

# 令和5年度 法人本部事業報告書

## 1 法人業務執行

法人の業務執行決定や理事の職務執行を監督する機関としての理事会及び重要事項の決議や理事等執行機関への牽制機能としての評議員会を、新型コロナウイルス感染防止対策を徹底したうえで適宜開催した。

業務執行者としての理事の意向を迅速かつ適正に事業に反映させるための理事会を年5回（6月2回、8月、11月、3月）開催し、理事の業務執行を評価、監督、決議する評議員会については6月の定時評議員会のみ開催した。なお、評議員と役員等との相互の情報交換の場、業務執行に対する意見表明の場としての「意見交換会」を検討していたが、感染症リスクに鑑み取り止めている。

今年度は、任期を迎えた役員（理事・監事）の選任を決議し、新たに外部理事1名を選任している。理事会における決議は通常の業務執行関係の審議や決議が主であった。

特定社会福祉法人の責務として、前年度に引き続き会計監査人（監査法人）を選任し、通年で法人監事と連携の下、会計監査を実施した。会計監査人からの指摘や意見は、逐次各拠点の指導に生かし継続して内部管理体制強化へつなげている。

法人監事は、会計監査人と連携の下、主に理事等の業務執行関係の監査にて牽制機能を高めている。また、内部監査員による内部監査も、内部管理体制強化や、業務標準化の観点から監査を実施し、業務改善に繋げており、今後も継続して改善を図っていく。

技能実習生5名については、本年度12月に技能実習生としての期限を迎え男性2名は滋賀県の施設へ転職し、残る女性3名の内1名は帰国、2名は継続して東恵園で特定技能として従事することとしているが1名は次年度中に帰国の意向である。

## 2 諸規程の見直し

本法人の諸規程の見直しに伴い、評議員選任・解任委員会運営細則、就業規則、職員給与規程、理事職務権限規程の一部改正を行っている。

評議員選任・解任委員会運営細則の一部改正は外部委員の不適合事由の規定条項の明確化の改正、就業規則の一部改正は、業務省力化や働き方の多様性の観点からの別表の改正、職員給与規程の一部改正は、業務手当の対象職種の拡大や令和6年2月から始まった新たな処遇改善に伴う所要の改正や業務手当における対象職種改正を行っている。

## 3 社会福祉施設等施設整備

今年度における社会福祉施設等整備は、介護ロボットやICT機器導入、省エネ関係の補助金を受け、介護、支援記録やバイタル記録の即時入力や業務改善や利用者の見守りに資する機器類の整備や移送車両への車内置き去り防止支援安全装置の整備で安全性の向上も図っている。省エネ関係の補助金では窓やエアコン等の整備を図っている。

次年度以降においては新たな東恵園施設整備（改築）に向けた動きを進めることとしている。

## 4 公的補助金及び民間助成金

- ・秋田県 令和5年度秋田県介護ロボット導入推進支援事業費補助金  
和光園、月山の郷、鹿南の郷における介護ロボット等導入経費補助
- ・秋田県障害福祉分野における介護ロボット等導入支援事業費補助金（ロボット導入支援分）/鹿角苑 見守り機器（眠り scan & eye カメラ）整備補助

- ・秋田県障害福祉分野における介護ロボット等導入支援事業費補助金（令和5年度補正予算分）/更望園 見守り機器（眠り scan & eye カメラ）整備補助
- ・令和5年度秋田県 医療・介護・福祉施設省エネルギー化支援事業費補助金  
和光園、花輪GH、東山学園 省エネ窓改修、省エネ型エアコン整備補助
- ・令和5年度秋田県こどもの安心・安全対策支援事業補助金  
障害者センター、多機能型大館いずみ 送迎用車両への車内置き去り防止支援安全装置の整備補助
- ・令和5年度鹿角市省エネ設備等更新支援補助金  
花輪ワークセンター 高圧受電用キュービクル変圧器取替工事補助
- ・東京都 令和5年度障害者施設等物価高騰対策支援金（上半期/下半期）  
物価高騰相当経費（食材費、光熱費）への補助
- ・令和5年度小坂町介護保険施設等物価高騰対策事業費補助金  
あすなる、更望園 共生型短期入所 光熱費高騰分への負担軽減補助
- ・令和5年度小坂町障害者支援施設等物価高騰対策事業費補助金  
小坂町内の障害系施設、事業所 光熱費高騰分への負担軽減補助
- ・大館市障害者支援施設等物価高騰対策事業費補助金  
大館市内の障害系施設、事業所 光熱費高騰分への負担軽減補助
- ・令和5年度鹿角市介護保険施設等物価対策事業費補助金（食材料費分）  
鹿角市内の老人系施設、事業所 食材料費物価高騰分への負担軽減補助
- ・令和5年度鹿角市介護保険施設等物価対策事業費補助金（光熱水費分）  
鹿角市内の訪問・相談系事業所 光熱水費物価高騰分への負担軽減補助
- ・令和5年度小坂町介護保険施設等物価高騰対策事業費補助金（食材料費）  
あすなる、更望園 共生型短期入所 食材料費物価高騰分への負担軽減補助
- ・令和5年度小坂町障害者支援施設等物価高騰対策事業費補助金（食材料費）  
小坂町内の障害系施設、事業所 食材料費物価高騰分への負担軽減補助
- ・令和5年度小坂町障害者支援施設等物価高騰対策事業費補助金（訪問・相談系）  
多機能型こさかわいらい 訪問・相談系事業所の光熱水費物価高騰分への負担軽減補助
- ・大館市障害者支援施設等物価高騰対策事業（食材料費）費補助金  
大館市内の障害系施設、事業所 食材料費物価高騰分への負担軽減補助
- ・大館市障害者支援施設等物価高騰対策事業（訪問・相談系）費補助金  
大館市内の訪問・相談系事業所の光熱水費物価高騰分への負担軽減補助
- ・令和5年度秋田県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継続支援事業費補助金  
和光園、東恵園、東恵園地域生活支援センター、月山の郷 感染症発生時のかかりまし経費補助
- ・鹿角市認知症カフェ運営補助金  
東恵園地域生活支援センター・月山の郷（認知症カフェ運営費（消耗品費等）補助
- ・秋田県 結核予防費補助金  
和光園利用者定期健康診断経費補助
- ・令和5年度鹿角市産業人材育成支援補助金（産業人材育成支援）  
東恵園地域生活支援センター 資格取得につながる研修会等（小型車両系建設機械特別教育）受講への助成。
- ・令和5年度介護職員処遇改善支援補助金  
介護保険関係施設における新たな処遇改善補助（2か月分）
- ・令和5年度福祉・介護職員等処遇改善臨時特例交付金

障害福祉サービス事業所における新たな処遇改善補助（2 か月分）

## 5 本部機能の強化

継続して、会計監査人監査や内部監査、内部監査員による業務等監査を通じて、内部統制の強化や業務標準化の向上に努めてきた。また、次世代の法人を担う人財確保においては、コロナ禍においても積極的に人財確保活動対策を進めたことにより成果が継続している。

10年目を迎えた給食総合管理センターは、2人体制にて献立作成業務等の基幹的業務のみを所管し円滑な業務遂行に努めている。

介護職員初任者研修事業は11年目を迎え、5人の修了者（法人職員4人、一般1人）を送り出すことができ、継続して地域における人財育成の貢献に寄与した。

5年目を迎えた介護福祉士実務者研修事業は、4月開講定員15人に対し、11人（全て法人職員）が受講修了し、7名が介護福祉士国家試験合格を迎えることができています。なお、過年度において実務者研修を終了した職員3名も合格している。

各施設等における安全衛生体制強化の為、継続して本部に担当職員を配置し、毎月の各施設の衛生委員会や衛生推進委員会を通じて情報を共有し、逐次専門性の向上及び強化を図ってきた。併せて、今年度は秋田労働局の労働災害防止取組計画を策定し、転倒事故防止等の体制の強化を図り、内部監査等を通じて各拠点の労働災害防止につなげている。

法人職員研修についても、継続して本部の専任職員の下に「人財育成の取り組みに係わる指針」により一元的な教育体制及び研修計画を整備し職員の資質向上につなげているほか、資格取得支援に資する学習会等都度開催し職員の資格取得率向上に寄与している。

## 6 危機管理体制の強化

従前より継続した感染症対策については、常に危機感を持ち、各施設・事業所が連携し、職員家族の協力も得ながら感染症予防対策を最重要課題とし、徹底して取り組んだ。

新型コロナウイルスに関しては5類への変更後、ワクチン接種も進めてきたが、全国的な変異株による爆発的な感染拡大により、夏場以降毎月利用者、職員の感染も散見されクラスター感染も頻回に生じている。日々最大限の注意を払い感染予防対策を講じているが、恒常的にウィルスが存在している環境の中での対策の難しさを痛感している。

インフルエンザについては、利用者及び職員のワクチンの予防接種を行い、各施設においては、適正な水際対策の履行をしてきたが家庭や家族感染が秋以降相当数散見されたほか、3月にはクラスター感染が危惧された施設において、予防措置としてタミフル予防投与を実施したケースもあった。

ノロウイルスによる感染性胃腸炎に関してはほぼ皆無であった。

BCP（事業継続）計画の一環として、鹿南の郷や十和田GHでの水害を想定した、複数拠点規模での避難訓練を行い、避難判断基準、連絡体制や、関連施設間での役割等の実働体制での改善点の把握等、実効性のある計画修正へ反映することができている。

本年度の感染症対策及び危機管理体制については、概ね有効に機能を果たせた部分と困難であった部分が混在したと考えている。感染症感染防止の特効薬は無いが、継続して基本的感染症対策の徹底に努めていく。

## 7 会議の開催状況

### 【理事会】

○第1回 令和5年6月6日（理事6名 監事2名 本部集会室）

- 議案第 1 号 令和 4 年度事業報告並びに同附属明細書の承認について
- 議案第 2 号 令和 4 年度計算書類（貸借対照表及び収支計算書）及び財産目録の承認について
- 議案第 3 号 定時評議員会の招集について
- 議案第 4 号 評議員候補者の推薦について
- 議案第 5 号 評議員選任・解任委員会の招集について
- 議案第 6 号 理事・監事の選任について
- 議案第 7 号 評議員選任・解任委員会運営細則の一部改正について
- 議案第 8 号 評議員選任・解任委員会の外部委員の選任について
- 議案第 9 号 鹿角苑拠点区分における屋根防水改修工事の指名競争入札について
- 第 2 回 令和 5 年 6 月 23 日 **招集手続きの省略**（理事 6 名 監事 2 名 本部集会室）
  - 議案第 10 号 理事長の選定について
  - 議案第 11 号 常務理事の選定について
  - 議案第 12 号 会計監査人監査の業務委託契約締結について
  - 議案第 13 号 社会福祉法人花輪ふくし会 役員等賠償責任保険の契約について
  - 議案第 14 号 鹿角苑拠点区分における屋根防水改修工事の工事請負契約締結について
  - 議案第 15 号 社会福祉法人花輪ふくし会 就業規則の一部改正について
  - 議案第 16 号 令和 5 年度社会福祉事業資金収支補正予算の承認について
  - 議案第 17 号 施設長人事について
- 第 3 回 令和 5 年 8 月 28 日（理事 6 名 監事 2 名 本部集会室）
  - 議案第 18 号 社会福祉法人花輪ふくし会 就業規則の一部改正について
  - 議案第 19 号 社会福祉法人花輪ふくし会 職員給与規程の一部改正について
  - 議案第 20 号 令和 5 年度社会福祉事業資金収支補正予算の承認について
- ※ 業務執行状況報告（理事長及び常務理事）**
- 第 4 回 令和 5 年 11 月 27 日（理事 6 名 監事 1 名 本部集会室）
  - 議案第 21 号 社会福祉法人花輪ふくし会 理事職務権限規程の一部改正について
  - 議案第 22 号 令和 5 年度社会福祉事業資金収支補正予算の承認について
- 第 5 回 令和 6 年 3 月 27 日（理事 5 名 監事 2 名 本部集会室）
  - 議案第 23 号 社会福祉法人花輪ふくし会 職員給与規程の一部改正について
  - 議案第 24 号 社会福祉法人花輪ふくし会 就業規則の一部改正について
  - 議案第 25 号 令和 5 年度社会福祉事業資金収支補正予算の承認について
  - 議案第 26 号 令和 6 年度社会福祉法人花輪ふくし会事業計画書の承認について
  - 議案第 27 号 令和 6 年度社会福祉事業資金収支予算の承認について
  - 議案第 28 号 令和 6 年度内部監査における年度監査計画の承認について
  - 議案第 29 号 特別養護老人ホーム東恵園改築工事に係る設計業者について
  - 議案第 30 号 小坂GH拠点区分における旧GH川上住宅不動産売却について
- ※ 業務執行状況報告（常務理事のみ）**

### 【評議員会】

- 第 1 回 令和 5 年 6 月 23 日 定時評議員会（評議員 6 名 理事 5 名、監事 2 名 本部集会室）
  - 報告第 1 号 令和 4 年度事業報告並びに同附属明細書の承認について
  - 報告第 2 号 令和 4 年度計算書類（貸借対照表及び収支計算書）及び財産目録の承認について
  - 議案第 1 号 理事・監事の選任について

**【評議員選任・解任委員会】**（理事長1名 委員5名 本部集会室）

- 第1回 令和5年6月14日  
議案第1号 社会福祉法人花輪ふくし会 評議員の選任について

**【監事監査】**

- 令和5年度決算棚卸監査（各拠点）  
令和5年3月31日（はなわ・とわだ・こさか地域生活支援センター、地域生活支援拠点おおだて）
- 令和5年度決算監事監査（各拠点）  
令和5年5月8日～5月16日（延べ7日）
- 令和5年度随時監事監査（預り金監査）各拠点  
令和5年9月12日～19日（延べ5日）
- 令和5年度上半期棚卸監査（各拠点）  
令和5年9月30日（はなわ・とわだ・こさか地域生活支援センター、地域生活支援拠点おおだて）
- 令和5年度定期中間監査（各拠点）  
令和5年11月8日～11月17日（延べ7日）

**【内部監査】（法人内部監査員による監査）**

- 令和5年度決算内部監査～主に各種内部統制の適切性、有効性の検証  
令和5年5月8日～5月16日（延べ7日）全拠点
- 令和5年度「人材育成の取り組みに関する指針」等の運用状況他  
令和5年6月6日～6月26日（延べ8日）各拠点
- 個別支援計画プロセス」の検証他  
令和5年7月4日～7月25日（延べ6日）各拠点
- 令和5年度随時内部監査（預り金）～利用者預り金管理状況、遺留金品取扱状況他  
令和5年9月12日～9月19日（延べ5日）11拠点
- 令和5年度上半期棚卸監事監査（補助）  
令和5年9月30日（はなわ・とわだ地域生活支援センター、地域生活支援拠点おおだて）
- 令和5年度定期中間内部監査～上半期決算数値や予算執行の適正性の検証他  
令和5年11月8日～11月17日（延べ7日）全拠点

**8 行事等**

令和5年4月3日 19日 20日	辞令交付式、理事長新年度訓示、施設長会 総務委員会 事業管理委員会
5月1日 5月8日～16日 10日 16日 17日	施設長会 法人監事決算監査（内部監査） 顧問税理士による決算監査（本部） 会計監査人計算書類監査（本部） 総務委員会

18日	事業管理委員会
6月1日 6日 14日 15日 23日	施設長会 理事会 評議員選任・解任委員会、総務委員会 事業管理委員会 定時評議員会・理事会
7月3日 18日 21日	施設長会 総務委員会 事業管理委員会
8月1日 16日 17日 28日	施設長会 総務委員会 事業管理委員会 理事会
9月1日 6日～7日 12日～19日 22日 29日 27日 30日	施設長会 会計監査人監査（法人本部・大館いずみ） 法人随時監査（預り金）・内部監査 職員採用1次募集第一次試験 職員採用1次募集第二次試験 秋田県指導監査（和光園） 棚卸監査
10月2日 6日 13日 19日	施設長会 職員採用1次募集試験合格発表 高齢部会 障害部会
11月1日 8～17日 20日 22日 27日	施設長会 法人定期中間監事監査・内部監査 高齢部会 障害部会 理事会
12月1日 12日～13日 14日 15日 20日 21日 27日	永年勤続表彰、施設長会 会計監査人監査（和光園・法人本部） 高齢部会 職員採用2次募集第一次試験 障害部会 職員採用2次募集第二次試験 職員採用2次募集試験合格発表
令和6年1月4日	理事長年頭訓示、施設長会

17日	障害部会
18日	高齢部会
2月1日	施設長会
13日～15日	事業計画・予算理事長ヒアリング
16日	障害部会
20日	高齢部会
26日～27日	会計監査人監査（支援センター、法人本部）
3月1日	施設長会
15日	高齢部会
19日	障害部会
25～26日	会計監査人監査（錦木ワークセンター、本部）
27日	理事会
29日	退職者辞令交付式
31日	決算棚卸

令和5年度法人研修実施報告

<階層別研修>

No	研修名	開催期日	場所	参加職員・人数	講師
1	新任職員研修Ⅰ	4/5	法人本部	新採用職員 9人	内部
2	新任職員研修Ⅱ	4/6	各事業所	新採用職員 9人	内部
3	新任職員研修Ⅲ	4/21	法人本部	新卒採用職員 3人	内部
4	新任職員研修Ⅳ	4/21	法人本部	新採用職員 9人	内部
5	新任職員研修Ⅴ	4/21	法人本部	新採用職員 9人	内部
6	指導職員研修Ⅲ（動画視聴）	4~3月	各事業所	指導係長・主任リーダー 50人	外部
7	指導職員研修Ⅳ（動画視聴）	4~3月	各事業所	指導係長・主任リーダー 45人	外部
8	管理職員研修Ⅱ	5/10	法人本部	施設長他 10人	内部
9	新任職員研修Ⅵ	5/19	法人本部	新採用職員 9人	内部
10	新任職員研修Ⅶ	5/19	法人本部	新採用職員 9人	内部
11	新任職員フォローアップ研修①	5/30	法人本部	新卒採用職員 3人	内部
12	新任職員研修Ⅷ	6/1	法人本部	新採用職員 9人	内部
13	新任職員研修Ⅸ	6/1	法人本部	新採用職員 9人	内部
14	中堅事務員フォローアップ研修①	6/2	法人本部	事務員（R1~採用） 4人	内部
15	指導職員フォローアップ研修Ⅰ①	6/5	法人本部	主任 14人	内部
16	中堅職員スキルアップ研修①	6/9	法人本部	正職（概ね7年~） 10人	内部
17	指導職員フォローアップ研修Ⅰ②	6/12	法人本部	主任 17人	内部
18	初級職員研修Ⅰ①	7/7	法人本部	正職・契約職員(1~3年) 9人	内部
19	新任職員研修Ⅹ	7/10	法人本部	新採用職員 7人	内部
20	新任職員研修Ⅺ	7/10	法人本部	新採用職員 7人	内部
21	中堅職員スキルアップ研修②	7/26	法人本部	正職（概ね7年~） 11人	内部
22	初級職員フォローアップ研修Ⅰ	8/2	法人本部	R4 新規採用職員 7人	内部
23	管理職研修①（外部講師）	8/7	法人本部	施設長 7人	外部
24	中堅職員フォローアップ研修	8/9	法人本部	R2 新規採用職員 5人	内部
25	指導職員フォローアップ研修Ⅱ	8/18	法人本部	指導係長 10人	内部
26	指導職員研修Ⅵ	9/20	法人本部	指導係長 11人	内部
27	中堅事務員フォローアップ研修②	9/22	法人本部	R1-R2 新規採用職員 3人	内部
28	新任職員フォローアップ研修②	10/3	法人本部	R5 年度新規採用職員 2人	内部
29	初級職員研修（外部講師）	10/6	法人本部	正職（勤続1~3年） 14人	外部
30	管理職研修②（外部講師）	10/11	法人本部	施設長 7人	外部
31	中堅職員研修（外部講師）	10/13	法人本部	勤続8~12年又は2等級 11人	外部
32	中堅職員研修（外部講師）	10/20	法人本部	勤続8~12年又は2等級 14人	外部
33	管理職員研修Ⅰ	10/31	法人本部	施設長補佐・管理課長 7人	内部
34	中堅職員研修Ⅰ①	11/7	法人本部	正職（勤続概ね4~6年） 8人	内部
35	指導職員研修Ⅴ	11/14	法人本部	指導係長 12人	内部
36	初級職員フォローアップ研修Ⅱ	11/20	法人本部	R3 新規採用職員 6人	内部
37	初級職員研修Ⅰ②	11/21	法人本部	正職・契約(勤続1~3年) 10人	内部
38	指導職員研修Ⅱ①	11/30	法人本部	主任 17人	内部

39	指導職員研修Ⅱ②	12/5	法人本部	主任 14人	内部
40	管理職研修③(外部講師)	12/8	法人本部	施設長 4人	外部
41	知的障害者支援研修	12/11	法人本部	正職・契約(中途採用含) 7人	内部
42	中堅職員研修Ⅰ②	12/14	法人本部	正職(勤続概ね4~6年) 7人	内部
43	管理職研修④(外部講師)	2/16	法人本部	施設長 6人	外部
44	中堅事務員フォローアップ研修③	2/20	法人本部	事務員(R1~採用) 3人	内部
45	管理職員フォローアップ研修Ⅰ	2/27	法人本部	施設長補佐・管理課長 6人	内部
46	新任職員フォローアップ研修③	3/22	法人本部	R5年度新規採用職員 3人	内部

<専門研修>

No	研修名	開催期日	場所	参加人数	講師
1	コミュニケーションマスターへの道Ⅰ (動画視聴)	4~3月	各事業所	287人	外部
2	コミュニケーションマスターへの道Ⅱ (動画視聴)	4~3月	各事業所	298人	外部
3	自閉症支援フォローアップ研修①	5/2	法人本部	9人	内部
4	エルダー・メンター養成研修①	5/22	法人本部	10人	内部
5	介護技術指導者研修①	5/23	法人本部	8人	内部
6	介護技術指導者研修②	6/26	法人本部	9人	内部
7	自閉症支援フォローアップ研修②	7/3	法人本部	8人	内部
8	介護技術指導者研修③	7/24	法人本部	8人	内部
9	lon1 ミーティングフォローアップ研修①	7/31	法人本部	16人	内部
10	介護技術指導者研修⑤	9/19	法人本部	8人	内部
11	介護技術指導者研修⑥	10/27	法人本部	5人	内部
12	自閉症支援フォローアップ研修③	11/2	法人本部	10人	内部
13	認知症ケア研修	11/9	法人本部	8人	内部
14	記録作成研修	11/28	法人本部	17人	内部
15	自閉症支援フォローアップ研修④	1/9	法人本部	8人	内部
16	自閉症支援フォローアップ研修⑤	2/9	法人本部	10人	内部
17	自閉症支援フォローアップ研修⑥	3/5	法人本部	8人	内部

<自己啓発研修>

No	研修名	開催期日	場所	参加人数	講師
1	介護支援専門員資格取得バックアップ研修①~⑤	5月~9月 月1回	まちっこ	法人内職員 4人	内部
2	介護職員初任者研修	6/10~8/24	本部	5人(法人職員4人一般1人)	内部

<派遣研修>

No	研修名	開催期日	参加人数	場所
1	「かづの人づくり塾」(全6回)~鹿角市主催	R5.4~R6.2	3人	まちなかオフィス

## 令和5年度 法人メンタルヘルス活動報告

### <メンタルヘルス研修>

No	研修テーマ	期 日	参加職員数	講師
1	新任職員研修Ⅲ	4月21日	3人	内部
2	「人間関係とコミュニケーション」	各事業所園内研修	133人	事業所職員
3	「認知行動療法とマインドフルネス」	各事業所園内研修	81人	事業所職員
4	「睡眠負債と疲労対策」	各事業所園内研修	87人	事業所職員
5	「メンタルヘルスセルフケア」	各事業所園内研修	65人	事業所職員
6	「交流分析とアサーション」	各事業所園内研修	63人	事業所職員
7	「腰痛予防対策」	各事業所園内研修	161人	事業所職員
8	「転倒防止対策」	各事業所園内研修	74人	事業所職員

### <相談件数>

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
実人員	2	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	1	6
延べ人員	2	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	2	8

※休業 13人

※職場復帰プログラム 7人

※退職者 6人

令和5年度 公的補助金及び民間助成金一覧表

社会福祉法人花輪ふくし会										
補助・助成金正式名称	補助・助成団体	交付決定年月日	交付予定額	事業費総額	交付決定額	自己資金額	対象施設	事業内容		
秋田県結核予防費補助金	秋 田 県	令和6年5月15日	46,200	145,530	46,200	99,330	和光園	令和5年度結核予防費補助金		
鹿角市認知症カフェ運営補助金	鹿 角 市	令和5年4月28日	168,520	138,426	138,426	0	東恵園地域生活支援センター	認知症カフェ（まちっこカフェ）運営費補助		
鹿角市認知症カフェ運営補助金	鹿 角 市	令和5年4月28日	172,700	157,040	157,040	0	0 月山の郷	認知症カフェ運営費補助		
令和5年度秋田県介護ロボット等導入推進支援事業補助金	秋 田 県	令和5年9月27日	155,000	330,000	155,000	175,000	月山の郷	入浴支援装置（バスアシスト）整備		
令和5年度秋田県介護ロボット等導入推進支援事業補助金	秋 田 県	令和5年9月27日	2,118,000	3,287,460	2,118,000	1,169,460	鹿南の郷	シムレット見守りセンサー3台、見守り機器導入付帯の通信環境整備一式		
令和5年度秋田県介護ロボット等導入推進支援事業補助金	秋 田 県	令和5年9月27日	6,066,000	8,089,703	6,066,000	2,023,703	和光園（一般形特定施設）	見守り・コミュニケーション支援機器、見守り機器の導入に伴う通信環境整備一式		
令和5年度秋田県こどもの安心・安全対策支援事業補助金	秋 田 県	令和6年1月18日	350,000	355,980	350,000	5,980	障害者センター	送迎用バスへの車内置き去り防止支援安全装置の設置（とういんくる2台/ハイエース、アア）		
令和5年度秋田県こどもの安心・安全対策支援事業補助金	秋 田 県	令和6年1月18日	350,000	355,980	350,000	5,980	多機能大館いずみ	送迎用バスへの車内置き去り防止支援安全装置の設置（ばすてるハイエース2台）		
令和5年度 鹿角市省エネ設備等更新支援補助金	鹿 角 市	令和5年9月11日	1,000,000	2,397,000	1,000,000	1,397,000	花輪ワークセンター	省エネ設備等更新補助金（高圧受電用キュービクル変圧器取替工事）		
秋田県 令和5年度介護職員処遇改善支援補助金	秋 田 県		1,267,643		1,267,643		介護保険関係事業所	新たな処遇改善費用補助（2月～3月）		
秋田県 令和5年度福祉・介護職員等処遇改善臨時特例交付金	秋 田 県		3,433,876		3,433,876		障害関係事業所等	新たな処遇改善費用補助（2月～3月）		
東京都 令和5年度障害者施設等物価高騰対策支援金（上半期）	東 京 都	令和5年12月28日	1,784,160		1,784,160		鹿角苑	東京都の障害者支援施設等における物価高騰での利用者に転嫁できない物価高騰相当分経費（食料費、光熱費の物価高騰相当分）に対して補助		
鹿角市介護保険施設等物価高騰対策事業費補助金	鹿 角 市	令和5年9月22日	3,144,000		3,144,000		老人系施設、事業所（鹿角市内）	光熱費の価格高騰の影響を受けている介護保険施設等の負担軽減を図るため、緊急的支援		
鹿角市障害者支援施設等物価高騰対策事業費補助金	鹿 角 市	令和5年9月12日	3,036,000		3,036,000		障害系施設、事業所（鹿角市内）	光熱費の価格高騰の影響を受けている障害者支援施設等の負担軽減を図るため、緊急的支援		
令和5年度小坂町介護保険施設等物価高騰対策事業費補助金	小 坂 町	令和5年8月1日	72,000		72,000		あすなろ、更望園（共生型短期入所）	光熱費の価格高騰の影響を受けている介護保険施設等の負担軽減を図るため、緊急的支援		
令和5年度小坂町障害者支援施設等物価高騰対策事業費補助金	小 坂 町	令和5年8月1日	2,988,000		2,988,000		障害系施設、事業所（小坂町内）	光熱費の価格高騰の影響を受けている障害者支援施設等の負担軽減を図るため、緊急的支援		
大館市障害者支援施設等物価高騰対策事業費補助金	大 館 市	令和5年9月11日	798,000		798,000		障害系施設、事業所（大館市内）	光熱費の価格高騰の影響を受けている障害者支援施設等の負担軽減を図るため、緊急的支援		

令和5年度 公的補助金及び民間助成金一覧表

社会福祉法人花輪ふくし会		補助・助成金正式名称	補助・助成団体	交付決定年月日	交付予定額	事業費総額	交付決定額	自己資金額	対象施設	事業内容
令和5年度	鹿角市	介護保険施設等物価高騰対策事業費補助金(食材料費分)	鹿角市	令和6年2月9日	2,232,000		2,232,000		老人系施設、事業所(鹿角市内)	光熱費の価格高騰の影響を受けている介護保険施設等の負担軽減を図るため、食材料費等の高騰分に対し助成
令和5年度	鹿角市	介護保険施設等物価高騰対策事業費補助金(訪問・相談系光熱費分)	鹿角市	令和6年2月9日	96,000		96,000		老人系施設、事業所(鹿角市内)	光熱費の価格高騰の影響を受けている介護保険施設等の負担軽減を図るため、光熱水費に対し助成
令和5年度	小坂町	介護保険施設等物価高騰対策事業費補助金(食材料費)	小坂町	令和5年12月20日	54,000		54,000		あすなろ、更望園(共生型短期入所)	光熱費の価格高騰の影響を受けている介護保険施設等の負担軽減を図るため、食材料費等の高騰分に対し助成
令和5年度	小坂町	介護保険施設等物価高騰対策事業費補助金(食材料費)	小坂町	令和5年12月20日	1,497,000		1,497,000		障害系施設、事業所(小坂町内)	光熱費の価格高騰の影響を受けている障害者福祉施設等の負担軽減を図るため、食材料費等の高騰分に対し助成
令和5年度	小坂町	介護保険施設等物価高騰対策事業費補助金(訪問・相談系)	小坂町	令和6年1月9日	48,000		48,000		多機能型小坂わいわい	光熱費の価格高騰の影響を受けている障害者福祉施設等の負担軽減を図るため、光熱水費に対し助成
令和5年度	大館市	障害者支援施設等物価高騰対策事業(食材料費)費補助金	大館市	令和6年1月10日	273,000		273,000		大館GH/多機能型いずみ	光熱費の価格高騰の影響を受けている障害者福祉施設等の負担軽減を図るため、食材料費等の高騰分に対し助成
令和5年度	大館市	障害者支援施設等物価高騰対策事業(訪問・相談系)費補助金	大館市	令和6年1月10日	96,000		96,000		多機能型大館しみず/多機能型いずみ	光熱費の価格高騰の影響を受けている障害者福祉施設等の負担軽減を図るため、食材料費等の高騰分に対し助成
令和5年度	秋田県	医療・介護・福祉施設省エネルギー化支援事業費補助金	秋田県	令和5年10月18日	1,604,000	2,407,000	1,604,000	803,000	花輪GH	グループホームしたまの省エネルギー化に資する窓改修補助
令和5年度	秋田県	医療・介護・福祉施設省エネルギー化支援事業費補助金	秋田県	令和5年11月9日	2,000,000	4,054,305	2,000,000	2,054,305	和光園	食堂及び集会室 省エネ型のエアコン3台更新
令和5年度	秋田県	医療・介護・福祉施設省エネルギー化支援事業費補助金	秋田県	令和5年11月2日	1,906,000	2,859,000	1,906,000	953,000	東山学園	省エネ型のエアコン4台(パッケージエアコンツイン型)3台、ルームエアコン1台)更新
令和5年度	秋田県	障害者福祉分野のロボット等導入支援事業費補助金(ロボット導入支援分)	秋田県	令和5年12月12日	339,000	453,200	339,000	114,200	鹿角苑	見守り・コミュニケーション支援機器(眠りscan&eyeカメラ)2台
令和5年度	秋田県	障害者福祉分野のロボット等導入支援事業費補助金(令和5年度補正予算分)	秋田県	令和6年2月21日	2,746,000	4,202,000	2,746,000	1,456,000	更望園	見守り・コミュニケーション支援機器(眠りscan&eyeカメラ)10台
令和5年度	秋田県	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継続支援事業費補助金	秋田県	令和6年3月29日	1,738,000		1,738,000	△1,738,000	高齢系施設	感染症発生時のかかりまし経費補助(和光園、東恵園、支援センター、月山の類)
令和5年度	鹿角市	産業人材育成支援補助金(産業人材育成支援)	鹿角市	令和6年1月15日	13,000	32,370	13,000	19,370	東恵園地域生活支援センター	中小企業者及びその従業員的能力及び技術向上を図るために、資格取得試験や資格取得につながる研修会等(小型車両系建設機械等別教育)受講への助成。
<b>合 計</b>				<b>41,592,099</b>	<b>29,264,994</b>	<b>41,546,345</b>	<b>8,538,328</b>			

## 第1 重点事項の実施状況

### 1. 人権尊重と意思決定支援の充実の取り組み

- (1) ご利用者様のニーズに合わせた支援を提供するため、半年に一度あるいはご利用者様の状態に変化があった際には、サービス担当者会議を開催し支援計画の見直しを行う事で適切なサービス提供に努めました。
- (2) 会議等で「心配先回り・気づき・利用者の声」や支援内容を振り返り、サービス提供の課題やご利用者様の状況について改善を図り、適切なサービス提供ができるよう努めました。
- (3) ご利用者様本位の支援の在り方を考え、ご利用者様一人ひとりに対する職員の相互理解、認識の共有を図るため、職員会議などを活用し、定期的に施設内研修を実施し、必要なスキルの習得、支援の質の向上に努めました。
- (4) 不適切ケア防止対策は今まで十分な取り組みがなされてきたこともあり、毎月の自己評価チェックを支援目標に落とし込み、目標が見える化することで日々の意識につなげていました。しかし、徐々に不適切ケアにかかる意識が希薄になっているのではないかと支援員側から意見があり、次年度からは定期的に不適切ケアチェックシートを活用して、意識改善に努めていきます。

### 2. 安定経営と業務改善の取り組み

- (1) 利用定員の確保について、各相談支援事業所との連携を密にしたことにより利用につながる問い合わせが増えました。それにより9月末には長く充足できていなかった定員を確保する事ができました。下半期も欠員が発生しましたが短期入所のご利用者様に入所いただくことで空床期間をおかず満床にすることができ、累計稼働率98%を確保する事ができました。
- (2) 館内の倉庫を整理整頓し、不要なものを廃棄してスペースを確保しました。各物品を収める場所を決め、その場所に収まる量を発注するようルールを取り決めました。それにより細かな在庫管理がおこなわれムダな発注がなくなりました。また適正量を在庫とすることで、倉庫内の見通しが良くなり物品を探すムダな行動時間が減りました。
- (3) 支援記録システムへタブレット端末による入力システムを追加したことで、特に検温や血圧測定の記録をスタッフルームに戻らずに記録が入力できる様になり、記録にかかる時間を削減することができました。また感染症が流行し館内の往来が制限された場合でも遠隔での記録が可能となりました。
- (4) ご利用者様の生活エリアを4棟から2.5棟に縮小したことにより、水道光熱費を削減することができました。また夜勤職員を3人から2人体制へ移行したことで日勤帯職員の確保につなげ支援の安定と充実を図りました。今後はICTの導入などを含め夜勤業務の見直しをおこない身体的・心理的な負担を削減することを検討します。

### 3. サービスの質の向上の取り組み

- (1) 理学療法士を中心に機能訓練を実施し、同時に日常生活動作にリハビリの要素を取り入れた「生活リハビリ」を実践することで、ご利用者様のできる力の維持に努めました。残念ながら支援員の介護技術にバラツキがみられるため、次年度の課題として介護技術の底上げを重点に置いています。
- (2) 事故の再発防止を図るため事故報告の提出後に検証を行い、リスクマネジメント委員会において検証後の取り組み内容について確認と精査をしています。特に重大な事故が発生した際には会議での確認と周知のほか、事故防止に向けたグループワークを実施しマニュアルの遵守を意識づける事に取り組みました。また服薬事故が発生した時には職員会議等も活用し、定期的に全職員を対象にした服薬手順のロールプレイを行って手順の確認をする事で再発防止につなげました。

#### 4. 人財育成と組織力の向上の取り組み

- (1) 新規採用職員や異動職員に対してエルダーメンター制度を活用し、指導と振り返りを行いました。また毎月の人財育成委員会にて取り組みと進捗状況を確認し育成状況を共有しました。順調に成長した職員がいる一方で期待した成長がみられない職員への対応に苦慮しました。期待した成長が見られない職員に関しては、個別指導内容を全職員で共有し組織として育成に取り組みました。
- (2) 1on1 ミーティングを実施しましたが、毎月予定通りに進める事が難しいところがありました。そこで指導職と管理職が日頃から部下職員に対して声かけを行い、関わりを活発にすることで不足したミーティングの補完になるよう取り組みました。その取り組みで部下職員が相談しやすい環境ができています。

#### 5. 関連機関・地域連携の取り組み

- (1) 鹿角・大館・北秋田の各相談支援事業所や福祉事務所との連携を強化するため、定期的な訪問や電話での情報の共有に努めました。欠員が出た際には早急に各相談事業所に情報を伝えたことで、スムーズな補充となりました。今後は特に短期入所の利用増に重点を置いて、各相談支援事業所との情報共有を積極的に行います。また、引き続き関係づくりを良好なものとするよう事業所訪問等に努めます。

## 重点事項の実施状況

### 1 ご利用者様の権利擁護と意思決定支援の充実

「意思決定支援」について研修を行い、日々の支援において意思確認と個別性を重視した支援に繋がりました。施設内研修では虐待防止・身体拘束廃止研修を実施し、グレーゾーン（虐待の芽）を見逃さず、改善に取り組みました。改善については、法人ケアマニュアルの「自閉症の特徴」「支援の6か条」「自閉症への有効な関わり」の活用を通して、確認やアドバイスを行いました。今後も問題を共有し改善していきます。

### 2 人財育成による質の高いサービスの提供

法人職員研修の「階層別」「専門・テーマ別」へ参加し、個々のスキルアップやキャリアアップに向けて取り組みました。介護技術指導者研修後は、棟会議において復命研修を実施し介護技術の向上に努めました。あすなろの理学療法士と連携し、ご利用者様の退院後や治療後の身体状態を確認し、必要な訓練や普段の生活で気を付けるポイントなどのアドバイスや助言を取り入れて支援を行いました。

### 3 働きやすい職場づくり

1 on 1 ミーティングや支援現場へ足を運び、考えや話題を共有する事でコミュニケーションを大切にしたい働きやすい職場作りを進める事が出来ました。

### 4 経営の安定と強化

強度行動障害支援者養成研修の（基礎研修）と（実践研修）を1名が修了し、専門性の向上と新たな加算取得に向けた受講を進める事が出来ました。

ヒヤリハット・事故報告の検証時には、適切な支援がされているのか「法人ケアマニュアル」を読み返し、法人職員として標準的な支援の振り返りを行いました。

ご利用者様の獲得については、市内外の相談事業所の他、法人内の住み替え等の情報収集や話し合いを行った事でスムーズな利用に繋げる事が出来ました。

# こさか地域生活支援センター

## 令和5年度 事業報告

### 重点事項の実施状況

#### 1 ご利用者様の人権を尊重し、個別支援計画に基づいた良質なサービス提供を実践します。

- ・サービス担当者会議を開催し、ご利用者様の生活状況や作業等の情報を共有し、個別支援計画を作成しました。
- ・新型コロナウイルスが2類から5類になったことにより、近隣地域への外出等が増え、また事業所内でバーベキューを開催し、ご利用者様も大変喜ばれています。今後も感染対策を継続しながらご利用者様が楽しめるような地域活動や作業等を支援していきます。
- ・グループホーム会議等で虐待防止等について、繰り返し周知しました。

#### 2 事業の安定経営と災害に強い事業所づくりを推進します。

- ・トヨタ生産方式について理解を深めるため会議等で周知をしてきました。業務の切り出しをすることにより無駄をなくし、効率と生産性の向上を目指しました。また、水道光熱費等を会議資料に加えることで可視化し、節約の意識付けを促進しました。
- ・退所されたご利用者様が3名おり、2名は速やかに新規契約を結ぶことが出来ましたが、1名は、比内支援学校高等部卒業後の契約のため2カ月の空所期間となりました。
- ・定期的に関係機関へ出向くことで、入所希望や短期入所情報が徐々に増えてきました。その中で地域ニーズや職員配置を検討し令和6年4月より短期入所定員を7名から4名に減員します。また、ご利用者様の心身の状況を事業所間で話し合ったことでGHご利用者様1名が更望園へ住み替えとなりました。

#### 3 サービスの質の向上と人材育成と定着を図ります。

- ・法人内の研修に参加し、個々のスキルアップに繋がりました。
- ・1ON1ミーティングを始め、施設長面談も実施して話しやすい職場環境に努めました。
- ・車両事故が5件あり、都度対応策を繰り返し周知しています。

#### 4 地域に開かれ、信頼される事業所を目指します。

- ・フェイスブックやホームページの更新内容を分かりやすいよう心掛けました。
- ・比内支援学校かづの校の実習を受入れました。また、短期入所にも繋がりました。
- ・在宅の障がいのある方に配食を1ヵ月実施しました。また、地域に信頼されサービス利用に繋がるよう発信していきます。
- ・自治会のクリーンアップにご利用者様と一緒に参加しました。

## 地域生活支援拠点おおだて

### 令和5年度 事業報告書

#### 重点事項の実施状況

##### 1 ご利用者様の意思を尊重し、ご本人の思いに寄り添ったサービスを提供します。

ご利用者様が意思決定しやすい環境を整備するため、合理的配慮に基づいた個別支援計画を作成し、ご本人の思いに寄り添ったサービスの提供を行うことが出来ました。

虐待防止法や差別解消法の研修は予定通り開催出来ており、全職員に意識を浸透させるため、毎月開催している虐待防止・身体拘束廃止委員会の機能を維持して、今後も定期的に研修会を開催していきます。権利擁護と意思決定支援については、人財育成委員会メンバーへの勉強会に留まったので、次年度以降はサービスの質の向上と支援スキルの平準化に繋げるため全職員へ浸透させる取組みに注力します。

##### 2 事業の安定経営と災害に強い事業所づくりを推進します。

利用稼働率の向上と欠員を長期間発生させない事を最優先課題と心得、安定経営に向けた事業所づくりを推進しました。結果、グループホームの退所者は5名いましたが、ロング短期利用から入所への切り替えが速やかに出来たことや、大館市基幹相談支援センターの紹介で新規入所者を獲得出来たことで、いずれも早期に欠員補充を行なう事が出来ました。

通所事業につきましては、日帰り入浴サービスを希望する方や長期間に渡り自宅に引きこもりしていた方を日中サービスに繋げることが出来たので、この事例をPRして更なる新規利用者の獲得を目指して行きます。

避難訓練の実施においては、職員の頭数を揃える日が中々整わず計画月に実施できない遅延がありましたが、年度内には実施できております。

##### 3 サービスの質の向上と人財の育成・定着を図ります。

トヨタ生産方式の柱である「ジャスト・イン・タイム」(必要な物を、必要な時に、必要なだけ)の考えを浸透させる為、1on1ミーティングや毎日評価シートへのコメントの場を活用して周知を図りました。利用者支援や人財育成に必要な「ジャスト・イン・タイム」を意識して実践することで、サービスの質の向上に繋がっていきます。

専門研修への受講については、新型コロナウイルス感染症対策により対面での研修ではなく、オンラインでの受講となりましたが、重度障害者支援者養成研修(基礎・実践)と喀痰吸引研修を予定通りに受講する事が出来ました。今後も各研修を通じて、職員全体

のスキルアップを図っていきます。

また、将来にわたり地域福祉を支える人財育成取組の一環として、今年度は岩手県立大学からのソーシャルワーク実習生1名の受け入れを行ないました。

#### 4 地域に開かれ、信頼される事業所を目指します。

自治会諸活動への直接参加等は見送りとなりましたが、3年ぶりの町内会総会の会場として「とりびあん」を解放しています。

大館市自立・差別解消支援協議会への参画においては、障害者サポーター養成講座を開催するなど、地元住民の福祉への関心を高めるきっかけづくりに尽力しました。

大館市障害福祉課より「令和6年4月から地域生活支援拠点等事業の運用を開始したいので協力してほしい」と依頼がありました。4月1日からの適用に向けて当事業所で保有している地域生活支援拠点の機能は全て事業所登録を済ませております。(令和6年3月28日付け) これにより、緊急時の受入・対応など障がいをお持ちの方に速やかにサービスを提供できる体制が可能となりました。登録した事業を有効活用して、令和6年度以降も今まで以上に地域から必要とされる事業所運営に努めていきます。

## 重点事項の実施状況

### <総括>

5年度は、遠方に住むご家族を交えた行事や帰省を再開し、感染症対策を継続しながら可能な限り、地域の皆様を含む多くの方々との交流を図る場をもつことができました。ご利用者様をはじめとして多くの皆様から喜びの言葉をいただいたことは職員のやりがいや励みにもなりました。しかし施設内で感染症の集団発生があり、集団生活における対応方法について改めて見直すきっかけともなった1年でした。

利用者支援においては、個別支援計画の進め方について見直しを行い、一斉作成から月10人程度に分散する形にしました。ご利用者様の多くが想いを伝えることが難しい現状から、計画作成における検討会議では、多職種から様々な視点で意見・情報交換を行うことで、内容が充実し、よりご利用者のニーズに沿った計画となり支援に繋がっています。

また、昨年度に引き続き、業務改善を推進した1年でもあり様々な取組の効果で「働きやすくなった」ことを実感する一方で、本来の5Sを意識した取組の弱さが課題とされています。次年度も組織目標のもと「働いてよかった」と思える職場づくりを考えて実践して参ります。

### 1 人権に配慮した良質なサービスの提供を行い、経営の安定と強化を目指します。

- ・毎月、全職員を対象とした虐待防止研修を実施し、人権を尊重したサービスへの意識づけを行いました。
- ・利用者支援では、普段の関わりの中で想いを引き出し、ご利用者様の要望を取り入れた計画を作成し、豊かな生活に繋がる支援を実践しました。
- ・安定経営を目指し、毎月、経営会議・サービスマネジメント会議で進捗状況の確認や分析結果をもとに、積極的な業務改善や情報発信を行いました。
- ・東京都の福祉サービス第三者評価を受審し指導や助言等をもとに、サービスの質に向上につなげました。

### 2 安心、安全な生活の営みを支援します

- ・事故・ヒヤリハット発生翌日には、朝の会で全職種による検証で原因の究明と対策の立案をしております。残念ながら、服薬事故1件、車両事故2件が発生しましたが、対策通り実施されているか、各種会議で確認をしながら再発予防に努めました。
- ・災害、感染症に関して有事に速やかに対応できるよう、訓練を実施しました。インフルエンザ、コロナウイルスの集団発生、それに係る労働災害事故も発生しましたが幸い、重篤なケースがなく終わりました。
- ・鹿角市自立支援協議会に参加し、地域ニーズを把握しながら体制の整備を目指しました。
- ・今年度は地域の方達との交流の場も増え、苑遊会や防災訓練での地域からの協力体制も確立してきました。

### 3 人財育成と働きやすい職場環境づくりを目指します。

- ・施設内外の研修を通し、豊かな知識、専門的な技術の習得を目指しました。課題となっていた「復命研修の実施」は、回覧や会議の一部で短時間での報告であり、周知、実践のためには今後も工夫が必要です。
- ・人財育成では、今年度は新任職員1名の他、異動職員3名で育成する側の不足が目立つ状況でしたが、都度、確認や面談をしながら進めてまいりました。
- ・施設長面談、lonl ミーティングは計画通り実施できませんでした。予定日に実施できず、次月に延期になるケースや職員の様子をみながら随時、実施するケースもありましたが

面談の中では業務や個人的な悩み等から解決に向けての動きとなるケースもありました。計画的な実施の弱さがあった為、次年度の課題として整備してまいります。

- 業務改善として、8時間夜勤、記録支援システムと連動したバイタル測定器、クックチルシステムその他、補助金を活用しながら見守りカメラを増台しました。導入前に比べ、実際に携わる職員から業務効率の効果を感じる言葉があります。「働きやすい職場づくり」を朝の打ち合わせ等で頻回に発信することで、各部署での取組にも繋がり成果がみられております。
- サービスの向上による満足度、職員のやりがいに関し、数値化することができなかった為、今後の課題です。

## 重点事項の実施状況

### <総括>

利用者様主体、ご利用者様本位の支援を目指し一人ひとりの状況、ニーズに応じた良質なサービス提供に努めました。支援の標準化を図るため支援員間での情報の共有、支援の統一を図るためケア会議を適宜開催する事で、個別支援の方法、ご利用者様本位の支援を改めて考えるきっかけづくりができました。毎月実施している不適切ケアチェックリスト、虐待チェックリストを集計し、結果を振り返ることで質の高いケアが実践できるよう取り組みました。

ご利用者様の生活面では、感染症予防対策を行いながらではありますが、ご家族様との面会やご利用者様の帰省、外出や苑遊会等の行事を実施することが出来ました。帰省や行事に関しては久しぶりの実施という事で、ご利用者様、ご家族様には大変喜んでいただくことが出来ました。今後も感染症予防対策を行いながら、可能な限りご利用者様の希望する生活の回復に努めていきたいと思えます。

日中活動の面では、ご利用者様に快適な環境で活動していただける環境づくりに努めました。また、作業だけではなくご利用者様が楽しめるような企画も開催し、ご利用者様に「利用してよかった！」と認めていただけるよう工夫を凝らしたサービスの提供に努めました。

「利用して良かった！働いて良かった！とわだ地域生活支援センターにかかわる誰もがそう思える事業所にしよう！！」の目標の基、更なるサービスの向上、地域貢献活動など、「今何をすべきか」を常に考え、今後も選ばれる事業所作りを目指していきます。

### 1 人権に配慮した良質なサービスの提供を行い、経営の安定と強化を目指します。

令和5年度もとわだ地域生活支援センターの基本目標である、「利用して良かった！働いて良かった！とわだ地域生活支援センターにかかわる誰もがそう思える事業所にしよう！！」の基、ご利用者様に喜ばれ、活気あふれる事業所運営を目指し、職員一人ひとりの意識改革とチーム支援を念頭に事業所運営にあたりました。

ご利用者様の個別対応については、ご利用者様一人ひとりのニーズを踏まえた個別支援計画を作成し、それに基づいた支援を実施しました。定期的にケア会議を実施する事で、ご利用者様に必要な支援について職員全員で考え、共通理解のもと個別支援につなげるよう取り組みました。また、ご利用者様、ご家族様とのコミュニケーションを大切に、思いをくみ取ることで質の高いケアの実践につなげました。

日中活動においては、今年度も新型コロナウイルス感染症、インフルエンザの全国的な蔓延により、感染症対策に係るサービス利用者数の減など、サービスの実施に対し多大なる影響を受けました。今年度も全職員を挙げて、感染症対策に大いに配慮する一年ではありましたが、感染症の状況を見ながら、研修旅行の実施、外部講師による創作活動や音楽活動を取り入れました。また、ご利用者様の重度高齢化に伴い、変化していくニーズや状態に対応し、安全・安心・快適に過ごせるよう、環境整備を行いました。

### 2 リスクマネジメント

ご利用者様の安全・安心を確保する事を基本に、虐待防止、事故防止対策を中心としたサービス提供における危機管理体制の確立に努めました。

虐待防止については、全職員を対象に虐待チェックリストや不適切ケアチェックリストを実施し、集計結果をもとに検証を行いました。事業所内での虐待防止研修も実施しました。

事故防止については、事故後速やかに検証を行い、対応策を話し合う事で再発防止に努めました。また、ヒヤリハットの提出を促し、大きな事故につながらないよう取り組みました。その他、ご利用者様の安全・安心を確保する事を目的に火災、地震に対する避難訓練を実施しました。

新型コロナウイルス、インフルエンザ等の感染症については、体調不良者が出た場合には速やかに対応する事で、感染の拡大防止に努めました。

### 3 人財育成

事業所として安定したサービス提供を行うために職員の資質向上に取り組みました。職員一人ひとりの成長に着目し、OJTや施設内外の研修に参加する事によりサービスの質の向上を図りました。

研修については、開催される法人内外の研修には積極的に参加しました。外部研修においては、サービス管理責任者研修や強度行動障害支援者養成研修などの受講者を増やすことで、専門的な知識を獲得しプロとしてのスキルアップを目指しました。

エルダーメンター制度の活用や、1on1ミーティングを実施し、職員と面談を重ねることで職員の資質向上と離職防止に努めました。1on1ミーティングについては今後も定期的に必ず実施するよう努めていきます。

## 重点事項の実施状況

### 1 社会生活技能の向上と健やかな愛着形成に向けた取り組み

発達障がい（自閉症スペクトラム）のご利用者様は、コミュニケーションや対人関係を苦手としているため、日々の振り返りの中でつまずいている行動に着目しながら、気持ちの良い対人関係を感じとり、学び、表現することを目指して取り組みました。他害に繋がる大きな事故も減り、緩やかではありますが成長を感じる状況にあります。入所前に習得できなかった生活スキルについても、集団生活の中で経験を増やし、レベルアップしたことにより心理的安心感が高まる取り組みが出来ました。

生活の中で、スケジュール化や自立課題を用意し構造化に取り組み、見通しの持てる生活の組み立てを行ったことで、GH入所（退所後の生活の場の確保）に繋がりました。

年度途中で退所された鹿角市内の男児については、支援方法について職員からご家族様へお伝えし家庭療育（ペアレントトレーニング）を実施すること事で、自宅での安定した生活に繋がりました。（令和5年度退所児童：家庭復帰1名、GH利用2名）

### 2 関係機関との連携強化と地域社会への貢献と新規事業について

児童相談所の訪問指導により、指導助言を行ってもらいご利用者様の支援の連携を高め、児童の入退所状況や予定についても毎月情報共有しました。県外の児童相談所からの連絡もあり、宮城県（契約）、千葉県（措置）、埼玉県（措置）から1名ずつの入所となっております。

新規事業の空床型短期入所については、年度途中の空床ということで利用無く終えておりますが、次年度に向け2名の利用希望が有り、空床に合わせた利用になることを理解していただきながら、すすめていきます。日中一時支援については、6名の登録があり、平日は常時3名（定員3名）の利用をしていただいております。1年間を通じ事故怪我の無いサービス提供が出来たことで、職員も安心感と自信に満ちた仕事に繋がりました。

### 3 安全安心な生活提供

サービスマネジメント会議において、虐待防止、身体拘束廃止、感染症予防や災害・防犯対策について計画実施状況や現状について確認を行いました。毎日評価シートを活用することで、日々の虐待に関する意識を高く保つことに繋がりました。また、年2回の虐待防止セルフチェックを行うことで、それぞれの支援の振り返りと職員間でお互いの業務を見守る体制を作りました。

サービス点検調整委員会について、定期的な会議を開催しました。その中で虐待防止に関わる取り組みについて報告を行い外部有識者から確認して頂き緊張感を持った取り組みに繋がりました。更に委員の皆さんには、行事に参加していただき、サービスの質についても確認して頂いております。また、たんぽ会では懇親会に参加して頂き、ご家族様との交流の機会を設けることが出来ました。

児童相談所について、県内3カ所、千葉縣市川児童相談所とさいたま市北部児童相談所と連携を取り適切な支援について助言頂いております。合わせて、退所後の進路についても話を進めており、入所時だけでなく退所時について計画的に話を進めております。

10月に警察署及防災通信協会と連携し防犯（不審者）訓練を実施しました。関係機関と共に防犯の訓練を実施する事で、意識を高め安全・安心な生活を目指していきます。

### 4 人材育成・快適な職場環境づくりへの取り組み

法人ケアマニュアルは、実施後の一言感想について虐待防止委員会で取り上げ認識の統一を図り、職員間の認識が統一されたことで、人材育成においても共通の考えのもと取組が行えました。

強度行動障害研修には1名参加し、支援力の向上を図りました。支援力が向上することにより、虐待につながる芽を摘むことに繋がり、併せて、法人の階層別研修や専門技術研修にも参加し、復

命研修を通じて知識や技術の習得に努めました。

毎日評価シートや1 ON1 ミーティングを通じて職員と上司の相互理解を図りました。実施頻度としては課題が残る状況ではありましたが、職員の中にも徐々に浸透して起きております。1 ON1 を通じて職員の健康管理、メンタルについても把握できるようになり、働きやすい職場作りの一助となりました。

職員それぞれが目標ややりがいを持ち、事業所全体で人財育成に取り組むため、職員に対して、改めて法人人財育成指針、キャリアパス制度の説明を行いました。

## 重点事項の実施状況

### 1 生きがいのある生活の提供と地域社会への貢献

自己決定・自己選択を原則とし、ご利用者様やご家族様との生活状況等の聞き取りから訴えや要望を理解し、さらに強みや興味を個別支援計画に組み入れる事で、個別性のある生活支援を実践しました。

日中活動では身体機能等に合わせた農作業や屋外歩行、手芸などの趣味活動を行い、ニンニクやネギ、サツマイモの栽培、ちぎり絵などの作品作りを行いました。

手芸やちぎり絵などの作品はコモッセで開催された地区文化祭に出展し、展示された作品を見学することでご利用者様の意欲向上につながりました。また、自閉症支援としてティーチプログラムの手法を用い、時間や場所、コミュニケーション方法を視覚的要素により理解を容易にすることで、生活や活動に見通しが立ち、安心して過ごせる環境づくりを提供しました。

今年5月、新型コロナが5類へ移行し、利用者旅行や外食外出、帰省などを再開することができました。また、家族との交歓行事である夕涼み会とタンポ会（学習会）は、4年ぶりに対面で開催し、ご利用者様・ご家族様・ボランティアなど140名以上の参加がありました。

日中一時支援は、在宅の障害児・者の日中活動の場を確保し、見守り等の支援を行う事により、家族の就労支援のほか日常的な介護の負担軽減を図ることを目的とした事業です。関係機関へご案内をするなどの取組みを行い、令和4年度は1名の利用でしたが、令和5年度は3名に増え、その内1名が短期入所事業利用につながりました。

### 2 安全安心な生活提供

リスクマネジメント会議にて、長時間拘束での精神的苦痛の軽減、疲労困ぱいから生じる不適切ケア防止に向け、勤務体制の見直しを検討し、令和5年6月から、夜勤拘束時間を18時間から10時間に短縮した勤務体制の試行を行い、令和6年4月施行しました。

また、サービス点検調整委員を交えた虐待防止員会において、事故の再発防止や身体拘束廃止、虐待防止について実践と振り返りや検証を行い、外部識者からの助言を職員へ伝え、日々の支援に活かしました。また、虐待防止の取り組みとして、「ストレスケア・ストレス軽減のコツ」に関する研修を全職員で受講し、チームワーク強化の一助としました。

施設内の虐待防止の研修では、グループワークを行い、不適切ケアの確認や日頃の支援の振り返りなどを行い虐待について認識を高め、日々の支援を考えるよう取り組みました。

防犯対応について、8月に不審者を想定した防犯訓練を実施し、実際の対応について反省点をあぶりだし有事への備えとしました。

### 3 人材育成・快適な職場環境づくりへの取り組み

法人各種指針に沿った対応を標準として、法人の階層別研修や強度行動障害支援者研修等に計画的に参加し、サービス向上会議等での復命研修を通して職員の知識や技術向上に努めました。

毎日評価シートによる不適切チェックや虐待防止等への取り組みは、上司とのコメントによる意見交換を行いながら実践し定着してきております。また、下半期は面談者が人事考課者になるよう組み替え、毎月の実施計画を作成して取り組みました。しかし、1on1ミーティングについては、勤務変更や感染症等で延期や中止となることがあり、毎月の完全実施には至りませんでした。

職員それぞれが目標ややりがいを持ち、事業所全体で人材育成に取り組むため、職員に対して、改めて法人人材育成指針、キャリアパス制度の説明を行いました。



# はなわ地域生活支援センター・障害者センター

## 令和5年度 事業報告書

### 重点事項の実施状況

- 1 ご利用者様の人格と人権を尊重しご利用者様本位のサービスを実践します。
  - 1) ご利用者様一人ひとりのニーズを踏まえ、それぞれの強みを生かし自立につながる個別支援計画の作成、それに基づいた支援を実施しました。
  - 2) 毎朝のオンラインでの申し送りでは、ケアマニュアルを1項目ずつ読み上げ、ポイントを参加者全員で確認・共有するなど支援の平準化に向けた日々の取り組みを繰り返し行いました。また、感染症発生時の情報共有や事故・ヒヤリ速報について、参加職員による検証や対応の振り返りを行うなど、迅速に再発防止に努めました。
  - 3) 法人サービスに関する各種の指針に則り適正な支援とするため、虐待防止や身体拘束廃止等については、事業所内研修にて、理解を深める取り組みを行いました。特に虐待防止・権利擁護については、日頃の支援場面にある「小さな出来事」をそれぞれが振り返り、人の尊厳を大切にす支援方法について見直す機会としました。
  - 4) 一人ひとりのニーズに対応した適正な個別支援計画を作成し、ご利用者様のご希望に沿った作業種や活動内容を選択していただけるサービス環境の整備に努めました。悪性腫瘍の病状の進行によりこれまでのような生活が難しくなったご利用者様については、ご本人並びにご家族様のご意向に丁寧寄り添い、都度職員間で話し合いを行いながら、可能な限りの支援を提供することができました。身体状況が著しく低下する中であっても、ご希望された住み慣れたグループホームでの生活と通い慣れた通所事業所内で安心な生活が続けられるよう、支援体制や生活環境の工夫を凝らし支援することができました。最期までそうした生活ができたことに対して、ご家族様より感謝の言葉をいただくことができました。
  - 5) 4年ぶりの開催となった鹿角市福祉プラザ祭りにおいては、鹿角市子ども未来事業団ならびに市内福祉事業所や地域団体による出店協力など多機関で連携し、子どもからお年寄りまで幅広い世代の来客を得ることができました。引き続き様々な場を関係機関との連携機会と捉え、地域ニーズの掘り起こしと適切なサービス提供に繋げていきます。
- 2 利用したくなる事業所運営と安定経営
  - 1) 花輪市街地循環バス「たんぼこまち号」への乗車体験や市内散策など、地域資源を活用した特色ある活動や夏のスイカ割りやバーベキューなど、ご利用者様同士がその時々季節を感じながら交流を深める活動を実施しました。「また利用したい」「もっと色々な活動がしてみたい」と思っただけのような事業所となるよう、日常的な生産活動や趣味的活動の他にも、ご利用者様の希望を募っての夕食や市外への研修旅行といった魅力や特色のあるサービスの充実に取り組みました。
  - 2) ご利用者様の日々の健康観察記録の情報と併せて、小さな変化や不調となる予兆を流さない、見逃さない意識を大切にして、職種間の連携と情報共有を密に行いました。必要に応じて早めの医療機関受診に繋げることで稼働率維持と経営の安定化を図りました。事故やヒヤリ、地域での感染症発生傾向などに即応する形で、早急な対策を話し合うなど場として、オンラインでの申し送りを活用してリスク管理に努めました。

3) ご利用者様への質の高いケアの提供や職員皆が働きたい職場となるよう、毎朝の申し送りなどで繰り返し業務改善の意識の共有に努め、トヨタ生産方式の活用を継続しました。光熱水使用量などでは、こまめな節減により一定の削減が見られました。さらに今後サービスに関する職員自らの気づきを活かした改善を進めることで、質の高いケアの提供につなげる取り組みを継続します。

### 3 サービス向上のための大きなパワーとなる人財育成

- 1) すべての職員が主体的な支援が実践できるように、利用者支援に関する様々な事柄について、問題意識をもって取り組めるよう「なぜ」や「どうして」といった問いを繰り返して、支援上での背景や原因について、職員自らが考える機会を大切にするコミュニケーションを実施しました。サービス向上のために日頃の支援から得られる気づきを職員間で共有し、職員がそれぞれの目標とやりがいをもって仕事ができるよう、人財育成指針に基づいた研修を開催しました。
- 2) 感染症の流行時を除いては、lon1の実施を行い風通し良く良好な関係作りとなるよう、適時職員それぞれのテーマに応じてコミュニケーションを深めました。
- 3) 障害特性を踏まえた支援方法の習得を目指し、強度行動障害基礎研修(基礎・実践)の受講を進めて、専門職としてのスキルの向上に努めました。また、次世代のサービス管理の中心となる人財育成として、サービス管理責任者研修へ2名の受講、相談支援従事者初任者研修へ1名の受講など、将来にわたりサービスの質を保つための計画的な研修受講と人財育成を実施しました。
- 4) 組織全体で新人職員や異動職員を大切に育成する意識を共有するため、エルダーなど担当者の負担が過重とならないよう、人材育成委員会のメンバーを中心に育成についてのサポートを行いました。指導、育成の進捗や対象職員の状況について確認しながら、適時メンバーからの助言やサポートを行いながら事業所全体で職員の育成に取り組みました。

## 重点事項の実施状況

### 1 ご利用者様支援・介護サービスの質の向上

毎月各ユニット会議で、ご利用者様の個別の状況、支援内容を協議検討し、自律支援の充実、サービスの質の向上に取り組ましました。

新型コロナウイルス感染症が第5類に移行となり、これまでの感染症予防対策を優先しての様々な制限を少しずつ緩和しながら、ボランティアの受入れや転倒予防体操、ショッピング、祭りの見学等も実施しました。また『置くだけデパート』や履物の訪問販売等の実施により、普段外出が少ないご利用者様にもご利用していただき、より充実した生活となるよう支援しました。

5月より常勤の看護師が1名増え、看護師がご利用者様一人ひとりの状態を把握し相談に応じることが強化でき、ご利用者様のご自身の健康に関心を持ち、健康の保持や増進に取り組まれるよう促すことができました。介護が必要なご利用者様へは食事、排泄、入浴、健康状態と観察ポイントを明確にした情報の共有により状態の変化の早期発見に繋がり、早期医療にも繋げることができました。また、作業療法士の毎月の訪問によりご利用者様の現状と評価、活動提案を共有し、福祉用具を含めた生活環境の整備、改善に繋げました。また認知症介護実践リーダーの専門的視点でのアセスメントを取り入れた個別援助計画にて、その人らしさを大切に支援に取り組ましました。11月からは8時間夜勤の試行を開始し、日中の支援が充実したことが実感でき、個別支援への強化へ繋がっています。

更に今年度は福祉サービス第三者評価を受審し、また2回の満足度調査の結果と併せてマネジメント会議で検討し改善を図りました。ご利用者様の参画等、課題については引き続き改善を続け、今後もサービスの質の向上に取り組まします。

### 2 事業の安定経営と事業所機能の向上

措置事業のご利用者様確保のために、医療機関相談窓口や自治会長、花輪ふくし会OBを訪問し、潜在的に存在しているご利用者様の発掘に取り組ましましたが、新規入所者数4名、退所者数が10名と上回り、現員68名と年度当初より減少となってしまいました。入所申請について今年度は行政における課内会議にて入所判定委員会に結びつかないケースも多くあった為、引き続き行政機関との関係強化に努めます。空床においては、夏の猛暑による緊急受け入れなど、措置短期と空床活用による契約入所のご利用者様を含め、80名で推移することもありました。(措置入所+契約入所：年間1日当たりの利用者数77.8人)

契約入所においては物価高騰に伴い4月から利用料金の改定、加えて10月からは食費の改定を行いました。各種加算の算定においては、7月事務費算定時の障害者等加算の申請で令和4年の14名から2名増加の16名認定を受け、収入の増加に繋げることができました。また、介護保険の特定施設入所者生活介護の定員変更について、鹿角市と協議を重ね第9期介護保険計画において承諾を頂き、令和6年度は30名から40名への拡大と、介護報酬改定に伴う加算算定により介護報酬の増収とご利用者様のサービスの質の向上を図ります。

時間外手当10%削減と生産性向上を目標に、タイムマネジメントを意識し業務の平準化、業務改善に向け、8月からは青森県社会福祉協議会主催、厚生労働省の『介護ロボット開発：実証・普及プラットフォーム事業』である伴走支援を受け、職場の現状と課題を自分達ごと化、見える化し、業務改善とご利用者様のQOLの向上に取り組ましました。時間外手当については、前年度比430時間の減少で、28%削減することができました。

トヨタ生産方式を活用した業務改善への取り組みとしては、洗濯の一部外注や、電気、ガス、水道の使用量と金額の過去3年間の比較など、成果と課題から可視化を図り小さな成功体験を積み重ね、意識の向上を図りました。

今年度も積極的に補助金を活用しました。鹿角市物価高騰補助金については、10月と3月の2回助成がありました。他4つの助成金を受けることができ経営コストの削減を図りました。

### 3 リスクマネジメントの強化

事故「0」を目指し、事故防止対策委員会で、事故に対する分析と未然に防ぐ対策において、ご利用者様の望む生活に目を向けたアセスメントを実施、さらに今年度は見守り機器、眠りSCANとeyeカメラを7セット増大、ご利用者様の状態の変化に合わせて優先順位を決め活用、自室での転倒削減に繋がっています。昨年度と比較して、転倒、転落の件数が126件から88件と40%減少し、ICT機器の活用の効果と思われますが、居室以外での転倒も多く全体（労災を除く）の事故・ヒヤリハット報告の78%が転倒となっています。今後はスマホの活用によるリアルタイムでの画像の確認や、インカムの活用による職員間での情報交換、言葉でのバトンを更に効率化し、見守りの強化を図り軽減に取り組めます。また、ご利用者様の身体機能の維持、重度化に伴う環境の整備においては、福祉機器の定期点検を確実に実施するとともに、作業療法士からの活動提案に取り組み安全な環境作りにも努めました。

危機管理体制においては、有事の際を想定しての訓練、防犯グッズや災害時物品の保管場所や使用方法の確認、BCPの見直しなどを計画に添って実施しました。感染症対策では、研修会へ参加し予防や対応策についての新しい情報を共有し、実施していましたが、8月24日と3月5日に職員1名の新型コロナ罹患から始まり、2回のクラスターを発生させてしまいました。今回の気づきを今後活かすとともに、新興感染症に備え研修会等への参加を継続し対策の周知徹底を図ります。

### 4 魅力ある職場づくりの推進

誰もが働きやすく、働きがいのある職場を目指し、業務改善と人材育成・人材の定着に向けた取り組みを行いました。

これまで導入した介護ロボット、ICT等の活用状況や効果の検証を行いながら、更に今年度は介護ロボット補助金を活用して眠りSCANとeyeカメラ7セット、スマホ9台、インカム7台、Wi-Fi環境の再構築（アクセスポイントの造設）等の整備を行いました。見守り機器については、見守り支援の強化によるご利用者様の転倒等が軽減したことで、看取りケア、職員の身体的、精神的負担の軽減などに繋がっています。新たな機器については、最大限の活用に向け使用目的や使用方法の周知を図り、見守り機器と合わせ業務効率の向上、職場環境の改善、生産性の向上に繋がるよう取り組みます。

円滑で良好なコミュニケーションによる信頼関係の構築、心理的安全性の向上に向け、1on1ミーティングの予定表を毎月作成し、進捗状況を確認し実施しました。8月からは伴走支援による対話を通した食事場面の業務改善へ取り組み、職員一人ひとりの主体性を持った行動が、成功体験や満足感となり人材の育成に繋がっています。今後は改善活動のプロセスを他業務の改善に活かします。

また働きやすい職場環境を目指し、11月から8時間夜勤の試行と、ご利用者様の買い物において業務改善を図りました。年次取得率については昨年度に比べて7.5%アップし、30.9%の年次取得率となっています。

資格取得、研修受講については全職員を対象に呼びかけ、介護職員初任者研修・実務者研修の受講や介護福祉士・介護支援専門員資格取得を目指し、1名が介護福祉士を取得しました。他、認知症介護実践者研修に職員1名を派遣し、認知症ケアの学びを広め、個別支援の充実へと繋がっています。

### 5 地域との連携・協働の推進

地域における養護老人ホームの役割や機能について、地域関係会議への出席、各関係機関へのPRなど、ネットワーク構築に努めました。ご利用者様、ご家族様、居宅介護支援事業所、病院から受けた相談は、断らない相談支援を掲げ必要に応じて適切な機関に繋ぎ、連携の強化を図りました。契約入所においては猛暑による生活困難者の相談を始め、他市からの問い合わせもあり地域のセーフティーネットとしての機能へと繋がっています。更に法人高齢者施設におけるブレイストーミングを毎月行い、鹿角市第9期高齢者福祉計画・介護保険事業計画への提案やご利用者様にあった生

活の場についての検討など、情報の共有をおこないました。

身元引受人のいないご利用者様の権利擁護については、成年後見制度を利用している方は1名、入所時から身元引受人が不在の方2名については、鹿角市後見支援センターから、市長申立となり審議中の連絡があります。また、必要に応じて適切に制度への移行を支援できるよう、生活相談員が研修を受講し、知識の習得を図りました。

これまでコロナ禍の影響で受入れを自粛せざるを得なかったボランティア等の受入れの再開や、鹿角市の事業であるスローショッピング活用による地域との交流を図りました。また、地域福祉サービスの向上を目指し、社会福祉士有資格者が実習指導者講習会を受講し、実習生受入れ施設としての体制を整えました。



# 東恵園地域生活支援センター

## 令和5年度 事業報告

### 運営方針

- 1 ご利用者様の人権・人格の尊重とプライバシー保護
- 2 各事業の安定経営
- 3 質の高いサービス提供と信頼関係の構築
- 4 関係機関・多職種との連携強化
- 5 地域貢献

### 重点事項

#### 1 安定経営とサービスの質の向上

##### (1) 利益拡大につながる取組

全事業所で SWOT 分析を年 2 回行い、各事業の目標設定および具体的な取り組みを設定して進めてきましたが、感染症や入院、入所等によるキャンセルがあり、稼働率アップや収入の増に結び付けることが出来ませんでした。居宅介護支援事業所の新規獲得のための PR は今後も継続しながら、各事業の稼働率を上げることができるように進めていきます。

認知症対応型通所介護と訪問入浴事業においては、稼働日を週 1 日減らし、効率的な職員配置を実施しました。令和 6 年度にはたぐちさんの家はサテライト型へ変更し、地域ニーズに合った定員変更と人員配置の見直を行っています。

##### (2) 専門性の向上と質の高いサービスの提供

園内研修の他に、各事業所での勉強会も継続して実施してきました。虐待防止セルフチェックは年 4 回実施し、自身の振り返りの他に周囲の状況も集計することで、虐待防止の意識付けを継続的に行ってきました。

年度内で、毎日振り返りシートをより効率的に活用できるように様式や項目を見直し、職員一人ひとりがサービスの質の向上を意識して取り組みました。

#### 2 魅力ある働きやすい職場環境

##### (1) 業務改善の取組強化

会議や園内研修にはオンラインを取り入れ、密を避けながらも多くの職員が参加できるように実施しました。

ICT を活用し、記録や連絡ツールとして業務の効率化に取り組みました。また、ご利用者様の安全を確保するために見守りセンサーを活用し、怪我につながらないように取り組んでいます。

職員会議や 1on1 ミーティングでトヨタ生産方式について周知を行い、経営会議で各事業所の取り組み事項を共有することで、さらなる改善の意識を持って業務にあたるように意識付けを行いました。

## (2) 人材育成と離職防止

1on1 ミーティングだけではなく、日頃からの職員とのコミュニケーションを大事にし、問題解決に取り組みました。業務分担を進めて特定の職員にかかる負担を減らし、皆が協力して働きやすい環境をつくることできるように引き続き取り組みます。

## 3 リスクマネジメントの強化

### (1) 事故を未然に防ぐ取り組みの強化

気づきシートの活用や事故・ヒヤリハット報告の振り返りなどに取り組みました。事故に関しては昨年度より 5 割減の 17 件に抑えることができましたが、ヒヤリハットが昨年度の微増 162 件となってしまいました。同じようなヒヤリハットが複数見られているため、支援センター全体で改善につなげるように今後も取り組みます。

### (2) 感染症対策・災害対策の強化

今年度はデイサービスで新型コロナウイルスのクラスターを発生させてしまいました。消毒や換気等の感染予防策と、適宜適切なタイミングの検査、情報収集と共有で、「持ち込まない」「広げない」対策を今後も継続して取り組みます。

災害対策については、10月に緊急連絡網を活用した参集訓練を実施しました。災害時の連絡体制の確認と、BCPへの理解度を深めることが出来たと思います。今後も、訓練等を実施し後の振り返りを行い、より現状の態勢に合ったBCPとなるように見直しを図っていきます。

特別養護老人ホーム 東恵園  
地域密着型介護老人福祉施設 月山の郷  
地域密着型介護老人福祉施設 鹿南の郷  
令和5年度 事業報告

## 重点事項の実施状況

### 1 サービスの質の向上とサービスの平準化

- ・施設サービス計画や個別援助計画に基づきサービスを提供し、毎月のケース記録のまとめや3ヵ月ごとのモニタリングにて達成度の確認を行いました。また、虐待防止委員会にて不適切ケアチェックを年2回、虐待防止セルフチェックを年1回実施し、各自が普段のケアの振り返りをし、集計結果を基に課題の解決に向けた分析を行いました。
- ・法人の指針については、サービスマネジメント委員会の他、それぞれの施設の各会議でも議題として話し合い、理解を深めました。
- ・事故・ヒヤリハット報告のSHELL分析を継続しました。原因分析については浸透していますが、対策の有効性を検証する時期や回数について課題が残りました。

### 2 その人らしい暮らしの継続

- ・「24時間暮らしの支援シート」の活用については、ユニットケア委員会を中心に取り組みました。今後も引き続き取り組みを進めます。
- ・法人研修や園内研修において、知識や技術の習得・向上に努めました。介護保険制度にて義務化されている内容を中心に、ご利用様が安全・安心な生活を送ることが出来るよう、研修を企画・開催しました。
- ・感染症については、BCPの策定や訓練は実施しましたが、東恵園でインフルエンザの集団感染が発生してしまいました。「持ち込まない」「感染を広げない」意識をさらに高めていきます。

### 3 働きやすい職場づくり

- ・ユニットリーダー研修や喀痰吸引実地研修・認知症介護基礎研修など、施設外研修の機会が増えましたが、他職員へ伝達・共有する機会が少なかったことが課題でした。職員が得た知識や技術を復命報告研修で広げられるようにしていきます。
- ・1on1ミーティングは、月間の予定表を作成し、計画的に実施するようにしました。感染症等により計画どおりに進まない時期もありましたが、実施回数は前年度と比較し大幅に増え、職員とコミュニケーションの機会を多くもつことが出来ました。
- ・トヨタ生産方式については、各施設の各会議にて議題として取り上げ、節約や業務の効率化の意識が浸透しました。夜間オンコール体制や排泄用品・消耗品の見直し10時間夜勤の導入の試行等、新たなチャレンジを行いました。また、月山の郷・鹿南の郷では「秋田県介護ロボット導入支援事業費補助金」を活用し、介護ロボットを整備しました。

#### 4 経営の安定化と東恵園新築移転の準備

- LIFE 関連加算の算定継続と、次年度の介護報酬を見据えた体制整備に注力しました。
- 施設入所では、退所から新規入所までの空床を3日以内とする目標を掲げました。空床期間が平均3.4日と目標にわずか届きませんでしたが、今後もスムーズに新規入所まで進められるよう取り組みを継続します。
- 空床利用型短期入所事業は、月山の郷では16日間、鹿南の郷では21日間の実績がありました。
- 東恵園の改築については、関係各所との打ち合わせや準備を進めました。