

令和5年度

事業報告書

自 令和 5年 4月 1日
至 令和 6年 3月31日



目次

総務部事業報告	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
企画調整部事業報告	7
I 企画調整部の事業総括	7
II 経営管理に関する報告	9
公益事業部事業報告	10
I 公益事業部の事業総括	10
II 事業報告.....	10
高齢福祉部事業報告	12
I 高齢福祉部の事業総括	12
II 各事業所事業報告	13
1. 特別養護老人ホームしょうぶ苑	13
2. 特別養護老人ホームけいわ苑.....	15
3. 特別養護老人ホームいちょうの木.....	16
4. 介護医療院いりさわ.....	17
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	18
6. 介護付有料老人ホームハートランドケア東町	19
7. グループホームやわらぎ	20
8. グループホームあじさい	21
9. グループホーム東山しょうぶ苑	22

10. グループホーム杵が森.....	23
11. グループホーム西会津しょうぶ苑 桐	24
12. グループホーム西会津しょうぶ苑 おとめゆり	25
13. グループホーム夢の森.....	26
14. グループホームひびき	27
15. 『至福の郷』グループホーム東町.....	28
16. 小規模多機能型居宅介護事業所 西会津しょうぶ苑	29
17. 小規模多機能型居宅介護事業所 やわらぎ	30
18. 居宅介護支援センターのぞみ	31
III 経営管理に関する報告	32
児童福祉部事業報告	35
I 児童福祉部の事業総括	35
II 各事業所事業報告	37
1. 東町のびやか保育園	37
2. 東町さつき保育園.....	38
3. ひめさゆり保育園.....	39
4. 塩川のびやか保育園	40
III 経営管理に関する報告	41
障がい福祉部事業報告.....	42
I 障がい福祉部の事業総括	42
II 各事業所事業報告	43
1. 障がい福祉サービス事業所 Mamiya つどいの家.....	43
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) ..	43
3. 障がい相談支援事業所 Mamiya プリムローズ	44
III 経営管理に関する報告	45

令和5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5年5月30日 13時30分～
場所 特別養護老人ホームけいわ苑
議題 ○令和4年度事業報告（案）について
○令和4年度決算報告（案）について
○役員報酬等に関する規程の改定について
○理事、監事候補者の選任案について
○定時評議員会の招集について
○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

第2回

- 日時 令和5年6月16日 16時00分～
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
○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5年11月14日 10時00分～
場所 特別養護老人ホームけいわ苑
議題 ○新規事業計画について
○令和5年度第一次補正予算（案）について
○新規事業計画に係る定款の変更について
○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

第4回

- 日時 令和6年3月22日 14時00分～
- 場所 特別養護老人ホームけいわ苑
- 議題 ○令和5年度第二次補正予算（案）について
○令和6年度事業計画（案）について
○新規事業計画について
○新規事業に係る土地購入について
○新規事業に係る資金借入について
○令和6年度当初予算（案）について
○部長等の任命について
○定款の変更について
○就業規則の改定について
○給与規程の改定について
○経理規程の改定について
○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5年6月16日 14時00分～
- 場所 特別養護老人ホームしょうぶ苑
- 報告 ○前回（令和4年6月17日開催）の評議員会以降のトピックス
- 議題 ○令和4年度事業報告（案）について
○令和4年度決算報告（案）について
○役員報酬等に関する規程の改定について
○理事、監事の選任について

第2回

- 日時 令和5年12月7日 14時00分～
- 場所 特別養護老人ホームしょうぶ苑
- 報告 ○前回（令和5年6月16日開催）の評議員会以降の事業経過
- 議題 ○新規事業計画について
○新規事業計画に係る定款の変更について

第3回

日時 令和6年3月27日 14時00分～

場所 特別養護老人ホームしょうぶ苑

議題 ○新規事業計画について

○定款の変更について

Ⅲ 総務部の事業総括

(1) 新型コロナウイルス感染症対策

令和5年5月8日に新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが、5類に移行となった。移行に伴い、面会の制限、職員の行動制限を緩和し、これまでのコロナ対応への感謝を込めて、職員へ慰労金を支給した。5類へ移行後も基本的な感染対策を継続し、感染情報を各種会議にて周知し、注意を呼び掛けている。

また、感染防止、重症化防止の為、ワクチンの接種を後方支援病院である医療法人社団日新会入澤病院と連携し、実施している。

新型コロナウイルス感染症拡大によるかかり増し経費を補填する為、以下の補助金の申請を行った。

【令和5年度新型コロナウイルス感染症流行下における介護サービス事業所等のサービス提供体制確保事業】

- ・申請額 515千円 特別養護老人ホームしょうぶ苑従来型
- ・申請額 612千円 特別養護老人ホームしょうぶ苑ユニット型
- ・申請額 785千円 特別養護老人ホームけいわ苑
- ・申請額 100千円 特別養護老人ホームいちょうの木
- ・申請額 189千円 特別養護老人ホームいちょうの木ショートステイ
- ・申請額 817千円 介護医療院いりさわ
- ・申請額 1,170千円 グループホーム杵が森

(2) 令和4年8月3日豪雨災害に対する対応

令和4年8月3日からの集中豪雨により、特別養護老人ホームけいわ苑、塩川のびやか保育園が床上浸水の被害を受けた。令和5年8月に災害復旧費国庫補助金の査定があり、事前の準備と適切な対応により、十分な査定結果を得ることが出来た。復旧工事については、令和6年2月に全て完了した。

今後の水害対策として、特別養護老人ホームけいわ苑に建物内への水の侵入を防ぐ止水板、ライフラインとなる屋外設備（電気・水道・ガス）を囲う防水壁を設置した。また、必要物品として、胴付き長靴、救命胴衣、ボートを整備した。令和6年度は、避難

訓練の中に止水板設置訓練を組み込み、BCP と連動したより具体的な訓練を実施していく。

(3) コスト管理に対する取り組み

物価高騰に対応する為、全施設が『コスト管理実行計画』を策定し、節減対策に取り組んでいる。具体的な節減対策を立て、毎月のデータを基に効果を検証し、施設長会議、園長会議等で報告している。コスト管理の成果は、以下の通り。

【令和4年度との比較】

○電気

部門	使用量 (%)	使用料	
		%	千円
高齢福祉部	▲2.8	▲1.5	▲1,384
児童福祉部	▲5.4	+9.6	+632
障がい福祉部	▲28.6	▲32.0	▲458
法人全体	▲3.3	▲1.2	▲1,210

○ガス

部門	使用量 (%)	使用料	
		%	千円
高齢福祉部	▲7.9	▲17.2	▲5,163
児童福祉部	▲8.2	▲16.0	▲368
障がい福祉部	▲5.4	▲20.0	▲24
法人全体	▲8.0	▲17.1	▲5,555

また、県、市町村の物価高騰対策補助金を積極的に活用し、負担軽減を図った。申請を行い、採択された補助金は、以下の通り。

①福島県社会福祉施設等物価高騰対策事業（高齢者施設等）補助金

交付額 1,571 千円

②福島県社会福祉施設等物価高騰対策事業（障がい施設等）補助金

交付額 180 千円

③令和5年度福島県社会福祉施設等物価高騰対策事業（高齢者施設等）補助金

交付額 7,040 千円

④令和5年度福島県社会福祉施設等物価高騰対策事業（高齢者施設等）支援金

交付額 9,202 千円

- ⑤令和 5 年度福島県社会福祉施設等物価高騰対策事業（障がい児者施設等）支援金
交付額 180 千円
- ⑥喜多方市高齢者施設等価格高騰重点支援事業
交付額 2,725 千円
- ⑦喜多方市私立保育園施設価格高騰重点支援事業
交付額 1,500 千円
- ⑧喜多方市社会福祉施設（障がい福祉）等価格高騰重点支援事業
交付額 30 千円
- ⑨会津坂下町社会生活支援事業所物価高騰対策給付金
交付額 100 千円
- ⑩令和 5 年度湯川村福祉施設等エネルギー価格高騰対策支援事業補助金
交付額 652 千円
- ⑪湯川村中小企業等物価高騰対策支援金交付事業
交付額 70 千円

（４）事業所・業態のスクラップ&ビルド

①ひめさゆり保育園の閉園準備

児童福祉施設廃止の承認申請、市財産使用貸借契約の解約書を提出し、令和 6 年 3 月 29 日、閉園式を執り行った。閉園までの工程通り、閉園後の児童の受け入れ先への手続きに関する支援等、滞りなく実施した。

②児童発達支援・放課後等デイサービスの新規事業の開設準備

令和 5 年 7 月 18 日、経営戦略会議を開催し、新規事業について令和 6 年度の開設が決定した。定款変更、指定申請の提出を行い、令和 6 年 4 月 1 日、会津若松市において「わん・ステップ米代教室」を開所した。

（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、令和 2 年に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 5 年度の法人全体の離職率は 12.4%（令和 4 年度全産業平均離職率 13.9%、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 11.8%よりも高い離職率となった。高齢福祉部 10.2%、児童福祉部 23.2%、障がい福祉部 13.8%であり、高齢福祉部、障がい福祉部は改善したが、児童福祉部においては、前年度よりも高い離職率となった。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 39.1%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) 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。報告資料は期日通りに提出されるようになったが、課題の抽出、問題の解決に繋げることが十分に出来ていない。

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。

(7) 施設及び設備の修繕

補助金を活用し、計画的に修繕、設備の入替を実施した。引き続き、積極的に補助金等の情報を収集し、計画的な修繕を実施していく。

①令和5年度地域介護・福祉空間整備等施設整備交付金

- ・特別養護老人ホームけいわ苑防水板設置工事
交付額 23,760 千円（総事業費 31,680 千円）

②令和5年度地域介護・福祉空間整備等施設整備交付金 ※令和6年度実施

- ・グループホーム杵が森空調機入替
交付予定額 7,216 千円（総事業費 7,216 千円）
- ・グループホームあじさい空調機入替
交付予定額 7,730 千円（総事業費 8,316 千円）

③共同募金配布事業 ※令和6年度実施

- ・塩川のびやか保育園車両購入
申請額 1,230 千円（総事業費 1,650 千円）

《企画調整部事業報告》

I 企画調整部の事業総括

(1) 法人重点目標への取り組み

令和5年度の法人重点目標は、「障がい福祉部の充実と拡充」、「業務のICT化」、「コロナ禍以前の稼働水準までの回復の3つであった。障がい福祉部の充実と拡充については、会津地域においてニーズが高まっている「障がい児支援」に取り組むことを経営戦略会議にて決定し、令和6年4月1日に会津若松市において児童発達支援と放課後等デイサービスの多機能型事業所「わん・ステップ」を開所する。障がい児支援に取り組むことで、障がい福祉部においても高齢福祉部同様、法人内での一貫したサービスの提供が可能となる。障がいには様々な症状があり、症状別にコンセプトを持って運営する為には、複数の事業展開が必須となる。令和6年度は新規事業所のスムーズな運営に加え、更なる事業の展開を計画・実行していく。

業務のICT化については、現場管理者、事務職員の間接的業務の負担軽減の為、勤怠管理システムの導入を進めた。令和5年度内での導入予定であったが、ハード面の納期の遅れにより、令和6年5月からの運用を予定している。毎月のチェック作業を減らし、業務の効率化を図ることで、よりよいサービスの提供に繋げる。引き続き、利用者の健康管理、職員の負担軽減、人員配置の低減等の為に必要な情報収集を行う。

コロナ禍以前の稼働水準までの回復については、特に令和4年度は、各施設が新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、稼働が低迷した。新型コロナウイルス感染症の影響は、一時的な稼働の落ち込みではなく、長期間に亘って影響を及ぼし、令和5年度は影響を引きずったままのスタートとなった。令和5年5月、感染症法上の位置付けが5類に移行したが、感染対策を継続し、空床期間の短縮に努めることで稼働が向上し、10月には主要施設の稼働率が、影響を受けなかった令和2年度の稼働率94.4%まで戻すことが出来ている。

(2) 人材確保、人材育成への取り組み

HP、SNSを活用しての採用活動、養成校（専門学校・短期大学・大学）への求人票の送付、電話連絡、各種企業説明会への参加を行った。また、人材派遣会社、人材紹介会社を通しての採用を行っている。

しかし、応募数が少なく、各施設の人材不足の解消までには至っていない。今後は、WEB説明会への参加、法人紹介動画等を作成し、新しい形の採用活動を実施していく。

人材の育成については、「ケアマネ試験対策講座」を開講し、19名が受講した。初めての取り組みであり、より良い方法を模索しながらの開講となったが、全10回を無事

に終了し、2名が合格した。令和6年度は、今回の反省点を活かし、合格率のアップを目指していく。

(3) 外国人技能実習生の受入れ

令和5年10月16日しょうぶ苑にて、4期生となるベトナム人技能実習生2名を受け入れた。現在、しょうぶ苑には3期生の2名と合わせ4名の実習生が勤務しているが、大きな問題もなく、順調に進んでいる。

また、継続的に外国人労働者を受け入れる為、より安定供給を見込むことが出来るフィリピン人技能実習生の受入れ準備を進めた。令和6年4月9日に7名が配属となる。しょうぶ苑3名、けいわ苑2名、介護医療院いりさわで2名の実習生を受入れる。

(4) 金融機関への業況報告会の開催

2回の報告会を通して、新型コロナウイルス感染症の影響、物価高騰の影響により収支が圧迫されている中でも、全国平均よりも高い施設稼働率と、コスト管理による収支改善に取り組んでいることを取引金融機関と共有出来た報告会となった。

また、報告会終了後にアンケートを実施し、資料、説明が分かりやすかったと好評であり、本会の取り組みについて興味を持っていただくことが出来ている。

取引のある銀行7行に対し、以下の内容を報告した。

①令和4年度決算報告並びに令和5年度業況報告会（令和5年7月28日開催）

- ・令和4年度決算及び令和5年度業績予測
- ・新型コロナウイルス感染症の影響
- ・施設稼働状況報告
- ・新規事業計画について（児童発達支援・放課後等デイサービス）

②令和5年度第3四半期末業況報告（令和6年2月16日開催）

- ・令和5年度第3四半期・令和5年度及び令和6年度業績予測
- ・施設稼働状況報告
- ・令和5年度重点目標に対する取り組み状況
- ・新規事業計画について（児童発達支援・放課後等デイサービス）
- ・資金計画と預貯金残高の推移

(5) 広報関係

HPにて法人、各施設のイベント、求人情報、お知らせ等をFacebook、Instagramを活用してアップしている。各施設からも定期的に広報誌を発行しているが、本部側との連携が取れていない為、より良い情報を発信する為にも各施設との情報の共有が今後の課題である。

(6) BCP (事業継続計画)

自然災害(地震・水害等)、感染症が発生した際、安定的・継続的にサービスを提供することが出来るよう、高齢福祉部、障がい福祉部全事業所のBCPを作成した。自然災害(入所系・通所系)、感染症(入所系・通所系)に分けて作成しているが、BCP発動までの流れや、緊急時の見易さといった点において、改善の余地がある。

BCPの周知、訓練を通して、既存のマニュアルと連動したより実践的な計画に随時更新していく。

II 経営管理に関する報告

(1) 令和5年度職員数・平均年齢・男女比率 (令和6年3月31日時点)

部門	職員数(人)	平均年齢(歳)	男女比	
			男(%)	女(%)
総務部	29	44.6	62.1	37.9
高齢福祉部	375	48.2	28.9	71.1
児童福祉部	79	39.6	7.1	92.9
障がい福祉部	21	46.5	28.6	71.4
全体	504	46.9	26.2	73.8

※企画調整部、公益事業部は、総務部でカウント。

(2) 令和5年度離職率・入退職者数

部門	入職者数(人)	退職者数(人)	離職率(%)
総務部	2	3	9.6
高齢福祉部	35	42	10.2
児童福祉部	7	20	23.2
障がい福祉部	8	4	13.8
全体	52	69	12.4

【参考】

「令和4年度雇用動向調査結果概要」厚生労働省

- ・全産業平均離職率：13.9%
- ・医療・福祉平均離職率：15.0%
- ・介護職平均離職率：14.4%

《公益事業部事業報告》

I 公益事業部の事業総括

特別養護老人ホームでの利用者負担軽減制度を引き続き実施し、地域交流広場の解放、喜多方地区保護司会事務所としてのボランティアルームの無料貸出等、新型コロナウイルス感染症、インフルエンザ等の感染症が拡大しないよう留意し、施設及び設備を利用していただいた。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、店舗を自主休業としていた「セレクト ショップ&ギャラリーエーコード」については、令和5年6月1日よりレイアウトを変更し、営業を再開した。令和6年度は、駅前の立地を活かしたイベントを企画したいと考えている。季節によっては賑わう時期もあるが、単独での集客は難しい為、地域のイベントに合わせて、または、地域の活動の中の一部として参加していく。地域との交流を絶やすことなく、法人のPR、情報発信力の強化を図ることが、引き続きの課題である。

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：特別養護老人ホームしょうぶ苑（ユニット型）

特別養護老人ホームいちょうの木

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：特別養護老人ホームしょうぶ苑 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月下旬より新型コロナウイルス感染症拡大の為、
営業を自粛していたが、令和5年6月より営業再開）

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 174,660 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5年5月8日より、新型コロナウイルス感染症が流行性のインフルエンザと同等の2類から5類へと引き下げられたが、感染予防と蔓延防止は、時期を問わず重要な課題として取り組んだ。各施設では、利用者の健康と命を守る為、協力医療機関である医療法人社団日新会入澤病院や家族の協力を仰ぎながら日々、感染防止に努めている。

感染症法上の位置付けが引き下げられたことにより、対面面会の再開、イベントの充実、求職者の施設見学の再開等、徐々にではあるが、コロナ禍前の状況に戻りつつある。

(2) 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、そして、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。

また、新型コロナウイルス感染症が5類に移行したことにより、行事等で外出の機会を設ける等、利用者に喜んでいただける機会の提供を再開することが出来た。引き続き、基本的な感染症対策を全職員で実施すると共に、行事の進め方や家族対応について検討を重ねていく。

(3) コロナ禍前の稼働水準までの回復

令和5年度の法人重点目標である「コロナ禍前の稼働水準までの回復」については、上半期は新型コロナウイルス感染症の影響を受けていたものの、9月から稼働が向上し、10月には新型コロナウイルス感染症の影響を受けていなかった令和2年度の稼働率94.9%（3特養+介護医療院）まで戻すことが出来ている。

一度感染が拡大すると、入所制限や職員不足等、長期間に亘って稼働に大きく影響してしまう為、引き続き、感染症対策の徹底と空床期間の短縮に努め、稼働目標の達成を目指していく。

(4) 職員の定着・育成

令和5年度高齢福祉部の離職率は10.2%であり、前年度は12.1%であった。前年度よりも改善し、全国の介護職平均離職率14.4%（「令和4年度雇用動向調査結果概要」厚

生労働省より)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47.6%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した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。

(5) 災害に対する準備

利用者と職員の安心と安全を守る為、特別養護老人ホームけいわ苑にて、総合(水害・火災)避難訓練を喜多方市、消防本部、喜多方市社会福祉協議会の職員を迎え実施し、有事に備えた。各施設においては、通常の避難訓練に加え、感染対策訓練、労働災害防止訓練を実施した。

また、企画調整部と連携し、全事業所のBCPを作成した。令和6年度は、BCPの周知、計画と連動したより具体的な訓練を実施していく。

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が5類に移行となり、窓越し面会から対面面会へ変更した。また、希望者に対しては、8月から外出や外泊を実施している。慰問については、再開の見通しが立たず、実施出来ていない。令和6年度は、慰問の再開を含め、家族が参加出来るイベントを企画していく。
- 稼働目標達成の為、看取り期に入ると早急に実態調査を組み、空床期間の短縮に努めた。他事業所等からの問い合わせや相談があった際、多職種に情報を提供し、共有することに努めている。しかし、職種間での情報共有において、共有の不足が発生してしまうことがあった為、介護ソフトの機能を活用し、多職種への共有を行っていく。
- 主体性を持って業務に取り組む職員が増えてきており、新入職員や技能実習4期生への指導は、計画通りに実施出来ている。引き続き、職員の介護技術・知識のレベルを上げ、主体性を持った人員の育成と日常業務を円滑に遂行出来るチームをつくる。
- リスクマネジメント表の見直しと並行して、ヒヤリハット報告書の作成を職員全体で徹底することで、日常生活の安全性を高めた。骨折を伴う大きな事故等はなかったが、軽度トラブルの報告がいくつか出てきた。小さな事故でも未然に防ぐ為に、日々

の取り組みから意識していかなければならない。

- 感染症予防を徹底し、早期対応することで感染の拡大を最小限に抑えることが出来た。また、職員が媒介者とならないよう予防の周知徹底、職員の健康管理に努めている。引き続き、物品の管理及び初期対応の準備について、職員全員が把握出来るよう指導していく。
- デイサービスセンターについては、利用者満足度 No.1 を目標に、利用者のことを第一に考え、利用者一人ひとりに合ったサービスの提供に努めた。行事やレクリエーション等の催しを開催し、利用者を楽しんでいただける環境づくりを行っている。今後は、職員アンケートを実施し、細かい要望を聞きながら、利用者にあった催しを計画していく。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、従来型 96.9%、ユニット型 98.1%、しょうぶ苑全体で 97.4%、デイサービスセンター 66.5% であった。

上半期については、目標を達成することが出来なかった。期初に入所した 4 名が、3 ヶ月未満で退所（死亡 2 名、入院 2 名）したことが大きな要因である。下半期の対応策として、入所案内済み待機者を 1 名確保していたが、2 名に増やすことで空床期間の短縮に努めた。結果、年間を通しては、目標を達成することが出来た。

デイサービスセンターについては、利用者の入院、入所施設利用が重なり、稼働目標を達成することが出来なかった。職員の異動もあり、新規を積極的に受入れることが出来なかったことが主な要因である。令和 5 年度末には、職員体制が整った為、居宅介護支援事業所との連携を密にし、新規獲得、利用日数増の声掛けを実施していく。

設備関係については、予算にあげていない設備の故障があり、庶務課と協議の上、優先順位をつけての対応を行っている。また、コスト管理実行計画に基づき、施設内の必要のない電力の削減、節水（節水器の取り付け）等の無駄をなくすよう徹底した。コスト管理を継続し、設備については、故障する前に修繕を行い、施設運営に支障をきたさないよう努める。

2. 特別養護老人ホームけいわ苑

(1) 事業報告

- 感染症対策を徹底していたが、新型コロナウイルス感染症の陽性者が出た際には、蔓延に繋がってしまった。また、感染症対策に不十分な点があり、利用者のADLや生活の質の低下に繋がってしまうケースがあった。感染状況が落ち着いても、職員がその時に必要な感染対策を実施し、感染拡大を最小限に抑えるよう努めていく。
- 利用者に変化が見られた際には、必要なサービスを提供出来るよう各部署が連携して対応することが出来た。家族も安心して利用継続出来るよう、利用者の様子や変化時の対応連絡・報告を徹底している。また、不安に思う家族に対しては、面談を行い、出来るだけ家族に寄り添うよう努めた。
- 重点目標である「空床期間の短縮」については、3ヶ月毎に入所検討委員会を開催し、入所優先順位を決定すると共に、退所者が出る前に実態調査を行い、適宜二次判定を行うことで、速やかに入所を進めることが出来ている。
- 介護事故の減少を目指し、より安全に生活出来るよう、日常での危険リスクを見つけ出し、ヒヤリハット報告書での情報共有を行っている。報告件数は増加傾向にあり、事故を未然に防ぐ為の職員の意識が向上している。また、情報共有する姿勢が職員間に定着してきている。
- 多職種間との情報の共有と医療機関との連携を図り、日々の利用者の健康管理を行っている。新規の入所者に対して医療機関との連携を図り、速やかに入所時検診を実施した。日々健康管理を実施している中で、令和5年度は褥瘡の発症が多かった。褥瘡の予防に努め、発症した際には早期に治癒出来るよう、多職種との連携を密にする必要がある。
- 衛生管理マニュアルに基づき、安全な食事を提供している。食中毒防止、手洗い研修を行い、感染症や食中毒予防の啓発活動に努めた。今後も衛生管理マニュアルに基づいた食事提供の徹底、感染症や食中毒予防の徹底に努める。週1回以上のキッチン周りの清掃が実行出来ないユニットがある為、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、93.8%であった。

令和4年度の新型コロナウイルス感染症の影響により、低下した稼働を挽回するまでに時間を要した。第2四半期から漸く稼働が回復し、10月には97%まで稼働を上げることが出来た。しかし、12月までは高稼働を維持することが出来たが、冬期間に続けて退所者が出た為、目標の達成には至らなかった。

コスト管理については、「コスト管理実行計画」を基に施設全体で取り組んでおり、節水器具を導入する等、概ね目標を達成することが出来た。

3. 特別養護老人ホームいちょうの木

(1) 事業報告

- 施設入所については、外部と交渉しながらの入所を進めた。待機申込者が減少している現状、外部からの相談、必要性のある方から受け入れを行うことで、地域に貢献している。待機者の減少傾向は継続しており、今後も各関係者との情報交換を密に行い、空床期間の短縮に努める。
- リスクマネジメントを重点目標とし、情報共有の中で知り得た内容で、リスクと感じたものは対応者を決め、初期対応を徹底した。結果、大きな問題に発展せず、問題が発生しても丁寧に説明することで、クレーム等に繋がることはなかった。引き続き、リスクマネジメントを行い、トラブル防止に努める。
- 職員一人ひとりが、ユニットケアを理解してのサービス提供に努めたが、職員の異動や出入りにより、ユニットケアへの理解、意識の統一を十分に行うことが出来なかった。研修等に積極的に参加し、情報の共有、共通理解を深めることが出来るよう努める。
- 感染症対策マニュアルの見直しを行い、マニュアルに沿って予防の徹底に努めた。また、日々の業務を遂行していく中で、疑問に感じることは感染症マニュアルを基に互いに確認しながら実施した。
- 食事については、委託業者を導入したことで、より安心、安全な食事を提供することが出来た。行事食は十分な提供することが出来たが、クラブ活動に関しては、十分に実施することが出来なかった。
- ショートステイについては、施設の目的、意義を理解し、在宅における様々な生活課題に対して、各部署で連携しての対応を随時行っている。また、家族や利用者の意向に沿い、心地良い環境づくりに努めることで、年度後半から稼働を向上させることが出来ている。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、95.1%、ショートステイ 40.0%であった。

感染症、家族理由により、利用までに日数が必要となるケースがあり、本入所、ショートステイ共に目標を達成することが出来なかった。本入所については、申込みが殆どなく、待機者も少ない状況の為、待機者の確保が令和6年度の課題である。ショートステイについては、10月に受け入れ体制の見直しを実施し、稼働が向上傾向にある為、令和6年度も継続し、目標の達成を目指す。

引き続き、感染予防を徹底しながら利用者、職員が安心、安全に過ごせ、働きやすい環境整備に努める。また、職員の業務に対する意識、サービスの向上を目指し、利用者により良い支援を提供することが出来る施設を目指していく。

4. 介護医療院いりさわ

(1) 事業報告

- 利用者、家族の状況や意向を精査し、利用者、家族にとって一番良いと思われるものを提案している。また、利用者、家族に信頼される対応を行い、家族の意向をフィードバックしている。引き続き、利用者の状態変化等について、随時報告していく。
- 多職種や医療機関との連携を図り、利用者の健康管理に努め、一人ひとりに合った食事の提供が来ている。引き続き、多職種と連携し、利用者の健康管理に努める。
- 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看護サービスの提供に努めた。施設看取りについての理解は進んでいる。また、現状は看取りの利用者が多い為、死に慣れないよう注意し、利用者一人ひとりに合った看取りを実施している。
- 利用者、家族の思いに寄り添ったケアの提供を重点目標としていたが、十分に提供出来たとは言えない。利用者の話を傾聴し、利用者の思いを汲み取るようにしていかなければならない。
- 排泄援助の充実、身体拘束廃止に向けたケアの提供を目指していたが、トイレ誘導を積極的に行う傾向にまだなっていない。また、身体拘束廃止に向けての研修参加等、職員の意識は向上しているが、現状として廃止まで至っていない。身体拘束の廃止に向け、研修への参加や職員同士での意見交換を行うことで、身体拘束が本当に必要か、常時考える環境構築に努める。
- 多職種との連携を図り、一人ひとりに合った食事を提供し、利用者の栄養状態の維持・改善に努めた。引き続き、嗜好調査を行い、結果を献立に反映させることで、より美味しい食事づくりに取り組んでいく。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、83.4%であった。

医療、福祉機関との連携を図り、利用者相談や紹介にも速やかに対応することで、入所に繋がった。また、法人内の他施設の医療依存度の高い利用者の受入れも実施している。しかし、医療依存度の高い利用者が多い為、病院への転院や亡くなる方が多く、稼働の向上には繋がらなかった。

コスト管理については、サービスの質を維持しながらのコスト削減に取り組んだ。

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

- 地域の福祉関係に働きかけ、在宅復帰希望者の利用の増加を図った。在宅復帰希望者の申込みは、法人内の居宅介護支援事業所からが多く、他居宅介護支援事業所からの紹介は少ない傾向にあった。在宅復帰の取り組みについて、居宅介護支援事業所等の関係機関を訪問し、事業所の案内をすることで、更なる申込みの増加に繋げていく。
- 利用者の状況に合った声掛け、言葉遣いを重点目標として取り組んだが、不測の事態が発生した際に、状況を考慮せずに対応し、利用者に不快な思いをさせてしまうことがあった。言葉遣いや声掛けのタイミング等、間違っても気付かない場面がある為、意見交換を出来る仕組みをつくることで、改善出来る環境整備に努める。
- 感染を持ち込まない、拡げないよう感染予防の徹底を図り、施設の状況に合った感染対策をマニュアル化し、各職員が実践出来るよう訓練を実施した。引き続き、感染を持ち込まないよう予防の徹底を図る。
- 個別リハビリでは、介護職と看護職が協力し、利用者に合わせて実施することで、質の向上に繋がった。本人の希望を尊重し、目的を持ってリハビリテーションへ参加していただくことで、意欲を持って継続出来るよう努めていく。
- 予定通りにリハビリ介入出来ないことがあったが、利用者に合わせたリハビリ内容を提供出来ている。入所時よりも歩行やADL能力が向上した方もいた。引き続き、多職種と連携しながら利用者の身体機能維持・向上に向けて支援していく。
- 多職種連携し、咀嚼、嚥下状態の観察を行い、適宜、食形態の見直しすることで誤嚥防止に努めた。引き続き、状態に合った食事の提供を行い、誤嚥防止に努めていく。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、97.0%であった。

空床が予想される前から実態調査を行い、空床期間の短縮に努めた。空床の問い合わせに対して対応が難しい場合でも、申込みに繋がるよう支援相談を実施した。今後の課題としては、方針の設定や入所時期等の決定の際、利用者の状況や家族の対応に左右されてしまい、稼働の停滞が一部発生してしまった。入所後の今後の方向性の設定の声掛けも早めに対応することで、稼働の停滞を防いでいかなければならない。

コスト管理については、節水、節電の声掛けを職員に繰り返し行った。また、気候の変動時にも空調の見直し等の声掛けを行っている。節水、節電については、過度の節約にならないよう、注意しながらメリハリを持って実行に繋げていく。

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

- 利用者の要望を聞きながら、個々の楽しみ、役割づくりが出来る施設づくりに取り組んだ。新型コロナウイルス感染症が5類に引き下げになった為、外出する行事を徐々に取り入れながら、月3回の行事を実施した。外出については、感染対策もあり回数が減ってしまったが、利用者が楽しみにしている為、今後は感染対策をしながら季節の外出を実施していく。
- 健康管理に努め、医療機関との連携を重点目標として取り組んだ。利用者個々の状態を把握し、看護を中心に早めの医療機関への相談をしながら連携を図った。引き続き、利用者の状態の変化に対し、迅速に対応を行い、本人、家族の意向を確認しながら医療機関との連携を行う。
- 行事の際には栄養士と連携し、普段の食事では食べない、おやつや特別な料理を提供することで、好評を得ている。食の楽しみを持つ為どのような取り組みが出来るのか、職員と栄養で話し合いながら対応していく。
- 職員間での意見交換の為、日頃のミーティングの他に月1回の職員会議を行い、意見交換をすることが出来ている。話し合いの環境が出来てきたので、利用者の支援内容を共有していくことで、支援の向上に努める。
- 令和5年度より、委員会の構成委員に老健の職員が加わったことで、職員間の交流や活発な意見交換等、良い相乗効果が生まれた。成果の出た委員会もある為、委員会活動を継続し、施設としての体制強化を図る。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、93.6%であった。

上半期は、急な退所が続き、すぐに入所出来る申込者がいない状態が続いた。下半期は、地域福祉連携室の協力と、独自に市内の居宅介護支援事業所を回ることで、入所希望者が増加した為、入所に繋げることが出来た。

コスト管理については、節水、節電の声掛けを職員に繰り返し行った。また、気候の変動時にも空調の見直し等の声掛けを行っている。節水、節電については、過度の節約にならないよう、注意しながらメリハリを持って実行に繋げていく。

7. グループホームやわらぎ

(1) 事業報告

- 小さな気付きをケアに活かすことが出来る実践力ある職員の養成に努めたが、利用者の変化に気付くことに対して、職員間で力量の差が生まれてしまった。経験値の少ない職員には、他の職員によってOJTを実施することで気付くことが出来る機会をつくり、小さな気付きを共有し、ケアに繋げるよう努めてきた。結果、利用者の変化を感じ難い職員については、気付く機会が少しずつ増えてきた。認知症ケアでは、細かい気付きが必要な為、今後も継続しての指導を実施していく。
- 午前中には個別に行う体操、午後には小集団を活かしたレクリエーションを取り入れ、体を動かす時間を確保した。レクリエーションの必要性を説明しながら、不得意な職員を巻き込みながらの実施を継続している。利用者の個別対応の度合いで、活動量に差が出る時もあった。個別活動、小集団でのレクリエーション等、可能な限りその状況に合わせて取り入れる努力を継続する。職員の得手不得手がある為、苦手な職員と共に楽しめる時間をつくっていく。
- 季節に合わせた行事や作業等に取り組むことが出来るよう、初期段階から準備、構想したものを実施することが出来た。しかし、畑仕事や花植え等への積極的な働きかけは、限られた職員のみとなってしまった。季節行事については、利用者の状態に合わせ、臨機応変に段取りよく実施出来ている。施設経験の少ない職員も巻き込みながら、利用者の為の環境づくりに努めていく。
- 利用者の日常生活の中で、同じリズムで過ごしていただけるよう支援を継続している。利用者に対して、職員が皆同じ回答が出来るよう情報や対応を共有し、混乱を招かないような支援に努めている。認知症状を踏まえた上で、新しいことばかりを取り入れるのではなく「今出来ること」を意識しながら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、99.5%であった。

入退所が2件あり、選定した結果、家族都合により空床期間が発生してしまった。以降は安定し、満床状態を維持することが出来ている。現状、申込者が多い為、法人内の他施設と連携しながら対応している。また、定期的に入所の意向確認や、法人内での情報の共有を行い、空床期間の短縮に努めていく。

コスト管理については、職員間で意識的に取り組むことが出来ている。食品等に関しても、季節の食材利用や特売時のまとめ買い等で出費を減らしている。利用者の生活の質や満足度を下げないように継続して取り組んでいく。

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が5類に移行となり、施設内での運営推進会議の開催、民生委員の見学会を開催することが出来た。外部との交流を再開することで、グループホームあじさいの認知度を向上させる1年となった。
- 運営状況としては、申込者を増やすことが出来ているが、すぐに入所まで繋がる方がいない状況である。引き続き、各関係機関への声掛けを行い、申込者を増やしていかなければならない。
- 日頃のカンファレンスの中で、職員の判断・対応に対して管理者が評価を行い、望ましい対応の仕方について、一緒に考える時間をつくった。自己判断が苦手な職員については、その都度指導を行っていたが、自己判断が必要な場面では対応に苦戦してしまう場面が見られた。カンファレンスや個人面談を実施し、職員個々の状況に合わせて振り返る時間をつくっていく。その際、どこが間違っていたか、職員自ら気づきを持てるよう取り組んでいく。
- 重点目標である職員のチームプレー力の向上については、毎朝、管理者不在でも予定や注意点を申し送りの最後に行い、フォローし合うことが出来る体制をとっている。利用者の状況が変化した際には、管理者からの助言や指導を行い、チームとして動くことに努めている。しかし、突発的な状況の際には、管理者へ連絡してしまうケースがあった。管理者だけではなく他の職員がフォローや相談をしていく体制を周知し、一人で抱え込まないよう指導していかなければならない。
- 職員の基本的な認知症介護への理解を深める為、職員会議や朝の申し送りの際に、利用者の認知症の症状について話し合う時間を上半期に設定した。以降は、普段の会話でも認知症の症状について、その都度話し合う習慣が出来ている。しかし、一定期間時間が空くと、理解が乏しくなってしまう為、ケアカンファレンスを月に一回以上実施することで、理解を深める為の時間の確保を図っている。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、96.7%であった。

役場と新規入所に向けての話し合いを行ったが、入所困難な状態で見送りとなるケースがあった。現在の申込者もグループホームでの生活が困難な方が多く、入所に結びつけることが困難な状況である。各関係機関への発信を継続し、新規申込者の確保に努める。

コスト管理については、エアコンの老朽化があるが、定期的に掃除を行い、室温調整を心掛け、利用者には不利益とならぬよう実施している。

9. グループホーム東山しょうぶ苑

(1) 事業報告

- 利用者との共同作業により、文化祭への出展作品を作成した。利用者と職員が切る、貼る、染める等の作業を一緒に行い、出展作品を作成することが出来た。令和6年度も季節毎の壁の装飾、次の文化祭に向けた準備等を、職員と利用者で共に実施していく。
- 重点目標である「接遇、マナーの向上」については、普段から各自気を付けて利用者に関わっている様子が見られる。自主的に接遇の勉強をしている職員もあり、新しい職員が入ったことで、各職員の気持ちが更に引き締まった。日常業務から接遇を意識していくことで、利用者にとってのサービス向上に努めていく。
- 日常の家事作業のお手伝いや、毎日の体操、レクリエーションを通して、利用者に無理なく体を動かしていただくことが出来た。生活リハビリ等の効果は十分に表れたが、内科的な状態の悪化や、認知症の進行した方に関しては、状態の維持が困難であった。継続して実施し、利用者のADLを維持することに努めていく。
- 普段から互いに声を掛け合い、協力しながら皆で業務に取り組むことが出来た。不測の事態が発生した際にも、連携して対応することで、利用者のより良い生活の向上に努めている。チームワークが向上し、利用者のQOL向上に邁進する環境ではあるが、職員間の業務への思いがすれ違うことがある。管理者が間に立ち、互いの為、利用者の為に更なる利用者のQOL向上に努める。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、98.6%であった。

12名の申込者のほとんどが、入所不可能な状態であった。各関係施設と連携し、新規申込者の獲得を図っている。利用者の状態変化に伴い、職員全員での早期対応を規範としていたが、事故の発生を許してしまった。ヒヤリハットを重点的に、早期対応を心掛けていくことで、事故の予防と重大化防止を図る。

コスト管理については、全職員が意識し、エアコンの温度調節、節電、節水等に取り組んでいる。引き続き、利用者の生活の質を維持しつつ、コストの削減に努める。

10. グループホーム杵が森

(1) 事業報告

- 重点目標である「自分自身の存在で現場を明るくする」については、利用者への挨拶等を通じて、取り組みを意識している職員が半数以上は見られた。職場の一員としての自覚を持ち、全員が意識して利用者の為に取り組むことが出来るよう努めていく。
- 生活リハビリを意識した介護を提供してきたが、職員によっては、利用者の出来る部分の判断に差があり、介助優先の対応になってしまうケースがあった。職員全体が、利用者に寄り添いながら介護に対する見極めが出来るよう取り組んでいく。
- 各担当業務を十分に遂行することが出来ず、自身の業務として認識出来ていない事例が発生した。各担当業務の認識の徹底と、職員が能動的に業務に取り組むことが出来る環境構築に取り組んでいく。
- 利用者への対応については、徐々に介護度が高くなっていく方への関わり方や介助の仕方について、職員の実践レベルに差があり、ヒヤリハットや事故に繋がってしまうケースがあった。どのように利用者への対応を行えば良いのかについて、それぞれの職員が学ぶ意識を高く持ち、行動するかが課題となっている。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、99.5%であった。

日々、ADLの維持向上に努めている。しかし、以前よりも利用者の介護度が上がった為、対応する職員の技術不足が転倒事故に繋がってしまう事例が発生した。職員の介護技術や対応力について再確認し、介護度を問わず対応出来る職員の体制構築に努める。また、利用者への接し方、関わり方についても常に最善を考え、対応出来るよう指導していく。

コスト管理については、職員間でも意識的に取り組むことが出来ている。特に、利用者の負担とならないよう節水、節電を意識して実施した。令和6年度も継続して実施する。

1 1. グループホーム西会津しょうぶ苑 桐

(1) 事業報告

- 令和5年度は、新規入職者1名と管理者の異動があり、職員とのコミュニケーションの強化、利用者、家族との信頼関係の構築に努めた。また、年に4回定期的に広報誌を作成し、関係機関や家族に配布することで、苑の取り組みを発信してきた。
- 利用者状況としては、介護度の上昇に伴い、グループホームでの生活が困難になってきている利用者がある。家族と今後についての話し合いを進め、特養等の新しい生活の場を提案し、サポートしていく。引き続き、利用者の生活水準の向上と身体機能の維持を目標とし、体操やゲーム等、レクリエーションの充実を図っていく。
- 認知症やケア内容に関する理解の向上の為、法人の内部研修に参加し、事業所内で理解を深めることが出来た。身体拘束・虐待防止委員会を開催し、声掛けや身体介護についての話し合いを行った。介護について不安な声を聞いた際には、資料を用意し、個別指導を実施した。知識が成功体験となり、職員の自信に繋げることが出来るよう、継続して実施していく。
- 利用者の急変時の対応と報告方法及び職員への指導を行い、緊急時の対応方法と持ち出しファイルの見直しを行った。引き続き、定期的に職員への指導を実施していく。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、99.9%であった。

介護度が上がったことにより、グループホームでの生活が困難になりつつある利用者については、家族を含めて今後の方針を検討している。また、申込者確保の為、広報誌を定期的に発行し、家族や関係機関へ配布することが出来ている。

コスト管理については、利用者の生活に支障のない範囲で行うことを職員に周知し、節約の意識付けを行った。今後は、洗濯物の乾燥の仕方を見直し、衣類乾燥機の使用頻度を減らす。また、エアコン等の定期清掃を定着させていく。

12. 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

- 家族との信頼関係づくりの継続と、今後に向けての意向のすり合わせを重点目標として取り組んだ。家族に対し、本人のレベル低下に伴う現状の把握と、今後の方向性について担当者会議を開催し、申し合わせを行っている。今後、利用者の入れ替わりが予想される為、受入れの体制を整えていく。
- 管理者交代により現状の把握を行った際に、職員の多くがレクリエーションを苦手としていることが分かった。レクリエーションの必要性や重要性についての理解度も十分ではなかった。会議にてレクリエーションの重要性について伝え、日々のタイムスケジュールとして業務に取り入れることで、職員の意識の向上を図っていく。
- 事業所内での委員会等で役割を任せてきたが、職員によっては、担当者という役割を負担と感じてしまう状況があった。担当者としての役割や任せられた意味合い、責任についての指導を実施した。業務負担ではなく、組織運営の大切な役割として理解出来るよう指導していく。取り組む内容も施設として連携し、担当者が能動的に活動出来る環境づくりに努める。
- 関係機関対応についてのマニュアル作成に取り組み、西会津診療所、訪問看護事業所に向けたマニュアルを作成した。職員間での共有と、新人職員に対しての電話対応の指導を実施した。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、99.9%であった。

今後は、他施設との利用者の入れ替わりが予想される。申込者は13名と充分確保出来ている為、入退所がスムーズに行うことが出来るよう体制を整える。また、介護度の重度化に伴い、職員のスキルアップについても指導が必要である。特に、排泄ケアに対する知識、技術が職員によって差がある為、個別に指導し、職員の能力向上を図っていく。

コスト管理については、職員への意識定着の為、定期的に申し送り時にコスト管理に関しての指導を行っている。現在実施している内容に関しては継続し、随時アイデアを集めながら効果的な方法を実践していく。

1 3. グループホーム夢の森

(1) 事業報告

- 10月からの管理者変更に伴い、些細なことでも連絡を取り合い、関係機関、各事業所との関係性の構築に努めている。家族との関わりについては、新体制になったことにより、管理者、介護支援専門員ともに、家族状況の把握と家族への対応を誠意を持って行い、関係性の構築に努めている。
- 現状、関係機関へ発信出来るようなアピールポイントが少ない為、事業所内での行事や日常生活の過ごし方の見直しが必要である。加えて、広報誌の発行が出来ていない。利用者の生活の様子を家族、地域、各事業所へ発信する為、令和6年度は広報誌の作成、発行を行っていく。
- 職員が安心して働くことが出来る職場づくりを目指し、施設内でのコミュニケーションを取りながら、職員が相談しやすい環境づくりに努めている。引き続き、職員と管理者の関係性を構築していく。その上で、職員同士の関係性にも目を向け、働きやすい環境はもちろん、職員が能動的に業務に取り組むことが出来る環境を整備する。
- 感染症対策の徹底、強化を重点目標とし、毎月の職員会議にて感染対策の見直しと、日々の業務の中で発見があれば随時更新を行っている。しかし、必要物品の管理、整理については、十分に行うことが出来ていない為、令和6年度の課題とする。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、90.4%であった。

下半期からの管理者変更により、体制の構築に時間を要した。結果、空床期間が長期となり、稼働に影響してしまった。体制の変更が、組織運営に支障をきたさぬよう努めていかなければならない。空床の可能性が発生した際には、関係各所と連携した上で新規入所者の選定を行い、空床期間の短縮に努めていく。

コスト管理については、利用者が不快にならない範囲での節電、節水を心掛けている。また、空調の清掃等、日々の業務での気付きを共有している。

14. グループホームひびき

(1) 事業報告

- 困難な事例や不穏な利用者への対応に加え、職員の退職に伴う人員不足の中、なんとか対応してきたが、空床が発生した際、選定等に時間がかかり、直ぐに入所に繋げることが出来なかった。令和6年度は、地域包括、各居宅介護支援事業所への声掛け、行政主催の懇話会等に参加し、情報の交換、共有をしながら申込みに繋げていく。
- 重点目標であった「コロナ禍での家族との信頼関係づくり」については、電話や広報誌発行月にはお便りを同封し、利用者の様子を家族に知ってもらうことが出来た。引き続き、電話、お便り等を活用し、年4回の広報誌の発行を含め、情報の発信に努めていく。
- 職員主体ではなく、利用者の目線や立場に立った接遇、言葉掛けを丁寧に行うことを意識してきたが、聴力が衰えている利用者に対して、必要以上の音量で声掛けを行ったケースがあった。本人への寄り添いが不足していただけでなく、他の利用者にも不快感を与えてしまった。本人の気持ちに寄り添いながら声掛けを行うよう心掛け、労を惜しまず耳元まで近づく等、利用者の特徴に合わせた対応に努めていく。
- 全職員が報・連・相の必要性を理解し、しっかり実行出来るよう指導している。しかし、申し送りノートや事業所内のホワイトボード等での伝達を実施しているが、職員によっては十分に活用することが出来なかった。理解して業務に取り組むことが出来るよう、申し送り方法を工夫し、朝の申し送り時に声に出すことによって、理解度の再確認を実施していく。
- 今一度介護の基本を振り返り、利用者を安全に介助することを重点目標とし、合同研修会等に参加することで介護の基本を学ぶことが出来たが、現場での実行には至らなかった。令和6年度は、研修会への参加だけではなく、職員独自で情報を収集しながら現場で実行出来るよう努める。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、97.5%であった。

申込み待機者、入所希望者が少なく、空床期間が長期となってしまった。職員体制を整え、退所者が出た際、または出そうな際には、早い段階での選定、実態調査を実施し、空床期間の短縮に努める。また、社会福祉協議会やケアプランセンターへの働きかけを行い、新規申込者の増に努める。

コスト管理については、職員一人ひとりが意識し、利用者には不利益とならないよう適切な管理が出来ている。令和6年度も引き続き、現在の活動を実施していく。

15. 『至福の郷』グループホーム東町

(1) 事業報告

- お便り、写真、電話等で利用者の様子や状態を報告することで、家族の来所時に話しやすい雰囲気づくりが出来ている。しかし、家族からの思いを聴くことで、情報を共有しながら利用者対応を行ってきたが、報告不足により家族を不安にさせたケースがあった。利用者の状態変化に伴い、家族の思いや意向を確認しながら対応することで、信頼関係の構築に努めていく。
- 食事の形態を刻み、軟らかめにする等、利用者個々に合わせた食事を提供した。食事だけではなく、器の工夫も行い、個々に合わせた対応が出来ている。
- 利用者の状態を共有することで把握し、個々に合わせた対応を心掛け、実行することが出来た。また、認知機能が低下している利用者について、家族や医療機関と連携しながら対応することが出来ている。しかし、利用者のADL低下や認知症状が進んでいる方が多くみられ、職員も今後の関わり方に不安を感じている為、職員同士で話し合い、出来るケアについて考えていけるよう取り組んでいく。
- 利用者への接遇については、個々に合わせて出来てはいたものの、言葉遣いや口調に配慮が足りないケースがあった。職員同士で気付き、声を掛け合いながらの対応が出来るよう指導していくと共に、意識して取り組んでいく。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、98.2%であった。

ADL低下、介護度の変更に伴い、法人内の施設への申込みを案内するケースがあった。空床期間の短縮を図る為、退所予定が分かり次第、選定から実態調査にかけて家族に入所意向の確認を十分に行い、スムーズな入所へと繋げることが出来るよう努める。

コスト管理については全職員が意識し、代替品の検討、声掛けを行うことで、節電等のコスト削減の意識を持って取り組んでいる。引き続き、職員間で情報を共有しながら、コスト管理に取り組んでいく。

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

- 家族の利用希望の増加に対し、受入れ体制が不十分である為に、一部の職員から不満が上がった。実際に通所系である以上、在宅での生活が軸となるが、家族に対する説明不足や要望を聞き過ぎたことで、適切な利用の仕方が出来ていない方がいることも事実である。今後は、受入れ段階での説明を詳しく行い、随時事業所で対応出来ることや事業所の適切な利用の仕方、家族の要望をすり合わせていかなければならない。
- 重点目標である「各職員のスキルアップ」については、職員内の接遇に関する意識の差が目立った。大事には至らなかったが、利用者の家族から苦情をいただいたケースがあった。業務制限（一定の業務から外す等）を行うことで対応し、必要のある職員については、個別に指導している。通所系の事業所という特性上、外部との関りが必然的に発生する。接遇に対する意識付けを研修だけではなく、日々指導していくことが必要である。自身は問題ないと感じる意識こそスキルの停滞となる為、一丸となって取り組んでいく。
- 介護職と看護職との連携強化を図り、日々のコミュニケーションを実施した結果、情報が共有され、利用者、家族、職員間においてもトラブルなく運営が出来ている。現在実践していることは継続的に行い、状況に応じて管理者がサポートすることでより良い連携を目指していく。
- 地域への事業所 PR 活動の実施については、継続的に関係機関が集う場へ参加し、広報誌の配布や意見交換を実施している。その他、運営推進会議の場を活用し、随時活動報告を行っている。町の事業計画において、事業所についてアンケートを取ったところ、一般家庭における事業所の認知度は50%であった。認知度がまだまだ低い為、継続した広報活動が必要である。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、96.7%であった。

一年を通してほぼ同じ稼働をキープすることが出来た。申込者も確保出来ている為、今後、空床が発生した際にも空床期間を最小限に抑えられるような体制の構築が関係機関との関りで整いつつある。高い稼働を維持する為には、職員の確保が必要である。その為、職場環境を整える意識を常に持ち続けていく。人員体制安定の為、各職員とのコミュニケーションを軸に、サービスの質をより向上出来るよう努める。

コスト管理については、職員の意識付けが成果に結びついている。

17. 小規模多機能型居宅介護事業所 やわらぎ

(1) 事業報告

- アセスメントシートや気付きシートを活用しながら、利用者の状況把握を行い、今必要としているサービスが提供出来るよう家族との調整、コミュニケーションを密に取っている。小規模多機能の特性を活かし、以前よりも利用時間帯やサービスの提供について、柔軟に対応することが出来た。しかし、日中の定員が一杯になっている為、急な変更に対応出来なくなっている。今後は、曜日変更が可能な方、家族との相談を行っていく。
- 利用者、家族との関係は良好であり、関係維持の為、コミュニケーションを密に取っている。報告、連絡を密に行い、信頼関係の構築を継続する。
- 関係機関との調整を慎重に行い、即日の利用に対応することを心掛け、冬季の自宅生活が困難な方に対し、即日利用を実施した。利用者の認知状態の変化を見極め対応し、臨機応変に対応したことで、関係機関との更なる信頼関係の構築に繋がった。引き続き、即日利用が出来るよう、職員申し送りの方法や情報共有のやり方を見直すと共に、関係機関との連携に努めていく。
- 重点目標であった「指導する職員の育成」については、新人職員に対して職員が個々に自分の知識から指導するのではなく、事業所の職員が共通の指導を実施することで、新人が混乱することなく業務を遂行することが出来ている。引き続き、新人職員が、不安なく指導を受けることが出来るよう指導に注力し、職員育成を実施する。

(2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、91.7%であった。

11月、12月と他事業所への入所や長期入院による登録の終了、退院後の再登録があったが、目標登録者22名を維持することが出来た。連日、利用者が様々な利用方法を希望している為、日程調整を適切に行い、利用希望にしっかり対応出来るよう努める。また、問い合わせには誠意を持って対応し、小規模多機能の役割と、やわらぎが出来ることを分かりやすく伝えることで、申込者の増を目指す。

物価高騰への取り組みについては、無駄なく、利用者に影響のない範囲での節約に努めている。

18. 居宅介護支援センターのぞみ

(1) 事業報告

- 入院や永眠、施設入所により担当件数の減少はあるが、包括等への声掛けを行うことで、新規相談が増えている。サービスに繋がらないケース（住宅改修のみ、サービス利用拒否等）もあったが、柔軟に対応することが出来た。今後も包括や関係機関への声掛けを継続し、新規獲得に努め、スムーズな対応を心掛ける。また、サービスに繋がらないケースでも相談があれば丁寧に対応し、今後の利用に繋げていく。
- 専門職としての知識、質の向上を図る為、研修の案内等を周知しながら、各自必要な研修等があれば参加している。オンラインでの研修が中心だが、時間調整をしながら参加し、サービスの向上に努めている。また、居宅主催の事例検討会を毎月開催し、連携を図ることで、自らの支援の振り返りや新たな知識の習得にも繋がった。今後も研修等に積極的に参加し、専門職としての知識や質の向上を図っていく。
- 困難ケースには事業所だけでなく、包括やサービス事業所等へも相談しながら対応することが出来ている。虐待ケースは無かった。様々なケースを事業所内で共有することで、一人で抱え込まないようにし、解決が困難な際には、包括や関係機関へ相談していく。
- 事業所内において、各担当ケースの情報共有の場や相談出来る環境をつくることで、ケアマネジャーの心理的負担の軽減を図ってきた。各ケースの情報の共有、相談等が出来ており、担当者不在時にも対応することが出来ている。引き続き、各ケースの共有や相談出来る環境をつくりながら、精神的負担を軽減出来るよう努めていく。
- アセスメント時に本人、家族の思いや希望を確認することで、ケアプランに活かしている。また、毎月のモニタリング時にサービス利用状況や本人、家族の意向確認を行い、必要時には、ケアプランの変更等を実施している。

(2) 経営管理に関する報告

上半期は一時、新規受入れが出来ないこともあったが、現在は新規相談に問題なく対応することが出来ている。下半期半年での相談件数が11件、入院、入所、永眠等での終了が6件、認定調査については、月平均10件実施した。入院、入所等により担当件数が減ることは想定内であるが、新規を増やしていくことで、全体の担当件数の増加に繋げていく。その為に、関係機関への声掛けを継続し、新規相談には積極的に対応していく。

物価高騰への対応としては、各自節電、節約を意識し、取り組むことが出来ている。

Ⅲ 経営管理に関する報告

○高齢福祉部全体

高齢福祉部全体の平均稼働率は、91.7%であり、目標、予算共に未達となった。令和4年度の新型コロナウイルス感染症の影響を引きずったスタートとなり、特別養護老人ホーム、介護医療院の期初の稼働が低かったことが大きな要因である。入所制限等により落ち込んだ稼働を取り戻す為に時間を要し、長期的に影響を受けた。

一方で、グループホームは令和4年度、予算を上回る稼働を維持することが出来た。令和5年度の法人重点目標である「コロナ禍前の稼働水準までの回復」については、上半期は新型コロナウイルス感染症の影響を受けていたものの、9月から稼働が向上し、10月には新型コロナウイルス感染症の影響を受けていなかった令和2年度の稼働率94.9%（3特養+介護医療院）まで戻すことが出来ている。

引き続き、感染症対策の徹底と空床期間の短縮に努め、稼働目標の達成を目指していく。

○特別養護老人ホーム（介護医療院いりさわ含む）

3特養、介護医療院の平均稼働率が、前年度91.3%（325.9/357床）に対し、今年度93.3%（333.1/357床）であった。前年度と比較すると、3特養、介護医療院合わせて毎月7.2床のプラスになる。

令和4年度の新型コロナウイルス感染症拡大の影響による稼働低下を引きずってのスタートとなった為、上半期は前年度を下回ったが、9月後半からは徐々に稼働が回復し、年間を通しては、前年度、予算共に上回ることが出来た。

○グループホーム

前年度97.5%（87.7/90床）に対し、今年度97.8%（88.0/90床）であった。前年度、予算共に上回り、やわらぎ、杵が森、西会津しょうぶ苑桐・おとめゆりについては、ほぼ満床状態を維持することが出来た。しかし、西会津町、会津坂下町、湯川村においては、年々申込者数が減少している。新規申込者の確保が、引き続きの課題である。

○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）

前年度94.7%（42.6/45床）に対し、今年度95.8%（43.1/45床）であった。老健については、前年度、予算共に上回ったが、有老は前年度、予算共に下回った。有老に関しては、上半期に急な退所が続き、すぐに入所出来る申込者がおらず、空床の期間が続いてしまった。老健、有老共に空床期間の短縮、新規申込者の確保が引き続きの課題である。

○小規模多機能型居宅介護事業所

登録率は、やわらぎ 91.7%(昨対+0.3人/1ヵ月)、西会津 96.7%(昨対▲0.4人/1ヵ月)であった。西会津については、予算を達成することが出来た。しかし、やわらぎについては、前年度を上回ることが出来たが、予算を達成することが出来なかった。引き続き、登録者増に努め、100%の登録率を目指す。

○通所介護・短期入所生活介護事業所

しょうぶ苑デイサービス 66.5%（前年度 69.6%）、いちょうの木ショートステイ 40.0%（前年度 30.8%）であった。通所系に関しては、新型コロナウイルス感染症発生後から低稼働が続いている。特に、いちょうの木ショートステイについては、年々稼働が下がっている為、11月より体制を見直し、積極的な受入れを行うことで、年度後半から稼働を向上させることが出来ている。令和6年度も取り組みを継続し、目標の達成を目指す。

【令和5年度稼働実績】

事業所名	目標	管理会計 予算	R4年度 実績	R5年度 実績	事業所名	目標	管理会計 予算	R4年度 実績	R5年度 実績
しょうぶ苑 (従来型)	97.0%	96.0%	98.1%	96.9%	西会津 しょうぶ苑 桐	100%	98.6%	98.8%	99.9%
しょうぶ苑 (ユニット)	97.0%	96.0%	95.7%	98.1%	西会津 しょうぶ苑 おとめゆり	100%	98.6%	99.5%	99.9%
しょうぶ苑 計	97.0%	96.0%	97.1%	97.4%	夢の森	100%	98.6%	99.5%	90.4%
けいわ苑	96.0%	95.1%	91.7%	93.8%	ひびき	100%	94.4%	95.3%	97.5%
いちょうの木	98.0%	97.5%	96.7%	95.1%	『至福の郷』 グループ ホーム東町	100%	98.6%	98.3%	98.2%
介護医療院 いりさわ	85.0%	84.8%	81.4%	83.4%	グループ ホーム 計	100%	97.3%	97.5%	97.8%
特別養護老人 ホーム 計	93.8%	93.1%	91.3%	93.3%	小規模多機能 西会津	100%	94.0%	98.3%	96.7%
ハートランド 東町(老健)	95.0%	96.5%	94.9%	97.0%	小規模多機能 やわらぎ	100%	95.8%	90.6%	91.7%
ハートランド 東町(有老)	95.0%	96.5%	94.6%	93.6%	しょうぶ苑 デイサービス	80.0%	75.0%	69.6%	66.5%
やわらぎ	100%	98.6%	99.9%	99.5%	いちょうの木 ショート	50.0%	30.0%	30.8%	40.0%
あじさい	100%	94.4%	93.6%	96.7%	高齢福祉部 計	94.0%	92.3%	90.9%	91.7%
東山 しょうぶ苑	100%	98.6%	99.3%	98.6%					
杵が森	100%	94.4%	93.4%	99.5%					

※目標は、令和5年度事業計画に記載の稼働目標。

《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子どもの命を守る、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。令和5年度は、5月に新型コロナウイルス感染症が5類に移行となり、全てがコロナ禍前に戻ることを期待したが、その後も感染対策を継続しながら日常を取り戻す方法を模索しながらの日々が続いている。

年度後半は、インフルエンザをはじめ、様々な感染症が同時流行する等、今までにないような状況が発生することも多く感じる中で、コロナ禍の経験を活かした対応が出来ている。

(2) ひめさゆり保育園の閉園

地域の要望により旧熱塩幼稚園の建物を利用して平成18年4月に開所した「ひめさゆり保育園」が、建物の老朽化、少子化により令和6年3月31日に閉園となった。18年間で355名もの園児が、ひめさゆり保育園に通い、「～ひとりひとりを大切に～」という保育理念のもと、熱塩加納地区初となる保育園として地域に貢献してきた。多い年には、定員20名に対し、24名もの園児を受入れ、令和6年3月29日に閉園式を執り行い、十分に役割を果たすことが出来た。

(3) 子ども主体の丁寧な保育

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、行事の在り方を見直し、視点を変えることで、子ども一人ひとりとじっくり向き合い、子ども主体の行事を取り入れることが出来た。今まで当たり前に出ていたことをどのように改善し、提供するかが引き続きの課題となるが、職員一丸となり、創意工夫を凝らすことで保護者との思いを共有出来る保育を実践していく。

(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、園児の成長発達に大切な行事については概ね実施出来たが、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、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。コロナ禍における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

令和5年度は、全国的に園児への虐待等が疑われる不適切保育が問題となった。不適切保育への認識、共通理解を改めて実施する為、話し合いの場を多く設けた。また、子どもを尊重する保育の実践の為、「人権擁護のためのセルフチェックリスト」を活用し、適切な保育に努めている。

また、職員の資質向上の為、キャリアアップ研修（乳児保育、幼児教育、障害児保育、食育・アレルギー対応、保健衛生、安全対策・マネジメント）の受講を積極的に行った。

(7) やりがいを持って働き続けることが出来る職場づくり

やりがいを感じる事が出来る職場づくりの構築として、新任・中堅・リーダーそれぞれの立場で抱えている悩みを共有し、仕事への責任感や誇りを持てるよう促した。保育への意識が高く、良い素質を持った職員が園の大きな力となっている為、継続して、やりがいや魅力を感じる事が出来る職場づくりに努める。

II 各事業所事業報告

1. 東町のびやか保育園

(1) 事業報告

- 地域に根差し、安定した貢献が出来ている。人的な環境を大切に、職員の資質向上を図るべく、様々な研修への参加の機会を設け、園内での研修を開催した。また、幼少連携のにじの架け橋プログラムの一環として、他園の公開保育を実際に見に行く等、保育士の視野を広めることが出来た。
- 重点目標である「保護者支援への取り組み」については、多様な時代、保護者の育児への困り感に寄り添い、園としての役割を果たすことが出来ている。変わりゆく園児や保護者のニーズに応えながらも、子育てにおける大切なことについては、時間をかけて伝え続けていく。
- 職員同士の連携を大切に、一人ひとりのモチベーションが向上する職場環境づくりに努めたが、職員同士の関係が良好なクラスと、課題を抱えているクラスがあった。ほとんどの職員は、良好な関係を築き、目標に向かい円滑な保育を行うことが出来ていたが、一部の職員においては、思いのすれ違いが見られた。コミュニケーションを取る機会を設けながら、職員同士が明るく、楽しく働くことが出来る職場づくりに努める。

(2) 経営管理に関する報告

特別保育事業については、地域からの要望に応えることが出来るよう努めた。特に、地域子育て支援事業及びスマイルキッズ（発達相談）に主任保育士が出向き、喜多方市保健センターとの連携を図りながら、地域の子ども達の支援に努めた。また、途中入園児（0歳児）の受入れを積極的に行った。

特別保育事業の課題として、病後児保育利用の基準を明確にしなければならない。令和6年度も配置基準が可能な限り、途中入園児の受入れを行っていく。

物価高騰に対応する為の節電・節約については、出来ることは全て実施している。引き続き、物品（消耗品）や備品を大切にしながら、物も人も同じように愛情を持って欲しいことを職員全体に周知している。気候の変動に伴い、寒暖差に翻弄される時期もあるが、園児の健康を第一に考え、適切な温度管理を実施していく。

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が5類に移行し、行事の在り方の見直しを行った。令和5年度は、新たに普段の保育を保護者に見学していただく、保育参観を取り入れた。一日1名、午前中のみ参加型とし、父母で希望される家庭が多かった。普段の子どもの姿や保育士の関わり等を知ることで、社会問題になっている保育士の不適切保育に対しての不信感を払拭し、安心と信頼に繋げることが出来た。今後も風通しの良い保育園として継続出来るよう努めていく。
- 保育の新鮮さや学びの刺激として、外部研修への参加が出来れば、保育士の継続的なモチベーションの維持に繋げることが出来たと思われる。しかし、小規模（乳児保育）の休憩配置や勤務体制では、時間の確保が困難な状況が多く、子育て中の職員が多い為、負担になってしまう。今後も学びの時間の確保が課題である為、他園と協力し合い、互いを高め合える環境づくりに努めていく。
- 季節を感じる事が出来る保育を提供した。担任からの季節の保育提案（材料・行事案）に関して、保育士の自信を持たせる目的で、一人ひとりの考えを大切に計画から実行まで任せ、自信に繋げることが出来ている。
- 保護者が安心出来る就業支援や、地域枠の園児数の積極的な受入れを実施した。令和5年度は、0歳児2名の途中入園を受入れた。引き続き、園児の様子を見える化出来るよう工夫し、保護者とのコミュニケーションを大切にしていく。

(2) 経営管理に関する報告

保育士の不足から、定員枠までの受入れは困難な状況であったが、計画的に途中入園の受入れを実施している。令和6年度は、保育士人数の確保と、行政との情報共有を密に行い、受入れ体制を整えていく。

コスト管理については、保育に支障をきたさない範囲で、節水・節電等の小さなことを積み重ねることを職員全員が意識し、実施した。

3. ひめさゆり保育園

(1) 事業報告

- 「ひとりひとりを大切に」保育の原点に立ち返ることを心掛け、子ども達一人ひとりの自信に繋げることが出来る保育展開を実施した。年間を通してのテーマを持ち、様々な経験が出来るよう保育環境の設定に努めている。体験、経験を通しての遊びを展開し、個々が自信を持って進級、就学へ向かうことが出来る関わりを実践した。
- 新型コロナウイルス感染症への対応については、感染対策への意識を常に持ちながらも、コロナ禍前に少しずつ戻し、行事等も保護者参加型にて実施した。市内よりも少し遅れて感染症が流行する傾向がある為、幅広く情報収集を行いながら感染予防に努めている。
- 働きやすい職場環境の見直しとして、職員間での話し合いの場を多く持ち、自分達で考えながら進めることにより、気づきや改善策を見出すことが出来た。ひめさゆり保育園での経験を令和6年度以降、各園で活かすことが出来るようフォローした。
- 児童福祉施設廃止の承認申請、市財産使用貸借契約の解約、閉園後の児童の受入先への手続きに関する支援等、閉園までの工程通り、滞りなく行った。最終年度においても、園児数を大幅に減少させることなく運営できたことは、やはり地域性や保護者との信頼関係の賜物であったと感じる。令和6年度に向けて、一人ひとりが安心して新たな環境に向かうことが出来るよう、一日一日を大切に過ごしてきた。

(2) 経営管理に関する報告

最終年度ということもあり園児数を増やすことは難しかったが、園児数を一定の基準までは維持することが出来た。

コスト管理については、継続的に実施することで、職員の意識に変化が見られた。冬期間においても暖冬の為、暖房等の利用が例年に比べ少なく、節約に繋げることが出来た。また、節電の定着化も見られ、室内の移動時等、忘れずに電源スイッチの確認を実施するようになった。ひめさゆり保育園は閉園となるが、他園でも引き続き実施し、職員の気づきを大切にしながら園全体で取り組んでいく。

4. 塩川のびやか保育園

(1) 事業報告

- 園児の安全を第一に考え、災害発生時の対応体制及び避難に備えた訓練を毎月実施した。固定遊具においては、庶務課の協力のもと、専門業者への点検を依頼し、実施することが出来た。様々な災害に備えた避難訓練を実施し、対応マニュアルの見直しを行った。非常時持ち出し、備品等の整備を定期的に行い、園児の命を第一優先とした行動が出来るよう努める。
- コロナ禍を経て、行政や関係機関と連携を図りながら、園児や地域における子育てニーズの把握を行った。保護者との日々の会話や連絡ノート、個別面談等を通して、コミュニケーションを図りながら関係性の構築に努めた。
- 子ども主体の保育と保護者支援の強化の為、クラスリーダーが主となり、研修等を通して保育について学ぶ機会を設定した。保護者に対しては労うことを忘れず、子育てのプロセスを評価することで、保護者の自己肯定感を高めることが出来るよう実施した。保護者からの幅広い相談については、必要に応じて専門機関に繋げ、少しでも精神的負担を軽減していく。
- 人材育成の重視を図りながら、職員がやりがいを感じる事が出来る職場づくりに努めた。職場全体で情報を共有し、職員間でのコミュニケーションやクラス内の保育者同士で意見を交換し合える場をつくり、互いの信頼関係を深めていけるよう実施した。職員の自己肯定感を大切に、日々の振り返りを通して労いの言葉を掛ける等、丁寧に対応していく。

(2) 経営管理に関する報告

コロナ禍を経て、少しずつ一時預かりの利用者が増加傾向にある。子育て支援センター及び一時預かりのPRを作成し、市内の関係機関に掲示依頼を行い、地域に根差した運営を目指している。子育て支援センター、一時預かりにおいては、引き続き、感染対策や情報提供をしながら安全、安心を発信しての受け入れ態勢を整えていく。

コスト管理については、園児の健康面、安全面を第一に考えた上で、エアコンや床暖の温度調整と時間設定を行った。また、食材の物価変動に応じた代替品を導入する等、食材の無駄を軽減出来るよう全職員での意識改革に取り組んだ。節電・節水・節約を意識し、その都度見極めながら、小さなことでも日々の積み重ねを大切にしている。

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〉

園児受入れ数に関しては、ほぼ計画通りに推移しており、途中入園を受入れることで、待機児童の解消に貢献した。児童福祉部全体では、計画 252 名に対し、256.3 名と計画を上回った。一方で、新型コロナウイルス感染症の影響により、特別保育事業の利用者が減少した。一時保育、病後児保育、子育て支援センターについては、地域からのニーズが高い為、引き続き、安全・安心を PR することで利用者の増を図る。

〈安心して働くことが出来る職場づくりについて〉

令和 5 年度の離職率は 23.2%であり、前年度の 9.6%よりも大幅に高い離職率となった。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 50.0%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 5 年度園児数〉 ※園児数は、年間を通しての平均園児数を記載。

〈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
R 5 計画	8 名	40 名	25 名	45 名	118 名
R 5 実績	10.7 名	39.1 名	24.4 名	44.8 名	119 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
R 5 計画	1 名	13 名	-	-	14 名
R 5 実績	2 名	13 名	-	-	15 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
R 5 計画	0 名	7 名	0 名	4 名	11 名
R 5 実績	1.5 名	7 名	0 名	4 名	12.5 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
R 5 計画	11 名	33 名	21 名	44 名	109 名
R 5 実績	11.8 名	33 名	21 名	44 名	109.8 名

《障がい福祉部事業報告》

I 障がい福祉部の事業総括

(1) 新規事業（児童発達支援・放課後等デイサービス）の開設に向けた準備

障がい児分野である幼児期・学齢期を対象とした「児童発達支援」、「放課後等デイサービス」については、会津地域において利用希望者数が事業所定員を上回っている現状があるにも関わらず、整備することが出来ていなかった。

高まる需要に応える為、令和6年4月1日、児童発達支援（定員10名）・放課後等デイサービス（定員10名）の多機能型事業所「わん・ステップ米代教室」を会津若松市米代にて開所した。

(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た。また、職員の質の向上、専門性の向上の為、障がい福祉部内での連携を図り、事業所内だけではなく、部全体での研修会を開催した。

(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の長期化により、地域の方々や関係機関との交流が減少し、WebやZoom等の通信機器を使用しての会議や情報共有が主なものとなっていた。

令和5年5月の新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けの変更により、外部との交流を再開し、情報の提供、開示を積極的に実施している。

(4) 利用者が安心出来る環境整備

支援員及び担当者で利用者の支援法、問題点、課題の抽出、検討、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。

また、会津、郡山養護支援学校進路指導部より相談のあった実習生の受入れについて、速やかに実態調査を行い、情報の共有に努めることで、本人や家族、学校側が安心して実習出来る受入れ体制を整備した。結果として、卒業後の利用に繋げ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

- 各支援学校や相談支援事業所、グループホーム等の関連機関へ定期的に営業を行い、信頼関係を構築してきた結果、実習生の受入れ、新規利用者の獲得に繋がった。実習内容や事業所の対応について、各学校より高評価をいただき、実習生が増加している。令和6年度に向け、新たな実習生の受入れも予定しており、1、2年後の新規利用に繋がるよう、関係機関と情報を共有し、連携を図っていく。
- 個別的支援、集团的支援を継続的に行い、住み慣れた地域の中で自立した生活、自立した暮らしを送ることが出来るよう、支援している。また、個別支援計画を基に、事業所内での支援方法の統一を図り、個別、集団活動による機能訓練、自立支援を実施した。引き続き、個別性を重視した自立支援に力を入れていく。
- 毎月活動報告書を作成し、相談支援員へ空き状況や活動内容の情報を提供し、連携を図っている。また、定期的に事業所の広報誌を作成し、配布した。引き続き、事業所の活動や取り組みを広報誌にて周知する等、広報活動を継続し、相談支援員との関係づくりに努める。
- 職員の定着により、利用者、家族が安心して利用することが出来、関係機関からの紹介にも繋がっている為、継続して事業所の雰囲気づくりと、サービスの質の向上を図っていく。令和6年度は、法人内外への研修に積極的に参加することで、各職員のスキルアップに繋げ、日々の支援に活かしていく。

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対策を継続し、利用者が安心して利用出来る環境整備に努めた。来所時の手洗い、うがい、定期的な換気、車両消毒、昼食後のテーブル消毒等、感染症対策を継続し、利用者が安心して利用出来る環境整備に努めている。
- 就労継続支援B型の登録者を増やす為、相談支援員や関係機関との担当者会議を通じて、事業所の空き情報の開示を行った。また、会津支援学校への訪問、障がい者就業・生活支援センターに対し、就労継続支援B型事業所の利用希望及び利用者の傾向性等についての情報収集を行っている。新規利用者獲得の為、広報誌の再開と営業活動を継続する。
- 職員の介護技術の向上を目指し、情報の共有、事業所内外の研修を継続して実施し

た。定期的に事業所内での支援勉強会を実施し、各職員のスキルアップを目指している。また、担当者会議を通じ、実践に向けた学習を試みた。令和6年度もこの取り組みを継続して実施する。

- 下請け会社の納期を確認しながら効率よく納品出来るよう、工夫している。定期販売においては、喜多方おはようマルシェへの参加、授産事業振興会が開催する「道の駅販売会」に継続的に参加した。しかし、インターネット販売においては、商品掲載、新商品の掲載が出来ていない為、令和6年度の課題である。

令和6年度も「外部就労の就労日数を増やす工夫」、「喜多方おはようマルシェへの参加」、「授産事業振興会販売会への参加」、「新規外部就労の獲得」、「外部への定期的な販売」を継続して実施する。

3. 障がい相談支援事業所 Mamiya プリムローズ

- 相談支援員の質の向上を目指し、基幹型相談支援センター等で開催される研修会、相談支援事業所たけだ等との合同ケース検討会に参加した。制度や実務に係る知識の習得に努めている。
- 利用者、家族、関係機関との信頼関係の構築に努め、安心して相談出来る事業所を目指して取り組んだ。利用者の情報を整理した上で、本人、家族、事業所を訪問し、適正なモニタリング期間の提案を行い、信頼関係の構築に努めている。
- 利用者から選ばれる相談支援事業所を目指し、「あいさつ」、「身だしなみ」、「言葉遣い」等に注意を払っている。自宅や事業所、行政機関への訪問を問わず、法人職員として相応しい対応を実践することが出来た。
- 「業務の忘れ」や「やり残し」、「担当者会議等の事前準備」を毎日確認し、国保連への請求や本人、家族、他事業所、関係機関への連絡調整を適切に行うことで、業務を円滑に進めた。連絡調整に漏れもなく、国保連への請求も適切に実施することが出来た。

Ⅲ 経営管理に関する報告

つどいの家については、前年度 75.2%に対して今年度 38.6%、プリムローズについては、前年度 82.9%に対して 77.6%であった。前年度を大きく下回り、予算を達成することが出来なかった。一方、エーコードについては、前年度 62.0%に対して 68.2%であり、予算には届かなかったものの前年度を大きく上回ることが出来た。

つどいの家が、前年度と比較すると大幅に稼働を落としているが、前年度末に管理者が交代し、利用者数が大幅に減少したことが大きな要因である。下半期から営業活動を強化し、徐々にではあるが効果が表れてきている。令和 6 年度も営業活動を継続し、目標稼働の達成を目指す。

【令和 5 年度稼働実績】

事業所名	目標	管理会計 予算	R 4 年度 実績	R 5 年度 実績
Mamiya つどいの家	75.0%	75.0%	75.2%	38.6%
Mamiya プリムローズ 就労 B 型	85.0%	85.0%	82.9%	77.6%
エーコード 就労 B 型	80.0%	70.0%	62.0%	68.2%
障がい福祉部 計	80.0%	78.0%	75.5%	60.1%