

I はじめに

未だ収束の兆しすら見えない新型コロナウイルスの感染拡大により、当法人も大きな影響を受けた1年であった。このような未曾有の事態の中でも、利用者やその家族、地域住民など、多くの人の「生きる」を守り抜くため、感染防止の対策を講じつつ、様々な工夫を凝らし、福祉サービスの提供の継続に努めてきた。特に職員には、感染状況に応じて詳細な対応策を打ち出し、その通知は年度末までに「No.18」を数えた。中でも職員、そして同居の家族が発熱(37.5度以上)や感染が疑われる症状を発症した場合は、出勤停止を命ずるという厳しい対応をとった。その結果、利用者を含め、陽性者を1人も出すことなく、1年を終えたことは最大の評価である。そして、出勤停止の間、お互いをフォローし合い、業務に従事してくれた職員に感謝したい。

こうした中、当法人では、第2期中期事業計画(h30～r2)の最終年度(3年目)となる令和2年度の課題を全職員が協力して取り組み、様々な実践を重ねた結果、事業計画は概ね達成できたと考えている。また、次の3年間における第3期中期事業計画も理事会(r3.3.12)及び評議員会(r3.3.26)で承認され、新たなスタートを迎えることが出来た。引き続き、老舗の社会福祉法人としての責任を自覚しながら、地域の福祉・介護の様々な課題に目を向け、貢献していきたい。

決算においては、法人全体の事業活動資金収支差額は104,096千円(前年度149,393千円)の黒字を確保した。しかし、令和元年度との事業活動収入の比較では、介護保険事業収入が981千円の増額ではあるものの、新型コロナウイルス感染症における補助金収入11,340千円を差し引けば10,359千円の減収となる。老人福祉事業収入も前年度より△5,702千円、生活保護事業収入でも前年度より△41,479千円と大幅なマイナス計上となった。

法人全体の預貯金(現金預金+定期預金)は1,309,682千円となり、前年度末残高よりも64,806千円の増額となったが、これは、前期末支払資金残高37,397千円を取り崩した結果であり、実質的な積み上げは、その差額の27,409千円である。また、減価償却費を含むサービス活動増減差額は△16,185千円となり、この赤字は、社会福祉法の一部改正があった平成28年度以降、初めてのことである。

この厳しい決算の背景には、新型コロナウイルス感染拡大により、措置施設(救護・養護)では、体験入所等が実施できないため、入所に繋がらず、目標の利用率を大きく下回ったことが要因である。介護保険施設では、感染症の懸念から、特に在宅(短期・通所)事業所の利用控えや、あるいは県外の方と接触があった利用者(同居家族を含む)の利用を控えていただく措置を講じたこともあり、大きな収入減となった。

更には、福祉・介護現場の人材確保は年々厳しく、中でも介護職員の夜勤者不足に悩まされている。その結果、むつみ荘では、利用者の受入れを調整せざるを得ない状況にあり、利用定員を満たすことが出来なかった。その一方で、新卒者の介護職員採用は、4名を確保し、管理栄養士や調理職員も採用することが出来た。この業界の市内の状況からすれば一定の成果と言える。ただし、看護職員の確保に苦慮する傾向が多くなり、今後の課題として捉えている。このように、様々な課題が山積しているが、新型コロナウイルス感染症の対策を講じながら、状況に応じて柔軟に取り組み、役職員が協力してこの難局を乗り越えたい。

II 事業計画執行状況の概要

1 組織体制の充実

(1) 内部管理体制整備等

①法人としてのコンプライアンスを周知・徹底するため、新採用職員をはじめ、年度途中で採用となった職員に対して、経営理念、基本方針、職員行動規範等を学ぶ研修を実施した。また、おぐに荘の施設内研修では、ハラスメントについても研修し、成果を上げることが出来た。今後も継続していきたい。

②新型コロナウイルス感染症防止の観点から、社会福祉法の一部改正後、初めて書面及びWebによる理事会の決議を行った(書面3回、Web1回、招集1回)。また、評議員会も同様に書面決議を行った。(書面1回、招集1回)。さらには、法人内の施設長、次長、事務担当者会議も感染状況に応じて、それぞれWebにより開催した。これらは、やむを得ずの開催であったものの、その準備段階で揃えたLINEやZOOMのライセンスの取得による「Web活用」は、今後、災害等も含め、役立つ手法として有効であると認識することが出来た。

③第2期中期計画(h30～r2年度)に掲げた事業について、最終年度であった令和2年度こそ、新型コロナウイルス感染症の影響を受け、中止、あるいは延期・縮小といった決断をせざるを得ない状況もあったが、主要な事業は、概ね達成できたと考える。ただし、3年間の施設整備に対しては、一部、計画変更により未執行としたもの、あるいは、緊急性の高い整備を計画外ではあるが優先して実施したことにより、計画どおり実行することの難しさを感じた。そして、これらを踏まえた第2期中期事業計画の評価・検証を基に、施設長及び各施設の中堅職員から意見を募り、優先すべき課題を抽出して第3期中期計画を策定した。今後の3年間に於いて、更なる法人経営の総合的・効果的な事業推進を図っていききたい。

(2) 本部体制の強化

①人材の確保・育成・定着は、法人最大の課題と捉え、令和2年4月1日より法人の将来を見据えた組織づくりのため、法人本部にベテラン職員(嘱託)1名を増員し、採用から育成、定着までトータル的なフォローができる体制を整えた。特に新人職員5名(r2.4.1採用)のメンタルも含めたフォローを実施した結果、この1年間で退職する者はいなかった。しかし、当初予定していた学校訪問等の活動は、新型コロナウイルス感染症の影響により、実施できなかった。令和3年度も新型コロナウイルス感染防止の対策を講じながら、柔軟に対応していく。

②法人サーバーのセキュリティ強化のため、令和元年度専門業者と契約し、外部からの攻撃に対する体制を整えた。令和2年度は、職員のUSBメモリの取り扱い等に重点を置き、各施設の状況調査を行った。その結果、バックアップファイルをUSBメモリに保存しているケースが多く見受けられたため、制限(アクセス権)付きのフォルダをサーバー内に作成して、USBメモリの代わりに活用することを決定した。令和3年度より順次、作業を進め、施設で使用するUSBメモリを減らすとともに、USBメモリの管理表及び使用簿の記入の徹底を実施していく。

2 適正な財務管理

(1) 財務分析等の実施

WAMNETにより、全国の社会福祉法人の経営指標が示されことから、令和2年度には、会計ソフトを活用した財務分析を行い、経営企画会議等で検証することとしていたが、職員数の常勤換算において、人事管理ソフトとの連動が必要だと判明したため、令和3年度に再検証を行い、導入していきたい。

(2) 施設の預金及び積立金管理における指針の策定

普通預金残高について、施設ごとに一定の基準額を設定し、確実に各種積立金(定期預金)へ積立できる指針(目標額)を策定した。これにより計画的な財務管理と資金繰りを行い、健全経営に繋げていく。

3 福祉サービスの向上

(1) 介護記録の電子化の導入

介護記録の電子(タブレット)化に向け、3特養で導入することとし、記録の簡素化及びサービスの標準化を目指すことを計画・予算化していたが、記録電子化に伴うWi-Fi整備が施設の居室内に及んでいたため、新型コロナウイルス感染症防止の観点から1年間の延期とし、令和3年度の実施とした。

(2) 実践・研究の取組み

職員による実践・研究の取組みを発表する「事例発表会」をそれぞれの施設で実施してきたことから、令和2年度には、法人全体での発表会を開催することとしていた。しかし、新型コロナウイルス感染症の影響により、その発表会は断念した。代わりに、各施設の発表会の様子を動画(DVD)で作成・編集し、職員がいつでも閲覧できる手法として実施した。このことをきっかけに、動画活用による福祉サービスの共有、そして発信などの可能性が広がったのではないかと考える。

(3) 接遇マナーの向上

令和元年度の苦情処理委員会(r1.11.14)において、(株)ブルボンのお客様相談センター長を講師に招き、製菓における現場でのトラブル対応をテーマに講義いただいた。これを受け、令和2年度、法人として苦情やクレームに対し、一体化した対応が出来るよう第三者委員に意見を伺いながら「苦情受付相談・解決マニュアル」を作成した。令和3年度より運用を開始し、このマニュアルを教材に職員に研修の機会を設け、接遇マナーの向上に繋げたい。

(4) 機能訓練の強化と介護ロボットの検証

3特養の理学療法士及び作業療法士でワーキンググループを立ち上げ、介護職員の業務効率化、身体的負担の軽減、更には利用者の機能訓練強化も視野に入れ、介護ロボット等のデモを実施し、導入の検証を行うこととしていたが、最新機器の検証には、県外業者との連携が必要であったため、新型コロナウイルス感染防止の観点から検証を断念した。第3期中期事業計画では、ICTの検証として搭載し、進めていきたい。なお、マッスルスーツについて、デモを行ったが、職員から「重い」「装着しにくい」「動きづらい」との声が相次いだため、導入を見送った。

4 人材確保、育成、定着への体制づくり

(1) 人材確保

①就職説明会の積極的な参加、実習生のフォロー、大学、専門学校及び高校への訪問、更にはインターンシップ制度の導入も視野に人材を確保する計画であったが、新型コロナウイルス感染症の影響により、いずれも「密」が伴うことから、ほとんどの計画を断念した。その一方、就職説明会は、Webによる説明会に変更し実施することができ、新卒者(介護職員)4名を獲得できた。近年の状況からすれば一定の成果と考えている。令和3年度以降も新型コロナウイルス感染症の影響は続くものとし、Webや動画等を駆使して人材確保に努めていく。

②介護職員の採用試験において、面接試験の他に実施してきた「筆記(学力)試験」が求職者から懸念されがちだったため、取りやめとし、適正検査のみとした。また、年度内には、その適正検査及び面接試験をWebにより実施することが出来た。県外の応募者(学生等)にとっては、交通費などの負担が軽減できることから、新たな採用試験のスタイルとして、定着していかなければならないと考える。

(2) 人材育成

①法人で計画していた研修について、新型コロナウイルスの影響もあったが、Webや人数を縮小しての研修とし、形態を変えながら、ほぼ、計画通り実施出来た。特に中堅職員研修では、介護労働安定センターから講師を招き、各施設の係長より新人職員における育成について課題を出し合ってもらった。その結果、施設によって異なっていた育成ツールの統一、また、「OJT担当者」「育成リーダー」「プリセプター」の役割を明確化することが出来た。第3期中期事業計画では、更に中堅職員に焦点を当て、マネジメント能力を高める「リーダー育成研修」を導入し実施していく。

②法人で働く障害者同士の交流を目的に、他施設での業務を体験してもらい、自らの仕事の振り返りと、今後の業務拡大の検討を行った。また、はまなす特別支援学校から職場実習を受入れ、本人の希望を踏まえたうえで2名の雇用(r3.4.1採用)に繋がった。そのうち1名は、法人で初めて「介護職員」として採用することが出来た。今後も障害があっても持っている力を最大限に発揮できるような職場づくりを目指したい。

(3) 人材定着

①働き方改革に基づき、令和元年度より法人としてガイドラインを定め、各施設が定期的にチェックを行いながら進めてきた。その結果、対象となる職員全てが年5日以上年の年休を取得することが出来た。今後もリフレッシュ休暇(年休1日)取得と合わせて、職員のワークライフバランスの実現に近づけたい。

②平成30年度より「篤志積立基金」を財源に、職員の各種資格取得に対し補助を実施して職員の経済的負担を軽減してきた。平成31年4月1日、柏崎市により、「介護資格取得支援補助金」が制定されたことから、この補助金と当法人の補助金を併用して、令和2年度は、介護職員初任者(1名)、介護福祉士実務者(2名)、喀痰吸引(1名)研修及び「認知症介護実践者(1名)研修」を修了することが出来た。

③当法人では、メンタルヘルス相談窓口の設置や療養休暇制度など、職員の健康を支える視点で福利厚生を充実させてきた。中でも私疾病により医療機関へ入院となった際の入院費用を補償する保険に平成28年度より加入し、職員の経済的負担を軽減してきている。令和2年度は、職員(13名)を対象に、保険金(入院費用)約190万円を還元することが出来た。これからは職員が安心して働ける職場を目指したい。

④法人の新採用職員研修は、法人の経営理念や職員行動規範等に加え、基礎的なコミュニケーション等を学ぶ機会として実施しているが、それ以上に同期としての信頼関係を築く場にもなっており、平成30年度から令和2年度の新卒(正職員)採用者については離職がない。確実に職員の定着に繋がる研修として機能している。

(4) 職員処遇改善

①平成28年度から令和元年度の4年連続で事業活動資金収支差額が1億円を超えたことなどから、職員の労に報いるため、12月賞与時に一時加算金(正職員に一律3万円(r元年度4万5千円)、準職員に一律1万5千円(r元年度1万7千円))を支給することができた。

②令和元年10月の消費税増税に伴い新設された「介護職員等特定処遇改善加算」について、令和2年4月1日より取得した。この加算を財源として、現行の「処遇改善手当」に加え、新たに「特定処遇改善手当」を創設した。この上乗せは、最高月額で介護職員1名当り18千円増となった。年収にして20万円を超える。なお、措置施設の職員も支給対象としたが、補填できる財源がないため、現行加算同様、法人による持ち出し(負担)としている。

③準職員・パート職員の賃金一覧表を見直し、3回を限度としていた賃金改定を、人事考課の成績に応じて8回まで昇給できることとした。また、シニア世代の経験を生かすため、嘱託制度における、特に専門職(看護師)の月額賃金の見直しを行い、処遇改善を図った。第3期中期事業計画では、定年延長も視野に入れた検討を開始し、多様な働き方に対応していきたい。

5 広報戦略

(1) 魅力あるホームページの更新

ホームページの閲覧がパソコンからスマートフォンに移行する中、マルチデバイス化を図り、ターゲットを明確化し、コンテンツの充実を図った結果、ユーザー数、閲覧ページ数が増加した。また、SNS(Instagram、Facebook等)の導入について、検証を行ったが、タイムリーに自由度の高い情報発信が出来る一方、トラブル(炎上等)の対応、更にはモラル欠如による記事のアップ、肖像権や著作権等の責任問題など、不安要素となる様々な課題が上がったため、慎重に進める必要があると考え、令和3年度以降の課題とした。

(2) 職員採用に特化したホームページの見直し

①ホームページに当法人の研修体系や福利厚生制度を追加し、新卒者を含む求職者に対してアピールできるよう改良した。また、現段階ではあるが、今後、更に分かりやすく、そしてインパクトのある採用に特化したホームページにカスタマイズする予定である。

②柏崎市・刈羽村の高校生を対象とした地元企業PRのための広報誌「ジモクラ柏崎」に、若手職員が中心となり、高校生に向けたメッセージを掲載(A4版カラー1面)することができた。当法人職員の笑顔がたくさん溢れた記事は、コロナ禍で就職を控える高校生に「勇気」と「激励」を与えることが出来たと確信している。

6 地域貢献の取り組み

(1) 地域における公益的な取り組み等

地域における公益的な取組として、救護施設における緊急・一時入所を積極的に受け入れることとしたが、新型コロナウイルス感染症防止のため、原則として受け入れを中止した。介護保険施設では社会福祉法人利用者負担軽減を継続実施した。また、新潟県社会福祉法人経営者協議会の会員法人による「にいがたセーフティネット事業」に拠出し、生活困窮者における生活援助と就労支援の一助を担った。

(2) 福祉教育促進のための出前講座

介護技術、健康教室、高齢者向けの食事作りなど、福祉現場から発信できる事例を地域住民や学校等へ職員を派遣する「出前講座」のメニュー化を計画していたが、新型コロナウイルスの影響により、出前講座自体のあり方を再検討する必要が生じたため、令和3年度以降に持ち越したい。

(3) 地産地消の研究

柏崎市シルバー人材センターの会員が運営する体験型農場「みんなの農場」で収穫した地元野菜を、当法人の利用者の食事として提供できないか研究を進め、かしわ荘で実施することとした。管理栄養士と調理職員の協力のもと、「地産地消」をテーマとしたメニューを考案することが出来た。夏には様々な種類の「ジャガイモ」の色（ルビー色等）を生かしたフライドポテト、秋には「里いも」のコロッケ、冬には「サツマイモ」の茶巾絞りを利用者に提供した。好評につき令和3年度以降も継続実施していきたい。

(4) 大学等との協働

福祉現場や地域の福祉に役立つテーマを決め、法人と大学等との協働を目指し、おぐに荘と県内の福祉系大学の学生と、生活困窮等の研究及び交流を図る予定だったが、新型コロナウイルス感染症の影響により断念した。今後については、現段階で未定である。

7 災害対策の取組み

①大規模災害に備え、令和元年度、法人として初めて全施設合同の避難訓練（地震想定）を実施（r1.11.27）したが、その際、特に職員との連絡体制に課題があることが判明した。現在の連絡網は、職員の自宅電話（一部は携帯電話）を通じての伝言によるものとしているが、伝言では、全ての事項が全ての職員に正確に伝わらない可能性がある。そのため、文字媒体となるメールでの一括送信型の連絡体制の構築に向け、検証を重ねた。その結果、令和3年度には、携帯電話のメール通知による招集及び安否確認等を実現し、加えて災害対策本部と各施設との情報が共有できるシステムを導入することとした。

②原子力災害の際、発電所からPAZ（5km）圏内であるなごみ荘の利用者を、妙高市の社会福祉法人施設へ避難することとして、新潟県がマッチングを行っていたが、様々な課題があり、これまで進展することはなかった。しかし、令和2年11月に県からマッチング先への具体的な避難計画の方針が示された。その方針とは、東京電力（株）が原子力災害時に備え配備した、福祉車両（リフト付き）を複数台使用し、社員が運転手となり、なごみ荘の利用者及び職員をマッチング先の施設まで、ピストン輸送するものであった。課題は残りつつも、この方針をもとになごみ荘で避難計画を策定した。併せてUPZ（10km圏内）の全施設でも避難計画を策定し、柏崎市（おぐに荘は長岡市）に届出を行った。今後、マッチング先である新井頸南福祉会と連携を深め、避難後の協定締結に向け動き出したい。

8 将来に向けた検討

(1) 養護老人ホームの将来に向けた方向性の検討

建設から44年が経過し老朽化が急速に進んでいる御山荘について、柏崎市の担当職員と平成30年度から3年間に渡り、改築の協議を継続している。未だ結論には至っていないが、第3期中期事業計画における重要課題として捉え、行政との協議を重ねるとともに、具体的な計画策定に向け、準備を進めていく。

(2) 救護施設の将来に向けた方向性の検討

平成30年度より救護施設（かしわ荘・おぐに荘）で将来に向けた方向性の検討を重ねてきた。協議では、統一したカテゴリーごとに課題の抽出を行い、将来の定員数（減少）や職員確保の見込み、老朽化する施設の維持、設備投資など、多岐に渡る意見・課題が挙げられた。これらの課題を第3期中期事業計画に搭載し、将来の救護施設について、方向性を見出すこととした。

(3) 法人成年後見制度の研究

法人成年後見制度の導入を視野に入れ、法人内の社会福祉士の資格を持つ職員に対し、研修への参加を計画していたが、新型コロナウイルスの影響により断念した。再度、この事業の導入について、人材確保等の課題と併せ、検証する必要が生じている。

9 その他

(1) 周年事業

むつみ創立30周年、しおかぜ荘・ケアハウスしおかぜ創立20周年において、今後、益々施設が、そして職員が地域の主たる福祉の担い手として貢献できるよう記念事業を実施することとしていたが、新型コロナウイルス感染症の影響により、令和3年度に延期した。今後の感染状況を踏まえながら事業内容の工夫、あるいは縮小しての実施を考えている。

(2) 市内社会福祉法人との連携・情報収集

地域や社会福祉法人の課題検証のため、市内で特養を経営する(3つの)社会福祉法人と連携・情報共有を語る機会の設定を検討していたが、実施には至らなかった。国が「社会福祉法人連携法人制度」の創設を決定したことから、益々重要な課題となるため、令和3年度以降の実施に向け検討していきたい。

(3) 評議員選任・解任委員の選任

令和2年6月23日(定時評議員会書面決議の日)をもって、現評議員選任・解任委員の任期が満了となることから、定款及び評議員選任・解任委員会運営細則の規定に基づき、令和2年6月4日理事会において、5名(再任4名、新任1名)の評議員選任・解任委員を選任した。なお、任期は令和2年6月24日から4年以内に終了する会計年度のうち、最終のものに関する定時評議員会の終結の時(令和6年6月)までとしている。

(4) 大雪による対応

令和3年1月7日から北陸地方を中心に降り続いた大雪により、柏崎市でも令和3年1月10日災害救助法が適用された。当法人でも各施設で職員が出勤できない、あるいはデイサービスセンター(むつみ荘・しおかぜ荘・なごみ荘)の利用者を迎えに行けないといった事態が相次ぎ発生した。これらを踏まえ、1月10日から12日まで、デイサービスセンターの営業を休業(緊急時のみ対応)とした。また、ショートステイでは自宅に帰れない利用者がおられたため、予定を延長して施設に宿泊していただいた。13日から徐々に道路状況も回復したため、通常の営業を再開した。おぐに荘でも1月下旬には、屋上の積雪量が2m70cmを超え、建物設計荷重積雪量の3メートルを超える可能性があったため、1月25日から29日までの間、業務委託より除雪を実施した(1,595千円)。なお、この大雪による事故や負傷はなかった。

(5) 新型コロナウイルス感染症(職員)慰労金及び対策等費用の補助金等

令和2年1月に新型コロナウイルスの感染者が報告されてから1年以上が経過した現在でも世界中、そして日本中に感染が拡大している。この状況を鑑み、国は、感染防止対策を講じながら福祉・介護サービスの継続に努めている職員に対し、「①職員慰労金」を給付することとした。また、福祉・介護施設における感染症対策に必要な物資の確保及び環境整備に包括的な支援を行うこととして、「②新型コロナウイルス感染症包括支援補助金」を支給することとした。これを受け、令和3年1月に新潟県に慰労金及び補助金の申請を行い、令和3年3月25日までに全ての施設で補助事業を完了した。実績額は、①職員慰労金として、職員497人に対し1人50千円を支給した(総額24,850千円)。②新型コロナウイルス感染症包括支援補助金として、総額14,721千円となった。この補助金で各施設が購入した衛生用品、消毒薬、エントランス洗面台の新設工事の費用等に充てることが出来た。新型コロナウイルス感染症への対応は、まだまだ続くことが予測されることから、今後のワクチン接種をはじめとした様々な状況に注視しながら、適切に対応し感染防止に努めていく。

10 施設整備の実施

施設事業報告による。

Ⅲ 理事会・評議員会の開催状況

1 理事会（定数6～8名／総数7名）

開催年月日	出席状況	付議事件別の件数						
		定款変更	予算・決算関係	例規制定・改廃	入札・契約関係	人事関係	その他	計
R2. 6. 4 (書面決議)	7名 (2)		2	2		1	1	6
R2. 9. 29 (Web会議)	7名 (2)		1	2	2			5
R2. 12. 11 (書面決議)	7名 (2)		1	1				2
R3. 2. 19 (書面決議)	7名 (2)		1			1	1	3
R3. 3. 12	7名 (2)	1	2	11		1	3	18
計		1	7	16	2	3	5	34

2 評議員会（定数7～9名／総数8名）

R2. 6. 23 (書面決議)	8名 (2)		1					1
R3. 3. 26	7名 (2)					1	1	2
計		0	1	0	0	1	1	3

3 評議員報告会

R2. 12. 11	8名 (2)	事業計画、資金収支予算進捗状況、利用状況等報告
R3. 3. 26	8名 (2)	令和3年度事業計画及び予算について報告

注 () 内は監事の出席人数

Ⅳ 監査等の実施状況（実施日及び監査対象等）

1 (1) 法人監事監査

令和2年5月21日

令和元年度決算監査（法人）

(2) 法人内部監査員監査(経理監査)

令和2年5月7日～12日

令和元年度決算内部監査

(3) 法人内部監査員監査(業務監査)

新型コロナウイルスの感染防止の観点から、施設長会議（9月）において中止を決定した。

2 新潟県指導監査等

(1) 指導監査（実施日）

令和2年10月14日

（法人本部）
特に指摘なし

令和2年12月22日

（おぐに荘）
特に指摘はなかったが、50万円未満の固定資産の売却又は処分は、常務理事の決裁で処理できるとしていたが、実態として、全ての固定資産の処分等は理事長が決裁していたことから整合性がとれないという意見があった。そのため、定款施行細則、経理規程、決裁処理に関する規程の改正を3月理事会（r3.3.12）に諮り、改正した。

(2) 書面指導監査（結果通知日）

令和2年4月21日

（むつみ荘）
特に指摘なし

令和2年6月17日

（御山荘）
特に指摘なし

令和3年1月8日

（しおかぜ荘）
特に指摘なし

令和3年1月8日

（なごみ荘）
特に指摘なし

（監査周期の見直し）令和2年度より

○法人本部／特に問題が無ければ3年に1回に実施

○特別養護老人ホームむつみ荘、しおかぜ荘、なごみ荘／実地又は書面により毎年実施

○養護老人ホーム御山荘／実地又は書面により毎年実施

V 法人登記の状況

令和2年6月24日

資産総額の変更 42億7815万9875円

VI 苦情・事故・ヒヤリハットの状況

詳細は「平成2年度 苦情・事故のまとめ」のとおり

年度 \ 区分	苦情・意見・要望	事故	ヒヤリハット
令和元年度	13	107	734
令和2年度	9	93	786
増減	△ 4	△ 14	52

VII その他

1 職員の状況

区分 \ 年度	退職 (内定年等)	採用 (内正職登用)
正職	13 (2)	16 (3)
準職員	16	18
パート	20	17
計	49 (1)	51 (3)

2 生計困難者の利用者負担の軽減(平成17年9月までは減免)額及び助成額

年度 \ 区分	法人が軽減した額	市町村からの助成額
平成13年度から 30年度までの累計	18,202,311円	2,515,000円
平成元年度	847,251円	0円
令和2年度	1,147,275円	0円

3 職員の資格取得状況(4月1日現在)

年度 \ 資格	社会福祉 主事	社会 福祉士	精神保健 福祉士	介護 福祉士	介護支援 専門員	看護職員	栄養士
令和2年4月1日	128 (9)	34 (0)	12 (0)	203 (48)	64 (6)	33 (9)	11 (2)
令和3年4月1日	123 (8)	34 (0)	13 (0)	202 (47)	60 (4)	31 (4)	12 (1)
増減	－ 5	± 0	＋ 1	－ 1	－ 4	－ 2	＋ 1

注 ()内は準職員等の再掲 看護職員は保健師、看護師、准看護師の合計

4 施設の実習受入状況 述べ日数／受入実人数

施設 \ 年度	かしわ荘	おぐに荘	御山荘	むつみ荘	しおかぜ荘	なごみ荘	まつみ	計
令和元年度	10/1	0/0	0/0	83/25	65/4	115/7	14/1	287/38
令和2年度	30/2	0/0	0/0	39/24	62/4	60/3	44/2	235/35