

## 【1】法人理念

### 「生涯地域居住」

## 【2】令和4年度 法人事業報告

### ◀ 1 ▶事業の在り方

1. 法人理念である「生涯地域居住」につながる施策を意図的に強化することによって、  
地域包括ケアシステムを推進する。

コロナ禍の中であり、積極的に地域展開を行うことはできなかったが、その中でも地域包括支援センターを中心とした地域ケア会議の開催や参加、地域密着型サービスでは運営推進会議を開催した。可能な限りのボランティア活動の継続や災害時のための地域連携を行った施設もあった。

令和5年度は、この地域包括ケアシステムも含めた「地域共生社会」につながる取組を前進させることが重要な課題となる。

2. 居宅介護支援事業所、地域包括支援センター及び地域密着型事業所の協力関係を深化させて、地域ニーズを的確に把握し、具体的な施策に転化させる。

居宅と地域包括は種別会議を合同で開催し、情報や課題の共有が行われている。水尾学区の道路封鎖の際には担当地域包括と担当居宅が情報共有し必要な相談や介護を届けることができた。また、行政にも情報提供したが、具体的な施策に転化させるには至らなかった。

3. 拠点間の連携を強化し、事業の組み立てや取組方を改善する。

法人の運営が本格的に一本化されてから約9年経過し、その間の人的往来や様々な会議・研修等を通じて拠点間の情報共有と連携はそれ以前と比較して格段に強化されてきた。

4. 児童館3館の現状を把握し、児童館事業においては特に自由来館児童への取り組みを強化し、学童クラブ事業においては特にクラス運営の適正な在り方を実現する。また、「つどいの広場」ならではの身近な支援をより推進する。

コロナ禍のため自由来館児童の受入れは思うように伸長させられなかったが、コロナ禍の中にある子どもの心理面に寄り添った対応はできた。近隣の各種団体とのネットワークの再構築も、徐々にではあるが動き始めた。更に、学童クラブ事業は適正な職員配置

の下で適切に対応できた。

また、「つどいの広場」は月一回のひと組限定個別広場を実施できた。

#### 5. 各拠点において「地域における公益的な取り組み」をより推進する。

すまい支援事業は継続的に行った。数年に及んだコロナ禍のために途絶えてしまった地域との関係を修復していくことにやっと意識が戻り始めた段階であり、公益的な取組を本格的に再開できる状態には達しなかった。

#### 6. 健光園あらしやま診療所の訪問診療を拡大させる。

利用者数は前年比で増加している。ただし、実績を拡大させるには至っていない。

#### 7. 基本収支の改善に努め、結果として財政基盤を強化する。

介護保険収入をはじめとする事業活動による収入は前年比で増えたが、光熱費の高騰など自助努力では如何ともし難い要因などによって最終的な資金収支はマイナスとなった。しかし、稼働率を向上させることなど収支に対する意識は確実に醸成されてきている。

### ◀ 2 ▶ 職員の確保と処遇改善など

#### 1. 「同一労働・同一賃金」を視野に入れつつ、介護人材の確保と職員の処遇改善に引き続いて取り組む。

正職員 1 号俸の昇給、年間 3.0 か月分の賞与支給、有期雇用契約職員の時給改定、令和 4 年 10 月からのベースアップ等支援加算の新たな算定開始など、職員の処遇改善に取り組んだ。

一方、介護職をはじめ多くの職種で依然として欠員が生じており、人材の確保は引き続き課題である。

#### 2. 職員の安定確保と定着性向上のために、働き方改革をより推進するとともに、介護福祉士実務者研修を法人内で開催できるような取り組みを始める。

一部の事業所では有休取得の促進など働き方改革に関わる施策を打ち出している。藤城の家では男性職員の育休取得、ももやまではパパ育制度の利用など、働き方改革の推進を進めている。また、介護福祉士実務者研修を法人内で開催する取組は進捗していないが、介護支援専門員試験合格者の実務者研修を勤務内での参加の保障と研修費の事業所負担とし、資格取得の推奨と定着性向上に努めている。

#### 3. ICTの活用などによって業務の効率化や業務負担の軽減を図る。

Zoom を活用した様々な会議を日常的に開催すること、専用ソフトを用いた在宅勤務を

推進すること、人事・給与系システムのクラウド化が完了したこと、児童館における「さくらシステム」が導入されたこと、紙のタイムカードをＩＣカードに切り替えることの試験的運用を始めるなど、ＩＣＴを活用する動きは着実に動き始めた。

また、ももやまにおいて見守り機能付きベッド 30 台を購入、十四軒町の家でセンサー感知器を購入、藤城の家の特浴の入れ替えなど、設備の導入により業務負担の軽減につながっている。

### ◀ 3 ▶ 将来像検討委員会

創立以来 70 数年が経過した法人の新しい基本的な存在様式（理事会や評議員会の再編なども含む）を検討するための「将来像検討委員会」（仮称）の発足を目指す。

4 月 26 日に準備会を開催してから、「組織運営部会」と「事業運営部会」の 2 つの部会及び両部会を統合した「親委員会」を編成して活動を始めた。

「組織運営部会」は、部会の特性からテーマの設定に苦慮し、年度内に具体的な成果が得られなかったため、令和 5 年度から仕切り直した上で再出発することになっている。

一方、「事業運営部会」では SNS を運用するに当たっての規程の整備が完了し、また、事業計画到達度の共通書式の原案が完成するなど一定の成果が出始めている。

### ◀ 4 ▶ 危機管理

1. 新型コロナウイルス感染症につき、引き続いて感染対策を徹底するとともに、ご利用者や職員に陽性者やクラスター等が発生した場合の対応について所要の事項を取り決めておく。

令和 4 年度は複数の事業所でクラスターが発生したが、引き続き感染対策を徹底した。発生時には京都市医療衛生企画課・介護ケア推進課と緊密な連携をとり、京都府感染専門サポートチームの訪問指導や適時随時に指導とアドバイスを受けて対応した。また、適宜法人感染症対策会議を開催して、クラスターが発生した施設に対する物的・人的支援を行った。

2. 2024 年度から義務化される「BCP」作成に段階的に取り組む。

「将来像検討委員会」の「事業運営部会」が部会の中でプロジェクトチームを編成して、先ず法人 BCP の案の作成に取り組み、年度末に完成した。今後は各拠点の書式の統合や実用性の完成度を高めるための取組が必要。

### ◀ 5 ▶ 規則及び規程類の整備

1. 就業規則及びそれに付随する諸規程や様式等の改定を完了する。
2. 常務理事の定年延長に伴う規程を整備する。

正職員用と有期雇用契約職員用の就業規則は完成して理事会の決議も得た。今後、諸規程や様式等の整備も進めていく予定である。

## ◀ 6 ▶ その他

### 1. 対外的な広報活動を強化する。

新卒採用や法人の知名度向上などを目的として、SNSを活用することに注力し始めた。各拠点に配属されたリクルーターが就職フェアの参加や各拠点の動画の作成に着手し、コロナ禍においても介護現場の理解や対応を可能とした。若い職員が出身大学に出向き、介護の魅力発信を行った。

また、事業運営部会において、法人のロゴマークを更に活用する案や法人と各事業所のパンフレットのデザインを一元化する案などが出てきており、令和5年度以降に具体化に向けて取り組んでいく予定である。

### 2. 国際介護人材育成事業団への再加入を検討する。

人材を確保する手段の多様化は避けて通れない課題であるが、外国人の雇用がその選択肢として適切か否かの検討ができていない。

### 3. 各拠点の経年劣化に対して早めに対策を講じる。

藤城の家の浴槽改修工事が完了し、また、ももやまのキュービクル修繕の準備に着手するなど、経年劣化が進みかつ事業を継続させるために不可欠な設備などについて対策を講じた。

### 4. 効率的に運営するために、引き続きあらゆる会議の見直しを行う。

会議の見直しは完了していないが、年度末になって、施設長会議のあり方、事業所種別会議のあり方など令和5年度に向けた案が出された会議もある。

### 5. 介護ソフトを統一することの検討を始める。

諸般の事情からタイミングが統一に適さないことが判明したため、統一は適切な時期を継続検討する方向となっている。

以上