

社会福祉法人
経営実践事例集Ⅲ

社会福祉法人
経営実践事例集Ⅲ

平成22年11月
全国社会福祉施設経営者協議会

平成22年11月
全国社会福祉施設経営者協議会

社会福祉法人 経営実践事例集Ⅲ

目 次

1. 人材育成と資格取得者の確保
社会福祉法人 一幸会 3
2. 短時間正規職員制度導入に向けて
社会福祉法人 依田窪福祉会 22
3. 八生会職員教育 法人内職員教育構築への取り組み
社会福祉法人 八生会 法人本部 26
4. 理学療法士導入による法人内の連携強化について
社会福祉法人 みまき福祉会 48
5. 夢工房における IT 化への取り組み
社会福祉法人 夢工房 55
6. 情報化社会における施設経営のあり方に関するひとつの試み
社会福祉法人 藹藹会 70
7. お泊りデイを実践した5年間の取り組み
社会福祉法人 広域福祉事業会 83
8. 監査部門から見た社会福祉法人としての法令遵守
社会福祉法人 こうほうえん 89
9. 介護予防による地域活性化
社会福祉法人 こうほうえん
(介護予防通所りハビリテーション事業所なんぶ幸朋苑) 100
10. 「内部監査・相互交流事業」について
社会福祉法人 依田窪福祉会 102

人材育成と資格取得者の確保

社会福祉法人 一幸会

住所/TEL 山形県鶴岡市美原町 4 - 40 / (0235)-25-2881

URL/E-mail <http://ikkoukai.or.jp/> / zimukyoku@ikkoukai.or.jp

経営理念 高齢者が自分らしい生活を安心して暮らせる介護サービス
～住み続けたくなる生活のために～

高齢者が 自分らしく生活するために
思いやりに溢れた温かい心で
必要な支えを必要な時に提供し
安心される介護を目指します

事業内容及び定員

特別養護老人ホーム	(76名)	1カ所
ショートステイ	(16名)	併設
デイサービスセンター	(35名)	併設 月～土曜日
”	(25名)	併設 日曜日
ホームヘルパーセンター		1カ所
居宅介護支援センター		2カ所
在宅介護支援センター		1カ所
小規模多機能型居宅介護事業所		1カ所

収入 (法人全体) 平成21年度決算

①社会福祉事業	599,070,500円
②公益事業	532,084円
③収益事業	0円
合計	599,602,584円

従業員数 (法人全体) 106名 (非常勤含む)

当面する経営課題

- ①看護師の人員確保
- ②介護職員処遇交付金制度の見直し (対象職員の拡大) と交付金の継続
- ③入所待機者の解消—施設整備の必要性和補助

発表する取組みに着手した理由、背景

〈 背景 〉
平成21年度介護報酬改定において、介護従事者等 (看護師・介護福祉士) の配置加算と専門性を問われるようになった。

〈 理由 〉
事業運営を行う上で看護師・介護士等の資格取得者の募集を行っても、良い人材を確保することが困難であった為に、現に勤務している法人の従業員の質の向上と資格取得者の増員を考え研修体制の再構築と、賃金規程等の見直しを図った。

人材育成と資格取得者の確保



社会福祉法人一幸会

池幸園 園長 佐藤佐保子





一幸会理念

高齢者が自分らしい生活を
安心して暮らせる介護サービス
～住み続けたくなる生活のために～

高齢者が、自分らしく生活するために
思いやりに溢れた温かい心で
必要な支えを必要な時に提供し
安心される介護を目指します。



一幸会基本方針

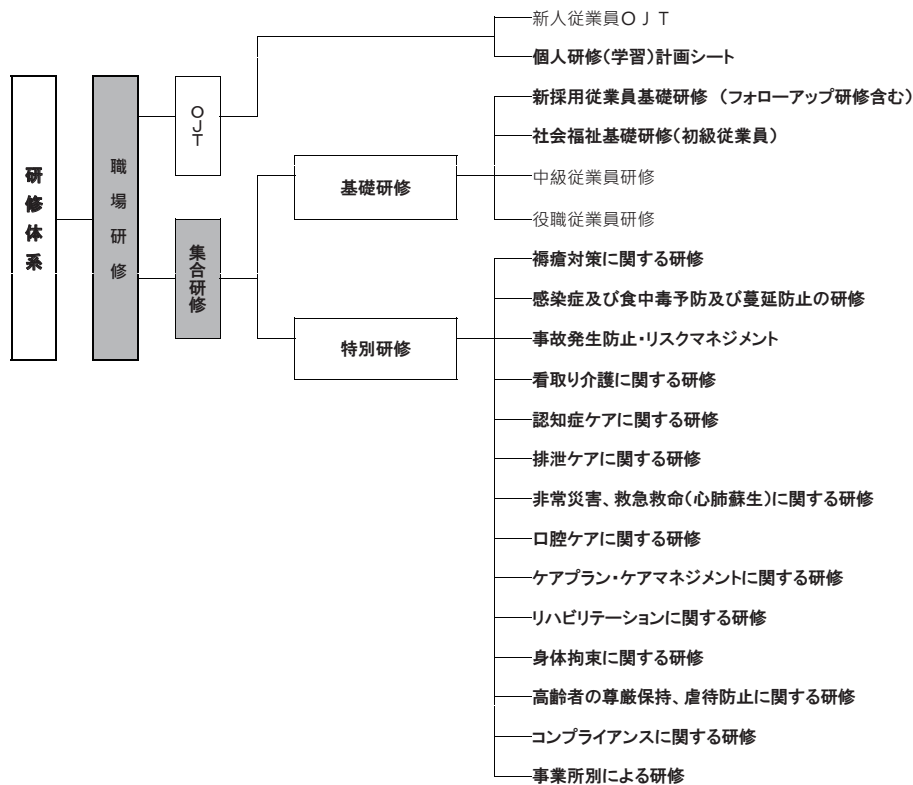
1. 高齢者の生活向上の事業経営
2. 地域社会に関わる事業経営
3. 人を育てる事業経営

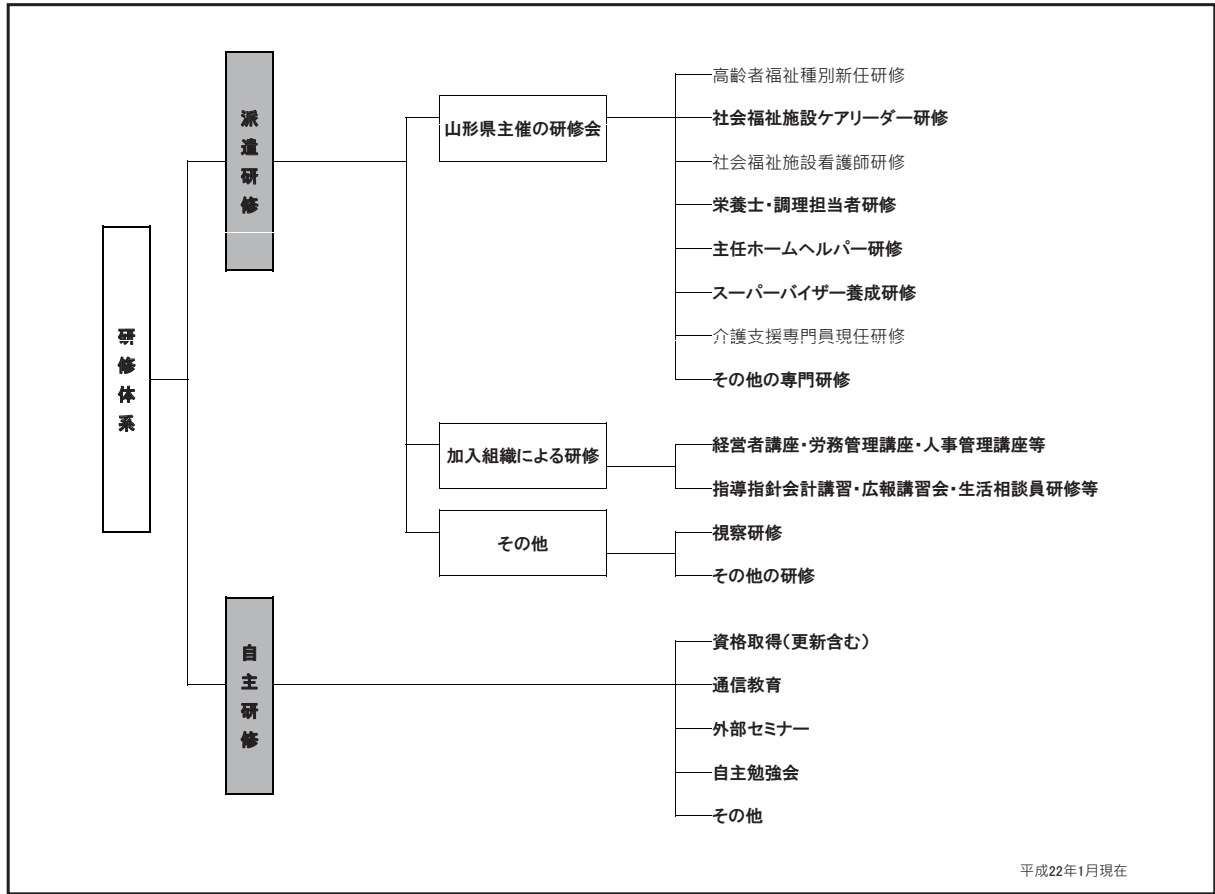


一幸会研修

- 一幸会研修委員会 5名
- 一幸会研修規程 平成18年度制定
- 研修体系図

研修体系図





平成22年1月現在

年間研修予定表(平成22年度)

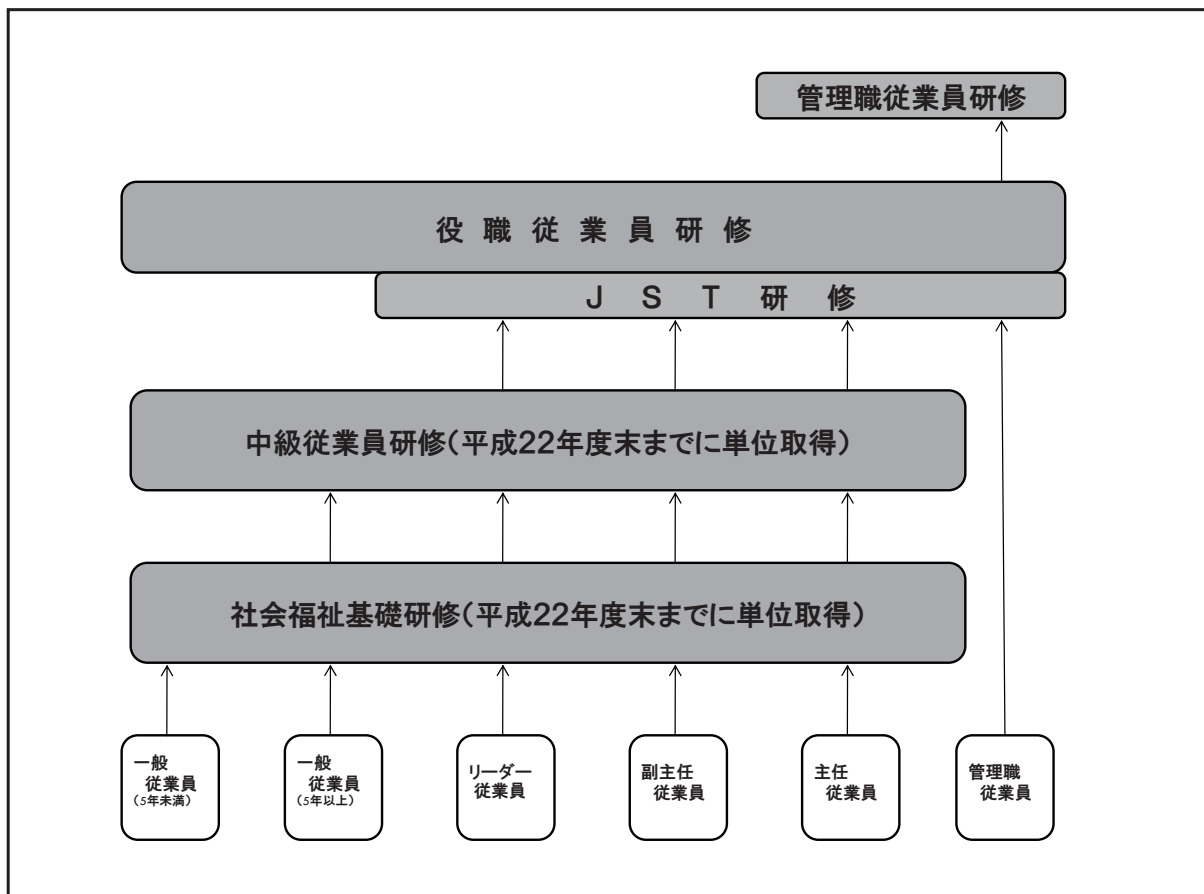
平成 22 年度 年間研修予定表

4 月		5 月		6 月		7 月		8 月		9 月	
1	水	1	水	1	水	1	水	1	水	1	水
2	金	2	木	2	金	2	木	2	金	2	木
3	土	3	金	3	土	3	金	3	土	3	金
4	日	4	土	4	日	4	土	4	日	4	土
5	月	5	日	5	月	5	日	5	月	5	日
6	火	6	月	6	火	6	月	6	火	6	月
7	水	7	火	7	水	7	火	7	水	7	火
8	木	8	水	8	木	8	水	8	木	8	水
9	金	9	木	9	金	9	木	9	金	9	木
10	土	10	金	10	土	10	金	10	土	10	金
11	日	11	土	11	日	11	土	11	日	11	土
12	月	12	日	12	月	12	日	12	月	12	日
13	火	13	月	13	火	13	月	13	火	13	月
14	水	14	火	14	水	14	火	14	水	14	火
15	木	15	水	15	木	15	水	15	木	15	水
16	金	16	木	16	金	16	木	16	金	16	木
17	土	17	金	17	土	17	金	17	土	17	金
18	日	18	土	18	日	18	土	18	日	18	土
19	月	19	日	19	月	19	日	19	月	19	日
20	火	20	月	20	火	20	月	20	火	20	月
21	水	21	火	21	水	21	火	21	水	21	火
22	木	22	水	22	木	22	水	22	木	22	水
23	金	23	木	23	金	23	木	23	金	23	木
24	土	24	金	24	土	24	金	24	土	24	金
25	日	25	土	25	日	25	土	25	日	25	土
26	月	26	日	26	月	26	日	26	月	26	日
27	火	27	月	27	火	27	月	27	火	27	月
28	水	28	火	28	水	28	火	28	水	28	火
29	木	29	水	29	木	29	水	29	木	29	水
30	金	30	木	30	金	30	木	30	金	30	木
31	土	31	金	31	土	31	金	31	土	31	金

年間研修予定表(平成22年度)

平成 22 年度 年間研修予定表

10月		11月		12月		1月		2月		3月	
1	金	1	基	1	中	1	元	1	管	1	水
2	水	2	社	2	級	2	日	2	理	2	水
3	日	3	会	3	研	3	月	3	従	3	水
4	月	4	址	4	修	4	4	4	業	4	水
5	火	5	基	5	員	5	管	5	員	5	水
6	水	6	礎	6	研	6	理	6	研	6	水
7	木	7	研	7	修	7	従	7	修	7	水
8	金	8	修	8	員	8	業	8	修	8	水
9	土	9	研	9	研	9	員	9	修	9	水
10	日	10	社	10	修	10	研	10	員	10	水
11	月	11	会	11	修	11	習	11	研	11	水
12	火	12	址	12	員	12	中	12	修	12	水
13	水	13	基	13	研	13	級	13	修	13	水
14	木	14	礎	14	修	14	中	14	修	14	水
15	金	15	研	15	員	15	級	15	修	15	水
16	土	16	社	16	修	16	中	16	修	16	水
17	日	17	会	17	修	17	級	17	修	17	水
18	月	18	址	18	員	18	中	18	修	18	水
19	火	19	基	19	研	19	級	19	修	19	水
20	水	20	礎	20	修	20	中	20	修	20	水
21	木	21	研	21	員	21	級	21	修	21	水
22	金	22	社	22	修	22	中	22	修	22	水
23	土	23	会	23	修	23	級	23	修	23	水
24	日	24	址	24	員	24	中	24	修	24	水
25	月	25	基	25	研	25	級	25	修	25	水
26	火	26	礎	26	修	26	中	26	修	26	水
27	水	27	研	27	員	27	級	27	修	27	水
28	木	28	社	28	修	28	中	28	修	28	水
29	金	29	会	29	修	29	中	29	修	29	水
30	土	30	址	30	員	30	級	30	修	30	水
31	日	31	基	31	研	31	中	31	修	31	水
32	月		礎		修		級		修		水



研修の教科書



個人研修シート

個人研修(学習)計画シート

平成 年度	平成 年度	平成 年度	平成 年度
所屬長	所屬長	所屬長	所屬長

氏名	採用年月日	日	年	月	日	作成年月日	日	年	月	日	
平成 年度	事業所名()	互換性の観点から○○と○				(平成 年度 未記入)	自己評価				
平成 年度	事業所名()	()				(平成 年度 未記入)					
平成 年度	事業所名()	()				(平成 年度 未記入)					
平成 年度	本人の目標()	職場での見込目標()				(平成 年度)	職場での見込目標()				
平成 年度						(平成 年度)					
平成 年度						(平成 年度)					

平成 年度	平成 年度	平成 年度	平成 年度	平成 年度	平成 年度	平成 年度	平成 年度
4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月
8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月

《所属長記入》

研修実施状況

* 職場研修

(1) 新採用従業員基礎研修

受講年月日 年 月 日 ~ 年 月 日

項目	基礎	中級	項目	受講年月日	役職
研修の理念・動向	社会福祉基礎研修コース	中級従業員研修コース	第一線のリーダーの役割		
福祉サービスの実践			マネジメントの基本と実践		
組織活動			リーダーシップの発揮		
職場の問題解決			コミュニケーションの活用		
職場の人間形成			リーダーとしての実践		
コミュニケーション					
チームワーク(リーダーシップ)					
能力開発					

(3) 特別研修

研修名	受講年月日	研修名	受講年月日

* 派遣研修

研修名	主催者名	研修先	研修年月日

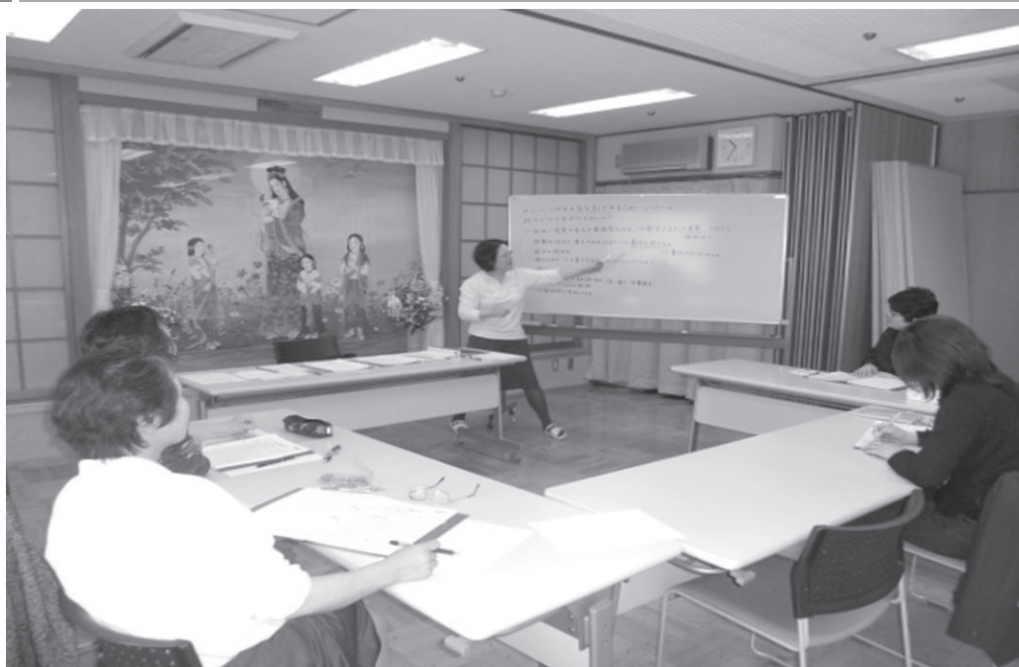
* 自主研修

研修名	主催者名	研修先	研修年月日

研修 ～新人向け医療勉強会～



JST 研修



介護支援専門員受験者の研修



業種ごとの資格表

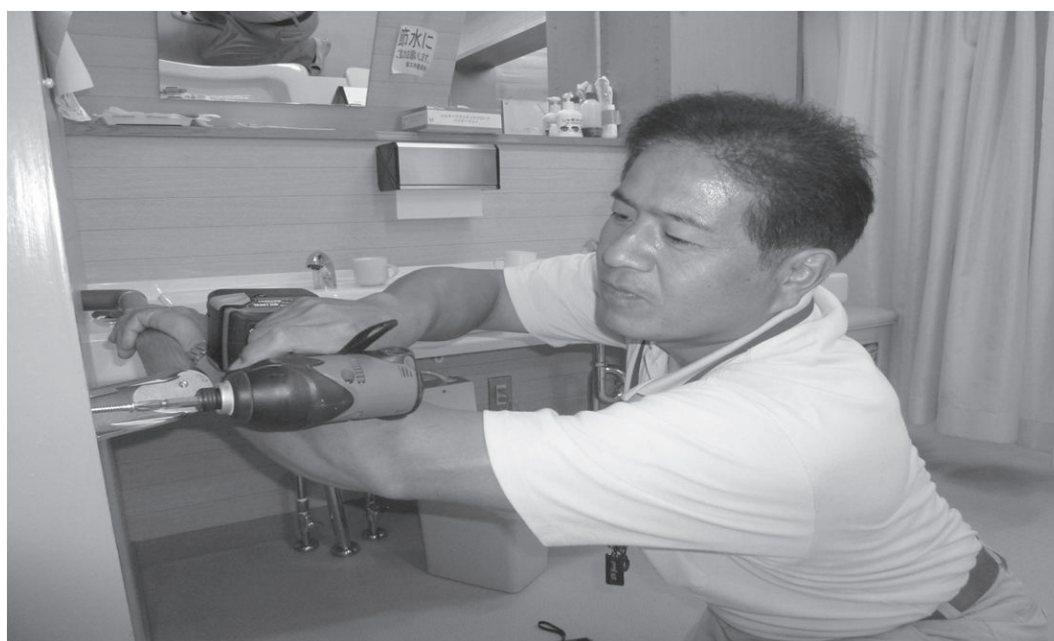
業務能力別賃金表中の2級から6級まで在級するに
必要とする業種ごとの資格表

業 種	必 要 と す る 資 格 名
介 護 業 務	社会福祉主事、介護福祉士、介護支援専門員、社会福祉士
看 護 業 務	
生活相談業務	
食 事 業 務	
機械等管理業務	社会福祉主事、ボイラー技士2級以上、危険物取扱者丙種以上
介護支援業務	社会福祉主事、介護支援専門員、保健師、社会福祉士
事務的な業務	社会福祉主事、介護福祉士、日商簿記3級以上（他の類似を認める。）秘書技能検定準1級以上

介護サービス事業等の業務に従事し専門性を高める 資格及び手当額

業 種	資 格 名	手当月額
介護、看護、生活相談、食事、介護支援の業務	介護福祉士、介護支援専門員、看護師、管理栄養士、保健師、社会福祉士、理学療法士、作業療法士その他これらと同等と認められる資格	円 3,500
	社会福祉主事、准看護師、栄養士、歯科衛生士、調理師（いこい、ヘルパー事業所で継続的に調理業務を行う場合に限る。）、介護職員基礎研修課程修了者その他これらと同等と認められる資格	2,000
	訪問介護員養成研修2級課程修了者、大型自動車免許（デイサービス事業所でマイクロバスを継続的に運転する場合に限る。）その他これらと同等と認められる資格	1,000
機械、施設等管理の業務	介護福祉士、介護支援専門員、看護師、管理栄養士、保健師、社会福祉士、理学療法士、作業療法士その他これらと同等と認められる資格	3,500
	社会福祉主事、ボイラー技士2級以上、危険物取扱丙種以上、ボイラー整備士、高圧ガス製造保安責任者、第2種電気工事士その他これらと同等と認められる資格	2,000
	訪問介護員養成研修2級課程修了者、大型自動車免許（デイサービス事業所でマイクロバスを継続的に運転する場合に限る。）その他これらと同等と認められる資格	1,000
事務的な業務	介護福祉士、介護支援専門員、社会福祉士、司法書士、社会保険労務士その他これらと同等と認められる資格	3,500
	社会福祉主事、日商簿記2級以上（他の類似を認める。）、准看護師、栄養士、歯科衛生士その他これらと同等と認められる資格	2,000
	日商簿記3級以上（他の類似を認める。）、秘書技能検定準1級以上、訪問介護員養成研修2級課程修了者、ケアクラークその他これらと同等と認められる資格	1,000
全業種共通	衛生管理者その他これらと同等と認められる資格	1,000

12の資格を持つ主任





自主研修支援

様式第2号

自主研修・奨学貸付申請書

平成 年 月 日
 社会福祉法人一幸会理事長 宛
 所属
 氏名 印

社会福祉法人一幸会従業員研修規程第13条第2項第1号の規定に基づき、奨学に関する貸付を受けたいので、関係書類を添えて申請します。

記

修学する通信教育名	
通信教育の学校名	
入学等に要する費用	入学金 授業料 実習教材費 その他
返済の方法	平成 年 月の費月から毎月 円を天引きの上、年以内に返済します。

処理欄

次のおり貸付してよろしいか。	
常務理事	総務課長
規程第13条第2項第 号に該当	貸付額 円

次の貸付金を受領しました。	
貸付額	円
平成 年 月 日	
氏名	印

注：① 分割による貸付の場合は、処理欄をそのつと作成すること。
 ② 貸付金が返済されたときは、返済された旨の通知を行うこと。

お支払予定書

お支払総額 円

振替日	毎月の賃金より引落(毎月 25日)
口座振替	
口座番号	
口座名義人	

お支払日	金額
1	
2	

回数	年	月	日	月々支払額	ボーナス月支払額	支払残高
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
合計				0	0	0

自主研修支援



就業規則の改正

- 臨時従業員から正規従業員への登用

※4/1付で2年以上の雇用

※人事考課3以上

※介護福祉士・介護支援専門員の資格を持つ者は年齢を問わない

※課長推薦—試験—作文—面接

登用者状況

平成18年3名 平成20年3名 平成21年3名

育児退職者の再雇用

平成18年度

- 育児のために退職してから5年以内

- 選考の結果において再雇用

育児退職者の再雇用 20年 4月 1名

22年10月 1名

育児退職者再雇用者



研修・資格状況

- 社会福祉主事の取得
- 認知症実践研修・リーダー研修・管理者研修実施
- 介護福祉士指導者養成者研修
- 社会福祉士指導者養成者研修
- 介護福祉士資格取得受験
- 一幸会介護支援専門員研修受講及び受験
- 准看護師 → 看護師資格取得
- パート介護員 → 准看護師取得
- 准看護師 → 看護師通信教育受講
- 衛生管理者2種取得
- 日本人事管理協会主催JST基本コース受講

平成22年度10月現在の有資格者

看護師	准看護師	介護支援 専門員	社会福祉士	介護福祉士	社会福祉 主事
4名	5名	26名	4名	50名	35名

有資格者 全従業員数の85.4%

短時間正規職員制度導入に向けて

社会福祉法人 依田窪福祉会

住所/TEL 長野県上田市下武石 776 - 1 / (0268)-85-2202

URL/E-mail <http://www.janis.or.jp/users/tomosibi/> / tmsb-iti@janis.or.jp

経営理念 法人理念 地域の方々の安心・安全な自立生活の支援

行動方針 ゆっくり いっしょ わがまま

事業内容及び定員

①社会福祉事業	
特別養護老人ホーム	1 場所 (60 名)
デイサービスセンター	7 場所 (25 名、13 名、8 名、3 名)
認知症グループホーム	1 場所 (8 名)
訪問介護事業	3 場所
②公益事業	
居宅介護支援事業	1 場所
配食サービス	2 場所
③収益事業	
介護何でも相談室	1 場所

収入 (法人全体) 平成 21 年度決算	①社会福祉事業	564,000,800 円
	②公益事業	63,517,900 円
	③収益事業	7,487,500 円
	合計	635,506,200 円

従業員数
(法人全体) 145 名 (非常勤含む)

当面する経営課題
・ 役員の見直し (経営責任を負える役員を選出)
・ 中間管理職層の育成

発表する取組みに着手した理由、背景
依田窪福祉会は、地域の方の願いにより依田窪南部旧 3 町村 (旧長門町、旧和田村、旧武石村) によって設立された法人です。平成 9 年 4 月、一法人一施設、職員 22 名よりスタートした事業も、現在では事業所が 10 を超え職員も 145 名に増えました。女性職員が多く地域の方の就労の場ともなっている事から、女性のライフステージを考慮した継続的な就業となるよう、又不況により安定した就業先がなかなかない中、就労の支援を通じ地域福祉の向上となるよう環境を整えることを目的に取り組んだ。

発表する取組みの現時点での効果
「短時間正規職員制度」は、通常の臨時職員と異なり、労働時間は同じでも、正規雇用である。具体的には、雇用期間の定めがないこと、社会保険の適用、退職金の支給、昇進昇格、育児・介護休業の適用など正規職員と同等で、給与は正規雇用のフルタイム職員との労働時間の違いを反映して設定している。より安定した雇用、仕事の内容や責任範囲・権限に応じた処遇を実現でき、自己啓発にもつながる。また、短時間正規職員制度があるということが周知されることにより、働き続けられ仕事と生活の調和が図れる効果が期待できる。

短時間正規職員制度導入に向けて

社会福祉法人依田窪福社会
法人本部 市川 綾子

1. 導入を決めた背景

- ・ 職場と地域の特性
 - 当法人は女性職員が 8 割を占め、依田窪南部地域（法人設立自治体である旧長門町、旧和田村、旧武石村のことを言う）の方が 7 割在籍している。
 - 事業所が所在する地域での最大の組織は長和町・上田市組合立国保依田窪病院、職員数 260 名で、その次が当法人 145 名である。
- ・ 法人の理念と安定した労働環境の整備
 - 上述の環境の中、労働者にとって安定かつ負担の少ない労働環境を整えることは、広い意味での地域支援となり、それは法人の理念にも適合する。
- ・ 職員の高齢化
 - 設立当初からの職員も、時間の経過とともに年々高齢化し、中高年特有の疾病にかかるなど、8 時間労働が体力的にきつくなってきている現状がある。
- ・ ワークライフバランス（以下、WLB という）への配慮
 - 50 歳を過ぎると、子育てもひと段落するので、自分自身の時間をもちたくなる。

2. 導入のプロセス

- ・ 労働局からのアプローチ
 - 平成 21 年 6 月に長野労働局において実施された、短時間労働者の雇用管理に関する実態調査の際、当法人が短時間正規職員制度に関心があると訪問に見えた担当者に話をしたところ、担当者が非常に共感してくれ、早速、参考資料として短時間正社員制度の資料が送られてきたことが最初のきっかけとなった。
- ・ 職員に対する意見聴取
 - 当法人のイメージする短時間正規職員制度の内容を 50 代以上の職員に話したところ、ほぼ全員に近い職員の賛同を得ることができた。その時に得られた意見をもとに、素案を作成した。
- ・ 導入に向けての役員への説明
 - 平成 21 年の理事、評議員会で、制度導入の方向性を提示し了承を得た。
- ・ 専門家の関わり
 - 導入に向けてのサポート及びその後のメンテナンスのため、すでに平成 16 年より新たな人事制度構築のコンサルをお願いしていた日本経済生産性本部のコンサルタントに、引き続き支援を依頼した。

- 外部機関に依頼すると、継続的に費用は発生するが、制度構築に専門的な外部の視点を生かすことは不可欠で、かつその後の継続的なメンテナンスはさらに重要と考える。

3. 制度の概要

- ・ 制度設計の概要

- 就業条件

- ◇ 対象者（育児・介護対応職員、50歳以降で希望する職員）

- ・ 育児型 ・ 介護型 ・ WLB型

- ◇ 働き方の設定（短時間・短日数の選択）

- 現状は、FFコース・FSコースであった。

- 新たに、TFコース・TSコースを設定した。

FFコース	普通時間（週40時間）勤務で、全ての交代勤務を担当するコース
FSコース	普通時間（週40時間）勤務で、交代勤務の内、夜勤及び深夜勤を担当しないコース
TFコース	短時間（1日8時間×週4日）の勤務時間で、全ての交代勤務を担当するコース
TSコース	短時間（①1日8時間×週4日、②1日6時間×週5日、③1日7時間×週5日）のいずれかの勤務時間で、交代勤務のうち夜勤を担当しないコース

- 賃金の設定

- 給与・手当（一部除外）：労働時間割合とする

- 退職金：検討中

- その他処遇面

- 等級・研修・評価等：正規職員と同じとする

- 休日・特別休暇等：検討中

4. 想定される効果

- ・ 職員の安定的かつ多様な労働が保証される

- 従来、短時間労働は有期契約の臨時職員（いわゆるパート職員）のみであり、正規職員と比較し不安定な立場の雇用であったが、短時間正規職員を選択できることでその不安を解消できる。

- ・ 職員のモチベーションアップにつながる
 - 職員個々の WLB に適った労働形態の選択が可能となるため、自分の趣味や社会活動に時間をとることができる。
- ・ 優秀な人材の確保と定着率の向上につながる
 - 育児や介護が必要の際に、退職せず働ける。
 - フルタイムの勤務は望まない地域の優秀な中高年労働者の発掘がしやすい。
- ・ 外部へのイメージアップが図れる
 - 地域に対し、労働者への配慮がなされた職場であることがアピールできる。
 - 採用の際に、給与面だけではなく、労働環境の良さでアピールでき、人材確保につなげることができる。
 - 不況下で地域の就労の場が大幅に減る中、短時間労働することによって労働の場の確保につなげることができる。

5. 今後の取組と課題

- ・ 制度の運用を円滑にするための規程類の整備
 - 就業規則類、人事制度要綱等への新制度に関する事項の追加記載等ガイドライン等のモデルがない中で、整備作業が必要となる。
- ・ 制度を利用できない職種への対応
 - 施設の人員基準上、必要とされる常勤職員は職種によっては制度利用ができないため配慮が必要となる。
- ・ 制度を利用しやすくするための業務分担等の見直し
 - これまで基本的には 8 時間で業務が組まれているので、短時間正規職員制度に合わせた短時間に見合った業務構築が必要となる。
- ・ 人件費の検討
 - 次年度の予算計画を作成するに当たり、当初は人件費が増えると考えられたが、業務の組み合わせにより減になる可能性もあることがわかった。今後、対象となる職員が決まった段階で具体的な人件費がわかるため、現在詳細のシミュレーションを行っている。
- ・ その他の人事制度上の配慮
 - この制度以外に、有給休暇取得促進を強力に推進する。
(法人目標：80%取得)

八生会職員教育 法人内職員教育構築への取り組み

社会福祉法人 八生会 法人本部

住所/TEL 静岡県浜松市東区安新町 61 - 1 / (053)-423-1165

URL/E-mail www.hashoukai.jp/ / aoki@ikkuen.or.jp

経営理念

《経営理念》

一つの空のもと、全ての人が安心して生活できる社会を目指し、たゆまぬ努力を続けます

《行動指針》

- 1、サービス：私達は、相手の立場に立ち、ニーズを的確に把握し、迅速に対応します
- 2、人づくり：私達は、敬愛・感謝・謙虚の心を持ち、介護のプロとして自己研鑽に励みます
(職員教育)
- 3、地域社会：私達は、地域社会との対話を密にし、誰でも気軽に利用でき、信頼される施設を目指します
- 4、職場環境：私達は、整理整頓、清潔な職場を保持し、明るく働きやすい環境をつくります

事業内容及び定員

- ・特別養護老人ホーム : 3 施設 (80 名 1 施設) ・ (50 名 2 施設)
- ・ケアハウス : (一般 40 名) ・ (特定施設入居者生活介護 20 名)
- ・生活支援ハウス : 1 施設 (8 名)
- ・短期入所生活介護 : 4 施設 (6 名) ・ (10 名) ・ (20 名 2 施設)
- ・通所介護 : 4 施設 (40 名 1 施設) ・ (30 名 2 施設) ・ (35 名 1 施設)
- ・通所介護 (認知症対応型) : 1 施設 (10 名)
- ・小規模デイサービス : 1 施設月～金 (1 日 10 名)
- ・訪問入浴介護 : 1 施設月～金 (1 日 6 名)
- ・居宅介護支援 : 3 施設
- ・包括支援センター : 2 か所
- ・食事サービス : 1 施設
- ・訪問介護 : 1 施設
- ・訪問看護 : 1 施設

収入

(法人全体)

平成21年度決算

- | | |
|-------------------------|---|
| ①社会福祉事業事業 | 円 |
| ②公益事業 | 円 |
| ③収益事業 | 円 |
| 合計 18 億 2 千万円 (指導指針による) | 円 |

従業員数

(法人全体)

315 名 (非常勤含む)

当面する経営課題

- 1・介護職員の人材不足。
- 2・介護職員の教育体制 (専門性) の強化
- 3・多様化する介護サービスへの対応 (お泊りデイなど)
- 4・介護職員への医療行為研修法
- 5・EPA事業参加外国人職員への教育
- 6・キャリアパス等資格取得、能力向上とサポート体制
- 7・子育て支援等、働く環境整備強化 (保育所等内容検討)
- 8・職員が将来に希望が持てる労働環境構築
- 9・24 年度 4 月法人 5 施設目新事業ケアハウス開設への準備

発表する取組みに着手した理由、背景

- ・近年の深刻な人材不足 [求人を出しても応募がない]
- ・介護職員の介護力低下 [介護力の統一性が薄くなっている]
- ・離職率が高い [長く勤めたいと思える施設作り]
[やりがいを感じる職員育成 <人材(人財)育成>]
- ・整理整頓、掃除ができない [施設内環境が整うよう巡回指導実施]
- ・利用者・家族の満足度 [ホスピタリティ(おもてなし)の心を意識した職場環境作り]
- ・自法人での研修体制の充実 [法人内職員教育体制への確立]
- ・役職職員を目指す人材が少ない [指導的職員育成]
- ・教育体制への不備 [新人・中途採用職員から非常勤職員に至るすべての職員を対象とした研修システム確立]

発表する取組みの現時点での効果

- ・職員教育専任としての2年が経過し3年目となった職員教育システムも当初から比べると、少しずつではありますが、自法人での研修体制が確立されつつあり、研修数や内容の充実も図られ指導される側、する側などが充実してまいりました。ことに新人職員への配属後を含めた統一した指導に於いては、年間を掛けフォロー体制をしっかりと行えるようプリセプター方式の周知が整い組織としての教育体制となりました。そのことにより前年度またこれまでの新人職員の退職者やトラブルもなくなり、半年を超えた現在リタイヤ職員を出すことなく問題ありきの現状にも良きフォロー体制で乗り越えている状況です。
主任・副主任の指導的職員としての役割も充実が図られ、受け身の研修ではなく指導する立場から得られる経験を成長の糧とした実感をそれぞれが感じ取り意欲向上へと繋がっております。
施設巡回指導では、「改善はおもてなしへの第一歩」として、法人全体での取り組みとしての意識が高まり整理整頓等、風土改革へと一歩近づいたと感じております。
更に法人内職員交換研修の実施、副主任宿泊研修など新しい試みにも目を向けご利用者にとってよりよいオアシスをご提供できる職員教育を目指している状況です。

八生会 職員教育

～法人内職員教育構築への取り組み～

社会福祉法人 八生会
教育担当課長 青木恵美子

経営理念 ・ 行動指針

経営理念

ひとつの空のもと、すべての人が安心して生活できる
社会を目指し、たゆまぬ努力を続けます

1、＜サービス＞

私達は、相手の立場に立ち、ニーズを的確に把握し迅速に対応します

2、＜人づくり(職員教育)＞

私達は、敬愛・感謝・謙虚の心を持ち、介護のプロとして自己研鑽に励みます

行動指針

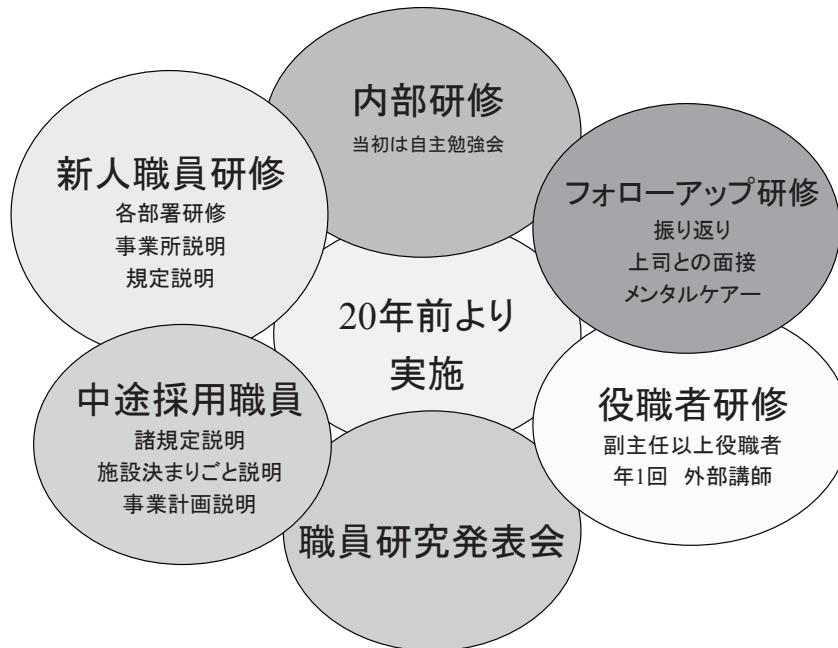
3、＜地域社会＞

私達は、地域社会との対話を密にし、誰でも気軽に利用でき、信頼される施設を目指します

4、＜職場環境＞

私達は、整理整頓、清潔な職場を保持し、明るく働きやすい環境をつくります

これまでの職員教育



職員教育は大きな課題

- ・深刻な人材不足
 - ・現場での介護力低下
 - ・求人を出しても応募がない
 - ・指導的人材がない
 - ・主任昇格への拒否
 - ・主任への負担が大きい
 - ・退職者 続出 → 離職率を下げたい
 - ・ケアの統一性 → 法人としての統一性が重要
- 長く勤めたいと思えるような職場

危機感！

急ピッチでの整備開始

法人全体での人材育成・職員教育の重要性

平成19年度 教育プロジェクト委員会発足

スタート：主任・課長・施設長から6名
検討内容

- ・各施設教育担当者の機能開始
- ・現在の人事考課チャレンジシート内容を見直す
- ・各部署の主任と協力し職員教育に当たる

カリキュラム検討

- ・新卒採用者
 - ・中途採用者
 - ・非常勤職員
- 自分たちが学ぶことから始めた

参考資料 社会福祉法人 全国社会福祉協議会
「福祉職員研修テキスト」基礎編・指導編

企業（福祉）は人なり めざせ！ 人づくり！

目的：

八生会における 職員教育制度を 確立し
人材（人財）育成につとめる

研修：

- ・19年度新卒者研修の充実
- ・新卒者へのフォローアップ研修3・6・12ヶ月
- ・中堅職員
- ・管理者研修継続→平成17年より毎年実施
(外部講師)

平成20年度
新たな動き

3月20日から実施
新人事前研修会
準備開始

専任教育担当者 配置

新たな職員教育への始まり！

法人の手腕

配属：法人本部

平成20年度
事業計画書

職員教育職務分担

- 1、職員教育計画の作成及び実施に関すること
- 2、職員の指導、育成に関すること
- 3、研修会の企画実施及び受講記録に関すること
- 4、職員のメンタルケア及びストレスマネジメントに関すること
- 5、職員の教育訓練全般に関すること

プリセプター方式導入

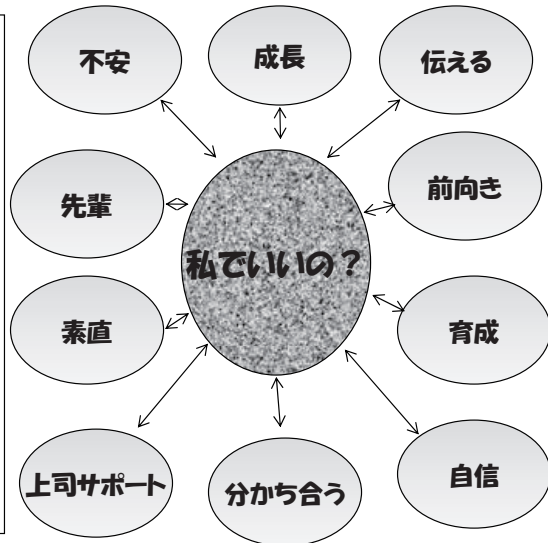
任命式:3月18日

- ・研修目的、目標、役割、心構えの周知
- ・一年間のプリセプター個々の意気込み記録
- ・プリセプターとの意見交換
- ・チェックリスト説明

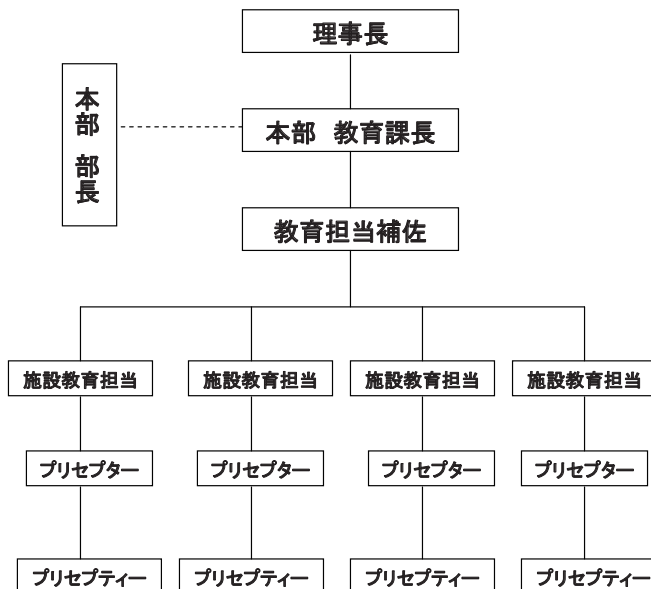
16名のプリセプター誕生

一番近い存在の人
なんでも相談できる人

<プリセプター会議 2ヶ月に1度1時間開催>
この時期の問題・課題・指導ポイント
キーワード等確認作業
寸劇から現状を見つけ出す。
ファシリテーション



職員教育指揮系統図



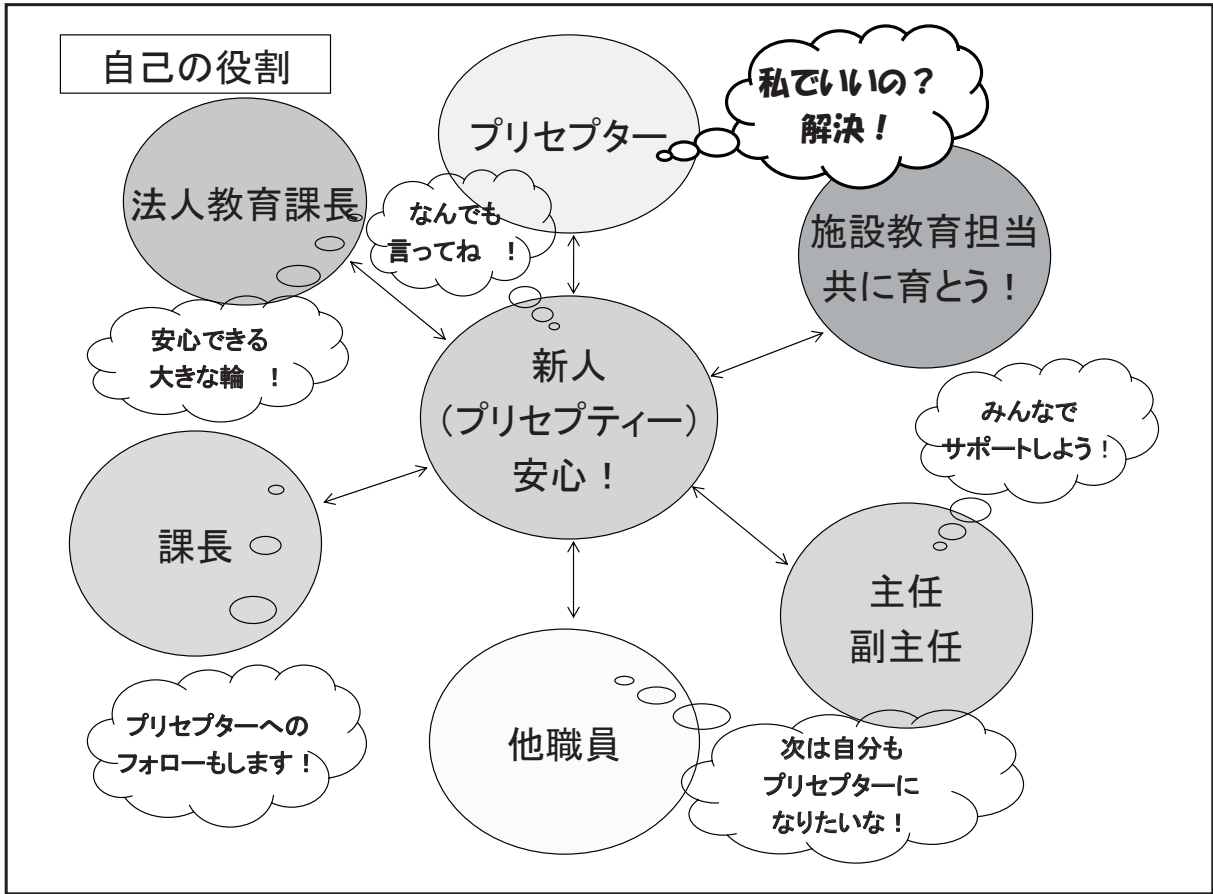
教育体制

- ・平成20年度職員教育課本部設置
- ・指揮命令系統は、理事長直轄
- ・専任教育課長1名 補佐1名
- ・各施設教育(共育)担当者2名
(平成22年度より2名となる)
- ・プリセプター定例会議
- ・新人ミーティング

☆施設教育担当者は、施設内の教育担当として教育目的、目標を理解、人財育成を理解し、専任教育課長とともに八生会の職員教育体制をつくり担う

☆プリセプターのフォローは所属部署課長、主任、副主任、施設教育担当、法人教育課長と連携

☆研修参加後の情報共有を行う



社会福祉法人八生会 職員教育

H25.4.1

期間・通関
・採用時
・研修開始前/期定
・後援セミナー
・実務業務概要
・介護福祉士概要
・介護技術ヒス
・在宅介護
・IT活用知識

新卒内定者研修
入職時レクチャー
事前研修
3、6、9ヶ月
フォローアップ研修
介護技術ヒス研修
新人ミニレクチャー

中途採用者研修
3年未満介護職員研修
4年目介護職員研修
職種別研修
相談員・看護師等
法人内管理者研修（外部講師）
主任・副主任・主任研修
課長現任研修
非常勤職員研修

交換研修
法人内施設間交換研修
（4年目職員対象）
海外研修
海外社会福祉施設視察研修
職種別研修
各種セミナー
各種団体への研修
他法人研修
県内外施設視察研修

要職対策勉強会
法人内介護福祉士勉強会
法人内介護福祉士模擬試験
介護技術
各施設内介護技術勉強会
内部研修
各施設内部研修
法人内合同内部研修（外部講師）
職員研究発表会

IT各施設講習
パソコン講習会
環境整備
施設巡回訪問
面接相談窓口

職員教育



20年度 法人内研修実績

日付	研修内容	一空園	豊田一空園	あんしんの里	梅香の里	合計
4月12日	役職者研修	18	8	10	10	46
5月10日	主任・副主任就任時研	7	1	3	2	13
5月24日	中途採用職員研修会	8	1	4	2	15
6月14日	プリセブター研修	5	3	3	3	14
6月24日	非常勤職員研修会	21	3	13	0	37
7月5日	3ヶ月フォローアップ研	5	3	3	5	16
7月12日	中堅職員研修	3	1	1	1	6
8月29日	法人役職者研修	16	7	10	10	43
9月27日	プリセブター研修	4	2	2	4	12
10月21日	非常勤職員研修会	5	15	2	0	22
10月25日	主任・副主任現任研修	12	5	6	7	30
11月22日	課長現任研修	4	1	2	2	9
12月6日	9ヶ月フォローアップ研修	5	2	2	5	14
12月20日	中途採用職員研修会	6	0	2	4	12
12月26日	21年度採用内定者研修	3	3	1	3	10
1月17日	中堅職員研修会	5	4	6	0	15
1月27日	非常勤職員研修会	3	2	7	16	28
3月10日	介護技術研修会	1	2	2	3	8
	／合計	131	63	79	77	350

年間研修回数18回

総参加者数 350名

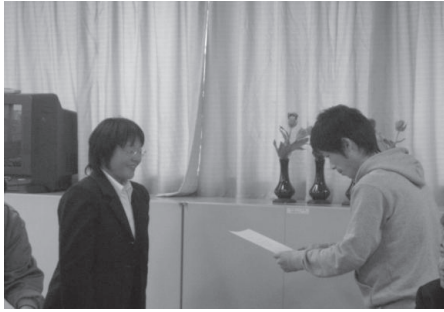
21年度 法人内研修実績

日付	研修内容	一空園	豊田一空園	あんしんの里	梅香の里	合計
3月20日	新人事前研修	3	3	1	4	11
4月18日	役職者研修	17	8	10	9	44
5月30日	主任看護師研修	2	1	1	1	5
6月6日	新人介護技術研修	3	3	1	4	11
6月13日	看護師研修会	5	3	1	1	10
6月23日	非常勤研修会	22	7	20	0	49
7月4日	新人3ヶ月フォローアップ研修	3	2	1	4	10
7月11日	中堅職員研修	2	2	2	0	6
7月18日	居宅職員研修	5	5	1	1	12
8月18日	主任、副主任話し合い	4	3	3	3	13
8月22日	新人介護技術研修	3	4	1	2	10
10月10日	新人6ヶ月フォローアップ研修	3	2	1	4	10
10月20日	非常勤研修会	2	17	4	3	26
10月28日	相談員研修	3	1	3	2	9
11月6日	看護師研修会	4	5	5	1	15
11月14日	新人介護技術研修	3	2	1	4	10
11月28日	課長現任研修	4	1	2	2	9
12月5日	新人9ヶ月フォローアップ研修	3	2	1	4	10
12月26日	22年度新卒者研修・懇親会	9	0	0	0	9
1月16日	中堅職員研修研修	2	0	2	2	6
1月23日	主任・副主任現任研修	12	6	8	8	34
1月26日	非常勤研修会	0	1	1	11	13
2月6日	新人介護技術研修	3	2	1	4	10
	／合計	117	80	71	74	342

年間研修回数23回

総参加者数 342名

プリセプター任命式・研修風景



平成20年度 第1回プリセプター任命式



21年度新人職員アクトにて事前研修



20年度中途採用者技術研修



21年度主任・副主任現任研修

22年度職員教育



22年度新卒者辞令交付式



22年度役職者研修会



22年度3年未満職員研修会



22年度新人合同ミーティング

新卒者事前研修風景



実は今 オムツ体験中！



看護師からのバイタルチェック指導

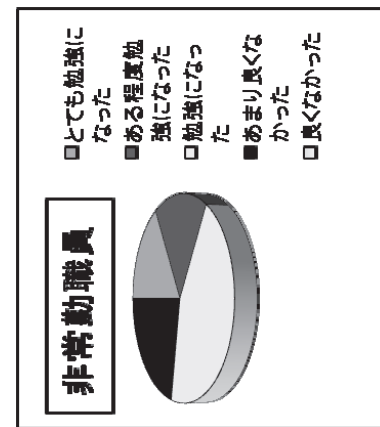
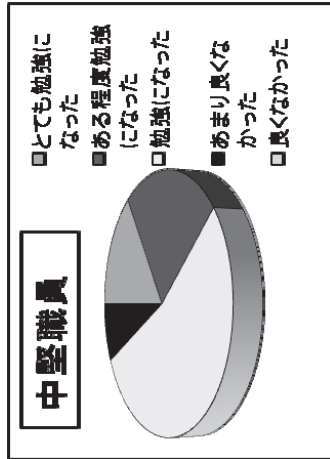
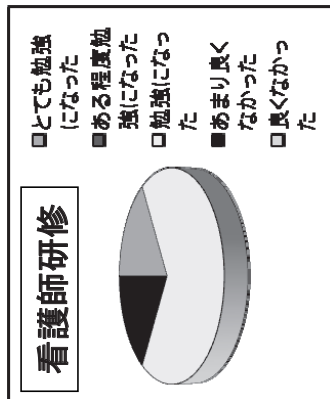
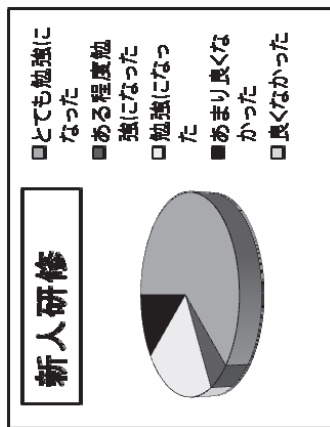


疑似体験を通して利用者を知る



各講師からの講義を受ける

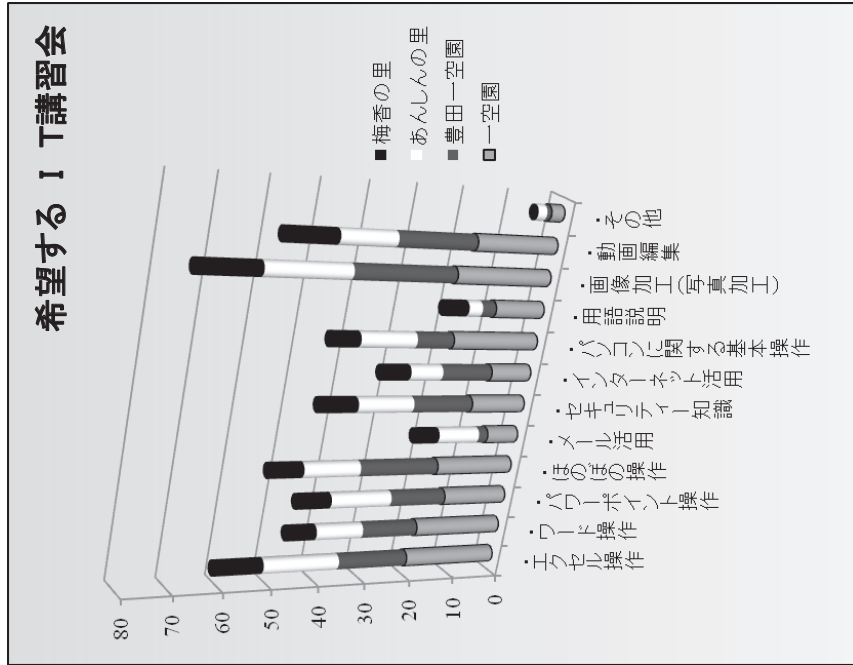
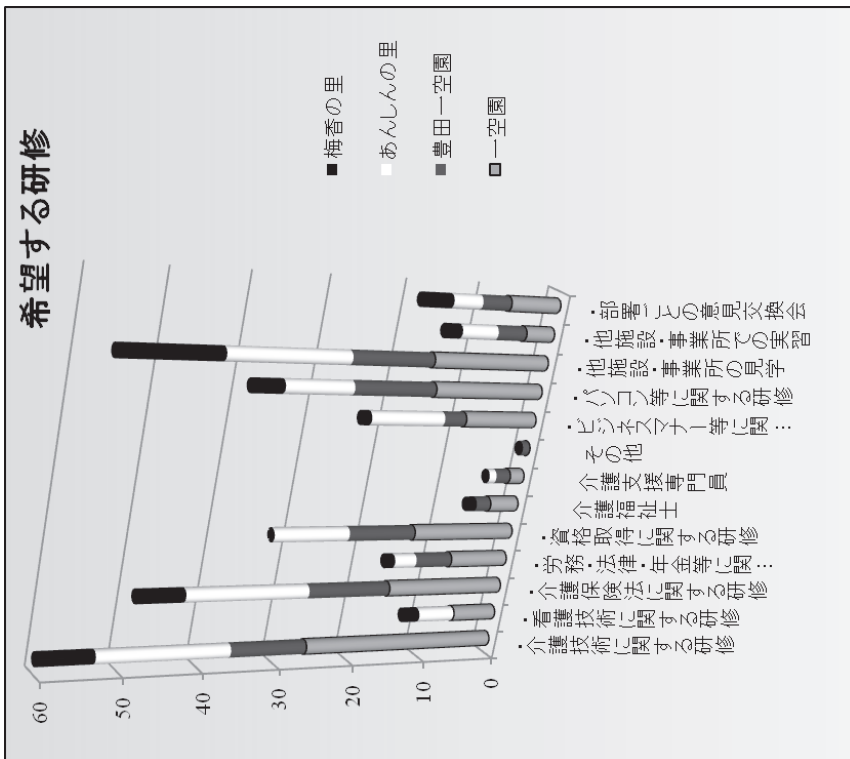
職員教育研修 アンケート調査



<研修講師職員感想>

- ・緊張したが自分自身の良い勉強になった
- ・指導的立場になるためには、事前準備が必要となり向上意識が高まった
- ・研修を受けている職員の個々の表情や反応を感じることができた
- ・教える側が、新人を通し部下を深く見る目を養う機会になった
- ・教える側の態度も、節度のある態度を見本として取るべきであると感じた
- ・人に伝える大変さが身に沁みだ
- ・準備万端で行ったつもりでも、不備があり伝える難しさを感じた
- ・部下の苦手なところ、不足しているところが導き出せた
- ・自己の意欲につながっている
- ・今後も法人のよりよい研修会を行いたい

研修希望集計



今後の研修課題

- ・全職員の研修参加を目標
- ・法人内での研修内容の充実
- ・介護技術指導のスペシャリスト育成
- ・新人職員宿泊事前研修計画
- ・主任者クラスへの指導者職員としての経験
- ・業務アプリ講習を通しての統一した運用

法人内4施設巡回訪問指導

意識改革

風土改革

改善はおもてなしへの 第一歩 !

評価項目

施設内環境全般:

20年度:111回 ・21年度:90回

音・光・換気・雰囲気・プライバシー・共用スペース整備

職員の言葉遣い・利用者への配慮・あいさつ・掃除・外来者への対応

利用者へのコミュニケーション・事務受付態度・電話対応

良いことは、他の施設にも案内

経営会議にて1ヶ月の状況報告

巡回 → 報告 → 回答 → 確認

<決まりごと>

指摘事項改善不可注意3回 … 罰則 ! 管理者へのペナルティー

巡回時の同行職員…………… 主任以上・課長年2回 ・施設長年2回

報告事項に対して…………… 「検討します」の回答 却下

平成20・21年度巡回実績報告

20年度

巡廻/面接	一空園 (かやんばさ)	豊田一空園	あんしんの里	梅香の里	合計	備考
4月 巡廻	1	1	1	1	4	新人、退職者への面接
4月 面接	1	4	3	4	12	
5月 巡廻	6	4	3	4	17	退職者3名含
5月 面接	15	9	3	11	38	
6月 巡廻	5	3	5	3	16	
6月 面接	4	2	9	4	19	
7月 巡廻	6	4	3	4	17	
7月 面接	4	5	2	5	16	
8月 巡廻	4	2	1	2	9	8月4日から隔週訪問
8月 面接	4	3	1	6	14	
9月 巡廻	3	2	2	2	9	
9月 面接	1	1	0	1	3	
10月 巡廻	5	2	1	2	10	
10月 面接	2	1	2	3	8	
11月 巡廻	4	1	2	1	8	
11月 面接	3	3	2	2	10	
12月 巡廻	3	2	2	2	9	
12月 面接	0	0	1	1	2	
1月 巡廻	1	1	1	1	4	
1月 面接	0	0	0	0	0	
2月 巡廻	1	1	1	1	4	
2月 面接	0	1	1	0	2	
3月 巡廻	1	1	1	1	4	訪問回数 111件 面接者 124件
3月 面接	0	0	0	0	0	

年間訪問回数 111回

21年度

巡廻/面接	一空園 (かやんばさ)	豊田一空園	あんしんの里	梅香の里	合計	備考
4月 巡廻	1	1	1	1	4	
4月 面接	0	0	0	0	0	
5月 巡廻	2	1	1	1	5	
5月 面接	0	0	0	0	0	
6月 巡廻	4	2	2	2	10	
6月 面接	0	1	2	0	3	
7月 巡廻	4	1	2	2	9	
7月 面接	1	0	0	0	1	
8月 巡廻	3	2	2	1	8	
8月 面接	0	0	0	0	0	
9月 巡廻	2	2	2	2	8	
9月 面接	2	0	0	0	2	
10月 巡廻	2	2	2	2	8	
10月 面接	0	0	0	0	0	
11月 巡廻	2	2	3	2	9	
11月 面接	1	0	0	0	1	
12月 巡廻	2	2	2	2	8	
12月 面接	4	0	0	0	4	
1月 巡廻	4	2	2	2	10	
1月 面接	0	0	0	0	0	
2月 巡廻	1	2	2	2	7	
2月 面接	0	1	0	0	1	
3月 巡廻	1	1	1	1	4	訪問回数 90件 面接回数 12件
3月 面接	0	0	0	0	0	

年間訪問回数 90回

巡回報告書

施設巡回訪問報告書
 巡回日 22年4月22日(月) 報告者 青木 同行者 新村
 報告日 22年 月 日 ()
 施設名 あんしんの里

シート 番号	箇所	巡回内容	巡回結果 要一週以内に変更も報告すること 変更報告は課長が行ふこと
1	ケア	・カーの車庫加減り表 分かりやすく良いです	
2	ハウ	・2Fのカー室のコンクリートに漏れ跡が確認されました。漏れ跡が確認されました。	
3	ス	・シャワーブース内 13:10頃西川W-一人で留守中でした。留守状態に問題がありました。、緊急時に問題 コア内に点在する道具、雑物等が確認された。一人で行きにくい状況、緊急時に問題 ありと感じました。カーカーは椅子を置いて一人の利用者を置いておく椅子ですが、見守りの配慮 が出来ていませんでした。もう一人のカーカーはその場所をききょうとしたが少し心配の状況です でした。	
4		・漏れ跡が確認されています	
5,6		・6Fのアップダウン機ですが、以前から漏れ跡が確認されていますが、使用するようにしていますが、 いつまでも漏れ跡が確認されています。修理しないものは、アパーとしてお預けいたたく 記入の方が良いのではと思います	
7		・トイレ掃除 働きます	
8		・5Fの図書室内にコップが置いてあり濡れた水が入っています。前のように利用者が置いてい る紙コップが5Fの利用者が申しおりました	
9		・換気扇が稼働している状態ですが、理由を教えてください	
10,11		・5F読書室の風しの上に、3月下旬から置いてありますので、時々職員が掃除してください	
12		・5Fのドラムスクリーン内の空調の床です お預けください	
3		・4F 食堂内の換気扇が稼働していない、はさみでの使用?	
5		・掃除巡回担当者所に、換気扇が多数に保管されていますが、危険です。	
~		・消火器の点検の内観ですが、緊急中止の箇所を別の場所に入れていただくことは可能ですでしょうか?	
~		・利用者のごみ捨て場の掃除を行ってください。ふたも汚れています。また取りまきちゃんとしたもの をご用意ください	
		・4Fのドラムスクリーン内の掃除ができません。ペタンタモの床だけです。掃除が行き届い ているかを、課長、主任はしっかりと確認してください。 外来者(ボラ、実習) 使用室ですの、 ・エレベーター内の掲示物ですが、一室のボスターよりあんしんのボスターの方が小さいので、配慮が あると良いのではと思いますが・・・	
		・ゲストルーム内のスリッパですが、押し入れに保管してありますが、直前でいいほうが衛生的だと 思います	

改善はおもてなしへの第一歩!



改善はおもてなしへの第一歩!

改善はおもてなしへの第一歩!

2年経過後の評価

各施設役職者聞き取り調査結果

法人内研修

- ・自法人で制度体系が出来上がり確立しつつある
- ・入職時の新人指導が統一されたため現場に配属されてからの指導が以前よりスムーズになった
- ・新人職員のフォロー体制がプリセプターを中心に法人全体での取り組みとなった
- ・役割を持った職員を見て、目標とする職員が出てきた
- ・3年研修、4年目研修などフォロー体制ができた
- ・2年目以降職員のモチベーションアップに繋がった
- ・指導的職員育成充実
- ・主任・副主任の意欲的なスーパーバイザーが増えた
- ・各職員の介護技術向上への意識が高くなった
- ・非常勤職員の参加率が高く意識の高さを感じた

施設巡回訪問

- ・施設内の職員が気づかない部分にまで視点が入り、新たな気づきが得られている
- ・環境整備への意識が高まった
- ・利用者様視点、お客様視点に変わった目線で館内を見てくれることがよい
- ・指摘箇所等清掃担当の見直しへのきっかけになった
- ・無関心だった職員が掃除を意識するようになった
- ・主任・副主任以外の職員の意識が変わった
- ・施設内がきれいになった
- ・上司が部下への声かけを行い動かすことができるようになった
- ・若い職員の清掃に対する意識、考え方が分かり上司が指導方法を学ぶことができた

介護福祉士勉強会

祈願 目指せ全員合格!
介護福祉士勉強会&模擬試験
 ~開催のお知らせ~

勉強会
 日時 10月9日/16日/23日/30日 (10月毎週金曜/全4回)
 18:00~19:30 (90分)
 会場 一空園 会議室 *10月23日のみ あんしんの里 地域交流室 となります。

模擬試験
 日時 11月21日(土) 8:30 集合
 【試験時間】 8:45~10:20
 10:30~12:25
 会場 一空園 会議室

応募 下記の申込用紙に必要事項を記入の上、各施設課長まで提出
 応募締切: 9月17日(木)

社会福祉法人 八生会 法人本部

介護福祉士勉強会&模擬試験 申込用紙

※勤務施設 一空園 豊田一空園 ※氏名
 あんしんの里 梅香の里

※参加希望 勉強会のみ 模擬試験のみ 勉強会と模擬試験

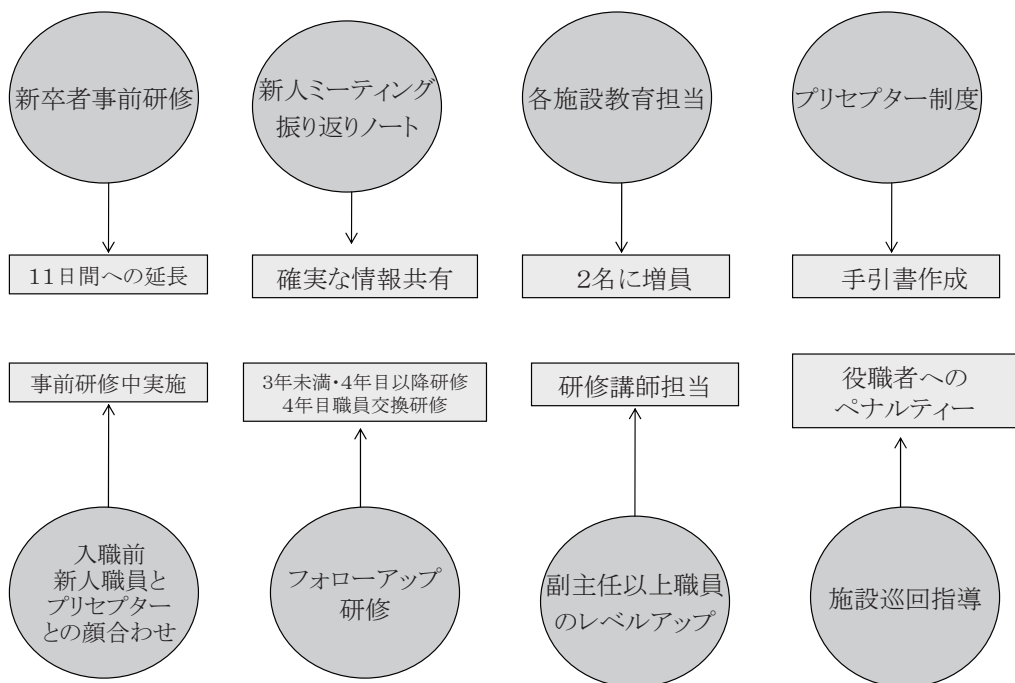
*勉強会は、各回ごとではなく、一括での参加受付となります。



平成21年度
 八生会介護福祉士勉強会参加者
 参加者数 17名・合格者数9名
 合格率53%

全国平均値
 受験者数 130,830人
 合格者数 67,993人
 52%

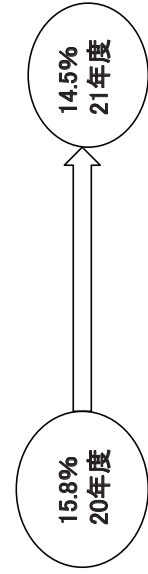
22年度 強化された職員教育 8項目



八生会 離職率

平成21年度 職員状況表
平成22年3月31日 現在
職員数 303 名

	法人全体			一空園			豊田一空園			あんしんの里			梅香の里		
	人数	平均年齢	平均勤続年数	人数	平均年齢	平均勤続年数	人数	平均年齢	平均勤続年数	人数	平均年齢	平均勤続年数	人数	平均年齢	平均勤続年数
全体	303	43.4	5.1	101	43.8	5.7	68	44.9	5.7	73	45.6	4.5	61	38.2	3.9
正規職員	104	33.6	4	32	33.1	3.2	19	34.9	4.8	24	36.5	5.2	29	30.9	3.2
その他	73	44.7	7.7	29	45.1	8	17	47	8.7	14	44.9	6	13	40.7	7.6
非常勤職員	74	47.8	4.3	22	50.4	6.9	15	47.5	4.6	25	47.8	3.4	12	43.4	1.1
その他	52	54.6	4.7	18	52.8	5.2	17	51.7	4.7	10	62.8	3.7	7	54.8	4.6
男性	63	41.1	4.4	22	39.8	4.5	12	37.4	4.3	12	54	4.7	17	36.3	4
女性	240	44	5.2	79	45	6.1	56	46.5	6	61	43.9	4.5	44	39	3.8
退職数(昨年)	44 (46)			8 (23)			14 (10)			6 (6)			16 (7)		
離職率(昨年)	14.5% (15.8%)			7.9% (23.7%)			20.5% (14.7%)			8.2% (9.3%)			26.2% (11.2%)		



参考資料
平成20年度 平均勤続年数 4.4年
離職率 18.7%
※介護労働安定センターより

職員教育今後の課題

- ・中核を担う指導的職員への研修体制を充実させる
- ・専門的職種別研修等充実
- ・施設巡回訪問を継続させ環境整備・風土改革等充実
- ・組織としての教育担当部門を職員数に見合ったように拡大
- ・時代をキャッチした職員教育へのアンテナを高くする
- ・離職率を意識し、働きやすい職場環境こそが良いケアに結びつく
- ・法人の歴史を重視した職員教育環境を目指し、先輩後輩の垣根を越えた風土作りを行う
- ・職員教育を通して一人一人が成長し、また法人組織としての発展を目標とする

人材  人財

改善はおもてなしへの 第一歩！

参考資料

- ・社会福祉法人 全国社会福祉協議会
福祉職員生涯研修課程
基礎編 ・ 指導編 ・ 管理者編
- ・介護労働安定センターより
平成20年度 平均勤続年数 ・ 離職率

理学療法士導入による法人内の連携強化について

社会福祉法人 みまき福祉会

住所/TEL 長野県布下 6 - 1 / (0268)-61-6000

URL/E-mail Kango2@cpmimaki.or.jp / Kango2@cpmimaki.or.jp

経営理念 『いつまでもすこやかにいきいきと
安心して暮らし続けたい』
その願いをかなえる核となります。

事業内容及び定員 例：特別養護老人ホーム（50名）1か所
認知症グループホーム（25名）2か所
保育所（60人）2か所
1）社会福祉事業
・特別養護老人ホーム 長期（54名）、ショート（12名）
・デイサービスセンター 3か所（40名・15名・9名）
・認知症グループホーム 1か所（9名）
・ホームヘルプステーション 1か所
2）公益事業
・マネージメントセンター 1か所
・訪問看護ステーション 1か所
3）収益事業
・温泉アクティブセンター 1か所（健康づくり事業＝プール会員 1400名）

収入 (法人全体) 平成21年度決算	①社会福祉事業	719,803,000 円
	②公益事業	44,800,000 円
	③収益事業	100,850,000 円
	合計	865,453,000 円

従業員数 (法人全体)	正規職員 71 名 臨時職員 47 名 パート職員 38 名	156 名（非常勤含む）
----------------	--------------------------------------	--------------

当面する経営課題 ①収益事業（健康づくり事業）の発展性
②職員の安定化、資質向上（職場環境の改善 → 働きがいのある職場づくり）
③児童、障がい者、高齢者を含めた全ての人の地域社会づくりへの貢献（ノーマライゼーション）
④地域で支え支えられる、小規模サービス事業の展開

発表する取組みに着手した理由、背景 ①医療・介護保険の枠にとられない理学療法の間があったこと。
②ご利用者の更なる健康づくりに協力できたこと。
③職員の更なる健康づくりに協力できたこと。
④法人内の各事業所で連携の強化に協力出来たこと。

発表する取組みの現時点での効果 事業所間を連絡できることで、今まで見えなかった様々な改善点や滞っていた問題点を発見出来き、法人内の他職種連携を深める効果になっている。また、ご利用者と職員の健康は直接的にも間接的にも強くつながっており、それらを強化することで相乗効果が期待できる。今後の取り組みの目標設定が明確になった。



ケアポートみまき

理学療法士導入による 法人内の連携強化について

社会福祉法人 みまき福祉会
理学療法士 大塩 琢也

1

みまき福祉会

- ◇所在地
長野県東御市布下6-1
理事長 倉澤 隆平

- ◇開設
平成7年4月

- ◇経営理念

『 いつまでもすこやかに生き生きと
安心して暮らし続けたい 』
その願いをかなえる核となります。

ご利用者やご家族そして地域の皆様が、私たちのサービスにご満足
頂けるよう、社会福祉法人としての自覚を持って、ケアポートみまきが
果たす役割を再認識し、斬新な発想で経営を推進致します。

2



事業内容

◇事業内容

1) 社会福祉事業

- ・特別養護老人ホーム 長期(54名)、ショート(12名)
- ・デイサービスセンター 3か所(40名・15名・9名)
- ・認知症グループホーム 1か所(9名)
- ・ホームヘルプステーション 1か所

2) 公益事業

- ・マネージメントセンター 1か所
- ・訪問看護ステーション 1か所

3) 収益事業

- ・温泉アクティブセンター 1か所(健康づくり事業=プール会員1400名)

◇職員数 156名(正規職員71名、臨時職員47名、パート職員38名)

◇事業収入

1) 社会福祉事業	719,803,000円	
2) 公益事業	44,800,000円	
3) 収益事業	100,850,000円	合計 865,453,000円



3

1) 社会福祉事業への取り組み

◇特別養護老人ホーム

◇デイサービスセンター

- ・移乗動作指導、集団体操指導、
スポーツリハ指導、福祉用具の指導

◇栄養課

- ・栄養管理、身体測定(BMI測定...)

◇依田窪福祉会との法人間連携

- ・新人教育研修・リハビリ指導など



4

2) 公益事業への取り組み

- ◇訪問看護ステーション
- ・在宅リハビリテーション

* 診療所との連携

(東御市立みまき温泉診療所)

- ・理学療法
- ・プールリハビリ会員への引き継ぎ



5

3) 収益事業・その他への取り組み

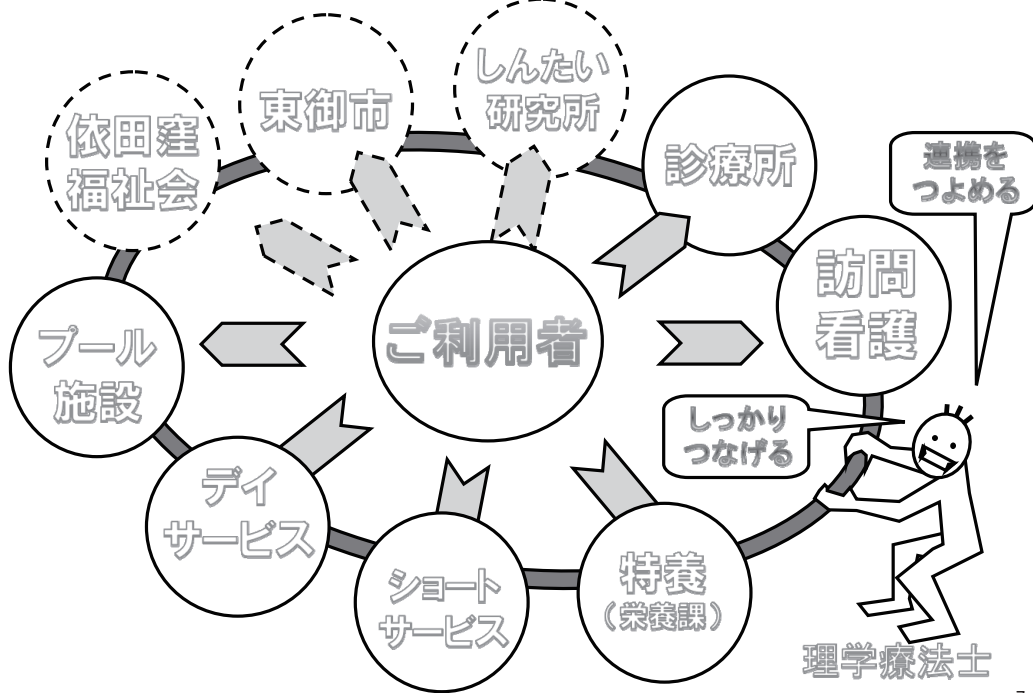
- ◇温泉アクティブセンター
- ・水中運動指導
(個別指導、少人数制教室)
- ・アクアセラピー指導



- ◇しんたい(一般財団法人 身体教育医学研究所)
- ・転倒予防教室、研究調査(健脚度®測定)
- ・地域への取り組み
(老人クラブ連合会「健康教室」の指導など)

6

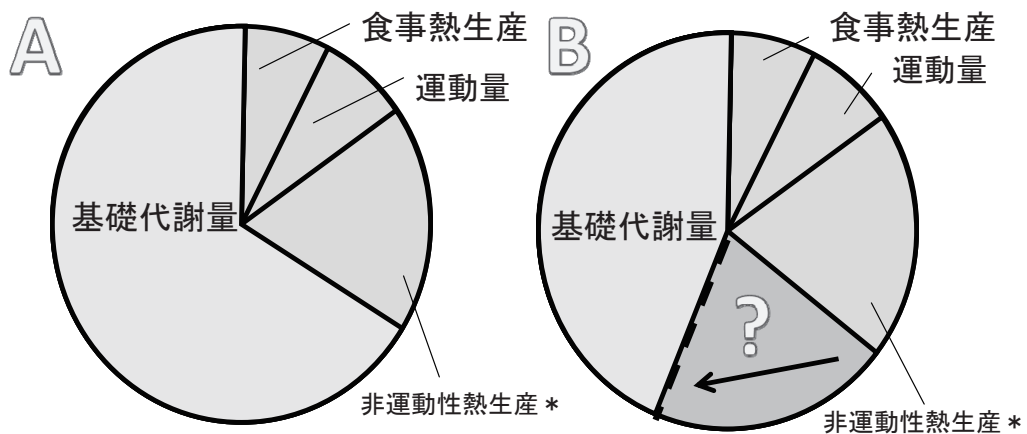
法人内連携のイメージ



7

ちょっとブレイク

• 1日のエネルギー消費量



* 非運動性熱生産 : 立つ、歩く、階段を上がる、下りる、掃除する、自転車で買い物に行く、家事をする、など

Hamilton ら(Diabetes 2007) 改変

8

今後の課題1

◇ご利用者の高齢化

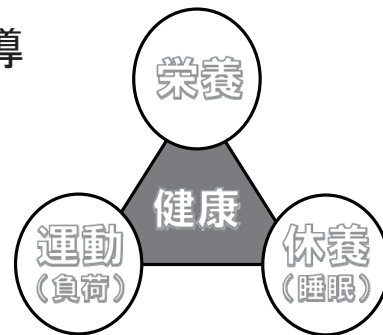
85歳を超えると5人に1人が寝たきり

厚労省「国民生活基礎調査」

◇要介護度増加・肥満傾向

・移乗機器(リフト)・用具の指導

・栄養摂取から健康管理
(管理栄養士との連携)



9

今後の課題2

◇施設職員の健康管理

・腰痛、肥満などの健康相談

介護従事者の8割が腰痛経験

・移乗動作指導など

* 腰痛の85%が非特異的腰痛(原因が特定しきれない腰痛)

・安静臥床を推奨しない

・出来るだけ活動を維持し、日常活動を変えない

関東労災病院 勤労者筋・骨格系疾患センター 松平 浩
知っておきたい腰痛の知識－介護職の正しい腰痛予防－

10

福祉機器の使用実態

介護用リフトの比較

日本

VS

欧米

わずか年間4000台程度

年間25万台

厚生労働省通達
「職場における腰痛予防対策指針」
基発第547号

重量物取扱業務に関する法的規制
(介護において、15kg以上は
持ち上げてはいけない等)

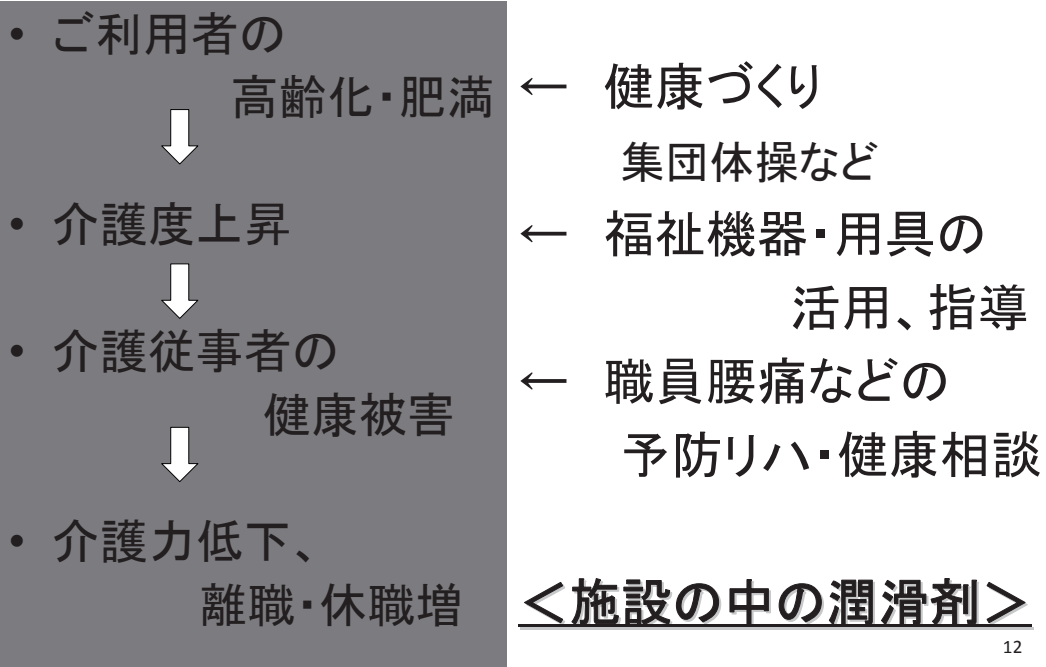
女性の労働基準規則の重量制限
断続作業で30kgまで、
継続作業で20kgまで



平成6年9月 厚生労働省通達

11

理学療法士の役割の一例



12

夢工房におけるIT化への取り組み

社会福祉法人 夢工房

住所/TEL 兵庫県芦屋市東芦屋町6-10 / (0797)-23-9610

URL/E-mail <http://www.yumekoubou.or.jp/> / s-oma@yumekoubou.or.jp

経営理念

- 1 社会福祉法人「夢工房」は、「社会福祉法」の理念を尊び、利用者の人権を保障する。
- 2 社会福祉法人「夢工房」は、第一に利用者の利益を尊重し、福祉サービスのよりよき供給の担い手となるべく邁進する。
- 3 社会福祉法人「夢工房」は、常にサービス利用者の要望に答えるべく行動し、かつ地域社会との共生を目指す。

事業内容及び定員

特別養護老人ホーム シスナブ御津 (70名)
シスナブ御津 デイサービスセンター (40名)
シスナブ御津 在宅介護支援センター
シスナブ御津 居宅介護支援事業所
ケアハウス マリナグリーン御津 (15名)
保育所 (15か所 (分園含))

- ・姫路保育園 (120名)
- ・夢保育園 (100名)
- ・山手夢保育園 (120名)
- ・夢咲保育園 (60名)
- ・西宮夢保育園 (45名)
- ・夢の園保育園 (120名)
- ・夢の鳥保育園 (140名)
- ・よこはま夢保育園 (60名)
- ・ゆめいろ保育園 (120名)
- ・さっぽろ夢保育園 (120名)
- ・姫路保育園・イーグレ分園 (30名)
- ・夢保育園分園 (60名)
- ・浜風夢保育園 (60名)
- ・夙川夢保育園 (60名)
- ・西北夢保育園 (60名)
- ・桜保育園 (120名)
- ・日吉西夢保育園 (120名)

収入 (法人全体) 平成21年度決算	①社会福祉事業	2,244,754,222円
	②公益事業	38,776,505円
	③収益事業	0円
	合計	2,283,530,727円

従業員数 (法人全体)

491名 (非常勤含む)

当面する経営課題

- ・決裁業務の煩雑性
- ・人事・労務管理業務における膨大な作業量
- ・履歴情報の整備化
- ・各種情報の共有化
- ・多量の紙資料

発表する取組みに着手した理由、背景

昨今、夢工房の多施設展開による事業所拡大に伴う業務負荷の増加が予想され、現状のままでは、人員増で対応せざるを得ない状況である。
又、各事業所からのデータ収集や、管理、分析業務が煩雑になる事で、正確かつタイムリーな情報共有が難しくなり、法人本部 - 事業所間、事業所 - 利用者との信頼関係にも悪影響を与えるリスクが予想される。

これらの問題点を解消すべく、下記点に留意したシステム構築を目指した。

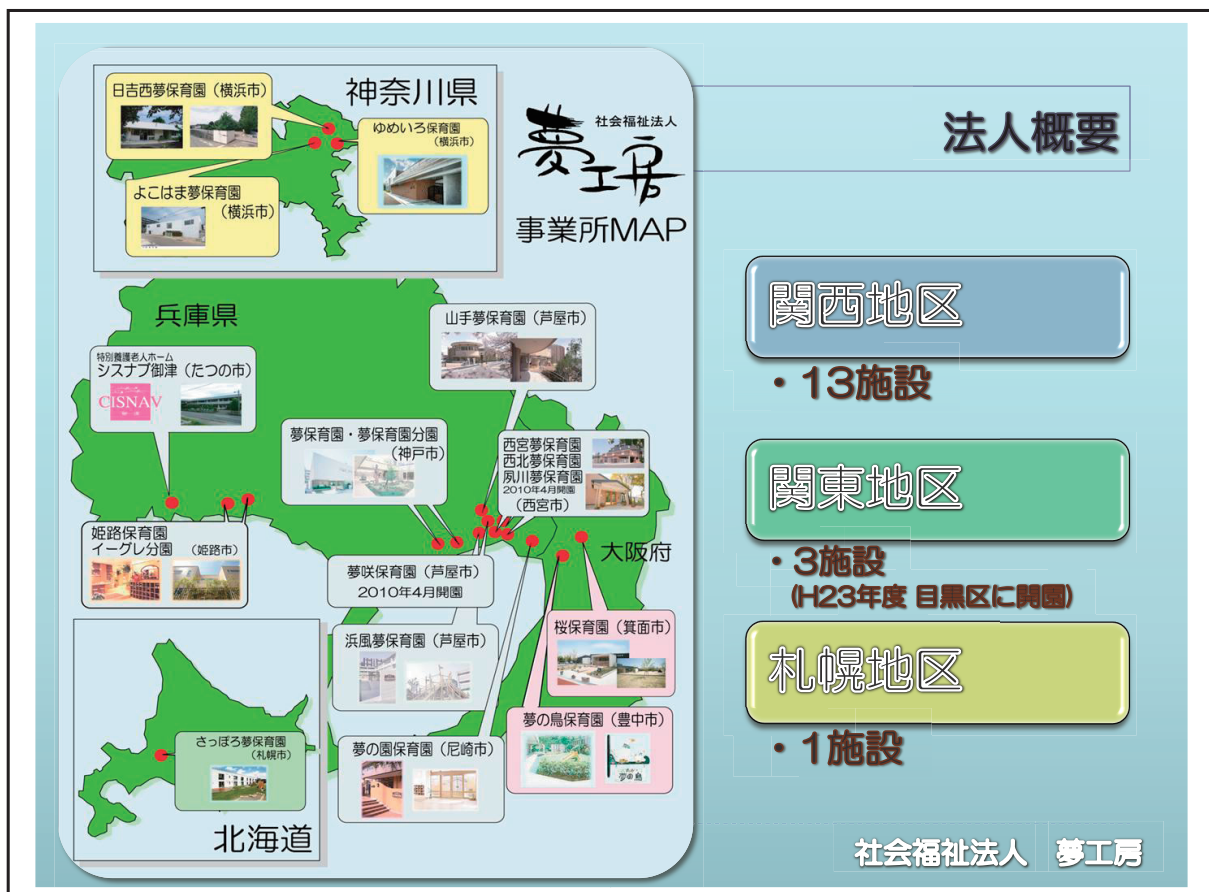
- (1) データ管理・収集業務の負荷を軽減し、その他の業務効率化、分析作業への注力を図る
- (2) 情報共有化の実現
- (3) 本部 - 事業所間のデータ精度向上と迅速化を図る

発表する取組みの現時点での効果

- ・ 決裁業務において
 - 承認システムの開発により、出張先でもモバイル端末からの決裁が可能になり、決裁処理が迅速にできるようになった。
 - 承認データの履歴を多面的項目より画面確認ができようになった。
- ・ 人事・労務管理業務
 - 500人以上にのぼる職員情報のDB化、管理ソフトの開発により、本部内での情報共有化、迅速な情報検索が可能になった。
 - 携帯システムの利用により、人事考課業務の作業時間短縮、省力化を実現。
- ・ 膨大な紙資料
 - 文章管理ソフトの活用により、紙資料の電子化を実現。電子化により保管スペースの減少、紙コストの削減に成功。

夢工房におけるIT化への取り組み

社会福祉法人 夢工房
専務理事 黒石 誠



法人概要

関西地区

・ 13施設

関東地区

・ 3施設
(H23年度 目黒区に開園)

札幌地区

・ 1施設

社会福祉法人 夢工房

夢工房の事業所拡大に伴う新たな課題

各事業所から発生する情報の増加

情報の管理、集計、分析業務の複雑、大量化

正確かつタイムリーな情報共有が困難に・・・

法人本部 ⇔ 事業所間・事業所 ⇔ 利用者間との信頼関係に悪影響を与えるリスクも・・・

社会福祉法人 夢工房

問題点 ① 書類決裁処理

● 必要な情報の検索状況が未整備

● 全てがメール添付での情報交換



● 紙資料の情報保管による物理的増大



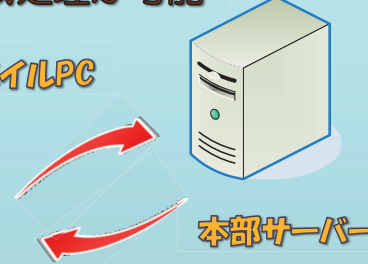
人の記憶に依存してしまっている・・・

社会福祉法人 夢工房

解決策 ①-1 承認システムの開発

- 外出先でも決裁処理が可能

iPad,スマートフォン,モバイルPC

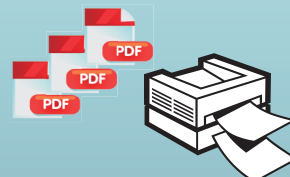


事業所



出先から
本部へ即時
決裁が可能

- 帳票の一括出力が可能



社会福祉法人 夢工房

解決策 ①-2 承認システムの開発

添付メールによる情報の交換・申請

Web画面での情報共有化の促進



承認依頼登録

検索へ戻る

依頼文書: 研修・出張申請および命書

承認書類: 参照...

依頼日付: 2010/10/14 承認期限: 2010/

▼承認者を選択してください。

- 山手夢保育園
【施設長】
河島 由子
- 山手夢保育園
【主任】
井上 純子

承認依頼検索

依頼文書: 承認結果: 依頼者: 承認者:

依頼日付: ~ 承認期限: ~

表示順序: 登録順 依頼日付 承認期限

表示対象: 承認対象を含む 承認対象のみ 承認対象以外

検索 新規登録 クリア 書類テンプレート

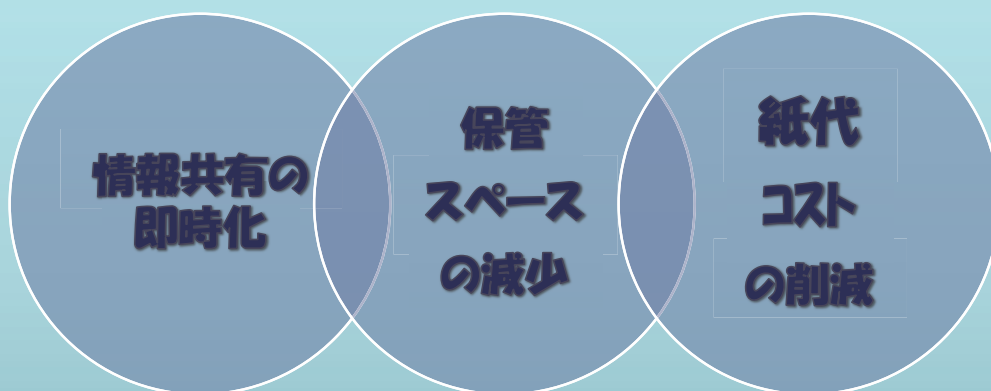
番号	依頼者	依頼日付	承認期限	依頼文書	添付ファイル	承認者	承認結果
No.163	牧田 里絵	2010/09/30	2日後	出勤簿 (前期)	添付なし	あなたです! 牧田 里絵	承認処理
	姫路保育園 【施設長】 黒石 芳子						
	さっぽろ夢保育園 【施設長】						

多面的な項目で検索が可能

社会福祉法人 夢工房

解決策 ①-3 承認システムの開発

- 過去の申請書は全て電子化



社会福祉法人 夢工房

問題点 ② 人事管理業務

- 人事管理上の処理が肥大化
- 職員異動時の作業負荷が膨大
- 各種人事情報の把握が困難化



社会福祉法人 夢工房

解決策 ②-1 職員管理システムの開発

● 独自のソフトにて人事情報を一元管理

更新画面

更新 新規登録 労働者名簿 退職登録 削除 前へ 次へ CLOSE

基本情報

職員ID: 521 氏名: 夢 太郎 よみがな: ゆめ たろう 生年月日: 1985/04/01

郵便番号: 659-0095 住所: 兵庫県芦屋市東芦屋町6-10

電話番号: 079-723-9610 携帯番号: 090-9545-6267 電子メールアドレス: yumekoubou@yumekoubou.or.jp

備前番号: 670-0866 備前住所: 兵庫県姫路市野里地留町10-18 備前電話番号: 079-222-2529

卒業校: 夢学園大学 卒業年月日: H18.03.31 資格1: 保育士 資格2: 幼稚園教諭一種 資格3:

健康保険番号: 313702900840 取得年月: 2009/04/01

法人経験

年月	所属保育園
H20/04	夢
H21/04	夢
H22/04	夢

外部経験

職歴

職員検索画面

検索 新規登録 削除 EXCEL出力 閉じる

氏名	住所	所属又は業務の種類	資格	卒業校	生年月日	長所	法人経験
岡田 ひろみ	兵庫県神戸市東灘区1-8-8 アルティメットビル101号室	管理栄養士	さっほろ夢	神戸女子大学	1982/12/06	2009/04/01	24
岡田 利奈	兵庫県西宮市西宮1-24 レジエン西宮002	保育士	夢咲	神戸女子大学	1985/09/17	2008/04/01	38
岡林 沙樹	兵庫県姫路市東区赤松9-10-1 アスカビル209号室	保育士	ゆめいろ	平安女学院大学短期大学部	1989/09/13	2010/04/01	14
岡部 由紀子	兵庫県姫路市東区新子2-2-1 シティワンズガーデン2502	パート保育士	白百合夢	横浜高等学校教養専門学校	1985/07/18	2007/05/21	44
岡本 育子	大阪府東淀川区3-11-22-201	保育士	桜	大阪府立短期大学	1960/02/24	2008/04/01	38
岡本 たまみ	兵庫県姫路市東区4-48-16ワコビル東園402号	保育士	夢の鳥	大阪保健福祉専門学校	1963/08/14	2007/10/01	31
岡本 真人	兵庫県西宮市西宮西二丁目210-18	保育士	夢	法政短期大学	1987/04/02	2010/04/01	18
岡本 幸恵	静岡県静岡市葵区1丁目60-65 ガートルールANTOS	保育士	ゆめいろ	聖光大学短期大学部	1982/08/07	2004/04/01	74
小川 美加	兵庫県西宮市東園9-13-1	副主任保育士	夢の鳥	関西保育福祉専門学校	1976/09/01	2005/04/01	63
沖林 とちみ	兵庫県神戸市東灘区長田町6-5-1	副主任保育士	山手夢	神戸学院大学短期大学部	1986/03/18	2006/04/01	51
藤田 佳穂	兵庫県神戸市東灘区1-1-9	保育士	夢	神戸学院大学短期大学部	1986/04/04	2006/04/01	51

入力負荷、
入力ミスの回避

容易な
検索を
実現

人 夢工房

解決策 ②-2 人事管理システムの開発

● 人員配置がマウス操作で可能

山手夢 実績 異動数 16/19

	保	副	看	調
【社】	5/5	3/4	2/2	1/2
【V】	4/2	1/1	2/1	1/0

夢の鳥 実績 異動数 15/15

	保	副	看	調
【社】	5/5	3/4	2/2	1/2
【V】	4/2	1/1	2/1	1/0

沢風夢 実績 異動数 22/29

	保	副	看	調
【社】	5/5	3/4	2/2	1/2
【V】	4/2	1/1	2/1	1/0

社【協】実績 河島 陽子(59)

社【主】実績 井上 純子(27)

社【協】実績 山田 優子(48)

社【主】実績 松尾 秀作(63)

社【保】実績 橋元 陽子(45)

社【協】実績 前川 好美(66)

社【主】実績 亀永 寛(27)

社【保】実績 笠谷 千尋(25)

社会福祉法人 夢工房

解決策 ②-3 地図検索機能

- 職員情報に登録されている住所より、対象の事業所まで通勤経路が確認可能

社員検索

拠点: よこはま夢保育園 社員

都道府県: 市区町村: ルー1 200円 所要時間: 約30分

表示順: カナ 生年月日

検索 新規登録

社員番号	写真	氏名
No.308		相川 良郎
No.62		石田 あゆ
No.328		福員 邦彦 男性 神奈川県 横浜市 都筑区仲町台1-32-84
N		及川 道代 女性 東京都 町田市 虫生1丁目24番地2
No.463		大澤 はるか 女性 神奈川県 横浜市 都筑区川和町2151-1
No.22		金子 智香子 女性 神奈川県 横浜市 港北区菊名5-5-29

検索結果: ルー1 200円 所要時間: 約30分

- 1 中山(神奈川)まで 約6分
- 2 変更・横浜市営地下鉄グリーンライン・日吉行 200円 18:45 中山(神奈川) 発 2分
- 3 18:47 川和町 着
- 4 変更・神奈川県横浜市都筑区高山6-23まで 約22分
- 5 神奈川県横浜市都筑区高山6-23

解決策 ②-4 勤怠管理システムの開発

- ネットワークを通してリアルタイムにデータを集計



静脈認証

No.	名前	編集	スケジュール	出勤	退勤	所定	遅刻	早退	労働合計
1	河島 陽子	出勤表 編集	08:30-17:30 (08:30-17:30)	静 10/22 08:28	静 10/22 17:27	7.57	0.00		7.57
2	井上 鞠子	出勤表 編集	公休(休職)						
3	山内 唯	出勤表 編集	08:30-18:30 (08:30-18:30)	静 10/22 08:18	静 10/22 18:39	8.00			8.00
4	沖林 ともみ	出勤表 編集	08:30-17:30 (08:30-17:30)	静 10/22 08:23	静 10/22 17:46	8.00			8.00
5	安達 摩里子	出勤表 編集	07:30-16:30 (07:30-16:30)	静 10/22 07:23	静 10/22 17:15	8.00			8.00
6	江口 歩	出勤表 編集							
7	木田 千恵	出勤表 編集							
8	中島 葉子	出勤表 編集							
9	松本 雄太	出勤表 編集							

本部PCより
リアルタイムに状況確認可能

出退勤時間の
登録



サーバー



本部PC

集計データの
計算処理



既存給与ソフトに連動

社会福祉法人 夢工房

問題点 ③ 人事考課業務

- 考課結果の集計・分析業務量が膨大
- 配布・封入など、膨大な人為的作業



配布から集計作業まで
人事考課作業にかかる
負担は莫大！

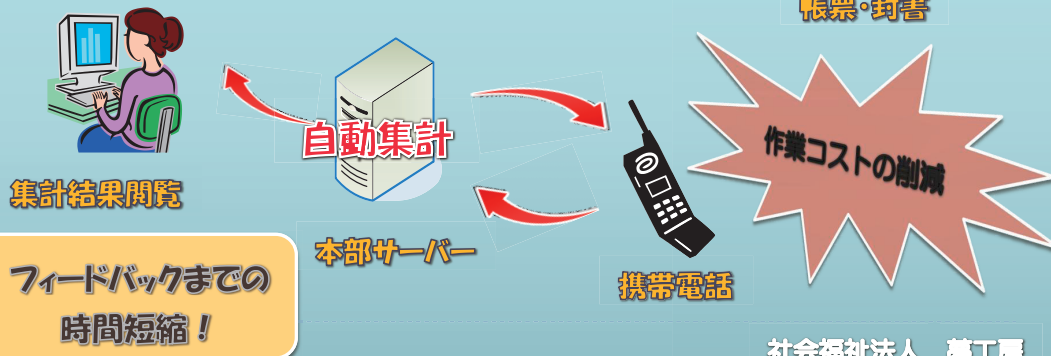
社会福祉法人 夢工房

解決策 ③ メール配信システムの活用

- 人事考課、異動希望、その他職員一人一人へアンケート調査は本部サーバーと職員の携帯電話にてやりとり
- 回収データはサーバーにて自動計算し、リアルタイムに進捗・集計結果が閲覧可能



帳票・封書



社会福祉法人 夢工房

問題点④ 入金管理

- 費用の請求、金額精査業務の手間
- 入金の管理簿作成負荷や入力ミス



金額精査

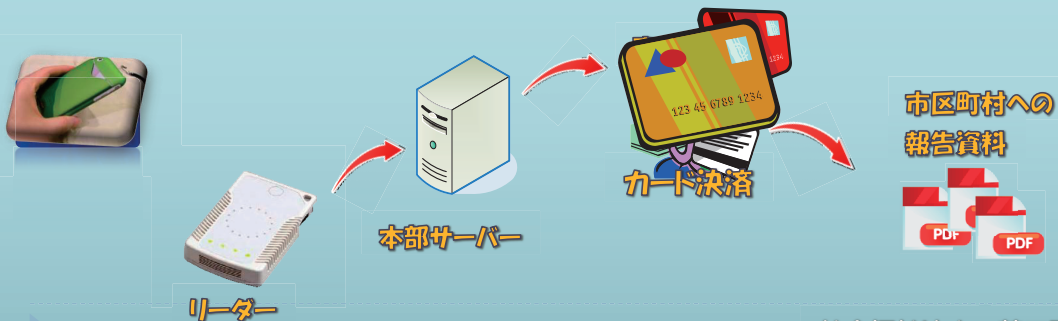
ハンド
入力

帳票作成

社会福祉法人 夢工房

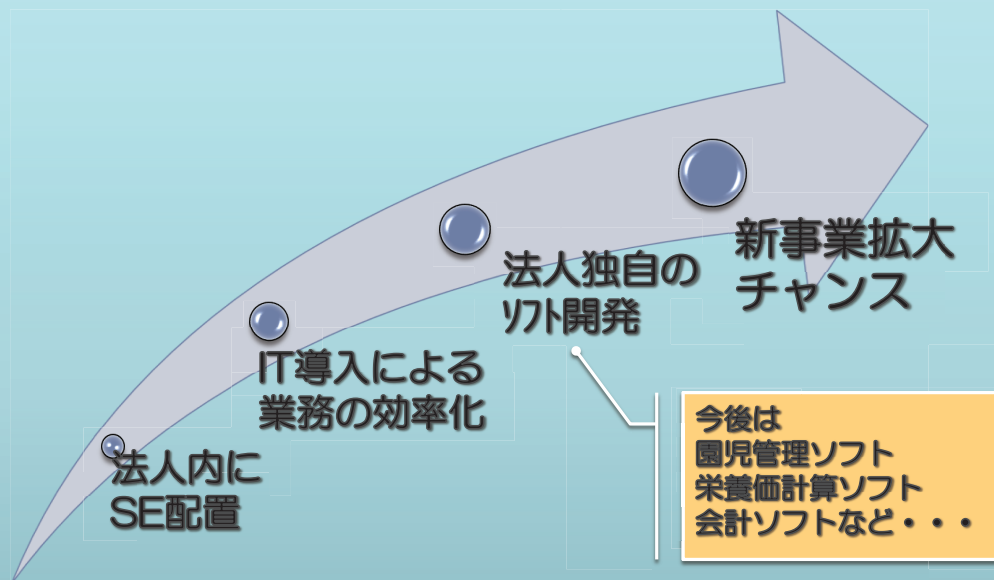
解決策④ ICカード入金システムの構築

- ICカードを使用し、登降園管理の実施。自動集計処理から実績報告資料まで作成
- 利用者からの集金も、おサイフケータイ等を利用して、利用者へ直接徴収できる仕組み、環境の構築を目指す



社会福祉法人 夢工房

夢工房の新たなチャレンジ



社会福祉法人 夢工房



平成25年

幼保一体化

新保育システムへの

移行に向けて



社会福祉法人 夢工房

夢工房における IT 化への取り組み

「夢工房の」法人理念の実現と経営強化のために、平成 16 年度より始まった「民間移管受託」や「保育園の新施設展開」も、平成 21 年には北海道・関東・関西地域で 17 保育園となりました。そして、それに伴い多量化・多様化・複雑化した各種事務書類の迅速かつ正確な処理や、そのデータの検索・活用の実際が、解決すべき重大なテーマとなってきております。

法人本部は、兵庫県芦屋市に所在し、一年前までは、そこに勤務するのは、専務理事 1 名・総務担当 1 名・渉外担当 1 名・社会保険労務士 1 名・会計担当 2 名でありました。

そのスタッフで法人・施設関係の各種書類の作成・決裁・配布・申請等々の事務業務を行っていたのですが、膨大な量になってきた関係書類に対応しきれず、徐々にミスも増えてまいりました。このままでは、法人本部の機能も低下し、利用者の方々にもご迷惑をかけることとなりかねませんでした。

また一日に約 50 種類以上の書類の決裁を行わなければなりませんので、オーバーワークによるスタッフの就労の継続性をも危ぶまれる危険が生じてくるとの危惧も出てまいりました。

無論、業務省力化を図るために、以前から PC やファイルサーバー（施設相互間の情報の共有が可）によるデータ保管などの IT 活用は行っておりましたが、各種書類はあくまでも紙ベースによるものであり、複雑化する書類の決裁・検索は、書類をいちいち繰らなければ目的を果たすことはできませんでした。

また多地域の施設からくる書類の決裁を FAX で行うと、日本の書類に必要な押印ができませんし、原本がどれかなど、多量のコピーが産まれてしまう恐れがあります。そこで、必要な決裁を仰ぐためにエクセルベースで作成した書類をメール添付し、それに電子印鑑を押印し、それをまたメール添付して送ってまいりました。これは郵便のやり取りよりはるかにましですが、それでもかなりの手間と時間を費やすこととなります。

福祉施設の保管義務書類の多さは、関係者なら皆さん周知のこととは思いますが、紙の書類ですから保管場所も大量のスペースを要します。

そこで新たに SE の雇用を計り、「夢工房独自の IT システムの再構築」に取り組むことにいたしました。

彼の提案により、まずインフラの構築（Web サーバーの設置・セキュリティーの確保・専用回線の敷設）を行い、並行してソフトウェアの開発を行いました。

ソフト開発は、当法人 SE 主体によるものですが、実際の作業には、外部のシステム会社にも協力要請し、「社会福祉法人支援ソフト Ver.夢工房」の開発に取り掛かりました。おりしもアップル社の iPad や新型 iPhone の発売も決まり、より簡便なモバイル端末を使用しての処理ができるシステムにしようということになりました。

まず最初に開発したのが、「承認システム」であります。保育園の PC でにネット上の仮想環境を利用して決裁ができるというシステムです。

このシステムのメリットとは、PC にソフトをインストールする必要がないので、端末（PC/モバイル）を選びませんし、ソフト更新時においても一括で行うことができることなのです。

また、職員がそこで得たデータを外部に持ち出すことも不可能ですし（印刷物以外）、外部の PC からシステムにはアクセスできませんので、セキュリティーな環境下での利用を可能にしました。

このシステムにより私をはじめとした幹部職員は、いつでも、どこでもわざわざ PC を開くことなく、5秒で立ち上がる iPad や iPhone で決裁が可能となり、出張による書類決裁の遅延から解消されました。

次に500名に上る職員の人事管理システムを開発いたしました。このシステムは、単に職員の人事ファイルの集積データだけに終わることなく、

- ① 勤怠システムとの連動による給与・賞与の速やかな支給体制の確立
- ② 複数施設間の職員異動の通勤時間・通勤費・経験などの指標による実行が容易
- ③ 過去の人事データを瞬時に検索できるので、多視点から履歴情報が閲覧可能

以上のような作業が、今までの数分の一の作業時間になりました。

次に夢工房で行っている「人事考課システム」もペーパーによるものから、Web上（携帯電話・スマートフォン・PC）に移行を計ることにいたしました。これは事務作業量の軽減といった観点からも、最も意味のあるシステム開発になりました。

「夢工房」の人事考課については、おととしの発表でも少し述べさせていただきましたが、まず500人の職員から平均5枚の書類を提出していただきます。事務局はその2500枚からのデータを集計・並び替え・分析・公表し、賞与・昇給・昇格につなげていきます。

導入動機としては、なかなか回収できない考課書類に辟易し、模索していたところ、「最近の若者は、本を読むより携帯電話を触っている時間のほうがはるかに多い。」という傾向に思い当りました。そして携帯電話を触り慣れている職員たちは、こちらが驚

くほど速く入力ができます。当然、これを積極活用しない手はない、と考えたからです。

また紙に記入する書類よりも時間・場所を選びませんので、通勤電車の中でも、お風呂に入っている間でも入力ができ、期限内での提出がほぼ100%になりました。

これにより従来に比べて5分の1程度の作業時間で一年の人事考課ができるようになりました。

次に園児管理ソフトも開発に取り掛かる予定です。

特にこの園児管理ソフトの分野においては、各保育業者が20年も前から開発し、さまざまなソフトが市場に溢れております。しかし、各社とも「児童表」「健康管理」「出席簿」「発育測定」などの各種帳票管理が中心であり、気のきいたソフトでは、それに「栄養管理」「保育要録」などの作成ができるくらいです。また最近では、携帯電話との連携のできるソフトも出てまいりました。

しかし、どれもこちらの全てのニーズに答えてくれるものとはなっておらず、夢工房独自の「園児管理ソフト」に着手いたしました。

一つ目の機能付加としては「保護者向け一斉メール配信」です。これにより雨天時の行事変更や災害時の対応が迅速に行うことができます。また一部の地域にある「バス通園」時における、情報発信も簡単になります。

さらに重要と考えているのは、「ICカードでの登降園管理システム」を付加し、それにより集計作業の簡便化を計り、行政への提出書類へのデータ連動による申請・提出業務が迅速なものとなります。

そして、この機能をさらに深めると「平成25年の保育一体化」への保育システム変革時に現われるであろう「保育料・利用料の直接徴収」に対応でき、「利用料徴収におけるキャッシュレス」が可能になります。

現在でも一日数万円の諸費等の利用料徴収・集計業務の大変さは、多忙な保育士の貴重な保育時間を奪っています。また金額が合わない時のいらだちは、自分のお金でもないのに非常に肉体的・精神的に疲れます。

直接契約になれば、平均3万円の保育料を、例えば120名の保育園で集金すると、一度に360万円もの現金を扱わなければならない、安全性の観点からしても非現実的です。

また銀行振り込みや引き落としにしたとしても、入金情報の確認には数日を要します。

これに引き換え、Felica・idカード・edy・suica等のicカードやクレジットカード・プリペイドカードでの決済が可能になれば、より容易な形式で利用料徴収ができます。

より確実に安全な利用料徴収のシステムの確立は、今後は社会福祉法人としても避けて通れない道である、と考えます。

私どもは、将来的には、「栄養管理支援ソフト」にも取り組み、よりよい「食育」にもつなげていきたいですし、また会計士とのコラボによる「会計支援ソフト」にもチャレンジし、社会福祉法人会計や経営の分析がもっと多視点からできるようにしたい、とも考えております。

また検証を重ね、自作ソフトが、市販化に耐えうるものになり得れば、「夢工房ブランド」での販売もできるかもしれません。

私たち夢工房は、一昨年は、

「スタッフのモチベーション高揚に向けて～インセンティブ付与の取り組みについて」というテーマで、「夢工房」がなぜ全国展開をおこなっているのかを述べ、またその法人を支えるスタッフのキャリアパス・職員育成の方策の実践を報告させていただきました。

また昨年度は、「保育人材確保における1実践」というテーマで「夢工房」がその理念実現に向けての原動力となる「人材確保」での取り組みを発表させていただきました。

今回の発表事例は、社会福祉法人としては少し変わった取り組みかもしれませんが、「夢工房」の経営会議での決定事項の1取り組みであります。夢工房は、その理念をたがえることなく、しかし新たなる使命を見出すためにも、今後とも単なる施設サービスの枠だけに留まることなく、新たなチャレンジを続けていくつもりです。

多様化・変革の時代を迎え、私たち社会福祉法人といえども様々な荒波が押し寄せてきております。「夢工房」はその荒波に逆らうことなく、逆にその波を乗り越えていけるように、そしてピンチをチャンスに変えるべく、スタッフ全員と力を合わせ進んで行きます。

情報化社会における施設経営のあり方に関する ひとつの試み

社会福祉法人 藹藹会

住所/TEL 栃木県宇都宮市古賀志町 1964 - 12 / (028)-652-7288

URL/E-mail <http://aiaikai.or.jp> / aiaikai@eagle.ocn.ne.jp

経営理念 「自分の人生を豊かにしようープラスαのはたらきかけー」
・利用者の皆さんの心に寄り添う介護を実践します。
・Open Mind を実行します。
・開かれた施設づくりを実践し、交わる人々が響きあう雰囲気をつくります。

事業内容及び定員

身体障害者療護施設	(40名)	1か所
生活介護事業	(14名)	1か所
短期入所事業	(6名)	
保育園	(60名)	1か所

収入
(法人全体)
平成21年度決算

①社会福祉事業	419,000,000円
②公益事業	3,710,000円
③収益事業	-円
合計	422,710,000円

従業員数
(法人全体) 70名 (非常勤含む)

当面する経営課題

1. 待機利用者の確保
2. 地域社会へ向けての働きかけ

発表する取組みに着手した理由、背景

県内における待機利用者が安定しない状況の中、小規模法人の施設運営では、定員の充足が不可欠である。
情報化社会における施設利用の在り方は、今後の大きな課題であり、とりわけ県外からの利用を考えた時、ネットワークを介した情報発信は大変重要なものと考えた。

発表する取組みの現時点での効果

1. ホームページの充実及び更新により、アクセス数が増加し、他県の利用者や利用者家族及び行政からの問い合わせが増えた。また、入所に結びつくケースも数件あった。
聞き取り調査の中で、『ホームページをみて連絡をしてみた』と言う人がほとんどで、施設の雰囲気や活動の様子が十分伝わっているように思う。
2. ライブカメラの公開は利用者家族に安心感を与え、従来の閉鎖的施設のイメージを無くすことが寄与していると思われる。

情報化社会における施設経営のあり方に関するひとつの試み

社会福祉法人 藹藹会

発表者 理事長 山村達夫
施設長補佐 樋口文男

目次

- 1 施設紹介
- 2 法人理念
- 3 ホームページの概要
- 4 ホームページのメニュー
- 5 ブログの利用1
- 6 ブログの利用2
- 7 ネットワークカメラの利用1
- 8 ネットワークカメラの利用2
- 9 ネットワークカメラの利用3
- 10 今後の展望について
- 11 アクセス数の推移
- 12 社会参加を支援する会1
- 13 社会参加を支援する会2
- 14 ホームページを施設経営に生かす(取り入れる)ことの意義

1 施設紹介



身体障害者療護施設 ハートフィールド 40名
生活介護事業 ハートフィールド 14名
短期入所事業 ハートフィールド 6名
日中一時支援事業 グリーンリーフ 8名
児童福祉施設 ハートフルナーサリー 70名

§ <http://www.aiaikai.or.jp>
§ <http://www.heartfull-nursery.ed.jp>



2 法人理念

「自分の人生を豊かにしよう-プラスαのはたらきかけ-」

理念の実現に向けて、私たちは次のような態度でサービスをおこないます。

1. 利用者みなさんの心に寄り添う介護を実践します。
2. OPEN-MINDを実践します。
3. 開かれた施設づくりを実践し、交わる人々が響きあう雰囲気をつくります。

3 ホームページの概要1

トップページ

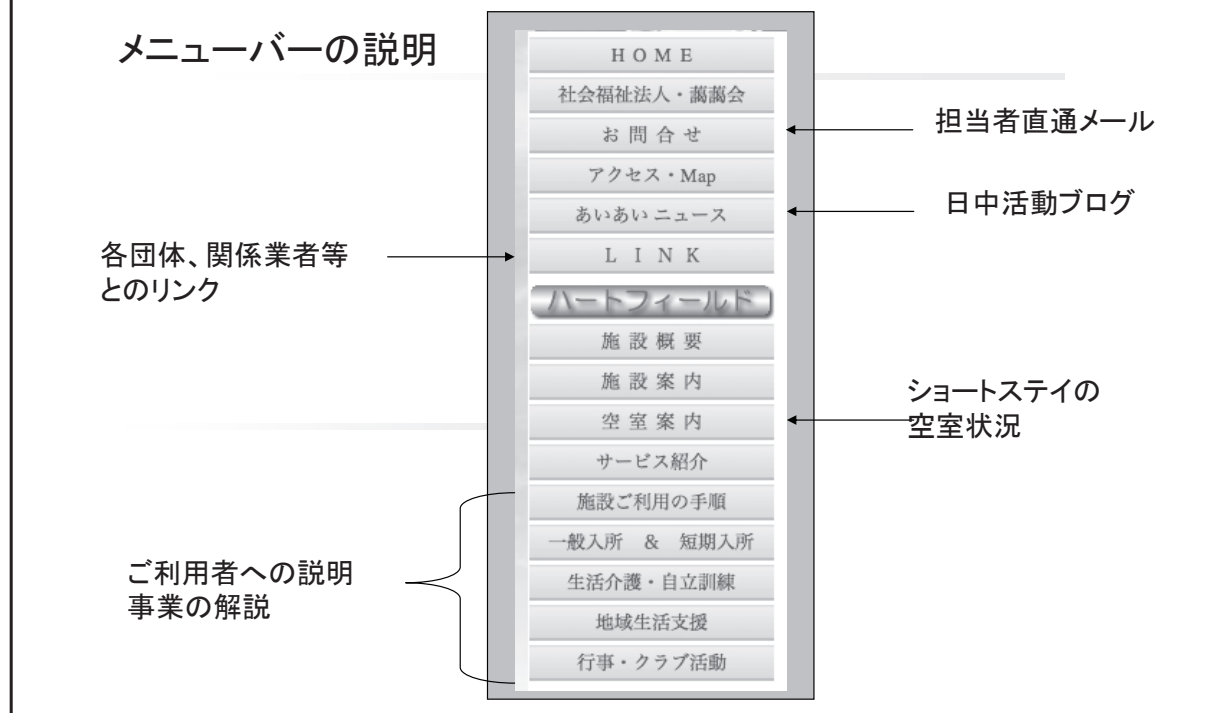
メニューバー

お問合せ

ISO認定証



4 ホームページのメニュー



5 ブログの利用1

§ 職員リレーエッセイブログ

それぞれのエッセーは職員の仕事や家族のこと、趣味、興味のあること何でも良いから書いてもらう。

§ 日中活動の様子

施設の「今」を伝える。利用者や職員の表情から施設の雰囲気を感じとってもらう。

6 ブログの利用2

職員リレーエッセイ

☆トイグル ワード☆ 子どものための開成いっしょやあ (2018年10月19日)

ざりん組(5歳児)
 園庭でカラスの穴を探して
 係:「わあすごい、どこに住んでるの？」
 S:「おまつがだよ！」
 と叫ぶ！
 カラスのお祭り...どんなものだろう...？

>> [トイグルホームページ](#)

☆アクリルクラフ



お友達と集まれ、楽しい活動が待っています！

☆ハートフルガーテン



子どもたちが植えた植物が毎日大きくなっています。

☆給食



こどもたちの大好きな給食が毎日おいしく召上がります。

☆園外保育



保育園から一歩飛び出し、自然の中で学びます。

日中活動ブログ

2019/10/08

【おやつ】



おやつ時間です。みんな笑顔で食べています。お友達と楽しくおしゃべりしています。

2019/10/07

【おやつ】



おやつ時間です。みんな笑顔で食べています。お友達と楽しくおしゃべりしています。

2019/10/07

【おやつ】



おやつ時間です。みんな笑顔で食べています。お友達と楽しくおしゃべりしています。

2019/10/08

【おやつ】



おやつ時間です。みんな笑顔で食べています。お友達と楽しくおしゃべりしています。

2019/10/08

【おやつ】



おやつ時間です。みんな笑顔で食べています。お友達と楽しくおしゃべりしています。

7 ネットワークカメラの利用1

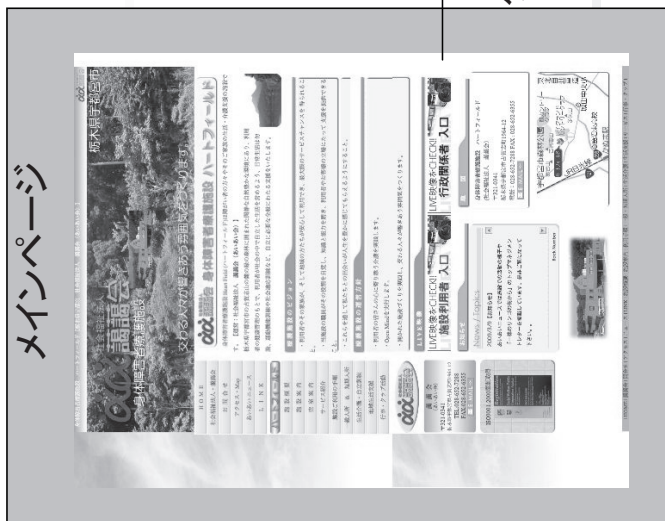
§ 日中活動の様子を公開

- ・遠方の家族に向けて。
- ・各地区の行政担当者に向けて。

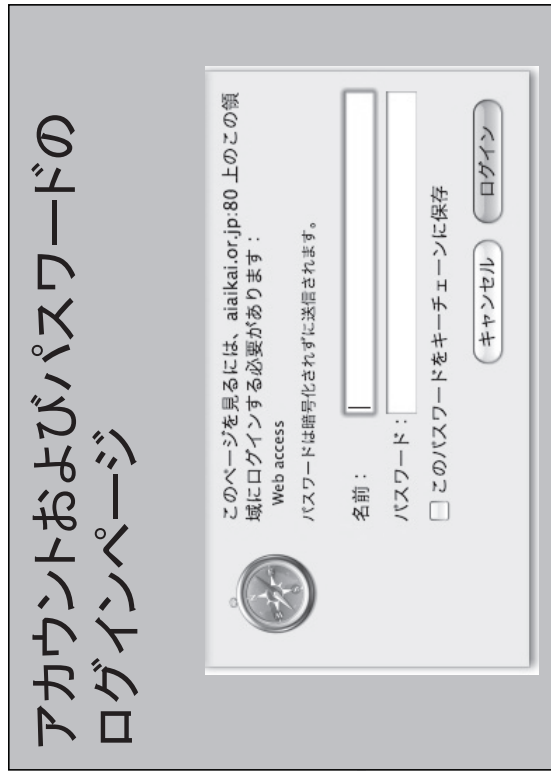
§ 施設運営上の監視

- ・セキュリティーの確保。
- ・職員管理面からの利用。

8 ネットワークカメラの利用2



クリック



9 ネットワークカメラの利用3

ライブカメラのページ

管理者のみ
操作可能



10 今後の展望について

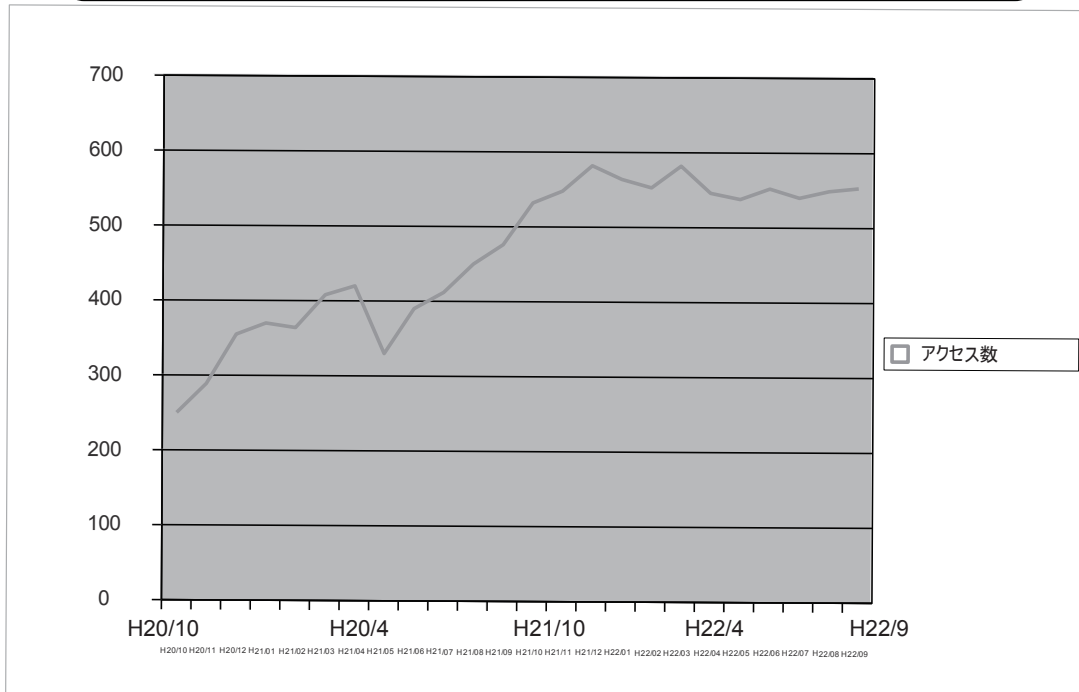
§ アクセス数の増加(統計から)

検索サイトでの1ページ目上位での登場。
問合せ件数、待機者数のさらなる増加。

§ 活動の成果を取り入れる方法

ホームページを活用して社会参加を支援する会を立ち上げる。

11 アクセス数の推移



12 社会参加を支援する会1

平成22年9月1日

目的と趣旨

利用者とスタッフの共同作品を社会へ届け
社会調和で得られる感動を共有し
新たな価値を創造する

株式会社エスコ ご連携資料

escoco
株式会社エスコ

(C) ESCO Co., Ltd. 2010. All rights reserved.

2

- ・インターネット上に支援する会の入会ページを増設する。
- ・利用者の社会参加の一つの形として、頒布会形式の商品づくりに参加してもらおう。

概要

平成22年9月1日

利用者の作品とスタッフ企画による商品を組み合わせ、四季折々の講演会オリジナル商品を頒布会形式にて年4回、会員へ届ける。

講演会

頒布会

※頒布会とは、全費制によって1種割らず届ける販売方法。比較的少額の支払いでいつの手にかせつセツク商品を、全費制によって届ける。これが駆使して、食料品を毎月届ける頒布会が普及してきている。顧客によっては、いちいち注文をしないでもよく、しかも1ヶ月分無料などの特典を設ける企業もある。

株式会社エスコ ご連携資料

escoco
株式会社エスコ

(C) ESCO Co., Ltd. 2010. All rights reserved.

3

日中活動で利用者が作った作品と講演会独自の四季折々の作物を組み合わせた商品開発。年4回、会員にお届けする。

14 ホームページを施設経営に 生かす(取り入れる)ことの意義

- § 地域社会へ向け開かれた施設をつくる
- § 待機利用者の確保
- § 利用者および家族への情報発信
- § 利用者の社会参加支援
- § 職員管理
- § 人材の確保

お泊りデイを実践した5年間の取り組み

社会福祉法人 広域福祉事業会

住所／TEL 千葉県木更津市井尻 951 番地 / (0438)-97-2721

URL／E-mail www.nakago.or.jp / hato@nakago.or.jp

経営理念 「すべてのサービスは 人のために 世のために」

事業内容及び定員

- ・特別養護老人ホーム（104名）1か所
- ・短期入所生活介護事業（20名）1か所
- ・デイサービスセンター（35名）1か所
- ・介護相談センター 1か所
- ・ヘルパーステーション 1か所
- ・ケアハウス（30名）1か所
- ・サテライト事業所 2か所
（通所、訪問、短期入所、有料老人ホーム、ナイトステイ事業）
- ・「北部地域包括支援センター」木更津市より業務委託
- ・障害者支援施設（知的）1か所
（短期入所事業）（生活介護）
（日中一時支援事業）（就労移行支援事業）
（共同生活介護 2か所）（木更津市指定相談支援事業）
- ・木更津中郷簡易郵便局運営事業 1か所

収入 (法人全体) 平成21年度決算	①社会福祉事業	1,174,068,237 円
	②公益事業	19,688,588 円
	③収益事業	16,452,091 円
	合計	1,210,208,916 円

従業員数
(法人全体) 260名（非常勤含む）

当面する経営課題

- ・キャリアラダーの多様化

発表する取り組みに着手した理由、背景

- ・初期投資が少なく、小さくても機能的なサービスを展開できるモデルケースを作りたいかった。

発表する取り組みの現時点での効果

- ・財政基盤がようやく落ち着いた。
- ・利用者像、サービス内容は、概ね計画通り。

1. 事業所の概要と施設の位置づけ

袖ヶ浦市は、東京湾沿い、千葉県ほぼ中央に位置し、昭和40年代から京葉工業地帯が形成され、工業が盛んです。

また、臨海工業地帯の造成を契機として、土地区画整理事業により宅地が形成されました。一方内陸部の緑豊かな農業地帯では、稲作を始め、施設園芸や、生鮮野菜が栽培され、都市近郊の台所を支える食糧基地としての役割を果たしています。また酪農も盛んです。

(1) 環境

- ・ 袖ヶ浦市総人口 60,999人、高齢者数 11,167人で、総人口に占める割合は、18.3% 上昇傾向にある。
- ・ 高齢者の単身世帯 576世帯、高齢者夫婦世帯 980世帯



面積：94.92 平方キロメートル
 広さ：東西 14.0km 南北 13.5km
 周囲：84.5km
 海岸線：28.7km
 市役所：袖ヶ浦市坂戸市場 1-1
 東経：139度 57分 27秒
 北緯：35度 25分 36秒

(袖ヶ浦市ホームページより抜粋)

(2) 施設概要

- ・ ちいたの福王台は、市内の中心部の住宅街に位置する、築40年の民家改修型
 - ・ 通所介護事業 千葉県指定 定員15名
 - ・ 訪問介護事業 千葉県指定
 - ・ 居宅介護支援事業 千葉県指定 (ケアマネ1名)
 - ・ 短期入所生活介護 袖ヶ浦市登録 定員3名 (基準該当サービス)
 - ・ ナイトステイ (お泊りデイ) 事業 (自主事業)
- * ナイトステイ (お泊りデイ) 1日あたりの基本料金
 介護保険サービス料金・・・通常デイサービス料金+延長2 (保険適用 100単位)
 自費負担 (保険外実費)・・・ 昼食代 + 2,500円

・職員体制

	常勤職員	契約職員	(常勤換算)
介護員	3	2	2
看護師(機能訓練指導員)	1	2	1.4
相談員	3	0	0
介助員	0	1	0.6
介護支援専門員	1	0	0

※ 常勤職員の介護員、看護師、相談員は兼務 (平成 22 年 9 月末現在)

(3) 沿革

- ・平成 16 年 4 月 通所介護事業開設 土、日 休業
- ・平成 16 年 9 月 訪問介護、居宅介護支援事業所を追加、
- ・平成 17 年 5 月 短期入所生活介護事業を追加
同時に土、日休業を変更し、365日営業となる。
ナイトステイ事業(自主事業)サービス開始
- ・平成 19 年 4 月 訪問介護・短期入所事業に介護予防を追加
- ・平成 19 年 5 月 通所介護事業に介護予防を追加

(4) 位置付け

- ・行政の中では、袖ヶ浦市の日常生活圏域を 5 圏域に分けて地域密着サービスの整備について制定しており、市内に 2カ所の事業所を持つ「ちいたの」は、2 圏域において小規模多機能型事業所の代替施設として認められている。
- ・本体施設(特別養護老人ホーム)は、隣接する木更津市にあり、「ちいたの」は、サテライト事業所として設立。本体から車で 10 分から 15 分程度にある事から、ソフト面、ハード面ともに本体施設と様々な連携を図っている。
- ・資金面や職員の採用、労務管理、緊急時の本体からのヘルプ等、本体施設との連携は必須

2. 利用者の主な状態像

(1) 利用状況

① 利用者の利用状況

H22年9月延利用実績【人】

	利用者数	デイ利用	SS利用	NS利用
要支援1	3	12	4	0
要支援2	3	22	0	0
要介護1	10	74	30	3
要介護2	5	25	0	0
要介護3	13	127	41	8
要介護4	2	9	0	0
要介護5	5	30	35	11
合計	41	299	120	22

※ NS・・・ナイトステイ（介護保険外）

② 平均介護度・・・2.3

③ 男女別・・・男性 7名 女性 34名

④ 平均年齢・・・84歳

(2) 家庭環境

① 家族構成

子と同居・・・35名

独居・・・・・・2名

高齢者夫妻・・・4名

② 住居環境

昔からの地元住民・・・14名

新しい住民・・・・・・27名

*ちいたの福王台は、事業所周辺や営業エリアは、昔からこの地で生活していた地元の人と首都圏への通勤圏の為、家を購入された新興住宅街の方とで2分している。

3. 財務環境概要

(1) 初期投資金額

土地、建物購入資金	土地	11,500,000.	—
	建物	735,000.	—
建物改修工事費		6,500,000.	—
ショートステイ増築費		5,000,000.	—
合計		23,735,000.	—

(2) 財務

(千円)

	H 1 6	H 1 7	H 1 8	H 1 9	H 2 0	H 2 1
事業活動収入	18,936	46,181	54,339	54,588	55,218	55,478
(人件費)	(15,726)	(32,483)	(41,491)	(42,544)	(43,372)	(38,437)
事業活動支出	21,093	41,241	51,925	54,152	55,155	48,712
収支差額	△2,156	4,940	2,413	436	62	6,765
平均介護度	1.8	2.2	1.9	1.9	2.0	2.0
DS延利用数	1,899	3,300	3,002	3,241	3,245	3,225
SS延利用数	—	686	1,006	1,105	1,341	1,414
NS延利用数	—	56	93	58	330	326
備考	・DS開設 ・HH、居宅追加	・SS、NS開始 ・夜勤・宿直者、配置	報酬改定			・夜勤1人へ変更 ・CM1名減

4. 改善のポイント

(1) 夜間の人員配置

夜勤者と宿直者の配置 ⇒ 夜勤1人、早番、遅番の勤務シフトに移行
(必要に応じては、宿直者を配置)

(2) 小規模事業所の維持

定員15名の利用定員に設定し、1日平均10.5人以内に調整(月の述べ利用350人以内)

(3) 小規模多機能型居宅介護と比較した場合の柔軟性

ア) 契約定員の制限がない

小規模多機能型居宅介護は定員25人以内 ⇒ 通所・訪問・ショート・ナイトステイは利用制限がない。
利用率の向上が見込まれる

イ) 利用エリアが限定されてしまう ⇒ 利用エリアの制限はない。

ウ) 〃 サービスが限定されてしまう ⇒ どの事業所でも自由に選べる
ケアマネは柔軟な対応が可能
(ケアマネの変更は不要)

エ) ニーズによって他の事業所の利用が可能となる

5. 今後の課題

(1) 夜勤の1人体制の改善 ⇒ 夜勤者2名にしたい

- ・現在の建物では、SS、NS利用人数の大幅な定員増が見込めない
- ・スプリンクラーは自主設置となるが、設備的には必要と思われる。
- ・建物の老朽化（築40年）

↓

具体的には、移設し新築する。新築の際に9人のGHを併設することでGHの夜勤者1名、ショート・ナイトで夜勤者1名の計2名体制を実現予定

(2) ナイトステイの個室を確保

- ・これまでは、デイサービスの空きスペースを活用

↓

新築時には個室の静養室を複数設置し、デイ利用時は静養室として利用。夜間はナイトステイの個室とすることにより、より質の高いナイトステイサービス提供を実現

(3) ハード面、ソフト面での課題

- ・使い勝手が悪い（既存の建物のリホームの為）
- ・設備面での不足により、特養へ入所となっている

↓

どのレベルまでの利用者の方の受入が可能か。

入所施設として、出来る限りケアを継続させていく為に何が必要か。

設備に関しては、どの程度までが必要となるか。

(4) 終の住みかとなるための設備の充実、

- ・財務的に小規模事業所で購入、維持、管理が出来る設備の検討が必要

(5) 医療機関との連携

- ・在宅支援であるため、各利用者のかかりつけ医や他のサービス事業所等と密接な連携が必須（同時にご家族との信頼関係の確立や連携も重要）

(6) 地域連携の充実

- ・近隣の診療所、公共施設、行政等のかかわり、ネットワークの構築

6. 将来展望

GHを併設し、特養に入所するぎりぎりまで、あるいは最後までケアの実現。

以 上

監査部門から見た社会福祉法人としての法令遵守

社会福祉法人 こうほうえん

住所/TEL 鳥取県境港市誠道町 2083 番地
法人本部：鳥取県米子市両三柳 1400 番地 / (0859)-24-3111

URL/E-mail <http://www.kohoen.jp/> / kohoen-y@sanmedia.or.jp

経営理念

<理念>
私たちは、地域に開かれた、地域に愛される、地域に信頼される「こうほうえん」を目指します。

<基本方針>
私たちは、サービス業のプロとして、正しい情報を伝達し、自分が受けたい、保険・医療・福祉サービスの、提供・改善に努めます。

○大切にしたい価値観として
「互恵互助」の小冊子

事業内容及び定員

○平成 22 年 10 月 1 日現在
特別養護老人ホーム (527 名) 7 か所
介護老人保健施設 (230 名) 3 か所
ケアハウス (230 名) 5 か所
老人短期入所事業 (93 名) 7 か所
デイサービスセンター (333 名) 12 か所
認知症デイサービスセンター (60 名) 5 か所
小規模多機能型居宅介護事業 (100 名) 4 か所
生活支援ハウス事業 (80 名) 4 か所
認知症グループホーム (126 名) 8 か所
通所リハビリテーション (188 名) 4 か所
訪問介護事業 4 か所、訪問看護事業 3 か所
訪問入浴事業 1 か所、特定施設入居者生活介護事業 4 か所
居宅介護支援事業所 6 か所
地域包括支援事業所 3 か所
福祉用具販売・貸与 1 か所
高齢者向け優良賃貸住宅 (144 室) 2 か所
リハビリテーション病院 (48 床) 1 か所
保育所 (340 名) 3 か所、夜間保育所 (75 名) 2 か所

収入 (法人全体) 平成 21 年度決算	①社会福祉事業	8,032,966,706 円
	②公益事業	1,444,730,956 円
	③収益事業	725,123,266 円
	合計	10,202,820,928 円

従業員数
(法人全体) 平成 22 年 6 月 1 日現在 1,742 名 (非常勤含む)

当面する経営課題

- ・介護サービスの質を可視化するための取組み
- ・東京地区での営業基盤強化
- ・リーダー層の育成
- ・就業形態多様化、事業所小規模化に対応できる育成体制構築
- ・職員定着に向けたモチベーション向上策の立案実施
- ・内部統制体制の再構築
- ・地域包括ケア実現に向けての、地域密着度向上の取組み
- ・地域ニーズに対応できるエリア内の連携強化
- ・職員のこころの健康に向けた取組み

発表する取組みに着手した理由、背景

- 1 介護保険法改正へのスタンス
改正の趣旨⇒介護事業運営の適正化を図るため、法令遵守等に係る業務管理体制の整備の義務付け
 - ①介護保険上の大規模事業者として求められている体制を自覚し、監事監査規程、法令遵守等規程を整備し、法令遵守方針のもと、全職員に周知させる
 - ②監事監査、監査部門監査のルール化と認知化⇒監査計画に基づく監査の実施
 - ③各事業所の業務管理体制の現状把握の必要性
 - ④監督官庁の監査（実地指導）への対応
- 2 現状、実施されているものとの整合性
 - ①第三者評価
 - ②ISOの内部監査及びサーバランス
 - ③規定されている情報公開

発表する取組みの現時点での効果

- 1 現時点での効果
 - ①喜ばれる監査部門監査にするために＝遠慮なしにスキなことが言える
 - ・業務管理体制の実態の把握
 - ・監督庁監査受検の精神的重圧の軽減
 - ・法令遵守の重要性の認識
 - ・法令遵守とサービス提供の質向上は同じベクトルにあるとの認識の共有
 - ②具体的な効果
 - ・監査体制は昨年より動き始めたものであり、まだ具体的な定量成果は出ていない
 - ・一部事業所では感謝の言葉があり、また要請もある
 - ③問題点
 - ・監査員の業務監査能力のレベル
- 2 目指す業務管理体制
 - ①法令遵守とサービス提供の質向上が結合した環境
 - ②法令遵守を超えたプライドを持った職員による日々の体制の構築
 - ③監督官庁からの抜き打ち監査に対応できる体制作り⇒要請したいと思っている

監査部門からの法令遵守

社会福祉法人 こうほうえん

介護保険法改正の趣旨

- 介護保険制度上サービス提供事業者に求められているもの
 - ① 利用者に対する適切なサービス提供
 - ② 介護保険制度の健全な運営と国民からの信頼を確保するため、法令遵守等の自主的な遵守⇒業務管理体制の整備

当法人の介護保険法改正に基づく業務管理体制整備に関する届出 (H21年5月1日施行)

- 介護保険法上の指定等を100カ所以上受けている大規模事業所として届出（当法人 133ヶ所）
- 届出内容
 - ①法令遵守責任者の氏名
 - ②業務が法令に適合することを確保するための規程の概要（監事監査規程及び法令等遵守方針・法令等遵守規程の作成）
 - ③業務執行の状況の監査の方法の概要

法令等遵守方針①

- ① 社会福祉法人の責務を自覚し公正性・公平性・透明性に基づいた、介護、保育、医療、障がい福祉サービス等を総合的に提供するリーダーとしての役割を果たすことにつとめます。

法令等遵守方針②

- ② 「自ら改める組織づくり」を目指して、社会的な責任と使命を果たし得る法人として、適切なチェック・牽制体制を高める取り組みを実践して、適切な経営を可能とする組織統治(ガバナンス)を確立します。

法令等遵守方針③

- ③ 法人の事業運営を法令、定款等に従って計画的かつ効率的に行うことにより、ご利用者へのサービスの質の確保に努め、職員を保護することにより満足度の向上に努め、かつ、地域の信頼を得ることを目的にします。

法令等遵守方針④

- ④ 財務管理に当たっては、組織体制及び正確な会計記録を確保できる会計制度の整備に努め、チェックが有効に機能するように、定期的な確認を実施します。

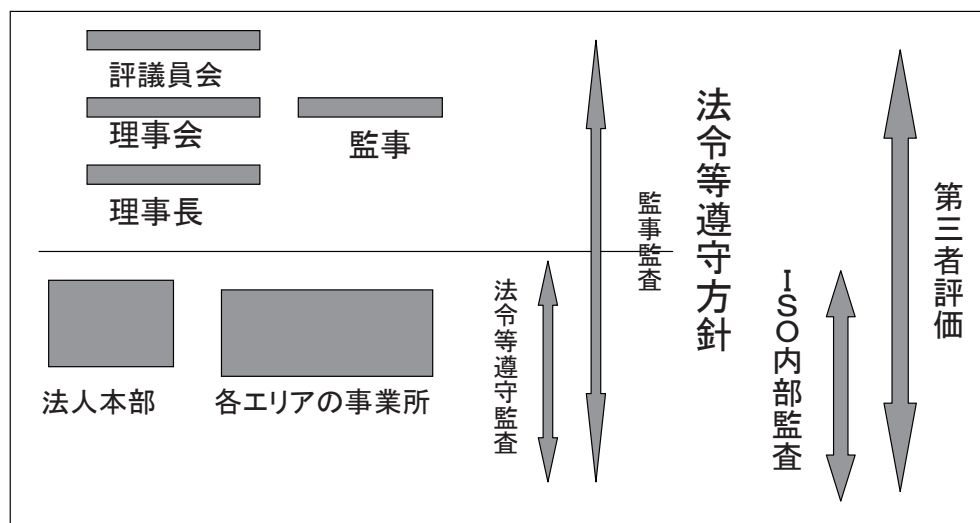
法令等遵守方針⑤

- ⑤ 監事監査及び法令等遵守監査は、それぞれの規程に基づいて、連携・補完し合い、かつ、第三者評価を尊重し、ISOの内部監査、実地指導チェックリストを参考に実施します。

参考資料

- 全国社会福祉施設経営者協議会発行「社会福祉法人行動規範 実践のポイント」
- 社会福祉法人「聖隷福祉事業団」の監査体制

組織図と各監査の位置付け



喜ばれる監査部門監査にするため には

- 遠慮なしにスキなことが言える雰囲気
- 業務管理体制の実態からの聞き取り
- 監督庁監査受検の精神的重圧の軽減
 - ① 事前監査でチェック項目の精査
 - ② 講評結果について監査部門も同責任

監査のマイナス要因の払拭

- 時間的負担が大きい
- 仕事のリズムが狂う
- アラ探しをされているようで、精神的苦痛である
- 役にたたない

法令遵守の重要性の認識

- 法令遵守とサービス提供の質向上は、同じ方向性あるとの認識の共有⇒事前監査や実地指導等で実情をしっかりと意見交換する
- 法令遵守と収益状況についてもしっかりと議論する

具体的な効果

- 監査体制は昨年より動き始めたものであり、まだ具体的な定量成果は出ていない。
- 一部事業所では感謝の言葉があり、また要請もある

問題点

- 監査員の業務監査能力のレベル

目指す業務管理体制

- ① 法令遵守とサービス提供の質向上が結合した環境整備
- ② 法令遵守を超えたプライドを持った職員による日々の体制の構築
- ③ 監督官庁からの抜き打ち監査に対応できる体制作り⇒要請したいと思っている

法人組織を適切に運用するための 3要素

- ① 法令遵守(コンプライアンス)
- ② 組織の統治(ガバナンス)
- ③ 透明性

終わりに

- 当法人の理念の一つになっている『地域に信頼される法人』は、『法令遵守をしっかりと行っている法人』も必須要素として認識している

介護予防による地域活性化

社会福祉法人 こうほうえん
(介護予防通所リハビリテーション事業所なんぶ幸朋苑)

住所/TEL 鳥取県境港市誠道町 2083 番地
法人本部：鳥取県米子市両三柳 1400 番地 / (0859)-24-3111
なんぶ幸朋苑：(鳥取県米子市石井 1238 番地) / (0859)-26-5566

URL/E-mail <http://www.kohoen.jp/> / kohoen-y@sanmedia.or.jp

経営理念 <理念>
私たちは、地域に開かれた、地域に愛される、地域に信頼される「こうほうえん」を目指します。

<基本方針>
私たちは、サービス業のプロとして、正しい情報を伝達し、自分が受けたい、保険・医療・福祉サービスの、提供・改善に努めます。

○大切にしたい価値観として
「互惠互助」の小冊子

事業内容及び定員 ○平成 22 年 10 月 1 日現在
特別養護老人ホーム (527 名) 7 箇所、介護老人保健施設 (230 名) 3 箇所
ケアハウス (230 名) 5 箇所、老人短期入所事業 (93 名) 7 箇所
デイサービスセンター (333 名) 12 箇所、認知症デイサービスセンター (60 名) 5 箇所
小規模多機能型居宅介護事業 (100 名) 4 箇所、生活支援ハウス事業 (80 名) 4 箇所
認知症グループホーム (126 名) 8 箇所、通所リハビリテーション (188 名) 4 箇所
訪問介護事業 4 箇所、訪問看護事業 3 箇所
訪問入浴事業 1 箇所、特定施設入居者生活介護事業 4 箇所
居宅介護支援事業所 6 箇所、地域包括支援事業所 3 箇所
福祉用具販売・貸与 1 箇所、高齢者向け優良賃貸住宅 (144 室) 2 箇所
リハビリテーション病院 (48 床) 1 箇所、保育所 (340 名) 3 箇所
夜間保育所 (75 名) 2 箇所

収入 (法人全体) 平成 21 年度決算	①社会福祉事業	8,032,966,706 円
	②公益事業	1,444,730,956 円
	③収益事業	725,123,266 円
	合計	10,202,820,928 円

従業員数 (法人全体) 平成 22 年 6 月 1 日現在 1,742 名 (非常勤含む)

当面する経営課題

- ・介護サービスの質を可視化するための取組み
- ・東京地区での営業基盤強化
- ・リーダー層の育成
- ・就業形態多様化、事業所小規模化に対応できる育成体制構築
- ・職員定着に向けたモチベーション向上策の立案実施
- ・内部統制体制の再構築
- ・地域包括ケア実現に向けての、地域密着度向上の取組み
- ・地域ニーズに対応できるエリア内の連携強化
- ・職員のこころの健康に向けた取組み

発表する取組みに着手した理由、背景

「介護予防による地域活性化」

なんぶ幸朋苑は人口 15 万人の米子市の最南部に位置し、米作や果樹栽培を中心とした古くからの農村地域です。地域の特性としては、小さな農村集落が点在している傍ら、高齢化の進みつつある住宅団地も控え、高齢化率 27%と、市内でも高齢化の進行している地域です。

平成 18 年の介護保険法改正を機に、これから高齢化する地域社会を展望するなかで、予防事業に力を入れることを計画しました。そこで、介護と予防のサービスの分離を図り、地域住民の健康を維持する目的で予防専用棟を運用開始しました。運用開始と開始時にはパワーリハビリトレーニングマシン（以下パワーリハマシン）を 6 台設置・リハビリスタッフによる全身調整運動を実施し、米子市委託事業の特定高齢者予防事業や、生活機能の低下のおそれがある人を対象とした予防トレーニングにも備えました。利用者の増加に伴い今年パワーリハマシン等を 4 台追加して合計 10 台とし、また介護職員を 6 名とリハビリスタッフ 1 人を配置して、職員・マシンがフルに稼働している状況です。

なんぶ幸朋苑としては社会福祉法人の使命として、高齢化の進む当地域で、地域包括支援センターや他の事業部門と連携して予防の重要性を広く宣伝しています。また、事業を通じて地域の活性化を担い、高齢者が元気で暮らせるよう、我々の理念の実践に努めているところです。その効果が近年現れてきています。

発表する取組みの現時点での効果

以下 2 点の効果があつたので紙上発表を行うことにしました。

①地域包括支援センターとの連携による利用者増と予防意識の高まり。

介護と予防の分離により、介護予防利用者、従業員のモチベーション向上に繋がっている。仲間意識の強い地域特性から、ともに携えあい、また競って健康維持に取り組む利用者が増えている。包括支援センターからの紹介も、そうした地域情報に起因するケースが多い。また、市が実施する特定高齢者の予防対策やトレーニング（ガイナミック）利用増に伴い、有効なスペース活用によるパワーリハマシンなど設備面が充実してきており、マンパワーも充実していくという相乗効果が現れている。

○介護予防サービス利用実人数

18 年度 204 人 19 年度 432 人 20 年度 502 人 21 年度 692 人
22 年度 385 人（6 ヶ月）

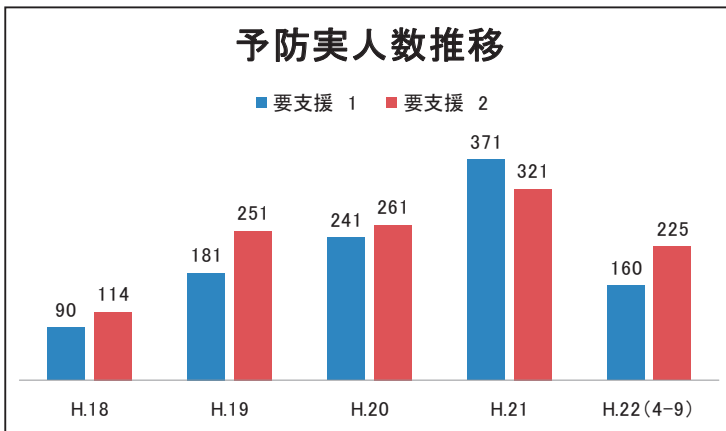
○特定高齢者、予防トレーニング

19 年度 27 人 20 年度 62 人 21 年度 119 人
22 年度 79 人（6 ヶ月）

②事業所評価加算の取得

設備やマンパワーの充実が利用者の要支援度改善につながり、介護予防通所リハビリテーション事業所は 19 年、21 年、22 年の 3 ヶ年に事業所評価加算を取得している。

以上から、当事業所におけるリハビリ、介護スタッフを中心としたマンパワーによる予防への前向きな取り組み、充実した設備、地域包括支援センターによる潜在的予防利用者へのアプローチにより、当事業所の介護予防が地域に広く周知され、利用者の機能向上と活性化にうまくつながっていると云える。



「内部監査・相互交流事業」について

社会福祉法人 依田窪福祉会

住所/TEL 長野県上田市下武石 776 - 1 / (0268)-85-2202

URL/E-mail <http://www.janis.or.jp/users/tomosibi/> / tmsb-iti@janis.or.jp

経営理念 法人理念 地域の方々の安心・安全な自立生活の支援

行動方針 ゆっくり いっしょ わがまま

事業内容及び定員

①社会福祉事業	
特別養護老人ホーム	1 場所 (60 名)
デイサービスセンター	7 場所 (25 名、13 名、8 名、3 名)
認知症グループホーム	1 場所 (8 名)
訪問介護事業	3 場所
②公益事業	
居宅介護支援事業	1 場所
配食サービス	2 場所
③収益事業	
介護何でも相談室	1 場所

収入 (法人全体) 平成 21 年度決算	①社会福祉事業	564,000,800 円
	②公益事業	63,517,900 円
	③収益事業	7,487,500 円
	合計	635,506,200 円

従業員数
(法人全体) 145 名 (非常勤含む)

当面する経営課題

- ・ 役員の見直し (経営責任を負える役員の選出)
- ・ 中間管理職層の育成

発表する取組みに着手した理由、背景

同じ介護業界で働く職員同士が、それぞれの現場でそれぞれの考え方で実施しているサービスの監査を実施することにより、お互いがお互いの想いをぶつけ合うことで、様々な「気づき」、「発見」があるのではないかと考えた。地域的に別の法人の内部監査を代行して実施することにより、システムの「大きな改善」につながる「気づき」が得られるのではないかと「内部監査・相互交流事業」を企画し、実施した。

発表する取組みの現時点での効果

- ・ 介護現場で働く職員同士が ISO9001 を共通言語に、お互いの現場を見ることで気づき受ける。
- ・ 内部監査では自法人内のみ。他流試合のような内部監査はない。内部監査員の力量アップにもつながる。
- ・ 理念・方針・文化など環境が違う法人での内部監査で、自法人のシステムを考えてみるきっかけとなる。
- ・ 施設見学の「見るだけ」とは違い、お互いが真剣に意見をぶつけあい、新たな「発見」を得る。
- ・ 同業界の他法人職員の姿を見て、我が身を振り返り、明日からの自分の業務に役立てることができる。

依田窪福祉会および広域福祉事業会の「内部監査・相互交流事業」について

■ 交流法人

社会福祉法人依田窪福祉会 長野県上田市 (高齢者分野 : 事業所数 12 職員数約 145 人)

社会福祉法人広域福祉事業会 千葉県木更津市 (高齢者・障害分野 : 事業所数 18 職員数約 260 名)

ISO9001 では「内部監査」を実施することが要求され、認証取得法人は毎年定期的に内部監査を実施している。また ISO9001 認証の継続のため、審査機関からの定期的な審査を受けている。さらに定期的に行政による実地指導も受けている。他にも第三者評価や情報公表など、さまざまな審査員や監査員、調査員よってのチェックがなされている。このように「実施しなければならないこと」や「守らなければならないこと」などについてのチェックは数多くなされているが、これらの受ける回数が増えれば増えるほど、求められるシステムへの適合に注意がいきがちで、環境の変化にあわせたシステムの「大きな改善」につながる結果が得られることは少なくなってきたと実感する。

そこで今回、同じ介護業界で働く職員同士が、それぞれの現場でそれぞれの考え方で実施しているサービスの監査を実施することにより、お互いがお互いの想いをぶつけ合うことで、様々な「気づき」、「発見」があるのではないかと考えた。地域的に別の法人の内部監査を代行して実施することにより、システムの「大きな改善」につながる「気づき」が得られるのではないかと「内部監査・相互交流事業」を企画し、実施した。

■内部監査・相互交流事業の「前提」

- ・ 法人で ISO9001 認証取得をしている。
- ・ 法人職員で内部監査が実施されている。
- ・ 内部監査チームリーダー・内部監査員が、自法人内での内部監査の経験がある。
- ・ 内部監査チームリーダー・内部監査員として、監査報告書が書ける。是正処置要求が提出できる。
- ・ 両法人のトップマネジメントが事業実施に前向きである。
- ・ 両法人の品質マネジメントシステム構築の理念がかけ離れていない。

(※ISO9001 は認証取得のみの目的ではない、システムと実際の現場は別ではないなど)

■当初予測されたメリット

- ・ 介護現場で働く職員同士が ISO9001 を共通言語に、お互いの現場を見ることで気づき受ける。
- ・ 内部監査では自法人内のみ。他流試合のような内部監査はない。内部監査員の力量アップにもつながる。
- ・ 理念・方針・文化など環境が違う法人での内部監査で、自法人のシステムを考えてみるきっかけとなる。
- ・ 施設見学の「見るだけ」とは違い、お互いが真剣に意見をぶつけあい、新たな「発見」を得る。
- ・ 同業界の他法人職員の姿を見て、我が身を振り返り、明日からの自分の業務に役立てることができる。

■実施方法

- ・ 双方で1回ずつ、1日内部監査を実施。
- ・ 内部監査前日に監査先法人の見学ツアーを実施
- ・ 1部署2時間程度で、合計3部署実施。
- ・ 双方で相手先に向く内部監査チームリーダー及び内部監査員を選抜
- ・ 内部監査にはコンサルタントが立ち会い、内部監査の支援を実施
- ・ 観察結果のシートをまとめ、内部監査是正処置要求書作成、監査報告までを監査員が実施
- ・ それぞれ「トップマネジメント」に対する内部監査結果報告会を実施

■実施までの工程

- ・ 双方の法人トップマネジメントによる協議
- ・ 内部監査実施時期の決定
 - 「9月に広域福祉事業会で(監査員:依田窪福祉会)」
 - 「10月に依田窪福祉会で(監査員:広域福祉事業会)」実施を決定

- ・ 内部監査チームリーダーおよび内部監査員の選抜
- ・ 双方のISO事務局が中心となり、詳細日程・監査対象部署を調整
- ・ 日程・監査対象部署を決定後、監査チームによって監査プログラムの立案
- ・ 内部監査詳細スケジュールの提案
- ・ 相互に訪問し、それぞれ内部監査の実施(9月14日、10月21日)
- ・ 内部監査観察結果シート、内部監査是正処置要求書等のまとめ
- ・ トップマネジメントに対する内部監査結果報告会を実施

■内部監査実施結果について

- ・ 評価は6段階の報告方法を使用した
 - ①致命的な不適合・・・特定していない不適合
 - ②重大な不適合・・・ルール・手順書がない不適合
 - ③重大な不適合・・・ルール・手順書の不備の不適合
 - ④軽微な不適合・・・実施されていないの不適合
(※記録が作成されていない不適合も含む)
 - ⑤軽微な不適合・・・記録の管理の不適合
 - ⑥軽微な不適合・・・効果的でない不適合
- ・ 広域福祉事業会内部監査結果・・・「②重大な不適合が1件」「④軽微な不適合が1件」であった。
- ・ 依田窪福祉会内部監査結果・・・「④軽微な不適合が1件」であった。

■内部監査を実施してのトップマネジメントの感想

- ・ 内部監査員は、現場で働く人々の視点がよくわかっている。現場の人間が現場を見ることの大切さを感じた。
- ・ 法人内の内部監査では、自組織の根本的な課題にはなかなか気づきにくく、どうしても「見えるもの(※印が無いなどの軽微なこと)」を対象にして監査をしがちだが、今回の内部監査では「構造(※システムそのもの。例えば手厚くやり過ぎではないかなど)」について監査ができたので、このような大局的な視点に基づく監査ができることが、相互交流のメリットではないかと感じた。
- ・ 監査のときに、いかにオープンに隠さずにやっていくのかがポイントかもしれない
- ・ まずはやってみるという「スタンス」は大事なのでは？

■内部監査を実施しての職員の感想

- ・ 法人内での内部監査では得られないような気づきを得ることができた。(雰囲気作り、入居者への配慮など)
- ・ 普段私たちがこれでよいと思ってやっていたことでも、さらにできることがあることに気がついた。(服薬管理など)
- ・ 守りの姿勢で隠すのではなく、弱いところを見せる方がいい。不安なところを率直に話ができる内部監査の良さを改めて感じた
- ・ 受ける側として、法人内で内部監査を実施する際の着眼点の勉強になった。
- ・ 監査では、自法人にはない視点での指摘があり、様々な新たな気づきや発見につながった
- ・ 普段なにげなく実施していることも、改めて聞かれると間違えた文書で説明してしまった。突然でも説明できるようにしておかなければと感じた。
- ・ 法人内の監査員だと、どのあたりを聞かれるのかを前もって察知し対応していたが、今回はそれができず緊張してしまった。

■内部監査・相互交流事業についてのまとめ

今回初めての試みであったが、実施しての感想を聞くと、当初予測されたメリットを十分享受することができたのではないかとと思われる。同業界の他の職場で働く職員同士、同じような悩みを率直に話しをすることでお互いに考えることができた。他の職場だが同業界の同種事業だからその現場の方向性の議論などができたのではないかとと思われる。今回の相互交流事業を通じて、普段なにげなく実施していることでも、なぜそれを実施しているのか、他にも改善できる点があるのではないかと、業務の構造自体に目を向けるよききっかけになったのではないだろうか。

社会福祉法人 経営実践事例集Ⅲ

(平成22年11月)

全国社会福祉施設経営者協議会

〒100-8980 東京都千代田区霞が関 3-3-2 新霞が関ビル

全国社会福祉協議会 法人振興部内

TEL 03-3581-7819

FAX 03-3581-7928

