

4 各施設事業報告総括

1 利用者に対する姿勢

(1) 人権の尊重

- ア) 各施設は、倫理綱領自己チェック等を経て施設倫理委員会を年2回開催。各施設報告から事務局が審議内容や課題への対応について確認したところ課題対応が不十分な施設も有ることから、同類施設での対応等の情報も共有しながら課題解決に向ける事が出来る場を設けることを計画したが、新型コロナウイルス感染防止のためその場を設けることができず課題が残った。
- イ) 事務局は、月単位で各施設の苦情・要望等の内容を把握し対応策を確認、対応不十分な場合は追加対応等を施設と検討し実施した。これまで各施設での苦情・要望等の件数のみを法人内施設で共有してきたが、今後は、個人情報には配慮して法人内施設間で苦情・要望等の内容を共有することで、各施設が事前に対応し苦情に至ることが無いように努めたい。
- ウ) 事務局は、虐待防止の観点から利用者の権利擁護に関する研修を本島・宮古・八重山の各地区で開催する予定であったが、新型コロナウイルス感染拡大のため実施できなかった。次年度は集合研修だけでなくオンライン研修開催も検討する。
- エ) 各施設の身体拘束適正化委員会の開催状況等の確認については、新型コロナウイルス感染防止のため内部監査が実施できず自己点検表にて確認を行った。沖縄療育園では各病棟での身体拘束に関する状況の確認は行ったということがだが、委員会として開催していないため、次年度は要綱に則り委員会を開催し、身体拘束の適正化に向けた分析・対策を行ったか再度確認する。
- オ) 倫理綱領自己チェック等で不適切支援と指摘された事項については、施設として実態調査を行い必要に応じて「職員指導記録」を使用しての指導と研修を実施し再発防止に向けた。

(2) サービスの質の向上

- ア) 各施設の家族会等代表で構成する運営協議会を7月に開催予定であったが、新型コロナウイルス感染防止のためアンケート方式で法人及び施設に対する要望を確認した。各委員からは各施設のコロナウイルス対策の状況確認、施設改築の際の家族会の声の聴取、職員配置増などの要望があり、その内容を経営対策監会議で共有を図り、回答を要するものについては施設長や事務局が対応した。
- イ) 施設サービス自己評価に基づく改善状況については、新型コロナウイルス感染防止のため内部監査が実施出来ず、法人として各施設の取組詳細の確認が出来ていない。
- ウ) 具志川厚生園の特別養護老人ホームと訪問介護事業所にて第三者評価を受審した。特養では「利用者の家族等との連携について、家族代表で構成された運営協議会で意見や要望等を聞く機会が確保され、適正な支援に結びついている」、訪問介護事業では「利用者を尊重する姿勢が明示され、利用者等からの意見が述べやすい環境が整備されている」が評価された。改善点はとして特養及び訪問介護で「利用者の権利侵害の防止等に関する取組の徹底」が挙げられた。
- エ) 介護施設での利用者負担軽減制度の周知不足・服薬管理について、利用者代理人の弁護士から損害賠償と説明を求める書面が届いた。当方も弁護士に対応を依頼し弁護士間で調整が行われている。

(3) 社会、地域との関係の継続

- ア) 名護厚生園にて名護市から在宅介護支援センター運営業務を受託し、地域の高齢者の相談窓口となり、必要なサービス資源の開拓や関係機関へ繋げるなど地域で安心して生活できるよう支援を行った。

(4) 生活環境・利用環境の向上

- ア) 沖縄療育園の全面改築に向けては、家族会役員との意見交換会を開催し家族会側の要望等を聴取した。
- イ) 災害時における事務局・各施設の責任者の役割及び権限を明確にして明文化を図ることができなかった。次年度は事務局と各施設が一体となり明確に対応できる体制の構築を図る。

2 社会に対する姿勢

(1) 地域における公益的な取組

- ア) 名護厚生園は、圏域の高齢者福祉への新たな取組として令和3年度からの高齢者の地域包括支援センターの受託を見込み、在宅介護支援センター運営業務を名護市から受託し地域の高齢者福祉の向上に寄与した。
- イ) 漢水学園を卒園した児童の社会的自立支援の継続、また生活困窮世帯児童の学習支援を行った。

ウ) 地域住民に向け「心の学校」の開催は、新型コロナウイルス感染拡大のため実施できなかった。

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) 働き方の指針で示した管理職像を事務分掌でも明確にするため、経営対策監会議にて議論し、各施設においても整理していくことを確認した。
また、組織が目指すもの・価値観・存在意義が明記された経営理念等の職員周知については、新型コロナウイルス感染拡大のため事務局主催の研修で発信できなかつたため、各施設の内部研修等にて周知を図つた。
- イ) 法人が目指す人材育成の一つの柱である人事考課については、働き方の指針の評価に絞り全施設で実施することを目指したが、一部実施できなかつた施設もあり、次年度は確実に全施設で実施し、評価に基づく職員教育に取り組む。
- ウ) 業務標準書については、内容の修正課題が挙がつてることから、まだ職員へ周知徹底することが弱いため、次年度は種別施設の各課長を中心に内容の修正を図り活用できる業務標準書の策定を目指す。
- エ) 同職種・異職種の職員の連携を図り良好な人間関係の構築・維持のため、接遇・職業倫理研修を導入する予定であったが、新型コロナウイルス感染拡大のため、各施設での研修の開催ができなかつた。
- オ) 生産性の向上に繋がる先進的な技術等の導入について、名護厚生園のICTによる記録の自動化の構築、都屋の里のインカムや具志川厚生園のお掃除ロボットの活用を行い業務改善に繋げた。

(2)人材確保に向けた取組の強化

- ア) 前年度から実施した新規高卒者の雇入を継続、また、直接の介護業務以外で生活を支援する生活補助職員の確保を行うなど、働き方改革とも合致した雇用形態で人材確保を図つた。

(3)人材の定着に向けた取り組みの強化

- ア) 採用1年未満の職員のフォローアップ面接を実施し離職の防止を図つたが、離職防止に繋がらなかつた施設もあるため、法人・施設ともに課題抽出について共有を図り対応する必要性がある。
- イ) 各施設の職場風土から生ずる課題、課題解決に向けた施設の取組について、必要に応じ事務局と施設が連携し課題解決に当たつたが、その取組効果については継続的に情報を収集し状況を確認する必要がある。
- ウ) 全施設でのストレスチェック継続して実施し、施設毎の分析は経営対策監会議にて共有を図つた。コロナウイルスの影響で職員の健康と安全の確保・腰痛防止・メンタルヘルス対応等の予防策を講じるための研修は実施できなかつた。
- エ) パワーハラスメント等の防止策・対応策を適切に講じるため、オンライン及びDVDによる管理職研修を2回実施した。
- オ) 働きやすい職場を目指し、働き方改革とも関連する不合理な待遇差の有無、法定の年休取得、時間外労働の実態管理を強化した。
- カ) 事業所として安全配慮義務を果たし職員の健康を守るため、利用契約解除の通知を発出した。利用者代理人の弁護士からの書面に対しては当方も弁護士へ依頼し、双方で退所に向けた取組の確認を行つてはいる。

(4)人材育成

- ア) 働き方の指針・業務標準書の評価を活用したOJT研修の強化については、評価・面談面で不十分な面があり研修強化に繋がらなかつた。
- イ) 各職層の抱える課題・各職員毎の仕事力の把握が難しく、課長職層・指導職層の育成を重視した取組、各職層がキャリアアップできる取組となる体系的な研修プログラムの構築ができなかつた。
- ウ) 各職種の業務と直接関わる課題や施設種別に分類できる課題は、各職種連絡会を実施し課題解決に向けたが、各種別理事と連携し更なる人材育成に繋げる仕組みは十分に機能できなかつた。

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)事務局は、積極的な研修参加や情報収集の姿勢を持ち、経営者が遵守すべき法令・その他社会的ルール等の変更等に適切に対応するよう経営対策監会議等にて喚起を図った。
- イ)社会福祉関係法令、労務関連法、虐待防止等の適切な理解を促進するための職場内勉強会の実施、遵守の重要性の啓発を行った。特に新型コロナウイルス感染防止策・関係機関からの補助等の周知についての情報収集を強化し、施設運営への活用を図った。
- ウ)法令遵守要綱に基づく体制を運用し、法令等の遵守の徹底に向けた管理体制を維持した。
- エ)利用者への不適切な支援、セクハラ・パワハラ等に関する通報に対しては、事務局と施設で連携を図り是正措置を速やかに講じた。
- オ)報酬請求については、人員配置基準等を守り、法令に定められた請求事務を行わなければならぬが、配置基準を満たしていない期間が年度末でわかった施設もあり、次年度過誤請求を行う予定である。
- カ)補助金・交付金については、申請・執行を法令に基づき行った。
- キ)取引先、行政関係者等の利害関係者と公正かつ適正な関係を保持した。

(2)組織統治（ガバナンス）の確立

- ア)理事会は通常通り開催できたが、評議員会については新型コロナウイルス感染拡大防止のため書面での開催となった。理事と監事の関係性については、通常業務の執行状況確認・必要に応じた内部監査でチェック機能を果たした。
- イ)新型コロナウイルス感染拡大のため、監事及び事務局は全施設に出向いての内部監査を実施できず、各施設の自己点検のみ行った。うるま婦人寮のみ施設に出向いての内部監査を実施し、指摘した事項については施設より是正の報告を受けた。
- ウ)各施設担当理事を中心とした施設種別会議、経営対策監会議が新型コロナウイルス感染防止のため継続的に実施できなかったが、実績会議については施設をピックアップし、会計責任者及び出納職員を対象に課題を共有し改善に向けた。
- エ)会計監査人による監査を受監した。

(3)健全な財務規律の確立

- ア)実績月報により法人全体及び各事業毎の経営状況を把握し、課題に対しては事務局と施設が連携し改善に取り組んだ。
- イ)適切な収益の確保に向け、既存事業の收支に関する課題の解決、新規事業検討など将来を見通した事業運営に努めた。
 - 1 養護老人ホームについては、沖縄県の養護老人ホーム検討会において措置減少により赤字経営が継続していることから特別養護老人ホームへの転用を訴えた結果、施設所在圏域の介護計画等の中で調整を行う事は可能との結論を得た。今後は、圏域市町村との調整を行う。
 - 2 具志川厚生園の通所介護について、利用者のニーズ調査も踏まえて土曜日の営業について検討を行ったが、本体施設である特養の職員の離職で職員確保に苦慮し対応を急いだことから、通所の介護の営業日の拡大については令和3年度からの実施は見送りとなった。職員の定着状況を勘案しながら通所の営業日の拡大についても継続して検討していく。
- ウ)北嶺の居宅介護については、引き続き職員の確保が厳しいため、休止の届出を行った。
- エ)あけぼの学園の知的障害児事業については、利用者が1人の状態で入所についての問い合わせもほとんどないため事業継続について今後検討していく。
- オ)都屋の里の生活介護事業については、利用実績も伸びているが、職員の確保・定着が維持できるよう利用者支援の向上及び職員の労務管理等のバランスを図っていく。
- カ)会計責任者及び出納職員が、社会福祉法会計基準に関する必要かつ十分な知識を有するよう全施設に対し研修は実施できず課題となつたが、施設の適正な収支の把握のため、沖縄療育園、北嶺学園、名護厚生園・具志川厚生園・宮古厚生園において管理会計導入のため研修を3回実施した。
- エ)事務局及び施設は、会計処理に関する事務分掌や職務権限を明確にし適正な会計処理を行った。
- オ)事務局及び各施設は、計算書類は法令・ルールに従って作成した。

か)令和2年度は、計画に基づき2億円の積立を行った。

(4)経営管理者としての役割

- ア)事務局及び各施設は、経営理念・経営方針・経営目標について研修等で周知を行い、安心・安全・質の高い福祉サービスの提供に努めた。
- イ)事務局及び各施設は地域に対して、生活困窮者支援などの積極的な支援については取組ができなかった。
- ウ)事務局及び各施設は、地域における他の事業主体の動向、潜在的な地域ニーズ等の外部環境把握が不十分であった。
- エ)各施設は、サービスの自己点検を行い、自施設の強み弱みについての取組が不十分であった。
- オ)事務局及び各施設は、職員の研修・教育を実施し次世代の経営層の育成について充分ではなく更なる取組が必要。
- カ)特に令和2年度は、新型コロナウィルスの感染拡大があったことから、自施設の感染リスク管理にあたると共に、課題が発生した場合は管理者としての責任を持ち対応する姿勢を強く打ち出し解決にあたるよう努めた。
- キ)管理職は、自らの職責を深く理解し、不断の自己研鑽を行うよう努めた。