

平成27年度

事業報告書

平成 27 年度

事業報告書

社会福祉法人 桜谷福祉会

《基本理念》

- ① 公益的事業の積極的取り組み
- ② 人権を擁護する
- ③ 発達支援・自立支援に向けたサービスの確立
- ④ 医療・教育・福祉の連携強化
- ⑤ 地域社会との共生

《目 標》

- ① 法人・各事業所組織の活性化・経営基盤の強化
- ② 第 2 期経営 3 か年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第 3 期経営 3 か年計画の策定
- ③ 地域貢献に向けた事業実践
- ④ 児童福祉施設の経営・運営改善
- ⑤ 人材確保・養成等福祉マンパワー対策の強化
- ⑥ 保育園整備事業の積極的展開

本年度は、法人は昭和 54 年 5 月 28 日付にて厚生大臣の認可を得て発足以来第 36 年度となり、特別養護老人ホーム桜谷荘は昭和 55 年 5 月 8 日の開設以来第 35 年度、桜谷荘ショートステイ事業所は昭和 59 年 4 月 1 日の事業開始以来第 32 年度、デイサービスセンターやすらぎは平成 9 年 4 月 1 日の開設以来第 19 年度、在宅介護支援センターやすらぎは平成 10 年 4 月 1 日の開設以来第 18 年度、やすらぎ居宅介護支援事業所は平成 12 年 4 月 1 日の開設以来第 16 年度、くるみ保育園（平成 21 年 5 月 1 日付兵庫県指令児第 70 号にて設置認可）は昭和 56 年 4 月 1 日の開設以来第 34 年度、幼保連携型認定こども園石屋川くるみ保育園は平成 16 年 4 月 1 日の開設以来第 12 年度、児童養護施設さくらこども学園は平成 22 年 4 月 1 日の開設以来第 6 年度、幼保連携型認定こども園神戸さくら保育園は平成 25 年 4 月 1 日の開設以来 3 年度、西宮セリジェ保育園は平成 26 年 4 月 1 日の開設以来 2 年度、西北セリジェ保育園は平成 27 年 4 月 1 日の開設以来 1 年度、尼崎さくら保育園は平成 27 年

4月1日尼崎市からの民間移管1年度を迎えることができた。

当法人は優れた役員構成で組織され、法人・各施設の経営及び運営は、その理事会が意思決定し、評議員会で諮問することにより、基本理念に基づき「法人・各事業所組織の活性化・経営基盤の強化」、「第2期経営3か年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第3期経営3か年計画の策定」、「地域貢献に向けた事業実践」、「児童福祉施設の経営・運営改善」、「人材確保・養成等福祉マンパワー対策の強化」、「保育園整備事業の積極的展開」等を目標として法人経営を行った。

一方、西北セリジェ保育園建設用地購入に際し、土地購入契約時期等から独立行政法人福祉医療機構では手続き面からも間に合わないこと及び購入した土地を当面運用財産とすることから、市中銀行「株式会社みなと銀行（赤穂支店）」からの借入れとなった。なお、保育所完成後に建物も担保提供してほしいとの依頼があったことを踏まえ、この度、西北セリジェ保育園（建物）を基本財産に編入するにあたり、兵庫県への基本財産担保提供承認申請し、その承認を得てから担保設定することとなるので、平成27年6月1日付桜谷福発第61号にて兵庫県あて基本財産担保提供承認申請書を提出し、平成27年8月14日付け兵庫県指令社第1676号にて基本財産担保提供の承認通知を受理したので、平成27年8月31日付にて抵当権の設定登記を行った。

また、特別養護老人ホーム桜谷荘においては、近年ショートステイのベッド稼働率が減少傾向にあるため、赤穂市と協議の結果、ショートベッド15床のうち5床分を特養へベッド転換し、平成27年10月1日付にて桜谷荘ショートステイ事業所ベッド数を15床から10床に、特養・桜谷荘入所定員80名から85名に変更することで、赤穂市内における特養入所待機者の解消に向けて寄与することを目的として平成27年9月4日付桜谷福発第108号にて兵庫県あて「老人ホームの定員変更の認可を受けるための老人ホーム入所定員増加申請書」を提出し、平成27年9月16日付兵庫県指令介第1989号にて特別養護老人ホーム桜谷荘の入所定員増加の認可書を受理した。

また、西宮市立こども未来センター一時預かり事業者の応募について、平成28年2月17日に応募申込みし、平成28年2月26日付桜谷福発第168号にて提出書類を提出、平成28年3月5日午後1時35分より西宮市こども未来センター一時預かり事業者受託法人選定委員会の面接審査を受けた。選定審査の結果、西宮市長より平成28年3月15日付西診事発第3-2号にて当法人に事業者として決定された旨の通知があり、これを受理することを承諾し、平成28年3月18日付桜谷福発第174号にて西宮市長あて請書を提出し、西宮市長と西宮市立こども未来センター一時預かり事業に関する契約書を平成28年3月31日付にて締結した。

こうした状況を踏まえ、当法人は基本理念である「①公益的事業の積極的取り組み、②人権を擁護する、③発達支援・自立支援に向けたサービスの確立、④医療・教育・福祉の連携強化、⑤地域社会との共生」を旨とし、高齢者福祉・介護、児童福祉に関することはもとより、在宅・施設福祉の拠点としての役割を果たし、その社会的要請に応えることができた。

1 会 議

当法人の組織運営のため、次の会議を行った。

① 理 事 会 (年7回)

当法人運営の最高議決機関として、事業報告・決算の承認、事業計画・予算等の決定のため、以下の会議を行った。

会議名 開催日時	開催場所	協 議 事 項
第 160 回理事会 H.27. 5.24 16：30～16：40	特養・桜谷 荘 (会議室)	1. 任期満了に伴う評議員の選任案
第 161 回理事会 H.27. 5.24 18：15～19：30	特養・桜谷 荘 (会議室)	1. 平成 26 年度西北セリジェ保育園新築工事に伴う資金計画の一部変更案 2. 平成 26 年度西北セリジェ保育園新築工事に伴う施設・設備整備積立金及び施設整備等積立金並びに保育所施設・設備整備積立金の取崩額変更案 3. 平成 26 年度法人・各事業所の事業報告案 4. 平成 26 年度一般会計決算案 5. 平成 26 年度西北セリジェ保育園新築工事に伴う特別会計決算案 6. 定款及び別表の一部改正案 7. 任期満了に伴う理事長、専務理事、理事長の職務代理者の選任案 8. 尼崎さくら保育園の認可事項変更案 9. 平成 25 年度西宮セリジェ保育園新築工事に伴う特別会計決算に係る残高の精算案 10. 平成 25 年度神戸さくら保育園増築工事に伴う特別会計決算に係る残高の精算案 11. 市中銀行からの借入金に係る担保設定に伴う兵庫県への基本財産担保提供承認申請案
第 162 回理事会 H.27. 9. 3 16：00～16：10	特養・桜谷 荘 (会議室)	1. 内田評議員の退任に伴う評議員の補充選任案
第 163 回理事会 H.27. 9. 3 17：30～18：00	特養・桜谷 荘 (会議室)	1. 給与規程（正規・契約・パート職員）の一部改正案 2. 役員の報酬規程の策定案 3. 役員等の旅費規程の全面改正案 4. 特養・桜谷荘の及び桜谷荘ショートステイ事業所の入所定員変更案 5. 特養・桜谷荘の入所定員変更に伴う運営規程・重要事項説明書の一部改正案 6. 桜谷荘ショートステイ事業所（介護予防含む）の入所定員変更に伴う運

		営規程・重要事項説明書の一部改正案
第 164 回理事会 H.27.12.4 16:00~16:10	特養・桜谷 荘 (会議室)	1. (故) 小椎尾隆評議員の逝去に伴う評議員の補充選任案
第 165 回理事会 H.27.12.4 17:30~18:00	特養・桜谷 荘 (会議室)	1. 新会計基準適用に伴う開始貸借対照表及び移行仕訳処理案 2. 平成 27 年度社会福祉事業区分の各拠点区分第 1 次補正予算案 3. 特定個人情報等取扱規程の策定案 4. 当法人役員の変更に伴う保育所設置認可事項変更届案 5. 当法人役員の変更に伴う幼保連携型認定こども園設置認可事項変更届案
第 166 回理事会 H.28.3.25 17:00~18:20	特養・桜谷 荘 (会議室)	1. 平成 27 年度社会福祉事業区分の各拠点区分第 2 次補正予算案 2. 平成 28 年度法人・各事業所の事業計画案 3. 平成 28 年度社会福祉事業区分の各拠点区分収支予算案 4. 平成 28 年度各事業所職員給与定期昇給案 5. 前期末支払資金残高（繰越金）の取崩し案 6. 給与規程（正規職員）及び正規職員給与規程別表 1 の基本給・初任給基準表の一部改正案 7. 育児・介護休業規程の一部改正案 8. 保育所の重要事項説明書の一部改正案 9. 幼保連携型認定こども園の重要事項説明書の一部改正案 10. 苦情受付担当者及びサービス検討委員会委員の補充選任 11. 任期満了に伴う第三者委員の選任案

② 評議員会（年 4 回）

当法人の諮問機関として、事業報告・決算・事業計画・予算等の重要項目について意見を聴くため、以下の会議を行った。

会議名 開催日時	開催場所	協 議 事 項
-------------	------	---------

<p>第 68 回評議員会 H.27. 5.24 16 : 45~18 : 10</p>	<p>特養・桜谷 荘 (会議室)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 平成 26 年度西北セリジェ保育園新築工事に伴う資金計画の一部変更案 2. 平成 26 年度西北セリジェ保育園新築工事に伴う施設・設備整備積立金及び施設整備等積立金並びに保育所施設・設備整備積立金の取崩額変更案 3. 平成 26 年度法人・各事業所の事業報告案 4. 平成 26 年度一般会計決算案 5. 平成 26 年度西北セリジェ保育園新築工事に伴う特別会計決算案 6. 定款及び別表の一部改正案 7. 任期満了に伴う理事・監事の選任案 8. 尼崎さくら保育園の認可事項変更案 9. 平成 25 年度西宮セリジェ保育園新築工事に伴う特別会計決算に係る残高の精算案 10. 平成 25 年度神戸さくら保育園増築工事に伴う特別会計決算に係る残高の精算案 11. 市中銀行からの借入金に係る担保設定に伴う兵庫県への基本財産担保提供承認申請案
<p>第 69 回評議員会 H.27. 9. 3 16 : 15~17 : 20</p>	<p>特養・桜谷 荘 (会議室)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 内田理事及び前原監事の退任に伴う補充選任案 2. 給与規程（正規・契約・パート職員）の一部改正案 3. 役員の報酬規程の策定案 4. 役員等の旅費規程の全面改正案 5. 特養・桜谷荘の及び桜谷荘ショートステイ事業所の入所定員変更案 6. 特養・桜谷荘の入所定員変更に伴う運営規程・重要事項説明書の一部改正案 7. 桜谷荘ショートステイ事業所（介護予防含む）の入所定員変更に伴う運営規程・重要事項説明書の一部改正案
<p>第 70 回評議員会 H.27.12. 4 16 : 15~17 : 30</p>	<p>特養・桜谷 荘 (会議室)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. (故) 小椎尾隆理事の逝去に伴う理事の補充選任案 2. 新会計基準適用に伴う開始貸借対照表及び移行仕訳処理案 3. 平成 27 年度社会福祉事業区分の各拠点区分第 1 次補正予算案 4. 特定個人情報等取扱規程の策定案 5. 当法人役員の変更に伴う保育所設置認可事項変更届案 6. 当法人役員の変更に伴う幼保連携型認定こども園設置認可事項変更届案
<p>第 71 回評議員会 H.28. 3.25 15 : 00~17 : 00</p>	<p>特養・桜谷 荘 (会議室)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 平成 27 年度社会福祉事業区分の各拠点区分第 2 次補正予算案 2. 平成 28 年度法人・各事業所の事業計画案 3. 平成 28 年度社会福祉事業区分の各拠点区分収支予算案 4. 平成 28 年度各事業所職員給与定期昇給案 5. 前期末支払資金残高（繰越金）の取崩し案 6. 給与規程（正規職員）及び正規職員給与規程別表 1 の基本給・初任給基準表の一部改正案

		7. 育児・介護休業規程の一部改正案 8. 保育所の重要事項説明書の一部改正案 9. 幼保連携型認定こども園の重要事項説明書の一部改正案 10. 苦情受付担当者及びサービス検討委員会委員の補充選任 11. 任期満了に伴う第三者委員の選任案
--	--	---

③ 監事会（年2回）

当法人及び各事業所の適正な業務執行・会計処理等について監事監査を行った。

会議名	開催日時	開催場所	監査事項	
監事会	H.27. 5.22	特養・桜谷荘 (会議室)	1. 定款	2. 役員
	10:00~17:00		3. 理事	4. 監事
	H.27. 5.24		5. 理事会	6. 評議員会
	10:00~16:30		7. 人事管理	8. 資産管理
	H.27.11.28		9. 会計管理	10. 入所者処遇
	10:00~17:30		11. 入所者預り金管理	12. その他

④ 経営会議

介護保険関連の各事業所幹部職員で構成する経営会議（メンバー11名）を年4回（平成27年6月27日、9月23日、12月26日、平成28年3月26日）開催し、各事業所の収支状況、課題・問題点等について協議した。

特に本年度は、近年ベッド稼働率が減少傾向にあるショートステイのベッド15床のうち5床分を特養へベッド転換し、平成27年10月1日より特養・桜谷荘入所定員80名から85名に、桜谷荘ショートステイ事業所ベッド数を15床から10床に変更した。

また、対応策として、各事業所幹部職員のコスト意識・予算管理能力の開発はもとより、入所系については、①入所待機者管理情報を整備し、ベッド稼働率・平均要介護度のアップを図る、②サービスの質の向上のため利用者・家族に対する満足度調査の実施と従事職員の研修の強化、③あらゆる加算の取得、④経費節減等に努める。訪問・通所系については、①新規顧客の確保、②効果的・効率的なサービス提供時間帯でのサービス提供、③サービスの質の向上のため利用者・家族に対する満足度調査の実施、④特徴的サービスの明確化、⑤新規サービスメニュー開発等に努める。居宅介護支援事業所については、①新規顧客の開拓、②公正・中立なマネジメント、③デイ・やすらぎとの連携強化等に努めた。

なお、毎月の月次試算表に基づき、収入目標が未達成事業所管理者に対し、状況確認及び目標達成についての指導強化を図った。

⑤ 施設長会

施設長会（メンバー15名）を年4回（平成27年4月22日、7月23日、11月20日、平成28年1月19日）開催し、基本理念の浸透、事業計画の進捗、各事業所間の

連携、各委員会の運営状況、各事業所運営上の課題・問題点等について検証・検討した。

⑥ コンプライアンス委員会

法令遵守の業務管理体制を図るため、コンプライアンス委員会（メンバー12名）を年5回（平成27年4月20日、7月13日、10月22日、平成28年1月21日、3月30日）開催し、不正行為の未然防止、利用者保護、介護保険事業所運営の適正化等について検証・検討した。

- 2 第2期経営3か年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第3期経営3か年計画の策定
- 「法人のあるべき姿」、「向うべき方向に着実に進んでいく」ための具体的目標とプロセスを示すものとして、3年間（平成25年度～平成27年度）の期間を対象に、法人の基本理念のもと、『①地域貢献への積極的展開、②利用者や地域から信頼され選ばれる施設を目指す、③経営基盤の自立化に裏付けられた自律経営を目指す』の3つを重点目標に掲げ、第2期経営3か年計画を各事業所において積極的に推進してきたが、本年度は第2期経営3か年計画の最終年度にあたり、その評価・まとめを行った。また、新経営計画を作成するため、経営計画策定委員会を設置した。

なお、経営計画検証及び策定委員会（メンバー18名）を年11回（平成27年5月15日、6月19日、7月27日、8月21日、9月25日、10月16日、11月20日、12月18日、平成28年1月15日、2月11日、3月18日）開催し、第2期経営3か年間の評価・まとめ及び第3期経営3か年計画を策定した。

3 地域貢献に向けた事業実践

当法人役員及び各事業所担当職員で構成する地域貢献事業検討委員会（メンバー9名）を年3回（平成27年7月28日、11月24日、平成28年3月18日）開催し、当法人が社会福祉法人として社会福祉事業の中心的な役割を果たすだけでなく、低所得者への配慮や採算がとれない新しいニーズに対応し、地域福祉のさらなる実践を進め、地域住民の目に見える形でアピールし、社会福祉法人の存在意義に対する広い理解を得ていくための協議を行い、各事業所においては市場化されにくい不採算・非効率の支援ニーズに対しても、当法人の基本理念に基づいて、地域貢献に向けた活動を積極的に実践した。

なお、塩屋西北自治会の実施している「防犯パトロール」に昨年に引き続き参加し、当法人も地域の一員として「犯罪のない明るい街づくり」の実現に向け積極的に取り組んだ。

1) 施設機能・設備の地域開放

① 認知症予防教室（4回）

- ⇒ 平成27年 6月 5日 10:00～11:00（塩屋公民館；80名参加）
- ⇒ 平成27年 7月 7日 11:00～12:00（塩屋公民館；45名参加）
- ⇒ 平成27年 12月 7日 14:30～15:30（西公民館；10名参加）
- ⇒ 平成28年 3月 7日 10:00～11:00（福浦東集会所；15名参加）

介護技術講習（4回）

- ⇒ 平成 27 年 6 月 16 日 10:00～11:00 (大津集会所; 26 名参加)
- ⇒ 平成 27 年 11 月 1 日 14:30～15:30 (特養・桜谷荘; 18 名参加)
- ⇒ 平成 28 年 3 月 21 日 13:30～15:00 (デイ・やすらぎ; 14 名参加)
- ⇒ 平成 28 年 3 月 26 日 9:00～10:00 (福浦コミュニティセンター; 20 名参加)

介護者教室 (2 回)

- ⇒ 平成 27 年 9 月 26 日 10:00～11:00 (福浦新田集会所; 20 名参加)
- ⇒ 平成 27 年 10 月 17 日 13:00～14:00 (塩屋西北集会所; 24 名参加)

転倒予防教室 (2 回)

- ⇒ 平成 27 年 6 月 22 日 13:30～14:30 (西公民館; 19 名参加)
- ⇒ 平成 28 年 1 月 16 日 13:30～14:30 (塩屋東自治会北集会所; 8 名参加)

② 福祉教育の場の提供と世代間交流事業等

- ⇒ ボランティア受入れ状況; (42 団体、40 個人) 延べ 462 回、1,485 人
(平成 27 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日)
- 介護・保育等実習; 延べ 495 日、延べ 85 人
(平成 27 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日)
- トライやるウィーク; 延べ 145 日、延べ 29 人
(平成 27 年 4 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日)

【特別養護老人ホーム桜谷荘】

- 赤穂市立塩屋小学校 6 年生; 延べ 2 日、児童延べ 36 名
(平成 27 年 6 月 18 日、6 月 25 日)
- 赤穂市立赤穂西中学校生徒会; 1 日、生徒 50 名、付添教諭 4 人
(平成 28 年 2 月 26 日)
- 地区行事参加; 延べ 8 日、入荘者延べ 62 名・付添職員延べ 67 人
(平成 27 年 5 月 30 日、6 月 17 日、6 月 25 日、8 月 2 日、8 月 14 日、9 月 13 日、10 月 27 日、11 月 27 日)

【デイサービスセンターやすらぎ】

- 赤穂市立塩屋幼稚園児; 1 日、園児 20 名・付添教諭 2 人 (平成 27 年 10 月 28 日)
- 赤穂市立塩屋保育園児; 延べ 3 日、園児延べ 40 名・付添教諭延べ 9 人
(平成 27 年 8 月 6 日・7 日・8 日)

【さくらこども学園】

- 赤穂市立塩屋小学校教諭; 1 日、教諭 30 名 (平成 27 年 4 月 8 日)
- 関西福祉大学学生; 1 日、学生 18 名、付添教員 1 名 (平成 27 年 4 月 30 日)
- 赤穂市立赤穂西中学校教諭; 1 日、教諭 9 名 (平成 27 年 5 月 19 日)
- 赤穂市立塩屋幼稚園教諭; 1 日、教諭 6 名 (平成 27 年 7 月 31 日)

児童養護施設玉島学園職員；1日、職員5名（平成27年10月27日）

地域子育てサロン開設；延べ34日、参加者延べ216名

（平成27年4月1日～平成28年3月31日）

【くるみ保育園】

尾浜地区敬老会交流会に参加；1日、2歳児17名、付添職員5名

（平成28年1月19日）

【石屋川くるみ保育園】

有料・グラダ御影西訪問；延べ3日、3・4・5歳児延べ40名、付添職員延べ6名

（平成27年5月27日、7月10日、11月25日）

グループホームゆうとび庵神戸石屋川訪問；1日、5歳児7名、付添職員2名

（平成27年8月22日）

【尼崎さくら保育園】

尾浜地区敬老会との交流会；延べ2日、参加者延べ22名

（平成27年9月15日、平成28年1月19日）

③ 模擬店等機材の無料貸出し事業

⇒ 自治会関係、子ども会関係、PTA関係ほか計19団体

④ その他

【特別養護老人ホーム桜谷荘】

地区防犯パトロールに参加（塩屋西北自治会）；延べ3日、職員延べ3名

（平成27年7月5日、8月23日、11月15日）

【さくらこども学園】

恋が浜海岸清掃奉仕活動；1日、児童12名、付添職員3名（平成27年9月19日）

学園周辺草刈り奉仕活動；1日、児童9名、付添職員8名（平成27年9月22日）

塩屋公園清掃奉仕活動；1日、児童15名、付添職員4名（平成28年1月9日）

【くるみ保育園】

尾浜町クリーン作戦に参加；延べ2日、職員延べ22名

名月姫公園、東浦公園清掃奉仕活動；延べ2日、職員延べ6名

（平成27年5月16日、12月13日）

【石屋川くるみ保育園】

東明公園清掃奉仕活動；延べ16日、園児延べ211名、職員延べ29名
（平成27年4月17日、5月13日・22日、6月17日・24日、7月8日、8月14日）

日、9月30日、10月10日・16日、11月13日・30日、12月28日、平成28年2月22日、3月8日・30日)

【神戸さくら保育園】

はまだ公園清掃奉仕活動；延べ24日、園児延べ432名、職員延べ74名
(平成27年4月9日・30日、5月13日・29日、6月12日・30日、7月13日・30日、8月11日・25日、9月15日・25日、10月9日・20日、11月4日・17日、12月1日・25日、平成28年1月8日・26日、2月10日・25日、3月16日・22日)

【西宮セリジェ保育園】

戸崎公園清掃奉仕活動；延べ12日、園児延べ52名、職員延べ23名
(平成27年5月9日・26日・27日、6月6日、8月16日、9月22日・23日、10月25日・31日、11月16日、12月5日・19日)

【西北セリジェ保育園】

高畑町内会夏祭り「高畑星まつり」参加；1日、職員2名(平成27年7月5日)

2) 低所得者への配慮

① 法人減免

⇒ 通年実施(介護保険)

本年度は2件であった。

3) 災害時の要援護者の支援

① 災害時等の要援護者の緊急受入れ

本年度は、実績がなかった。

② 介護・看護職員等の被災地への派遣

本年度は、実績がなかった。

4) ボランティアの養成

① 地域密着型ボランティアの養成事業

⇒ 開催回数 4回

開催日 1回目「平成27年度介護保険制度改正」23名参加(平成27年6月23日)

2回目「レクリエーション」 9名参加(平成27年9月29日)

3回目「認知症予防」 28名参加(平成27年12月3日)

4回目「健康管理と体操」 15名参加(平成28年3月18日)

参加者総数 75名

実施場所 塩屋公民館

4 児童福祉施設の経営・運営改善について

法人本部と各児童施設の施設長及び主任者等で構成する児童施設運営会議（メンバー18名）を年12回（平成27年4月25日、5月29日、6月29日、7月30日、8月24日、9月24日、10月26日、11月30日、12月24日、平成28年1月25日、2月29日、3月29日）開催し、各児童施設の現状の把握と課題・問題点の整理を行い、経営の正常化に向けての改善策等について協議した。

対応策として、各児童施設幹部職員のコスト意識・予算管理能力の開発はもとより、①入園児（一時預り）の確保、②保育サービスの質の向上のため保護者に対する満足度調査の実施、③従事職員の研修の強化、④処遇の充実・強化、⑤福祉・保育メニューの研究・開発、⑥経費節減等に努めた。

また、毎月の月次試算表に基づき、収入目標を達成すべく指導強化を図った。

5 人材確保・養成等福祉マンパワー対策の強化

当法人組織の活性化、福祉人材の確保・養成、能力開発を目的として、人事考課ハンドブックにて全職員に対し、人事考課制度の目的・仕組み、実施時期、自己評価の実施方法等について説明会を実施し、考課者に対しては、育成面接の方法、公正な評価のあり方等について勉強会を実施した。

また、人事考課制度のより一層の定着を図るため、人事考課制度の見直しに関する検討会議等を年2回（平成27年11月27日、12月16日）開催し、人事考課ハンドブックの見直し、育成面接のあり方、人事考課の課題等について協議し、本年度の人事考課へ反映することができた。なお、新規事業所の西北セリジェ保育園、尼崎さくら保育園については、本年6月2日に人事考課制度の目的・仕組み、実施時期、自己評価の実施方法等について職員に説明会を実施し、本年度から人事考課を実施することができた。

職員研修については、各事業所の研修委員会による研修計画に基づき計画的に実施できた。

また、指導者養成研修の一環として、法人内保育園主任・副主任保育士（10名）を対象に先進施設実地視察（東京都：舟堀中央保育園ほか2園）を目的に平成27年11月29日～30日の一泊研修を行った。新任施設長研修（4名）を対象に年5回（平成27年7月10日、8月7日、10月1日、11月6日、11月25日）、新任主任者研修（3名）を対象に年6回（平成27年6月2日、6月16日、7月22日、8月25日、12月15日、平成28年2月16日）、法人内保育園副主任者研修を対象に年6回（平成27年7月3日、7月24日、8月3日、9月25日、12月11日、平成28年2月12日）、幹部職員候補者対象マネジメント研修（7名）を対象に幹部職員としての基本的な役割・使命及び部下養成の考え方等についての共通認識を持つことを目的として、年5回（平成27年12月3日、12月

17日、平成28年1月14日、1月28日、2月4日)の研修を行った。新任職員研修としては、新任職員(48名)に対し各事業所において3か月から6か月間のマンツーマン研修を実施し、半年・1年経過した時点での研修効果測定を行った。

新任職員研修の一端として平成28年度採用内定した16名(特養1名、デイ2名、児養3名、保育10名)に対し、事前トレーニング3日間(全体研修:3月16日、特養・デイ:3月17日・18日、児養:3月19日・20日、保育:3月21日~29日)のペーパー・実技研修を実施した。

また、介護福祉士資格取得に向け受験資格のある者(8名)を対象に、施設職員が講師となり介護福祉士受験対策講座を毎週金曜日(平成27年8月7日から12月25日)実施するなど、当法人の事業所職員としての自覚及び専門知識・技術の習得へ繋げるべく資質の向上を図った。

なお、法人基本理念を全事業所全職員への周知徹底を図るため、各事業所に1名以上の基本理念を説明できる人材を確保すべく、前年度の受講者を対象に法人基本理念説明者養成ステップアップ研修会(メンバー7名)を年5回(平成27年10月16日、11月5日、11月12日、11月26日、12月10日)及び本年度新たに法人基本理念説明者養成研修会(メンバー4名)を年3回(平成27年5月28日、6月25日、7月21日)開催した。

6 経済連携協定(EPA)に基づく外国人(ベトナム)介護福祉士候補者の受入れ

当法人が経営する高齢者施設の介護職員を確保することを目的として、平成26年度EPAに基づく外国人介護福祉士候補者受入れを活用したベトナム人介護福祉士候補者2名を受入れ、平成26年8月15日から特別養護老人ホーム桜谷荘にて就労開始となった。

本年度は、施設の雰囲気になれること及び日本語の習得を目標に業務終了後毎週水曜日に日本語研修会を実施し、日本語能力の向上に取り組んだ。また、介護に関するOJT研修、研修レポート作成を毎日業務内に行い、介護福祉士国家資格取得に向けての介護の知識・技術の習得、国家試験の基礎知識の獲得を目標とした学習支援を毎週金曜日業務終了後に取組んだ。

7 保育園整備事業の積極的展開

1) 西宮市立こども未来センター一時預かり事業者の受託

西宮市立こども未来センター一時預かり事業者の応募について、平成28年2月17日に応募申込みし、平成28年2月26日付桜谷福発第168号にて提出書類を提出、平成28年3月5日午後1時35分より西宮市こども未来センター一時預かり事業者受託法人選定委員会の面接審査を受けた。選定審査の結果、西宮市長より平成28年3月15日付西診事発第3-2号にて当法人に事業者として決定された旨の通知があり、これを受理することを承諾し、平成28年3月18日付桜谷福発第174号にて西宮市長あて請

書を提出し、西宮市長と西宮市立こども未来センター一時預かり事業に関する契約書を平成 28 年 3 月 31 日付にて締結した。

平成 2 7 年度

新規職員採用関係経過

年月日	関係機関名等	内 容
-----	--------	-----

27. 5.2	関西福祉大学	学内職業研究会へのブース出展
0	兵庫県老協	老人福祉事業就職フェア in 姫路へのブース出展
7. 4	兵庫県老協	施設見学バスツアー受入
20	兵庫県社協	福祉の就職総合フェア in HYOGO へのブース出展
25	兵庫県保育協会	阪神地区保育所就職フェアへのブース出展
8. 8	求人募集	平成 28 年度法人職員採用募集求人票送付
9. 7		(各種養成校
	西宮市保育協議会	54 校)
27	さくらこども学園	保育士就職フェアへのブース出展
10.17	求人募集	平成 28 年度新規採用職員就職説明会
22	第 1 回採用試験	求人広告を新聞に折込み (赤穂市、相生市、赤穂郡、備
31	第 1 回採用試験	前市)
11. 3	第 2 回採用試験	平成 28 年度児童養護施設職員採用試験 (2 名受験)
22	兵庫県社協	平成 28 年度保育所保育士採用試験 (1 名受験)
26	求人募集	平成 28 年度保育所保育士採用試験 (2 名受験)
12. 2		福祉の就職総合フェア AUTUMN in HYOGO へのブース
	学校訪問	出展
7	学校訪問	平成 28 年度法人職員採用募集求人票送付
8	学校訪問	(各種養成校
9		42 校)
	第 1 回採用試験	関西福祉・兵庫・神戸医療福祉・神戸学院・流通科学大学
12	学校訪問	神戸女子・夙川学院短期・大阪成蹊短期大学
14	学校訪問	岡山県立・吉備国際・川崎医療福祉・美作・武庫川女子大
15	第 1 回採用試験	学
19	第 3 回採用試験	園田学女子・関西保育福祉専門学校
20	第 4 回採用試験	平成 28 年度介護保険事業所職員採用第 1 次試験 (2 名受
28. 1.1	求人募集	験)
7	第 5 回採用試験	神戸松蔭女子学院・頌栄短期大学
29	学校訪問	相生産業・上郡・龍野北・佐用・兵庫県播磨高等学校
31	求人募集	平成 28 年度介護保険事業所職員採用第 2 次試験 (面接: 2
2.10	求人募集	名受験)
17	第 1 回採用試験	平成 28 年度保育所保育士採用試験 (1 名受験)
20	ハローワーク訪問	平成 28 年度保育所保育士採用試験 (1 名受験)
21	第 2 回採用試験	学情「Re 就活」に求人情報掲載 (3 月 24 日まで)
24	第 2 回採用試験	平成 28 年度保育所保育士採用試験 (1 名受験)
27	学校訪問	兵庫大学

	第 6 回採用試験	求人広告を新聞に折込み（赤穂市、相生市、赤穂郡、備前市）
3. 1	兵庫県社協	
6	兵庫県老協	赤穂民報に求人広告掲載
8	採用内定者	平成 28 年度保育所厨房職員採用試験（2 名受験）
12	採用内定者	ハローワーク（赤穂・灘・西宮・尼崎）
16	採用内定者	平成 28 年度介護保険事業所職員採用試験（2 名受験）
17～18	採用内定者	平成 28 年度児童養護施設職員採用試験（1 名受験）
19～20	採用内定者	就実大学
21		平成 28 年度保育所保育士採用試験（1 名受験）
22～29		福祉の就職総合フェア in HYOGO へのブース出展 老人福祉事業就職フェア in 尼崎へのブース出展 平成 28 年度新規採用職員研修（法人：合同ペーパー研修） 平成 28 年度新規採用職員研修 （特養・桜谷荘、デイ・やすらぎ：実地研修） 平成 28 年度新規採用職員研修（児童養護施設：実地研修） 平成 28 年度新規採用職員研修（保育所：合同研修） 平成 28 年度新規採用職員研修（保育所：実地研修）

平成 27 年度 事業報告

特別養護老人ホーム桜谷荘（定員 85名）				
稼働状況		平成 27 年度	平成 26 年度	前年度対比
	実績稼働率	99.04%	98.49%	+0.55%
	目標稼働率	98.50%	98.50%	—
	差 異	+0.54%	-0.01%	—
	平均要介護度	4.26	4.33	-0.07
重点項目	<ul style="list-style-type: none"> ① 第2期経営3か年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第3期経営3か年計画の策定 ② サービスの質の向上への取り組み ③ 身体拘束・高齢者虐待防止に向けた取り組みの強化 ④ 介護事故に対する安全管理体制の強化 ⑤ 口腔ケアの充実 ⑥ 人材養成の積極的展開 ⑦ 外国人（ベトナム）介護福祉士候補者への学習支援 ⑧ 地域サポート型特養としての活動内容の充実 ⑨ 個別ケアの確立 ⑩ 認知症専門ケアの確立 ⑪ ターミナルケアの充実 ⑫ 感染症予防対策の強化 ⑬ 部署内及び各職種との連携強化 			

<p>総 括</p>	<p>本年度の事業の運営状況は、赤穂市における入所待機者の増加やショートステイ利用ニーズの減少を踏まえて、平成 27 年 10 月 1 日付で入所定員を 80 名から 85 名に変更した。年間ベッド稼働率は 99.04%で前年度比 0.55%の増加、平均要介護度は 4.26 で前年度比 0.07 ポイントの減少であった。</p> <p>② サービスの質の向上への取り組み</p> <p>サービス評価委員会が中心となり、平成 26 年度に実施したサービス自己評価からの課題に対して、BPSD（認知症の周辺症状）の研修や事例検討を通じて認知症の理解を深め、現場で実践出来るように取り組んだほか、職員に対してターミナルケアに係るアンケートを実施し、アンケート結果を基に事例検討を行い、ターミナルケアの質の向上に努めた。</p> <p>しかし、介護支援専門員の課題としてケースカンファレンスの計画的な開催に不十分な面がみられたため、次年度はカンファレンスの開催曜日及び開催時間を見直して開催計画を立案し、計画に基づくカンファレンスの開催を徹底しなければならない。</p> <p>次年度は福祉サービス第三者評価を受審し、更なるサービスの質の向上に取り組む。</p> <p>⑤ 口腔ケアの充実</p> <p>本年度は、4 月より前田歯科医院の協力を得て、口腔ケア・マネジメントにかかる計画を作成し、計画に基づく口腔ケアを実践したほか、月平均 32 名の入居者に対して歯科衛生士による月 4 回以上の専門的口腔ケアに取り組んだ結果、前田歯科医院から入居者の口腔衛生が改善されたとの評価を得た。次年度も継続して口腔ケアへの取り組みを充実させていく。</p> <p>⑥ 人材養成の積極的展開</p> <p>本年度も基本理念の周知徹底の取り組みとして、介護現場では 5 月 28 日～6 月 19 日、6 月 29 日～7 月 24 日の期間を基本理念の強化月間とし、声かけや利用者に対する態度等について毎週自己評価を実施したほか、ケアスタッフ会、調理研究会で基本理念系統図を基に、どのようなサービスを行わなければならないかを具体的な業務に置き換えて検討したことで、施設全体として基本理念の重要性を意識できるようになった。</p> <p>しかし、課題のある職員に対して個別指導を行い一時的に改善はみられたものの継続的な個別指導の徹底が不十分であった。次年度も継</p>
------------	---

続して法人基本理念の「人権を擁護する」、「発達支援・自立支援に向けたサービスの確立」を重点項目として、自己評価の実施及びスタッフ会、調理研究会にてサービスの実施状況検証を行うことで基本理念に基づくサービスの徹底に取り組んでいく。また、課題のある職員に対しての個別指導を計画的且つ継続的に実施し改善を図っていく。

⑧ 地域サポート型特養としての活動内容の充実

本年度は、契約者 2 名に対して週 1 回の見守り訪問及び電話連絡による安否確認、契約者からの相談援助を行った結果、契約者との信頼関係の構築が成され、契約者が地域で安心して生活できる環境の一助として活動できた。

しかし、民生児童委員への情報提供や在宅介護支援事業所との連携に不十分な面がみられたほか、機関紙等を活用した PR 活動においても効果的に活用することが出来ず、新規利用者を確保することが出来なかった。次年度はサービス料金を無料化するほか、新たに地域サポート型施設検証委員会を発足し、利用者確保に向けた具体的な取り組みの検討・検証を行い、活動内容の充実を図らなければならない。

平成 27 年度 事業報告

桜谷荘ショートステイ事業所（定員 10名）				
稼働状 況		平成 27 年度	平成 26 年度	前年度対比
	実績稼働率	93.69%	93.00%	+0.69%
	目標稼働率	96.66%	96.66%	—
	差 異	-2.97%	-3.66%	—
	平均要介護度	2.66	2.87	-0.21
重点項 目	<ul style="list-style-type: none"> ① 第2期経営3か年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第3期経営3か年計画の策定 ② ケアプランに基づく介護サービスの提供 ③ 医療処遇の充実 ④ 安全管理体制の強化 ⑤ 顧客確保に向けての積極的展開（居宅介護支援事業所・地域包括支援センターとの連携） ⑥ 苦情への迅速な対応と苦情の予防を図る ⑦ 職場内における連絡・連携の強化 			

本年度の事業の運営状況は、赤穂市における入所待機者の増加やショートステイ利用ニーズの減少を踏まえ、平成 27 年 10 月 1 日付で入所定員を 15 名から 10 名に変更した。

年間延利用者数は 4,009 名で前年度比 1,084 名減少、一日平均利用者数は 11.29 名で前年度比 2.67 名減少、ベッド稼働率は 93.69%で前年度比 0.69%増加、平均要介護度は 2.66 で前年度比 0.21 ポイントの減少であった。

② ケアプランに基づく介護サービスの提供

新規利用時には、担当ケアマネジャーからの情報提供書の確認と事前面談をすることにより、細やかな心身の状態・生活環境の確認及び利用者ニーズの把握を行い、個別性の高いサービス提供に努めることができた。また、長期間利用が無かった利用者の受け入れ時についても、担当ケアマネジャーへの状態確認及び看護員の同行による利用者の健康状態を事前に把握することで、状態変化に応じたサービス提供に努めた。

なお、本年度も継続して利用終了時にご家族へ利用状況を報告する「利用状況のまとめ」について、利用者家族に分かりやすい様に専門的用語が使用されていないかなど報告書の内容確認を行った結果、家族から「丁寧で分かりやすい」との評価を得た。また、報告書による報告だけではなく、必要に応じて在宅での介助方法のアドバイス等も行った。

次年度も高齢者福祉施設としての専門的視点から在宅生活が継続できるようにアドバイスを行ってく。

③ 医療処遇の充実

利用開始時には、健康管理・治療状況を確認し、家族の健康管理に対する意向を伺い、利用者個々に応じて、かかりつけ医・協力医療機関との連携を密に行った。特に、居宅介護支援事業所から「適切な処置ができる」「医療的に困難なケースでもショートステイを利用させてもらえる」などの評価を得て、利用者確保に結び付けたことは評価できる。更に、利用終了時には利用中の健康管理状態を報告し、必要に応じて看護員が専門的なアドバイスを行うことで、利用者家族の信頼を得ることに繋がった。

次年度も継続して各部署間の連携を図り、適切な利用者対応に努めるとともに利用者家族の信頼が得られるように取り組んで行く。

⑤ 顧客確保に向けての積極的展開（居宅介護支援事業所・地域包括支援センターとの連携）

顧客確保に向けて、毎日の行動計画に基づき各居宅介護支援事業所・

地域包括支援センター及び赤穂市外の居宅介護支援事業所と医療機関への積極的なアプローチに取り組み、利用者のキャンセル時や特養の入院者等が発生した場合にはタイムリーに各居宅介護支援事業所及び家族への連絡を徹底したが、上半期（4月～9月）の平均稼働率は11.54人／日で予算稼働率14.50人／日に対してとマイナス2.96人／日の状況であった。入所待機者の増加やショートステイ利用ニーズの減少を踏まえ、平成27年10月1日付で入所定員を15名から10名に変更し、予算稼働率を9.67人／日と補正した結果、下半期（10月～3月）の平均稼働率は11.04人／日で補正予算稼働率に対してプラス1.37人を確保することが出来た。また、8月20日に開催された赤穂市介護支援連絡協議会との情報交換会に参加し、事業所の特徴等を居宅介護支援事業所にPRしたことで今まで紹介ケースの無かった居宅介護支援事業所からの紹介にも結び付いた。次年度も赤穂市老人福祉施設協議会に赤穂市介護支援専門員連絡協議会との情報交換会の定期開催を働きかけ、情報交換会に参加し事業所のPRを行う。

しかし、特養の入院者による空床を十分に活用することが出来なかったことは、次年度への課題である。

次年度は、毎日の行動計画に基づいた取り組みが効果的なものとなるように具体的方法を検討・実施していくとともにタイムリーな利用調整を行い、特養の入院者による空床が発生した際に早期対応できるように予約管理の徹底に努める。

平成 27 年度 事業報告

デイサービスセンターやすらぎ（定員 一般 35名 ・ 認知 12名）

		平成 27 年度	平成 26 年度	前年度対比	
		稼働状況	一 般	実績稼働率	92.41%
目標稼働率	92.28%			90.00%	—
差 異	0.13%			-3.69%	—
平均要介護 度	2.24			2.24	±0
認 知 症	実績稼働率		93.54%	88.10%	5.44%
	目標稼働率		93.37%	70.00%	—
	差 異		0.17%	18.10%	—
	平均要介護 度		2.18	2.42	-0.24
合 算	実績稼働率		92.69%	86.76%	+5.93%
	目標稼働率		92.56%	86.30%	—
	差 異		0.13%	0.46%	—
	平均要介護 度		2.22	2.29	-0.07
重点項目	① 第2期経営3か年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第3期経営3か年計画の策定 ② 利用者の確保及び在宅介護の支援 ③ 個別援助計画に基づく自立支援及び介護予防を踏まえた専門的サービスの提供 ④ 人材養成の積極的展開 ⑤ 地域包括支援センター、居宅介護支援事業所など他事業所との連携の強化 ⑥ 利用者満足度調査及びサービス自己評価の実施				

<p>総 括</p>	<p>本年度の事業の運営状況は、一般通所介護の定員は 35 名、年間運営日数は 309 日、年間延利用人員は 10,002 人で前年度比 698 人の増加、定員に対する稼働率は 92.4%で前年度比 6.1%増加、平均要介護度は 2.24 で前年度と同じであった。</p> <p>認知症通所介護の定員は 12 名、年間運営日数は 309 日、年間延べ利用人員は 3,465 人で前年度比 209 人の増加、定員に対する稼働率は 92.7%で前年度比 4.6%の増加、平均要介護度は 2.18 で前年度比 0.24 ポイントの減少であった。</p> <p>なお、予防給付（要支援 1、2）の占める登録人員の割合は、年度末で 11.2%（21 名）であった。</p> <p>② 利用者の確保及び在宅介護の支援</p> <p>本年度は特に、各居宅への事業所訪問、PR と併せ、紹介されたケースに誠意を持って取組み 62 名の新規利用者の確保ができたことで、稼働率が向上した。</p> <p>訪問、通所、入所など各種介護サービスが競合するなか、利用者の確保は最優先の課題であるため、利用者の立場から見て「行きたい所」、介護者、家族からは「行かせたい所」でありつづけなければならない。そのため、本年度においては、嗜好の確認による利用者個々の楽しみ作りや専門性の向上に取り組んだ。</p> <p>殊に、認知症通所においては、「認知症の進行予防」と「交流支援」を目的として脳トレを個別対応による取り組みとし、評価が出来るよう実施記録の様式を策定して、家族、介護者へ利用毎に結果報告を行うとともに、まとめの報告（2 回／年）を行った。</p> <p>その結果、利用者については、落ち着きが見られ表情が明るくなった等の状態変化が見られ、家族からもこのようなことを期待していた等のご意見を頂いたので、今後も個別に検証できるよう継続して取り組んでいく。</p> <p>また、各居宅介護支援事業所への訪問など当センターの特異性を PR するとともに、さまざまな問題を持つケースについては、在宅の課題、介護者の要望などを整理し、改善に取り組んだ。</p> <p>③ 個別援助計画に基づく自立支援及び介護予防を踏まえた専門的サービスの提供</p> <p>1) 個別援助計画に基づく専門的サービスの提供</p> <p>基本理念の徹底と統一された科学的なサービスの提供については、日々のミーティングのなかで当日のモニタリングを実施し、サービス確認書変更への即応など、最新情報の共有と意識の統一を図ってサービスの向上に取り組んだ結果、サービスの抜け落ちなど防止できているが、サービスの質の向上に向けての課題については、今後も継続して取り組んでいく。</p> <p>2) 介護予防への取り組み</p> <p>本年度においては、個別リハビリ、グループリハビリなど介護予防に力点を置き、実施記録、評価様式を策定して 3 か月、6 か月ごとの評価を実施することで、利用者間においても予防に関する意識の高まりと、主体性が生まれ、利用者個々のレベルで介護予防メニューに真剣に取り組む姿が多く見られる。</p> <p>また、機能訓練指導員等が利用者の居宅を訪問した上で、個別機能訓練計画を作成し、その後 3 か月ごとに 1 回以上、利用者の居宅を訪問した上で、利用者又はその家族に対して、機能訓練の内容と個別機能訓練計画の進捗状況等を説明し、訓練内容の見直し等を行った。</p> <p>更に、2 月より「楽リハ」として、楽しみながらリハビリをしていただくことで、身体機能の維持・向上を図ることを目的に「ドキドキへび退治Ⅱ」、「うり坊たたき」を導入し、利用者を楽しみながらリハビリを行ってもらった。</p>
------------	--

--	--

平成 27 年度 事業報告

やすらぎ居宅介護支援事業所					
稼働状 況			平成 27 年度	平成 26 年度	前年度対比
	介 護	実績件数	1 2 0.3 件	1 2 1.2 件	- 0.9 件
		目標件数	1 2 0.0 件	1 2 0.0 件	-
		差 異	0.3 件	1.2 件	-
	介 護 予 防	実績件数	1 5.5 件	1 7.5 件	- 2 件
		目標件数	1 6.0 件	1 6.0 件	-
		差 異	△ 0.5 件	1.5 件	-
	合 算	実績件数	1 2 8.1 件	1 3 0.0 件	- 1.9 件
		目標件数	1 2 8.0 件	1 2 8.0 件	-
		差 異	0.1 件	2.0 件	-
重点項 目	① 第 2 期経営 3 か年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第 3 期経営 3 か年計画の策定 ② 在宅生活の継続的支援及び新規依頼者の確保 ③ 自立支援及び介護予防に向けた居宅介護サービス計画の策定 ④ 地域包括支援センター・居宅サービス提供事業所・医療機関との連携 ⑤ 人材養成の積極的展開 ⑥ 利用者満足度調査及びサービス自己評価の実施				

総 括	<p>本年度の事業の運営状況は、新規依頼件数は上半期で 14 件、下半期で 13 件の計 27 件で前年度比 14 件の減少であったが、管理件数は月平均 120.3 件で前年度比 0.9 件の減少に留めることが出来た。</p> <p>② 在宅生活の継続的支援及び新規依頼者の確保</p> <p>本年度も昨年度に引き続き、顧客確保のために、在介主催の介護教室(転倒予防・認知症予防・介護技術講習)への積極的参加により、やすらぎ居宅介護支援事業所の PR に努めてきた。その結果、月平均管理件数において、目標 120 件を維持することができた。</p> <p>④ 地域包括支援センター・居宅サービス提供事業所・医療機関との連携</p> <p>デイ・やすらぎとの連携・一体化においては、継続してミーティングへの主体的参加のもとで、情報の発信と受信に意識して取り組んできた。その結果、利用者の置かれている環境を相互に理解でき、サービスを利用することで在宅生活の継続可能につながる支援ができた。</p> <p>また、本年度後半の特徴であった主たる介護者自身の急な入院のため、通所系サービスから入所系サービスを希望し、緊急ショートの利用を調整することで在宅介護者の負担を軽減するケースもあった。</p> <p>次年度も引き続き、法人内サービス事業所との連携を強化して、居介及び在介が法人の窓口としての機能を果たしていく。</p>
--------	--

平成 27 年度 事業報告

在宅介護支援センターやすらぎ				
		平成 27 年度	平成 26 年度	前年度対比
稼働状況	相談実人数	221名	218名	3名
	相談延件数	260件	270件	-10件
	地域包括支援センター 協力業務件数	213件	211件	2件
重点項目	① 地域高齢者の実態を把握し、介護予防の拠点としての機能の強化 ② 地域包括支援センターとの連携 ③ 人材養成の積極的展開			

本年度の事業の運営状況は、相談延べ件数は 260 件で前年度比 10 件の減少、相談実人員は 221 名で前年度比 3 名の増加、地域包括支援センター協力業務件数は年間延 213 件で前年度比 2 件の増加となった。

なお、相談内容は前年同様に医療・健康・介護が大部分を占めている。

① 地域高齢者の実態を把握し、介護予防の拠点としての機能の強化

介護予防の拠点として、小地域を対象に多くの地域高齢者に参加してもらいたいとの思いから、

本年度も「認知症予防教室」を塩屋高齢者大学、福浦本町地区、福浦新田地区、塩屋西北地区で開催し、「転倒予防教室」については、天和地区、塩屋東地区を対象に開催した。いずれも認知症予防や転倒予防への関心は高く、脳活性有酸素運動や筋力維持体操に積極的に取り組む姿勢がみられた。

いずれも、やすらぎセンターと連携し、事前準備のもと内容の充実性を図ってきた。その結果、地域の中にやすらぎセンターが存在し、相談窓口があり、介護保険サービスに関しては専門的に居介やデイが存在していることが PR でき、地域との関係を大切にしたい支援が行えた。

総
括

平成 27 年度 事業報告

児童養護施設さくらこども学園（定員 42名）						
稼働状況			平成 27 年度	平成 26 年度	前年度対比	
	入 所	実績稼働率		92.3%	95.6%	-3.3%
		目標稼働率		90.0%	91.2%	-
		差異		+2.3%	4.4%	-
	一時保護利用日数			440日	401日	+39日
	ショートステイ 利用日数			5日	40日	-35日
重点項目	<ul style="list-style-type: none"> ① 第2期経営3か年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第3期経営3か年計画の策定 ② サービスの質の向上への取り組み ③ 安全で安心な生活環境の構築 ④ 養育・自立支援機能の充実 ⑤ 人材育成の積極的展開 ⑥ 食育の推進 ⑦ 苦情への迅速な対応と苦情の予防を図る ⑧ 防災・防火意識の高揚と避難訓練の強化 ⑨ 地域子育て支援の展開 ⑩ 家庭的養護推進計画の基盤作り ⑪ 保健・衛生・健康管理 ⑫ 心理的支援の充実 ⑬ 福祉サービス第三者評価の受審 					

総 括	<p> 本年度の事業の運営状況は、入所定員は 42 名、入所児童年間延人数 465 名(月平均 38.8 名)で前年度比 3.3%減少したが、年間稼働率は 92.3%と年間を通じて 90%以上を維持できた。また、一時保護児童は、年間 2 名、年間延利用日数 440 日で前年度比 39 日の増加であった。ショートステイ事業は、年間 1 名、年間延利用日数 5 日で前年度比 35 日の減少であった。 </p> <p> なお、家庭支援専門相談員が中心となり、こども家庭センター・保護者と連携し、家族再統合に取り組んだことで、4 名の家庭復帰と 1 名の就職自立、1 名の進学自立に繋げることができた。 </p> <p> ⑥ 食育の推進 </p> <p> 食育の推進については、週 1 回のユニット調理が児童、職員ともに定着したことで、児童の調理技術の向上、食に関する興味関心を高めることに繋がった。また調理実習やおやつ作り、それに伴うメニュー決め、食材選び、購入、調理、片づけ、記録を児童と職員がともに行うことで、食に対して幅広く関わり経験を通して学ぶことに繋がった。 </p> <p> ⑨ 地域子育て支援の展開 </p> <p> 地域子育て支援の展開については、子育てサロンが安定した来園者数を見込めるようになり、そこから地域との情報交換を図れるようになった。ショートステイ事業については利用者数が減少したため、次年度は一層の啓発活動が必要となる。 </p> <p> 里親支援については、里親サロン、里親出前講座の開催、また、正月里子事業など赤穂市と連携して取り組むことができた。そのことが里親登録者によるさくらこども学園へのボランティア訪問にも繋がっており、施設と里親との関係作りを行うことができた。 </p> <p> ⑪ 保健・衛生・健康管理 </p> <p> 保健・衛生・健康管理については、特に児童と性教育について重点的に取り組んだ。従来の年代ごとの個別の性教育に加え、中高生を対象としたテーマ別グループワークを開催することで、性に対する性別、年代別の意識や考え方を知り、性に関する正しい知識や感覚を身につけるよう伝えた。その結果、性に関するモラルや相手を思いやる気持ち及び意識を高めることができた。 </p> <p> ⑫ 心理的支援の充実 </p> <p> 心理的支援の充実については施設内での心理療法に加え、こども家庭センターでの面接、発達検査等を増やし、特に発達障害がある児度についてはその結果や協議内容について学校との共有を図ることで、 </p>
-----	---

各関係機関の連携による支援の構築を行った。その結果、授業態度の改善や学力の増加、対人関係の改善が見られる児童もおり成果を確認することができた。

⑬ 福祉サービス第三者評価の受審

サービスの質の向上への取組みについては、福祉サービス第三者評価を受審したことで目指すべき支援の形、そのために改善すべき内容について確認することができた。集団生活の中で職員からの適切な関わりのもと児童の権利を守りながら、児童一人ひとりの発達や自立に向けた個別支援を確立していくこと、またいかなる支援にも根拠と目的を明確にし、実践、記録、評価に基づく支援のPDCAサイクルを確立していくことの必要性を学んだ。基本理念、経営3か年計画、事業計画等法人としての取組みについては高く評価され、全86項目中85項目でA評価を受けることができた。次年度は今回の結果に基づきサービスの改善を行い、サービス自己評価を通じて次回受審に向けた準備を進めていく。

平成 27 年度 事業報告

くるみ保育園（定員 40名）					
			平成 27 年度	平成 26 年度	前年度対比
	稼働状況	入 所	実績稼働率	109.7%	120.8%
目標稼働率			120.0%	120.0%	-
差異			-10.3%	0.8%	-
延長保育利用者 数		2,438名	2,224名	214名	
一 時		実績人数	959名	769名	190名
		目標人数	420名	420名	-
		差異	539名	349名	-
重点項目	① 第2期経営3か年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第3期経営3か年計画の策定 ② 子ども主体の保育を大切にする ③ 子どもの発達理解に基づいた保育内容の充実 ④ 地域の子育て支援の拠点となる ⑤ 人材養成の積極的展開				

総 括	<p> 本年度の事業の運営状況は、園児定員は 40 名、月平均在籍数は 43.9 名で前年度比 11.1%減少、年間稼働率は 109.7%であった。 </p> <p> また、一時預かり保育は、年間目標 420 名に対し、年間利用者数 959 名（月平均 79.9 名）と大きく上回る利用状況であった。 </p> <p> なお、延長保育事業も積極的に実施し、年間利用者数 2,438 名（月平均 203 名）と昨年度より 214 名増え、地域の保育ニーズに対応することができた。 </p> <p> ② 子ども主体の保育を大切にする </p> <p> 子ども一人ひとりの情緒の安定を図るため、子どもへの関わりだけでなく、職員同士が子どもの情報共有し保育した。 </p> <p> 特に、噛みつきや引っ掻きを起こす子どもは全職員で見守った結果、朝夕の合同保育時なども子どもたちが安心して過ごすことができ、子どもの成長を保護者とともに感じる事が出来た。 </p> <p> 次年度も引き続き、子どもが安心できる生活環境づくりに職員間の連携を密にして取り組んでいく。 </p> <p> ③ 子どもの発達理解に基づいた保育内容の充実 </p> <p> 子どもの育ちに必要な発達に応じた活動（あそび等）を積極的に行った。また、季節感を感じられる遊びや伝統行事も多く取り入れた。 </p> <p> なお、0 歳児は、ベビーマッサージ、2 歳児は老人会など地域の方との交流を持つなど、子どもたちは様々な経験を通し豊かな情緒を育み意欲的に過ごすことができた。次年度も計画的に取り入れていく。 </p> <p> ④ 地域の子育て支援の拠点となる </p> <p> 地域の子育て支援施設として、地域の方と一緒におはなしシアターの観賞、月 2 回のベビーマッサージを開催した。また、園内だけでなく、地域の公園で「青空保育」を行い、地域の方との交流（子育て広場・高齢者との交流会等）を実施することで、地域の子どもたちや高齢者の方々とも積極的にふれあうことが出来た。なお、行事に参加してくださる方が年々増えてきたので、次年度も引き続き行っていく。 </p> <p> ⑤ 人材養成の積極的展開 </p> <p> キャリアパスに基づいた職員育成は、OJT 指導を通して行った。 </p> <p> 法人内研修「公開保育」、「行事見学研修」に参加し、自己の振り返りを行うとともに、保育士としてのスキルアップに繋がる学びなつた。また、園内では、後輩に業務を教える職員に対し、他者との人間関係の構築に努め、法人基本理念の理解を深め実践・指導につなげていけるよう、OJT 指導を通して伝え、他者との人間関係の構築に努めるこ </p>
-----	--

とが出来た。

平成 27 年度 事業報告

幼保連携型認定こども園 石屋川くるみ保育園 (定員 70名)					
			平成 27 年度	平成 26 年度	前年度対比
	稼働状況	入	実績稼働率	118.6%	119.0%
目標稼働率			118.7%	121.3%	-
所		差異	-0.1%	-2.3%	-
		延長保育利用者数	2,992名	3,166名	-174名
一時		実績人数	619名	900名	281名
		目標人数	500名	500名	-
		差異	+119名	+400名	-
重点項目	① 第2期経営3か年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第3期経営3か年計画の策定 ② 子ども主体の保育を大切にする ③ 子どもの発達理解に基づいた教育・保育内容の充実 ④ 地域の子育て支援の拠点となる ⑤ 人材養成の積極的展開				

総 括	<p> 本年度の事業の運営状況は、園児定員は 70 名、月平均在籍数は 83 名で前年度比 0.4%減少、年間稼働率は 118.6%であった。 </p> <p> また、一時預かり保育は、年間目標 500 名に対し、年間利用者数 619 名（月平均 51.6 名）と大きく上回る利用状況であった。 </p> <p> なお、延長保育事業も年間 2,695 名（月平均 224.6 名）の利用があり積極的に実施し、地域の保育ニーズに対応することができた。 </p> <p> ② 子ども主体の保育を大切にする </p> <p> 子ども一人ひとりの 24 時間の生活リズムを見据えた保育を子どもの思いや様子を十分に受容し、家庭の様子も確認しながらすすめた。 </p> <p> 幼保連携型認定こども園に移行したことで、教育面の充実を意識し、生活・遊びのねらいを再確認して保育を行った。 </p> <p> なお、保育園満足度調査では回収率 90%、頂いた意見を検討していき、次年度の保育にいかしていく。 </p> <p> ③ 子どもの発達理解に基づいた保育内容の充実 </p> <p> 今年度より「幼保連携型認定こども園」となり、「幼保連携型認定こども園教育・保育要領」を基に保育を進めていった。教育の面での取り組みを連絡ノートで保護者に伝え、移行の良さをアピールをしていた。 </p> <p> また、3 年前から取り組んでいる「腕力・脚力の強化」を副主任が中心に再検討し、5 月から毎週木曜日に 1 歳児から 5 歳児まで 30 分ずつの「運動あそび」を行い、3 か月ごとに検証しながら進めた。毎週同じ日・時間に取り組むことで、子どもたちも楽しみにし、保育士も参加することで運動遊びを学ぶ機会になった。本来の目的の“体づくり”の成果も出てきはじめ、体幹がしっかり鍛えられることでバランス感覚も発達してきている。運動会では 1、2 歳児もしっかりと体を動かす体操を楽しむことが出来た。 </p> <p> ④ 地域の子育て支援の拠点となる </p> <p> 「ネウボラ・石屋川」を開設し、看護師の専門性を活かした子育て支援（健康教育）を園内で行った。 </p> <p> また、地域に向けての活動では、AED 講習を開催したが、保育園に AED を設置していることを地域の方に知ってもらえるように消防署と連携を取り、「まちかど救急ステーション」に指定された。 </p> <p> なお、保育教諭・看護師・管理栄養士などの専門職による育児支援を引き続き行っていく。 </p> <p> ⑤ 人材養成の積極的展開 </p>
-----	--

	<p>法人内研修「公開保育」、「行事見学研修」に参加し、自己の振り返りを行うとともに、保育士としてのスキルアップに繋がる学びになった。また、園内では、後輩に業務を教える職員に対し、他者との人間関係の構築に努め、法人基本理念の理解を深め実践・指導につなげていけるよう、OJT指導を通して伝え、他者との人間関係の構築に努めることが出来た。</p>
--	---

平成 27 年度 事業報告

幼保連携型認定こども園 神戸さくら保育園（定員 70名）					
		平成 27 年度	平成 26 年度	前年度対比	
稼働状況	入	実績稼働率	1 2 2.9 %	1 1 7.1 %	5.8 %
		目標稼働率	1 2 2.7 %	1 1 7.1 %	—
	所	差異	+ 0.2 %	0 %	—
		延長保育利用者数	2,992名	3,713名	- 721名
	一 時	実績人数	666名	764名	- 98名
		目標人数	500名	500名	—
		差異	166名	264名	—
重点項目	① 第2期経営3か年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第3期経営3か年計画の策定 ② 子ども主体の教育・保育を大切にする ③ 子どもの発達理解に基づいた教育・保育内容の充実 ④ 地域の子育て支援の拠点となる ⑤ 人材養成の積極的展開 ⑥ 福祉サービス第三者評価の受審				

総 括	<p> 本年度の事業の運営状況は、開園して3年目となり、園児定員は70名、月平均在籍数は84.5名で前年度比1.3%増加し、年間稼働率122.9%であった。また、一時預かり保育は、昨年度に比べ少なくはなっているものの、年間目標500名に対し、年間利用者数666名（月平均55.0名）と大きく上回る利用状況であった。 </p> <p> なお、延長保育事業の利用は多く年間2,992名（月平均249.3名）と積極的に実施し、地域の保育ニーズに対応した。 </p> <p> ② 子ども主体の保育を大切にする </p> <p> 子どもの一人ひとりの24時間の生活リズムを見据えた教育・保育を行った。0～5歳まで養護の部分を大切に、特に新しい生活を始めたことを考慮して、子どもたちが毎日安心してのびやかに保育園で過ごせるように努めた。 </p> <p> 本年度より幼保連携型認定こども園に移行したことを踏まえ、教育面を重視し0歳児～5歳児まで年齢に応じた教育・保育を行った。 </p> <p> ③ 子どもの発達理解に基づいた教育・保育内容の充実 </p> <p> 今年度「子ども・子育て支援新制度」の開始に伴い、「幼保連携型認定こども園」としてスタートし、「幼保連携型認定こども園教育・保育要領」に基づいて教育・保育を進め、年齢児応じた教育面を打ち出しながら制作の掲示や活動状況をまめに伝え、保護者への理解へとつなげていき、教育・保育内容の充実を図った。 </p> <p> また、本年度より異年齢児保育をさらに充実させたことで、グループ活動に子ども自ら積極的に取り組み、社会性の獲得、思いやりの心や優しい心の育ちにつながった。 </p> <p> ④ 地域の子育て支援の拠点となる </p> <p> 外遊びで出かける時には近隣の住民の方に挨拶を率先して行い、また、公園遊び時には、「はまだこうえん」の清掃を保育園児と職員で行った。また、地域の親子への遊びの提供や育児相談を積極的に受け、子育て支援事業を拡充していった。その結果、少しずつ地域への浸透ができた。 </p> <p> ⑤ 人材養成の積極的展開 </p> <p> 新制度に伴い教育・保育内容の確認をし、園内研修や法人内研修（年齢別公開保育・行事見学研修）を受け、学びの場を増やした。そして、 </p>
-----	---

教育・保育内容の理解や保育技術の取得及び向上へと進めていった。
次年度も引き続き行っていく。

⑥ 福祉サービス第三者評価の受審

幼保連携型認定こども園として全国で初めての第三者評価を受け「オール A」という良い評価を得ることができた。保護者アンケートに挙げた園外保育に関する意見については、すぐに対応に取り掛かった。また、場所や回数・方法など改善できることから、計画的に行うことを学び実践している。

この取り組みを通して、保護者に安心してもらえる保育、丁寧な教育・保育を進めて行き、子どもの育ちを保障し、更なる地域に根ざした保育園を目指していくことを職員が共通理解できたことは大きな学びとなった。

平成 27 年度 事業報告

西宮セリジェ保育園（定員 90名）					
			平成 27 年度	平成 26 年度	前年度対比
	稼働状況	入 所	実績稼働率	111.5%	84.7%
目標稼働率			120.0%	110.4%	-
差異			-8.5%	-25.7%	-
延長保育利用者 数		3310名	2,182名	1128名	
一 時		実績人数	987名	747名	+240名
		目標人数	500名	500名	-
		差異	487名	247名	-
休 日		実績人数	313名	275名	38名
		目標人数	300名	390名	-
		差異	13名	-115名	-
重点項目	① 第2期経営3か年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第3期経営3か年計画の策定 ② 子ども主体の保育を大切にする ③ 子どもの発達理解に基づいた保育内容の充実 ④ 地域の子育て支援の拠点となる ⑤ 人材養成の積極的展開 ⑥ 福祉サービス第三者評価の受審				

総括	<p>本年度の事業の運営状況は、本園は開設 2 年目、園児定員 90 名、月平均在籍数 100.3 名、年間稼働率 111.5%であった。一時預かり保育は、年間目標 500 名に対し、年間利用者数 987 名（月平均 82.25 名）と大きく上回る利用状況であった。また、延長保育事業の利用は、年間 3,310 名（月平均 275 名）と多く、保護者の勤務地が広域にわたるといふ地域の保育ニーズに対応することができた。</p> <p>なお、休日保育事業は、年間目標 300 名に対し、年間利用者数 313 名（月平均 26.1 名）と微増の状況であった。</p>
	<p>② 子ども主体の保育を大切にする</p> <p>開園 2 年目となり、子どもたちの育ちが把握できたことで、一人ひとりに応じた関わりが持てた。また、子どもの思いを受け止め、個々の発達及び年齢に応じた活動を計画し、子どもが自ら活動したい気持ちを育てていった。その結果、集団の中での自分の居場所を見つけ、安心して活動に取り組み、心身ともに大きく成長した。</p> <p>③ 子どもの発達理解に基づいた保育内容の充実</p> <p>保護者に保育の意図を伝える必要性から、「保護者参加型保育参観」を行った。実際に保育に入ってもらったことで保育園の活動のねらいを理解していただけた。また、保護者にとっても育児の不安解消にもつながり、保護者との距離も近くなり、ともに子育てをしていくスタンスを十分に示すことができた。</p> <p>④ 地域の子育て支援の拠点となる</p> <p>ネウボラ（切れ目のない育児支援）の取り組みに看護師が中心となり取り組んだ。また、地域向けの行事の参加者の増加と並行して、次年度に向けての入園希望者（特に、0 歳児）も増えた。</p> <p>⑤ 人材養成の積極的展開</p>

2年目の園は、職員育成が課題であるため、日々の法人基本理念に沿った指導を行った。

また、法人内の保育園数が増えることに伴う職員の増加で、法人内保育園としての人材育成も急務となった。

本年度は、6保育園の行事の見学研修やキャリアパス・職種別の会議や研修を開催し、職員は意欲的に他園の行事や研修・会議に参加し、多くのことを学ぶことができた。

よって、次年度も引き続き、継続開催し、仕事に対する意欲を育てていく。

⑥ 福祉サービス第三者評価の受審

「福祉サービス第三者評価」を受審した。中でも、保護者アンケートでは、保育方針は保護者に理解を得ている結果であった。また、この取り組みを通して、職員が自分が担う業務の内容を見直し・改善することで責任感を持つことになり、やりがいにつなげることができた。

平成 27 年度 事業報告

西北セリジェ保育園（定員 90名）					
			平成 27 年度	平成 26 年度	前年度対比
	稼働状況	入	実績稼働率	93.7%	—
目標稼働率			85.0%	—	—
所		差異	+8.7%	—	—
		延長保育利用者数	2,990名	—	—
一 時		実績人数	222名	—	—
		目標人数	400名	—	—
		差異	-178名	—	—
重点項目	① 第2期経営3か年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第3期経営計画3か年計画の策定 ② 子ども主体の保育を大切にする ③ 子どもの発達理解に基づいた保育内容の充実 ④ 地域の子育て支援の拠点となる ⑤ 人材養成の積極的展開				

<p>総 括</p>	<p>本年度の事業の運営状況は、開園初年度ではあるが園児定員 90 名、4 月当初 79 名でスタートし、月平均在籍数は 84.3 名、年間稼働率は 93.7% であった。園児数は、5 歳児の入所が少なく定員に満たなかったが、延長保育のニーズが高く、年間利用延人数は 2,990 名、月平均 249 名であった。</p> <p>また、一時預かり事業は、新園であり、園の運営が安定する 5 月末から慣らし保育を始め、6 月から実施し、年間利用者は 222 名、年間目標 400 名に対しマイナス 178 名の利用状況にとどまった。</p> <p>地域貢献として、園見学時を利用して子育て相談を実施するなど、地域の方に向けてのコンサートや人形劇を開催した。9 月からは園庭開放事業も行い、月 2 回の実施で延 12 回、31 組の親子の利用があるなど、地域の保育ニーズや、子育て支援に今後も積極的に取り組んでいく。</p> <p>② 子ども主体の保育を大切にする 本年度は、4、5 歳児が合同のクラスという編成で保育を進めた。0～5 歳児それぞれのクラスが生き生きと遊びを展開できる保育を大切にしていくとともに、異年齢児がともに遊ぶ縦割保育も進めていくことができ、子どもたちの育ちに繋がった。</p> <p>年度末には、保護者満足度調査を行った結果、保護者からは、安心して預けているという温かい感想とともに、保育の取り組みについての意見や今後の希望など多様な意見をいただき、概ね、当園の保育を理解し、満足をしていただけたようであった。</p> <p>なお、いただいた意見は保護者に開示し共有した。</p> <p>また、近隣との共存についての課題など改善が必要な項目については法人の指導のもと、進捗状況をセリジェだよりで伝えながら取り組んでいく。今後も保護者とともに、子育てに取り組んでいく姿勢を大切にす。</p> <p>③ 子どもの発達理解に基づいた保育内容の充実 新園であり、全職員で子どもや地域の実態把握に努めた。また、少しずつ子どもの実態や地域の実態などが分かり、実態に応じた保育カリキュラムの見直しや内容の充実を図った。</p> <p>④ 地域の子育て支援の拠点となる 地域とのつながり事業は、1 年目であったが数多く開催でき、意義深い活動になった。また、開園計画時からの地元自治会とのつながりがあり、日々の保育を見守っていただき、2 月には地域と合同避難訓練も行うことができた。</p> <p>また、地域の活動に積極的に参加し、地域に根差した保育実践に努めた。次年度も引き続き、地域と連携を図り子育て支援を推進していく。</p> <p>⑤ 人材養成の積極的展開</p>
------------	--

新人職員が多く、職員同士が共通理解を図りながら保育を進めていった。また、一人ひとりが法人内の研修に参加するとともに、多様な研修にも参加し、自己研鑽に努めた。

これからも保育園内の各専門職の連携を強め、保育の質の向上を図り、発達に応じた保育実践ができるよう努力する。

平成 27 年度 事業報告

尼崎さくら保育園（定員 60名）					
			平成 27 年度	平成 26 年度	前年度対比
	稼働状況	入 所	実績稼働率	1 1 6.8 %	—
目標稼働率			1 1 7.2 %	—	—
差 異			— 0.4 %	—	—
延長保育利用者 数		5 2 6 名	—	—	
一 時		実績人数	—	—	—
		目標人数	—	—	—
		差 異	—	—	—
重点項目	① 第2期経営3か年計画の評価・まとめ ② 子ども主体の保育を大切にする ③ 子どもの発達理解に基づいた保育内容の充実 ④ 地域の子育て支援の拠点となる ⑤ 人材養成の積極的展開				

総 括	<p> 本年度の事業の運営状況は、尼崎市から民間移管 1 年目として、園児定員は 60 名、月平均在籍数は 70.1 名、年間稼働率は 116.8%であった。また、延長保育事業の年間利用者数は 526 名（月平均 43.8 名）の利用があり、地域の保育ニーズに対応することができた。 </p> <p> なお、移管 1 年目であることから、園児の安定的保育を優先的課題としたため、一時預かり保育の実施には至らなかった。 </p> <p> ② 子ども主体の保育を大切にする </p> <p> 尼崎市からの移管後の保育士や環境構成の変化で子どもが戸惑う事の無いように、平成 27 年 2 月、3 月の共同保育での学び及び前半にフォロー職員として配置されていた公立時の所長・保育士とともに子どもの様子を見守りながら保育を行った。 </p> <p> また、大半の子どもたちは比較的早く新しい保育者に慣れ、安心して保育園で過ごしているが、新しい環境になじむことに時間がかかる子どもに対しては、焦らず丁寧に関わることで信頼関係を築いた。 </p> <p> ③ 子どもの発達理解に基づいた保育内容の充実 </p> <p> 新しくできた 0 歳児クラスについては、子どもが安心する環境をつくり、養護の面を大切にした保育をした。また、子どもたちは保育者に慣れ探索活動も盛んに行い、心身ともに健康に育っている。生後 57 日から 83 ヶ月（就学前児）までの保育を行うことから、子どもの発達の順序性や連続性を踏まえ、長期的な視野を持って見通し、子どもが楽しんでいることを共に喜び、それを繰り返しながら子どもの発達を援助した。 </p> <p> ④ 地域の子育て支援の拠点となる </p> <p> 「ネウボラ・尼崎さくら」を開設し、保育士・管理栄養士等の専門職が保護者の育児に関する悩みを聞き共に考える場とした。また、栄養士と協力して、毎月の身体測定で園児の成長曲線管理を行い、発達の目安とした。成長について対応が必要な場合は保護者に伝えた。 </p> <p> また、子育て支援委員会が中心となり、定期的な情報発信と育児に関する行事を地域参加型行事として、「さくらコンサート」、「AED 講習会」、「子育て広場」、「離乳食講習会」を開催した。 </p> <p> 次年度は、地域の方により尼崎さくら保育園を知ってもらえるように取り組んでいく。 </p> <p> ⑤ 人材養成の積極的展開 </p> <p> 法人内研修「公開保育」、「行事見学研修」に参加し、自己の振り返りを行うとともに、保育士としてのスキルアップに繋がる学びになった。 </p>
-----	---

	<p>また、園内では、後輩に業務を教える職員に対し、他者との人間関係の構築に努め、法人基本理念の理解を深め実践・指導につなげていけるよう、OJT 指導を通して伝え、他者との人間関係の構築に努めることが出来た。</p>
--	--

平成 27 年度

事業報告書

特別養護老人ホーム桜谷荘

《基本理念》

- ① 公益的事業の積極的取り組み
- ② 人権を擁護する
- ③ 発達支援・自立支援に向けたサービスの確立
- ④ 医療・教育・福祉の連携強化
- ⑤ 地域社会との共生

本年度は、当法人の基本理念に基づき、第 2 期経営 3 か年計の最終年度として、以下の事業を積極的に取り組んだ。

なお、本年度の事業の運営状況は、赤穂市における入所待機者の増加やショートステイ利用ニーズの減少を踏まえ、平成 27 年 10 月 1 日付で入所定員を 80 名から 85 名に変更した。

年間ベッド稼働率は 99.04% で前年度比 0.55% の増加、平均要介護度は 4.26 で前年度比 0.07 ポイントの減少であった。

1 第 2 期経営 3 か年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第 3 期経営 3 か年計画の策定

1) 地域貢献への積極的展開

在宅介護支援センターやすらぎの主催する地域貢献事業推進委員会へ積極的に参画し、地域交流事業の促進に努めたほか、地域の清掃等の奉仕活動に参加した。

また、地域サポート型特養の取組みについては契約者 2 名に対して週 1 回の見守り訪問及び電話連絡による安否確認、契約者からの相談援助を行った結果、契約者との信頼関係の構築が成され、契約者が地域で安心して生活できる環境の一助として活動できた。しかし、民生児童委員への情報提供や在宅介護支援事業所との連携に不十分な面がみられたほか、機関紙等を活用した PR 活動においても効果的に活用することができず、新規利用者を確保することが出来なかった。

次年度は、サービス利用料金を無料化するほか、新たに地域サポート型施設検証委員会を発足し、利用者確保に向けた具体的な取り組みの検討・検証を行い、活動内容の充実を図っていく。

また、福祉避難所として災害時の要援護者の受け入れを想定した訓練を実施した。次年度は赤穂市社会福祉課と連携を図り、赤穂市全体としての福祉避難所受け入れ訓練を実施し、実際の災害時に適切に福祉避難所として機能できるように取り組む。

2) 利用者や地域から信頼され選ばれる施設を目指す

利用者本位で質の高いサービスを提供するため、利用者個々のニーズを把握し、ケアプランを充実させ、そのプランに沿ったサービスの提供に努めたが、ケースカンファレンスの計画的な開催に不十分な面がみられたため、次年度はカンファレンスの開催曜日及び開催時間を見直して確実に実行できる開催計画を立案し、計画に基づくカンファレンスの開催を徹底していく。

また、認知症高齢者への専門的ケアについては、グループ毎に利用者個々の認知症状に応じた個別目標を立て、その目標に沿ったサービスの提供状況を毎月検証することで専門性の向上に努めた。次年度も引き続き、各グループリーダーを中心とした検証会議を計画的に開催し、認知症ケアの充実を図る。

3) 経営基盤の自立化に裏付けられた自律経営を目指す

本年度も法人が主催する法人内主任者研修・副主任者研修・幹部候補者対象マネジメント研修等の階層別研修への参加、人事考課制度を効果的に活用するための考課者対象研修への参加等により人材育成の強化に努めた。

次年度もキャリアパスに基づき、階層別の求められる能力が習得できるよう OJT・OFF-JT の充実を図ることで取り組みの強化に努める。

また、本年度は法人基本理念の周知徹底の取り組みとして「人権を擁護する」を重点項目として、「基本理念系統図」を活用し、実際の介護現場で理念に基づくサービス提供が行われているかどうかをケアスタッフ会・調理研究会等で検証し、課題に対する改善に取り組んだが、丁寧な声かけや介助等の課題が継続しているため、次年度も継続して、法人基本理念の「人権を擁護する」、「発達支援・自立支援に向けたサービスの確立」を重点項目として、日々のサービスの状況を振り返り、職員個別での面談を通じて課題に対する改善の意識付けを行い、理念に基づくサービス提供の徹底を図らなければならない。

予算稼働率の達成については、入所待機者の増加やショートステイ利用ニーズの減少を踏まえ、平成 27 年 10 月 1 日付で入所定員を 80 名から 85 名に変更し、予算稼働率 98.5% に対して年間ベッド稼働率は 99.04% と予算稼働率に対して +0.54% の状況であった。次年度も継続して、日々の事務所ミーティングでの現状分析と課題に対する具体的アプローチ方法の検討及び実践を徹底し、入所待機者の状態確認・優先順位の整理を徹底し、急な退所が発生した場合への迅速な入所調整に努めるほか、感染症等の流行時期や体調不良者がしやすい時期を予測し、利用者の体調管理を徹底し、異常の早期発見・早期治療に努め病状の重度化を防ぐなどにより、安定したベッド稼働率を確保し、予算稼働率の達成を目指す。

2 サービスの質の向上への取り組み

本年度は、サービス評価委員会が中心となり、平成 26 年度に実施したサービス自己評価からの課題に対して、BPSD（認知症の周辺症状）の研修や事例検討を通じて認知症の理解を深め、現場で実践出来るように取り組んだ。

また、職員に対してターミナルケアに係るアンケートを実施し、アンケート結果を基に事例検討を行いターミナルケアの質の向上に努めた。しかし、介護支援専門員の課題としてケースカンファレンスの計画的な開催に不十分な面がみられたため、次年度はカンファレンスの開催曜日及び開催時間を見直して開催計画を立案し、計画に基づくカンファレンスの開催を徹底しなければならない。

次年度は、福祉サービス第三者評価を受審し、更なるサービスの質の向上に取り組む。

3 身体拘束・高齢者虐待の防止に対する啓発と専門的ケアの展開

1) 専門的ケアの展開

身体拘束対策委員会を中心として、施設内における身体拘束につながる問題ケースの有無を検証し、問題ケースについてはケアスタッフ会やミーティングを通じて改善策を検討・実施することができた。また、身体拘束にかかる研修を実施し職員の意識付けを図ったほか、職員アンケートを行い身体拘束に係る課題を抽出し、具体策の検討を行うなど身体拘束ゼロに向けて取り組んだ結果、本年度も身体拘束事例は無かったことは評価できる。

次年度も引き続き、職員研修による職員への意識付け及び身体拘束対策委員会の牽制機能の充実・強化を図ることで身体拘束ゼロに向けて取り組む。

2) 利用者・家族の理解と協力

入所契約時等に、身体拘束廃止に向けての考え方を利用者・家族に説明を行い、人権擁護の観点から身体拘束に係る問題点を説明し、身体拘束を行わず安全を確保するサービス内容を提示することで、理解・協力を得ることができた。次年度も引き続き、取り組みの充実を図る。

4 介護事故に対する安全管理体制の強化

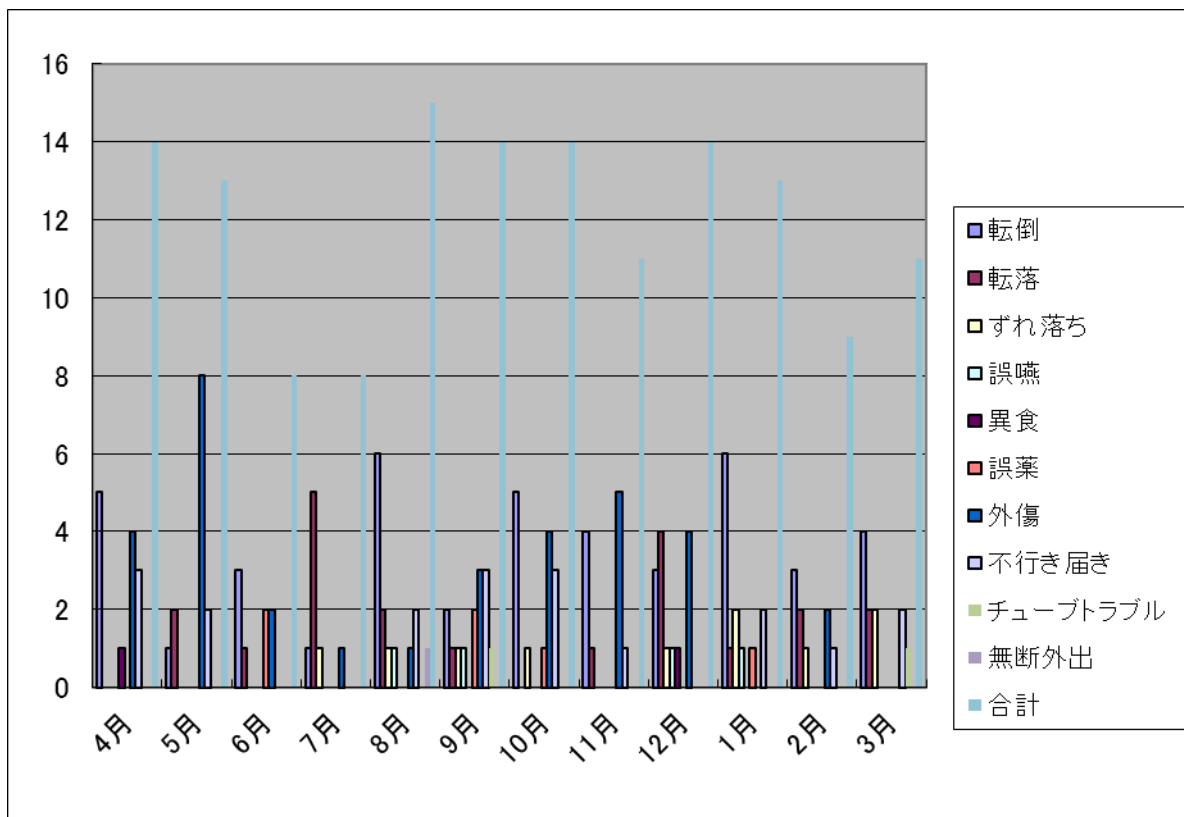
本年度は、介護事故防止委員会において、IAC の発生状況等を分析し、具体的な課題及び改善策についてミーティングを活用し、周知徹底を図ったことで、転倒事故については、前年度の 57 件に対して本年度は 43 件で年間 14 件の減少につながった。

しかし、委員会での検討内容が適切に介護現場へフィードバックされていない等の委員会としての牽制機能において不十分な状況が伺えたため、次年度は、委員会で検討した課題点を確実に介護現場にフィードバックし、課題に対する改善策の進捗状況を検証することで牽制機能の強化を図り、介護事故の未然防止及び再発防止に努めていかなければ

ばならない。

<特養利用者 事故件数データ>

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
転倒	5	1	3	1	6	2	5	4	3	6	3	4
転落	0	2	1	5	2	1	0	1	4	1	2	2
ずれ落ち	0	0	0	1	1	1	1	0	1	2	1	2
誤飲	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
誤嚥	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0
異食	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
誤薬	0	0	2	0	0	2	1	0	0	1	0	0
外傷	4	8	2	1	1	3	4	5	4	0	2	0
不行き届き	3	2	0	0	2	3	3	1	0	2	1	2
チューブトラブル	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
無断外出	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
その他	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
合計	14	13	8	8	15	14	14	11	14	13	9	11



5 口腔ケアの充実

本年度は、4月より前田歯科医院の協力を得て、口腔ケア・マネジメントにかかる計画を作成し、計画に基づく口腔ケアを実践したほか、月平均32名の入居者に対して歯科衛生士による月4回以上の専門的口腔ケアに取り組んだ結果、前田歯科医院から入居者の口腔衛生が改善されたとの評価を得た。次年度も継続して口腔ケアへの取り組みを充実させていく。

6 人材養成の積極的展開

1) 基本理念の周知徹底

本年度も基本理念の周知徹底の取り組みとして、介護現場では5月28日～6月19日、6月29日～7月24日の期間を基本理念の強化月間とし、声かけや利用者に対する態度等について毎週自己評価を実施したほか、ケアスタッフ会、調理研究会で基本理念系統図を基に、どのようなサービスを行わなければならないかを具体的な業務に置き換えて検討したことで、施設全体として基本理念の重要性を意識できるようになった。

しかし、課題のある職員に対して個別指導を行い一時的に改善はみられたものの継続的な個別指導の徹底が不十分であった。よって、次年度も継続して基本理念の「人権を擁護する」、「発達支援・自立支援に向けたサービスの確立」を重点項目として、自己評価の実施及びスタッフ会、調理研究会にてサービスの実施状況検証を行うことで基

本理念に基づくサービスの徹底に取り組んでいく。また、課題のある職員に対しての個別指導を計画的且つ継続的に実施し改善を図っていく。

2) 施設内研修

本年度は、研修委員会が作成した年間研修カリキュラムに基づき、確実に施設内研修会を実施した。

研修終了時には感想レポートを提出することで、講義に対する意識を高めさせるとともに理解度の確認を行った。また、研修の振り返り及び理解度の確認、現場での実践を検証するため、職員研修内で振り返りを行い、職員への意識付けを図り、より効果的な研修の実施に努めた。

しかし、研修実施後の職員の意識及び行動の変化の検証が不十分だったので、次年度は研修員会を中心に研修実施後のアンケートを基に、職員の意識や行動がどのように変化し、どのようにサービスに反映されているかを検証していく必要がある。

また、研修を担当した委員会及び部署に研修内容に対する理解度をフィードバックすることで研修内容を見直し、効果的な研修となるように努めていく。

3) 施設外研修

各種団体が主催する研修会に積極的に参加することができた。

しかし、施設外研修に参加した内容をタイムリーに現場へ反映させることが不十分だったため、次年度は職員研修及びケアスタッフ会等において、受講者が研修した内容を伝達する場をタイムリーに設け、研修内容を介護現場に反映させることでサービスの向上につなげていく必要がある。

4) 人事考課制度の運用

人事考課制度により、職員個々における自己評価及び指導者との育成面接などを通じて職員として就業にかかる目的の明確化を図るとともに、適切な評価、指導を通じて人材育成及び信頼関係の構築に努めた。

しかし、年間計画に基づく人事考課制度の実践が不十分であり、計画に遅れが生じたため、効果的な運用に繋げることが出来なかった。次年度は、年間計画に基づく人事考課制度の運用を徹底していかなければならない。

5) 資格取得に向けての支援

本年度は、介護福祉士の資格取得に向けた取り組みとして、8月から12月の毎週金曜日に生活相談員や主任介護員等の介護福祉士国家資格保有者が講師となり勉強会を開催した。また、法人の受講料一部負担により6名が介護福祉士技術免除講習を受講させたが、介護福祉士国家試験合格者は2名という低調な状況であった。

次年度も継続して資格取得にかかる勉強会の充実を図るほか、受験者には介護福祉士実務者研修の受講料の一部を法人が負担するなど、資格取得に向けての支援を積極的に行う。

7 外国人（ベトナム）介護福祉士候補者への学習支援

本年度は、平成 26 年 8 月 15 日から受け入れを行った外国人介護福祉士候補者 2 名に対して、現場での OJT 研修や日本語習得に向けた勉強会を行ったほか、8 月より介護福祉士国家試験対策勉強会に参加することで、介護福祉士資格取得に向けた専門的知識の向上に努めた。また、国際厚生事業団のカリキュラムに沿って学習を進めた結果、国際厚生事業団の定期試験において、380 人中 60 番程度と一定の成績を残していることは評価できる。

しかし、下半期においては学習時間の確保や計画に基づく学習支援に不十分な状況が見られた。よって、次年度は介護福祉士国家試験対策に向けての年間計画を作成し、年間計画に基づく学習支援を徹底するほか、近隣他施設との情報交換の場をもちメンタルヘルスケアにもより一層配慮する必要がある。

8 地域サポート型特養としての活動内容の充実

本年度は、契約者 2 名に対して週 1 回の見守り訪問及び電話連絡による安否確認、契約者からの相談援助を行った結果、契約者との信頼関係の構築がなされ、契約者が地域で安心して生活できる環境の一助として活動できた。

しかし、民生・児童委員への情報提供や在宅介護支援事業所との連携に不十分な面がみられたほか、機関紙等を活用した PR 活動においても効果的に活用することができず、新規利用者を確保することが出来なかった。

次年度はサービス料金を無料化するほか、新たに地域サポート型施設検証委員会を発足し、利用者確保に向けた具体的な取り組みの検討・検証を行い、活動内容の充実を図っていく。

9 苦情への迅速な対応と苦情の予防を図る

利用者及び利用者家族からの苦情予防のため、希望や要望に応えられる仕組みとして、サービス検討委員会（民生・児童委員、家族代表者で組織）と利用者・家族との意見交換を計画的に実施し、その内容をサービスに反映させることができた。

しかし、本年度は利用者への不適切な言動が原因で、苦情が 1 ケース発生した。

《苦情発生ケース … 合計 1 ケース》

	日時	苦情内容	施設の対応
1	平成 28 年 2 月 16 日	・ 利用者家族より、平成 28 年 2 月 16 日に西館食堂前にて、利用者が使用したおしぼりを介護員が回収しようとした際に、利用者が素直に返さず引っ張り合いとなる。その後、利用者よりおしぼりを返そうとするが、介護員が利用者に対し	平成 28 年 2 月 16 日 ・ 当事者である介護員に対して事実確認及び現場の状況確認を行う。介護員より、片井敏憲氏とのやり取りの中で不適切な発言があったことを確認する。その後、家族へ電話連絡し、不適切な発言があったことの謝罪をする。

	<p>て「顔を拭いた汚いおしぼりは受け取らない」と発言されたことを、近くにいた利用者の家族が聞かれ、対応が不適切ではないかと相談があった。また、周囲に職員がいたのに、その言葉に対して誰も注意しない状況もみられた。施設として、職員への指導及び再発防止に努めてほしいとの訴えがあった。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 苦情解決部会を開催し今回の苦情についての内容を整理し、対応策を検討した。 <p>平成 28 年 2 月 17 日</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 施設長、主任介護員、当事者で家族宅へ訪問し、謝罪し今後の施設の改善内容を報告し、家族より「これからもよろしく願います」と今回の件について了承を得る。 ・ 同日、職員会議を開催し、施設長より今回の件についての内容を周知させ、全職員に再発防止に向けて注意喚起を行った。
--	--	--

《サービス検討委員会活動実績 … 合計 12 回、23 ケース》

第 1 回	平成 27 年 4 月 11 日 (土)	面談 4 ケース	第 7 回	平成 27 年 10 月 17 日 (土)	面談 4 ケース
第 2 回	平成 27 年 5 月 16 日 (土)	上記面談のまとめ	第 8 回	平成 27 年 11 月 14 日 (土)	上記面談のまとめ
第 3 回	平成 26 年 6 月 13 日 (土)	面談 4 ケース	第 9 回	平成 27 年 12 月 12 日 (土)	面談 3 ケース
第 4 回	平成 27 年 7 月 4 日 (土)	上記面談のまとめ	第 10 回	平成 28 年 1 月 16 日 (土)	上記面談のまとめ
第 5 回	平成 27 年 8 月 8 日 (土)	面談 4 ケース	第 11 回	平成 28 年 2 月 20 日 (土)	面談 4 ケース
第 6 回	平成 27 年 9 月 12 日 (土)	上記面談のまとめ	第 12 回	平成 28 年 3 月 19 日 (土)	上記面談のまとめ

《第三者委員への報告会 … 合計 6 回》

第 1 回	平成 27 年 5 月 16 日 (土)	第 4 回	平成 27 年 11 月 14 日 (土)
第 2 回	平成 27 年 7 月 4 日 (土)	第 5 回	平成 28 年 1 月 16 日 (土)
第 3 回	平成 27 年 9 月 12 日 (土)	第 6 回	平成 28 年 3 月 19 日 (土)

10 施設内の安全環境の確保

労働安全衛生委員会を中心に施設内の安全環境に対する点検を行うため、年間計画に基づき安全衛生パトロールを実施した結果、問題点の早期発見及び早期改善を図ることが出来た。また、毎朝、腰痛予防体操を実施し、職員の労働安全衛生管理についても改善がみられた。次年度は、労働安全衛生委員会で検証した課題点に対する改善策の

実施状況及び腰痛予防体操の実施状況を検証するなど委員会の牽制機能を強化し、職員労働安全衛生管理体制のより一層の整備を図らねばならない。

1.1 防災・防火意識の高揚と避難訓練の強化

利用者の生命の安全を守るということを第一とし、職員一人ひとりの防火意識の高揚が図れるよう、年間計画に基づいた消防避難訓練を年6回実施したが、失踪者発生時の初動対応訓練の計画性に課題が伺えたため、次年度は消防避難訓練に加え失踪者発生時の初動対応訓練についても年間計画に基づいた訓練の実施を徹底する。また、福祉避難所として災害時の要援護者の受け入れを想定した訓練を実施した。

次年度は、赤穂市社会福祉課と連携を図り、赤穂市全体としての福祉避難所への受け入れ訓練を実施し、実際の災害時に適切に福祉避難所として機能できるように取り組む。

《平成27年度消防訓練実施表》

実施日	訓練種類	他団体との連携	参加人数
5月16日	夜間想定訓練 避難訓練 消火訓練 通報訓練	赤穂市消防本部	職員15名
7月22日	失踪者発生時初動対応訓練		職員23名
8月28日	非常召集訓練 避難訓練 消火訓練 通報訓練	赤穂市消防本部	特養全職員
9月19日	日勤帯想定訓練 避難訓練 消火訓練 通報訓練	赤穂市消防本部	職員12名
10月14日	失踪者発生時初動対応訓練		職員20名
11月23日	日勤帯想定訓練 地区との合同消防避難訓練 通報訓練 消火訓練	西・西北自治会、婦人会 さつき会・さくら会 子供を守る会 赤穂警察署、赤穂市消防本部 消防団第三分団 赤穂市健康福祉部 赤穂記念病院	利用者85名 特養全職員 各事業所の防火管理者
1月28日	夜間帯想定訓練 避難訓練	赤穂消防本部	職員11名

	消火訓練 通報訓練		
2月16日	失踪者発生時初動対応訓練		職員 20名
3月24日	日勤帯想定訓練 避難訓練 消火訓練 通報訓練	赤穂消防本部	職員 13名

1.2 行事予定

本年度は、以下の各行事を通して利用者の生活に潤いを持たせるとともに、地域交流の促進に向けて年間計画に基づき行事を実施した。また、前年度の課題であった案内状の発送の遅れについても改善が図られた。次年度も継続して、利用者が生活するうえで潤えるような行事を企画していくとともに外部参加者への案内状の早期発送に努め、利用者が主体的に参加できるよう取り組んでいく。

《平成 27 年度行事実施表》

4月8日 9日	花祭り お花見	10月15日 28日 29日	ホーム内運動 赤穂市老人福祉施設合同運動会参加 ホーム内ショッピング
5月8日 14日 30日	開荘 35 周年記念行事 ホーム内ショッピング 塩屋小学校運動会	11月1日 18日 23日 27日 23日	ふれあいの日 お楽しみ外出 地区との合同避難訓練 塩屋小学校音楽会参加
6月3・4日 17日 30日	入居者一泊旅行 赤穂市老人福祉施設合同演芸交流会 輪越し	12月3日 14日 17日 28日	桜寿会忘年会 赤穂義士祭 法人クリスマス会 ホーム内餅つき
7月7日 25日	七夕 西北の夕べ	1月1日 7日	桜寿会新年会 利用者初詣参拝
8月6日 19日	桜谷福祉会盆踊り お楽しみ外出	2月3日	節分行事
9月13日 13日	塩屋地区敬老会参加 瀬戸内ホームフェスティバル	3月6日 23日	ひな祭り・家族会 春の彼岸法要

21日	彼岸法要		
24日	月見の宴		
27日	桜谷荘敬老会		

生活相談員

1 家族との連絡調整

本年度は、各部署からの細かな情報収集を行い、その情報を基に、電話連絡による家族への状態報告及び必要事項の調整を実践することができた。「家族の関わり一覧表」を活用し、積極的な連絡調整を行い、事務手続きのみで帰られる家族に対して、少しでも顔を見ていただくよう促した。また、面会の少ない家族に対してはお便りを送付する際に本人の写真を添えて生活の様子を可視化することで、本人の生活状況が分かるように取り組んだ結果、家族から「とてもありがたい」、「元気そうで良かった」との声が聞かれたことは評価できる。

しかし、「家族の関わり一覧表」に基づいたアプローチが定期的に行なえず、家族への継続した関わりが持てなかったことは課題である。次年度は「家族の関わり一覧表」のあり方を検討し、効果的・効率的に活用できるよう取り組み、面会簿等の整理と合わせて実施する。また、家族と積極的に取り組むため、状態変化以外でも QOL を高めていくための連絡調整を行い、家族との連携を図る。

2 ターミナルケアの充実

入所時・ターミナル移行時には、ターミナルケアについての意向確認書を活用して家族の意向確認を行ったうえでカンファレンスを開催し、看護部門を中心として、各部署との情報の共有化及び連携を強化することで利用者・家族の意向に沿ったサービス提供の実践に努めることができた。

また、ターミナル期において、家族を交えたカンファレンスを実施することで、より具体的なサービス内容を家族に理解してもらうことができ、介護・看護・厨房が家族の意向を直接確認することで、より質の高いターミナルケアの実践に取り組むことが出来た。また、ターミナルケア実施の振り返りを行い課題に対する具体策を検討することで、サービスの質の向上に取り組んだ。

次年度も家族の意向を確認し、ターミナルケアに反映させ、個別性の高いサービスを実施するほか、ターミナルケア実施後には家族へターミナルケアにかかるアンケートを実施することで、問題点・課題点を整理し、具体策を実践することで、より質の高いターミナルケアに取り組んでいく。入所時・ターミナル移行時には、ターミナルケアについての意向確認書を活用して家族の意向確認を行ったうえでカンファレンスを開催し、看護部門を中心として、各部署との情報の共有化及び連携を強化することで利用者・家族の意向に沿ったサービス提供の実践に努めることができた。

3 生活相談員の資質向上と専門性の確立

本年度は、生活相談員業務マニュアルを基に、業務目的及びその手順の再確認を行い、マニュアルに沿った業務の習得に努めたが、OJT による業務の再確認が中心となり、生活相談員としての心構え・役割等の理解を深めるためのマニュアル研修が不十分であった。

次年度は、生活相談員の心構えと役割を意識したうえでマニュアルに基づいた業務が行えるよう日々確認を行うとともに、様々な制度の動向についても注意を払い迅速かつ的確に対応していく。

4 各職種・外部機関との連携強化

夕方の申し送り・カンファレンス開催後の情報を施設長・介護課長・介護支援専門員との連携のもと収集し、自らも積極的に現場に関わり、利用者及び施設内の状態把握に努めたほか、外部とのパイプ役として積極的に関係機関と連携した結果、施設内外の情報を共有し、適切な報告・連絡・相談及び各職種との連携を図ることができた。

しかし、現場からの情報を受けて、連絡・調整を行う事が多く、生活相談員として主体的に関わる事が不十分であった。次年度は生活相談員として主体性をもって状況確認を行い、施設内における様々な情報を収集し、各職種間のパイプ役として機能していくとともに、内部回覧等を活用して事務部門の連携強化に努める。

介護支援専門員

1 アセスメントの充実

新規入所時や介護保険認定更新時及びプラン見直し時にアセスメントを行い、利用者の様子・留意事項等の情報を積み重ね、その情報を基にアセスメントソフトのデータ更新を行った。また、前回のプランを比較することにより改善や予測をふまえてプランの作成に努めた。

しかし、情報収集において、各部署との連携に不十分な面がみられ、適切なアセスメントに結びつかなかったことは課題である。次年度は各部署と確実な連携を図り、情報収集に継続してケア管理システムを活用し、適切なアセスメントに取り組んでいく必要がある。

2 ケアプランの周知徹底と位置付け

本年度も、全部署のケアプランの共有化を目的として、施設サービス計画の内容を利用者、又は、その家族に説明し同意を得てから、施設サービスを開始するよう徹底した。また、修正後のケアプランを各部署に配布し、適正に施設サービスが展開出来るよう心がけたが、修正後のプラン作成に遅れが見られた。

次年度は、状態変化に応じた適切な見直しプランの作成を早急に行い、各部署と情報を共有し適正且つタイムリーにサービスに反映出来るように努めていかなければならない。

3 カンファレンスの充実

本年度は、カンファレンスの定期開催について、年間スケジュールを作成し、毎週木曜日の定期開催に努め、各部署が情報の共有化を図るように取り組んだが、カンファレンスの定期開催及び検討内容のまとめに遅れが生じ、現場への周知徹底が不十分であった。また、事前の配布資料も直前にならないと出てこない状況もみられるため、次年度はスケジュールの調整及び早期事前資料の提出に努め、より充実したカンファレンスの開催を図る。さらには、カンファレンスの年間計画に基づくカンファレンスの開催を徹底するとともにカンファレンス開催後は手書きになってでも要点をまとめ開催日当日内に各部署に配布及び説明することで周知徹底に取り組んでいく。

4 モニタリングの実践

モニタリングを進めていくうえで、ケアプランと実際のサービス提供状況との整合性を検証するためのケアプラン実践記録については、担当介護員がケアプランの現状を理解するものとして継続的に取り組めた。また、現場で活用されているアセスメントシート

及び現場からの聞き取りを基に、モニタリングを行いプランの反映に努めた。しかし、ケアマネにモニタリング機能を持たせ、プランの見直しの活用はできているが、評価するまでには至らなかった。

次年度もモニタリングの充実を図るため、フロアリーダーミーティングにてアセスメントシートの見直しを行い検証することで直近の利用者状態を把握に努め、そのシートを活用したモニタリングを推し進めていく。また、担当介護員との連携を密にして見直しの必要なプランをタイムリーに更新するなど、評価していく部分に時間を多く取ることで、モニタリングの精度を高めていく必要がある。

5 介護支援専門員の資質向上と他職種との連携

介護支援専門員としての資質向上については、施設ケアマネとして利用者の生活支援への視点を持つことで、より具体的なプランへの反映に努めた。また、朝礼や申し送りでの情報の収集を行い、利用者の現状把握に努めた。そうすることで、情報収集した内容をタイムリーにプランに反映させることができた。しかし、自立支援や予測されるリスクについてのプラン作成は出来るようになったが、QOL（生活の質）の向上という点では不十分な状況が伺えた。

次年度は、より一層現場に足を運ぶことで利用者の現状を把握し、他職種との連携のもとプランの目標設定がより利用者自身のものとなるようにプランニングをしていく必要がある。

介護部門

1 人材養成の積極的展開

本年度は、階層別研修として、法人主催の主任・副主任・幹部候補者のマネジメント研修に参加し、それぞれのスキルアップを図るとともにキャリアパスに応じた役割を理解し、実践に努めた。また、毎月の主任・副主任会議において役割の振り返りを行い、現状の課題分析及び具体策の検討を図ったが、効果的に機能している状況までには至らなかった。次年度は施設として階層別研修に取り組み、各階層において意識及び行動レベルの変化等を検証し、キャリアパスに沿った職員の育成に努めていかなければならない。

また、新任職員指導については、新任指導者ミーティングを年2回行うことで、新任指導に対する留意点やポイントの整理、指導内容の確認を実施することで、指導職員が統一した指導が出来るよう努めた。しかし、6か月、12か月の検証・まとめが遅れたため、1年間を通しての研修については課題が伺えた。次年度は、計画に基づく新人職員指導の効果的実施に取り組む必要がある。

2 サービスの標準化

本年度も人基本理念に基づくサービスの徹底の取り組みとして、5月28日～6月19日、6月29日～7月24日の期間を基本理念の強化月間とし、声かけや利用者に対する態度等について毎週自己評価を実施したほか、ケアスタッフ会で基本理念系統図を基に、どのようなサービスを行わなければならないかを具体的な業務に置き換えて検討したことで、基本理念の重要性を意識できるようになった。

しかし、課題のある職員に対して個別指導を行い一時的に改善はみられたものの継続的な個別指導の徹底が不十分であった。次年度も継続して法人基本理念の「人権を擁護する」、「発達支援・自立支援に向けたサービスの確立」を重点項目として、自己評価の実施及びスタッフ会にてサービスの実施状況検証を行うことで基本理念に基づくサービスの徹底に取り組んでいく。また、課題のある職員に対しての個別指導を計画的且つ継続的に実施し改善を図っていく。

次年度は、基本理念の取り組みに加え各種マニュアルに基づくサービスに係る強化月間を設けてマニュアルに基づくサービスが実践できているかどうかを自己評価することで意識づけを行うほか、職員個別の面談及びOJTを通じて課題の改善を図っていく。

3 個別ケアの確立

1) 生活支援と自立支援への取り組み

- ① 利用者の状態把握に努め、毎朝のミーティングにおいて利用者の状態に応じた排

泄・入浴形態の変更及び自立支援・生活支援のための居室の検討・移動を行い、利用者状態に応じたケアに取り組んだ。また、オムツ外しの取り組みとして、利用者個々の排泄パターンを検証し、排泄一覧表に基づいた排泄介助を行い、オムツ対応の利用者状態を確認しながら、トイレ介助への移行を行った結果、6名の利用者のオムツ外しにつながった。

しかし、日誌等の記載漏れや、情報の発信不足により、利用者の状態及び情報の共有に不十分な面がみられ統一したケアが実践できていない状況がみられた。

次年度は、ミーティング等における決定事項及び利用者状態の変化について、確実に日誌や連絡簿に記載し職員全員が周知出来るよう努め、ケアの統一を図り、自立支援に取り組んでいく。

集団リハビリにおいては、日常動作を維持できるメニューを多く取り入れ、楽しみながら自立支援につながるリハビリが継続して行えたことは評価できる。

- ② 本年度は、利用者・家族のニーズ把握に努め、お楽しみ外出や館内及びベランダの散歩、ミニ喫茶、おやつ作り、レクリエーション等を実施することで利用者同士の交流を図り、施設生活の中でも潤いのある生活に努めた。

しかし、お楽しみ外出やおやつ作り、散歩等の取り組みについては、業務調整が不十分なことから定期的な実施ができていない現状がみられたため、次年度は、確実に実践できるように早期に業務調整を行い確実に実践できる計画の立案をしていかなければならない。

次年度も引き続き、フロアリーダーミーティングで実施状況を検証し、各居室担当のかかわりを充実することで環境整備及び利用者の交流を図るよう努めていく。

- ③ IAC レポートを活用し、事故・ハットひやり報告の内容と改善策の周知徹底を図り、介護の在り方・方法の見直しや業務体制の見直し等により職員の意識改革に努め、高齢者疑似体験を通して介護事故に対する意識付けを行うことができた。また、見守りの優先順位をミーティングで随時検討し、事故の未然防止に努めた。また、高齢者疑似体験による介護事故に対する意識付けを行うことが出来た。

しかし、個別のリスクに対する介助方法の徹底と実施状況の検証が不十分な点があったため、次年度は、IAC レポートをより一層活用し、個別の事故の発生原因の追究・改善策の周知徹底を行うほか、介助方法の統一を徹底し、介護事故の防止に努める。

- ④ 前田歯科医院の協力のもと、口腔ケア・マネジメントにかかる計画を作成し、計画に基づく口腔ケアを実践したほか、経管栄養やターミナル期の方に対しても毎日口腔ケアを実施することで、口腔内の衛生保持に努めた結果、前田歯科医院から入居者の口腔衛生が改善されたとの評価を得た。次年度も継続して、口腔ケアに取り組むとともに経管栄養から経口摂取への移行が出来るよう状態観察に注視していく。
- ⑤ 定期的な水分補給に加え、発熱等による利用者状態の変化にあわせて適宜、水分補

給を行った。また、利用者の嗜好に応じた水分（ポカリスエットやジュース等）を提供することで、スムーズに水分摂取することができた結果、脱水症状で入院するケースは発生しなかった。

次年度も継続して、定期的な水分補給及び利用者状態・嗜好に応じた安全かつ適切な水分補給に努める。

- ⑥ 本年度は、居室毎に利用者・家族の写真や思い出の品、利用者が作成した折り紙や編み物などを飾ることで利用者・家族の意向に沿った環境整備に努めたほか、利用者毎に衣類整理用のかごを購入し、服の種類毎に整理できるよう取り組んだ。また、居室清掃時や訪室時にはベッドやタンス周りの整理整頓に努め、利用者が快適に生活出来る環境を整えた。しかし、タンスの中身等に関しては綺麗に整頓が為されておらず、雑に放置されている状況も伺えたため、次年度は利用者担当職員を中心に、毎月タンス整理を行うほか、個別性に富んだ室内空間作りに努めていく。

2) ケアプランに基づくサービスの提供と自立支援への取り組み

ミーティングにて利用者の状況変化、ケアの実態について検証し、ミーティング・連絡簿を通じてスタッフに周知徹底を図ることができた。また、ケース記録については、月初めにプランに基づく目標を立て、月末にその目標に対する実施状況の検証に努め、ケアプランに基づくサービスの提供が出来ているかの確認を行った。その結果、職員がプランに対する意識付けの向上とケース内容の充実に繋がったことは評価できる。

次年度も引き続き、ケース記録の入力を実施しケアマネジャーとの連携を図り、取り組みの精度を上げていく必要がある。

- ① アセスメントシートを活用し、毎月フロアリーダー会議にて検証を行い、利用者状態の把握に努めるとともにケアマネジャーのモニタリングに活用できるように取り組んだ。

次年度も継続して取り組んでいく。

- ② ケース記録については、日常の様子を日々のケース記録に入力するとともに、楽しみづくりや生きがいづくりに繋げるため、レクリエーション時の様子も入力した。また、毎月のまとめを各利用者担当が記録し、主任・副主任・フロアリーダーが記録内容を確認することで、ケース記録における質の向上に取り組んだ。

次年度も継続して取り組んでいく。

- ③ PT と機能訓練指導員との連携のもとに、日々の個別リハビリ及び火曜日・木曜日の集団リハビリを実施し、拘縮予防についても体位変換表に基づいて小枕の使用等により実施した。

次年度も引き続き、ミーティング及びケアスタッフ会にてポジショニング・拘縮予防・体位変換についての研修を行い、そのことについての必要性を職員へ意識付けすることで周知徹底を図っていく。また、タイムリーなポジショニング等の変更を周知させるため、変更があった場合は早急に変更点のポイントを整理し、現場が理解しや

すい様に見本の写真を撮る等して現場への周知徹底を図る。

4 認知症専門ケアの確立

本年度は、認知症高齢者への専門ケアの充実を目標に、毎月認知症グループ会議を開催し、利用者の状態変化に応じて個別目標と留意事項を見直し、月末にモニタリングを実施・検証することで実施状況とその評価に取り組んだ。また、認知症の理解を深めるため、認知症ケア会議内での勉強会を実施し、認知症リーダーの知識及び施設の認知症ケアの方向性を確認した。更に、認知症ケア会議の委員が中心となり、8月と2月に認知症にかかる研修を実施した結果、認知症に対する意識が向上し、より効果的な認知症ケアに繋げることができた。次年度も継続して勉強会及び研修会を開催し、職員への意識付け及びサービスの質の向上に努める。

しかし、利用者の個別目標に対する日々のケース記録・取り組みの実施状況の検証等に課題が伺えたため、次年度は、認知症グループ会議及び認知症ケア会議の取り組み内容の適正化及び充実に取り組まなければならない。

- ① 認知症グループ会議にて毎月目標に対する評価を行い、そのまとめを主任介護員に提示し目標の変更があれば介護支援専門員に提出することでケアプランとの連動に努めた。

認知症ケア会議については毎月開催されるようになったが、利用者の状態確認をする場となるが多かった為、次年度は認知症専門ケアが適正に取り組まれているかの検証を行い課題点に対する具体策の検討を確実にを行い、取り組みの充実を図っていく。

- ② 認知症全体会議にて、各認知症グループリーダーより「みんなで取り組むレクリエーション」として、介護現場で実際に行なえるレクリエーションを検討し、検討した内容及び実施方法等を記載したレクリエーション一覧表を西館・東館それぞれに設置し、担当職員が一覧表の内容に基づくレクリエーションが実施出来るよう取り組んだ。

しかし、レクリエーション一覧表が効果的に運用されていない状態がみられたため、次年度はレクリエーション一覧表に基づくレクリエーションの実施及びケース記録への記載、実施内容の検証を行うことで一覧表の効果的な運用に努めていかなければならない。

- ③ 本年度は、認知症ケアにかかる職員研修を年2回実施し、BPSD(認知症の周辺症状)や事例検討を通して、認知症ケアへの理解を深めたほか、研修で得た知識・技術を現場で反映させ、認知症ケアの向上に努めた。

次年度も継続して現場への理解を深めるため年2回の職員研修を開催し、認知症ケアの質の向上に努める。

- ④ 本年度は、認知症高齢者に多く見られる事故を未然に防止するため、毎朝のミーティングやスタッフ会にて利用者個々の生活パターン及び行動パターンを検証し、利用者

の状態に応じたケアを行うことで、急な立ち上がりによる転倒などの事故を未然防止につなげることが出来た。

しかし、利用者の状態把握及び見守り体制の不十分なことから、事故に結び付くケースもあった。次年度は、利用者の状態把握及び見守り体制の強化を図らなければならない。

- ⑤ 認知症ケア全体会議において、他職種協働によるチームアプローチによる個別性の高い目標の検討を行った。次年度もチームアプローチの実施状況の検証を行い課題に対する改善策を実施することで取り組みの精度を高めていく。

5 ターミナルケアの充実

変化のおきやすいターミナル期においては、利用者の状態に即応するため、各部署との連携を強化するとともに、見守り・声かけ・傾聴等に特に配慮することで、その人らしい最期が迎えられるよう取り組んだ。また、ターミナルケアにおける振り返りを行い、実践状況を検証し、課題に対する改善策を実施することで、ターミナルケアの質の向上に努めた。さらには、利用者の嗜好品やなじみの物を家族との連携のもと用意し、その人らしい居室環境づくりに努めた結果、家族から「ここまでしていただいて幸せです」との声も聞かれたことは評価できる。次年度も引き続きターミナルケアにおける振り返りを行い、各部署との連携を図り、ケア内容の検討を重ね、心身とも穏やかに終末期が迎えられるように支援していく。

6 介護スタッフ及び各職種との連携強化

利用者の状態変化等を毎朝のミーティングにて整理し、連絡簿を活用して現場への周知徹底に取り組んだほか、情報の流れを統一することで、各部署への連絡・調整の強化に努めた。また、各部署との調整を速やかに行ったことにより、ケア内容の変更をスムーズに行うことができた。

しかし、西館、東館の連携に不十分な面があり、ケアの統一において共通認識を持つことができず、ケアが後手になってしまう状況がみられた。次年度は、連絡簿の記載内容を主任・副主任が確認するとともに主任・副主任会議及びフロアミーティングにて情報の共有化を徹底していく必要がある。

また、各部署との連携においても、主任・副主任・各フロアリーダーが窓口となり、利用者の状態変化に伴うケアの方向性の統一等について更なる充実を図らなければならない。

看護部門

1 部署内及び各職種間との連携強化

医師・各職種との連携については、日誌・バイタル表などを基に利用者の健康状態等について申し送りを行い、情報の共有化に積極的に取り組んだ。また、体調不良者などが発生した時は、早急に相談員に働きかけ適切な対応に努めたほか、異常の早期発見により医師との連携のもと適切な処置を行う事で、症状の悪化を最小限にとどめることが出来た。

看護員が不在の夜間の対応については、申し送り時に要観察者・観察ポイント・注意事項等を夜勤者に伝達するとともに、夜間の待機者制度を継続し、24 時間、必要な指示・受診が行える体制を実践することができた。また、各医療機関との連携においては、看護サマリーを作成し、より細かな情報提供に努め、退院時には必ず事前面談を行い、情報の共有を行った。

部署内の連携については、始業前にミーティングを行い、リーダーが朝礼・申し送りに参加し、リーダーからの報告や日誌・バイタル表から、利用者の健康状態を把握し、部署内での共通理解に取り組んだ。また、その日の予定に沿って役割分担・業務調整を行い、リーダーへの報告・連絡・相談を行ったが、部署内での感情の行き違いや調整が思うように取れず、連携に不十分な面が見られた。次年度は、面談や他部署からの協力のもと、一層の部署内の連携を図り、情報の発信及び共有化に努める。

2 個別ケアの確立

利用者の健康管理において、その人らしさの実現を念頭に、本人・家族・関係医療機関からの聞き取り、ケース記録・サマリー・医療情報提供書などを活用することにより、利用者の既往歴・現病歴・治療内容・身体状況を理解し、日々の観察・看護に取り組んだ結果、早期発見・早期治療につなげることができた。また、退院時の面談やショートステイ利用者におけるサービス担当者会議等に、必ず同行し健康管理及び身体機能維持の観点から情報収集を行うことで、より質の高い個別ケアに取り組むことが出来た。年 2 回(春・秋)の健康診断についても、実施スケジュールを作成し、予定通り実施することができた。次年度も引き続き、担当者会議等に同行し、質の高いケアに努めるとともに、健康診断における調整を早期に図り実施計画を作成していく必要がある。

3 ターミナルケアの充実

ターミナルケアの方針決定について、入所時とターミナル移行時に、本年度は生活相談員と協働で更新した意向確認のシートを活用して利用者とその家族の意向を確認し、その意向を基に医師をはじめ各職種が連携し、家族と職員が協働で、その人がその人らしく

尊厳を持って最期を迎えられるよう取り組んだ。また、家族との対話を多く持ち、家族に寄り添うケアを実施することで精神的サポートに努めた。また、ターミナルケア研修を実施し、知識・技術の向上を図った。研修を重ねていく中で、職員全体の意識の向上がみられ、ケアの充実につながっている。

次年度も引き続き、職員研修にて看取りについての研修を行い、各職種間の意志の統一を図る必要がある。

4 機能回復訓練の充実

個別機能訓練計画を作成し、確実に実施した後、1か月毎のまとめ、3か月毎の評価を実施することができた。集団リハビリについては、自立支援への取り組みだけでなく、楽しみながら意欲的に継続して行えるようメニューを提供することで、東館4階地域交流ホームにて週2回定期的に実施することができた。

また、機能訓練指導員不在時の個別リハビリの実施についても、各部署連携のもと確実に実施することができた。次年度は、持病が重度化し自立度が低下する利用者も見られることから身体面のアセスメントを十分に行いながら各部署との連携を図りながら実践していく必要がある。

5 感染症予防対策の強化

日々のバイタル測定や全身状態の観察を行い、早期発見に努め、医師への働きかけに積極的に取り組んだ。

本年度は、5月・11月の職員研修にて、感染予防の意義・重要性について研修し、職員の意識の向上と予防対策の周知徹底を図った。

また、感染症対策委員会が中心となり感染症予防のポスターを作成し、啓発活動を行ったが、本年度はインフルエンザに利用者が1名、職員が2名罹患した。しかし、インフルエンザ罹患後の施設内の消毒等の対応を適切に行ったことでインフルエンザの蔓延を防止したことは評価できる。

次年度は継続して利用者の日々の健康管理に努め、異常の早期発見・早期治療に努めるほか、感染症対策委員会が中心となり感染症対策の基本である手洗い・うがいの徹底及び環境整備に取り組み、感染症予防に努める。

また、研修委員会と連携し感染症感染症に関連した研修を実施し、職員の意識の向上を図るほか、感染症に係る施設内の環境パトロールを実施し、課題点の検証・改善に取り組んでいく。

6 経口摂取維持への取り組み

医師をはじめ各職種連携のもと、安全な経口摂取を維持する為の取り組みとして、カンファレンスや申し送りの場において、利用者個々の身体状況、栄養状態などの情報を共有

し、食事形態、摂取方法などについて検証することができた。

食事部門

1 楽しみとされる食事

利用者の選択意思を尊重し、個々の嗜好に応じた食べ易い食事を提供するため、嗜好調査を年3回実施し、コロッケ・お好み焼き・ちらし寿司・きつねうどん・醤油ラーメン等を献立に反映することで、利用者の嗜好ニーズの対応に努めることができた。また、毎週木曜日に手作りおやつを実施し、利用者にとって楽しみのある食事提供に努めた。

次年度も利用者の嗜好や状態に応じた、メニュー及び食器の検討を行うことで、楽しみとされる食事の提供に努める。

市場調査については年2回（5月・11月）に実施し、物価が高騰する中で、事務部門と協力し、業者と交渉することで、品質を落とすことなく適正な食材費で購入することができた。次年度も引き続き、市場調査を実施し、適切な価格で、より新鮮で品質の良い食材購入に努める必要がある。

適時適温食の実施については、保温食器を使用して適温に努めるとともに、主菜・主食に蓋をすることで乾燥をおさえ、適時適温食の実施に努めた。

次年度も、各職種の情報を基に食事の提供状況を検証し課題点を改善することで適時適温食の提供に取り組んでいく。

2 栄養ケア計画の実施

各職種との連携により、利用者の身体状況・食事摂取量の把握を行い、スクリーニングにより低栄養状態のリスクの把握と個別栄養ケア計画の作成を行い、利用者個々に合わせた食事の提供に努めた。また、各職種と連携し、食欲不振者・低体重者を早期発見し、食事形態変更・栄養補助食品追加・自助具の活用等により、食事摂取量が増え、栄養状態の改善が図られた。

また、各職種の連携のもと、3か月毎に栄養ケア計画の見直しを行い、家族にその内容について説明し、同意を得ることにより食事に対する理解を深めることができた。

特に、毎月実施している体重測定の結果を個別の体重増減表としてグラフ化し、体重変動に応じての施設の対応方法を説明することで、家族の安心が得られたことは昨年度に引き続き評価できる。次年度も引き続き、より一層の低栄養状態の予防・改善に取り組まなければならない。

3 衛生管理マニュアルの徹底

食事サービス委員会及び調理研究会において、衛生管理に係る課題点について検討し厨房内のマスク着用の徹底、配膳時に使用する利用者の名札をテプラで表示することで

分かり易く且つ衛生を保つことに努めたほか、外部研修の報告を行う事で部署内外へ食品・器具の扱いについて周知徹底を図った。また、利用者及び利用者家族へ居室内の食品管理については、入居者集会・家族会・オリエンテーションなど機会あるごとに注意事項の説明と協力を呼びかけた結果、本年度の食中毒発生はなかった。次年度も引き続き、利用者の食品の持ち込み及び食品の管理について家族へ注意事項の説明を行う。

また、厨房内の環境整備については、清掃チェック表を基に毎週日曜日に清掃を行い、実施できなかった場合はその週のうちに確実に実施することができた。

その結果、感染症対策委員会の環境パトロールにおいて、とても良い評価を得た。また、アース環境サービスの点検でもゴキブリが 0 匹であったとの報告があったことは評価できる。次年度も引き続き、清掃チェック表を活用して確実に清掃を行うことで、厨房内の環境整備に取り組まなければならない。

4 経口摂取維持への取り組み

各部署連携のもと、経口維持計画書を作成し、個人の咀嚼・嚥下機能に配慮した食事形態の変更、トロミ付けに努めた。また、調理研究会にて基本理念に基づいた具体的な業務内容の理解及び検討を行い、本年度は特に、「人権擁護」と「自立支援」に重点を置き、実践と検証に取り組んだ。その結果、職員への基本理念の理解に繋がり、業務内に反映できるまでに至った。次年度も引き続き、各部署との連携を図り利用者個々の状態把握に努めるほか、基本理念に基づいた業務内容の周知徹底を図り利用者個人の咀嚼・嚥下機能に配慮した食事の提供に努める。

5 調理技術の向上

調理研究会が中心となり麺類の試作を行い、駅そばや醤油ラーメン、焼きそばナポリタン等をメニューに加え利用者が食べやすく楽しみのある食事が提供できるよう調理技術の向上に努めた。

味付けの統一についても 3 名以上の職員で必ず味見を行い、内容を検討した結果、味付けの安定に結びつけることができた。次年度も引き続き、調理研究会が中心となり、新メニュー開発、調理技術の統一及び向上に努める必要がある。

6 各職種の連携強化

日々のミーティング・カンファレンス等での情報収集のほか、栄養士が自ら現場に足を運び利用者の状態を確認することで、利用者へより豊かで楽しみのある食事を提供することができた。

また、月 1 回厨房職員の面接を行う事で、部署内の連携強化に努めるほか、厨房内の日々のミーティングにおいて、利用者のケア内容・栄養ケア計画に変更があった場合、変更になった理由を記載・掲示し、職員へ説明することで情報の共有化を図った。次年度も

引き続き、共通意識を持ち、情報の共有化を図らなければならない。

平成 27 年度

事業報告書

桜谷荘ショートステイ事業所

＜基本理念＞

- ① 公益的事業の積極的取り組み
- ② 人権を擁護する
- ③ 発達支援・自立支援に向けたサービスの確立
- ④ 医療・教育・福祉の連携強化
- ⑤ 地域社会との共生

本年度は、当法人の基本理念に基づき、第 2 期経営 3 か年計画の最終年度として、以下の事業を積極的に取り組んだ。

なお、本年度の事業の運営状況は、赤穂市における入所待機者の増加やショートステイ利用ニーズの減少を踏まえ、平成 27 年 10 月 1 日付で入所定員を 15 名から 10 名に変更した。

年間延利用者数は 4,009 名で前年度比 1,084 名減少、一日平均利用者数は 11.29 名で前年度比 2.67 名減少、ベッド稼働率は 93.69%で前年度比 0.69%増加、平均要介護度は 2.66 で前年度比 0.21 ポイントの減少であった。

1 第 2 期経営 3 か年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第 3 期経営 3 か年計画の策定

1) 地域貢献への積極的展開

在宅介護支援センターやすらぎの主催する地域貢献事業推進委員会へ積極的に参画し、地域交流事業の促進に努めたほか、地域の清掃等の奉仕活動に参加した。次年度も引き続き、取り組みの充実を図る。

2) 利用者や地域から選ばれる施設を目指す

新規利用時には、担当ケアマネジャーからの情報提供書の確認と事前面談をすることにより、細やかな心身の状態・生活環境の確認及び利用者ニーズの把握を行い、個別性の高いサービス提供に努めることができた。

楽しみづくりにつながるプログラムの充実については、西館では昼食前にカラオケやミニ喫茶、創作活動などを提供し、東館では個別の認知症状に応じて、ぬり絵や計算問題など楽しみながら認知症の進行予防につながるサービス提供に取り組んだ。また、ショートステイ利用中に作成した「ぬり絵」や「ちぎり絵」等をフロアや居室に飾るこ

とで、利用者・家族から「飾っていただいて嬉しい…」等の言葉が聞かれるようになり、利用者が意欲的に取り組めるようになったことは評価できる。次年度も継続して、利用者の心身の状態・認知度を把握し、より個別性の高いサービス提供に努めなければならない。

3) 経営基盤の自立化に裏付けられた自律経営を目指す

本年度も法人が主催する法人内主任者研修・副主任者研修・幹部候補者対象マネジメント研修等のかいそう階層別研修への参加、人事考課制度を効果的に活用するための考課者対象研修への参加等により人材育成の強化に努めた。

次年度もキャリアパスに基づき、階層別の求められる能力が習得できるよう OJT・OFF-JT の充実を図ることで取り組みの強化に努める。

また、予算稼働率の達成について、毎日の行動計画に基づき各居宅介護支援事業所へのアプローチの強化に取り組んだ結果、新規利用者を年間 47 名確保した。しかし、上半期（4 月～9 月）の平均稼働率は 11.54 人／日で予算稼働率 14.50 人／日に対してとマイナス 2.96 人／日の状況であった。入所待機者の増加やショートステイ利用ニーズの減少をふまえて、平成 27 年 10 月 1 日付で入所定員を 15 名から 10 名に変更し予算稼働率を 9.67 人／日と補正した結果、下半期（10 月～3 月）の平均稼働率は 11.04 人／日で補正予算稼働率に対してプラス 1.37 人を確保することが出来た。次年度も継続して、毎日の行動計画に基づいた取り組みが効果的なものとなるように具体的方法を検討・実施していくとともにタイムリーな利用調整を行い、キャンセル時の対応にも早期対応できるように予約管理を徹底し、利用者確保に努める。

2 ケアプランに基づく介護サービスの提供

新規利用時には、担当ケアマネジャーからの情報提供書の確認と事前面談をすることにより、細やかな心身の状態・生活環境の確認及び利用者ニーズの把握を行い、個別性の高いサービス提供に努めることができた。

また、長期間利用が無かった利用者の受け入れ時についても、担当ケアマネジャーへの状態確認及び看護員の同行による利用者の健康状態を事前に把握することで、状態変化に応じたサービス提供に努めた。また、本年度も継続して利用終了時にご家族へ利用状況を報告する「利用状況のまとめ」について、利用者家族に分かりやすい様に専門的用語が使用されていないかなど報告書の内容確認を行った結果、家族から「丁寧で分かりやすい」との評価を得た。

また、報告書による報告だけではなく、必要に応じて在宅での介助方法のアドバイス等も行った。次年度も高齢者福祉施設としての専門的視点から在宅生活が続けられるようにアドバイスを行ってく。

3 医療処遇の充実

利用開始時には、健康管理・治療状況を確認し、家族の健康管理に対する意向を伺い、利用者個々に応じて、かかりつけ医・協力医療機関との連携を密に行った。

特に、居宅介護支援事業所から「適切な医療的処置ができる」、「医療的に困難なケースでもショートステイを利用させてもらえる」などの評価を得て、利用者確保に結び付けたことは評価できる。更に、利用終了時には利用中の健康管理状態を報告し、必要に応じて看護師が専門的なアドバイスを行うことで、利用者家族の信頼を得ることに繋がった。

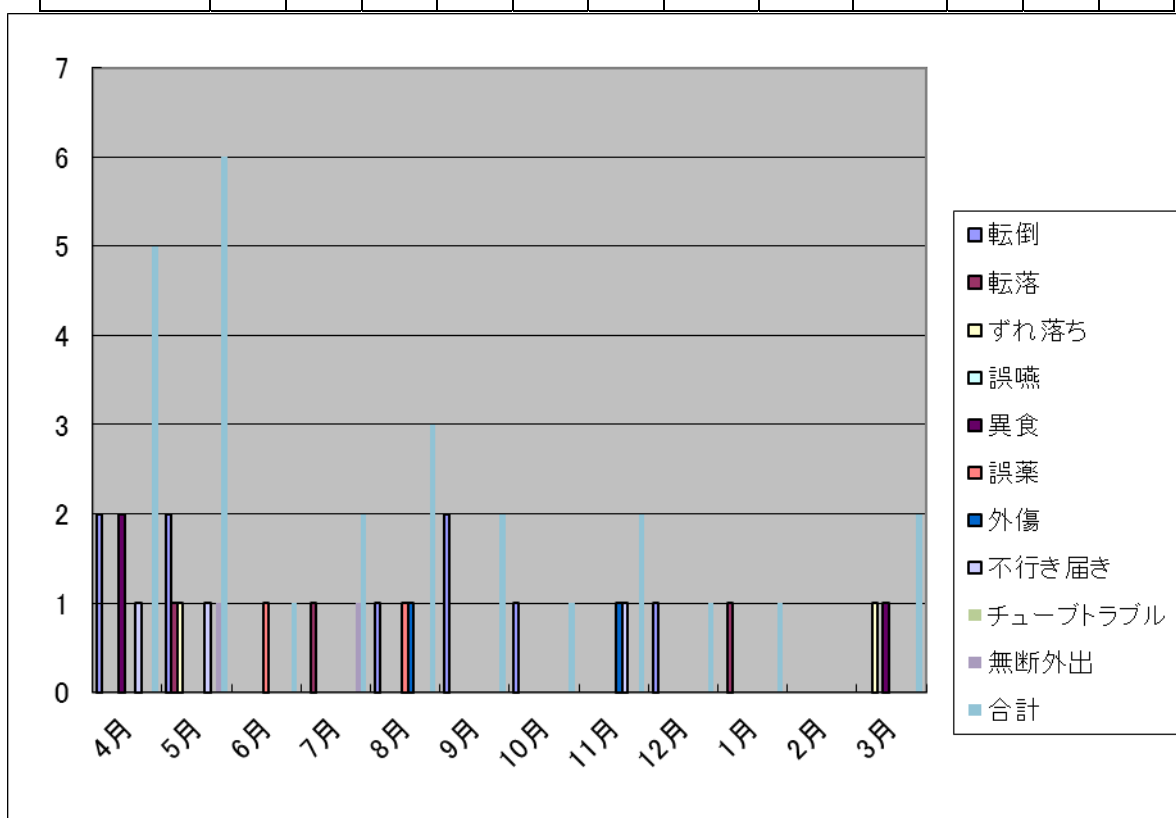
次年度も継続して各部署間の連携を図り、適切な利用者対応に努めるとともに利用者家族の信頼が得られるように取り組んで行く。

4 安全管理体制の強化

在宅との環境変化による利用者の行動の変化等に注意をはらうとともに、利用者の細かな ADL の変化を把握し、その旨を情報提供書及び口頭で職員へ説明を行い、介護現場で情報の共有化が図られ、事故の発生件数は 26 件で前年より 6 件減少し 2 年連続で減少できたが、職員の見守り不足による事故が再発している状況がみられる。次年度はより一層の事故予防に努めるため、介護事故防止委員会を中心とした介護事故に対する意識付けを行うとともに、日々のミーティングにおける利用者の状態把握・情報共有、ケアスタッフ会や職員研修を活用した介護知識・技術の向上を図ることで、利用者の安全確保に取り組む必要がある。

<ショートステイ利用者 事故件数データ>

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
転倒	2	2	0	0	1	2	1	0	1	0	0	0
転落	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0
ずれ落ち	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
誤飲	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
誤嚥	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
異食	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
誤薬	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0
外傷	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
不行き届き	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
チューブトラブル	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
無断外出	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	5	6	1	2	3	2	1	2	1	1	0	2



- 5 顧客確保に向けての積極的展開 (居宅介護支援事業所・地域包括支援センターとの連携)
 顧客確保に向けて、毎日の行動計画に基づき各居宅介護支援事業所・地域包括支援センター及び赤穂市外の居宅介護支援事業所と医療機関への積極的なアプローチに取り組み、

利用者のキャンセル時や特養の入院者等が発生した場合には、タイムリーに各居宅介護支援事業所及び家族への連絡を徹底したが、上半期（4月～9月）の平均稼働率は11.54人／日で予算稼働率14.50人／日に対してマイナス2.96人／日の状況であった。

特に、赤穂市における入所待機者の増加やショートステイ利用ニーズの減少を踏まえ、平成27年10月1日付で入所定員を15名から10名に変更し、予算稼働率を9.67人／日と補正した結果、下半期（10月～3月）の平均稼働率は11.04人／日で補正予算稼働率に対してプラス1.37人を確保することが出来た。

しかし、特養の入院者による空床を十分に活用することが出来なかったことは、次年度への課題である。次年度は、毎日の行動計画に基づいた取り組みが効果的なものとなるように具体的方法を検討・実施していくとともにタイムリーな利用調整を行い、特養の入院者による空床が発生した際に早期対応できるように予約管理の徹底に努める。

また、8月20日に開催された赤穂市介護支援連絡協議会との情報交換会に参加し、事業所の特徴等を居宅介護支援事業所にPRしたことで、今まで紹介ケースの無かった居宅介護支援事業所からの紹介にも結び付いた。次年度も赤穂市老人福祉施設協議会に赤穂市介護支援専門員連絡協議会との情報交換会の定期開催を働きかけ、情報交換会に参加し事業所のPRを行う。

6 苦情への迅速な対応と苦情の予防を図る

苦情への迅速な対応を図るため、苦情相談窓口を設けて担当者を配置するとともに、日々のミーティングを通じて、苦情となりうる事例等を利用者の立場から検証し、全スタッフに周知するとともに、介護予防・介護サービスに反映させ、苦情の予防とサービスの向上に取り組んだ結果、本年度においても苦情となるケースは発生しなかった。

7 職場内における連絡・連携の強化

家族や各居介の担当ケアマネジャーからの共有が必要な情報は速やかに各部署に連絡し情報の共有を図り適切なサービスが提供できるように努めたが、入手した情報の連絡漏れや連絡が遅れることがあったため、次年度は連絡漏れが無いように情報をメモにとり確實、且つ、タイムリーに各部署に連絡し、情報の共有化に努めなければならない。

平成 27 年度

事業報告書

デイサービスセンターやすらぎ

＜基本理念＞

- ① 公益的事業の積極的取り組み
- ② 人権を擁護する
- ③ 発達支援・自立支援に向けたサービスの確立
- ④ 医療・教育・福祉の連携強化
- ⑤ 地域社会との共生

本年度は、当法人の基本理念に基づき、第 2 期経営 3 か年計画の最終年度として、以下の事業を積極的に取り組んだ。

また、本年度の事業の運営状況は、一般通所介護の定員は 35 名、年間運営日数は 309 日、年間延利用人員は 10,002 人で前年度比 698 人の増加となり、定員に対する稼働率は 92.4% で前年度比 6.1% の増加、平均要介護度は 2.24 で前年度と同じであった。

認知症通所介護の定員は 12 名、年間運営日数は 309 日、年間延べ利用人員は 3,465 人で前年度比 209 人の増加となり、定員に対する稼働率は 92.7% で前年度比 4.6% と大きく増加、平均要介護度は 2.18 で前年度比 0.24 ポイントの減少であった。

なお、予防給付（要支援 1、2）の占める登録人員の割合は、年度末で 11.2%（21 名）であった。

1 事業の運営状況（一般通所・認知症）

本年度の運営日数は 309 日、一般、認知通所合算で、延べ利用人員は 15,162 人で前年比 2,602 人の増加となり、年間の定員に対する稼働率は 92.7% で昨年の実績に比べ 4.6% の増加となった。

特に各居宅への事業所訪問、PR と併せ、紹介されたケースに誠意を持って取組み 40 名の新規利用者の確保ができことで、稼働率が向上した。

なお、一般通所介護の平均要介護度は 2.24 で、認知症通所介護の平均要介護度は 2.18 であり、新予防給付（要支援 1、2）の占める登録人員の割合は、年度末で 11.2%（21 名）であった。

1) 一般通所介護

年間の延べ利用人員は 10,002 人で前年比 698 人の増加となり、定員に対する稼働率は 92.4%で昨年比 6.1%の増加となった。

要因は、昨年度から力を入れてきた、居宅介護支援事業所、特にやすらぎ居宅と密に連携を取り新規利用者や回数増の利用者が増えてきた、また、介護者教室等に積極的に参加し、やすらぎをアピールできたことで新規顧客の確保につながり、目標の稼働率を到達することが出来た。

なお、四半期毎の利用状況は下記のとおりである。

- ・ 第 1 四半期（ 4 月～ 6 月） : 95.1%
- ・ 第 2 四半期（ 7 月～ 9 月） : 93.7%
- ・ 第 3 四半期（10 月～12 月） : 95.0%
- ・ 第 4 四半期（ 1 月～ 3 月） : 85.8%

2) 認知症通所介護

年間の延べ利用人員は 3,465 人で昨年比 209 人の増となり、定員に対する稼働率は 92.7%で昨年比 4.6%の増加となった。

要因は、一般通所と同様に昨年度から力を入れてきた、居宅介護支援事業所、特にやすらぎ居宅と密に連携を取り新規利用者や回数増の利用者が増えてきた、また、認知症の専門的な研修に取り組み、対応の在り方や脳トレ等を実施することにより精神安定等が図られ、目標の稼働率に到達することが出来た。

次年度も引き続き認知症通所の独自性の PR と併せ、居宅介護支援事業所との連携を深めて、在宅介護の課題の整理などにより、在宅介護支援や専門的ケアの充実に取り組み、利用者の確保と利用率の向上に全力をあげて取り組んでいく。

- ・ 第 1 四半期（ 4 月～ 6 月） : 96.2%
- ・ 第 2 四半期（ 7 月～ 9 月） : 94.3%
- ・ 第 3 四半期（10 月～12 月） : 97.9%
- ・ 第 4 四半期（ 1 月～ 3 月） : 85.8%

2 第 2 期経営 3 か年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第 3 期経営 3 か年計画の策定

1) 地域貢献への積極的展開

① ボランティアの受入れ

地域ボランティアの養成及び高齢者福祉の社会化を念頭に、喫茶コーナーを中心として広く地域にボランティアを募り、行事、整容、演劇、踊り、歌の指導などボランティアの受け入れを積極的に実施した結果、多くのボランティア（訪問延回数 223 回、訪問延人員 611 人）の協力が得られている。

② 保育所、学校との交流及び福祉教育

近隣の保育所、幼稚園、小学校との定期的な交流を積極的に実施し、交流体験により高齢者福祉の理解を深めていただく場とした。

また、関西福祉大学の一日体験学習の受け入れなどボランティア教育、高齢者に対する介護体験の機会として積極的に取り組んだ。

③ 介護者教室の開催

在宅介護支援センター、居宅介護支援事業所の協力により、家族会を対象に介護者教室を平成 28 年 3 月 21 日に参加にかかるアンケートにより、昼間に公民館で開催出来た。参加者は 14 名であった。その中で満足度調査の意見としてあった「誤嚥時の対応、緊急・応急対応」について、実技を交えて実施した。

2) 利用者や地域から信頼される施設を目指す。

利用者及び家族の意志、契約に基づいたサービスを利用する現在、サービスの在り方は、「利用者個々にとって満足できるサービスであるか否か」が即、サービスの利用に反映される。

各施設のサービスが競合する中において、当センターでは利用者のみならず、その家族（介護者）のニーズも包括した付加価値の高い以下のサービスを提供して、地域から信頼される施設を目指した。

① 介護相談

奇数月、民生・児童委員 2 名により、利用者から在宅を含めた、介護サービスなどに対し、ご意見や困りごとなどを確認して頂いている。

② サービス満足度調査及びサービス自己評価の実施

平成 27 年 11 月に利用者及び家族に対してサービスに係る要望やご意見を確認した。

また、同時期に職員に対しては、サービス自己評価を実施して自らのサービスについて、客観的な評価を実施した。（いずれも内容は後述）

3) 経営基盤の自立化に裏付けられた自律経営を目指す

各事業の運営状況は、前述の通りであるが、未だ課題点も多く、背景にある職員の育成について、基本理念の理解を基軸として施設内研修、ミーティングの場を活用して理解を深めた。

また、介護事故、苦情の予防などについて、事例を通じて潜在するリスクを確認する場とした。

3 利用者の確保及び在宅介護の支援

訪問、通所、入所など各種介護サービスが競合するなか、利用者の確保は最優先の課題であるため、利用者の立場から見て「行きたい所」、介護者、家族からは「行かせたい所」でありつづけなければならない。そのため、本年度においては、嗜好の確認による利用者個々の楽しみ作りや専門性の向上に取り組んだ。

殊に、認知症通所においては、「認知症の進行予防」と「交流支援」を目的として脳トレを個別対応による取り組みとし、評価が出来るよう実施記録の様式を策定して、家族、

介護者へ利用毎に結果報告を行うとともに、まとめの報告（2回／年）を行った。

その結果、利用者については、落ち着きが見られ表情が明るくなった等の状態変化が見られ、家族からもこのようなことを期待していた等のご意見を頂いたので、今後も個別に検証できるよう継続して取り組んでいく。

また、各居宅介護支援事業所への訪問など当センターの特異性をPRするとともに、さまざまな問題を持つケースについては、在宅の課題、介護者の要望などを整理し、改善に取り組んだ。

1) 在宅介護の支援

個別連絡表、送迎時、電話などにより家族との連絡を実施し、サービス内容を細かく調整するとともに、家族、利用者が気にしている疾病などについて、健康指導、病院受診の助言などを積極的に行なってきた結果、疾病等の早期発見につながったケースもあり、今後も継続していく。

また、本年度は夏季に「熱中症、脱水症の注意喚起」、冬季には2回「インフルエンザについて」、「ノロウイルス、風邪予防について」文書の配布を行ない、注意喚起を実施するとともに、機関紙を通じて、家族に注意を喚起して予防に努めたが、今後も体調を崩しやすい時期には、在宅支援の一環として継続していく。

4 個別援助計画に基づく自立支援及び介護予防を踏まえた専門的サービスの提供

1) 個別援助計画に基づく専門的サービスの提供

基本理念の徹底と統一された科学的なサービスの提供については、日々のミーティングのなかで当日のモニタリングを実施し、サービス確認書変更への即応など、最新情報の共有と意識の統一を図ってサービスの向上に取り組んだ結果、サービスの抜け落ちなど防止できているが、サービスの質の向上に向け、今後も継続して取り組んでいく。

2) 介護予防への取り組み

本年度においては、個別リハビリ、グループリハビリなど介護予防に力点を置き、実施記録、評価様式を策定して3か月、6か月ごとの評価を実施することで、利用者間においても予防に関する意識の高まりと、主体性が生まれ、利用者個々のレベルで介護予防メニューに真剣に取り組む姿が多く見られる。

5 人材養成の積極的展開

利用者の状態の重度化、ニーズが多様化している事により、本年度は基礎介護の反復研修に加え日常業務と連動させた身近な事例研究及び「介護事故予防」、「身体拘束の防止」、「感染症予防」にも中堅職員を講師として施設内研修を実施するとともに、基本理念の徹底を図り、統一された専門的サービスの提供に向け、以下を重点に取り組んだ。

1) 基本理念の理解と周知徹底

本年度は、基本理念の「人権を擁護する」、「発達支援・自立支援に向けたサービスの

確立」の2項目について、重点的に取り組んだ。

殊に、介護サービスの在り方について、「在宅時、また、1人の時に困らない」を指標として、機能訓練と介護が自立支援に向けて連動したサービスとなるよう、研修に取り組んだが次年度も継続的に取り組んでいく。

2) 中堅職員の研修及び所内、派遣研修

専門性の向上と介護に対する意識の統一を図るため、中堅職員を講師として日常業務に関した身近な事例及び介護保険制度等に取り組んだ結果、介護現場における意思の統一が図られ、サービス内容のバラつきがなくなる等の効果が得られている。また、「介護事故予防」、「身体拘束の防止」、「感染症予防」などについても、現場実践形式的に事例などを通して実施し、主体的に取り組めたため、今後も継続していく。

また、外部研修においては、兵庫県老人福祉事業協会、同ブロック、赤穂市老協などの研修会に積極的に参加し介護知識、技術の向上に努めた。

3) 人事考課制度の運用

人事考課制度により、職員個々における自己評価及び指導者との育成面接などを通じて職員として就業にかかる目的の明確化を図るとともに、適切な評価、指導を通じて人材育成及び信頼関係の確立に努めた結果、職場にも一体感が醸成できるなどの効果が見られるため、今後も考課者、被考課者への講習会の開催により理解を深めて、制度の一層の充実を図ることが必要である。

4) 委員会活動

各委員会活動においては、事業の企画、運営についての検討などへの取り組みと併せて、参画する従事職員の業務に対する主体性や知識の習得の場としてきた。

しかし、各委員会全般について、運用や企画などで明確な方向性を示せないなど、不十分な点も散見されるため、委員長会議などを通じて、積極的に委員会活動の支援に取り組んだ結果、各委員会の年度目標は概ね達成できた。

6 地域包括支援センター、居宅介護支援事業所など他事業所との連携の強化

通所介護サービスにより提供されているサービスが、地域包括支援センターの介護予防計画、居宅介護支援事業所の居宅サービス計画に基づき適正に提供されているか、また、その効果の検証を行なうため、担当者会議などの場で検討し、併せて、利用者の現在の状況を把握して、提供されるサービスの見直しなどを実施してきた。

結果として、ケアマネジャー、利用者、介護者、サービス提供事業者が一堂に会し、情報を共有することで、今まで確認できなかったことが確認でき、利用者サイドにおいてもサービスを主体的に利用する姿勢が醸成できる場となった。

今後も各サービス提供事業者の提供するサービスが、真の在宅生活の包括的支援となっていけるよう担当者会議の充実と関係機関の連携強化を図ることが必要である。

7 満足度調査、サービス自己評価の実施

本年度も、利用者満足度調査、サービス自己評価の実施に取り組んだ。

1) 利用者満足度調査

平成 27 年 11 月に記名式にて「やすらぎとの連絡調整について」の項目についてご意見を確認させて頂いた。

結果については、いずれの項目も概ね良好のご意見が聴かれ、苦情的なご意見は聴かれなかったが、一部要望的なものについては、個別サービスに反映するとともに 3 月 21 日に開催された家族会の席上で調査結果を公表させて頂いた。

2) サービス自己評価

全職員を対象として事前に説明会を開催して、平成 27 年 11 月に兵庫県の様式に基づき実施し、課題は特になかった。次年度においては、サービス自己評価の項目をさらにサービスにつなげられるような質問に変更して実施していく。

評価結果は、概ね良好であったが、パート職員に及んで連絡の徹底の必要性を感じる。

次年度は、サービス自己評価及び利用者満足度調査、それぞれの目的を明確にして、福祉サービス第三者評価を受審し、サービスの向上に取り組んでいく。

8 利用者の介護・接客サービス

当センターでは利用者のみならず、その家族（介護者）のニーズも包括した付加価値の高い以下のサービスを提供して、地域から信頼される施設を目指した。

① 生活相談

利用者とその家庭生活に視点をおき、状態に合わせた個別援助計画の策定とそれに基づいたサービスの提供、また、やさしい言葉遣いと親しみやすい態度で利用者及びその家族との日々の連絡、相談等により信頼関係の確立に努めた。また、担当者会議の場などを活用して、情報の提供や適切なサービスの提供に取り組んだ。

② 機能訓練

機能訓練指導員を中心に個別援助計画に基づいた効果的な各種の集団・個別リハビリ指導、日常動作訓練を介護予防の念頭として実施し、3 か月（予防給付）、6 か月評価を個別で実施して、利用者が在宅生活をより自立して継続できるよう取り組んだ。

また、機能訓練指導員等が利用者の居宅を訪問した上で、個別機能訓練計画を作成し、その後 3 か月ごとに一回以上、利用者の居宅を訪問した上で、利用者、又は、その家族に対して、機能訓練の内容と個別機能訓練計画の進捗状況等を説明し、訓練内容の見直し等を行った。

更に、2 月より「楽リハ」として、楽しみながらリハビリをしていただくことで、身体機能の維持・向上を図ることを目的に「ドキドキへび退治Ⅱ」「うり坊たたき」を導入し、利用者を楽しみながらリハビリを行ってもらった。

③ 介護サービス

くつろげる雰囲気の中で休養していただき、心身ともに健康であるよう促がしと見守りに努めるとともに、食事、入浴、排泄においてはADLの状況に応じた個別援助（サービス確認書）の徹底と転倒など事故防止にも万全を期した。

④ 健康チェック

問診をはじめ、細心の観察力を養い血圧、検温等バイタルチェックを実施し、身体状況を把握して健康管理へのアドバイスをこなうとともに、必要に応じ専門医への受診の促がしなど疾病の早期発見に努めた。また、感染症の多発時期（インフルエンザ・ノロウイルスなど）及び転倒骨折の多発する冬季には、在宅に向けて注意を喚起するための文書を配布するとともに、施設内においては、感染予防に取り組んだ結果、インフルエンザの罹患がなかったため、今後も一層の感染予防に努める。

⑤ 送 迎

送迎は安全・快適を最優先とし、特に車への乗降時の介助、走行中の車酔い、座席からの転落等には添乗員を配置して万全を期すとともに、安全・快適な送迎場所の確保と利用者の状態に応じて車椅子専用車両での送迎に努めた。

⑥ 入 浴

健康状態をチェックして安全な入浴に配慮するとともに、身嗜み、清潔保持の自立への支援の機会として取り組んだ。特に、心身ともに疲れを癒すような入浴が出来るよう雰囲気作りに努めるため、入浴時間や介助の在り方については、極力利用者の希望に応じて対応した。

また、皮膚疾患等の早期発見の場面としても捉え、異常があれば看護師との連携により、家族への連絡なども積極的に実施した。

⑦ 食 事

利用者の嗜好と食生活を考慮し、楽しみある食事とするため、食事サービス委員会を中心として、嗜好調査4回／年に取り組み、個別嗜好の確認に基づいた、代替食や咀嚼の状況に応じた食事提供に努めたが、食に対するニーズは強く存在するため、今後も旬の食材、適温、食事形態の工夫など、より満足いただける食事の提供に取り組んでいく。

9 その他の項目

1) 介護相談及び苦情の予防を図る

奇数月に介護相談員（2名）による個別の介護相談を受け入れ、介護サービスに対する希望、要望及び在宅での困りごと等の相談援助を実施して頂いているが、苦情案件となるようなものは皆無であった。

また、苦情への迅速な対応を図るため、苦情相談窓口を設けて担当者を配置して、日々のミーティングを通じて、苦情となりうる事例等を利用者の立場から検証し、全職

員に周知するとともに介護予防・介護サービスに反映して苦情の予防とサービスの向上に取り組んだ結果、本年度において苦情となるケースは発生していない。

平成 27 年度

事業報告書

やすらぎ居宅介護支援事業所

＜基本理念＞

- ① 公益的事業の積極的取り組み
- ② 人権を擁護する
- ③ 発達支援・自立支援に向けたサービスの確立
- ④ 医療・教育・福祉の連携強化
- ⑤ 地域社会との共生

本年度は、上記基本理念に基づき、第 2 期経営 3 か年計画の最終年度として、以下の事業を積極的に取り組んだ。

また、本年度の事業の運営状況は、新規依頼件数は上半期で 14 件、下半期で 13 件の計 27 件で前年度比 14 件の減少であったが、管理件数は月平均 120.3 件で前年度比 0.9 件の減少に留めることが出来た。

- 1 第 2 期経営 3 か年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第 3 期経営 3 か年計画の策定
地域貢献に向けた事業実践については、在宅介護支援センターやすらぎを事務局として開催される地域貢献事業推進委員会へ参画し、そこで企画調整される地域密着型ボランティア養成講座にも積極的に参加することで地域貢献への積極的な展開を継続的に取り組んだ。

次年度も引き続き、委員会や養成講座に参画していく。

- 2 在宅生活の継続的支援及び新規依頼者の確保

新規依頼の確保に向けて、本年度も昨年度に引き続き、在宅介護支援センターの活動のひとつである各地域で開催した介護教室（転倒予防・認知症予防・介護技術講習）に積極的に参加して、当事業所の PR に努めてきた。

その結果、新規依頼者は家族・知人の紹介や情報を共有している在介からのつながりにより、新規依頼件数は上半期では 14 件（前年度 21 件）、下半期では 13 件（前年度 20 件）となり、管理件数は月平均 120.3 件（前年度 121.2 件）とわずかの減少に留め、目標の 120 件を達成することが出来た。次年度においても居宅介護支援事業所として介護教

室に継続的に参加して事業所の PR とともに、利用者にとって住み慣れた地域での生活が継続できるように支援していく。

3 自立支援及び介護予防に向けた居宅サービス計画の策定

介護保険制度において、サービスの利用は居宅サービス計画に基づき提供されるものであるため、計画の作成にあたっては、利用者自身及び家族の意向、個々の生活状況や心身の状況、環境面を確認し、在宅生活を継続していくための課題分析を行い、サービス担当者会議の開催や主治医への連絡等を適切に行い、本人の在宅生活に対する計画目標が達成できるように支援に努めた。

本年度は、デイやすらぎのミーティングに主体的に参加し、利用者の情報を共有し、身体状況や生活環境面を具体的に確認することができ、本人の自立生活支援とともに介護者の精神的・身体的負担の軽減に努めることができた。

4 地域包括支援センター・居宅サービス提供事業所・医療機関との連携

居宅サービス計画に対しては、認定の更新時や変更時には各サービス事業所や医療機関とともに「サービス担当者会議」を開催し、目標の共有やサービス内容の確認及びサービスに対する意向・希望等を確認するようにした結果、サービスの利用状況や問題等が明確になり、サービスの調整がスムーズに行えた。

本年度は、デイ・やすらぎとの連携・一体化においては、継続してミーティングへの主体的参加のもとで、情報の発信と受信に意識して取り組んできた。次年度は法人事業所としての意識をもち、センターの職員として「職員間相互に尊重し合い、謙虚さのある言動」を実践し、連携をさらに進めていく。また、法人内ショートステイ事業所との関係においても介護者の急な入院による緊急利用の実績もあり、今後においても、より一層法人内事業所との連携を強化して利用者の生活支援となるマネジメントをしていく。

5 人材育成の積極的展開

1) 基本理念の周知徹底

基本理念の徹底と専門性の向上を図るために、基本理念説明者養成ステップアップ研修に主任が参加し、事業所での説明も行い、基本理念とケアマネ業務との関連一覧表をもとに内容の確認と理解に努めた。

また、本年度も在宅でのモニタリングに管理者が同行訪問することで、利用者への対応姿勢に人権尊重という基本理念の実践状況を確認することができた。

2) 従事職員の資質の向上及び人材育成のための研修

外部研修においては、介護支援専門員の資質向上と自己研鑽のために、兵庫県介護支援専門員研修会、赤穂市介護支援専門員連絡協議会の研修会に積極的に参加した。

また、内部研修においては各職員が講師役を務めて、業務に関するテーマで毎月開催

して、ケアマネの資質の向上に努めた。

本年度は、特にデイやすらぎ主催の研修にも参加したことで、活きた介護技術の知識をケアマネジメントに活かしていくことが出来た。次年度も適宜、参加していく。

3) 人事考課制度の運用

人事考課制度により、職員個々の自己評価と評価者との育成面接を通じて、自己成長シートを活用し、就業にかかる目的の明確化を図り、自己成長から人材育成へ、そして、信頼関係の確立に努めた。

その結果、センター一体化への取り組みに効果が見られた。次年度も本来の「人を育てる」と「信頼関係」という目的を達成していくよう、制度の一層の充実を図りたい。

6 利用者満足度調査及びサービス自己評価の実施

本年度はサービス自己評価について、平成 28 年 1 月に実施した結果、問題課題点はなかった。

事前の研修において、サービス自己評価項目について、職員間で意味・内容を明確にして取り組んだことで、より深く理解した自己評価をすることが出来た。

しかし、利用者満足度調査については、準備及び調整不足で実施することが出来なかったが、モニタリングの同行訪問の中で、利用者や家族が何を求めているかを知ることが出来た。

次年度は、サービス自己評価及び利用者満足度調査、それぞれの目的を明確に意識して、福祉サービス第三者評価を受審し、サービスの向上に取り組んでいく。

平成 27 年度

事業報告書

在宅介護支援センターやすらぎ

＜基本理念＞

- ① 公益的事業の積極的取り組み
- ② 人権を擁護する
- ③ 発達支援・自立支援に向けたサービスの確立
- ④ 医療・教育・福祉の連携強化
- ⑤ 地域社会との共生

本年度は、上記基本理念に基づき以下の事業を重点的に取り組むとともに、桜谷荘季節行事等へも参画し、法人内事業所間の連携や職員間の交流に積極的に取り組んできた。

在宅介護支援は、地域に一番近い相談できる場所として積極的に地域の高齢者宅を訪問して身体状況や生活状態を把握し、適時相談業務を行い、地域との関係を大切にして在宅支援をしてきた。

また、本年度の事業の運営状況は、相談延件数は 260 件で前年度比 10 件の減少、相談実人員は 221 名で前年度比 3 名の増加、地域包括支援センター協力業務件数は年間延 213 件で前年度比 2 件の増加となった。なお、相談内容は、前年同様に医療・健康・介護が大部分を占めている。

1 地域高齢者の実態を把握し、介護予防の拠点としての機能の強化

高齢者の在宅支援の一つである地域包括支援センターのランチ機能として、高齢者世帯や独居高齢者世帯等を中心に相談協力員、福祉推進委員との連携を密に行ない、独居高齢者や高齢者世帯を対象に定期的に訪問し、基本情報やチェックリストを用いて、対象者の実態把握を行い、介護予防に努めてきた。

また、塩屋地区・西部地区で開催される民生委員定例会に毎月参加し、地域との関係づくりとともに、介護保険制度改正や行政機関からの情報提供及び介護予防教室開催等の連絡を行った。

介護予防の拠点として、小地域を対象に多くの地域高齢者に参加してもらいたいとの思いから、本年度は塩屋高齢者大学、福浦本町地区、福浦新田地区、塩屋西北地区の高齢者を対象に「認知症予防教室」を開催し、「転倒予防教室」については、天和地区、塩屋東地

区を対象にそれぞれ開催した。いずれも認知症予防や転倒予防への関心は高く、脳活性運動や体操等積極的に取り組む姿勢がみられた。今後も受講者が参加してよかったと思える企画をもって介護予防活動に積極的に取り組んで行く。

2 地域包括支援センターとの連携

地域包括支援センターとの同行訪問や連絡調整により在宅での状態把握や目標を共有し、高齢者が自立した生活が継続できるように努めてきた。

また、地域包括支援センターと連携して、「認知症サポーター養成講座」を開催して認知症を正しく理解してもらうよう努めてきた。

3 人材養成の積極的展開

1) 基本理念の周知徹底

事業所内においては、基本理念の徹底と専門性の向上を図るために、やすらぎ居宅介護支援事業所との連携のもと、基本理念の研修に参加して、法人の中で在介が何を担っているかという視点を確認することが出来た。

2) 従事職員の資質の向上及び人材育成のための研修

外部研修においては、兵庫県在介協、西播磨ブロック、赤穂市老施協等の研修会に参加し、在宅介護支援センターの動向等をはじめ、相談援助技術や高齢者介護の理解等、知識習得に努めた。

3) 人事考課制度の運用について

人事考課制度により、職員個々の自己評価と評価者との育成面接を通じて、自己成長シートを活用し、就業にかかる目的の明確化を図り、自己成長から人材育成へ、そして、信頼関係の確立に努めた。

その結果、センター一体化への取り組みに効果が見られた。次年度も本来の「人を育てる」と「信頼関係」いう目的を達成していくよう、制度の一層の充実を図りたい。

平成 27 年度

事業報告書

さくらこども学園

《基本理念》

- ① 公益的事業の積極的取り組み
- ② 人権を擁護する
- ③ 発達支援・自立支援に向けたサービスの確立
- ④ 医療・教育・福祉の連携強化
- ⑤ 地域社会との共生

本年度は当法人の基本理念に基づき、第 2 期経営 3 か年計画の最終年度として、以下の事業に積極的に取り組んだ。

本年度の事業の運営状況は、入所定員は 42 名、入所児童年間延人数 465 名（月平均 38.8 名）で前年度比 3.3%減少したが、年間稼働率は 92.3%と年間を通じて 90%以上を維持できた。

また、一時保護児童は、年間 2 名、年間延利用日数 440 日で前年度比 39 日の増加であった。ショートステイ事業は、年間 1 名、年間延利用日数 5 日で前年度比 35 日の減少であった。

なお、家庭支援専門相談員が中心となり、こども家庭センター・保護者と連携し、家族再統合に取り組んだことで、4 名の家庭復帰と 1 名の就職自立、1 名の進学自立に繋げることができた。

1 第 2 期経営 3 か年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第 3 期経営 3 か年計画の策定

1) 地域貢献への積極的展開

子育てサロンについては、家族観の交流の場としてだけでなく、陶芸教室やおやつ作り等創作活動を取り入れたことで母子の協働作業の機会を増やしたこともあり、年間を通じて利用人数も増加した。また、ショートステイ事業については、年間利用日数が 5 日間であったことから、啓発の不十分さ等課題が残った。

なお、地域貢献活動として地域清掃ボランティア活動、小学生下校時の通学路の見守

り、地域の祭り等への中高生ボランティアの参加など、児童と職員がともに地域貢献で
きる場を積極的に作る事ができた。

2) 利用者や地域から信頼され選ばれる施設を目指す

子どもの権利擁護の仕組みを機能させ、児童、職員がともに安全・安心な生活の構築
に取り組んだことで施設内暴力の減少、内容の軽微化に繋がり、児童の生活の安定に繋
がった。

また、こども家庭センターでの保護者、児童面接時に学校を交えてのケース協議を増
やすことで、家族やこども家庭センターに施設での養育状況を理解していただき施設、
家庭、学校、センターとの連携強化に繋がった。

なお、スポーツ少年団に入団する児童が増え、PTA 活動、子ども会活動、地域行事
等にも年間を通じて児童・職員ともに積極的に参加しており、地域の一員としての活動
も定着した。

次年度は、施設の状態を更に積極的に地域に発信するとともに、地域からの意見、要
望を確認することで、地域との連携強化を図っていく。

3) 経営基盤の自立化に裏付けられた自律経営を目指す

平成 27 年度の年間入所率は 92.3%と年間を通じて 90%以上を維持できた。また、
一時保護児童の委託については年間 2 名、延日数 440 日間の利用があり、ショートス
テイ事業は年間 1 名、年間延べ日数 440 日間の利用であった。

今年度は、一時保護の延日数が増加したことも影響し、昨年度より年間入所率が低下
した、また、ショートステイ利用日数についても減少したため、次年度は支援内容の充
実を図るとともに関係機関との連携強化を図ることで利用者数の増加に繋げていく。

2 サービスの質の向上への取り組み

福祉サービス第三者評価の受審、また、受審に至るまでの改善への取組みの中で、各評
価項目における課題の確認を行うことができた。特に、支援内容の記録を充実させること
で、PDCA に基づいた支援体制をより客観的な視点から構築していかなければならぬ
ことを学び、次年度からのサービスの向上に繋がるものとなった。

人材育成については、各階層に応じた法人主催の研修だけでなく、施設外研修に参加し
た職員からの研修報告会を開き、また、施設内研修の回数を増やすことでより多くの職員
が学びの場をもつことができた。

ユニット制を敷いたことで職員間の連携については、多くの課題が確認され、職員間の
情報の共有や連携のあり方、支援における一貫性と連続性の構築については、継続して取

り組む必要がある。

なお、個々の職員については、サービス自己評価表や人権擁護チェックリストを使い、それぞれが自己評価することで、施設としての目標と現状、また、取り組むべき課題について確認することができた。

3 安全で安心な生活環境の構築

1) 子どもの権利擁護の取り組み

全体集会、各児童への聞き取り、自治会（話そう会）等を定期的に開催し、生活場面を通じて児童の生活における安心・安全とお互いの権利を尊重し合うことの大切さを教えてきたことで、職員、児童ともに権利擁護に対する意識を強めることができた。また、職員に対しては子どもの権利条約、児童虐待防止法、児童福祉法に関する資料を整備し職員に周知徹底を図るとともに、全児童に「あなたの未来をひらくノート（権利ノート）」を配布し、権利意識を養える環境作りを行った。その結果、職員はこどもの権利を尊重することが生活支援の基本であることについて学び支援に生かすことができた。

2) 施設内虐待・暴力等への取り組み

施設内研修で「施設内虐待の防止」のための職員用チェックシートを活用するなど、職員から児童への不適切な関わりの防止に努めた。また、権利擁護委員会の活動として主に暴力暴言、いじめの防止、対応を強化することで早期発見・早期解決に繋げることができ、月1回の聞き取りによる調査、また、確認された暴力問題への対応を徹底したことが児童の暴力行為の減少、内容の軽微化に繋がった。

暴力問題を起こした児童については、担当職員、心理療法担当職員が一定期間の振り返りやカウンセリング等を行い、また、他の児童には自治会（話そう会）で状況を説明し、暴力問題を皆で考えることで再発防止に繋がった。

学校における児童の暴力行為については、学校教員と連携を図ることで実態把握に努めた。また、学校と施設とで支援方針について協議する機会を増やしたことで、特に暴力的傾向の強い児童については、施設と学校との連携の中で一貫した対応をすることができた。

3) 全員の基本ルールの徹底と意見表明の推進

各ユニットを生活単位とすることで各々に応じた生活のスタイルが出来つつあるが、その中で支援の一貫性を維持するために、全ユニット共通の基本ルール（グラドルール）を決め、徹底できるよう取り組んだ。

なお、生活におけるルールについては、各ユニットや目的に応じた小集団での自治会（話そう会）を多く開催し検討を重ねたことで、こども達が自分の考えや思いを意見として表出できるようになり、話し合いの中でルールや問題点を改善できるようになった。

また、全体集会を行い全児童、全職員でグラドルール（暴力をしない、物を大切に
する、沙優しく仲良く思いやりをもつ）の取り決め、経過の確認、反省までを全児童、
全職員で行うことができた。

次年度も引き続き、権利擁護委員会において、1) .2) .3) について実践し、児童・
職員への周知徹底を図る。

4 養育、自立支援機能の充実

1) 養育機能の充実

未就園児の日中保育から小中学生の学習指導、高校生の進路指導に至るまで、各年代
に応じた養育を計画的に行うことを目標に取り組んだ。その結果、児童一人ひとりが年
齢に応じて必要とされる支援を職員が意識することが出来、それを児童に伝えること
で、自分の将来を見据えた取り組みを職員と児童が共有することができた。

ユニット制が定着してきたことで児童と職員の関係を深めることに繋がっており、
職員毎に児童への認識や関わりの深さに差が生じることが、職員間での支援内容の差
に繋がることもあったため、今後は職員一人ひとりの質を高めると同時にチームとし
ての支援が出来る体制づくりを行う。

2) 自立支援機能の充実

① 自立支援計画書の策定

全児童の自立支援計画書を作成するにあたって児童、保護者、関係機関の意見を確
認し、職員会議、ケースカンファレンス等で定期的に検証することで、各児童の支援
方針について周知徹底を図った。また、10月の見直しを経て3月の再評価を行った
結果を踏まえて、次年度の作成に繋げていく。

② 個別ケアの充実

心理判定員・看護師、家庭支援専門相談員等専門職と児童担当職員が連携し、個々
の発達に応じた支援を行うことに努めた。また、各専門職がそれぞれの分野において、
こども家庭センターや保護者と関わる機会を増やしたことで、支援内容をより充実
させることができた。

今後は、心理・看護・家庭支援に関する専門職員が中心となり、施設内研修等を通
じて職員間で互いに専門知識を共有することで、互いの専門分野をケアできる体制
も必要となる。

③ 地域・関係機関との連携

児童の支援においては、幼稚園、学校と協議する機会を多く設けた事で支援におけ
る課題を共有し、支援の統一化を図ることができた。

特に、医学的な支援を要する児童については看護師、心理判定員が主体となって病
院と連携を図ることで、病状の確認、服薬量の調整など状況に応じた適切な支援を行
うことができた。

また、赤穂市、相生市、たつの市とはショートステイ事業、正月短期里子事業を通しての関わりとなった。ショートステイ事業は1名(5日間)、正月短期里子事業については1名(3日間)と利用者数が少なかったため、更に積極的な啓発活動、里親開拓が必要となる。

なお、こども家庭センターとは、児童支援全般を通して連携を図ることができたが、入所児童が少ないこども家庭センターとも児童の支援を通じて協議、面会等の機会を増やすことで関係を深めた。

また、スポーツ少年団に加入する児童が増えたことで、地域の方の協力のもと児童を養育していく環境を作ることができた。

④ 学習の支援

小中高生における施設内学習や中学生の学習塾利用が定着したことで学習習慣は身につくようになった。その結果、小学生の宿題提出率が高まり、中高生においては学年上位の成績をとる児童もおり全体的に成績が向上している。また、高校卒業生については、昨年度に続き短期大学進学者が出たことで、他の児童の大学進学への意欲にも繋がった。

⑤ 家族支援の促進

家庭支援専門相談員が中心となりこども家庭センター、保護者と連携し、家族再統合に取り組んだことで、4名の家庭復帰と1名の進学自立、1名の就職自立に繋げることができた。

また、家庭復帰への取組みにおいて復帰可能なケースも出てきており、次年度以降の家族再統合を目指して進めていく。

⑥ 小規模グループケアの充実

男子棟、女子棟の2階部分を小規模グループケアとして少人数による家庭的養護の実践への取組みを行った。1階部分についても2階と同様ユニット形式をとり、毎週1回夕食作りを行い、ユニット単位での行事も多く計画した。

なお、児童にも自身が生活するユニットでの仲間意識が芽生え、小集団での生活を意識することができるようになった。

⑦ 基幹的職員の配置

今年度、基幹的職員は配置されなかったが、平成28年2月9日、3月7日、3月8日の3日間基幹的職員研修を受講したことで、次年度からの配置が可能となった。

5 人材育成の積極的展開

1) 法人基本理念の周知徹底

事業計画説明会を始め、職員会議、棟会議の機会を利用した施設内研修を随時開催することで周知徹底を図った。項目ごとに各職員が説明者となることで、職員毎の異なる視点による基本理念の解釈について学び理解を深めることが出来た。

2) 施設内研修

専門職、外部講師による施設内研修を充実させたことで、全職員が研修に携わることが出来る機会を増やした。

また、法人主催の新任施設長研修、幹部候補者対象の研修を受講することで、事業所における自身の立場と役割について客観的に理解し、通常業務だけでなく組織における立場や役職に応じた職務を意識できるよう取り組んだ。その結果、組織における自身の役割を意識して業務に取り組むことが出来るようになったが、職員間の指示、連絡や連携の不備などの課題もあったため、次年度は階層別職員研修において施設内連携のあり方について学ぶ機会を設ける。

3) 施設外研修

施設外研修に参加した職員による研修報告会を頻繁に開催し、外部研修に参加できない職員に対して説明機会を作ることで、参加職員には一層の理解を促し、参加していない職員には新たな学びの場とすることができた。

その結果、参加職員のスキルアップだけではなく、全職員が広く知識を得ることができ、業務に対する幅を広げることに繋がった。次年度は研修内容について現場で実践し、その結果について検証するなど研修で学んだことを継続して現場に定着させる取組みを強化していく。

4) 人事考課制度の効果的運用

自己成長シートでの目標設定に始まり年間を通じて自己の定めた目標について評価し、考課者からの助言を聞く事で、職員としての規範意識や課題、また、自己の成長について確かめることができた。その結果、自身の課題と向き合い職員としての目標を確かめる機会をなり、考課者にも職員に対して助言する立場としての自覚が芽生え、現場での OJT に活かされた。

次年度は、人事考課制度を職員育成の一環としてとらえ、職員の成長のためにより具体的な支援ができるよう取り組んでいく。

5) 委員会活動

事業運営に関する各委員会の役割を明確にし、全職員が委員会活動に関わる事で、全職員が主体的に責任を持って取り組むことができた。また、福祉サービス第三者評価受審を目指した取組みや記録の整理を行うことで、委員会活動を通じて業務の確認、改善を行うことができた。

全職員に対する委員会活動の周知は不十分であったため、次年度は各委員会同士の連携をとることで活動内容の充実を図っていく。

6 食育の推進

毎週日曜日のユニット調理が定着したことで、児童の調理技術や食に対する関心が高まった。また、調理実習、おやつ作り、行事食、自立訓練等を通じて児童が調理に携わる

機会を増やし、それに伴う食材選びから買い出しまでを児童が行うことで、メニューを決める、食材を選ぶ、購入する、調理する、片づける、記録するまでの流れを児童と職員が共有できるようになった。

献立については、毎食ごとに児童、職員の感想を記入することで嗜好、味付けに対する詳細な調査を行い、残食の軽減に繋げることができた。季節行事に纏わる食事も献立に反映させ、また、行事特有の献立の意味を児童に説明したり掲示したりすることで、児童が食に纏わる伝統や風習に興味を持ち知ることができた。

畑での野菜作りも定着し、じゃがいも、大根、トマト、キュウリ、玉ねぎ等栽培、収穫についても児童が積極的に手伝うことが増え、苦手な食材である野菜への関心が高まってきた。

11月より茶碗、箸を個人所有としたことで、児童が食器にも興味を持ち自他の区別を意識するなどの効果が見られた。また感染症マニュアルの改訂、業務手順表、食物アレルギー一覧を作成し、安心安全な食事の提供を行った。

7 苦情への迅速な対応と苦情の予防を図る

入所児童・保護者からの相談・苦情に対して、施設内に苦情受付窓口、担当者を配置し、苦情解決に向けた啓発と再発予防に取り組んだ結果、平成27年度の苦情受付件数は0件であった。

8 防災・防火意識の高揚と避難訓練の強化

火災を想定した消火・避難訓練を毎月一回行い、児童と職員に火災時の非難誘導方法について周知を図った。また、消防署立会いの消火訓練も実施し、消防署員より避難誘導方法について評価していただいた。また、津波の際の避難方法についても説明していただき防災に対する意識の向上に繋がった。また、8月には児童、職員で赤穂市防災センターを訪問し、放水消火訓練、煙避難訓練、消防設備見学を行った。

9 地域子育て支援の展開

子育てサロンは本年度、年間34回開催し、参加延人数216名（1回平均6名）の参加を得るなど、毎回一定数の利用率を確保できるようになり、さくらこども学園における地域子育て支援事業として地域に定着してきた。内容としても幼児の遊び場としてだけでなく、陶芸教室など母子での創作活動を行うことで、親子の協働作業の場を設けニーズの幅を広げることに努めた。

里親啓発については、1月に里親サロンを開催し、赤穂市、相生市、姫路市より計9名の里親が参加した。また、2月には赤穂市民生児童委員、地域福祉推進委員合同研修会にて里親出前講座を開催した。また正月里子事業に赤穂市も参加して頂くなど取り組みの

幅を広げることができた。

1 0 家庭的養護推進計画の基盤作り

家庭的養護推進計画に伴う施設の小規模化を見越して、昨年度に引き続き児童の生活単位をユニット毎とし、職員も固定することで、より家庭に近い生活スタイルの確立を目指した。小集団生活とすることによる児童、職員の連帯感が高まり、児童が互いに思いやり、理解し合おうとする姿が見られるようになった。また小規模化に関する研修にも参加することで、他施設での取組みから分かる小規模化のメリット、デメリットを学び、今後目指すべき支援の形について学ぶ機会を設けた。次年度は住環境、設備面等具体的な方針について検討していく。

1 1 保健・衛生・健康管理

児童の健康管理、嘱託医や関係医療機関と連携しての通院・治療や各種予防ワクチンの接種など適切に対応することができた。

日常における児童の健康管理については定期身体測定、健康診断、検温、排便管理表等を利用して行った。また、感染症マニュアルに関する研修も行い、手洗い、うがい等感染症予防を徹底し、発生後の適切な事後対応に努めた。

児童の服装、頭髪、爪切り、歯磨き等の身だしなみについては細かく確認し、清潔感のある生活を構築するよう努めた。

児童への性教育については、グループワーク形式のテーマ別話そう会を12回開催し、各年代に応じた個別の性教育を13回実施した。その結果、児童だけでなく職員にも性に対する意識が高まり、児童の性を守るために身につけるべきことに対して共に学ぶことができた。

1 2 心理的支援の充実

今年度は6名の児童に対して心理判定員よりプレイセラピー、カウンセリングを行った。内1名は年間を通じてこども家庭センターで心理面接を受け、施設とセンター連携のもと支援を継続することができた。

また、8名の児童に発達検査を実施した。特に学習支援、学校生活に課題のある児童については発達検査結果をもとに施設、学校、センターとで支援方針について協議した。その結果学校における学習支援、特別支援において児童の特性を考慮した体制を作ることができた。

1 3 福祉サービス第三者評価の受審

12月9日、10日の2日間に渡り福祉サービス第三者評価を受審した。平成24年度に続き二度目の受審であったことから、評価項目に関する取組みの説明だけでなく根

拠となる記録の整理、記録、評価に基づく支援における PDCA の確立が求められた。支援における計画、実践、評価、改善を繰り返すことで支援の質を高めていくこと、そのためには正確で具体的な記録が必要となることを学ぶことができた。基本理念、経営 3 か年計画、事業計画等法人としての取組みについては高く評価され全 86 項目中 85 項目で A 評価を受けることができた。

次年度は今回の結果にもとづきサービス改善を行い、サービス自己評価を通じて次回受審に向けた準備を進めていく。

1 4 行事予定

各ユニットにおける小規模集団での支援を構築するため、施設での集団行事を減らし、ユニット単位での行事を増やす取り組みを行った。調理実習などユニット内で全員が参加できる行事を増やしたことで、ユニット内の連帯感を高めることに繋がった。

また、施設行事については、7～8 月に野外キャンプ活動を 5 回実施した。夏休みを通して児童の協調性、連帯感の強化を目的に企画し、計画・準備段階から子ども達主体ですすめていき、また、実施後の後片付けから反省会に至るまで最後までやり通すことで、目的の達成だけでなく施設生活、学校生活においても自主性を持つことができるようになった。

更に、地域行事については、祭りやスポーツイベントへの参加、兵庫県児童養護連絡協議会行事についてもサッカーやドッチボールなど積極的に参加することで、他機関・他施設、地域との交流が図られた。

平成 27 年度

事業報告書

くるみ保育園

《基本理念》

- ① 公益的事業の積極的取り組み
- ② 人権を擁護する
- ③ 発達支援・自立支援に向けたサービスの確立
- ④ 医療・教育・福祉の連携強化
- ⑤ 地域社会との共生

本年度は、当法人の基本理念に基づき、第 2 期経営 3 か年計画の最終年度として保育園 6 園共通の課題に取り組んだ。

事業の運営状況は、園児定員は 40 名、月平均在籍数は 43.9 名で前年度比 11.1%減少、年間稼働率は 109.7%であった。

また、一時預かり保育は、年間目標 420 名に対し、年間利用者数 959 名（月平均 79.9 名）と大きく上回る利用状況であった。

なお、延長保育事業も積極的に実施し、年間利用者数 2,438 名（月平均 203 名）と昨年度より 214 名増え、地域の保育ニーズに対応することができた。

1 第 2 期経営 3 か年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第 3 期経営 3 か年計画の策定

1) 地域貢献への積極的展開

地域の一員として、地域のクリーン作戦に職員全員が参加した。

また、普段園児が使わせていただいている公園の清掃を行った。次年度も引き続き、地域貢献していく。

2) 利用者や地域から信頼され選ばれる施設を目指す

地域の子育て施設として、園見学や保育体験・子育てひろば、育児相談を実施した。

その中でも、子育てひろばで行った行事やベビーマッサージには、地域の子育て親子が多数参加し、一時預かり利用につながった。次年度も人気のある行事を行い、地域の保護者のニーズに対応していく。

3) 経営基盤の自立化に裏付けされた自律経営を目指す

法人本部主催の児童福祉施設運営会議などで運営の指導を受けた。

また、昨年度の課題であった人材育成については、法人理念・保育理念に基づき、一

人ひとりの職員の課題に寄り添う指導を心がけた結果、職員の成長が本人のやる気に繋がったので次年度も、目的を伝えながら育成に繋げていく。

2 子ども主体の保育を大切にする

1) 子どもへの対応

① 子どもの一人ひとりの24時間の生活リズムを見据えた保育を行った。

0～3歳までは、養護の部分の関わりが大切であることから、子どもたちが毎日安心してのびやかに保育園で過ごすことができるように、十分な探索活動ができる環境づくりなどに取り組んだ。また、居場所と安心感を得た子どもたちは、表情が豊かになり、笑ったり泣いたり自分の思いを保育者に出せるようになった。

② 各活動の実施は、ねらいを明確にし、活動に参加する子どもの様子・思い等を十分に受容しながら進めた。また、活動後のふり返りをていねいに行うことで、子ども一人ひとりの発達課題を正確に把握することができ、子どもたちの興味・関心がより深まった。

2) 保護者への対応

① クラス別・個人懇談を行うほか、日々の連絡ノートや会話でのやりとりを心がけ、保護者の思いを受けとめた。また、子どもの成長の喜びや悩みを共有することができるようになり、保護者の安心を得ることができたので、次年度も続けていく。

② 平成28年1月に保育園満足度調査を行い、保護者の方から、「子どもたちは毎日保育園に行くことを楽しみにしています。仕事と子育てで余裕が持てないので助けられている、感謝しています。」との意見を頂いた。

引き続き、子育て支援に力を入れていく。なお、今後改善が必要な項目の対応は次年度につなげて検討し、進捗状況は保育園だよりや保護者懇談会で伝えていく。

③ 子どもの健やかな成長に親子のふれあいが大切であることを保護者に伝えるために、12月に親子ふれあいひろば・試食会を開催した。

なお、日常の保育を見て頂く機会を設けることで、保護者にとって子育ての楽しさ・喜びを知る機会となった。

3) 安全で安心できる保育及び施設環境を整え保育する

① 健康・保健対策については、計画通り実施し、子どもの健康管理に努めた。保護者にも子育てにおける健康管理及び保育園での取り組みを保育園だよりや日々の関わりの中で伝えた。

特に、水分補給を細目に行うことや消毒の徹底をしている事は、評価頂いた。

② 衛生管理対策については、感染症の流行時には園医に相談し、指導を受けるなど関係機関と連携を図った。

なお、園内においては「感染症対応マニュアル」に沿って対応したことで、感染拡大には至らなかった。

- ③ 安全管理対策については、乳児の発達過程での思いがけない転倒や衝突等の怪我が予想されるために、スタッフ会議やOJT指導で、乳児の身体的な発達や気持ち(思い)に寄り添う関わりを伝えた。

特に、本年度は子ども同士のトラブルから、噛みつきや引っ掻きによる怪我が多かったため、怪我についての検証を丁寧に行った。また、子どもの気持ちを代弁し、思いに寄り添う対応を徹底したことで噛みつきは減りはじめ、子ども同士の関わりが深まり、自分の思いを言葉で伝えられるようになった。なお、その成長は、保護者の喜びにもなった。

また、危険個所や危険行為は、昨年度に引き続き、ひやりハットを用いて、子どもの事故の原因を環境・子どもの発達両面から検証し、再発防止に努めた。

- ④ 危機管理対策については、毎月の避難訓練は以下の通り行い、全職員が輪番制で実施・検証することで確実な避難体系ができた。また、子どもにもわかりやすい言葉で伝えることで、子どもたちへの防災教育にも繋がった。

なお、生後 57 日からの小さな命を預かる乳児保育園であることを意識し、SIDS対策として本年度は、「SIDS 対応マニュアル」の見直しを行い、入園後 1 か月間は 5 分おきに、その後は 10 分おきの睡眠チェックを行い、日々の安全対策に積極的に取り組んだ。

実施日	訓練種類	実施内容
4月24日(金)	集合	平日午前(園児38名、職員19名) 「非常ベルの音を知り保育士の指示に従う」ことを伝える。
5月22日(金)	火災 (消火・通報)	平日午前(園児38名、職員18名) 避難滑り台を使用し、園庭西側に避難。
6月30日(金)	火災 (消火・通報)	平日午前(園児37名、職員18名) 2階調乳室より出火、避難滑り台を使用、園庭に避難。
7月2日(金)	火災 (消火・通報)	平日午前(園児40名、職員19名) 2階調乳室より出火、避難滑り台を使用、園庭に避難。 水消火器を使用。(尼崎北消防署消防士の指導)
8月28日(金)	火災 (消火・通報)	平日午前(園児40名、職員19名) 階段を使用し、玄関外に避難。
9月30日(水)	火災 (消火・通報)	平日午前(園児41名、職員17名) 階段を使用し、玄関外に避難。 保護者へ「よい子ネット」配信を連絡。
10月24日 (土)	少人数訓練 火災(消火・通報)	土曜日の午前(園児10名、職員6名/少人数体制) 階段を使用し、玄関外に避難。

10月31日 (土)	少人数訓練 火災(消火・通報)	土曜日の午前(園児12名、職員6名/少人数体制) 階段を使用し、玄関外に避難。
11月20日 (金)	地震からの出火	平日午前(園児40名、職員16名) 地震後出火の避難方法を知る。「おはしも」の確認。
11月26日 (木)	不審者対応	平日午前(園児41名、職員17名) 保育士の指示に従い集合する。 おはなしシアターで不審者の対応を学ぶ。
12月22日 (火)	消火 (消火・通報)	平日午後(園児40名、職員18名) 階段を使用し、玄関に避難。「おはしも」の徹底。
1月22日(金)	地震からの出火	平日午前(園児42名、職員19名) 階段を使用し、玄関に避難。「おはしも」の徹底。
2月29日(月)	火災 (消火・通報)	平日午前(園児38名、職員18名) 階段を使用し、玄関に避難。
3月23日(水)	火災 (消火・通報)	平日午前(園児39名、職員18名) 階段を使用し、玄関外に避難。

3 子どもの発達理解に基づいた保育内容の充実

1) 保育過程を子どもの発達過程に基づいた内容にする

生後57日～47か月までの保育の実践において、子どもの発達の順序性や連続性を踏まえ、長期的な視野を持って見通し、子どもの育ちの主体性を大切にしながら保育を行った。

また、季節を感じられる保育、専任講師による特別カリキュラム、地域活動、園外活動を通して子どもの興味と意欲を把握しながら様々な経験を取り入れたことで、豊かな情緒、社会性の獲得に繋がったので、次年度も発達を支える保育を工夫していく。

2) 異年齢児保育を通して、子どもの社会性を育む

朝夕の活動や土曜日の保育の中で、異年齢と過ごす時間を取り入れた。よって、子ども同士が主体的に関わりを持つなど親しみが増し、また、年上の友達の遊びを真似したいという気持ちから遊びの発展が見られたり、年下の子をかわいがる姿が見られた。次年度も引き続き行っていく。

3) 子どもの育ちに必要なその他の取り組み

子どもの育ちに必要な発達に応じた活動(あそび等)を積極的に行った。また、季節感を感じられる遊びや伝統行事も多く取り入れた。

なお、0歳児は、ベビーマッサージ、2歳児は老人会など地域の方との交流を持つなど、子どもたちは様々な経験を通し、豊かな情緒を育み意欲的に過ごすことができた。次年度も計画的に取り入れていく。

4) 食育について

子どもが健康な生活の基本である「食を営む力」を育成する基礎を培うことを目標として、食育活動を行った。また、生活と遊びの中で食に関わる体験を積み重ね、食べることを楽しみ、食事を楽しみ合う子どもに成長できるクッキング保育・栽培活動・食教育を行った結果、子どもたちも意欲的に参加し、食べることに感謝の気持ちを持つ姿、食物ができるまでの様子や、世話をすることに興味を持ち楽しむ姿が見られた。そのような子どもの姿を見て、保護者の方への関心にも繋がったので、引き続き行っていく。

5) 障がい児保育について

本年度、障がい児の受け入れはなかったが、気になる子どもへの関わりについて、保護者の思いも受け止め、家庭と連携した保育を心がけた。

4 地域の子育て支援の拠点となる

1) 適正な施設運営をもとに、自らが地域の社会資源となる

① 「ネウボラ・くるみ」の開設

- ・ 子育て支援委員会が中心となり、毎月の行事を掲示板に貼り情報発信をし、保育園に通う親子のほかに、地域で生活する子育て世代の方に、保育園で行う行事や保育体験に参加いただいた。また、ベビーマッサージは日々の保育での実施や、地域向けの講座も開催することで定期的な利用者ができたので、引き続き子育て支援活動として行っていく。
- ・ 保育士・管理栄養士・看護師等の専門職が、保護者の育児での悩みを聞き、共に考える機会が持てるように、次年度の委員会活動で考えていく。
- ・ 育児に関する定期的な保健活動は次年度、看護師と共に計画的に行っていく。

② 「育児に関する情報の発信」を行う

- ・ 子育て支援委員会が中心となり、毎月の行事を掲示板に貼り情報発信をしたことで、新たな利用者の確保に繋がった。次年度も地域の子育て世代のニーズを検証し、新たな保育園利用者を確保していく。

2) 「子どもを地域で育てる仕組みづくり」を行う

- ① 各関係機関との連携を深めたことで、嘱託医や市役所等から一時預かりの利用者を紹介していただいた。
- ② 子どもに関係する機関だけでなく、地域の社会福祉施設としての取り組みを行った。中でも、AED 講習会では、例年の老人会だけの声掛けでなく、保育園の卒園児（小学・中学生の家族）にも知らせたことで、新たな参加者（8名）があった。
また、尼崎さくら保育園と合同で地元の老人会との交流会（歌、伝承遊び）を行うなど地域の方々との交流も深まっているので、引き続き 2 つの保育園の知名度を上げていく活動に取り組む。

5 人材養成の積極的展開

1) 法人理念の周知・徹底

社会福祉法人の職員として、法人基本理念のもと業務に就いているか、スタッフ会議等で話し合った。また、日常の業務の中で実践できるように、OJT 指導を行ったことで「公益的事業の積極的取り組み」の一つである一時預かり事業の受け入れを積極的に行うことが出来た。

2) 職場環境づくりに努める

後輩に業務を教える職員に対し、職員の「人権を擁護する」大切さを伝えた。先輩後輩がお互いの思いを話し合うことで、職員同士が成長する指導を皆で心がけることに繋がったので、今後も心がけていく。

3) 保育所保育指針に基づく職員の資質向上の推進

施設外研修では、個人の研修計画に基づいて実践した。また、職員の資質向上の指導は、法人内研修「公開保育」、「行事見学研修」を通し、自己の振り返りや受け持つ子どもの発達理解へと繋がった。

なお、法人主催の保育勉強会「保育所保育指針勉強会」に参加し、学びを日常の保育に活かすことができた。

4) 園内委員会

委員会活動を通して業務の改善及びサービス内容へ反映するという委員会活動の目的を理解し、職員が担当の職務を果たすことができた。本年度は各委員長が新しいメンバーになり、目的を確認しながら進めることができ、何のために行っている業務なのかの理解が深まってきているので、次年度も目的を明確にして、保育に連動していけるよう努める。

5) 人事考課制度の効果的運用

法人本部の指導のもと、自己成長シートに基づいた育成面談を計画通り実施することができた。

また、人事考課制度は、職員育成であることを育成面談を通して再認識したので、職員一人ひとりが仕事にやりがいを持てることを大切にしながら指導した。

平成 27 年度

事業報告書

石屋川くるみ保育園

《基本理念》

- ① 公益的事業の積極的取り組み
- ② 人権を擁護する
- ③ 発達支援・自立支援に向けたサービスの確立
- ④ 医療・教育・福祉の連携強化
- ⑤ 地域社会との共生

本年度は、当法人の基本理念に基づき、第 2 期経営 3 か年計画の最終年度として保育園 6 園共通の課題に取り組んだ。

事業の運営状況は、園児定員は 70 名、月平均在籍数は 83 名で前年度比 0.4%減少、年間稼働率は 118.6%であった。

また、一時預かり保育は、年間目標 500 名に対し、年間利用者数 619 名（月平均 51.6 名）と大きく上回る利用状況であった。なお、延長保育事業も年間 2,695 名（月平均 224.6 名）の利用があり積極的に実施し、地域の保育ニーズに対応することができた。

1 第 2 期経営 3 か年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第 3 期 3 か年計画の策定

1) 地域貢献への積極的展開

地元自治会に加入し、地域の一員として保育園前の東明公園の清掃を園児と一緒に行った。

また、近隣施設との交流では、老人会「和敬会」には、昨年引き続き、運動会、生活発表会、お餅つきに参加して頂いた。また、近くにできた福祉施設のパン屋さんには、ハロウィンに招待されて訪問した。また、地域の中学校のトライやるや大学の実習生を積極的に受け入れ、子どもたちはさまざまな人たちとの触れ合いを経験することができた。

2) 利用者や地域から信頼され選ばれる施設を目指す

地域の子育て施設として、随時、園見学や毎週土曜日の保育体験、また、これからお父さん・お母さんになる方のためのプレパパ・ママ体験の行事を開催し、その参加を通して、入所希望者も確保することができた。

3) 経営基盤の自立化に裏付けされた自律経営を目指す

毎月の児童福祉施設運営会議において、運営の指導を受けた。中堅以上の保育士が施設運営のマネジメント研修の参加し、法人理念、保育理念に根差した保育の実践を努めた事により、保護者の信頼を受けることが出来た。

2 子ども主体の保育を大切にする

1) 子どもへの対応

① 子ども一人ひとりの 24 時間の生活リズムを見据えた保育に努めた。0～5 歳まで養護の部分を大切にし、特に新しい生活が始まる時期の関わりに配慮し、子どもたちが毎日安心して、のびやかに保育園で過ごすようにした。

本年度から幼保連携型認定こども園に移行したことで、教育面の充実を意識し、生活・遊びのねらいを再確認して保育を行った。

② 各活動は、ねらいを明確にし、活動に参加する子どもの様子・思い等を十分に受容し、検証しながら進めることに努め、子ども一人ひとりが発達課題に主体的・意欲的に取り組めるようにした。

2) 保護者への対応

① 日々の連絡ノートや送迎時の会話を心がけ、特に初めての園生活に不安な保護者の思いを受けとめることに努めた。また、クラス別・個人懇談を定期的に行い、子どもの成長の喜びや悩みを保護者と共有することができた。

今年度より「幼保連携型認定こども園」に移行したので、教育部分の取り組みに力を入れていることを日々の保育のねらいとして連絡ノートに必ず記入し、保護者に移行の良さを伝えることができた。

② 2月に保育園満足度調査を実施した（回収率：90.0%）。

保護者からは「子どもたちに温かく接していただいている」、「子どもが保育園に行くことを楽しみにしている」など、概ね満足されている結果を得た。また、老朽化による施設の整備に関する意見などもあり、今後改善が必要なことの対応については、次年度につなげて行きたい。また、対応の進捗状況は「保育園だより」で伝えていく。

③ 親子参加の活動(乳児対象食育カンファレンス6組、幼児対象試食会13組参加等)を行い、子どもの健やかな成長のために親子のふれあい大切であることを保護者に伝えた。また、保護者が子育ての楽しさ・喜びを知る機会となった。

3) 安全で安心できる保育及び施設環境を整え保育する

① 健康・保健対策について

計画通り実施し、子どもの健康管理に努めた。保護者にも子育てにおける健康管理の知識や保育園での取り組みを園だよりなどで伝え情報を共有した。

② 衛生管理対策について

感染症の流行時には、関係機関と連携を図り報告指導を受け、園内においては、「感

染症対応マニュアル」に沿って全職員で感染の拡大予防に努めたが、本年度はインフルエンザに多く罹患した。罹患状況は保護者に掲示し注意を促すことで重症化を防いだ。また、東灘区保健所から「手洗いチェッカー」（手洗い残しのチェック）を借りて年齢に応じた「手洗い指導」を看護員が行い、子どもたちに衛生管理の大切さを伝えた。

③ 安全管理対策について

危険個所はひやりハットを用いて環境・子どもの発達両面から検証し、事故防止に努めた。一昨年は、子どもの事故原因の中で転倒が多く見られ（年間 43 件）、やはり転倒時に「手が出ない」ことで怪我につながっていたため、その対応として 3 年目になる本年度は「腕力、脚力強化」の内容を副主任を中心に再検討し、5 月から毎週木曜日に年齢ごとに 30 分ずつの「運動遊び」を行い、3 か月ごとに検証を行いながら進めた。その結果、体幹がしっかりしていないことが分かり、体幹を鍛える運動を増やすことで徐々に体の軸ができバランス感覚が身につき、転倒が減り事故が減少したので、次年度も続けていく。

④ 危機管理対策について

毎月の避難訓練は、以下の通り行い、全職員が輪番制で行った。また、子どもにもわかりやすい言葉で伝え子どもたちへの防災教育もおこなった。なお、南海トラフ地震も想定した訓練も行った。SIDS 対策として 0、1、2 歳児に関しては、入園後 1 か月間は 5 分おき、その後は 10 分おきの睡眠チェックを行い、幼児に関しては、その日の体調や病後の登園の子ども睡眠チェックを行い、日々の安全対策に積極的に取り組んだ。

実施日	訓練種類	実施内容
4月22日 (水)	集 合	平日午前（園児 77 名、職員 20 名） 「おはしも」伝える。
5月18日 (水)	火災・消火	平日午前（園児 73 名、職員 20 名） 「おはしも」守り避難。
6月26日 (金)	水害・消火	平日午後（園児 80 名、職員 20 名） 石屋川がゲリラ豪雨のため氾濫。1階の子どもたちを2階に避難。
7月27日 (月)	通報、消火	平日午前（園児 74 名、職員 17 名） 火災のDVD、水消火器での消火訓練。通報訓練（東灘消防署）
8月28日 (金)	不審者、消火	平日午前（園児 75 名、職員 18 名） （水漏れ発声）の合言葉で窓の施錠、カーテンを閉め、子どもを部屋の隅に集め外から見えないようにする。 「イカのおすし」について学ぶ。

9月28日(月)	火災・消火	平日午前(園児82名、職員20名) 調乳室から出火、幼児避難滑り台を使用。
10月16日 (金)	地震・消火	午前中(園児80名、職員20名) 地震を想定し、2歳児から5歳児まで、防災頭巾をかぶる。
11月27日 (金)	火災・消火	平日午前(園児81名、職員21名) 火災で園舎が焼けると想定神戸さくら保育園に避難
12月12日 (土) 12月19日 (土)	火災・消火 (少人数)	土曜午前(12日園児38名、職員9名) (19日園児31名、職員8名) 保育士が少ない土曜日に実施
1月14日(木)	地震・消火	平日午前(園児76名、職員20名) 神戸市のシェイクアウト訓練に参加する。
2月23日(火)	火災・消火	予告なし(園児72名、職員18名) 予告なしで午睡明け行う
3月29日(火)	火災・消火	予告なし(園児75名、職員19名) 予告なしで屋外にいる時に行う、幼児組は避難滑り台を使用
毎月	消火訓練	職員または東灘消防署や地元消防団と合同で行う

「シェイクアウト訓練(1分間頭を抱えて小さくなり動かないで身を守る)」

3 子どもの発達理解に基づいた保育内容の充実

1) 保育課程を子どもの発達過程に基づいた内容にする

生後57日から83か月(就学前児)までの保育の実践において、子どもの発達の順序性や連続性を踏まえ、長期的な視野を持って見通し、子どもの育ちの主体性を大切にしながら保育を行った。

2) 異年齢児保育を通して、子どもの社会性を育む

年齢別保育と並行して、異年齢児保育を行った。昨年度同様に4月の始めは3、4、5歳児の担任との信頼関係を築く期間としてクラスでの活動を行い、その後、生活・遊びを異年齢児保育で取り組むことで、今の時代に課題としてあげられている、兄弟関係の希薄さや、異年齢での関わりの希薄さを子ども自らが経験体験を通して学んだ。結果、保育目標である「やさしいこども」、「かんがえるこども」へと成長している。次年度も積極的に進めていく。

3) 子どもの育ちに必要なその他の取り組み

季節の行事を大切にし、その謂れや内容を丁寧に伝えた。七草粥の時には、七草を展示する事で保護者と子どもが会話をする姿が見られた。

また、専任講師による教育的な活動については、専任講師と一年間の計画を立て取り組んだ。毎回の活動では、子どもたちの学びの態度を確認し、また、保育者も一緒に参

加して学びを共有した。また、子どもたちは活動に興味を示し意欲的に取り組み、一人ひとりの個性を伸ばすことにつながった。

4) 食育について

子どもが健康な生活の基本である「食を営む力」を育成する基礎を培うことを目標として、食育活動に努めた。生活と遊びの中で食に関わる体験を積み重ね、食べることを楽しみ、食事の楽しさ大切さを知る子どもに成長できるクッキング保育・栽培活動・食教育を行った。また、子どもたちも意欲的に参加し、食べることに感謝の気持ちを持つ姿、食物ができるまでの様子や、世話をすることに興味を持ち、その活動を楽しむ子どもの姿を通して保護者も興味を示し、親子クッキングや食育カンファレンスへの参加者が増え、家庭と保育園の食事に対して思いを共有することができた。

5) 障がい児保育について

本年度は対象児がいなかったが、気になる子どもには区の保健師と連携を取り、3歳児検診で発達相談に繋げた。

特に、お友だちとのかかわりが苦手な子どもには、子どもの困っている様子を保護者に伝え、その子の思いの受け止め方や言葉かけを助言し、保育園で楽しく過ごすことができるように支援した。

4 地域の子育て支援の拠点となる

1) 適正な保育園運営をもとに、自らが地域の社会資源になる

「ネウボラ・石屋川」を開設し、本年度は看護員の専門性を活かした子育て支援（健康教育）を園内で行った。地域に向けての活動は、本年度も AED 講習を開催した。また、保育園に AED を設置していることが地域の方に知ってもらえるように消防署と連携を取り「まちかど救急ステーション」に指定され、ステッカーを掲示した。

また、保育園玄関前の掲示板には、毎月の子育て支援事業のお知らせや育児に関する情報を適宜掲示した。その掲示を見て保育園を尋ねてくださる方が増えてきているので、情報発信には引き続き力を入れていく。

しかし、保護者の育児での悩みを受け止め、ともに考える場とする「育児相談」への参加が少なかったため、いろんな機会をとらえて育児相談、保育体験等の曜日を設けるなど、今後は改まった相談でなくても保護者の話しを聞く機会を持つようにしていく。

2) 「子どもを地域で育てる仕組みづくり」を行う

各関係機関に出かけて行き連携に深めた。また、区役所の地域子育て応援プラザ発行の「こうめちゃん」に参加可能な保育園の行事を掲載していただいたり、地域の商業施設内の掲示も快諾していただき、子育て支援事業を地域に広くアナウンスすることができた。次年度は情報発信受け入れ入れさらに施設を増やしていく。

5 人材養成の積極的展開

1) 法人理念の周知・徹底

社会福祉法人の職員として法人基本理念のもと業務を行った。活動・行事は基本理念の何にあたるのかをスタッフ会議で議論し、12月には基本理念説明者養成研修を受けた副主任が園内研修を行い、全職員で基本理念の理解を深めた。

2) 職場環境づくりに努める

新人職員が新しい環境に慣れるように指導担当職員が仕事及び生活の様子を見守った。また、体調を崩す職員も続いたので、健康チェック表を用いて職員の心身の状態の様子を早めに把握し、対応した。

3) 保育所保育指針に基づく職員の資質向上の推進

① 職員の研修の実施

それぞれの研修計画に基づいて参加した。

6園で年齢別公開保育・行事見学研修に参加し、保育力の向上につなげた。また、本年度スタートした「子ども・子育て支援新制度」、「幼保連携型認定こども園教育・保育要領」に関する必要な知識の習得に努め、その内容に対応する保育内容を築こうとしている。

4) 園内委員会

委員会活動を通して業務の改善及びサービス内容へ反映するという委員会活動の目的を理解し、職員が担当の職務を果たすことができた。

本年度は、新規採用の職員が委員長となった委員会もあったが、経験ある保育士が補佐することで、委員会の活動及び保育士間の連携を深めることができた。

5) 人事考課制度の効果的運用

法人本部の指導のもと、自己成長シートに基づいた育成面談をすることができた。また、人事考課制度は、職員育成であることを育成面談を通して伝え、職員一人ひとりが仕事にやりがいを持つことを大事にしながら指導しつつ実施した。

平成 27 年度

事業報告書

神戸さくら保育園

《基本理念》

- ① 公益的事業の積極的取り組み
- ② 人権を擁護する
- ③ 発達支援・自立支援に向けたサービスの確立
- ④ 医療・教育・福祉の連携強化
- ⑤ 地域社会との共生
- ⑥ 福祉サービス第三者評価の受審

本年度は、当法人の基本理念に基づき、第 2 期経営 3 か年計画の最終年度として保育園 6 園共通の課題に取り組んだ。

事業の運営状況は、園児定員は 70 名、月平均在籍数は 84.5 名で前年度比 1.3%増加し、年間稼働率 122.9%であった。

また、一時預かり保育は、年間目標 500 名に対し、年間利用者数 666 名（月平均 55.0 名）と大きく上回る利用状況であった。

なお、延長保育事業の利用は多く年間 2,992 名（月平均 249.3 名）と積極的に実施し、地域の保育ニーズに対応した。

1 第 2 期経営 3 か年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第 3 期経営 3 か年計画の策定

1) 地域貢献への積極的展開

地域の一員として、普段利用している「はまだこうえん」への清掃活動を幼児と職員で毎月行った。活動中には地域の方と挨拶を交わすなど、子どもたちにとってもよい経験になっている。その結果、神戸さくら保育園児であること、神戸さくら保育園の存在を知ってもらうことにもつながっている。

また、中高生の保育体験や保育士や管理栄養士養成校の学生の実習を積極的に受け入れるなどして地域に貢献した。

2) 利用者や地域から信頼され選ばれる施設を目指す

地域の子育て施設として、園見学や保育体験・育児相談を実施した。また、公園に出かけ子育て支援事業として遊びの提供を行い、入園希望の親子、地域の子育て親子に呼びかけや啓発を行った。その後、入園や一時保育につながった。

3) 経営基盤の自立化に裏付けされた自律経営を目指す

法人本部主催の児童施設運営会議などで運営の指導を受けた。また、課題については、常に法人理念・保育理念に照らし合わせ対応した。徐々に職員の意識の中に浸透してきた。

2 子ども主体の保育を大切にする

1) 子どもへの対応

① 子どもの一人ひとりの 24 時間の生活リズムを見据えた保育を行った。0～5 歳まで養護の部分を大切に、子どもたちが毎日安心してのびやかに保育園で過ごせるように努めた。

また、本年度より幼保連携型認定こども園に移行したことを踏まえ、教育面を重視し、0～5 歳児まで年齢に応じた教育・保育を行った。

② 各活動の実施は、ねらいを明確にし、活動に参加する子どもの様子・思い等を十分に受容し、検証しながら進め、子ども一人ひとりがそれぞれの発達課題に意欲的・主体的に取り組むことができた。

2) 保護者への対応

① クラス別・個人懇談を行うほか、日々の連絡ノートや会話に心がけ、保護者の思いを受けとめながら、子どもの成長の喜びや悩みを共有することができた。

② 福祉サービス第三者評価を受審した。

保護者アンケートでは、概ね、保育園運営については保護者の信頼を得ており、職員も自信を持って保育を進めていくことができたが、かねてより要望の多い、園外保育・外遊びについては、内容を見直し、活動のねらいを明確にすること・保護者に保育の意図を伝える必要性に気づいたので、今後、保護者への活動の予定・報告の仕方を検討していく。

3) 安全で安心できる教育・保育及び施設環境を整え教育・保育する

① 健康・保健対策については、保健計画に基づき実施し、子どもの健康管理に努めた。保護者にも子育てにおける健康管理及び保育園での取り組みを伝える目的で「さくらだより」や看護員専用お知らせボードを使って情報を発信した。

② 衛生管理対策については、感染症の流行時には関係機関と連携を図り報告指導を受け、園内においては、「感染症対応マニュアル」に沿って全職員で感染の拡大予防に努めた。また、看護員による手洗い指導や消毒方法を整理し、保育園内の清潔を心がけた。

③ 安全管理対策については、子どもたちと一緒に保育園内の危険個所の確認などを行い、子ども自身も安全について考える機会を持った。危険個所はひやりハットを用いて、子どもの事故の原因を環境・子どもの発達両面から検証し事故防止に努めた。また、子どもの動きを予測し、事故になる前の関わりや声掛けを行うことで、事故は減

少していった。

- ④ 危機管理対策については、毎月の避難訓練は以下の通り行い、全職員が順番に実施し、検証を行うことで確実な避難体系ができた。子どもにもわかりやすい言葉で伝えることで、子どもたちへの防災教育もできた。又、小人数体制の訓練の実施しや 毎回の消火訓練を行った。

また、SIDS 対策として本年度は「SIDS 対応マニュアル」の見直しを行い、0・1・2 歳児に関しては、入園後 1 か月間は 5 分おき、その後は 10 分おきの睡眠チェックを行い、幼児に関しては、その日の体調や病後の登園の子どもに対して睡眠チェックを行い、日々、安全対策に積極的に取り組んだ。

実施日	訓練種類	実施内容
4 月 27 日 (月)	集合訓練	平日午前 (参加園児 77 名、職員 16 名) マイク放送の確認、幼児は 1 階に集合「おはしも」で避難することを話す。
5 月 25 日 (月)	消火・避難	平日午前 (園児 79 名、職員 16 名) 1 階ホールに集合「おはしも」で実施。
6 月 25 日 (木)	地震	(園児 79 名、職員 16 名) 災害の違いによって避難方法が違うことを知らせる。
7 月 27 日 (月)	消火・避難	(園児 73 名、職員 16 名) 1 階ホールに集合。
8 月 25 日 (火)	不審者 消火・避難	(園児 77 名、職員 14 名) 合図によって安全に集まることを知り、二次災害として火災が起こった想定で安全に避難する。 0・1 歳児はプレールーム。2～5 歳児はホールに避難する。
9 月 28 日 (月)	① 地震・津波 ② 消火訓練	① 午前 (園児 72 名、職員 16 名) 緊急避難として屋上に避難する。 ② 午後 (職員 16 名) 職員のみで消火訓練を行う。
10 月 26 日 (月)	消火・避難	平日午前 (園児 77 名、職員 20 名) 1 階ホールに集合。避難すべり台を使用して避難する。
11 月 25 日 (水)	消火・避難	(園児 74 名、職員 17 名) 職員間の連携をしっかりと行い、安全に避難する。
12 月 25 日 (金)	消火・火災	(園児 72 名、職員 19 名) 保育士の話を聞き速やかに避難する。 消火器の使用訓練 1 F 及び 3 F
1 月 25 日 (月)	消火・避難 (少人数)	(園児 47 名、職員 4 名) 午前 8 時 55 分。子どもの登園時刻と職員の少ない時間帯で避

		難訓練を行う。
2月 8日(月)	防災教室・消防署との合同訓練	(園児 75名、職員 16名 地域親子 2組) 灘区消防署員の指導を受ける。 『火災』、『通報』、『消火』。地域の親子参加。消火器の使い方の実践。
3月 23日(水)	消火・避難	(園児 75名、職員 14名) 安全な避難の仕方を確認し、職員間の連携を十分に取り行動する。
毎月	消火訓練	職員、または、灘区消防署と合同で行う。

※ 1月 14日(木) 神戸市全域で実施されたシェイクアウト訓練(1分間頭をかかえ小さくなり、動かず、身を守る)に全園児と職員が参加した。

3 子どもの発達理解に基づいた教育・保育内容の充実

1) 保育過程を子どもの発達過程に基づいた内容にする

生後 57 日から 83 か月(就学前児)までの保育の実践において、子どもの発達の順序性や連続性を踏まえ、長期的な視野を持って見通し、子どもの育ちの主体性を大切にしながら教育・保育を行うために、一人ひとりの育ちを確認し、子どもたちが主体的に活動できる教育・保育を考えた。実践に当たっては、子どもたちの興味と意欲を把握しながら進めた。

2) 異年齢児保育を通して、子どもの社会性を育む

朝夕の活動に異年齢児で過ごす時間を多く取り入れた。本年度より制作活動や行事参加もグループ活動を行うことで、子ども同士が主体的に関わりを持つことでお互いに親しみが増し、思いやりの心、優しい心が育っていった。

3) 子どもの育ちに必要なその他の取り組み

季節の行事を大切にし、その謂れや内容を丁寧に伝えた。また、専任講師との学びの時間も意欲的に取り組んでいた。

4) 食育について

子どもが健康な生活の基本である「食を営む力」を育成する基礎を培うことを目標として、月 2~3 回の年齢に応じた食育活動を行った。食事のマナーや栽培活動、栄養教育などを行った。いずれの活動も意欲的に参加し、食べることに感謝の気持ちを持つ姿、食物ができるまでの様子や、世話をすることに興味を持ち楽しむ姿が見られた。また、親子クッキングや食育カンファレンスなどを実施し、多数の参加があった。また、保護者と子どもの食事について共通意識を持つことができた。

5) 障がい児保育について

3 歳児・5 歳児の 2 名が在籍した。個々の育ちを大切にし、安心して保育園生活を過ごすことから関わった。子どもの育ちをとともに見守るために、保護者との懇談を定期的

に持った。また、園内会議において職員で情報を共有し、適切な支援について話し合った。

また、就学する5歳児については、親子が小学校生活に意欲を持てるように小学校との連絡を密に行い就学につなげた。

4 地域の子育て支援の拠点となる

1) 適正な保育園運営のもとに、自らが地域の社会資源となる

① 「ネウボラ・さくら」を開設した。

保育園に通う親子のほかに、地域で生活する子育て世代の支援や育児に関する定期的な保健活動（発育測定、カンファレンス）を行った。更に、保育園にAEDを設置していることを地域の方に周知するために「まちかど救急ステーション」のステッカーの掲示を継続した。

② 「育児に関する情報の発信」を行う

子育て委員会が中心となり、定期的な情報発信と育児に関する行事を開催した。保育園開催の行事のお知らせは公園前の地域の掲示版に案内させていただいた。また、公園に来る親子の目に止まりやすい場所であるので引き続き利用させていただく。

2) 「子どもを地域で育てる仕組みづくり」を行う

保育園で行う子育て支援事業やカンファレンスは、地域開放とし、地域の親子の参加も呼びかけた。人形劇の開催、また、職員が公園に出向き夏の遊びの提供を行い、地域の親子や夏休みの小学生が参加した。次年度も引き続き行う。

5 人材養成の積極的展開

1) 法人理念の周知・徹底

本年度は、園長・主任が法人基本理念説明者ステップアップ研修を受け、スタッフ会議で毎回20分の説明を職員へ行った。また、周知は基本理念を教育・保育内容の事例に突き合わせ、全員で検証し振り返る方法で進め、全職員の理解を深めていった。

2) 職場環境づくりに努める

職員は、自ら職員同士の信頼関係の構築に努めた。

3) 幼保連携型認定こども園教育・保育要領に基づく職員の資質向上の推進

本年度スタートした「子ども・子育て支援新制度」、「幼保連携型認定こども園教育・保育要領」の知識を深めるために、園内研修等で必要な知識を学んだ。

施設外研修では、個人の研修計画に基づいて実践した。また、法人保育園で「公開保育」、「行事見学研修」、「年齢別研修会議」を開催し該当職員が受講することで、職員が自らの保育のふり返ったり子どもの発達理解の再確認をすることに繋がっていった。その学びは、園内での会議で常時共有した。

4) 園内委員会

委員会活動を通して業務の改善及びサービス内容へ反映するという委員会活動の目的を理解したうえで委員会活動に取り組み、どの職員も担当の職務を果たすことができた。

本年度も、経験のある職員が主となり進める一方、経験浅い職員の積極的な参加を求め委員会活動を行うことができた。

5) 人事考課制度の導入

法人本部の指導のもと、自己成長シートに基づいた育成面談を計画通り実施することができた。また、人事考課制度は職員育成であることを育成面談を通して再認識したので、職員一人ひとりが仕事にやりがいを持つことを大事にしながら指導した。

6 福祉サービス第三者評価の受審

保育の質の向上の取り組みの一貫として、サービス評価委員会が中心となり、全職員で計画的に取り組み、福祉サービス第三者評価を受審した。

幼保連携型認定こども園として全国で初めての第三者評価を受け「オールA」という良い評価を得ることができた。また、保護者アンケートに挙げた園外保育に関する意見についてはすぐに対応に取り掛かった。

なお、場所や回数・方法など改善できることから計画的に行うことを学び実践している。

この取り組みを通して、保護者に安心してもらえる教育・保育、丁寧な教育・保育を進めて行き、子どもの育ちを保障し、更なる地域に根ざした保育園を目指していくことを職員が共通理解できたことは大きな学びとなった。

平成 27 年度

事業報告書

西宮セリジェ保育園

〈基本理念〉

- ① 公益的事業の積極的取り組み
- ② 人権を擁護する
- ③ 発達支援・自立支援に向けたサービスの確立
- ④ 医療・教育・福祉の連携強化
- ⑤ 地域社会との共生

本年度は、当法人の基本理念に基づき、第 2 期経営 3 か年計画の最終年度として保育園 6 園共通の課題に取り組んだ。

事業の運営状況は、本園は開設 2 年目、園児定員は 90 名、月平均在籍数は 100.3 名、年間稼働率 111.5%であった。

一時預かり保育は、年間目標 500 名に対し、年間利用者数 987 名（月平均 82.25 名）と大きく上回る利用状況であった。また、延長保育事業の利用は、年間 3,310 名（月平均 275 名）と多く、保護者の勤務地が広域にわたるといふ地域の保育ニーズに対応することができた。

なお、休日保育事業は、年間目標 300 名に対し、年間利用者数 313 名（月平均 26.1 名）と微増の状況であった。

1 第 2 期経営 3 か年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第 3 期経営計画 3 か年計画の策定

1) 地域貢献への積極的展開

西宮市の青愛協（自治会・老人会・教育機関・警察等）に入会し、情報交換を行った。また、地域の社会福祉施設として、子育てに関する行事（コンサート・人形劇、移動動物園）を開催し、どの行事も昨年度より参加者が増え、また楽しみにされていた様子がかがえたので、次年度も引き続き行っていく。

2) 利用者や地域から信頼され選ばれる施設を目指す

保育園見学会や保育体験・育児相談を実施した。

なお、園見学会は毎週行い、入園希望の親子、地域の子育て親子が多数参加された。

その結果、入園者の確保及び一時保育の利用につながった。

3) 経営基盤の自立化に裏付けされた自律経営を目指す

法人本部主催の児童福祉施設運営会議などで運営の指導を受けた。また、2年目の保育園の課題「保育内容を充実させ、子どもの育ちを支える」については、常に法人理念・保育理念に照らし合わせ対応した。

2 子ども主体の保育を大切にする

1) 子どもへの対応

① 子どもの一人ひとりの24時間の生活リズムを見据えた保育を行った。

なお、0～5歳は養護の部分を大切に、特に新しい生活を始めたことを考慮した関わりを行い、子どもたちが毎日安心し、のびやかに保育園で過ごせるようにした。

② 各活動の実施は、子どもの育ちを把握し、必要な活動のねらいを明確にし、活動に参加する子どもの様子・思い等を十分に受容し、検証しながら進めた。また、子どもたちは自身の発達課題に意欲的・主体的に取り組んでいた。

2) 保護者への対応

① クラス別・個人懇談を行うほか、日々の連絡ノートや送迎時の会話を積極的に実施することに取り組んだ。また、園生活の様子・保育の意図を伝える「参加型保育参観」を行い、全保護者に来ていただくことができた。よって、それを通して子どもの成長の喜びや悩みを共有し保護者との信頼関係を深めることができた。

② 保育園満足度調査にかわる「福祉サービス第三者評価保護者アンケート」を行った。(回収率：93%)

なお、保護者からの意見要望とその対応については、保育園だよりもに掲載するとともに年度末の保護者懇談会でも伝えた。

③ 子どもの健やかな成長に親子のふれあいの大切さを保護者に伝えるために、親子参加の活動や保護者対象の子育てセミナーを行った。また、子育ての楽しさを伝える機会として、今後も引き続き行っていく。

3) 安全で安心できる保育及び施設環境を整え保育する

① 健康・保健対策については、計画通り実施し、子どもの健康管理に努めた。

また、看護師が健康・保健相談の対応をすることで、保護者により安心感を持ってもらうことができた。また、法人保育園の看護師が知識・技術の習得に努めるため、勉強会や外部研修を受講し、得た知識・技術を園内研修で職員に周知することで、子どもの体調不良に早期に気づくことができた。

② 衛生管理対策については、感染症の流行時には関係機関と連携を図り報告指導を受け、園内においては、「感染症発症マニュアル」に沿って全職員で感染の拡大予防に努めた。その結果、インフルエンザ患者は、昨年より大幅に減少した。また、西宮市保健師の保育園定期巡回で情報共有ができ、子どもの健康についての適切な対

応につながった。

- ③ 安全管理対策については、安全委員会が中心となり全職員で取り組んだ。また、危険個所はひやりハットを用いて把握し、子どもの事故については、その原因を環境・子どもの発達両面から検証し、再発防止に努めた。

なお、乳児期のかみつき・転倒については、子どもの発達に応じた関わりがまだまだ不十分であるとの結果が出たので、特に注意をして関わっていかねばならない。

- ④ 危機管理対策については、毎月の避難訓練は以下の通り行い、全職員が輪番制で実施、検証した。また、子どもにもわかりやすい言葉で伝えることで、子どもたちへの防災教育にもつなげることができた。なお、子どもたちはその状況を理解し、避難していることで、引き続き自分の身を守ることを伝えていく。

実施日	訓練種類	実施内容
4月22日(水)	集合・消火	平日午前(園児92名、職員20名) 放送に従い、クラスから一番近い非常口まで避難した。
5月27日(水)	火災・消火	平日午前(園児89名、職員21名) 放送に従い園内階段で玄関ホールまで避難した。
6月24日(水)	火災・消火	平日午前(園児104名、職員17名) 放送に従い「おはしも」を伝えた。
7月15日(水)	火災・消火 防災教室	平日午前(園児104名、職員23名) 放送に従い園内階段で玄関ホールまで避難した。 西宮消防署員が消防車で来園、訓練指導を受けた。
8月26日(水)	火災・消火	平日午前(園児82名、職員16名) 放送に従い園内階段で玄関ホールまで避難した。けが人対応をした。
9月30日(水)	不審者対応	平日午前(園児95名、職員17名) 放送に従い子どもの安全を確保し、出入り口にイスなどを置き侵入防止対応をした。「いかのおすし」を伝えた。
10月24日31日 (いずれも土)	火災・消火 (少人数訓練)	土曜日午前(園児21名、職員11名) 放送に従い避難した。 土曜日午前(園児21名、職員10名) 放送に従い避難した。
11月25日 (水)	地震・津波 消火	平日午前(園児85名、職員24名) 地震による二次災害を想定し、屋上に避難した。4・5歳児は防災頭巾着用。
12月25日 (金)	火災・消火	平日午前(園児93名、職員28名) 放送に従い、幼児は屋外避難階段を使い、保育園東側空地に避難

		した。
1月27日(水)	地震・消火	平日午前(園児92名、職員25名) 放送に従い部屋の中央に集まった。幼児は防災頭巾を着用した。避難先を想定して保護者によりこネットで訓練を送信した。保育参観中の保護者3名も参加した。
2月25日(木)	火災・消火	平日午後 予告なし訓練(園児90名、職員18名) 放送に従い、園内階段で玄関ホールに避難した。
3月28日(月)	地震・消火	平日午前 予告なし訓練(園児95名、職員18名) 放送に従い、園内階段で玄関ホールに避難した。乳児は防災頭巾着用。

3 子どもの発達理解に基づいた保育内容の充実

1) 保育過程を子どもの発達過程に基づいた内容にする

生後57日から83か月(就学前児)までの子どもの保育の実践において、子どもの発達の順序性や連続性を踏まえ、長期的な視野を持って見通し、子どもの育ちの主体性を大切にしながら保育を行った。

子ども一人ひとりの育ちを確認し、子どもたちが主体的に活動できる保育を考えた。また、子どもたちの興味と意欲を把握しながら進めることで、子どもたちが自ら遊びを工夫し発展させていく姿が出てきた。

2) 異年齢児保育を通して、子どもの社会性を育む

2年目で5歳児クラスができた。

保育室を活動に合わせて自在に使い、異年齢児で過ごす時間を多く持った。また、園外活動も異年齢児で行うことで、子どもたちが自分の役割を知り、また、他者に対する思いやりの心が育った。

3) 子どもの育ちに必要なその他の取り組み

季節の行事や日本の伝承遊びを取り入れ、その謂れや内容を丁寧に伝えた。また、子どもたちはとても興味を示していたので、次年度も引き続き行っていく。

なお、専任講師との学びも年齢に応じて計画し行った。その学びは、アート週間(年2回)や生活発表会で発揮することができた。

4) 食育について

子どもが健康な生活の基本である「食を営む力」を育成する基礎を培うことを目標として、月2~3回の年齢に応じた食育活動「食事のマナー」や「栽培活動」、「栄養教育」などを行った。また、いずれの活動も意欲的に参加し、食べることに感謝の気持ちを持ち始め、特に食物ができるまでの様子を観察し、世話をすることで食物に興味を持ち苦手な野菜も残さず食べる姿が見られるようになった。

5) 障がい児保育について

2歳児に1名在籍した。

2歳の進級に合わせて「あゆみ認定」を受けた。また、クラスの中で友だちと互いに関わりを持ちながら健やかに育っている。

なお、専任保育士がつき、活動内容や本児の思いに寄り添いながら保育した。また、保護者との定期懇談及び通っている支援施設の見学にも担任が出かけることで、本児の育ちの確認と必要な支援を共有した。

次年度は3歳児、幼児クラスに進級するので、引き続き、家庭との連携を取ながら保育していく。

4 地域の子育て支援の拠点となる

1) 適正な保育園運営をもとに、自らが地域の社会資源となる。

① 「ネウボラ・セリジェ」の開設

- ・ 地域の子育て世代に向けた活動を行った。また、看護師が行う「保健講座（けがや病気の対応等）」、管理栄養士が行う「試食会」、「離乳食講習会」は参加者が多かったため、今後も専門職による育児支援を行っていく。

② 「育児に関する情報の発信」を行う。

③ 休日（日曜・祝日）保育の実施。

今年度の利用者数は313名であった。一日の平均利用者数は4～5名、そのうち定期利用者は2名という利用状況であった。

なお、祝日は少し増える傾向であったが、本年度は利用者数は伸びなかった。次年度は、子ども子育て新制度のもと行う事業となるため、西宮市と調整・連携を密に取り休日保育事業を充実させていく。

2) 「子どもを地域で育てる仕組みづくり」を行う

① 問題を抱えている在園児親子には懇談を持ち、西宮市の担当保健師から地域の保健師につなぎ、細やかな見守りの体制を整えた。その結果、保護者の不安を和らげ、また、孤立化を防ぐことができた。

② 防災に関する知識を近隣施設と話し合った。また、保護者・地域の方に向けた防災セミナーの開催を計画した。（平成28年4月に開催予定）

5 人材養成の積極的展開

1) 法人理念の周知・徹底

日々の保育の中で、社会福祉法人の職員として法人基本理念のもと業務に就く重要性を伝えた。

なお、昨年度の反省を踏まえ、事例検討会をスタッフ会議で行い全員で業務態度を振り返った。また、新任職員に「報告・連絡・相談」の重要性が伝えることができた。

2) 職場環境づくりに努める

衛生推進委員会が中心となり、職員が働きやすい職場づくりに取り組んだ。また、毎日の「健康チェック表」の記入を始めたことで、職員同士のコミュニケーションが取りやすくなった。次年度も引き続き行い、良好な人間関係を築いていく。

3) 保育所保育指針に基づく職員の資質向上の推進

施設外研修では、個人の研修計画に基づいて実践した。また、昨年度からの「保育所保育指針研修」に担任保育士以上が参加し、保育について学んだことにより、「保育の意図を保護者に伝える大切さ」を学び、保護者参加型保育参観を行うことができた。

4) 園内委員会

各委員会が計画的に活動を行った。また、委員会の目的の「業務の改善及びサービス内容へ反映する」については達成することができた。

本年度は「福祉サービス第三者評価受審」の取り組みも行ったが、2年目職員が委員長で意欲的に任務を遂行し、保育園の運営強化と本人の自信につながった。

5) 人事考課制度の効果的運用

法人本部の指導のもと、自己成長シートに基づいた育成面談を計画通り実施することができた。

6 福祉サービス第三者評価受審

開園2年目の保育園の保育の質の向上の取り組みを目指し、サービス評価委員会が中心となり下記の工程で福祉サービス第三者評価を受審した。

1) 8月24日に法人本部による「第三者評価受審」について、説明と指導を受けた。

2) サービス評価委員長がリーダーとなり、各委員会ごとに関連の事業内容の自己点検を進め自己評価をまとめた。

3) 11月下旬に保護者アンケートを実施し、12月上旬に自己評価を評価機関に提出した。

4) 12月15日に第三者評価を受審し、結果はオールA評価であった。

5) その後、保護者に期待されている良い取り組みのさらなる展開と改善が必要な園の弱みの分析を受け、委員会で対応を検討した。

また、1月26日の最終講評を受け、一連の取り組みと評価結果及び今後の対応を保育園だより(3月号)に掲載し、保護者に伝え、3月中旬よりワムネットに公開された。

6) 第三者評価受審の取り組みは、職員にとって日々の任務の確認と法人職員としての意識の向上につながるものとなった。

平成 27 年度

事業報告書

西北セリジェ保育園

＜基本理念＞

- ① 公益的事業の積極的取り組み
- ② 人権を擁護する
- ③ 発達支援・自立支援に向けたサービスの確立
- ④ 医療・教育・福祉の連携強化
- ⑤ 地域社会との共生

本年度は、当法人の理念に基づき、第 2 期経営 3 か年計画の最終年度として、保育園 6 園共通の課題に取り組んだ。

事業の運営状況は、開園初年度ではあるが園児定員 90 名、4 月当初 79 名でスタートし、月平均在籍数は 84.3 名、年間稼働率は 93.6%であった。園児数は、5 歳児の入所が少なく定員に満たなかったが、延長保育のニーズが高く、年間利用延人数は 2,990 名、月平均 249 名であった。

また、一時預かり事業は、新園であり、園の運営が安定する 5 月末から慣らし保育を始め、6 月から実施し、年間利用者は 222 名、年間目標 400 名に対しマイナス 178 名の利用状況にとどまった。

地域貢献として、園見学時を利用して子育て相談を実施するなど、地域の方に向けてのコンサートや人形劇を開催した。9 月からは園庭開放事業も行い、月 2 回の実施で延 12 回、31 組の親子の利用があるなど、地域の保育ニーズや、子育て支援に今後も積極的に取り組んでいく。

1 第 2 期経営 3 か年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第 3 期経営 3 か年計画の策定

1) 地域貢献の積極的展開

高畑町内会に入会し、地域の情報交換や地域の一員としての活動に参加した。また、7 月には職員がボランティアとして高畑町内会の夏祭りに参画、2 月には町内会の役員さん方が本園の避難訓練に参加し、避難誘導や道路の安全確保の見守り等の支援・協力を得た。

また、地域の方を保育園の行事に招き、参加していただくことで施設や保育内容を知らせる機会となった。次年度も引き続き、積極的に交流し、地域の社会福祉施設として活動する。

2) 利用者や地域から信頼され選ばれる施設をめざす

地域の子育て施設として、園見学会や育児相談を毎週1回実施した。9月からは、園庭開放事業を月2回実施し、毎回2~4組程度の親子が利用し、その活動を通して育児相談や一時保育の利用につながった。

しかしながら、まだまだ知名度が低いので、積極的に地域に働きかける取り組みを考えていく。

3) 経営基盤の自立化に裏付けられた自律経営を目指す

本年度は第2期経営3か年計画の最終年度にあたり、当施設は開設初年度であるので、児童福祉施設運営会議などで運営の指導を受けた。また、新園の課題として理念の浸透や保育の充実等について、常に法人理念・保育理念に照らし合わせるとともに、6園園長会での話し合いの場で相談し、指導を受け実践することができた。

2 子ども主体の保育を大切にする

1) 子どもへの対応として

① 一人ひとりの子どもが、周囲から主体として受け止められ、主体として育ち、自分を肯定する気持ちが育まれていくようにした。そのために、一人ひとりの子どもが主体的に活動し、自分への自信を持つことができるよう成長の過程を見守り、適切に働きかける実践をした。

② 一人ひとりの子どもの状況を把握し、子どもが安心感と信頼感を持って活動できるよう、子どもの発達過程、生活リズム、保育時間や心身の状態などに応じた適切な援助及び環境構成を行った。新人職員や経験の浅い職員が多く、指導計画通りに実践できないこともあり、職員の保育力の向上を図ることが課題で、法人内の研修や他の保育技術の向上を図る研修にも積極的に参加した。習得した内容はスタッフ会議等で全体に周知し、共通の学びとした。

2) 保護者への対応として

個別の状況を踏まえ、子どもと保護者の安定した関係に配慮して、保護者の養育力の向上に資するよう、セリジェだよりをもとに保護者支援を行った。新園でもあり、まずは保護者との信頼関係を築くことを第一に、保護者一人ひとりの自己決定を尊重していった。

年度末には、保護者満足度調査を行った。保護者からは、安心して預けているという温かい感想とともに、保育の取り組みについての意見や今後の希望など、多様な意見をいただいた。概ね当園の保育を理解し、満足をしていただけたようであった。いただいた意見は保護者に開示し共有した。近隣との共存についての課題など

改善が必要な項目については法人の指導のもと、進捗状況をセリジェだよりで伝えながら取り組んでいく。今後も保護者とともに、子育てに取り組んでいく姿勢を大切にする。

3) 安全で安心できる保育及び施設環境を整えるために

保育園は、児童福祉法及び保育所保育指針に基づき、一人ひとりの子どもの健康の保持及び増進並びに安全の確保とともに、保育園の子ども全体の健康及び安全の確保に努めなければならないことを踏まえ、以下のことを実践した。

- ① 健康・保健対策について、子どもたちの定期健診及び健康調査を行った。
- ② 安全で安心できる保育園生活を過ごすために、安全委員会や衛生推進委員会を中心に、安全管理対策や衛生管理対策を行った。子どもの怪我やひやりハットも月を追うごとに件数が少なくなっている。また、不測の事態に備え、AEDの設置をし、職員全員が操作の研修を受けるとともに、保育士が普通救急救命士の資格を取得し、不測の事態に備えた。

なお、緊急告知ラジオの設置及び毎月の消火・避難訓練を下記のように実施した。

月	訓練内容	実施方法
4月17日(金)	集合・消火	平日午前(園児67名職員21名) 保育士の合図に従って保育室の安全な場所に避難した。
5月20日(水)	火災・消火	平日午前(園児74名職員21名) 放送に従い0、1歳児は1階保育室、2歳児以上は玄関ホールに避難した。「おはしも」を伝えた。
6月17日(水)	火災・消火	室平日午後(園児67名職員21名) 放送に従い全園児は玄関ホールに避難した。
7月14日(火)	防災教室	平日午前(園児79名職員21名) 放送に従い全園児は玄関ホールに避難した。 西宮市瓦木消防署員の指導及びはしご車等を見学。
8月22日(土) 8月29日(土)	火災・消火 (少人数訓練)	土曜日午前(園児16名職員10名) 放送に従い全園児は玄関ホールに避難した。 土曜日午後(園児18名職員7名) 放送に従い全園児は玄関ホールに避難した。
9月25日(金)	不審者対応	平日午前(園児79名職員19名) 放送に従い子どもの安全を確保し、出入口に椅子などを置き、侵入防止対応をした。「いかのおすし」を伝えた。
10月15日(木)	火災・消火	平日午前(園児79名職員19名)

		放送を聞き、0、1歳児は1階保育室、2歳児以上は避難階段を使用し、リス組テラスに避難する。
11月30日(月)	火災・消火	平日午前(園児80名職員19名) 放送に従い全園児は園庭に避難した。
12月18日(金)	地震・消火	平日午前(園児70名職員18名) 地震を想定し放送に従い、防災頭巾を着用し避難する。
1月21日(木)	火災・消火	平日午前 予告なし訓練(園児82名職員19名) 室内遊び中に訓練。放送に従い「おはしも」を守り避難する。
2月15日(月)	火災・消火	平日午前(園児78名職員18名) 高畑町内会と自治会の参加による合同訓練。園舎外部の火災による消火・避難訓練。地域の方とともに高畑公園まで避難する。
3月16日(水)	火災・消火	平日午前 予告なし訓練(園児76名職員21名) 屋外遊び中に訓練。放送を聞きリス組テラスに避難する。

3 子どもの発達理解に基づいた保育内容の充実を図る。

子ども一人ひとりの育ちを大切に、一人ひとりの発達段階に応じた適切な保育を行う。

1) 子どもの発達過程に基づいた保育の実践として

生後43日～83か月(就学前児)までの子どもの発達を見据え、それぞれの月齢及び年齢の発達課題を的確に把握した保育課程の作成を目指した。そのために、子どもの発達段階に沿った保育の計画を策定し、年間指導計画から月案・週案へつなげ、保育の計画の目的を明確にしていくよう努力した。各クラス運営が保育の計画に基づいていること、また、充実した活動が行われていることを保育課程検討委員会が中心となり、検証した。新人職員が多い中、副主任と担任が中心になって保育を進めたことにより、新人保育士の学びに繋がった。

本年度は4、5歳児合同のクラス編成であったが、子どもの発達の順序性や連続性を踏まえ、長期的な視野を持って保育を進めた。5歳児が4歳児の手本となって生活できる場が多く、合同クラスならではの良さもあり、子ども同士のかかわりが深まった。

2) 異年齢児保育をとおして、子どもの社会性を育むために

年齢別保育と並行して異年齢保育を行った。生活・遊び(養護・教育)の場面における異年齢児の関わりが大切であることから、縦割り保育を実践した。遊びの中で、自分の気持ちを素直に表現するとともに、他者を思う気持ちを育て、そのことから自己肯定感を獲得していった。自己肯定感を獲得することで、保育園という家庭的な集団から小学校、または、他の集団に所属した時も自信を持って前向きに取り組む力を持つ子どもへの育ちに繋がった。

3) これからの子どもの育ちに必要な活動を積極的に行う

- ① 豊かな情緒を育むために、季節感のある食育（花や季節の野菜育てる）や、園庭の木々や草花の変化に目をとめたり、近隣に出かけ自然にふれたりする活動を多く取り入れた。秋には芋掘り遠足を通して芋を収穫する喜びや、ドングリなどの木の実を拾う体験ができた。
- ② 教育的な学びを深めて就学につなげていくために、保育者の日々の保育だけでなく、専任講師による教育的な活動を行った。専任講師による指導からは表現力の習得と、学ぶ姿を身につけ、日本特有の伝統や生活の仕方を知り、多文化への興味につなげていった。
- ③ 地域の一員であるという自覚を育てるために、積極的に地域に出かけ、子どもとともに生活する地域のことを学び、地域への関心を育てていった。近隣の公園に出かける道すがら、いろいろな方と出会い、挨拶をかわすことで近隣の方にも園児や保育園の存在を知ってもらえる機会となった。

4) 食育について

子どもが健康な生活の基本である「食を営む力」を育成する基礎を培うことを目標として、生活と遊びの中で食に関わる体験を積み重ね、食べることを楽しみ、食事を楽しみ合う子どもに成長できるように年齢発達に応じて、食育に取り組んだ。その内容として、

- ① 毎日の食事をとおして食の大切さを知り、食事のマナーを身につける。
- ② 栽培活動をとおして、食べ物を大事にすること、食べることへの感謝の心を育てる。
- ③ 食教育をとおして栄養と健康について学ぶ。

とし、実践の内容や子どもたちが経験をしたことは毎月のセリジェ便りで保護者にも知らせ、保育園の食育が家庭での食生活に活かされるようにした。

5) 障がい児保育

障がいの有無に関わりなく、一人ひとりがかけがえのない存在として尊重され、ともに生き、お互いに学びあうという考えのもとに行ってきた。本年度は1歳児1名があゆみ面談を受け、2対1の要支援児と診断を受けた。

次年度も引き続き、専門機関との連携を密に図り、よりよい発達の支援を行っていく。

4 地域の子育て支援の拠点となる

1) 適正な保育園運営をもとに、自らが地域の社会資源となる取り組みをしていった。

- ① 「ネウボラ・西北セリジェ」の開設をした。

保育園に通う親子のほかに、地域で生活する子育て世代の支援を行い、保育士・管理栄養士・看護師等の専門職が、保護者の育児に関する悩みを聞き、ともに考える場とした。

また、看護員による、育児に関する定期的な保健活動を行った。（成長測定、カンファレンスなど）

② 「育児に関する情報の発信」を行った。

子育て支援委員会が中心となり、定期的な情報発信と育児に関する行事を開催し、「子ども・子育て新制度」の趣旨に沿ったすべての子育て世代に向けた活動を行う努力をした。

2) 「子どもを地域で育てる仕組みづくり」

開園1年目で、地域の各関係機関との連携を十分に図ることができなかった。次年度も引き続き、力を入れて取り組んでいく。

5 人材養成の積極的展開

1) 法人基本理念の周知・徹底

社会福祉法人桜谷福祉会の職員として、法人の基本理念を十分に理解し、日々の業務に就く重要性から、法人基本理念の深い理解をめざし、研修に努めた。

なお、園長が法人基本理念の説明者養成研修を受け、1月には全職員に向けて研修を行った。

2) 保育所保育指針に基づく職員の資質向上の推進

職員の資質向上に関する基本的事項の遵守や、施設長の責務の遂行、職員研修を実施し、職員一人ひとりが課題を持って主体的に学ぶとともに、個別研修計画を作成して研修した。

施設外研修においては、各種団体が開催する研修会に積極的、計画的に参加し、資質の向上及び専門性の向上を図るよう努めた。更に、本年度から実施の「子ども子育て新制度」に関する必要な知識を習得し、その内容に対応した保育内容を確立していくことを目指した。

3) 職場環境づくりに努める

新園であり、職員が何でも気楽に話せ、協力して業務にあたることのできる職場づくりを目指した。「子どもたちの環境づくりは、よりよい職場づくりから」をモットーに、みんなで力を合わせて取り組むことが出来た。

4) 園内委員会

① 新人職員が多かったので、経験者の職員を中心に職員一人ひとりに業務を分担し、全職員が主体的に責任を持って取り組むようにした。副主任が進捗状況を細やかに把握し、滞りなく運営できるようにするとともに、委員会活動を保育に反映させていくようにした。後半から職員の産休等で、研修参加が難しくなったので十分は成果が得られなかった。

② 当法人が運営する6園の保育の現状把握・課題の検証をともに行う必要があることから、園長会の開催及び保育園運営委員会・サービス評価委員会・保育課程検討委員会は、6園の合同会議として定期的に開催した。

5) 人事考課制度の導入

業務に対する自己評価及び評価者との面接などを通して自己の分析、目的意識の明確化を図り、向上心を培う一助とした。

なお、職員との信頼関係に基づく評価や指導を心掛け、人間関係の構築に努め、キャリアパスに基づいた職員育成を進めていくよう努力した。

平成 27 年度

事業報告書

尼崎さくら保育園

《基本理念》

- ① 公益的事業の積極的取り組み
- ② 人権を擁護する
- ③ 発達支援・自立支援に向けたサービスの確立
- ④ 医療・教育・福祉の連携強化
- ⑤ 地域社会との共生

本年度は、民間移管 1 年目として公立からの保育の継続と、法人基本理念に基づき、第 2 期経営 3 か年計画の最終年度として、法人保育園の 6 園共通の課題に取り組んだ。

事業の運営状況は、園児定員は 60 名、月平均在籍数は 70.1 名、年間稼働率は 116.8% であった。また、延長保育事業の年間利用者数は 526 名（月平均 43.8 名）の利用があり、地域の保育ニーズに対応することができた。

なお、移管 1 年目であることから、園児の安定的保育を優先的課題としたため、一時預かり保育の実施には至らなかった。

1 第 2 期経営 3 か年計画（最終年度）の評価・まとめ及び第 3 期経営 3 か年計画の策定

1) 地域貢献の積極的展開

地域の中高生のインターンシップ（就業体験）、トライやるウィーク、保育ボランティアの受け入れ、週 3 回の園庭開放（年間利用数 20 名）等、民間移管園として地域貢献事業に積極的に取り組んだ。

また、地域のボランティア団体の交流会にも参加したことで、地域との連携が取れた。次年度も引き続き、地域との連携・交流をさらに深めていく。

2) 利用者や地域から信頼され選ばれる施設をめざす

三者協議会（保護者・尼崎市・保育園）で実施した、移管後の保育についてのアンケートでの保護者からの意見や要望を分析・検討し、必要なニーズの一つずつ丁寧に対応した。

また、園庭開放やコンサート、AED 講習会などの行事を行い、地域の方に当保育園を知ってもらえるよう努めた結果、園庭開放には延べ 20 名、さくらコンサート 19 名、

AED 講習会には 2 名の地域の方の参加があった。また、牛乳パックリサイクル協力や玩具の寄付等もいただき、少しずつ近隣の方への理解が深まってきている。

3) 経営基盤の自立化に裏付けられた自律経営を目指す

本年度は第 2 期経営 3 か年計画の最終年度にあたり、当施設は事業運営初年度ではあるが、法人本部主催の児童施設運営会議や施設長会議等で施設運営に対する指導を受け、自律経営についても学んだ。

2 子ども主体の保育を大切にする

1) 子どもへの対応

① 移管後の保育士や環境構成の変化で子どもが戸惑う事の無いように、平成 27 年 2 月、3 月の共同保育での学び及び前半にフォロー職員として来てくださっていた公立時の所長・保育士の方とともに子どもの様子を見守りながら保育した。

また、大半の子どもたちは比較的早く新しい保育者に慣れ、安心して保育園で過ごしているが、新しい環境になじむことに時間がかかる子どもに対しては、焦らず丁寧に関わることで信頼関係を築いた。

② 一人ひとりの子どもの興味や関心を把握するように努め、子どもが主体的に活動し、自発性や探索意欲などを高められるようにした。

特に、幼児クラスは自分への自信を持つことができるよう成長の過程を見守り、働きかけたことで、自主性が身に付き毎日伸び伸びと過ごすことが出来た。

③ 新しくできた 0 歳児クラスについては、子どもが安心する環境をつくり、養護の面を大切にされた保育をした。また、子どもたちは保育者に慣れ探索活動も盛んに行い、心身ともに健康に育っている。

④ 毎月、全園児の個別月案を作成し、個々に応じた関わり方をクラス内で周知し、保育に臨んだ。月末には子どもの姿と保育内容の振り返りを行い、次月の保育につなげた。

2) 保護者への対応

① 保護者には安心して子どもを預けていただけるよう、日々の子どもの姿や保育の取り組みを連絡ノートや保育園だより（毎月発行）で知らせ、子どもの育ちに関する情報を共有し、子どもたちに必要な支援を行った。

② 今までに構築されてきた保育園との信頼関係や他の保護者との人間関係を知り、これから の子どもたち一人ひとりの成長に必要な関わりや保育について話し合うように心掛けた。

また、平成 28 年 3 月に保育園満足度調査を行った結果、移管を喜んでくださっている意見や子どもの教育面の活動に対する希望などがあったので、内容を検討しながら進捗状況を保育園だよりで伝えながら対応していく。

③ 保護者との信頼関係の構築に努め、保護者の思いや不安に丁寧に対応して個別の

支援を行い、保護者とともに子どもの成長の喜びを共有した。

また、保護者からは概ね喜んでもらっているが、一部対応にバラつきが見られることもあるので、今後の課題として次年度も取り組んでいく。

3) 安全で安心できる保育及び施設環境を整え保育する

① 年間計画に基づいて定期健診を行った。また、日々の視診と健康観察を丁寧に行い、保護者に伝達やお知らせをすることにより子どもの健康管理に努めた。

② 衛生管理対策については、感染症の流行時には関係機関（嘱託医）と連携を図り報告指導を生的な環境を整えた結果、感染が広がることはなかった。

③ 安全管理対策については、安全委員会が中心となり、施設や遊具の安全点検や毎日の安全チェックを行った。また、子どものケガについては報告を徹底し、事故報告書を基に原因を検証し、再発防止に努めた。

なお、保護者には保健連絡表を作成し、丁寧に状況を伝えることで安心していただくことが出来た。

④ 危機管理対策については、年間計画を基に毎月の消火・避難訓練を以下の通り行い、全職員が輪番制で実施・検証することで確実な避難体系が出来た。

また、消防署や警察の協力により火事・不審者・地震発生時の安全教育も行った。

なお、全保育士が普通救命講習会を受講し、全保育時間に救命対応が出来る職員を配置できる体制を整えた。また、法人内小児保健研修を受け、乳児クラスの睡眠時は10分毎のブレスチェックを行い、SIDS防止に努めた。

また、AEDの設置に伴い、近隣への周知を兼ねてAED講習会を行った。

月	訓練内容	実施方法
4月24日(金)	集 合	平日午前(園児53名 職員15名) 非常ベルの音を知り、保育士の声掛けで保育士のもとに集まる
5月29日(金)	火災・消火	平日午前(園児50名 職員15名) 調理室より出火。避難滑り台を使用し、園庭北側に避難。 「おはしも」の確認
6月25日(木)	火災・消火 防災教室	平日午前(園児61名 職員16名) 調理室より出火。避難滑り台を使用し、園庭北側に避難。その後、尼崎北消防署(消火器の使い方、防火のDVD 観賞)
7月27日(月)	火災・消火	平日午前(園児59名 職員16名) 調乳室より出火。室内階段を使用し、園庭北側に避難。 「おはしも」の確認
8月21日(金)	火災・消火	平日午前(園児54名 職員13名) 調乳室より出火。室内階段を使用し、園庭北側に避難。
9月25日(金)	不審者対応	平日午前(園児66名 職員15名) 室内保育中に、玄関から不審者が侵入、事務所から各部屋へ連絡し、

		保育者は侵入路を防ぎ、園児を避難させる。 「いかのおすし」の約束事を伝える。
10月10日(土) 10月31日(土)	火災・消火 (少人数対応訓練)	土曜日午前(園児23名 職員6名) 土曜日保育中に、調理室からの出火。1階保育室からテラスを通過して園庭北側に避難。 本訓練は少人数対応による消火・避難訓練として当月2回実施する。
11月25日(水)	地震・消火	平日午前(園児62名 職員13名) 地震発生でその場の安全な場所に集合。地震後 調乳室から出火。 室内階段を使用し、園庭北側に避難。
12月25日(金)	地震・消火	平日午前(園児64名 職員15名) 地震発生でその場の安全な場所に集合。地震後 調理室から出火。 2階はテラス階段を使用し、園庭北側に避難。
1月29日(金)	地震・津波 地域連携	平日午前(園児63名 職員14名) 地震発生でその場の安全な場所に集合。地震後 津波警報が発令され、 室内階段を使用し、園庭門扉前に避難。 その後エーデルワイス工場前まで移動する。地域連合の合同訓練。
2月26日(金)	火災・消火	平日午前(園児59名 職員16名) 調乳室より出火(予告なし)。室内階段を使用し、園庭北側に避難。 「おはしも」の確認
3月28日(月)	火災・消火	平日午後(園児59名 職員16名) 調乳室より出火(予告なし)。室内階段を使用し、園庭北側に避難。

3 子どもの発達理解に基づいた保育内容の充実

子ども一人ひとりの育ちを大切に、一人ひとりの発達段階に応じた適切な保育を行う。

1) 子どもの発達過程に基づいた保育の実践

民間移管園という事を考慮し、子ども一人ひとりのこれまでの成育歴を基に育ちを確認し、子どもたちが主体的に活動できるよう、子どもたちの興味と意欲を把握しながら保育を進めた。また、毎月、保育経過記録を基に個別計画を作成し、一人ひとりの子どもの育ちや課題をフロア会議やスタッフ会議で共有して適切な援助を行った結果、新しい環境にもすぐに慣れ、保育園でのびのびと過ごしている。

2) これからの子どもの育ちに必要な活動を積極的に行う

園庭の季節の草花などの自然に触れる機会や伝統行事も積極的に取り入れ、情緒が豊かに育つ保育をした。また、新しい取り組みである“英語保育”と“音楽リズム”も順次始め、専任講師による指導を受け、学ぶ姿を身につけた。また、子どもたちはこの特別カリキュラムに興味を示し、意欲的に参加していた。

園外活動は、散歩や公園に出かけ、また、地域の公私立保育園の5歳児交流に参加し、地域の一員であるという自覚を持てるようにした。これらの活動を通して、社会の基本的な決まりを覚え、また、たくさんの人に出会うことができ、社会性を身につけることができた。

なお、異年齢児の関わりは、朝夕の合同保育や土曜日に異年齢児と過ごす時間を作り、子どもたちが自分と他者の思いを知ることで、思いやりの心を育てるように努めた。

3) 食育について

子どもの健康な生活の基本である「食を営む力」を育成する基礎を培うことを目標として、月2~3回の年齢に応じた食育活動を行った。また、食事のマナーや栽培活動、栄養教育などを行った。なお、いずれの活動も意欲的に参加し、食べることに感謝の気持ちを持つ姿、食物が出来るまでの様子や世話をすることに興味を持ち楽しむ姿が見られた。

4) 障がい児保育

2名の障がい児が在籍した。子どもたちがこれまでの保育園生活で獲得した育ちを確認し、引き続き、安心して中で身体的な成長や基本的生活習慣の確立及び他者とのかわりが持てるよう見守りと支援を適切に行った。また、必要に応じて尼崎市保育課や療育施設、嘱託医と連携を図り、子どもにとって常により良い保育を考えた。

4 地域の子育て支援の拠点となる

1) 適正な保育園運営をもとに、自らが地域の社会資源となる。

① 「ネウボラ・尼崎さくら」の開設

毎月の園だよりに掲載し、保育士・管理栄養士等の専門職が保護者の育児に関する悩みを聞き共に考える場とした。また、栄養士と協力して、毎月の身体測定で園児の成長曲線管理を行い、発達の日安とした。成長について対応が必要な場合は保護者に伝えた。

② 「育児に関する情報の発信」を行

子育て支援委員会が中心となり、定期的な情報発信と育児に関する行事を開催し、その結果、回を重ねるごとに参加者は増加傾向にある。次年度も引き続き行う。

2) 「子どもを地域で育てる仕組みづくり」を行う

① 要保護の子どもや発達検査が必要な子どもが在籍しているので、子ども及び家庭の様子をしっかりと見守り、定期的(月1回)に尼崎健康福祉局、家庭児童相談員や西宮こども家庭センター、教育センターと連携をとった。また、就学前の子どもについても、小学校と引き継ぎを行う等の連携をとった。

② 公立時の地域との関わりである地域の老人会との交流を行った。今後も続けていく。

5 人材養成の積極的展開

1) 法人基本理念の周知・徹底

社会福祉法人の職員として法人基本理念のもと業務を行うことを伝え、保育園合同の基本理念研修後、園内研修を行った。また、園内研修では説明だけでなくグループ討議を行うことにより、少しずつ基本理念の理解ができていった。なお、日々の保育の中でのOJTでの指導も行った。

2) 職場環境づくりに努める

仕事をしていく上で人間関係は大切なことなので、相手を思いやる気持ちを大切にしよう繰り返し伝えた。それにより職員間の信頼関係が築かれ連携も取れるようになってきた。また、衛生推進委員会が中心となり、職場の環境を見直し不具合のあるところは直した。

3) 保育所保育指針に基づく職員の資質向上の推進

① 職員の資質向上に関する基本的事項の遵守

法人の新人研修計画に沿って新人研修を行い、OJT指導や振り返りを行った。また、マニュアル研修を行い、内容を共有したことで、同じ方向性で保育をすることが出来た。

② 施設長の責務の遂行

施設長が、法人内新任施設長研修に参加し、施設長の責務を学んだ。また、児童施設運営会議や施設長会議、日々の業務の中で施設長の責務について指導を受けたことを学びとした。

③ 職員の研修の実施

「法人内公開保育」や「行事見学研修」に積極的に参加し、学びとした。また、職員一人ひとりが課題を明確にし、主体的に学べるように助言した。

3) 園内委員会

① 本園では初めての委員会活動になるので、委員会の意味から伝え、職員全員が役割を持つことで積極的に委員会活動に取り組んだ

② 6園共通の内容については、合同委員会を開催し、共有した。

4) 人事考課制度の導入

法人本部の指導のもと、自己成長シートに基づいた育成面談を計画通り実施した。人事考課制度は職員育成であることを育成面談を通して再認識したので、職員一人ひとりが仕事にやりがいを持てることを大切にしながら指導した。