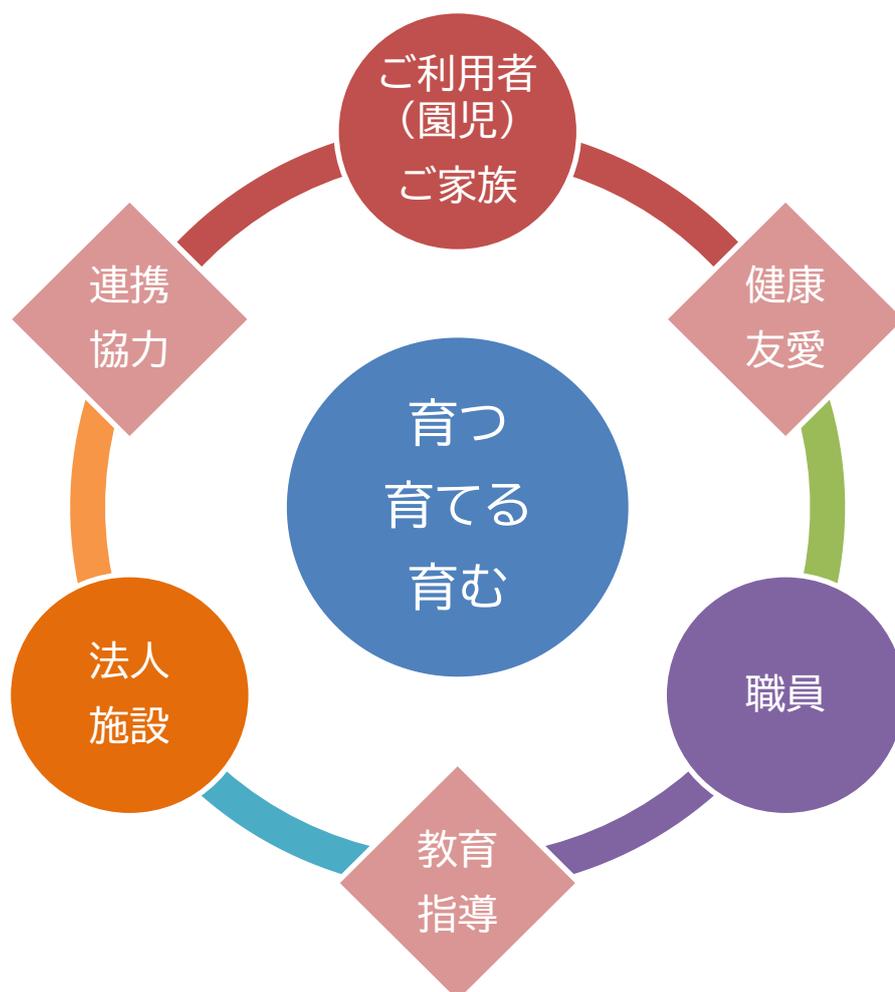


「創立半世紀」に向けて歩み出す第一歩」

キーワード **“共に 育つ・育てる・育む”**

恵寿会は昨年度40周年を迎えました。次は大きな区切りとなる創立50周年です。50周年に向けての第一歩となる今年度、地に足を付けしっかりと地盤を固めて幹の太い法人づくりを行なっていきます。

そのために、まず今年度は「育つ・育てる・育む」これらの必要性を強く感じ、実行していきます。昨年度全ての施設が集約され、新たな再出発を果たした恵寿会において、最も必要となっているのは全ての施設が連携して法人・施設が育つことであり、一緒に働く仲間（職員）たちを育てます。更にご利用者（園児を含む）やご家族との関係をより一層育み、50周年に向けた第一歩を力強く歩き始めます。



1. 法人・施設が育ちます

「ご利用者や園児が生き生きと生活が送れ、職員が働き甲斐をもって仕事ができ、施設が効果的に機能し、地域において外せない存在になる」、これらが維持されていれば必然的に法人は前に進み続けていきます。また、役職員が同じベクトルの思いをもって進むことでその勢いは増すこととなります。法人が持つ資源(ヒト・モノ)を最大限に有効活用し、全ての事業において、全役職員が一丸となって利用率を前年度よりも向上させ、法人の経営基盤を安定化させていきます。

施設については、建設から40年経過となる出雲サンホーム、あと数年で20年が経過する出雲サンサン保育園、そして昨年移転開設したばかりのサン・スマイル、建設後の経過年数によって当然ながらそれぞれの課題も異なりますが、優先順位を検討し計画性のある整備を行なっています。

このほか、策定が義務付けされた事業継続計画の随時更新、コロナと共存しながらのボランティア活動、開かれた施設体制と地域における公益的な取り組みなど、法人・施設に課せられた使命を、その発展と共に果たしていきます。

2. 仲間(職員)を育てます

日々、使命感と誇りをもって仕事をしている職員をしっかりと育てます。そしてそれらの職員が笑顔(smile)で働くことが出来るように考えます。

前年度、施設単位の適正人員を検討し、決定しました。そしてそれに沿った職員の確保が一定程度出来ました。今後は適正人員を維持しながら、職員個々のレベルアップのために力を注いでいく必要があります。

現在、ケアスタッフの正職員採用は経験や資格にとらわれないかたちとしており、既存のエルダー制度を更に充実化させること、その一方で一定数の職員をまとめていく指導的職員の育成制度に疎かな部分があり、新職員育成カリキュラムと合わせて指導的職員育成カリキュラムを早期に策定し実施することで、職員それぞれの立場におけるスキルアップを目指します。

また、前年度実施した「働き甲斐アンケート」に記載があった意見について、すぐにでも実現可能なものは取り掛かり、その他のものに関しては検討を重ねつつ、全体としての職員満足度(ES)を高めていきます。

3. ご利用者(園児)をご家族と共に育みます

2年以上にも及ぶコロナ禍の中でご利用者、園児、そしてご家族には大変な苦労や心配が続いてきました。思い描くような生活やその支援が出来ない場面も多くありました。

今年度は、出来る限り通常のサービス提供を行ないながら、個々が望まれる福祉サービスを実現し、ご利用者や園児が生き生きと過ごすことが出来る時間を設け、ご家族や保護者の方々と一瞬一瞬を大切に出来るよう努めていきます。

ご利用者や園児と我々恵寿会が関わる事が出来る時間には限りがあります、新型コロナウイルスを正しく恐れ、感染対策を行なった上で、レクリエーション、課外活動、食事(食育)など、企画していたものを実行に移していきます。また、日々の健康管理やリハビリにおいてもスタッフを充実させその能力を向上し、快適で安心できる体制を整えます。

「育む」という言葉の意味には、「慈しみ大切にする」、「いたわり守る」などがあります。常に人権を尊重した支援を徹底し、ご家族や地域とのふれあいをより深いものとして、次へ繋げていきます。

事業報告

1. 主要事項

令和4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) 法人・施設の育ち

新型コロナウイルスの影響も3年目を迎えた令和4年度。

令和3年度末には出雲サンサン保育園において陽性者が多数発生し、一時休園を余儀なくされたが今年度は迅速な対応により休園することなく年度を終えた。一方、出雲サンホームでは7月から8月にかけて施設内でクラスターが発生、同様にサン・スマイルでも3月にクラスターが発生し一定数のご利用者と職員が感染した。それでも施設長をはじめ職員の適切な対応や保健所をはじめ各所からの協力によって多数の重症者が発生することなく沈下することが出来た。

見えない脅威が続く中で、移転から丸一年が経過したサン・スマイルでは施設入所、通所ともに利用率が安定的な増加を見せた。中でもデイサービスは移転時ゼロ名からのスタートであったものが多い月で利用率80%を超える勢いとなり、地域における存在感を増している。

島根県内でも定員数の減員が聞こえてくる保育園運営であるが、定員60名の小規模保育園となる出雲サンサン保育園は定員超の状態を今年度も維持することが出来た。サン・スマイル同様、地元神西地区の地域から厚い信頼を得ることが出来ている証である。

施設の老朽化が顕著となってきた出雲サンホーム。使用している機材が古いため部品交換が出来ず、エアコン修繕ひとつをとっても多くの期間と費用を要するような状態である。今年度は建物の全面改修に向けた話し合いが開始された。入所待機者が限定され、入所ご利用者の確保に不安を抱える中で、各種事業の利用率向上と同時並行での実施が急務となっている。

法人全体における事業収入は8億2千万円程度となる見込み、これは平成26年度（当時出雲サンホームの入所定員は80名 現員60名）以来の高収入であり各施設において多くの方にご利用頂くことが出来た。

尚、令和3年度途中から島根県に対して無償賃貸としていた旧斐川サンホーム貸付事業は令和4年度末をもって契約終了となった。旧斐川サンホームの建物に関しては、来年度解体の予定であるが、土地の利用については売却や賃貸など様々な方向性を模索している。

2) 仲間（職員）の育ち

新たに新職員育成カリキュラムと指導的職員育成カリキュラムの2つを4月から年間計画としてスタートさせた。また、職種別カンファレンスとして看護師、リハビリ、栄養士がそれぞれ施設の垣根を超えて定期的な意見交換を交わすことで情報が共有可能となり、個々のレベルアップとともに施設運営において役立てることが出来た。

指導的職員育成カリキュラムにおいては、各施設から選出された職員を対象に毎月オンライン形式の研修を実施、1年間継続させながら外部講師による研修も行なうことが出来た。来年度は実践型の研修として全職員対象の研修やイベント企画などの様々な場面においてリーダー性を発

揮してもらう機会を設けていく。

新職員に対しても年間を通してエルダーによる指導のほか、職種別カンファレンスにおいて企画された救急救命研修、腰痛予防研修を実施、10月にはボランティア活動を兼ねた職員交流会を行なった。エルダーチェックリストの内容や、エルダーとのやり取りを記載する様式も負担の軽減を目的として来年度から部分変更する。

実際に施設内において発生した新型コロナウイルスとの戦いはこれまでのインフルエンザ流行時の対応とは格段に異なり、報連相をはじめ情報の共有、精神・身体的負担がいつも以上に求められ、現場職員の苦労は計り知れないが、無事に乗り越えることで職員個人として、またチームとして大きな成長があったものとする。

長く続くコロナ禍によって職員の疲労感や閉塞感があり来年度は職員同士が交流してコロナ後の施設づくりが明るく話せるような機会を設けたい。

3) ご利用者（園児）・ご家族との育み

先述のとおり新型コロナの感染拡大は収まることなく、各施設において一時的とはいえ感染が広がった。それによって通所系の事業は一定期間の休業を余儀なくされ、ご利用者やご家族がサービスを利用出来ない状況が発生した。

そのような中でも、発表される感染者数が少ない時期を見計らって出雲サンホームではご利用者のご家族と一緒に外出され、秋の紅葉や旧街道の街歩きを楽しまれた。また、サン・スマイルでは施設の構造とトランシーバーを利用して建物内でガラス越しの面会が実現し、ご利用者のご家族が笑顔で過ごされる時間を設けることが出来た。

保育園でも園外活動を積極的に復活させ、三瓶山スキー合宿をはじめ市内外の各地へ出掛ることや、劇団の鑑賞会も行なうことが出来た。

しかしながらいずれにおいても未だ道半ばの部分に否めず、園児やご家族、ご利用者が毎年楽しみにされているサンサンまつりは3年連続して中止、ご家族とご利用者の面談にも制限をさせていただいており、保育園では玄関までの送迎も続いている。

そのような状況下でもご協力を頂いたご家族には感謝するとともに、患寿会との信頼関係を強く育むことが出来たと感じている。

来年度は5月に5類相当への変更も決まっている中、一方でコロナが無くなる訳ではなくご高齢の方や基礎疾患のある方などがいらっしゃるという、コロナとの背中合わせの状態も続く中、少しでも患寿会に関わる全ての方々が笑顔で楽しむことが出来るよう創意工夫を継続していかねばならない。

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4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

委員会としては3年振りに年間2回の定期開催を行なうことが出来た。また10月には島根県運営適正化委員会主催の苦情解決研修にオンライン形式で職員も参加することが出来た。

ご利用者の外出やご家族との面会に対する制限が続く中でも、それらについての苦情は昨年度に続いて頂戴することなく、ご協力とご理解を賜った。

サン・スマイルデイサービスでのご家族からの苦情は、非常に些細な会話のやり取りから起きたものであり、職員も苦情である認識が無かったことが後々に大きな問題となった。迅速な対応はもちろんであるが、変化への気付きにも意識を高めることが重要であることを本委員会において再度確認を行なった。

来年度には新型コロナ5類相当への変更によって、対応に苦慮するような苦情も寄せられる可能性が高い。状況を見ながらの対応にならざるを得ないが、ご家族や保護者の方々との協力体制は継続していかなければならない。

人財獲得委員会

前年度、一定数の職員確保が出来たこともあり、今年度は委員会としても必要最小限の開催となった。その中で注力したのは新卒者の採用、4名の目標を掲げ結果として4名の採用となり目標を達成することは出来たが、コロナ禍以前のような就職フェアの形態で実施されることがなくなつたため、対面で話をする学生の数も少なく、継続的な連絡も主催者を通じての形式となり、採用ツールとしての機能が失われつつある。幸いなことに施設実習を行なった学生の一部が採用試験を受験したことで新卒採用に至ることが出来た。

年間を通じては離職者の発生に伴って、都度採用した結果、新卒者を含め22名（うち正職員13名）の採用となり、大きな不足感も無く年度末を迎えた。

今年度は、障害者雇用にも力を入れ、施設長等が出雲養護学校に見学へ出掛け、法人本部職員が障害者雇用相談員の研修を受講し、体制整備を始めたことで出雲養護学校からの実習性を採用するに至った。同校との関係性を深めながら引き続き積極的に障害者雇用に取り組みながら、学生新卒者の採用についても以前のような就職フェアの開催が待ち遠しい。

人財育成定着委員会

事業報告（職員の育ち）と重複する内容となるが、今年度経営方針に掲げたのが人財の育成と定着である。各施設とも役職を担ってもらうような職員が不足しており、特に移転間もないサン・スマイルでは移転後に採用された職員が多くを占めることもあってリーダー的な職員の存在は必須である。今年度は指導的職員育成カリキュラムを作成して毎月の動画研修や外部講師による研

修を開催し、リーダー適正の向上を図った。

新たに職種別カンファレンスも開催され、看護、リハビリ、栄養などの同職種において施設の垣根を越えた情報交換と、それらを施設へ持ち帰ることで施設の活性化が図られた。障害、高齢、保育、それぞれの取り組みを知ることで職員個々のキャリアアップにつながることも期待したい。

来年度については、職種別カンファレンスを継続することはもとより、指導的職員育成カリキュラムも2年目として座学中心から実践型研修へ移行させていく。具体的には様々な企画や研修の取りまとめを行なうことでプロジェクトに関わる職員をまとめながら完遂させていく。

防災対策委員会

年度当初から「事業継続計画」の感染症対策版策定に向けて動き始めた。これまで各施設に「感染症マニュアル」を策定しており、整合性の確認を行ないながら外部資料を参考としていた矢先に施設内でのクラスターが発生した。計画を策定する前の出来事でもあり、他の機関からの指導や協力によって継続する事業と休止する事業の選定が出来た。

これらの経験をもとに感染症発生の継続計画を早急に策定していくこと、別途出雲市からは福祉避難所について法改正に基づいた協定の締結について説明があり、これまでよりも福祉施設の機能を活用した避難所となるものであり来年度に向けた課題となっている。

前年度に導入した災害時のメールシステムも定期的な訓練を重ねているが、実際に近づけた形態での訓練を実施していくことも必要である。

恵寿会ボランティア委員会

今年度も引き続きボランティア活動としての成果は乏しい1年となった。

理由としては、社会全体でのボランティア活動自体が以前のように実施されていない点と、前年度にも掲載したとおり職員においても業務以外での活動に対して消極的にならざるを得ない状況が続いている。

但し、福祉施設で働く職員として、ボランティア精神を持つことは大切であることから、10月に開催された新職員交流会において、交流会前に施設前の歩道清掃を企画し実施した。

来年度には外部からのボランティア依頼も入ってくるものと期待しているが、併せて職員のボランティア活動に対する意識も再度高めていくことが必要である。

サン友会運営委員会

コロナ禍が続いた上に、施設でのクラスターも発生したことで法人全体や施設単位での活動は実施しなかった。来年度は法人全体でのイベントではなくとも、施設間で互いの職員が交流出来るような形態のイベントが実施出来るよう検討したい。

3. 資料

1) 理事会開催状況

開催日	理事会	審議内容
令和4年6月1日	165回	1. 令和3年度事業報告について 2. 令和3年度決算について 3. 第70回定時評議員会の招集について
令和4年12月7日	166回	1. 諸規程の改正について 2. 出雲サンホームの改修工事について
令和5年3月14日	167回	1. 令和4年度資金収支第一次補正予算について 2. 令和5年度経営方針・事業計画について 3. 令和5年度資金収支予算について 4. 諸規程の改正について 5. 令和5年度資金運用計画について 6. 出雲サンサン保育園 園長の任命について 7. 臨時評議員会の招集について 8. 理事候補者の選任について

2) 評議員会開催状況

開催日	評議員会	審議内容
令和4年6月22日	70回	1. 令和3年度決算について
令和5年3月24日	71回	1. 令和4年度資金収支第一次補正予算について 2. 令和5年度経営方針・事業計画について 3. 令和5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4年4月20日	1回	1. 令和4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(5月、6月) 4. 緊急時における情報共有について
令和4年5月18日	2回	1. 人権同和研修の実施について 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. 第165回理事会議題について
令和4年6月15日	3回	1. 各施設の運営状況について 2. 監事監査結果の報告について
令和4年8月3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. 慶弔規程の改正案について 4. 島根県民間社会福祉事業従事者互助会の脱退について
令和4年9月7日	5回	1. 新職員交流会の開催について 2. 各施設の運営状況について 3. スケジュール確認(10月、11月)
令和4年10月19日	6回	1. 各施設の運営状況について 2. 法人指導監査について 3. インターネットバンキングの導入について
令和4年11月16日	7回	1. 各施設の運営状況について 2. 第166回理事会議題について 3. スケジュール確認(12月、1月)
令和4年12月21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. 人事異動について 4. 年末年始スケジュール確認
令和5年1月18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. 第一次補正予算作成、来年度事業計画及び予算の作成について
令和5年2月22日	10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167回理事会議題について 4. スケジュール確認(3月、4月)

特別寄稿

～ 理事 三上 辰男 様を偲んで ～

令和5年3月9日、当法人理事 三上辰男様が急逝されました。享年 84 歳でした。

三上理事は、昭和 58 年から平成 17 年まで出雲市市議会議員として出雲市のために献身されました。議員を辞職された後も神西地区を中心に様々な役を引き受けられ、地元にとっては欠かせない存在でした。

平成 9 年 11 月からは 25 年の長きにわたり恵寿会の理事として多大なご尽力を頂戴致しました。同時に恵寿会後援会の会長として当法人にご支援を頂きました。

おおらかで、穏やかで、いつも笑顔で、お酒が好きで... 恵寿会の新職員歓迎会や忘年会の際に顔を真っ赤にして笑っていらっしゃるお姿が思い出されます。

恵寿会のことを最も愛されているお一人だったと思います、どうか安らかにそしてこれからも恵寿会を見守って下さい。

