

令和3年度

事業計画書

社会福祉法人 吉城福社会

# 令和3年度 事業計画

## 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『吉城福祉会基本理念』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『吉城福祉会行動規範』として定め、実践していく。

また、基本理念の実現のため、『吉城福祉会職員行動指針』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」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祉会 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

社会福祉法に則った運営を基本として、組織体制の強化を図り、理事会・評議員会の役割と責任を明確化し、理事会（理事）が積極的に法人運営に関与すると共に、中期経営計画に基づいた運営をめざす。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。また、新和光園の運営、通所介護事業の統廃合、障がい者共同生活援助（グループホーム）の運営等についての検討、現行事業の精査や新たな事業の研究、外部団体との連携等を重点的に進めると共に、将来に向けて社会福祉法人間の連携・協働・合併等についても研究していく。

理事会開催予定：5月・10月・1月・3月・その他（随時）

評議員会開催予定：6月（定時）・その他（随時）

理事・監事任期：令和元年6月14日～令和3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～令和3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：令和2年4月1日～令和4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・入所者及び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に連携しながら、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・入所者及び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。

同一労働同一賃金制度が実施されており、働き方改革を進めると共に、給与規程や就業規則等の見直しを進める。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検討し、更に公益的な社会福祉法人として健全な経営を図っていく。本年度より、新中期経営計画に基づき運営をしていくが、必要に応じ修正や補完をしながら進めていきたい。

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3回（5月、9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。

ホームページについては、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、SNSを利用した新しい情報発信についても更に研究し実施していきたい。

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、計画的な新規職員採用の他、産休や病欠の代替職員等、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となるため、ハローワークの他、地元雑誌やチラシ広告、SNS等も利用しつつ広報に努める。更に新卒採用者の勧誘についてはインターンシップの受入等も実施するなどして、将来の事業拡大に備え職員確保に努めていく。

職員交流については、各事業間での人事異動を実施し、経験の長い職員から経験の浅い職員への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をしながら、良好な職員関係を築いていけるように進めていく。

障がい者雇用については、令和3年3月現在の法定雇用率は2.3%であるが、今後も積極的に雇用を進めていく。

また、職員が安心して長期間働いていただくために、職員相談窓口を設置して、様々な事柄について普段から気軽に相談できる体制をつくり、職員がストレスをためにくい職場環境の整備を行う。

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、職員数が増え全体研修の実施が難しい現状となっていることから、全体研修のあり方について見直しが必要である。また、コロナ禍の中での研修方法についても検討が必要であるため、今後の実施方法について研究し進めていく。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ていく。研修内容については、サービスの質を高めるために、職員の倫理観、人間性、責任の理解と自覚についての研修を行うと共に、サブチーフ以上の職員向けの研修やハラスメントの解消、個人情報保護、情報の共有や共通理解を図るための研修などを実施し、職員間の繋がりを高めるよう努力する。

虐待問題については、対応マニュアルの整備と共に部門ごとの研修等も実施し、児童・高齢者・障がい者等、全ての部門につい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も実施していく。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く。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、年次有給休暇の取得については、全職員が最低5日間は取得できるよう留意していく。

職場環境については、現在エクセレント企業として認定され、また、介護人材育成事業所のグレード2の宣言をしている。今後も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。

職員の待遇については、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安定した経営が将来的に維持できるよう努めると共に、今後も適正な人事管理と労務管理を進めていく。また、職員への処遇改善が叫ばれる中、行政等の協力も得ながら、引き続き将来を見据えた給与制度の見直しを図っていく。現在加入している中小企業退職金共済制度については、職員数が加入限度を超える恐れがあるため、別の退職金制度を考える必要もあり、職員の意向も確認しながら研究を進めていく。

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7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・入所者及び園児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もとで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。

「事業継続計画（BCP）」については、各施設や事業毎に策定したが、内容については検討の余地があると思われるため、今年度も各事業内でブラッシュアップや備蓄品等を整備し、職員一人ひとりが危機管理に対し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、世界的に流行している新型コロナウイルス感染症のワクチン接種も始まるが、未だに収束が見通せない状況下であり、コロナ禍での新しい生活様式が求められる中で、正しい知識や情報をもとに適切に対応していく。その他、インフルエンザ等の感染症やノロウイルス等の食中毒の発生についても併せて注意喚起を促しながら、各事業の中から感染者を出すことのないように安全への配慮を徹底する。更に各事業に則した対応マニュアルを整備して、ご利用者・入所者及び園児の他、職員の健康管理についても細心の注意を払っていく。

事故対応については、毎月のチーフミーティングにおいて事例の報告を行いながら情報を共有する。送迎マニュアル及び事故対応マニュアルを作成し事業所毎に研修を実施しているが、利用者の事故やヒヤリハット、職員の交通違反や車両事故などが相変わらず発生している現状から、予防対策について具体的な内容を検討し、加入している保険会社の協力も得ながらマニュアルの見直しを進めていく。

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令和2年度から新施設での運営となり1年が経過していることから、新しい情報共有システムの導入を実情に合わせて検討していく。増島保育園については、令和元年度に新しい情報共有システムを導入したが、新型コロナウイルスの影響で更新がされていない状況となっており、今年度は利用できるよう進めていく。

その他、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すると共に、予算管理についても、施設長級、チーフ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、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に改善し、適正な予算管理に努める。

## 今後の事業展開

令和3年度から向こう5ヶ年の中期経営計画に沿って「住民誰もが地域の力に みんなあんきに ほっこりと」を目指す姿に掲げ、「共に生きる」をキャッチフレーズに、法人全体が一つとなり進めていく。

特に、障がい者グループホームについては、今後の最重点事業となるため、令和5年度からの利用開始に向けて準備を進めると共に、グループホームを中心とした地域貢献事業も含めた運営可能なサービスについて研究を進めていく。

古川デイサービスについては、飛騨市で進めていた改修工事が中止となったが、老朽化している入浴装置については交換の必要があり、法人で整備を進めていく。

河合・宮川デイサービスセンターについては、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。山間僻地の福祉を守るといふ法人としての使命もあるが、ご利用者やご家族はもちろん、地域や飛騨市にも理解をしていただくと共に、説明責任を果たした上で、将来の統合問題に備えていきたい。

訪問介護事業については、在宅福祉の要となっている反面、職員の高齢化が全国的に問題となっており、職員の確保については喫緊の課題となっている。今後は飛騨市や他の法人とも協力し、人材の確保と育成に取り組んでいきたい。

訪問入浴事業については、ここ近年利用者が激減し、それに伴い運営日数も減らして対応しているが、収支的にも大変厳しい事業である。地域貢献の意味から継続しているが、職員確保も厳しくなってきたこともあり、今後は廃止することも視野に入れ検討していく。

## 各事業の運営計画

### ○老人デイサービスセンター(通所介護事業)

☆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、令和2年度はコロナ感染症の影響もあって利用者の大幅な減少があり、令和3年度もコロナ過の影響は否めないが、定員：32名、運営日：月曜日～土曜日、基本サービス：7時間～8時間のサービス提供を引き続き実施したい。

令和3年度の介護保険法改正に伴い、現在取得している加算（中重度加算、個別機能訓練加算）や他の加算の取得についても検討しサービス向上を図っていききたい。

総合事業に関しては、加算の無い入浴等について、実費での対応を検討していききたい。

障がい者・児の入浴については、現在2名の受け入れを行っているが（1日利用1名）、利用者増加に対応できるよう障がい担当事業と連携を取り実施していききたい。

通所介護事業としては、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施設で意見交換を行い3施設全体として考えていききたい。古川デイサービスセンター利用者の河合デイサービスセンターで行っているお泊りデイサービスの利用など、アンケート等も活用しながらPRを行い利用希望者の掘り起こしを図り、利用につなげたいと考えている。

アンケートに関しては本年度も実施し、利用者・利用者家族の意見を聞かせていただきサービスの向上を図っていききたい。

施設設備については、老朽化が進み、修理や改善が必要となっている。特に入浴装置の劣化が激しいため、交換を検討していききたい。又、中重度加算を行うことで重度の利用者が増加し、休養ベッドの増設が必要となっている。現施設でも休養ができるよう配置スペースを検討し、必要な受け入れができるよう取り組んでいききたい。

レクリエーションについては、コロナ禍のためソーシャルディスタンスを保ちながら楽しめるもの、季節感を感じられるものなど感染対策をとりながら実施するとともに、前年度同様、個別レクや選択レクも実施していききたいと考えている。

職員体制については、1日10名～12名、就業時間については、令和2年度からは日勤8時～17時とし行ってきたが、令和3年度も同様に行っていきたい。

調理に関しては、令和2年度はコロナ感染症予防のため調理ボランティアを中止とする事が多かった。現在、介護職員が調理員として調理業務を行っているが、感染症のことや介護職員の確保を考え、業務が安全、円滑に行えるよう調理業務を他事業者へ委託することも検討していききたい。

コロナ感染症の状況にもよるが、実習生の受け入れや学生ボランティアの受け入れを積極的に行うことにより、若い世代に介護職への関心を持ってもらい、将来の就業に繋がるようになればと思っている。

令和2年度より業務改善アプリ（ラクウエア）の導入を実施し職員の事務的負担軽減、利用者家族の連絡ツールが円滑に可能となった。今後はデータのペーパーレス化に向けての検討を進めていききたい。

感染症対策の強化が介護保険制度改定の中に義務化されたため、令和3年度は担当職員が中心となり、他事業とも連携して進めていききたい。

災害対策については、BCPを活用しながら避難訓練を定期的実施し、有事に対応できるよう取り組んでいききたい。

\* 利用定員 32名



☆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）

河合デイサービスにおいても、令和2年度はコロナ感染症により行動等制限され、不自由かつ慎重な運営を強いられている。新規の利用者獲得が非常に難しいなか、入所や死亡等で利用者が減少し、今後についても大幅な新規利用者の増加は見込めない状況であるが、各関係機関と連携しながら少しでも利用者を獲得したい。また、地域的に独居の方が多いが、生活が困難になると入所もしくは遠方の家族と生活するパターンが多くみられるため、何とか住み慣れた土地や自宅で安心安全に生活が続けられるような支援について研究をしていきたい。

お泊りデイサービスに関しては4年目を迎え、定期的な利用もあるが、利用人数は伸びないのが現状であるため、今後は実施方法を研究し、ニーズに合ったサービスを考えていきたい。また、河合町、宮川町の利用者だけでなく、古川町からの利用が出来ないか検討したい。

この地域は、今後、利用人数が大幅に増える見込みが低いいため、河合・宮川両デイサービスセンターの合併についても具体的に検討し、安定した運営が計れるよう研究を進めたい。また、人員についても現在の配置を再度精査し、働きやすい環境作りに取り組みたい。

近年、頻繁に発生するようになった災害対策については、介護報酬改定の中に災害についても組み込まれているため、福祉避難所としての役割や、関係法令等も研究していきたい。

また、サービス提供内容についても、定員の設定や、あらたな加算取得にトライできるよう研究すると共に、現在の地域密着型についてよく理解し、未来に向けてのサービス提供に繋がるよう尽力したい。今後も飛騨市と連携しながら地域に密着したサービス提供が隔々までいきわたるよう協力して進めていきたい。また、利用者家族や地域に向けて介護技術講習会を行い、地域に寄り添った事業所を目指していきたい。

その他、施設設備の経年劣化により老朽化が激しいため、防災も含め必要な修繕を行い、安心して利用していただけるよう整備していきたい。

\* 利用定員 18名

☆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）  
（地域生活支援事業：基準該当障害者デイサービス）

宮川町は人口が少ないことや老人世帯が多く、高齢の介護者も少なくないため、身体状況が悪くなると入院や入所を選択される方が多い。人口は少ないが高齢者が多いことで今後も利用される方が増えることも考えられるが、小規模の施設では安定した運営が難しい。

令和2年度は、大雪による通行止め等により利用を中止するケースもあったため、今後も自然災害への対応について職員間での認識を高め、安全な運営ができるよう努力していきたい。

この地域は、今後、利用人数が大幅に増える見込みが低いいため、河合・宮川両デイサービスセンターの合併についても具体的に検討し、安定した運営が計れるよう研究を進めたい。

お泊りデイサービスの人員配置に宮川デイサービスの職員もあてるなど職員の交流もできる人員配置を行うようにしたい。

感染症予防対策については、今後も基準をしっかりと守り、デイサービスの運営が継続的に実施できるよう努力していきたい。

\* 利用定員 15名

## ○老人居宅介護事業

☆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）

（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。

老人居宅等事業については、飛騨市全体でヘルパーが不足していることから、今後利用依頼は増加すると予想される。

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な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ききたい。

障害福祉サービスについては、利用者の年齢層が幅広く障害特性も多岐に渡ることから、今後もニーズは確実にあると思われる。障害福祉サービスから介護保険へ移行するなかでの増減も考慮し、利用者の掘り出しに努めたい。職員に対しては必要な資格を取得させ、専門分野の研修会に参加させるなど、専門的な訪問介護の増員も考えながら事業拡大を図れるよう努力する。

令和元年度に導入した基準緩和サービス（支えあいヘルパー）の利用が今年度後半からようやく増えてきている。今後も地域包括支援センターと協力して対象となる利用者の発掘に努めたい。

飛騨市全体でヘルパーが不足している事や、近い将来自費サービスを拡大していく事を見据えて、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きたい。

令和3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もとより、今後の飛騨市の動きや介護保険制度の動向に注視しながら、「保険外自費サービス」や「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きたい。

\*利用目標 80名（常勤換算や運営規程上支障がない範囲で）

内訳…介護保険サービス 55名・950回/月

障害福祉サービス 25名・110回/月

## ○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、稼働日数は週2日間、実利用者も数えるくらいしかない現状であり、近年の収支状況では採算性が伴わない事業となっているが、飛騨市で唯一この事業を提供していることから事業を継続してきた。しかしながら、採算性だけでなく人員手配にも苦慮する状況となってきたことから、この事業については、できれば廃止したいと考えているが、訪問入浴サービスを必要とされる利用者もおられ、社会福祉法人としての責務から、事業の継続の可能性についても排除せず、飛騨市の意向も確認しながら研究を進めていききたい。

職員については、引き続き資質の向上に努め、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に心掛けて活動していききたい。

## ○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、ケアマネジャー4人で運営しており、目標担当件数をほぼ満たし、更に特定事業所加算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・ケアマネジャー1人につき担当件数40件未満・ケアマネジャー実務研修実習生受入等）の算定により、収益的には何とか赤字にならず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と連携を密にししながら周知に努めること、また住民の方からの直接の依頼など更なる拡大を図り、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、1件当たりの単価は低いが、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から情報をいただきながら、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、どんな些細な相談にも積極的に対応できるよう間口を広げ、地域の方々の信頼を得られ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。今後も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ケアマネジャーとしての資質の向上を図ると共に、近い将来を見据え、ケアマネジャーの増員も図りながら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いきたい。

### \* 利用定員

介護給付	135名
介護予防給付	25名

### \* 主な日課

ケアプラン作成（介護・予防）・アセスメント・モニタリング・評価・利用票作成・提供票作成・サービス調整・サービス担当者会議開催・会議録作成・退院退所面談・給付管理・入院前情報送付・各種相談・各種手続き・施設等情報の提供・入所申し込み援助・受診同行 等々

## ○ 養護老人ホーム（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おり、令和3年度は15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。

令和2年4月より新築移転を行い、新生和光園としてスタートをきったが、コロナ対応に追われる1年となり、竣工式等も縮小され年間の行事についても自粛、面会・外出等も規制せざるを得ない状況で、職員・入所者共に我慢の年となった。

令和3年度についても当面はコロナ禍での対応となるが、新築後の恵まれた環境の中で新しい時代に合った養護老人ホーム運営を行うにあたり、地域のニーズや養護老人ホームとして求められる役割を的確に把握し、それを実現していくことが最も重要であると考えている。

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、感染対策を考慮しながら、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再開できるよう模索し、入所者と障がい者自立支援

施設憩いの家の利用者、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、さらに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、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、生活の中に【生きがい】や【やりがい】を感じられる楽しみや役割をその人に合った形で支援できるよう、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・多様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、関係機関との連携を密にし、入所者様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。

現状として、要介護者、精神障害を持たれている方の入所等、本来、養護老人ホームの対象者ではない入所者が多くなっているが、その部分が地域のニーズであるとともに、養護老人ホームが持つセーフティーネットとしての役割ではないかと考える。また、旧和光園のリノベーション後の新施設の効率的な運営の為に和光園との連携の方法を模索し、職員についても相互に対応できる人材の育成に努めていききたい。

新施設の維持経費については、光熱費等管理費についてまだ安定していない状況であるが、旧施設同様に支出の削減に努め、健全な経営を基本とすると共に、引き続き市の担当者との情報交換を密にしながら連携を強化したい。また、養護老人ホームとして今後の方向性について検討するとともに、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、新施設となりフロアが増えた事で緊急時の避難についてはさらに困難な状況となることが予想され、もしもを考えて定期的な避難訓練を行なうと共に、近隣住民との協力についてもさらに必要となってくるため、情報提供などこまめな対応に心がけ、しっかりと有事に備えていききたい。

事業継続計画（BCP）については、新施設の実情に即した形となるよう随時見直すとともに、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課題を洗い出し、有事の際、確実に役立つような形としていききたい。

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きたい。

* 利用定員	入所	50名
	ショートステイ	2名（1日）

- 就労継続支援B型事業・就労移行支援事業（障がい者自立支援施設憩いの家）
- 就労継続支援B型事業（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、就労継続支援B型と就労移行支援の2事業を多機能型として運営をしている。

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応じた生産活動等の日中活動の場の確保が重要であることを念頭に、コロナ禍ではあるが、令和3年度は、コロナに負けない運営にしていききたい。

令和2年度まで就労移行支援事業所として運営していた「喫茶いこいの家」については、オープン以来沢山の地域の方にご利用いただき、地域の「憩いの場」として定着してきたが、なかなか就職に結びついていかないことや、実際に就労移行支援を求めている利用者がとても少ないという現状から、今後も安定した喫茶事業を継続できるよう、新しい喫茶サービスの提供を検討していくことが必要である。また、現実として令和3年度は就労移行支援事業の利用者の増加が見込めないことから、喫茶いこいの家で実施していた就労移行支援事業を憩いの家本体に移動させ、喫茶いこいの家を本体と同様の就労継続支援B型事業として運営することにより、障害福祉サービス事業の拠点としての資源を有効活用出来るよう、憩いの家本体と一体的に運営し、喫茶で働く障がい者の方の安定を図りたい。

定員については、憩いの家本体と喫茶を合わせて現状のままとして様子をみたいと思うが、利用者の人数次第では年度途中でも定員変更または事業の中身の変更も検討したい。

就労継続支援B型事業については、実際にB型事業として開始してから10年が経過する中で、事業開始当初からの利用者については、それだけ歳を重ねて高齢になられたり、能力が極端に落ちてしまわれる方がいたり、独居だがかなり厳しい生活されてみえる方などがおられるため、作業の割り振りなど、当事者の生きづらさや日々の不安に寄り添った対応ができるよう、作業でかかる負荷や疲労回復を考慮していきたい。

就労移行支援については、これまで喫茶事業を通じたものとしてきたが、憩いの家本体に移動させることから、ある意味本来の就労移行支援事業として、一般就労を目指す方に対し、必要な知識や能力が習得出来るよう効果的な訓練を提供できる体制を整えていきたい。訓練内容としては、対人技能の向上をはじめ、事業所やハローワークにおけるパソコン訓練、面接や履歴書作成等の就労準備、ビジネスマナー等の学習を行い、就労に近づいた方については、就職活動と並行して企業における実習（施設外就労、施設外支援）を実施していく。

工賃については、就労継続支援B型事業において、令和2年度にコロナの影響を受けたことから作業も減り売り上げがかなり落ちてきたため、令和3年度は工賃の額について収入に見合うように変えていかなければならないが、行政、地元の企業や農家等の理解を得て必要な仕事量を確保し、工賃の額の向上をめざし、できることなら県平均、全国平均を超える額を支払えるよう努力していきたい。

就労継続支援B型の作業科目や社会適応訓練については、昨年と同様に進めていきたいと考えるが、特に農業については、平成27年度より稲作を始めたが、作業の大部分を職員が担っており、利用者の作業を見出すことが今後の課題となっている。喫茶事業においては、事業所で生産した美味しい米を提供していることをアピールして、今後も継続していきたい。受注事業では企業から受注する様々な作業を行うが、経費がほとんどかからず利益率が高い為、今後も継続的に受注できるよう関係企業との信頼関係を維持していきたい。また企業内で業務に取り組む施設外就労、施設外支援については、ご利用者の自信や工賃向上に繋がっていることから、希望者が参加できるような環境を整えていきたい。

また、その他の活動について、座学は、就労移行支援では必須となるため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ため、作業等の状況を考慮しつつ実施するとともに、気分転換も兼ねた社会勉強としての社会適応訓練もしっかり実施していきたい。

今後も、地域に根差した開かれた施設となるよう運営すると共に、福祉の理解を広げ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も図っていきたい。

#### 就労継続支援B型

- \* 利用定員目標 1日 平均19名（定員 20名）
- \* 月平均工賃目標 15,000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1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、障がいのある成人を対象とした指定特定相談支援事業、障がいのある児童を対象とした指定障害児相談支援事業を行っている。障害福祉サービスを提供できる事業所が市内、及び市内からの通所が可能な範囲に増加していることに伴って、令和3年2月現在で成人・児童合わせて230名ほどのサービス等利用計画・障害児利用支援計画を作成しており、昨年度の同時期に比べ50名ほどの増となっており、選ばれる相談支援事業所としてさらに数字を伸ばしていきたい。

令和3年度には飛騨市の「総合相談窓口」が「飛騨市地域生活安心支援センター」に改称され、いよいよ基幹相談支援センターとして正式に稼働する。当事業所としてもそこからの依頼や共同案件が増えることが予測されるが、複合的な複雑な案件が増えている現状からも積極的に関わりを持ち、支えあい、活用しながら総合的な支援力が增強できるよう努めていく。

\* 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 55件/月 目標

## ○ 保育所（増島保育園）

「増島保育園」は、飛騨市の指定管理運営であったが、令和元年度より事業譲渡を受け私立保育園として運営している。令和3年度の運営にあたっては、飛騨市や市内保育園との連携を密にし、私立保育園ならではの特色ある保育・サービスを提供できるように努めていく。

保育にあたっては「増島保育園令和3年度保育の内容に関する全体的な計画」を基に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、遊びを通して心身の成長を目指す。増島保育園の特色となっている和太鼓や運動遊びを柱とし、「子どもは地域の宝」の考えのもと、地域に開かれた保育園を目指す。

障がいを持つ児童の保育については、集団の中で保育することで、障がいを持つ児童もその他の児童も互いに認め合い、助け合う気持ちを幼少期より育み共に生きる仲間として将来支え合えることを目指す。その他、近年増加傾向にある困り感を持つお父さんを支援する為、保育士による検討会を毎月開催して共通理解のもとで子どもに寄り添っていくと共に、関係各所とも連携を図り、安心して支援・保育を受けていただけるようにしていく。

また、生涯途切れの無い支援や学びを目指し、「飛騨市スタートカリキュラム」や「飛騨市学園構想」を見据えた保育を行い、学校との連携強化を目指していく。卒園後も子どもたちが自分らしく活躍できる姿で送り出したい。

一時預かり事業や子育てステーションについては、今後、園児数が減少していくことが予想され、保育園を知っていただく大切な機会としての位置づけも加わってくるため、ステーションの開所日を増やす等、今後の運営方法について検討をしていく。

休日・祝日保育については、宮城保育園にて行われる飛騨市の制度に協力し、当番制ではあるが当園からも保育士を派遣し保育を行う。

給食については、自園給食のメリットを活かし、アレルギー食への対応や健康を考慮した食、また、郷土食や行事食などの提供を目指していく。衛生管理ではマニュアルを基に常に清潔を心がけて安心・安全な食の提供を行っていく。

保健については、看護師が中心となり園児の健康管理をはじめ、園内で発症した病気や怪我等への対処や保護者への注意喚起を行う。また、園児だけでなく、職員についても常に健康状況を把握し、保育に支障が出ないように努める。新型コロナウイルスをはじめ各種感染症への対策についても、関係各所からの最新の情報をもとに感染防止に努める。また、万が一発生した場合は関係各所と連携するとともに、法人全体として対応する。

保育環境については、施設の温度、湿度、換気、採光、音等を常に適切な状態に保持するよ

うに留意し、施設内外の点検を毎月2回行い設備や用具等の適切な管理に努め、安心安全な保育を心掛ける。

個人情報に関しては飛騨市個人情報保護条例及び吉城福祉会個人情報に関する基本方針を遵守し、マニュアルに基づいた職員共通の対応を徹底していく。

防災等の危機管理については市関係機関とも連携し、防災計画を策定し、定期的な避難訓練を行い、様々な状況における防災計画を策定し有事の際に備える。BCPは、今後は地域や小学校とも連携し、防災訓練等を行うなど、有事に機能するよう備えていく。

地域との連携については、新型コロナ禍で難しい状況ではあるが、地域との結びつきを感じられる場面を設け、地域を愛する心を育て、地域を支える人材へと将来なっていけるように努力していく。

新型コロナ禍で大きく変化をした令和2年度の保育・行事であったが、これを良いきっかけと捉えて、本当に子どもの育ちに必要な保育を行っていくチャンスとしていきたい。その上で、保育所保育指針や法人の理念をすべての職員が共通理解をし、非認知能力を育む内容や地域のニーズなどを基に、保育の質を向上させる努力をする。今後の課題としては、職員によって保育に差が出ないように、どの立場、どのような働き方の職員であっても同じ保育の質やサービスが保証されるよう、保育力の向上と利用者を第一とした保育を目指す。また、増島保育園の特色でもある自然豊かな園庭ではあるが、老朽化も進んでいるため今後5年程度を目安に、安全でなおかつ魅力ある園庭となるように整備を進めていきたい。職員については、負担軽減のため慢性的な保育士不足の解消のため、早い時期から保育士養成施設へのアプローチを行い人材の確保を目指すことや、保育補助員についても活用していきたい。適正な職員数を確保することで、離職も減らしていきたい。

\* 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月から飛騨市の受託を受けて実施している事業であり、ひとり親家庭等を中心として孤食になる子を対象として、夜間に実施している。

内容としては、夕食を提供するとともに、簡単な学習支援として宿題をみることや、個人個人で興味のある勉強の材料をもってきてもらい、それを一緒に行っている。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。

一般的な子ども食堂と言われる事業についても飛騨市からの依頼を受け、平成31年2月より月に1回、第2土曜日の昼間に、子どものみを対象として食事提供を行っており、引き続き実施していく。吉城福祉会としては、地域貢献事業ということも念頭に運営しているが、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

\* 利用定員等：毎週火・木曜日（10名）

子ども食堂

\* 利用定員等：毎月第2土曜日（20名程度）