

平成31年度

事業計画

社会福祉法人 吉城福社会

平成31年度 事業計画

はじめに

平成28年度に社会福祉法が改正され、「公益性・非営利性を確保する観点から制度を見直し、国民に対する説明責任を果たし、地域社会に貢献する法人の在り方を徹底する。」として、社会福祉法人改革が実行され、平成29年度には改正社会福祉法の本格的な施行となり、吉城福社会も経営組織のガバナンス強化として理事会及び評議員会の内容を大きく変更した。また、事業運営の透明性の向上、財務規律の強化として社会福祉充実残高の明確化と共に再投下可能な財産がある場合は社会福祉事業また公益事業等に係る新規実施又は拡充に係る計画の作成が義務付けされた。加えて、公益的な取り組みを実施する責務を規定として盛り込むこととなった。

平成30年度には福祉関係の法律の中で、3年毎の介護保険法及び障害者総合支援法の改正、また、児童福祉法に基づく保育所保育指針が改正された。一般法の中では、平成29年度中に労働契約法が改正され、雇用についての転換期となったが、平成31年度からは時間外労働の上限規制が導入されることや、年次有給休暇の確実な取得として毎年5日は個人で取得させるか法人から指定した年次有給休暇を取得させるよう法律が改正された。その他、平成33年には、正規雇用労働者と非正規労働者間の不合理な待遇差が禁止されるとのことで、吉城福社会においても就業規則及び給与規程の新たな見直しが迫られている。

そうした中、平成31年4月30日に天皇陛下の退位と5月1日には新天皇の即位があり、新しい元号になると共に、10月には、消費税の増税が予定されており、支出の増大が見込まれる。消費税増税については、福祉への目的税となるとされていることから、悪いことばかりでもないと思われるが、福祉の主体者たるいわゆる弱者の方にとっては取り巻く環境は苦しくなるのではないかと想像する。

日本は諸外国に例をみないスピードで高齢化が進行しており、65歳以上の人口は、現在3,000万人を超え（国民の約4人に1人）、2042年には約3,900万人でピークを迎え、その後も、75歳以上の人口割合は増加し続けることが予想されている。このような状況の中、団塊の世代（約800万人）が75歳以上となる2025年以降は、国民の医療や介護の需要が、さらに増加することが見込まれている。このため、厚生労働省においては、2025年を目途に、高齢者の尊厳の保持と自立生活支援を目的として、可能な限り住み慣れた地域で、自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう、地域の包括的な支援・サービス提供体制（地域包括ケアシステム）の構築を推進している。また、人材不足を補う観点から、平成30年度には、外国人の入管法が介護分野に外国人6万人の介護人材を受け入れるように改正された。

今後、全産業が人手不足となる中、国では65歳以上を一律に高齢者と見る年齢による画一的な考えを見直し、エイジフリー社会を目指しており、65歳以上の継続雇用年齢引き上げで介護労働力へ転化を図ると共に、健康年齢の延伸を図り、経済財政等の観点からも経済的な負担を70歳まで求めるように変化させたいようである。世界や国の情勢がめまぐるしく変わる中、10年20年と地域に根ざした存在価値のある社会福祉法人となっていくためにも、法人役員、評議員、職員が一丸となってこの難局を乗り越えていかなければならない。

「地域共生社会」の実現に向けて（当面の改革工程）【概要】

平成29年2月7日 厚生労働省「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部決定

「地域共生社会」とは

◆制度・分野ごとの『縦割り』や「受け手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が『我が事』として参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えて『丸ごと』つながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会

改革の背景と方向性

公的支援の『縦割り』から『丸ごと』への転換

- 個人や世帯の抱える複合的課題などへの包括的な支援
- 人口減少に対応する、分野をまたがる総合的サービス提供の支援

『我が事』・『丸ごと』の地域づくりを育む仕組みへの転換

- 住民の主体的な支え合いを育み、暮らしに安心感と生きがいを生み出す
- 地域の資源を活かし、暮らしと地域社会に豊かさを生み出す

改革の骨格

地域課題の解決力の強化

- 住民相互の支え合い機能を強化、公的支援と協働して、地域課題の解決を試みる体制を整備【29年制度改革】
- 複合課題に対応する包括的相談支援体制の構築【29年制度改革】
- 地域福祉計画の充実【29年制度改革】

地域を基盤とする包括的支援の強化

- 地域包括ケアの理念の普遍化：高齢者だけでなく、生活上の困難を抱える方への包括的支援体制の構築
- 共生型サービスの創設【29年制度改革・30年報酬改定】
- 市町村の地域保健の推進機能の強化、保健福祉横断的な包括的支援のあり方の検討

「地域共生社会」の実現

- 多様な担い手の育成・参画、民間資金活用の推進、多様な就労・社会参加の場の整備
- 社会保障の枠を超え、地域資源（耕作放棄地、環境保全など）と丸ごとつながることで地域に「循環」を生み出す、先進的取組を支援

- 対人支援を行う専門資格に共通の基礎課程創設の検討
- 福祉系国家資格を持つ場合の保育士養成課程・試験科目の一部免除の検討

地域丸ごととのつながりの強化

専門人材の機能強化・最大活用

実現に向けた工程

平成29(2017)年：介護保険法・社会福祉法等の改正

- ◆市町村による包括的支援体制の制度化
- ◆共生型サービスの創設 など

平成30(2018)年：

- ◆介護・障害報酬改定：共生型サービスの評価 など
- ◆生活困窮者自立支援制度の強化

平成31(2019)年以降：
更なる制度見直し

2020年代初頭：
全面展開

【検討課題】

- ①地域課題の解決力強化のための体制の全国的な整備のための支援方策（制度のあり方を含む）
- ②保健福祉行政横断的な包括的支援のあり方
- ③共通基礎課程の創設 等

厚生労働省資料より

基本理念・行動規範・職員行動指針

社会福祉法人はその存在意義を明確にし、社会福祉事業を経営する信頼性の高い法人であることを示していく必要がある。そのため『吉城福社会基本理念』を定めるとともに、社会福祉法人の使命である「社会、地域における福祉の充実・発展」に寄与するために、全国社会福祉施設経営者協議会が経営指標として位置付けた10の経営原則に基づき行動指針として整理した4つの基本姿勢と14の取り組み課題を『吉城福社会行動規範』として定め、実践していく。

また、基本理念の実現のため、『吉城福社会職員行動指針』を定め、全職員が実践していく。

社会福祉法人吉城福祉会 基本理念

『互助の精神のもと、住み慣れた地域で、四季を通じ、すべての住民が地域社会の一員として、変わりなく健やかで生きがいのある生活を送ることができるよう、住民の福祉の増進に寄与する。』

10の経営原則

- ①**公益性**：個人が人としての尊厳をもって、家庭や地域の中で、障害の有無や年齢にかかわらず、その人らしい「安心のある生活」が送れるように、国民すべての社会的な自立支援を目指すため、支援をすること。
- ②**継続性**：解散時の手続きや残余財産の処分等に関する規定によって、制度的にサービスの継続性が確保されている。よって良質なサービスを安定して提供する義務があること。
- ③**透明性**：公的な負担によって行われる事業であるとともに利用制度化が進むなか、公益法人としてより積極的な情報開示、情報提供等による高い透明性が求められること。
- ④**倫理性**：公正、誠実な倫理観に基づく法人経営を行うこと。
- ⑤**非営利性**：持ち分がなく配当は認められていない。事業で得たすべての金銭的成果は社会福祉事業に充てるか、地域の生活課題や福祉需要に還元すること。
- ⑥**開拓性**：表出しにくい生活課題、福祉需要の掘り起こしや、制度の狭間にあるもしくは制度化されていない福祉需要等に対し、新しい領域として、先駆的に他機関・団体等に先立って対応するとともに、制度化に向けた働きかけを行うこと。
- ⑦**組織性**：高い信頼性が求められる法人にふさわしい組織統治の確立、人材育成等、組織マネジメントに取り組むこと。
- ⑧**主体性**：民間の社会福祉事業経営者としての自主性および自律性を発揮し、自らの意志、判断によって事業に取り組むこと。
- ⑨**効率性**：税、社会保険料等公的な財源を使用することから、より効果的で効率性の高い経営をめざすこと。
- ⑩**機動性**：地域の福祉ニーズ及び制度の変化に対して、すばやく対応すること。

社会福祉法人吉城福祉会 行動規範

1：利用者に対する基本姿勢

- ① **人権の尊重**：利用者の自己決定と選択を尊重し、その権利擁護を実現するとともに、個人の尊厳に配慮した良質かつ安心・安全なサービスの提供に努めます。
- ② **サービスの質の向上**：常に利用者の立場に立って良質かつ適切な福祉サービスを提供するよう努めます。
- ③ **地域との関係の継続**：利用者の生活が施設やサービスの中で完結することなく、家族や知人・友人、地域住民との関係が継続、さらに促進されるように支援します。
- ④ **生活環境・利用環境の向上**：良質かつ安心・安全なサービス提供を実現するため、利用者の生活環境・利用環境を整備します。

2：社会に対する基本姿勢

- ⑤ **地域における公益的な取組の推進**：地域における様々な福祉課題、生活課題に主体的にかかわり、多様な関係機関や個人との連携・協働を図り、既存の制度では対応できない公益的な取り組みを推進します。また、地域福祉計画にも積極的に参画し、地域包括ケアの確立に取り組みます。
- ⑥ **信頼と協力を得るための情報発信**：社会福祉法人が非営利法人として、積極的に活動していくためには、財源負担者たる国民からの信頼や協力が必要不可欠です。今「見える化」にとどまらない「見せる化」を推進し、国民の信頼と協力を得るために、積極的な情報の発信に取り組みます。

3：福祉人材に対する基本姿勢

- ⑦ **トータルな人材マネジメントの実現**：経営理念に基づき、めざす事業経営を実現するため、期待する職員像を内外に明示し、トータルな人材マネジメントシステムを構築します。
- ⑧ **人材の確保に向けた取組の強化**：良質な福祉人材の確保に向け、様々な採用手段を講じます。また、福祉の仕事の啓発のための情報発信、福祉教育にも取り組みます。
- ⑨ **人材の定着に向けた取組の強化**：福祉サービスの継続と発展のために、職員処遇全般の向上、働き甲斐のある職場づくりに取り組みます。また、多様な職種、職務形態、年代の職員が働きやすい環境を推進します。
- ⑩ **人材の育成**：法人がめざす職員像に基づき、職務能力の開発及び全人的な成長を目的とした人材育成に取り組みます。また、職員の質の向上、福祉サービスの質と量の向上の「要」となるリーダー層の育成に取り組みます。さらに、「新しい地域包括支援体制」を支える総合的な人材の育成にも取り組みます。

4：マネジメントにおける基本姿勢

- ⑪ **コンプライアンス（法令等遵守）の徹底**：社会福祉法など関係法令はもとより、法人の理念や諸規程さらには広い意味での社会的ルールやモラルを遵守した経営を行います。
- ⑫ **組織統治（ガバナンス）の確立**：国民の負託に応えるべく、公正かつ透明性の高い適正な経営を可能にする実効性のある組織体制を構築して組織全体を適切に統治します。
- ⑬ **健全な財務規律の確立**：公益性の高い事業活動の推進および信頼性の高い効果的・効率的経営の観点から、健全な財務規律を確立します。
- ⑭ **経営者としての役割**：社会福祉法人の経営者は、リーダーシップを発揮し、全国社会福祉施設経営者協議会「アクションプラン2020」に基づいた取り組みを実践します。また、地域の生活課題や福祉ニーズに対して素早く対応します。

社会福祉法人吉城福社会 職員行動指針

1. 私たちは、常に学習し、より良い支援やサービスの提供に努めます。
2. 私たちは、常に人権を尊重し、公正・公平な支援やサービスを行います。
3. 私たちは、いつでもどこでも、誰に対しても、丁寧で優しい言葉で接します。
4. 私たちは、常に利用者のニーズと意志を尊重し、誠意を持って対応します。
5. 私たちは、常に自らの健康管理に留意し、健全な心身の維持に努めます。
6. 私たちは、常に社会の一員としての自覚を持ち、地域福祉の発展に努めます。

経営する事業

【第一種社会福祉事業】

養護老人ホームの経営

【第二種社会福祉事業】

老人デイサービスセンターの経営

保育所の経営

一時預かり事業の経営

老人居宅介護等事業の経営

障害福祉サービス事業の経営

特定相談支援及び障害児相談支援事業の経営

移動支援事業の経営

【公益事業】

訪問入浴介護事業

居宅介護支援事業

子どもの居場所づくり事業

法人運営

社会福祉法人改革の趣旨に沿い、改正社会福祉法に則った運営方法を確立していく。そのため、組織体制の強化を図るため、理事会・評議員会の役割と責任について、理事会（理事）が積極的に法人運営に関与すると共に、和光園の建替え、通所介護事業の新施設整備、現行事業の精査や新たな事業の模索、外部団体との渉外活動等を重点的に進めると共に、監事についても専門的観点から指示や助言をいただくなど、内部統制の確立を更に進める事とする。

理事会開催予定：5月・10月・3月・その他（随時）（理事・監事本年度改選期）

評議員会開催予定：6月（定時）・その他（随時）

理事・監事任期：平成29年6月20日～平成31年6月の定時評議員会の日

評議員任期：平成29年4月1日～平成33年6月の定時評議員会の日

評議員選任・解任委員会：監事1名、事務局1名、外部委員1名（常設）

第三者委員任期：平成30年4月1日～平成32年3月31日

事業運営

[サービスの基本目標]

各サービスのご利用者及び入所者、園児の意志や人格を尊重し、また、ご家族の意向にも充分配慮し、地域や家庭との結びつきを重んじ、行政機関や他の福祉サービス事業者及び保健医療サービス事業者等と密接な連携を持ち、可能な限りご利用者それぞれの能力に応じた平穏な日常生活が送れるように、また、その能力の維持向上を図り、将来に活かせるように自己実現をサポートしていく。

事業運営にあたっては、[サービスの基本目標]を念頭に、常にご利用者や入所者、園児の最善の利益を考慮し、健康で安心安全な生活ができる環境づくりに努めると共に、各種法令を遵守し、適切・適正な運営を心がける。また、平成28年度より施行した給与規程や就業規則に基づき、各園長や施設長、事業を統括するチーフ及びサブチーフを中心に、専門的でよりきめ細やかな対応を目指す。また、利用者アンケート等を実施して内部評価を実施し、適正かつ良質なサービス提供に向けた努力を続けると共に、今後は外部評価制度も導入し、更に公益的な社会福祉法人として経営の安定を図っていく。

広報活動については、各事業の紹介やPRとなる広報紙を年に4回（4月、7月、10月、1月）発行し、今後も更に吉城福祉会が周知されるよう努力していく。また、ホームページについては、専任の職員を中心として作業を進め、平成31年度においては、昨年度に引き続き全ての事業について最新の情報を発信できるように取り組むと共に、併せて介護職員等確保の観点からもフェイスブック等 SNS を利用した新しい情報発信について更に研究、実施していく。

職員の確保や配置については、福祉という仕事自体、人材そのものがサービスの基本となる中で、計画的な新規の職員採用の他、産休職員や病欠職員の代替職員等、あらゆる部分で法人として将来に向けて人材を育て底上げをしていくことが必要であり課題となる。ハローワークや地元雑誌や広告、SNS 等も利用しつつ、新卒採用者への広報或いはPRを兼ね、またミスマッチをしないためにもインターンシップの受入等も実施し、将来の事業拡大を踏まえ、職員確保に努めていきたい。また、各事業間での人事交流を実施し、経験の長い職員から経験の浅い職員への介護技術等の継承を進めると共に、バランスのとれた職員配置に配慮しながら、密接な職員関係を築いていけるように進めていく。職員の幅広い人材確保という面も含め、Iターンの方を受け入れていくためにも長く勤務していただくためにも、該当者に住居手当を支給するなど対応を検討していく。

また、障がい者の方の法定雇用率は現在2.2%であるが、33年4月には2.3%となることから、社会福祉法人としての責務と合わせ、引き続き障がい者雇用を進めていく。

職員研修については、年間計画に基づいて計画的に実施するが、職員数が増える中で全職員による全体研修の実施が難しい現状も出てきており、全体研修のあり方について見直しが必要であると思われる。職員とご利用者、ご家族との信頼関係を形成して行く中で、職員自身も自己研鑽に努め、喜びや意欲をもって仕事にあたる事が出来るよう職員教育に努めていく。

また、職域ごとの現場に則した部門研修についても引き続き実施しながら、より一層内容を充実させ、全体研修とのバランスを考えていきたい。研修内容等については、サービスの質を高めるために、まず職員の質の向上に努め、ご利用者の最善の利益を考慮し、人権に配慮したサービス提供を行うために、職員の倫理観、人間性、責任の理解と自覚について研修を行うと共に、チーフ以上職員用の管理者研修の実施や、職員間の繋がりを大切にするために、ハラスメント問題、情報の共有、共通の理解を図り、協働性を高めるよう研修や指導を行う。

虐待問題については、マニュアルの整備と共に個人情報保護及びマイナンバー制度も含めた研修等も実施し、児童、老人、障がい者と全てに対して法令順守を徹底していく。

職員厚生については、全職員の健康診断の実施や、インフルエンザの予防接種、人間ドックについては40歳から受診できるように検討したい。その他、メンタルヘルス・腰痛予防等についての研修や個別相談なども実施し、常に職員の健康管理に留意しながら、引き続き健康で安全な職場づくりをめざしていききたい。また、常勤職員については引き続きソウェルクラブに加入するなど、厚生面の充実を図っていくと共に、現在でも年次有給休暇の取得は他の法人と比較すれば取得率は良いが、部署部署で格差が存在することも事実であることから、国の法改正に合わせて、毎年5日は個人で取得させるか法人から指定した年次有給休暇を取得させるようにしていく。

平成30年度にエクセレント企業として認定され、また、現在、介護人材育成事業所のグレード3を取得しているが、グレード2取得に向けて、ワークライフバランスの向上と働きやすい環境の更なる整備を進めていく。

職員給与に係る待遇については、吉城福祉会として今後の事業展開を考慮しながら収支のバランスがとれた経営が将来的に維持できるよう、平成28年度から現行の給与規程及び就業規則を導入したが、今後も適正な人事管理と労務管理に努めていくと共に、各制度で処遇改善が叫ばれる中、飛騨市等の助力も得て処遇改善に取り組みながら、昨年度に引き続き労働契約法の改正関係も含めて、将来を見据えた給与規程の修正をしっかりと図っていききたい。また、中小企業退職金共済制度について、職員数がもうすぐ加入限度を超えるため、別の退職金制度を考える必要もあり、職員に説明をしながら、その部分も含め修正検討を図っていききたい。

各施設の危機管理については、ハートピア古川内の本部事務局及び古川デイサービスセンター、河合デイサービスセンター、宮川デイサービスセンター、養護老人ホーム「和光園」、飛騨市障がい者自立支援施設「憩いの家」及び「喫茶いこいの家」、増島保育園と六つの拠点施設となるが、火災や風水害など有事の際にご利用者、入所者、園児の方に被害が及ばぬよう、人命の保護を第一に考えた防災組織体制の確立や、災害対処及び地震水害等の対処マニュアルに基づいた避難訓練等を随時実施し、安全の確保を徹底する。また、平成28年度に取り掛かった「事業継続計画（BCP）」については、各施設や事業で状況等が違いため、平成29年度には土台作りを進め策定させたが、内容については、検討の余地があると思われるため、平成31年度も各事業内でブラッシュアップや備蓄品等の整備を実施し、昨年同様に訓練を重ね有事に備えると共に各職員が強く意識していけるよう進めていく。

衛生管理については、近年特に感染症や食中毒（インフルエンザ、ノロウイルス等）の発生が顕著になっており、風疹や結核も流行している。各事業では感染者を出すことのないように安全への配慮を徹底し、各事業に則した対応マニュアルを整備しているが、今後も毎月のチーフミーティングにおいて情報共有を進め、平成31年度は、感染症に関する対応マニュアルを更に見直していくと共に、ご利用者、入所者、園児の他、職員の健康管理についても細心の注意を図っていく。

事故対応等については、毎月のチーフミーティングにおいて話し合いを実施しており、送迎マニュアル及び事故対応マニュアルを作成し研修を実施したことで、以前より件数は減っているが、少なからずご利用者の軽度事故やヒヤリハット、職員の交通違反や車

両事故などが発生している現状から、加入している保険会社に協力依頼するなど、マニュアルの見直しや交通安全の研修等を随時行いたい。

事務の効率化については、全ての事業において、事務処理に関する ICT 化を推進し、費用対効果についても留意しながら事務効率の改善に努めていきたい。特に、養護老人ホーム和光園は平成 31 年度中に新施設になることから、新しい情報共有システムの導入を実施したい。増島保育園についても、未だに手書きによる記録を行っているため、新しい情報共有システムを導入し事務の効率化を図りたい。その他、法人本部に限らず、どの事業においても新しい元号への対応事務をしっかりと実施していきたい。社会福祉法人会計については、引き続き、各拠点に会計担当者を配置し、各拠点単位での伺い書の申請が本部で管理できるよう実施すると共に、平成 31 年 10 月には消費税が改正になることから予算管理についても、施設長級の職員に対して今まで以上に会計研修等を実施するなどして、本部の他、各拠点においても事業ごとの収支状況について常に把握し対応できるよう改善し、適正な予算管理に努めていく。

今後の事業展開

冒頭に述べたように平成 30 年度の改正も踏まえ、「地域共生社会の実現」を前提としつつ、今後も小規模多機能居宅介護の研究や今後の通所介護事業の進め方など、総合的な施設運営の研究も進めていく。また、和光園の改築に伴う本部機能の移転や、将来に向けて訪問介護の 24 時間対応についての検討を引き続き実施すると共に、定期巡回・随時対応型訪問介護看護、老人や障がい者、障がい児童、生活困窮者への支援等、個々の相談から各事業へと繋ぐことが出来るよう総合的な調整機能を備えた取り組みについても検討し、更には障がい者グループホームなどの整備、総合相談支援等についても、地域貢献事業と関連づけながら研究を進めていく。

特に障がい者グループホームについては、飛騨市では現和光園の建替え後に既存の建物を改修しグループホームを設置する意向であり、ご利用者のニーズを考慮し、しっかり対応できるよう進めていきたい。

古川デイサービスについては、現和光園のリノベーションに合わせて建設するという話で進めていたが、諸々の事情から難しくなっているため、新しい施設を平成 31 年度前半までには方向性をしっかりと研究していきたい。

河合と宮川の地域密着型通所介護については、法人としては山間僻地の福祉を守る使命があると言いつつも、特に宮川地区で人口が激減する中、両地域で通所介護を維持することが困難な状況となってきたため、地域や市に理解をしていただくと共に、ご利用者、ご利用者ご家族へ説明責任を果たした上で、将来の統合に備えていきたい。

平成 30 年度から、新規事業として「子どもの居場所づくり事業」を飛騨市委託事業として一般的な子ども食堂とは違った形で、夜間に「いぶにんぐハウス」として実施してきたが、飛騨市より一般的な形の子どもの食堂も行って欲しいとの要請を受け、試行的に 30 年度末に 2 回実施したが、31 年度は地域貢献事業として正式に運営し、状況や環境、ニーズに合った形へと変化させながら運営していきたい。

その他、生活困窮者に対する事業としても、飛騨市と共同して、一時的に就労訓練をするような場の提供事業等も研究し、現和光園のリノベーション完成時には実施できるよう研究していきたい。

○ 通所介護事業（老人デイサービスセンター）

通所介護事業については、平成25年11月からは、飛騨市の指定管理者として運営している。

この事業は、利用者の身体状況やアンケート結果、さらにはケアマネージャーからの情報を基に、個々の介護ニーズを的確に把握し、それらに適切に対応することを基本に運営する。また、関係法令を遵守し、古川デイサービスセンター・河合デイサービスセンター・宮川デイサービスセンターの3施設が、それぞれの特色や独自性を活かしながら、質の高いサービスを同レベルで提供できるよう工夫し、全ての施設において、利用者それぞれのニーズに即した良質のサービスの提供について努力するとともに、各スタッフが利用者から信頼を得られるよう、寄り添う気持ちを大切にし、職員の資質の向上のための研修会や勉強会等に積極的に派遣するなど、事業所全体のレベルアップを図りたい。

障がい者への対応については、引き続き、障がい者デイサービス事業を飛騨市より受託し運営する。

その他、今後の介護保険法の改正を見越し、成果型報酬制に変わっていくことが予想されるため、介護度改善が見込めるような機器や手法の研究や、独自性や利用者のニーズ等からも、国の進める混合介護の一旦として、通所介護でもできる介護保険外サービスの研究も進めていきたい。

☆古川デイサービスセンター（介護給付：通常規模型通所介護）

（介護予防・日常生活支援総合事業：第1号通所介護）

（地域生活支援事業：基準該当障害者デイサービス）

古川デイサービスセンターにおいては、定員32名、7時間～8時間のサービス提供時間とし、多くのご利用者に利用していただけるよう知恵を絞り、サービス向上を図り平成31年度も引き続き実施する。

古川デイサービスセンターでは、施設の状況にあった個別機能訓練の実施と、加えて、介護度中重度者の受け入れがサービスの特色の1つとなっており、今後も継続して、従前から定評のあるレクリエーションに力をいれながら、この2つの特色を活かしていきたい。

また、2つの特色に合わせて、平成29年度より障がい児1名、平成30年度からは重度障がい者の方1名の入浴サービスを始め2名の方のみ受入を行っているが、ご利用者ニーズや市の意向も踏まえ、主である老人デイサービス事業を大事にしながらも、将来の共生型に向けて受入拡大も含めて研究検討していきたい。

昨年7月に起きた豪雨災害については、ご利用中に特別警報が発令され、ご利用者にはご利用途中で帰っていただくようなことがあったが、近年、地震を含めた災害等が頻回に発生しており、BCPの周知、活用が出来るように訓練や備蓄等の整備を進めていきたい。

今後も定期的に行われる介護保険制度改正に適正に対応しながら、古川デイサービスセンターが地域の中でどうあるべきなのかを常に考え、個人のニーズに的確に応えられるサービスの提供を基本目標に、ご利用者の増加と安定を図ると共に、3施設の中核として常に情報発信に心がけ、利用者・ご家族・地域やボランティアとのコミュニケーションを大切にしていきたい。

古川デイサービスの移転問題については、前年度に引き続き、31年度前半までに方

向性をしっかり研究し、利用者・ご家族・地域・職員・ボランティアが困らないようにしっかり対応していきたい。

☆河合デイサービスセンター（介護給付：地域密着型通所介護）
（介護予防・日常生活支援総合事業：第1号通所介護）
（地域生活支援事業：基準該当障害者デイサービス）

☆宮川デイサービスセンター（介護給付：地域密着型通所介護）
（介護予防・日常生活支援総合事業：第1号通所介護）

河合デイサービスセンターにおいては、宿泊サービス等を利用することで、利用者数は緩やかな増加傾向と思われていたが、身体状況が悪くなれば入院や施設入所という流れがあり、新規の方はあまり望めない状況であり、利用者数は横ばいである。

宮川デイサービスセンターにおいては、絶対的な人口が少ないことや地域特性として、身体状況が悪くなれば入院か地域外にいる子供のところに転居するというような風潮があり、利用者数は少しずつ落ち込んでいる。

山間僻地の福祉が後退することの無いようにとの法人設立の理念と、法人の健全な財政運営という相反する問題を解決していくことが急務であるが、河合・宮川デイサービスセンターが赤字経営であること、ご利用者が年々減っていていること、また人材の確保が難しく、現状のままの運営では中期的にみても衰退していくことが明らかとなってきた。平成31年度も河合デイサービスは定員18名、宮川デイサービスは定員15名とし、地域密着型通所介護として運営をしていくが、地域密着型として河合・宮川デイサービスにおいて地域に寄り添った介護サービスが継続できるよう研究を進め、将来の統合に備えていきたい。

特に河合デイサービスセンターについては、過疎地域での宿泊機能を備えた小規模多機能施設としての運営について今後引き続き研究を進めつつ、平成29年度途中から宿泊サービスを実施するようにしたが、1年以上経過する中で、宿泊サービスのニーズがしっかりあることも確認でき、今後も、状況をしっかり見極めた上で進めていきたい。

河合も宮川も他の事業所と比べると、地域がら比較的競争の少ない事業所であるため、介護保険外の地域のニーズにも幅広く目を向け、地域密着、地域に寄り添った新たな形のサービスを幅広く提供出来るモデル的な事業に出来ないか飛騨市とも話し合いながら、調査や研究を更に進めていきたい。

昨年7月に起きた豪雨災害については、河合地区において避難指示があった時に、たまたま河合デイにおいて宿泊サービスを実施していたこともあり、河合デイサービスが要介護者の避難場所としての役割を果たし、地域の方や飛騨市から非常に感謝いただいたが、今後も災害に対する部分も飛騨市と話し合いながら協力して進めていきたい。地震についても、近くにおいて頻発しており、BCPの周知、活用が出来るように訓練や備蓄等をしっかり進めていく。

宮川デイサービスにおいては、今後の方向性は定まっていないが、特殊入浴装置が古くなっており、いつ壊れてもおかしくない状況ではあるため、ご利用者に迷惑の掛かることのないよう、入浴装置の更新についても検討していきたい。

＊ 利用定員

古川デイサービスセンター（日曜日・12/31～1/3 休み） 1日 32名
（利用目標：30名/日）

河合デイサービスセンター（基本：土・日曜日 12/31～1/3 休み） 1日 18名

宿泊時は土日営業 (利用目標：14名/日)

※【宿泊サービス】4日/月程度(月2回金・土曜日実施予定)定員6名

(利用目標：4名/日)

宮川デイサービスセンター(土・日曜日・祝日12/31～1/3 休み)1日 15名

(利用目標：12名/日)

○ 訪問介護事業(老人居宅介護等事業、障害福祉サービス事業、移動支援事業)

【老人居宅介護等事業】(介護給付：訪問介護)

(介護予防・日常生活支援総合事業：第1号訪問介護)

訪問介護事業については、利用者の身体状況や利用者家族へのアンケート結果、ケアマネージャーからの情報を基に介護ニーズを的確に把握し、ケアプランに沿った適切な対応を基本に運営していく。

老人居宅介護等事業については、基本的には介護給付、介護予防・日常生活支援総合事業の2事業に加え、昨年度に基準緩和型(訪問A)サービスを飛騨市と協議の上、実施するようにしたことから、登録制で支え合いヘルパーを雇い入れ、地域の方の協力をいただきながら本年度より実施していく。

事業実施にあたっては、関係法令を遵守すると共に、制度に沿った事業の推進や利用者のニーズに即した良質のサービスが常に提供できるよう、今後の人材確保や人材育成の観点からも、研修会や勉強会を通じ、職員全体のレベルアップを図っていく。

障害福祉サービスについては、利用者が介護保険に移行するなど増減を繰り返しているが、今後もニーズは確実にあると思われるため、さらに利用者の掘り起こしに努め、職員に対しては、引き続き専門分野の研修会に参加させるなど、専門的な訪問介護員の増員も考えながら事業拡大を図れるよう努力する。

訪問介護の利用実績は少しずつ回復している状態であり、将来を見据え職員体制を増強整備すると共に、職員研修等を通じて研鑽に努め、サービスの質を向上させながら利用拡大を図っていきたい。

平成31年度はこれまで同様に24時間対応についての検討を引き続き実施すると共に、今後は利用者ニーズは元より今後の飛騨市の動きや介護保険の動向に注視しながら「保険外実費サービス」「定期巡回・随時対応型訪問介護看護」等、日中・夜間を通じて、訪問介護と訪問看護が一体的に、あるいは密接に連携しながら定期巡回と随時対応が実施できる方策等も研究し、訪問看護事業所と連携したサービスの提供も考えながら、将来に向けて質の高いサービスが提供できるよう検討を進めていきたい。

* 利用目標 1ヶ月 65名(常勤換算や運営規程上支障がない範囲で)

○ 訪問入浴介護事業(やすらぎ号)

訪問入浴介護事業については、ここ数年でご利用者は激減し、稼動日数も少なく実利用者も数える程度となっている。

現在の収支状況では採算性が伴わない事業となっているが、訪問入浴介護事業は、飛騨市で唯一、吉城福祉会が提供している事業であり、少ない利用者ではあるが、訪問入

浴を必要とされる方もある。

使用する訪問入浴車は「24時間テレビ」より寄贈いただいたものであり、ある意味第三者からも期待されている事業とも言えることから、社会福祉法人として継続する必要があると判断し、継続については毎年検討する必要はあると考えるが、状況に合わせ昨年度同様に訪問介護事業と連携しながら、平成31年度も運営していきたい。

職員については、広い意味で引き続き資質の向上に努め、研修会等を通じて制度についての理解や専門性の向上を図り、また、訪問入浴車の操作方法についても徹底した研修を行い、事故防止に努めると共に、道路交通法を厳守して安心・安全にサービスを提供し、ご利用者に気持ち良く利用していただけるよう進めていく。

障がい者への対応については、引き続き「障がい者訪問入浴介護事業」を飛騨市より受託し運営する。

* 1週間の営業日：2日間 1日の利用目標：4名

○ 居宅介護支援事業（ケアプラン作成）

居宅介護支援事業については、昨年同様 特定事業所加算Ⅱ（加算要件：主任ケアマネジャー配置・常勤ケアマネジャー3名以上配置・週1回以上の事業所会議開催・24時間連絡体制確保・研修実施・困難事例対応・事例検討会出席・減算適用なし・担当件数40件未満・ケアマネジャー実務研修実習生受入等）を算定しており、特に要介護の利用者が大幅に増えることはないものの、収益的には何とか採算性を保って運営ができています。

この事業は、すべての介護保険事業に通じた基本となる事業であり、利用者の人数によって、他の事業に大きな影響を与えるため、今後も地域包括支援センターや病院等の関係機関と連携を密にしながら周知に努め、通所介護事業や訪問介護事業・訪問入浴事業の運営状況も考慮しながら、介護保険サービスの更なる利用拡大に繋げていきたい。

また介護予防プランについても、長い目で見れば今後、要介護者プランへ移行していく可能性が高く、ひいては増収に繋がっていくと考えられるため、引き続き地域包括支援センターとの連携を密にしながら、積極的に受託していきたい。更にケアマネジャーの勉強のためと増収に向け、認定調査も積極的に受託していきたい。

相談業務については、ケアマネジャーの基本ではあるが、ケアプラン作成のためだけに目を向けるのではなく、どんな些細な相談ごとにも積極的に対応するようにし、間口を広げ、気軽にお立ち寄りいただける事業所を目指していきたい。

その他、飛騨市主催の「認知症カフェ」への協力も地域貢献という観点から引き続き行っていくなど、飛騨市に関するケアマネジャー間の連携の大切さを常々感じており、飛騨市と調整しながら研修の企画にも関わってきたい。また、多職種連携が謳われる中、公正中立に協力していく。

職員体制については、今後の動向を見極め、他の事業も考慮しながら、配置転換や必要に応じ減員等も検討するが、ケアマネジャー資格の更新が事業に必要な職員に対しては、更新等の研修に法人としても出来る限り協力をし、良質のサービスが常に提供できるようにしていく。また、各種研修等を通じてケアマネジャーとしての資質の向上を図ると共に、主任ケアマネジャーを中心としたチームワークの向上と、事業所としてのレベルアップを図ってきたい。

＊ 利用目標

介護給付 150名

介護予防給付 50名 (※介護予防は0.5人換算)

(介護給付については、ケアマネジャー1名につき35名が基本であるが、事業所平均において39名まで担当していく。)

○ 養護老人ホーム事業 (和光園)

養護老人ホーム「和光園」については、平成19年度より飛騨市の指定管理者として運営しているが、平成27年度以降も引き続き5年間の指定管理運営が決定しており、第3期の5年目、通算で13年目の運営となるため、過去の検証をもとに、今後も適正な事業運営に努める。

運営にあたっては、入所者はもちろん身元引受人をはじめご家族との連携を密にし、職員についても、他の職域の職員とも共通認識を持って信頼関係を築いていけるように努力すると共に、地域に開かれた施設となるよう、ボランティアの受け入れや夏祭りなど地域住民との交流事業を継続しながら、入所者と障がい者自立支援施設憩いの家のご利用者、吉城高校の生徒、増島保育園の園児との交流についても積極的に進め、地域との連携強化を図っていききたい。また、制度に沿ったきめ細かな運営や入所者のニーズに適合した良質のサービスが常に提供できるよう、各種研修等を通じて、職員個人のレベルアップと施設全体のサービスの向上をめざしていききたい。

入所者の処遇については、入所者それぞれの身体状況や生活状況を勘案しながら個々の要望を的確に把握し、その人に合ったサービスが適切に提供できるよう、入所者ごとの個別処遇計画の見直しを随時実施すると共に、計画に沿った処遇を徹底する。

看護職員は引き続き複数体制とし、重度化している入所者の健康管理をより強化するとともに、介護や支援が必要な入所者については、外部の介護保険サービス等を積極的に活用し、入所者自身の福祉の向上や介護予防に努めながら、職員の負担軽減にもつなげていく。

措置制度に基づいて行う養護老人ホームの運営にあたっては、支出削減及び収益向上に努め、健全な経営を基本とする。平成23年度以降より、年間を通じて定員割れの状態で、4～5名の欠員が続く時期もあり、経営的には非常に厳しい状況であった。特に平成29年度は11名の退所者があり、定員割れの大きな原因となったが、平成30年度は6名入所し、退所は2名にとどまったため、入所者が49名となり、常に目標にあげている満床に近づきつつある。今後も市の担当者とは情報交換をしながら連携を密にし、今の状態が続くように努力したい。現状として、要介護者の入所等、本来の養護老人ホーム対象者ではない入所者が多くなってきていることから、今後の方向性について、加算の見直し等の要望も含めて飛騨市との協議を更に進めていききたい。特定施設化については飛騨市の意向も踏まえて研究を続けると共に、余剰金については、計画性を持った設備整備積立等を実施していききたい。

防災等の危機管理については、もしもを考えて引き続き定期的な避難訓練を行ない有事に備えていき、平成29年度中に作成した事業継続計画(BCP)について、職員、入所者に内容の周知徹底を図り、訓練等により実際に動いてみることで有事の際の課題を洗い出すことで、見直しを行いながら更に現場実情に即したものとしていききたい。

当初、平成31年5月には新和光園に引越しができるはずであったが、工事が遅れている。ただ、平成31年度は、新和光園の建設工事が本格化し、実際に形になっていく

が、全く新しくなる環境の中で、入所者の生活が更に快適になるために、各業務について混乱なくスムーズな移行が行なえる様、入念に準備を行っていく。また、飛騨市担当課と連携を密にしながら、平成31年度中のオープンに向けて、協力していきたい。

和光園は、吉城福祉会が運営する事業の中で唯一の第一種社会福祉事業であり、今後も和光園の運営を吉城福祉会の基幹事業の1つとして永続的に運営できるよう、今後の入所者の状況やニーズ、人口動態、福祉施策状況等を十分勘案しながら、将来に向けた研究と準備を進めていきたい。

* 利用定員	入所	50名
	ショートステイ	4名（1日）

- 就労継続支援B型事業（障がい者自立支援施設「憩いの家」）
- 就労移行支援事業（喫茶いこいの家）

障がい者自立支援施設「憩いの家」については、平成20年度より飛騨市の指定管理者として運営しており、平成23年度から平成30年9月までは、就労継続支援B型事業のみ実施していたが、平成30年10月より就労移行支援事業を喫茶いこいの家で実施することとなり、多機能型として運営を開始している。また、長らく指定管理として実施してきたが、平成30年度をもって指定管理は終了し、平成31年4月1日付けで飛騨市より土地は無償貸与として建物等の譲渡を受け、通算で12年目の運営となっている。本年度からは、就労継続支援B型と就労移行支援の2事業について、県や市の地域福祉計画や指導を考慮しつつ、法人の責任で運営し、ご利用者のニーズに添えていく必要がある。障がいを持つ方が、社会参加や地域社会で自立していく為には、就労に繋がる基礎的な能力を習得する訓練の場、その有する能力や適性に合った作業訓練の場の確保が重要であることを念頭に、平成31年度も安定した運営を目指す。

就労移行支援「喫茶いこいの家」について、平成31年度も引き続き、地域において減りつつある喫茶事業を通して障がい者理解の啓発を行うと共に、一般企業等での就労を希望する障がいのある方に、就労に必要な知識や能力の向上のために必要な訓練を行っていく。喫茶事業における接客等を踏まえた対人技能の向上等の就労訓練のみならず、面接訓練やパソコン訓練等の就労準備、ビジネスマナー等の学習、さらには企業実習及び施設外就労等の就労訓練にも力を入れていきたい。現在は2名の登録者が安定して利用されているが、一般就労の実績を残していくことが、就労移行支援としての利用人数の増加やひいては、サービス費の向上にも繋がっていく為、効果的な訓練を行いながら新たなご利用者の獲得を進めていきたい。一方で、喫茶事業についてはオープン以来たくさんの方等に利用いただき「憩いの場」として定着しつつあるため、引き続き利用いただけるよう、常に新しい喫茶サービスの提供を検討していきたい。

喫茶店の建物についてはスペースが限られているが、喫茶スペースの拡張を検討し、より多くの地域の方に利用してもらえようようにしたい。また、喫茶事業が就労継続支援B型ご利用者の作業として成り立たせることができれば、就労移行支援のご利用者が一般就労した後の喫茶人員の補充にも繋がり、B型利用者の工賃向上にも繋がる為、今後も安定した喫茶事業の展開と障害福祉サービス事業所の拠点としての資源を有効活用ができるよう、検討を進めていきたい。

工賃について、就労継続支援B型に対しては、支払う工賃と、障害年金とその他収入により生計維持ができることが望まれており、また、平成30年4月の報酬改定により、平均工賃額が高い事業所は良いサービスを提供しているとみなし報酬単価が高くなることとなったことから、引き続き行政、地元の企業や農家等の理解を得て十分な仕事量を確保し、県平均、全国平均を超える額を支払えるよう努力していきたいし、支払う工賃が増えることが、ご利用者の増加にも繋がると考える。就労移行支援に対しては、工賃の支払いは義務ではないが、今後もB型の利用から移行に切り替えることを希望されるご利用者が出てくることも考えられることもあり、30年度同様、一定額の工賃は支払っていききたい。

就労継続支援B型の作業科目や社会適応訓練について、昨年と同様に進めていきたいと考えるが、随時、状況に応じて対応していきたい。また、その他活動について、座学は、就労移行支援では必須となる為、喫茶事業を維持しつつ実施できるよう検討を進めていきたいが、就労継続支援B型についてもご利用者の「働くことの重要性」「働く為に必要なこと」などの理解が必要である為、作業等の状況を考慮しつつ実施したい。何らかの理由で契約を終了した方に対しては相談等を行うが、一般就労した方については定着するよう支援が必要であり、特に就労移行支援ではサービス費に関わってくるため重要となる。また地域に開かれた事業所となり福祉の理解に繋げていくためにも、地元の高校や特別支援学校などとの交流を図れるようにしていきたい。

就労継続支援B型

- * 利用定員目標 1日 平均18名（定員 20名）
- * 月平均工賃目標 20,000円（期末手当を含めて）

就労移行支援

- * 利用定員目標 1日 平均3名（定員 6名）
- * 一般就労目標 1名

○ 相談支援事業（飛騨市障がい者生活支援センター）

サービス等利用計画の作成に係る相談支援事業については、障がい者に係る指定特定相談支援と、障がい児に係る指定障がい児相談支援の2つに別れ、また、市町村の指定を受け、指定特定になった事業者は市の委託を受けて一般相談ができるようになっている。

障害児相談支援については、保育園機能を強化する方針が飛騨市として打ち出されてからも児童発達支援の利用者が微増しており、重症心身障害者に対する支援の拡大や、児童発達支援を利用していた小学生への福祉サービス等の紹介を積極的に行なっていききたい。

一般的な相談については、就労継続支援B型事業所の憩いの家を拠点にサービス提供することで、相談件数が増えている部分もあり、社会情勢等からも、更に相談は増えるであろうと思われ、今後も身体・知的・精神・障がい児童に関わらず相談業務に従事していきたい。

また、平成28年度から始まった飛騨市の月に1回の自殺予防事業である「こころの相談室」は、自殺予防に繋がっているのかということと相談内容は本当に些細なことから酷

く複雑なことであったり、飛騨市の保健係では、心に問題を抱えていそうな方の相談は全てこちらに回ってきているような状況であるが、変わらず継続していきたい。相談件数が増えているのと同時に虐待問題や複合的で困難なケースが増大しており、行政をはじめ各種関係機関とも連携を密にしながら解決を図るように進めていきたい。

将来に向けて生活支援センターとしてどのような形であるべきなのか、行政や他機関とも協議しながら進め、平成27年から生活困窮者自立支援法が施行されたことから、そうした分野の相談についても明らかに増えている現状もあり、総合的な相談業務についても研究していきたい。

相談支援は、障害福祉サービス利用者に関わらず、障がい者の方に関わらない相談窓口として、将来的にもこの事業は法人にとっても利用者にとっても重要であると考えため、今後も飛騨市との連携を密にしながら進めていきたい。

* 利用定員は特にない。

* 特定相談支援及び障害児相談支援の月平均モニタリング件数 60件/月 目標

○ 保育所事業（増島保育園）

「増島保育園」については飛騨市より指定管理を受け3月末で7年間の運営を行ってきた。現在移行に向けての手続きは順調に行われおり、3月には私立保育園設置認可を頂き平成31年4月1日より私立保育園として運営をスタートする予定である。平成31年度の運営にあたっては民営となっても変わらず飛騨市の保育園すべての模範となるように市の関係部署や市内保育園との連携を密にし、利用者に民営化したことで現在よりもより良い保育・サービスを提供できるように努めていく。また、私立保育園となることで、民間保育連盟とのつながりも強くなるため、飛騨市内の他の保育園との連携も強化していく。加えて、民営化することで処遇改善加算を多くいただけることから、キャリアアップの体制作りを構築し確実に対応していきたい。

保育にあたっては「増島保育園平成31年度保育の内容に関する全体的な計画」を基に実施していくが、児童の最善の利益を考慮して、その福祉の積極的な増進に努める。また、保育目標には「素直でたくましい心豊かな子に」を掲げ運営していく。

増島保育園の特色としては、「おひさま保育」として、『おひさま・風・火・水・土・人とのふれあい、自然の中でのびのびと遊ぶ・あいさつをする・てつだいをする・はきものをそろえる』を掲げ、体力づくり（園外保育、昔あそび、身体あそび、和太鼓活動、お手伝い活動）心づくり（絵本の読み聞かせ、異年齢活動、茶道教室、食育活動、農育活動、地域交流）物作り（廃材制作、どろんこ・砂あそび、雪遊び、ピオトープ遊び）等を中心に行う。特に和太鼓活動は地域交流としても披露をさせていただくこともあり、増島保育園の大きな特色となっているので、今年度も年長を中心にリズム感・協調性・体幹を整える為にも保育に取り入れていく。

また、飛騨市では障がい保育に近年さらに力を入れているが、増島保育園でも統合保育として障がいを持つ児童を集団の中で保育することによりその発達を援助し、小集団の中で刺激ある活動を経験させることにより心身の発達を促していくという狙いの下、今年度も月に1回の小集団保育「ぬくぬく広場」を行い、子どもたちの育ちに合わせ、個々が輝ける場所として工夫をした保育を行っていく。その他にも増加傾向にもある気になるお子さんを保育園全体で支援する為、各学年で月に1回のMOC会議(増島オリジナルチェック)

を行い、保育士が共通理解を持って支援が行えるようにしていく。保育士の資質・保育力の向上にもつながり、個々の子どもの姿だけでなくクラスや学年全体が成長していける手立てとなっている。障がい福祉課、発達支援センター、各リハビリ施設とも蜜に連携をし、同じ方向性を持ち子どもや保護者に安心して支援・保育を受けていただけるようにしていく。

同じく飛騨市では子どもたちが途切れの無い支援を受けていけるように保小中の連携の強化をめざしている。平成30年度には教育委員会と協力し、増島保育園の年・月案を基に「飛騨市スタートカリキュラム」を作成した。就学前後の連携強化を目指し平成31年度からの保育に活かしていく。就学に向けての子どもたちの支援・保護者支援も教育委員会や古川小学校、飛騨吉城特別支援学校との連携を図り、卒園後も子どもたちが自分らしく活躍できる場所へと送り出せるようにしていく。

一時預かり保育や子育てステーションでは地域の子育ての援助が行っていきけるよう引き続き保護者のニーズに応え、可能な限り受け入れを行っていききたい。休日・祝日保育については、今年度も宮城保育園にて開設されるが、民営化後も他の市内保育園児と同様に増島保育園児も利用できる。保育士も交代制で保育を協力して行く。

地域との連携については、農育や祭り等でのイベント参加、地元の小中高校との交流会やインターンシップ体験などを通し、地域との結びつきを強化していく。地域交流を大切にしていくことで子どもたちが地域を愛する心を育み、将来的にも地域を支える人材に育ち地域の活性化につながるよう努力していく。

平成30年度に保育所保育指針が改訂され、保育士も研修会等に参加をし、保育の見直しを行っている。幼児期の終わりまでに育て欲しい10の姿（健康な心と体、自立心、協同性、道徳性・規範意識の芽生え、社会生活との関わり、思考力の芽生え、自然との関わり・生命尊重、数量や図形、標識や文字などへの関心・感覚、言葉による伝え合い、豊かな感性と表現）をめざし園生活の中でたくさんの体験ができる場を設け、自己表現の場をより多く提供できるような保育を目指していく。未満児保育・子育て支援の重要性についてもしっかりと職員間で把握し、より充実した保育の提供を行なっていく。平成27年度より飛騨市においてスタートした「子ども・子育て支援新制度」の中で児童の幸せを第一に考え、親も喜びと生きがいを持って子育てに取り組み、親として責任を果たせるように共に成長していく、地域や社会が子育ての負担や不安等を和らげることを通じて、保護者が子どもと向き合える環境を整える、との趣旨の制度も第2期に入り子育て家庭へのニーズ調査を平成30年度に行い、より現実的に飛騨市も保育や子育てへの支援の底上げを行っていくことになる。増島保育園としても制度の趣旨や地域のニーズもしっかりと理解をして保育サービスの質を向上させる努力をする。

今後の課題としては、民営化したことで保育の質やサービス、職員の資質がさらにアップできるように自覚と常に向上心を持てるようにしていかななくてはいけない。平成31年度にはまだ確定ではないが、保育料の問題など国の政策として大きな動きがあるとの事である。しっかりと情報を確認し、関係機関と連携を取り、社会の状況や保護者のニーズに合わせ柔軟に対応できるように進めていきたい。

保育園の運営にあたっては、適切な支出管理に努め健全な経営を基本とし、制度に沿ったきめ細やかな運営や保育ニーズに適合した良質はサービスを常に提供できるよう、各種研修会や園内での勉強会を積極的に実施し職員一人一人のレベルアップと保育園全体の向上を目指す。民営化したことが子どもたちにおいても保護者や職員においても良かったと実感できる保育園を目指す。

* 利用定員	0歳	10名	
	1～2歳	30名	
	3歳	60名	
	4歳	60名	
	5歳	60名	
			合計 220名

○ 子どもの居場所づくり事業（いぶにんぐハウス）

「いぶにんぐハウス」は、平成30年5月から飛騨市の委託を受けて実施した事業であり、ひとり親家庭等を中心として孤食になる子を対象に30人定員で実施している。

内容としては、夕食を提供すると共に、簡単な学習支援として宿題をみてあげたり、個人個人で興味のある勉強の教材をもってきてもらい、それを一緒に行ったりしている。また余暇では、みんなで取り組む形で様々なゲームや卓球などの軽スポーツに取り組んでいるが、利用している子どもの生活リズムを壊すことのないように留意して実施していく。

また、いわゆる一般的な子ども食堂と言われる部分も実施していただきたいと飛騨市から依頼があり、31年2月より月に1度、第2土曜日の昼間に、子どものみを対象とした子ども食堂として、食事提供をメインとして実施するようになった。吉城福社会としては、地域貢献事業ということで運営していきたいと考えるが、生きづらさや家庭生活又は学校生活の難しさを抱えたご家庭やお子さんにも利用していただけるよう、ニーズを汲み取りながら進めていきたい。

いぶにんぐハウス

* 利用定員：火・木曜日（10名）

子ども食堂

* 利用定員：土曜日（20名程度）