

総 括

社会福祉法人 札幌厚生会

社会福祉法人の存在意義、役割を問うべく平成28年度から2年にわたり施行された「改正社会福祉法」については、役員等の役割も明確化され、法人組織の再編も行われました。それにより法人内部における体制は整ってきたものと考えます。

そして、この度の法改正の大きな柱となった「事業の透明性の拡大」（閲覧対象者の拡大）、「財務規律の強化」（役員関係者への利益供与の禁止）、については、法改正に準じて各規程の改正等を行うなどの対応を行ってまいりました。また、「地域における公益的な活動を実施する責務」については、「地域高齢者の見守り」、「地域の福祉除雪」、「高齢者が集うサロンの開催」、「認知症カフェの開催」、「地域活動への参加・協力」他の活動を行ってまいりました。特にこれらの「地域貢献」については、社会福祉法人の重要な役割として位置づけられていることから、今後も継続的かつ計画的に取り組んでいかなければなりません。

法人全体の課題としては、経営安定のための基盤である「利用者定員の確保」と「人材の確保」があげられますが、「利用者定員」については、近年、保育園については定員超過状態が続いているものの、救護施設に至っては定員割れの状態が継続しております。また、聖芳園及び静心寮の在宅サービス事業においても利用者様の減少がみられてきております。これらの事業については、種別は異なるものの、必要に応じて行政やサービス提供機関等との連携をとりつつ、利用人員確保に努めてまいりました。

「人材の確保」については全施設に共通する課題ではありますが、社会全般的に人材不足が叫ばれる中、特に社会福祉施設においては慢性的な人材不足状態が顕著に現れてきております。主に当法人では、保育士、介護職員の人員確保が難しく、職員の定着を図るべく正規職員への登用、補助金や処遇改善加算の運用等による待遇改善、職員の労働待遇の改善を図るべく各種規程の変更等を行ってまいりました。

■重点目標

1. 利用者様のニーズの把握と生活援助における人権の尊重
2. 質の高いサービスの提供
3. 虐待、拘束の防止
4. 防災対策と危機管理意識の高揚
5. 環境整備と安全対策の推進
6. 関係法令の遵守（コンプライアンス）と情報開示
7. 人材確保と職員の資質向上
8. ヒヤリハットの活用と職員相互の牽制
9. 地域における公益的な活動の推進
10. 法人組織の体制強化と運営の透明性確保

■理事会・評議員会

- ・定期開催及び必要の都度開催（別紙報告書）

■監事による監査

- ・別紙報告書のとおり実施

■事業報告

はじめに

平成28年4月から2年に渡り施行された「改正社会福祉法」については、法人の体制等について法律に準じて整理され、一旦区切りがついた形となりました。その法改正の継続的な趣旨のひとつとして、社会福祉法人における公益性・非営利性をいかに発揮し、その存在価値を地域に向けて発信するかが大きなポイントとなることから、町内会等を通じた地域との繋がりを重点に置き、従前から行っている「地域高齢者世帯の見守り活動」、「地域の福祉除雪」等を継続して行ってまいりました。

施設内においては、ソフト面において各種記録等の見直しや業務の効率化に努めました。また、昨年から行っている名札の着用による職務の明確化及び職員の顔や職種の「見える化」についても定着してきており、職員の「自覚」に繋がってきております。ハード面においては、利用者様の安全確保をより徹底すべく、不具合のあったナースコールの入れ替えを行いました。これにより、より安心、安全な生活の提供に繋がるとともに、利用者支援の向上を図ることができたものと考えます。

施設利用定員の確保については、平均利用人員約92名となり当初予定人員の93名を下回りました。大きな理由としては、救護施設の役割として利用者様の地域移行に重点を置き、「循環型の施設」を目指すべく取り組んできましたが、利用者様の入退所の循環がうまく機能しなかったことによるものが影響していると考えます。また、それにより、その要である「居宅生活訓練事業」の対象者も年度途中で不在となったことから、残念ながら途中で事業を中止せざるを得なくなった経緯もありました。

■重点目標

1. 生活意欲の醸成

日常生活を通して、生活の主体者としての「自覚」と「自主性」を養い、施設内での自立した生活を目指す方と、地域移行を目指す方々の生活支援を行いました。

また、必要に応じて行事の見直し等を行うとともに、生活目標を持ち、さらに生活意欲の醸成が図られる支援の提供に努めました。

2. 健康管理

嘱託医との連携をより徹底し、「状態観察」を行うとともに、疾病への早期発見・早期治療に当たりました。特に地域では今冬季間インフルエンザがかなり流行しましたが、加湿、消毒等の徹底により特に罹患者等もなく終えることができました。

3. 給食

外食レク、選択食の充実を図ると共に、利用者様との給食懇談会などの開催を通じ、利用者様にとって、「食の楽しみ」を感じ取っていただけるよう努めました。

4. 環境整備

高齢化、重度化によるADLの低下に対しては、必要な器具や装具の導入を行いました。また、給排水設備、居室及び、共用部分、外構の改修など保守点検を含む「施設整備」を継続して行いました。

5. 虐待・拘束の防止

基本的に身体拘束は禁止であるが、利用者様の安全確保のため、やむを得ず身体拘束等が必要な場合は、利用者様個々の人権に十分配慮した対応に心がけるとともに、ご家族との連携を図りながら進めてまいりました。

6. 防災・訓練

近年、施設における「災害」等が頻発しており、行政等からの指導の強化もあることから、より危機管理意識を高めるとともに、利用者様の状況に対応した「避難方法」や「夜間訓練」に重点を置きながら各訓練を実施いたしました。

7. 地域交流

施設行事や町内会行事を通じて交流を図り、施設主催の行事等には「ボランティア」としての協力をいただきました。また、白石区社会福祉協議会による「地域の福祉除雪」への参加、及び地元町内

会による「地域高齢者世帯の見守り活動」にも協力し、地域貢献の一環として継続してまいりました。

8. 家族との交流

利用者様の毎年の帰省や、ご家族との定期的な連絡、施設行事に参加いただくなど、積極的に交流を図りました。また、機関紙（みちしぼ）の発行による「情報の開示」、「ホームページ」の活用を図りました。

9. 緊急一時保護

ホームレス対策の必要不可欠な事業として行政と連携しながら、社会的ニーズに対応すべく「セーフティネット」としての役割を継続しました。

10. マニュアル対策

「各種委員会」の活用により、リスクマネジメントへの対応や、苦情解決委員会、ヒヤリハット対策委員会などの充実を図りました。そのなかで、特に水害対策などのマニュアルの整備を行うなど、危機管理に対応すべく取り組みました。

11. 職員体制

配置基準を遵守し、利用者様の状態の変化に対応した「勤務体制」を確立するなど、サービス向上に努めました。

12. 職員処遇

職員処遇関係としては、定期昇給の継続及び業務見直しによる効率化を図りました。また、利用者様の多様なニーズに応えるため、職員の資質向上を図るべく、研修等への参加も積極的に行うなど人材育成にも努めました。

※救護施設居宅生活訓練事業概要

救護施設に入所している被保護者が円滑に居宅生活に移行できるようにするため、施設において居宅生活訓練を行うとともに、訓練用住居(アパート、借家等)を確保し、より居宅生活に近い環境で実験的に生活訓練を行うことにより、居宅生活への移行を支援するもの。

静心寮老人デイサービスセンター

平成 29 年度は 11 月に利用者様の入院が相次いでしまい、収入の大幅な減少となりました。週の利用回数が 3 回、4 回の方が多い現状のため、1 人の方が長期の欠席になると、月の利用数にも大きく影響を及ぼすこととなりました。1 人の方の利用回数が多いということは、当センターのサービスのリピートを求めているという捉え方もできるので、喜ばしいことではありますが、入院や解約になってしまうと、大きな痛手となることが改めて感じさせられました。改善策としては難しいですが、こちらにできることは、少ないサービス提供時間で日常生活動作の維持・向上に努めることと考えています。自宅で過ごす時間が圧倒的に長い中で、いかに転倒等の危険性を回避できることが重要であります。サービス提供時間に運動の時間は必ず設けていますが、当センターで過ごす中で歩行や立ち上がりの機会を意識してつくることで、それを介護予防と位置付けて考えています。当センターは他事業所と比べ、広い空間環境であることで移動距離が長くなるデメリットはありますが、それを体が動かせる環境であるメリットに変え、安全に暮らすことができる手助けとしています。

平成 28 年度から地域密着型通所介護事業所となり、運営推進会議の開催が義務付けられました。他事業所の会議に積極的に参加することで、今まであまり聞くことができなかった他事業所のサービス内容を詳しく把握することができました。同じ規模のデイサービスでもサービス内容が大変異なることにも気づかされ、勉強になることが多くありました。中にはヒヤリハットの記入の仕方、事故報告書のような書式ではなく、些細なことでも話し合いで引き出していきやり方を聞くことができ、当センターでも毎日の引継ぎの時間に些細なことでも話し合い、記録することを始めました。それを改めて月の定期的な会議の場でも確認することで、危険予防の対策としています。知り得た情報で活

用できそうなものは、今後も取り入れる姿勢としていきます。

利用者様の減少と職員の希望もあり、職員の勤務時間も変更しております。勤務時間は職員と十分話し合いの時間をつくり、こちらの都合のみで変更することはしないよう、注意をはらっております。年間の支出で人件費は介護事業所にとって非常に大きなものとなりますので、収入の変動によっては勤務の編成が今後の課題にもなっています。

内部研修では、認知症についての理解を深める勉強をおこなっています。外部での研修を全員に報告することで、職員のスキルアップにもつなげています。介護保険の改正もあり、新しい情報の説明をおこなうことで、介護保険の動向を共通に意識しています。

平成 29 年度は資格のプロを目指すことを目標にしていきました。問題意識を持ち、質の充実、向上に努めることができること、知識とリスク感性を磨くこと、気づきの能力を高めることを意識し、業務にあたりました。

白石福祉園

はじめに

ここ数年来、利用人員が定員割れをしている状況が続く中、今年度は平均措置人員 95.8 名の実績でした。居宅生活訓練事業のように、自立支援を目標にした短期利用など対応の幅を広げるように努め、また一時入所についても積極的に対応してきました。しかし、定員の確保は出来ていない状況であり、今後も関係機関との連携を強め、様々なニーズに対応できるように努めなければなりません。

また、改正社会福祉法の施行により、これまで以上に公益性の高い事業運営が求められますが、白石区北郷瑞穂福祉推進委員会活動への参加（高齢者世帯の見守り・訪問活動）と、白石区社会福祉協議会の福祉除雪サービス活動への参加（お年寄りや障がいのある方宅の除雪）は重要な位置づけであり、施設職員としてというより社会福祉法人の職員としてという意識のもと継続して活動しました。

さらに、救護施設が取り組む生活困窮者支援の行動指針による居宅生活訓練事業のみではなく、生活支援困窮者支援にかかるホームレス支援センターや生活就労支援センターなどの関連機関との協力を進め、就労支援事業所より、就労体験実習を計 3 名、延べ 31 回の受け入れを行いました。

施設利用者様の状況について、平均在所期間が 20 年以上、年齢も 70 歳以上となっており、自立支援を目標にする一方、生活の場としてこれからも支援していけるよう、一人ひとりのニーズに応えられるように努めました。

< 重点目標 >

1. 個別支援の充実

利用者様一人ひとりの満足のためにはその人にあった支援が必要であり、個別支援計画の作成と実践を進めていきました。利用者様との対話、一人ひとりの意向を尊重し、日々の日課やクラブ活動、作業、レクリエーションなどの企画実施に生かせるようにし、自立支援、地域での生活を希望される方には、居宅生活訓練事業への参加や、必要な支援を受けられる地域資源の活用などに結びつけるように努めました。

また、施設生活において依存的にならないよう自立を促し、主体的な生活ができるよう働きかけに努めました。

2. 信頼関係の基づく支援

個別支援を進めていくうえでも基本となるのは対人的な信頼関係であると考え、利用者様一人ひとりを尊重するうえで、問題とされる虐待行為の防止のためにも意識の向上と、利用者様との信頼関係の構築に努めました。

3. 健康の維持管理

生活を楽しくしていくためには、何よりも健康の維持管理が重要と考えます。しかし、もともと疾患を抱えていたり、高齢化による ADL の低下など、不安や悩みを抱えているのが常と受け止め、日常の

関わりを大切にしました。

日課として機能訓練、また、柔道整復師による個別のリハビリ訓練を継続実施しADL低下の防止を図り、内科、精神科嘱託医、通院先の医療機関との連携を密にし、健康管理に努めました。また、感染症対策については、「予防」を重視し、保健衛生委員会を中心とした注意喚起や日常の衛生指導に努めてましたが、1月から2月にかけてインフルエンザが蔓延するという課題が残りました。

4. 食事と栄養管理

生活の中で大きな楽しみの一つである食事について、献立や提供の仕方を工夫し、楽しんで食事をしていただくとともに、健康管理のために必要な配慮をし、介助を要する人には誤嚥や喉詰りが無いように努めました。

また、食材及び厨房設備備品の衛生管理、従事する厨房職員並びに介助する職員全員の衛生管理も徹底する必要があり、保健衛生委員会及び栄養士の主導のもとに、利用者様を含めての衛生教育、管理を進めました。

5. 居宅生活訓練事業、緊急一時入所事業

居宅生活訓練事業については、就労や地域生活への移行という実績もでき、本年度も1名が就労、自立(保護廃止)しましたが、課題を明確にしながら共に取り組んでいくこと、地域生活移行後に必要であれば相談体制を取れるように、独自に地域生活移行者見守り事業として、地域生活移行者の見守りを行いました。

緊急一時入所に関して、単にホームレス状態ということではなく、別な生活課題を抱えている利用状況もあり、実施機関や他の関連機関との連携のもと支援をしました。

6. 地域貢献活動

地域貢献活動は前述のとおり社会福祉法人の責務とされることもあり、これまでの関係団体(町内会や社会福祉協議会等)との連携を図りました。

白石区北郷瑞徳福祉推進委員会活動では、2名の推進委員で5名を担当し訪問見守りを行い、白石区社会福祉協議会の福祉除雪サービス活動は9回の出動でした。

7. 防災対策

特にハザードマップにおいては水害を受ける危険地域となっていることから、平日頃から想定外ではなく被害を想定した対策を確認し、安全に避難できる体制を整えるためのマニュアルを作成し、その想定のもとに訓練も実施しました。

また、火災や地震による非難に関して、専門業者による防災設備点検のみではなく日常点検の実施や、防火管理者主導のもと、職員に対する教育指導や施設全体での避難訓練を定期的に行いました。

8. 職員の資質、処遇の向上

複雑化・多様化する福祉ニーズへの対応と、施設に求められる機能強化のため、職員資質と処遇技術の向上を図るため、各種の外部研修への職員参加を計画的におこない、救護施設親愛の家(歌志内市)、救護施設東明寮(帯広市)と交換研修を継続実施しました。

また、オムツの使用方法に関する内部研修を実施しました。

9. 利用人員の確保

ここ数年、新規利用者様の取扱が少ないことから定員割れの状態が続いており、「入所には対応が困難」ではなく「どうしたら対応していけるか」、また、地域生活に移行する、他の機関を利用するまでの短期的、一時的入所も含めた対応の幅を広げていくように努めました。また、そうした対応のためにも、医療機関や相談機関等との連携作りにも努めました。

札幌市あけぼの荘

はじめに

ここ数年の札幌市全域の救護施設定員割れの状況に鑑み、札幌市と協議を続けてきた結果、平成

30年度以降の札幌市指定管理期間から、定員を100名から90名へ変更することとなり、平成29年度はそのための手続きと、スムーズな移行への基盤づくり体制づくりを進めて参りました。入所人員を確保していくため実施機関や各種相談機関等への周知活動を行いながら、地域のニーズに救護施設が応えるべき支援は何なのかを模索して参りました。このことについては今後引き続き行っていきます。新規入所の確保が伸びず、当初予定していた収入からは大幅な減額となり施設財政としては非常に厳しい状況でありました。

一方、全国救護施設協議会が示す循環型施設としての機能である「地域生活移行」や「介護施設等への移行」に向けた活動や、「地域の生活困窮者支援」については少しずつではありますが着実に前進してきております。

こうした背景のなか、当施設として以下の項目を大きな柱と掲げ取り組んで参りました。

■重点目標

1. 利用者支援の充実

利用者様ご本人の主体性を尊重し、思い描くその人らしい生活を実現するために一人ひとりの希望要望に即した「個別支援計画」を策定した上で支援を実施してきました。アセスメントとモニタリングを繰り返し行うことでより細かなニーズの実現に至っております。

施設での日常生活支援においては、人権を尊重した支援を推進してきました。「人権擁護委員会」を中心として、施設サービスの質の向上や課題の検討、虐待防止等に対する意識の高揚を図りました。今年度については全職員の共通認識とする「職員行動指針」を策定致しました。

地域生活をめざす「居宅生活訓練事業」については、開始以来順調に推移してきたものの、後続する対象者がおらず一旦休止と致しました。これについては重要な事業の一つと捉え今後も対象者等条件が揃えば再開することを予定しております。また退所された方への対応については「訪問事業」として定期的にご自宅を訪問し、生活に変化や支障が無いかを見守ることも行いました。

生活困窮者自立支援法に基づき、協力施設として「就労訓練事業」の認定を受けた上で、今年度については地域で暮らす2名の対象者を受け入れました。

救護施設の機能強化が求められる中、一般入所のみならず地域で暮らす方で緊急的に居所が必要となった方を「一時入所」として受け入れ、次の生活の場へとつなぐ支援を積極的に行いました。

2. 健康支援と感染予防

健康支援については、日頃の表情、顔色、口調、歩行状態等の観察や声掛けにより心身の変化や疾病の早期発見に努め、必要に応じて医療機関への受診を積極的に行いました。

重度化の傾向に一層の拍車がかかる中、転倒防止や安定した歩行ができるよう履物の変更を促しました。また誤嚥が多くみられるようになってきたことや喉詰りによる危険な事象も見られたことから消防署員を招へいし救急対応に関する研修を行いました。

感染症対策については、既に定着化したものとして冬期における帰荘時のうがい手洗い、手指消毒及び室内の換気を行いました。今年度においてはインフルエンザの罹患者が一定数出たものの「感染症マニュアル」に沿った対策を行い拡大防止に努めました。

3. 食事の向上と栄養管理

食事については、利用者様にとって満足度の高い食事を提供すること、毎日の食事が楽しみとなることを大切にしております。「適温」にこだわった食事の提供に努め、献立は栄養摂取基準を満たした上で、季節感のあるもの、皆様の希望を配慮したものと致しました。更に近年は、粥食、きざみ食、極きざみ食、ミキサ一食、とろみ食等の対応を行う方が大幅に増えたことで、より個別の対応を強化致しました。

安全な食事を提供するため、食品衛生及び環境衛生管理を徹底しており、今年度については経年により不具合が生じた関連機器の入れ換えを行いました。

非常時の対応としては、3日分の非常食の備蓄をしており、避難訓練時には実際に非常食を試食し熱源や水道が出ないことを想定したものとしました。

4. 安定的な施設経営と効率的な施設運営

平成29年度の年間平均在籍人員は、当初計画を大幅に下回る87.3人にとどまりました。実施機関や各種相談機関へのPR活動や救護施設の存在や新たな機能の周知を行い、救護施設を必要とする方の利用増に繋げるべく働きかけをしてきておりますが、なかなか奏功してはならず今後も継続課題としていきます。

リスクマネジメント対策の一環として実施してきている「ヒヤリ・ハット」については、より多くの職員が報告しやすい仕組みとし、委員会を中心として事故を未然に防ぐ働きかけを行いました。特に事象が多かった投薬に関することや転倒に関することについては大きく対策を講じました。

救護施設サービス評価基準による自己評価を実施し、施設のあるべきサービス内容や課題について検証しました。それにより見えてきた各種マニュアルの整備等については次年度以降の課題としております。

職員の資質の向上の観点から職員研修を積極的に実施致しました。それぞれの職種や経験年数等に合わせたプログラムを選択し外部機関の研修に参加しました。また現場から挙げられた施設内の課題を研修委員会において吟味しテーマ化した内容で施設内研修を行いました。

地域との連携、地域貢献活動の一環として法人単位における北郷瑞穂町内会の「福祉除雪事業」を行いました。

札幌市と次期指定管理期間に向けての複数回の協議を行いながら、定員減による体制変更による準備を行って参りました。また施設のホームページを「ウェブアクセシビリティ（誰もが見やすい）」の基準をクリアしたものに全面改修し、より多くの方に当施設の状況を知っていただけるものとなりました。

5. 施設の安全管理と環境整備

施設の維持管理については、建築後の経年により大小様々な不具合が生じてきていることから、修繕すべき箇所については札幌市と協議をしながら段階的に実施してきております。ベッド対応が必要な方が増えてきている中、居室の洋室化、手すり等の設置、ナースコールのボタンの改善などを検討してきました。定期的な現場確認や専門業者等による保守点検により発覚した不具合箇所についても都度対処致しました。

冬場の火災を想定し、建物から避難した後の二次避難先として町内会館への依頼を行い、万が一の事態に対してより充実した備えとしました。

北広島市高齢者総合ケアセンター聖芳園

はじめに

平成29年度は次年度の介護報酬改定に向けて事業所としてどのような方向性を持つのかを検討し、また近隣の動向や、保険者の取り組み、意向を注視してまいりました。

介護保険等だけではなくボランティアや地域住民の取り組みなどの互助や共助、自治体や介護保険の公費（税金）部分の公助と国の勧める地域包括ケアを推進するためには従来の施設・在宅サービスだけでは十分ではない状況が遠くない時期にやってくると言われております。今後地域包括ケアを推進する上で介護保険に関わる事業者として考えなければならないことがさらに増大する時期となっております。

またサービス基盤の充実のために介護職員の充足は常に最上位課題ではありますが、その確保は日々難しくなっています。この数年来介護福祉士の養成校・学生数は全国的に、また実習生も同様に激減しました。10数年来正規雇用での新規採用は行なっておりませんでした。平成28年度後半からは特別養護老人ホームにおいて全ての不規則勤務のできる介護福祉士を採用時から正規雇用としました。今年度末に来て若干ではありますが落ち着いたところであり、お客様へご迷惑をかけることが少なくなったのではないかとという印象を持つものであります。

社会福祉法人としては地域貢献のあり方についても問われており、地域のみなさんには何が求められているのだろうかなど検討を重ねて始めた地域サロンや認知症カフェなどの公益的な活動は住民

の参加も増え継続しています。社会福祉法人としての役割を果たしつつ、中期プロジェクト検討委員会を中心となりそのニーズの整理等準備に取り掛かり始めました。次年度は継続可能な事業としてさらに考え、行動に向けて準備していきたいと考えています。

■重点目標

1. 職員体制の充実

平成29年度も慢性的に介護職員の不足は続きました。近隣他施設では介護福祉士は正規職員採用がほとんどであることから、平成28年度から引き続き今年度も全ての不規則勤務のできる新規採用の介護福祉士は、特別養護老人ホームでは正規雇用として採用いたしました。こうした雇用形態を取ることで特別養護老人ホームではおおむね介護職員は充足しつつある状態となりました。しかし収入が不安定になりがちなホームヘルパーは敬遠されたままであり、近隣の住宅型の事業所等に流出しがちな状況も続いています。国の進める、誰もが住み慣れたまちで暮らせるという地域包括ケアも重要な担い手であるホームヘルパーが不足していれば実現することはできません。また従前から契約職員の方たちの処遇改善等は図り続けてきましたが、常勤職員部分への比重が大きかったのではないかと反省しているところもあります。次年度も収支の厳しさは見込まれますが各事業所の状況を考慮しながらパート職員の賃金改善等を行ってまいります。以前より施行していますが平成29年度は2名を正規職員へ雇用形態を変更しました。今後も介護職員の充足は常に大きな課題であり続けるかと思いますが、介護職全体のレベルの底上げや職員確保に努めていくこととします。また意見が言いやすく、お互いに助け合える職場であると感じ取ることができるようセンター研修などの機会を活かしていきたいと思えます。

2. 財政運営

平成29年度の介護報酬は大きく減収いたしました。特別養護老人ホームは感染症が流行する前後の時期にスムーズな入居を進めることができなかつたこと、デイサービスセンター、ホームヘルパーステーションでは長期・複数回利用されていたお客様が重度化してきている中で、在宅生活の継続が困難になり利用が終了、その後の利用者減に歯止めがかけられなかつたことが挙げられます。今年度はホームヘルパーステーションの前期末支払残高の中から支出し、特別養護老人ホーム、短期入所生活介護、デイサービスセンターに繰入し調整することができました。次年度の介護報酬改定では制度を理解した上で、新たな加算も含めきちんと取得できるよう各職種で連携を図りながら取り組んでまいります。また経年劣化に伴う大規模修繕等を具体的に検討する時期に入っていますので、みなさまのご意見をお聞きしながら検討していきたいと思えます。

3. サービスの質の向上および看取り介護

今年度も全国の入居型施設で職員の不適切なケアが報道されました。その要因とも推測されているお客様の心身の重度化、認知症に対する理解不足等多くの課題を抱えているのは聖芳園でも同様な部分があるかと考えます。ケアの質の向上のためだけではなく職員同士が話をしやすいように、お互いに声を掛けやすい職場であるように共通のテーマに沿いながらセンター全体、事業所、職種ごとの交流の場でもある研修、また数年来継続している主任職等による育成面接も取り組んでいます。

特別養護老人ホームでの看取り介護は、平成29年度は13名のお客様をお見送りしました。マスコミ等の報道等もあり、ご家族にも看取り介護の理解者が少しずつ増えてきています。入居時から「聖芳園ではきちんと看取ってくれると聞いたので」と希望されるご家族も見られており特別なことではなく、入居してからのケアがそのまま看取り介護につながっているのではないかと感じる場面も増えています。それだけに職員は慣れてしまうのではなくその方らしい最期とは、またご家族も職員も悔いが残らない支援とはどのようなものだろうか、とより考えていく姿勢が求められています。

4. 衛生管理

インフルエンザは全国的に流行しました。例年同様基本的な手洗い、うがい等必要に応じたマスクの着用などの徹底、従前より使用している各フロアの強力な噴霧式大型加湿器、施設内各所の小型加湿器設置による湿度の確保を行うなど、環境整備に努めさらに来園者の皆様にも消毒等の徹底をお願いしました。インフルエンザの発生者は少なかったものの、今年度は特別養護老人ホームで職員、

お客様ともにノロウィルスが流行してしまい、収束するのに一定期間受け入れをお断りせざるを得ない状況がありました。職員の発見や対応の速さ等もあり重度化することはありませんでしたが、その感染力の強さは驚くべきものでありました。

5. 地域への公益的な活動

地域の誰もが安心して集うことのできる「西の里虹サロン」、認知症を持つ方やそのご家族のための「西の里おれんじカフェ」の取り組みを継続しており、住民ボランティアの参加が増えています。他にも地域高齢者の小グループへの支援等も継続しており、出向く中で地域の役に立ち、顔の見える関係を形成したいと考えています。次年度は中期プロジェクトの内容を整理し、行動に向けての準備を検討していきたいと思うところであります。

西の里きらきら保育園 子育て支援センターどんぐり

はじめに

- 平成29年度も当園における保育理念に掲げた「子ども、保護者、支援する保育者、子どもに関わる全ての人がきらきらと輝き、子どもたちが幸せにつつまこまれて過ごすことが出来るように力を尽くす」事を具体的実践に反映させる事を念頭に事業を進めた。
- 平成29年度を振り返ると子ども子育て支援新制度が3年目となり制度に基づいた保育園運営において過去2年間の経験を活かし、安定した保育所運営を行う事が出来た。特に29年度は平成30年4月1日改正となる保育所保育指針の運用にあたり実践に結びつける準備に相当数の日数、時間を要し計画的に遂行準備の必要があった。実際には行政の動きが秋以降に本格的な指導となり、年度後半はその準備に多くの時間を割いてきた。また施設型給付費に係る処遇改善加算の内容に変化がありその吟味と手続き、実施に向けた準備にも周到性が求められた。その他については前年度踏襲の形を保てた事で事業内容が大きく変化することはなく連続性・継続性を踏まえながら適宜修正を加えつつ事業を進めた。
- この数年持っていた見通しに反して入所希望の減少が見られず、今後も低年齢の親が就労する状況に変化がない様子である。また5年後の2023年には北広島市ボールパークが開業されるにあたり西の里地域に乳幼児の保育所利用を望む保護者が増加するなどの見通しが出てきた。昨年度末(28年度)までは地域の乳幼児の減少を考慮していたが現在は園児増加等を踏まえ定員枠を増やす或いは認定子ども園化を視野に入れるなど、先を見据えたビジョンを持ち、当園の持ち味を最大限に生かした、地域に求められる保育園作りへの見える化に一層の工夫が必要であることを実感して29年度を終えた。

【 事業内容 】

- 具体的には、平成29年度の事業計画に基づき、保育園の通常事業(産休明け乳児から就学前までの児童の保育)、特別支援児童保育、延長保育に加えて地域の子育て親子の支援として一時預かり事業、地域子育て支援センター事業、保育所地域活動事業を行い、継続してきたことが「地域に根ざす」活動に一定の成果を上げられたものとする。保護者や地域の親子に信頼されながら、保育園運営が出来たという実感を持てることは日々の職員の努力を礎としながらも保護者及び関係機関の方々の御指導と御理解、また御協力のたまものと感謝している。
- 園児数は29年度4月当初は定員70名を超え79名での開始となる。年間平均園児数は83名の117.6%で推移し安定した経営に結びついた。但し新制度の下短時間保育利用(8時間)児の増加があり、年度末3ヶ月間は見込収入減となった。引き続き定員70名に対し120%までの入所が認められているが保護者の利用環境の変化を見越した様々な検討と計画の柔軟な対応が必要であることを改めて認識している。
- 保育の傾向として特筆すべきは園児全体に個別支援の必要な児童が増加し、定型発達に添った支

援の他に配慮が必要な場合が多く、人員配置の多様性が求められた一年だった。

- 昨年度から傾向として現れてはいたのだが保護者の保育園への関心がより高まり、今年度は保育参観のみならず「保護者の会」主催の行事への保護者の参加率が高く感心させられると共に様々な視点で保育園に求められていることへの多様性を実感し、改めて需要に応えるべき事の多さに身の引き締まる思いになった。
- 年度当初に挙げていた地域との連携や地域の子育て家庭への支援などは高校生ボランティアの受け入れ、地域お年寄りとの交流、子育て支援センター利用の親子との交流などを通し不定期ながら年間を通し継続的に行う事が出来た。
- 又、厚生会全体で取り組んだ次世代育成支援の一環として職員の子どもの職場訪問があり、保育を実践し、行事に参加するなど機会を設けると、参加者曰く『相当良い経験』という感想に繋がった。将来職場を選ぶ選択肢のひとつになるきっかけとなれば幸いである。

【 園児の処遇 】

- 平成29年度の保育課程を基にし指導計画の踏襲、変更、過不足の確認等を日々の実践を通して行った。保育課程を基盤とした各年齢及び異年齢の年間指導計画を立案後、月、週、日案をそれぞれ立案し柔軟さを大切にしながら計画に沿った保育を展開するように心がけて日々過ごした。子どもを知り、子どもに学び、子どもに共感するという姿勢を保つ保育を職員皆が念頭におき、継続性・連続性を持って保育の展開が出来たと評価している。
- しかしながら『保育』を進める中で年齢やクラスによっては個別支援、集団支援をバランスよく実施することは個々の状況が異なり積み重ねの困難さがあり、日々模索しながらの保育が続いたことも実態にある。ここでも主任保育士を中心に各々の保育者同士の連携と意思の疎通が重要な要素である事に各々の職員が気づき実践に繋げる努力をしていたことは大きく評価できる。
- 保育体制においては年齢別のクラス編成及び異年齢保育の充実を図り6クラスで運営した。異年齢保育においては各保育士が互いに緊密な疎通を図り保育を展開した。
- 年長児が就学時にどのような子ども像でいることが望ましいのかを意識し、そこへ向け、連続性、継続性を意識した保育を展開した。
- 園児の保育園生活については、常日頃から危険回避、安全配慮を念頭に置いて保育に当たっているといるところである。定期的に行う避難訓練などは子どもの意識の高まりとして大いに役立っている。今年度を振り返ると怪我は大変少なかったが引き続き子ども自身の危険回避能力を高めると共に職員が行う安全への配慮に向けての注意と努力が必要である。
- 今年度は12月に胃腸炎の感染が見られたが、短期間で収束した。今後とも、園児及び職員の健康管理維持の予防に努め、日常集団で過ごしていることを念頭に置き、衛生環境への配慮と工夫に留意を確認した。

【 職員の研修・連携 】

- 保育園運営における各事業をより良く進めていくために必要不可欠である職員の資質向上及びスキルアップに繋がる園内外の研修を計画的に行い、自己研鑽に加え保育園全体の資質向上を目的に打ち合わせを多様に設定し、職員同士のみならず短時間職員との意思疎通を図るように個人面談、研修会参加への促し等の努力を継続した。
- 殊に保護者との関わりにおいては互いの信頼関係を深めるために日々の子どもの様子を丁寧に伝え子どもの理解、保育の理解或いは保育園の理解が深まるような関わりに工夫し、笑顔で対応した。何事もその日その日で解決するように心がけ、職員はそれぞれ翌日には新たな気持ちを持って子どもと保護者に関わるように努力した。日々の一部ではあるが児童のあそびや生活の様子を撮影し、参観日での上映は概ね好評であった。
- 職員間の連携および、意思の疎通については融通しあって時間を取り、その方法と内容を精査しながら園児や保護者又、当事者が困らないような連携に配慮した。保育者の馴れ合いや油断を最も注意して良い緊張感を保つことが重要であると認識して過ごした。全てにおいて何もかも十分である訳ではなく小さなほころびや食い違いはあるものの主任保育士を中心に皆が前を向いて業務に向き合い努力したことが子どもの成長や様子に照らし合わせ

ることで実感出来た一年であったといえる。

【 施設管理 】

今年度3期目となる飛散防止フィルム貼付工事は順調に終了する。

床下の融雪水の排水及び排水ポンプ設置を行う。

園舎壁クラック部分補修実施。