



令和3年度 事業総括報告

1. 事業実施状況及び特記事項（理事長・業務執行理事の職務執行状況）

○ 令和3年度職員辞令交付式

・令和3年4月1日

場 所 : フォーレスト

対象職員 : 新卒（高卒 : 2名）

新入（看護師 : 1名・理学療法士 : 1名）

昇格（リーダー : 3名）

参加者 : 茅野常務理事・佐々木法人事務局長

岩佐介護部門長・松本障がい部門長・法人幹部会構成員

小林施設運営・人材育成アドバイザー（リモート）・小山看護アドバイザー

○ 評議員選任・解任委員会開催

・法人定款第6条第3項に基づき任期満了（令和2年度会計に関する定時評議員会終結時）となる評議員7名の改選（令和3年3月27日開催理事会決議による再任候補5名、新任候補2名）について、令和3年3月27日開催理事会第11号議案「評議員選任・解任委員会開催及び決議の省略」で、新型コロナウイルス感染予防、拡大防止の観点から書面決議による選任とすることについて全理事一致の可決を受け、「新型コロナウイルス感染症の発生に伴う社会福祉法人の運営に関する取扱いについて」（令和2年3月9日付厚生労働省社会・援護局福祉基盤課事務連絡）に基づき、本通達を評議員選任・解任委員会に準用し、委員会の決議を省略し、「任期満了による評議員の選任」の議案を理事長より提案し、全委員の書面による同意の意思表示を得て、委員会の決議を省略し、当該議案を可決する旨の委員会の決議があったものとみなした。

※委員会の決議があったものとみなされた日（委員5名全員の同意による） 令和3年4月16日

○ 理事・評議員会開催

◎理事会

・令和3年6月8日（理事会決議があったものとみなされた日）

※「新型コロナウイルス感染症の発生に伴う社会福祉法人の運営に関する取扱いについて」（令和2年3月9日付厚生労働省社会・援護局福祉基盤課事務連絡）に基づき、新型コロナウイルス感染予防対策として、感染拡大を抑制する観点から理事会の決議を省略し、以下の議案を理事長より提案し、全理事の書面による同意の意思表示及び全監事からの異議がない旨の申し出を得て、理事会の決議を省略し、当該議案を可決する旨の理事会の決議があったものとみなした。

議案 1.令和2年度事業報告

2.令和2年度収支決算報告



- 3.令和2年度期監事監査結果報告
 - 4.定時評議員会提出議案（議案及び決議省略による方法として書面決議）
 - 5.理事長・常務理事（業務執行理事）選任理事会開催の招集手続きの省略
- 報告 1.理事長・常務理事（業務執行理事）の職務執行状況（令和2年度年間）
- 2.任期満了による評議員の選任結果

・令和3年6月23日

議案 1.理事長の選任

2.常務理事（業務執行理事）の選任

報告 1.任期満了による理事・監事選任結果報告

2.理事長・常務理事（業務執行理事）の職務執行状況（令和2年度年間）

※職務執行状況報告の書面決議は認められていないため、全理事招集により開催となった理事会で報告

・令和3年8月27日（理事会決議があったものとみなされた日）

※「新型コロナウイルス感染症の発生に伴う社会福祉法人の運営に関する取扱いについて」（令和2年3月9日付厚生労働省社会・援護局福祉基盤課事務連絡）に基づく、新型コロナウイルス感染予防対策として感染拡大を抑制する観点及び緊急性を要する案件のため、理事会の決議を省略し、以下の議案を理事長より提案し、全理事の書面による同意の意思表示及び全監事からの異議がない旨の申し出を得て、理事会の決議を省略し、当該議案を可決する旨の理事会の決議があったものとみなした。

議案 1.フォーレスト 雨樋改修工事・空調設備設置改修工事について

・令和3年12月18日

議案 1.給与規程改正

2.令和3年度収支予算補正案

報告 1.令和3年度上期事業・収支報告

2.法人改革（平成29年度～）総括

3.理事長・常務理事（業務執行理事）の職務執行状況（令和3年度上期）

※職務執行状況報告の書面決議は認められていないため、全理事招集により開催となった本理事会で第一四半期分も含め報告

・令和4年3月26日（理事会決議があったものとみなされた日）

※「新型コロナウイルス感染症の発生に伴う社会福祉法人の運営に関する取扱いについて」（令和2年3月9日付厚生労働省社会・援護局福祉基盤課事務連絡）に基づき、新型コロナウイルス感染予防対策として、感染拡大を抑制する観点から理事会の決議を省略し、以下の議案を理事長より提案し、全理事の書面による同意の意思表示及び全監事からの異議がない旨の申し出を得て、理事会の決議を省略し、当該議案を可決する旨の理事会の決議があったものとみなした。

- 議案 1.令和3年度収支予算補正案
- 2.令和4年度法人本部事業計画案・収支予算案
 - 3.令和4年度こころ事業計画案・収支予算案
 - 4.令和4年度フォーレスト事業計画案・収支予算案
 - 5.令和4年度小規模多機能型居宅介護事業所事業計画案・収支予算案
 - 6.令和4年度在宅支援センター事業計画案・収支予算案
 - 7.令和4年度さんらいずホール事業計画案・収支予算案
 - 8.ちいさがた福祉会慶弔規程改正
- 育児・介護休業規程改正
- 職員就業規則改正
- パートタイマー等就業規則改正
- 職員給与規程改正

報告 1.理事長・常務理事（業務執行理事）の職務執行状況（令和3年度第三四半期）

◎評議員会

- ・令和3年6月23日（定時評議員会決議があったものとみなされた日）

定時評議員会

※「新型コロナウイルス感染症の発生に伴う社会福祉法人の運営に関する取扱いについて」（令和2年3月9日付厚生労働省社会・援護局福祉基盤課事務連絡）に基づき、新型コロナウイルス感染予防対策として、感染拡大を抑制する観点から評議員会の決議を省略し、以下の議案を理事長より提案し、全評議員の書面による同意の意思表示を得て、評議員会の決議を省略し、当該議案を可決する旨の評議員会の決議があったものとみなした。

- 議案 1.令和2年度事業報告
- 2.令和2年度収支決算報告
 - 3.令和2年度期監事監査結果報告
 - 4.任期満了による理事・監事の選任決議

※新型コロナウイルス感染症予防対策として評議員会開催を自粛し、書面決議の対応としているため、評議員との直接協議の場が持っていない現状から、法人事業運営に対する意見、要望等の聴き取りを目的とした常務理事、事務局長による評議員自宅訪問を実施する。

○ 令和2年度期監事監査実施

- ・横沢 正・矢幡嘉幸両監事により、令和3年5月21日、本部・こころ・フォーレスト・さんらいずホールの令和2年度事業及び決算内容、理事の職務執行状況について監査が行われる。

※監査内容

- ・会計監査
- 決算書類の残高照合

さんらいずホールグループホーム預り金の照合、確認

・業務監査（監査ポイント）

障がいサービス事業所ナナラ建物の今後の利用

人財育成・人材確保についての取り組み結果及び委託の総合評価

こころの職員確保（適正職員数等）

外国人技能実習制度の実施概要について確認

○ 令和3年度正職登用試験実施

・試験日 令和3年6月24日

・試験内容 作文：テーマ「自分の所属する職場の課題とその改善策」

面接：登用推薦者の管理責任者を交えた本部面接

・受験者 4名（こころ：1名、フォーレスト：1名、さんらいずホール：2名） 合格者 4名

○ 全体職員会参加

令和2年度法人全体の事業総括及び収支結果報告と各施設毎の事業総括及び収支結果報告、令和3年度第一四半期終了時点の各施設単位の課題と改善計画、取り組みについて、全職員が共有するための職員会に参加する。

・令和3年6月25日 フォーレスト

令和3年6月28日 こころ

令和3年6月30日 小多機和光・ともがき、在宅支援センター

令和3年7月8日 さんらいずホール

○ 人財育成

・平成29年度後半より人材の育成、再教育について職員個別面談、職員研修を委託している小林茂夫施設運営・人材育成アドバイザーについては、新型コロナウイルス感染予防対策として実施している入居者家族の面会制限、県外在住者との接触自粛等に合わせ、昨年3月～現在まで来訪を見合わせて頂き、電話、オンラインによるリモート会議ツールを利用した個人面談及び法人幹部会、各施設毎の運営会議へのリモート参加、法人としてあらたに取り組みを開始した新卒・新入職員研修のアドバイス、入居者・利用者の個別の介護、支援計画ツールとして「24時間シート」導入指導、作成指導等のアドバイザー業務を継続依頼。令和3年11月30日付で申し出によりアドバイザー契約満了。

・法人改革の最重要課題として取り組んできた人財育成の1つの事例として、ステージ4の癌告知を受けながらも勤務継続を希望し、現在も治療を受けながら勤務を続けている職員に対して、同僚職員3名が発起人となり、高額の治療費負担と制限された勤務時間による所得減を理由とした生活困窮の援助策として、法人全職員への応援寄付金を募った結果、総額305千円集まり、法人幹部会の席で発起人より当該職員へ寄付者一人一人からのメッセージを添えて寄付金を手渡した。発起人となった職員からの自発的な申し出が法人職員全体の輪となった結果であり、法人一本化を合言葉に取り組んでき

た法人改革の成果が表われている。

○ 特定処遇改善加算手当の支給

既に取得済みである介護職員処遇改善加算の上乗せとして、令和1年10月より、経験・技能のある介護職員に対し、さらなる処遇改善を図るという国の方針から、「介護職員特定処遇改善加算」がスタートした。介護職員処遇改善加算の取得要件である、介護職員の資質向上の一環として導入されたキャリア段位制度（職務を遂行する上で必要な能力について、習熟度に応じて段位を認定する制度）、人事考課制度の導入に加えて、介護サービス事業所における勤続年数10年以上の介護福祉士について、月額平均8万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠とすることで、前年度に引き続き、以下の条件により、国が示す対象職員（加算手当支給対象）と、対象外となっているケアマネ職員（支給原資は法人負担）の法人全職員に支給をする。

○ 介護部門

- | | |
|----------------------------|----------------|
| ①「経験・技能」 | 支給額 17,000 円/月 |
| ・経験年数10年以上かつ、介護福祉士資格取得者 | |
| ②「その他介護」 | 支給額 8,000 円/月 |
| ・経験、技能にあたらぬその他の介護職員 | |
| ③「その他」 | 支給額 3,500 円/月 |
| ・役職者を除くその他職種（看護師、栄養士、事務員等） | |

○ 障害部門

- | | |
|---|---------------|
| ①「経験・技能」 | 支給額 9,500 円/月 |
| ・経験年数10年以上かつ、対象資格保持者（介護福祉士、社会福祉士、サビ管、保育士） | |
| ②「その他介護」 | 支給額 4,000 円/月 |
| ・経験、技能にあたらぬその他の介護職員 | |
| ③「その他」 | 支給額 2,000 円/月 |
| ・役職者を除くその他職種（看護師、栄養士、事務員等） | |

○ 特例処遇手当の支給

コロナ禍における福祉、介護職員の更なる処遇改善の一環として「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」に基づき、「介護職員処遇改善支援補助金」（高齢者）、「福祉・介護職員処遇改善臨時特例交付金」（障がい者）それぞれの事業従事者に対し、令和4年2月から9月までの間、各事業毎の事業収入額に応じた交付率により算定された補助額（処遇改善加算＝職員1人当たり平均月額9,000円相当）を原資として、職員の実質賃上げが可能となる取扱いが国より示された。処遇改善加算については、基本給のベースアップを目指す「介護職員処遇改善加算」、経験・技能のある介護職員に対し、さらなる処遇改善を図ることを目的とした「介護職員等特定処遇改善加算」と、今回示された賃上げ効果の継続を前提とした「特例処遇手当」の3つとなる。今回の「特例処遇手当」は介護職員以外（ケアマネ除く）の処遇改善の原資としても認められた。試算の結果、今年2月～9月までは、介護部門：



1人当たり6,000円、障がい部門:1人当たり5,000円をケアマネを含む法人全職員一律に毎月の手当として2月給与より支給を開始した。支給額算出根拠は報酬額×交付率=補助額を法人職員数で除した額であり、10月以降の額はこの報酬額=毎月の事業毎の収入額の増減によって大きく変わること、職員1人1人の日々の努力の結果に対する1つのバロメーターとして、良質なサービス提供の対価として当然受けられる収入の増加=特例処遇手当の増額を目指すことを全職員に周知する。

○ 職員採用関係

長野大学の現役就活生が作るインターネットの求人サイト「めくろうワークス」への新卒、中途採用職員の採用募集記事掲載、(株)リクルートキャリアの「リクナビ」への新卒、中途採用職員の採用募集登録等インターネットを利用した採用及び、岩佐課長、永山主任による地元大学・高校等学校訪問による就職担当者面談を展開中。

○ 職員人財紹介制度制定

職員採用難の打開策として、職員が自分の職場に自信を持って共に働く仲間を自ら紹介する「ちいさがた福祉会人財紹介制度」を制定する。職種、勤務時間等条件は問わず、履歴書を提出し、書類選考の結果面接試験受験となった場合、試験の可否は問わず紹介者1名につき30,000円を紹介した職員に支給する。この採用した職員が採用日より5年間継続勤務した場合は紹介した職員が在職している場合に限り、追加で50,000円を支給する制度。今年度末時点で2名の実績あり。

○ 新卒・新入職員研修の実施

法人全職員に示された今年の一言「優しい人」に基づき、新卒者、新入者の研修について、岩佐介護部門長・松本障がい部門長・古田フォーレスト管理責任者を中心に、小林施設運営・人材育成アドバイザー指導のもとに、さんらいずホール就労移行支援に係るプログラムを基にした基礎プログラム・導入期・実践期・応用期から構成される法人新人職員研修プログラムを作成する。第一四半期中は5月17日の開講式からスタートし、法人本部から法人について、法人の歩みと題したテーマの講義から、リーダー以上職員がプログラムに応じた講義を担当する。導入期プログラム基礎編については6月11日に閉講式を行い、新卒職員はこころ、フォーレストにそれぞれ配属された上で、各施設単位で実践編が開始される。本研修を通じて、新人職員のみならず、講師となる先輩職員自らも共に成長を図ることを目的とする。

○ 外国人技能実習生の受入れ実施

令和3年度法人事業計画に掲げる外部委託研修の委託先である(株)わかさキャリアコンシェルジュを通じて、フィリピンより2名の実習生を配属先こころで受け入れ予定であり、リモートによる採用面談で実習生2名決定済みである。新卒・新入職員研修を通じて、受入側職員の対応についても岩佐介護部門長を中心に受入開始に向けて教育中であり、職員全員が労働力不足を補うための制度利用ではないことと、外国人技能実習制度の本来の目的に照らし合わせた社会福祉法人としての責務を果たしたい。コロナ禍の影響により、入国が当初予定より大幅に遅れていたが、今年6月14日に法人配属となる予定である。



○ 災害時の福祉避難所受入体制について

令和元年10月の台風19号による災害発生時に、特別警報発令による避難勧告に基づき、平成22年に東御市と締結した災害時協定に基づく東御市からの要請で受け入れを行ったところの高齢者避難所、ナナーラの障害者避難所について、事業休止中であるナナーラを除くところを継続した福祉避難所として受入体制の再確認のため、令和3年8月19日に市福祉課高齢者係、総務課防災係担当者ところの現地確認及び災害発生時の対応について協議を行う。ケアマネ主導による災害発生前からの情報共有、避難所としての受け入れ事前準備等提案する。

○ 新型コロナウイルス感染予防対策～実施経過等

- ・3月29日より4月6日まで、2回目の抗原定量検査を法人全職員対象に実施。全職員の陰性を確認。
- ・4月9日、法人ホームページに検査結果掲載
- ・新型コロナウイルスワクチン接種について、4月19日からの開始に向け、特養こころ、特養フォーレスト、グループホームフォーレスト、小多機和光・ともがき、有老ともがき入所者、利用者向けに案内等準備開始
- ・4月19日、法人ホームページにワクチン接種についての謝礼と、他の先がけての優先接種の意味についてを法人全職員であらためて確認し、利用者、地域を守る事の責務を果たすことを掲載する。
- ・新型コロナウイルスワクチン接種特養入所者、職員向け第1回目
 - 4/19 フォーレスト入居者・グループホーム入居者・職員
 - 4/20 フォーレスト職員・さんらいずホール職員・小多機和光・ともがき利用者
 - 4/21 フォーレスト職員・さんらいずホール職員・こころ職員・小多機和光・ともがき利用者
 - 4/22 こころ職員
 - 4/23 こころ職員
- ・新型コロナウイルスワクチン接種特養入所者、職員向け第2回目
 - 5/10 フォーレスト入居者・グループホーム入居者・職員
 - 5/11 フォーレスト職員・さんらいずホール職員・小多機和光・ともがき利用者
 - 5/13 フォーレスト職員・さんらいずホール職員・こころ職員・小多機和光・ともがき利用者
 - 5/14 こころ職員
 - 5/15 こころ職員
- ・新型コロナウイルスワクチン接種デイサービス利用者向け第1回目
 - 5/31 フォーレストデイ利用者
 - 6/1 フォーレストデイ利用者

6/ 3 こころデイ利用者

- ・新型コロナウイルスワクチン接種デイサービス利用者向け第2回目
 - 6/21 フォーレストデイ利用者
 - 6/23 フォーレストデイ利用者
 - 6/24 こころデイ利用者
- ・新型コロナウイルスワクチン接種さんらいずホール市内利用者、法人外部委託業者向け第1回目
 - 6/25 さんらいずホール利用者、厨房業務・リネン業務・シルバー人材業務者
- ・新型コロナウイルスワクチン接種さんらいずホール市内利用者、法人外部委託業者向け第2回目
 - 7/16 さんらいずホール利用者、厨房業務・リネン業務・シルバー人材業務者
- ・新型コロナウイルスワクチン接種さんらいずホール市外利用者向け第1回目
 - 8/ 3 さんらいずホール利用者
- ・8月6日、上田圏域・佐久5市町村警戒レベル5への引き上げを受け、感染症対策本部より職員向け注意喚起文書を発する。
- ・新型コロナウイルスワクチン接種さんらいずホール市外利用者向け第2回目
 - 8/24 さんらいずホール利用者
- ・国の緊急事態宣言及びまん延防止等重点措置の全面解除を受け、家族等の面会制限について、ワクチン接種2回済者限定で事前予約による面会を原則1回/月 20分以内 1家族2人までの条件付きで10月より可能とする。
- ・県内外の新規感染者数減少を受け、小山看護アドバイザーと嘱託医の理事長との協議により、面会制限緩和として11月11日よりワクチン2回接種済みの県外在住者の面会可能、ショート、デイ利用者が県外者と接触、病院等退院した場合、体調、ワクチン接種状況等確認、考慮の上利用待機期間を原則として撤廃する。
- ・新たなオミクロン株発生を受け、12月24日、緊急の感染症対策委員会（法人幹部会構成員、小山看護アドバイザー）を開催。第6波感染が懸念される中で先んじての感染予防対策として、利用者及び家族向けに12月23日より面会の中止（リモート面会除く）、職員向けに県外往来自粛確認、PCR検査費用負担等確認及び、医療連携の窓口役を小山看護アドバイザーとすることの再確認を行う。
- ・佐久圏域の感染警戒レベル3発出及び佐久保健所管内の高齢者施設での集団発生を受け、1月4日、感染



症対策委員会（法人幹部会構成員、小山看護アドバイザー）を開催。昨年1月の法人内感染発生の経験から、法人内の高齢者施設、障がい福祉サービス事業所併用利用者の当面の併用利用ストップ、利用者、職員へのワクチン接種日程の確認等行う。

- ・1月27日からの長野県全域対象の新型コロナウイルスまん延防止等重点措置適用及び警戒レベル6へのひき上げを受け、感染症対策委員会（法人幹部会構成員、小山看護アドバイザー）を開催し、重点措置適用期限の2月20日までの当面のBCP（事業継続計画）策定にあたっての統一事項を確認する。
- ・1月27日、デイサービスセンターこころ会場で実施のワクチン接種（利用者：49名、ショート利用者：2名、職員：16名、関係事業者：11名）で、ワクチン接種従事者1名が他で発生した陽性者の濃厚接触者であったことが判明し、1月31日、緊急の感染症対策委員会（法人幹部会構成員、小山看護アドバイザー）を開催し、対応検討する。上田保健所に確認し、ワクチン接種会場の状況から感染リスクは低く、全員が濃厚接触者とはならないが1月30日～2月4日までの一週間は体調観察期間とすることの指示を受ける。1月30日付法人ホームページにて経緯を報告し、要体調観察対象者宛てに体調観察チェックリストを送付する。
- ・2月7日、上記について1週間経過後の2月4日時点で要体調観察者全員の諸症状の訴えがなかったことを法人ホームページにて報告をすると共に、上田保健所所長より再度、上田保健所管内でも凄まじい勢いで感染拡大傾向にあり、高齢者施設では特段の注意を要することを指示され、法人全職員に周知する。
- ・1月27日付長野県全域対象の新型コロナウイルスまん延防止等重点措置適用を受け、県による高齢者施設等の従業者を対象としたPCR検査実施決定により、法人全職員対象に1回目令和4年2月8日～2月9日、2回目2月15日～2月18日実施する。
- ・新型コロナウイルスワクチン接種第3回目
 - 1/13 こころ入居者・職員
 - 1/14 とものがき、和光利用者・職員
 - 1/17 フォーレスト、グループホーム入居者・職員
 - 1/18 とものがき、和光利用者・職員
 - 1/20 こころ入居者・職員
 - 1/24 フォーレストデイ利用者、和光利用者・職員・法人外部委託業者職員
 - 1/27 こころデイ利用者・職員
 - 1/28 さんらいずホール市内利用者・職員・法人外部委託業者職員
 - 1/31 フォーレストデイ、ショートステイ、和光利用者・職員
 - 2/24 さんらいずホール市外利用者
- ・3月30日、さんらいずホール職員1名の家族の発症を受け、さんらいずホール館内職員にて全館のアル



コール消毒及び床の塩素清掃実施。3月31日、当該職員のPCR検査結果陰性を確認。さんらいずホール職員及び利用者との最終接触日が3月30日で翌日の31日、翌々日の1日の間に当該職員の陽性が確認されなければ感染拡大はないとの判断のもと、事業は継続する。当該職員の陽性者家族は自宅療養となったことから、当該職員は現時点で陰性でも陽性家族の自宅療養期間が3月30日～4月6日で当該職員の最終接触日は療養終了日の4月6日から7日間の健康観察期間とし、期間中の就業について制限継続の指示が保健所より出されたため、当該職員を継続自宅待機とする。4月3日、当該職員発熱により検査の結果陽性となる。当該職員とさんらいずホール職員、利用者の接触は発症前の3月30日午後より一切ないことから、事業は通常通りの継続とする。

- ・4月3日、家族発症から就業について自宅待機制限継続の指示が保健所より出されていたさんらいずホール職員1名の発熱によるPCR検査結果陽性を確認。継続自宅待機職員であり、発症前の保健所指示による健康観察期間中であることから、当該職員と同部署職員2名の抗原検査結果陰性確認の上、さんらいずホールの事業は継続とする。
- ・4月5日付、法人感染症対策本部より、「家庭内におけるコロナウイルス感染予防対策について」として家庭での日常的な対策、家庭内で体調不良者が発生した時の対策として厚生労働省文書添付をし、利用者及び職員向け文書を発信し注意喚起を促す。
- ・4月19日、障がい部門事業のくらは就労継続支援B型事業所利用者1名のPCR検査結果陽性（検査実施結果判明日18日）報告及び保健所指示により4月16日発症26日まで自宅待機との連絡を受け、くらは事業所内の消毒実施、継続B型利用者、同事業所に隣接し別棟の事業所の生活介護利用者及び職員の抗原検査実施。利用者全員陰性、職員1名のPCR検査結果陽性を確認。当該職員については4月16日発症26日まで自宅待機の保健所指示を受ける。保健所側からの事業休止指示はなく、現状調査や検査も行わないとの連絡を受ける。理事長、総合施設長、看護アドバイザー協議により、保健所指示はないものの、最善の安全対応として、継続B型事業は20日～22日間事業休止、23日に再度利用者、職員の自主抗原検査実施、生活介護事業は事業継続及び20日に再度自主抗原検査実施を決める。
- ・4月20日、「ちいさがた福祉会感染予防対策指針」5. 感染症発生時の対応 (1) 法人感染症対策本部の設置
ウ 通常の発生動向を上回る感染症等の発生が疑われ、特に施設長が報告を必要と認めた場合 に基づき、感染症対策本部会議を開催し、経緯報告と理事長指示事項の確認を行う。
- ・4月22日、法人感染症対策本部長（岩佐総合施設長）名で職員に向けて、感染予防対策について再徹底及び注意喚起文書を発信する。
- ・4月23日、くらは就労継続支援B型事業所利用者及び職員の自主抗原検査実施。全員の陰性を確認する。囑託医でもある理事長に結果上申、確認の上、4月20日～4月24日まで自主的予防対策措置として事業休止をしていたくらは就労継続支援B型事業所について、4月25日からの事業再開を決定する。



- ・4月25日、フォーレスト入居者1名熱発により東御市民病院受診、PCR検査結果陽性判明。上田保健所指示により信州上田医療センターへ救急搬送、入院となる。当該者居室のあるフロアエリアをゾーニングにより感染エリアとし、エリア内入居者を隔離し、看護師・ケアワーカーをエリア専属限定配置体制とする。エリア内入居者及び関係職員の抗原検査結果は全員陰性。当面の措置として、26日のショート、デイ事業の休止を決め、利用者、外部事業者に連絡を行う。
- ・4月26日、感染症対策本部会議を開催し、昨日の経緯報告及び今後の対応策を検討する。フォーレスト全入居者、全職員、外部委託業者職員120名のPCR検査を行う。
上田保健所より、昨日の陽性反応のフォーレスト入居者について、入院先で数回のPCR再検査を行ったが結果は全て陰性であったことが判明したとの連絡あり。今後の対応として、本日実施した入居者・職員のPCR検査結果は明日夕方判明するため、全員の結果が出るまでは念のため現状体制を維持（エリア内隔離、デイ、ショート休止）することを確認する。
- ・4月27日、昨日のPCR検査結果、全員の陰性が確認され、28日よりデイ、ショートの再開を決定する。同日付法人感染症対策本部長名で、25日の陽性確認から26日の結果陰性によるフォーレスト内での感染確認がなかったこと及びこれに伴う入居者、職員、外部業者職員等関係者全員のPCR検査結果陰性についての報告を市、関係者に発信する。同じく職員に向けても経緯説明と本事例を通じて明らかになった施設内発生時における対応の課題について、今後の検証、研修とすることを周知する。

○ フォーレスト 雨樋改修工事・空調設備設置改修工事に係る見積合わせ結果

令和3年8月27日（理事会決議があったものとみなされた日）付け理事会（書面決議）にて全理事一致で決議済みの標記のフォーレスト工事についての見積合わせ結果は以下の通り。

※雨樋改修工事 見積3社（税込）

・(株)竹花組 9,438,000円 ・竹花工業(株) 9,185,000円 ・(株)堀内組 8,360,000円

※空調設備設置改修工事 見積4社（税込）

・(株)木下組 32,890,000円 ・(株)竹花組 31,152,000円 ・竹花工業(株) 32,296,000円
(株)堀内組 28,380,000円

上記2工事共に最低金額を提示した(株)堀内組と令和3年10月11日付で工事請負契約を締結する。
工事代金については全額自己資金により調達。

○ 「ちいさがた らいふサポートシート」作成着手、運用開始

「人」を主とした法人の目指す方向性の中で、令和3年度法人から示された今年の一言の「優しい人」を目指す一つの方向性として、「相手をよく知ること」が各施設毎の事業目標に掲げられた。この事業目



標達成のためのツールとして、利用者一人一人の個人に目を向け、「個別ケア」の展開のため、利用者を知ること、理解することを目的とし、1日24時間の生活を知ることが基本に記載内容が単なるデータではなく、その人個人の生き方や暮らしぶりがストーリーとして生き生きと伝わるような記載により、職員間の情報共有、統一したケア指針となること、又、家族への提示による家族同意のもとに、家族と共に支援をするツールとして、リスク対策にもつながるものとして作成着手をし、運用が開始されている。法人からの情報発信として、週刊さくいだいらの取材にも取り上げられ又、東御市民生児童委員の研修会講師依頼で、シートを題材とした歌劇を発表した。介護部門の取り組みとして開始され、介護部門の実践と効果を学ぶ研修を通じて、障がい部門にも「個別支援スキル向上隊」として個別支援計画作成に活かされるという法人全体の共通した取り組みにまで至っており、今後、介護職員のみではなく、計画作成担当者・看護師・管理栄養士・歯科衛生士・機能訓練士といった多職種の職員全員の協力体制のもとに進められることが課題となる。

○ 東御市民生児童委員協議会全体研修会への参加

東御市民生児童委員会より依頼を受け、地元の福祉施設を知る機会として、昨年に引き続き、以下内容の研修会を市中央公民館にて実施し、現在、法人一丸となって取り組んでいる「ちいさがた らいふサポートシート」を用いて、架空の利用者に対する支援を題材にした寸劇を介援隊の歌と共に発表。

・令和3年10月25日 民生児童委員 30名参加

参加職員

・茅野常務理事、佐々木法人事務局長、岩佐介護部門長
柏原在宅支援センター長、古田フォーレスト管理責任者
山口小多機和光・ともがき管理責任者以下介護相談室こころ職員6名

○ 職員研修関係

東御市民生児童委員の研修会講師依頼で歌劇として発表し、又、週刊さくいだいらでも取り上げられた「ちいさがたらいふサポートシート」について、外部発信で終わらせることなく、作成に携わった一部職員のみではなく、法人全職員が作成の意味、必要性を共有し活用することを目的として、民生児童委員研修の歌劇を職員向けに研修会として実施する。令和3年12月24日のフォーレストをスタートに、順次法人全事業所向け実施して行く。

○ 太田理事長訓示式

理事長の囑託医としての回診時に、職員の不足等を訴える声の上に届かない、利用者に笑顔がないといったような実際に現場で見聞きする職員・利用者の状況を危惧した理事長発案により、令和4年2月16日に法人の役職職員（副主任以上）を対象に理事長訓示式（職員との対話方式）が開催され、これから目指す法人事業運営について及び次代を担う幹部職員に期待する職員像について又、各事業毎の課題検討指示が示された。常務理事の兼職であった「総合施設長」の職務を、法人全体の統括を行う常務理事本来の職務と、法人内全ての現場を統括する総合施設長の職務に分け、利用者を主体とした現場第一主義を貫く体制を確立させ、福祉・医療



連携の充実を目指した法人事業運営、組織体制とし、危機管理の観点からも本部一極集中から次代を担う若手職員の早期育成によりボトムアップの図れる体制を目指すことを訓示として示した。新年度に向けての具体策として、利用者の笑顔のための事業運営を目指した「現場第一主義」、職員の自発的な学習意欲向上を目指した「プロ集団としての専門性を追求する学術委員会の設置」、利用者を中心とした介護・支援をするための作業効率化を目指した「福祉現場へのAI導入検討委員会の設置」が提案された。

○ 職員福利厚生に向けた取り組み

・職員医療保障保険（団体型）の加入（平成27年10月1日～）

○保険会社 メットライフ生命保険㈱（代理店：麻布エージェンシーオフィス）

（こころ建設時の火災保険加入代理店）

○保険種類 新医療保障保険（団体）

○保険内容 入院 日額3,000円（期間 1日～60日）

手術特約（程度に応じ給付日額の10.20.40倍）

保険料 1人当月額平均1,000円 法人全体概算月額掛金 280千円～300千円

保険料全額法人負担

保険金 受取人～職員（職員個々の万一の備えの補完となる）

加入対象 全職員（既往症等の理由により個別告知となった職員については同程度の

保障内容による個別保険に加入）

○配当金 令和2年10月1日～令和3年9月30日実績

175,592円

○保険金給付状況

令和3年4月1日～令和4年3月31日 期間中実績

12名に対し入院給付金：246千円・手術給付：450千円給付。

・無配当総合福祉団体定期保険の加入（令和4年2月1日～）

コロナ禍という異常事態の中、事業運営上で万一の事態が発生することも想定される中で、職員が安心して働ける職場、勤めて良かったと言える職場作りの一環として更なる福利厚生の充実を目指すべく、職員の死亡又は高度障害状態等万一の時の弔慰金、見舞金として加入。

○保険会社 メットライフ生命保険㈱（代理店：麻布エージェンシーオフィス）

○保険加入日 令和4年2月1日

○保険種類 無配当総合福祉団体定期保険

○保障内容 在職中に死亡又は高度障害状態となった場合

保険給付額 2,000,000円

保険料 1人当月額536円 法人全体概算月額掛金 100千円

保険料全額法人負担

保険金 受取人～死亡 : 家族等

高度障害：原則として職員本人

○加入対象職員等

全職員 但し保険契約約款に基づき新規加入は75歳以下及び加入継続上限80歳まで

◎ 法人本部事業計画の年間達成・進捗状況

・「障がい部門事業の再生」

【事業計画】

新規事業となる共生型短期入所事業を中心に、事業の定着、他事業の早期赤字解消を目指すため、現在も月1回行われているクリーナスマーケティング（構成員：常務理事、法人事務局長、障がい部門長、各事業所管理者）を継続し、障がい部門事業の運営状況を常に法人全体として共有し、対策を講じる。

【達成・進捗状況】

令和1年度決算において、旧ナナエラ建物内で行われていた事業の事業活動資金収支差額は、「生活介護事業」：▲3,134千円、「宿泊型自立訓練事業」：▲816千円、「短期入所事業」：2,352千円で合計で▲1,598千円の赤字を免れない事業場と化していた。赤字体質事業場に転落した要因として、法人機構改革以前の旧体制下での当時の管理責任者による旧特養ちいさがたの家移転増床後のあと利用で、宿泊事業を主とした「障がい福祉サービス事業所ナナエラ」として事業開始（平成25年度）当初からの目先の収入増加のみを追い、事業規模、事業内容に対して適切な職員育成、教育を行わないまま職員レベルが追い付かない又、広大な建物規模を持て余し、利用者に目の行き届かないサービス提供体制の中で、業務に疲弊した多数の職員の退職により利用者受け入れが困難となっていた。平成29年度下期からの法人組織機構改革により、障がい部門事業を「働くさんらいずホール」と「生活のナナエラ」の2事業とし、それぞれに管理責任者を配した。「さんらいずホール」事業は就労事業を中心に利用者個々の状況に応じた適切なサービス提供により、堅調に事業立て直しを展開する一方で、「ナナエラ」は管理者の職員管理レベル、職員は利用者への支援レベル共に低下の一途を辿り、利用者対応や職員の勤怠状況で常にトラブルを抱え、利用者個々に必要な個別支援計画に基づいたサービスの提供が行えないことにより、事業所としての機能を十分に果たしえない状況から宿泊型自立訓練事業、短期入所事業共に安心安全が担保出来ない環境下で定員を満した事業運営が不可能となり、両事業共に休止せざるを得ない状況に陥った。2つの事業体制で臨んだ障がい事業は、令和2年度に法人の介護部門・障がい部門の2部門制による部門長を配し、さんらいずホール管理責任者の障がい部門長就任によるさんらいずホール事業に一本化し、事業計画どおり月1回のクリーナスマーケティングによる法人の介入から点在した事業を整理集約することで慢性の赤字体質事業からの転換を目指した。

生活介護事業は、身体介護、機能維持向上を目的とする利用者をさんらいずホールへ、おやつ工房を主とした軽作業や創作活動を目的とする利用者をくららへ移行し、ナナエラ建物内事業はおやつ工房を主として日中の作業場とした。短期入所事業休止の代替えとして、自立生活体験事業をグループホームやわらぎへ移すこと、共生型短期入所（介護保険サービス指定事業所における障害者利用指定）として、特養こ



ころ、フォーレストそれぞれのショート事業への共生型短期入所事業の指定事業を令和3年度より開始した。以上経緯により、旧ナナラ建物は事業運営上の赤字体質事業からは脱却した一方で、広大な建物故の事業規模に見合わない莫大な維持管理費（駐車場他用地の賃借料、機器設備保守点検費、冬季間スプリンクラー凍結防止のための暖房費等水道光熱費：令和3年度実績約10百万円）を必要とし、不採算物件としてさんらいずホール事業会計上多大な影響を及ぼすことが令和3年度会計で明らかになった。ナナラ建物内事業で唯一残ったおやつ工房事業に係る一部経費を除いた残額5百万円、「物」＝建物、「金」＝建物維持管理費用について、令和4年度は法人管理とし本部会計に計上した。ナナラ建物の有効活用については、建物の当初目的が特養であり、宿泊を目的とした部屋数を多数有する建物を活かした事業として、高齢者、障がい者や社会的弱者の住居施設としての利用等検討をして行く。

・「在宅支援センター部門事業の確立」

【事業計画】

「介護・障がい何んでも相談室」への相談事案を通じて、人的ネットワークの構築及び法人内外の社会資源の活用につなぐことが出来る事業として確立させる。このため、定期的な在宅支援センター会議の開催により、情報を法人全体の情報として共有し、法人内在宅サービス事業への展開につなげる。

【達成・進捗状況】

事業目標として掲げた情報の法人全体共有、法人内在宅サービス事業への展開については、特養こころ定員100名（ショート含む）、特養フォーレスト定員60名（ショート含む）、グループホームフォーレスト定員9名、住宅型有老ともがき定員9名法人全体合計169名のベッド調整が必要で、次期入居者獲得も含めた業務を在宅支援センターが核となり、実際に在宅支援センター長が特養入所判定会議や各施設の事業運営会議に出席し、こころ・フォーレストデイサービス、小多機和光・ともがきと連携したネットワークづくりを継続している。特養の入居者退所後の次期入居者選定から入居までのタイムラグ解消が図られている。

・「人財育成」

【事業計画】

1. 小林茂夫施設運営・人材育成アドバイザーによる研修

平成29年度後半より人材の育成、再教育について職員個別面談、職員研修を委託している小林茂夫施設運営・人材育成アドバイザーに、コロナ禍対応として、当面はリモート面談、研修を委託する。

2. 小山久子アドバイザー（看護師）による看護業務全般の確認

法人各施設の日常の看護業務、感染症対策等を含めた看護業務全般に対する確認及び研修業務を委託する。

【達成・進捗状況】

・新卒・新入職員研修の実施

法人全職員に示された今年の一言「優しい人」に基づき、新卒者、新入職者の研修について、岩佐介護



部門長・松本障がい部門長・古田フォーレスト管理責任者を中心に、小林施設運営・人材育成アドバイザー指導のもとに、さんらいずホール就労移行支援に係るプログラムを基にした基礎プログラム・導入期・実践期・応用期から構成される法人新人職員研修プログラムを作成する。第一四半期中は5月17日の開講式からスタートし、法人本部から法人について、法人の歩みと題したテーマの講義から、リーダー以上職員がプログラムに応じた講義を担当する。導入期プログラム基礎編については6月11日に開講式を行い新卒職員はこころ、フォーレストにそれぞれ配属された上で、各施設単位で実践編が開始される。本研修を通じて、新人職員のみならず、講師となる先輩職員自らも共に成長を図ることを目的とした。

・人財育成

小林茂夫施設運営・人材育成アドバイザーについては、新型コロナウイルス感染予防対策として実施している入居者家族の面会制限、県外在住者との接触自粛等に合わせて、昨年3月から来訪を見合わせて頂き、電話、オンラインによるリモート会議ツールを利用した個人面談及び法人幹部会、各施設毎の運営会議へのリモート参加、法人としてあらたに取り組みを開始した新卒・新入職員研修のアドバイス、入居者・利用者の個別の介護、支援計画ツールとして「ちいさがた らいふサポートシート」導入指導、作成指導等のアドバイザリー業務を継続依頼していたが、令和3年11月末日のアドバイザリー契約期間満了を持って、年度途中での終了となった。

小山久子看護アドバイザーへ年度当初の事業目標であった法人各施設の日常の看護業務、感染症対策等を含めた看護業務全般に対する確認及び研修業務を委託業務とした。又、理事長が目指す医療・福祉連携の充実を目指した法人事業運営の実現を目的とし、そのための強化策として組織化した小山看護アドバイザー統括による看護師会が立ち上げられた。

※社会福祉充実残額（貸借対照表の次期繰越活動増減差額＝内部留保から、事業用不動産額、事業用建物等建替時必要額、必要運転資金を差し引いた残額）は、今期決算では▲431,290,000円で0円のため、法で定められた、社会福祉充実残額がある場合、「社会福祉充実計画」（社会福祉法人が保有する財産のうち、事業継続に必要な控除対象財産を控除してもなお、一定の財産が生じる場合に、社会福祉充実財産を明らかにした上で、社会福祉事業等に計画的に再投資を行う計画）の提出は不要（知野顧問税理士確認済み）である。

◎ 令和4年度事業体制について

「年年歳歳花相似たり、歳歳年年人同じからず」という中国の詩にあるように、我が法人も設立35周年目を迎えた。この間、多くの職員、地域の方々のお力添えをいただき今日に至っている。2000年に介護保険制度がスタートし、我が法人も高齢者福祉、障害者福祉を両輪として運営してきた。そんな中、令和4年4月1日より、「社会福祉連携推進法人」がスタートする。「社会福祉連携推進法人制度」創設の背景には、地域の福祉ニーズや住民がもつ困りごとが複雑かつ複合化しており、それぞれの社会福祉法人だけでは対応しきれない課題が顕在している一方で、社会福祉法人には、生産年齢人口が減少し、人手不足問題がより深刻化するという2040年問題を抱えていることを踏まえ、経営基盤強化を図り、地域生活課題に対応すべく、複数の社会福祉法人が相互に連携・協働しあい、福祉ニーズに対応できる新たな仕組み



が求められている。社会福祉連携推進法人の設立により、同じ目的意識を持つ社会福祉法人が個々の自主性を保ちながら連携し、規模の大きさを活かした法人運営が可能となり、福祉事業者共通の人材確保の課題解消にも繋がることを見込まれる。

当法人はこの制度開始の前段階として、平成28年の社会福祉法人制度改革で社会福祉法人のガバナンス強化、財務規律、公益性の重視が国から示された経緯の中で、平成29年度下期より、「法人一本化」を目指し、この制度改革に則って組織体制の改革を進めてきた。組織のレベルアップと統一化が「法人一本化」の目標であった。平成29年度下期の法人組織機構改革で、法人事業運営全ての決定事項を理事長・常務理事・法人事務局長の三角形の3人の合議によるものとし、最高決定機関として法人運営会を位置付けた。この「法人一本化」により、法人の統一性が図られ、一定の成果が得られたように思う。その一方、指示・命令がトップダウンとして下され、職員が自発的意見を控える風潮がみられたり、理事長の意図と異なる事業運営もみられたりした。その他現状の課題として、職員会議の増加、会議資料作成のための残業の増加等により職員が疲弊する、会議等で職員が不在となり現場業務に影響を及ぼすといった利用者の不利益になりかねない事態が生じていた。そこで3人の合議制のみで進められる体制を見直し、小林施設運営・人材育成アドバイザーの法人一本化のための職員個々の育成結果を踏まえて、幅広い現場職員からの意見を吸収するボトムアップが図れる体制を目指すこと及び次世代に繋ぐために幹部職員の世代交代を促すという方針が理事長訓示式で示された。新年度体制として、小山法人看護アドバイザーを配し、看護部門のレベルアップを図り、医療と福祉が連携した体制を強化し、法人全体で岩佐総合施設長、若手幹部職員を支える新たな体制に移行した。幹部職員は、職員達との対話を積極的にすることで、「問題を自分で解決できる力がある」という自信を各職員に持ってもらえるよう法人全体でサポートしながら、「みんなのクリエイティブが発揮できるような職場でありたい」と考える。その中でも、ここは当法人の最大拠点であることから、10年目の節目に更なる充実を図るため、常務理事がここに常駐し、若手幹部職員の育成を柱に組織の立て直しに尽力して頂きたいと大いに期待している。