

## 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

##### ① 管理職による経営理念・経営方針等の周知

- ア) 事務局は、理事長・常務理事・総務課長が新任管理職・職員研修や各種会議等で経営理念・経営方針等を周知した。各施設は、施設長・各課長が職場内研修及び職務会等にて経営理念等を周知した。

##### ② 倫理教育の充実

- ア) 全施設で職員倫理綱領・職員行動基準・法令遵守要綱・虐待防止法等についての職場内研修の実施を計画したが、感染症対策等で一部研修の未実施施設がある。
- イ) 全施設で倫理綱領自己チェック表を用いて自己評価を実施したが、指定項目については課題を抽出し対策を講じたが、自由意見欄に記載された「職員の声」への対応が不充分な施設がある。
- ウ) 事務局は施設倫理委員会の報告を受け、課題のある施設については管理職の対応を再確認し、必要に応じ施設と連携し課題解決に向けた。

##### ③ 利用者の自己決定と選択の尊重

- ア) 各施設は、サービス提供時に利用者へ十分な説明を行い理解を得るよう努めたが、理解を得る際の工夫が不十分な面もあるので対応を継続検討する必要がある。
- イ) 各施設は、対面での説明が可能な利用者・家族等へは個々の特性に配慮した説明方法を用い選択肢も提示した。遠方等で対面での説明が難しい家族には電話や封書等により理解が得られるよう努めた。

##### ④ 苦情解決・相談体制の実効性ある運用

- ア) 全施設で苦情対応要綱を理解するため職場内研修の実施を計画したが、感染症対策等で未実施施設がある。
- イ) 各施設は、苦情受付担当者・第三者委員の選任を行い苦情解決に当たった。
- ウ) 事務局は、各施設での苦情・要望等を把握し施設だけでの解決が困難な場合は協議を行い解決に向けた。また、月単位で苦情・要望の内容・件数等を全施設へ発信した。

##### ⑤ 虐待を発生させない体制作り

- ア) 倫理綱領自己チェック表・虐待防止チェックリストを活用し、職員が自己の支援方法について振り返る機会を設け虐待の早期発見・早期対応に努めたが、職員の声など日頃の小さな芽に対する気づき・対応が遅れ不適切な支援に繋がったケースも出たので、施設及び法人として職員指導及び研修を行い再発防止に努めた。
- イ) 利用者自身にも権利擁護や権利侵害について理解してもらう取組については、漲水学園・うるま婦人寮では職員との対話の中で周知を図ったが、他施設では具体的な手法が見いだせず実施できなかった。
- ウ) 事務局は、虐待が発生した場合に備えた対応マニュアルの整備に関する素案がまだ作成されて無いため、経営対策監会議での検討が出来なかった。

##### ⑥ 個人情報保護体制の整備

- ア) 事務局は、個人情報保護方針を策定・規程の見直しを行い利用者のプライバシー保護に対する姿勢を明確にした。
- イ) 各施設での個人情報について利用者及び家族より同意書を取り、適切な対応を行った。

##### ⑦ 成年後見人制度の活用

- ア) 各施設は、成年後見人と連携を図り利用者の適正な財産管理に努めたが、預かり金管理面で通帳が預かれず現金を預かるため課題が生じているので、現金管理方法で検討を要す。
- イ) 事務局は、成年後見制度についての研修を予定していたが、各施設で生じている課題等をまとめることができず実施できなかった。

### (2) サービスの質の向上

#### ① サービス提供方針の明文化

- ア) 全施設でサービス提供方針を明文化し、その方針に基づく福祉サービスの提供に努めた。

## ②業務手順・業務標準書の活用

- ア) 業務手順書・業務標準書は完成しているが、周知・理解不足があり、同標準書に基づくサービスの提供が不十分な面がある。見直しの要否については検討が不十分であることから、次年度は全施設で運用を強化し課題の抽出を行い必要に応じた見直しを行う。

## ③個別支援計画等の策定及び理解、記録の充実

- ア) 策定に当たっては、利用者本位のサービス提供を基本とし、利用者の立場に立ちその生活全般に寄り添い支援ができるよう、策定担当者を中心に多職種が連携し策定した。
- イ) 策定に当たっては、可能な限り家族の参加を求め担当者会議を実施する考え方で取り組んだ。家族の参加が得られなかつた場合は、後日、家族に内容の説明を行つた。
- ウ) 策定後は、サービス提供に当たる全職員に周知するための学習会を行い、計画内容を把握しサービス提供を行うことに努めたが全職員への周知が十分とは言えず、継続した取組が必要である。
- エ) 提供したサービス内容については記録・保管されているが、提供後の効果についての記録が不十分である。

## ④職員・利用者・家族等の参加による改善の取組

- ア) 各施設は、投書箱の活用・利用者満足度アンケート実施・家族会等への参加を通して利用者及び家族の声を聴取し、寄せられた声については職員へ伝え、改善が必要な事項については検討結果を書面で施設内に掲示した。苦情として利用者からは「職員の言葉遣い・態度」、家族からは「衛生面・備品の買い換えが必要」等がある。
- イ) 事務局は、各施設の家族会等代表で構成する運営協議会を8月に開催し、家族の声を聴取し施設経営に反映させた。また、家族の意見等は理事会に報告した。

## ⑤サービスの自己点検と改善

- ア) 事務局は、各施設でのサービス自己評価の実施に係る現要綱に不備があるため、理事長通知により自己点検の実施を求めた。要綱については次年度改正を行う。
- イ) 施設サービス自己評価については、感染症対策・職場風土の課題があり実施できなかつた施設がある。
- ウ) 事務局は、経営対策監会議にて各施設の自己評価の結果を共有したが、その後の改善に向けた取組・効果についての確認が不十分なので、次年度は内部監査等にて状況を確認する。

## ⑥第三者による評価の受審

- ア) うるま婦人寮において第三者評価を受審した。評価された項目は①同伴児の入所が可能で、施設全体が生活の場としての快適さに配慮されている ②利用者の必要に応じ細やかな社会資源の有効活用・職業能力開発や就労支援を行つてゐる ③利用者が意見等を述べやすい環境を整備し、希望に応える取組を行つてゐる。改善が求められた項目は①業務標準書の定期的な見直し ②食事をおいしく食べられるよう工夫し、利用者の状況等に応じた食事時間の配慮がある。

## ⑦リスクマネジメント体制の充実

- ア) 前年度と比較すると骨折事故は減少したが、誤薬事故についてはよみたん救護園が前年度までヒヤリハットで取り扱っていた内容が法人基準では事故に該当するため事故扱いとしたことで約2倍と大幅に增加了。ヒヤリハットの重要性の周知も含めよみたん救護園・具志川厚生園・八重山厚生園・北嶺学園・都屋の里は対策を強化する必要がある。
- イ) 介護事故が発生した際は各施設での再発防止策の検討は行われているが、その後に必要となる行政及び事務局への速やかな報告で対応が遅い施設が有り、再発防止策のチェックが遅れ再発防止に繋がつてない面もある。次年度は速やかな報告となるよう対策を講じる必要がある。

## ⑧ICTを活用した介護サービスの取組

- ア) 宮古厚生園及び名護厚生園は、介護システム「MIMOTE」を活用し「気づき」の視点から利用者サービスの質の向上を図つた。

## (3)社会、地域との関係の継続

### ①在宅での生活を支えるサービスの提供

- ア) よみたん救護園及びいしみね救護園は、生活困窮者就労訓練事業所の認定を受けたが、地域・関係機関への広報・ニーズ把握が不十分であり受入実績はない。
- イ) うるま婦人寮は、沖縄県女性相談所から受託したステップハウス事業において、関係機関と連携し地域社会への適応に向けDV被害者の自立支援を行つた。支援対象者の実績は10世帯であった。

- ウ) 具志川厚生園は「地域の利用者が住み慣れた場所でその人らしい生活ができるよう」地域包括支援センター及び居宅支援事業所等と連携を取り施設サービスを含めた福祉サービスを展開した。介護予防及び総合事業の業務の受託により地域住民（天願区等）との関わりが増加した。
- エ) あけぼの学園及び北嶺学園の相談支援事業所は、地域からの一般相談を受け関係機関等との連携により在宅生活を支援した。

## ②家族や介護者等に対する支援

- ア) 沖縄療育園は、家族からの相談で主治医や専門職からの情報提供が必要な場合は、随時面談の機会を設け家族・利用者を支援した。
- イ) 北嶺学園は、相談支援事業所の独居世帯の利用者が転居の際、施設職員が引っ越し・片づけを支援した。
- ウ) 各施設は、家族・保護者に施設行事への参加を促し利用者や職員との交流を深めた。

## ③施設機能の活用

- ア) 名護厚生園は、地域住民と利用者の交流や地域に対するサービスを目的とする認知症カフェを実施した。
- イ) にしのもり保育園は、毎月20日を園庭開放日とし地域に開放した。家庭保育の親子や他の園に通う親子、近隣の保育園等も受け入れた。
- ウ) よみたん救護園は、地域向けの陶芸教室を2回実施した。また近隣保育園児との交流でじゃがいも堀を企画するなど施設にある環境を活用した。
- エ) いしみね救護園は、無人販売所で収穫物の低額販売を行い、地域社会への貢献・交流を行った。
- オ) 漢水学園は、地域住民が開催するグランドゴルフ大会に施設グランドを開放し児童と地域住民の交流を行った。
- カ) 都屋の里は、地域住民や近隣のデイサービス事業所の散策コースとして園庭を開放し、利用者との交流を行った。

## ④ボランティアの育成と活動支援

- ア) 事務局は、のびのび音楽祭で前年度に引き続きソーシャルワーク専門学校へ学生ボランティアを依頼し、これから福祉を担う人材と福祉現場が共に学び、協働し音楽祭を作り上げる体験を共有した。学生は利用者と交流を図ると共に音楽祭のスタッフの補助としての役割等を体験した。
- イ) 都屋の里は、読谷村社会福祉協議会との連携でボランティアの受入を行い、利用者と直接的な交流を図る視点で育成・活動支援を行った。

## ⑤地域の社会資源の活用

- ア) いしみね救護園は、利用者の希望に応じて精神科デイケアや就労訓練等のサービスの積極的な活用を行った。
- イ) うるま婦人寮は、第三者委員の呼びかけで同伴児の中學進級時に制服の提供を受けた。
- ウ) にしのもり保育園は、私立図書館の団体貸出の利用や地域の学校・八重山厚生園も含め、地域人材の活用をすることで保育の質の向上に繋げた。

## (4)生活環境・利用環境の向上

### ①老朽施設の全面改築、個室に近い環境の整備等

- ア) 沖縄療育園は、全面改築に向けた「在り方検討委員会」で入所定員数・新規事業等を検討したが結論まで至らず、事務局との調整・整備基本計画の策定に着手できなかった。
- イ) 児童養護施設の今後の在り方として国から「より家庭的で小規模な環境での養育」が示されているが、漢水学園では地域小規模児童養護施設及びグループホームへの移行を含む検討が進んでいない。

### ②快適な生活環境の実現

- ア) あけぼの学園は、施設内に観葉植物や多肉植物等の花鉢を配置し快適で潤いのある生活空間を作り情緒の安定に努めた。
- イ) 北嶺学園は、快適な生活環境を提供するため女子全居室のエアコンを取り替えた。
- ウ) 八重山厚生園は、温冷配膳車が経年劣化していることから取替を実施し、適温で食事の提供を行った。
- エ) 沖縄療育園は、害虫駆除やワックス掛けを年2回実施した。また、居室、ベッドなどの清掃を行い快適に過ごせるよう努めた。

### ③災害対策・防犯計画等に基づく実効性有る訓練の実施

- ア) 各施設は、消防・避難訓練は実施したが火災・地震・風水被害等に対する個別の具体的計画を整備できなかった。
- イ) 事務局及び各施設は、災害時における法人本部や各施設の各責任者の役割及び権限を明確化できなかった。

### ④災害時の事業継続計画の策定

- ア) 事務局は、法人全体の事業継続計画の検討が進まず各施設においても計画書の作成が未整備である。

### ⑤衛生的な環境の整備

- ア) 各施設は、温度・湿度・飲料水・清掃・排泄物の処理等の点検を定期的に実施した。
- イ) にしのもり保育園は、玩具の消毒、砂場の消毒を定期的に行つた。

### ⑥感染症対策の強化

- ア) 各施設は、感染症対策委員会を開催し日常的な対策の徹底を確認すると共に、感染症が発生した際は、マニュアルに沿つて対応し拡大防止に努めた。特に2月末からは、新型コロナウイルス感染症対策として手洗い、消毒、利用者・職員の検温を行い感染防止に努めた。

### ⑦食事形態やアレルギーへの個別対応

- ア) 各施設は、利用者の咀嚼・嚥下能力に応じて食事形態を工夫し提供した。
- イ) 各施設は、栄養管理やアレルギー対応が必要な利用者について、別メニューへの変更を行うなど個別に配慮した。

### ⑧利用者が楽しみを感じられる日々の活動の提供

- ア) 各施設は、利用者が四季を体感できるような行事の開催、季節や行事に応じた食事の提供に努めた。
- イ) 各施設は、時間帯や場所、寒暖、活動内容に応じて衣服を着替えるようにしたが、入浴以外の日には着替えが実施できない施設もあった。

## 2 社会に対する姿勢

### (1)地域における公益的な取組

#### ①実施している事業の確認

- ア) 漢水学園と宮古島市が連携した生活困窮世帯児童の学習支援事業を継続実施した。
- イ) 漢水学園を卒園した児童の社会的自立支援を継続実施した。
- ウ) お金と経済を、心と人間関係（社会）を含めた広い概念で捉え、貧困と格差の本質を学び、人間中心の真の豊かさを追求する地域共生社会の実現を目指す講師を全国から招聘した『お金の学校』を開講した。

#### ②低所得者への配慮

- ア) 具志川厚生園は、生活困窮世帯へ提供するための食料品の寄託を職員や取引業者へ呼びかけ、寄託された食料品を近隣のフードバンクへ提供した。
- イ) 漢水学園は、生活困窮世帯児童の学習支援事業を実施するなかで軽食の提供・養育相談・親子遠足の実施等で親子交流の機会を設けた。
- ウ) 具志川厚生園、宮古厚生園、八重山厚生園は介護保険サービスに係る利用者負担軽減制度を活用し、対象の低所得者に配慮した取組を実施した。

#### ③困難事例への取組

- ア) うるま婦人寮は、女性相談所・児童相談所・役所・病院等と要保護対策協議会を開催した。また、臨床心理士を講師とする職場内研修を実施し困難事例のケース検討会を行つた。
- イ) 漢水学園は、入所児の困難事例に関して措置権者の中央児童相談所及び宮古分室と連携、また、児童家庭支援センターでのケースについては、宮古島市児童家庭課・児童相談所宮古分室・学校等と連携して支援を行つた。
- ウ) 名護・具志川・宮古の各厚生園は、名護市・うるま市・宜野湾市・宮古島市の生活困窮者一時生活支援事業・高齢者等緊急一時保護事業に基づく受入を行つた。

#### ④多様な社会福祉援助ニーズの把握

- ア) 沖縄療育園は、浦添市障がい者自立支援協議会が主催する研修、浦添医師会が主催するうらそえ他職種親睦会に参加し他法人との連携及び多様なニーズ把握に努めた。
- イ) あけぼの学園は、宮古島市自立支援協議会で障害者の地域生活を支えるため相談支援事業・グループホーム事業でのニーズ把握に努めた。
- ウ) 事務局は、介護福祉士会と連携し宮古・八重山地区で福祉人材の育成のための実務者研修会場を提供した。

#### ⑤地域を包括する公益的取組の推進

- ア) 漢水学園は、宮古島市福祉政策課や宮古島市母子会等と連携した生活困窮世帯児童への学習支援に取り組んだ。
- イ) 名護厚生園・宮古厚生園・八重山厚生園は、女性相談所との委託契約により「女性一時保護事業」の受入を継続した。

#### ⑥地域を活性化する取組

- ア) 漢水学園の児童家庭支援センターは、地域課題である発達障害児への理解・特性について関係機関と連携した講演会を開催すると共に、相談を受け入れた。
- イ) 沖縄療育園は、近隣の医療・福祉機関合同で開催する「ふれあい祭り」を通じて、地域住民・医療福祉機関との交流を図った。
- ウ) いしみね救護園は、街路の花壇の美化作業やゴミ拾いの地域奉仕活動を実施し、地域の美化に努めた。

#### ⑦福祉に対する理解の促進

- ア) 都屋の里は、読谷村社会福祉協議会を通して施設長と利用者が喜納小学校4年生を対象とした福祉講話を実施し障害者福祉への理解促進に努めた。
- イ) 北嶺学園は、作品展示会を実施し地域住民の障害者施設に対する理解と利用者との交流に努めた。
- ウ) 具志川厚生園は、視覚障害に関するアイフェスタへ参加し視覚障害の方々へ施設情報を発信し、施設の理解促進に努めた。
- エ) 八重山厚生園は、ハローワークや民間企業の合同企業説明会などに積極的に参加し、学生などへの地域福祉に対する理解の促進に努めた。
- オ) 各施設は、小中学校の職場体験の受け入れや大学生・専門学校生の実習受け入れ等を通して、福祉に対する理解の促進を図った。

#### ⑧地域の安心・安全への取組

- ア) あけぼの学園は、地域の自治会（保里2区）と災害時緊急協力体制の協定を締結した。
- イ) いしみね救護園・北嶺学園は、首里ネットワークの一員として近隣施設職員や地域住民と共に生活課題の改善・点検に取り組んだ。
- ウ) よみたん救護園は、読谷村と災害時の福祉避難場所として協定を結んだ。
- エ) 各施設は、地域福祉計画をはじめとする各種福祉計画策定への参画や行政を主体とした地域連携・協力のネットワークに参加し意見交換を行った。

### (2)信頼と協力を得るための情報発信

#### ①経営情報等の発信

- ア) 事務局は、法人の資金収支計算書・事業活動計算書・貸借対照表・現況報告書をホームページ及び広報紙に掲載し経営の透明性に努めた。

#### ②苦情・相談内容等の公表・説明

- ア) 各施設は、サービスに関する苦情・相談や第三者評価結果などの内容と改善・対応の状況について施設内の掲示等で公表し、福祉サービスの質の向上に取り組む姿勢を示した。
- イ) 事務局は、苦情・要望等の内容や対応方法を法人のホームページにて年2回（12月、6月）公表した。

#### ③情報管理の徹底

- ア) 各施設は、サービス提供等に関する必要な記録を適切に保管した。
- イ) 事務局は、個人情報保護規程を全面改正し適切な情報管理に努めた。

ウ) 都屋の里は、利用者が使用しているインターネット回線と施設のインターネット回線の共有面でリスクが有るため、次年度セキュリティ対策を講じる必要がある。

### 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

##### ①経営理念・経営方針・経営目標の周知徹底

ア) 事務局及び各施設は、法人の経営理念・方針・目的を共有できるよう新任職員や人事異動職員等に研修を実施した。

##### ②働き方の指針の運用 及び ③業務標準書の運用

ア) 前年度において各施設での人事考課の理解度・運用面で違いが有ることが判明したことから、今年度は経営対策監会議において職場風土の改善に直結する働き方の指針の評価については全施設で実施、業務標準書については各施設の評価環境も把握し実施する事を決定。沖縄療育園を除く施設では働き方の指針の評価が行われたが、一部施設で面談の未実施がある。

##### ④トータルな人材マネジメントシステムの構築

ア) 人材育成を図るための仕組みの一部である人事考課の取組で課題が未解決であり、人事考課制度・研修制度・キャリアパス制度を整備・運用した総合的な仕組みの構築に至っていない。

##### ⑤横の連携の推進

ア) 事務局及び各施設で職場での良好な人間関係の構築・維持に努め、課題があった場合は、管理職によるヒヤリングを行い課題解決に向けたが、長年の業務の中で築かれた課題もあることから施設長・種別理事・事務局が事務分掌・業務の見直しも含めて解決に取り組んでおり次年度も継続する。

イ) 事務局は排泄ケア研修等の実施に当たっては、介護員だけでなく食事面からの栄養士・医療面からの看護師の参加を求め横の連携で効果的な取組となるよう対応した。

##### ⑥生産性の向上に向けた取組

ア) 事務局及び各施設は、介護ロボット等の先進的な技術導入について認識しているが具体的な検討までには至っていない。

イ) 宮古厚生園及び名護厚生園では、ICTを活用した事業を継続した。気づきデータ入力システム「MIMOTE」を活用し、利用者の状態を入力し、職員の気づきをデータ化し、利用者の情報を共有を図ると共に、職員のサービスの質の向上を目指した。

#### (2)人材確保の取組の強化

##### ①福祉人材の確保

ア) 職員募集について、ホームページ、新聞掲載、圏域へのチラシ配布等様々なツールを駆使したが、介護職員については応募が少なく、十分な雇入に結びつかなかった。

イ) 事務局及び各施設は、学校訪問・人材紹介・人材派遣・求人広告・ハローワーク活用等の採用媒体・採用ルートで求職者との接点を多くもつよう努めたが、介護職員確保には苦慮した。

ウ) 事務局は、これまでの短時間労働・夜勤での配慮など雇用時間や雇用形態を工夫した多様な働き方に加えて、介護業務に就かず見守りや食堂での片付け、入浴後の対応等の業務に就く職員の確保を行うことを経営対策監会議に提案し、配置職員の枠数内で雇い入れることを決定した。

オ) 事務局及び各施設は、ホームページ及び広報紙を通して法人・施設の取り組み内容等を発信したが、法人の価値、ブランド力を高める発信としてはまだ不十分である。

カ) 事務局及び各施設は、小中高生への福祉教育への取り組みを実施できなかった。

#### (3)人材の定着に向けた取り組みの強化

##### ①福祉人材の定着

ア) 事務局は、採用後1年未満職員のフォローアップ面談を実施し、不安や疑問・課題を抱えている職員については、施設の管理職と共に不安解消に向け対応した。

イ) 事務局及び各施設は、職員ヒアリングで職員間の人間関係に関する声を聴取し、課題のある職員については注意指導や職員指導記録も活用し良好な関係が保てるよう取り組んだ。

ウ) 事務局及び各施設の管理職は、職員への声掛けが動機付けに繋がるよう努めた。

エ) 総合的な人材育成の大きな柱の一つであるキャリアパス制度については、人事考課の運用が計画通りに進んでないため、当初計画の素案以降の検討を行っていない。

## ②職員の安全と健康の確保

- ア)衛生委員会設置施設では、産業医に労働者の業務状況等の情報を積極的に提供した。
- イ)事務局及び各施設での腰痛防止・メンタルヘルス対応等の職場内研修への対応が不充分である。
- ウ)全職員を対象としてストレスチェックを実施し集団分析結果の周知を図ったが、職員個別対応については制度上の課題もあり十分ではない。

## ③職員処遇の現状の把握、分析、課題抽出

- ア)10月から新設された介護・障害施設に係る特定処遇改善手当については、第Ⅰ種介護員と第Ⅱ種介護員の賃金状況を分析し職員区分・賃金区分を設け支給した。

## ④非正規職員への配慮

- ア)事務局は、非正規職員に係る労働関係法令を遵守すると共に、待遇面での処遇改善手当では係数を正規職員の基準より高くし格差改善を図った。
- イ)事務局は、働き方改革に伴う無期雇用転換職員・嘱託職員等の待遇面の改善を行い、人材の定着を図った。

## (4)人材育成

### ①人材育成制度の構築・運用

- ア)事務局は、人材育成制度(案)を作成したが人事考課制度の運用が遅れており最終的な決定に至っていない。
- イ)経験と技能を有する常勤の無期転換職員・嘱託介護員の登用に関する選考基準等の仕組みを整備する必要がある。

### ②体系的な研修プログラムの構築

- ア)事務局及び各施設の研修プログラムは毎年作成しているが、体系的な研修プログラムとしての要綱の見直しには至っていない。
- イ)事務局主催の研修については、具体的な実務に係る知識の習得、職員の福祉従事者としての倫理観の醸成を考慮した内容で構成した。

### ③キャリアパスの明確化

- ア)事務局は、人事考課の仕組みの概要は構築したが各施設で統一的な運用が出来てないため、昇給・昇格の基準、賃金の水準等の明確化まで至っていない。

## ④課長職層・指導職層の育成

- ア)事務局は、中間管理職に対して「働き方改革」の内容周知についての研修を実施したが、指導職層の職員については、体系的な研修の実施ができなかった。

## 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

#### ①ルールに対する適切な認識

- 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)経営対策監会議において全施設で実施事業に係る法令遵守チェックリストを作成することを決定したが、あけぼの学園以外では作成が出来ていない。次年度は種別理事・施設・事務局の体制で作成を進める必要がある。

#### ②コンプライアンス教育の徹底

- ア)事務局及び各施設は、社会福祉関係法令、労務関連法令、虐待防止法等の適切な理解を促進するため職場内研修を実施した。また、社会的ルールの遵守の重要性の普及に努めた。

#### ③法令遵守要綱に沿った体制の運用

- ア)事務局及び各施設は、法令遵守要綱に基づく体制を運用し、法令等の遵守に向けた管理体制を維持した。

#### ④職員・利用者からの通報に対する適切な対応

- ア)事務局及び各施設は、利用者への不適切支援・パワハラ等に関する通報に対し、速やかに事実確認のための調査を実施し是正措置を講じた。

## ⑤報酬の取扱

ア) 事務局及び各施設は、法令に定められた基準に基づいて請求事務を行った。

## ⑥適正な補助金の取扱

ア) 事務局及び各施設は、補助金の目的を理解し適正に取り扱った。

## ⑦利害関係者との関係

ア) 事務局及び各施設は、利害関係者と公正かつ適正な関係を保持した。

## ⑧働き方改革への対応

ア) 事務局は、各施設の管理職及び担当職員へ法令の理解と適切な労務管理を実施するため、研修及び連絡会を開催し周知を図った。

## (2)組織統治（ガバナンス）の確立

### ①理事会・評議員会・監事

- ア) 事務局は、業務執行機関として高齢者施設、障害施設、児童施設、沖縄療育園それぞれの部門から選任された理事と共に主体的な法人経営に努めた。
- イ) 事務局は、法令に従い評議員会を設置し、適切な人材を配置し議決機関としての機能を維持した。
- ウ) 事務局は、法令に従い監事を選任し法人監査を適切に実施した。監事は内部監査にも同行した。

### ②組織統治機能の強化

ア) 事務局は、理事会・評議員会にて理事及び評議員、監事が各々の役割を認識し、法人経営と各施設(事業)経営のチェック、各機関の相互牽制機能が果たせるよう努めた。

### ③業務執行機能の強化

- ア) 監事及び事務局は、全施設を対象とした内部監査を行い業務執行機能の強化を図った。
- イ) 各施設の担当理事を中心とした施設種別会議を行い種別ごとの課題抽出・検討をおこなったが、経営対策監議会議・実績会議については種別施設毎の開催が実施できなかった。

### ④会計監査人の配置

ア) 評議員会にて、会計監査人(あすの監査法人)を選任し適正に監査を実施した。

### ⑤運営協議会の設置

ア) 家族会等の組織がある9施設の家族会等の代表者を構成員とする協議会を設置し、家族等からの声を聴取り施設運営に反映させた。

## (3)健全な財務規律の確立

### ①財務状況の把握

- ア) 事務局及び各施設は、法人全体及び各事業毎の経営状況を月単位で適切に把握するよう努めた。
- イ) 適切な収益の確保に向け、既存事業の収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 沖縄県と賃貸借契約を締結している土地の中で傾斜地等で未使用となっている北嶺学園及び八重山厚生園の一部の土地に関する協議は、県側が現況確認までは行っているがその後の進展がないため取組を強化する必要がある。
- 2 利用者が激減しているあけぼの学園の知的障害児者支援事業について、県協議を行い障害児の定員を減、障害者の定員増へと変更した。
- 3 利用率が低迷している具志川厚生園のデイサービス事業の事業継続について、事務局と施設で協議を重ねた結果、圏域の利用者ニーズがあることから事業を継続し利用率を上げるため取組強化を図ったが、登録数の伸びが想定より低いため継続した検討を要す。
- 4 八重山厚生園養護の措置費については、石垣市との調整を経て年間を通して改正以前の単価が適用されたが、当該単価でも赤字経営が継続することから更なる調整を要する。
- 5 事務局及び各施設は、報酬、措置費、加算等について施設種別毎に情報を共有し、制度について理解を深め適切な人員配置及び報酬・加算等の取得に向けたが、実地指導で指導を受け報酬減算となった施設も有ることから、今後、事務局及び各施設でのチェック体制の強化が必要である。

## ②会計に関する充分な体制の整備

ア) 事務局は、会計責任者及び出納職員が、社会福祉法人会計基準に関する必要かつ十分な知識を有するよう研修等を実施した。

## ③職務権限・役割の明確化

ア) 事務局及び各施設は、会計処理に関する事務分掌や職務権限を明確にして適正な会計処理を行った。

イ) 各施設は、会計処理に関する業務チェック表の活用と確認作業を行った。

## ④正確な計算書類の作成

ア) 事務局及び各施設は、計算書類を法令・ルールに従って作成した。

## ⑤コスト意識の醸成

ア) 事務局及び各施設は、意識が醸成されるよう実績報告の活用・予算作成時のヒヤリングに取り組んだが、法人としての定期的な実績会議の開催が出来無かったこと等もあり浸透は不十分であり継続した取組が必要。

## ⑥積立金

ア) 令和元年度は、積立を行う資金の確保が出来なかった。

## (4)経営管理者としての役割

### ①経営理念等の明確化

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。

### ②公益性の高い非営利組織の自覚

ア) 事務局及び各施設は、非営利組織としての施設経営、生活困窮者支援・相談受付等に取り組んだが法人規模からみると不十分であり、今後、強化する必要がある。

### ③外部環境の分析

ア) 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。

### ④内部環境の分析

ア) 各施設は、サービスの自己点検など自施設の強み弱みについての把握が不十分である。

### ⑤次世代の育成

ア) 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努めたが充分ではなく更なる取組が必要。

### ⑥責任を持った問題解決

ア) 各施設は、日頃から自施設の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。

### ⑦自己研鑽

ア) 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。