

# 平成 26 年度 事業報告書

- I. 法人本部 (P. 2～4)
- II. 恒春園 (P. 5～8)
- III. 大師の里 (P. 9～11)
- IV. 縁 (P. 12～14)
- V. 奏 (P. 15～17)
- VI. だいしの里保育園 (P. 18～19)

自：平成 26 年 4 月 1 日

至：平成 27 年 3 月 31 日

社会福祉法人 馬島福祉会

# I. 法人本部

## 1. 総括

平成 26 年度は、前年度から引き続き「目標管理の徹底」を目標に掲げ、各セクションの主任・副主任を筆頭に、1 年通して職員ひとりひとりが経営を意識した事業運営を進めることができました。

その結果、介護 4 施設の介護報酬合計は今までで最高の前年度対比 108%の売上げを達成しました。徹底したインフルエンザ・ノロウィルス対策を行い、冬場の落ち込みを回避できたことで、上半期を上回る介護報酬を下半期に上げることができました。

27 年 4 月からの介護報酬改定により、報酬単価が引き下げられた特養・デイサービスの影響を、小規模多機能型居宅介護の定員増と各事業が年間通して高い稼働率を維持することで最小に抑えることが次年度の課題になります。

開設 2 年目の保育園は園づくりの真最中ですが、法人として新規保育園の開設に向けて、市の公募に応募しましたが選定に及ばず、引き続き取り組みます。

少子化、景気の動向から 25 年度末から難しくなってきた福祉人材の確保ですが、26 年度はさらに厳しい 1 年になりました。当面、この状況は変わらないと見られます。今いる職員がやりがいを感じ、楽しく働ける職場づくりと合せて、職員の資質向上を図っていきます。

## 2. 実施事項

### 1) 経営基盤の確立

- ・稼働率 特養(ショート含む) 96.2% (前年度 95.8)  
グループホーム 99.2% ( // 98.3)  
デイサービス 70.8% ( // 61.5)  
小規模多機能型居宅介護 96.7% ( // 89.8)
- ・人件費率 62.9% (前年度 63.1)

### 2) 組織基盤の安定

- ・主任副主任会議の開催  
5 月 30 日 / 24 年度決算、26 年度事業、デイサービス取り組み発表、25 年度表彰  
8 月 29 日 / 第 1 四半期決算、居宅介護支援・地域包括取り組み発表  
12 月 12 日 / 上半期決算、下半期予測  
1 月 30 日 / 第 4 四半期予測、新年会

- ・施設長会

4月26日、5月30日、7月26日、8月29日、10月18日、11月29日、  
1月30日、3月21日

- ・部長会 毎週月曜

### 3) 理事会・評議員会の開催

第1回 5月31日／平成25年度事業報告・決算、民営化保育所の応募

第2回 11月29日／26年度上半期事業報告・決算、経理規程の改正

第3回 3月28日／27年度事業計画・予算、保育園運営規程の制定、民営化保育所の応募

### 4) 人事・採用

- ・入退職 正規職員：採用27人、退職32人

非常勤職員：採用26人、退職26人

- ・人事異動の実施 21人

- ・永年勤続表彰 1人

- ・「川崎市介護人材育成雇用事業」受託、OJT6ヵ月を経て1名採用

- ・就職相談会(市社会福祉協議会、ハローワーク主催など3回)

- ・「マイナビ」求人サイト2名採用

### 5) その他

- ・新町保育園(6月)、塚越保育園(9月)運営法人への応募

- ・借入金借り換え、抵当権設定登記

- ・10月21～23日 税務調査

- ・Windows XP サポート終了パソコンの入れ替え

- ・法人携帯電話の料金見直し

## 資料

## 施設事業別職員配置

平成27年3月末

部 門	事務 管理		特養 短期		通所		居宅		地域 包括		小規 模		グループ ホーム		保育		派遣 契約	シル バ ー	合 計
	正	非	正	非	正	非	正	非	正	非	正	非	正	非					
恒春園	1	10	25	8	5	11	3		4	1									68
大師 の里	2	4	22	7	6	9	3		3								6	2	64
縁		1			5	5					10	4					1		26
奏		1			4	4					8	7	11	4			2	2	43
だいの 里保育園	1	1												10	5			1	18
本部	3	1																	4
合計	7	18	47	15	20	29	6		7	1	18	11	11	4	10	5	9	5	223

正：正規職員      非：非常勤職員      シルバ－：シルバ－人材センター

- ・常勤換算人数 183 人
- ・正規職員比率 61 %

## II. 恒春園

### 1. 運営方針の総括

多様化する事業形態や利用者に柔軟に対応し、今後の高齢福祉社会において施設運営の指標となるような取り組みを行いました。具体的には特別養護老人ホームを中心とした地域包括ケアシステムの実現を目指し、職員の地域との関わりとして小学校への福祉教室への派遣等、施設職員の人的資源活用による活動を行うことが出来ました。

今後も老人会や商店組合等へ範囲を広げ継続的な活動を行い、地域に根差した施設を礎に包括ケアシステムの構築を目指します。

### I 各セクション運営目的の明確化とコアな人材の育成

コアな人材育成につきましては、神奈川県・川崎市それぞれの「介護ロボット事業」にエントリー（神奈川県はコミュニケーションロボット PALRO）（川崎市は自動排泄ロボットマイレット爽やか）し現場職員が窓口を務める等の経験を積ませることで「事業の目的の抽出」「交渉による能率化」「協力を仰ぐ姿勢」「集計からの受益」等を試みることができ今後の糧としました。

### II 施設の移設、拡大、人材登用の準備

近い将来の施設移転・拡大を踏まえ既存の設備を効率的に使用し特に設置が高額になる修繕として排水管工事を施行し完了、エレベーター設備につきましては27年度早々に施行予定で計画し5月初旬で完了しております。

また人材育成につきましては、取り組みにおける責任職への機会を設け訓練を行うことで、外部との調整能力、交渉能力の向上をみる事が出来ました。

施設の建て替え、移転につきましては、川崎市の計画のずれ込みの影響で翌年度持越しとなりましたが継続して取り組みたいと考えます。

### 2. 部門別事業内容

#### 特別養護老人ホーム

- ・年間平均稼働率 91.2%
- ・長期入院は日平均2名以上を出してしまい恒春園の課題です。
- ・判定会議・実地面接の定例化による待機者のスムーズな入居促進を行いました。
- ・経費率の削減は概ね出来ました。
- ・経費に対するスタッフの意識の向上を行いました。
- ・利用者の安定した生活の確保を取り組みました。
- ・余暇活動や家族との時間を大切にできるサポート体制の構築に取り組みました。

- ・居室担当者の関わりによる家族のような安心感の提供に努めました。
- ・特養の地域貢献として小学校の福祉教室や地区社協主催の介護教室に参加しました。

### 通所介護事業

- ・稼働率 83%
- ・情報交換による既存ケアマネとの更なる関係強化・信頼構築に努めました。
- ・居宅介護支援事業所への営業と広報活動を定期・随時行っています。
- ・設備・体制を活かした独自性をアピールしました。
- ・経費率の削減は概ね出来ました。
- ・経費に対するスタッフの意識の向上を行いました。
- ・管理栄養士の配置に伴うご利用者との関係性の確立から栄養改善加算体制の確保と低栄養リスク者等への助言およびアプローチや関係各職種との調整を行いました。

### 短期入所生活介護事業

- ・稼働率 252.3%
- ・定期的ご利用者の計画的予約受付を行いました。
- ・新規ご利用者のリピート利用や定期的ご利用の促進が出来ました。
- ・虐待や介護者状況の急変時など緊急のご利用への対応の強化を行いました。
- ・定期的ご利用者へのサービス向上として送迎時の付添者免除による安全性の確保を行っています。
- ・ご利用者の在宅での生活習慣の尊重と自立支援・助言を行っています。
- ・担当介護支援専門員との情報の共有化（ご利用状況報告）を行っています。
- ・サービス担当者会議への積極的参加を行っています。
- ・ご家族へのご利用状況報告（フォーマット化）と助言を行っています。

### 居宅介護支援事業

- ・適切なケアプランの策定とサービス調整を行っています。
- ・法令に基づく各種手続きの遵守と帳票等の整備・整理しています。
- ・ケアマネジメントツール(ケアプラン確認マニュアル)の活用をしています。
- ・自立支援を基本とし、サービス情報の提供と選択性の確保に努めました。
- ・ご利用者やご家族との信頼関係の構築に努めました。
- ・積極的な研修等への参加によるスキルアップに取り組みました。
- ・自法人事業所へ利用者視点（外の視点）を持ち利用者の在宅生活を支える為のニーズを提案、法人各事業所の質の向上への協力体制を取りました。
- ・地域包括支援センター職員との共同による事例検討会の開催は出来ていない為、来年度への課題として取り組みます。

## 地域包括支援事業

- ・適切な予防ケアプランの策定とサービス調整を行いました。
- ・法令に基づく各種手続きの遵守と帳票等の整備・整理をしています。
- ・自立支援を基本とし、サービス情報の提供と選択性の確保に努めました。
- ・ご利用者やご家族との信頼関係の構築に努めました。
- ・積極的な研修等への参加によるスキルアップに取り組みました。
- ・事業所連携と情報発信のハブ機能の強化を行いました。
- ・地域の各種団体・行政との情報交換を主とした地域福祉サービス展開のリーディングセクションとして積極的な関わりとマネージメントを行うことが出来ました。
- ・自法人事業所へ利用者視点（外の視点）を持ち利用者の在宅生活を支える為のニーズを提案、法人各事業所の質の向上への協力体制を取りました。

## 3. その他

### 研修計画・資質向上関係

- ・「基礎」「指導」「管理」というような、就業年限や資格取得状況に応じた研修内容やプログラムのあり方を確立し、充実した内容の研修を、施設内外を含めて参加の機会を確保し受講することが出来ました。
- ・法人内各事業所より研修担当委員の選出による共通研修や事業所毎での独自の研修など計画的・体系的研修を行うことが出来ました。
- ・法人内外の他施設への実習や交流の機会を設けることを目指しましたが実現しておらず今後も継続して取り組みます。
- ・研修参加履歴情報の管理の徹底により必要な研修等の助言指導体制の確立を目指しました。

### \*施設内研修テーマ予定

「接遇の基本とコミュニケーション」、「認知症ケアのあり方」、「救急・応急時の対応法」  
「基本的医学知識（感染症含め）」、「終末期の介護・看護のあり方」  
「身体拘束撤廃の意義と工夫」、「事故報告書およびヒヤリハットから学ぶ」  
「嚥下障害・経管栄養者へのケア」、「家族・家庭・生活の意味について」  
「価値観・人生観と向き合う」、「ストレスと付き合う」 など

### 設備保全・災害対策関係

- ・大地震発生想定あるいは夜間火災発生想定など、総合防災訓練を定期的に、消防署の指導をいただきながら自主的に行いました。
- ・各種設備の自主点検とともに、専門業者への保守点検整備による安全性の確保に努め、修繕・設備更新等の必要な場合の計画的対応を行いました。

## 経費節減の徹底

- ・取引業者の見直しや法人としての一括購入あるいは取引などによる経費削減に努めました。
- ・経費に関する職員への意識づくりのためにも、予算執行状況の適宜開示・定期的情報伝達の機会を設け周知しました。

## 施設内会議 委員会

運営会議、セクション会議（主任会議）、入所判定会議  
サービス担当者会議（施設ケアプラン）、ケアミーティング、身体拘束廃止委員会  
事故防止・感染症蔓延防止対策委員会、食事委員会、排泄委員会、入浴委員会  
研修委員会、物品管理・広報委員会、実習担当（指導員）

## クラブ活動

フラワーアレンジメント クラブ(誕生会のテーブルフラワー、誕生者お祝いアレンジメント 製作)  
詩吟クラブ、ちぎり絵 クラブ(上記、各クラブはボランティア支援による)  
工芸 クラブ、料理 クラブ

## 行事計画

観桜会（大師公園も含めた外出機会に）、事業協会主催の囲碁・将棋・連珠・オセロ大会参加  
地域（小川町・日進町）での盆踊りへの参加、花火大会、盆および彼岸法要、  
お盆 迎え火・送り火、事業協会主催の作品展への出展・見学  
恒春園収穫祭&秋祭り、クリスマス会（プレゼントも）、新年祝賀会、  
チネチッタでの正月行事への参加、節分豆まき、ひなまつり会  
季節的要素を織り交ぜた 喫茶（月1回）  
毎月の誕生会会食（誕生者プレゼントも）  
菖蒲湯・柚子湯 および 毎月「季節の入浴」

その他、近隣で行われる諸行事への参加と見学



## Ⅲ. 大師の里

### 1. 総括

平成 26 年度は、稼働が安定した 1 年となりました。例年下期に季節的な要因から稼働が減少する傾向にありましたが、今年度は、インフルエンザ・ノロウイルス等の感染症対策に重点を置いた効果もあり、これら感染症の発生もほとんど見られず稼働状況が安定し、特に通所介護においては、下期に今年度最高の稼働を達成することができました。

反面、人材不足の厳しい状況は大師の里においても見られ、特に下期以降職員の採用に厳しい状況が見られました。応募人数の減少とともに、人物像という点でも、採用に結びつくことが難しく、派遣職員においても同様の状況が続いています。

こうした状況下ではありますが、積極的かつ効果的な人事異動・若手職員の抜擢等を行い組織の活性化を進めてきました。

若手職員の抜擢により、これまででない発想、視点から業務の見直しを行い、より効率的な業務の運営を進めてきました。この結果、大師の里の 5 つの事業において、連携・協調が進み、活気ある職場、介護の現場が生まれてきています。

しかしながら、施設内での業務の繁忙から、内部を固めていくことが優先し、職員の研修等への取り組みが十分に行えなかった 1 年でした。翌年度に向けては、研修等への参加を推し進めレベルアップを諮っていきます。

### 2. 各事業の介護サービス

#### 1) 特養

今期の最も大きな特徴は、人事異動による組織の活性化を実施し若手職員を運営の中核においたことであります。

長い経歴等をもった職員には、経験という大きな武器がある反面、思考が硬直し、改善等に消極的になりがちです。若手職員を中心に据えることで、今まで疑問に感じていたこと、実行に時間がかかっていた事柄に積極的に取り組む姿勢が見られました。

これまで、指示を待っていた職員が、指示を出すようになり、組織を動かし運営していくことに、戸惑いながらも、責任感と面白さを感じて取り組んでいます。

これは、法人全体で開催してきた主任・副主任会議への出席が大きく影響していると考えています。これまで意識したこともない「法人の現状・大師の現状、この 5 年間の歩み」というものを知り、「自分たちが何をしていくか?」「何をしなければならないか?」を考える上で大きな役割を果たしたと考えています。

#### 2) 短期入所

今期は、後継者の育成が大きな課題でありました。特養の業務見直しと併せて、業務の

見直しを進めることはできましたが、後継者の育成が思うように進みませんでした。

しかし若手を中心とした業務改善の中、これまで認識できなかった職員の適正等を改めて評価し、後継者の選定、今後の構想ができつつあります。翌年度にむけてより具体的な育成・教育を課題として取り組んでいきます。

### 3) 通所介護

通所介護は、年度当初の予想を上回り、最終月に今年度最高の稼働を上げることができました。この理由として、ここ数年に亘る人事異動による組織の活性化の効果がでてきています。

業務改善等においても、これまでカラオケに対して否定的な意見が見られましたが、カラオケ機器を導入した結果、毎日のようにカラオケの歌声が響きわたり自分たちの思っていたことと違った結果が出たことにより先入観・思い込みを取り除き、積極的に業務に取り組む姿勢が見られ始めました。

食事などにも積極的にイベントを導入し、日々のアクティビティも全員参加型で実施することで、朝は、「今日も一日、よろしくお願いします」帰りには「今日は楽しかった、また来るね」といった声が多く聞かれるようになるなど、介護現場が明るく活気づいてきました。

### 4) 居宅介護

年度当初は、介護支援専門員が実質1人という体制でスタートしましたが、期中には増員を行い3人体制の事業所となりました。案件も順調に増加し100件を超えてきました。

地域包括、デイサービスとの連携・協力関係をベースに法人・グループを含め、自社率は50%を超えて、一応の成果を出すことができました。

### 5) 地域包括支援センター

一作年の職員の相次ぐ退職からようやく体制が整い、新体制で臨んだ1年でありましたが、この1年は落ちつきを取り戻すことができず、消化不良の1年となりました。この原因は職員の自主性を重視した結果、大師の里地域包括センターとして方針、共通認識等の統制がとれず一体感のある業務が遂行できなかったことにあると考えています。翌期は、地域包括ケアシステム構築に向け中心的役割を果たすべく、体制を整え直し業務に取り組んでいきます。

## 3. 家族会

- ・毎月1回 家族会開催（食事試食会・おやつバイキング等への参加）
- ・大師の里夏祭り開催
- ・敬老会
- ・クリスマス会

#### 4. 地域連携・ボランティアなど

- ・訪問販売、訪問理美容、日ノ出町会盆踊りへの参加、喫茶

#### 5. 実習生の受入れ

- ・川崎市立川崎高等学校 福祉課（特養、通所 年5回）
- ・川崎市立川崎高等学校 定時制 インターンシップ受入（1名）

#### 6. 委員会活動、会議

- ・特養スタッフ会議（月1回）：施設運営に関する全般
- ・通所リーダー会議（月1回）：デイ運営に関する全般
- ・通所スタッフ会議（月1回）：イベント等の日々のプログラム全般
- ・給食会議（月1回）：イベント食、日常の食事全般に関する検討
- ・衛生委員会（月1回）：労働環境全般について
- ・入浴委員会（月1回）：入浴業務全般について
- ・排泄委員会（月1回）：排泄業務全般について
- ・感染症対策委員会（月1回）：感染症予防その他対策
- ・人材育成委員会（月1回）：職員の指導・教育全般

#### 7. 職員研修

##### 1) 施設内研修

##### 1) 施設内研修

- ・喀痰・吸引研修（2名）
- ・新入職員研修（新卒2名）
- ・中堅職員研修（3名、研修委員会）

##### 2) 施設外研修

- ・認知症の基本的理解（1名）
- ・コミュニティソーシャルワーク研修（1名）
- ・地域包括支援センター基礎研修（2名）
- ・喀痰・吸引研修（2名）

#### 8. その他

- ・定期健康診断（年2回）
- ・消防訓練（年2回）
- ・消防設備点検（年2回）

## IV. 縁

### 1. 運営方針の総括

小規模・通所の両事業所が、連携の密度を増した組織作りを行いました。

具体的には1人1人の個の能力の引き上げを一つの事柄に責任を持って取り組むよう責任と権限を与え、職員の意識変革により行い、利用者や地域が要求するニーズに高いクオリティで応える事が出来るようにし、その集合体としてチームの効率を最大限に引き出せるよう運営しました。

本年度は大師の里より職員の異動による補強もできた事で運営管理に於ける意思疎通がスムーズに行われるようになり、組織変革とサービスの質向上の取り組みが強化されました。

#### 1) 人財育成と目的意識の徹底について

事業計画に於いて【馬島福祉会で就労し実現できる「満足」「理想」の意義を通し所属組織への「愛着」を引き出すこと】【目的を達成する為に足りない知識・技術を自覚し、積極的な学びの習慣を展開できる風土を構築】を掲げ取り組みを行いました。

組織への愛着や学びの姿勢は徐々に芽生え出していますが、満足できる位置には到達してなく今後も継続して育成に努めなければなりません。

#### 2) 利用者ニーズのアセスメントを周知し全体感を見据えた運営感覚の徹底について

小規模多機能という事業の制度を諸君1人1人が理解し在宅サービスを利用する利用者・家族の困りどころを正しく捉えサービスの提供と+αの心遣いによる、利用者・家族との密接な信頼関係の構築に努め、結果として安定した運営に繋げる事が出来ました。

#### 3) 法人内事業所、ウイズネット事業所との連携強化と、地域や行政、地域事業所との効率的な連携について

26年度は、地域や行政、地域の他事業所からの協力が得られるような「馴染みの関係」を構築することを目的に地域行事やサービス担当者会議等に積極的な参加を行い、特に運営推進会議等を通し、地域の催しへの利用者の参加や職員の地域行事への協力等が実現しました。

今後は行政、地域の医療施設や介護事業所との連携に努め新規利用者の窓口を広げるとともに信頼される事業所として丁寧なサービス提供に努めなければならないとかがえま

## 2. 部門別事業内容

### 小規模多機能ホーム

- ・年間平均稼働率 93% 23.2名（除く入院者）
- ・長期入院に伴う減収の軽減については課題を残しています。
- ・経費率の削減は周知出来てきました。
- ・経費に対するスタッフの意識の向上も意識出来るようになってきました。
- ・利用者の安定した生活の確保に努めることが出来ました。
- ・余暇活動や家族との時間を大切にできるサポート体制の構築や担当者の関わりによる家族のような安心感の提供は職員の質の向上と同時に取り組まなければならない、今後も継続して取り組みます。
- ・地域貢献について各種行事への参加等相互の交流を図りました。

### 通所介護事業

- ・稼働率 72.1% 1日/18.2名
- ・情報交換による既存ケアマネとの更なる関係強化・信頼構築を行うことが出来ました。
- ・居宅介護支援事業所への営業と広報活動への取り組みも行うことが出来ました。
- ・経費率の削減に努めました。
- ・経費に対するスタッフの意識の向上をすることが出来ました。
- ・担当の介護支援専門員との連携と利用状況を踏まえた介護計画の策定を行っています。
- ・設備・体制を活かした独自性のアピール強化には少し工夫が必要であったと考えます。
- ・介護予防利用者の増加が今後も見込まれ、プログラムの充実と利用目的の応じた個別的支援まで到達していませんので今後の課題とします。

## 3. その他

### 研修計画・資質向上関係

- ・「基礎」「指導」「管理」と言うような、就業年限や資格取得状況に応じた研修内容やプログラムのあり方を確立し、充実した内容の研修を、施設内外を含めて参加の機会を確保し受講することが出来ました。
- ・法人内各事業所より研修担当委員の選出による共通研修や事業所毎での独自の研修など計画的・体系的研修を行うことが出来ました。
- ・川崎市老人福祉施設事業協会主催の研究発表会での発表および、かながわ高齢者福祉研究大会での発表に向けテーマに添った計画的な取り組みを行いました。
- ・法人内外の他施設への実習や交流の機会を設けることを目指しましたが実現しておらず今後も継続して取り組みます。
- ・研修参加履歴情報の管理の徹底により必要な研修等の助言指導体制の確立を目指しましたが、まだ課題を残しており今後の取り組みとします。

#### \*施設内研修テーマ予定

「接遇の基本とコミュニケーション」、「認知症ケアのあり方」、「救急・応急時の対応法」  
「基本的医学知識（感染症含め）」、「終末期の介護・看護のあり方」  
「身体拘束撤廃の意義と工夫」、「事故報告書およびヒヤリハットから学ぶ」  
「嚥下障害・経管栄養者へのケア」、「家族・家庭・生活の意味について」  
「価値観・人生観と向き合う」、「ストレスと付き合う」 など

#### 設備保全・災害対策関係

- ・大地震発生想定、夜間火災発生想定など、総合防災訓練を定期的に行っています。
- ・各種設備の自主点検とともに、専門業者への保守点検整備による安全性の確保に努め、修繕・設備更新等を行いました。

#### 経費節減の徹底

- ・取引業者の見直しや法人としての一括購入・取引などによる経費削減に努めました。
- ・経費に関する職員への意識づくりのためにも、予算執行状況の適宜開示・定期的情報伝達の機会を設け周知しました。

#### 施設内会議・委員会

運営会議、サービス担当者会議（施設ケアプラン）、ケアミーティング  
身体拘束廃止委員会、事故防止・感染症蔓延防止対策委員会、食事委員会  
排泄委員会、入浴委員会、研修委員会、物品管理、広報委員会  
実習担当（指導員）

#### 行事計画

観桜会（大師公園も含めた外出機会に）  
事業協会主催の囲碁・将棋・連珠・将棋大会参加、同主催作品展への出展・見学  
地域（中島町・藤崎）の盆踊りの参加、花火大会、盆および彼岸法要、迎え火・送り火  
クリスマス会、新年祝賀会、節分豆まき、ひなまつり会  
毎月の誕生会会食（誕生者プレゼントも）  
菖蒲湯・柚子湯 および 毎月「季節の入浴」

その他、近隣で行われる諸行事への参加と見学

## V. 奏

### 1. 総括

平成 26 年度は、稼働が安定した 1 年となりました。例年下期に季節的な要因から稼働が減少する傾向にありましたが、今年度は、インフルエンザ・ノロウイルス等の感染症対策に重点を置いた効果もあり、これら感染症の発生もほとんど見られなかったことが大きな要因です。

反面、人材不足の厳しい状況は奏においても見られ、特に下期以降職員の採用に厳しい状況が見られました。応募人数の減少とともに、人物像という点でも、採用に結びつくことが難しく、派遣職員においても同様の状況が続いています。

こうした状況下ではありますが、ここ数年進めてきました人事異動等による組織の活性化の効果により、小規模多機能型居宅介護、グループホーム、通所介護の 3 事業の連携。協調が促進されてきました。しかしながら十分な状況とは言えず、組織として機能しない面も見えています。組織運営にあたり、人材（人財）の果たす役割は非常に大きいことを改めて感じた 1 年でありました。

### 2. 各事業の介護サービス

#### 1) 小規模多機能型居宅介護

この 1 年間は、例年になく安定した実績を残すことができました。登録人数も 23 名を下回るものがほとんどなく、長期入院も出さずに運営することができました。また安定的な待機者を確保できたことから抹消時も、比較的短時間で次の登録者を獲得できています。

開設より 8 年目を迎え、「奏の小規模」が地域において認知・評価されたことによるものであると考えます。

小規模多機能のサービスにおける「訪問サービ」の位置づけは非常に大きくこの 1 年間においても困難さを伴いましたが、平成 27 年 4 月以降の介護保険改正に対する上でも、重要課題として取り組んでいきます。

#### 2) グループホーム

今期、大きな空床を発生させることなく、稼働は順調に推移しました。懸案であった核となる職員、管理者の育成については、人事異動により、期待を持って運営を行いましたが、思うような成果がだせていません。

職員一人一人の意識は、以前に比べ変わってきていますが、まだまだこれまでのやり方を引きずった職員が多くいます。さらに全体を取りまとめるリーダーシップが不在であり、これを人事異動により補うことを試みましたが、結果が思うようにでていません。

新たな採用によるリーダーシップより内部から生まれるリーダーシップを作りあげるこ

とを課題として取り組んでいきます。

### 3) 通所会議

通所介護も上期においては、前年からの勢い、流れに乗り、順調に推移しました。しかしながら。夏場以降、徐々に稼働が低下し、伸び悩み状態となりました。

奏デイサービスの信頼・信用の回復を目指し、一定程度それが実現できたものの、それだけでは、利用者の獲得に結びつかないことが原因であると考えます。今後は、デイサービスの内容・質の向上を高め利用者にとって楽しく過ごせるだけでなく有効なサービスを検討していくことに取り組んでいきます。一昨年に比べ当期は利用者が増加し稼働が上昇したことで翌期は、事業規模が「小規模型」か「ら通常規模」になります。報酬単価も減少するなど、課題も多く、職員全員が団結し、運営に当たっていきます。

### 3. 運営推進会議、外部評価など

- ・運営推進会議（小規模・グループホーム合同 隔月1回）
- ・職員会議（小規模・グループホーム・通所介護 毎月1回）
- ・地域密着型サービス外部評価（GH）

### 4. 家族会

- ・運営会議と併せて隔月1回開催

### 5. 地域連携・ボランティアなど

- ・小向仲野町祭礼・盆踊り参加
- ・地域交流及び幸区通所職員の意見交換（2回参加）
- ・大田区花火大会鑑賞会（グループホーム）
- ・フラダンス・ウクレレ演奏会
- ・サクソフォーン演奏会（田園調布学園大学）

### 6. 実習生の受入れ

- ・田園調布学園大学 介護実習（2名 小規模多機能・グループホームにて受け入れ）
- ・福祉人材センター 介護実習（1名 グループホーム）
- ・福祉人材センター 介護実習（1名 通所介護）

### 7. 委員会活動、会議

- ・小規模スタッフ会議（毎月）
- ・グループホーム スタッフ会議（毎月）
- ・グループホームフロア会議（毎月）
- ・通所介護スタッフ会議（毎月）



## 8. 職員研修

### 1) 施設内研修

- ・ 新人職員研修（12名）
- ・ 緊急対応時研修（9名）
- ・ 救急車要請の対応（7名）

### 2) 施設外研修

- ・ 病状緩和ケア研修(1名)
- ・ 地域包括ケアシステムの構築（1名）
- ・ 小規模多機能型居宅介護の視点（1名）
- ・ 地域包括ケアの推進と平成27年度介護報酬改定（1名）
- ・ ライフサポート・実践・モニタリング（1名）
- ・ パーソン・センタードケア（1名）
- ・ ノロウイルスの食中毒と感染症（1名）

## 9. その他

- ・ 避難訓練（年2回、その他各部署における避難訓練実施）
- ・ 消防設備点検（年2回）

## VI. だいの里保育園

### 1. 総括

26年度は開園して2年目を迎え、園児も64名に増えて、0歳、1歳、2歳、3歳、4歳、5歳の6クラス編成でスタートとなりました。

保育課の要請により、待機児童解消のため定員を上回る受け入れで新入児19名と多く、子どもたちが慣れて落ち着くまではかなりの期間を要しましたが、現在は当園が目標とする「保育園が大好き」な子どもたちに成長し、元気な声と笑顔があふれ、楽しい園生活を送っています。

また、保育士の出入りは多少ありましたが、必要な保育士も確保ができ、昨年よりさらに前進できるように職員同士協力しながらより充実した保育園を目指していきました。

4月より月2回の専門講師による体操指導を取り入れ、子どもたちの体力増強に努めたり、新しい行事である「夏祭り」や「餅つき」なども増やし地域の方を招待したり、ボランティアの方によるギターやオカリナに合わせて歌う会なども数回開催しました。

地域支援事業にも力を入れ、「積み木のワークショップ」、「絵本の読み聞かせ講座」や「わらべ歌講座」、「クイック料理教室」なども開催し、誕生会の参加もあり、多くの保護者と子どもたちが来園してくれました。

地域の保育ママとの連携も順調にすすみ、月に数回遊びに来る子どもたちと当園の子どもたちもすっかり慣れて一緒に遊ぶ姿も多く見られるようになりました。27年度はさらに内容を吟味し、地域に根づいた子育て支援を行っていききたいと思います。

施設内外の設備も充実し、幼児用の大きなプールの購入、0歳児前にプール遊び用のテラスと給湯器の設置、園庭に砂場の設置、0歳児用の遊具棚や仕切の柵・配膳室に食品の収納庫も設置され充実してきました。

園庭も砂場ができたことにより、乳幼児ともに園庭で遊ぶ機会も多くなり、現在は幼児の朝の受け入れも園庭で行い、朝から砂場や遊具でたっぷり遊んだ後にみんなで体操をし、9時から各クラスでの主活動を行うようにしました。その事により、朝から園庭での遊びを楽しみに、登園が遅かった子どもたちも早く登園するようになったり、お昼寝がスムーズになるなど良い効果が出てきました。

今後はさらに子どもたちが楽しめる遊具や、木陰が作れるみどりの木々を少しずつ増やし、より園庭での遊びが充実するように話し合いを深めながら進めていきたいと思っています。

### 2. 今後の課題

- ・給食会議を定例化し15日前後に必ず持ち、より良い食事の提供と食育活動をすすめていきます。
- ・乳児クラスの話し合いや幼児フロアの話し合いを週1回は行い、保育士間の意思疎通

をしっかりと行い、より良い子供の成長と保護者支援をしていきたいと思ひます。

- ・職員の資質向上に向けての取り組みを行ひ、積極的な研修への参加と記録や報告の徹底、園内研修を月一で行ひ、職員一人ひとりが次代を担う子どもを育てていくことの重大さとともに、プロとしての自覚をしっかりと育てていくことを目指したいと思ひます。
- ・園内の整理整頓を職員一人ひとりが心掛け、清潔で整頓された保育園を目指したいと思ひます。

## 26年度行事

4月	*進級式 1日(火)      *入園式 5日(土) *保育説明会 18日(金)      *交通安全教室 25日(金)
5月	*こどもの日の集会 2日(金) *クラス懇談会 13日(火)・14日(水)・15日(木)
6月	*歯科健診 10(火)
7月	*プール開き 1日(火)      *七夕集会 7日(月) *夏祭り 26日(土) 父母参加
8月	*プール閉まい 29日(金)
9月	*引き取り訓練 1日(月) *敬老の日 12日(金) 大師の里訪問(コースターのプレゼント)
10月	*運動会 18日(土) 雨天決行
11月	*遠足(2歳・ふれあい公園 3、4、5歳・大師公園)
12月	*お楽しみ会 19日(水) 大師の里の方をご招待 *生活発表会 20日(土) 父母参加
1月	*お正月遊び 6日(火) *餅つき 9日(金)/地域の子どもたちを招待
2月	*節分の日集会 3日(火) *入園前健診・クラス懇談会 14日(土) *入園前説明会 28日(金) *作品展 23日(月)~28日(土)
3月	*ひなまつり 3日(火) *卒園式 14日(土) 卒園児父母参加 *お別れ遠足 18日(水) 5歳児のみ・品川水族館 *お別れ会食会 25日(水) 3、4、5歳児

- ◆お誕生会・身体測定・避難訓練は毎月
- ◆内科健診は年3回(0歳、1歳は毎月)
- ◆保育参観は年間を通して行う。参観後個人面談をする。