

令和6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

目 次

〔施設〕

事業総括	1
主な実績	2
A 年間施設稼働実績表（稼働率%）	6
B 年間施設稼働実績表（利用実数）	7
C ケアハウスえがりてクラブ活動実績表	7
D 行事報告	8
E 諸会議実施状況報告（実施回数）	12
F 地域交流実績	13
G ボランティア活動及び慰問報告	14
【部門別事業報告】	16
1. 生活支援課	16
【入所者諸状況（令和7年3月31日現在）】	16
(a) 男女別入所者年齢構成	16
(b) 平均在所期間	17
(c) 平均年齢、最高年齢、最低年齢	17
(d) 介護保険 要介護度別人数	18
① 生活相談員	18
② ケア第1（さざんか・コスモス）	20
③ ケア第2（陽だまり）	24
④ ケア第3（特養ユニテけいわ）	27
⑤ 施設ケアマネージャー	30
⑥ 医 務	34
⑦ 栄 養	39
2. 地域支援課（居宅介護支援センターけいわ荘）	44
① 居宅介護支援	44
② 通所介護	47
③ 訪問介護（障害福祉を含む）	50
④ 短期入所生活介護	54
3. 荻野地域包括支援センター	57
4. ケアプランセンターけいわ	62
5. えまーぶる	64
① 通所介護事業所	64
② 居宅介護支援事業所	68
6. ケアハウスえがりて	70
7. 管 財 課	75
8. 総 務 課	79
9. 研修センターけいわ 介護職員初任者研修（通学）	84
【研修会報告】	88
① 外部研修	88
② 施設内研修	89
③ 飯村研修（幹部職員研修）	89
『メ モ 』	90
〔けいわ保育園〕	91
1. 基本理念	91
2. 令和6年度園児数	91
3. 事業報告	92
4. 重点取り組み事項	93
5. 達成目標及び具体的取り組み状況	94
6. 行事の実行	98
〔けいわ星の子保育園〕	99
1. 基本理念	99
2. 令和6年度園児数	99
3. 事業報告	100
4. 重点取り組み事項	101
5. 達成目標及び具体的取り組み状況	101
6. 行事の実行	105

令和6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

昨年度におきまして、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、無事に令和6年度を締めくくることができました。これからも地域に密着した総合福祉施設として、様々な課題を地に足をつけ解決し、継続性のある経営基盤の構築に努力してまいります。

さて、高齢、保育問わず社会福祉事業を取り巻く人財不足による職員確保の課題につきましては、ときが経つにつれ、より厳しいものとなってきております。このような、外部からの新規職員の獲得が困難を極める中、既存職員の定着と安定就労を重要課題とし、職員一同、敬和会で働いて良かったと思えるような魅力ある職場環境づくりに力を入れていきたいと思っております。敬和会は大変嬉しいことに、他の福祉施設と比較し、職員の平均勤続年数は高い値で推移していることと自負しております。このように職員に限らず、ご利用者様、ご家族様、地域の皆様においても、社会福祉法人の根底にあります『人とのご縁』を大切に、ともに歩むことができる法人づくりを令和7年度においても進めていきたいと思っております。

施設長 関 紘太

令和6年4月介護保険改定により、施設にて新たにに取り組むべきことが明確化された年度となりました。介護保険改定の目玉であります、ご利用者様から期待されるサービスの水準の維持と向上を目指し、【生産性向上】への取り組みの基盤固めを中心に運営を進めてまいりました。

職員の人財不足、高騰する物価への対応など福祉業界を取り巻く様々な課題が存在する中、組織的に課題の見える化を行い、生産性向上委員会を立ち上げ、組織的に取り組みました。この結果、職員一人ひとりの問題意識が高まり、より良い事業所体制の基盤を作ることができたと思っております。

しかしながら、取り組む課題は多々あり、令和7年度以降も引き続き、継続的取り組みとして進めていきたいと思っております。

経営面におきましては、高齢部門、保育園との協力体制をより強固なものとし、情報共有を確実に行うことで安定的な運営ができました。今後も、福祉環境を取り巻く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たいと思っております。

主な実績

令和6年度は、下記の項目に重点を置き、法人運営をしてまいりました。

① 【サービスの質の向上】

介護人材創出及び地域の介護力向上（地域貢献）を目的に「研修センターけいわ介護職員初任者研修」を当法人職員が講師を務める中で開催され、講師である職員にとっても自らの知識、技術を深める機会となり、受講生である施設職員（2名）の有資格化、職員のスキルアップに繋げることができました。

② 【入所者の対するサービスの質の確保】

未だに収束しない新型コロナウイルス感染症により、上半期のイベントは規模を縮小して実施してきましたが、下半期からは「収穫祭」「敬老会」「花火大会」「居酒屋」「餅つき」「新年会」「お屠蘇」など、感染対策を講じながらフロアを分けて開催するなど工夫して実施することができました。

次年度においても感染症の状況を見ながら、前向きに活動範囲を広げ、入所者の皆様の満足度の向上に努めてまいりたいと考えております。

③ 【家族との信頼関係の構築】

コロナ禍において、面会制限がある中でもご家族に安心していただけるよう、来荘時や電話での近況報告や広報誌（「けいわ便り」）の配布、Instagramの開設等で施設の様子を少しでも把握していただけるよう努めてまいりました。次年度以降もご家族とのコミュニケーションの充実、ご家族への的確な情報提供を行い、信頼関係の構築に繋げてまいります。ご家族より多くの感謝の言葉が聞かれ、職員の働き甲斐の原動力ともなっております。

④ 【働きやすい職場環境づくり】

諸般の事情により離職する職員がいる中で、職員一人ひとりの不安や悩み、課題解決に対して一緒に取り組み、風通しが良く働きやすい職場づくりを行い、職員定着に努め、法人の課題であるリクルートコストの軽減に繋げてまいります。

⑤ 【人材創出・育成】

昨年度同様に「研修センターけいわ介護職員初任者研修」を施設内で実施し、職員の資格取得支援を行ってまいりました。また、コロナ禍ではあるものの感染対策を講じる中で、中学校の職場体験学習、大学生の介護実習、教員志望の学生への介護実習、大学・専門学校の学生への看護実習、専門学校の学生への訪問介護実習等の実習受け入れを行い、介護現場で将来働く人材育成に貢献いたしました。

⑥ 【地域に根差した施設づくり】

荻野地域包括支援センター、地域団体と連携して、様々な地域行事、包括行事に参加しました。介護予防フェスタなどは感染症の状況を見ながらではありますが、行事を通してけいわ荘を知っていただく良いきっかけを作ることができました。

⑦ 【感染予防対策】

令和6年度も昨年同様に新型コロナウイルス感染症予防対策に努めてまいりました。けいわ荘では新型コロナウイルス感染症罹患者がご利用者・職員に複数確認され、その都度保健所

の指導を受けながら、サービスの一時閉鎖や感染対応を行ってきました。年度末には落ち着きを取り戻しましたが、次年度以降も感染予防対策を徹底してまいります。

⑧【各委員会の機能活性化】

新型コロナウイルス感染症予防対策の観点から書面会議もありましたが、極力対面での会議が行われ、活発な議論と方向性を見出すことができました。理事長⇒施設長⇒副施設長⇒課長⇒係長⇒当該職員への指示系統がうまく機能し、これまでの点から線に繋がり全職員の意識付けが高まったと思います。

⑨【情報共有の徹底】

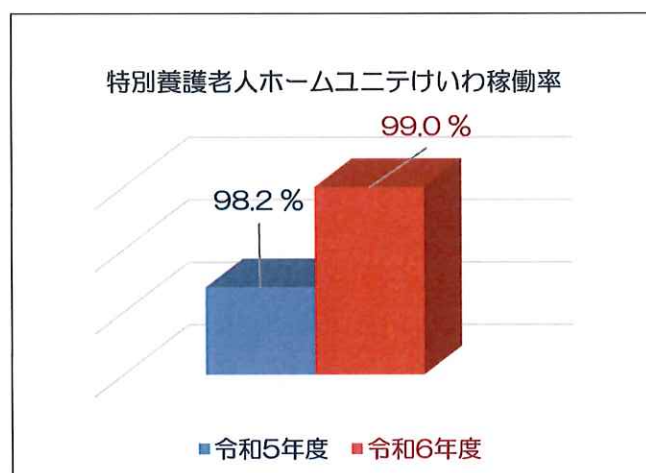
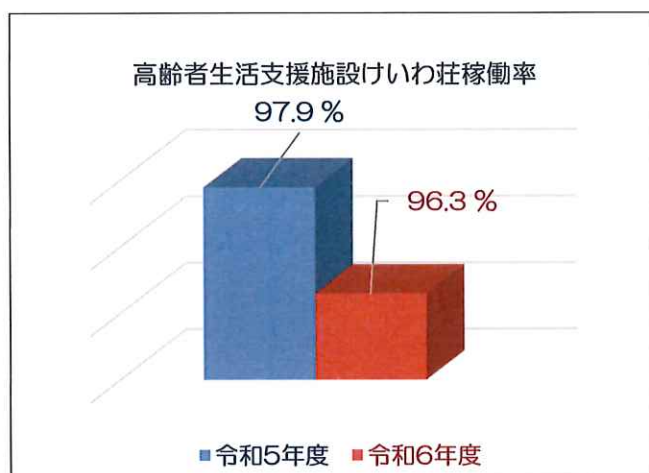
フロア間の連携、情報共有を密に図り、職員の欠員時の対応や課題解決に努めてきました。職員間の連携を高めることで、ケアの質の向上や安心して働く環境づくりに繋がっております。また、定期的なケアカンファレンス以外でも入居者の状態変化に応じて他職種と情報共有、相談、ケアの方法の変更を行うことができました。次年度以降も継続して情報共有を徹底し、ケアの質の向上に努めてまいります。

⑩ 加算算定要件の再確認

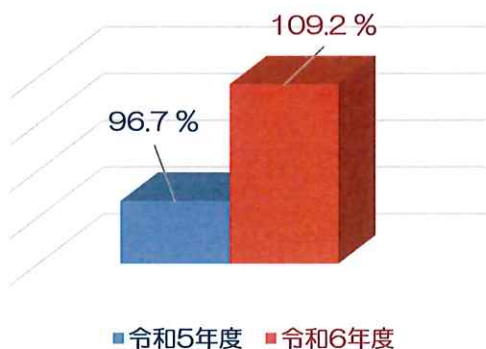
神奈川県および厚木市の運営指導にて頂いた助言を活かし、内部監査体制の強化を決定しました。次年度の向けてチェック機能の強化を図ってまいります。

⑪【安定した法人運営】

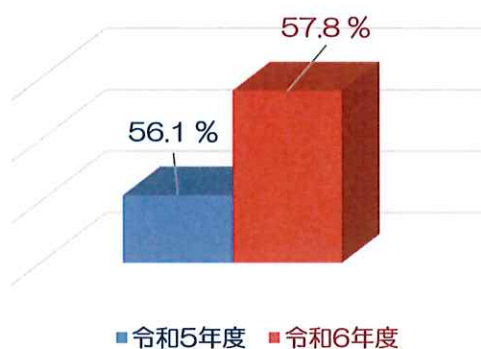
令和6年度の各事業所の実績（前年度比）は、以下の通りです。



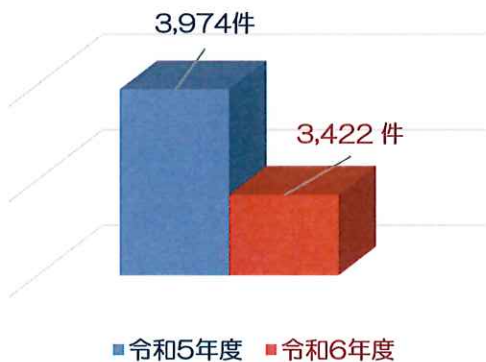
短期入所生活介護稼働率



総合事業・通所介護稼働率



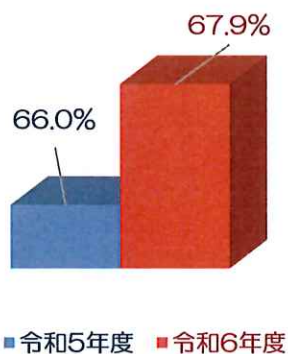
総合事業・訪問介護件数



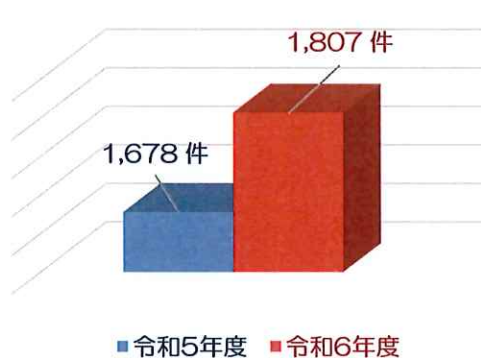
障害自立支援件数



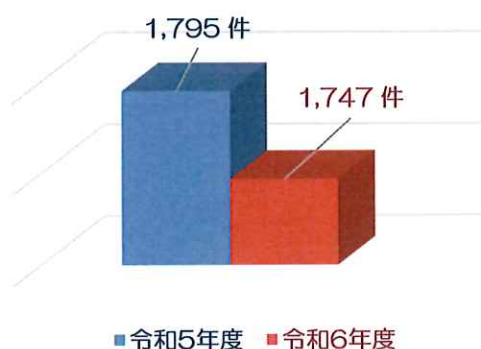
通所介護事業所えまーぶる稼働率



居宅介護支援事業所えまーぶる給付件数



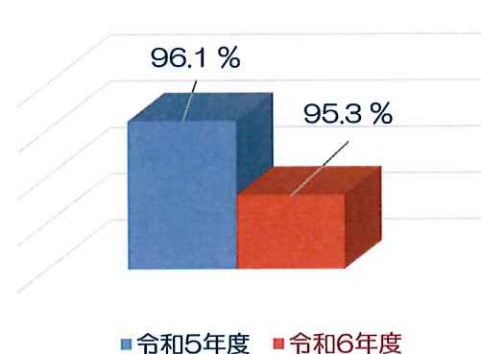
居宅介護支援給付件数



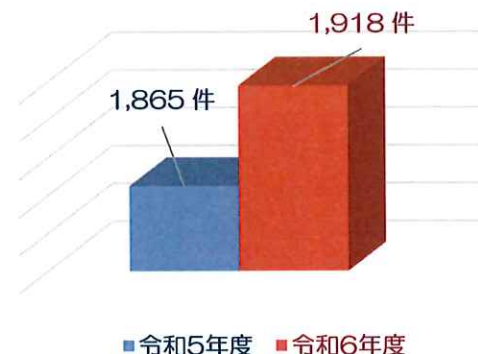
ケアプランセンターけいわ給付件数



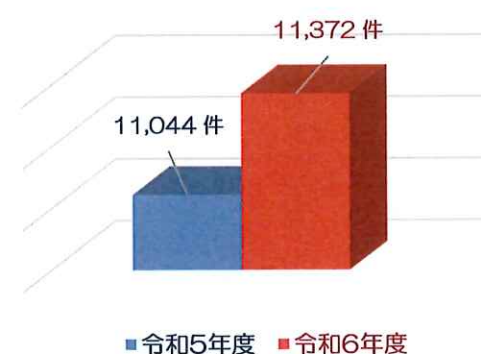
ケアハウスえがりて稼働率



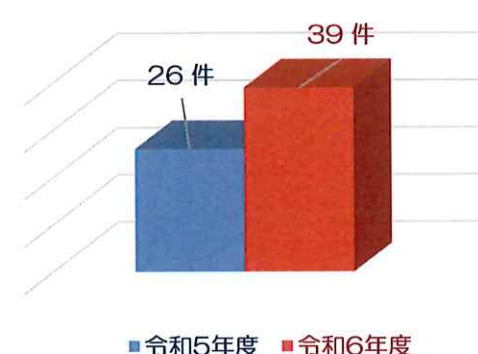
荻野地域包括介護予防プラン件数



荻野地域包括総合相談・権利擁護件数



荻野地域包括ケアマネジメント件数



A 年間施設稼働実績表（稼働率%）

〔高齢者生活支援施設 けいわ荘〕 定員 82 名 【永眠による欠員 2 名】

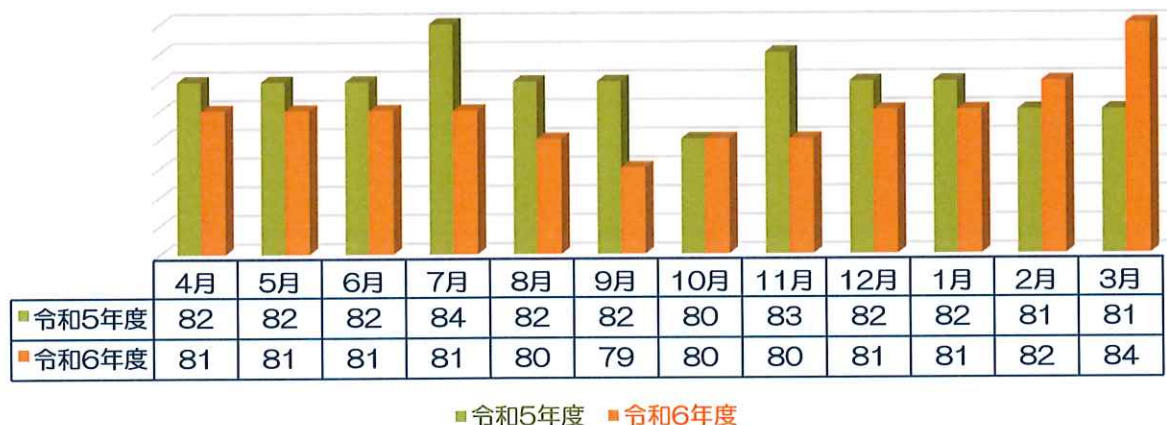


〔特別養護老人ホーム ユニテ けいわ〕 定員 18 名【欠員なし】



B 年間施設稼働実績表（利用実数）

(a) 高齢者生活支援施設 けいわ荘

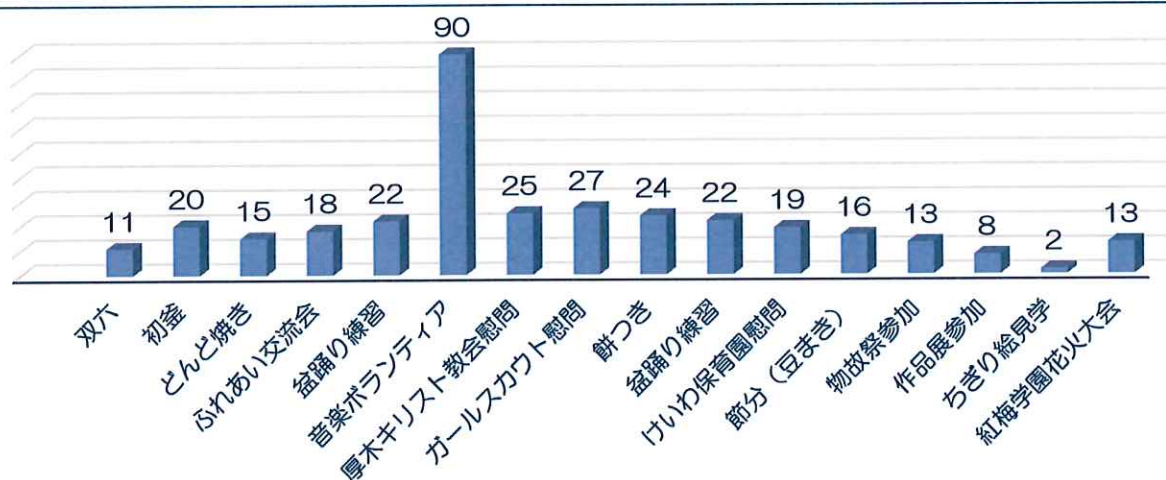
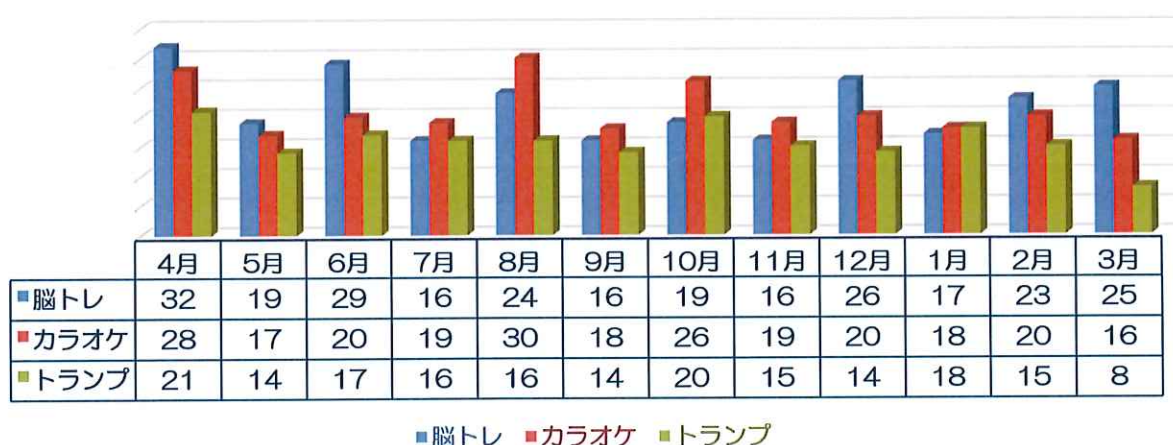


(b) 特別養護老人ホーム ユニテ けいわ



C ケアハウスえがりてクラブ活動実績表（延べ数）





D 行事報告

実施日		行事名	参加人数
4月	1日	(株)コジマホールディングス合同入社式(於、アーバンホテル)	役員 10 名 新入社員 5 名
	2日	厚木市合同研修会 (於、厚木商工会議所)	1 名
	3日		
	4日	施設内新人研修会 ①車椅子の操作 ②リネン交換の方法 ③食事の試食及び説明 ④介助方法の見学 ⑤その他	1 名
	5日	施設内新人研修会 ①身体拘束・虐待について	

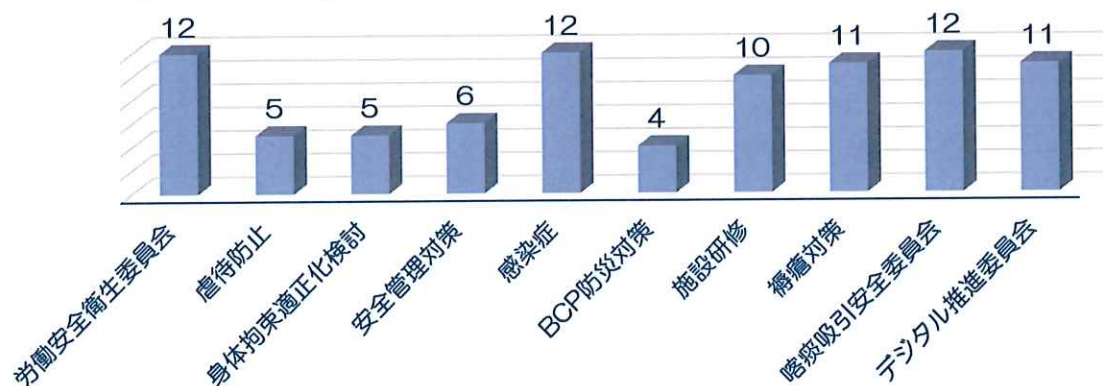
		②安全管理について（事故） ③感染症及び高齢者について ④食事の配膳・見学等 ⑤認知症について ⑥ケアプラン等の説明	
	8日	施設内新人研修会 ①一般浴の着替え及び誘導等 ②リネン交換実施 ③食事介助見学 ④レクリエーション ⑤排泄交換見学 ⑥その他	
	9日	施設内新人研修会 ①不適切介護の体験	
	24日	4月度誕生会	誕生者：6名
5月	10日	5月度誕生会	誕生者：10名
	14日～6月13日	アルファ医療福祉専門学校社会福祉士実習	1名
6月	11日	夜勤者健康診断	30名
	13日	松蔭学看護学部看護学科看護実習（荻野包括）	2名
	14日	6月度誕生会	誕生者：9名
	23日	厚木キリスト教会慰問	10名
	27日	松蔭大学看護学部看護学科看護実習（荻野包括）	2名
7月	11日	松蔭大学看護学部看護学科看護実習（荻野包括）	2名
	18日	7月度誕生会	誕生者：5名
8月	1日	納涼祭は、新型コロナ感染防止のため中止	
	27日	8月度誕生会	誕生者：14名
	28日	厚木看護専門学校看護実習（通所介護）	2名
	29日	厚木看護専門学校看護実習（通所介護）	2名
9月	9日	けいわ保育園慰問：ケアハウスえがりて	17名
	12日	荻野中学校職場体験	2名
	14日	敬老会 敬老会行事食	
	17日	神奈川工科大学看護実習（通所介護）	3名
	18日		
	24日		
	25日		
	17日	神奈川工科大学看護実習（特養）	4名
	18日		
	19日		

	20日		
	24日		
	25日		5名
	26日		
	27日		
	25日	9月度誕生会	誕生者：10名
	30日	神奈川工科大学看護実習（通所介護）	3名
		神奈川工科大学看護実習（特養）	4名
10月	1日	防災避難訓練（本館）	
		神奈川工科大学看護実習（通所介護）	3名
		神奈川工科大学看護実習（特養）	
	2日	防災避難訓練（新館）	
	2日	神奈川工科大学看護実習（特養）	4名
	3日	秋祭り荒天の珠中止	
		神奈川工科大学看護実習（特養）	4名
	4日	花火大会	ご利用者 148名
	7日	YMCA 健康福祉専門学校社会福祉士実習	1名
		10月度誕生会	誕生者：11名
		神奈川工科大学看護実習（通所介護）	4名
		神奈川工科大学看護実習（特養）	4名
	8日	神奈川工科大学看護実習（通所介護）	4名
		神奈川工科大学看護実習（特養）	4名
		YMCA 健康福祉専門学校社会福祉士実習	1名
	9日	第2回研修センターけいわ介護職員初任者研修（通学）開講式（～令和7年3月12日）	受講生2名
		YMCA 健康福祉専門学校社会福祉士実習	1名
		神奈川工科大学看護実習（特養）	4名
	10日	介護フェスタ参加	利用者7名参加
		YMCA 健康福祉専門学校社会福祉士実習	1名
		入所者健康診断	入所者96名
	11日	YMCA 健康福祉専門学校社会福祉士実習	1名
		神奈川工科大学看護実習（特養）	4名
	12日		1名
	13日	YMCA 健康福祉専門学校社会福祉士実習	
	14日		

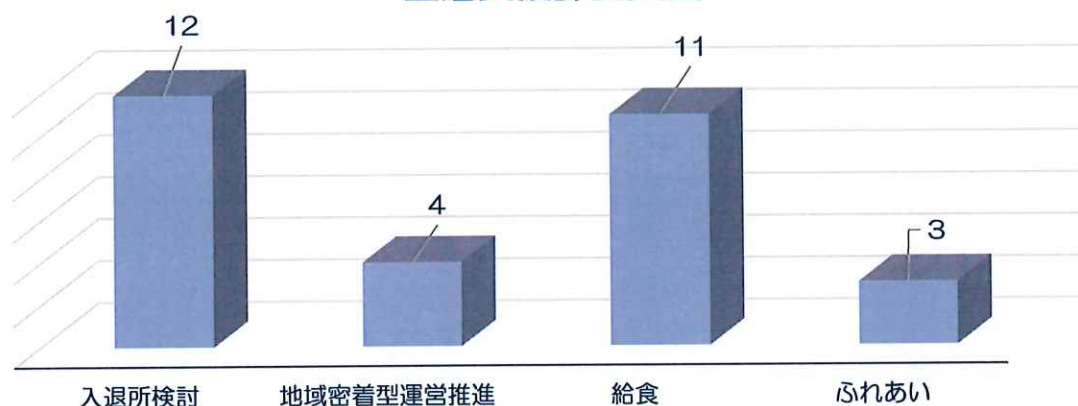
	15日		
	16日		
	17日		
	18日	消防訓練	
	21日	教員実習（通所介護）：北里大学	1名
	22日		
	23日		
	24日		
	25日		
	29日	居酒屋（ケアハウスえがりて）	28名
11月	11日	教員実習（通所介護）：神奈川工科大学	1名
	12日		
	13日		
	14日		
	15日	収穫祭	62名
	18日	11月度誕生会	誕生者：13名
12月	3日	12月度誕生会	誕生者：6名
	21日	柚子湯	
	27日	餅つき	利用者：106名
		仕事納め	
	29日～1月3日	年末年始休暇	
1月	1日	正月膳	
	2日		
	3日		
	4日	仕事始め	
	7日	新年会（和菓子） 七草粥	
	9日	初釜	
	15日	職員二十歳の祝い	4名
	17日	どんど焼き	
	24日	1月度誕生会	誕生者：20名
	30日	ケアハウスえがりて寒川神社初詣	参加者：10名
2月	3日	各部署ごとに節分（豆まき）	
	13日	2月誕生会	誕生者：14名
3月	3日	ひな祭り行事食提供	
	13日	ふれあい交流会（ホーム喫茶）	58名
	18日	3月誕生会	誕生者：14名

E 諸会議実施状況（実施回数）

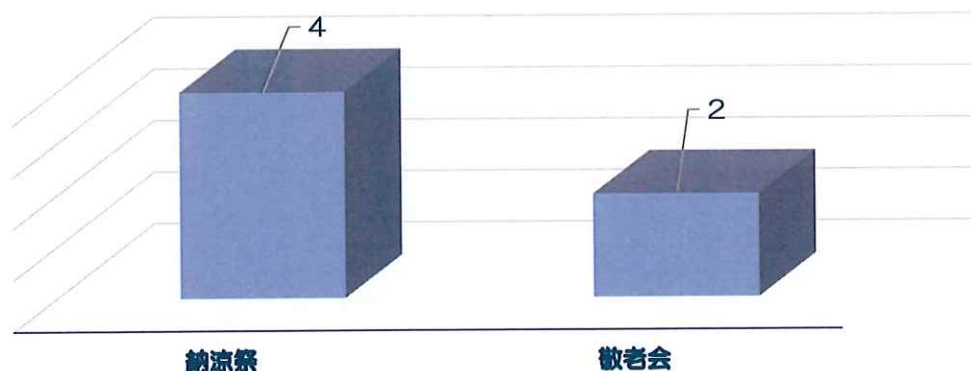
各種委員会（生活支援課・地域支援課・総務課・管財課）



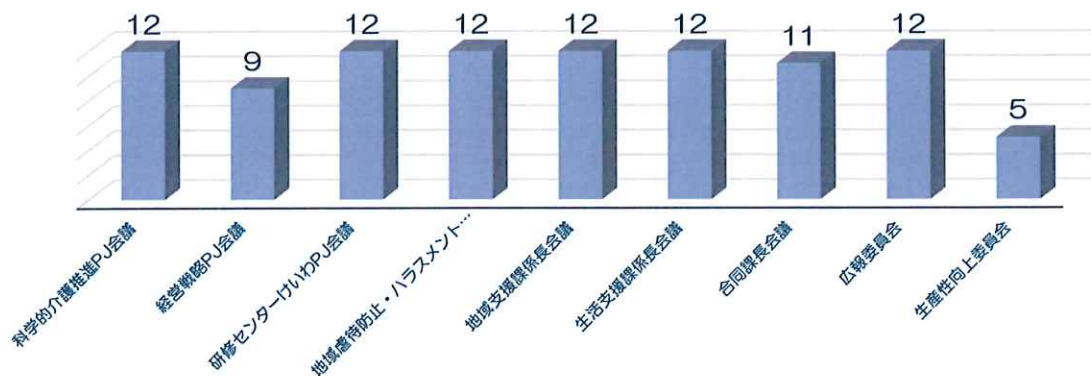
生活支援課委員会



行事委員会

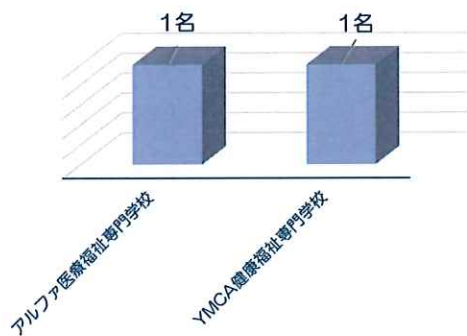


有期プロジェクト・その他会議

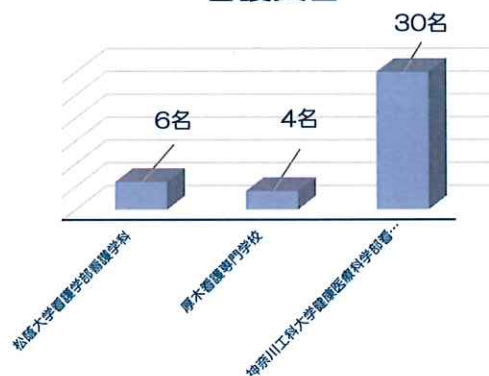


F 地域交流実績

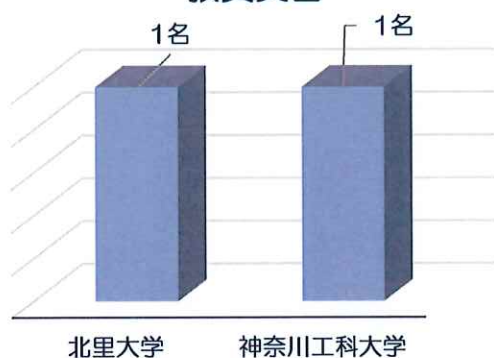
社会福祉士実習



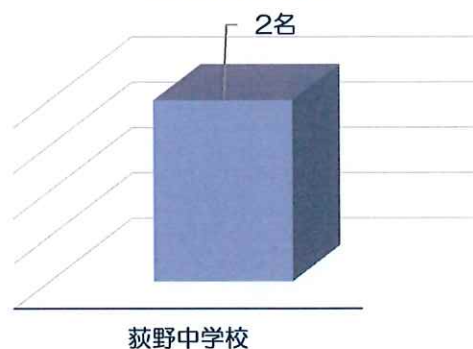
看護実習



教員実習

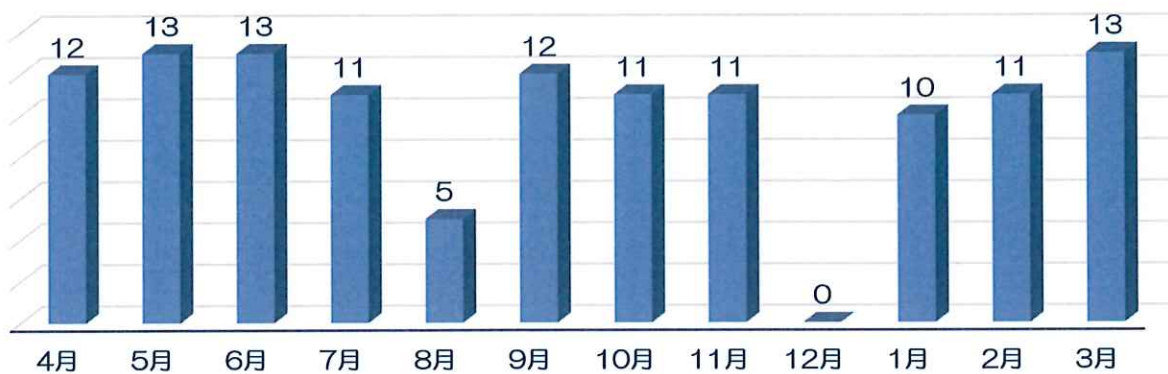


職場体験学習

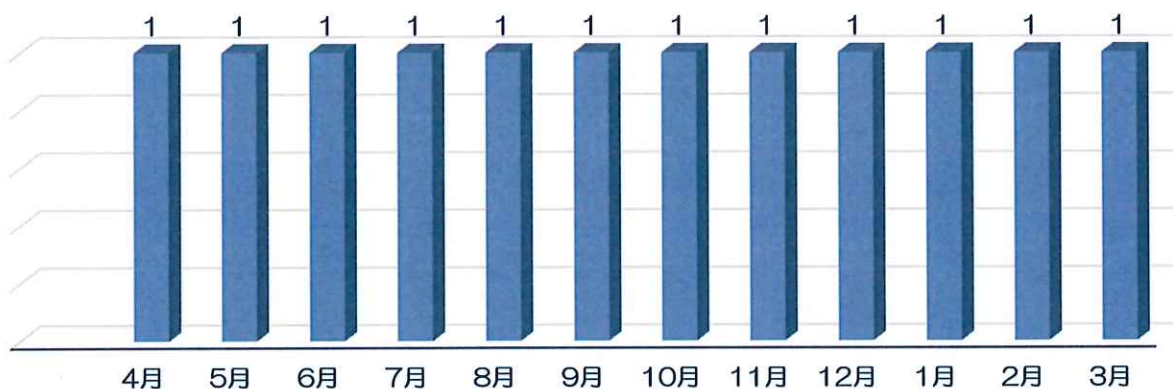


G ボランティア活動及び慰問報告

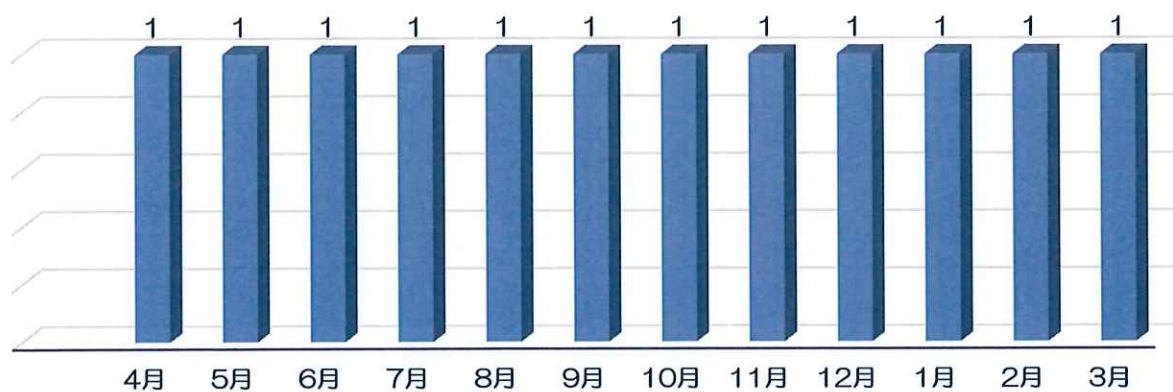
育の会 第3・第4水曜日（施設リネン交換：人数）



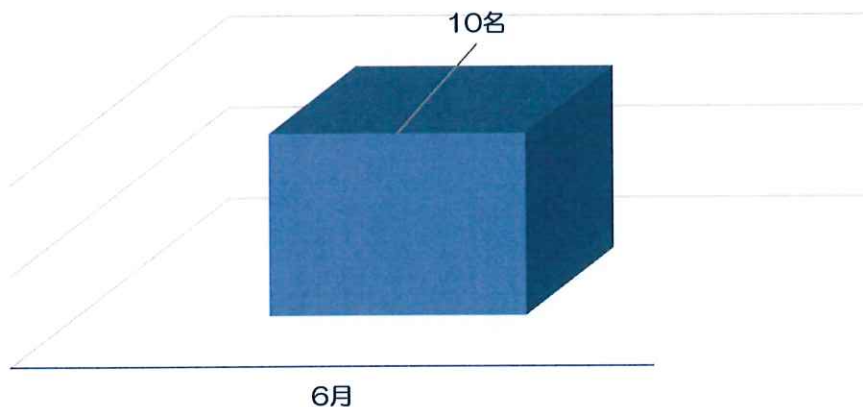
尺八演奏（通所介護）



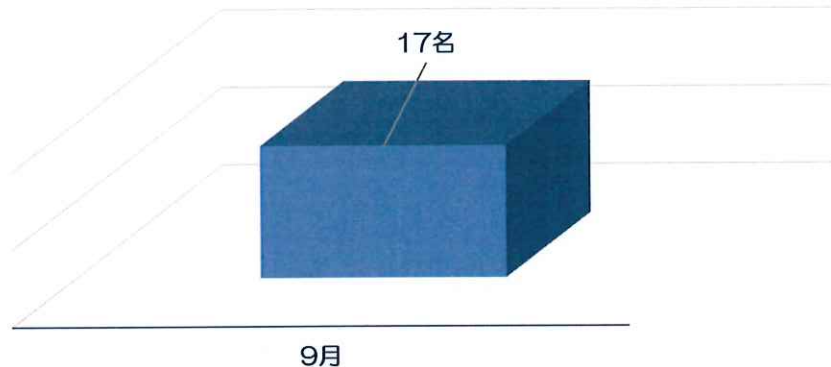
椅子ヨガ（通所介護）



厚木キリスト教会慰問



けいわ保育園慰問



【部門別事業報告】

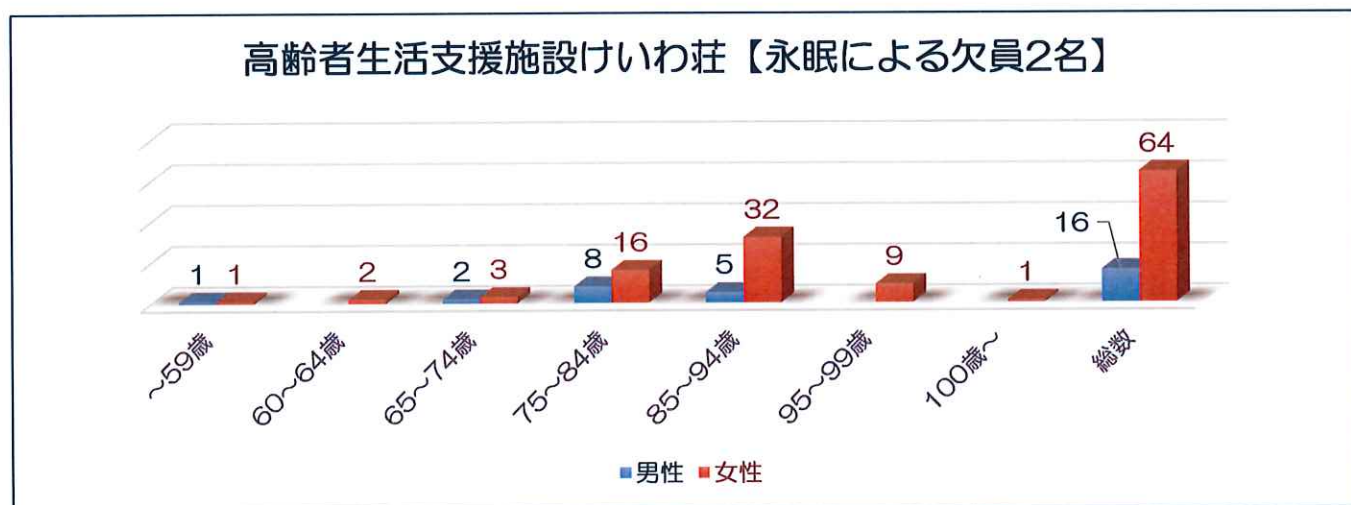
1. 生活支援課

事業総括

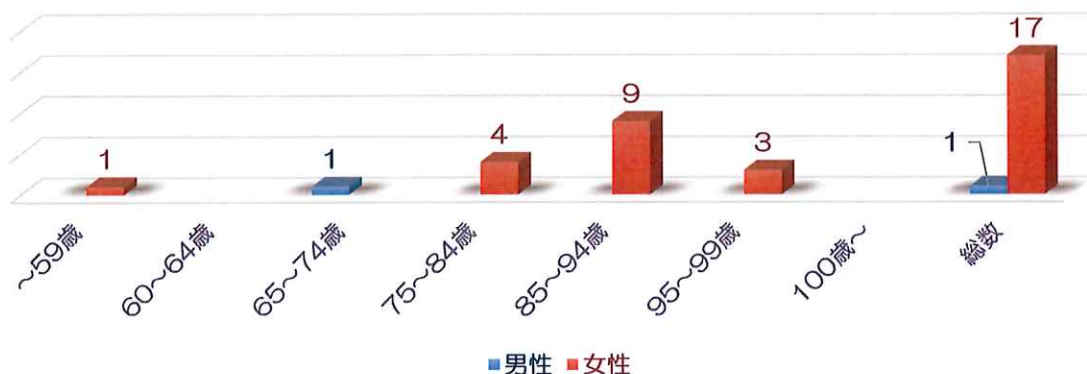
- ① 施設内で感染症によるクラスターが発生したが、日々の研修等を通じて迅速に対応をする事が出来た。今後も感染予防と感染対策を継続して実施してまいります。
- ② 稼働率を維持する為に関係機関と連携を図り目標は達成出来ました。又、空床期間に短期入所を利用する事で収入の安定に努めたが、新規加算の取得までは至りませんでした。
- ③ 施設内外の研修等に参加する事で個々のスキルアップに繋げることができました。又、チームケアを意識しながら業務を実践し、ご利用者の統一ケアに努めました。

【入所者諸状況（令和7年3月31日現在）】

(a) 男女別入所者年齢構成

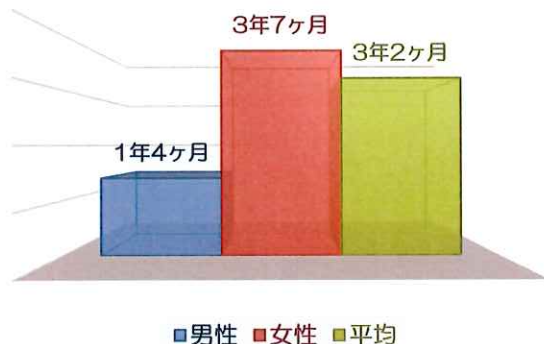


特別養護老人ホームユニテけいわ【欠員なし】

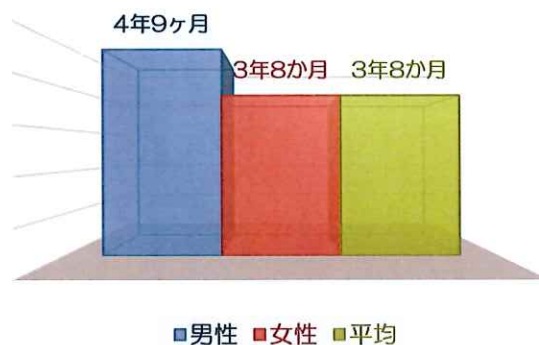


(b) 平均在所期間

高齢者生活支援施設けいわ荘

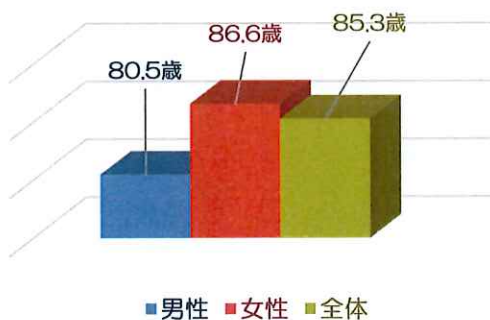


特別養護老人ホームユニテけいわ

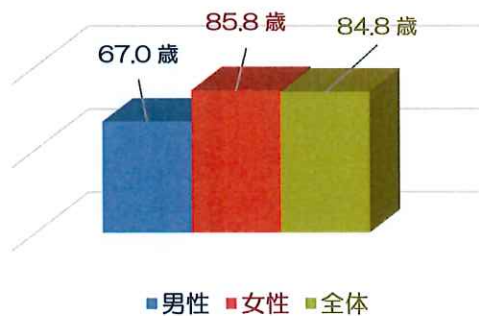


(c) 平均年齢、最高年齢・最低年齢

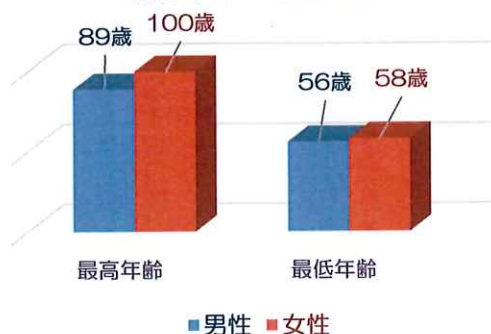
高齢者生活支援施設けいわ荘 平均年齢



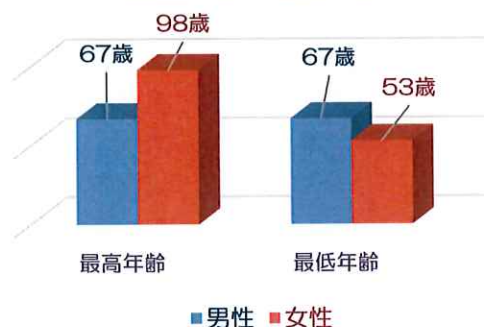
特別養護老人ホームユニテけいわ 平均年齢



高齢者生活支援施設けいわ荘
最高年齢・最低年齢



特別養護老人ホームユニテけいわ
最高年齢・最低年齢



(d) 介護保険 要介護度別人数

高齢者生活支援施設けいわ荘
介護度別人数・介護度平均値



特別養護老人ホームユニテけいわ
介護度別人数・介護度平均値



④ 生活相談員

【達成状況と具体的取り組み状況】

重点取り組み事項		達成目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と 今後の対策
I	敬和会組織の 継続的安定	(a)他職種との連携	(a)他職種と情報共有を しながら、チームケア に取り組む	(a) 90%	(a)情報共有をしながら、チ ームケアを実践出来た
		(b)ご利用者やご家族 との信頼関係の構 築	(b)連絡・報告・相談を行 う事で、ご利用者やご 家族の想い・希望に沿 うケアを実施し、選ば れる施設を目指す	(b) 90%	(b)入所時にご利用者やご 家族の意向を確認し、ご 希望に沿う様に努めた

Ⅱ	安定的持続可能な健全経営	(a)95%以上の稼働率の維持 (b)営業活動	(a)空床期間の短縮を実践する為に事前に必要書類を依頼する (b)ケアマネや老健、有料の相談員等と入所に係る関係各機関と情報交換を実施していく	(a)100% (b) 80%	(a)ユニテ・けいわ荘共に目標数値は達成出来た 今後は目標数値をさらに上げ、達成出来る様に調整や準備を整えていく (b)ケアマネとは連携を図れたが、他施設の情報交換までは至らなかった
Ⅲ	職員育成と定着へのシステム構築	(a)研修への参加 (b)資格取得	(a)研修に参加する事で、色々な知識や情報を得る事で、個々のスキルの向上を図る (b)必要な資格の取得を目指す	(a) 90% (b)100%	(a)施設内研修等に参加する事でスキルアップに努めた (b)資格を取得する事が出来た

I. 敬和会組織の継続的安定 (%)

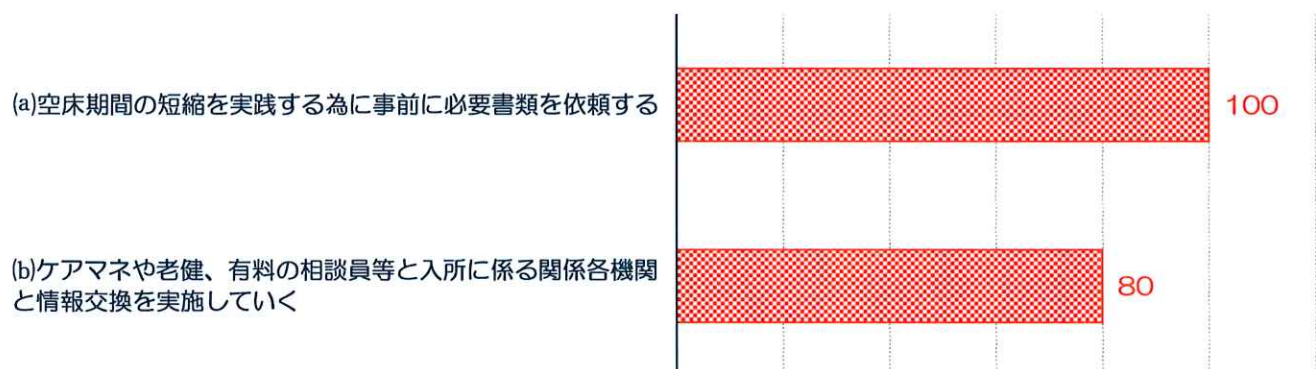
(a)他職種と情報共有をしながら、チームケアに取り組む

90

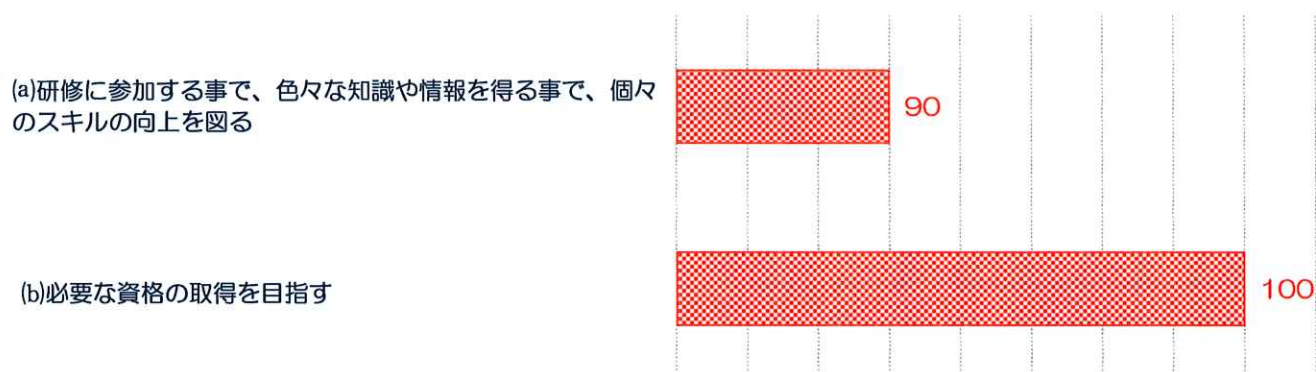
(b)連絡・報告・相談を行う事で、ご利用者やご家族の想い・希望に沿うケアを実施し、選ばれる施設を目指す

90

Ⅱ. 安定的持続可能な健全経営（％）



Ⅲ. 職員育成と定着へのシステム構築（％）



⑥ ケア第1（さざんか・コスモス）

【達成状況と具体的取り組み状況】

重点取り組み事項		達成目標	具体的取り組み	達成率（％）	具体的達成状況と今後の対策
I	敬和会組織の継続的安定	(a)サービスの質の向上に向けた組織的な仕組みづくり	(a)ご利用者のご意向を各担当でくみ取り日常のサービスへ反映。業務を見直しサービスの質の向上を図る	(a) 60%	(a)6月より各担当を個別から居室単位で配置。担当が変則勤務でも情報共有に繋がるよう取り組めた。新しい取り組みでもあった為か、伝達がしきれていない部分も見られた。次年度には居室

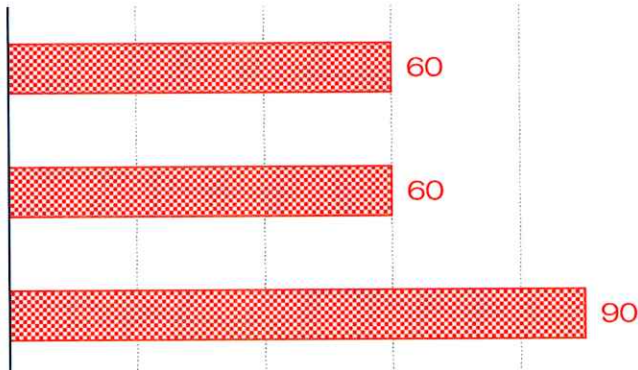
		(b)組織力の強化	(b)各フロア又はキャリア別に分け、職員間の意見交換、情報共有の場を設けチームワークの向上を図る	(b) 60%	担当同士での情報共有ができるよう役職が仲介に入り体制づくりに努める (b)キャリア別に意見・情報を役職の方で聞き取り、変則勤務でも情報が共有できるよう図った。職員同士での共有の場を設ける機会が取れない事が多かったので次年度は会議体を2ヶ月に一度の開催に努める
		(c)感染症対策	(c)状況に合わせ、BCPの見直しをしていく。又、日々の感染予防に努める	(c) 90%	(c)感染症対策を医務と連携。感染症発生時に使用する物がすぐに取り出せるよう、さざんか・コスモスで物品の配置を行なった。手順や感染時用の勤務の変更については表・マニュアルの作成を行なった。次年度は見直し・改定が必要か確認していくこと。職員の人事異動時に共有できるように努める
Ⅱ	安定的持続可能な健全経営	(a)安定した収入の確保	(a)新規短期入所ご利用者を積極的に受け入れ、継続利用して頂けるようなサービスを提供していく	(a) 80%	(a)コスモスを短期入所の専門フロアの形を取り、積極的な受け入れの体制を行なった。今後は職員の入れ替わり(さざんか、コスモス内、他部署から異動)があっても、変わらず受け入れの体制がで

		(b)法令遵守した運営 (c)ご利用者に合わせた統一ケアの実践	(b)ケアプラン、ケア記録の記載方法を見直しする (c)安心・安全な生活を送れる支援の為、事故予防・防止の強化を図る	(b) 80% (c) 80%	きるよう努める (b)記録方法に関して、第三者が見てもわかる記録の記載に注意喚起して取り組んだ (c)感染対応や人事の入れ替わりで安全管理委員会の会議体の開催が少ない中、書面や申し送りでの情報共有、年度末月にKYTの取り組みを実施。昨年度より事故総件数が減少。予防・防止が図れていた。次年度継続した取り組みができる様に努めていく
Ⅲ	職員育成と定着へのシステム構築	(a)労働環境の整備 (b)人事評価	(a)有給休暇の取得、職員間のコミュニケーションが図れる機会を設け、働きやすい環境を構築していく (b)人事評価、面談、評価基準の可視化を行い個々のスキルアップややりがいを見出す	(a) 70% (b) 50%	(a)有給休暇の取得に合わせ希望休を可能な限り取り入れ、プライベートへの充実に繋がる休暇取得が図れた。職員間のコミュニケーションが図れるよう、居室担当単位と役職で情報の共有を図った。次年度も継続していき、6年度より機会を設けていく (b)評価基準の可視化についての説明を行うにとどまっている。次年度は法人で表記しているものの基準を個々に提示して役割の明確にしてスキルアップに繋げるよう努める

	(c)資格取得のための研修を案内、施設内外の研修への参加の促進	(c)－1 資格取得の意向を確認し、情報を開示していく	(c)－1 80%	(c)－1 資格取得の意向確認を行い、今年度は喀痰吸引・経管栄養の資格取得者2名となっている
		(c)－2 施設内、外部研修への参加、各職員のキャリアに合わせた研修への参加を促す	(c)－2 60%	(c)－2 高齢協のボディメカニクスの研修への参加や施設内での研修へ参加を促進。感染症の事からも ZOOMでの参加実績があったが参加比率としては半数前後となっている。次年度、ZOOMを取り入れて研修参加増を目指す

I. 敬和会組織の継続的安定（％）

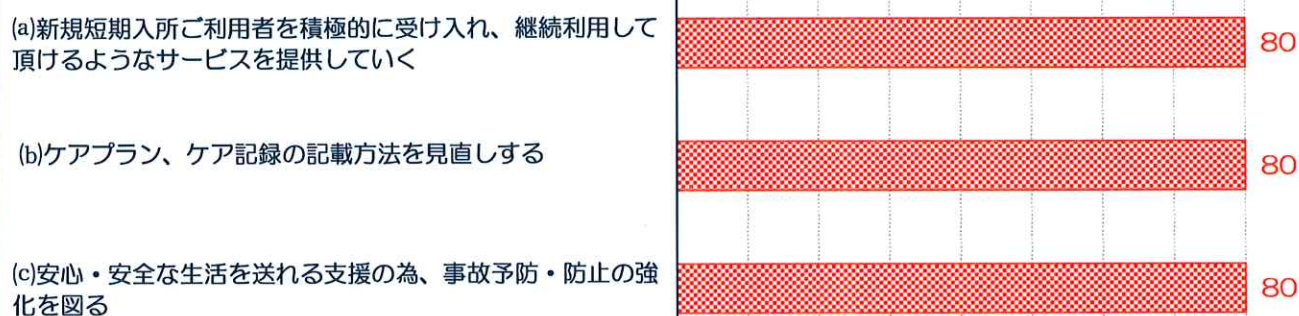
(a)ご利用者のご意向を各担当でくみ取り日常のサービスへ反映。業務を見直しサービスの質の向上を図る



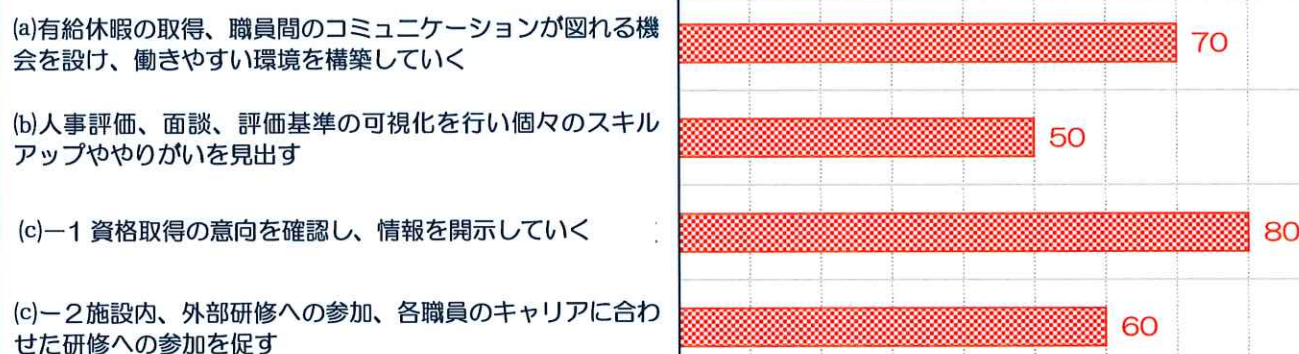
(b)各フロア又はキャリア別に分け、職員間の意見交換、情報共有の場を設けチームワークの向上を図る

(c)状況に合わせ、BCPの見直しをしていく。又、日々の感染予防に努める

Ⅱ. 安定的持続可能な健全経営（％）



Ⅲ. 職員育成と定着へのシステム構築（％）



◎ ケア第2（陽だまり）

【達成状況と具体的取り組み状況】

重点取り組み事項		達成目標	具体的取り組み	達成率（％）	具体的達成状況と今後の対策
Ⅰ	敬和会組織の継続的安定	(a)サービスの質の向上に向けた組織的な仕組みづくり	(a)多職種との情報共有・連携を強化し、個々に必要なサービスを提供していく	(a) 50%	(a)口頭での連絡が主となる為、共有が難しい。今後は口頭以外での共有の仕方を検討していく
		(b)組織力の強化	(b)報連相の周知徹底と職員間でコミュニケーションを取り、協力し合える環境作りを実践し	(b) 50%	(b)伝えても相手に伝わらない事多かった 模索していく

		(c)感染症や災害が発生した場合の日頃から備え、業務が継続できる体制の強化	ていく (c)ー1 感染症予防を実施していく (c)ー2 状況に合わせBCPの見直しと更新をしていく	(c)ー1 70% (c)ー2 70%	(c)ー1・2日々の感染対策に努め適時更新をしてきた 今後も継続
II	安定的持続可能な健全経営	(a)安定した収入の確保 (b)法令遵守した運営 (c)空床をできるだけ作らず、入所希望者が速やかに入所できる体制強化	(a)短期入所の新規利用者を積極的に受け入れ、信頼関係を築く事で継続利用に繋げる (b)ー1 ケアプランに沿ったケアの提供を実施していく (b)ー2 記録の記入漏れが無いよう、確認作業の実施していく (c)ー1 安定した生活や健康が維持できるように、日々の様子を観察しながら個々のニーズの合った支援をしていく (c)ー2 怪我による入院で空床を作らない様、事故を未然に防止していく	(a) 100% (b)ー1 50% (b)ー2 100% (c)ー1 90% (c)ー2 100%	(a)今後も実施 (b)ー1 更新されていない事多く、ご利用者の沿ったプランではなく実施が難しい (b)ー2 今後も実施。 (c)ー1 ニーズの沿った支援を行なう努力をしてきた (c)ー2 今後も実施
III	職員育成と定着へのシステム構築	(a)労働環境の整備	(a)ー1 有給休暇取得により、心身共に健康に働ける環境を作る (a)ー2 職員間で意見交換しやすい環境を構築していく	(a)ー1 60% (a)ー2 50%	(a)ー1 有給休暇を取得される努力はしてきたが、人員不足により取得難しい。今後も努力していく (a)ー2 面談時に個々に助言してきた。強化に関しては明確化は困難であった

	(b)人事評価	(b)人事評価が明確化になる様に、面談等で助言や育成を実践していく	(b)	50%	(b)意見交換の努力はしてきたが結果的に一方的な感じに受け止められてしまった。今度は会議等で個々の意見を吸い上げていく
	(c)資格未取得の職員に対し、資格取得のための研修を受講する	(c)ー1 職員の資格の確認及び、意向を把握する (c)ー2 資格取得の為に情報提供をしていく	(c)ー1 (c)ー2	80% 80%	(c)ー1・2常時確認し情報提供する努力は行ってきたが、研修自体が少なく実施には至っていない

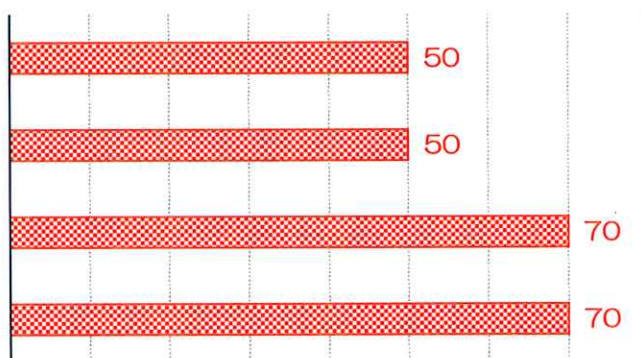
I. 敬和会組織の継続的安定（％）

(a)多職種との情報共有・連携を強化し、個々に必要なサービスを提供していく

(b)報連相の周知徹底と職員間でコミュニケーションを取り、協力し合える環境作りを実践していく

(c)ー1 感染症予防を実施していく

(c)ー2 状況に合わせ BCP の見直しと更新をしていく



II. 安定的持続可能な健全経営（％）

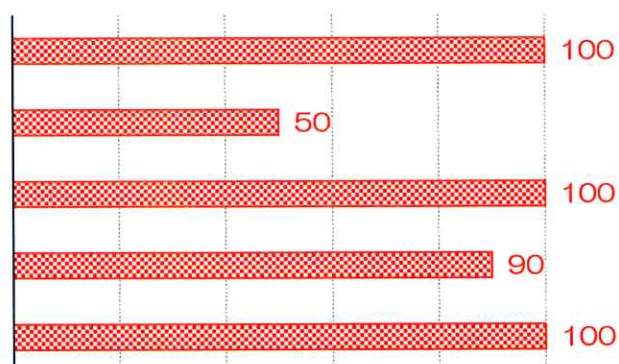
(a)短期入所の新規利用者を積極的に受け入れ、信頼関係を築く事で継続利用に繋げる

(b)ー1 ケアプランに沿ったケアの提供を実施していく

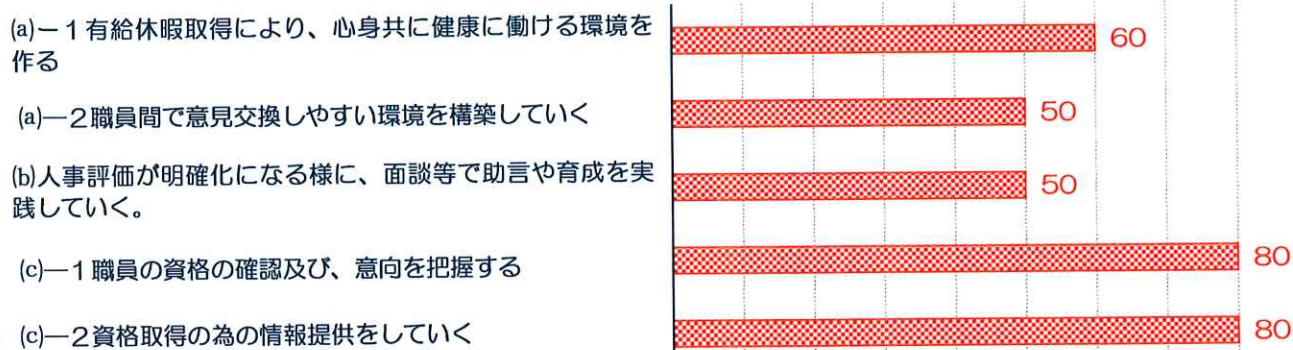
(b)ー2 記録の記入漏れが無いよう、確認作業の実施していく

(c)ー1 安定した生活や健康が維持できるように、日々の様子を観察しながら個々のニーズの合った支援をしていく

(c)ー2 怪我による入院で空床を作らない様、事故を未然に防止していく



Ⅲ. 職員育成と定着へのシステム構築（％）



⑩ 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〕

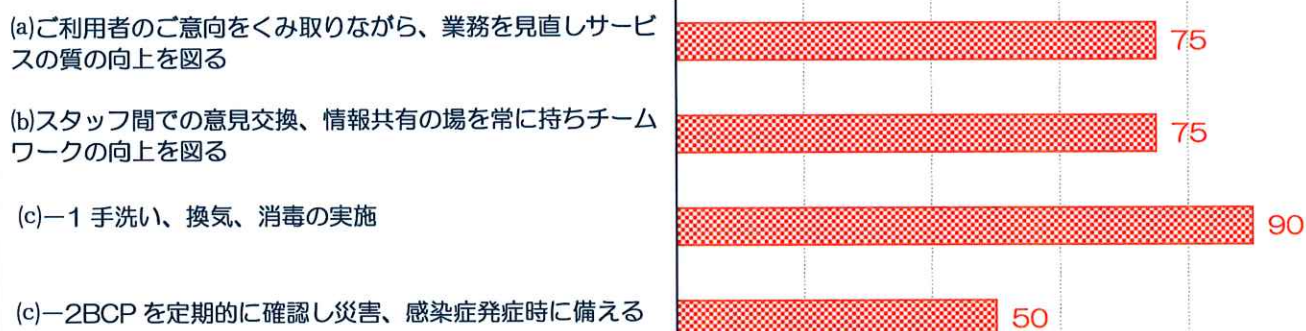
【達成状況と具体的取り組み状況】

重点取り組み事項		達成目標	具体的取り組み	達成率（％）	具体的達成状況と今後の対策
Ⅰ	敬和会組織の継続的安定	(a)サービスの質の向上に向けた仕組みづくり	(a)ご利用者のご意向をくみ取りながら、業務を見直しサービスの質の向上を図る	(a) 75%	(a)日々の会話を通してご利用者の意向を確認、業務に組み込みサービスを提供できた。今後もコミュニケーションを取りながら意向確認をしていきサービスの向上を図っていく
		(b)組織力強化	(b)スタッフ間での意見交換、情報共有の場を常に持ちチームワークの向上を図る	(b) 75%	(b)引き継ぎやミーティングを行い情報共有に努めたが、引き継ぎ不足の面もあった為継続し情報共有に努めていく
		(c)感染対策の実施	(c)ー1 手洗い、換気、消毒の実施	(c)ー1 90%	(c)ー1 毎食後の換気、都度の手洗い、消毒を行った。継続し感染予防をしていく
			(c)ー2BCP を定期的に確認し災害、感染症発生時	(c)ー2 50%	(c)ー2BPC の定期的な確認を行う事が出来

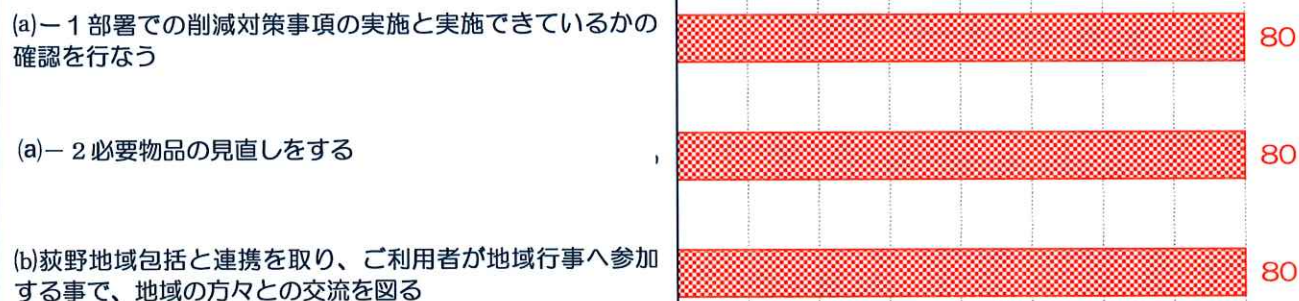
			に備える		ていなかった。有事に 即対応できるよう常 に確認をしていく
Ⅱ	安定的持続可 能な健全経営	(a)経費削減対策事項 の実施	(a)ー1 部署での削減対策 事項の実施と実施でき ているかの確認を行な う	(a)ー1 80%	(a)ー1 削減対策について 面談を利用し職員に 実施しているか確認 を行ってきた。電気の 点けっぱなしが見ら れる事があるので注 意し継続し削減に努 めていく
			(a)ー2 必要物品の見直し をする	(a)ー2 80%	(a)ー2 物品担当者が必要 物品の見直しを随時 行ってきた。継続し行 っていく
		(b)地域行事に参加、 交流を持つ	(b)荻野地域包括と連携を 取り、ご利用者が地域行 事へ参加する事で、地域 の方々との交流を図る	(b) 80%	(b)地域の行事に参加を したが地域の方々との 交流を図る事が出 来た。積極的に地域行 事に参加していく
Ⅲ	職員育成と定 着へのシステ ム構築	(a)労働環境の整備	(a)職員間で良好な関係が 保てるようコミュニケ ーションが取れる場を 作る	(a) 50%	(a)一部の職員間で良好 なコミュニケーション を取る事が出来ず、 業務に支障が出てし まう事案があった。コ ミュニケーションが 円滑に取れるように していく
		(b)各個人の目標設 定、実施と評価	(b)人事評価を活用し、各個 人の目標設定、実行、評 価を行ない個々のスキ ルアップ、意欲を引き出 す	(b) 60%	(b)面談を実施し各個人 の目標設定、評価を行 ったがモチベーショ ンアップに繋がって はいない職員もいた。 モチベーションアッ プに繋がるような面 談、アプローチをして いく
		(c)研修への参加	(c)施設内研修への確実な	(c) 80%	(c)研修参加の促しを随

			参加と施設外研修への 参加の促しを行なう		時行い参加した。引き 続き研修参加の目的 を伝えながら参加を 流していく
--	--	--	-------------------------	--	---

I. 敬和会組織の継続的安定（％）



II. 安定的持続可能な健全経営（％）



Ⅲ. 職員育成と定着へのシステム構築（％）

(a)職員間で良好な関係が保てるようコミュニケーションが取れる場を作る



(b)人事評価を活用し、各個人の目標設定、実行、評価を行ない個々のスキルアップ、意欲を引き出す



(c)施設内研修への確実な参加と施設外研修への参加の促しを行なう



㊦ 施設ケアマネジャー

一般棟カンファレンス件数



認知棟カンファレンス件数



ユニット棟カンファレンス件数



カンファレンス総件数



【達成状況と具体的取り組み状況】

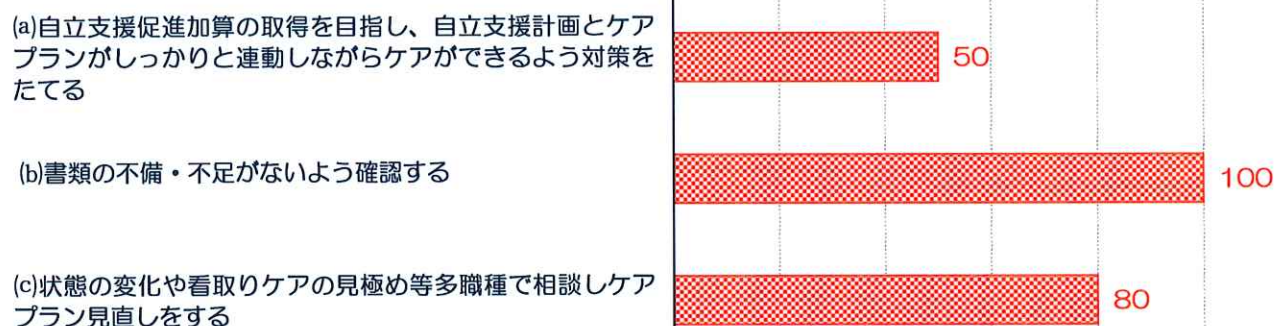
重点取り組み事項		達成目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と 今後の対策
I	敬和会組織の継続 的安定	(a)サービスの質 の向上に向けた組織的な仕 組みづくり	(a)個別性のあるケアプラ ンの作成・行いサービスの 質の向上を目指す	(a) 80%	(a)セルフケアを意識し たり、一人一人違う人 として関わり方を考 え提案した
		(b)組織力の強化	(b)ケアマネ同士の情報共 有・意見交換の場を設 ける	(b) 70%	(b)会議体として集まる 機会はなかなか作れ なかったが日ごろか ら報連相も密に行え た
		(c)感染症や災害 が発生した場合に日頃から	(c)ー1 感染症対策に努め る (c)ー2BCPの把握に努め	(c)ー1 100% (c)ー2	(c)充分に注意、意識しな がら業務に当たった

		備え、業務が継続できる体制の強化	る	100%	
Ⅱ	安定的持続可能な健全経営	(a) 安定した収入の確保 (b) 法令順守した運営 (c) ご利用者の状態変化に速やかに対応したケアプラン作り	(a) 自立支援促進加算の取得を目指し、自立支援計画とケアプランがしっかりと連動しながらケアができるよう対策をたてる (b) 書類の不備・不足がないよう確認する (c) 状態の変化や看取りケアの見極め等多職種で相談しケアプラン見直しをする	(a) 50% (b) 100% (c) 80%	(a) 自立支援計画の作成、評価について周知するための準備行い、年度末から新年度にかけ全職員への説明の場を設け加算取得に向け計画的に計画・評価進められるよう努めた (b) 確認・チェックしながら行えた (c) 多職種で相談しながら見直しを進めた
Ⅲ	職員育成と定着へのシステム構築	(a) 労働環境の整備 (b) ケアマネ資格に関心を持ってもらう（後進育成） (c) スキルアップのための研修を受講する	(a) 話しやすい、相談しやすい職場環境の構築 (b) ケアマネ業務を知り興味関心を持ってもらえるよう職員と関わっていく (c) 研修参加や同職者との関りの機会など持ち個々のスキルアップや自信に繋げる	(a) 80% (b) 50% (c) 80%	(a) 介護職員からの報告や相談受けケア方法の検討をする事が増えた (b) 業務を進める事に必死でなかなかケアマネ業務の内容を伝える機会を持てなかった (c) 個別ケアについて一緒に考える機会が増え各現場に反映していけるよう努めた

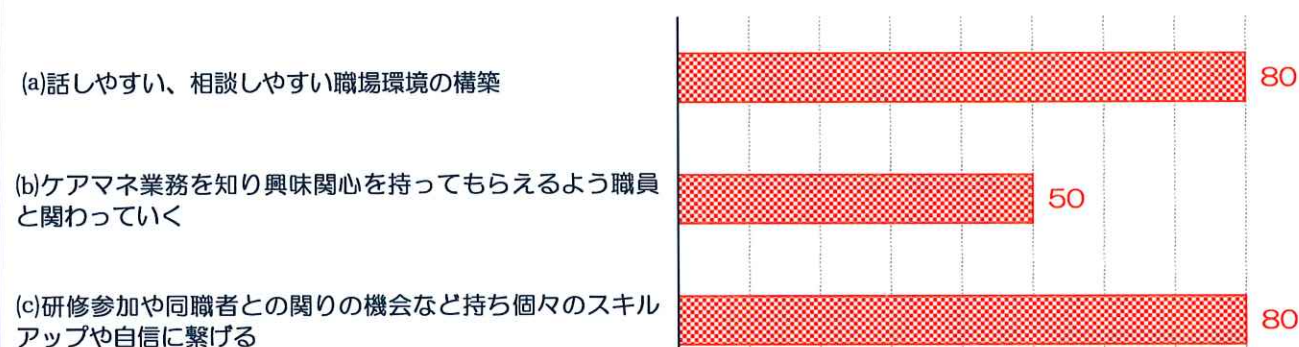
I. 敬和会組織の継続的安定（％）



II. 安定的持続可能な健全経営（％）



III. 職員育成と定着へのシステム構築（％）



⑦ 医 務

一般棟ターミナル件数



認知棟ターミナル件数



ユニット棟ターミナル件数



ターミナル総件数



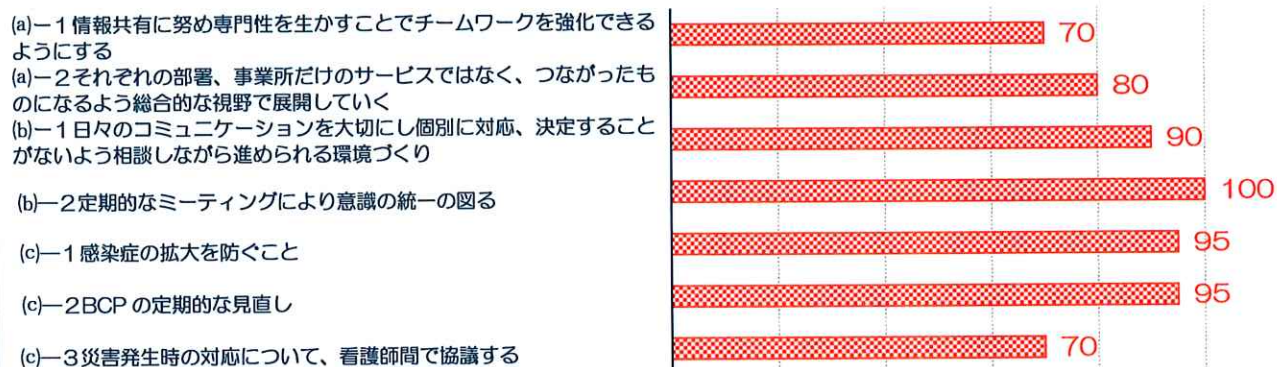
【達成状況と具体的取り組み状況】

重点取り組み事項	達成目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と 今後の対策
I 敬和会組織の 継続的安定	(a)多職種間の連携	(a)ー1 情報共有に努め専門性を生かすことでチームワークを強化できるようにする	(a)ー1 70%	(a)ー1 それぞれの職種で協議した事項を多職種にも共有してもらうよう意識する 必要であれば話し合いの場を積極的に設ける
		(a)ー2 それぞれの部署、事業所だけのサービスではなく、つながったものになるよう総合的な視野で展開していく	(a)ー2 80%	(a)ー2 共有フォルダの活用や委員会だけでなく積極的にコミュニケーションを取っていく
	(b)看護師間の協働	(b)ー1 日々のコミュニケーションを大切にし個別に対応、決定することがないよう相談しながら進められる環境づくり	(b)ー1 90%	(b)ー1 ミーティングでの伝達、ケア方針の確認 問題提起をしたり、対策を考えながらチームケアを大切にする
		(b)ー2 定期的なミーティングにより意識の統一を図る	(b)ー2 100%	(b)ー2 1 回/月のミーティングで統一したケアが出来るよう努めることができたため継続する

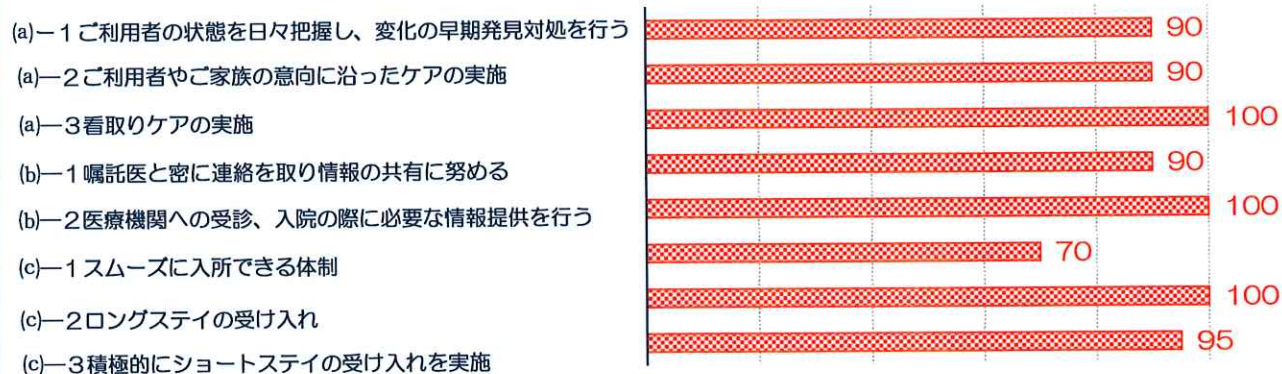
		(c)感染対策の継続 と災害時の対策	(c)ー1 感染症の拡大を防 ぐこと (c)ー2BCP の定期的な 見直し (c)ー3 災害発生時の対応 について、看護師間で 協議する	(c)ー1 95% (c)ー2 95% (c)ー3 70%	(c)ー1 感染症の発生はし たものの拡大を防ぐた めに初動対応がしっか りできていた (c)ー2BCP の見直しや修 正を行うことができた (c)ー3 看護師間での話し 合いはできたが全体と してどうすべきかの協 議が不十分。対策が必要
Ⅱ	安定的持続可 能な健全経営	(a)ご利用者の健康 管理 (b)医療機関との連 携 (c)入所者、ショール ステイご利用者 の受け入れ体制 を整えておく	(a)ー1 ご利用者の状態を 日々把握し、変化の早 期発見対応を行う (a)ー2 ご利用者やご家族 の意向に沿ったケア の実施 (a)ー3 看取りケアの実施 (b)ー1 嘱託医と密に連絡 を取り情報の共有に 努める (b)ー2 医療機関への受 診、入院の際に必要な 情報提供を行う (c)ー1 スムーズに入所で きる体制	(a)ー1 90% (a)ー2 90% (a)ー3 100% (b)ー1 90% (b)ー2 100% (c)ー1 70%	(a)ー1 ご利用者の変化に 気づき予測を立てて取 り組めたが業務に追わ れ吸い上げや連携に支 障をきたすこともあっ た (a)ー2 意向に沿ったケア が提供できるよう努め た (a)ー3 看取りケアを行う ことができたが振り返 りを行い改善点を明ら かにする。また、職員の グリーフケアも実施し ていく (b)ー1 おおよそできてい たが細かい部分での報 告も行っていく必要が ある (b)ー2 受診や入院の際の 情報提供は行うことが できた。今後も継続 (c)ー1 介護認定の結果待 ちや健康診断などに時 間を要しスムーズに移 行できないこともあっ た

			(c)ー2 ロングステイの受け入れ	(c)ー2 100%	(c)ー2 入所前提のご利用者をロングで受け入れることができていた
			(c)ー3 積極的にショートステイの受け入れを実施	(c)ー3 95%	(c)ー3 新規のご利用者を多く受け入れることができた
Ⅲ	職員育成と定着へのシステム構築	(a)働きやすい環境	(a)ー1 相談しやすい環境づくり	(a)ー1 80%	(a)ー1 相談しやすい雰囲気作りを意識し、お互い気遣うことができていた
			(a)ー2 無理のない勤務と休日のバランス	(a)ー2 90%	(a)ー2 バランスよく休みが取れる調整はできていたが、感染症の発生により無理のある勤務になることもあった
			(a)ー3 フォローし合えるようにチーム力を高める	(a)ー3 90%	(a)ー3 声かけをしながら自分が何をすべきかフォローする姿勢が定着していた
			(a)ー4 適性を考慮した分担	(a)ー4 80%	(a)ー4 休みの人のフォローや業務が優先になりがちだった。意識して配置はできていた
		(b)施設内研修などの参加	(b)ー1 受講後のカンファレンスの開催	(b)ー1 80%	(b)ー1 研修報告と今後の業務にどう生かしていくのかについて話し合うことができていた
			(b)ー2 業務上必要な事例検討	(b)ー2 80%	(b)ー2 ミーティングや日々のコミュニケーションの中でどうしていくべきかなど意見交換し、ケアの統一を図る努力をしていた

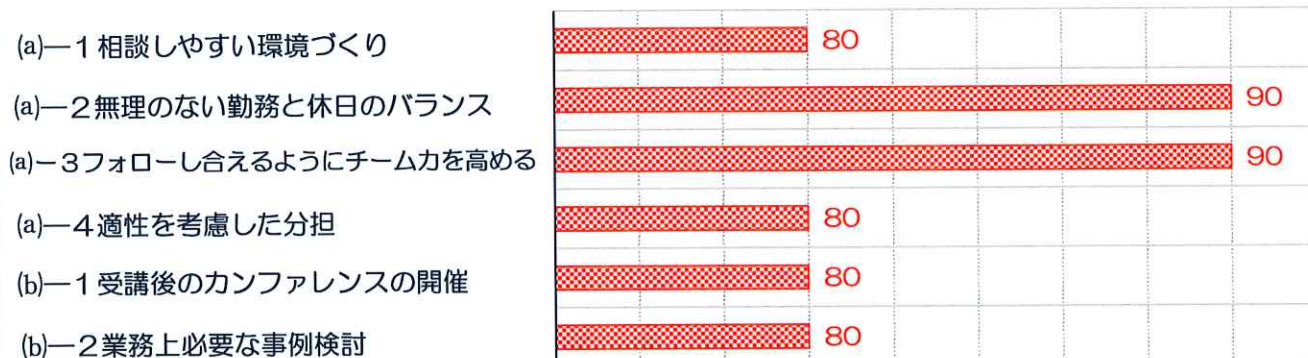
I. 敬和会組織の継続的安定（％）



II. 安定的持続可能な健全経営（％）



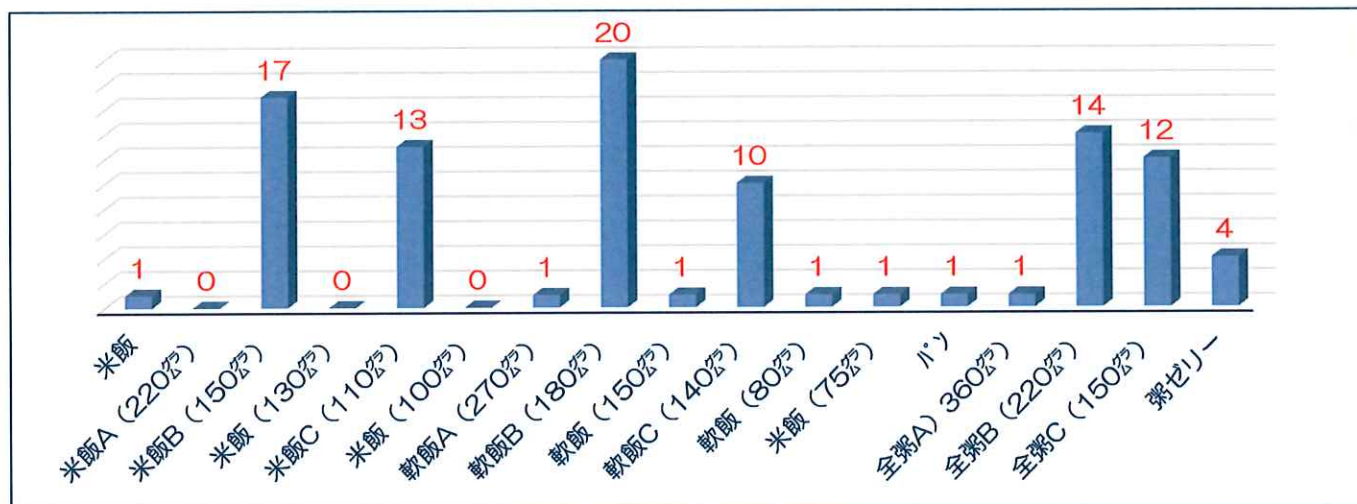
III. 職員育成と定着へのシステム構築（％）



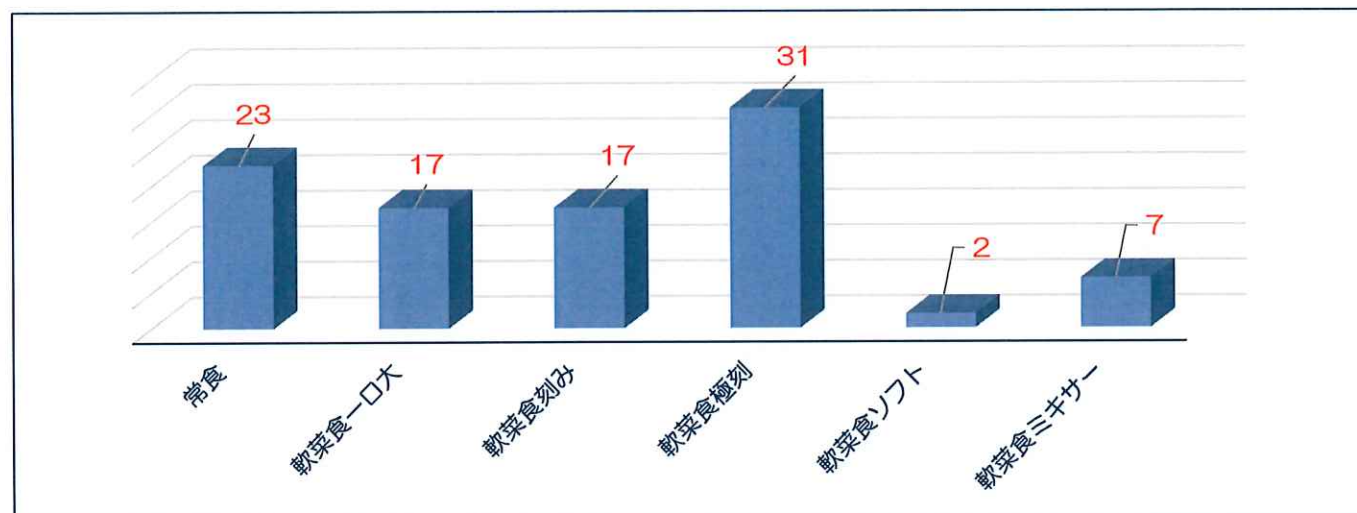
⑥ 栄 養（入所者定員：100名）

〈実数：97名・経管栄養：1名・永眠による欠員：2名〉

(a) 入所者の主食形態



(b) 入所者の副食形態



【達成状況と具体的取り組み状況】

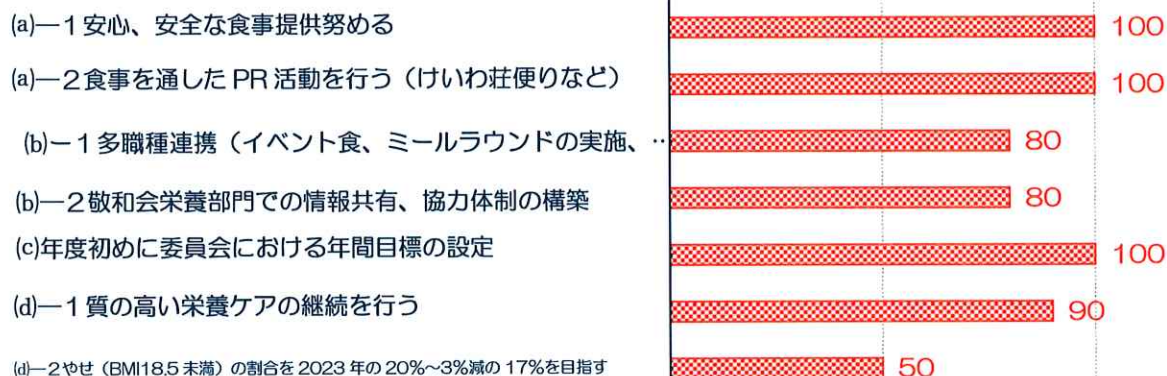
重点取り組み事項		達成目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と 今後の対策
I	敬和会組織の継続的安定	(a)営業活動の強化	(a)ー1 安心、安全な食事提供に努める	(a)ー1 100%	(a)ー1 外部による衛生診断や監査において重要な指摘事項はなし また給食委員会において安心、安全な食

					事提供に関わる年間目標を掲げ、目標達成を目指し取り組む 引き続き、安心、安全な食事提供に努める
		(a)ー2 食事を通したPR活動を行う(けいわ荘便りなど)	(a)ー2 100%	(a)ー2 けいわ便りを通じて情報発信を行った	
	(b)組織体系を整理し、法人一体となって事業を行うことが出来るよう努める	(b)ー1 多職種連携(イベント食、ミールラウンドの実施、ケアカンファレンス、包括と連携した地域イベントへの参加)	(b)ー1 80%	(b)ー1 各部署より要望をうけて、イベント食を開催しました。今年度26回のイベント食を開催した	
		(b)ー2 敬和会栄養部門での情報共有、協力体制の構築	(b)ー2 80%	(b)ー2 今年度より、ZOOMを使用したオンライン会議を導入した。対面会議とオンライン2つを使い開催できる体制を出来た	
	(c)委員会、会議体を整理し、課題に対してより深く取り組む	(c)年度初めに委員会における年間目標の設定、達成に向けて努める	(c) 100%	(c)給食委員会において年度初めに年間目標を設定できました。年度を通じて、目標達成に向けて努めた	
	(d)利用者の栄養リ	(d)ー1 質の高い栄養ケア	(d)ー1	(d)ー1 今年度より、新L	
				また、感染予防を心掛けながらミールラウンドの積極的な実施を行った	
				その結果、急な欠席者による会議の延期は1回と、前年度に比べ会議を予定通り開催出来た	
				来年度も同じ目標を立て達成に向けて取り組む	

		スクの低減	の継続を行う	90%	I F Eがスタートした 新L I F Eの書式に対応した栄養マネジメントを行っている 保健福祉事務所主催の講習会に積極的に参加をし情報収集に努めた 引き続き、質の高い栄養ケアを目指す
			(d)ー2 やせ (BMI18.5 未満) の割合を 2023 年度 20%から 3%減の 17%を目指す	(d)ー2 50%	(d)ー2 やせ(BMI18.5 未満)の割合を 2024 年度 20%から 2025 年度 29%となった B M I だけに注目するのでなくご利用者の状態を多職種で総合的に判断し、ご本人に合わせたお食事の提供を行い、必要があれば食事内容の見直しを行う
Ⅱ	安定的持続可能な健全経営	(a)コスト削減	(a)ー1 利用者人数に合わせた発注や適正在庫量の管理による食材料費の安定	(a)ー1 85%	(a)ー1 昨年度と比べ1食当りの単価が8%の上昇 年初は昨年と変わらない単価で推移していたが下半期より10～15%の上昇、結果年間で 8%の上昇となった 在庫量については低価格の時に多く買う事があり結果使用する食材とはいえ過剰に在庫することも

		(b)介護報酬改定による対応	(a)ー2 定期的に商品や取扱い業者の選定を検討する (b)介護報酬改定の勉強会への参加、業務への落とし込み	(a)ー2 100% (b) 100%	多かった (a)ー2 食材の見直しは随時行っている 価格、扱いやすさ、食べやすさを考えた食材の情報を業者と共有した (b)保健福祉事務所主催の講習会に積極的に参加をした 課内で共有し、業務への繁栄ができた
Ⅲ	職員育成と定着へのシステム構築	(a)働きやすい環境 (b)目的を強く意識する組織 (c)信頼し何でも言い合える仲間	(a)定期的な職員面談、風通しを良くし「ありがとう」があふれる職場づくり (b)明確な個人目標を掲げ、常に念頭に置き行動する (c)ミーティングにて活発な意見交換をする。個性を活かし、各々が信頼できる時間を共有する	(a) 50% (b) 60% (c) 90%	(a)年度末にパート面談を実施する予定だったが出来なかった 社員間の情報共有も一部未達成 (b)共感し行動出来る人と出来ない人の温度差がある 全員の共感を得れる個々の目標設定をするところから考える (c)ミーティングの討論は以前より活発になっている 各々の役割、経験に基づく発言により意見交換出来ている

I. 敬和会組織の継続的安定（％）



II. 安定的持続可能な健全経営（％）



III. 職員育成と定着へのシステム構築（％）



2. 地域支援課〈居宅介護支援センターけいわ荘〉

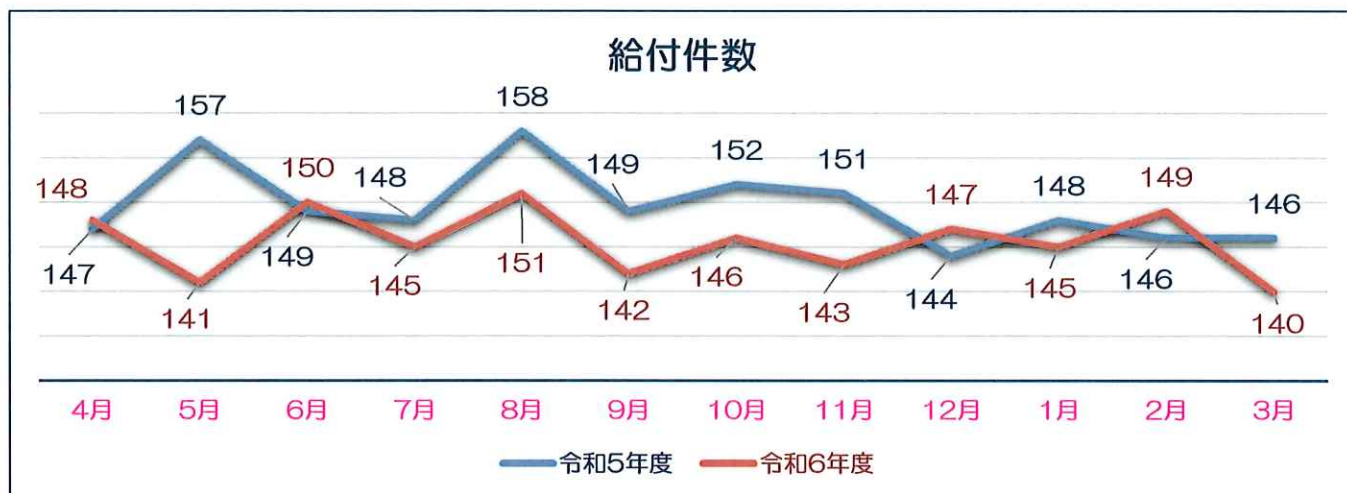
事業総括

2024 年度介護保険法改正に対応するべく、情報収集し、虐待防止、BCP、感染症対策等、事業所運営についての書類等を整え、各部署で必要な対応をとる事が出来ました。

各部署での対応に差が出てしまいましたが、地域主催のイベント等には出来るだけ参加し、地域との交流を行いました。

しかし、6 月の運営指導にて訪問介護が指導を頂く等、見直す点も多く、次年度への課題を残す形となりました。「課」の課題として地域支援課会議を定期的に行い対応出来る様に努めます。

① 居宅介護支援



【達成状況と具体的取り組み状況】

重点取り組み事項		達成目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と 今後の対策
I	敬和会組織の 継続的安定	(a)地域とのつながりをもつ	(a)情報を把握し、地域包括主催の行事に参加していきます	(a) 100%	(a)地域包括主催の行事に参加することが出来ました。今後も参加していきます
		(b)感染症や災害の発生における業務遂行の体制の強化	(b)BCP(事業継続計画)の見直しを行い、有事の際に動ける様に研修を行います	(b) 100%	(b)年度3回(9月・11月・R7年1月)にBCPの見直しと研修を行いました。今後もBCPの見直しと研修を行います

		(c)組織力の強化	(c)法人内委員会や会議などに参加し情報を共有し課題に積極的に取り組んでいきます	(c) 100%	(c)委員会や会議に参加し、情報共有を行いミーティングにて周知し課題について取り組みました。今後も積極的に取り組んでいきます
Ⅱ	安定的持続可能な健全経営	(a)平均35件以上を担当	(a)ー1 担当件数を把握し、35件以上を確保します (a)ー2 SNS、HPを活用し、空き状況を発信、新規獲得へ繋がります	(a)ー1 100% (a)ー2 0%	(a)ー135件以上以上担当することが出来ました。継続して、35件以上担当することが出来るようにします (a)ー2 空きが殆どなかったため、SNS、HPを活用できませんでした。今後は活用して行きます
		(b)法改正後の加算への対応	(b)加算に必要な研修に参加し、継続して算定出来るようにします	(b) 100%	(b)加算に必要な研修に参加しました。継続して必要な研修に参加します
Ⅲ	職員育成と定着へのシステム構築	(a)離職率 0%を維持する	(a)ー1月に1回以上の個別面談を行い相談しやすい環境を作ります (a)ー2 事前に希望休を確認する等、働きやすい環境を整えます	(a)ー1 100% (a)ー2 100%	(a)ー1 月1回の個別面談と必要に応じて時間を合わせ面談の時間を作りました (a)ー2 備品の確認や毎月25日までに希望休を確認し休みの調整をしました。引き続き働きやすい環境整備を整えて行きます
		(b)個々のケアマネジメントのスキルアップ	(b)ー1 計画をたて、上位資格の取得や個々のスキルアップに繋がる研修へ参加します	(b)ー1 100%	(b)ー1 更新研修や難病の研修などスキルアップに繋がる研修に参加出来ました。今後もスキルアップに繋がる研修に参加して

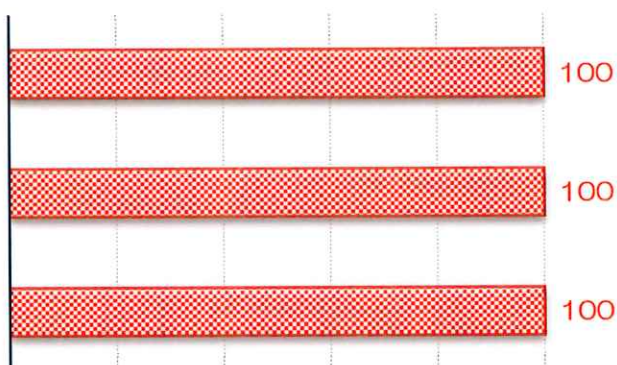
			(b)ー2 個別面談内で悩み等を共有しコーチングを行い、気づきを促します	(b)ー2 100%	行きます (b)ー2 個別面談にて、悩みの共有を行いケアマネジメントに自信が持てるようにコーチングを行いました。継続してコーチングを行って行きます
--	--	--	--------------------------------------	---------------	--

I. 敬和会組織の継続的安定 (%)

(a)情報を把握し、地域包括主催の行事に参加していきます

(b)BCP(事業継続計画)の見直しを行い、有事の際に動ける様に研修を行います

(c)法人内委員会や会議などに参加し情報を共有し課題に積極的に取り組んでいきます

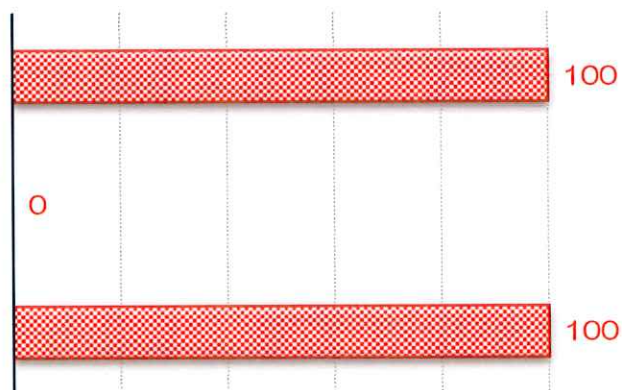


II. 安定的持続可能な健全経営 (%)

(a)ー1 担当件数を把握し、35 件以上を確保します

(a)ー2 SNS、HPを活用し空き状況を発信、新規獲得へ繋がります

(b)加算に必要な研修に参加し、継続して算定出来るようにします



Ⅲ. 職員育成と定着へのシステム構築（％）



⑧ 通所介護

稼働率（％）



利用者延べ人数



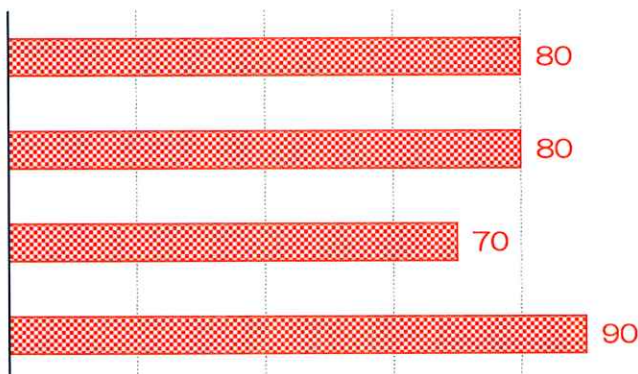
【達成状況と具体的取り組み状況】

重点取り組み事項		達成目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と 今後の対策
I	敬和会組織の 継続的安定	(a)多職種連携体制 の構築	(a)多職種と行事、各種相談・ 報告を通して友好的な関 係を構築し、信頼される 事業所づくりを行う	(a) 80%	(a)連携体制を構築出来 るように、相談や報 告は行えてきた
		(b)相互信頼(エン ゲージメント)の 向上	(b)委員会や会議、研修参加 を勧奨し、個人が組織に なくてはならない存在で あると自信を持てる機会 をつくる	(b) 80%	(b)積極的に参加出来て いた。さらに相互信 頼の向上の為に積極 的に行動をしていく
		(c)感染症や災害へ の対策強化	(c)ー1 日頃より、内部・外 部事業所と連携を保ち、 情報交換を行なっていく	(c)ー1 70%	(c)ー1 委員会を通して の対策強化は図れて いるが、外部事業所 との対策強化は出来 ていない。積極的に 行っていく。(情報交 換等)
			(c)ー2 デイ内研修を通し てBCPの根本的理解と 現場での実際の運用を想 定し、有事の際にも安定 した業務の継続を図る	(c)ー2 90%	(c)ー2 デイ会議等で、机 上訓練を通し、対策 強化を図れている
II	安定的持続可 能な健全経営	(a)業務効率化	(a)他複数事業所への見学を 実施。俯瞰的視点から、手 間をかけるべき仕事、簡 略化できる仕事を可視化 し、職員間で共有、改革を 行っていく	(a) 60%	(a)簡略化、必要な物か、 必要でないか、共有、 検討、改革を意識し て業務にあたってい く
		(b)月平均 27名の 利用者数維持	(b)ー1 事業所のカラー、特 色を明確にし、各方面へ アピールする手段を検 討、実施する	(b)ー1 80%	(b)ー1 月平均は下がっ ているが、新しいレ ク、イベント、を検 討、実施出来ている
			(b)ー2 改修したハード面 を活かした業務を行い、 利用者の満足度向上へ繋	(b)ー2 80%	(b)ー2 環境整備も整っ てきた さらに意識をして

			げる		いく
Ⅲ	職員育成と定着へのシステム構築	(a)職員の育成方法を確立	(a)ー1 適切な職員育成期間と現状課題を職員間で話し合い、実施する	(a)ー1 80%	(a)ー1 担当者を決めて行えた。担当だけでなく、職員間で共有出来た
			(a)ー2 OJTの中で職員自身の振り返りを行い、成長とスキル向上を図る	(a)ー2 70%	(a)ー2 担当者は指導のために時間や労力を割く必要があるが、成長につながったと思う
		(b)独自ルールの見直し	(b)今までの習慣、独自ルールについて見直す機会を持つ	(b) 80%	(b)ルールや習慣に固執せず、柔軟に対応をする意識をもてた
		(c)当事業所に適したスキルの習得	(c)研修内容を精査し求められるスキルを全職員が習得する	(c) 90%	(c)口腔の研修など意識を高くもてていた

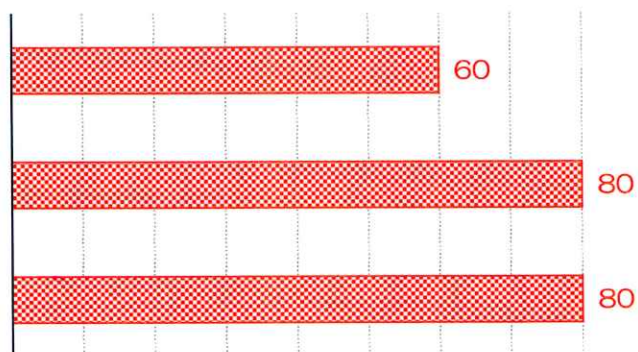
I. 敬和会組織の継続的安定 (%)

- (a)多職種と行事、各種相談・報告を通して友好的な関係を構築し、信頼される事業所づくりを行う
- (b)委員会や会議、研修参加を勧奨し、個人が組織になくてもならない存在であると自信を持てる機会をつくる
- (c)ー1 日頃より、内部・外部事業所と連携を保ち、情報交換を行なっていく
- (c)ー2 デイ内研修を通してBCPの根本的理解と現場での実際の運用を想定し、有事の際にも安定した業務の継続を図る

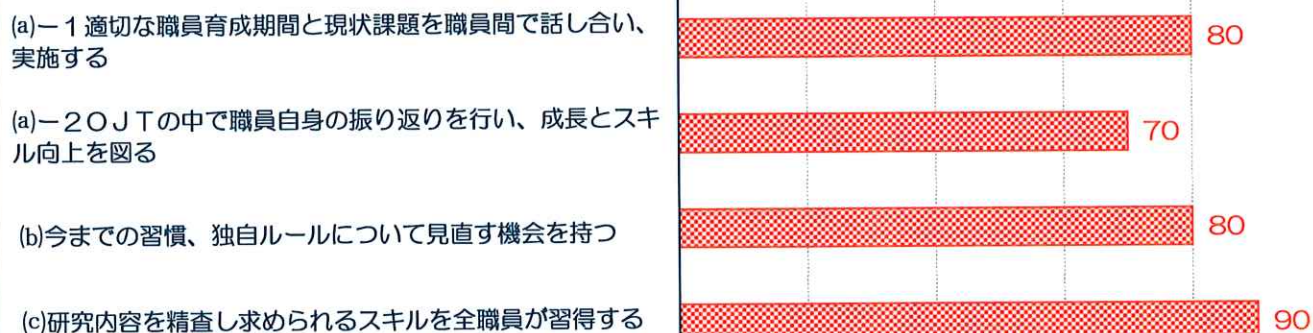


II. 安定的持続可能な健全経営 (%)

- (a)他複数事業所への見学を実施。俯瞰的視点から、手間をかけるべき仕事、簡略化できる仕事を可視化し、職員間で共有、改革を行っていく
- (b)ー1 事業所のカラー、特色を明確にし、各方面へアピールする手段を検討、実施する
- (b)ー2 改修したハード面を活かした業務を行い、利用者の満足度向上へ繋げる



Ⅲ. 職員育成と定着へのシステム構築（％）



◎ 訪問介護（障害福祉を含む）

総合事業・訪問介護延べ件数



一日平均訪問件数



利用者延べ人数



障害自立支援延べ件数

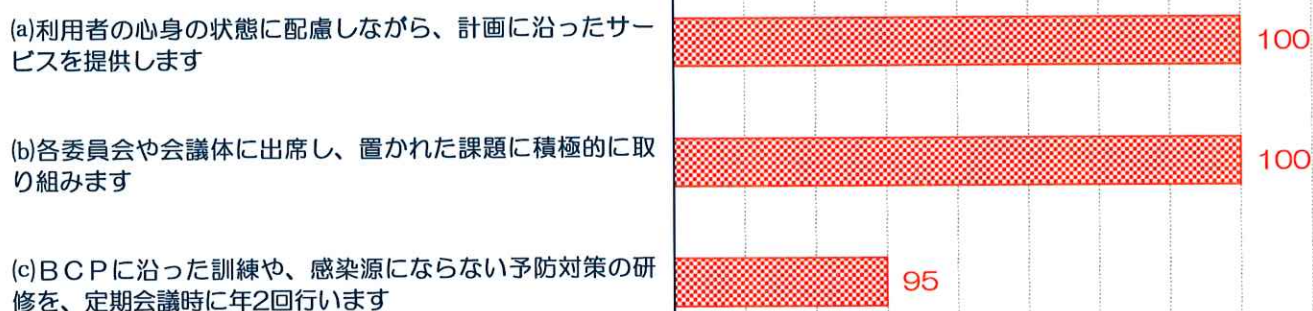


【達成状況と具体的取り組み状況】

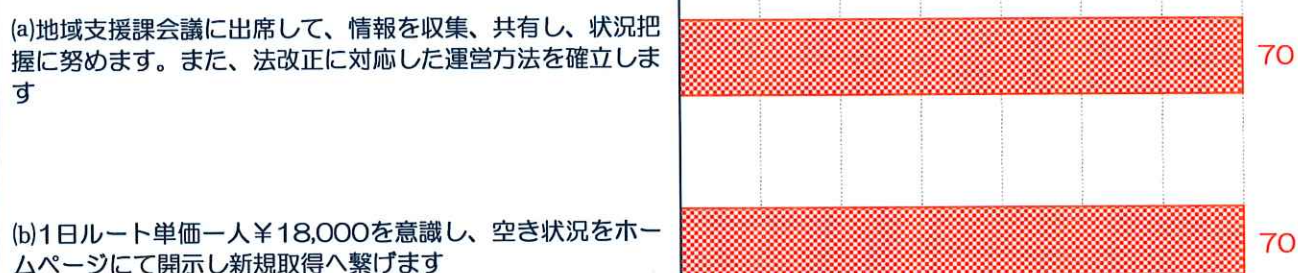
重点取り組み事項		達成目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と 今後の対策
I	敬和会組織の 継続的安定	(a)安心・安全に基づ いた、サービスの 提供	(a)利用者の心身の状態に 配慮しながら、計画に沿 ったサービスを提供し ます	(a) 100%	(a)利用者の目線に立つ ことにより、「信頼し て何でも相談ができ る」と、笑顔を多く引 き出すことが出来ま した
		(b)組織力の強化	(b)各委員会や会議体に出 席し、置かれた課題に積 極的に取り組みます	(b) 100%	(b)感染症、安全管理対 策、虐待・身体拘束委 員会が提示した課題 をヘルパー会議時に 取り組むことが出来

		(c)感染症や災害の発生における業務遂行の体制の強化	(c)BCPに沿った訓練や、感染源にならない予防対策の研修を、定期会議時に年2回行います	(c) 95%	ました (c)BCP 机上訓練としてヘルパー間の動きの確認や方法、感染症対策として、予防着の着脱方法の実践や、調理マニュアルの見直しをしました
Ⅱ	安定的持続可能な健全経営	(a)情報収集の強化 法改正への対応と適応 (b)稼働率目標と実数値の可視化	(a)地域支援課会議に出席して、情報を収集、共有し、状況把握に努めます。また、法改正に対応した運営方法を確立します (b)一日ルート単価 1 人 ¥18000 を意識し、空き状況を HP にて開示し新規取得へ繋がります	(a) 70% (b) 70%	(a)会議に出席し、情報収集に努め、ヘルパー会議時に共有を図りましたが、今後は、加算など取得する為にはどのような動きが必要かなど迅速に対応します (b)一日のルート単価を意識して、増回希望者や新規受け入れに努めましたが、稼働できる職員数の調整に苦慮した事により、積極的に HP に乗せる事が出来ませんでした
Ⅲ	職員育成と定着へのシステム構築	(a)職員の介護スキルの向上 (b)報・連・相の徹底	(a)専門職としての知識や技術が発揮できる、発言できる環境を月 1 回作ります (b)月 1 回のヘルパー会議や、困難事例発生時には、その都度ミーティングを開き情報を共有します	(a) 100% (b) 100%	(a)定期会議時に身体介護技術実技（車椅子移動・移乗）や生活援助（バランスの良い食事作り・食材や寝具類）について意見や感想を述べました(b)利用者の身体・生活状況や、ケアマネ各位と連携を密に取った内容を、安全に生活できるように情報を共有しました

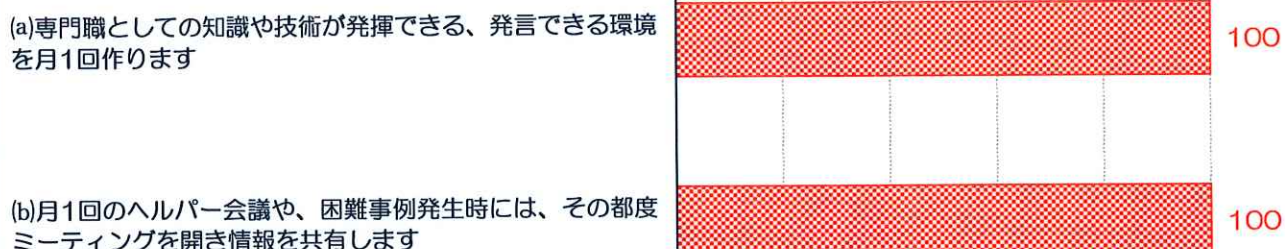
I. 敬和会組織の継続的安定（％）



II. 安定的持続可能な健全経営（％）



III. 職員育成と定着へのシステム構築（％）



⑤ 短期入所生活介護

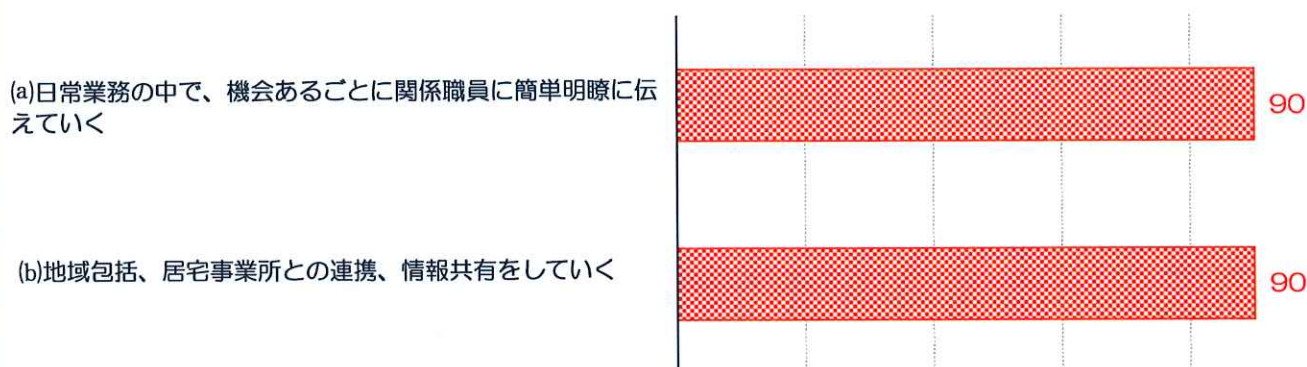


【達成状況と具体的取り組み状況】

重点取り組み事項		達成目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と今後の対策
I	敬和会組織の継続的安定	(a)短期入所の位置づけを今以上に明確にしていく	(a)日常業務の中で、機会あるごとに関係職員に簡単明瞭に伝えていく	(a) 90%	(a)10月より、日中の業務をフロアで行う様に変更したことで職員と話す機会が増え、短期入所について話すことができた
		(b)地域の中の敬和会を意識し、地域に根付けるよう	(b)地域包括、居宅事業所との連携、情報共有をしていく	(b) 90%	(b)地域の中の敬和会を忘れずに誠意を持って対応を行うことが

		にする			できた
Ⅱ	安定的持続可能な健全経営	(a)空床を意識し、稼働率を90%維持していく (b)利用しやすい環境の構築	(a)ー1 入所前提にした長期利用を積極的に受け入れていく (a)ー2 ホームページを活用し、空床を伝えていく (b)関係事業所との良好且つ双方が信頼できる関係をつくる	(a)ー1 100% (a)ー2 100% (b) 90%	(a)ー1 長期利用を積極的に受け入れ稼働率を上げることができた。また、ケアマネと情報交換を行い長期利用希望者の把握に努めることができた (a)ー2 定期的に空床状況を掲載することができた。利用家族よりホームページを見て利用確認の連絡があった。今後も掲載を継続していく (b)問い合わせの際は、状況を受容、共感し誠意を持って対応することができた
Ⅲ	職員育成と定着へのシステム構築	(a)明るい職場環境の構築。	(a)それぞれが置かれている職種の環境を受容し共感していく。また、多職種での関わりを大切に業務に励んでいく	(a) 90%	(a)各々の立場、環境を理解し業務を行った それにより働きやすい環境を作り出すことができた

I. 敬和会組織の継続的安定 (%)



Ⅱ. 安定的持続可能な健全経営（％）



Ⅲ. 職員育成と定着へのシステム構築（％）



3. 地域包括支援センター

事業総括

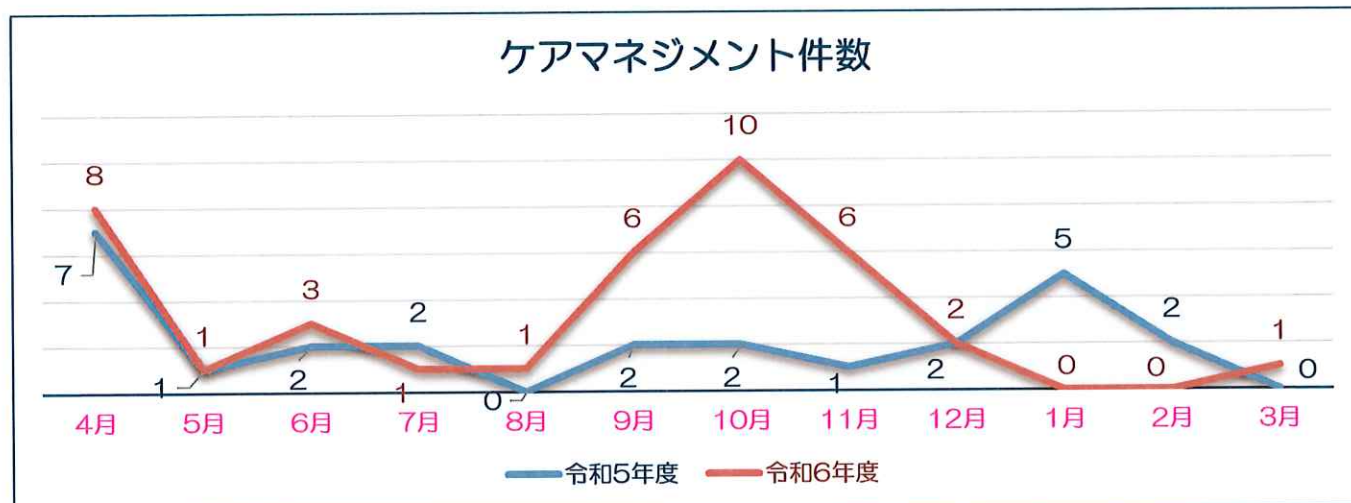
地域包括ケア社会構築における地域の中核機関として、ネットワークの構築に取り組みました。

時代に合わせた地域のニーズ把握、地域課題、個別課題に対し三職種の強みを生かした支援を継続。今後も地域住民や行政からの信頼を保ち、地域全体で支える体制の構築に取り組んでいきます。

【実績】

④ 支援件数



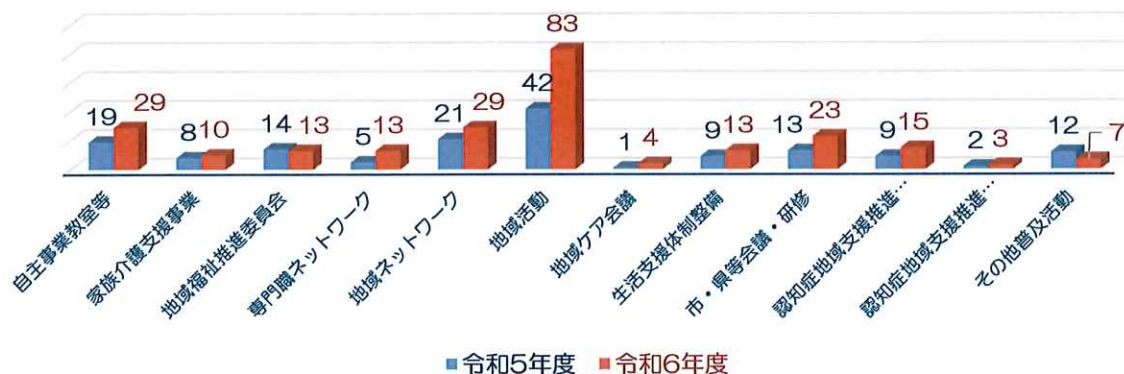


⑧ 教室・相談・会議等の活動状況

〔主な活動内容〕

教室・相談・会議等	主な活動内容
自主事業教室等	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	総会・部会会議・茶話会・まごころお届け隊・地域福祉推進委員会
専門職ネットワーク	荻野地区ケアマネ連絡会・事業所向け研修
地域ネットワーク	荻野公民館祭り・上荻野分館祭り・地域密着型運営推進会議
地域活動	居場所訪問・ふぁーむ ♡ まさおさん
生活支援体制整備	第二層協議体・第二層協議体事務局会議
地域ケア会議	地域ケア会議・企業等地域ケア会議
市、県等会議・研修	認知症地域支援推進委員会議
認知症地域推進委員活動（地域）	認知症サポーター養成講座・ひとり歩き高齢者声掛け模擬訓練・おぎのオレンジャー会
認知症地域推進委員活動（医療）	
その他普及活動	かなちゃん手形ブース・オレンジフェスタ・地域住民向け研修・各団体への講和・介護予防フェスタ

教室・相談・活動開催件数（年間）



教室・相談・活動参加人員（年間）



【達成状況と具体的取り組み状況】

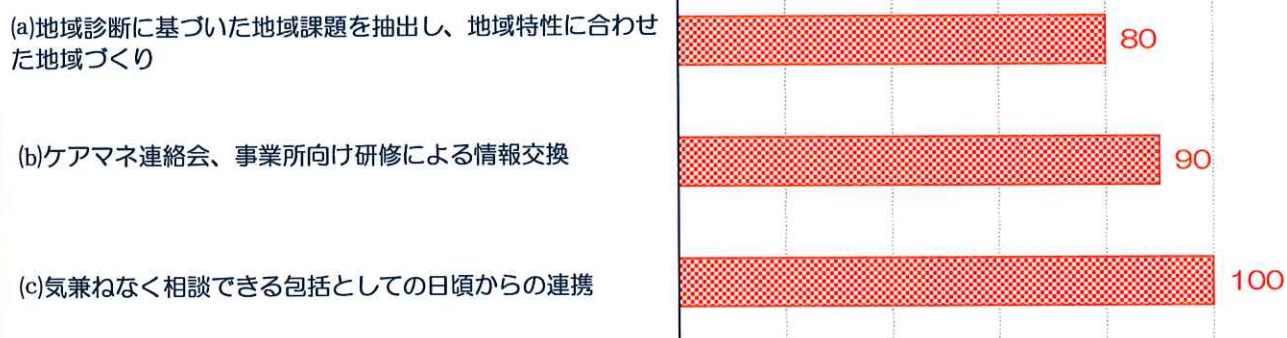
重点取り組み事項		達成目標	具体的取り組み	達成率（％）	具体的達成状況と今後の対策
I	敬和会組織の継続的安定	(a)地域支援課との連携強化	(a)包括主催イベント等への協力、参加の声をかけを行い、地域との繋がりを構築	(a) 100%	(a)開催事業について、あらゆる手法を駆使し地域住民との繋がりを構築
		(b)受託の継続	(b)仕様書に基づいた事業の実施	(b) 80%	(b)ひとり暮らし登録者への状況確認が4割程度。改善策として毎月進捗確認を実施する
		(c)感染症や災害の発生時における	(c)BCP（事業継続計画）の見直し、行政との協議や	(c) 100%	(c)机上訓練を実施し見直しを行う。行政と災

		日頃の備え、業務 継続できる体制 強化	連携		害タイムラインプロ ジェクト会議開催し 協議
Ⅱ	安定的持続可 能な健全経営	(a)地域住民や行政 から信頼の獲得 (b)介護保険制度改 正に対応できる 体制の構築 (c)関係機関とのネ ットワーク構築	(a)地域診断に基づいた地 域課題を抽出し、地域特 性に合わせた地域づく り (b)ケアマネ連絡会、事業所 向け研修による情報交 換 (c)気兼ねなく相談できる 包括としての日頃から の連携	(a) 80% (b) 90% (c) 100%	(a)地域共生社会構築の 一歩として『おぎNO W。』をスタート。来年 度より保健師派遣事 業を活用していく (b)研修内容の検討、講師 調整。アンケート実施 し振り返りにより充 実した内容の研修を 開催。ケアマネお助け ブック更新に取り組 む (c)関係機関との信頼関 係を継続させ、地域住 民への支援に繋げら れた
Ⅲ	職員育成と定 着へのシステ ム構築	(a)専門性の発揮と やりがい (b)人事評価の適正 (c)チームワーク	(a)専門性を生かせるよう 研修等への参加、自己研 鑽からのスキルアップ (b)人事評価にて、個々のスキ ルアップややりがいを見 出す (c)一人で抱え込まない、お 互いを尊重し互いに声 をかけあう環境づくり	(a) 100% (b) 100% (c) 90%	(a)1 職員につき8回以 上の研修に参加し技 術・知識をブラッシュ アップアウトプット することで全体のス キルアップに繋がっ た (b)職員一人一人が責任 を持ち業務遂行。スキ ルアップをしようと 意識がとても高い (c)専門性を発揮しなが らお互いを尊重し、配 慮することで良好な 職場環境を保ってる

I. 敬和会組織の継続的安定（％）



II. 安定的持続可能な健全経営（％）



III. 職員育成と定着へのシステム構築（％）

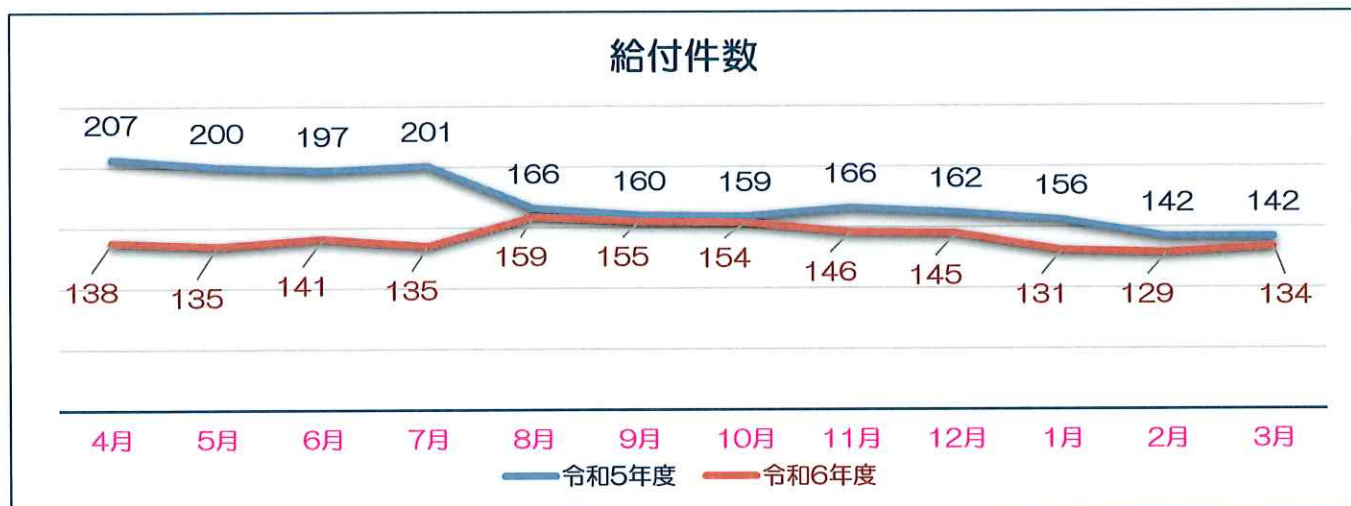


4. ケアプランセンターけいわ

事業総括

2024年度介護保険法改正に対応するべく、情報収集し、虐待防止、BCP、感染症対策等のマニュアル整備や研修の受講等行うことが出来ました。

地域包括支援センターの求めに応じ、ケアマネカフェを開催し、地域のケアマネとの情報交換を行うことが出来ました。

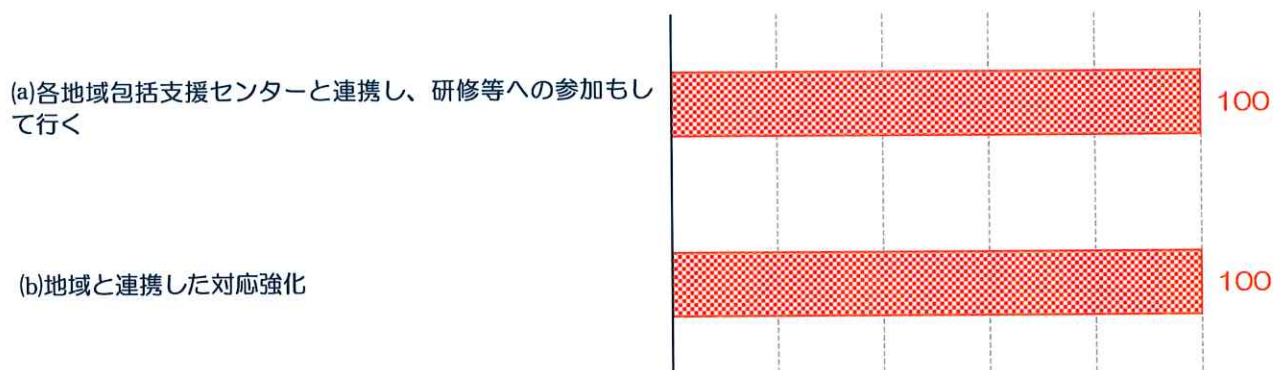


【達成状況と具体的取り組み状況】

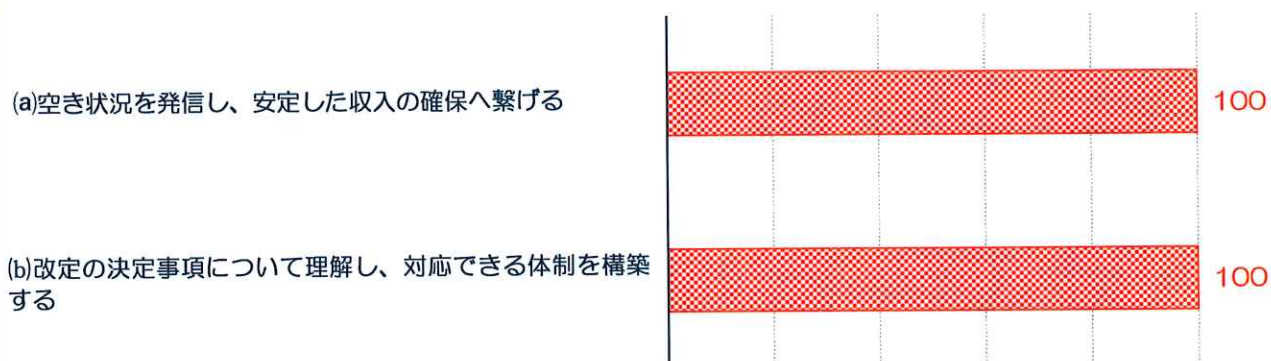
重点取り組み事項		達成目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と 今後の対策
Ⅰ	敬和会組織の継続的安定	(a)地域性に沿った支援の提供	(a)各地域包括支援センターと連携し、研修等への参加もして行く	(a) 100%	(a)包括との関係性も良好で研修への参加もできた
		(b)感染症や災害が発生した際の業務遂行の体制の構築	(b)地域と連携した対応強化	(b) 100%	(b)研修への参加やマニュアルの整備もできた
Ⅱ	安定的持続可能な健全経営	(a)基準件数である35件以上の確保	(a)空き状況を発信し、安定した収入の確保へ繋げる	(a) 100%	(a)各職員、標準件数の確保が出来た
		(b)介護報酬改定事項への対応	(b)改定の決定事項について理解し、対応できる体制を構築する	(b) 100%	(b)報酬改定事項への対応が出来た
Ⅲ	職員育成と定着へのシステム構築	(a)労働環境の整備	(a)働きやすい職場環境作りの継続	(a) 100%	(a)各職員の声を聴きながら事業運営に取り

築	(b)自己研鑽の機会 の提供	(b)必要な研修等への参加 機会を提供する	(b) 100%	組むことが出来た (b)各職員の参加したい 研修への参加が出来 た
---	-------------------	--------------------------	----------	--

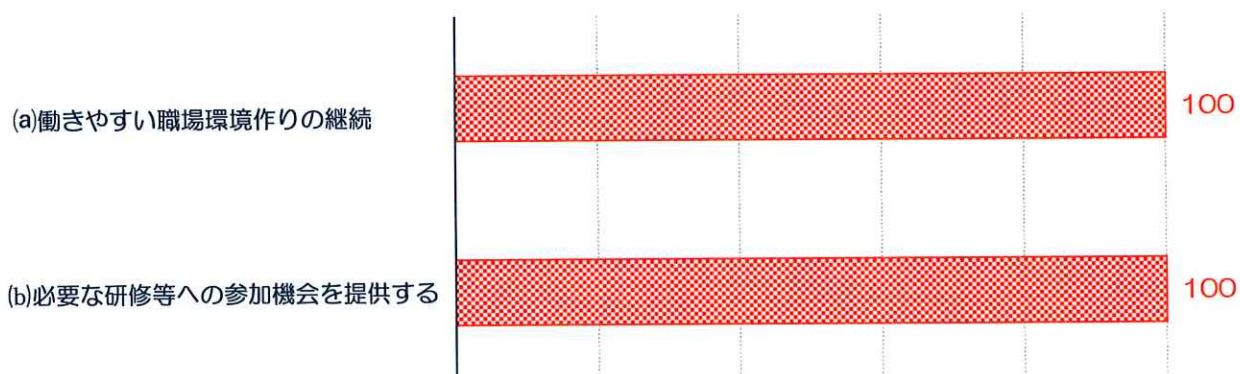
I. 敬和会組織の継続的安定（％）



II. 安定的持続可能な健全経営（％）



III. 職員育成と定着へのシステム構築（％）



5.えまーぶる

事業総括

年度当初に定めた3点の重点取り組み事項に則り、独自の特色を打ち出し、ご利用者の様々なニーズに対応すべくサービスの充実及び運営面での効率化を図り、地域のご利用者に喜んで選ばれる『魅力あるセンターづくり』に重点を置き、利用者数の獲得を目指して事業をしてきました。

事業計画の重点取り組み事項の内容を踏まえ、サービス内容については毎月多様な行事を企画し、センターでの一日を楽しく過ごしていただけるよう心掛けました。

介護職員は、経費節減を目指し、備品管理・在庫管理を徹底し、必要なものを必要なだけ発注するように心掛けました。また、安全・安心を考慮した介護・看護に努め、毎日のミーティングでは、成功事例、失敗事例を出し合い、又、ご利用者やご家族のニーズを深く掘り下げていくことにより、より良いサービスの提供に努めました。送迎時の安全対策目標に関しては、ドライバーミーティングを毎月開催し、徹底した安全運行に努めました。

居宅介護支援では、居宅介護サービス計画書を作成するにあたって、ご利用者の心身の状況や生活状況を勘案し、ご利用者やご家族の意向を尊重した上で、住み慣れた地域で自立した生活が送れるよう、ご利用者の立場に立った居宅サービス計画書を作成し支援を行いました。

④ 通所介護事業所



利用者延べ人数

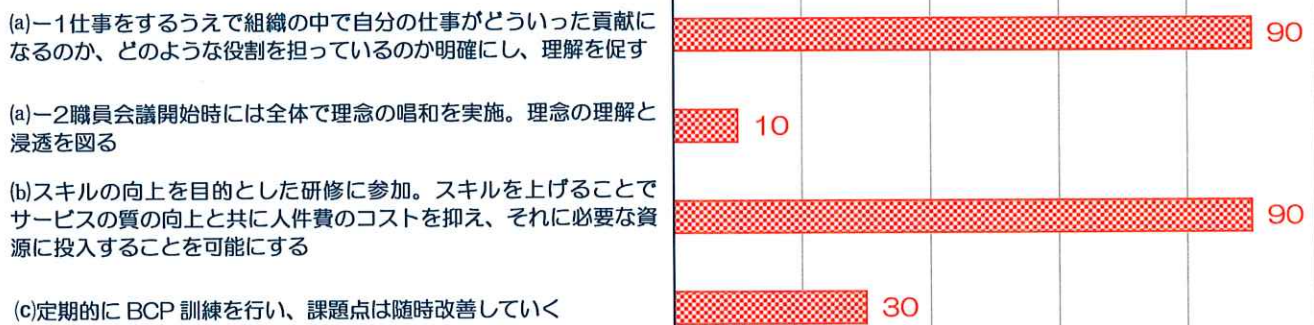


【達成状況と具体的取り組み状況】

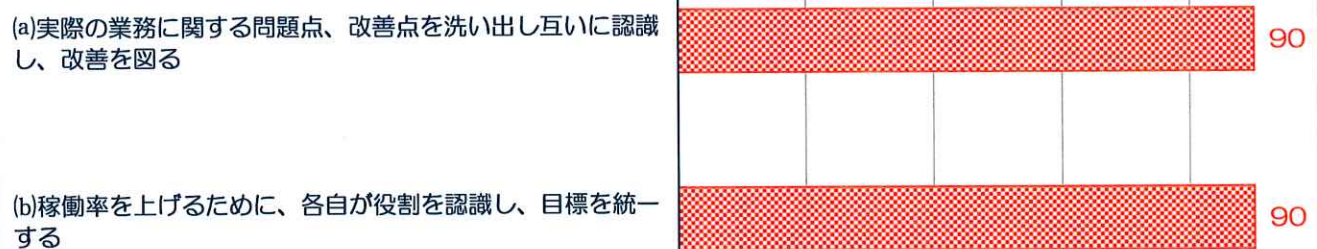
重点取り組み事項	達成目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と 今後の対策
I 敬和会組織の継続的安定	(a) 明確な経営理念やビジョンを、経営層と従業員とで共通認識し、組織の活性化を図る	(a)－1 仕事をするうえで組織の中で自分の仕事はどういった貢献になるのか、どのような役割を担っているのか明確にし、理解を促す	(a)－1 90%	(a)－1 各スタッフが仕事内容を把握し、役割を理解しているからこそ人員が少ない中、スムーズな連携がとれ、業務を進めることができた
		(a)－2 職員会議開始時には全体で理念の唱和を実施。理念の理解と浸透を図る	(a)－2 10%	(a)－2 朝礼時の理念唱和は継続していましたが、職員会議時で唱和は行いませんでした
	(b) サービスの質の向上・職員のスキルの向上	(b) スキルの向上を目的とした研修に参加 スキルを上げることでサービスの質の向上と共に人件費のコストを抑え、それに必要な資源に投入することを可能にする	(b) 90%	(b) 職員会議時に、法定研修を含め、研修を行いスキルアップにつなげることができました
	(c) 感染症や災害に日頃から備え、業務が継続できる体制の	(c) 定期的に BCP 訓練を行い、課題点は随時改善していく	(c) 30%	(c) 訓練は行っているが、振り返りまで行うことができず、課題点を抽出できず、

		強化 (BCP)			机上訓練を行うことができなかった
Ⅱ	安定的持続可能な健全経営	(a)業務プロセス見直しによる無駄の削減 (b)稼働率 90%	(a)実際の業務に関する問題点、改善点を洗い出し互いに認識し、改善を図る (b)稼働率を上げるために、各自が役割を認識し、目標を統一する	(a) 90% (b) 90%	(a)業務改善に向けて、継続して行っていく (b)月平均 696 名でした
Ⅲ	職員育成と定着へのシステム構築	(a)人材育成の重要性を認識する (b)業務において評価基準を統一する (c)職員の育成を図る。	(a)人材育成を施設の課題として、全体に向けてメッセージを伝え、進めていく また一人ひとり職員に対して、しっかりと施設の方針や思いを伝え、加えて上司は、職員のフォローをしていく (b)学びや成長の機会を提供したうえで各々の意欲や頑張りに応じて、評価されたり認められたりする事で職員のモチベーションを上げる (c)ー1 新人、中堅それぞれどのような教育が望ましいかなど計画し、計画に沿って育成を行う。必要な能力を向上させることを目的とした研修を行う (c)ー2 仕事に面白みを見い出すような研修の参加の機会を提供する	(a) 90% (b) 90% (c)ー1 60% (c)ー2 60%	(a)責任感やモチベーションの向上を図ることができた (b)職員会議において、研修を行い、学びを得ることができている (c)ー1・2 全体での研修は職員会議を通じて行えていたが、個々のスキルに応じた研修を行うまでには、至らなかった 仕事に面白みを見出すような研修を計画していく

I. 敬和会組織の継続的安定（％）



II. 安定的持続可能な健全経営（％）



III. 職員育成と定着へのシステム構築（％）



② 居宅介護支援事業所



【達成状況と具体的取り組み状況】

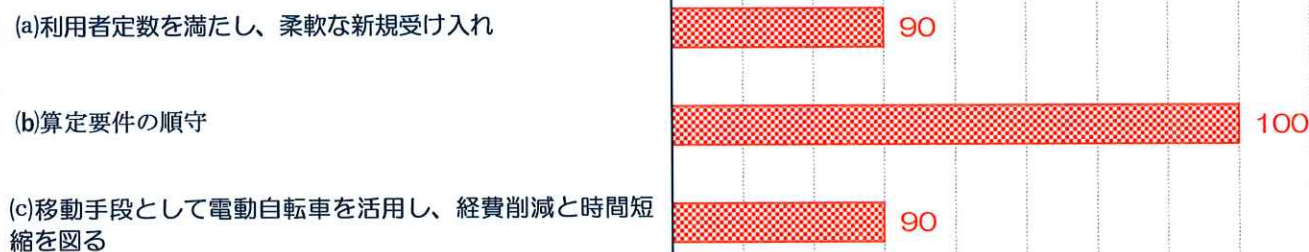
重点取り組み事項		達成目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と 今後の対策
I	敬和会組織の 継続的安定	(a)サービスの質の 向上を目的とし た職務の強化	(a)多職種との連携により、 専門性をもった提案や 対応	(a) 80%	(a)勉強会に参加し他種 職との関わりを持て た
		(b)法人の一員とし て信頼関係を深 められる対応が 出来る	(b)各自の業務が法人の運 営につながっている事 を意識し業務にあたる	(b) 60%	(b)各研修に参加し事業 内容の把握に努めた
		(c)感染症や災害が 発生した場合に日 頃から備え、業務が 継続できる体制の 強化	(c)BCP(事業継続計画)策 定後も緊急時に備え平 時から、避難訓練や緊急 連絡先の確認を実施	(c) 90%	(c)避難器具の使用方法 の確認、感染症や災害 は話し合いを持つこ とが出来た
II	安定的持続可 能な健全経営	(a)標準件数35件以 上の確保	(a)利用者定数を満たし、柔 軟な新規受け入れ	(a) 90%	(a)職員の退職や引っ越 し等もあり、目標件数 は届かなかったが新 規受け入れを断る事 はなかった
		(b)特定事業所加算 算定の継続	(b)算定用件の順守	(b) 100%	(b)要件厳守できた
		(c)業務効率化と経 費削減	(c)移動手段として電動自 転車を活用し、経費削減	(c) 90%	(c)経費削減の努力はし ていた。引っ越しや契

			と時間短縮を図る		約書の提示もあり、コピー代金はかかった
Ⅲ	職員育成と定着へのシステム構築	(a)施設・外部研修への参加 (b)法定研修の参加 (c)労働環境の整備	(a)ICT を活用した研修への参加及び推進 (b)必須研修への参加 (c)休暇が取りやすい体制作り	(a) 100% (b) 100% (c) 100%	(a)ICT での勉強会に参加できた (b)研修内容を職員全員と共有できた (c)個々に調整しながら休みは取れていた

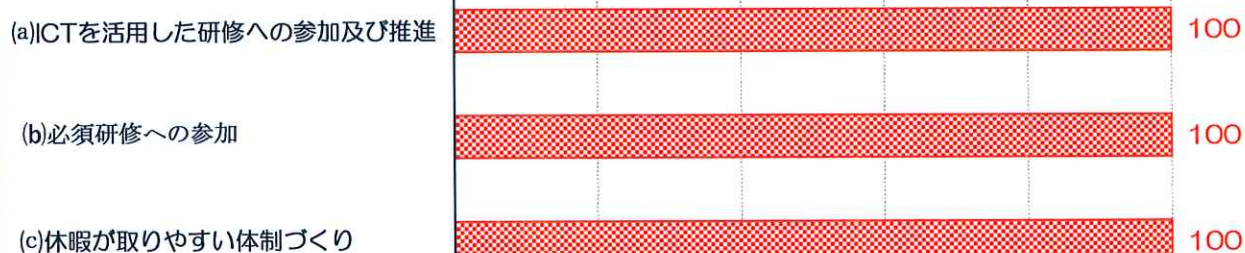
I. 敬和会組織の継続的安定（％）



II. 安定的持続可能な健全経営（％）



Ⅲ. 職員育成と定着へのシステム（％）



6. ケアハウス「えがりて」

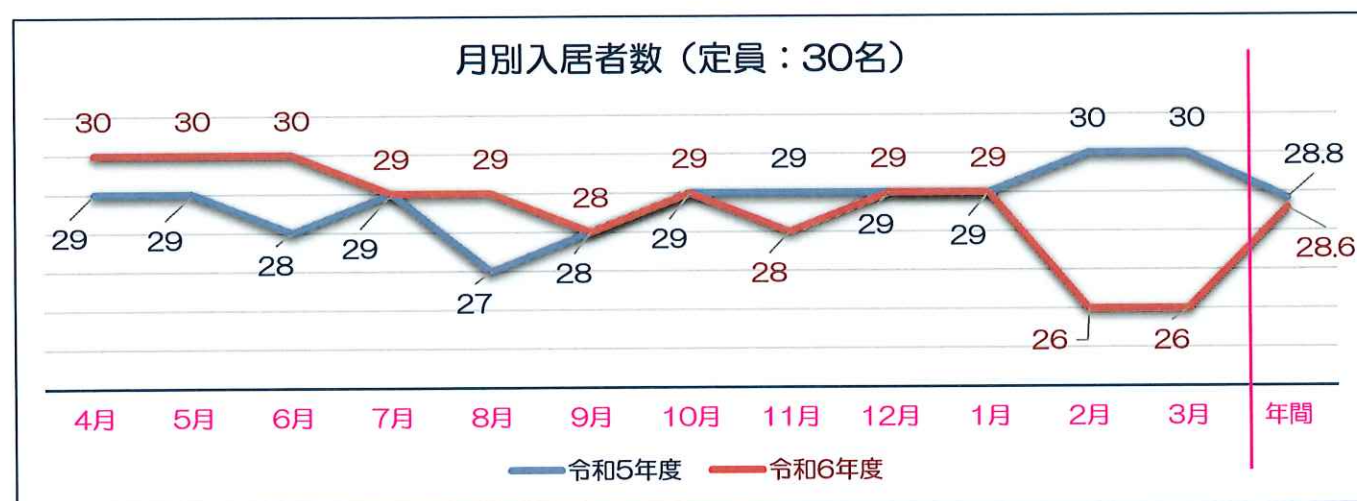
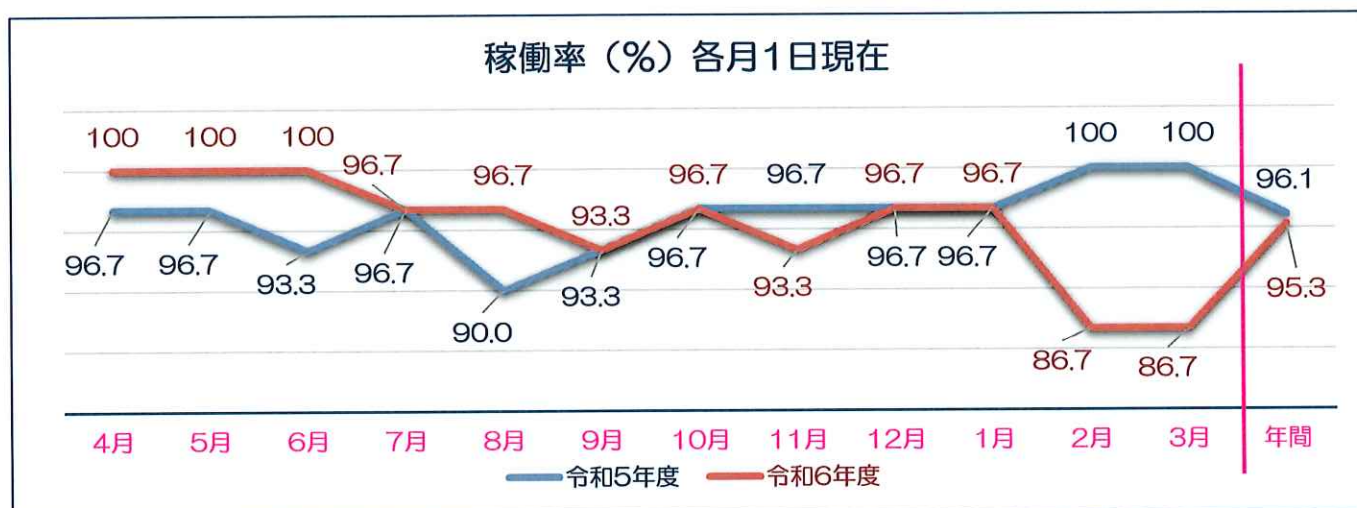
事業総括

年間を通して平均 28.6 人、利用率 95.3%と高い稼働率を維持する事が出来た。入居に繋げる為に検索サイトや仲介業者の活用、ケアマネとの連携、インスタグラムでケアハウスの生活の様子を発信するなど入居者獲得に努めましたが、来年度も同様に取り組んでいきたいと思ひます。

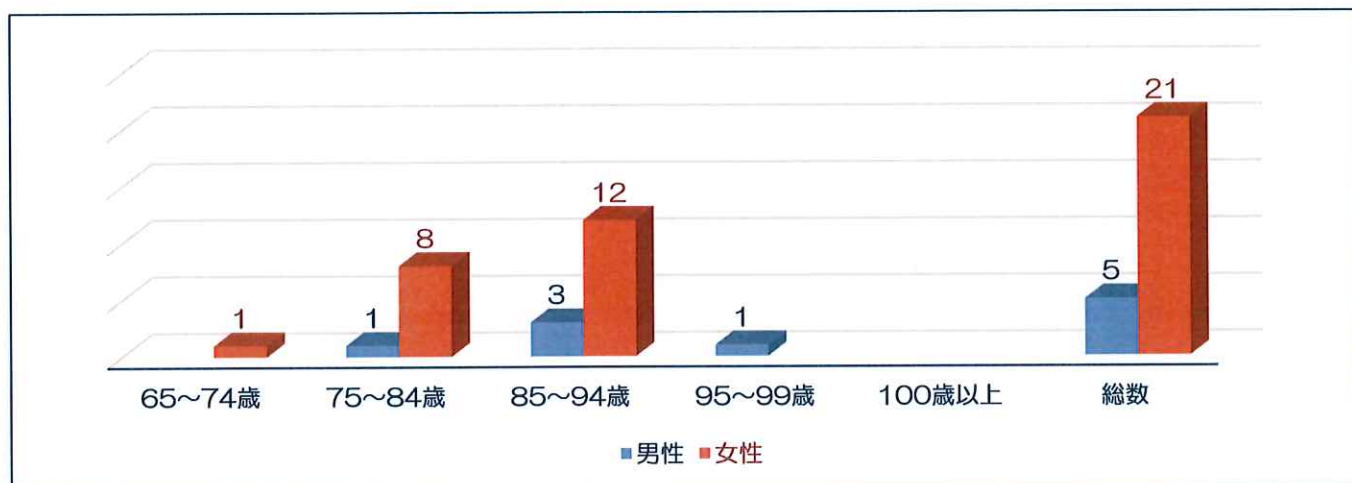
生活に生きがいや活動性を持たせるために、各自が取り組める活動に邁進しました。

来年度も入居者の皆様が安心して暮らせる生活の場を提供できる事と、スタッフが専門職として“ワンチーム”となるよう、業務に取り組んでいきます。

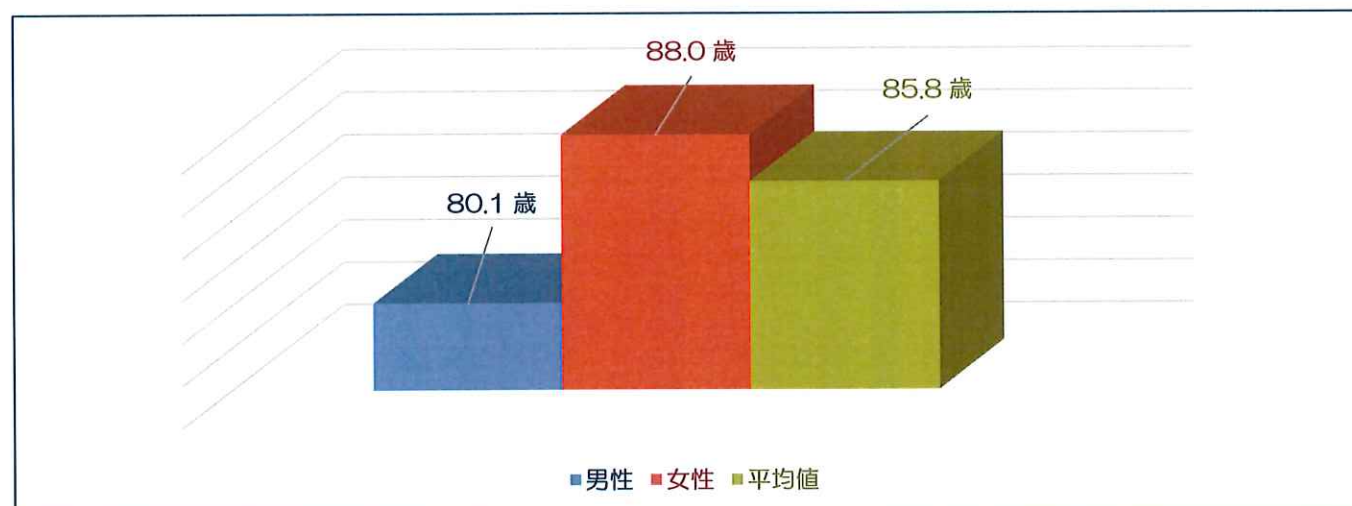
④ 稼働率（前年度比）



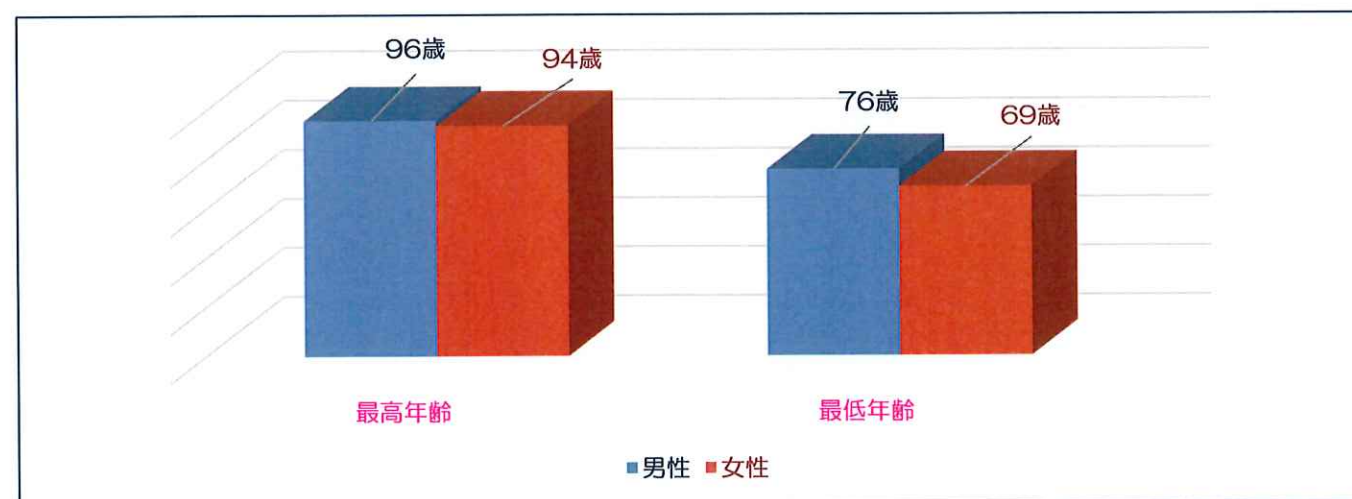
㊤ 入居者年齢構成



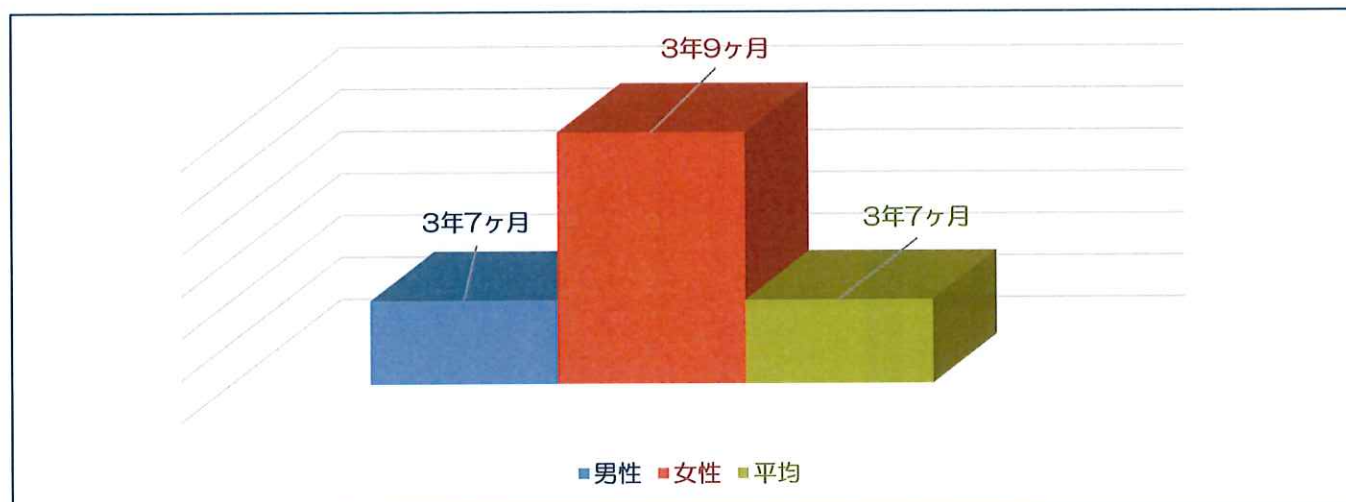
㊤ 入居者平均年齢



㊤ 入居者最高年齢・最低年齢



⑤ 入居者在所期間



⑥ 達成目標と具体的取組み状況

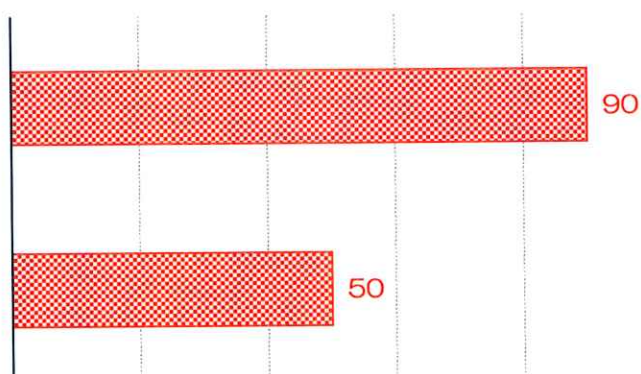
重点取り組み事項		達成目標	具体的取組み	達成率 (%)	具体的達成状況と 今後の対策
I	敬和会組織の 継続的安定	(a)多職種の連携によりケアハウスの業務を安定的に運営する	(a)利用している介護サービス事業所との連携、効力態勢を構築する	(a) 90%	(a)敬和会の事業所、外部事業所共に連携を図り円滑なサービス利用に繋げる事が出来た
		(b)災害時発生時の対応を再確認して備える	(b)避難対応の見直し、非常時の備えの見直し、入居者との非難訓練や災害対応マップの作成など	(b) 50%	(b)訓練の参加や防災頭巾やランタンなどの確認は出来ているが、災害マップ作成やえがりて独自の避難訓練が出来なかったため、次年度実施に繋げたい
II	安定的持続可能な健全経営	(a)高い稼働率の確保 *年間平均 28 名以上確保	(a)地域事業所や取引のある紹介業者との連携。検索サイトやホームページ、Instagramでの広報活動	(a) 95%	(a)4 月～1 月までは入居率が 100%から 97%を維持していたが 1 月から 3 月にかけて退所が続き、3 月末は入居率 95%（R6 年度 96%）となる。年間平均 28.6 人と目標は達成できた。待機者となりうる相談者の確保や事業所との

		(b)心身の安定を図る事により長く入居していただく	(b)余暇活動や生きがい活動、健康維持のためのサービスを展開し心身の健康維持や増進に寄与する	(b) 90%	連携を引き続き行っていく (b)左記の取り組みを十分に実施出来たと思います 来年度も引き続き行う
Ⅲ	職員育成と定着へのシステム構築	(a)ケアハウスの専門性やスキルの構築に努める (b)協力し合える人間関係や信頼し合えるチーム作り	(a)研修参加の他、軽費老人ホームの特性や特徴を理解して業務に取り組めるむよう、情報共有や知識研鑽に努める (b)連絡帳の活用、ミーティングでの情報確認 自身の役わりを自覚しながら業務にあたれるよう、面談や普段の業務で相互理解を深める	(a) 80% (b) 90%	(a)施設内の研修参加で高齢者支援のスキル取得に努めた (b)連絡帳の活用、ミーティングでの情報交換等、自身の役割を自覚しながら概ね業務にあたれるように努めた

I. 敬和会組織の継続的安定（％）

(a)利用している介護サービス事業所との連携、効力態勢を構築する

(b)避難対応の見直し、非常時の備えの見直し、入居者との非難訓練や災害対応マップの作成など



Ⅱ. 安定的持続可能な健全経営（％）

(a)地域事業所や取引のある紹介業者との連携。検索サイトやホームページ、Instagramでの広報活動

95

(b)余暇活動や生きがい活動、健康維持のためのサービスを展開し心身の健康維持や増進に寄与する

90

Ⅲ. 職員育成と定着へのシステム構築（％）

(a)研修参加の他、軽費老人ホームの特性や特徴を理解して業務に取り組めるむよう、情報共有や知識研鑽に努める

80

(b)連絡帳の活用、ミーティングでの情報確認。自身の役わりを自覚しながら業務にあたれるよう、面談や普段の業務で相互理解を深める

90

7. 管財課

事業総括

能登半島地震以後改めて点検を実施、災害機器・備品の整備や防災訓練を致しましたがまだ十分では無く再度見直しと強化を致します。また光熱費削減を目標の一つとして上げていましたが、令和4年7月以降今年度も電気料金値上がりが継続し思うような成果を上げられませんでした。今後も職員一同節電、節水を心掛ける努力と設備機器の省エネ化や照明器具のLED化を推進致します。

修繕は設備の老朽化により予定になかった交換機器が増して来ており定期的な保守業務のなかで早めの対応、判断を実施し業務に支障のないよう管理し、居住環境の向上に努めます

【達成状況と具体的取組み状況】

重点取り組み事項		達成目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と 今後の対策
I	地震などによる被害を最小限に抑える準備	(a)本館非常用発電機新設に伴い新館も含めた機能の確認	(a)ー1 防災避難訓練の実施に合わせて非常用発電機の取り扱い要領と機能の確認を実施	(a)ー1 70%	(a)ー1 停電時、発電機が連動する機器を赤丸シール貼り各部門に提示、防災訓練時に説明したが、今後も継続して行いたい
		(b)防災避難訓練の実施と備蓄品の点検	(a)ー2 発電機、維持管理方法の確認	(a)ー2 95%	(a)ー2 新館発電機負荷試験の実施
			(b)ー1 10月避難訓練の実施（避難経路、避難場所及び危険箇所等の確認）	(b)ー1 75%	(b)ー1 デイビス含めて実施したが全部署的にヘルメット着用には戸惑ったり慣れてなく迅速な対応が必要。防災頭巾の購入も検討したい
			(b)ー2 備蓄機器取り扱い方法の確認と食料、飲料水の点検	(b)ー2 80%	(b)ー2 非常食の補充が必要で早急に検討したい
II	水道光熱費削減の実行と建物・	(a)LED照明に交換の促進	(b)ー3 安否確認メールの定期的な交信と返信方法の確認	(b)ー3 95%	(b)ー3 毎月確認のため全職員にメール送り、確認を行った
			(a)ー1 残存している蛍光照明からLEDに交換を	(a)ー1 70%	(a)ー1 令和7年度交換完了予定

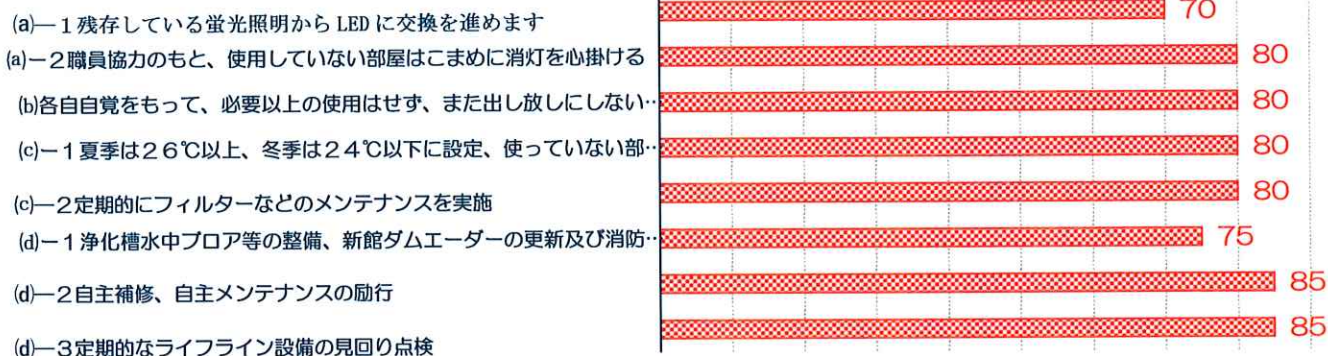
III	設備の効率的保全の継続	(b)水道使用量の削減 (c)空調設備の設定温度の管理 (d)建物。設備の効率的保全の継続	進めます (a)ー2 職員協力のもと、使用していない部屋はこまめに消灯を心掛ける (b)各自自覚をもって、必要以上の使用はせず、また出し放しにしないよう節水に心掛ける (c)ー1 夏季は26℃以上、冬季は24℃以下に設定、使っていない部屋のスイッチをOF、節電に努める (c)ー2 定期的にフィルターなどのメンテナンスを実施 (d)ー1 浄化槽水中プロア等の整備、新館ダムターの更新及び消防誘導灯の交換 (d)ー2 自主補修、自主メンテナンスの励行 (d)ー3 定期的なライフライン設備の見回り点検	(a)ー2 80% (b) 80% (c)ー1 80% (c)ー2 80% (d)ー1 75% (d)ー2 85% (d)ー3 85%	(a)ー2 各職員は省エネ意識を持って業務していると思うが節電を強化したい (b)まだこまかい部分での節水が出来ていないので、意識を高めたい (c)ー1 各部署の住居環境や業務多様で一律での設定は難しいが全体的には節電意識あり (c)ー2 厨房関連換気扇の清掃は完了 今後も間隔を空けないうで継続したい (d)ー1 水中プロア交換終了 ダムター改修は見積検討中 誘導灯完了 (d)ー2 速やかに行っている (d)ー3 新館パイプの故障多く更新の検討
	火災予防と交通事故防止の施策	(a)火災予防の対策	(a)ー1 4月、10月に消防訓練の実施、自動火災報知設備の取扱い説明、消防署への通報及び初期消火、避難誘導訓練等を行う (a)ー2 年2回の消防設備点検の実施 (a)ー3 避難の際、妨げに	(a)ー1 70% (a)ー2 70% (a)ー3	(a)ー1 10月防災避難訓練を行ったが同時に火災発生想定した訓練を行いたい 防災頭巾の手配検討 4・10月に消防訓練実施 火災通報装置故障で修理依頼 (a)ー2 是正箇所あり順次交換を行っている (a)ー3 巡視時に確認、そ

			ならないよう避難通路、避難階段等の整理整頓の確認	90%	の都度片付け指示
	(b)交通事故防止の対策	(b)－1 交通安全週間に合わせ、安全スローガン、安全重点事項を提示、ゆとり運転教育を実施する	(b)－1	90%	(b)－1 物損事故は2件でしたが大きな損害損傷はなかった 交通安全運動週間に合わせ、けいわ荘安全事項を決め、事故防止に努めた
		(b)－2 施設車両運転職員にアルコール検知器にてチェック確認を実施	(b)－2	100%	(b)－2 毎日始業前にチェックをおこなった
		(b)－3 車両管理台帳を作成、点検ミスが無いよう管理し、日常点検や車両の清掃もこまめに実施	(b)－3	95%	(b)－3 点検漏れのないよう点検台帳にて管理し日常点検を推進した

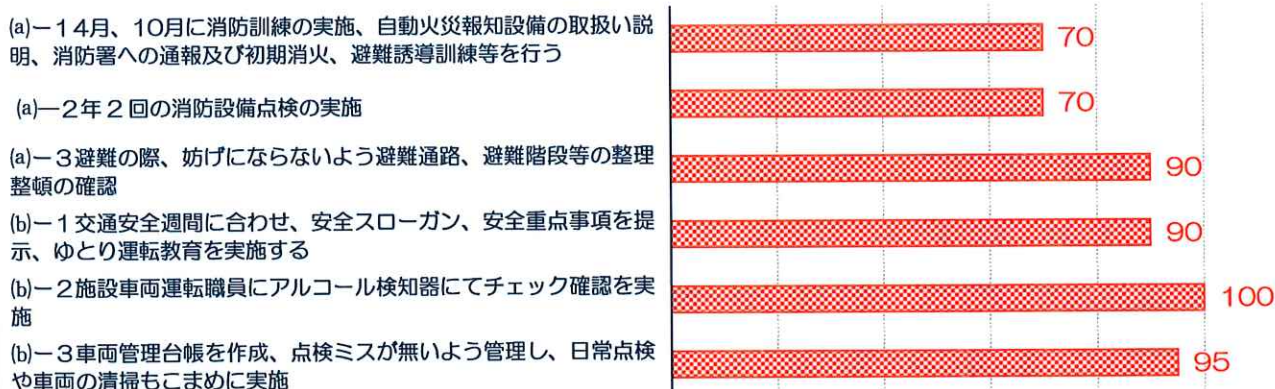
Ⅰ. 地震などによる被害を最小限に抑える準備（％）



Ⅱ. 水道光熱費削減の実行と建物・設備の効率的保全の継続（％）



Ⅲ. 火災予防と交通事故防止の施策（％）



8. 総務課

事業総括

- ① 令和 7 年度に入所施設での介護記録についての新システムの導入に向けて情報収集やデモの実施等を行い、準備を行ってきた。また、令和 6 年度より生産性向上委員会を立ち上げ、5S、自立支援介護、職員育成・職員環境改善についての活動を行い、業務の改善、生産性の向上に努めた結果、介護人材・職場環境改善補助金の取得に繋げることができた。
- ② BCP 防災対策委員会において、年間を通し、業務継続計画の見直しや訓練、内部研修の実施、外部研修へ参加し、業務継続計画の改定を行ってきた。令和 7 年度以降も随時改定を実施していく。
- ③ 令和 6 年度は、研修センターけいわにおいては 2 名の受講者が修了資格を取得した。また、外部受講においては介護福祉士、社会福祉士で各 2 名の職員が資格を取得することができた。令和 7 年度以降も有資格者を増やすため支援を行っていく。

【達成状況と具体的取り組み状況】

重点取り組み事項		達成目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と 今後の対策
I	敬和会組織の 継続的安定	(a) 安定運営に必要な人員の確保、適材適所な人員配置	(a) 各事業所における必要人員数の把握、職員面談等を行った上での部署の異動や昇格等の人事異動を検討し、組織体制の強化を図っていく	(a) 70%	(a) 各事業所において必要人員等の把握、確認を行い職員採用や異動等を計画的に実施し、適材適所の配置に努めた
		(b) 介護報酬改定を踏まえ、必要な委員会や会議等の設置	(b) 事業継続計画に対する委員会の新設や、感染症、虐待等の既設委員会の取り組みを強化していく	(b) 90%	(b) BCP 防災対策委員会を設置し、既存の BCP の見直しを随時行い、災害時への備えの一助とした また、感染症、虐待等の委員会においては内外研修等を適切に実施し、未実施減算とならないよう努めた
		(c) 医療機関との連携強化	(c) 協力医療機関等との連携を強化し、ご利用者の安心・安全を確保すると	(c) 50%	(c) 嘱託医の医療機関とは別に緊急時での入院加療が可能な 2 医

			ともに、新たな加算取得に向けた準備に取り組んでいく		療機関との協力医療機関契約を締結し、ご利用者の安心・安全に寄与することができた
II	安定的持続可能な健全経営	(a) 安定的な収入確保に向けた各事業における高稼働率の維持 (b) 介護報酬改定を踏まえた新たな加算の取得 (c) 物価高騰に対する対策を強化する	(a) 令和 6 年度当初予算で計上した各事業所における介護報酬収入を目標に、入所施設においては空床期間の縮小、居宅施設においては利用者確保に努め、安定的な収入確保に努める (b) 短期入所における看取り加算や施設等における認知症対応に関する加算、医療連携に関する加算等取得可能な加算算定を目指していく (c) 取引業者の見直しや新たな省エネ機器の導入等、物価高騰による経費の増大を抑える施策を検討する	(a) 50% (b) 30% (c) 60%	(a) 入所部門においては年間としての退所者数が多く、当初計上していた収入には満たなかった また、在宅部門においては新型コロナによる営業休止等が影響し、目標の稼働には満たなかった しかしながら退所者数の増や感染症拡大の影響を受けながらも比較的高い稼働率は維持することができた (b) 加算取得に向けて外部研修の受講や事業所内の職員配置の見直しを行ってきたが加算の算定までには至らなかった 次年度以降も引き続き加算算定を目指し取り組んでいく (c) 計画的に実施している照明器具の LED 化や以前より取り組んできた新電力への変更やガソリン等購入方法の変更が功を奏し、一般的な増加率に比して抑えることが

					できた
Ⅲ	職員育成と定着へのシステム構築	(a)ICT導入による業務の効率化及び職員の負担軽減	(a)介護記録等に ICT を導入し、業務の効率化や負担軽減を図るとともに、ナースコール等の既存の機器との連動を行うことにより、データに基づいたケアの実践を目指していく	(a) 50%	(a)令和7年度に入所施設における介護記録システムの見直しを行うための情報収集期間として取り組んできた また、介護記録システム以外のICT機器についても研修会や機器の展示会等に参加し、情報収集に努めた
		(b)職員個々の育成計画を作成し外部研修受講や資格取得の支援を行っていく	(b)職員のキャリアパスに応じた研修の受講や資格取得支援を本年度も継続して実施していく	(b) 60%	(b)職員の職位職責に応じた研修を受講し、職員個々のスキルアップを図ることができた また、資格取得のための勤務調整や受講料補助等の支援を行い、有資格者の増加に努めた 次年度以降も引き続きキャリアパスに応じた研修等の受講や資格取得のための支援を継続して実施していく
		(c)積極的な休暇の取得並びに業務負担となる残業等の低減に努める	(c)適正な人員配置を行うことにより、より休暇を取得しやすい体制を整えとともに職員の負担となる残業を減らすことにより、職員の負担を低減し、安定的に就業できる環境を整え、離職率の低減に努めていく	(c) 80%	(c)令和6年度より、介護サービスの質の維持や職場環境改善を目的として生産性向上委員会を立ち上げ、業務の改善を図ってきた 課題を抽出し、目標を設定し業務改善の取り組みを実施して

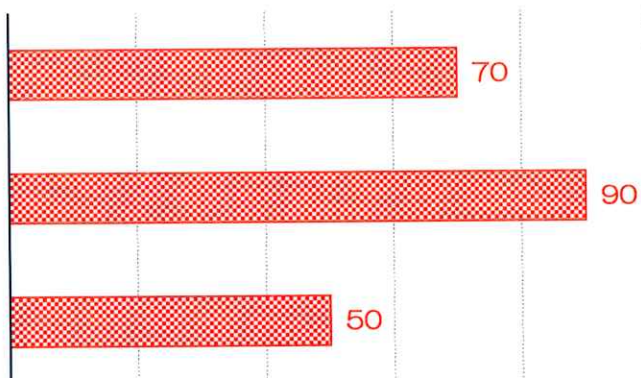
					きた 生産性向上への取り組みについては、処遇改善加算における最上位区分を算定するための職場環境要件に必要不可欠となっているため、次年度以降も継続的に取り組みを実施していく
--	--	--	--	--	---

I. 敬和会組織の継続的安定（％）

(a)各事業所における必要人員数の把握、職員面談等を行った上での部署の異動や昇格等の人事異動を検討し、組織体制の強化を図っていく

(b)事業継続計画に対する委員会の新設や、感染症、虐待等の既設委員会の取り組みを強化していく

(c)協力医療機関等との連携を強化し、ご利用者の安心・安全を確保するとともに、新たな加算取得に向けた準備に取り組んでいく

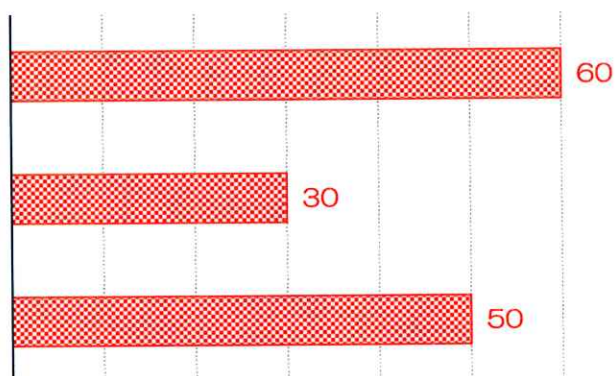


II. 安定的持続可能な健全経営（％）

(c)取引業者の見直しや新たな省エネ機器の導入等、物価高騰による経費の増大を抑える施策を検討する

(b)短期入所における看取り加算や施設等における認知症対応に関する加算、医療連携に関する加算等取得可能な加算算定を目指していく

(a)令和6年度当初予算で計上した各事業所における介護報酬収入を目標に、入所施設においては空床期間の縮小、居宅施設においては利用者確保に努め、安定的な収入確保に努める

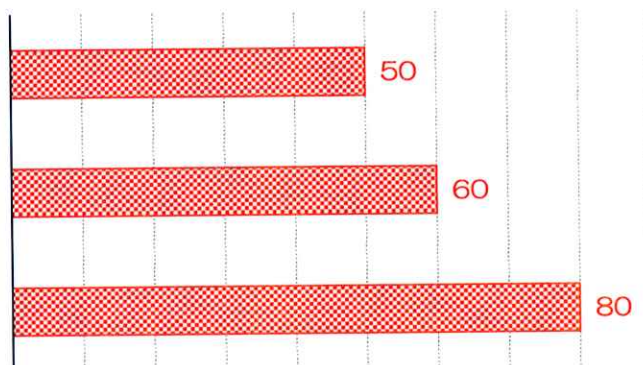


Ⅲ. 職員育成と定着へのシステム構築（％）

(a)介護記録等にICTを導入し、業務の効率化や負担軽減を図るとともに、ナースコール等の既存の機器との連動を行うことにより、データに基づいたケアの実践を目指していく

(b)職員のキャリアパスに応じた研修の受講や資格取得支援を本年度も継続して実施していく

(c)適正な人員配置を行うことにより、より休暇を取得しやすい体制を整えるとともに職員の負担となる残業を減らすことにより、職員の負担を低減し、安定的に就業できる…



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

今年度の基本目標として、以下の3点を掲げて月1回の『研修センターけいわPJ会議』を通して細部にわたる準備をまいりました。

- ① 施設内職員の有資格化を推進し、職員全体のスキルアップを図る。
- ② 一般からの募集を積極的に図り、人材確保に繋げる。
- ③ 講師を担当する法人職員の介護技術の向上を図る。

第1回介護職員初任者研修は、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて休講措置をとりました。（令和6年4月22日付「休講届」を県に提出）

第2回介護職員初任者研修は、感染対策を講じる中で実施いたしました。受講生は施設職員のみでしたが、充実した講義が行われ、講師を担当する法人職員の高度な教材研究がなされ、介護技術の向上に繋がったのではないのでしょうか。今後の課題としては、一般からの受講生募集に力を注ぎ、地域貢献の一助になればと考えております。

【令和6年度第1回介護職員初任者研修】

- ・令和6年5月1日（水）～令和6年9月25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6年度第2回介護職員初任者研修】

- ・令和6年10月9日（水）～令和7年3月12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 24-S14001-02-0001 号	A・H	居宅介護支援センターけいわ荘	令和7年3月12日
神奈川 24-S14001-02-0002 号	M・T	居宅介護支援センターけいわ荘	令和7年3月12日

実 績

年度	実施回	研修期間	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）	2	2	

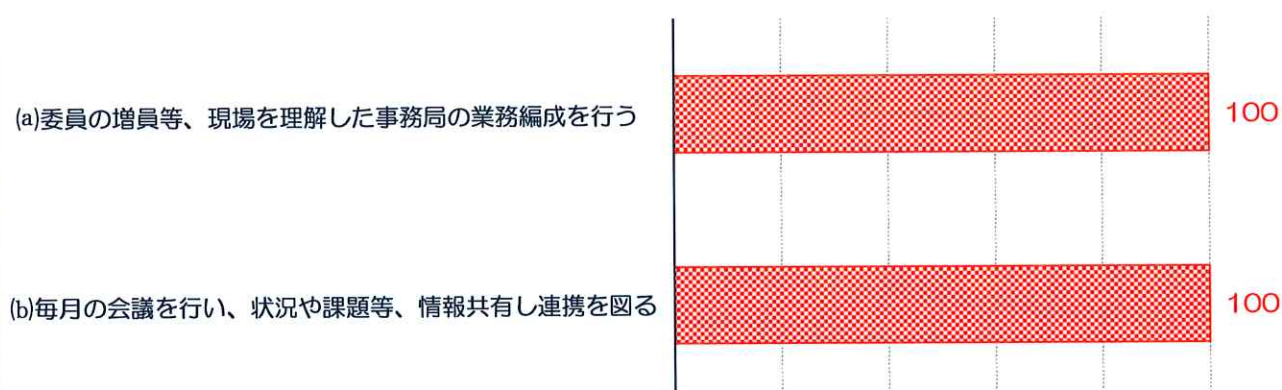
		～令和5年3月29日（水）			
令和5年度	1	令和5年5月10日（水） ～令和5年10月4日（水）	0	0	休講
	2	令和5年10月18日（水） ～令和6年3月27日（水）	5	5	
令和6年度	1	令和6年5月1日（水） ～令和6年9月25日（水）	0	0	休講
	2	令和6年10月9日（水） ～令和7年3月12日（水）	2	2	
修了者数			18	18	

【達成状況と具体的取り組み状況】

重点取り組み事項		達成目標	具体的取り組み	達成率（％）	具体的達成状況と今後の対策
I	敬和会組織の継続的安定	(a)事務局としての委員会の動きを充実させる	(a)委員の増員等、現場を理解した事務局の業務編成を行う	(a) 100%	(a)委員増員による業務負担の分担など出来た。講義担当と実習等の実技担当を分ける事で受講生に対して専門的に関わる出来た
		(b)法人との連携強化	(b)毎月の会議を行い、状況や課題等、情報共有し連携を図る	(b) 100%	(b)感染症等により書面開催が2か月程あったが、議事録等毎回発行し、細かく情報共有できる様に努めた
II	安定的持続可能な健全経営	(a)職員の有資格化	(a)少人数でも定期的に開校出来る環境をつくる。また、SNS等を活用し地域へ情報発信し、外部受講生を獲得へ繋げる。全職員の有資格化を達成する	(a) 100%	(a)前期開校は出来なかったが、全職員の有資格化は達成出来た。また、就職相談会等にて研修センターけいわが他施設との差別化になり入職に繋がれた。今後もInstagram等SNSにて情報発信・周知し、受講生獲得へ繋げる

		(b)感染症対策の強化 (c)研修終了後の人材確保	(b)講義前に検温や体調チェックを行う。体調不良者は後日補習を行う (c)講義、実習を通して敬和会での理念、介護を理解してもらい、就労へ繋げる	(b) 100% (c) 100%	(b)講義前に体調確認・検温を実施する事で感染予防が出来た (c)今回 2 人とも通所介護職員だったが、講義実習を通して今後の業務へのモチベーション向上に繋げる事が出来た
Ⅲ	職員育成と定着へのシステム構築	(a)理解度の高い講義の展開 (b)講師負担の軽減	(a)月 1 回委員会を開催し、講義内容を共有。リアクションペーパー内容を共有し講師の振り返り機会を作る事で、講師のクオリティを向上させる (b)会場準備等を委員会でサポート。また悩み等を抱え込まない様に、随時相談機会を作る	(a) 100% (b) 50%	(a)リアクションペーパーだけではなく、日誌内に講師から受講生へ伝えたい事や講師間の共有事項など活用することでスムーズな講義展開が図れた (b)負担軽減する為のサポートは行ったが、相談機会等作る事が出来なかった。今後の課題とし取り組んでいく

I. 敬和会組織の継続的安定（％）



Ⅱ. 安定的持続可能な健全経営（％）

(a)少人数でも定期的に開校出来る環境をつくる。また、SNS等を活用し地域へ情報発信し、外部受講生を獲得へ繋げる。全職員の有資格化を達成する



(b)講義前に検温や体調チェックを行う。体調不良者は後日補習を行う



(c)講義、実習を通して敬和会での理念、介護を理解してもらい就労へ繋げる



Ⅲ. 職員育成と定着へのシステム構築（％）

(a)月一回委員会を開催し、講義内容を共有。リアクションペーパー内容を共有し講師の振り返り機会を作る事で、講師のクオリティを向上させる



(b)会場準備等を委員会でサポート。また悩み等を抱え込まない様に、随時相談機会を作る



【研修会報告】

㊤ 外部研修

月	日	研修名	主催	参加人員
4	2	新人研修	厚木商工会議所	1
	3			
5	14	食中毒の特徴と対策	感染症委員会	8
	23	介護事業所のBCP及び災害時対応研修	かながわ高齢者住まい連絡協議会	2
7	4	コミュニケーション研修	神奈川県社会福祉協議会	1
	9	社会福祉法人財務担当者研修	神奈川県社会福祉協議会	2
	10	ファシリテーション	神奈川県社会福祉協議会	1
	16			
	18	美濃先生の高齢者の急変時対応セミナー	全国高齢者施設看護師協会	1
	19			
	26	訪問介護サービス提供者研修	神奈川県社会福祉協議会	1
		苦情対応について	かながわ福祉サービス運営適正化委員会	1
	29	地域包括基礎研修（～9/6）	長寿社会開発センター	1
8	10	喀痰吸引研修（～9/21）	神奈川県社会福祉協議会	2
9	6	看取りの研修「ワンチームで考える意思決定支援」	荻野・南毛利包括支援センター	10
	18	給食施設従事者講習会	厚木保健事務所	1
	28	ケアマネジメント基礎・実践研修	ケアマネの森	1
10	3	感染症予防研修	厚木保健事務所	1
	15	ケアマネ更新研修（～12/18）	神奈川県社会福祉協議会	2
	29	野口食品 秋の展示会	㈱野口食品	2
1	20	主任ケアマネ更新研修（～3/17）	神奈川県社会福祉協議会	1
2	5	定着率を確保する人材育成	厚木市社会福祉施設連絡会	17
	7	プレリーダー研修	神奈川県社会福祉協議会	1
	12	指定障害福祉サービス事業者指導講習会	神奈川県福祉みらい局	2
	19	介護技術	高齢協厚愛地区	8
3	7	特定給食施設等栄養管理講習会	厚木保健福祉事務所	1
		日本人の食事摂取基準改正ポイント		1
	12	介護保険制度改正後の取り組み	神奈川県介護支援専門員協会	1
	18	食生活支援担当者研修	厚木保健福祉事務所	1
	24	災害発生時に備える	厚木保健福祉事務所・大和センター共催	1

⑧ 施設内研修

月	日	研 修 名	参加人員
6	28	身体的拘束適正化委員会・虐待防止委員会合同研修会	38
7	26	「私を見て」～利用者の感情を理解する～	46
8	23	令和5年度研修センターけいわ報告会	延期
		「危険予知について」(安全管理対策委員会)	延期
9	20	安全管理対策委員会研修：動画視聴(高齢協：事故防止研修動画)	112
10	15		
11	22	虐待防止について(虐待防止検討委員会)	56
		身体拘束について(身体的拘束適正化検討委員会)	
1	24	「私をほめて」～ほめ上手になろう～(オンラインリモート)	45名
2	13	「事故報告書の作成について」(安全管理対策委員会)	18名

⑨ 飯村研修(幹部職員研修)

月	日	研 修 名	参加人員
4	12	中止	
5	17	令和5年度最終決算	6
6	14	科学的介護	12
7	19	高齢者等終身サポート事業の協働について	9
8	9	生産性向上の取り組み	8
9	13	生産性向上の取り組み	8
10	11	生産性向上の取り組み	8
11	8	生産性向上の取り組み	8
12	13	生産性向上の取り組み	8
1	10	生産性向上の取り組み	8
2	14	生産性向上の取り組み	8
3	14	生産性向上の取り組み	8

『 X ㄗ 』

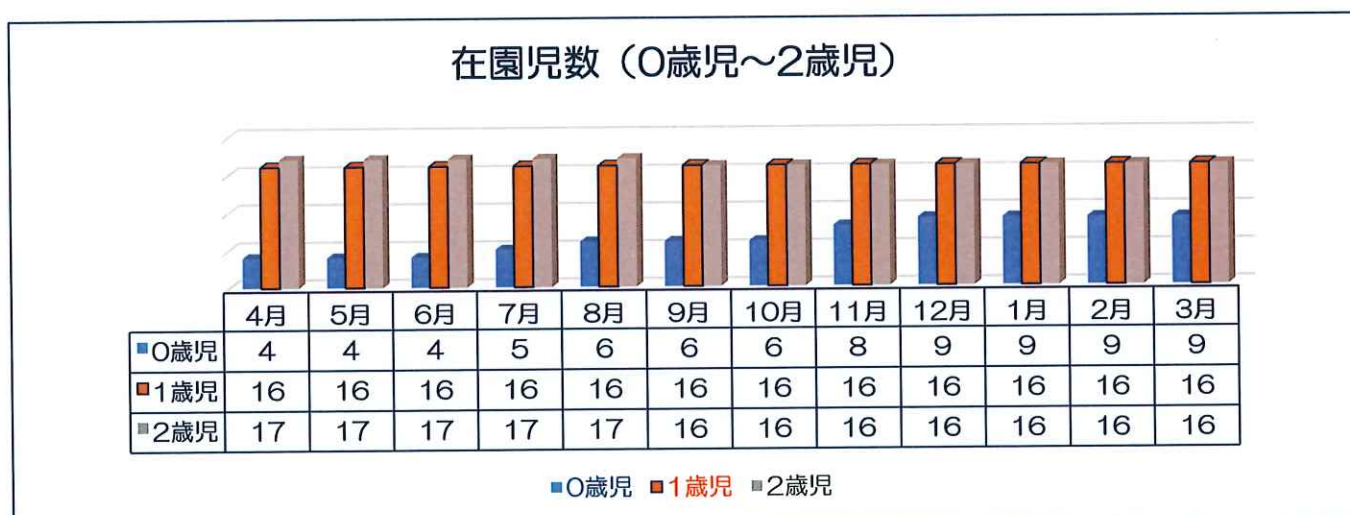
[illegible]

けいわ保育園

I. 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6年度園児数



在園児数（3歳児～5歳児）



定員：90名

月別在園児数



3. 事業報告

少子化と待機児童の減少により、2025年には保育の需要がピークを迎えると予想されています。厚木市では令和6年4月の段階で32園中23園が定員割れで、3月末時点でも17園が定員割れを起こしています。

けいわでも園児86名からスタートし、6年度3月で89名、延べ人数1,049名でした。入所率で言うと97%となりました。

令和6年度は、療育支援施設に通っている園児3名、療育支援施設には通っていないが、多動、言葉の遅れ等のある園児が5名、要支援の家庭が1名いたので、フリーの保育士や主任・副主任保育士がクラス運営に積極的に関わり、ひとり一人の発達の特性に合わせた保育を目標に臨みました。

重点取り組み事項の「Ⅰ. 専門性に基づいた保育の実践」の中で、令和6年度、早急な対応を迫られたのがアレルギー児に対する食の提供とプール活動の実践でした。

7月に小麦・大豆・卵と3種類のアレルギー対応を必要とする園児が1歳児に2人いるこ

とが分かり、加えてハラル食対応の園児も1名いたため、安全な給食提供のため、対応食の整理が必要でした。

まず、今までのアレルギー対応の手順及び書類を栄養士と協議を重ねながら、変更しました。アレルギー除去食は、基本、医者が書く「生活管理指導表」に沿って実施するのですが、醤油・ソース類の調味料にも大豆・小麦粉が含まれている場合が多く、提供する献立の内容が限られてきます。生活管理指導表に特別除去の必要が書かれていない限り、提供することを保護者の書く「除去食依頼書」に明記しました。また、後期から完了期、完了期から幼児食など段階が上がるごとに、保護者と栄養士、園長との3者面談を行うことになりました。これにより、除去する内容を保護者と栄養士、園側が互いに確認しながら、今後の方向性を決めていくという形となりました。

また、夏のプール活動については、リスクの高い保育活動ではありますが、子どもが楽しみにしている活動であることから、7月にプール活動の基準と実施のためのチェックリストを定め、「プール遊び・水遊びの安全管理」にまとめました。

重点取り組み事項の「Ⅱ. 人材確保（採用・定着）の強化と人材育成」では、現在在籍している保育士を定着化させ、働きやすい職場にするため、また人材募集に活かす意味からも、保育士に対するアンケートが必要であると考え、実施しました。

結果として、けいわ保育園の課題の最優先課題として、組織体制次いで業務内容の合理化・簡素化 最後に人間関係となりました。

組織体制については、主任や副主任、リーダーの業務内容の明確化、定期的な話し合い（今まではリーダー会議、クラス会議、厨房会議）だけでなく、パートやフリーの保育士も交えた会議も行うこと、業務効率化に向けては、具体的な内容として、行事ごとに出していたディリーの簡素化、連絡ノートのICT化が課題となりました。

また、早番勤務については、7時からを6時45分からにしてほしいとの声が強くなりました。実際に7時に来る園児の為、室内の整備等を行ったり、プール活動が始まると6時45分には屋上のプールの清掃やテント貼りなど行っているため、就業規則の変更を行いました。

また、児童票や年月間等、持ち帰り業務となっていることから、ICT導入によって時間内に事務時間の確保を行っていきたいとの要望がありました。

すでにWiFiの工事も終了しているので、業務効率化に向けて行っています。

4. 重点取り組み事項

- (Ⅰ) 専門性に基いた保育の実践
- (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

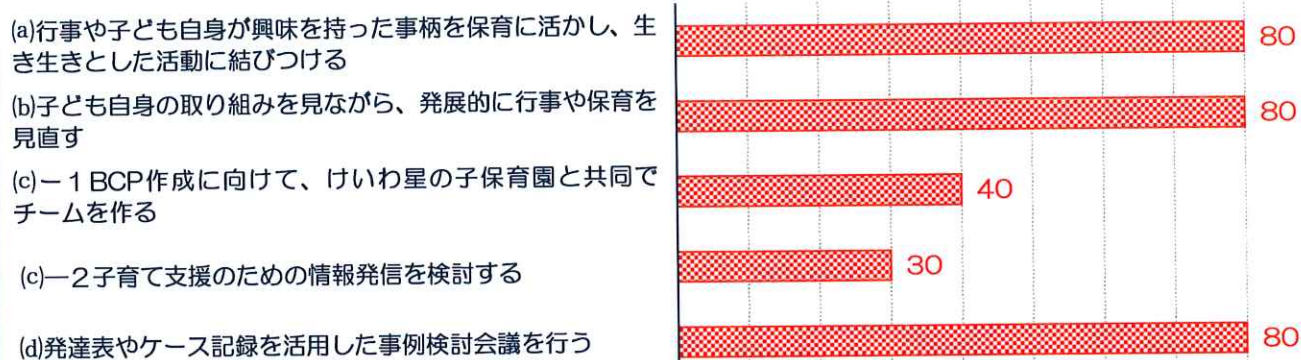
5. 達成目標及び具体的取り組み状況

重点取り組み事項		達成目標	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	(a)子ども自身が能動的・主体的に動ける保育環境の設定	(a)行事や子ども自身が興味を持った事柄を保育に活かし、生き生きとした活動に結び付ける。「運動会ごっこ」「お餅つきごっこ」等	(a) 80%	(a)異年齢の交流をとおして運動会ごっこ、郵便屋さんごっこ等を行った
		(b)前年度の反省を元に行事や保育の検討	(b)子ども自身の取り組みを見ながら、発展的に行事や保育を見直す。保育士の言葉かけ、対応を子ども主体に見直す	(b) 80%	(b)子どもの人権を尊重した働きかけを振り返りシート利用し実践する ・アレルギー対応・ハラル食園児への定期的面談とマニュアルの見直し ・「プール遊び・水遊びの安全管理」の修正・基準の明確化を行う
		(c)役割の明確化と連携	(c)ー1BCP作成に向けて、けいわ星の子保育園と共同でチームを作る	(c)ー1 40%	(c)ー1BCP 作成で両園のBCPの照らし合わせを行う
		(d)保育会議の活用	(c)ー2 子育て支援のための、情報発信を検討する (d)発達表やケース記録を活用した事例検討会議を行う	(c)ー2 30% (d) 80%	(c)-2 情報発信のためのツールの情報収集 (d)まめの木の巡回相談の利用、その後のカンファレンスで指摘された内容を保育士に周知する
II	人材確保（採用・定着）の強化と人材育成	(a)定期的なホームページの更新と保育の情報発信	(a)ー1 ホームページ更新ができる人材の育成 (a)ー2 情報発信の内容を検討する会議	(a)ー1 10% (a)ー2 20%	(a)ー1 令和7年度ICT導入の為情報収集 (a)ー2「できるようになったよ」写真の掲載に向けた

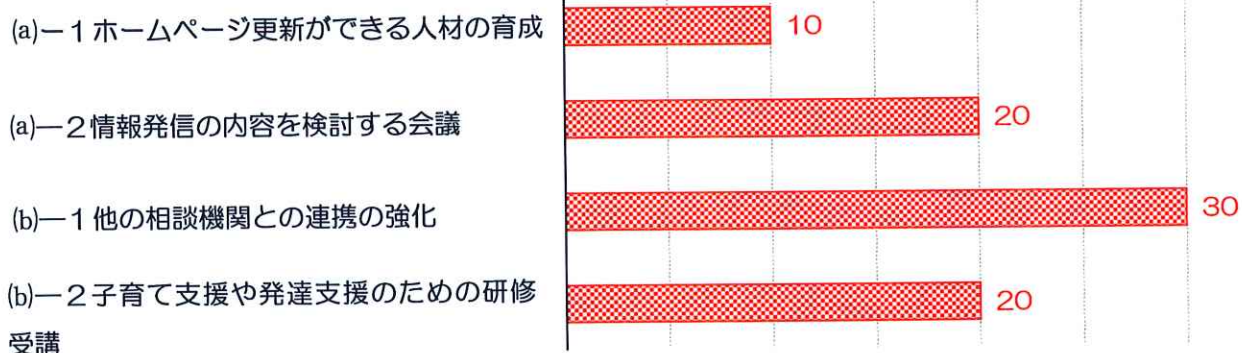
		(b)支援・発達支援 の分野に特化 した人材育成 と研修受講	(b)ー1 他の相談機関と の連携の強化 (b)ー2 子育て支援や発 達支援のための研修 受講	(b)ー1 30% (b)ー2 20%	会議を行う (b)ー1 要支援家庭の家庭相 談課、児童相談所との連 携 (b)ー2 まめの木巡回相談後、 得た情報を保育士に周知 する 園の課題を明確にする ため、保育士に対するア ンケート実施
Ⅲ	同法人内での 協力体制の促 進	(a)両園の主任保 育士・副主任保 育士の話し合い (b)けいわ・けいわ 星の子 土曜 保育合同実施 の検討	(a)定期的な合同会議 (a)ー1BCP 作成に向け て (a)ー2 防災用品を確認 (a)ー3 防災体制を両園 で話し合い、調整する (b)ー1 保育課等調整 (b)ー2 合同保育の体制 づくり	(a)ー1 10% (a)ー2 20% (a)ー3 30% (b)ー1 0% (b)ー2 20%	(a)ー1 出来上がったBCP の照らし合わせを行う (a)ー2 厨房と保育士で確 認 (a)ー3BCP の照らし合わせ を行う (b)ー1 土曜保育実施は検 討 (b)ー2 5 歳児クラスの交流 を行う
Ⅳ	地域交流と育 児支援・保育の 情報発信	(a)離乳食口座の 実施 (b)子育て情報の 発信	(a)両園で共同実施に向 けての話し合い (b)両園で合同の子育て 情報の発信に向けて 話し合い	(a) 0% (b) 10%	(a)未病研修 地域の会社及び養成校と の交流 ヤクルト（おなかの体 操）、横浜保育専門学校生 徒による食育カルタ研修 に両園合同実施 (b)子育て情報（献立提供）を 行う
Ⅴ	稼働率 100%を目 指した安定し た運営	(a)子育て情報の 発信	(a)地域での認知度を上 げる (a)ー1 ホームページの 更新 (a)ー2 子育て支援事業 の実施 離乳食口座	(a) 10% (a)ー1 0% (a)ー2 20%	(a)育児情報誌の情報収集 (a)ー1 更新が出来なかった (a)ー2 食育実施 保護者うどん作りを行

			等		う
			(a)ー3 保護者への保育 の情報発信	(a)ー3 30%	(a)ー3 園ナビフォトを通し て、園の行事ごとの子ど もの姿の発信
		(b)自己評価、保育 の振り返りに よって適切な 保育を行う	(b)子どもの人権に考慮 した言葉かけ、保育を 会議や園内研修で考 える	(b) 50%	(b)保育会議等を通して、具 体的実例を挙げながら、 子ども主体の保育を提起 する (子どもに対する言葉か け、対応など)

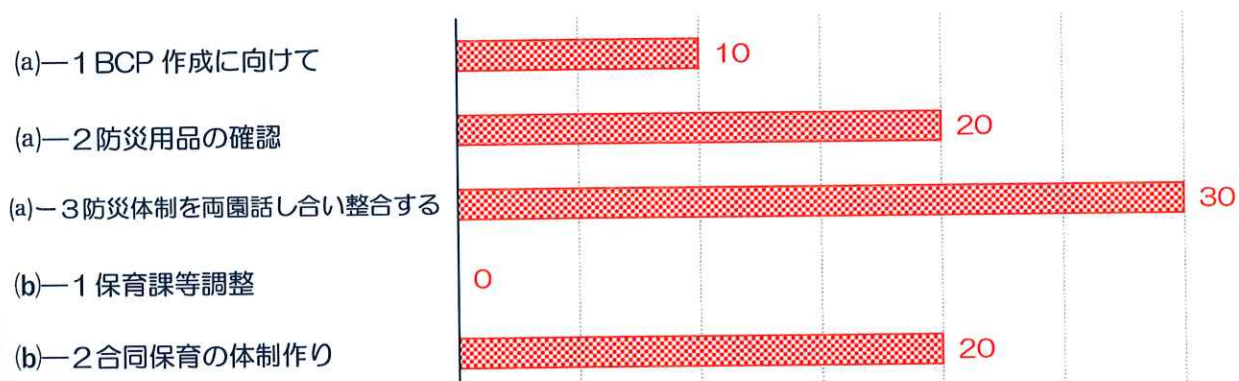
I. 専門性に基づいた保育の実践 (%)



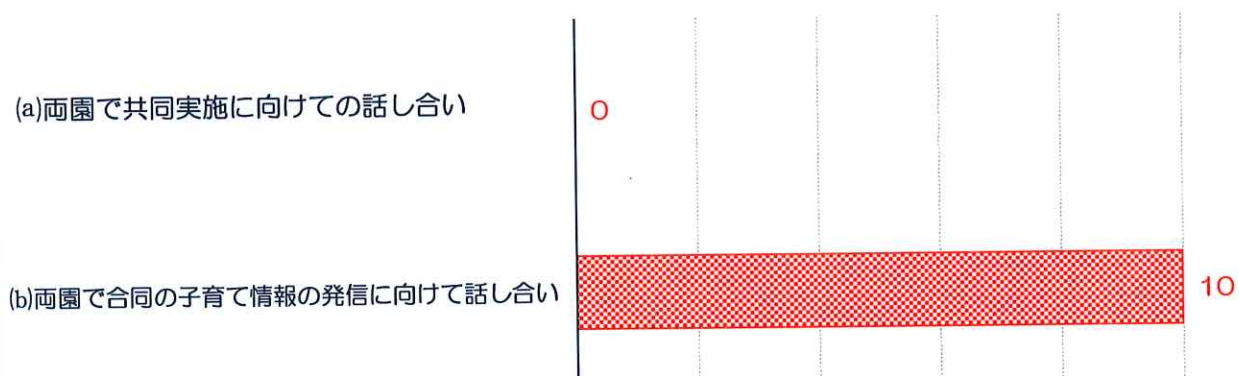
II. 人材確保（採用・定着）の強化と人材育成 (%)



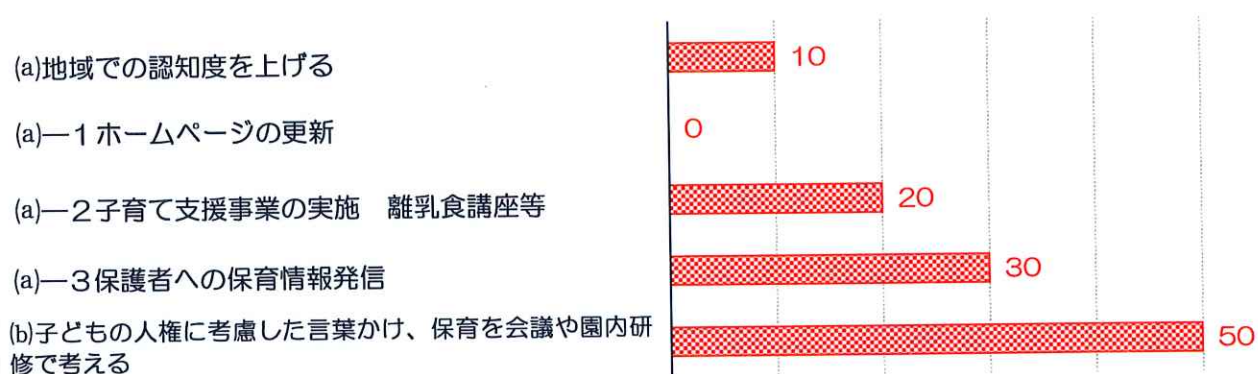
Ⅲ. 同法人内での協力体制の促進（％）



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（％）



6. 行事の実行

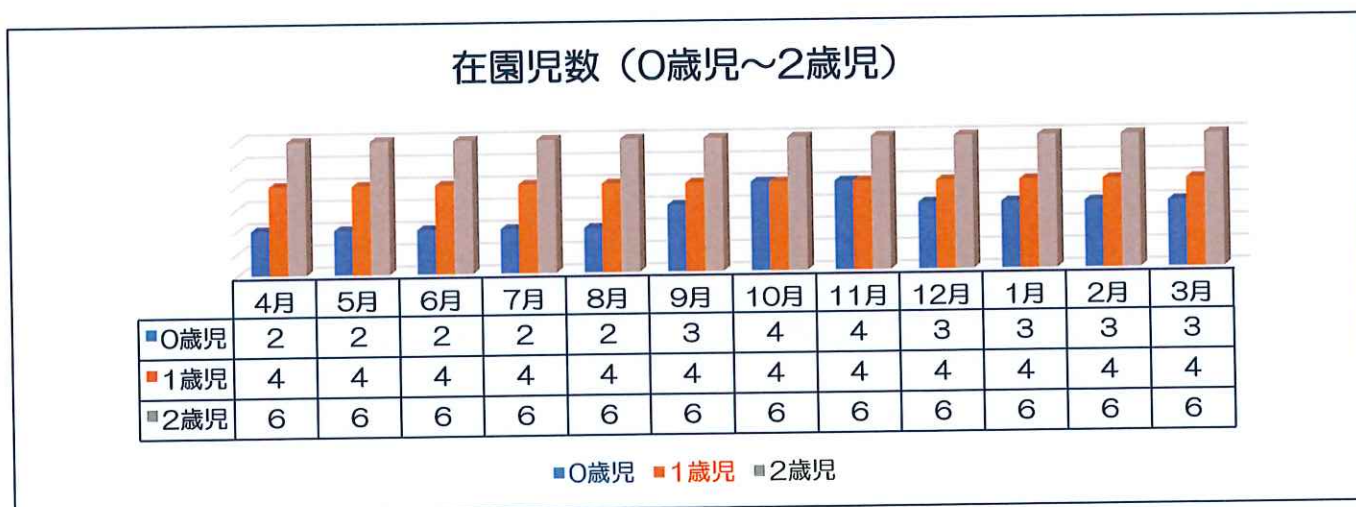
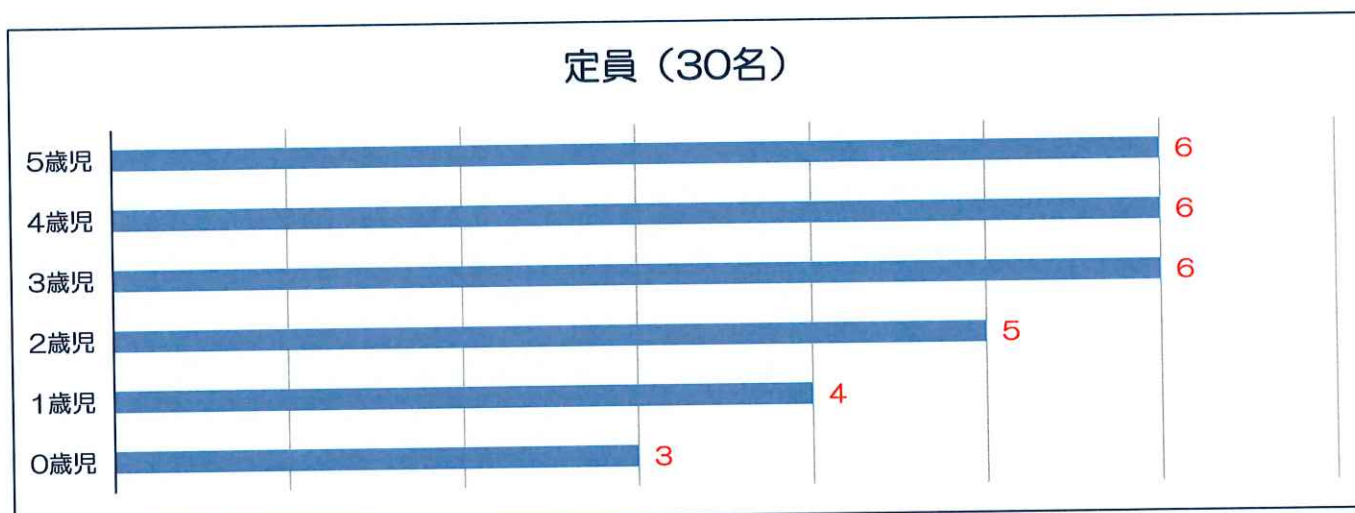
時 期	行事予定	実施できなかった行事
4 月	・新入進級式（園児のみ参加）	実施
5 月	・内科健診 ・園外保育	実施
6 月	・お店屋さんごっこ ・歯科健診 ・プラネタリウム（5歳児） ・プール開き	実施
7 月	・お楽しみ会（5歳児）	実施
8 月		
9 月	★地震引き渡し訓練 ・敬老の日の集い ・遠足（防災の丘公園3・4歳児） ・内科健診	実施
10 月	★運動会（3歳児～5歳児のみ参加） ・芋ほり遠足（5歳児） ・プラネタリウム（5歳児） ・消防署見学（5歳児） ・尿検査（3歳児以上）	実施
11 月	・内科健診	実施
12 月	★生活発表会・クリスマス会	実施
1 月	・お餅つき	実施
2 月	・わくわく会	実施
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

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。

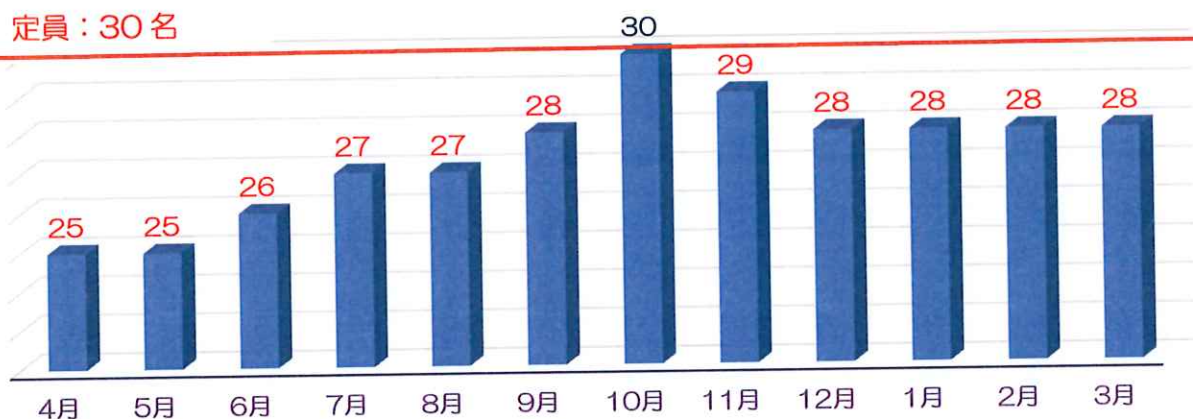
2. 令和6年度園児数



在園児数（3歳児～5歳児）



月別在園児数



3. 事業報告

令和6年度は、園運営の大きな転換点として、ICT「コドモン」を導入した。業務方法が大きく変わるので職員からは戸惑いの声が聞かれていたが、説明を重ねてきたので導入後ひと月程度で扱いにも慣れ、業務効率は向上した。ただ、業務効率化ばかりを目指すと職員が成長する機会を奪ってしまう側面もある、ということにも気付かされた。業務効率化と同時に、職員が自ら学べる機会も設けて成長を促していく、という視点を持つことが必須、と学んだ。

保護者はICTを歓迎し導入後もおおむね好評、ほぼ全家庭使いこなせていた。また、夜間の保育を求めている問い合わせも多く一時は定員充足を果たせた。SNSによる情報発信の効果も大きく、現代は手軽なやり取りを重視していることが分かる。ただ、市への手続きをおろそかにする家庭も増え、保護者支援の在り方が変わっていることを感じる。

保育内容としては、お泊り保育や家族交流会など、コロナ禍前の行事を再開できたことは良かった。しかし、実際に行ってみると気温上昇の影響で保育の安全基準が大きく変わって

いることを肌で感じた。過去の保育をやみくもに踏襲するのではなく、子どもに伝えたい体験と、安全面とをしっかりと検討した上で保育計画を作る必要がある。

会計面で、運営費の積立金の把握が出来ておらず、適切な運用のために多くの方にご協力をあおぐ事態を招いてしまった。中長期的な資金運用案をしっかりと考えておく必要があると学んだ。

4. 重点取り組み事項

- (Ⅰ) 保育者のチーム体制の強化
- (Ⅱ) ICT を活用した業務効率化
- (Ⅲ) 法人内での協同事業の促進
- (Ⅳ) 地域における認知度の向上
- (Ⅴ) 園運営安定化の為に定員充足

5. 達成目標及び具体的取り組み状況

重点取り組み事項		達成目標	具体的取り組み	達成率 (%)	具体的達成状況と 今後の対策
Ⅰ	保育者のチーム体制の強化	(a)職員各自が各々の役割を理解し、実行できるようになる	(a)ー1 前年度と同じ職員配置にすることで、各自の考察反省をすぐに活かせるようにする	(a)ー1 30%	(a)ー1 これまで園長・主任が現場に多くヘルプに入っていた影響か、自ら決断する力が十分に育ち切らず、ICT導入でできた時間を自主的に活用できない職員もいた 「主体的に動くチーム作り」が大きな課題
			(a)ー2 クラス会議を廃止し、日常的な職員間コミュニケーションを重視する。その中で各クラスリーダーの意識向上を図り、チーム体制の強化につなげる	(a)ー2 50%	(a)ー2 主体的な職員の率いるクラスは、時間を活用し周りの職員の意見を引き出す意識を持っていた しかし、受動的な傾向のある職員チームは、コミュニケーション不足となり行事のたびに慌てることの

					多い結果となった 単に会議を廃止するだけでなく、コミュニケーションの機会を促す必要があった
II	ICT を活用した業務効率化	(a)全職員がスムーズに ICT が扱えるようになり、各種作業を効率的に行えるようになる	(a)ー1 全てを ICT 化するのではなく、できることから取り入れていき職員、保護者共に戸惑いのないようにする (a)ー2 監査上必要な箇所が抜けていないかを含め、市や県に確認をしながら進める	(a)ー1 90% (a)ー2 100%	(a)ー1「できた時間をどのように活用するか」という課題は残ったが、業務効率化という点では非常に有効だった (a)ー2 保育業界自体が ICT 化の流れを歓迎していることもあり、監査でも全く問題なかった
III	法人内での協同事業の促進	(a)合同保育実現に向けて、両園職員の協働機会を増やす (b)両園の強みを活かしながら協働する (c)BCP の作成	(a)将来的に土曜や夜間の合同保育実施を目指し、スポちゃん、花育以外にも合同保育の機会を増やし、職員間の協働体制作りを進める (b)子育て支援活動や園の情報発信など、各園の強みをもって補い合える園運営を行う (c)緊急時の対応は法人全体で検討する必要があるため、共同で作成する	(a) 40% (b) 10% (c) 80%	(a)土曜や夜間の合同保育実現は非常に課題が多いという結果となったが、両園長で確認が取れたという点では一歩前進 5 歳児担任同士が話し合って合同保育が増えた点は良かったが、合同会議という形はほとんどなかった点は課題 (b)情報発信に対する取り組み方と保護者の理解に乖離が大きく、各園での発信に留まっている (c)両園で協議して BCP 作成を進めることができている。その上で、ビル全体で考えて

					いくべき課題も明確になり、その点を次年度に深めていく共通認識が持てた
IV	地域における認知度の向上	(a) SNS での情報発信を通して保育の様子を伝える (b) 子育て支援活動を通して来園者を増やす	(a) 導入した ICT を活用し、SNS での情報発信をコンスタントに行えるようにする (b) コロナ禍で中止になっていた対面での子育て支援活動を再開する	(a) 80% (b) 30%	(a) ICT と SNS の連携ということは難しかったが、週に 1 回を目安に情報発信ができた。ICT での写真の活用を、もっと行いたい (b) 地域の方に来園してもらう「きらきらルーム」という催しを 4 回企画したが、参加者がいなかった。SNS でも宣伝したが、方法の改善が必要
V	園運営安定化の為に定員充足	(a) 未満児を獲得しながら、総定員数での充足を目指す (b) 次年度の園児数確保も視野に入れた広報活動	(a) 0.1 歳児の定員枠に余裕があるので、市とも情報共有の上、希望者があればすぐに獲得する (b) SNS での情報発信を在園児保護者にも見ってもらう機会を増やし、実践している保育内容がより詳しく分かってもらえるようにすることで 3 歳児に上がる際の幼稚園への転園を減らす	(a) 80% (b) 80%	(a) 夜間保育を必要とした問い合わせがほとんどで、一時は定員を充足できた しかし、夜間保育ならではの要支援の家庭の割合も多く、途中退所が 2 家庭もあった (b) 多くの保護者に SNS を見てもらっており、転園の相談などは無く継続して通ってもらえた

I. 保育者のチーム体制の強化（％）

(a)ー1 前年度と同じ職員配置にすることで、各自の考察反省をすぐに活かせるようにする

30

(a)ー2 クラス会議を廃止し、日常的な職員間コミュニケーションを重視する

50

II. ICT化を活用した業務効率化（％）

(a)ー1 全てをICT化するのではなく、できることから取り入れていき、職員、保護者共に戸惑いのないようにする

90

(a)ー2 監査上必要な箇所が抜けていないかを含め、市や県に確認しながら進める

100

III. 法人内での協同事業の促進（％）

(a)将来的に土曜や夜間の合同保育実施を目指し、スポちゃん、花育以外にも合同保育の機会を増やし、職員間の協働体制作りを進める

40

(b)子育て支援活動や園の情報発信など、各園の強みをもって補い合える園運営を行う

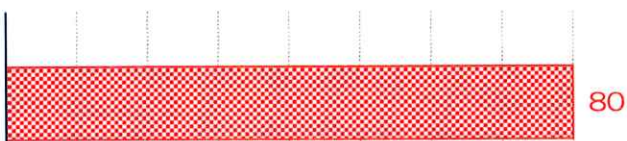
10

(c)緊急時の対応は法人全体で検討する必要があるので、共同で作成する

80

IV. 地域における認知度の向上（％）

(a)導入したICTを活用し、SNSでの情報発信をコンスタントに行えるようにする



(b)コロナ禍で中止になっていた対面での子育て支援活動を再開する



V. 園運営安定化の為の定員充足（％）

(a)0・1歳児の定員枠に余裕があるので、市とも情報共有の上、希望者があればすぐに獲得する



(b)SNSでの情報発信を在園児保護者にも見てもらう機会を増やし、実践している保育内容がより詳しく分かってもらえるようにすることで3歳児に上がる際の幼稚園への転園を減らす



6. 行事の実行

時 期	行事予定	実施できなかった行事
4 月	・進級式(4/1) ・家族交流会(4/27)	・家族交流会(雨天のため)
5 月	・内科健診(5/22) ・苗植え遠足	・苗植え遠足(畑管理の都合)
6 月	・歯科検診 ・0.1 歳児懇談会(6/14) ・職員研修会（6/14） ・5 歳児懇談会(6/26)	
7 月	・七夕会 ・お楽しみ保育 or お泊り保育 ・カレーパーティー	

8 月	・納涼祭 ・夏祭りごっこ	・納涼祭(先方都合)
9 月	・引き渡し訓練(9/2) ・3.4 歳児懇談会(9/18) ・内科健診 ・お月見会(9/27)	
10 月	・運動会 ・いもほり遠足	
11 月	・2 歳児懇談会(11/22) ・職員研修会(11/22) ・戸外遠足 ・内科健診	
12 月	・クリスマス会(12/6、12/13) ・お餅つき	
1 月	・こま廻し会 ・カルタ取り大会 ・5 歳児個人面談	
2 月	・節分会 ・生活展(2/10~14)	
3 月	・ひな祭り会 ・お別れ遠足 ・進級説明会(3/7) ・卒園式(3/22)	