

実 施 事 業

◇ 特別養護老人ホーム ふれあい	定員 50 名
◇ ショートステイ ふれあい	定員 19 名
◇ デイサービスセンター ふれあい	定員 35 名
◇ グループホーム 花ごよみ	定員 9 名
◇ グループホーム しのだ	定員 18 名
◇ 居宅介護支援事業所 ふれあい	

事 業 報 告 (総 括)

令和元年度は、皇位継承に伴い、年号が「令和」となり新しい時代を迎え「職員の相互信頼と支援・育成で、利用者・地域の豊かさ、幸福を実現」を合言葉とし、「職員相互信頼構築活動」「事業所内選択取組」を重点目標と位置付け、事業運営に努めてまいりました。

4月1日から「働き方改革関連法」の成立に伴い、「残業時間の上限規制」「年5日間の年次有給休暇の取得の義務化」が施行されました。当法人においても、働く者が、個々の事情に応じ、多様で柔軟な働き方を選択できないかと考え、「年間公休数の段階的な増加（2日）」「育児短時間勤務時間の延長制度」「妊産婦による業務配慮基準」「介護福祉士・介護支援専門員 資格取得強化期間」「キャリアアップ体制」を設け、働きやすい職場環境づくりに努めました。

施設開設17年目を迎え、法人案内パンプレットの改定、各事業所への直通電話の開設、居宅介護支援事業所事務室の移動、公用車2台、温冷配膳車1台の更新等、計画的にすすめることができました。

10月1日から消費税率引き上げに伴い、介護報酬が改定されました。主に、基本報酬単位数の変更と、介護人材確保のための取り組みをより一層進めるため、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を進めるため「介護職員等特定処遇改善加算」が創設されました。それを受け、当施設も「介護職員等特定処遇改善加算手当」を創設し、支給基準に基づき、一定の処遇改善を行うことができました。

食費・居住費（介護保険給付対象外）について、ふれあい開設時からコスト等の抑制に努力し、日額の維持に努めてまいりました。しかしながら、物価の高騰や諸経費の値上がりにより、報酬改定では賄えない状況から、止む無く、日額の改定を行いました。

11月に開催された金田学区文化祭に初参加させていただき、入居者様・利用者様の作品を数多く、出展させていただくことができました。今後も開かれた施設として、積極的に地域の行事に参加できるよう、努めてまいります。

秋には大型で強い台風 19 号が伊豆半島に上陸し、各地に記録的な強風と大雨をもたらしました。記録的豪雨により各地で浸水や土砂崩れが発生、多くの河川が氾濫、多数の死傷者や避難生活を余儀なくされ、他府県で、被災した福祉施設も多々、見受けられました。近江八幡市洪水ハザードマップによると、当施設は 50 cm の浸水が想定されていることを踏まえ、非常階段を使用した、垂直避難訓練を実施しました。

今後も安全・安心なサービス提供と安定した事業運営に取り組みながら、地域に受け入れられ信頼される総合福祉施設づくりに努めてまいります。

【 職員の状況（法人全体） 】

(R2. 3. 31 現在)

	施設長	相談員 生活	職員 介護	職員 看護	栄養士 管理	指導員 機能訓練	専門員 介護支援	総務職員 (洗濯・送迎 担当含む)	調理員	医師	計
職員数	1	3	91	11	1	2(8)	3(2)	13	委託	嘱託	125

※パート職員・派遣職員を含む () は他職種と兼務

令和元年度スローガン（合言葉）

【 職員間の相互信頼と支援・育成で、
利用者・地域の豊かさ、幸福を実現 】

< 重点 I : 資格取得 >

目標	成果と評価
①介護福祉士、介護支援専門員、社会福祉主事、社会福祉士、介護職員実務者研修の取得率向上	令和元年度実績 ・介護福祉士資格取得者 5名 ・介護支援専門員資格取得者 1名 ・介護職員実務者研修修了者 4名
②キャリアパスに応じた研修体制の見直しと更なるシステムの構築	実務経験を積んだ介護職員への資格取得等の促しを通じてキャリア形成やステップアップへの意欲向上に努めた。 資格取得者の増加は法人として必須である。法人からの働きかけだけでなく、資格取得者から未取得者への働きかけ等について策を練る必要がある。 「人事考課」においては「フィードバック面談」に重点を置き実施。 「人事考課」開始時期を約1か月早め、「フィードバック面談」の時間に余裕を持たせ、職員と向き合う時間を増やした。また、業務目線・将来目線の面談に近づけるため、面談担当者(所属長以外)を1名→4名に増員。職員・現場目線の面談が実現できたと考える。次年度も継続予定。

	非常勤職員の待遇改善において、賞与・昇給規程を改定。こちらにおいても「人事考課」と連動させ、意欲・成果により、待遇が連動する形を構築。成果等については令和2年度の実績を見ながら評価していく。
<重点Ⅱ：仲間と一体感を持ちながら仕事に励むことができる>	
① 役職者研修会・交流会を開催（役職者の育成・帰属意識の向上・課題の吸い上げ・抱え込み防止・自律した職員の育成）	定例(月1回)の役職会議において、11月からグループワーク方式を導入。また役職者全員参加を目標に会議時間を14時→17:45~18:45に変更。「お互いが意見を出し合い・考え・結論を導く」。議題については「人事マネジメント」「法令順守」等とした。役職者同士の連携力にも変化が見られている。また参加人数についても大幅に向上している。 令和2年度における役職会議は、「役職者による中堅職員の底上げ」「議論・討論の活発化」を目標に据えて取り組んでいきたい。
② 職員親睦会の充実と活性化	令和1年度における職員親睦会実行委員として、新卒2年目職員を任命した。4名の委員を中心に、年間2回の活動を実施(但し、新年会においては感染症防止のため途中、中止)。 活動内容においては、5月新入職員歓迎会・2月~3月新年会選べる3コース(和食・焼肉・すき焼)とした。新年会選べる3コースにおいては、ポスターを作製し施設に掲示。参加者増加に取り組んだ。新年会の参加率は83%と高い参加率となった(予定者：途中中止となったので実績はなし)。
③ 外部研修への積極的な参加・同職種との繋がりによる向上	外部研修については、キャリアに合わせて実施。認知症の研修では、グループワーク等もあり、他施設職員との交流機会に繋がったと感じている。
<重点Ⅲ：職員一人ひとり自身の仕事に誇りを感じる>	
① 現行の人事考課項目を役職者参加型で見直し、法人が目指す職員標準基準の統一を図る（考課者訓練）	人事考課項目の見直しは実施できず。令和2年度に持ち越すこととする。
② 初任者研修、福祉の職場説明会等への職員派遣	職場説明会においては、社協主催の説明会に役職者や中堅職員と参加した。法人代表者として、説明会参加者との交流は良い刺激になったと感じる。 初任者研修等の講師派遣においても生活課介護職員を中心に数名派遣実施。外部への発信により、講師を担当した職員の意識向上に繋がったと感じる。
③ 適材適所の人事配置	介護職員においては適材適所の観点から、兼務職員を増やし、柔軟に活躍できる形を推進した。個々の良い所を引き出せる働き方に取り組んだ。また長く働き続けることができるよう配属先においても適宜調整を行った。 退職等に伴う突発的な異動については、課内また当人において不安定要因となったのではないかと感じる。異動時期を4月・10月と固定化するべきであると考える。
④ 自分の得意とするもの（趣味）を把握し、その能力を活かせる工夫、現場で発揮できる支援、研鑽の機会を確保	レクリエーション等や課内懇親活動時において、趣味や特技を披露してもらおう機会を作った。趣味等の披露の機会については、部署ごとに偏りがあると感じる。各課における取り組みの中で、そのような機会を提供してもらうために課内懇親活動を行ったが、更なる工夫が必要である。
⑤ 個人目標設定に伴う定期面談（各部署ごと）	実施できず。

＜重点Ⅳ：組織に対する満足度を高める＞	
①子育て・介護世帯への制度の拡充と活用（短時間正社員制度の延長等）	育児による時間制限のある職員が、安心して仕事と育児を両立しながら働き続けられることを支援するため、3歳から小学3年生の3月末まで、短時間正社員制度の延長を行った。
②いくつになっても、腰痛になっても働き続けられる、腰痛離職ゼロを目指す（福祉機器の導入等）	腰痛予防推進チームを結成し、腰痛調査をもとに、課題を分析し取り組んだ。福祉用具についてはボードを購入。
③相談・つぶやき窓口（職員満足度アンケートの実施等）	実施できず。
④表彰制度の充実	9月設立記念日に合わせた永年勤続表彰を実施。勤続15年2名・10年1名・5年5名・3年5名。 「経費削減計画」において、目標達成部署に表彰等を実施。個別の職員に焦点を当てた表彰制度について検討していく必要を感じている。
⑤公休数見直し（段階的な公休数の増加）	平成31年4月1日から年間公休数を105日⇒107日へ変更。年間公休数を2日間増やしたことによる、業務負担等について問題なし。令和2年度においては公休数の増加は行わず。

＜その他の柱と取り組み内容＞

『 令和元年度 7つの方針 』
1) 人財の確保・育成と組織基盤の確立
2) 地域貢献の推進
3) サービスの質の向上
4) 健全な財務基盤の確立
5) 労働環境の整備
6) 職場内コンプライアンス強化
7) 防災関連

1) 人財の確保・育成と組織基盤の確立

目標	評価結果
<p>新卒一括採用スケジュールの変化に合わせた採用方法を模索し、実践していく必要がある。また、中途採用に関しては多様なチャンネルの中から、より効果的なものを選択・投資していく。</p> <p>職員育成は法人の要であり、全職員で取り組むシステム構築を行う。採用から育成・教育までの過程を標準化させることで、その意識改革を目指す。</p> <p>資格取得支援制度の使いやすさが課題であり、使い手の視点に立った柔軟な制度へ変化させることが必須である。</p>	<p>①新卒採用実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・高校卒業者3名 ・専門学校卒業者2名 ・4年制大学卒業者1名 <p>(前年度比1名増加)</p> <p>全体入職者数・退職者数(派遣職員も含む)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入職者数 39名 ・退職者数 38名 <p>採用活動については、新卒者においては就職説明会への参加・学校訪問にて実施。新たな採用方法の取り入れは未実施となる。高校卒業生においては介護分野をカリキュラムに持つ学校に焦点を絞って行った。</p>

<p>管理職の育成にも重点をおき、マネジメント力を身に付け、自ら考え・行動し・結果を残せる組織体制構築に取り組む。</p> <p>①多様な採用方法・時代のニーズに合わせたチャンネルに集中した採用活動への取り組み</p> <p>②入職者への個別教育体制とフォローアップ体制の構築</p> <p>③資格取得助成制度の活用推進</p> <p>④管理職員のマネジメント研修の強化</p> <p>⑤新たな処遇の改善</p>	<p>専門学校や大学卒業生への採用活動においては、「リクナビ」などのWEB ツールを利用する必要性を感じており次年度の取り組みとしたい。</p> <p>②入職者(新卒・中途採用)への新人研修は、マネージャーを中心に実施。個別のフォローアップにおいても丁寧に行っている。ただし、新人研修終了後のフォローアップが弱点として挙げられる。配属後の教育体制等の構築が課題である。</p> <p>④管理職員のマネジメント研修においては、月1回開催の役職会議において実施。グループワークを通じて一人一人が考える時間、また意見を交換する時間持つことで、他部署役職者の考えた方やマネジメントの方法について学ぶことができたのではないかなと思われる。ただし、議論・討論までには至っておらず、次のステップとして考えていきたい。</p> <p>⑤新たな処遇の改善として、「介護職員等特定処遇改善加算手当」を新設した。月額 A : 15,000 円 B : 5,500 円 C : 2,500 円 その他の職員 : 2,500 円の支給を3カ月毎で支給している。また夜勤手当を1回500円増額した。</p> <p>年間公休数を+2日と増やすと共に、年次有給休暇の取得促しにより、プライベートの充実にも重きを置く改善を行った。</p>
--	--

2) 地域貢献の推進

目 標	評 価 結 果
<p>実習生の受け入れ、中高生のインターンシップ活動、職場体験の受入れ、介護現場体験を継続する。また、小学校等に出向き、車椅子体験等の福祉授業を行い、福祉理解の一助となるよう取り組む。</p> <p>①実習生(初任者研修・実務者研修・介護支援専門員実習・教育実習)の受入れ</p> <p>②中高生のインターンシップ活動・職場体験の受入れ</p> <p>③福祉の就職を考えている方の疑問や不安を取り除くことを目的とした職場体験の受入れ</p> <p>④小中高における福祉教育の積極的な協力と、福祉の理解と仕事の啓発</p> <p>⑤専門職を地域へ派遣し、認知症になっても安心して暮らせるまちづくりを推進する(認知症サポーター等)</p> <p>⑥他法人との連携により地域を活性化する取り組みを検討</p>	<p>①年間を通したくさんの実習生を受け入れた。介護職員が中止となり手厚い実践メインの実習対応を行う事で、実習生の受入れ対応について、実習生からの評価が高かった。人財獲得に繋がることもあった。</p> <p>②③実践を中心とした職場体験を心掛け、働いている職員と会話ができる相談時間を大切に。県立高校の教員から福祉を目指す生徒が増えてきたと報告を受けた。人財獲得にも繋がっている。</p> <p>④小学校学習指導では、2学期から3学期にかけて大きな行事として対応が行えた。次年度も継続する。</p> <p>⑤今年度は、5名の職員がキャラバンメイトの資格受講ができた。キャラバンメイトの受講者を増やし、今後、地域への派遣要請があれば協力していきたい。</p> <p>⑥今年度実施できず。次年度の目標として継続する。</p>
<p>平成28年10月から運営をしている、滋賀の縁創造実践センターによる「遊べる・学べる淡海子ども食堂」モデル事業「ほのちゃん食堂」については、今年度から助成がなくなるが、引き続き地域住民が広く気軽に集える食堂にしていくために、更なる取り組みを行う。</p> <p>①法人の他職種が参加できる体制作りを行うことで、地域と繋がることの大切さ、社会福祉法人の存在意義を知る</p>	<p>県社協からの依頼により、レイカディア大学校生の学びの一環として、実践報告をさせていただいた。また、社会福祉法人対象の「子ども食堂開設準備講座」でも実践報告を行い、「子ども食堂」の意義を広める活動に貢献することができた。</p> <p>新たな参加者の確保に向け、学区文化祭の作品出展の一画に広報資料を設置したり、学区コミセン・金田小学校・近隣自治会に働きかけ、チラシ設置や配布の協力をお願いした。</p> <p>条件付きで参加対象年齢を緩和したことで、新たな参加者が増えつつあったが、未曾有の感染症の拡大により、開催中止となってしまったことが心残り。</p> <p>法人内職員の参加は、業務に支障のない範囲で、緩やかに募集を掛けながら協力を求めている。</p>

<p>②参加対象者・地域を拡大することにより、新たな地域の方々との繋がりを作る</p> <p>③地域のニーズを把握したなかで、地域に向いた催し等を検討する</p>	<p>【その他貢献活動】</p> <p>課内懇親活動を通じ、地域公園内の花壇作りや公道清掃活動を実施。社会福祉法人として地域との繋がりを大切に活動を行った。公園花壇においては、季節ごとに開花する花々を、近隣の方が見に来られることもあり、自治会から高評価を頂いている。また、東側土地においては秋桜畑を作り、施設利用者や近隣住民に楽しんでいただける場所作りに取り組んだ。</p>
---	--

3) サービスの質の向上

目標	評価結果
<p>①利用者・家族の立場に立ったケアの内容や対応の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員が常に問題意識・改善意識をもって利用者・家族からの要望を吸い上げる <p>②サービスの質における勉強会の実施と研修会の参加</p> <ul style="list-style-type: none"> ・必要に応じて随時勉強会を開催、および外部研修の参加 <p>③介護相談員や地域の方々から寄せられた意見・苦情に対する対応の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護相談員との意見交換会 ・地域の方々との意見交換会 <p>④環境の見直しと必要な機器の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者の生活環境の整備 	<p>①利用者家族様アンケートの実施。</p> <p>②「人にやさしいケア」を地域で開催し、ふれあいの施設を利用することで職員も参加し学ぶ機会を持たせた。利用者側を体験することで相手の気持ちに立つケアの大切さを学べた。</p> <p>③訪問後のノートを定期的に確認する事、サイボウズ内の添付文章を確認していた。介護相談員さんからの確認事項や指摘事項があれば各部署の所属長、役職者、朝礼等で周知したり、電子媒体を活用した伝達周知を行った。介護相談員さんの訪問中にコミュニケーションをとり、意見交換や経緯の説明をする場をとるよう心掛けた。市職員・介護相談員・施設担当者による三者会議の参加。</p> <p>④施設内環境整備強化の為、居室清掃担当職員を法人職員として配置。生活課職員の清掃とは別に、特養入居者の居室を中心に、清掃担当職員が各居室を定期的に、念入りに清掃を行える体制を整えた。</p>

4) 健全な財務基盤の確立

目標	評価結果
<p>通所サービスにおける稼働率維持が不可欠である。中でも通所介護においては、他事業所との競争が激しく、当法人の独自性を強める必要がある。リハビリ専門職員の強みを生かすと共に営業力の強化に努める。入所系においては、安定した待機者の確保に努める。</p> <p>設備備品管理体制の強化と、計画的な設備投資により、支出の偏りを最小限に抑え新規事業への投資資金を確保する。</p> <p>新しい経済政策パッケージに基づく介護職員の更なる処遇改善として設置される新加算（特定処遇改善加算）の算定と、適正かつスムーズな支給実施に努める。</p> <p>介護保険外サービス事業においては、福祉事業の強みを生かし、地域福祉のニーズを掴み計画的に準備していく必要がある。</p> <p>①介護保険事業収入の維持</p> <p>②設備備品管理体制の強化・計画的な設備投資</p> <p>③新加算（特定処遇改善加算）の算定に伴う適正な配分</p> <p>④介護保険外事業の検討</p>	<p>①デイサービス・ショートステイにおいて介護保険収入が、前年比（4月～2月）約8%増加。順調に収益を増加させている。両サービスにおいて、所属長を中心に利用者サービス向上・安全安心のケアに取り組んだ結果であると感じる。またリハビリにおいても理学療法士や法人内リラクゼーション専門士によるサービスが、利用者満足度を上げていることも増収の要因として挙げられる。</p> <p>法人全体として介護保険事業収入は前年比（4月～2月）約8%増加。入所サービスにおいて、入院者が重なる・入院期間の長期化により収益が大きく変動する。新規入所検討会における判断基準や、医療・介護による連携により、入院日数を減らす工夫も必要ではないかと考える。</p> <p>②公用車2台・温冷配膳車1台・エアコン自動調整システムの導入等の大型物品への設備投資を実施。収支バランスの調整に重点を置いた。</p> <p>③新加算・介護職員等特定処遇改善加算において、各担当者と協議を重ね、当法人独自のグループ分けを検討し実施した。経験のある職員への重点的な加算配分とその他の職員への配分については、手当の金額差と調和等において苦慮した。現在の配分については、令和2年度も継続し様子を見ていくこととする。</p> <p>④介護保険外事業については、施設東側土地の所有権移転に道筋が立ったことで、新事業展開を急速に進めることが可能となった。新事業においては、障害者就労支援を中心に進めていく方針である。高齢者・子供・障害者における一体的な総合福祉施設を</p>

	目指すことで、総合的に・柔軟に・多面的に地域福祉を支える法人づくりに取り組んでいきたい。
--	--

5) 労働環境の整備

目標	評価結果
<p>人的環境の整備については、ストレスチェック管理体制を整えると共に、専門職の強みを生かし、様々な角度から働きやすさの追求に努める。</p> <p>個別相談や悩みの早期解決が安定雇用に繋がる傾向が強い。悩みの早期解決を図る体制強化が欠かせない。管理職を中心とした体制構築を図る。</p> <p>物的環境については、労働災害防止として「腰痛予防対策」の強化を図る。衛生委員会・産業医を中心に、身体的負担の少ない環境整備を推進する。</p> <p>また、労働時間法制の見直しに伴い、ワーク・ライフ・バランスを推進する。</p> <p>①ストレスチェック管理体制の強化 ②職員間交流による結束強化・個々のケアへの迅速な対応 ③労働災害防止の取り組みとして「腰痛予防対策の推進」 ④残業時間の上限規制 ⑤1人1年当たり5日間の年次有給休暇の取得を義務付け</p>	<p>①ストレスチェック管理体制の強化においては、産業医と連携し個別面談を実施。また高ストレス者へのサポートにおいては所属長等と連携し対応した。ただし、単発的な形となり、その後の経過等について長期的なスパンで関りをもつことが出来ていない。今後の課題である。</p> <p>②職員間交流による結束強化・職員ケアの迅速な対応の観点から、部署内における「課内懇親活動」を新設し取り組んだ。計画から実行、報告の流れを構築し実施。職場以外の付き合いを通じて、お互いを理解し懇親を深める。そこで培われた懇親やチームワークを仕事に生かす。報告等によると、年間2回の実施は日程調整や会計面から難しかった。活動自体は楽しく家族ぐるみの付き合いもできた等、「課内懇親活動」は職員交流の機会となったと思われる。今後、更なる好循環を生み出すことを期待している。令和2年度においては課内だけではなく、法人全体の懇親活動ができる形として取り組むこととする。</p> <p>職員個々のケアについては、課題発生時に面談等を実施。所属長中心型にシフトし面談を行った。ただ、面談においては対象者に偏りが出てしまうことが課題であり、広く全体的な面談となるよう取り組んでいく必要を感じる。</p> <p>③腰痛予防と利用者を大切に介護について、県社協主催の「抱え上げない介護」に参加した。特養を中心とした腰痛予防推進チームを発足し、特養・ショートの職員に健康調査を実施し、腰痛となる課題の抽出と、改善に向けた環境整備を行った。また身体の使い方や介護方法についてビデオを通して学び実践に向けている。スライドボードやシート等を使い腰痛予防の軽減に努めた。また県社協に抱え上げない介護の取り組みに対するポスターを期間展示。</p> <p>④令和1年度から働き方改革の一環として、労働基準法が改正され、時間外労働の上限が法律化された。時間外については、各月管理し、月45時間を超過する職員へは口頭・文書において指導等を実施。改正後の基準内で収めることが出来ている。</p> <p>⑤担当職員により管理を徹底。付与から1年以内に5日間の有給休暇を消化することは達成できている。</p>

6) 社内コンプライアンス強化

目標	評価結果
<p>法令遵守内部管理体制を強化するため、既存のコンプライアンス委員会の運営方針を改め、法令遵守責任者（施設長）が主導となり、事業所の運営・法令遵守状況について内部監査を実施し、法令違反の未然防止に努める。引き続き、法令違反の早期発見と通報処理体制を周知徹底し、風通しのよい職場環境づくりに努める。</p> <p>①役職職員に対する法令遵守研修の実施（年1回） ②内部監査チェックシートの作成</p>	<p>①5月管理者研修（教育指導のあり方 講師：岡崎弁護士）を実施した。パワハラにならない指導方法 パワハラの定義等。研修を実施したが、役職者に繰り返し研修で得たことを伝える必要があると感じた。研修に参加して終わりとなってしまっている。役職者教育として活用している研修である為、研修後の工夫が今後必要である。</p> <p>②自己点検表、過去の実地指導指摘項目、県内施設での実地指導指摘一覧（集団指導）をチェックシートとし、内部監査を行った</p> <p>③計画的に内部監査を実施することができた。内部監査員に監査チェックシートを事前に渡しているが、内部監査員が監査実施事業所の経験を有していることが望ましいと感じた。法令遵守責任者の更なる知識向上が必要であると感じた。</p>

<p>③内部監査員の任命と各事業所の内部監査の実施（年1回）</p> <p>④法令違反に関する相談等による要因・背景・問題点の研究と再発防止に向けた検証</p>	<p>④通報はなかった。また、コンプライアンス委員会で内部監査実施状況の、進捗状況の報告を行い、対応すべきこと等議論することができ、確認監査を実施した。</p>
--	--

7) 防災関連

目 標	評 価 結 果
<p>①非常災害対策計画の運用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・火災・水害・土砂災害・地震等の地域の実情も鑑みた災害に対処する計画として、昨年度に策定した当該計画の着実な履行。 <p>②近江八幡市防災計画の見直しに伴う避難確保計画の作成と届出は、平成31年度中に完成させる。（施設所在地の地域防災計画に洪水等の浸水想定区域・土砂災害警戒区域として指定されている場合）</p> <p>③通常の防火防災対策の推進と委員会機能の拡充</p> <p>④福祉避難所としての適性運営</p> <ul style="list-style-type: none"> ・近江八幡市との協定：「災害発生時における福祉避難所の設置・運営に関する協定」（平成25年10月24日） ・滋賀県との協定：「災害時における広域福祉避難所に関する協定」（平成27年11月26日） 	<p>①②</p> <p>非常災害対策計画を策定し、近江八幡市へ仮提出まで実施できた。次年度で策定の完了を目指す。</p> <p>水害を想定した垂直避難訓練を実施できた。水害被害を想定した訓練は、年に1回は必ず実施していきたい。</p> <p>災害備蓄管理・非常災害時の業者連携についても調査を行い非常災害時の対応について取りまとめることができた。非常災害時の物品購入について、赤い羽根共同募金の助成が決定し、来年度、購入の手続きを実施する。</p> <p>③今年度から新たな取組みとして、防火防災委員会が主となり、防火防災の法人内内部監査を実施した。法人へ修繕依頼、職員への啓発指導を細かく行うことができた。今後も年1回の実施を目指す。</p> <p>④今年度、避難受け入れの実績はなかった。引き続き、福祉避難所として受け入れを継続していく。</p>

特別養護老人ホームふれあい（生活課）

平成 15 年 9 月 1 日 開設 定員 50 人（全室個室）

- ・老人福祉法による特別養護老人ホーム
平成 15 年 9 月 1 日 設置認可（滋賀県指令レ第 1164 号）
- ・介護保険法による指定介護老人福祉施設（2570400263）
平成 15 年 9 月 1 日 指定（滋賀県指令レ第 1159 号）
平成 21 年 9 月 1 日 更新（滋賀県指令長寿第 1203 号）
平成 27 年 9 月 1 日 更新（滋賀県指令介保第 1265 号）

【実施状況】

<介護職員>

1. 各ユニットで、入居者様の過ごしやすい環境整備を実施した。また、身体状況の変化等に応じ多職種で個別ケアについて、適時、検討した。
- 2.3. 職員にイベント企画アンケートを行い、その結果から新たなレクリエーション（工作・演奏会等）を実施することができた。また、レクリエーション毎に担当者を決め、担当者が企画・準備・実施・振り返りをする中で、イベント毎に入居者様の満足度も上がっている。
- 4.8 職員全体が入居者様・家族様と日頃からコミュニケーションを図り、必要時にカンファレンスを開催することで、要望・意向を聞き取り、情報共有を行い、誠意をもった対応を心掛けた。最期を迎えられた入居者家族様からは、「この施設に入所できて良かった」というお言葉をいただいている。
- 5.6. 昨年「腰痛予防推進チーム」を立ち上げ、外部研修に参加し、腰痛予防委員会の構成員を中心に伝達研修を行った。施設として職員の腰痛予防に取り組み、妊婦さんでも年齢を重ねても、安心して介護が出来る環境作りの一環として、福祉用具の導入を行った。
7. 定期的にお菓子作りや旬の食べ物を提供することで、季節を感じていただけた。また、入居者様個々の食事形態に合わせて提供することで、食べる楽しみを感じていただけるように努めた。
9. 良いところ探し・ハイタッチ・懇親会（ポーリング大会・食事会）を行い、職員間の親睦に努めた。

<介護支援専門員>

1. 日頃より、入居者様に対し、積極的に声をかけコミュニケーションを図る事や、面会に来られた家族様とコミュニケーションを図る事で信頼関係の構築に努めた。また入居者様・家族様の意向に対し、多職種と連携を図りながら迅速・丁寧・的確な対応を心がけた。
2. 業務の基本的な流れである「アセスメント」「ケアプラン作成」「サービス担当者会議」「モニタリング」「再アセスメント」を実施するように努めた。また計画書作成時には、入居者様・家族様の意向や施設の理念に沿った計画書の作成を心がけた。
3. 入居者様が安心して、施設生活が継続できる様に、介護・看護・栄養・医療の多職種との連携・協同に努めた。入退院時・受診時ともに病院との連携に関しては、生活相談員と連携しスムーズに実施できている。また医療専門職からの情報を多職種と共有する事で、退院後も適切なケアの継続ができる様に努めた。

<生活相談員>

1. 多職種との連携を密に行い、入居者様・家族様の意向を確認しながら、看取りケアにおける情報共有を行うことができた。また、家族様への状況報告などの情報提供を行うことができた。
2. 入居者様の状況把握に努め、空室に備え定期的な面接を行うことが出来た。退所後、平均 10 日前後の新規入所者の入居を行うことが出来た。
3. 入居者様・家族様とのコミュニケーションを図るように努めた。家族様には、日頃の様子なども含めお伝えするように心がけた。
4. 入居者様が安心して、施設生活が継続できる様に、介護・看護・栄養・医療の多職種との連携・協同に努めた。入退院時・受診時ともに病院との連携に関しては、生活相談員と連携しスムーズに実施できている。また医療専門職からの情報を多職種と共有する事で、退院後も適切なケアの継続ができる様に努めた。

<看護職員>

1. 多職種で連携し、情報共有できたことで、異常の早期発見・受診ができ、また、嘱託医から内服薬の処方していただくことで重症化を防ぐことに努めた。
2. インフルエンザ罹患者ゼロ・ノロウイルス罹患者ゼロ。感染性胃腸炎疑いの利用者がおられたが、施設内共有ツールを使用し、情報共有・行動レベルでの対処方法の周知に努め、感染拡大には至らなかった。内服薬事故ゼロは達成できず、R2年2月に特養・ショートステイ職員対象に研修を実施した。
3. 入居者様・家族様の意向を確認し、どのようにしたらご意向に添うことができるのか、多職種で話し合いを行うことができ、ケアに繋げることができた。
4. 入居者様の安全・安楽を一番に考え、家族様と蜜に連携出来たことで、出来る限りのケアができた。

【今後の課題と取り組み】

- ① 環境整備について
各ユニットの環境整備は定着しているが、細かな部分や共有場所の環境整備を行っていく。
- ② 職員について
職員の異動や入職者も多く、職員が働きやすい職場環境を目指し、職員間のコミュニケーションをとり信頼関係の構築を行っていく。

【稼働率実績（入院者含む）】

定員：50床（全室個室）

6ユニット体制（梅8名・桃9名・桜10名・藤5名・紫陽花8名・石楠花10名）

	上半期（4～9月）	下半期（10～3月）	年間
延利用者数（人）	9,086	9,027	18,113
稼働延日数（日）	9,150	9,150	18,300
稼働率	99.3%	98.6%	98.9%

【入所者の介護度状況】

(R2.3.31現在)

	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	計	平均介護度
男性	0	0	1	3	5	9	4.4
女性	0	0	5	24	12	41	4.1
総数	0	0	6	27	17	50	4.2
前年度	0	1	7	22	20	50	4.2
比較	0	-1	-1	5	-3	0	0

【入所者の年齢別状況】

(R2.3.31現在)

	70歳未満	70～74歳	75～79歳	80～84歳	85～89歳	90～94歳	95～99歳	100歳以上	計	平均年齢
男性	1	0	0	4	2	1	1	0	9	84.1
女性	0	1	5	4	13	9	8	1	41	88.1
総数	1	1	5	8	15	10	9	1	50	87.3
前年度	1	3	2	10	13	12	9	0	50	87.4
比較	0	-2	3	-2	2	-2	0	1	0	-0.1

【入退所者の状況】

(R2. 3. 31 現在)

	退所						入所			
	退所の理由						入所前の生活場所			
	家庭 復帰	長期 入院	施設 変更	死亡	看取 り	計	家庭	病院	他施設	計
当年度	0	0	0	3	11	14	4	5	7	16
前年度	0	3	0	4	9	16	1	1	13	15
比較	0	-3	0	-1	2	-2	3	4	-6	1

【入所者の年間利用状況】(※入院者含む)

	延べ利用者数					計	日数	利用率
	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	要介護 5			
当年度	0	50	2,313	8,245	7,505	18,113	18,300	98.9
前年度	0	365	2,830	8,575	6,344	18,114	18,250	99.2
比較	0	-315	-517	-330	1,161	-1	50	-0.3

【食事の提供状況(特養の副食・延べ食数)】

(単位:食)

	普通	荒刻み	刻み	極刻み	ソト食	シキ食	濃厚流 動食	合計
当年度	3,769	4,545	12,972	6,360	5,216	12,814	2,761	48,437
前年度	4,005	7,475	10,841	6,139	7,981	10,997	3,081	50,519
比較	-236	-2,930	2,131	221	-2,765	1,817	-320	-2,082

【入居申込の状況】

(R2. 3. 31 現在)

	男性	女性	合計	要介護					計
				1	2	3	4	5	
当年度	59	129	188	2	9	82	58	37	188
前年度	44	101	145	5	9	62	36	33	145
比較	15	28	43	-3	0	20	22	4	43

※定期的に、申込継続意向の確認、現在の状況(介護保険更新・他施設入所等)確認を行っている。

【主な行事】

実施月	内容	詳細
31年 4月	外出レクリエーション	・お花見(市内のお花見スポット散策) ・八幡祭り
5月	花火観賞 新人紹介	・篠田花火大会 ・おやつレクリエーション ・施設内での職員の出し物
6月	鮎釣り	・ゲーム大会 ・あら汁の提供
7月	季節の食事 手作り料理	・施設内での流しそうめん
8月	季節のおやつ	・夏のおやつバイキング

9月	集団レクリエーション お菓子作り	・花火大会 ・味覚祭（さんま・焼き芋）
10月	季節の食事 お菓子作り	・運動会（タオル畳み競争・詰め放題競争・風船バレー）
11月	ちよっと早めの忘年会	・家族様を招いての食事会
12月	餅つき大会	・餅つき、ぜんざいの提供
R2年 1月	外出レクリエーション	・初詣（篠田神社） ・食事レク（出前寿司） ・新年会（作品作り）、甘酒をふるまう
2月	集団レクリエーション	・節分（作品作り）
3月	集団レクリエーション	・作品作り（手形・書初め）

※その他、随時、お誕生日会開催

ショートステイふれあい（短期生活課）

平成29年6月1日 開設 定員14人（全室個室）

・介護保険法による指定通所介護事業所（2570400818）

平成29年6月1日 指定（滋賀県指令医福第569号）

※平成30年5月1日 定員14人から19人に変更

【実施状況】

- ① 増床したことを各居宅事業所に書面で連絡し、新規契約を頂けるよう声掛けを実施しました。
- ② 月間レクリエーションにできるだけ外出や食事・お菓子作りなどを盛り込み、満足感のある行事作りを工夫しました。
- ③ 個別ケアについては多職種が介する朝礼時にミニカンファを開き、介助の問題点や処遇について話し合いをした。

【今後の課題と取り組み】

- ① 新型コロナウイルス感染症防止の観点から、外出や食事を伴うレクリエーションを控えていますが、季節感のある製作など、方法を変えて工夫を凝らした行事レクリエーションができるようにしたい。
- ② 個別ケアについては、日々、変化する利用者様の体調やADLに合わせて、カンファレンスができるよう努力します。

【利用実績（稼働率）】

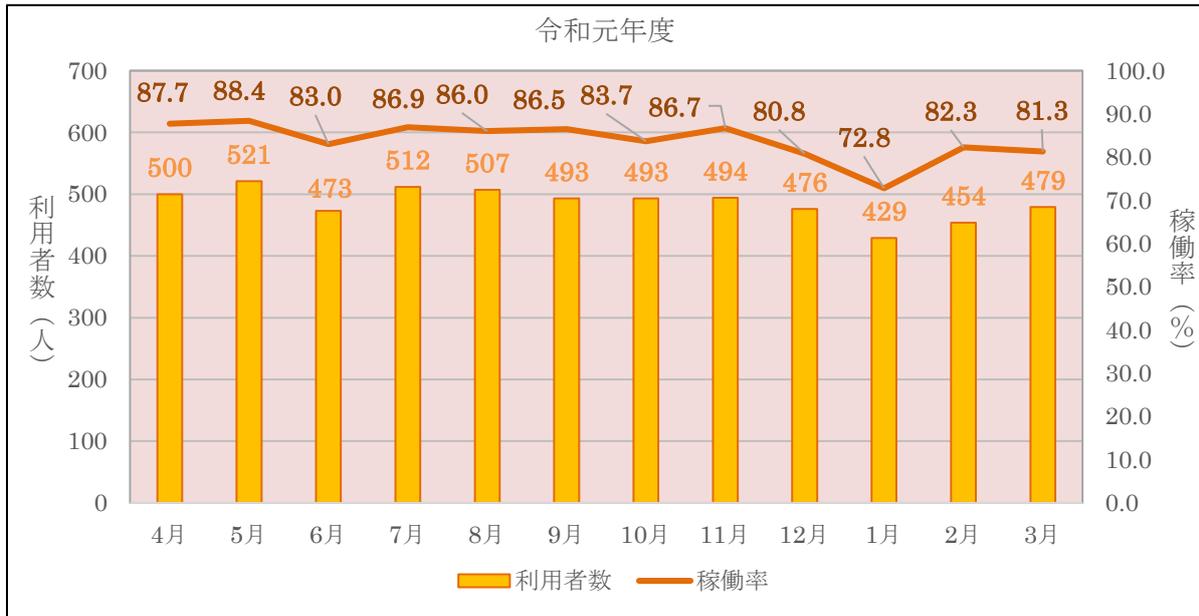
定員：19名（全室個室）2ユニット体制（すみれ8名・たんぽぽ11名）

	上半期（4～9月）	下半期（10～3月）	年間
延利用者数（人）	3,006	2,825	5,831
稼働延日数（日）	3,477	3,477	6,954
稼働率	86.5%	81.2%	83.9%

【年間利用者数実績比較】

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	総数	1日平均
29年度	—	—	90	290	341	361	350	371	400	392	353	349	3,297	9.1
30年度	370	355	403	481	457	491	515	504	538	507	474	485	5,580	15.3
元年度	500	521	473	512	507	493	493	494	476	429	454	479	5,831	15.9
稼働率	87.7	88.4	83.0	86.9	86.0	86.5	83.7	86.7	80.8	72.8	82.3	81.3	83.9	—

【 月別利用者数の推移 】



【 年間行事報告 】

実施日	内 容
4月10日	ピザ作り
5月29日	夏野菜・花植え
6月28日	外食 (竜王 道の駅かがみの里)
7月22日	流しそうめん
8月28日	夏祭り
9月27日	秋刀魚焼き
10月23日	デイ・ショート合同運動会 (デイフロア)
11月21日	外食 (シャール水が浜・喫茶店)
12月19日	クリスマス会
1月21日	手巻き寿司
2月18日	鍋パーティー
3月16日	着付け教室

デイサービスセンターふれあい (通所課)

平成28年7月1日 開設 定員30人 (通常規模)

・介護保険法による指定通所介護事業所 (2570400818)

平成28年7月1日 指定 (滋賀県指令近健福第532号)

※ 平成30年7月1日から定員30名→35名に変更

【実施状況】

- ① 法令等を遵守した事業を運営するため、内部監査を受け、指導内容の再確認を行った。
- ② 利用者の希望を聞き季節に合わせたレクリエーションを実施できた。また利用者の状態に合わせたレクの提供を行った。
- ③ スポット利用の積極的な受け入れと利用者・家族様からの要望を聞き取りサービスの提供に努めた。
- ④ 施設内研修については出席率100%を目標にシフト調整を行った。

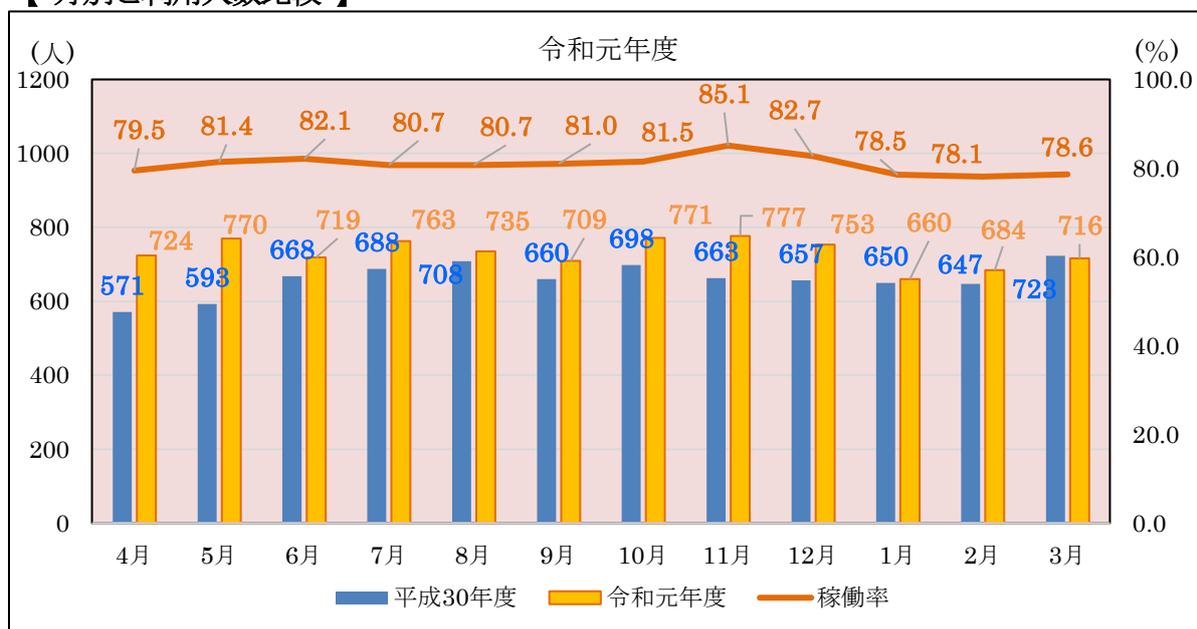
【今後の課題と取り組み】

- ① 書類作成の簡素化と処遇等について職員全員が周知できる方法の検討。
- ② 行事レクについて月毎の計画を利用者様へ事前に伝え楽しみにしてもらえる工夫
- ③ レクリエーションについて利用者が選択できるメニューの提供を考える。

【年間ご利用人数実績比較】 (定員 35 名/1 日)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	総数
28年度	—	—	—	18	56	105	168	199	250	248	245	301	1,590
29年度	240	325	316	336	365	381	370	390	494	460	507	554	4,738
30年度	571	593	668	688	708	660	698	663	657	650	647	723	7,926
元年度	724	770	719	763	735	709	771	777	753	660	684	716	8,781
1日平均(人)	27.8	28.5	28.7	28.2	28.2	28.3	28.5	29.8	28.9	27.5	27.3	27.5	28.2
稼働率(%)	79.5	81.4	82.1	80.7	80.7	81.0	81.5	85.1	82.7	78.5	78.1	78.6	80.8

【月別ご利用人数比較】



【年間行事報告】

実施月	内 容	詳細
4月	お花見・お食事会	竜王かがみの里へ外食
5月	母の日の花束	カーネーションの花束作成 (お持ち帰り)
6月	歯と口の健康	スコーンのおやつ作り
7月	七夕	短冊に願いを書いて竹にくくり付け
8月	夏祭り	夏祭りの屋台をイメージして、射的・金魚すくい・輪投げを楽しんでいただき、かき氷で涼を感じていただく
9月	運動会	ショートステイと合同開催
10月	焼きいもパーティ コスモス散歩	利用者様にさつまいもを銀紙に包んでいただき中庭で焼く 東側の土地に咲いたコスモスを見に行く
11月	寿司屋 (外食)	くら寿司に食事に行く (火曜日限定)
12月	クリスマス会	バイキング形式で好きなメニューを取って食べていただく クリスマスカラーのテーブルクロスで演出する
R2年1月	初詣	篠田神社に初詣

居宅介護支援事業所 ふれあい（居宅介護支援課）

- ・介護保険法による指定居宅介護支援事業所（2570400263）
- 平成15年12月1日 指定（滋賀県指令近振調第642号）
- 平成21年12月1日 更新（滋賀県指令近健福第355号）
- 平成27年12月1日 更新（滋賀県指令近健福第1091号）

【実施状況】

1. サービス事業所の選択、ケアプランの作成には利用者の意向を最大限反映させるように努めている。市内居宅介護支援事業所連絡協議会へ参加し連携を図っている。
2. 予防支援に関しては近江八幡市介護予防支援事業所の委託を受け、受託契約を遵守した運営を行った。
3. 介護支援専門員の担当振り分けについては可能な限り利用者の希望に添えるように努めた。
4. 帳票類の作成については一部不備や遅延が発生したが、その後すべて不備等修正し作成を完了している。
5. 外部研修については積極的に参加を行った。（近江八幡市介護支援専門員連絡協議会開催研修等）
6. 各自、自主的にケアマネジメントや介護保険の学習に取り組んだ。
7. 法人の運営方針や事業計画に基づき運営を行うように努めた。
8. 言葉使いや挨拶等、接遇や礼節を重んじて相手に不快感を与えないように注意して対人援助に臨んだ。
9. 法人内サービス事業所との迅速な連携に努めたが、苦情処理などで足並みが揃わなかった事がみられた。
10. 職員体制に関しては退職者が出たことで安定せず、結果として増員はできなかった。
11. 特定事業所加算については人員基準を満たせず取得には至らなかった。

【今後の課題と取り組み】

1. 居宅介護支援事業所の運営基準を遵守した運営を行う。そのために最新情報の取得と、課内での周知をしっかりとおこなう。
2. 記録や書類などは、ため込まずに素早く処理するように意識する。
3. 新規利用者の積極的な受け入れを行う。ただし受け持ち件数等考慮して受け入れの可否を検討する。
4. ケアマネジメントの研鑽に励む（研修等の受講、自己学習など）
5. 他の居宅介護支援事業所のケアマネとの連携が少ない状態である。外部団体や研修への参加を行い外部のケアマネとの連携を構築できるように努める。

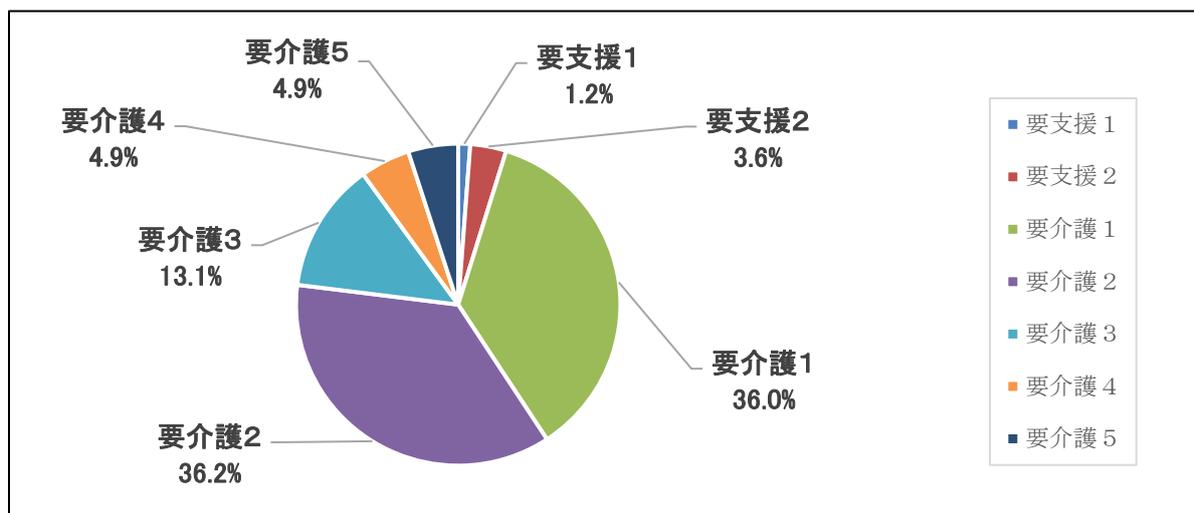
【月別給付管理実績・稼働件数】

	要支援1	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	合計
4月	1	3	29	26	11	6	4	80
5月	1	3	30	30	12	5	4	85
6月	1	3	32	33	12	5	4	90
7月	1	3	34	31	12	4	4	89
8月	1	4	34	29	11	5	5	89
9月	1	3	32	30	10	4	5	85
10月	1	3	33	36	11	4	6	94
11月	1	2	37	35	14	4	5	98
12月	1	3	36	34	13	4	5	96
1月	1	3	30	35	11	4	4	88
2月	1	3	29	32	11	4	3	83
3月	1	3	5	12	3	1	1	26
合計	12	36	361	363	131	50	50	1,003

【加算実績】

	初回 加算	入院時情報連携加算		退院退所 加算	小規模多機能事 業所連携加算	給付管理逡減	
		I	II			CM 員数	逡減数
4月	1	3	0	1	0	3	
5月	2	2	0	2	0	3	
6月	2	2	1	6	0	3	
7月	0	3	0	2	0	3	
8月	2	6	0	0	0	3	
9月	0	3	0	0	0	3	
10月	8	3	0	2	0	3	
11月	2	1	0	6	0	4	
12月	4	1	0	2	0	3	
1月	0	0	0	0	0	3	
2月	0	1	0	0	0	3	
3月	0	0	0	0	0	3	
合計	21	25	1	21	0	37	

【介護度割合】



グループホーム 花ごよみ (家庭課)

平成15年9月1日 開設 定員6人 (全室個室)

- ・介護保険法による認知症対応型共同生活介護事業所 (2570400263)
- ・介護保険法による介護予防認知症対応型共同生活介護事業所 (2570400263)

平成15年9月1日 指定 (滋賀県指令近振調第484号)

平成21年9月1日 更新 (近八介指令第12号)

平成27年9月1日 更新 (近八高介指令第18号)

※平成18年5月12日 増床3床により、定員9人 (全室個室)

【実施状況】

- ① 他職種と相談する機会を以前より増やし、専門的な観点からも改善策を考え、普段の生活の中で自分らしさを活かせるような工夫を行い、安心できる居場所になるような支援を行った。

- ② 利用者視点に着目し、各職員の意識改善を試み、職員間および利用者間でも信頼関係を築けるような環境作りに努めた。

【今後の課題と取り組み】

- ① 改善策を行うには利用者個々に関わる時間を増やすことが必要であり、時間を作るためには業務の内容を改善していく必要があるため、定期的な見直しを課内会議にて行う。
- ② 職員間での信頼関係については情報共有を主にコミュニケーションを意識し、良い環境作りに努め、落ち着いた雰囲気の中で利用者と接するよう心がけている。

【稼働率実績（入院者含む）】

定員：9名（全室個室）

	上半期（4～9月）	下半期（10～3月）	年間
延利用者数（人）	1,640	1,625	3,265
稼働延日数（日）	1,647	1,647	3,294
稼働率	99.5%	98.6%	99.1%

【令和元利用者年間実績】

		要支援 2	要介護					人数
			1	2	3	4	5	
実 人 数	31年4月	1	2	2	3		1	9
	5月	1	2	2	3		1	9
	6月	1	2	2	3		1	9
	7月		3	2	3		1	9
	8月		4	2	3			9
	9月		4	2	3			9
	10月		4	2	3			9
	11月		4	2	3			9
	12月		4	2	3			9
	R2年1月		4	2	2	1		9
	2月		5	2	2			9
	3月		5	2	2			9

※平均要介護度 元年度 2.0（30年度 2.3）

【行事報告】

実施月	内 容
31年4月	観桜会（4/2）、誕生日会（4/12）、桜見（4/12）、シャクナゲ見学（4/20）
5月	植物園（5/2）、花植え（5/17）、家族会外食（5/22）、防災訓練（5/31）
6月	合同音楽会（6/10）、ドライブ（6/20）
7月	ドライブ
8月	誕生日会（8/10）、ドライブ
9月	敬老会（9/16）、誕生日会（9/18）、おはぎ作り（9/23）かけ演奏会（9/26）
10月	コスモス鑑賞会（10/10）、運動会（10/15）、GH合同レク（10/20）
11月	ドライブ

12月	クリスマス会(12/25)、ドライブ
R2年1月	家族会新年会(1/13)、誕生日会外食(1/22)、初詣(1/24)
2月	節分豆まき(2/3)、GH合同レク(2/9)、誕生会(2/29)
3月	ひな祭り(3/3)、健康診断(3/17)、誕生会(3/30)

※その他 個別友人訪問支援、個別外食、個別お買い物支援、自宅へ一時帰宅支援

グループホーム しのだ (家庭課)

<p>平成19年6月1日 開設 定員9人(全室個室)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護保険法による認知症対応型共同生活介護事業所(2590400053) ・介護保険法による介護予防認知症対応型共同生活介護事業所(2590400053) <p>平成19年6月1日 指定(近八介指令第5号) 平成25年6月1日 更新(近八高介指令第110号) 令和元年6月1日 更新(近八介保指令第3号)</p> <p>※平成25年12月1日 1ユニット増築により、定員18人(全室個室)</p>
<p>【実施状況】</p> <p>① ・数年前に地域の方より依頼があり、公園の花壇を使わせて頂いているが、花を植える事により地域の方より感謝の言葉を聞くようになった。 ・桜会、盆踊り、地藏盆、コスモス会等の地域行事に入居者様が参加され、職員が河川等の清掃活動、防災訓練に参加させて頂いている。 ・回覧版を廻して頂き、情報を共有させて頂いている。しのだ便りも配布し、地域の方に運営推進会議、避難訓練に参加して頂いている。</p> <p>② ・課内会議、申し送りで確認している。 ・誕生会、外出等でその方に応じた個別援助を心がけている。</p> <p>【今後の課題と取り組み】</p> <p>① 地域の方との信頼関係を継続していく。 職員不足にならず、公園花壇に時間を作れるようにする。</p> <p>② ユマニチュードを取り入れるなど、ケアについての向上を目指す。 担当職員制の役割をより深いものにする。</p>

【利用率実績(稼働率)(入院者含む)】

定員：18名(全室個室) 2ユニット体制(扇9名・夢9名)

	上半期(4~9月)	下半期(10~3月)	年間
延利用者数(人)	3,281	3,270	6,551
稼働延日数(日)	3,294	3,276	6,570
稼働率	99.6%	99.8%	99.7%

【令和元利用者年間実績】

	要支援 2	要介護					人数	
		1	2	3	4	5		
実 人 数	31年4月		11	4	2	1		18
	5月		11	4	2	1		18
	6月		11	4	2	1		18
	7月		11	4	2	1		18
	8月		11	4	2	1		18
	9月		12	3	2	1		18
	10月		12	3	2	1		18
	11月		13	3	2			18
	12月		14	2	2			18
	R2年1月		14	2	2			18
	2月		13	2	3			18
	3月		13	2	3			18

※平均要介護度 元年度 1.5 (30年度 1.6)

【行事報告】

実施月	内 容
31年4月	上田町観桜会(4/2)、運営推進会議(4/25)、日帰り旅行・家族会(4/20)、実地指導(4/24)
5月	篠田花火(5/4)、避難訓練(5/25)
6月	運営推進会議(6/27)、上田町河川愛護清掃(7/7)
8月	上田町盆踊り(8/10)、地藏盆(8/23)、運営推進会議(8/22)
9月	篠田神社こども相撲(9/1)
10月	上田町コスモス鑑賞会(10/10)、扇家族会外出(10/19)、夢家族会(10/27) 運営推進会議(10/24)
11月	夢日帰り旅行・家族会(11/17)、防災訓練(11/5)、金田学区防災訓練(11/24)
12月	上田町防災訓練(12/7)、クリスマス会(12/24)、運営推進会議(12/27)
R2年1月	初詣(1/1)、獅子舞(1/28)
2月	節分(2/3)、運営推進会議(2/27)、三者会議(2/6)
3月	上田町農村広場清掃(3/22)、入居者様健康診断(3/19)

※ 随時お誕生日会・ドライブ・散歩 毎月課内会議、往診・週1回訪問看護