

【1】法人理念

「生涯地域居住」

【2】令和6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」につながる取組を前進させる。

- (1) 高齢者福祉総合施設ももやまにおいて、洗濯業務を外部委託し、洗濯が終わっ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が始まった。
- (2) 十四軒町の家においても、社会福祉法人菊鉾会と清掃業務委託の契約を結び、障がいを持つ方々の就労の機会を設けることや、地域においてホップの栽培を通じたコミュニティ「エビバデ京ほっぷ」の取組を地域のネットワークを構築する団体（WOW）や西陣麦酒とコラボレーションして取り組んでいる。また、地域×施設の取組で、出水学区民生委員協議会のこども服交換会などを共催して地域との結びつきが強くなっている。
- (3) 高齢者福祉総合施設健光園あらしやまにおいては、「うずまさ学園」「嵯峨美術大学」との連携を再開し、「うずまさ学園」については定期的なパンの販売を通じて障害を持つ方との協同作業に取り組み、ご利用者や職員から好評を得ている。また、令和7年度から清掃業務に一部協力していただくことを検討中である。さらに「嵯峨美術大学」とは令和7年度から施設内で学生の個展を開催したり、4階の喫茶に協力していただくことの申出を受けている。
- (4) 高齢者福祉総合施設健光園では、嵯峨社会福祉協議会が園内で開催されているコミュニティカフェ「カフェ名古屋」の開催日に合わせてうずまさ学園のパン販売に来ていただくことによって、養護老人ホーム・デイサービスセンターのご利用者や介護予防推進センターの体操教室のご利用者だけでなく、カフェを利用される地域の方々にとって、月1回の楽しみのある居場所となっている。

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。

法人としての本格的な対応はこれからであるが、それでも次のような取組を行った

- (1) 令和 6 年度の介護報酬改定に当たり、各事業部で情報を収集し、加算の算定に必要な対応を行うなどした。
- (2) 十四軒町の家小規模多機能ホームにおいて、地域活動を担当できる介護支援専門員を配置した。
- (3) 健光園あらしやまにおいては「地域担当チーム」を立ち上げ、チームで地域連携に取り組んでおり、令和 7 年度からはメンバーを増員する予定である。
- (4) 各拠点において適宜役責体制の見直しを行った。

3. 法人職員・サービス利用者・法人経営の三者が満足する経営を目指す。

(1) サービス利用者の満足

- ①「利用して満足するサービス」の提供
- ②「また利用したいサービス」の提供
- ③「安心感を与えるサービス」の提供

(2) 法人職員の満足

- ①仕事のやり甲斐・働き甲斐
- ②生活の安定化
- ③公平・公正な評価
- ④安心感のある職場づくり
- ⑤心身の健康管理

(3) 法人経営の満足

- ①職員の高い定着率
- ②適切な収益による財政状況の改善

(1) サービス利用者の満足

- ①寄せられた苦情の内容を施設長会議で共有して、それをホームページにアップした。
- ②CS アンケート自体は各拠点において実施したが、結果の共有まではできなかった。

(2) 法人職員の満足

- ①健光園あらしやま・十四軒町の家・ももやま・藤城の家で組織活性化プログラムに取り組み、ももやまとはなぞのでは 360 度評価にも取り組んだ。ただし、法人内での結果の共有と分析までには至らなかった。
- ②正職員に対して 1 号俸の昇給、正職員・有期雇用契約職員・嘱託職員に対して

支援手当の増額、「ケアマネ等業務手当」の新設を実施した。

- ③健光園あらしやまでは、特養を中心に個浴リフトの導入や移乗リフトの導入など、ICT化を通じてノーリフティングケアに取り組んだ。また、ご家族との公式LINEによる連携で情報伝達の効率化につなげた。

(3) 法人経営の満足

- ①「空床を発生させない」ことを基本方針として職員の意識喚起を図った。
- ②令和6年度第一四半期において目標が未達となっている事業部の課題分析を行った。
- ③介護報酬改定に伴う居住費の改定と、法人判断に基づくおやつ代の値上げを8月1日付で実施した。
- ④ももやまと十四軒町の家を令和7年1月に値上げして、他の拠点と同額とした。

4. 「地域共生社会」の創出のため、各拠点において、感染防止に努めながら地域団体との交流や協働、ボランティアの受入れ、法人内外の多世代交流を促進するための企画や実施などに取り組む。

- (1) 新型コロナウイルス感染症が5類になって以来ほぼ一年経過したことによって、各拠点において引き続き感染対策を行いつつ地域団体との交流、ボランティアの受入れなどを徐々に再開し始めた。
- (2) 町内会、児童館や保育園、高齢施設など、世代や分野を超えた協力を得て多世代交流を促進するためのフェスタなども再開した。
- (3) 十四軒町の家において20周年記念イベントを、藤城の家において15周年記念イベントを実施した。
- (4) 健光園あらしやまでは「あらしアター」の定期開催を再開し、ご利用者の暮らしの楽しみにつながっている。
- (5) 令和7年1月にはのぶさんの家を活用する方策の一つとして、京都光華女子大学の富小路キャンパスのイベントと連携してリクルーターを中心としたイベントを開催して多数の地域住民の方に参加していただけた。
- (6) 令和6年4月からももやま児童館の学童登録人数が増えて、従来の育成室だけではまかなえない状態となることを見込まれたため、令和5年度末から京都市・法人・ももやま児童館館長・ももやま施設長が協議を重ね、より日常的に児童と高齢者が交流することの効果을期待して、地域交流室の一角を児童館のスペースとして使用し、より緊密な協力関係に結び付いている

5. 拠点間の連携をより強化し、事業の組み立てや取組方を引き続き改善する。

施設長会議などを通じて拠点間の連携は強化されてきており、更に将来像検討委員会の事業運営部会の活動を通じて様々な取組を始めている。特に、コロナのクラスターが発生している時に、はなぞのから藤城の家に職員の応援を行ったり各拠点間で備品を共有するなどした。

6. 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) 学童クラブの登録人数が 3 館中ももやま児童館と藤城児童館において増加の一途をたどっており、北白川児童館では依然として高水準の状態にある。ついては、3 館とも場所の確保と人員体制の拡充が課題となる中、年間を通してその対応に努め、求められた基準を順守することができた。
- (2) 「こども基本法」施行 1 年を経る中、3 児童館においては法が提唱する「こどもまんなか社会」の実現に向けて、子どもの意見・主体性を尊重し活動参画を促す取組を推進することができた。
- (3) 館長及び主任による 3 館運営会議を定期的に行い、情報の共有と課題の検討を行い、運営の改善と向上につなげることができた。

7. 特養待機者が減少しつつあるなど、地域社会は刻々と変化しており、それに伴って事業の構造も変わっていくため、絶えず「創意工夫する心」を持って現状把握と将来の予測を行い、適切に判断し自己変革する。

- (1) 特養待機者の減少や京都市内のショートステイの特養転換あるいは定員減などの事象が増える中であって、事業の構造を変革していく必要があることは認識できているが、具体策の検討はこれからである。
- (2) 入所判定委員会で、特養入所対象者について生活保護、法人減免、特例入所などを検討し、実施している。

《 2 》職員の確保と処遇改善など

1. インターンシップの活用や実習担当職員を中心とした実習生の積極的な受入れ、学校の種別を問わない採用活動、職員紹介制度の活用などによって、将来的に経営を担える人材も含めて必要な人材を確保する。

- (1) 職員の確保が極めて困難な状況の中であって、あらゆる手段によって採用活動を継続している。
- (2) インターンシップ（オープンカンパニー）を活用した採用や、実習生を本採用に先立ってアルバイトやボランティアとして採用するなどの取組を行っている。
- (3) 高齢者・障がい者・子育て世代などを積極的に採用している。

(4) 職員紹介制度は引き続き効果を上げている。

2. リクルーターの育成に力を入れて職員採用能力を高め、成果に結びつける。

(1) 定期的に関ルーター会議を開催してリクルーター自身の育成を図るとともに、新卒採用における成果に結びつける努力をしている。

(2) リクルーター会議においてはリクルーターから積極的に意見が出されるなど会議が活発化している。

(3) リクルーターが採用時研修や採用時フォローアップ研修に参加することで、先輩職員として新卒職員に伴走する仕組みとなっている。

3. キャリアパスシステムの適切な運用によって職員の定着と育成を図る。また、一本化される新加算等によって職員の処遇改善を促進していく。

(1) キャリアパスシステムは一部を残し完成した。

(2) 役責昇格制度が整理されて運用が始まった。

(3) 評価者研修によって評価基準のすり合わせを始めた。

4. 職員の安定確保と定着性向上のために、働き方改革を推進する。

超勤の削減や有休の確実な消化、育児休業や介護休業を取得する職員の増加など、より良い働き方に向けた取組を進めて、一定の成果が出ている。

5. 引き続き 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) 福祉用具検討会で AI 機能やベッドの機能を学んだ。

(2) インカムの研修会に参加し、将来像検討委員会（事業運営部会）で情報を共有した。

また、福祉用具検討会において更にインカムについて学ぶ予定となっている。

さらに、インカム、心拍や呼吸測定のみりスキャン等を実際に試行的に導入することで業務の効率化や業務負担の軽減を図る検討を続けている

(3) 各事業所で次のような取組を始めた。

① 健光園あらしやま：介護助手モデル事業

② 十四軒町の家：グループホームの清掃を就労支援 B 型事業所に委託

③ ももやま：私物洗濯のアウトソーシング

④ 健光園：養護事業部で、職員間連携の促進・緊急時の迅速な連携・新入職員育成の観点から、京都府の介護テクノロジー定着支援事業を使ってハンズフリー無線機（インカム）を導入した。

(4) 施設によって名称は異なるものの、生産性向上委員会の立上げに伴い、業務効率化・ICT 化について定期的に検討する場を持ち、意識の定着に努めた。

(5) 健光園あらしやま診療所において電子カルテを導入することを決定した。

◀ 3 ▶ 将来像検討委員会

委員会の運営を継続し、中期計画が終了する年度であることから、事業運営部会においては計画の実施、到達度、課題の分析を年度を通じて行うとともに、法人の中長期計画実現のため、必要なプロジェクトを立ち上げ、「地域の公益的な取組」を実施するプロジェクトを推進する。

また、組織運営部会においては、令和5年度に実施した施設長ヒアリングの結果を整理し、そこで提起された課題について検討を始める。

- (1) 事業運営部会においては、社会福祉法人七野会と連携して実務者研修を開催する取組や、単なるゴミ除去ではなく法人理念につながる地域共生社会を目指す「プロジェクトH（いわゆるゴミ屋敷プロジェクト）」の活動が本格化し始めた。
- (2) また、組織運営部会として実施した施設長ヒアリングの結果を集約して、その一部を事業運営部会に移管する予定となっている。

◀ 4 ▶ 危機管理

1. 完成したBCPを基に、必要な物資の備蓄と訓練など、感染症や非常災害への備えを万全にする。

- (1) 各拠点において災害時と感染症の模擬訓練を実施し、結果を共有した。また、能登半島地震の被災施設への支援として、先発職員3名がボランティア活動として参加し、1名が法人研修派遣として現地に赴いて活動を行った。また、被災地域の施設や地域住民の方々への「よりよい居場所づくりプロジェクト」に職員2名を派遣し、穴水町の福祉施設（高齢・児童）、地域住民に対して「春のパンまつり」を開催した。

- (2) 能登福祉救援ボランティアネットワークの中心となられた佛教大学の後藤先生を10月に開催する全体研修の講師として招聘した。

- (3) 能登半島地震の被災地へ支援に行かれた京都DWA T隊員を研修会にお招きして、被災した状況での想定模擬訓練等を行って災害に備えた。

2.5 類になったとはいえ、新型コロナウイルス感染症をはじめ各種の感染症に対して引き続き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取り決めたルールに沿って対応する。また、制限を一定解除したご家族等の面会は、感染対策を十分に行った上で可能な限り継続できるよう取り計らう。

- (1) 新型コロナウイルス感染症の第11波が発生した際には感染対策をより強化するとともに、拠点間で情報を共有してクラスターの発生を抑えた。

(2) 家族面会はクラスターが発生した際は一部制限したが、おおむね途絶えることなく継続している。

(3) 「医療機関との連携会議（民医連中央病院・大島病院）」「Kポータル（京大病院）」など、医療機関との連携を深め、感染症発生時の協力体制を構築している。

《5》会議のあり方

経営会議は法人の日常的な運営を司る最上位の会議であり、構成メンバーはそれに相応しい成果を出せるよう引き続き努力する。また、会議の位置付けを明確にするとともに質を担保するために年間計画を定めることなども検討していく。前年度に一定の整理と充実が図られた施設長・館長会議は、引き続きより効率的でかつ実効性のある会議とすべく改善を継続していく。

(1) 施設長会議では、法人の年度計画に基づいて議題を設定し、活発に議論するとともに情報共有を図るようにした。

(2) 会議に先立ってあらかじめ議題を提案しておくことによって会議の効率化を図るようにした。

(3) 人事検討会議において組織図を活用する取組を再開した。

《6》ハラスメントの根絶

1. 人間関係が良好な職場は働く意欲を高め、反対にハラスメントは生産性を著しく低下させる上に当事者の身心の健康に与える影響が大きいため、上位職と下位職の間、職員同士の間、職員や利用者とその家族の間など、あらゆる場面でこれを許容せず、ハラスメントが発生しない組織づくりを継続して目指す。

2. ハラスメントのない職場を作ることによって職員の働く意欲を高める義務があることを認識するとともに、立場を問わずすべての職員はハラスメントを拒否できる職場環境を作るよう努力する。

3. ハラスメント規程を策定する。

4. 万一ハラスメントが発生した場合は、法人として迅速かつ厳正に対処する。

※1. ～4. 共通

(1) いずれの拠点もハラスメントのない職場づくりを推進しているが、最終的にハラスメントと認定されないまでも、類似の事案は依然として発生しており、引き続きハラスメント撲滅に向けて努力することが必要である。

- (2) ハラスメントが疑われる事案が発生した（あるいは発生している）場合に、その情報が適切なルートを通じて上位職に迅速に共有されない事案があり、今後の課題である。
- (3) ハラスメント規程は案が完成した。

《7》コンプライアンスへの取組

1. 日常の法人運営におけるコンプライアンスを担保するために、法令、社会倫理や社会規範、就業規則などを遵守し、あらゆる場面において報告・連絡・相談を基にした意思疎通を密にし、公正・公平に業務を行う。

- (1) 運営指導の前に当該施設に対して施設長や専門職による相互監査を行うことによって運営指導に向けた準備を円滑に進めることができるようになった。
- (2) 相互監査を行うことによって、指導対象外の施設も課題に関わる情報を共有することができるようになった。
- (3) 令和6年度の介護報酬改定に当たり、施設長が各種の研修や市老協の施設長会議などを通じて情報収集と相互協力を行った。

2. 利用者の尊厳を守り、虐待や身体拘束などのない質の高いサービスを目指す。

- (1) 経済的虐待が疑われる事例や不適切ケアの事例などが発生したが、速やかに行政に報告するとともに、経緯の確認や事後の対応などを確実に行った。
- (2) 各事業所で虐待防止委員会・身体拘束廃止委員会を開催した。

《8》その他

1. SNS全盛の時代に即した形で対外的な広報活動をこれまで以上に強化する。

- (1) 6つの高齢施設すべてがInstagramの運用を開始して、ご利用者のご家族や採用応募者などから好評を得ている。
- (2) 児童館を含め、HPを利用してブログやお知らせなどの情報発信を行っている。
- (3) 健光園あらしやまでは、京都民際日本語学校との連携を通じて外国人留学生を有期雇用の介助員として採用することを継続し、3名の採用を通じて外国人就労受入れの経験と理解を深めている。また、高校1年生を有期雇用契約職員として採用することによって、卒業後の就職の候補施設となるなどの成果を上げている。

2. 人材確保の手段を多様化する。

- (1) 京都民際日本語学校との連携が始まり、外国人留学生が就業している。
- (2) 高校生の新卒採用に向けて昨年度から活動を始めており、まだ成果には結び付い

ていないが、有期雇用契約職員として採用することなどを通じて今後の成果が期待される。

- (3) 健光園の養護事業部において、在留資格・特定技能「介護」の外国籍介護職員 1 名を令和 7 年 5 月に採用することを決定した。

3. 各施設の経年劣化に対して早めに対策を講じる。

ももやまデイサービスの特浴改修工事や地下の水漏れ対応（いずれも上期中に完了）、藤城の家の自動扉の修繕やはなぞの熱交換型換気機器の交換（いずれも下期に実施の予定）など、修理や修繕が必要な案件を早目に共有し、必要に応じて理事会の承認を得ることによっておおむね適切に対応できた。

以上