

2019 年度事業報告



その人らしさを大切に
～ みんなの笑顔のために ～

目 次

	頁
I 総括的事項	1
1 経営の基盤づくり	1
2 選ばれる施設づくり	2
3 地域とともに歩む施設づくり	3
II 法人・事務局の取組 経営の基盤づくり	5
1 法人の使命・目的の共通認識	5
◆基本理念及び基本目標の周知徹底	
2 法人組織の強化	5
◆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	6
◆老朽施設の改築・改修	
4 人財の確保・定着・育成	7
◆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	11
◆事業の在り方の検討・実施	
◆収益の拡大及び積立金の確保	
III 各施設拠点の重点的取組 選ばれる施設づくり 地域とともに歩む施設づくり ...	15
◎ 選ばれる施設づくり	15
1 利用者に対する基本姿勢	15
◆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	16
	◆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	各施設拠点の取組	18
(1)	灘海園	18
	◆職員の確保・育成システムの構築	
(2)	伊保庄園	19
	◆介護ロボット・介護機器等の導入	
(3)	オアシスはぎ園	20
	◆外出支援の拡充と充実	
(4)	たちばな園	21
	◆高齢知的障害者に対する専門的な支援体制の確立	
(5)	華南園	22
	◆暮らしの質の向上	
(6)	華の浦（はなのうらを含む。）	23
	◆在宅サービスの充実	
(7)	このみ園	24
	◆家庭的な養育環境の実現	
(8)	山口県みほり学園	25
	◆総合環境療法の充実	
(9)	山口県児童センター	26
	◆児童健全育成・子育て支援の基盤の強化	
(10)	ゆ〜あいプラザ山口県社会福祉会館	27
	◆ホームページの充実による会館利用のPR	
◎	地域とともに歩む施設づくり	28
1	地域共生社会の実現に向けた役割発揮	28
	◆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	30
	◆地域との相互交流機会の拡大	
◎	各施設拠点における事業ごとの稼働率	31

I 総括的事項

我が国には、少子高齢・人口減少社会という大きな課題があり、団塊世代が全て75歳以上となる2025年を目前に控え、福祉サービスに対するニーズは増加する一方、これを支える人材の確保は更に厳しさを増しています。

2019年（令和元年）10月から消費税が10%となり、福祉サービスへの配分がされるなどの動きはあったものの、増大する介護ニーズに対応し介護保険制度を安定的に維持する上からも、介護報酬の大幅増までには至っていません。

全国的な課題である介護職員確保の困難さとそれに伴う人件費の増大等もあり、施設経営を取り巻く環境は、引き続き厳しい状況にあります。

このような中、「第三次中期経営計画」（2019年度から5年間）に基づき、安定した持続可能な施設運営に向けて、まずは5年後の目標達成のため、数値目標の達成や具体策の着実な推進などに、役職員が一丸となって取り組んだところです。

2019年度は当該計画の初年度に当たることから、“その人らしさを大切に～みんなの笑顔のために～”の基本理念のもと、3つの基本目標に沿って、自立的経営の確立に向けた取組の一層の強化、人財の確保と定着、これからの事業団を担う人財育成など、山積する課題解決に向けて積極的に取り組むとともに、質の高いサービスの提供に努めてまいりました。

1 経営の基盤づくり

- 経営の基盤づくりは、「自立的経営」を目指す事業団にあっては、極めて重要な目標となるものであり、社会福祉法人としての使命と役割を踏まえ、高い信頼性・公正性・透明性の確保に努めつつ、ハード・ソフト面にわたる「経営体制の強化」の取組を進めました。
- 法人組織の更なる強化に向けて、内部管理体制を確保し、ガバナンス*を確立するとともに、積極的に法人情報を公表することにより、透明性の確保に努めました。
また、事業団の重要な方針、施策、事業等に係る迅速かつ的確な経営判断と将来を見据えた経営方針の確立に資するため、経営会議において、令和2年4月の法施行に向けた同一労働同一賃金の在り方を検討するとともに、経営状況の分析等を行い、令和3年度の「経営健全化計画」の策定に向けた事前準備に努めました。
- 老朽化が進む施設が半数を占める状況にある中、近年の想定を越える災害発生等に対応し、利用者の安心安全を確保する上からも可能な限り速やかな改築を行うこととし、ニーズ、立地条件等を考慮しつつ、今後の改築計画について検討を行いました。
- 当事業団の将来を担う「人財の確保、定着、育成」に向けては、養成校等からの実

習生を積極的に受け入れるとともに、高齢者等の地域の人財の活用を図るなど、多様な人財の確保に努めました。

職場定着に向けては、引き続きワーク・ライフ・バランスや定年延長への対応に取り組むとともに、伊保庄園においては最新の介護機器の導入と活用を図るなど、働きやすい環境づくりに努めました。

また、今後の運営の中核を担う人財の育成に向け、若手職員による「事業団の在り方検討委員会」を6月に設置し、ICT (information and communication technology) の活用などの検討を行い、次年度取り組むこととなりました。

さらに、特別研修の開催など研修の充実を図り、新たな福祉サービスに適切に対応できる職員の育成と専門性の向上に努めました。

- 人事、組織マネジメントを強化し、貴重な人財を適切に配置し、それぞれに見合う適切な処遇を確保する上からも、人事評価制度の更なる見直しに努め、次年度に再試行することとしました。

また、地域限定職員制度を創設し、次年度から具体的な導入に向けた取組を進めてまいります。

- 施設の改築や適切な処遇を図る上で必要となる資金確保に向けて、事業の廃止、縮小等も視野に入れた既存事業の在り方を検討しました。

また、収益を確保するため、稼働率の向上、新たな加算の算定、補助金の活用などに取り組むとともに、適正な職員配置などの支出削減を進め、積立金の確保に努めましたが、感染症の発生等様々な要因で稼働率の低下が著しく、目標の達成には至りませんでした。

2 選ばれる施設づくり

- 「中期経営計画」に定める「利用者に対する基本姿勢」に沿って適切な運営を図るとともに、利用児・者、家族、地域社会等から信頼される施設や事業所づくりを推進しました。

利用者のニーズが高度化、多様化してきている中、利用児・者の自己決定や選択を尊重し、それを支える利用児・者の意思決定支援を強化することにより、質の高いサービスの提供に努めました。

また、食事、排泄、移動、入浴などのケアについて、利用児・者の生きがい、さらなる心地よさ、いわゆる「その人らしい暮らし方」を重視したアセスメントを行い、ケア計画等に活かしました。

- 利用者の高齢化、重度化が進む中、医療ケア体制の充実を図るために、職員の喀痰吸引等に係る研修受講に取り組み、認定特定行為業務従事者の増に努めました。

また、介護サービスを提供する施設、事業所においては、認知症ケア体制の充実を図るため、職員の認知症介護実践者研修等の受講を促しました。

障害福祉サービスを提供する施設、事業所においては、強度行動障害を有する利用児・者を支援する体制の充実に向けて、職員の強度行動障害支援者養成研修の受講を

促しました。

3 地域とともに歩む施設づくり

- 地域共生社会の実現に向け、その一翼を担う社会福祉法人の責務として、地域のニーズに対応し、地域課題の解決に資する「地域における公益的な取組」を、各施設拠点の創意工夫のもとで、積極的に展開しました。
- 緊急時における短期入所や一時保護の受入れ、災害時における要配慮者の受入れ体制の整備などを通じて、地域におけるセーフティネットの役割を果たしました。
- 地域との相互交流機会の拡大やボランティアの積極的な受入れ、施設設備や専門的機能の開放などの地域交流に積極的に取り組み、地域に開かれた透明な施設づくりに努めました。

* ガバナンス：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

II 法人・事務局の取組 **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」を推進します。

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、当事業団の使命であり、事業を継続・発展させていくための目的であることから、全職員に周知徹底し共通認識を図りました。

<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します。

《2019年度の具体的な取組実績》

取組目標	取組の内容
各種会議、研修等での周知徹底	・新規採用職員等の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周知徹底を図りました。
印刷物等への表示	・職員に配布する資料や掲示物等に加え、目につきやすい印刷物等に可能な限り基本理念と基本目標を表示しました。

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「内部管理体制の基本方針」に基づき、内部管理に係る必要な規程等の策定・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、法人のガバナンスの確立に努めました。

<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*¹意識の醸成と定着を推進するため、継続的に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します。

《2019年度の具体的な取組実績》

取組目標	取組の内容
規程等の見直し及び制定	・既存の規程等を総体的に見直し、整合性を図るとともに、同一労働同一賃金に係る規程等を新たに制定しました。
役職員等への教育・啓発活動	・見直し後の規程等を適正に運用するとともに、内部統制システムの構築に向けて、役員等への周知・啓発と職員に対する教育・研修に取り組みました。

◆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ました。

<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します。

《2019年度の具体的な取組実績》

取組目標	取組の内容
経営健全化計画の策定及び実施	<ul style="list-style-type: none">・全事業の収支や人件費の状況を総合的に分析、検討しました。・次年度の「経営健全化計画」の策定に向けて、分析、検討結果を踏まえ、必要な改善策等を整理しました。

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ました。

<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ます。
- 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ます。
- 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・修繕を行います。

《2019年度の具体的な取組実績》

取組目標	取組の内容
優先順位の最も高い施設の改築に向けた検討	<ul style="list-style-type: none">・優先順位の最も高い施設に係る敷地の探索に努めましたが、適地がなく、次年度に引き継ぐこととしました。
施設整備積立金の積立	<ul style="list-style-type: none">・2019年度の積立金目標額 1,000 千円に向け、資金確保に努めましたが、感染症の流行等様々な要因から目標額の達成には至りませんでした。
改築まで長期間が見込まれる施設の改修・修繕	<ul style="list-style-type: none">・伊保庄園の天井の修繕を行い、令和2年4月末の完工となりました。・オアシスはぎ園におけるリビング機能改修に向け、職員配置の検討を行いました。・社会福祉会館の空調機が老朽化により故障したことから、利用者の安全確保のため、県の支援を受けて空調機を更新しました。

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ました。

<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、労働力不足を解消します。

<<2019年度の具体的な取組実績>>

取組目標	取組の内容
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	<ul style="list-style-type: none">・インターンシップを導入しましたが、採用には至りませんでした。・実習中の丁寧な指導と実習後のフォローの徹底により、実習生に好印象を与えることで、新卒入職に努めました。
高齢者の採用	<ul style="list-style-type: none">・社会参加の場の創出や生きがいつくりの観点に立ち、制度や環境を整備し、高齢者の介護助手を受け入れました。
障害者の採用	<ul style="list-style-type: none">・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ました。
外国人の採用	<ul style="list-style-type: none">・「外国人」の採用に向けた国等の動きに関する情報を収集するとともに、採用実績のある事業所見学を実施しました。

◆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しました。

<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します。

<<2019年度の具体的な取組実績>>

取組目標	取組の内容
職員定数の充足に向けたPR活動	<ul style="list-style-type: none">・当事業団独自の職場説明会を7月13日に開催し、13名の参加を得ました。・PR動画やSNSを活用したPR活動について検討しましたが、実施には至りませんでした。
職員紹介制度の創設	<ul style="list-style-type: none">・職員の紹介による採用者の職場定着を図るための制度を創設しましたが、実績はありません。

◆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ました。

<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します。

《2019年度の具体的な取組実績》

取組目標	取組の内容
労働時間確認方法の決定	・職員の労働時間の適正把握に向け、他法人等の状況について情報収集に努めました。 ・出退勤システム等の導入について検討し、令和2年度、環境体制が整い次第、タイムカードを導入予定としています。
有給休暇取得日指定の体制整備・休日の見直し	・有給休暇の取得義務化への対応に併せ、休日付与のあり方について検討を行うとともに、取得日指定の体制整備に取り組みました。
公正な待遇の確保	・雇用形態に関わらない公正な待遇を確保するための制度の検討を行い、具体的な制度の創設等に取り組みました。
定年の引上げ	・定年の段階的な引上げ等に係る情報収集と動向調査を行いました。

◆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の導入に努めました。

<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*²の推進を図ります。
- 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します。

《2019年度の具体的な取組実績》

取組目標	取組の内容
多様な働き方の仕組みの確立	・必要な情報の収集に努めました。 ・生活実態に応じた働き方が選択できる制度を検討し、地域限定正職員の導入を進めました。
メンター* ³ 制度の導入	・メンター制度の導入により、新任職員等のサポート体制の整備に努めました。 ・メンター制度を東部3施設拠点において試行しました。

◆ハラスメント*⁴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りました。

<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します。

《2019年度の具体的な取組実績》

取組目標	取組の内容
規程及びマニュアルについての教育・研修・啓発活動	<ul style="list-style-type: none"> ・本部の階層別研修（課長・主任）においてハラスメントに係る研修を実施しました。 ・全施設拠点においてハラスメント研修を実施しました。
職員アンケートの実施と公表	<ul style="list-style-type: none"> ・全職員を対象に、職員アンケートを実施し、その結果を公表する計画でしたが、実施できませんでした。

◆自律型組織*5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しました。

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しました。

<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ります。
- 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します。
- 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します。

《2019年度の具体的な取組実績》

取組目標	取組の内容
研修の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・10月15日に[CADL（文化的日常生活動作）について]と題した特別研修を実施し、職員35名が出席しました。
特別研修の実施	
出前研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・職員を講師として施設等に派遣する「出前研修」を検討し、2月14日に事務局職員が講師となり、華南園において、試行しました。
中核職員の育成に向けた仕組みづくり	<ul style="list-style-type: none"> ・若手職員により組織した「事業団の在り方検討委員会」を創設し、3回の委員会において、課題等の検討を行いました。
資格取得助成制度及び資格手当の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・費用対効果を考慮した効果的かつ有効な制度設計に向けて、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の見直しを行い、制度の拡充を図りました。

◆人事・組織マネジメントの強化

組織の円滑な運営と活性化に向け、最も大事な資産である職員一人ひとりの能力を的確に把握し、その能力を十分に発揮できる環境を整備するとともに、人財の確保や定着促進につなが

る新たな制度の導入に努めました。

<5年後の目指すべき方向>

- 新たな人事評価制度を効果的に活用し、人財育成を図りながら、見直した職員定数をもとに、適材適所の職員配置を行います。
- 地元での就業に限定した人事制度により、職員の状況に配慮した上で、地域に詳しいという特性を活かして、地域のニーズに合ったサービスの提供を行います。

<<2019年度の具体的な取組実績>>

取組目標	取組の内容
新たな人事評価制度の本格実施	・前年度試行した人事評価制度の実施状況とその結果を検証し、検証に基づき、更なる制度の見直しと改善を図り、次年度に再度試行することとなりました。
職員定数の見直し	・各施設拠点の状況に係る詳細調査を実施し、次年度の見直しに向けた基礎資料を作成しました。
地域限定職員制度の導入	・勤務するエリアや施設を限定する地域限定職員制度の創設に向けた検討を行い、次年度から導入を進めることとなりました。

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、財務基盤の強化に向けて、事業の在り方について検討し、可能なものから実施しました。

<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します。

<<2019年度の具体的な取組実績>>

施設拠点	取組目標	取組の内容
灘海園	居宅介護支援事業の拡充	・介護支援専門員を1名増員しましたが、途中で配置できなくなったことから、新たな利用者の確保及び機能の拡充には至りませんでした。
	訪問介護事業の廃止	・利用者に説明の上、理解を求めるとともに、関係機関や居宅介護支援事業所等と調整した結果、今年度末で廃止となりました。
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	・稼働率の向上に向けて、PRの強化、サービス内容の改善、居宅介護支援事業所との連携等に取り組んだ結果、稼働率は向上しました。 ・人件費削減のため、職員の適正配置に向けた検討に着手しました。
オアシスはぎ園	本体の稼働率の向上と定員の見直し	・空床期間の短縮に向けた各種対策（入院期間の短縮の取組、要介護3・医療的ケアの必要な利用者の受入れなど）に取り組みました。 ・居宅介護支援事業所や関係機関と連携した利用者の確保対策の強化を図りました。 ・昨年度に比べ微量の増加はあったものの、全体的に見ても目標稼働率の達成には繋がりませんでした。
	通所介護事業の定員の見直し	・地域のニーズや職員の確保状況などを考慮した、適正な定員数に向けた検討を行いました。引き続き検討することとしました。
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	・計画件数の増や新たな加算算定の取組などを検討し、前年と比較し57万円の収益増につながりました。 ・地域移行・地域定着支援の指定を受け、新たな利用者の確保に努めましたが、利用者の確保には至りませんでした。
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	・計画件数の増や新たな加算算定の取組などの検討を行いました。 ・人件費削減のため、職員の適正配置に向けた検

		討を行い、次年度から1名体制の検討を開始します。
このみ園	本体の定員削減 (50人→40人)	・施設の安定的かつ持続可能な経営に向け、適正な定員数と職員配置に係る検討に着手し、準備委員会を立ち上げました。

◆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の確保に努めました。

<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、老朽施設の改築等が可能となるよう、積立金の確保を図ります。

《2019年度の具体的な取組実績》

取組目標	取組の内容
稼働率の向上、加算算定の取組、補助制度の把握・活用等	<ul style="list-style-type: none"> ・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ましたが、稼働率の低下に歯止めがかかりませんでした。 ・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の取組を強化しました。 ・車両購入等の際、このみ園において、民間補助金の活用をしました。 ・エコアクションプランに沿った経費削減に取り組みました。
施設整備等積立金の積立 <毎年度の実質積立額>	<ul style="list-style-type: none"> ・2019年度の積立金目標額1,000千円に向け、資金確保に努めましたが、実質積立額の確保にはいたりませんでした。

【数値目標及び実績】

項目	目標数値		2019年度の実績
	2023年	2019年	
基本理念を常に覚えている職員の割合	100%	92%	76.6%
職員へのコンプライアンス研修の計画実施	本部階層別研修 (課長・主任) 1回 各施設拠点 1回	本部階層別研修 (課長・主任) 1回 各施設拠点 1回	特別研修(施設の長・ 課長・主任) 1回 8施設拠点で実施
資金収支計算書の事業活動資金収支差額	283,000千円	187,000千円	105,480千円
人件費比率の適正化 (正職員以外の職員を含む。)	66% (H28全国66.0%)	68%	70.8%
全職員に占める高齢者の割合 (正職員以外の職員を含む。)	12% (H28全国11.9%)	9%	11.1%
障害者雇用率 (法定雇用率2.2%)	3.0%	2.6%	3.2%
事業団設定定数を充たしている施設	全施設	3施設	1施設
定年の引上げと給与水準の見直し	定年61歳 引き上げ後の給与水準 70%	—	—
退職者のうち採用3年未満離職率 (正職員及び嘱託職員)	30%	45%	37%
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 年1回 施設研修 年1回以上 職員アンケートの実施 年1回	課長・主任研修 年1回 施設研修 年1回以上 職員アンケートの実施 年1回	課長・主任研修 年1回 8施設拠点で実施 職員アンケートの実施 未実施
特別研修の受講者数	累計60人受講	20人受講	35人受講
地域限定職員数 (法人全体の累計)	50人	—	—
事業活動資金収支差額率* ⁶ がマイナスの事業所	6事業所	8事業所	10事業所
施設整備等積立金の積立 〈毎年度の実質積立額〉	190,000千円	1,000千円	0千円

- *1 コンプライアンス：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
- *2 ワーク・ライフ・バランス：「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
- *3 メンター：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
- *4 ハラスメント：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
- *5 自律型組織：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
- *6 事業活動資金収支差額率：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。

Ⅲ 各施設拠点の重点的取組

◎ 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、各施設拠点の特性を活かし、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拠点づくりを推進します。

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*1 内容や方法を見直すとともに、利用者の意思決定支援*2の強化を図りました。

<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、その満足度を高めます。

《2019年度の具体的な取組実績》

取組目標	取組の内容
アセスメント内容・方法の見直し	<ul style="list-style-type: none">・特別研修を開催し、「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の習得に努めました。・研修結果を施設サービス計画等や提供するサービス等へ反映しました。
意思決定支援の取組	<ul style="list-style-type: none">・障害児・者や認知症高齢者が利用する施設・事業所において、意思決定支援のためのガイドラインの周知を図りました。・意思決定支援責任者の選任や意思決定会議の設置などの体制整備に努めました。

【数値目標及び実績】

項目	目標数値（累計）		2019年度の 実績
	2023年度	2019年度	
意思決定支援会議を設置した施設数	4施設	2施設	3施設

◆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りました。

<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ます。

《2019年度の具体的な取組実績》

取組目標	取組の内容
虐待防止DVDの作成及び活用	・「虐待防止DVDの作成」の事業化に向け、各施設拠点の職員で組織する「作成検討委員会」を設置し、内容等を検討しました。

【数値目標及び実績】

項目	目標数値（累計）		2019年度の実績
	2023年度	2019年度	
DVDを活用した研修を実施した施設数	9施設	0	0

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します。

＜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ります。

《2019年度の具体的な取組実績》

取組目標	取組の内容
認知症ケアに係る研修終了者の増 ＜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＞	・3特養において、計4人が受講しました。 ・オアシスはぎ園において、2人が受講しました。 ・オアシスはぎ園において、1人が受講予定でしたが、受講には至りませんでした。

【数値目標及び実績】

項目	目標数値（累計）		2019年度の実績
	2023年	2019年	
認知症介護実践者研修修了者	48人	36人（3人）	4人
認知症介護実践リーダー研修修了者	12人	8人（1人）	2人
認知症介護指導者養成研修修了者	1人	1人（1人）	0人

※（ ）内は、2019年度の修了者数の再掲

◆医療的ケア体制の充実

医療的なケアが必要な利用児・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*³を増やします。

<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、医療的ケア体制の充実を図ります。

<<2019年度の具体的な取組実績>>

取組目標	取組の内容
認定特定行為業務従事者の増 ＜高齢者施設＞	・伊保庄園で1人、オアシスはぎ園で2人が受講しました。 (計3人)
＜障害者施設＞	・華南園で1人、華の浦で1人が受講しました。(計2人)

【数値目標及び実績】

項目	目標数値(累計)		2019年度 の実績
	2023年度	2019年度	
認定特定行為業務従事者	75人	57人(4人)	58人(5人)

※ ()内は、2019年度の登録予定者数の再掲

◆強度行動障害*4支援体制の充実

強度行動障害を有する利用児・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)修了者を増やすよう努めました。

<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ります。

<<2019年度の具体的な取組実績>>

取組目標	取組の内容
強度行動障害支援者養成研修修了者の増 ＜基礎＞	・障害児・者施設において、11人が受講しました。
＜実践＞	・障害児・者施設において、6人が受講しました。

【数値目標及び実績】

項目		目標数値(累計)		2019年度 の実績
		2023年度	2019年度	
強度行動障害支援者養成研修修了者	基礎	60人	40人(5人)	38人(11人)
	実践	37人	25人(3人)	23人(6人)

※ ()内は、2019年度の修了者数の再掲

- *1 アセスメント：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
- *2 意思決定支援：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
- *3 認定特定行為業務従事者：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
- *4 強度行動障害：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

3 各施設拠点の取組

(1) 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独自の職員の確保、育成システムの構築を進めました。

<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します。
- 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ます。

《2019年度の具体的な取組実績》

取組目標	取組の内容
介護職員実務者研修(実技)の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・研修実施に当たって、具体的な内容を検討しました。 ・研修実施機関との調整や所要の手続きを経て、実技研修の受講者9人を受け入れました。
障害者職業訓練と生活困窮者就労訓練の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・訓練内容を見直し、更なる充実に努めました。 ・関係機関との調整を行い、障害者や生活困窮者の訓練希望者を2人受入れ、契約職員として1人雇用に繋げました。
園の魅力発信	<ul style="list-style-type: none"> ・園が有する魅力について、職員全員で検討しました。夏祭りで学生ボランティアへの協力依頼や、アットワークの事業所説明会にて、園の魅力を伝えました。
職場内研修等の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・研修委員会において、研修課題の洗い出しと解決策等の検討を行い、参加率アップの為に、現場職員の意見を聴収しました。 ・検討結果に基づき、研修内容や実施方法の見直しを行いました。

【数値目標及び実績】

項目	目標数値(累計)		2019年度の実績
	2023年度	2019年度	
生活困窮者就労訓練の修了者数	7人	3人(1人)	2人(2人)

※()内は、2019年度の修了者数

* 介護職員実務者研修：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

(2) 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りました。

<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します。

≪2019年度の具体的な取組実績≫

取組目標	取組の内容
介護ロボット及び介護機器等の導入	<ul style="list-style-type: none">・ 導入する介護ロボットや介護機器の選定について検討し、検討結果に基づき、導入する機器等を試用しました。・ 試用した結果に基づき、導入する機器等を決定し、離床アシストベッド「リシヨーン」を導入しました。

【数値目標及び実績】

項目	目標数値（腰痛検査受診者に占める割合）		2019年度の実績
	2023年度	2019年度	
腰痛検査結果が要観察以上の職員の割合	20%	24%	34.5%

(3) 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止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りました。

<5年後の目指すべき方向>

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 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ります。 ○ 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きます。 |
|---|

《2019年度の具体的な取組実績》

取組目標	取組の内容
外出支援マニュアル作成	<ul style="list-style-type: none"> ・外出支援のノウハウを記載したマニュアルを作成し、マニュアルについて職員間での共有を図りました。
外出支援の人数増	<ul style="list-style-type: none"> ・外出支援マニュアルに基づき外出支援に取り組み、実施した取組の評価と検証を行いました。 ・検証結果を次の取組に反映させ、次回以降の回数や人数の増を図った結果、目標数値を達成しました。

【数値目標及び実績】

施設区分		目標数値		2019年度の実績
		2023年度	2019年度	
外出頻度と延べ人数	特別養護老人ホーム	17回(48人)	13回(40人)	26回(72人)
	グループホーム	15回(46人)	11回(42人)	20回(73人)

()内は延べ人数

(4) たちばな園

◆高齡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齡となっても安心して生活を送ることができるよう、高齡知的障害者に対する人的・物的な支援体制の確立に努めました。

<5年後の目指すべき方向>

- 高齡・障害の両方の専門的知識・技術を有する人財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します。

≪2019年度の具体的な取組実績≫

取組目標	取組の内容
人財育成（資格取得者の増員）	<ul style="list-style-type: none">・先進的な取組を進めている他の施設見学に職員を派遣のため調整を行いました但し派遣には至りませんでした。・知的障害援助専門員*等の資格取得に向けて、職員の計画的な研修受講を進め、強度行動障害者支援者養成研修基礎研修に3人、同研修実践研修に2名が受講しました。さらに、介護福祉士の国家試験に1人が合格しました。
介護機器等の整備	<ul style="list-style-type: none">・導入する介護機器等を検討しましたが、選定には至りませんでした。

【数値目標及び実績】

資格種別	目標数値（常勤職員に占める割合）		2019年度の実績
	2023年度	2019年度	
知的障害援助専門員の割合	30%	10%	0%
介護福祉士の割合	80%	60%	63%

* 知的障害援助専門員：知的障害児・者が利用する障害者施設や事業所において、知的障害児・者の支援等を行う専門職員のこと

(5) 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りました。

<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ます。

<<2019年度の具体的な取組実績>>

取組目標	取組の内容
余暇活動等の充実	・ マンネリ化した取組について課題を洗い出し、その解決策を検討しました。
ターミナルケア*1の知識・技術習得	・ 事業団内の特別養護老人ホームオアシスはぎ園に職員1人を派遣し、知識や技術習得に向けた研修を受講しました。 ・ ターミナルケア研修（外部研修）を受講する予定でしたが中止や感染症予防対策で受講できませんでした。
認定特定行為業務従事者数の増	・ 職員（1人）が「介護職員等に係るたんの吸引等の実施のための研修」を受講しました。
業務手順書の改訂及び実施	・ 福祉QC活動*2を取り入れた業務改善に努める予定でしたが取り組めず、現行の業務手順書の改訂は次年度に行うこととしました。

【数値目標及び実績】

項目	目標数値（累計）		2019年度の実績
	2023年度	2019年度	
認定特定行為業務従事者数	8人	4人（1人）	4人（1人）

（ ）内の数値は、2019年度に登録した者の再掲

*1 ターミナルケア：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

*2 福祉QC活動：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

(6) 華の浦（はなのうらを含む。）

◆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*1などの在宅サービスの提供に努めました。

＜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します。
- 胃ろう*2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ます。
- 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、統一した療育を行います。

＜2019年度の具体的な取組実績＞

取組目標		取組の内容
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	・短期入所の空き情報等の提供に向け、ホームページを見直し、空き情報等を掲載し、利用者の利便性の向上を図りました。
短期入所・生活介護への受入れ	認定特定行為業務従事者*3の育成と医療的ケアの必要な利用児・者の受入れ	・「介護職員等に係るたんの吸引等の実施のための研修」を職員（1人）が受講しました。
＜こども通所支援事業所＞ ケースの情報交換・統一した療育		・市こども発達部会等の場を活用し、こども通所支援事業所の利用児に対する統一的な療育の提供に向けた情報交換を行いました。

【数値目標及び実績】

項目	目標数値		2019年度の実績	備考
	2023年度	2019年度		
認定特定行為業務従事者数	5人	1人（1人）	1人（1人）	登録者数の累計
在宅からの生活介護利用人数	2人	0人（0人）	2人（2人）	生活介護利用人数の累計
短期入所の稼働率	55%	50%	48.9%	コロナウイルス感染症予防のため3月は休止

※（ ）内は、2019年度の人数の再掲

- *1 障害児通所支援：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
- *2 胃ろう：口から食事をすること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
- *3 認定特定行為業務従事者：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職員等の従事者のこと

(7) 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ための検討を行いました。

<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します。 |
|---|

≪2019年度の具体的な取組実績≫

取組目標	取組の内容
入所定員の削減 (50人⇒40人)	・令和3年の定員削減に向け、県、市等の関係機関との調整を開始しました。
小規模化に向けての検討・実施	・ケア形態の小規模化のための土台作りとして、定員削減に向けた関係機関との調整を開始しました。

【数値目標及び実績】

項目	目標数値		2019年度 の実績
	2023年度	2019年度	
入所定員の削減	40人	50人	—
小規模なグループケアの数	2グループ	0	—

(8) 山口県みほり学園

◆総合環境療法*¹の充実

虐待を受けた児童や家庭等において不適応行動*²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」の更なる充実を図りました。

<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」を更に充実させます。
- 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*³を目指します。

≪2019年度の具体的な取組実績≫

取組目標	取組の内容
心の傷に対する有効な支援方法の習得・実行	<ul style="list-style-type: none"> ・心理的ケアの有効なスキル等を学ぶため、職員の研修受講を進め、6人がトラウマケア研修を受講しました。 ・研修受講職員を中心に、習得内容を供覧等で周知し実践に取り組みました。
訓練手順の徹底・効果検証	<ul style="list-style-type: none"> ・実施している訓練などについて、より効果的な実践に向けた手順の見直しを図りました。 ・今年度は男子児童の行動化が激しく、女子児童を中心に効果を検証しました。

【数値目標及び実績】

項目	目標数値(累計)		2019年度 の実績
	2023年度	2019年度	
家族再統合が実現した児童数	10人	6人(1人)	6人(1人)

※ ()内は、2019年度の児童数の再掲

-
- *1 総合環境療法：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
 - *2 不適応行動：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
 - *3 家族再統合：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

(9) 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りました。

<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を整備し、児童健全育成・子育て支援の更なる基盤強化を図ります。
- 研修を受講した職員による、魅力あるプログラムの実施やプラネタリウムの放映、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づくりを進めます。

<<2019年度の具体的な取組実績>>

取組目標	取組の内容
地域人財の確保と活用の促進	・人財の掘り起こしに向け、近隣の高齢者や子育て経験者等の協力者の拡大に取り組みました。
魅力的なプログラム等の検討と児童健全育成関係職員の研修受講	・検討の前提として、プログラム等の企画立案に携わる職員の資質の向上に向け、児童健全育成に係る研修受講を促進し、職員10人が受講しました。

【数値目標及び実績】

項目	目標数値(年間延べ利用者数)		2019年度 の実績
	2023年度	2019年度	
プラネタリウムの利用者数	25,000人	25,000人	20,066人

※3月は感染症拡大防止のため休館

(10) 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ました。

<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います。 |
| ○ 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します。 |

<2019年度の具体的な取組実績>

取組目標	取組の内容
ホームページのリニューアル	・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をホームページに掲載しました。
会議室予約システムの導入	・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し、利用者の利便性を図りました。

【数値目標及び実績】

項目	目標数値(年間延べ利用者数)		2019年度 の実績
	2023年度	2019年度	
会議室の利用者数	18,000人	17,000人	20,363人

◎ 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、施設拠点にとっても地域にとっても有益となる取組を推進します。

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、各施設拠点において、施設や事業所の特色を活かした「地域における公益的な取組」を展開しました。

<5年後の目指すべき方向>

- 全施設拠点において、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に見直し、地域共生社会を支える取組とします。

<<2019年度の各施設拠点の取組実績>>

施設拠点	主な取組
灘海園	<ul style="list-style-type: none"> 生活困窮者の自立に向けた福祉的就労支援の取組 2名を受入れ訓練実施 1名を契約職員として雇用 岩国市地域公益活動推進協議会の一員としての地域に根ざした活動
伊保庄園	<ul style="list-style-type: none"> 地域安心ネットワークの強化に向けた取組 他法人や地域住民と連携した「ひとり歩き高齢者搜索模擬訓練」 11月19日：実施 参加者：118名(市長、中学生、地域住民等)
オアシス はぎ園	<ul style="list-style-type: none"> 男性限定 福祉と介護のなんでも相談会 1月15日 意見交換会 2名参加 2月12日 調理実習・意見交換 3名参加
たちばな園	<ul style="list-style-type: none"> 利用者負担額の軽減 利用者1名の利用料を減免 独居高齢者・障害者への配食サービス及び安否確認 100世帯に、年4回園だよりを配布し、安否確認実施 毎月1回、近隣の独居高齢者等に配食サービス実施(1回10食)
華南園	<ul style="list-style-type: none"> 近隣の高齢者や障害者を対象とした配食サービス 毎月1回近隣の高齢者に配食サービス実施(延べ157食) 在宅の生活介護利用者の入浴料の無料化 延べ152人の入浴料を免除 家庭介護講習会の開催 年4回実施 延べ120人参加
華の浦	<ul style="list-style-type: none"> 独居高齢者への配食サービス 毎月1回近隣の高齢者に配食サービス実施(1回9食) 民生委員を対象とした介護教室の開催 12月4日開催 30人参加

このみ園	<ul style="list-style-type: none"> 地域の障害児を持つ保護者を対象とした「発達支援セミナー」の開催 年3回（6月22日、10月5日、2月2日）開催 延べ55人参加
山口県みほり学園	<ul style="list-style-type: none"> 退所児のアフターフォロー 家庭復帰の8人について家庭訪問を実施 学校、教育委員会及び児童相談所等との連携による県内在住の小中学生及びその保護者を対象とした外来相談の実施 面接又は電話相談の実施（延べ63件） 出前講座の実施 2講座に3名の職員を派遣
山口県児童センター	<ul style="list-style-type: none"> 子育て中の者を対象とした保健師又は栄養士による育児、食育相談の実施 保健師の育児相談：年27回実施（相談件数：延べ387件） 栄養士の職員相談：年11回実施（相談件数：延べ74件） 児童センターの利用者と障害者や高齢者などの交流の機会を提供する ふれあいコンサートの開催 10月19日開催 112人参加（うち障害児4名）

◆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、各施設拠点において、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に努めました。

<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ます。
- 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ます。

《2019年度の具体的な取組実績》

項目	取組の内容
認知症ケアに係る研修終了者の増 <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>	(再掲) ・3特養において4人が受講しました。 ・オアシスはぎ園において、2人が受講しました。 ・オアシスはぎ園において、1人が受講予定でしたが、受講には至りませんでした。
認定特定行為業務従事者の増 <高齢者施設> <障害者施設>	(再掲) ・伊保荘園で1人、オアシスはぎ園で2人が受講しました。(計3人) ・華南園で1人、華の浦で1人が受講しました。(計2人)
強度行動障害支援者養成研修 修了者数の増 <基礎>	(再掲) ・障害児・者施設において、11人が受講しました。

＜実践＞	<ul style="list-style-type: none"> ・障害児・者施設において、6人が受講しました。
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	<ul style="list-style-type: none"> ・災害時要配慮者の速やかな受入れに向け、市町との情報交換に努めました。 ・災害時要配慮者の受入れに必要な備蓄品等の見直しを行い、市町と調整の上、計画的な整備に努めました。

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拠点づくりを目指し、施設・事業所と地域住民との相互交流機会の拡大を図りました。

＜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します。
- 施設拠点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拠点づくりを進めます。

《2019年度の具体的な取組実績》

取組目標	取組の内容
交流事業の見直し (人数・開催回数等の増)	<ul style="list-style-type: none"> ・交流人口の増に向けて、施設の行事などの見直しを行いましたが、新型コロナウイルス感染症の影響で行事の自粛が続きました。
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)	<ul style="list-style-type: none"> ・関係団体や教育機関との連携の強化に努めました。 ・社会福祉協議会等のボランティア育成講座との連携などに取り組みました。
地域への職員派遣	<ul style="list-style-type: none"> ・職員の地域への派遣に向けて、専門性を高めるための取組に努めました。

【数値目標及び実績】

項目	目標数値(年間延べ受入者数)		2019年度 の実績
	2023年度	2019年度	
ボランティアの受入人数 (法人全体 延べ人数)	4,200人	4,140人	2,796人

* セーフティネット：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

◎ 各施設拠点における事業ごとの稼働率（実績）

施設拠点名	事業区分	2019年度の目標数値	2019年度の実績	備考
灘海園	特養	97%	96.3%	稼働率
	短期入所	85%	77.8%	
	通所介護（地域密着）	90%	88.2%	
	訪問介護	300回	257.1回	月平均訪問回数
	居宅介護支援	100人	72.8人	月平均利用者数
伊保庄園	特養	97%	91.9%	稼働率
	短期入所	50%	49.5%	
	通所介護（地域密着）	70%	68.9%	
	居宅介護支援	60人	49.6人	月平均利用者数
オアシス はぎ園	特養	96%	88.4%	稼働率
	短期入所	76%	55.7%	
	通所介護	67%	54.9%	
	グループホーム	98%	93.6%	
	居宅介護支援	76人	81.8人	月平均利用者数
たちばな 園	施設入所	93%	89.7%	稼働率
	生活介護	93%	88.5%	
	短期入所	8%	13.2%	
	相談支援	30件	35.8件	月平均計画作成・ モニタリング数
華南園	施設入所	94%	83.5%	稼働率
	生活介護	94%	81.1%	
	短期入所	65%	59.6%	
華の浦 (はなのう ら)	施設入所	94%	95.1%	稼働率
	生活介護	93%	94.4%	
	短期入所	50%	49.6%	
	相談支援	44件	50.1件	月平均計画作成・ モニタリング数
	障害児入所支援	94%	90.9%	稼働率
	短期入所（空床）	入所満床予定のため、 空床なし	—	
	障害児通所支援	90%	97.7%	
このみ園	障害児入所支援	90%	85.4%	稼働率
	短期入所	15%	7.2%	
	障害児通所支援	100%	100.6%	

