

第三次中期経営計画

2019 ▶ 2023



その人らしさを大切に
～ みんなの笑顔のために ～

平成31年4月

社会福祉法人

山口県社会福祉事業団

はじめに

山口県社会福祉事業団は、昭和47年に県立福祉施設の運営を目的に誕生し、まもなく半世紀の歴史を刻むこととなります。

その歴史を顧みると、わずか3施設の経営からのスタートでしたが、その後に次々と県から施設が移管され、平成17年には経営方針を「受託経営」から「自立的経営」に大転換。在宅福祉サービスの社会的要請にも応えて事業を拡大しながら、現在のところ、指定管理も含めて、高齢者や障害者、児童など10施設において事業活動をしています。

しかしながら、この間の世情は平らかではなく、福祉の分野においても、平成12年の社会福祉基礎構造改革や介護保険制度の導入、平成28年の社会福祉法人制度の大改革などがあり、一方では、多くの社会福祉法人が設立されて、地域福祉も充実してきたところ です。

事業団では、こうした状況の下で、計画的な事業運営に取り組むため、平成19年度の「経営改善計画」に続き、20年度に「第一次中期経営計画」、25年度には30年度末を計画期間とする「第二次中期経営計画」を策定してまいりました。

第二次計画では、華の浦学園の移転新築という大規模プロジェクトを実行しましたが、新規・拡充計画の中には未達成のものもあり、また、事業団全体の収支は厳しくなりつつあるのが現状です。その原因としては、介護報酬の改定や施設の経年劣化による大規模修繕事業の増加、人件費比率の上昇など様々な要因があり、今後の資金需要も予想すると、身の丈にあった経営をするために、自らの足下を見つめ直す時期に立ち至っていると考えています。

「変えるにはリスクが伴う。変えなければもっと大きなリスクが伴う。」とは、米国の宇宙飛行士ジョン・ヤング氏の言葉ですが、少子高齢化という国家の根幹に係わる課題が眼前に横たわり、諸制度の先行きも不透明の中で、検証なくして経営を持続することはできません。

このために、この第三次計画では、他の法人による福祉サービスのストックの状況をも勘案しながら、「既存事業についても必要であれば一から見直す」、「状況次第では、痛みを伴うかもしれないが、勇気ある決断をする」との信念で、重点的に取り組む事業の「選択」と「集中」を行う観点から計画策定を行いました。

私としては、この計画を職員の自覚と精励恪勤をもって着実に推し進めることこそ、“その人らしさを大切に～みんなの笑顔のために～”の基本理念を実践しつつ、社会福祉法人として我々に課された使命を全うできるものと確信しています。

折しも改元の節目にこの計画を策定し、計画期間中には次なる半世紀に歩みを進めることとなりますが、関係各位の御理解と格段の御支援を賜りますようお願い申し上げます。

平成31年（2019年）4月

社会福祉法人 山口県社会福祉事業団
理事長 秋 貞 憲 治

Contents
目次

中期経営計画の策定に当たって	1
1 策定の趣旨	1
2 計画の位置づけ	1
3 計画期間	1
4 計画の基本的な考え方	1
第二次中期経営計画の数値目標の状況	2
第三次中期経営計画における重点事項	5
I 経営の基盤づくり	7
(1) 法人の使命・目的の共通認識	7
(2) 法人組織の強化	8
(3) 安全、安心な環境づくり	10
(4) 人財の確保・定着・育成	12
(5) 財務基盤の確立	23
II 選ばれる施設づくり	26
(1) 利用者に対する基本姿勢	26
(2) サービスの質の向上	28
(3) 各施設の取組	31
◎灘海園	31
◎伊保庄園	33
◎オアシスはぎ園	34
◎たちばな園	35
◎華南園	36
◎はなのうら・華の浦	38
◎このみ園	40
◎山口県みほり学園	41
◎山口県児童センター	42
◎ゆ～あいプラザ山口県社会福祉会館	44
III 地域とともに歩む施設づくり	45
(1) 地域共生社会の実現に向けた役割発揮	45
(2) 地域交流の推進	48
中期資金計画	50
用語解説	51

中期経営計画の策定に当たって

1 策定の趣旨

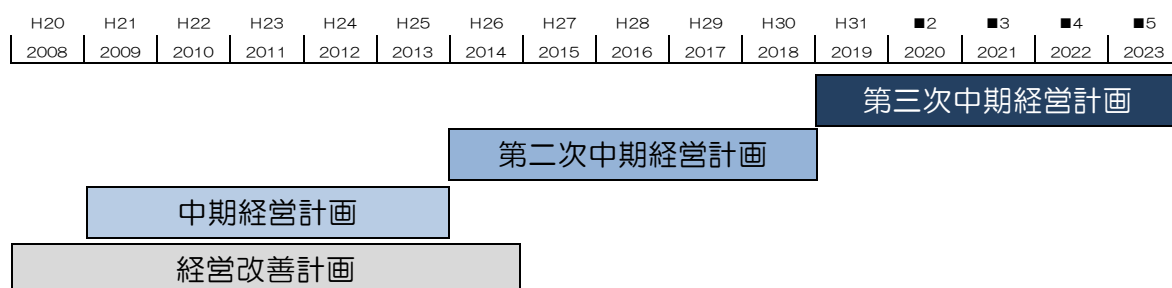
○基本理念及び基本目標の実現に向け、社会状況の変化やこれまでの取組の成果を踏まえ、限られた経営資源の中で、今後の5年間に特に重点的に取り組む事業の「選択」と「集中」を行う観点から策定する。

2 計画の位置づけ

○当事業団経営の行動計画として定める。

3 計画期間

○2019年度から2023年度までの5年間とする。



○なお、計画期間中においても、国における制度改正や報酬改定、県における諸計画の見直し、福祉ニーズの変化などを踏まえ、必要に応じて見直しを行う。

4 計画の基本的な考え方

○基本理念及び基本目標は、第二次中期経営計画を踏襲する。

- *一貫性・継続性を確保することが重要
- *基本理念に関する職員アンケートにおいて91.6%の職員が継続使用に賛成
- *さらに分りやすくなるよう、基本理念にサブタイトル「みんなの笑顔のために」を加える。

「みんな」＝利用者、家族、職員、地域住民等

「その人らしさを大切に～みんなの笑顔のために～」の基本理念の下、

- ◆ 利用者の立場に立った“選ばれる施設づくり”
- ◆ 地域から信頼される“地域とともに歩む施設づくり”
- ◆ 自立的経営を目指す“経営の基盤づくり”

の三つの基本目標に沿って、「質の高いサービスの提供」と「自立的経営の確立」を目指した取組を一層推進していくこととする。

第二次中期経営計画の数値目標の状況

○数値目標38項目のうち21項目については、平成26年度から平成29年度の間で少なくとも1回は目標を達成しており、着実に成果が出ていると考えられる。

○しかしながら、施設本体の稼働率については、同期間中に一度でも目標を達成した施設は1施設しかなく、運営に当たって根本的な見直しが必要となっている。

特別積立金の積立額（施設設備積立金）

目 標	積 立 実 績 (百万円)			
	H 2 6	H 2 7	H 2 8	H 2 9
毎年度 150 百万円以上	2 6 7	1 9 0	1 7 3	1 2 3

*網掛けは目標を達成したもの（以下同じ）

温室効果ガス排出量

目 標	増 減 率			
	H 2 6	H 2 7	H 2 8	H 2 9
H25実績の5%減	△5.9%	△8.9%	△2.6%	+0.9%

資格取得者数

目 標	助成実績				H29年度末 実人員	
	H 2 6	H 2 7	H 2 8	H 2 9		
H25実績の20%増	介護支援専門員 51人→62人		1	2	58	
	社会福祉士 37人→45人		2	2	1	51
	介護福祉士 152人→183人	1	15	3		189

障害者の法定雇用率

目 標	法定雇用率			
	H 2 6	H 2 7	H 2 8	H 2 9
2.0%の達成	1.7%	2.9%	3.0%	3.1%

メンタルヘルス研修会の開催回数

目 標	実 績
	H 2 6 ~
各施設年1回以上	毎年度1回以上、各施設において開催済

稼働率等

	区 分	目 標	実 績			
			H 2 6	H 2 7	H 2 8	H 2 9
灘海園	特 養	稼働率96.2%(H21~H24平均)⇒97%	96.8	96.9	95.6	96.3
	短期入所	稼働率86.9%(") ⇒85%	75.7	72.5	86.0	86.5
	通所介護	稼働率 ⇒80%	88.3	85.6	83.8	80.7
	訪問介護	月平均訪問回数 ⇒300回	194.8	304.9	310.5	294.1
	居宅介護支援	月平均利用回数25人(H24) ⇒70人	64.1	67.8	67.8	75.1

	区 分	目 標	実 績			
			H 2 6	H 2 7	H 2 8	H 2 9
伊保庄園	特 養	稼働率96.6% (H21~H24平均) ⇒ 97%	97.6	96.2	96.6	97.6
	短期入所	稼働率41.1% (") ⇒ 70%	48.0	44.7	43.3	50.3
	通所介護	稼働率32.7% (H24) ⇒ 80%	71.9	77.2	73.0	59.7
	訪問介護	月平均訪問回数422回(H21~H24平均) ⇒ 450回	350.6	238.2	235.7	232.8
	居宅介護支援	月平均利用回数41人 (H24) ⇒ 60人	54.8	50.8	50.2	45.5

	区 分	目 標	実 績			
			H 2 6	H 2 7	H 2 8	H 2 9
オアシス はぎ園	特 養	稼働率94.2% (H21~H24平均) ⇒ 96%	90.9	92.1	93.8	88.1
	グループH	稼働率97.2% (") ⇒ 97%	96.6	99.2	98.9	96.9
	短期入所	稼働率80.0% (") ⇒ 80%	70.5	70.9	83.3	74.8
	通所介護	稼働率66.8% (") ⇒ 80%	62.2	64.1	69.3	62.0
	居宅介護支援	月平均利用回数68人 (H24) ⇒ 70人	66.8	66.6	71.1	78.9

	区 分	目 標	実 績			
			H 2 6	H 2 7	H 2 8	H 2 9
たちばな園	施設入所	稼働率96.8% (H21~H24平均) ⇒ 98%	91.5	91.2	92.3	90.9
	生活介護	稼働率97.3% (") ⇒ 98%	91.5	91.2	92.8	91.2
	短期入所	稼働率 1.1% (") ⇒ 35%	6.4	8.0	6.9	8.5
	相談支援	月平均計画作成・モニタリング数5.77人 (H24) ⇒ 30人	19.3	23.6	28.9	29.4

	区 分	目 標	実 績			
			H 2 6	H 2 7	H 2 8	H 2 9
華南園	施設入所	稼働率98.1% (H21~H24平均) ⇒ 98%	97.8	97.7	97.5	95.6
	生活介護	稼働率97.5% (") ⇒ 98%	97.0	95.4	96.6	96.4
	短期入所	稼働率59.5% (") ⇒ 70%	69.2	53.7	85.1	65.4
	相談支援	月平均計画作成・モニタリング数9.6人 (H24) ⇒ 35人	39.4	38.0	37.8	—

	区 分	目 標	実 績		
			H26	H27	H28
華の浦学園	障害児入所・施設入所支援・短期入所	稼働率87.2% (H21~H24平均) ⇒ 88%	83.2	83.4	86.6
	放課後等デイ・児童発達支援	稼働率96.8% (H24) ⇒ 95%	97.8	97.9	95.9

はなのうら	区 分	目 標	実 績
			H 2 9
	障害児入所・短期入所	(95.0%)	91.8
放課後等デイ・児童発達支援	(95.0%)	91.2	

華の浦	区 分	目 標	実 績
			H 2 9
	施設入所	(98.0%)	86.0
	生活介護	(97.0%)	84.9
	短期入所	(21.0%)	40.8
相談支援	(30人)	39.4	

	区 分	目 標	実 績			
			H 2 6	H 2 7	H 2 8	H 2 9
このみ園	障 害 児 入 所	稼働率95.8%(H24)⇒96%	94.4	94.6	89.3	81.8
	短 期 入 所	稼働率22.8%(〃)⇒50%	35.0	17.0	13.3	10.2
	放課後等デイ・児童発達支援	稼働率 ⇒95%	92.0	102.3	102.3	105.8

児童センター	区 分	目 標	実 績			
			H 2 6	H 2 7	H 2 8	H 2 9
	プラネタリウム利用者数	年間 17,923 人(H21～H24 平均) ⇒22,000 人	28,058	20,879	27,189	24,415

社会福祉会館	区 分	目 標	実 績			
			H 2 6	H 2 7	H 2 8	H 2 9
	会議室等利用者数	年間 19,291 人(H21～H24 平均) ⇒20,000 人	15,442	17,687	16,892	18,929

サービスの第三者評価の実施回数

目 標	実 績	
	H 2 6 ～	
各施設 3年に1回	全施設(児童センターを除く)において、3年に1回受審済	

地域貢献プラスワンの取組

目 標	実 績	
	H 2 6 ～	
各施設 毎年度 1つ以上	全施設で毎年度 1つ以上実施済	

第三次中期経営計画における重点項目

○第二次中期経営計画における取組の成果や今後の課題等を踏まえ、更なる発展的かつ安定的な経営を目指すため、基本目標ごとに「選択」と「集中」の視点に立って、特に重点的に取り組む項目を定める。

I 経営の基盤づくり

(1) 法人の使命・目的の共通認識

- ◆基本理念及び基本目標の周知徹底

(2) 法人組織の強化

- ◆ガバナンスの確立
- ◆経営健全化の取組

(3) 安全、安心な環境づくり

- ◆老朽施設の改築・改修

(4) 人財の確保・定着・育成

- ◆多様な人財の採用
- ◆募集方法の拡大
- ◆働き方改革への対応
- ◆職員の定着に向けた支援
- ◆ハラスメント対策
- ◆自律型組織を担う人財の育成
- ◆人事・組織マネジメントの強化

(5) 財務基盤の確立

- ◆事業の在り方の検討・実施
- ◆収益の拡大及び積立金の確保

II 選ばれる施設づくり

(1) 利用者に対する基本姿勢

- ◆利用者の自己決定と選択の尊重
- ◆身体拘束の適正化及び虐待防止の取組の推進

(2) サービスの質の向上

- ◆認知症ケア体制の充実
- ◆医療的ケア体制の充実
- ◆強度行動障害支援体制の充実

(3) 各施設の取組

◎灘海園

- ◆職員の確保・育成システムの構築

◎伊保庄園

- ◆介護ロボット・介護機器等の導入

◎オアシスはぎ園

- ◆外出支援の拡充と充実

◎たちばな園

- ◆高齢知的障害者に対する専門的な支援体制の確立

◎華南園

- ◆暮らしの質の向上

◎はなのうら・華の浦

- ◆在宅サービスの充実

◎このみ園

- ◆家庭的な養育環境の実現

◎山口県みほり学園

- ◆総合環境療法の充実

◎山口県児童センター

- ◆児童健全育成・子育て支援の基盤の強化

◎ゆ～あいプラザ山口県社会福祉会館

- ◆ホームページの充実による会館利用のPR

Ⅲ 地域とともに歩む施設づくり

(1) 地域共生社会の実現に向けた役割発揮

- ◆地域における公益的な取組の展開
- ◆セーフティネット機能の発揮

(2) 地域交流の推進

- ◆地域との相互交流機会の拡大

I 経営の基盤づくり

「自立的経営の時代」にあって、基本目標に掲げる「選ばれる施設づくり」、「地域とともに歩む施設づくり」を着実に進めるため、それを支える「経営の基盤づくり」を推進する。

(1) 法人の使命・目的の共通認識

◆ 基本理念及び基本目標の周知徹底

○基本理念及び基本目標は、事業を継続・発展させていくための目的であり、当事業団の「あるべき姿」であることから、全職員に周知徹底し共通認識を図る。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・全ての職員に対して、基本理念「その人らしさを大切に」や三つの基本目標等について、各種会議や研修等を通じて周知徹底を図ってきた。
- ・その結果、基本に理念については大多数の職員（89.5%）が常に基本理念を覚えており、かなり浸透してきていると考えられる。

▽ 課 題

- ・勤続年数の短い職員は、他との比較において常に覚えている職員の割合が低くなっている。（勤続年数10年未満の職員86.7%）

▽ 5年後の目指すべき方向

- ・全ての職員が常に基本理念と基本目標を覚えており、それらに沿って、利用者の自己決定と選択を尊重し、個人の尊厳に配慮した福祉サービスを提供する。

▽ 目指すべき方向の具体策

- ・新規採用職員を始めとした勤続年数の短い職員（正職員以外の職員を含む。）を中心に、各種会議や研修等で基本理念と基本目標の周知徹底を図る。
- ・職員配布資料や掲示物等、目につきやすい印刷物に可能な限り基本理念と基本目標を表示する。

【数値目標】

「基本理念を常に覚えている職員の割合」

89.5% ⇒ 100%
(2018年度) (2023年度)

【年次計画】

実施年度	2019	2020	2021	2022	2023
各種会議、研修等での周知徹底	→				
印刷物等への表示	→				

(2) 法人組織の強化

◆ ガバナンス*の確立

○理事会において決定した「内部管理体制の整備についての基本方針」に基づき、内部管理に係る必要な規程等の制定・見直し等の実施や役職員等への周知徹底を図ることにより、法人のガバナンスを確保する。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・理事会及び評議員会の役割、権限及び体制を明確にするため、「理事会運営規程」及び「評議員会運営規程」を定め、適切な理事会及び評議員会の運営を行うこととした。
- ・「経営会議」を定期的又は臨時に開催し、業務執行上の重要事項について機動的、多面的に審議することとした。
- ・監事の監査業務の適正を確保するため「監事監査規程」を定め、規程に基づく公平不偏の監事監査を実施することとした。

▽ 課 題

- ・事業団の各種規程に、役員等の責務についての規定がない。
- ・既存の規程について整合性が取れていない箇所が見られる。

▽ 5年後の目指すべき方向

- ・必要な規程等を整備し、全ての役職員のコンプライアンス*意識の醸成と定着を推進するため、継続的な周知徹底を図ることにより、高い公益性を活かした社会福祉法人経営の要請に応えられる組織体制を確立する。

▽ 目指すべき方向の具体策

- ・既存の規程等については、総体的に見直し、整合性を図るとともに、役員等の役割権限・責務等について規定する。また、必要な規程等については新規に制定する。
- ・見直しや新規制定を行った規程等が適正に運用され内部統制システムが構築されるよう、役職員等への教育及び啓発活動を継続実施する。

【数値目標】

「職員へのコンプライアンス研修の計画実施」	
不定期 (2018年度)	⇒ 年2回 (2023年度)

【年次計画】

実施年度	2019	2020	2021	2022	2023
規程等の見直し及び制定	見直し及び制定	継続的な見直し			
役職員等への教育・啓発活動	役員等への規程の周知・啓発 職員への教育・研修等				

◆経営健全化の取組

○将来に向けて安定的経営を実現するため、近年悪化している収支の状況や悪化の原因等を分析し、改善に向けた取組を進める。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・主に次の要因により収支が悪化してきており、改善を要する状況にある。
 - ①平成27年度の報酬改定により収益が減少した。
 - ②正職員以外の職員の人員不足により、正職員の雇用割合が増加した。
 - ③改築を要する4施設の老朽化が進み修繕費支出が増加している。
 - ④利用者の重度化に伴う入院等により、施設の稼働率が低下し、収益が減少した。

▽ 課 題

- ・不採算事業の見直しや給与体系の見直し、職員配置の適正化等を行うことにより、収支の改善を図る必要がある。
- ・施設整備等積立金の毎年の積立額が減少してきており、老朽施設の改築が進まない。
- ・施設の老朽化により、建物本体や空調設備等、大規模な修繕事案が生じており、修繕積立金を準備しておく必要がある。
- ・施設の稼働率の向上、加算の取得等により、必要な収益の確保を図る必要がある。

▽ 5年後の目指すべき方向

- ・当事業団の事業を全般的に点検し、継続・拡大すべき事業の選択と人財や財源などの資源の集中を図り、将来にわたる安定した事業団経営を実現する。

▽ 目指すべき方向の具体策

- ・全ての事業における収支や人件費の状況を総合的に分析・検討し、改善に向けて「経営健全化計画」を策定し実施する。

【数値目標】

「事業活動資金収支差額」
 183,170千円 ⇒ 283,000千円
 (2018年度見込み) (2023年度)

「人件費率の適正化(正職員以外の職員を含む)」
 69% ⇒ 66%(H28全国66.0%)
 (2018年度) (2023年度)

【年次計画】

実施年度	2019	2020	2021	2022	2023
経営健全化計画の策定及び実施	計画策定		計画実施		

(3)安全、安心な環境づくり

◆ 老朽施設の改築・改修

○利用者が安全、安心で快適な生活が送れるよう、老朽施設の早期改築に向けて、財源の確保に努めるとともに、安全性の向上を中心に優先順位を考慮して、具体化の検討を進める。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・当事業団の施設は、そのほとんどが、昭和40年代後半から昭和50年代半ばに建設されたものであり、老朽化が進んできている。
- ・このため、平成20年代から老朽施設の改築を進めており、平成23年度には、障害児入所施設「このみ園」、平成24年度には特別養護老人ホーム「灘海園」、平成28年度には障害児入所施設・障害者支援施設併設の「はなのうら・華の浦」の改築を完了したところである。



▽ 課 題

- ・老朽化が進む特別養護老人ホーム「伊保庄園」及び「オアシスはぎ園」、障害者支援施設「たちばな園」及び「華南園」の4施設が未改築となっている。
- ・一方で近年事業活動差額が減少し、施設整備等積立金への毎年の積立額が減少してきているため、改築経費の財源の確保が困難になっている。



▽ 5年後の目指すべき方向

- ・資金面では、当面、余裕を持って改築を進められる額が確保できるよう、収支の改善と資金の積立に努める。
- ・他方、改築には、適地の探索や基本構想の検討、基本・実施設計など、着工までに長時間にわたる様々な準備が必要であることから、事前に改築の準備を進め、可能となったときに速やかに着手できる条件を整える。
- ・短期間のうちに全ての老朽施設を改築することは資金面から困難であり、それまでの間は、必要な改修・修繕を行う。



▽ 目指すべき方向の具体策

- ・資金が確保できた時点で、優先順位の最も高い施設の改築に速やかに着手できるよう、第三次中期経営計画の期間中に、敷地の探索を始め、必要な部屋や施設・設備の機能及びその配置等、建物に係る仕様の検討を進める。
- ・施設整備積立金については、建築費の急騰など改築時の急な資金需要の増加に対処するため、当面、積立額15億円を目標として資金確保に努める。
- ・改築まで長期間が見込まれる施設については、その期間を考慮しつつ有効な改修・修繕を行う。

山口県社会福祉事業団の各施設の改築状況

1 近年改築済みの施設

施設名	灘海園	はなのうら ・華の浦	このみ園 注2
種別	特養・短期・ デイ・居宅支援・ 訪問	障害児・者入所・生 活・デイ・短期・相 談支援	障害児入所・ デイ・短期
入所定員	100	16+34	50
短期定員	20	4	10
デイ定員	18	10	10
創設(改築)年月日	H24.12.28	H29.3.31	H24.3.29
改築費(千円)注1 (A)	1,618,799	1,367,092	986,220
改築費補助金額(千円) (B)	393,600	291,292	—
差引当事業団負担額 (A)-(B)	1,225,199	1,075,800	—

注1 改築費は、建物、設備の整備費及び設計費・旧施設解体費等の付帯経費の合計。
注2 このみ園については、県による改築後、移管されたため、当事業団の負担額なし。

2 今後改築を要する施設

施設名	伊保庄園	オアシスはぎ園	オアシスはぎ園 グループホーム	たちばな園	華南園
種別	特養・短期・ デイ・居宅支援	特養・短期・デイ・ 居宅支援・ 支援センター	グループホーム	障害者入所・生活・ 短期・相談支援	障害者入所・ 生活・短期
入所定員	100	100	18	60	50
短期定員	14	16	—	4	4
デイ定員	15	30	—	—	—
創設(改築)年	S51	S54	H16	S52	S48
経過年数	43	40	15	42	46
現在建物床面積(m ²)	4,199	6,158	725	2,175	2,364
次期改築床面積(m ²)	6,400	6,400	700	3,500	3,200
改築費(千円)	1,619,000	1,619,000	231,000	1,257,000	1,162,000
敷地購入面積(m ²)	15,000	15,000	(特養一体)	15,000	(現地改築)
敷地購入費(千円)	300,000	300,000	—	300,000	—
改築費+敷地購入費計(千円)(A)	1,919,000	1,919,000	231,000	1,557,000	1,162,000
改築補助金見込額 (B)	393,600	393,600	30,000	244,942	238,815
差引当事業団負担額 (A)-(B)	1,525,400	1,525,400	201,000	1,312,058	923,185

注・次期改築床面積、敷地購入面積及び改築費等の金額は、灘海園又は、はなのうら・華の浦の例に準じた概算。
・たちばな園の時期改築床面積は、定員60人のため、定員50人比300m²を加算した。
・デイサービスセンターの床面積は300m²、グループホームは700m²と想定した。
・グループホームの改築費は、床面積1m²当たり30万円+付帯経費10%を見込んだ。
・敷地購入費単価は、1m²当たり2万円と想定した。改築後、旧施設の敷地が売却できれば、その額を減額可能。
・差引当事業団負担額には、借入金を用いることも可能であるが、その効果は必要な財源が先送りされるのみであることから、ここでは考慮しないこととした。

3 県による改築を要する施設

施設名	山口県 みほり学園	山口県 児童センター	山口県社会福祉会館	
			旧館	新館
種別	児童心理治療	児童厚生	—	—
入所定員	50	—	—	—
創設(改築)年月日	S47.6.9	S56.3.20	S50.2.28	H3.11.15
経過年数	47	38	44	28
備考	県立施設 指定管理	収益性の乏しい施設		

4 改築資金の状況

必要額(千円) (上記2項の表中、差引当事業団負 担額(A)-(B)の合計)	5,487,043	施設整備等 積立金額 (平成30年度末)	約 920,000	今後積立を 要する金額	約 4,570,000
--	-----------	----------------------------	-----------	----------------	-------------

(4)人財の確保・定着・育成

◆ 多様な人財の採用

○人手不足が常態化する中、人財を安定的に確保し労働力不足の解消を図るため、学生や高齢者、障害者、外国人等の多様な人財の採用を進める。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・職員の採用に当たっては、特にターゲットを定めず、広く募集広報を行ってきたが、結果的に職員数は最低基準を充たすものの、当事業団が設定している定数には、一部施設を除いて届いていない状況となっている。



▽ 課 題

- ・労働力不足の解消のため、様々な分野から、安定的に人財を確保していくことが求められている。



▽ 5年後の目指すべき方向

- ・学生や高齢者、障害者、外国人等の多様な人財に対し、ターゲットを絞った取組を進め、安定的に人財を確保し、労働力不足を解消する。



▽ 目指すべき方向の具体策

- ・インターンシップを積極的に導入し、学生に就業体験の機会を提供することにより、当事業団の仕事に興味・関心を持ってもらい採用につなげる。
- ・「実習生」に対して、実習中の丁寧な指導のほか、実習後のフォローを徹底し、当事業団に好印象を持ってもらうことにより、新卒入職を促進する。
- ・「高齢者」については、就労だけでなく、社会参加の場の創出や生きがいづくりの観点から、制度や環境を整備し、受入れを進める。
- ・「障害者」については、積極的に受入れを進めるとともに、採用時や採用後の合理的配慮*に努める。

【数値目標】

「全職員に占める高齢者の割合（正職員以外の職員を含む）」		
8.5%	⇒	12%(H28全国11.9%)
(2018年度)		(2023年度)

「障害者雇用率（法定雇用率2.2%）」		
2.5%	⇒	3.0%
(2018年度)		(2023年度)

【年次計画】

実施年度	2019	2020	2021	2022	2023
インターンシップの受入れ・ 実習生のフォローによる採用	インターンシップの受入れ・採用				
	実習生のフォロー・採用				
高齢者の採用	制度整備	採用			
障害者の採用	合理的配慮				
	採用				
外国人の採用	情報収集	採用			

○各施設の期待する職員像

施設名	期待する職員像
灘海園	<ul style="list-style-type: none"> 高い専門性を有し、多様化、高度化するニーズに対応できる 適切適時に報告、連絡、相談、確認ができる 向上心があり、常に高い意欲と意識を持って仕事ができる 利用者や家族等と信頼関係を築くことができる 他人に対して常に思いやりを持って行動できる
伊保庄園	<ul style="list-style-type: none"> 高い専門性を有し、多様化、高度化するニーズに対応できる 人間性豊かで、利用者の視点に立って考え、行動できる チャレンジ精神があり、主体的に考え行動できる 広い視野と柔軟な発想で考え、行動できる 他人に対して常に思いやりを持って行動できる
オアシス はぎ園	<ul style="list-style-type: none"> 「有能な職員」である前に「良識ある社会人」として行動できる 「価値観（やる気）」、「知識（分かる）」、「技術（できる）」の3つの力がある プラス思考で前向きに明るい未来を語ることができる 向上心があり、常に自己研鑽・自己啓発の意欲がある 報告、連絡、相談、確認ができる
たちばな園	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の人権と尊厳を大切にできる 質の高いサービスを提供できる専門的知識と技術がある 利用者の毎日の変化に気づき対応できる 相手の話をしっかり傾聴することができる 職場内でのコミュニケーションを円滑にとることができる
華南園	<ul style="list-style-type: none"> 他人に優しく、社会人としての基本やマナーを守ることができる 受け身ではなく、自ら考え行動する積極的な姿勢がある 当事者意識を持ち、他責ではなく自責で物事を考えることができる 自らの意見を伝えると同時に相手の意見を聴き、話し合う協調性がある プロ意識が高く、向上心を持って仕事ができる
華の浦 はなのうら	<ul style="list-style-type: none"> 利用児・者の人権を尊重し、将来を見据えた支援ができる 固定観念にとらわれず、素直な心と広い視野で柔軟に考え行動できる 礼儀とコミュニケーションを大切に、協調性のある組織人として行動できる 問題意識と向上心を持ち、課題解決のために自ら考え行動することができる 学校や関係機関など職場以外にも連携を図り、サービスの調整ができる
このみ園	<ul style="list-style-type: none"> 利用児の特性を理解するとともに、一人ひとりの良いところに目を向けることができる 自己研鑽に励み、様々な考え方を受け入れられる柔軟性がある 利用児の意思決定を最優先に尊重できる 家族の気持ちに寄り添いながら支援できる チームでの支援を常に意識できる
山口県 みほり学園	<ul style="list-style-type: none"> 高い専門性を発揮し、自己研鑽に努めることができる 報告、連絡、相談、確認がタイムリーに正確にできる 利用児や家族等と信頼関係を築くことができる チームワークを大切にしつつ、リーダーシップを発揮することができる 常に問題意識を持ち、前向きに考えることができる
山口県 児童センター	<ul style="list-style-type: none"> 常に問題意識を持ち、意欲の向上を図ることができる 社会環境に敏感で、変化するニーズに対応できる高い専門性がある 利用児や家族等との信頼関係を築くことができる 職場以外でのネットワークづくりができる 周囲に流されず、間違いはお互いに指摘し合える雰囲気を作ることができる

◆ 募集方法の拡大

○優れた人財の確保に向け、これまでの募集方法に加え、様々な採用チャネルを効果的に活用して、当事業団の魅力を広く情報発信する。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・正職員については、事務局において、募集要項をハローワークや福祉人材センター、福祉関係の学校等に送付するほか、当事業団のホームページへの掲載、卒業生による母校訪問など、広く周知を行い、採用を進めてきたが、一部施設以外は現員数が事業団設定の定数に届いていない。
- ・正職員以外の職員については、各施設において周知、採用を行っているが、ほとんどの施設において大幅に不足している状況である。



▽ 課 題

- ・景気の動向等により、将来の担い手である人財が他産業へ流出してしまうなど、当事業団への応募が減少傾向となっており、募集方法の拡大が急務となっている。



▽ 5年後の目指すべき方向

- ・発信した情報を求職者が容易に検索することができ、欲しい情報がいち早く入手できる環境を整備する。



▽ 目指すべき方向の具体策

- ・当事業団独自の職場説明会の開催と、PR動画を活用した分かりやすいPR活動を実施する。
- ・福祉系大学や専門学校との連携強化及び福祉系以外の学校へのPR活動を推進する。
- ・ネット社会対応のため、SNSを活用したPR活動を展開する。
⇒スマホ利用者への対応、漫画によるPR等
- ・職員の紹介により採用した者が職場に定着した場合に、紹介した職員に対し、労働基準法、職業安定法に抵触しない範囲で一定のメリットを与える「職員紹介制度」を創設する。

【数値目標】

「事業団設定定数を満たしている施設」

2施設（このみ園、児童センター）⇒ 全施設
(2018年度) (2023年度)

【年次計画】

実 施 年 度	2019	2020	2021	2022	2023
職員定数の充足に向けたPR活動及び職員紹介制度の創設	PR活動検討 紹介制度創設	職員定数充足に向けたPRと採用活動の展開		職員定数の充足	

◆ 働き方改革への対応

○働き方改革による魅力ある職場づくりに向け、適正な労働時間の把握・管理や年次有給休暇の取得の促進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等を進める。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・正職員以外の職員の確保が困難な状況にある中、施設によっては正職員と正職員以外の職員の業務に差異が少ないケースもあり、賃金の格差が一部の正職員以外の職員の不満にもつながっている。
- ・人員不足の中、休日振替、有給休暇の計画付与により、勤務のローテーションが組みづらくなっている。



▽ 課 題

- ・働き方改革関連法の施行に伴い、同一労働同一賃金の考え方に基づく公正な待遇の確保や適正な人員配置の見直し、時間外労働、休日振替等の適正化についての対応が求められる。



▽ 5年後の目指すべき方向

- ・職員の健康を重視して、長時間労働の防止や有給休暇の取得を促進するとともに、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられる体制を整備する。



▽ 目指すべき方向の具体策

- ・職員の労働時間を適正に把握するため、出退勤システム等を導入する。
- ・有給休暇の取得義務化への対応に併せ、休日付与の在り方について検討する。
- ・雇用形態に関わらない公正な待遇を確保する。
- ・適正な人員配置の一環として高齢者の就業を促進することとし、定年の段階的な引上げを行うとともに、引上げ後の給与の見直しを行う。

【数値目標】

「定年の引上げと給与水準の見直し」

定年60歳 ⇒ 定年61歳
(2018年度) (2021年度～)

引き上げ後の給与水準 70%

【年次計画】

実施年度	2019	2020	2021	2022	2023
労働時間確認方法の決定	情報収集 システム検討	予算化 導入			
有給休暇取得日指定の体制整備	実施				
休日の見直し	制度検討	実施			
公正な待遇の確保	制度検討	実施			
定年の引上げ	情報収集及び動向調査		段階的な引上げ実施		



◆ 職員の定着に向けた支援

○職員の定着に向け、生活実態に合わせた働き方の選択が可能となる仕組みを確立するとともに、離職の要因となる悩みや問題の解決をサポートする制度を導入する。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・自己申告書等により異動や職務についての希望を聴取しながら人事異動を行っているが、施設の人員配置に偏りが生じている。
- ・育児休業等からの復帰後や子育て期の働き方についての選択肢が少ないため、就業の継続が困難となる状況がある。
- ・業務等についての問題や悩みを相談できる者が少ない。



▽ 課 題

- ・異動や働き方についての選択肢を広げ、全職員が働き続けることのできる制度が求められる。
- ・新人職員等の悩み等についてのサポート体制が必要。



▽ 5年後の目指すべき方向

- ・全ての職員について、子育てや家族介護など、生活実態に合わせて選択できる働き方を確立し、ワーク・ライフ・バランス*の推進を図る。
- ・職員が抱える悩みや問題について気軽に相談できる体制を整備する。



▽ 目指すべき方向の具体策

- ・生活実態に応じて選択が可能となるよう、多様な働き方の仕組みを検討・導入する。
- ・メンター*制度の導入により新任職員等のサポート体制を整え、離職の防止に努める。

【数値目標】

「退職者のうち採用3年未満離職率（正職員及び嘱託職員）」
 48.7% ⇒ 30%
 （2018年度） （2023年度）

【年次計画】

実施年度	2019	2020	2021	2022	2023
多様な働き方の仕組みの導入	情報収集 検討 組合協議他		制度導入		
メンター制度の導入	各施設での試行			制度導入	

◆ ハラスメント*対策

○パワーハラスメント、セクシャルハラスメント及びマタニティハラスメントの根絶に向け、それぞれの防止に関する規程について、役職員等への教育・研修及び啓発活動の継続実施により周知徹底を図る。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・平成19年度に「セクシュアルハラスメント防止に関する規程」、平成28年度に「パワーハラスメント防止に関する規程」を制定。平成29年3月には「パワーハラスメントの防止及び解決に関する対応マニュアル」を作成し、職員への周知を図った。
- ・改正男女雇用機会均等法及び改正育児・介護休業法の施行に併せ、平成29年1月に「妊娠、出産、育児・介護休業等に関するハラスメントの防止に関する規程」を制定した。

▽ 課 題

- ・各ハラスメント規程やマニュアルの内容、相談窓口について、職員等への周知を更に図る必要がある。

▽ 5年後の目指すべき方向

- ・事業団の全ての職員等がハラスメントについて理解するとともに、ハラスメントのない職場づくりへの高い意識を保持する。

▽ 目指すべき方向の具体策

- ・教育や研修、啓発活動を定期的・継続的に実施し、職員等への意識定着を図る。
- ・職員アンケートの実施によりハラスメントの未然防止及び深刻化の予防を図る。
- ・ハラスメント被害発生時には、規程及びマニュアルに沿った適正な対応により、事案の解決及び職場環境の改善に努める。

【数値目標】

「ハラスメントに関する職員研修等の計画実施」

（正職員以外の職員を含む）

課長・主任研修	0回	⇒	課長・主任研修	年1回
			施設研修	年1回以上
職員アンケート	未実施	⇒	職員アンケート	年1回
	(2018年)			(2023年)

【年次計画】

実施年度	2019	2020	2021	2022	2023
規程及びマニュアルについての教育・研修・啓発活動	職員等への教育・研修・啓発活動				
職員アンケートの実施と公表	年1回のアンケート実施と公表				

◆ 自律型組織*を担う人財の育成

○自律型組織を担う人財を育成するため、研修の充実を図るとともに、介護福祉士等の有資格者を増やすための助成制度等を見直す。

また、次世代の事業団運営の中核となる職員の育成に向けて、若手職員の意見を聴き、今後の事業団の在り方等を検討する仕組みを創設する。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・階層別研修について、外部講師の積極的活用や、新規採用職員のフォローアップ研修の新設など研修の充実や拡充を図ってきた。
- ・助成や手当支給の対象となる資格を拡げるなど、資格取得等に係る制度の拡充に努め、職員の資格取得の促進と支援に努めた。



▽ 課 題

- ・画一的な研修とならないよう、福祉ニーズや職員の意向に沿った研修内容とする必要がある。
- ・次世代の事業団の運営を担う中核的な職員の育成が急務となっている。
- ・経営状況が厳しい中、現行の資格取得のための支援制度を費用対効果の観点から見直し、より効果的な制度とする必要がある。



▽ 5年後の目指すべき方向

- ・職員の意向や最新の福祉ニーズ等に対応した研修の実施により、職員の資質の向上を図る。
- ・事業団全体に係る課題解決や新たな事業等について、企画立案や調整能力を有する中核的職員を育成する。
- ・費用対効果も考慮した、職員が資格を取得しやすい体制を整備する。



▽ 目指すべき方向の具体策

- ・最新の福祉ニーズを踏まえた特別研修や、事業団の職員を講師として施設等に派遣する出前研修を新たに実施する。
- ・様々な課題の解決や新たな提案について、各施設を代表する若手の職員が中心となって検討する仕組みをつくり、その仕組みの中で、中核となる職員を育成する。
- ・資格取得助成制度や資格手当の対象となる資格の必要性や助成額等を見直し、費用対効果を考慮した効果的かつ有効な制度設計を検討する。

【数値目標】

「特別研修の受講者数」	
0人	⇒ 5年間で延べ60人 (20人/1回×3回)
(2018年度)	(2023年度)








【年次計画】

実施年度		2019	2020	2021	2022	2023
研修の 充実	特別研修の実施 (2年に1回)	検討 試行		実施		実施
	出前研修の実施	検討 試行	実施			
中核職員の育成に向けた仕組み づくり		検討 試行	実施			
資格助成制度及び資格手当の見 直し		検討	組合等調整 職員周知	実施		



セミナー研修発表会

【年次計画】

実施年度	2019	2020	2021	2022	2023	
新たな人事評価制度の本格実施	 試行検証	 再試行	 本格実施			処遇反映
職員定数の見直し	 状況調査	 定数見直				
地域限定職員制度の導入	 制度検討	 導入 職員募集 転換募集				



(5) 財務基盤の確立

◆ 事業の在り方の検討・実施

○地域の現状やニーズ等を考慮した上で、財務基盤を強化に向けて、事業の在り方について検討し、可能なものから実施する。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・目標稼働率を大きく下回る状況が続いている施設や事業があり、収益の確保が厳しくなっている。
- ・支出額が収入額を上回る不採算事業が増加し、拠点ひいては法人全体の財務状況を悪化させている。



▽ 課 題

- ・地域のニーズを踏まえ、関係機関等と調整しながら、将来を見据えた計画的かつ効率的な事業運営を行う必要がある。
- ・人件費が収入総額を上回るなどの不採算事業については、縮小や廃止も視野に入れた経営改善の取組が急務となっている。



▽ 5年後の目指すべき方向

- ・社会福祉法人本来の公益性の高い事業活動は維持しつつ、稼働率の向上等による収益の確保や定員削減、職員の適正配置、事業の廃止等を行い、財務状況の改善を図ることで、安定した財務基盤を確立する。



▽ 目指すべき方向の具体策

- ・「灘海園」 → 居宅介護支援事業の拡充、訪問介護事業の廃止
- ・「伊保庄園」 → 通所介護事業の稼働率の向上及び職員の適正配置
- ・「オアシスはぎ園」 → 本体の稼働率の向上及び定員の見直し、通所介護事業の定員の見直し
- ・「たちばな園」 → 相談支援事業の収支の見直し及び職員の適正配置の検討
- ・「華の浦」 → 相談支援事業の収支の見直し及び職員の適正配置の検討
- ・「このみ園」 → 本体の定員削減（50人→40人）

【数値目標】

「事業活動資金収支差額率*がマイナスの事業所」		
9事業所	⇒	6事業所
(2017年度)		(2023年度)

【年次計画】

実施年度		2019	2020	2021	2022	2023
灘海園	居宅介護支援事業の拡充	実施				
	訪問介護事業の廃止	関係先調整	事業廃止			
伊保庄園	通所介護事業の稼働率の向上と職員の適正配置	検討	実施			
オアシス はぎ園	本体の稼働率の向上	検討 実施	検証			
	定員の見直し (稼働率の向上が困難な場合)			検討	関係先調整	実施
	通所介護事業の定員の見直し	検討	関係先調整	実施		
たちばな園	相談支援事業の収支の見直しと職員の適正配置の検討	検討	関係先調整	実施		
華の浦	相談支援事業の収支の見直しと職員の適正配置の検討	検討	関係先調整		実施	
このみ園	本体の定員削減 (50人 → 40人)	検討	関係先調整	実施		

◆収益の拡大及び積立金の確保

○老朽施設の改築を始めとする重要課題の解決に向け、収益の拡大を図り、建て替え等に要する積立金を確保する。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・老朽化した施設の計画的な改築等に備え、施設整備等積立金として資金の確保に努めてきた。
- ・平成 27 年度の報酬改定時以降、基本報酬の大幅な引き下げや稼働率の低下により、特に介護保険事業の収益確保が困難になっている。
- ・加えて人件費や修繕費などの増大による収支バランスの悪化から資金に余裕が無く、積立金の確保が非常に困難な状況になっている。

▽ 課 題

- ・安定した経営が将来にわたり可能となるよう、収益の拡大と人件費の抑制などの支出削減に取り組み、経営に必要な資金を確保することが急務となっている。

▽ 5年後の目指すべき方向

- ・稼働率の向上や新たな加算取得等により収益を拡大するとともに、人員配置の見直し等による人件費の抑制などの経費削減に努め、収支状況を改善する中で、老朽化施設の改築等が可能となるよう、積立金の確保を図る。

▽ 目指すべき方向の具体策

- ・収益の拡大に向けて、空床期間の短縮や利用者の積極的な掘り起こしなどに取り組み、稼働率の向上を図る。
- ・加算算定に向けた人員配置や職員の資格取得のための研修受講など、加算算定が可能になる取組の強化を図る。
- ・大規模修繕や車両購入等に際しては、国・県の補助制度のみならず、民間補助金の活用にも努める。また、ソフト面においても可能な補助制度等の把握とその活用を図る。
- ・経費削減に向けては、経営健全計画等に基づき、所要の対策を講ずる。

【数値目標】

「施設整備等積立金累計額」

約920,000千円 ⇒ 約1,500,000千円
 (2018年度末) (2023年度末)

【年次計画】

実 施 年 度	2019	2020	2021	2022	2023
稼働率の向上、加算算定の取組、 補助制度の把握・活用 等	毎年見直し				
施設整備等積立金の積立 ＜毎年度の実質積立額＞	1 百万円	100 百万円	140 百万円	170 百万円	190 百万円

Ⅱ 選ばれる施設づくり

利用者や地域のニーズが高度化、多様化する中、各施設の特性を活かし、ニーズに沿った質の高いサービスを提供することにより、利用者、家族、地域社会から、信頼され選ばれる施設づくりを推進する。

(1)利用者に対する基本姿勢

◆ 利用者の自己決定と選択の尊重

○『その人らしさを大切に』の基本理念に沿ったサービスの提供に向け、利用者へのアセスメント*内容や方法を見直すとともに、利用者の意思決定支援*の強化を図る。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・「利用者満足度調査」を実施し、その結果をもとに、提供するサービスの見直しを行っている。
- ・国から認知症高齢者及び障害者のための「意思決定支援ガイドライン」が示され、意思決定支援の強化が求められている。

▽ 課 題

- ・「利用者満足度調査」の結果において、利用者の「意向」や「好み」に関わる事項及び「施設サービス計画」に関する事項の評価が低い傾向にある。
- ・意思決定支援会議*や研修の実施等、ガイドラインに沿って意思決定支援に積極的に取り組む必要がある。

▽ 5年後の目指すべき方向

- ・利用者が自分で選択し、決定できる体制を整えることで、利用者の意向に沿った生活環境を提供し、その満足度を高める。

▽ 目指すべき方向の具体策

- ・「生きがい、心地よさ、暮らし方」を重視したアセスメント方法等について学び、施設サービス計画等の作成や支援に活かす。
- ・意思決定支援のための研修を通じて職員の質の向上を図るとともに、意思決定支援体制の整備を行う。

【数値目標】

「意思決定支援会議を設置した施設数」

0施設 ⇒ 4施設
(2018年度) (2023年度)

【年次計画】

実 施 年 度	2019	2020	2021	2022	2023
アセスメント内容・方法の見直し	検討・実施				
意思決定支援の取組	検討	実施			

◆ 身体拘束の適正化及び虐待防止の取組の推進

○不適正な身体拘束や虐待のない適正なサービスを提供するため、身体拘束の適正化や虐待防止に向けたDVDを作成し、職員等への周知と意識啓発を図る。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・身体拘束の適正化に向けた指針の作成や研修等に取り組んでいる。
- ・虐待防止マニュアルを作成し、職員に周知するとともに、虐待防止のための委員会等の体制を整備した。
- ・虐待防止に向けた職員研修を全施設において実施した。



▽ 課 題

- ・職員や利用者への周知徹底が十分でなく、身体拘束や虐待に対する認識に個人差がある。
- ・身体拘束の適正化及び虐待防止に係る体制整備に施設間格差がある。
- ・研修の取組に施設間格差がある。



▽ 5年後の目指すべき方向

- ・身体拘束の適正化及び虐待防止に向け、DVDの活用等により全職員の知識の習得と意識の向上を図り、不適正な身体拘束や虐待のない施設づくりを進める。



▽ 目指すべき方向の具体策

- ・職員から提案のあった「虐待防止DVD」を作成し、その活用を通じて職員や利用者の知識の習得と意識啓発を図る。
- ・「虐待防止マニュアル」に沿った研修等の取組を実施する。
- ・「身体拘束等の適正化のための指針」に沿って適正に対応する。

【数値目標】

「DVDを活用した研修を実施した施設数」	
0施設 (2018年度)	⇒ 9施設 (2023年度)

【年次計画】

実 施 年 度	2019	2020	2021	2022	2023
虐待防止DVDの作成及び活用	→ 検 討	→ DVD 作成	→ DVD 活用		

(2)サービスの質の向上

◆ 認知症ケア体制の充実

○認知症を有する利用者に対して、適切で専門的な支援体制を構築するために、認知症介護実践者研修等の修了者を増やす。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・毎年度、高齢者施設の職員が数名ずつ認知症介護実践者研修等を受講している。
- ・研修で得た知識等を活かし、認知症を有する利用者に対する支援の質を高めている。



▽ 課 題

- ・認知症ケアに係る研修修了者数が十分でない。
- ・施設によって研修修了者数に差がある。
- ・統一した支援を継続的に提供するためには、正職員だけでなく正職員以外の職員の研修受講も進める必要がある。



▽ 5年後の目指すべき方向

- ・適切で専門的な支援を行う人財を確保することで、認知症を有する利用者の生活の質を高めるとともに、受入体制の強化を図る。



▽ 目指すべき方向の具体策

- ・認知症ケアに係る研修修了者（認知症介護実践者研修、認知症介護実践リーダー研修、認知症介護指導者養成研修）の受講を計画的に進める。
- ・正職員はもとより、正職員以外の職員についても研修を受講させる。

【数値目標】

「認知症ケアに係る研修修了者数（累計）」			
【認知症介護実践者研修】	33人	⇒	48人
【認知症介護実践リーダー研修】	7人	⇒	12人
【認知症介護指導者養成研修】	0人	⇒	1人
	(2018年度)		(2023年度)
※高齢者施設・事業所において、直接、利用者の支援にあたる職員のみ			

【年次計画】

実施年度	2019	2020	2021	2022	2023
認知症ケアに係る研修修了者の増	→				
<認知症介護実践者研修>	毎年度3人				
<認知症介護実践リーダー研修>	毎年度1人				
<認知症介護指導者養成研修>	5年間で1人				

◆ 医療的ケア体制の充実

○医療的なケアが必要な利用者に対して、安心・安全な医療的ケアを提供するために、認定特定行為業務従事者*を増やす。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・施設及び事業所を特定行為事業者*として登録するとともに、喀痰吸引*等を行う資格がある者を認定特定行為業務従事者として登録している。
- ・喀痰吸引や経管栄養*が必要な利用者に対し、安心・安全なケアの提供に努めている。



▽ 課 題

- ・利用者の高齢化、重度化が進み、医療的ケアが必要なケースが増加している。
- ・医療ケア体制が十分に整っておらず、医療的ケアが必要な利用者の受入れが困難な場合がある。



▽ 5年後の目指すべき方向

- ・認定特定行為業務従事者を増やし、医療ケア体制の充実を図る。



▽ 目指すべき方向の具体策

- ・喀痰吸引等研修の受講を計画的に進める。
- ・利用者の医療的ケアの必要に応じて、事業者登録をしていない施設、事業所についても特定行為事業者として登録を行う。

【数値目標】

「認定特定行為業務従事者数（累計）」	
53人	⇒ 75人
(2018年度)	(2023年度)
※事務局、山口県みほり学園、山口県児童センターを除く	

【年次計画】

実 施 年 度	2019	2020	2021	2022	2023
認定特定行為業務従事者の増	→				
＜高齢者施設＞					
（伊保庄園、はぎ園）	毎年度1人				
（灘海園）	5年間で2人				
＜障害者施設＞					
（華南園、はな・華）	毎年度1人				

◆ 強度行動障害*支援体制の充実

○強度行動障害を有する利用者に対して、適切で専門的な支援体制を構築するために、強度行動障害支援者養成研修（基礎・実践）修了者を増やす。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・平成25年度以降、障害各施設の職員が数名ずつ強度行動障害支援者養成研修（基礎・実践）を受講している。
- ・研修で得た知識等を活かし、強度行動障害を有する利用者に対する支援の質を高めている。



▽ 課 題

- ・強度行動障害を有する利用者に対して、途切れることなく統一した支援を行うには、研修修了者数が十分でない。
- ・施設によって研修修了者数に差がある。
- ・統一した支援を継続的に提供するためには、正職員だけでなく正職員以外の職員の研修受講も進める必要がある。



▽ 5年後の目指すべき方向

- ・適切で専門的な支援を提供できる人財を確保し、強度行動障害を有する利用者の生活の質を高めるとともに、強度行動障害を有する利用者の受入体制の強化を図る。



▽ 目指すべき方向の具体策

- ・強度行動障害支援者養成研修（基礎・実践）の受講を計画的に進める。
- ・正職員はもとより、正職員以外の職員についても研修を受講させる。

【数値目標】

「強度行動障害支援者養成研修修了者数（累計）」			
【基礎研修】	35人	⇒	60人
【実践研修】	22人	⇒	37人
	(2018年度)		(2023年度)
※障害者（児）施設において直接、利用者の支援を行う職員のみ			

【年次計画】

実施年度	2019	2020	2021		2023
強度行動障害支援者養成研修修了者の増	→				
<基礎>	毎年度5人				
<実践>	毎年度3人				

(3)各施設の取組

◎灘海園

◆職員の確保・育成システムの構築

○質の高いユニットケアを提供するため、これを支える職員の確保と育成に向け、多様な手法を用いて園内における職員の確保、育成システムを構築する。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・ 職員の募集に当たり、就職説明会やハローワーク、求人広告等への反応も鈍く、面接までつながりにくい状況であり、専門学校等の実習依頼や実習生の受入れも減少傾向にある。
- ・ 障害者職業訓練や生活困窮者就労訓練*等に取り組むことにより、雇用につなげている。
- ・ 採用した職員の育成に向けては、様々な職場内外の研修受講に取り組んでいる。



▽ 課 題

- ・ 職員の安定的な確保と育成に向け、現行職員募集システムだけではなく、園独自の新たなシステムの構築に取り組む必要がある。
- ・ ユニットケアの標準化と、より質の高いケアの提供に向けて、現状では十分とはいえない園内研修の内容の見直しが必要である。



▽ 5年後の目指すべき方向

- ・ 介護職員実務者研修*(実技)、障害者職業訓練、生活困窮者就労訓練等を通して新規職員を安定的に確保するシステムを構築する。
- ・ 採用後の研修体制の充実を図り、職員一人ひとりのスキルアップ、標準化を進めることで、施設全体でユニットケアの水準を高める。



▽ 目指すべき方向の具体策

- ・ 介護職員実務者研修(実技)を当園で実施し、研修受講者の雇用につなげるとともに、職員にも受講を促し、有資格者の増員を図る。
また、実習指導者となる職員の育成を進めることで質の向上を図る。
- ・ 障害者職業訓練及び生活困窮者就労訓練を継続実施し、内容の充実と訓練の対象者の増を図り、更なる雇用につなげていく。
- ・ 働きやすい職場環境づくりに取り組んでいることなど、園の魅力をホームページなどで広く発信していく。
- ・ 職場内研修等の内容を見直し、より効果的な研修の実施に取り組むとともに、職員が受講しやすい体制を整備する。

【数値目標】

「生活困窮者就労訓練の修了者数（累計）」		
2人	⇒	7人
(2018年度)		(2023年度)

【年次計画】

実施年度	2019	2020	2021	2022	2023
介護職員実務者研修(実技)の実施	→				
	内容検討				
	手続き				
	実施				
障害者職業訓練と生活困窮者就労訓練の充実	→				
	見直し				
	実施				
園の魅力発信	→	→			
	検討	発信			
職場内研修等の見直し	→	→			
	見直し	実施			



◎伊保庄園

◆介護ロボット・介護機器等の導入

○介護に携わる職員が心身共に健康であり、丁寧で安心感のあるサービスを提供できるよう、介護ロボット及び介護機器等を導入することにより業務の改善を図る。

▽ 現 状（これまでの取組）

・利用者の重度化等に伴い、介護員が行う身体介護や見守り業務の負担が増大しており、腰痛や精神疲労等が生じるなど、サービスの低下が懸念される状況となっている。



▽ 課 題

・介護労働の心身の負担を軽減するため、実際に使用する職員が選定した介護ロボット及び介護機器等の導入を図っていくことが必要である。



▽ 5年後の目指すべき方向

・介護ロボット及び介護機器等を活用することで、職員の負担を軽減するとともに、丁寧で安心感のあるサービスを提供する。



▽ 目指すべき方向の具体策

・介護員を中心に構成する検討チームにより、介護ロボット及び介護機器等の情報収集、選定、試行を行い、その結果に基づき導入する。
 ・導入後における効果を検証し、検証結果を踏まえた、業務の改善を図ることと、腰痛検査診断結果が要観察以上の職員の割合の軽減を目指す。

【数値目標】

「腰痛検査の診断結果が要観察以上の職員の割合」
 24% ⇒ 20%
 （2018年度） （2023年度）
※腰痛検査受診者に占める割合

【年次計画】

実 施 年 度	2019	2020	2021	2022	2023
介護ロボット及び介護機器等の導入	選 定 試 行	→	導 入	→	→
導入効果の検証と業務改善			検 証 業 務 改 善	→	→

◎オアシスはぎ園

◆外出支援の拡充と充実

○利用者の生活が施設内だけでとどまることのないよう、利用者の外出に対する希望を可能な限り尊重し、心身の状況を踏まえながら、外出支援の機会の拡充とその充実を図る。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・地域の行事（祭り等）への参加や個別の希望（墓参り、ふるさと訪問等）を実現するための外出支援を行っており、2018年度（平成30年度）の実施状況は、特別養護老人ホームで12回（延べ38人）、グループホームで10回（延べ41人）となっている。



▽ 課 題

- ・利用者の希望に沿って担当職員が企画立案し、外出支援を行っているが、組織的に実施されておらず、職員個人の負担が大きくなっている。
- ・希望する利用者全員に対し、計画的な外出支援がなされておらず、一部の利用者の希望しか実現できていない。
- ・実施後の反省と改善が不十分で、次の外出支援につながっていない。



▽ 5年後の目指すべき方向

- ・外出支援の手順等のノウハウを確立し、職員全員でその共有を図ることにより、希望者全員に対し、統一化された外出支援が可能となる。
- ・支援実施後の評価を適切に行い、次の外出支援に活かしていく。



▽ 目指すべき方向の具体策

- ・外出支援についてのノウハウを記載したマニュアルを作成し、マニュアルに即した支援に取り組む。
- ・外出支援についての検証と改善に向けた取組を積み重ねることにより、支援の充実を図る。

【数値目標】

「外出頻度と延べ人数」	
特 養	12回38人 ⇒ 特 養 17回48人
グループホーム	10回41人 ⇒ グループホーム 15回46人
	(2018年度) (2023年度)

【年次計画】

実 施 年 度		2019	2020	2021	2022	2023
外出支援マニュアル作成		マニュアルの作成	必要に応じマニュアルの改訂			
外出支援の人数増	特 養	40人	42人	44人	46人	48人
	グループホーム	42人	43人	44人	45人	46人

◎たちばな園

◆高齢知的障害者に対する専門的な支援体制の確立

○施設入所の利用者や在宅の利用者が高齢となっても安心して生活を送ることができるよう、高齢知的障害者に対する人的・物的な支援体制を確立する。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・全利用者のうち60歳以上の利用者の占める割合は47%であり（平成30年11月）、5年後には65%となる見込みである。
- ・車椅子や介護用ベッドを必要とする利用者の増加に伴い、屋外を中心とした活動から、屋内の軽作業や生活リハビリ等に対する支援の割合が年々増えている。



▽ 課 題

- ・今後における加速度的な高齢化に備え、高齢知的障害者（認知症を含む）への専門的な支援体制を確立することが急務となっている。
- ・職員の介護技術の向上や介護機器等の導入などにより、介護場面におけるリスクを軽減していく必要がある。



▽ 5年後の目指すべき方向

- ・高齢・障害の両方の専門的知識・技術を有する人材の育成や介護機器等の導入など、人的・物的な支援体制を確立する。



▽ 目指すべき方向の具体策

- ・知的障害援助専門員及び介護福祉士の増員、専門研修の受講、先存取組施設への見学などにより、高齢知的障害者支援に係る専門性の向上を図る。
- ・介護入浴機器等の介護機器を整備することにより、介護場面におけるリスクの軽減を図る。

【数値目標】

「知的障害援助専門員の割合」	
5% (2018年度)	⇒ 30% (2023年度)
「介護福祉士の割合」	
55% (2018年度)	⇒ 80% (2023年度)
※常勤職員に占める割合	

【年次計画】

実施年度	2019	2020	2021	2022	2023
人財育成（資格取得者の増員）	→				
	研修受講				
	施設見学				
介護機器等の整備	→				
	選 定	整 備			

◎華南園

◆暮らしの質の向上

○利用者の重度化・高齢化が進む中で、施設が利用者の終の棲家としての役割を果たしていけるよう、高齢・障害のいずれにも対応できる専門性の高い人材を育成し、日々の暮らしの質の向上を図る。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・日々のサービスに加え、「夢の日^{*}」や外出支援等を実施し、利用者のやりたいことの実現に取り組んできた。
- ・利用者の重度化、高齢化が進む中、生活リハビリや散歩等の日中活動を通じて、利用者の残存機能の維持や機能低下の防止に努めてきた。



▽ 課 題

- ・日々の支援の充実に向け、利用者の機能低下等に応じたケアの知識・技術の習得を図る必要がある。
- ・「夢の日」や外出支援などの特別な支援は継続しつつ、外出等が困難になってきた利用者の障害程度や機能低下の状況に応じた生活の活性化に向け、余暇活動等の充実を図る必要がある。



▽ 5年後の目指すべき方向

- ・重度化、高齢化する利用者に適切なケアを提供するため、職員の資質向上を図り、最期まで自分らしく、健康で快適な生活を継続できる終の棲家としての施設づくりを進める。



▽ 目指すべき方向の具体策

- ・利用者の状況に合わせて、その生活が活性化するよう余暇活動やリハビリの充実を図る。
- ・ターミナルケア^{*}の実践に向けた職員の知識・技術の習得を図る。
- ・利用者の機能低下等に応じたケアを適切に提供できるよう認定特定行為業務従事者の増員を図る。
- ・福祉 QC 活動^{*}を取り入れた業務改善や業務手順書の見直しを行うことにより、業務のスリム化や一定水準以上の支援の質の担保を図る。

【数値目標】

「認定特定行為業務従事者数（累計）」		
3人	⇒	8人
（ 2018 年度）		（2023 年度）

【年次計画】

実施年度	2019	2020	2021	2022	2023
余暇活動等の充実	→ 内容検討	→ 実践	→ 見直し・検討	→ 実践	→ 見直し・検討
ターミナルケアの知識・技術習得	→ 特養実習 研修参加	→	→ 実践	→	→
認定特定行為業務従事者数の増	→ 毎年度 資格取得者 1名増				
業務手順書の改訂及び実施	→ 改訂	→ 周知・実践	→	→ 改訂	→ 周知・実践



◆在宅サービスの充実

○障害児や障害者が安心して在宅での生活を継続できるよう、ニーズに対応した質の高い短期入所、生活介護、障害児通所支援*などの在宅サービスを提供する。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・短期入所では、緊急の場合を含め、障害児・者を可能な限り受け入れ、地域のセーフティネット*の役割を果たしている。
- ・こども通所支援事業所では、学校、家庭、他事業所等との情報交換に努めながら、利用児の将来を見据えた生活スキルの習得に向け、療育を行っている。



▽ 課 題

- ・短期入所では、空室がない、医療的ケアに対応できる職員が確保できないなどの理由により、受け入れることができないケースがある。
- ・こども通所支援事業所では、利用児に対する支援方法等が家庭や学校等で異なることがあり、より統一化された療育を提供することが求められている。



▽ 5年後の目指すべき方向

- ・短期入所の空き状況等の情報発信を進め、利用希望者が把握しやすく利用しやすい体制を整備する。
- ・胃ろう*等の医療的ケアが必要な障害児・者を短期入所や生活介護で受け入れる。
- ・こども通所支援事業所では、利用児の特性等に応じて、家庭や学校などと連携した支援体制の下、統一した療育を行う。



▽ 目指すべき方向の具体策

- ・短期入所の空室の状況をホームページに掲載し、利用者の利便性を図る。
- ・職員の認定特定行為業務従事者の研修受講を進めるとともに、特定行為事業者*の登録を行うことにより、医療的ケアが必要な障害児・者の短期入所や生活介護への受入れを可能にする。
- ・こども通所支援事業所では、家庭や学校はもとより必要に応じて他事業所等とも連携し、利用児の特性等の情報を共有するとともに、療育の統一化に向けた検討の場を設ける。

【数値目標】

「認定特定行為業務従事者数（累計）」		
0人	⇒	5人
「在宅からの生活介護利用人数」		
0人	⇒	2人
「短期入所の稼働率」		
40.8%	⇒	55%
(2017年度)		(2023年度)

【年次計画】

実施年度		2019	2020	2021	2022	2023
短期入所・生活介護への受入れ	ホームページによる情報提供	見直し 情報提供				
	認定特定行為業務従事者育成	毎年1名				
	医療的ケアの必要な利用児・者の受入れ				受入体制の整備・検討・PR	受入開始
こども通所支援事業所	ケースの情報交換・統一した療育		情報交換・検討・体制整備			実施

(こども通所支援事業所)



室内の様子



ボールプール

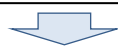
◎このみ園

◆家庭的な養育環境の実現

○福祉型障害児入所施設における利用児に対して、より家庭に近い養育環境の中で日々の成長につながる支援ができるよう、小規模なグループケアに取り組む。

▽ 現 状（これまでの取組）

・利用児の状態に合わせて3つのエリアに分け、障害の状況に応じた対応を行っているが、利用児の障害の多様化に伴い、利用児一人ひとりの障害特性等に応じたきめ細かな支援を必要とするケースが増えている。



▽ 課 題

・利用児が可能な限り家庭的な養育環境において、安定した人間関係の下で育つことができるよう、より家庭に近い暮らしの場を提供していく必要がある。



▽ 5年後の目指すべき方向

・家庭に近い養育環境の中で、一人ひとりの利用児にきめ細やかな支援が行われ、健やかな成長につながるよう、小規模なグループケアを実施する。



▽ 目指すべき方向の具体策

・ケア形態の小規模化を図るため、入所部門の定員を削減し、家庭的養育環境の土台を作る。
 ・小規模なグループ単位ごとのケアの提供に向けて、必要な職員配置や業務の見直しを行い、家庭的な養育環境におけるきめ細やかな支援に取り組む。

【数値目標】

「入所定員の削減」		
50名	⇒	40名
(2018年度)		(2021年度)
「小規模なグループケアの数」		
0	⇒	2グループ
(2018年度)		(2023年度)

【年次計画】

実 施 年 度	2019	2020	2021	2022	2023
入所定員の削減（50名⇒40名）	関係先調整		実 施		
小規模化に向けての検討・実施		検 討		関係先調整	実 施

◎山口県みほり学園

◆総合環境療法*の充実

○虐待を受けた児童や家庭等において不適応行動*を示す児童の心の不安と混乱を取り除き、社会適応能力を高めていけるよう、「施設全体を治療の場」とする「総合環境療法」の更なる充実を図る。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・総合環境療法の枠組みの中で、学校教育・心理治療・生活指導が連携して治療に努めている。
- ・神経症*を主とした不登校児に対しては、社会に適応できる力を養うことを目的とした心理的ケアを行い、発達に偏りのある児童には、身体的不器用さの改善や学習能力を高める訓練を実施している。
- ・被虐待児に対しては、児童の安心・安全を確保しながら、傷ついた心を癒し、愛着が形成できるような心理的ケアを行っている。

▽ 課 題

- ・児童相談所も含めた外部関係機関から、被虐待児の心の傷に対する高度な心理的ケアを求められている。
- ・児童に応じた訓練を実施するための専門的な知識と経験の積み重ねが必要である。

▽ 5年後の目指すべき方向

- ・高度な心理的ケアや専門性の高い訓練の実施により、「総合環境療法」を更に充実させる。
- ・充実した「総合環境療法」の枠組みの中で、児童に社会に適応できる力を身に付けさせることにより、家族再統合*を目指す。

▽ 目指すべき方向の具体策

- ・職員全員がそれぞれの役割を明確にし、心の傷に対する心理的ケアの有効なスキルを学び、実行する。
- ・現在実施している訓練などが、効果的に実施できるよう手順を徹底し、検証を通じてより有効な取組につなげる。

【数値目標】

「家族再統合が実現した児童数（累計）」
 5人 ⇒ 10人
 (2018年度) (2023年度)

【年次計画】

実施年度	2019	2020	2021	2022	2023
心の傷に対する有効な支援方法の習得・実行	研修受講 実践			法人内発表	
訓練手順の徹底・効果検証	手順徹底 実践				

◎山口県児童センター

◆児童健全育成・子育て支援の基盤の強化

○子どもの心身の健やかな成長、発達及びその自立が図られるよう、地域とともに、子どもの健全育成と子育て支援の基盤強化を図る。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・児童健全育成・子育て支援の拠点として、子どもたちの発達段階に沿った運動や創作活動などの取組に加え、子どもと保護者が障害者や高齢者、地域住民等とふれあう場の提供に努めている。
- ・質の高い番組の提供に努めるなど県内唯一の大型プラネタリウムの活用や、行事等の充実を図り、誰もが利用したくなる魅力ある施設づくりに努めている。
- ・多様な者の子育て参加に向け、男性や祖父母等の育児に関する知識の習得等を支援するイクメンプロジェクトを実施してきた。



▽ 課 題

- ・少子化が進行する中で、児童健全育成活動の中核施設としての役割を果たすため、地域と協働して子ども達が健やかに育つことを支援する体制と支える人財の確保が必要となっている。
- ・児童厚生施設の役割として、乳幼児はもとより小・中・高校生の利用を促進するとともに、多世代のふれあいの場の提供など、新たなニーズに沿った取組が求められている。



▽ 5年後の目指すべき方向

- ・地域とともに進める子育ての実現に向けて、多様な人財による子育て支援体制が整備され、児童健全育成・子育て支援の更なる基盤強化を図る。
- ・研修を受講した職員による、魅力あるプログラムの実施、プラネタリウムの投映、多世代のふれあいの場の提供等を通じて、より多くの利用者に利用してもらえる魅力ある施設となる。



▽ 目指すべき方向の具体策

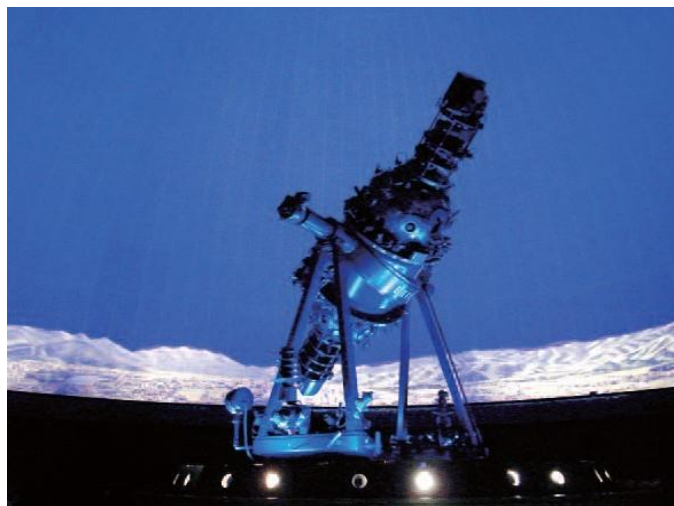
- ・地域の有用な人財である高齢者や子育て経験者、子どもが好きな学生等の掘り起こしと育成に努め、支援体制を支える協力者の拡大を図る。
- ・プラネタリウムの投映や各種行事の実施に当たり、利用促進につながる魅力的なプログラム等の検討と障害児・者や高齢者など多世代との交流の場づくり等に取り組む。
- ・プログラム等の企画立案に携わる職員の資質向上に向けて、児童健全育成に関する研修会への参加を促進する。

【数値目標】

「プラネタリウム利用者数（年間延べ利用者数）」		
24,415 人	⇒	25,000 人
(2017 年度)		(2023 年度)

【年次計画】

実施年度	2019	2020	2021	2022	2023
地域人財の確保と活用の促進	→ 掘り起し	→ 育成	→ 活用		
魅力的なプログラム等の検討		→ 内容検討	→ 実施		
児童健全育成関係職員の研修受講	→ 研修受講				



プラネタリウム

◎ゆ～あいプラザ山口県社会福祉会館

◆ホームページの充実による会館利用のPR

○社会福祉会館の安定的な運営に向け、効果的な情報の発信を行うことで社会福祉会館の会議室等の利用を促進し、利用料収入の増加につなげる。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・当事業団のホームページに、社会福祉会館の会議室等の概要及び使用状況を掲載することにより、利用に向けての情報発信を行っている。
- ・他団体の情報誌に社会福祉会館の記事を掲載してもらい、PRを図った。



▽ 課 題

- ・近年、会議室等の利用人数が横ばいとなっており、会議室等の利用促進に向け、効果的なPRが必要となっている。



▽ 5年後の目指すべき方向

- ・社会福祉会館のホームページを充実し、会議室等について閲覧者が必要とする詳細な情報の提供を行う。
- ・パソコンやスマートフォンから、より容易に予約が可能となるようにする。



▽ 目指すべき方向の具体策

- ・会議室等の内観が一目でわかるよう、360度パノラマ写真や机配置レイアウトの掲載など、利用時のイメージが湧きやすいようにホームページをリニューアルする。
- ・パソコンやスマートフォンからホームページで会議室等の予約が可能となるシステムを導入する。

【数値目標】

「会議室の利用者数（年間）」	
年間 16,952 人 (H25～H29の平均)	⇒ 18,000 人 (2023年度)

【年次計画】

実施年度	2019	2020	2021	2022	2023
ホームページのリニューアル	リニューアル	使用状況にあわせ内容更新			
会議室予約システムの導入	導入	使用状況にあわせ内容更新・変更			

Ⅲ 地域とともに歩む施設づくり

地域との連携を進めていくため、「ともに歩む」視点を大切に、地域における様々な福祉課題、生活課題に主体的に関わるなど、施設にとっても地域にとっても有益となる取組を推進する。

(1) 地域共生社会の実現に向けた役割発揮

◆地域における公益的な取組の展開

○地域共生社会の実現に向けて、地域ニーズに対応し、地域の課題解決を図るため、各施設において、その特色を活かした「地域における公益的な取組」を積極的に展開する。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・第二次中期経営計画において、「地域貢献プラスワン*」として、施設の特色を活かした様々な地域貢献の取組を進めてきた。
- ・社会福祉法の改正に伴い、地域における公益的な取組が社会福祉法人の責務とされたことから、平成29年度から、各施設で「地域における公益的な取組」として新たに取組んでいる。

▽ 課 題

- ・各施設で既に多様な取組を行っているが、地域のニーズに的確に対応しているかの検証までには至っていない。
- ・地域における公益的な取組は、地域共生社会の実現に向けてその一翼を担うため、地域ニーズや地域が抱える課題を把握し、その解決を図るための見直しと更なる内容の充実が求められている。

▽ 5年後の目指すべき方向

- ・全施設において、現行の取組がより地域のニーズに沿った地域課題解決に資するよう見直され、地域共生社会を支える取組となる。

▽ 目指すべき方向の具体策

- ・市町や他の社会福祉法人等との連携により、地域ニーズの更なる把握に努め、地域が求める公益的取組として実施できるよう新たな取組の実施や必要な見直しを行う。
- ・現行の取組が、より地域のニーズに対応し、地域課題の解決に役立つ取組となるよう内容を深化させ、更なる充実を図る。

【年次計画】

実 施 年 度	2019	2020	2021	2022	2023
地域ニーズの把握と地域課題の解決に向けた取組の見直し	ニーズ把握	実 施			
	検 討				

◆セーフティネット*機能の発揮

○地域の包括的な支援体制整備の一翼を担い、地域課題の解決に資するため、各施設において、高齢者、障害者及び児童の緊急保護等のセーフティネット機能を発揮する。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・従前から、高齢者、障害者及び児童の緊急・困難ケースを、短期入所や一時保護などで可能な限り受け入れている。
- ・複数の施設において、市町と災害時要配慮者の受入れに関する協定等を締結し、受入体制を整備している。



▽ 課 題

- ・医療的ケアが必要、強度行動障害を有する等の困難ケースに対応できる専門職員が確保できていないなどの理由で、受入れが困難な場合がある。
- ・施設の設備や立地条件等の関係で、災害時要配慮者の受入れが困難な施設があるが、ハード面での整備は困難な状況にある。



▽ 5年後の目指すべき方向

- ・職員の専門性の向上に努め、可能な限り受け入れることができる体制を整備し、医療的ケア等を要する困難なケースの受入れを進める。
- ・市町との連携を密にし、ソフト面での整備を行い、一人でも多くの災害時要配慮者を受け入れる。



▽ 目指すべき方向の具体策

- ・障害特性や医療的ケアが必要な困難ケースの受入れに対応できるよう、職員の専門性を高めるための研修受講を進める。
- ・市町と事前の情報交換を行うことで、災害時における速やかな受入体制づくりを進める。また、必要な備蓄品等についても市町と調整し、計画的に整備していく。

【数値目標】

「認知症ケアに係る研修修了者数（累計）」

40人 ⇒ 61人

「認定特定行為業務従事者数（累計）」

53人 ⇒ 75人

「強度行動障害支援者養成研修修了者数（累計）」

57人 ⇒ 97人

(2018年度)

(2023年度)

【年次計画】

実施年度	2019	2020	2021	2022	2023
(再掲) 認知症ケアに係る研修修了者の増 <認知症介護実践者研修> <認知症介護実践リーダー研修> <認知症介護指導者養成研修>	毎年度3人 毎年度1人 5年間で1人				
(再掲) 認定特定行為業務従事者の増 <高齢者施設> (伊保庄園、はぎ園) (灘海園) <障害者施設> (華南園、はな・華)	毎年度1人 5年間で2人 毎年度1人				
(再掲) 強度行動障害支援者養成研修 修了者の増 <基礎> <実践>	毎年度5人 毎年度3人				
災害時における速やかな受入体制 づくりと計画的な備蓄等の取組	情報交換	体制整備 備蓄等			



(2) 地域交流の推進

◆地域との相互交流機会の拡大

○地域に開かれた透明性の高い施設づくりを目指し、施設・事業所と地域住民との相互交流機会の拡大を図る。

▽ 現 状（これまでの取組）

- ・施設が行う夏祭り等の行事への地域住民の受入れ、利用者や職員による地域の行事やボランティア活動への参加などの取組を進めている。
- ・施設が有する会議室や備品の地域住民への貸出や、地域の講習会等への講師派遣など、施設が持つ機能の開放に努めている。



▽ 課 題

- ・透明性を図る上で、地域住民との交流やボランティアの受入れは重要であるが、施設間で取組に温度差がある。
- ・人員確保の困難さや建物設備の老朽化により、施設機能の開放が困難な施設がある。



▽ 5年後の目指すべき方向

- ・地域住民等との更なる交流やボランティアの積極的な受入れに努め、施設運営の透明性を確保する。
- ・施設の持つ施設設備や専門的機能を積極的に地域に開放し、より地域に開かれた施設づくりを進める。



▽ 目指すべき方向の具体策

- ・地域との更なる交流を進めるため、交流人数や回数の増など、地域との交流事業を見直す。
- ・ボランティアの受入れ人数を増やすため、関係団体や教育機関との連携強化に加え、SNSを活用した募集や社会福祉協議会等のボランティア育成講座と連携するなどの取組を進める。
- ・施設設備や備品等の貸出を積極的に進めるとともに、地域の講座等に派遣できる職員の育成を行う。

【数値目標】

「ボランティアの受入人数（法人全体 延べ人数）」

4,130人 ⇒ 4,200人

(2017年度) (2023年度)

【年次計画】

実施年度	2019	2020	2021	2022	2023
交流事業の見直し (人数・開催回数等の増)	検討	実施			
ボランティアの受入人数の増 (法人全体 前年からの増加数)	検討	10人増	15人増	20人増	25人増
地域への職員派遣	検討 育成	実施			



中期資金計画

○自立的経営を進めていくためには、事業計画の実現を図ることが可能となる安定的な財務基盤を確立することが必要です。

○計画の取組内容を踏まえ、以下のとおり5年間の中期資金計画を策定し、適正な収益を確保することにより、健全な財務規律を確立します。

(1) 試算に当たっての前提条件

- ・不安定な収支変動要因である処遇改善加算を除いて試算する。
2021年度の報酬改定は考慮しない。
- ・2019年10月の消費税の引き上げ及びこれに伴う報酬改定を見込む。
2019年度 0.15%(半年分) 2020年度 0.3%
- ・稼働率の向上により、計画期間中、前年比 0.1%増の収入増を見込む。
- ・2020年度までに策定し、2021年度から実施予定の経営健全化計画の効果を見込む。
- ・社会福祉会館の収支は毎年4千万円の収支均衡を見込む。
- ・2019年度については、事業活動収支については実情に近い前年度決算見込を基礎として、それ以外の収支等は2019年度予算を採用して試算した。

(2) 中期資金計画

(単位:千円)

	計 画 期 間				
	2019	2020	2021	2022	2023
事業活動収入(処遇改善加算を除く。)	3,002,180	3,009,590	3,012,560	3,015,530	3,018,500
事業活動支出(")	2,814,960	2,819,110	2,777,110	2,756,110	2,735,110
事業活動資金収支差額(")	187,220	190,480	235,450	259,420	283,390
施設整備等収入	1,700	2,000	2,000	2,000	2,000
施設整備等支出	120,540	90,000	90,000	90,000	90,000
施設整備等資金収支差額	△ 118,840	△ 88,000	△ 88,000	△ 88,000	△ 88,000
その他の活動収入	142,990	40,000	40,000	40,000	40,000
その他の活動支出	178,890	140,000	180,000	210,000	230,000
その他の活動資金収支差額	△ 35,900	△ 100,000	△ 140,000	△ 170,000	△ 190,000
当期資金収支差額	32,480	2,480	7,450	1,420	5,390
前期末資金収支差額	850,110	882,590	885,070	892,520	893,940
当期末資金収支差額	882,590	885,070	892,520	893,940	899,330
当期施設整備等積立資産積立額	100,000	100,000	140,000	170,000	190,000
当期施設整備等積立資産取崩額	99,000	0	0	0	0
当期施設整備等積立資産増減額	1,000	100,000	140,000	170,000	190,000
前期末施設整備等積立資産	921,460	922,460	1,022,460	1,162,460	1,332,460
今期末施設整備等積立資産	922,460	1,022,460	1,162,460	1,332,460	1,522,460

用語解説 (本文中、「*」を付けた用語)

あ

アセスメント【P26】

支援に先だって行われる評価であり、福祉サービスの利用者が何を求めているかを正しく知るための情報収集、分析、整理など

意思決定支援【P26】

自ら意思を決定することが困難な認知症高齢者や障害者が、可能な限り本人の意思が反映された生活を送ることができるよう、本人の意思の確認や意思及び好み等の推定などを行う支援

意思決定支援会議【P26】

意思決定支援の枠組みの中で行われる会議。会議の参加者が、支援対象者の意思決定に結びつく様々な情報を持ち寄り、支援対象者の意思の確認や意思及び好みの推定、最善の利益などを検討する仕組み

胃ろう【P38】

口から食事をするのが困難になった人に対し、腹壁を切開して胃内に管を通し、胃から直接食物や水分などを摂取するための処置

か

介護職員実務者研修【P31,32】

利用者に対する基本的な介護提供能力を修得させる研修で、介護福祉士国家試験の受験資格として必要なもの

喀痰吸引【P29】

高齢化や障害などにより、自分で唾液や鼻水、痰などを飲み込んだり、外に出すことが難しい人に対し、吸引装置を使ってその排出を助ける行為

家族再統合【P41】

虐待等により離れて暮らしている子どもと保護者が、児童相談所や関係機関からの援助により、安全・安心な状態でお互いを受け入れ、定期的に面談したり、再び家庭で一緒に生活できるようになること

ガバナンス【P8】

外部からの働きかけによってではなく、組織が主体的に方針やルールなどを決め、それらを徹底しながら組織の円滑な運営を図ること

強度行動障害【P30,46,47】

自分の体を叩いたり、危険につながる飛び出しなど本人の健康を損ねる行動や、他人を叩いたり物を壊すなど周囲の人のくらしに影響を及ぼす行動がたびたび起こるため、特別に配慮された支援が必要になっている状態

経管栄養【P29】

高齢化や障害などにより口から食事をとれない人に対し、鼻または口から胃まで挿入されたチューブや胃ろうを通じて、栄養剤を胃まで直接送る処置

合理的配慮【P12,13】

障害のある人が他者と変わりなく仕事ができるよう、その障害によって生じる困難さを取り除くための個別の調整や変更（例：スロープの設置、勤務時間の調整、詳細な業務手順書の作成など）

コンプライアンス【P8】

法令や規則等各種ルールに従う法令遵守のほか、倫理や社会的規範に基づき、誠実かつ公正・公平な活動を行うこと

さ

事業活動資金収支差額率【P23】

資金収支計算書における事業活動収入に対する事業活動資金収支差額の割合をいう。当年度の事業活動による資金収入と資金支出のバランスを示す指標。2期連続でマイナスになると事業の存続が危うくなる

障害児通所支援【P38】

在宅で生活している障害児が日中又は放課後などに利用し、日常生活に必要な基本動作や集団生活への適応訓練を受けるサービスのこと

自律型組織【P19】

上からの指示や命令にただ従うのではなく、組織の目指すビジョンを一人ひとりが理解し、自分の考えに基づき行動する組織

神経症【P41】

社会にうまく適応できず、不眠や突然の不安感による動悸、呼吸困難など、心身に様々な症状が現れる疾患

生活困窮者就労訓練【P31,32】

本人の状況に応じた柔軟な働き方をする必要があると判断された者に、就労の機会を提供しつつ、就労に必要な知識の習得や訓練等を行うもの

セーフティネット【P46】

災害や事故、急病などの様々なリスクに対し、事前に救済策を用意することにより、いざというときに安心・安全を提供するためのシステム

総合環境療法【P41】

施設全体を治療の場として、心理、医療、福祉、教育等の専門職員が施設内の全ての活動の中で連携して行う治療法

た

ターミナルケア【P36,37】

人生の残り時間を自分らしく過ごし、満足して最期を迎えられるように支援すること

地域貢献プラスワン【P45】

事業団の全ての施設において、原則として毎年度、「プラスワンの精神」で創意・工夫しながら、「地域の高齢者福祉の増進」、「障害者に対する理解の促進」、「青少年の福祉教育の推進」等の分野から一つ以上地域貢献の取組を展開するもの

特定行為事業者【P29,38】

介護員等の従事者が喀痰吸引などの医療行為業務を実施するための登録決定を県から受けた事業所のこと

な

認定特定行為業務従事者

【P29,36,37,38,39,46,47】

喀痰吸引などの医療行為業務を実施するための研修を終了し、登録決定を県から受けた介護員等の従事者のこと

は

ハラスメント【P18】

他者に対する言動等が本人の意図には関係なく、相手に肉体的、精神的苦痛や不快感、脅威などを与えること。色々な場面での「嫌がらせ」や「いじめ」をいう

福祉QC活動【P36】

品質管理や業務改善のための手法で、問題を共有した管理者と職員が、解決すべき課題を明確にして、活動期間を決めて、具体的な問題解決を行う活動のこと

不適応行動【P41】

不登校やひきこもりなどの社会生活に適応できない非社会的行動と非行や犯罪など法律や社会規範から逸脱した反社会的行動のこと

ま

メンター【P17】

後輩職員（メンティ）に対する個別支援活動を通じてメンティの成長を支えるとともに、悩みや問題解決をサポートする役割を果たす先輩職員

や

夢の日【P36】

華南園独自の余暇活動充実の取組であり、利用者一人ひとりの「やってみたいこと」「行ってみたいところ」等を把握し、年1回、その夢を叶える日（夢の日）を設定し、「感動」してもらえるサービスを提供するもの

わ

ワーク・ライフ・バランス【P17】

「仕事」と「仕事以外の生活・活動」（家庭生活、趣味、学習、地域活動等）との調和を図ることで好循環を生み出し、その両方を充実させる働き方・生き方のこと