

# 令和4年度 事業計画書

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年度事業計画書

法人名 社会福祉法人 長崎厚生福祉団

## 1. 法人の経営理念及び経営方針

経営理念：「福祉文化の創造」

経営方針：健康で安心と生きがいのある暮らしを支援するために、地域に密着したサービスを提供し、「福祉文化の創造」を目指します。

## 2. 基本方針

- (1) 各事業所における収支の改善
- (2) 稼働率及び収益性向上のための機関会議の構築
- (3) 新型コロナウイルス対策の継続
- (4) 虐待防止及び人権擁護対策と法令遵守の徹底
- (5) 会計監査人の設置に伴う内部統制の徹底
- (6) 防火・防災・防犯対策の徹底
- (7) 採用・定着・育成の強化
- (8) ひとつづくりプロジェクトの推進と組織力診断の活用
- (9) 腰痛予防対策の推進
- (10) メンタルヘルス対策の推進
- (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
- (12) 地域貢献活動の推進
- (13) 収益事業（賑橋パーキングセンター）の安定的な運営
- (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

以上、これらの方針に則り事業を展開するために、以下の重点目標に取り組みます。

## 3. 重点目標（重点課題）

### (1) 各事業所における収支の改善

令和3年度の資金収支計算書において、拠点単位で法人本部を除いて4拠点において事業活動資金収支差額が赤字となる事業が生じる見込みとなっています（魚の町センター、いづはらⅡ、西部地域包括支援センター、稲佐の森診療所）。施設整備等による収支を含めると、合計8拠点となります（上記に加えて鶴舞苑Ⅱ、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）。このうち、特にシンフォニー稲佐の森ⅡといづはらⅡの収支改善が急務となっています。

シンフォニー稲佐の森Ⅱにおいては、令和3年度中に施設区分を加算型から強化型へ移行しました。その後、在宅復帰支援やリハビリテーションの充実を図るため、リハビリスタッフを増員して超強化型を目指していますが、現時点では超強化型への移行の目途が立っていません。そのため、増員したリハビリスタッフの人件費増を収入で補うことができないことが大きな要因の一つとして赤字となっています。また、施設整備等による収支に

においては、開設時の設備資金借入金の元利償還の負担が大きいことも一因です。償還はあと6年続きます。今後は多職種協働の体制強化を図りながら、施設区分を強化型から超強化型へ移行する準備を整え、収支改善に努めます。

一方、いづはらⅡにおいては、介護職員をはじめとした人財確保が困難となっており、人員体制が確保できないことにより特別養護老人ホーム50床、短期入所50床、計90床をフル稼働できない状況が続いています。このことが原因で収入が安定せず、収支の改善が難しくなっています。まずは令和4年度中に稼働率80%を維持することで赤字からの脱却を目指し、令和5年度以降に黒字化と安定した経営を目指します。もし令和4年度も赤字見込みとなれば、限られた人員の中で収益を確保できる体制を維持する為に抜本的な体制の見直しを図り、黒字化を目指します。

法人全体としては、入所施設（短期入所含む）稼働率98%、通所事業所稼働率70%以上を目指して稼働率向上に努めます。

介護保険制度の方向性としては、①感染症や災害への対応力強化、②地域包括ケアシステムの推進、③自立支援・重度化防止の取組の推進、④介護人材の確保・介護現場の革新、⑤制度の安定性・持続可能性の確保がキーワードとなっています。①については、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、2年以内に実行する必要があります。この点についても各事業所において情報収集を実施しながら、実現可能性のあるBCP作成を目指します。

## （2）稼働率及び収益性向上のための機関会議の構築

平成30年度より、外部コンサルティング会社指導の下、毎月開催している施設長・センター長会議（経営会議）の在り方を見直し、実行しています。現在は、施設長・センター長だけでなく、3か月に1回、通所系事業所の相談員も会議に参加し、研修を行うとともに、好事例や課題を共有し、営業手法や事業運営方法を学び、現場での収益性と生産性の改善に繋げています。また、令和3年8月からは、理事メンバーが中心となって会議の運営を行っています。

令和2年1月より、経営会議で協議し決定した事項について、各事業所内で共有し、職員への理解・浸透を深めて業績改善に繋げる仕組みづくりとして、各拠点において機関会議を開始しました。令和3年度中に実施体制の構築はできましたが、各拠点により実施内容に差が生じている状況です。この状況を踏まえ、令和4年度も引き続き各拠点の機関会議運営状況を確認し、外部コンサルティングより指導を受けながら、より効果的な事業運営を目指します。

## （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2年以上経過しますが、オミクロン株の出現によりいまだ感染拡大はおさまっておらず、首都圏、関西圏を中心にまん延防止重点措置が継続されています。長崎県内では令和2年3月14日に患者が報告されてから、28,000名以上の感染者が報告されており、第6波のピークは越えましたが、現時点でも高齢者福祉施設や児童福祉施設、学校でクラスターが多発しています。現在、ワクチン3回目接種をすすめている最中ですが、第7波の到来が予測されるなど、いまだ終息が見えない状況となっており、新型コロナウイルス対策については緩急をつけながら継続していかねばならない状況です。

当法人においても、令和4年2月16日から17日にかけて介護老人保健施設シンフォニー稲佐の森Ⅱ通所リハビリテーションのご利用者2名が新型コロナウイルス陽性となり、ホームページ上で翌日に公表させていただきました。当該ご利用者以外への感染拡大はありませんでしたが、感染経路を確定することはできませんでした。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を継続していきます。

また、固定資産の有効活用として挙げていた生活支援ハウス鶴舞苑Ⅱ跡地については、引き続き感染症対策用の施設として活用を行います。

#### (4) 虐待防止及び人権擁護対策と法令遵守の徹底

平成28年度、当法人内事業所において発生した虐待事案に関する反省と検証を踏まえ、所轄庁の指導の下に作成した対策を継続して実行中です。当法人としましては、この事案を風化させることがないように、法人内研修においても虐待防止研修を継続するとともに、当該事業所での取り組みについて法人内で共有し、引き続き再発防止に努めていきます。

また、虐待防止及び人権擁護対策に資するようなICT機器を導入し、職員の業務負担軽減にも取り組んでいきます。

法令遵守につきましては、令和2年度から実施することができた内部監査を軸に取り組んでいますが、コロナ禍により計画通りに実施できていない状況です。今後も感染状況を踏まえながら、計画的に実施していきます。

#### (5) 会計監査人の設置に伴う内部統制の徹底

社会福祉法改正に伴い、当法人において、会計監査人を選定しました。平成29年度より会計監査人による監査が実施されており、法人及び各事業所に対する定期的な往査を受けています。この往査を通じた会計監査人からの指導を基に、内部管理体制の基本方針書及び会計実務処理要綱を制定しました。この基本方針書に沿った体制を整えるとともに、実務に則した形で会計実務処理要綱の見直しを行いました。また、年に一度、会計監査人による会計責任者及び出納職員を対象にした会計実務研修を開催することにより、実務者の知識、技術の習得に務めています。令和3年度については、コロナ禍によりオンラインでの往査となりました。今後も顧問税理士とも協力して内部統制の整備に努め、透明性の高い情報開示を行っていきます。

#### (6) 防火・防災・防犯対策の徹底

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ち会いを求め、利用者の参加を得て訓練を行うとともに立会機関から訓練について指導・助言を受けるとともに、新入職員については、新入職員研修に組み込み実施しています。また、「防火・安全に関する機器のリスク管理シート」を用いて機器の点検を実施します。

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。ケアハウス稲佐の森では、防災マニュアルに従来の火災のみでしたが、地震・風水害・土砂災害を網羅したマニュアルを策定しこれにより対応し充実に努めていきます。また、長崎市地域防災計画に位置付けられた魚の町デイサービスセンターの利用者が、洪水時に円滑かつ迅速な避難の確保を図る為「洪水時の避難確保計画」策定し、避難訓練も年3回実施していきます。

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間で必要となる防災備蓄品の選定を行い計画的に整備中です。

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。引き続き情報共有を行い事故防止に努めていきます。

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ます。飲酒運転防止・車輛点検についても、注意喚起を継続して行うとともに、全国で発生した送迎車両等の事例についても適宜情報共有してまいります。法人内車輛に起因する事故については、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年度からの新規に配備する車輛については、ドライブレコーダー及び衝突防止装置装着の車輛を引き続き選定するとともに、一部のリース車輛において、令和3年3月より安全運転管理システムによる車輛管理を実施しています。現在、稲佐の森の通所事業所にて試行していますが、令和3年度に試行状況の確認を実施し、安全運転管理に資することが確認できました。令和4年度は通所送迎車輛への設置拡大を図ります。また、運転専門の職員を適正に配置し、職員の負担軽減に努めていきます。

防犯対策については、平成29年度から、防犯カメラを中心とした防犯対策設備の整備を行っています。職員への防犯対策研修については、引き続き所轄警察署の協力を得て、計画的に実施します。

(1)でも挙げましたが、感染症対策や災害対策について、2年以内に実現可能性のあるBCP作成を目指します。

#### (7) 採用・定着・育成の強化

日本においては、人口減少社会に突入し、人口減少以上に生産年齢人口が減少することが予想されています。それとともに高齢者人口が急増する人口オーナス期となっていきます。前述したように、労働集約産業である介護福祉業界においては、人財の確保が事業存続の生命線となり、人財確保ができなければ事業が継続できません。特に他県への若年者の人材流出が多い長崎県においては、最も大きな課題になると考えています。

当法人では、「人材」を「人財」として意識し、「人財の採用・教育」＝「投資」であり、採用はマーケティング活動であるという認識を持ち、他企業との人材の奪い合いに終始することのない人財獲得競争に勝ち得るだけの対策を実行していきます。また、人財についても収入・支出と同様に「入るを量りて出づるを制す」の考えの下、採用、定着、育成を三位一体として取り組みを強化していきます。

##### ① 採用

令和4年度入職予定者の新卒採用活動においては、新型コロナウイルスの影響により、合同説明会、インターンシップ、法人説明会、面接が全てオンライン開催を余儀なくされました。オンラインでの採用活動は2年目となりましたが、内定者のフォロー等において課題が見えた一年となりました。

採用活動の結果、大卒卒予定者28名を内定しましたが、そのうち約7割の20名が内定辞退となりました。最終的に、介護職員は大卒者8名、専門卒者2名、高卒者6名の計16名が入職することとなりました。辞退率が高くなった理由としては、一度も対面で会

うことができない学生も存在したため、内定承諾の決め手に欠けたことが大きな要因と考えます。この傾向は当法人だけではなく、大卒新卒採用を実施している企業全体で見られた模様です。

令和4年度も引き続きコロナ禍でのオンライン採用活動が中心になると予想されますので、オンライン採用手法に関する更なる工夫が必要です。対策としては、オンラインインターンシップ及び法人説明会の内容について充実を図り、感染状況が落ち着いた際に対面でのイベントや内定者フォローを実施し、内定辞退率の低下を目指します。

中途採用については、令和元年度に整備したリファラル採用制度を活用した採用に力を入れていきます。令和3年度は、法人全体で職員紹介者14名、復職者8名（うち3名が重複）、合計19名を採用できています。人財不足の中、これらの成果を更に向上させる工夫を検討していきます。特に人口減少と若年者流出で職員の採用が困難となっている対馬地区においては、このリファラル採用とお仕事説明会の定期的な開催、介護職員実務者研修の実施等による他事業所との差別化をすることで職員の確保に努めていきます。

令和3年度には新たな取り組みとして、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する予定でしたが、コロナ禍により外国人の入国制限措置が実施されたことに伴い、現在も受け入れを実施できていない状況です。このことに加え、令和3年度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きます。

定着については、平成19年度から実施している新入職員研修及びフォローアップ研修、平成21年度から実施している中途採用者研修等を継続するとともに、平成25年度から実施した入職2年目、3年目、5年目以降のフォローアップ研修を継続していきます。また、職員とのコミュニケーションを強化していく為、施設長・センター長による職員との1on1ミーティングを推奨し、実践しています。この取り組みを継続し、浸透させることで、管理職と職員の相互理解を深め、採用後短期間での離職や不本意な離職を抑えるとともに、更なる離職率の低下（目標：離職率10%未満）を目指していきます。

## ② 育成

育成については、各事業所におけるOJTだけではなく、平成20年度から取り組んでいる法人横断的な職員の基礎づくり対策の継続、教育専門機関による各種研修、法人職員による研修の充実を図り、各事業所の状況に応じた研修を企画・検討し、生産性の向上に反映させることができるよう工夫していきます。

令和3年度は、職員が講師となり、法人内のルールを浸透させる為の研修「アップデート研修」を実施しました。この研修を実施したことにより、職員が講師となり研修を実施することのメリットを確認することができました。これらの結果を踏まえ、5か月にわたり「法人内インストラクター養成研修」を実施し、16名の中堅職員が研修へ参加しました。令和4年度は、この16名の職員が講師となり、毎月「バースデー月研修」を実施する予定です。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) ひとつ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月より外部コンサルティング会社による助言の下、『ひとつづくりプロジェクト』を推進しています。

『ひとづくりプロジェクト』では、「新卒採用チーム」と「働き方改革チーム」の2チーム体制を構築。「新卒採用チーム」には入職して5年以内の新卒職員が参加、「働き方改革チーム」には各事業所から中堅職員が参加し、それぞれテーマを決めて2か月に1回プロジェクトミーティングを実施し、課題解決に取り組んでいます。そうすることで、職員主体の改善を繰り返すプロセスができ、結果として職員の採用・定着に資する取り組みに繋がっています。

また、平成30年から取り組んでいる組織力診断について、令和3年度で4回目となりました。法人全体として総合満足度は改善傾向にあり、令和2年度よりも上回っております。「やりがいを持って働ける環境」、「安心して働ける環境」とともに令和2年度より良い結果となりました。ただし、平均を下回っている拠点もあるため、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、ひとづくりプロジェクトでも結果について取り上げ、現場レベルでの改善や稼働率及び収益性向上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

平成25年6月に厚生労働省において「職場における腰痛予防対策指針」が改訂されました。当法人においても、特に特別養護老人ホームや介護老人保健施設において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、平成26年度からはスライディングボード等の福祉用具の活用による介護職員の負担軽減を図っており、一部の事業所において活用が定着して効果を発揮しています。今後は、福祉用具の活用を更に促進するために、活用ができていない法人内事業所の視察を継続するとともに、実践のノウハウを共有することにより、腰痛予防対策を推進していきます。また、平成27年度に作成した移動・移乗の動画マニュアル活用や、腰痛予防体操の実践についても継続していきます。

令和4年度は新たな取り組みとして、一部の事業所においてリフト等の福祉用具の導入を検討し、「ノーリフティングケア」に取り組めます。ノーリフティングケアとは、持ち上げ・抱え上げ・引きずりなどのケアを廃止し、リフト等の福祉用具を積極的に使用するとともに、職員の身体に負担のかかる作業を見直すものです。この結果を検証し、法人全体での取り組みの試金石にしたいと考えています。

#### (10) メンタルヘルス対策の推進

平成26年6月25日に公布された労働安全衛生法の一部を改正する法律により、従業員に対するストレスチェックと面接指導の実施等を義務づける制度が創設され、平成27年12月1日に施行されました。

法律改正を踏まえ、当法人においても、平成28年度より年に1回全職員に対してストレスチェックを実施し、産業医へ報告するとともに、管轄の労働基準監督署への報告を実施しています。メンタルヘルス対策については、事前に職員の兆候を把握することが肝要であり、前述した管理者による1on1ミーティングを定期的実施することで兆候を把握できるように努めていきます。また、ストレス対策が虐待防止対策になるということについても理解を促していきます。

#### (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

働き方改革関連法が平成31年4月から順次施行されています。法の要旨は、「働き方改革の総合的かつ継続的な推進」、「長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現等」、「雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保」の3つを柱としています。当法人に関連する項目としては、①時間外労働の上限規制、②年次有給休暇の取得義務化、③同一労働同一賃金の推進が挙げられます。

令和2年度に「新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金」及び「感染症対策に資する介護ロボット等導入促進事業補助金」を活用し、①介護記録ソフト ②見守り支援システム ③インカムなどを導入しました。令和3年度から運用を行い、特に看護職員、介護職員等の業務効率化に繋がり、時間外労働が削減できています。

また、令和3年度に勤怠システムの導入についても検討しました。今後は法人の収支状況を踏まえて、導入時期を検討していきます。

#### (12) 地域貢献活動の推進

稲佐の森においては、平成27年度より、地域に開かれたカルチャー教室『WAC倶楽部』をはじめ、認知症カフェや各種イベントの開催など、法人の公益事業を主体とする新たな活動を始めたことにより、これまで係わる機会を持ち得なかった地域の方々には当法人を知っていただくきっかけとなりました。また、平成28年度からは、それらの活動の継続と拡大を図るために、地域へ出向き、「出前」による認知症カフェ『オレンジカフェ』の開催など交流の場を設け、地域住民と一緒に取り組むことで、地域のニーズを的確に把握できるよう努めてきました。

これらの活動について、現在は新型コロナウイルスの影響により自粛していますが、今後は、稲佐の森以外の各事業所において、地域に応じた公益的な取組について検討するとともに、家族会の開催についても検討し、地域に開かれた施設づくりを目指していきます。

また、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3年度からの2年間、当該事業の幹事法人を務めています。

#### (13) 収益事業（賑橋パーキングセンター）の安定的な運営

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、社会環境の変化等の影響もあり、売上の減少が続いています。令和3年度は令和2年度と比較して、近隣の大型工事による需要増の影響で収入が4%程度増加する見込みですが、大型工事終了後には再び減少する見込みです。これらの環境の変化を踏まえ、令和2年度より一部有人対応を取り入れながら、営業しています。

令和3年度はデータセンターシステムを導入し、時間ごとの入庫状況を分析、可視化できるようになりました。令和4年度はこのシステムを活用しながら、効率的に時間駐車の入庫台数を増加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4年度から令和5年度にかけて実施します。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計画書に記載させていただきます。



#### 4. 事業内容

##### (1) 法人の設立

法人の名称	設立年月日
社会福祉法人 龍愛会 (厚生省社第664号 昭和54年7月26日)	昭和54年8月10日
社会福祉法人 県央会 (厚生省社第934号 昭和57年10月18日)	昭和57年11月10日
社会福祉法人 龍起会 (厚生省社第900号 昭和58年12月17日)	昭和59年1月21日
社会福祉法人 長崎厚生福祉団 (3法人合併 長崎県指令2高援第238号 平成2年3月30日)	平成2年9月18日

##### (2) 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
	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
対馬市巖原町 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 (障害者福祉サービス事業)	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
	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 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	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	—
対馬市厳原町 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	—

(3) 施設の種別別定員数

施設種類	施設数	入所定員(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

(4) 役員及び評議員数

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

(5) 会計監査人

監査法人 彌榮会計社

5. 理事会の開催予定

開催年月日	場 所	議 題
令和4年6月	本部 役員会議室	① 令和3年度法人事業報告並びに本部会計決算について ② 令和3年度施設事業報告並びに施設会計決算について
令和4年9月	本部 役員会議室	① 業務執行状況の報告について
令和4年12月	本部 役員会議室	① 業務執行状況の報告について
令和5年3月	本部 役員会議室	① 令和4年度補正予算について ② 令和5年度法人事業計画並びに本部会計予算案について ③ 令和5年度施設事業計画並びに施設会計予算案について ④ 業務執行状況の報告について

6. 評議員会の開催予定

開催年月日	場 所	議 題
令和4年6月	本部 役員会議室	① 令和3年度法人事業報告並びに本部会計決算について(報告事項) ② 令和3年度施設事業報告並びに施設会計決算について(報告事項)
令和5年3月	本部 役員会議室	① 令和4年度補正予算について ② 令和5年度法人事業計画並びに本部会計予算案について ③ 令和5年度施設事業計画並びに施設会計予算案について

7. 監事監査の実施予定

開催年月	場 所	監 査 項 目
令和4年 5月	本部 役員会議室	① 令和3年度決算 ② 令和3年度事業報告 ③ 理事会・評議員会議事録 ④ 財産目録 ⑤ 諸規程 ⑥ 令和3年度行政監査の指摘事項

8. 役員の研修計画

- ・全国社会福祉施設経営者協議会主催の介護保険事業経営に関するセミナー（随時）
- ・全国社会福祉施設経営者協議会主催の社会福祉法人経営に関する講座（随時）

9. 主な施設整備（修繕）計画

（1）施設・設備整備

- ・PCサーバーリプレイス（法人全体）
- ・特別養護老人ホーム鶴舞苑浴室天井走行リフト設置
- ・特別養護老人ホーム鶴舞苑Ⅱ加圧給水ポンプ更新
- ・介護老人保健施設シンフォニー稲佐の森3・4階ステーション、スプリンクラー設置
- ・介護老人保健施設シンフォニー稲佐の森Ⅱ加圧給水ポンプ更新
- ・介護老人保健施設シンフォニー稲佐の森Ⅱ空調機器更新
- ・稲佐の森診療所空調機器更新
- ・セントラルキッチン空調設備更新
- ・ケアハウス稲佐の森防火シャッター更新
- ・ケアハウス稲佐の森加圧ポンプ更新
- ・救護施設彦山の森建築工事（施設増設）
- ・軽費老人ホームサンライフ共用部空調機器更新
- ・軽費老人ホームサンライフ厨房食洗器更新
- ・特別養護老人ホームくじゃくの家配膳車更新
- ・特別養護老人ホームいづはら高圧受変電設備更新

（2）修理・修繕

- ・特別養護老人ホーム鶴舞苑Ⅱ渡り廊下改修工事
- ・介護老人保健施設シンフォニー稲佐の森Ⅱ渡り廊下改修工事

- ・ 救護施設彦山の森全館LED電球取替工事
- ・ 特別養護老人ホームくじゃくの家陶芸小屋改修工事
- ・ 特別養護老人ホームいづはら浴室ターンリフター改修工事

以上