

平成29年度各部事業報告

《総務部》

I 理事会の開催

第1回

日時 平成29年5月30日 13:30～

場所 特別養護老人ホームしょうぶ苑

議題

- 平成28年度啓和会の事業報告及び決算報告
- 新理事、監事候補者の推薦について
- 役員及び評議員の報酬等支給基準について
- 特別養護老人ホームしょうぶ苑（従来型）浴室等改修工事計画について
- 定時評議員会の招集について
- 長期借入金の借り入れについて

第2回

日時 平成29年6月16日 15:00～

場所 特別養護老人ホームしょうぶ苑

議題

- 理事長の選定について
- 業務執行理事の選定について
- 補正予算の編成について（しょうぶ苑浴室等改修工事関連）

第3回

日時 平成29年7月27日 11:00～

場所 特別養護老人ホームしょうぶ苑

議題

- 特別養護老人ホームしょうぶ苑浴室等改修工事に係る指名競争入札の実施及び参加業者の選定並びに入札立会人の選定及び入札諸手続等の理事長への委任について

第4回

日時 平成29年10月20日 11:00～

場所 特別養護老人ホームけいわ苑

議題

- 正職員給与規程の改正について
- しょうぶ苑消雪用水ポンプ交換工事計画並びに工事指名競争入札の実施及び参

加業者の選定及び入札諸手続等の理事長への委任について

○保育士等の処遇改善加算の承認について

報 告

定款 17 条第 3 項の規定による理事長及び業務執行理事の職務執行状況報告

第 5 回

日 時 平成 30 年 3 月 29 日 13:00～

場 所 特別養護老人ホームしょうぶ苑

議 題

○平成 29 年度補正予算について

○平成 30 年度事業計画について

○平成 30 年度当初予算について

○旅費規程の一部改正について

○特別養護老人ホームしょうぶ苑における嘱託医契約について

○特別養護老人ホームけいわ苑における嘱託医契約について

○顧問の委嘱について

報 告

定款 17 条第 3 項の規定による理事長及び業務執行理事の職務執行状況報告

II 評議員会の開催

日 時 平成 29 年 6 月 16 日 13:30～

場 所 特別養護老人ホームしょうぶ苑

議 題

○平成 28 年度決算について

○理事及び監事の選任について

○役員報酬等の基準及び額について

○特別養護老人ホームしょうぶ苑浴室等改修工事計画について

III 総務部の事業総括

(1) 改正社会福祉法に関連する取り組み

法人のガバナンス強化の一環として、改正法に基づき新評議員及び新理事を選任し、新体制による議決機関、執行機関体制をスタートさせた。

また、財務諸表、役員報酬基準等の公表により事業運営の透明性の向上を図った。

さらに、公益事業部において特別養護老人ホームにおける利用者負担軽減事業や、認知症カフェなど、改正法で責務化された「地域における公益的な取り組み」に取り組ん

でいる。

(2) 給与・人事評価・キャリアパス制度の検討

法人の理念に沿い、なおかつ職員が意欲を持って働くことができる給与制度等を平成 31 年度から導入することを目指し、法人内に「人財マネジメント委員会」を発足し、検討作業を開始した。

(3) 人材の確保、育成、定着を図る取り組み

各部門で人手不足の状況にあるが、広報活動を強化するとともに、就職説明会に積極的に参加する等して、人材の確保に努めた。施設における OJT 研修や各部門の状況に応じた研修等の実施、資格取得支援制度等により職員の育成を図った。

また、新人職員研修、フォローアップ研修を継続して行い職員の定着を支援した。

人材確保の裾野を広げる為、外国人労働者採用を行うこととし、介護職が追加された技能実習制度を活用すべく準備を進めた。平成 30 年 1 月、ベトナムにて面接を行い、11 名を実習候補生として選抜。平成 31 年 2 月に各施設へ配属の予定。

(4) 働きやすい職場環境づくりの推進

ストレスが少なく、仕事の効率を上げることができるよう業務の平準化、長時間労働の是正やメンタルヘルス対策の推進などを進めた。また、新たな休暇制度等、福利厚生の実施に努めた。

(5) 会計監査人による監査導入に向けた準備

財務運営の透明性確保、財務情報の信頼性の向上そして法人業務の効率化を図る為、会計監査人による監査を導入することとし、平成 29 年度においては予備調査を実施した。

(6) 経営戦略会議の立ち上げ

利用者へのサービス向上と地域からの信頼を確保しつつ、効率的・効果的な事業運営を行うことを目的に法人内部に経営戦略会議を立ち上げ、各事業所の運営状況、収支分析を行うとともに介護報酬改定に伴う加算獲得の検討や、稼働率向上のための方策立案等を行っている。

《公益事業部》

I 公益事業部の事業総括

平成 28 年改正社会福祉法において、社会福祉法人の公益性・非営利性を踏まえ「地域における公益的な取り組み」の実施が、法人の責務として位置づけられた。

こうした中、当法人においてはいち早く「公益事業部 公益事業課」を組織として設置し、運営方針及び重点目標に基づき、社会情勢の変化を見据え、既存の社会保障制度や社会福祉制度では対応が困難な地域ニーズの把握に努め「地域における公益的な取り組み」の実践を通じて地域貢献事業の充実を図ってきたところである。

II 事業報告

①社会福祉法人による利用者負担軽減制度事業

実施時期：通年

実施場所：特養しょうぶ苑（従来型・ユニット型）

実施主体：啓和会

実施目的：低所得で生計が困難な方について、介護保険サービスの提供を行う社会福祉法人等が、その社会的な役割にかんがみ、利用者負担を軽減することにより、介護保険サービスの利用促進を図ることを目的とする。

対 象：施設利用者

②ボランティアルーム貸出事業（喜多方地区保護司会事務所として）

実施時期：通年

実施場所：特養しょうぶ苑 ボランティアルーム

実施主体：啓和会

実施目的：喜多方地区保護司会の事務所として施設の一部を無償で貸出し、保護司の活動に資することを目的とする。

対 象：喜多方地区保護司会

③認知症カフェ

実施時期：2～3 ヶ月に 1 回

実施場所：グループホームやわらぎ他、3 か所において実施

実施主体：啓和会

実施目的：認知症の人やその家族、各専門家や地域住民が集う場を提供し、お互いに交流・情報交換をする機会を設けることにより、認知症への理解を深める為の普及・啓発の推進や認知症の人の介護者への支援を目的とする。

対 象：地域住民等

④蔵のまちアートぶらりーへの参加（地域交流の場としての施設開放）

実施時期：10月6日～15日

実施場所：エーコード

実施主体：啓和会

実施目的：授産品の展示・販売を通し、蔵のまちアートぶらりーへ参加し、市街地の賑わい創出及び地域交流に寄与することを目的とする。

対 象：地域住民及び一般市民

※ 「蔵のまちアートぶらりー」は、会津喜多方商工会議所が主体となり、中心市街地にある公や民間の美術館、博物館、ギャラリー、さらに展示スペースを確保することができる蔵等などが連携し、一斉に展覧会を開催することで多くの関係施設を巡って貰い、市街地に賑わいを創出し、蔵のまちの魅力を再発見して貰うことを目的としたイベント。

⑤子供たちを対象としたワークショップ

実施時期：通年

実施場所：エーコード

実施主体：啓和会と会津短大との共同企画

実施目的：子ども向けの読み聞かせやワークショップを開催し、子育て家族の交流の場を提供することにより、地域福祉の向上を図ることを目的とする。

対 象：地域の子どもとその家族

⑥公益販売所

実施時期：通年

実施場所：セレクトショップ&ギャラリー エーコード

実施主体：啓和会

実施目的：他法人の品物も含めた授産品の販売や地域住民が交流できるイベントの開催、福祉的学びの場の提供等を通じて、地域交流、喜多方駅前地域活性化等を図ることを目的とする。

対 象：地域住民及び一般市民

(参考)

○公益事業部関連特別支出（人件費等を除く）

・利用者負担軽減制度事業 690,456円

《高齢福祉部》

I 高齢福祉部の事業総括

- 各施設・事業所の共通の目標として、自らが利用したいと思える施設づくり、職員一人ひとり自己実現の場となる職場づくりを目指し、事業に取り組んだ。
- 人材の確保については、就職セミナー参加や個人的勧誘等をはじめとして、様々な取り組みに努めてきた。
- 合同研修会において介護職員が講師を務める機会が多く、知識の向上と他の職員へ伝える力が身についた。
- 各部門の連携を視野に入れながら、会津広域にある多数の事業所の状況把握に努め、各管理者との意思の疎通が図れた。
- 例年以上に入退所者が多く稼働が低下した時期があり、退所から次の入所までの空床期間の短縮に努めた。

II 各事業所事業報告

1. 特別養護老人ホームしょうぶ苑

(1) 事業報告

- 平成 29 年 9 月 21 日に社会福祉施設の監査があり、改善を要する事項はなく、適切な施設運営ができています。
- ケアプランの作成と担当者会議を毎月行うことにより、利用者の尊厳の確保と安心して生活することができるサービスの提供を行った。
- 事故防止、身体拘束廃止、虐待防止、褥瘡予防、感染症予防の各委員会を毎月開催し、利用者の安全・安心の確保や施設の良好な環境維持、保全を図った。
- 入所判定の見直しを行い、積極的に入所者確保に努めるとともに、看取り加算等の新たな加算を取得することができる体制整備に努めた。
- 人員不足解消の為、リーダー会議を設け、業務の見直しと整理を行った。また、離職防止の為、職員とのコミュニケーションを密にし、不満の解消に努めた。
- 浴室の大規模改修工事が 12 月に完了し、利用者の利便性、快適性の向上が図られた。
- 4 月に家族会を廃止したが、家族交流会を持つことにより施設と家族、家族同士の親睦を図ることができた。

(2) 経営管理に関する報告

- 年間稼働率は従来型が 92.4%、ユニット型が 95.2%、しょうぶ苑全体としては 93.9%であった。デイサービスセンターは 73.6%の稼働率であり、在宅介護支援センターは平均 32 名の利用であった。
- 経費削減の為、オムツの適正化と在庫管理に努めた。
- 看護職員不足の為、ユニット型の看護体制加算を 3 ヶ月間（7 月～9 月）外した。
- デイサービスセンターについては、利用者の減少により 4 月から認知症対応型（E 型）を休止した。

2. 特別養護老人ホームけいわ苑

(1) 事業報告

- 家族や地域から信頼される施設運営を目指し、利用者ニーズに合わせたサービス提供を行う為に「介護サービスアンケート調査」を実施した。
- 虐待防止、介護事故対策防止、身体拘束防止委員会を毎月開催し、安全、安心な介護サービスの提供とスピーチロックの防止、啓発に取り組んだ。
- 感染症対策委員会を開催し、感染症対策（苑内感染、来苑者の持ち込み感染予防）に努め、インフルエンザ等の感染の発生はなかった。
- 入所検討委員会の優先順位に基づき、速やかに実態調査を行い稼働率アップに努めると共に、サービス提供体制強化加算（I）が取得できるように職員の実務者研修の受講を促し、介護福祉士国家試験受験への支援を行う等の体制整備に努めた。
- 人員不足解消の為、ボランティア、実習生、職場体験を積極的に受け入れた。
- 塩川のびやか保育園との世代間交流をはじめ、家族との交流事業に努めた。

(2) 経営管理に関する報告

- 職員不足により、1 階西ショートステイ 10 床、北ユニット 10 床を開所することができなかった。
- 受け入れ可能なユニットの稼働（100 床）は、年間を通して 97%であった。
- サービス提供体制強化加算（I）を平成 30 年 4 月より取得できるようになった。

3. 特別養護老人ホームいちょうの木

(1) 事業報告

- 職員不足もあり空床を埋める手続きが円滑にできなかった。更に長期入院からの入院退所となった利用者も重なり、最大5床の空床にまで増えてしまった期間があった。
- 職員一人ひとりの力量の違い、差があった為、全員が同じ方向を向いてのサービス提供を行うことが難しかった。各ユニットの意識の統一、職員への指導が今後の課題である。
- 地元行政との連携で介護予防事業に取り組み、地域住民との交流の機会を増やすことができた。
- 物置小屋を設置し、施設内の物品を整理して環境整備を行い、職員が休憩できる部屋を新たに作った。また、カフェコーナーにソファを設置し、職員・来苑者がくつろげるスペースを新設した。
- 各部署との連携強化、円滑なサービスを提供する為、各会議へ参加し共通理解に努めた。
- ヒヤリハット、状況報告書を作成し、職員全員へ回覧し、再発防止に努めた。

(2) 経営管理に関する報告

- 年間を通しての稼働率は、特別養護老人ホーム 94.3%、ショートステイ 48.5%であった。
- ショートステイに関しては、一時的にはではあるが、開所して3年目にして初めて70%を超える稼働を達成することができた。

4. グループホームやわらぎ

(1) 事業報告

- 地域密着型サービスとして、桜ガ丘町内の行事への参加や、運営推進会議への出席、合同避難訓練等の相談、職員・利用者も関わるができる機会づくりを行った。
- 家族の面会時や電話連絡等で利用者の状態を随時伝え、コミュニケーションを多く取るように努めた。
- 職員の入れ替えにより、情報を把握していない為に対応が重複してしまったり、対応が不十分だったりすることが目立った。個人での情報収集や、声に出すことでの職員との情報の共有が今後も課題となってくる。
- 利用者の超高齢化に伴い、急変が多くなってきている。職員も家族間からの伝染等で急な休みになることもあった。やわらぎ理念に掲げている様に職員・利用者共に「健康管理に努め、笑顔あふれるやわらぎ」を目指す。

- 介護経験は長いが、認知症に対する理解が不足している職員や、性格的な苦手意識で対応し、利用者を不安にってしまう職員がいた。認知症に関わる専門職として、知識・技術・援助方法を今後も深めていく必要がある。

(2) 経営管理に関する報告

- 申込者は多いが、案内後に見送られるケースも多く、定期的に状況確認や担当ケアマネとの情報共有を行っていく必要がある。
- 一般職員も空床を作らないように努め、受け入れに関してもスムーズに対応できている。年間を通しての稼働率は、98.9%であった。

5. グループホームあじさい

(1) 事業報告

- 平成 29 年度は、湯川村で初の試みとなる認知症カフェ「あじさいカフェ」を 7 月と 11 月に行った。地域の方々の協力を得て、賑やかに催すことができた。「ゆがわ広報」にも掲載され、地域での認知症の情報交換の場として、今後も継続していきたい。
- ボランティアの方々に施設周りの花植え、除草、ガラス拭き、茶話会等、年間を通して協力頂き、改めて湯川村の地域の力を感じた。今後も今まで以上に関係機関等との連携を深めていく。
- 利用者の平均自立度が上がってきており、活発な活動を行うことができた。
- 毎日午後 2 時から音楽をかけて施設内を歩く機会をつくり、地区の公民館で毎月 2 回ずつ行われる地域のレクリエーション活動の「すこやか浜崎」に参加した。今後も散歩や園外活動を増やして利用者の健康増進を図っていく。
- 共同作業で作成した作品を湯川村の文化祭に出展した。

(2) 経営管理に関する報告

- 年間を通して 98.8%の稼働率であった。1 名が入院から退所したケースがあったが、1 ヶ月後には新規での受入を行った。
- 湯川村、喜多方市、坂下町の居宅から常に 1~2 件の入所予定者がいる状況。これからも入所申込が増えるように関係機関との連携を強めていく。

6. グループホーム東山しょうぶ苑

(1) 事業報告

- 無理強いすることなく一人ひとりに合ったペースで利用者の得意とすることを引き出し、できることを職員と共に行って頂くことで認知症状の進行を穏やかにできるように努めてきた。しかし、重度な方への関わりが多くなりがちで軽中度の方への配慮が滞ってしまった。
- 認知症の重度化に伴い、レクがマンネリ化しつつあった。利用者全員で楽しむレクを随時取り入れていきたい。
- 重度の認知症の方の対応に苦慮していた。そうした場合は、今まで以上に職員間で情報を共有し、サポートしつつチームワークを大切にしていかなければならない。
- 第一包括支援センターの職員と民生員の方々の協力を得て、定期的に苑でのサロンを開催し、地域の方々との交流を図ることができている。
- 地域の運動会、敬老会や文化祭、サロンにも参加し、地域との交流を確保している。
- 今までになく職員の出入りが多かった。新人職員の育成には焦らず見守り、チームワークで工夫、育成していく必要がある。

(2) 経営管理に関する報告

- 最近の傾向として重度な認知症状の方の申込により、入居して頂いても心身機能の変化により短期間での利用が多くなってきている。
- 職員の出入りや3ヶ月間6人体制での勤務があった為、稼働を上げることができなかった。年間を通しての稼働率は、89.1%であった。

7. グループホーム杵が森

(1) 事業報告

- 行事を予定していても天候や利用者の体調を考慮し、中止することもあったが、事故防止の観点からも賢明な判断であった。
- 本人のやる気や身体の具合を考慮しながら、利用者それぞれに合ったサービスを提供することができた。
- 適切な言葉遣いできていない職員に対し指導することができた。介護技術が未熟な職員に対しても指導することができた。
- 個性的な利用者に対し、困難事例の発生時には、職員同士の連携で対応することができた。
- 市町村、協力病院等との連携については、町の主催する伝達講習会や連携のセミナー

等に積極的に参加することができた。また、協力病院は利用者の体調不良の際に速やかに受入れてくれている。

- さくら通信（広報誌）を発行し、町内への回覧等で事業所の PR を行うことで、より多くの方へ杵が森を知って頂くことができた。

（2）経営管理に関する報告

- 退所から次の入所までの空床期間の短縮に努めなければならない。年間を通しての稼働率は 97.6%であった。

8. グループホーム西会津しょうぶ苑 桐

（1）事業報告

- 職員同士のチームワークと言う点において、意見を交換し合う機会が実質職員会議のみであったことから問題点や職員の考えに対し円滑に対応できないことがあった。そこで、10 分間カンファレンスを行うようにし、問題に対する素早いフォローができるように努めている。
- 利用者への関わりについて、認知症高齢者であることを理解しつつも感情的になってしまい、適切な対応が取れていない部分があった。今後、引き続き積極的な研修会への参加と周知の機会を設け、認知症の理解を深めると共に利用者それぞれの個別ケアの具体的方法について職員会議やカンファレンスで話し合っていく。
- 骨折（疑い）事故への家族への報告とその後のサービスについての提案について家族の方へ不信感を与えてしまったことがあった。最終的には納得して頂けたが、家族の思いを把握し、配慮ある提案と対応が必要であった。
- 適度な距離感について、日頃から職員へ周知しておりできている部分も見えてきているが、まだ日々の業務の中で認知症ゆえの行動を無理に直そうと感情的に対応してしまったり、逆に事務的になって対応の優先順位を間違える等してしまうことがあった。その都度お互いが注意し合う環境づくりを意識するよう呼びかけてはいるが、平成 30 年度も課題の 1 つである。
- 「広報活動」「西会津町の行事・研修会への参加」については、目標に対して達成できている点が多くあったと感じている。平成 28 年度と比べても施設問合せや、申込件数も増え、認知度が確実に上がっている。平成 30 年度は、引き続きこれらの活動を継続しながら平成 29 年度よりも来客や見学、申込が多くなることを目標に活動を展開していく。

(2) 経営管理に関する報告

- 加湿器などの物品破損が数件出てしまった。平成 30 年度は、自分たちでメンテナンスを定期的に行い、余計な支出がないように心掛けている。
- 平成 29 年度は、空床の期間が長くなってしまったことがあった。年間を通しての稼働率は、94.3%であった。

9. グループホーム西会津しょうぶ苑 おとめゆり

(1) 事業報告

- 8月から管理者が変わり、12月に1名退職、1月に1名入職、3月に1名の異動と入れ替わりがあった中で、職員同士のコミュニケーションを密に図ることに力を入れることから始め、その上で利用者に対しても会話から関わりを増やしていった。チームワークと言う意味では、業務に支障をきたすことは少なかったが、職員同士のトラブルが決して少なくなかったと言う点では、今後も課題として続けなければならない。
- 職員から介護技術についての不安が多く聞かれ、普段 ADL の軽い方を相手にケアを行っている為、経験不足が主な原因と思われる。全ての職員に見本を見せながら職員のレベルに合わせた方法を見つけ出し指導を行った。
- 現場では利用者に対する不適切な声掛けや対応方法が見受けられ、職員と利用者間にある温度差、職員の利用者を想う気持ちが原因で、利用者、その家族からの強いクレームへと繋がってしまったことがあった。その経験を踏まえ、全職員に周知すると共に、再確認と言う意味でケアに対する考え方についての指導を行った。
- 地域に密着して西会津しょうぶ苑を知って頂く働きかけを行うことについては、時季に合わせた広報誌を作成し、関係先への配布に取り組んだ。その一方で、職員体制が不十分な為に地域の行事への参加が少なくなってしまうことが今後の課題である。
- 年間行事については、室内で実施するイベントはある程度計画通りに行うことができたが、外出支援等の外でのイベントについては、職員体制の不備もあり、平成 29 年度後半は、実施することができなかった。平成 30 年度は、年間を通して計画通りに実施していきたい。

(2) 経営管理に関する報告

- 平成 29 年度前半は、3床の空きであったが、11月で満床となり、おとめゆりでの稼働が初めて 100%となった。その後も満床状態を維持できている。
- 年間を通しての稼働率は 88.1%であった。

10. 小規模多機能型居宅介護事業所 西会津しょうぶ苑

(1) 事業報告

- 介護支援専門員と提供事業所担当者が自宅を訪問し、本人や家族、関係者を交えてのサービス担当者会議を開催し、新たな生活状況についての情報を共有している。また、随時カンファレンスを行い、利用時の状態の変化や不穏な行動がある場合を含め、全ての利用者に対して適切なサービスを提供することができるように努めた。
- 利用者の昔からの馴染みの関係を継続することができるように居心地の良い環境づくりに努めた。職員が考案した作品づくりは、職員と利用者が一体となり取り組み、達成した充実感を得ることができた。地域との繋がりとして、夏祭りの開催や広報誌発行で小規模の利用情報の発信に取り組んだ。今後も、地域との交流が継続できるような取り組みを検討していく。
- 利用者の人権尊重として人生の先輩として接することに心掛けた。また、事故報告書の対応策を検討、共有し事故防止の徹底に努めた。
- 法人内研修会や包括主催の研修会に参加し、職員の資質向上を目指してのスキルアップに繋げた。
- 介護者に対する支援については、モニタリングや担当者会議の場において、日頃の介護状態について聞いていくように努めた。来所や電話相談等について家族からの相談にも対応している。

(2) 経営管理に関する報告

- 申込者は、今年3月末で57名であった。入院やグループホームに入所、永眠等で定員25名満床となることはなかった。
- 平成26年9月の開所以来、年々稼働率は上がってきている。町の介護保険事業計画会議の中で、介護サービス事業所実績値が高いとの資料説明があり、今後100%の稼働率を目指し職員一同取り組んでいく。

11. 小規模多機能型居宅介護事業所 やわらぎ

(1) 事業報告

- 認知症カフェを市の広報に掲載、地域に回覧し、利用者の家族の方に参加して頂くことができた。また、認知症サポーター養成講座を開催したが、地域の方の参加者が少なく、今後は呼びかけの幅を広げる必要があるか検討しなければならない。
- 地域の行事や、通いの利用者がカラオケ愛好会に参加し交流を図ることができた。松山町町民交流カラオケ大会には、職員も参加し賞を頂いた。

- 今まで積み上げてきた利用者の役割や思いを尊重し、自立支援に向けたサービスが提供できるように心掛けて取り組んだ。
- やわらぎ3事業所との連携が取れ、適切な入所の手助けをすることができた。
- 今後、在宅での支援が困難と思われる利用者の家族に対し、情報提供を行い、施設入所の案内を行ってきたが、話が進まず申込には至らないケースがあった。利用者と家族の意向確認を強化し取り組んでいかなければならない。
- 事故防止に努めてきたが、事故が発生してしまった。利用者が休まれている14時から事故の防止、ケアの確認の為に15分間のミーティングを行っている。

(2) 経営管理に関する報告

- 10月まで職員体制が落ち着かず、新規利用者の受入体制を整えることができない状態であった。職員体制が落ち着いてからは、徐々に稼働が上がってきたが、泊まりを必要とする利用者が少ない為、収支的にはマイナスになってしまった。年間を通しての稼働率は86%であった。
- 地域包括からの紹介で新規受入が多くあったが、他施設入所や入院で空きがある状況。今後も関係機関との連携を密にし、新規の受入れに力を入れていく。

1.2. 居宅介護支援事業所 やわらぎ

(1) 事業報告

- ケアマネージメントの充実を図ることを目標とし、月に1回、法人内の介護支援専門員と事例検討会を行った。
- 個々の活動が多かった介護支援専門員同士で意見交換会を行う場を作ったことで、トラブルの際等に、互いに相談ができるような環境を作ることができた。
- 「やわらぎ」として地域交流イベントに参加し、認知症カフェ、運営推進会議、認知症サポーター養成講座の開催をすることができた。
- 地域包括ケアシステムの活用に向けて、事業所の地域を知り、社会資源を知ることが重要と考え、今後も継続していく。

(2) 経営管理に関する報告

- 関係機関からの紹介と利用者家族からの紹介が多く、小規模多機能への紹介、グループホームや特別養護老人ホームへの施設入所をサポートするケースが多かった。
- 担当件数としては、予防を含めて26~30件で推移した。実際の請求件数になると平均で予防5件、介護20件であった。
- 利用者家族で担当するケースは、住宅改修のみで次のサービス利用に至らないケース

も多いが、継続して相談に乗っていると請求に繋がるケースもあるので継続して関わっていかねばならない。

1 3. 喜多方市慶徳デイサービスセンター

(1) 事業報告

- 送迎時に話をする機会を増やすことで相談しやすい雰囲気をつくることを心掛け、家庭それぞれの悩みを抱え込まず、解決法を一緒に考えることができた。しかし、独居・送迎時の家族不在等の家族とは情報の交換が難しい現状もある。
- 利用者に適した食材の提供について、それぞれに合わせた量や形態等、デイサービスの方で調整できるところはしているが、まだ足りていない部分がある。安心して楽しく食事をして頂けるよう、具体的な提案をしていく。
- 利用者一人ひとりの目標や希望に沿ったサービスの提供について、職員が利用者の目標を把握しきれず、統一したケアができなかった。平成 30 年度は、相談員が中心となって情報の共有化を図り、希望に沿ったケアができるように努める。
- 地域との交流に関して、平成 29 年度は、夏祭り以外の関わりがほとんどなく地域密着ならではの関係性を持つことができなかった。平成 30 年度は、区長との連絡を密にし、慶徳で行われる行事や活動等に積極的に参加していく。また、子供が大好きな利用者も多いので、近くの小学校やキッズクラブとの交流も行う。
- 季節毎の行事の開催について、その都度ドライブや見学日を設けて行うことができた。デイサービス付近での散歩や外でのおやつ、花壇や畑作業も利用者と共に行うことで季節の感じ方に変化をつけていきたい。
- 朝の挨拶の際には、「笑いの体操」を行っており、利用者にも定着してきている。笑顔の絶えない一日を！笑う門には福きたる！を合言葉に平成 30 年度運営方針の「またここに来たいと思って頂ける施設づくり」の一つとして今後も元気いっぱい続けていく。

(2) 経営管理に関する報告

- 平成 29 年度の冬期間は、急に寒くなったこともあり体調を崩す利用者があり、入院や施設入所も多くなった為、稼働率が下がってしまった。年間を通しての稼働率は 62.7%だった。

Ⅲ 経営管理に関する報告

- 特別養護老人ホームに関しては、全体で年間平均稼働率 95%を下回らない目標としたが、しょうぶ苑ユニット型のみでの達成となった。しょうぶ苑従来型は 92.4%、けいわ

苑 87.7%、いちょうの木 94.3%にとどまった。

- グループホーム全体としては、年間平均稼働率 94.4%であった。やわらぎ、あじさいは 98.9%、杵が森は 97.6%と目標を達成できた。西会津しょうぶ苑桐 94.4%、西会津しょうぶ苑おとめゆり 88.1%、東山しょうぶ苑は 89.1%であった。
- 小規模多機能型は、やわらぎ 85.8%、西会津しょうぶ苑は 86%の年間平均稼働率であった。要介護度については、やわらぎ 2.3、西会津 1.8 と要介護度が低かった。
- 通所介護・短期生活入所事業所に関しては、地域包括・居宅支援事業所との連携を図り利用促進に努めたが、しょうぶ苑 73.6%、慶徳デイサービスセンター62.7%、短期入所いちょうの木 48.5%、けいわ苑は職員不足の為に対応できなかった。

【平成 29 年度稼働実績】

事業所名	稼働率 (平均)	空き (平均)	事業所名	稼働率 (平均)	空き (平均)
しょうぶ苑 (従来型)	92.4%	5.3	あじさい	98.8%	0.1
しょうぶ苑 (ユニット)	95.2%	2.4	東山しょうぶ苑	89.1%	1.0
しょうぶ苑 計	93.9%	7.4	グループホーム 計	94.4%	0.5
けいわ苑	87.7%	13.5	小規模多機能 西会津	86.0%	3.5
いちょうの木	94.3%	1.7	小規模多機能 やわらぎ	85.8%	3.4
特別養護老人 ホーム 計	92.4%	5.7	慶徳 デイサービス	62.7%	134.3
杵が森	97.6%	0.2	しょうぶ苑 デイサービス	73.6%	158.3
やわらぎ	98.9%	0.1	けいわ苑 ショートステイ	0%	280.0
西会津 桐	94.3%	0.5	いちょうの木 ショートステイ	48.5%	144.1
西会津 おとめゆり	88.1%	1.1	高齢福祉部 計	80.8%	46.8

《児童福祉部》

I 児童福祉部の事業総括

<保育の質の維持について>

- 四園共に園児が健やかに成長した一年であった。また、保護者との協力体制も強固となった一年であった。
- 四園共通の保育理念『ひとりひとりを大切に』が、各園で実施されており、市民の方々からも信頼され評価も高い。その成果により各園定員を超えて保育を行った。
- 保育理念の実践については、各保育園開所から伝統的に受け継がれており、開所当初からの職員等々の努力に依る面も大きい。
- 現状の保育の質を維持する為に職員間の連携が強く貢献している。ただ、入職後に短期間で退職する者も多かった。また、産休育休が多いのが現状であり、職員不足から常勤職員の負担が大きくなり無理を負わせた一年でもあった。
- 平成 29 年度は、国の保育士等処遇加算Ⅱにおける研修制度のキャリアパス研修が企画され、該当する職員に受講させた。無理な状況もあったが、他の研修を控えめにキャリアパスの研修受講に取り組んだ。今後の保育の質の向上に期待したい。

<地域との連携・交流について>

- 各園は地域との連携において、町内会や地域各種団体との結びつきが強く、それが各種行事を通して地域交流が深められた。塩川のびやか保育園は開設から三年であり、子育て支援事業・一時預かり事業を通し地域との連携を図った。

II 各事業所事業報告

1. 東町のびやか保育園

(1) 事業報告

- 定員以上の入所受入を行い、待機児童解消に努めることはできたが、保育士不足が深刻化している中、職員の多様な働き方（育児短・パートタイム等）からシフト調整が難しい状況であった。
- 平成 29 年度から始まったキャリアパス研修に参加することができ、保育士の処遇改善、質の向上に努めることができた。
- 障がい児への対応について、関係機関との連携、研修への参加を通して個々に合った支援方法をより深く実践することで、障がい児が安心して過ごせる環境の提供への取り組みができた。
- 行事等の中に新たな取り組み（活動）を導入することができた。子どもたちにとっては、一つひとつが自信に繋がったが、職員の準備や負担が大きくなってしまった。

- 市内でも数少ない事業展開をしており、一時保育、病児保育、子育て支援センター等の地域からのニーズが多い。その為、一時保育は希望者全員の利用が困難な状況も発生したが、塩川のびやか保育園と連携しながらより多くの方に利用してもらうができた。また、年々里帰り出産の利用が増加している。
- 園児だけでなく保護者対応においても、一人ひとりの子育てに寄り添い、コミュニケーションを大切にすることで信頼を得ることができた。

(2) 経営管理に関する報告

- 定員以上の入所受入を行い、待機児童解消に努めることができた。
- 園内外においての大型機材や固定遊具等の老朽化が進み、平成 29 年度は、厨房機材（洗浄機）の交換も実施したが、業務に支障が出ないように今後は計画的に点検・交換時期についての把握が必要である。

2. 東町さつき保育園

(1) 事業報告

- 職員の育休明けに伴い、事業所内としての受入体制を整え、受入れることはできたが、職員の急を要する休み（子育て世代の職員及び体調面等）によるシフト調整が多かった。
- 8月に2名、10月に1名、2月に2名と年度途中入園があったが、保育士同士の連携、子どもの発達に合う遊具提供、保育室の環境を整える等、子どもたちが安心して園生活を送ることができるように配慮することができた。
- 地域枠からの入園児、及び保護者の方にも安心して利用して頂き、地域に根ざす基礎づくりができた。
- キャリアアップ研修や未満児研修（園内）に参加することで、保育士の資質向上に努めることができた。

(2) 経営管理に関する報告

- 事業所内職員の途中入園児の受入を行い、定員まで受入体制を整えることができた。
- 経費削減や、物品の大切な取り扱いが職員全体に周知された。

3. ひめさゆり保育園

(1) 事業報告

- 過疎化が進む中でも需要はあり、定員以上の入所受入を行うことができた。
- 障がい児について、平成 29 年度は関係機関との連携や職員の共通理解を深め、園全体で取り組むことができた。その中で、個々の成長に伴う難しさも感じた。
- 少人数の特性を活かし、園全体で園児一人ひとりの個性を大切に見守り、保育を実践することができた。
- 保護者支援においては、園児同様に個別に対応（育児相談等）することで、より安心できる場所の提供ができた。
- 自然豊かな環境がメリットではあるが、小動物や危険動物等の被害も大きく、安全で過ごしやすい環境を整備していかなければならない。
- 地域活動を大切にし、すぎっここども園との交流や、文化祭への出展等、積極的に参加することができた。
- 行事の在り方についても園でできることを検討し、特色になるような行事を行うことができた。

(2) 経営管理に関する報告

- 定員以上の入所受入を行い、待機児童解消に努めることができた。
- 老朽化に伴い、建物の破損、劣化について本部を含めて検討を行ってきた。

4. 塩川のびやか保育園

(1) 事業報告

- 開所から三年が過ぎ、保護者からの評価も高く、園に対する信頼感が定着している。
- 保育において大きな事故・怪我もなく、三回目の卒園児を送り出すことができた。
- 問題を抱えている家庭も無く、園との連携もスムーズに図られ苦情も無かった。
- 県指定のキャリアアップ研修に、職員間での協力で多くの職員を参加させることができ、今後の保育の質の向上を強力に推し進めたい。
- 保育理念『ひとりひとりを大切に』が、職員の個人レベルでの実践であり、今後職員間での討議を深める中で、職員全体で計画的に実践できるように配慮したい。
- 一時預かり保育事業は二年目を迎え利用者が増えている。子育て支援事業では、生協・スーパー・小児科医院等にてセンターのポスターを貼らせてもらっている。しかし、まだ知名度が低いのか、来場の親子は新規者が少なく広報活動等の工夫が必要である。

○地域交流として、隣の高齢者施設「けいわ苑」の畑を借り、利用者との野菜栽培等の交流を定期的実施した。

○その他の地域との交流としては、日常的な散歩時に町内を回り、地域の方と挨拶を交わしている。今後、様々な園行事に参加して頂けるよう、更に呼びかけていく。

(2) 経営管理に関する報告

○定員をオーバーして受入れ、待機児童解消に貢献できた。行政とも連携し、信頼関係を築く中で、将来に渡り安定した保育園運営の基盤づくりを目指す。

○年度途中での退職者がおり、個人的理由からの退職ではあったが、安心して働くことができる職場づくりに努めなければならない。

Ⅲ 経営管理に関する報告

<待機児童解消への取り組みについて>

○平成 29 年度も各園共に市の待機児童解消に協力し、定員をオーバーして保育を実践した。職員にとって負担となる面もあったが、市民や行政と共に信頼関係を強固にした意味では、将来的な経営の安定に繋がると考える。

<安心して働ける職場について>

○入職者も多かったが、退職者も多かった。職員が長く働くことができることが、保育の質の向上に繋がる。地域から信頼され、入所希望児が増えることでの経営安定を目指していく。

《障がい福祉部》

I 障がい福祉部の事業総括

- 利用者の人権の尊重を基本とし、利用者が安心・安全で健康に生活できるよう利用者個々に応じたサービスの提供に努めた。
- 関係機関や事業所と連携・協働し、地域の障がい者等の福祉ニーズの把握に努め、多様な福祉サービスの機会を得ることができるよう、地域福祉の向上に努めた。
- 職員個々が強い責任感を持ち、利用者支援に関する専門性の向上を図る為、職員研修を行い、安心したサービスの提供に努めた。
- 障がい者総合支援法及びノーマライゼーションの理念に基づき利用者一人ひとりを尊重し、生命の安全と安定した環境保全に努め、地域社会に開かれた施設づくりに努めた。

II 各事業所事業報告

1. 障がい福祉サービス事業所 Mamiya つどいの家

- 業務内容については、生活介護において入浴・排泄・食事等、本人・家族に確認を行い、必要とされる支援を行った。また、毎朝通所された際に体操を行い、午後はレクリエーション活動で身体を動かす機会をつくった。
- 支援内容については、生活介護において、利用者の意思・意向を尊重し、安全に安心した生活を送ることができるよう支援を行った。
- 営業日・タイムテーブルについては、日々の利用者の様子を観察し、タイムテーブルの流れで活動を行った。また、行事等で多少流れの変更がある場合には、朝の挨拶時に利用者へ伝え、職員間でも周知を行った。
- 行事については、月の担当が季節や利用者の特性を考慮し、行事の内容を計画し、実施した。また、日中活動においては、利用者それぞれ好みの活動を行い集中して取り組んだ。
- ケア会議の開催については、毎月の職員会議時にケア会議も含め、利用者支援について、利用者の状況や問題点について話し合いを行った。
- 職員研修については、月に1回以上施設内での職員研修を行い、毎回テーマを変え、振り返りも行いながら現在の支援方法の確認・検討を行った。

2. 障がい福祉サービス事業所 Mamiya プリムローズ

- 就労継続支援 B 型については、一人ひとりの特性や能力に応じ、通所意欲や作業の継続性を考慮し取り組んだ。

- 自立訓練については、個別支援計画に基づき、就労支援と同様に意欲、作業の継続性を保つ為、状況を見ながら対応した。また、モニタリングの際に変更、変化があれば職員が情報を共有し再検討を行った。
- 利用者については、知的障がい、精神障がいの方の割合が多く、特に精神障がいの方の問い合わせが多かった。
- 就労継続支援 B 型の利用者の支援状況については、高度な作業支援よりも楽しみとしての就労、社会でのマナー習得等の生活支援をニーズとして持っている方の割合が多かった。
- 行事については、計画通りに概ねできていたが、作業以外の活動を望まれる利用者の声も多くあった。
- ケア会議の開催については、内部ケア会議を月に 1 回開催し、検討・支援等の改善を行った。
- 職員研修については、研修計画に基づき、月に 1 回以上は施設内での職員研修を行った。

3. 障がい相談支援事業所 Mamiya プリムローズ

- 相談支援事業所、市役所等、関係機関へ広報誌を持参し、各事業所のアピール活動を行った。
- 各関係機関と連携をしているが、獲得できるケースが少なかった。受け持ちケースの中で、会えない利用者が多く、請求へと繋げることができなかった。今まで以上に関係機関との連携を強め、定期訪問、問合せの数の増加、相談部会等へ参加し、積極的にケースを問い合わせていかなければならない。

III 経営管理に関する報告

- 障がい福祉サービス事業所 Mamiya つどいの家については、1 日の利用定員 20 名（生活介護）を目標としたが、1 日の利用が平均で 12 名から 15 名の利用にとどまった。目標を達成できなかった理由としては、体調不良や家事都合で休まれる利用者が多かった為であると考えられるが、今後も稼働を含め 1 日の目標利用定員に近づけることができるように利用者確保に向けて取り組んでいく。
- 障がい福祉サービス事業所 Mamiya プリムローズについては、就労継続 B 型の 1 日の利用定員（エーコード利用定員を含む）24 名を目標としたが、1 日の利用が平均で 12 名から 14 名の利用にとどまった。また、自立訓練（生活訓練）の 1 日の利用定員 6 名を目標としたが、1 日の利用が平均で 2 名であった。
目標を達成できなかった理由としては、関係機関に対する事業所アピールを継続して見学・体験までは進められたが、利用まで結び付ける事ができなかった。今後は更に

相談支援事業所、市役所等の関係機関へ広報誌等を持参し、各事業所のアピール活動を強化していく。