

◇ 社会福祉法人 恵寿会 理念と基本方針 ◇

理 念

Smile, Greet and Care like the Sun

私たちは、相手を選ばずどんな人にも、
あかるくあたたかく行き届いたサービスの提供に努め、
安心と希望に満ちた地域共生社会の実現を目指します。

基本方針

- 1 私たちは、どのような条件のもとにある人に対しても、先入観や偏見を持たず、一人ひとりをありのままに受容し、かけがえのない存在として尊重します。
- 2 私たちは、地域共生社会実現のため、施設は地域社会の資源であることを自覚し、地域に開かれただれもが利用しやすい施設をつくり、地域とともに歩みます。
- 3 私たちは、人間力を高めるよう日々励み、笑顔とあいさつを忘れず、互いを思いやり、連携・協同によりチーム力を向上させる人材になります。
- 4 私たちは、地域からあらゆる面でナンバーワンと認められる法人になるため、安定した経営基盤を確保し、職員をはじめ恵寿会にかかわるすべての人の幸福を追求します。

I. 社会福祉法人 恵寿会

■ 事業計画（令和元年度）

1 質の高いサービスを提供します

(1) 一人ひとりの人権を尊重し、個別性に配慮したサービスの提供に努めます

- ・プライバシー・尊厳・秘密保持における権利を認識し尊重します。
- ・地域での暮らしの継続を重視したサービス方針を確立します。
- ・個々の生き方を尊重した個別支援計画を策定します。
- ・苦情や相談において的確に対応します。

(2) サービスの提供については、「個別性」と「自己決定」を尊重しつつ、マニュアル（手順書）に基づいて行います

- ・マニュアルの活用を推進し必要に応じ更新します。

(3) リスクマネジメント体制を確立し、安全で信頼されるサービスを実現します

- ・介護事故の未然回避に向けたマニュアルを整備し必要に応じ更新します。
- ・食中毒・感染症予防と対策に関する強化を図ります。
- ・消防計画・地震防災管理計画及び事業継続計画に基づく訓練を実施します。
- ・防犯体制強化のため、訓練や設備の充実を図ります。

(4) 快適な生活環境を整備します

- ・暮らしの場にふさわしい快適な環境の実現を図ります。
- ・清潔感あふれる環境を維持します。

(5) サービスの提供にあたっては、法令や職員倫理規程などの決まりを遵守します

- ・十分な説明と同意に基づくサービスの提供を行います。
- ・職員の倫理規程に基づく行動指針の周知を徹底します。
- ・個人情報の適切な管理とプライバシーを保護します。
- ・継続的な自己点検（自己評価）を行うとともに、サービスアンケート調査等を実施します。

2 地域の一員として地域共生社会の実現に取り組みます

(1) 地域福祉の向上に向けたネットワークの形成に主体的に加わり、新しい地域包括支援体制の構築に参画します

- ・行政・教育等関係機関、地域住民、ボランティアとのつながりを強化します。
- ・地域の福祉・社会資源としての機能を強化していきます。
- ・地域における福祉・生活課題を踏まえ、その基盤となる事業を検討します。
- ・地域生活の継続を支える共生型サービスに取り組みます。

(2) 地域における公益的な取り組みを行います

- ・虐待や権利侵害の予防や対応に取り組みます。
- ・他法人（社協を含む）・施設との共同により新たな福祉ニーズへ対応します。
- ・施設機能の活用を促進します。
- ・恵寿会ボランティア活動により地域の活性化・まちづくりへ貢献します。

3 人材の獲得・育成と職員の働く環境の整備に取り組みます

(1) 様々な人材獲得方策を検討・実施します

- ・採用のための効果的なツールを作成・活用します。

- 採用活動を積極的に行います。
- 体験・実習受け入れが応募につながるよう、人材獲得の視点から実習生受け入れ体制を一層充実します。

(2) 職員がいつまでもここで働きたいと思えるような「安心でき、将来に希望を感じられる職場」「働きがいのある・働きやすい環境」づくりに努めます

- 就業規則や給与制度を絶えず点検し、時代にあった必要な見直しを行うとともに、公正・適正な執行を進めます。特に今年10月1日に始まる新たな処遇改善加算及び2020年4月1日にスタートする「同一労働同一賃金制度」に合わせ、人材の獲得や定着にも効果があるよう、就業規則や給与体系を見直します。
- 一般事業主行動計画（年次有給休暇取得促進・時間外勤務の削減）の趣旨を踏まえた職場環境の実現に努めます。今年4月から始まる年次有給休暇の指定取得については適正・的確な運用に努めます。
- 労働関係法令の遵守と適切な労働管理による職員の安全と健康を確保するなど、職員の福利厚生の充実に努めます。（定期健康診断、メンタルヘルス、腰痛防止策等）
- チームとしてお互いを思いやり成長し合える組織風土づくりと職員個々のやりがい感（自己肯定感、誇り、希望）の醸成に努めます。
- 職員間の良好な関係をつくるコミュニケーションやパワハラなどのハラスメントに関する研修を行います。
- 職員の意見を聴く場を充実します。
- 施設設備、備品、用品等を必要に応じて整備し、介護やIT等の機器の先進的な導入活用を進めることにより職場環境の改善を図り、サービスの質の向上にもつなげます。

(3) 人材育成制度の充実（エルダー制・階層別・自己啓発支援等）を図ります

- キャリアパスと連動した研修体系をより具体的に構築し、経験に応じて求められるスキルや専門性を身につけ、個々のキャリアアップにつながるよう支援します。
- 人間力（人としての魅力）を高めるための自己研鑽を勧め、研修の場の提供にも努めます。
- 人事管理制度・人事考課制度の点検・改善と公平公正な運用に努めます。

4 活力のある法人運営に努めます

(1) 法人運営にあたっては、経営組織のガバナンス強化、事業運営の透明性の向上及び財務規律の強化を基本に置きます

- 法令・諸規程に基づき、開かれた適正な法人運営を行います。
- 幅広い情報を発信する（ホームページ・パンフレット等）など情報の開示を進め、透明性を確保します。
- 財務運営にあたっては、財務規律を強化するとともに、強固な財務基盤の確保を目指します。
- 各事業所においては、より多くの方々からご利用いただけるよう、情報の発信などに努めます。

(2) 各制度改革の方向性や地域需要を見極め、中長期の視点に立ち、外部専門機関の意見も取り入れ、環境の変化に即した事業展開を図ります

- 斐川サンホームの移転改築については、地域のニーズ、提供するサービスの質、人材確保の見込み、建設に係る費用、移転後の収支見込み等を総合的に勘案し、その詳細計画を定め推進します。

■ 事業報告

1 主要事項

平成から令和へ 新たな時代の幕開けとなった今年度、法人として特に取り組みを行なった点と各施設の状況について記載する。

1) 安定した施設運営と福祉サービスの充実

安定した施設運営と福祉サービスを充実させるためには、ヒト・モノ・カネの3つがバランスよく存在することが一つの要件であるという思いから、各施設におけるこれら3要素を再検証し、併せて役職者を中心に意識付けを行なった。

令和3年4月に出雲市神西沖町へ移転を控えている斐川サンホームは、入所定員50名に対し36名の入所者で新年度のスタートをきった。

新卒採用者1名を配属したものの介護職員の不足した状況は続いており、この厳しい状況を打破するため、外部コンサルティング業者の助言も聞きつつ対策を検討した。8月には理事長補佐を1名増員し2名体制として、その理事長補佐が斐川サンホームの大半の職員と出雲サンホームの役職者に対して面談を実施し現状の問題点などを把握した上で、業務の見直しを指示した。更に1月には役職者の人事異動を実施し、抜本的な体制整備に努めた。

その結果、年度後半にかけ徐々に入所者数を増やし、年度末の入所者数は40名となっている。しかしながら年間を通じての平均利用率は75.5%にとどまり、短期入所においても平均利用率は8.2%となっている。

令和元年度の収入は前年度並みとなる見込であり、収支バランスを確保するのが難しい状況である。移転改築に備えての体制整備と利用率向上は次年度も最重要課題と捉え、対策を継続していく。

4月に新卒採用者が4名配属された出雲サンホームは、安定した人員体制の中で運営しており、大きな人事異動があった1月以降も人員配置体制加算(1.7:1)が維持できている。6月には、短期入所事業では県内初となる共生型短期入所サービスを開始した。これにより、障害のサービスを年齢の上限で利用できなくなった方に対しても継続してサービスを利用していただくことができるようになり、様々なニーズに対応できる体制が整った。

出雲サンホームに併設している地域福祉サービスセンターソレイユでは、昨年度に比べると利用率は増加しているが、大幅な利用増加には繋がっていない。共生型通所介護サービスは事業開始から1年以上経過し、周辺への認知度も上がり少しずつ利用数も増えてきている。それは収入の面においても現れている。更なる利用獲得に向けては、関係機関への情報提供・連携を強化していく必要がある。

出雲サンサン保育園では少子化が大きな問題となっている昨今、保育の質を堅持するため、定員60名を維持し、常時定員を上回る園児が在園している。10月から保育料の無償化が開始され、制度変更があったものの、収入面では安定した状態が続いている。人材についても退職がほとんど無いため保育サービスの維持は図れるものの、若い職員も多く人材の育成は継続して取り組んでいる。

2) 斐川サンホームの移転改築

当法人では社会福祉充実計画の具体的な内容として斐川サンホームの移転改築を掲げている。

今年度は土地の農業振興地域除外及び農地転用、更には開発許可申請を早々に済ませ、許可が下りるまでの期間、建物の詳細図面について協議をほぼ一年かけて行なった。

県外の施設にも見学に行き建物内部の配置や個室の広さ、職員の動線、業務全般など詳細な部分まで聞き取りも同時にない、図面作成に役立てた。外部コンサルティング業者には建物のことだけでなく、内部設備や人材確保の時期やその方法など多岐にわたって相談にのってもらった。

協議を行なう一方で、5月からは現在ご利用のご家族や、斐川町荘原地区の関係先に対して移転について説明し、理解を得ることができた。通所介護サービスをご利用の方は次年度一年間をかけて順次他の事業所へ変わってもらい、施設入所の方はほぼ全員、移転後も引き続き入所して頂く予定である。

年明け1月には土地の開発許可が下り、造成工事に向け入札を実施し2月には地元神西小浜地区の住民を対象とした説明会を経て、現場着手となった。また同時期に島根県高齢者福祉課から、助成制度を改正し、本事業も補助金交付の対象となる旨の連絡があり、急遽事前協議書を提出、令和2年度の助成事業として進めている。

年度末になり新型コロナウィルスが全世界に大きな影響を及ぼしており、次年度に控えている建設工事にも支障が考えられる中であるが、法人内外との連携を密にしながらスケジュール管理を行なっていく予定である。

役職員から公募した移転後の新名称は、「特別養護老人ホーム サン・スマイル」に決まり、気持ち新たにいよいよ最終段階となる社会福祉充実計画の遂行に向かう。

3) 法人運営会議及び法人企画委員会の評価・反省

令和元年度における法人運営会議、各法人企画委員会の活動状況について報告する。

苦情解決委員会

第三者委員1名の退任に伴い、今年度から新たに江角和子氏を第三者委員として迎えた。

各施設にて実施しているご利用者、ご家族、保護者に対する「サービス利用アンケート」は今年度も早い段階から実施され、第三者委員による聞き取り調査も行われた。アンケートに寄せられた意見に対し、個々に回答を行なっていることが影響しているかどうかは不明であるが、施設に寄せられる苦情は年々減少傾向にあり、内容についても環境整備に対する要望など直接福祉サービスと関係しないものが多い。

今年度は島根県運営適正化委員会主催の苦情に関する研修に第三者委員2名に参加して頂き、苦情に対する理解度を深めてもらった。

人財獲得委員会

人財獲得委員会としての活動も2年目を迎え、精力的に就職フェア等へ参加した。その結果、新卒採用者3名の獲得に結びついた。前年度新卒採用した職員に対しアンケートを実施、施設見学会や採用試験の時期などを調査し、その結果に基づいて年間計画を遂行した。

中途採用については、現在もハローワーク主体の求人活動ではあるが、求人票の記載方法に注意を払い、業務内容等を求職者に対し分かり易く伝えるようにして、年度合計14名を採用した。

現在、新型コロナウィルスの影響によって次年度の就職フェア等の開催が困難な状況にあり、今年度後半から取り入れ始めた業者からの人材紹介やネット求人広告など、更に幅広い求人方法を探っていく必要がある。

人財育成委員会

前年度に引き続き本委員会では職員研修を中心とした活動を実践した。

人権研修については、6月に出雲市隣保館から外部講師を招き、また11月には大社杵築地区人権啓発グループ「きづく座」の方々に寸劇による研修を実施で人権同和を身近に感じることができた。

エルダー研修においては、エルダー（指導役）となりうる職員全員を対象に数回に分けて精力的に実施した。またエルダーと新職員が同席のもとで委員が立ち会い、フィードバック会を実施、評価結果について相互に確認した。

次年度は、相手の個性も尊重し「確かな人間関係を築ける」ように、接遇研修について検討を行なっていきたい。

人財定着委員会

パワーハラスメントの防止については、実態を把握するため、出雲サンホームと斐川サンホームでパワハラに関するアンケート調査を行なった。調査後の状況を見ると、アンケートそれ自体にパ

ワハラに対する抑止効果があったものと思われる。

前年度から検討してきた「コミュニケーションに関する職員研修会」を5月に実施した。関西から著名な講師を迎える、約70名が参加し、研修後に提出されたアンケート記載内容から見ても参加者に大きなインパクトを与えたと感じた。

前年度にスタートした「はっぴー缶」は、多数投稿した職員を表彰したり、投稿を呼びかけるため毎月「はっぴーデイ」を設けるなどPRに努めたが、だんだん尻すぼみ状態になってきており、盛り返しの方策を考えたい。

経営改善委員会

前年度からの引き継ぎ事項となっていたインカムの導入について、期初から具体的検討を実施した。機器の選定や導入後の運用方法等まで話し合いを行なったが、インカムとご利用者からのコール機能を同時にスマートフォンで起動させることが難しく、導入を断念せざるを得なくなった。

10月には大阪まで福祉機器展の見学に行き、斐川サンホームの移転時に新しい建物内に取り入れたい機器の調査も行った。

また地域貢献として、開かれた施設づくりを実行するべく、「地域交流ホーム恵」の一般開放について運用方法を検討した。来年度には専用チラシを作成し、地域の方々に利用して頂けるよう進めている。

防災対策委員会

毎年検討又は実施している地震発生時における職員研修を今年度は机上訓練というかたちで行なった。講師には島根県防災支援ネットワークの防災士を招き、大地震発生という想定で具体的な状況が示され、対応すべきことなどをグループ討議・発表した。これまでの訓練は収集訓練のように職員が実際に行動して行なっていたが、グループで話し合いをすることで問題点などを拾い上げることが出来た。

また各施設において作成が義務付けとなっていた洪水時または土砂災害時の避難確保計画を完成させた。

次年度、斐川サンホームの移転に伴って、既に作成済である地震発生時の事業継続計画や地震防災管理計画について改正を検討していく。

恵寿会ボランティア委員会

主の活動となる大判焼き販売は、祭り、文化祭などで出店依頼があるためどうしても時期が集中しボランティア参加職員の確保が困難になることもある。

今年度は、大判焼き販売の依頼が少ない7月に出雲サンホーム、出雲サンサン保育園の2施設では施設周辺の清掃活動を複数回実施した。これは同施設が開催する夏祭りの事前準備を兼ね、祭りの前に周辺地域をきれいにしようという試みで行なった。

職員の不足感や時期が集中することから、勤務の都合などでボランティアに参加する職員も年々減少傾向にある。現在無償ボランティアとして行なっているが、有償ボランティアの形式を次年度検討したい。

サン友会運営委員会

今年度始まって早々に開催した歓迎会は、新理事長就任後初めて多くの職員が一堂に会する場となった。

夏の恒例行事となった納涼ビアガーデンは参加者を増やすため、開催回数だけでなく、会場も出雲、斐川の2ヶ所で行なった。

新型コロナウィルス感染防止のため、次年度の歓迎会は早々に延期せざるを得なくなった。現在も蔓延が続いている中、次年度の活動全体に大きな影響が考えられる。

2 資 料

各種会議開催状況

(1) 理事会開催状況

開 催 日	理事会	審 議 内 容
令和元年 6月 5日	148回	1. 平成30年度事業報告について 2. 平成30年度決算について 3. 理事候補者・監事候補者の推薦について 4. 社会福祉充実計画の変更について 5. 定時評議員会の招集について
令和元年 6月25日	149回	1. 理事長の選定について
令和元年 8月 7日	150回	1. 理事長補佐の選任について 2. 諸規程の改正について ① 定款細則 ② 正職員給与規程
令和元年 9月27日	151回	1. 諸規程の改正について ① 出雲サンサン保育園運営規程 ② 貝川サンホーム運営規程 ③ 貝川サンホーム指定短期入所生活介護事業所運営規程 ④ 貝川サンホーム指定通所介護事業所運営規程 2. 各施設の給食業務委託に関する管理費及び食材費の変更について
令和元年12月18日	152回	1. 貝川サンホーム移転改築に伴う敷地造成工事に係る入札の執行について 2. 諸規程の改正について ① 正職員給与規程 ② 組織規程 3. 出雲サンホーム施設長の選任について
令和2年 1月15日	153回	1. 貝川サンホーム移転改築に伴う敷地造成工事に係る入札参加業者及び予定価格の決定について 2. 諸規程の改正について ① 組織規程 ② 正職員給与規程 ③ 瞽託職員就業規則 ④ 定款細則 ⑤ 評議員選任・解任委員会の運営に関する規程 ⑥ 評議員会運営規程 ⑦ 理事会運営規程 ⑧ 経理規程 ⑨ 資金運用規程 ⑩ 旅費規程 ⑪ 諸規程中の各種様式
令和2年 3月18日	154回	1. 令和元年度資金収支第一次補正予算について 2. 令和2年度経営方針・事業計画について 3. 令和2年度資金収支予算について 4. 令和2年度資金運用計画について 5. 出雲サンホーム施設長の選任について 6. 臨時評議員会の招集について

(2) 評議員会開催状況

開 催 日	評議員会	審 議 内 容
令和元年 6月25日	64回	1. 平成30年度事業報告について 2. 平成30年度決算について 3. 理事・監事の選任について 4. 社会福祉充実計画の変更について
令和2年 3月25日	65回	1. 令和元年度資金収支第一次補正予算について 2. 令和2年度経営方針・事業計画について 3. 令和2年度資金収支予算について

(3) 法人運営会議開催状況

開 催 日	法人運営会議	審 議 内 容
平成31年 4月24日	1回	1. 平成30年度事業報告の進捗状況について 2. スケジュール確認（5月、6月）
令和元年 5月15日	2回	1. 平成30年度事業報告について（報告書の確認） 2. 平成30年度決算について 3. 令和元年度法人企画委員会事業計画（案）について
令和元年 5月29日	3回	1. 法人企画委員会審議 2. 第148回理事会議題について
令和元年 6月19日	4回	1. 萩川サンホームの業務改革について
令和元年 7月10日	5回	1. 法人企画委員会審議 2. 各施設の状況報告と今後の予定 3. スケジュール確認（7月、8月）
令和元年 8月 7日	6回	1. 法人企画委員会審議 2. 各施設の状況報告 3. スケジュール確認（8月再確認）
令和元年 9月 4日	7回	1. 法人企画委員会審議 2. 各施設の状況報告 3. 第151回理事会議題について 4. 法人指導監査について
令和元年10月23日	8回	1. 法人企画委員会審議 2. 正職員登用試験の実施について 3. 各施設の状況報告 4. ストレスチェックの実施について

開催日	法人運営会議	審議内容
令和2年 2月12日	9回	1. 法人企画委員会審議 1. 各施設の状況報告 1. スケジュール確認（2月、3月）
令和2年 3月 4日	10回	1. 法人企画委員会審議 1. 第154回理事会議題について 1. スケジュール確認（3月、4月）

～コミュニケーション研修～ 人財定着委員会



～出雲市隣保館講師による人権研修～



～きづく座による寸劇の人権研修～ 人財定着委員会



～地震発生時の初動対応研修～ 防災対策委員会



～施設周辺の清掃活動～ 恵寿会ボランティア委員会

