

(1) 平成 28 年度 重点項目事業実績及び課題・取組方針の概要

区分	項目	事業計画 (概要)	事業実績 (概要)	課題・取組方針
一・重点項目	(1) 法人の公益性・公共性の拡充	<p>◎ 社会福祉法人の使命を果たすためにも、また、社会福祉法の改正も念頭に入れながら引き続き、慶徳会として次の事項及び次号以下の取組みを推進する。</p> <p>① 施設・事業所機能を生かした相談支援の取組みの強化</p> <p>② 社会福祉法人利用者負担額軽減措置の徹底</p> <p>③ 茨木市社会福祉協議会が主催する「シニアいきいき活動」との連携も含めて、ボランティアの方々による貴重な活動の積極的受入れ</p> <p>④ 福祉関係資格取得のための実習生の積極的受け入れ</p> <p>⑤ 大阪府社会福祉協議会老人施設部会の構成員として実施している「社会貢献事業」について、事業趣旨を効果的に活かした運用</p> <p>⑥ 第三者評価の受審の拡大</p> <p>⑦ ノーマライゼーション推進の観点からの障がいのある人の雇用促進</p> <p>⑧ 「看取り介護」の拡充</p> <p>⑨ 全国各地で開催する認知症関連研修への「大阪府認知症介護指導者資格」を持つ職員の講師派遣</p> <p>⑩ 地域の自治会と連携した防犯パトロール、小学校児童の下校時の見守り及び年末夜警等への参加</p> <p>⑪ 法人施設とご利用者・地域住民との協働による「エコキャップ推進活動」</p> <p>⑫ 法人施設の災害避難や救急救命訓練に地域住民にもご参加頂くことによる啓発</p> <p>⑬ 緊急時の避難所及び避難施設設置その他法人施設資源の有効活用</p> <p>⑭ 大規模災害時における職員の応援派遣</p> <p>⑮ 朝食の配食及び安否確認並びに要援護者の把握・相</p>	<p>◎ 平成 28 年度において、次のとおり社会貢献事業に取り組んだ。</p> <p>① 近隣老人会での相談会を開催</p> <p>② 減免 1 名</p> <p>③ 2,312 名を受入れ</p> <p>④ 述 779 名を受入れ</p> <p>⑤ 5 件、693,777 円を支援</p> <p>⑥ 平成 28 年度中の受審実績なし</p> <p>⑦ 平成 29 年 3 月現在、雇用率 5.21%</p> <p>⑧ 支援実績なし</p> <p>⑨ 2 人で計 36 回派遣</p> <p>⑩ 施設が年末夜警等に参加、施設が下校時の見守り参加</p> <p>⑪ 真華苑において、約 4,000 個収集</p> <p>⑫ 地域住民参加訓練 3 回、非常食体験会 3 回各実施</p> <p>⑬ 引き続き問題点・課題を整理</p> <p>⑭ 派遣実績なし。</p> <p>⑮ 432 食を配食</p>	

区分	項目	事業計画（概要）	事業実績（概要）	課題・取組方針
一 重点 項目		談・調整 ⑩ 生活保護世帯及び失業者等生活困窮者の支援に向けた取り組みの推進 ⑪ 地域福祉推進の観点からの法人施設の一層の活用 ⑫ 慶徳会法人会計の内部留保に関する説明責任の履行及び啓発	⑩ 初任者研修受講料助成1名、「見付山めぐみの里」及び「ふじい」入居費用減免各1名 ⑪ 地域自治会会場及び地域交流スペース活用を拡大 ⑫ 決算時の理事会及び評議員会に報告・説明	
	(2) 法人理念に基づく事業取り組みの実践	事業計画策定にあたっては、法人理念に基づく事業取り組みを明確にし、これを実践する。	・各事業所の事業計画の基本方針に明確化し、具体的事業策定の基盤としている。	
	(3) 慶徳会創立85周年記念事業の実施	慶徳会創立85周年を迎え、節目の年の記念として、次の事業を行う。 ・広報誌「華」の記念号を編集 ・秋華祭・文化発表会で記念イベントを開催 ・法人及び各事業所の周年行事等を冠事業として祝意を表す ・85歳を迎えるご利用者等への記念品贈呈 ・職員の名刺に「お陰様で85周年」等の文言を刷り込み ・80周年以降5年間の行事記録等の整理	慶徳会創立85周年を迎え、節目の年の記念として、次の事業を行った。 ・平成29年1月「46号」で特集号発行 ・納涼大会・秋華祭・互助会行事等で記念イベントを実施 ・各事業所の記念事業のいくつかを冠事業として実施 ・他のご利用者との関係もあり、見送り ・名刺発注時期が到来した職員は、極力文言を刷り込み ・過去5年間の行事を確認	
	(4) 平成27年度新規事業の本格運営化)	平成27年10月・11月に相次いで開所した「見付山めぐみの里」（めぐみの里）、「訪問看護ステーション静華苑」、「福祉用具サポートセンター のぞみ」及び「小規模多機能センターはぎ」の処遇上・経営上、本格的運営に乗せていく。 特に、「めぐみの里」については、制度改正や当初想定以上の濃厚な介護や医療管理の必要なご利用者が多く、人件費の確保が必要であり、また、早期満室を企図して利用料を抑制した経緯もあるので、新年度の出来るだけ早期実施として料金改定の方角で検討を進める。	・「めぐみの里」及び「はぎ」の事業面では、「めぐみの里」の満室入居、「はぎ」が既設の2センターに肩を並べるまでにご利用頂いていることなどこの種の事業としては、極めて早期に軌道に乗せることが出来たが、「訪問看護ステーション」は、医療機関のバックボーンが不十分なことや人材確保が困難なこともあって、また、「のぞみ」については、法人として未経験な事業で営業アプローチが不十分であったことなどにより、両事業とも未だ軌道に乗る段階まで進めていない。 平成28年度決算は、上記4事業とも収支は、相当幅の赤字となっているので、改めて徹底した検証と改善に向けた取組みを進めることとしている。なお、めぐみの里の料金については、29年4月以降の入居者から生活援助サービス費を最高17%増の額に改定した。	・各事業の円滑な運営の阻害要因を確認し、早期に軌道に乗せていく。

区分	項目	事業計画（概要）	事業実績（概要）	課題・取組方針
I 重点項目	(5) 新規事業の体制整備及び円滑運営	<p>平成 28 年 4 月に障がい福祉総合施設として再スタートする「障がい者サポートセンター しみず」及び同年 7 月に開設する「第 2 地域小規模児童養護施設」の体制整備を行い、円滑運営に向け取り組む。</p> <p>特に、旧「しみず」・「養育センター」両事業及び新規事業について、両事業統合のスケールメリットを生かした組織の再編を行い、効果的な運営を行うとともに、平成 25 年度の「しみず」の建物の移管以来、大幅赤字が継続している茨木市からの委託事業である「地域活動支援センターⅡ型事業」の運営改善等について、市とさらに十分協議の上、方針を決定する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>しみずは、新しい環境と体制で未知数の面が少なからずあり、スタート直後から日常の運営にも厳しい状況が続いたが、スタッフが一丸となって取組みを進めた結果、事業運営も軌道に乗り、これまでの実績の成果もあって、ご利用者も次第に増え、平成 28 年度の収支差額は、約 324 万円の黒字を計上し、前年度の大幅赤字を改善することが出来た。</li> <li>「Ⅱ型事業」に関して、移行後の事業内容等について、ご利用者ご家族に数次にわたる丁寧な説明を重ねてきた結果、最終的には、全員に「生活介護サービス」への移行をご承諾頂き、平成 29 年 3 月末日をもって、4 年越しの課題であった「Ⅱ型事業」廃止の運びとなった。</li> <li>法人として二カ所目となる「地域小規模児童養護施設」は、「リーラハウス」の愛称で、28 年 8 月 1 日から開所し、児童 6 名と職員 3 名により、施設整備趣旨を生かした生活に向け、順調に進めている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材確保及び茨木市からの委託相談事業の引続きの受託。</li> </ul>
	(6) 「西河原多世代交流センター」への取り組み	<p>平成 27 年度から「多世代交流センター」として、改めて茨木市から指定管理を受け、センター設置目的に沿って、この一年間、事業メニューの創作と関係機関・団体等への働きかけ等真摯に取り組むを進めてきた。</p> <p>しかしながら、子ども世代の利用が思うように伸びていないことを踏まえ、事業メニューのさらなる検討工夫に加え、地域でセンターの認識が広まるよう、広報活動を強化するなど、利用率の向上に向けて取り組む。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>建物リニューアル後、一年通しての運営となったが、当初の計画を進めるべく取り組んだ。利用率については、リニューアルに伴う休館期間を除くと前年比 41% 増となった。また、ふれあい体験や子どもの利用も着実に増え、高齢者の利用については、新たに高齢者のサークルを 1 団体増やすなど着実に結果を残せた。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>子どもの利用率向上を目指し、改めて地域、関係機関、学校など訪問しセンターの取り組みを理解してもらう。</li> </ul>
	(7) 経営改善への取り組み	<p>厳しい経営状況を踏まえ、新プロジェクトチームを中心として、課題の改善・解決に向けて検討を進める。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>平成 28 年 1 月から 10 月までの間に 15 回にわたるプロジェクト会議を開催し、事業計画の区分に従って、協議を重ね、増収対策及び節減対策双方からの改善方針を決定し、順次実施に移した。</li> <li>改善方針については、概ね実行し、一定の効果を上げている。</li> </ul>	

区分	項目	事業計画（概要）	事業実績（概要）	課題・取組方針
I 重点項目	(8) 特別養護老人ホーム診療所の事業取組み及び体制整備	<p>長年赤字運営が続いている「茨木老人ホーム」・「常清の里」両診療所の業務内容について専門家のアドバイスを受けながら、また、関係者のご協力を頂きながら、平成27年度から抜本的な業務の見直しと体制の整備を行いつつあるが、新年度も、引き続き、取組みを強化するとともに、検査機器の充実についても進めていく。加えて、診療報酬請求業務体制もさらに強化する。</p> <p>なお、診療所の充実・拡大に伴い、茨木老人ホーム診療所の茨木市医師会への入会を検討する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>診療所の運営改革に向け関係者の協力を得ながら取組みを進め、茨木診療所では、さらに内科医（1名）に就任頂き、改善方針を強化した結果、茨木診療所における平成28年度の診療件数は、1,358件で対前年比、400件、42%、診療報酬請求額は、約1.3倍の192万円増加となっており、一昨年度比較では、診療件数で約7割、診療報酬で2倍に伸びている。</li> <li>しかし、経費の増加も大きく、28年度の収支は、前年度から約80万円改善されたものの、▲145千円となっており、常清の里でも約40万円の収支改善となった。</li> <li>また、市医師会への加入については、加入によるメリットの見極めが難しく、28年度は見送っている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>赤字解消に向けてさらに改善施策を強化する。</li> </ul>
	(9) 特定個人情報（マイナンバー制度）への適切な対応	<p>法律の施行に伴う「特定個人情報」の取扱いについては、行政指導及び平成27年12月17日に制定施行した「社会福祉法人慶徳会 特定個人情報保護規程」の規定等に沿って、適切に対応していく。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法人規程に従って、事務取扱責任者及び事務取扱担当者を理事長が指名して、適正に事務を執行した。</li> </ul>	
	(10) 「安全・安心のサービス」の提供	<p>防疫面では、これまでの厳しい経験を生かし、定められた「感染症予防対策」のもと、感染症に関する最新の情報収集と分析を行い、予防対策を徹底するとともに、平成27年度中に発生した各施設における感染症の発症・感染の経過を貴重な教訓として、初期対応に重点を置き適切な対応・処置を行う。</p> <p>また、防災面では、緊急時の避難訓練等を励行し、特に、老人ホームや地域密着型施設では、地域住民の方々との協働の取組みを前進させる。</p> <p>今後の自然大災害を想定した施設の防災計画を抜本的に見直すとともに、茨木市と茨木市高齢者サービス事業所連絡会が締結した協定に基づく、避難施設の登録施設としての対応の詳細計画を策定し、大災害時において地域に支援・協力できる活動について検証する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>防疫面では、保健所の指導を受けながら、看護師と介護職員が連携して予防に努めたが、一部の施設で疥癬の発症や冬季には相当の施設でインフルエンザ感染が見られ、その対応に苦慮したが、基本に忠実な対応により、蔓延にまでは、至らなかった。</li> <li>防災については、極力地域の方々にも参加して頂き、避難・消火訓練を励行し、防災意識の高揚に努めた。</li> <li>引き続き見付山地区の施設及び常清の里では、「非常食体験」会も並行して開催し、このことがきっかけとなって、地域住民の皆様が慶徳会の各施設に訪れて頂くことも多くなり、お互いの絆を強めることとなった。</li> <li>施設環境の整備については、最優先事業として取組み、光華苑・春菊苑、静華苑及び常清の里において総額約</li> </ul>	

区分	項目	事業計画（概要）	事業実績（概要）	課題・取組方針
一 重 点 項 目		加えて、安全確保を含めた施設の老朽化対策やご利用者の生活環境改善優先の方針のもとで、必要に応じて改修及び整備を進める。	1,300万円を投じて、特殊浴槽を含む浴室を改修するとともに、真華苑において、ナースコールの入れ換え工事などを行った。 防災計画の見直しについては、課題の確認をした。	
	(11) 法人広報組織の再編・統合	事業拡充に伴い、また、情報化時代における広報機能を適切に発揮するため、現在の法人ホームページ運営委員会、広報誌「華」編集委員会、各施設の広報活動、初任者研修等の開催活動及び人材確保にかかる法人本部広報機能等の再編統合に向け、取り組みを進める。	・ 当面、広報誌「華」編集委員会とホームページ運営委員会とが連携して人材確保に効果的な取り組みを視野に入れて、協働して進めるとともに、「華」の委員構成を再編し、委員の役割分担を明確にした。	・ 職員募集を含めて、効果的に広報活動を展開出来るよう抜本的な組織等の見直しを行う。
	(12) 食事供給体制の整備	緊急対応としての現在の調理済食材一括購入・一部自苑調理方式について改善を加えながら、検証し、早急に安定した適切な供給体制を構築・整備していく。	・ 2業者に改めて新厨房を活用した調理業務の見積もりを求めたが、提出までに時日を要したこと及び調理手順等について検証が十分でないこと、さらには新厨房の活用方法について、関係職員間の認識の一致に時間を要しており、本格供給体制は引き続きの課題としている。	・ プロジェクトチームで引き続き検証・検討する。
	(13) 人材確保と人材育成等	◎ 人材確保と人材育成について次のとおり取り組む。 ① 平成27年度に実施した3回にわたる採用試験の実績を検証し、試験実施時期の決定に際して柔軟に対応する。 ② 管理・監督・専門職の採用にあたっては、一般の採用試験によらず、必要に応じて随時に試験を行い、初任給の決定についても一般の基準は適用せず、その都度総合的に判断して決定する。 ③ 一般の採用試験の受験資格を有さない契約職員で、特に顕著な勤務実績を上げているものとして施設長等から推薦があり、理事長がこれを認めた者については、認定試験を実施の上、正職員または准正職員として処遇する制度を拡充する。 ④ 介護保険制度上の処遇改善加算の趣旨を踏まえて適切に処遇方針を決定する。 ⑤ 法人のPRの趣旨を含めて、関係団体と連携して	◎ 人材確保・育成について次のとおり取り組んだ。 ① 介護職員の募集回数を4回とし、7名（全職種で13名）の採用を内定した ② 経験豊富な人材又は専門職について、前職給与水準の保障（採用実績は2名） ③ 年齢要件により、正職員の受験資格を満たさない契約職員のうち、所属長が勤務成績が極めて優秀として推薦を受け、理事長が特に認めた職員は、作文試験及び面接試験を受験することを認め、合格者は、正職員又は准正職員として採用（実績は5名） ④ 定期昇給を確実に実施し、期末勤勉手当を増額した。「就職フェア」の参加を継続し、ハローワーク等との情報交換をきめ細かく行った。	・ 人材確保の効果的対策を立てる。 ・ 募集のPR方法を抜本的に見直す。 ・ 「体系研修」を計画的に実践する。

区分	項目	事業計画（概要）	事業実績（概要）	課題・取組方針
		<p>「就職フェア」等への参加を継続するとともにハローワークが主催する「職場説明会」等を有効に活用する。</p> <p>⑥ 法人ホームページを含めて募集方法等に引き続き努力を傾注する。</p> <p>⑦ 旧「ヘルパー養成講座」から通算5回目の「介護職員初任者研修」を開催する。</p> <p>⑧ 「介護職員実務者研修」開設に向けた取り組みを進める。</p> <p>⑨ 平成27年7月に制定した「慶徳会職員体系研修」に沿って順次研修受講を進めるとともに、魅力ある法人づくりに向けて法人挙げて取り組む。</p> <p>⑩ 職員が高い人権意識を持てるよう、関係の研修への参加を促進するとともに、伝達研修を励行し、関係法令の周知徹底を含めて法人内研修を強化する。</p> <p>⑪ 各施設・事業所において、平成24年度に主任会議が中心になって編集した「慶徳会対応マニュアル」の普及に努め、法人職員の対応が多くの方々から評価を受ける結果につながるよう努める。</p> <p>⑫ 新年度から「ストレスチェック」を年1回実施する。</p>	<p>⑤ 募集に際しては、ホームページを最大限活用した。</p> <p>⑥ 平成30年4月開講に向け、「介護職員実務者研修」実施の取り組みを進めた。</p> <p>⑦ 平成27年7月に制度化した、「職員の体系研修」に沿って計画的研修に努めた。</p> <p>⑧ 経験豊富な職員を人材として求める状況を踏まえ、初任給決定時の経歴加算の基準を大幅に引き上げるとともに、初任給調整手当の導入を検討した。（新年度実施）</p> <p>⑨ 極力外部研修への参加に努め、伝達研修は概ね励行出来た。</p> <p>⑩ 職員会議、ミーティング及び職場内研修において人権をテーマとする機会を増やすとともに、法人人権研修を年間3回開催した。</p> <p>⑪ 「法人対応マニュアル」は、十分に生かし切れなかったが、事業所ごとにご利用者・ご家族等から信頼され、親しまれる対応を目標として日常を努めている。編集後5年経過したことを踏まえ、見直しを検討する。</p> <p>⑫ 法人の産業医の協力を得て、平成28年10月に全職員（400人）を対象にストレスチェックを実施し、全員が受診した。（面接指導受診3人）</p>	