

2024年度（令和6年度）事業計画書

法人本部

1 施設を取り巻く現状と課題

(1)事業の種類及び利用者定員

① 第1種社会福祉事業

児童養護施設、障害児入所施設、障害者支援施設

② 第2種社会福祉事業

保育所、放課後児童健全育成事業、障害福祉サービス事業

老人デイサービスセンター、相談支援事業、障害児相談支援事業

③ 公益事業

居宅介護事業、地域支援事業、有料老人ホーム、生活支援宿泊所

(2)市町村等からの受託、補助事業等

延長保育事業、一時保育事業、障害児保育事業、生活困窮者就労訓練事業

子育て支援短期利用事業、由布市要保護児童見守り強化事業

由布市ファミリーサポート事業

由布市緊急時入所支援事業、C型事業（由布市元気アップ教室）

(3)地域における公益的な取組

保育所グラウンド開放、共生型子ども食堂「憩いのキッチン」

スマイル広場「夢教室」開放、福祉の森の開放（花見・グラウンドゴルフなど）

季節行事（納涼祭、ビッグフェスタ）の開催、総合避難訓練（地域住民の参加）

(4)運営方針

2024年度は庄内厚生館創立78年目を迎える年であり、長期経営計画「庄内厚生館ビジョン2026～NEXT80～」策定からの**完結に向けての**時期である。法人・施設が法人理念の実践を目指すにあたり、より具体的な目標設定と効果の検証が行えるように中長期経営計画（2022～2026年度）の改訂と単年度事業計画の様式を統一したことにより**行えるようになりました。また、中長期経営計画においては一部の改訂を行います。**中長期経営計画の柱である「利用者様の満足と幸せの追求」「法人・施設の発展性と安定性の追求」「集うスタッフの幸せの追求」に基づき（図1）、10の基本目標と実施施策・現状と課題・取り組みの方向性を定め、今後も創設以来の基本理念である「利用者本位の最良の福祉」を念頭に、良質な福祉サービスの提供とサービスの質の向上に取り組みながら、倫理観豊かな福祉に携わる人財を育成と地域社会への貢献を目指す。



図1 中長期経営計画「計画の柱」

2024年度（令和6年度）事業計画書

職員相談室

1 施設を取り巻く現状と課題

(1) 運営方針

2023年4月より新たに開設して2年目を迎える年であり、引き続き法人内職員に対して職員相談室の機能を再度周知するとともに、心理相談やストレスチェック及びこころの健康アンケート等を行います。

2024年度（令和6年度）では、新卒・中途採用職員へのメンタルヘルス研修や相談業務の実施、衛生委員会と連携した休職・復職支援体制の構築を図ることで、メンタル不調の一次・二次・三次予防強化に努めます。加えて、合理的配慮提供の義務化となり、申請サポートや心理的側面に係る助言等を行います。

法人外業務では、合同会社オオイタ EAP システムズ及び別府大学臨床心理相談室にて心理相談及びストレスチェック等を実施します。また、由布市内の福祉・医療業界及び近隣の企業等に活動範囲を拡大し、相談室の活動を周知するとともに実績を積み重ね、地域への貢献を目指していきます。

2 施設の実施策と取組の方向性

(1) 職員が働きやすくやりがいを感じられる職場づくり

ア 福祉・介護業界のイメージアップを図り、多様な働き方を推進する。

実施施策	法人・施設の広報力強化（広報人材の育成）
現状と課題	<p>社会福祉法人は、補助金や税制優遇を受けて社会福祉事業を行う特別公益法人であり、納税者である国民から伸託されて事業が成り立っている。したがって、利用児者・家族、潜在的利用者である地域住民に限らず、広く国民に対し法人の業務及び財務等を公表し、経営の透明性を確保することが求められる。</p> <p>法人本部経営企画室において、ホームページやSNS等を活用し、採用情報や両立支援の成果に関する広報活動を行っている。各施設においても積極的な情報発信が必要となる。</p>
取組の方向性	<p>① 法人・施設は情報公開ページに「事業計画」「事業報告」に関する随時公開を行う。経営企画室は組織の中心となって、採用活動や両立支援の成果に関する広報をホームページやSNSにて行う。施設は、年間広報計画を基に事業の実施計画や報告等をホームページ等に活用し広報することで、事業の見える化を進める。</p> <p>② 経営企画室は、継続的に情報発信を行い、コンテンツがより魅力に発信できるよう技術の向上を図る。各施設と広報面でも連携をとりながら法人全体の情報発信力を向上させる。</p>

実施施策	育児・介護・疾病と仕事の両立支援（兼業含む）の充実
現状と課題	<p>2022年度より、育児と仕事との両立支援として「パートナー面談」、2024~2025年度版人事・福利厚生制度「にじいろ」を改訂し、職員が理解・活用してもらうような全体への周知は引き続き必要である。「社外業務との兼用」については、両立支援の充実を図るため生産性向上等の働き方改革の継続が必要不可欠である。</p> <p>職員・利用児者のQOL向上及び健康経営の推進を目指し、各施設の経営状況に応じた採用・人員配置（最低配置以上目標）を取り組みが必要である。</p>
取組の方向性	<p>① 「パートナー面談」は基より、2024~2025年度版人事・福利厚生制度「にじいろ」に関する内容を周知するとともに、分かりやすい説明動画の作成、並びにアプリケーションを活用し配信して全職員に再度周知する。</p> <p>② 「社外業務との兼用」については、役職員等にて協議してマニュアルを作成するとともに、新たに申込用紙を作成しアプリケーション</p>

	<p>ンへの配信、及び広報誌を活用して全職員に再度周知を行う。</p> <p>③ 既存制度の利用者の声を全体にフィードバックし、利用率向上を図る。</p> <p>④ ホワイト企業認定の継続取得と新たに「えるぼし認定」取得への準備を行う。</p>
--	---

イ OJT 制度を中核に職員一人ひとりを育成し、チームケアを推進する。

実施施策	新人教育系の育成及びメンター制度の充実
現状と課題	<p>新人教育系の取り組みに関しては、職務基準書を用いた OJT が新人職員の知識・技術の向上に繋がっている。従来のチューター（教育係）制度をメンター制度に改めたが、チューター制度との混同が見受けられる。また、同施設内からメンターを任命した場合、メンティがメンターへ相談しづらい場合もあるため、十分に活用しづらい点があったと考えられる。メンター制度は新卒のみの対象となっているが、近年では中途採用職員も増加しているため、教育と定着支援が課題となっている。新入社員の定着状況に関しても、新卒後3年以内の退職者数が増加しており、新たに入社した職員への教育と定着支援が課題となっている。</p>
取組の方向性	<p>新卒及び中途採用職員の教育と定着支援の充実を図るために、新人教育係及びメンター制度の併用し、役割を明確化する必要がある。</p> <p>① 新入社員1名に対してチューターを任命し、部門ごとに役職員をメンターとして任命する。（斜めメンター制度）</p> <p>② チューターとメンター職員との役割の違いについて、正しい役割を学んだ上でそれぞれを任命し、メンターについては施設を超えて相談できるよう整備する。</p> <p>③ 新入社員（中途）用の教育計画を作成する。</p> <p>④ チューターに任命された職員に対して、新たな手当の新設を行う。</p>

実施施策	リカレント教育の推進
現状と課題	<p>国はリカレント教育を推奨しており、その背景には少子高齢化による人口減少時代を見据え、高齢になっても働き続けるために“自らが進んで学び続ける”ことが必要とされている。内閣府の資料「リカレント教育の現状」によると、働きながら学べる環境を整備する企業は1割程度（2019年）となっている。当法人ではリカレント教育の推進として資格取得応援制度を2018年度より導入し、この制度を活用して資</p>

	格を取得した職員が増えている。今後、資格取得応援制度の周知に限らず、時代の変化に応じた新たな制度の検討が必要である。
取組の方向性	<p>① 管理職及び指導職のキャリア支援の意識向上を図る。</p> <p>② 施設長・管理者のキャリア面接を通じて、一般職員等の資格取得とキャリアイメージの向上を図る。リカレント教育に関しても積極的に働きかけを行い、優秀な人財を育てる循環に繋げる。</p> <p>③ リカレント教育が必要な背景や資格取得に対してのモチベーションアップを目的に、社内広報を継続して行う。</p>

ウ 職場風土を改善し、職員の定着率とモチベーションを高める。

実施施策	人間関係づくりの強化
現状と課題	<p>現状、施設の小規模化や利用児者の重度化・重複化に加えて、属人化した日常業務が増加している。仕事のムラや職員自身に余裕がなく、職務において新しいことを始めようとする意識を持ちにくくなり、チーム内で改善策等の意見を出し合い職場の活性化に繋げる取り組みが必要となる。新人職員に対しては、メンター制度により相談等の支援をしているが、中堅職員においても現場の慌ただしさから職員間での情報共有、困りなどの相談ができる時間がなく設けられていない。これからは、職員一人ひとりのモチベーションを高め、やりがいを持って働ける職場環境を構築していくことが必要である。</p>
取組の方向性	<p>チームとして、管理職・指導職及び若手職員、中堅職員が意見を出し合える環境づくりを目指し、チーム一丸となり取り組む流れを構築していく必要がある。</p> <p>① 各施設において、チームを編成してリーダー的な中堅職員（チューター）を任命し、業務においての困りごとや相談、カエル会議などできる体制を構築する。チーム内での解決ができない場合は、全体で協議・解決に努める。</p> <p>② 日常の勤務において、会話しやすい環境と関係性を作るとともに、定期的に面談を設定して話しやすい雰囲気づくりに努める。</p> <p>③ 事業計画について、職員全体で目標設定を行い、全職員参画で取り組む体制を作る。</p> <p>④ 人間関係づくりに関する研修等を定期的実施し、その効果を検証する。</p>

実施施策	理念・基本方針の具現化
現状と課題	当法人は創立時に「利用者本位の最良の福祉の実現」を理念に掲げ、

	「人と人とのつながり」を重視しながら、時代の変化に対応してきた。今現在の理念「共歩・共笑・共育」に基づく基本方針を具体化し、個々の職員の行動に落とし込む必要がある。
取組の方向性	<p>全役職員が法人理念・基本方針を念頭に掲げ、利用者本位の最良の福祉の実現に向けて、地域のニーズに応えられるサービスを提供し、地域福祉の拠点として法人経営に努めます。</p> <p>① 「利用者児の満足と幸せの追求」「法人・施設の発展性と安定性の追求」「集うスタッフの幸せの追求」をPDCAサイクルで取り組む。</p> <p>② 法人と職員の相互信頼・発展の共創を図り、ステークホルダー（利用者児、そのご家族・関係者、地域住民など）への説明責任を基本方針として取り組む。</p> <p>③ 理念・基本方針について、朝礼及び日報などに法人理念についての時間・項目を設けて、職員に日々の仕事と経営理念が繋がるようにする。</p> <p>④ 理念・基本方針に関する研修を実施する。</p>

エ 業務の生産性を高め、ワークライフバランスを推進する。

実施施策	ICT活用による業務効率化の推進
現状と課題	<p>国は、ICTを活用して職員の身体的・精神的負担軽減を図り、介護現場等に時間的・心理的余裕を生じさせ、人手不足の中でも質の高いサービスが提供できるよう、積極的な活用が推進されている。</p> <p>入所施設等において、年々重度利用者が増加している中、よりよいサービス提供を目指すには業務の効率化を推進し、職員への身体的・精神的負担を軽減していく必要がある。</p> <p>次期報酬改定において、職場環境等要件として厚生労働省が示している「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善活動の体制構築及び現場の課題の見える化を実施する必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① ICTを活用した睡眠センサーマット、並びに情報共有ツールとして「インカム」を試験的に導入する。また、介護ロボット「HUG」等の導入に向けて検討する。</p> <p>② 介護技術及び福祉用具等の使用マニュアルを作成し、全職員に共有する。</p> <p>③ 各施設での日常の業務において、業務改善に向けてプロジェクトリーダー及びメンバーを選出し、改善活動のステップとしてPDCAサイクルの基、施設職員全体でカエル会議等を行い、業務の改善に取り組めます。</p>

実施施策	健康経営の充実
現状と課題	<p>健康経営が注目されている理由として、少子高齢化による労働人口の不足から労働環境が悪化し、職員の負担が増えているためとされている。職員が体調を崩すと、自身だけでなく、その家族も仕事との両立が困難になる恐れがある。職員がより健康で豊かな人生を歩むためにも、職員の健康教育等を定期的実施し、健康の保持・増進、活力向上に繋げる。</p> <p>当法人として、職員の心身の健康保持・増進は職員の QOL 向上だけでなく、利用児者の QOL 向上に関連し、組織の継続的な発展を支える基盤と考え、全ての職員とその家族を積極的にサポートしていく必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 健康経営優良法人認定（経済産業省）を継続取得する。</p> <p>② 法人全体として、衛生委員会が中心に全職員対象とし、客観的に自身の基礎体力を把握し、より健康意識を高めることを目的とした体力測定を検討する。</p> <p>③ 職員自身の健康づくりとして、健康管理に対する意識の向上、セルフケアの充実、食事、喫煙、飲酒等の生活習慣改善に伴う内容について、施設ごとで取り組む。</p> <p>④ 職員定期健康診断の結果を基に、メタボリックシンドロームの該当・予備群が全国同業態の平均値より高い結果となっているので、社員食堂の導入によりバランスの取れた食事を提供し、生活習慣病リスクの改善を目指す。また、職員の満足度も高まり生産性の向上に貢献できるため、情報収集等を行い導入に向けて検討する。</p> <p>⑤ 令和5年度より「職員相談室」を設置し、法人内職員のストレスチェック及び個人面接の実施、由布市内を中心とした一般企業並びに医療機関等への活動範囲を拡大し、連携体制の構築を図る。</p> <p>⑥ 健康経営推進として、衛生委員会と経営企画室が中心となり、健康経営方針等を社内外に発信し、管理者を含み全職員に健康増進に関する取り組みを再度周知する。</p>

(2) 利用者児の生活を支えるサービスの質の向上

ア 先進的で魅力あるサービスを提供し、サービスの質を高める。

実施施策	ICT活用とエビデンスに基づく支援の実践
現状と課題	近年、ICT活用による労働生産性の向上、業務内容やサービスの質の評価を図る取り組みが進められている。障害者支援施設等において

	て、重度化が年々進んでいるため ICT や介護ロボット等の技術活用が不可欠であり、今後は ICT の導入・活用を進めていき、エビデンスに基づく介護・支援等の実践と効果検証が必要である。
取組の方向性	引き続き、ICT を活用したデジタル機器の選定及び使用効果を検証し、統一かつ効果的な運用が行えるようにする。

実施施策	該当施設における第三者評価の受審完了
現状と課題	よりよい福祉サービスの実現に向けて、公正・中立な第三者評価機関による福祉サービスの評価の受審と結果の公表、それに伴う利用児者のサービス選択の円滑化及び事業の透明性の確保並びにサービスの質の向上を図る。
取組の方向性	2024年度は、福祉型障害児入所施設・障害者支援施設木埋学園、障害者支援施設緑の家、障害者支援施設久保更生園の3施設が「福祉サービス評価センターおおいた」に評価を依頼します。 その結果を幅広く利用児者やその関係者、事業者等に公表することで、利用する施設の選択肢の一つとして情報提供する。また、評価結果に基づくサービス質の向上に向けた取り組みを通じて、サービス内容の改善を図る。

イ 安心安全で快適な暮らしを保証し、利用者児の満足度を高める。

実施施策	小規模化・地域化・分散化の推進
現状と課題	1989（平成元）年に新築した福祉型障害児入所施設及び障害者支援施設は、大舎制の建物であり一部段差もある状況で完全バリアフリー化にはなっていない。2017（平成29）年には大分・熊本地震、並びに老朽化に伴いその都度建物の改修を行ってきた。 木埋学園は児者併設型に移行しており、今後は児者分離・ユニット化を計画している。障害者支援施設については、重度化に伴い車いすの利用者が増加しており、バリアフリー化への改修が必要である。
取組の方向性	福祉型障害児入所施設・障害者支援施設木埋学園と障害者支援施設久保更生園においては、重度・高齢化に応じたユニット化の計画とともに、より専門的な医療機関と連携が図れる地域への移転計画を 引き続き 検討する。 ① 大分県及び関係市町村との移転計画に伴う協議を行う ② 移転候補地の選定 ③ 資金計画を策定する

実施施策	重度化への対応と権利擁護の徹底
現状と課題	障害者支援施設において、障がいの重度化・重複化によって自立が困難な利用者が年々増加しており、これまで以上に重度・重複障がい者への支援技術向上が必要となっている。また、権利擁護の推進に関して虐待は福祉施設においてあってはならないことであり、法人・全施設の役職者が中心となり、全職員で権利擁護の徹底が必要である。
取組の方向性	① 重度・重複障がい児者の支援マニュアルの活用 ② 支援に関する施設ハード面の改善策の検討並びに実施 ③ 研修委員会において、権利擁護研修等の中長期計画策定・実施

ウ 施設機能を積極的に開放し、地域とのつながりを強化する。

実施施策	地域における公益的（無料または低額）な取組の充実
現状と課題	<p>2023年5月からコロナウイルスが5類に移行され、徐々にではあるが生活支援宿泊所生活ホームの受け入れ相談が増加しています。また、事業実施地域を大分市や別府市近郊まで拡大したことで、関係機関からの問い合わせ等についても増加しており、生活ホームの利用に繋げたい。今後も生活困窮者への支援技術向上と受け入れ体制、連携体制の構築に努める必要がある。</p> <p>各施設における取り組みについては、あなみ保育園では共生型子ども食堂「いこいのキッチン」の運営、希望の家ではスマイル広場の夢教室や広場の利用充実、緑の家では地域交流ホームの地域住民への活用、生活ホームでは空所時の活用を行います。その他の施設においても、地域における公益的な取組みが今後も必要である。</p>
取組の方向性	<p>① 法人内の「生活困窮者就労訓練事業」認定を大分県から受けた各施設と自立相談支援事業所が連携して就労支援の充実を図る。</p> <p>② あなみ保育園は、共生型子ども食堂「いこいのキッチン」を月1回行い、グランド開放についても月1回開放します。</p> <p>③ 生活支援宿泊所生活ホームは、地域や福祉施設などが企画した行事等の利用及び宿泊体験の場として提供する。また、災害時において近隣住民の避難場所として開放する。</p> <p>④ 当法人が所有している「福祉の森」については、四季折々において地域住民から利用の要望があり、屋外トイレを含めて無料で開放する。</p> <p>⑤ 地域住民がいつでもイベント及び集会場として活用できるよう、地域交流ホームを開放する。</p> <p>⑥ 木埋学園では、由布市内の企業が主催する清掃活動等に積極的に</p>

	参加し、地域の方々との交流に引き続き取り組みます。
--	---------------------------

(3) 安定的で持続的な経営基盤の確立

ア 収入の安定確保と経費増大の抑制で、安定性の高い財務体質を維持する。

実施施策	補助金及び助成金と加算の確実な取得
現状と課題	<p>次期報酬改定への対応は基より、新型コロナウイルス及びウクライナ情勢等の影響により物価高騰への対応が今後も求められている。施設整備（建物の建て替え及び修繕）や備品・固定資産等の購入費用に関しては、補助金等を活用して財源の確保が必要となる。加算についても、現状の職員配置やサービス内容を見直し、「確実な加算の取得」を行い、同時に経費の削減についても取り組む必要がある。</p> <p>今後も各施設において利用率向上が課題であり、保育所では出生率が低水準で推移しているので、利用園児が定員に満たない状況が続いている。また、障害者支援施設は比較的に利用率が高い水準（障害者支援施設木埋学園73%、障害者支援施設緑の家89%、障害者支援施設久保更生園92%）で推移しているが、黒字経営に必要な利用率95%には至っていない。多機能型事業所希望の家では、就労継続支援A型事業所定員10名に対して7名が利用している。その内外部サービス利用型GHより4名、地域から3名が利用している。就労継続支援B型事業所定員30名に対して、当法人内の障害者支援施設緑の家から11名、外部サービス利用型GH及び地域から15名が利用している状況であり、それぞれ外部の利用者獲得が今後も課題である。デイサービスセンター長宝については、月平均利用率90.3%の高い水準で推移しているが、介護度の低い利用者が多い状況である。</p>
取組の方向性	<p>1 各種関連する事業について、国庫及び民間団体が取扱っている補助金や助成金を活用して資金の確保に努める。</p> <p>② 施設ごとに現状取得している加算を整理し、新たに取得可能な加算を研究して、確実な加算の取得を行う。</p> <p>③ 次期報酬改定に基づく加算について、取得のための情報収集した内容を整理し、職員の配置及び実施要項を研究し、確実な加算の取得に取り組む。</p> <p>④ 各施設においてショートステイを実施しているが、新型コロナウイルス感染が5類に移行されたことにより、利用児者数が徐々にではあるが従来どおりの利用件数に回復しているため、今後は積極的な受け入れを図る。</p> <p>⑤ 法人・施設全体として、各種事業を実施する際には複数の業者で</p>

	の見積もり競争等を行い、経費削減を努める。
--	-----------------------

実施施策	経営ドック等の受審完了
現状と課題	<p>社会福祉法人は「非営利型」に分類されており、社会福祉法人が経営できる第一種社会福祉事業は公共性が高く、企業や NPO はその事業経営（参入）が制限されている。また、経営資源（ヒト・モノ・カネ・トキ・シラセ）のあり方は、社会情勢に伴い変化を続けることが予想され、地域福祉を推進する社会福祉法人として柔軟な対応が求められている。</p> <p>当法人は、児童福祉施設（保育所、児童養護施設、福祉型障害児入所施設）、高齢者施設（通所介護等）、障がい者施設（障害者支援施設、就労支援施設等）などを複合的に経営しており、利用児者の QOL 向上や従業員の処遇向上、生産性の向上や適切な情報の管理などが求められており、その社会的責任は非常に大きく、現状の経営状況の再評価はもちろんのこと、新たな事業の展開に取り組む必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① 全国社会福祉法人経営者協議会が行う「経営協ドック」を活用して、法人全体並びに各施設の経営状況を診断する。</p> <p>② 今後の法人並びに各施設の計画、並びに単年度事業計画の策定に活用できるよう取り組む。</p>

イ 中長期的な視点をもって、持続性の高い経営を行う。

実施施策	利用ニーズに応じた事業の在り方検討
現状と課題	<p>保育園児の減少に伴い、児童発達支援事業や放課後等デイサービスなどを経営する保育所が増加している。今後、介護保険制度が改正されることで通所介護等のあり方が変化することも予想される。</p> <p>由布市においては庄内町の少子高齢化が顕著である。町内のニーズに限らず他県・他市町村のニーズを適切に捉えつつ、既存サービスのあり方を検討する必要がある。まず、保育所では由布市の出生率も低下の一途をたどっており、それにもかかわらず町内の公立幼稚園 2 園、私立子ども園 1 園、私立保育所 1 園と当園を含め 5 園あり、園児確保に競争が生じる状況である。また、大分市中心部や他県へ若者が流れていき、人財の確保も難しい状態である。</p> <p>介護施設は、庄内町に 10 の通所介護事業所が存在し、全ての事業所が入所施設や居宅介護事業所またはその両方に併設されているため、利用者の獲得に競争が生じている。</p> <p>就労施設では、由布市内には A 型が 4 事業所、B 型が 6 事業所あり、</p>

	<p>人口に対し10事業所は他市に比べて割合が多い。そのため他の事業所も独自の個性ある事業展開をしており、当事業所においても地域に沿った魅力ある作業内容を展開する必要がある。</p> <p>スマイル広場は、地域住民等が道の駅のように気軽に利用できるよう、パン販売や野菜等の販売を行っており、また様々な教室等を利用できるスペースを提供している。今後も地域の憩いの場として、より多くの地域住民に利用して頂けるように変化が必要である。また、隣接する公園をさらに充実させ、町内のスポットになるよう目指したい。(高齢層をターゲット・マルシェ等の取り組み客層を広げる)</p> <p>介護サービス包括型 GH では、利用者の高齢化・重度化が今後も進んで行くことは必須であり、医療機関等との連携を密に行いながら、緊急に対して即座に対応できる支援体制を構築していく必要がある。外部サービス利用型 GH については、一部の建物が老朽化に伴い、改築や移転も視野に入れて計画する必要がある。</p>
取組の方向性	<p>① スマイル広場の集客への戦略として、イベント等を SNS に更新頻度を向上させるとともに、チラシ等を新聞折り込むことで地域の方々に告知する。また、新たな商品・販売事業の確立や隣接する公園の利用者数増加の戦略を立てていく。</p> <p>② 保育所については、隣接する有料老人ホームゆふ地下1階に児童発達支援事業所の開設を準備している。現状、由布市内には湯布院町に1事業所、挾間町内には3事業所があり、庄内町内には事業所がない状況であるため、当法人施設(木埋学園)の強みである発達障害児の専門性を発揮することができることが期待される。</p> <p>③ 介護施設については、法人内の居宅介護事業所が休止となることにより、外部の居宅介護事業所との情報共有を行い、関係性を更に構築していく必要がある。</p> <p>④ 就労施設については、支援学校や相談支援事業所との連携を強化し、実習生の受入れを積極的に行い事業所のPRも行う。送迎サービスにおいて、由布市内から大分市までの範囲を検討し、利用者の確保に努めていくとともに、就労支援プログラムの見直しをする。</p> <p>⑤ GH では、建物の老朽化に伴い年々修繕箇所も増えており、安心した生活環境や継続した運営ができるよう計画的な修繕が必要である。そのためには定員の充足を図り、資金の確保が急務である。</p>

実施施策	新築・大規模修繕計画に基づく運用
現状と課題	わさだ事業所の展開として、事業を3期に分けて計画を行うにあた

	<p>り、第1期工事として放課後等デイサービス事業開始に伴う建築工事、並びに開設準備を計画している。また、隣接の元診療所の取得を検討し、外部サービス利用型グループホームとしての開設を計画している。建築工事に伴う資金として、民間団体への助成金申請及び福祉医療機構等からの借入金の資金計画を立案するとともに、関係機関と協議を行う。</p> <p>障がい部門の入所施設（障害者支援施設木埋学園及び障害支援施設久保更生園）の移転計画について、引き続き大分県並びに関係市町村と協議する。</p>
取組の方向性	<p>① わさだ事業所について、開発許可申請及び農業振興地域計画農用地区域除外の申請許可されたのち、開発予定地の土地取得に関する手続き、工事業者選定などを行い造成工事並びに建築工事を行う。第1期事業として、放課後等デイサービス事業所の建築工事を遂行するとともに、隣接の元診療所の取得を検討する。また、関係機関との協議を行い外部サービス利用型グループホームとして、開設準備並びにリフォームを行う。</p> <p>② 障がい部門の入所施設について、継続して移転予定地の選定及び関係機関との協議し、移転地を確定する。</p>

ウ 組織内の連携を強化し、強固な組織体制と経営基盤を確立する。

実施施策	DX化推進等による連携・情報共有の円滑化
現状と課題	<p>国ではDX（デジタルトランスフォーメーション）の推進が掲げられている。DXは労働環境や日常の業務プロセスに変革を起こすことを意味しており、具体的には、自社の魅力を伝達する「伝える力」、社外との関係を広げ深める「つながる力」、情報で事業の回転率を高める「回転率」、情報の使い勝手を良くする「基礎体力」、情報で現場を滑らかにする「体幹力」の目的がある。</p> <p><デジタルの活用例></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「伝える力」はWebサイト、SNS発信、動画サイト等 ・「つながる力」はECサイト、ネット予約、オンライン商談当 ・「回転率」は業務管理システム、電子決済、ドローン等 ・「基礎体力」はスマートホン、タブレット端末、無線LAN等 ・「体幹力」はファイル共有、チャットツール、掲示板システム等 <p>当法人においては、2021年（令和3）度に勤怠管理システムを試験的に導入し、ペーパーレスや休暇取得状況の管理、給与計算業務の円滑化等を目指し、2024年（令和6）度からは本格運用を行い、「労務</p>

	管理の強化」と「業務効率化」を図る。人事管理においてはシステム内容等の情報収集を行い、導入に向けて準備を行う。
取組の方向性	<p>報酬改正に伴い現状の処遇改善加算が見直され、職場環境等要件勤怠管理システム及び内部情報共有システム「NAS」の本格運用、決裁書等の電子化、災害発生時における情報共有体制の確立（安否確認システムの導入や Slack 等の SNS 活用）、情報リテラシー教育の実施など、デジタル化推進体制を整備し、伴う業務時間の短縮化を図り、利用児者の支援と情報共有の充実、職員の両立支援の充実に繋げる。</p> <p>① 勤怠管理システムの常態化（各種電子申請の実施・管理）</p> <p>② 給与システムの本格運用</p> <p>② 内部情報共有システム「NAS」の運用</p> <p>③ 人事管理システムの導入に向けての検討</p> <p>④ 決裁書の電子化の実証実験及びに向けての検討</p> <p>⑤ 災害発生時における情報共有体制の確立</p>

実施施策	園長会の部会形式化の推進
現状と課題	現状では各施設・所属長が参加し、年3回（4・10・1月）に園長会及び事故防止対策委員会を開催し、審議事項に時間を割く取り組みを続けている。また、児童・障がい・介護部門単位での会議を月1回開催している。実務者会議及び各委員会においても同様に開催している。今後は、各部門会議並びに各委員会も含めて、開催頻度を見直すことで更なる効率化を図る。
取組の方向性	<p>① 定期園長会は年3回の開催とする。（1月・4月・10月）</p> <p>② 児童・介護、障がい部門の会議は、必要に応じて開催する。実務者会議及び各委員会についても同様の扱いとする。</p> <p>③ 臨時園長会は緊急時等必要に応じて開催する。実務者会議において決定が困難な事項については、定期園長会での審議を原則とする。</p>

3 目標利用率

施設名	定員	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
あなみ保育園	60	54	55	57	59	62	64	65	65	65	65	65	65	61.7
あなみ児童クラブ	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22.0
山家学園	24	22	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	23.8

子育て短期利用事業	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6.0
木 埋 学 園 障害児入所	20	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18.0
短期入所事業	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0
生活介護事業	30	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	23	24	23.1
施設入所事業	30	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	24	25	24.1
短期入所事業	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0
緑の家 生活介護事業	50	49	49	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	49.8
施設入所事業	50	44	44	45	45	45	46	46	46	46	47	47	47	45.6
短期入所事業	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1.0
久保更生園 生活介護事業	60	55	55	56	56	57	57	58	58	59	59	60	60	57.5
施設入所事業	60	54	54	55	55	56	56	57	57	58	58	60	60	56.5
短期入所事業	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2.0
GH 外部サービス利用型	21	18	18	18	19	19	19	20	20	20	21	21	21	19.5
介護サービス包括型	12	11	11	11	11	11	11	12	12	12	12	12	12	11.5
希望の家 就労継続支援 A 型	10	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5.5
就労継続支援 B 型	30	26	26	26	26	26	26	27	27	27	27	27	27	26.5
こうせいかん		38	38	40	38	38	40	38	38	40	38	38	40	30.6
障害児相談支援		4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	40.0
地域相談支援		0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0.4
長宝 通所介護事業	29	26.1	26.1	26.1	26.1	26.1	26.1	26.1	26.1	26.1	26.1	26.1	26.1	26.1
ゆふネット	44	37	37	38	38	38	38	38	38	38	39	39	39	38.0
ゆふ	22	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21	21.0
生活支援宿泊事所	4	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1.3

生活困窮者就労訓練事業	5	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	0.7
-------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	-----

4 障害支援区分・介護区分

(1) 障害支援区分

施設名	区分2以下	3	4	5	6	合計	平均区分
木埋学園	0名	0名	3名	13名	8名	24名	5.21
緑の家	4名	13名	22名	10名	0名	49名	3.68
久保更生園	0名	1名	11名	20名	23名	58名	5.18
GH 介護包括型	0名	6名	4名	0名	1名	11名	3.64

(2) 介護区分

施設名	要支援1	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	合計
長宝	1名	1名	16名	9名	2名	3名	1名	33名

5 固定資産物品購入計画

(単位:千円)

名 称	執行見込額
土地取得 (大分市大字玉沢字深町968番1)	80,000
〃 (〃 967番8)	1,500
〃 (〃 961番1961番2、962番)	24,200
ゲート廻り回収工事 (あなみ保育園)	1,000
外周排水擁壁工事 (山家学園)	2,000
公用車 (障害者支援施設木埋学園)	3,345
車椅子対応軽自動車 (久保更生園)	2,000
公用車 (長宝)	2,300

6 修繕計画(大規模修繕を除く)

(単位:千円)

名 称	執行見込額
グラウンド補修工事 (山家学園)	1,000
緑の家鶴見棟トイレバリアフリー・トイレ排水工事	1,000
緑の家由布棟浴室及び職員用浴室改修工事	2,000
久保更生園北棟1階利用者・1階及び2階職員トイレ改修工事	1,500

7 大規模修繕計画

(単位:千円)

名 称	執行見込額
旧山家学園解体工事	10,000

8 職員の男女比率

	人数	比率
男性	76名	39.2%
女性	118名	60.8%
合計	194名	100.0%

9 勤務形態別の比率

	正規職員	継続職員	臨時職員	パート職員	計
男性	52名 (47.7%)	2名 (28.6%)	8名 (29.6%)	16名 (31.4%)	78名 (40.2%)
女性	57名 (52.3%)	5名 (71.4%)	19名 (70.4%)	35名 (68.4%)	116名 (58.8%)
合計	109名	7名	27名	51名	194名

10 年代別人数

		10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代 以上	合計
男 性	正規職員	0名	15名	21名	11名	5名	0名	0名	52名
	継続職員	0名	0名	0名	0名	0名	2名	0名	2名
	臨時職員	0名	0名	0名	0名	2名	2名	4名	8名
	パート	0名	0名	1名	2名	5名	6名	2名	16名
	計	0名	15名	22名	13名	12名	10名	6名	78名
女 性	正規職員	0名	26名	8名	11名	12名	0名	0名	57名
	継続職員	0名	0名	0名	0名	0名	5名	0名	5名

	臨時職員	0名	0名	1名	2名	8名	8名	0名	19名
	パート	0名	2名	3名	3名	7名	15名	5名	35名
	計	0名	28名	12名	16名	27名	28名	5名	116名
合計		0名	43名	34名	29名	39名	38名	11名	194名

1 1 職員勤続年数別

		0～5年	6～10年	11～15年	16～20年	21～25年	26～30年	30年～	合計
男性	正規職員	14名	15名	9名	7名	3名	2名	2名	52名
	継続職員	0名	0名	0名	0名	0名	0名	2名	2名
	臨時職員	5名	2名	1名	0名	0名	0名	0名	8名
	パート	11名	3名	2名	0名	0名	0名	0名	16名
	計	30名	20名	12名	7名	3名	2名	4名	78名
女性	正規職員	31名	11名	4名	3名	1名	2名	5名	57名
	継続職員	0名	1名	0名	0名	0名	0名	4名	5名
	臨時職員	8名	7名	0名	4名	0名	0名	0名	19名
	パート	21名	8名	3名	1名	2名	0名	0名	35名
	計	60名	27名	7名	8名	3名	2名	9名	116名
合計		90名	47名	19名	15名	6名	4名	13名	194名

1 2 採用者数

性別	施設名	正規職員	臨時職員	パート職員	合計
男性	あなみ保育園				
女性	あなみ保育園	1名			1名