

令和4年度

事業報告書

社会福祉法人 晴陽会

基本理念

「施設は利用者のために… 法人は地域のために…」

私たちは「寄り添う」ことから始める。辛さや痛みを共感し、「安心感」と「心の笑顔」を第一に支援を行う。

経営理念

私たち社会福祉法人晴陽会役職員は、法令遵守と高い倫理性のもと、社会福祉事業を確実・効果的・適正に行い、その利益をもって地域住民の福祉の維持・向上を推進する担い手となる。

法人の事業

【第一種社会福祉事業】

障害者支援施設の経営

【第二種社会福祉事業】

- ・ 障害福祉サービス事業の経営
- ・ 特定相談支援事業の経営
- ・ 一般相談支援事業の経営
- ・ 生計困難者に対する相談支援事業の経営

【公益事業】

- ・ 障害者日中一時支援事業の受託経営
- ・ 基幹相談支援センター事業の受託経営

〇はじめに

社会福祉法人は非営利法人であり、公共性・公益性の高い事業の担い手です。地域福祉の維持・向上という目的を達成し、国民（地域住民）からの理解や信頼をえることが社会福祉法人にとっての利益であると考えます。

社会福祉法人晴陽会は、自主的・自立的な経営のもと、質の高い福祉サービスを提供するとともに、利用者（障害者）一人ひとりの権利と尊厳を守ります。また、地域貢献活動を通して、地域に暮らす人たちから真に信頼される社会福祉法人を目指します。

私たち社会福祉法人晴陽会の役職員は、以下の事項を基本姿勢として経営を行うとともに、福祉の維持・向上に努めます。

□公益性

地域住民が人としての尊厳をもって、地域の中で、年齢や障がいの有無にかかわらず、安心・安全にその人らしい生活が送れるよう支援していきます。

□継続性

利用者のニーズの多少に関わらず、制度上の変更がない限り、良質なサービスを安定的に提供していきます。

□透明性

公的な負担（税金）によって行われる事業であることを自覚し、積極的に情報開示、情報提供等を行っていきます。

□倫理性

公正、誠実な倫理観に基づく法人経営を行い、権利擁護の中核を担う法人として社会的役割を果たします。

□非営利性

事業経営で得た金銭的成果は、社会福祉事業の発展や地域の生活課題や福祉事業に還元し、地域福祉の充実に努めます。

□開拓性

地域の生活課題や制度の狭間、制度化されていないニーズに対し、先駆的に対応するとともに、制度化に向けた働きかけを行います。

□組織性

公益性と信頼性が求められる法人に相応できる組織を確立するとともに、地域の福祉人材を養成していきます。

□主体性

法人の意思や判断に基づき行動するとともに、結果について責任をもって対応していきます。

□機動性

地域の福祉課題・ニーズ及び制度の変化に素早く対応して行きます。

☆中長期目標

1. 経営に関する行動目標

○経営者（経営を担う者）としての役割

- 地域福祉への取り組み
地域の福祉ニーズに対応するため、必要に応じて事業の多角化、多機能化を図っていく。
- リーダーシップの発揮
担当役員として、法人の使命・将来像に基づき責任をもって業務にあたるとともに、職員をまとめ同じ方向に導いていく。
- 事業継続計画の定期的な見直し
緊急事態に備え、各事業所の事業継続マネジメント体制を確立する。また、随時事業継続計画を見直していく。
- 次世代の育成
次世代を担う職員に対して、研修・教育・経験を積ませていく。

○ガバナンスの強化

- 組織統治体制の確立と強化
役員が各々の役割を認識し、法人及び各事業の経営を行っていく。
- 業務執行機能の強化
役員各々が法人経営及び事業経営が良好に進展するよう執行体制の機能を強化 していく。
- 社会的責任と使命
事業を積極的に推進するとともに、社会的責任と使命を果たして得る組織となる。

○健全で安定的な財政基盤の確立

- 経営状況及び財務状況の把握
法人全体及び事業ごとの財務状況を把握するとともに、適切な収益性の確保に向け、将来を見据えた計画的な事業運営を行う。
- 会計に関する十分な体制の整備
会計責任者及び担当者が会計基準に関する知識を有したうえで、事務処理体制の向上に努める。
- 長期計画に基づく資金計画
事業所の修繕・改築等の事業計画に基づき資金計画を作成し、資金調達もしくは財源の確保を行っていく。

○コンプライアンスの徹底

- コンプライアンスの適切な認識
社会福祉関係法令、労務関連法令、虐待防止法等社会的ルールの遵守の重要性を役職員が理解し行動していく。
- 適正な報酬請求
報酬請求については、法令に定められた基準に基づき、法令遵守の視点をもって正確な請求に努める。

2. 利用者支援に関する行動目標

○人権の尊重

- 人権尊重、個人の尊厳の理解と周知
すべての利用者へ提供されるサービスは、人権が尊重され、個人の尊厳が守られる支援でなければならない。
- 自己決定と選択の尊重
利用者個々の特性に配慮した説明を用いて、自己決定、自己選択を尊重した支援を行う。
- 説明責任とサービス提供
福祉サービスを利用する方へ十分な説明と理解が得られたうえでサービス提供 を行っていく。
- 苦情解決、相談体制の整備
苦情、要望、相談等に対して、適格な受付のもとスピード感をもって対応し、誠意をもって是正、改善する。

○サービスの質の向上

- サービス提供方針の明確化
法人が提供する福祉サービスの提供方針を明確にし、職員間の共有を図る。
- マニュアルの定期的見直し
現在のマニュアルを見直し、改めて各職員に周知徹底することで支援の標準化を図る。
- スキル向上のための研修体系の確立
専門知識の習得、技術向上のために体系的な教育・研修プログラムを策定し、確実に実施する。
- 利用者、家族の満足度
利用者や家族の声がサービスに反映するとともに、定期的に満足度を把握するためのアンケートを実施する。
- 定期的な第三者によるサービス評価の受審
事業所ごとに定期的に福祉サービス第三者評価を受審する。
- 事故防止、苦情への即応
リスクマネジメント体制を構築し、事故の未然防止と再発防止に努める。また、事業所内の事故や苦情及びその改善策を開示する。

○安心安全の生活環境

- リスクマネジメント体制の構築
リスクマネジメントを取り入れた事故防止に取り組むことで、職員一人ひとりの資質の向上につなげる。
- 日常的な医療との連携
治療や入院等について医療機関の協力が得られるよう、日常的に嘱託医や協力医療機関との密な連携に努める。
- 事業継続マネジメント（BCM）の実践
自然災害及び感染症の蔓延などの緊急事態に備え、利用者・職員の生命と安全を守り、被害を最小限に留め、事業を継続していくためのBCPを策定し、職員に周知する。
- 感染症対策の徹底
感染症対応マニュアルの整備と感染予防対策を徹底する。

3. 地域社会に対する行動目標

○地域共生社会の推進

- 生活困窮者への支援
生活困窮者への支援を法人の責務として位置づけ、自法人独自の支援と他法人 との協働支援を実施する。
- 地域を包括する公益的な取組の推進
地域における公益的な取り組みを法人の責務として位置づけ、積極的に地域の課題に取り組む。
- 地域の安心、安全への取り組み
地域福祉計画への参画し、行政と連携のもと災害支援を行い、安心安全の確保に 努める。

○信頼と協力を得るための積極的なPR

- 経営状況の公表
法人の事業内容や財務状況等積極的に公表することで経営の透明性を確保する。
- 地域から信頼されるための情報発信
法人の事業計画、事業報告、理念、サービス評価、公益的取り組み状況等を発信し、地域からの信頼を基盤としたつなが

りをもつ。

- 情報管理の徹底

サービス提供等に関する記録を適正に保管するとともに、適切な情報管理を行わなければならない。

4. 福祉人材に関する行動目標

○中長期的な人材戦略の構築

- 経営理念の浸透と共有

法人の職員一人ひとりが経営理念を理解し、職員全体で共有する。

- 期待する職員増の明確化

経営理念を実現するために期待する職員像（知識と姿勢）を明確にするとともに浸透させる。

- 統一した業務行動と連携

様々な個性を持った職員が同じ方向性のもと、共通意識と相互理解のもと統一した業務を行う。

○人材の採用に向けた取組の強化

- 福祉人材の確保

必要な人員を計画的に採用し、それぞれの個性や能力を活かせる職場づくりを行う。また、雇用形態や雇用時間を工夫し、多様な働き方が選択できる仕組みを構築する。

- 福祉教育への積極的な協力

次世代の福祉事業を担う小中高校への福祉教育への協力と、福祉体験学習等の積極的な受け入れを行う。

○人材定着に向けた取組の強化

- 人材の定着

採用後のフォローアップを定期的（3ヵ月、6ヵ月、1年…）・不定期（必要に応じて）・計画的・意図的に行う。

- 職員の安全と健康の保持

心身の健康と事故や怪我の防止に努めるとともに、ワークライフバランスを意識・意識した取り組みを行う。

- 多様な人材が活躍できる職場づくり

それぞれの個性や能力を活かせる職場づくりを行う。また、雇用形態や雇用時間を工夫し、多様な働き方が選択できる仕組みを構築する。

○人材育成に向けた取組の強化

- 人材育成制度の構築

OJT, Off-JT, SDSを基本とした人材育成計画を作成し、資格取得や自己啓発のための研修等に支援を行う。

- 体系的な研修プログラムの構築

勤務年数、業務内容、職責等に対応し、専門性、組織性、倫理性を考慮した研修プログラムを構築する。

- キャリアパスの明確化

現在の職群別役割資格表（キャリアパス表）を道筋と到達点（目標）として利用するとともに、制度の背景等と相応するよう適時に変更していく。

- リーダー層の育成

リーダー層の育成を重視し、経験、広い視野の醸成、人脈づくり等の支援を行っていく。

令和5年度事業計画

社会福祉法人晴陽会

○ はじめに

社会福祉法人の内部留保に関する指摘から、社会福祉法人の在り方が問われ、組織のガバナンス強化、公益的活動、事業の透明性、財務規律の強化に取り組んできた。なんとか形だけは整ったが実態は伴っていないのが現状である。地域福祉の拠点となる「フリースペースうからや」並びに「グループホーム」の移転新築を機に、自ら考え行動できる職員を育成することで組織の活性化をはかる。また、経営理念を明確にし、行動し、実現することで、利用者はもとより地域から信頼され、頼られる社会福祉法人を目指す。

○ 社会福祉法人晴陽会の問題点と課題

- 1 経営理念の明確化（支援に対する基本姿勢・地域社会に対する基本姿勢）
- 2 組織の活性化
- 3 経営を担う役員の資質向上
- 4 人材の採用・育成・定着

1 経営理念の明確化

① 支援に対する基本姿勢

「確実・効果的・適正」なサービスとは、良質な個別支援計画を、同じ目的を持ったチームが、効果的に行うサービスである。そのサービスは利用者にとって必要かつ有意義なものであり笑顔につながるものでなければならない。法人の理念に則り、利用者の気持ちに寄り添いながら、個人の尊厳が守られ、自己決定を尊重した質の良いサービスを提供する。

<具体的取組>

令和4年度	令和4年度実績・検証
<p>○ 良質な個別支援計画の作成</p> <ul style="list-style-type: none">・的確な情報収集からアセスメント作成を行い、本人・家族の気持ちを十分に反映しストレングスが引き出せる個別支援計画を作成する。計画作成時には担当者が作成した「原案」をもとに、関連職を会し多くの視点から検討を加え個別支援計画を完成する。 <p>○ 人権の尊重</p> <ul style="list-style-type: none">・人権を護るために権利擁護を推進する。権利擁護とは人としての権利を守るための支援を行うこと。「権利とは何なのか」「人権とは何なのか」を理解することから始める。同時に権利擁護推進委員会により、具体的な取り組みを計画・実施する。その結果、利用者一人ひとりが生き生きと価値のあるその人らしい生活を笑顔で送るようにする。	<ul style="list-style-type: none">・年度初めに施設長から、うからの里が目指す支援サービスについて、職員会議にて周知した。個別支援計画については、各班、各棟での会議にてさらに深掘りし、周知するように発信を行った。その事で同じ方向を向くように努めた。・アセスメントを行う時点で、支援の根拠を求め、どんな効果が望まれるかサービス管理責任者と担当者を交えて話し合いを重ね、その後に専門職（看護師、栄養士）との会議を経て、個別支援計画を作成した。その中で表現が難しい利用者に対しては、ご家族等のご意見を頂きながら、利用者の気持ちに寄り添うように心掛けた。また R4 年 7 月において、支援課長、サービス管理責任者において利用者の「ストレングス」に関する研修会を開催した。取り組みとして、利用者が過ごす生活空間（環境整備）に着眼した。居室、トイレ等のカーテンの設置（見られているという意識付け）を確実にを行った。また職員会議等を通して、「施設の常識は社会の非

○ サービスの質の向上

- 支援に対する明確な目標を設定し、各会議において目標に対する議論を行い、決定した具体的な支援内容と目的を共有し、同じ方向性をもって支援にあたる。

- サービスの標準化を図るためのマニュアルについて、解りやすい表示・内容であるかチェックし一部改訂を行うとともに、定期的に点検し随時見直しを行っていく。同時に、全職員がマニュアルにそった支援が行うことができる学習会を開催する。

- 利用者や家族の満足度を把握するため、定期的（半年に1回）にアンケートを実施し、その結果を公表し支援に反映する。また年1回、家族や苦情解決第三者委員を交えて意見交換会を開催する。苦情の対応としては、受付から改善報告までスピードをもって進める。その際は、ご利用者・ご家族の心情に配慮し、必要に応じて面談等の機会を行

常識」という意識を広めた。しかし、R4年6月に西都福祉事務所宛に虐待通報があり、通報内容の確認、聞き取りによる内部調査、その後に調査内容の報告を行った。その後の結果を待っている状況である。また新型コロナウイルス感染拡大に伴い、権利擁護推進委員会の十分な開催がなされなかった。次年度においては、積極的かつ計画的に開催し、利用者の権利、人権について考え・理解する機会を増やしていく。権利擁護を推進していくために、施設内において「権利擁護・虐待防止研修」をR5年3月に実施し、理解を深める機会を設けた。

- 個別支援計画を作成する上で、アセスメントを十分行うことを明確に打ち出した。担当者とサービス管理責任者と話し合いを持ち、それを「原案」として、のちに専門職（看護師、栄養士）を介し、個別支援計画会議を開催した。モニタリング会議においても、同様な手順にて、6か月毎に開催した。その後に各班、各棟において会議を行い、支援に対する具体的内容を共有した。

- サービスの標準化を図るために、リスクマネジメント委員会においてR4年7月にマニュアルの見直しを行い、その後の職員会議にて周知した。学習会については、新型コロナウイルス感染症拡大にて開催は十分ではなかった。次年度は積極的かつ計画的に実施する。

- 利用者や家族の満足度を把握するためのアンケートについては、R5年3月に開催される家族会にて実施した。結果については、次年度に公表する。苦情については、本年度受付はなかった。次年度においては、第三者委員による苦情相談窓口を定期的で開催し、積極的に意見交換等を行っていく。

う。

○ 安心安全な生活環境

- リスクマネジメント委員会を中心に重大事故・頻繁に起こる事故について、要因分析及び対策立案を行い、職員全員で取り組みリスクの軽減を図る。またひやりはっと報告をもとに、事故の起こりやすい場所、時間等を明確にすることで事故防止に繋げる。
- 現在のBCPを早急に現実に即したものに変更する。変更した上で教育や訓練を定期的実施する中で適時見直し、修正を行う。
- 感染症予防については、平時の「感染症予防チェックリスト」を作成し、それに基づいて感染防止に努める。また、有事の際の「施設内感染拡大予防マニュアル」を作成し、感染症が発生した場合に備えるとともに定期的に訓練や学習会を開催する。

- 新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、リスクマネジメント委員会の十分な開催には至っておらず、年2回の開催のみであった。事故要因分析については、各棟、各各班において会議を通して、事故検証及び対策を講じるようにした。また朝礼や申し送り時に事故内容やひやりはっと内容報告を行うことで、事故やひやりはっとの周知を図った。
- BCPについては、現在作成中である。しかしリスクマネジメント委員会において、年間防災計画を作成し、それに沿った内容を実施した。非常食を使用した炊き出し訓練をR4年8、10月、R5年3月に実施した。いつもと違う雰囲気、利用者、職員とも緊張感を持って実施することが出来た。
- 感染症予防として、「感染症予防チェックリスト」を作成、出勤職員は必ずチェックするように努めた。また有事に備え、各ユニットにおいて、感染症に対する定期的な訓練（ガウンテクニックやゾーニング方法等の周知）を指示し、実施した。しかし施設内クラスターが2件（R4年7月、12月）発生した。発生時には随時環境設定（ゾーニング）を行い、感染症拡大予防に努めた。その結果として、クラスターが発生したユニットから感染が拡大することはなかった。次年度においても、定期的な訓練の実施、「施設内感染拡大予防マニュアル」の見直しを行う。

② 地域社会に対する基本姿勢

地域の生活課題や制度の狭間の課題の解決に向けて、社会的な課題を踏まえた福祉ニーズに対応するサービスを充実させ、地域貢献活動を通して地域住民の福祉の維持・向上に尽力し、地域に暮らす人たちから真に信頼される社会福祉法人を目指す。

<具体的取り組み>

○ 地域共生社会の推進

令和4年度	令和4年度実績・検証
<p>① 地域の協議会等へ積極的に参加し、地域とのつながりを持つとともに、情報収集を行い、福祉ニーズを把握する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 相談支援部会へ毎月参加し、部会からの情報共有を行う。 要保護児童対策地域協議会へ参加し、要支援児童の実態を把握する。 <p>② 他法人、関係機関との連携を密にし、情報交換を通して、課題の把握を行うとともに、解決の方策を模索する。また、関係機関とのネットワークを構築し、課題の解決に生かす。</p> <ul style="list-style-type: none"> 基幹相談支援センター業務として西都市自立支援協議会を再構築する。 <p>③ 地域住民と利用者との計画的な交流、各施設における支援活動等の紹介を通して、地域住民への福祉・障害者への理解を深める。</p> <ul style="list-style-type: none"> フリースペースにおけるはにわ班作品の販売促進（設置の工夫、来所者への呼びかけ） 	<ul style="list-style-type: none"> 基幹相談支援センターとして、高鍋、新富の相談支援部会への参加を呼びかけ、事例検討会へも計画的に参加できた。 西都市自立支援協議会が動き出したことで、こども部会を通して、各事業所、西都市教育委員会との連携を深め、支援が必要な児童の実態把握に向けた取組ができるようになった。また、福祉事務所、民生委員児童委員協議会との連携もできつつある。 西都市自立支援協議会を開催し、実態に即した専門部会及び事務局会議を設置することができた。そのことにより、他法人、事業所、関係機関と連携を図る体制ができた。 コロナ禍であったため短期間ではあったが、フリースペースの開放を通して地域の方々との交流ができた。また、展示物、法人の広報誌により法人の取組を紹介できた。就労継続支援B型が移転したこともあり、福祉事業のPR、啓発につ

<ul style="list-style-type: none"> 夏休み学習会を西都市社協と連携して開催し、学習支援活動を開始する。 掲示板の活用を工夫し、法人の情報発信を行う。 <p>④ 「みやざき安心セーフティネット事業」について周知するとともに、地域からの情報収集による生活困窮者の把握を行い、関係機関と連携して支援を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> 西都市及び高鍋町の社会福祉協議会と連携して事業担当者会を開催する。 <p>⑤ 福祉避難所としての機能を充実し、関係機関と連携した災害支援体制を確立する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 各事業所の現状を確認し、福祉避難所としての体制を整備する。 	<p>ながつた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 西都市社協、妻高校ボランティアの協力で開催を計画していた夏休み学習会は、コロナの影響で中止を余儀なくされ、冬休みについても開催できなかった。 閉所の連絡等でしか活用できていないが、今後法人の広報誌を拡大掲示するなど、利用者の活動状況なども掲示していきたい。 <ul style="list-style-type: none"> 西都市社会福祉協議会より古米を提供していただき、生活困窮者へ配付した。6月の事業担当者会以降連絡会が行われなかったが、高鍋町社会福祉協議会からの依頼で、4件の生活困窮者支援を行った。 フリースペースうからやでは実施できていない。
--	--

○ 地域貢献の取組

令和4年度	令和4年度実績・検証
<p>① 既存の施設を地域の方へ開放し、地域たまり場として活用してもらうとともに、相談窓口としての機能をもたせ、包括的な相談対応を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> フリースペースの積極的な開放と利用者との繋がりを築く。 	<ul style="list-style-type: none"> コロナ禍であったため短期間ではあったが、フリースペースを開放でき、利用者の方々に重宝された。就労継続支援B型が移転したこともあり、福祉事業のPR、啓発につながった。

<p>② 法人独自のフードバンクの開設、困窮家庭の児童・生徒に対する学習支援など制度の対象にならない困窮家庭・障がい者等への支援体制を整備する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 給食棟を活用した子ども食堂等の開設に向けた取組を行う。 <p>③ 「見守り活動」に取り組み、高齢者、幼児・児童、障害者の地域での安全な生活確保に努めるとともに、移動困難者への買い物支援、通院支援を計画する。</p> <ul style="list-style-type: none"> 西都市社会福祉協議会との連絡会を毎月設定し、地域の状況把握、具体的取り組みを協議する。 	<ul style="list-style-type: none"> 子ども食堂については未実施であるが、araku が一般向けに営業をはじめ、食事提供の場として動きだした。子ども食堂開設の方向性が見出せた。 第1回目を6月9日に開催し、顔合わせと連絡会開催の方向性は見出せたが、その後会が開催できず、具体的な取り組みについては協議できていない。
--	---

○ 信頼と協力を得るための積極的なPR

令和4年度	令和4年度実績・検証
<p>① 地域に向けた窓口を設置し、包括的な相談受けを行うとともに、問題解決に真摯に取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> 基幹相談支援センターとしての取組として実施する。 <p>② HPを活用した意見徴収、来訪者へのアンケート調査等、本法人の存在価値に対する住民の意識や要望を把握する取組を行い、事業計画等に生かす。</p> <ul style="list-style-type: none"> ホームページ閲覧者からのコメント書き込みを可能にする <p>③ 法人の事業計画、事業報告、理念、サービス評価、公益的取り組み状況等を発信し、地域からの信頼を基盤としたつながりをもつ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ホームページ掲載記事の作成割当を決める フリースペース利用者への意見箱を設置する。 	<ul style="list-style-type: none"> 西都市自立支援協議会において専門部会を位置づけ、おとな部会及び子ども部会を開催し、事業所間の連携を深めるとともに、課題の共有を図った。また、民生委員児童委員協議会においてもセンターの周知を行った。 実施できていない。 実施できていない。 実施できていない。

<p>④ サービス提供等に関する記録を適正に保管するとともに、適切な情報管理を行う。</p> <ul style="list-style-type: none">• サービス提供記録の定期的な点検を行う。	<ul style="list-style-type: none">• 点検日や点検週間の設定はできなかったが、集団指導資料を確認し、点検に生かした。
--	---

2 組織の活性化

① リーダー層の育成

リーダー層の育成に欠くことのできないことは、その上位役職者が知識や技術を習得していることである。まずは、上位職員のスキルアップに取り組む。それぞれの職員に求められる「役割と業務・行動能力」を明確にし、本人が理解・習得することから下位職員の育成をスタートする。また、定期的な面談・確認・振り返り等、意図的な指導を行うほか、計画的な研修参加を実施する。特に「コミュニケーション能力」「人材マネジメント力」「計画遂行力」は必須スキルとして身につける。

<具体的取組>

令和4年度	令和4年度実績・検証
○身に着けるべきスキルを自覚し、下位職員から見習われるべき役職になる。	○社会福祉法人 晴陽会 規定集の職群別役割資格制度要綱の別紙1 役割資格基準（キャリアパス表）に記載している。 ○衛生委員会を毎月開催し、年間計画で産業保健連研修会に参加し、毎月開催の部課長会で伝達研修を行った（年9回）。
○求められる知識・技術取得のための施設外研修への参加、他法人への訪問（交流）学習等を実施し、同リーダー層との交流・情報交換の場を活用し、自身の知識・スキル向上に繋げる。	○県社会福祉協議会主催で開催される研修においては、職群別役割資格制度要綱をもとに年間計画を作成・実施し、中途、研修案内に対しても、職種に合わせた職員の参加を実施した。 ○他施設との交流を、総務課が11/6「はまゆう園」、支援課長・栄養士が10/23「やわらぎの里」との情報交換・施設見学を実施した。看護課も年間計画にあったが、コロナの影響により実施できていない。 <ul style="list-style-type: none">・県青年経営者部会への参加（2名）・宮知協への参加（2事業所・4名）・DWA T登録（6名）・防災士登録（1名）

<p>○講師として法人内研修に参加することにより、知識・スキル伝達による部下育成と、自身の再確認・学習の場とする。</p>	<p>○全体周知の必要な研修は、管理職から指示を行い、職員会議での伝達研修を依頼・実施した（年2回）。 ○サービス管理責任者・支援課長による個別支援計画作成についての研修（講義・演習）を開催（年1回）。 ○各委員会からの研修開催を計画していたが、虐待防止研修（2・3月）の実施のみであった。</p>
<p>○人事考課（年2回）による面談で評価内容を丁寧にフィードバックすることで、課題を明確にし、自己研鑽へとつなげる。</p>	<p>○R4年4月～R4年9月の期間の人事考課を個別面談による評価を行い12月の賞与に反映した。また、個人のキャリアパスの意見を記入できる欄を設けた。 ○R4年10月～R5年3月の期間の人事考課は4月以降に実施し6月の賞与に反映する。</p>

② サービスの標準化と職員間の連携

サービスの標準化を行うことにより、経験年数による支援サービスのばらつきを抑えることができ、その結果、利用者へ安心できる生活が提供できるとともに、職員配置の効率化にもつながる。個別支援の積み上げにより、より高いサービスの提供ができるようにする。そのために、職員のスキルアップ（学びの場）、相互理解（交流の場）、説明力向上（表現の場）の習得に取り組む。

<具体的取組>

令和4年度	令和4年度実績・検証
<p>○ 学ぶ場 サービスの標準化に必要なものは、目的の理解と共有、根拠に基づく一貫性あるサービスである。研修（人材育成）委員会を設置し、現状課題の抽出を行い法人内研修を実施し、共通理解・学ぶ場を作りワンランク上のサービスの標準化を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 各委員会で上がった課題を委員会による法人内研修につなげ、外部講師の必要な場合には研修委員会に依頼する流れであったが、コロナ禍により2カ月に1回開催予定であったが各委員会（年3回～6回）の開催であった。研修委員会として外部講師の依頼は行っていない。 10月よりeラーニングを導入し、自主研修促進のため、研修時間を超勤対応とした。

<p>○ 交流の場</p> <p>グループワーク等の演習を実施し、職員間の意見交流の場を作ることにより、職員間の相互理解を進め、相手の立場や意見を尊重する風土をつくる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • コロナ禍の中、職員間の意見交換の場が少なく、職員間の関係性が希薄になっている。お互いの思考を理解する・認める機会の減少がチームワーク力の弱さにつながり、利用者への権利擁護・サービスの質の向上につながっていない部分が見られる。 • 意図的にグループワーク・演習を行うことにより職員間の関係性づくりを図る必要がある。eラーニングを活用したグループワークに取り組めていない。
<p>○ 表現の場</p> <p>職員会議内で研修復命報告を行うことにより、より理解を深め、伝える（説明する）ことの難しさを経験し、個々の表現スキル向上を図る。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 職員会議での復命伝達研修は年2回の実施であった。 • 各班棟会議内容を職員会（月1回）で報告、各委員会会議内容を部課長会（月1回）で報告を行うことで、職員間の進捗状況・現状の共通理解と担当者の責任感・説明力の向上に取り組んだが向上できたかは疑問である。
<p>○ 良質なサービスの提供</p> <p>管理職が個々の職員のスキルアップとチーム内の共通理解への取り組みを支援し、ワンランク上のサービスの標準化を図る。また、主任会において定期的にサービス提供状況をチェックし、必要な三つの場の取り組みを行うことにより質の高いサービスを目指す。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • サービス提供の質の向上のためには、職員間の相互理解と協力が必要である。組織として、現場・主任・統括主任・課長等の業務理解と分担が必要である。業務分担表を作成しているが、実際の動きとして責任の所在理解が不十分であるため、他人任せの意識が見られる。各役職研修、各会議、個別面談（人事考課等）での個々に求める姿・課題を明確に伝えるとともに、業務分掌の共通理解が必要である。

3 経営を担う役員等の資質向上

法人の健全な運営の確保・経営理念・法人の存在意義を明確にするためには、経営を担う役員が中心となり行動を示すことが重要となる。リーダーシップを発揮し、事業計画に基づいた取組を実践するとともに地域の生活課題や福祉ニーズに対して素早く対応することが求められる。

令和4年度	令和4年度実績・検証
<p>1. 経営者としての役割 法人の健全な運営の確保・経営理念・法人の存在意義を明確にするためには、経営を担う役員が中心となり行動を示すことが重要となる。リーダーシップを発揮し、事業計画に基づいた取組を実践していく立場の理事が、各々の役割を認識していない現状である。まずは、理事として求められる役割・責任・業務を明確にし、それらに必要となる「知識」「技術」「能力」を身に着ける</p> <p>2. 具体的取組</p> <p>(1) 定期的な定例会議の開催 理事の権限を明確にし、事業が健全かつ効率的に運営となるよう、課題や問題点の解決する場となる理事会議を毎月実施する。また、対話を重ね内省を繰り返すことでコンピテンシーを身につける。</p> <p>(2) 多岐にわたる研修参加 コンプライアンス構築のため、また組織のルールや職場の人間関係と理事としての倫理観の醸成等も含めた理事全体の資向</p>	<p>1 役割を明確にするための、行動計画を策定し、毎月の定例会議を行った。理事間で情報を共通理解する場、問題点や課題を協議し解決を重ねた。</p> <p>(1) 定例会議の在り方について検討。理事の役割・業務を明確にすると共に、課題や問題の協議を重ねる場とした。事業計画が見える化し、具体的な行動計画に基づいて、進捗状況及び課題等について検討を行った。別紙参照。</p> <p>(2) 行動計画に基づき研修へ参加、復命を行った。別紙参照。</p>

上を図る。受けた研修については必ず復命することとし、職員会及び部課長会で報告する。

(3) 経営管理

自ら立てた事業計画について、四半期に点検する。また、点検内容について理事議で報告し、部課長会に下ろす。

(4) 問題解決への対応

常にアンテナを高く持ち、利用者、職員、職場環境の状況把握、危機管理に努めるとともに、問題解決に迅速に対応することを積み重ね、信頼される理事を目指す。

(3)

具体的な行動計画に基づいて、四半期毎に点検し、進捗状況及び課題等について検討を行い、次期中期計画の参照とした。

事業毎の財務状況の見直し等、日常の点検管理には及ばなかった。次期、介護報酬等の改正に対応できるよう、執行体制の機能を強化していくことが必要である。

また、法人、各事業の持つ機能や専門的な力、これまでの経験を活かすべく地域貢献に向けて取り組む計画を盛り込む。

(4)

魅力ある職場となるよう職場環境、労働条件等をその都度見直しを図ってきた。職場環境の改善と、コロナ禍に対する対応等人材確保、人材定着に繋げるために積極的に取り組んだが、離職防止に繋げることが出来なかった。

また、利用者のサービスの質の向上に対しての「リスク」を「マネジメント」する体制の確立の取組に対しては消極的だった。

4 人材の採用・育成・定着

① 採用

人材採用時の効果的なマッチングに向け適切な広報媒体等を活用し、来る者は拒まずの考え方を捨て、多面的に物事を捉えることができ、何事にも理由をもって取り組める職員の採用と、業務を細分化し特定の業務に特化した職員を採用していく。

② 育成（見習う）

キャリア形成や自己実現の支援なども含めた育成システムを構築し、「上司・先輩がやって見せ、部下がその姿を見て習う」といった職場全体で取り組む人材育成が必要である。

③ 定着

「働きがいのある魅力ある職場」に向け、ワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境づくり、職員の適正な評価、円滑で良好なコミュニケーションを取りながら業務を進める組織風土づくりを推進することが必要である。

<具体的取り組み>

令和4年度	令和4年度実績・検証
<p>① 採用</p> <p>○求人サイト等を活用し幅広い層からの人材を募り、向上心のある人を採用する一方、地域貢献の視点（経験豊富な高齢者、生活困窮者等）からの採用も行っていく。</p> <p>○入職希望者が実際に働くイメージをもちやすいよう、ホームページや広報誌、掲示等を活用しながら、具体的な業務の様子や支援現場の写真や動画を提示し、支援員の声も聞けるようにする。</p>	<p>○求人に関する広報媒体等の活用が不十分であった。地域貢献の視点からの採用については、入職後の指導・育成についての具体的な計画の作成が必要である。また、今後雇用形態の多様化にも対応していかなければならない。</p> <p>○面接時や入職までの期間に、業務についての説明が不十分であった。当法人に興味を持たれた求職者が、具体的にイメージできるよう、利用者だけでなく職員が働く姿等についてもホームページに掲載していくが必要である。</p>
<p>②育成（見習う）</p> <p>○まず上位役職者が知識や技術を習得していることである。まずは上位職員のスキルアップに取り組む。</p> <p>○職員のキャリアステージに応じた支援や接遇等の研修を計画し、管理職を講師とした職場内研修を実施する。</p>	<p>○研修等への参加はなされたが、習得した知識等が業務に反映されていない。継続して研修や勉強会等への参加を計画していく。</p> <p>○上司が講師として、部下に対して研修を立案・実施することはできていない。研修担当が各部署へ依頼し、計画的に実施</p>

<p>○各部署の育成計画を立案することで育成方法や育成レベルを共有し（教える側の準備）、新任職員に見通しや目標をもたせる（教わる側の準備）。</p> <p>○言葉や文字だけで伝えるのではなく、同じ空間で上司が部下に取り組む姿を見せる。</p> <p>○職員会議等を利用し、上司と部下と一緒に支援について協議（議論）できる場を設ける。</p> <p>③定着</p> <p>○管理職・中間管理職は、研修や自らの学びによるコミュニケーション能力のスキルアップに努める。</p> <p>○管理職・中間管理職は常に共通認識を図り、情報を正確に共有し、視野を広く、物事を多面的に見るように努め、部下への配慮を怠らない。</p> <p>○「働きやすい職場づくり」のため、両立支援制度等の周知、上司が部下の様子を把握するために定期的な面談を行い、相談しやすい関係性の構築を図る。</p> <p>○職員個々のスキルアップのため資格取得の啓発を行い、取得しやすい環境・体制づくり・バックアップを行う。</p>	<p>していく。</p> <p>○部署によって育成計画の作成が十分ではない。また、教える側の職員が育っていないのが現状である。指導・育成だけではなく、「共に学ぶ」という考え方も取り入れながら、教える側、教わる側双方のフィードバックも定期的に行っていく。</p> <p>○上司が現場に入ること、緊張感が生まれるだけでなく、部下から支援についての問いが見られる場面も見られた。イベント時だけではなく、普段の活動時にも現場へ足を運ぶ時間をつくる。</p> <p>○部署ごとによって回数の差はあるが、上司主導による協議（議論）は行われている。今後部下からも開催の声が上がるよう、上司は部下の信頼を裏切らない立ち回りを行っていく。</p> <p>○スキルの習得の確認は難しいが、会話している姿や雰囲気、部下との距離感を感じられる管理職が見られる。個々が意識し、継続してスキルアップに取り組むことで円滑なコミュニケーションを図る。</p> <p>○言葉ではうまく伝わっていない、また受け取る側が理解できていない部分で、部下が困惑する姿が見られた。重要な内容は文字で周知し、また先入観を持たずに物事を見ていく必要がある。</p> <p>○部下によって、相談しやすい上司に偏りがあるようである。また、相談ができず自分だけで抱え揉む職員も見られた。相談しやすい職場の雰囲気づくりと悩んでいる職員に気付ける環境づくりを行っていく。</p> <p>○資格取得については意欲的な職員が多く見られた。継続して啓発、環境・体制づくりに努める。</p>
--	---

<p>○上司が公平・公正な目で評価し、個々の「強み・弱み」を明確にフィードバックする中で、上司と具体的な目標を一緒に考えることで、職員の向上心を高めるよう努める。</p> <p>○ハラスメント防止に努めるとともに、ひとりで問題を抱え込まないように上司自ら相談しやすい雰囲気づくりに努める。</p>	<p>○公平・公正な目での評価はなされていないように思われる。職員の向上心を煽るためにも、評価についての見直しが必要である。</p> <p>○雰囲気づくりに加え、気付ける環境・体制づくりのためにも、上司部下の会話の多い職場づくりに努める。</p>
--	---