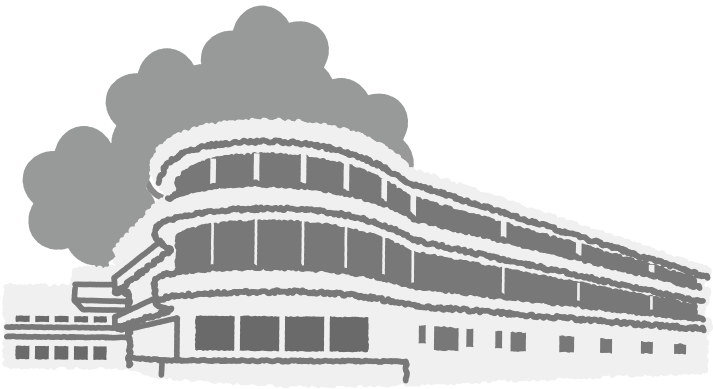
甲　寿　園　だ　よ　り

令和元年度 年報

令和元年度事業報告
令和２年度事業計画

Kabutoyama Fukushi Center　Kojyuen



令和元年度年報

令和元年度事業報告
令和2年度事業計画

目次

令和元年度年報発刊にあたって　園長　中野　由理 …… 3
法人理念 …… 4
令和元年度　事業報告 (法人本部) …… 6
令和元年度　事業報告 (甲寿園) …… 14
決算報告 …… 24
予算概要 …… 25
利用者の状況 …… 26
甲寿園歳時記 …… 28
各フロアのまとめ　南館 2 階 …… 30
南館 3 階 …… 30
北館 2 階 …… 31
北館 3 階 …… 31
ケアプラン室 …… 32
栄養室 …… 33
医務室 …… 34
リハビリテーション室より
令和元年度リハビリテーション室まとめ …… 35
在宅事業関係の事業報告　居宅介護支援事業所 …… 37
短期入所生活介護事業所（ショートステイ） …… 37
通所介護事業所（デイサービス） …… 38
甲寿園地域貢献事業 …… 39
・健康カルチャー教室ハイカラ倶楽部 …… 39
・第 7 回春フェスタ …… 39
委員会のまとめ　感染対策委員会 …… 40
食事・褥瘡予防委員会 …… 41
身体拘束廃止・虐待防止委員会 …… 42
防災委員会 …… 43
PC 委員会 …… 43
リスクマネジメント委員会 …… 44
排泄委員会 …… 44
研修委員会 …… 45
口腔ケア委員会 …… 46
サービス向上委員会 …… 47
ボランティア・クラブ活動の状況 …… 48
苦情相談受付及び解決状況の結果報告 …… 51
永年勤続・ボランティア活動表彰 …… 52
寄付一覧 …… 53
職員の状況 …… 54
写真で振り返る甲寿園の 1 年 …… 55
令和 2 年　事業計画 (法人本部) …… 60
令和 2 年　事業計画 (甲寿園) …… 64
防火管理体制と災害発生時の業務分担 …… 70
甲寿園組織図 …… 71
令和 2 年　年間行事予定 …… 72
令和 2 年　カレンダー　2020 年 …… 74
甲寿園の沿革 …… 76
実践研究発表 …… 80

令和元年度年報発刊にあたって

「平成から令和へ」

甲寿園園長
中野　由理

令和元年度「甲寿園だより」年報を発刊いたします。

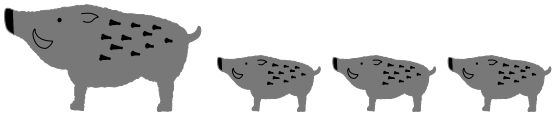
平成から元号が変わり５月より令和となりました。ご利用者の中には大正、昭和、平成、令和と4つの元号と共に人生を歩まれた方がおられます。お一人おひとり歩んでこられた道のりに対して敬意を表し、令和における甲寿園での生活を大切に過ごしていただくため丁寧な支援を継続しなければならないと改めて思いました。

夏には参議院選挙が行われ、そこでは社会福祉関連の公約等も多くみられました。国の社会保障費全体が年々拡大するにつれ、そこに歯止めをかけようとする力が働きます。「持続可能な社会保障制度の実現」の言葉のもと高齢者にとって大切な「年金・介護」について、給付や負担の見直しもされるのではないかと不安も募るところです。

１０月には、賛否両論の中消費税１０％への増税が行われました。５年後・１０年後、この消費税増税によって、「社会保障が充実した」という結果をもたらすものであってほしいと願いました。同じころにラグビーのワールドカップが日本で開催され「ワンチーム」の言葉とともに日本チームの躍進に心を躍らせたことも記憶に残っています。

甲寿園は、この地域の在宅高齢者サービスにおいても、入居しておられるご利用者の終の棲家としても重要な役割を持つ施設です。私たちの仕事は第一にご利用者の生活を守ることですが、現在福祉関係の人材不足が全国的に懸念されています。甲寿園でも今年度の大切な課題の一つとして「必要な人材の通年確保」をあげました。ご利用者の生活を守りより良い支援をするためには、良い人材の確保が必要です。人材確保のためにも介護の質を保つためにも、「人を大切にする園」でありたいと常に考え進めていきました。しかし安定した人材の確保が難しく昨年に引き続き課題として残りました。

世の中が次の年に控えたオリンピックの話題に沸き立ち、甲寿園も５０周年を前に準備を始めていた矢先、思いもかけず新型コロナウィルス性肺炎の感染が世界中に広がりました。初めは隣国での感染症の一つとしか認識していなかった事象が、瞬く間に世界を巻き込むこととなりました。特に感染すると重症化しやすい高齢者の介護を行う施設にとって、脅威としか言えない事象です。今まで行ってきた感染対策に加え、見えにくい特徴を持った新たな感染症への対策を講ずることとなりました。入居だけでなく通所、短期入所という在宅関係も併せ持つ甲寿園にとって、高齢者の方々の命・生活を安全に保つことは極めて難しいことです。年度内は何とかご利用者、ご家族、関係各所、職員の協力のもと発症者なく終えることができました。しかし新型コロナウィルス性肺炎の感染が、これからどのような経過をたどっていくかわからない今、大切なご利用者の命と生活を守ることを常に考え緊張感をもっていく必要を感じております。このように高齢施設にとって厳しい時ではありますが、一日も早い収束を祈り笑顔のあふれる日々を取り戻せますよう、地域の皆様、関係者の皆様にもご理解や協力をいただき職員とともに頑張りたいと思っております。



社会福祉法人　甲山福祉センター

Social Welfare Corporation Kabutoyama Fukushi Center

理　念

Philosophy

人が、として とともに 豊かに生きる

We live and enhance life together as human beings

基本方針

１　わたくし達は人との出会いを大切にします

２　わたくし達は思いやりと謙虚な気持ちを大切にします

３　わたくし達は個人を尊重し心優しい援助に努めます

４　わたくし達は社会福祉に貢献できるよう資質の向上に努めます

５　わたくし達は地域との信頼を深め開かれた施設運営に努めます

Policy

1　We treasure our encounters with each other.

2　We cherish sympathy, charity and humility.

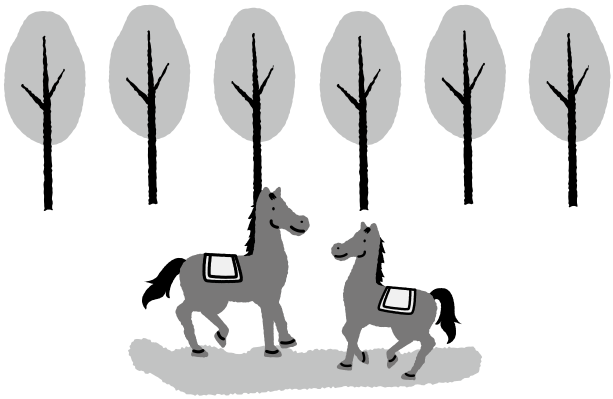
3　We respect individuals and support them tenderly.

4　We develop qualities to contribute to the welfare of society.

5　We deepen mutual trust with local communities.

令和元年度

事業報告



令和元年度　事業報告

法人本部

1. はじめに

新たに作成しました新５カ年計画に基づき、主として次の８項目に基づいて事業を進めました。

1）法人内のガバナンスの強化・社会福祉法人に求められる円滑な組織運営のシステムの構築
2）財務計画の見直しと分析、チェック体制の強化
3）新人事制度の整備・運用、研修制度の充実
4）採用力の強化、職員定着の努力
5）各施設における建物や設備のメンテナンスや物品調達の合理化
6）防災対策・危機管理対策の向上
7）地域貢献活動の実施
8）「働き方改革法案」に適応した体制の整備

組織運営のシステムの構築は理事会、役員会、経営協議会、各施設の役職者会議、各部署というヒエラルキーを基本にして、法人全体の意思統一を図り整えてきました。財務計画に関しては、予算を適正に作成してそれに基づき運営を行いましたが、後半は新型コロナウイルス感染症という全く予期しない問題が起こりました。採用力の強化は採用担当を配置し、学校訪問などの強化を行いましたが、人材の不足はかなり深刻で、新規卒業者の人数が揃えられず、中途採用者で対応しました。今後は新人事制度の本格的な運用によって職員の成長とやる気を促すことで定着に繋がると考えています。物品調達の合理化に関しては、新型コロナウイルス関係の衛生材料をはじめ、法人全体で取り組んできました。今後も強化していきます。防災対策・危機管理については担当職員を配置して強化しました。地域貢献活動は専門部会、各施設とも種々の事業に取り組みました。「働き方改革法案」への適応は、法案に基づいて規程の改正などを行いました。

2. 事業報告

1）法人内のガバナンスの強化・社会福祉法人に求められる円滑な組織運営のシステムの構築

（ア）理事会、評議員会の開催

定例の理事会は４回開催します。評議員会は３回開催します。

コンプライアンスに則った経営を遂行するため、事業計画・予算、事業報告・決算、大型修繕計画、新規事業の開始等について審議を行います。

⇒理事会は定期を４回、臨時を２回開催しました。評議員会は２回開催しました。３月の評議員会は新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止し報告書を送付することで対応いたしました。

（イ）常勤役員会を原則月２回開催し、法人全体の事業運営について協議します。

⇒常勤役員会は原則月２回、全２２回開催しました。行事等のスケジュールやコロナウイルス感染拡大防止の関係で２回中止しました。

（ウ）経営協議会を月２回開催し、各事業所の経営状況、運営上の諸問題などについて協議します。

⇒経営協議会は月２回、全２４回開催しました。

（エ）法人本部の人材配置を強化して、各施設が行っている事業や部署の集約について検討します。

⇒４月より兼務で施設管理担当と採用担当を配置しました。工事や設備管理業務の一元化、採用業務の集約を行いました。

（オ）本部内での仕事の優先順位を考慮し、法人規程集の整備・電子化を進めて、効率化を図ります。

⇒規程集の整備は順次行っていますが、電子化については今年度はできませんでした。次年度に進めます。

（カ）各専門部会（事務担当部会、栄養・給食担当部会、研修担当部会、広報活動部会、危機管理・防災対策部会、ボランティア支援部会、地域貢献活動支援部会）、事業種別連絡協議会、甲山地区施設連絡協議会を開催し、それぞれのミッションに基づき、施設を超えて横断的な運営を行います。

⇒各専門部会開催日

事務担当部会	第 1 回　5 月 23 日（木）　第 2 回　9 月 2 日（月） 第 3 回　11 月 11 日（月）　第 4 回　1 月 16 日（木）
栄養・給食担当部会	第 1 回　4 月 24 日（水）　第 2 回　8 月 9 日（金） 第 3 回　11 月 20 日（水）　第 4 回　2 月 14 日（金）
研修担当部会	第 1 回　5 月 22 日（水）　第 2 回　6 月 26 日（水） 第 3 回　7 月 24 日（水）　第 4 回　9 月 25 日（水） 第 5 回　10 月 23 日（水）　第 6 回　11 月 27 日（水） 第 7 回　1 月 22 日（水）　第 8 回　2 月 26 日（水）
広報活動部会	第 1 回　5 月 30 日（木）　第 2 回　7 月 4 日（木） 第 3 回　9 月 11 日（水）　第 4 回　11 月 13 日（水） 第 5 回　1 月 15 日（水）　第 6 回　3 月 18 日（水）
危機管理・防災対策部会	第 1 回　5 月 16 日（木）　第 2 回　7 月 18 日（木） 第 3 回　8 月 9 日（金）　第 4 回　11 月 29 日（金） 第 5 回　2 月 14 日（金）
ボランティア支援部会	第 1 回　5 月 28 日（水）　第 2 回　8 月 29 日（水） 第 3 回　11 月 27 日（水）
地域貢献活動支援部会	第 1 回　5 月 13 日（月）　第 2 回　6 月 12 日（水） 第 3 回　7 月 11 日（木）　第 4 回　8 月 2 日（金） 第 5 回　9 月 10 日（火）　第 6 回　10 月 15 日（火） 第 7 回　2 月 12 日（水）

（キ）事業所間の距離が離れていることもあり、決裁に時間がかかっている現状を踏まえて、電子決裁システムについて、２０２０年度からの導入にむけた準備を行います。

⇒2社によるデモンストレーションを実施し、導入に向けて業者選定をし、次年度の前半に導入します。

（ク）施設統括部長を中心に運営に関する現状を常に把握し、苦情対応、適切な人材配置などに即座に対応していきます。

⇒現状での問題点を洗い出して業務改善を目的とした行動計画を策定しました。
下半期から実行し、次年度に引き続き行います。

（ケ）第三者評価の対象事業については評価を実施します。

⇒今年度は第三者評価をする事業はありませんでした。

（コ）合同苦情解決委員会を年1回（2月）開催します。

⇒2月２1日に実施しました。

2）財務計画の見直しと分析、チェック体制の強化

（ア）監査法人の意見を基に各事業の経営分析を経理担当者が行い、分析結果を役員会、経営協議会に報告し、協議のもと経営の軌道修正を図っていきます。

⇒毎月の経営協議会で利用者集計表、事業活動推移表の報告を受け、各施設から提出される試算表を本部でチェックを行いました。そして、その分析結果を基に施設統括部長を中心として、経営の安定化、健全化を図るべく各施設長及び管理職と検討を行いました。

（イ）法人本部における財務部門のチェックを強化し、全体としての財務計画に沿って、
本部として年に2，０００万円以上の積立を目標とします。

⇒法人本部において、各拠点の試算表チェックを毎月行い、法人全体としてほぼ予算通りの業績となりました。本部としては今年度3，８７０万円の積立を行いました。

（ウ）経常増減差額は２．５パーセントを目指します。

⇒甲寿園において約7，０００万円の屋上防水工事が修繕費として費用計上されたため、今年度の経常増減差額は△1，８６０万円となっています。サービス活動収益５０億円に対して、上記改修工事を差し引ても約5，０００万円の経常増減差額となり1パーセントの利益率となり、目標を達成することはできませんでした。

（エ）収入に関しては、各事業所が事業内容を精査して可能な限り加算をとって増収につなげるとともに利用率の拡大を目指します。

⇒利用率が低迷している事業については、原因を明確にして改善につながるように方策を考え営業を強化するなど行いました。

（オ）各事業の利用率、並びに収支状況に関しては、拠点施設の各事業について数値目標を設定します。
それに対して各月の経営協議会で実績を評価し収支のバランスが保たれているかをチェックします。
もし目標から逸脱している点があれば、対応策を講じます。

⇒経営協議会で毎月前月までの実績を報告し、事業ごとに対応策を講じました。

（カ）支出に関しては、稟議を回す際に予算に合致しているか、また適正な額での支出かを常にチェックします。

⇒稟議書で適正な額か、複数の見積もりを取っているかなどをチェックし、できるだけ支出を抑える努力をしました。

（キ）中間監事監査を１１月、決算監事監査を5月に行います。
会計監査法人によるチェックを行うとともに会計監査人による会計監査を実施します。

⇒決算監事監査は5月２８日に実施しました。中間監事監査を１１月１８日に実施しました。

（ク）適正な運営と相互牽制のため、各事業所の財務管理、サービス面の内部監査を実施します。

⇒2月に中間監査の対象ではなかった2施設を対象にしました。

3）新人事制度の整備・運用、研修制度

（ア）全職員が法人理念を体得した人財になってもらえるよう新人事制度の運用を開始します。

⇒4月より新人事制度を導入し運用を開始し、全職員に目標管理シートを提出させ面談を行いました。ただし今年はプレ運用で、昇給や賞与などの賃金には反映しませんでした。

（イ）初年度は職員に制度を理解してもらうとともに、評価者研修を徹底して行い、円滑な運用に努めます。

⇒評価者研修は制度についての研修、面談の研修を2回実施しました。

（ウ）キャリアパス制度の作成検討など研修体制の充実を図り、人材の育成を進めます。研修責任者を配置し、研修システムを体系化してプラン作成に取り組みます。

⇒研修部会、各事業別部会、各施設などで研修を充実させています。全体的な研修システムの体系化までには至っておりません。

（エ）関係機関が主催する役員対象の研修会への参加を進めるとともに、幹部や役職者の養成のための研修会への参加を勧めます。社会福祉施設長資格認定講習課程の受講を計画的に勧めます。

⇒幹部、役職者の養成の研修の参加は積極的に勧めています。社会福祉施設長資格認定講習課程に関しては今年度は対象者がいませんでした。

（オ）第１８回法人職員合同実践研究発表会を開催し、職員の研究・研修の充実を図り日々の仕事で課題を見つけ能力の向上を図ります。

⇒法人職員合同実践研究発表会は１１月１７日に開催しました。

（カ）職員研修・勉強会を開催し、業務上必要な各種の資格取得を奨励します。

⇒研修部会が中心となって、職員研修を行っています。各施設も随時必要な研修を行っています。介護福祉士資格取得に対する補助金制度を新しく導入しました。

（キ）人材育成・確保に関して見学実習等の受入等、日本福祉大学と連携をしていきます。

⇒見学実習は、従来受け入れている学校から介護福祉士、保育士の実習を受け入れました。日本福祉大学と連携していますが今年は実習生はいませんでした。

（ク）大阪市立大学の障がい医学・再生医学寄附講座にて、重症心身障害児者に関わる医師・医療職人材の育成に寄与します。

⇒平成３０年度より開講した寄附講座ですが、講座構成員の変更はありません。文部科学省研究費による「重症時の在宅支援を担う医師等養成プログラム」は平成３０年度に終了しましたが、令和元年度は、発達小児医学講座（濱崎孝史教授）主催と寄附講座後援の形で開催し、５０余名の参加者がありました。昨年度同様に、附属病院外来にて寄附講座教員による呼吸ケア外来を開設しています。

当センターリハビリスタッフも協力し、その成果を当センターへフィードバックしています。また、重症児者の呼吸によるエネルギー代謝についての研究は当センターを研究フィールドとして一部実施しています。

4）採用力の強化、職員定着の努力

（ア）本部に採用担当者を配置し、学校やハローワークへの訪問を行います。

⇒採用担当者を配置して学校やハローワークへの訪問を強化しました。４年生大学１２校、短期大学２校、専門学校５校、専修高等学校１７校、通信制高等学校２校に訪問しました。

（イ）定期採用試験は年４回を予定していますが、必要に応じて随時行います。

⇒定期採用試験は６回実施しました。１５名に内定を出しました。

（ウ）中途採用においても、正規職員採用、非正規職員採用との違いを明確にして、随時に採用試験を行い、人材難の状況に対して柔軟に対応できるようにします。また職員紹介制度、ハローワーク等への求人、有料紹介会社の活用により、職員確保に努めます。

⇒中途採用も随時実施し、様々な手段で職員の確保に努めました。

（エ）実習生が減少している現状に対処すべく、学校訪問などで実習生の確保に努めます。

⇒福祉を目指す学生自体が減少している中、実習生も減少しました。今年新設の専門学校から介護福祉士の実習がありました。

（オ）奨学金制度を拡充し、各専門学校や高等学校に利用拡大を呼びかけます。

⇒採用担当が専門学校や高等学校に奨学金制度の広報をしていますが、実際の利用はありませんでした。

（カ）来るべき人材不足に備えるべく、外国人就労者の受入れの可能性について検討するプロジェクトチームを立ち上げます。

⇒外国人の就労に関しては議論しましたが、費用対効果、当法人の状況を考えていまだ実施するには至りませんでした。

（キ）大学や県社協、人材会社等が主催する就職フェアに積極的に参加します。

⇒６月２９日、１１月２４日の県社協主催の就職フェアに参加しましたが、参加者は激減しました。

（ク）大学のボランティアサークルなどとの関係を構築し、採用につながるような動機づけを行います。

⇒ボランティア支援部会を中心に近隣の関西学院大学と甲子園短期大学に募集案内を送付しました。実習生にも声をかけて３名の方が来られました。採用につながっているかは分かりませんが、認知はしてもらっていると考えています。

（ケ）職員の労働の負担を和らげるために、ロボットや ICT を導入することを検討します。

⇒資料を収集して検討をしました。今年度特に導入したものはありませんでした。

（コ）労働環境の改善をすすめ、職員の健康管理の課題に引き続き取り組みます。

特殊健康診断やストレスチェックを実施します。

⇒定期健康診断はもちろん、特殊健康診断やストレスチェックを実施しました。

（サ）新規卒業者の人材の確保のために、求人サイトの有効活用や大学、専門学校等への訪問を行います。

⇒新卒向けのサイトをはじめ、求人サイトを活用しました。採用担当が学校訪問をしました。

（シ）永年勤続表彰（１０年、２０年、３０年、４０年）を行います。

⇒下半期の１１月１７日の実践研究発表会にて表彰しました。今年度は１０年２２名、２０年１１名、３０年１名、４０年２名を表彰しました。

（ス）法人内における福利厚生制度の調整と統一を進め、充実に努めます。

⇒福利厚生制度は互助会を中心として行っています。甲子園球場の年間指定席も多くの職員が利用しました。

5）各施設における建物や設備のメンテナンスや物品調達の合理化

（ア）施設管理を統括する人材を本部に配置して、建物や設備の状態を把握します。

⇒本部事務局に新たに管理部長を配置して、各施設の建物や設備の状態のチェックを行いました。

（イ）建物や設備のメンテナンスの計画を立てて、優先順位を考えて順次行っていきます。

⇒建物や設備のメンテナンスの計画を作成して、必要な事業から優先順位をつけ、これに沿った形で点検及び修繕等を推進しました。

（ウ）共同して購入すると安くなるものはまとめて購入し、経費節減に努めます。

⇒共同購入に関しては消耗品や事務備品など一定のところはできています。今後他にも実施可能か検討していきます。

（エ）消費税増税前に購入できるものは、できるだけ購入します。

⇒工事は上半期に行いました。パソコンなどの必要な設備は大半は増税前に購入しました。

6）防災対策・危機管理対策の向上

（ア）昨年度の災害の経験を踏まえ、予期せぬ災害の発生に対応できるように災害対策マニュアルの整備及び見直しを進めます。

⇒水防法第 15 条に基づく芦原デイサービスセンターの水害避難対策及び土砂災害防止法第８条に基づく甲山地区の甲寿園、にしのみや苑の土砂災害時の避難確保計画策定、管轄消防署と調整して消防計画を改正し、西宮市地域防災支援課に提出しました。

（イ）災害時の職員の安否確認や参集のシステムを導入します。

⇒安否確認・招集システムの導入と法人内防災規程の改訂に向けて検討を重ね、令和２年度に向けて計画しました。

（ウ）災害発生時には各施設の利用者のみならず地域住民の支援に協力できるように、備蓄物品の整備等、体制整備を進めます。

⇒昨年の災害発生時の停電等の反省と検討から、各施設で予算化して携帯発電機の購入や非常用食料等の備蓄を進めました。

（エ）各施設が定期的に災害に応じた訓練を計画し、実施します。

⇒本部事務局管理部長が各施設の災害に応じた訓練を視察するとともに、管轄消防署と合同で、実効性ある訓練を実施しました。

（オ）事業継続計画（ＢＣＰ）に更に検討を加えて、事業計画マネジメント（ＢＣＭ）を構築します。

⇒現行の事業継続計画（ＢＣＰ）を災害種別、規模により第２版を弾力的に検討し、事業継続マネジメント（ＢＣＭ）の下地作りをしました。

（カ）日本福祉大学提携社会福祉法人の災害対策担当者研修に参加して、法人間の災害時ネットワークの構築を強化します。

⇒職員全体の防災対策・危機管理能力の向上を図るため、各種災害対策研修に参加した職員から積極的に伝達研修を受けました。さらに提携法人との連絡・協調に努めました。

7）地域貢献活動の実施

（ア）喀痰吸引研修事業を年２回開催します。

⇒今年度も年２回実施しました。１回目（５月２７日～６月１６日）は８名、２回目（８月２３日～９月１５日）は１４名の受講がありました。

（イ）法人成年後見事業を運営している「特定非営利活動法人みどり兵庫」の運営を支援し、成年後見従事者の養成講座の開設を支援していきます。

⇒「特定非営利活動法人みどり兵庫」の運営委員を法人から６名出して支援しました。

（ウ）西宮市社会福祉協議会主催の社会福祉法人連絡協議会に世話人として参加します。

⇒今年度から発足した西宮市社会福祉協議会主催の社会福祉法人連絡協議会に監事として、また他の活動にも積極的に参加しました。

（エ）NPO 法人みどり兵庫に運営委員として協力します。協働して成年後見事業の普及・啓発活動を行います。

⇒「特定非営利活動法人みどり兵庫」の運営委員を法人から６名を任命して実際の運営について携わりました。

（オ）県や市の社会福祉協議会や、ＮＰＯ法人、民生委員・児童委員その他の地域の諸団体との交流を通じて、地域貢献事業を行っていきます。

⇒総合相談支援センターを中心に、諸団体との交流を通じて地域貢献事業を行っていきます。

8）「働き方改革法案」に適応した体制の整備

（ア）職員の勤務状態の現状について把握して、「働き方改革法案」に沿った形で運用していきます。

⇒正規職員と非正規職員の福利厚生の統一は行いました。次年度に賃金面について同一労働同一賃金について検討しています。

（イ）勤務規定等について法案との整合性を図ります。

⇒法改正に対応して就業規則や給与規則を改正しました。

9）各専門部会

（ア）事務担当部会では「社会福祉事業における事務機能の基盤強化」を方針とします。会計監査法人による指導に基づき、改善し、簡略化することに取り組みます。予算作成におけるチェック機能を強化し、実態に則したものにします。また、資材や消耗品の共同購入などで経費削減に取り組みます。

⇒事務担当部会を年４回開催し、各拠点及び法人全体の決算の報告、中間決算の報告等を行い、現状分析並びに経営状況の把握の共有を図りました。また、会計監査法人の期中監査を受けて、法人内で統一した会計処理を行い、相互チェックを行いました。予算編成については期日を早め、本部事務局でチェックを行いました。消耗品については、共同購入できるものについては本部事務局で一括購入するなど経費削減に努めました。

（イ）栄養・給食担当部会では、「安心安全で美味しい食事を提供し、適切な栄養管理を行う。専門分野の資質向上に努める。地域へ情報を提供し要望や期待に応える」を方針とし各施設の情報交換や交換研修に取り組みます。

⇒当初の計画通り年４回開催しました。各施設の増税対策や、災害時対応についての情報交換や甲寿園の「利用者への栄養ケアについて」の実践や西宮すなご医療福祉センターの「廃業や撤退による業者変更」の取り組みを聞き、専門分野の資質の向上に努めました。また防災部会と合同で業者を招いて非常食の勉強会を行い施設間交流に努めることができました。

（ウ）研修担当部会では、引き続き人材育成による組織力の向上を目標とした法人研修を企画します。新任職員研修、新任フォローアップ研修、法人職員合同研修、役職者研修、法人職員合同実践研究発表会、法人施設研修 (法人内施設間交換研修) を実施します。また、新人事制度を念頭に、各施設の専門性を考慮したキャリアラダーの情報提供を積極的に取り組みます。

⇒法人合同研修は日本福祉大学の先生を講師として「チームで協働！合意形成」をテーマに3回行い、計１２７名の法人職員が受講しました。本研修は3年間かけてシリーズ化している評価の高い研修で、部会では来年度も継続についての検討を行っています。法人職員合同実践研究発表会は１１月１７日に開催しました（参加者１３６名）。９題の演題は日々の業務の困難に取り組んだ結果の紹介で、参加者のアンケートからそれぞれが刺激を受けたことがうかがえました。法人役職者研修を計3回開催し１０６名の役職者が研修に参加しました。理事長が講師を務め「ダイバシティ・マネジメントと働き方改革」をテーマに座学とグループワークを行いました。法人職員が職場の枠を超え、活発に話し合える貴重な時間となりました。

（エ）広報活動部会では、昨年度に引き続き「人材確保に向けての広報活動」を進めていきます。新５カ年計画にあるように「地域において、存在感のある社会福祉法人」になる為に各拠点及び各専門部会で行っている地域向けの活動を、外部に情報発信できるよう活動を進めていきます。

⇒昨年度作成したファイルケース及びリクルート用パンフレットを、就職説明会等で引続き活用できるよう、増刷しました。各拠点及び専門部会で行っている活動を広報部員が中心となり、各拠点のホームページに掲載を行いました。他の拠点の取り組みに法人全体で関心をもち理解を深めることにもつながりました。広報部員の情報収集や掲載方法の精度を次年度も引き続き高めていきます。

（オ）危機管理・防災対策部会では新５カ年計画「法人の基本方針及び法人運営」に基づき、防災部会の管轄を本部管理部とすることにより、管理部長の指揮下で法人全体の防災体制の再建築を行います。非常時の備品や物品の定期的な点検と再検討、ＩＣＴを利用した新しい防災システムの導入等を進めます。

⇒5月に部会員に対して新５カ年計画とＩＣＴを利用することを説明しました。７月には「（西宮市）命を守るハザードマップ」を使用し図上シミュレーション訓練を実施し、８月には、栄養・給食担当部会と合同で非常用食料のメーカー担当者から選択、調理及び保存方法等を受講しました。１１月には、日本福祉大学・提携社会福祉法人 災害担当者研修会の伝達研修、２月には阪丹但地区 防災研修の伝達研修を実施するとともに、第2版（案）のＢＣＰの検討をしました。ＩＣＴを利用した新しい防災システムの導入は令和２年度も引き続き検討を重ねて参ります。令和元年度に実施しました5回の部会を通してメンバーの防災に対するスキルは確実にアップしたものと考えます。

（カ）ボランティア支援部会では、ボランティアだよりを年２回発行します。大学生がボランティア活動を積極的に、また継続的にできるように、西宮市内の大学に広報します。さらに、受け入れ体制を整備する準備をします。

⇒新５カ年計画の地域支援・地域貢献について検討しました。ボランティアの受け入れ方法、体制ついては、各施設で整備することとしました。各大学にボランティア募集の案内をし、１校より行事の際に２０名の参加がありました。実習生にボランティアの案内をし、その後２名の学生がボランティアに来ました。ボランティア通信を２回発行しました。

（キ）地域貢献支援部会では、法人の専門職員を活用し社会福祉制度やケア内容等についての相談会及び、医師による地域公開講座を年３回実施します。

⇒9月２９日に「睡眠時無呼吸症候群」をテーマに耳鼻咽喉科しのみやクリニック四ノ宮隆医師を講師として、公開講座をコープ苦楽園集会所にて実施しました。参加者は３１人でした。講演終了後、参加者数名から施設入所利用の相談等があり居宅介護支援事業所の職員が対応しました。１０月２４日にＮＰＯ法人みどり兵庫との共催で、神戸合同法律事務所の増田祐一弁護士による「どうなっているの成年後見！？成年後見制度の実際」を但馬銀行苦楽園支店にて行い、地域の方１５名が参加されました。

１０月２７日に廣本歯科クリニックの廣本孝史先生による「その歯で生涯食べれますか」を夙川さくら保育園にて行い、地域の方３１名が参加されました。１１月１５日にＮＰＯ法人みどり兵庫との共催で、増田祐一弁護士による「成年後見制度無料相談会」を西宮すなご医療福祉センターにて行い、５名が参加されました。

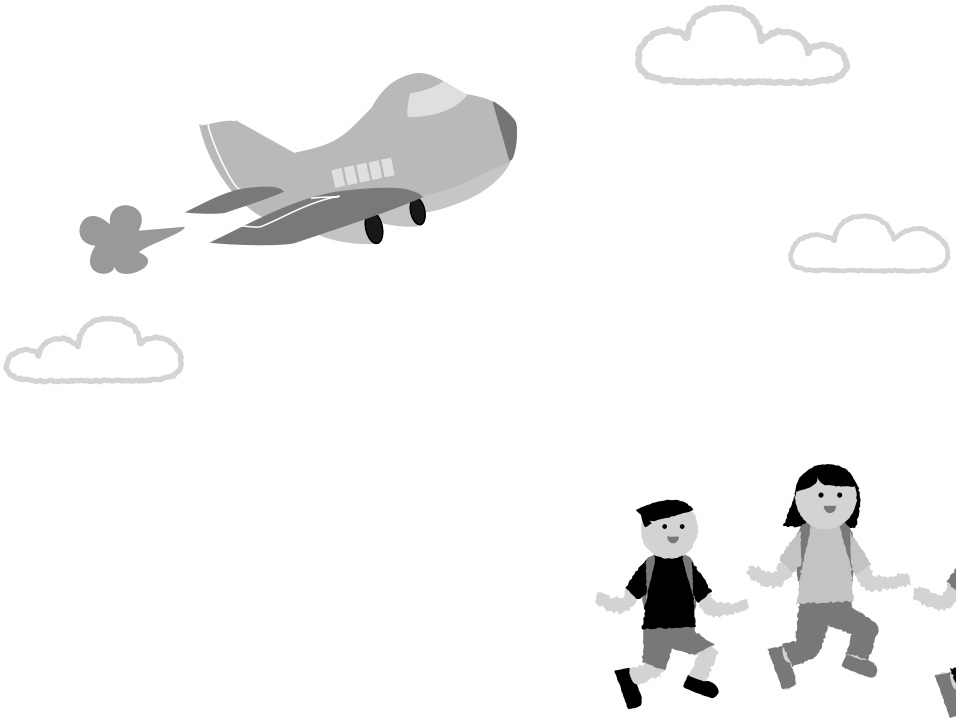
10）その他

（ア）各施設の事業報告集を7月に発行します。

⇒7月に発行できなかった施設もありましたが、9月には全施設が発行しました。

（イ）新規事業計画については引き続き検討を行います。

⇒新規事業計画は今年度特にありませんでした。

（ウ）高齢者施設の人材確保の対策として、初任者研修の再開を検討します。

⇒高齢者部会において費用対効果等を考えて検討していましたが、実施をしないという結論に達しました。