

令和4（2022）年度

事業報告書

社会福祉法人神戸福生会

目 次

I	事業報告（総括）	1
	1. 全体総括	
	2. 事業利用状況	
	3. 職員配置状況	
II	事業、拠点別報告	4
	1. 法人本部3事業部	4
	2. 永栄園	16
	3. 高齢者ケアセンターながた／サテライト宮丘	21
	4. 高齢者ケアセンターひょうご	27
	5. 高齢者ケアセンター甲南	31
	6. 達成評価一覧	37
III	理事会および評議員会	38
IV	経営会議（および事業推進会議）	39
V	指導監査、実地指導、監事監査、内部監査	41
VI	プロジェクト	42
VII	研修	44
VIII	事故、苦情	45
IX	労働災害	46

I 令和4（2022）年度事業報告（総括）

1. 全体総括

人材の確保と育成、成長と定着を掲げた中期経営計画 2 年目はコロナ禍ではありましたが、介護職員 19 名の新入職員を迎え入れることができ、欠員はありましたが比較的安定した人員配置で期初を迎え、既存の職員と共に人材の育成と定着を目指して運営をスタートさせました。

また、2 期目の奨学生として介護福祉士の養成校を卒業したベトナムの留学生と 1 期目となるアリス学園のインドネシアからの留学生、計 7 名（うち 1 名は入職せず）は、5 名が国家試験の合格を果たし、残りの 1 名も令和 5 年 3 月に合格を果たしています。

しかし、既存の介護職員の退職、新入職員の中から入職後 3 ヶ月以内に退職者が 3 名出るなど期中での離職も進み、結果的に 22 名（期初 168 名）の介護職員が退職することになりました。施設介護職員の離職率は約 13.0%でした。

安定した事業継続に必要な人材の確保については、中途採用の雇用も進めながら技能実習生及び特定技能の外国人スタッフの雇用割合を増やす方針を立て、拠点の実情に合わせながらミャンマー、インドネシア等の国から雇用を進めてきました。中途採用者の定着は研修等の取組の好影響もあり、採用者の約 92%が定着しています。外国人雇用については、特に、技能実習生が 3 年後に継続して当法人で雇用継続が可能となるような雇用条件を整える必要が課題となり、在籍する技能実習生への対応を整備しています。

新たな課題として、在宅事業に携わる人材が定年期を迎えたことにより、施設介護職員から社会福祉士、介護支援専門員の有資格者の異動が発生する事案も続いています。施設介護職員の育成と介護福祉士資格取得支援の取組みはもちろんのこと、相談援助業務に必要な人材の確保に向けて、計画的な有資格者の採用や資格取得への支援等をより組織として強化する必要が出てきました。

職員の多様な働き方への応援として取り組んできた法人内インターンシップ制度は、令和 5 年 2 月に全体説明会、3 月には拠点で説明会を開催し、令和 5 年 4 月の導入を目指しました。働き方改革への取組では同一労働同一賃金の対応を行い、年間休日日数の改定に向けた取組みを行っています。また、BCP 策定は、法人全体の計画に着手し、拠点バージョンの策定に移行しています。

事業運営面については、拠点からコロナ感染情報が断続的に報告はされてきましたが、致命的な事業悪化に繋がる事態にはならず、県・市の補助金を活用するなどの対策で収支の正常化を図ることが出来ました。しかし、短期入所サービス、ケアハウス事業では、コロナ感染だけではなく、ショートには特養入所の候補として長期利用者が存在していること、ケアハウスにおいては、サービス付き高齢者住宅との競合による利用希望者の確保に課題を抱え、特に、夫婦部屋の利用契約が年々困難な事態に陥ってきていることを踏まえ、夫婦部屋の利用方法について、新たなアイデアが必要となっています。

このような状況も含んだ結果として、今年度の収益は 36 億を超え、収益率は約 3.5%となり、目標を 0.5 ポイント超えて達成することが出来ました。

施設設備に関しては、拠点ごとに経年劣化が進んできました。利用者の生活環境も低下し、職員の労働環境へも負荷がかかる状況が避けられない事案も複数見られています。それぞれの環境

を整備し、生活面での活動範囲が拡大する、職員の業務が効率よく効果的に実践できるような取組みを計画してきました。介護記録ソフトのケアカルテ導入も試みています。その他、県・市の大規模修繕に関する補助金、感染防止対策に向けた改修への補助金、ICTを活用した業務改善への補助金等への申請を行い、令和5年度の実施に向けて資金計画をしています。

最後に、令和2年9月に休止した甲南の小規模多機能サービスの後継事業として、神戸市が公募する認知症高齢者共同生活介護の申請手続きを行い、令和5年3月に神戸市から認可の決定がありました。令和5年度中に当該事業用に改修工事に着手し、令和6年10月の開所を目指していきます。

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	34604	94.81	96.0	98.7%	
特養	長田	50	17911	98.1	95.6	102.6%	
特養	西部	20	7078	97.0	94.3	102.9%	
特養	宮丘	29	10091	95.3	98.1	97.1%	
特養	ひょうご	80	27457	94.03	94.4	99.6%	
特養	甲南	29	9879	93.3	95.4	97.8%	
短期	永栄園	6	2421	110.22	97.8	112.7%	
短期	西部	20	6364	87.2	81.0	107.7%	
短期	宮丘	20	5311	82.0	71.9	114.0%	
短期	ひょうご	20	6277	85.99	79.3	108.4%	
短期	甲南	20	5448	74.6	77.1	96.8%	
ケアハウス	こうべ	100	33853	92.75	91.4	101.5%	
ケアハウス	甲南	60	19346	88.3	91.1	96.9%	
DS	ながさか	35	8121	75.83	73.7	102.9%	
DS	西部	35	7308	81.2	85.1	95.4%	
DS	さとやま	35	6901	76.72	68.0	112.8%	
多機能	宮丘	29	224	64.5	79.9	80.7%	登録定員
有料	GV 甲南	53	610	95.9	97.2	98.7%	室数

3. 職員配置状況報告(令和5（2023）年3月31日現在 介護・看護職員)

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	23	8	11	0	39.4
特養	長田	50	11	2	6	1	18
特養短期	西部	40	10	3	6	0	16.3
特養短期	宮丘	49	15	3	8	3	25.6
特養短期	ひょうご	100	29	2	13	1	39.7
特養短期	甲南	49	18	3	8.8	0.9	29.7
ケアハウス	こうべ	100	29	4	24	0	46.9
ケアハウス	甲南	60	22	0	8.8	2.4	33.2
DS	ながさか	35	3	0	23	0	11.7
DS	西部	35	3	0	8	3	8.8
DS	ひょうご	35	1	1	12	0	9.0
多機能	宮丘	29	8	0	4	2	10.9
有料	GV 甲南	53 (室)	4	0	4.9	1.1	10

II 事業、拠点別報告

1. 法人本部 3 事業部

○重点項目の総括

- ・ 2023 年 4 月入職職員 18 名の確保

2023 年 4 月入職職員は介護福祉養成校に通う奨学金留学生を含め 15 名の確保に留まり目標には到達しませんでした。新型コロナウイルス感染症の影響により採用活動を縮小していた企業等が一転積極採用に転じたこと、学生の志向も企業へ向かったことが要因として考えられます。この傾向は次年度以降も見込まれることから、法人全体で本会の魅力の発信を行い、目標人員を整えるよう努めて参ります。

- ・ 海外人材の発掘と育成、定着

拠点と連携しながら、在留資格「介護」「技能実習介護」「特定技能」の 3 ルートから計画的に受け入れを行いました。在留資格「介護」では年度途中の退職、「技能実習介護」においては、3 年の実習満了後に本会ではなく他法人へ転職する者も発生し、定着に課題もみられております。日本人の採用活動も厳しい状況もあり、今後も海外人財の確保が避けられない状況ですので、本会が選ばれる組織となるよう、枠組みの再構築、拠点との連携を強化して参ります。

- ・ 職員の育成支援プログラムの確立

コロナ感染拡大状況に苛まれ、前年度の積み残し「1 年目研修」「上級者ステップアップ研修」を終了できるように計画をし、「2 年目研修」となりましたが実施することができました。上級者ステップアップ研修は実施はできましたが、拠点のそれぞれの事情により内容変更を余儀なく行い、実施しました。新卒者研修での必須プログラムを中途採用職員集合研修へ踏襲し、参加の機会を設けました。新しい試みとしては 介護中途採用職員の入職時研修を定期開催し、こちらもコロナの影響は受けましたが、可能な限り参加していただきました。研修プログラムを上半期下半期で日程を開示し、職員全体へ向けて研修の機会への周知に努めました。新卒者の現場定着への 3 か月～半年のあり方の情報収集し、次年度の研修プログラムに活かせるように努めました。ブラッシュアップし、研修プログラムの確立を引き続き目指してまいります。

- ・ サービスの質の向上

コロナ禍の制約のある状況でしたが、研修事業部及び教育チームが担当する研修を通じて、新人から上級者を対象とした職員研修の開催を行いました。倫理研修や虐待防止に関する研修は拠点での開催に終始しました。その為、拠点で取り組まれている研修と連動することはできませんでした。コロナ禍もあり、拠点の職員における接遇や入居者の権利擁護に係る課題の情報共有は年間を通して十分には把握ができず、課題の解決に向けて即効性のある展開で研修を実施したり、連携した形をとることはできませんでした。

- ・ 初任者研修・実務者研修受講生の確保

コロナ感染状況下であり、外部への広報は積極的に行うことはできませんでしたが、初任者研修は感染対策に努め、2 期 開講できています。4 月期 5 名（外部 2 名） 10 月期 11 名（外部 2 名）でした。神戸未来医療大学とはコロナ感染状況の影響で開講できず、採用部門とのパイプライン作りには至りませんでした。実務者研修においては 2 年ぶりの淡路ふくろうの郷での開催でした（6 名）。7 月期受講生は外部 1 名含む 12 名 10 月期は募集未達で未開講となりました。新型コロナウイルス感染症の 5 類以降の伴い、外部への広報もあらためて検討し、積極的に取り組んでまいります。

・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

介護分野限らず研修展開をさせるべく、居宅分野においては居宅部会に一任し行うことができました。インターンシップ実習制度も本格始動していきますので、職員の意思、意向を別の角度から情報収集し研修へと繁栄できるように取り組んでまいります。

・外国職員の研修体制の確立

技能実習生が不安なく、不規則勤務含め日本人職員と同等レベルで職務につけるように、経過年に合わせて研修を展開しました。3年終了後、継続して共に勤続する意向となるようにも研修事業部機能をふまえ、行いましたが、結果至らずでした。また、技能実習生研修が法人全体のものとして機会均等であることが公平平等となるようにと動いていきましたが、全体周知徹底とはなりません。今後はより一層拠点と協力し、介護職の魅力と共に技能実習生等に伝えられるように努めてまいります。技能実習生も増えて来た分、初任者研修や実務者研修の受講意欲の実習生も増えてきました。日本人同様の支援では限界がありますので、外国人職員対象の勉強会等機会の設定は、コロナ感染状況もあり、全体で行うことはできませんでした。外国人職員の職務に活かすことのできる内容で、計画的にその機会を設けてまいります。

・介護福祉士資格受験職員の支援

コロナ感染状況を鑑みつつ、模擬試験の実施、国家試験対策、留学生の1名の受験対策を行いました。模擬試験受験 国家試験対策受講の職員は全員介護福祉士に合格し、昨年不合格だった留学生も合格となっています。卒講生受験意向確認 14名中 14名合格しています。今後も、受験意向の把握に努め全体・個別含めて支援に努めてまいります。

・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 36 億 2 千万円で過去最高益となり、目標である 35 億円を大きく上回りました。しかしながら、光熱費の高騰化等を受け、支出についても過去一番の費用となりました。サービス活動増減差額（収益率）率は年間 3.5%で、目標である年間収益率 3.0%をプラス 0.5 ポイントと大きく上回りました。期末の現金預金は、12 億 5 千 7 百万円でした。2 億 5 千万円の福祉医療機構からの借入れ分を差し引くと 10 億 7 百万円でした。目標である 10 億円を確保する事ができました。

処遇改善補助金、コロナ感染症関連補助金、物価対策補助金等を活用（施設整備補助金含め法人全体で 1 億 4 千万円）し、法人運営の適正化に繋がりました。

・多様な働き方の創造

働き方改革プロジェクトにて、「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。また、次に年間休日日数の改定に向けた取組みを行っています。

・組織ガバナンスの強化

定期的に会計監査人による会計監査を受検し、また、内部監査・経理担当者会議を開催し、決算業務等業務の平準化を図りました。

○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
		ケアカルテ導入	○ 31,750				

※ ○：計画→実行 -：計画→未実施 空白：計画外実施

○実施計画

※達成評価 : 4 できた 3 まあできた 2 あまりできなかった 1 できなかった

重点項目	実行計画	達成状況	達成評価
2023年4月入職者18名の確保	大学等の教育機関を訪問し、関係の強化を図ります。	新型コロナウイルス感染症のため学校訪問は控え、求人票等を郵送、専用システムから登録することで代替いたしました。	2
	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、就職フェアに参加し目標250名に対し、347名の学生を確保しました(達成率138%)。	4
	対面面接を基本としますが、社会情勢に応じてオンラインでの面接も含め柔軟に対応します。	目標50名に対し、38名の面接実施にとどまりました(達成率76%)。	2
	丁寧な対応に努め学生の不安を払しょくします。	18名の目標には到達せず、留学生4名を含め15名の採用にとどまりました(達成率83.3%)。 また承諾率についても50%の目標に対し、40.7%の承諾率にとどまりました(達成率81.4%)。	2
海外人材の発掘	拠点の状況を踏まえ、留学、技能実習、特定技能の3ルートから人材が確保できるよう協同組合や登録支援機関等との関係を強化します。	拠点並びに協同組合、登録支援機関と連携し、今年度は技能実習3名(永栄園:インドネシア)、特定技能4名(永栄園:ベトナム、ひょうご:中国・ミャンマー)を採用しました。	3
	日本語学校や介護福祉士養成校との関係を強化し、外国人介護人材の発掘を行います。	金沢市内の介護福祉士養成校と連携し、1名の介護福祉士を採用しています。また次年度以降本会で採用予定の人材も確保しました(令和5年度3名、令和6年度1名、令和7年度2名)。	4

人材の定着	拠点の役職者に本会の採用コンセプトを伝え、採用から入職まで一貫した体制を整えます。	今年度の入居系施設の離職率（正職員）は13%となり、昨年度（14%）と比べ若干改善が見られました。	3
ブランディングの推進	採用サイト、SNS 通して新しい情報を発信します。	拠点採用担当者と連携し、SNS にて 166 回情報を発信（昨年度 172 回）しました。	4
介護福祉士資格受験職員の支援	<p>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。</p> <p>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。</p>	<p>9月12日 8名</p> <p>12月5日 11名 模試受験 実務者卒講生 受験意向あり</p> <p>把握人数 14名全員合格しました。 留学生 4名中 3名は石川県 1名は神戸でしたが、施設としての支援は行いませんでした。昨年不合格留学生は 8月より対策し、12月1月と強化し、合格しました。</p>	4
職員の育成支援プログラムの確立	<p>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。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</p> <p><u>新卒入職者研修</u></p> <p>① 初任者研修に加えて基礎研修強化</p> <p>② フォローアップ研修で定期的に訪問し、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。</p> <p>③ 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</p>	<p>コロナ感染状況下にありなかなか3年プログラムの確立ができていない現状ではありますが、2, 3年目の職員の動向を情報収集し、次年度の研修プログラムに反映させるようにしました。</p> <p>介護部署にとどまらず、運営の要となる主任副主任研修を7月12月の二回シリーズで実施し 居宅介護部署の 8名の職員が参加しました。</p> <p>① 業務独り立ちに向けての現場の時間配分に新卒者が不安感が少ない状況で進めるように初任者研修プログラムの合間に法人としての研修を取り入れ、また配属直前には、移動移乗 排泄の技術の演習研修を取り入れました。また 現場職員との交流の時間も作り、新卒者の不安解消にも努めました。</p>	3

	<p>2年目職員フォローアップ体制</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アセスメント力 ・介護技術 <p>等のフォローアップを実施し、チューターとなるべく基礎の強化を図る</p> <p><u>新卒者入職者担当チューター職員研修</u></p> <p>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。</p>	<p>コロナ感染状況を鑑みつつ</p> <p>7月11日：フォローアップ訪問 フォローアップ研修</p> <p>8月1日 リモートでの開催</p> <p>11月25日 参集型</p> <p>情報収集し、フォローアップ研修を行いました。独立や習得の機会には差はありますが、自身を振り返る機会になりました。</p> <p>② 3月3日 終日一年目研修担当制個別支援のあり方の確認 記録の書き方等研修 実務者研修受講の必要性も含め今後のあり方について研修目標の離職0%にはなりませんでしたが、研修事業部の立ち位置で知り得た情報は伝えつつもりです。本人が離職を決意するタイミングに有効的な存在となる研修事業部となるように、仕掛けづくりも考えていく必要があります。離職の報告が会議の場で聞くことが多いので、離職前に情報共有できる体制にできるようにはなりませんでしたが、</p> <p>⇒6月6日 本来は1年目研修ではあるが、コロナ感染状況の影響でこの時期の開催となりましたが、プログラムの確立のためにはこの時期の職員の様子が把握でき今後につながる研修となりました。</p> <p>⇒1回目5月9日13日 2回目10月5日9日（9月実施</p>
--	--	--

	<p>フォローアップ訪問での情報を共有し、課題解決、不安解消へと繋がります。</p> <p><u>中途採用入職者研修</u></p> <p>① 介護職員入職時研修</p> <p>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。</p> <p>② 中途採用職員研修</p> <p>法人の理念の理解、個人のキャリアアップの一助となるようこれまで行われてきた中途採用職員研修の定期開催を行います。</p>	<p>がコロナ感染拡大により延期)</p> <p>フォローアップ研修後には実施することはできませんでした。ただしチューターありの新人職員ではない職員のチューターやチューターとの付き勤が極数回と課題は多いことは継続中で、新卒者 チューター 実働現状の3つの相乗効果ができる研修を展開する必要性がわかりました。</p> <p>⇒今年度より実施 (月1回終日 3か月に一回フォローアップ研修 半日)</p> <p>5月2名・6月1名中止・7月2名 8月中止 9月中止 10月3名 フォローアップ研修 2名 11月4名 12月中止 1月なしフォローアップ研修なし 2月4名 3月なし</p> <p>全部署 パート職 正職員対象 1名であれば効果を考え次月へと延期を促し、実施しました。他拠点職員との交流にもなり、経験問わず、基礎を確認できる時間となりました。</p> <p>離職との整合性は、不明瞭にはなりますが、アンケート等実施し、定着との関連を見つけていく機会となりました。</p> <p>⇒1回目 6月17日 7名 2回目 11月18日 7名</p> <p>コロナ感染状況鑑みつつでしたが、例年通り行うことができました。本会居宅部門の取組を2021年度新卒職員が新卒者研修プログラムでコロナ禍に伴い割愛したためその職員も対象に募集しました。</p>	
--	--	--	--

	<p><u>中堅職員研修</u> これまで行われてきた中堅職員研修を教育チームと連携し、対象職員に研修を行います。フォローアップのための研修もしくはは訪問実施。</p> <p><u>上級者研修</u> これまで行われてきた上級者研修を教育チームと連携し、対象職員に研修を行います。</p> <p>定着・育成のための研修の確立</p> <p><u>パート職員研修</u> 介護士部会と在職職員 新規職員向けの研修を確保し、育成の機会を設け 定着へとつなげます。 ・介護職員としての職業倫理・知識・技術</p> <p><u>在宅部門職員研修</u> 教育チーム・職能部会と連携し、研修の機会を設け、研修の確立、実施します。 ・相談援助の基本 ・チームアプローチ</p>	<p>プログラムも新しく変更を試み、宮丘施設見学もでき、またグループワーク時間も十分にとれたので二回目も同様に行いました。</p> <p>居宅部門責任者やながた施設の協力のもと、見聞を広げ本会スケールを理解できる良い機会となりました。</p> <p>⇒10月21日 7名参加 プログラム 課題を変更し、実施しました。個別支援のあり方に自分の傾向がわかる研修となりました。フォローアップ訪問はコロナ禍が影響し、実施することはできませんでした。</p> <p>⇒3月24日 16名参加 コロナ禍が年度に渡り影響し、対象職員に役職者としての実績がある中での研修になりました。またコロナ感染状況にとどまらず、拠点の人員状況により、連日開催が難しくなり、1日のみの実施としました。外部講師の唯一の研修でタイトなスケジュールになりましたが刺激も受け、多職種との交流にもなりました。 ⇒入職時研修は強化できましたが、現職パート職員への研修には取り組むことができませんでした。</p> <p>⇒年度当初に職能部会と教育チームで話す機会を設けました。 見えて聞いた課題から、教育チー</p>
--	--	--

		<p>ムで研修を実施する話し合いを進めました。年度内にその課題を反映させて研修の実施はできませんでした。</p> <p>これまでの研修でも居宅部門の研修機会の増回の希望はありましたので、実施の方向で、居宅部門での研修を託しました。実施日等把握できず連携はできませんでした。</p>	
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>◎初任者研修 4 月期 新入職者向け</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>1 0 月期半年コース 12 名</u> 社会情勢を鑑みて、 サイト資料請求者に受講促進（電話・メール等）</p> <p>◎実務者研修 <u>4 月期（該当年度受験可能）</u></p>	<p>⇒ 新入職者 17 名 全員修了</p> <p>⇒ 5 名 全員修了</p> <p>コロナ禍に伴い、外部への受験促進できませんでした。外部 2 名のうち 1 名は縁故 1 名は近隣在住が理由 初めての技能実習生の受講もありました、補講対策を行い修了合格しました。</p> <p>⇒11 名 全員修了</p> <p>外部 2 名 うち 1 名近隣在住 うち 1 名 就職を視野に入れて応募。研修中に本会職員との交流の効果あり、パート職員として入職となりました。技能実習生 4 名受講前回同様に合格しました。</p> <p>⇒淡路ふくろうの郷での開講</p>	3

	<p>地域貢献として要望時 淡路ふくろうの郷での実施 未実施の場合は通常の開講</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>実務者研修卒講生フォローア ップ研修 卒後の取得技術向上の確認の 研修実施</p> <p>実務者研修通信教育システム 導入準備</p>	<p>7名が対象 うち1名が体調不 良のため休職中で休学となり 6名で修了。介護福祉士受験対象職 員も全員合格しました。</p> <p>⇒12名で開講 1名外部受講生 本会退職職員の紹介で受講でし た。</p> <p>⇒毎年受講者数が少ないですがコ ロナ禍もあり促進広報できず、本 会3名のみ希望でしたが辞退あり 未開講となりました。</p> <p>⇒7月29日 1月20日18時半よ り 開催予定で案内しました。 本会職員の応募はありませんで したが外部卒講生の申込はありまし た。しかし7月はコロナ感染状況 にて流会し、1月は現職2名 介 護関連会社1名計3名の参加でし た。短い時間でしたが現状や悩み をわかちあえていました。</p> <p>人員上、導入は現状難しい状況に あるので、保留としています。</p>	
<p>外国人職員（留学生・技能実 習生含む）の研修体制の確 立</p>	<p>留学生や技能実習生といった 海外からの人材に対し、各種研 修を行います。</p> <p>① 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。</p> <p>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。記 録含むコミュニケーションカ</p>	<p>今後の予定を確認しつつ、必要性 について、強制にならないように 促進しました。</p> <p>4月期 1名 受講 その後実務者 研修受講へとつながりました。</p> <p>10月期 3名 受講 介護福祉士 受験予定職員は実務者研修受講を 確認しました。</p>	<p>3</p>

	<p>につながる研修を取り入れます。</p> <p>留学生に専門学校での学びをふまえ、次期本会職員としての職業教育の研修を行います。 (対面 リモート両方) 対象：神戸リハ専門学校 アリス学園</p> <p><u>外国人職員の研修実施</u> 外国人職員（留学生、技能実習生を含む）が苦手とする記録についての研修を計画的に実施する。</p> <p>外国人職員向けのテキストの作成</p> <p>介護福祉士受験・合格のための勉強会を実施し、外国人職員（留学生・技能実習生を含む）の受験対策の機会を設け、介護福祉士取得を目指します。</p>	<p>研修でも連動できる内容も加味して展開しました。</p> <p>⇒8月12月3月で実施する予定でしたがコロナ禍で学校のカリキュラムも支障があり、2校とも苦慮されており、休みのずれもあり8月3月と実施できず12月29日 リモート開催で4名で実施しました。リモートでしたので内容の展開に苦慮しましたが、画面越しでも両者やり取りを積極的にする場面があり、交流となりました。</p> <p>⇒初任者研修等の促進はできましたが、コロナ禍の影響もあり、積極的に促せず、実施はできませんでした。</p> <p>⇒人員都合上 着手できませんでした。</p> <p>⇒初任者研修では 研修修了後に補講を行いました。 留学生（昨年度）1名は介護福祉士不合格だったため、個別で対応しました。勤務を調整依頼し、早出後にする時間も設けました。 点数もあがり合格しました。</p>	
<p>拠点との情報共有強化し、研修体制の確保 スケールメリットを活かせる研修の確立。</p>	<p>各拠点の状況を把握し、拠点に特化した研修等を展開し、職員ひとりひとりが、職務のやりがいを見出し、定着できる環境をつくります。その成果を法人全体へつなげていきます。</p>	<p>⇒情報共有のためだけの訪問はできませんでした。技能実習生での訪問があるので甲南以外は訪問の際に情報共有や収集に努めるよう主任 副主任とコミュニケーションをとりました。甲南はなかなかその機会が設けられませんでした。</p>	<p>2</p>

	<p>各拠点の現場管理者との情報交換を定期的に行い、関係を強化し、かつ現場に抱える問題を把握し、研修を検討・実施していきます。</p> <p>技能実習生研修の成果を共有し、研修の重要性を確認し、本会の現任研修の精度向上につなげます</p> <p><u>法人インターンシップ制度の確立</u> 職員の士気、法人のサービスの向上等、実施による効果を確実に展開するためにプロジェクトチームと連携し、10月に制度導入を目指します。</p>	<p>したが、年末に一度甲南特養主任との話の機会を設けることができました。</p> <p>11月9日 主任会に参加し、次年度新卒者研修プログラムの意見交換をしました。 拠点長との情報交換の機会は多く持つことができませんでした。</p> <p>⇒ひょうご特養が3年期修了しましたが、定期連絡会での共有はしましたが技能実習生研修全体としての評価の機会は設けることができませんでした。</p> <p>⇒コロナ禍もあり 熟考 検討する機会がなかなか設けられず、年度中には導入できませんでした。会議の回数を月二回とし、状況見つつ参集型の会議を重ね、次年度に実施できる仕組みをつくることができました。</p> <p>2月7日 法人全体説明会実施</p>	
組織ガバナンスの強化	理事会・評議員会の開催 予算、事業計画、決算、事業報告等作成し、各拠点の事業内容を確認し、課題の克服を速やかに行います。	理事会・評議員会を6月11月3月に実施。予算、事業計画、決算、事業報告等作成し、また、新規事業立ち上げに関し報告をしています。	3
	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。	会計監査人による監査は4~5月は期末監査、期中では概ね毎月1回受検しました。法人内部監査は、コロナ感染症での中止もありましたが、7.8.10.12.1.2.3月実施。経理担当者会議も半期に1度開催し、ガバナンスの強化	3

		及び業務の適正化を図りました。	
収支状況の把握管理	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。	毎月の推進会議にて予実一覧を作成し、予算達成の状況を共有化。収益は 36 億 2 千万円で過去最高値となり、収支差額は、収益率 3.5% で、共に予算を達成しました。	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。	固定資産取得支出は、1 億 6 千 6 百万円で、予算を 1 千 3 百万円上回りましたが、各拠点で補助金をうまく活用し、年度末では、10 億円の現預金を維持できました。	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。	補助金は、各拠点申請含め、主として、処遇改善 1 千 8 百万円、物価高騰対策 2 千 1 百万円、コロナ関連 3 千 6 百万円、施設整備 3 千 7 百万円、活用しました。	4
多様な働き方の実現	働き方改革 PJT を通じて、休日の日数や正職員の定義を見直します。	上半期は、「同一労働同一賃金」のテーマに関して取組み、説明事項文書の完成をみました。10 月～年間公休日数増をテーマに、月 1 回ミーティングを実施しました。	3
事業の継続	PJT 通じて BCP 計画の作成を進めます。	月 1 回 BCP 策定委員会に参加し、災害対策本部の BCP 策定を進めました。	3