

令和4年度 事業報告書

社会福祉法人 敬和会

高齢者生活支援施設 けいわ荘
特別養護老人ホーム ユニテ けいわ
特別養護老人ホームユニテけいわ短期入所
居宅介護支援センター けいわ荘
厚木市荻野地域包括支援センター
えまーぶる
ケアプランセンター けいわ
ケアハウス えがりて
研修センター けいわ
けいわ保育園
けいわ星の子保育園

令和4年度 事業報告書

◀ 社会福祉法人 敬和会

高齢者生活支援施設 けいわ荘
特別養護老人ホーム ユニテ けいわ
特別養護老人ホームユニテけいわ短期入所
居宅介護支援センター けいわ荘
厚木市荻野地域包括支援センター
えまーぶる
ケアプランセンター けいわ
ケアハウス えがりて
研修センター けいわ

令和4年度 社会福祉法人 敬和会 事業報告

事業総括

理事長 小島 操

社会福祉法人敬和会は、地域の皆様をはじめ、多くの方々に支えられ、本年度お陰様をもちまして40周年を迎えることができました。次の10年に向けて、役員の皆様方のご指導をいただきながら、地域に密着した総合福祉施設として、山積する課題を一つ一つ解決し、安定した経営基盤の構築に努力してまいります。

さて、保育園・けいわ荘では、新型コロナウイルスのクラスター感染に見舞われ、関係者の皆様には自粛等のご協力をいただき、多大なるご心配、ご不便をおかけ致しました。この間、陽性者への支援を含め職員同士がコミュニケーションを深め、ご利用者を第一に考え、取り組む姿勢には、心強く思うとともに、事業所の垣根を越えて協力し、声を掛け合い、支え合える職員集団に感謝の気持ちとともに大変誇りに思っています。

年間を通して制約された状況にはありましたが、創意工夫をしながら、行事等については、規模を縮小して実施してまいりました。

感染予防対策に気を付けながら、地域に選ばれる社会福祉法人として、時代に即応した福祉サービスが実施できるよう経営改革に取り組んでまいります。

施設長 関 紘太

敬和会にとって大きな節目となる40周年を迎えました令和4年度は、新型コロナウイルスのクラスター感染が発生し、ご利用者様、地域の皆様、職員との繋がりの重要性を改めて実感致しました年となりました。

今までに経験したことのない大きな壁にぶつかりましたが、職員一人ひとりが与えられた責任を全うし、立ち向かっていくことで乗り越えることができたと思っております。

この経験の中で得られた教訓を忘れることなく将来に繋げることで、さらに大きな結束力を持つ敬和会になっていくことを大いに期待しております。

経営面におきましては、上記の通り新型コロナウイルスの影響を大いに受けた期間もありましたが、けいわ荘、保育園の協力体制を強め、情報共有を確実に行うことで大幅な減収に繋がることなく年度を終えることができました。令和5年度は、経営に対する新しいプロジェクトを設け、最新の情報の収集を怠ることなく、安定かつ健全な経営が継続できるよう努めてまいります。

主な実績

① 組織運営・経営体制の強化

一昨年4月より、関施設長のもとに新体制が組織され、課題が山積する中で法人全体が一枚岩となって協力し合い、新時代に即応した組織改革に着手しました。

□ 公益性

個人が人として尊厳をもって、家庭や地域の中で、その人らしい安心のある生活が送れるよう支援してきました。

□ 継続性

利用者のニーズの多少に関わらず、個人に必要なきめ細かい福祉サービスを継続して提供してきました。

□ 透明性

公的な負担（税金）によって行われる事業であることを自覚し、積極的な情報開示、情報提供を行ってきました。

□ 倫理性

公正、誠実な倫理観に基づく法人経営を行ってきました。

□ 非営利性

事業経営で得た成果は、社会福祉事業の発展や地域の生活課題や福祉事業に還元し、地域福祉の充実に努めてきました。

□ 組織性

良質な福祉サービス、地域の課題やニーズに応えられる人材育成及び組織力の強化を図ってきました。

□ 機動性

地域の福祉課題・ニーズ及び制度の変化に素早く対応してきました。

□ 人材定着に向けた取り組みの強化

福祉サービスの継続化と発展のため、働き甲斐のある、魅力ある職場づくりを目指してきました。労働関係法令の遵守と適切な労務管理により、職員の安全と健康を確保し、快適な環境づくりを推進し、ワークライフバランスに配慮した働きやすい職場環境づくりを推進してきました。

② 新型コロナクラスター対策

感染症委員会の適切なる指示のもと、万全なる感染対策を施したにもかかわらず、容赦なくけいわ荘に感染拡大を齎しましたが、職員個々がそれぞれの果たすべき役割を自覚して対応に当たり収束することができました。この教訓を今後のあらゆる事象に対応できる基礎固めができました。

③ 各種行事の満足感 ー新たな思い出のページー

新型コロナウイルス感染症予防対策の徹底を図る中で、納涼祭・敬老会は規模を縮小して開催いたしました。内容豊かな企画のもとに、ご入居者の皆様にとっては、大変思い出深いイベントになったかと思えます。

④ 各種委員会の検証（あるべき姿）

日々の取り組みの中で生じている状況等を正確に伝え、検証・改善に向けて各委員の「自分事」として共に考える委員会運営の素地を構築する初年度であったかと思えます。委員会運営が形骸化しないように、報告・発議の方法にも工夫しながら取り組んできました。

新型コロナウイルス感染症対策を講じながら、対面会議あるいは書面会議を通して、けいわ荘として歩むべき方向性が図られました。

⑤ 虐待防止検討委員会主催の研修会実施

既存の「虐待防止対応規程」を修正増補し、全職員の了承を得る中で、事例研修を実施しました。

⑥ 法人後見人制度への取り組み

成年後見人制度の担い手として活動することは、適切な支援ができるだけではなく、敬和会が持つネットワークの知見や情報を活用し、法人内で権利擁護支援に対する意識統一を図る必要があります。受任方針の確認、業務の継続を見据えた財源の確保、効率的な担当職員の配置、今後に向けた人材育成のしくみ、後見業務の協力者となる専門家チームとの地域連携ネットワークの確保と拡充など、持続可能な体制づくりの構築に努めております。

⑦ 人材の確保

本年度4名の新卒者採用をすることができました。

コロナ禍において、大学・専門学校・高等学校への求人訪問が儘ならず、厳しい制限の中で4名の高校生を確保することができました。まだまだ介護職員の不足が見込まれる中、次年度に向けて先生方との信頼関係を構築する中で新卒採用の糸口をつくり、また、インターネットを活用した総合的な就職情報サイトを活用し成果を上げていきたいと考えております。

⑧ サービスの質の向上

コロナ禍において、施設・事業所への入場制限をせざるを得ない状況が続きました。特養ではアクリル板で時間制限を設ける中で家族との面会を行ってきましたが、感染拡大により中止と再会の繰り返しを余儀なくされてきました。

また、同じ理由でボランティアの受け入れも中止せざるを得ず、法人の長年の取り組みが薄れてしまう懸念を危惧しております

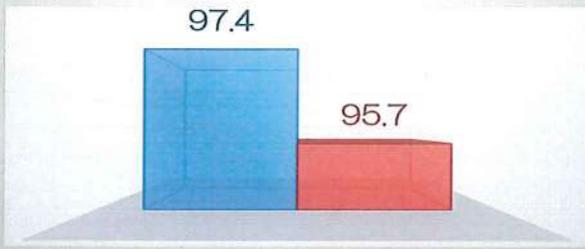
⑨ 研修センターけいわの取り組み

コロナ禍で研修センターけいわの開講と休講の繰り返しが続いております。本年度も第1回は休講措置をとりましたが、第2回は予定通り開講し、3月29日2名の修了者を出すことができました。中でも1名は、初めての外部受講生の修了でした。資格を取得された外部受講生は、令和5年9月より、けいわ荘に正職員として勤務する予定です。今回の研修によって、研修センターけいわ設立の目的の一つである『地域貢献』が実りました。

⑩ 年間稼働率・件数実績（前年度比）

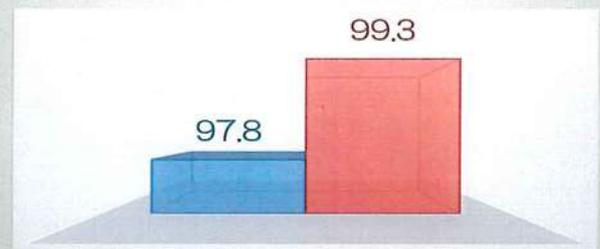
今年度の実績は、以下のグラフ表示の通りです。特に高齢者生活支援施設けいわ荘では11月下旬に発症した新型コロナウイルス感染症のクラスターにより、厳しい状況にありますが、次年度に向けて空床期間の短縮等を講じ、稼働率向上に繋げてまいります。

高齢者生活支援施設けいわ荘
年間稼働率（前年度比）



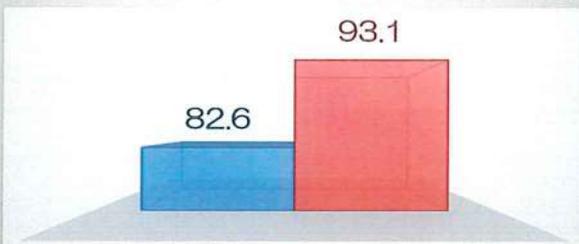
■令和3年度 ■令和4年度

特別養護老人ホームユニテけいわ
年間稼働率（前年度比）



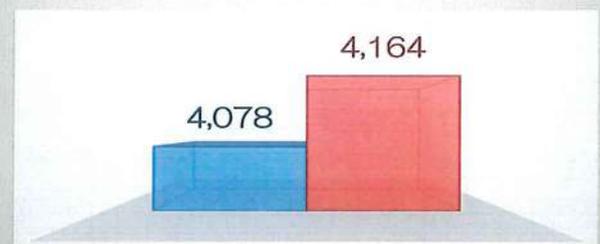
■令和3年度 ■令和4年度

短期入所生活介護
年間稼働率（前年度比）



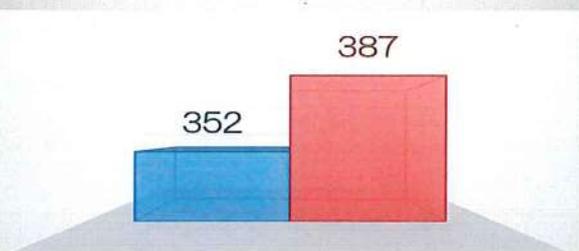
■令和3年度 ■令和4年度

訪問介護
年間訪問件数（前年度比）



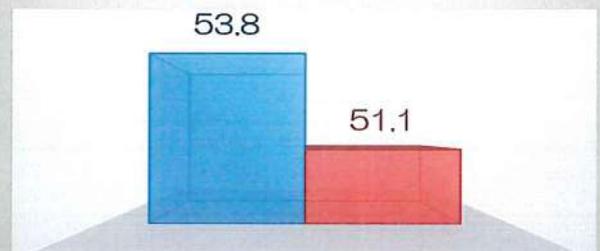
■令和3年度 ■令和4年度

障害者自立支援
年間訪問件数（前年度比）



■令和3年度 ■令和4年度

通所介護
年間稼働率（前年度比）



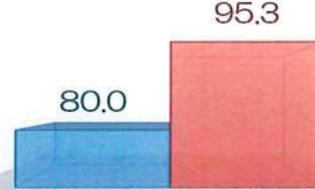
■令和3年度 ■令和4年度

通所介護事業所えまーぶる
年間稼働率（前年度比）



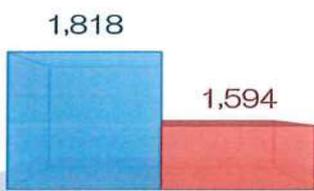
■ 令和3年度 ■ 令和4年度

ケアハウスえがりて
年間稼働率（前年度比）



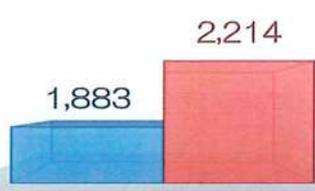
■ 令和3年度 ■ 令和4年度

居宅介護支援
年間給付件数（前年度比）



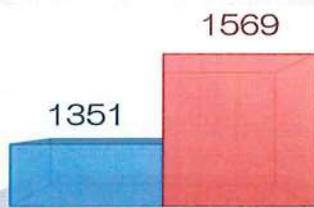
■ 令和3年度 ■ 令和4年度

ケアプランセンターけいわ
年間給付件数（前年度比）



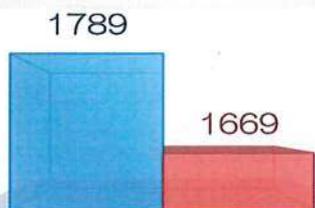
■ 令和3年度 ■ 令和4年度

居宅介護支援事業所えまーぶる
年間給付件数（前年度比）

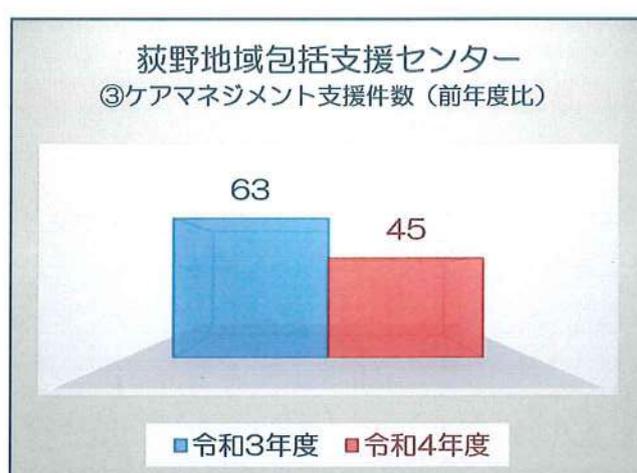


■ 令和3年度 ■ 令和4年度

荻野地域包括支援センター
①介護予防プラン件数（前年度比）



■ 令和3年度 ■ 令和4年度



令和4年度重点取り組み事項

- (Ⅰ) チームワークの強化
—チーム力の強み—
【報連相】の徹底 プロフェッショナル意識
- (Ⅱ) 人材の確保と職員の育成・定着
—人材確保の強化と人材マネジメントの推進—
- (Ⅲ) 安定的持続可能な健全経営
—法人の安定経営を図る—
- (Ⅳ) 利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供
—WITH コロナ的环境下でも繋がりの途切れない関係の継続—

【部門別事業報告】

1. 生活支援課

〔高齢者生活支援施設けいわ荘・特別養護老人ホームユニテけいわ〕

事業総括

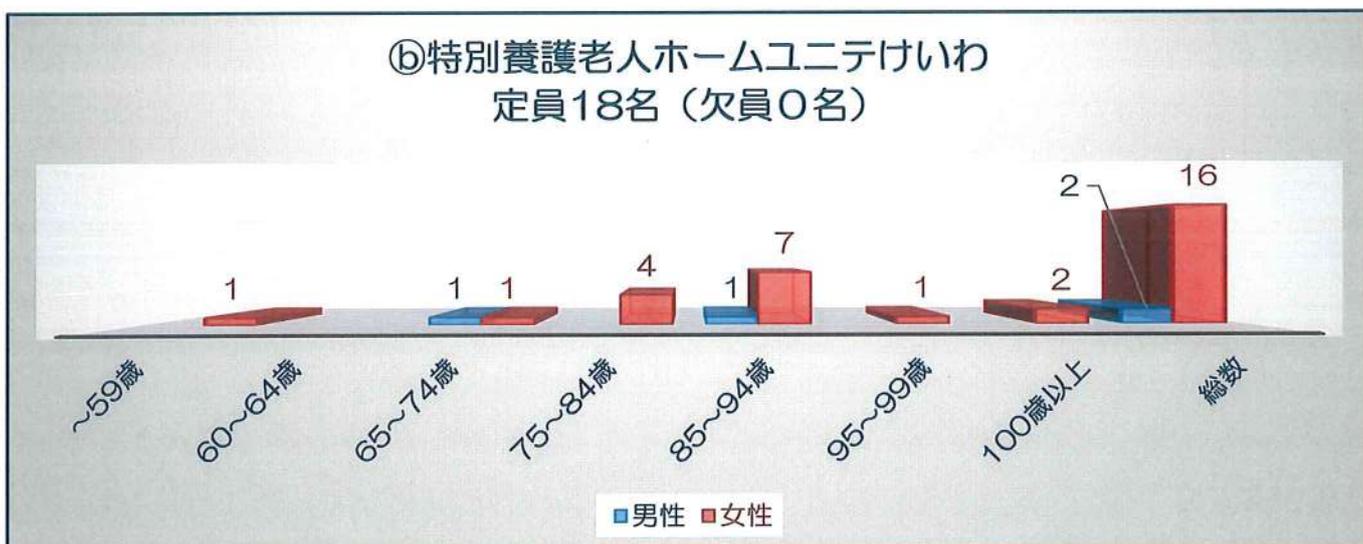
初めて施設内クラスターが発生した事でBCPに基づき運営を行ったが、実際には迅速に対応出来ない事も多かった。今後は防災マニュアル委員会を主とし、各部署内で早急に見直し、修正を行っていく。

入退所が多く目標としていた稼働率を維持する事が難しかった。経営の安定を図る為、空床期間の短縮や入所が迅速に出来るように努めていきたい。

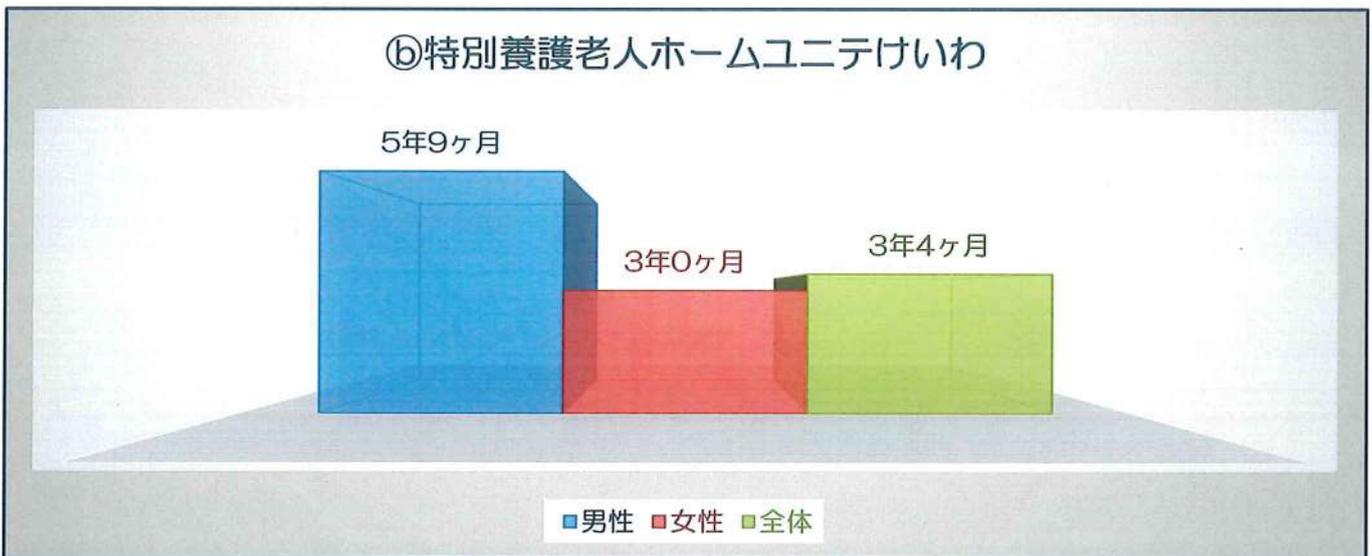
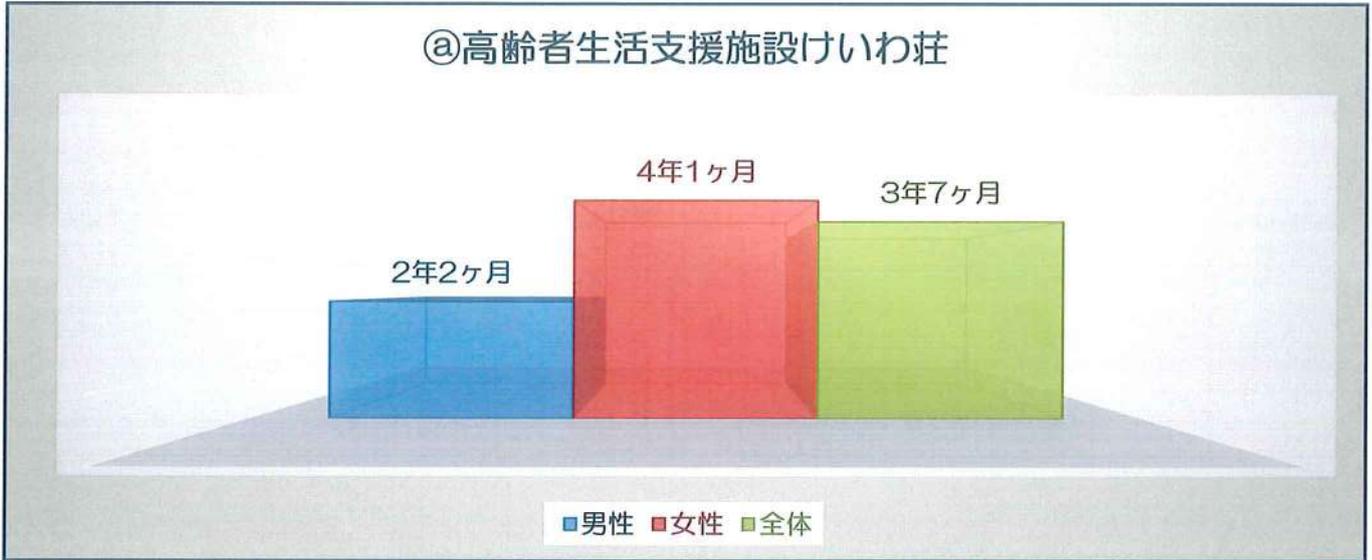
部署内でチームケアに努めたが、職員一人ひとりの認識やスキルの違いもあり、統一したケアが難しい事もあったが、情報共有や連携を行いながら業務を遂行した。

入所者諸状況（令和5年3月31日現在）

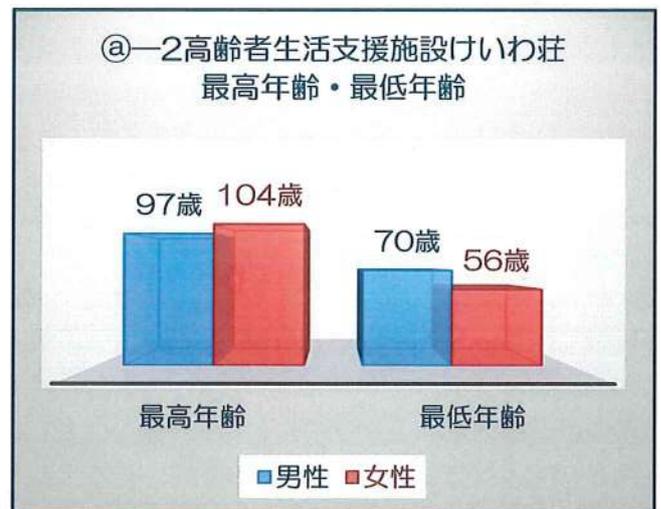
① 男女別入所者年齢構成

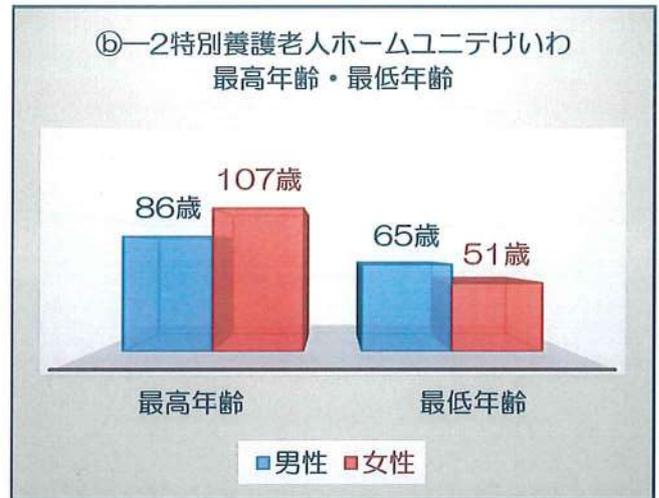


② 平均入所期間

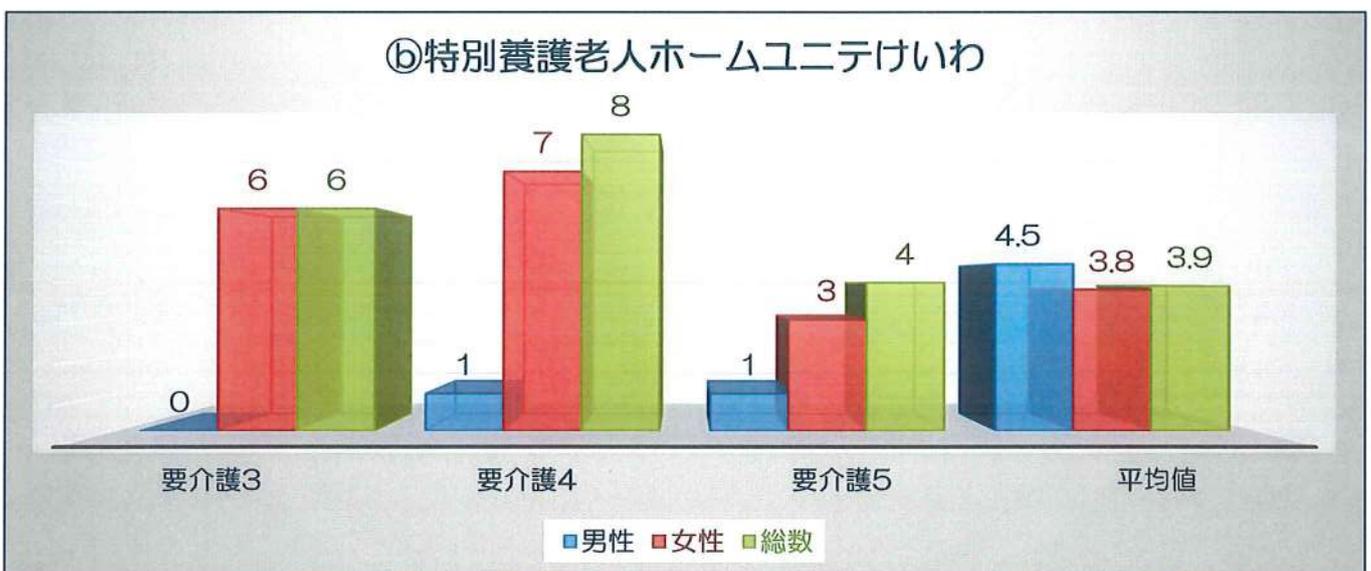
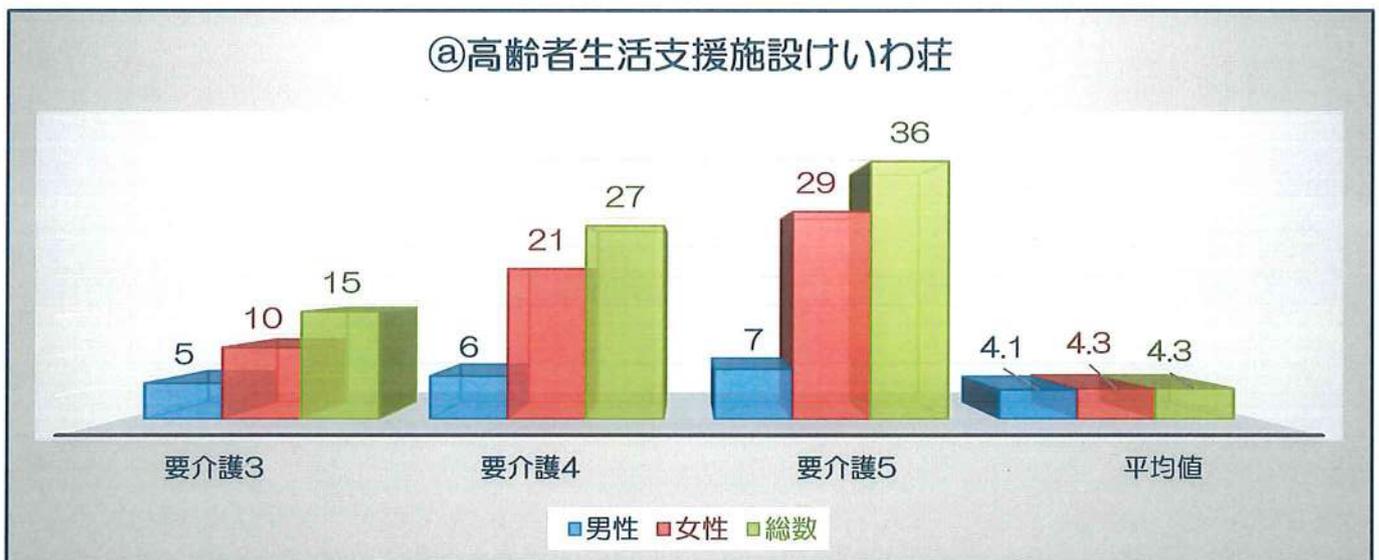


③ 平均年齢、最高・最低年齢





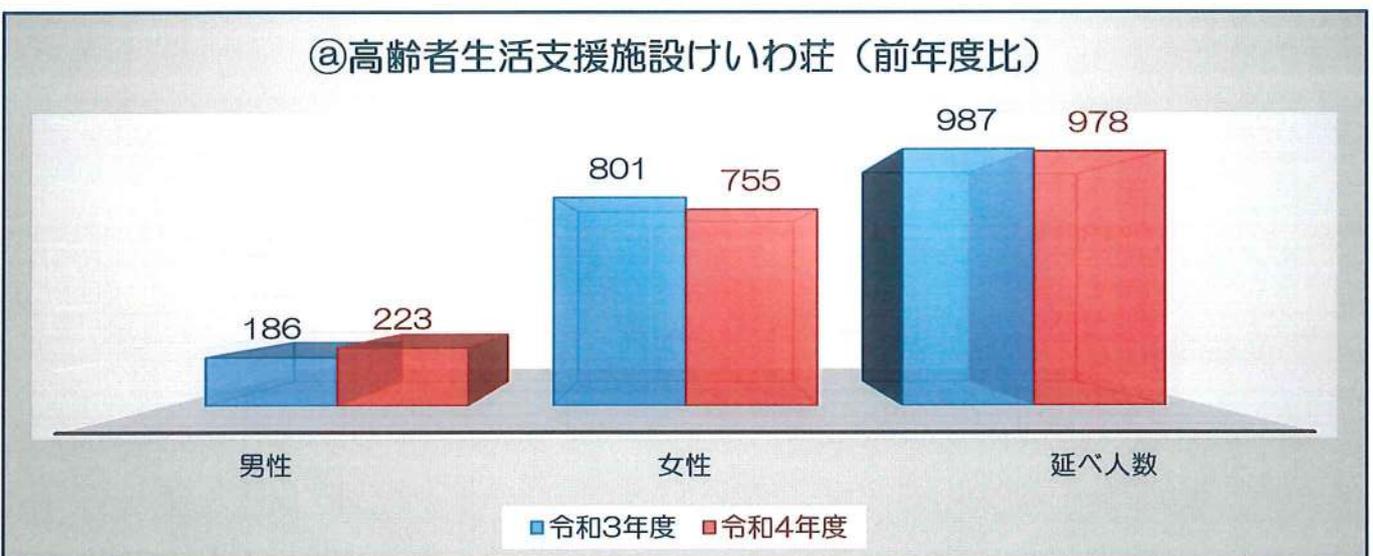
④ 要介護度別人数・要介護度平均値



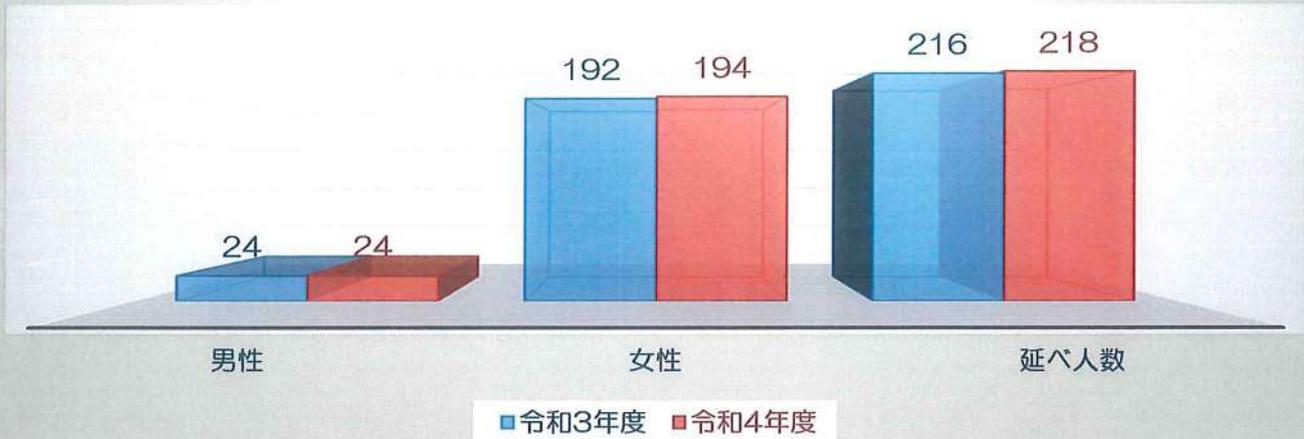
⑤ 年間施設稼働実績表（稼働率）



⑥ 年間施設稼働実績表（延べ人数）



⑥ 特別養護老人ホームユニテけいわ（前年度比）



⑦ クラブ活動実績表（延べ人数）

㊟ ケアハウスえがりてのみ、新型コロナウイルス感染症防止対策を講じて実施

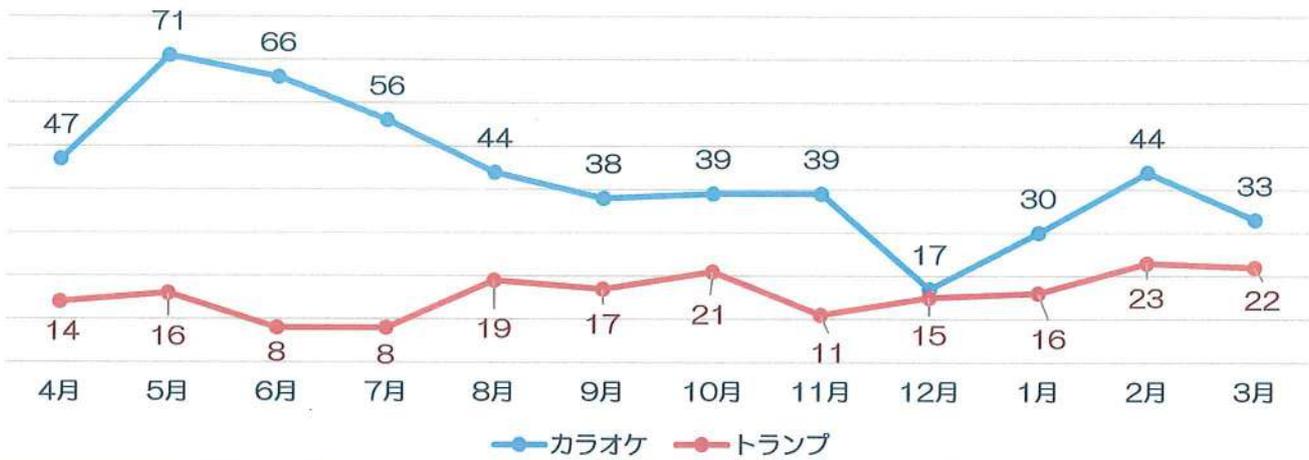
クラブ活動①（ケアハウスえがりて）



クラブ活動②（ケアハウスえがりて）



クラブ活動③（ケアハウスえがりて）



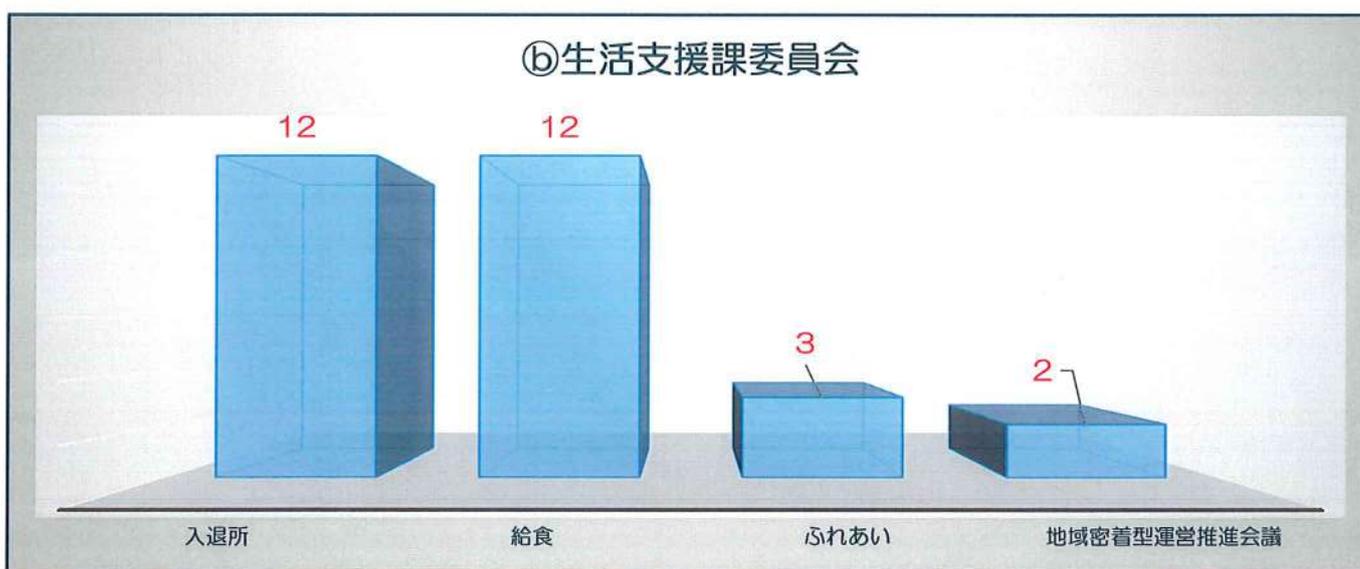
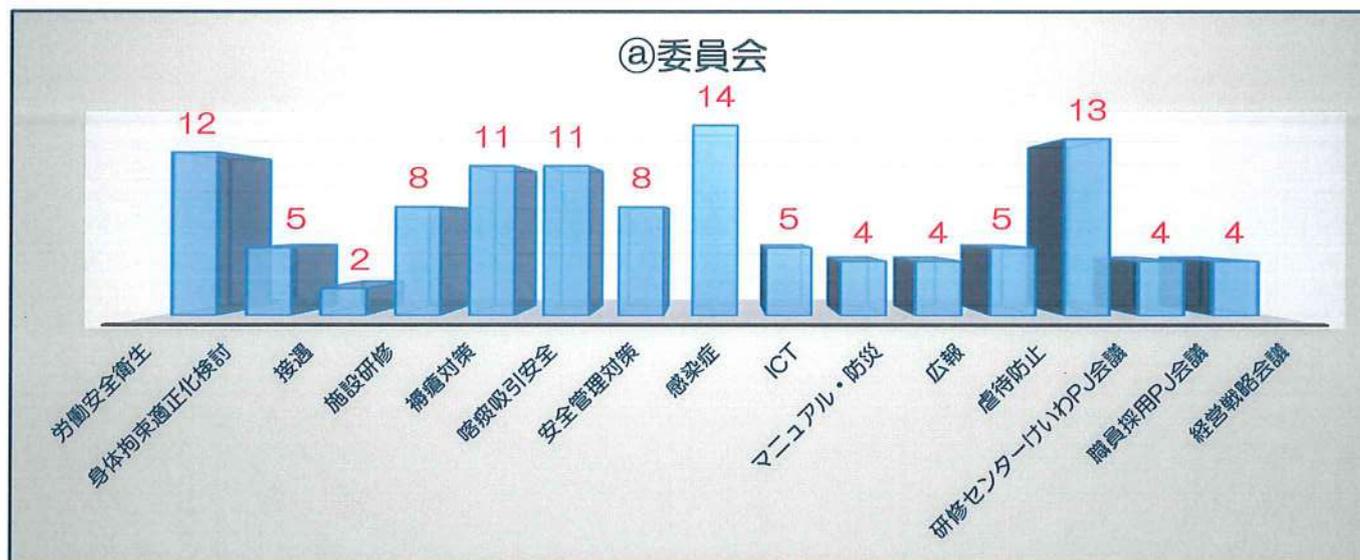
⑧ 行事報告

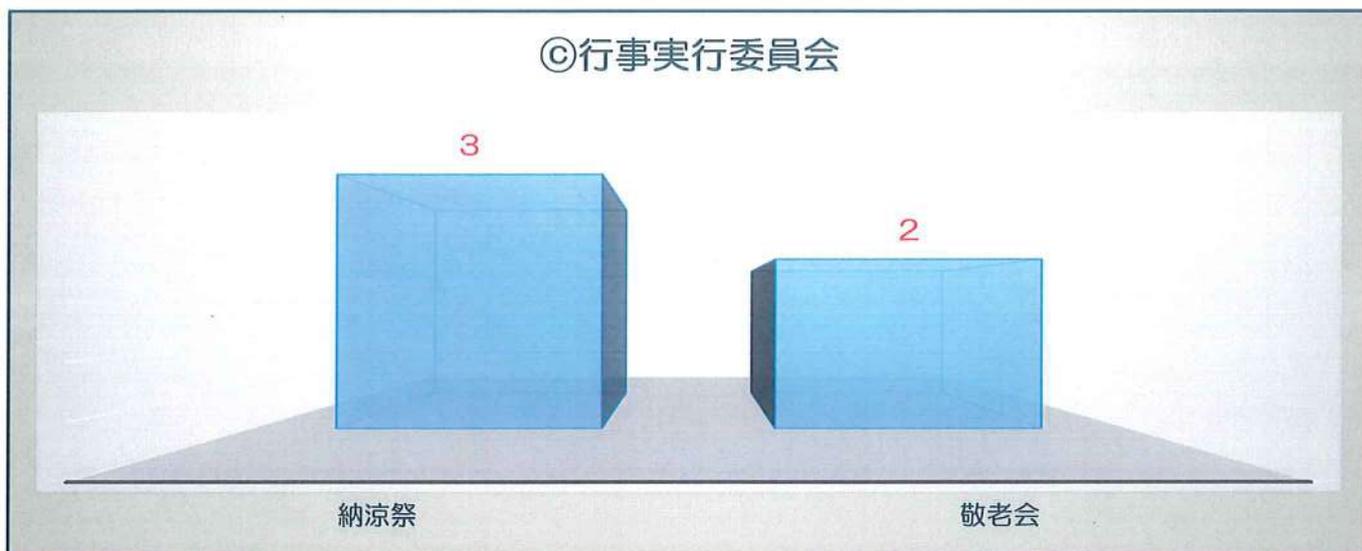
実施日	行事名	参加人数
令和4年4月1日	コジマホールディングス合同入社式	新採用1名
4日～11日	新入職員研修	参加者1名
6日	4月度誕生会	誕生者8名
22日	消防訓練	参加者8名
5月6日	5月度誕生会	誕生者9名
31日	新入職員研修（高齢者の特性・感染症について）	1
6月3日	新入職員研修（施設ケアプラン）	
4日	新入職員研修（身体拘束廃止・虐待防止及び事故の対応について）	
8日	新入職員研修（防災について）	
10日	新入職員研修 ① 法人について・職員の心構えについて ② 施設の概要・倫理・就業規則・個人情報保護・福利厚生について ③ 新人研修ノート ④ 認知症の理解	
15日	新入職員研修 ①法人について・職員の心構えについて ②施設の概要・倫理・就業規則・個人情報保護・福利厚生について ③事故・虐待・身体拘束について ④防災について ⑤ケアプランについて ⑥接遇について	1
16日	新人研修	1

	高齢者の特性・感染症について	
17日	6月度誕生会	誕生者 11名
20日	神奈川県工科大学健康医療科学部看護学科	2
21日	通所介護実習	
21日	新人研修 新職員ノート・認知症について	1
22日	神奈川県工科大学健康医療科学部看護学科	2
23日	通所介護実習	
24日	地域密着型運営推進会議	10
26日	厚木キリスト教会慰問	8
27日	神奈川県工科大学健康医療科学部看護学科	2
28日	通所介護実習	
29日	神奈川県工科大学健康医療科学部看護学科	2
30日	通所介護実習	
7月5日	厚木看護専門学校施設実習	4
12日		
6日	厚木看護専門学校施設実習	4
13日		
21日	7月度誕生会	誕生者 8名
8月8日	8月度誕生会	誕生者 9名
15日	ストレスチェック実施	全職員
9月6日	9月度誕生会	誕生者 9名
16日	令和5年度高校生採用試験	4
17日	部署単位敬老会 永年勤続表彰式 (10名)	
21日	令和4年度夕涼み会	135名
26日	物故祭	49名
10月3日	10月度誕生会	誕生者 11名
4日	ふれあい交流会 (収穫祭)	36名
13日	入居者健康診断	128名
11月4日	職員健康診断	
9日	11月度誕生会	誕生者 15名
12月3日	新型コロナウイルス感染症5回目ワクチン接種	
8日	12月度誕生会	誕生者 6名
17日	新型コロナウイルス感染症5回目ワクチン接種	
令和5年 1月1日	正月膳	114名
2日	正月膳	114名
3日	正月膳	114名

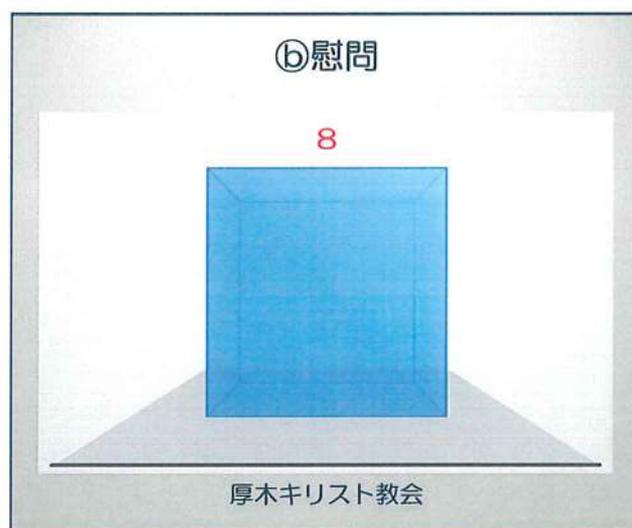
5日	初釜	43名
13日	どんど焼き（ケアハウスえがりて参加）	28名
20日	1月度誕生会	誕生者 16名
2月1日	クラスター終息宣言・平常業務に移行	
7日	2月度誕生会	誕生者 12名
28日	餅つき	
3月15日	3月度誕生会	誕生者 16名
18日	令和5年度新入社員コジマグループ懇親会	新入社員 13名
20日	新人職員施設内研修会	4名

⑨ 諸会議（新型コロナウイルス感染症予防のため、書面会議を含む）





⑩ 地域交流実績



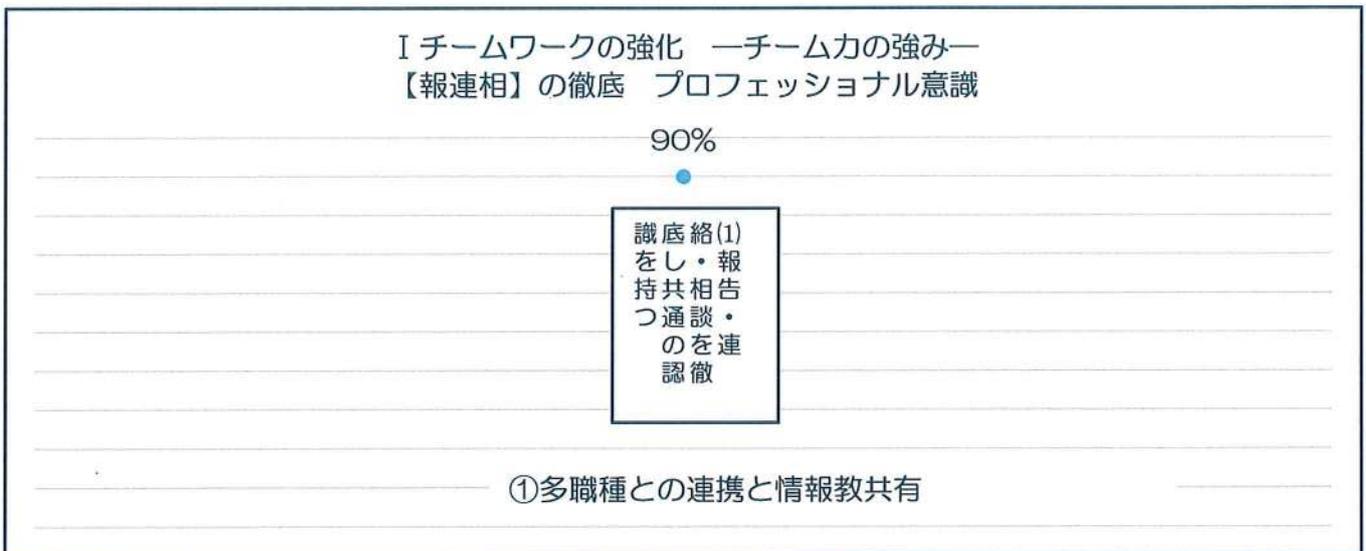
I) 生活相談員

【重点取り組み事項結果報告】

重点取り組み事項	短期目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と今後の対策
I チームワークの強化 —チーム力の強み— 【報連相】の徹底 プロフェッショナル意識	①多職種との連携と情報共有	(1)報告・連絡・相談を徹底し共通の認識を持つ	(1) 90%	(1)コロナクラスターになってしまい、多職種との情報共有が難しい時もあったが、報連相に行い、共通の認識を持てるように努めた
II 人材の確保と職員の育成・定着 —人材確保の強化と人材マネジメントの推進—	①知識と技術の向上	(1)施設内外部の研修への参加	(1) 90%	(1)コロナ禍で外部研修に行く事は出来なかったが、内部研修に参加する事は出来た

Ⅲ	安定的持続可能な健全経営 —法人の安定経営を図る—	①利用者の確保稼働率 95%	(1)他事業所に営業を行う。又、入所待機者の状況把握に努める	(1) 80%	(1)30名の退所があった為、入所がスムーズに出来ない事も多く、空床期間が出来てしまった。今後は空床期間の短縮の為に、待機者に事前に必要な書類等の準備して頂く期間を見極めていきたい
Ⅳ	利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供 —WITH コロナ的环境下でも繋がり途切れない関係の継続—	①ご利用者やご家族の意向確認	(1)日頃からご利用者の状態把握に努め、ご家族と密に連絡を図る (2)終末期の意向は段階的にご家族の意向確認を行う	(1) 70% (2)100%	(1)コロナ禍及び施設クラスターになり、面会を中止にした期間があった。面会が出来ない期間は、TELやメールにて状況報告に努めていた (2)面会中止期間も終末期は面会をして頂き、ご家族と一緒に看取りケアを実施する事が出来た

【重点取り組み事項の達成率】



Ⅱ人材の確保と職員の育成・定着
—人材確保の強化と人材マネジメントの推進—

90%

加の(1)
研施設
修設へ
内の外
の外部
参部

①知識と技術の向上

Ⅲ安定的持続可能な健全経営
—法人の安定経営を図る—

70%

況入業(1)
把所を他
握待を行
に機う。業
努者。所
めの又、に
る状 営

①利用者の確保 稼働率95%

Ⅳ利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供
—WITHコロナ的环境下でも繋がりの途切れない関係の継続—

70%

100%

(1)日頃からご利用者の状況把握に努め、ご家族と密に連絡を図る

(2)終末期の意向は段階的にご家族の意向確認を行う

①ご利用者やご家族の意向確認

II) ケア第1 (さざんか・コスモス) [高齢者生活支援施設けいわ荘]

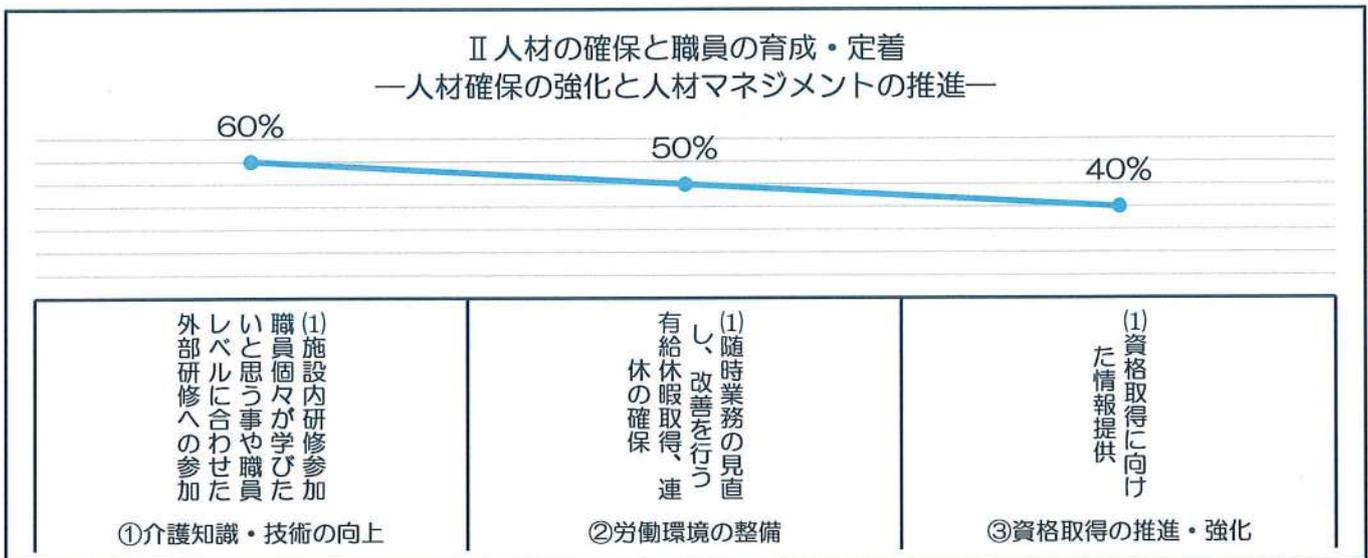
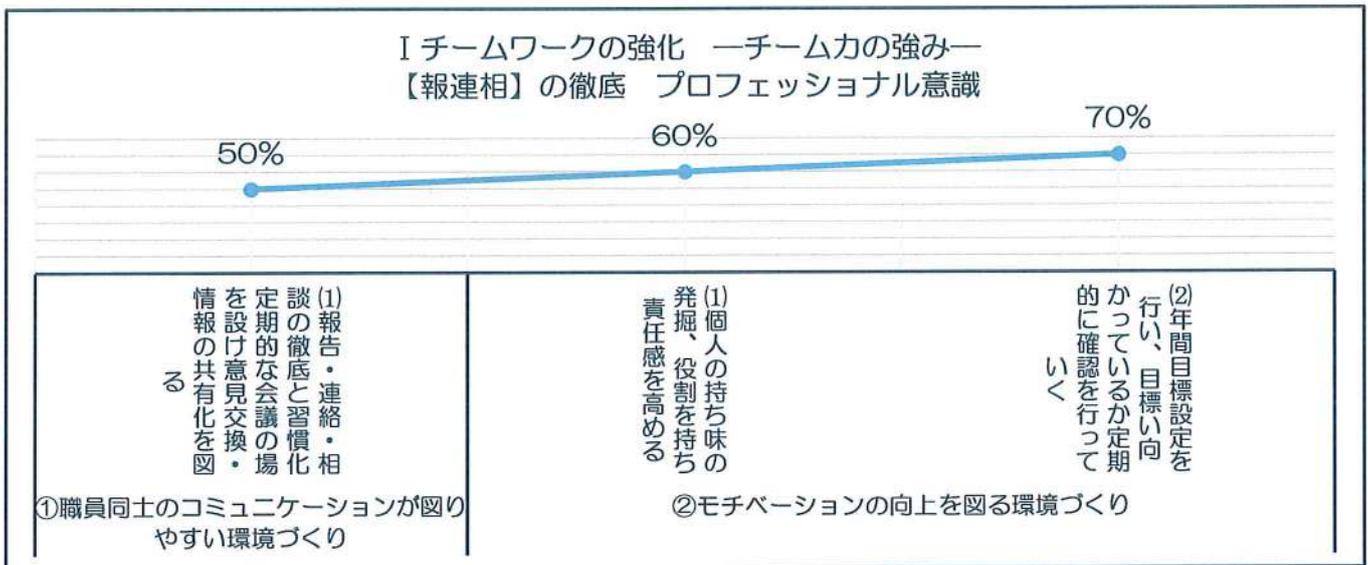
【重点取り組み事項結果報告】

重点取り組み事項	短期目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と今後の課題
I チームワークの強化 —チーム力の強み— 【報連相】の徹底 プロフェSSIONAL意識	①職員同士のコミュニケーションが図りやすい環境づくり	(1)報告・連絡・相談の徹底と習慣化。 定期的な会議の場を設け意見交換・情報の共有化を図る	(1) 50%	(1)報告・連絡・相談を朝の申し送り、口頭、連絡ノートを用いて行う事は出来た。定期的な会議の場をコロナ禍の影響があり設けることができなかった。会議の方法を人が集まるだけではなくリモートで行う事も今後検討課題としていく
	②モチベーションの向上を図る環境作り	(1)個人の持ち味の発掘、役割を持ち責任感を高める (2)年間目標設定を行い、目標に向かっているか定期的に確認を行っていく	(1) 60% (2) 70%	(1)部署内での委員、係り等の役割分担を行った。個々に役割を持ち責任を持つ姿勢に繋げることができた。役割の内容が自発的ではなく上司、会社からの指示傾向が強かった為今後は個々に率先する働きができる環境づくりをしていく (2)年度初めに各自が目標設定を行い半年に1度面談を行った。各自目標達成が60～80%以上の達成が見られている
II 人材の確保と職員の育成・定着 —人材確保の強化と人材マネジメントの推進—	①介護知識・技術の向上	(1)施設内研修参加。 職員個々が学びたいと思う事や職員レベルに合わせた外部研修への参加	(1) 60%	(1)内部・外部研修共に参加を呼びかけ参加率が増えたがコロナ禍の影響により動画での学びの形となり職員個々のリクエストする研修をするのは困難であった
	②労働環境の整備	(1)随時業務の見直し、改善を行う。 有給休暇取得、連休の確保	(1) 50%	(1)業務の見直しは年間を通して行った。休暇については3～4日の連休を取得機会を設けることができている

		③資格取得の推進・強化	(1)資格取得に向けた情報提供	(1) 40%	(1)1名の職員が初任者研修受講。他職員については面談に資格取得の意向を聞き取得の促しにとどまった
Ⅲ	安定的持続可能な健全経営 —法人の安定経営を図る—	①空床期間の短縮	(1)稼働率を意識する。新規短期入所ご利用者を積極的に受け入れる	(1) 50%	(1)空床期間が長引かないよう短期入所、新規も合わせ受け入れを積極的に行った コロナ禍により空床期間が増えてしまうことがあった
		②経費削減	(1)消耗品の使用量・状況を把握して無駄を省いた経費削減に取り組む	(1) 50%	(1)PC内で管理できるものを増やしペーパーレス化に繋がった。主に情報共有用のノートPC化へ移行した。節電に関して1ヶ月単位での電気代削減を表にして目の付く所に掲示し削減に繋がった
Ⅳ	利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供 —WITH コロナの環境下でも繋がりの途切れない関係の継続—	①ご利用者個々のその方らしい生活、サービスの提供	(1)ご利用者、ご家族のニーズに合わせた計画の立案とケアの提供	(1) 60%	(1)ご利用者主体のケアに努めた コロナ禍により生活の場において行動範囲の制限が出来てしまい十分に対応できない部分があった
		②余暇・行事活動の充実	(1)季節毎にイベントの開催。ご利用者個々の趣味に沿った活動の支援	(1) 50%	(1)コロナ禍の為、内部のみでの行事開催となったが施設全体での交流機会が設けられることができた。季節毎のイベントは範囲を縮小しての開催となっている
		③チームケアの充実・ICT化の推進	(1)記録電子化、科学的根拠に基づいた介護の推進・定着を図りサービスの向上と業務の効率化を図る	(1) 50%	(1)自立介護支援システムを活用して記録を基に情報の共有・意見交換を設け業務の見直し、効率化を図った。記録漏れもあり共有できていない点もあった為漏れがないよう確認していくことを行っていく

	④家族との連携	(1)ご家族面会時には近況の情報をお伝えし要望等の確認をするイベント時や普段の様子を写真をご家族へ送付する	(1) 20%	(1)コロナ禍の為面会にかなりの制限がかかってしまった ご家族への近況報告は相談員からの連絡で可能な限り行っていくよう努めた
--	---------	---	---------	---

【重点取り組み事項の達成率】



Ⅲ 安定的持続可能な健全経営
—法人の安定経営を図る—

50% 50%

(1)稼働率を意識する
新規短期入所
ご利用者を積極的に
受け入れる

①空床期間の短縮

(1)消耗品の使用
量・状況を把握し
て無駄を省いた経
費削減に取り組む

②経費削減

Ⅳ 利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供
—WITHコロナ的环境下でも繋がりの途切れない関係の継続—

60% 50% 50% 20%

(1)ご利用者、ご
家族のニーズに
合わせた計画の
立案とケアの提
供

①ご利用者個々のその方らしい生活、サービスの提供

(1)季節毎にイベ
ントの開催
ご利用者個々の趣
味に沿った活動
の支援

②余暇・行事活動の充実

(1)記録電子化、
科学的根拠に基
づいた介護の推
進・定着を図
り、サービスの
向上と業務の有
率化を図る

③チームケアの充実・ICT化の推進

(1)ご家族面会時
には近況の情報
をお伝えし要望
等の確認をする
イベント時や普
段の様子の写真
をご家族へ送付
する

④家族との連携

Ⅲ) ケア第2 (陽だまり) [高齢者生活支援施設けいわ荘]

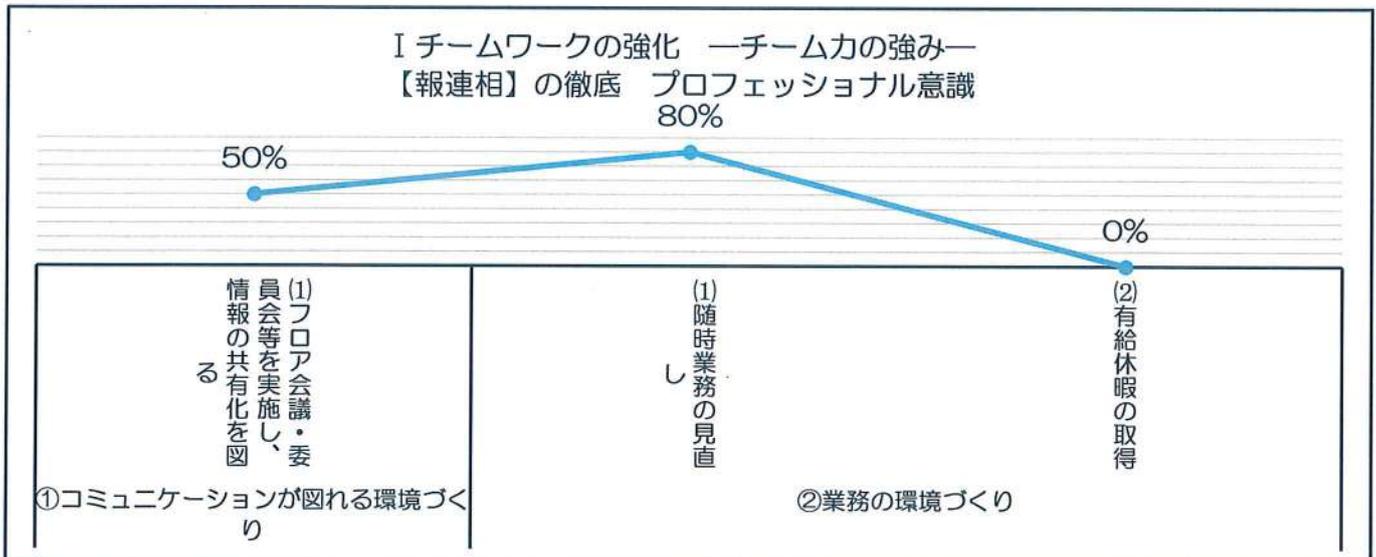
【重点取り組み事項結果報告】

重点取り組み事項	短期目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的な達成状況と今後の課題
I チームワークの強化 —チーム力の強み— 【報連相】の徹底 プロフェッショナル意識	①コミュニケーションが 図れる環境 づくり	(1)フロア会議・ 委員会等を実 施し、情報の 共有化を図る	(1) 50%	(1)人員不足やコロナ感染症の為、 会議実施できなかった。各委員 会は出来る時実施し情報共有 を図った
	②業務の環境 づくり	(1)随時業務の 見直し	(1) 80%	(1)その都度業務の見直しや変更 実施。評価等行い、適切な変更 なのか随時判断していく

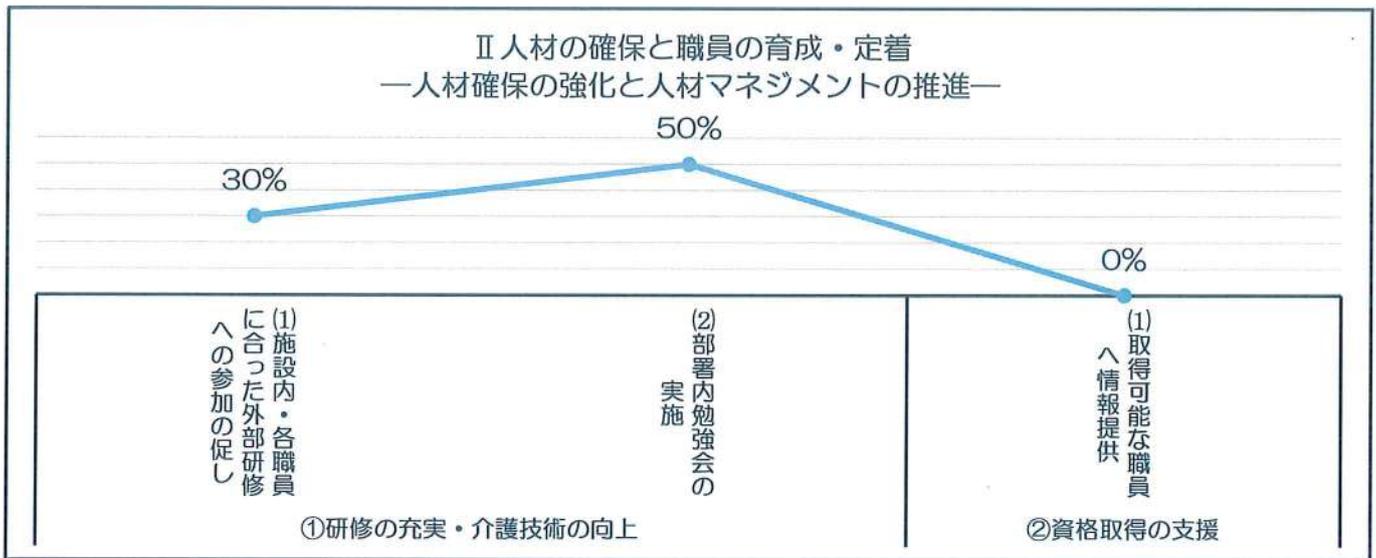
			(2)有給休暇の取得	(2) 0%	(2)人員不足やコロナ感染症の為、思うように有給取得できず
II	人材の確保と職員の育成・定着 一人材確保の強化と人材マネジメントの推進一	①研修の充実・介護技術の向上	(1)施設内・各職員に合った、外部研修への参加の促し (2)部署内勉強会の実施	(1) 30% (2) 50%	(1)外部研修が少なく、その中で職員の希望で、外部研修参加できた (2)人員不足やコロナ感染症の為、日にちを設定する事が困難であったが、各委員で出勤時に小人数での勉強会実施。(接遇・オムツ交換・リネン交換) 今後とも勉強会実施していく
		②資格取得の支援	(1)取得可能な職員へ情報提供	(1) 0%	(1)資格取得職員なく、行えず
III	安定的持続可能な健全経営 一法人の安定経営を図る一	①稼働率の意識	(1)定数を意識し業務を行う。短期入所の新規利用者を積極的に受け入れる。怪我等による入院等で空床が出来ない様に、事故を未然に防ぐ	(1) 40%	(1)亡くなる方が多く、空床が目立っていた。事故による入院の空床もあった 短期入所の新規を積極的に受け入れる事出来た
		②コスト削減	(1)節電・節水の徹底 (2)本当に必要な物かを見極めを検討してから購入	(1) 80% (2) 80%	(1)節電や節水は周知出来き、行えた (2)最終判断でいるか、要らないかの検討を実施した
IV	利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供	①ご利用者の個々に合った生活の尊	(1)ご利用者・ご家族のニーズに合わせ	(1) 90%	(1)実施出来ていた

—WITH コロナの環境下でも繋がりの途切れない関係の継続—	重	た計画の実施		
	②あるがままを受け入れ日々の生活の向上	(1)ご利用者に合った生活の支援	(1) 40%	(1)今現在ご利用者のニーズを引き出す為のスキルに至っていない事や判断が出来ない職員が多く、スキルが上がるように、その都度指導を行って行く
	③年間行事の充実	(1)毎月、季節感・楽しみを感じられるプログラムの実施	(1) 75%	(1)コロナ感染症で行えない月があったが、出来た月にご利用者が楽しんで頂けるプログラムが実施できた。今後も続けていく
	④外出や地域行事への参加	(1)地域の方々との交流の機会を充実出来る様に努める	(1) 0%	(1)コロナ感染症の為実施出来ず
	⑤対応困難な方の受け入れ	(1)地域のニーズに対応できる様に重度認知症の方の受け入れられる様環境をつくる	(1) 65%	(1)積極的に受け入れ出来たが情報が共有できない事あり、対応がバラバラの事あり。正しい情報が共有出来る様に、情報を共有していく

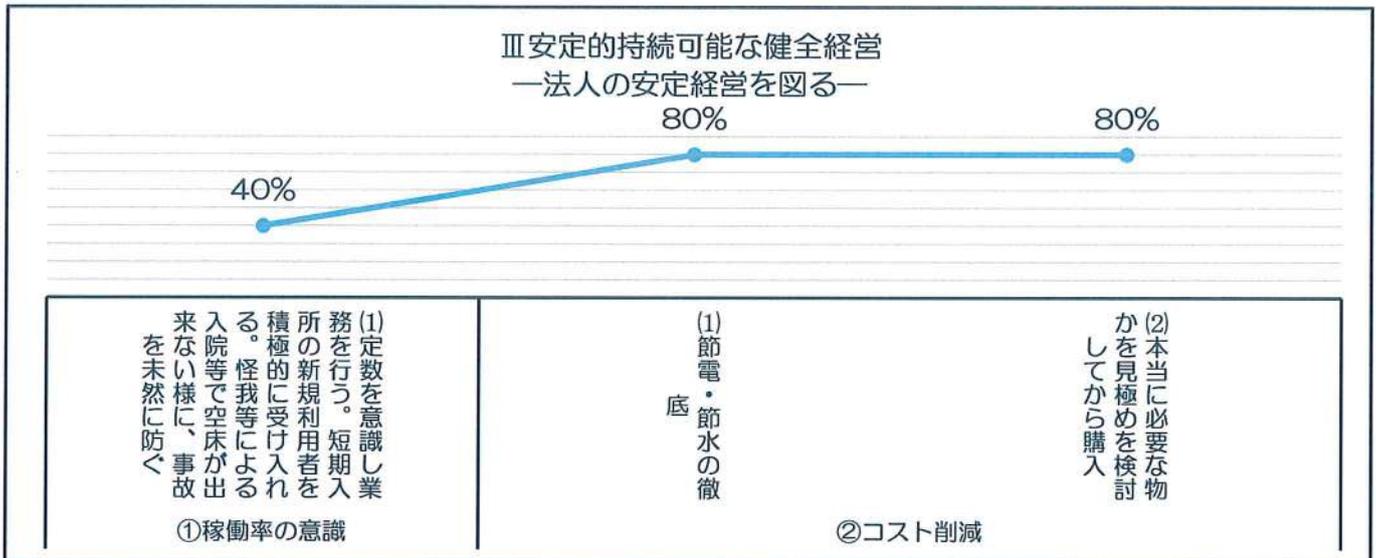
【重点取り組み事項の達成率】



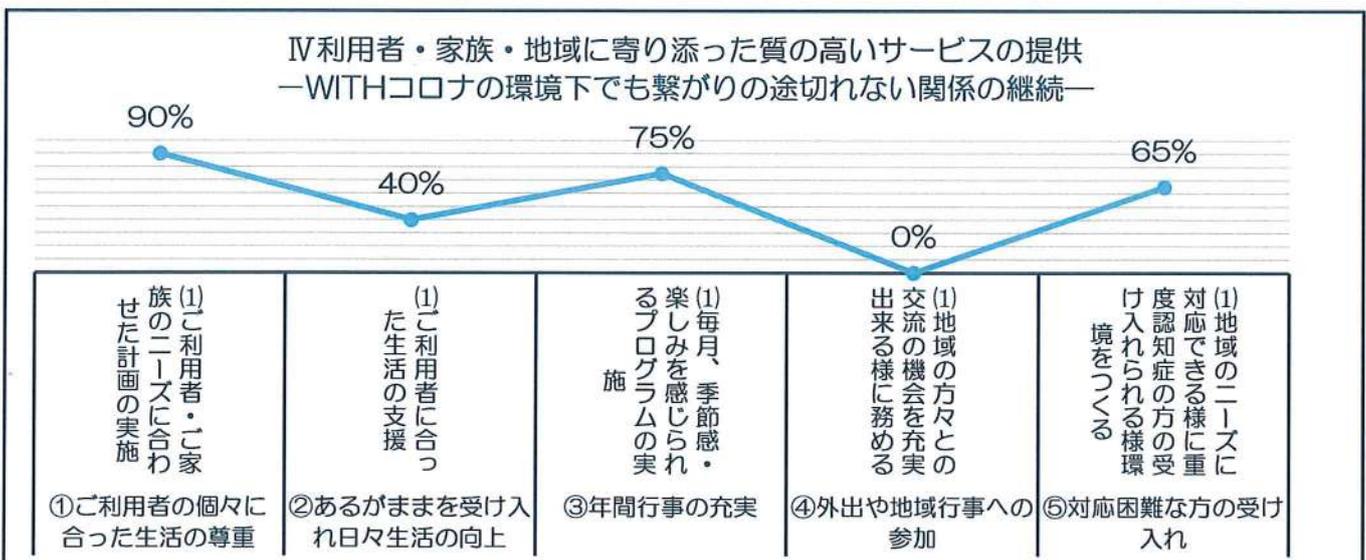
Ⅱ 人材の確保と職員の育成・定着
—人材確保の強化と人材マネジメントの推進—



Ⅲ 安定的持続可能な健全経営
—法人の安定経営を図る—



Ⅳ 利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供
—WITHコロナ的环境下でも繋がりの途切れない関係の継続—



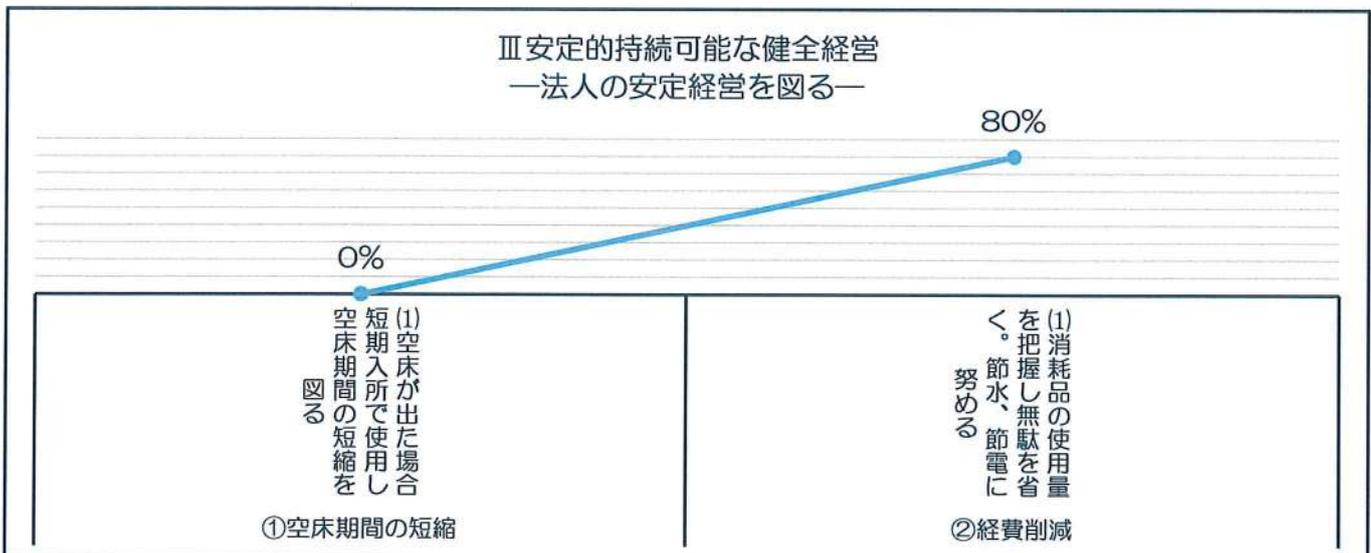
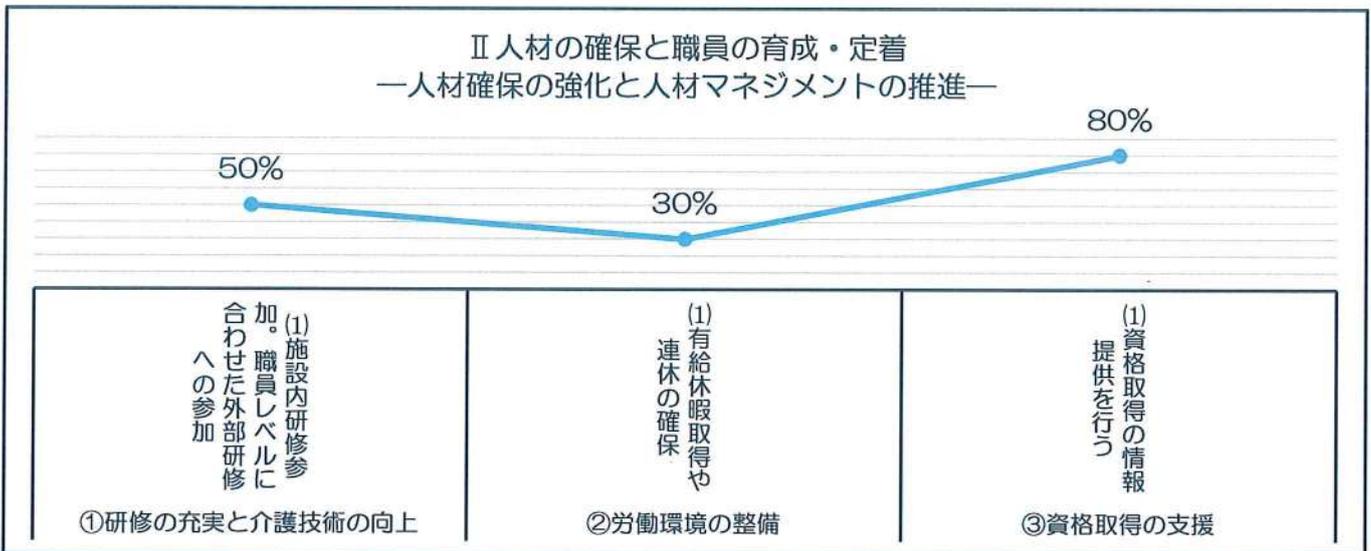
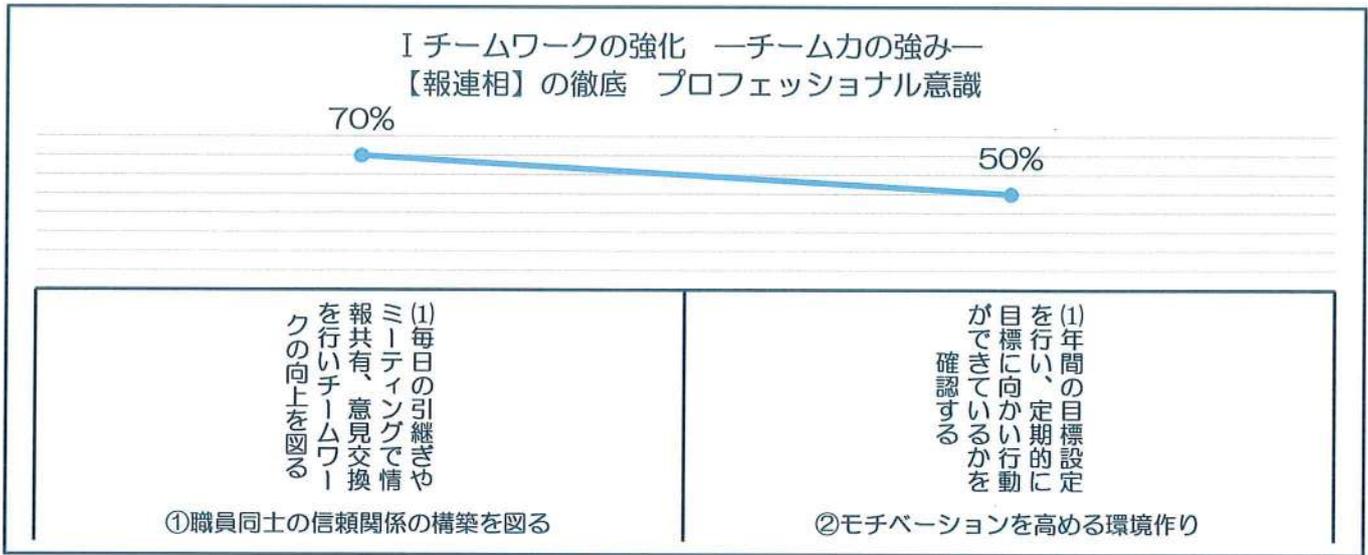
IV) ケア第3 (さくら・ひまわり)〔特別養護老人ホーム ユニテ けいわ〕

【重点取り組み事項結果報告】

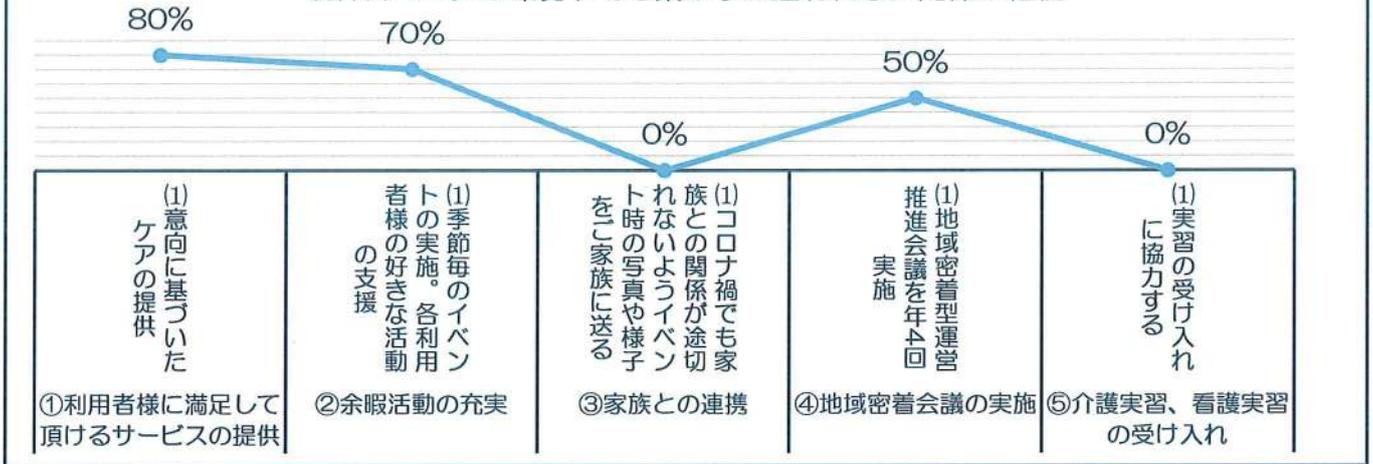
重点取り組み事項	短期目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と今後の課題
I チームワークの強化 ーチーム力の強みー 【報連相】の徹底 プロフェッショナル意識	①職員同士の信頼関係の構築を図る。	(1)毎日の引継ぎやミーティングで情報共有、意見交換を行いチームワークの向上を図る	(1) 70%	(1) 定期的なミーティングの実施は出来なかったが毎日の引継ぎにて情報共有は出来ていた。特定の職員の意見が尊重される傾向があり、自由な意見交換、提案がしやすい環境にある為、自由な意見交換が出来る環境作りが課題である
	②モチベーションを高める環境作り	(1)年間の目標設定を行い、定期的に目標に向かい行動できているかを確認する	(1) 50%	(1) 個々に面談を行い、目標設定を行なった。定期的な確認は出来てなかった為、定期的な面談の実施、目標への達成状況を確認していく
II 人材の確保と職員の育成・定着 ー人材確保の強化と人材マネジメントの推進ー	①研修の充実と介護技術の向上	(1)施設内研修参加。職員レベルに合わせた外部研修への参加	(1) 50%	(1) コロナ禍により外部研修の参加はなし。内部研修は動画視聴型の研修が多かった為参加する事が出来た外部研修の機会を得られた際は積極的に参加を促していく
	②労働環境の整備	(1)有給休暇取得や連休の確保	(1) 30%	(1) 夜勤を2日連続で入れる事で完全な公休を1日確保出来る様にした。しかし、完全に2日連続での勤務作りは人員不足の為困難な為、更に勤務形態の検討を行う
	③資格取得の支援	(1)資格取得の情報提供を行う	(1) 80%	(1) 1名介護福祉士取得が出来た。継続し、資格取得に向け情報提供や環境の提供を行う

III	安定的持続可能な健全経営 —法人の安定経営を図る—	①空床期間の短縮	(1)空床が出た場合短期入所で使用し空床期間の短縮を図る	(1) 0%	(1) 空床期間の短期入所利用機会がなかった。今後、要請があった際は受け入れていく
		②経費削減	(1)消耗品の使用量を把握し無駄を省く。節水、節電に努める	(1) 80%	(1) 人がいないところの電気は消す、洗濯をまとめて行ない節水をする事を心掛け実践した。今後も継続し更に経費削減対策を検討していく
IV	利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供 —WITH コロナの環境下でも繋がりの途切れない関係の継続—	①利用者様に満足して頂けるサービスの提供	(1)意向に基づいたケアの提供	(1) 80%	(1) ケアプランや日々のコミュニケーションを通して各ご利用者の意向に沿った対応を行なえた。今後も継続し満足して頂けるよう、コミュニケーションを図り意向を確認していく
		②余暇活動の充実	(1)季節毎のイベントの実施。各利用者様の好きな活動の支援	(1) 70%	(1) 施設イベントの参加やイベント食の実施を行なった。日々のレクリエーションの実施も行っていく
		③家族との連携	(1)コロナ禍でも家族との関係が途切れないようイベント時の写真や様子をご家族に送る	(1) 0%	(1) ご家族に日々の様子を伝える活動を行う事は出来なかった
		④地域密着会議の実施	(1)地域密着型運営推進委員会を年4回実施	(1) 50%	(1) コロナ禍により実施は2回のみであったが、日常の様子を写真を通し伝えた
		⑤介護実習、看護実習の受け入れ	(1)実習の受け入れに協力する	(1) 0%	(1) 受入れの機会がなかった。機会があれば積極的に受け入れていく

【重点取り組み事項の達成率】

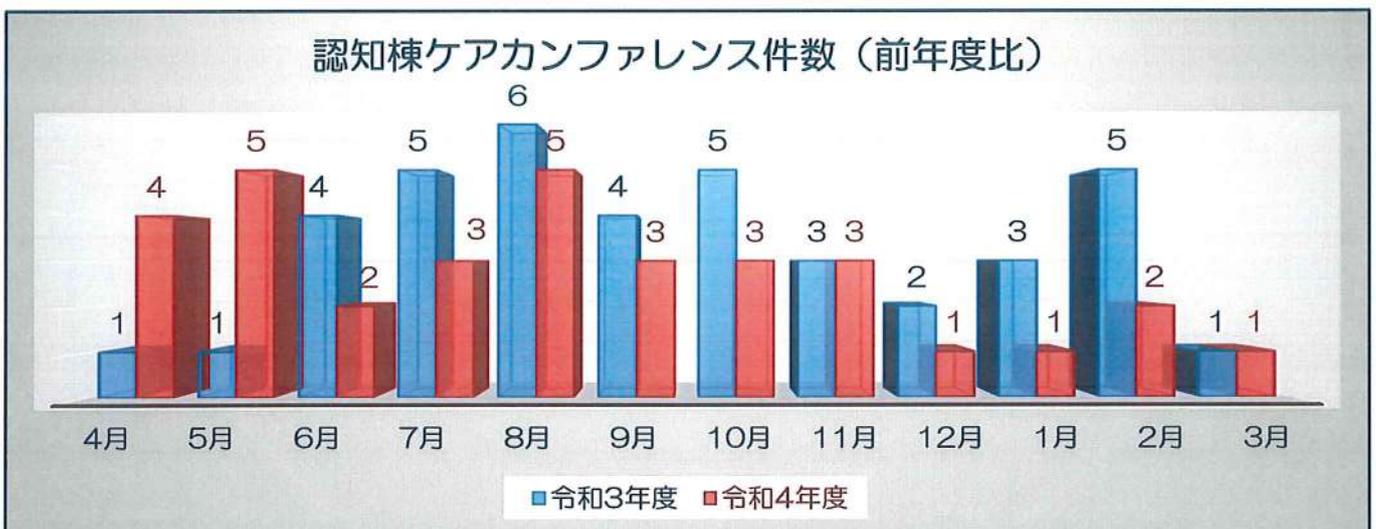
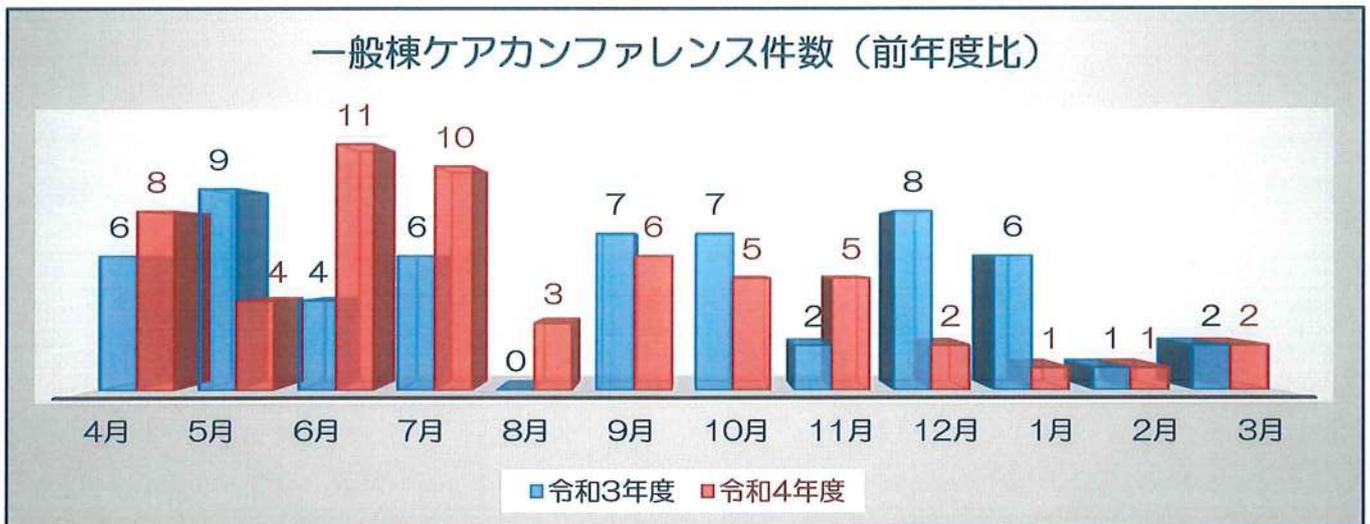


IV利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供
—WITHコロナ的环境下でも繋がりの途切れない関係の継続—

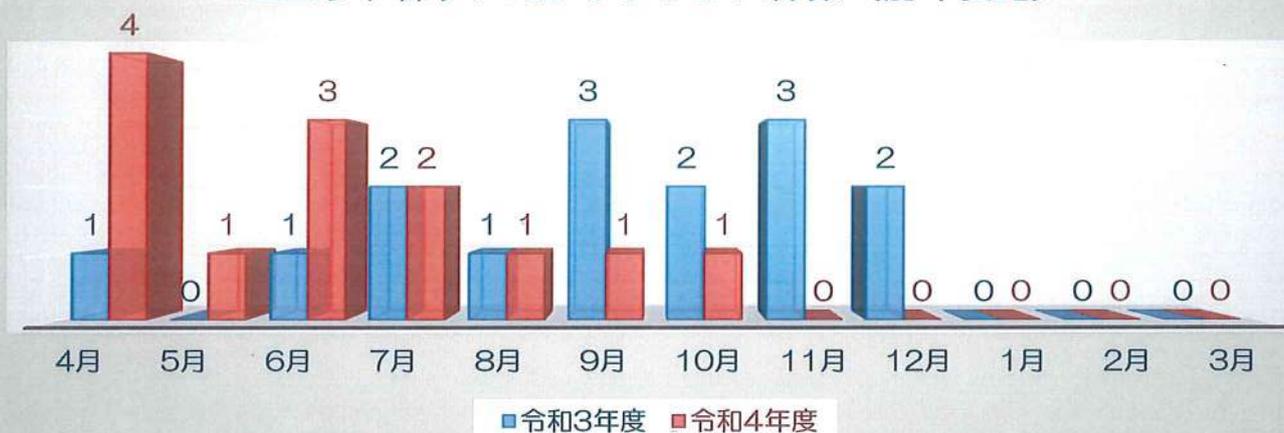


V) 施設ケアマネージャー

(※ケアカンファレンスとは、ケアプランに沿った介護が行われているかどうかを評価するための会議)

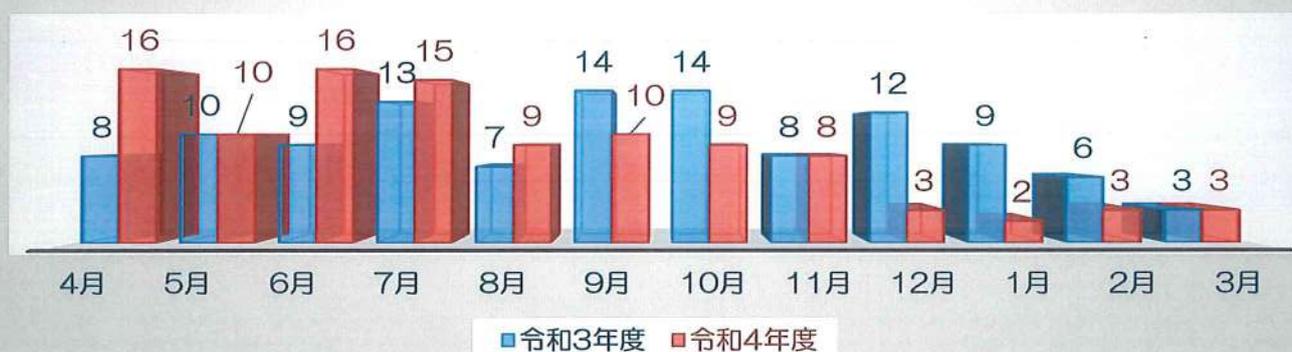


ユニット棟ケアカンファレンス件数（前年度比）



ケアカンファレンス総件数（前年度比）

令和3年度：113件 令和4年度：104件

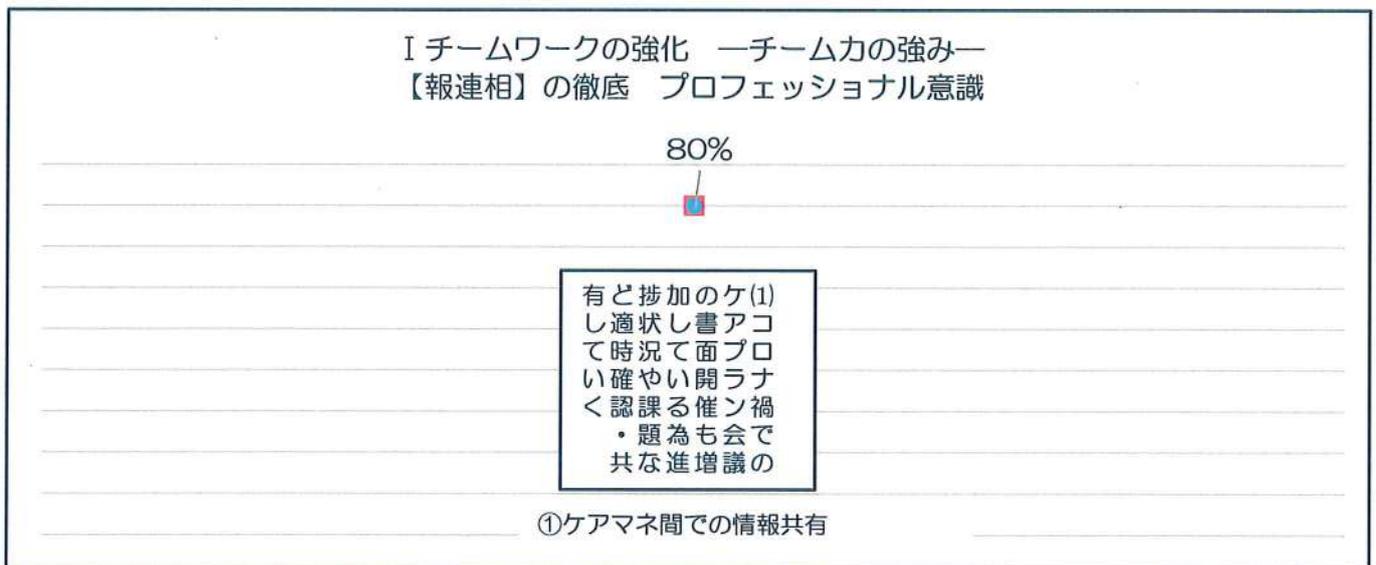


【重点取り組み事項結果報告】

重点取り組み事項	短期目標	具体的取り組み	達成率(%)	具体的達成状況と今後の課題
I チームワークの強化 —チーム力の強み— 【報連相】の徹底 プロフェッショナル意識	①ケアマネ間で の情報共有	(1)コロナ禍でケアプラン会議の書面開催も増加している為進捗状況や課題など適時確認・共有していく	(1) 80%	(1)コロナクラスターもありご利用者のADL変化や体調などもこまめに情報を共有する事ができた
II 人材の確保と職員の育成・定着 —人材確保の強化と人材マネジメントの推進—	①施設ケアマネの仕事を知ってもらう	(1)根拠のあるケアを立案、多職種で協力しながら実践しケアマネの仕事に関心を持ってもらえる	(1) 60%	(1)感染対策に伴い、書面や内線でのやり取りも多くケアについてしっかりと話す時間があまりとれなかった。ケアの根拠や認知症支援の考え方など伝えられなかった

			よう努める		
Ⅲ	安定的持続可能な健全経営 —法人の安定経営を図る—	①ケアプランを適切な時期に作成する	(1)1年毎、状態変化時などプランの見直しを確実に行う	(1) 60%	(1)コロナクラスターにより年度末はスムーズにプラン作成進まず、また状態の変化や退所が多く適切な時期に間に合わない事があった
Ⅳ	利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供 —WITH コロナ的环境下でも繋がりの途切れない関係の継続—	①ご利用者やご家族との信頼関係を築く	(1)ご利用者のお話をよく聞き思いを汲み取り、不安・不満が軽減するよう支援する (2)入居者の変化や日々の生活を適宜お伝えし安心していただけるよう努める	(1) 90% (2) 80%	(1)感染対策でストレスを溜めこむご利用者も多くいたが、都度傾聴するよう努めた (2)クラスター渦ではご利用者と直接かかわれず状況の把握が難しかったが、感染状況や体調等お伝えするよう努めた

【重点取り組み事項の達成率】



Ⅱ人材の確保と職員の育成・定着
—一人材確保の強化と人材マネジメントの推進—

60%

るをネら種ア(1)
よ持の実でを根
うっ仕践協立拠
努て事し力案の
めもにケし、あ
るら関アな多
え心マが職ケ

①施設ケアマネの仕事を知ってもらう

Ⅲ安定的持続可能な健全経営
—法人の安定経営を図る—

60%

実ン変(1)
にの化1
行見時年
う直な毎
しど
をプ状
確う態

①ケアプランを適切な時期に作成する

Ⅳ利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供
—WITHコロナの環境下でも繋がりの途切れない関係の継続—

90%

80%

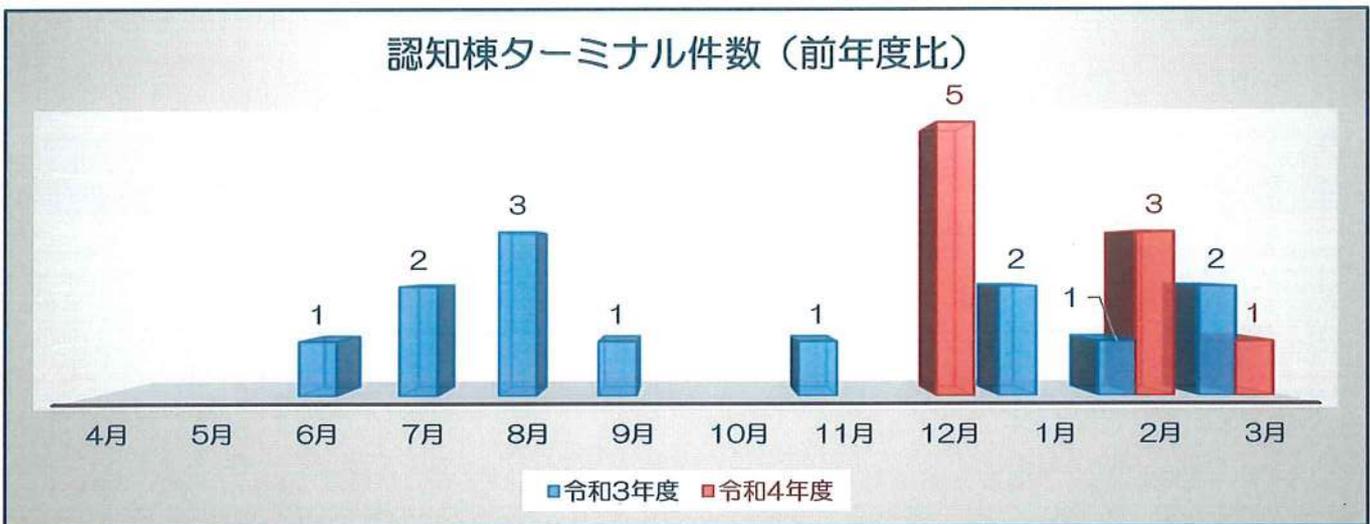
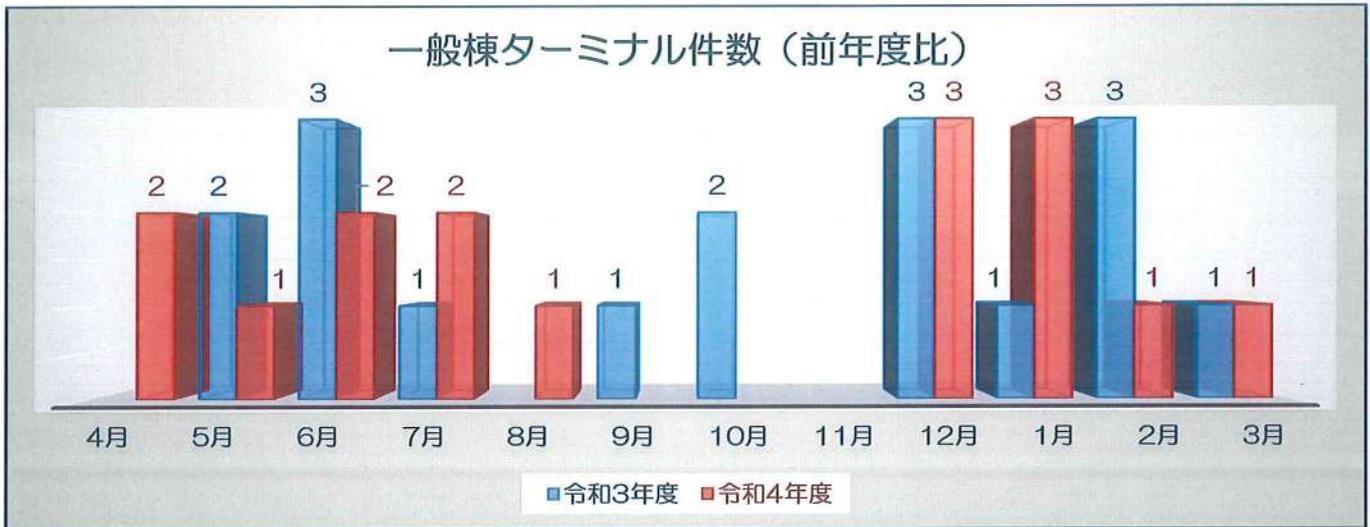
(1)ご利用者のお話をよく聞き思いを汲み取り、不安・不満が軽減するよう支援する

(2)入居者の変化や日々の生活を適宜お伝えし安心していただけるよう努める

①ご利用者やご家族との信頼関係を築く

Ⅵ) 医 務

(※ターミナルケアとは、余命わずかとなった方に対して行う、医療・看護的・介護的ケア)



ターミナル総件数（前年度比）
令和3年度：34件 令和4年度：27件



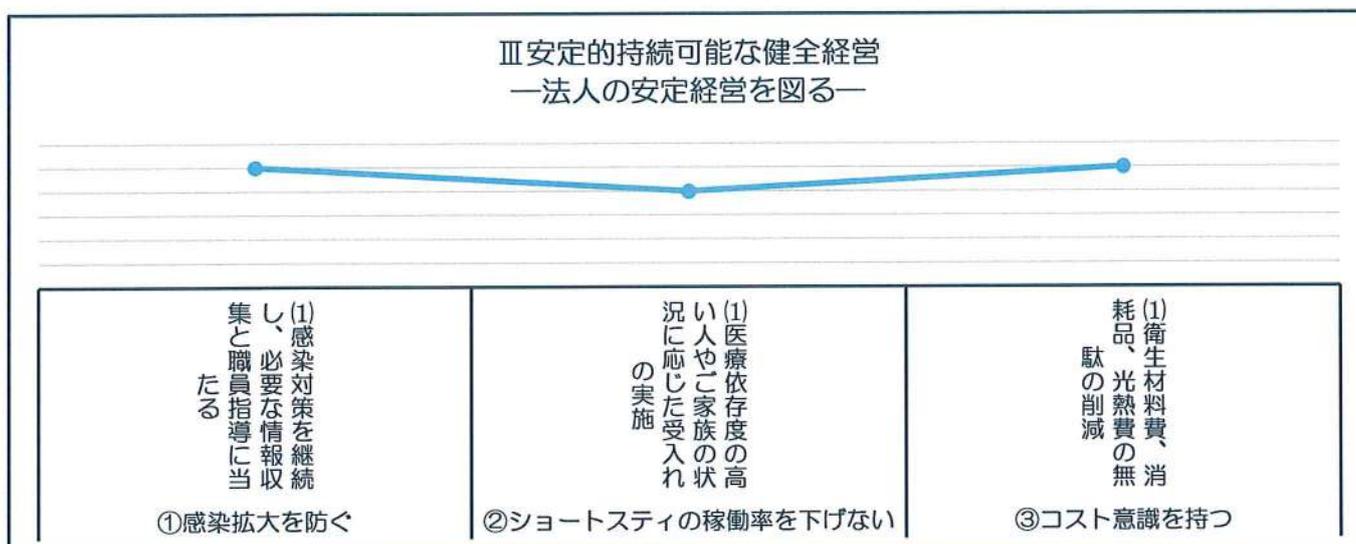
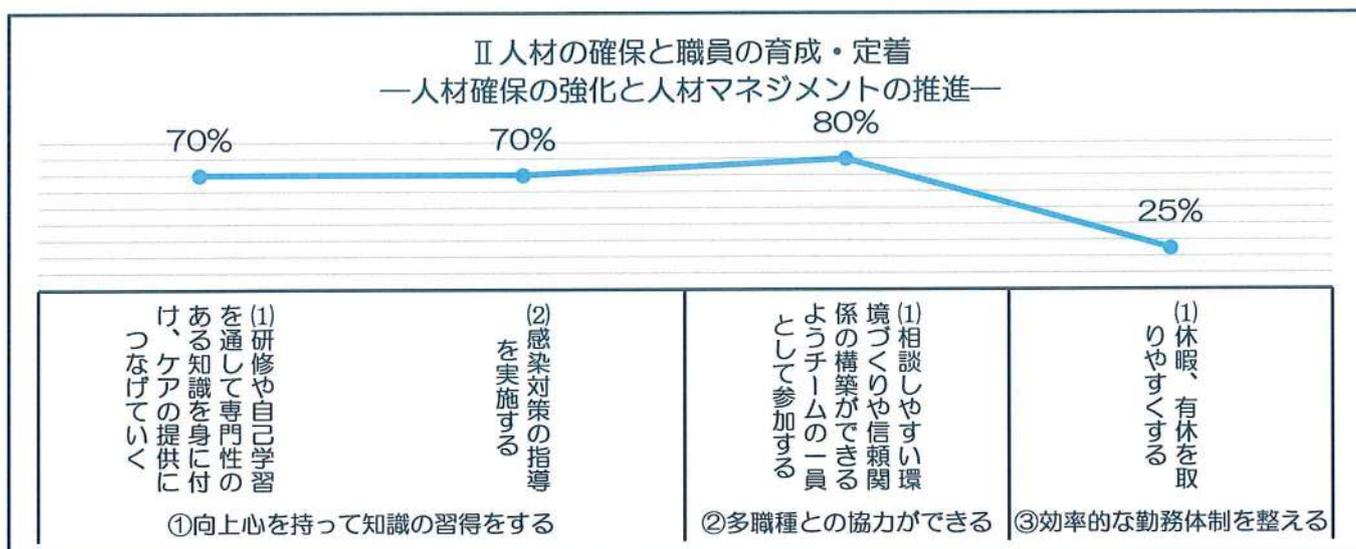
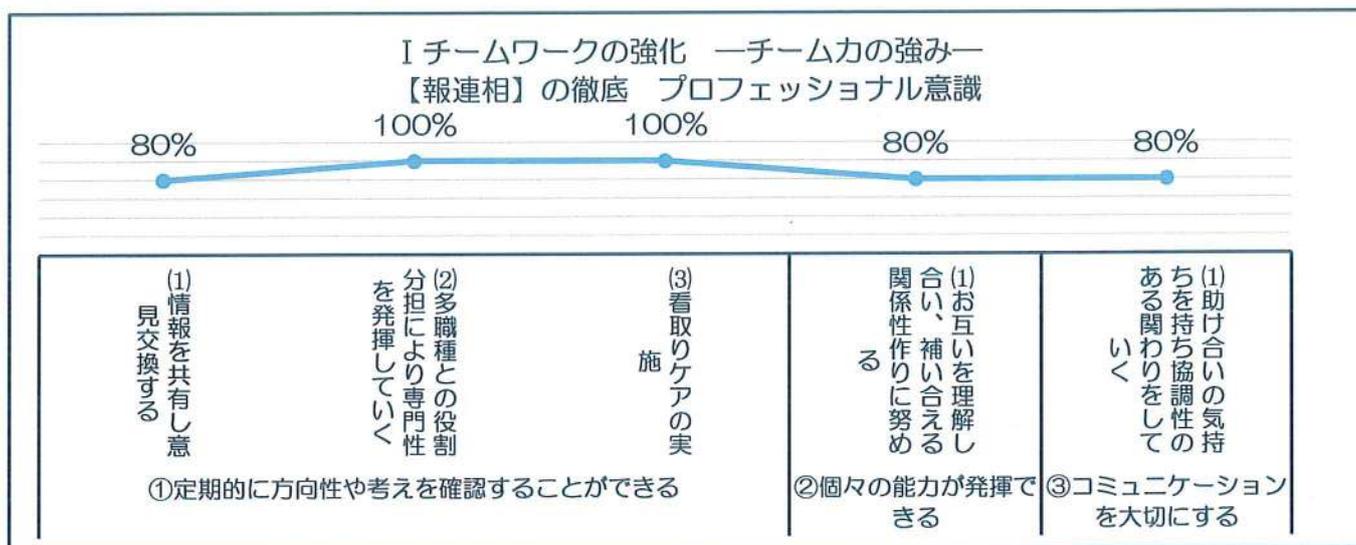
【重点取り組み事項結果報告】

重点取り組み事項	短期目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と今後の課題
I チームワークの強化 —チーム力の強み— 【報連相】の徹底 プロフェッショナル意識	①定期的に方向性や考えを確認することができる	(1)情報を共有し意見交換する (2)多職種との役割分担により専門性を発揮していく (3)看取りケアの実施	(1) 80% (2)100% (3)100%	(1)情報共有のためのノートの作成や回覧などの工夫をした (2)専門性を発揮するために、知識を持ってケアに生かすことができた。また、多職種間でも意見を交換することができた (3)看取り件数が多く、余裕のある話し合いができなかった
	②個々の能力が発揮できる	(1)お互いを理解し合い、補い合える 関係性作りに努める	(1) 80%	(1)補うという面では不足していた。やはり、声を掛け合うことが重要と感じた
	③コミュニケーションを大切にする	(1)助け合いの気持ちを持ち協調性のある関わりをしていく	(1) 80%	(1)細かいことでも確認は必要であるため、お互いが心配し合えて、認め合えるように声を掛けていく

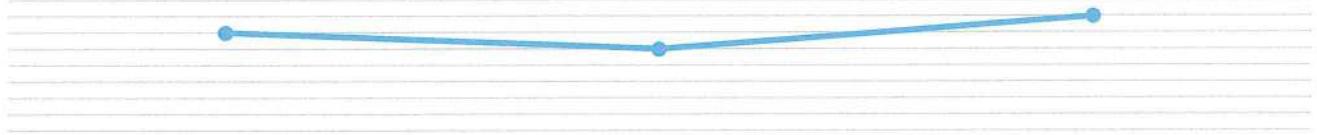
II	人材の確保と職員の育成・定着 一人材確保の強化と人材マネジメントの推進	①向上心を持って知識の習得をする	(1)研修や自己学習を通して専門性のある知識を身につけ、ケアの提供につなげていく (2)感染対策の指導を実施する	(1) 70% (2) 70%	(1)業務の中で疑問に思ったことや調べたことを、看護師間で共有し、知識として得ることができた (2)事前にできる研修や動画での指導を行うことができた 継続して行っていくことの難しさもあった
		②多職種との協力ができる	(1)相談しやすい環境づくりや信頼関係の構築ができるよう、チームの一員として参加する	(1) 80%	(1)多職種の視野や考え方も参考にしながら、相談し合える環境をや雰囲気づくりをして意見交換する
		③効率的な勤務体制を整える	(1)休暇、有休を取りやすくする	(1) 25%	(1)クラスターの発生により、休みが計画的に取得することができなかった
III	安定的持続可能な健全経営 一人法の安定経営を図る	①感染拡大を防ぐ	(1)感染対策を継続し、必要な情報収集と職員指導に当たる	(1) 50%	(1)―(a)12月～1月にかけて施設内でクラスターが発生した (1)―(b)感染が拡大する中で情報共有の大切さを理解できた (1)―(c)職員の感染に対する意識を維持していくこと。また、感染が拡大したときの仕事に対する使命感や責任感を持ち協力しながらケアに当たることの大切さを痛感した
		②ショートステイの稼働率を下げない	(1)医療依存度の高い人やご家族の状況に応じた受け入れ	(1) 40%	(1)―(a)クラスターの発生により、ショートステイの受け入れができない時期があった (1)―(b)感染予防の観点から、感

			の実施		<p>染させてしまうリスクとウイルスが持ち込まれるリスクの両方があり、綱渡りであった</p> <p>(1)―(c)感染が終息してからは、医療依存度の高い人も含めて受け入れを積極的に行えた</p>
		③コスト意識を持つ	(1)衛生材料費、消耗品、光熱費の無駄の削減	(1) 50%	<p>(1)―(a)クラスターの発生により、衛生材料費や人件費など、見えないお金が多くかかってしまった</p> <p>(1)―(b)光熱費に関しては、積極的に節約できていた</p>
IV	<p>利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供</p> <p>―WITH コロナの環境下でも繋がりの途切れない関係の継続―</p>	①ショートステイの受け入れを維持する	(1) 感染対策を重視しながら緊急ショートステイやご家族の意向に沿えるサービスを提供する。	(1) 70%	<p>(1)―(a)感染のリスクが高い中で、緊急のショートステイの受け入れはできる限り行うことができた</p> <p>(1)―(b)コロナ陽性の家族からの依頼は、施設の状況次第で検討</p>
		②在宅サービスの提供者との協力	(1)情報交換や相談などを行いながら協働してサービスが実施できるよう、柔軟な対応と誠実な仕事を心がける	(1) 60%	<p>(1)―(a)ケアマネや担当者を介すことでうまく情報が聞けなかったり、こちらの意見も伝わらないことがあった</p> <p>(1)―(b)どんなツールを用いて情報の共有をしていくのが課題</p> <p>(1)―(c)確認の常習化を図る</p>
		③リスクマネジメントが共有できる	(1)ケアの実施においては、リスクを考慮し予測しながら行う。カンファレンスなどで気づきを発信し情報の共有化を図る	(1) 80%	<p>(1)―(a)通常時は、ご利用者の観察と状況の把握を行い、関係性づくりを意識しながらリスクを考えることができた</p> <p>(1)―(b)クラスターによる信頼修復に努める必要性を感じた</p>

【重点取り組み事項の達成率】



Ⅳ利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供—WITHコロナの環境下でも繋がりの途切れない関係の継続—



(1)感染対策を重視しながら緊急シヨートスティやご家族の意向に沿えるサービスの提供をしていく

①シヨートスティの受け入れを維持する

(1)情報交換や相談などをしながら協働してサービスが実施できるよう、柔軟な対応と誠実な仕事を心掛ける

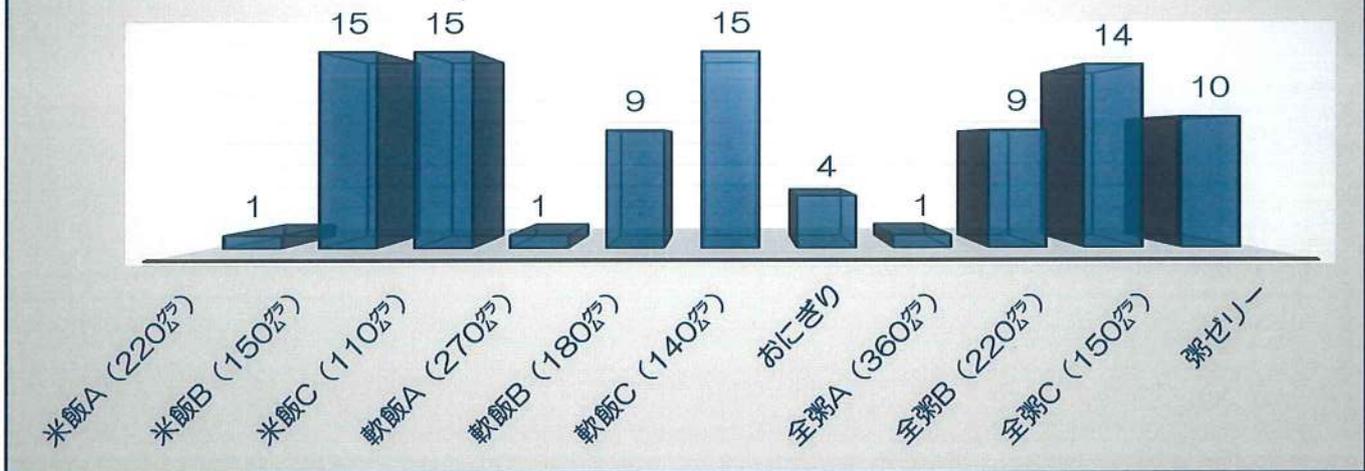
②在宅サービス提供者との協力

(1)ケアの実施において、リスクを考慮し予測しながら行う。カンファレンスなどで気付きを発信し情報の共有化を図る

③リスクマネジメントが共有できる

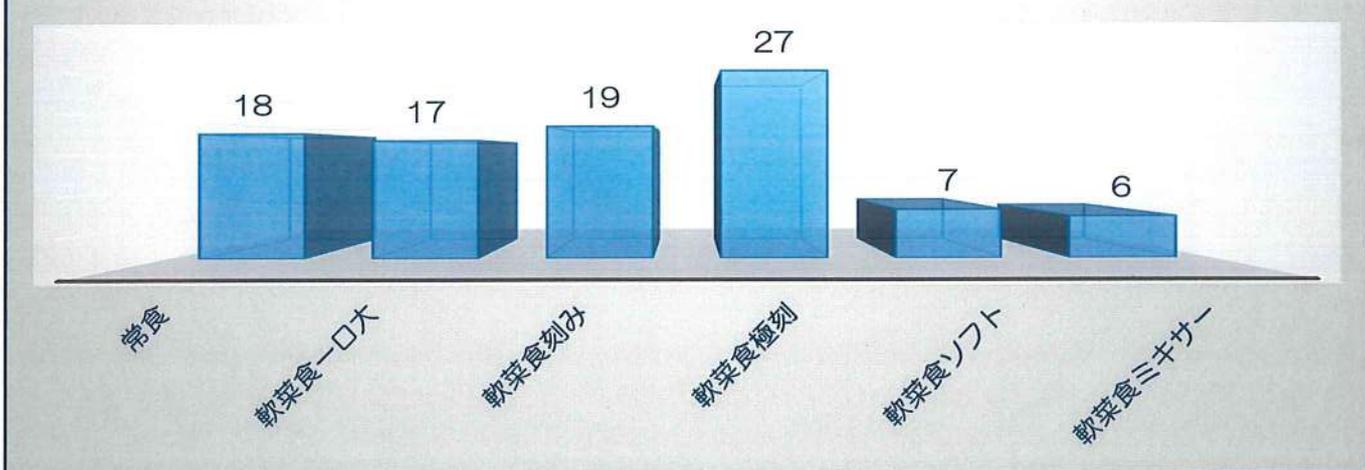
Ⅶ) 栄 養 (入所者定員：100名・永眠による欠員4名)

入所者の主食形態



※経管栄養：2名

入所者の副食形態



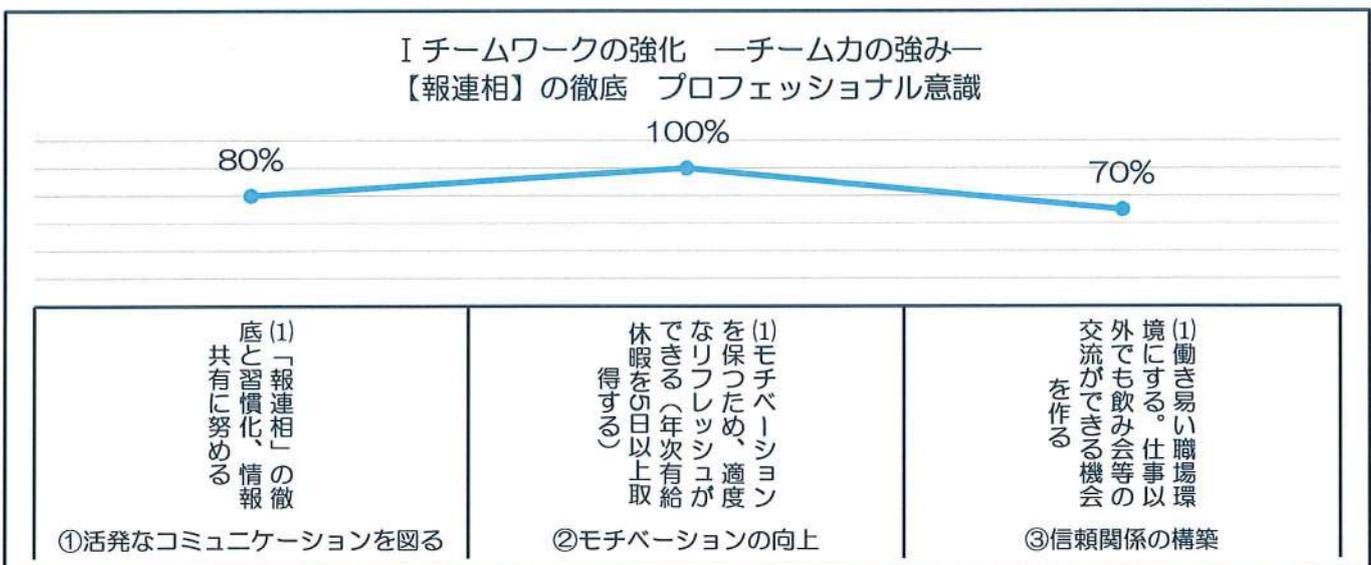
【重点取り組み事項結果報告】

重点取り組み事項	短期目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と今後の対策
I チームワークの強化 —チーム力の強み— 【報連相】の徹底 プロフェSSIONAL意識	①活発なコミュニケーションを図る	(1)「報連相」の徹底と習慣化、情報共有に努める	(1) 80%	(1)連絡ノートや連絡ボード、カレンダーボードをそれぞれ使い分け、情報共有に努めた。感染症の流行に伴い、急な欠勤に備え、イベント食等担当者以外にも、周知ができるよう紙面や口頭で情報伝達をすることができた。また、グループチャットの作成を行い、緊急時の対応として連絡ツールを増やした。今後、連絡ノートやボードの確認漏れがないよう対策を考えていきたい
	②モチベーションの向上	(1)モチベーションを保つため、適度なりフレッシュができる(年次有給休暇を5日以上取得する)	(1)100%	(1)年次有給休暇を5日以上取得する事ができた。引き続き、取得ができるようシフト調整に努めていきたい
	③信頼関係の構築	(1)働きやすい職場環境にする。仕事以外でも飲み会等の交流ができる機会を作る	(1) 70%	(1)一人ひとりの意見に耳を傾け、働きやすい環境づくりに努めた。感染症の流行に伴い、飲み会等の交流の機会を作ることができなかった。今後は、不満や不公平さを感じることが無いようコミュニケーションをしっかりと、解決していきたい
II 人材の確保と職員の育成・定着 —一人材確保の強化と人材マネジメントの推進—	①栄養士、調理師、調理補助員の個人のスキルアップ	(1)施設内研修や外部研修への参加。有資格者による業務指導	(1) 50%	(1)施設内研修では、業務時間内のできる動画研修に関しては、全員参加することができたが、業務時間外の研修に関しては、積極的な参加はでき

					ていない。外部研修に関しても、一部の職員のみ参加となっている。有資格者による業務指導に関しても、積極的な指導は無い。今後は研修への参加率を上げられるように、取り組んでいきたい
		②労働環境の整備	(1) 厨房内作業の標準化や定期的な職員面談の実施	(1) 90%	(1) 厨房内作業をマニュアル化し、統一できるよう書類を作成した。また、定期的な職員面談も実施できている。引き続き、マニュアル作成ができていないものを見つけ、統一できるようにしていきたい
		③新人職員の育成とサポート	(1) 業務上のOJTの見直しと実践	(1) 70%	(1) 新入職員の個人のスキルに応じた、育成ができている。育成にあたり、必要な情報共有や周囲のサポートも、協力的に取り組むことができている。今後は、調理師、栄養士、調理補助員のそれぞれがステップアップとしての目標を明確化していきたい
Ⅲ	安定的持続可能な健全経営 —法人の安定経営を図る—	①コスト削減	(1) 定期的に商品の価格や業者を見直し、より適したものを導入する（栄養課会議等で議題にする）	(1) 90%	(1) 食材の高騰により、食材費が増加している。相見積もりを取る等少しでもコストが抑えられるよう工夫している。引き続きコスト削減できるところを、会議でも議題として取り上げ対応していきたい
		②介護報酬の取得	(1) 栄養に関する加算を継続的に取得できる	(1) 100%	(1) 継続的な加算の取得ができている。今後は、介護報酬の改定に合わせ、関わる加算の取得に向け動いていきたい
		③食事のPR活動	(1) イベント食の充実 魅力的な食事	(1) 80%	(1) クラスタ感染時は、やむを得なく中止となるイベントもあったが、感染状況に合わ

			の提供		せ、対策を立てながらイベント食を実施することができた。引き続きけいわ荘の食事が魅力的だと感じてもらえるよう、様々なイベント食に対応していきたい
IV	利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供 —WITH コロナ的环境下でも繋がり途切れない関係の継続—	①食事サービスの充実	(1)嗜好調査やミールラウンドの実施。安心、安全な食事提供に努める	(1)80%	(1)感染症流行に伴い、館内への立ち入りが禁止となる期間もあり、直接ご利用者と交流する機会が減ってしまったが、出来る限り多職種と連携をとり、情報共有に努め、食事サービスを実施した。また、嗜好調査の結果から、食事の満足度として「満足」と回答した方が、8割から6割に減少してしまった為、満足度の回復に向けて、今後は取り組んでいきたい
		②ご家族への情報提供	(1)栄養課通信（めるしい）の発行（年4回）	(1)100%	(1)滞りなく、年4回の発行ができています。今後はホームページでの記事投稿を含め、多くの情報を発信していきたい

【重点取り組み事項の達成率】



Ⅱ人材の確保と職員の育成・定着
—人材確保の強化と人材マネジメントの推進—



(1)施設内研修や外部研修への参加。有資格者による業務指導

① 栄養士、調理師、調理補助員の個人のスキルアップ

(1)厨房内作業の標準化や定期的な職員面談の実施

② 労働環境の整備

(1)業務上のOUTの見直しと実践

③ 新人職員の育成とサポート

Ⅲ安定的持続可能な健全経営
—法人の安定経営を図る—



(1)定期的に商品の価格や業者を見直し、より適したものを導入する（栄養課会議等で議題にする）

① コスト削減

(1)栄養に関する加算を継続的に取得できる

② 介護報酬の取得

(1)イベント食の充実 魅力的な食事の提供

③ 食事のPR活動

Ⅳ利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供
—WITHコロナ的环境下でも繋がりの途切れない関係の継続—



(1)嗜好調査やミールラウンドの実施。安心、安全な食事提供に努める

① 食事サービスの充実

(1)栄養課通信（めるしい）の発行（年4回）

② ご家族への情報提供

2. 地域支援課

〔居宅介護支援センターけいわ荘： 居宅介護支援・通所介護・訪問介護・短期入所生活介護〕

事業総括

新型コロナウイルス感染予防のために各部署、様々な工夫をしながら対応し、コロナ禍でもあっても事業所として運営出来るために尽力した1年間でした。他部署、他事業所と連携し、今後、同じような感染症が蔓延してもご利用者様に安心して頂けるようなサービス提供出来る様に頑張ります

また、部署間での異動等があり、通所介護、訪問介護は全体的に伸び悩みました。次年度の課題として取り組んでまいります。

I) 居宅介護支援



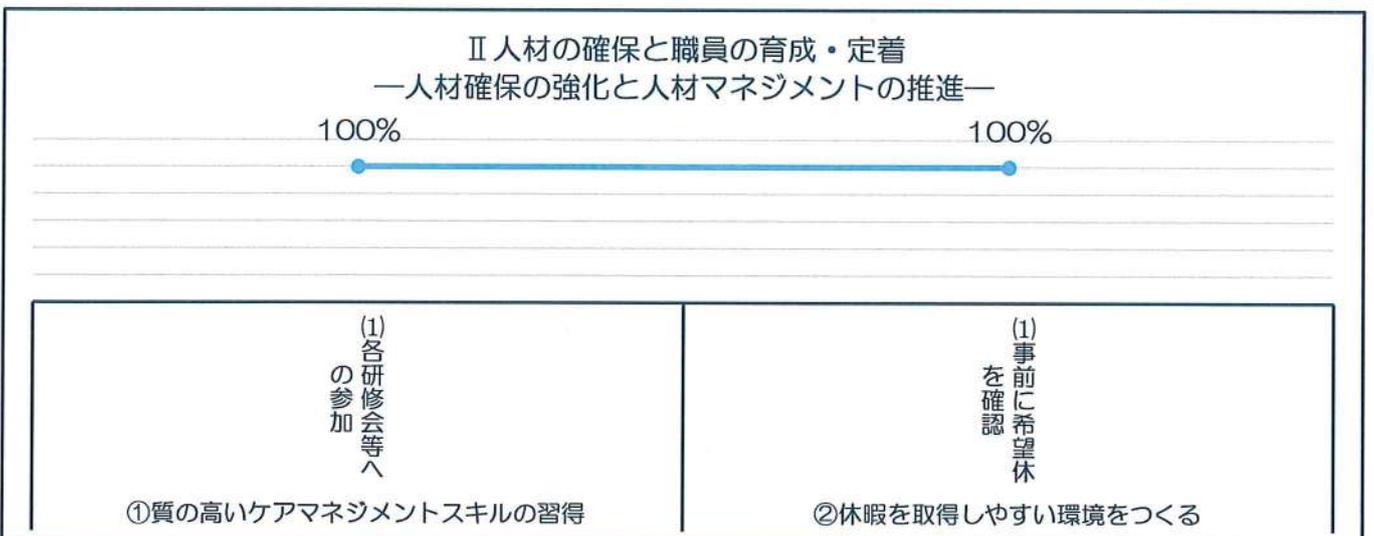
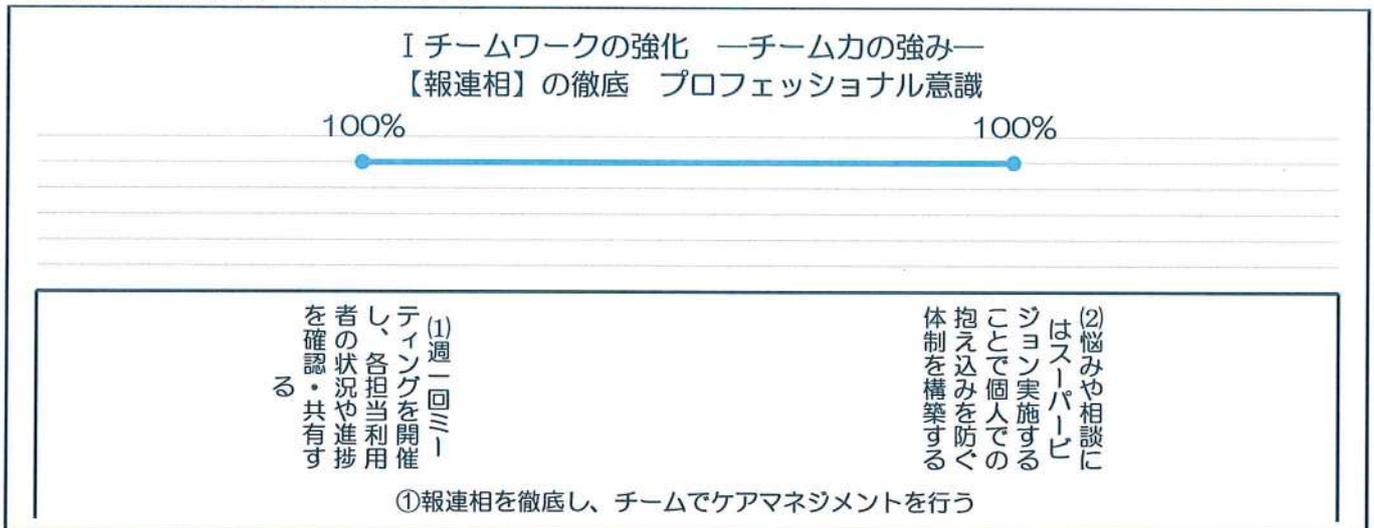
【重点取り組み事項結果報告】

重点取り組み事項	短期目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と今後の課題
I チームワークの強化 一チーム力の強みー 【報連相】の徹底 プロフェッショナル意識	① 報連相を徹底し、チームでケアマネジメントを行う	(1)週1回ミーティング開催し、各担当利用者の状況や進捗を確認・共有する	(1)100%	(1)週1回金曜日8:45～ミーティングを行い、各担当利用者の状況や進捗を報告し、確認・共有することが出来ました。今後も継続して行っていきます
		(2)悩みや相談にはスーパービジョン実施する事で個人での抱え込みを防ぐ体制を構築する	(2)100%	(2)月1回月末に実施する個人面談や必要時には、時間を取りスーパービジョンを行い、悩みや相談に対応することが出来ました。継続して関係性を良好にし相談出

					来る体制を構築していきま す
II	人材の確保と職員の育成・ 定着 一人材確保の強化と人材マ ネジメントの推進	①質の高い ケアマネ ジメント スキルの 習得	(1)各研修会等への 参加。 ・事業所内での 事例検討会の 開催 ・関係資格取得 の応援	(1)100%	(1) ・3月12日(金)08:45 ~12:00、事業所内で居 宅介護事業所さくらなみき の事例を元に、全員参加に て事例検討会を開催し検討 しました ・更新研修を行えるように勤 務表の調整を行い1名更新 出来、1名来年度継続して いきます
		②休暇を取 得しやす い環境つ くる	(1)事前に希望休を 確認 ・取得しやすい シフト作成す る	(1)100%	(1)各ケアマネに月の中旬まで に希望休を確認し、希望に 沿った休暇取得が出来るよ うに調整を行いました
III	安定的持続可能な健全経営 —法人の安定経営を図る—	①担当上限 件数を満 たす	(1)個人のキャパシ ティを考慮しつ つ、上限件数 (35件)を満 たせる様に新規 取得する	(1) 80%	(1)個人のキャパシティを正確 に把握することが出来ず、 35件満たすことが出来ま せんでした。今後は、1人 1人のキャパシティを正確 に把握し35件を満たせる ように新規取得を行って行 きます
		②特定事業 所加算Ⅱ の維持	(1)継続して特定事 業所加算Ⅱを維 持できる体制で 業務を行う	(1)100%	(1)職員の移動はありましたが、特定加算Ⅱを維持する ことが出来ました
IV	利用者・家族・地域に寄り添 った質の高いサービスの提 供 —WITH コロナ的环境下でも 繋がり途切れない関係 の継続—	①コロナ環 境下でも 継続した 事業所運 営が出来 る	(1)タブレットを使 用した分業(リ モートワーク) を実施し、事業 所として運営継 続できる体制を 構築する	(1)100%	(1)コロナ感染予防のため、12 月13日~12月29日ま で、在宅組と出勤組に分か れリモートワーク実施し、 運営継続体制を維持出来ま した。今後も、運営が継続 出来る体制を維持していき ます

				今後も iPad での仕事の練習を行って行く必要があります
	②コロナ環境下でも事業所・個人間での情報共有を行う	(1)SNS を活用した情報収集や共有を行う	(1)100%	(1)SNS を活用しコロナの最新の情報を収集し事業所・個人間で共有することが出来ました
	③地域との関わりを持つ	(1)行政や地域包括支援センター主催の研修会や交流会に、できる限り参加する	(1)100%	(1)ZOOM を活用した研修会や少人数での交流会に参加することが出来ました

【重点取り組み事項の達成率】



Ⅲ 安定的持続可能な健全経営
— 法人の安定経営を図る —



(1) 個人のキャパシティを考慮しつつ、上限件数(60件)を満たせる様に新規取得する

① 担当上限件数を満たす

(1) 継続して特定事業所加算IIを維持できる体制で業務を行う

② 特定事業所加算IIの維持

Ⅳ 利用者・家族・地域に寄り添った質の高いカーブスの提供
— WITHコロナの環境下でも繋がりの途切れない関係の継続 —



(1) タブレットを使用した分業(リモートワーク)を実施し、事業所として運営継続ができる体制を構築する

① コロナ環境下でも継続した事業所運営ができる

(1) SNSを活用した情報収集や共有を行う

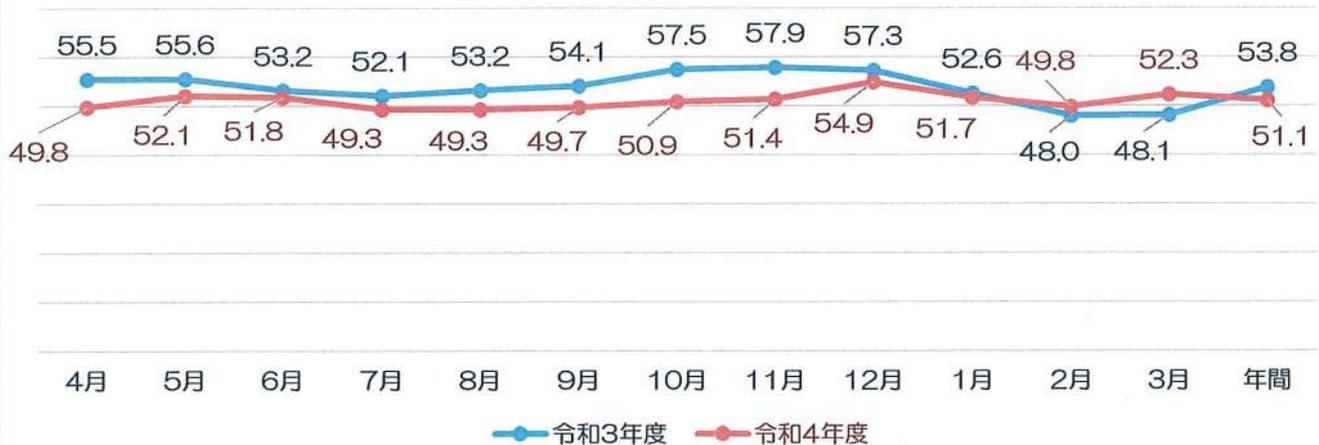
② コロナ環境下でも事業所・個人間での情報共有を行う

(1) 行政や地域包括支援センター主催の研修会や交流会へできる限り参加する

③ 地域との関わりを持つ

Ⅱ) 通所介護

稼働率 (前年度比)



年間延べ利用者数（前年度比）

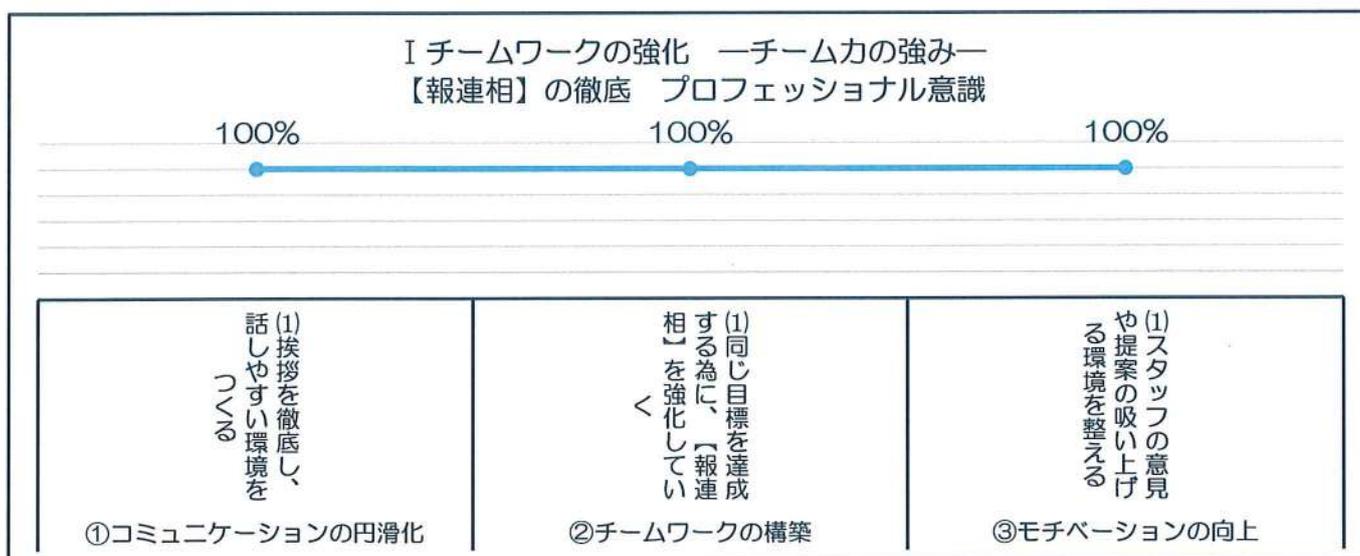


【重点取り組み事項結果報告】

重点取り組み事項	短期目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と今後の対策
I チームワークの強化 —チーム力の強み— 【報連相】の徹底 プロフェッショナル意識	①コミュニケーションの円滑化	(1) 挨拶を徹底し、話しやすい環境をつくる	(1)100%	(1)大きな声で利用者へ挨拶する事と笑顔で接する様に心掛けました
	②チームワークの構築	(1)同じ目標を達成する為に、【報連相】を強化していく	(1)100%	(1)朝のミーティングで情報共有を行いました。また目標援助シートを活用し、事業所と個人の目標のすり合わせを行いました
	③モチベーションの向上	(1)スタッフの意見や提案の吸い上げる環境を整える	(1)100%	(1)話す時間を取る事を意識して取り組みました。今後も定期的な面談機会を持てる様にします
II 人材の確保と職員の育成・定着 —人材確保の強化と人材マネジメントの推進—	①知識・技術の向上	(1)施設内外の研修の参加。部署内での勉強会を定期的実施	(1)100%	(1)参加出来る研修会には積極的に参加しました。コロナ禍もあり、ZOOM等用いた研修にも参加し、部署内で勉強会に役立てました
	②得意分野を活かす	(1)スタッフ個人の強みを活かしたプログラムの実施	(1) 80%	(1)個々の得意分野を活かして、マンネリ化をしないように、実施出来ました
	③働きやすい職場作り	(1)人間関係や、仕事の悩み等の早期介入	(1) 80%	(1)人間関係の悩みやトラブルは表面化しないことも多く、見抜くことはなかなか難しいです。

					気軽に話せるような場を設けたりなどの工夫をしていきます
Ⅲ	安定的持続可能な健全経営 —法人の安定経営を図る—	①稼働率・新規利用者の獲得	(1)外部の営業活動に力を入れていく	(1) 50%	(1)人事異動等あり、営業活動に時間をかけられませんでした、FAX 等用いて空き状況発信しました
		②コスト削減	(1)業務の効率化を図り、残業や光熱費等の削減をしていく	(1) 70%	(1)残業等に関しては職員不足もありあまり達成できませんでしたが、節電や節水等、意識して取り組みました
Ⅳ	利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供 —WITH コロナの環境下でも繋がりの途切れない関係の継続—	①満足度の向上	(1)利用者・家族・地域のニーズを把握し、サービスに繋げていく	(1)100%	(1)ケアマネージャーと連携し、利用者本人の情報を発信、それに伴うニーズを解決できる様に取り組みました
		②年間行事の充実を図る	(1)季節を感じられるイベントを提供する	(1)100%	(1)夏祭り、クリスマスや正月などの季節を感じるイベント実施した
		③衛生管理の徹底	(1)安心して利用出来るように感染症対策の徹底をしていく	(1)100%	(1)新型コロナ感染対策の為に出来る事は実施しました。今後も施設内に持ち込まない様に対策致します

【重点取り組み事項の達成率】



Ⅱ 人材の確保と職員の育成・定着
—人材確保の強化と人材マネジメントの推進—



(1) 施設内外の研修の参加。部署内の勉強会を定期的に実施

① 知識・技術の向上

(1) スタッフ個人の強みを活かしたプログラムの実施

② 得意分野を活かす

(1) 人間関係や仕事の悩み等の早期介入

③ 働きやすい職場作り

Ⅲ 安定的持続可能な健全経営
—法人の安定経営を図る—



(1) 外部の営業活動に力を入れていく

① 稼働率・新規利用者の獲得

(1) 業務の効率化を図り、残業や光熱水費等の削減をすすめる

② コスト削減

Ⅳ 利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供
—WITHコロナ的环境下でも繋がりの途切れない関係の継続—



(1) 利用者・家族・地域のニーズを把握し、サービスに繋げていく

① 満足度の向上

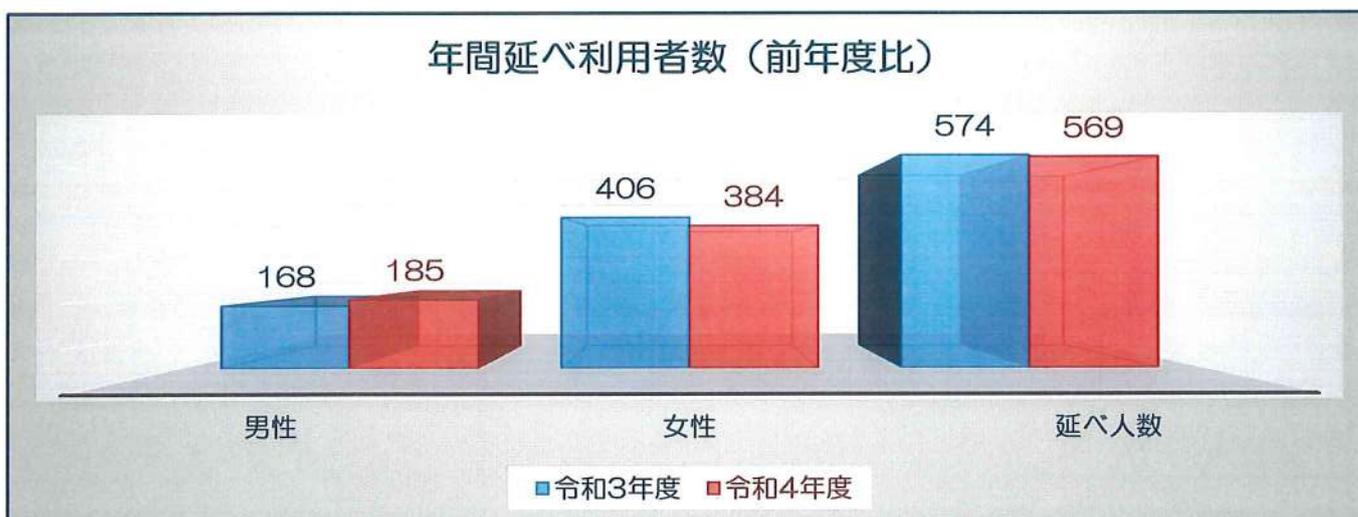
(1) 季節を感じられるイベントを提供する

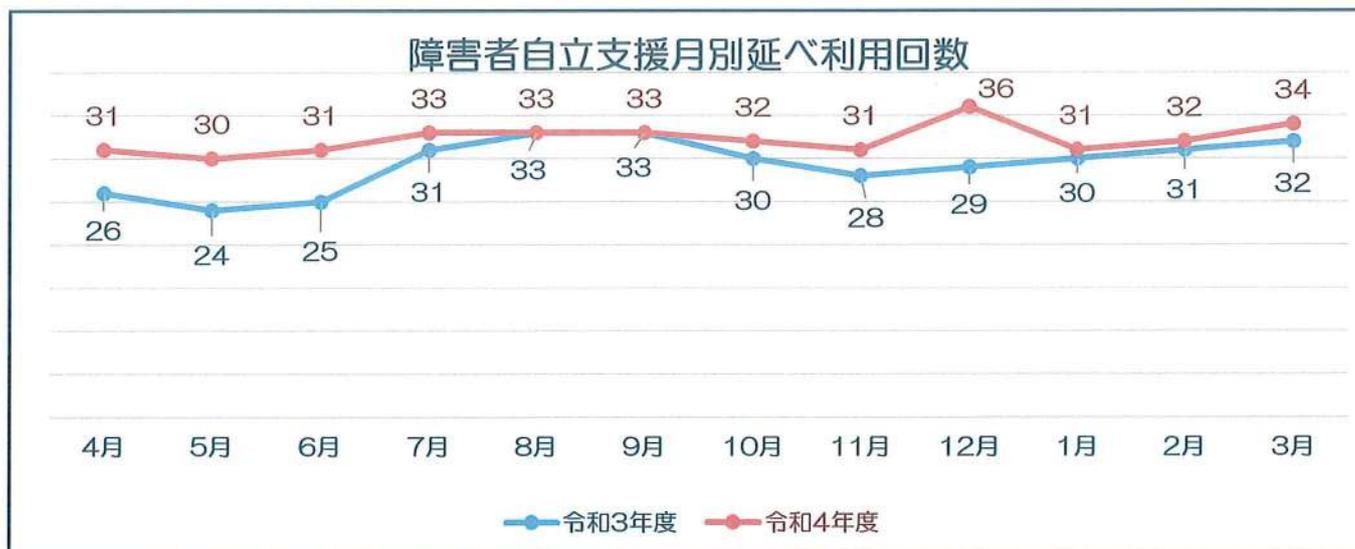
② 年間行事の充実を図る

(1) 安心して利用出来るように感染症対策の徹底をしていく

③ 衛生管理の徹底

Ⅲ) 訪問介護（障害福祉を含む）



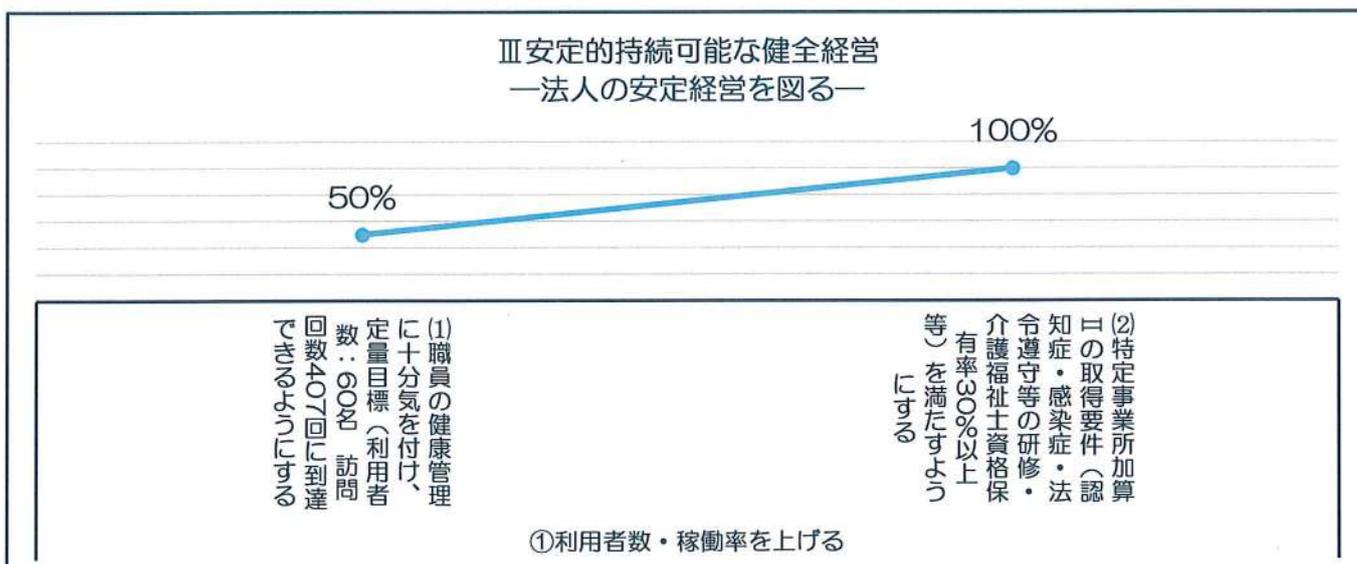
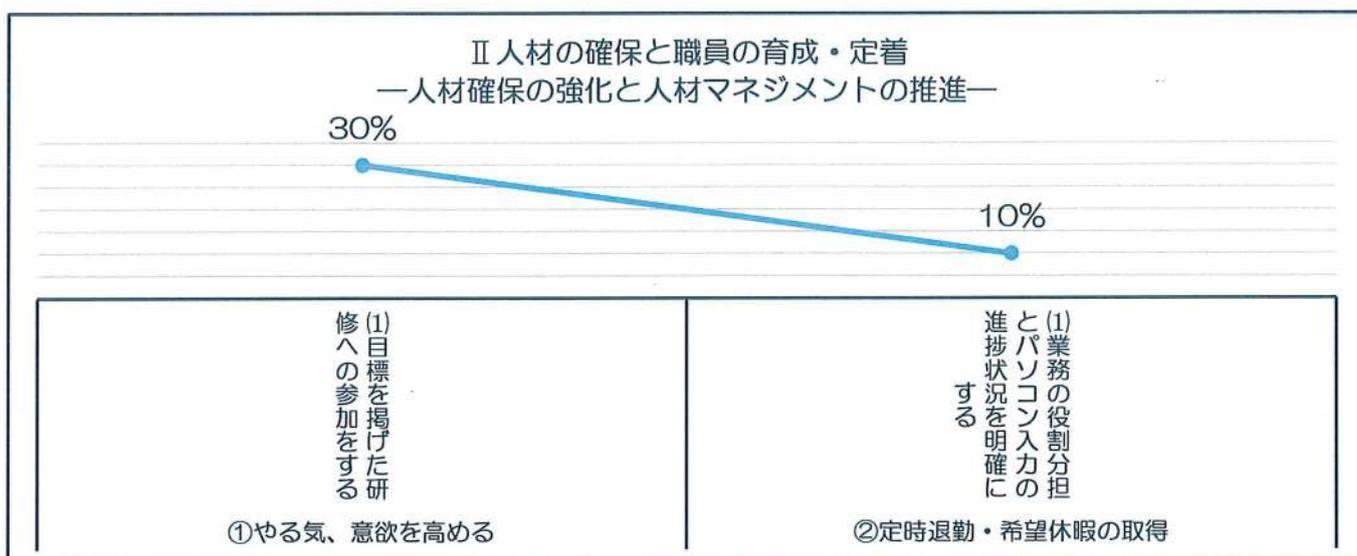
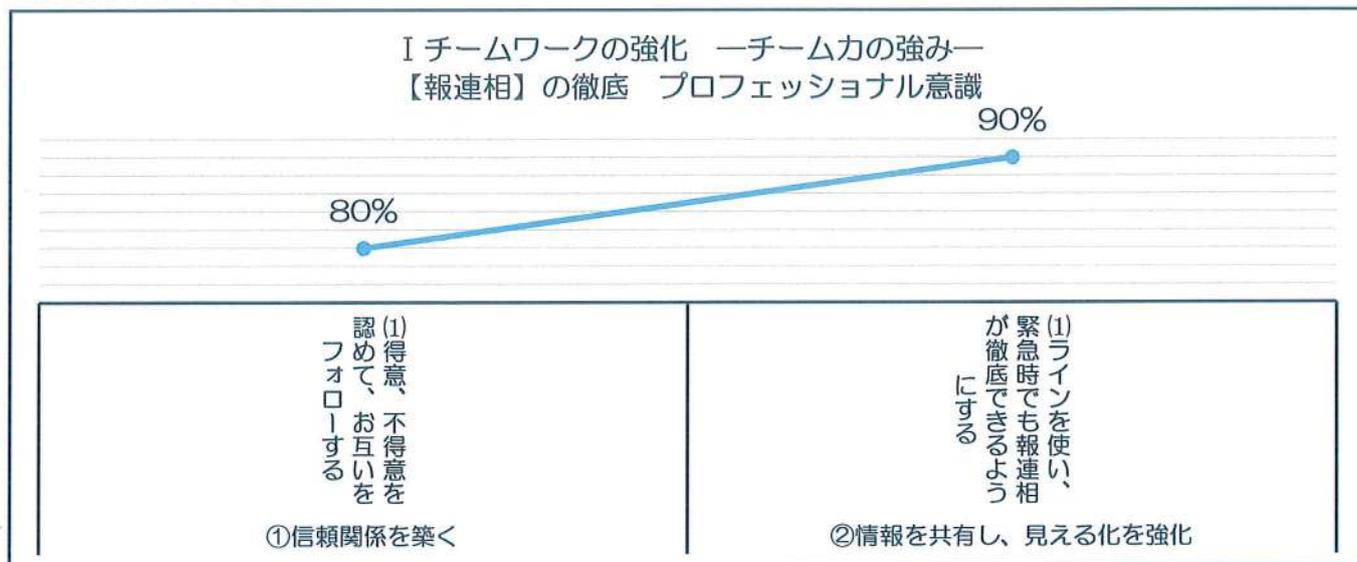


【重点取り組み事項結果報告】

重点取り組み事項	短期目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と今後の対策
I チームワークの強化 —チーム力の強み— 【報連相】の徹底 プロフェッショナル意識	①信頼関係を築く	(1)得意、不得意を認めて、お互いをフォローする	(1) 80%	(1) 諸問題を一緒に考え、取り組むことができた。今後も、積極的に意見交換ができる、職場にします
	②情報を共有し、見える化を強化	(1)ラインを使い、緊急時でも報連相が徹底できるようにする	(1) 90%	(1) 利用者・職員の身体状況の変化に、速やかに対応ができるように、連携を取ることができた
II 人材の確保と職員の育成・定着 —人材確保の強化と人材マネジメントの推進—	①やる気、意欲を高める	(1)目標を掲げた研修への参加をする	(1) 30%	(1) 施設内研修には、積極的に参加することができたが、キャリアアップ研修には、情報収集が足りず、参加することができなかった
	② 定時退勤・希望休暇の取得	(1)業務の役割分担と、パソコン入力の進捗状況を明確にする	(1) 10%	(1) 繁雑な日常業務に追われ、定時退勤・希望休暇を取ることができなかった。今後、訪問ルートを精査し時間内に、事務作業ができるようにします
III 安定的持続可能な健全経営 —法人の安定経営を図る—	①利用者数・稼働率を上げる	(1)職員の健康管理に十分気を付け、定量目標(利用者数:	(1) 50%	(1) コロナウイルス感染やその他の体調不良により、稼働できる人材の確保できず、目標に到達することができな

			<p>60名 訪問回数：407回)に到達できるようにする</p> <p>(2)特定事業所加算Ⅱの取得要件(認知症・感染症・法令遵守等の研修・介護福祉士資格保有者率30%以上等)を満たすようにする</p>	(2)100%	<p>った</p> <p>(2) ヘルパー定例会議時に、認知症・感染症・法令遵守などの研修を行い、特定事業所加算Ⅱの取得要件を満たすことができた</p>
IV	<p>利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供</p> <p>—WITH コロナの環境下でも繋がりの途切れない関係の継続—</p>	<p>①利用者のニーズに柔軟な思考でサービスを提供する</p>	<p>(1)コロナ感染拡大防止対策を徹底して行い、必要なサービスを継続して提供する</p> <p>(2)利用者・家族や多職種と連携を密に取り、一緒に考え希望に添えるよう、自立支援に向けたサービスを提供する</p>	<p>(1)100%</p> <p>(2)100%</p>	<p>(1) 感染予防対策を徹底し、必要なサービスを継続して提供することができた</p> <p>(2) 利用者が困っていることに耳を傾け、各種事業所と連携を取り、自立した日常生活を送れるようにした</p>

【重点取り組み事項の達成率】



IV利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供
—WITHコロナの環境下でも繋がりの途切れない関係の継続—

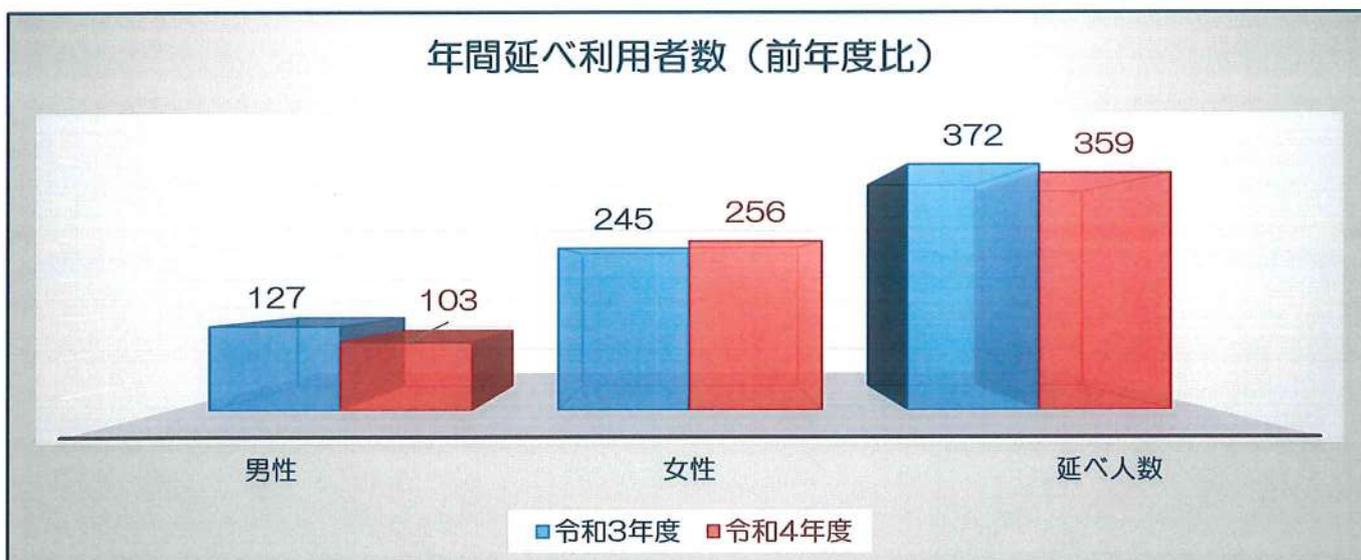
100% 100%

(1)コロナ感染拡大防止対策を徹底して行い、必要なサービスを継続して提供する

(2)利用者・家族や多職種と連携を密に取り、一緒に考え希望に添えるよう、自立支援に向けたサービスを提供する

①利用者のニーズに柔軟な思考でサービスを提供する

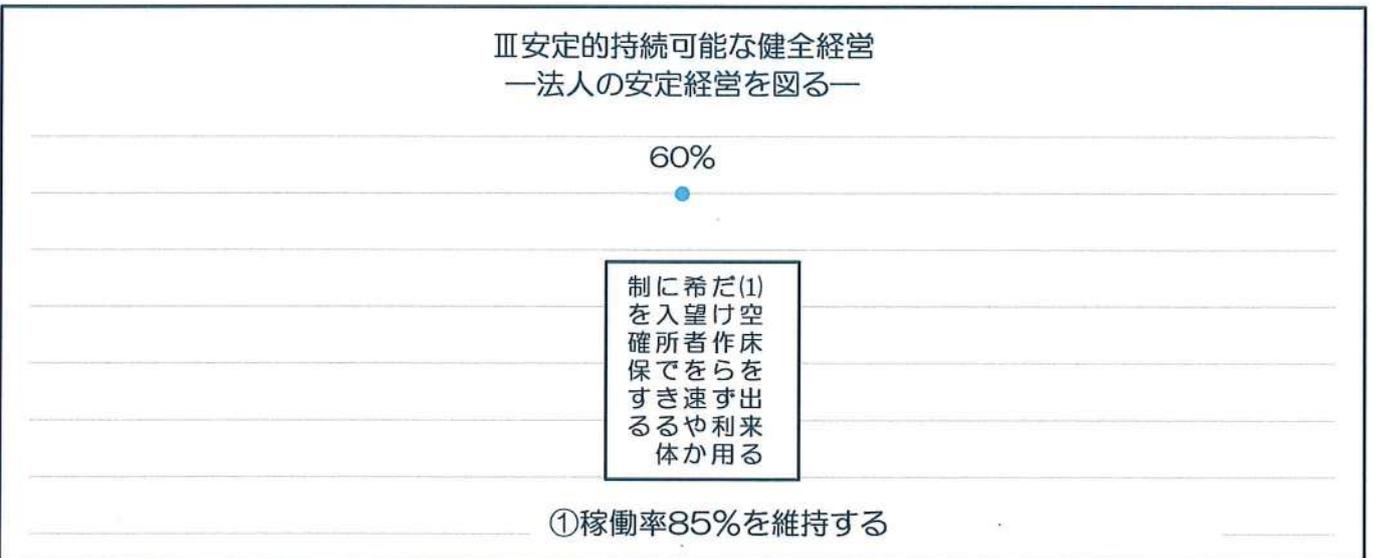
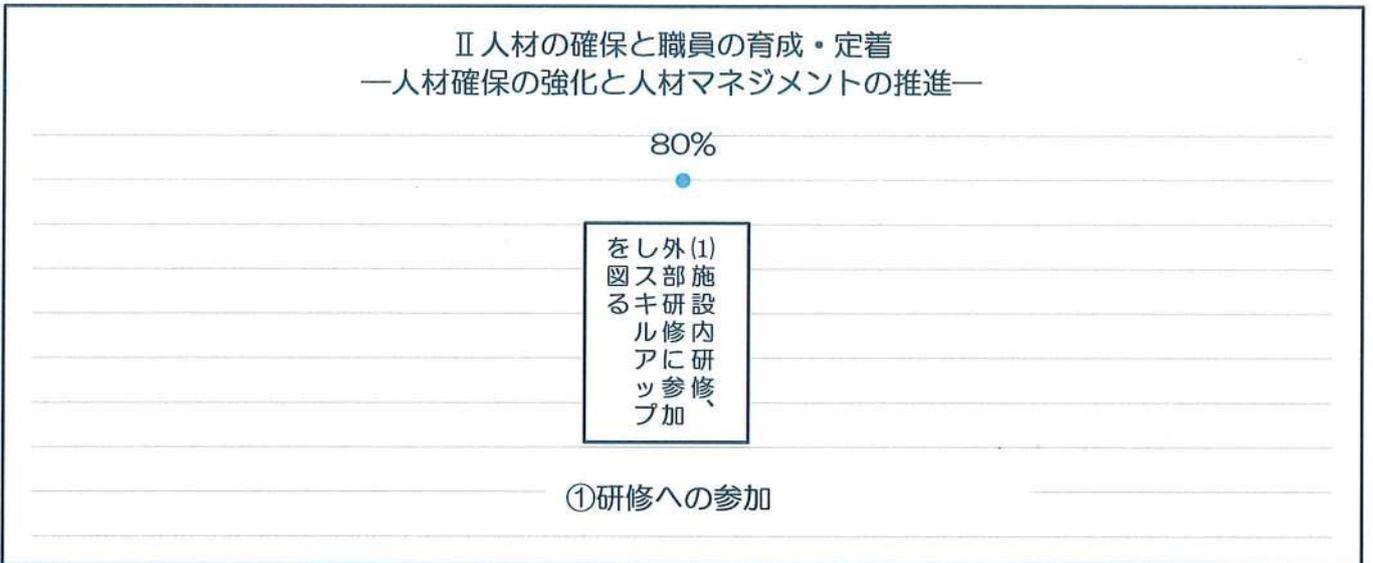
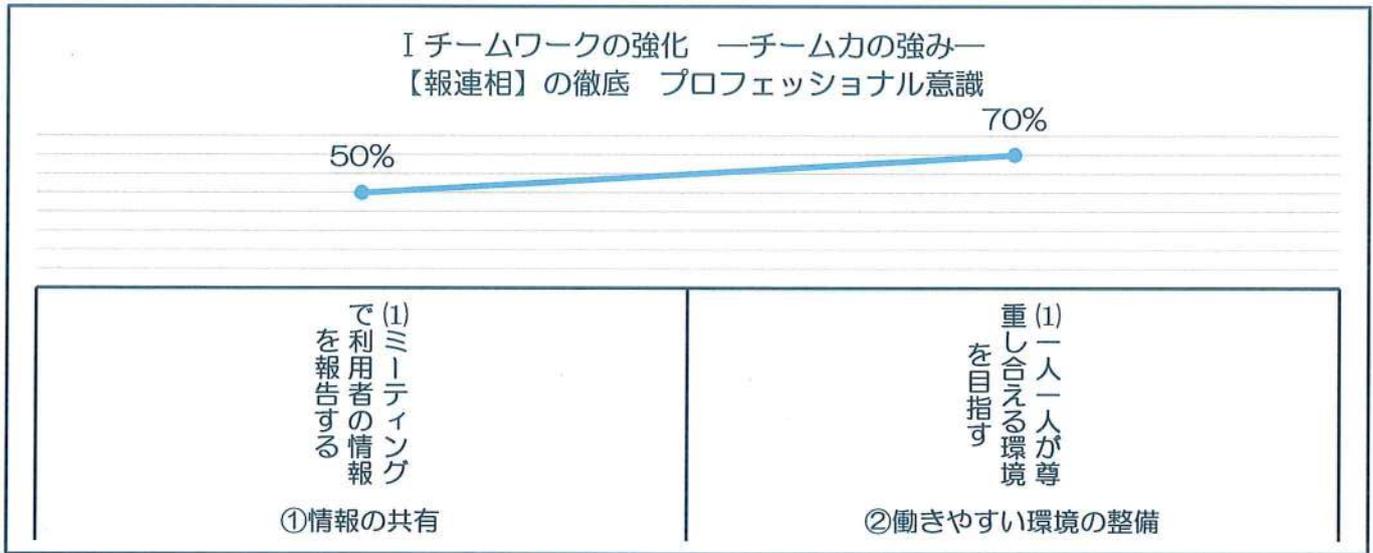
IV) 短期入所生活介護



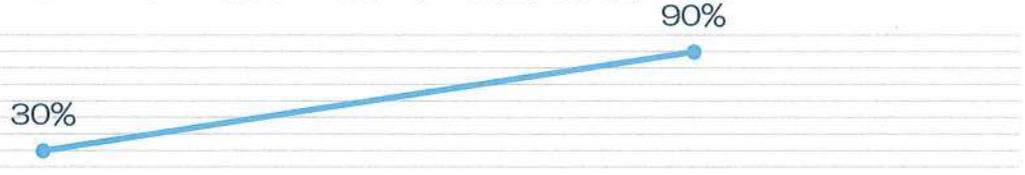
【重点取り組み事項結果報告】

重点取り組み事項	短期目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と今後の課題
I チームワークの強化 —チーム力の強み— 【報連相】の徹底 プロフェッショナル意識	①情報の共有化	(1)ミーティングで利用者の情報を報告する	(1) 50%	(1)コロナ感染拡大によりミーティングが開催できなくなり情報共有の場がなくなってしまった。今後はコロナ感染等の状況を踏まえ定期的に情報を報告共有できる機会を設ける
	②働きやすい環境の整備	(1)一人一人が尊重し支え合える環境を目指す	(1) 70%	(1)一人一人の個性を尊重し協力、助け合いながら働くことが出来た
II 人材の確保と職員の育成・定着 —人材確保の強化と人材マネジメントの推進—	①研修への参加	(1)施設内研修、外部研修に参加しスキルアップを図る	(1) 80%	(1)施設内研修には参加することができた。研修した内容を個人に置き換え自己の動きを振り返ることが出来た
III 安定的持続可能な健全経営 —法人の安定経営を図る—	①稼働率85%を維持する	(1)空床を出来るだけ作らず利用希望者を速やかに入所できる体制を確保する	(1) 60%	(1)利用希望者が速やかに入所できるように情報提供から契約、利用開始までの調整を行ったが利用者の状況により時間を要する事があった。今後は情報収集方法等検討していく
IV 利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供 —WITH コロナの環境下でも繋がりの途切れない関係の継続—	①地域サービスとの連携強化	(1)地域包括支援センターとの連携を密に行う	(1) 30%	(1)サービス依頼を受けることはできたが連携の強化はできなかった。今後は地域とのつながりを意識し連携が密に取れるように努める
		(2)ケアマネジャー及びその他のサービス事業所との協働	(2) 90%	(2)事業所との連携、協働は行え情報の提供、共有ができている

【重点取り組み事項の達成率】



IV利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供
—WITHコロナ的环境下でも繋がりの途切れ尚関係の継続—



(1)地域包括支援センターとの連携を密に行う

(2)ケアマネージャー及びその他のサービス事業所との協働

①地域サービスとの連携強化

3. 荻野地域包括支援センター

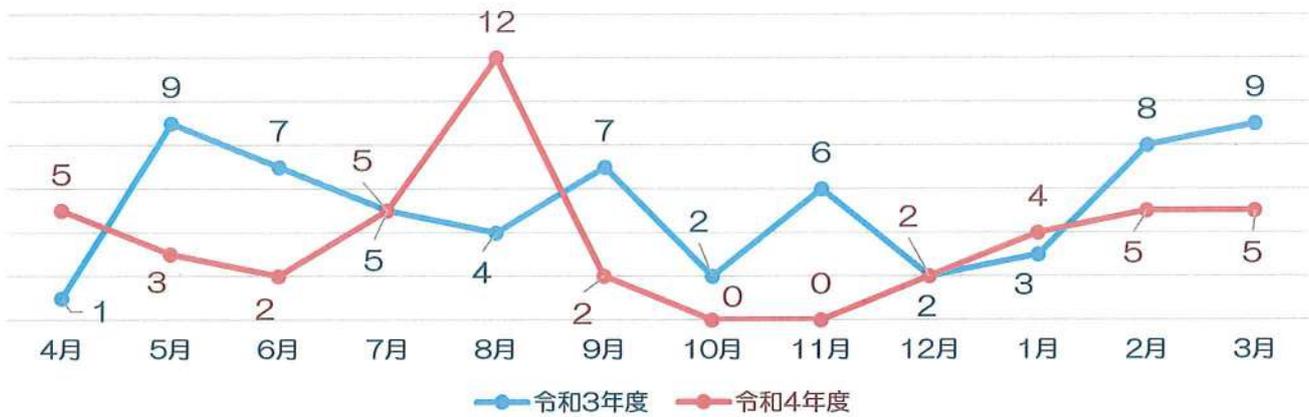
事業総括

地域包括ケアシステムにおける地域の中核機関として、ネットワーク構築に努めることができた。地域診断からの地域課題分析、課題解決のアプローチも継続。個々の専門性を高めることで、複合的課題に対するチームアプローチも可能となった。

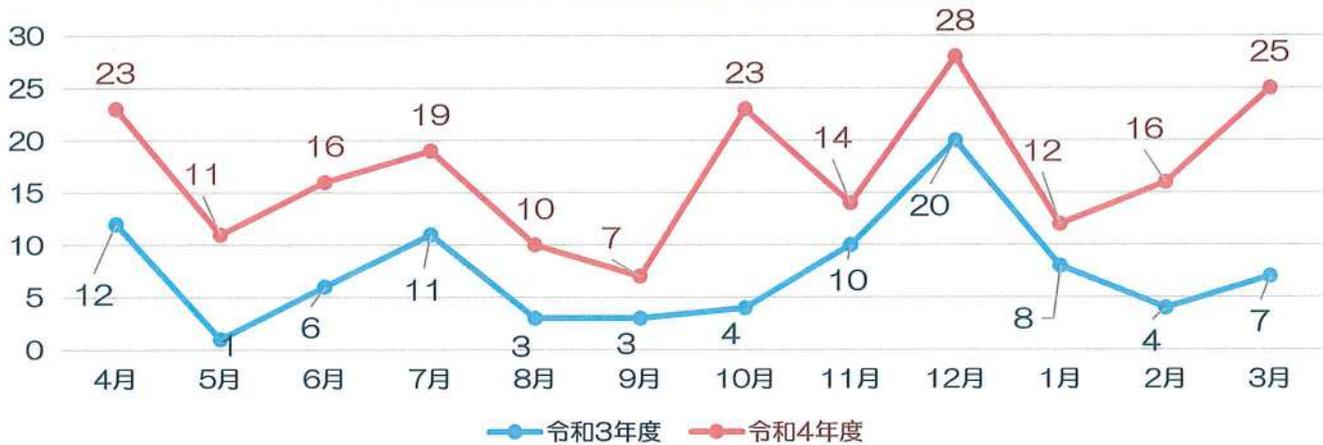
④ 支援件数



◎ケアマネジメント支援件数（前年度比）



④実態把握調査件数（前年度比）

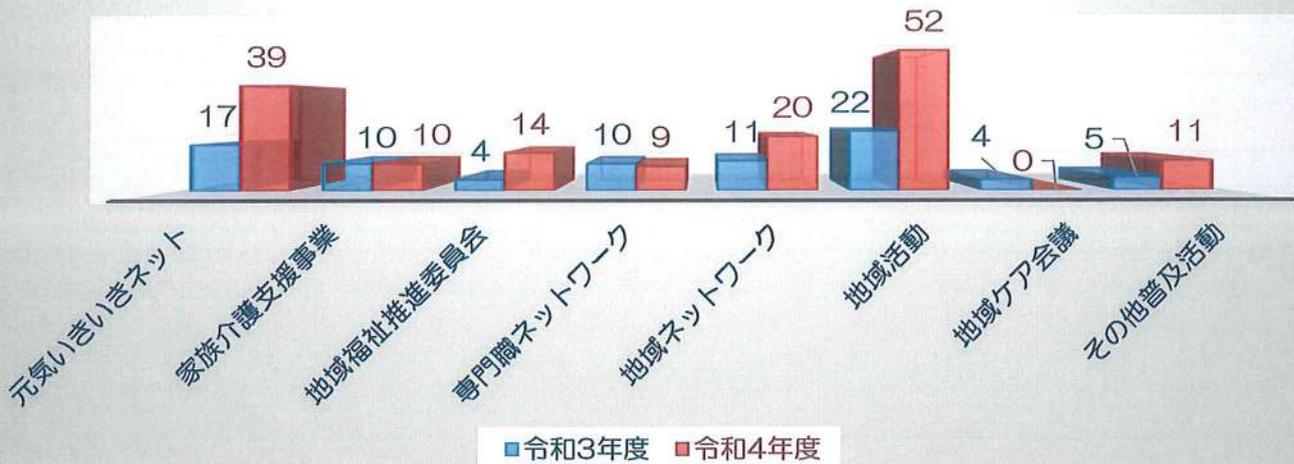


⑧ 教室・相談・会議等の活動状況

〔主な活動内容〕

教室・相談・会議等	主な活動内容
元気いきいきネット	ひとり暮らし食事会・地域茶話会・体操サークル
家族介護支援事業	介護家族会
地域福祉推進委員会	地域福祉推進委員会（ひとり暮らし食事会・地域茶話会・歩け歩け大会）・（総会・部会等会議）
専門職ネットワーク	ケアマネ連絡会・包括主催研修・後見人利用促進協議会・運営推進会議・高齢者支援検討会 虐待防止ネットワーク会議・認知症推進員会議
地域ネットワーク	自治連・民児協会議・老人クラブ・第二層協議体・神奈川工科大学研究支援 介護予防に資する団体等の活動支援
地域活動	地域居場所訪問・ひとり歩き高齢者模擬訓練・オレンジアワー会・各事務局会議・コミュニティ交通協議会
その他普及活動	公民館まつり・上荻野文化交流会・認知症サポーター養成講座・介護予防フェスタ・住民向け研修 かなちゃん手形
地域ケア会議	地域ケア会議・企業等地域ケア会議

㊤開催回数（前年度比）



㊦参加人数（前年度比）



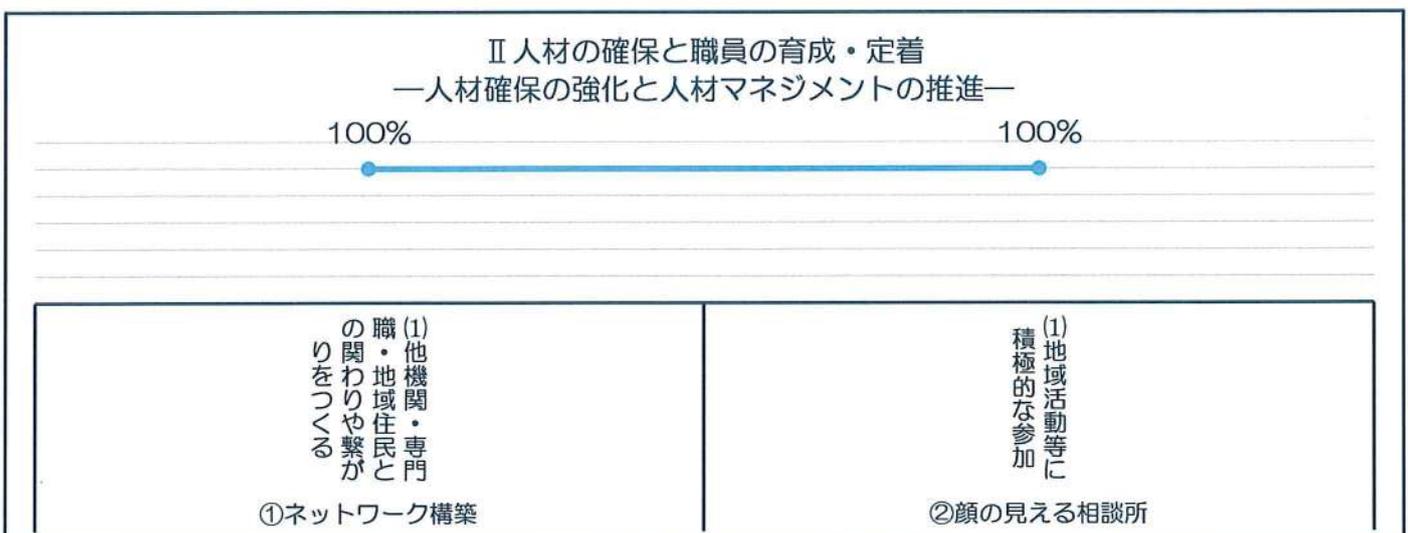
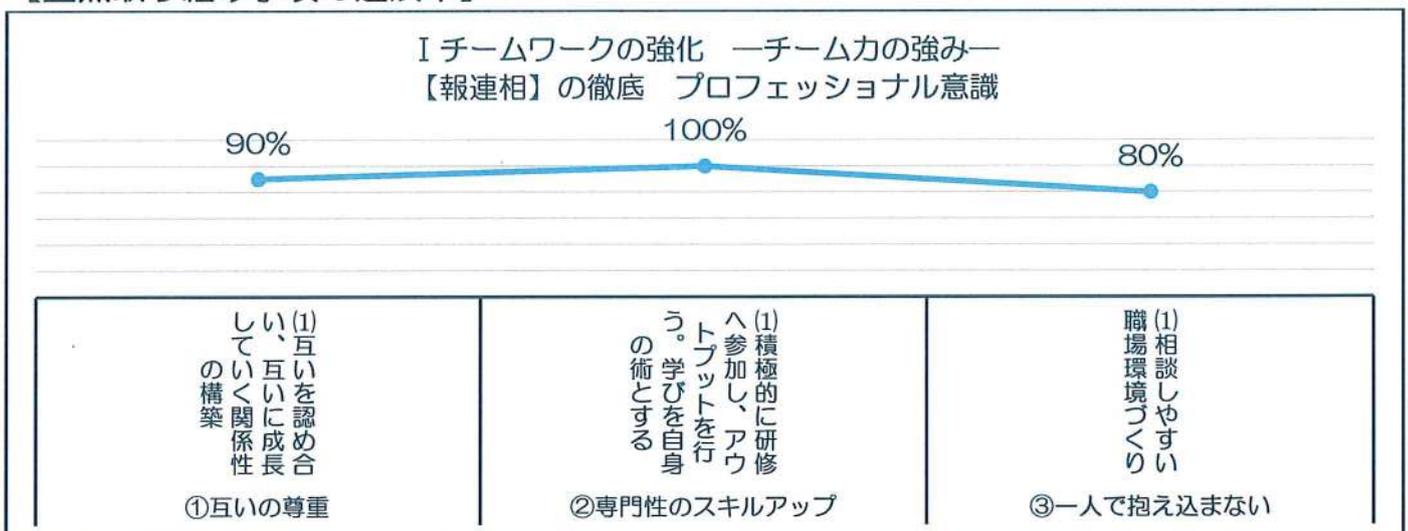
【重点取り組み事項結果報告】

重点取り組み事項	短期目標	具体的取り組み	達成率(%)	具体的達成状況と今後の対策
I チームワークの強化 —チーム力の強み— 【報連相】の徹底 プロフェッショナル意識	①互いの尊重	(1)互いを認め合い、互いに成長していく関係性の構築	(1) 90%	(1)互いに尊重し、良好な関係性を構築することができた。継続してチームワークの強化を行う
	②専門性のスキルアップ	(1)積極的に研修へ参加し、アウトプットを行う。学びを自身の術とする	(1)100%	(1)62回の研修へ参加、他職員へアウトプット、専門性のスキルアップを行う。個からチームとして、力が日々強化されている

		③一人で抱え込まない	(1) 相談しやすい職場環境づくり (2)ミーティングにて、互いに助言・提案ができ、受け止める力をつける。チーム検討	(1) 80% (2) 80%	(1)相談業務に不安や恐怖を抱えている。継続して相談しやすい職場環境づくりが必要である (2)朝礼時・月1回のミーティング時には、ケースの報告、相談を行った。さらに一歩進んだ助言・提案できる力の強化が必要
II	人材の確保と職員の育成・定着 一人材確保の強化と人材マネジメントの推進	①ネットワーク構築	(1)他機関・専門職・地域住民との関わりや繋がりをつくる	(1)100%	(1)他機関・専門職・地域住民との活動へ参加（主催含）。計143回 3071名の参加あり、ネットワーク構築図る
		②顔の見える相談所	(1)地域活動等に積極的な参加	(1)100%	(1)令和3年度に比べ、来所相談21.9%、訪問15.4%と増加。顔の見える相談所として定着されてきている
III	安定的持続可能な健全経営 一人法人の安定経営を図る	①業務の見える化	(1)地域・協議会などへセンターの取組と地域課題について理解が深まるよう働きかける	(1) 80%	(1)地域診断により地域課題を抽出 オレンジカフェを始めることができた。2層協議体では地域課題（ゴミ問題）を継続して検討中である
		②地域・行政から信頼	(1)地域とともに、行政に対し課題解決に向けた働きかけを行う	(1)100%	(1)虐待ケース・困難ケースは行政へ相談・報告を行いながら対応することができた
		③委託業務の継続	(1)行政と共通認識を持つようにする	(1)100%	(1)包括連絡会・障害合同包括連絡会に参加
IV	利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供	①総合相談の充実	(1)緊急性の判断、適切な情報提供、各関	(1) 90%	(1)互いに高め合いながら業務遂行している。複合的課題が増える中で、情報や知識は今

—WITH コロナ的环境下でも繋がりの途切れない関係の継続—		係機関への繋ぎが行える相談援助技法のスキルアップ		後もブラッシュアップが必要である
	②情報管理	(1)必要時に適切な情報提供が行えるよう、情報更新、管理を行う	(1) 90%	(1)書類整理・管理方法を見直し、定期的に情報更新が行える体制が可能となった
	③関係機関との連携	(1)コロナ禍においても、ICTを活用し他機関との連携を図る	(1)100%	(1)オンライン研修、ZOOMでの介護家族会を実施。コロナ禍においてもICTを活用し連携を図ることができた

【重点取り組み事項の達成率】



Ⅲ 安定的持続可能な健全経営
— 法人の安定経営を図る —



(1) 地域・協議会など
ヘンターの取組と地域課題について
理解が深まるよう働きかける

① 業務の見える化

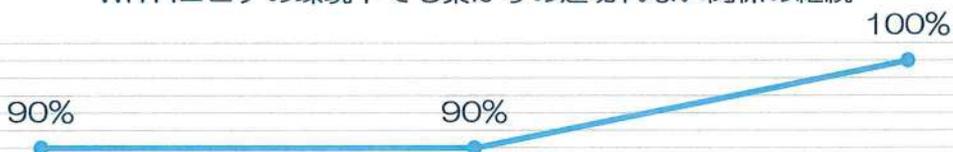
(1) 地域とともに、
行政に対し課題解決
に向けた働きかけを行う

② 地域・行政から信頼

(1) 行政と共通認識
を持つようにする

③ 委託業務の継続

Ⅳ 利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供
— WITHコロナ的环境下でも繋がりの途切れない関係の継続 —



(1) 緊急性の判断、
適切な情報提供、
各関係機関への繋がりが
行える相談援助技法のスキル
アップ

① 総合相談の充実

(1) 必要時に適切な
情報提供が行えるよう、
情報更新、管理を行う

② 情報管理

(1) コロナ禍においても
ICTを活用し他機関との
連携を図る

③ 関係機関との連携

4. ケアプランセンターけいわ

事業総括

コロナ禍が継続する中で、実績を落とす事無く支援の提供が出来た。
タブレットの活用も進み、研修への参加や遠隔での支援の実践等、有効な活用が出来た。

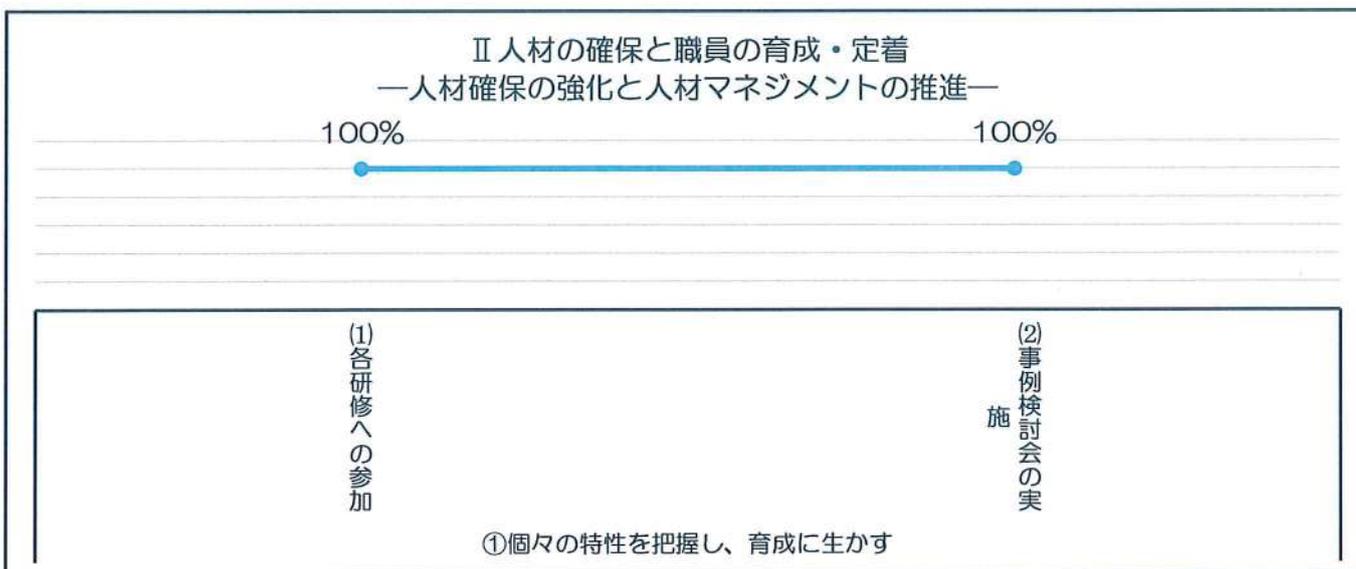
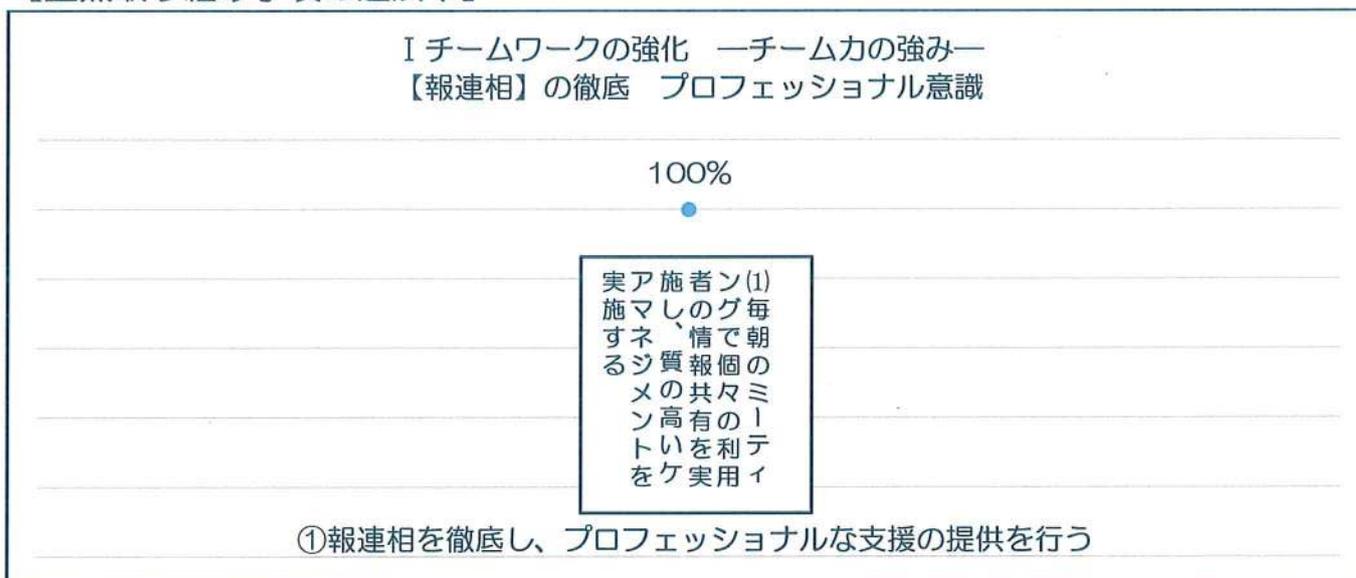


【重点取り組み事項結果報告】

重点取り組み事項	短期目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と今後の対策
I チームワークの強化 —チーム力の強み— 【報連相】の徹底 プロフェッショナル意識	①報連相を徹底し、プロフェッショナルな支援の提供を行う	(1)毎朝のミーティングで個々の利用者の情報共有を実施し、質の高いケアマネジメントを実施する	(1)100%	(1)毎朝ミーティングを実施し情報共有する事が出来、適切な支援を実践することが出来た
II 人材の確保と職員の育成・定着 —人材確保の強化と人材マネジメントの推進—	①個々の特性を把握し、育成に生かす	(1)各研修への参加 (2)事例検討会の実施	(1)100% (2)100%	(1)適宜必要な研修への参加が出来た (2)事例検討会の実施が出来た
III 安定的持続可能な健全経営 —法人の安定経営を図る—	①特定事業所加算Ⅱの算定維持	(1)算定基準の順守 (2)標準件数の確保	(1)100% (2)100%	(1)算定基準の順守ができた (2)標準件数の確保ができた
IV 利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供	①コロナ禍であっても必要な支援を	(1)感染対策をしっかり実施し、タブレッ	(1)100%	(1)感染対策の実施と通常と同等の支援の実施が出来た

<p>—WITH コロナの環境下でも繋がりの途切れない関係の継続—</p>	<p>提供出来るようにする</p>	<p>ト等の活用により、可能な限り通常通りの支援が提供出来るようにする</p>		
---------------------------------------	-------------------	---	--	--

【重点取り組み事項の達成率】



Ⅲ 安定的持続可能な健全経営
— 法人の安定経営を図る —

100%

100%

(1) 算定基準の順守

(2) 標準件数の確保

① 特定事業所加算Ⅱの算定維持

Ⅳ 利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供
— WITHコロナの環境下でも繋がりの途切れない関係の継続 —

100%

(1) 感染防止対策を
実施し、利用者
の生活に支障を
与えずに、通所
が通じ、利用
が活きるよう
な支援を行う

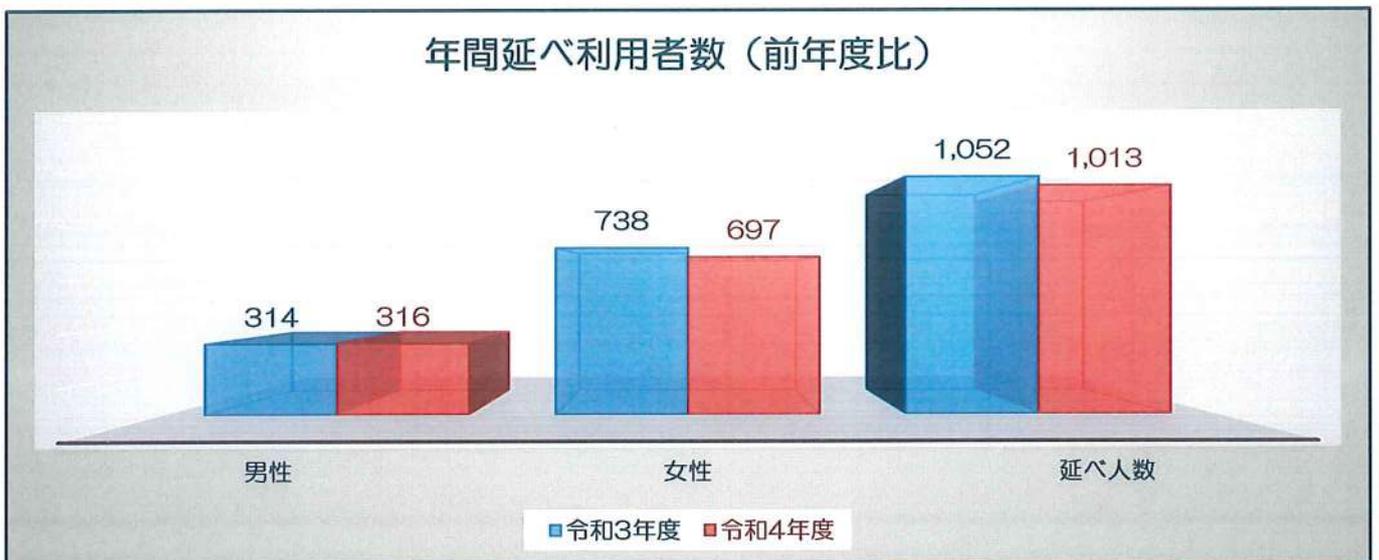
① コロナ禍であっても必要な支援を提供出来るようにする

5.えまーぶる

事業総括

コロナ禍においても、利用者の柔軟な受け入れ、感染予防に努めながら営業を続けることができた。多職種連携、チームワークの強みを生かし、利用者や家族に寄り添った質の高いサービスの提供ができた。

I) 通所介護事業所



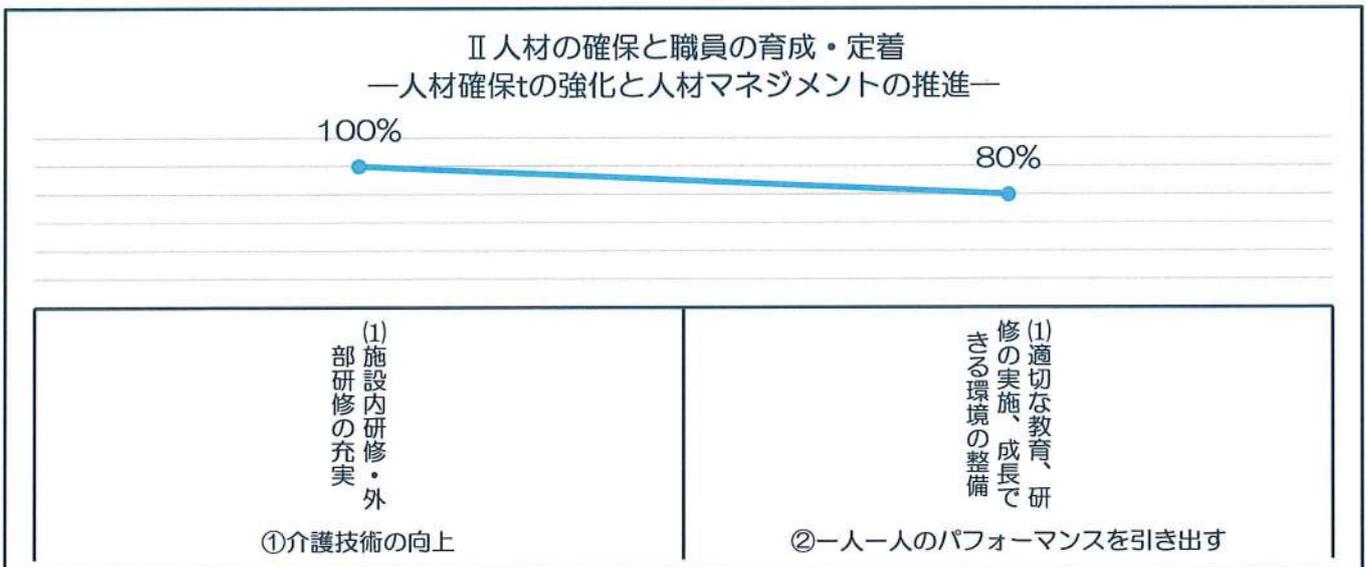
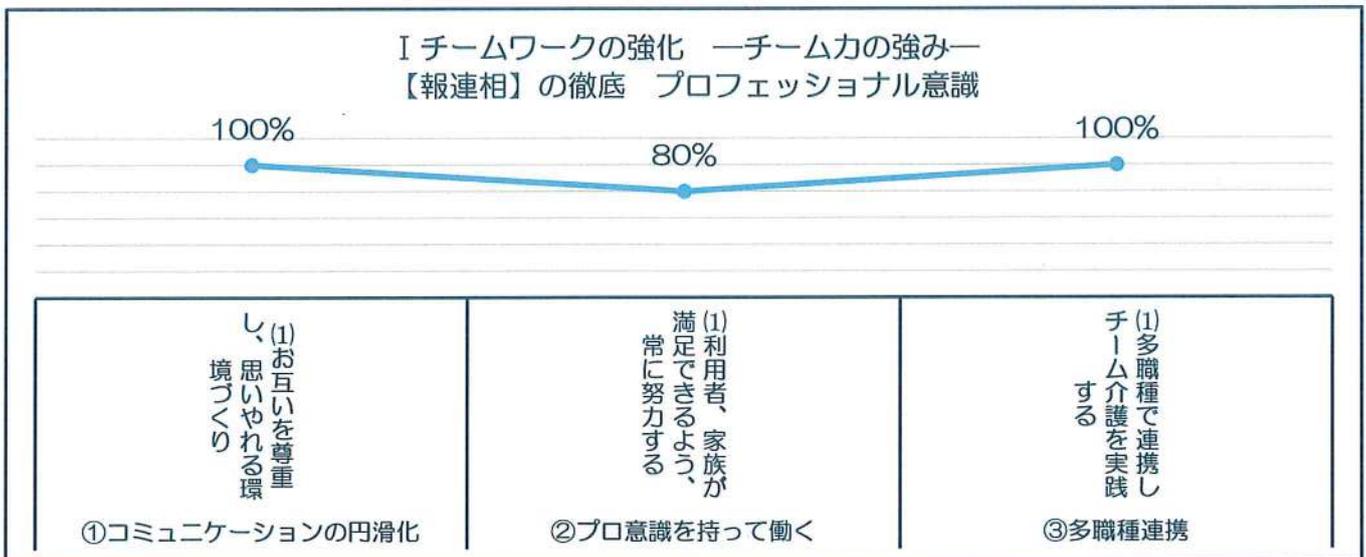
【重点取り組み事項結果報告】

重点取り組み事項	短期目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と今後の対策
I チームワークの強化 —チーム力の強み— 【報連相】の徹底 プロフェSSIONAL意識	①コミュニケーションの円滑化	(1)お互いを尊重し思いやれる環境づくり	(1)100%	(1)「お互い様」を合言葉に急な欠勤の対応、有休休暇を取りやすい環境、声を掛け合い気持ちよく仕事に向かえる職場環境が構築されている
	②プロ意識を持って働く	(1)利用者、家族が満足できるよう、常に努力をする	(1) 80%	(1)在宅生活を維持するためには利用者個々の状況をふまえた自立支援が必要になるが、自立支援に対する専門知識が不足していることを感じる場面も見られた。ADLの維持、残存能力の活用をした援助が行えるよう知識を深めていく
	③多職種協働	(1)多職種で連携しチーム介護を実践する	(1)100%	(1)日々課題に謙虚に向き合い改善することが出来た。例えば食事の場面、嚥下機能や姿勢、形態、介助方法、提供量など利用者に合わせて食事環境を多職種で検討し発信することが出来た（江頭先生、PT、OT、看護、栄養士、介護、相談員）
II 人材の確保と職員の育成・定着 —人材確保の強化と人材マネジメントの推進—	①介護技術の向上	(1)施設内研修・外部研修の充実	(1)100%	(1)認知症実践者研修に1名参加し、認知症ケアとして指導力やチームケアを進める技能を身につけることが出来た
	②一人一人のパフォーマンスを引き出す	(1)適切な教育、研修の実施、成長できる環境の整備	(1) 80%	(1)日頃のOJTなど現場で人を育てていく取り組みにはいまだ課題が残されており、今後も継続して全ての職員に対し人材育成、成長の意識が浸透していくよう、具体的改善を図りたい

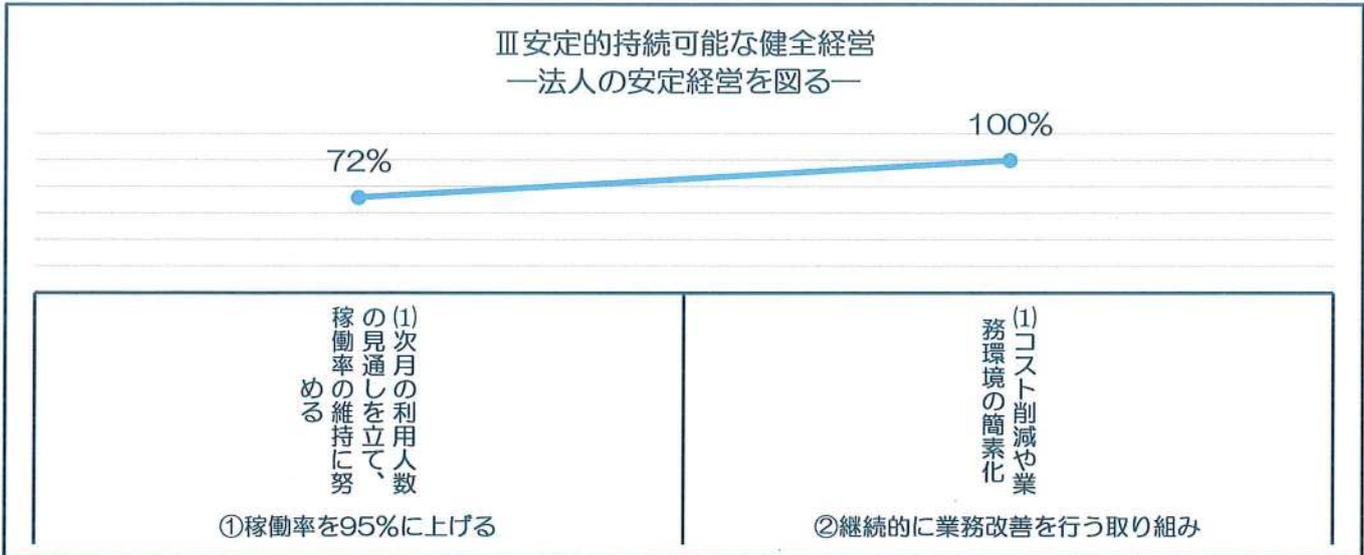
Ⅲ	安定的持続可能な健全経営 —法人の安定経営を図る—	①稼働率を95%に上げる	(1)次月の利用人数の見通しを立て、稼働率の維持に努める	(1) 72%	(1)なかなか実績を上げられない状況が続いた。原因としては週に複数回利用している利用者の施設入所や、入院による利用中止、が重なった事があげられる。その後、新規利用者の受け入れに努めたが実績を戻しきるには至らなかった
		②継続的に業務改善を行う取り組み	(1)コスト削減や業務環境の簡素化	(1)100%	(1)計画書などのテンプレートの改善により書類作成がパソコンで簡潔出来るようになった。今後も更なる簡素化を模索していく
Ⅳ	利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供 —WITH コロナの環境下でも繋がりの途切れない関係の継続—	①利用者、家族に寄り添いサービスを安心して受けられる	(1)常に相手（利用者、家族）の立場に立って考え、言葉や表情、様子を見ながら接する	(1)100%	(1)大事に至る前の小さな変化に気付く事が大切で看護や多職種と連携しながらサービス提供に努めました。その結果、皮膚癌や胆嚢炎等、体調の変化に気づき早急に対応することが出来た
		②職員の自己実現	(1)生き生きと満足して働ける環境の整備	(1)100%	(1)モチベーションの維持、ならびに心身健康保持し仕事に取り組むことが出来るよう、個々の相談に応じ生き生きと満足して働けるよう環境づくりに努めた
		③年間行事の充実	(1)年間を通して季節を感じられるプログラムや食事の実施	(1)100%	(1)コロナ感染防止の為、ボランティアとの交流、行事はほぼ中止したが、施設内行事や、レクリエーションの工夫、イベント食の提供など、利用者のストレス解消や楽しみに繋げた
		④地域から信頼、愛される施設づくり	(1)地域住民や民生委員との関係づくり	(1) 70%	(1)コロナ感染防止の為交流がほとんど出来なかった。今後はボランティアの受け入れや、地域住民との架け橋

				<p>となる、民生委員との交流の場、情報共有、情報収集の場として活用していく。介護の力量こそが、質への向上につながり、そのことが利用者及び、家族、また地域の関係機関からの信頼修得へ結びついていくことをふまえ日々、研鑽に努めていく</p>
--	--	--	--	--

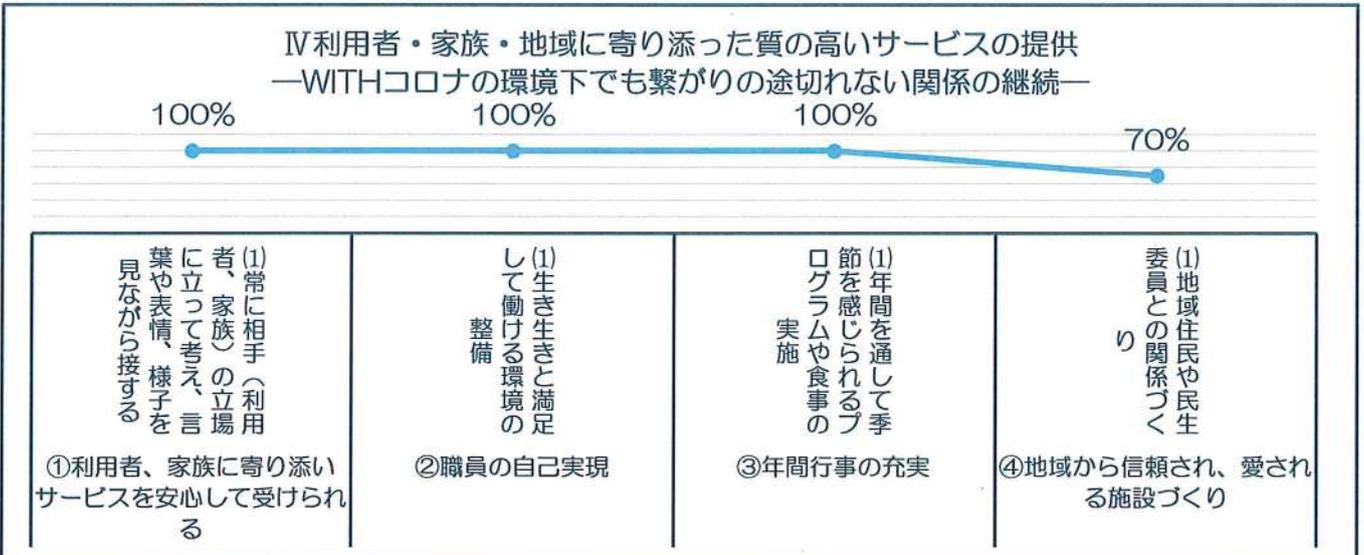
【重点取り組み事項の達成率】



Ⅲ 安定的持続可能な健全経営
—法人の安定経営を図る—



Ⅳ 利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供
—WITHコロナの環境下でも繋がりの途切れない関係の継続—



Ⅱ) 居宅介護支援事業所

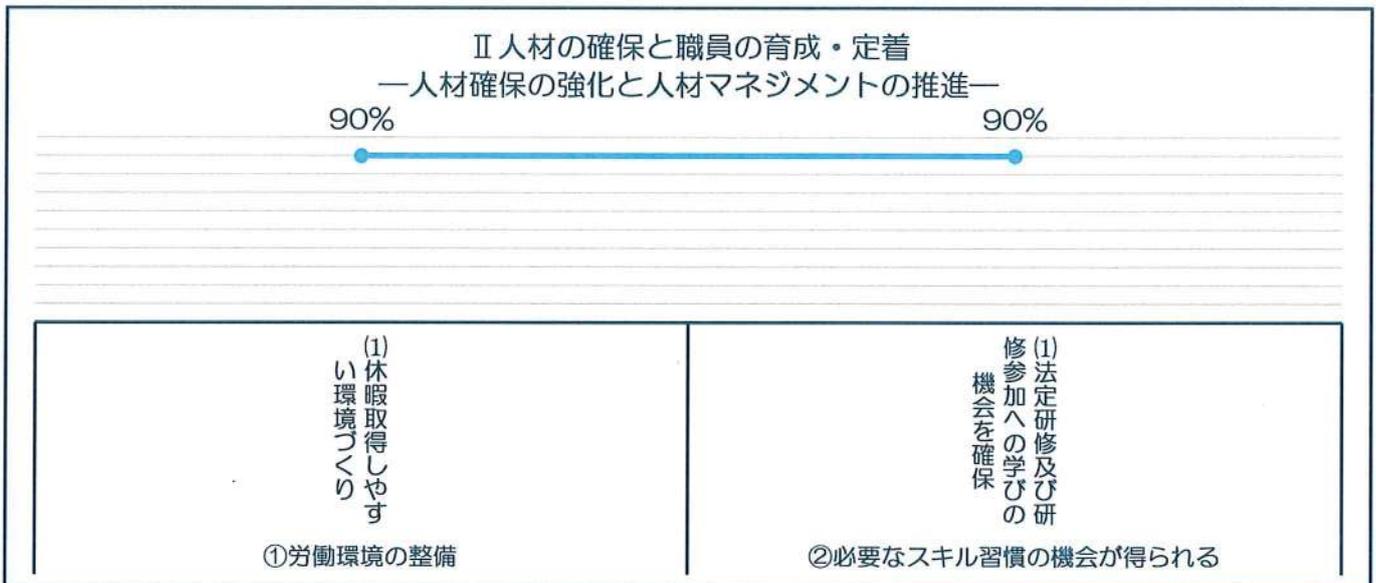
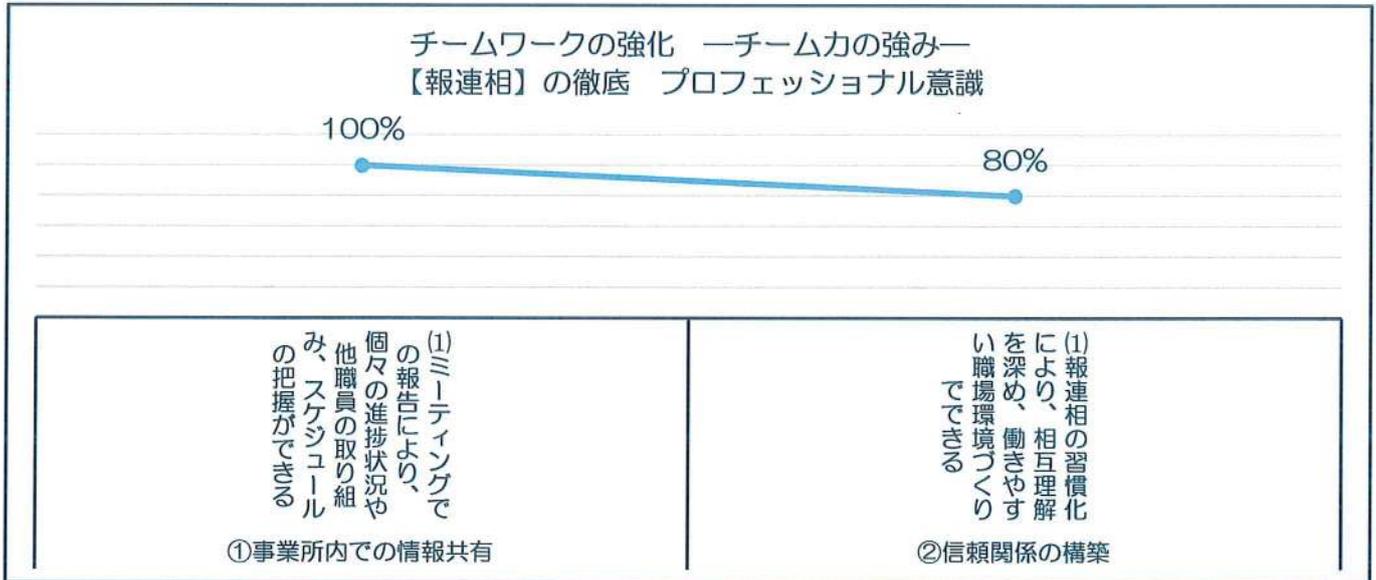


【重点取り組み事項結果報告】

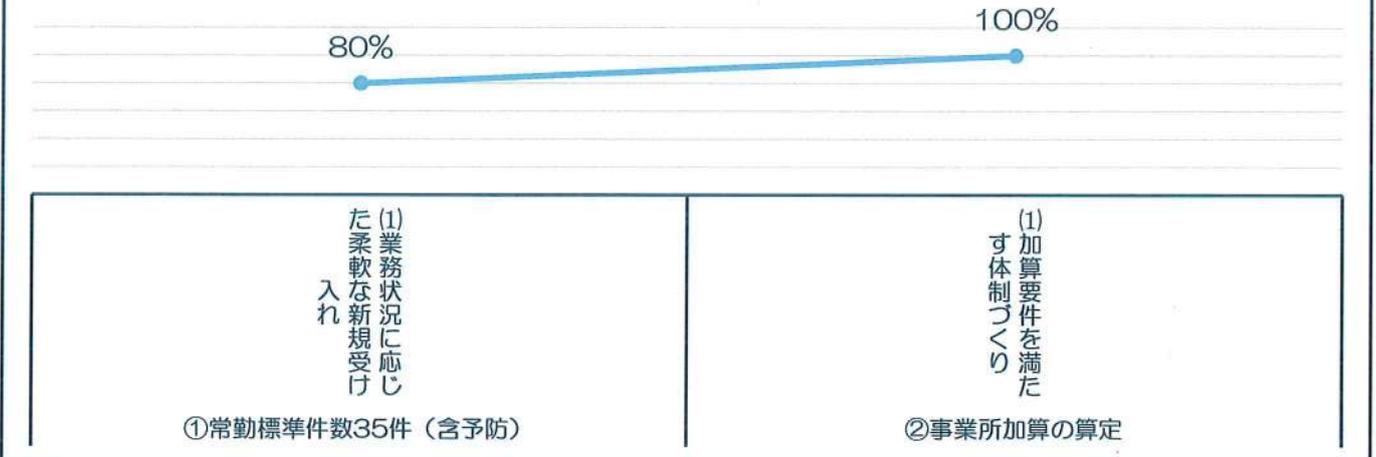
重点取り組み事項		短期目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と今後の対策
I	チームワークの強化 —チーム力の強み— 【報連相】の徹底 プロフェッショナル意識	①事業所内での情報共有	(1)ミーティングでの報告により、個々の進捗状況や他職員の取り組み、スケジュールの把握ができる	(1)100%	(1)ミーティングで、利用者の訪問時や電話での状況を報告し、情報の共有が行えた
		②信頼関係の構築	(1)報連相の習慣化により、相互理解を深め、働きやすい職場環境作りが出来る	(1) 80%	(1)お互いのケースについて理解、必要時には話し合いを行う事が出来た
II	人材の確保と職員の育成・定着 —人材確保の強化と人材マネジメントの推進—	①労働環境の整備	(1)休暇取得しやすい環境づくり	(1) 90%	(1)業務を調整し、休暇取得が行えた
		②必要なスキル習得の機会が得られる	(1)法定研修及び研修参加への学びの機会を確保	(1) 90%	(1)法定研修受講、主任ケアマネ取得が行えた
III	安定的持続可能な健全経営 —法人の安定経営を図る—	①常勤標準件数 35 件（予防含）	(1)業務状況に応じた、柔軟な新規受け入れ	(1) 80%	(1)平均 35 件には及ばなかったが、今後も継続し業務状況を確認し柔軟な受け入れに努める様心掛る
		②事業所加算の算定	(1)加算要件を満たす体制づくり	(1)100%	(1)特定事業所加算Ⅲの継続が出来た
IV	利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供 —WITH コロナ的环境下でも繋がりの途切れない関係の継続—	①利用者の尊重	(1)利用者の生活史、価値観を尊重したケアマネジメントの実施	(1) 80%	(1)御本人・御家族へ価値観や思いを尊重したアセスメントを行い、ケアプラン作成に努める事が出来た
		②家族との連携	(1)環境や状況に応じた連絡手段の確保	(1) 80%	(1)コロナ感染予防を考慮し、御家族の希望に沿った、連絡のやり取りが行えた

		③多職種連携	(1)地域や各関係機関との連携	(1) 90%	(1)包括や医療機関と連携を図り業務を進める事が出来た
--	--	--------	-----------------	---------	-----------------------------

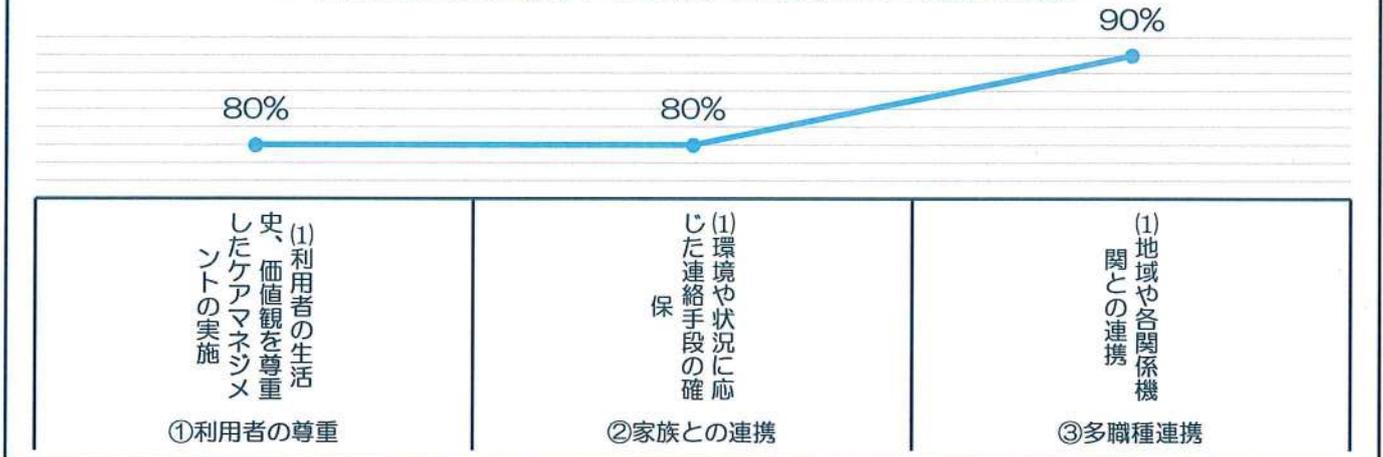
【重点取り組み事項の達成率】



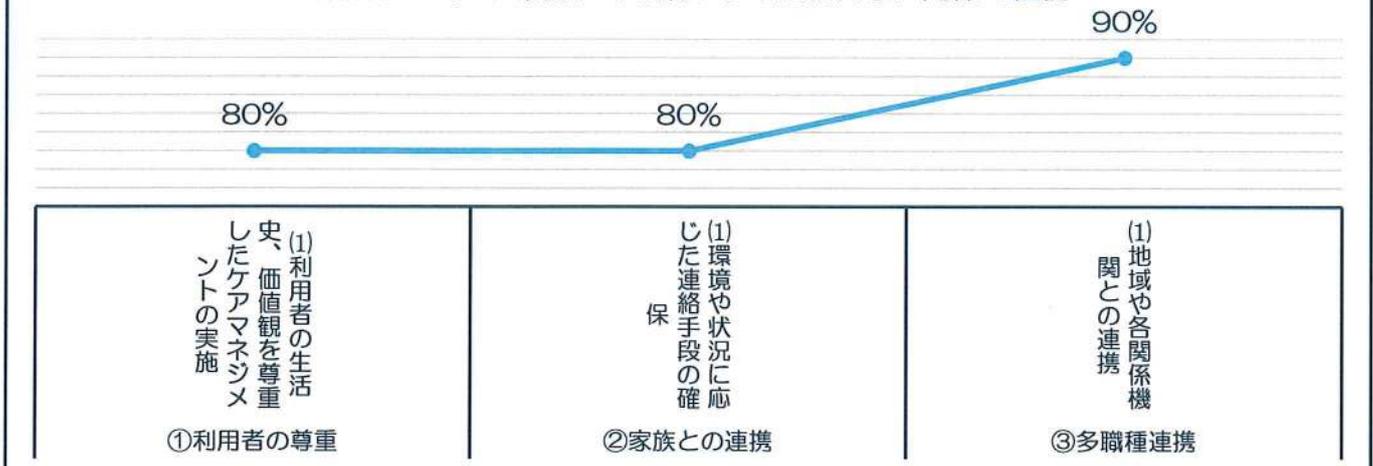
Ⅲ 安定的持続可能な健全経営
— 法人の安定経営を図る —



Ⅳ 利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供
— WITHコロナの環境下でも繋がりの途切れない関係の継続 —



Ⅳ 利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供
— WITHコロナの環境下でも繋がりの途切れない関係の継続 —

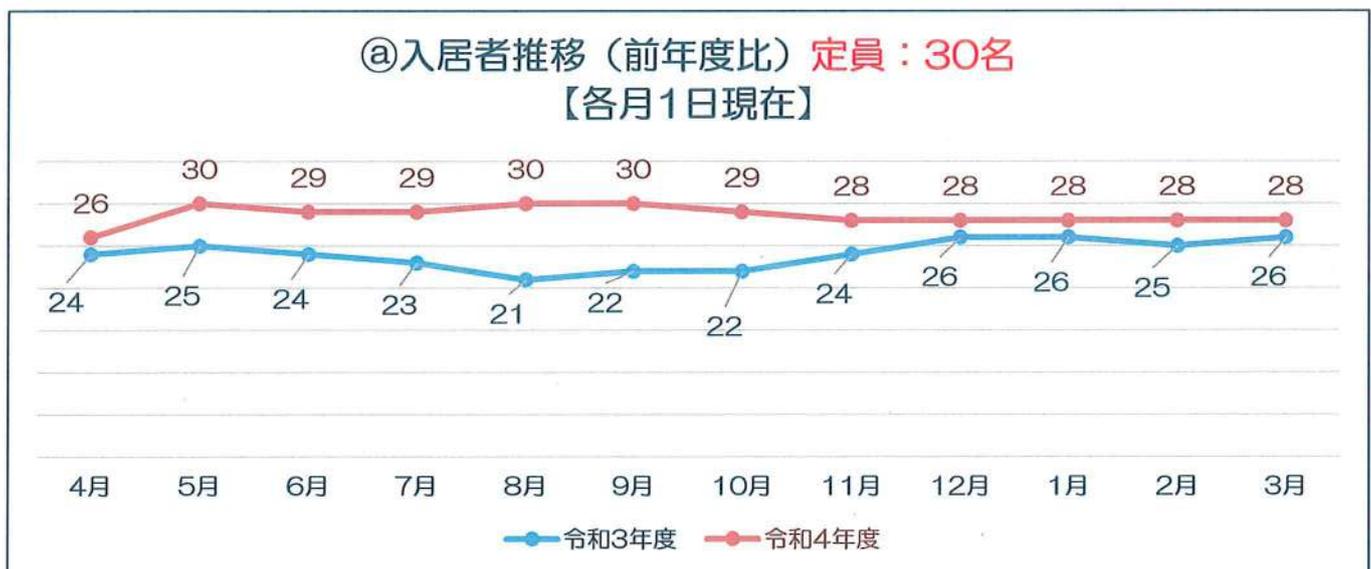


6. ケアハウス「えがりて」

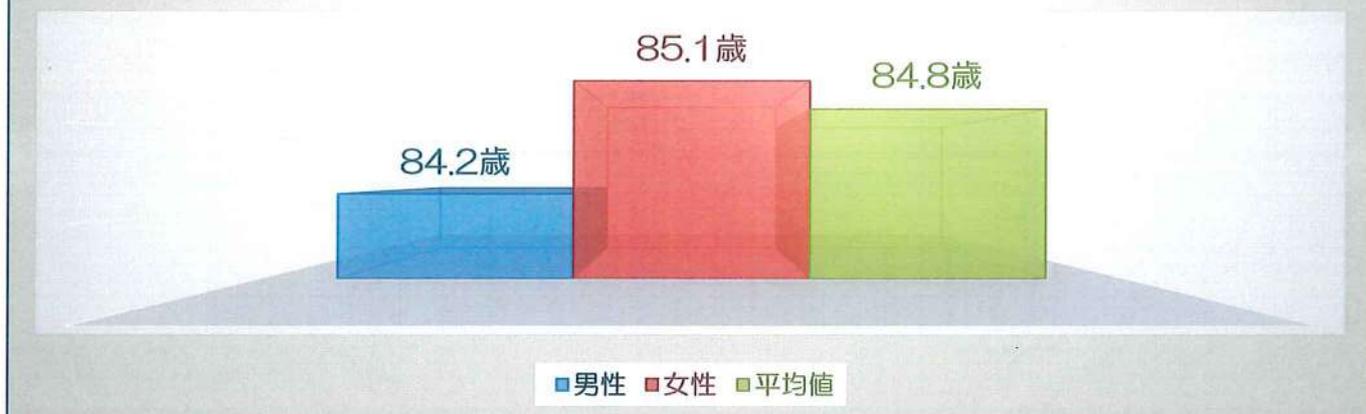
事業総括

本年度もコロナ感染症予防を念頭に置きながら、様々なイベントや余暇活動に取り組みました。1名の罹患者が出ましたが以後は感染拡大せず対応できました。制限のある暮らしの中で、活力や尊厳、変化がもたらされよう工夫しながら支援しました。軽度ではありますが、要介護者が多くいる中で安定した暮らしをサポートするため、生活相談を積極的に行い、精神面でのサポートも考慮しながら多様なニーズや要望にも積極的に応える事に努めました。

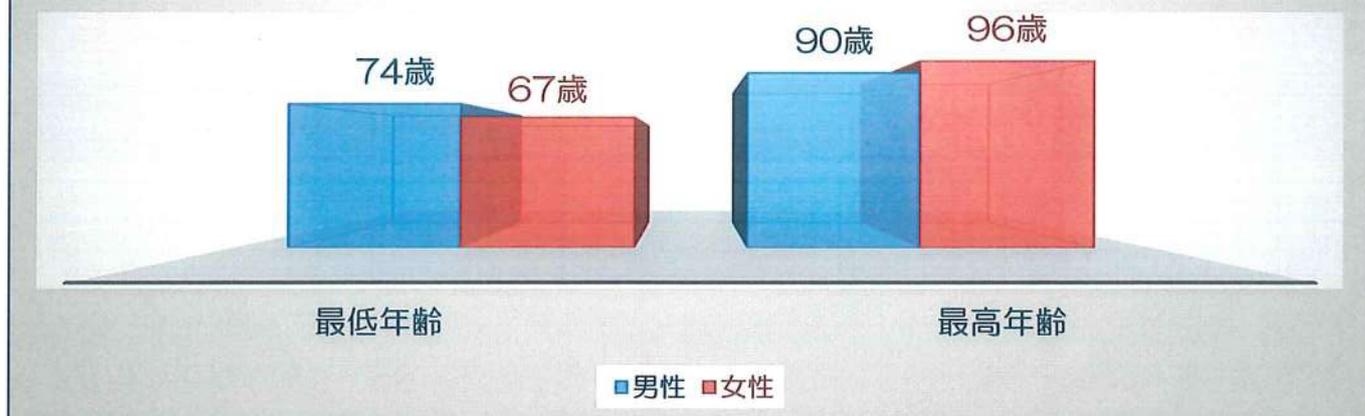
来年度も引き続き、入居者の皆様がケアハウスを我が家のように思い『“えがりて”で暮らせて良かった』と思って頂ける支援に努めると共に、安定的な入居者確保にも努めてまいりたいと考えております。また、スタッフがケアハウスで働きたいと思われ続ける職場であるよう、次年度も取り組みます。



◎男女別平均年齢
令和5年3月31日現在



◎最低年齢・最高年齢
令和5年3月31日現在



◎入居者居住期間
令和5年3月31日現在



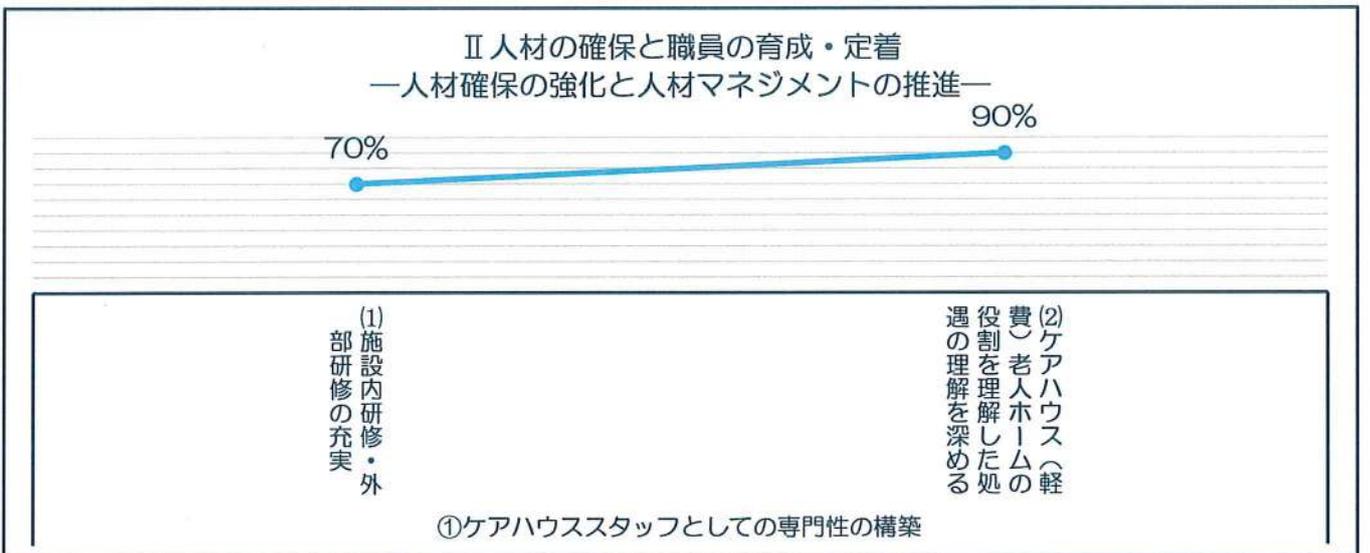
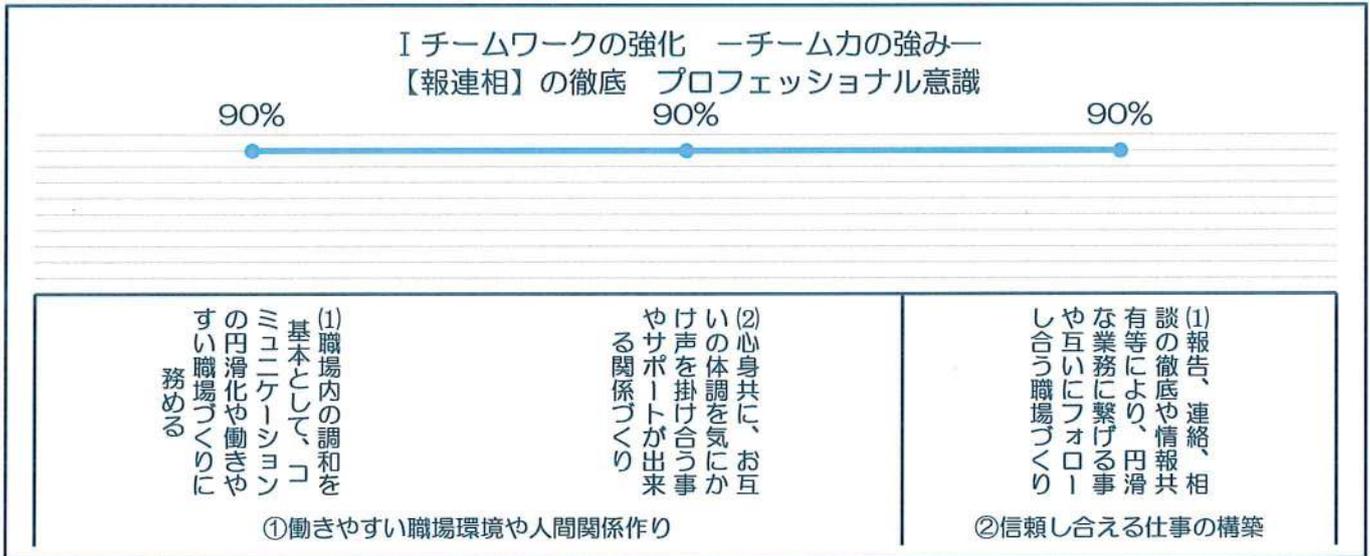
【重点取り組み事項結果報告】

重点取り組み事項	短期目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と今後の対策
I チームワークの強化 —チーム力の強み— 【報連相】の徹底 プロフェSSIONAL意識	①働きやすい職場環境や人間関係づくり	(1)職場内の調和を基本として、コミュニケーションの円滑化や働きやすい職場づくりに務める (2)心身共に、お互いの体調を気にかけて声を掛け合う事やサポートが出来る関係づくり	(1) 90% (2) 90%	(1)概ね取り組み内容通り実施出来た (2)概ね取り組み内容通り実施出来た 互いに健康を気遣い、声を掛けあう事が度々見られました。今後もメンタルヘルスを含め、安心して働ける職場を目指します
	②信頼しあえる仕事の構築	(1)報告、連絡、相談の徹底や情報共有等により、円滑な業務に繋げる事や、互いにフォローし合う職場づくり	(1) 90%	(1)連絡帳や朝のミーティングで情報の確認や共有を行う事を徹底する事に努めました。情報が共有されない場面もありましたので、再度意識できるように周知します
	①ケアハウススタッフとしての専門性の構築	(1)施設内研修・外部研修の充実 (2)ケアハウス(軽費)老人ホームの役割を理解した処遇の理解を深める	(1) 70% (2) 90%	(1)内部研修は参加しましたが、外部研修の機会がありませんでしたので来年に繋げます (2)個々の支援において自立支援を念頭においた支援に努めるようスタッフに声をかけ、実践に努めた
II 人材の確保と職員の育成・定着 —人材確保の強化と人材マネジメントの推進—				

Ⅲ	安定的持続可能な健全経営 —法人の安定経営を図る—	①年間平均入居者数26名以上を目指す	(1)高い稼働率を保てるように入居希望者を速やかに入居に繋げる体制づくり (2)内部・外部事業所との連携や仲介業者の活用、ケアハウスの広報の充実に努める	(1)100% (2) 90%	(1)稼働率95% (R3 80%)、平均28.6 (R3 26)人と、昨年度より実績が上がりました 来年度も高水準な稼働率を保てるように努めます (2)計画通り実施出来ました 外部事業者からの問い合わせや依頼も多く、実績に繋がりました。今後も民間の仲介システムの活用などを含め、広報の充実に努める
		②安定して長くケアハウスで暮らして頂けるような支援	(1)健康管理と維持、事故予防のサポートや施設内の環境整備	(1) 90%	(1)ラジオ体操の声掛けや予防接種、健康診断などの健康管理を実施。また、フロアや居室内の環境整備により怪我予防にも努めました
		③経費削減への取り組みと工夫	(1)コスト意識に基づいて、備品管理や使用を行う	(1) 90%	(1)光熱費や備品の使用に関して、随時意識付けを図りました。今後も継続
Ⅳ	利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供 —WITH コロナ的环境下でも繋がりの途切れない関係の継続—	① "自分らしく暮らす"をサポート	(1)余暇活動の充実や必要な外部の介護サービスに繋げるサポート	(1) 95%	(1)計画通り実施しました。今後も本人の意向を基に、ケアマネや家族と相談しながら対応します
		②地域での暮らしのサポート	(1)買い物や外出の機会をつくる (2)ボランティアや慰問の受け入れ	(1) 80% (2) 0%	(1)コロナ感染対策下での外出制限をしながらも、柔軟な対応に努めました (2)コロナ感染対策の為、生け花を除いて本年度の受け入れ無し。来年度は積極的に受け入れをします

	③WITH コロナ下での家族との繋がり	(1)感染対策を徹底しながら、ご入居者と家族が共に過ごせる環境づくり	(1) 80%	(1)感染状況や環境整備を行い、面会の機会を作りました
--	---------------------	------------------------------------	---------	-----------------------------

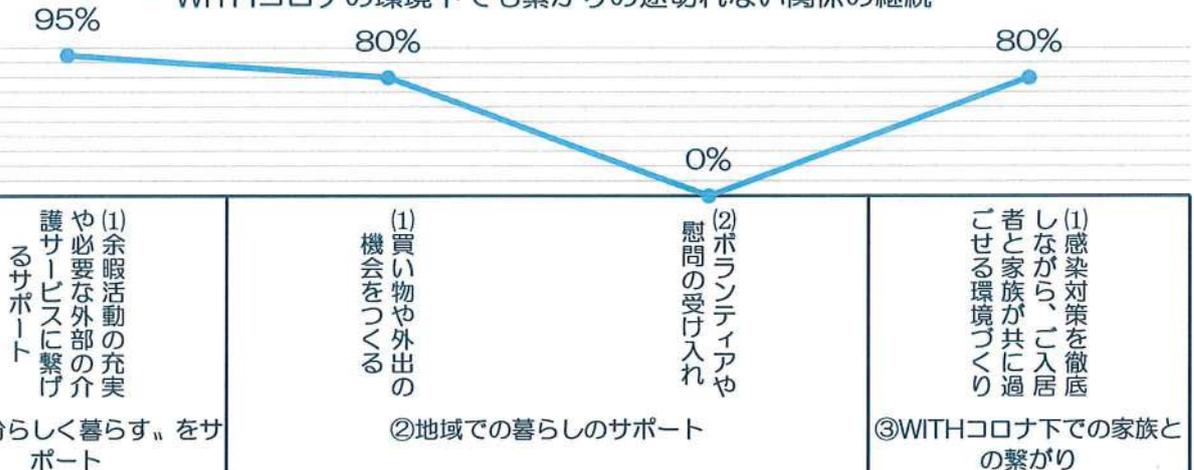
【重点取り組み事項の達成率】



Ⅲ 安定的持続可能な健全経営
— 法人の安定経営を図る —



Ⅳ 利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供
— WITHコロナ的环境下でも繋がり途切れない関係の継続 —



7. 管財課

事業総括

上半期は比較的新型コロナ感染状況も落ち着いていて、7月には陽だまり棟廊下の業務用エアコン取付けや9月はユニテ棟外部非常用階段の塗装工事などを行うことが出来ました。

ライフラインにおいては、世界的な燃料価格及び電力市場価格の高騰で電気料金が7月以降上がり続け現在に至っており、経費面において大きな負担となって来ております。これから一層あらゆる面での経費削減の努力が求められる時代となって来ております。下半期は年末年始にかけ新型コロナのクラスターが発生するに至り、感染対策を慎重に行いながらのメンテナンス業務となりました。防災においては本館棟非常用発電機導入に向け、助成金を受けるべく令和5年度も継続致します。

【重点取り組み事項結果報告】

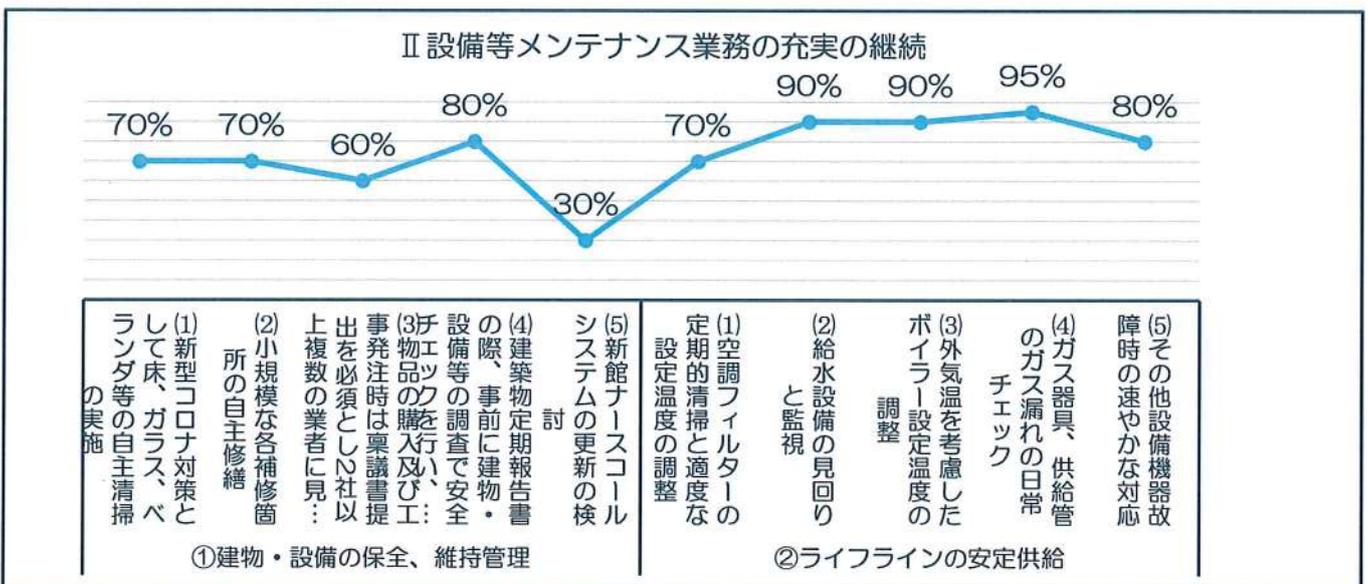
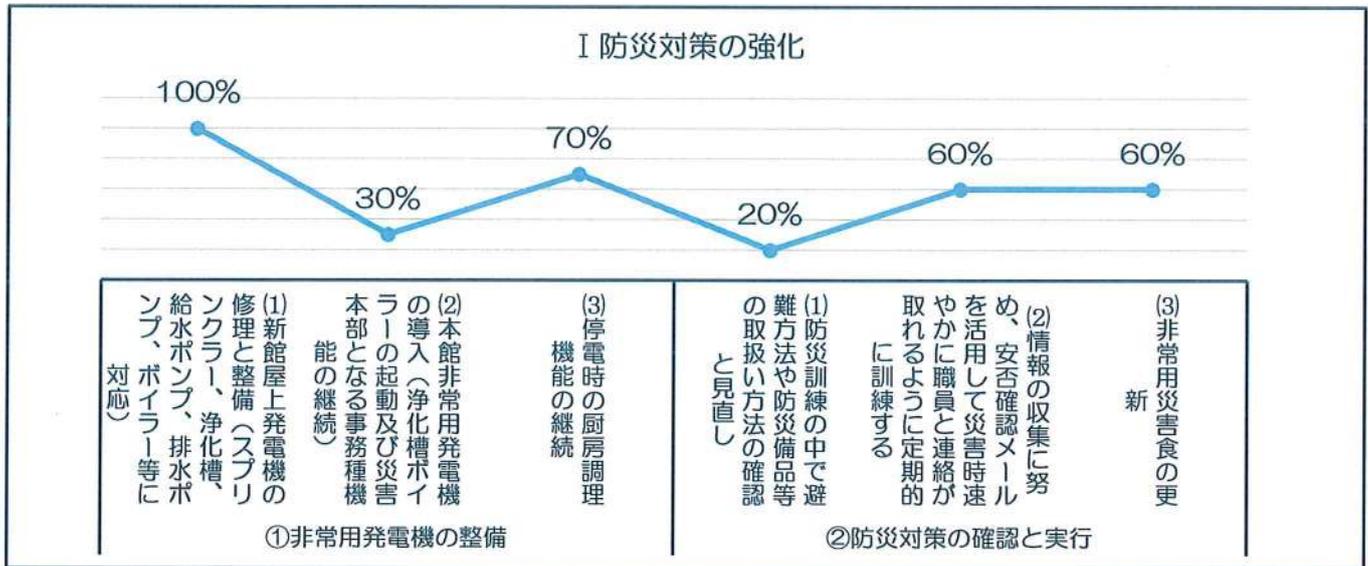
重点取り組み事項	短期目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と今後の対策
I 防災対策の強化	①非常用発電機の整備	(1)新館屋上発電機の修理と整備(スプリンクラー、浄化槽、給水ポンプ排水ポンプ、ボイラー等に対応)	(1)100%	(1)5月16日蓄電池の交換及び発電機のメンテナンスを行う
		(2)本館非常用発電機の導入(浄化槽ボイラーの起動及び災害本部となる事務種機能の継続)	(2) 30%	(2)関係会社2社より非常用発電機整備の見積を依頼し、次年度助成金の準備を行う
		(3)停電時の厨房調理機能の継続	(3) 70%	(3)(1)の通り発電機の修理を行い、機能継続の状態にある。
	②防災対策の確認と実行	(1)防災訓練の中で避難方法や防災備品等の取扱い方法の確認と見直し	(1) 20%	(1)新型コロナ過で防災避難訓練は行えなかったが、消防訓練の避難誘導の中で、防災に対する意識の向上を図った
(2)情報の収集に努め、安否確認メールを活用して災害時速やかに職員と連絡が取れるよう定期的に		(2) 60%	(2)2ヶ月単位に職員全員に安否確認メールを送信し、災害時に速やかな連絡が取れるよう訓練した	

			<p>訓練する</p> <p>(3)非常用災害食の更新</p>	(3) 60%	(3)賞味期限切れ近い食品は通常食材として使用したが全てではなく今後の検討課題として食材の選定を考慮したい
II	設備等メンテナンス業務の充実の継続	①建物・設備の保全、維持管理	(1)新型コロナ対策として床、ガラス、ベランダ等の自主清掃の実施	(1) 70%	(1)4月から5月にかけて契約業者による床清掃を2年ぶりに行った。ベランダなどの場所の自主清掃は年末のコロナ感染で十分に行えなかった
			(2)小規模な各補修箇所の自主修繕	(2) 70%	(2)各修繕ヶ所も同様です
			(3)物品の購入及び工事発注時は稟議書提出を必須とし2社以上複数の業者に見積を依頼、経費節減を図る	(3) 60%	(3)稟議書の回りは適切に行ったが、発注項目によっては随意契約で発注した物件も多かった
			(4)建築物定期報告書の際、事前に建物・設備等の調査で安全チェックを行い、早めの対応・対策をする	(4) 80%	(4)事前に調査・安全チェックは実施したが、細かい補修ヶ所の修繕は残ってしまった
			(5)新館ナースコールシステムの更新の検討	(5) 30%	(5)9月に契約を締結したが、半導体などの部材不足により工事の実施は延期されている
		②ライフラインの安定供給	(1)空調フィルターの定期的清掃と適度な設定温度の調整	(1) 70%	(1)陽だまり廊下の空気改善策として天井に業務用エアコンを取付け住環境状態は良くなった
			(2)給水設備の見回りと監視	(2) 90%	(2)良好であります
			(3)外気温を考慮し	(3) 90%	(3)良好であります

			たボイラー設定 温度の調整 (4)ガス器具、供給管 のガス漏れの日 常チェック (5)その他設備機器 故障時の速やか な対応	(4) 95% (5) 80%	(4)特に問題ありません。 3月ガス会社にて新規バル ク貯槽の入替えを行った (5)一般棟用業務用洗濯機の入 替えを依頼しているが、次 年度の納品となる
Ⅲ	火災予防と交通事故防 止の対策	①火災予防と 対策	(1)4月と10月に消 防訓練を実施、火 災報知設備の取 扱い、消防本部へ の通報、初期消火 及び避難方法等 の訓練を行う (2)消火設備点検は 年2回実施 (3)日常より屋内階 段等に物がな いかチェック、整理 整頓に心掛ける	(1) 80% (2) 70% (3) 80%	(1)予定通り4月と10月に消 防訓練を行った。参加人数 は30名ほどで行ってい る。今後の課題として自動 火災報知設備に表示されて いる火災場所の早期確認が 求められる (2)蓄電池切れの誘導灯が数台 あり、交換の指摘がある (3)定期点検にて確認してい るが、整理されていない時 もあるので、注意喚起してい る
		②交通規則の 厳守と運転 マナーの向 上	(1)4月より安全運 転管理者が運行 前、目視によるア ルコール検知の 実施と10月から 検知器による実 施と記録 (2)季節別、全国交通 安全週間にあわ せ施設重点事項	(1) 85% (2) 90%	(1)アルコール検知器にて日々 チェックを行っている (2)安全週間ごとに施設として の交通安全重点事項を定 め、安全喚起に努めている

		③施設車両の整備	(1)車両管理台帳を基に整備不良による事故が起きないように点検整備を行う (2)乗車前、日常点検の励行と定期的に車両の清掃をおこなう	(1) 85% (2) 80%	(1)適切に行っている (2)適切に行っている
--	--	----------	---	------------------------	--------------------------------

【重点取り組み事項の達成率】



Ⅲ火災予防と交通事故防止の対策

80% 70% 80% 85% 90% 85% 80%

<p>①火災予防と対策</p> <p>(1)1月と10月に消防訓練を実施、火災報知設備の取扱い、消防本部への通報、初期消火及び避難方法等の訓練を行う</p> <p>(2)消火設備点検は年2回実施</p> <p>(3)日常より屋内階段等に物がなにかチェック、整理整頓に心掛ける</p>	<p>②交通規則の厳守と運転マナーの向上</p> <p>(1)1月より安全運転管理者が運行前、目視によるアルコール検知の実施と10月から検知器による実施と記録</p> <p>(2)季節別、全国交通安全週間にあわせ施設重点事項の掲示</p>	<p>③施設車両の整備</p> <p>(1)車両管理台帳を基に整備不良による事故が起きないよう点検整備を行う</p> <p>(2)乗車前、日常点検の励行と定期的に車両の清掃をおこなう</p>
---	---	---

8. 総務課

事業総括

令和4年度は、令和3年度に引き続き新型コロナウイルス感染症に対応する1年となりました。特に、令和4年11月末から令和5年1月末までの2ヶ月間で利用者・職員合わせて80名を超えるクラスターとなりました。その期間中は入所施設では大幅な稼働率の減となり、経営に大きな影響を与えました。

また、職員確保についても大変苦慮する1年となりました。ハローワークや県の人材センター等、公的な求人紹介を通じて職員採用を行っておりましたが、職員確保に繋がらず、人材紹介会社や派遣会社を利用し、職員確保を行ったことで多額の費用が発生し、それも経営に大きな影響を与える結果となりました。しかしながら、高等学校や専門学校への求人活動が再開し、担当者による学校訪問等を通じ求人活動を行った結果、令和5年4月に4名の新卒者を採用することができました。引き続き次年度以降も積極的に求人活動を行ってまいります。

法人後見については、年度当初2名の方の後見を受任しておりましたが、1名の方がお亡くなりになり、3月末現在では1名の方を受任しております。

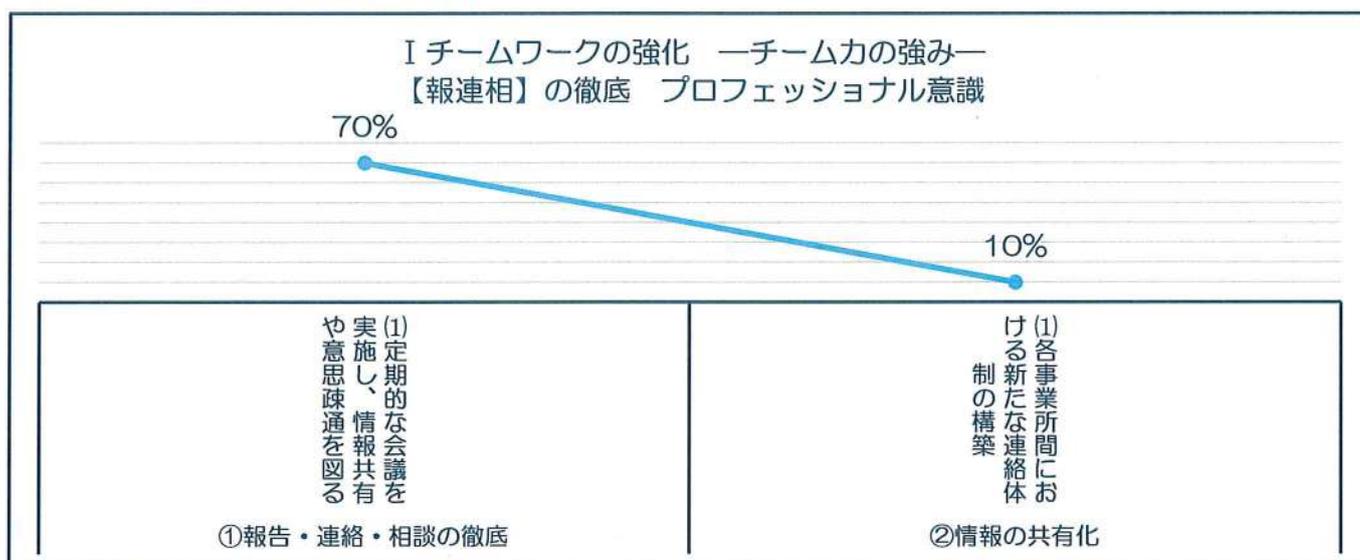
【重点取り組み事項結果報告】

重点取り組み事項	短期目標	具体的取り組み	達成率(%)	具体的達成状況と今後の対策
I チームワークの強化 —チーム力の強み— 【報連相】の徹底 プロフェッショナル意識	①報告・連絡・相談の徹底	(1)定期的な会議を実施し、情報共有や意思疎通を図る	(1) 70%	(1)対面会議やオンライン会議、書面会議を通じて情報共有や意思疎通を図ることはできた
	②情報の共有化	(1)各事業所間における新たな連絡体制の構築	(1) 10%	(1)ハード面やソフト面での整備が必要なため、実現することはできなかった。次年度以降に改めて検討していく
II 人材の確保と職員の育成・定着 —人材確保の強化と人材マネジメントの推進—	①法人全体での職員確保のための取組の実施	(1)各事業所の代表者を集め、定期的な職員確保のためのプロジェクト会議の実施	(1) 30%	(1)新型コロナウイルス感染症の影響により開催できない時期もあった。採用には各事業所共に苦慮しており安定的な職員確保が次年度以降の課題である
	②内部及び外部研修の受講促進	(1)定期的な内部研修の実施及び計画的な外部研修の受講により職員個々のスキルや知識の底上げを図る	(1) 50%	(1)年度当初に予定していた研修が全て行えたわけではなかったが、可能な限り内部及び外部研修を行った

		③資格取得の促進	(1)喀痰吸引や認知症研修等施設運営に必要となってくる資格取得の促進を図る	(1) 50%	(1)離職による職員不足や新型コロナウイルス感染症の影響により当初予定していた研修の半分程度しか受講することができなかった。ご利用者の安全・安心のため、次年度以降は積極的に研修を受講していく
III	安定的持続可能な健全経営 —法人の安定経営を図る—	①法人全体の運営状況の把握	(1)各事業所の代表者を集め経営や運営状況を話し合う経営戦略会議の定期的な実施	(1) 80%	(1)新型コロナウイルス感染症のクラスター発生時期を除き、定期的に実施することができ、各事業所の課題等を全体で共有して解決する道筋をたてることができた
		②内部監査の実施	(1)定期的な内部監査を実施し、問題点や課題等の洗い出しを行う	(1) 30%	(1)当初予定していたえまーぶる、けいわ保育園及びけいわ星の子保育園の内部監査は実施できなかったが、何時でも内部監査が行えるよう全ての事業所において書類の整備を行った
		③高稼働率の維持	(1)空床期間の短縮や新規利用者の確保により安定運営を図る	(1) 60%	(1)けいわ荘での2カ月超のクラスター期間で入所事業所の稼働率が大幅に減少し、運営に多大な影響を与えた。しかしながら、ケアハウスえがりてにおいては施設職員の尽力により過去に例をみないほど高稼働率を維持することができ、安定運営に寄与することができた
IV	利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供 —WITH コロナの環境下でも繋がりの途切れない関係の継続—	①WITH コロナ禍における交流の実施	(1)コロナ禍においてもオンライン等を使用し、安全な方法で家族や地域との交流を図る	(1) 70%	(1)面会時間や面会場所の制限は設けたが、感染者が増えた時期を除き、年間通して実施することができた。地域行事への参加等については、実施は叶わなかった
		②面会やボ	(1)コロナ禍におい	(1) 50%	(1)面会については令和4年4

	ランティ ア受け入 れの実施	て中止していた 面会やポランテ ィアの安全を考 慮した上で再開 する		月より制限付きで再開した が、ボランティアについては 再開できなかった。ポランテ ィアの再開については次年 度以降の課題となった
	③コロナ禍 において も楽しめ る行事等 の実施	(1)感染症の影響に より外出等の機 会がなくなって しまったご利用 者に対し、コロ ナ禍においても 楽しめる行事の 実施や安全に配 慮した上での外 出機会を設ける	(1) 60%	(1)外部を招いての大々的な行 事は行えなかったが、敬老会 や納涼祭(夕涼み会)、どんと 焼きや餅つき等の行事は行 うことができた。外出行事に ついては実施することがで きなかった

【重点取り組み事項の達成率】



Ⅱ 人材の確保と職員の育成・定着
—人材確保の強化と人材マネジメントの推進—



(1)各事業所の代表者を集め、定期的な職員確保のためのプロジェクト会議の実施

①法人全体での職員確保のための取組の実施

(1)定期的な内部研修の実施及び計画的な外部研修の受講により職員個々のスキルや知識の底上げを図る

②内部及び外部研修の受講促進

(1)喀痰吸引や認知症研修等施設運営に必要となってくる資格取得の促進を図る

③資格取得の促進

Ⅲ 安定的持続可能な健全経営
—法人の安定経営を図る—



(1)各事業所の代表者を集め経営や運営状況を話し合う経営戦略会議の定期的な実施

①法人全体の運営状況の把握

(1)定期的な内部監査を実施し、問題点や課題等の洗い出しを行う

②内部監査の実施

(1)空床期間の短縮や新規利用者の確保により安定運営を図る

③高稼働率の維持

Ⅳ 利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供
—WITHコロナ的环境下でも繋がりの途切れない関係の継続—



(1)コロナ禍においてもオンライン等を使用し、安全な方法で家族や地域との交流を図る

①WITHコロナ禍における交流の実施

(1)コロナ禍にいて中止していた面会やボランティア受け入れの安全を考慮して上で再開する

②面会やボランティア受け入れの実施

(1)感染症の影響により外出等の機会がなくなってしまうこと利用者に対し、コロナ禍においても楽しめる行事の実施や安全に配慮した上での外出機会を設ける

③コロナ禍においても楽しめる行事等の実施

9. 研修センターけいわ 介護職員初任者研修（通学）

事業総括

【令和4年度第1回介護職員初任者研修】

・令和4年5月11日（水）～令和4年10月5日（水）【22日間】

・受講生

新型コロナウイルス感染症予防対策により休講措置

【令和4年度第2回介護職員初任者研修】

・令和4年10月19日（水）～令和5年3月29日（水）【22日間】

・受講生

修了証番号	修了者	所属	修了年月日
神奈川22-S14001-02-0002号	T. K	一般棟：さざんか	令和5年3月29日
神奈川22-S14001-02-0003号	T. U	外部受講生	令和5年3月29日

実績

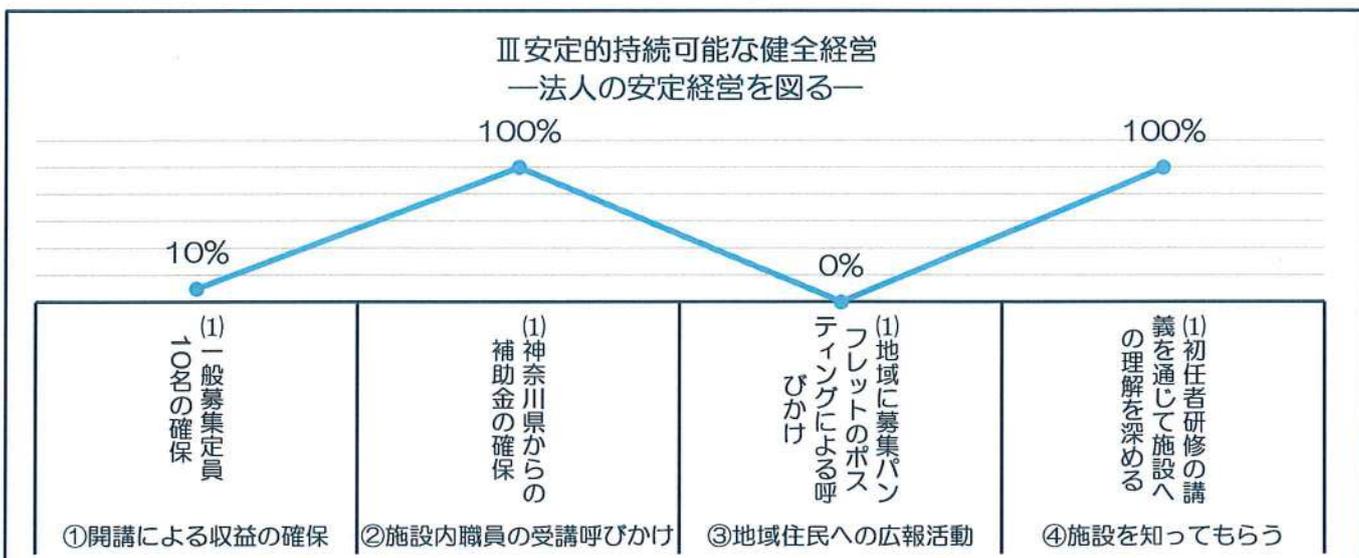
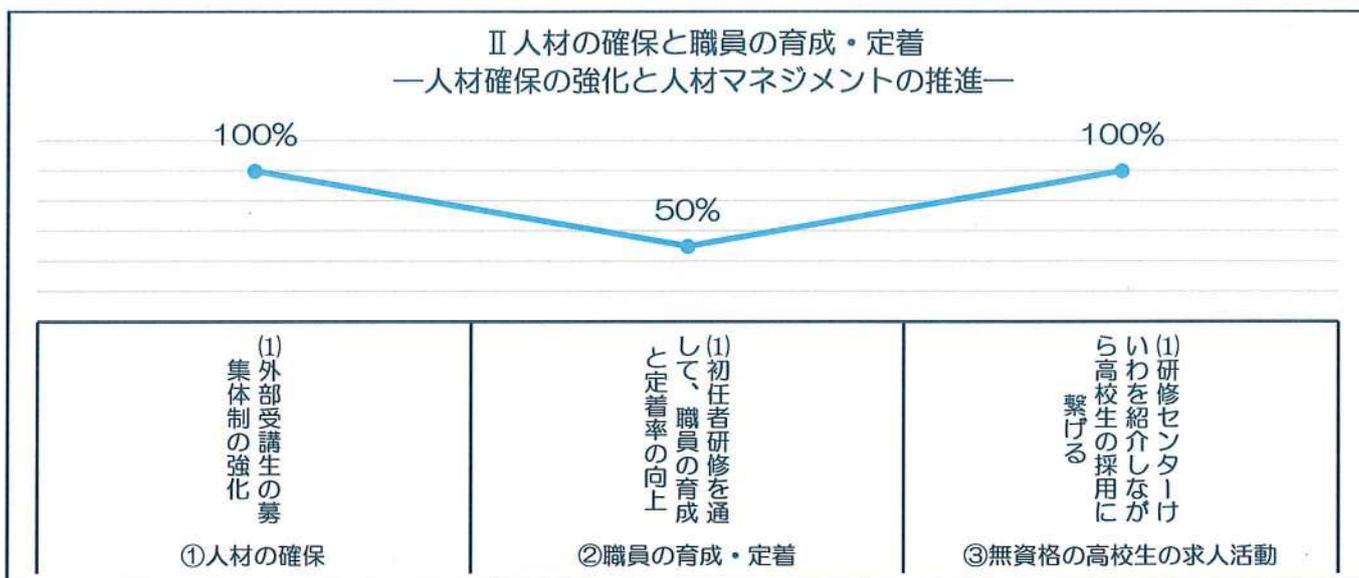
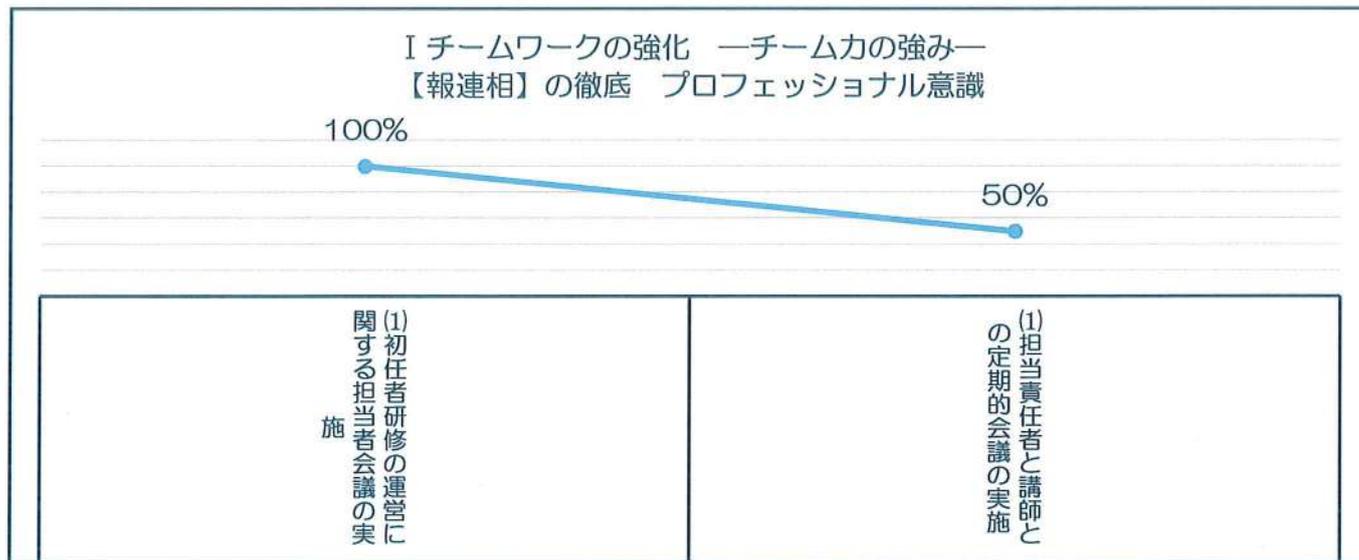
年度	実施回	受講期間	受講者数	修了者数	備考
令和2年度	1	令和2年5月13日（水） ～令和2年10月7日（水）	0	0	休講
	2	令和2年10月28日（水） ～令和3年3月31日（水）	7	7	
令和3年度	1	令和3年5月12日（水） ～令和3年10月13日（水）	2	2	
	2	令和3年10月20日（水） ～令和4年3月30日（水）	0	0	休講
令和4年度	1	令和4年5月11日（水） ～令和4年10月5日（水）	0	0	休講
	2	令和4年10月19日（水） ～令和5年3月29日（水）	2	2	

【重点取り組み事項結果報告】

重点取り組み事項	短期目標	具体的取り組み	達成率（%）	具体的達成状況と今後の対策
I チームワークの強化 —チーム力の強み— 【報連相】の徹底 プロフェッショナル意識	①担当者会議 の定期的な 実施	(1)初任者研修の運 営に関する担当 者会議の実施	(1)100%	(1)月1回運営に関する会議を 行い、課題、進捗状況の共有 が出来ました
	②講師の講義 技術の向上	(1)担当責任者と講 師との定期的会 議の実施	(1)50%	(1)講義ごとに事務局として講 義を見学し、内容把握致しま した 次年度は技術向上出来る 研修会等企画出来ればと考 えています

II	人材の確保と職員の育成・定着 —人材確保の強化と人材マネジメントの推進—	①人材の確保	(1)外部受講生の募集体制の強化	(1)100%	(1)研修センターとして初めて外部受講生受け入れが出来ました 今後はより多くの外部受講生受け入れが出来る様に邁進します
		②職員の育成・定着	(1)初任者研修を通して、職員の育成と定着率の向上を図る	(1) 50%	(1)研修を通して職員育成は出来ましたが、講師定着は出来ませんでした
		③無資格の高校生の求人活動	(1)研修センターけいわを紹介しながら高校生の採用に繋げる	(1)100%	(1)求人担当者より各学校へアピールして頂いており、今年度も4名新卒採用に繋がっております
III	安定的持続可能な健全経営 —法人の安定経営を図る—	①関講による収益の確保	(1)一般募集定員10名の確保	(1) 10%	(1)募集して外部より1名のみ、内部1名合計2名となり、収益化はまだ見込めません。今後の課題として取り組みます
		②施設内職員の受講呼びかけ	(1)神奈川県からの補助金の確保	(1)100%	(1)法人事務局より補助金申請して頂き、確保出来ております
		③地域住民への広報活動	(1)地域に募集パンフレットのポスティングによる呼びかけ	(1) 0%	(1)法人事務局によりパンフレット作成して頂きましたが、地域へ向けてのポスティング等は出来ていません
		④施設を知ってもらう	(1)初任者研修の講義を通じて施設への理解を深める	(1)100%	(1)講師、受講生共に施設への理解を深める事が出来ました
IV	利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供 —WITH コロナの環境下でも繋がりの途切れない関係の継続—	①介護技術の向上	(1)無資格の介護職員の有資格化を推進	(1)100%	(1)特養職員の有資格化は出来ました 次年度も積極的に取り組んでいきます
		②講師の指導力強化	(1)講義を通して介護力の向上を図る	(1) 50%	(1)講師により指導力のばらつきが見られました。今後研修会を企画し総合力の向上が出来る様に邁進いたします

【重点取り組み事項の達成率】



IV利用者・家族・地域に寄り添った質の高いサービスの提供
—WITHコロナの環境下でも繋がりの途切れない関係の継続—

100%

50%

(1)無資格の介護職
員の有資格化を推
進

①介護技術の向上

(1)講義を通して介
護力の向上を図る

②講師の指導力強化

【研修会報告】

① 外部研修

月	日	研修名	主催	参加人員
6	21	令和4年度介護支援専門員専門研修課程Ⅰ (~8/9)	合同会社 介護の未来	1
	29	脱水症と熱中症対策について	神奈川県医師会	2
	30	第20回かながわ高齢者福祉研究大会(~7/31)	神奈川県社会福祉協議会・他	4
7	4	令和4年度中堅職員キャリアパスDコース	神奈川県高齢者福祉施設協議会	1
	11			
	12	認知症地域支援推進委員初任者研修	神奈川県高齢者福祉施設協議会	1
		カスタマーハラスメント対策研修	神奈川県医師会	2
	18	令和4年度喀痰吸引研修(基本研修)	神奈川県高齢者福祉施設協議会	2
	25			
30				
8	4	認知症地域支援推進委員初任者研修	神奈川県高齢者福祉施設協議会	1
	6	令和4年度喀痰吸引研修(基本研修)	神奈川県高齢者福祉施設協議会	2
	23	令和4年度相談援助研修(基本編)	神奈川県高齢者福祉施設協議会	1
	30			
	8/19 ~ 9/24	令和4年度神奈川県介護支援専門員研修課程Ⅱ (更新研修32時間)	(公)総合健康推進財団	1
9	1	令和4年度初任者キャリアパスAコース(新卒)	神奈川県高齢者福祉施設協議会	1
	5	令和4年度神奈川県主任介護支援専門員研修【前期】 (~11/13)	神奈川県介護支援専門員協会	2
	6	令和4年度相談援助研修(基本編)	神奈川県高齢者福祉施設協議会	1
	7	令和4年度神奈川県介護支援専門員研修課程Ⅱ (~10/26)	ケアネット OHMY	1
	8	令和4年度初任者キャリアパスAコース(新卒)	神奈川県高齢者福祉施設協議会	1
	22	令和4年度初任者キャリアパスBコース(社会人)	神奈川県高齢者福祉施設協議会	1
	29			
	9月 中	令和4年度介護施設における安全対策担当者養成研修	(公)全国老人福祉施設協議会	1
	9/28 ~ 11/4	令和4年度神奈川県介護支援専門員研修課程Ⅰ (更新研修56時間)	神奈川県社会福祉協議会	1
	9/28	令和4年度神奈川県介護支援専門員研修課程Ⅱ	神奈川県社会福祉協議会	1

	～ 11/4	(更新研修 32 時間)		
10	5	令和4年度神奈川県サービス管理責任者・児童発達支援管理者研修	特定非営利活動法人かながわ障がいケアマネジメント従事者ネットワーク	1
	11	令和4年度神奈川県認知症介護実践者研修	(株)ゆずり葉の会	2
	12			
	17			
	18			
	21	地域と福祉の融合	荻野地域包括支援センター	3
	25	地域包括支援センター職員等養成研修(初任者)	神奈川県介護支援専門員協会	2
28				
11	1 ～ 15	令和4年度神奈川県介護支援専門員専門研修課程Ⅱ (更新研修 56 時間)	合同会社 介護の未来	1
	22	令和4年度神奈川県認知症介護実践者研修	(株)ゆずり葉の会	2
2	14 ～ 28	ふれあいシンポジウム(YOU TUBE)	厚木市障害者基幹相談支援センター	5
	2/3 ～ 3/8	令和4年度神奈川県介護支援専門員専門研修Ⅰ (更新研修 56 時間)	合同会社 介護の未来	1
	10	メディケアフーズ展	インフォーマーケッツジャパン(株)	2
	15	美味しさと安全セミナー	(株)町田予防衛生研究所	1
	26	あつぎ介護フォーラム '22	厚木医療福祉連絡会	1
	3	1	看取りシリーズ研修会	厚木市福祉部地域包括ケア推進課
7		事例を通して学ぶ	厚木市権利擁護支援センター	1
17		VR認知症体験～認知症の世界を一人称で体験しよう～	荻野地域包括支援センター	1

② 施設内研修

月	日	研 修 名	参加人員
5	20	高齢者体験セットを用い、高齢者の気持ちを体験する（身体拘束適正化委員会）	29
	27		
	20	虐待防止について（虐待防止委員会）	29
	27		
6	14	「お仕事紹介」多職種を知る	37
	21		40
8	9	事故リスクリスト表の作成、活用について（安全管理対策委員会）	16
	23		
	19	研修センターけいわ講習会：書面研修会（研修センターけいわPJ委員会）	19
	26		12
10	21	けいわ荘の運営の仕組みを知る（動画視聴）	127
11	18	虐待防止・身体拘束適正化委員会研修（11/25の研修は新型コロナウイルス感染症予防のため、動画視聴）	39
	25		36
2	14	介護職における倫理とは？（動画視聴）	全職員
3	14		

③ 飯村研修（幹部職員研修）

月	日	研 修 名	参加人員
4	15	管理者研修	10
6	10	科学的介護	13
7	15	管理者研修	10
8	26	科学的介護	14
9	9	科学的介護	18
10	14	科学的介護	20
11	11	科学的介護	20
12		中 止	
1		中 止	
2		中 止	
3	10	科学的介護	20

令和4年度 事業報告書



社会福祉法人 敬和会

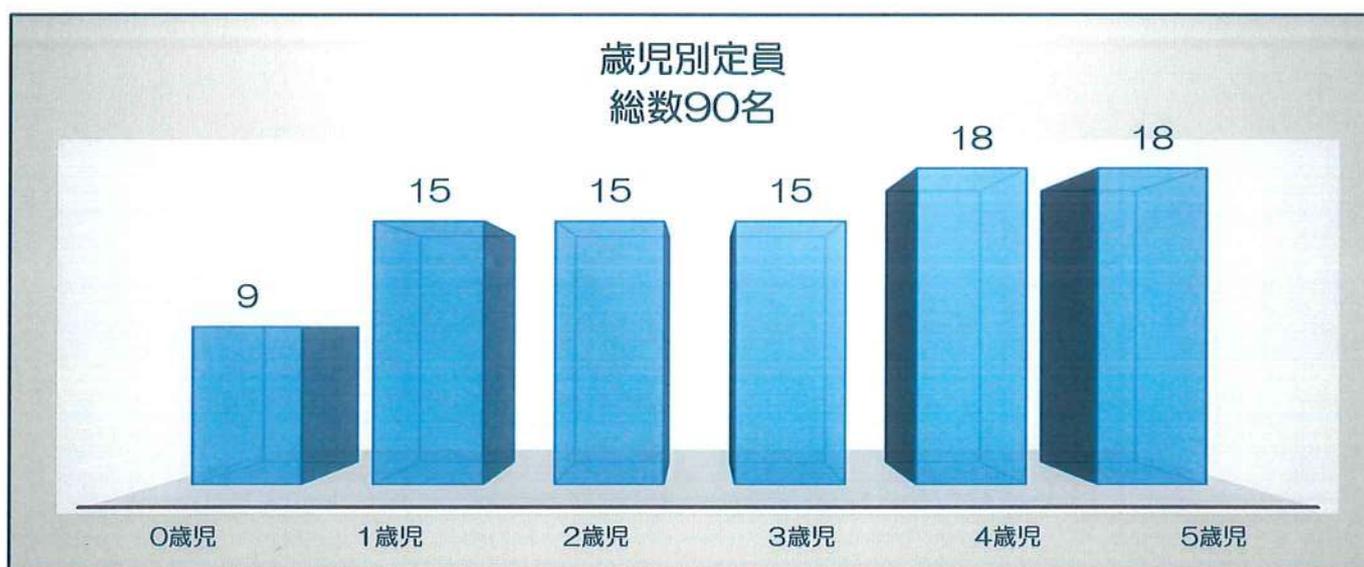
けい わ 保 育 園
けい わ 星 の 子 保 育 園

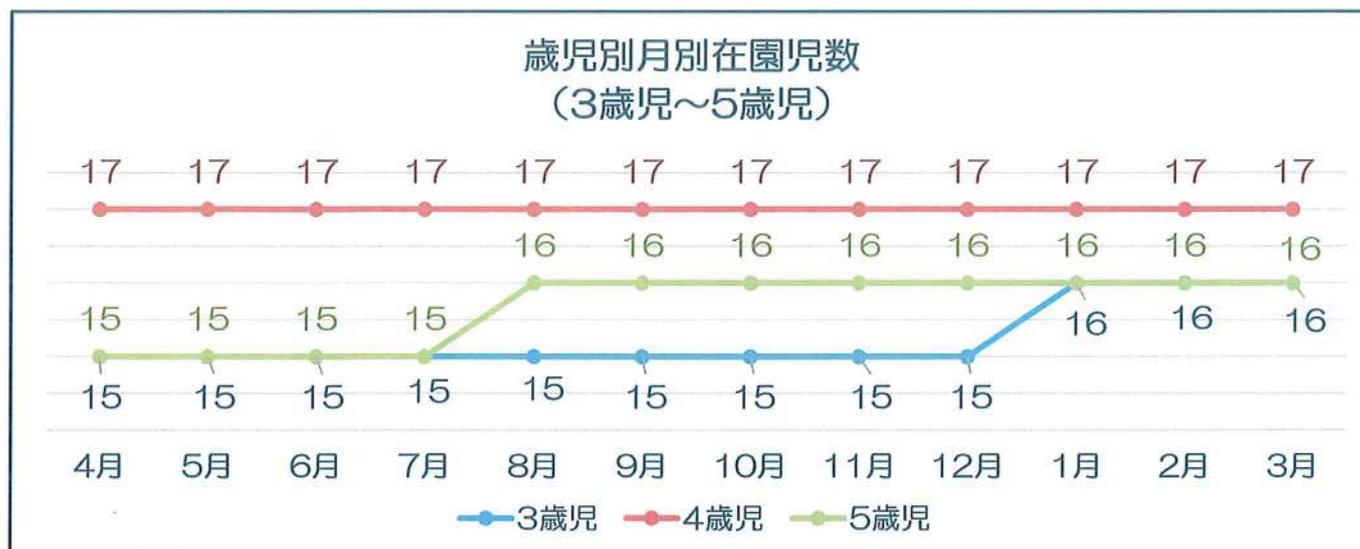
けいわ保育園

1. 基本理念

1. けいわ保育園は、子ども一人ひとりの個性を受け入れ、大切に育てます
2. けいわ保育園は、豊かな保育環境を用意し、遊びのなかで子どもの成長・発達を育みます
3. けいわ保育園は、地域社会との交流を通じて「和」を学び、生きることの「意欲」・「思いやり」を育てます
4. けいわ保育園は、子育て支援・育児支援を行います。

2. 令和4年度園児数





3. 事業総括

令和4年度は、潜伏期間・発症間隔の短いオミクロン株による流行が6月より始まり、1月末までありました。1月はインフルエンザとの同時流行で、拡大を懸念しましたが、同時罹患の園児は2名のみで、症状も軽症で済みました。

オミクロン株は、園児が罹患をしても症状が比較的軽く済むことや、保育園の持つ就労支援という社会的役割から、園の休園はなくなりました。同じクラスで2名以上罹患した場合のみクラス自粛を要請できると変更されました。

クラスで感染者が1名出たとしても、個人情報兼ね合いで情報公開はできず、園で感染者が発生していることを伝えられない中で、保育士や調理員の罹患もあり、職員が足りないという状況下で安全な保育を試行錯誤する日々が続きました。

国は12月から月に2回抗原検査を職員に行うようにキットを園に配布する配慮をしてくれました。これにより、感染者が出たときに濃厚接触の疑いのある職員は、園で検査ができた

した。迅速な対応が出来ました。

年間行事は規模を縮小したり、密にならないようクラスごとの入替をしたりして、出来る限り、子どもたちの成長を保護者が見られるようにしました。

4. 重点取り組み事項

- (Ⅰ) 専門性に基づいた保育の実践
- (Ⅱ) 人材確保（採用・定着）の強化と人材育成
- (Ⅲ) 同法人内での協力体制の促進
- (Ⅳ) 地域交流と育児支援・保育の情報発信
- (Ⅴ) 稼働率100%を目指した、安定した運営

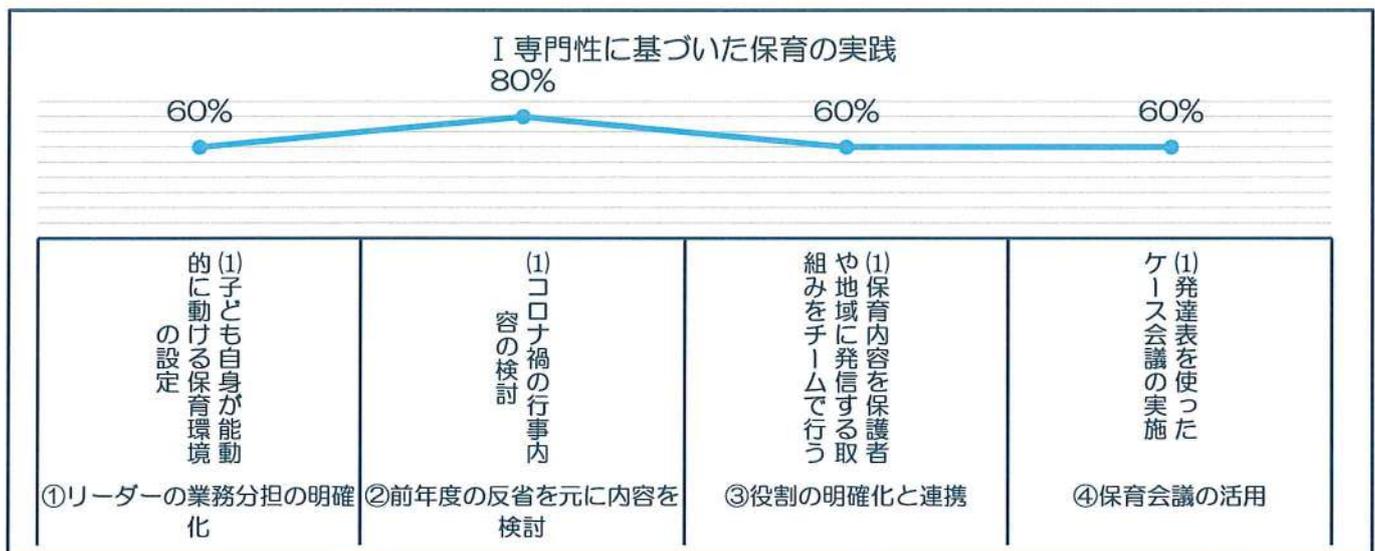
5. 重点取り組み事項結果報告

重点取り組み事項	短期目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と今後の対策
Ⅰ 専門性に基づいた保育の実践	①リーダーの業務分担の明確化	(1)子ども自身が能動的に動ける保育環境の設定	(1) 60%	(1)職員間の情報共有と話し合いを行った。子どもの人権を考慮した言葉かけを心掛け無理強いや人権侵害にならないような言葉かけをする
	②前年度の反省を元に内容を検討	(1)コロナ禍の行事内容を検討	(1) 80%	(1)規模ややり方を工夫し、行事や保育参加等を行った
	③役割の明確化と連携	(1)保育内容を保護者や地域に発信する取り組みをチームで行う	(1) 60%	(1)送迎時に保育中の出来事をエピソードを交えながら保護者に伝えるようにした
	④保育会議の活用	(1)発達表を使ったケース会議の実施	(1) 60%	(1)発達に凸凹のある園児のケース会議は開けなかったが、発達表をつけることにより、園児ひとり一人の発達の状況をしっかりと把握することができた
Ⅱ 人材確保（採用・定着）の強化と人材育成	①他園や星の子保育園のホームページ参考にして改善点	(1)ホームページを活用し、園の特色を情報発信、人材採用につなげる)	(1) 50%	(1) ホームページの活用はできなかったが、中止していた進級・新入園児説明会は行い、園の特色や情報を伝えることができた。
		(2)新人保育士と中	(2) 50%	(2) 感染症の流行で定期的に

		を検討する	<p>堅保育士の研修会の実施</p> <p>(3)役割を通して人材育成を行う。今までの役割分担を充実する。</p>	(3) 50%	<p>GBR(頑張ろう会)は開けなかった</p> <p>中堅保育士と新人保育士の交流はクラス会議や保育会議を通して行った</p> <p>(3)神奈川県保育実技講習会見学実習生を2名受け入れた。 (1名はコロナ感染のため辞退)就職には繋がらなかったが今後も続けたい</p>
Ⅲ	同法人内での協力体制の促進	①両園の主任・副主任保育士の話し合い	<p>(1)けいわ・星の子の合同会議を通して、双方の保育の内容を知る</p> <p>(2)けいわ・星の子共同で取り組める内容を検討する</p> <p>(3)栄養士部会を通して、法人・えまーぶる・保育園の厨房の改善に取り組む</p>	<p>(1) 50%</p> <p>(2) 60%</p> <p>(3) 70%</p>	<p>(1)新型コロナウイルス感染症対応を検討した</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワゴンの上げ下げ ・緊急時の対応(給食) <p>(2)不適切保育についての合同研修会の計画を立てた。</p> <p>(3)非常時に備えた非常食と対応を手順書として作成する方向性が決まる</p>
Ⅳ	地域交流と育児支援・保育の情報発信	<p>①両園の係が話し合いを持つ</p> <p>②保育会議を通して発達表を活用する</p>	<p>(1)コロナ禍での保護者支援の方向性を検討する。 (星の子保育園との合同発信)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・育児情報誌 ・動画配信等 <p>(1)発達に特性のある児童や配慮を要する家庭への育児支援の方向性を検討する</p>	<p>(1) 50%</p> <p>(1) 80%</p>	<p>(1)コロナ禍での保護者への情報発信と両園の対応の統一を行った</p> <p>(1)児童相談所・家庭相談課との連絡・調整 子どもの最善の利益を考慮し、見守りと連携、個別対応を行った</p>

V	稼働率 100%を目指した安定した運営	①自己評価、振り返りの充実	(1)地域や保護者の評価が次の入所率を上げることを意識し、保育の内容を充実させる	(1) 60%	(1)人権チェックリストを使った自己評価を行い、またキャリアごとの自己評価を行った
			(2)保護者の意見や苦情に対し迅速に対応する	(2) 70%	(2)プール活動の情報提供が間違っていて伝わり、苦情へとつながった。事実確認を行い、迅速に面談を行って解決をした
			(3)過去の意見や苦情のケースを読み、傾聴と保護者支援の意識を持つ勉強会を持つ	(3) 70%	(3)過去の苦情の対応ケースを使った話し合いを保育会議で行った

6. 重点取り組み事項達成率



Ⅱ 人材確保（採用・定着）の強化と人材育成

50% 50% 50%

(1) ホームページを
活用し、園の特色
を情報発信、人材
採用に繋げる

(2) 新人保育士と中
堅保育士の研修会
の実施

(3) 役割を通して人
材育成を行う。今
までの役割分担を
充実する

① 他園や星の子保育園のホームページを参考にして改善点を検討する

Ⅲ 同法人内での協力体制の促進

50% 60% 70%

(1) けいわ・星の子の
合同会議を通して、
双方の保育内容を
知る

(2) けいわ・星の子共
同で取り組める内
容を検討する

(3) 栄養士部会を通し
て、法人・えまーぶ
る。保育園の厨房に
改善を取り組む

① 両園の主任・副主任保育士の話し合い

Ⅳ 地域交流と育児支援・保育の情報発信

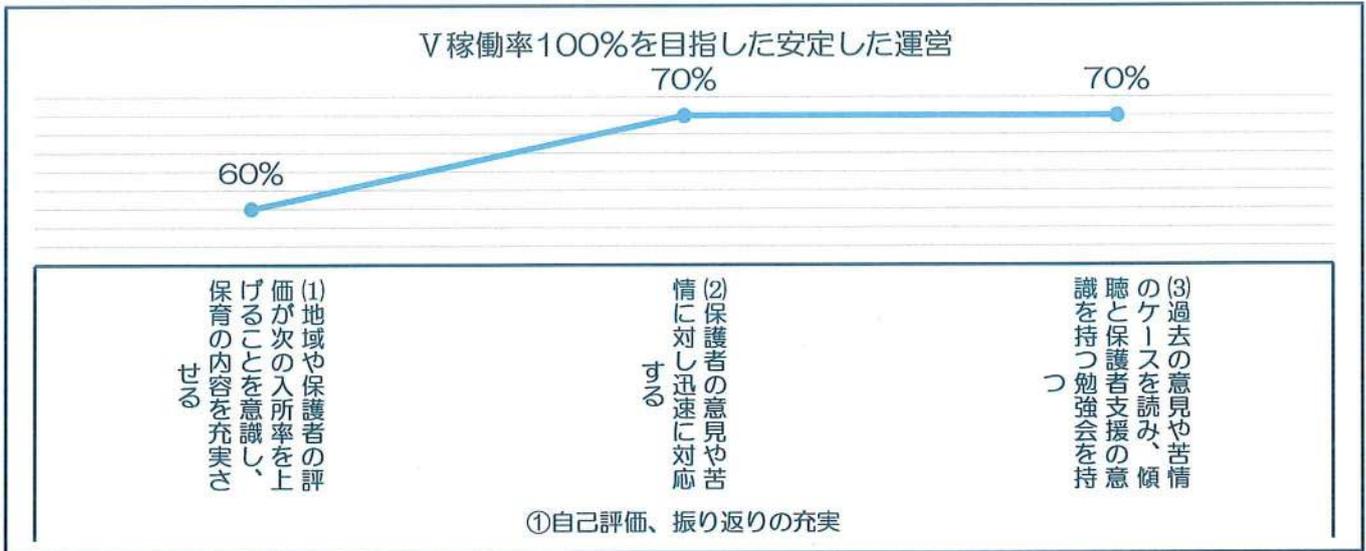
50% 80%

(1) コロナ禍での保
護者支援の方向性を
検討する（星の子保
育園との合同発信）

① 両園の係が話し合いを持つ

(1) 発達に特性のある
児童や配慮を要する
家庭への育児支援の
方向性を会議を通し
て検討する

② 保育会議を通して発達表を活用する



7. 行事報告

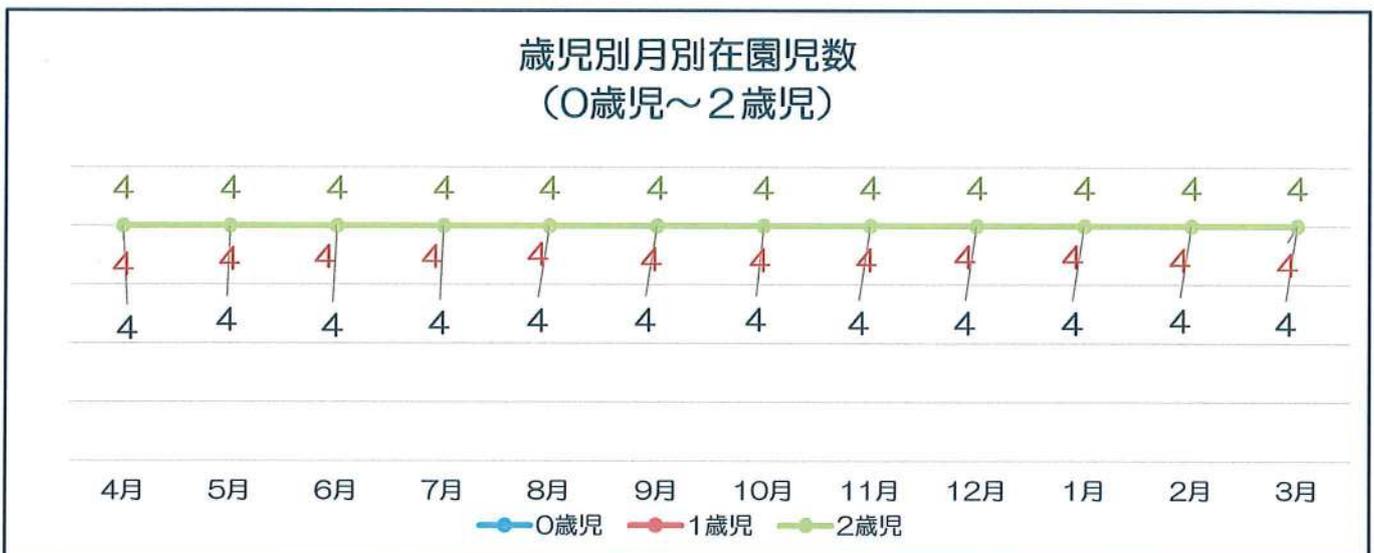
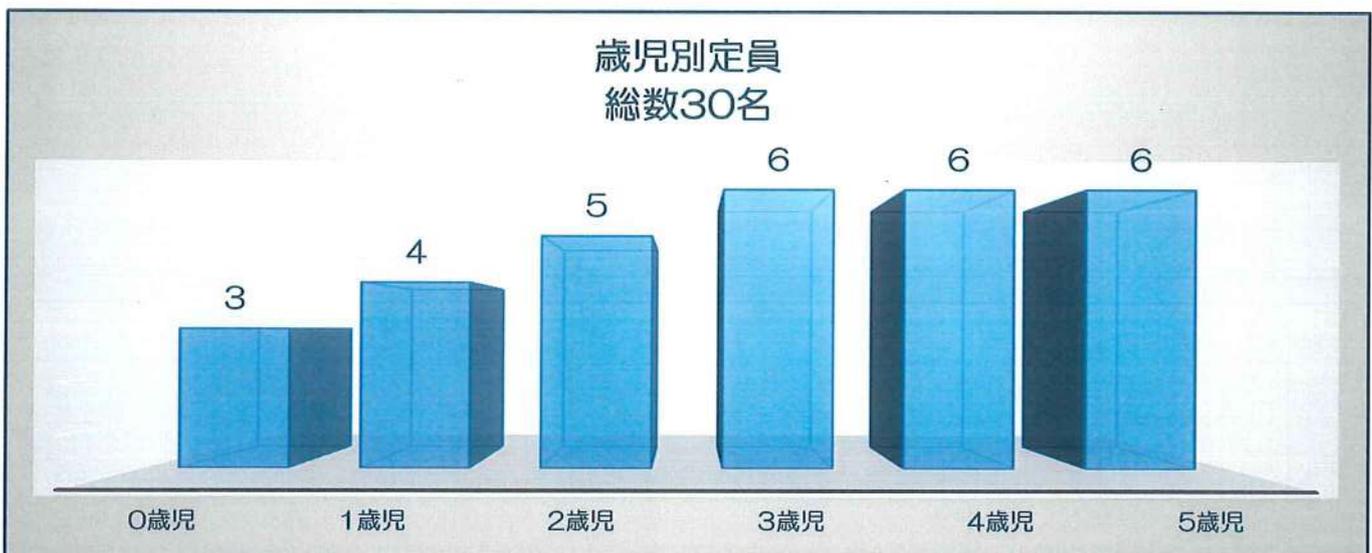
時期	行事予定	実施できなかった行事
4月	・新入進級式（園児のみ参加）	実施済み
5月	・内科健診 ・園外保育（5歳児）	実施済み 5歳児遠足は中止
6月	・お店屋さん ・歯科健診 ・プラネタリウム（5歳児） ・プール開き	実施済み
7月	・お楽しみ会（5歳児）	実施済み
8月		
9月	★地震引き渡し訓練・敬老の日の集い ・遠足（防災の丘公園3・4歳児） ・内科健診	実施済み
10月	★運動会（2・3・4・5歳児のみ参加） ・いもほり遠足（5歳児） ・プラネタリウム（5歳児） ・消防署見学（5歳児） ・尿検査（3歳児以上）	・3歳児～5歳児に変更 他は実施済み
11月	・内科健診	実施済み
12月	★生活発表会 ・クリスマス会	実施済み
1月	・お餅つき	実施済み
2月	・わくわく会	実施済み
3月	・お別れ会 ・お別れ遠足（5歳児） ★次年度保護者説明会（5歳児以外の保護者） ★卒園式（5歳児のみ保護者参加）	実施済み

けいわ星の子保育園

1. 基本理念

1. 家庭的な温かい環境のもとで、一人ひとりをしっかり受け止め情緒の安定した生活ができるように大切に育てます
2. 豊かな保育環境を提供し、夜間保育園ならではの多様な体験を積むなかで、子どもの成長を育みます
3. 異年齢児保育・世代間交流・地域交流などの関わりを通じ、優しい心と生きる力を育みます
4. 地域の子育て支援・育児支援を行います

2. 令和4年度園児数





3. 事業総括

令和4年度は、前年度から続くコロナ禍の中、いかにしてこれまでの保育実践に近づけるか試行錯誤の年となった。保護者の理解も得られ、様々な行事を安全な範囲で再開できたことは大きな成果となり、保護者からも満足の声が多く聞かれた。

また、加配児、要支援家庭が多く在籍する中で、定員充足を目指しながらも、まずは安全な保育を確実に提供する、という方針で運営を行った。その際、定員割れの園に適應される補助金について早めに確認をし、経営面でも赤字にならないように注意を払った。

そのように、在園の利用者を大切にしながら運営を行ってきた中で、指導監査で保育士の配置基準を満たしていない、という指摘を受けてしまった。短時間勤務保育士の雇用形態を変え、新たに別の短時間保育士を雇用することで数字上は改善できたが、保育士確保が非常に厳しい状況は続いている。またそんな中で、これまで勤めていた常勤Ⅱ種6名のうち3名が年度末で退職することとなった。それぞれ退職の事情は違うが、「5年後10年後を見据えた職員の

人材育成」という取り組みも関係している、とは感じる。

市の保育課や家庭相談課、児童相談所など様々な機関と連携しながら当園のことを知ってもらい、一時保育を通して地域の子育て家庭への認知度も上げることができた。けいわ保育園との合同会議はなかなかできていないが、園長同士の協力体制は築けているので、今後も法人内で協力しながら、できることを1つずつ着実にを行い園の知名度と信頼度を積み重ねていけるようにする。

4. 重点取り組み事項

- (Ⅰ) コロナ禍での保護者支援と専門性に基づいた保育の実践・発信
- (Ⅱ) 5年後、10年後を見据えた職員の人材育成
- (Ⅲ) 同法人内での協力体制の促進
- (Ⅳ) 地域との交流と育児支援・保育の情報発信
- (Ⅴ) 稼働率100%を目指した、安定した運営

5. 重点取り組み事項結果報告

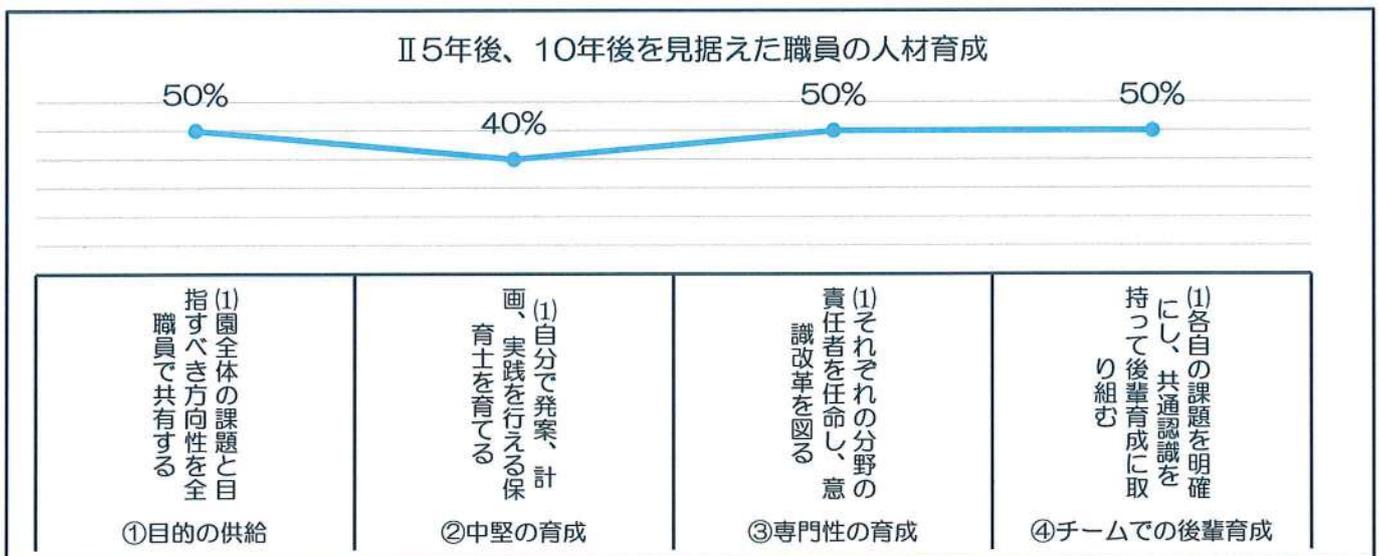
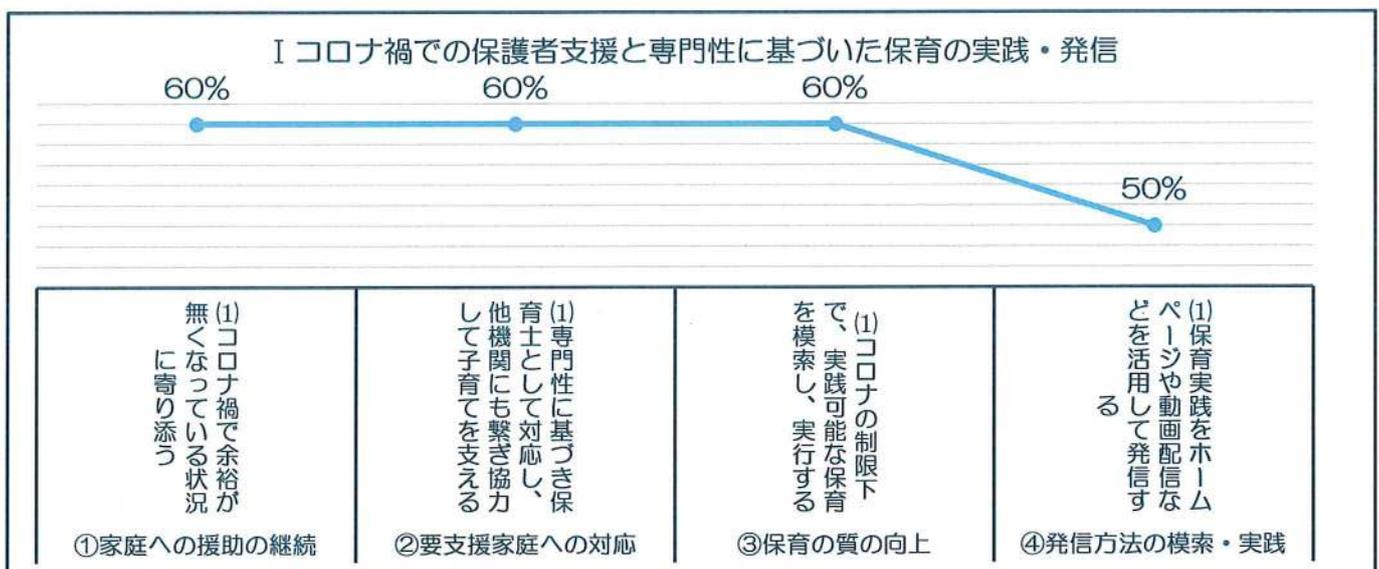
重点取り組み事項	短期目標	具体的取り組み	達成率(%)	具体的達成状況と今後の対策
Ⅰ コロナ禍での保護者支援と、専門性に基づいた保育の実践・発信	①家庭への援助の継続	(1)コロナ禍で余裕が無くなっている状況に寄り添う	(1) 60%	(1)コロナ禍での生活の変化に馴染んだこともあり、保護者も前年に比べれば余裕をもって子育てができるようになっていた。園としては感染防止の視点を大切に保育を行ったが、理由や状況を丁寧に説明することで理解が得られた
	②要支援家庭への対応	(1)専門性に基づき保育士として対応し、他機関にも繋ぎ協力して子育てを支える	(1) 60%	(1)要支援家庭が複数在籍しており、児相、家庭相談課と連携している中で、そのうち2件はケースを引き上げることができた
	③保育の質の向上	(1)コロナの制限下で、実践可能な保育を模索し、実行する	(1) 60%	(1)制限があったからこそ、それぞれの保育の目的を再確認し、実践の際にも工夫して行うことができた
	④発信方法の模索・実践	(1)保育実践をホームページや動画配信などを活用して発信する	(1) 50%	(1)ホームページの更新頻度は上がり、新たに設置したお問い合わせフォームからの問い合わせ件数が増えた

					動画配信については、昨年度同様行事配信はできたが、新しい取組はできなかった
II	5年後、10年後を見据えた職員の人材育成	①目的の供給	(1)園全体の課題と、目指すべき方向性を、全職員に共有する	(1) 50%	(1)園の課題について共有を試みたが、それを自分事として捉えて改善に協力する職員と、そうではない職員の差が目立った
		②中堅の育成	(1)自分で発案、計画、実践を行える保育士を育てる	(1) 40%	(1)上からの指示を待つのではなく、各自が考え、周りはそれを頭ごなしに否定することなく、各々が力を発揮して仕事を進める環境を目指している。そのねらいを理解して成長した若手もいる一方、長年で醸成された「直接的な指示はしていなくても、ダメ出しをすることで結果的に同じ保育を強いる」「ダメ出しをされない為に、逐一確認をする」という関係性から脱却できない職員もいた
		③専門性の育成	(1)それぞれの分野の責任者を任命し、意識改革を図る	(1) 50%	(1)各分野に責任者を任命することで、様々な仕事を人任せでなく、各自が意識を持って取り組むようになった。現場リーダーと園長・主任との距離感に課題が残った
		④チームでの後輩育成	(1)各自の課題を明確にし、共通意識を持って後輩育成に取り組む	(1) 50%	(1)BSC シート、面接を通して各自の課題を明確化し、それらを各リーダーに共有した。その都度現場職員の課題も報告が上がるようにはなったが、自ら育成するという意識の面では課題が残る
III	同法人内での協力体制の促進	①けいわとの協力	(1)けいわ保育園との合同会議の定例化	(1) 40%	(1)主任を含めた合同会議はほぼ開催できなかったが、園長同士の話し合いは頻繁に行

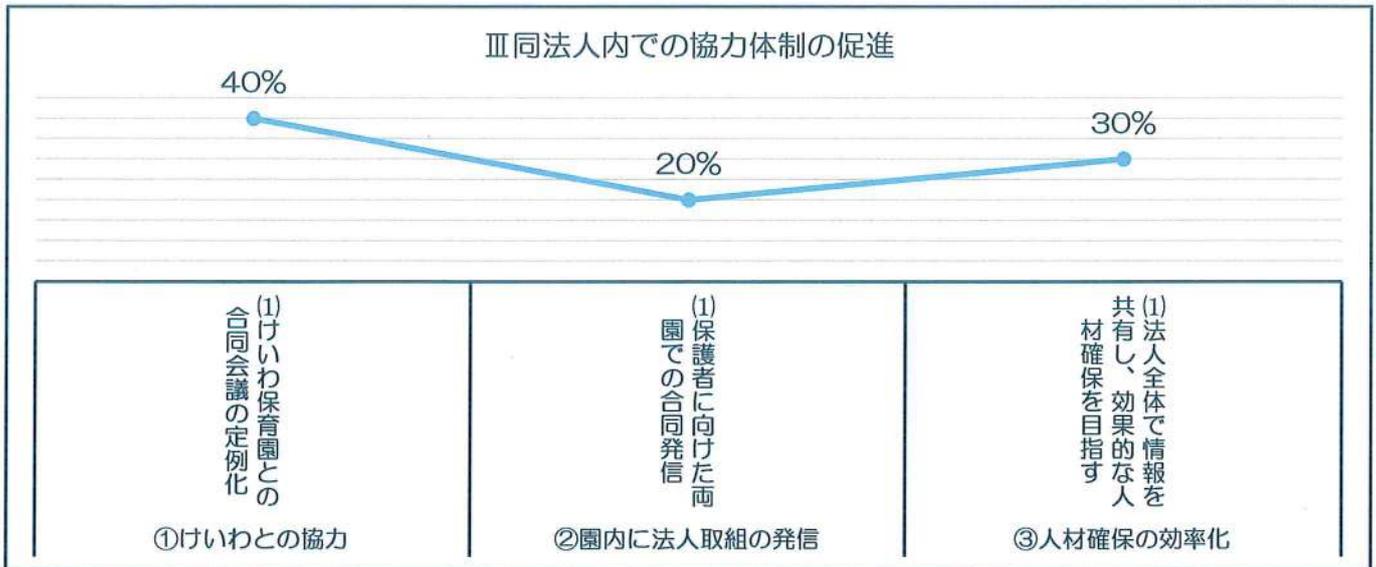
					った
		②園内に法人取組の発信	(1)保護者に向けた両園での合同発信	(1) 20%	(1)コロナ対応については両園長連名で通知を出すことはあったが、それ以外は全くできなかった
		③人材確保の効率化	(1)法人全体で情報を共有し、効果的な人材確保を目指す	(1) 30%	(1)年度前半では人材確保の合同会議ができていたが、後半になるにつれ難しくなった。人材の情報があれば共有するようにはなった
IV	地域との交流と育児支援・保育の情報発信	①子育て支援の実施	(1)コロナ禍でも可能な子育て支援事業の模索、実施	(1) 40%	(1)地域家庭に向けた、子育て情報誌を3回作成。地域拠点に置くことはできなかったが、それらの内容をホームページ上で発信した
		②夜間保育の魅力の発信	(1)夜間保育の特色を地域に向けて発信し、夜間保育園への理解を深める	(1) 50%	(1)養成校で話をする、ボランティアを受け入れて実態を知ってもらう、などの活動を行った。夜間保育園の特徴が市の保育課にも十分理解されていない現状もあるので、さまざまな機会を活用し、地道に知名度の向上を図る
		③地域に法人取組の発信	(1)けいわと合同で行っている取組みの合同発信	(1) 40%	(1)合同での新しい取組はほとんどなかったが、園見学者に対しては両園の協力体制をしっかりと説明した
V	稼働率100%を目指した、安定した運営	①出来るだけ早い段階での園児確保	(1)上記I～IVの取組みをもとに、 (a)専門性に基づく保育の実践 (b)実践可能な保育士の確保、育成 (c)保護者の満足度の向上 (d)地域等への取	(1)-(a)80% (1)-(b)80% (1)-(c)80% (1)-(d)80%	(1)定員の充足を目指したが、 ・入園希望の多い0.1歳児が満足員だった ・以上児の希望が加配児のみで受け入れができなかった ・保育士確保ができず、長時間保育の家庭の受け入れが難しかった という状況があり、最終的に

			組みの発信を行 い、定員を充 足させ安定し た運営を目指 す		25名だった 定員割れ時の補助金とコロ ナ補助金の内容を確認し、そ れらを活用し運営に支障が 出ないように注意を払った が、今後、より園児と保育士 の確保が難しくなっていく 中で、生き残るための対応を 模索する必要がある
--	--	--	--	--	--

6. 重点取り組み事項達成率



Ⅲ 同法人内での協力体制の促進



(1) けいわ保育園との
合同会議の定例化

① けいわとの協力

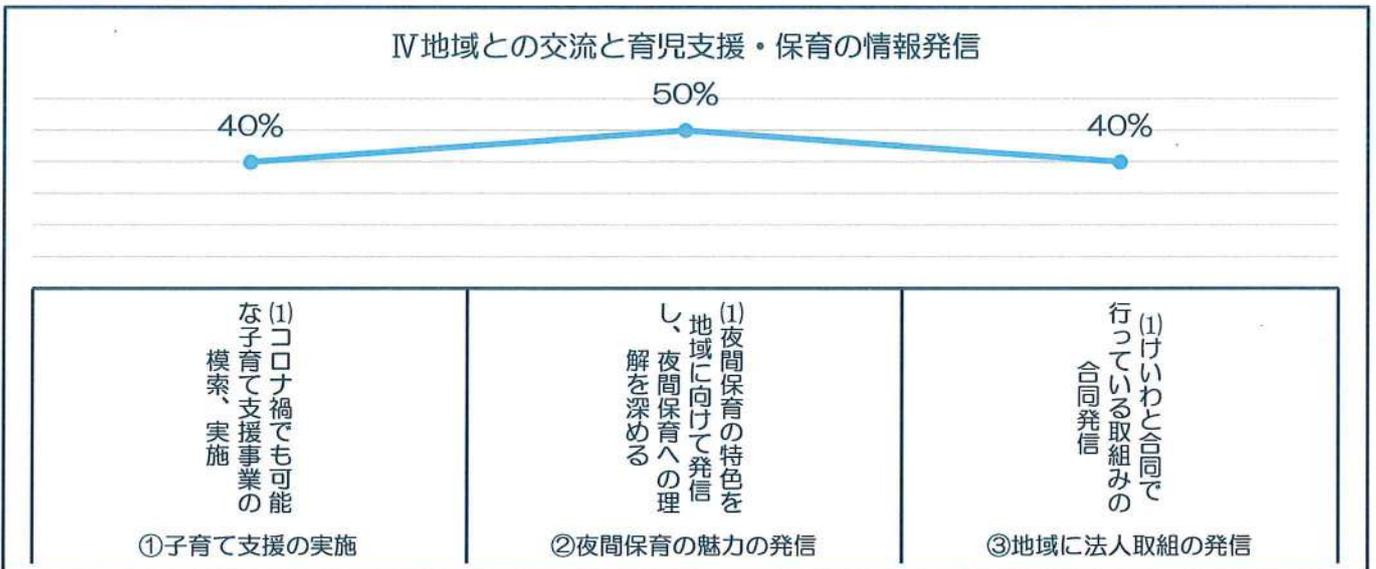
(1) 保護者に向けた両
園での合同発信

② 園内に法人取組の発信

(1) 法人全体で情報を
共有し、効果的な人
材確保を目指す

③ 人材確保の効率化

Ⅳ 地域との交流と育児支援・保育の情報発信



(1) コロナ禍でも可能
な子育て支援事業の
模索、実施

① 子育て支援の実施

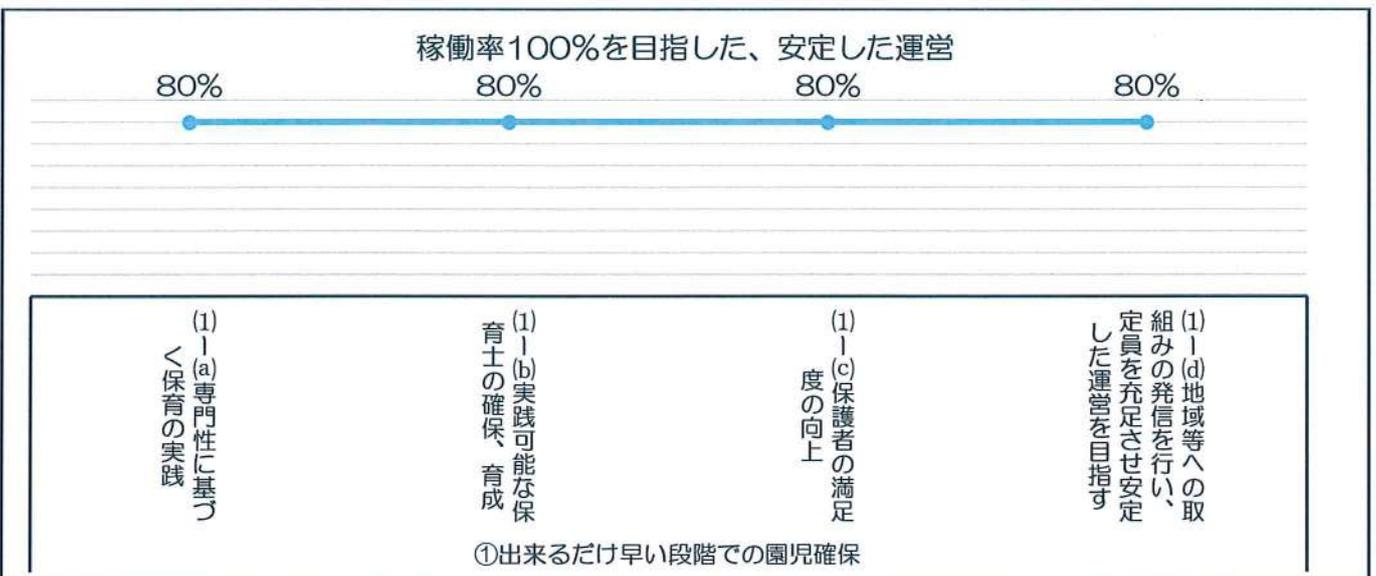
(1) 夜間保育の特色を
地域に向けて発信
し、夜間保育への理
解を深める

② 夜間保育の魅力の発信

(1) けいわと合同で
行っている取組みの
合同発信

③ 地域に法人取組の発信

稼働率100%を目指した、安定した運営



(1) (a) 専門性に基づ
く保育の実践

(1) (b) 実践可能な保
育士の確保、育成

(1) (c) 保護者の満足
度の向上

(1) (d) 地域等への取
組みの発信を行い、
定員を充足させ安定
した運営を目指す

① 出来るだけ早い段階での園児確保

7. 行事報告

時 期	行事予定	実施できなかった行事
4月	・進級式(4/1)	
5月	・内科健診(5/11) ・苗植え遠足(5/26)	
6月	・歯科検診 ・職員研修会(6/22) ・プラネタリウム鑑賞 ・5歳児懇談会	
7月	・七夕会 ・お楽しみ保育(7/15) ・納涼祭参加	納涼祭は、園児の踊りの映像をけいわ荘に渡した
8月	・夏祭りごっこ(8/25、8/26)	
9月	・引き渡し訓練(9/2) ・内科健診 ・お月見会(9/9) ・3.4歳児懇談会(9/14)	
10月	・運動会(10/1) ・いもほり遠足(10/13) ・2歳児保育参加	
11月	・戸外遠足(11/10) ・炊き出し訓練 ・内科健診 ・消防署見学 ・5歳児個人面談	消防署見学
12月	・演劇鑑賞会(4.5歳児) ・クリスマス会 ・お餅つき ・職員研修会	
1月	・こま廻し会 ・3.4歳児個人面談 ・0.1歳児懇談会(1/18)	
2月	・節分会 ・生活展	
3月	・ひな祭り会 ・お別れ遠足 ・進級説明会 ・卒園式	進級説明会は書面開催