

社会福祉法人 梓友会
令和4年度 法人本部・人材開発室
事業報告

社会福祉法人 梓友会

社会福祉法人梓友会法人本部

令和4年度 事業報告

令和4年度 事業計画	進捗状況
1. 人材確保強化と職場環境の革新 (1) 人材確保に向けた 情報発信ツールの活用に向けた 仕掛けづくり	<ul style="list-style-type: none"> • 自法人 HP の採用ページから 2 名の介護経験者（介護福祉士資格所持者）の採用に至った。HP 修正としては、応募フォームの簡略化（氏名、メールアドレス、電話番号のみ）と、採用フォームアイコンがスクロールについてくるよう設定を変更。今後も HP の採用ページの見直しを図り、県外からの U ターン、I ターン、移住者の採用強化を継続したい。 • 紹介会社への定期的な連絡により、次年度紹介会社から 4 名、他ツールから 11 名の介護職員の採用が決定している。
(2) 新たな外国人労働者の受け入れ	<ul style="list-style-type: none"> • ミャンマーから外国人特定技能実習生 3 名を R 年 1/25 付入職確定。介護老人福祉施設みくらの里にて受け入れ。次年度ボランティアによる日本語教育を開始予定。 • ミャンマーから外国人技能実習生二期生 3 名を R5 年 4/26 付入職に向け調整を図った。介護老人福祉施設みくらの里にて受け入れ。次年度ボランティアによる日本語教育を開始予定。
(3) 人材確保のための賃金制度の見直し	<ul style="list-style-type: none"> • R5.4.1 付就業規則、給与規程含む諸規程を改定。従前までは、介護福祉士の資格所持者でない限り、正職員採用が不可とされた規程でしたが、今回の見直しにより早番、日勤、遅番、夜勤のフルローテーション勤務が可能な者であれば正職員採用を可能とした。（原則 3 ヶ月の試用期間あり）賞与算定については、働き方（資格の所持や夜勤の有無等）に応じて乗率を調整。労使合意済。
2. 法人経営強化と時代に即応した経営組織の確立 (1) 各拠点施設の適正な数値目標管理	<ul style="list-style-type: none"> • 月次経営調整会議を通じて、数値目標の意識付けや、数値目標達成に向けた課題抽出並びにその対応策強化に取り組んだ。その結果、特養部門は数値目標を達成した。ショートステイ部門及びデイサービス部門は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、営業自粛の実施、体調不良や逝去によるサービス利用停止、利用控えが頻発したため目標値に未達となった。
(2) 法人マネジメントの徹底	<ul style="list-style-type: none"> • 一新した施設長会議提出報告様式にて、複数月・通年での状況把握、成功・不適合事例の情報共有を 1 年間継続。会議資料作成やマネジメントレビューでのまとめが効率化された。 • マネジメントレビューの中間評価を実施し、品質管理の維持強化を図った。外部審査機関による JICQA サーベイ（11/6～8）における、ISO 規格の更新継続を例年同様図る。

運営目標	進捗状況
<p>(3) 科学的介護情報システム（LIFE）の活用</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 令和3年12月に、法人内全施設で介護記録システム「ケアカルテ」を導入し、全施設が科学的介護情報システム LIFE への対応が可能となった。 • 現在、LIFE へ定期的にデータを提出し、LIFE 関連加算として、科学的介護推進加算、褥瘡マネジメント加算、栄養マネジメント強化加算を算定している。 • 現時点では、システム側の都合により、個々の利用者ごとにエビデンスに基づく科学的介護を実施するための、有用なフィードバック情報を得ることが出来ない状況にある。 • 今後も、エビデンスに基づく自立支援や重度化防止等を推進するため、全施設で LIFE 関連加算の取得を推進・拡大し、また、得られたフィードバック情報に基づく科学的介護を実施するための環境作りを行っていく。
<p>(4) 感染症等の有事に備えた事業継続計画（BCP）の推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 7月、8月、9月に法人内にて4件のクラスターが発生した。感染症 BCP 関連様式の試案を、全施設にて共有、職員の行動履歴管理等に活用。各施設に BCP 策定委員会を立ち上げ、施設長会議にて進捗を報告し、個別事情に応じた BCP 作成した。 • 次年度は作成した BCP を現場実態に合わせ微修正し改定していく。 • みくら保育園のみ第一案次年度作成。
<p>3. 地域共生社会実現と コンプライアンス経営の徹底 (1) 法令順守に基づく諸規定の改定と研修会の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 就業規則を R5.4.1 改定として労使合意済。法律や雇用制度に準拠した規程に修正。 • ハラスメント、介護休業等雇用制度の変更への対応研修を実施。顧問弁護士法人かなめによる管理・マネジメント職員向けセミナー（介護業界に特化した対策を解説）や、介護職員については、ドクターメイトオンライン研修・お茶の水ケアサービス学院を継続的に活用していく。

社会福祉法人梓友会 法人本部 令和4年度 事業報告

1. 理事会及び評議員会開催状況並びに承認事項

令和4年5月31日 第1回理事会

開催場所：介護老人福祉施設みくらの里

出席：理事6名、監事2名

承認事項：
・令和3年度事業報告
・令和3年度決算報告及び監事監査報告
・令和4年度定時評議員会決議事項
・経理規程の一部改定

報告事項：
・理事長職務執行状況の報告
・令和3年度理事長専決事項報告

令和4年6月21日 令和4年度 定時評議員会

開催場所：介護老人福祉施設みくらの里（リモート併用）

出席：評議員7名、理事3名、監事1名、会計監査人1名

承認事項：
・令和3年度決算報告及び監事監査報告

報告事項：
・令和3年度事業報告

令和4年11月25日 第2回理事会

開催場所：介護老人福祉施設みくらの里

出席：理事6名、監事1名

承認事項：
・令和4年度第一次補正予算
・就業・給与関連規程の改定
・新評議員候補者の推薦について

報告事項：
・期中監事監査実施結果の報告
・理事長職務執行状況の報告

令和5年3月10日 第3回理事会

開催場所：介護老人福祉施設みくらの里

出席：理事6名、監事2名

承認事項：
・令和4年度最終補正予算
・令和5年度事業計画
・令和5年度当初予算
・施設長他の選任
・給与等関連規程の改定

報告事項：
・理事長職務執行状況の報告

2. ISOの推進

5月～9月 内部監査計画に基づき内部監査を実施

11/30～12/3 第13回サークル内審査（審査員：日本検査士協会長谷部・津島審査員）

3. 施設長会議、マネジメントレビュー

毎月中旬開催（年間12回）

議題 理事長指示事項、数値目標達成状況、運営状況（職員配置、利用者状況等）、
評価・不適合報告、部門目標達成状況報告他

マネジメントレビュー（外部・内部要因の変化、取り組み状況、評価不適合）

- ・5月24日 令和3年度総括
- ・10月20日 令和4年度前期総括

4. 経営調整会議

毎月中旬に開催（年間 12 回）

議 題 月次予算実績対比表の報告と分析

5. 会計監査人監査

米田光一朗会計監査人による会計監査を計 3 回実施

※リモートにて実施

5月19日 令和4年2月～3月会計データ分（決算に係る会計監査を含む）

11月24日 令和4年4月～6月会計データ分

1月25日 令和4年7月～9月会計データ分

6. 監事監査

佐野監事、外岡監事による監査を計 2 回実施

5月25日 決算監査（事業報告、計算関係書類、財産目録に関する監査）

11月14日 期中監査（理事の業務執行状況、施設運営状況、財産状況に関する監査）

7. 月次会計監査

会計顧問事務所（イワサキ経営 戸部様）による会計監査を計 13 回実施

※すべてリモートにて実施

4月25日 令和4年3月会計データ分

5月13日 令和3年度決算に係る監査

5月25日 令和4年4月会計データ分

6月27日 令和4年5月会計データ分

7月26日 令和4年6月会計データ分

8月24日 令和4年7月会計データ分

9月26日 令和4年8月会計データ分

10月25日 令和4年9月会計データ分

11月28日 令和4年10月会計データ分

12月22日 令和4年11月会計データ分

1月23日 令和4年12月会計データ分

2月27日 令和5年1月会計データ分

3月27日 令和5年2月会計データ分

8. 管理者・本部職員対象の研修会の実施

株式会社クロスボーダー鈴木聡様による財務管理に関する研修会を計 3 回実施

※すべてリモートにて実施

4月7日 「費用削減の手法」

7月12日 「社会福祉法人制度改革の動向」

10月6日 「規程の整理」

2月28日 「法人の長期的経営基盤強化の支援」

9. 団体交渉・労使協議会の実施

6/2、28 第 1 回団体交渉・労使協議会 夏季一時金(1.8 ヲ月)、処遇改善交付加算金

9/7 第 2 回団体交渉・労使協議会 就業規則および諸規程の変更について

11/8、25 第 3 回団体交渉・労使協議会 冬季一時金(1.8 ヲ月)、処遇改善交付加算金

2/21、3/17 第 4 回団体交渉・労使協議会 定期昇給(2 号俸)

10. 福祉関係団体の各種セミナー参加

全国社会福祉施設経営者協議会、全国社会福祉協議会、社会福祉懇談会、
全国老人福祉施設協議会、東京経営者協会、日本介護経営学会、日本老年社会学会、
青年福祉施設経営研究会、つしま医療福祉研究財団、医療介護福祉政策研究フォーラ
ム、介護人材政策研究会

11. 静岡県社会福祉法人経営者協議会 東部地区経営協 事務局の運営

7月 総会 書面による議決承認

7/20 合同研修会

会 場：オンラインにて開催

参加者：47名

演 題：『人口減少と全世代型社会保障』

講 師：日本医療大学 客員教授

山崎 史郎氏 氏

3/3 静岡県福祉職合同入職式

会 場：沼津 プラサヴェルデ

参加者：東部地区の福祉職新規採用者（新卒者）15名

3/9 事務研修会

会 場：オンラインにて開催

参加者：38名

演 題：『社会福祉法人による CCRC の取組み

～地域共生社会の実現に向けて～』

講 師：社会福祉法人日本介護事業団 理事

江別市生涯活躍のまち「ココルクえべつ」総合施設長

小林 孝広 氏

令和4年度 人材開発室 教育研修等実績報告

	内 容	詳 細
新 任 職 員 研 修	① 12期生フォローアップ研修（2年目研修）	12月7日
	② スキルチェック	各施設にて
	⑥ 法人オリエンテーション	第1回 4月27日 第2回 9月29日
資 格 取 得 支 援	① 介護福祉士受験対策講座による資格取得の支援	模 試：11月10日実施
	② 介護実務者研修 スクーリング（協力事業）	日 程：令和4年9月10日（土）～ 11月20日（日） 協力校：専門学校ユマニテク医療福祉大学校
地 域 福 祉 活 動 他	介護の魅力発見セミナー（学校訪問） 静岡県社会福祉人材センターより依頼	*新型コロナウイルス感染症により 実施なし

特別養護老人ホーム 梓の里

令和4年度 事業報告

令和4年度事業計画	進捗状況
1.人材確保と 職場環境改善	<ul style="list-style-type: none">• ご利用者へのサービスの充実を図るため全職員対象に「認知症対応」「褥瘡予防」「急変時対応」「感染症対応」「看取り」という五つの項目に重点を置いて年間研修を計画的に実施した。• 介護と看護の部門合同にて看取りに関する研修を継続的に実施し、人生の終末期を迎える施設での尊厳あるケアについて、職員一人一人が再認識し、施設での生活を満足していただけるよう、チーム力の強化を図った。
2.法人経営強化	<ul style="list-style-type: none">• 科学的介護システム（LIFE）への登録については、相談部門を中心に、介護、看護、栄養及び事務部門の連携を図り、データの作成・提出を行い、科学的介護推進体制加算と褥瘡マネジメント加算の算定を行った。• BCPの一環として施設事務業務の洗い出しを行い、事務職員不在時にも、必要物品の手配等施設業務の継続的維持が図れるよう、栄養士、相談員と作業内容の共有化を図った。
3.地域共生社会実現 とコソプライム経営	<ul style="list-style-type: none">• 当施設、事業所では、新型コロナウイルス感染症のクラスターが発生し、その対応を実践した。その経験から事業の継続的実施が求められている施設、事業所として感染症事業継続計画（BCP）を作成した。併せて自然災害対応の事業継続計画（BCP）を作成した。• 土砂災害に対する避難確保計画を作成し、下田市防災課に提出した。また、同計画に基づき避難訓練も行い、避難訓練実施報告書も提出させていただいた。• 道路交通法施行規則の一部改正への対応として、公用自動車の運転者全員に対し、アルコールチェックを実施し、安全運転管理の取組を強化した。

特別養護老人ホームみなとの園

令和4年度 事業報告

令和4年度 事業計画	進捗状況
1. 人材確保強化と職場環境の革新 (1) 人材確保強化と労働環境改善	<ul style="list-style-type: none"> 各責任者による早期の面談、職員間の声掛け強化等により、職員退職者が令和3年度は8名だったが、令和4年度は3名に減少した。今後も職場の雰囲気向上に努め、職員離職防止に繋げる。 事務職員が在宅ワークできる準備を行い、コロナ感染症等で自宅待機になった際に、リモートワークを実施した。 災害用BCPを8月に、感染症用BCPを9月に作成した。災害発生時や感染症発生時にも、迅速な対応が行える体制ができるように、内容を精査して定期的に更新した。
(2) ICT 機器の更なる活用	<ul style="list-style-type: none"> 前年度に導入した移乗サポートロボット（Hug）が利用者と介護職員の身体的負担が軽減されているので、更に1台追加して各階への導入により更なる負担軽減に繋がった。 介護ソフト「ケアカルテ」を使用して、「科学的介護情報システム（LIFE）」を利用した加算取得を行った。次年度以降は、LIFEから得られた科学的情報をPDCAサイクルへ落とし込み、科学的データに基づいたケアを行う。
2. 法人経営と時代に即応した経営組織の確立 (1) 老朽化設備更新と経費削減	<ul style="list-style-type: none"> 開設以来使用している老朽化していた施設設備の内、利用者の安全に係る、2階パブリック系統エアコン、電動ベッド20台等を更新した。また、夏季には高温になり、食中毒発生の危険性がある厨房内にエアコンを追加設置した。 毎月のリーダー職員会議で毎月の施設経理状況、光熱費使用状況を報告して、更なる経費削減を促した。
(2) 介護報酬加算取得の定期的な見直し	<ul style="list-style-type: none"> 4月特養利用料から、科学的介護情報システム（LIFE）を利用した「科学的介護推進体制加算Ⅰ」「褥瘡マネジメント加算ⅠまたはⅡ」を取得した。また、4月特養、6月短期利用料から上位区分となる「夜勤職員配置加算Ⅲ」を取得した。更に、10月利用料から「介護職員等ベースアップ等支援加算」「安全対策体制加算」を取得した。
3. 地域共生社会実現とコンプライアンス経営の徹底 (1) 社会貢献・地域貢献活動の実施	<ul style="list-style-type: none"> 「認知症カフェ（南伊豆町実施事業）」の運営を10回（コロナ発生で2回中止）行い、施設1階の通所介護で使用していたスペースを活用した。また、カフェ内で、南伊豆分校生が栽培した生花や野菜の販売、オンラインでの整体講座を開催した。
(2) 法令順守	<ul style="list-style-type: none"> 職員に対して、関係法令、法人の理念、ISOの規格要求事項などを施設内研修や各種会議等で説明し、法令順守に対する意識の向上に努めた。また、法令順守の上、施設を安全に運営するために、老朽化した自動ドア修理、非常誘導灯等の交換を行った。

特別養護老人ホーム 太陽の里
令和4年度 事業報告

令和4年度 事業計画	進捗状況
<p>1. 人材確保強化と職場環境の革新</p> <p>(1)職場環境の改善の取り組みにて職員の働きやすさの向上につなげる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ケアの質向上を意識する中で介助量そのものを減らす新しい介護のあり方のためにテクノロジーの活用について知識を高めるとともに改善に向け検討委員会を設置する。 ・ICT導入について知識を高めるとともに業務負担の改善に向け検討委員会を設置する。 ・メンタルヘルス、悩みなどの軽減や緩和のため、定期的または随時の面接を実施していく。 ・ハラスメントを生まない職場環境づくりのため、ハラスメント防止研修（年2回）へ参加し基本的な知識を学ぶ。 <p>(2)人材確保の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・太陽の里のリーフレットを特養・短期・通所それぞれに見直し魅力あふれる太陽の里をアピールする。 ・学校や各種団体からの要望及び介護に関する教育の要望がある時は職場体験学習、実習生等をコロナウィルス感染症の動向をみる中で受け入れ、介護の魅力を伝える。 	<ul style="list-style-type: none"> ・テクノロジーの活用及びICT導入について各部門の共通課題として部門目標を設定し取り組みを行う。年度末で目標達成となる中で、知識の向上とともに業務改善の結果を見る事はできたと評価できる。 ・施設長と各部門の責任者による年2回の面接や随時の面接を行う事でメンタル面での安定が図る事ができたが、退職者4名の内1名においては人間関係での修復が図れず退職となっている。 ・部門責任者は研修により学んだ事で自部門での防止は図る事ができた。 ・各部門の共通課題として部門目標に設定し目標達成となっている。作成されたリーフレットは各事業所、入所時の案内等に活用開始している。 ・市町の教育委員会等から受け入れの依頼はあったもののコロナ感染症の影響にて中止となっている。次年度もコロナ感染症の動向を見ながら積極的に受け入れていく。

2. 法人経営強化と時代に即応した経営組織の確立

(1) 社会福祉という使命を地域において果たし続ける

- 地域貢献事業を西伊豆町やボランティア団体及び地域住民と積極的に連携する
- 大規模災害発生が懸念される状況下では地域住民の安全のために西伊豆町と連携する。
- 大規模災害発生を想定する中で地域と連携し策定が済んだ事業継続計画(BCP)の見直しを随時行う。

- コロナウィルス感染症を施設に持ち込む事がないように感染状況の情報収集と提供を行うとともに、特に短期、通所のご家族状況の把握を行う。また、職員の感染予防の意識が低下しないように随時発信していく。

- 中重度のご利用者が増えている中で「自立支援」が求められていることから、短期、通所のご利用者に対しては、楽しみながら効果的に運動できるサービスを提供する。

3. 地域共生社会実現とコンプライアンス経営の徹底

(1) 社会福祉関連法を職員一人一人が遵守する 公益性の高い経営

- 介護保険法、老人福祉法、社会福祉士及び介護福祉士法等の社会福祉関係法令について施設内研修にて理解を深めていく。
- 静岡県介護保険施設等指導方針を熟知する中で、介護サービスの質の確保及び保険給付の適正化を図る。

- 感染症や災害において、事業継続計画(BCP)について全部門で部門目標に設定し取り組みを行った。既存のBCPと社会福祉施設避難確保計画を西伊豆町町議である災害ボランティアコーディネーター連絡会代表にチェックと助言を受けた。その上で全スタッフで防災研修を行い、防災の意識付けを図った。利用者に必要なサービスが安定的、継続的に提供される体制の構築を継続的に実施。

- 1月と2月に施設内にてご利用者5名、職員4名がコロナ感染症の発症となる。この事を受けて、嘱託医からの助言を得ながら対応した事で早期の収束を図る事ができた。その後も、抗原検査とPCR検査を継続実施している

- 通所においては作業療法士の入職に伴い、専門的知見をスタッフに指導する事で、ご利用者に展開できている。短期においても個別に作業やレクリエーションの活動を促す事を実施

- 特に身体拘束廃止、虐待防止について会議やスタッフへのアンケートの実施にて知識と意識を高める事で防止となるよう取り組みを実施。令和5年度も虐待予防のため不適切介護事案防止に取り組んでいく

<ul style="list-style-type: none"> ・通勤やご利用者の送迎等で毎日車を運転することを鑑み、道路交通法令の理解と交通事故発生予防の意識向上を安全運転管理者を中心に深めていく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・安全運転管理者を中心に取り組みを実施し車輻事故もなく経過
<p>(2)ご利用者の人権に配慮した経営・運営の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ご利用者の安全・安心の確保及びサービスの質の向上のため、施設内研修や外部研修の中で倫理・法令遵守の啓発および虐待防止法等の適切な理解を深めていく。 ・ご利用者の安全な生活のため介護事故発生予防の意識向上となるように施設内研修や随時にサービス担当者会議を開催する 	<ul style="list-style-type: none"> ・全スタッフ対象で施設内研修にて2回、随時の外部研修参加にてご利用者の人権配慮について適切に理解を深める事を実施。又、介護事故によるご利用者及びご家族への苦痛を軽減するために、常にご利用者の安全な生活の対応を実施

介護老人福祉施設みくらの里

令和4年度 事業報告

令和4年度 事業計画	進 捗 状 況
<p>1. 人材確保強化と職場環境の革新</p> <p>(1) 新入職員の定着化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・フォローアップ ・OJT制度の充実 <p>(2) 介護機器管理の一元化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・情報の集約、介護職員の業務負担軽減、業務の効率化 <p>(3) IT 技術の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・IT機器のさらなる充実 	<ul style="list-style-type: none"> ・新入職員と勤務初日、1週間、1か月の時点で面談を行い、状況把握、コミュニケーション強化に努めた。OJT制度も見直しを図り、スムーズに職場に受け込める環境づくりに努めた。退職率が目標未達となったため、次年度はより定着化することを目指す。 ・ベッド、マット、センサー等の介護機器について情報を一元化したことにより、状態把握や故障時の連絡をスムーズに行うことができるようになった。介護職員がそれぞれ集計していた負担も軽減され、介護業務に集中する環境づくりに役立った。 ・眠りスキャン使用については、適宜、該当するご入居者に使用することによって、複数の方の睡眠パターンを把握し、夜間の業務負担、ご本人の負担の軽減に役立つよう努めた。また、ドクターメイトの活用頻度も増え、写真の添付によって詳細な状況を伝えられるようになり、医療面での改善につながった。
<p>2. 法人経営強化と時代に即応した経営の確立</p> <p>(1) 設備刷新</p> <ul style="list-style-type: none"> ・整備計画の策定と適正な修繕費の執行 <p>(2) 公正な人事管理</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働き方改革に準じた休暇の取得、ハラスメント対策、コンプライアンス対応 <p>(3) 継続可能な運営体制整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・BCP策定委員会の設置 草案の作成 ・認知症ケアの充実 	<ul style="list-style-type: none"> ・老朽化した設備についての状態を把握し、見積もりを取るなどして計画策定の資料集めに努めた。修繕費については大規模なものはなく、適正な執行を行った。 ・人手不足により困難ではあったが、公休有休の取得状況を定期的に職員に伝え、積極的な取得を促した。ハラスメント、コンプライアンスについては弁護士法人による研修等、実践的なものを取り入れた。 ・毎月行われるユニットリーダー会議においてBCPを議題に取り上げ、作成を進めていった。草案の作成が完了し、詳細な部分について詰めていくこととする。 ・認知症の軽度～重度の方と幅広いご利用者に対応できる回想療法の一つである『ミッケルアート』を各ユニット、デイサービスに提供し、認知症の予防から進行抑制を図ることに努めた。
<p>3. 地域共生社会実現とコンプライアンス経営の徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公益的取組みの充実 移動支援実証実験 	<ul style="list-style-type: none"> ・移動支援実証実験を下田市と合同で行い、高齢者の地域参加に貢献することができた。コロナ禍により中断してしまったため、次年度は行政との協力のもと、積極的に地域共生社会実現に向けて歩んでいくこととする。

小規模多機能型居宅介護 みくらの里

令和4年度 事業報告

令和4年度 事業計画	進捗状況
<p>1. 人材確保強化と職場環境の革新</p> <p>(1) 働きやすい職場環境づくり</p> <p>(2) 業務力向上のための業務フローの見直し</p> <p>(3) SNS 活用による情報発信</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 家庭環境や体調等により職員の半数が少日数短時間勤務であるが、自己の状況に合わせた無理のない勤務設定により継続して働きやすい環境に整えている。 • R4年度は入職者1名、退職者1名（家庭の都合）だったが、その他対象職員については全員が5日以上の有休取得ができリフレッシュにつながった。 • ケアカルテの活用により重複書類や紙媒体の記録を削減することで業務の効率化が図られ、ペーパーレスにもつながった。 • また、実績等集計管理についての精度を高め、大幅な作業時間の短縮が図られた。 • 下田市ケアマネ連絡会等でPRを行ったことで、事業内容や活動、魅力を知っていただくことができ、CMや病院、包括支援センター、民生委員や地域住民等、幅広い機関からの紹介をいただけるようになった。 • また、随時問い合わせいただく中で、現在の登録状況と今後の見込みをお伝えし、待機として受け入れることでスムーズな新規受入れにつながり、安定した件数の確保ができた。 • 現在、施設パンフレットと説明冊子2種類の営業資料を使用しているため、2つを統合したより分かり易いパンフレットに刷新し、継続的にPR強化につなげる。
<p>2. 法人経営強化と時代に即応した経営組織の確立</p> <p>(1) 持続可能な運営体制整備</p> <p>(2) ICT活用によるケアの質向上</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 管理者、介護・看護職員で構成したBCP策定委員会を設置し、10/11に自然災害、3/30感染症のそれぞれBCPを作成完了。防災訓練としてシュミレーションを実施した。 • ケアカルテの機能活用により、記録時間・記録確認時間の短縮が図られ、利用者個々の夢の活動（野菜を育てたい、外でおやつが食べたい等）の支援実行が行えた。 • 活動を実現化するため、話し合い・考え・討論する機会が多くなり、介護技術だけでなくメンタルフォローを含めた自信の回復等、多面的なかかわりができるようになった。
<p>3. 地域共生社会実現とコンプライアンス経営の徹底</p> <p>(1) ヒヤリハット、事故防止検討強化</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ヒヤリハット、事故防止について原因を追究し、現象だけではなく環境の整備も含め多面的な対応策を立てることで、防げる人的ミスが削減されR3年度より7件削減（15%削減）することができた。 • 年4回職員会議の中でヒヤリハット・事故対策検討委員会を実施し、発生している事故の分析と対応策の効果の検証を行い、繰り返されている事故については改善処置指示書を発行し、再度繰り返されないよう歯止めを行うことができた。

**介護老人福祉施設エクレシア南伊豆
令和4年度 事業報告**

令和4年度 事業計画	進捗状況
<p>1. 人材の確保と職場環境の革新</p> <p>(1) ICT、業務省力化による業務・職場環境の改善</p> <p>(2) 情報発信ツールの有効活用</p> <p>(3) 地域（賀茂地域や杉並区）との連携の深化</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ICT 機器の活用としては、眠り SCAN を使用して生活リズムの把握等に活用した。また、業務改善としてはおむつの発注量をデータ化し、在庫管理及び発注の手間を軽減するため、現在、定量発注を試行中。 • SNS での情報発信を定期的に行い、Instagram と facebook の更新回数は年間計 50 回超となった。また、施設 HP からの施設資料請求は 18 件あり、入居希望者へ情報提供を行うことができた。 • コロナ禍の中、南伊豆町や杉並区の両自治体と連携し、フェスタ南伊豆とすぎなみフェスタにそれぞれ参加した。あわせて、下田高校南伊豆分校のインターンシップ受入れやワークショップ参加を通じて、地域連携を行った。
<p>2. 法人組織強化と時代に即応した経営の確立</p> <p>(1) 科学的介護の推進</p> <p>(2) 感染症対策と業務継続に向けた取組みの強化</p> <p>(3) 杉並区からの入居者に対する積極的なアプローチ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 特養およびデイサービスにおいて、令和3年4月より「科学的介護推進体制加算」を取得し、LIFE（国のデータベース）の活用を開始済。今年度はデータのフィードバックをケアの質の向上につなげるための情報収集等を実施。 • 感染症および自然災害に関するBCPを作成し、施設内での周知並びに研修等を実施した。今後も定期的な見直しを行い、事業の安定的・継続的な提供体制を整えていく。 • 杉並区役所 PR 説明会は年3回、ケアマネ見学会は年4回開催となった。また、新規入所9名、退所も11名となり年度末では杉並区民の入所者数は35名となった。
<p>3. 地域共生社会実現とコンプライアンス経営の徹底</p> <p>(1) 関係法令遵守への対応</p> <p>(2) 地域課題解決に向けた行政との連携強化</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 法定研修をはじめ、各種研修を実施した。また、昨今の高齢者虐待に対する現状把握等を目的とした職員アンケートを実施し、職員の意識改革や情報の周知徹底を行った。 • 南伊豆町社会福祉協議会と連携し、「地域における公共的な取組み」の一つとして高齢者の移動・外出支援事業として高齢者サロンに参加する地域の高齢者の送迎を実施。（令和4年度で終了）

企業主導型保育事業 みくら保育園

令和4年度 事業報告

令和4年度 事業計画	進捗状況
<p>1.人材確保強化と職場環境の革新</p> <ul style="list-style-type: none"> • 育休中の職員の職場復帰ニーズに対応し、職員が安心して従前の仕事に復帰できる環境づくりを行う。 • みくら保育園の特徴である「“こころ”と“からだ”と“あたま”を育てる」を発展させるための取り組みを実施する。園庭整備と「ミッケルアート」の更なる活用を進め、知育への取り組みを推進する。 • 児童育成協会主催のアレルギー対策及び感染症予防対策等の研修会を年2回受講し、保育士の資質向上に努め、保育の質の向上に資する。 	<ul style="list-style-type: none"> • みくら保育園の利用者16名のうち、育児休業から職場復帰したことによる利用者数は3名となった。 • 多世代交流は、新型コロナウイルス感染対策のため実施できなかったが、園外保育を積極的に繰り出し地域交流を実施した。また、「ミッケルアート」は、毎月、行事や保育内容に合わせたアートをリクエストし活用し、さらに、英語の歌を聞いたり見たり英語に触れられる環境を整えた。今後は英語講師を招いて英語教育を提供する。 • 全職員が研修に参加できるように配慮し、研修内容については、職員会議等でフィードバックを実施することで、保育士全体の資質向上を図り、保育の質の向上に努めた。
<p>2.法人経営強化と時代に即応した経営組織確立</p> <ul style="list-style-type: none"> • 職員のお子さんを対象にした職員枠と、地域の保育ニーズに対応する地域枠をバランスよく組み合わせ、保育事業単体として適切な収支バランスを取り、財務力強化に努める。具体的には、地域との連携を深化させ、財務強化を図るため、引き続き、連携推進加算の取得に取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> • 下田市教育委員会から地域枠の待機児童の受け入れ要請もあり、職員枠の育休復帰と調整・連携しながら定員に達することができた。職員人数と園児数に合わせた保育を提供し、連携推進員の配置により連携推進加算に取り組むことができた。
<p>3.地域共生社会実現とコンプライアンス経営の徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> • 各種のマニュアルに基づき、適切な対応を行うことにより関係法令の遵守や事故防止に努める。前年度に引き続き、「感染症対応マニュアル」については、新型コロナウイルスをはじめとした様々な感染症リスクに対応出来るよう、必要な見直しを行う。 • 園内事故の予防対策として、ヒヤリハット事例を収集し全職員で確認・検討を実施する。そのことにより、危険地帯や危険な時間等の認識を共有し、安全・安心な保育サービスを提供する。 	<ul style="list-style-type: none"> • 各種のマニュアルについて見直しや変更等の際は、職員間で共有し改善した。基本的な感染症対策は日々取り組み、感染拡大防止の設置に努めた。今後、新型コロナウイルス感染症が、季節型インフルエンザ等と同等の5類感染症に位置付けが変更されることに伴い、マニュアルや感染症対策の内容についても対応を行う。 • 全職員でヒヤリハットを確認し、職員会議等にて検討し改善を図った。保育所等における不適切事案を踏まえた対策として、ガイドラインを策定し未然防止できる環境・体制づくりに努めた。