

令和6年度

# 事業報告書

自 令和 6年 4月 1日  
至 令和 7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.....	3
III 総務部の事業総括 .....	4
<b>企画調整部事業報告</b> .....	6
I 企画調整部の事業総括 .....	6
II 経営管理に関する報告 .....	8
<b>公益事業部事業報告</b> .....	9
I 公益事業部の事業総括 .....	9
II 事業報告.....	9
<b>高齢福祉部事業報告</b> .....	11
I 高齢福祉部の事業総括 .....	11
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.....	14
3. 特別養護老人ホームいちょうの木.....	15
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 .....	20
9. グループホーム東山しょうぶ苑 .....	21

10. グループホーム杵が森.....	22
11. グループホーム西会津しょうぶ苑 桐.....	23
12. グループホーム西会津しょうぶ苑 おとめゆり.....	24
13. グループホーム夢の森.....	25
14. グループホームひびき.....	26
15. 『至福の郷』グループホーム東町.....	27
16. 小規模多機能型居宅介護事業所 西会津しょうぶ苑.....	28
17. 小規模多機能型居宅介護事業所 やわらぎ.....	29
18. 居宅介護支援センターのぞみ.....	30
III 経営管理に関する報告.....	31
<b>児童福祉部事業報告.....</b>	<b>33</b>
I 児童福祉部の事業総括.....	33
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.....	35
3. 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
4. わん・ステップ城前教室 (児童発達支援・放課後等デイサービス) .....	41
5. わん・ステップ城前教室 (児童発達支援・放課後等デイサービス) .....	41
III 経営管理に関する報告.....	42

# 令和6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6年5月27日 9時30分～  
場所 特別養護老人ホームけいわ苑  
議題 ○令和5年度事業報告（案）について  
○令和5年度決算報告（案）について  
○新規事業計画の変更について  
○定時評議員会の招集について

#### 第2回

- 日時 令和6年7月12日 10時00分～  
場所 特別養護老人ホームけいわ苑  
議題 ○新規事業計画の変更について  
○部長の任命について

#### 第3回

- 日時 令和6年9月5日 15時00分～  
場所 特別養護老人ホームけいわ苑  
議題 ○新規事業に係る土地、建物を基本財産へ繰り入れること及び定款の変更について  
○理事、監事候補者の選任案について  
○評議員会の招集について  
○評議員選任・解任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

#### 第4回

- 日時 令和6年9月26日 14時00分～

場 所 特別養護老人ホームけいわ苑  
議 題 ○理事の報酬額の決定について

#### 第5回

日 時 令和6年11月1日 10時00分～  
場 所 特別養護老人ホームけいわ苑  
議 題 ○「わん・ステップ塩川教室」施設建設予定地の変更について  
○「わん・ステップ塩川教室」施設建設に係る指名競争入札参加業者の選  
定、入札立会人の選定及び入札諸手続き等の理事長への委任の件  
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6回

日 時 令和6年11月26日 15時00分～  
場 所 特別養護老人ホームけいわ苑  
議 題 ○「わん・ステップ塩川教室」施設建設に係る指名競争入札の結果報告及び業  
者承認の件  
○経理規程の改定について

#### 第7回

日 時 令和6年12月13日 15時00分～  
場 所 特別養護老人ホームけいわ苑  
議 題 ○長期借入金の借換えについて  
○部次長の任命について  
○経理規程の改定について

#### 第8回

日 時 令和7年2月18日 10時00分～  
場 所 特別養護老人ホームけいわ苑  
報 告 ○社会福祉連携推進法人の設立と設立時社員への参画について  
議 題 ○介護医療院いりさわにおける修繕・改修工事計画及び計画に係る資金借入  
について

#### 第9回

日 時 令和7年3月10日 10時00分～  
場 所 特別養護老人ホームけいわ苑  
議 題 ○わん・ステップ米代教室の移転計画について

## 第10回

- 日時 令和7年3月27日 10時00分～  
場所 特別養護老人ホームけいわ苑  
議題 ○施設長の任命について  
○令和6年度補正予算(案)について  
○令和7年度事業計画(案)について  
○令和7年度当初予算(案)について  
○特別養護老人ホームいちょうの木における給食業務委託契約について  
○介護医療院いりさわにおける給食業務委託契約について  
○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における給食業務委託契約について  
○介護付有料老人ホームハートランドケア東町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  
○苦情解決委員会の第三者委員の承認について  
○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6年6月20日 14時00分～  
場所 特別養護老人ホームしょうぶ苑  
議題 ○令和5年度事業報告(案)について  
○令和5年度決算報告(案)について  
報告 ○BCP(業務継続計画)について

### 第2回

- 日時 令和6年9月26日 10時00分～  
場所 特別養護老人ホームしょうぶ苑  
報告 ○新規事業計画の変更について

- 議 題 ○新規事業に係る土地、建物を基本財産へ繰り入れること及び定款の変更について
- 理事、監事の選任について

### Ⅲ 総務部の事業総括

#### (1) 事業運営の透明性の向上及び内部管理体制の構築

定款、貸借対照表、収支計算書、現況報告書、役員報酬規程について法人ホームページへのアップ、各事業所における備え付けにより情報開示を行った。また、内部管理体制の拡充と、作業内容を把握した上で進捗確認できるよう工程管理に取り組んだ。

#### (2) メンタルヘルス対策・働きやすい職場環境づくりの推進

メンタルヘルス対策として今年度は3月に全職員を対象にストレスチェックを実施した。よりストレスが少なく、仕事の効率を上げることが出来るよう、有給休暇の取得促進、固定化されない柔軟な組織体制づくりに努めた。

#### (3) 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た。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。

このため、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。

#### (4) 働きやすい職場環境づくりの推進

職員の働くモチベーションに繋がるよう、人材育成（キャリアパス）システム、人事考課制度、キャリアアップ制度の周知・理解を促し円滑な運用を目指しキャリアアップを基本とする給与制度、人事考課制度を行った。

#### (5) 物価高騰に対する取り組み

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令和6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 8390 千円

- ②令和 6 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 560 千円
- ③令和 6 年度喜多方市高齢・介護施設等価格高騰重点支援交付金  
交付額 1,721 千円
- ④令和 6 年度喜多方市障がい施設等価格高騰重点支援交付金  
交付額 33 千円
- ⑤西会津町介護サービス事業所等物価高騰対策事業支援金  
交付額 444 千円
- ⑥令和 6 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
- ⑦喜多方市私立保育施設価格高騰重点支援事業  
交付額 1,110 千円

#### （6）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 ※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）
- ②令和 6 年度地域介護・福祉空間整備等施設整備交付金
  - ・介護医療院いりさわ スプリンクラー設置工事  
交付額 19,487 千円（総事業費 66,000 千円）
  - ・『至福の郷』グループホーム東町 非常用発電機整備  
交付額 7,700 千円（総事業費 7,700 千円）
  - ・グループホームやわらぎ、小規模多機能やわらぎ 非常用発電機整備  
交付額 12,902 千円（総事業費 12,903 千円）
- ③共同募金配布事業
  - ・塩川のびやか保育園車両購入  
交付額 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6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化とDX」、「平均在所日数増への取り組み」の3つであった。障がい福祉部の充実と拡充については、令和6年4月と12月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2事業所開所する。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7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6年5月から運用開始したが、総務の人員体制や、法人の事業所毎で勤務時間が異なる点等で、令和6年度ですべての事業所での導入に至っていない。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。

平均在所日数増への取り組みは、入澤病院「歯科」による訪問歯科診療との連携を行い施設の利用者へのケアを行った。訪問介護や訪問看護と同様に歯科診療においても自宅や施設への「訪問歯科診療」が増えており、「訪問歯科診療」の大切さを案内していくリーフレットの作成や、FMきたかた「生ワイド番組」での情報提供などを実施した。平均在所日数増は長期的な取り組みになるため、継続的な活動を実施してゆく。

### (2) 人材確保、人材育成への取り組み

令和6年度の人材確保の主な手段は、技能実習生、人材派遣会社の活用、従業員紹介制度を強化して実施した。

結果、採用数は令和5年度比で27名増加した。特に令和6年10月～令和7年3月迄実施した、「従業員紹介キャンペーン」では19名の職員が入職した。

人材確保は継続して実施していくべきだが、離職率軽減の施策も各事業部と連携して実施する必要がある。

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。昨年度の実施を踏まえてハートランドケア東町施設長と小規模多機能西会津管理者中心に講師の増加、内容の精査等を行い、5名が合格した。また喜多方市の助成金を活用し特別養護老人ホームけいわ苑で「実務者研修」を実施した。

### (3) 外国人技能実習生の受入れ

令和6年4月にしょうぶ苑、けいわ苑、介護医療院いりさわにて、フィリピン人技能実習生7名を受け入れた。令和6年12月にしょうぶ苑にベトナム人技能実習生3名を受け入れた。

しょうぶ苑にベトナム人7名、フィリピン人3名の計10名。けいわ苑にフィリピン人2名。介護医療院いりさわにフィリピン人2名の啓和会として14名の技能実習生を受け入れている。

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7年6月にベトナム人技能実習生2名フィリピン人技能実習生5名が配属となる。

技能実習生の制度変更もあり、令和7年度は特定技能実習生の受入を進めている。

### (4) 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、改善の余地があった。

各事業所毎に訓練を通して、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6年度職員数・平均年齢・男女比率 (令和7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	26	48.9	56.8	43.2
高齢福祉部	387	48.7	27.1	72.9
児童福祉部	69	39.3	8.9	91.1
障がい福祉部	30	45.2	28.6	71.4
全体	512	45.5	28.2	71.8

※企画調整部、公益事業部は、総務部でカウント。

(2) 令和6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	11.5
高齢福祉部	65	46	11.8
児童福祉部	6	10	14.4
障がい福祉部	16	4	13.3
全体	89	63	12.3

### 【参考】

「令和6年度介護労働実態調査」厚生労働省

- ・全産業平均離職率：15.4%
- ・医療・福祉平均離職率：13.3%
- ・介護職平均離職率：13.1%

# 《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させていただいた。

高齢福祉部及び児童福祉部の利用者とセラピードッグのふれあいの機会を定期的を実施した。

障がい福祉部の授産品として、新製品の企画・開発をおこなった。

## 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

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

# 《高齢福祉部事業報告》

## I 高齢福祉部の事業総括

### (1) 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・退所調整を行くことに努めたが、要員不足で稼働低下を招いた、最適な環境でのサービス提供のため協力医療機関入澤病院、嘱託医、嘱託歯科医と連携を図る。

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。

### (2) 職員の定着・育成

令和6年度高齢福祉部の離職率は11.8%であり、前年度は10.2%であった。前年度よりも増加したが、全国の介護職平均離職率13.1%（「令和6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。

離職率増加の主な理由としては、雇用対策として令和5年度12名だった派遣職員の活用が、令和6年度は26名と増加した。しかし不安定な雇用契約であるため、入職して半年の離職が増加したことが増加の要因に考えられる。

試験的に実施した施策で、職員は昨年度より増加した一方で、夜勤対応可能な経験のある職員が退職し、入職者の半数近くが未経験という点では、まだ根本的な解決に至っていない。

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10%以下を目指す。

### (3) 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 7 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。

#### (4) 専門的な技術向上を図る

令和 5 年度迄、「しょうぶ苑」のみの受入であった技能実習生を「けいわ苑」、「介護医療院いりさわ」にも受け入れた。その際に過去に受け入れたノウハウを各施設で連携し、教育指導を実施した。また未経験者の受入も増えたため、介護技術習得に差が出ないように、新人研修等含めて指導を実施した。

## 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

○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。各部署意識的な取り組み、行政からの相談で虐待案件や困難事例の入所受け入れなども連携をもって積極的に取り組むことができた。しかし上半期の退所が影響し稼働目標を達することが出来なかった。

○身体状況だけではなく本人の意向を汲み柔軟に対応し可能な限り本人の好みに合わせた生活習慣を継続できるように介護・看護・栄養・相談員と施設として連携をとり対応した。

技能実習生を受け入れたことにより職員が学ぶ機会が増えた、担当職員が中心となり他の職員の協力もあって実習計画通り順調に進めることができている。夜勤可能な職員が不足していることにより、リーダー以上の夜勤回数が多くなってしまい日勤帯での情報の伝達の不備が目立った、報連相の体制づくりの強化を図る。

○栄養価としては、新たな食事提供サービスが始まり給食委員会での話し合いを充実させ献立に出来る事から少しでも反映させていった。

通常の食事提供以外イベント食の充実。災害時や感染対応時の食事提供について他施設との連携や多職種との情報共有の体制を整え備えていくようにする。

安心安全な食事提供の継続の為に委託業者と話し合い良好な関係を継続していく。

○デイサービスセンターについては、利用者のことを第一に考え、域包括支援センターや居宅介護支援事業所と連携を図ると共に利用者様ご家族様の声を伺いながら情報共有を積極的におこなった。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。

異動入職で人員は充実したが体調が万全でない職員も多く不安なく業務が遂行できるよう面談の機会を多く持ち今できることを考えながら負担が集中しないような体制作りに努めた。

## (2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、従来型 95.0%、ユニット型 93.5%、しょうぶ苑全体で 94.1%、デイサービスセンター66.3%であった。

上半期の退所率が大きく年間稼働目標は達成できなかったが、入所稼働の向上に対して空床が出た際の取り組みの速さを意識し各部署意識的な取り組み、行政からの相談で虐待案件や困難事例の入所受け入れなども連携をもって積極的に取り組むことができた為、8月以降は安定した稼働を確保できた

デイサービスセンターについては、利用者の入院、入所施設利用等が重なり、稼働目標を達成することが出来なかった。令和6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。

物価高騰への対応はコスト管理計画書に基づき実施している。施設内LED照明への交換を行いコストカットの取り組みを継続して実施してゆく。

介護技術を習得した技能実習生を育成できたことが、指導職員のモチベーションの維持や介護人材の確保にも繋がり安定した介護サービスを利用者様やご家族様へ提供できた。令和7年度にも技能実習生の受入があるため、介護技術の習得に努め、日本人の教育にも活かしてゆく。

## 2. 特別養護老人ホームけいわ苑

### (1) 事業報告

- 利用者や家族が安心して継続出来るよう、情報の提供、共有、各部署との連携を図ったが、利用者の家族よりクレームが発生してしまったケースがいくつかあった。リスク管理において、入所前説明で丁寧に説明はしているが、安心して、その後の状況を踏まえて、必要であれば再度リスク説明し、ご家族の安心や施設への理解に努めている。
- 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。令和5年度は褥瘡の発症が多かった為。褥瘡予防や感染症予防、介護事故防止(骨折防止)研修等を部門と連携しサービス向上に努める。
- 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。

### (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。

令和5年度下半期から低下した稼働を挽回するまでに。職員不足も影響し時間を要した。第3四半期から技能実習生や職員異動で漸く稼働が回復し、11月には97%まで稼働を上げることが出来た。しかし、前半の稼働状況が響き目標達成には至らなかった。令和7年度は早期入所に努めるだけでなく。平均入所日数の向上等の施策を務める必要がある。

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。入所申込み者の増加に繋げるため、役場に広報誌やパンフレットを置いて「いちょうの木」を知ってもらう機会を増やした。また、湯川村の広報にも施設情報を掲載したことで、ショートステイの利用者が増えた事や、湯川村居宅からの相談や紹介により特養の入所者が増加した。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。
- 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。
- 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、昨年度から稼働を向上させることが出来た。

#### (2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、96.4%、ショートステイ 67.6%であった。

職員不足が要因となり、空所期間を短縮することが難しく特別養護老人ホーム、ショートステイ共にわずかに目標を達成することが出来なかった。しかし共に昨年より稼働率は上がっており、特にショートステイでは昨年度の 40%から大きく向上させた。

引き続き、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出来ている。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、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、74.6%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、入所に繋げた。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、稼働の向上には昨年以上に繋がらなかった。

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、間違っている気配がある場面がある為、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。
- 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。  
理学療法を提供しても経過が長期になり維持向上が、難しくなってきた利用者についても今後の方向性を利用者の全体像として捉え、多職種と協力してアドバイスを行っていきたい。
- 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、95.6%であった。

令和6年度は、施設区分にも着目し在宅復帰率、ベッド回転率の確保にも取り組んだ。その結果、施設区分「基本型」は、維持出来た。また、常に利用者が入所出来る準備を行い、空床期間の短縮に努めた。一方で、ベッド回転率を維持するために入退所件数も増えているが、各利用者を取り巻く状況が、多様化しており、調整にかかる時間や動力が増えている。一連の流れのマニュアル化と共に個別対応の精度の向上が必要になってきている。

コスト管理については、日頃の節水、節電の声かけを職員に繰り返し行った。また、水漏れ等の故障があれば、速やかに報告し対応するように心がけた。

## 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

- 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に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。  
カンファレンスを各職種からの目的を持った情報の共有を図ることでケアの統一を図っていききたい。
- 昨年度より、委員会活動を通して、少しずつではあるが、老健と有料の協力体制が出来てきている。今後もハートランド全体としての活動を増やして利用者、職員の交流の機会を作っていきたい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、94.1%であった。

老健と一緒に利用者が申し込むケースが増えて申込者は増えた。その結果、老健入所を経て有料に入所するケースもあった。しかし、急の退所に対して次の対応が、遅くなってしまう状況があった為、申込者を増やし入所準備を常に行う状況作成に努める。

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

- 入所中、ADLの低下や認知症状の進行により、利用者の個別の状況が異なる状況ではあるが、その時の状態を評価し今できる事を大事にしながら支援を実施してきた。できた内容は職員間で共有し、支援の実施につなげた。また、ケアプランにも落とし込み実施できる体制に努めている
- 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。利用者が一時でも笑顔が出るようにご個別に合わせた「楽しい」「嬉しい」と思えるサービス提供に注力した。また、認知症状が強い利用者もかなり穏やかになり過ごすことができ笑顔が多く見られるようになった。
- 長期入所にて、身体機能や認知機能の低下が目まぐるしく、見直しの時期に直面しているが、予測できるリスクやこれから起こりうる病状等の把握、重介護の介助方法等身に付ける努力が必要となっている。
- 現状に合わせてながら、業務内容も見直し休憩に入りやすいように変更を行った。介護量の増加に伴い職員の介護力に個人差があり、切り替えがうまくいかない場面もあった。自分の思いを伝える関係性づくりを継続し、職員のエンゲージメント向上に努めた。

### (2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、99.4%であった。

入所意向の確認や状態確認等、早めに取り組み、空床期間を短くすることを継続する。申込者は当法人内で重複している方が大半なため、情報を共有する体制構築を図る。

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

- 地域の関係機関と利用者様の現状について報告し情報共有を図った。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に努めた。
- 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。
- 管理者が年度途中で変更となったが、職員の声を反映し新たな体制作りと業務の見直しを継続して行っている。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に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、99.9%であった。

利用者の重度化が進んできており、介護度も上がっている。家族と相談し、特養への移行を進めている。在の生活状況について家族に伝えられていないこともあり情報を整理し、家族と共有する。空床が見込まれる時は、新規利用者を選定し、空床期間を短縮できるよう努める。

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、利用者にも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

- 体操等を行って頂いているが、殆どの利用者が80歳後半から90歳代と、ご高齢のため徐々に身体機能は低下してきている。自分では難しいところをお手伝いしつつ、出来る部分は見守りを行い、できる限りADL状態を維持して頂けるように配慮してサービスを提供していく。
- 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、新人職員の育成をチームで取り組んでいくため、職員間の連携を図り、指導を行っていく。
- 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、96.7%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が。空所が発生してからの新規利用の迄時間がかかってしまった。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、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

- 利用者に応じて、望ましい対応が出来るような介護技術の向上を目指すために、職員に応じた課題を個別に分析し、職員会議等で共有することで向上に努めた。
- 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。
- 各担当業務を遂行してゆく中で、職員によっては責任感が欠如しているように感じるケースもあった。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、87.7%であった。

職員の人員不足で新規利用者を受け入れられない状況もあり、目標に達することは出来なかった。申込者が少ない現状があるため、引き続き関係機関への声掛けを行いつつ満床に向けた実態調査等に取り組んでいく。利用者様のADL維持のためにレクリエーション活動も工夫をしながら効果的に行っていく。また環境を整え転倒や事故防止に努めていく。コスト管理については引き続き削減できるところは取り入れて意識しながら引き続き継続して実施していく。

## 1 1. グループホーム西会津しょうぶ苑 桐

### (1) 事業報告

- 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。
- 常に利用者様の情報や状態を申し送り、記録に残している。また、週1回訪問看護が来苑する都度利用者様の状態報告を行っている。一方で、状況報告のレベルが職員によってばらつきがあるため、報告レベルの均一化を図る。
- 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、91.4%であった。

満床時でも次の入居者を選定しておく。引き続き関係機関への申込者増加への声掛けを行っていく。入退所が円滑に行えるようにご家族様、関係機関へ情報共有を行う。

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

- 各職員のスキルに合わせた業務の役割を本人と相談した上で実施した。業務制限のある職員については全員で理解を示し、相応の業務を行うことで調整を図っている。業務制限のある職員もいる為、できる限り負担の偏りが生まれないように業務の見直しを継続していく。特にコミュニケーションの重要性について注力してゆく。
- 管理者と職員とのコミュニケーションを密に行い、記録もれがないように繰り返し、確認と指導を行っているが下半期になるにつれて申し送りが上手く伝わらず連携が取れない場面が増えてしまった。要員としては、当初行っていた朝のミーティングが管理者の都合で行えなかった日が続いたため、来期では改めて計画的に実施していくよう努める。また、記録について申し送りノートへの記載が不足している傾向があり共有化ができていなかった為、記載の仕方等、事業所の方向性を都度、共有できるよう努める。
- 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。

### (2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、93.0%であった。

申込数が減少しているため、利用者増加の働きかけを実施したいが、職員不足もあり苦戦している。新規利用者選定も含めて、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。

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

- 家族に合わせた連絡や情報の提供を行い、要望をできる限り伺い、気持ちに寄り添えるよう声掛け等を行い、信頼関係構築に努めることができた。今後も継続して意向に添った対応の実施に努める。
- レクリエーションについては、内容を計画し、実践するところまでは至らなかった。食事については、利用者様に好みのメニューをお聞きし、手作りを実施している。行事については少しずつ取り組めてきている。後、担当職員を決め 決まった時間で行うように業務スケジュールを作成する。  
行事についても委員を中心に発議、報告を行い、来年度へ繋げるよう努める。
- 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。

### (2) 経営管理に関する報告

- 年間を通しての稼働率は、94.4%であった。
- 上半期は管理者の異動や、職員不足もあって新規利用者の受け入れが出来なかったが、下半期には満床迄取り戻すことが出来た。今後、退所発生時は迅速に新規利用者を選定し、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

- 利用者毎に特性が異なるため、行動に対して優先順位をつけながらの統一した言葉かけができていなかった。利用者の身体、精神状態を把握し、職員会議等で勉強会を開き知識、コミュニケーション技術の向上を図る。
- 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。
- 合同研修会や職員会議で行っている勉強会での感染予防対策並びに、身体拘束、虐待防止等の資料を基に回覧、周知したが、確認や理解が難しい職員もいた。事業所職員の認識レベルを必要水準まで引き上げる為、利用者の安全に必要な事柄は情報共有を図り、職員同士確認し合う。

### (2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、80.8%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う、実調に訪問しても、入所に繋げる事ができなかった為、空床期間が長期となってしまった。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、利用者に不利益とならないよう適切な管理が出来ている。令和7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。
- 各担当・委員会で話し合いをし、各フロアでの活動がスムーズに行うことが出来た。行事に関しては、合同で行うことで利用者様も楽しむ事が出来、記録もしっかり残すことが出来た。
- 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、状況に応じて、接遇や声かけが雑になり適切な対応が出来なくなってしまうため、今後も継続し資料を作成しながら指導する機会を増やしていけるよう努める。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、90.0%であった。

職員不足で夜勤対応が可能な職員が不足しているため、空床期間が長期になってしまった。申込者数は確保できている為、選定から実調、入所をスムーズに行えるよう努める。

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

- 新規利用者受入れ時の事業所説明の具体化及び、利用圧迫を防ぐ為の家族との申し合わせに関しては、令和6年度は改善した。事業所のあり方として、地域性や家族事情等もあり、適切な利用について例外もあるため、困っている地域の声に限りなく柔軟に、考え受け止めることができる事業所になれるよう努める。
- 各職員への指導を強化する為、定期的な事業所内部研修の実施に関しては、サービスの質が低下している要因の1つとして、指導及び育成が計画通りに進んでいないことが挙げられる。令和7年度は日々の業務の中で育成に繋がる指導方法を計画し取り組んでいく。
- 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。継続した広報活動を実施してゆく。

### (2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、78.3%であった。

新規受け入れ態勢が整っていない中、利用者の高齢化もあり利用終了者が増えてきている。登録人数が減少しないように新規受け入れも同時に行っている。しかし、職員不足で十分な受入も難しいため、人員数だけでなく介護における基本的知識やスキルアップを重点的に行い、職員個人の能力に応じた役割分担を適切に行う。

コスト削減については、定期的に見直しを図り、今の対応で満足しないように新しい方法を取り入れるように周知し、意識しながら取り組んでいく。

## 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。
- 職員との面談を定期的に行い、職員個人の状況や希望を踏まえた上で、職員のエンゲージメント向上に努め、離職防止を図る。

### (2) 経営管理に関する報告

年間を通しての稼働率は、76.2%であった。

入院や他事業所へ移り登録終了が続くも、問い合わせが、新規獲得につなげる事が出来なかった。

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

- 新規相談はあるが、担当ケースの入院、入所、永眠等により、担当件数が増えない状況がある。今後も包括支援センターや関係機関への声掛けを継続して行ない、新規獲得に努め、相談にはスムーズ、丁寧に対応していく。
- 対応困難なケースが5, 6件あり、事業所内で情報共有しながらケアマネ一人で抱え込む事がないようにした。事業所内での解決が困難な際は、包括支援センターや市に相談する事で、ケアマネの不安軽減や問題解決に向けケア会議を開催する等、それぞれの役割を確認しながら対応する事ができた。
- 困難なケースに対してのケアマネの精神的な負担は大きいですが、ケースの共有や相談できる環境を作る事で、ケアマネの不安に気づき、声掛けや対応策を一緒に考えていく事で、精神的負担を軽減出来るよう努めていく。
- 例検討会を継続して行なう事で、事例を通して、自分自身の振り返りや知識の習得に繋がると共に、職員同士の交流や気軽に相談できる場を作っていく。研修についても、専門職としてのスキルアップを図る為、今後も積極的に参加していく。

### (2) 経営管理に関する報告

新規相談も来ており、相談があった際は断わらず対応し、全体の担当件数増加に努めているが、新規利用に繋がらないケースがあり、入院、入所、永眠等で終了となるケースも多くあった為、件数増加までは至らなかった。

今後も引き続き、関係機関へ声掛けし、相談は断わらず、スムーズに対応していく。また、法人施設への入所にも繋げていくよう努める。

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、88.2%であり、目標、予算共に未達となった。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。職員不足が大きく響き、昨年から3%程稼働率も低下してしまった。

職員不足からGH・小規模多機能より特養の職員不足解消に注力し下半期は特養の稼働は回復した。採用方法の拡大や技能実習生の受入等で、数字的な人員不足は回復傾向にあるが、退職者の内容は夜勤者や役職クラスが含まれているため、単純に通常業務を問題なく推進出来る状況にはなっていない。離職率の軽減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。

**【令和6年度稼働実績】**

事業所名	目標	R5年度 実績	R6年度 実績	事業所名	目標	R5年度 実績	R6年度 実績
しょうぶ苑 (従来型)	97.0%	96.9%	95.5%	西会津 しょうぶ苑 桐	100%	99.9%	91.4%
しょうぶ苑 (ユニット)	97.0%	98.1%	94.6%	西会津 しょうぶ苑 おとめゆり	100%	99.9%	93.0%
<b>しょうぶ苑 計</b>	<b>97.0%</b>	<b>97.4%</b>	<b>95.1%</b>	夢の森	100%	90.4%	94.4%
けいわ苑	94.0%	93.8%	93.9%	ひびき	100%	97.5%	80.8%
いちょうの木	98.0%	95.1%	96.4%	『至福の郷』 グループ ホーム東町	100%	98.2%	90.0%
介護医療院 いりさわ	85.0%	83.4%	74.6%	<b>グループ ホーム 計</b>	<b>100%</b>	<b>97.8%</b>	<b>92.3%</b>
<b>特別養護老人 ホーム 計</b>	<b>93.8%</b>	<b>93.3%</b>	<b>89.8%</b>	小規模多機能 西会津	100%	96.7%	78.3%
ハートランド東町 (老健)	97.0%	97.0%	95.6%	小規模多機能 やわらぎ	100%	91.7%	76.2%
ハートランド東町 (有老)	95.0%	93.6%	94.1%	しょうぶ苑 デイサービス	80.0%	66.5%	64.2%
やわらぎ	100%	99.5%	99.4%	いちょうの木 ショート	70.0%	40.0%	67.6%
あじさい	100%	96.7%	99.9%	<b>高齢福祉部 計</b>	<b>94.0%</b>	<b>91.7%</b>	<b>88.2%</b>
東山 しょうぶ苑	100%	98.6%	96.7%				
杵が森	100%	99.5%	87.7%				

※目標は、令和6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) ICT等の活用への取り組みに関して

おたより等のメール配信も定着し、保護者の混乱もなく実施出来ている。

今後はさらなるICT化が求められるため、現在のシステムを活用し段階的に進めていかなければならない。

### (2) 人材の育成及び人材の確保

三園合同研修を通年で実施した。副主任を中心としたことで、園や職員一人ひとりの質の向上につながった。今年度からコロナ禍以前のような養成校からの実習生受け入れを行っているため、その段階から採用に繋げるよう努める。

### (3) 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。

### (4) 人材育成と研修の重視

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。

### (5) やりがいを持って働き続けることが出来る職場づくり

やりがいを感じること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こと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し、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。
- 職場環境が園全体のイメージや雰囲気につながることから、職員ひとりひとりの意識をどこに向けるかが重要になる。質の向上、モチベーションアップにつなげていく。
- 職員同士の連携を大切にし、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。研修などで経験問わず気軽に発信できる環境を意識していきたい。若い世代の職員が発言できる場、機会を多く設けるよう努める。

#### (2) 経営管理に関する報告

それぞれの事業において、少しずつではあるが利用者が増えている。しかしながらコロナ禍以前とまではいかなかった。次年度は新たにPR活動を実施しながら再編成を行っていく。保護者のニーズに合わせた新たな取り組みなども導入していきたい。

令和7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

- 保育の新鮮さや学びの刺激として、他園と協力し合い、昨年度は出来なかったキャリアアップ研修への参加や、年齢別研修では副主任が講師になる事で、モチベーションアップや自信につながった。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6年度は、0歳児1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。
- 職員の資質向上のための研修参加の際に、人員不足の為、他園に協力依頼し時間の確保をすることで研修参加が可能となった。職員不足の現状もあるが、職員のキャリアアップの為の人材育成を継続して実行してゆく。

### (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7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. 塩川のびやか保育園

#### (1) 事業報告

- 園児の年齢に応じた発達を理解し、ひとりひとりを大切に出来る保育を実施した。  
保育理念を念頭に置き、研修を通してこどもの最善の利益を追求することを職員全体で学び取り組んだ。
- 保護者に寄り添い、傾聴を大切にしながら関係性の構築に努める。  
送迎時や個別面談を通して保護者の育児不安等を傾聴し、思いに寄り添いながら子育て支援に取り組んだ。保護者との距離感を大事にしながら、必要に応じて専門機関へと繋げていくことを継続して実施する。
- 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た。コロナ禍ではできなかった行事を再開し、観劇やクリスマス会等の行事を実施した。今後も子育て支援のお便りを地域の各施設に掲示依頼し、広報活動に力を入れる。

コスト管理については、こどもの不利益にならないようなコストカット（節電・節水・節約）の意識を持ち、全職員で取り組んだ。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く。

### 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 230.3 名に対し、229.5 名とほぼ計画通りに推移した。新型コロナウイルス感染症の影響により、減少していた特別保育事業の利用者が少しずつ回復傾向も見られた。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 6 年度の離職率は 14.4%であり、前年度の 23.2%よりも低い離職率となった。しかし児童福祉部としては 4 名の減となった。

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 6 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 6 計画	9.3 名	38 名	24 名	45.5 名	116.8 名
R 6 実績	9.6 名	38 名	24 名	45 名	116.6 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 6 計画	2 名	9.5 名	-	-	11.5 名
R 6 実績	2.8 名	8.7 名	-	-	10.6 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
R 6 計画	6.5 名	32.3 名	21 名	42.2 名	102 名
R 6 実績	6.7 名	32.6 名	21 名	42 名	102.3 名

# 《障がい福祉部事業報告》

## I 障がい福祉部の事業総括

### (1) 障がい児支援事業所の開所

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、会津若松市に2024年4月と12月に2事業所を新規開所し、「障がい児相談支援」は12月から新たに開始した。

喜多方市内にも2025年8月に開所予定と事業計画に沿って開所してゆく。

今後は障がい児事業所の売上向上を目指し、計画的に推進する。

### (2) 目標稼働率の達成

すべての事業所で目標達成には至らなかったが、つどいの家では、昨年度より大幅に稼働率が向上した。新たな事業所での放課後等デイサービスでは、下半期から高稼働を維持している。令和7年度は目標の設定から再度計算し、稼働目標の達成に努める。

### (3) 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、令和6年度4月に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7年度に向け、新たに3名の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7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)

- 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。
- 定期的に事業所内での支援勉強会を実施し、連携や共有を図っているが、その日の業

務内容により、変更や支援勉強会ができない状況があった。サービスの質を高める為、生活支援員の担当者会議参加を促す。

- 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7年度の課題である。

令和7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ことに加え新たな授産品の販売制作に努める。

### 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。
- 市役所や基幹相談への訪問や連絡を密に行った。登録人数は、死亡などでの終了以外はなく、4月から12月で新規依頼を21件頂いた。

#### 4. わん・ステップ米代教室 [児童発達支援・放課後等デイサービス]

- 利用者や保護者から選ばれる教室になるためには専門的な療育を提供して、効果を実感できることが必要ではある。それによって確かな信頼関係にもつながる。しかし、専門的な療育を行うためのコンテンツを保有や、療育的な関りができる人材育成まで至ることができず、療育教室としての専門性を高めることができていない。
- 研修や勉強会を通じて、発達障がいとその支援に関する専門性を高める。そして職員が自信をもって療育現場に立ち、利用者の確かな成長へとつなげていく。

#### 5. わん・ステップ城前教室 [児童発達支援・放課後等デイサービス]

- 問い合わせや見学に迅速に対応し、城前教室のアピールポイントや理念を丁寧に説明した。また、個別支援計画は利用者や家族の意向を取り入れ、職員全員で話し合いを行い、きめ細やかに作成し、信頼関係の構築に努めた。  
教室内での担当者会議、相談事業所や他事業所との担当者会議を積極的に行い、共通理解を図るとともに連携しながら利用者や家族のニーズの変化を細やかに把握できるように努める。
- 内部研修を継続的に実施し、職員のレベルアップと人材育成を心がける。
- 城前教室独自の年間安全計画を作成し、職員には研修時に周知徹底を図り、利用者には活動の時間を利用し安全指導を行った。
- 3月からは児童発達支援の受け入れを開始し、平均稼働率の向上を図る。児童発達支援の基本的なスケジュールを2月中に作成し、スタッフ間での周知を図る予定。

### Ⅲ 経営管理に関する報告

つどいの家については、前年度 38.6%に対して今年度 58.7%、プリムローズについては、前年度 77.6%に対して 82.6%であった。前年度を上回ったが、予算を達成することが出来なかった。令和 5 年度から継続して運営している事業所に関しては、目標を達成することは出来なかったものも、稼働は増加している。

令和 6 年 4 月に開所した、わん・ステップ米代教室と 1 2 月に開所した、わんステップ城前教室では徐々に稼働を増やしていき、「放課後等デイサービス」では年度末には稼働がほぼ 100%となり。当初の計画を上回るサービスとなっているが、「児童発達支援」に関しては計画を大きく下回り苦戦している。「放課後等デイサービス」の加算や営業時間の変更・土曜日の開催等、サービスを継続的に行うために売上向上の施策を図る必要がある。

#### 【令和 6 年度稼働実績】

事業所名	目標	R 5 年度 実績	R 6 年度 実績
Mamiya つどいの家	100%	38.6%	58.7%
Mamiya プリムローズ 就労 B 型	100%	77.6%	82.6%
エーコード 就労 B 型	100%	68.2%	65.3%
わん・ステップ米代教室	100%	—	58.6%
わん・ステップ城前教室	100%	—	25.2%
<b>障がい福祉部 計</b>	100%	60.1%	58.1%