

社会福祉法人札幌厚生会事業報告 総括

■はじめに

世界各地における紛争が続き、終息の兆しも見えていないさなか、全世界的に経済状況はより不安定となり、先行きの見えない状況が続いています。特に近年は大国間の影響が大きく、覇権争いもますます激化の一途を辿っています。

我が国においてもその影響は計り知れず、特に物価高騰の波はとどまることなく押し寄せ、庶民の生活を圧迫し続けています。一方で人手不足、最低賃金の上昇による賃金の引上げや、新卒初任給の賃上げ状況は近年にないものとなっております。

当法人における昨年度の実績としては、現在進行中の札幌厚生会 中長期計画 SKI プロジェクト（Sapporo Koseikai Inclusive Project）の一貫である、数十年ぶりの給与規程の大幅な改正にともない、初任給の格付けの見直しや手当等の厚遇化を行ったことでありました。また、それに合わせて人事考課の制定に向けての準備を行ってまいりました。

特記としては、法人内の施設の建物、設備等の経年劣化が進み、各所修繕や制度の変化に応じて新しい機器の導入等も行ってきましたが、昨今の資材高騰等の影響を受けつつも、優先順位を付けつつ慎重に対応してきたことが挙げられます。

また、法人内での高齢者及び児童施設への人件費に対する各種加算、いわゆる法制度によって給与増が施行されるなか、救護施設においてもそれに準ずるべく、職員に対して一時金の支給を行うことができたことが挙げられます。

■重点目標

1. 財政健全化

①人件費の見直し

- ・給与規程の改正及びその他諸規程の一部改正

②新たな事業展開

- ・他事業の情報収集等（高齢者、保育、救護各分野での対策、検討の実施）
※「子ども誰でも通園制度」導入に向けて

③将来的な大規模支出の見直し

- ・各施設老朽化に伴う建物保全、環境整備、新機器の導入（ICT 機器の導入）
※福祉見聞録、介護ロボット関連機器、等

2. より良い人材確保

①計画的採用の導入

- ・「人材確保・育成委員会」による活動
法人ホームページ、インスタグラムの活用

②契約職員の処遇改善

- ・正規職員との格差是正（新給与表における格付の制定）

3. トータルの人材育成

- ①人事交流による多面的人材育成（相互理解、契約職員の正規登用）
- ②人事考課制度導入の実施
 - ・検討の継続及び職員への説明会の開催
 - ・トライアル考課の実施
- ③施設長・管理職の育成、強化
 - ・施設福祉士研修での学習

4. 法人事務局体制の強化

- ①事務局業務の効率化
 - ・法人内における各種届出様式の統一化

■ 理事会・評議員会

- ・定期開催及び必要の都度開催（別紙報告書）

■ 監事による監査

- ・別紙報告書のとおり実施

■ 総 括

はじめに

世界情勢の不安定さが継続するなか、日本においてもその影響を受け、昨年度も物価の高騰が顕著にみられております。食材関係等はもちろんのこと、その他資材関係の高騰の煽りを受け、施設の経年劣化に伴う修繕等においても、予想を上回る金額となっているのが実態でありました。

感染関係においては、地域ではインフルエンザ等の感染症が流行した時期もありましたが、幸い一年を通して目立った感染症の発生もなく経過することができました。

個別支援計画については、基本的に利用者様の生活に重点を置き、個々の希望や心身の状態に合わせた「個別支援計画」の策定に努めました。また、特に「虐待」等の防止はもちろんのこと、接遇の基本に立ち返り、利用者様及び職員同士の挨拶の励行によるコミュニケーションづくりに努めてまいりました。

「利用者の確保」による「施設運営の安定化」については、年度当初、定員100名に対し、入所人員93名からスタートしたものの。退所等による利用者の減少により、最終的には年間利用者平均93.0名の予定のところ、89.5名に留まりました。今後については、救護施設の役割の周知に努めるなど、更なる救護施設の「見える化」を目指していく必要性を強く感じるところです。

■ 重点目標

1. 感染症の予防・健康管理

感染予防に留意しつつ、利用者様の日々の状態把握に努め、個々の健康管理を行いました。また、精神疾患等を持つ利用者様への受診対応や特に高齢の方には、疾病の早期発見、予防等に努めました。

2. 利用者の確保

体験入所を含めた利用者様の送迎等も行うとともに、実施機関との連絡、調整等及び他機関との連携。デイサービスフロアや空居室の有効活用にも努めてまいりました。結果として、定員100名に対し、最低利用人員平均93名以上を目標としましたが、死亡や長期入院等の退所が多く89.5名に留まりました。

3. 利用者支援

「個別支援計画」の策定により、施設の基本理念に掲げる「一人ひとりの満ち足りた生活」を基本とし、利用者様の希望を考慮した、利用者様本位の計画作成に取り組みました。また、「ヒヤリハット委員会」、「研修・接遇委員会」については、十分とは言えないため今後更なる充実に努めます。さらに「虐待」や不適切な対応のないよう日常的なコミュニケーションの充実に努めました。

4. 行事・クラブ活動、リハビリ

クラブ活動の統廃合を行い、利用者様の状況に合わせた外出行事や取り組みを行いました。

5. 防災・訓練

BCP（事業継続計画）を基本として、危機管理体制の充実を図りました。特に多様な場面を想定した定期訓練はもちろんのこと、検証訓練等を含め、より実態に近づけた訓練に重点を置いて実施しました。

6. 給食

利用者様の健康維持、生活習慣病や合併症等の予防を目的とした食事提供を行いました。また、給食会議による給食委託業者との定期的な話し合い等により、安定した給食の提供に努めました。特に、行事食の提供をはじめ、食の楽しみを感じてもらえるようバイキングの導入等を試みるなど、食の楽しみと健康に配慮した美味しい食事を提供するよう努めました。

7. 環境整備

近年の気候変動を考慮しながら、省エネ対策も検討しつつ、入れ替え、修繕等が必要な個所については、優先順位をつけながら対応しました。また、利用者様の「生活の質の向上」の一環として、wi-fi 環境の更なる整備更新等を行いました。

8. 地域貢献

地域貢献活動としての白石区社会福祉協議会による「地域の福祉除雪」への協力等を行ってまいりました。

白石福祉園

■総括

はじめに

救護施設の社会的機能に変化が求められる中、生活保護法の改正や各種加算制度の新設、変更があり、当施設においてもそれに追随する形で、施設機能を拡充すべく対応してまいりました。入所対象者の特性や生活課題も様々で、そうした方々を受け入れていく中には、我々が提供する支援内容を受け入れてもらえなかったり、施設生活の継続を拒否されたりするなど、難しい場面も少なからずありました。しかし、そうしたケースにも一つひとつ向き合いながら支援を続けきたことが、次なる入所依頼につながり、安定した利用者人員の確保につながったものと考えております。

他方で、今後益々新たな職員の確保が難しくなっていくことを想定し、給食業務の外部委託化を進めてまいりました。既存の職員との調整や、移行期間の一時期、給食提供に苦慮する場面もありましたが、新年度のスタートにむけて準備いたしました。

法人共通の課題である、職員確保に資する取り組みとして、SNSを通じた情報発信などを行い、また、職員資質の向上を図るための取り組みとして、人事考課制度を導入いたしました。この取り組みは、新たな発想転換も含め、今後も継続的に行ってまいります。

長期的な課題である、経年劣化した建物の修繕については、優先順位をつけながら段階的に進めていく必要があり、今年度は、昨年度に引き続き照明のLED化や、

近年の夏季高温化に備え、エアコンの設置等を行いました。

■重点目標

1. 利用者在籍人員の確保と施設の機能強化

地域の入所ニーズに対して迅速な対応を行ってきたことや、地道な周知活動を行ってきたことから、多くの入所依頼に繋がりました。年間平均在籍者数が、年度当初に計画した95名に対し、97.0名と上回り、安定した施設経営を行うことが出来ました。年間の新規入所者数も37名と、前年実績とほぼ同水準で推移しました。

今年度からの新たな取り組みとしては、施設を退所された方を一定期間フォローして「地域移行加算」事業や、精神科病院や実施機関等との情報共有を行うことで得られる「受入機能体制加算」事業を開始し、施設の機能強化に努めました。

具体的な支援内容は「個別支援計画書」に落とし込み、それに基づいて支援を行ってまいりました。

2. 人材の確保と新たな就労形態の検討

ここ数年続いていた調理員の人員不足と今後の展望を勘案したうえで、給食業務の外部委託化を検討してまいりました。これまでの給食水準を維持することや、当施設として大切にしたい事項の採用を要件に業者選定を行い、令和8年4月開始に向けて準備を進めてまいりました。

また、SNSを通じ、法人業務や施設の行事等を発信することや、各所にて人材募集活動を行い、人材確保に努めてまいりました。

3. 段階的な施設整備

経年劣化してきている建物の不具合に対し、優先順位を設け段階的に整備を続けております。今年度においては、近年の夏季の高温化に備え、食堂や各居室のエアコン設置を行ったほか、照明のLED化（残存箇所）や、浴室の床材の張替え等を行いました。

4. 日常業務の見直しとIT化の推進

従前の日常業務のあり方や、情報伝達手段の見直し等を、新たに発足した「日常業務改善委員会」を通じ検討し、業務の見直し等を行いました。

また、日々の利用者情報の共有や業務上の意思伝達を円滑に行うため、「日常生活支援記録システム（福祉見聞録）」の導入に向けて準備してまいりました。令和8年4月からは本格始動いたします。

5. 福祉サービス第三者評価の受審

社会福祉法第78条第1項に定められた福祉サービス第三者評価を受審すべく準備を進めてまいりましたが、今年度は評価機関の選定や受審のスケジュール等を調整するに留まりました。令和8年度内に改めて受審することといたします。

6. 職員の人材育成と人事考課制度の導入

多様化する社会的ニーズへ対応するために、職員資質の向上を図ることや人材育成を行うことは、常々施設経営の課題としてきております。各種外部研修会へ参加する機会を提供することに加え、今年度は法人全体の取り組みとして、人事考課制

度を導入いたしました。

長い法人の歴史の中でも初めての取り組みであったことから、外部コンサルタントから助言をいただき協議を行ったうえで、制度の枠組みを構築いたしました。今年度はトライアル期間と位置づけ、期間中の業務を振り返る育成面談や、それに伴う考課を試行的に行い、令和8年度以降の本格実施に向けて足掛かりをつけてまいりました。

札幌市あけぼの荘

■総括

はじめに

令和7年度は、新設された「地域移行加算」「受入機能体制加算」を活用し、救護施設としての機能を十分に発揮する取り組みを進めることができました。地域生活を希望される利用者様には、個別支援計画に基づき関係機関と連携しながら、希望の実現に向けた支援を実施しました。退所後も希望される方には訪問や電話連絡を行い、安定した生活の継続を支援したほか、自ら施設を訪れ近況を報告される利用者様もあり、良好な関係が継続しております。

また、ADLの低下により介護度が高くなった利用者様には、介護保険施設への入所支援も行い、循環型施設としての機能を持つことで、緊急的な支援を必要とする利用者様の受け入れにもつながりました。年度当初の予定である75名には届かなかったものの、措置人員の平均は74.8名と定員に近い水準を確保することができました。さらに、事務費基準額の改訂もあり、大幅な増収となる収支決算を実現しております。

給食提供体制が外部委託へ移行した当初は、利用者様から否定的な意見も見られましたが、徐々に肯定的な評価が増加しています。選択食や行事食についても計画どおり提供することができ、利用者様の要望を反映した食事提供を実現できました。

■重点目標

1. 居室環境改善に伴う支援の展開

毎月開催している支援会議において、生活環境の見直しを継続的に行いました。シャワー浴の時間帯の調整や日課全体の見直し、各種掃除当番の運用方法について検討を進め、特に掃除当番のあり方については、引き続き検討が必要な課題として整理し、次年度に向けて改善策を検討していく予定です。

2. 利用者確保に向けた取り組み

ホームページやInstagramに加え、新たに作成した法人のショップカードを活用し、幅広い周知活動を展開しました。札幌市内では、北海道救護施設研究セミナーにおいてグループディスカッションを開催するなど、新たな取り組みも実施しました。

また、札幌市内にとどまらず、近隣市町村の精神科病院や地域包括支援センターを訪問し、救護施設が提供する事業内容について丁寧に説明することで、地域に向

けた情報発信を強化しました。その結果、徐々にではあるが問い合わせ件数が増加する傾向が見られております。

さらに、緊急的な受け入れが必要となるケースの増加に対応するため、「一時見守り支援事業」を活用し、近隣アパートを利用した柔軟な支援体制を継続しました。中・長期的な支援が必要な場合には、施設での生活へ移行できるよう受け入れ体制を確保し、状況に応じた適切な支援を実施しました。また、アパートが満室の場合には、施設内の居室を迅速に確保するなど、緊急ニーズに対応できる体制を維持し、利用者様の安全と生活の継続を支える取り組みを行いました。

3. 利用者支援内容の向上

個別支援計画の策定が義務化されたことを受け、個別支援計画書の記載内容の一部を見直し、より分かりやすい形へブラッシュアップを行いました。今後は、個別支援計画書 1 枚で必要事項がすべて把握できるよう、さらなる改善を進めてまいります。また、施設退所後、地域生活を始めた利用者様に対しては、6 か月間を目安に訪問や連絡によるフォローを行い、地域生活を安心して継続できるよう支援を行うとともに地域移行を目指す利用者様については、「居宅生活訓練事業」を積極的に活用し、より実生活に近い環境での訓練を通じて課題を明確化し、改善に向けた取り組みを進めました。一方、施設での生活を継続する利用者様に対しては、個々の要望を丁寧に確認し、実現に向けた支援計画を策定することで、その人らしい満足度の高い生活の実現に努めました。

4. 感染症や大規模災害に向けた対策

策定したBCPに基づき、自然災害時に備えた物品の保管場所の整理・整備を実施するとともに、新たにポータブル発電機およびポータブル電源を購入しました。今後も、定期的なBCPの見直しや机上訓練、実際の状況を想定したシミュレーション訓練を継続的に実施し、災害対応体制の強化に努めることといたします。

5. 安全で満足度の高い給食の提供

委託業者への変更から2年目が終了し、年度も「行事食」および「選択食」を予定どおり提供することができ、利用者アンケートにおいても「不満」の割合が減少するなど、サービスの質の向上が確認されております。

6. 職員処遇・人事制度の見直し

法人の課題として掲げていた人材育成の取り組みとして1年間のトライアルを実施しました。評価や育成面接を通じて、職員一人ひとりが自身の課題や役割を再認識する機会となり、組織全体の育成意識の向上につながりました。また、トライアルの過程で明確となった課題は、研修の実施等を通じて改善を図ってまいります。

北広島市高齢者総合ケアセンター聖芳園

■総括

はじめに

特別養護老人ホームでは、業務効率化、職員の心身の負担軽減等を図るためICT・介護テクノロジーについて導入を検討していました。国も推進していますが費用が

高額で、補助金を利用しなければ踏み切れないものでしたが、今年度は採択いただき導入することができました。補助金に該当しない必要物品等も多く今年度収支はマイナスになりましたが今後の展開を考えると必須であり、ようやく緒に就いたと考えています。

介護人材ではミャンマーから技能実習生2名を受入れました。また不規則勤務でできる職員が減り職員体制が薄くなる時間帯（朝食・入浴介助）が出たため休日や出勤前で体力、意欲のある職員の短時間サポートを募り、残りの枠をスポットワーク勤務者に依頼する形を取っています。当面継続していきたいと考えています。在宅部門はデイサービスセンターの老施協主催の研修に参加した意義は大きいと考えますが、今後どのように活かすのか、またショートステイや居宅の動きなど新たな取り組みができないか等検討し動き始めました。

今後も感染症が拡大すればその影響は大きくなることは予測されます。私たちは基本的な対策を普段からていねいに行なうことしかありません。重症化しないよう、拡大することがないよう努力しています。

■重点目標

1. サービス基盤の充実

今年度も慢性的な介護職員の不足が続きましたが、特養は常勤職員の退職者がいなかったことは一安心でした。夜勤可能な職員は1名入職しましたが従前同様、勤務に制限のあるパート職員が日勤帯をカバーする形でフル稼働しています。また技能実習2期生を採用し、一緒に働く仲間としてサポートしながら関わっています。

業務の効率化、職員の心身の負担軽減等を目的とした介護テクノロジー補助金が採択されました。年度末の納品であり令和8年度はどのように使いこなしていくのか課題を整理しながら推進してまいります。

2. 財政基盤の安定化

稼働率は、特別養護老人ホーム97%弱、ショートステイ63%強、デイサービスセンター78%となり、在宅サービスの収支バランスは取りづらい状況ではありました。ホームヘルプステーションは退職したパート職員が1名戻ってきてくれたこともありマイナス幅が若干軽減、デイサービスセンターは「事業継続等相談支援研修会」に5ヶ月間当事業所と居宅からも複数名参加し、日々の課題に向き合い始めました。居宅も含め迅速に求められているサービスを提供できるよう、各事業所ではお待たせすることなくお客様をお迎えしていく姿勢を心掛けています。

3. サービスの質の向上

特別養護老人ホームでは、今年度は退居者が31名、新規の入居者は28名となりました。6割のお客様を看取り介護で対応し、その後のアンケート結果のみならずご家族からの満足度は非常に高いものであると自負しております。しかしご家族の意向変化等で長期入院に切り替えられる場合も一定数あり、入居直後から丁寧なケアを心掛ける必要があることを職員全体で受け止めていきます。

またケアを提供している以上、事故をなくすことはできないということを念頭に置き、そのリスクを低減させ、隠さずに、いかに防げるものを増やすかという視点

を持ち続けていきます。複数職種の職員がフロアラウンドを行いリスクマネジメント委員会が振り返りを行っており、今後も取り組みは継続していきます。

4. 感染症対応

感染症予防のための基本的な対応を続けています。中重度の認知症がベースにあり、身体的な接触を多く求められ、また複数の疾患を抱える高齢者の生活を守り、職員側の安定した心身状態を保ちながらの業務継続が必要とされています。幸運にも感染症が拡大することはありませんでしたが、高齢者ケアに関わる職員に求められる対策に大きな変化はありません。定期的な研修を開催しており基本的な感染症予防対策を継続しています。

5. 地域への公益的な活動

地域の誰もが参加できる「西の里虹サロン」は定期的に出席されるボランティアや住民の方も多く、求められる役割等も大きいため今後も工夫しながら顔の見える関係を作っていきます。

認知症を持つ方やそのご家族のための「西の里おれんじカフェ」は事務局担当として中心的に対応してまいりました。しかし他法人事業所職員が全く参加できる体制が数年来組めないままで、地域参加者も増えないことからこちらは解消しました。

認知症を持つ人やそのご家族だけではなく、地域づくりの一環で高齢者支援センターが中核を担う「西の里地域たすけあい農園」が令和8年度から本格始動するための準備を進めています。その農園として聖芳園の中庭を提供します。連合町内会や大学、社協、他社会福祉法人等からも参加されるとのことで、今後は聖芳園のサービス利用者も楽しめる日が来ることを願いながら、活動に協力していきたいと考えています。

西 の 里 き ら き ら 保 育 園 地域子育て支援センターどんぐり

■ 総 括

はじめに

令和7年度は、政府の掲げる保育制度改革が本格的にスタートし、幼児・保育施設においては、新たな政策を踏まえた子ども子育て支援を充実する経営の推進が求められました。また、国内では保育施設での重大事故発生数が過去最多を更新、加えて保育所等の職員による虐待事案が発生する等、子どもたちの安全や人権に関することが大きな話題となり、保育園のあるべき姿が問われた年でもありました。これら社会的動向を背景にしながら本園では、令和7年度の経営基盤を「子どもの人権や命を一番に考えて保育とそれを裏打ちする安定した運営」と位置づけ、今年度も園児一人一人の心に寄り添った保育・養育を展開し、保護者や地域から信頼される保育園づくりをめざして経営を進めてまいりました。

園の経営に直接かわる園児数については、今年は給付費加算に係わる「恒常的に定員を超過してはいけない年度」にあたり、定員70名の120%を超えないように入所数を抑えなければならず、最終的に84名と例年より少ない園児数で年度

末を迎えました。このように園児数の増加を見込めず、経営の安定化が困難な年ではありましたが、給付費単価の高い0・1歳児の入所が多かったためになんとかやりくりしながら進めることができました。反対に、保育園に併設する「地域子育て支援センターどんぐり」の年間利用者数は、3164名となり、多くの親子連れや地域の方々と賑わいました。支援センターが、地域や関係機関等との交流を活発に行い、子育て支援活動による地域貢献を粘り強く推進したことが功を奏し、保育園の乳幼児入所増加や保育士人材確保につながりました。園に入所している子どもの数は伸び悩みましたが、支援センターの活動が園経営に良い影響をもたらすこととなりました。園では、今後も子育て支援センターの活動を大きな強みとしてとらえ、地域・関係機関とのつながりを深めながら計画的に安定した園経営を進めてまいります。

このほか、園の安定経営を示すものとして、今年度も実施した保護者アンケートが一つの指標となっています。その結果からは、園と家庭との結びつきを感謝する声が多くあり、保育士と保護者との信頼関係構築が進んでいることがわかりました。今後も「安心」を基盤とする「信頼」を経営の根源と考え、常に子どもたちに寄り添う保育を実践し、家庭や保護者の心の拠りどころとなるよう努力して行きたいと考えております。

最後に令和7年度を振り返り、多くの方々のご支援やご協力により子どもたちや職員が無事に過ごすことができたことをあらためて感謝いたします。

■ 重点目標

1. 安心・安全で納得のできる保育園

令和7年度も「保育所安全計画」を再整備し、安全点検や園児・保護者に対する安全指導について計画的に取り組んでまいりました。具体的には、今まで整備してきた安全管理マニュアルの検証を進めながら、避難訓練や不審者対応、職員の安全管理研修等を実施しました。

また、安全利用の目線に立った施設の点検・補修・改修等、保護者も安心できる保育環境の整備をすすめました。今年度は、園庭遊具を新しく塗り替え、子どもたちが大変喜んでくれました。今後も計画的に施設整備に力を注いでいきたいと考えています。

その他、ヒヤリ・ハット事例の交流、記録、検証を職員が一体となって行い、日常的に改善点を積み上げて大きな事故を防止することができました。又、誤食やアレルギー等、食の安全についても給食委託業者と連携して配慮をしていきました。

そのほか、園では日常的に保護者の要望や悩みを真摯に受け止め、関係機関との連携を図りながら「利用者の心の拠りどころ」となれるように支援を進めてまいりました。今後も利用する皆様が安心・納得して子どもたちを預けることができるように努めてまいります。

2. 質の高い保育・教育の提供

令和7年度も本園の保育・教育の根幹となる「全体的な計画」に基づいて保育目

標の達成を目指してまいりました。年度末に見直しを図った「各年齢及び異年齢の年間指導計画」を基に、月・週・日案を作成しながら園児たちの実態に応じた保育を計画的に進めることができました。

保育体制については、6クラスで運営し、年齢別及び異年齢保育の充実を図ることができました。特に年長児の保育については、北広島市の幼保小連携の取組に積極的に関り、就学時における子ども像を全職員で共有しながら園内で系統性を重視した体制を整えて展開し、成果を上げることができました。また、在籍する特別支援児の多様な支援ニーズを理解し、健やかな育ちを支えていく体制を整えたことも大きな前進でした。年間を通じて各保育士が互いに緊密な連携を図り、課題を明確にしながら質の高い保育・教育の提供を行うことができました。

3. 地域と共にある保育園

令和7年度も通常の保育事業の他、「一時預かり事業」「延長保育事業」「地域子育て支援拠点事業（地域子育て支援センター・どんぐりの活動）」の充実を中心に地域貢献の活動を精力的に進めることができました。またこれらの事業の他に、小・中学校、消防署、地域ボランティア、お年寄りや高校、大学生等、様々な地域の方々や関係機関と連携を深めて地域貢献に係わる積極的な支援活動を行うことができました。これからも地域にしっかりと根付いた「地域と共にある保育園」をめざし、多くの皆様がより利用しやすい環境を整えていきたいと考えています。

4. 保育士の専門性向上

令和7年度も職員の資質と専門性の向上を目指し、園内研修や施設外研修を計画的に行うことができました。園内研修においては、個々のスキルアップと共にチームとしての保育力が向上するように研修テーマを設定し、大きな成果を上げることができました。また、施設外研修においては、オンラインを効果的に活用し、研修内容や人材を適切に選択しながらキャリアに応じた内容を意図的・計画的に進めることができました。今年度の施設外研修参加延べ人数は一人平均4.1回となり、保育士全員が様々な研修に参加することができました。次年度も今まで積み上げてきた保育園自己評価や法人の人事考課制度を上手く活用し、保育士個々の技量や資質を向上させてまいります。