令和４年度　社会福祉法人福角会　事業実績報告書

(1) 新たな福祉サービスへの展開について

①利用者の高齢化による介護保険制度での入所型施設(有料老人ホーム等)の開設に向けて

事業開始予定年度を 2028 年度に延長したことから、人材の確保・育成・定着を図る取り組みを行った。

(2)各事業所における施設整備等について

①各事業所施設整備について

○あやめホーム新築工事

のぞみホーズでは、利用者の高齢化・重度化に向けて地域生活者支援室東側に女性専用のグループホーム「あやめホーム」の建築を行った。

(松山市内宮町 2007 番地 6/定員 10 名・居室内にトイレ・洗面所完備、体験宿泊室完備)

建築主体工事　鉄骨造平屋建(建築面積 448.42 ㎡)

・建築費用　150,899,700 円（建築費用・設計監理費込）【施工業者】大之木建設㈱松山営業所

【完成年月日】令和 5 年 2 月 27 日

②各事業所車両整備について

○老朽化等している車両の買い替え整備は以下のとおり行った。

＜くるみ園＞　・マイクロバス入替車(おぎゃー献金補助申請) 採択

【整備費用】 7,500,000 円(うち補助額 3,000,000 円)

【購入業者】 共立自動車㈱

【納入年月日】令和 4 年 6 月 7 日

・１０人乗りワゴン入替車

【整備費用】 2,859,838 円

【購入業者】 愛媛トヨタ自動車㈱

【納入年月日】令和 4 年 11 月 30 日

＜みらい＞　・１０人乗りワゴン入替車(JKA 補助申請) 採択

【整備費用】 2,914,658 円(うち補助額　1,910,878 円)

【購入業者】 愛媛トヨタ自動車㈱

【納入年月日】令和 4 年 11 月 30 日

＜のぞみホームズ＞・軽四ワゴン車入替

【整備費用】 1,372,082 円

【購入業者】 愛媛ダイハツ販売㈱

【納入年月日】令和 3 年 12 月 28 日

＜松山福祉園＞・１０人乗りワゴン入替車

【整備費用】 3,115,320 円

【購入業者】 愛媛日産自動車㈱

【納入年月日】令和 4 年 9 月 29 日

・軽四バン車両新規購入(中央競馬馬主社会福祉財団車両申請)　不採択

＜いつきの里＞・軽四福祉車両新規購入(24 時間テレビ福祉車両申請) 不採択

③機械・器具購入・建物改修計画

○老朽化等により機械・機器・建物改修等を以下のとおり行った。

＜いつきの里＞

・畳ベンチ設置

【総事業費】 1,135,200 円【納入業者】ウッドワークかずとよ

【納入年月日】令和 4 年 5 月 26 日

・いつきの里冷暖房設備改修工事

【総事業費】 8,144,400 円【納入業者】㈱中電工松山営業所

【納入年月日】令和 4 年 8 月 31 日

＜いつきホームズ＞

・つばきもくれんホーム外構工事

【総事業費】 1,870,000 円【施工業者】大之木建設㈱松山営業所

【完成年月日】令和４年７月 31 日
・さくらホームリビング空調機交換工事
【総事業費】　533,500 円【施工業者】KDK システム
【完成年月日】令和５年３月２日
＜いつきの里・のぞみホームズ＞
・金庫購入
【総事業費】　585,600 円【納入業者】エヒメシステム
【納入年月日】令和５年２月 13 日
＜福角保育園＞
・給湯器取替
【総事業費】　165,000 円【施工業者】㈱松山生協味生基地
【完成年月日】令和４年 12 月 10 日
・園舎庇　ドア増築工事
【総事業費】　2,508,000 円　【施工業者】大之木建設(株)
【完成年月日】令和４年６月 10 日
＜地域生活者支援室＞
・あやめホーム備品購入
【総事業費】　423,170 円【納入業者】アカマツ㈱
【納入年月日】令和５年３月 20 日
＜松山福祉園＞
・製菓製パン班作業棟空調機他修繕工事
【総事業費】　1,375,000 円【施工業者】大之木建設㈱松山営業所
【完成年月日】令和４年６月 30 日
・松山福祉園　配食サービス棟２階漏水修繕他工事
【総事業費】　496,100 円【施工業者】大之木建設㈱
【完成年月日】令和４年７月 20 日
・製菓製パン班ミキサー・ミニモルダー買換
【総事業費】　3,388,000 円【納入業者】エヒメシステム
【納入年月日】令和４年 10 月 14 日
・製菓製パン班ドゥコンディショナー修理
【総事業費】　1,292,500 円【納入業者】エヒメシステム
【納入年月日】令和４年 11 月 11 日
○災害に備えるため非常食等の調達を以下のとおり行った。
・非常用備蓄品一式調達
【費用総額】　1,429,510 円【購入業者】　上田消防設備㈱松山店
【購入年月日】　令和４年８月 10 日
○入所施設のクラスター後の対応を以下のとおり行った。
・新型コロナウイルス感染症対応消毒作業
【費用総額】　2,053,623 円【購入業者】　（株）松山ニューサービス
【その他】　いつきの里３回・松山福祉園１回
○ICT 化・デジタル化を進めるため以下のとおり行った。
・PC 購入及び PC 購入
【費用総額】　7,057,050 円【リース料率】　1.702％　【購入業者】ひめぎんリース㈱
【開始年月日】　令和４年 11 月７日
・保育士確保支援事業の保育計画等のデジタル化(無線アクセスポイント構築)
【費用総額】　福角保育園　880,000 円/堀江保育園 748,000 円/きらきらキッズ 693,000 円
【施工業者】　愛媛綜合警備保障㈱【完成年月日】令和４年８月 31 日
・保育士確保支援事業の保育計画等のデジタル化(システム選定)
【購入業者】　ユニファ㈱
【契約年月日】　令和４年 10 月１日　　本格運用　令和５年３月１日
○人事制度の見直しや人材確保を行うため以下のとおり行った。

・人事コンサルタント業務
【費用総額】　3,795,000 円【購入業者】（株）ビジネスコンサルタント
【契約年月日】 令和 4 年 10 月 17 日
・就職サイト掲載
【費用総額】　660,000 円【購入業者】（株）マイナビ
【契約年月日】 令和 5 年 1 月 20 日

(3) 人材の育成とその確保について

① 人材確保状況

1) 採用状況

・今年度の離職目標率による生活支援員及び保育士等の採用については以下の通り採用を行った。

職種	正規職員	臨時職員	パート職員	合計
生活支援員	4人	9人	2人	15人
世話人	1人	1人	4人	6人
相談支援員	1人	0人	0人	1人
保育士	2人	1人	5人	8人
看護師	2人	0人	1人	3人
栄養士	0人	0人	0人	0人
調理員	0人	1人	2人	3人
事務員	1人	1人	0人	2人
ヘルパー	0人	0人	1人	1人
合計	11人	13人	15人	39人

2) 採用ルート状況

名称	正規職員	臨時職員	パート職員	合計
ハローワーク	5人	4人	4人	13人
学校	2人	0人	0人	2人
職員紹介	0人	2人	3人	5人
紹介業者	3人	1人	4人	8人
派遣業者	0人	3人	1人	4人
直接応募(HP)	0人	1人	0人	1人
その他	1人	2人	3人	6人
合計	11人	13人	15人	39人

～考察～

保育士、支援員ともに昨年度に引き続き応募者数が減少している。特に新規学卒応募の減少が目立つ。採用ルートは第1位「ハローワーク」第2位「紹介業者」第3位「その他」第4位「職員紹介」の順となっている。

保育士については、応募のほとんどが紹介業者を通じての応募となっており、紹介料は１人あたり30万から80万円程度と事業所の費用負担はかなり大きい。

② 人材定着と育成の状況

1) 年度別離職状況

職種/年度	令和２年度			令和３年度			令和４年度		
	職員数	離職者数	離職率	職員数	離職者数	離職率	職員数	離職者数	離職率
正規職員	175 人	13 人	7%	182 人	24 人	13%	172 人	12 人	7%
臨時職員	190 人	17 人	9%	183 人	21 人	11%	178 人	13 人	7%
全体	365 人	30 人	8%	365 人	45 人	12%	350 人	25 人	7%

～考察～

当初目標として掲げていた7%以下とする全体離職率目標については達成された。正規職員・臨時職員ともに目標7%をクリアすることが出来ている。男女の離職率についてもそれぞれ7%と目標をクリアすることが出来ている。

職種別においては、生活支援員8%、保育士13%とそれぞれ目標が達成されなかった。今回の全体離職率

7%の目標が達成されたのは生活支援員と保育士以外の離職が少なかったことも要因の1つと考えられる。生活支援員と保育士についてはそれぞれの離職率が達成されるように継続して取り組む必要がある。

2) 各事業所職位状況

・令和5年度からの新類型への移行に向けた職位（役職）の配置を行った。

【各事業所職位表】 令和5年4月1日現在

事業所	北部	福角	堀江	ラ・ルーチェ	MORE	本部	くるみ	ウィズ	福祉園	地域	いつき	合計
職位/類型	Ⅰ類	Ⅱ類	Ⅱ類	Ⅱ類	Ⅱ類	Ⅱ類	Ⅲ類	Ⅲ類	Ⅳ類	Ⅳ類	Ⅴ類	
経営職	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
管理職						1	1	1	1	3	3	10
監督職	1	1		1	2	1	2	2		3	3	16
リーダー職		1	2	1	3	3	5	4	6	2	8	35

※[]内は過不足数

3) 人材マネジメント委員会の設立

・新たなキャリアパス制度の構築に向けて、福角会の問題や課題について把握するため、一般職から管理職までの様々な立場の職員から人材コンサルタントによるインタビューを実施し、現状分析を行った。来年度は分析結果を踏まえ、制度コンセプト、等級体系についての検討・決定を行う。

4) 施設実習・ボランティア・施設見学等を通した福角会の魅力発信

・施設実習・ボランティア・施設見学等を通して説明会を実施し福角会の魅力発信を行った。

名称	事業所等	説明会人数
施設見学会	松山学院高等学校	1名
	岡山市立短期大学	1名
	福山市立大学	1名
中学校職場体験	勝山中学校	受け入れなし
	内宮中学校	27名
	堀江小学校	受け入れなし
インターンシップ	大学コンソーシアムえひめ	(応募者なし)
ボランティア	河原医療福祉専門学校	1名

5) メンター制度の取り組み

・昨年度よりラ・ルーチェのチケットを配布して活用して頂く取り組みを始め、コロナ禍の影響もあり活用が出来ていなかったが、今年度より活用が再開した。しかし、１年未満の離職率については、直近3年度を見ても大きくは改善されていない。今後は、3年未満の離職を防ぐ取り組みとして、第三者的立場の職場外メンター担当者を任命し、職場内メンターに言いにくいことをキャッチアップする新メンター制度の運用を図る。

6) 職員サークル活動助成

・職員の福利厚生と親睦融和による人材定着を図ることを目的に以下のサークル活動に対して助成を行った。

〇福角会RC(ランニングクラブ)　〇音楽サークル　〇フットサルサークル

7) 法人間連携による人材育成の取り組み

・それぞれの地域において「地域共生社会」を実現するため、連携法人が連携・協働して次の世代における専門職員を育成するため「つなぐ塾」を開塾し、福角会から2名の塾生がカリキュラムに基づき、定期的に研修を行っている。

④ ワークライフバランス・働き方改革等への取り組み

1) 女性活躍推進に基づく一般事業主行動計画の目標設定とその取り組み（えるぼし認定取得に向けて）

計画期間 令和 3 年 4 月 1 日～令和 5 年 3 月 31 日

〇女性活躍推進法に基づく職業生活に関する機会の提供に関する目標

管理職に占める女性の割合を43%以上とする。

令和5年4月1日現在

職位	経営職	管理職	監督職	リーダー職
職員数	11	10	15	35

<table>
<tr><td>女性職員数</td><td>5</td><td>2</td><td>10</td><td>18</td></tr>
<tr><td rowspan="3">女性比率</td><td>45%</td><td>20%</td><td rowspan="2">67%</td><td rowspan="3">51%</td></tr>
<tr><td colspan="2">33%</td></tr>
<tr><td colspan="3">47%</td></tr>
</table>

＜取組内容と活動実績＞

○令和3年10月に、若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例について、広報誌にて紹介する。⇒令和4年1月1日発刊号にて掲載

○令和3年9月にロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会として座談会を実施した。

【内容】「キャリアアップ座談会」　【参 加 者】女性管理職　4名　女性職員　3名

【開催日時】令和3年9月21日(火)　13：30～15：00

＜結　　果＞

○一般事業主行動計画及び女性活躍推進計画で策定した管理職以上の職位における女性職員の比率は36%となっており、目標達成には至らなかった。監督職以上の女性職員の比率は67%であることから、現女性監督職10名の管理職へのキャリアアップに対する意欲向上を図る必要がある。

○女性活躍推進法に基づく職業生活と家庭生活との両立に関する目標

女性職員の育児休業取得率を維持しつつ男性職員の育児休業取得率を13%以上とする。

＜取組内容と活動実績＞

○令和3年1月に、職場と家庭の両方において、男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けての意識啓発及び仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修を実施する。

【研修】「ワークライフバランスについて」

講師：㈱グッドコミュニケーション　代表取締役　中田　康晴氏

【開催日時】令和4年1月28日(金)　13：30～15：30

○令和3年度以降も引き続き第一子出生予定の男性職員に対し、育児実習を実施する。

【場　　所】きらきらキッズ　【参加者】3名

＜結　　果＞

【数値】お子様が出生した男性職員数8名うち育休取得者　7名　男性育休取得率：87.5%

○お子様が出生予定の男性職員に対し、積極的に取得を促すことで87.5%と目標値を大幅に上回る結果となり、令和4年度については、男性育休取得率は100%を達成した。

○令和3年度においては、お子様が出生予定の男性職員にこちらから育休取得を促し、男性の育児参画とその意義について理解いただいたことで、取得者数が増加した。令和4年度は前年の男性育休取得状況から、積極的に育児に関わりたいと自ら取得を希望する男性職員が増加したことが、取得率100%に繋がったと思われる。若い世代の性別での役割分担意識も確実に変化してきている中で、今後も引き続き男女ともに貢献できる職場風土づくりを行っていく必要がある。

○上記目標の達成状況を踏まえ、令和5年度にえるぼし認定申請を行う。

2)　女性活躍推進に基づく一般事業主行動計画の目標設定とその取り組み

プラチナくるみん取得に向けて

計画期間 令和 3 年 4 月 1 日～令和 5 年 3 月 31 日

男性職員の育児休業取得率を 13%以上とする。

＜取組内容と活動実績＞

○女性活躍推進に基づく一般事業主行動計画の目標設定　目標2と同じ

＜結　　果＞

○女性活躍推進に基づく一般事業主行動計画の目標設定　目標2と同じ

○仕事と家庭との両立を支援するための雇用環境を整備するため広報誌での紹介や再雇用制度を導入する。

＜結　　果＞【登録者】5名

○限られた時間で効率のよい働き方を推進し、法定の年次有給休暇付与日数が 10 日 以上かつ年間所定労働日数が 6 日以上の全職員年 6 日以上の年次有給休暇を取得する。

＜取組内容と活動実績＞

○令和3年度以降も引き続き全事業所で設定しているノー残業デーを継続して実施する。

○令和3年度 11 月に幹部職員を対象とした、タイムマネジメント研修を実施する。

【研　　修】「タイムマネジメント研修」【参 加 者】24名
【開催日時】令和3年11月22日(月)　13：30～15：45
○令和3年7月以降に広報誌等を活用して、定時退社の推進と職員の意識改革を行う。
⇒令和3年7月1日発刊号にて掲載
○令和3年度より年6日を前提とした年次有給休暇の計画的付与を実施する。
＜結　　果＞
○計画的付与の実施と、個別に取得を促すことで目標達成となった。年次有給休暇の取得においては、人手不足や多忙であることなどを理由に取得をためらう現状がある。有給休暇が取得しやすい職場環境を整え、来年度も継続して6日取得を目標に取り組んでいく。
○目標１から目標3の達成状況から、令和5年度にプラチナくるみん認定申請を行う。

3) 子ども参観日の実施
・親の仕事への理解を深めてもらうとともに家庭内のコミュニケーションの向上と家族と職場とのコミュニケーションを促進することで職員が働きやすい職場づくりを目指すため子ども参観日を地域生活者支援室において開催予定であったが、新型コロナウイル感染症感染拡大のため中止した。

4) 令和4年度職員平均年齢・平均勤続年数・離職率状況表

事業所別/項目	平均年齢(歳)			平均勤続年数(年月)			離職率(%)		
	正規職員	臨時職員	全体	正規職員	臨時職員	全体	正規職員	臨時職員	全体
本部事務局	42	53	46	11年3月	2年4月	8年3月	0%	0%	0%
福角保育園	40	41	40	8年3月	2年7月	5年5月	20%	0%	11%
くるみ園	39	52	42	10年1月	8年5月	9年2月	0%	18%	6%
きらきらキッズ	35	43	39	5年3月	4年5月	5年4月			
堀江保育園	37	48	42	8年1月	6年2月	7年1月	20%	14%	18%
いつきの里	35	49	42	9年2月	8年3月	9年2月	4%	8%	4%
ウィズ	46	46	46	14年1月	8年2月	11年2月	17%	0%	17%
松山福祉園	38	54	47	9年1月	5年4月	6年3月	9%	0%	9%
地域生活支援室	43	60	55	16年1月	8年3月	10年2月	5%	6%	5%
ラ・ルーチェ	43	50	47	14年1月	4年3月	8年3月	0%	25%	15%
北部相談センター	42	57	46	15年3月	4年0月	12年2月	0%	0%	0%
ＭＯＲＥ	39	50	44	8年2月	8年2月	8年2月	8%	0%	4%
合計(平均)	38	51	45	9年8月	6年6月	8年7月	7%	6%	7%

～考察～
・全体の平均年齢は45歳で正規職員が38歳、臨時職員が51歳と昨年度とほぼ変わりがない状況である。
・正規職員平均勤続年数は９年８ヶ月、全体は８年７ヶ月と昨年度に引き続き減少傾向である。離職者に比べて応募者数が減少していることから、職員の定着と確保における課題を解決していかなければならない。

○各事業所の離職率状況
事業所別でみると、全体で離職率が高い事業所では堀江保育園18%、ウィズ17%、ラ・ルーチェ15%、、福角保育園11%と全体離職率より高くなっている。特にウィズと堀江保育園については令和2年度より上昇傾向が見られた。ラ・ルーチェについては昨年度より7%上昇している。
勤続年数別では、男性の1年未満が25%と大幅に増加している。1年未満の全体も15%と例年通り高い。1年～3年未満、3年～5年未満、5年～10年未満については、全体離職率も減少したことから、それぞれ大幅に減少することが出来た。しかし、3年～5年未満と5年～10年未満の離職率は8%と目標を上回っているため、継続して取り組む必要がある。

(4) 財務計画について
○新たな福祉サービスの展開、事業所における施設整備、人材育成と確保等の取り組み内容に基づき財務予測を行い、財務状況を把握し適正な資金の確保と経営管理を行った。

項目	数値	項目	数値
流動比率	331%	事務費比率	10%
預金比率	203%	事業費比率	6%
純資産比率	86%	減価償却比率	8%
総資産対経常増減差額比率	2%	職員１人当たりの年間人件費	4,361,342 円
サービス活動収益対経常増減差額率	6%	積立金累計額	1,285,591,692 円
労働分配率	95%	設備資金借入金残高	409,206,000 円
人件費比率	70%		

～考察～

昨年は増収減益であったが、今年度は減収減益の状況。減収の主な要因は、新型コロナウイルス感染症による通所・在宅事業所の休止が要因で、事業所では「ＭＯＲＥ」「ウィズ」「くるみ園」「みらい」「福角会ホームヘルプ」「日中支援」「短期入所」と合わせて、保育士の確保困難により休止している「あんよ」「福角保育園地域子育て支援センター」が減収要因となっている。

法人全体の減益の主な要因は、先の減収に加えて、新型コロナウイル感染症では感染症備品(N95 マスク・防護服・フェイスシールド・消毒液・抗原定性検査キット等)・消毒作業委託・感染症廃棄物処理費用により、事務費支出が全体で昨年度より大幅に増額となっており減益要因となっている。

今後はアフターコロナによる出張を伴う研修費や利用者の事業所外活動等が活発になることと合わせて、物価高騰による水道光熱費や燃料費、給食費等の経費増加が考えられる。各事業所において、クラスターにより事業休止とならないよう感染症対策と合わせて、計画的な経費削減、節減に努めていくことが必要となる。

(5) 地域貢献について

① 夜間安心サポート事業

・在宅で障がい児・障がい者を介護している保護者が疾病、事故その他の事情により一時的に障がい者を介護することが困難になった家庭等に対し、当該施設の空き居室を確保することにより、当該家庭等における障がい者の夜間等をサポートし、在宅障がい者の福祉の向上を図った。

利用者０名(新型コロナウイル感染症の影響)

② 在宅あんしんサポート事業

・地域の中で生活する障害児・者に対して、日々の困りごとを気軽に相談できる窓口を設け、早期に適切に対応し、障害児・者の生活の安定に貢献した。

相談方法	年間件数
訪問	46
来所	65
電話	98
メール	7
合計	**216**

対象者	延べ人数
障害児	124
身体	1
知的	85
精神	2
高次能	0
その他	4
合計	**216**

相談支援内容	年間件数
福祉サービス利用	98
障害や病状の理解	28
健康・医療	80
不安解消・情緒安定	114
保育・教育	42
家族関係・人間関係	3
家計・経済	5
生活支援	72
社会参加・余暇	114
その他	2
合計	**558**

③ 地域住民との交流について

・コロナ禍により堀江地区行事や小学校・中学校行事または堀江地区企業が主催するイベント等が中止となり今年度は参加なし。

・法人研修の一部を一般公開し、近隣の福祉事業所や地域住民等の方々に参加をして頂いた。

【参加者】大洲育成園、大洲学園　10 名

(6) 防災・減災対策について

① 総合防災訓練の実施

・福角会全事業所にて避難訓練を実施し、対策本部と各事業所との安否確認訓練・情報伝達訓練・情報

収集訓練を実施した。
〇日時　令和４年11月15日（火）　10時30～12時00分

②　法人間連携協定

４法人による連携協定を締結して、「災害」「人事交流」「研修」を実施した。今年度は新たに人材育成事業として「つなぐ塾」をスタートした。

連携法人は、高知県　「社会福祉法人 昭和会」、徳島県　「社会福祉法人 柏涛会」、愛媛県　「社会福祉法人　大洲育成園」

③　法人間連携協定総合防災訓練の実施

・大規模災害の発生を想定した法人間総合防災訓練を、令和 4年11月15日(火)に開催し、連絡体制等はオンラインで行った。訓練内容については、各法人で共通のフォーマットを使用し被災状況・利用者、職員の安否情報を集約する。その後、オンライン等を使用して被害状況の情報共有と人的・物的応援要請の連絡を行った。

④　風評被害防止に向けたマニュアル作成

・新型コロナウイルス感染症がまん延した中で、全国的に医療福祉従事者に対する誹謗中傷が発生した事態があった。当法人事業所職員においても職員に対する風評被害が発生した際に、事業継続をする上で職員の精神衛生上の健康を保ち、法人としての対応をとしてマニュアルを作成した。

⑤　感染症及びまん延防止等に関する指針の整備

・指針の策定が令和６年４月から義務化されることに先立ち、各事業所において指針を作成した。

(7)その他

①人権委員会

1)人権委員会活動の見える化

広報誌　人権委員会だより(年3回　4月・8月・12月)発行

2)利用児・者虐待防止に関する職員アンケートと考察の実施

アンケート実施日　令和4年11月1日～12月2日　Ｗｅｂにて実施

3)虐待防止研修会の開催

日時　令和4年10月20日　場所　オンラインで実施
講義　「自らの心を踏まえ、取り組む虐待防止」
講師　　NPO法人　あいはぶ・I have　理事長　　武田　行雄　氏

4)令和5年度に虐待防止部会・身体拘束ゼロ部会の設置にむけての準備を行い、部会の開催方法や回数などの検討を行った。

②リスクマネジメント委員会

1）利用児・者の事故防止

各事業所のヒヤリ・事故集計結果を把握した上で、利用児・者の事故防止における具体的な目標と取り組み内容を決めて、支援・保育の質向上および事故防止に努めた。

2）交通事故・車両事故及び交通事故削減

車両事故・交通事故件数は年々減少傾向を見せる中、その中でも駐車時の事故の割合が多いことに着目し、改めて「駐車時のポイント」を整理し啓発を行った。また、さらなる事故件数削減に向けて各事業所周辺の危険マップの作成や安全運転講習会の開催を行った。

しかしながら、車両事故・交通事故件数は年間で14件発生し、令和3年度の11件を上回る結果となった。次年度に向け、注意喚起・啓発活動を積極的に行うとともに、決められた手順を確実に遂行できるよう引き続き周知を行っていく。

3）職員労働災害の削減

管理・環境要因における事故を防ぐため、各事業所において安全点検を実施し、４S活動や危険箇所の見える化等、環境改善に努めた。また、リスクマネジメント委員においてKYT（危険予知トレーニング）や事例検討等の勉強会を実施した。令和3年度15件発生した労働災害について、令和4年度は7件と削減することができた。次年度は改めて安全点検のチェックリストを作成する。

③コンプライアンス委員会

1）一般事業主行動計画

・セミナー計画　日時　令和5年1月25日　場所　いつきの里
テーマ「男性育休をカギに、法人の成長・人材の成長・地域貢献を考える研修」
講義「若者から選ばれる法人になるために管理職として知っておくべき改正育児介護法とそ

の背景」　講師　社労士事務所　ひふみ　社会保険労務士　米子真理　氏
「男性育休をカギに、企業の成長・人材の成長・地域貢献を考える」

・育児・介護休業等に関する規則パンフレットの制作

・次期一般事業主行動計画策定

・子育て座談会の実施　男女ともにワークライフバランスの取れた働き方ができるよう支援することを目的に、結婚後 3 年以内のこれからパパになる男性職員と子育て真っ最中のパパママ職員による座談会を開催した。

テーマ：「仕事と家庭生活について」

日　時：令和 4 年 11 月 22 日（火）　14 時 30 分～16 時 30 分

場　所：ラ・ルーチェ

参加者：結婚後 3 年以内の男性職員 3 名

子育て真っ最中の男性職員 3 名、女性職員 2 名

2)　両立支援制度対策

・両立支援制度の理解促進を図るため、「仕事と介護」についてのアンケートを実施。

介護の経験は約半数、その半数のうち現在介護をしている職員は 15%であった。介護について、多少なりとも不安を感じている職員は約 9 割、約 3 割の職員が介護することとなった場合に休職するや退職すると回答しており、法人全体の職員の平均年齢 46 歳から見ても、今後 5 年から 10 年のうちには親の介護に直面する職員が大半を占めることが予測され、早めの対策・対応が必要である。

また、介護に対しての不安については、国の制度や法人の制度の理解不足や周知不足が大きく、今後は研修会やセミナー等を活用した制度周知や各事業所に配置している両立支援制度コーディネーターの育成指導、ホームページや事務局だより等を活用した情報発信をさらに進めていく必要がある。

3)　メンタルヘルス対策

・全職員を対象にストレスチェックを実施。

各職種における現在の仕事のストレス状況について考察を行い、各事業所において職場づくり提案が行なえるよう項目ごと「仕事量や身体的な負担が多い」「仕事の質的負担が多い」「職場環境におけるストレスが高い」「職場の対人ストレスが高い」にそれぞれ取組内容を提案し、次年度以降も継続して取り組んでいくこととした。

4)　ハラスメント対策

・全職員を対象にハラスメントに対してのアンケートを実施

アンケート結果から事業所内における相談体制の強化・充実を図る必要があるとともに、予防解決の仕組みについては、事業所以外の第三者機関的なところで公平・公正に行われる仕組みが必要との考察とし、次年度以降も継続して取り組んでいくこととした。

2. 年間行事報告

月	日	会議名称	内容等	場所
4	1	辞令交付式	各事業所単位で実施	
4	8	新任研修Ⅰ 参加者　13 名	講義「社会人としてのマナー」 (有)能力開発システム研究所　代表取締役　木曽千草　氏	オンライン
4	25	リスクマネジメント委員会	令和 4 年度委員会スケジュール及び取り組み内容/令和 3 年 12～令和 4 年 3 月「ヒヤリ・ハット/事故報告」集計結果および令和 3 年度年間集計結果/第 2 中長期計画（2022 年度以降の見直し計画）	オンライン
4	26	施設長会	内部監査（自主点検）実施・令和 4 年度内部点検実施・監事監査日程・令和 4 年度職員採用試験概要・令和 4 年度無期労働転換者の確認	いつきの里
5	26	人権委員会	令和 4 年度(2022 年度)の年間取組み内容及び取組み事項・追加事例集の校閲・事例案・4・5 月実施のリボン運動について事業所で実施結果報告/虐待防止アンケートの実施時期・内容の継続/虐待防止研修の検討	オンライン
5	27	新任研修Ⅱ兼中堅研修Ⅰ	講義「コミュニケーション研修」 (有)能力開発システム研究所　代表取締役　木曽千草　氏	堀江公民館

		参加者/23 名		
5	30	監事監査	各事業所運営監査及び法人会計監査の実施	本部事務局
5	31	危機管理委員会	令和４年度危機管理委員会の取組みについて確認/コロナ禍・アフターコロナにおける計画/ＢＣＰ計画の見直しに向けて/新型コロナ感染症対策・対応の状況について/BIZ 参集調査結果について/その他(法人間連携協定支援物資一覧表提出について/コロナ感染症防止の福角会としてのレベル設定について)	いつきの里
6	9	理事会	決議事項/令和３年度法人及び各施設事業実績報告書承認・令和３年度会計決算書及び財務諸表承認・あやめホーム新築工事一般競争入札・いつきの里冷暖房設備工事入札結果報告・令和４年度第１次収支補正書案承認・業務管理体制規程の改定・定時評議員会の招集 報告事項/助成金申請・つばきもくれんホーム外構工事業者選定・松山福祉園政製菓製パン班空調機他修繕工事業者選定・のぞみホームズ運営規定変更	いつきの里
6	14	コンプライアンス委員会	今年度の取り組み活動・サークル活動検討	いつきの里
6	17	人材マネジメント委員会	中長期計画プロジェクトチームによる人事マネジメント課題抽出/中長期計画における取組スケジュール/令和４年度スケジュール/人材コンサルタントとの業務提携	いつきの里
6	24	定時評議員会	令和３年度法人及び各施設事業実績報告書の報告・令和３年度会計決算書及び財務諸表承認・令和４年度第１次収支補正予算書案承認	いつきの里
6	28	中堅研修Ⅱ兼 幹部研修Ⅰ 参加者/24 名	講義「ハラスメント研修」 ㈱いよぎん地域経済研究ｾﾝﾀｰ　主席研究員　友近昭彦　氏	堀江公民館
7	20	全階層研修Ⅰ 参加者/19 名	講義「コミュニケーション研修」 ㈱グッドコミュニケーション　代表取締役　中田康晴　氏	オンライン
7	26	施設長会	人事異動・法人サークル規程・子ども参観日・施設見学会・職場体験会・インターンシップ研修・子育て座談会・パソコン買い換え・インフルエンザ予防接種・人事コンサルタン業務提携	オンライン
9	12	コンプライアンス委員会	両立支援制度理解促進チーム・一般事業主行動計画検討チーム・メンタルヘルス対策検討チーム・ハラスメント対策チーム各報告	オンライン
8	17	人材マネジメント委員会	人材コンサルタントとの業務提携-提携業者について-	オンライン
8	19	新任研修Ⅲ 参加者/18 名	講義「ストレスマネジメント研修」 ㈱グッドコミュニケーション　代表取締役　中田康晴　氏	オンライン
9	13	中堅研修Ⅲ 参加者/23 名	講義「コーチング研修」 ㈱いよぎん地域経済研究ｾﾝﾀｰ　主席研究員　友近昭彦　氏	オンライン
9	26	リスクマネジメント委員会	令和４年４月～令和４年７月「ヒヤリ・ハット事故報告」集計結果/令和４年度利用児・者の事故防止の取り組み/交通事故・車両事故削減（事故状況共有・駐車時ポイント・危険マップ）/労災防止（事故状況共有・安全運転取り組み）/安全運転者講習会/KTY 勉強会	いつきの里
9	27	施設長会	人事異動・サークル活動助成・子育て座談会・就業規則改定・パソコン買い換え・勤務表プロ・連携法人人事交流研修・ストレスチェック集計	いつきの里
10	17	人権委員会	虐待防止アンケートについて/虐待防止研修について・専門委員会の立ち上げについて・身体拘束等の適正化・虐待防止の為の指針・規程について	いつきの里

10	20	虐待防止研修会	講義　「自らの心を踏まえ、取り組む虐待防止」 講師　　NPO 法人　あいはぶ・I have　理事長　武田　行雄　氏	いつきの里 オンライン
10	26	施設長会	人事異動・第 2 期中長期計画最終見直し計画・就業規則改正・自動車保険の継続	いつきの里
10	28	危機管理委員会	風評被害防止に向けた対応マニュアルについて/感染症及びまん延防止等に関する指針の整備について/福角会総合防災及び法人間連携総合防災訓練の実施について/新型コロナ感染症対策・対応の状況について/防災に関する研修の報告/その他(シェイクアウトえひめ)	いつきの里
11	1 ～ 2	第 1 回つなぐ塾	入塾式/本人主体の支援	昭和会
11	14 ～ 16	連携法人 職員交流研修	福角会職員 2 名が参加し、大洲育成園にて連携法人職員が研修を実施	大洲育成園
11	15	防災訓練 避難訓練	法人総合防災訓練	全事業所
11	15	連携法人 オンライン会議	連携法人防災訓練	オンライン
11	18	幹部研修Ⅱ 参加者 29 名	講義「メンタルヘルス研修」 医療法人佑心會　堀江病院　臨床心理士　山本泰士　氏	堀江公民館
12	1	危機管理委員会	感染症及びまん延防止等に関す指針の整備と BCP 計画の見直しについて/福角会総合防災及び法人間連携総合防災訓練の反省/新型コロナ感染症対策・対応の状況について/来年度の危機管理委員会の取組み内容の検討	いつきの里
12	13	全階層研修Ⅱ 参加者/30 名	講義「スキルアツプ研修」 講師 福角保育園　園長　乗松紀美子　氏	いつきの里 オンライン
12	15	コンプライアンス委員会	両立支援制度理解促進チーム・一般事業主行動計画検討チーム・メンタルヘルス対策検討チーム・ハラスメント対策チーム各報告	オンライン
12	20	施設長会	人事異動・休止事業所の再開検討・人材マネジメント委員会より・電子マネー規程(案)の取り扱い・就業規則変更	いつきの里
12	26	理事会	決議事項/あやめホーム新築工事に伴う融資先の決定・令和 4 年度第 2 次収支補正予算書案承認・法人電子マネー等決済規程取扱・法人身体拘束等の適正化、虐待防止のための指針の制定及び人権侵害防止規程の改定・法人感染症対策指針の制定及び危機管理体制規程の改定・評議員会の招集 報告事項/運営規程の変更・あやめホーム新築工事入札結果報告・いつきの里畳ベンチ設置事業・非常食等の調達・パソコン及びパソコン購入に伴うリース業者見積り合わせ結果報告・人事コンサルタント業務の契約・松山福祉園ミキサーミニモルダー買替・松山福祉園ドゥコンディショナー修理業者見積り合わせ・新型コロナウイルス感染症対応消毒作業業者報告・保育士等確保支援補助事業・各事業所車両買い替え報告・就業規則変更・いつきの里新型コロナウイルス感染症にかかる集団感染の反省と今後の対応	いつきの里
1	6	評議員会	令和 34 年度第 2 次収支補正予算書案承認	いつきの里
1	24	施設長会	人事異動・令和 5 年度福角会事業計画(案)・就業規則変更	いつきの里
1	25	一般事業主行動計画研修 参加者/23 名	「体験者とその上司とのディスカッション」 ファシリテーター　ワークライフコラボ　代表理事　堀田真奈氏 MORE　生活支援員　永山皓介 のぞみホームズ　主任　居村和樹 講義「ワークライフバランスについて」	いつきの里

			講師社労士事務所　ひふみ社労士　米子真理氏	
1	31	リスクマネジメント委員会	令和４年 8～11 月「ヒヤリ・ハット/事故報告」集計結果/利用児者の事故削減/交通事故・車両事故/職員労働災害/安全運転者講習/事例検討勉強会/令和 5 年度委員会の開催について/令和４年度振り返り	いつきの里
2	7～8	第２回つなぐ塾	幸せのお手伝い・権利擁護・虐待防止	福角会
2	8～9	連携法人協定会議	令和４年度事業活動の振り返り/令和５年度事業計画	いつきの里
2	14	幹部研修Ⅲ 参加者/27 名	講義「人事管理研修」 (有)能力開発システム研究所 代表 木曽千草 氏	いつきの里
2	20	危機管理委員会	令和４年度危機管理委員会の反省/新型コロナ感染症対策・対応の状況について/令和５年度危機管理委員会の取組み内容について/その他(令和５年度諸準備事項)	いつきの里
2	21	人権委員会	令和４年度虐待防止アンケート全体考察報告・人権委員会だよりの次年度継続・次年度人権委員会の開催予定と取組内容の検討・専門委員会の立ち上げについて	いつきの里
2	22	コンプライアンス委員会	一般事業主行動計画検討チーム・ハラスメント対策チーム各報告・次年度委員会の取り組み計画・今年度の振り返り	いつきの里
3	17	理事会	決議事項/定款変更・経理規程変更・福角保育園園長退任に伴う新園長の選任・あやめホーム新築工事完成報告・令和４年度福角会第３次収支補正予算書案承認・令和５年度法人・各施設事業計画案承認・令和５年度福角会当初予算書案承認・評議員会の招集・社会福祉法人役員等賠償責任保険契約の継続・次世代法に基づく一般事業主行動計画及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画・65 歳以上で再雇用する職員の給与 報告事項/事業所運営規程の変更・あやめホーム備品購入事業・のぞみホームズ・いつきの里金庫購入事業・ことホーム空調室外機修繕工事・さらホームリビング空調設備交換工事・福角保育園給湯器取替工事・福角会就職サイト掲載・令和４年度寄附金受入れ報告・令和５年度食料品等の買い入れに伴う業者との随意契約継続・就業規則変更・人事異動報告	いつきの里
3	24	評議員会	定款変更・経理規程変更・令和４年度福角会第３次収支補正予算書案承認・令和５年度法人・各施設事業計画案承認・令和５年度福角会当初予算書案承認	いつきの里

【ビデオ聴講による研修会】

研修名	研修内容	参加人数
新任対象	【講義】「法人の理念と福祉職員としての心構え」 社会福祉法人　福角会　理事長　芳野道子	29 名
中堅対象	【講義】「福角会の中堅職員に求められる役割」 社会福祉法人　福角会　理事長　芳野道子	41 名
幹部対象	【講義】「福角会の幹部職員に求められる役割」 社会福祉法人　福角会　理事長　芳野道子	3 名
新任対象	【事務局説明】「就業規則・各規程の説明」 法人本部事務局労務課事務局員（課長補佐）長野恵理香	16 名
新任対象	【事務局説明】「人材育成への取り組みについて」 ～スケジュール・目標設定・面接・取組方法～ 法人本部事務局人事課　事務局員(係長)　山内陽介	17 名
中堅対象	【事務局説明】「人材育成への取り組みについて」 ～目標設定・面接・取組方法・評価のポイント～ 法人本部事務局人事課　事務局員(係長)　山内陽介	6 名

幹部対象	【事務局説明】「人材育成への取り組みについて」 ～育成サポート・考課・評価のポイント～ 法人本部事務局人事課　事務局員(係長)　　山内陽介	3 名
新任対象	【発表】「利用児・者主体の保育・支援について」 保育関係事業所　堀江保育園　保育士　石丸奈波 障害関係事業所　松山福祉園　生活支援員　藤田大輝	25 名
中堅対象	【発表】「利用児・者主体の保育・支援について」 保育関係事業所　堀江保育園　園長　吉井義貴 障害関係事業所　松山市障がい者北部地域相談支援センター　相談支援専門員(係長)　高岡有紀恵	11 名
救命救急	普通救命救急松山市消防署	72 名