

I 令和3（2021）年度事業報告（総括）

1. 全体総括

令和3年度は、新たな中期経営計画を作成する年度であったため、3ヵ年のスローガン「関心、感動、感謝する心を育てよう」を掲げ、法人理念「福生積善」が職員個々の行動目標に結びつくよう、具体的な4つの柱を示して事業を進めました。

また、事業計画の様式も刷新し、法人並びに拠点の運営方針、それぞれが取り組む重点項目や実施計画、更には、施設・設備整備計画として大規模修繕を含む修繕計画とその経費を予算化して実績を積み上げてきました。これらの事業活動は、定例の事業推進会議で進捗確認を行いました。会議では、「事業計画通りに事業活動が進んでいるか」等の実態把握を行い、目標達成に向けて法人・拠点間での意見交換を継続してきました。

特に、コロナ禍での事業運営は、感染防止対策に注力しながらの活動でしたが、甲南拠点、ひょうご拠点では、入居者並びに職員が複数感染する事態となり、新規入居者の日程調整や併設する短期入所や通所介護などの在宅サービスの受入れ調整、既存利用者の利用控等が発生しました。その為、事業所単位では年間目標を達成できず事業活動収支への影響も出ています。ただし、兵庫県、神戸市によるコロナ関連の補助金等を活用することで、法人全体の収益は35億2千万円と、年間目標とした法人全体の収益は35億円を達成することができました。また、事業活動収支においても、サービス活動増減差額（収益率）率は年間2.96%と、目標とした3%に近い数字を残すことができました。

人材育成については、「福祉人としての成長と行動」をテーマに取り組みました。令和2年度に体験的導入を実施した人事考課の結果から、プロジェクトに寄せられた問題点を項目ごとの課題整理に取り組みました。抽出した課題に対し、具体的な解決手段として「考課表の見直し」、「評価軸の平準化」、「考課面接の標準化」を目的に「人事考課者ハンドブック」の作成と「人事考課面接の進め方」のビデオ作成を行い、令和3年度9月期人事考課に向けた「考課者向け研修」を実施しました。課題は概ね改善されたと判断し、プロジェクトチームはその後解散をしています。今後はタスクフォースで対応を進めていきます。

研修事業部・教育チームが実施する養成研修並びに育成研修については、コロナ禍の影響もあり、計画通りの実施とはなりませんでしたが、しかし、少人数での開催、ZOOMを活用したりリモート研修、育成支援が必要な職員への個別対応等、その影響下でも実行可能な規模と方法で継続してきました。

その成果の一つとして、人事採用部が年間を通じて統計を取っている施設サービスに従事する正規の介護職員の離職率が、昨年度より10ポイント下がっています。

人材の確保では、コロナ禍で学校訪問ができない、外部での就職フェアなどの大規模イベントが開催されない等の状況下で、採用ナビを駆使した学生との出会い、人事採用部の企画したZOOMを活用したインターンシップ、ZOOMを活用したりリモートでの就職説明会・施設訪問をきっかけに、入職を希望する学生の採用面接を行いました。その結果、令和4年度の新卒者採用として19名の確保ができました。

加えて、奨学生として介護福祉士養成校に進学した外国人7名も卒業し、令和4年度に6名が着任となります。6名中5名が介護福祉士資格を取得しての着任となります。

事業の継続については、複数のプロジェクトを立ち上げて取り組んできました。まずは、「多様な人材が活躍できる職場づくり」、「働きがいのある職場づくり」をテーマに、法人内インターンシップ制度導入プロジェクトチームと働き方改革プロジェクトチームを立ち上げました。いずれのプロジェクトチームも一般職員から施設長まで幅広い職員が参画し、将来の主体的なキャリア形成や多様な働き方の実現を目標に、自分たちにとって有効な制度や取組の検討を続けています。プロジェクトの取組は、令和4年度に継続していきます。

法人のブランディングについては、ホームページのリニューアルプロジェクトを立ち上げ、4月より取組を開始し、12月にリニューアルを完成させています。観る人に法人の活動がよりわかり易く、よりタイムリーに発信できる内容へとリニューアルさせることができました。

最後に、自然災害への対応及び感染症対応など、事業継続計画（BCP）策定への取組を始めました。法人が運営する全ての事業は、福祉ニーズ・介護ニーズを持つ人々にとって必要な社会資源として求められています。自然災害が発生した場合の取組や感染症予防や拡大防止などの取組など、事業継続を滞らせることなく運営するための計画策定は、令和4年度にBCPプロジェクトチームが担うことになりました。

2. 施設利用状況報告

種別	事業名	定員	年間利用者数	今年度稼働率	前年度稼働率	対前年比	備考
特養	永栄園	100	35041	96.0	96.3	0.997	
特養	長田	50	17441	95.6	91.7	1.043	
特養	西部	20	6887	94.3	95.7	0.985	
特養	宮丘	29	10384	98.1	97.6	1.005	
特養	ひょうご	80	27574	94.4	95.1	0.993	
特養	甲南	29	10101	95.4	98.2	0.971	
短期	永栄園	6	2142	97.8	89.6	1.092	
短期	西部	20	5914	81.0	74.4	1.089	
短期	宮丘	20	5248	71.9	70.5	1.020	
短期	ひょうご	20	5790	79.3	48.1	1.649	
短期	甲南	20	5631	77.1	73.1	1.055	
ケアハウス	こうべ	100	33345	91.4	93.9	0.973	
ケアハウス	甲南	60	19950	91.1	91.9	0.991	
DS	ながさか	35	7940	73.7	73.5	1.003	
DS	西部	35	7659	85.1	73.6	1.156	
DS	さとやま	35	6120	68.0	54.1	1.257	
多機能	宮丘	29	278	79.9	70.1	1.140	登録定員
有料	GV 甲南	53	618	97.2	96.8	1.004	室数

3. 職員配置状況報告(令和4(2022)年3月31日現在 看介護職員)

種別	事業名	定員	正規	嘱託	非常勤	派遣	常勤換算
特養短期	永栄園	106	29	5	8.4	1.7	44.1
特養	長田	50	13	2	5	0	20
特養短期	西部	40	12	3	5.1	0.5	20.6
特養短期	宮丘	49	16	4	4.9	3	27.9
特養短期	ひょうご	100	24.5	6	10	1.6	42.1
特養短期	甲南	49	16	0	12.7	0.3	28.6
ケアハウス	こうべ	100	24	6	14	2.2	46.2
ケアハウス	甲南	60	19	0	12	2.8	33.8
DS	ながさか	35	1	4	14.8	0	19.8
DS	西部	35	2	0	4.2	1.5	7.7
DS	ひょうご	35	1	1	8.6	0	10.6
多機能	宮丘	29	5.9	0	4	0.2	10.1
有料	GV 甲南	53 (室)	3	0	7.2	1.5	11.7

II 事業、拠点別報告

1. 法人本部 3 事業部

○重点項目の総括

・新卒採用 15 名の確保

採用目標 15 名に対し、19 名の採用を行うことができました。
全体で 376 名の学生と接触、流入経路ではマイナビ経由 204 名、外部フェア 116 名、紹介 56 名となっています。
会社説明会は 54 回開催し、110 名の参加、面接は 55 名が参加し、内定 38 名、承諾 19 名（承諾率 50%）でした。
母集団を一定数確保し、選考へつなげるとともに、承諾率を高めることが今後の課題です。

・海外の人材の発掘

今年度、7 名の留学生在が介護福祉士国家試験を受験し、5 名が合格、6 名が次年度 4 月、本会で就職が決定しています。
また次年度、4 月より特定技能で就職する外国人材も 2 名採用となっています。
在留資格別の就業状況は、介護：11 名、技能実習 12 名、特定技能 2 名、留学 4 名（うち 3 名は金沢市内の養成校に在学中）となりました。
今後、技能実習では 3 年の期間満了を迎え帰国する者も一定数見込まれることから、拠点担当者と連携し、計画的に外国人材の確保を図って参ります。

・職員の育成支援プログラムの確立

新人一か月研修を初任者研修内容にとどまらず、着任後の不安軽減のための内容を実施、その後はフォローアップ研修も含め、3 力年の育成プログラムの基礎を展開しました。またその受け皿であるチューター、主任・副主任の役割の自覚の強化をすべく新しい研修を実施しました。またこれまでの研修委員会主催の研修も標準化として実施しましたが、今後はブラッシュアップを行い、介護職中心の研修にとどまらず、在宅部門 中途採用職員部門（パート職員含む）も強化し、教育チームと協同し、育成定着につながる研修展開をしてまいります。

・初任者研修・実務者研修受講生の確保

令和 4 年度 初任者研修 4 月期（1 か月）14 名（半年コース）5 名（外部 2 名） 10 月期 4 名（外部 2 名） 計 9 名 実務者研修 4 月期 6 名（外部 2 名） 7 月期 9 名（外部 1 名） 10 月期 5 名（外部 3 名） 計 20 名となり、コロナ禍による募集人員に制限もかけましたが、積極的に外部促進はできない状況でした。その中でも外部は初任者 4 名 実務者 6 名の応募がありました。自宅から近いという理由でしたが 初任者卒講生の実務者受講や、卒講生の配偶者の受講もあり、評価されている証の一端と受け止めております。今年度の介護福祉士受験合格が、サポート体制は一定ではありませんが、過去卒講生全員合格しておりますので、一つの広報とし、コロナ禍を鑑みつつ外部受講の促進に努めてまいります。

・拠点との情報共有強化し、スケールメリットを活かせる研修の確立

考課者トレーニングについては、人事考課プロジェクトで作成の動画を視聴して標準化を図りました。また、人事考課をはじめとする職員の研修については、人事考課の目的や目標の立て方について説明会を開催しました。

これらの取り組みを通じて、前年度と比較して、考課内容が標準化してきていることを、考課者の間で確認しています。

新卒者フォローアップ訪問を機に、拠点介護現場責任者との接点も増え、現場の声を聞きつつ、研修に活かせるようには努めました。出てくる課題が他拠点ではどうか、研修の必要性も含め、情報収集には努めました。職員の士気につながる共通のものとしてインターンシップ制度がより効果的になるように展開していきます。

・持続可能な財政基盤の構築

全事業活動収入は様々な補助金活用を含め年間 35 億 2 千万円となり、目標である 35 億円を達成しました。
 サービス活動増減差額（収益率）率は年間 2.96%でした。目標である年間収益率 3.0%は下回りましたが、前年度 1.8%からは、1%のアップとなりました。
 期末の現金預金は、12 億 5 千 3 百万円でした。期中で福祉医療機構から 2 億 5 千万円の借入れを実施した為、その分を差し引くと 10 億 3 百万円でした。期首は 10 億円でしたので、目標である 10 億円は期末においても実質的に確保する事ができました。

・多様な働き方の創造

10 月に働き方改革 PJT チームを立ち上げ、11 月より始動しています。まずは、「同一労働同一賃金」のテーマに関して取組み、当法人の正規職員と非正規職員等との間で、不合理な待遇差が生じていないか、明確化を進めました。

○施設・設備整備実績

(千円)

第 1 期(4 月～6 月)		第 2 期(7 月～9 月)		第 3 期(10 月～12 月)		第 4 期(1 月～3 月)	
物件名(購入・工事)	金額	物件名(購入・工事)	金額	物件名(購入・工事)	金額	物件名(購入・工事)	金額
		HP リニューアル	○ 4,400	サイボウズ継続ライセンス 5 年分	1,507		

※ ○：計画→実行 -：計画→未実施 空白：計画外実施

○実施計画

重点項目と達成目標	実行計画	達成状況	達成評価
新卒 15 名の確保	計画的に採用ナビの更新やイベントへ参加します。	ナビサイトの定期的な情報更新及びイベント参画により母集団を形成することができ、結果 19 名を採用することができました。	4
	大学等の教育機関を過去の採用実績をもとに優先順をつけて訪問し、関係の強化を行います。	新型コロナウイルスのため学校訪問は未実施となりましたが、学校向け求人票管理システムを通じて求人情報の登録を行いました。	2
	原則、対面での面接を基本としながらも、社会情勢、学生の状況に応じてオンラインでの面接も含め柔軟に対応するとともに、丁寧な対応に努め、学生の不安を払拭できるようにします。	※エントリー状況 ナビ経由 204 名 フェア経由 116 名 (13 回) 紹介経由 56 名 ※説明会・面接状況 説明会 54 回 110 名参加 面接 55 名実施 内定 38 名 承諾 19 名	4
海外人材の発掘	近隣の日本語学校との関係を強化し、外国人介護人材の発掘を行います。	コロナの影響もあり学校訪問は未実施となりましたが、オンライン等を含め、定期的に情報交換を実施しました。	2
	介護福祉士養成校との関係強化に向け、定期的に情報の収集を行います。配属先の状況を確認し、要請があれば速やかに受入態勢を構築できるよう、拠点及び協同組合との関係を強化します。	奨学金留学生の就学状況の確認を行い、拠点と共有しています。また、2 か月毎に法人外国人担当会議を開催し、拠点で就業する外国人材の情報・課題共有を行いました。 奇数月に技能実習生連絡会を開催し、情報・課題共有を行いました。ひょうご特養演習展開をモデルとし、初級試験合格に向けて、技能実習指	3

		導員の勉強会も行いました。	
留学生や技能実習生といった海外からの人材に対し、日本語を含む各種教育を行います。	技能実習生 着任1年間週一回、2年目月二回の日本語研修を外部のNPO 法人にて行ってました。日本語検定も個々の段階に合わせて挑戦し、検定レベルを上げていくことができました。		3
技能実習生（ひょうご特養）に定期的に研修を行います。個別性が理解できるように介護過程要素の研修を取り入れます。	日本語授業のみ月二回、日本語授業を含む終日研修を月二回で展開しました。記録中心から、認知症ケア レク、困難事例等個別ケアの理解のプログラムを実施しました。独立業務に入っており、都度課題に関しては確認し、不安の除去、軌道修正できるようにコミュニケーションも図りました。1月で日本語研修は終了し、基礎→応用の意識づけ、確認のプログラムも実施中です。		4
技能実習生（永栄園・ケアハウスこうべ・ながた）に定期的に研修を行います。前年度のモデル研修を基本とし、各拠点の実習生のレベルをみて展開します。	日本語授業毎週一回、日本語授業含む終日研修を月二回で展開しました。不規則勤務への移行もあるので、基礎の定着を中心に行いました。実習生の課題や現場からの意見等情報共有に努め、実務がスムーズにできるようにコミュニケーションを図りました。		4

	留学生に専門学校での学びをふまえ、本会アルバイト職員としての職業教育の研修を行います。	基礎は養成施設で学んでいるものの職業人としてのあり方、記録の強化を行う研修を実施しました。 10月2日 12月18日実施 3月：コロナ感染対策上中止	3
人材の定着	拠点の役職者、チューターに本会の採用コンセプトやプロセスを伝え、採用から入職まで一貫した体制を整えます。	介護士会課長会議（1月14日）及び介護士会総会（3月18日）にて、本会の採用活動の取り組みについて説明を行い、コンセプトの共有を行いました。 介護士会（9/17・11/18・3/18）にて、研修事業部として、定着となるための研修体制を伝え、参加促進、現場への理解依頼を行いました。	4
ブランディングの推進	採用サイトのリニューアル、SNSを通して、新しい情報を発信し続けます。	令和4年1月に採用サイトのリニューアルが完了しています。また、拠点担当者と連携し、SNSに172件/年の投稿を行いました。	4
介護福祉士資格受験職員の支援	全国統一模試受験者を募り、傾向を把握し、合格できるよう支援します。	受験職員の把握のための情報収集を行い、対象職員に向け、全国統一模擬受験の案内、12月1月実施国家試験対策実施の促進を行いました。 総数12名 11名合格 第一回模試 9月 8名 第二回模試 12月 12名 過年度卒講生にも案内はし続け、2名の受験希望ありました。	3
	模試結果をふまえ、国家試験対策・個別対応をします。また、留学生は専門学校と協力し、国家試験対策を行います。	12月3日 10日 17日 1月7日 21日計5回実施しました。 参加職員：5名	4

		(のべ9名参加 合格4名) 留学生:専門学校模試結果ふ まえ、個別指導:ひょうご6 名中4名実施→合格		
職員の育成支援プログラムの確立	法人研修体系に則り、職員の経験や能力に添った構造的な研修を実施し、一貫した人材教育のプログラムを確立します。研修修了にとどまらず、フォローアップ体制を整え、継続的にフォローしていきます。また、新入職者キャリアパス3年プログラムの確立	① 初任者研修の間に4回の研修実施しました。 1) 高齢者擬似体験演 2) 記録 3) 感染について 4) 認知症について 5) 介護観 初任者研修修了後は2日間の移乗、排泄に特化した技術の演習研修を行いました。	4	
	<u>新卒入職者研修</u> ① 初任者研修に加えて基礎研修強化 ② フォローアップ研修を導入し、一年目における本人のゆらぎ、現場からみる課題をふまえ、定着に向けた研修を行います。 ③ 各拠点を周り新人職員の状況を確認すると共にフォローアップを行います。 ④ 1年目研修をアセスメント研修と合わせて行い、将来像等次なる目標が考えられる研修を実施します	② 着任後は、コロナ感染状況をふまえ断続的に、フォローアップ研修と訪問を実施しました。 研修:8/20・11/9 訪問:7月・10月・1月 ③ 訪問報告、研修報告を行い、情報共有しました。 ④ 1年目研修はコロナ感染状況悪化により次年度6月に延期としました。		3
	<u>※チューター職員研修</u> 新卒入職者の独立に向けて、初任者研修が活かされ、新卒入職者の不安が軽減される役割であるための研修を実施します	※チューター研修 当初は新卒者チューター職員対象予定でしたが、チューターの役割やあり方が各拠点状況の尊重で未整備であったため標準化すべく、新卒職員外のチューター職員も含め実施しました。 6月 13名 10月9名		
	<u>中途採用入職者研修</u> 中途採用入職時研修が各拠点で定期的に研修実施できるよう協力して行います。定着に向け、フォローアップ研修も行います。	教育チーム主催実施 例年通りのプログラム展開にて実施しました。 1) 7月23日 16名参加		4
<u>次世代・中堅職員研修</u> これまで行われてきた中堅職員研修を研修委員会でブラッシュアップを				

	<p>行い、対象職員に研修を行います。</p> <p><u>上級者研修</u></p> <p>これまで行われてきた上級者研修を研修委員会でブラッシュアップを行い、対象職員に研修を行います。</p>	<p>2) 11月22日 12名参加 新しい取り組み</p> <p>年末に中途採用介護職員の定着育成の課題についての声がきかれ、次年度につながるモデルとして12月～1月に永栄園 ながた ひょうご、甲南の4拠点にて 知識・技術についての基礎研修を実施しました。コロナ禍もあり、年度を超すところもありましたが、各拠点で実施することができました。</p> <p>ながた：2名 ひょうご：2名 永栄園：3名 甲南：3名</p> <p>教育チーム主催</p> <p>10月26日 9名参加</p> <p>経験年数の幅が大きくなり、対象職員に中堅職員としてのあるべき姿勢、視点について研修を行うことができました。</p> <p>○新しく主任・副主任研修実施を取り組みました。</p> <p>7月14日 12月14日の二回シリーズで実施 18名の参加でした。3月フォローアップ個別訪問予定でしたがコロナ感染悪化で見合わせました。</p> <p>定着・育成の要となる主任、復習</p> <p>コロナ感染下の中で軒並み延期を繰り返すことになっている研修のため、本来のプログラムが年度末のため、研修参加意欲の継続をしてもらうための課題も課しながら</p>	<p>3</p> <p>2</p>
--	--	---	-------------------

		ら、実施予定でしたが、年度内には行うことができずに次年度の持ち越しとなりました。課題は法人理念の理解につながるものができました。	
初任者研修・実務者研修受講生の確保	<p>法人事業に必要な資格の取得に向けた職員支援となる介護職員初任者研修を開講します。対象職員の把握に努めます。</p> <p><u>4月期 新入職者向け</u></p> <p><u>4月期半年コース 12名</u> サイト資料請求者に受験促進(電話・メール等)</p> <p><u>10月期半年コース 12名</u> サイト資料請求者に受験促進(電話・メール等)</p> <p>介護福祉士資格取得に向け職員支援となる実務者研修を開講します。初任者受講生に卒講生として促進します。</p> <p><u>4月期 (該当年度受験可能)</u></p> <p><u>7月期 (該当年度受験可能)</u></p> <p><u>10月期 (次年度以降)</u> サイト資料請求者・過年請求者に受験促進(電話・メール等)</p>	<p>1) 新卒者向け 14名</p> <p>2) 4月期半年コース 5名 (外部2名)</p> <p>3) 10月期 4名(外部2名) コロナ禍開催のため、積極的な受講促進行いませんでした。サイトでの資料請求者にも個別のコンタクトは行っていません。</p> <p>初任者研修受講生からの実務者研修受講移行もありません。</p> <p>4) 4月期 6名(外部2名)</p> <p>5) 7月期 9名(外部1名)</p> <p>6) 10月期 5名(外部3名)</p> <p>初任者同様にサイトでの資料請求者に積極的な受講促進はできていません。</p> <p>前年度のお問い合わせ者には再度の連絡はしています。</p> <p>1名受講意思あり受講 また、卒講生である配偶者に勧められての受講1名、H27年に初任者研修受講の外部受講生1名と 少なからず</p>	<p>3</p> <p>3</p>

		<p>の連続性がありました。</p> <p>1名はHPへの掲載協力得て掲載しました。夫婦の卒講生もHPへの協力は内諾頂いており、広報活動へとつなげていく計画はできました。</p> <p>本年度受験対象の職員で過去の卒講生全員介護福祉士に合格しています。</p>	
状況の把握管理	法人事業推進会議にて予実管理を行い、適正な収入確保に向けた取り組みを行います。	コロナ禍の為オンラインで開催しました。予実管理や事業計画の重点取り組み事項の確認を行い、適切な事業運営に繋げました。	4
財務管理と施設整備	財務健全性を確保した上で、各拠点での設備投資を実施します。	財務の状況を見ながら、設備の修繕や施設整備に優先順位をつけ、また、年度の予算も鑑みながら拠点の要望に沿いつつ、順次実施していきました。	4
各種助成金の申請	コロナ関連補助金等情報を収集し、各種申請手続きを行います。	処遇改善補助金、消耗品補助金、住宅手当補助、職員休暇補助等申請しました。また、拠点単位での補助金申請の情報を提供しました。	4
多様な働き方の実現	日勤帯のみの正規職員等新設。給与の設定を行い、規程の見直しを実施します。	10月に働き方改革PJTチームを立ち上げました。「同一労働同一賃金」のテーマに関して取り組みました。月1回会合を持つ予定でしたが、コロナ禍により、1-3月は会合を持てませんでした。	3
就業規則等各種規程の運用について、サイボウズを活用し各拠点で共有できるシステムの構築	サイボウズのどの機能を使用するか検討し、システム化します。	労務管理に必要な取組を共有し標準化する目的で労務担当者会議を2月に開催しました。しかし、共有システムの構築までには至りませんでした。	2

<p>組織ガバナンスの強化</p>	<p>定期に会計監査人による監査を受検し、また、内部監査・経理担当者会議を開催し、各課題に対する改善を行います。</p>	<p>年間計画に沿って会計監査を受検しました。また、初めて半期決算を実施し、上半期での数字の確定を行いました。経理担当者会議を年3回開催し、業務の平準化を図りました。内部監査はコロナ禍の為、7.10.11月の実施に止まりました。</p>	<p>3</p>
-------------------	--	--	----------