

【 1 】 理念

「生涯地域居住」

【 2 】 令和 7 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」につながる取組みを前進させる。
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、組織改編やそれに伴う人事も検討する。
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
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。
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。
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。

7. 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う。

- (1) 職員の処遇改善に向けて給与体系を抜本的に見直すために「給与プロジェクト」を立ち上げ、新たな手当や新しい役職の検討、最低賃金改定に伴う臨時措置、介護職員処遇改善支援補助金の活用などを検討し、一部は年度内に実施するとともに令和8年度からの運用に向けて準備を終えた。
- (2) 持続可能な法人運営を整備するために、令和8年度当初の異動案を検討した。
- (3) 今後の事業運営の中核を担うマネージャー・サブマネージャー・リーダーに対して、常務理事によるヒヤリングを実施した。
- (4) 「組織活性化プログラム」を実施して職員の満足度や課題を把握し、その結果課題となった事項は施設長会議で共有して給与の改定や人員配置など実現可能なことは改善に取り組んだ。
- (5) 正職員登用面接を通じて、公平な評価と職員の意欲向上に努めた。
- (6) 各拠点ではボランティアや地域の諸団体と協働した活動も積極に行っており、来年度以降も継続して実施していく。
- (7) 児童館と各拠点間で定期的な交流事業を実施し、お年寄り子ども相互の生活に活かすことのできる活動となった。
- (8) 拠点毎に担当常務を定め、それぞれが担当する拠点の運営会議等に参加して拠点の状況を把握し、課題等については必要に応じて法人運営の場で検討した。
- (9) 「働き方改革」の一環として、これまで年中無休で運営してきた一部の事業部で土曜日又は日曜日を定休日とすることを検討、実施した。
- (10) ご利用者のご家族からの情報開示申請に対して適切に対応して事業運営の透明性を確保した。
- (11) 高齢者福祉総合施設健光園において、新たなコーラスボランティアを招聘し、地域住民の方々、養護ご入居者、デイサービスご利用者が一体となって楽しむことができる場を創設し、軌道に乗せた。
- (12) 高齢者福祉総合施設ももやまにおいて、地域拠点の歩みを象徴する「ももやま開設25周年式典」を開催した。
- (13) 藤城の家において、入浴用リフトを導入してご利用者の安全性と快適性を向上させた。
- (14) 職員態勢が逼迫している藤城の家に対する人員の応援体制を検討・実施し、組織全体でのバックアップ体制を構築した。
- (15) 「のぶさんの家」の活用法について継続的に検討を行った。

≪ 2 ≫職員の確保

1. オープン・カンパニー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。
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。
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。
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。
5. 引き続き I C T 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。
6. S N S 全盛の時代に即した形で対外的な広報活動を強化する。
7. 外国人採用等、人材確保の多様化について検討を開始する。

- (1) キャリアパスシステムにおけるサブリーダーの必要性について給与検討プロジェクト及び施設長会議で検討を行い、令和 8 年度より運用を始めることとした。
- (2) 民際日本語学校を中心とした外国籍留学生のアルバイト受入れなども鋭意行った。また、外国籍介護職員の採用に向け、先進的に取り組んでいる施設の見学を実施した。
- (3) 外国人労働者や若年層（高校卒）の職員に対して、基礎的な介護スキルを習得する目標値を定めたスキルチェックシートを作成した。
- (4) 採用時の評価年数(採用時格付)を再考し、令和 8 年度から新しい格付を運用することとなった。
- (5) 「育児・介護休業法」改正に伴って所要の対応を取ることや短時間正職員制度の運用開始、「副業・兼業規程」の発効など、職員が柔軟な働き方ができるよう措置した。
- (6) 高齢者福祉総合施設健光園養護事業部において、補助金を活用してインカムを導入し、職員の迅速な連携と安全の確保を図った。
- (7) 高齢者福祉総合施設健光園において、法人内で初めて特定技能「介護」の在留資格を持つ外国籍職員を正職員として採用した。
- (8) 実務者研修プロジェクトにおいて、他法人（七野会）との連携を含めた人材育成方針を検討した。

≪ 3 ≫将来像検討委員会

将来像検討委員会においては、各計画の実施、到達度、課題の分析を年度通じて行うとともに、法人事業計画実現のため、必要なプロジェクトを立ち上げるなど、「地域の公益的な取組」、「今後の在宅サービスの在り方」等を検討する。

- (1) 専門職部会や事業種別会議の再編成を行い、常務理事が各会議に出席する体制を整え、情報共有の質を高めた。

(2)長期・中期計画の整理と次年度計画の策定を推進した。

《 4 》危機管理

1. 業務継続計画（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。
2. 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する。
3. 各施設の設備等、経年劣化に対して早めに対策を講じる。

(1) 非常災害や感染症が発生した際の業務継続は、各施設においてBCPに沿った対応を実施した。

(2) 今年度は施設でクラスターが発生した場合においても、BCPに定めた対応手順に則った対応が可能であったことから早期に収束となった。今後は他法人との連携を視野に入れた情報収集を行うことが必要である。

(3) 福祉避難所の備蓄物資確保や設備支援事業の推進など、安全管理体制を具体化した。

《 5 》会議のあり方

1. 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、年間計画を定めることなどを検討していく。
2. 施設長・館長会議等は、引き続きより効率的でかつ実効性のある会議とするべく改善を継続していく。

(1) 経営会議、施設長・館長会議、高齢施設長会議、人事検討会議、将来像検討委員会、種別会議など、計画的に会議の運営を行った。

(2) 中でも、種別会議の運営方法を見直し、種別会議で検討された事項などの取組を将来像検討委員会へつなげることができるよう、委員会への参加者を来年度は担当のマネージャーまで拡大することとした。

《 6 》ハラスメントの根絶

1. 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、あらゆる面でハラスメントを許容せず、ハラスメントが発生しない組織づくりを継続する。

2. 立場を問わずすべての職員がハラスメントを拒否できる職場環境を目指す。
3. ハラスメントに関する研修会、アンケート等の実施など、ハラスメントを未然に防ぐ方策を検討する。
4. 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) 法人事務局にハラスメント相談窓口を開設済みであり、ハラスメントの申立てがあれば法人としてハラスメント対策委員会を開催するなど迅速に対応する体制を構築している。今年度は数件のハラスメントに関わる申立てがあったが、結果的にはいずれもハラスメントとは認定されなかった。
 - (2) 各施設においてハラスメント研修を実施し、令和 8 年 10 月に義務化される予定のカスタマーハラスメントや就活ハラスメントへの対策に向けての対応を進めた。
 - (3) 令和 7 年 4 月 1 日付で「ハラスメント防止規程」を発効させた。

《7》コンプライアンスの取組

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する。
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) 法人運営は、「社会福祉法人役員等研修会及び指導監査等説明会」、施設運営は「集団指導」の参加により法令遵守すべき事項を法人、各施設において確認した。
 - (2) また、「運営指導」実施の施設においては、「内部監査」を実施し、適正な運営の確認を行った。
 - (3) 昨年度に引き続いて京都市の運営指導が予定されている事業所に法人内監査を実施し、適切な運営の取組を推進することに寄与した。その結果、年度内に実施された法人・高齢施設・児童館に対する指導監査・運営指導において、文書による指摘はなかった。
 - (4) 高齢施設において発生した金銭紛失事案に対して、ヒアリングや再発防止策の検討を行った。

以上