

令和4年度 事業報告書

自 令和 4年 4月 1日

至 令和 5年 3月31日

社会福祉法人 長崎厚生福祉団

令和4年度事業報告書

社会福祉法人 長崎厚生福祉団

1. 法人・施設の運営

(1) 所在地

長崎県長崎市魚の町3番27号

(2) 総括

令和4年度も、令和3年度に引き続き、年間を通じて新型コロナウイルスの影響を大きく受けた1年間となりました。特に令和4年7月から8月にかけて急激に拡大した第7波、12月から1月にかけての第8波のオミクロン株流行により、長崎県も8月19日に過去最大の4,611名の感染者数となりました。令和2年3月14日に患者が報告されてから、県内で累計338,000名以上の感染者が報告されています。このような状況の中、法人としてできる限りの対策を講じてきましたが、令和4年中に10事業所において12件クラスターが発生しました。発生状況については、その都度ホームページ上で公表させていただきました。国の方針としては、3月中旬にマスク着用の緩和を実施。5月8日に感染症法上の分類が5類に引き下げられることが決定されています。ただし、高齢者の方々と日々直接接する医療・介護従事者については、引き続きマスクの着用や換気、基本的な感染症対策の継続が推奨されています。現在、事業所においてはご利用者、職員に対するワクチンの6回目の接種を準備しています。第9波の到来も予想されていますので、これまでの経験を活かし、今後も状況を慎重に判断しながら、基本的な対策を継続していきます。

事業全般につきましては、令和4年度も「稼働率98%対策」に取り組みました。入所系施設の稼働率については平均稼働率93.1%となっており、昨年度の86.6%を大きく上回りました。令和2年度の93.4%とほぼ同等の稼働率となりましたが、年度内の目標達成はできませんでした。稼働率が向上したのは、開所して6年が経過した対馬市のいづはらⅡについて、平均稼働率が81.0%と昨年度の68.2%を大きく上回ったことが大きな要因です。しかし、いまだに介護職員不足の影響で、特別養護老人ホーム5ユニットの内1ユニットの開業ができていません。いづはらⅡが全面開業し、法人内他施設と同程度の稼働率を維持できれば、平均稼働率は95%程度まで上昇する見込みです。また、長崎市の鶴舞苑は稼働率98%を達成できましたが、鶴舞苑Ⅱ、くじゃくの家、いづはらについては、稼働率91～93%と低迷しており、特別養護老人ホームにおける稼働率向上が課題となっています。長年、資金収支マイナスであったいづはらⅡ拠点単位の資金収支計算書上は約537万円の資金収支プラスとなっており、昨年度と比較して+3,

114万円改善しました。5か年で合計▲2億2,552万円の資金収支マイナスとなっていますが、ようやく黒字化の目途が立ちつつあります。令和5年10月からは全面開業予定ですので、更なる収支改善を見込んでいます。

通所系事業所の稼働率についても稼働率70%を目標に取り組みました。達成できた事業所は1事業所で、平均稼働率（実稼働）57.2%となっており、令和3年度の59.6%から▲2.4%下回りました。魚の町デイサービスセンターの稼働率前年比が116.9%、デイサービスセンター鶴舞苑Ⅱの稼働率前年比が113.7%となっており、前年と比較して2桁の伸びとなる事業所も出てきました。デイサービスセンター鶴舞苑Ⅱについては、二期連続で2桁成長です。一方、対馬市のいづはらデイサービスセンターについては、職員の相次ぐ退職により運営の縮小を余儀なくされ、稼働率37.6%、稼働率前年比64.4%となっており、やむなく令和5年5月から事業を休止することとなりました。

入所系施設、通所系事業所ともに、新型コロナウイルス第7波・第8波の大きな影響を受け、法人内でクラスターが発生する中、このような稼働率を維持できたということは、職員の日々の努力の賜物であると考えています。過酷な状況の中、事業継続に協力してくれた職員には感謝しかありません。

各事業所で設定した収入達成額については、年間達成率は98.8%となり、法人全体で達成することができませんでした。新型コロナウイルスの影響もありますが、昨年度に引き続き、約6割の事業所が自ら設定した達成額を達成できない状況となっている為、令和5年度については実現可能性がある目標を掲げ、達成に向け邁進していきます。

事業経営につきましては、法人全体としては収入が約36億7,515万円、前年比+3.7%、金額にして約1億3,273万円の増収となりました。ただし、サービス活動増減差額については▲5,078万円と赤字の状況が続いているため、法人全体の収支改善に向けた取り組み継続が必要です。一方、昨今の世界的な社会情勢の変化により、日本においても物価の上昇が著しい状況です。今後も水道光熱費や燃料費、食材料費、介護用品費などあらゆる科目において支出の増加が見込まれます。稼働率向上による収入増と、経費節減による支出減の両方に取り組みなければ、収支改善はできないと判断しています。

収益事業として経営している「賑橋パーキングセンター」について、令和4年度は前年度と比較して収入が+1.5%、金額にして約129万円の増収となりました。令和4年度度の途中で、数年にわたって実施されていた近隣の大型工事も終了し、時間駐車に影響が出てくることも想定されましたが、現時点では大きな影響は出ていない状況です。今後もこれらの状況を踏まえながら、償還が完了する4年後までは駐車場経営を継続していく必要があると判断しています。

最後に、それぞれの事業所の事業実施状況については、事業所毎に事業報告書を作成するものとします。

(3) 重点目標に対する評価

①各事業所における収支の改善

- ・シンフォニー稲佐の森Ⅱについては、拠点単位で▲2,121万円の資金収支マイナスと

なりました。これは超強化型への移行を見込んで人件費が+1,672万円となっていることと(2年間で+3,825万円)、令和3年度に引き続き、空調設備更新工事を実施したことで、固定資産取得支出が+1,504万円となっていることが大きな要因です。現在、超強化型への移行を検討していますが、超強化型で収入増を図らなければ、収支の改善は難しい状況です。

- ・彦山の森については、拠点単位で▲1,140万円の資金収支マイナスとなりました。これは、施設整備積立資産支出が3,300万円生じていることが大きな要因です。
- ・いづはらについては、拠点単位で▲1,116万円の資金収支マイナスとなりました。これは、電気設備更新工事、給水ボイラー取替工事等を実施したことで、固定資産取得支出が+2,322万円となっていることと、いづはらデイサービスセンターにおいて職員不足により運営を縮小したことが大きな要因です。
- ・これらの結果、法人単位で、令和4年度は▲2,963万円の資金収支マイナスとなりました。事業活動資金収支差額から、施設整備等による収支を差し引くと、+486万円の資金収支プラスですが、彦山の森において施設整備積立資産支出を計上したことで、その他の活動による収支が▲3,450万円のマイナスとなっており、その結果資金収支マイナスとなりました。事業活動資金収支差額の範囲内で設備資金借入金元金償還と固定資産取得を賄っており、なんとか黒字を維持できているという状況です。法人全体で黒字化できたのは、長年大幅な資金収支赤字を計上していたいづはらⅡがようやく黒字化したことが大きな要因です。

今後は、借入金元金償還があと4年続くシンフォニー稲佐の森Ⅱにおいて、引き続き収支の改善を目指し、法人単位での黒字化を継続できるように努めます。

②稼働率及び収益性向上のための機関会議の構築

- ・令和4年度は、いづはらⅡを除く特別養護老人ホーム(短期入所生活介護含む)4か所は、稼働率が91.3~98.3%、前年比は100.0~105.5%となり、全て前年を上回っています。介護老人保健施設(短期入所療養介護含む)2か所は、稼働率が94.0%~96.5%、前年比は97.5~98.0%となっています。これは、強化型へ移行したことから、指標点数を維持するために稼働率が低下したことが一因です。いづはらⅡの稼働率は年間平均81.0%、前年比は118.8%となっており、令和2年度の水準まで稼働率が回復しましたが、いまだに厳しい状況が続いています。令和5年度10月から全面開業できるよう準備している段階です。

また、通所系事業所においては、いづはらデイサービスセンターを除くと稼働率が56.4~71.1%、前年比が86.2~116.9%となっており、平均稼働率は59.7%と昨年度と比較して+0.1%となっています。昨年度低迷していた、魚の町デイサービスセンターは、稼働率が59.3%、前年比116.9%と大きく伸長し、デイサービスセンター鶴舞苑Ⅱも稼働率65.0%、前年比113.7%と2期連続で2桁の伸びとなっています。いづはらデイサービスセンターは、稼働率37.6%、前年比64.4%と大きく落ち込みました。通所系事業所においては、新型コロナウイルス感染拡大の影響もあり、要支援の方を中心に一部事業所で利用控えが生じたことも、稼働率が伸び悩んだ一因となっています。

介護保険事業収益は31億6,564万円となり、約1億2,840万円の増収となりました。これらの結果、法人全体の収入は約36億7,515万円となり、昨年度と比較すると、1億3,273万円の増収となりました。増収については、いづはらⅡの稼働率が回復したことにより、収入が6,241万円増加したことと、特別養護老人ホーム4か所の稼働率が向上したことにより、収入が3,454万円増加したことが主な要因です。

サービス活動増減差額は、▲約5,078万円（前年比+5,762万円）、経常増減差額は▲約4,880万円（前年比+5,852万円）、当期活動増減差額は▲約6,197万円（前年比+6,077万円）と増加しています。マイナスとなっている理由については、サービス活動増減差額（法人内資金異動除く）がマイナスの拠点が法人本部を除いて4拠点あることが原因です。拠点の総額は▲約7,819万円となっており、このうち約5割の▲約3,838万円がいづはらⅡ拠点、約2割の▲約2,026万円がシンフォニー稲佐の森Ⅱ拠点となります。よって、いづはらⅡとシンフォニー稲佐の森Ⅱの収支を安定化させることが、法人経営の安定化に繋がるものと判断しています。

- ・経費については、人件費が約25億934万円（前年比+4,439万円）となっています。人件費増加の主な理由は、「介護職員等ベースアップ等支援加算」の取得により、常勤の全職員に5,000円/月の手当を支給したことによるものです。給食費は約2億3,709万円（前年比+1,431万円）、水道光熱費は約1億5,154万円（前年比+1,110万円）と増加しています。これらは、入所系施設の稼働率向上の影響もありますが、社会情勢の変化により円安や原油価格高騰などの影響を受けていることが一因です。また、新型コロナウイルスクラスター発生の影響により、診療・療養等材料費は約1,180万円（前年比+465万円）、保健衛生費は約2,236万円（前年比+883万円）、消耗器具備品費は約5,474万円（前年比+1,158万円）と感染症対策費用が増加しました。
- ・資金収支計算書の固定資産取得支出については、法人全体で約6,946万円となっています。主な取得支出については、「7. 主な施設整備等状況」に記載しています。
- ・上記の結果、資金収支計算書の当期資金収支差額合計は▲約2,963万円（前年比▲1億1,670万円）、事業活動計算書の当期活動増減差額は▲約6,197万円（前年比+6,077万円）となり、貸借対照表の現金預金残高は約13億8,163円（前年比▲約7,475万円）となりました。
- ・経営会議として法人内施設長・センター長会議の開催を継続。定期的に収入達成額の達成状況の確認を行い、各事業所の課題把握と対策について協議するとともに、法人内におけるノウハウ等の情報共有に努めています。令和4年度は各事業所におけるリーダー会議及び機関会議の運営について、全拠点で実施できる体制を整えました。
- ・経営会議内で、組織運営の課題が多いと判断した事業所については、理事を務めている管理者が現地を訪問し、改善のための支援を実施しています。現在、鶴舞苑Ⅱ、サンライフ、くじゃくの家、いづはらの運営について、当該施設の管理者と協力しながら組織の立て直しを図っているところです。

③新型コロナウイルス対策の継続

令和2年1月16日に日本で初めて新型コロナウイルス患者が報告されてから3年以

上経過します。令和5年5月8日から感染症法上の分類が5類に引き下げられることが決定しており、社会的には対策が緩和されることとなります。ただし、専門家によると第9波が来る可能性が高いという見解であり、社会福祉施設としては基本的対策の継続が求められています。

当法人の状況については、総括にも記載した通りです。今後も県内の感染状況を踏まえながら、現在実施している感染症対策について緩急をつけながら継続していきます。

④虐待防止及び人権擁護対策と法令遵守の徹底

- ・令和4年10月3日、当法人の介護老人保健施設シンフォニー稲佐の森において、介護職員1名による利用者虐待事案が発生しました。本事案につきましては、迅速に長崎市へ報告を実施するとともに、当法人も内部調査を実施し、その内容について長崎市へ逐次報告しました。虐待を行った当該職員については、当法人の就業規則等に基づき、令和4年11月に懲戒処分を行いました。また、虐待を受けた利用者家族に対し謝罪を行い、ご理解と寛大なご配慮をいただいています。

この事案を受け、シンフォニー稲佐の森においては、下記の対策を実施しています。

- ◇3か月に1回開催していた高齢者虐待防止委員会を毎月開催
- ◇年2回以上の虐待防止研修を実施（直接処遇職員については原則参加）
- ◇新卒採用職員、中途採用職員は、採用時に虐待防止研修を実施
- ◇毎月の機関会議において職員から提出してもらう意見出しシートに接遇面の課題が上がった場合、委員会で共有した上で改善に向けて具体的な取り組みを実施
 - ・法人内における虐待事案の再発防止に向け、令和4年度は以下の対応を実施しました。
- ◇鶴舞苑Ⅱにおける虐待防止委員会の定期的な開催と再発予防への取り組み
- ◇法人本部の施設経営管理職員による虐待防止研修（鶴舞苑、鶴舞苑Ⅱ、シンフォニー稲佐の森、シンフォニー稲佐の森Ⅱ、ケアハウス稲佐の森、サンライフ）
- ◇新入職員、中途採用職員を対象とした接遇マナー研修（接遇マナーの重要性を再認識し、言葉遣いを振り返る）※理解度チェック実施
- ◇新入職員、中途採用職員を対象としたアンガーマネジメント&接遇マナー研修（全職員にアンガーマネジメント診断を実施し、自己マネジメント方法を知る）
- ◇法人内全拠点に介護記録システム導入

鶴舞苑Ⅱにおいては、虐待防止委員会を3か月に1回開催しました。具体的な取り組みとしては、「1日を振り返るチェックリスト」について、接遇マナーに着目した内容に一部改定を実施した上で継続して運用するとともに、不適切ケアと思われる事例が発生した場合は、委員会でも共有し、検証しています。また、虐待防止のための指針を作成し、令和3年度から運用を開始しました。この指針について、虐待防止委員会の中で検討をした上で、加筆、修正を加え、その内容を充実させました。「1日を振り返るチェックリスト」については、鶴舞苑でもWEBを活用して運用しています。

今後も虐待の再発防止に努めるとともに、鶴舞苑Ⅱ、シンフォニー稲佐の森の取り組みを基に法人の全職員に対し、虐待防止に対する意識浸透を図ります。

⑤会計監査人の設置に伴う内部統制の徹底

- ・社会福祉法の改正に伴い、会計監査人の選任及び設置を実施しています。状況については、「6. 内部管理体制の状況」に記載しています。

会計監査人の設置に伴い、会計実務処理要綱を整備した上で、要綱に基づく適切な会計処理の実施に努めています。会計監査人による定期的な勉強会も開催しており、令和4年度は令和4年1月に会計責任者を対象にWEBにて実施しました。

会計監査人の往査については、令和4年4月、5月、8月、11月、令和5年1月の5回実施されました。令和4年度は新型コロナウイルスの影響により、5月、11月のみ対面での往査を実施。残りの3回はWEBツールを活用した往査となりました。対面、WEB上で会計監査人の担当者が要綱に基づき適正な会計処理が実施されているか監査され、不適切な処理については、その都度確認、改善を行っています。

- ・事業所運営面においては、法人本部の事務局長及び施設経営管理による内部監査体制を整えましたが、新型コロナウイルスクラスター発生の影響により、実施できませんでした。今後も感染状況を踏まえながら、計画的に内部監査に取り組んでいきます。

⑥防火・防災・防犯対策の徹底

- ・令和5年3月14日、当法人のデイサービスセンター鶴舞苑Ⅱにおいて、送迎中の事故が発生しました。交通事故ではなく、送迎中に車内で発生した介護事故であると判断しています。本事案につきましては、迅速に長崎市へ報告を実施するとともに、長崎警察署の現場検証及び聴取にも随時応じています。また、事故により被害を受けた利用者及び利用者家族に対し謝罪を行いました。現在も警察署による聴取が続いておりますので、検察の結果が出次第、当法人の就業規則に基づき、職員の懲戒処分を決定する予定です。
- ・防火対策については、年2回以上の避難訓練（昼間・夜間想定）について関係機関の立会いを求め、利用者の参加を得て訓練を行うとともに、立会い機関から訓練について助言・指導を受ける等、計画的に取り組むとともに、「防火・安全に係るリスク管理チェックシート」を作成し、点検を行っています。
- ・防災対策については、大規模災害が発生した際に各事業所で必要となる防災備蓄品の選定を行い、計画的に購入を実施しています。
- ・災害対策については、「社会福祉施設等における災害時に備えたライフライン等の点検について」の通知に基づき点検項目例にならない点検を要請実施しています。災害時要配慮者避難訓練計画の策定については、「水防法等の一部を改正する法律」の施行より避難確保計画の作成・避難訓練の実施が義務となり、策定しました。
- ・防犯対策については、長崎市のシンフォニー稲佐の森において、長崎警察署生活安全課生活安全係の協力を得て、「稲佐の森合同防犯研修」を実施しました。高齢者福祉施設の安全に関する知識・技術の向上を図ることを目的としています。研修内容は、DVDの視聴、刺叉などを使った不審者対応ロールプレイによる具体的な指導を行いました。今後も研修を継続し、防犯に対する職員の意識向上に努めていきます。
- ・平成27年度より、防火・防災・安全対策の一環として、法人本部主導でリコール製品情報の周知及び所在確認を実施しています。この対応により、リコール見逃しによる事故を防止できています。引き続き情報共有を行っています。
- ・安全運転対策については、送迎マニュアルを活用し、送迎を行う職員の意識向上に努めて

います。飲酒運転の防止や車輻点検についても、注意喚起を継続して行うとともに、全国で発生した送迎事故等の事例についても、適時共有をしています。また、施設長・センター長会議において、交通事故報告書の確認を行い、事故原因の把握と対策について共有しています。平成29年度から、新規に配備する車輻については、ドライブレコーダー及び衝突防止装置が備え付けられた車輻を選定しています。令和3年度からは、WEB車輻情報管理システムによる車輻管理を実施しています。現在は稲佐の森事業所21台の車輻を登録しています。

- ・介護保険制度改正により、事業所が置かれた環境に合わせて業務継続計画（BCP）の作成や研修、シミュレーションの実施が求められており、令和5年度内に実行する必要があります。この点について情報収集を実施しながら、実現可能性のあるBCP作成を実施しています。

⑦採用・定着・育成の強化

- ・新卒採用については、昨年度に引き続き、コロナ禍での採用活動となりました。そのような環境の中、大卒新卒者採用については、WEBツールを活用したオンライン採用を充実させるとともに、高卒新卒者採用については、長崎県内の各学校への訪問を継続的に行い、関係強化を図ることにより、令和4年度は長崎地区で介護職員を13名（大卒者7名、専門卒者3名、高卒者3名）、対馬地区で3名（高卒者3名）、計16名の新卒者を採用できました。

- ・大卒新卒者採用については、求人サイトを2社活用。新型コロナウイルスの影響により、インターンシップ、法人説明会及び面接について全てWEBにて実施していましたが、令和4年12月以降一部対面での実施に切り替えました。

大学3年生向けのインターンシップについて、夏から冬にかけてWEBにて43名の学生がインターンシップに参加しました。この成果は、令和5年度に繋がるものと考えています。今後は新型コロナウイルスの感染状況を踏まえながら、対面とオンラインのハイブリッドでの開催を継続することで、Uターン就職希望者も含め、幅広い採用活動につなげ、優秀な学生の確保に努めていきます。

一方、大卒新卒内定者19名のうち12名が内定辞退となり、辞退率が63%となっています。令和3年度より若干改善しましたが、辞退率が高止まりする状況が続いています。この状況は、当法人だけではなく、大卒新卒採用環境全体に言えることで、今後も影響が続くことが予想され、より学生一人ひとりに個別対応できる体制の構築が必要となっています。今後は対面での開催も増えることから、当法人の強みを活かしながら内定辞退の低減を図っていきます。

- ・令和4年5月に稲佐の森事業所の若手職員による「新卒採用SNSチーム」を立ち上げ、10月からTikTokの投稿を開始しました。目的は、若年者に介護の仕事のやりがいや楽しさを知ってもらうことと、当法人の認知度向上を目指すことにより、将来的に新卒採用における応募者増に繋げることです。現在、週5回投稿を実施しています。現時点で、最も再生回数が多い動画は77万回再生を越えるとともに、合同説明会などに参加した際、学生からTikTokを見て当法人のことを知ったとの声もいただいています。令和5年度はInstagramの活用及び法人内他事業所への拡大を検討します。

- ・平成27年度より、無資格者については、採用後に法人負担で介護職員実務者研修を受講させる等の取り組みを行うことで、介護職員として育成しています。この取り組みは、地域における福祉人材の育成にも繋がることを意識し、社会福祉法人の使命として継続していきます。
- ・新入職員研修及びフォローアップ研修については、予定通り開催しました。令和5年3月に実施した新入職員研修においては、いづはらⅡの新入職員3名も参加したことから、初めて対面とWEBのハイブリッドで研修を実施しました。課題はありましたが、全体的には大きな問題もなく終了することができました。各事業所における管理職による1on1面談などのフォローにも力を入れていますが、令和4年度の新入職員については、離職者が1名（大卒者）生じました。
- ・中途採用については、特に対馬地区の採用において、厳しい状況が続いています。令和元年度よりリファラル採用（職員紹介採用）に力を入れていきます。その効果も徐々に出てきており、令和4年度は法人全体で、職員紹介者18名、復職者4名（うち2名は重複）となっています。今後は、感染状況を踏まえながら、対馬地区において定期的な開催を実施するとともに、中途採用の必要性が生じた場合は、対馬地区以外の各事業所においても、お仕事説明会を積極的に開催します。
- ・令和3年度に新たに法人内で対馬地区への出向制度を構築しました。この制度は長崎地区、川棚地区の事業所から、介護職員4名を半年間対馬地区へ出向する制度です。この制度を令和4年6月から運用開始し、対馬地区の人財不足について法人全体で支えていっています。6月からの1クール目は長崎地区から4名、12月からの2クール目は3名（うち2名は1クール目から継続）の介護職員を出向しています。出向制度を継続していくにあたり課題も見えてきましたので、長崎地区の管理者と対馬地区の管理者で状況を共有しながら、改善を図っていきます。
- ・令和4年7月から、法人としては初めて、対馬地区の事業所においてネパール人特定技能実習生4名の受け入れを実施しています。現在は夜勤も実施しており、介護人財として活躍しています。今後も対馬地区で事業を継続していくため、計画的に外国人財の活用拡大を図っていきます。
- ・研修制度については、職員処遇改善の一環として定期的な研修を充実させています。令和4年度は、「法人内インストラクター養成研修」を受講した16名の中堅職員が講師となり、毎月「バースデー月研修」を実施しました（毎月3回実施、全職員が自分の誕生日月に参加）。将来的には専門的研修を法人内で実施できる体制を整えていきます。

⑧ひとづくりプロジェクトの推進と組織力診断の活用

- ・平成26年8月よりコンサルティング会社によるコンサルティングを改変し、『福祉のまちづくり・ひとづくりプロジェクト』を推進しました。このうちひとづくりプロジェクトについて継続しており、新卒採用チームと働き方改革チームの2チーム体制でプロジェクトを推進してきました。令和3年度は新たに対馬地区採用・定着対策チームを立ち上げ、現在、新卒採用チームは1か月に1回、他の2チームは2か月に1回の開催となっています。

新卒採用チームでは主に新型コロナ禍における採用活動手法についてブラッシュアップ

プするために、合同説明会対応やオンラインインターンシップ及びオンライン法人説明会の見直しを図りました。

働き方改革チームでは、リファラル採用活性化の施策について検討し、「リファラルカード」と「リクルーティングブック」の作成を実施しました。現在、この2種類のツールを全職員へ配布し、リファラル採用の浸透を図っています。

対馬地区採用・定着対策チームでは、出向制度の運用状況や課題について共有し、継続に向けて課題の解決を図っています。

- ・平成30年からコンサルティング会社による組織力診断を導入し、年に1回の定期的な診断を実施しています。令和4年度で5回目の実施となります。今回から診断項目の一部変更があり、前年度との比較ができなくなりましたが、各事業所の課題は具体的に把握できています。総合スコアの業界平均77%に対し、当法人は74%となっており、特にくじゃくの家49%、いづはら58%とスコアが大幅に悪化しています。この2事業所については、理事を務めている管理者が対面で直接状況を確認し、各事業所の管理者と連携して課題解決を図っています。

他にも業界平均を下回っている拠点があるため、経営会議や機関会議において課題や状況を確認するとともに、ひとつくりプロジェクト働き方改革チームで結果について取り上げ、現場レベルでも改善に繋げていけるよう努めていきます。

⑨腰痛予防対策の推進

- ・当法人においては、利用者の重度化が進行しており、現場の介護職員及び看護職員が抱えている身体的負担が大きくなっています。現在、稲佐の森においては、ケアに従事する全ての職員に対し「腰痛症患者機能評価質問票」を用いた調査を実施しており、治療を要する場合は、専門医の受診を勧めています。また、労働災害防止に資する安全衛生委員会を全事業所に設置し、職場環境等の安全確保に努めるとともに、各事業所に安全衛生推進者を配置し、職場内の安全点検、職員の健康状態等を確認するなどの日常活動を行っています。令和4年度は、鶴舞苑において移乗用床走行リフト、浴室内リフトの2種類を導入し、「ノーリフティングケア」の法人内モデル事業所としました。令和5年度に導入効果を検証し、令和6年度以降に法人内他事業所への福祉機器の導入拡大を検討していきます。

⑩メンタルヘルス対策の推進

- ・現在、労働安全衛生法に基づき、年に1回定期的に法人内の全職員に対しストレスチェックを実施し、管轄の労働基準監督署に報告しています。また、法人内全拠点で管理職による全職員との1on1面談を実施しています。今後もストレスチェックを継続し、集団分析の結果を活かしながら、1on1面談を継続し、職場環境の改善につなげることで、メンタルヘルス不調の早期発見や悪化の防止に努めます。

⑪働き方改革への対応と働きやすい職場環境づくりの推進

- ・働き方改革関連について、当法人の職員1人あたり月平均時間外労働は4.5時間となっており、令和3年度と比較して1.3時間増加しました。増加の要因は新型コロナウイルスクラスター発生によるものです。法人全体としては問題ありませんが、対馬地区の事業所において、一部の職種に過度な時間外労働が生じており、改善を進めています。ただし、職員不足の影響もあり、まだ抜本的な改善には至っていません。

この点について、前述したように対馬地区における採用強化、外国人特定技能実習生の活用、及び出向制度の活用、業務の効率化により改善を図っていきます。

有給休暇取得率は90%です。取得率が向上したのは、新型コロナウイルスの濃厚接触者等になった職員が有給休暇を活用したことが一因です。今後もしフレッシュ休暇取得推進等の取り組みによる、計画的な有給休暇の取得を図っています。

令和3年度から介護記録システムを本格的に運用しています。このシステムを導入することによる業務効率化を図れており、一部の事業所においては申し送りの回数・所用時間削減による時間外労働の減少に繋がっています。今後も、様々な業務においてICT等を活用した更なる業務効率化ができないか検討していきます。

事務部門においては、インターネットバンキングの導入による銀行業務効率化を実施。富士フィルムのドキュワークスの導入により、令和4年度には各種伺書の電子化に着手しました。今後は法人の収支状況を踏まえて、勤怠システムなどの導入時期を検討していきます。

- ・事業所内保育施設「稲佐の森保育園」について、現在は通常は保育士1名+応援職員の体制で日曜日、祝日に開設し、職員は原則無料で利用できるようにしており、職員の子ども29名が登録し、利用しています。育児休業については、令和3年度は新たに職員18名が取得しています。このうち2名は男性職員で、令和4年10月に新たに整備された「産後パパ育休（出生時育児休業）」を活用して休業しています。
- ・長崎県誰もが働きやすい職場づくり実践企業認証制度（Nぴか制度）について、当法人は平最高の五つ星認証を受けています。現時点で、五つ星企業は長崎県内に4社のみで、地元企業は当法人のみとなっています。これまで積み重ねてきた、当法人の地道な取り組みが認められた結果であると考えています。今後もできる限り五つ星認証を維持できるように努めていきます。
- ・令和3年度に長崎県が新たに開始した、介護職員の確保・育成と利用者サービスの向上に積極的に取り組む事業所を、一定の基準を設け認証する制度「長崎うれしかハート介護事業所（Nは一と事業所）」について、認証申請を実施し、当法人が認証されました。現在、県内で24法人が認証を受けています。
- ・令和4年8月、公益財団法人介護労働安定センターが発行する『月刊ケアワーク8月号』に、当法人の働き方改革の取り組みについて特集記事が掲載されました。また、この特集記事を見た愛媛支部の支部長様より講演のご依頼があり、令和5年2月に当法人のひとづくりプロジェクトの取り組みについて、業務執行理事がWEBセミナーへ登壇させていただきました。この時は3回で約140名の方が参加されたとの報告を受けています。
- ・令和4年11月、長崎労働局長による「ベストプラクティス企業訪問」を受けました。この取り組みは「過重労働解消キャンペーン」の一環として、長時間労働の削減に向けて積極的に取り組む企業を長崎労働局長が訪問するものです。平成28年から開始されており、これまでに県内企業7社がベストプラクティス企業として訪問を受けています。

⑫地域貢献活動の推進

- ・令和4年度は新型コロナウイルスの影響により、令和3年度に引き続き、地域貢献活動について取り組みが困難な状況となりました。稲佐の森においては、地域に開かれたカルチ

ヤー教室「WAC倶楽部」の運営についても、地域における感染状況を踏まえながら開催の是非を判断しました。また、「稲森祭」については開催を中止しました。今後は、感染状況を踏まえながら、それぞれの事業所の特性や地域に応じた地域貢献活動を模索していきます。

- ・シンフォニー稲佐の森生計困難者支援事業については、長崎県社会福祉法人経営者協議会が行っている「生計困難者レスキュー事業」への参加により、その活動をさらに拡げていきます。なお、令和4年度も当該事業の幹事法人を務め、長崎市の南部地区で合計64件の支援を実施しています。

⑬収益事業（賑橋パーキングセンター）の安定的な運用

- ・当法人で収益事業として経営している賑橋パーキングセンターについては、総括に示した通りです。環境の変化を踏まえながら、事業を安定して運営していく為に、業務改善を継続するとともに、償還が完了するまで事業を継続できるように努めます。

⑭救護施設彦山の森の施設整備積立金を活用した増築計画

- ・救護施設彦山の森において、入所者の施設における生活の充実、自立支援の強化及び、職員の福利厚生の実現を目的として、施設整備積立金を活用した増築を令和5年度に実施します。主に①新型コロナウイルスの感染拡大を踏まえた隔離部屋、新たな居住スペースの整備 ②多目的室の整備 ③職員休憩室等の整備を実施する予定です。詳細は彦山の森の事業報告書に記載させていただきます。

(4) 事業内容（令和5年3月31日現在）

①現在経営している施設

住 所	施 設 名 称	開設年月日	定員 (名)
東彼杵郡 川棚町小串郷 358 番地 1	特別養護老人ホーム くじゃくの家	昭和 55 年 9 月 1 日	60
東彼杵郡 川棚町小串郷 358 番地 1	くじゃくの家 ショートステイセンター	昭和 55 年 12 月 9 日	1
	くじゃくの家 デイサービスセンター	平成 14 年 10 月 1 日	18
大村市 荒平町 1250 番地	軽費老人ホーム サンライフ	昭和 58 年 8 月 8 日	50
	サンライフデイサービスセンター	平成 18 年 5 月 1 日	15
長崎市 秋月町 389 番地 1	特別養護老人ホーム 鶴舞苑	昭和 59 年 10 月 1 日	50
	鶴舞苑 ショートステイセンター	昭和 59 年 10 月 1 日	4

長崎市 魚の町 3 番 27 号	魚の町ヘルパーステーション	平成 2 年 6 月 1 日	-
	魚の町デイサービスセンター	平成 8 年 10 月 1 日	10
対馬市厳原町 東里 223 番地 3	特別養護老人ホーム いづはら	平成 3 年 5 月 1 日	50
	いづはらデイサービスセンター	平成 3 年 3 月 22 日	24
	いづはらデイサービスセンター (対馬市地域生活支援事業)	平成 15 年 4 月 1 日	
	いづはらショートステイセンター	平成 3 年 5 月 1 日	20
	いづはらショートステイセンター (障害福祉サービス事業)	平成 15 年 4 月 1 日	
	いづはらケアサービスセンター	平成 12 年 4 月 1 日	-
長崎市 大谷町 418 番 1	介護老人保健施設 シンフォニー稲佐の森	平成 3 年 3 月 25 日	100
長崎市 大谷町 418 番 1	シンフォニー稲佐の森デイケアサービスセンター	平成 3 年 3 月 25 日	30
長崎市 大谷町 418 番 1	稲佐の森ケアサービスセンター	平成 12 年 4 月 1 日	-
長崎市 大谷町 418 番地 1	ケアハウス 稲佐の森	平成 15 年 10 月 1 日	50
長崎市 大谷町 418 番地 1	特別養護老人ホーム 鶴舞苑Ⅱ	平成 15 年 11 月 1 日	100
	ショートステイセンター 鶴舞苑Ⅱ	平成 15 年 11 月 1 日	20
	デイサービスセンター 鶴舞苑Ⅱ	平成 15 年 11 月 1 日	18
	グループホーム 鶴舞苑Ⅱ	平成 15 年 11 月 1 日	9
長崎市 大谷町 418 番地 1	稲佐の森診療所	平成 15 年 10 月 1 日	-
長崎市 大谷町 418 番地 1	介護老人保健施設 シンフォニー稲佐の森Ⅱ	平成 15 年 11 月 1 日	100
	デイケアサービスセンター シンフォニー稲佐の森Ⅱ	平成 15 年 11 月 1 日	100
長崎市 田手原町 653 番地 1	救護施設 彦山の森 (平成 22 年 2 月 24 日長崎市淵町より移転。改称)	平成 17 年 4 月 1 日	50

長崎市 旭町8番23号103号室	長崎市西部地域包括支援センター	平成18年4月1日	-
長崎市 栄町5番5号	賑橋パーキングセンター	平成22年12月1日	-
対馬市巖原町 東里303番地1	特別養護老人ホームいづはらⅡ	平成29年4月1日	50
	ショートステイセンターいづはらⅡ	平成29年4月1日	40
	配食サービスセンターいづはらⅡ	平成30年4月1日	-

②施設の種別別定員数

施設種類	施設数	定員(名)
特別養護老人ホーム	5	310
軽費老人ホーム	1	50
ケアハウス (特定施設入居者生活介護)	1	50
救護施設	1	50
介護老人保健施設	2	200
短期入所生活介護	5	85
通所介護	5	85
通所リハビリテーション	2	130
グループホーム	1	9
計	23	969

(5) 役員及び評議員数(令和5年3月31日現在)

役員：理事6名、監事2名 評議員：7名

役職名	氏名
理事	千々岩 源 士
理事	藤 野 美 保
理事	浦 喜 雄
理事	森 田 勝

理事	石橋裕之
理事	千々岩源大
監事	山本和雄
監事	石橋和夫
評議員	松谷蒼一郎
評議員	田浦直
評議員	佐藤了
評議員	池松正徳
評議員	井手口弘明
評議員	村川啓一郎
評議員	飛永高秀

2. 理事会の開催状況

開催年月日	場 所	議 題
令和4年6月7日	本 部 役員会議室 (一部WEB)	1. 報告事項 (1) 監事監査報告 (2) 事業報告(令和3年度法人事業報告及び施設事業報告) (3) 会計監査人再任報告 2. 議案 第1号議案 令和3年度決算(本部会計及び施設会計)について 第2号議案 令和4年度本部会計及び施設会計の6月補正予算について(特別決議) 第3号議案 定款変更について 第4号議案 理事長職務執行状況の理事会報告 第5号議案 業務執行理事職務執行状況の理事会報告 第6号議案 評議員会の招集について
令和4年9月13日	本 部 役員会議室 (一部WEB)	1. 議案 第1号議案 令和4年度施設会計の9月補正予算について(特別決議) 第2号議案 賃金規程の改正について 第3号議案 職務権限及び業務分掌規程の改正について 第4号議案 育児・介護休業等に関する規程の改正について 第5号議案 理事長職務執行状況の理事会報告 第6号議案 業務執行理事職務執行状況の理事会報告 第7号議案 評議員会の招集について

令和4年12月13日	本部 役員会議室 (一部WEB)	1. 議案 第1号議案 令和4年度本部会計の12月補正予算について (特別決議) 第2号議案 施設長の任免について 第3号議案 理事長職務執行状況の理事会報告 第4号議案 業務執行理事職務執行状況の理事会報告 第5号議案 評議員会の招集について
令和5年3月14日	本部 役員会議室 (一部WEB)	1. 議案 第1号議案 令和4年度本部会計の3月補正予算について (特別決議) 第2号議案 令和4年度施設会計の3月補正予算について (特別決議) 第3号議案 令和5年度法人事業計画及び本部会計予算(案) について(特別決議) 第4号議案 令和5年度施設事業計画及び施設会計予算(案) について(特別決議) 第5号議案 就業規則の改正について 第6号議案 賃金規程の改正について 第7号議案 施設長の任免について 第8号議案 理事長職務執行状況の理事会報告 第9号議案 業務執行理事職務執行状況の理事会報告 第10号議案 評議員会の招集について

3. 監事監査の実施

開催年月	場 所	監 査 項 目
令和4年6月6日	本部 役員会議室 (一部WEB)	(1) 会計監査人から会計監査結果等の報告 (2) 監事監査(業務監査・財務監査) ①令和3年度法人各施設事業報告および法人各施設会計 報告について ②監事監査チェックシート(業務監査)によるチェック ③監事監査チェックシート(会計監査)によるチェック ④講評⇒監事監査報告書

4. 評議員会の開催状況

開催年月日	場 所	議 題
令和4年6月20日	本部 役員会議室	1. 報告事項 (1) 監事監査報告 (2) 事業報告(令和3年度法人事業報告及び施設事業報告) (3) 決算報告(令和3年度本部会計及び施設会計) (4) 会計監査人再任報告 2. 議案 第1号議案 令和4年度本部会計及び施設会計の6月補正予 算について 第2号議案 定款変更について ※評議員全員の同意書提出による決議

令和4年 9月17日	本部 役員会議室	1. 議案 第1号議案 令和4年度施設会計の9月補正予算について ※評議員全員の同意書提出による決議
令和4年 12月16日	本部 役員会議室	1. 議案 第1号議案 令和4年度本部会計の12月補正予算について ※評議員全員の同意書提出による決議
令和5年 3月20日	本部 役員会議室	1. 議案 第1号議案 令和4年度本部会計の3月補正予算について 第2号議案 令和4年度施設会計の補正予算について 第3号議案 令和5年度法人事業計画及び本部会計予算(案) について 第4号議案 令和5年度施設事業計画及び本部会計予算(案) について ※評議員全員の同意書提出による決議

5. 役員及び評議員の研修

- 令和4年 4月19日 ㈱マイナビ
「市場動向報告会」
参加者：千々岩源大
- 令和4年 5月 9日 福井雅人(個人)
「T i k T o kセミナー」
参加者：千々岩源大
- 令和4年 5月25日 ㈱Z U U M - A
「創業2年弱で従業員1800人突破 介護業界のタブーを打ち破り急成長した経営戦略」
参加者：千々岩源大
- 令和4年 5月27日 上野山志津(個人)
「CANVAセミナー」
参加者：千々岩源大
- 令和4年 6月 2日 谷出正直(個人)
「24卒インターンシップマーケット速報」
参加者：千々岩源大
- 令和4年 6月16日 ㈱船井総合研究所
「介護現場のさらなる生産性の向上・多様な働き方を実現する実践事例セミナー」
参加者：千々岩源士
- 令和4年 6月29日 ㈱文藝春秋
「ピロギング経営セミナー」
参加者：千々岩源大
- 令和4年 6月30日 ㈱リクルート
「新卒採用セミナー」
参加者：千々岩源大

- 令和4年 7月 6日 ㈱Blanket KAIGOHR セミナー
 ～ 7月 7日 「自社採用で応募は年間 5000 人超！求職者が集まる土屋流採用 PR の裏側を探る」
 「応募がないのは PR 不足が原因かも？基礎から学ぶ効果的な採用 PR」
 「多くの事業者を見てきて視点から語る！サイトと SNS を使って自社 PR を成功させるコツ」
 「ライバル同士が協同する!?法人間の垣根を越えた採用 PR」
 参加者：千々岩源大
- 令和4年 7月 7日 九州地区救護施設協議会
 「九州地区救護施設職員研究大会」
 参加者：森田勝
- 令和4年 7月20日 ㈱ディスコ
 「キャリアタス人財採用セミナー」
 参加者：千々岩源大
- 令和4年 8月 4日 ㈱マイナビ
 「採用戦線報告会」
 参加者：千々岩源大
- 令和4年 8月30日 全国社会福祉法人経営者協議会
 「長崎県経営協セミナー（前期）」
 参加者：千々岩源大
- 令和4年 9月29日 長崎市民生委員児童委員協議会
 「第70回長崎市民生委員・児童委員大会」
 参加者：千々岩源士
- 令和4年 9月29日 全国救護施設協議会
 「全国救護施設協議会職員研究大会」
 参加者：森田勝
- 令和4年10月14日 公益財団法人 介護労働安定センター
 「介護事故・介護トラブルにならないための知識」
 参加者：森田勝
- 令和4年10月18日 谷出正直（個人）
 「24卒インターンシップマーケット速報」
 参加者：千々岩源大
- 令和4年11月15日 ㈱Blanket KAIGOHRFORUM2022
 ～11月16日 「採用担当者が持つべき採用計画作成のための人員配置の基礎知識」
 「職員の意欲を引き出し能力を高める、介護リーダーの人材マネジメント」
 「人材確保競争時代に、経営者がもつべき採用戦略思考とは？」

- 「人材の定着・活躍につながる介護業界のDX化を徹底解説」
参加者：千々岩源大
- 令和4年11月15日 ㈱リクルート HELPMANJAPAN セミナー
「求人作成ノウハウセミナー」
参加者：千々岩源大
- 令和4年11月15日 長崎県社会福祉協議会
「福祉サービス苦情解決セミナー」
参加者：森田勝
- 令和4年11月17日 九州地区救護施設協議会
「九州地区救護施設管理職研修」
参加者：森田勝
- 令和4年11月21日 長崎県
「あなたの介護を教えてください会議 経営者編」
参加者：千々岩源大
- 令和4年11月25日 社会福祉法人長崎市社会福祉協議会
「第38回長崎市社会福祉大会」
参加者：千々岩源士
- 令和4年11月30日 ㈱リクルート
「新卒採用マーケットセミナー」
参加者：千々岩源大
- 令和4年12月2日 長崎市社会福祉協議会
「第5回市社協ふくし塾」
参加者：森田勝
- 令和4年12月8日 ㈱船井総合研究所
「2024ダブル報酬改定セミナー」
参加者：千々岩源士
- 令和4年12月14日 全国社会福祉法人経営者協議会
「長崎県経営協セミナー（後期）」
参加者：千々岩源大
- 令和4年12月15日 公益財団法人 介護労働安定センター
「まったく新しい誤嚥事故防止対策」
参加者：森田勝
- 令和5年1月23日 監査法人彌榮会計社
「経営実務研修会」
参加者：千々岩源士、石橋裕之、森田勝、千々岩源大
- 令和5年1月24日 ㈱船井総合研究所
「人材採用緊急対策セミナー」
参加者：千々岩源大
- 令和5年2月3日 長崎市社会福祉協議会

- 「第6回市社協ふくし塾」
参加者：森田勝令和5年 2月18日 長崎県
「あなたの介護を教えてください会議 VOL.3」
参加者：千々岩源大
- 令和5年 2月14日 全国救護施設協議会
「救護施設福祉サービス研修会」
参加者：森田勝
- 令和5年 2月24日 長崎県社会福祉協議会
「長崎県生計困難者レスキュー事業全体研修」
参加者：石橋裕之
- 令和5年 3月 2日 ClipLine(株)
「勝てる企業であり続けるための人財・経営戦略セミナー」
参加者：千々岩源大

6. 内部管理体制の状況

(1) 内部管理体制の整備状況についての理事会決議の内容の概要

社会福祉法人 長崎厚生福祉団は、平成29年6月16日、理事会において、社会福祉法第45条の13第4項第5号及び同法施行規則第2条の16に規定する体制「理事の職務執行が法令・定款に適合すること、及び業務の適正を確保するための体制（以下、「内部管理体制」という。）」の整備に関し、当法人の基本方針を決定しました。（別添「社会福祉法人 長崎厚生福祉団 内部管理体制の基本方針書（平成30年3月19日最終改訂）」を参照）

(2) 上記（1）の体制の運用状況の概要

上記「社会福祉法人 長崎厚生福祉団 内部管理体制の基本方針書」通りに適用しています。

7. 主な施設整備等状況

建物 取得 支出	内容	稲佐の森機械置場加圧給水ポンプ井水2用取替工事
	金額	¥2,970,000-（税込）
	業者名	(株)九洗
	内容	特別養護老人ホームいづはら給水ボイラー取替工事
	金額	¥3,685,000-（税込）
	業者名	(有)対馬ビルサービス
	内容	プレハブ小屋設置工事
金額	¥1,000,000-（税込）	

	業者名	ホームセンターナフコ
	内容	シンフォニー稲佐の森3・4階サービスステーション改修工事
	金額	¥1,063,700-(税込)
	業者名	はざま建設
	内容	救護施設彦山の森増築工事設計
	金額	¥7,150,000-(税込)
	業者名	㈱日匠建築設計

器具及び備品取得支出	備品内容	全拠点(12拠点分)サーバーリプレイス
	金額	¥4,818,000-(税込)
	納入業者名	㈱HAC
	備品内容	特別養護老人ホームくじゃくの家眠りスキャン購入・設置
	金額	¥1,235,300-(税込)
	納入業者名	㈱長崎病協
	備品内容	シンフォニー稲佐の森Ⅱ空調設備更新工事
	金額	¥13,024,891-(税込)
	納入業者名	ダンレイ中央㈱
	備品内容	特別養護老人ホームいづはら電気設備更新工事
	金額	¥18,700,000-(税込)
	納入業者名	㈱九電工
	備品内容	稲佐の森診療所診断用X線装置買替
	金額	¥2,750,000-(税込)
納入業者名	島津メディカルシステムズ㈱	

修繕費支出	工事内容	救護施設彦山の森裏山大木及び竹伐採工事
	工事金額	¥2,200,000- (税込)
	工事業者名	伶桜工業

業務委託費支出	内容	会計監査人監査報酬 (令和3年度第3回、令和4年度第1・2回支払分)
	金額	¥6,600,000- (税込)
	業者名	監査法人彌榮会計社
	内容	ケアカルテ (R4年度システムサポート・データセンター使用料)
	金額	¥4,027,595- (税込)
	業者名	(株)ケアコネクトジャパン
	内容	令和4年度特定建築物の定期報告 (稲佐地区・彦山の森 計6拠点)
	金額	¥1,100,000- (税込)
	業者名	(株)日匠建築設計
	内容	(株)船井総合研究所によるコンサルティング
	金額	¥5,940,000- (税込)
	業者名	(株)船井総合研究所
内容	PC保守契約更新	
金額	¥3,786,736- (税込)	
業者名	(株)HAC	

8. その他

- ・特記事項なし

以上

社会福祉法人 長崎厚生福祉団は、平成 29 年 6 月 16 日、理事会において、社会福祉法第 45 条の 13 第 4 項第 5 号及び同法施行規則第 2 条の 16 に規定する体制「理事の職務執行が法令・定款に適合すること、及び業務の適正を確保するための体制」の整備に関し、当法人の基本方針を以下のとおり決定した。(平成 30 年 3 月 19 日最終改訂)

第 1 号 理事の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制

評議員会及び理事会の議事録及び資料については、定款及び規程に基づき、年度毎に適切に作成、保存及び管理しています。経営会議等の重要会議の議事録及び資料については、年度毎に適切に作成、保存及び管理しています。

第 2 号 損失の危険の管理に関する規程その他の体制

(1) リスク管理体制全般

リスク管理規程に基づき、スタッフを配置した上で体制を整備しています。

(2) 事業活動に関するリスク管理

「職務権限及び業務分掌規程」に職務執行部署の管理者の役割権限を明記しています。

(3) リスクの統括管理

法令遵守責任者をリスクの統括管理者として位置付け、内部監査部門を組織させ、運営を行っています。

(4) 重要リスク管理

重要リスクについては、経営会議で審議し、対策を講じています。

(5) 大規模自然災害、新型インフルエンザその他の非常災害等の発生リスク管理

防災管理規程及び安全衛生管理規程に基づき、各施設・事業所ごとに消防計画、防災計画、安全衛生に関するマニュアル等を定めるとともに、継続的な教育と定期的な訓練を実施しています。

第3号 理事の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制

(1) 理事会の開催

理事会は少なくとも年に4回定時に開催し、審議等を行っています。

(2) 評議員会及び理事会の運営

「評議員会運営規則」「理事会運営規則」に基づき、運営を行っています。

(3) 業務を執行する理事等で組織する経営戦略等に関する会議体の開催

毎月第3木曜日に開催する施設長・センター長会議を経営会議として位置付け、審議等を行っています。

(4) 業務を執行する理事の担当業務の明確化と事業運営の適切かつ迅速な推進

「職務権限及び業務分掌規程」に基づき、運営を行っています。

(5) 理事、職員等の職務執行の適正性の確保と機動的な業務執行と有効性・効率性の向上

「職務権限及び業務分掌規程」に基づき、運営を行っています。職員の役割権限は年度毎の事業計画書に明記しています。

第4号 職員の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制

(1) 業務執行機関からの独立性を有する内部監査部門の設置と業務の適正及び効率性を確保するための業務を執行する各部の職務執行状況等の定期的な監査

法令遵守責任者が内部監査部門を設置し、監査を行います。

(2) 「プライバシー・ポリシー（個人情報保護方針）」及び「個人情報保護規程」等に基づく個人情報の保護と適切な管理

マイナンバーの管理とあわせ、個人情報の保護と適切な管理を行っています。

(3) 理事及び職員による法令並びに定款及び当法人の規程の遵守と確固たる倫理観をもって事業活動等を行う組織風土の向上

「法令遵守規程」に基づき運営を行っています。

(4) 当法人のすべての役職員のコンプライアンス意識の醸成と定着を推進するための不正防止等に関わる役職員への教

育及び啓発活動の継続的な実施と周知徹底

法令遵守のモニタリングを通して運営を行っています。

第5号 監事はその職務を補助すべき職員を置くことを求めた場合における当該職員に関する事項

法令遵守責任者をスタッフとして兼務させています。

第6号 前号の職員の理事からの独立性に関する事項

監事監査においては、法令遵守責任者を監事の直接の指揮命令下に置いています。

第7号 監事の第5号の職員に対する指示の実効性の確保に関する事項

監事監査業務に関しては、監事が法令遵守責任者に対して、直接、指示・命令できる体制を整えています。

第8号 理事及び職員が監事に報告をするための体制その他の監事への報告に関する体制

(1) 内部監査部門による職員等の職務執行状況についてのコンプライアンスの観点からの監査とその結果の経営会議等への報告と改善

法令遵守のモニタリング結果を経営会議に報告し、改善を実施しています。

(2) 理事又は職員等の当法人に著しい損害を与えるおそれのある事実又は法令、定款その他の規程等に反する行為等の発見時における監事への報告

就業規則に規定する公益通報制度により報告を促しています。

(3) 職務執行状況等について、監事が報告を求めた場合の理事及び職員等の速やかな対応
速やかに報告できるよう、経営会議の資料及び議事録を整備しています。

第9号 前号の報告をした者が当該報告をしたことを理由として不利な取扱いを受けないことを確保するための体制
就業規則に規定する公益通報制度により報告を促すとともに、苦情処理体制を整備しています。コンプライアンスに関する相談又は違反に係る通報をしたことを理由に、不利益な取扱いは行わない体制を整備しています。

第10号 監事の職務の執行について生ずる費用の前払又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
社会福祉法第45条の18第3項により準用する一般社団法人及び一般財団法人に関する法律第106条の規定に基づき処理します。

第11号 その他監事の監査が実効的に行われることを確保するための体制

監事の監査業務の適正性を確保するための体制として、以下の監査環境の整備を行っています。

- (1) 監事は、定款、定款施行細則及び監事監査規程に基づき、公平不偏の立場で監事監査を行います。
- (2) 監事は、理事会等の重要会議への出席並びに重要書類の閲覧、審査及び質問等を通して、理事等の職務執行についての適法性、妥当性に関する監査を行います。
- (3) 監事は、理事会が決定する内部統制システムの整備について、その決議及び決定内容の適正性について監査を行います。
- (4) 監事は、重要な書類及び情報について、その整備・保存・管理及び開示の状況など、情報保存管理体制及び情報開示体制の監査を行います。
- (5) 理事長は、定期的に監事と会合を持つなどにより、事業の遂行と活動の健全な発展に向けて意見交換を図り、相互認識を深めます。

以 上