禁複製

令和2年度 事業報告

社会福祉法人 健 光 園

目次

【1】理念	1
【2】法人	1
【3】法人事務局	7
【4】高齢者福祉総合施設 健光園	
1. 事業所総括	8
2. 養護事業部	9
3. 通所介護事業部	10
4. 京都市嵯峨地域包括支援センター	11
5. 子育て支援センター	12
【5】高齢者福祉総合施設 健光園あらしやま	
1. 事業所総括	13
2. 特養事業部	14
3. 短期入所事業部	15
4. 小規模多機能ホーム事業部	16
5. 訪問介護事業部	17
6. 訪問看護事業部	18
7. 居宅介護支援事業部	19
【6】健光園あらしやま診療所	20
【7】高齢者福祉総合施設 はなぞの	
1. 事業所総括	21
2. 特養事業部	22
3. 居宅介護支援事業部	23
4. 京都市花園地域包括支援センター	24
【8】十四軒町の家	
1. 事業所総括	25
2. 小規模多機能ホーム事業部	26
3. グループホーム事業部	27
4. 通所介護事業部	28
5. 居宅介護支援事業部	29

【9】 高齢者福祉総合施設 ももやま	
1. 事業所総括	30
2. 特養事業部	31
3. 短期入所事業部	32
4. 通所介護事業部	33
5. 訪問介護事業部	34
6. 居宅介護支援事業部	35
7. 京都市桃山地域包括支援センター	36
【10】 藤城の家	
1. 事業所総括	37
2. 特養事業部	38
3. 小規模多機能ホーム事業部	39
4. グループホーム事業部	40
【11】 ももやま児童館	41
【12】 京都市藤城児童館	42
【13】 京都市北白川児童館	43

【Ⅰ】法人理念

「生涯地域居住」

1949年（昭和24）年4月1日の開園以来、健光園がめざすのは

「地域に開かれた」

「地域の人々とともにある」

「地域をつなぐ役割のできる」拠点です。

暮らしの場が自宅であっても、施設であっても、一人ひとりがいつまでも家族や地域社会の一員として暮らすことのできる社会でありたい――

2012（平成24）年、社会福祉法人健光園は

「生涯地域居住」を法人理念として、高らかに宣言しました。

人と人がつながって、

生涯その地で住み続けることができる

持続可能な社会を創る。

創立70周年を迎えた健光園はこれからも地域とともにある

人間環境づくりをお手伝いいたします。

【Ⅱ】令和2年度 法人事業報告

2015年に国連サミットで採択されたSDGs（エス・ディー・ジーズ）は持続可能な国際社会の共通の開発目標でたくさんの方が胸にバッジを付けているのを見かけます。その17の目標の中に「すべての人に健康と福祉を」と「住み続けられるまちづくりを」というのがありますが超高齢少子化で人口減少が続く社会になり社会福祉法人・社会福祉施設でも同じように「誰一人取り残さない」持続可能で社会地域からの多様なニーズに柔軟に対応するセフティーネットとしての役割を果たす事業運営が求められています。社会福祉法人健光園でも法人の理念である「生涯地域居住」の基本方針に基づき「誰一人取り残さない持続可能で多様性と包摂性（社会的に弱い立場の人たちを排除せず社会の一員として取込み支える）」のある地域共生社会の推進が実行できるガバナンス・組織統治の意識を持って令和2年度の事業計画*組織改革*人材確保・育成・定着*法人の安定的な経営*働き方改革*インフラの整備などの事業計画を立てて理事会、評議員会、監事のご指導ご協力を頂きながら職員が一丸となって事業を推進してまいりました。そうした中、予想もしなかった事、2019年12月に中国の武漢市で新型コロナウイルス

ス感染症（COVID-19）が発生し世界中に広がりパンデミックがおこりました。2020年2月には日本でも香港などを回って横浜港に入港・停泊していたクルーズ船ダイヤモンドプリンセス号の乗客に感染が発症してクラスターになりたくさんの方が新型コロナウイルスに感染しました。その後日本各地に感染が拡大し健光園でも2月25日に「新型コロナウイルス対策本部」を立ち上げ手洗い、マスク、アルコール消毒など予防を徹底し新型コロナウイルス対応にあたってきました。4月5日には一回目の緊急事態宣言が発令されて国を挙げて感染拡大防止に取り組み5月25日には宣言が解除されましたが目に見えないウイルスの収束の兆しは見えず2021年1月7日に2回目の緊急事態宣言が首都圏を中心に発令され3月21日まで延長されるなど厳しい社会経済生活状況が続いています。その間イギリスやアメリカなどでコロナワクチンが開発され世界各国で接種が始まりましたが日本ではまだまだワクチンの量が少なく接種が希望者にいきわたる状況には至っていません。健光園でも職員一人一人が新型コロナウイルスの危険を日々感じながらも介護や児童の感染予防に取り組んでいます。令和3年3月末現在職員には感染者は出ていませんがデイサービスの利用者に感染者が出たりしてショートステイやデイサービスの事業部門で利用者が減少しマイナスになったところもありますが昨年比べて大きな赤字にはならずコロナ禍が続く中で令和2年度の事業を推進できました。

1.新型コロナウイルス感染対策

新型コロナウイルス感染の対策として本部長を責任者に「新型コロナウイルス対策本部」を2020年2月25日に設置し診療所の渡邊医師にもアドバイスを頂き各施設長や児童館の館長などと連携しながら随時開催し対応している。

職員や入所者に発熱が出で感染の疑いや感染が発生した場合に職員の役割や対応、京都市や保健センターへの連絡、PCR検査の手順など対応する責任者をきめてシミュレーションをして体制を整えている。コロナ対策用の掛かりまし経費を活用しながら予防に必要な非接触型の体温計、消毒液、マスク、ゴム手袋などの購入も事務局が各施設や事業所と在庫確認をしながら前もって早め早めに発注し品不足にならないように対応してきました。予防対策として関係者以外は入館を規制し入館者には検温、アルコール消毒などきちんと頂き対応。施設長会議などもズームで開催するなど3密を避けるようにしており入所者と家族の面会も緊急事態宣言中は中止、普段も出来る限り窓越しの面会、対面での面会もアクリル板を挟んで15分と制限時間を設けて面会、スマホやiPadなどSNSを活用してのズーム面会など出来る限り入所者と家族のストレスを軽減するように対応。また大学病院などでオゾンが新型コロナウイルスの除菌・殺菌に効果があると治験で実証されたので児童館や各施設にオゾン発生器を導入しました。新型コロナウイルスは変異株が発生するなど収束の兆しは見えなく全国で拡大しています。医療・介護の従事者や高齢者にワクチン接種も始まりましたがワクチンの絶対量が少なく国民全体に接種がいきわたるまではまだまだ時間がかかります。今まで通り予防をしっかりとし

て感染者を出さないように対応してまいります。

2.組織改革・改正

超高齢少子化時代になり 2040 年には急激な人口減少社会になり中でも生産労働人口・働き手が減少します。同じように社会福祉介護の担い手も減ってきます。そうした中、労働人口の減少に対応するためにこれからの健光園の運営には組織改革と改正が必要と考え法人本部と事務局の体制強化に取り組みました。7 月からは施設全体を統括する責任者として本部長を置き各施設や事業所との連携を強化。事務局の体制を見直し事務局長の下に財務部、総務部、人事部を設けてそれぞれの部に部長を配置して仕事の見える化、業務の分担役割を明確にして介護現場との事務の連携がし易くなるようにして介護現場の事務作業の負担軽減に務めてきました。また社会福祉法の改正で*理事会は（法令に従い執行機関として法人経営を主体的に運営）*評議員会は（法令に従い議決機関としての機能）*監事は（法令に従い監事監査を適切に行う）とそれぞれの立場での法人運営の役割・ガバナンスも明確になりました。これらの組織のもとに業務を執行する常務理事会があります。その下に診療所、児童館、各施設、事業所がありますがそれらの組織全体の仕事の見える化を図りました。施設や事業所の部署毎に誰が責任者でどんな資格（看護師、介護福祉士、社会福祉士、ケアマネ、ヘルパー、管理栄養士など）を持って各施設長のもと職員、リーダー・サブマネージャー・マネージャーなどが配置されているかが一目でわかる配置図を人事部で作成しました。これによってどの部署で職員の欠員があるのか人事異動が必要なのかなどが解りやすくなり組織改革や職員の意識改革が進めやすくなりました。

3.人材確保・育成・定着

生産年齢人口の減少により医療・介護・福祉・子育て支援などの現場では人材を確保して事業を継続展開していくことは厳しく切実な問題です。

中でも厚生労働省によると福祉介護人材は 2025 年には 245 万人必要で 2016 年と比べると 55 万人増やす必要があり医療介護現場では 2040 年には急激な生産労働人口が減少する中、推計で 1065 万人の就業者が必要と想定されています。健光園でも現役世代の減少に伴い介護人材確保は一段と厳しくなりどのように人材を「採用」し採用した人材を「育成」し「定着」させることが大きな課題になっています。そうした中で予想もしなかったコロナ禍が起これり欠員の早急な補充は難しく一部は経費が掛かる派遣に頼っているのが実情です。*新採確保も学校廻りや福祉関係の就活イベント参加、職場見学などが難しく学生とのコンタクトがなかなか取れずに苦戦しています。新しく設けた人事部の求人担当者が中心になってホームページをリニューアルして健光園の施設の職場や先輩職員のメッセージを動画で紹介しインスタグラムなど SNS を活用して働きやすく遣り甲斐のある施設の魅力の「見せる化」をして PR・リクルートにあたっています。*人材の育成面では研修委員会が年間の研修計画を立てて OJT（職場での研修）Off-JT（職場を離れての研修）SDS(自己啓発支援)はじめ体系的なプログラムを構

築しキャリアアップ・フローアップを図って職員一人一人がデイサービス、特養、ショートステイ、小規模多機能など多様な仕事に対応できる質の高い職員の育成、職員が自らのキャリアを描けるように努めている。またこれからは超高齢少子化が進み生産労働人口が減少する2040年代の「地域共生社会」の実現を見据えて専門の福祉サービスだけでなくマネジメント能力のあるリーダー層の育成が重要必要との認識を持って人材育成制度の構築をしていかなければならないと考えています。*人材の定着においては職員間の人間関係コミュニケーションが良好に維持していける組織づくり意識改革・待遇改善・職員を大切に働き甲斐遣り甲斐のある魅力ある職場づくりに取り組んでいます。コロナ禍でワークライフバランス（仕事と生活の両立）に配慮がなかなか難しい状況の中、欠員が出ると人事部と施設長が連携しながら補充採用に努め常勤、非常勤、再雇用制度利用のシニア人材の活用など多様な人材が働ける職場になるように、また新採の職員への丁寧なフォローをして定着率が下がらないように努めてきました。そのためには人事評価制度やキャリアパス（昇進・昇格の基準、必要なスキルの水準、賃金の水準）の見直しが必要との認識で人材育成や人事評価制度が専門の外部パワーを活用しながら取り組みを進めていた矢先にコロナ禍になりコロナ対応を優先しなければならず改革が進んでいないのが現状です。とは言えコロナ対応と並行して人材確保・育成・定着のために必要な人材評価制度の取り組みを進めなければならないと考えています。

4.法人の安定的な運営

社会福祉法人は地域福祉の充実と公共性、非営利性、健全で安定的な財務基盤の確立が経営運営の基本ですが「施設管理」から「法人運営」へ転換し効率的で「自立と責任」が伴う先見性のある法人運営・ガバナンス（組織統治）の強化、コンプライアンス（法令等の遵守）の徹底が求められています。非営利性とはいえ収入より支出が多い場合が常態化しては経営が成り立ちません。

そのため、各施設・各事業ごとに運営の洗い出しを行い、経営改善を図ってきました。また、建屋や設備の老朽化が著しかった井伊掃部町デイサービスセンターを令和2年9月30日を以て廃止しました。更に、収支の管理面に於いて、様式を従来の資金収支計算書から事業活動計算書に変更し、これを財務部が毎月作成することになりました。これによって各施設をはじめ診療所や児童館などの収支が月次事にどこが増収でどこが減収かが明確になり減収の原因の対応を各施設長と連携して検討するようになり安定的な経営がし易くなりました。とは言え超高齢少子化時代を迎え団塊世代が高期高齢者（75歳以上）なる「2025年問題」その後、団塊世代のジュニアたちが後期高齢者になり現役で働ける世代・生産人口が急激に減少する「2040年問題」の対応がクローズアップされ社会福祉法人は「措置の時代」から「選ばれる時代」に即した「生き残る為の経営」が求められています。これからは健光園も「生涯地域居住」という法人の理念のもと*理事会*評議員*監事の方々のご指導協力を得ながら時代のニーズに合った運営・経営をやっていきます。

5.働き方改革

2019年4月に施行された働き方改革は2020年から本格的に施行されていますが働き方改革は単に就業規則や職員の労働時間の管理だけでなく生産労働人口（15歳から65歳まで）が減少する中で女性や高齢者などをいかに活用していくか人材力の強化・確保を求めています。健光園でも働き方改革に対応すべく社会保険労務士と顧問契約を結び組織一丸となって指導を仰ぎながら働き方改革に取り組んでいます。長年改正していなかった就業規則も事務方の担当職員が顧問社労士と一緒に作成し就業規則には項目も増やしパワハラ防止の規定や懲戒処分などもより詳細に盛り込まれています。理事会で承認され職員にもきちんと説明し労働基準監督署に提出。令和3年4月1日から運用しています。職員からも働き方改革に対していろいろな意見が提案されています。*人材育成の強化・有能な人材の確保・後継者の育成・事務職員の増員強化・ICT（情報通信技術）・介護ロボット・AI・IoTなどの導入・仕事の見える化・業務の分類分担を明確にして人事異動により一人の職員がデイサービス、特養、ショートステイ、小規模多機能など複数の仕事ができるようにスキルアップを図れるように人材育成など健光園の将来を担う職員から寄せられた多数の意見・提言を真摯に受け止めて業務の改善・処遇改善に取り組み人間関係を良くして働きやすく遣り甲斐のある職場になるようこれからも働き方改革に取り組みます。

6.インフラの整備

健光園の各施設の中には建設から20数年経った施設もあり建屋や設備の経年劣化・老朽化が進み傷みのひどい箇所が多数でています。そのため修理修復・インフラの整備は必要不可欠で令和2年度は経費の掛かる大きな事業として取り組んできました。特にももやまの屋上防水改修工事は入札して業者も決まり工事は完了しました。システムキッチンの全面入れ替えも予定していましたがコロナ禍で工事業者の館内への出入りが制限され工事は行われていません。他の各施設でも浴槽の改修、水回りの修理、エレベーターのワイヤーの取り換えなどたくさんの修繕整備が必要です。一四軒町の家に災害時の停電に備えて自家発電装置を設置しました。今後も職員や利用者の皆さんが快適に安全に働き過ごせるように経費は掛かりますが老朽化進み劣化が酷くなり大きな費用が掛かる前に令和3年度もインフラ整備には取り組みます。

*まとめ

社会福祉法人の経営の課題は「2040年問題」だけでなく新型コロナ感染が発生し世界中でパンデミックになり日本でもコロナ禍・ウイズコロナ社会の対応が求められています。介護の仕事は利用者や家族と直接的に触れ合う対人サービス業務で働き甲斐や喜びを感じられる一方で普段でも気疲れや緊張、職場ではチームワークも求められ対人関係での心理的な様々な要因でストレスを感じやすい職場です。さらに「コロナ禍」では感染した場合の不安、業務へ影響の大きさ、利用者や家族への配慮や対応の難しさ、自分自身の行動の自粛や制限、家族からの心配などたくさんのストレスの要因でメンタル

の問題やハラスメントなどで離職につながり人材確保がより難しくします。

健光園ではそのためにもメンタルヘルス・ハラスメントの対策に取り組んで職員が安心して働ける職場環境づくりに取り組みます。最後になりましたが後援会の皆さんはじめボランティアをして頂いている関係者や地域の皆様のご支援ご活動に改めて感謝申し上げます。