

2023年度(令和5年度)事業報告

法人本部

1 施設を取り巻く現状と課題

(1)事業の種類及び利用者定員

① 第1種社会福祉事業

児童養護施設、障害児入所施設、障害者支援施設

② 第2種社会福祉事業

保育所、放課後児童健全育成事業、障害福祉サービス事業

老人デイサービスセンター、相談支援事業、障害児相談支援事業

③ 公益事業

居宅介護事業、地域支援事業、有料老人ホーム、生活支援宿泊所

(2)市町村等からの受託、補助事業等

延長保育事業、一時保育事業、障害児保育事業、生活困窮者就労訓練事業

子育て支援短期利用事業、由布市要保護児童見守り強化事業

由布市ファミリーサポート事業、日中一時支援事業

由布市緊急時入所支援事業、C型事業(由布市元気アップ教室)

(3)地域における公益的な取組

保育所グラウンド開放、共生型子ども食堂「憩いのキッチン」

スマイル広場「夢教室」開放、福祉の森の開放(花見・グラウンドゴルフなど)

季節行事(納涼祭、ビッグフェスタ)の開催、総合避難訓練(地域住民の参加)

(4)運営方針

2023年度は庄内厚生館創立77年目を迎える年であり、長期経営計画「庄内厚生館ビジョン2026～NEXT80～」策定からの折り返し時期でもある。法人・施設が法人理念の実践を目指すにあたり、より具体的な目標設定と効果の検証が行えるように中長期経営計画(2022～2026年度)の改訂と単年度事業計画の様式を統一しました。中長期経営計画の柱である「利用児者様の満足と幸せの追求」「法人・施設の発展性と安定性の追求」「集うスタッフの幸せの追求」に基づき(図1)、10の基本目標と実施施策・現状と課題・取り組みの方向性を定めました。今後も創設以来の基本理念である「利用者本位の最良の福祉」を念頭に、良質な福祉サービスの提供とサービスの質の向上に取り組みながら、倫理観豊かな福祉に携わる人財を育成と地域社会への貢献に努めました。



図1 中長期経営計画「計画の柱」

2 施設の実施策と取組の方向性

(1) 利用児者様の満足度と幸せの追求

ア 先進的で魅力あるサービスを提供し、サービスの質を高める。

実施施策	ICT 活用とエビデンスに基づく支援の実践
現状と課題	近年、ICT 活用による労働生産性の向上、業務内容やサービスの質の評価を図る取り組みが進められている。障害者支援施設等において、重度化が年々進んでいるため ICT や介護ロボット等の技術活用が不可欠であり、今後は ICT の導入・活用を進めていき、エビデンスに基づく介護・支援等の実践と効果検証が必要である。
取組の方向性	ICT を活用したデジタル機器の選定及び使用効果を検証し、統一かつ効果的な運用が行えるようにする。
取組の成果	

実施施策	該当施設における第三者評価の受審完了
現状と課題	よりよい福祉サービスの実現に向けて、公正・中立な第三者評価機関による福祉サービスの評価の受審と結果の公表、それに伴う利用児者のサービス選択の円滑化及び事業の透明性の確保並びにサービスの質の向上を図る。
取組の方向性	2023年度より「福祉サービス評価センターおおいた」に評価を依頼し(23年度はあなみ保育園が受審予定)、その結果を幅広く利用児者やその関係者、事業者等に公表することで、利用する施設の選択肢の一つとして情報提供する。また、評価結果に基づくサービス質の向上に向けた取り組みを通じて、サービス内容の改善を図る。
取組の成果	2023年度にあなみ保育園が「福祉サービス評価センターおおいた」に評価を受審しました。受審評価結果に基づきサービスの質の向上を目指し、施設運営並びに保育支援内容の改善部分が明確になり、今後の施設運営の改善により一層取り組みます。

イ 安心安全で快適な暮らしを保証し、利用者児の満足度を高める。

実施施策	小規模化・地域化・分散化の推進
現状と課題	1989(平成元)年に新築した福祉型障害児入所施設及び障害者支援施設は、大舎制の建物であり一部段差もある状況で完全バリアフリー化にはなっていない。2017(平成29)年には大分・熊本地震、並びに老朽化に伴いその都度建物の改修を行ってきた。 木埋学園は児者併設型に移行しており、今後は児者分離・ユニット化を

	計画している。障害者支援施設については、重度化に伴い車いすの利用者が増加しており、バリアフリー化への改修が必要である。
取組の方向性	福祉型障害児入所施設・障害者支援施設木埋学園と障害者支援施設久保更生園においては、重度・高齢化に応じたユニット化の計画とともに、より専門的な医療機関と連携が図れる地域への移転計画を検討する。 ① 大分県及び関係市町村との移転計画に伴う協議を行う ② 移転候補地の選定 ③ 資金計画を策定する
取組の成果	福祉型障害児入所施設・障害者支援施設木埋学園及び障害者支援施設久保更生園の移転計画については、移転候補地を含めて大分県及び関係市町村との協議を行いました。現状の由布市内から他市内への移転については全国的に前例がないことで、ハードルが高い状況である。引き続き、同市内への移転計画を含み協議を行います。

実施施策	重度化への対応と権利擁護の徹底
現状と課題	障害者支援施設において、障がいの重度化・重複化によって自立が困難な利用者が年々増加しており、これまで以上に重度・重複障がい者への支援技術向上が必要となっている。また、権利擁護の推進に関して虐待は福祉施設においてあってはならないことであり、法人・全施設の役職者が一丸となって権利擁護の徹底が必要である。
取組の方向性	① 重度・重複障がい児者の支援マニュアルの作成 ② 支援に関する施設ハード面の改善策の検討 ③ 研修委員会において、権利擁護研修等の中長期計画策定・実施
取組の成果	① 各障害者支援施設において、 重度・重複障がい児者の支援マニュアルの作成は完成しています。 ② 各施設のハード面については、 改善が必要な個所の検討を行い、改修工事を実施しました。 ③ 「職業倫理研修」を虐待防止委員会が取り組んできたので、研修委員会において、実践で活用できるよう「人材育成研修」や「職務基準書の改訂」に取り組んできました。

ウ 施設機能を積極的に開放し、地域とのつながりを強化する。

実施施策	地域における公益的(無料または低額)な取組の充実
現状と課題	20～22年度にかけては、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、生活支援宿泊所生活ホームの受け入れ相談が減少したが、事業実施地域を由布

	<p>市庄内町から由布市近郊と改め、大分市や別府市近郊に実施地域を拡大したことで、受け入れの相談等が13件あり、そのうち1件が生活ホームの利用に繋がった。生活困窮者への支援技術向上と受け入れ体制や連携体制の構築が課題である。</p> <p>各施設における取り組みについては、あなみ保育園では共生型子ども食堂「いこいのキッチン」の運営、緑の家ではスマイル広場の夢教室や広場の利用充実、地域交流ホームの地域住民への活用、生活ホームでは空所時の活用を行っている。その他の施設においても、地域における公益的な取組が必要である。</p>
取組の方向性	<p>① 法人内の「生活困窮者就労訓練事業」認定を大分県から受けた各施設と自立相談支援事業所が連携して就労支援を展開する。</p> <p>② 生活支援宿泊所生活ホームは、地域や福祉施設などが企画した行事などの利用や宿泊体験の場として提供する。</p>
取組の成果	<p>① 9月に1名の方が「生活困窮者就労訓練事業」を活用して就労支援を利用しました。その後、希望の家でパート職員として採用しました。</p> <p>② 生活支援宿泊所生活ホームの活用としては、災害時において避難場所として地域住民に開放しました。</p>

(2) 法人・施設の発展性と安定性の追求

ア 収入の安定確保と経費増大の抑制で、安定性の高い財務体質を維持する。

実施施策	補助金及び助成金と加算の確実な取得
現状と課題	<p>今後の報酬改定への対応は基より、新型コロナウイルス感染症、ウクライナ情勢による物価高騰への対応が求められている。施設整備(建物の建て替え及び修繕)や備品・固定資産等の購入費用に関しては、補助金等を活用して財源の確保が必要となる。加算についても、現状の職員配置やサービス内容を見直し、「確実な加算の取得」を行い、同時に経費の削減を検討する必要がある。</p> <p>各施設の利用率向上も課題である。保育所では少子化に伴い利用園児が定員に満たない状況が続いている。また、障害者支援施設は比較的に利用率が高い水準(障害者支援施設木埋学園73%、障害者支援施設緑の家89%、障害者支援施設久保更生園95%)で推移しているが、黒字経営に必要な利用率 95%には至っていない施設が大半である。多機能型事業所希望の家では、就労継続支援 A 型事業所(定員 10 名)に外部サービス利用型 GH より5名、就労継続支援 B 型事業所(定員30名)には当法人内の障害者支援施設緑の家から13名、外部サービス利用型 GH 及び地域</p>

	から13名が利用している状況であり、外部の利用者獲得が課題である。デイサービスセンター長宝については、月平均利用率86.3%の高い水準で推移しているが、施設機能の特性上、介護度の低い利用者が多い状況である。
取組の方向性	<ul style="list-style-type: none"> ① 各種関連する事業について、国及び民間団体が取扱っている補助金や助成金を情報収集してまとめる。 ② 施設ごとに現状の取得している加算を整理し、新たに取得可能な加算の研究、確実な加算の取得を行う。 ③ 次期報酬改定に基づく加算について、取得のための情報収集の強化を図り、職員の配置及び実施要項を研究し、確実な加算の取得に取り組む。 ④ 新たな取り組みとして、多機能型事業所希望の家で町内の廃業する椎茸事業者から技術等を継承し、地域の活性化と就労支援における選択肢を増やす。 ⑤ 各施設においてショートステイを実施しているが、新型コロナウイルス感染拡大により利用児者数が低迷しているため、今後は積極的な受け入れを図る。
取組の成果	<ul style="list-style-type: none"> ① 各種関連する事業(建築・設備等)について、国庫及び民間団体が取扱っている補助金や助成金を情報収集してまとめました。 ② 新たに福祉型障害児入所施設木埋学園において、看護師を配置して看護師加算の取得及び栄養士を配置して栄養士配置加算の取得に努めました。 ③ 次期報酬改定に伴う加算については、処遇改善加算の一本化に伴い賃金体制及び職場環境要件を含み、洗い出し等を検討しました。職員配置については、各施設長と面談を行い情報共有に努めました。 ④ 町内の経営している椎茸事業者から廃業するため、事業継承の依頼により栽培技術等を継承し、地域の活性化と就労支援における選択肢を増やすことができました。 ⑤ 各施設のショートステイ運営について、今年度の5月より5類に移行となり積極的に受け入れを図ったことにより、徐々にではあるが利用が増えました。

実施施策	経営ドック等の受審完了
現状と課題	社会福祉法人は「非営利型」に分類されており、社会福祉法人が経営できる第一種社会福祉事業は公共性が高く、企業や NPO はその事業経営

	<p>(参入)が制限されている。また、経営資源(ヒト・モノ・カネ・トキ・シラセ)のあり方は、社会情勢に伴い変化を続けることが予想され、地域福祉を推進する社会福祉法人として柔軟な対応が求められている。</p> <p>当法人は、児童福祉施設(保育所、児童養護施設、福祉型障害児入所施設)、高齢者施設(通所介護等)、障がい者施設(障害者支援施設、就労支援施設等)などを複合的に経営しており、利用児者の QOL 向上や従業員の処遇向上、生産性の向上や適切な情報の管理などが求められており、その社会的責任は非常に大きく、現状の経営状況の再評価はもちろんのこと、新たな事業の展開に取り組む必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 全国社会福祉法人経営者協議会が行う「経営協ドッグ」を活用して、法人全体並びに各施設の経営状況を診断する。</p> <p>② 今後の法人並びに各施設の計画、並びに単年度事業計画の策定に活用できるよう取り組む。</p>
取組の成果	<p>① 全国社会福祉法人経営者協議会が行う「経営協ドッグ」を活用して、法人全体並びに各施設の経営状況の診断する計画でしたが、実施には至りませんでした。</p> <p>② 法人並びに各施設の中長期計画、並びに単年度事業計画の策定に活用できるよう様式の統一を図る取り組みをしました。</p>

イ 中長期的な視点をもって、持続性の高い経営を行う。

実施施策	利用ニーズに応じた事業の在り方検討
現状と課題	<p>保育園児の減少に伴い、児童発達支援事業や放課後等デイサービスなどを経営する保育所が増加している。今後、介護保険制度が改正されることで通所介護等のあり方が変化することも予想される。</p> <p>由布市においては庄内町の少子高齢化が顕著である。町内のニーズに限らず他県・他市町村のニーズを適切に捉えつつ、既存サービスのあり方を検討する必要がある。まず、保育所では由布市の出生率も低下の一途をたどっており、それにもかかわらず町内の公立幼稚園2園、私立子ども園 1園、私立保育所 1園と当園を含め5園あり、園児確保に競争が生じる状況である。また、大分市中心部や他県へ若者が流れていき、人財の確保も難しい状態である。介護施設は、庄内町に10の通所介護事業所が存在し、全ての事業所が入所施設や居宅介護事業所またはその両方に併設されているため、利用者の獲得に競争が生じている。就労施設では、由布市内には A 型が4事業所、B 型が6事業所あり、人口に対し10事業所は他市に比べて割合が多い。そのため他の事業所も独自の個性ある事業展開をしてお</p>

	<p>り、当事業所においても地域に沿った魅力ある作業内容を展開する必要がある。スマイル広場は、地域住民等が道の駅のように気軽に利用できるよう、パン販売や野菜等の販売を行っており、また様々な教室等を利用できるスペースを提供している。今後も地域の憩いの場として、より多くの地域住民等に利用して頂けるように変化が必要である。隣接する公園をさらに充実させ、町内のスポットになるよう目指したい。介護サービス包括型 GH では、利用者の高齢化・重度化が今後も進んで行くことは必須であり、医療機関等との連携を密に行いながら、緊急に対して即座に対応できる支援体制を構築していく必要がある。外部サービス利用型 GH については、一部の建物が老朽化に伴い、改築や移転も視野に入れて計画する必要がある。</p>
<p>取組の方向性</p>	<p>① スマイル広場の集客への戦略の分析を行い、結果を基に新たな商品・販売事業の確立や隣接する公園の利用者数増加の戦略を立てていく。</p> <p>② 保育所については、通園バスを走らせることで園児の獲得を図る。インスタグラムを活用して保育の様子を発信することで、保護者が日常の保育状況閲覧でき、安心して保育所を利用できる。また、保育所選びの際に検索されることで選択肢の1つになることが期待できる。</p> <p>③ 介護施設については、常に近隣の居宅介護事業所と情報共有を行い、関係性をさらに構築していく。また、チラシを作成し関係機関等に配布して利用増加に取り組む。</p> <p>④ 就労施設については、支援学校や相談支援事業所との連携を強化し、実習生の受入れを積極的に行い事業所のPRも行う。送迎サービスにおいて、由布市内から大分市までの範囲を見直し、利用者の確保に努めていく。</p> <p>⑤ GH では、建物の老朽化に伴い年々修繕箇所も増えており、安心した生活環境や継続した運営ができるよう計画的な修繕が必要である。そのためには定員の充足を図り、資金の確保が急務である。</p>
<p>取組の成果</p>	<p>① スマイル広場の集客への戦略の分析を外部業者と協議し、結果を基に新たな商品・販売事業の確立や隣接する公園の利用者数増加の戦略を立てて運営を行いました。結果としては、●●●●●●</p> <p>② 保育所については、9月までは通園バスの運行をして園児の獲得に努めていたが、10月以降は利用がなくなったことにより通園バスの運行できていない。インスタグラムを活用して保育の様子を発信することで、保護者から好評でありました。また、保育所選びの際に検索されることで選択肢の1つになることが今後期待できます。</p> <p>③ 介護施設については、近隣の居宅介護事業所との担当者会議等を通</p>

	<p>じて、利用者に関する情報共有を常に行い、関係性を構築してきました。その結果、利用者の受け入れ状況も増加しています。</p> <p>④ 就労施設については、実習生の受け入れを9名が利用しました。A型には支援学校より高校2年生が2名、相談支援事業所より2名を受け入れました。B型は支援学校より高校3年生が3名、相談支援事業所より2名を受け入れました。A型については、2名の実習受け入れの方が契約に至りました。</p> <p>⑤ GHでは、外部サービス利用型の利用者受け入れが思うように増加には至りませんでした。介護サービス包括型においては、支援区分が低い利用者が大部分であることにより、資金の確保は改善されていないため建物の修繕計画が進んでいない状況でした。</p>
--	--

実施施策	新築・大規模修繕計画に基づく運用
現状と課題	<p>わさだ地区への事業展開として、2025(令和7)年度に「こども・障がい者総合支援センター架け橋(児童発達支援事業、放課後等デイサービス、就労継続支援A型・B型事業、宿泊型自立訓練事業 他)」の開設を計画している。開発許可申請及び農業振興地域計画農用地区域除外の申請後、開発予定地の購入、造成工事並びに建設工事を行う。建設工事に伴う資金として、大分市施設整備補助金の申請及び借入金等の資金計画を立案するとともに、運用に係る地域の関係機関と協議を行う。</p> <p>障がい部門の入所施設(障害者支援施設木埋学園及び障害支援施設久保更生園)の移転計画について、大分県並びに関係市町村と協議する。</p>
取組の方向性	<p>① 「こども・障がい者総合支援センター架け橋」について、土地取得に関する手続き、資金計画の立案、業者選定などを行う。</p> <p>② 障がい部門の入所施設について、移転予定地の選定及び関係機関との協議し、移転地を確定する。</p>
取組の成果	<p>① 「こども・障がい者総合支援センター架け橋」について、大分市への開発許可申請並びに農振除外申請許可の手続きを行っています。購入予定地の一部農地を購入し、実習地として野菜等の栽培するため購入しました。</p> <p>② 障がい部門の入所施設について、移転予定地の選定及び関係機関との協議し、移転地候補地を由布市内に絞って調整を行っています。</p>

ウ 組織内の連携を強化し、強固な組織体制と経営基盤を確立する。

実施施策	DX化推進等による連携・情報共有の円滑化
------	----------------------

<p>現状と課題</p>	<p>国では DX(デジタルトランスフォーメーション)の推進が掲げられている。DX は労働環境や日常の業務プロセスに変革を起こすことを意味しており、具体的には、自社の魅力を伝達する「伝える力」、社外との関係を広げ深める「つながる力」、情報で事業の回転率を高める「回転率」、情報の使い勝手を良くする「基礎体力」、情報で現場を滑らかにする「体幹力」の目的がある。</p> <p><デジタルの活用例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「伝える力」は Web サイト、SNS 発信、動画サイト等 ・「つながる力」は EC サイト、ネット予約、オンライン商談当 ・「回転率」は業務管理システム、電子決済、ドローン等 ・「基礎体力」はスマートホン、タブレット端末、無線 LAN 等 ・「体幹力」はファイル共有、チャットツール、掲示板システム等 <p>当法人においては、従来から勤怠管理関係書類や決裁書、事業計画書など、紙の使用枚数は年々増加が続いていた。2021 年(令和 3)度に勤怠管理システムを試験的に導入し、ペーパーレスや休暇取得状況の管理、給与計算業務の円滑化等を目指している。今後は、人事管理においても労働者名簿に資格保持や研修の履修状況、配属施設の履歴情報及びマイナンバー情報等のデータ化を検討していく。</p>
<p>取組の方向性</p>	<p>勤怠管理システムの運用の他、決裁書等の電子化、円滑な内部情報共有システム「NAS」の導入、災害発生時における情報共有体制の確立(安否確認システムの導入や Slack 等の SNS 活用)、情報リテラシー教育の実施など、デジタル化推進体制を整備し、業務の効率化に伴う業務時間の短縮化を図り、利用見者の支援と情報共有の充実、職員の両立支援の充実に繋げる。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 勤怠管理システムの常態化(各種電子申請の実施・管理) ② 決裁書の電子化の実証実験 ③ 内部情報共有システム「NAS」の導入 ④ 災害発生時における情報共有体制の確立
<p>取組の成果</p>	<p>① 勤怠管理システム(各種電子申請の実施・管理)の常態化に努めましたが、給与システムとの連動には至っていない。</p> <p>② 決裁書の電子化の実証実験については至っていません。</p> <p>③ 内部情報共有システム「シノロジー」の導入を完了しました。</p> <p>④ 災害発生時における情報共有体制の確立については進んでいない状況である。</p>

実施施策	園長会の部会形式化の推進
現状と課題	現状では各施設・所属長が参加し、隔月に園長会及び事故防止対策委員会を開催し、審議事項に時間を割く取り組みを続けている。また、児童・障がい・介護部門の専門的な案件等を扱うため発言ができない職員もおり時間を費やしている状況がある。この点は実務者会議においても同様の課題があげられる。今後、部門ごとの会議に限定する等、更なる効率化を図る。
取組の方向性	① 定期園長会は年3回の開催とする(1月・4月・10月)。 ② 各部門の会議を児童・介護、障がいに分けて、毎月1回開催する。実務者会議も同様の扱いとする。 ③ 臨時園長会は緊急時等必要に応じて開催する。実務者会議において決定が困難な事項については、定期園長会での審議を原則とする。
取組の成果	① 定期園長会は、年3回(1月・4月・10月)を計画どおり開催しました。 ② 各部門会議については、児童・介護、障がいに分けて毎月1回開催しました。実務者会議も同様に開催しました。 ③ 臨時園長会は、緊急性の高い事案がなかったことにより開催までには至りませんでした。実務者会議において決定が困難な事項については、定期園長会での審議事項で4月と10月に上がり協議しました。

(3) 集うスタッフの幸せの追求

ア 福祉・介護業界のイメージアップを図り、多様な働き方を推進する。

実施施策	法人・施設の広報力強化(広報人財の育成)
現状と課題	社会福祉法人は、補助金や税制優遇を受けて社会福祉事業を行う特別公益法人であり、納税者である国民から伸託されて事業が成り立っている。したがって、利用児者・家族、潜在的利用者である地域住民に限らず、ひろく国民に対し法人の業務および財務等を公表し、経営の透明性を確保することが求められる。 法人本部経営企画室において、ホームページやSNS等を活用し、採用情報や両立支援の成果に関する広報活動を行っている。各施設との連携不足が課題であり、各施設においても積極的な情報発信が必要となる。
取組の方向性	① 法人・施設は情報公開ページに「事業計画」「事業報告」に関する公開を新たに行う。経営企画室は組織の中心となって、採用活動や両立支援の成果に関する広報をホームページやSNSにて行う。施設は、年間広報計画を基に事業の実施計画や報告等をホームページ等に活用し広報することで、事業の見える化を進める。

	② 経営企画室にて広報担当人財を養成し、継続的な情報発信の実施と、コンテンツがより魅力等に発信できるよう技術の向上を図る。各施設と広報面でも連携をとりながら法人全体の情報発信力を向上させる。
取組の成果	<p>① 法人・施設について、情報公開ページに「事業計画」「事業報告」に関する公開を新たに行いました。経営企画室は組織の中心となって、採用活動や両立支援の成果に関する広報をホームページや SNS を活用して発信しました。施設は、年間広報計画を基に事業実施計画や報告等をホームページ等に活用し、その都度広報することで事業の見える化智止めてきました。</p> <p>② 経営企画室において広報担当人財を養成し、継続的な情報発信の実施、コンテンツがより魅力等に発信できるよう技術の向上を努めました。各施設と広報面でも連携をとりながら法人全体の情報発信力向上にも努めました。</p>

実施施策	育児・介護・疾病と仕事の両立支援(兼業含む)の充実
現状と課題	<p>2022 年度より、育児と仕事との両立支援として「パートナー面談」、2022~2023 年度版人事・福利厚生制度「にじいろ」を新たに制定したが、職員が理解・活用してもらうような全体への周知がまだ十分でない。「社外業務との兼用」については、社外業務を通じて新たなスキルの取得や経験を重ねることで職員自身のキャリアアップに繋がり、法人においても他業種の取り組みを学べるのが期待できる。今後、全職員への周知を行い活用できるよう取り組みが必要であり、両立支援の充実には、生産性向上等の働き方改革の継続が必要不可欠である。</p> <p>職員の QOL 向上は利用児者の QOL 向上に関連するといった考えに基づき、今後も法人として積極的に本取組を推進する必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 「パートナー面談」及び「にじいろ」制度に関する内容を周知するとともに、分かりやすい説明動画の作成、並びにアプリケーションを活用し配信する。</p> <p>② 育児・介護・疾病等での休業時における定期昇給の減算率を改定する。</p> <p>③ 「社外業務との兼用」については、任期期間中のリーダー及び副主任、審査を受けた一般職員(原則一年間)が対象となる。手続きに伴う申請様式及び社外業務種別等については、役職員等にて協議してマニュアルを作成する。今後は、アプリケーションへの配信及び広報誌を活用して全職員に周知を行う。</p>

	<p>④ 既存制度の利用者の声を全体にフィードバックし、利用率向上を図る。</p> <p>⑤ 各施設の制度の利用率と働き方改革(年次有給取得率等)を維持・向上する。</p> <p>⑥ ホワイト企業認定の継続取得と新たな認定取得への挑戦</p>
取組の成果	<p>① 「パートナー面談」及び「にじいろ」制度に関する内容を全職員に周知するため、分かりやすい説明動画の作成並びにアプリケーションを活用し配信に努めました。</p> <p>② 育児・介護・疾病等での休業時における定期昇給の減算率については、役員会での承認を経て改正しました。</p> <p>③ 「社外業務との兼用」については、任期期間中のリーダー及び副主任、審査を受けた一般職員(原則一年間)が対象とし、手続きに伴う申請様式及び社外業務種別等については、役職員等にて協議してアプリケーションへの配信、並びに広報誌を活用して全職員に周知を行いました。</p> <p>④ 既存制度の利用者の声を全体にフィードバックし、利用率向上に努めました。</p> <p>⑤ 各施設の制度の利用率と働き方改革(年次有給取得率等)を維持・向上に努めました。</p> <p>⑥ ホワイト企業認定の継続取得と新たな認定取得に努めました。</p>

イ OJT 制度を中核に職員一人ひとりを育成し、チームケアを推進する。

実施施策	新人教育係の育成及びメンター制度の充実
現状と課題	<p>新人教育係の取り組みに関しては、職務基準書を用いた OJT が新人職員の知識・技術の向上に繋がっている。2022 年度より従来のチューター(教育係)制度をメンター制度に改めたが、チューター制度との混同が見受けられる。また、同施設内からメンターを任命した場合、メンティがメンターへ相談しづらい場合もあるため、十分に活用しづらい点があったと考えられる。メンター制度は新卒のみの対象となっているが、近年では中途採用職員も増加しているため、教育と定着支援が課題となっている。新入社員の定着状況に関しても、新卒後 3 年度以内の退職者数が増加しており、新たに入社した職員への教育と定着支援が課題となっている。</p>
取組の方向性	<p>新卒及び中途採用職員の教育と定着支援の充実を図るために、新人教育係及びメンター制度等を改める。</p> <p>① 研修委員会を中心に職務基準書のブラッシュアップを定期的に行う。また指導職、管理職用の職務基準書の作成を行う。</p> <p>② 新人教育とメンターの違いについて整理し、正しい役割を学んだうえで</p>

	<p>メンターを任命する。施設を超えたメンター任命について検討する。</p> <p>③ 新入社員(新卒・中途)用の教育計画を新たに作成する。</p>
取組の成果	<p>新卒職員の定着支援の充実を図るために、新人教育係及びメンター制度等を配置しました。中途採用職員の教育と定着支援の充実については、定着支援が不十分であった。</p> <p>① 研修委員会を中心に職務基準書のブラッシュアップを定期的に行う。また指導職、管理職用の職務基準書の作成を行う。</p> <p>③ 新人教育とメンターの違いについて整理し、正しい役割を学んだうえでメンターを任命する。施設を超えたメンター任命について検討する。</p> <p>③ 新入社員(新卒・中途)用の教育計画を新たに作成する。</p>

実施施策	リカレント教育の推進
現状と課題	<p>国はリカレント教育を推奨しており、その背景には少子高齢化による人口減少時代を見据え、高齢になっても働き続けるために“自らが進んで学び続ける”ことが必要とされている。内閣府の資料「リカレント教育の現状」によると、働きながら学べる環境を整備する企業は1割程度(2019年)となっている。当法人ではリカレント教育の推進として資格取得応援制度を2018年度より導入し、この制度を活用して資格を取得した職員が増えている。今後、資格取得応援制度の周知に限らず、時代の変化に応じた新たな制度の検討が必要である。</p>
取組の方向性	<p>① 資格取得応援制度に関する解説動画をアプリケーションに用いて配信し周知を図る。</p> <p>② 管理職及び指導職のキャリア面接の技術向上を図る。</p> <p>③ 施設長・管理者のキャリア面接を通じて、一般職員等の資格取得とキャリアイメージの向上を図る。リカレント教育に関しても積極的に働きかけを行い、優秀な人財を育てる循環に繋げる。</p> <p>④ リカレント教育が必要な背景や資格取得に対してのモチベーションアップを目的に、社内広報を行う。</p>
取組の成果	<p>① 資格取得応援制度に関する解説動画を作成し、全職員に周知できるようアプリケーションに用いて配信しました。</p> <p>② 管理職及び指導職のキャリア面接の技術向上を図るため研修会を開催しました。</p> <p>③</p> <p>④</p>

ウ 職場風土を改善し、職員の定着率とモチベーションを高める。

実施施策	人間関係づくりの強化
現状と課題	<p>現状、施設の小規模化や利用自社の重度化・重複化に加えて、属人化した日常業務が増加している。仕事のムラや職員自身に余裕がなく、職務において新しいことを始めようとする意識を持ちにくくなり、チーム内で改善策等の意見を出し合い職場の活性化に繋げる取り組みが必要となる。新人職員に対しては、メンター制度により相談等の支援をしているが、中堅職員においても現場の慌ただしさから職員間での情報共有、困りなどの相談ができる時間がなく設けられていない。これからは、職員一人ひとりのモチベーションを高め、やりがいを持って働ける職場環境を構築していくことが必要である。</p>
取組の方向性	<p>チームとして、管理職・指導職及び若手職員、中堅職員が意見を出し合える環境づくりを目指し、チーム一丸となり取り組む流れを構築していく必要がある。</p> <p>① 各施設において、チームを編成してリーダー的な中堅職員(チューター・メンター)を任命し、業務においての困りごとや相談などできる体制を構築する。チーム内での解決ができない場合は、全体で協議・解決に努める。</p> <p>② 日常の勤務において、会話しやすい環境と関係性を作るとともに、定期的に面談を設定して話しやすい雰囲気づくりに努める。</p> <p>③ 事業計画について、職員全体で目標設定を行い、全職員参画で取り組む体制を作る。</p> <p>④ 人間関係づくりに関する研修等を定期的実施し、その効果を検証する。</p>
取組の成果	<p>チームとして、管理職・指導職及び若手職員、中堅職員が意見を出し合える環境づくりを目指し、チーム一丸となり取り組む流れを構築に努めてきました。</p> <p>① 各施設において、中堅職員であるチューター・メンターを任命し、業務においての困りごとの相談等ができる体制を構築に努めました。</p> <p>② 日常の勤務において、会話しやすい環境と関係性を作るとともに、定期的に面談を行い、話しやすい雰囲気づくりに努めました。</p> <p>③ 事業計画について、所属職員全体で目標設定を行い、全職員参画で取り組む体制を遂行しました</p> <p>④</p>

実施施策	理念・基本方針の具現化
現状と課題	当法人は創立時に「利用者本位の最良の福祉の実現」を理念に掲げ、「人と人とのつながり」を重視しながら、時代の変化に対応してきた。今現在の理念「共歩・共笑・共育」に基づく基本方針を具体化し、個々の職員の行動に落とし込む必要がある。
取組の方向性	<p>全役職員が法人理念・基本方針を念頭に掲げ、利用者本位の最良の福祉の実現に向けて、地域のニーズに応えられるサービスを提供し、地域福祉の拠点として法人経営に努めます。</p> <p>①「利用者児の満足と幸せの追求」「法人・施設の発展性と安定性の追求」「集うスタッフの幸せの追求」をPDCAサイクルで取り組む。</p> <p>② 法人と職員の相互信頼・発展の共創を図り、ステークホルダー（利用者児、そのご家族・関係者、地域住民など）への説明責任を基本方針として取り組む。</p> <p>③ 理念・基本方針について、日々意識できるように名刺サイズのカードにし、朝礼や日報などに法人理念についての時間・項目を設けて、職員に日々の仕事と経営理念が繋がるようにする。</p> <p>④ 理念・基本方針に関する研修を定期的実施する。</p>
取組の成果	<p>全役職員が法人理念・基本方針を念頭に掲げ、利用者本位の最良の福祉の実現に向けて、地域のニーズに応えられるサービスを提供し、地域福祉の拠点として法人経営に努めました。</p> <p>① 「利用者児の満足と幸せの追求」「法人・施設の発展性と安定性の追求」「集うスタッフの幸せの追求」をPDCAサイクルで日々意識して取り組みました。</p> <p>② 法人と職員の相互信頼・発展の共創を図り、ステークホルダー（利用者児、そのご家族・関係者、地域住民など）への説明責任を基本方針として取り組みました。ステークホルダーについては、日々目に付くよう事務室に掲示しました。</p> <p>③ 理念・基本方針について、日々意識できるように名刺サイズのカードには作成していないが、職員手帳を各職員に配布並びに事業所に掲示等しました。また、毎年2回のキャリアパス面接時に法人理念についての時間・項目を設けて、職員に日々の仕事と経営理念が繋がるようにする。</p> <p>④ 理念・基本方針に関する研修を定期的実施する。</p>

エ 業務の生産性を高め、ワークライフバランスを推進する。

実施施策	ICT 活用による業務効率化の推進
------	-------------------

現状と課題	<p>国は、ICT を活用して職員の身体的・精神的負担軽減を図り、介護現場等に時間的・心理的余裕を生じさせ、人手不足の中でも質の高いサービスが提供できるよう、積極的な活用が推進されている。</p> <p>入所施設等において、年々重度利用者が増加している中、よりよいサービス提供を目指すには業務の効率化を推進し、職員への身体的・精神的負担を軽減していく必要があります。</p>
取組の方向性	<p>① ICT を活用した睡眠センサーマット並びに情報共有ツールとして「インカム」を試験的に導入する。また、介護ロボット「HUG」等の導入についても検討する。</p> <p>② 介護技術及び福祉用具等の使用マニュアルを作成し、全職員に共有する。</p>
取組の成果	<p>① ICT を活用としては、「睡眠センサーマット並びに情報共有ツールとして「インカム」の導入には至らなかった。また、介護ロボット「HUG」等の導入についても検討中である。</p> <p>② 介護技術及び福祉用具等の使用マニュアル作成には至らなかった。</p>

実施施策	健康経営の充実
現状と課題	<p>健康経営が注目されている理由として、少子高齢化による労働人口の不足から労働環境が悪化し、職員の負担が増えているためとされている。職員が体調を崩すと、自身だけでなく、その家族も仕事との両立が困難になる恐れがある。職員がより健康で豊かな人生を歩むためにも、職員の健康教育等を定期的実施し、健康の保持・増進、活力向上に繋げる。</p> <p>当法人として、職員の心身の健康保持・増進は職員の QOL 向上だけでなく、利用児者の QOL 向上に関連し、組織の継続的な発展を支える基盤と考え、全ての職員とその家族を積極的にサポートしていく必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 健康経営推進として、衛生委員会と経営企画室が中心となり、健康経営方針等を社内外に発信し、管理者を含み全職員に健康増進に関する取り組みを周知する。</p> <p>② 職場の活性化施策として、上司によるサポートの体制強化、職員の価値観、多様性の承認、管理職のタイムマネジメント・働き方改革の推進、病気の治療と仕事の両立支援に取り組む。</p> <p>③ 職員自身が進める健康づくりとして、チームケア遂行上自身の健康管理する意識の向上、(健康診断・ストレスチェック受診率100%)、セルフケアの充実、食費・喫煙・飲酒等の生活習慣改善による保健指導の実施及び特定保健指導の機会を提供する。</p>

	<p>④ 普及啓発活動として、女性の健康づくり支援、食事の改善支援、セルフケア・ラインケア教育、禁煙支援、健診集団結果共有、生活習慣改善、労働時間適正化(時間外労働削減、年次有給休暇取得促進)に取り組む。</p> <p>⑤ 健康づくり教室を開催して、多くの地域の方に自身の健康の意識に関心をもって、大分県が掲げている「めざせ！健康寿命日本一おおいた」に貢献する取り組みを行う。</p> <p>⑥ 新たに「法人内相談室(仮称)」を設置し、職員の個人面接の実施、部署横断的な取組・各専門委員会との連携、医療機関等との連携体制の構築を図る。将来的には、法人外相談室へと移行する。</p> <p>⑦ 健康経営優良法人認定(経済産業省)を取得する。</p>
<p>取組の成果</p>	<p>① 健康経営推進として、衛生委員会と経営企画室が中心となり、健康経営方針等を社内外に発信し、管理者を含み全職員に健康増進に関する取り組みを周知しました。</p> <p>② 職場の活性化施策として、上司によるサポートの体制強化、職員の価値観、多様性の承認、管理職のタイムマネジメント・働き方改革の推進、病気の治療と仕事の両立支援に取り組みました。</p> <p>③ 職員自身が進める健康づくりとして、チームケア遂行上自身の健康管理する意識の向上、(健康診断・ストレスチェック受診率100%)、セルフケアの充実、食費・喫煙・飲酒等の生活習慣改善による保健指導の実施及び特定保健指導の機会を提供しました。</p> <p>④ 普及啓発活動として、女性の健康づくり支援、食事の改善支援、セルフケア・ラインケア教育、禁煙支援、健診集団結果共有、生活習慣改善、労働時間適正化(時間外労働削減、年次有給休暇取得促進)に取り組みました。</p> <p>⑤ 多くの地域の方に自身の健康の意識に関心をもって、大分県が掲げている「めざせ！健康寿命日本一おおいた」に貢献する取り組みとして、健康づくり教室を開催する計画であったが実施には至らなかった。</p> <p>⑥ 新たに法人内に「職員相談室」を設置しました。職員の個人面接の実施、部署横断的な取組・各専門委員会との連携、医療機関等との連携体制の構築を図りました。由布市内の企業についても相談等の実施を行うことができました。</p> <p>⑦ 令和5年10月に健康経営優良法人認定(経済産業省)を取得に伴う申請し、令和6年3月に取得することができました。</p>

施設名	定員	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
あなみ保育園	60名	91.6%	93.3%	91.6%	90.0%	93.3%	98.3%	98.3%	100%	100%	101.6%			
あなみ児童クラブ	22名	100%	100%	100%	100%	104.5%	104.5%							
山家学園	24名	95.8%	98.8%	98.8%	98.8%	98.8%	100%	100%	100%	100%	100%			
子育て短期利用事業	6名	0%	116.6%	100%	66.6%	83.3%	166.6%							
木埋学園 障害児入所	20名	85%	90%	90%	90%	90%	95%							
短期入所事業	2名													
日中一時事業	2名													
生活介護事業	30名	73%	73%	73%	73%	73%	73%							
施設入所事業	30名	73%	73%	73%	76%	76%	76%							
短期入所事業	2名													
日中一時事業	2名													
緑の家 生活介護事業	50名	80%	80%	80%	84%	86%	86%							
施設入所事業	50名	98%	98%	98%	98%	98%	98%							
短期入所事業	1名													
久保更生園 生活介護事業	60名	92.1%	90%	89.1%	90.3%	88.8%	89.8%							
施設入所事業	60名	91.6%	90.8%	89.1%	90.1%	88.1%	89.5%							
短期入所事業	2名													
GH 外部サービス利用型	21名	80.9%	78.5%	80.9%	80.9%	78.0%	80.9%							
介護サービス包括型	12名	91.6%	91.6%	90.8%	82.5%	91.6%	91.6%							
希望の家 就労継続支援A型	10名	50%	50%	50%	50%	50%	50%							
就労継続支援B型	30名	90%	90%	90%	86%	86%	86%							
こうせいかん		50名	32名	21名	38名	28名	43名	38名	35名	35名				
障害児相談支援		4名	1名	2名	2名	0名	1名	0名	3名	1名				

地域相談支援		0名												
長宝 通所介護事業	31名	88.0%	88.3%	91.9%	88.7%	88.7%	92.5%	86.7%	88.3%	98.7%	98.7%			
C型事業		4名	4名	5名	6名	5名	4名	2名	3名	2名	2名			
ゆふネット	44名	86%	86%	87%	87%	87%	87%	79%	81%	77%				
ゆふ	22名	95.4%	90.9%	90.9%	90.9%	90.9%	95.4%	95.4%	95.4%	95.4%	95.4%			
生活支援宿泊所	4名	0名												
生活困窮者就労訓練事業	8名	0名	0名	0名	0名	0名	1名	0名	0名	0名				

4 障害支援区分・介護区分

(1) 障害支援区分

施設名	2以下	3	4	5	6	合計
木埋学園	0	0	2	11	9	22
緑の家	4	13	22	10	0	49
久保更生園	0	0	19	15	24	58
GH介護サービス包括型	0	6	3	1	1	11

(2) 介護区分

施設名	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	要支援1	要支援2	合計
長宝	16	9	2	3	1	1	1	33

4 固定資産物品購入計画

(単位：千円)

名 称	執行見込額
土地取得（大分市大字玉沢字深町968番1）	80,000
〃（〃967番8）	1,500
〃（〃961番1961番2、962番）	24,200
ゲート廻り回収工事（あなみ保育園）	1,000
外周舗装（山家学園）	3,000
スマイル広場公園遊具（緑の家）	3,000
10人乗り公用車（緑の家）	3,000
車椅子対応軽自動車（久保更生園）	2,000
公用車（長宝）	2,300

5 修繕計画(大規模修繕を除く)

(単位：千円)

名 称	執行見込額
旧山家学園廃棄物撤収及び整備	1,000
緑の家鶴見棟トイレバリアフリー・トイレ排水工事	1,000

6 大規模修繕計画

(単位：千円)

名 称	執行見込額
旧山家学園解体工事	10,000

7 職員の男女比率

	人数	比率
男性	76名	39.2%
女性	118名	60.8%
合計	194名	100.0%

8 勤務形態別の比率

	正規職員	継続職員	臨時職員	パート職員	計
男性	52名 (47.7%)	2名 (28.6%)	8名 (29.6%)	16名 (31.4%)	78名 (40.2%)
女性	57名 (52.3%)	5名 (71.4%)	19名 (70.4%)	35名 (68.4%)	116名 (58.8%)
合計	109名	7名	27名	51名	194名

8 年代別人数

		10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代 以上	合計
男 性	正規職員	0名	15名	21名	11名	5名	0名	0名	52名
	継続職員	0名	0名	0名	0名	0名	2名	0名	2名
	臨時職員	0名	0名	0名	0名	2名	2名	4名	8名

	パート	0名	0名	1名	2名	5名	6名	2名	16名
	計	0名	15名	22名	13名	12名	10名	6名	78名
女 性	正規職員	0名	26名	8名	11名	12名	0名	0名	57名
	継続職員	0名	0名	0名	0名	0名	5名	0名	5名
	臨時職員	0名	0名	1名	2名	8名	8名	0名	19名
	パート	0名	2名	3名	3名	7名	15名	5名	35名
	計	0名	28名	12名	16名	27名	28名	5名	116名
合計		0名	43名	34名	29名	39名	38名	11名	194名

9 職員勤続年数別

		0～5年	6～10年	11～15年	16～20年	21～25年	26～30年	30年～	合計
男性	正規職員	14名	15名	9名	7名	3名	2名	2名	52名
	継続職員	0名	0名	0名	0名	0名	0名	2名	2名
	臨時職員	5名	2名	1名	0名	0名	0名	0名	8名
	パート	11名	3名	2名	0名	0名	0名	0名	16名
	計	30名	20名	12名	7名	3名	2名	4名	78名
女性	正規職員	31名	11名	4名	3名	1名	2名	5名	57名
	継続職員	0名	1名	0名	0名	0名	0名	4名	5名

	臨時職員	8名	7名	0名	4名	0名	0名	0名	19名
	パート	21名	8名	3名	1名	2名	0名	0名	35名
	計	60名	27名	7名	8名	3名	2名	9名	116名
合計		90名	47名	19名	15名	6名	4名	13名	194名

採用者数

性別	施設名	正規職員	臨時職員	パート職員	合計
男性	あなみ保育園				
女性	あなみ保育園	1名			1名

退職者数