

資料 1-1

令和 4 年度
事 業 報 告

社会福祉法人北ひろしま福祉会

令和4年度事業報告にあたり（法人としての総括）

令和4年度の事業を進めていくに当たり、5年から10年の中長期事業計画を作成し、その計画に基づいた事業運営を行いました。中期事業計画の2年目として、エムコンノイールド（ボールパーク）に関する機関との連携をはかり、施設周辺の環境変化に適切に対応した事業再編・施設整備を計画し事業展開を行いました。具体的には就労センタージョブが移転後、開設一年目となりました。また、重症心身障がい児者の支援拠点整備と通所及び就労系事業所の課題解決のため、北広島コラボを新規開設し、併せて機能訓練センターの専用スペースを整備しました。一年目としては、施設概要の紹介や見学、体験利用を通じて地域や顧客に知っていただく活動を主に事業展開をしました。

事業については、年間を通して新型コロナウイルス感染拡大の波が影響し、利用者様へのサービスや地域社会への取り組みに多くの制約がかかり満足な計画の遂行が出来ませんでした。そんな中でも障がい居住系サービスで1件のお看取りを行うことが出来ました。既に特別養護老人ホーム東部緑の苑で行っている介護保険サービス「看取り援助」を根拠に、障がいの居住系サービスにより内容を充足できるよう継続しています。

さて、令和4年度の決算内容についてですが、収益面ではサービス活動増減差額で49,078千円のマイナスと大変厳しい決算でした。特にコロナ禍の影響（クラスター）を受け当初予算から約3,200千万円マイナスになりました。しかしながら特に就労支援事業（就労センタージョブ）と生活介護事業（北広島コラボ）は、地域ニーズに対応可能な体制づくりを駆使しながら現員数を増やして次年度以降に期待が持てる事業となっています。その他の事業所においても新型コロナ感染拡大防止の観点から短期入所の制限や事業の一時縮小など計画通りの執行が出来ませんでした。費用の面においては、いずれも次年度事業に対する必要な投資であり、新年度以降の事業でチャレンジを重ね挽回をして参ります。

令和12年（2030年）迄の長期計画では、SDGs（エスディージーズ）への取り組みを念頭に、北ひろしま福祉会の「すべての人の幸福（しあわせ）のために」という法人理念達成のため、持続可能な社会の実現と地域共生社会の実現に取り組んで参ります。

1. 長期事業計画・10年（2021年から2030年SDGsの最終ゴールの年度）

事業計画	進捗状況
<p>(1) 幸福（しあわせ）を追求する事業展開</p> <p>①サービス提供事業の基盤強化 ②切れ目のない支援体制の構築 ③多様な相談支援ができる体制の強化 ④福祉と医療の連携</p> <p>(2) 地域福祉の推進を図る取り組み</p> <p>①誰もが活躍できる地域活動の場づくり ②地域ニーズと社会資源を結び付けた地域活動の推進</p> <p>(3) 災害に強い法人づくり</p> <p>①安心して暮らし続けられるシステムづくり ②地域の災害時のための関係機関との協力体制づくり ③被災地への派遣など広域的な活動システムづくり</p> <p>(4) 魅力ある法人づくり</p> <p>①楽しい職場づくり ②地域とのネットワーク構築／社会とのつながり ③情報の積極的な活用／伝える工夫</p> <p>(5) 事業を継続するためにサービス活動収益 年2.5%の成長を維持する 2030年到達目標 サービス活動収益 対2021年度比 125%以上 (年2.5%の根拠は2019年経営協の現況報告による全国平均が2.31%である)</p> <p>(6) 総資産経常増減差額率1.2%以上を維持する 2019年経営協の現況報告による全国平均が1.19%である 社会福祉法人の事業の効率性と収益性を同時に示す指標である。 (ROA)</p>	<p>令和3年度から新たな10年間の長期事業計画を、大きく6の項目に分け計画の内容により、国連が定めた持続可能な開発目標SDGs 17のゴールの内11項目にあてはめ作成し取り組んでいる。</p> <p>令和4年度はその2年目として計画に沿って事業を展開している。個別具体的には中期計画に対する報告、令和4年度事業に対する報告、各事業ごとの報告において進捗を報告する。</p> <p>引き続き長期計画に沿った事業運営に努めていく。</p>

2. 中期事業計画・5年（2021年から2025年）

事業計画	進捗状況
<p>【基本計画】</p> <p>北広島市、北海道日本ハムファイターズ、エスコンフィールド北海道、大林組など、ポールパークの整備に関する機関との連携をはかり、施設周辺の環境変化に適切に対応した事業再編・施設整備を計画し事業展開を行います。</p> <p>(1) 事業の再編と施設整備</p> <p>ポールパーク開設に伴い、就労センタージョブ及び北広島コラボが移転して事業運営一年目となり顧客や地域のニーズを柔軟に対応できるよう継続していきます。また、各施設の修繕に向け施設整備に係る積立金を予算化し原資の確保をしていきます。</p> <p>(施設整備)</p> <p>①障がい者用新規グループホームかすみ設備完成 ②デイサービスセンター・ウェールサテライトいなほ閉所</p>	<p>北広島市、北海道日本ハムファイターズ、日本エスコン株式会社等とポールパーク開業後、今後の関りを考慮しながら施設見学等の関係構築に努めた。</p> <p>就労センタージョブについては、提供する商品の内容や大型の注文に対応出来るよう整備し本格稼働した。商品開発や店舗情報などSNSを通じて情報発信に努めた。</p> <p>北広島コラボについては、重症心身障害児者の専門支援個所としての設備を強みにして、相談事業所や養護学校訪問などを通じて体験型の見学や利用をしながら利用者満足へと繋げた。また、入浴型の日中一時支援も取り入れ利用者ニーズを取り入れた。また、機能訓練センターには充実したメニュー可能とする設備を体験しながら、利用者の身体的機能を維持できる生活介護として努めた。</p> <p>①令和3年度施設整備補助金を活用し令和5年1月完成 ②令和3年4月から事業を開始したが、建物老朽化の為閉所</p>

事業計画	進捗状況
(既存施設の修繕) とみがおかの空調設備及び暖房設備については、防衛省の補助金を活用し令和5年度を目指して改修します。また、とみがおか及び共栄の外壁塗装及び屋上防水シート貼替については、状態を確認し次年度以降に実施します。東部縁の苑についても令和5年に竣工10周年を迎えることから修繕の必要性が出てくるものと予測されます。以上の整備に向けた資金として施設整備積立金を積み立てていきます。	とみがおかの空調設備及び暖房設備の改修に向けて、北海道防衛局による島松演習場の騒音の調査が実施されました。規定の騒音数値が検知されず令和5年度からの工事開始は見送りとなったが引き続き取り組んでいく。各施設の屋上防水シートの状況を確認し、とみがおか、共栄、北広島デイセンターについては令和4年度に改修工事を実施した。
(2) 地域社会への取り組みについて 地域で求められている課題解決に向けて法人の資源を活用して取り組んでいきます。 介護講座、みんなde食堂、地域住民を対象としたイベントを年間計画に基づき実施していきます。また、町内会と情報交換し課題を取り組んでいきます。また、法人本部については地域防災の拠点としての役割を担うと共に、法人の事業内容や活動、役割などについての広報活動につとめていきます。	新型コロナウイルス感染症の感染拡大もあり十分な活動は出来なかったが、地域貢献推進部が中心となり取り組みをした。個別具体的な内容は地域貢献推進部事業報告にて報告する。
(3) 職員待遇の改善と多様な人材の確保について 職員の職場定着のため、給与面における改善の他、制度の充実による安心して働ける環境の整備に取り組んでいきます。また、人材不足に対応するため、多様な人材の確保に取り組みます。引き続き新卒採用の他、高齢者、育児や介護などで配慮の必要な方等の中途採用にも積極的に取り組みます。外国人技能実習生等を採用し福祉技能を通じた国際貢献に取り組みます。	職員が安心して働き続けられる職場環境の整備に努めている。なお、外国人技能実習生の採用は新型コロナウイルス感染症の流行により具体的には進んでいないが、ズームを使用して外国人技能実習生とのコミュニケーションを図り社会や文化の違いや価値観の共有に努めた。
(4) サービスの質の向上への取り組みについて 利用者サービスの質の向上を図るために、ユマニチュードの考え方※、看取り援助、おまかせうんチーム※、発達障がい支援、ノーリフトケア推進等、各チームによる取り組みを強化します。 ※ユマニチュードの考え方・・相手に想いを伝えるコミュニケーションツール、 おまかせうんチーム・・排泄支援に関するチーム	利用者サービスの質の向上に向け、各委員会を中心に取り組みを実施している。
(5) 看取り援助の取り組み 今後の居住系事業の運営については、既に東部縁の苑で行っている「看取り援助」の充実と障がい者居住系サービスにおける「看取り援助」に取り組んでいきます。	看取り援助推進室と看取り援助推進委員会が活動の中心となり、障がい者居住系サービスにおける看取り援助の在り方について検討してきました。令和4年度は1名の入所施設利用者の看取り援助を実施した。

3. 令和4度事業計画

事業計画	進捗状況
【基本計画】 中期事業計画及び長期事業計画の達成に向け、また、法人事業及び施設・設備の整備をすすめています。なお、整備にあたっては新型コロナウイルス感染症の経験を踏まえ自然災害だけでなく感染症流行に備えた整備とします。また、女性の役職への登用や、将来を担う人材の育成に向けた人事制度の整備をおこないます。	令和4年度に予定していた施設整備は、災害や感染症流行時などに備えた整備を実施した。また、女性を積極的に役職へ登用した。なお、人事制度の整備については、今後の社会環境の変化や職員各層からの意見を取り入れ整備を今後もすすめていく。
(1) 施設整備及び設備整備について ①新規グループホームかすみ令和5年1月末完成予定 ②とみがおか、共栄、デイセンター防水シート整備 ③その他必要に応じて実施	令和5年2月に完成引渡された。 令和4年度中に整備完了した。 改善や修繕が必要な個所については、可能な限り時間を置かず整備した。

事業計画	進捗状況
(2) 事業について ①就労センタージョブ事業の見直し ②北広島コラボ事業の見直し	事業収支の改善するよう事業内容の見直しをおこなった。新規利用者獲得に向けての広告づくりや相談事業所や養護学校訪問、商品開発や事業の強みをSNSで紹介しながら顧客へ関心や注目に努めた。
(3) 人事制度等について ①女性の積極的な役職登用 ②現行人事制度の再検証（昇格、評価制度等） ③SDGsに基づく外国人材の採用（技能実習生等）	2名を課長職へその他各役職への女性の登用をおこなった。 評価基準の見直しを行い、引き続き取り組んでいく。 新型コロナウイルス感染症の流行により外国人の入国に制限があり、取り組みが出来なかった。引き続き取り組んでいく。 ※令和4年度については、ズームを使用し外国人実習生とのコミュニケーションを図り社会性や文化を共有した。
(4) 地域社会への取り組み ①介護講座、健康講座等の開催 ②子どもを含めた地域住民の食育を目的とした「みんなde食堂」の開催 ③地域住民との交流や防災に備えたイベントの開催 ④町内会との情報交換 ⑤献血活動への積極的な取組み ⑥様々な機会を通じて法人の広報活動の実施	新型コロナウイルス感染症の流行により1回のみの実施となった。引き続き取り組んでいく。 新型コロナウイルス感染症の流行により個別の実施は見送り、屋外での活動となる災害時の炊き出し訓練と合わせて実施した。 地域貢献推進部が中心となり町内会活動へ積極的に参加した。 地域貢献推進部が中心となり2回開催した。 様々な活動を通じ広報活動に努めた。
(5) 災害や感染症に強い仕組みづくり ①地域の防災拠点、福祉避難所としての施設整備 ②感染症対応の経験から得たスキルや知識を法人での今後の対策に生かしていく他、他法人での発生時には積極的に支援をしていく。	新たに新築したグループホームかすみを福祉避難所として登録する整備を実施した。 過去の新型コロナウイルス感染症クラスターでの経験を生かし、他法人へ感染症対策スキルの提供を実施した。
(6) 法人経営について ①サービス活動収益 年2.5%の成長の確保 ②総資産経常増減差額率1.2%以上を維持	目標達成に向け、引き続き取り組んでいく。

◇職員について

年齢

	20代	30代	40代	50代	60代	70歳以上	平均年齢
障がい福祉事業	85	95	61	47	27	22	42.2
介護保険事業	13	16	21	25	12	1	45.6
その他	2	9	9	9	13	1	50
法人全体	100	120	91	81	52	24	42.9

※令和5年3月31日現在。パート職員含む。

男女比

	男性	女性	合計
障がい福祉事業	173	164	337
介護保険事業	31	57	88
その他	25	18	43
法人全体	229	239	468

障がい者の雇用率

1.98%

※令和5年3月31日現在。パート職員含む。法人全体には法人本部職員を含む。

平均賃金

	北ひろしま福祉会平均	介護職員北海道平均
正規職員平均月収	271,539円／月	243,202円／月
正規職員平均年収	4,144,305円／年	3,434,983円／年

※法人平均は係長以下の正職員・一般嘱託の平均。北海道平均は令和3年度賃金構造基本統計などを参考

平均勤続年数・採用者・離職者

	平均勤続年数	年間採用者数	年間離職者数	離職率
障がい福祉事業	8.7	49	25	8.0%
介護保険事業	6.2	6	6	6.9%
法人全体	8.2	60	36	8.0%

福祉系資格保有人数

	介護福祉士	社会福祉士	精神保健福祉士	保育士
障がい福祉事業	113	24	8	45
介護保険事業	55	6	1	0
法人全体	175	38	12	46

※令和4年3月31日現在

有給休暇・リフレッシュ休暇の取得状

	付与人数	有休付与総数	有休取得日数	1人当平均取得数	有休取得率	リフレッシュ休暇取得率
障がい福祉事業	233	3,972	3,369	14.6	84.8%	100%
介護保険事業	74	1,224	991	13.4	81.0%	100%
法人全体	347	5,886	5,038	17.2	85.6%	100%

役職者の状況

	主任	係長	課長	部長	合計	構成比
男性	38	23	10	14	85	71%
女性	23	5	5	1	34	29%
全体	61	28	15	15	119	100%

※令和4年3月31日現在

◇利用者について

定員・稼働率

	とみがおか	共栄	就労センタージョブ	北広島デイセンター	北広島セルフ	グリーンパーク北ひろ	つなぐ
定 員							
平均稼働率				各事業報告書記載（参照）			

看取り援助件数

	東部緑の苑	短期入所東部緑の苑	ヴェール
定 員			
平均稼働率		各事業報告書記載（参照）	

事業所	人数
東部緑の苑	33

※令和4年4月～令和5年3月

入所施設の待機者数

事業所	待機者数
とみがおか	45人
共 栄	31人
東部緑の苑	35人

※令和5年3月31日現在

就労事業平均工賃

事業所	平均工賃
就労センタージョブ	21,967円
北広島セルフ	15,608円

行政監査・実地指導の

施設名	実施順位	種別	結果
めーでる	令和5年1月26日	実地指導	指摘事項無し
東部緑の苑	令和5年2月22日	実地指導	指摘事項無し

◇その他

インシデント及び事故の発生状況

	とみがおか	共栄	就労センターじゅうら	北広島ディセンター	北広島セルフ	グリーンパーク北ひろ	北広島コラボ	フィットマン
インシデント	5	18	2	13	2	2	5	2
事 故	3	16	1	3	1	2	0	1

	つなぐ	相談室ここにここに	東部緑の苑	ヴェール	トヨシケン-東部緑の苑	法人本部	法人合計
インシデント	0	0	154	3	0	3	209
事 故	0	0	20	2	0	0	49

※気づきメモ=ヒヤリハット、介護事業では全てインシデントとして対応

身体拘束の状況

	北広島ディセンター	グリーンパーク北ひろ	つなぐ				法人合計
身体拘束	1	1	1				3
虐待							0

感染症等の集団発生状況

※新型コロナウイルスクラスター

令和4年度	施設名	開始期間	終了期間	利用者 様属性	職員陽 性	合計陽 性者	初発	備 考	
								陽性者	陰性者
	1 共栄	4月21日	5月24日	32	9	41	利	陽性者女性利用者様のみ 1名4月23日～5月8日まで入院	
	2 グリーンパーク北ひろ	5月18日	6月3日	15	2	17	利		
	3 北広島コラボ	5月18日	6月3日	8	0	8	利	グリーンパーク北ひろ5月クラスター利用者様	
	4 東部緑の苑	7月8日	7月22日	10	7	17	利		
	5 とみがおか	7月27日	8月23日	79	35	114	利		
	6 グリーンパーク北ひろ	9月10日	9月23日	9	1	10	利		
	7 ヴェール	9月20日	10月9日	13	5	18	利		
	8 北広島ディセンター	10月22日	11月3日	3	3	6	難		
	9 東部緑の苑	11月3日	12月7日	40	14	54	難	11月15日陽性同日入院1名 療養期間終了後1名入院 ご逝去3名(施設内1名)	
	10 北広島ディセンター	11月8日	11月21日	6	0	6	利		
	11 北広島コラボ	11月17日	12月5日	6	1	7	利		
	12 つなぐ	11月18日	12月4日	3	3	6	利		
	13 共栄	12月6日	1月2日	41	18	59	難		
	14 北広島セルフ	12月24日	1月3日	3	2	5	利		
	15 グリーンパーク北ひろ	1月4日	1月12日	6	0	6	利	GHあさひ GHかえで	
	16 グリーンパーク北ひろ	1月12日	1月26日	7	0	7	利	GHえがお きずなぐるみ	
	17 つなぐ	1月19日	1月29日	2	3	5	難		
	合計			283	103	386			

車両事故の発生状況

	令和3年度	令和4年度
過失あり	31件	23件
過失なし	4件	3件
合 計	35件	26件

	とみがおか	共栄	就労センタージョブ	北広島デイセンター	北広島セルフ	北広島コラボ	グリーンパーク北ひろ	めーでる
過失あり	3	1	5	2	2	4	2	0
過失なし	0	0	1	0	1	1	0	0
合 計	3	1	6	2	3	5	2	0

	フィットマン	つなぐ	相談室ここに	東部緑の苑	ヴェール	アフターラッシュセンター東部緑の苑	法人本部	法人合計
過失あり	0	0	0	0	1	0	3	23
過失なし	0	0	0	0	0	0	0	3
合 計	0	0	0	0	1	0	3	26

※車両確認時に発見した傷やへこみも含まれる

車両保有状況

	とみがおか	共栄	就労センタージョブ	北広島デイセンター	北広島セルフ	北広島コラボ	グリーンパーク北ひろ	めーでる
自己所有	0	0	1	1	6	1	0	0
リース	5	7	10	9	5	7	9	2
合 計	5	7	11	10	11	8	9	2

	フィットマン	つなぐ	相談室ここに	東部緑の苑	ヴェール	アフターラッシュセンター東部緑の苑	法人本部	法人合計
自己所有	0	0	0	1	0	0	4	14
リース	2	3	1	3	5	3	4	75
合 計	2	3	1	4	5	3	8	89

法人本部
令和4年度
事業報告

人事部
経理部
地域貢献推進部
施設危機管理部
利用相談センター
機能訓練センター

社会福祉法人北ひろしま福祉会

【令和4年度を終了して（総括）】

採用活動について、年間を通じて取り組みを進めてきたが、今年度の新卒採用者は前年度よりも大幅に減少し、わずか8名となった。同業他社も同様の傾向を示しており、次年度以降は従来とは異なる対策が必要になると感じた。

人材定着の面において、退職者数は上期までは昨年を下回るペースで推移していたが、下期に入り増加し、昨年をやや上回る退職率（8.0%）となってしまった。退職の理由は多岐にわたっていますが、職場環境の改善や職員のモチベーション向上を促すような取り組みを積極的に行う必要がある。

ホームページやSNSへの取組みについては、運用に関わる人員の人材不足もあり課題を残す結果に。

看取りについて、看取り援助に関する心はあるが、現場では支援体制や計画が曖昧であり、これでは利用者や職員を守れないとため、サービス提供・契約行為を見直し、個別支援計画や意向確認を改善する必要がある。

【令和4年度事業計画進捗状況】

1. 幸福（しあわせ）を追求する事業展開

2. 地域福祉の推進を図る取り組み

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
採用促進	福祉職場のイメージアップ	「福祉のリアルが聞けるセミナー」を11/5（土）ハイブリッド開催し、約80名参加。
採用促進	新卒採用20名の確保	ZOOMを活用し、説明会や面談を随時開催。 令和5年度採用結果 内定9名（うち辞退1名） 8名入職
採用促進	中途採用向けWEBサイトなどを有効用した取り組み、ハローワーク・インディード・ジョブメドレーなど	<p>(中途採用実績) 正職員 16名（障がい10名・高齢5名・他1名） 一般嘱託 3名（障がい1名・他2名） パートタイ 25名（障がい23名・他2名）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハローワーク・Indeed・陽だまりPRESS 法人ホームページ採用による採用 ・職員紹介による採用 共栄1名・東部縁の苑5名 ・地域貢献推進部による星槎道都大学との インターンシップ連携による採用 11名 ・ハローワークやHPなどの無料媒体を活用して採用に努めた。 ・パート職員募集は、安価で有効的なタウン誌での掲載を行った。

人材の定着	法人全体の離職率5%台を目指す 障害 5% (14名以下) 高齢 7% (6名以下)	(退職者) 正職員 27名 一般嘱託 1名 パートタイム嘱託 8名 全体 8.0% (36名/449名) 障害 8.0% (25名/311名) 高齢 6.9% (6名/86名)
人材の定着	多様な働き方の促進 (非正規雇用 ⇄ 正職員 ⇄ 限定正職員)	総合職 → パート 1名 総合職 → 一般嘱託 1名 総合職 → 限定正職 2名 限定正職 → 総合職 1名
人材の定着	多様な働き方の促進 (障害者雇用率の厳守)	退職者や労働時間の減少により、令和4年度報告は未達であった。(法定雇用率 2.3%)
人材の定着	有休休暇取得促進	現在、令和5年度分取得率を集計中。 集計結果を周知し、適正な取得を促す。
人材の定着	表彰制度の充実化	令和4年度優秀職員賞およびきらりスピリッツ賞(年1回に変更)は継続実施
人事制度の検証 と改定	男性の育休取得	セルフ職員 4/25~5/13 とみがおか職員 5/28~6/13 コラボ職員 6/28~7/16 グリーンパーク職員 12/28~1/3
女性職員が安心して働く職場づくりへの取組	・事業主行動計画の作成 ・女性管理職の登用 ・女性活躍推進委員会との連携	・行動計画については官庁HPへ掲載 ・女性課長職2名を登用 ・委員会の活動について思うような連携をすることが出来なかった
能力開発室による 人材育成の強化	スタンダード研修研修(入職後5年間)の充実に向けた育成ラダーの検証と改善	今年度の上半期のモニタリングで、「法人の指導教育の枠組み」を示した。 また、「法人が求める職員育成のテキスト」と題して、虐待防止を中心とした実践の考え方を全職員に配布した。 スタンダード研修の充実に関しては、研修委員会に多様な楽しい研修を創造するよう要請しており、今後の状況を見守っている。
能力開発室による 人材育成の強化	復職者へのフォロー研修	今年度は2件のフォロー研修の依頼があったが、新人職員には障がいの定義や「支援員としての立ち位置」と「自己覚知」についての対話形式の講義を行った。 法人内講師の育成については、難航しているが、今後も追求していく予定である。

能力開発室による人材育成の強化	役職者（課長・係長・主任）の役割周知と育成	各役職のイメージを明確にするために「目標管理シートと評価シート」を作成することを決定し、部課長に提案した。各事業所からサンプルを作成してもらい、完成した。来年度から活用するため、各事業所において役職者の役割を明確にすることが期待されている。
能力開発室による人材育成の強化	外国人採用の促進	採用に関しては具体的な進捗はなかった。インドネシアの特定技能を希望する人たちと交流はできたが、それ以上の進展はなかった。
能力開発室による人材育成の強化	ジョブローテーション実施に向けて課長会との調整と推進	利用相談、コラボ、GPなどを通じて、ジョブローテを実施した。特に、今までにない形でGPへとみがおかから職員を派遣していただくというジョブローテを活用した。今後も追求していく予定である。
能力開発室による人材育成の強化	介護技術のライセンスについて	今年度後半、障害の居住系の事業所を対象として介助技術のレベルチェックを行い、係長を対象に実施した。レベルチェックの目的は、介助技術向上の機運を高め、また、部下を指導する係長のレベルを確認することであった。介助技術の基本を法人の指導教育の枠組みに加え、職員育成に取り組むことが望ましい。今後も引き続き実施する予定である。
看取援助推進室による取り組み	看取り援助基本指針の周知	<ul style="list-style-type: none"> ・障がい居住系事業所で実行、職員周知に至らず「基礎研修」に変更 ・特養は基本指針を大幅改定し全家族・職員へ周知 ・委員の理解を深めるための資料提供 (小林備忘録：看取り援助のアコレ60編を配信)
看取援助推進室による取り組み	<ul style="list-style-type: none"> ・看取り援助におけるシステム化 ・サービス提供「個別支援計画」の見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ・共栄で行った看取り援助を「手順として周知」 ・各事業所にて必要なフローチャートを作成 ・終末期「全介助」を想定した支援(計画)を検討 ・家族の想いの聞き取り開始
看取援助推進室による取り組み	ロールプレイを作成し、職員へ発信、理解を求める	<ul style="list-style-type: none"> ・作成することで委員自身が「特養の看取り介護」を学んだ ・全職員へ動画を配信、看取り援助への理解を追求中

看取援助推進室による取り組み	行政、地域（家族）向けに取り組みを報告、案内する	<ul style="list-style-type: none"> ・7月 「共栄緑の郷」へ看取り援助実践を情報提供 ・11月 「北海道家族連合会」へ法人活動を情報提供 北海道行政関係者、道議員等も参加その後、他法人からの講演依頼が増えている ・グリーンパーク北ひろは家族の集いを2回開催、とみがおかは家族交流会を4回開催、家族との絆を深めている ・共栄は家族が参加するカンファレンスを増やし、看取り援助を開始 ・東部緑の苑はコロナ禍3年間で入居者の入れ替えは約80名 コロナ禍の個別対応に連携 ・家族との関係性の構築（看取り援助の準備）を開始できた
看取援助推進室による取り組み	システム化した看取り援助の推進	<ul style="list-style-type: none"> ・管轄行政へ提案するために体制整備中 ・家族をカンファレンスに招集 ・担当医師もカンファレンスに参加 ・多職種でのサービスの計画を支援中 ・家族の意向を「書面で預かる」整備（令和5年度実行）
看取援助推進室による取り組み	基本指針の見直し	<ul style="list-style-type: none"> ・委員会責任で実行し、次年度へ引き継ぐ ・実態に合うわかり易い内容に改定予定
看取援助推進室による取り組み	<p>【総評】</p> <p>看取り援助に興味は示しますが法人内、事業所内の思考に留まりがちな現場です。看ること自体は生活援助の一部ですが、支援体制、支援計画が曖昧だと社会は認めてくれず利用者の生命はもちろん、実践する職員も守れません。</p> <p>サービス提供・契約行為として「個別支援計画」「意向確認」を見直したところ契約行為が曖昧なことが分かり、入所契約等の更新改訂にも参加させていただきました。看取り援助を進めるためには整えるべきことがたくさんあるようです。</p> <p>また、障がい分野は措置時代の名残か、障がい者支援思考のためか、「サービス提供」という考え方方が不足しがちに感じます。利用者である「家族の役割」を奪わないことが必要であり、「家族たち」との関係性再構築をスタートできたことは素晴らしい成果でした。引き続き「お任せします」を「ご一緒に」に変えていくことを仕掛けて参ります。</p>	

3. 災害に強い法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
ICTの取組強化	給与明細書のペーパレス化の本格稼働	今年度後半に試験配信・検証を行い、次年度より職員全体へテスト配信を進め6月より移行予定
ICTの取組強化	勤怠管理システムの導入に向けて検証	導入については費用面や現時点での緊急性の低さにより見送るが、検証は継続していく。
ICTの取組強化	職員全体に有効活用可能なグループウェアの構築に向けた検証	導入については費用面や現時点での緊急性の低さにより見送るが、検証は継続していく。

ＩＣＴの取組強化	記録システム未導入の障がい事業所の導入の検討・実施	フィットマンおよび北広島コラボで開始
ＩＣＴの取組強化	会議録回覧等の法人内決済を電子決済化の可能性を検討・実施	業務効率向上のため必要性はあるが、費用面を考慮し今年度は見送るが、検証は継続。

4. 魅力ある法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
広報力のアップ	ホームページの充実	新規事業所開設に伴い紹介ページの追加、既存の事業所の紹介内容の更新 お知らせの頻度を週1回程度を目標にアップを行う
広報力のアップ	SNS (Facebook、Instagram、Line、Youtube) のコンテンツを利用し、幅広い年代層の方々に「北ひろしま福祉会」を知って頂けるよう広報力を高める	各事業所の意識が高まり、コンテンツでの情報提供が進んだため、来年度はさらに配信を増やし、法人への理解を深めることを目指す
広報力のアップ	法人外広報誌「蝦夷援護咲く」の作成	年2回（10月・3月）の発行
福祉の仕事の魅力をアピール	近隣の社会福祉法人との連携による「福祉のリアルを知るセミナー」を開催	相談室ここに 加藤主任の参加。今年度は9法人となり11月5日(土)開催。HTB番組内のCM参加など告知方法も昨年度より拡充し、福祉の魅力を伝えることが出来た。

5. その他

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
4月	・マイナビ就職イベント参加（4/3） ・施設見学（6回）	なし
5月	・WEB説明会実施（1回） ・施設見学（1回）	5/19 3名受験
6月	・道都大学学内企業説明会（6/3） ・北星学園大学学内企業説明会（6/29） ・WEB説明会実施（3回） ・施設見学（3回）	6/10 1名受験
7月	・WEB説明会実施（2回） ・施設見学（3回）	7/1 1名受験
8月	施設見学（2回）	8/9 2名受験
9月	・ダイヤモンド就活ナビ合同企業説明会（9/15） ・学校巡回	なし
10月	なし	10/18 1名受験
11月	・福祉職場説明会（11/3） ・施設見学（3回）	11/25 1名受験
12月	施設見学（2回）	12/20 3名受験
1月	WEB説明会（1回）	なし
2月	・星槎道都大学学内企業説明会 ・北星学園大学学内企業説明会 ・北翔大学学内企業説明会	なし

3月	・マイナビ就活イベント（3/8、3/19） ・施設見学（4回） ・WEB説明会（4回）	なし
----	---	----

【令和4年度を終了して(総括)】

令和4年度は、経理担当者と担当事業所の関係性の強化に重点を置いて運営してきました。予算管理や事業所会議や行事へ積極的に参加し一定の成果があったと感じています。業務的には、期の途中での経理課長退職による業務負担を部内職員全員でカバーしました。また、令和5年10月からのインボイス制度対応への準備を進めました。令和4年度は、法人全体の収益が厳しい状況であった事から常にキャッシュフローの状況に注意をはらいながら業務を行いました。

【令和4年度事業計画の進捗状況】

1. 幸福（しあわせ）を追求する事業展開

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
業務の効率化	<ul style="list-style-type: none">・単純業務のRPA化・業務内容の見直し	RPAシステム利用範囲を拡げ業務の効率化に取り組みを開始しました。 業務を効率的に進めるため日常業務を各自見直しを行っています。
	<ul style="list-style-type: none">・月次予実管理の分析と情報提供	会計担当者が担当会計の状況を把握分析し、事業所会議等の場をつうじ情報提供を行いました。
事業所との信頼関係の強化	<ul style="list-style-type: none">・事業所会議への出席・事業所行事への参加	事業所会議や行事では、会計担当者を含め積極的に参加しました。
	<ul style="list-style-type: none">・日常の情報交換とコミュニケーション	事業所職員との信頼性構築とまでは出来ていないが、改善しています。

2. 地域福祉の推進を図る取り組み

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
地域活動	・地域貢献推進部活動への参加	地域貢献推進部の行事に計画的に参加しています。
	・地域の行事、祭り等への参加	コロナウイルス感染症の流行が継続している事から限られた範囲で参加しています。

3. 災害に強い法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
災害対策	・自然災害や感染症発生時に必要な用品の備蓄管理	物品の在庫管理をし、必要な時に必要な物品が提供出来るようにしています。

3. 魅力ある法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
職員育成	・簿記資格の取得	簿記資格取得には取り組めませんでした。
	・内部研修の充実	インボイス制度や電子帳簿保存法の施行に向けて内部研修を実施しました。

【令和4年度を終了して（総括）】

感染に対する対策もハードルが下がり、交流が復活できるようになってきたことで、予定していた地域活動も実行可能なものもとなって来た。事業においては、止むを得ず延期したものや規模を縮小した事業を除き概ね開催できた。

これらの地域活動を通して、法人に対する市民の意識にも変化があり、事業への協力、協働など一緒に取組む場面も見受けられ相互の関係が築かれ、法人理解にも繋がって来ている。

また、11年目となる地域の共生型施設として開放している「ほっと」の利用客も回復傾向にある。

【令和4年度事業計画進捗状況】

1. 幸福（しあわせ）を追求する事業展開

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
地域貢献推進部の取組すべてが、幸福を追求する事業のため下記2~5に記載します。		

2. 地域福祉の推進を図る取り組み

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
共生型事業の推進	ほっとの運営サポート	利用者数は回復傾向。備品購入に補助金申請し採択された。
市民への情報提供と法人理解	市民公開講座「みんなの相談室」の開催	感染症対策の関係で日程町営がつかず税のみの講習となったが、他分野も含め継続開催を望む声が多い
市民への情報提供と法人理解	市民公開講座「みんなde介護」の開催	法人での取組を市民に提供。今後もシリーズ化し継続する。
暮らしの中にスポーツを	アド' ブ' テット' ・スポ' ツの普及推進「みんなdeスポーツ」。講習会や大会の企画	事業所でスポーツの取組。地域団体から指導の依頼もある。市が進める推進計画に則り実施。大会への運営や参加協力実施。
食育学習、孤食対策。社会問題の解決。	「みんなde食堂」の開催	市消費者協会、ライオンズクラブ、市内外企業からの食材提供を受け子どもを主役とした食堂を開催した。好評につき継続。
法人敷地の開放	「みんなdeワクワク」の開催	夏休中の親子昆虫採集を実施し生き物の命について講話。老人クラブとの共催事業や駐車場でのチャーカートは日程合わず中止
非常時の助け合い。法人の役割	近隣市民と協働して「みんなde訓練」の開催	隣接する町内会と協働して9月と3月に炊出し訓練を実施。訓練への参加を申し出る市民や町内会もあり継続実施。
事業所のPRと体験	「みんなdeパーティシエ」の開催	就労センタージョブにて実施
地域への恩返し	ボランティア事業の推進	ボランティア委員会が中心となって地域に役立つ事業の展開。献血、ペルマークなど活動が法人内に定着。

3. 災害に強い法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
非常時への対応 地域への協力	(再掲) 「みんなde訓練」(炊出し) の実施	9月と3月、レスキューキッチンを借用して汁物調理を子どもを含む市民と実施。レスキューキッチンは法人としても有効活用できることから引き続き共同募金会に助成申請を行う。

4. 魅力ある法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
地域とWIN-WINな関係の構築を図る	地域との繋がり促進事業	地域への出前講座、イベント企画連携、物品貸与などを実施。存在を意識して貰えるようになって来ている。また、岩教大生の卒論研究や現場実習、星槎道都のインターンシップ、札学院への福祉のお仕事紹介など学校との連携強化も実施。
地域の憩いの場づくりと情報の発信	コミュニティー食堂の運営	子どもがシェフの子ども食堂は実施したが、常設的な食堂の開設とは、人的な都合がつかずできなかった。この会場を利用して学習会の場として利用することができた。また、障がい当事者の方たちの学習、交流会の場として活用することができた。

5. その他

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
法人施設の開放	マルシェの開催	他法人が施設外就労で育て収穫した農産物をエンドユーザーへ販売をする体験の場として提供。また、市内でキッチンカー営業している業者を呼んでの販売会を行い、賑やかさを創出した。出店者から法人への寄付をいただいた。

【令和4年度を終了して（総括）】

施設保守管理について新築事業所や老朽化による不備および除雪場所の増加により業務量がかなり増加。勤務時間の変更や業務内容を見直しで対応している。職員の高齢化が課題となる。

また、各事業所の大型修繕（空調や外壁、火災通報システム等）への対応も備えが必要。

保守管理業務の複数化も業務過多により進まず。5年度はマネージャーから主任への業務移管を進めるために、部長含めた業務内容の見直しを実施。BCMについて、各委員長指示のもと各事業所でのBCMについて、各委員長指示のもと各事業所での策定や訓練ができるようになってきている。

今後策定だけでなく、より災害時に適した計画と職員への理解度の向上を実施していく。

【令和4年度事業計画進捗状況】

1. 幸福（しあわせ）を追求する事業展開

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
安定した設備稼働	法定点検および自主点検を含めた対応の実施	年間予定を可視化し配布することでスムーズに実施。今年度からエアコン点検を実施し機器の延長使用を目指す。
	業者との連携による早急な対応	コロナやウクライナの状況で資材や人出が不足し緊急の対応が難しい事もあるが、今までの関係性により早急な対応を実施できている。
	用務係の技術の標準化および向上	修理については、マネージャーと主任が技術指導をすることで、かなり用務の作業レベルが平均化できてきた。
	点検、修理に関する業者対応および管理業務担当者の複数化	マネージャーから主任への業務引継ぎについては現時点では時間が取れず進んでいない状況がある。次年度体制を組みなおし対応していく。
将来的な大規模修繕予計画の策定	施設の老朽化に伴う大規模修繕計画の可視化。とみがおか・屋上防水シート北広島デイセンター屋上防水シート	大規模修繕については、金額含め可視化して管理職に提示。屋上防水シートは実施済み。
	とみがおか 共栄自動通報装置および誘導灯の老朽化、交換部品不可による取替	上記周知はしている。高額なため一部令和5年度に実施する。
エネルギーに考慮した設備入れ替え	蛍光灯の市場在庫を考慮しながら必要箇所はLEDに変更していく	令和5年3月にLED業者と打合せ。4月に現地調査を実施予定。
	東部緑の苑、北広島デイセンター ヴェール照明のLED化調査	
	公用車の入替時には、適正サイズおよび低燃費を考慮する。	ダウンサイジングではないが、必要度が低い公用車については入替時に法人内移動をして経費削減を実施している。

2. 地域福祉の推進を図る取り組み

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
北広島市との連携による災害対策	東部縁の苑が福祉避難所指定のため、非常電源や設備を考慮した効果的な避難体制を北広島市とも連携し整備していく。	福祉避難所の物品入替について、市役所からの指示はない。高齢者の利用方法について今後も検討していく。
	・北広島コラボが障がい者の福祉避難所指定となるため、受け入れや備品等を北広島市と協議していく。	福祉避難所の締結は終了している。今後は物品等含め市役所とも確認していく。
	ボールパークが災害時避難施設になる計画もある為、確認を行っていく。	現段階で指定避難所等指定ではなく進展は無い。今後も情報収集を実施していく。
災害時、町内会との連携および本部の活用の検討	地域防災としての、法人本部の活用を、北広島市危機管理課と相談していく。	以前より話はしているが、北広島市との進展はしていない。
	地域貢献推進部が進めている地域防災に協力し、町内会からの防災協力や研修要望があれば、対応実施していく。	特に依頼なく実施していない。

3. 災害に強い法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
非常時の安全と生活の確保	非常用発電機の定期的メンテナンス。	用務係にて1ヵ月に1回点検を実施し記録している。また、業者による点検も的提起に実施している。
	非常食の再検討と消費計画の見直し	災害対策委員会にて在庫の確認を実施し消費計画を立案実施している。
	災害伝言ダイヤルシステムの策定	現時点では情報収集のみで進んでいない。
	BCM担当者による各事業所の対応手順の標準化と対応レベルの標準化	各事業所のBCP計画について、委員長指示により、各事業所災害委員が内容を確認し訂正を実施している。
新型や指定感染症発症時のBCMの見直し	新型コロナウイルス等指定感染症が発症した場合のBCMを見直し、よりシステム化を目指す（状況変化により隨時改定していく）	感染対策委員長指示のもと、各事業所委員が災害対策計画の見直しを実施している。その中で感染対策委員が事業所の内部監査を実施している。
災害時の連携協力について	災害時の連携協定の継続と他法人との情報交換	災害協定は継続して実施。コロナ派遣依頼対応を実施。コロナ感染については情報交換している。
	北海道災害派遣チームD-WATの加入。今後研修に参加する。	4名の加入。すでに北海道による初期研修とリーダー研修を終了している。

4. 魅力ある法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
安全に働く職場 交通事故をより減少させる	ドライバーズチェックの分析	コロナ等により年度内に実施できず。令和5年4月1日で実施している。結果がきてから分析を実施し全体に周知する
	事故分析による職員への注意喚起	年度初めに前年度自己分析を実施し全体に周知。事故件数は減少しなかった。
	法改定によるアルコールチェック体制の確立	全事業所チェック体制と用紙での報告の体制はできている。チェッカーも在庫用意済み。
安心して働く職場 リスクマネイジメントにより自己分析をしっかりと行い、利用者様、職員双方のリスクを減らす	法人リスク委員会によるリスクマネイジメントの再構築	コロナによりリスク委員会が開催できない月もあり再構築までは至っていない。
	リスクマネージャーによる専門的事故対策と対策提案システム	令和4年度までの課長職は全員リスクマネージャー養成研修を受講。1名が上級研修を受講し同じ観点で捉えられる状況まで達成。法人内メールでのインシデントを共有し意見検討は形骸化してしまい課題が残った。

【令和4年度を終了して（総括）】

新規契約件数は44件、退所手続き件数は23件実施した。利用者の実習受け入れ件数は全体で66件（養護学校関係27件、私的実習39件）となった。前年度に比べると見学や実習件数は、感染症対策により延期等の再調整は発生したものの、徐々に回復傾向が見られている。また、学校訪問の再開により、新規ニーズの発掘と法人のPR活動を並行し利用に繋がる結果が得られた。

利用者の動向において、新規グループホームの開設と、とみがおか・共栄入所者の地域移行もあり、例年になく居住系の新規利用ケースが多かった。入所（居）に際しては、入居者選考委員会の開催や、法人内事業所、地域ニーズから公平性を持った方法にて対象者の選考をした。

年間を通して業務整理を推進し、特に契約対応については、利用相談センターと各事業所の連携のもと、契約行為の実施主体を相談しながら新年度を迎えていた。その他の業務についても、マニュアルの整備や各事業所との協力体制について整理している。

【令和4年度事業計画進捗状況】

1. 幸福（しあわせ）を追求する事業展開

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
利用契約業務	家庭訪問をして家庭状況などの利用者を取り巻く環境を確認の上で契約を行います。	契約書や重要事項説明書の記載事項については、事業所と連携しながら適宜改定をしている。また、契約については、3月の利用相談センターの体制を踏まえて、事前準備等は利用相談センターで担い、実際の契約対応は事業所で行っていただくなど連携体制を整理している。
障がい福祉サービス 申請代行業務	施設入所者のサービス更新、変更、障害支援区分の更新申請、法人内での施設間異動、グループホーム利用者の居宅等のサービスを本人からの依頼に基づき申請を代行していきます。	申請業務については、給付金が2件あり通常より多く年間で1,000件近くあったが滞りなく実施する事が出来ている。また、利用者負担額見直し申請の業務分担について、7月にはグリーンパーク北ひろ職員と、2月には預り金担当職員も交えて打ち合わせ実施し整理している。
訪問活動	養護学校関係、相談支援事業所、ご家庭へ訪問しニーズの調査を実施していきます。	夏期に実施した学校訪問により、獲得できた地域ニーズや、各学校の情報を報告書にまとめて法人内で共有している。活動の趣旨や重要性を各事業所でも同じ価値観で共有してもらえるよう継続的に実施していく。秋期の訪問については感染症流行に伴い実施できていないが、学校の教員に法人に来ていただき情報の共有が出来る様に調整している。

2. 地域福祉の推進を図る取り組み

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
サービス調整会議	法人内事業所間の状況把握、今後の事業の方針性を全体共有していきます。	サービス調整会議は上半期に1度実施している。下半期について、会議は実施していないが、各事業所の定員・現員一覧を適宜更新しながら利用者動向の把握に努めている。
入所者選考委員会	入所対象者決定の公平性、客観性を確保するとともに、施設入所支援の必要性が高い方が適切に施設入所できるようにしていきます。	入所者選考委員会の開催と、待機登録者リストの整理を実施している。また、法人理念に則り、地域ニーズの把握に努め、法人内だけではなく、地域からの入所（居）者を多く受け入れている。
苦情解決事業	苦情解決事業の仕組みを整備していきます。ご本人の権利擁護と事業者のサービス向上に努めています。	定期委員会を2回/年、開催出来ている。また、法人内の体制整備を進め、利用相談センターの役割が事務局であることを明確にした上で、苦情解決委員会も委員会組織としては廃止とし、事業者の取り組みとして必要な事業であることを再確認している。

3. 災害に強い法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
災害時の支援	災害時の連絡調整、協力体制を整えていきます。	法人内で感染症が発生した際に、短期入所利用されていた利用者様について、通所可否の判断の根拠を各事業所と整理している。また、事業所で新型コロナウイルスが発生した際には、直接支援・後方支援を含め、応援職員を派遣している。

4. 魅力ある法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
楽しい職場づくり	職員が、企画・立案・実行する事で自己達成感を感じられ、仕事に対する熱意を持てるようになります。	サービス向上を目指して、新規利用者の満足度アンケートを実施し集計結果を分析した上で各事業所に発信している。 学校を訪問した繋がりにより、札幌高等養護学校の製品として木製ネームプレートの紹介があつたため、法人内で声をかけ80名以上の発注依頼をかけている。納品時には、北海道通信社の取材もあり、法人での取り組みを案内できている。
働き方・研修	個々の職員のスキルアップや研修参加を計画的に実行していきます。職印育成について知識を深め、働きやすい環境となるよう職員間のサポートを進めます。	相談部内で勉強会を実施し、相互に業務内容の共有をしている。また、ジョブローテーションにより、とみがおかへ職員を派遣し人材育成について学ぶ機会を確保している。職員のサポート体制と育成について各職員がフォローできる体制を整え、10月からの異動職員の対応に努めている。

5. その他

目標	取り組み・行動計画	進捗状況

令和4年度 機能訓練センター 事業報告

【令和4年度を終了して（総括）】

【身体機能・ライフサポート】3名体制で、事業展開を行い、対応件数が昨年度と比較し、1.5倍から2倍程度まで増えている。多くの利用者、職員の健康を支えることが出来た。相談件数は利用者、職員相談を合わせ、557件の相談対応を行い、訓練件数は736件となっている。訓練対象となった方の中には、『休憩を何度も行わないと目的地に辿り着けない方が、休憩なしで目的地まで歩くことができた。』と報告があった。その中で、支援課と連携することで、術後の回復に努め、現在では車いすから、独歩での歩行にまで回復されている。職員からの身体相談等も多く、機能訓練センターの信頼度が上がっていることを職員自身も実感し、やりがいにも繋がっている。新たに、行った介護技術検定については、障害入所系3事業所係長を対象に、基礎知識や技術の統一化を図り、検定方式、その後のフォロ研修へと繋げた。

【ノーリフトケア・福祉用具等】修理対応について、昨年度の倍の499件を対応し、安全な用具の利用に繋げている。リフト検定等対応も61件行い、現在リフト事故はゼロである。福祉機器の普及活動として『福祉用具横丁』は、2日間で300名を超える参加者が訪れ、法人として進めているノーリフトケアの推進にも大きく貢献した。コラム発信は定期で実施。福祉用具のデモについては2530件対応している。機能訓練専門委員会では資格取得を進め、ノーリフトコーディネーター（基礎）11名、（上級）2名

リフト（指導者資格）リーダー4名が合格し、専門委員会が各事業所のリーダーとし活躍している。

【地域貢献】外部施設等からの相談も増え、556件の外部への対応も行っている。キャリアパス事業では、ノーリフトケアの先駆者を招き、外部からの参加者多数おり、200名を超える研修となり、法人の宣伝に繋がっている。地域貢献室と連携し、みんなde介護の実施や、地域施設への施設開放、近隣事業所への相談対応を実施している。

【特記】資格取得や実績、各事業所からの声を共有することで、仕事へのやりがい、満足感も高くなっている。また、主体性を重要視しており、プレゼンする機会を設けながら、自分が企画したものを行なう力が養えていると考える。

【令和4年度実績】

	職員相談	利用者相談	訓練	評価	貸し出し物品	施設利用以外の合計
とみがおか	59	38	10	43	311	461
共栄	102	110	452	93	961	1718
就労センタージョブ	6	0	10	2	68	86
北広島デイセンター	20	20	5	13	1152	1210
北広島セルフ	2	4	0	2	0	8
グリーンパーク北ひろ	28	10	15	11	511	575
つなぐ	2	4	0	0	13	19
：ツトマン	6	1	0	0	0	7
東部緑の苑	12	0	0	0	106	118
デイサービスセンターゲール	21	6	0	38	333	398
コラボ	68	23	244	8	632	975
本部関係	21	0	0	2	0	23
合計	341	216	736	212	4087	5598件

検定関係：リフト検定（レクチャー含む）61件 介護技術検定 16件

育成関係：コラム 46件 出前講座 24件 研修 37件

福祉用具修理申請関係（機能訓練センター対応） 449件

外部への講習、デモ等 556件 広報活動関係：59件

看取関連： 22件 感染症応援勤務：40日

来館者数 2625名

【令和4年度事業計画 進捗状況】

1. 幸福（しあわせ）を追求する事業展開

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
『身体機能』『ノーリフトケア』『ステージに合わせたライフサポート』を基本に、各事業所との調整を行っていく。	各事業所の利用者と職員が健康で生活できるように助言とサポートを行う。	相談、評価、福祉用具対応、申請を含め、各事業所への対応を行った。総数5598件、対応。
ノーリフトケア・福祉用具について理解しながら、利用者と職員双方への支援時の負担軽減に努めていく。	各事業所からの相談対応を行い、必要に応じて福祉用具の普及と利用者と職員双方への支援時の負担軽減に努める。	職員が、用具を使用してみることに抵抗感が少くなり、デモの件数も飛躍的に伸びてきている。その中で、メリット、デメリットや経済的概念などについても意識が高くなっている。
法人職員の身体を守り、法人を利用される方に安心してケアを提供する為、法人の統一の下にノーリフトケアの導入を図る。	利用者と職員の腰痛対策と、事業所職員の訓練技術の統一化を目指すと同時に、普及事業として進めていく。	機能訓練専門委員の育成、居住系係長の介護技術の統一化も含め、知識、技術の統一化の基礎作りを行った。
適切な評価と根拠を基に、迅速な相談対応を行う。	各事業所と連携し、機能評価、運動の提案、シーティング・ポジショニングを計画していく。	可能な範囲で、即日対応に努め実施した。
幼少期から終末期に至るまで、ライフサイクルに合わせた支援の提案を推進していく。	現状を評価して、根拠のある支援を提案していく。権利擁護の視点からの提案も行う。	高齢期であれば、高齢期に合わせた無理の少ない支援や用具の提案を行ってきた。

2. 地域福祉の推進を図る取り組み

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
新規拠点の機能訓練センターにおいての利用者と地域開放に向けての準備	企業との連携と地域住民に向けた出前講座の実施。プレイルームに向けた準備。	みんなde介護、女性活躍委員会等のコラボ事業、外部他事業所への開放を含め、実施した。
日本ノーリフト協会北海道支部事務局の運営	日本ノーリフト協会との連携と協会会員事務所との連携（北海道全域）	北海道支部長との連携により、施設見学、協会での出前講座等を行った。
ノーリフトケアコーディネーターベーシック養成準備	日本ノーリフト協会と法人の連携	オンライン研修中心となり未実施。今後もオンライン開催となるため、養成講座中止。
ノーリフトケアの普及事業	月1回のノーリフトケアコラムの発信。各事業所職員へのリフト検定資格の普及。法人職員への腰痛予防対策の発信。	コラム発信は計画通り遂行されている。また、定期発信の他に、キャリアパス研修とのコラボ、福祉用具横丁の開催を行った。

3. 災害に強い法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
利用者サービス中を想定した、火災訓練と災害訓練の取り組みを行っていく。法人及び地域の災害時における、避難場所としての準備。	災害訓練を実施し、地域の災害時での避難場所としての準備を進めていく。	6月18日実施 コラボとの合同訓練を実施。建物の構造上、また、障がい特性を踏まえ、避難の方法等も検討した。

4. 魅力あふれる法人つくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
職員自身での目標と事業所での目標に向かい、法人に貢献していく、自身の達成も繋げていく。	日々の業務を振り返りを行い職員の提案事項を形に出来るように具現化していく。	対応した件数や、貢献度、他事業所からの意見等々を会議等で共有し、具体的な次の課題や取り組みを明確化し、提案などの自発性を促し進めた。やりがいや仕事への意欲に繋がっている。
朝夕のミーティングを主体としチームとしての意見交換を積極的に進めていく。	事業所の専門性を活かした日々の細かい情報共有の実施。	朝会・夕会の中で情報共有や意見交換が活発でチームとしてバランスが良い状態である。
職員育成	機能訓練専門委員会を中心に各事業所へのノーリフトケアの実施。ノーリフトケアコーディネーターの資格取得。	内部研修以外にも、外部研修へ参加し、福祉用具プランナー資格、合格者を1名。ノーリフトコーディネーターアドバイス1名取得。機能訓練専門委員からもコーディネーター資格者、リフトリーダー資格を取得し、事業所のリーダーとしての役割を担っている。

とみがおか

令和4年度

事 業 報 告

社会福祉法人北ひろしま福祉会

【令和4年度を終了して（総括）】

- ・稼働率は安定している状況
- ・感染症の状況次第ではあるが、短期入所や日中一時、見学等の対応を再開し、利用数は増えてきている。
- ・社会でも感染症による規制も緩和されており、今年度は全利用者が外出、旅行を実施した。
- ・事業計画に関しては概ね予定通りに運営出来ている。感染症状況により内容の変更はあるが、同等の内容で実施した。
- ・家族交流会を実施。看取り援助に関する指針の説明を行っている。
- ・施設外就労（農園）実施。
- ・強度行動障害研修参加者～4名

※強度行動障害加算予定65名⇒10月より70名に変更

【令和4年度稼働状況】

※注： [] は入力しないでください。

1. とみがおか 施設入所支援

月	定員	稼働日数	月間総定員（人）	延利用者数（人）	稼働率（%）	備考
4	80	30	2,400	2,390	99.6%	
5	80	31	2,480	2,473	99.7%	
6	80	30	2,400	2,375	99.0%	
7	80	31	2,480	2,472	99.7%	
8	80	31	2,480	2,479	100.0%	
9	80	30	2,400	2,379	99.1%	
10	80	31	2,480	2,464	99.4%	
11	80	30	2,400	2,396	99.8%	
12	80	31	2,480	2,451	98.8%	
1	80	31	2,480	2,433	98.1%	
2	80	28	2,240	2,237	99.9%	
3	80	31	2,480	2,471	99.6%	
合計			29,200	29,020	99.4%	

2. とみがおか 生活介護

月	定員	稼働日数	月間総定員（人）	延利用者数（人）	稼働率（%）	備考
4	80	22	1,760	1,750	99.4%	
5	80	23	1,840	1,830	99.5%	
6	80	22	1,760	1,740	98.9%	
7	80	23	1,840	1,833	99.6%	
8	80	23	1,840	1,838	99.9%	
9	80	22	1,760	1,743	99.0%	
10	80	23	1,840	1,826	99.2%	
11	80	22	1,760	1,756	99.8%	
12	80	23	1,840	1,831	99.5%	
1	80	23	1,840	1,832	99.6%	
2	80	20	1,600	1,600	100.0%	
3	80	23	1,840	1,829	99.4%	
合計			21,520	21,408	99.5%	

【令和4年度予算】

※事業活動収支差額予算の結果、課題、具体的な取組み等

令和4年度事業活動収支差額予算額	91,948 千円
・予算上の稼働率確保～家庭帰省時間の調整	
・重度加算数の確保～研修履修者の確保、算出時間の検討	
・対予算～460万円	
・超過勤務時間削減～業務整理、働き方検討	

【令和4年度事業計画進捗状況】

1. 幸福（しあわせ）を追求する事業展開

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
権利擁護	PDCAに基づいた支援、実践 実践集作成 資源の活用	・選挙に向けた準備 ～投票場と同様の環境を設置し、過去の経験を振り返り、選挙に行く根拠を見つける意思決定支援 ・婦人科検診における自己決定 ～医療機関と連携し、受ける検診から受けたくなる検診への変化
利用者的人生のサポート	地域移行支援 意思形成支援	・グループホーム転居までの支援 ～関係者会議（居住系事業所、生活介護事業所、利用相談センター） ～家族支援（グループホーム見学、支援レンファレンス） ～利用者の意思確認 ・思いの育み ～グループホーム体験利用 ～uruo計画参加
ライフスタイルの追求	生活環境改善	・トイレ個室のトイレットペーパー設置 ・水道の解放 ・つるべ、入浴介助椅子の導入

余暇の充実	外出支援	<ul style="list-style-type: none"> ・全利用者の外出、旅行の実施
社会参加を目的とした生活介護プログラム	畠作業 公園管理 施設外就労	<ul style="list-style-type: none"> ・活動の成果を通した社会との交流 ・農福連携（農園からの委託業務）
看取り援助	家族交流会 看取り説明会 実践集作成 研修会開催	<ul style="list-style-type: none"> ・家族への看取り援助の説明と 思いの確認 ・全職員への情報の波及 ・各パート取り組みの可視化
栄養ケア	ICFを用いた支援 摂食嚥下	<ul style="list-style-type: none"> ・多職種での会議 ・意思決定のある食事
食事支援	豊かな食事にむけて	<ul style="list-style-type: none"> ・基本的な食事支援の確認 (介護技術検定、勉強会)
医療との連携	医療ケアの構築	<ul style="list-style-type: none"> ・訪問診療の活用 (3名)
チーム形成	しまニチュードの実践 女性活躍推進委員会の実践	<ul style="list-style-type: none"> ・コミュニケーション技法の発信 ・心理的安全性の発信
健康管理	排泄ケア	<ul style="list-style-type: none"> ・排泄ケア委員会の会議参加 ・POOマスターの実践 (ポケットエコー研修)
切れ目のない支援体制つくり	短期入所、日中一時支援	<ul style="list-style-type: none"> ・サービスの再開と地域ニーズの把握

2. 地域福祉の推進を図る取り組み

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
地域との連携	インターンシップ受け入れ	<ul style="list-style-type: none"> ・インターンシップ継続
行政との連携	市役所との情報交換	<ul style="list-style-type: none"> ・選挙にむけての情報交換
地域資源の活用	出張販売、理容等の調整	<ul style="list-style-type: none"> ・ミューテ理容、理容のディスカウント

3. 災害に強い法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
防災	BCM計画に基づいた運営	<ul style="list-style-type: none"> ・備蓄の確認、災害用品の確認

4. 魅力ある法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
職員育成	事業所内研修	6月～機能訓練研修 7月～権利擁護研修 11月～感染症研修 2月～排泄ケア研修 3月～意思決定支援研修
衛生管理	OJTの実施	各月～1年目職員面談 7月～人事考課面談 8月～人事考課面談 9月～2年目職員面談 12月～人事考課面談 1月～人事考課面談 隨時～職員面談 ※事業所内組織（衛生委員会）にて情報共有、協議のもと開催
働き方検討	業務整理	超過勤務時間の削減

5. その他

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
支援体制構築	強度行動障がい従事者養成研修	・今年度修了者～4名
よろこびの追求	実践集作成、研修会開催	・職員の実践の可視化 ・同僚の支援の可視化

共栄
令和4年度
事業報告

社会福祉法人北ひろしま福祉会

令和4年度 共栄 事業報告

【令和4年度を終了して（総括）】

共栄の事業の軸となっている5つの指針、①『利用者・職員の幸福（しあわせ）』②『利用者ニーズの積極的な実現』、③『やりがいのある職場作りの追求』、④『ノーリフトケアの実践』、⑤『利用者への権利侵害及び虐待防止の強化と実践』を遂行し、利用者、職員、組織の変化を考察すると、①～③は個別支援計画の実践や職員にスポットを当てた元気プロジェクトの取り組みにより、利用者の想い・職員の考えを形にする機会が増え、事業活動が活性化された。④は対外的な取り組みもあり、近郊の施設からノーリフトケアを通じた交流が生まれた。又、専門資格取得者を増やし職員の技術の底上げにも繋がった。⑤は、年間を通して実践、モニタリング、評価を繰り返し全体で取り組み同じ価値観で、理解を深め相互牽制に繋がった。最後に、看取り援助の推進活動に関しては、個別ケースのカンファレンスの実施、家族や後見人を招いた意見交換をする機会を積極的に作り、利用者が最期の場所として、共栄を選択して頂ける為に必要な体制の整備に努めた。

【令和4年度稼働状況】

※注：

は入力しないでください。

1. 施設入所支援

月	定員	稼働日数	月間総定員（人）	延利用者数（人）	稼働率（%）	備考
4	77	30	2,310	2,290	99.1%	
5	77	31	2,387	2,370	99.3%	
6	77	30	2,310	2,302	99.7%	
7	77	31	2,387	2,416	101.2%	2名 新規利用
8	77	31	2,387	2,420	101.4%	
9	77	30	2,310	2,339	101.3%	
10	77	31	2,387	2,422	101.5%	
11	77	30	2,310	2,346	101.6%	
12	77	31	2,387	2,405	100.8%	
1	77	31	2,387	2,387	100.0%	
2	77	28	2,156	2,137	99.1%	
3	77	31	2,387	2,403	100.7%	
合計			28,105	28,237	100.5%	予算は現員80名に対する99.5%

2. 生活介護

月	定員	稼働日数	月間総定員（人）	延利用者数（人）	稼働率（%）	備考
4	77	22	1,694	1,671	98.6%	
5	77	23	1,771	1,736	98.0%	
6	77	22	1,694	1,677	99.0%	
7	77	23	1,771	1,786	100.8%	1名 新規利用
8	77	23	1,771	1,775	100.2%	
9	77	22	1,694	1,702	100.5%	
10	77	23	1,771	1,783	100.7%	
11	77	22	1,694	1,701	100.4%	
12	77	23	1,771	1,761	99.4%	
1	77	23	1,771	1,748	98.7%	
2	77	22	1,694	1,496	88.3%	
3	77	23	1,771	1,763	99.5%	
合計			20,867	20,599	98.7%	予算は現員79名に対する99.5%

【令和4年度予算】

※事業活動収支差額予算の結果、課題、具体的な取組み等

令和4年度事業活動収支差額予算額	85,287 千円
・収支差額で、24,139千円予算未達となった。	
・年2回発生したコロナクラスターによる減収が収支差額に大きく影響した。	
・障がい支援区分の見直しを行い区分が上がった利用者が10名。重度加算算定者も7名増加となった。	
・利用者の障がい度合いに合わせた支援を心掛けた。	
・業務整理や働き方の検討をし、効率的な業務遂行を取り組んだが課題が残った。	

【令和4年度稼働率分析】

予算作成上は現員（施設入所80名、生活介護79名）の99.5%で組んでいるので定員に対しては

施設入所は103.4%、生活介護は102.1%の稼働率が必要であった。

【令和4年度事業計画 年度末事業報告】

1. 幸福（しあわせ）を追求する事業展開

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
<p>【権利擁護】</p> <p>①共栄内部虐待防止委員会設立(奇数月会議運営)</p> <p>年間を通して、共栄全体の気付きや課題を踏まえて検討した取り組みを実践/モニタリング/評価を繰り返し利用者様の変化、職員の変化を確認する。</p>	<p>○①丁寧な支援の具体的な手法の実践、②職員の孤立を防ぐ為の手法の実践、③報告しやすい風土作りについての具体的手技を取り組みへ反映し、PDC Aサイクルでモニタリング修正を行い、令和5年3月に最終評価を行う。</p> <p>○奇数月に虐待防止人権侵害ゼロ会議を運営職会議(係長以上)、各パート会議を行う。</p> <p>○共栄で起こり得るグレーな支援の抽出を行い、自分達の現状の自己覚知を行っていく。</p>	<p>【上期 4月～9月】</p> <p>4月～5月は、感染症対応下で起こった利用者様の制限のある暮らしや、防護服を着用した極限の中で支援する職員のメンタルコントロールが必要だった。①多目的ベースで飲食が出来て、コミュニケーションが図れる。</p> <p>②毎日の感染症に伴う更新情報はmailで共有する。この2点を実施する事で、振り返りの際に職員間のコミュニケーションの活性化/毎日の情報更新による職員間の伝達に一定の効果があり、利用者様の丁寧な支援に繋がった。</p> <p>6月～現在は、3本柱の目標を達成する為に職員アンケートを実施。また、アンケートから抽出された必要な取り組みを全体で共有し、気付きや課題を次月に繋げられる取り組みとする事とした。</p> <p>7月～法人の虐待防止研修会にて、令和2年2月に起こった不適切支援の事案を経て、成果や今の共栄の取り組みを報告した。『不適切な言葉』の動画学習を実施。</p> <p>【下期 10月～3月迄】</p> <p>9月～事例検討個人ワーク/グループワークを実施。実際に共栄で起こり易い場面を通し、利用者様の思いへの合理的配慮や必要な環境設定を協議検討した。</p> <p>11月～権利擁護会議 『心地よい伝え方』</p> <p>3本柱のアンケート『丁寧な支援』結果で、しまプロの技法を取り入れる事としており、会議の中で、しまプロの技法を用いてロールプレイ研修を実施した。実演(相手がどう思っているか、どう感じているのか)を通し、『心地よい伝え方』を学んだ。</p> <p>1月～権利擁護会議 にしおこっぺ福祉会の事例を通して、『当たり前に対する違和感』、改めて不適切な支援とは何かを考える。</p> <p>3月～インター生/嘱託職員向け権利擁護研修 『虐待の類型、通報義務、共栄内で起こり得る不適切支援』『身体拘束3原則、身体拘束適正化』を研修した。今年度は、共栄内部で立ち上げた権利擁護委員会で会議内容を検討し、どのユニットにも同じ価値観で物事が伝わるように、一貫して取り組んだ。職員の変化として、虐待権利擁護について皆で考える姿勢や風土が根付いた。利用者の変化として、しまプロを始めとする相手の立場に立った関わり方を意識する事で、利用者が自分にとって良い悪いを含めた意思確認が多くなった。組織の変化として、年間を通して、実践を継続しながら進めて来れた事が、内部の権利擁護委員会の存在意義と皆で検討できる風土、発言の機会が増え活発な意見交換の出来る組織になりつつある。</p>

<p>②共栄内部身体拘束適正化委員会を設立(偶数月会議運営)し、身体拘束の防止、適正化を図る。</p>	<p>○年間を通して統一した見解の元、同じ価値観で取り組みを『検討』『実践』しモニタリングを重ね、年度当初から1年掛けて取り組んできた結果の利用者様の状態変化、職員の意識/技術の変化、組織の変化を確認する。</p> <p>○共栄で身体拘束の起こり得る状態の抽出を行い、自分達の現状の自己覚知を行い、取り組み当初から年度末の状態変化を考察する。</p> <p>○各階層年間で6回の会議運営の中で、共栄の利用者様に起こり得る身体拘束について協議検討する機会を設ける。</p> <p>○福祉用具使用を推進していく反面、権利擁護/身体拘束の観点を入れた協議検討を行い、協議された内容を法人権利擁護委員会及び身体拘束適正化委員会での第三者視点での気付きや助言を頂きながら、身体拘束適正化を図る。</p> <p>○定期的なモニタリングを通してその是非を十分に検討のうえ実施する。また、利用者様や家族への丁寧な説明と同意を得ながら進める。</p> <p>○年3回の身体拘束に係る研修を実践する。</p>	<p>【上期 6月～8月】</p> <p>6月～共栄内で起こり得る身体拘束の抽出を行った。予期せぬ行動により命の危険のある場合の身体拘束、安楽姿勢や安全な介護を受けられる事を目的として使用しているが、福祉器具が適正に使用されていなければ、拘束に繋がる気付きが挙がった。</p> <p>8月～勉強会を実施。『第2回身体拘束～代表的な身体拘束～』の動画を鑑賞し、学びを深めた。福祉用具の使用についての利用者様の意思や家族の確認の必要性について改めて確認した。</p> <p>【下期 10月～2月】</p> <p>10月～身体拘束適正化会議 スピーチロック、抑制を最小限にする為に『アセスメントの重要性』『職員の倫理観』について動画を観て学んだ。</p> <p>12月～身体拘束適正化会議 『就床支援・人感センサーについて』男性パートでは、個別ケースA様の就床支援について検討。各職員から就床支援で①気を付けていること、②心掛けていることを確認した。健康状態を気遣って、睡眠時間を確保する為に、深夜A様が眠気の無い状態でも部屋での見守り、寝付きを確認する支援を行っている現状もあり、部屋で見守りを行うという支援は、A様の動きを制限する事に繋がる。A様の状態に合わせ、動きの制限をせずに見守りを行っていく事を協議した。A様のみならず睡眠が取れない状態で2日目を迎える際には、臨時薬の睡眠導入剤を使用して体調管理していく事を再確認した。</p> <p>女性パートでは、①B様の人感センサーの使用状況について②Bパートスタッフルームのマジックミラー使用状況について確認した。①について、夜間のB様の転倒怪我防止の為、人感センサーを使用していたが、使用状況のモニタリングを確認した。人感センサーで動きがあった際に、職員が訪問してからトイレへ移乗介助して排泄行為をするという経験を積み重ねる事で、安心安全にトイレが出来るようになり、過去に見られた転倒場面や怪我を負う事は無かった。経過良好と評価した。今後はB様の排泄のタイミングで本人の意思で職員を呼ぶ方法をケース検討し、人感センサーを使用せずとも安全な支援が出来るようにしていく事を協議した。②について、利用者様の気になる情報や気になる動きをマジックミラーを通して減らす事を試みた結果、マジックミラーを気にする利用者様もおらず、パート内の個人情報を守ることが出来た。年間を通した取り組みにより、職員の変化として支援を組み立てる中でも行動制限も含めて協議出来る、利用者様の使用する器具や環境にも目を向けられる職員が増えた。利用者様の変化として、福祉器具に慣れて、安楽姿勢を感じる等の効果があった。組織の変化として、支援による制限、環境による制限(主に福祉器具)を考える土台が出来た。と評価した。</p>
---	--	--

<p>【生活介護】</p> <p>○年代を問わず主体的に参加できる活動を開発する。</p> <p>○DVD（音楽レクリエーション）やカラオケ機器などを使用した介護予防プログラムを導入し、積極的な実施をもって生活の質の向上を目指す。</p> <p>○植物に触れる機会を設け、好奇心や五感に働きかける活動を開発する。</p> <p>○楽しく安全な入浴、入浴支援を実現するため行事、職員配置の再検討等総合的に推進する。</p>	<p>○1回/1ヶ月生活介護担当者による会議を実施。現在の活動の実施状況についてのモニタリング、利用者様のニーズを踏まえた活動プログラムの検討を行う。</p>	<p>【上期 4月～9月】</p> <p>○4月から既存の活動プログラムの実施に努めてきた。新型コロナウイルスのクラスター感染が起り、4月下旬から5月迄は思うような活動展開は出来なかった（入浴活動や機能訓練等の個別活動は実施）。6月以降は、月間予定を提示しながら、曜日ごとに屋外歩行/トレーニング器具を使った運動/DVD音楽ダンス活動を実施した。</p> <p>○共栄は、30代から80代まで幅広い年齢層の方々が暮らしており、既存の活動だけでは生産世代の利用者様のニーズに答えられていないという課題もあり、生活介護活動担当者の役割を生産性活動担当と高齢期活動担当に分けて、下期までに既存の活動以外でチャレンジできる活動プログラムを計画する事とした。10月からは、生産性活動として、①トドック宅配を頼んだ利用者様に商品を仕分けしたり、商品を届ける作業要素のある活動（トドッケル）。②共栄の日用品を日用品庫に収納する活動。③施設内売店クマガラの商品管理/売り子をする活動。を新たにプログラム化した。高齢期活動として、①身体を動かす運動が難しくなってきた利用者様や手先の巧緻性を維持する為の創作活動。②身体の緊張やリラックス効果をもたらすスヌーズレン活動。を新たにプログラム化した。</p> <p>【下期 10月～3月】</p> <p>○月間予定表に沿って、曜日毎にプログラムの調整をしながら、生産性活動、高齢期活動を実施した。</p> <p>特に、生贊成活動のトドック宅配の仕分け作業、日用品運搬作業のトドッケルは、若い世代の利用者様～過去に作業経験をされていた方迄幅広い年齢層の方からの希望が多く上がり、狙いとしていた「働く（お手伝いをする）事を通じた喜びを感じる」事が毎日の活力、その活動のある日のモチベーションに影響し、暮らしの豊かさに繋がっていると評価出来た。一方で、高齢期活動のプログラムの中では創作活動を通し、他の活動で使用する道具を作ったり（キツネダンスのカチューシャ作り、節分飾り作り等）、利用者の合作で掲示物を作り披露する機会にもなった。全体像を想像できていなくても、一部に携わる事も可能な為、身体的な機能低下が見られる方でも気軽に参加出来た。又、スヌーズレン活動は活動時間の確保が難しかったが、利用した方々へのリラックス効果は得られていた。次年度に関しても、今年土台を作った内容をプラスアップしながら進めていく。</p>
---	---	--

<p>【地域交流活動】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・感染状況に配慮しながら、地域住民との交流の機会を設け、相互理解を深める。 	<p>○コロナ禍でも利用者様の暮らしに潤いが持てるよう、地域資源を利用し感染症に留意しながら出来る内容を検討する。</p> <p>○地域福祉の推進として、北広島市社会福祉協議会との連携を基に交通安全運動や赤い羽根共同募金ボランティア、リングノル寄贈、除雪ボランティア等の活動を行います</p>	<p>【上期 4月～9月】</p> <p>地域資源を活用して外出</p> <p>①8月 Bパート 恵庭えこりん村 ②9月 Aパート 江別野幌運動公園</p> <p>交通安全運動は、共栄利用者様の参加の中止の連絡があり未実施。</p> <p>【下期 10月～3月】</p> <p>緑の苑旅行に変わる、グループ外出を実施した。</p> <p>③12月 Aパート 釜めしいちえ、花ロード恵庭 ④1月 Dパート 月寒温泉(宴会) ③2月 Cパート 北広島クラッセホテル(宴会) ④3月 Bパート Ishiyaカフェ展望デッキ</p> <p>地域資源を使った外出が3年ぶりに実施出来た。感染の予防をしながら、次年度以降も計画していく。</p>
<p>【行事、食事企画】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・行事を通して日本の伝統や文化に触れる機会を提供する。 ・行事企画により刺激のある1日を過ごせるようにする。 ・季節の食材を使用した食事を提供し、より豊かな生活になる事を目指す。 	<p>○1回/1ヶ月行事企画担当者による会議を行い、年間予定に沿って企画内容を協議する。</p>	<p>4月、5月は新型コロナウイルスのクラスター感染があり実施を見合わせた。</p> <p>6月 アイスどらやき 7月 水ようかん 8月 キッチンカー企画 9月 花火大会/味覚歳 10月 ハロウィン企画 11月 お寿司企画 11月 お楽しみ企画（ドーナツ・アイス） 12月 クリスマス企画</p> <p>(感染対応により、食事と女性パートのプレゼントのみ提供。カラオケ、男性パートのプレゼントは延期)</p> <p>1月 餅つき企画（感染対応により中止） 1月 キッチンカー企画（男性パート） 1月 キッチンカー企画（女性パート） 2月 寿司企画 3月 カラオケ企画(クリスマス会の代替え) 3月 お楽しみ企画(プリン・アラモード)</p> <p>上記予定で利用者様の暮らしの中で、特別感を感じて頂ける1日となるように企画運営した。</p> <p>利用者の暮らしの中で、楽しみにされているイベントの多くを占めている部門であり、大小さまざままで手軽に出来るものから、企画力の必要な物まで拘りながら進められていた。</p>

<p>【排泄ケア】</p> <p>①一人一人の利用者様に合わせた排泄ケアの実践 ②排泄ケアに関する知識の普及とトイレ環境などの整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○利用者様の排泄ケアケースの実施※都度 ○排泄に関する用具などについて※都度 ○排泄委員会主催の勉強会実施 ○排泄ケアに関する啓発と情報発信 ○トイレ環境などの見直し 	<p>【排便に関する個別ケース検討】</p> <p>男性利用者 3名 女性利用者 1名 ※主として、利用者様の快便に繋げる為の、下剤使用量の調整とモニタリングの実施。</p> <p>【排尿に関する個別ケース検討】</p> <p>男性利用者 2名 女性利用者 1名 ※主として、畜尿に伴う疾病予防/防止に繋げる為の排尿状況のモニタリングの実施。 排泄に関する用具/環境見直し 4月 A,Bパート電気温水便座へ改修した。</p> <p>【排泄ケアに関する研修派遣】</p> <p>9月 排尿コンチネンタルケア研修 11月 ポータブルエコー研修 ※委員会内のフィードバック学習会実施。</p> <p>今年度は排泄ケアの実践で、不必要的下剤を抜いたことで便の性状も変化した方もいたが、状況が改善されない利用者様もいる為、引き続き経過と評価を行っていく。前述した利用者様以外にも排泄ケア(排尿・排便)の見直しを掛けていかなければならない方が複数名いる為、下剤の見直しをはじめ腹部エコーの使用と簡単に出来る排便を促す体操(セルフケア)の実践など、次年度は具体的な進め方や方法をメンバー間で整理して進められるよう調整する。</p>
--	---	---

<p>【ノーリフトケア、機能訓練】</p> <p>①利用者様の要望・状況に合わせた支援の見直し</p> <p>②利用者様・職員双方が心地良いと感じられる環境作り</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ノーリフトケア会議の実施 ○全職員のリフト検定取得 ○適切な福祉機器の導入 ○福祉器具点検(毎月) ○支援の質を高める勉強会 ○眠りスキャンの導入 ○美味しく且つ安全なとろみ剤の活用 ○スヌーズレンの導入 ○電動ベッドの普及 ○ノーリフトケアを浸透させる 	<p>4月～5月は新型コロナウイルスのクラスター感染に伴い、未実施。6月以降は、毎月会議を行っている。ノーリフトケアを正しく理解すべく、新しい担当者の理解を深める伝達学習を実施した。</p> <p>【資格取得について】</p> <p>ノーリフトリーダー検定を取得 1名 ノーリフトケアバーシック資格取得 2名 内部リフト検定合格 2名 ※令和4年度 リフト検定未取得者 4名</p> <p>【福祉器具/電動ベッド導入サポート】</p> <p>眠りスキャンは、次年度に向けた補助金申請を行い今年度の導入は見合わせ。 利用者様の車椅子デモ機モニタリング 2名 電動ベッド購入のサポート 1名</p> <p>身体機能の低下によりベッドからの立ち上がりがしづらくなり、電動ベッドを1台導入した。電動ベッドを導入する前は木製ベッドで、手すりがないタイプであった。電動ベッドを導入したことにより、手すりを活用し、ベッドの高さを調整することで、使用前後で良い変化が得られた。</p> <p>【介護技術勉強会の主催(高齢期と協働)】</p> <p>8月に高齢期ケアプロジェクトと合同勉強会を実施した。新人職員から3年目職員を対象として、ノーリフトケアについての基礎的な知識、ボディメカニクスと福祉用具(スライディングシート)を併用した移乗支援、移乗用リフトの試乗体験を行った。</p> <p>【ノーリフトケアの浸透】</p> <p>腰痛予防の観点から8月は『どのような場面が腰への負担となるのか』、9月は『ノーリフトケアの発祥と経緯』について啓発した。ノーリフト掲示板を設置し、職員が気軽にノーリフトケアの情報を見返すことが出来る環境とした。腰痛対策運動として椅子に座りながら出来る『のび・のび体操』の普及、体操の啓発ポスターを掲示した。9月Aパートのゴミ箱の設置方ほにノーリフトの観点を入れた。</p> <p>【美味しく且つ安全なとろみ剤の活用】</p> <p>7月は『何故とろみが必要なのか』、9月は『とろみの付け方と留意するポイント』をノーリフト掲示板・各パートに資料をファイリングし、見返すことが出来るように整備した。</p> <p>【スヌーズレン活動の導入】</p> <p>活動室のコーディネイト、機材搬入を行い、予定通り活動がスタートできた。</p> <p>その他</p> <p>毎月福祉機器の点検を行い、都度交換部品の確認や利用者個人が使用する福祉用具の不具合の修正を行った。</p> <p>12月 江別緑志苑の職員との交流会にてノーリフトケアの実践報告を実施。</p>
---	---	--

<p>【地域移行】</p> <p>グループホームの利用を希望する利用者様へグループホームでは具体的にどんな生活が出来るのかを知って頂いた上で、福祉サービスを選んで頂ける場を作る。</p>	<p>○月に1回、地域移行担当会議を行い、支援の方向性、進捗状況の確認を行う。</p> <p>○通所事業所やグループホームの見学を行い、知識を深める。</p> <p>4月～5月は新型コロナウイルスのクラスター感染に伴い、会議のみ実施。</p> <p>6月以降は、次年度の地域移行を目指し、男性利用者1名のGH体験利用の調整を行い、モニタリングを継続している。また、女性利用者1名も過年度取り組んでいるが、意向が都度変わる事もあり、GHの日常の場面を経験できるようなプログラムを計画した。それ以外の共栄の利用者様にも、GH見学を行い地域移行に関する調査を実施した。</p> <p>『男性 N様の実践』</p> <p>○GHくるみ宿泊体験</p> <p>4月～6月 1泊2日を3回実施</p> <p>7月～8月 2泊3日を3回実施。</p> <p>10月～2月 3泊4日以上の体験を5回実施。</p> <p>○北広島コラボでの就労実習</p> <p>1月～2月</p> <p>北広島コラボの実習(平日の13:00～15:00)から開始し、2月に入ってからは、一日を通しての実習とした。N様、北広島コラボ職員と評価を行い、移行後の利用を決定した。</p> <p>○勉強会</p> <p>4月 マナーについて～身だしなみ・挨拶～</p> <p>9月 金銭・食事について</p> <p>10月 勉強会の振り返り</p> <p>○GH入居に向けて</p> <p>12月 N様の自宅へ訪問、家族へこれまでの実践の報告と、4月以降の地域移行の説明を行った。</p> <p>1月 GHの職員向けにN様の特性紹介を実施。</p> <p>3月 引っ越し完了</p> <p>『女性 K様の実践』</p> <p>4月～10月迄は、言葉では地域移行を希望していながらも、宿泊に対して不安視されていた。宿泊以外の、イベントへの参加や普段の買い物等の日常の暮らしの体験を踏まえて、最終的な評価をする事とした。</p> <p>○GHみらい イベント体験</p> <p>10月 ハロウィン企画</p> <p>※「夕食体験や宿泊体験はもう行きたくないがイベントなどには参加してみたい」と話され、イベントに參加した。</p> <p>11月 GHみらい利用者様の誕生日会</p> <p>※感想を確認すると「また来るよ」、GHに宿泊したいか確認すると「泊まらないよ。私は共栄だから」と意思表示された。</p> <p>1月 昼食購入</p> <p>※GHの職員と昼食を買いに行き、GHで昼食を食べる。感想を確認すると「もう行かなくていい」と意向を伝えられ、過去の宿泊体験や日常の暮らしの体験を経た本人の意向を踏まえ、暮らしの場所は「共栄」を選ばれた為、今年度の地域移行を中止した。</p>
--	---

<p>【年齢期に沿った支援】</p> <p>【看取り推進室との連携】</p> <p>○利用者様が安心・安全に生活できる様、支援に必要な技術と知識の習得を目指していく。</p> <p>○看取り援助に向けた体制作りを行う。</p>	<p>○勉強会の実施 介護技術の講習会⇒7月下旬～8月上旬を予定。 エンドオブライフケア勉強会⇒10月頃を予定。 高齢者についての講習会⇒11月～12月を予定。</p> <p>○看取り援助の体制の整備 24時間シートの導入 保護者様への看取り援助の説明会 看取り援助の体制の見直し</p>	<p>【介護技術講習会】～8月実施。 【死生観と看取り援助 勉強会】 11月、12月 【高齢者の身体面の勉強会】 1月 【法人の看取り援助の指針の説明】 6月、7月の各パートミーティングで実施。 【看取りケースカンファレンス】 T様～8月、9月、10月、11月、1月 計5回 K様～12月、2月 O様～10月(2回実施) T様～偲びのカンファレンス2月。 【看取り実践報告会】 <ul style="list-style-type: none"> ・共栄緑の郷保護者説明会～7月収録 ・支援に必要な技術と知識の習得という事で、介護技術講習会を行っている。今年度もノーリフトケアプロジェクトと合同で実施している。発表者はプロジェクトメンバーを中心に行って頂く事で、メンバー間で学びが増えた。 ・勉強会では、死生観にスポットを当てて、グループワークを実践。 ・高齢者の身体面勉強会では、身体の面と認知症の面の2構成で実施した。どちらも共栄の利用者様の例を基に説明をする事でイメージしやすい構成となった。 今後はより共栄の利用者様の実態を基に実施し理解を深めていく。 ・看取り援助体制の見直しは、高齢分野の法制度を参考に、月1回対象者の看取り援助のカンファレンスを実施した。看取り援助用の個別支援計画の作成やデータ集めの方法について検討した。体制の見直しも行ってきたが、24時間シートは、職員への負担との兼ね合いから検討中であり、今年度の完全導入には至っていない。 ・法人の看取り援助指針の周知を。基本的には全員がこの指針の内容について説明できるところまで求めたいところではあるが、内容の意味合いが深められなければいけないが、理解度を擧げる為には次年度以降も学びの機会を設ける必要があると評価した。 </p>
--	--	--

【栄養】	○栄養ケア計画に基いた食事支援の実践。	8月、2月に栄養ケア計画の更新を行った。 ※高リスク・中リスク・低リスクに合わせたモニタリング設定を行い、栄養士と現場職員で実践。
【家族満足の追求】	○家族への“安心”的提供のため、情報開示に積極的に取り組みます。また、面談などを通じて要望を聞き取り対応する。 ○私的契約サービスを利用しての外出や自宅帰省を、個別の要望に応えて積極的に行う。 ○支援内容の周知を図る取り組みとして、家庭を訪問します。	○看取り援助の意向確認の為、ご家庭に訪問し意見交換を実施した(施設長対応)。 日常の帰省の中でも、ご家族がご高齢で送り迎えが困難なケースについては、私的契約を結んだ上で送り迎えの対応をさせて頂いた(月平均2から3ケース)必要に応じて家族との面談を適宜行っている。 ○1月 T様コロナ感染後の状態変化によりご逝去された。約8年間来訪歴の無かったご家族であったが、最期の場面でご本人様の元に駆けつけられた。こういったケースを含め、連絡の取りづらい家族等との関係構築が課題となった。
【後見人、医療機関との連携】	○利用相談センターと連携し、医療ソーシャルワーカーや後見人、ご家族との確かつ綿密な調整を実施する。 ○訪問医と個別の契約により、より個々に適した医療サービスが受けられる体制を整えていく。	○入院加療のケースとして、5月1名、6月1名、11月1名、12月1名、1月1名 医療ソーシャルワーカー/後見人/施設の3者の情報共有しながら退院する迄サポートした。 ○訪問医とは、8月に1度意見交換の場を作り、話し合いを行った。今後の看取り援助に向けた態勢作りを継続していく。 下期については、成年後見人の選任されている利用者様の後見人との面談も実践し、看取りの視点や死後の手続きに関する助言を頂いた。

2. 地域福祉の推進を図る取り組み

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
【ボランティア、実習生の受け入れ】	○ボランティアや実習生の受け入れを積極的に取り組み、地域の社会資源としての理解促進を図る。	<p>○実習生の受け入れ 相談援助実習 女性3名 保育実習生 女性5名 ○インターン生の受け入れ/アルバイト採用 大谷大学 女性1名 北海道歯科技術専門学校 男性1名 実習生の受け入れの面で、ソーシャルワークの視点はどうしても地域生活に目が向いてしまうが、共栄で大事にしているソーシャルワークの視点を伝える工夫を続ける必要がある。 インターン生は、アルバイトが目的の学生も多い中、行事の手伝いを積極的に行い、利用者様の為にと思って協力的に携わってくれている(グリーンフェスティバル/花火大会)。</p>
【地域の行事への参加】	○地域での行事や祭りに積極的に参加し人と人の繋がりを深める。	<p>○利用者様が地域での催し物に参加する機会は作る事が出来なかった。 北の酒祭りは、実行委員1名とボランティアスタッフ4名が携わった。 ○北海道知的障害者施設協会のイベント 「どさんこ 楽フェス」に共栄の多目的スペースでオンライン中継を行い参加して頂いた。 又、当事者の企画参加で!様が企画の立案に携わった。</p>

3. 災害に強い法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
【災害、防犯、感染症への対応】	<ul style="list-style-type: none"> ○災害及び防犯、感染症の研修を計画し、知識と予防、防災技術の習得を推進する。 ○現実的な想定の下、年2回の災害訓練を実施する。 ○徹底的な感染症対策をもって、入居者及び職員の安全を確保する。 	<p>【感染症】</p> <p>4月～5月 女性利用者様 32名 女性職員9名 合計41名 クラスター感染を引き起こしてしまった。感染予防対策を行いながら、保健所と目指した第一目標である職員の感染を広げないという面では、PPEの手技の甘さやゾーニングの内でのルールの浸透が十分では無かった反省が挙げられた。法人内の他の事業所からの応援を頂きながら、女性パートのみの感染で終息を迎える事が出来た事は成果を感じている。 ※感染症終息後に職員に反省も含めたアンケート調査を実施。</p> <p>12月～1月 男性利用者様 41名 女性職員20名 合計61名 クラスター感染を引き起こしてしまった。感染拡大が早く、全利用者様が罹患された。感染対応の初動の段階で、多くの職員が罹患してしまい、法人内の他の事業所の応援を受けながら約3週間で終息を迎えた。共栄の支援体制の特徴でもある、ユニットの行き来により罹患した職員が媒体となってしまった可能性が高かった。今回も、男性パートのみの感染で終息を迎えられた事は成果を感じている。</p> <p>【感染症啓発発信内容】</p> <p>4月 「感染予防対策の基本」 「感染症が発生した際の対応（ゾーニング、防護服着脱）」</p> <p>6月 「食中毒の予防」</p> <p>8月 「嘔吐物処理」</p> <p>10月 「清掃・消毒」</p> <p>12月 「感染症が発生した際の対応（ゾーニング、防護服着脱）」</p> <p>2月 「年間を通した取り組みの成果（職員への労いも含めて）」</p> <p>【災害】</p> <p>7月 地震、火災想定のとみがおか・共栄の避難訓練実施</p> <p>10月 消防監修の救命講習に2名派遣</p> <p>11月 地震、火災想定のとみがおか・共栄避難訓練を実施。</p>
【災害時の連携】	<ul style="list-style-type: none"> ○法人BCM計画に基づいたマニュアルの整備をする。 ○地域の防災訓練への参加 ○災害時の在宅障がい者の受け入れ体制の整備。 ○事業所でBCM計画を作成し訓練の実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ○事業所内のBCM計画内容について、見直し確認している。運用実践は、令和5年度に実施する。 ○次年度は、備蓄食の消費期限が近い為、災害時の炊き出しの実践訓練を実施予定。 ○次年度は、地域防災訓練は感染症の同行を見て参加予定。

3. 魅力ある法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
【働きやすい職場環境の整備】	<p>○入職から数年経過した職員が、安心して働くことが出来るように、面談により業務を遂行していく上での問題点や悩みを聞き取り、適切な助言指導をする。</p> <p>○新任及び異動職員に対して、本人と業務確認を進めていく為、マンツーマン対応を一定期間とり、共栄の事業計画に基づき定期的な振り返りと今後の目標の再確認を実施する。</p>	<p>○職員面談 管理職対応の元10年以上経過した職員の面談を実施し、長期にわたって働いてきた功績を称えつつも、現在の共栄の実態や働き方について話し合いを行った。日々の業務に追われ、心に余裕が持てず疲弊してしまう傾向を確認し、業務整理/早急な人員補充の継続が必要と捉えている。</p> <p>○職員育成 新任職員 4名採用中9月現在で3名退職している。1名は入職出来ずそのまま退職、1名は入職時より業務に就く事が難しく6月退職。1名は、入職時より心の病気を告白して頂きながら、勤務的な配慮をしながら入職したが、気持ちと体調が追いつかなくなり8月末で退職した。残った1名はパートナー育成で一通りの勤務に就く事が出来る段階まで育成した。 10月より、人事異動で1名、中途採用で1名の職員補充を行った。各職員に育成担当を設け、パートナー育成を実施。 2月 女性職員1名が精神不調により、入院加療しその後退職した。</p> <p>○元気プロジェクト 今年度より、利用者様の支援に関する事柄をテーマに、それぞれの職員の視点で投票し職員表彰を行う取り組みを開始し、共有部に表彰者の顔写真や理由を掲示しモチベーション向上に繋がっている。</p> <p>【共栄MVOの取り組み】 6月 テーマ【あいさつ】 8月 テーマ【えがお】 10月 テーマ【ていねい】 2月 テーマ【年間大賞】</p> <p>【制服のリニューアル】 令和5年度に向けて、新しい制服の導入を計画し、職員には好みの色を選べるように調整し楽しみながら進められた。</p> <p>【これまでの取り組みのまとめ】 元気プロジェクトでこれまで取り組んできた成果を動画にまとめ、取り組み前後の変化や効果を発信出来た。</p>

【職員育成】	<ul style="list-style-type: none"> ○法人スタンダード研修の他、看取り援助推進室とタイアップした看取り援助の研修の実施。 ○国家資格取得に向けた支援。 ○ノーリフトケアコーディネーターべーシック資格取得の推進。 ○人権侵害、身体拘束の研修参加。 	<ul style="list-style-type: none"> ○看取り援助推進室との連携 学習会の機会は作れていないが、利用者様のケースを通して協議検討の場を設けさせて頂いている。 ○ノーリフトケアコーディネーターべーシック 事業所内の機能訓練専門委員を対象に、2名の職員を派遣し資格を取得した。リフトリーダー養成研修に受講し1名が資格取得 ○その他研修参加 感染症に関する研修 4名派遣 権利擁護セミナー 1名派遣 対人援助技術セミナー 1名派遣 ASD研修 1名派遣 PECS研修 1名派遣 自閉症研究会主催研修 2名派遣 道央地方会主催虐待防止研修 1名派遣 タイムリーニーズ研修(新任) 1名派遣 行動援護従事者研修 4名派遣
【職員の身体的な負担軽減】	<ul style="list-style-type: none"> ・ノーリフトケアの実践と啓発活動 ・福祉機器の導入と実践。 	<ul style="list-style-type: none"> ○ノーリフトケア/機能訓練部門で進めている。 ○新たな福祉用具は導入していないが、個の身体状況に合わせた福祉用具の選定を委員を中心に、機能訓練センターと連携しながら丁寧に進めている。車椅子の選定や調整を年間で3名実施。 ○福祉機器の導入 <ul style="list-style-type: none"> ・浴室つるべ交換(男女) ・浴室滑り止めスタッフレスマットの導入

北広島デイセンター

令和5年度
事 業 報 告

社会福祉法人北ひろしま福祉会

【令和4年度を終了して（総括）】

令和4年度は北広島コラボが分離した事により、定員が60名から40名と変更になった初年度であり、運営面では令和5年度を迎える上での基準となる年であった。

年間平均稼働率は98.3%で目標数値（102.5%）を下回った。要因としては10～11月の感染症クラスターによる活動室の一部停止。手術や病等での長期入院などで欠席が続く利用者が4名いた。（うち1名退所。2名は入院中。）利用者本人だけでなく、ご家族の入院や逝去により緊急で短期入所するケースも例年よりも多く、入所施設と連携・協力のもと、令和5年4月現在も2名の利用者が短期入所中。

在宅から施設入所へ移行された方は、7月に2名（共栄）、12月に1名（GHみらい）、2月に2名（他法人、医療施設）。共栄とGHに入居された方のうち2名は、令和5年4月現在もデイセンターを通所継続されている。今後の中長期の事業計画を考える上でも、利用者だけでなくご家族の健康状態や家庭環境を今以上に確認していく必要がある。

年間で3名の退所利用者がいたが、4月以降でも新たに3名を利用契約に繋げられた事は収支としても大幅な収入ダウンを回避できた。令和5年度は新規利用者の開拓で、養護学校以外の相談事業所等にも訪問し、情報共有と関係構築を図る。また、2年ぶりに対面での個別支援計画の面談を実施し、ご家族とも話す機会を増やせたことは家族との交流行事が減った中で、貴重な時間となった。

日中活動では、コロナ禍でも感染対策を講じながら、“にじのかかるところ”や“ゆにガーデン”等の外出行事を実施。10/15には北広島市教育委員会主催の総合体育館でのスポーツフェスタに日中活動としての参加や、建物正面道路に面した花壇で花を育てる活動、創作活動で作成した「くるみボタン」のふゆ～るフェスタでの販売など、地域参加を目的とした取り組みを行ってきた。施設の中だけでなく屋外での活動を計画することで、地域住民との挨拶や関わる機会が増えた。事業所の取り組みを知ってもらえるよう今後も工夫していく。

職員育成では、令和3年度の事業所での心理的虐待を2度と起こさないように日々の支援を振り返り、速やかに虐待の芽を摘むことを目的に“ポジメモ”（自分や他職員の支援で不適切と感じる事や支援上の困り事を記載できるメモ）を継続してきた。支援の困り事に対しても役職者から声を掛け、個別でOJTを行う機会が増えた事や、職員数が足りなくなる場面で遠慮なく、他職員の応援を呼べるようになってきた事は成果と思われる。

また、事業所内研修にも力を入れ、正しい知識を得る機会により間違った支援に繋げない目的で、障がい特性の勉強会を副主任以上が講師となり年6回実施している。その他、事業所内委員会（環境衛生・感染症対策委員会、権利擁護委員会、リスク管理委員会、災害対策委員会）による研修や、活動室と活動担当者からの1年間の実践報告会により、事業所の取り組み内容と成果を職員で共有でき、次年度に繋げる計画を現場レベルでも動機づけができるようになった。

【令和4年度稼働状況】

※注： [] は入力しないでください。

2. 北広島デイセンター（生活介護）

月	定員	稼働日数	月間総定員（人）	延利用者数（人）	稼働率（%）	備考
4	40	22	880	887	100.8%	
5	40	23	920	931	101.2%	○○様入所
6	40	22	880	944	107.3%	
7	40	23	920	934	101.5%	○○様退所（共栄に入所）
8	40	23	920	896	97.4%	
9	40	22	880	905	102.8%	
10	40	23	920	875	95.1%	
11	40	22	880	760	86.4%	
12	40	23	920	892	97.0%	○○様入所
1	40	23	920	870	94.6%	
2	40	20	800	780	97.5%	○○様退所、○○様退所
3	40	23	920	904	98.3%	○○様入所
合計			10,760	10,578	98.3%	

【令和4年度予算】

※事業活動収支差額予算の結果、課題、具体的な取組み等

令和4年度事業活動収支差額予算額

△ 6,732 千円

○令和4年度当初予算での事業活動収支差額が△6,732,000円に対して、令和5年3月31日現在での事業活動収支差額は△5,966,514円となった。

○今年度はコロナの感染拡大防止目的で事業所全体を休業する事はなかったが、活動室や送迎コース毎で通所利用を欠席して頂くよう協力依頼を行った。また、感染症の陽性者が出ると濃厚接触者相当と判断していない方も予防で欠席することがあり、11月の稼働率は86.4%と大幅に下回った。

- 8/5…ピース活動室（11名対象）、月寒送迎車（2名対象）、10/29～11/2…スパークル活動室（8名対象）、
11/14～19…ステラ活動室（10名対象）

→令和5年度は、5月8日よりコロナも5類に分類されるが、当面は職員のマスク着用を継続し、感染対策も同様に実施していく、利用者と家族が安心して通所できる感染対策を継続する。

→年度末に館内清掃方法を看護師とも確認し整備した事で、令和5年度は薬品購入コストを抑える事ができる見込み。

○職員の超過勤務について、10～11月に感染症拡大防止目的で勤務後は職員の交流時間を減らす為、速やかな退勤を徹底したが、その後も時間外で行っていた事業所内の委員会や打合せ、デスクワーク等の事務作業を送迎時間を利用して事業所に残った職員が行うなど、勤務時間内で完了できるような最大限の調整を行った。

また、研修や職員会議では可能な限り勤務変更を行う等で超過勤務を極力減らし、連絡事項や共有内容はサイボウズを活用した。結果として、一人あたりの月平均が上期で14時間だったものが、下期で6.5時間と削減できた。（一人あたり年間10.3時間）

→直接的な介護支援だけでなく、環境設定や提示方法の工夫などを必要とする利用者支援において、サービス提供の質を下げずに利用者本人とご家族が安心して利用できるような職員配置を保ちつつ、職員も通常勤務内で必要業務ができる働き方を風土として創り上げていく。

○家族の高齢化や突然の逝去、病気等で家庭での介護が困難となり、施設入所や緊急の短期入所に至ったケースが例年に比べて増えた。

7月…2件（両親の高齢により、将来を見据えて共栄に入所、うち1名はデイセンター通所継続）

7月…1件（母親の疾病、GHで長期の短期入所、12月にGH入所）

10月…1件（母親が入院の為、とみがおかで長期の短期入所）

1月…1件（利用者の疾病、共栄で緊急短期入所、その後入院）

2月…1件（母親が入院の為、とみがおかで緊急短期入所、令和5年4月現在継続中）

3月…1件（母親の疾病により両親が施設利用、共栄で緊急短期入所、令和5年4月現在継続中）

入所を希望される方も増えてきているが、70～80代の親御様の中には、自分達が倒れるまで一緒に生活を望む方が多い。（30歳以上の利用者数 15名、40歳以上の利用者数 14名）今後も家族の体調不良により、緊急短期入所が必要となる事が予想される。

→対象となり得るご家族との面談では将来の話について具体的に進めていく。

→入所施設（共栄・とみがおか）、GHとは対象となり得る利用者情報を共有していく。

→相談事業所や他事業所との情報共有や連携を図る。

【令和4年度事業計画進捗状況】

1. 幸福（しあわせ）を追求する事業展開

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
職員の福祉専門職として価値観と倫理観の基盤の構築、及び専門的な知識・技術の向上を目指す。	<p>①計画的な外部研修（WEB研修）への派遣と研修後は受講者による事業所内でフィードバック研修を実施する。 ・行動援護従事者研修…年間2名 (重度障害者支援加算算定要件)</p> <p>②支援の課題は、その日のうちに改善策を決め、夕会と業務日報で周知する。日頃から端的に議論し決定する訓練を行う。</p>	<p>①研修内容に合わせて参加。</p> <p>① 5/15,16,29,30…行動援護従事者研修（道野） ② 6/1…発達障がい研修（河岸） ③ 6/10,11,7/5,6…行動援護従事者研修（館岡） ④ 6/14,21,7/6…ノリクトコデイネー養成講座（水野） ⑤ 7/13…北海道知的障がい関係支援員研修（下川） ⑥ 7/28…権利擁護セミナー（上鶴瀬、中村、伊藤） ⑦ 9/12…副安全運転管理者講習（堀米） ⑧ 10/22,23…PECS研修（河岸） ⑨ 11/8,9…全道知的障がい関係職員研究大会（木下） ⑩ 12/21,22…障がい者虐待防止・権利擁護指導者養成講座（白井） ⑪ 12/23…リスマネジヤー実践講座2022（堀米） ※職員会議等で他職員へのフィードバックを実施。 ※行動援護従事者研修の年間2名の目標達成。</p> <p>②気づき、インシデントの事象については、上期は夕会後に関係者が集まり対策を決め、翌日に朝会とサイボウズで全体周知。ケースによっては対策に1時間以上費やす場合もあったが、下期は事業所内のリスク委員と担者、担当主任で事象後の状況をすぐ整理し対策をその日の夕会、または翌日の朝会で報告して周知。</p>

<p>虐待防止をチームとして取り組む。</p>	<p>①退勤前に提出するポジメモのコメントから不適切な支援に繋がりかねないケースについて、職員間で話し合う場を会議等で設けて、正しい支援の方法をチームとして統一する。 ②事業所内の委員会による虐待防止研修会を年間3回、身体拘束適正化の為の研修会を年間2回の実施。 ③副主任以上の役職者主催による障がい特性的理解に向けた勉強会を年間5回実施。 ④2ヶ月毎に管理職が職員と面談を行い、現場の声を聞く機会をつくる。 ⑤ご家族へのアンケートを実施し、具体的な取り組みに繋げる。</p>	<p>①ポジメモの内容は、役職者で共有し対応している。モヤモヤしたものを伝える機会を保障することで、誤解や不信感につながる芽を早期に摘んでいる。声に出てない人やチームの不協和音に対してのアンテナは組織として敏感になったが、言い合える関係づくりは途上の為、管理職も現場に入り、話合う機会を増やし風土を作っていく。 ②4/19、8/24、2/21に虐待防止研修と身体拘束適正化の為の研修を実施。 ③6/14…強度行動障がいについて（係長） 7/14…てんかんの基礎知識と対応（主任） 8/25…援助者の感情について（主任） 10/13…事業所の事象を振り返る（課長） 12/13…障がい福祉の歴史について（副主任） 1/12…意思決定について（副主任） ④上期、下期の目標管理面談の中で職員面談を実施。 ⑤8月、第三者評価事業によるご家族へのアンケート配布。先方からご家族からのアンケート結果集計をもらう。また、9月、3月には対面での家族との懇談を実施。カメラ設置についての同意書は6月にすべてのご家庭から頂く。9月の面談時にも再度意向確認を行い了承を頂いている。今後、設置については、慎重論も根強く、法人レベルで必要性の有無を含めて時間を掛けて検討していく。</p>
<p>安定した稼働率の確保を目指す。（40名定員による平均稼働率102.5%）</p>	<p>①我々のサービスをより多くの方々に提供することを目指し、定員数を減らした初年度は平均稼働率102.5%を安定的に獲得できるように毎月の職員会議で稼働率を確認し、職員の意識を高める。 ②欠席した利用者へは担当から状況確認の連絡を行い、長期欠席に繋げない。 体調不良での欠席時には症状を確認し、感染症による感染拡大が予想される場合には、自宅静養をお願いする。 ③利用者、ご家族に安心して利用してもらえるように月一回の通信の発行や送迎時の丁寧な引継ぎを意識し、事業所状況や取り組みを伝えていく。</p>	<p>①毎月の事業運営会議で報告し検証。8月に感染症拡大防止で1つの活動室及び送迎車の通所を止めた事もあり、上期の定員の平均稼働率は101.8%と目標を下回った。下期の稼働率94.8%。年間稼働率も98.3%と目標を下回ってしまった。原因としては下期でも感染症拡大防止目的で10月、11月で2つの活動室の通所を止めた事やご家族側から感染症が心配でお休みされる事もこの時期は多くあった。また、利用者の入院や退所、ご家族の体調不良による欠席などもあった。 ②実施継続。 ③実施継続。通信については、ご家族からも本人との話のネタに使えたり、家でも真剣に見て過ごして等の声を頂き好評。</p>

2. 地域福祉の推進を図る取り組み

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
<p>関係機関との連携の強化を図る。</p>	<p>①困難ケースを支援する上で、関係機関との情報共有や検討を積極的に行い、必要に応じて相談事業所に、はたらきかけてケース会議を実施する。 ②相談事業所と繋がりのない利用者に対して、事業所発信で他機関との情報共有や相談を実施していく。また、ケースによっては相談事業所とのつなぎを行う。</p>	<p>①緊急短期入所のケースや通院支援等、本人やご家族のニーズに対し、相談事業所と繋がり、新たなサービスに繋げていった。上期は相談員を交えたご家族との面談を3件実施。下期では2件実施。 ②緊急短期入所の際、ご家族、他施設との情報交換を実施した。セルフプランの利用者に今後のサービス拡大を目的に相談事業所と間を取り持つが、ご家族は必要なしと判断された。</p>

地域福祉、地域貢献活動を意識した日中活動の展開。	<p>①日中活動では、活動リーダーが中心となり、「体力活動」「軽作業活動」「芸術活動」の中で、地域参加を意識した活動内容を計画して実行する。</p> <p>②行事等では、各行事係が季節ごとに地域参加を意識した計画を立案、実行する。</p> <p>◇春まつり …6月 ◇夏まつり …8月 ◇秋行事 …10月 ◇Xmas会 …12月 ◇正月レク …1月 ◇節分 …2月 ◇冬レク …2月 ◇お疲れ様会 …3月 ◇その他、活動室レク等 …6月、7月</p>	<p>①「体力活動部門」…総合体育館や公園等の公共機関利用の活動。3年ぶりのゆにガーデン外出などを実施。</p> <p>「軽作業活動部門」…市内の古紙回収や市内企業への納品。また空き缶回収で集めたリングブルの社会福祉協議会への寄付。里親制度でのほたる公園の草取り等。</p> <p>「芸術活動部門」…道路沿いの花壇活動、くるみボタン作成とふゅーるでの販売。ドラムサークルを招いての体験活動。</p> <p>その他、活動室毎で感染症対策を取りながら地域の店舗への軽食外出なども実施。また、個別支援計画でピアノが得意な利用者のコンサートをご家族を招いて公民館で実施。</p> <p>②春祭りで事業所の道路沿い側の花壇花植え、夏祭りのメニューでは市内のキッチンカーに依頼しマリトッソを提供。</p>
--------------------------	---	--

3. 災害に強い法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
災害時避難計画の周知徹底を図る。	<p>①事業所内で災害対策委員会を設置し、災害時の避難計画を訓練により見直し、事業所職員に周知する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・火災避難訓練…年間1回 ・水害避難訓練…年間2回 ・地震避難訓練…年間1回 	<p>①事業所内の災害対策委員会主催で勉強会の実施。 9/8…災害時の対応、ハザードマップの確認 2/14…BCPの説明確認。 事業所訓練の実施。 6/22…火災避難訓練、9/8…水害避難訓練 10/19…地震避難訓練、11/17…水害避難訓練 事業所内に災害対策委員会を設けた事で、事業所として災害に対しての意識を持つ職員が増えてきた。 令和5年度は訓練の振り返りを大事にしていく。</p>
感染症対策・予防のマニュアル整備と職員への周知徹底。	<p>事業所内の感染症対策委員会が中心となり、法人の感染症BCPに基づき、事業所内研修や訓練を実践し、事業所のマニュアル（初動対応、ゾーニングなど）の検討、及び改正を行い、職員の意識向上と対策の周知徹底を図る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ①事業所内研修、訓練 ②感染症対策備品管理 ③朝会、会議での注意喚起と情報発信 ④事業所感染症マニュアルの見直し 	<p>①6/3に事業所内の感染症対策委員会による新任職員を対象にPPE着脱と吐物処理の研修を実施。 ②感染症対策備品をはじめ、館内の備品整理を実施。 館内清掃マニュアルの見直しにより、ピューラックスの消費量の減少や車両物品の準備時間短縮が図れた。 ③管理職から社会情勢や法人内情報の発信や注意喚起、具体的な対応の指示。実施継続。 ④法人ステップをもとに事業所のコロナ感染症対応の基準を作成した。</p>

4. 魅力ある法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
有給休暇の計画的な取得やノーギャラの継続。	<p>①事業所全体で有休取得率60%を達成。</p> <p>②上半期終了後、リフレッシュ休暇、及び有給休暇取得に関して、取得できていない職員へ計画的な取得を促していく。</p> <p>③毎月給料日をノーギャラとし、自分や家族の時間も大切にする。</p>	<p>①年間の有休取得率 94%</p> <p>②対象者全員取得済</p> <p>③10月のクラスターから感染症予防目的で、超過勤務は必要最低限としたことで、通常の勤務時間内での打ち合わせやデスクワークを調整し実践した事で超過勤務も削減した。</p>

	<p>職員勉強会による学びの場を増やす。</p> <p>①事業所内の年間研修計画に基づき、必要な学びの場を設けることで、事業所全体のスキルアップを図る。 ②外部研修後の受講者によるフィードバック研修や職員の自己学習を発表する機会をつくる。</p>	<p>①学んだ事を人前で報告する準備、発表を経験する事で、発表者は伝える技術も経験でき、聴く側もチームとしての学びになった。研修のフィードバックは10分程度と指定したが、新たに資料を作ったり、体験型としたりする職員が多く、他職員の発表を見て、新任職員も伝える技術は学んでいる。また、1月に実践報告会を行い自分たちの活動室や活動の取り組みを振り返ることができ、次年度に繋がるものになった。良いところは残しながら、準備が職員の負担にならない様に業務の見直しも検討していく。</p> <p>4/19…虐待防止研修会 6/3…感染症対策研修会 6/14…障がい特性勉強会（係長） 6/21…服薬研修 7/14…障がい特性勉強会（主任） 8/24…身体拘束適正化の為の研修会 8/24…虐待防止研修会 8/25…障がい特性勉強会（主任） 9/8…災害対策研修 9/27…リスクマネジメント研修 10/13…虐待防止の研修会（課長） 11/22…送迎研修 12/13…障がい特性勉強会（副主任） 1/12…障がい特性勉強会（副主任） 1/20…活動室・活動実践報告会 2/21…身体拘束適正化の為の研修会 2/21…虐待防止研修会</p> <p>② 1-①で記載した外部研修参加者は研修内容を職員会議で他職員へフィードバックを行った。欠席者には後日資料配布し、確認名簿に記名した。</p>
社会福祉士、介護、保育実習生が充実した実習を感じてもらえるような環境をつくる。また、ボランティアやインターンシップ受け入れ体制の整備。	<p>※感染症対策を徹底した上で、学校や地域と連携しながら受け入れていく。</p> <p>①事業所内に実習生担当を配置して、期間中の指導や相談を担う。 ②保育実習でも他事業所には無いような個別の支援や企画を実践してもらい成功体験として振り返ることで、障がい分野への興味関心の向上を図る。 ③ボランティアやインターンシップに関しては法人内ボランティア委員会と連携し、事業所の体制を整備する。</p>	<p>①相談援助実習担当2名配置。（社会福祉士有資格者） ・ 6/13～8/1 …日本福祉大学1名 ・ 8/22～9/5 …北星学園1名 ※学校判断で実習中止 ・ 2/13～17 …北星学園大学1名（入門実習） 保育実習担当2名配置。（保育士有資格者） ・ 8/22～9/2 …札幌国際短大1名 ・ 10/3～15 …吉田学園3名 ・ 11/7～18 …北翔短期大学2名 ②活動室内で対象利用者への個別の企画を考え実施。 実習日誌や定期的な実習の振り返りにて、アドバイスを行い丁寧な指導を心掛けてきた。担当職員だけでなく、事業所として実習生を受け入れて障がい者施設が働きがいがある事、興味を持ってもらえるような指導を実践した。 実際、法人に興味を持ってもらい、その後採用試験を受けて、職員採用に繋げることができた。 ③人事部からの紹介で、3/14～15に星槎道都大学生1名のボランティアを受け入れている。実習後には振り返りの時間を作り、アンケートに感想を記載してもらい、「楽しかった」「他の学生にも紹介したい」との内容であった。</p>

5. その他

目標	取り組み・行動計画	進捗状況

北広島セルフ

令和 4 年度
事 業 報 告

社会福祉法人北ひろしま福祉会

令和4年度 北広島セルプ 事業報告

【令和4年度を終了して（総括）】

コロナ禍においても積極的な事業運営ができた。R4年12月からR5年1月にかけて、事業所内で初めてコロナ罹患者がでてしまい利用者稼働に影響が出たが就労事業は年間通して常時稼働することができた。可能な限り外部との接触を継続し、地域づくりや施設同士の関係構築を進めることができた。現場職員の意識も高い状態を維持し、利用者支援、就労支援共に質の高いサービス提供ができた。現場職員ひとり一人の意識の高さやチームで取り組む姿勢が結果に繋がったと感じている。年間の収支差額が未達成に終わってしまったが、事業所としての力は出し切れたと感じている。事業計画の未達成の項目について令和5年度にて達成を図ることとする。

【令和4年度稼働状況】

※注： は入力しないでください。

1. 北広島セルプ（事業名：就労継続支援B型）

月	定員	稼働日数	月間総定員（人）	延利用者数（人）	稼働率（%）	備考
4	50	22	1,100	1,260	114.5%	
5	50	23	1,150	1,155	100.4%	
6	50	22	1,100	1,200	109.1%	
7	54	23	1,242	1,357	109.3%	
8	54	23	1,242	1,385	111.5%	
9	54	22	1,188	1,345	113.2%	
10	54	23	1,242	1,332	107.2%	
11	54	22	1,188	1,291	108.7%	
12	54	23	1,242	1,297	104.4%	
1	54	23	1,242	1,231	99.1%	
2	54	20	1,080	1,225	113.4%	
3	54	23	1,242	1,384	111.4%	
合計			14,258	15,462	108.4%	稼働率目標115%

2. トライ（事業名：自立訓練(生活訓練)）

月	定員	稼働日数	月間総定員（人）	延利用者数（人）	稼働率（%）	備考
4	10	22	220	200	90.9%	
5	10	23	230	174	75.7%	
6	10	22	220	197	89.5%	
7	6	23	138	122	88.4%	
8	6	23	138	120	87.0%	
9	6	22	132	111	84.1%	
10	6	23	138	123	89.1%	
11	6	22	132	107	81.1%	
12	6	23	138	97	70.3%	
1	6	23	138	93	67.4%	
2	6	20	120	98	81.7%	
3	6	23	138	105	76.1%	
合計			1,882	1,547	82.2%	稼働率目標95%

3. 全体

月	定員	稼働日数	月間総定員(人)	延利用者数(人)	稼働率(%)	備考
4	60	22	1,320	1,460	110.6%	
5	60	23	1,380	1,329	96.3%	
6	60	22	1,320	1,397	105.8%	
7	60	23	1,380	1,497	108.5%	
8	60	23	1,380	1,505	109.1%	
9	60	22	1,320	1,456	110.3%	
10	60	23	1,380	1,455	105.4%	
11	60	22	1,320	1,398	105.9%	
12	60	23	1,380	1,394	101.0%	
1	60	23	1,380	1,324	95.9%	
2	60	20	1,200	1,323	110.3%	
3	60	23	1,380	1,489	107.9%	
合計			16,140	17,027	105.5%	稼働目標112.8%

【令和4年度予算】

※事業活動収支差額予算の結果、課題、具体的な取組み等

令和4年度事業活動収支差額予算額	29,745千円
令和4年度実績：23,279千円 ▲6,466千円	
コロナによる利用者稼働の落ち込みが大きい。法人内の居住系から通所している利用者が3割弱おり、ホームの状況により健康観察のため休みとなるケースが多かった。稼働率が見込みを大きく下回ったことが大きな要因である。	
反面、就労事業においては収入を確保でき利用者の工賃向上につながっている。引き続き製袋事業の安定化を目指し、就労経費での人件費を捻出することで収支差額の改善を図ることとする。	

【令和4年度事業計画進捗状況】

1. 幸福（しあわせ）を追求する事業展開

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
事業所のセールスポートを深める	①就労支援の推進	就職希望対象者がおらず未実施だった
	②多様化する就労ニーズに適した作業提供	新規作業の受入れを実行した
	③地域との繋がりを生み出す取り組み	北広島市スポーツ推進委員との連携を図った
	④困難な事情を抱える方でも安心して通える事業所	実習等、利用希望者を100%受け入れた
	⑤地元事業所や地域との繋がりを大切に	商工会青年部との協動作業を実施した
	⑥北海道教育大学岩見沢校との連携	自立訓練にて連携を実施した
サービス種別・定員変更後の安定した事業運営	①就労移行廃止・定員変更	利用希望に応じた定員で展開できた
	②新規作業への取り組み実施	2種の新規作業を獲得した
	③所有建物の有効利用	セルフ本体と製袋室にて作業展開を実施した
新規就労作業の開拓と展開	①作業開拓の継続	受入れ幅を広げて実施した
	②経済的・社会的な自立を支援する仕組みづくり	他業種との連携は継続するも仕組みまではいかず
	③費用対効果を意識した作業受注	安価な作業種は受け入れを慎重に判断した
	④ボールパークでの就労開拓。	北海道コカ・コーラとのタイアップが実現した
稼働率の維持・向上	①B型115%、自立100%を目指す	B型、自立ともに目標値を下回った
	②土曜稼働日での『楽しみ』の提供	コロナ禍においても可能な限り実施した

	目標：20,000円／月額	実績：15,608円であった
工賃の向上	①作業種の見直し	費用対効果の低い作業種を選別し割合を調整した
	②受注時の請負条件の見直し	加工賃上昇のための交渉を実施した
	③製袋事業の安定化	北広島市と契約。作製を実施した
	④新規事業・新規作業の開発研究	開発・研究までには至らず
企業等への一般就職	①就職希望者への個別計画の作成	支援実績なし
	②就労支援プログラムに基づく支援	支援実績なし
	③職場開拓担当者の配置	対応実績なし
通所サービスの向上	①送迎サービスの拡大	本人の身体状況および家庭の状況により柔軟に対応した
	②感染症対策を講じた事業所単独運行	全日事業所単独での送迎を実施した
	③緊急時対応の研修	研修は未実施であるが備品完備は徹底した
施設外就労	①市内農家や企業との持続可能な関係構築	農家は事業所都合により撤退。1社とは継続
	②より高い工賃作業の確保	新規作業の場合は契約時に交渉
	③企業就労を意識したスキルアップ	コカ・コーラの作業にて実践中
家庭との連携	①連絡ノートの活用	要望あるご家庭と実施
	②広報誌の定期発行	セルフ通信の発刊を実施
	③参加型行事の企画	コロナ禍によりご家族との合同行事は自粛
	④利用者の様子を動画で紹介	コロナ禍によりご家族との面談は自粛
権利擁護への意識付け と支援のレベルアップ	①隙間のない情報共有	利用者状況、家族状況はタイムリーに共有できた
	②権利擁護会議の設定とチーム支援の促進	毎月実施した

2. 地域福祉の推進を図る取り組み

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
住みやすいまちづくりのための地域との連携	①専門性のノウハウの提供	コロナ禍により積極的な展開は自粛
	②労務提供	積極的な活動は実施できず
	③物品の貸し出し	要請ある事象にトラックや人材の提供を実施した
	④行事等の企画および共同参加	要請ある事象には可能な限り対応した
	⑤障害福祉、事業所への理解促進	関係した方々へは事業所の説明を実施した
	⑥災害時における地域との協力関係の構築	実績なし
	⑦市内事業者との連携事業の継続	商工会青年部との連携を継続

3. 災害に強い法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
非常時対応	①非常時マニュアルの点検・整備	マニュアル整備を実施
	②BCM計画の策定	計画を策定した
	③地域の防災訓練への参加	コロナ禍により自粛
平常時対応	①点検およびマニュアルの徹底	日常的に点検を実施
	②日常的な気づきの発信と受信	タイムリーな共有ができた

4. 魅力ある法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
地域活動	①地元企業での物品優先購入	可能な限り実施した
	②市内事業者との情報交換	積極的な関わりを展開した
	③事業所への理解促進	積極的にPRした
	④市内事業者の商品受託販売	まいびーポップスの取り扱いを継続
職員育成	①資格取得の推奨	1名スクーリングに参加
	②リモートでの研修参加の推奨	実施できた
	③資格取得に向けた勤務調整	実施できた
	④法人内外の研修への積極的参加	可能な限り実施できた
	⑤法人外の職員との交流	一部の職員のみ実施できた
	⑥自己啓発研修の実施	数回会議の中で実施できた
	⑦会議内での情勢報告	知り得る範囲で実施できた
	⑧経営主体の運営会議の開催	毎月実施できた
	⑨コスト意識の向上	日常的な声掛け、啓発を実施した
	⑩サービスの質の向上を図る事業所内委員会	15の小委員会を開催
	⑪チャレンジする職員集団	風通しの良い事業所づくりを心掛けた
職員確保	①実習生の受け入れを積極的に行う	100%以上の実績ができた
	②実習生へ知・友人の紹介を依頼	可能な限り声掛けを実施した
	③行事企画の案内告知	コロナ禍により自粛
	④新規職員採用への紹介活動	未実施
	⑤ボランティアの受け入れを積極的に行う	コロナ禍により自粛
有休の計画的取得	年間70%の取得を目指す	達成できた
ノーカークスの設定	週1回水曜日に設定	実施できた
情報の発信	①事業所見学会等のPR活動	未実施
	②広報誌の発送	定期的に実施できた
ノーリフトケアの推進	①委員会との情報共有を密に	実施できた
	②事業所内での計画を作成、実施	作成できた
	③必要物品の購入検討	随時検討はしたが購入実績はなし

5. 就労および事業収入の維持向上を図る取組

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
運営会議による情報の共有	①利用者稼働および就労会計の収支の確認	毎月主任以上の役職にて共有した
	②改善の余地がある際の即時対応	対応した
	③加算報酬を的確に利用し運用する	可能な限り対応した

6. 安定的な事業運営資金の確保

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
運営会議による情報の共有	①自立支援給付費における経費の削減と加算の取得	日々実践した
	②経費の精査を促進	令和5年度へ反映している

就労センタージョブ

令和4年度
事業報告

社会福祉法人北ひろしま福祉会

令和4年度 就労センタージョブ 事業報告

【令和4年度を終了して（総括）】

レストランが稼働して初めての年で、年間20,000人を上回る来客がありました。法人の職員や法人のご家族、また、市役所の協力もあり、メディアの取材やSNSでの効果もあり、認知度が上がってきていますので、商品のラインナップを変えていきながら、地域の方と交流できる場として次年度も継続していきます。

また、学校の実習や私的実習を受け入れていきながら、次年度以降につながる利用者確保に努めています。

【令和4年度稼働状況】

※注：□は入力しないでください。

1. ステップ（施設入所支援）

月	定員	稼働日数	月間総定員（人）	延利用者数（人）	稼働率（%）	備考
4	6	22	132	106	80.3%	
5	6	23	138	109	79.0%	
6	6	22	132	87	65.9%	
7	6	23	138	90	65.2%	
8	6	23	138	82	59.4%	
9	6	22	132	42	31.8%	
10	6	23	138	45	32.6%	
11	6	22	132	5	3.8%	
12	6	23	138	0	0.0%	
1	6	23	138	0	0.0%	
2	6	20	120	0	0.0%	
3	6	23	138	0	0.0%	
合計			1,614	566	35.1%	

2. にじのあたりえ（生活介護）

月	定員	稼働日数	月間総定員（人）	延利用者数（人）	稼働率（%）	備考
4	6	22	132	22	16.7%	
5	6	23	138	21	15.2%	
6	6	22	132	21	15.9%	
7	6	23	138	18	13.0%	
8	6	23	138	19	13.8%	
9	6	22	132	21	15.9%	
10	6	23	138	21	15.2%	
11	6	22	132	21	15.9%	
12	6	23	138	22	15.9%	
1	6	23	138	23	16.7%	
2	6	20	120	19	15.8%	
3	6	23	138	22	15.9%	
合計			1,614	250	15.5%	

3. 就労センタージョブ（就労継続B型）

月	定員	稼働日数	月間総定員（人）	延利用者数（人）	稼働率（%）	備考
4	48	22	1,056	1,031	97.6%	
5	48	23	1,104	1,009	91.4%	
6	48	22	1,056	1,016	96.2%	
7	48	23	1,104	1,064	96.4%	
8	48	23	1,104	1,024	92.8%	
9	48	22	1,056	1,008	95.5%	
10	48	23	1,104	1,098	99.5%	
11	48	22	1,056	1,040	98.5%	
12	48	23	1,104	1,073	97.2%	
1	48	23	1,104	1,085	98.3%	
2	48	20	960	999	104.1%	
3	48	23	1,104	1,157	104.8%	
合計			12,912	12,604	97.6%	

【令和4年度予算】

※事業活動収支差額予算の結果、課題、具体的な取組み等

令和4年度事業活動収支差額予算額	万円
・年度開始時、新規利用者で5名の方が通所することができました。体験を実施して、中途利用者が2名の方が通所行うことができましたが、定員を満たせませんでした。	
・レストラン開始の初年度として2万人の来場者がありました。また、メディアの効果もあり認知度も上がってきています。材料費の高騰を含め価格改定を行いながら、增收できるように目指していきます	

【令和4年度事業計画進捗状況】

1. 幸福（しあわせ）を追求する事業展開

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
権利擁護への高い意識レベルを持つ	権利擁護ミーティングを月1回開き不適切支援の向上を図ります	戸掛け、「さん」付けは浸透してきているが、徹底されるところまで行っていませんでした。外部研修参加も含めて今後知識や理解を深めていく。
新規利用者の獲得	利用相談センターと連携し高等養護学校や相談支援事業所に向けて、移転後の見学の案内やPR活動を行います。	高等養護の家族見学や実習の受け入れを行い、令和5年度4名の利用につながっています
安定した稼働率確保	平均稼働率88%を目指します	平均稼働率89%でしたので、今後稼働の向上につなげていきます
通所サービスの向上	希望される方へ送迎サービスを提供し、通所できる機会を保障します。	送迎車両を増やし、全体の90%の方が送迎の利用を行っています

2. 地域福祉の推進を図る取り組み

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
地域とのつながり	障がい福祉及び事業所に対する理解促進につなげます	専属アーティスト©fumifumiさんと、ボーダレスアートを通してイベントに参加し、事業所のPRを行いました。
	商工会と連携して、地域の方に興味を持つていただく機会を作ります	堀米主任が、商工会の委員として参加。商工会のイベントに参加を行いました

3. 災害に強い法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
非常時の対応	感染症、災害、火災など非常時マニュアルの整備点検を行います	防災訓練の実施のみで、マニュアルに基づく訓練の実施に至らなかった

4. 魅力ある法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
職員の知識向上	自己研鑽する項目を確認して職員研修派遣できる機会を増やします	外部研修の参加は、2回のみでしたので学びの場を増やして、自己研鑽できる場を増やしていきます。
有給休暇の取得	有給取得率80%以上の取得を目指します	取得率75%でした。数名の方が、5~6日の取得数のため、有給取得を促していきます。
ノーリフトケアの推進	作業環境面を確認して、腰痛予防に努めています	腰痛予防体操を実施しました。今後も継続していきます

資料 1 - 2

グリーンパーク北ひろ

令和 4 年度
事 業 報 告

社会福祉法人北ひろしま福祉会

令和4年度 グリーンパーク北ひろ 事業報告

【令和4年度を終了して（総括）】

- ・コロナウィルス感染症クラスター発生（5月18日～6月7日GHくるみ、えがお、なごみ 利用者14名、短期入所1名、職員2名）（9月9日～9月23日 GHさかえ 利用者8名）
- ・インシデント、事故報告～2件（行政報告 誤薬2件）
- ・定員変更（GHかすみ開設などの為）～4月118名、8月119名、12月122名、3月130名と受け入れ
- ・新規入居者受け入れ～年間9名（法人内6名、法人外1名、地域生活定着支援2名）
- ・支援区分見直し、変更～平均支援区分4.0（年度当初の平均区分3.8）
- ・ジョブローテーション（とみがおか 3件）

【令和4年度稼働状況】

※注： [] は入力しないでください。

1. 共同生活援助

月	定員	稼働日数	月間総定員（人）	延利用者数（人）	稼働率（%）	備考
4	117	30	3,510	3,442	98.1%	
5	117	31	3,627	3,504	96.6%	
6	117	30	3,510	3,437	97.9%	
7	117	31	3,627	3,535	97.5%	
8	117	31	3,627	3,538	97.5%	
9	117	30	3,510	3,442	98.1%	
10	117	31	3,627	3,507	96.7%	
11	117	30	3,510	3,465	98.7%	
12	117	31	3,627	3,470	95.7%	
1	117	31	3,627	3,500	96.5%	
2	117	28	3,276	3,252	99.3%	
3	117	31	3,627	3,657	100.8%	
合計			42,705	41,749	97.8%	

2. 短期入所

月	利用枠	稼働日数	月間総定員（人）	延利用者数（人）	稼働率（%）	実人数
4	2	30	60	42	70.0%	8
5	2	31	62	37	59.7%	9
6	2	30	60	28	46.7%	9
7	2	31	62	59	95.2%	10
8	2	31	62	57	91.9%	9
9	2	30	60	25	41.7%	7
10	2	31	62	49	79.0%	12
11	2	30	60	49	81.7%	16
12	2	31	62	44	71.0%	15
1	2	31	62	59	95.2%	15
2	2	28	56	45	80.4%	14
3	3	31	93	93	100.0%	22
合計			761	587	77.1%	146

【令和4年度予算】

※事業活動収支差額予算の結果、課題、具体的な取組み等

令和4年度事業活動収支差額予算額	37,343 千円
短期入所事業全面再開（4月より法人内外の指定なく受け入れ再開）令和4年度新規利用開始は16名	
高等支援学校訪問（白桜、小樽、ほしみ、札養、新篠津、岩見沢、豊明、白樺、あいの里）のち令和5年度入居1名	
課題：車両事故 11月2件（駐車時1件、交差点右折中1件）発生。事故後、事業所にて振り返りを実施。以降事故なし	
※上記内容の取り組み結果：42,213千円 対予算増減率：113.04%	

【令和4年度事業計画進捗状況】

1. 幸福（しあわせ）を追求する事業展開

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
個別支援計画	毎月のモニタリングの実施と隔月の勉強会	サビ管の育成及び支援の考え方を学ぶ機会が必要
生活支援	高齢化、重度化を想定した生活支援	意思決定を深める取り組みと自己実現・望んだ生活が送れるように意思決定と支援の結びつき
短期入所	短期入所の積極的受け入れ	新規利用者の獲得と計画的な受け入れを行い空きを作らない仕組みづくりの実現
体験利用	新規入居を目的とした体験利用	体験利用をもとに新規入居を実現
健康管理	感染症予防接種の促進	ホームMTや事業所内感染症対策部門による予防・対応策のレクチャーを実施
権利擁護・虐待防止	権利擁護、虐待防止会議	12月に不適切な金銭の精算の事象が確認された。現在は管理体制、職員育成、金銭システムの見直し取り組んでいる
当事者活動	みんなの会のバックアップ	コロナ禍以降の進捗が無く、みんなの会自体の在り方を見直す必要がある
生活講座	交通安全・加齢・生活環境の変化	R4年は自身の事、ボールパークによる生活環境の変化がもたらすことについて学ぶ機会を作った

2. 地域福祉の推進を図る取り組み

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
地域活動	町内会活動の参加	町内会一斉清掃への参加(ホーム周辺のゴミ拾い活動を実施)
実習生受け入れ	実習生、インターンシップ生、夜勤バイトの受け入れ	実習生2名、インターンシップ3名、夜勤バイト2名を受け入れている
地域資源との関係づくり	町内会、市役所、消防など関係構築の関わり	町内会主催のイベントや集会、総会に参加
事業所内広報発行	利用者と保護者へ広報誌発刊	大型連休などのGHの取り組みやGHでの過ごし方を中心に発信また、個人で個別支援の取り組みを発信
就労支援	各企業訪問	就労状況の確認と関係性作りのための訪問を実施、また要望に合わせ緊急の訪問も行った

3. 災害に強い法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
防災・防犯	避難訓練の実施	各ホームで年2回実施
	防災計画に沿った避難行動訓練	事業所内の防災lineを活用した初動訓練

感染症	感染症PPE脱着レクチャーと救命講座の開催	定例会議での職員レクチャー（看護師より現場職員へ）

4. 魅力ある法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
人材の定着と育成	育成計画に伴うOJTの実施	新卒及び中途職員について本人と頻度を決め実施
	事業所内研修の実施	職員・支援スタッフに事業所内研修 担当者から研修を実施
計画的休暇	計画的休暇の推進（ホワイトパークプロジェクト）	毎月10日まで各自希望休暇を所定ファイルに 打ち込み休暇取得
交通安全の取り組み	事故防止の啓発と安全運転の遂行	アルコールチェックの他、新任職員には業務内での 運転技術の確認を実施

5. その他

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
ニーズ調査	学校訪問や相談支援事業所の訪問	関係機関を訪問し、ニーズの再調査、難しいケースの受け入れなどを行う事で、相談依頼が増え、利用相談センターとの協力体制を強化している。
	緊急ケースの短期入所利用	
キャリアパス	ジョブローテーションの実施	各職員の支援の考え方の幅を広げたり、自身のキャリアパスを考え実施した。目標管理面談の中で異動希望があり、異動している。
看取り援助	家族の集い実施（年2回）	保護者との連携強化や看取りに対する理解を求めていく活動を進めている。

つなぐ

令和4年度

事業報告

社会福祉法人北ひろしま福祉会

【令和4年度を終了して（総括）】

令和3年度に収支が黒字に転じたことを受け、今年度は事業所内のレベルアップを図るため、職員の資質向上に力を注ぐために、各種研修への積極的な派遣とそれをフィードバックすることを重点的に取り組んでいる。収入に関しては、定員に対する稼働率は111.5%となっているが、当初予算が原員数の105%を目標にしているため、稼働率目標を達成することが出来なかった。11月以降は107%と上向きになっている。契約曜日以外の利用希望者には要望を可能な限り応えていき契約者の満足度を高めることで対応している。事業所のサービスの質を落とすことなく、契約者皆さんのが満足していただけるようなサービスを生み出していきたいと考える。

【令和4年度稼働状況】

※注： は入力しないでください。

1. 児童発達支援事業

月	定員	稼働日数	月間総定員（人）	延利用者数（人）	稼働率（%）	備考
4	10	22	220	0	0.0%	
5	10	21	210	0	0.0%	
6	10	24	240	0	0.0%	
7	10	22	220	0	0.0%	
8	10	24	240	0	0.0%	
9	10	22	220	0	0.0%	
10	10	22	220	0	0.0%	
11	10	22	220	0	0.0%	
12	10	24	240	0	0.0%	
1	10	21	210	0	0.0%	
2	10	21	210	0	0.0%	
3	10	24	240	0	0.0%	
合計			2,690	0	0.0%	

2. 放課後等デイサービス

月	定員	稼働日数	月間総定員（人）	延利用者数（人）	稼働率（%）	備考
4	10	22	220	239	108.6%	
5	10	21	210	222	105.7%	
6	10	24	240	240	100.0%	
7	10	22	220	233	105.9%	
8	10	24	240	243	101.3%	
9	10	22	220	247	112.3%	
10	10	22	220	251	114.1%	
11	10	22	220	268	121.8%	
12	10	24	240	280	116.7%	
1	10	21	210	252	120.0%	
2	10	21	210	260	123.8%	
3	10	24	240	265	110.4%	
合計			2,690	3,000	111.5%	

【令和4年度予算】

※事業活動収支差額予算の結果、課題、具体的な取組み等

令和4年度事業活動収支差額予算額	4,401 千円
<ul style="list-style-type: none"> ・収支差額予算は約2,000千円が未達となった。 ・稼働率を上げるために、契約曜日以外の受け入れを行っていく。 ・新規利用の契約に結び付ける動きを取っていく。（営業・パンフレット配布） ・人件費の削減（上半期各月より-10万円目標）1日の勤務数を1名減らして対応する。 ・無駄な経費の削減、日用品や事務用品の無駄を省く工夫を考えていく。 ・稼働率にばかり意識がいき収支管理に課題があった。 	

【令和4年度事業計画の進捗状況】

1. 幸福（しあわせ）を追求する事業展開

目標	取り組み・行動計画	令和4年度進捗状況
・児童発達支援利用児童2名と契約を結びます。 ・放課後等デイサービス利用児童の利用ニーズがあつた場合は相談に応じていきます。	・利用児童を2名契約するために、北広島市こども発達支援センターや市内の相談支援事業所へ空き状況の連絡を毎月行っていく。 ・午前中から未就学児童の受け入れを始めていく。 ・利用年齢の下限設定をしていた4歳の枠を3歳に変更していく。	・9月付で放デイ1名（過4利用）が退所。 ・7月10月11月で放デイを1名ずつ契約している。 ・年度目標は児童発達2名契約については、見学者は4名いたが、いずれも契約に結びつかなかった。 (見学者の一部の声：児童発達支援利用児童がいない為、同世代の交流がほとんどないと思い利用を希望しなかったという意見等。)
・専門的な知識、技術の向上を目指し 利用児童にとって適切な支援を考えられる事業所を目指します。	・目的に合わせて外部研修へ積極的に派遣していく。 ・外部研修での学びは、職員会議等で他職員へ必ずフィードバックする。 ・利用者ケースを全職員で検討する機会を増やし、事業所全体で根拠を持った支援実践を行う。	・6月から自閉症支援の研修を定期的に受講している。 ・支援会議の中での発言に根拠のある支援を語れる職員が増えている。 ・今後は内部研修会で自分たちが学んだ研修をアウトプットする機会を設け、より知識を深く理解できるようにしていく。
・意思決定支援の土台となるコミュニケーションを日々の支援の中で培っています。	・子ども自身のコミュニケーションスキルを高めていく。 ・活動に参加するしないも子ども達と話し合って決める。 ・自分自身で決めることやえらぶことの意味や大切さを経験していく。	【令和4年度 研修参加一覧】 ・はるにれの里主催：みらくる実践セミナー（有塙職員：6月） ・自閉研主催：溝通行動障害の理解と支援のポイント（山田職員：7月） ・ストーリークラブ主催：自閉症のある子どもの親支援と早期療育（名古屋職員：8月） ・おがる主催：発達障がい講座スタンダード（有塙・山田・名古屋職員：8月） ・北広島市主催：北広島市要保護児童対策地域協議会（加須屋：8月） ・はるにれの里主催：義務化された虐待防止委員会の設置や研修の実施（加須屋：9月） ・令和4年度 全道知的障がい関係職員研究大会（加須屋：11月） ・北海道行動援助従事者研修（名古屋：11月） ・北海道子どもの虐待防止フォーラム（有塙：3月） ・子どもとの確認の方法として、おめめどうの支援グッズを取り入れ、支援の経験の深い浅いに関わらず、一定の水準でコミュニケーションが取れるように、つなぐの稼働日に勉強用のラインを発信しながら、職員育成を行っている。
・法人のサービス管理責任者を募集して、将来法人のサービス利用を希望する子ども達の情報共有の場を設け、スムーズなライフステージの移行を目指します。	・子どもの個別支援計画書を基に情報共有をしていく。 ・ご家族が将来の福祉サービスをイメージできるよう、各事業所の現状を把握してつなぐからご家族に発信していく。 ・法人内サービス調整会議を開催する。	・保護者との面談で、将来についての相談を受けるケースが増えており、頼られる事業所に成長していることを実感する機会が増えている。 ・法人内サービス調整会議を9月に開催し、高校3年生の卒後の進路や潜在的なニーズを他事業所の管理職と共有することができた。 ・法人内の他のサービス（短期入所や日中一時支援）を利用したいという要望ある。（短期入所4件、日中一時支援は令和4年度は1件新規で契約に結びつけることができた。）
・就業体験プログラムを通して、将来“働く”ことをイメージすることができる。	・学校の長期休みや土曜稼働日に当法人障害福祉サービス（ジョブ、セルフ、デイセンター、コラボ）の日中活動を体験できるような活動を取り入れていく。	・冬休み前からコロナの感染拡大があり、今年度は実施することができなかった。

・保護者の養育能力の底上げていくために、保護者向けの研修・講習・茶話会を運営していきます。	・半年ごとに勉強会や茶話会を実施する。 ・ご家族への個別懇談を半年に1度開催し、日々の支援の説明を映像や支援環境の説明を交えながら丁寧に説明し、保護者への支援内容の理解を促進していく。	・上半期で茶話会等を企画できていなかったため、12月を目標に茶話会の計画を立てていたが、冬休み前から再びコロナの感染拡大があり、今年度は実施することができなかった。令和5年度は家族交流レク（7月）、保護者向け勉強会（11月頃）を計画していく。 ・保護者との懇談で家庭で取り組めるおめでどうグッズの提案を行っている。現在、30家庭中12家庭が支援グッズを即りスケジュールを立ててやっている。
・利用している子どもときょうだいが、一緒に過ごす時間が楽しいものだと感じられるようなイベントを企画していきます。	・長期休みや土曜日イベントの時間を活用して利用している子どもたちと楽しく参加できるイベントを企画していく。きょうだい参加イベントは年に2回開催する。	夏休みはコロナの感染者数がピークに達しており、実施することが難しかった。 冬休みに向け準備を進めていたが、冬休み前から再びコロナの感染拡大があり、今年度は実施することができなかつた。令和5年度は家族交流レク（7月）の中できょうだいも参加できる形を検討していく。
・ノーリフトケアの視点を支援現場の中に浸透させていきます。	・ノーリフトケアを学ぶ研修を実施する。 ・ノーリフトケアの理念を学んだうえで、つなぐの環境で見直せる部分について意見を出し合い環境や支援方法の見直しを行う。	8月に職員向けの勉強会の企画を進めていたが、コロナの影響で延期となっている。令和5年度に機能訓練専門委員会につなぐの職員も派遣し、つなぐ内でのノーリフトケアの考え方を新発させていく。

2. 地域福祉の推進を図る取り組み

目標	取り組み・行動計画	令和4年度進捗状況
・地域資源の活用 他の福祉施設とのパートナーシップを結び双方にとって事業所の垣根を超えた地域福祉の協働を目指すことのできる土台を作ります。	・他の事業所の見学や共同でイベントを開催する。 ・高齢者施設とのつながりを持つ。 ・ボランティアが活動やイベントの中で活躍する場をつくる。 ・地域のイベントに参加する。	・ボランティアの受け入れを8月に行いました。長期休みの際に学生ボランティアのつながりを広げていく為に、大学側へ働きかけを行っていく。 ・ボランティア以外はコロナの感染症予防の観点から実施できていない。
・大学と連携して、新しい療育アイデアや臨床心理の視点を療育の中に取り入れます。	・専門的に研究する大学と連携し、学術的な助言指導を受ける場を設けていく。	・何を実践していくか、どのように大学側に介入してもらうかのすり合わせができないまま実施できなかった。
・北広島市自立支援協議会発達支援部会へ参加し、地域の発達支援の現状把握及び情報収集を行い、児童発達支援立ち上げの土台を作ります。	・障がい者自立支援協議会こども支援部会に参加し、市内の実態把握を行います。	・一度自立支援協議会の全大会に参加している。
・学生ボランティア、市民ボランティアの登録5名を目指します。	・学生や市民向けのボランティアシステムを作り、ボランティアをした人が情報を得やすいようなシステムづくりを法人内ボランティア推進委員会と連携して作り上げていきます。	・ボランティアの受け入れを8月に行った。子どもたちにも喜んでもらえる内容であったため、長期休みの際に学生ボランティアのつながりを広げていく為に、大学側へ働きかけを続けていく。

3. 災害に強い法人づくり

目標	取り組み・行動計画	令和4年度進捗状況
・防災対応の準備のため、備品の管理やマニュアルの整備を行い、災害発生時に対応できるよう準備を進めています。	・備蓄品の整備担当者を配置していきます。 ・法人BCMをもとに事業所としての役割を会議で職員周知し、マニュアルをLineでそれぞれが閲覧できるように整備していきます。 ・緊急時に備え、保護者との連絡や避難場所の明確化など保護者との緊急時の情報ツールを確立していきます。	・マニュアルや事業所内の体制整備は完了したため、今後はマニュアルに沿った訓練を行い、パートやアルバイトが訓練内容を理解して実践に繋げられるようにしていく。
・災害時の地域連携の意識を強化するために、様々な研修に参加していきます	・地域の中にある福祉事業所として、どのような役割が担えるのかを検討しながら、災害時マニュアルを整備する。 ・事業所としても地域の防災研修に子ども達と参加していく。	・令和4年度はコロナの感染拡大防止の観点から実施できなかつた。

4. 魅力ある法人づくり

目標	取り組み・行動計画	令和4年度進捗状況
"大切なものがあるから、がんばれる"職員集団を目指し、職員の満足度調査で前年度の数値を上回ります。	<ul style="list-style-type: none"> ・職員1人ひとりが大切にしているものを理解し合うことで、休みがとりやすく尊重し合える風土をつくりあげていきます。 ・職員の満足度調査の結果を分析し、つなぐのセールスポイントと、ウィークポイントの洗い出しを行ながら、職場環境の整備をしていきます。 ・令和3年度の有給をすべて消化します。 	<ul style="list-style-type: none"> ・前年度の有給98%取得できたが、目標の100%には到達することができなかった。。 ・シフト希望に沿った勤務表作成により、休みの取りやすい職場を実践できている。
・社福、介護、保育実習生の受け入れを行い、実習後にアルバイト登録やボランティア登録してくれる学生を3名確保します。	他事業所で保育実習している学生さんが実習期間中になくて実習が行えるようなシステムを法人内保育実習受け入れ委員会と連携して作り上げていきます。	・令和4年度は実習の受け入れがなかったため実績なし。
・法人及び事業所の魅力を社会に発信してたくさんの人の関心を引き寄せ、事業所の利用契約や職員雇用につなげていきます。	<ul style="list-style-type: none"> ・フェイスブックやホームページを定期的に更新し、事業所の取り組みが魅力的だと感じてもらえるような情報発信をしていきます。 ・ホームページのフォトギャラリーを毎月更新しています。 	・フェイスブックの投稿を行うことで、利用ご家族から公表を得ているため、今後も継続していく。
・職場内の心理的安全性を意識して、職員同士が気持ちよく働ける環境づくりを目指します。	・相手の事を気遣いながら積極的にコミュニケーションを図り、利用児のために必要な支援に関することや、職員自身が働きやすい環境づくりを意識して話し合う風土づくりを行っていきます。	・フルタイム職員とパート職員のコミュニケーションの場がシフト制という性質と業務のすれ違いが多いことで円滑化されていないとの声も聞かれていたため、現場職員同士で意識的にコミュニケーションを図るように取り組んでいく。令和5年度も継続していく。

フィットマン
令和4年度
事業報告

社会福祉法人北ひろしま福祉会

【令和4年度を終了して（総括）】

今年度は、利用者さんの入れ替わりが多い年でした。居宅介護では、行動援護の件数は前年度とほぼ変わらない状況でした。身体介護と通院介助は当初利用予定がありませんでしたが、実施できる事業所がないこと等から受け入れています。移動支援は余暇の外出以外にも依頼が増えたことで件数の増加につながっています（特に身体介護ありが増加しています）。日中一時支援では重症心身障害の方のサービス提供が終了、2名の方が年度途中で入所されるなど、これまで定期的に利用されてきた方の利用がなくなりましたが、新規の利用者さん（2名）の定期利用開始、緊急時の受け入れ、他事業所の一時的に土曜日を閉所したことによる代替えでの受け入れ等を含め、前年度より件数は微増ですが増加しています。※令和5年3月にGPに入居された為、利用が終了となった方が2名います。少ない職員体制ですが、効率の良い受け入れ、各職員の体調管理（家族のコロナ感染による休み以外での急な休みはありませんでした）により、ご本人やご家族からの変わらない信頼、相談事業所や法人内通所事業所からの依頼によって件数の増加につながっています。

【令和4年度稼働状況】

1. 居宅介護

月	定員	稼働日数	月間総定員（人）	延利用者数（人）	稼働率（%）	備考
4	41	1	41	55	134.1%	内行動援護37件
5	41	1	41	56	136.6%	内行動援護40件
6	42	1	42	53	126.2%	内行動援護39件
7	42	1	42	42	100.0%	内行動援護29件
8	42	1	42	51	121.4%	内行動援護37件
9	42	1	42	53	126.2%	内行動援護40件
10	41	1	41	46	112.2%	内行動援護33件
11	41	1	41	55	134.1%	内行動援護33件
12	42	1	42	54	128.6%	内行動援護34件
1	42	1	42	46	109.5%	内行動援護27件
2	42	1	42	48	114.3%	内行動援護32件
3	42	1	42	54	128.6%	内行動援護37件
合計			500	613	122.6%	内行動援護418件

2. 移動支援

月	定員	稼働日数	月間総定員（人）	延利用者数（人）	稼働率（%）	備考
4	35	1	35	40	114.3%	
5	35	1	35	49	140.0%	
6	35	1	35	42	120.0%	
7	35	1	35	37	105.7%	
8	35	1	35	36	102.9%	
9	35	1	35	36	102.9%	
10	35	1	35	43	122.9%	
11	35	1	35	47	134.3%	
12	35	1	35	44	125.7%	
1	35	1	35	38	108.6%	
2	35	1	35	51	145.7%	
3	35	1	35	55	157.1%	
合計			420	518	123.3%	

3. 日中一時

月	定員	稼働日数	月間総定員(人)	延利用者数(人)	稼働率(%)	備考
4	225	1	225	255	113.3%	
5	225	1	225	251	111.6%	
6	225	1	225	254	112.9%	
7	225	1	225	242	107.6%	
8	225	1	225	261	116.0%	
9	225	1	225	240	106.7%	
10	225	1	225	248	110.2%	
11	225	1	225	233	103.6%	
12	225	1	225	235	104.4%	
1	225	1	225	234	104.0%	
2	225	1	225	226	100.4%	
3	225	1	225	262	116.4%	
合計			2,700	2,941	108.9%	

【令和4年度事業計画の進捗状況】

1. 幸福（しあわせ）を追求する事業展開

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
法人内の通所事業所と連携、協力しながら通所事業所の営業時間外の利用ニーズをサポートし、ご本人と合わせてご家族を含めてサポートできる体制を構築します。	<p>利用される方のお仕事から家庭までの余暇時間を大切します。お仕事の後のほっとするひと時、それぞれの楽しみ方（みんなでの会話やテレビ、個別の音楽鑑賞やゲーム）等、1人1人が希望される過ごし方をサポートします。 →日中一時支援</p> <p>ご家族もほっと休めるひと時の為の利用を提案していきます。 →日中一時支援、移動支援、行動援護</p>	<p>職員が「環境面」、「余暇グッズ」をそれぞれ担当しています。「環境面」においては平時は過ごしやすい配置で、感染症が拡大している際は、所属事業所毎で過ごせるように工夫しています。休日に長時間利用している方が増加しており、その方にあった過ごし方を提案させていただいています。</p> <p>こちらから提案することで、今では積極的に利用を希望される様になり、ご家族の負担の軽減、気持ちのリフレッシュになっており、感謝される機会が増えている。</p>
利用者に関わる全ての関係機関と積極的に連携し、在宅での生活を継続するための一助を担います。	<p>1人暮らしの方の「苦手な事」、「1人は出来ない事」等をお手伝いします。 →居宅介護</p> <p>1人では不安、ご家族だけでは受診が困難な時にサポートします。ケースによっては事前に計画立てて実施します。 →通院介助、行動援護</p>	<p>利用を喜ばれています。利用の依頼内容も様々な内容に変わっています。</p> <p>定期での利用は順調に実施できている。急遽、依頼が来たケースはDCの職員に応援に入ってもらうことで実施できている。</p>

2. 地域福祉の推進を図る取り組み

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
地域資源として事業活動を通して利用者の社会参加の機会をサポートします。	<p>特別な余暇をサポートします。楽しみな外出（映画やコンサート等）、健康の為の外出（散歩やプール、体育館等）、生活に必要な外出（食料や日用品等の買い物等）と一緒に楽しみながらお手伝いします。 →移動支援、行動援護</p>	コロナの状況や法人の感染ステップに合わせて外出を実施しています。感染の状況に合わせて外出プランを相談することで、より希望に近い外出プランを実施することができます。
	<p>「1人で行ける様になりたい」という希望をお手伝いします。公共交通機関の利用方法、困った時の解決方法、ヘルプコールの掛け方、掛ける時等、実施の外出時に一緒に経験することでそれぞれの方法を学び、自信につなげていきます。 →移動支援</p>	コロナ禍の為、公共交通機関の利用はできていない。外出プランと一緒に検討し、外出中の場面（会計等）で助言しながら経験していただく。

3. 災害に強い法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
災害に備えての準備	胆振東部地震の反省を活かし、法人内のBCMを基に事業所内のマニュアルを整備します。	9月17日に訪問事業所に向けたBCP作成の為の研修に参加しています。それを基に改定しています。
	緊急時のご家族との連絡、連携、協力を視野に入れています。	フィットマン専用のスマートフォンにて優先度の高いご家族（特に高齢や単親世帯）がヘルプコールできる仕組みを検討している。
	法人各事業所・部署の災害後方支援に携わる事を視野に入れ、BCMに反映します。	9月17日に訪問事業所に向けたBCP作成の為の研修に参加しています。それを基に改定しています。

4. 魅力ある法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
「学び」から実践での成功体験につなげる	利用者の生活支援や余暇支援をサポートしていく上で必要不可欠となるご本人の“意思を汲み取るための支援”（意思決定支援）について、学習する機会を四半期に一度の頻度で設けていき、利用者と共に職員もワクワク出来る様な成功体験へとつなげていきます。また、そういった成功体験を重ねていきながら、帰属意識を高めつつ楽しい職場づくりへとつなげていきます。	意思決定支援については上半期は個々で学習としています。令和5年2月に学んだ事を会議の場で発表して共有していく予定でしたが、職員のコロナの濃厚接触者となり、延期した為、実施できていません。
業務の整理（直接支援以外での残業を軽減）	月間予定の中で、会議録等の直接支援以外の業務を勤務内で行える様に業務指示に反映させていく。	連携や工夫、調整にて現場職員の直接支援以外での残業はほぼない。
職員1人1人の経験を尊重して活躍できる場をみんなで作っていきます	各職員の前職や過去に所属していた事業所での経験やこれまで人生で培ったスキル（公的な資格でなくても）を生かせる活躍できる場をみんなで作っていきます。行事等のその時々の内容から車両の整備等常日頃関わる業務においてそれぞれの得意な分野で活躍できる場を考えていきます。	「余暇グッズの作成」、「外出先のマップ」の作成や活動室の環境整備等、担当した職員の知識や経験、得意な事を生かした役割分担で利用者さんやその保護者からも好評である。

4. その他

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
指定居宅介護事業所としてのサービス提供	年間の目標件数～500件 内【行動援護（360件）、家事援助（140件）】	総利用件数は613件でした。令和3年度より31件の増加でした。 ※詳細は①に記載
移動支援事業	年間の目標件数～420件	総利用件数は518件でした。令和3年度より98件の増加でした。 ※詳細は②に記載
日中一時支援	年間の目標件数～2,700件	前年度上に比べて、55件の増加となっていますおり、数字上の変化は少ないですが、利用状況は大きく変化しています。 ※詳細は③に記載

詳細①

総利用件数は613件でした。令和3年度より31件の増加でした。

・行動援護は、前年度（419件）に比べ、1件減少しています。生活介護の利用ができず、日中一時と行動援護を実施していた方が生活介護への利用が増加することで行動援護の利用件数が減少することを見越して目標件数を360件としていましたが、利用日が増加することなく、前年とほぼ同様の件数となった。

※令和5年度は生活介護の利用日数が増えていくことが確定しているので件数は減少します。

・家事援助は前年度（163件）に比べ、28件減少しています。近郊に実施できる事業者がない為、週に1回家事援助を利用されていた南幌の方は近くに実施できる事業所ができたとのことで、5月まで契約を終了しています。また、週に1回ゴミ捨て、清掃を行っていた方については10月からサービス内容を身体介護に切り替えたことで家事援助の件数（25件分）は減少しています。

・身体介助のサービス提供の予定はありませんでしたが、①上記の家事援助からの切り替え、②他法人事業所で実施できなくなったご家庭での入浴等の支援、③ご家族やご本人の体調面に関係する一時的な利用でのサービス提供がありました。①、②については今後もサービスの提供を行っていく予定です。

・通院介助については予定がなかったですが、ご家族の高齢化によって対応が困難となったDCの利用者さんのサービス提供を行っています。今後その都度実施していくことが予想されます。

詳細②

総利用件数は518件でした。令和3年度より98件の増加でした。

増加の要因としては①休日の依頼がコロナ禍以前に戻っている、②つなぐ関係（長期休暇時の朝の受け入れの補助としての利用や通学支援等）、③他法人のサービス（児童デイサービス）を一時的に土曜日の受け入れができなくなった方のフォロー等によるものです。

①については令和5年度も同様の件数が見込まれます。

②についてはDC利用に伴う朝のフォローで件数が大幅に増加すると思われます。

③については令和5年度4月より他法人でのサービスが再開するので減少となります。

詳細③

○前年度上に比べて、55件の増加となっていますおり、数字上の変化は少ないですが、利用状況は大きく変化しています。

減少面

①フィットマン開設当時から行ってきた重症心身障害者の方の入浴サービスが令和5年3月に終了となっている（約200件の減少）。

②定期で週4回利用していた児童については父の長期入院により、6月より児童施設に保護入所となり、9月に正式に入所となっており、今後のサービス提供はなくなっています（約180件の減少）。

③定期で週に1回入浴していた利用者さんが7月18日より他法人のGHに入居となり、日中一時の利用が出来なくなっています（37件の減少）※行動援護は引き続き利用しています。

④法人内入所施設の短期入所受け入れ再開に伴い、その分の利用がなくなっています（約60件）

⑤コロナ陽性によるキャンセル6名（15件のキャンセル）

増加面

①他法人のサービス（児童デイサービス）を一時的に土曜日の受け入れができなくなった方のフォロー（約25件の利用）

②家庭内の不安定行動（兄への暴力等）に対する対応として日曜日の利用（約30件の利用）。

③コロナによる事業の停止がなかった（令和3年度はコロナ関係で184件のキャンセルがあった）

④通学支援からフィットマンの利用を拡大された方が11月後半から日中一時の利用の開始となった週2回の入浴と長期休暇の際のつなぐ後の利用となっています（約20件の利用）。

⑤全体として休日の利用が増加（6時間以上の利用が184件増加）。

令和5年度の見込み

- ①週2回利用と週3回利用していた方々が法人内のグループホームに入居されました。また、生活介護の利用ができず、日中一時と行動援護を実施していた方が生活介護への利用が増加します。年間で約300件程度減少します。
- ②つなぐ利用後にフィットマンを利用（週3回）していた方が卒業してDC利用となり、週6～7回の利用となります。150件以上の利用の増加となる予定です。
- ③3月に新規利用者さん2名と契約しています。利用日数等は未定となっています。

障がい者就労支援センター
めーでる

令和 4 年度
事 業 報 告

社会福祉法人北ひろしま福祉会

【令和4年度を終了して（総括）】

委託：相談件数5,124件で前年は4,052件、1,072件増。求職相談が増えコロナの状況も落ち着いてきたことで企業側からの求職相談も増えた。就労実績は32件で前年より6件増となっている。
居住サポート相談も増え、前年度の2倍の相談件数となった。一般APや市外のGHへ繋いだ。
特定・一般：計画相談では新規相談が多く、計画作成110件の予定が162件、モニタリング278件の予定が306件となった。（ここに含む）

【令和4年度予算】

※事業活動収支差額予算の結果、課題、具体的な取組み等

令和4年度事業活動収支差額予算額	△9,661千円
めーでる収入予算 14,578,000円	
内訳：①めーでる委託費 11,000,000円 ②計画相談 3,578,000円（めーでるのみ）	
①について→委託費はこれ以上大幅な増額は見込めないが令和4年度の実際の支出明細を市に提出した。今後も委託費増額に向けて市に働きかけていく。	
②について→計画相談の収入は全体で7,386,050円の収入となった。内めーでる分が3,292,540円で予算よりマイナス285,460円、ここにで作成した分が4,093,510円の収入となっている。ここにでの収入が予算より1,327,790円の増収となった。	
△9,661,000円予算に対し、少しでも計画相談で収入をあげる努力をし、28件の新規獲得や少額ではあるが加算を取るため実際の支援現場へ積極的に入るようにした。それでも人件費・事務費が当初予算よりもオーバーし△11,218,277円となった。	

【令和4年度事業計画進捗状況】

1. 幸福（しあわせ）を追求する事業展開

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
就労支援・生活支援	就職するために必要な準備支援や就労支援を行います。職業評価や、ハローワークでの求人情報収集の方法等を身につけられるように、チームで取組みます。就職目標数値は25名とします。生活支援では入退院の手続きや一般住宅の物件紹介、入居契約手続き支援をします。	就労に向けた準備として職業評価を行った。令和4年度は就職実績32名で目標を達成した。生活支援では金銭相談・一般住宅・GH入居の相談が多く、都度他機関や行政と連携しながら支援を行った。精神科入院に至るまで警察や行政と連携しながら医療保護入院に繋げるなども行った。

2. 地域福祉の推進を図る取り組み

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
サービス等利用計画	<ul style="list-style-type: none"> 総合的な視点でサービス等利用計画を作成し、自立した生活を支え、個々が抱える課題の解決や適切なサービス利用に向けて、マネジメントによりきめ細かく支援します。 目標件数：計画 110件（内47件ここに） モニタリング 278件（内128件ここに） 計 388 件 精神障がい者にも対応した包括ケアシステムプロジェクトチーム会議に参加します。 	<p>福祉サービスを利用しながら地域で豊かな生活を送って頂くため共同生活援助に繋げたが、ご本人の求めるサービスを得られない場合に利用できる福祉サービスがないため、その際は相談支援専門員が入浴・通院・買い物支援を行った。豊かな生活を送るには隙間を埋めることが重要だと感じることが多かった。</p> <p>計画作成は162件（内85件ここに）、モニタリング306件（内157件ここに）を実施している。</p>

3. 災害に強い法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
災害時の対応	災害時優先連絡リストを基に安否確認、避難場所等の情報提供を行い、安全確保に努めます。	リストは作成済みだが新規ご利用者の作成が進んでいない。コロナ法人内事業所でコロナ感染拡大した際に派遣協力した。

4. 魅力ある法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
働きやすい職場つくり	職員にとって心理的安全性が保たれた環境となるよう意見を出し合いながらチームワークの良い職場を目指します	定例会議の中で心理的安全性について学習会を実施した。ケースも一人で抱えずチームを組んで対応するようにした。

5. その他

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
自立支援協議会	就労部会、精神障がい者にも対応した包括ケアシステムプロジェクトチーム会議に参加します	就労部会では農福連携について福祉事業所と市内農家の方達にアンケートをとっている。回収結果は次年度検討予定。 精神障がいPTは当事者の会を立ち上げ、メンバーと委員との会議を行った。

相談室ここに
令和4年度
事業報告

社会福祉法人北ひろしま福祉会

【令和4年度を終了して（総括）】

実施予定であった計画更新（271件）、モニタリング（436件）の実施状況については計画更新（307件）、モニタリング（451件）と事業計画による実施予定件数を上回った。また、加算についてもコロナ感染症対策が緩和され、サービス提供時モニタリング加算を昨年度より多く取得出来た。その他の件数については、児童の新規ケース11件と、他機関からの紹介を含む6件の新規ケースを受け入れた。年間を通して行動障害支援体制加算の算定に加え、サービス担当者会議実施加算を満たす要件について行政と確認を進め、令和4年1月より加算取得を開始することができた。加えて、法人内外利用者の障害支援区分認定調査の受託業務（20件）を行った。結果として令和4年度は、全体として予定していた件数を上回り、令和3年度より増収入にて終えることができた。

【令和4年度予算】

※事業活動収支差額予算の結果、課題、具体的な取組み等

令和4年度事業活動収支差額予算額	△324千円
<ul style="list-style-type: none"> ・支出においては、予算通りに抑える事が出来た。 ・新規計画、移管ケースの受け入れを計画的に進める事が出来た。 ・加算の算定について、積極的に取得した。 <p>上記、取り組みにて当初予算に対し約200万円の増収に繋がっている。</p>	

【令和4年度事業計画進捗状況】

1. 幸福（しあわせ）を追求する事業展開

目標	取り組み・行動計画	達成状況
相談支援	対象利用者や当該事業所、ご家族の要望や解決が必要な課題が生じた場合に迅速に対応するよう心掛ける。	各関係機関との連携を行いながら適宜担当者会議を開催し、対象利用者の要望や課題解決に努めた。児童のケースでは必要に応じて学校や関係機関と連携を図り、児童相談所が介入する要保護児童対策地域協議会の出席依頼にも対応している。また、居宅等のサービス事業所の対象ケースにおいては、入所施設やグループホームとの連携を行いながら、それに伴った加算（集中支援加算・サービス担当者会議実施加算）等を取得した。
サービス等利用計画 作成	サービス等利用計画	障害児支援利用計画についてはご本人・ご家族の思いを丁寧に聞き分け、計画書に記載するよう努めるとともに、関係機関からの聞き取りを計画書へ反映させた。また、サービス変更や支給量変更など、サービス等利用計画の作成が必要な場合には行政と連携しながら、利用者の不利益がないよう丁寧な聞き取りや迅速な対応を行った。
	モニタリング	

基本相談業務	サービス提供事業者との連絡調整連携	必要に応じてサービス担当者会議を開催し、各機関と必要な情報の共有を行い、利用者が安心してサービスを利用できるよう取り組んだ。また基本相談業務について、関係機関との連絡調整・必要に応じて訪問を行っていくことで、関係性強化に努めた。
--------	-------------------	--

2. 地域福祉の推進を図る取り組み

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
障害支援区分認定	他市町村からの依頼を受けて受託。	法人内利用者の障害支援区分認定調査を20件受託した。
職員体制	北広島市ののみならず、市外のケースにおいても、内部で検討をしながら積極的に新規を受けていく。	年間11件の新規児童受け入れ、移管ケース2名（市外ケース含む）、施設入所に伴うセルフプランからの新規計画2名、刑務所・少年院からの触法障害者の受け入れを2名行った。
児童関係研修会	研修会や茶話会の開催	感染症対策や社会情勢により、未実施。 法人内でできることとして就労支援センターで る・利用相談センターと共同し、互いの事業所概要 を報告する合同の勉強会（9月）の開催や、年2回ケ アプランセンター東部縁の苑ケアマネージャーによ る認知症の勉強会を行った。
ソーシャルワーク 実習受け入れ調整と 実習プログラム担当	法人内事業所における適切な受け入れ体制の 確保とソーシャルワーク実習のプログラム担当 を担う。	法人内で受け入れた実習生10名に対して「法人理 念」や「施設ソーシャルワークについて」など数コ マの実習プログラムを対応した。

3. 災害に強い法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
災害時	災害時の連絡、協力体制	法人内事業所で新型コロナウイルス陽性者が発生した際の支援協力に応じた。その他平時からサービス等利用計画作成やモニタリング作成の聞き取り時に、対象の利用者やご家族の緊急連絡先や、親族への連絡手段、災害時の避難方法の確認を進めた。

4. 魅力ある法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
働き方・研修	個々の職員のスキルアップ研修への参加	<ul style="list-style-type: none"> ・相談支援専門員初任者研修（オンライン）、相談支援専門員現任研修（オンライン）参加 ・社会福祉士実習指導者フォローアップ研修参加（オンライン 6/11） ・全道施設長セミナー参加（オンライン 6/30） ・第1回北広島市発達支援講演会参加（7/15） ・相談支援部会オンラインセミナー参加（7/25） ・権利擁護セミナー参加（オンライン 7/28） ・第2回北広島市発達支援講演会参加（8/26） ・全道知的障がい関係職員研究大会参加（11/8.11/9） ・第3回北広島市発達支援講演会参加（1/19） ・2022年度総合就労支援センターCAP 事業説明会参加（2/22）
法人内事業所との連携	法人内事業所や部署、法人委員会での業務との連携強化。	事業所内の区分認定調査員の資格を保有している職員が事業所へ出向き、障害支援区分についての考え方や視点を伝えていくと同時にサービス等利用計画と個別支援計画の連動性について事業所職員と討議した。
楽しい職場つくり	仕事のやりがいを感じれる職員集団を目指す。計画的な有給休暇の取得。	定例会議内で事業所としての課題やスキルアップが必要な部分を共有し事業所の発展を目指していくとともに、相談員としてのやりがいに繋げていけるようリストアップして取り組んでいる。また、有給休暇を積極的に取得し、仕事とプライベートを両立しながら「楽しい職場作り」に努めた。

5. その他

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
昨年度過誤の請求によるインシデントが発生し請求担当事務職との連携強化が求められており、請求事務の簡素化を進めるべく請求担当と相談室ここで打ち合わせ（R5.1）を行った。結果として、本体報酬と加算をパッケージングして共通で確認できるコードを作成し請求時使用することで、請求時のミスの削減と請求事務の効率化を図ることが出来た。今後請求に関するモニタリングを行いながら、定期的な給付費のチェックや加算要件の確認を行っていくことで他部署との連携を強化していく。		

東部緑の苑
令和 4 年度
事 業 報 告

社会福祉法人北ひろしま福祉会

【令和4年度を終了して（総括）】

①権利擁護の推進・虐待再発防止に対する取組②新型コロナウイルス（クラスターを含む。以下新型コロナと称す）感染拡大予防への対応③事業方針に基づく目標稼働率の達成に向けた退入居調整や入院者数減に対してチーム一同全力で取組んだ一年であった。

①については、チームで掲げた再発防止策4点を中心に、実践が「現状に見合った活動か」「的を射た活動か」についてを最低1回/ヶ月の頻度で中間評価を重ねてきた。また、令和3年度に監督行政から受けた助言（特別監査での勧告・指導事項）をもとに、全職員を対象にした学習の機会の確保（4月～1月）・ユニット型特別養護老人ホームの基本方針に基づく活動を実践した。その結果、令和5年2月に監督行政による実地指導（介護保険法・老人福祉法）が行われ、評価として「現状の事業活動を継続すること」との事であつたため、次年度も継続する。

②については、2度のクラスター（7月8日～7月22日：16名（初発は短期入所利用者）・11月3日～12月9日：54名（初発は職員））をはじめとし、4月・8月・1月・2月以外は新型コロナ感染拡大予防対応（ゾーニング）にチーム一同で努めていた。その為、入居者の心身や生活への影響・職員の心身の負担・退居後の受入れ期間への影響・人件費への影響・感染対策物品の支出・イベント開催や家族面会など事業活動に対し、様々な悪影響を及ぼした。しかし、新型コロナ感染拡大予防対応に対して各職員が責任性を果たし、連携・協働のもと乗り越えてきた実績は、チーム運営や活動に良い影響を与えた。

③については、目標の平均稼働率98%に対し、実績は95.5%と達成できなかった。令和4年度を96人/100人の入居者数でスタートし、年間退居者数が47人、年間新規入居者数が48人であった。入退居にかかった日数が平均24日であり、目標の10日を大きく下回った（稼働率換算で3.15%）。

また、入院者数は延べ26人（実人数19人）であり、総入院日数が475日。1ヶ月平均が39日であり、目標の45日以内を達成できた（稼働率換算：約1.3%）。

※退居後の状況や入院の要因に関する詳細は下記にて報告する。

【令和4年度稼働状況】

※注：□は入力しないでください。

1. 特別養護老人ホーム 東部緑の苑

月	定員	稼働日数	月間総定員（人）	延利用率数（人）	稼働率（%）	備考
4	100	30	3,000	2,912	97.1%	入居3人/退居2人/入院2人（心不全・シャント交換）
5	100	31	3,100	3,012	97.2%	入居1人/退居2人/入院3人（盲血球数倍以上・脳梗塞・発熱症状）
6	100	30	3,000	2,806	93.5%	入居3人/退居5人/入院3人（転倒骨折・心筋梗塞・脳梗塞）
7	100	31	3,100	2,882	93.0%	入居7人/退居6人/入院2人（心不全・脳出血）
8	100	31	3,100	2,975	96.0%	入居7人/退居4人/入院2人（肺炎・吐血検査入院）
9	100	30	3,000	2,949	98.3%	入居3人/退居2人/入院1人（検査入院）
10	100	31	3,100	3,041	98.1%	入居3人/退居5人/入院3人（てんかん治療・ステント交換・転倒骨折）
11	100	30	3,000	2,775	92.5%	入居3人/退居5人/入院3人（パーキンソン内服治療・新型コロナ治療2人）
12	100	31	3,100	2,879	92.9%	入居7人/退居6人/入院2人（便潜血検査・入院・ステント交換）
1	100	31	3,100	2,939	94.8%	入居4人/退居3人/入院1人（ステント交換）
2	100	28	2,800	2,676	95.6%	入居5人/退居3人/入院2人（肺炎2人）
3	100	31	3,100	3,011	97.1%	入居3人/退居4人/入院2人（腰痛・嘔吐発作）
合計			36,500	34,857	95.5%	入居48人/退居47人/入院延べ26人

【令和4年度予算】

※事業活動収支差額予算の結果、課題、具体的な取組み等

令和4年度事業活動収支差額予算額	56,703,000千円
上記総括内容③が主な予算を達成できなかった要因である。	
退居者数47人中33人が看取り介護加算算定対象で看取りによる退居であり、14人の退居状況は①医療機関（療養型含む）②入院中の死亡退居③誤嚥窒息による死亡退居であった。	
退居者数が例年の倍以上の人数であった考察として、解説当初からの入居者様や入居当初から看取り期の方の入居が重なっていたことが挙げられる。予防出来る入院要因については、入院者数19人に対して誤嚥性肺炎が2件・転倒による骨折は2件であった。	
収入において、稼働率のみならず、入退居者の介護度の比較や即日入居ができる利用者を3人～5人は確保しておく必要がある。	
また、支出については、新型コロナ拡大予防対応によって発生した人件費（超勤・宿泊費・特別業務手当）や事務費出・電気代や燃料費の高騰が予算を大幅に上回った要因として挙げられる。	

【令和4年度事業計画進捗状況】

1. 幸福（しあわせ）を追求する事業展開

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
権利擁護を実践できるチームとなる。	虐待再発防止策をPDCAサイクルで進め、目標を達成する。	計画通りに進める事ができた。また、取組を記録し、その内容をもとに第三者（評価機関・監督行政）から助言を受けながら活動できた。
	事業所内各会議体で上記取組をモニタリングする。	虐待再発防止策と事業活動を関連付けながら進め、現状に見合った活動につなげられた。また、1月には全職員を対象に再発防止策に対する個人ワークを実施し、取組に対する価値観を確認し合えることができた。
	法人が推奨する対人援助メソットの理解促進・浸透・実践	事業所代表委員ならびに各ユニットの推進担当職員が連携し、“ポジティブな見る・触れる・聴く”の浸透を目指に掲げたが、再三の新型コロナ感染拡大予防対応が原因で計画通りに進める事ができなかった。
	法人権利擁護委員会に当該事業所活動に介入してもらう。	毎月開催の委員会に事業所代表委員ならびに管理者が参加し、再発防止対応の進捗状況に対して助言を求める機会を毎月作った。また、日常支援で発生するジレンマに対し、各委員の見解をもらい、解消・解決につながった。
	民間の第三者評価の導入	NPO法人シーズネットの介入で仕組みや取組に対して調査を受けた。新型コロナの感染予防対応が原因で予定通りに進められず、令和5年4月に各職種に対する訪問調査を終えた。令和5年6月を目途に評価内容の公表を予定している。
	虐待防止研修計画/身体拘束適正化に向けた研修計画に基づく活動	オンデマンド教材による基礎内容の学習および日常に潜む「この対応は普通なのか？」をテーマにした個人研修を計画通り進められた。価値観に大きなズレがないことが評価でき、次の研修テーマを抽出する機会になった。
	オンデマンド教材を活用した研修の開催	4月、身体拘束の適正化に関する研修・5月、高齢者虐待防止に関する研修を全職員を対象に実施した。チームの基準となる考え方や取り組みにつなげることができた。

	身体拘束ゼロ委員会による福祉用具・センター類を適正に取扱う	事業所内身体拘束ゼロへ委員会の活動をとおして、最低月に一度モニタリングの機会を設け、不要な使用を予防する活動につながった。
	権利擁護に関する外部研修への派遣	9月、10月、3月に道社協主催および監督行政主催の権利擁護ならびに虐待防止研修に複数名の職員を派遣した。その内容を上記委員会内で共有したが、浸透させて支援に活かすには至っていない。
各種介護サービス関するに基礎知識・技術を理解し、実践できるチームになる。	<p>①認知症ケア</p> <ul style="list-style-type: none"> 各ユニットの運営計画に研修の機会を反映し、アセスメントの視点から中核症状への配慮（支援）、行動心理症状の緩和につなげられる知識・技術を養い、実践できる様になる。 <p>※各認知症症状の特徴に根拠づけた実践。</p> <ul style="list-style-type: none"> オンデマンド教材及び法人スタンダード研修への参加を通して理解の促進、実践できる様になる。 認知症ケア基礎研修/認知症実践者研修/認知症実践リーダー研修に派遣する。 <p>※最低1名以上。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 各ユニット新型コロナ感染拡大予防対応が原因で運営計画通りに進められなかった。しかし、ユニットによっては自ユニット入居者様が診断されている症状と学習内容を関連付けて支援内容につなげる活動があった。 6月、7月に認知症に関する研修を実施した他、高齢部門のスタンダード研修に認知症関連の項目を2コマ追加し、4月、5月、7月に実施した。知識の浸透や実践にはまだ至っていない。 認知症ケア学会主催のリモート研修が毎月開催されたため複数名の職員が参加した。
②看取り援助	<ul style="list-style-type: none"> 全職員が i. 基本指針の理解 ii. 看取り援助のしおりの理解 iii. 看取り援助の実践（多職種及び家族との協働） iv. 実践におけるフローチャートを理解し、他者に説明ができる状態にする。 ケアプランならびに24時間の支援シートを適宜モニタリングし、その内容を医師や家族と共有して実践できるチカラを身につける。 法人看取り援助推進委員会の活動と連携し、活動内容が制度要件に見合っているかを確認する機会とする。 <p>また、実践に委員を招き、法人内に波及する。</p> <p>全職員を対象に看取り援助に関する勉強会を開催する。</p> <p>※スタンダード研修以外の機会。</p> <ul style="list-style-type: none"> 家族会の活動とタイアップし、当事業所が実践する看取り援助に関する勉強会開催する（年2回）。 令和4年度版基本指針を活用する。 入居契約時及び適宜、入居者または家族へ看取り援助に関する意向を確認し、その結果を支援に反映する。 	<ul style="list-style-type: none"> 3月31日の時点で62人/97人が配置医師による死亡診断の契約および事業所との同意を交し、29人が看取り介護加算算定対象である。 年間47人の退居者数の内、33人が当事業所で最期の時を迎えた。 毎月開催の委員会内で指針内容の読み込みを実践できた。 フローチャートの浸透、実践に至らなかった。 看取り介護加算算定対象入居者に対するケアプランのモニタリングを多職種で週に1回実施し、現状に見合った支援実践へつなげられた。 2月に開催された法人実践報告で、法人推進委員会の活動として看取り援助の実践事例を発表することができた。 新型コロナ感染拡大予防対応が原因で家族会とのタイアップ勉強会ならびに全職員を対象にした勉強会は実施できなかった。 令和4年度4月1日改訂の基本指針を入居者および家族に発信した。
③口腔衛生管理/摂食嚥下	<ul style="list-style-type: none"> 全職員が“食べる/飲み込む”機能、構造、仕組み、支援上の留意点を理解し、説明できる様になる。 誤嚥性肺炎や感染症の予防を目的に歯科医や摂食嚥下専門医の助言に従い、口腔衛生管理と経口維持管理に取り組む。 摂食嚥下食事委員会の活動を通して、2ヶ月に一度勉強会開催し、四半期に一度とユニット会議内で委員による伝達研修を開催する。 トロミ材の量や硬さの分類を理解し、安全に提供できる様になる。 安全な食事姿勢を理解する。 入居者及び利用者の食形態や飲み込むベース、一口量などの個別性を理解する（ケアプラン/24時間の支援シート/支援内容一覧の活用）。また、モニタリングする。 口腔ケアの目的、必要性を理解した上で口腔ケア技法を習得し、道具の使途も説明できる様になる。（器質的及び機能的ケアの理解） 誤嚥性肺炎による入院ゼロを目指とする。 	<ul style="list-style-type: none"> 8月、オンデマンド教材の活用し、全職員を対象にした研修を実施した。その結果、基礎知識の習得や支援内容につながった。 5月、3月に歯科医師による経口維持を目的とした食事観察の機会を作った。支援内容や食形態に反映できた。 誤嚥性肺炎が原因と考えられる入院が2人発生し、目標が達成できなかった。 委員会活動内で勉強を開催した。個人ワークおよびグループワークを取り入れ、職員の知識状況を測定することができ、支援内容につながった。 管理栄養士を中心に多職種で現状に見合ったアセスメントを根拠にした支援内容や食形態の提供、モニタリングが習慣づいた。 7月14日、新型コロナ感染予防対応中に1人の入居者が誤嚥窒息により救急搬送され、亡くなった。この事例から全職員に対し、応急処置に関して全職員を対象に実地研修を実施した。

<p>④ユニットケア（一人ひとりのプライバシーや尊厳を体制つにする支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ユニットケア推進委員会の活動を通して、ユニットケアが重要視するポイントの理解をはかる。 ユニットケアを推進するにあたっての職員間の“基準” “価値”を近づけるためにアンケートを実施し、その結果を運営計画や研修内容に反映する。 テーマを決めて実践事例に基づくケーススタディーを通して、理解をはかる。（各ユニットの運営計画に内容を反映）。 ユニットケア推進センター主催の研修に派遣する。 入居者及び利用者の“その人らしさ”を理解し、サービス計画に基づく実践で保障していく。 ユニットケア理念と事業所の実状を運営会議及びリーダー会議でモニタリングし、支援体制を採用する。 スタンダード研修の内容を委員会で監修し、実践する。 	<ul style="list-style-type: none"> ユニットケア基本方針を毎月の各会議で読み込み、目指すべき状態の理解につながった。 1月、“住環境”にフォーカスをあて、全職員を対象にアンケートを実施した。職員の捉え方に大きなズレが無い事がわかった。 ケーススタディーまでできなかった。 ユニットリーダー研修に2人の職員を派遣した（リモート形式）。 10月、1月にユニットケアをテーマにしたスタンダード研修を実施した。レポートより、理念や支援の構成の考え方の理解や浸透につながった。
<p>⑤ノーリフトケアの推進・浸透・実践</p>	<ul style="list-style-type: none"> 衛生委員会の活動を通して、入居者及び利用者支援の選択肢として移乗用具の活用を習慣づける。 令和4年度末には全職員がスライディンググローブ/シート/ボードの使用方法及び留意点を理解する。説明できる状態にする。 法人機能訓練専門委員会及び機能訓練センターに当事業所のノーリフトケア計画の活動に介入してもらい、理解促進、浸透をはかる。 令和4年度内に新規で各ユニット最低1名の床走行式リフト検定取得者を増やす。（令和4年度期首時点47名中17名）。 ノーリフトケア計画内に“これだけ体操”など、勤務前、休憩後の準備体操の義務付けをはかり、習慣づける。 “持ち上げない”“抱えない”“引きずらない”をスローガンに活動し、支援計画策定時に反映する習慣をつける。 スライディングシート/グローブ/ボード及びリフト器具の使用を24時間の支援シートへ記入し、ケアプランへ反映させ、統一した実践と評価を行える様になる。 移乗介護ロボット“HUG”的リース契約と導入。 	<ul style="list-style-type: none"> 全職員に習慣づいていないが、委員を中心に各ユニット、部署で啓発することが増えた。 委員会活動内で用具の目的、使用方法の学習会を実施し、委員が各所に啓発できた。日常の支援内容に定着しつつある。 床走行式リフト検定の講師や検定員として介入した。また、スライディングシートの購入にあたり、業者との仲介に入った。 リフト検定取得者に2人が合格した。残り4名まで至らなかった。※新型コロナ感染拡大予防対応が原因である。 これだけ体操の普及率は40%に留まった。 5月、移乗介護用ロボットを1台リースし、フル活用している。
<p>⑥排泄ケア</p>	<ul style="list-style-type: none"> 排泄ケア/褥瘡予防委員会の活動内で現状に合わせた排泄支援及び用品選びができる様になる。 （モニタリングはケアカンファレンス及び委員会内または各ユニット会議内）。 科学的根拠（量・頻度・形状・におい・持病の特徴）から支援内容を検討し実践できるように多職種で連携する。 外部業者との連携をはかり、情報収集ならびに勉強会の講師派遣の協力体制を構築し、実践する。 法人排泄委員会（“おまかせうんチーム”）と連携し、排便コントロールが個々人に適正に実践できる様に協働する。 <p>※ポータブルエコの手技及び活用できる職員を育てる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> 各入居者の実態に合わせた排泄用品の選択、購入ができ、予算以下におさめる事ができた。 プリリストルスケールならびに排便アセスメントシートの活用した排泄支援の習慣、浸透に行きついでいる。 外部業者が委員会に介入し、手技の研修や実態に見合った商品の紹介、購入データからの考察に携わり、無駄の無い活用につながった。 3月、法人排泄委員会開催のポータブルエコ実地研修に4名の職員が参加した。事業所内での普及活動につながっていない。
<p>⑦医療的ケアの充実</p>	<ul style="list-style-type: none"> 配置医や往診医と連携し、施設内で行える医療的ケアを充実させ、入居者の通院や入院の負担を軽減する。 <p>※入院日数は月平均45日以内。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一時的に治療が必要な医療処置（点滴、注射）を配置医の指示にて実施できる仕組みをつくる。 健康状態の変化等を家族と情報共有し、方向性が選択できる環境をつくる。 	<ul style="list-style-type: none"> 入院者数は年間19人であった。月平均日数は39日間であった。 適宜、事業所内でできる医療的ケアを看護職員が対応した。介護職員の特定従事者資格の増員は図れなかった。※研修に派遣できなかった。 入居者の状態変化に応じて多職種が中心に高齢者の老衰に関する価値を家族と意見交換する期間が増えた。

⑧事故の予防	<ul style="list-style-type: none"> ・リスク管理委員会で統計的側面から考察し、予防できる仕組みをつくる。 ・当該ユニット及び部門のみで事象を検証せずに多職種が介入する。 ・法人リスク委員会と連携し、当該事業所のリスクマネジメントに介入してもらい、再発防止につなげる。 ・法人スタンダード研修への参加ならびに半期に1回、リスクマネジメントを理解して実践できるための学習会を開催。 	<ul style="list-style-type: none"> ・重大事故1件（誤嚥窒息）、誤薬3件、転倒骨折2件が主なアクシデントとして監督行政に報告した事案であった。 ・上記以外のインシデントには多職種が事象の検証ならびに再発防止策の検討、モニタリングに介入する習慣がついている。 ・9月と3月に法人外の第三者ならいびに法人リスク管理委員を交えたインシデント、アクシデント事案に関する意見交換の機会を設け、日常支援につなげる事ができた。
⑨褥瘡予防への取組	<ul style="list-style-type: none"> ・入居者の栄養状態の把握、好発部位の把握、その対処方法（除圧、エアマット、体交枕やクッションの使用）、摩擦予防（スライディングシート、グローブの使用）の習得。 ・皮膚が清潔であることの必要性を理解する。（主に排泄面）。 ・血流の循環を促進するための運動を生活に取り入れる。 ・同じ姿勢がリスクであることを理解する（座位、臥床）。 	<ul style="list-style-type: none"> ・全体に浸透しての支援提供に至っていない。次年度工夫が必要である。 ・褥瘡の発生者は0人であり、発赤段階で改善を図る事ができていた。 ・6月以降、2ヶ月に一回の頻度で機能訓練指導員による用具の手技訓練を企画し実施した。 ・10月、外部業者を講師に招き、エアマットの機能と使用方法の研修を実施した。

2. 地域福祉の推進を図る取り組み

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
安定的・持続的な運営 ①人材の確保	<ul style="list-style-type: none"> ・総合正職員、職務限定正職員、一般嘱託職員、パートタイム嘱託職員という多様な働き方を人事部と協働して募集すると共に、定着を目的としたOJT、OFFJTを適宜実施し、その内容も人事部と共有して活動する。 ・夜勤専門や入居者及び利用者に対する傾聴アルバイトの雇用を積極的に募集する。 <p>※傾聴アルバイトは各ユニット1名の配置を目指す。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染予防及び動向に注視しながら、外国人人材や障がい者雇用、実習生受け入れを進めながら活躍できる労働の場づくりに努める。 <p>※外国人人材2名の雇用受け入れの準備を進めるべく、適宜関係外部研修に参加する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・3名の総合職員を採用し、6名が退職した（総合職5人、パートタイム嘱託職員1名）。 ・職員の生活実態に合わせて雇用形態を変更した方が1人であった。 ・産休、育休の職員が2人いた。また、男性職員の育休取得が1人いた。 ・学生の傾聴アルバイトは1人の雇用に留まった。 ・外国人受入研修に管理職が2度参加したが、実際の雇用には至らなかった。
②目標稼働率の達成	<ul style="list-style-type: none"> ・安定的な稼働を維持するために、年間目標稼働率を特別養護老人ホーム（以下特養）98%とする。 ・本人とのマッチングやアセスメントが可能な短期入所を利用した後の特養入居の流れを進め、特養と短期入所の稼働が補完的に作用するよう進める。 <p>※1週間に一度の頻度で両事業の相談員間の情報交換の機会を設ける。</p> <p>※特養、短期入所共に医療機関、居宅介護支援事業所を中心営業する（新型コロナウイルスワクチン接種の有無確認必須）。</p> <p>※短期入所は冬期間の季節利用を視野に入れて営業する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・即入居が可能な待機者を3名～5名リスト化し、月に一度生活実態を確認する。また、待機者整理を半年に1回実施し、隔月に開催する入居者選考委員会を経て新規入居がスムーズに行える様にする。 ・運営会議内でモニタリングし、対策を講じる。また、その内容をリーダー会議で共有する。 ・退居から入居までの空室日を10日以内にする。 	<p>※総評および収支差額の考察の通りである。</p> <p>目標の達成に至らなかった。</p>

<p>(3)介護現場の生産性向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・効率的かつ科学的根拠に基づくデータ収集、業務負担の軽減及び人員不足の解消を目的とした介護ロボット、センター類、ICTの導入を視野に入れ、外部研修他を通じて情報収集する。 <p>※移乗ロボット "HUG" のリース契約。 (スタッフ2名対応の解消など)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・5月から移乗用介護ロボットのリースを活用し、フル活用した。 ・6月からコミュニケーションロボットリースし、認知症を患う入居者の傾聴役として活用した。 ・1月、外部業者と連携し、インカムやタブレットと連動する離床センターのデモを開始した。
<p>(4)地域交流・地域活動</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・近隣の小中学校からの施設見学、入居者との交流事業を受入れ、若い世代から福祉業界に対する理解促進をはかる。 <p>※市内幼稚園・市内小学校・市内高校など、上期に呼びかける。※感染症流行時は実施しません。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護や認知症の理解促進を目的に、地域団体などの要望に応じて出前講座を実施する。 ・地域団体が主催する各種介護講座の企画運営に積極的に参加する。 ・北広島市東部北地域たすけあい会議をはじめ、北広島市内を中心とした介護福祉ネットワークに積極的に参加する。 ・町内会や介護事業者、行政や市内社会福祉協議会と連携する。 ・行事広報委員会の活動として地域サークルと連携し、隔月もしくは四半期に一度の頻度でイベントを開催する。 <p>※地域サークルの発表の機会の確保につなげる。※事業活動の透明性につなげる。※リモートによるイベントライブ配信の活用。※SNS (LINEもしくはFacebookの事業所独自のアカウントを取得) を活用し、最低月に一度、生活やイベントの様子を発信する。</p> <p>また、家族とLINEを活用した情報交換の実用性を検証する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナ感染拡大予防対応が原因で近隣学校の学生の見学を受け入れられなかった。しかし、7月、9月に関係団体とともに、介護体験教室の講師役として職員を派遣した。 ・2月、入居者のケアプランの一環として手芸品を市内幼稚園に寄贈した。 ・3月市内消防本部を通して市内幼稚園児が作成したカレンダーの寄贈を通して拘留した。 ・10月、市役所主催の認知症サポーター養成研修の講師として職員を派遣した。 ・毎月第3火曜日に関連団体とともに地域サロンを開催し、交流事業を進めた。 ・9月にフェイスブックアカウントを作成。以降、毎月投稿した。24人のフォローが閲覧されていた。 ・事業所内行事広報委員会が家族会や各ユニットと連携し、毎月イベントを開催した。また、その様子をユニット毎に広報誌として各家庭に届け、大反響であった。 ・地域サークルとのタイアップイベントは未開催であった。

3. 災害に強い法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
<p>非常対応の準備</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・消防署や北広島市と連携し、自然災害と火災を想定した避難訓練を年2回実施する。 <p>※夜間火災想定1回、日中の地震想定1回。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・感染症および災害発生時のマニュアルの整備と動線分離訓練の実施及び必要物品の確保、整備。 ・備蓄品（食料・水など）を更新し、補充する。 <p>※運営職員と管理栄養士とで連携する。</p> <p>※半期に一度BCMのモニタリングと更新。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・5月、2月に自然災害および火災を想定した避難訓練を実施した。 ・9月、3月に備蓄品の消費期限に合わせた入れ替え作業を行った。 ・新型コロナ感染拡大予防対応をほぼ行っていた事もあり、実地訓練および感染防護品の在庫管理を施設危機管理部と連携し、行えた。
<p>福祉避難所の整備</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・北広島市役所と施設危機管理部との連携により、備蓄品等を管理する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・施設危機管理部とのタイアップのもと、市からの備蓄品の管理を適宜進められた。

社会福祉施設で流行する感染症予防・対策	<ul style="list-style-type: none"> ・感染症予防対策委員会の活動を通して各種啓発活動、研修の企画実施、訓練の企画実施、マニュアルを監修する。 ・法人感染症対策委員会と連携し、PPE（感染個人防護具）の管理、マニュアルの共有、感染症発生時に協働する。 ・事業所BCMの四半期に1回見直し、実態と照合する。 状況によっては改訂する。 ・新型コロナの流行時においてもリモート面会、スクリーン越し面会などの対応を工夫し、ご家族との交流の時間の機会に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・感染症予防委員会の活動を通して、啓発活動を毎月進めた。 ・予防対応マニュアルは実態に見合っており、変更の必要がなかった。 ・5月からスクリーン越し面会を実施した。 ・新型コロナ予防研修として奇数月に防護着の着脱訓練を実施した。 ・2月から、予約制であるが居室内での面会を開始した。
---------------------	---	---

4. 魅力ある法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
入居者、利用者の意思および人格を尊重した支援実践 ※オンデマンド教材の活用	<ul style="list-style-type: none"> ・オンデマンド教材を活用し、各職員の目標管理シートや自己啓発に役立てられる環境を整備する。 ・オンデマンド教材のコンテンツの内容から必須科目を選定し、平等に知識・技術を学ぶ機会を提供する。 ※確認テストや履修状況確認システムを活用して管理する。 ・新卒、中途採用新規職員には、法人スタンダード研修と職場内OJTを実施しながら、個々に応じた育成と法人及び事業所が求める職務内容を一覧化し、知識、技術が身につけられる機会を提供する。 ・OJTマニュアルの更新と習熟度の評価の共有を月1回の運営会議で実施する。 また、専門性を高める法人内または外部研修に職員を派遣する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・4月～1月の間、全職員が共通の22コンテンツを活用して学習の機会を設ける事ができた。基準となる基礎知識、技術へつなげる事ができた。 ・5月、12月、3月に目標管理シートを活用した面談を実施した。各職員が目指す目標と法人、事業所が求める職員像を近づける機会につながった。 ・事業所マニュアルに基づくOJTチェックシートを活用し、新採用ならびに中途採用の職員のOJTが進められた。しかし、ユニットによっては現員職員の価値判断で教育内容が変わってしまい、当該職員を混乱させてしまうことがあった。 ・法人スタンダード研修はほぼ予定通り実施することができた。

<p>“わくわく”できる楽しい職場づくり</p> <p>※“心理的安全性”的高いチームづくり</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇を可能な限り希望に沿って取得できる様にする。 ・仕事以外の時間も大切にできる職場にする。 ・職員相互に協力し合い、有給休暇80%（単年度分）の取得を目指す。 ・希望する研修や資格があれば参加や資格取得の準備ができる様に可能な限り調整に協力する。 ・入居者及び利用者と一緒にレクリエーションを楽しめるような環境、体制をつくる。楽しく働けるようにする。 ・ユニフォームをリニューアルし、季節に合わせて機能的なモデルに切り替える。 ・“心理的安全性”を事業所の標準化とする活動を推進する。また基準とする。※強みを評価し、苦手を補い合う。課題を解決するために自己努力する姿勢を発信する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・有休平均取得率は80%であり、目標と同水準に留まった。 ・管理者が求める職務遂行上の留意点を可視化した。“入居者とチーム”を中心に物事を協議し判断できる人財を目指した。 ・コロナ禍でも楽しめるイベントが毎月開催されていた。 ・12月、1月に開催された国家試験対策講座に希望職員を派遣した。 ・8月にユニフォームをリニューアルし、リフレッシュを図った。（職員アンケートに沿った内容を盛り込んだオーダーメイド）。
<p>広報誌の発行</p> <p>※瞬歌就燈 (広報誌名)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・行事広報委員会が各ユニットと連動して、主に家族向けに広報誌を毎月発行し、暮らしやイベントの情報を発信する。 ・4月、各ユニットに所属する職員紹介記事を作成し発行。 ・法人広報委員会と連携し、事業活動の透明性を目的とした発信の機会とする。 ・SNS（LINEもしくはFacebookの事業所独自のアカウントを取得）を活用し、最低月に一度、生活やイベントの様子を発信する。また、家族とLINEを活用した情報交換の実用性を検証する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ユニット毎に毎月入居者の生活やイベントの様子を発信することができた。 ・4月、職員の氏名、顔写真を広報誌に掲載し、顔の見える関係性の構築につながった。 ・SNSを活用し、9月以降は毎月投稿した。LINEのアカウントは作成しなかった。

東部緑の苑
短期入所東部緑の苑

令和4年度
事 業 報 告

社会福祉法人北ひろしま福祉会

【令和4年度を終了して（総括）】

①権利擁護の推進・虐待再発防止に対する取組②新型コロナウイルス（クラスターを含む。以下新型コロナと称す）感染拡大予防への対応③事業方針に基づく目標稼働率の達成に向けた予約調整や新規契約に対してチーム一同全力で取組んだ一年であった。

①については、チームで掲げた再発防止策4点を中心に、実践が「現状に見合った活動か」「的を射た活動か」についてを最低1回/ヶ月の頻度で中間評価を重ねてきた。また、令和3年度に監督行政から受けた助言（特別監査での勧告・指導事項）をもとに、全職員を対象にした学習の機会の確保（4月～1月）・ユニット型特別養護老人ホームの基本方針に基づく活動を実践した。その結果、令和5年2月に監督行政による実地指導（介護保険法・老人福祉法）が行われ、評価として「現状の事業活動を継続すること」との事であつたため、次年度も継続する。

②については、クラスターが7月8日～7月22日（初発は短期入所利用者）で発生し、16名の利用者が施設内療養をされた。

令和3年度はウイルスを事業所内へ持ち込まないための水際対策を重点的に受入れセーブして進めていた。しかし、今年度は事業所として感染予防対応が習慣づいた事で、期首より利用ニーズに合わせて制御なく利用を受入ってきた結果、7月にクラスターが発生させてしまった。7月以降の新型コロナの発症はなかつた。

③については、目標の平均稼働率88%に対し、年間平均稼働率は84.4%と達成できなかった。

7月発生の新型コロナクラスター以降、1泊や2泊利用の予約が埋まらなかつたことや、利用者の施設サービス利用や自宅での転倒骨折入院による利用キャンセルが続いたことが原因として挙げられた。

※退居後の状況や入院の要因に関する詳細は下記にて報告する。

【令和4年度稼働状況】

※注：□は入力しないでください。

1. 東部緑の苑（事業名：短期入所生活介護・介護予防短期入所生活介護）

月	定員	稼働日数	月間総定員（人）	延利用者数（人）	稼働率（%）	備考
4	20	30	600	494	82.3%	入居2人/新規契約3人
5	20	31	620	538	86.8%	入居1人/新規契約3人
6	20	30	600	514	85.7%	入居3人/新規契約5人
7	20	31	620	422	68.1%	キャンセル152日（空ベ26人）/入居3人/新規契約3人
8	20	31	620	532	85.8%	自宅入院キャンセル1人/入居5人
9	20	30	600	497	82.8%	入院キャンセル1人（12日間）/入居8人/新規契約4人
10	20	31	620	510	82.3%	自宅入院キャンセル1人（12日間）/入居2人/キャンセル4人（17日間）/新規契約2人
11	20	30	600	478	79.7%	自宅入院キャンセル1人（30日間）/入居1人/キャンセル10人（47日間）
12	20	31	620	518	83.5%	自宅入院キャンセル2人（47日間）/入居2人/キャンセル4人（34日間）/新規契約5人
1	20	31	620	503	81.1%	自宅入院キャンセル1人（18日間）/キャンセル2人（28日間）/新規契約3人
2	20	28	560	516	92.1%	入居1人/キャンセル2人（4日間）/新規契約3人
3	20	31	620	548	88.4%	自宅入院キャンセル1人（4日間）/入居2人/キャンセル6人（25日間）/新規契約2人
合計			7,300	6,070	83.2%	

【令和4年度予算】

※事業活動収支差額予算の結果、課題、具体的な取組み等

令和4年度事業活動収支差額予算額	19,389,000 円
・7月、11月が事業所内新型コロナクラスターの発生に伴い、事業所総力戦で感染拡大予防対応に臨んだことが原因（短期入所事業所属を特養事業ブルーゾーン勤務や後方支援など）で、目標稼働を大きく下回った。	
・10月から予約状況稼働率を90%以上で調整し、キャンセルが生じても目標を稼働を達成できる仕組みに変更した。予約状況自体が目標に達しない月が多くたが、新規契約者を1泊もしくは2泊利用で利用提案し、予約率を上げる取り組みとした。	
10月予約：82.6%、11月予約：82.6%、12月予約：80.4%、1月予約：81.2%、2月予約：91.2%、3月予約：84.6%。	
・延べ利用日数が6,080日（分母7,300日）に対しての各実績は以下の通りである。	
利用者介護度～支援1：3人、支援2：1人、介護1：30人、介護2：25人、介護3：26人、介護4：18人、介護5人：6人。計：109人。	
・居宅介護支援事業所別利用者数	
同一法人：25人、外部居宅介護支援事業所：57人、地域包括支援センター：4人、医療機関5人。	
計、91人。	
・社福減免利用者数：2人。	
・曜日別利用日数	
日曜日：887日、月曜日：882日、火曜日：855日、水曜日：822日、木曜日：824日、金曜日：919日、土曜日：891日。計：6,080日。	
・保険者別利用者数	
北広島市：71人、札幌市：4人、道央地区11人、他市町村：5人。計：91人。	

【令和4年度事業計画進捗状況】

1. 幸福（しあわせ）を追求する事業展開

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
権利擁護を実践できるチームとなる。	虐待再発防止策をPDCAサイクルで進め、目標を達成する。	計画通りに進める事ができた。また、取組を記録し、その内容をもとに第三者（評価機関・監督行政）から助言を受けながら活動できた。
	事業所内各会議体で上記取組をモニタリングする。	虐待再発防止策と事業活動を関連付けながら進め、現状に見合った活動につなげられた。また、1月には全職員を対象に再発防止策に対する個人ワークを実施し、取組に対する価値観を確認し合えることができた。
	法人が推奨する対人援助メソットの理解促進・浸透・実践	事業所代表委員ならびに各ユニットの推進担当職員が連携し、“ポジティブな見る・触れる・聴く”の浸透を目指してたが、再三の新型コロナ感染拡大予防対応が原因で計画通りに進める事ができなかった。
	法人権利擁護委員会に当該事業所活動に介入してもらう。	毎月開催の委員会に事業所代表委員ならびに管理者が参加し、再発防止対応の進捗状況に対して助言を求める機会を毎月作った。また、日常支援で発生するジレンマに対し、各委員の見解をもらい、解消・解決につながった。

	民間の第三者評価の導入	NPO法人シーズネットの介入で仕組みや取組に対して調査を受けた。新型コロナの感染予防対応が原因で予定通りに進められず、令和5年4月に各職種に対する訪問調査を終えた。令和5年6月を自途に評価内容の公表を予定している。
	虐待防止研修計画/身体拘束適正化に向けた研修計画に基づく活動	オンデマンド教材による基礎内容の学習および日常に潜む「この対応は普通なのか？」をテーマにした個人研修を計画通り進められた。価値観に大きなズレがないことが評価でき、次の研修テーマを抽出する機会になった。
	オンデマンド教材を活用した研修の開催	4月、身体拘束の適正化に関する研修・5月、高齢者虐待防止に関する研修を全職員を対象に実施した。チームの基準となる考え方や取り組みにつながることができた。
	身体拘束ゼロ委員会による福祉用具・センター類を適正に取扱う	事業所内身体拘束ゼロへ委員会の活動をとおして、最低月に一度モニタリングの機会を設け、不要な使用を予防する活動につながった。
	権利擁護に関する外部研修への派遣	9月、10月、3月に道社協主催および監督行政主催の権利擁護ならびに虐待防止研修に複数名の職員を派遣した。その内容を上記委員会内で共有したが、浸透させて支援に活かすには至っていない。
各種介護サービスに関する基礎知識・技術を理解し、実践できるチームになる。	<p>①認知症ケア</p> <ul style="list-style-type: none"> ・各ユニットの運営計画に研修の機会を反映し、アセスメントの視点から中核症状への配慮（支援）、行動心理症状の緩和につなげられる知識・技術を養い、実践できる様になる。 ※各認知症症状の特徴に根拠づけた実践。 ・オンデマンド教材及び法人スタンダード研修への参加を通して理解の促進、実践できる様になる。 ・認知症ケア基礎研修/認知症実践者研修/認知症実践リーダー研修に派遣する。 <p>※最低1名以上。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・各ユニット新型コロナ感染拡大予防対応が原因で運営計画通りに進められなかった。 ・6月、7月に認知症に関する研修を実施した他、高齢部門のスタンダード研修に認知症関連の項目を2コマ追加し、4月、5月、7月に実施した。知識の浸透や実践にはまだ至っていない。 ・認知症ケア学会主催のリモート研修が毎月開催されたため複数名の職員が参加した。
口腔衛生管理/摂食嚥下	<ul style="list-style-type: none"> ・全職員が“食べる/飲み込む”機能、構造、仕組み、支援上の留意点を理解し、説明できる様になる。 ・摂食嚥下食事委員会の活動を通して、2ヶ月に一度勉強会開催し、四半期に一度とユニット会議内で委員による伝達研修を開催する。 ・トロミ材の量や硬さの分類を理解し、安全に提供できる様になる。 ・安全な食事姿勢を理解する。 ・利用者の食形態や飲み込むベース、一口量などの個別性を理解する（ケアプラン/24時間の支援シート/支援内容一覧の活用）。また、モニタリングする。 ・口腔ケアの目的、必要性を理解した上で口腔ケア技法を習得し、道具の使途も説明できる様になる。 <p>(器質的及び機能的ケアの理解)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・誤嚥性肺炎による入院ゼロを目標とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・8月、オンデマンド教材の活用し、全職員を対象にした研修を実施した。その結果、基礎知識の習得や支援内容につながった。 ・委員会活動内で勉強を開催した。個人ワークおよびグループワークを取り入れ、職員の知識状況を測定することができ、支援内容につながった。 ・管理栄養士を中心に多職種で現状に見合ったアセスメントを根拠とした支援内容や食形態の提供、モニタリングが習慣づいた。 ・7月14日以降、全職員に対して応急処置に関して全職員を対象に実地研修を実施した。

ユニットケア（一人ひとりのプライバシーや尊厳を体制つにする支援	<ul style="list-style-type: none"> ユニットケア推進委員会の活動を通して、ユニットケアが重要視するポイントの理解をはかる。 ユニットケアを推進するにあたっての職員間の“基準” “価値”を近づけるためにアンケートを実施し、その結果を運営計画や研修内容に反映する。 テーマを決めて実践事例に基づくケーススタディーを通して、理解をはかる。（各ユニットの運営計画に内容を反映）。 ユニットケア推進センター主催の研修に派遣する。 利用者の“その人らしさ”を理解し、サービス計画に基づく実践で保障していく。 ユニットケア理念と事業所の実状を運営会議及びリーダー会議でモニタリングし、支援体制を採用する。 スタンダード研修の内容を委員会で監修し、実践する。 	<ul style="list-style-type: none"> ユニットケア基本方針を毎月の各会議で読み込み、目指すべき状態の理解につながった。 1月、“住環境”にフォーカスをあて、全職員を対象にアンケートを実施した。職員の捉え方に大きなズレが無い事がわかった。 ケーススタディーまでできなかった。 ユニットリーダー研修に2人の職員を派遣した（リモート形式）。 10月、1月にユニットケアをテーマにしたスタンダード研修を実施した。レポートより、理念や支援の構成の考え方の理解や浸透につながった。
ノーリフトケアの推進・浸透・実践	<ul style="list-style-type: none"> 衛生委員会の活動を通して、利用者支援の選択肢として移乗用具の活用を習慣づける。 令和4年度末には全職員がスライディンググローブ/シート/ボードの使用方法及び留意点を理解する。説明できる状態にする。 法人機能訓練専門委員会及び機能訓練センターに当事業所のノーリフトケア計画の活動に介入してもらい、理解促進、浸透をはかる。 令和4年度内に新規で各ユニット最低1名の床走行式リフト検定取得者を増やす。（令和4年度期首時点47名中17名）。 ノーリフトケア計画内に“これだけ体操”など、勤務前、休憩後の準備体操の義務付けをはかり、習慣づける。 “持ち上げない”“抱えない”“引きずらない”をスローガンに活動し、支援計画策定時に反映する習慣をつける。 スライディングシート/グローブ/ボード及びリフト器具の使用を24時間の支援シートへ記入し、ケアプランへ反映させ、統一した実践と評価を行える様になる。 移乗介護ロボット“HUG”的リース契約と導入。 	<ul style="list-style-type: none"> 全職員に習慣づいていないが、委員を中心に各ユニット、部署で啓発することが増えた。 委員会活動内で用具の目的、使用方法の学習会を実施し、委員が各所に啓発できた。日常の支援内容に定着しつつある。 床走行式リフト検定の講師や検定員として介入した。また、スライディングシートの購入にあたり、業者との仲介に入った。 リフト検定取得者に2人が合格した。残り4名まで至らなかつた。※新型コロナ感染拡大予防対応が原因である。 これだけ体操の普及率は40%に留まつた。 5月、移乗介護用ロボットを1台リースし、フル活用している。
排泄ケア	<ul style="list-style-type: none"> 排泄ケア/褥瘡予防委員会の活動内で現状に合わせた排泄支援及び用品選びができる様になる。 （モニタリングはケアカンファレンス及び委員会内または各ユニット会議内）。 科学的根拠（量・頻度・形状・におい・持病の特徴）から支援内容を検討し実践できるように多職種で連携する。 外部業者との連携をはかり、情報収集ならびに勉強会の講師派遣の協力体制を構築し、実践する。 法人排泄委員会（“おまかせうんチーム”）と連携し、排便コントロールが個々人に適正に実践できる様に協働する。 ※ポータブルエコーの手技及び活用できる職員を育てる。 	<ul style="list-style-type: none"> 各入居者の実態に合わせた排泄用品の選択、購入ができる、予算以下におさめる事ができた。 プリストルスケールならびに排便アセスメントシートの活用した排泄支援の習慣、浸透に行きついていない。 外部業者が委員会に介入し、手技の研修や実態に見合った商品の紹介、購入データからの考察に携わり、無駄の無い活用につながつた。 3月、法人排泄委員会開催のポータブルエコー実地研修に4名の職員が参加した。事業所内での普及活動につながつていない。
事故の予防	<ul style="list-style-type: none"> リスク管理委員会で統計的側面から考察し、予防できる仕組みをつくる。 当該ユニット及び部門のみで事象を検証せずに多職種が介入する。 法人リスク委員会と連携し、当該事業所のリスクマネジメントに介入してもらい、再発防止につなげる。 法人スタンダード研修への参加ならびに半期に1回、リスクマネジメントを理解して実践できるための学習会を開催。 	<ul style="list-style-type: none"> インシデントには多職種が事象の検証ならびに再発防止策の検討、モニタリングに介入する習慣がついている。 9月と3月に法人外の第三者ならいびに法人リスク管理委員会を交えたインシデント、アクシデント事案に関する意見交換の機会を設け、日常支援につなげる事ができた。

褥瘡予防への取組	<ul style="list-style-type: none"> 利用者の栄養状態の把握、好発部位の把握、その対処方法（除圧、エアマット、体交枕やクッションの使用）、摩擦予防（スライディングシート、グローブの使用）の習得。 皮膚が清潔であることの必要性を理解する。（主に排泄面）。 血流の循環を促進するための運動を生活に取り入れる。 同じ姿勢がリスクであることを理解する（座位、臥床）。 	<ul style="list-style-type: none"> 全体に浸透しての支援提供に至っていない。次年度工夫が必要である。 褥瘡の発生者は0人であり、発赤段階で改善を図る事ができていた。 6月以降、2ヶ月に一回の頻度で機能訓練指導員による用具の手技訓練を企画し実施した。 10月、外部業者を講師に招き、エアマットの機能と使用方法の研修を実施した。
----------	---	---

2. 地域福祉の推進を図る取り組み

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
安定的・持続的な運営 人材の確保	<ul style="list-style-type: none"> 総合正職員、職務限定正職員、一般嘱託職員、パートタイム嘱託職員という多様な働き方を人事部と協働して募集すると共に、定着を目的としたOJT、OFFJTを適宜実施し、その内容も人事部と共有して活動する。 夜勤専門や入居者及び利用者に対する傾聴アルバイトの雇用を積極的に募集する。 ※傾聴アルバイトは各ユニット1名の配置を目指す。 新型コロナウイルス感染予防及び動向に注視しながら、外国人人材や障がい者雇用、実習生受け入れを進めながら活躍できる労働の場づくりに努める。 ※外国人人材2名の雇用受け入れの準備を進めるべく、適宜関係外部研修に参加する。 	<ul style="list-style-type: none"> 1名が親の介護を理由に退職した（総合職1人）。 職員の生活実態に合わせて雇用形態を変更した方が1人であった。 学生の傾聴アルバイトは1人の雇用に留まった。 外国人受入研修に管理職が2度参加したが、実際の雇用には至らなかった。
目標稼働率の達成	<ul style="list-style-type: none"> 安定的な稼働を維持するために、年間目標稼働率を88%とする。 本人とのマッチングやアセスメントが可能な短期入所を利用した後の特養入居の流れを進め、特養と短期入所の稼働が補完的に作用するよう進める。 ※1週間に一度の頻度で両事業の相談員間の情報交換の機会を設ける。 ※特養、短期入所共に医療機関、居宅介護支援事業所を中心に営業する（新型コロナウイルスワクチン接種の有無確認必須）。 ※短期入所は冬期間の季節利用を視野に入れて営業する。 運営会議内でモニタリングし、対策を講じる。また、その内容をリーダー会議で共有する。 	※総評および収支差額の考察の通りである。 目標の達成に至らなかった。
介護現場の生産性向上	<ul style="list-style-type: none"> 効率的かつ科学的根拠に基づくデータ収集、業務負担の軽減及び人員不足の解消を目的とした介護ロボット、センサー類、ICTの導入を視野に入れ、外部研修を通じて情報収集する。 ※移乗ロボット "HUG" のリース契約。（スタッフ2名対応の解消など） 	<ul style="list-style-type: none"> 5月から移乗用介護ロボットのリースを活用し、フル活用した。 1月、外部業者と連携し、インカムやタブレットと連動する離床センターのデモを開始した。

地域交流・地域活動	<ul style="list-style-type: none"> ・近隣の小中学校からの施設見学、入居者との交流事業を受入れ、若い世代から福祉業界に対する理解促進をはかる。 ※市内幼稚園・市内小学校・市内高校など、上期に呼びかける。※感染症流行時は実施しません。 ・介護や認知症の理解促進を目的に、地域団体などの要望に応じて出前講座を実施する。 ・地域団体が主催する各種介護講座の企画運営に積極的に参加する。 ・北広島市東部北地域たすけあい会議をはじめ、北広島市内を中心とした介護福祉ネットワークに積極的に参加する。 ・町内会や介護事業者、行政や市内社会福祉協議会と連携する。 ・行事広報委員会の活動として地域サークルと連携し、隔月もしくは四半期に一度の頻度でイベントを開催する。 <p>※地域サークルの発表の機会の確保につなげる。※事業活動の透明性につなげる。※リモートによるイベントライブ配信の活用。※SNS（LINEもしくはFacebookの事業所独自のアカウントを取得）を活用し、最低月に一度、生活やイベントの様子を発信する。</p> <p>また、家族とLINEを活用した情報交換の実用性を検証する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナ感染拡大予防対応が原因で近隣学校の学生の見学を受け入れられなかった。しかし、7月、9月に関係団体とともに、介護体験教室の講師役として職員を派遣した。 ・3月市内消防本部を通して市内幼稚園児が作成したカレンダーの寄贈を通して拘留した。 ・10月、市役所主催の認知症サポート養成研修の講師として職員を派遣した。 ・毎月第3火曜日に関連団体とともに地域サロンを開催し、交流事業を進めた。 ・9月にフェイスブックアカウントを作成。以降、毎月投稿した。24人のフォローが閲覧されていた。 ・地域サークルとのタイアップイベントは未開催であった。
-----------	---	---

3. 災害に強い法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
非常対応の準備	<ul style="list-style-type: none"> ・消防署や北広島市と連携し、自然災害と火災を想定した避難訓練を年2回実施する。 ※夜間火災想定1回、日中の地震想定1回。 ・感染症および災害発生時のマニュアルの整備と動線分離訓練の実施及び必要物品の確保、整備。 ・備蓄品（食料・水など）を更新し、補充する。 ※運営職員と管理栄養士とで連携する。 ※半期に一度BCMのモニタリングと更新。 	<ul style="list-style-type: none"> ・5月、2月に自然災害および火災を想定した避難訓練を実施した。 ・9月、3月に備蓄品の消費期限に合わせた入れ替え作業を行った。 ・新型コロナ感染拡大予防対応をほぼ行っていた事もあり、実地訓練および感染防護品の在庫管理を施設危機管理部と連携し、行えた。
福祉避難所の整備	<ul style="list-style-type: none"> ・北広島市役所と施設危機管理部との連携により、備蓄品等を管理する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・施設危機管理部とのタイアップのもと、市からの備蓄品の管理を適宜進められた。
社会福祉施設で流行する感染症予防・対策	<ul style="list-style-type: none"> ・感染症予防対策委員会の活動を通して各種啓発活動、研修の企画実施、訓練の企画実施、マニュアルを監修する。 ・法人感染症対策委員会と連携し、PPE（感染個人防護具）の管理、マニュアルの共有、感染症発生時に協働する。 ・事業所BCMの四半期に1回見直し、実態と照合する。 状況によっては改訂する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・感染症予防委員会の活動を通して、啓発活動を毎月進めた。 ・予防対応マニュアルは実態に見合っており、変更の必要がなかった。 ・新型コロナ予防研修として奇数月に防護着の着脱訓練を実施した。

4. 魅力ある法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
入居者、利用者の意思および人格を尊重した支援実践 ※オンデマンド教材の活用	<ul style="list-style-type: none"> ・オンデマンド教材を活用し、各職員の目標管理シートや自己啓発に役立てられる環境を整備する。 ・オンデマンド教材のコンテンツの内容から必須科目を選定し、平等に知識・技術を学ぶ機会を提供する。 ※確認テストや履修状況確認システムを活用して管理する。 ・新卒、中途採用新規職員には、法人スタンダード研修と職場内OJTを実施しながら、個々に応じた育成と法人及び事業所が求める職務内容を一覧化し、知識、技術が身につけられる機会を提供する。 ・OJTマニュアルの更新と習熟度の評価の共有を月1回の運営会議で実施する。 また、専門性を高める法人内または外部研修に職員を派遣する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・4月～1月の間、全職員が共通の22コンテンツを活用して学習の機会を設ける事ができた。基準となる基礎知識、技術へつなげる事ができた。 ・5月、12月、3月に目標管理シートを活用した面談を実施した。各職員が目指す目標と法人、事業所が求める職員像を近づける機会につながった。 ・事業所マニュアルに基づくOJTチェックシートを活用し、新採用ならびに中途採用の職員のOJTが進められた。しかし、ユニットによっては現員職員の価値判断で教育内容が変わってしまう、当該職員を混乱させてしまうことがあった。 ・法人スタンダード研修はほぼ予定通り実施することができた。
"わくわく"できる楽しい職場づくり ※"心理的安全性"の高いチームづくり	<ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇を可能な限り希望に沿って取得できる様にする。 ・仕事以外の時間も大切にできる職場にする。 ・職員相互に協力し合い、有給休暇80%（単年度分）の取得を目指す。 ・希望する研修や資格があれば参加や資格取得の準備ができる様に可能な限り調整に協力する。 ・利用者と一緒にレクリエーションを楽しめるような環境、体制をつくる。楽しく働けるようにする。 ・ユニフォームをリニューアルし、季節に合わせて機能的なモデルに切り替える。 ・"心理的安全性"を事業所の標準化とする活動を推進する。また基準とする。※強みを評価し、苦手を補い合う。課題を解決するために自己努力する姿勢を発信する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・有休平均取得率は90%であり、目標を達成できた。 ・管理者が求める職務遂行上の留意点を可視化した。“入居者とチーム”を中心に物事を協議し判断できる人財を目指した。 ・コロナ禍でも楽しめるイベントが毎月開催されていた。 ・12月、1月に開催された国家試験対策講座に希望職員を派遣した。 ・8月にユニフォームをリニューアルし、リフレッシュを図った。（職員アンケートに沿った内容を盛り込んだオーダーメイド）。

広報誌の発行 ※瞬歌就燈 (広報誌名)	<ul style="list-style-type: none"> ・行事広報委員会が各ユニットと連動して、主に家族向けに広報誌を毎月発行し、暮らしやイベントの情報を発信する。 ・4月、各ユニットに所属する職員紹介記事を作成し発行。 ・法人広報委員会と連携し、事業活動の透明性を目的とした発信の機会とする。 ・SNS (LINEもしくはFacebookの事業所独自のアカウントを取得) を活用し、最低月に一度、生活やイベントの様子を発信する。また、家族とLINEを活用した情報交換の実用性を検証する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・季節ごとのイベント企画し、開催した。その様子を毎月最終利用日に写真や手紙としてご家族に渡し、大変好評であった。 ・4月、職員の氏名、顔写真を広報誌に掲載し、顔の見える関係性の構築につながった。 ・SNSを活用し、9月以降は毎月投稿した。LINEのアカウントは作成しなかった。
---------------------------	---	--

ディサービスセンターヴェール

令和4年度
事業報告

社会福祉法人北ひろしま福祉会

【令和4年度を終了して（総括）】

引き続くコロナ禍の影響を受けつつも、事業計画の進捗としては概ね計画通りに進むことができた。ただ、第一四半期は稼働率、収支差額とも目標に近い数字となったが、6~8月にかけ介護度の高い複数回利用の利用者が相次いで利用終了となり、以降1月まで稼働率を改善させることができなかった。9月に本体事業所とサテライト事業所で、12月にはサテライト事業所で新型コロナウイルスによる閉鎖があったことも影響した。サテライト事業所の稼働は徐々に伸びつつあったものの、想定以上の建物の老朽化が進んでおり、安定したサービス提供の継続が困難と判断、年度いっぱいでの閉鎖を決定した。

【令和4年度稼働状況】

※注：□は入力しないでください。

1. デイサービスセンターヴェール（通所介護・介護予防通所介護相当サービス）

月	定員	稼働日数	月間総定員（人）	延利用者数（人）	稼働率（%）	備考
4	25	26	650	509	78.3%	
5	25	26	650	489	75.2%	
6	25	26	650	473	72.8%	
7	25	26	650	430	66.2%	
8	25	27	675	416	61.5%	
9	25	26	650	325	50.0%	新型コロナウイルスによる閉鎖あり
10	25	26	650	378	58.2%	
11	25	26	650	433	66.6%	
12	25	26	650	424	65.2%	
1	25	25	625	440	70.4%	
2	25	24	600	428	71.3%	
3	25	27	675	483	71.6%	
合計			7,775	5,228	67.2%	

2. デイサービスセンターヴェールいなほ（通所介護・介護予防通所介護相当サービス）

月	定員	稼働日数	月間総定員（人）	延利用者数（人）	稼働率（%）	備考
4	10	26	260	36	13.8%	
5	10	26	260	51	19.6%	
6	10	26	260	60	23.1%	
7	10	26	260	70	26.9%	
8	10	27	270	68	25.2%	
9	10	26	260	42	16.2%	新型コロナウイルスによる閉鎖あり
10	10	26	260	67	25.8%	
11	10	26	260	61	23.5%	
12	10	26	260	47	18.1%	新型コロナウイルスによる閉鎖あり
1	10	25	250	60	24.0%	
2	10	24	240	69	28.8%	
3	10	27	270	77	28.5%	
合計			3,110	708	22.8%	

【令和4年度予算】

※事業活動収支差額予算の結果、課題、具体的な取組み等

令和4年度事業活動収支差額予算額	△11,641千円
令和4年度上期終了時点で、ケアプランセンター東部緑の苑からの利用者割合を全体の60%（9月終了時点約40%）にすることと目標設定しこれまで以上の連携強化を図ったが、3月終了時点46%と及ばなかった。全体で新規30件、終了18件のうち、ケアプランセンターからの新規は15件（終了7件）となっている。過去と比較して自宅で転倒、長期入院、終了となるケースが多く、個別機能訓練の内容見直しを急務で進めしていく。	

【令和4年度事業計画進捗状況】

1. 幸福（しあわせ）を追求する事業展開

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
利用者が生活を豊むうえで必要な身体機能の維持、なんらかの理由により使われることの少なくなった残存機能の引き出しを目的とした積極的な機能訓練、生活訓練の取り組み ～転倒、転落、機能低下による入院、体調不良の防止に努める	個別機能訓練加算Ⅰ口及び運動器機能向上加算を算定 能訓練指導職員を2名配置、個別機能訓練加算Ⅱを算定	機能訓練指導職員による個別の機能訓練、介護職員による生活訓練を中心に取り組みを行う。個別機能訓練加算Ⅱも体制を整え算定、期間中の算定額合計は約3,600,000円（前年比増減なし）となっている。
口腔機能が低下している、またはその恐れるある利用者に、個別で口腔機能の向上・維持を目的とした口腔滑潤の指導や、摂食・嚥下機能に関する訓練等の取り組みで、嘔つきあり、誤嚥性肺炎等の感染症による入院、体調不良の防止に努める	口腔機能向上加算Ⅰを算定	対象利用者は4名（前年9月より増減なし）で、看護職員による口腔ケア、指導が行われている。期間中、加算算定対象ではない利用者の嚥下機能低下、誤嚥性肺炎による入院が1件。算定額は約130,000円（前年比-約70,000円）となっている。
低栄養状態にある利用者、またはその恐れるある利用者に、栄養状態の改善を目的とした個別の栄養に関する食事相談等の栄養管理を取り組み、低栄養による入院、体調不良の改善と防止に努める	栄養改善加算を算定	対象となる利用者、希望される利用者がおらず、期間中の算定はない
継続して「介護・看護職の険済予防対策」、「利用者の自立度を考慮した福祉用具の使用による移乗」を中心としたノーリフティングケアに取り組み、利用者、家族、職員、すべての人にとって安全・快適なケアを実現する	基本動作の習慣化（ボディメカニクスとパワーポジション） スライディングシート・スライディンググローブの積極的な活用 重度化に備えた利用者の福祉用具活用体験 家族への福祉用具活用の啓発活動	機能訓練専門委員会を中心に基本動作の確認、福祉用具の活用に取り組んでいる。利用者の福祉用具活用体験を3月に実施（杖、歩行器）、興味を持つ利用者が多く、今後も継続して取り組んでいく。
顧客満足度の向上を目的とした利用者及び家族への年2回のアンケートを実施する（各項目平均満足度95%以上、「とても満足している」75%以上）	年2回の「ご利用者様満足度アンケートを実施 調査内容の速やかな提供サービスへの反映 事業所評価として開示（事業所内、ホームページへの掲示）	3月中旬に今年度2回目のアンケートを実施。各項目平均満足度（「とても満足している」「まあまあ満足している」の合計）は99%、「とても満足している」の割合が73%（前回70.1%、前々回71.3%）と4期ぶりに上昇している。
終末期を迎えた場合であっても自宅での暮らしを望む利用者及びその家族に、安心、安寧で安全な介護サービスが提供される環境を充実させる	利用者、家族、居宅支援事業所へのサービス内容の周知 利用者及び家族への延命処置に関する裏面による意向確認 医療機関及び訪問診療、関係サービス提供事業所との連携職員の意識、知識、技術の一層の向上を目的とした勉強会	書面によるサービス内容の周知を行っている。在宅での看取りのケースは1件あったが終末期のサービス利用ではなく、今後は本人ニーズの事前の確認と家族、関係機関への発信に重点を置いていく。また、改めて近隣在宅医療との関係強化に取り組んでいく。

2. 地域福祉の推進を図る取り組み

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
本体事業所25名職員における稼働率75%（1日あたり19名稼働、うち要介護利用者18名）以上を維持する	新規利用開拓のため、居宅介護事業所へのPR活動並びに事業内容の公開を継続、事業所としての信頼を高める	本体事業所の稼働率は67.2%（前年度74.5%）と目標を大きく下回った。4～6月の稼働率は75%以上を達成したものの、6月より利用者の長期入院、施設入所、死亡等が相次ぎ、9月には新型コロナウイルスによる閉鎖もあり50%の稼働となってしまった。1～3月には71.1%と若干の上昇が見られている。
サテライト事業所10名定員における稼働率50%（1日あたり5名稼働）を目標とする	新規利用開拓のため、居宅介護事業所へのPR活動並びに事業内容の公開を継続、事業所としての信頼を高める	サテライト事業所の稼働率は22.8%と目標を下回った。毎月新規利用が増えているものの、9月には新型コロナウイルスによる閉鎖で稼働を大きく下げてしまった。建物老朽化による冬季間の設備の故障、修繕が相次ぎ、安定的なサービスの確保は困難と判断、年度いっぱいでの閉鎖を決定している。
市内福祉従事者向け研修の開催、市内事業所交流会の運営に積極的な役割を果たし、タウンミーティング、子供や高齢者を対象とした各種イベント（ふれあいの集い、社会見学等）の運営にも積極的に取り組み地域福祉の推進に貢献する	北広島市介護サービス連絡協議会（きたひろサービスネット）との連携 北広島市東部たすけあい会議との連携	コロナ禍の影響から、9月に地域助け合い会議主催のふらっとカフェが行われ、以降は企画から関わることが出来ている。

3. 災害に強い法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
利用者のサービス利用中を想定した災害訓練、在宅時を想定した災害への備えについての講習等継続した取り組みを行う 様々な災害を想定した各高齢者支援センター及び居宅支援事業所との連携、情報交換、家族サポート体制について、サービスネット研修等を通じて一層の強化を図る	火災避難訓練 火災避難講習 災害避難訓練 災害避難講習 関係機関との連携 サービスネット研修	5月に火災想定の避難訓練を実施。同日に防火管理者による、在宅時の災害を想定した日頃の備え等についての利用者向け講習を行っている。サービスネット研修は期間中の開催なし、各高齢者支援センター及び居宅支援事業所とは情報共有を密に行っているものの、災害に特化した家族サポート等の話までは出来ていない。
継続して新型コロナウイルスやインフルエンザをはじめとした感染症の発威から、利用者、職員及びその家族の生命と安全を守るために予防対策強化を図る	法人感染症予防対策委員会との連携 感染症予防対策関係研修への参加 利用者の食事等環境の整備 スタンダードプロトコーションの徹底、習慣化	9月に本体、サテライトで職員5名、利用者12名の大規模な新型コロナウイルス感染拡大があった。同一日に利用していた利用者の大半が感染（15名中11名）する事態となり、以降の職員休憩中の感染対策見直し（休憩の取り方、環境整備）を行った。

4. 魅力ある法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
継続して職員ひとりひとりが個別性を持ち、かつ全体的な取り組みでやりがいを感じることの出来る職場環境を実現する	職員からの提案には積極的に具体化を目指し全員が成功をサポートする定期的な個別面談での提案の吸い上げと取り組みの振り返りを行い、ひとりひとりが具体的な目標を持つようサポートする	会議や面談、打ち合わせに限らず、日常的に現場職員が直接役職、管理職を問わず提案、相談、報告が行われている。同時に管理職から直接現場職員に相談、情報共有することも日常的に行われている。人間関係に悩み退職まで考えていた職員への早期対応も行えた。
懇意して役職や職種、年齢、経験を問わず意見の言い合える職場関係を実現する	事業所特性を活かした毎日の細かい情報共有と職務連携	
認知症についての理解のもとで利用者主体の介護を行い、認知症の人の尊厳の保障を実現していく観点から、すべての職員の認知症の対応力向上をはかる	認知症介護基礎研修の受講 認知症介護実践者研修の受講	予定、申し込みをしていた実践者講習はコロナ禍の影響を受け中止となっている。
国際協力としての技能移転を目的とする外国人技能实习生受け入れに向けた準備を進める	関係研修への参加、派遣 法人委員会での協議・検討 事業所内での情報共有	コロナ禍の影響を受け、この期間中の取り組み、進展はない

ケアプランセンター東部緑の苑

令和 4 年度
事 業 報 告

社会福祉法人北ひろしま福祉会

令和4年度 ケアプランセンター東部緑の苑 事業報告

【令和4年度を終了して】

職員体制も1年間をとおして同じメンバーで落ち着いた状況で事業所運営が出来、新型コロナウイルス感染症による訪問規制も少なかった事から、事業所開設以来最高の収益をあげることが出来ました。一つひとつのケースを大切に丁寧に取り扱う事を心掛け、地域、行政、医療機関等との信頼関係もある程度構築出来ています。また、令和4年度は、法人内の障がい者支援事業所の利用者のご家族に関する相談も多く受け、この状況は今後も続くものと予測されます。なお、法人内事業所への紹介については常に心掛けていますが、東部緑の苑短期入所での新型コロナウイルス感染症クラスターの発生や、デイサービスセンターヴェール利用可能日との調整がつかず利用につながらないケースが多く紹介率の大幅な上昇には至りませんでした。

【令和4年度利用実績】

1. 納付実績

単位：件

月	介護	要支援	合計（要支援0.5換算）	月	介護	要支援	合計（要支援0.5換算）
4	129	8	133	10	139	11	144.5
5	137	8	141.0	11	140	11	145.5
6	145	9	149.5	12	149	11	154.5
7	149	10	154	1	147	12	153.0
8	147	10	152	2	145	10	150.0
9	144	11	149.5	3	150	10	155.0
合計	851	56	879	合計	870	65	902.50
				年間計	1,721	121	1,782

2. 認定調査

月	件数	月	件数
4	14	10	15
5	17	11	19
6	29	12	23
7	18	1	28
8	15	2	24
9	16	3	25
合計	109	合計	134
年間計			243

3. 法人内事業所紹介率

単位：%

月	ヴェール	東部緑の苑短期入所	月	ヴェール	東部緑の苑短期入所
4	49.0	60.0	10	43.9	55.6
5	44.6	60.0	11	42.4	38.9
6	40.0	69.2	12	43.5	46.7
7	42.2	54.5	1	43.8	47.6
8	45.6	64.7	2	42.6	58.8
9	42.1	35.3	3	46.2	54.5
		年間計		43.8	53.8

【令和4年度予算】

※事業活動収支差額予算の結果、課題、具体的な取組み等

令和4年度事業活動収支差額当初予算額	△6, 056千円
事業活動収支差額において、当初予算△6, 056千円に対して、最終補正予算額1, 377千円とプラス7, 432千円を予測しています。職員の離職と採用、疾病による長期休職、新型コロナウイルス感染症流行などで安定した運営が出来ていなかったが、令和4年度は、ほぼ同じ体制で落ち着いた事業運営が出来たことが予算達成の要因と捉えています。課題としては自立出来る収益の確保、自法人事業所への紹介利用增加への取り組みが必要と考えられます。	

【令和4年度事業計画の進捗状況】

1. 幸福（しあわせ）を追求する事業展開

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
医療との連携	・地域拠点病院との連携強化	北広島病院やささえるクリニック北広島とは、非常に良い関係性が引き続き構築されています。
	・終末期や難病等医療ニーズの高い方への積極的な支援	十分に取り組みは出来ていませんでした。
チームとしての取り組み実践	・困難事例等はチームとして対応、互いにフォローする体制構築	困難ケースには、事業所全体でチームとして取り組みました。
	・日常における情報交換	常に情報交換を行い適正な運営を心掛けました。

2. 地域福祉の推進を図る取り組み

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
希望する場所で最期まで暮らせる支援	・看取り支援推進委員会との連携	積極的な取組みは出来ていませんでした。

3. 災害に強い法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
担当利用者の把握	・担当する利用者の生活状況を把握更新し、災害時にサポート出来るように情報を整理管理	昨年作成した市内地図に利用者の自宅を入れたものを更新し非常時に直ぐに対応できるようにしました。

3. 魅力ある法人づくり

目標	取り組み・行動計画	進捗状況
職員間の意思疎通	<ul style="list-style-type: none"> ・気兼ねなく報告、連絡、相談が出来る組織の形成 ・明るく活発な雰囲気の醸成 	概ね出来ていました。
職員育成	<ul style="list-style-type: none"> ・主任介護支援専門員資格取得 ・国家資格の取得 	1名が主任介護支援専門員の資格を取得しました。また、1名が社会福祉士の資格取得を目指したが取得には至りませんでした。