

## 4 事業計画に対する取組結果

### 1 利用者に対する姿勢

#### (1) 人権の尊重

- ア) 不適切支援の根絶：  
各施設は、施設倫理委員会及び倫理に関する自己チェック等により権利擁護に関する状況を確認し、不適切支援等が有った場合は管理職は毅然とした対応で改善に取り組んだ。事務局は委員会等の結果報告を受け各施設の課題や課題解決に向けた取組を把握し、必要に応じ施設管理職と連携し事実確認の聞きとり調査、その後の職員指導を行った。指導内容等については「職員指導記録」として記録した。
- イ) 苦情・要望の把握：  
事務局は各施設に寄せられる苦情・要望等を月単位で把握し、その内容と対応を確認し必要に応じ施設と共に問題解決に向け対応した。各施設に寄せられた苦情等の内容は法人内全施設で共有した。
- ウ) 権利擁護研修の実施：  
8月にオンラインで利用者の権利擁護に関する研修を実施した。
- エ) 虐待防止マニュアルの整備：  
法人として、高齢・障害・救護施設を対象とする「虐待防止に関する指針」を策定した。

#### (2) サービスの質の向上

- ア) 業務標準書・手順書の見直し：  
課題解決に向け業務見直し等を進めたところ業務標準書と業務実態が一致してないものが有る等、業務標準書を全体的に見直す時期に有り、関係施設の現業課長が集っての課題抽出の会議を計画したが、コロナウィルスの感染等が有り集うことが困難であり見直しが進んでいない。  
報酬請求に係る業務標準書は速やかな見直しが必要であり、法令に基づき見直しを行った。
- イ) 施設サービス自己評価等の要綱見直し：  
要綱で規定する「外部委員」に関する改正については、経営対策監会議に改正案を提案したが再検討となる。その後はコロナウィルス感染症の影響があり検討が行われていない。  
各施設での評価の取組については、自己評価を実施し課題抽出により改善に努めた。内部監査において改善結果・効果の確認を計画したがコロナウィルス感染症の影響で実施できていない。
- ウ) 第三者評価の受審：  
にしのもり保育園の受審結果は次のとおり。  
(1) 高評価  
①食事を楽しく美味しく食べる事が出来る工夫をしている  
②子供が主体的に活動できる環境を整備し、生活と遊びを豊かにする工夫をしている  
③経営課題を明確にして解決に向けて具体的に取り組んでいる。  
(2) 改善が必要  
①子どもの権利擁護に関する取組の徹底と子供のプライバシーの保護  
②保育についての標準的な実施方法の文書化及び検証、見直し  
③保育の質の向上に向けた評価結果に基づく課題の明確化

#### (3) 生活環境・利用環境の向上

- ア) 災害時の事業継続計画の策定：  
北嶺学園、漲水学園、あけぼの学園、八重山厚生園、にしのもり保育園、都屋の里、いしみね救護園が事業継続計画を策定した。事務局は法人内での自らの役割、施設間の連携に関する事項等について検討を開始した。
- イ) より効果的な感染症防止対策の実施：  
法人の感染症防止のための指針に基づき、各施設は感染症防止対策委員会において各職種の役割の明確化や感染対策の研修等を企画し感染防止に努めた。コロナウィルス集団感染が発生した施設が法人内他施設に有効な防止対策等の情報提供も行った。

### 2 社会に対する姿勢

#### (1) 地域における公益的な取組

- ア) 地域包括支援センター運営事業の受託：  
名護厚生園は、名護市から地域包括支援センター運営事業を受託し地域高齢者の心身の健康の保持及び生活安定のための援助を行った。

イ) 生活困窮世帯世帯児童の学習支援等の実施： 漸水学園が、宮古島市の「子どもの居場所運営支援事業」を活用し生活困窮世帯児童を対象に学習支援を実施した。
ウ) 地域共生社会の構築： 県内各地からの参加となるためコロナウィルス感染症の影響を想定し開催せず。
(2)信頼と協力を得るための情報発信 ア) 経営の透明性の確保： 社会福祉法人として公表義務のある財務等情報は積極的に公表対応し、他に事務局は機関誌を年4回発行、各施設は施設機関誌を発行した。

### 3 人材に対する姿勢

#### (1)トータルな人材マネジメントの推進

ア) 管理職層の働き方の明確化、経営理念の職員周知： 働き方の指針で示した管理職層の働き方を事務分掌等で明確にする目標を立てたが、前年度から引き続くコロナウィルス関連業務の感染予防対策・勤務調整・利用率改善等関連業務の負担が大きく、主任等の指導職との関係、職員指導面等の対応の明確化はできなかった。 利用者支援の向上に関する経営理念は日常的に周知した。
イ) 全施設での働き方の指針に関する考課の実施： 沖縄療育園は医療機関としてのコロナ対策に時間を要したこともあり考課・面談の未実施有り。具志川厚生園と名護厚生園の介護課はコロナ感染が発生したため一部面談が未実施。他の施設は考課・面談を実施した。
ウ) 業務標準書の職員周知と仕事力考課の実施： 働き方に関する考課(人間力)を優先したため宮古厚生園だけが業務標準に関する考課を実施。
エ) 良好な職場風土構築のための接遇研修等の実施： 職場風土に課題のある施設で施設職員としての働き方と接遇を関連付け研修を行う外部講師を招き、課題解決に向けた取組を行う計画であったが、コロナウィルスの影響で施設での開催ができなかった。
オ) 生産性の向上に繋がる技術等の導入： 具志川厚生園通所事業所がお掃除ロボットを導入し、業務の効率化と時間外勤務削減に繋げた。 都屋の里では走行式リフト機器導入に向け検討会・機器使用を試行した。 名護厚生園・宮古厚生園でのICT活用による利用者支援の向上の取組は、コロナウィルス感染症の影響による職員確保の困難、取組に要する記録時間等の課題があり取組を中断した。

#### (2)人材確保に向けた取組の強化

ア) 月単位での職員確保状況・介護比率等の把握： これまでの月単位での利用率の把握に「職員雇用実績」を追加した上で、各施設の現場職員の確保状況・介護比率の把握ができ、適正な職員配置に繋がった。
イ) 高校・大学の新卒者の雇い入れに向けて： 八重山厚生園で新卒高校生の確保に向け積極的に取り組んだ結果、次年度当初から介護員として2名を雇い入れる事が決定した。 宮古厚生園においては、特別支援学校・ハローワークと連携し次年度当初から介護補助員として1名の雇入れを決定した。
ウ) 法人ホームページ職員採用コーナーの刷新： 新聞での求人・ハローワーク掲載の求人の場合でも、詳細は法人ホームページ記載と案内し、採用コーナーで業務内容、採用時・一定期間後の給与例等を記載するなどで採用に繋げた。
エ) 初任給の在り方の検討： 初任給を含む給与の在り方については、人事考課制度構築の中で検討を深める計画であるが、人事考課が予定より遅れているため具体的な検討は行っていない。

### (3)人材の定着に向けた取り組みの強化

- ア) フォローアップ面談の実施：  
採用後1年以内の職員を対象として各施設長がフォローアップ面談を実施した。把握した職場環境・職員同士の関係性等に係る課題・要望等については必要に応じ事務局と連携し対応した。
- イ) 県内他法人の待遇等の調査：  
全国的な労働関係調査等からの職種別の給与額の把握、県内求人情報からの待遇把握等を行い、法人職員の給与実態を比較し、必要に応じ国の待遇改善事業を活用し配分方法等を検討し改善を行った。
- ウ) メンター制度導入の検討：  
新規採用者の離職防止に繋がることから導入に向けた検討会を計画したが、各施設の現場は介護員の確保課題・コロナウィルス感染防止等の優先課題があり検討の場の設定ができなかった。
- エ) 働き方改革、ハラスメント防止等への適切な対応：  
時間外勤務・年休取得等の状況を各施設が積極的に把握し働き方改革に対応した。一部施設で介護員の確保困難が継続し時間外勤務の増・年休取得の減が出た。  
ハラスメントについては、発生防止に向けた研修を実施すると共に、発生した場合は事実確認に基づき懲戒処分等で厳格に対応した。

### (4)人材育成

- ア) 人材育成要綱の制定：  
人事考課制度・研修制度・キャリアパス制度からなる人材育成要綱案を作成し、人事考課に取り組んでいるが一部施設で考課・面談実施が不完全であり要綱制定が進展していない。
- イ) 人材育成方針の明確化と研修制度構築：  
経営理念を実現するための人材育成を目指した人事考課と研修の在り方を関連付けた案を作成し、考課を試行しているが全施設での実施ができず両制度の構築が進展していない。
- ウ) OJT、OFF-JT研修等の体系化：  
業務を通しての技術取得の他コロナウィルスの影響を最小限に抑えるためオンラインでの会議・研修を導入した。
- エ) 自己啓発のための情報提供：  
施設及び職員への研修関係情報の提供・資格取得支援・DVDライブラリからの貸し出しを行った。
- オ) 課題解決に向けた施設管理職と事務局の学習会の開催：  
施設管理職の人材育成を目指し法人内で発生している課題を取り上げ、その具体的な解決方法等について理事・事務局長等と施設課長との学習会を設け指導・助言等を行った。  
また、事務局は施設において管理職に対する不満を発している職員の声を聞く機会を設け、関係改善に向けた。

## 4 マネジメントに対する姿勢

### (1)法令遵守（コンプライアンス）の徹底

- ア) 法令遵守管理体制の維持：  
グループホームや在宅サービス事業で個別支援計画策定に係る一連の作業等で法令違反が判明し報酬返還が発生。各施設での法令遵守に対する取組の確認と可視化でのチェック表の作成面で課題有り。

### (2)組織統治（ガバナンス）の確立

- ア) 業務執行体制の強化：  
コロナウィルス集団感染が3施設で発生、職員の感染も有り勤務者の減によるサービス提供面での影響も出る中、施設種別・地域担当理事と事務局が応援職員の確保・防護服やマスク等の必需品の確保面で連携し、円滑な事業継続に努めた。
- イ) 内部監査の実施：  
年間を通してコロナウィルス感染防止等の対策が必要であり、計画した施設で内部監査を実施する事ができなかった。法令遵守面で課題が判明した事業のみの監査となった。
- ウ) 各担当理事を中心とした対策監会議、実績会議の開催：  
法人内3施設でコロナウィルスの集団感染が発生し施設種類別での会議開催はできなかったが、感染症対策・応援職員の派遣等で担当理事が中心となり課題解決に取り組んだ。

### (3)健全な財務規律の確立

- ア) 利用率・介護比率等に係る課題を月単位で把握し改善に取り組む：  
これまでの経営管理課による利用率の把握に加えて総務課で職員雇用状況を把握した事により、適正な介護比率と配置職員数の算出が可能となり、経営に関する管理職の意識変化に繋げた。
- イ) 管理会計を導入し増収・支出減に取り組む：  
予算編成時に増収を目指して掲げたが、実態はコロナウイルスへの集団感染に係る費用・感染症予防対策費用の発生、コロナの影響による利用率の低下が生じた。コロナウイルス感染症に係るサービス提供維持等の補助金は確実に申請できるよう情報の収集と、行政への確認は積極的に行つた。
- ウ) 県有地に関する沖縄県との調整：  
沖縄県との賃貸借契約時に不要地・使用不可の傾斜地等についての取扱いに関する当方の意見を出し、福祉部長と理事長による直接の話し合いを要請し、県も了解したが県内のコロナ感染状況の悪化があり福祉部長の日程確保ができず、解決に向けた話し合い進まず進展無し。

### (4)経営管理者としての役割

- ア) 管理者としての責任有る課題解決への対応：  
報酬請求に関する法令遵守面で不備があり報酬返還が生じたことなどは、経営対策監会議で取り上げ管理者としての役割と課題解決に向けた取組姿勢を確認した。