを保障し、利用者の満足度を高める。

指標の名称	令和4年度目標	令和4年度実績
防げる事故（事故レベル2～5）の発生件数【当該年度】	-	事故評価基準見直しのため未集計

(3) 施設機能を積極的に開放し、地域とのつながりを強化する。

指標の名称	令和4年度目標	令和4年度実績
-	-	-

3 安定的で持続的な経営基盤の確立

(1) 収入の安定確保と経費増大の抑制で、安定性の高い財務体質を維持する。

指標の名称	令和4年度目標	令和4年度実績
介護保険事業（特別養護老人ホーム事業）の利用率【全施設の延べ実績/全施設の延べ定員】	97.7%	97.0%
介護保険事業（老人短期入所事業）の利用率【全施設の延べ実績/全施設の延べ定員】	92.9%	82.5%
障害福祉サービス（施設入所事業）の利用率【全施設の延べ実績/全施設の延べ定員】	94.8%	91.4%

障害福祉サービス（生活介護事業）の利用率【全施設の延べ実績/全施設の延べ定員】	97.2%	93.2%
障害福祉サービス（共同生活援助事業）の利用率【全施設の延べ実績/全施設の延べ定員】	96.5%	91.7%

(2) 中長期的な視点をもって、持続性の高い経営を行う。

指標の名称	令和4年度目標	令和4年度実績
人件費比率【人件費/事業活動収入】	72.0%～74.0%	75.4%
事業費比率【事業費/事業活動収入】	13.0%～14.5%	15.3%
事務費比率【事務費/事業活動収入】	5.5%～6.5%	5.8%

(3) 組織内の連携を強化し、強固な組織体制と経営基盤を確立する。

指標の名称	令和4年度目標	令和4年度実績
実質資金収支差額【事業活動資金収支差額+施設整備等資金収支差額+積立資産取崩収入】	250,000 千円	139,039 千円