

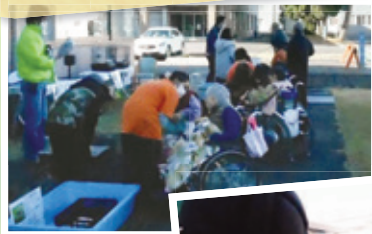
発行日 令和4年7月1日
 発行 社会福祉法人 天竜厚生会
 発行者 山本 たつ子
 編集 総務部 総務課

あかまつ

focus

- ・施設の活動紹介
～移動動物園（厚生寮）～
- ・令和3年度成人を祝う会
を実施しました！

施設の活動紹介 移動動物園（厚生寮）
 （関連記事:24ページ）



令和3年度成人を祝う会を実施しました！
 （関連記事:25ページ）



vol.153

2022.7.1

CONTENTS

目次	1
2022年度 経営方針	2
中期経営計画(ISO品質方針・品質目標)	3～10
健康経営への取り組みについて	11～12
役員・評議員・管理職人事異動	13
2021年度 決算報告	14～17
子育てセンターにじいろの開設について	18
相談支援事業所しらいと開設について	19
しんぱらの家ケアサポートセンターの開設について	19
こども園(保育園)関係者評価の実施について	20
第11回実践発表会 実践発表動画公開について	21
組織再編に伴い通所支援課の1年が経過して	22
子育て専門職員によるリズム研修 ～心とからだをはずませて～	22
施設の活動紹介	23～24
ケアマネジャー全体研修の事例検討に参加して	25
令和3年度成人を祝う会を開催しました！	25
出向報告 厚生労働省	26
全国社会福祉協議会	27
苦情受付の公表について(定期報告)	28
善意の皆さま	29～30
ホームページをリニューアルしました！	裏表紙

〔あかまつ編集後記〕

日頃より機関誌あかまつをご愛読いただきありがとうございます。

今回のあかまつ153号は、令和4年4月1日より開設した「子育て支援センターにじいろ」(関連:P.18)や「相談支援事業所しらいと」(関連:P.19)、「しんぱらの家ケアサポートセンター」(関連:P.19)の紹介をさせていただいております。新たな一歩を踏み出す事業に関わる職員の熱い思いを記載させていただいておりますので、是非ご覧ください。

広報委員

2022年度 経営方針

理事長
山本 たつ子



2022年の年明けから始まったオミクロン株による新型コロナウイルス感染症の第6波により天竜厚生会も大きな影響を受けました。しかしながら、この経験を通じて様々な学びや気づきもありました。これらの経験は今後の対策を講ずる上で非常に有意義であると考えております。そして、何よりも多くの職員からの応援を得られたことはとてもありがたく、また応援職員を快く送り出してくれた各事業所にも感謝の念に堪えません。本年度は新型コロナウイルス感染症によって発生した様々な法人内外の課題を明らかにして、積極的に対策を講じていく時期です。我々は、いつまでも立ちすくんでいるわけにはいきません。新しい時代に見合った方針を打ち立て一丸となって前進していく必要があります。そのためには、長年培ってきた天竜厚生会職員の力を見える化していくことも必要です。

さて、2022年度は第7期中期経営計画の初年度にあたります。第7期中期経営計画は、次期(第8期)以降にもご利用者と地域に確実にサービスを提供し続けるための準備期間と位置づけ、経営方針の中から特に今のうちから取り組みたい「人材に関すること」と「経営管理に関すること」に重点をおきました。日々の業務においては「ご利用者に関すること」と「地域に関すること」に取り組んでおりますので、それを踏まえて重点を絞って目標を設定いたしました。我々の使命は、最も困難に直面している人々への支援です。これを実践していく上では、職員一人ひとりの力量の向上が重要です。まずは、人材の確保、定着、育成と安定した経営基盤の再構築が必要であり、今年度含めて3年間はこれらの点を重視して取り組んでまいりますので、ご理解とご協力をお願い申し上げます。

そして、本年度の事業につき簡単にご報告申し上げます。まず、幼保連携型認定こども園子育て

センターにじいろを開設いたしました。天竜厚生会として初めての袋井市での事業でございます。袋井市さまのご理解のもと園舎は平屋建とし、広い園庭を備えることができました。ここには地域子育て支援センターにじいろと児童発達支援事業所そよかぜを併設しており、総合的な子育て支援拠点として地域に貢献し続ける所存です。一方、富士宮市には、特別養護老人ホームしらいと内に相談支援事業所しらいとを開設いたしました。富士宮市において不足する障がい児者の相談窓口の拡充にとどまらず、これまで介護保険事業を主としてきたしらいとが総合福祉拠点に向かって踏み出す第一歩となります。また、浜松市浜北区においては、特別養護老人ホームしんぱらの家内にしんぱらの家ケアサポートセンターを開設いたしました。地域の中で今まで以上にお役に立てると考えております。

新規事業以外に、従来事業においても一部変更いたしました。障がい児者の関係では、浜松市浜北区の相談支援事業所はまきたを廃止し、浜松市天竜区の相談支援事業所きずなと浜松市南区の相談支援事業所ひがしに人員を再配置しました。高齢者事業の関係では、掛川市の特別養護老人ホームさやの家の短期入所事業の定員を見直しました。子育て支援事業では、浜松市浜北区の幼保連携型認定こども園子育てセンターかきのみの定員を若干でございますが増やしました。いずれも地域のニーズに合わせて事業規模を変化させることで、より効率的な福祉サービスの提供が可能と考えたためでございます。

2022年は寅年です。しかも壬寅(みづのえとら)です。壬寅は、陽気を孕み、春の胎動を助くと言われています。新型コロナウイルス感染症という大きな壁に打ち勝って新しい時代を拓いていきたいと考えますので、引き続きご指導、ご鞭撻のほどよろしくお願い申し上げます。

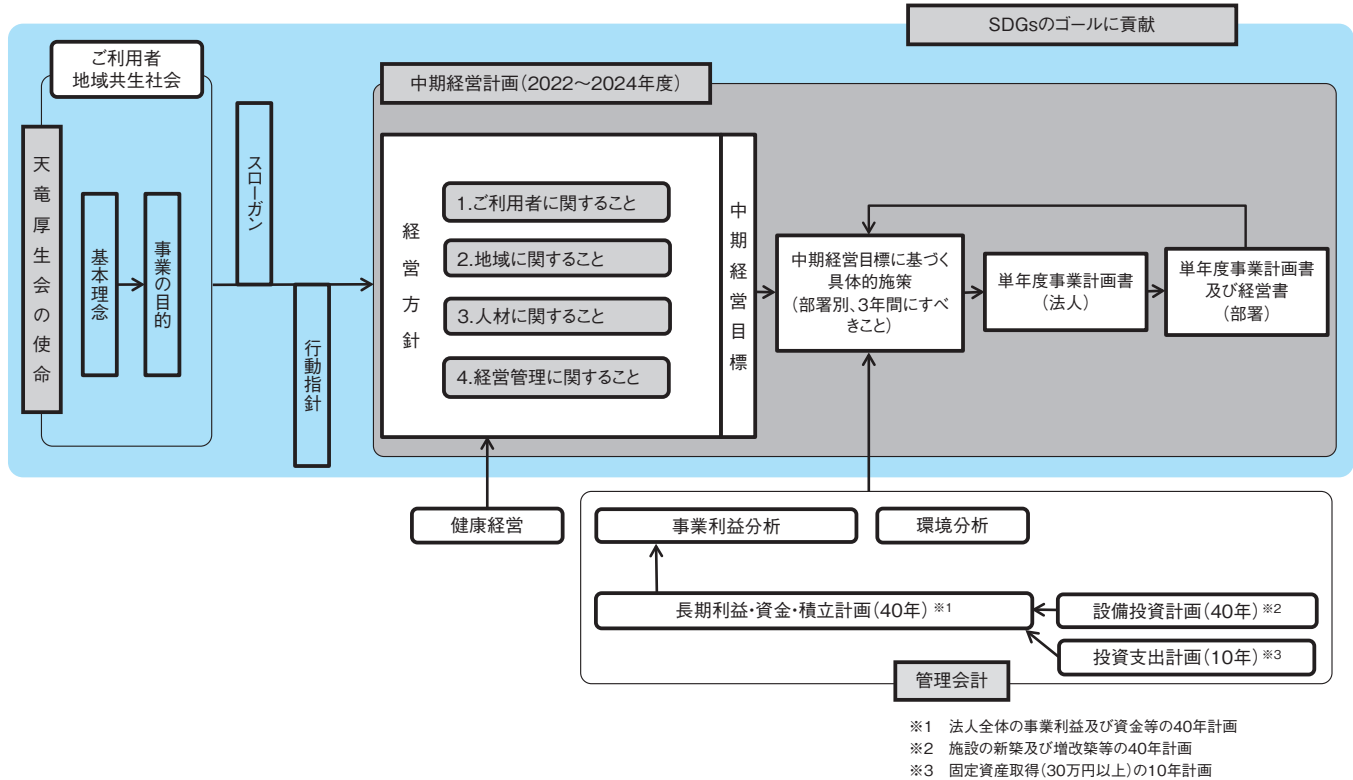
中期経営計画（ISO品質方針・品質目標）

「ISOの仕組み（品質方針・品質目標）」を用いて、中期経営計画の達成に取り組む。

※ここでのISOとは、天竜厚生会が品質マネジメントシステムとして採用しているISO9001:2015を指す。

天竜厚生会事業計画策定関連図

ISO品質マネジメントシステムによりプロセスアプローチ[※]及び継続的改善（PDCAサイクル）等を行う。
※プロセスアプローチ:プロセスを明確にし、その相互関係を把握し、運営管理することと併せて、一連のプロセスシステムとして運用すること。



【経営方針＜品質方針＞】

1. ご利用者に関すること	(1)	個人の尊厳を守り、自己決定支援を行うことにより、ご利用者本人の自己実現を図ります。
	(2)	ご利用者の生活を豊かにするため、業務改善を積み重ね、サービスの質の向上を目指します。
	(3)	安心・安全な生活や活動の場を提供するため、衛生的かつ快適な暮らしやすい環境整備をよりいっそう促進します。
2. 地域に関すること	(1)	地域住民や行政等との連携協働を通じて、様々な地域福祉課題の解決に向けて取り組みます。
	(2)	制度の狭間や市場に任せては成立しにくい低所得者や生活困窮者等のニーズに配慮した取り組みを推進します。
	(3)	積極的な情報の可視化を進め、よりいっそう地域の信頼を得ます。
3. 人材に関すること	(1)	<u>職員の自己実現に向け、その資質や専門性をより発揮させるため、今以上の人材育成と能力開発に取り組めます。</u>
	(2)	ワーク・ライフ・バランスのさらなる実現に向けて、職員の処遇向上に取り組めます。
	(3)	多様な人材を確保するため、法人の魅力を内外に周知するとともに、効果的な採用活動を展開します。
4. 経営管理に関すること	(1)	職員一人ひとりから組織全体に至るまで、コンプライアンスを徹底します。
	(2)	<u>社会的ニーズに基づいた事業継続のため、健全かつ安定的な財務基盤を確立します。</u>
	(3)	公正かつ透明性の高い適正な経営を行うために、実効性のある法人組織体制を確立します。

第7期中期経営目標

中期経営目標	人材	職員の自己実現に向け、その資質や専門性をより発揮させるため、今以上の人材育成と能力開発に取り組みます。
	経営管理	社会的ニーズに基づいた事業継続のため、健全かつ安定的な財務基盤を確立します。

No.	管轄部門	管轄部署	部署	基本領域	中期経営目標に基づく具体的施策 <2022年度部署目標>
1	施設サービス事業部	入所支援課	赤石寮	人材	テーマ別に職員が主体となって学び、学んだ知識の共有により専門性を高める取り組みを実践します。
2				経営管理	見守り機器の活用により身体拘束の解除・時間短縮の身体拘束適正化を図り、社会的ニーズに基づいた健全かつ安定的な施設運営を実践します。
3			美浜	人材	内部研修、外部研修で得た内容を、職員間で学びあい、共有できるような取り組みを実践します。
4				経営管理	入所待機者の状況把握および空床発生時の速やかな待機者の入所を確保するために、入所待機者の状況確認を定期的に行います。
5			赤松寮	人材	専門的知識や支援技術を得るための外部研修や内部研修に参加し、支援計画内容とその根拠を理解します。
6				経営管理	居宅介護又は短期入所における緊急時支援等、地域で生活する障がい者の支援に対し迅速に対応します。
7			厚生寮	人材	自身の強み・得意なこと・興味のあること、弱み・苦手なことはどんなことか、現在の自分を見つめ、自己覚知を図ります。
8				経営管理	ご利用者のニーズの把握に努め、様々な環境を見直すことで、ご利用者の満足度を高めるための方向性を探ります。
9			浜名	人材	前期（第6期）で作成した教育計画等（ラダー、ワークブック）に基づき、自己の課題を分析して自らの能力開発に取り組むための目標設定を行います。
10				経営管理	空床が出来た際、速やかに入所に向けた取り組みができるよう待機者一覧表による入所候補者の情報の整理を定期的に行います。
11			あかいし学園	人材	職員の自己実現と法人のスローガンの達成を目指し、必要な知識を身につけるための取り組みを実践します。
12				経営管理	健全かつ安定的な財務基盤を確立するため、支出削減方法を学び、検討し、取り組みます。
13			浜北学苑	人材	法人マニュアルや人事考課基準等に基づき、個別及び施設長からの年間目標を設定し取り組みと共に、研修に積極的に参加（全職員の25%）し研鑽を積むことで、職員個々及び組織力の向上を目指します。
14				経営管理	平均稼働率（生活介護:88%以上、施設入所支援:97%以上、短期入所:50%以上）を目標として設定し、ご利用者の確保とサービス提供に努めます。
15			天竜厚生会 アクシア藤枝	人材	福祉職として専門的知識・技術を高め、根拠ある支援を提供するとともに、地域における役割について理解を深めます。研修・勉強会、資格取得、自主学習等を通じて、障がい者の理解・支援技術の全体的な底上げを図る取り組みをします。
16				経営管理	地域ニーズに応えるために、稼働率目標を達成します。 ①入所:空床期間の短縮（計画的な場合:0日、突発的な場合:30日）、②生活介護:サービスの抜本的整備、③短期入所:ロングショートの安定確保（7名）、業務整理・合理化の推進、④全体:時間外の削減（前年度比20%減）
17			清風寮	人材	OJT・OFF-JTはできているが、SDS（自己啓発・自己研鑽）は不十分であるため啓発を行う。また、外部研修会もリモート開催が多くなってきており、それらに対応する環境整備を行う。
18				経営管理	入所100%以上、通所60%以上の平均稼働率を目標とし、事務費加算の算定漏れがないよう確認します。また経費削減の意識を高めるため電気代の節減を図り前年度比▲0.5%を目指します。
19			天竜厚生会 グループホーム	人材	法人内部、外部研修について、必要と思われる方へ積極的な参加を促し、知識の共有、蓄積に努めます。
20				経営管理	ご利用者の見学、体験利用を積極的に推し進め、安定的な稼働率の維持、向上を目指した裾野を拡げるべく行動します。
21			百々山	人材	コミュニケーションスキルを向上させ、チームで協働して課題解決に取り組む力を養います。
22				経営管理	入所・短期入所共に営業活動に力を入れて取り組み、ご利用者（待機者）の確保に努めます。

No.	管轄 部門	管轄 部署	部署	基本領域	中期経営目標に基づく具体的施策 <2022年度部署目標>
23	施設サービス事業部	入所支援課	翠松苑	人材	達成表（2021年度管理職研修成果物）の運用により、新人職員定着及び指導職員育成を図り、働きやすい職場を実現することで職員のモチベーション向上に繋がります。
24				経営管理	利益率に直結する課題を整理し、課題解決に向けた体制（取り組み）を確立します。
25			しんばらの家	人材	専門職としての知識と技術を身につけます。
26				経営管理	適正な在庫管理を目指します。
27			天竜厚生会 城北の家	人材	各職種の力量を明確化し、組織的に専門性を発揮できるようにしていきます。
28				経営管理	稼働率アップに対する課題を整理し、その対策を実践することで目標稼働率を達成していきます。
29			さやの家	人材	ご利用者一人ひとりをかけがえのない存在として認識しながら仕事に携われるようにします。
30				経営管理	入所・短期入所の総稼働率を適正に維持・向上させます。
31			しらいと	人材	専門性を高めるため、既存の「しらいと介護マニュアル」を見直し、より人材育成に活用できるマニュアルに改訂します。
32				経営管理	費用減を目指して、光熱水費（使用量）及び消耗品費、介護用品費の削減（前年度比）を目指します。
33			登呂の家	人材	法人の基本理念・スローガン・行動指針に基づく支援を行うため、職員個々の意識への浸透を図ります。
34				経営管理	健全かつ安定的な財務基盤を確立するために、当施設に必要な資源を共有します。
35			まどか	人材	感染症などのリスク発生時に備え、研修・勉強会などによるスキルアップを図ります。
36				経営管理	電気・水道・消耗品など、日常的な経費を再チェックしコストダウンに努めます。
37			さいわい	人材	ご利用者ご家族の目線からサービスの在り方と質を考え、それに必要なレベルの接遇、知識、技術の習得を各職員ができるようにします。
38				経営管理	ご利用者ご家族の多様な利用目的に柔軟に対応し、在宅復帰・在宅療養支援等指標に基づく「加算型」算定を11ヶ月以上、施設全体のベッド年間利用率92.5%以上を達成します。
39		通所支援課	やまびこ デイサービスセンター	人材	研修計画に基づき、認知症介護基礎研修をはじめ、外部研修への参加促進及び内部研修（介護保険必須研修等）を実施します。
40				経営管理	今年度の目標稼働率（82.6%）を達成します。
41			龍山 デイサービスセンター	人材	2024年度末までに、3年間ですべての職員が外部研修（リモート含む）に参加できるよう計画します。
42				経営管理	対前年度比で、人件費比率、事務費比率が下回るよう、収入増、支出減に取り組みます。
43			くんま デイサービスセンター	人材	事業所において必要な研修を職員会議の場などで検討し、職員の自己実現に向けて研修への参加を進めていきます。
44				経営管理	地域のニーズに沿った事業継続を安定的に行っていく為に、施設修繕や修繕時期など見極め計画的に進めていく。また、利用回数の増加を目指し稼働率42%を達成します。
45			しんばらの家 デイサービスセンター	人材	認知症に関する研修会を実施します。
46				経営管理	認知症対応型通所介護の稼働率向上のため、営業活動を強化し、より良いサービスを提供します。
47			天竜厚生会浜松 デイサービスセンター	人材	認知症介護基礎研修が必須の職員には当年度中に受講をしてもらった上で専門性向上を目指します。
48				経営管理	稼働率向上への新たな課題を整理し分析します。
49			さやの家 デイサービスセンター	人材	職員一人ひとりが、役割を踏まえた自身の課題を認識し、課題解決に向けた目標設定をすることで、個々の資質向上に繋がります。
50				経営管理	自己実現や自立支援の視点を持ち、暮らしの質の向上に繋がるサービスを提供することで、ご利用者に求められる事業所を目指します。
51			宮脇 デイサービスセンター	人材	職員の力量について確認し、研修計画を見直して人材育成に取り組みます。
52				経営管理	全職種で稼働率目標達成に取り組みます。
53			しらいと デイサービスセンター	人材	自ら学びたい外部研修に参加し知見を深めるとともに、その学びを職員間で共有することで、資質向上に努めます。
54				経営管理	地域の状況やニーズを把握し直し、今後の事業運営を検討し、その具体案を提案します。

No.	管轄 部門	管轄 部署	部署	基本領域	中期経営目標に基づく具体的施策 <2022年度部署目標>
55	施設サービス事業部	通所支援課	登呂の家 デイサービスセンター	人材	法人の基本理念・スローガン・行動指針に基づく支援を行うため、職員個々の意識への浸透を図ります。
56				経営管理	健全かつ安定的な財務基盤を確立するために、当事業に必要な資源を共有します。
57			さいわい デイ・ケアセンター	人材	法定研修について、入所部門と一体的に効率よく計画、実行して、職員の資質向上とサービスの質の向上をします。
58				経営管理	ご利用者の割合が多い天竜区からの利用増加に加えて、浜北区からも30名（実人数）以上のご利用をいただきます。
59		就労支援課	天竜福祉工場	人材	業務における「安全」をテーマに研修を開催します。 事業継続の為、クリーニング師及び準中型免許の資格取得を推奨します。
60				経営管理	4月から施行する作業標準書を用いクレームの減少に努めます。 また、半期で作業標準書のチェックを実施し改善すべき点を洗い出します。
61			みのり	人材	業務における「安全」をテーマに研修を開催します。 事業継続の為、クリーニング師資格取得を推奨します。
62				経営管理	みのりクリーニング部門における作業標準書を策定します。
63			天竜ワークキャンパス	人材	業務における「安全」をテーマに研修を開催します。 事業継続の為、フォークリフト及び準中型免許の資格取得を推奨します。
64				経営管理	利用定員遵守について、方針を提示します。
65		健康医療課	天竜厚生会 診療所	人材	個人の専門性を明確化し、より専門性を深めていきます。
66				経営管理	診療報酬改定に対応し、届出医療等の活用と見直しを行います。
67			天竜厚生会 第二診療所	人材	個人の専門性を明確化し、より専門性を深めていきます。
68				経営管理	診療報酬改定に対応し、届出医療等の活用と見直しを行います。
69			龍山診療所	人材	個人の専門性を明確化し、より専門性を深めていきます。
70				経営管理	診療報酬改定に対応し、届出医療等の活用と見直しを行います。
71	地域福祉事業部	地域福祉課	浜松市 基幹相談支援センター	人材	ソーシャルワークを担う人材に必要な力量の向上に取り組みます。 「アセスメント」（収集・分析力）
72				経営管理	事業計画に従い、計画的かつ効果的な事業運営を実施します。
73			浜松市 浜北・天竜障がい者 相談支援センター	人材	ソーシャルワークを担う人材に必要な力量の向上に取り組みます。 「アセスメント」（収集・分析力）
74				経営管理	事業計画に従い、計画的かつ効果的な事業運営を実施します。
75			浜松市 東障がい者 相談支援センター	人材	ソーシャルワークを担う人材に必要な力量の向上に取り組みます。 「アセスメント」（収集・分析力）
76				経営管理	事業計画に従い、計画的かつ効果的な事業運営を実施します。
77			藤枝市 基幹相談支援センター	人材	ソーシャルワークを担う人材に必要な力量の向上に取り組みます。 「アセスメント」（収集・分析力）
78				経営管理	事業計画に従い、計画的かつ効果的な事業運営を実施します。
79			相談支援事業所きずな	人材	ソーシャルワークを担う人材に必要な力量の向上に取り組みます。 「アセスメント」（収集・分析力）
80				経営管理	明確な数値目標を定め、経営成績の向上に取り組みます。 （稼働率、業務効率化、業務省力化、省エネ、収益増、費用減）
81			相談支援事業所ひがし	人材	ソーシャルワークを担う人材に必要な力量の向上に取り組みます。 「アセスメント」（収集・分析力）
82				経営管理	明確な数値目標を定め、経営成績の向上に取り組みます。 （稼働率、業務効率化、業務省力化、省エネ、収益増、費用減）
83			相談支援事業所天竜厚生会 アクシア藤枝	人材	ソーシャルワークを担う人材に必要な力量の向上に取り組みます。 「アセスメント」（収集・分析力）
84				経営管理	明確な数値目標を定め、経営成績の向上に取り組みます。 （稼働率、業務効率化、業務省力化、省エネ、収益増、費用減）

No.	管轄 部門	管轄 部署	部署	基本領域	中期経営目標に基づく具体的施策 <2022年度部署目標>
85	地域福祉事業部	地域福祉課	相談支援事業所しらいと	人材	ソーシャルワークを担う人材に必要な力量の向上に取り組みます。 「アセスメント」(収集・分析力)
86				経営管理	明確な数値目標を定め、経営成績の向上に取り組みます。 (稼働率、業務効率化、業務省力化、省エネ、収益増、費用減)
87			精神相談支援事業所 ほくえん	人材	ソーシャルワークを担う人材に必要な力量の向上に取り組みます。 「アセスメント」(収集・分析力)
88				経営管理	事業計画に従い、計画的かつ効果的な事業運営を実施します。
89			つながり浜北	人材	ソーシャルワークを担う人材に必要な力量の向上に取り組みます。 「アセスメント」(収集・分析力)
90				経営管理	事業計画に従い、計画的かつ効果的な事業運営を実施します。
91			天竜厚生会 ヘルパー ステーション	人材	専門性を高めるため、積極的に法人内外の研修(特にWEB研修)に参加します。
92				経営管理	業務の効率化を図り、時間外勤務を前年度比で10%削減します。
93			天竜厚生会浜松 ヘルパー ステーション	人材	職員の資質向上に寄与する施設内学習会を立案します。
94				経営管理	年間事業利益がマイナスにならないよう、事業規模とのバランスを整えます。
95			宮脇 ヘルパー ステーション	人材	職員の力量について確認を行い、研修計画を見直し、人材育成に取り組みます。
96				経営管理	全職員で稼働率の目標達成に取り組みます。
97			しらいと ヘルパー ステーション	人材	定められた研修に参加し、力量の向上に取り組みます。
98				経営管理	地域の状況やニーズを把握し、安定的にサービスが提供できるよう、今後の事業運営を検討し、その具体案を提案します。
99			登呂の家 ヘルパー ステーション	人材	法人の基本理念・スローガン・行動指針に基づく支援を行うため、職員個々の意識向上を図ります。
100				経営管理	毎月の訪問件数を確認し、訪問件数が向上するよう、他事業所へのアプローチを積極的に行います。
101			天竜厚生会 ケアサポートセンター	人材	困難事例を職員同士で共有し、新たな支援方法を見出し、職員の専門性をより深めていきます。
102				経営管理	前年度より稼働率を上げるために、具体策を提案し実行します。
103			しんばらの家 ケアサポートセンター	人材	困難事例を職員同士で共有し、新たな支援方法を見出し、職員の専門性をより深めていきます。
104				経営管理	前年度より稼働率を上げるために、具体策を提案し実行します。
105			龍山 ケアサポートセンター	人材	ケアマネジャー各自が習得目標を定め、それに必要な知識を自ら学びとっていきます。
106				経営管理	稼働率向上のため、業務効率を上げる方法を検討します。
107			天竜厚生会城北の家 ケアサポートセンター	人材	ケアマネジャーの力量を明確化し、組織的に専門性を発揮できるようにしていきます。
108				経営管理	稼働率アップに対する課題を整理し、その対策を実践することで地域包括支援センター・医療機関などからの紹介率を前年度よりも増やしていきます。
109			さやの家 ケアサポートセンター	人材	様々な課題解決に取り組むために、ソーシャルワークの知識を身につけます。
110				経営管理	マネジメントの質の向上を図りながら、受け入れ上限90%以上を維持します。
111			宮脇 ケアサポートセンター	人材	職員の力量について確認を行い、研修計画を見直し、人材育成に取り組みます。
112				経営管理	全職員で稼働率の目標達成に取り組みます。
113			しらいと ケアサポートセンター	人材	しらいと内でのケアマネ有資格者を増やすために職員向けの勉強会を開催し、自らの知識についての振り返りを行いながら、資質向上を目指します。
114				経営管理	地域の状況やニーズを把握し、安定的にサービスが提供できるよう、今後の事業運営を検討し、その具体案を提案します。
115			登呂の家 ケアサポートセンター	人材	ケアマネジャーの力量を明確化し、各自に必要な知識と技術を身につけます。
116				経営管理	稼働率向上のため、月1回各自の業務内容を話し合います。
117			地域包括支援センター 北遠中央	人材	各自の力量を明確化し、職員一人ひとりの専門性をより深めます。
118				経営管理	事業計画に沿った運営を実施し、資金収支差額がプラスの状態を目指します。

No.	管轄 部門	管轄 部署	部署	基本領域	中期経営目標に基づく具体的施策 <2022年度部署目標>
119	地域福祉事業部	地域福祉課	地域包括支援センター しんばら	人材	各自の力量を明確にし、到達できていない項目のひとつを達成します。
120				経営管理	浜松市の運営方針に沿った事業計画を实践し、資金収支の差額を少なくします。
121			掛川市中部 地域包括支援センター	人材	職員の力量を明確にし、専門性の向上に取り組みます。
122				経営管理	事業計画に沿って、チームアプローチを遂行します。
123			掛川市東部 地域包括支援センター	人材	職員の力量を明確にし、専門性が発揮できるよう人材育成に取り組みます。
124				経営管理	事業計画に基づいた運営を実施し、収支バランスを意識して、介護予防支援事業に取り組みます。
125			静岡市駿河区 大里高松 地域包括支援センター	人材	各専門職が、目的意識をもって研修に参加し、能力の向上を目指します。
126				経営管理	事業計画に沿って適切な運営を行います。
127			富士宮市北部 地域包括支援センター	人材	業務の見える化を図り、専門性を高めるために必要な知識を習得します。
128				経営管理	事業計画に沿った運営を実施し、新しい人材を大事にします。
129			天竜厚生会 訪問入浴センター	人材	看取りのご利用者の依頼が多く、他居宅からのご利用者情報からは読み取れない詳細情報を収集し、かつ整理し、職員全員で理解を深めることに取り組みます。
130				経営管理	稼働率向上のため、作業効率を上げる方法を検討します。
131			しらいと 訪問入浴センター	人材	重度、難病のご利用者が増え、個々に応じた対応が求められる中で、再アセスメントを通じて、理解を深めるとともに、必要な知識を習得します。
132				経営管理	地域の状況やニーズを把握し、安定的にサービスが提供できるよう、今後の事業運営を検討し、その具体案を提案します。
133			天竜厚生会 訪問看護ステーション	人材	長期ご利用者も多いため、再アセスメントを行い情報を整理し、追加された病名や治療方法等に対して、理解を深めることに取り組みます。
134				経営管理	ご利用者の管理人数を65名以上に維持することに取り組みます。
135			天竜厚生会 介護福祉機器センター	人材	前期（第6期）で培った技術・能力をより向上させるよう、『営業力』を高める勉強会を開催し、業務に活かします。
136				経営管理	新たな社会的ニーズについて情報収集を行い、当年度の目標数値（ご利用者数・事業利益等）を適正に設定し、達成できるように取り組みます。
137		福祉サービス課	研修センター	人材	研修・実習等の講師および指導者を担う職員の発掘または育成に関することに取り組みます。
138				経営管理	感染症まん延などを受け、中止・縮小を余儀なくされた事業について、発展的な再生に向けた意見を提案します。また、継続的な事業についてはコスト意識をもって業務に臨みます。
139			スーパーてんりゅう・ スーパーはまな	人材	接客・マナーに関する研修や勉強会によりスキルアップを図ります。
140				経営管理	新型コロナウイルス感染症の前と後との違いに着目し、今後の在り方についての意見・提案・工夫に取り組みます。
141		給食事業課		人材	新給食センターに必要な知識・技術及び衛生管理のノウハウを学びます。
142				経営管理	食材の発注ミスや調理中の食材使いすぎのヒヤリ・事故年間総件数を前年度比マイナスを目指します。
143	子育て支援事業部	子育て支援課	子育てセンター すぎのこ	人材	自然の中で季節が感じられるような体験が出来るよう取り組んでいきます。
144				経営管理	建物内の不具合に気付けられるように職員の意識を高め、修繕費を抑えられるように努めていきます。
145			子育てセンター やまびこ	人材	子どもと共に成長する園作りを目指すために、職員一人ひとりが課題を見出し学びを深めていきます。
146				経営管理	入所率の安定を図りながら、既存の事業の見直しを行い運営をしていきます。
147			子育てセンター こまつ	人材	子どもの姿を語り、職員一人ひとりが専門知識を習得し、保育・教育の技術の向上に努めます。
148				経営管理	地域のニーズを捉え、事業の在り方を再考し、計画します。
149			子育てセンター きぶね	人材	子どもの心に寄り添う保育に努めます。園内研修を通して、「育てたい10の姿」の繋がり学びます。
150				経営管理	支援が必要な家庭への休日保育の利用人数を増やします。

No.	管轄 部門	管轄 部署	部署	基本領域	中期経営目標に基づく具体的施策 <2022年度部署目標>
151	子育て支援事業部	子育て支援課	子育てセンター しばもと	人材	子ども一人ひとりを受容し、子どもの様子に合わせた対応ができるように個々の様子を観察して丁寧な関り方に心がけます。
152				経営管理	子どもが生活しやすい環境を整えて、教育・保育の質の向上を目指します。（自己評価80%）
153			子育てセンター しんばら	人材	7つの活動に専門性を持って取り組めるよう、職員間で学び合い、計画・実践します。
154				経営管理	一般型一時預かり事業を、広く知ってもらえるよう取り組み、問い合わせの件数を前年度より増やします。
155			子育てセンター なかぜ	人材	子どもにとっての人的環境としての自身を磨き、魅力ある保育者として子どもに接します。
156				経営管理	はますくヘルパーの事業について、広く周知できる工夫をします。
157			子育てセンター かきのみ	人材	一人ひとりの知識や経験を生かしながら園としての姿勢を構築していきます。
158				経営管理	職員満足度調査を行い1年研修を行う中で満足率を80%にします。
159			子育てセンター みゅうのおか	人材	職員一人ひとりが、自らの専門性について園内研修の中で共有し、スキルアップしていく機会を持ちます。
160				経営管理	親子ひろば事業を地域に周知していくため、様々な方法で情報発信の回数を増やしていきます。
161			子育てセンター さやのもり	人材	子ども、職員の心の発達・育成（自己肯定感）に向けた園内研修を計画します。（エピソード記録の取り組み）
162				経営管理	ノンコンタクトタイムへの取り組みを通して、業務の明確化と時間外勤務の削減を図ります。
163			子育てセンター ひだまり	人材	子どもの育ちを支えるために職員間の連携を深めるための学びを行います。
164				経営管理	1歳児入所受け入れを積極的にを行い、年間稼働率100%以上を目指し安定的な経営を維持します。
165			子育てセンター とものもり	人材	教育・保育の環境構成や発達の理論について文献を通して学び保育の専門性を高めます。
166				経営管理	ノンコンタクトタイムの取り組みの工夫と業務の明確化を残業時間を昨年よりも減らします。
167			子育てセンター みなみしま	人材	園内研修を通して、心の成長過程を学び、子どもを肯定的に捉える力を身に付けます。
168				経営管理	地域の保護者への子育て支援の在り方や現状、地域のニーズを知り園としての課題を把握し、支援センターの認知度を高めていきます。
169			子育てセンター とみがおか	人材	自己肯定感を大切にした教育・保育の実践を目指し、職員が支援の在り方や取り組みについての自分の目標を決め、自ら学び、保育実践を積み重ねていきます。
170				経営管理	地域のニーズの変化を捉え、病後児保育事業で地域との連携を図り、他園登録者の増加を目指します。
171			すずかけっこ 保育園	人材	様々な保育教材について学び、保育技術の向上に努めます。
172				経営管理	1・2歳児の年間稼働率を80%～90%まで高め、安定的な経営を目指します。
173			なぎさ保育園	人材	自己目標を持ち、保育の質を落とさないよう計画的に取り組めます。
174				経営管理	既存事業（一時預かり・延長保育・病児保育等）を利用しやすい環境を整備し、ご利用者の充実を図ります。
175			子育てセンターにじいろ	人材	職員一人ひとりの得意な分野・知識を職員間で共有できる園内研修の在り方を創り、実現します。
176				経営管理	職員一人ひとりの接遇マナーの向上を図り、利用園児・保護者・職員の声や意見を互いに伝えやすい環境を築き運営（入所率）の安定につなげます。
177			天竜厚生会ちゃるか・ 天竜厚生会いりお	人材	各職種の力量を明確化し、組織的に専門性を発揮できるようにしていきます。
178				経営管理	稼働率アップに対する課題を整理し、その対策を実践することで目標稼働率を達成していきます。
179			こでまり・ やまぼうし	人材	一人ひとりの知識や経験を生かしながら園としての姿勢を構築していきます。
180				経営管理	職員満足度調査を行い1年研修を行う中で満足率を80%にします。
181			そよかぜ	人材	職員一人ひとりの得意な分野・知識を職員間で共有できる園内研修の在り方を創り、実現します。
182				経営管理	職員一人ひとりの接遇マナーの向上を図り、利用園児・保護者・職員の声や意見を互いに伝えやすい環境を築き運営（入所率）の向上を目指します。

No.	管轄 部門	管轄 部署	部署	基本領域	中期経営目標に基づく具体的施策 <2022年度部署目標>
183	子育て支援事業部	子育て支援課	やまびこ児童クラブ・やまびこ第二児童クラブ	人材	職員一人ひとりが豊かな人間性と倫理観を備え、自己研鑽に努めます。
184				経営管理	入所率を高めるとともに、職員配置の整備に努めます。
185			ふたまた児童クラブ・ふたまた第二児童クラブ	人材	職員一人ひとりが豊かな人間性と倫理観を備え、自己研鑽に努めます。
186				経営管理	入所率を高めるとともに、職員配置の整備に努めます。
187			みゅうのおか児童クラブ	人材	職員一人ひとりが、自らの専門性について園内研修の中で共有し、スキルアップしていく機会を持ちます。
188				経営管理	契約や要綱・仕様書が変わる中、定員と適切な職員配置の必要性について職員と共有し、安定した利用の維持をするための工夫をしていきます。
189			矢崎おひさま保育園	人材	自然の中で季節が感じられるような体験が出来るよう取り組んでいきます。
190				経営管理	入所率を高める為に、会社の掲示板等を使用して、広報活動をしていきます。
191			天竜病院ひまわり保育園	人材	子どもの尊厳を守る保育について園内研修を通して職員全員で考えていながら保育を進めます。
192				経営管理	事業（月極、臨時、人材等）の運営全般について見直し、受け入れ人数毎月10名以上を目標に広報活動に取り組みます。
193	監査指導部	監査指導課		人材	各部署におけるリスクマネジメント体制の整備（委員会設置、研修開催、リスク集計・分析等）と検証を行います。 ※CAPDサイクルを回すこととし、前期は主に各部署のリスクマネジメント体制の整備状況を把握（C）・検証（A）し、後期はそれらの改善計画を立て（P）、次年度に向けて具体的な取り組みを実践（D）します。
194				経営管理	健全かつ安定的な事業経営のため、当会で採用しているISO9001品質マネジメントシステムの機能をより発揮するための改善策を検討します。 ※機能させるために、ISO内部監査員の育成方法と、パフォーマンスレポートとマネジメントレビューのより効果的な運用方法を検討します。 ※CAPDサイクルを回すこととし、前期は主にISO内部監査員の育成方法とPR・MRの実施方法を把握（C）・検証（A）し、後期はそれらの改善計画を立て（P）、次年度に向けて具体的な取り組みを実践（D）します。
195	総務部	総務課		人材	将来の事業の在り方を踏まえ、今後求められる人材育成と能力開発について検討します。
196				経営管理	採用活動の内容と、費用対効果を検証します。
197	財務部	会計課		人材	法人キャリアパス制度の「取得すべき資格・免許」である日商簿記検定や社会福祉士等、または、会計課業務に係る社会福祉会計簿記等の資格取得を目指します。 仕事の能力を最大限に発揮するためには、健康な心と身体が必要不可欠です。日々の生活に、心身の健康管理に関わる積極的な取り組みを継続的に取り入れ、健康生活を実践します。
198				経営管理	自身の業務や課内の業務を整理し、業務に活用できるさまざまなツールを使って、仕事の効率化を推進します。業務手順書等のツールを、新任職員や後任職員などが、より理解しやすいように改良します。 業務効率の向上には、適切な作業環境が求められます。自身の机周りも含め、職場の「5S」（整理、整頓、清掃、清潔、しつけ）を実践します。
199		経営企画課		人材	レベルに応じた財務研修を提供し、職員の当法人財務スキルのレベルアップに寄与します。
200				経営管理	経営戦略会議等を通じて、当会経営課題改善の施策を7以上提案します。
201		設備情報管理課		人材	① 業務クオリティ向上やスキルアップに有効な研修、相談等の機会を積極的に求めます。（アセットマネジメント、AIシステム、情報セキュリティ等の学習、及び各種資格の取得など。） ② 業界市場の動向につき情報を収集します。（材料費や燃料費等の高騰や半導体など資材不足の影響など。） ③ インフラ設備等運用に係る学習と啓蒙の機会を発信します。（アセットマネジメント、ITツール運用ノウハウなど。）
202				経営管理	研修等を通じて得た知見を実践的に活用し、且つ業界市場の動向を加味したうえで事業の内容やその執行タイミング、及びコストの妥当性等を検証します。（分野別視点におけるアセットマネジメント計画策定の優先度検証、類似する高価修繕や購入案件の集約的实施など。）

健康経営への取り組みについて

理事長
山本 たつ子

社会福祉法人天竜厚生会は健康経営に対して取り組んで参ります。

健康経営とは、職員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することです。経営理念に基づき、職員の健康保持・増進に取り組むことで、当法人の活性化や生産性の向上、企業価値の向上等の効果が期待されます。また健康経営実施の対外的な報告のために健康経営優良法人認定制度における「健康経営優良法人2023」の認定を目指します。

健康経営優良法人認定制度は国(経済産業省)が行っている「優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度」であり、当法人本部が所在する浜松市も積極的に支援を行っている今注目の制度です。

1 健康経営へ取り組むにあたり伝えたいこと

要点は以下の5点です。

- (1) 職員の方々には心身ともに健康な状態で長く働き続けて頂きたいと考えています。
- (2) 健康経営課題として腰痛予防対策に取り組みます。
- (3) 法人として、職員の健康に資する環境整備や情報提供を行うと共に、現に実施している要受診者への受診勧奨に加え、受診結果の確認なども行います。
- (4) 組織的な対策(制度設計や環境整備等)には限界があるため、職員一人ひとりが自身の健康を振り返り対策をとることも必要です。そのための情報提供等は積極的に行います。
- (5) 健康経営優良法人2023の認定取得を目指すため、職員一人ひとりのご協力をお願いします。

2 健康経営への取り組み

(1) 健康経営の位置づけ

～事業計画策定関連図

当法人は基本理念を実現するために管理会計の導入や中期経営計画を策定しています。今回健康経営という新たな手法を取り入れたため、図1の通り位置付けました。健康経営の実践は、第7期中期経営目標の達成に資するだけでなく、長期的には当法人の使命達成に大きく寄与します。

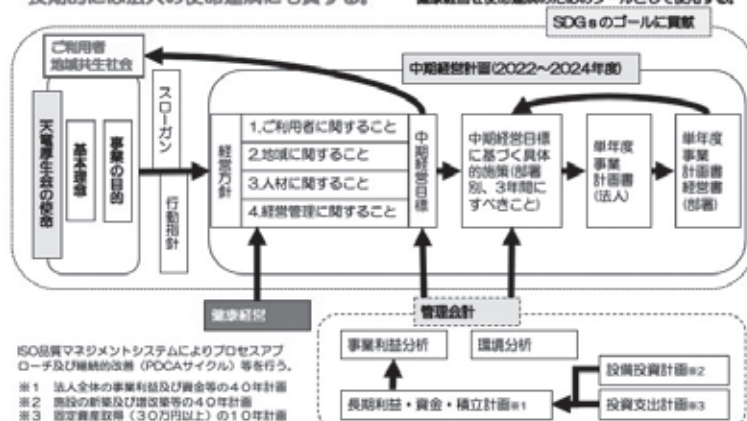
(2) 健康経営宣言、基本方針、 具体的施策

健康経営優良法人2023の認定

を受けるためには、健康経営宣言、基本方針、具体的施策を策定する必要があり、以下の通り策定しました。

図1.健康経営の位置づけ ～事業計画策定関連図

健康経営の実践は、第7期中期経営目標の達成に資するだけでなく、長期的には法人の使命達成にも資する。健康経営を使命達成のためのツールとして使用する。



健康経営宣言

基本理念「九十九匹はみな帰りたい、まだ帰らぬ一匹の行方訪ねん」に基づいたサービス提供を継続するには、職員全員が心身ともに健康を維持することが必要です。そのための職場環境整備を推進すると共に、積極的な情報提供などを通じて職員が自らの健康を自発的に意識できるように取り組んで参ります。

基本方針(具体的施策)

- 健康課題とその対策を検討、実施します。
- ストレスチェック結果を利用した職場環境改善に取り組みます。
- 職員のヘルスリテラシー^(※)の向上に努めます。

※健康情報を入手、理解、評価、活用するための知識やその意欲と能力を高め、自身の意思決定により健康を高めていくこと。

- 組織的役割の再検証、業務内容の洗い出しによる最適な体制を構築します。
- 感染症予防対策を更に推進します。

(3)健康経営推進体制

健康経営を推進するためには体制を構築する必要があるため整備しました。健康経営優良法人2023の認定を目指す目的もあることから、理事長を頂点にしたトップダウン方式を採用します。また申請までの期間が短いことから、理事長及び経営常務理事、各部長にて体制を構築し、強力なリーダーシップのもと、申請まで駆け抜けることとしました。

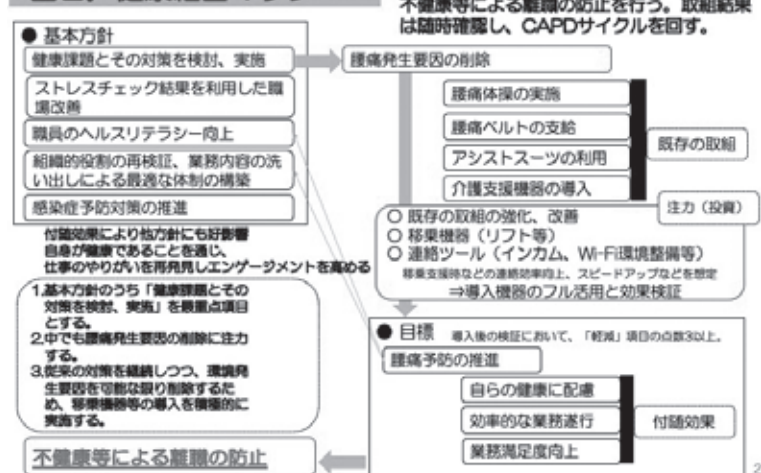
(4)健康経営課題

申請にあたり課題の抽出が必須項目になっています。当法人の様々な情報や基本方針(具体的施策)から腰痛対策が最適と考えました。

(5)健康経営マップ(図2)

健康経営課題として抽出した腰痛対策の取り組みです。既存の取り組み(腰痛体操の実施、腰痛ベルトの支給、アシストスーツの利用、介護支援機器の導入)に加えて、移乗機器(リフト等)や連絡ツール(インカム、Wi-Fi環境整備等)を導入します。また腰痛予防を推進することでヘルスリテラシー向上へも繋がっていきます。

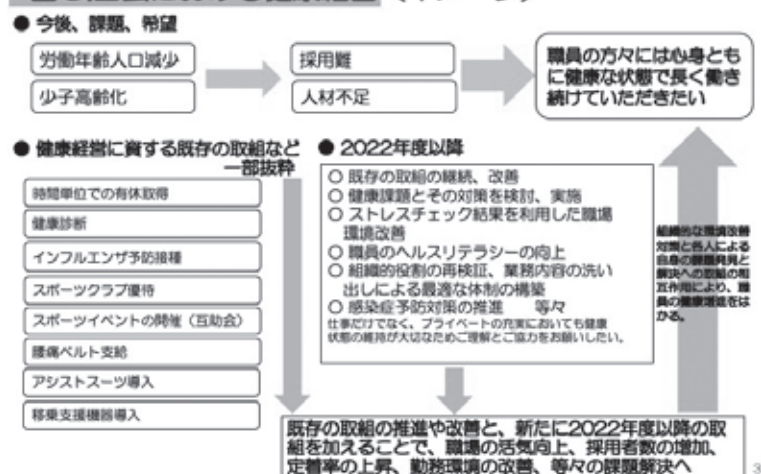
図2. 健康経営マップ



3 まとめ

健康経営を通じて、既存の取組の推進や2022年度以降の取組を加え、職場の活気向上、採用者数の増加、定着率の上昇、勤務環境の改善等々の課題を解決していきます。

図3. 当会における健康経営(イメージ)



役員・評議員・管理職人事異動

【社会福祉法人理事・監事・評議員】

- 就任
- 理事

藤原 裕彦

(令和 3年 6月 29日付)
- 評議員

寺田 賢次

(令和 3年 7月 20日付)
- 評議員

長谷川 トキ

(令和 3年 7月 20日付)
- 評議員

森 宣雄

(令和 3年 7月 20日付)
- 評議員

村松 尚

(令和 4年 3月 18日付)
- 退任
- 理事

高柳 弘

(令和 3年 6月 29日付)
- 評議員

山口 智之

(令和 3年 7月 20日付)
- 評議員

小野 泰弘

(令和 3年 7月 20日付)
- 評議員

佐藤 幸夫

(令和 3年 7月 20日付)

【管理職人事異動】

異動発令日:令和4年4月1日

6等級管理職	氏名	現職名	新職名
○兼 務	植松 史浩	地域福祉事業部長	地域福祉事業部長 兼 福祉サービス課長
5等級管理職	氏名	現職名	新職名
○兼務解除	井上 裕一	就労支援課長 兼 天竜福祉工場長 兼 みのり施設長 兼 天竜ワークキャンパス所長	就労支援課長 兼 天竜福祉工場長 兼 みのり施設長
○昇 級	秋葉 聡	天竜厚生会城北の家係長	天竜ワークキャンパス所長
○異 動	松崎 英嗣	美浜施設長	設備情報管理課長
	伊藤 孝	天竜厚生会介護福祉機器センター所長	美浜施設長
	灌峯 一暢	翠松苑施設長	赤松寮施設長
	水島 太郎	設備情報管理課長	天竜厚生会介護福祉機器センター所長
	松野 聡	福祉サービス課長 兼 まどか施設長	翠松苑施設長
	山下 克広	赤松寮施設長	まどか施設長
	河合 育世	子育てセンターとみがおか園長	子育てセンターみゅうのおか園長
	坪井 まり子	子育てセンターみゅうのおか園長	子育てセンターとものもり園長
	中野 久実	子育てセンターとものもり園長	子育てセンターとみがおか園長
	山本 千栄子	子育てセンターにじいろ準備室長	子育てセンターにじいろ園長

2021年度 決算報告

第一号第一様式（第十七条第四項関係）

法人単位資金収支計算書

（自） 2021年 4月 1日 （至） 2022年 3月31日

（単位：円）

勘 定 科 目		予算(A)	決算(B)	差異(A)－(B)	備 考	
事業活動による収支	収入	介護保険事業収入	5,574,423,000	5,556,268,348	18,154,652	
		老人福祉事業収入	81,211,000	81,219,524	－8,524	
		保育事業収入	2,839,231,000	2,848,972,916	－9,741,916	
		就労支援事業収入	399,919,000	393,411,588	6,507,412	
		障害福祉サービス等事業収入	3,847,566,000	3,855,499,669	－7,933,669	
		生活保護事業収入	327,654,000	327,413,504	240,496	
		医療事業収入	401,044,000	402,952,751	－1,908,751	
		公益事業収入	61,966,000	61,393,306	572,694	
		収益事業収入	80,078,000	78,465,388	1,612,612	
		借入金利息補助金収入	9,233,000	9,222,952	10,048	
		経常経費寄附金収入	163,127,000	163,358,939	－231,939	
		受取利息配当金収入	10,235,000	10,518,964	－283,964	
		その他の収入	94,705,000	93,113,452	1,591,548	
		事業活動収入計(1)	13,890,392,000	13,881,811,301	8,580,699	
	支出	人件費支出	8,863,739,715	8,821,848,685	41,891,030	修繕費・業務委託費他科目残
		事業費支出	1,745,011,633	1,664,297,194	80,714,439	
		事務費支出	1,647,596,000	1,462,364,948	185,231,052	
		就労支援事業支出	718,989,000	687,317,396	31,671,604	
		利用者負担軽減額	30,586,999	28,418,469	2,168,530	
		支払利息支出	21,340,000	21,320,580	19,420	
		その他の支出	43,162,024	37,269,263	5,892,761	
		法人税、住民税及び事業税支出	1,291,000	930,000	361,000	
	流動資産評価損等による資金減少額	1,679,000	1,074,061	604,939		
	事業活動支出計(2)	13,073,395,371	12,724,840,596	348,554,775		
	事業活動資金収支差額(3)=(1)－(2)		816,996,629	1,156,970,705	－339,974,076	
施設整備等による収支	収入	施設整備等補助金収入	1,143,878,000	1,124,048,808	19,829,192	
		固定資産売却収入	2,580,000	2,764,304	－184,304	
		施設整備等収入計(4)	1,146,458,000	1,126,813,112	19,644,888	
	支出	設備資金借入金元金償還支出	313,670,000	313,666,404	3,596	
		固定資産取得支出	1,407,482,260	1,328,063,946	79,418,314	
		固定資産除却・廃棄支出	12,328,630	11,163,272	1,165,358	
		ファイナンス・リース債務の返済支出	8,324,000	8,322,653	1,347	
施設整備等支出計(5)	1,741,804,890	1,661,216,275	80,588,615			
施設整備等資金収支差額(6)=(4)－(5)		－595,346,890	－534,403,163	－60,943,727		
その他の活動による収支	収入	長期貸付金回収収入	560,000	1,760,000	－1,200,000	
		積立資産取崩収入	773,255,000	712,008,805	61,246,195	
		その他の活動による収入	2,120,000	2,440,000	－320,000	
		その他の活動収入計(7)	775,935,000	716,208,805	59,726,195	
	支出	長期貸付金支出	3,320,000	3,320,000	0	
		投資有価証券取得支出	102,965,000	102,965,000	0	
		積立資産支出	723,969,000	724,261,064	－292,064	
		その他の活動による支出	843,000	526,420	316,580	
		その他の活動支出計(8)	831,097,000	831,072,484	24,516	
	その他の活動資金収支差額(9)=(7)－(8)		－55,162,000	－114,863,679	59,701,679	
	予備費支出(10)		43,119,000	—		
			－2,654,261			
当期資金収支差額合計(11)=(3)+(6)+(9)－(10)		126,023,000	507,703,863	－381,680,863		
前期末支払資金残高(12)		7,805,287,891	7,805,287,891	0		
当期末支払資金残高(11)+(12)		7,931,310,891	8,312,991,754	－381,680,863		

予備費支出-2,654,261円は人件費支出等に充当使用した額となります。

※決算の解説は、P.17に記載しています。

第二号第一様式（第二十三条第四項関係）

法人単位事業活動計算書

（自） 2021年 4月 1日 （至） 2022年 3月31日

（単位：円）

勘 定 科 目			当年度決算(A)	前年度決算(B)	増減(A)－(B)
サービス活動増減の部	収益	介護保険事業収益	5,556,268,348	5,588,369,168	－32,100,820
		老人福祉事業収益	83,452,781	193,197,927	－109,745,146
		保育事業収益	2,848,972,916	2,667,931,350	181,041,566
		就労支援事業収益	393,411,588	386,238,591	7,172,997
		障害福祉サービス等事業収益	3,855,499,669	3,796,762,730	58,736,939
		生活保護事業収益	327,413,504	328,285,488	－871,984
		医療事業収益	402,952,751	389,440,808	13,511,943
		公益事業収益	61,393,306	59,697,874	1,695,432
		収益事業収益	78,465,388	76,212,383	2,253,005
		経常経費寄附金収益	163,358,939	9,583,049	153,775,890
		その他の収益	8,363,624	7,724,448	639,176
	サービス活動収益計(1)		13,779,552,814	13,503,443,816	276,108,998
	費用	人件費	8,850,446,741	8,592,074,829	258,371,912
		事業費	1,662,577,532	1,593,485,391	69,092,141
		事務費	1,450,850,062	1,320,149,922	130,700,140
		就労支援事業費用	697,518,439	658,968,072	38,550,367
		利用者負担軽減額	28,418,469	27,382,744	1,035,725
		減価償却費	1,129,318,222	1,139,045,027	－9,726,805
		国庫補助金等特別積立金取崩額	－513,698,205	－471,050,385	－42,647,820
		徴収不能額	87,839	6,480	81,359
		徴収不能引当金繰入	686,738	1,713,405	－1,026,667
		サービス活動費用計(2)		13,306,205,837	12,861,775,485
	サービス活動増減差額(3)=(1)－(2)		473,346,977	641,668,331	－168,321,354
サービス活動外増減の部	収益	借入金利息補助金収益	9,222,952	7,780,180	1,442,772
		受取利息配当金収益	10,518,964	8,848,229	1,670,735
		その他のサービス活動外収益	84,749,828	63,374,395	21,375,433
		サービス活動外収益計(4)		104,491,744	80,002,804
	費用	支払利息	21,320,580	22,763,871	－1,443,291
		投資有価証券評価損	4,473,000	1,583,000	2,890,000
		その他のサービス活動外費用	38,380,163	39,545,632	－1,165,469
		サービス活動外費用計(5)		64,173,743	63,892,503
	サービス活動外増減差額(6)=(4)－(5)		40,318,001	16,110,301	24,207,700
	経常増減差額(7)=(3)+(6)		513,664,978	657,778,632	－144,113,654
特別増減の部	収益	施設整備等補助金収益	1,124,048,808	251,266,083	872,782,725
		固定資産受贈額	121,735,324	3,305,912	118,429,412
		固定資産売却益	2,764,304	780,680	1,983,624
		その他の特別収益	2,251,446	4,089,383	－1,837,937
		特別収益計(8)		1,250,799,882	259,442,058
	費用	基本金組入額	113,827,776	0	113,827,776
		固定資産売却損・処分損	11,907,367	14,061,762	－2,154,395
		国庫補助金等特別積立金取崩額(除)	－6,849	－966,052	959,203
		国庫補助金等特別積立金積立額	1,124,048,808	251,266,083	872,782,725
		その他の特別損失	3,005,637	1,813,470	1,192,167
		特別費用計(9)		1,252,782,739	266,175,263
特別増減差額(10)=(8)－(9)		－1,982,857	－6,733,205	4,750,348	
税引前当期活動増減差額(11)=(7)+(10)		511,682,121	651,045,427	－139,363,306	
法人税、住民税及び事業税(12)		930,000	1,290,200	－360,200	
法人税等調整額(13)		0	0	0	
当期活動増減差額(14)=(11)－(12)－(13)		510,752,121	649,755,227	－139,003,106	
繰越活動増減差額の部	前期繰越活動増減差額(15)		15,927,028,353	15,548,809,972	378,218,381
	当期末繰越活動増減差額(16)=(14)+(15)		16,437,780,474	16,198,565,199	239,215,275
	基本金取崩額(17)		0	0	0
	その他の積立金取崩額(18)		684,760,000	247,009,000	437,751,000
	その他の積立金積立額(19)		683,402,060	518,545,846	164,856,214
	次期繰越活動増減差額(20)=(16)+(17)+(18)－(19)		16,439,138,414	15,927,028,353	512,110,061

※決算の解説は、P.17に記載しています。

第三号第一様式（第二十七条第四項関係）

法人単位貸借対照表

2022年 3月31日現在

(単位:円)

資 産 の 部				負 債 の 部			
	当年度末	前年度末	増 減		当年度末	前年度末	増 減
流動資産	9,961,909,797	8,863,759,095	1,098,150,702	流動負債	2,355,075,479	1,747,664,717	607,410,762
現金預金	7,187,312,686	6,732,231,644	455,081,042	事業未払金	829,022,002	794,196,653	34,825,349
事業未収金	1,720,291,127	1,814,599,480	-94,308,353	その他の未払金	706,929,193	158,518,352	548,410,841
未収金	0	10,300	-10,300	1年以内返済予定設備資金借入金	289,059,836	281,574,647	7,485,189
未収補助金	987,296,078	255,052,751	732,243,327	1年以内返済予定リース債務	8,368,633	8,322,653	45,980
医薬品	5,323,912	5,610,740	-286,828	預り金	10,863,317	5,447,130	5,416,187
診療・療養費等材料	6,258,852	6,540,004	-281,152	職員預り金	69,186,822	69,670,312	-483,490
商品・製品	7,987,276	7,197,212	790,064	前受金	42,017	42,000	17
原材料	14,578,724	12,816,737	1,761,987	前受収益	31,500	58,500	-27,000
立替金	4,891,789	3,933,779	958,010	賞与引当金	440,642,159	428,544,270	12,097,889
前払金	3,806,902	2,752,660	1,054,242	未払法人税等	930,000	1,290,200	-360,200
前払費用	22,962,451	22,533,788	428,663	固定負債	1,827,848,466	1,969,121,937	-141,273,471
短期貸付金	1,200,000	480,000	720,000	設備資金借入金	1,397,724,912	1,543,201,349	-145,476,437
固定資産	26,377,521,056	25,780,171,581	597,349,475	リース債務	48,864,125	57,232,758	-8,368,633
基本財産	16,879,505,422	16,509,053,466	370,451,956	退職給付引当金	348,040,636	332,997,000	15,043,636
土地	3,005,931,676	2,873,026,066	132,905,610	役員退職慰労引当金	4,970,000	4,790,000	180,000
建物	13,873,573,746	13,636,027,400	237,546,346	長期預り金	28,248,793	30,900,830	-2,652,037
その他の固定資産	9,498,015,634	9,271,118,115	226,897,519	負債の部合計	4,182,923,945	3,716,786,654	466,137,291
土地	38,200,270	38,200,270	0	純 資 産 の 部			
建物	14,396,114	14,871,839	-475,725	基本金	1,330,021,445	1,216,193,669	113,827,776
構築物	1,162,457,429	1,084,109,768	78,347,661	基本金	1,330,021,445	1,216,193,669	113,827,776
機械及び装置	74,874,474	61,668,402	13,206,072	国庫補助金等特別積立金	7,649,878,063	7,045,095,074	604,782,989
車輛運搬具	99,640,443	67,045,094	32,595,349	国庫補助金等特別積立金	7,649,878,063	7,045,095,074	604,782,989
器具及び備品	463,617,875	428,869,274	34,748,601	その他の積立金	6,737,468,986	6,738,826,926	-1,357,940
建設仮勘定	18,336,000	49,624,400	-31,288,400	人件費積立金	165,552,000	165,552,000	0
医療用器械備品	58,442,108	60,107,115	-1,665,007	修繕積立金	0	3,000,000	-3,000,000
有形リース資産	58,267,320	65,927,830	-7,660,510	施設設備整備積立金	3,148,967,660	3,423,467,660	-274,500,000
権利	19,385,200	17,795,119	1,590,081	保有施設設備整備積立金	1,945,007,886	1,628,087,886	316,920,000
ソフトウェア	42,737,174	56,077,472	-13,340,298	減価償却積立金	1,170,540,000	1,158,340,000	12,200,000
投資有価証券	296,009,000	197,517,000	98,492,000	工賃変動積立金	52,810,259	55,261,259	-2,451,000
長期貸付金	8,780,000	10,220,000	-1,440,000	設備等整備積立金	254,591,181	300,118,121	-45,526,940
退職給付引当資産	348,040,636	332,997,000	15,043,636	医療機器等積立金	0	5,000,000	-5,000,000
役員退職慰労引当資産	4,970,000	4,790,000	180,000	次期繰越活動増減差額	16,439,138,414	15,927,028,353	512,110,061
長期預り金積立資産	28,248,793	30,900,830	-2,652,037	次期繰越活動増減差額	16,439,138,414	15,927,028,353	512,110,061
人件費積立資産	165,552,000	165,552,000	0	(うち当期活動増減差額)	510,752,121	649,755,227	-139,003,106
修繕積立資産	0	3,000,000	-3,000,000				
施設設備整備積立資産	3,148,967,660	3,423,467,660	-274,500,000				
保有施設設備整備積立資産	1,945,007,886	1,628,087,886	316,920,000				
減価償却積立資産	1,170,540,000	1,158,340,000	12,200,000				
工賃変動積立資産	52,810,259	55,261,259	-2,451,000				
設備等整備積立資産	254,591,181	300,118,121	-45,526,940				
医療機器等積立資産	0	5,000,000	-5,000,000				
差入保証金	7,710,250	7,685,100	25,150				
長期前払費用	16,433,562	3,884,676	12,548,886				
資産の部合計	36,339,430,853	34,643,930,676	1,695,500,177	純資産の部合計	32,156,506,908	30,927,144,022	1,229,362,886
				負債及び純資産の部合計	36,339,430,853	34,643,930,676	1,695,500,177

※決算の解説は、P.17に記載しています。

2021年度決算の解説

経営企画課
課長
坪井 互

2021年度決算を解説させていただきます。

決算書には資金収支計算書(P.14)、事業活動計算書(P.15)、貸借対照表(P.16)の3種類があります。資金収支計算書は支払資金の増減を示す決算書、事業活動計算書は経営成績を示す決算書、貸借対照表は財政状態を示す決算書であり、それぞれ役割が異なります。

始めに事業活動計算書(P.15)です。事業活動計算書の下段にある当期活動増減差額(14)には約5億1千万円の数字が記載されています。これが2021年度における当法人の経営成績であり、利益になります。符号がプラスであることから黒字であったことが分かります。上段にあるサービス活動収益計(1)は約138億円となっています。これは当会の本業、いわゆる福祉サービスの提供によって得た収益です。右側に増減の欄があり、2020年度と比較して約2億8千万円増えていることが分かります。決算書は当会の1年間の活動を数字に表したものです。これらのことから当会は2020年度と比較して、2億8千万円分多く地域のニーズに応えたということになります。当会の基本理念は「九十九匹はみな帰りたいれど、まだ帰らぬ一匹の行方訪ねん」です。基本理念には「地域で生活している人たちを常に意識し、社会福祉事業に携わる専門職として地域社会の中で求められているニーズを探し出す」、「地域社会の中で福祉的な支援の狭間にいる、最も困難な人たちを求めていく姿勢」が込められています。2021年度は基本理念を約138億円実現し、2020年度と比較して約2億8千万円多く実現できたと解釈できます。より多くの方に手を差し伸べることが出来たのです。基本理念を実現するためには費用も掛かります。サービス活動費用(2)には本業における費用として約133億円が記載されています。そして本業である福祉サービスの提供によって得た利益は約4億7千万円(サービス活動増減差額(3))です。サービス活動外増減の部、特別増減の部を経て最終的な利益(当期活動増減差額(14))として約5億1千万円となりました。

次に資金収支計算書(P.14)です。資金収支計算書は支払資金の増減を示す決算書です。支払資金とは運転資金のことであり、株式会社の決算書ではキャッシュフロー計算書と言われ、現金の動きを示す決算書です。社

会福祉法人会計では手元にある現金だけでなく、1年以内に入ってくる現金(資産)、また反対に1年以内に支払う現金(負債)なども同時に計算しています。資金収支計算書下段の当期資金収支差額(11)は約5億円となっており、2021年度の活動で支払資金が約5億円増えたことを意味しています。また最下段には当期末支払資金残高(11)+(12)が記載されており、当会約70年の活動により得た支払資金が約83億円であることもわかります。目的を明確にして積み立てる積立金と異なり、支払資金は流動性が高い資金です。昨今コロナ禍等により先が見通せない社会環境になりつつありますが、不測の事態に備え支払資金を増やしておくことも大切なことです。

最後に貸借対照表(P.16)です。最下段左欄に資産の部合計があり、約363億円となっています。これが当会の資産額であり、2022年3月31日現在における当会の価値になります。前年度と比較して約17億円増えており、価値が上がったということになります。363億円の価値があるということは、同時に363億円分の責任も生じるということです。ご利用者様に対する責任もさることながら、地域住民の皆様や国県市町などの行政に対しても責任が生じます。右下欄にはその他の積立金があります。前年度から約130万円減り、約67億円になっています。増減の内訳は事業活動計算書を参照して下さい。事業活動によって得た利益などから約6億8千万円を目的に応じ積み立て(事業活動計算書(19))、同時に約6億8千万円を取り崩し設備投資に充てました(事業活動計算書(18))。通常株式会社の利益は株主に配当されますが、当会の利益はご利用者様や地域に再投下します。再投下はサービスを存続させたり質の向上を図る目的から、ご利用者様だけでなく、当会が存在する地域や当会職員へも再投下するという意味にもなります。利益を適切に再投下し、当会が安定的にサービスを提供することで、地域住民の皆様の生活に対する安心を支え、また雇用が安定することで、当会で働く職員の生活も保障することになります。利益を確保し、適切に再投下することは社会福祉法人にとって重要な使命です。

簡単ですが、決算の解説を終わります。

子育てセンターにじいろの開設について



子育てセンターにじいろ
園長
山本 千栄子

子育てセンターにじいろは、袋井市の公立3園「袋井南幼稚園(1972年築)、高南幼稚園(1977年築)、袋井南保育所(1981年築)」の統合民営化として開園し、当法人としては初めて袋井市に幼保連携型認定こども園を整備いたしました。

今年度4月の開園時には、園児250名を迎え新たな歴史をスタートいたしました。



施設の名称は、袋井市の公募により「子育てセンターにじいろ」に決定し、この名称には、「にじいろ」に通う子ども一人ひとりの個性(色)を生かしながら、寄り添う教育・保育を実現し、子どもたちが虹を見ると笑顔になるように、明るく元気に、虹色のように輝く園生活を送り、すこやかに成長してほしいという願いが込められています。また、児童発達支援事業や子育て支援センターなどの機能も併せ持つことから、成長に違いがあってもお互いの個性を認め合って生活できるこども園となることへの期待も込められています。

園内は、子どもたちの屋外活動の場所として園

庭をエリアごとに整備し、年齢に応じて落ち着いた活動ができるように工夫する一方、中庭ではどの年齢の子とも交流できるようになっています。内装は、杉板をふんだんに使い木の香りとぬくもりがあり、子ども



絵本コーナー

たちの素足での生活に優しい環境になっています。

園の周りには、学校や体育館、コミュニティセンターなど文教施設に囲まれるとともに、神社や川など自然環境にも恵まれているため、様々な交流や活動が期待できます。

園の定員280名と児童発達支援事業の定員10名合わせて290名の大規模こども園ですが、家庭的な教育・保育を目指し、子どもたち一人ひとりが“わたしっていいな あなたもいいね じぶんできめる みんなのために”の目標のもと生き生きと遊び、生活できる教育・保育を展開していきます。そして保護者の皆様と地域の皆様とは、子どもたちの成長を共に喜び合えるような関係を築き、皆様から愛される園となるよう努めて参ります。

今後ともご支援、ご協力の程よろしくお願いいたします。



児童発達支援事業所そよかぜ



協働オープンスペース(積み木等で誰もが遊べる場所)

相談支援事業所しらいとの開設について



相談支援事業所しらいと
主任 ソーシャルワーカー
山口 尚紀

しらいとは1966年に静岡県東部地区初の特別養護老人ホームとして誕生して以来、地域のニーズに基づきながらデイサービスセンターや訪問介護、訪問入浴等、主に介護保険に関するサービスを提供しています。

富士宮市も他の市町と同様に、少子高齢化の課題は顕著であり、特に富士宮市北部は過疎化も進み、地域が抱える課題も多様化しています。地域の課題に目を向けながら、しらいとが果たすべき役割を担うよう努めています。

富士宮市の障がい児者を取り巻く環境にも多くの課題があります。その一つに計画相談のセルフプラン率の高さがあげられます。障がい福祉サービス利用者の増加に伴い、計画相談の需要が高まっているものの、約2割の方がセルフプランの状況となっています。富士宮市は、障がい福祉計画において、専門員が配置された計画相談の事業所を増やし、ご利用者の増加に対応するとともに、適

切なサービス利用という観点からセルフプランの削減に努め、相談支援事業による計画相談の実施を推進することを位置づけています。そのような状況下において、当法人に対して特定相談支援事業所の開設の打診があり、検討の結果、令和4年4月に開設する運びとなりました。

今回の相談支援事業所の開設を機に、介護保険サービスを中心とした事業展開から、新たに障がい分野へ関わりを持つこととなります。富士宮市の障がい福祉に寄与するとともに、地域ニーズの把握に努め、総合的かつ包括的な事業展開について検討し、開設以後大切にしてきた地域とともに歩む施設づくりを進めていきたいと考えています。

最後に、開設にあたり、富士宮市基幹相談支援センター、富士宮市委託相談支援事業所をはじめ、ご相談に応じていただいた多くの皆様に感謝申し上げます。

しんぱらの家ケアサポートセンターの開設について



しんぱらの家ケアサポートセンター
ケアマネジャー
鈴木 波子

令和4年4月1日に特別養護老人ホームしんぱらの家に併設して、しんぱらの家ケアサポートセンターが開設されました。

これまで天竜厚生会ケアサポートセンターで主に浜北地区のご利用者を担当していた4名の介護支援専門員が所属し、ご利用者の在宅生活の支援を行っております。

今回の開設について、ご利用者やご家族へ説明をした際には、「近くなるんですね」というお言葉

を多数いただいたことに、やはり私たちは地域に近い存在である事が望まれているのだと改めて感じました。

開設して間もなく、落ち着いた日々を過ごしておりますが、今後も周りの方々に助言を頂きつつ、距離だけではなく、ご利用者の思いに寄り添える“近い存在”であることを意識し、ご利用者の在宅生活の支援に努めていきたいと思っております。



こども園(保育園)関係者評価の実施について



子育て支援課
主任 事務員
鈴木 万莉葉

令和4年度より当法人の幼保連携型認定こども園(以下、こども園とする)・保育園では、こども園(保育園)関係者評価を実施します。実施に向けては令和3年度に立ち上げた学校評価ワーキングを中心とし、令和2年度まで子育てセンターさやのもり・ひだまりの幼稚園部(学校法人)で実施されてきた学校関係者評価を基に、こども園・保育園の現状に合うよう検討を行いました。

当法人の園では、これまでも第三者評価を受審し、福祉サービスとしての質の向上を図ってきましたが、提供している教育・保育についてより具体的な助言や指導をいただける評価を受けられると良いのではという思いがありました。今回この評価を導入することにより園により近い第三者(こども園(保育園)関係者評価委員)の視点からご意見いただくことができ、人的環境である職員の資質向上にもつながると考えています。

＜評価委員会組織メンバー＞

- ・地域住民(有識者) 1～3名
- ・保護者 2名
- ・学校関係者 1名

※評価の実施内容及びスケジュールについては別表参照

◆評価の目的

1. 園運営の改善

目標を設定し、その達成状況や達成に向けた取組の適切さ等を評価することにより、園として組織的・継続的な改善を図ります。

2. 信頼される開かれた園づくり

評価委員会による評価、自己評価及び利用者アンケートの実施、その結果の説明・公表により、保護者・地

域の方から、園運営に対する理解と協力を得て、信頼される開かれた園づくりを進めます。

3. 教育・保育の質の保証と向上

こども園(保育園)関係者評価の結果に応じて、環境整備等の改善措置を講じることにより、一定水準の教育・保育の質を保証し、その向上を図ります。

◆この評価を行うメリット

1. 教育・保育活動の改善

保護者アンケートや評価委員会を通して要望や意見を収集することで、保護者のニーズを理解し、教育・保育内容に反映させることができます。

2. 職員の意識改革

園の現状に合った自己評価を行うことにより、日頃の教育・保育活動を見直すことができます。また、評価委員のご意見を伺うことで、自園の良さや今後取り組むべき課題、職員としての在り方についてヒントを得ることができます。

3. 保護者や地域の方のこども園への協力

評価委員会やアンケートを通して、保護者や地域の方から教育・保育活動や園運営に関して、より気軽に声を寄せていただけるようになります。また、園の取り組みの報告やこども園評価の結果の公表をきっかけに、保護者や地域住民の園に協力しようという気運の高まりにもつながります。

この評価を活用し、職員、保護者・地域の皆様とともに、より魅力ある園づくりを行っていただけるよう努めていきたいと思います。

別表 子ども園(保育園)関係者評価全体における年間スケジュール ※保育園は「こども園」を「保育園」に読み替え

子育て支援課

項目	参加者	内容	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	備考
委員会	委員の方 園長 副園長 主幹等	委員会を開催し、年度末に園の取り組みに対して評価をいただき、改善していく。年度末には委員の意見に反映し取り組んでいく。	資料作成・配布 (教育計画書)	第1回 ・園内案内 ・重点目標説明 ・年間スケジュールの配布								資料作成・配布 ・関係者の1週間 前には配布した い	第2回 ・施設評価結果 の報告 ・評価委員会からの 評価		教育計画書……ブランドデザイン、重点目標、行事等の計画、を定めるための手
参観会	委員の方 保育教諭	園の取り組みを知っていただけるように参観の機会を設ける。年度末に行われる評価に繋がっている。			6月～1月の間に参観会を2回開催 ①行事等への参観 ②通常の活動										
自己評価 (SDO・関係者評価)	職員	園で実施している取り組みについて園として評価を作り上げていく。園の評価と評価委員会での評価を基に翌年の目標に繋げていく。						SDO自己評価の 中間評価			こども園関係者 評価の個人評価	こども園関係者 評価のグループ 評価	SDO自己評価の 評価(中甸まで)	こども園関係者 評価の結果(関係 者評価)も添 えて公表	
目標設定 (SDO・重点目標)	園	評価委員会を経て表はされた課題等に対し園としての年間目標を設定していく。	当該年度の目標を掲げる (経営案、教育 計画書) 保護者への説明										次年度の目標 検討(SDO、重点 目標) 施設評価・満足度調査の結果・関係者評価も加味	目標決定	
満足度調査	保護者	保護者に実施する満足度調査、園の施設評価と同様に園を評価するツール。							実施	集計	公表				

第11回実践発表会 実践発表動画公開について



福祉サービス課
係長 ソーシャルワーカー
平田 翔吾

「天竜厚生会って本当に色々やってるんですね。」
現在、福祉教育出張講義に出向いた際に、担当の教員の方からよく言われる言葉です。ロードサイドの看板であったり、ホームページを閲覧したり、様々な要因で当法人の事業に触れる機会があり、このように声をかけてくれたのだと思います。

天竜厚生会は創立72年、発展した事業数は260を超え、職員も2450名超と日本でも有数の社会福祉法人へと成長してきました。私自身、入社して13年目になりますが、当法人の他事業所の取り組みについて知らないことは未だにたくさんあり、他事業所の取り組みを見かけるたびに新しい発見や驚きを感じる事が多々あります。天竜厚生会の職員でさえ知らないことがあるため、地域にお住まいの方は「名前はよく見かけれるけれども天竜厚生会って何をしているところなの？」と思う方がきっと多いのではないのでしょうか。

第11回実践発表会は、コロナ禍ということもあり、動画にて事業の紹介をすることとしました。今回の実践発表会動画は当法人の幅広い事業を「障がい」「高齢」「子育て」「就労」「医療」「スタッフ部門」の6分野に分け、各2～3名の職員より各事業所の紹介をしています。また今、世界で取り組まれているSDGs(持続可能な開発目標)に関連した当法人の多くの取り組みについても併せて紹介しています。

動画作成にあたっては、できるだけ各事業所で働いている職員の姿を多く取り入れ、全世代に伝わりやすい内容を意識して制作しましたので、是非一度ご覧ください。

今回の動画を通じ次の3点を知っていただきたいと思います。

- ①天竜厚生会の多様な取り組みがあること
- ②社会には多種多様な人が暮らしていること
- ③生活を支える多種多様な福祉サービスが存在すること

そのうえで、誰もが暮らしやすい社会を実現するために、自分には何ができるのかを自分事として考えるきっかけとなることを期待しています。



▲実践発表動画①障がい編の一コマ



▲実践発表動画⑤医療編の一コマ



▲出張福祉教育にて動画紹介をしている様子

実践発表会の動画はこちらから
ご覧いただけます。



組織再編に伴い通所支援課の1年が経過して



通所支援課
課長
小林 さおり

令和3年4月から新たに、通所支援課ができました。通所支援課は介護保険事業である9か所のデイサービスセンターと、1か所のデイケアセンター(通所事業：以下デイサービスセンター)を取りまとめる課であります。

かつては、デイサービスセンターの事業所数も少なかったのですが、ここ最近は数も増えており、各事業所の特徴も様々です。そのような中、当法人デイサービスセンターの運営の立て直しをはかるべく、令和3年度は、法人内ケアマネジャーに各デイサービスセンターに対して課題と感じているところ、例えば、職員の接遇、ご利用者の活動内容・送迎時間などの柔軟な対応等について、意見を聞きながら、各事業所の課題を洗い出してもらいました。そして、その課題改善に向かって取り組んでもらい、取り組んだ結果、改善がされたかどうかの再評価を12月にケアマネジャーにさせていただきました。改善されたものもあれば、まだま

だ改善途中のものもあり、今後も継続的に課題改善に取り組めるように、通所支援課として後方支援をしていきます。また、地域ニーズに即した事業に転換することを検討するなど、適正な事業運営に向けて取り組んでいきます。新たにデイサービスセンターに特化した課として切り出されたため、より深掘りをし、課と所長と情報共有をしていながら連携を強化し、デイサービスセンターの細かい部分の運営にまで関わっていきます。

令和4年度の重点取り組み事項として、これまでの課題を踏まえ、ご利用者の情報をケアマネジャーに随時報告し、ケアマネジャーとの連携を強化したいと考えております。それによって、ご利用者が希望される活動の情報を共有し、各デイサービスセンターが実際にその活動を提供することで、楽しんでいただけるデイサービスセンターをこれからも目指して取り組んでいきます。

子育て専門職員によるリズム研修 ～心とからだをはずませて～



子育てセンターさやのもり
保育教諭
高林 弥生

当法人の子育て部門には、特色ある「7つの活動」があります。その中の一つである「リズム」は、大先輩から脈々と引き継がれ大切にされてきた活動です。その熱い思いを伝承し、職員の技術力・指導力の向上を図るために、1、2年目の職員を対象に、掛川・浜北の2エリアに分かれ、リズム研修が行われました。

研修では、「リズムが楽しい」と感じることを1番の狙いとししました。「職員が楽しいと思うことは子ども達の心に響く」その感性を実体験できるよう、実際に身体を動かしての実践的な研修としました。

最初は、緊張した表情で参加していた職員も、軽快なピアノの音に合わせ、走ったり跳んだり寝転んだりして、身体を動かしていくうちに、心もほぐれ笑顔が見られるようになりました。

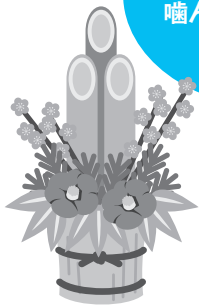
参加した職員からは「学生の時に実習で初めてリズムを見て、リズムを経験したいと思い天竜厚生会へ入社した。やっぱりリズムは楽しいと思った。」「自分自身は身体が固いから、苦手だなと思うこともあったけれどやってみたら楽しかった。」「皆の前で、リズムの表現をするのは少し緊張した。子ども達が感じている気持ちを、自分も体感できたような気がする。」「天竜厚生会でリズムを大切にしてきた経緯や狙いを学べてとても勉強になった。」など様々な感想が聞かれました。

今後も、参加した職員の皆さんが研修で感じた気持ちや学んだことを実践に結び付け、より良い教育・保育が展開されていくことを期待し、自分自身、リズムの楽しさや素晴らしさを多くの仲間たちと伝承していきたいと思ひます。

獅子舞披露 (百々山)



獅子舞に頭を
噛んでもらいました



縁起の良い獅子舞と
写真を撮りました

新年の行事として、獅子舞の演舞を披露しました。例年であれば、全フロアのご利用者が1つのフロアに集まり披露していましたが、今年度は新型コロナウイルス感染症の感染防止として各フロアを獅子舞がまわり披露しました。

例年よりも近くで見る獅子舞に驚いているご利用者や獅子舞に頭を噛んでもらっているご利用者もいました。

新型コロナウイルス感染症の影響で多くの行事が中止になっていますが、ご利用者に楽しんでいただける行事を今後も工夫を凝らし行っていきたいと思っています。



てくてく おさんぽ (矢崎おひさま保育園)

おーい！



♪あるくのだいすき
どんどんいこう



矢崎おひさま保育園では、園のテーマである「いろんなものを見よう!聴こう!嗅ごう!味わおう!触れよう!」をテーマに毎日散歩に出掛け、身体と心を動かせる様々な経験を大切にしています。中でも、天竜川の堤防にある広場は子どもたちが大好きな遊び場となっています。広場を思いきり走り回って、色々な虫や草花を発見します。時折、電車が通るので、電車が見えなくなるまで手を振り見送っています。

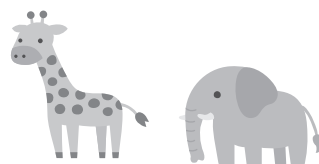
園の向かい側には、矢崎エナジーシステム株式会社が隣接しており、会社の中を歩かせていただいています。会社の中では、荷物を積み下ろしているトラックやフォークリフトの姿を見ることができ、子どもたちはそれを見つけると「おーい」と手を振ったり、「がんばれー」と応援したりしています。今後も自然との触れ合いや人との関わりを大切に活動継続していきたいです。

移動動物園 (厚生寮)



新型コロナウイルス感染症の影響により大きなイベントが中止となる中で、ご利用者に楽しんでもらいたくと思い、12月1日に厚生寮敷地内で移動動物園を開催しました。ひよこ、ハムスター、ハリネズミ、大型ウサギ、インコ、フクロウ、ヤギ、大型リクガメが遊びに来てくれました。普段近くで見たり、触れたりすることのないたくさんの動物たちに、ご利用者は驚きながらも、楽しまれている様子でした。未だ収束の目処が立たない中ではありますが、感染予防に努めながら、ご利用者の皆様に楽しんでもいただける行事を、今後も企画していきたいと思ひます。

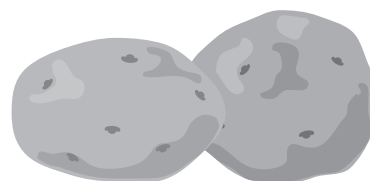
かわいいヤギと
触れ合いました



たくさんの動物に皆様
興味津々でした

畑は僕らの宝物 (子育てセンターきぶね)

じゃがいも たくさん
ついてるよ



ちいさなくさも
みつけたよ

子育てセンターきぶねでは、7つの活動である「食育」の一環として、四季折々の野菜を小さな種から育てる中での実体験を大切にしています。春と秋には季節の野菜の植え付けを行い、畑でお世話をする中でその生長を実感し、「芽がでたよ」、「花が咲いたよ」と様々な発見を共有していました。共に喜び驚き、時にはがっかりすることの体験は、自然事象からの生きた学びとなっています。収穫する喜び、食べる楽しみは、旬の食材への興味にもつながります。今後も五感を刺激する豊かな経験を大切にしていきたいと思ひます。



ケアマネジャー全体研修の事例検討に参加して



前：天竜厚生会城北の家ケアサポートセンター
現：天竜厚生会ケアサポートセンター
主任 ケアマネジャー
檜木 明子

ケアマネジャーは、介護を必要とする方が介護保険サービスを受けられるように、ケアプランの作成やサービス事業所との調整を行います。ケアプランの作成をする際には、サービスを受ける高齢者が抱える問題点を明らかにして、その人らしい生活を送れるように支援します。ご利用者にとって最善の支援をするために、知識と技術を磨く事が大切です。知識と技術を磨くためには、事例検討は効果があると言われています。

令和3年度のケアマネジャー全体研修は、株式会社慈眼舎の澤本友子氏(社会福祉士会のスーパーバイザー)による、事例検討の大切さ、必要性や方法についての講義を受けました。その後に、事例検討を行いました。今回の事例検討では、地域福祉課の意向で、業務の負担の軽減と研修後も事業所内で常に行えるようにと、通常業務で行っているアセスメントシートをそのまま活用していくものでした。

事例提供者により事例をいただくと、課題を頭に入れて、事例提供者はどのように考えているのか推測しながら質問を考えて、質問の組み立てをしていきます。今回の場合は、事例提供者からの課題、提供理由、考察がない形で行ったので、事前の準備が普段行っている事例検討よりも難しく感じました。事例検討は育成教育としても効果が高いと言われていますが、今回はその機能が強化されている仕組みになっていました。しかし、その仕組みの意図に沿った発言ができず、力不足を感じました。澤本氏から「気づくことが大事。気づけば学ぶことができるから。」と教わりました。事例検討を通して、日々支援について振り返り、考えて実行することを繰り返して行うことの大切さを学びました。

最後に事例を提供して下さったケアマネジャーとご利用者に、この場をかりてお礼を申し上げます。

令和3年度成人を祝う会を開催しました！

令和4年1月14日、成人を祝う会を開催しました。今年度は新型コロナウイルス感染症の影響により例年通りホテルにて会食形式での開催は叶いませんでしたが、「人生で一度きりしかない新成人という門出をお祝いしたい」という当法人経営層のご意向もあり、本部大会議室にて成人を祝う会を開催いたしました。

当日は新成人4名と当法人常務理事4名が出席し、新型コロナウイルス感染症予防対策を取りながら開催いたしました。新成人の方には緊張しながらも、新成人として今後の抱負を語って頂きました。

新成人の皆様、ご成人おめでとうございます。皆様の今後の更なるご活躍を期待しています！

ご成人おめでとうございます！



新成人の皆様の今後の活躍に期待しています！

出向報告(厚生労働省)



相談支援事業所きずな
主任 ソーシャルワーカー
町田 敬太

令和3年4月から1年間、厚生労働省社会・援護局保護課保護事業室自立支援・就労支援係に出向させていただきました。

配属された係では、生活保護制度のうち、就労支援や自立支援に関わる制度や事業、救護施設などの保護施設、無料低額宿泊所や日常生活支援住居施設などを管轄しており、私はその中で自立支援や就労支援に関する各種調査の依頼、取りまとめ作業や補助金の確認作業などを中心に、様々な業務に関わらせていただきました。

厚生労働省で仕事をさせていただく中で、今までの仕事と最も大きな違いを感じた部分は、制度や根拠法に対する理解を深める必要がある、という点でした。今までも仕事をしていく中で制度上不明な点などが出てきた際には、周りの方へ質問したり、市役所などに問い合わせたり、という方法を取ることがほとんどでした。しかし今までと違い、厚生労働省では、自治体の方などから質問をいただいた内容について回答する立場になるため、まずはいただいた質問の内容を十分に理解した上で、法令通知集や生活保護手帳などを読み込み、回答案を作成し、最終的に上司に確認を取った上で回答をする、という流れを踏む必要がありました。難しい文言が羅列されており、ただ読んだだけでは十分な理解が難しい省令や通知文を少しずつ読み進めながら、その省令等に別の省令や通知文が記載されていればそちらも確認し、どのような内容が記載されているのか理解を深めていく作業は大変ではありました。これにより、今までの自分自身の苦手意識も少し解消することができ、今後の仕事にも活かしていくことのできる大変貴重な経験となりました。

また、私が配属させていただいた保護課には新卒者を始め若手職員の方も多く在籍されていましたが、どの方もわからないことをすぐに先輩や上

司に質問するのではなく、まずは自分で調べ理解する努力をしており、難しい事柄であってもそれを理解しようとする姿勢や、理解する力などが備わっている方が多い印象を持ちました。また、責任のある立場の職員の方達の中にも、私より若い方が多くいらっしゃいましたが、どの方も、豊富な知識や判断力等が備わっていることが印象的でした。

職員の皆さんに共通していたこととして、仕事への意欲や姿勢を目の当たりにすることで、国の仕事を行う方々の優秀さや勤勉さ、強い責任感などに尊敬の念を感じるとともに、大変良い刺激を受けることができました。

1年間という短い期間ではありましたが、今までになく多くのことを経験させていただく機会となり、大変有意義な時間を過ごすことができました。最後になりましたが、温かく迎え入れて下さり、丁寧な指導やアドバイスを下さった厚生労働省の皆様、新型コロナウイルス感染症の流行という状況もあり、不安を抱えながらの出向期間を支えて下さった天竜厚生会をはじめ、今までの仕事でご縁をいただいた皆様に心から感謝を申し上げます。今後、少しでも恩返しできるよう、学んだことを活かし職務に励んでいきたいと思っています。



▲1月6日、数年ぶりの大雪に見舞われた東京。滅多に見ることができない景色に目を奪われました。

出向報告(全国社会福祉協議会)



赤松 葵
ソーシャルワーカー
菅沼 恵実

令和3年4月からの1年間、社会福祉法人全国社会福祉協議会(以下、「全社協」)へ出向させていただきました。

配属部署となった法人振興部では、全国福祉医療施設協議会(以下、「全国医療協」)の事務局を務めさせていただき、天竜厚生会の職員が配属となるのは、令和3年度で4ヵ年目となります。全国医療協は、コロナ禍においても「医療」を必要としている方に「医療」を届けるために、無料低額診療事業の継続的な実施と生活困窮者への実践の展開を目指し、取り組みの推進を図っています。

全社協の職員の皆さまからお力添えいただきながら、全国医療協の役員の皆さまをはじめ、会員施設の皆さまから貴重なご意見等賜りながら、励んでまいりました。

この1年間を振り返ると、さまざまなことを学び得る大変貴重な経験となり、また自分自身を改めて見つめなおす機会となりました。その中でも、以下のような2点の学びについて、ご報告いたします。

1点目は、「周囲の力を借りることで、想像以上の学びや成果が得られる」ということです。毎年度、全国医療協として全国大会を開催してきましたが、今年度はコロナ禍においても、できる限り多くの会員施設の皆さまにご参加・ご視聴いただけるよう、初めて動画配信にて開催しました。全国大会の開催にあたっては、プログラムを立案するために、会員施設で働く医療ソーシャルワーカーの声を聞き、今、どのような情報を必要としているのか、またどのようなことに困っているのか等ヒアリングを行い、企画に反映していきました。動画の作成にあたっては、ご講義いただいた講師の皆さまをはじめ、全国における福祉医療実践の取り組みについて、会員施設の皆さまからご報告いただくことで、実現することができました。現場で働く医療ソーシャルワーカーの声を聞き、それらを踏まえて自身の想いを周囲に伝えること。そし

て、それらを実現させるために、周囲の皆さまからお力添えいただくことで、想像を超える学びと感動がありました。

2点目は、「諦めずにやってみる」ということです。事務局としての業務は多岐にわたります。会議資料の作成や進行、連絡調整だけでなく、会報誌の原稿作成や調査内容の集計等さまざまです。これまで経験のないような業務等も多く、試みるよりも前に「私にはできないだろう…」という後ろ向きな気持ちがありました。しかしながら、まずは「諦めずにやってみる」ことで、新たな気づきに加え、挑戦することの楽しさを実感することができました。たとえ困難であっても、物怖じせず、前向きに挑戦することの大切さを学びました。

この1年間を振り返ると、コロナ禍という厳しい状況下ではありましたが、多くの方々との出会いを通じて、さまざまな声を聞かさせていただき、学び続け、変化し続けることの大切さを実感しました。全社協への出向経験が今後も自身の成長させるものとなるよう、より一層励んでまいりたいと思います。

最後に、日頃より温かく見守ってくださった全社協の職員の皆さま、また多くを学ばせていただいた各関係者の皆さまに心より感謝申し上げます。



▲表紙デザインのリニューアルに携わった会報誌「福祉医療協 ニュース」です。世代に関係なく、より多くの方の手にとっていただけるような“あたたかみのあるデザイン”になりました。誌面は、全国医療協のホームページでもご覧いただけます。

苦情受付の公表について(定期報告)

原則として、令和3年12月～令和4年3月までに、当法人にいただいた苦情等は次のとおりです。貴重なご意見ありがとうございました。

◆受付件数 ○法人全体：107件（うち公表可67件）

◆主なサービス種別ごとの受付代表事例

《障がい者関係事業》 38件（うち公表可21件）

施設名：	天竜厚生会グループホーム	是正日：令和4年2月4日
件名：	ご利用者に対する対応について	
ご意見／ ご要望の内容：	申立者よりホームページを通じて「利用者への怒鳴りつけ、職員への連絡不届き、買い物代行時の不審。利用者のベットや毛布などを買い物代行して頂いたようですが、どうみても中古品が届いているようです。しかし担当者の話によると新品という話で、利用者の生活費から差し引かれている模様。新品の物はどこに行ったのか？部屋の汚れについても相談してもすぐに改善してもらえない。もう少し利用者のことを考えて仕事して欲しい。」とご意見があった。	
対応内容：	該当ホーム担当者を除いた職員にて、ご利用者への聞き取り及び面談を実施しました。①「職員への連絡不届き」は職員間の情報伝達不足による行き違い等が推測されます。②「買い物代行における中古品の購入」については、過去の購入履歴にベッドはありましたが、中古品の購入履歴はありませんでした。③「部屋の汚れ」については、申立者の求めるスピード感で対応できず、見通しの説明が不十分であったこと、ご理解を得られていなかったことが考えられます。④「利用者に対する怒鳴りつけ」について、ご利用者との面談のなかでは、担当職員に対して辛い思いや不満等を抱えている様子はありませんでした。いただいたご意見の内容は確認できましたが、そのように感じられた要因として、担当職員のご利用者に対する言動や支援姿勢、説明の不十分さがもたらしたものであると考えます。後日、統括部署より担当職員及び職員に対して、ご利用者やご家族への丁寧な対応を心掛けること、内部コミュニケーションの強化について指導し、周知徹底を図りました。	

《高齢者関係事業》 20件（うち公表可14件）

施設名：	天竜厚生会城北の家(ショートステイ)	是正日：令和4年1月31日
件名：	ショートステイの利用について	
ご意見／ ご要望の内容：	ご家族より、「①先ほど帰宅したが、マスクなしで帰ってきた。このようなご時世なので、手持ちのマスクがなくなっても施設のマスクをして帰宅してほしい。②ショートステイのファイルに血圧が高くて入浴できなかったと書いてあるが、今回入浴できなかったのか。③ショートステイのファイルに薬の分け方について手紙が入っていた。朝の分は分けたが、今回利用が長かったので全てを細かく分けるととても沢山の袋が欲しくなってしまう。」との話があった。	
対応内容：	ご家族に謝罪し、以下の対応「①マスクについて：ご本人の状態に合わせてマスクを多めに用意いただくよう依頼し、無くなった場合は施設のマスクを使用する。」「②入浴について：体調に応じて入浴中止とすることがあること、中止となった場合はシャワー浴や清拭等で清潔保持に努めていることを再度説明する。」「③薬のセットについて：利用日数が長い場合は、事前連絡の際に準備物等で不明点はないかご家族に確認を行う。」のもと是正する旨をお伝えし、ご理解いただきました。	

《地域福祉関係事業》 28件（うち公表可16件）

施設名：	龍山ケアサポートセンター	是正日：令和4年3月17日
件名：	電話対応について	
ご意見／ ご要望の内容：	申立者より「先日市民から、やすらぎの湯の営業時間について電話した際に、周囲から大きい笑い声や個人情報の内容が聞こえてきたと話があった。保健センター職員が不在時に、問い合わせについて対応していただいていることに感謝しているが、市が管理する建物であるため、電話対応には注意していただきたい。」と連絡があった。	
対応内容：	不適切な対応を謝罪し、事業所職員間で共有する旨をお伝えしました。今回の大きな笑い声については、どのような状況であるかは不明ですが、公共施設内で業務しているという配慮が足りませんでした。今後は、個人情報の話や難聴のご利用者に電話をする際は、周囲の職員に伝え、対応します。また、公共施設内で業務していることの意識を再度高めます。	

《子育て関係事業》 10件（うち公表可5件）

施設名：	子育てセンターこまつ	是正日：令和4年1月20日
件名：	親子ひろばでの対応について	
ご意見／ ご要望の内容：	申立者より、「3時頃に何うと、職員から『利用は4時までなんです、、、』と言われ、帰ってほしいオーラを感じた。また雪が舞っていたにも関わらず、全窓が開けっ放しであった。利用者は他に問わず、利用する時くらい暖房とは言わないが、一部の窓を開けてほしかった。初めて利用するのはとても勇気のいることなので、このような対応だと今後は行かないと思う。」と苦情申立フォームより連絡があった。	
対応内容：	当該職員に事実確認を行い、職員の意図とは異なる伝わり方をしていたこと、配慮にかける行動があったことを確認しました。申立者には、心配りが足りず不快な思いをさせたことを謝罪し、今後は初めて利用する方でも気持ちよく迎え入れる体制を整えていくことをメールにて回答しました。	

受け付けた苦情等は、記載した事例の他にも、以下の天竜厚生会ホームページに掲載しております。



【お問い合わせ】
監査指導部 監査指導課
TEL:053-583-1424

善意の皆さま

■ご寄付■■■■■

ありがとうございます

◎ご厚意に沿うべく、大切に活用
させていただきます。

★しらいと

：《12月》

： 白糸地区社会福祉協議会 渡邊 郁子様

★さやの家

：《1月》

： 久野 ゆり子様

★浜名

：《4月》

： 熊平 典子様

■ご寄贈■■■■■

ありがとうございます

◎ご厚意に沿うべく、大切に活用
させていただきます。

★美浜

：《12月・1月》

： 坂井モーター株式会社様

：《3月》

： 袋井市立袋井南中学校 福祉委員会様

：《4月》

： 株式会社杉の里(湖畔の家)様

： 明治安田生命保険相互会社 浜松支社様

★龍山ケアサポートセンター

：《1月》

： 青山 富士男様

★百々山

：《2月》

： 手塚 功一様

★天竜厚生会城北の家

：《3月》

： 松本 蓉子様

★子育てセンターしばもと

：《1月》

： 浜北区更生保護女性会 大久保 利枝様

★子育てセンターひだまり

：《3月》

： 稲葉 侑美様

★子育てセンターにじいろ

：《3月》

： 阪本 真由美様

■ボランティア■

◎貴重なお時間を頂きありがとうございました。

＝施設サービス課＝

★浜名

： 老川 裕美様

： 野口 めぐみ様

： 後藤 純子様

： 仲間 あゆみ様

： 岡村 哲司様

★清風寮

： 鈴木 富江様

★百々山

： 磯部 好志様

★翠松苑

： 長崎 邦子様

： 戸田 さかゑ様

： 大野 博志様

： 赤佐 6区花の会様

★しんぱらの家

： 有谷 まり子様

★天竜厚生会城北の家

： 吉田 たい子様

★しらいと

： 笠井 喜美子様

： 青山 秀子様

： 佐野 孔彦様

★龍山デイサービスセンター

： 辻 義夫様

★くんまデイサービスセンター

： 熊幼稚園様

★天竜厚生会浜松デイサービスセンター

： 藤崎 真紀子様

： 南部マジック会様

＝地域福祉課＝

★地域福祉課

： 藤澤 安浩様
 ： 新井 恵美子様
 ： 天竜高等学校 ボランティア部様
 ： 坂口 奈菜様
 ： 山下 侑子様
 ： 鈴木 峻耶様
 ： 亀島 貴郁様
 ： 根上 心様
 ： 増田 真子様
 ： 渡部 あさみ様
 ： 増田 佳純様
 ： 細川 風輝様

＝子育て支援課＝

★子育てセンターすぎのこ

： お話の会様
 ： 小倉 啓子様

★子育てセンターやまびこ

： 黒川 泰様
 ： 黒川 哲様
 ： 鈴木 喜久様
 ： 鈴木 雅志様
 ： 天竜高等学校 環境研究部様
 ： 島 全良様

★子育てセンターこまつ

： 北嶋 史雄様

★子育てセンターきぶね

： 竹田 富雄様
 ： 西村 晴子様
 ： 速水様

★子育てセンターしばもと

： 鶴田 則子様
 ： 市川 良子様
 ： 鈴木 テル子様

★子育てセンターしんぱら

： 折金 早苗様
 ： 長崎 邦子様
 ： 鈴木 静代様
 ： ひらまつファーム様
 ： 野中 不二夫様
 ： 斉藤 郁広様
 ： 竹内 博之様
 ： 田坂 満恵様

： 足立 香代様

★子育てセンターなかぜ

： 大城製菓様
 ： 荻野 宗子様
 ： 渥美 京子様
 ： 渡瀬 和子様
 ： 浜北食育の会様
 ： 坂口 智香様

★子育てセンターかきのみ

： 太田 礼子様

★子育てセンターさやのもり

： 橋口 平様
 ： 井口 廣之様
 ： 梅田 昭好様

★子育てセンターひだまり

： 園児保護者様
 ： 勝又 彩利愛様
 ： 佐藤 文子様
 ： 櫻井 節子様
 ： 長谷川 忠様
 ： 掛川工業高等学校 生徒様
 ： 伊藤 義典様
 ： 鈴木 金雄様
 ： 河村 行雄様
 ： 藤田 静雄様
 ： 成瀬 光宏様

★子育てセンターとものもり

： おはなしのたね掛川様

★子育てセンターみなみしま

： 鈴木 美帆様

★子育てセンターとみがおか

： えほんを楽しむ会様
 ： 井口 君夫様
 ： 鈴木 忠男様
 ： 花の会様
 ： 今田 嘉行様
 ： 森下 英臣様
 ： 宮野 愛様

★すずかけっこ保育園

： おはなしのたね掛川様
 ： 鈴木 由郎様
 ： 後藤 富位様

★なぎさ保育園

： 豊田 孝子様
 ： 正太寺様
 ： 本興寺(玉葉院)様

ホームページを リニューアルしました！

3月30日よりホームページが新しいものになりました！
天竜厚生会のイメージである、自然豊かな環境
を表現するためにメインカラーを緑として
優しさや明るさといった事を感じられるデザインに仕上がっています。
是非新しくなった天竜厚生会のホームページをご覧ください！



お問い合わせ先

総務課 TEL.053-583-1115



浜松市外国人材活躍宣言事業所に認定されました！



浜松市外国人材
活躍宣言事業所

天竜厚生会は、「令和3年度 浜松市外国人材活躍宣言事業所」に認定されました。

浜松市外国人材活躍宣言事業所とは、2021年度に浜松市が新設した認定制度で、外国人材の活躍推進に積極的に取り組んでいる事業所を認定するものです。

天竜厚生会はこれまで以上に外国人材の活躍推進に取り組んでまいります。

リニューアルされたHPでもお知らせしています！