

令和元年度各部事業報告

《総務部》

I 理事会の開催

第1回

日 時 平成31年4月23日 10時00分～

場 所 医療法人社団日新会 ハートランドケア東町 会議室

議 題

- 平成30年度社会福祉法人監査結果への回答について
- 介護用品購入等の契約事務について

第2回

日 時 令和元年6月10日 13時30分～

場 所 特別養護老人ホームけいわ苑 会議室

議 題

- 平成30年度事業報告及び決算報告について
- 理事及び監事の任期満了に伴う選任候補者の推薦案について
- 給与規程の改定について
- 介護用品等購入契約及び業務委託契約の締結について
- 入所検討委員会の第三者委員の承認について
- 定時評議員会の招集について

報 告

- 特命担当理事の職務執行状況報告
- 平成30年度社会福祉法人監査結果への回答について

第3回

日 時 令和元年6月25日 15時30分～

場 所 特別養護老人ホームけいわ苑 会議室

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
- 理事の報酬額の決定について

第4回

日 時 令和元年11月7日 14時00分～

場 所 特別養護老人ホームけいわ苑 会議室

報 告

- 特別養護老人ホームしょうぶ苑における給食業務の委託契約について
- 特別養護老人ホームけいわ苑における給食業務の委託契約について
- 理事長及び業務執行理事の職務執行状況報告
- 各理事の職務執行状況報告

第5回

日 時 令和2年1月29日 10時00分～

場 所 特別養護老人ホームけいわ苑 会議室

議 題

- 医療法人社団日新会との介護事業統合に関する計画（案）について
- 啓和会定款の変更認可申請について
- 評議員会の招集について

第6回

日 時 令和2年3月24日 10時00分～

場 所 特別養護老人ホームけいわ苑 会議室

議 題

- 令和元年度補正予算（案）について
- 令和2年度事業計画（案）について
- 令和2年度当初予算（案）について
- 医療法人社団日新会との介護事業統合に関する事業譲渡契約の締結について
- 啓和会定款の変更について
- 医療法人社団日新会との介護事業統合の資金借入について
- 令和2年度介護用品等購入契約及び業務委託契約の締結について
- 特別養護老人ホームしょうぶ苑における給食業務委託契約について
- 特別養護老人ホームけいわ苑における給食業務委託契約について
- 評議員会の招集について

報 告

定款第17条に基づく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

第1回

日 時 令和元年6月25日 13時30分～

場 所 特別養護老人ホームけいわ苑 会議室

議 題

○平成30年度事業報告及び決算報告について

○理事、監事の選任について

報 告

○給与制度の改定について

○介護用品等購入契約及び業務委託契約の締結について

第2回

日 時 令和2年1月29日 14時30分～

場 所 特別養護老人ホームけいわ苑 会議室

議 題

○医療法人社団日新会との介護事業統合に関する計画（案）について

○啓和会定款の変更認可申請について

第3回

日 時 令和2年3月31日 書面開催による決議

議 題

○医療法人社団日新会との介護事業統合に関する計画に係る土地、建物を基本財産へ繰り入れること及び定款変更の承認について

報 告

○医療法人社団日新会との介護事業統合に関する事業譲渡契約の締結について

○医療法人社団日新会との介護事業統合に関する資金借入について

Ⅲ 総務部の事業総括

(1) 医療法人社団日新会との介護事業統合

将来に向けてより充実した介護サービスを提供する為に統合の準備を進めてきた。令和2年5月1日より統合事業をスタートする予定。これまでもグループ法人として連携しながら地域の医療・福祉を担ってきた本会、日新会の将来展望を見据えた経営戦略である。

日新会の介護医療院（定員 88 名）、介護老人保健施設（定員 29 名）、介護付有料老人ホーム（定員 16 名）、グループホーム（3 施設、定員合計 36 名）の 6 施設を本会高齢福祉部に移管統合予定。

統合により新たに 3 種類のサービスが加わり、同一法人内で利用者のニーズに沿ったサービスをきめ細かく提供することが可能となる。また、大規模化のスケールメリットを活かすことで、効率的な人員配置、ジョブローテーション、物品の調達コストやシステム開発費、間接部門の人件費削減等の効果が期待出来る。

(2) 本部移転を完了

平成 30 年 10 月 1 日に法人本部（主たる事務所）を特別養護老人ホームけいわ苑に移転した。本部を各施設の中心に移転することにより、施設間の連携強化を図ると共に、更なる地域福祉の向上に貢献することが可能となった。

しかし、先の移転では本部機能の一部が特別養護老人ホームしょうぶ苑に残ったままとなっていた。更なる施設間の強化、情報の共有、窓口の一本化を図る為に令和元年 12 月に法人本部の全面移転を完了した。

(3) 新給与・人事考課・キャリアパス制度のスタート

平成 31 年 4 月より職員の働くモチベーションに繋げる為、新キャリアパスを基本とする給与制度、人事考課制度をスタートした。スタートと同時に全職員に対しての新制度説明会を実施し、制度の周知を図った。

制度について定期的に説明を行い、新制度についての職員の理解をより深めることで自身のキャリアアップ、ライフプランを描けるよう支援することが必要である。

(4) 人材の確保、育成、定着を図る取り組み

人手不足の状況にあるが、広報活動を強化（SNS の活用等）するとともに、職員紹介制度（リファラル採用）の活用、養成校への訪問、就職説明会への積極的な参加により、人材の確保に努めた。

令和 2 年度の新卒者は、高齢福祉部 1 名、児童福祉部 6 名の計 7 名であり、令和元年度を通しての入職者数は、50 名であった。50 名中 16 名が職員の紹介による入職であり、

年々紹介からの入職が増えてきている。紹介からの入職者は定着率が非常に高い為、今後も継続する。

また、人材確保の裾野を広げる為、技能実習制度を活用しての外国人労働者採用を実施した。令和元年9月にベトナム人技能実習生2名を先行して特別養護老人ホームしょうぶ苑へ配属し、令和2年2月にはベトナム人技能実習生4名を特別養護老人ホームしょうぶ苑へ配属した。大きな問題も無く、進捗状況は良好である。

令和2年度もベトナム人技能実習生6名を特別養護老人ホームしょうぶ苑、特別養護老人ホームけいわ苑にて受入れる予定である。

(5) 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等を進めた。

前年度に整備した新しい休暇制度、手当は職員の勤労意欲や仕事、生活環境改善に効果を上げていると思われる。また、令和元年度は、介護職員の更なる処遇改善の為に「介護職員等特定処遇改善加算」を算定した。

令和元年度の法人全体の離職率は8.1%であり、前年度の離職率15.5%から大幅に改善している。

(6) 適正な法人会計・経理事務の実施

経理規程に沿った適正な事務に努めているが、財務分析が不十分なことから中・長期資金計画の策定が出来ていない。データの分析による中・長期資金計画の策定、特に修繕計画における修繕積立金について検討する為、令和元年7月に新たに経理課を新設した。

各種会議に稼働状況、収支状況等のデータを提供し、課題の抽出、問題解決へ繋がるよう努めている。

(7) 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導入を前提に、平成29年度より準備を進めてきた。

しかし、国の会計監査人設置基準の引き下げが大幅に先送りされた為、当面は準備を中断する。

《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、あじさい、東山しょうぶ苑、西会津しょうぶ苑の 4 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4日～14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出来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。
会津短大との共同企画「木ロボ君をつくろう」を令和元年5月19日、「すしオブジェをつくろう」を令和2年1月18日に実施。

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出来るイベントの開催、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 406,072円

《高齢福祉部》

I 高齢福祉部の事業総括

- 利用者が心身共に健やかに日々を過ごすことが出来るよう適切な介護サービスの提供に努め、利用者と家族の思いに寄り添いながら安心して生活が出来るよう取り組んだ。
- 人材育成の充実に努め、人事考課のフィードバックを通して職員の実践的なスキルの評価を行った。職員の資質向上を図ることが出来るよう定期的な面談を継続する。
- 限られた人数、人材の中で仕事を行う場合に備え、職務分掌、役割分担、責任体制を明確にし、各課が改善に取り組んだ。令和2年度は、医療法人社団日新会の介護事業統合による法人のスケールメリットを最大限発揮できるよう事業所間の業務、人事を各課が提案出来る環境と、実施時の迅速な対応を強化する。
- 広域・地域密着型施設の施設長・管理者との連携を図り、地域で困っている方が速やかに入所出来る体制を作る為、情報の共有に努めた。具体的な体制づくりが令和2年度の課題である。
- 高齢福祉部の研修委員会を法人全体での研修委員会活動とする為の準備を進めた。令和2年度からは法人全体での研修委員会とし、組織のスケールメリットを活かした交換研修や資格取得に向けた支援体制の充実に努める。
- 令和元年度の離職率は7.95%であり、前年度の13.79%から大幅に改善することが出来た。
- 職員不足により、特別養護老人ホームけいわ苑の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出来なかった。人員配置をけいわ苑優先とすることで、令和2年度上半期中の開所を目指す。

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

- 年間の目標は下回ってしまったが、死亡退所が多い中で実態調査、二次判定会を早め実施することで、稼働率を徐々に上げることが出来ている。今後も継続し、空床期間の短縮に努める。
- 長期入院や医療依存度の高い利用者が多くなってきている。介護医療院との情報交換の場をつくり、利用者にとって良好な環境を提供することが出来るよう努める。
- 職員が笑顔で働くことが出来る職場環境作りを目指しているが、まだ、業務に追われ

焦って業務に当たってしまっているケースがある。心にゆとりを持ち、やさしい気持ちで働くことが出来るような環境をつくっていかなければならない。

- 令和元年度より、新たに看取り加算を取得出来るようになった。また、看取りについての説明を各職員が説明出来る体制を整えた。
- 低栄養状態の利用者の栄養改善に取り組んだ。低栄養状態の利用者に対して血液検査を基に食事の見直しを行っている。今後は、看取りの利用者の食事の見直し、ソフト食の導入を検討していく。
- 上半期に2名、下半期に4名、計6名のベトナム人技能実習生の受入れを行った。大きな問題も無く、進捗状況は良好である。今後も継続しての受入れを実施する。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、従来型 92.4%、ユニット型 94.0%、しょうぶ苑全体で 93.1%であった。下半期の平均稼働率は、93.9%と目標に近い数字を出すことが出来たが、上半期の落ち込みを取り戻すことが出来ず目標を達成することが出来なかった。令和元年度は、年間で入所 55 名、退所が 46 名と入退所が多い年であった。入退所が多いことを踏まえての入所対応を行い、96%を目標としていく。

デイサービスに関しては、年間を通しての稼働率は、74%であり目標を達成することが出来なかった。関係機関との連携は取れている為、引き続き良好な関係を維持し、稼働のアップを目指していく。

2. 特別養護老人ホームけいわ苑

(1) 事業報告

- 退所者が出る前に実態調査を行い、実態調査後すぐに二次判定会を実施している。退所者が出た際、入所を勧めることが可能な入所待機者を 5 名選定しておくことで早期の入所を実現出来た。
- レクリエーション委員会にて 2 年間の活動計画を立て、利用者の方々の楽しい生活の支援に努めている。実施出来ない月もあったが、行事や慰問と合わせて利用者の方々に楽しんでいただけたと感じている。
- 褥瘡予防対策として看護員だけではなく、介護員も講師として研修会を開催した。知識の向上だけではなく、より実践的な実技演習を加えた内容としている。しかし、褥瘡形成をゼロにすることが出来なかった。研修会だけではなく、現場での直接指導、教育を実施し、褥瘡ゼロを目指す。
- 感染症対策に関する研修会を年 3 回開催することにより感染症拡大防止に努めた。また、嘱託医との連携により感染症（インフルエンザ）流行の時期に早めの面会制限を

実施することで、利用者、職員共に感染者をゼロに抑え、安心、安全な場を提供出来た。

- 栄養ケアプラン作成（アセスメント、モニタリング、スクリーニング）により、栄養状態の把握に努めた。利用者一人ひとりの摂取状況、栄養的課題を施設内のラウンドにより確認し、担当者会議において介護、看護、リハ担当者と連携して生活面、健康面と合わせて原因を探り、改善に努めた。
- 施設看取りについての理解を深める為、看取りの振り返り、振り返りの内容をまとめた研修会を開催した。施設看取りについての更なる理解の為に今後も継続して研修会を実施する。

（2）経営管理に関する報告

受入れ可能なユニットの年間を通しての稼働率（100床）は、96%であった。8月に退所が続き稼働率が低下してしまっていたが、空床を見越した新規入所待機者の枠を広げての実態調査を実施することで、早期の入所を案内出来る体制をつくり、年間を通しての目標を達成することが出来た。

また、職員の定着に関しては、定期的な面談を実施することで、離職率5%以下を達成出来た。

3. 特別養護老人ホームいちょうの木

（1）事業報告

- 課題である空床期間の短縮については、医療機関、その他の関係機関、家族等の都合により入所までの期間が空いてしまうことがあった。しかし、施設としては、実態調査や入所の日程を調整し、いつでも入所可能な対応をとったことで、最短期間での入所を可能とし、満床期間を維持することが出来るようになった。
- 地域の窓口としての意識を持ち、各事業所等とのパイプ役に努めた。入所に関して相談したい家族に対しては、入所条件に満たない方でも相談に応じ、アドバイスをすることで安心していただいたケースが増えてきている。
- 終末期対応に関しては、本人、家族の気持ちに寄り添い、多職種と連携を図り対応することが出来た。しかし、ターミナルケアについての知識が不足している職員もいる為、共通認識、理解を進める指導が今後の課題である。
- 厨房職員一人ひとりが衛生的な食事づくりを実践出来ている。食品の中心温度の測定、アルコールスプレーによる消毒を徹底している。また、利用者の食欲、体の状態に合わせた食事量や内容を看護師と相談しながら実施している。
- ショートステイに関しては、家族の介護不安の軽減や緊急時等、突発的な生活課題に

寄り添いながら家族の生活支援に努めた。より良いサービスとは何か、会議や勉強会を通して意識の統一を図りながら新規利用者の獲得とリピーター確保を意識して取り組んでいかなければならない。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、97.5%であった。各部署が地域貢献を意識し、空床期間の短縮を目指した結果が高い稼働に繋がったと思われる。しかし、ショートステイに関しては、年間を通しての稼働率が、40.9%と目標を大幅に下回ってしまった。

サービスの質の向上を意識して取り組んできたが、まだまだ不十分な状況である。サービスの質の向上が安定した事業所運営に繋がることを意識出来る職員を増やし、稼働に繋げることが今後の課題である。

4. グループホームやわらぎ

(1) 事業報告

- 認知症番組の録画や援助方法等の本を回覧し、知識を深めるよう努めたが、援助の統一までは至らなかった。認知症の専門職として、知識・技術・援助方法を更に深め、職員の力量の差を縮めることでの統一した援助を実施することが今後の課題である。
- 芋煮会等のイベントに桜ガ丘以外の方にも参加してもらうことが出来た。また、桜ガ丘サロンへの参加、講師の派遣をすることで、地域の方との良い関係を築くことが出来ている。
- 利用者の健康管理に関しては、異常の早期発見により後遺症を残さずに早期退院に繋げることが出来た。ゆったり体操やラジオ体操、口腔清掃等に加え、ヨーグルト等を毎日取り入れることで体内外共に強くすることを意識して取り組んでいる。
- 重点目標である『笑顔』をモットーに落ち着いた雰囲気、楽しさをつくり、笑顔が自然に出るやわらぎを引き続き目指していく。
- 職員個々の能力を伸ばすことが出来るよう、個々の能力に合わせた役割分担を行ってきた。しかし、自信が無い為か積極性に欠けるようなケースも見られた。自信を持つことが出来るよう、知識を増やせる環境づくり、声掛けを実施しながら個々の能力を伸ばすことで積極性に繋げていく。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、99.4%であった。上半期に2件の入退所があったが、入退所の調整をスムーズに行い、緊急性が高い利用者の入所を優先し対応することが出来た。

5. グループホームあじさい

(1) 事業報告

- 地域の行事への参加については、湯川村の行事に参加し、地域の方との交流を図ることが出来た。今後も新たな行事への参加、企画をし、利用者が外出する機会を増やしていく。
- かかりつけの病院、薬局、役場、浜崎地区、ボランティアの方々との連携を図ることが出来た。今後も各関係機関と連携し、利用者の支援を実施していく。
- 利用者に見られる変化を職員間で情報共有し、どのような支援が必要なのかを相談しながら介護面からのアプローチに取り組んできた。今後は、認知症に対する理解を更に深める為、事業所内での認知症に関する研修の開催を検討していく。
- 利用者の言動や行動に変化があった際は、職員間で共有し対応出来ている。また、受診時に主治医へ報告し、医療面からのアドバイスを参考に支援している。職員個人のアプローチにならないよう、職員間で統一した支援を目指していく。
- 職員一人ひとりが自分の言葉遣いに留意しており、課題であった言葉遣いは改善されてきている。令和2年度は、更に言葉遣いに関する理解を深める為、事業所内での研修会を開催する。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、94.5%であった。令和元年9月より1床空いている状態であり、見学や申込が無い状況である。広報の配布地域の拡大、認知症カフェを引き続き開催し、あじさいの宣伝に努める。

6. グループホーム東山しょうぶ苑

(1) 事業報告

- 利用者の出来ることを見極め、自立支援に取り組んできたが、職員によっては支援方法に偏りが見られた。利用者への関わり方、支援の統一や自立支援の大切さの理解を促進していかなければならない。
- 地域との関わりについては、地区運動会と歳の神には参加出来たが、他の行事へは職員の異動や不足により参加することが出来なかった。地域で開催されるカフェへ参加し、地域の方との交流を深めていく。
- サロン花しょうぶについては、参加者の方より友人等へ声掛けをしていただき、年々参加者が増えてきている。更なる集客の為、東山しょうぶ苑のPR活動を継続していく。

- 令和元年度は、退職者が2名おり職員の定着を図ることが出来なかった。職員が不足している状況ではあったが、職員間で協力し、サービスの質を下げることなく業務を遂行することが出来た。現在は職員体制が整ったので、より良いサービスの提供を目指していく。
- 各職員の資質、スキルに差がある状態ではあるが、互いに認め、協力し合いながらチームケアに取り組んできた。引き続きチームワークを大切にし、利用者のケアに対して真摯に取り組んでいく。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、97.7%であった。退居の予定が分かり次第、スピーディーに申込者に連絡し空床期間の短縮に努めた。また、介護支援専門員へ広報誌を配布し、東山しょうぶ苑の活動内容のお知らせ、PR活動を実施した。

7. グループホーム杵が森

(1) 事業報告

- 重点目標である職員のスキルアップに関しては、法人内の内部研修に参加し、内部で伝達講習を実施することでスキルの向上に繋げることが出来た。
- 日々職員同士で報告・連絡・相談を行い、情報を共有することで、施設の業務改善、利用者へのサービス提供に反映することが出来た。
- 地域との関わりや交流を持つ目的で認知症カフェ開催の計画を立てていたが、具体的な案が出来ずに実施することが出来なかった。
- 新規利用者の入所の際、他の利用者との調和や生活の支援を行うことで、大きなトラブルもなく、環境に馴染むことが出来た。
- 施設周辺の美化、良好な状態の維持の為、業務の中で環境整備を行う時間をつくり、除草作業や美化活動に取り組むことが出来た。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、97.9%であった。年間を通して高い稼働を維持することが出来たが、更なる施設の周知、地域との関わり強化の為、令和2年度は認知症カフェの開催を目指す。

8. グループホーム西会津しょうぶ苑 桐

(1) 事業報告

- 各研修会への参加を通してスキルアップを図ることが出来た。身体拘束廃止・虐待防止の理解についても指導はしているが、日々の業務の中で声掛けが出来ていない場面があった。身体拘束・虐待防止は何故起きてしまうのか、どのような場面が想定されるのかを具体的に例を考える機会をつくり、継続的に取り組んでいく。
- 担当職員に家族との連絡調整を任せ、これまで以上に距離を縮めることが出来た。今後も担当職員と連携し、家族との関係性を良好に保っていく。
- 利用者へ耳を傾けていくよう職員へ声掛けをしてきたが、自立支援という見方への理解がまだ乏しい状態である。利用者に「寄り添う」ということはどのようなことなのかをもう一度職員間で考える機会をつくり、桐の理念として掲げていく。
- 地域交流の一つの目標である地域住民の避難訓練への参加については、運営推進会議のメンバーのみ実施することが出来た。地域との交流の方法について再考し、避難訓練への参加が難しいのであれば、何か一つでも交流を図ることが出来るような企画を考えていかなければならない。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、89.4%であった。令和元年度は、退所者5名、入所者3名と例年よりも入れ替わりが多く、稼働の維持に努めたが目標を達成することが出来なかった。

引き続き関係機関との連絡調整、情報の交換を行い、積極的にアプローチすることで1日でも空床期間を短縮出来るように努める。

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

- 職員の悩み相談やコミュニケーション不足とならないよう努めた。結果として1年を通して異動や離職者を出さずに定着させることが出来た。しかし、職員間でのトラブルがあり、その背景にはコミュニケーション不足がきっかけとなっていることが分かった。指導方法を再度見直し、実施することが必要である。
- 第1回目の認知症カフェを9月に開催し、令和元年度は10月、11月と3回開催することが出来た。しかし、まだまだ認知症カフェの知名度が低い為、更に足を運んでいただけるよう関係機関と協力して取り組まなければならない。
- 事故防止の意識の周知に努め、間違えた対応をした際には、その都度説明、指導を行

ったが、意識の改善としてはまだ不十分な部分がある。事故防止の意識改善の為、指導方法の学習、職員間での情報交換の方法を見直し、共有出来るようにしていかなければならない。

- 重点目標である職員の資格取得に向けての支援については、平成 30 年度に続き、令和元年度も 1 名が介護福祉士国家試験に合格することが出来た。引き続き、知識、技量を身に付ける機会を増やす為、職員個々の能力や考え方、気持ちの理解を行いながらフォローしていく。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、99.0%であった。グループホームへの申込者が少なく、町全体で介護サービスを利用する高齢者も少ない状況である。満床を維持する為に入居されている利用者の健康管理を軸に QOL の向上に努める。

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

- 利用者や家族の状況に応じて、その都度サービスを切り替え、柔軟に対応することが出来た。しかし、朝・夕の送り事項が職員全体に行き渡らないケースがあった。日々変化するニーズに寄り添ったサービスの提供の為にも送りノートの活用方法を変え、連絡体制の強化が今後の課題である。
- 日頃から家族とのコミュニケーションに重点を置き、相談も随時対応することが出来た。しかし、遠方の家族に関しては、連絡調整がスムーズに出来ないこともあった。連絡が取りづらい家族に対しては、日程を決めて月に 1 度の電話連絡を行う。
- 町の研修会や行事に積極的に参加することが出来た。今後も研修会や行事に職員全員が参加することが出来るように日程を複数回に分けて調整を行う。
- 利用者の小さな変化にも気付き、その都度家族へも報告している。今後も利用者の変化を見逃さず、健康管理に努め、異常に関しては家族、職員との共有を徹底する。
- 感染症対策の知識を深める為、法人内での研修会への参加、事業所内部での嘔吐物処理等に関する勉強会を実施した。職員のスキルアップの為、今後も内部研修を中心に実施する。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、80.5%であった。申込者が少なく、登録人数が 20 名程度まで落ち込んでしまったことがあった。定期的に役場や包括への申込者の相談を実施し、新規申込みの獲得に努める。

1 1. 小規模多機能型居宅介護事業所 やわらぎ

(1) 事業報告

- 個々のニーズを把握してのサービスの提供を提案したが、一部の配慮不足や思いが伝わらないことがあった。家族とのコミュニケーションを密にし、必要時には管理者が送迎や訪問を実施し、家族との信頼関係を築きながら職員と連携していく。
- 地域と馴染みの関係を築きながら多くの行事へ参加することが出来た。また、地域サロンへ参加する等、新しい取り組みも実施出来た。今回のサロンへの参加のように地域に出向くことで広報誌等とは違う形で地域の方に知っていただく良い機会となった。
- 職員が働きやすい環境づくりの為に OJT の整備を重点目標としていたが、OJT の整備をすることが出来なかった。新入職員に関しての管理者を中心とした指導、メンタル面のカバーに留まってしまった。職員の育成の為に OJT の整備は、引き続き令和 2 年度の重点目標とする。
- 外部研修への参加は少なかったが、法人内研修への参加、やわらぎ内部での介護技術、リスクマネジメントに関する研修を実施し、質の高いサービスの提供に努めた。小規模やわらぎ内部の研修班が研修内容を考案し、勉強会を開催出来るよう指導していく。
- 事故防止の為、午前・午後のミーティングで利用者の状況を職員と共有し、状態の把握をすることが出来た。しかし、知識としてまだ不十分な部分がある為、ヒヤリ・ハットや事故対策を考える力を養うことが今後の課題である。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、90.5%であった。登録終了があった際、長期間の空きが出ないよう関係機関への声掛けを実施し、登録者を確保していかなければならない。また、現在は日中の利用が多くなっているため柔軟にサービス調整を行い、泊まりサービスが必要な方へ積極的な声掛けを実施する。

1 2. 喜多方市慶徳デイサービスセンター

(1) 事業報告

- 新たな個別支援計画書の評価を活用し、目標の設定を一人ひとりに合わせて実施した。徐々にではあるが、新たな書式の活用が出来てきている。今後は、更に利用者の必要な支援を定例会等で話し合い、具体的な支援内容を盛り込んでいく。

- 居宅へ状況の報告、空き情報について詳しく案内することが出来た。結果として、昨年度よりも稼働率を上げることが出来た。
- 地域の行事や慶徳夏祭りをはじめ、小学校や保育園等とも交流を図ることが出来た。引き続き、交流会や行事等への参加を続けながら交流の機会を増やしていく。
- 出来る活動の維持、低下を防ぐことに努めたが、時間に追われ業務優先になってしまいう時があり、残存機能を活かした対応が十分に出来ないケースがあった。業務の効率化を検討し、利用者に合わせた対応、支援を行うことが出来るように取り組んでいく。
- 職員の不足時には、余裕を持って職員同士が接することが出来なかった。忙しい中でスキルの差が目立ち、一定の職員の負担が大きくなってしまいうようなケースがあった。個人の得意な部分を活かし、互いに尊敬の念を持ち、職員同士でのレベルの底上げを目指す。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、64.1%であった。施設入所による登録終了者が秋から続き、月曜日の登録人数が7人まで減ってしまったことがあった。各曜日10人以上を維持出来るよう居宅等へ積極的に繋ぎ、利用者の獲得を目指す。

1.3. 居宅介護支援センターのぞみ

(1) 事業報告

- 受診後や仕事帰りでも相談出来るシフト調整を行い、柔軟に対応している。また、24時間いつでも相談出来る体制を取り、利用者の支援やサービスの導入に繋げている。
- 重点目標である事業所内、関連施設のケアマネ支援と実習生の受入れに関しては、介護支援専門員の試験が延期となり、実務者研修の受入れは無かった。
- 市からの委託で地域同行型研修へ参加し、事業所からアドバイザー、受講生として各1名ずつ参加し、報告会を通して介護支援専門員としての質の向上に繋げることが出来た。
- 特定事業所加算の要件である9項目の中で最も重要になる情報共有については、毎日時間を決めての話し合う場を確保している。また、定期的に勉強会を開催し、質の向上に努めている。

(2) 経営管理に関する報告

死亡や施設入所により終了するケースが多く、一人当たりの担当件数が20件を下回ってしまった。新規利用者獲得の為、相談は断らずに対応し、認定調査の受託数を

増やしていく。利用者は介護と予防を含め、月 100 件を目標とする。

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、3 特養全体で年間平均稼働率 95%を下回らない目標としたが、昨年度より 3.4%高い 94.8%（けいわ苑未開所部分除く）とほぼ目標に近い稼働を維持することが出来た。しょうぶ苑従来型 92.4%、ユニット型 94%、けいわ苑 96%、いちちょうの木 97.5%であった。けいわ苑の未開所部分の開所、空床を見越しての利用者の確保、空床期間の短縮が引き続きの課題である。
- グループホーム全体としては、昨年度よりも 1.2%高い年間平均稼働率 96.3%であった。やわらぎ 99.4%、西会津おとめゆり 99%と高稼働を維持出来た。杵が森 97.9%、西会津しょうぶ苑桐 89.4%、あじさい 94.5%、東山しょうぶ苑は 97.7%であった。あじさいに関しては、問い合わせはあるが、申込みに繋がらないケースが多かった。施設の PR を強化し、新規申込者の確保が今後の課題である。
- 小規模多機能型は、昨年度よりも低いやわらぎ 90.5%(前年比-0.8%)、西会津しょうぶ苑は 80.5%(前年比-11.8%)の年間平均稼働率であった。利用時間、曜日の調整を行い、更なる利用回数(通い・泊まり)の増に努める。
- 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、しょうぶ苑デイサービスセンター74%(前年比+2.3%)、慶徳デイサービスセンター64.1%(前年比+0.7%)、短期入所いちちょうの木 40.9%(前年比+0.1%)と各事業所共に前年度を上回る稼働を維持出来たが、目標は達成することが出来なかった。けいわ苑は職員不足の為に対応出来なかった。新規利用者の獲得、曜日等の調整を行い、利用回数の増に努める。

【令和元年度稼働実績】

| 事業所名 | 稼働率 (月平均) | 空き (月平均) | 事業所名 | 稼働率 (月平均) | 空き (月平均) |
|-----------------|--------------|-------------|-------------------|--------------|-------------|
| しょうぶ苑 (従来型) | 92.4% | 5.3 | あじさい | 94.5% | 0.5 |
| しょうぶ苑 (ユニット) | 94.0% | 3.0 | 東山しょうぶ苑 | 97.7% | 0.2 |
| しょうぶ苑 計 | 93.1% | 8.3 | グループホーム 計 | 96.3% | 2.0 |
| けいわ苑 | 96.0% | 4.0 | 小規模多機能 西会津 | 80.5% | 4.9 |
| いちょうの木 | 97.5% | 0.7 | 小規模多機能 やわらぎ | 90.5% | 2.3 |
| 特別養護老人 ホーム 計 | 94.8% | 13.0 | 慶徳 デイサービス | 64.1% | 129.2 |
| 杵が森 | 97.9% | 0.2 | しょうぶ苑 デイサービス | 74.0% | 156 |
| やわらぎ | 99.4% | 0.1 | けいわ苑 ショートステイ | 0% | 280 |
| 西会津 桐 | 89.4% | 0.9 | いちょうの木 ショートステイ | 40.9% | 165.5 |
| 西会津 おとめゆり | 99.0% | 0.1 | 高齢福祉部 計 | 81.7% | - |

※けいわ苑の数値は、現在受け入れ可能な居室 100 床に対しての稼働率です。

《児童福祉部》

I 児童福祉部の事業総括

- 4園共に大きな事故や怪我、保護者からの苦情も無く、安心・安全な保育が営まれ、行政や地域からの信頼を得ている。更に丁寧な保育を目指し、自分たちの保育実践を振り返る機会を設ける。
- 各園の良さを活かし、少人数・自然との触れ合い、地域行事との連携等を取り入れ、楽しい保育に努めることが出来た。
- 園内外の環境整備に関しては、施設の老朽化対策、危険物の除去等の安全対策を職員全員で実施し、安全を確保することが出来た。
- 関係機関との連携に関しては、行政、学校等との交流を深めることが出来ている。令和2年度もこの交流を継続し、連携の更なる強化に努める。

II 各事業所事業報告

1. 東町のびやか保育園

(1) 事業報告

- 縦割り保育（異年齢）から横割り保育（同年齢）と縦割り保育を併せたクロス保育を実施した。同年齢だから出来る活動（散歩の範囲や活動時間等）が増え、教材の提供も年齢に合ったものを出すことが出来た。
- 新入職員が多く入職した為、人材の育成、特にリーダーの意識改革と資質の向上に努めた。多くの産休・育休者がいる中で、子どもたちの為に今出来ることをリーダーで話し合い、泥遊び、ボディーパーティンティング、泡遊び、描画等を実施することが出来た。引き続き、リーダーとしての意識を高める為、園長、主任、副主任との情報の共有の場、課題を話し合う場をつくっていく。
- 小学校見学、第三中学校区域の交流会に園長、副主任、年長担任と積極的に参加し、交流を図った。引き続き、教育機関や医療機関の専門の方々との交流を大切にしていきたい。
- 子育て支援センターでは、講師を招いてのベビーマッサージを定期的で開催した。評判も良く、子育て支援センターを利用する人数も増え、子育て支援が出来た。また、ベビーマッサージを開催していることをInstagramに載せることで、保護者だけでなく一般の方にも園の様子を伝えることが出来た。

(2) 経営管理に関する報告

定員以上の入所受入れを行い、待機児童の解消に貢献することが出来た。

喜多方市内で特別保育事業の病後児保育を実施しているのは、東町のびやか保育園のみであるが、周知がまだ不十分である。Instagram やポスター等を活用しての情報の発信、周知が今後の課題である。

2. 東町さつき保育園

(1) 事業報告

- 子どもたちの発達理解を深める為の研修を実施し、実践に繋げることが出来た。引き続き、子どもの最善の利益の為、出来ることを職員全体で学び合い、実践していく。
- 危機管理マニュアルの見直しを定期的実施し、災害や防犯への意識付けを図った。
- 保護者の育児の悩みや要望等を傾聴し、保護者自身の養育力の向上へ取り組んだ。本来の意味での保護者支援の在り方について深めていきたい。
- 研修参加職員の報告を行い、重要なことは定期的にロールプレイ等の実践を通し、資質の向上に努めた。保護者も子どもたちも安心出来る愛情溢れる楽しい園を目指す。

(2) 経営管理に関する報告

経費削減に努める等、工夫しながら必要経費に充てることが出来た。また、事業所内保育園の特徴でもあるが、令和元年度は特に途中入園・退園が多かったが、問題無く対応することが出来た。

引き続き、子どもの安全を第一に考えながらも安定した入所調整の工夫をしていく。今後の課題として、事業所内の途中入園の希望者の意向確認の方法を明確化しなければならない。

3. ひめさゆり保育園

(1) 事業報告

- 職員間での連携も取れ、園内での保育に対する学びの場を多く設けることで、新人だけではなく、園全体として人材の育成へ繋げることが出来た。過疎化・少子化に伴う園児数の減少に対応する為、その人数での特色を活かした保育の為の人材育成を行う。
- 各園の見学、交流等に関しては、各園の大きさの違いや日々の行事に追われ、思うように実施することが出来なかった。令和2年度は、計画を立てて実行していく。また、各園の特色が強くなることでの課題が見えてきた為、その部分を4園で共通理解しながら進めていきたい。

- 保育だけでなく、草花を利用したオブジェ等の制作を行う等、新たな発想の導入、美的感覚を養うことが出来た。
- 地域との交流に関しては、親子プレーデーで公共施設「夢の森運動場」を借りて実施することが出来た。また、歳之神等のイベントで近隣との繋がりの幅を広げる為、招待状の配布を実施した。引き続き、普段から気軽に保育園に立ち寄ることが出来るような雰囲気づくりに努める。

(2) 経営管理に関する報告

大自然の中で、子どもたちがのびのびと成長する過程を大切に、細やかな保育を実践することが出来た。

現在、熱塩加納地区では過疎化が進み、入所児童の減少が著しい状況である。入所児童確保の為にも、環境に恵まれ、子どもたちがのびのびと成長出来る、また、乳児期に必要な細やかな保育を行うことが出来る場として PR していかなければならない。

4. 塩川のびやか保育園

(1) 事業報告

- 重点目標であった子育て支援事業については、前半は職員不足もあり、新規参加の親子が伸びなかった。後半においては、各行事の企画と区町内回覧、各機関への広報に努め、来場者への声掛けにて参加親子を増やすことが出来た。
- 前半は、職員不足から、きめ細やかな保育という点では苦慮したが、分刻みでの職員配置とチームワークで乗り越えることが出来た。保育理念の再認識を職員全員で図り、人材育成の基本としていく。
- 地域との交流を図る為、行事を塩川体育館・公民館で開催した。結果として、塩川支所職員との繋がりが深まり、各種情報交換や広がりのある保育活動を実践出来た。引き続き、地域の各種施設の利用（体育館・図書館・公民館・プール）を保育で活用し、地域との連携を図る。
- 育児相談での対応を重視し、その内容を各行事等へ取り入れることが出来るよう努めたい。園、事業内容の周知の為にも広報に協力してもらえる機関・施設の開拓が今後の課題である。

(2) 経営管理に関する報告

定員以上の入所受入れを行い、待機児童の解消に貢献することが出来た。

日常の保育活動の積み重ねが、保護者や地域での信頼関係に繋がり、職員同士で気

を引き締めながら保育を行うことが出来た。引き続き、安心・安全な保育活動に努め、地域の信頼関係の構築、職員の働き甲斐と将来の安定した職場環境づくりに努める。

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>

○令和元年度も東町のびやか保育園、塩川のびやか保育園共に市の待機児童解消に協力し、定員をオーバーして園児を受入れた。しかし、0～2歳児の受入れが例年より少なくなってしまう。経営の安定を図る為にも年齢のバランスを考慮した受入れ、職員の体制を整えることが今後の課題である。

<安心して働ける職場について>

○令和元年度の離職率は、6.31%であり、前年度の15.7%から大幅に改善することが出来た。職員が長く働くことが出来ることが、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

- 3事業所毎に計画した重点目標に基づき、利用者が安心・安全で健康に生活することが出来るよう利用者個々に応じたサービスの提供に努めた。職員の専門性を高める為、引き続き各種研修、会議等に積極的に参加し、職員の意識の向上に努める。
- 関係機関や事業所と連携、協同し、地域の障がい者等の福祉ニーズの機会の提供を目指して取り組んだ。障がい福祉の動向、障がい者を取り巻く状況から、当該地域での需要は大きくなると考えられる為、エーコードの就労支援 B 型を喜多方市における拠点として拡充、整備する方向で検討する。
- 職員会議で利用者の支援法、問題点、課題の抽出、検討を行い、職員間の情報共有により一人ひとりを尊重し、サービスを受ける側、支援する側の環境整備に努めた。また、研修、会議等にも積極的に参加し、専門性の向上を目指している。
- 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

- 安全な送迎の為、月1回の安全点検実施、綿密な打合せを習慣化し、確実な対応を現在も実施出来ている。今後も継続すると共に、利用者目線での送迎を実施していく。
- 令和元年度は、個別ケアを初めて実施し、個人の持つ強み、可能性を段階的に実現出来た。今後は、重度の利用者においても可能性を見出し、家族の思いにも応えていきたい。
- 行事に関しては、月毎に趣向を凝らした内容を企画し、利用者個々の満足度を獲得し、かつ家族参加の中で相互の信頼関係を構築することが出来た。引き続き、利用者、家族の思いや夢を活動の中で表現出来るよう内容を吟味して可能なメニューを提供していく。
- 重点目標である家族との関わりに関しては、適宜、家庭訪問の機会をつくり実施することで、相互の信用密度も高いものになってきている。風通しの良い関係性をいかに持続出来るかを考え、寄り添う支援を実施していく。
- 記録の書き方に関しては、冷静で客観的な表現が出来るようになり、個々のレベルは確実にアップしている。記録は利用者を擁護することは勿論、職員の立場を守る重要な位置付けにあることを熟知し、作成にあたっていく。
- 広報誌を定期的に発行し、その都度、関係者からの評価を得ている。引き続き、間隔

を空けずに定期発行を継続する。

2. 障がい福祉サービス事業所 Mamiya プリムローズ

- 令和元年度の平均工賃額は、一人当たり月額平均 5,765 円であり、前年度より 440 円アップした。年々、徐々にアップしてきているが、福島県の月額平均工賃にはまだ達していない状況である。工賃アップを目指し、商品の開発、販売の手法、技術の向上を目指していく。
- 自立訓練の登録者数を増やす為、相談支援事業所、関係機関に対して情報収集を行うことで関係性を深めているが、まだ効果は出ていない。広報誌等を活用し、更なる施設のアピールが今後の課題である。
- 授産事業振興会の販売会への参加や、新たに訪問販売を実施した。引き続き、訪問販売を定期的に行い、広報誌号外等で商品の宣伝を実施していく。
- サービスを受ける側、支援する側の環境整備を行う為、職員会議を月 1 回開催し、情報の共有、問題の提起、対処、解決方法について話し合っている。より良いサービスの提供の為にも継続して実施する。

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。
- 定期的な会議や研修に参加することによって顔見知りの相談員が増え、以前よりも多くの情報が入るようになってきている。結果として、令和元年度の登録人数は、5 名から 14 名と徐々にではあるが増加している。
- 令和元年度は、会津若松市の会議や研修だけではなく、県内の他地区の研修に参加し、情報交換が出来たことは貴重な経験となった。しかし、年間を通しての目標は達成することが出来なかった。目標の達成には、人脈づくりが必要と思われるので、研修等を通して人脈をつくと共に法人の PR をしていく。

4. 障がい福祉サービス事業所 エーコード

(Mamiya プリムローズ従たる事業所)

- 相談支援事業所の相談員からの紹介、病院のケースワーカーからの問い合わせ等があり、見学者、体験者が増えてきている。見学、体験に来られた方を契約に繋げる為にも作業の内容をよく知ってもらうことが課題である。
- 障がいを持つ方の作業所としては、常に安心して作業を行うことが出来る安全な場所

であるよう配慮し、環境整備に努めた。結果として、大きな事故や怪我も無く利用者が安心して働くことが出来る場を提供することが出来た。

- サービスを受ける側、支援する側の環境整備を行う為、職員会議を月1回開催し、情報の共有、問題の提起、対処、解決方法について話し合っている。より良いサービスの提供の為にも継続して実施する。
- 重点目標である地域参加を意識した企業見学、外部就労への取り組み、自立への導きに関しては、作業にあまり関心の無い利用者に対して、徐々にではあるがハンドメイドの作業への促しを実施している。また、外部就労での作業日数も増えてきている。引き続き、就労継続支援B型が社会復帰の為の場であることを利用者に理解してもらい、自立する為の支援を行っていく。

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14名（生活介護）を目標としたが、1日の利用が平均で11名から13名の利用にとどまった。重度利用者の体調不安や既存利用者の短期入所利用、介護保険への移行等があり、稼働低下の抑止に苦慮するような状況であった。また、下半期以降は職員不足の事態も受入れに影響を与えてしまった。

現在、職員不足は解消され、受入れ体制は整ったので、1日の目標利用定員に近づけることが出来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）20.8名を目標とし、1日の利用が平均で20.3名前後であった。また、自立訓練（生活訓練）については、1日の利用定員3名を目標としたが、1日の利用が平均1.2名であり目標を下回った。

目標を達成出来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出来なかった。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。

| 事業所名 | 稼働目標 (%) | 稼働実績 (%) |
|--------------------|----------|----------|
| Mamiya つどいの家 | 70.0% | 59.2% |
| Mamiya プリムローズ 就労B型 | 95.0% | 112.1% |
| Mamiya プリムローズ 自立訓練 | 53.0% | 20.8% |
| エーコード 就労B型 | 75.0% | 45.8% |
| 障がい福祉部 計 | 76.0% | 67.0% |