



2025年度 法人全体事業報告書

社会福祉法人

黒松内つくし園

2025年度 事業報告

1. 社会福祉法人黒松内つくし園の理念

◆基本理念◆

多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が、個人の尊厳を保持しつつ、心身ともに健やかに育成され、又はその有する能力に応じ自立した日常生活を地域社会において営むことができるよう、低所得者に対する減免等を行い、利用者の自立を支援し、障がい者の就労支援をすることを目的として、社会福祉事業を行う。

社会福祉法人黒松内つくし園 倫理綱領

(平成25年4月1日宣言)

前 文

わたし
私^{わたし}たち役員一同は、創立の理念を実現し、民間社会福祉事業の発展に努めます。

第1条 利用者主体

私たちは、自由と平等の精神に則り、利用者主体のサービスを提供します。

第2条 自立支援

私たちは、利用者の自立支援を目的とし、常に利用者の幸せのために努力します。

第3条 専門性

私たちは、利用者の^{いのち}生命と^{くらし}生活を守るため、専門的な知識・技術の習得に努めます。

第4条 社会貢献

私たちは、地域住民の一員として、新しいニーズに対応し社会に貢献します。

2. 2025年度 事業方針

●ガバナンス強化や事業運営の透明性向上、財務規律の強化、地域での公益的取組の充実などが社会福祉法人に求められています。制度に対応した組織作りと内部統制・本部機能強化に取り組んできましたが、本部集中化・業務効率化をさらに推進してまいります。本年度は、適切なケアの提供と利用者サービス・満足度の向上を目指し、虐待根絶に向けて役職員一同が一丸となって取り組んでまいります。また、各福祉事業の今後の方向性の検討と方針決定を行い、健全経営へ向けた取り組みをさらに進めてまいります。そして、地域福祉向上と社会貢献、SDGsへの取り組みを進め、社会福祉法人の使命を果たすため、役職員一丸となって事業運営に取り組んでまいります。

●法人事業方針

- *法人基本理念・倫理綱領に沿った事業展開を行う。
- *利用者・職員・地域住民の幸せを実現するため事業を行う。
- *利用者サービス・満足度向上と虐待根絶への取り組みをさらに強化する。
- *法人一体運営と本部集中化・ICT化・業務効率化をさらに推進する。
- *法人事業の健全経営に向けて、各事業の今後の方針の検討・決定を行う。

●2025年度の運営方針と取り組み

- 1、利用者主体の良質なサービスと適切なケアの提供に努め、施設サービス・利用者満足度の向上を図る。
- 2、各福祉事業の将来の方向性と事業方針を検討・決定し、健全経営へ向けて法人一体となって取り組んでいく。
- 3、俱知安地区事業休廃止後、次のステップへ向けての方向性と施策を検討し、今後の運営体制への取り組みを行っていく。
- 4、介護保険・老人福祉サービス事業の今後の運営体制を検討し、方針決定と達成に向けての協議を進めていく。
- 5、人材確保・定着と育成、働きやすい職場環境づくりと職員へのサポート体制強化への取り組みをさらに行っていく。
- 6、本部機能強化・集中化、事務ICT化・業務効率化への取り組みをさらに推進していく。
- 7、D&Iの推進とSDGsへの取り組みを進め、企業価値向上と発信力強化へ向けた取り組みを継続する。
- 8、地域福祉の推進と社会貢献事業への取り組みを継続して実施する。

3. 2025年度 重点目標・事業実施報告

(1) サービスの質の向上と利用者満足度アップ

- ① 基本理念と法人倫理綱領に掲げる「利用者主体」「自立支援」に向けた良質なサービス提供への取り組みを法人全事業所で継続する。
- ② 法人各施設・事業所での利用者支援計画の内容を、四半期ごとの法人内部監査で確認と検証を行い、サービスの質のさらなる向上を目指す。
- ③ 利用者満足度アンケートの実施やサービス自己評価、第三者評価事業等を活用し、利用者・ご家族のさらなる満足度向上への取り組みを行う。
- ④ 虐待防止委員会を随時開催し、事業所間で情報共有を行う。法人虐待防止宣言のもと虐待防止、不適切な支援防止を徹底し、虐待発生件数ゼロに向けて取り組む。全事業所で指針の徹底と防止マニュアル等の策定、虐待防止研修や会議・委員会等で職員への周知と教育強化、意識向上・啓発を行う。
- ⑤ 苦情解決委員会の2ヶ月毎の開催により、苦情内容の法人内での情報共有を図り、苦情件数の削減へ向けた取り組みを行う。
- ⑥ リスクマネジメント委員会を開催し、事故・ヒヤリハットの削減、新型コロナ他感染症等への対応と、災害対策等のBCP計画を職員に周知徹底し、一丸となって取り組む。
- ⑦ 研修委員会・業務改善推進委員会・相談員会議など各組織委員会を中心に、利用者サービス・業務改善、資質向上へ向けた取り組みを行う。
- ⑧ 介護ロボット導入をさらに推進し、介護・見守り機器や介護記録支援システム等のICT化を進め、サービス向上と業務効率化に繋げる。

→※各事業所の利用者サービス計画実施状況を、法人内部監査として個別に訪問実地監査を行っている。書類保存の不備や指摘事項をまとめ、内部監査報告を施設に通達し、適正に運営されていることを確認中。

※苦情解決委員会を計画通り2ヶ月毎に開催、苦情内容の情報を委員会で共有し、苦情件数の削減へ向けた取り組みを行っている。

※リスクマネジメント委員会と虐待防止委員会を定期的で開催し、利用者サービス・満足度向上へ向けて役職員一丸となって進めている。

※虐待防止のための取り組みとして、法人虐待防止委員会で月間テーマを毎月設定し、事業所で周知を行いテーマへの取り組みを実施。さらに委員会と法人役員・施設長等が事業所を訪問し、現場の視察と職員との対話などを通じて、法人挙げての虐待根絶への取り組みを進めている。

※虐待根絶へ向けて、昨年に引き続き法人全体での講師を招いた虐待防止研修会を6月に集合開催した。また、10月にも法人全体でアンガーマネジメント研修を実施し、職員の意識向上とスキルアップを図っている。

※新型コロナ感染症をはじめとして、各事業所では引き続き感染対策を強化して、利用者サービス維持向上に努めている。しかし、養護老人ホームや障がい者支援施設、児童福祉施設等で感染症が発生している。

※各施設の研修・委員会等で利用者サービス向上、業務改善へ向けた取り組みを実施している。

※各事業所で利用者支援システムのＩＣＴ化を推進。サービス向上と業務効率化、職員の負担軽減への取り組みをさらに進める。

（２）法人経営健全化への適正な事業所運営体制確立

- ① 中長期ビジョンと経営方針を再確認し、経営健全化へ向けて役職員が法人事業方針を共有して取り組んでいく。
- ② ２施設で新施設長が就任。新たな事業所運営体制を確立させ、利用者サービスの継続・良化と健全経営を目指し取り組んでいく。
- ③ 黒松内町の委託を受け、２０２５年４月１日より「黒松内町地域包括支援センター」の運営を開始。地域福祉のさらなる向上に取り組んでいく。
- ④ 介護保険・障がい福祉、児童福祉サービス等制度に即した運営体制づくりと、稼働率向上と加算取得等より事業収入増加を目指す。事業所稼働率向上へ向けて、関係機関との連携や利用者確保を強化していく。
- ⑤ 電気・燃料費や介護・衛生用品、消耗品等の物価高騰等は著しく経営環境が厳しい中、法人健全化に向けてコスト削減やより安価な物品確保といった経営努力を継続実施する。
- ⑥ 中長期的ビジョンに基づいた今後の事業展開等を再検討し、施設整備計画等を法人各事業所・関係機関等と協議しながら進めていく。
- ⑦ 俱知安在宅事業と就労支援事業所「人と人をつなぐ陽だまり」を昨年度で廃止。今後の俱知安地区事業方針と次のステップへの検討をプロジェクトチーム主導で行っていく。
- ⑧ 法人各事業所の経営状況に基づいた利用定員の見直しと適正人員配置、施設の活用方法等について検討し、適正な運営体制確立への取り組みを行う。また、給与体系や各種手当等の見直しへの検討を開始し、労働生産性向上を目指した人事制度を確立するための取り組みを行う。
- ⑨ 緑ヶ丘ハイツの経営健全化のため、１フロア利用者４０名での運営体制を４月よりスタート。継続的な利用者・職員確保により稼働率を高め、効率的かつ運営健全化を目指していく。
- ⑩ 養護老人ホームの経営難は著しく、緑ヶ丘老人ホームでの定員の在り方と今後の事業展開・運営体制の検討は急務であるため、関係機関との協議を進め本年度中に事業方針の決定を行う。
- ⑪ 黒松内町の少子化加速により、２０２５年４月から保育定員５０名を４０名に減員する。次年度以降のさらなる児童減少への対策も検討していく。
- ⑫ 児童養護施設における小規模化・地域分散化への移行計画の検討をさらに活性化させる。

→※４月より、認定こども園黒松内保育園保育定員を４０名に変更。また、黒松内町の委託を受け、黒松内町地域包括支援センターの運営を開始した。昨年度の俱知安地区再編により、４月からは俱知安在宅介護拠点が廃止となり、

- 14拠点39サービス区分での法人経営体制となった。
- ※しりべし学園成人寮生活介護サービス利用定員を9月1日より定員60名から50名に減員。報酬単価増と定員確保により収益向上を目指す。
 - ※所轄庁監査により指摘を受けたことを受け、障がい者グループホーム「いずみホーム」の利用定員を10月1日より定員25名から24名に減員した（すみれホームを8名から7名に変更）。
 - ※6月の役員改選において、理事長に岡久孝雄元監事を選任。また、遊部業務執行常務理事、吉田業務執行理事、理事・顧問に大代元理事長を選任。新たに佐藤雅彦氏を理事に、高野裕和氏を評議員に選任した。新体制のもと、役職員一丸となって法人運営を行っている。
 - ※4月から後志リハビリセンターと泊村むつみ荘で新施設長が就任。6月に黒松内保育園で施設長が退任し、7月から新体制での運営を行っている。
 - ※健全経営へ向けた取り組みの強化として、利用定員の見直しや適正人員配置等の検討を継続。特に黒松内町の在宅介護事業・高齢者施設入所定員等の検討について、ホーム・ハイツの定員40名・一体運営の方針を引き続き黒松内町と協議し、健全経営への取り組みを加速させていく。本年4月より緑ヶ丘ハイツの1フロア42名での運営をスタート。
 - ※昨今の最低賃金上昇等による人件費高騰は著しく、光熱費や食材・消耗品等の物価高騰は経営に深刻な影響を与えている。そのような中、新電力への移行を今年度を実施し、年間で600万円超の経費削減を図ることができた。
 - ※旧緑ヶ丘ハイツ建物の解体工事实施と跡地の活用方法について、黒松内町と協議を進め、4月1日付で土地建物を無償譲渡した。
 - ※俱知安地区介護事業の廃止と就労支援事業所統廃合を昨年度に完了。さらなる俱知安地区事業の今後へ向けての検討を継続中。
 - ※児童養護施設小規模化・地域分散化移行計画の検討を継続。

（３）人材確保・育成と職員待遇・労働環境改善への取り組み強化

- ① 法人各事業所の適正配置・人員計画に基づいた採用活動を行う。法人本部人材センターを廃部とし、各施設と法人本部人事部が共有しながら適正な採用活動を展開していく。
- ② 人材派遣会社を通じた職員募集を継続し、新卒者及び中途採用者の確保へ向けて、適切な情報発信を随時行い、採用に繋げていく。
- ③ 2025年4月1日、新卒9名と既卒者6名の計15名（大卒1名・専門学校4名・高卒4名）を採用し、職員合計435名でスタート。
- ④ 外国人介護人材について、特定技能ミャンマー人12名が8月以降着任となる予定である。
- ⑤ 法人各事業所での職場環境・研修体制強化と福利厚生等のサポートを充実させ、職員の待遇改善と働きやすい職場づくりの推進を行う。
- ⑥ 職員のメンタルケアのため、内部通報窓口に加え外部相談窓口を設置。職員への「なんでも相談窓口」と各種ハラスメント、虐待事案への相談も受け付け、職員へのサポートとハラスメント・虐待防止に繋げていく。
- ⑦ 心の健康づくり計画とストレスチェックなどのメンタルヘルスケアの継続、適切な労務管理等を行い、より良い職場環境の提供と労働環境改善へ

の取り組みをさらに推進する。

- ⑧ 階層別での職員研修提供と人事考課制度の面談実施等を継続し、次世代職員の育成・定着、働きやすい職場づくりを行う。

- ⑨ 一般事業主行動計画「社会福祉法人黒松内つくし園行動計画」具現化のための取り組みを継続する。

社会福祉法人黒松内つくし園行動計画

- 1, 男性職員の出産休暇（特別休暇）の取得率を30%以上にする。
- 2, 土曜日学童保育の利用児童数を、年100名以上（延べ人数）にする。

- ⑩ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の目標達成を継続。

社会福祉法人黒松内つくし園 一般事業主行動計画

- 1, 計画期間中に、管理職の役職の女性職員を25%以上にする
- 2, 育児休業の取得率を男女とも100%とする。

以上の目標を掲げ、女性職員の活躍と管理職育成に取り組んでいく。

- ⑪ 育児・介護休暇法改正に対応し、仕事と育児・介護を両立できる柔軟な働き方を実現するための対応と雇用環境整備を行う。また、ジェンダーレスや事実婚・同性パートナーに対する福利厚生制度など、新しいライフスタイルに対応した職員待遇・職場環境改善への取り組みの継続を行う。

- ⑫ 介護ロボット・見守りセンサー、タブレット型介護支援ソフトなどのICT事業導入を推進し、職員の負担軽減と利用者サービスの向上、労働環境改善への取り組みをさらに進める。

→※4月新卒採用者9名・既卒採用者7名を迎え職員数436名でスタート、3月までに38名を採用し、退職者47名、3月末現在で法人全体職員数427名となっている。

※採用活動の内容については、春の施設長・副施設長による学校訪問や職場説明会等への参加を行っている。さらに、積極的に大学での説明会等に参加し、施設見学等の受け入れを随時行っている。

※マイナビについては、2026年度採用までの契約を締結しているが、札幌ドームでの求人イベント等の参加は見送ることとしている。また、4月から法人人材センターを休止とし、人事部及び各施設長・副施設長等による学校訪問、他人材派遣会社の活用で対応している。

※2025年度から特定技能ミャンマー12名を採用予定であったが、諸事情によりインドネシア人に変更し、本年12月に12名が着任。

※介護保険・障がい者自立支援法や措置・保育事業の処遇改善への取り組みとして、すべての加算申請・取得を行い、職員待遇改善への取り組みを継続。

※北海道最低賃金アップに伴う法人職員給与改定を10月1日に実施予定。

※人事アプリ「SmartHR」での給与明細電子配布と年末調整の電子登録の実施に加え、雇用契約書の電子締結・配信をスタートした。さらに人事・給与ICT化を進め、勤怠管理システム更新を決定、来年度運用開始へ向けて取り組んでいる。

※「北海道働き方改革推進企業ゴールド認定」と「北海道 働きやすい介護の職場」の認証を受けたことにより、採用活動や職員育成・定着、働きやすい職場づくりをさらに推進していく。

※昨年度に受賞を受けた「北海道働き方改革推進企業ゴールド認定」と「北海道働きやすい介護の職場認定」を励みに職員待遇改善をさらに推進。11月には「北海道働き方改革推進企業」の中で特に優れた取り組みとして評価され「SPゴールド認定」を受けた。今後も職員育成・定着、働きやすい職場づくりをさらに進めていく。

※職員のメンタルサポートの一環として、外部相談窓口活用を継続し、職員のサポートと働きやすい環境づくりを推進。

※職員の福利厚生の一環として、設置型の100円から買える健康社食を導入し、職員から好評を得ている。

※昨今の労務トラブルや各ハラスメント増加への対応として、7月に法人労務管理研修・ハラスメント研修を実施した。

(4) D & I ・ S D G s 推進と発信力強化

～D & I (ダイバーシティ&インクルージョン)～

ダイバーシティ=多様性、インクルージョン=受容

外見・性別・国籍・年齢・働き方や、経験・育った環境・文化・宗教・学歴・キャリア・価値観などの多様性を受け入れ、「イノベーション(モノや仕組み、サービス、組織などに新たな考え方や技術を取り入れて、新たな価値の創造、革新や刷新、変革をもたらすこと)」を生み出すこと。

～SDGs (Sustainable Development Goals)「持続可能な開発目標」～

2015年の国連サミットで加盟国の全会一致で決まった、2030年までに持続可能でより良い世界を目指すための国際目標。貧困、ジェンダー、経済成長と雇用、平和で安全な生活や環境への配慮など幅広い17の目標が掲げられている。日本政府や企業・団体などが積極的に取り組んでいる。

当法人が従来より取り組んできた「SDGs」への取り組みを役職員一同で共有して実施していく。

- ① 男女不平等・女性差別やハラスメントなどを排除したジェンダーレスへの取り組みを具現化していく。
- ② L G B T Q (セクシャルマイノリティ) への理解を深め、事実婚や同性パートナーに対する福利厚生制度の適用を実施。
- ③ D & I を高めて変化を促す組織風土づくりを推進するとともに、多様化した職員の活躍を促す能力開発、評価の仕組みづくりを検討していく。
- ④ 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」として、
 - 1, 計画期間中に、管理職の役職の女性職員を25%以上にする
 - 2, 育児休業の取得率を男女とも100%とする。以上の目標を掲げ、女性職員の活躍と管理職育成に取り組んでいく。
- ⑤ 2019年より外国人技能実習生の受け入れを行い、特定技能・在留資格介護職員と合わせ、2025年4月見込みでベトナム人8名、カンボジア人9名、インドネシア人22名、ネパール人1名、タイ人1名の合計41名の外国人が在籍。多国籍の職員が介護・障がい福祉サービス業務に従事し、利用者や職員と交流を深めている。職員交流の促進と、地域社会との

積極的交流等を支援するなど、多文化共生社会への取り組みを法人・事業所で協力してさらに推進する。

⑥ 社会福祉法人黒松内つくし園のSDGsへの取り組み

・職場の人権・働きがいへの取り組み

差別やハラスメントなどのジェンダー平等、女性活躍促進、職員が健康で働きやすい職場づくりへの取り組みをさらに推進する。

・環境への配慮に向けた取り組み

省エネルギーや省資源、廃棄物の削減、リサイクル推進などへの取り組みを、法人・全事業所で役職員が共通認識を持って推進する。

・社会福祉法人としての使命であり、倫理綱領の一つである地域・社会への貢献活動をさらに推進し、地域との協働・多文化共生社会の醸成を行う。

→※ジェンダーレスやLGBTQへの対応として、事実婚・同性パートナーに対する福利厚生制度の適用を実施している。

※多文化共生社会への取り組みとして、多国籍の職員が在籍する法人所有外国人住宅での水道光熱費を、個人負担の上限を設け差分を福利厚生の一環として法人負担している。

※前期一般事業主行動計画から積極的な女性活躍推進へ向けて取り組んでおり、施設長・副施設長、係長等が要職で活躍している。

※「一般事業主行動計画」として、①「男性職員の出産休暇（特別休暇）の取得率を30%以上にする」、②「土曜日学童保育の利用児童数を、年100名以上（延べ人数）にする」を掲げて、働きやすい職場づくりを推進。

※2019年より外国人技能実習生の受け入れを行い、特定技能・在留資格介護職員と合わせ、2026年3月現在でベトナム人3名、カンボジア人4名、インドネシア人31名、ネパール人1名、タイ人1名の合計40名の外国人が在籍。多国籍の職員が介護・障がい福祉サービス業務に従事している。

※SDGsへの取り組みを具現化するため、「黒松内つくし園SDGs宣言」を発出し、法人ホームページで情報発信している。

※D&IやSDGsへの取り組みをさらに進めるため、法人福利厚生等を記載したパンフレットを作成。法人キャラクターを作成・使用し、役職員への周知とブログ・広報等で発信を行っている。

※職場の人権・働きがいへの取り組みとして、差別やハラスメント防止へ向けて職員に周知文書を配布。また、ハラスメント防止研修を継続実施し、職員が働きやすい職場づくりへの取り組みを推進している。

※町村のリサイクル促進に積極的に協力し、ゴミの分別・削減、有価物集団回収事業への協力など、環境への配慮に向けた取り組みを行っている。

（５）法人本部集中化・業務効率化のさらなる推進

① 内部統制強化のための仕組みづくり、コンプライアンス強化、電子稟議システムの実用化と各種手順・様式の統一、本部集中化・業務効率化をさらに推進していく。

② 法人本部集中化推進のため、法人本部総務・財務・人事部がその役割と専

門性を高め、各事業所と連携して適切且つ円滑な業務執行を行っていく。

- ③ ICT化を進め、電子稟議システム運用開始へ向けての検討を継続。
- ④ 財務会計システムの移行が完了したことで、様々な会計処理の法人本部一括仕訳実施により、各事業所財務会計処理の負担軽減と正確な仕訳入力、効率性向上をさらに推進していく。
- ⑤ 人事・給与システムの運用を本格的に開始。給与・労務管理業務の人事部集中化をさらに推進。勤怠管理アプリ更新の検討も行い、さらなる業務効率化を目指す。
- ⑥ 社会保険の法人一本化を完了。労働保険料や源泉所得税・住民税、退職共済関連業務・支払の本部一括管理を進め、人事・財務業務効率化を促進。
- ⑦ 会計監査法人の監査・指導を受け、適正な会計処理・財務諸表開示を行うとともに、事務効率化・本部集中化への業務構築支援も協同で行う。
- ⑧ 介護ロボットや見守りセンサー、携帯型電子介護記録支援システムを導入した事業所での職員負担軽減と業務改善の効果を検証し、導入事業所の増加を推進する。
- ⑨ 各事業所でICTを活用した支援システムや機器の導入を加速させ、サービス向上と事務負担軽減・作業効率アップを図る。

→※内部管理体制の基本方針に基づき、内部統制・コンプライアンス強化のための取り組みを継続。法人本部の総務・人事・財務部門の3部署がそれぞれ適切且つ円滑な業務執行の実効性を高めるための取り組みを実行。

※財務業務のICT化・本部集中化、事務省力化へ向けて、システム構築・移行業務コンサルを継続。4月から財務会計システムと電子仕訳作成システムの全拠点での運用を開始し、本則課税によるインボイス制度への対応を行っている。

※人事業務ICT化へ向けて、人事管理・職員との個人情報共有システムアプリ「SmartHR」の運用と労務管理・給与管理業務の人事部集中化を継続。人事業務ICT化へのさらなるシステム強化のため、勤怠管理アプリの2026年度からの導入・運用開始を決定した。

※会計監査法人の監査契約を継続し、適正な会計処理・財務諸表開示を実施。また、新財務会計システム導入と本部集中化のさらなる推進により、正確かつ統一された会計処理を推進。また、法人各拠点の適正な予算立案・作成・管理と経営分析、資産管理を円滑に行っていく。

(6) 地域貢献事業の推進

- ① 法人各事業所で社会貢献事業基本要綱をもとに公益的取組を実施する。また、地域福祉のさらなる推進と地域住民・利用者・職員の交流を図る。
- ② 黒松内町・倶知安町・京極町・泊村での地域貢献事業の実施を継続し、地域住民と施設利用者・職員との交流を深める。
- ③ 黒松内町社協のふれあいまちづくり事業への支援と各事業の開催を継続し、地域と施設利用者・職員の交流を深める。
- ④ 外国人職員と地域の交流を深め、関係機関・地域住民の協力をいただきな

がら多文化共生社会の実現を目指すための取り組みを行う。

- ⑤ 一時保護委託の受入れ、土曜学童保育、生きがいディサービス事業、配食サービス、奨学資金支給制度等の社会貢献事業を継続していく。
- ⑥ 介護保険施設等での低所得者の福祉サービス利用への負担軽減措置を、自治体と連携して継続。社会福祉法人減免による負担軽減を推進する。
- ⑦ 黒松内保育園の社会貢献事業として、一時預かり保育、ブックスタート事業などを継続実施。小中学生のボランティア受け入れ事業をさらに推進し、保育体験と子ども同士の触れ合いの場を提供していく。
- ⑧ 施設の利用者と職員の地域行事への参加や消防活動・避難訓練等への協力、施設行事への住民参加を積極的に促す。
- ⑨ 各町村や各町内会と連携し、職員・利用者によるゴミ拾いや資源回収、除草・除雪ボランティア活動を継続的に実施する。
- ⑩ ボランティア・インターンシップ・施設見学・交流スペースの開放等の公益的取組の実施を積極的に継続する。
- ⑪ 就労体験・福祉実習・利用体験での食費・宿泊費無料による受け入れを継続する。また、各学校の福祉職場体験等の受け入れを積極的に行う。
- ⑫ 老人福祉施設慶和園で、北海道の「在宅要介護者等受入体制整備事業」に協力し、介護者が新型コロナウイルス感染症に罹患して入院した場合等に、濃厚接触者となった在宅要介護者を一定期間受け入れ、短期入所サービスの提供を行う。北海道から要請があった場合に受け入れを実施する。
- ⑬ 京極町の「地域生活支援拠点事業」（町内の身体障害者の方の困ったときの緊急受け入れ事業）を受託し、地域におけるバックアップ施設として、柔軟な受け入れ体制を整備する。
- ⑭ 老人福祉施設泊村むつみ荘で、高齢世帯向けの配食サービスを村から受諾し実施。平日の夕食の提供と利用者の安否確認を行い、泊村と協力して地域住民への食の提供と地域福祉向上への取り組みを行う。

→※配食サービス・奨学金支給等は継続して実施。配食サービスは今年度実績 261 日稼働し 2,317 食を提供。奨学金 5 万円を町内高校生 15 名に支給。

※各施設の行事等は感染対策を強化して、各行事で家族等が参加し開催。ふれあい祭りは、昨年引き続き利用者のご家族のみで開催した。慶和園や泊村むつみ荘でも、ご家族や来賓等が参加して開催した。

※各施設で介護・保育実習の受け入れを行い、採用増に繋げている。今年度ボランティア含め 202 名を受け入れした。

※黒松内保育園の社会貢献事業として、子育て一時預かりサービスと土曜保育、送迎サービスを継続して実施。「小中学生夏休み冬休みボランティア受け入れ」事業では、小中学生が保育に関わり触れ合う機会を提供している。

※慶和園在宅要介護者受入事業は、北海道の要請がなく未実施。