



令和4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4年度職員辞令交付式

・令和4年4月1日

場 所 : フォーレスト

対象職員 : 新卒（短大卒：1名、専門校卒：1名）

昇格（総合施設長：1名、主任：4名、リーダー：2名）

参加者 : 茅野常務理事・佐々木法人事務局長

法人幹部会構成員・小山看護アドバイザー

○ 理事・評議員会開催

◎理事会

・令和4年6月4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年度事業報告

2. 令和3年度収支決算報告

3. 令和3年度期監事監査結果報告

4. 職員就業規則・パートタイマー等就業規則改正

5. 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）

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年度下期）

・令和4年7月25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. 法人組織改正 法人運営組織図の改正

2. 施設長の選任 ころろ・フォーレストの施設長選任

・令和4年12月22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.欠員理事2名選任候補者の決定
2.定款改正、定款施行細則改正
3.介護老人福祉施設こころ LED 照明機器設置について
4.令和4年度収支予算補正案
5.職員給与規程、育児・介護休業規程改正
6.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）

報告 1.令和4年度上期事業・収支報告
2.理事長・常務理事（業務執行理事）の職務執行状況（令和4年度上期）

・令和5年3月23日

議案 1.令和4年度収支予算補正案
2.令和5年度法人事務局事業計画案・収支予算案
3.令和5年度こころ事業計画案・収支予算案
4.令和5年度フォーレスト事業計画案・収支予算案
5.令和5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5年度在宅支援センター事業計画案・収支予算案
7.令和5年度さんらいずホール事業計画案・収支予算案

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4年度年間）

◎評議員会

・令和4年6月22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3年度事業報告
2.令和3年度収支決算報告
3.令和3年度期監事監査結果報告

- ・令和4年12月29日（評議員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.欠員理事2名の選任
2.定款改正、定款施行細則改正

○ 令和3年度期監事監査実施

- ・横沢 正・矢幡嘉幸両監事により、令和4年5月25日、本部・こころ・フォーレスト・小多機
- ・在宅支援センター・さんらいずホールの令和3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）

◎人財育成と人材確保について

- ・幹部職員を中心とした今後の人材育成計画
- ・特養こころの職員充足度等確認、対応
- ・職員確保に向けた取り組み、新規採用職員状況
- ・過去5年間の新規採用職員の定着率確認
- ・法人の求める人材「優しい人」について、職員への浸透度
- ・外国人技能実習生受入状況及び課題、対応策

◎財政・事業運営について

- ・令和4年度収支予算の事業収入の目標達成見込み
- ・給与水準アップによる法人財政運営への影響と健全経営見通し
- ・小多機ともがきの事業転換後の課題、対応策

◎施設について

- ・ナナール建物を活用した事業展開

◎その他

- ・社会福祉連携推進法人制度について
- ・デジタル介護（AI導入）について



○ 令和4年度正職登用試験実施

- ・試験日 令和4年6月22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 1名（フォーレスト：1名） 合格者 1名

○ 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 10,000 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、サピ管、保育士）
- ② 「その他介護」 支給額 5,000 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 3,000 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。当法人も、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。この補助制度は10月より同じ内容で「介護職員等ベースアップ等支援加算」と呼称が変わり、10月～来年3月まで介護部門：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10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、報酬額＝毎月の事業毎の収入額の増減によって支給額が大きく変わることで、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、㈱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、岩佐総合施設長、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する。秋以降、中総合施設長補佐を中心に、職場説明会参加、インターンシップ受け入れ等を実施。法人職員紹介制度の活用等により中途採用を主に比較的順調に採用が進んでいる。

○ 令和4年度新卒採用試験実施

・令和4年9月26日 令和5年3月卒業予定高卒者2名実施 9月28日付内定


○ 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た、外部委託研修の委託先である㈱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で受け入れる外国人介護技能実習制度について、コロナ禍による入国規制の影響から当初予定より約1年遅れ、令和4年6月15日～令和7年5月10日の期間で実習が開始される。6月20日、技能実習制度開始式をフォーレスト会議室にて行う。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すことを再確認する。

・技能実習生 カルバロ ミエル グレイス マンリゲス
ガゴレス シェーリル マエ アケイノ 以上2名

○ ナナーラ建物(旧ちいさがたの家)あと利用

昭和62年4月にちいさがた福祉会発足後初めての事業として、特養ちいさがたの家事業が開始され、平成24年11月に特養こころとして移転増床を行い、あと利用として障がい福祉サービス事業所ナナーラ事業(生活介護、宿泊型自立訓練、短期入所、おやつ工房)が平成25年4月より開始される。ナナーラ建物内で行われている事業は、現在は、おやつ工房事業のみ継続で、宿泊型自立訓練事業、短期入所事業は



休止となっており、又、外国人技能実習生2名の宿泊場所（令和4年10月まで）として利用されている。築後35年経過による建物及びボイラーを主とした機器設備の老朽化で雨漏りやボイラーの故障、受水槽の管理維持等及び水道光熱費等ランニングコストが、広大な建物のため事業規模に比して必要以上の負担増となっている現状である。法人発足当時の建物であることを尊重し、基本的には既存建物の再利用による新規事業展開を模索中である。平成25年度のナナラ事業開始時に交付を受けた補助金の制度上の縛り（制度期間内の補助金申請時の目的事業用途外使用禁止）から令和6年度中（第9期介護保険事業計画期間）の事業開始を目指し、新規事業プロジェクトの事前準備段階として、建物調査開始にあたり、第1回目の会議を令和4年7月8日に常務理事・法人事務局長・総合施設長3名に建設業者を交えて行った。第2回会議を令和4年10月22日に、和田法人顧問、菅野法人顧問を招き現地視察を合わせて行い、あと利用第一候補事業として、軽費老人ホーム（C型 自立型・介護型ケアハウス）を挙げ、菅野法人顧問による設計検討及び行政（市・県）との協議開始を決める。経年と共に建物の維持が難しくなっていることも事実であり、令和4年度中、雨漏り、厳寒期のスプリンクラー破裂が続く現状から、新規事業については田中地区での展開を見据えて令和5年度より新規事業プロジェクトを立ち上げる予定であり、当面、建物維持については必要最低限のランニングコストに抑えるべく検討中である。

○ 第三者委員会

第三者委員の役割～苦情等を苦情解決責任者（各管理責任者）から報告を受け、状況把握と意見聴取を行い、苦情解決に向けての助言を行う。第三者委員：神津忠吉氏、吉池美奈子氏

・令和4年7月13日 第三者委員会開催

参加者 : 神津委員 ※吉池委員欠席のため、報告書、議事録を後日郵送する。
茅野常務理事・佐々木法人事務局長・岩佐総合施設長・各施設管理責任者

会議内容 : 令和3年度苦情報告及び苦情解決状況報告
各施設管理責任者より、令和3年度年間の苦情及び苦情解決状況について分析結果と主だった苦情、解決状況について報告を行い、第三者委員より意見、質問を聴取し、今後の改善策について検討を行う。

○ 職員辞令交付式

・令和4年8月1日

場 所 : フォーレスト

対象職員 : 介護老人福祉施設こころ・フォーレスト施設長 2名

介護老人福祉施設こころ総括主任 1名

参加者 : 岩佐総合施設長・佐々木法人事務局長・小山看護アドバイザー・各施設管理責任者

○ アドバイザリー契約締結

さんらいずホールの障がい部門事業の強化を目途とし、外部の有識者招聘によりアドバイザリー契約を締結する。

- ・契約者 渡辺孝雄氏 東御市下之城在住 64歳
(経歴等) 木曾養護学校・上田養護学校校長歴任(平成25年)
信学会上田幼稚園園長(平成31年)
東御市福祉部子育て支援課 幼児教育アドバイザー(令和5年3月まで)
- ・契約日 令和5年1月1日 法人事業運営アドバイザー委嘱

・アドバイザー委託業務内容

- ① 障がい福祉事業の運営について相談・提言
- ② 障がい福祉事業に係るニーズ調査・把握・分析
- ③ 行政・学校等関係機関との関係・協議
- ④ 職員育成
- ⑤ 各会議出席 助言・提言
- ⑥ 福祉人材の紹介
- ⑦ その他事業に係る助言・提言

○ 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:麻布エドエンシーオフィス)
(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3年10月1日～令和4年9月30日実績
111,984円

○保険金給付状況

令和4年4月1日～令和5年3月31日 期間中実績

17名に対し入院給付金:654千円・手術給付:330千円給付。

- ・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

◎ 法人事業計画の年間達成・進捗状況

・「職員の確保及び処遇改善」

【事業計画】

適正な職員配置から余力有る職員配置へ。

職員確保手段として、有資格者採用時の給与優遇等採用時の給与水準の引き上げを図る。同時に在職職員の給与水準引き上げのために、国の示す福祉職給与改善平均9,000円アップと併せ、俸給表の号俸ピッチ幅見直しによる基本給の実質ベースアップを段階的、計画的に着手する。永年勤続勤務推奨の観点から、現在2つある退職金制度（国：福祉医療機構、法人：法人退職金制度）で、国と法人の間で支給額に大きな差額を生じている課題解消として、法人退職金制度の見直し検討をする。

【達成・進捗状況】


令和4年度より職員の採用を積極的にすすめ、新卒2名の他34名の採用をいたしました。

介護職員・看護職員の他にも、総合施設長補佐1名・こころ施設長1名・和光/ともがき管理者1名と、主要なポジションを中途採用し、管理体制を強化しました。

職員による紹介制度を施行後、令和4年度11名がその制度を元に入職されました。当制度では現任の職員が自らの職場を勧め、入職に至るものであり、当法人の給与水準やその他働きやすさ等が評価された事となります。又、当年度より外国人技能実習生2名を受入りましたが、受入れ施設の担当職員の配慮もあり導入期をえて、現在各検定にも挑戦・合格されています。

職員配置・採用については、各施設の目標・方針に応じて 適材適所という観点から、人事配置に関する会議等を実施し、意見を交換した上ですすめています。

期中 管理栄養士等資格手当の是正等も行いました。このように労働条件は整備・改善されていますの



で、今後も創意工夫の採用活動と、定着支援、そして給与・手当の見直し等も含め、より働きやすい環境を整備する事で、意欲ある人材の積極採用を図り、新たな事業展開及びその質の向上を図ります。

・「こころの事業運営力強化」

【事業計画】

法人全体の中で、定員 100 名というスケールメリットから財政面での要となるところについて、事業開始 10 年の節目の年としてもあらためて職員教育の再徹底を図り、法人のステータスシンボル施設を目指す。具体策として、法人内で先駆けて職員不足に対応した「デジタル介護」(AI 導入)による業務効率化を図るために岩佐総合施設長を委員長とした導入検討委員会を設置する。

【達成・進捗状況】

こころでは期中に、こころ施設長 1 名、技能実習生を含めた介護職 5 名、看護師 2 名、理学療法士 1 名を採用し重点的にその体制の立て直しを図りました。ショートステイ及びデイサービスの稼働こそ伸びましたが、特養 本入所についてはニーズに応えきれず 目標稼働率を下回る期間が長くありました。又、職員のモラルや意識を含めた職員教育については、体制を整える事に終始し、十分ではありませんでした。引続き、最重要課題として研修の実施等、法人として取り組んでまいります。

AI 機器につきましては、全職員からのアンケートを実施し、こころに見守り機器・フォーレストには入浴機器(設置は令和 5 年度)の導入を決定しました。今後も効果的な機器の導入を、その周辺機器との連動まで含めて検討し、労働人口がますます減少していく時代に備え、限られた職員でも利用者の安全と生活の質を変わずに守る事ができるという観点から、導入をすすめて参ります。

・「障がい事業の再生」

【事業計画】

令和 3 年度、事業整理により事業運営体制を整え赤字体質から脱却し且つ事業開始時から目指してきた利用者主体の事業運営に戻す体制が整った障がい事業で、中長期事業展開として、ダーチャ土地利用による介護、障がいを合わせた新規事業計画着手に向けてプロジェクトを立上げて行く。ナナラ建物を活用した今後の事業展開については平成 25 年度の補助金事業開始から 10 年の縛りが外れる令和 6 年度に向けて、福祉事業という枠にとらわれない地域に求められる事業を検討して行く。

【達成・進捗状況】

障がい事業の再生として、取り組んだ年度でした。ここまで事業を意図的に整理縮小してきた中では事業自体が硬直している感が強くありました。法人として、再生につながるアイデア等も提起しましたが、計画が実行されるまでに期間を要しました。

昨年末より特別支援学校 校長等を歴任された渡邊法人事業運営アドバイザーに参画頂き、障がい事業について地域や家族からの意見が円滑に届くようになりました。



又、管理者等を含めた職員体制が大きく変更した事を受け、家族会を開催し、障がい事業の現状や今後について直接ご家族へ説明させて頂きました。

平成12年から続く当法人 障がい事業について、当時より利用されている方もおり、老後の事についても住まい等具体的な心配がある事が切実に分かりました。今後法人新事業についてもそのような障がい福祉に寄せられたニーズに対しても応える事ができるものを目指してまいります。