

【1】法人理念

「生涯地域居住」

【2】令和5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」を念頭に置きつつ、「地域共生社会」につながる取り組みを前進させる。
 - (1) 大谷大学の志藤教授と京都福祉サービス協会地域社会共生センターの河本氏を講師として招聘して「地域共生社会」をテーマとした全体研修を開催し、各拠点で多数の職員が参加した結果、地域共生社会への取組の足掛かりとすることができた。
 - (2) 高齢者福祉総合施設ももやまでは洗濯業務を外部委託して、洗濯した衣類などをご利用者が畳む作業を行って報酬を得る地域循環ワークシェアリングの取組を行うことが決定した。

2. 各在宅サービスを提供する事業部は、法人理念である「生涯地域居住」を実現するための主役であることを自覚し、情報収集、課題の選定、課題解決の方向性と方策の策定などに積極的に取り組む。また、主役であることを自覚できるような組織改編やそれに伴う人事も検討する。

京都市右京区地域介護予防推進センター事業の受託事業所となることが決定し、10月から事業の運営が始まった。

3. 「地域共生社会」を創生していくための組織を検討し、各拠点毎の地域特性を尊重しつつ「地域における公益的な取り組み」をより推進していくための方策を検討する。
 - (1) 地域共生社会を創生していくための組織化には取り組めていないが、コロナ禍によって中断していた地域との交流再開に向けて少しずつ動き始めた。
 - (2) 社会的課題の一つであるいわゆる「ごみ屋敷問題」をミクロの視点での解決を目指すプロジェクトが立ち上がり、令和6年度に更に検討を重ねることになっている。

4. 拠点間の連携を強化し、事業の組み立てや取り組み方を改善する。

事業種別会議を引き続き運営する中で、マネージャー職に会議の計画を立案してもらいなど会議の運営に工夫を凝らすよう努めたが、多忙なため出席が思うに任せない状況も散見されることから、この改善が課題である。

5. 児童館 3 館は次世代の日本と世界の未来を担う主役的役割を担っていることを自覚して、事業の現状を自己点検し、事業内容の進化を検討する。

- (1) 新型コロナの5類移行に伴い、学童クラブ、自由来館、子育て支援の活動を本来のあり方に通常化すべく取組を開始した。
- (2) 令和5年度は京都市北白川児童館の指定管理の最終年度となるため、更新に向けて上半期に申請書類を準備する中で事業の自己点検を行った。

6. 人材の確保を強固なものとするために、人材の定着と育成に重点的に取り組む。

- (1) 介護職員キャリアパスシステムは、マネージャー職以下のマトリックスが完成した。
- (2) 新たに「職員紹介制度」を整備し、年度後半から運用することが決まった。
- (3) リクルーター活動の再開、インターンシップ・実習担当チームを立ち上げ、人材確保に向けて活動を開始した。
- (4) 高卒の新卒採用への取り組みを始めて、学校訪問も行った。
- (5) 「キャリアパスプロジェクト」を立ち上げ、マネージャーハンドブックを作成したり評価者研修を開催するなどした。また、リーダー・サブマネハンドブックの活用を促進した。
- (6) 令和6年度当初の職員数は正職員 278・有期雇用契約職員 247・嘱託 27・契約ヘルパーと登録ヘルパー23 の合計 575 名で、年度内の退職者は正職員 27・有期雇用契約職員 56・嘱託 3・登録ヘルパー3 の合計 88 名である。
また、退職者 88 名の勤続年数別の内訳は、1 か月以内 14・半年以内 8・1 年以内 6・5 年以内 31・10 年以内 14・10 年以上 15 であり、新規採用者のうち 3 割近くが 1 年以内に退職したことになるため、退職理由を分析するなどして早期退職に至らないような方策を検討することが必要である。

7. 地域社会は刻々と変化しており、それに伴って事業の収益構造も変わっていくため、収益の機会を失うことがないように適切に自己変革する。

- (1) 将来像検討員会の事業運営部会において「課題分析シート」を作成し、事業部の課題を明確にするために中間振返りと事業報告でこの運用を開始した。しかし、分析結果を共有するまでには至っていない。
- (2) 事業実績データを活用した課題分析方法の検討も課題となっているが、具体的な

検討は令和6年度以降となる。

◀ 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。
 - (1) 京都府の最低賃金改定に伴って、有期雇用契約職員の一部の時給を改定した。
 - (2) 人事評価制度を構築・運用していくための土台作りとして、マネージャー以下の職位のキャリアパスシステムを完成させることができた。
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組を始める。
 - (1) 働き方改革関連法に則った就業規則の改定、育児休業の取得を容易にするための環境整備、超過勤務削減に向けた取組などを進めた。その結果、たとえば育児休業取得者は令和5年度末時点で男性3人・女性8人となっている。
 - (2) 介護福祉士実務者研修を法人内で開催するために、他法人の情報を収集するとともに他法人と協働することの検討を始めた。
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。
 - (1) Zoom を活用した様々な会議の開催や研修参加、専用ソフトを用いた在宅勤務の継続、全事業所におけるタイムカードのIC化の本格運用開始など、ICTを活用して業務の効率化や負担軽減を図ることは継続して行われている。
 - (2) 各拠点でセンサーベッドやインカムを導入するなどしてきたが、成果の共有は令和6年度以降の予定である。

◀ 3 ▶ 将来像検討委員会

1. 法人の新しい基本的な存在様式を検討するために令和4年度に立ち上げた「将来像検討委員会」を引き続き運営する。
 - (1) 事業運営部会は継続的に開催して一定の成果を得た。引き続いて、積み残した課題や新たな課題に取り組んでいく予定である。また、「法人内運営指導プロジェクト」を立ち上げてももやまの内部指導を行い、事業所間の情報共有・法令遵守に貢献した。
 - (2) 組織運営部会は施設長に対するヒアリングを実施したが、その結果を整理した上で次にどのように対応していくかについては令和6年度の課題である。
 - (3) 組織運営部会は事業運営部会のメンバーから施設長を除いたメンバーで構成され

ていることから、組織運営部会と事業運営部会が合同で開催する親員会を開催する意味がないため、これを廃止した。

2. 委員会において確認できた課題はそれを随時プロジェクト組織に移管しつつ、ステークホルダー（利害関係者）から見て希望の持てる未来を検討していく。

- (1) 事業運営部会においては幾つかのプロジェクトチームを立ち上げ、課題分析シートや法人の業務継続計画を完成させることができた。
- (2) 法人ロゴマークに関わるプロジェクトはリクルーターの意見を取り入れるなどして活動を継続している

3. 拠点間の横の連携強化の一環として、専門職の情報や課題を共有するため、栄養士部会と相談員部会の再開と看護師部会の発足を実現する。感染症蔓延時や災害時の専門職の横の連携を図ることも視野に入れて部会を運営する。

栄養士部会と相談員部会が始動し、拠点間で情報共有を図れるようになった。また、看護師部会は令和6年度以降に発足させる予定である。

4. 各拠点毎の医療体制の在り方について、現状把握と課題を明確にし、将来の体制について検討する。

現状の把握と課題の明確化、将来的な体制の検討などまだ着手できてらず、令和6年度以降の課題である。

5. 令和6年度の介護報酬改正の動向に着目し、介護給付費分科会や京都市のプロジェクトチームの情報をタイムリーに収集して新たなサービスの参入など検討する。

- (1) 報酬改定に関する国や京都市からの諸情報が発出されるのが遅れたこともあって、算定する加算の検討などに十分な時間が取れず、令和6年度に持ち越された案件もあるが、令和5年度末で経過措置が終了する件についてはすべて対応が完了した。
- (2) 令和6年度からスタートする予定であった新たな「複合型サービス」に関わる情報収集に着手したが、介護給付費分科会での議論の結果としてサービスの開始が見送られることになったため、法人内での情報収集も取り止めた。

◀ 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。

- (1) 新型コロナウイルス感染症が 5 類に移行するに当たり、京都市からの通知に留意しつつ職員の行動規範を改定した。
- (2) 感染防止に配慮しつつご家族等の面会も段階的に再開した。

2. 2024 年度から義務化される「BCP」を完成させる。

法人のBCPが完成し、令和 5 年 8 月に開催した管理者研修でこれを周知した。

◀ 5 ▶ 会議のあり方

経営会議や施設長・館長会議などのあり方を明確にする。

人事案件に関わる議案に特化して検討する「人事検討会議」を施設長会議から独立させて運用を始めた。また、これに伴い、高齢施設長会議を単なる報告の場ではなくタイムリーな議題を協議する場に改めた結果、いずれの会議においてもより活発な意見交換を行うことが可能となった。

◀ 6 ▶ その他

1. 対外的な広報活動を強化する。

令和 4 年度に作成した SNS 規程に沿って、各施設がインスタグラムの活用を開始した。

2. 国際介護人材育成事業団への再加入など、人材確保の手段を多様化する。

- (1) 「職員紹介制度」の運用を始めた結果、令和 5 年度は 2 名の実績が発生した。
- (2) 外国人アルバイトの採用を検討し、京都市国際日本語学校の学生の採用が決定した。
- (3) 就職フェア、大学での説明会、中途採用を含めた説明会などに引き続き出展した。
- (4) 福祉職場の魅力発信実践力向上研修において「魅力発信」のワーキングチームに参加し、令和 5 年 12 月に開催された学生向けの「福祉の魅力」を伝えるイベントに参加した。
- (5) 令和 6 年度入職の新卒は 7 名を確保できた。

3. 各拠点の経年劣化に対して早めに対策を講じる。

- (1) 高齢者福祉総合施設ももやまのキュービクルの改修を年度内に完了した。
- (2) 同じくももやまの特浴改修工事も完了した。

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。

事業種別会議の運営方法を見直すなど各種会議の実効性を高めるための取組を行った。

以上