

中期経営計画

1. 中期経営ビジョン 2016 - 2020

(=5年後の将来にあるべき姿)

- (1) 市場、社会におけるポジション・対外的評価
⇒ 地域の福祉ニーズに応え、安心した暮らしを守る
- (2) 事業運営の将来像
⇒ 外部環境による経営リスクを最小限にし、効率的な事業運営により強靱な財務体質を築く
- (3) 組織と人のあり方
⇒ 成長意欲の高い人材の育成に取り組み、様々なライフスタイルに合わせた働き方を実現させる

2. 中期経営方針

(=中期経営ビジョンに掲げた目標を実現するための活動方針)

- (1) 財務の視点
 - キャッシュベースで、2016～2020年の収支差額累計3億円を達成する
 - 長期借入金の償還原資を確保しかつ貸金水準を維持する
- (2) 利用者の視点
 - 地域の高齢者・障害者の潜在ニーズを引き出し、それらに応える価値を提供する
 - 高齢化・重度化に対応するために、ハード・ソフトの両面を強化する
- (3) 職員の視点
 - 高い専門性と豊富な知識・技術を身につけるための人材育成プログラムを策定・運用する
 - 女性でも働きやすい職場を目指し、労働環境・労働条件を整備する

(4) 業務プロセスの視点

- 業務の標準化，合理化を進めるために，マニュアルと組織編成を見直す
- 外部への情報発信量を増やし，法人事業の可視化を進める

(5) 地域貢献の視点

- 公的サービスを受けられずに困窮している方々の声に耳を傾け，手を差し伸べる
- 同じ悩みを抱える方々が集まり，相談できる場を提供する

3. 中期経営戦略

(=中期経営方針に沿って目標を達成するための手段)

- (1) 法人本部の機能強化と計画的な人材確保・定着・育成
- (2) 北の峯学園・ライフサポート彩 利用者の重度化・高齢化対策
- (3) 障害通所事業所の再編
- (4) デイサポートかみふらのの段階的な事業拡大と
障害者グループホームの生活環境整備
- (5) 介護人材の確保
- (6) 高齢者事業運営の効率化
- (7) 災害対策の強化

4. 行動計画と達成状況

【達成状況】 ○：達成 △：実行して未達 ×：実行せず

【継続判断】 継：継続 断：中断 止：中止 変：変更 追：追加

	2016	2017	2018	2019	2020	継続判断
戦略（1）法人本部の機能強化と計画的な人材確保・定着・育成						
取組① 法人本部事務局の人員増強	△	△	○			—
取組② 社会福祉法人制度改革への対応	△	○				継
取組③ 採用活動の強化	△	△	○	△		継
取組④ 人材育成計画の策定	×	×	△			継
取組⑤ 人事考課者研修の実施	×	×	△			継
取組⑥ 労働環境の改善	△	△	△			継
取組⑦ 事業所内保育所の開設について	△	○				—
取組⑧ 事業主行動計画の策定	△	△	△			継
戦略（2）北の峯学園・ライフサポート彩 利用者の重度化・高齢化対策						
取組① 強度行動障害支援者養成研修（基礎研修・実践研修）の受講	○	○	○	○		継
取組② GH利用者への医療分野での専門的な支援	○	○	○			継
取組③ 法人所有GHの防災対策	△	△	△			継
取組④ 高齢障害者に対するサービス変更（入所施設への移行）	×	△	○	○		継
取組⑤ 支援員の介護知識・技術の向上	○	○	○	○		継
取組⑥ 高齢・重度の利用者が生活するGH住居の整備	×	×	△			継

	2016	2017	2018	2019	2020	継続 判断
戦略（3）障害通所事業所の再編						
取組① サポート・ステーション栄町の定員増と事業所の改築	△	△	△	○		—
取組② 通所事業の事業別運営と作業種拡大への取り組み	△	△	△	△		継
戦略（4）デイサポートかみふらのの段階的な事業拡大と障害者グループホームの生活環境整備						
取組① 上富良野エリア ○北の峯学園上富良野事業所の単独化と定員増（20名から30名へ） ○上富良野町内にグループホーム（以下GH）開設とGH住居増設とGH単独化 ○GHの夜間支援体制づくり	×	×	×	△		継
取組② 富良野エリア ○富良野市内の老朽化GH住居の整備 ○GHの夜間支援体制づくり	×	×	△	△		継
戦略（5）介護人材の確保						
取組① 学歴・年齢層に応じた戦略を講じる ○高卒、専門卒、大卒の新卒者に対する求人活動を法人本部と協力して行う ○市内近郊在住者に対する中途採用者確保に向けた求人対策を協議・実施する				△	△	継
取組② 介護等業務内容を再検討し、求人対象者の幅を広げる ○生活支援業務等、直接介護業務と区別した職務の必要性を模索し適正な配置を行う ○障害者雇用を推進し、シルバー世代の雇用を協議・実施する				○	○	継

	2016	2017	2018	2019	2020	継続 判断
戦略（6）第2種事業の安定した事業運営を探る						
取組① デイ3事業所のケア体制の整備 ○30年度報酬改正に伴うデイサービス事業の在り方、運営規模を検討する ○デイあさひ郷施設・備品等の老朽化に対する改善策を本部と協議する			△	△		継
取組② 居宅事業所運営の方向性を探る ○人員配置数並びに効率化をはかる等、今後の運営の在り方を協議する ○上富良野町、山部地区等のニーズに対し、行政との協議にて対応できるか再検討する			△	△		継
戦略（7）災害対策の強化						
取組① 自然災害におけるマニュアルの見直し ○長時間停電によるリスクの整理について ○事業継続計画（BCP）の見直しと近隣施設との災害対応協定について			△	○		継

以下余白

5. 2019年度の達成状況と今後の動き

戦略 (1) 法人本部の機能強化と計画的な人材確保・定着・育成

取組① 法人本部事務局の人員増強

(実施主体：法人本部)

2019年度の行動計画	達成状況	今後の動き
<p>○財務・経理・給与のルーティン業務を集約し、効率性を高める。</p> <p>※局内での部門による業務確立を目指す。</p> <p>○賞与支給額の算定。 人事考課制度の導入を進め、ポイント制での賞与支給を開始する。</p> <p>○サポート栄町改築に向け、引き続き協議書を提出する。</p>	<p>○一部を除き、事務局の業務として浸透している。役割が明確になっている。</p> <p>※人員不足により進められていない。</p> <p>○人事考課者研修は進めているが、考課が2020年度から(3等級以上)となっているため、全員が標準ポイントである。</p> <p>○2019年度事業として、昨年7月に内示を戴く。その後事務手続きを経て、建設がはじまり、2020年3月27日完成。4月1日より、新たな事業所に利用者が登所している。</p>	<p>○さらに効率性を求める。</p> <p>※優先順位を明確にし進める。</p> <p>○2020年度より3等級以上に人事考課制度を導入する。その後進めていく。</p> <p>○補助対象外であるが、外構工事が6月末までとなっている。</p>

取組② 社会福祉法人制度改革への対応

(実施主体：法人本部)

2019年度の行動計画	達成状況	今後の動き
<p>○当初、会計監査人の設置が2019年4月から求められていたが延期となった</p> <p>○内部統制構築に向けても、計画通り進めて行く。</p>	<p>○開始年度は示されていない。</p> <p>○内部統制構築に向け、吉岡経営センターと公認会計士2名の協力のもと体制整備を進めた。</p>	<p>○今後、会計監査人を設置することになってもスムーズに対応ができるよう準備を進める。</p> <p>○局内にメイン担当者を置き、内部統制構築ためのヒアリングを実施する。</p> <p style="text-align: right;">以下余白</p>

取組③ 採用活動の強化

(実施主体：法人本部)

2019年度の行動計画	達成状況	今後の動き
<p>○事務局長が採用責任者として取り組む</p> <ul style="list-style-type: none"> ①合同企業説明会 ②単独企業説明会 ③施設見学会 ④学校訪問 ⑤インターンシップの実施 ⑥四大生の実習受入 ⑦外国人採用について準備 <p>○介護初任者研修受講者への奨学金制度実施中。</p> <p>○介護初任者研修実施準備（～2019年度） ※法人内での研修実施を検討している。</p>	<p>○状況</p> <ul style="list-style-type: none"> ①合同企業説明会参加（11回） ②単独企業説明会開催（3回） ③施設見学会実施（4回） ④学校訪問実施（大学11校 短専7校） ⑤インターンシップの実施（夏1回） ⑥四大生の実習受入（2020受入決定） ⑦外国人採用準備（監理機関と協定） <p>○制度開始から3年半が経過。 この間、制度の利用者77人（内介護福祉士取得者44人）。 貸与金額の総額8,209,668円。</p> <p>○未実施。</p>	<p>○新年度の採用に向けて</p> <ul style="list-style-type: none"> ①～④は継続。 ⑤は夏冬で各1回実施。 ⑥2020年度実施。 ⑦早ければ2020年10月より受入。 <p>※新卒採用ナビサイトはマイナビからダイヤモンド就活ナビに変更。</p> <p>○2020年度の希望者17人。継続して対応。 ※受講者の進捗状況について、適宜確認する。</p> <p>○費用対効果を考慮したうえで判断する。</p>

取組④ 人材育成計画の策定

(実施主体：法人本部)

2019年度の行動計画	達成状況	今後の動き
<p>○法人本部が受け持つ部分と施設・事業所が担う部分に分けて整理する。 プログラムの在り方について委員会等を設置し協議していく。</p> <p>○先進的な取組をしている施設の情報収集と視察。</p> <p>○人材育成部門を設置し、体系的な研修プログラムを立案・運用。 (専門スキル・マネジメントスキル)</p> <p>○人材交流先の選定・交流プログラムの策定</p>	<p>○職員研修を充実させるため、下記のように整理した。</p> <p>(1) 研修の体系</p> <p>①テーマ別研修 ②職層別研修 ③派遣研修(事業所) ④施設・事業所間現場研修(事業所)</p> <p>○他施設の訪問実績はなし。 (悪天候により断念したケース1件)</p> <p>○人材育成部門等の設置までは至っていない。</p> <p>○未実施。</p>	<p>○今後も継続。研修内容は職員からの要望も踏まえて決定する。</p> <p>○専門の改革チームを設置し情報収集・レポート作成・運営協議会への提案を任務とする。</p> <p>○部門または担当責任者を設置する。</p> <p>○上記改革チームが選定する。</p>

取組⑤ 人事考課者研修の実施

(実施主体：法人本部)

2019年度の行動計画	達成状況	今後の動き
<p>○人事考課者研修を実施。 ※まずは、役職付きの者から考課者研修を実施し、次年度からの運用を目指す。</p>	<p>○計画どおり人事考課者研修を実施。 人事委員会を発足し杉本理事と大場監事に協力願う。 (第1回は2月19日に開催。)</p>	<p>○人事考課規程・面接制度運用規程に基づき進める。 年9～10回程度、人事考課者研修を実施する。</p> <p style="text-align: right;">以下余白</p>

取組⑥ 労働環境の改善

(実施主体：法人本部)

2019年度の行動計画	達成状況	今後の動き
<p>○サービス残業を撤廃。 時間外労働を削減。 年次有給休暇の消化率アップ。 パート職員の雇用促進。 なお、魅力ある職場会議については一旦休止。</p> <p>○ICTの活用による業務効率化（～2020年度）。</p>	<p>○サービス残業の報告はなし。</p> <p>○時間外労働は、退職者の発生により増加した事業所もあるが概ね減少傾向。</p> <p>○年次有給休暇の消化率は高い水準(80%以上)を維持している。</p> <p>○パート職員の雇用は、単にパート職員を増員するのではなく、時間帯・業務内容・時給を見直した。</p> <p>○ICTの活用は具体的な活用まで至っていない。</p>	<p>○引き続き、サービス残業を発生させないよう管理監督者への啓発を継続する。</p> <p>○四半期に一度、時間外労働の月平均を集計し、削減状況をチェックする。</p> <p>○有給取得率80パーセント以上を維持していく。</p> <p>○日中サービス事業所は正規職員の比率を引き下げ、準職員やパート職員にシフトする（正規は入所系へ）。</p> <p>○2020年度内にワークフロー・電子決裁システムの導入、ウェブ会議の運用を実現する。</p>

取組⑦ 事業所内保育所の開設について

(実施主体：法人本部)

2019年度の行動計画	達成状況	今後の動き
○当初の目標である定員を19人にする。	○12名の定員で開園し、利用希望者の増加により19名に変更。 予算と実績に乖離が発生した(定員の変更で基本単価が減額した)。	○定員を満たすよう、職員・企業・地域に情報発信する。 保育施設が既存のままでは最大17名までしか受け入れられないため、一部改修工事を行う予定(50万円程度)。

取組⑧ 事業主行動計画の策定

(実施主体：法人本部)

2019年度の行動計画	達成状況	今後の動き
○次世代育成支援対策推進法にもとづく一般事業主行動計画の策定。 ※計画の内容について職員に周知するとともに、HP上に掲載し、目標を達成。 有給休暇取得率の向上。 育児休業の取得を促す	○年次有給休暇の取得率は一般事業主行動計画における目標を達成。 育児休業は取得促進により女性の取得者が増加した一方で、男性の実績はゼロのまま。	○男性に育児休業の取得を促進し、取得率を全国平均レベル6.16%(2018年厚労省雇用均等基本調査)まで引き上げる。

戦略 (2) 北の峯学園・ライフサポート彩の重度化・高齢化対策

取組① 強度行動障害支援者養成研修（基礎研修・実践研修）の受講

(実施主体：北の峯学園)

2019 年度の行動計画	達成状況	今後の動き
○強度行動障害支援者養成研修（基礎研修・実践研修）（～2020 年度）。計画的に受講させる。	○2020 年度 3 月現在 障害者事業全体 目標 36 人に対し 39 人修了（内、実践研修 6 人修了）	○引続き、研修修了者を増やし利用者への適切な処遇を推進するとともに、加算の取得に向けて確実に挙げる。

取組② GH利用者への医療分野での専門的な支援

(実施主体：ライフサポート彩)

2019 年度の行動計画	達成状況	今後の動き
○GHへ看護師の配置を行い、健康管理等の充実を図る。	○北の峯学園との連携により、看護師配置による体制を維持している。通院を担当する生活支援員を育成し、利用者の状況を的確に看護師に伝達できるよう進めている。	○引続き、医療体制の維持に努めるとともに夜間等の緊急時においても看護師との協力体制を構築する。

取組③ 法人所有GHの防災対策

(実施主体：ライフサポート彩)

2019年度の行動計画	達成状況	今後の動き
<p>○賃貸借契約を締結して使用している住居については、スプリンクラーの設置はない。建物自体の状況も踏まえ、今後の安全対策を協議していく。</p> <p>○生活支援員、世話人が災害対策について理解し利用者の安全と近隣住民との協力体制を構築する。</p>	<p>○費用の問題、建物契約期間の問題がありスプリンクラーの設置を推進するのは現状では難しい。 (自法人所有建物は設置済み)</p> <p>○2019年度は、避難訓練を7月、10月に実施、災害対策訓練を10月に実施。</p>	<p>○賃貸借契約を締結していた2件の家主より、退去の意向が示されたため、新たな住居を確保することとし、今後は自法人で建物を整備する。その際スプリンクラーは必置として計画に盛り込む。</p> <p>○災害マニュアルに則り、計画的に訓練を実施する。</p>

取組④ 高齢障害者に対するサービス変更（入所施設への移行）

（実施主体：ライフサポート彩・北の峯学園・北の峯ハイツ・寿光園）

2019年度の行動計画	達成状況	今後の動き
<p>○GH利用者の身体状況に応じたサービスの変更と、入所施設への緩やかな移行（～2020年度）。</p> <p>※北の峯ハイツ・富良野市寿光園等との連携</p>	<p>○北の峯学園・北の峯ハイツ・富良野市寿光園と連携が図られるようになった。</p> <p>現在3名をハイツで受入、生活している現場からは、特に問題は生じていない</p>	<p>○引続き、適切なサービスが提供できるよう、ご本人・家族・施設、事業所で協議し、必要に応じ進めていく。</p> <p>ごく当たり前のこととして捉えており計画にあえて位置付けなくても良いと考える。</p>

取組⑤ 支援員の介護知識・技術の向上

（実施主体：北の峯学園・ライフサポート彩）

2019年度の行動計画	達成状況	今後の動き
<p>○支援員の介護知識・技術の向上にむけた法人内連携による研修実施およびケース検討会議の充実（～2020年度）。</p>	<p>○シーティング研修、口腔ケア研修等、北の峯ハイツの内部研修に参加。また、業者等の協力を得てポジショニング研修を北の峯学園にて開催し職員会議等で周知している。</p>	<p>○引続き、北の峯ハイツ内部研修に参加する。また、障害高齢者に関連する外部研修にも計画的に参加させる。</p>

取組⑥ 高齢・重度の利用者が生活するGH住居の整備

(実施主体：ライフサポート彩)

2019年度の行動計画	達成状況	今後の動き
<p>○バリアフリー住居の整備に向けた研究と費用の算出。</p> <p>※再度、利用者の身体状況と建物環境について協議することとする。</p> <p>※生活に支障をきたす場合があれば速やかに法人及び家主と協議し生活環境の改善に取り組む。</p> <p>そのために必要な予算を確保する。</p>	<p>○北の峯ハイツの内部研修「排泄のメカニズム」研修に参加。</p>	<p>○引続き、北の峯ハイツ内部研修に参加する。</p> <p>また、障害高齢者に関連する外部研修にも計画的に参加させる。</p>

戦略 (3) 障害通所事業所の再編

取組① サポート・ステーション栄町の定員増と事業所の改築

(実施主体：サポート・ステーション栄町)

2019年度の行動計画	達成状況	今後の動き
<p>○当初は、補助事業申請の可否について行動計画の変更が有るとしている。</p> <p>2019年度整備事業について、7月に内示を受け、事務手続きを進め年度内に本体工事は確実に終わるよう要請される。</p> <p>早々、工事監理業者、建築業者を定める。</p> <p>ほか、外構工事、厨房機器、備品整備等事務手続きが必要な件については、随時、役員等にて説明し、理事会において諮ることとする。</p>	<p>○2019年9月1日より建設工事着工する。</p> <p>設計監理業者、工事請負業者の協力により、予定通り2020年3月27日建物引渡を受け、上川総合振興局の完成検査も無事終わる。</p> <p>なお、「出張所工房すきっぷ」については、障害者グループホームに転用することを役員協議会・理事会・評議員会にて説明し、了承を得ている。</p>	<p>○4月1日より、移転先の西麻町にて事業開始。定員を10名増員し、60名とする。</p> <p>※併設事業所として、相談支援事業所歩みについても、4月1日から開始。</p> <p>本体周辺の外構工事については、6月30日までの工期となっている。</p> <p>※すべての工事が完了した後に落成式を予定しているが、新型コロナウイルスの影響により、現状のままでは開催は困難であり、実施しないこともある。</p> <p>「出張所工房すきっぷ」について 新年度、4月より工事を着工し、7月末の完成を目指す。 (現在賃貸借契約を締結している家主から要望されている時期までに退去することになっている)</p>

取組② 通所事業の事業別運営と作業種拡大への取り組み

(実施主体：障害通所全事業所)

2019年度の行動計画	達成状況	今後の動き
<p>○各通所事業所の作業種の一部整理と編成に向けた準備。また、工賃向上へ取り組むために特化した体制作りと「デイサポートかみふらの」の定員増について、就労事業拡大のため土地の確保について調査を行う。</p> <p>なお、通所事業所の再編については、前年度、障害者総合支援法の一部改正に伴い就労事業報酬の仕組みが大きく変化したことから、改めて協議を行うこととした。</p>	<p>○各通所事業作業種の一部整理に関しては、サポートステーション栄町で受託していた「珍味梱包作業」を、デイ芽ぐみ野で行えるよう、芽ぐみ野内の作業室確保のため改修工事を実施。作業を芽ぐみ野へ移管している。</p> <p>かみふらの定員増、土地の確保、特化した体制等に関しては、新規利用者の情報収集、新規作業内容の確立等、調査や検討を行ったが、定員増や具体的な作業内容の策定までには至らなかった。</p> <p>再編に関して協議を重ねたが、現状での再編は、やはり報酬改定の影響が大きく、再編することでのメリットを確立できるまでの検討には至らなかった。</p>	<p>○作業種の整理に関しては、継続的に検討し、必要に応じて対応していく（他事業所へ移管（整理）や、中止も含め）。</p> <p>かみふらのの定員増に関しては、各関係機関（養護学校、各市町村福祉課）と連携し、新規獲得、新規開拓を継続していき、ある程度の確保が確定された時点で定員増を行いたい。土地の確保は家主の動向をみていき、同時に新規事業の検討も行う。</p> <p>再編に関しても、新規事業も視野に入れ再度検討していく。</p>

戦略 (4) デイサポートかみふらのの段階的な事業拡大と障害者グループホームの生活環境整備

取組① 上富良野エリア

- 北の峯学園上富良野事業所の単独化と定員増 (20名から30名へ)
- 上富良野町内にグループホーム (以下GH) 開設とGH住居増設とGH単独化
- GHの夜間支援体制づくり

(実施主体：デイサポートかみふらの・ライフサポート彩)

2019年度の行動計画	達成状況	今後の動き
<p>○利用ニーズを見極め、無理のない範囲で定員増を進める。 市町村福祉課及び養護学校とは連絡調整を密に行う。</p>	<p>○養護学校新卒者の対象はいなかったが、市町村との連絡調整により、年度途中で4名の新規利用者確保ができた。 (7月2名、9月2名、計4名)</p>	<p>○引き続き連絡調整を継続し新規利用者確保に努める。</p>
<p>○今後1住居の設置を予定しており、継続して物件を探す。</p>	<p>○12月中旬、GH住居の条件に合った中古物件を見つけ、購入、改修工事、スプリンクラー設置まで行えた。</p>	<p>○4月末、改修工事が終了し、開始が1ヶ月ほど遅れる可能性があるが、開始後は安定した運営に努める。</p>
<p>○夜間における利用者の状況を踏まえ、支援方法及び安全対策について検討する。</p>	<p>○利用者の状況を鑑み、1名、高齢の方は、学園に近い住居へ異動していただいた (緊急対応できるように)。</p>	<p>○支援方法・安全対策に関しては、利用者の状況を注視し、検討は継続していく。</p>

取組② 富良野エリア

- 富良野市内のGH住居の整備
- GHの夜間支援体制づくり

(実施主体：ライフサポート彩)

2019年度の行動計画	達成状況	今後の動き
<p>○GH利用者の身体状況を考慮し、北の峯学園もしくは高齢者施設などへの移行も含め、GH事業の定員と住居の適正数の見極めも行いつつ、利用者の地域生活に支障が生じないように修繕等必要な住居に関しては整備していく。</p> <p>○GHの夜間支援体制づくり 夜間における利用者の状況、支援方法及び安全対策について職員配置を考慮し検討する。必要に応じ夜間支援を行う住居として、「住居ぽぷら」「住居ごりょう1階」が建物、設備等の条件に適しているため、さらに整備が必要か協議する。</p>	<p>○GH利用者が3名、年度中に北の峯学園へ入所（移行）している。 修繕等に関しては、手すり等の設置（整備）に関しては必要に応じすぐに対応している。</p> <p>○入所施設へ3名が移行したため、緊急性の高い方はいないことと、検討の結果、現状職員配置では難しいため、夜間支援体制の構築まで至っていない。</p>	<p>○身体状況を見極め移行等に関しては、今後も継続していく。事業の定員に関しては、上富良野住居が増えるため5月以降64名となるが適正数の見極めも検討を継続する。 住居整備など大きく金額がかかるものに関しては、早めに検討し計画を持って実施していく。</p> <p>○現状の職員数では配置が難しいため、加算収入とのバランスを見極め、利用者の身体状況によっては、緊急性が高まることもあるため、職員配置、職員確保、支援方法を検討し、準備していく。</p>

戦略 (5) 介護人材の確保

取組① 学歴・年齢に応じた戦略を講じる

(実施主体：高齢者福祉事業)

2019 年度の行動計画	達成状況	今後の動き
<p>○高卒・専門卒・大卒の新卒者に対する求人活動を法人本部と協力して行う。</p>	<p>○富良野圏域高校生 3 名を新規採用 旭川福祉専門学生 1 名を新規採用 文教大学管理栄養士 1 名を新規採用</p> <p>インターンシップや高校に介護スタッフが出向いて介護職について説明するなどの効果があった。</p>	<p>○何が動機付けとなり将来の職業を選択されるかわからないが、中高生のインターンシップは今後も積極的に行う。 圏域の高等学校にアルバイト依頼をすることも継続したい。 各種学校へは、介護現場の内情を説明できる職員も同行させ、学校側・生徒への効果を上昇させる。 ～課長職 2 名に期待す。 ～毎年最低 1 名以上の高校生・専門生を採用を目標とする。</p> <p>社会福祉士養成大学関係は、相談員がメインになるが、事業所に明確な相談員を配置する人数を定める必要がある。今後協議を進める。</p>

<p>○市内近郊在住者に対する中途採用者確保に向けた対策を協議・実施する。</p>	<p>○専門校卒で他法人の経験者1名を年度当初より1名採用した。 ～自法人職員の妹であるとのこと。</p> <p>グループホームほがらかでは、短時間で早朝・夕方～深夜など特定の時間パートとして時給設定を見直したところ、2名採用に繋がった。</p>	<p>○中途採用者は、他の事業所を経験している方と全くの未経験者と二分される。前者の場合は、経験がある分、割高の賃金設定が必要になる。後者の場合は、介護職に適さないと自身が判断した場合は、短期間で離職される恐れもある。中途採用者への研修については、各々の状況を考慮して、個別の研修計画を策定し育成に努める。</p> <p style="text-align: right;">以下余白</p>
---	---	--

取組② 介護業務内容を再検討し、求人対象者の幅を広げる

(実施主体：高齢者福祉事業)

2019年度の行動計画	達成状況	今後の動き
<p>○生活支援業務等、直接介護業務と区別した職務の必要性を模索し適正な配置を行う。</p>	<p>○施設内の清掃・洗濯業務を委託業者に依頼していたが、2019年度よりサポートステーション栄町(現 すきっぷ)へ委託業務を移管した。</p> <p>業務を進めるにあたり、以前業者で働いていた方を採用することでスムーズに行われたが、元々北の峯ハイツ内でも4名の清掃・シーツ交換等で従事する職員を採用していたため、整理ができていないこともあった。</p> <p>現在は、すきっぷ配属職員が1名退職したため、元々北の峯ハイツのアシスタント業務職員が代替しているが、業務は円滑にすすめられており、介護スタッフの負担も軽減されている。</p> <p>障害者雇用に向けて第一段階はクリアしていると評価する。</p>	<p>○介護員不足による課業の分業という視点だが、もう一步踏み込んだ内容として思案しているのは、介護現場(フロア毎に配置)にて、障がい者やアクティブ高齢者の採用に繋げるよう着手していく。</p> <p>その分、介護専従職員は、夜間帯の業務が増えることが予想される。</p> <p>また、専門職が少なくなると介護事故のリスクが高くなることも懸念される。</p> <p>障害者雇用は、個別の支援計画を作成し、雇用に向けた取組みを双方の事業所で実施しなければ実現に時間を要する。</p> <p>入所系の事業所のなかでは、直接介護は難しくてもシーツ交換や洗濯、介護用品の補充、廃棄物処理、浴槽掃除などの実施は可能性が高い。</p> <p>入所系では、業務実習を試み障害者雇用を本格的にすすめたい。また、デイサービス事業としては委託事業を継続したい考えがある。</p>

<p>○障害者雇用を推進し、シルバー世代の雇用を協議・実施する。</p>	<p>○シルバー世代の採用は、北の峯ハイツでは介助員2名のみでの採用でした。 富良野市寿光園も介助員男性1名採用～通院運転業務、営繕、施設周辺環境整備など。 デイあさひ郷は障がい者1名が実習したが、本人の行動と事業所からの情報提供不足により中止となる。 デイかみんは、障がい者による実習は円滑に行え、今後も継続する。 北の峯ハイツは初年度ということで戸惑いもあったが円滑に業務は行えた。 残念ながら、障害者雇用については実績ゼロである。 やはり、介護員の採用は、引き続き厳しい状況ですが、通所事業などは、まだ入所系に比べ、雇用に向けて可の能性は高い。</p>	<p>○アクティブシニアの短時間パート採用など副業をされている方へのアプローチが必要と思われる。</p> <p style="text-align: right;">以下余白</p>
--------------------------------------	---	---

戦略 (6) 高齢者事業運営の効率化

取組① ケア体制の整備

(実施主体：高齢者福祉事業)

2019 年度の行動計画	達成状況	今後の動き
<p>○業務内容を再検討し、有期契約職員の効果的な配置を行う。</p> <p>○次世代リーダーを育成する (管理者・生活相談員・介護リーダー)</p>	<p>○職員の退職希望等により各事業所においては、早めに職員の補充やシフト体制の見直しをはかるなどし対応しました。デイあさひ郷は有効に配置しているが、他 2 事業所は行いたくても募集がない。</p> <p>○富良野市寿光園の生活相談員の育成には、まだ時間を要すがそれ以外の事業所では、次期相談員候補が育ってきていると評価している。管理者候補は、多くの事業所でもう少し時間が必要だ。</p>	<p>○地域性により異なり、山部地区ではパート職採用はかなり厳しい。 ⇒指定管理料に係る課題のひとつ採用できるか不明だが、グループホームほがらかのように早朝深夜などの特定した時間勤務者を検討する</p> <p>○事業所間の中間管理職層の異動を協議し、次期リーダー候補を育成する。 ～事業所単位の人件費問題はある。 ～障害福祉事業との兼ね合いもある</p>

<p>○居宅介護支援事業所歩み 活動拠点の変更に対する柔軟な対応を行うとともに、相談体制の強化及び地域の潜在的なニーズの把握に努める。</p>	<p>○2019年度の動向から、今後、急激に利用者が増えるとは思えない。 難しい判断だが、この人数がピークなのかもしれない。 現状を踏まえ、3.7名から2.7名体制で事業を行う。</p>	<p>○基準では専従が1名以上必要となっているから、それ以外の職員は兼務するなどの対策も必要になる。 メリット・デメリットを整理し、将来は障がい者の相談事業所と複合的な事業として可能か協議する。</p> <p style="text-align: right;">以下余白</p>
---	---	--

取組① ケア体制の整備

(実施主体：高齢者福祉事業)

2019年度の行動計画	達成状況	今後の動き
<p>○デイあさひ郷の建物本体の老朽化による設備診断調査等を実施する。</p> <p>○必要に応じ関係市町村と協議し、今後の事業の進め方について検討する。</p>	<p>○非木造社会福祉施設老朽度調査表に基づき、札幌の設計会社に調査を依頼。結果として構造耐力上問題ないとのこと。ただし、防水・外壁の補修、設備等の更新、エレベーターの更新は今後協議を要するとしている。</p> <p>○現時点では、富良野市寿光園指定管理の更新時期と重なり養護施設を拠点としたケア体制等については富良野市と協議するタイミングではないと判断し、協議は行っていない。</p> <p>上富良野町とは、特養とデイかみんの課題があるが、法人内部でも方向性を定めただけではないので協議はしていない。障害事業との複合型についても上記同様に法人内で協議をしていないため進めていない。</p>	<p>○引き続き、設備等の点検を実施するとともに、エレベーターのリニューアル（制御盤交換）、冷房機器の増設を行い、ご利用への環境改善を図る。</p> <p>○富良野圏域の人口動態と要介護者数、サービス利用者数等の推移と将来的なニーズ調査を行い、課題を整理し、法人としての将来的な方向性を定める必要がある。</p> <p>次に、その課題に対して必要な措置、方法を協議検討し、具体的な事業計画案を作成する。</p> <p>必要に応じて、市町村と情報交換を実施する。</p> <p>～次の5年間計画に係るものとして。</p>

<p>○職場間体験実習、各種研修等を協働で行い、介護サービスの向上に努める。</p>	<p>○職場間体験実習 富良野市寿光園は職員に希望を聞き取り実施しましたが、北の峯ハイツやグループホームほがらかについては、職員シフトが厳しく外部研修も控える状況でした。</p>	<p>○最近の動向として、北の峯ハイツに新規採用者が入職し、最低1年間はシフトをマスターするために時間を要している。一方では、山部地区において職員が退職しても当該施設事業所で確保できず、北の峯ハイツやグループホームほがらかから異動するケースが増え、その中で職員研修を行い、サービスの向上につなげていくことは、さらに時間を要す。人の育成には、やはり体験・経験させることが必要だと考えるが、1日や2日の短期間ではなく年単位の意図的な異動にて育成する方法が考えられる。また、外部への研修に中々参加できないため、外部講師を施設に招き、数年単位で習得するやり方へシフト案がある。テーマは重度化対応と予防が肝である。担当する職員は、将来的に期待する介護スタッフになる。今後は、入浴介助に特化したプロ、トランスファーに特化したプロなどの育成に取り組む。</p>
--	---	---

取組② 指定管理者制度に係る円滑な運営について

(実施主体：高齢者福祉事業)

2019年度の行動計画	達成状況	今後の動き
<p>○当該施設〔富良野市寿光園〕、事業所〔富良野市デイサービスセンターやまべ〕はもとより、全体によって人員体制の維持に努める。</p> <p>○稼働率管理について、富良野市との連絡を密にして目標達成を目指す。</p> <p>○山部、東山地区における高齢者支援について、協議を行う。</p>	<p>○事務体制を一部変更したが機能せず。そのため、新規に1名事務員を採用。元の事務員1名は生活相談員とした。事務員の採用時7名の応募があり、そのうち2名を介護員として採用するが、内1名は、自己都合により退職している。年度途中での退職、60歳を機に退職する者により新年度はグループホームほかから2名異動し補充した。</p> <p>○情報交換や情報共有により入退居手続きについては円滑に遂行されました。特定枠40名については弾力的に対処して下さり50名は認めていただいた。</p> <p>○地域活動推進会議にてコグニサイズを含め各地区の情勢について調査する予定だったが、ケアマネの個人的な意見に留まった。</p>	<p>○山部地区の採用は大変厳しい状況です。人材育成、その他の視点を考慮し、入職後、3年～5年の間に、必ず富良野市寿光園に異動させ職場経験をする等のシステムを構築する。</p> <p>夜勤業務等で求められる介護技術にも違いがあることや習得したスキルが活かされない場合もあり、異動方法については再協議が必要である。</p> <p>○引き続き、担当者との連携を密にする。今後の指定管理者更新に向け、根拠を示しつつ協議していきたい。</p> <p>○介護員等の数が充足されることが前提だが、富良野市寿光園を拠点として新サービスに対する具体策を検討する。</p>

戦略 (7) 災害対策の強化

取組① 自然災害におけるマニュアルの見直し

(実施主体：全施設・事業所 共通)

2019 年度の行動計画	達成状況	今後の動き
<p>○長時間停電によるリスクの整理について。</p> <p>○事業継続計画（BCP）の見直しと近隣施設との災害対応協定について</p> <p>○入所施設等の非常用発電機設備整備及び発電機の購入について。</p>	<p>○2018 年 9 月 6 日の北海道胆振東部地震の災害を教訓として、各々施設・事業所において災害マニュアルの見直しを行っている。</p> <p>○BCP の見直しについては、各々の施設・事業所で整理している。近隣施設との災害協定については進んでいない。</p> <p>○非常用発電機について 北の峯ハイツ 2019 年 3 月設置完了 北の峯学園 2019 年 8 月設置完了 GH ほがらか 2020 年 3 月設置完了 発電機購入</p>	<p>○整理した課題において、設備整備・災害対応備品等の購入について必要な場合は、事業計画、予算に反映させる。</p> <p>○他法人、他施設の方針もあるため、事情を考慮しつつ、判断したい。</p> <p>○非常用発電機について 富良野市寿光園 既存発電機の修理 サポートステーションすきっぷ（新設） 2 階部分に非常用発電機設置 発電機購入</p>

取組① 自然災害におけるマニュアルの見直し

(実施主体：全施設・事業所 共通)

2019年度の行動計画	達成状況	今後の動き
○災害時等備蓄品の確認及び購入について	○BCPの見直しに関連して進めている。 必要最低限の備蓄は各事業所で行った。 しかし、この度の新型コロナウイルス感染症対策に要する資材の確保は、想定外で、不足する恐れが出てきている。	○必要な備品等については、事業計画、予算に反映させる。 各事業所の事業の特性により災害に対する意識は異なるが、災害意識については経験していないだけに低いと思う。 ハザードマップも新たになり、新型コロナウイルス感染症の惨事もあるため、再度見直すことが必要である。 大規模災害は、各事業所単体で考えることではなく、全体で共有する。
○各施設・事業所における災害マニュアルの見直し	○BCPの見直しに関連して進めている。 適宜、見直しは必要であるが、高齢者福祉事業としては作成している。	○災害リスク等新たな情報を収集し、追加・変更を継続的に行う。 継続することは必要。 事業計画に位置付ける考え方は、今後協議を要す。

<p>○災害時等における避難支援・応援に関する相互協定について</p>	<p>○新規に災害時等の相互協定を締結はしていない。</p> <p>(参考) 避難支援に関する相互協定 2013年6月 (社) 音別憩いの郷 2019年1月 (社) 南富良野大乘会</p> <p>(参考) 施設の利用・職員派遣等の協定 2013年5月 富良野市</p> <p>(参考) 福祉避難所の設置運営の協定 2017年7月 上富良野町</p>	<p>○関係機関、他法人と連携を図り、範囲・規模を見極めながら相互協定について協議する。</p> <p style="text-align: right;">以下余白</p>
-------------------------------------	--	---