

令和3年度

# 事業報告書

自 令和 3年 4月 1日  
至 令和 4年 3月31日



目次

<b>総務部事業報告</b> .....	1
I 理事会の開催 .....	1
II 評議員会の開催.....	2
III 総務部の事業総括.....	3
IV 経営管理に関する報告.....	7
<b>公益事業部事業報告</b> .....	8
I 公益事業部の事業総括.....	8
II 事業報告.....	8
<b>高齢福祉部事業報告</b> .....	10
I 高齢福祉部の事業総括.....	10
II 各事業所事業報告 .....	12
1.特別養護老人ホームしょうぶ苑.....	12
2.特別養護老人ホームけいわ苑.....	13
3.特別養護老人ホームいちょうの木 .....	14
4.介護医療院いりさわ .....	16
5.医療機関併設型小規模介護老人保健施設ハートランドケア東町.....	17
6.介護付有料老人ホームハートランドケア東町 .....	18
7.グループホームやわらぎ .....	19
8.グループホームあじさい .....	19
9.グループホーム東山しょうぶ苑.....	20
10.グループホーム杵が森.....	21
11.グループホーム西会津しょうぶ苑 桐.....	22
12.グループホーム西会津しょうぶ苑 おとめゆり .....	22
13.グループホーム夢の森.....	23
14.グループホームひびき .....	24
15.『至福の郷』グループホーム東町 .....	25
16.小規模多機能型居宅介護事業所 西会津しょうぶ苑.....	25
17.小規模多機能型居宅介護事業所 やわらぎ.....	26

18.喜多方市慶徳デイサービスセンター.....	27
19.居宅介護支援センターのぞみ.....	28
20.地域福祉連携室.....	29
III 経営管理に関する報告.....	30
<b>児童福祉部事業報告</b> .....	<b>32</b>
I 児童福祉部の事業総括.....	32
II 各事業所事業報告.....	34
1.東町のびやか保育園.....	34
2.東町さつき保育園.....	34
3.ひめさゆり保育園.....	35
4.塩川のびやか保育園.....	36
III 経営管理に関する報告.....	37
<b>障がい福祉部事業報告</b> .....	<b>38</b>
I 障がい福祉部の事業総括.....	38
II 各事業所事業報告.....	39
1.障がい福祉サービス事業所 Mamiya つどいの家.....	39
2.障がい福祉サービス事業所 Mamiya プリムローズ（従たる事業所エーコード含む）.....	39
3.障がい相談支援事業所 Mamiya プリムローズ.....	40
III 経営管理に関する報告.....	40

# 令和3年度各部事業報告

## 《総務部事業報告》

### I 理事会の開催

#### 第1回

- 日時 令和3年5月28日 13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2年度事業報告及び決算報告について  
○退職金規程の改定について  
○評議員選任・解任委員会委員の選任について  
○評議員候補者の選任案について  
○評議員選任・解任委員会の招集について  
○理事・監事候補者の選任案について  
○評議員会への提案について

#### 第2回

- 日時 令和3年6月15日 13時00分～  
場所 特別養護老人ホームけいわ苑 会議室  
議題 ○理事長の選任について  
○業務執行理事の選任について  
○理事長、業務執行理事及び各理事の報酬額について

#### 第3回

- 日時 令和3年10月21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 ○就業規則の改定について  
○再雇用規程の制定について  
○給与規程の改定について  
○債権の整理に関する規程の制定について  
○経理規程の改定について  
○当座貸越契約について  
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  
○借入金の繰上げ返済について  
○経営戦略会議の決定事項報告

#### 第4回

- 日時 令和4年2月25日 14時00分～
- 場所 特別養護老人ホームしょうぶ苑 地域交流スペース
- 議題 ○特別養護老人ホームけいわ苑の定員変更について  
○啓和会組織規程の改定について  
○部長の選任について  
○理事候補者の選任案について  
○評議員候補者の選任案について  
○評議員選任・解任委員会の招集について  
○評議員会への提案について

#### 第5回

- 日時 令和4年3月24日 13時30分～
- 場所 特別養護老人ホームしょうぶ苑 地域交流スペース
- 議題 ○令和3年度補正予算（案）について  
○令和4年度事業計画（案）について  
○令和4年度当初予算（案）について  
○施設長の任命について  
○理事の報酬額の決定について  
○入所検討委員会の第三者委員の承認について
- 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3年6月15日 書面開催による決議
- 議題 ○令和2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 ○各理事の職務執行状況報告  
○渉外担当理事の職務執行状況報告

#### 第2回

- 日時 令和4年3月9日 書面開催による決議
- 議題 ○理事の選任について

## III 総務部の事業総括

- (1) 新型コロナウイルス感染症対策

引き続き、各部門共に新型コロナウイルス感染症対策が求められ、現在も対策を継続中である。法人内事業所にて陽性者が確認された際には、クラスターを発生させることなく最小限に食い止めることが出来ている。初めて経験する新型コロナウイルス感染症に対し、各職種がそれぞれの役割を全うし、責任を果たすことが出来た。

また、感染拡大防止の有効な手段であるワクチンの接種を、関連法人である医療法人社団日新会入澤病院のバックアップと、行政との連携により、喜多方市内の他事業所よりも早く実施することが出来ている。加えて、介護施設で従事する職員全員を対象としたPCR検査、新型コロナウイルス陽性者と接触の疑いのある利用者、園児、職員のPCR検査、抗原検査の実施、職場復帰する際の抗原検査を実施した。ワクチンの逸早い接種、PCR検査、抗原検査の実施に加え、以下の感染対策を行った。

- ・面会制限、施設内外における行事の中止
- ・職員に対しての県外移動や交流等の行動制限
- ・外出（県外・感染拡大地域）の際の『新型コロナウイルスに関する届出書』の提出
- ・定期的なお知らせ、啓和会だより等による注意喚起
- ・施設稼働の維持、確保の為に感染対策かかり増し支出増への対応
- ・PCR・抗原検査の実施
- ・陽性者確認時の法人内外へのHP等による公表

令和3年度は、新型コロナウイルス感染症拡大の長期化により、物事の在り方が大きく変化した。引き続き、感染拡大状況を注視し、大きな変化に乗り遅れることなく、柔軟に対応していく。

## （2）医療法人社団日新会との介護事業統合・吸収についての検証

令和2年5月の医療法人社団日新会の介護事業部門を統合・吸収した初年度を終え、令和3年度は統合・吸収の効果の確認と検証を行った。

統合・吸収後から順調に推移し、介護と医療の連携強化・施設ラインナップの拡充により、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った。この効果は数字としても表れている。統合・吸収の目的である『利用者に最適な環境で、最適なサービスを提供する』ことで、3特養の平均入所日数を伸ばし（95.6日増）、結果として稼働率を大幅に向上させることとなった。『平均入所日数の増＝利用者の長生き』であり、当初の目的を果たすことが出来ている。また、3特養計（定員259名）の年間退所者数は、統合・吸収前よりも90名から78名と、12名減となった。

統合・吸収初年度は、一部職員を医療法人社団日新会からの出向職員としていた為、就業規則、給与規程の違いにより、運営上支障を来す部分があり、早期の転籍が課題であった。令和3年4月に介護職員57名、10月に看護職員等18名の転籍を行い、転籍対象者について、問題無くスムーズに転籍を完了させることが出来た。これを以て、統合・吸収による大きな課題は解決した。

また、「介護事業部門統合・吸収による効果」については、施設長会議、園長会議等の場で報告し、引き続き、より良いサービスの提供に努めている。

### (3) 事業所・業態のスクラップ&ビルド

令和3年度の重点目標としていた「ニーズを踏まえた事業所のスクラップ&ビルド」については、理事会、経営戦略会議等で以下の方向性を決定した。

#### ①特別養護老人ホームけいわ苑ショートステイ床の転換

施設入所への需要が増していることから、待機者の解消が地域貢献であると考え、令和4年4月1日、特別養護老人ホームけいわ苑のショートステイ10床を本入所10床へ転換する。

#### ②塩川町新規施設整備（グループホーム1ユニット・小規模多機能型居宅介護事業所）

喜多方市第8期介護保険事業計画に入っているが、ウッドショックと呼ばれる建築資材高騰等の要因から期中での整備は困難と判断し、延期とした。

#### ③ひめさゆり保育園の閉園

ニーズの減少、老朽化により喜多方市と協議の結果、令和6年3月31日での閉園を決定した。

#### ④喜多方市慶徳デイサービスセンターの指定管理期間満了

平成18年より指定管理者の指定を受け運営していた「喜多方市慶徳デイサービスセンター」を指定管理期間の満了に伴い、本会の運営を令和5年3月31日終了する。

### (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）の活用により、人材の確保に努めた。

新型コロナウイルス感染症の影響により養成校への訪問は出来なかったが、養成校への求人票の送付、企業説明、見学等への個別対応を実施することで、令和2年度よりも5名多い、高齢福祉部1名、児童福祉部5名の計6名の新卒者を確保することが出来た。

令和3年度を通しての法人全体の入職者数は43名であり、内15名が職員の紹介による入職である。紹介からの入職者は定着率が非常に高い為、今後も職員紹介制度の周知を継続する。

また、技能実習制度を活用しての外国人技能実習生の受入れを実施している。令和元年度より 6 名のベトナム人技能実習生を特別養護老人ホームしょうぶ苑にて受入れ、実習生 6 名全員が夜勤業務もこなす大きな戦力となっている。実習生の技術指導を受ける真剣な姿勢は、指導者及び他の職員への良い刺激となり、指導方法の統一化、OJT 制度を見直す良い機会となった。令和 3 年度にも 3 期生となるベトナム人技能実習生を受入れる予定であったが、コロナ禍の影響により延期となり、令和 4 年度の受入れとなった。

人材の育成については、各施設長の推薦により、11 名が介護職員実務者研修を受講し、11 名全員が修了することが出来た。令和 3 年度の国家試験合格者は、社会福祉士 1 名、介護福祉士 7 名の計 8 名であった。

#### (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出来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。また、医療法人社団日新会の介護事業を統合・吸収したことによる施設ラインナップの拡充は、職員にとっても就業場所の選択肢が増え、ジョブローテーションを活用してのキャリアアップを目指す職員にとって良い機会となっている。

令和 3 年度の法人全体の離職率は 9.4%（2020 年度全産業平均離職率 14.2%、厚生労働省「雇用動向調査結果」より）であり、前年度の離職率 8.9%よりも高い離職率となった。高齢福祉部 9.3%、児童福祉部 12.5%、障がい福祉部 17.6%であり、児童福祉部、障がい福祉部は令和 2 年度よりも改善してはいるが、依然として高い離職率が続いている。離職の理由が、体調不良や家庭の事情、引っ越し等の仕方の無い理由が 62.9%を占めているが、引き続き、働きやすい職場環境づくりに努め、離職率 5%以下を目指す。

#### (6) 各種規程の制定・見直し

医療法人社団日新会の介護事業を統合・吸収したことによる大規模化、そして、法人開設から 20 年以上が経過し世代交代の時期にある中で、各種規程が実態とそぐわなくなってきた。そこで、この大きな変化に対応する為、旧態依然を脱却し、様々な部分を刷新しなければならないと考え、各種規程の制定・見直しを行った。

介護事業統合・吸収に際しての就業規則の改定、給与規程の改定、世代交代に向けての再雇用規程の制定、適正な経理事務を行う為の経理規程の改定、債権の整理に関する規程の制定、そして、職員が安心して長く働くことが出来る為の退職金規程の改定を行った。

#### (7) 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を行い、内部において収支を厳しく管理する為、管理会計を用いての月次収支報告、四半期毎の収支報告を行っている。しかし、財務分析が不十分である為、課題の抽出、問題の解決に繋げることが出来ていない。

財務データの分析と改善に向けての提案を迅速に行うことで、問題を解決し、法人の安定した運営に繋げていかなければならない。

#### (8) 施設及び設備の修繕

営繕管理調査を行い、劣化状態と原因、破損状態と状況を把握し、優先順位、修繕方法についての資料を作成した。しかし、運用には至らず、都度の修繕対応となってしまった。

補助金の活用に関しては、喜多方市の補助金を活用し、計画的に東町のびやか保育園の空調機改修工事を行った。また、特別養護老人ホームいちょうの木・グループホーム東山しょうぶ苑・グループホーム夢の森の老朽化した空調機について、厚生労働省の補助金を申請し、採択された。入替工事については、令和4年度に実施する。

また、今後5年間に必要な修繕計画を作成した。計画的に修繕を実施することで、設備の長寿命化を図る。

#### (9) 組織体制の強化

令和2年5月の介護事業・統合により法人規模が拡大し、法人運営に関する企画立案及び行政機関をはじめとする外部機関、団体等との折衝、法人内外の調整機能がますます重要となっている。こうした機能を強化する為、令和4年3月1日に「企画調整部」を新設した。上記に加え、本会の経営に関する各種調査、分析、進行管理、法人内部の連携等の調整業務を行う。

また、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」を実施する為、公益事業部長を選任し、令和4年度の法人の最重点目標である「障がい福祉部の充実と拡充」の為、障がい福祉部長を選任することで、組織体制の強化を図った。

#### IV 経営管理に関する報告

令和3年度は、令和2年5月医療法人社団日新会の介護事業統合・吸収の効果等により事業収益は、前年度を上回ったものの、最終利益は、前年度を約30百万円下回る7百万円となった。

サービス活動収益は、介護事業統合・吸収効果に加え、令和2年10月から特別養護老人ホームけいわ苑10床を稼働させたこと等により、前年度比85百万円(+3.1%)増の2,824百万円となった。

この収益増により、支給率をアップした退職金引当枠を確保することが出来た。一方で、原油価格高騰による影響で光熱費が増加し、本来見込んでいた利益が圧縮した。決算上は、経常増減差額(経常利益)3百万円(前年度比△87.0%)、当期活動増減差額(純利益)7百万円(同△81.1%)となっているが、職員の処遇を改善することが出来る十分な業績を上げた。

##### 【令和3年度決算概要】(前年度対比)

(百万円)

	令和3年度	令和2年度	増減(率)
営業収益	2,824	2,739	85(+3.1%)
営業利益	43	63	△20(△31.7%)
経常利益	3	23	△20(△87.0%)
純利益	7	37	△30(△81.1%)

# 《公益事業部事業報告》

## 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。

しかし、令和 3 年度は、引き続き、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、予定していた認知症カフェ、子どもたちを対象としたワークショップ、各種行事への参加をすることが出来なかった。また、セレクトショップ&ギャラリーエーコードは、就労継続支援 B 型事業所を併設している為、利用者及び職員への新型コロナウイルス感染症予防の為、令和 2 年 4 月より営業を自粛している。

コロナ禍の中でも現在実施している公益的取り組みの他、当法人が実施出来る公益的取り組みについて、関係機関・団体等から情報を収集し、出来ることを増やしていくことが今後の課題である。

## 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鑑み、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公益販売所

実施時期：通年（令和 2 年 4 月下旬より営業自粛中）

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)

○公益事業関連特別支出

・利用者負担軽減制度事業 196,212 円

# 《高齢福祉部事業報告》

## I 高齢福祉部の事業総括

### (1) 新型コロナウイルス感染症対策

令和3年度も引き続き、新型コロナウイルスから利用者及び職員、職員家族の命を守ることを重要課題とし、感染対策を継続した。感染拡大が落ち着いた時期に職員の行動緩和、窓越し面会を実施したが、職員には、重症化リスクのある利用者を受入れていることを再三に亘り周知し、これまで以上に感染予防に努めることを求めている。

具体的な取り組みとしては、面会制限によるオンライン面会、パーティションの設置、新しい生活様式に則った会議及び行事の開催、利用者及び職員の検温、定期的な注意喚起、高齢福祉部全員のPCR検査、新型コロナウイルス陽性者との接触の疑いのある利用者、職員に対しての迅速なPCR検査及び抗原検査、職場復帰の際の抗原検査等を実施している。事業所内にて陽性者が確認された際には、後方支援病院である医療法人社団日新会入澤病院、行政のアドバイスの下、適切に対応することで、クラスターを発生させることなく、感染拡大を最小限に食い止めることが出来た。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響として、通所系施設においては、感染拡大防止の為、地域の要望に対して十分に答えることが出来ない部分があった。また、営業活動及び実態調査の制限による稼働の維持、施設見学及び職場体験の制限による職員の確保が困難であった。そのような影響がある中でも、入所系施設においては、前年度を上回る稼働を達成することが出来ている。引き続き、職員一人ひとりが経営・運営を担う一員としての意識を持ち、施設を社会資源としてフルに利用して頂くことで、地域のニーズに答えていく。

### (2) 医療法人社団日新会の介護事業統合・吸収の効果の確認と検証

令和2年5月の医療法人社団日新会との介護事業統合・吸収については、当初の目的を果たすことが出来ており、順調に推移している。利用者・職員・法人にとってのメリットを以下の通りそれぞれ確認することが出来た。

#### ①利用者へのメリット

施設ラインナップが増えたことにより、ニーズに応じた医療・介護サービスの選択が可能になった。また、介護医療院が加わり、後方支援病院である医療法人社団日新会入澤病院との連携が強化されたことにより、3特養の平均入所日数が増加した。

#### ②職員へのメリット

施設ラインナップが増加し、地域福祉連携室が新設されたことで、法人全体の窓口が増加した。窓口が増えたことにより、申込者が増加し、相談・紹介件数が増え、営業活動の負担が軽減された。また、利用者の平均入所日数が増加したことで、入退所業務が減少した。利用者が長生きすることで空床が減り、特に負担が大きい入所業務が

減少した。

### ③法人へのメリット

利用者の平均入所日数の増、施設ラインナップの拡充、地域福祉連携室新設による相談・申込件数の増加により稼働率が向上した。また、施設ラインナップが増えたことで、利用者、求職者へのPRの幅を拡げることが出来た。

### (3) 特別養護老人ホームけいわ苑ショートステイ床の転換

地域のニーズに応え、待機者の解消をする為、ショートステイ10床をよりニーズが高い本入所10床へ転換する。令和4年4月1日の転換に向け、職員の採用、異動、備品等の購入を行い、利用者を受入れる体制を整えた。

### (4) 満足して頂けるサービスの提供

利用者の安心と家族の思いに寄り添いながら、利用者・家族・地域の方々の要望、期待に応えることが出来るような福祉・医療サービスの提供に努めた。利用者の身体状況に合った適切な施設、最適な環境でのサービスを提供することが出来るよう、事業所間で情報を共有し、連携を取っている。また、事業所間で情報を共有し、最短での入所・退所調整を行い、適切なサービスを提供することが出来ている。

しかし、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、利用者に喜んで頂ける機会を十分に提供することが出来なかった。コロナ禍の中でも出来ることを一つずつ増やしながらか満足して頂けるサービスの提供に努めなければならない。

### (5) 職員の定着・育成

令和3年度の離職率は9.3%であり、前年度は7.4%、前々年度は7.9%であった。

前年度よりも離職者が増えてしまっているが、介護職の平均離職率14.9%（公益財団法人介護労働安定センター「2020年度介護労働実態調査」より）と比較すると、低い水準と言える。

離職の主な理由としては、「体調不良・体力的に就業が困難」が62.5%であった。職員の体調管理を徹底し、安心して働くことが出来る環境づくりに努めなければならない。また、年に2回の人事考課のフィードバック面接を通して、職員一人ひとりがしっかりとキャリアパスを描くことが出来るよう取り組むことで、離職率の改善を図る。職員の資質、意欲の向上を図る為にも継続して面接の機会を設け、離職率5%以下を目指す。

職員の育成については、ベトナム人技能実習生の受入れに対する取り組みが評価され、特別養護老人ホームしょうぶ苑が「第2回キラリふくしま介護賞」を受賞し、県知事より表彰を受けた。個人賞についても3名受賞することが出来た。

## 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

- 新型コロナウイルス感染症対策に関しては、手洗い、うがい等の基本的な感染症対策の徹底に加え、利用者と職員の健康管理、感染症に対して最新の情報共有と注意喚起を行うことで、未然に防ぐことが出来ている。イベントに関しても、新型コロナウイルス感染症対策を徹底し、室内で楽しむことが出来る企画を中心に実施した。
- 感染症対策を徹底し、週に1回のオンライン面会、看取り期面会を実施しており、今後も継続して実施する。また、11/1より一家族につき月1回のスクリーン面会を実施し、利用者・家族から好評を頂いている。
- OJT指導者を中心とした新人職員への指導の統一を目指しているが、指導方法についてはOJT指導者間でズレがある為、指導者向けの研修を実施した。指導を統一する為、マニュアルの見直しが必要である。令和4年度は、OJT指導者、管理職を中心としてマニュアルの整備に取り組む。
- 職員が笑顔で働くことが出来る職場環境を目指し、各階で職員不足が生じた中でも、他のユニット・フロアと連携を取りながら協力して取り組むことが出来た。しかし、人員不足により余裕を持って業務に当たることが出来ていない場面も見られた。職員同士のコミュニケーションの大切さを改めて実感した。
- 重点目標である看取り介護の充実については、看取りのタイミング等、病院、嘱託医の協力の下、スムーズに実施することが出来ている。看取り指針の見直しを定期的に行い、継続して加算の取得条件を満たしていく。
- 利用者に合った安全・安心な食事を提供する為、集団給食衛生管理マニュアルに則り実施している。また食品自主検査を実施し、他職種と連携することで、食事の変更等を速やかに行っている。コロナ禍の中、工夫して利用者の笑顔が見える行事食、イベント食を実施している。
- ベトナム人技能実習生の受入れに関しては、6名全員が大きな問題も無く、進捗状況は良好である。しかし、日本語習得レベルに個人差がある為、再度、教育方法を見直す必要がある。6名中5名がN3試験に合格し、内1名はN2試験に合格した。
- デイサービスセンターに関しては、新規依頼、利用回数増の問合せに対し、スピード感のある対応を心掛け、最短での受入れを実施した。担当ケアマネージャーとの信頼関係構築の為、柔軟な対応を心掛け、満足して頂けるサービスの提供を継続する。

## (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 98.2%、ユニット型 97.5%、しょうぶ苑全体で 97.9%であった。しょうぶ苑の目標である 96%を上回ることが出来た。多職種が連携し、空床期間の短縮に努めることで、目標を達成することが出来た。

しかし、デイサービスに関しては、年間を通しての稼働率は、66.4%であり目標を達成することが出来なかった。新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、利用を自粛される方がいる等、稼働に影響してしまった。そのような中で、利用者の満足度を意識した取り組み（行事の企画等）を行うことで、新規を増やすことが出来ている。継続して新たな企画の実施、業務の一部見直しを行っていく。

## 2. 特別養護老人ホームけいわ苑

### (1) 事業報告

- コロナ禍により面会が困難な状況の中、書類郵送時に写真や文書にて利用者の現在の状況を家族へ報告している。電話でも受診や状況の変化等を伝え、その時に必要なサービスを提供することで、家族が安心出来るよう取り組んだ。また、対面面会を再開したが、まだ家族としては満足出来るような状態ではない。家族が安心、信頼して頂けるよう、変化が無くとも定期的に報告出来る体制を多職種と連携して構築する。
- コロナ禍においても苑内で楽しめる行事や活動を企画し、感染防止に努めながら苑内で出来ることを実践した。施設内や施設周辺を散歩する等の活動が、利用者にとって季節の移り変わりを肌で感じる機会となり、気分転換に繋がった。外の風に触れることで直接季節を感じ、気分転換に繋がっている為、外に出る機会を増やしていきたい。
- 感染症予防対策の徹底に努め、施設内での感染症の発生は無かった。引き続き、感染症予防対策を徹底すると共に、感染症発生状況を確認し、情報提供、啓発活動に努める。
- 「利用者の毎日の笑顔」を支え、その人らしい暮らしや、思いに寄り添ったサービスの提供に努めた。利用者が安心して過ごすことが出来るよう傾聴し、表情等の観察により思いを汲み取ることで、寄り添ったサービスの提供に努めている。
- 新型コロナウイルス感染症拡大による実態調査の人数制限の為、目標であるユニットリーダー全員が実態調査に行くことは出来なかったが、受入れに関しては、スムーズに実施することが出来ている。介護認定調査の担当については、全員が行うことが出来るようになった。入所に関わる業務を行うことが出来る職員を増やすことで、入所調整をスムーズに行い、空床期間を短縮することが出来ている。

- コロナ禍の中、感染予防を徹底した上での職員研修会を開催し、法定研修に加え、無資格者への認知症基礎研修を実施した。また、職員の資質向上、キャリアアップの為、2名の職員を介護職員実務者研修の受講に推薦し、2名共に修了することが出来た。
- 利用者の嗜好、栄養バランスを考慮した食事の提供を重点目標とし、入所時の嗜好調査、毎日のラウンド、食事介助を通して、食事内容に反映することが出来た。また、利用者毎に問題点を抽出し、担当者会議等での多職種連携により評価、検討した栄養ケアプランを作成している。
- 感染症拡大時、非常災害時における対策としては、備蓄品の必要数の見直しと確保、定期的な点検を実施したが、食事提供マニュアルの職員への周知が不十分であった。給食委員会、防災委員会と連携し、食事内容や提供方法の説明を行い、実践出来る場を設けることで、誰もが安全に食事を提供出来る体制を整える。

## (2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、96.8%であった。10月から12月にかけての3か月間で死亡退所が続き、施設監査に加え、年末年始の休みが入ったことで、入所が追いつかない時期があったが、目標を達成することが出来た。

ユニット間の職員異動、ヘルプ体制の強化、入所に関わる業務を担当出来る職員を増やすことで、空床期間の短縮、稼働の向上に繋げることが出来ている。

引き続き、他機関、病院等と連携し、広報活動を行うと共に家族からの紹介、相談にも丁寧に対応する。また、空床の発生に備え、次期利用者の選定、受入れを早期に行い、空床期間の短縮を図る。

## 3. 特別養護老人ホームいちょうの木

### (1) 事業報告

- 湯川村居宅介護支援事業所、法人内同地域のグループホームあじさいからの相談に丁寧に対応することで、入所へ繋げることが出来ている。湯川村役場からも感謝の言葉を頂き、地域貢献となった。また、成年後見人を申し立て、在宅での生活困窮者の受入れの相談に対応する等、地域密着型施設としての役割を果たしている。
- 地域貢献の為、本人、家族、各関係機関者の思いを受け止めながら対応した結果、多くの情報を共有し、施設の取り組みへの理解を深めて頂いた。湯川村役場では、様々なケースを抱えており、互いに気軽に相談出来る関係性づくりが出来てきている。引き続き、互いに困った時に協力出来る関係性づくりに努める。

- 地域の窓口であることを意識して業務に取り組んでいる。入所申込の際には、家族の話を伺い、必要情報の提供や、実際に入所へ繋げることでニーズに応え、感謝の言葉を多く頂いた。この取り組みは各関係機関へ広まり、信頼関係の構築に繋がっている。
- 職員の質、意識の向上と知識の幅を拡げることを目標としていたが、コロナ禍により外部研修への参加が難しく、内部研修の開催、資料の回覧のみとなってしまった。内部研修に関しても少人数の参加であった為、令和4年度は、多くの職員が参加出来る研修を計画し、意欲の向上とスキルアップに繋げる。
- コロナ禍の中でも、施設内で利用者が楽しんで頂ける行事を計画し、全職種で協力して実施することが出来た。引き続き、職員間で案を出し合い、行事内容を随時見直しながら、利用者が楽しんで頂くことが出来るよう支援していく。
- 感染予防対策については、職員への啓発に努め、職員自身が感染源とならないよう、注意喚起を行った。また、新型コロナウイルス感染症陽性疑いの利用者に対する隔離においては、専門家のアドバイスの下、適切に対応することで拡大を防ぐことが出来た。
- 利用者の人生を敬い、自分らしく穏やかに過ごすことが出来るようチームで支援し、家族との信頼関係の構築に努めた。終末期の支援については、看護、介護の連携を図り、生活相談員、栄養士を含めた多職種が一体となり、その方の安楽を第一に、穏やかな最期を迎えることが出来る環境づくりを行った。
- コロナ禍の中でも、毎月2～3回の季節感や楽しさを感じる事が出来る行事食の提供、月に1回のクラブ活動を実施している。非常食の使用方法については、給食委員会での周知を予定していたが、実施出来ていない。給食委員会で時間を設け、非常食の使用方法についての周知を行う。

## (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。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。

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、33.8%と目標を大幅に下回ってしまった。稼働低迷の理由としては、新型コロナウイルス感染症の影響によるショートステイの休止に加え、定期利用者が戻るまでに約2ヵ月を要したことが挙げられる。

季節に合ったレクリエーション活動、イベントを開催し、活動内容を写真、広報誌等で施設の取り組みをPRすることで、徐々に登録者が増えてきている。コロナ禍の中でも“また来たい”と喜んで頂ける企画を実施することで、リピーター、新規獲得を図る。

## 4. 介護医療院いりさわ

### (1) 事業報告

- 近隣の医療・福祉機関には、介護医療院について理解を得ることが出来、利用者の紹介が増えてきている。しかし、関連機関との情報交換は出来ているが、看取りの利用者が多く、退所者が多い為、稼働の安定までには結びついていない。
- 入所申込時、入所申込時以外にも随時、利用者、家族の意向を確認し、利用者、家族にとって一番良いと思われる提案を行っている。引き続き、利用者、家族に寄り添ったケアを提供することが出来るよう、スタッフ間の情報の共有を行う。
- 職員に関しては、職員間の報・連・相が出来るようになってはきたが、まだ十分とは言えない状況である。また、退職者は少ないが、入職者も少ない為、夜勤の負担が大きくなってしまっている。情報の共有、業務の統一からの効率的な人員配置、職員の確保が今後の課題である。
- 利用者の施設看取りについて理解し、利用者・家族が介護医療院で最期を迎えることが出来て良かったと思えるサービスの提供に努めている。看取りの利用者が多い為、慣れることなく、その都度振り返りを行うことでより良いサービスの提供に努める。
- 季節に合った行事食を提案し、多職種と連携することで、一人ひとりに合った食事を提供することが出来ている。しかし、看取り期の利用者が多い為、栄養状態の維持・改善が困難である。看取り期の利用者にも、最期の時まで食事を楽しんで頂くことが出来るよう工夫していかなければならない。
- 重点目標であった『日新会から啓和会へのスムーズな転籍』については、大きな問題も無く、スムーズに実施することが出来た。しかし、処遇に対して一部異なる部分がある為、職員が納得出来る説明をした上で、今後統一し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、92.8%であった。看取りの利用者が多く、入退所が多い為、目標を下回ってしまった。

引き続き、医療、福祉機関との連携を密にし、利用者の相談や紹介に速やかに対応することで、入所に繋げていく。また、法人内の他施設の運営の安定を図る為、医療依存度の高い利用者を積極的に受け入れる。

## 5. 医療機関併設型小規模介護老人保健施設ハートランドケア東町

### (1) 事業報告

- 在宅復帰希望者には必ず自宅訪問を行ったが、施設待機希望者については、在宅復帰、在宅療養支援等指標を考慮し、自宅訪問を実施しないケースがあった。訪問後は、多職種でカンファレンスを行うことで、支援の方向性を検討、確認することが出来た。施設待機希望者の自宅訪問については、訪問後のカンファレンスの具体化に欠ける為、今後の取り組みを検討しなければならない。
- コロナ禍で対面での担当者会議を開催することが出来ず、家族の意向を考慮した今後の方向性を決める為の状況提供に、時間が掛かってしまうケースがあった。家族とのタイミングで、どの専門職がコンタクトを取るのかを明確にしての意向確認、情報提供を迅速に行うことが今後の課題である。
- 朝の申し送りを介護職主体で進行することで、一日の動きを把握し、利用者一人ひとりに合った対応、情報の共有をすることが出来ている。朝の申し送りを継続し、よりコミュニケーションを図ることが出来る場としていく。
- 介護職と看護職が協力し合えるような業務改善を目指し、毎日行っていた個浴を週2回に固定し、2人体制で効率良くスムーズに行うことが出来た。介護、看護関係なくチームで介助出来る体制づくりを行っている。
- 介護保険老人施設の特性を理解し、理学療法士と連携することで、個別リハビリ等を取り入れ、ADLの維持、向上を目標として取り組んだ。担当者会議で多職種間の意見交換を行い、リハビリの必要性が高い方には、個別の訓練メニューの立案を行い、理学療法士だけでなく、フロア内で介護、看護職が主となり、運動を行った。日常の中にリハビリを取り入れることで、ADLの維持、向上に繋げることが出来た。
- 理学では、自立支援に向けた介助方法の提案を目標としていたが、自立支援というよりは、介助量が多い利用者の移乗で腰痛になる職員に対し、介助方法を提案することが多かった。まずは、在宅復帰や生活目標が高い利用者に対して、多職種間で情報交換し、それぞれの支援の約7割を決め、自立に向けた支援を行っていききたい。
- 一人ひとりに合った食事を提供することで、利用者の栄養状態の維持、改善に努め、状態の変化に対応することが出来た。個別の声掛けによる残食の観察を行い、食事形態の見直しや、栄養状態が低下している状況では、補助栄養食品の提案を行った。また、自助食器の使用や小分けでの食事提供を行い、食思改善に繋げることが出来た。

### (2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、94.2%であった。

空床の状況が無くても常に次の利用者の選定を行う方向で進めてきた。しかし、年度前半は急変、入院が続き、対応が追い付かない状況が続いてしまった。施設会議の

都度話し合い、稼働に対する取り組み方について意識の統一が図れるよう努め、年度後半は徐々に稼働を上げていくことが出来た。在宅復帰者も積極的に受入れ、在宅復帰数も冬季以外で上げることが出来たが、在宅復帰を目指して入所しても状況が変わり、施設入所を継続するケースが増えてきている。

引き続き、空床の状況が無くても常に次の利用者が入所出来る準備を行っていく。また、一人ひとりの状況に合った施設を順次案内し、法人内での連携を図っていく。

## 6. 介護付有料老人ホームハートランドケア東町

### (1) 事業報告

- 職員数が少ない状況が続いたが、職員間の連携を図り、業務を遂行することが出来た。その中でも、新型コロナウイルス感染予防の為、外出が出来ない利用者楽しんで頂ける施設行事を工夫して実施することが出来た。感染予防の為に出来ることは限られているが、個々の要望に応えることが出来るよう努めている。
- 感染予防により外出が出来ない為、行事企画を強化し、月4回の季節の食事や、おやつをつくる行事を行った。栄養課と相談しながら、コロナ禍でも楽しみの持てる企画を行っている。引き続き、利用者が楽しむことが出来る行事を実施していく。
- 利用者の健康管理に努め、看護職を中心に介護職と連携し、医療機関の受診も行っている。引き続き、看護職と介護職が連携し、健康管理を実施する。
- 隣接する医療機関併設型小規模介護老人保健施設ハートランドケア東町との連携強化を目標とし、取り組んできた。主に役職者が施設会議や、それ以外でも関り、互いに情報と、意見の交換を行っている。引き続き、主任同士の情報共有を図り、情報の共有を行っていく。

### (2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、96.7%であった。

退所があれば速やかに次の利用者の選定に入り、最短で2週間での入所に繋げることで、目標を達成することが出来た。

しかし、申込みをしても実際には、すぐに入りたい方が少なく、継続利用が金銭的に困難なケースが多い為、関係機関に声掛けを行い、次の利用者を選定している状況である。有料老人ホームのニーズの高い利用者を獲得する為、他の施設との差別化を明確にし、地域福祉連携室と連携を図ることで、申込者の獲得に繋げる。

## 7. グループホームやわらぎ

### (1) 事業報告

- 急変時、認知症状の不穏時の対応を適切に行う為、観察ポイントの実践練習等を実施したが、小さな変化への気付きが出来ないケースがあった。不穏時に関しては、対応力に差があり、その時に合った適切な対応が出来ずに長引くケースがあった。小さな気付きへの力量には差がある為、継続的な勉強会や実践練習を行うことで、知識を積み重ねていく。
- 地域交流としては、市内一斉清掃への参加や、松山公民館祭り等への作品の展示を行った。「いずみ幼稚園」や、新しく交流が増えた地域にある「きっずはうす」とも窓越し面会や作品の交換を行う等、コロナ禍の中ではあるが、交流を継続することが出来ている。
- 施設で収穫した野菜を見て頂き、献立に取り入れる等、収穫までの過程にも参加して頂きながら、食事の楽しさに繋げられるよう努めている。高齢化に伴い作業内容に以前のように関わることが出来る方が減っているが、収穫したものを触り、やわらぎの畑で取れたものを実感出来る献立や、盛り付けを継続する。
- 身体機能維持の為、ゆったり体操とラジオ体操をほぼ毎日実施した。出来難くなった動作があれば職員が付き添い、なるべく長く続けられるよう支援している。また、状況に合わせてではあるが、受診時には駐車場まで歩き、午後のレクリエーションでは、足踏みをはじめ、楽しみながら体を動かす機会をつくった。

### (2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、99.8%であった。ほぼ満床状態を維持し、目標に近い数字を出すことが出来た。

法人内で重複して申込みをしている方や、過去の申込者への状況確認を行い、申込者の整理をすることが出来た。申込者の整理をすることで、申込者の数が減った為、各関係機関と連携し、申込者の獲得を目指す。

## 8. グループホームあじさい

### (1) 事業報告

- 新型コロナウイルス感染症拡大の影響により外出が制限されている為、太極拳やラジオ体操を日課に取り入れ、定期的に体を動かすことが出来ている。引き続き、利用者の意欲や体調をみながら定期的な運動を取り入れ、体力の維持に努める。
- 新型コロナウイルス感染症の影響で、外部との積極的な交流を持つことが出来なかつ

た。利用者に関しては、面会は制限中であるが、家族との連絡を密にし、関係性が途切れることのないよう支援した。

- 重点目標である「対応力の向上」については、職員により利用者の既往歴の把握に差がある為、利用者の状態の変化に慌てて対応するケースがあった。現病歴や既往歴についてどのような症状が出るのか、また、症状が出た際の対応について職員間で統一することが引き続きの課題である。
- 施設での生活をより快適にする為、備品の整理整頓、故障設備の修繕依頼等を実施した。開所時から使用していた備品等に不具合が出た際には速やかに対応し、環境整備に努めることが出来た。

## (2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、95.2%であった。

7月から9月にかけての空床期間が長くなってしまい、目標を達成することが出来なかった。待機者の状態確認、入居希望者の選定、早期の実態調査を実施することで空床期間の短縮に努める。

## 9. グループホーム東山しょうぶ苑

### (1) 事業報告

- 利用者の能力を活かした生活を継続していくことで、利用者のレベル低下を防ぐことを目標として掲げてきた。目標として具体的に掲げることで、職員の捉え方の差が縮まり、定着してきている。自立支援を通し、利用者、家族の希望するグループホームでの生活の維持に繋がっている。
- 重点目標である「言葉遣い」に関しては、各職員が意識して取り組んでいたが、危険回避が必要な利用者に対しては、どうしても声のトーンが強くなってしまいうケースがあった。また、受診介助の際に不適切な言葉遣いがあり、外部より注意を受けるケースがあった。精神的に不安定になる利用者に対しては、声掛けを工夫することで、落ち着いて頂くことが出来ている。引き続き、言葉遣いには十分に気を付け、職員間でも声を掛け合いながら業務に当たっていく。
- コロナ禍の中でも季節を感じて頂くことが出来るよう、ホール内を利用者と職員で共同制作した季節ごとの花や風物で装飾した。また、四季折々の食事やタラの芽、ごごみの天ぷらや笹巻等を提供し、楽しんで頂いた。行事としては、お花見、誕生会、七夕、夏祭り、敬老会、運動会等を苑内で実施した。特に運動会では、利用者の笑顔を沢山引き出すことが出来た。

- 職員一人ひとりが責任を持ち、個々の能力を発揮しながら利用者の変化等を常に共有し、チームケアに取り組むことが出来た。また、場に合わせた柔軟な対応を取ることが出来ている。
- 職員定着の為、各職員が抱えている問題にも相談しやすい環境づくりを心掛けてきた。新人職員に関しては、介護職員として自覚を持って業務に取り組むことが出来るよう指導している。引き続き、職員一人ひとりが有する能力を活かしながら業務に取り組むことが出来るよう、働きやすい職場づくりを目指す。

## (2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、97.6%であった。

退所者の予定が分かった時点で申込者へ連絡し、実態調査を実施することで、空床期間の短縮に繋げた。引き続き、入退所の対応、調整をスムーズに行うことで、空床期間の短縮に努める。

# 10. グループホーム杵が森

## (1) 事業報告

- 町中にある施設として綺麗な施設を保つことが出来た。しかし、皆が美化意識を持って取り組むことが出来たかと言うと、一部の職員だけであり、一人ひとりが美化意識を持って取り組む意識付けが今後の課題である。
- 食事に関しては、栄養を考えた献立や懐かしい行事食（よもぎ大福、笹巻、栗おこわ、干し柿、鏡餅等）を提供することで、利用者の懐かしい思い出を引き出すことが出来た。しかし、献立がマンネリ化している。新たな献立は個人差がある為、現状では対応が難しい。衛生面を考えたのスキルアップが必要である。
- 一人ひとりが役割と責任を持って仕事に取り組むことが出来る環境づくりを目標とし、一人ひとりの提案を汲み取り、実践することで、自信に繋げることが出来た。引き続き、自由な発想を持って、新たな自分を出すことが出来る環境づくりに努める。
- 重点目標である「支援の統一と、理解の促進」については、利用者の変化時に対応出来るように随時話し合い、柔軟に対応することで、支援の統一をすることが出来た。引き続き、利用者の状態を観察し、意見を出し合いながら柔軟に対応していく。

## (2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、97.7%であった。

申込者を増やすことが出来ている為、退所予定者が出た時点で、入所に向けた対応をスムーズに行い、空床期間の短縮に努める。

## 1 1. グループホーム西会津しょうぶ苑 桐

### (1) 事業報告

- コロナ禍の中であっても、状況を踏まえながら関係機関との情報交換、連携に努めた。町役場や地域包括支援センターの協力の下、認知症サポーター研修の一環として、利用者と地元の中学生在が ZOOM で交流を行うことが出来た。事業所に ZOOM を導入したことで、活動の幅を広げることが出来ている。引き続き、十分に活用しながら地域密着型施設としての活動を展開していく。
- 稼働安定の為、関係機関への利用状況を随時伝え、情報を交換することで、申込件数を増やすことが出来ている。引き続き、関係機関と密な連携を図り、申込件数の増を目指すと共に、今まで以上の相談・問合せ件数の増加を図る。
- 利用者の認知機能や身体状況が変化していく中で、認知症ケアについてチームでの話し合いを重ね、対応を協議し、実践してきた。しかし、職員個々の対応力の面で、まだまだ力不足な現状がある。引き続き、チームによる認知症ケアを実践し、職員全体のスキルアップが今後の課題である。
- コロナ禍により、利用者家族と苑内での生活について対話を持つ機会が少なくなってしまい、関わりを深められた職員もいれば、深めるまでには至らなかった職員もあり、個人差が出てしまった。利用者家族とは、じっくり焦らず関係を深めていきながらも積極的に連絡出来るよう、引き続き、管理指導していく。

### (2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、98.8%であった。

空床期間の短縮を意識し、上手く調整することで、目標に近い数字を出すことが出来た。また、申込件数も1年間で5件から11件へ増やすことが出来ている。引き続き、各関係機関と連携し、情報の収集、共有を行う。

## 1 2. 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

- 利用者が毎日楽しんで頂くことが出来るよう、普段から会話やレクリエーションを取り入れ、毎月季節や時期に合った行事を開催した。引き続き、新型コロナウイルス等の感染対策を継続しながら、利用者がマンネリ化した生活にならないよう、刺激のある行事を開催する。また、レクリエーション活動の種類を増やしていく。
- 職員の教育に関しては、2名が介護職員実務者研修を修了することが出来た。また、内部研修資料を回覧し、職員間で共有している。コロナ禍により町の研修会に参加す

る機会が減ってしまった為、職員の要望を聞き、定期的に内部での勉強会を開催する。

- 家族への状況報告が難しい職員には管理者が代わって報告し、それ以外の出来る連絡は、担当職員に指示している。手紙等は担当職員に指示し、管理者が最終確認を行っている。引き続き、出来ることは担当職員に任せ、担当職員が家族と信頼関係を構築することが出来るよう指導する。
- 単独の事業所ではなく、西会津しょうぶ苑として考え、他事業所との協力体制の構築、連携を重点目標とし、外部からの連絡については、互いに相談・報告し、連携を取ることが出来ている。3事業所の管理者がシフト上合わないこともあるが、互いに協力体制を取ることが出来ている。
- 職員が1年間を笑顔で終えることが出来るような職場環境づくりの為、こまめに職員との会話やコミュニケーションを図り、信頼関係を深めることが出来た。引き続き、コミュニケーションを取り、互いの信頼関係づくりに努める。

## (2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、99.1%であった。

年末に退所者が出たが、退所を見越して早めに判定会を開催した為、年明けすぐに次の入所対応が出来た。スムーズな入所調整を行うことで、目標をほぼ達成することが出来ている。

引き続き、利用者一人ひとりの状況を把握し、退所を見越した早めの働きかけを行うことで、スムーズな入所に繋げていく。

## 1 3. グループホーム夢の森

### (1) 事業報告

- 新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、外部交流が全て中止となってしまった。家族も面会が思うように出来ない状況の為、利用者の様子や変化を電話やお便り、写真の送付等で伝えている。小さい報告でも密にすることで、家族から喜びの声を頂いている。
- 地域福祉連携室、各居宅介護支援事業所との連携、関係性継続の為、連絡を密にすることで、情報の交換や新規利用者の紹介に繋がった。引き続き、各居宅介護支援事業所と連絡を取り、関係性の継続と新たな居宅介護支援事業所、ケアマネージャーとの繋がりを構築し、新規利用者の獲得に繋げる。

○重点目標の一つである「職員の定着」については、管理者が、職員の仕事の悩み、不安の相談、心身、家庭の相談を受け、面談や勤務調整をする等、職員に合わせた個別指導が出来た。今後も離職防止の為の取り組みを継続する。

## (2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、98.0%であった。

退所の予定が出た時点で待機者、ケアマネージャーに連絡し、実態調査を行うことで、契約、入所までをスムーズに進め、空床期間の短縮を図ることが出来た。継続して、空床期間の短縮を図っていく。

# 14. グループホームひびき

## (1) 事業報告

○新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、地域の方々との交流、利用者の面会、外泊、外出等を実施することが出来なかった。家族に対しては、利用者本人の様子を電話、お便りで伝えることで、関係性を継続することが出来ている。

○職員の教育に関しては、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、外部研修への参加を実施することが出来なかった。引き続き、影響を受けることを予測し、定例会等の苑内で出来る勉強会を定期的で開催することで、職員の資質を向上させることが今後の課題である。

○重点目標である「施設の知名度のアップ」については、「ひびき通信」を3ヵ月に1回のペースで広報として地域の回覧板へ入れて頂いた。他事業所に対しては、挨拶を兼ねて配布することが出来た。引き続き、コロナ禍ではあるが、感染対策を徹底した上で、工夫しながら地域との連携強化に努める。

## (2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、94.3%であった。

空床期間が長くなり、目標を達成することが出来なかった。待機者、入所希望者が少なく、夜勤が出来る職員の不足によりスムーズな入所受入れを行うことが出来なかった。職員体制を整え、退所者が出た際には、次の入所希望者の選定を迅速に行い、早い段階での実態調査を実施することで、空床期間の短縮に努める。

## 15. 『至福の郷』 グループホーム東町

### (1) 事業報告

- コロナ禍でも出来るレクリエーションを工夫して実施した。季節行事の中でのゲームの実施や、身体機能の低下を防ぐ為、太極拳や下肢運動を取り入れ、利用者それぞれに合ったレクリエーションを提供することが出来ている。引き続き、職員同士で意見を出し合いながら利用者に向けたレクリエーションの提供に努める。
- 不安な表情や、不穏な状態の利用者に対して寄り添い、傾聴しながらコミュニケーションを取ることで、安心して頂ける声掛けを実施した。引き続き、意思疎通が困難な利用者への対応について、声のトーンや話し方、接し方を工夫しながら言葉を引き出していけるような指導を行う。
- 利用者が日常生活に必要な基本動作を自身で意思決定し、生活出来るような声掛けを行うことが出来た。定期的に各利用者について、どのような支援が必要なのかを話し合っていくと共に、利用者が自らの意思を伝えられるような環境づくりを目指していく。

### (2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、92.7%であった。

空床が発生してから選定までは早急に実施することが出来たが、そこから新規の入所へ繋げることが出来ず、空床期間が1ヵ月を超えるケースがあった。空床が発生した際には、新規利用者の情報収集、実態調査の段取りを早期に実施し、スムーズな入所調整を行うことが令和4年度の課題である。

## 16. 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

- 来苑時に毎日バイタルチェックを行い、朝の体調管理から始めている。また、ホール、居室の温度設定、換気に気を配り、出入りが多い為、手洗い、手指消毒は特に意識して実施している。
- 感染症発生等の緊急時の対策として、発生時のマニュアルを見直し、分かりやすい場所へ掲示し、定期的に勉強会を開催することで共有を図った。しかし、介護と看護間で情報の共有が上手くいかず、情報が正しく行き渡らないケースがあった。送りの方法を見直し、正しい情報の共有に努める。
- 利用者、家族の抱えている思い、要望を傾聴しながら、1日の利用定員限界まで調整し、対応している。要望が多く応えることが出来ない場合には、行政に相談し、アド

バイスを受けることで柔軟に対応することが出来た。また、新型コロナウイルス感染症拡大の影響によるサービス調整については、本人、家族の理解を得た上で実施、大きなトラブルなく対応することが出来ている。

- 利用者が満足してお帰り頂けるよう、関わりの時間を大切に考えコミュニケーションを図った。職員については、業務が偏らないよう注意し、意欲向上と高い意識を持って取り組むことが出来るよう相談と指導を繰り返し実施した。現状で満足することがないよう、職員へのモニタリングを行い、職員に合った指導を行いながら介護職員としての質を高めていく。
- 感染症予防に向けた対策の周知として、職員には毎朝のミーティングを中心に連絡用ノートの活用と併せて口頭で申送り、家族には文書を作成し、直接渡す際に口頭での説明を実施している。

## (2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、94.0%であった。

8月に稼働100%を達成してから5か月間維持することが出来た。宿泊の利用平均は、約6名と目標を上回っているが、希望に応じることが出来ないケースがいくつかあった。

引き続き、利用終了から新規受入れまでの迅速な働きかけを行い、登録人数25名の維持と申込者の確保を目指す。

## 17. 小規模多機能型居宅介護事業所 やわらぎ

### (1) 事業報告

- コロナ禍の中でも地域との良好な関係性の維持に努めた。いずみ幼稚園との交流では、直接会うことが出来ない為、プレゼント交換を実施し、桜ガ丘に新しく出来た保育園との交流も実施することが出来ている。また、やわらぎ通信を配布し、施設のPRを実施している。
- 利用者、家族と良好な関係を築きながらニーズを把握し、適切なサービスを提供する為、関係機関との連携、調整を慎重に行った。困難ケースについては、管理者が対応し、家族とのやりとりを確認しながら行うことが出来た。引き続き、コミュニケーション不足の家族との信頼関係の強化を図り、家族の気持ちに寄り添うことが出来るよう努める。
- 問合せを多く頂き、登録22名までは即日利用出来るよう対応出来ていたが、毎日利用したいとの要望が多く、通いの人数が満員の曜日がある為、問合せを頂いても対応出来ないケースがあった。利用者の心身の状況、現在置かれている環境を把握し、慎

重に利用の見直し、変更、調整を行わなければならない。また、利用が少ない曜日への変更を行うことで新規の受入れに対応していく。

- 職員の教育に関しては、年間の計画通りに事業所内研修を開催することは出来なかったが、その都度必要な研修に切り替えて実施した。しかし、サービスの向上に繋がるような質の高い研修までは実施出来ていない。質の高い研修を開催し、職員自らが勉強し、スキルを向上させることが出来る環境づくりが今後の課題である。
- 職員の指導に関しては、指導する側のスキル不足や経験が不足している現状がある。令和4年度は、指導を経験しながら互いにスキルを伸ばしていくことが出来るよう、管理者が面談しながらサポートしていく。

## (2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、86.5%であった。年度末での登録者は22名、平均介護度は1.6である。

長期の泊まりや病院退院後の支援等、泊まりの利用が少しずつ増えてきている。12月に3名の新規登録があったが、登録終了者が続き、登録者は22名と変わらない状況である。即日利用希望が多く、申込みに繋がらないケースが増えてきている。問合せに即日対応出来る体制づくり、現在の利用者の利用調整を行うことで、新規受入れを行っていく。

# 18. 喜多方市慶徳デイサービスセンター

## (1) 事業報告

- 各家庭に合わせた連絡手段にて、情報の交換を実施した。家族との関わりを深めることで、新たな情報を得ることが出来ている。限られた時間の中での情報交換ではあるが、在宅生活の中で家族が抱える悩みにも耳を傾け、利用者の暮らしに繋げている。
- 地域のニーズに応える為、稼働を職員全体で意識し、業務に取り組むことが出来た。しかし、職員間での業務の偏りが見られる為、チームとして職員同士の理解や協力体制の構築が今後の課題である。
- 統一したケアの提供、質の向上の為、通所介護計画書を確認後、確認印を押すことで情報の共有、必要なサービスの把握を行った。定例会では、全体での話合いの時間を設けることが出来ず、一部の利用者のみとなってしまった。定例会の時間配分を検討していかなければならない。
- 重点目標である『利用者の求めること、些細な変化にも気付く力を養う』ことについては、職員同士で声掛けを行うことで、時間はかかったが、力をつけることが出来てきている。職員間での声掛けを継続し、今後は必要な支援を先取り出来るような指導

を行っていく。

- 重点目標である『レクリエーション、体操・リハビリを積極的に取り入れる』については、看護師を中心に実施することが出来た。しかし、プログラムを作成しての全職員での対応までは至らなかった。継続する為にもプログラムの作成を行い、全職員が対応出来る体制を整える。

## (2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、65.8%であった。

年間平均稼働目標を75%としていたが、秋口に入所が続き、冬期間の入院等が重なったことで、稼働が低下してしまった。

令和4年度は、登録者を増やす為、居宅介護支援事業所へ受入れ可能曜日、状況等を具体的に伝えることで新規獲得に繋げる。また、既存の利用者との情報交換を密にし、関係性を深めることで慶徳デイサービスセンターを選んで頂けるよう努める。

## 19. 居宅介護支援センターのぞみ

### (1) 事業報告

- 様々なケースに対応することが出来るよう、情報の収集、地域の関係機関との連携を強化した。困難ケースには、市や包括支援センターに関わっていただきながら対応することで、新たな対応策を知ることが出来た。今後も新規は断らず、様々なケースに対応することが出来る体制づくりに努める。
- ケアマネージャー育成の為、介護支援専門員実務研修2名の受入れを行った。令和3年度はコロナ禍の為、法人内の対象者のみの受入れとした。また、定期的に事例検討会を実施した。感染状況によっては、事例検討会を実施出来ないこともあったが、事業所内、関連施設のケアマネージャーと関わる機会を持ち、互いに情報の共有、相談が出来る関係性、ネットワークの構築に努めている。
- 事業所内での情報共有の為、毎日の朝礼、終礼と月に1回の事業所会議において、相談や情報共有の場を設けているが、困ったことがあれば声を出し、その都度話し合いを行っている。担当者が急遽休みになった場合でも対応出来る体制づくりに努める。
- 職員の教育に関しては、5月に新人職員1名が入職し、管理者が教育を行うことで、10月には一連の業務を遂行出来るようになった。事業所内の他のケアマネージャーとも情報を共有し、ケースを一緒に考えることに努めた。

## (2) 経営管理に関する報告

年度初めは新規相談等があり、徐々に件数の増加が見られた。しかし、7月頃より入院や死亡、施設入所が多くあり、件数が減少してしまった。その後、関係機関へ声掛けを行うことで、11月頃より相談件数が増えてきているが、関係機関との連携不足により、一時的に担当件数を減少させてしまった。

令和4年度は、担当件数を増やす為、常に関係機関への声掛けを実施していく。

## 20. 地域福祉連携室

### (1) 事業報告

- 新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、ケアマネージャーや家族が直接施設へ出向くことが出来ない現状から、地域福祉連携室へ相談を頂くケースが多い。申込用紙を添えた施設パンフレットを渡し、対応している。
- 法人内での申込者が減少している施設に重点を置いた広報活動に加え、急遽空床となった施設についての営業を実施することで、空床期間を短縮し、地域での待機者の解消に努めた。
- 訪問営業を継続したことで、今までやり取りの無かった医療機関、居宅介護支援事業所からの問合せ、申込者が増えてきている。訪問営業の成果が出てきている為、令和4年度も引き続き、訪問を中心に営業活動を実施する。

### (2) 経営管理に関する報告

空床が予測される施設、急遽空床となった施設と情報の共有を行い、関係機関への電話営業等を実施することで、空床期間の短縮に努めた。

引き続き、各施設の稼働状況を把握し、訪問を中心とした営業を毎月実施することで申込者の獲得を目指す。

### Ⅲ 経営管理に関する報告

#### ○高齢福祉部全体

新型コロナウイルス感染症拡大により、入所施設については、実態調査の受入れ制限、通所施設については、サービスの利用控え等の影響があった。そのような影響を受けた中でも、通所施設の稼働の落ち込みを特養・介護医療院の入所施設がカバーし、収入では予算、前年度を共に上回ることが出来た。

#### ○特別養護老人ホーム（介護医療院いりさわ含む）

3特養、介護医療院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1.5%高い96.4%と前年度を上回り、予算、目標共に達成することが出来た。

しょうぶ苑従来型98.2%、ユニット型97.5%、けいわ苑96.8%、いちょうの木99.0%、介護医療院92.8%であった。事業所間の連携を強化し、空床期間の短縮を意識することで、特養全体での目標を達成することが出来た。

#### ○グループホーム

昨年度よりも0.1%低い年間平均稼働率96.6%であった。やわらぎ99.8%、西会津おとめゆり99.1%と高稼働を維持出来た。全体的には昨年同様、高い稼働を維持することが出来ているが、施設によって申込者数、空床期間にばらつきがあり、結果として稼働に影響している。新規申込者の獲得に努め、空床期間2週間以内を目指す。

#### ○ハートランドケア東町（介護老人保健施設・介護付有料老人ホーム）

目標95%、昨年度94.6%に対し、95%であった。目標を達成し、昨年度を上回ることが出来た。しかし、老健に関しては冬期間の短期利用者が多く、在宅復帰した際に、次の利用者の案内に時間が掛かってしまっている。老健、有老共に空床期間の短縮が課題である。

#### ○小規模多機能型居宅介護事業所

やわらぎ86.5%(前年比-2.4%)、西会津しょうぶ苑94.0%(前年比+5.7%)の年間平均稼働率であり、共に目標を達成することが出来なかった。目標には届いていないが、サービスの提案、調整を行うことでショートステイの利用率が上がってきている。引き続き、利用時間、曜日の調整を行い、更なる利用回数の増に努める。また、全体の要介護度のバランスを考慮した受入れを行い、収支の確保に努める。

#### ○通所介護・短期生活入所事業所

しょうぶ苑デイサービスセンター66.4%(前年比-5.6%)、慶徳デイサービスセンター65.8%(前年比-6.6%)、短期入所いちょうの木33.8%(前年比-2.5%)の年間平均稼働率であり、各事業所が目標を達成することが出来ず、前年度を下回った。通所施設に関しては、新型コロナウイルス感染症の拡大が稼働に大きく影響してしまった。利用者の利用自粛や、ショートステイに関しては、利用者、職員の陽性確認により、サービスを休止する期間があった。

#### 【令和3年度稼働実績】

事業所名	管理会計 予算	令和 3年度	令和 2年度	事業所名	管理会計 予算	令和 3年度	令和 2年度
しょうぶ苑 (従来型)	95.2%	98.2%	95.9%	西会津しょうぶ苑 桐	96.9%	98.8%	97.7%
しょうぶ苑 (ユニット)	96.0%	97.5%	97.6%	西会津しょうぶ苑 おとめゆり	100%	99.1%	99.3%
<b>しょうぶ苑 計</b>	<b>95.5%</b>	<b>97.9%</b>	<b>96.6%</b>	夢の森	98.2%	98.0%	98.6%
けいわ苑	96.3%	96.8%	93.2%	ひびき	95.0%	94.3%	90.2%
いちょうの木	98.9%	99.0%	98.8%	『至福の郷』 グループホーム東町	97.3%	92.7%	97.2%
介護医療院 いりさわ	93.2%	92.8%	93.5%	<b>グループホーム 計</b>	<b>97.3%</b>	<b>96.6%</b>	<b>96.7%</b>
<b>特別養護老人 ホーム 計</b>	<b>95.5%</b>	<b>96.4%</b>	<b>94.9%</b>	小規模多機能 西会津	95.8%	94.0%	88.3%
ハートランド東町 (老健)	95.0%	94.2%	94.0%	小規模多機能 やわらぎ	96.0%	86.5%	88.9%
ハートランド東町 (有老)	96.2%	96.7%	95.7%	しょうぶ苑 デイサービス	73.2%	66.4%	72.0%
やわらぎ	98.3%	99.8%	98.6%	慶徳 デイサービス	72.9%	65.8%	72.4%
あじさい	93.2%	95.2%	92.9%	いちょうの木 ショートステイ	37.4%	33.8%	36.3%
東山しょうぶ苑	99.4%	97.6%	99.0%	<b>高齢福祉部 計</b>	<b>91.5%</b>	<b>90.2%</b>	<b>90.3%</b>
杵が森	97.6%	97.7%	96.3%				

# 《児童福祉部事業報告》

## I 児童福祉部の事業総括

### (1) 新型コロナウイルス感染症対策

引き続き、新型コロナウイルス感染症からこどもの命を守る、安全・安心の保育を行うことを重要課題とし、対策に終始した。

新型コロナウイルス感染症の陽性者に伴う対応を実際に経験することで、保育現場における感染対策の重要性や、こども、保護者、職員の情緒の安定を図る取り組み等を再確認することが出来、学び多き一年となった。今後を見据えての新型コロナウイルス感染症対策を更に強化し、全職員が同じ思いで安全・安心な保育を実践することが出来るよう意識が改善された。

新型コロナウイルス感染症陽性者が確認された際には、後方支援病院である医療法人社団日新会入澤病院、行政のアドバイスの下、PCR検査、抗原検査の実施、一部休園措置を取る等、適切に対応することで、クラスターを発生させることなく、感染拡大を最小限に食い止めることが出来ている。

### (2) 人事異動の実施

令和3年度は、児童福祉部全体としての転換期を迎え、大幅な職員の異動を実施した。配置転換により、4園共通の保育理念である“ひとりひとりを大切に”の精神に立ち返り、新たな視点での保育展開を実践することが出来た。

### (3) 子ども主体の丁寧な保育

各園の行事を中止や簡素化する等、創意工夫に努め実施し、感染予防を徹底している。コロナ禍において保育での行動制限があるが、保育理念である“ひとりひとりを大切に”に基づき、園児の主体性を基本とする保育実践を進めた。

### (4) 保護者支援

長期的なコロナ禍による行事等の在り方については、コロナ禍以前と同様には実施することが出来ず、保護者支援という点からは課題が残る。感染症予防対策を実施、継続する中で『保育の在り方』を再度見直し、一つ一つ出来ることを模索し、手探り状態ではあるが、新たな試みを取り入れている。

新型コロナウイルス感染症に対する保護者の不安を出来るだけ解消する為、心に寄り添う支援を実践し、正確な情報を迅速に発信することで、保護者からの信頼や協力を得ることが出来た。

### (5) 園からの情報の発信と地域との連携の強化

地域住民、保護者の信頼に応え、地域との交流を図る中で、子育てに優しい地域づくりに貢献・寄与することを重点目標とし、実践した。各園の規模や特色を活かし、創意工夫に努めながら、地域の方々や保護者への発信が出来た。コロナ禍においての行事等の在り方についても、都度慎重に検討を重ね、実施することが出来ている。

#### (6) 人材育成と研修の重視

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、外部研修の開催が減少している。外部の研修が開催されない為、コロナ禍での新たな試みとして、児童福祉部4園合同での新人研修や、Zoomでのキャリアアップ研修を実施した。学ぶ機会を減らさないよう、新たな形での研修を経験年数や担当年齢等を考慮し、工夫しながら開催していく。

#### (7) 職員間のチームワークの強化

保育方法の変更（朝夕の受入れ態勢等）を実施する上で、職員の共通理解のもと、円滑に対応を行った。また、コロナ禍での保育の在り方から保育の視点をこどもに向けることで、一人ひとりの意識から園全体のチームワークへと繋がり、新たなスタイルでの保育を深めることが出来た。

#### (8) ひめさゆり保育園の閉園

熱塩加納地区における少子化、建物の老朽化により、喜多方市と協議の結果、令和6年3月31日での閉園を決定した。閉園の決定に際し、保護者、職員が不安にならないよう、閉園に関する説明会を実施し、保護者、職員共に大きな混乱は無かった。

## II 各事業所事業報告

### 1. 東町のびやか保育園

#### (1) 事業報告

- コロナ禍の行事の在り方については、感染拡大状況を注視し、保護者入れ替え制での実施等の工夫を凝らして行った。感染拡大状況が日々変化する中で、状況を都度判断することが難しいと感じる一年であった。今後も新型コロナウイルス感染症が終息するまでは、感染対策を緩めることなく、同じ方法で定着させることも検討していく。
- 特別保育事業の子育て支援センター、一時保育については、円滑に運営することが出来ている。しかし、病後児保育に関しては、新型コロナウイルス感染症拡大の影響から利用が無い状況が続いている。コロナ禍の中での病後児保育受入れの基準をどのようにしていくか明確化することが令和4年度の課題である。
- 研修内容と時間配分の見直し、職員の資質向上に向けた各園との連携研修の開催を重点目標とし、各クラスの研修については、時間内で効率よく出来るよう進めている。また、職員の質の向上に繋がる内容での研修を実施することが出来た。

#### (2) 経営管理に関する報告

一時保育は単発的ではあるが、利用者があり地域に貢献出来ている。子育て支援センターも利用者が多く、育児不安を抱える保護者の憩いの場となっている。子育て支援センターを利用してからの園児の入園希望が多く、子育て支援センターの行事等で園のPRを上手く出来ている。

また、12月から毎月0歳児の途中入園の受入れを行い、待機児童の解消に貢献している。子育て支援センターの取り組み、真心を持った日々の保育を継続することで、地域に認められ、安定した園児数を獲得出来る園を目指していく。

### 2. 東町さつき保育園

#### (1) 事業報告

- 新型コロナウイルス感染症対策として、感染予防マニュアルを再度確認し、職員との共通理解を図った。また、園児の健康記録、日課の見直しを図ることで、分散活動を工夫している。親子行事については、感染対策を徹底し、実施することが出来た。
- 園庭の植物が四季折々に実を付け、花を咲かせることへの気付きを大切にしたい思いから、植物の名前を調べ、木々に掲示した。こどもたちの探求心に繋げる為、工夫することで、それぞれの職員の得意分野を保育に活かし、職員だけでなく保護者にも興味関心を持ってもらうきっかけとなった。

- 遊びの工夫を実践し、おたよりや掲示板等で発信することで、園との信頼関係が深まり、保護者の安心へと繋げることが出来ている。また、日課の見直しや話し合いの時間を工夫することで、時間外勤務が無いように努めた。令和4年度も小規模保育園の強みを職員間で話し合い、仕事に誇りを持ち、働きやすい職場づくりに努める。
- 重点目標である職員の専門知識の向上については、オンライン研修を実施し、「遊びの考察」「年齢発達」を園内研修として開催、話し合いを深めることで、専門知識の向上に繋げることが出来ている。

## (2) 経営管理に関する報告

12月より0歳児2名、2月に0歳児1名の途中入園を受入れ、保育士の動きを工夫し、体制を整えながら保育を行ってきた。また、他園との協力、人材サポートにも対応することが出来た。

令和4年度も引き続き、Instagramを活用し、自然豊かな園庭と乳児期のゆったりとした少人数の良さをアピールすることで、途中入園の受入れを行う。

## 3. ひめさゆり保育園

### (1) 事業報告

- 喜多方市と協議の結果、令和6年3月の閉園を決定した。閉園決定後も、今までと変わらず「ひめさゆり保育園らしさ」を大切に日々の保育を行っている。こどもにとって、保護者にとって、安心出来る場所の提供を最優先し、ひとりひとりを大切にしたい関係構築が出来た。
- 新型コロナウイルス感染症拡大予防と、ワクチン接種等における情報共有の為、その都度情報提供を行い、掲示、または口頭にて発信している。ワクチン接種においては、個々の考えに寄り添う対応を職員全体で共有し、情報の共有が出来た。引き続き、社会情勢を注視し、情報の収集に努めながら発信すべきことを明確化する。
- 小規模保育の特性を活かし、園児、保護者一人ひとりを大切にする保育園を目指している。令和3年度は、こどもを取り巻く環境や背景を大切にしながら、一人ひとりの育ちをサポートする保育を実践することが出来た。
- 会北校区において幼小中との連携を図り、地域全体での児童育成に向けての関りが出来た。令和5年度末の閉園へ向けての園児の変動を考慮しながら、ひめさゆり保育園だから出来ることを実践していく。

## (2) 経営管理に関する報告

令和6年3月の閉園を決定した。これを受けて市と協議を重ね、保護者への説明会を実施した。また、職員が不安にならないよう、閉園に伴う説明会を実施し、保護者、職員共に大きな混乱等は無かった。

閉園は決定したが、これまでと変わらずに日々の保育を行い、今後について明確化されていない部分や、園としてすべきことを一つ一つ丁寧に対応していく。

## 4. 塩川のびやか保育園

### (1) 事業報告

- コロナ禍が続く中で、日々の保育、行事の在り方について見直しを行った。感染予防対策を重点に置き、分散した保育や、出来る範囲での行事に取り組むことが出来た。新型コロナウイルス感染症が収束するまで、安心・安全な保育を優先とし、保育環境の改善、遊びの創意工夫に努めながら日々の保育、行事の様子を保護者へ発信していく。
- 職員の育成に関しては、オンライン研修、クラス毎の研修を取り入れ、年齢に応じたこどもの発達、保育のニーズに応じた保護者支援について学び、専門知識の向上を図ることが出来た。しかし、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、全体で取り組む園内研修を実施することが出来なかった。感染拡大状況を見ながら園全体での勉強会を実施し、全職員が同じ思いで保育の質の向上を図ることが出来るよう努める。
- 令和3年度は、保育ニーズの多様化（多問題家族等）により、個別対応が求められることが多かった。ケースに応じて行政や専門機関と連携を図り、こどもや保護者に寄り添った関わりを実践することが出来ている。
- コロナ禍の中、限られた人数の職員で、こどもたちにとって楽しいと思えるような園生活の維持に努めた。産育休者、子育て世代の職員が多いことから、引き続き、限られた人数の職員での助け合い、日々の保育の振り返りを大切にしていく。

### (2) 経営管理に関する報告

上半期は、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、特別保育事業の利用者が減少傾向にあったが、下半期は、一時保育の利用希望者が例年並みに戻ってきた。新型コロナウイルス感染症に関する情報収集を行い、行政等の関係機関との繋がりを密にしなが、安心・安全な受け入れ体制の構築に努める。

### 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3年度も塩川のびやか保育園については、市の待機児童解消に協力し、定員をオーバーしての園児を受入れた。また、東町のびやか保育園、東町さつき保育園、ひめさゆり保育園では、年度途中での園児受入れを行い、待機児童の解消に貢献した。

4園合計の平均園児数は、計画259名に対し、259.7名と計画を上回った。

#### 〈安心して働ける職場について〉

令和3年度の離職率は12.5%であり、前年度の16.7%よりも改善することが出来た。まだまだ離職率が低いとは言えないが、離職の理由としては、結婚や家庭の事情、体調不良等、仕方の無い理由が66.6%であった。

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す為にも、安心して長く働くことが出来る職場づくりに努めなければならない。

#### 〈令和3年度園児数〉

##### 〈東町のびやか保育園〉 定員 120名

児童年齢	0歳児	1・2歳児	3歳児	4歳児以上	計
R3計画	14名	40名	22名	44名	120名
R3実績	13.8名	38.6名	21.6名	44名	118名

##### 〈東町さつき保育園〉 定員 19名

児童年齢	0歳児	1・2歳児	3歳児	4歳児以上	計
R3計画	1名	12名	-	-	13名
R3実績	2.1名	12名	-	-	14.1名

##### 〈ひめさゆり保育園〉 定員 20名

児童年齢	0歳児	1・2歳児	3歳児	4歳児以上	計
R3計画	3名	6名	3名	5名	17名
R3実績	3.8名	6.8名	3名	5名	18.6名

##### 〈塩川のびやか保育園〉 定員 90名

児童年齢	0歳児	1・2歳児	3歳児	4歳児以上	計
R3計画	9名	36名	22名	42名	109名
R3実績	9名	36名	22名	42名	109名

※園児数は、年間を通しての平均園児数を記載。

# 《障がい福祉部事業報告》

## I 障がい福祉部の事業総括

### (1) 新型コロナウイルス感染症対策

新型コロナウイルス感染症から利用者、職員を守り、安全・安心なサービスを提供する為、感染症対策を徹底した。具体的な取り組みとしては、定期的な換気、消毒（施設・車内）、パーテーションの設置、利用者及び職員の検温、利用者及び家族への注意喚起等を実施した。

### (2) 事業所毎に計画した重点目標に基づいての行動

3事業所毎に計画した重点目標に基づき、感染対策を徹底した上で、利用者が安全・安心で健康的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る。

### (3) 地域社会に開かれた施設整備

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、関係機関や他事業所との連携、協働する機会が限られてしまったが、インターネットや Zoom を活用し、会議、研修会へ参加し情報収集すると共に、各事業所の活動内容等の情報発信を行い、地域の障がい者等が福祉サービスの提供の機会を得られるように取り組んだ。

### (4) 利用者が安心出来る環境整備

支援及び担当者で利用者の支援法、問題点、課題の抽出、検討を行い、職員での情報共有を行い、他事業所との連携を図った。一人ひとりを尊重し、安全・安心にサービスを利用出来る環境整備に努め、研修、会議に積極的に参加することで、職員の専門性の向上を目指している。

### (5) サービス提供の見直し

障がい福祉サービス事業所 Mamiya プリムローズにてサービス提供していた自立訓練を令和2年度末に廃止し、令和3年4月1日より、よりニーズが高い就労継続支援B型へ転換した。

自立訓練に関しては、直近2年間の稼働率が約16%から20%の間で推移していた。市町村への情報収集や情報開示を継続的に実施したが、結果として利用者を獲得することが出来なかった。そこで、よりニーズの高い就労継続支援B型へ転換し、定員を6名増やすことで、更なるニーズに応えることが出来ている。

## 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

- 会津支援学校や家族、グループホーム等の関連機関による施設の評判が口コミで広まったことで、利用登録者数、稼働率共に大幅に向上させることが出来た。令和4年度も継続して、会津支援学校進路指導部と連携を図り、実習から利用に繋がるよう情報の共有を図っていく。
- 日中活動を個別、集団の両面から具体的に実施することを重点目標とし、個別、集団の両面からの支援を実施しているが、個別活動のパターン化が見受けられる。一方で、集団活動に関しては、より多くの利用者が参加出来るようになってきた。個別実施の件については、施設側で対応する面、家族に対応して頂く面を関連機関と連携を図りながら対応していく。
- 課題や問題を相談員、関連機関へ都度報告し、情報の共有化を図り、他事業所連携の基に、統一した対応を行っている。しかし、グループホーム関係は理解が得られるが、在宅から通う利用者については、なかなか連携が図ることが出来ない現状がある。定期的にモニタリング、ケアカンファレンスを実施していく。
- 事例検討を含めた勉強会の実施と、ヒヤリハットを含む事故報告・苦情内容等報告会を随時開催することを目標としてきた。しかし、職員全員が揃うことが難しいことが多く、定期的に報告会を開催することが出来ず、まとめて職員会議を通しての実施となってしまった。年間計画作成時、毎月の職員会議に報告会を実施し、再発防止に努めると共に、情報の共有を図り、危険を予測した回避する対応、支援が出来るよう対策する。

## 2. 障がい福祉サービス事業所 Mamiya プリムローズ

### (従たる事業所エーコード含む)

- 新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、入所施設から通所される利用者、県外の方と接触のある利用者、グループホームにおいて濃厚接触の疑いで休まれる利用者等、適宜対応し、利用者が安心して通所出来るよう努めている。令和4年度も継続して、利用者が安全・安心して利用出来る環境づくりに努める。
- 各関係機関への施設利用状況の情報開示を継続して行っている。コロナ禍ではあるが、見学や利用相談の依頼があり、健康状態の確認等の感染対策を実施し、見学、体験から新規利用に繋げることが出来ている。
- 月に1回の支援勉強会、個別ケース会議を実施し、利用者の心身の状態に寄り添った対応が出来るよう、知識を習得している。ヒヤリハット報告等を踏まえ、問題の解決を迅速に話し合うことを心掛けた業務の遂行を目標としている。引き続き、職員の専

門性を高める為、オンラインでの研修に積極的に参加し、事業所内での研修内容を職員自らが考案し、実施していく。

- インターネット販売会については、週に一回は必ず商品をアップすることを目標に継続中である。SNSの拡散を利用し、コロナ禍に対応した販売戦略を打ち出しながら売上のアップを図っている。いわきアリオス常設販売については、継続して定期的な納品があり、定着している。定番商品も安定し、売上を確保出来ている。
- エーコードについては、新規下請け作業の獲得により売上に貢献し、新商品の開発に努めている。積極的な相談員との連携により利用者が増え、利用者の能力、障がい特性を考慮した作業内容の提供が出来た。コロナ禍に対応した販売戦略、季節感等を考慮した商品選定、授産事業振興会の開催する販売会への参加を継続する。

### 3. 障がい相談支援事業所 Mamiya プリムローズ

- 各関係機関との連携を強化したことで、登録人数が16名から27名まで増やすことが出来た。会議や研修、勉強会に参加したことで人脈が広がり、登録人数の増加に繋がっている。引き続き、関係機関、他事業所への訪問、電話連絡にての状況の把握に努める。また、感染対策を徹底した上で会議や研修、勉強会へ参加し、得た情報の共有を行う。
- 利用者が有する能力及び実情に応じた日常・社会生活の営みを自立して行うことが出来るよう努めている。利用者の健康状況や置かれている環境を把握し、利用者の選択に基づいた適切なサービスが、各事業所から総合的かつ効率的に提供されるよう、相談及びサービス利用計画作成等の支援を行った。

## III 経営管理に関する報告

つどいの家に関しては、目標70%、前年度54.4%に対し75.3%であり、目標、前年度を共に大きく上回ることが出来た。プリムローズは、目標85%に対し80.6%であり、目標を下回った。令和2年度末に自立訓練を廃止し、よりニーズが高い就労継続支援B型へ転換することで定員を6名増やしたが、定員増員分の利用者を獲得出来ていない。エーコードは、目標75%、前年度39.6%に対し55.5%であり、目標を達成することは出来なかったが、前年度を大きく上回ることが出来た。

令和3年度は、入所施設からの利用者が利用自粛に到る等、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を大きく受けてしまった。また、コロナ禍による制限の為、満足のいく営業活動が出来ていない。しかし、そのような中でも、年間の事業収支は予算を上回り、ようやく収支を確保出来る体制を整えることが出来た。

もう一つの課題である支払い工賃額の向上については、令和3年度の平均工賃額は

5,673 円であり、福島県の平均工賃額 14,926 円には届いていない状況である。販売戦略を立てての商品開発、外部就労の取り入れ、コロナ禍の中でいかに商品をアピール出来るかが引き続きの課題である。

**【令和 3 年度稼働実績】**

事業所名	管理会計 予算	令和 3 年度 稼働率	令和 2 年度 稼働率
Mamiya つどいの家	70.0%	75.3%	54.4%
Mamiya プリムローズ 就労 B 型	85.0%	80.6%	109.3%
エーコード 就労 B 型	75.0%	55.5%	39.6%
障がい福祉部 計	77.0%	73.5%	68.5%

※令和 2 年度の Mamiya プリムローズ就労 B 型は、定員 14 名に対しての稼働率であり、令和 3 年度は、定員 20 名に対しての稼働率。