

令和2年度事業報告



社会福祉法人 山口県社会福祉事業団

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	4
1 法人の使命・目的の共通認識	4
◆基本理念及び基本目標の周知徹底	
2 法人組織の強化	4
◆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	5
◆老朽施設の改築・改修	
4 人財の確保・定着・育成	6
◆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	9
◆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 ...	12
◎ 選ばれる施設づくり	12
1 利用者に対する基本姿勢	12
◆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	13
	◆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	15
(1)	灘海園	15
	◆職員の確保・育成システムの構築	
(2)	伊保庄園	16
	◆介護ロボット・介護機器等の導入	
(3)	オアシスはぎ園	17
	◆外出支援の拡充と充実	
(4)	たちばな園	18
	◆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	19
	◆暮らしの質の向上	
(6)	華の浦（はなのうらを含む。）	20
	◆在宅サービスの充実	
(7)	このみ園	21
	◆家庭的な養育環境の実現	
(8)	山口県みほり学園	22
	◆総合環境療法の充実	
(9)	山口県児童センター	23
	◆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	24
	◆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	25
1	地域共生社会の実現に向けた役割発揮	25
	◆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	27
	◆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	28

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今後もますます厳しさを増すことが予想されます。

また、新型コロナウイルスの感染予防・拡大防止対策など新たな課題が生じている中、介護報酬については抑制傾向が続くなど施設経営を取り巻く環境は、引き続き極めて厳しい状況にあります。

このような中、今後の事業団の運営の指針となる「第三次中期経営計画」（令和元年度～5年度）に基づき、既存事業の見直しを図りながら、強みを活かした事業展開を行うなど、安定した持続可能な施設運営に向けて、役職員が一丸となって取り組んだところです。

令和2年度は当該計画の2年目に当たり、“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経営改善の取組の一層の強化、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、引き続き、経営会議において経営状況の分析や改善策の検討を行い、令和3年度から本格実施となる「経営健全化計画」を策定しました。
- 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進めています。
- 当事業団の将来を担う「人財の確保、定着、育成」に向けては、コロナ禍にある中で養成校等からの実習生を受け入れるとともに、外国人の採用に向けて斡旋機関と連携し、準備を進めるなど多様な人財の確保に努めました。

また、PR動画やSNSの活用など新たな募集方法を導入し、より多くの若者に積極的に情報を発信して行くこととしています。

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、最新の介護機器やロボットの導入と活用により、働きやすい環境づくりを進めました。

さらに、今後の運営の中核を担う人財の育成に向けて設置した若手職員による「事業団の在り方検討委員会」を活用し、様々な検討を行いました。

- 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、人事評価制度の効果的な実施に向け、再試行を行いました。

また、地域限定職員制度については、職員にアンケート調査を行うなど、実施に向けた取組を進めるとともに、同一労働同一賃金への対応を含め、働き方改革**に沿った全職員が働きやすい環境づくりに努めました。

- 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、不採算事業については、近隣のサービス提供状況も見極めながら事業の廃止を行うなど赤字解消に努めました。

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ましたが、新型コロナウイルスの感染拡大防止措置等の要因により、主に在宅事業を中心に利用率の低下が著しく、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」については、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、多くの取組が規模の縮小あるいは中止を余儀なくされました。
- 緊急時における短期入所や一時保護、災害時における要配慮者の受入れなどを通じて、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ついては新型コロナウイルス感染症のため、自粛や中止を余儀なくされる中、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

** 働き方改革：「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が平成 30 年 7 月 6 日に公布され、働く人々がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置が講じられることとなった。

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。

《令和2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、法人のガバナンスを確立に努めました。

<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。

《令和2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	・見直しを行った既存の規程等について、制度改正等を踏まえ、適宜改正しました。 ・「職場におけるハラスメントの防止に関する規程」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。

≪令和2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	・前年度の全事業の収支や人件費の状況の分析、検討結果を踏まえ、令和3年度から本格実施となる「経営健全化計画」を策定しました。

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。

≪令和2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	・優先順位の最も高い施設に係る敷地の探索、建物の仕様の検討等に努めました。
施設整備積立金の積立	・同一労働同一賃金の導入に伴い、一時的に人件費は増大しましたが、その他の支出削減に努め、新たに積立を行ったことにより、今年度の積立額は988百万円となりました。
改築まで長期間が見込まれる施設の改修・修繕	・県の支援を受けて、児童センターの入口ロビーの大型遊具(UFO)を撤去し、多目的スペースとして整備しました。また、老朽化した遊具の更新を行いました。 ・児童センターのアスベストの除去を行いました。なお、オア

	<p>シスはぎ園については、令和2年度から3年度にかけて実施している空調改修工事と併せて実施することとしており、完了は令和3年6月末を予定しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 県の支援を受けて、社会福社会館（新館）の防水改修工事を行いました。
--	---

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。

《令和2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積極的に導入し、採用に繋がります。 • 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、新卒入職を促進しました。
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づくりの観点に立ち、制度や環境の整備に努めました。
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"> • 国等の動きに関する情報収集、導入施設の見学等を踏まえ、採用に向けた具体的な検討をし、新年度に正規1名、嘱託2名を採用しました。

◆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。
--

《令和2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"> • 新型コロナウイルス感染症のため、当事業団独自の職場説明会を開催できませんでした。 • 動画やSNSを活用したPR活動について引き続き検討しました。

職員紹介制度の創設	・前年度創設した「職員紹介制度（職員の紹介による採用者の職場定着を図るための制度）」の周知、活用を進めました。
-----------	---

◆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。

《令和2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、具体的な取組を進めました。 ・出退勤システムとして、タイムカード導入に係る検討を行いました。R3年度に導入します。
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引き続き検討を行いました。
公正な待遇の確保	・前年度検討の上で創設した新たな雇用制度を導入しました。
定年の引上げ	・引き続き、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を導入に努めました。

<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。

《令和2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	・引き続き、生活実態に応じた働き方が選択できる制度を検討し、組合等との検討を行いました。 ・小学校入学前の子を持つ職員の夜勤回数削減制度の創設に向けたニーズ調査及び検討には至りませんでした。
メンター ^{*3} 制度の導入	・前年度試行済みの施設については、導入を開始しました。 ・前年度メンター制度を試行していない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、これまでの3つのハラスメントの規程を1つにし、法改正を踏まえた、より実効性のあるものにしたほか、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。

《令和2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"> ・ハラスメントに係る規程等及びマニュアルの見直しを行いました。 ・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ました。（毎年度） ・アンケートの結果を公表しました。

◆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。

《令和2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	特別研修の実施	・令和3年度に行う「特別研修」の内容の検討を行いました。（隔年度実施）
	出前研修の実施	・職員を講師として施設等に派遣する「出前研修」について、引き続き検討し、試行しました。
中核職員の育成に向けた仕組みづくり	・前年度創設した若手職員により組織した「事業団の在り方検討委員会」において、様々な課題の解決や新たな提案に向けた検討を2回実施しました。	
資格取得助成制度及び資格手当の見直し	・前年度見直しを行った資格取得助成制度や資格手当について、職員への周知を図りました。	

◆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。

≪令和2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再試行	・人事評価制度の更なる見直しと改善を図り、再試行を行いました。
職員定数の見直し	・前年度実施した各施設拠点の状況に係る詳細調査や経営健全化計画を踏まえ、職員定数の見直しに着手しました。
地域限定職員制度の導入	・令和5年4月1日付けの人事異動に向け、全正職員に対し、アンケート調査を実施したほか、自己申告書の中で、勤務するエリアや施設を限定する「地域限定職員」への転換の希望の有無を確認しました。

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。

≪令和2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。 ・年度末において利用者97人を確保しました。 ・事業所の機能の充実を図り、6月から特定事業所加算Ⅰの対象事業所となりました。
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	・6月末に事業廃止となり、職員の配置転換を行いました。
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入院期間の短縮の取組、要介護3の利用者の受入れなどの対応策を

		<p>検証し、課題の把握と改善に努めた結果、稼働率の向上を図ることができました。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平素から地域の動向等の把握に努め、入所希望者や入院中の利用者の現状確認等を迅速に行うことで、円滑な入退所につなげました。 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。
	通所介護事業の定員の見直し	<ul style="list-style-type: none"> 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、引き続き検討しました。
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	<ul style="list-style-type: none"> 計画件数の増や加算算定の取組などに取り組み96万円の収益増につながりました。 引き続き、地域移行・地域定着支援の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	<ul style="list-style-type: none"> 人件費削減のため、職員の適正配置に向け、関係先との調整を行いました。
このみ園	本体の定員削減（50人→40人）	<ul style="list-style-type: none"> 前年度の検討結果を踏まえ、令和3年4月からの40人定員に向けて、関係機関との具体的な調整等を進めました。 計画的な入退所の調整に着手しました。 定員削減に向けて、職員配置の見直しを検討しました。

◆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を確保しました。

<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。

《令和2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。 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。 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"> 同一労働同一賃金の導入に伴い、一時的に人件費は増大しましたが、その他の支出削減に努めたことにより、今年度は新たに60百万円を積み増しました。

【数値目標及び実績】

項目	目標数値		令和2年度の 実績
	令和5年度	令和2年度	
基本理念を常に覚えている 職員の割合	100%	94%	82.3%
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 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	本部階層別研修 (新任) 1回 7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	△32,000千円	139,364千円
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%	70.3%
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%)	10%	11.2%
障害者雇用率（法定雇用率 2.2%）	3.0%	3.0%	
事業団設定定数を充たして いる施設	全施設	3施設	3施設
定年の引上げと給与水準の 見直し	定年61歳 引上げ後の給与水準 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%	29.4%
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	未実施 9施設拠点で実施 職員アンケート 1回実施
特別研修の受講者数	累計60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	8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	—	60,905千円

- *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。

≪令和2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	・施設サービス計画や提供するサービスにおいて、前年度の特別研修で学んだ「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活用に努めました。
意思決定支援の取組	・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と活用を図りました。 ・障害4施設拠点全てにおいて意思決定支援会議を設置しました。認知症高齢者が利用する施設・事業所において設置が遅れていることから、引き続き、意思決定支援のための体制整備を進めます。

【数値目標】

項目	目標数値（累計）		令和2年度の実績
	令和5年度	令和2年度	
意思決定支援会議を設置した施設数	4施設	3施設	4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。

《令和2年度の具体的な取組》

取組目標	取組の内容
虐待防止DVDの作成及び活用	・前年度設置した「虐待防止DVD作成委員会」における検討結果等を踏まえ、具体的なDVDの作成に着手しました。

【数値目標】

項目	目標数値（累計）		令和2年度の実績
	令和5年度	令和2年度	
DVDを活用した研修を実施した施設数	9施設	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した。

＜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。
--

《令和2年度の具体的な取組》

取組目標	取組の内容
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＞	・灘海園において、1人が受講しました。 ・伊保庄園において、1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】

項目	目標数値（累計）		令和2年度の実績
	令和5年度	令和2年度	
認知症介護実践者研修修了者	48人	33人（3人）	31人（1人）
認知症介護実践リーダー研修修了者	12人	8人（2人）	7人（1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、令和2年度の修了予定者数の再掲

◆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を増やしました。

＜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。

《令和2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＞	<ul style="list-style-type: none"> ・伊保庄園、オアシスはぎ園で各2人が受講しました。（計4人） ・華南園、華の浦で各1人が受講予定でしたが、受講には至りませんでした。
＜障害者施設＞	

【数値目標】

項目	目標数値（累計）		令和2年度の実績
	令和5年度	令和2年度	
認定特定行為業務従事者	75人	66人（4人）	66人（4人）

※（ ）内は、令和2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）修了者を増やしました。

＜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。

《令和2年度の具体的な取組》

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＞ ＜実践＞	<ul style="list-style-type: none"> ・障害児・者施設において、計9人が受講しました。 ・障害児・者施設において、計5人が受講しました。

【数値目標】

項目		目標数値（累計）		令和2年度の実績
		令和5年度	令和2年度	
強度行動障害支援者養成研修 修了者	基礎	60人	47人（9人）	47人（9人）
	実践	37人	31人（8人）	29人（5人）

※（ ）内は、令和2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、育成システムを構築しました。

<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。

≪令和2年度の具体的な取組≫

取組目標	取組の内容
介護職員実務者研修(実技)の実施	・研修実施機関との調整を行いましたが、新型コロナウイルスの影響により未実施となりました。
障害者職業訓練と生活困窮者就労訓練の充実	・「障害者就労・生活支援センター」及び「くらし自立応援センターいわくに」との協力・連携に努めましたが、新型コロナウイルスの影響により未実施となりました。
園の魅力発信	・園が有する魅力について、引き続き検討しました。 ・検討結果を踏まえ、ホームページ等を活用した情報発信に取り組みました。
職場内研修等の見直し	・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】

項目	目標数値(累計)		令和2年度の実績
	令和5年度	令和2年度	
生活困窮者就労訓練の修了者数	7人	4人(1人)	0人

※()内は、令和2年度の修了予定者数

* 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。

《令和2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"> 前年度導入した介護ロボット(リショナー)の使用状況について、「介護機器等導入検討委員会」において検証しました。「リショナー」を導入したことで、利用者の表皮剥離や内出血が減少したり、介護員1名での離床が可能になり、介護の負担を軽減することができ、離床機会も増えました。 前年度、視察等の取組で得た介護ロボット等に関する情報を取りまとめ、「介護機器等導入検討委員会」に提案し、新たな機器等の導入に向けた検討を行い、導入に至りました。(ルームシャンプー) 引き続き、福祉機器展の視察を行う予定でしたが、コロナ禍で視察ができず、Webでの参加にとどまりました。。導入検討に値する機器についてのデモ機器の試用についてできませんでした。

【数値目標】

項目	目標数値 (腰痛検査受診者に占める割合)		令和2年度の 実績
	令和5年度	令和2年度	
腰痛検査結果が要観察以上の職員の割合	20%	23%	18.8%

(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、利用者の外出に対しての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ことを目標としていましたが、新型コロナウイルス感染症予防対策を最優先としたため、外出支援は控えました。

<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。

《令和2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"> ・前年度作成したマニュアルが適切に使用されているか、また現状に合っているかなどを確認し、感染症予防対策を行いながら安全に実施することができるよう内容の見直しを検討しました。 ・現在の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"> ・コロナ禍のため、意思表示が困難な利用者への支援は実施できませんでした。 ・実施した取組の評価と検証を行い、検証結果を次の取組に反映させることを検討しました。 ・コロナ禍においても新しい生活様式に基づき、今後の外出支援の回数や対象となる人数の増等の可能性を検討しました。

【数値目標及び実績】

施設区分		目標数値		令和2年度の実績
		令和5年度	令和2年度	
外出頻度と延べ人数	特別養護老人ホーム	17回(48人)	14回(42人)	1回(1人)
	グループホーム	15回(46人)	12回(43人)	7回(18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・物的な支援体制を確立に努めました。

<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。

《令和2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">・新型コロナウイルスの感染予防のため、施設見学への職員派遣は自粛しました。・職員の計画的な研修受講に取り組み、強度行動障害支援者研修基礎研修に4人、同研修実践研修に2人が受講しました。知的障害援助専門員等の資格取得については、講座案内や資格助成制度についての説明を行いました。受講者はいませんでした。
介護機器等の整備	<ul style="list-style-type: none">・導入する介護機器等についての検討を行い、機種を選定を行いました。実際に設置している施設見学を行うまで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）		令和2年度の実績
	令和5年度	令和2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%	70%	82%

* 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。

《令和2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	<ul style="list-style-type: none"> 前年度洗い出した課題の解決策を検討し、実践しました。 ユニット活動の充実を図りました。
ターミナルケア*1の知識・技術習得	<ul style="list-style-type: none"> 事業団内の特別養護老人ホームに職員を派遣し、知識や技術習得に向けた実習を受講する予定でしたが、感染症予防対策で受講できませんでした。 ターミナルケア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。 <ul style="list-style-type: none"> ターミナルケアのニーズについて、利用者の家族にアンケートを実施する予定でしたが、できませんでした。
認定特定行為業務従事者数の増	<ul style="list-style-type: none"> 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」を受講する予定でしたが、年度当初の職員異動に伴い目標人数に達したこと及び感染症予防対策のため受講しませんでした。
業務手順書の改訂及び実施	<ul style="list-style-type: none"> 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、取り組むことができませんでした。 前年度に取り組めなかった業務手順書の見直しと改訂を行いました。

【数値目標及び実績】

項目	目標数値（累計）		令和2年度の実績
	令和5年度	令和2年度	
認定特定行為業務従事者数	8人	5人（1人）	5人（0人）

（ ）内の数値は、令和2年度の登録予定者の再掲

*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を提供しました。

<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。

<<令和2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、誰が見ても分かりやすい内容を掲載しました。
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）が受講する計画でしたが、急遽職員配置が困難となり受講できませんでした。
<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の情報を共有し、検討内容を反映させた統一的な療育を段階的に提供しました。

【数値目標】

項目	目標数値		令和2年度の実績	備考
	令和5年度	令和2年度		
認定特定行為業務従事者数	5人	2人（1人）	1人（0人）	登録者数の累計
在宅からの生活介護利用人数	2人	1人（0人）	0人（0人）	生活介護利用人数の累計
短期入所の稼働率	55%	52%	0%	—

※（ ）内は、令和2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。

《令和2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)	<ul style="list-style-type: none"> 令和3年4月の定員削減に向け、県、市、児童相談所や相談支援事業所等の関係機関との調整を進めました。 園内経営会議において、職員の配置基準や業務の見直しの検討を国施策の動向に留意しながら事前準備を進めました。
小規模化に向けての検討・実施	<ul style="list-style-type: none"> 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具体的な調整を行い、利用児の計画的な入退所の調整を行いました。 小規模化に伴う人員配置と業務の見直しを検討しました。

【数値目標及び実績】

項目	目標数値		令和2年度の実績
	令和5年度	令和2年度	
入所定員の削減	40人	50人	50人
小規模なグループケアの数	2グループ	0	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。

≪令和2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"> ・「トラウマケア」についての園内研修を毎月実施し、専門知識の向上を図りました。 ・心理治療の専門研修や虐待研修を12名が受講し、受講職員を中心に、習得内容の周知と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"> ・訓練の手順書をもとに、全ての職員が効果的な訓練が実践できるよう取り組みました。 ・前年度の実践後の効果の検証を踏まえ、課題の把握と改善の取組を反映することで、更に効果的な実践方法となるよう努めました。

【数値目標及び実績】

項目	目標数値(累計)		令和2年度の実績
	令和5年度	令和2年度	
家族再統合が実現した児童数	10人	7人(1人)	7人(1人)

※ ()内は、令和2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。また、利用者の安心安全のため感染症予防対策に取り組みました。

<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。

《令和2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	・近隣の高齢者や子育て経験者、子どもが好きな学生等の協力者の拡大に努めました。
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	・感染症のため研修が中止となる中、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を職員1名が受講しました。 ・研修を受講した職員を中心に、子供たちが生き生きと活動できる魅力的なプログラム等を検討しました。

【数値目標】

項目	目標数値(年間延べ利用者数)		令和2年度の実績
	令和5年度	令和2年度	
プラネタリウムの利用者数	25,000人	25,000人	3,933人

(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。

《令和2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	<ul style="list-style-type: none">・社会福祉会館会議室等の360度パノラマ写真や机配置レイアウトの掲載、貸出に関するQ&Aコーナーの開設など、会場の予約や利用に必要な情報の提供に努めました。・適切な情報を速やかに提供するため、適宜、更新に努めました。
会議室予約システムの導入	<ul style="list-style-type: none">・昨年度導入した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の周知と活用を努めました。

【数値目標及び実績】

項目	目標数値(年間延べ利用者数)		令和2年度の実績
	令和5年度	令和2年度	
会議室の利用者数	18,000人	18,000人	10,337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」視点を大切にし、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」を積極的に展開しました。

<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。

<<令和2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 新型コロナウイルス感染症の影響により未実施 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」の実施) 新型コロナウイルス感染症の影響により未実施
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の開催 新型コロナウイルス感染症の影響により未実施 地域の学校(小・中・高校)への福祉に関する出前講座 新型コロナウイルス感染症の影響により未実施
たちばな園	<ul style="list-style-type: none"> 利用者負担額の軽減 実績なし 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、安否確認を実施 毎月1回近隣の独居高齢者等に配食サービスを実施(10食/回)
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 近隣の高齢者等に配食サービスを実施(延べ139食) 在宅の生活介護利用者の入浴料の無料化 延べ12人の入浴料を免除 家庭介護講習会の開催 年2回開催 延べ41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回近隣の独居高齢者に配食サービス実施（8食/回） 民生委員を対象とした介護教室の開催 新型コロナウイルス感染症の影響により未実施
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 新型コロナウイルス感染症の影響により未実施
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 対応件数（延べ144件） 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 個別面接又は電話相談の実施（延べ63件）
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 保健師による相談：22回実施（相談件数：延べ369件） 栄養士による相談：9回実施（相談件数：延べ48件） センターを利用する児童と近隣の子育てサークル、障害児施設等の利用児との交流を図る場の提供 定例行事：59回実施（参加者数：延べ4,723人） 定例外行事：7回実施（参加者数：561人）

◆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。

《令和2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>	(再掲) ・灘海園において、1人が受講しました。 ・伊保庄園において、1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) ・伊保庄園、オアシスはぎ園で各2人が受講しました。 (計4人) ・華南園、華の浦で各1人が受講予定でしたが、受講には至りませんでした。

強度行動障害支援者養成研修修了者数の増 <基礎> <実践>	(再掲) ・障害児・者施設において、計9人が受講しました。 ・障害児・者施設において、計5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	・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。

<<令和2年度の具体的な取組>>

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)	・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により行事の自粛が相次ぎました。
ボランティアの受入人数の増 (法人全体 前年度からの増加数)	・関係団体や教育機関との連携を強化しました。 ・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の連携などの取組を推進しましたが、新型コロナウイルス感染症の影響により受入れがほぼ不可能な状況となりました。
地域への職員派遣	・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】

項目	目標数値(年間延べ受入者数)		令和2年度の実績
	令和5年度	令和2年度	
ボランティアの受入人数 (法人全体 延べ人数)	4,200人	4,160人	640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、いざいざうときに安心・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

施設拠点名	事業区分	令和2年度の目標数値	令和2年度の実績	備考
灘海園	特養	97%	94.2%	稼働率
	短期入所	85%	67.4%	
	通所介護（地域密着）	90%	73.6%	
	居宅介護支援	95人	85人	月平均利用者数
伊保庄園	特養	97%	93.9%	稼働率
	短期入所	50%	46.6%	
	通所介護（地域密着）	70%	70.7% (4月のみ)	
	居宅介護支援	73人	39人	月平均利用者数
オアシス はぎ園	特養	96%	95.6%	稼働率
	短期入所	73%	54.2%	
	通所介護	63%	56.4%	
	グループホーム	98%	96.4%	
	居宅介護支援	76人	91.9人	月平均利用者数
たちばな 園	施設入所	90%	84.2%	稼働率
	生活介護	90%	84.0%	
	短期入所（空床）	15人	12.5人	月平均利用者数
	相談支援	30件	40.7件	月平均計画作成・モニタリング数
華南園	施設入所	94%	88.5%	稼働率
	生活介護	94%	83.4%	
	短期入所	65%	38.8%	
華の浦 (はなのう ら)	施設入所	94%	99.3%	稼働率
	生活介護	93%	99.4%	
	短期入所	52%	0%	
	相談支援	44件	49.4件	月平均計画作成・モニタリング数
	障害児入所支援	94%	88.7%	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	92%	86.7%	
このみ園	障害児入所支援	90%	75.4%	稼働率
	短期入所	10%	6.1%	
	障害児通所支援	100%	97.9%	