

令和5年度

# 事業報告書

令和6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	-----	22
事業実績	-----	32
障がい者施設事業実績	-----	60
光風園	-----	61
緑風園	-----	85
清風園	-----	108
厚生センター晴雲	-----	130
特別養護老人ホーム事業実績	-----	154
簸の上園	-----	155
雪舟園	-----	181
眺峰園	-----	198
天神	-----	222
偕生園	-----	243
厚生センター八雲	-----	258
保育所事業実績	-----	183
しらとり保育所	-----	284
受託施設事業実績	-----	301
島根県聴覚障害者情報センター	-----	302
島根県西部視聴覚障害者情報センター	-----	311

# 重点活動方針の取組状況

令和5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"> <li>採用試験の実施時期や試験内容等については、令和4年度と同様に実施し、効果を検証する。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>学生の就職活動の早期化に対応するため、総合職、地域職ともに試験時期を6月に実施した。総合職の受験者数は、前年度と比べ4名増の9名となったが、達成指標の24名を達成することはできなかった。また、より志望度の高い企業・団体から内定が出たことによる内定辞退も増えており、内定辞退防止に向けたフォロー体制の強化を図る必要がある。</li> </ul>
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"> <li>インターンシップについて、日数や形態に応じた複数のプログラムを準備し、実施する。</li> <li>オンライン法人説明会及びオンライン面接を継続して実施する。</li> <li>法人説明会の参加者に対してアンケートを実施し、内容の充実と受験者の増加につなげる。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>インターンシップについては、学生のニーズに対応するため、3日間コースと1日コースのオンライン型、対面型の複数から選択できるようにすることで7名の参加があった。</li> <li>前年度の法人説明会参加者に対して行ったアンケート結果を基に、令和5年度職員採用試験に向けた法人説明会を計9回オンラインで開催した結果、13名の参加があり、そのうち4名が受験したが、受験者数の目標値には届かなかった。今後は、人材確保戦略を策定し、ターゲットに応じた効果的な採用活動に取り組むこととした。</li> </ul>
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"> <li>正規職員について、引き続き西部地区限定の採用試験を実施し、人材確保に取り組む。</li> <li>準職員の充足率を改善させるため、採用と定着の両面から対策を講じ、その効果を検証する。</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>各施設の求人情報を職員向け広報誌に掲載し、職員間の口コミによる採用につなげる。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>11月に西部地区限定の採用試験を実施し、3名を採用した。</li> <li>準職員の充足率を改善させるため、12月に開催した総務担当職員部会において、各施設の取組内容や魅力ある求人情報の発信の仕方について共有し、採用の取組を強化した。</li> <li>各施設の求人情報を掲載した職員向け広報誌を年4回発行し、各職員へ周知した結果、緑風園や雪舟園、天神等複数の施設で職員の紹介による準職員の確保ができた。</li> </ul>

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"> <li>法人PRチームを設置し、公式SNSやホームページといったコンテンツを活用し、企業価値向上に向けた広報を実施する。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>各施設の総務担当職員を中心とした法人PRチームで広報戦略を検討し、8月から10月にかけて各施設の職員紹介の記事を掲載するなど新たな取組を行った結果、公式SNSの閲覧数が前年同時期と比較し2.8倍増加した。</li> </ul>
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"> <li>法人PRチームのオンライン会議を年4回開催し、広報コンセプトの統一化やコンテンツの魅力化に取り組む。</li> <li>広報に関する研修を実施し、法人PRチームの情報発信力を養う。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>各施設の総務担当者を中心とした法人PRチームを年2回開催し、公式SNSやホームページの閲覧数を分析することで情報発信力を強化した結果、公式SNSのフォロワー数は1.2倍、閲覧数は1.8倍増加し、ホームページの閲覧数も微増した。</li> <li>広報に関する研修については、施設の広報担当者がどのような知識やスキルを身に着けたいのか、ニーズを把握した上で次年度実施することとした。</li> </ul>

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"> <li>特養部会で、シルバー人材、夜勤や入浴介助を専門的に担う人材等の</li> </ul>

	各施設で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"> <li>介護助手について、施設長会議で意見交換を行い、導入の目的は、介護職員が本来業務に専念できるようにすることであり、専門的知識や技術を必要としない周辺業務のみを担うことを改めて確認した上で、各施設で多様な人材の活用に向け取り組んだ結果、介護助手の雇用数は8名増となった。</li> </ul>
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"> <li>特養部会で、特定技能による外国人材の受入基準、受入れ後の育成方法、日常生活上必要なフォロー等について検討する。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>外国人材の受入については、職員の充足状況等を勘案し、積極的な導入は進めていない。今後も引き続き登録支援機関から継続して情報収集を行い、必要時に速やかに受入できるよう体制づくりを進めることとした。</li> </ul>
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"> <li>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。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>公務員の定年年齢の引上げについて調査し、事業団での定年年齢引上げに伴うメリットデメリットを洗い出した他、定年年齢の引上げによる退職金制度への影響について、福祉医療機構から情報収集を行った。これらを踏まえ、制度の見直しについて引き続き検討することとした。</li> </ul>

(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"> <li>バイジー、バイザーとなる職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・中期・後期)</li> <li>人材育成スタッフが職場内 OJT の面談に同席し、バイジーとなる職員が職場内 OJT 制度を理解した上で目標設定できるようフォローする。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場内 OJT 制度の面談前に、前年度より受講対象者を拡大して動画視聴による研修を実施することで、面談の目的や技術的なポイントの浸透を図り、制度を定着させた。</li> <li>各施設 1～2 組程度の面談に人材育成スタッフが同席し、職場内 OJT 制度の目的に沿った目標設定までの流れや効果的な面談手法を具体的にアドバイスすることで目標設定をフォローアップした。</li> <li>令和 3 年度の OJT 制度の本実施から今年度までの取組を踏まえて、次</li> </ul>

	年度以降、さらに制度を充実させるために、制度の効果や課題を整理していくこととした。
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"> <li>・ 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。</li> <li>・ 外部研修や交流体験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。</li> </ul>
活 動 実 績 及 び 評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 階層別研修を集合形式で実施し、講義とグループワークを効果的に組み合わせることによって、受講した職員が各階層で必要とされる知識や技術をより実践的に習得することができた。</li> <li>・ コロナ禍において実施ができていなかった交流体験研修を再開し、職員個々の研修ニーズに応じて 29 名の職員が交流体験を行い、自施設の課題解決に向けたヒントの発見や自身の意欲の向上に繋がった。</li> </ul>

実 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"> <li>・ 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)</li> <li>・ 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する。(施設巡回)</li> </ul>
活 動 実 績 及 び 評 価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ チーム力実践研修に 25 名の主任支援員、主任介護員及びユニットリーダーが参加し、チームビルディングに必要な選択理論、コンセンサス、ファシリテーション等の知識や技術を習得した。</li> <li>・ チーム力実践研修に参加した職員が、研修で学んだことを、講師のフォローアップを受けながら、自身の所属するチームのメンバーと実践し、共通理解を持つことで、各施設におけるチーム力を向上させた。しかしながら、研修効果の把握と施設内での共有が不十分であったため、次年度以降は、研修効果を把握できるシートの作成と講師からのフィードバックを強化して実施することとした。</li> </ul>
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"> <li>・ 障がい専門研修を継続実施し、支援事例をとおして気づきや学びを深め、チーム実践力を高める。</li> <li>・ さらに実践的な取組となるよう現地指導の内容を個別支援計画へ反</li> </ul>

	映させる。
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>三風園で現地指導を行い、事例対象利用者のアセスメント方法についての指導と講義を受けることで専門性を向上させた。</li> <li>現地指導の内容を個別支援計画へ反映し、チームで共有することで多職種が関わりながら支援できるようにした。</li> </ul>
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"> <li>職場風土マネジメント調査を実施し、PDCA サイクルに沿って職場風土の改善に取り組み、職員が実践理念をより身近に感じられるようにする。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場風土マネジメント報告会において、各施設の実践理念に対する取組を共有した。職場風土マネジメント調査では「理念の浸透」が昨年度に比べ0.5ポイント上昇したものの、利用者の安全安心な暮らしに向け、利用者支援を行う上で基本となる理念については繰り返し振り返りの機会を持ち、さらに浸透を図っていく必要がある。</li> </ul>

(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"> <li>令和4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て立案した改善策を継続して実践する。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和4年度の職場風土マネジメントの結果を踏まえ、結果の分析や課題の解決に向けた取組を各施設で継続して実践した。取組を継続したことで、管理職だけでなく、施設全体で改善効果を共有する仕組みができつつある。</li> <li>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の参考とした。</li> </ul>
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"> <li>管理職と係長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を高める。</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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)</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場風土マネジメントの実践を共通のテーマとした管理職研修及び係長研修を実施し、PDCA サイクルに沿った職場風土改善の取組を継続したことによって、職場全体での改善に向けた意欲が向上した。</li> <li>・ コミュニケーション研修を施設巡回形式で実施し、計 99 名の職員が参加した。研修の受講によりコミュニケーションの重要性を理解したことで職場内におけるコミュニケーションが活性化した。</li> </ul>
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"> <li>・ 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。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場内 OJT 制度の面談前の動画視聴による研修と、各施設 1～2 組程度の人材育成スタッフの面談の同席によるアドバイスによって、話しやすい雰囲気づくりのポイント等を伝え、職員間のコミュニケーションを活性化させるために有効な面接技術の向上を図った。</li> </ul>

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"> <li>・ 未受講の管理職を対象にキャリアビジョン研修を実施し、事業団のキャリアパスについて共有する。</li> <li>・ 係長研修で事業団のキャリアパスについて説明し、キャリアパスの概要を共有する。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 未受講の管理職を対象に、オンラインでキャリアビジョン研修を実施し、管理職に対しての説明は一通り終了した。今後は管理職任用時研修、内定者研修及び採用時研修で説明を行い、キャリアパスの概要を共有することとした。</li> </ul>
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"> <li>・ 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。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 施設長による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行うようにした。部下にとっては、定期的な上司との面談の機会をもつことで、自身のキャリア形成について考える良い機会となっている。</li> </ul>

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"> <li>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。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>採用時研修の際、新規採用職員に対し今後のキャリア形成の参考になるよう、法人のキャリアパスについて説明した。新規採用者からは期待される役割がどのようなものか理解できたとの感想があった。</li> </ul>

(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"> <li>勤務表作成システムの比較・検討を継続するとともに、4週間による変形労働制の見直しを検討する。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務内容検討チームと合同でICT活用検討チームを開催し、労働時間の見直しを検討したが、4週間による変形労働制に対応したシステムのデモを行ったところ、試行を希望する施設が多かったことから、令和6年7月まで試行を行い、その後本導入の可否を検討することとし、労働時間の見直しは行わないこととした。</li> </ul>
取組の方向性②	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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>動画マニュアルとして選定したウェブサイトについて、必要に応じて見直しを行う。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設介護支援専門員部会で、動画マニュアルの活用状況を確認した結果、令和4年度に選定したウェブサイトに加えて、各施設の専門職が、利用者個々に合わせた介護技術の動画マニュアルを作成し、技術伝達できていたことから、見直しは行わなかった。</li> </ul>

実施施策	ヘルス・マネジメントの増進で長期休業や離職を防止
取組の方向性①	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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>ハラスメント防止研修について、「アンガーマネジメント」をテーマに集合研修を実施する。</li> <li>令和4年度に動画撮影したハラスメント防止研修を各施設で視聴できるようにし、職員のハラスメントへの理解を深める。</li> <li>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を向上させる。</li> <li>こころの電話相談窓口を開設する。</li> </ul>

<p>活動実績 及び評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職を含めた全職員を対象に、アンガーマネジメントをテーマとした研修を実施した。また、令和4年度の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、各施設ハラスメント防止月間等に併せて視聴したことでハラスメントに対する理解度が深まった。</li> <li>管理職を対象に部下から相談を受けた場合の対応方法について研修を実施し、実際の面談に取り入れることで相談対応力が向上した。</li> <li>こころの健康電話相談窓口を年4回開設し、受けた相談に対しては専門の相談員が適切に対応した。</li> </ul>
<p>取組の方向性②</p>	<p>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。</p>
<p>行動計画</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>特養部会で、シルバー人材、夜勤や入浴介助を専門的に担う人材等の各施設での活用状況について共有する。(再掲)</li> <li>課長会議で令和4年度の時間外勤務の状況を分析し、各施設で時間外勤務削減に向けた対策を講じる。</li> </ul>
<p>活動実績 及び評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護助手について施設長会議で意見交換を行い、導入の目的は、介護職員が本来業務に専念できるようにすることであり、専門的知識や技術を必要としない周辺業務のみを担うことを改めて確認した上で、各施設で多様な人材の活用に向け取り組んだ結果、介護助手の雇用数は8名増となった。(再掲)</li> <li>課長会議を年2回開催し、前年度と比較し時間外勤務を削減した施設の取組を共有し、各施設で対策を講じた。引き続き、職種や勤務区分といった時間外勤務の内容を分析し、有効な対策を検討していく必要がある。</li> </ul>
<p>取組の方向性③</p>	<p>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。</p>
<p>行動計画</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>職員向け広報誌に各種休暇制度を定期的に掲載し、子育て世代をはじめとした全職員に情報提供する。</li> </ul>
<p>活動実績 及び評価</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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ことで、年次有給休暇の取得率は62.7%となり、前年度に続き目標を達成することができた。</li> <li>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19.4ポイント上昇した。</li> </ul>

## 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"> <li>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報告会を行う。</li> <li>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、情報収集を行う。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>眠りSCANの将来的なイメージを明確にするため、中期経営計画見直しに合わせ、導入により実現したいケアや職員の負担軽減策を踏まえ、各施設の令和7年度までの導入見通しを策定した。今後は、ICT機器の更なる活用に向け、巡視の効率化や夜勤業務の負担軽減を目的とした眠りSCANの全床導入を検討していくこととした。</li> <li>ICT機器の一体的な活用に向けた検討の参考資料とするため、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、市場の状況と概算費用を確認した。</li> </ul>
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"> <li>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。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>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状況について確認したところ、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ことから、変化するデータの捉え方や、活用方法について、引き続き同部会で検討することとした。</li> </ul>

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"> <li>令和3年度に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。</li> </ul>
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"> <li>各施設で自己評価を実施し、自施設の課題を明らかにする。</li> <li>各施設の課題やサービスの質の向上等について、課長同士の意見交換</li> </ul>

	会を実施する。
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>各施設で任意のサービス評価表を用いて自己評価を行い、自施設の課題を整理した上で次年度の事業計画に反映させ、改善に向けた取組を行うこととした。</li> <li>障がい者施設と高齢者施設の2グループに分け、各施設の課題や対応策を共有した結果、障がい者施設では接遇の向上や不適切ケア防止の取組として外部の目を入れることの必要性を再確認することができた。また、高齢者施設では家族向けの看取り研修について事例発表を行い、各施設の今後の取組の参考となった。</li> </ul>

(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"> <li>必要に応じて新型コロナウイルス感染症対応BCPの見直しを行い、シミュレーション訓練を実施する。</li> <li>新型コロナウイルス感染症に係る危機管理体制を見直す。</li> <li>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。</li> <li>新任の防火管理者を中心に、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。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>各施設で新型コロナウイルス感染症対応シミュレーション訓練を重ねたことで初動対応や情報伝達が迅速になり、感染症が発生した際も早期に収束させることができたことから、法人内職員派遣を要する規模の集団感染は発生しなかった。</li> <li>新型コロナウイルス感染症に係る危機管理体制について、令和5年5月付けで情報共有の開始時期や法人内人的支援体制等の見直しを行い、危機管理体制の実効性を高めた。</li> <li>災害対応BCPのひな型について総務部会で検討した結果、ひな型の見直しではなく、各施設担当者の教育訓練の場を充実させることでBCPの実効性を高めることが優先であるとの結論に至った。</li> <li>清風園と眺峰園で7月に実施した防災訓練へ相互参加し、取組状況と協力体制等を確認することで、自施設の防災計画の実効性を高めた。</li> </ul>
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"> <li>多職種を対象として、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。</li> </ul>

活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>事故が発生した際に、より実効性の高い再発防止策を講じることができるよう、被害の大きさではなく質で評価することの目的や新たな評価基準による運用上の課題について課長会議で共有した。事故の発生件数が目標を上回ったのは、評価基準の見直しにより従来の基準ではヒヤリハットとして取り扱っていたものが、新基準では事故として取り扱うようになったことが大きな要因となっている。また、事故の評価基準の見直しにより、施設ごとの運用にばらつきが見られるため、今後は統一した運用ができるようリスクマネージャー部会で取り組む必要がある。</li> </ul>
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"> <li>利用者の権利擁護・虐待防止を目的として、アンガーマネジメント研修を実施する。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>全職員を対象に、外部講師によるアンガーマネジメント研修及びハラスメント防止研修を実施し、「怒り」のコントロール方法やハラスメントの基本的な知識を習得したが、未だ不適切な事例も散見されることから、不適切ケアの根絶に向けた取組を強化していく必要がある。</li> </ul>

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"> <li>光風園グループホーム新築工事を実施し、いこいの家 3 棟を新たなグループホーム 2 棟に統合・整備する。</li> <li>しおさいの今後の方向性について光風園と協議を行う。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>光風園新グループホーム整備に係る補助金について、令和 6 年 3 月に島根県障がい者福祉施設整備費補助金の交付が決定し、令和 6 年度に整備することとした。</li> <li>しおさいの今後の方向性については、女性の入居希望者がいないことから、次年度以降きずなどの統合を検討することとした。</li> </ul>
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"> <li>目的を達成したため終了とする。</li> </ul>
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"> <li>全室個室化の方向性について光風園と協議を行う。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>全室個室化の方向性については、プライバシーの確保や障がい特性に対する課題、感染症予防の観点からも喫緊の課題となっているが、新たなグループホームの整備と密接に関連することから、次年度以降引き続き検討することとした。</li> </ul>

(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"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設機能の活用事例として、教育機関との交流、福祉避難所としての取組等を職種別部会で共有し、各施設の次年度以降の取組の参考とした。</li> <li>施設機能の開放だけでなく、地域の団体が主催するイベントへの参加やフードバンク事業への協力など、新たな取組を進めた。</li> </ul>
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"> <li>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。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>コロナ禍で中断していたサロン機能の再開や教育機関との交流、福祉避難所としての取組等施設機能の活用事例について、職種別部会で共有し、各施設の次年度以降の取組の参考とした。</li> </ul>
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"> <li>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。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報発信力を強化するため、各施設のインスタグラム開設を検討したが、広報発信のルール化等十分な課題整理ができていないことから、次年度以降検討することとした。</li> </ul>

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"> <li>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。</li> <li>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</li> </ul>

	<p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新型コロナウイルス感染症対策と利用率の維持向上のための取組の両立について、職種別部会で検討を行う。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>上半期の収支分析を行い、施設長会議で課題等を共有した。前年度に引き続き電気料金の高騰等の影響は大きかったものの、各施設とも空床期間の縮減に取り組み利用率が改善したこと、新たに加算を算定した施設があったことなどにより増収となり、収支差額は前年度を上回った。</li> <li>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、新型コロナウイルス感染症対策と利用実績の確認、利用率維持向上のための対策等を施設間で共有した。退所から入居までの空床を縮減する取組を行ったことに加え、新型コロナウイルス感染症の発生件数が前年度より少なかったことなどにより、利用率は若干改善したが、法人としての目標利用率を達成することはできなかった。</li> </ul>
取組の方向性②	<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>
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、算定要件等について情報共有を行う。</li> <li>複数の在宅サービスを組み合わせて提供する複合型サービスについて、通所介護を実施する施設と情報共有を行う。</li> <li>ケアプランデータ連携システムの利用を積極的に進め、業務の効率化とコスト削減に取り組む。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>総務担当職員部会を施設種別ごとに開催し、加算の算定状況及び要件等の情報共有を行い、簸の上園と眺峰園で新たに認知症専門ケア加算の算定を開始した。</li> <li>ケアプランデータ連携システムについては、圏域の多くの事業所で導入が進んでいないことから、引き続き最適な導入時期について検討することとした。</li> </ul>

実施施策	<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>
取組の方向性①	<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>
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>一括調達の対象品目を拡大するとともに、パソコン等の調達に係る一般競争入札を実施する。</li> </ul>



活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>パソコン類の性能面と使用状況を考慮し、保守期間をこれまでの5年間から6年間に延長することで必要経費の平準化とトータルコストを削減した。また、一般競争入札の実施により、一部の機器代金は前年度比10%減となるなど、物価高騰の影響を最小限に抑えることができた。</li> </ul>
取組の方向性②	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。
行動計画	<ul style="list-style-type: none"> <li>「社会福祉法人の経営指標」に基づく決算分析を実施する。</li> <li>分析結果を理事会、施設長会議及び総務担当職員部会で報告し、経営上の課題について共有する。</li> <li>特養部会及び障がい部会で、人員配置の最適化について検討する。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会福祉法人の経営指標に基づく令和4年度決算分析を実施し、結果を施設長会議で共有した。サービス活動増減差額率、経常増減差額率は前年度に引き続き悪化したことから、利用率の維持向上に向け引き続き取り組む必要がある。</li> <li>人員配置の最適化については、令和6年度報酬改定等による収支状況を踏まえ、適宜検討することとした。</li> </ul>

(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"> <li>清風園空調設備改修工事について、施設整備に係る島根県への事前協議及び実施設計を行う。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>清風園空調設備改修工事について、施設整備に係る島根県への事前協議を行ったが、不採択となったことから、整備方針を令和6年度に再度検討することとした。</li> </ul>
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"> <li>令和4年度に行った2施設の調査結果に基づき、大規模修繕の具体的実施時期等について検討する。</li> </ul>
活動実績及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>令和4年度に策定した大規模修繕計画原案を元に、眺峰園及び雪舟園の長期大規模修繕計画を策定し、施設大規模修繕計画に反映した。</li> </ul>
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	・ 資金運用に当たり、利率とリスクのバランスが最適となるよう、運用方法ごとの上限割合を見直す。
活 動 実 績 及 び 評 価	・ 大規模修繕計画に基づく資金見通しを踏まえ、運用方法ごとの上限割合を見直し、安全性と収益性のバランスを考慮した運用が行えるようにした。
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	・ 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	・ 運用方法ごとの上限割合を遵守した上で、債券での資金運用を行った結果、利息収入が前年度より大幅に増加した。

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	・ 緑風園と個別協議を行い、施設入所支援事業の定員の適正化について検討する。
活 動 実 績 及 び 評 価	・ 島根県東部地区への入所希望調査を行った結果、緑風園への圏域を超えての入所を希望する方はなく、今後も入所の増加は見込めず入所定員 80 名の維持は難しいとの結論に至ったため、令和 6 年 4 月から入所定員を 70 名に見直すこととした。
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	・ 令和 4 年度に天神と個別協議を行い、当面現行の体制で 50%以上の利用率を維持して運営を継続することとしたため終了とする。
活 動 実 績 及 び 評 価	・ デイサービスセンター小山について、他サービスへの移行等による利用者の減が顕著であり、目標利用率 50%を大きく下回る状況となっていることに加えて、施設の老朽化が著しく、大規模修繕などの設備投資に見合う収入を維持することが極めて困難な状況となっていることから、令和 6 年 6 月末をもって事業を廃止することとした。

(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	・ アフターコロナにおいても、Web 会議システムを会議、部会、研修等に積極的に活用する。

活動実績 及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>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、効率的に組織内連携を深めることができた。</li> </ul>
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"> <li>令和4年度に事業団の施設等相互間の文書について公印の押印を省略することとしたが、さらに公印の押印を省略できる範囲を広げ、ペーパーレス化を推進する。</li> </ul>
活動実績 及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>休暇休業等の申請をデスクネットのワークフローによる電子申請へ変更するとともに、会計帳簿類の書面出力をペーパーレス化できるよう規程の改正を検討した。また、令和6年度以降のペーパーレスの取組について総務担当職員部会で検討し、推進に向けたスケジュールを立案した。</li> </ul>

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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>
活動実績 及び評価	<ul style="list-style-type: none"> <li>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を開催した。また、必要に応じて事務局職員が参加し、必要な情報の共有に努めた。</li> </ul>

## 4 ワーキングチーム等

名称	特養	障がい
① 総務担当職員 部会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・半期ごとの経営分析による収支上の課題に向けた対策</li> <li>・加算の取得状況の確認（施設種別ごと）</li> <li>・一括調達可能な物品等の選定</li> <li>・公印の押印を省略できる文書の検討</li> </ul>	
② 法人PRチーム	<ul style="list-style-type: none"> <li>・企業価値向上に向けた広報の実施</li> <li>・広報コンセプトの統一化、コンテンツの魅力化</li> <li>・情報発信力の強化</li> </ul>	
③ 業務内容検討 チーム	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人員配置の最適化</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外国人材の活用</li> <li>・シルバー人材等の活用状況の共有</li> </ul>	
④ サービス向上 検討チーム	<ul style="list-style-type: none"> <li>・チーム力向上フォローアップ研修の実施</li> <li>・自己評価結果に係る意見交換会の実施</li> </ul>	
⑤ ICT 活用検討 チーム	<ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務表作成システムと4週間による変形労働制の見直しの検討</li> </ul>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マニュアルの動画化</li> <li>・眠りSCANの効果的な運用方法</li> <li>・科学的介護の実践方法</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・マニュアルの動画化</li> </ul>