

事業報告書総括

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「改正社会福祉法」については、平成29年度の法人組織の再編を目的とした、理事及び監事等の役員改選を経て2年が経過し、早くも次期改選が行われようとしております。その間、新制度における法の遵守に努めた法人運営を行い、また、社会福祉法人としての責務としての、各公益的活動も行ってまいりました。

法人内の各事業所については、救護施設関係にあっては、「生活困窮者自立支援法」の改正や「無料低額宿泊所」の動向等を踏まえ、今後の救護施設の在り方について行政側との議論等を行い、高齢者関係においては「介護報酬改定」の影響を考慮しつつ経営に努め、今後の加算制度の動向を注視し、また、保育関係においては「保育料無料化」に向けての、動向等を見守ってまいりました。

昨年度で、とりわけ大きな出来事としては、残念ながら利用者の極端な減少等により、静心寮老人デイサービス事業の廃止を余儀なくされたことであります。

これらを踏まえた上での継続的な法人の課題としては、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、聖芳園在宅サービス事業においても利用者の減少が深刻になってきております。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

はじめに

今後「改正社会福祉法」の趣旨である、社会福祉法人における公益性・非営利性をいかに継続的に発揮し、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、施設としても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。

施設内では、ソフト面の見直しや業務の効率化に努めました。特に、継続して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」に繋がってきているものと考えております。ハード面においては、経年劣化による各種機器の入れ替え、修繕等により、業務に支障を及ぼすことがないように努めてまいりました。

施設の大きな経営基盤である施設利用定員については、定員100名に対し平均利用人員約93.12名となり、当初予定人員の92名を若干上回ることができました。しかし未だ利用定員の安定には繋がらず、慢性的な減少傾向が続いているため、利用定員の確保に向けての行政との話し合いや、札幌救護施設協議会としての活動を行ってまいりました。

一方で救護施設の大きな役割としての、利用者様の地域移行に重点を置き、「循環型の施設」を目指すことにも視点をおきながら事業を進めてまいりました

1. 個別支援の充実

基本理念にある「一人ひとりの満ち足りた生活」のために最低限度の生活を保障するだけではなく、利用者様の希望や要望に耳を傾け、心身の状況に適した支援の充実を図ると共に地域で課題を有しながら生活する方々の受入も積極的に行い、地域社会に移行するための支援を関係機関と連携しながら実施しました。

2. 健康管理

利用者様の加齢による重度化等が進むなか、「日頃の観察」に重点を置き、早期発見を意識した健康管理を実施し、感染対策を行いました。また、理学療法士の指導のもと、身体機能低下防止のためのリハビリ訓練にも積極的に取り組んでまいりました。

3. 給食

利用者様の健康維持や病気予防を図るための食事提供を、衛生管理に十分配慮しながら行い、調理従事者の技能及び知識の向上のための取り組みの充実を図るとともに、「温蔵庫」の利用による「適温、適時給食」の実施など、利用者様が「食の楽しみ」を感じられる食事提供を行いました。

4. 環境整備

利用者様個々の状態変化に応じた居住環境の整備を行うとともに、経年劣化等による補修及び必要に応じた改修、保守点検等を行いました。

5. 虐待・拘束の防止

虐待は勿論のこと、不必要な身体拘束は行わないことを原則とし、やむを得ずそれを行う場合は、利用者様の人権を尊重した対応に努め、必要な手続きを行いながら進めてまいりました。

6. 防災・訓練

近年は特に自然災害等も頻繁に発生しており、特に記憶に新しいところでは、昨年9月の台風21号、北海道内がブラックアウトした「胆振、東部地震」による災害等が発生しました。幸い人的被害もなく建物等についても甚大な被害等は免れましたが、改めて災害に対する施設の脆弱さを知り、防災体制の充実の必要性を振り返る良い機会ともなりました。これにより、備蓄品等再点検を行い、更なる防災備品等の拡充に努めました。

7. 地域交流

施設行事や町内会行事を通しての交流を密に行い、施設主催の行事等には「ボランティア」としての協力等も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行ってまいりました。

8. 家族との交流

利用者様の毎年の帰省に加え、ご家族との定期的な連絡や施設行事に参加いただくなど、積極的に交流を図り、みちしば（機関紙）の発行による「施設からのお知らせ」や「ホームページ」の活用による「情報開示」等を行いました。

9. マニュアル対策

各種マニュアルの整備を行うと共に、リスクマネジメントへの対応として、苦情解決委員会、ヒヤリハット対策委員会など「各種委員会」の活用を図り、それぞれの状況に応じて対応してまいりました。

10. 職員体制

配置基準を遵守し業務の効率化を図り、利用者様の状態の変化に対応した「勤務体制」を確立に努めるなど、サービス向上に努めました。また、個々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外部及び内部研修の充実に努め、資格取得にも積極的に援助を行ってまいりました。

静心寮老人デイサービスセンター

前年度後半より複数曜日利用されていた利用者様の入所施設利用や入院等による大幅な利用者数の減があり、新規利用に関して、介護支援専門員との連携のもと複数名の利用があったものの、週3～5回利用されていた利用者様の分まで利用回数を回復することが困難でした。

また、介護職員の定着もままならず、配置基準は満たしているものの、シフトの確保のための補充も進まないという状況もあり、市街化調整区域にある中、今後の経営継続は困難と考えられ平成30年12月の理事会において、平成31年度末をもっての事業廃止の決議となりました。

財務処理や職員の有給休暇消化の関係もあり、ご利用者様のサービス利用は平成31年の1月31日を最終利用日とさせて頂いたため、ご利用者様ならびにご家族様には大変なご迷惑をおかけしました。少しでも閉鎖への不安を取り除くことができるよう関係機関と連携をとりながら、他サービスへ移行の準備をおこなっていきました。

近隣の大きな通所介護事業所で12月をもって閉鎖された事業所があったため、大勢の利用者様が先に他事業所に流れていたため、受け入れ困難なタイミングではありました。移行については担当の介護支援専門員に頼るばかりではなく、同じ送迎範囲と予想される通所介護事業所に足を運んで空き状況の確認をおこない、情報を各担当者に報告していきました。受け入れが困難にならないよう、利用されていたご利用者様の情報を直接説明おこない、処置が難しい方は書面にまとめて提出をおこい移行先の確保ができました。

また、職員についても、法人内他事業所への異動を図るほか、契約職員についても法人内での受け皿や働き方の希望について話し合い、希望が合わず契約満了を望む職員もありましたが、2名は法人内他事業所の雇用に結びつきました。

移行への支援をおこなって気づいた点では、どこの事業所も職員が不足しているという声が多数ありました。定員に空きがあっても、人手が足りずにお断りをしている状況があるとのことでした。そして、移行については送迎の関係もあり、近くの場所から声をかけていくため、近隣に住宅が無い事業所は声がかかりにくいのが現実です。そのため新規の利用が見込めずに違う場所に移動された事業所の話しも耳にしました。

以前は在宅での介護サービスを勧めていく流れがあったため、白石区でも通所介護事業所が増え続けていきました。全国的にも増え過ぎてしまったことで状況が変わり、介護給付費の減額や職員の不足で経営困難な事業所も増えていきました。介護保険制度は3年に1度見直されるため、その都度、サービス時間の変更、新加算のサービス増加、職員の待遇見直し、事業所の移転・閉鎖などの経営選択が常に求められてくる時代となっています。

胆振東部地震時の対応

【9月6日 状況と対応】

当センターでは停電と断水の被害があり、復旧の見通しがつかないため、午前6時には休業の判断をおこないました。しかし、停電のため利用者様に連絡をおこなうことが困難であり、当日利用予定であった8名の方の内、1名の方にしか休業を伝えることができませんでした。当センターの対応としては、連絡をとれなかった方の自宅に直接訪問をして、安否確認をおこなうとともに当センターが営業をできない状況を伝えて周りました。訪問時の利用者様は勿論お休みであると確信していた方、デイサービスは営業していると思っていた方、どちらかわからず連絡をとれないまま待機していた方など、反応はそれぞれでした。

【9月7日 状況と対応】

9月6日の夕方には当センターの電気と水が復旧されたため、9月7日より営業を再開しました。道路状況が悪く、余震の可能性もある中でしたが、まだ自宅の電気が復旧されずにお困りである方が多くいることが予想されたため、通常通りのサービスをおこなう判断を致しました。

本日営業をする旨の連絡を試みましたが、電話連絡をすることができた方は0名であり、近辺の方には送迎前に直接訪問をして営業をおこなうことをお伝えしました。営業のお知らせを聞くことで、安心される方も多く見られました。予定していた食事のメニューは多少の変更がありましたが、それ以外は通常通りの再開をすることができました。

前日と当日に安否の確認ができた独居の利用者様については、居宅事業所にも報告をおこなっています。

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 92.8 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、公益性事業として、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1名(施設見学のみ)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。

9月6日未明に発生した胆振東部地震では、一部地盤沈下があり修復したほか、長時間の停電(当日15時頃復旧)、物流の停滞がありました。いち早く職員が集まり、照明や水の確保、非常食を取り入れた献立の変更を行い生活の確保の対応を行いました。また、不足した備品の補充や、冬期間だったことも考え暖房器具の補充を行いました。

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

生活を楽しんでいくためには、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。

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、感染症が蔓延することはありませんでした。

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、疾病に対する病人食の対応も行った。

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ると、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、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。

白石区北郷瑞穂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3回の出勤でした。

7. 防災対策

火災や地震、また、水害を想定した避難訓練を定期的に行いましたが、胆振東部地震の際にはその訓練を生かした対応を行いました。その中で準備が不足しているものを確認し、長時間の停電に対し、照明や生活用水の確保のための備品等の補充や、冬期間を想定し、対流式のストーブ10台の購入と、燃料の灯油タンクの設置を行いました。

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、虐待防止、介護技術をテーマに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、措置機関、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

平成30年度は新たな札幌市指定管理期間がスタートしたのと同時に、ここ数年の利用者減を受け100名から90名へ定員変更を行いました。入所人員の確保には数年来様々な対策を行ってきたものの改善には至っておらず、今年度においても下降の一途をたどりました。当初予定した人員を下回り、並行して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。しかしながら、様々な入所ニーズを探る中で見えてきた課題の焦点が絞れてきたこともあり次年度以降はそれに向けて注力して参ります。また、全国救護施設協議会が示す救護施設としての機能強化を目指す「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」については着実に実績を重ねてきました。

職員確保が困難になってきている近年の状況の中、法人全体で職員処遇向上について検討を重ねてきました。年間休日数の増加や永年勤続の褒賞基準の向上について次年度以降実施して参ります。

施設運営において自然災害や人的災害などあらゆるリスクが多く発生する中、改めて有事の際の対応を想定しておくことの重要性を感じ、各種マニュアル整備を行いました。

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。

1. 利用者支援の充実

利用者様の支援を実践していくための「個別支援計画」策定については既に定着してきており、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ており、「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ってきました。今年度についてはより具体的な事例や虐待が起こり得る背景や職員が抱える問題について議論を行いました。また虐待防止をテーマとした施設内研修を行い、理解を深めました。

「循環型施設」の構築を目指すために、他福祉事業所等との連携を図るべく定期的訪問活動を行いました。他施設や地域での生活を望まれた方や、より適切な支援を受けられると判断した方への退所支援を積極的に行う一方、緊急的・短期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ってきておりますが、近年は新たなニーズとして多様化してきていることから、更なる柔軟な受け入れを行い救護施設としての機能強化を図って参ります。

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1名の対象者を受け入れ、就労訓練の機会を提供致しました。

2. 健康支援と感染予防

日頃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。

高齢に伴い介護度が重度化していく中、いかに残存機能の低下を緩やかにしていくかを考慮しました。転倒による骨折が寝たきりとなるリスクを考え、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から、昼食前に嚥下体操を行い自力で安全に食事がとれるよう努めました。

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継続して行いました。今年度においてはインフルエンザ様の罹患者が一定数出たもの大規模な流行には至りませんでした。

緊急時の対応として「事故発生時」の対応マニュアルを作成し職員周知を図りました。

3. 食事の向上と栄養管理

健康で生きがいのある毎日を過ごしていただくため、安全でかつ満足度の高い食事を提供しております。「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、季節感のあるものや皆様の希望を配慮したものと致しました。近年、粥食、きざみ食、ミキサー食、とろみ食等の個別対応を行う方が増えてきていることや、従来行ってきたイベントが出来なくなってきていることを踏まえ、視覚や雰囲気を含め、道内のご当地グルメや秋の味覚を楽しんでいただくイベント食「オータムフェスト」を新たに企画致しました。

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ますが、更に調理員用の災害時マニュアルを整備し、細かな対応の整理と周知を行いました。

4. 安定的な施設経営と効率的な施設運営

平成30年度の年間平均在籍人員は、当初計画を大幅に下回る83.4人とどまりました。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、改善には至っておらず今後も継続課題としていきます。

利用者定員減に伴い職員定数も変更となりましたが、指導員加算制度を利用しながら職員体制の激変緩和に努めました。また昨今の職員確保が難しくなっている状況を踏まえ、職員処遇の改善に向けて検討してきました。

職員の資質向上の観点から職員研修を積極的に実施しました。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、特に今年度については「虐待防止」に関連した内容に重点を置きました。

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。

年々複雑化していく利用者支援業務の省力化をめざし「生活支援記録システム」を導入しました。利用者支援の記録に関わる業務を刷新すべく、3か年程度を想定しながら今後段階的に活用度を増やしていきます。

5. 施設の安全管理と環境整備

施設内の物品収納スペースについて、札幌市との協議をしながら3階和室を用途変更し新たに物品庫を設置しました。施設外部からの不審者対策として防犯カメラの設置を行い、施設利用者の安全確保に努めました。その他経年による不具合箇所の修繕や各種設備の保守点検を行いました。

平成30年9月に発生した胆振東部地震の際は、職員の迅速な対応により惨事には至らなかったものの、それを教訓として更に必要と感じた防災用品の備蓄や、職員の連絡体制の見直しを行いました。

はじめに

介護報酬が改定され各事業所は求められる方向性を見ながら、制度を理解した上で、新たな加算も含め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した。

また当地に施設移転し20年が経過し、借り入れた資金償還も全て終了いたしました。経年劣化に伴う大規模修繕を具体的に検討した中で多くの方にご協力、ご意見もいただきながら準備を行い、次年度からの具体的なスケジュールが決まりました。

財政的には在宅部門の収支のバランスが取れなくなっている中で、職員配置等様々な課題が明らかになってきました。今後持続可能な事業所としてどうすればいいのか、広い視野からの検討が必要になってきていると考えます。

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あります。その確保は日々難しくなっています。今年度特養では介護福祉士養成校の実習はありませんでした。お客様の心身の状態は重度化していますが、不規則勤務のできる職員は慢性的に不足しています。勤務に制限のある形態で働く契約職員にも支えられながら勤務は組めていますが、次年度から始まる休み方改革等による有給取得の義務化については非常に厳しい状況が予測されています。

社会福祉法人として地域貢献事業では地域のみなさんに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、住民の参加もあり継続しています。一部の職員だけが活動するのではなくセンター全体として対応していきたいという考えから中・長期プロジェクト検討委員会が中心となり施設内のパソコンによるイントラネットで写真も含め周知する等の工夫を始めています。

1. 職員体制の充実

平成30年度も慢性的に介護職員の不足は続きました。特別養護老人ホームでは不規則勤務できる介護職員が増えないため、日勤を中心としたパート職員等にカバーしてもらいながら勤務表を作成し稼動しています。収入が不安定になりやすいホームヘルパーは敬遠されたままであり、近隣のデイサービスや住宅型の事業所、ケアマネジャー等への転職を希望されるような状況も続いています。契約職員の方たちの処遇改善等は従前から図っていましたが、常勤職員を優先させており、ようやくホームヘルパーの時給等の見直しを図りました。収支の厳しさは続き、足踏み状態ではありますが先行投資ととらえたいと考えています。

特別養護老人ホームで平成30年度は正規職員へ1名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。

2. 財政運営

平成30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全国的には大流行と言われた年でしたが、その影響はほとんどなく入居率は96%と比較的高く推移しショートステイは時期により差があり、74%前後でした。在宅部門の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、その後はなかなか利用者増につながらない状況が続きました。次年度はデイサービスセンターの職員配置や定員、基本単価の高いサービス提供時間等について具体的に検討したいと考えます。

3. サービスの質の向上および看取り介護

特別養護老人ホームでは、平成30年度は退去した18名のうち12名のお客様を看取りでお見

送りしました。ご家族にも看取り介護の理解者が増えてきており、現在は最初に意向を確認する入居時からの希望者が半数を超えるような状況です。医療機関ではなく、生活の場である施設でとマスコミ報道等が増えてきていることもあり、徐々に認知度が高まってきていると考えます。入居する他のお客様も玄関前で手を合わせてお見送りされ、またご家族が感謝の言葉を述べられたり、介護職員と肩を抱き合う場面等入居してからの信頼関係がそのまま看取り介護につながっていると感ずることも増えています。その方らしい最期とは、またご家族の迷いの振れ幅が大きい時、予想よりも早く終末を迎えられた時等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か、考え続けていく必要があると思われます。

また限られた職員配置の中でお客様の心身の重度化、身体機能が高く重度の認知症を有する方へのケア等全国的にも見ても多くの課題を抱えているのは聖芳園でも同様であります。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継続してまいります。

4. 衛生管理

インフルエンザは全国的に流行しましたが、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設置による湿度の確保を行うなど、環境整備に努めてまいりました。平成30年度はインフルエンザの発生はほとんどなく、また幸運なことに感染力の非常に強いノロウィルスの流行もありませんでした。お客様の受け入れをお断りせざるを得ないという状況にはならず、職員やその家族もおおむね安定した健康状態で過ごすことができ、感染症の流行するシーズンを終えることができました。

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」の毎月の取り組み、開催を継続しており、他事業所職員や住民ボランティアとの協力体制が築かれています。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、今後も地域の役に立ち、顔の見える関係を継続していきたいと考えています。

外部へはホームページを使用して以前から発信していましたが、平成30年度から組織内で使用しているイントラネットで周知活動を開始しました。また不規則勤務をしている職員はどうしても参加が難しい部分がありましたが、次年度はソーシャルワーカー等だけではなく、他職種も計画的に参加することができるように準備していきたいと考えます。今後も職員の負担が過度になることなく安定的に継続可能な内容で、地域住民にとっても喜ばれるためにとの視点を持ちながら活動していきます。

西の里きらきら保育園

はじめに

平成30年度、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でき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30年度を振り返ると子ども子育て支援新制度に基づいた保育園運営において施政後、過去3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。入所児童が年間を通し恒常的に定員を超えており、定数を超えた人的配置を行うなか潤沢ではないもののその経営は計画的に進める

ことが出来た。特に30年度は4月1日10年振りの改訂となる保育所保育指針の運用にあたり実践に結びつく計画を遂行しながら手直しすべき点有無の視点を持って日々の実践に取り組む必要があった。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計画に準じた手続きを行い、実施に向けての作業が重要であった。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保育の連続性・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。

今年度も見通しに反して入所希望者の減少が見られず、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4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を持つが具体的な変化は無かった。今後の周辺地域の情報等に留意していきたい。年度当初、地域の乳幼児の減少を考慮していたが現在は定員を超えての入所希望があり、引き続き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30年度を終えた。

1. 事業内容

具体的には、平成30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30年度4月当初は定員70名を超え83名での開始となる。年間平均園児数は86名の123%で推移し安定した経営に結びついた。次年度も引き続き定員70名に対し120%までの入所が認められているが平成32年度以降は定員の120%未満に納めなければ給付費減額になり、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、低年齢児に配慮の必要な児童が多く、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いた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た。改めて需要に応えるべき事の選択が必要であると痛感した。

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の機会を設けると、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。

2. 園児の処遇

平成30年度新たに策定した保育に関する『全体的な計画』を基に指導計画の踏襲、変更、過不足の確認等を日々の実践を通して行った。『全体的な計画』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日々変化する子どもを前に必要な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・連続性のある保育の展開に心がけた。

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、継続性、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小さな規模の怪我が数件（転んで口元打撲等）あり、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6月に胃腸炎の感染が見られ、拡大が大きかった。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すべき事を確認した。

3. 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り、実施への継続希望を多数寄せられた。

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結果が子どもの成長や様子に照らし合わせると達成に近づいたと実感出来る場面が多く、実りある一年であった。

4. 施設管理

- * 今年度4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。
- * 園庭フェンスの部分補修及び簡易扉を設置する。
- * 屋上部分床部、防水層亀裂状況の確認実施。31年度に修理予定。