

KEIJUKAI 40th SPIRIT ~見せろ、魂 力を合わせて再出発!!~

令和3年度 キーワードは **“R3”**

R3とは...

Restart(再出発)

Respect(尊敬)

Rising(上昇)

令和3年、社会福祉法人恵寿会は法人創立40周年を迎えます！

特別養護老人ホーム斐川サンホームは、“サン・スマイル”として神西沖町で Restart します！

恵寿会役職員は、ご利用者をはじめ関係する全ての方をより一層 Respect します！

記念すべき本年度、全ての事業所が協力・連携し法人全体の質を Rising します！

1. サービス提供

令和3年春、特別養護老人ホーム斐川サンホームが神西沖町に移転し、当法人の全ての事業所が歩いて往来出来る場所に集約します。

これにより障害・高齢・保育の3分野を同一地域で運営することとなり、全事業所間における連絡・協力体制をより強固なものとしなければなりません。昨年から続く新型コロナウイルスの脅威の中でも各施設が相互に情報交換は密にしながら、更なる福祉サービスの向上を目指します。

社会福祉事業を運営していく上で、自らが持っている資源を最大限活用することが私たちに課せられた最も基本的なことであり、すなわち各事業の利用率を高く維持することで少しでも多くの方々にサービスを提供出来るよう努めます。

子どもから障害者、高齢者に至るまで当法人の福祉サービスをご利用される方々の人権を尊重することはもとより、安心・安全で過ごすことが出来る環境を創造します。

サービスの提供に関しては、個別性に配慮しながらマニュアルに正確に沿って行ないます。また例年施設毎に実施しているサービスアンケートを継続して行ない、利用される生の声を

聞くことでサービスの改善へ繋ぎつつ、頂戴したご意見や苦情について真摯に対応します。

急速に進む世の中のデジタル化に遅れないよう、新たな福祉機器の導入についても検討を重ね、ご利用者にとって有意義となるインフラの整備をしていきます。

新型コロナウイルスをはじめとした感染症や、毎年のように発生している自然災害や火災、不審者対応など、ご利用者を様々な危険から守るための対策、訓練を重ねていきます。

2. 地域との関わり

障害・高齢・保育の3分野を備えた施設を集約することで地域福祉に対する存在感は今まで以上に高まり、同時に地域からの期待感も増すことが当然ながら考えられます。その期待に応えるべく、新たな取組を検討していきます。

特に地元となる神西地区との関わりは非常に大切であり、コミュニティセンター等との連携によって地域住民のニーズを把握し、協力可能なものについては積極的に関わります。主体的には、“開かれた施設”を実践するため、地域交流ホーム恵の一般開放やサン・スマイルの立地、広さが生かせるような貢献活動、小・中・高校生の登下校時の見守りや福祉教室など様々な資源の活用を考えます。また一方で、地域から施設へのボランティア受け入れや、訓練を含む災害時の協力依頼等を行なうことで法人施設と地域が相互に give & take の関係を築くことが出来るよう努めます。

広域的には全国・島根県・出雲市・神西地区の各社会福祉協議会や種別ごとに加入している各会、あるいは他の社会福祉法人等との連携は継続し、公益的な取り組みを実行していきます。

3. 人材

人材の確保という点においては、まず各施設、各部署における適正人員を今一度調査・確認した上で人材の確保に取り組んでいきます。具体的には、新卒、既卒などの年齢や性別、資格の有無、経験にとらわれず、正職員採用の間口を広げます。また高速道路のインターチェンジからすぐという施設の立地を生かし、採用活動を広範囲に行ないます。遠方からの求職者が施設近隣に移転して勤務しやすいように家賃補助の制度を新設し、宣伝活用します。

資格や経験の無い人材を確保していくということは、それらの人材を育成することが非常に重要であり、主要業務においてはマニュアルの作成が必置です。既に作成している場合も

定期的な見直しとその徹底を行ないます。

福祉の仕事は職員同士、職員とご利用者・ご家族といった人(ヒト)対人(ヒト)が主であり、それらの場面で起こる諸問題を役職者が融和を図りまとめていくことで、職場の雰囲気・環境を整えます。

人材の確保が困難である現状から、現在当法人に勤務している職員が離職することなく定着してくれることが重要となります。職員個々が毎日少しずつでもレベルアップ出来る環境を作り出し、その上で新たな資格等の取得について法人・施設がサポート出来るよう整備し、その資格等を活かすことでモチベーションアップに繋がるような適材適所の職員配置を検討します。将来にわたって当法人で働きたいと思えるよう、各種手当をはじめ給与体系について検討を続けます。

職員皆が法人理念にある Smile = 笑顔 で働けるような環境や処遇について対策を講じます。

4. 法人運営

介護報酬の改定が実施される今年度、その変更内容を把握し、可能な限り速やかに対応します。その上で、入所系事業の利用率は年間平均 95%を上回るよう計画し、実現します。各事業の利用率を高く維持することは、結果として法人が持っている資源を有効に使っている証であり、更にそれは地域福祉への貢献に繋がります。事業別に年度当初予算目標化した利用率を達成します。特に特別養護老人ホームサン・スマイルの通所系事業については移転によりゼロからのスタートとなるため、早期の利用率増加を目指します。

支出に関しては、利用率の増加に合わせ職員数が正比例することなく、常に適正人員を維持していくことで 費用の増加をおさえます。同時にこの先、更に福祉とITの融合が必要であると捉え、福祉機器の積極的な導入を検討し、業務の効率化を図ります。

当法人は、社会福祉充実計画において特別養護老人ホームサン・スマイルの建設、土地購入等により創立時から少しずつストックしてきた積立金を10億円以上使用しました。これから先は大規模な修繕工事、建替え工事、更には新たな事業展開等に備える資金をご利用者のため、地域福祉のために再度積み上げていく必要があります。透明性のある強固な財務基盤を築き、恵寿会のブランド力を高めていきます。

事業報告

1. 主要事項

令和3年度の経営方針に対する評価及び反省について記載する。

1) サービス提供について 特別養護老人ホーム サン・スマイル完成

平成29年に計画を策定し、令和2年8月から着工に取り掛かった特別養護老人ホーム サン・スマイルが令和3年4月に完工し、6月より運営開始となった。コロナ禍の中ではあったが5月には竣工式を開催し行政をはじめ多くの福祉関係者に出席頂き、またおよそ2週間にわたって実施した内覧会にはご利用者ご家族をはじめ近隣住民の方々、出雲市内外からの見学も多数お越し頂いた。

サン・スマイルの移転により全ての施設間における往来が容易となり、会議体をはじめ委員会活動、物品の貸し借りや業務応援など多くの場面でスピーディーに連携をはかることが出来た。本来であれば、サンサン保育園の園児たちが散歩を兼ねてサン・スマイルを訪れ、世代間交流を行ないたいところであるが、新型コロナウイルスの影響が続いており、実現には至っていない。

各施設行事については、外部の方を交えたイベントは引き続き中止せざるを得なかったものの、施設内において時にはご利用者と職員、保育園では保護者の方々も一緒になっての運動会など、可能な限りの活動を実施した。

インフラの整備については、サン・スマイルは新築に伴い全てに近い備品を新たに購入し、介護システムの導入や見守りセンサー、リフターなどを整備した。出雲サンホームにおいては老朽化していたナースコールを更新し、介護システムやスマートフォンとの連動を行なった。

サンサン保育園では各所にコロナ対策として空気清浄機を配置して、マスクの着用がしにくい園児たちへの対応を行なった。

建設から40年が経過する出雲サンホームについては建物躯体そのものが老朽化しており、改修が必要などところもあり次年度以降順次、検証と準備を始めていく。

2) 地域との関わりについて 地域における存在感

コロナ禍が続く中で地域との関わりは、大きな期待と課題の2面が浮かび上がった。

まず期待という点では、サン・スマイルの移転によってとりわけ神西地区の住民からはより大きな期待を感じる事が出来た。高齢者施設の新設による福祉サービスの選択肢が増えたという一面はもとより、働く場所の供給という位置付けとしても捉えられ、ケアスタッフ、看護師、ケアアシスタントなど地元住民からの就職希望が多数寄せられた。

交流という一面では、出雲西高校や地元の子供たちに向けた介護教室を実施したり、保育園園児と中学生との交流会など、可能な限りではあるものの行なうことが出来た。

一方でこの長引くコロナの影響から「地域」と「施設」の双方が互いに相手を気遣うことで交流はもちろん、情報共有の部分も不足感が生じてきている。本当はそれぞれが「貢献したいこと」「貢献して欲しいこと」「一緒に盛り上げたいこと」等々あるものの、相手方に迷惑をかけてはいけないと思う期間が長引いている。次年度は、恵寿会側から積極的に話し合いの場を設け、コロナ収束後の展開について協議を行なっていく。

3) 人材について 適正人員の設定とサン・スマイル移転に伴う人材確保

サン・スマイルが移転開設されることに併せて、各施設における適正人員を協議の上、決定した。このことによって施設においてはその時点の利用状況と比較しながら、人員が不足しているのか充足しているのかを判断することが可能となり、常時マンパワーを安定化させることが出来る。

6月に移転が決定していたサン・スマイルにおいては半年前となる前年度後半からハローワークをはじめチラシの新聞折込、職員紹介など様々な方策で人員確保を試みた。その結果、一定数の確保は出来たがまだまだ不足感は否めなかった。それでも継続して対策した結果、移転後3ヶ月あまりでケアスタッフが充足し、その後も看護師やデイサービスの機能訓練指導員も確保し、デイサービスでは3月から機能訓練加算も取得する。

人材確保に関しては、今年度全施設を通じて合計34名の採用が出来た。(令和4年4月新卒採用5名を含む)中でもサン・スマイルは新設の特養として周囲から注目され、24名の採用となった。

一方、課題としてサン・スマイルという新たな環境の下での業務マニュアルが確立していないこと、新しいスタッフが多くリーダー的存在となる職員が不足していることが挙げられる。次年度は早期にマニュアルの作成を行ないながら指導的職員の育成に向けた研修体系を4月からスタートさせ、「育成」する取組に力を注いでいく。

4) 法人運営について 見えてきた課題

今年度、入所系の事業に関しては年間利用率95%超を目標としてきた。その結果として、出雲サンホームの施設入所事業は98.0%、生活介護事業は103.2%となり、ともに目標を上回る結果となった。入院者の数がある程度抑えられたことと、依然入所待機者が少ない中でも常時情報を集めながら入所へ繋げてきた結果である。通所系事業に関しては、今年度も新型コロナウイルスの影響で、市中陽性者数が増えると利用を控えられ傾向があり、陽性者数と利用率との反比例が続いた。ご利用の登録者数を増やしていくことで利用率そのものを向上させることが課題である。

サン・スマイルの入所者の方々は殆どが旧斐川サンホームからそのまま移動されたが、通所系事業はゼロからのスタートとなった。新規入所はこれまで以上に継続的に行なった一方で、入院や退所による減員も並行して発生し、入所利用率は年間87.0%に留まり要介護度3以上の高齢者施設であることを改めて痛感させられた。デイサービスはご利用者の無い状態からのスタート、登録者数は徐々に増加し、年度末には利用率60.7%まで上昇した。次年度は登録者増加のスピード感が求められる。

出雲サンサン保育園では預かり園児数の上限撤廃が続いており、年度末には80名弱の園児が在籍し、安定的な運営が続いている。(通常定員60名)

当初、移転後は解体を予定していた斐川サンホームの建物であるが、島根県からの依頼で社会福祉施設において新型コロナウイルス感染者発生時に非陽性者を移動させて運営を続けるための場所として無償貸与することが決まった。

それぞれの施設、事業において課題が見えた今年度、それらを克服して一人でも多くのご利用者にサービスを提供しなければならない。

最後に、令和3年度末の法人収入は7億8千万円を見込んでいる、これを維持、向上させるためには各事業における利用率がほぼ100%にならなければいけない。つまり、ご利用者の確保することで安定経営が保たれる。

2. 法人運営会議及び法人企画委員会の評価・反省・課題

令和3年度における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

新型コロナウイルスの第5波が落ち着きを見せようとしていた9月、久方振りに苦情解決第三者委員の方々にもご出席いただき、委員会を開催した。

サン・スマイルは6月に移転して間もないこともあり、サービス利用アンケートの実施が9月以降となったが保育園と出雲サンホームではアンケートの結果が報告された。コロナ禍にあっごご家族面会の制限や、保護者の送迎時の制限を続けざるを得ない状況ではあったが、それらに対する苦情もなく、ご理解を頂いていることが示された。

その後、予定されていた島根県運営適正化委員会主催の苦情解決研修は今年度も中止となり、また第2回委員会開催時は第6波による影響にて中止として、サービス利用アンケートにて頂戴したご意見に対する回答を第三者委員にも送付し、共有するにとどまった。

人財獲得委員会

6月にサン・スマイルの移転を控え、前年度から継続するかたちで人財の獲得に注力した。

新聞折込をしたチラシの効果が少しずつ出始め、春先から応募者が増加した。サン・スマイルにおいてはケアスタッフだけではなく、アシスタント、清掃業務などサポート業務の人財も必要であり、移転開業時には何とかそれらのスタッフも採用が完了した。

秋口にはこれまでの様々な施策が実を結び、ケアスタッフの募集にも続々と応募があり、各施設単位で新たに定めた適正人員を充足させることが出来た。

前年度終盤に募集をした保育士も早々に4名の採用が決まり、また就職フェアからの採用がコロナの影響で非常に難しくなっている中、新卒者も計5名が内定した。

大規模な人財獲得が落ち着いたことで、来年度は新卒者の採用に注力することが出来る、更には獲得⇒育成⇒定着を見越して、新職員育成カリキュラムや指導的職員育成カリキュラムの策定が急がれる。

人財育成委員会

重要な研修項目として位置付け、毎年開催している「人権研修」は、今年度外部講師を招いての研修に戻して実施した。法人のある神西地区が同和推進担当地区に指定されていることもあり、直接講師からの話を聴くことで改めての気付きや振り返りとなった。

また、前年度から実施した接遇研修は、今年度言葉遣いや電話応対についての研修を行なった。コロナ対策として複数回に分かれての実施となり、課題も残る結果となった、来年度へ繋げていく必要がある。

新職員育成の要である「エルダー制度」は、各施設において詳細な部分に相違点があることから、来年度は育成カリキュラムの策定に合わせて統一化を図っていく。

専門職（看護、栄養、リハビリ等）のカンファレンスも定期的に行ない、3施設の交流と研修も深めていく。

人財定着委員会

職員向け「働き甲斐アンケート」を実施した。多くの部分が記述式のことであって、職員からは多岐にわたって沢山の意見が出された。法人全体の体制に関わるものや、普段の業務でちょっとした配慮に至るまで様々であり、対応可能なものについてはすぐにでも改善を図っていききたい。

また前年度構築した資格取得助成制度については、早速今年度複数名の利用があり、無資格の職員も多数採用していることを鑑みれば、本制度の継続活用は法人にとって有効と考えられる。

来年度は人財育成委員会とタイアップし、新たにオンライン動画研修の導入を取り入れて、年間を通じての新職員または指導的職員の育成体系を作り上げる。

防災対策委員会

法改正により、令和3年4月より社会福祉法人に「事業継続計画」の策定が義務付けとなった。(3年の経過措置あり)

サン・スマイルが移転したことによって、策定済である当法人の「事業継続計画」は内容の修正を行なった。また全ての施設が川の近隣にあり海拔も低いため、水害に見舞われる可能性を考慮して「避難確保計画」を策定し出雲市へ提出した。

「事業継続計画」は、新型コロナウイルスなど感染症に対する対策も義務付けされていることから、経過措置期間にはその対策を追加していくこととなる。

全職員へ一斉メール配信を行なうことで緊急連絡を行なうシステムも稼働し、テスト配信による訓練も実施されているが、継続していくことで職員周知を徹底していく。

恵寿会ボランティア委員会

このコロナ禍となって以降、世間におけるボランティア活動自体が激減している。恵寿会ボランティア委員会が主の活動として行なっていた大判焼き販売はかれこれ丸2年、イベント等の中止により出来ておらず、地域主催の神西湖一斉清掃においては福祉施設等の参加が認められないということで、諦めざるを得なかった。

法人単独での道路脇ゴミ拾い等は計画可能であるが、そもそも人が集まることや業務外のことをすることに“コロナ感染不安”という意識が植え付けられており、活動は停滞が続いている。

現状が変わっていくにはもう少し時間がかかりそうであり、法人内において可能な限りの活動を検討し、実施までたどり着きたい。

サン友会運営委員会

本委員会もコロナの影響によって会員である職員から会費の徴収を止めて1年以上経過した。これまでサン友会は希望者のみによる会であり、様々なイベント参加も原則会員に限定されていた。今回の会費未徴収期間を設ける中で、会費制を止め、全職員を会員とする案が出され法人運営会議や職員会議で説明、議論され最終的に承認された。(サン友会運営委員会としてはイベント企画が中心となる)

よって、今後は様々なイベントに全職員が参加対象者となる他、月々の会費も不要となった。2年にも及んで法人全体としてのイベントが無く、新たな職員は施設が異なると顔も名前も知らないという事態が起きており、イベントの再開が待ち遠しい。

3. 資料

1) 理事会開催状況

開催日	理事会	審議内容
令和3年5月19日	161回	1. 斐川サンホーム建物（その他の固定資産）の解体について 2. 出雲サンホームナースコール更新工事に係る入札公告について 3. 理事・監事候補者の選任について 4. 評議員候補者の選任について 5. 定時評議員会の招集について 6. 評議員選任・解任委員会の招集について
令和3年6月4日	162回	1. 定款の変更について 2. 令和2年度事業報告について 3. 令和2年度決算について 4. 出雲サンホームナースコール更新工事に係る入札参加業者について 5. 島根県に対する斐川サンホーム土地・建物賃貸借の仮協定書締結について 6. 斐川サンホームからサン・スマイルへの名称変更に伴う規程内の変更について
令和3年6月23日	163回	1. 理事長の選定について
令和4年3月16日	164回	1. 令和3年度資金収支第一次補正予算について 2. 令和4年度経営方針・事業計画について 3. 令和4年度資金収支予算について 4. 諸規程の改定について 5. 令和4年度資金運用計画について 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3年6月23日	68回	1. 令和2年度決算について 2. 定款の変更について 3. 理事及び監事の選任について
令和4年3月24日	69回	1. 令和3年度資金収支第一次補正予算について 2. 令和4年度経営方針・事業計画について 3. 令和4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	回	協議・検討事項
令和3年4月21日	1回	1. 令和3年度法人企画委員会について 2. 各施設の運営状況について 3. スケジュール確認（サン・スマイル竣工式 5月、6月）
令和3年5月26日	2回	1. 新型コロナウイルス感染拡大防止対策の状況について 2. 各施設の運営状況について 3. スケジュール確認（6月～7月） 4. 新卒採用について
令和3年6月16日	3回	1. 法人企画委員会審議 2. 各施設の運営状況について 3. 第163回理事会議題について
令和3年7月14日	4回	1. 法人企画委員会審議 2. 各施設の運営状況について 3. 新型コロナウイルスワクチン接種状況
令和3年8月25日	5回	1. 法人企画委員会審議 2. 各施設の運営状況について 3. サン友会の今後の在り方について① 4. 適正人員について①
令和3年9月22日	6回	1. 法人企画委員会審議 2. 各施設の運営状況について 3. サン友会の今後の在り方について② 4. 適正人員について②
令和3年10月13日	7回	1. 法人企画委員会審議 2. 各施設の運営状況について 3. 令和3年度経営方針に対する中間評価 4. 法人創立40周年記念企画について
令和3年11月24日	8回	1. 法人企画委員会審議 2. 各施設の運営状況について 3. 行事確認（年未年始） 4. 正職員登用試験について
令和3年12月22日	9回	1. 法人企画委員会審議 2. 各施設の運営状況について 3. インターネットバンキングへの切替準備について
令和4年1月26日	10回	1. 各施設の運営状況について 2. 令和4年度経営方針・事業計画について 3. 令和3年度内部経理監査について
令和4年2月16日	11回	1. 法人企画委員会審議 2. 各施設の運営状況について 3. 令和4年度経営方針・事業計画について 4. 第164回理事会議題について 5. 処遇改善補助金について
令和4年3月23日	12回	1. 各施設の運営状況について 2. 行事確認（年度末～4月）