

vol. 156

発行日 令和5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 1

カンボジア訪日研修
の実施報告 その2
(P.28)



Focus 2

施設の活動紹介
(P.21)



社会福祉法人

天竜厚生会



Akamatsu
vol. 156
2023.7.1

Contents

目次	1
2023年度天竜厚生会事業方針	2
中期経営計画(ISO品質方針・品質目標)	3
健康経営への取り組みについて	11
2022年度 決算報告	13
役員・評議員・管理職人事異動	16
天竜厚生会での出向を終えて	17
厚生労働省での出向を終えて	18
全国社会福祉協議会での出向を終えて	19
入社式を開催しました	20
施設の活動紹介	21
仕事の魅力紹介	23
今ふりむいて	24
定年延長後の5年間を振り返って	25
磐田市くらしと仕事相談センターの開設について	26
あそびを伝える	26
実践発表会の報告	27
カンボジア 訪日研修の実施報告 その2	28
冬の子ども合宿について ～サッカー体験・ジュビロ磐田～	29
「アールブリュット作品展」を開催しました	30
天竜厚生会グラウンドで3年ぶりの開催！理事長杯チャイルドサッカー大会	30
認知症ひとり歩き(徘徊)模擬訓練を実施して	31
苦情受付の公表について(定期報告)	32
善意の皆さま	33
光と風が通り抜ける 開放感のある30室の職員寮 ヒルズどどやま	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ありがとうございます。
 今回は今年度より認定されました健康経営優良法人2023の取り組みについてご紹介しております。当法人はこれからも健康経営優良法人として、従業員の健康の増進に努めてまいります。是非、当法人の取り組みについてご覧ください。

広報委員



2023年度天竜厚生会事業方針

理事長

山本 たつ子

コロナ禍がやっと終息の兆しを見せ始めてきました。しかしながら、重症化リスクの高いご利用者を支援する福祉現場では、まだ予断を許さない状況にあり、逆に世間とのギャップを感じます。ご家族との面会やボランティアの受け入れ、福祉教育での交流事業等、これまで天竜厚生会が進めてきた開かれた施設への取り組みは、コロナ禍によって、全くと言っていいほど閉ざされてしまいました。

今年度より状況を見ながら、徐々に規制を緩和し、通常の施設運営に近いものにしていきたいと考えておりますが、それでもまだ諸々の配慮は生じることにならうかと思えます。施設での交流や活動が、あまり堅苦しい印象を与えてはならないという矛盾を抱えながらの実践になることが予測されますが、ご家族や地域の皆さまの一層のご理解とご協力を賜りたいと考えております。

コロナ禍にあって事業成績は、明らかに厳しくなる傾向にあります。入所施設において、特に特別養護老人ホームや老人デイサービス事業の稼働率低下、更にこれまでにない事象として、障がい者の入所施設における、満床の維持が困難になっております。

これは天竜厚生会のみならず、福祉業界全体に見られる動向です。しかしながら、コロナ禍だけが要因でしょうか？コロナ禍を通じて人々の暮らしが変化している中、暮らしに対する意識も変化してきているのではないのでしょうか？戦後の混乱期に始まった我が国の社会福祉施策は、数年前の社会福祉法改正によって大きく変わったはずですが。現場においても、福祉そのもののあり方を一度立ち止まって考えなくてはいけない時期にきているのではないかと感じております。数年前より個別に事業の見直しによる廃止や転換を進めてきましたが、今年度は更に議論を深め、ご利用者、ご家族、そして地域にとっての必要なニーズはどこにあるのかを見定めた事業展開を進めていかねばなりません。

我が国の福祉は、長く入所型施設に依存してきております。また、在宅福祉サービスの展開も入所施設を核として取り組まれてきております。これらのサービスは個人へのサービスであり、家族支援サービスまでは構築されておられません。制度としての仕

組みはありませんが、現状の中で、家族支援サービスを取り組む手立てを模索していきたいと考えております。こうした考えは今後、より一層、重要な視点になるであろうと感じております。

これまでの福祉、特に入所施設は、制度に守られてきました。国や区市町村のニーズに応えるために社会福祉法人が請け負ってきたわけですが、制度があるからと事業を継続していても、ニーズにマッチしていなければ当然ご利用者は減少していきます。既に入所施設は、衣食住を満たす保護施設としての機能を果たすだけでは、ニーズに応えていないと感じております。入所施設の役割が終わったとは考えませんが、現代の社会ニーズに即したサービス展開をしていかねばなりません。

今年度も多く新規採用者を迎え、職員総数は2,400名余の組織となりますが、個々の取り組みは、あくまでしっかりとご利用者と向き合うことにあります。混沌とした時代において、私たちは未来に光を見出し、進んでいかなければなりません。職員確保と定着には、ここ数年、非常に苦勞をしているため、今年度は総務部に人事課を新設し、職員確保、育成に加えて、働き方改革に向けた検討もしていきます。福祉現場は女性が多い職場であり、また業務の性質上、長期的に就労してもらおうことが望まれます。しかしながら、女性の場合は結婚、育児、子育て等々、家庭環境に変化が生じる度に、就労継続が困難になる事例が見受けられます。こうした時期に応じた多様な働き方を模索すべきであると感じております。就労環境を改善し、更に働きやすい環境を整備する必要がありますが、何よりも重要なことは、お互いを認め合い、理解し合えることです。

以上、主要な点を述べさせていただきましたが、これらの実践は、ご利用者の力、職員の力、そして天竜厚生会を支えて下さるすべての皆さまのお力によって果たしていけるものです。

天竜厚生会の基本理念である「九十九匹はみな婦りたれど、まだ帰らぬ一匹の行方訪ねん」の精神のもと、職員一丸となって今年度も取り組んでまいりますので、ご指導ご鞭撻のほど、よろしく願い申し上げます。

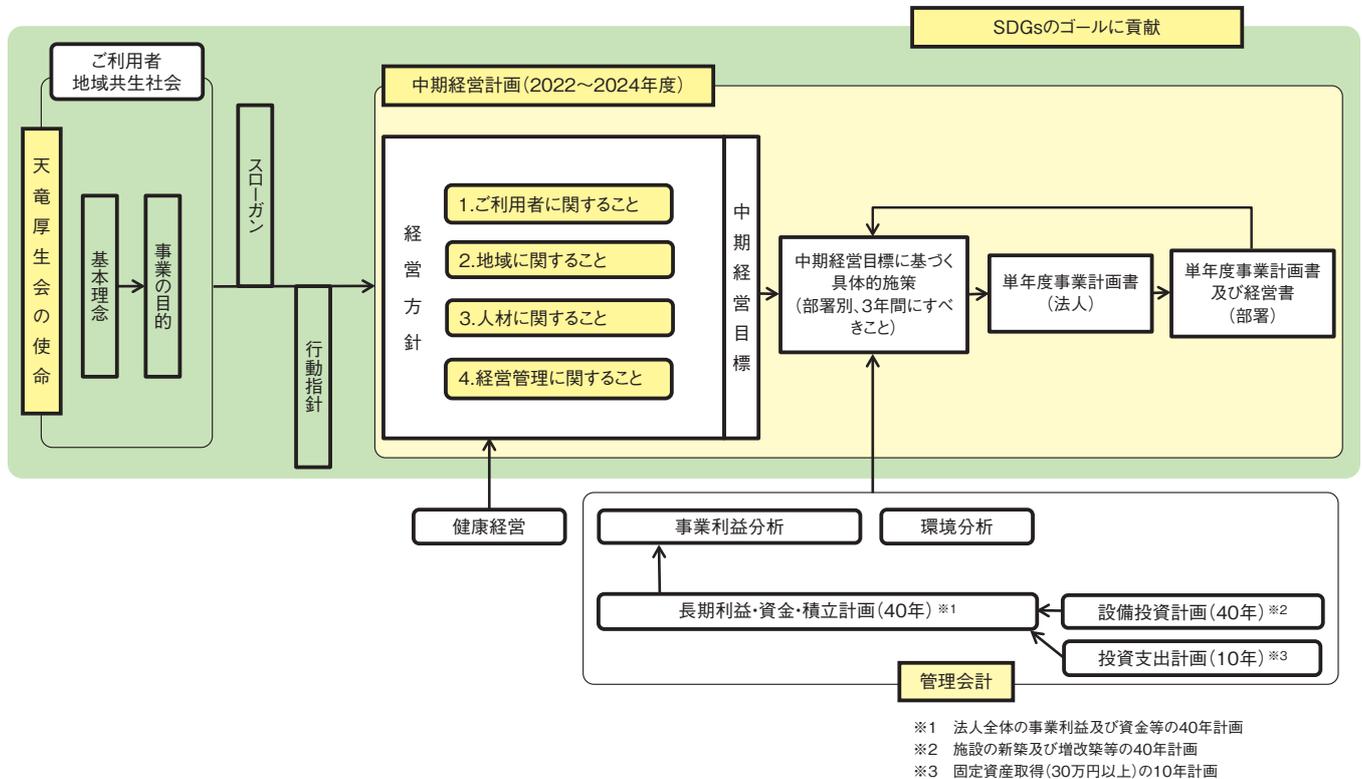
中期経営計画（ISO品質方針・品質目標）

「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

※ここでいう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相関図

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、運営管理すること併せて、一連のプロセスシステムとして運用すること。



※1 法人全体の事業利益及び資金等の40年計画
 ※2 施設の新築及び増改築等の40年計画
 ※3 固定資産取得(30万円以上)の10年計画

【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)	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。
	(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みます。
	(3)	多様な人材を確保するため、法人の魅力を外内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)	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。
	(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 <2023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	日中活動と生活の場の支援の連携により強度行動障害のあるご利用者への専門的な支援を確立します。
2				経営管理	見守り機器の活用により転倒による事故・ヒヤリの件数減少を図り、ご利用者の安全確保と業務の効率化を実践します。
3			美浜	人材	グループ単位でテーマを定め、共に学びあう取り組みを実践します。
4				経営管理	施設入所支援で空床が発生した場合の空床日数（1件あたりの平均空床日数）を、前年度（2022年度）より減少させます。
5			赤松寮	人材	目標に向けた統一した支援が提供できるよう、チーム支援の詳細な決め事を確実にを行い、専門性の高いサービスを提供します。
6				経営管理	地域におけるニーズに伴う生活介護及びショートステイの稼働率向上と空床時の早期入所対応を関係機関と連携しながら取り組みます。
7			厚生寮	人材	自身の今を把握したうえで、自ら強めたい高めたいテーマを決め、取り組む方向性を定め具体的な実践に移します。
8				経営管理	ご利用者の満足度を高めるための具体的な方法を検討し、外部訪問やHPなどで発信します。環境面での見直し（足りないもの・無駄なものはないか等）により、適切な支出削減のための実践を継続します。
9			浜名	人材	前年度で設定した目標に対して、必要な知識、技術を身につけるために研修への参加などを主体的に考え実践します。
10				経営管理	前年度（2022年）の取り組みを継続し、空床が出来た際には前年度より空床日数を短縮させます。
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、ご利用者支援に必要な技術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、収入アップを図る方法を学び、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むと共に、研修に積極的に参加（全職員の30%）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:55%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。職員が障がい者特性を理解をしたうえで、根拠ある統一した支援が出来ることを目指します。
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:サービスの安定化、③短期入所:長期間ご利用者の受け入れ（7名）、業務整理・合理化の推進、④全体:時間外勤務の削減（前年度比15%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）に重点を置き、法人のスローガン「豊かな知識」を実践するため内部勉強会を開催する。
18				経営管理	入所100.5%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消耗品費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	研修への参加を図る中で、施設における内部研修等を行い、より深い学びへ繋がるよう取り組みます。
20				経営管理	引き続き積極的なご利用者対応を進める中で、人人体制（加算）、稼働率の向上のバランスを図りつつ、目指すべき体制について検討を行います。
21			百々山	人材	ご利用者の生活全般を包括的かつ多面的に見ながら支援する力を養い、柔軟に介護サービスの計画と提供を行えるよう取り組みます。
22				経営管理	支援の充実とコスト・効率性のバランスを考えながら介護材料や消耗品の見直しを行い、無駄な支出の削減に取り組みます。

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 <2023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	専門性の習得ならびに加算算定等に必要な研修や資格等を選定し、職員の参加を促進し、振り返りを行います。	
24				経営管理	体制維持及び実践を継続することで、目標稼働率（入所:97%、短期入所:67%）の達成に繋がります。また、効率的な業務遂行により時間外勤務の削減に向けて取り組みます。	
25			しんばらの家	人材	研修や自己研鑽で学んだことを現場で実践します。	
26				経営管理	地域の方が利用したい施設づくりを目指します。	
27			天竜厚生会 城北の家	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ていきます。	
28				経営管理	支出削減の取り組みを考え、実践することで施設全体の支出を抑えていきます。	
29			さやの家	人材	ご利用者一人ひとりの支援に必要な知識や技術、情報等を自ら獲得し、業務に活かせるようにします。	
30				経営管理	加算を考慮しつつ、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	前年度改訂したマニュアルを活用した教育訓練を実施し、その有効性を評価し、さらにより良い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	支援に必要な知識・技術を身につけるための教育・研修の機会を確保し、主体的な学びを進めます。	
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たものを充実させていきます。	
35			まどか	人材	災害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	入居申込者（待機者）の安定的な確保にむけ、サービスのPR（ホームページ活用・包括支援センター等への営業活動など）に取り組みます。	
37			さいわい	人材	各職員が接遇、知識、技術を習得できる体制を整える中で、職員が互いに教え合う仕組みを取り入れ、一層のレベルアップと定着を図ります。	
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93.5%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	研修計画の見直しにより、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	前年度の稼働率を上回るように取り組みます。
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	職員の資質や専門性が発揮できるような研修参加を事業所内で共有し、日常の業務の中にも取り入れていきます。	
44				経営管理	建物維持の為、定期点検や掃除を計画的に行っており、行政と情報共有を行っていきます。また新規利用者を増やして稼働率42%を目指します。	
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	施設内外の研修に参加し、新たな専門的知識の習得をして専門性を高めます。	
48				経営管理	健全な財務基盤を確立すべく現在の事業を見直し、新たな事業を安定的に運営していきます。	
49		さやの家 デイサービスセンター		人材	それぞれの役割に応じた専門性を高めるために必要な知識や技術を明確にし、学びの機会を設けることで、事業所の資質向上に繋がります。	
50				経営管理	前年度の取り組みを踏まえ、事業所の特色や強みを活かした事業運営を行い、目標稼働率+2%を目指します。	
51		宮脇 デイサービスセンター		人材	研修計画に基づき、専門性を発揮できるよう研鑽していきます。	
52				経営管理	部署間の連携強化を図り、稼働率目標を改善していきます。	
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	前年度検討した具体案を実践し、その効果および新たな課題を把握します。	

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 <2023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	理念等に基づく支援に必要な知識・技術を身につけるための教育・研修の機会を確保し、主体的な学びを進めます。
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たものを充実させていきます。
57			さいわい デイ・ケアセンター	人材	職員の更なる資質向上とサービスの質の向上のため、法定研修ほか内外の研修に参加します。また学びを実務に活かします。
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「品質」について、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	作業標準書のマイナーチェンジを実施します。また、併せてクレームの減少に努めます。
61			みのり	人材	業務における「品質」について、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	2022年度に策定した作業標準書のチェックを実施し、改善すべきところを洗い出しマイナーチェンジを実施します。また、併せてクレームの減少に努めます。
63			天竜ワークキャンパス	人材	業務における「品質」について、研修を開催します。事業継続の為、事業運営に必要な資格（フォークリフト免許、準中型免許、食品衛生責任者等）の資格取得を推奨します。
64				経営管理	就労部門各ラインにおける品質管理上のリスク及びクレームを洗い出し、職員間で共有します。
65		健康医療課	天竜厚生会 診療所	人材	コミュニケーション能力を向上させ、チームで課題解決に向けた力を身に着けます。
66				経営管理	届出医療の施設基準、人員基準等のポイントを見える化、共有し、健全な運営継続します。
67			天竜厚生会 第二診療所	人材	コミュニケーション能力を向上させ、チームで課題解決に向けた力を身に着けます。
68				経営管理	届出医療の施設基準、人員基準等のポイントを見える化、共有し、健全な運営継続します。
69	龍山診療所		人材	コミュニケーション能力を向上させ、チームで課題解決に向けた力を身に着けます。	
70			経営管理	届出医療の施設基準、人員基準等のポイントを見える化、共有し、健全な運営継続します。	
71	地域福祉事業部	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。「マネジメント」（調整力）	
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。「マネジメント」（調整力）	
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。「マネジメント」（調整力）	
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。「マネジメント」（調整力）	
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。「マネジメント」（調整力）	
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。「マネジメント」（調整力）	
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）	

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 <2023年度部署目標>
83	地域福祉事業部	地域福祉課	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。 「マネジメント」(調整力)
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)
85			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。 「マネジメント」(調整力)
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。 「マネジメント」(調整力)
88				経営管理	明確な数値目標を定め、経営の改善に取り組みます。(業務効率化、業務省力化、省エネ、費用減)
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。 「マネジメント」(調整力)
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			磐田市 くらしと仕事 相談センター	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。 「マネジメント」(調整力)
92				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。
93			天竜厚生会 ヘルパー ステーション	人材	研修で得た知識を会議等で共有し、職員の知識・技術の向上に取り組みます。
94				経営管理	サービス提供責任者の仕事の分担を明確にして、時間外勤務における事務処理時間を前年度より減らします。
95			天竜厚生会 浜松 ヘルパー ステーション	人材	事業所内学習会に全職員が参加をします。
96				経営管理	年間事業利益が前年度比でプラス5%になるよう、事業規模とのバランスを保ちます。
97			宮脇 ヘルパー ステーション	人材	研修計画に基づき、専門性が発揮できるよう、自己研鑽に取り組みます。
98				経営管理	更なる部署間の連携強化を図り、稼働率の目標達成に取り組みます。
99			しらいと ヘルパー ステーション	人材	定められた研修に加えて、自己研鑽の研修に参加します。
100				経営管理	前年度検討した具体案を実践し、その効果および新たな課題を把握します。
101			登呂の家 ヘルパー ステーション	人材	理念等に基づく支援に必要な知識・技術を身につけるため、教育・研修の機会を確保し、主体的な学びを進めます。
102				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。
103			天竜厚生会 ケアサポート センター	人材	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ます。
104				経営管理	請求件数を前年度の平均件数より増やします。
105			しんばらの家 ケアサポート センター	人材	多職種との連携を図り、課題解決への取り組みの情報を事業内で共有します。
106				経営管理	業務の優先順位を決め、効率化を図ります。その上で稼働率84%の維持を目指します。
107	龍山 ケアサポート センター	人材	習得した知識をケアプランに反映し、日々の業務に活かしていきます。		
108		経営管理	業務の効率化を図り、前年度比で平均稼働率+2%を達成します。		
109	天竜厚生会城北の家 ケアサポート センター	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ていきます。		
110		経営管理	支出削減の取り組みを考え、実践することで施設全体の支出を抑えていきます。		
111	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、習得したソーシャルワークを実践します。		
112		経営管理	マネジメントの質の向上を図りながら、関連する加算取得に取り組み、受け入れ上限90%以上を維持します。		
113	宮脇 ケアサポート センター	人材	研修計画に基づき、専門性が発揮できるよう、自己研鑽に取り組みます。		
114		経営管理	更なる部署間の連携強化を図り、稼働率の目標達成に取り組みます。		
115	しらいと ケアサポート センター	人材	研修の講師など積極的に取り組むことで、専門性が発揮できるようにします。		
116		経営管理	地域の状況やニーズの把握に努め、安定的にサービスを提供できるよう、今後の事業運営を検討し、その具体案を提案します。		

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 <2023年度部署目標>	
117	地域福祉事業部	地域福祉課	登呂の家 ケアサポート センター	人材	学んだ知識、習得した技術を活用し、ケアマネジャーとしての専門性を高めます。	
118				経営管理	見直した業務内容が活かされているか確認します。	
119			地域包括支援センター 北遠中央	人材	各職種の専門性を明確化し、組織的に発揮できるように取り組みます。	
120				経営管理	事業計画に沿った運営を実施し、任意事業を積極的に実施することで、資金収支差額がプラスの状態を目指します。	
121			地域包括支援センター しんばら	人材	積極的に研修に参加し、学びの実践に取り組みます。	
122				経営管理	浜松市の運営方針に沿った事業計画を実践し、資金収支の差額を少なくします。	
123			掛川市中部 地域包括支援センター	人材	研修計画に基づき、専門性が発揮できるよう、自己研鑽に取り組みます。	
124				経営管理	事業計画に沿って、チームアプローチの強化を図ります。	
125			掛川市東部 地域包括支援センター	人材	研修計画に沿った人材育成を図り、より専門性が発揮できるように取り組みます。	
126				経営管理	介護予防支援事業の強化を図ります。	
127			静岡県駿河区 大里高松 地域包括支援センター	人材	研修で得た知識を部署内で伝達する際に、伝達する能力の向上も図ります。	
128				経営管理	事業計画に沿って適切な運営を行い、健全な事業を展開します。	
129			富士宮市北部 地域包括支援センター	人材	専門的知識を活かし、情報を共有してチーム力を高めます。	
130				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育てます。	
131			天竜厚生会 訪問入浴センター	人材	ご利用者の理解を深め、より良い入浴サービスが提供できるように取り組みます。	
132				経営管理	毎月の稼働率を職員会議で確認し、稼働率維持・向上に取り組みます。	
133			しらいと 訪問入浴センター	人材	技術や能力向上を目的に、研修会や学習会への参加等の具体的な取り組みを行います。	
134				経営管理	前年度検討した具体案を実践し、その効果および新たな課題を把握します。	
135			天竜厚生会 訪問看護ステーション	人材	専門職としての知識、技術の向上のため、ご利用者の疾患についての研修へ参加し、カンファレンスで情報を共有し、業務に活かします。	
136				経営管理	事務業務の効率化を図り、時間外勤務（記録、事務業務のみ）の削減に取り組みます。	
137			天竜厚生会 介護福祉機器センター	人材	更なる技術・能力向上のため、『営業力（実践にもとづいた練習）』を高める勉強会を開催し、業務に活かします。	
138				経営管理	前年度の達成度を分析すると共に、新たな社会的ニーズの実施に向け立案し、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。	
139			福祉サービス課	研修センター	人材	各種資格の取得に臨む職員や学生のサポートに関する取り組みについて改善提案します。
140					経営管理	各種学校・事業所など、関連する団体・個人からのニーズ把握・掘り起しに取り組みます。
141				スーパーてんりゅう・ スーパーはまな	人材	販売POP・商品PRに関する研修や勉強会によりスキルアップを図ります。
142					経営管理	ご利用者・職員・事業所など顧客のニーズを汲み取り、スタッフ間で共有します。
143			給食事業課	人材	向こう10年間の給食のあり方検討チームを創設し、課題改善に向けた提案をします。	
144				経営管理	原材料の廃棄ロスや有料資源ごみの削減策を立案し、年間経費を前年比マイナスを目指します。	
145	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	わらべ歌やふれあい遊び、集団遊びが伝承できるよう取り組んでいきます。	
146				経営管理	建物内の修理を職員が工夫できるように意識を高め、修繕費を抑えられるよう努めていきます。	
147			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、チームとしての学びを高めていきます。	
148				経営管理	支援ひろばの利用者増を意識しながら、今後の支援ひろばの在り方を検討し実践していきます。	
149			子育てセンター こまつ	人材	専門職として得た学びを生かし、職員と共有し、更に保育教育の技術を高めます。	
150				経営管理	地域ニーズを捉え、取り組み内容を検証します。	
151			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」の繋がりを捉えて実践します。	
152				経営管理	「親子ひろば」の存在を広く周知し入園に繋がるよう検証します。	

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 <2023年度部署目標>
153	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、個々の成長発達に合わせた対応を職員同士で共有して学びを深めていきます。
154				経営管理	子どもが遊び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85%)
155			子育てセンター しんばら	人材	7つの活動の取り組みによる子どもの姿を共有し、学びを深め、実践に活かします。
156				経営管理	安定した園の体制を維持し、一時預かりのニーズに応えるよう努力します。
157			子育てセンター なかぜ	人材	子どもの発達を理解し、子どもが意欲的に活動に参加する保育を実践します。
158				経営管理	はますくヘルパーの事業のPRを登録・利用に繋げ、地域の子育てニーズに応えます。
159			子育てセンター かきのみ	人材	構築したものを実践しながら振り返り、改善に努め継続可能なものにしていきます。
160				経営管理	職員満足度調査から働きやすさからやりがいのある職場へと職員ニーズに応え満足率80%を目指す。
161			子育てセンター みゅうのおか	人材	各職種の専門性や職員一人ひとりの強み・スキルなどの力が教育・保育活動の中で活かされ、協働できる園環境を整えます。
162				経営管理	親子ひろば事業に地域のニーズを取り入れ、より情報発信を強化し、子育て支援の充実を図ります。
163			子育てセンター さやのもり	人材	人的環境である職員のコミュニケーション能力の向上に取り組みます。 (実践を含めた事例検討)
164				経営管理	ペーパーレスと教材庫の見える化に取り組み、資源の省力化に努めます。
165			子育てセンター ひだまり	人材	職員間の連携の学びを活かし、業務連携の見直しと業務の可視化をします。
166				経営管理	子育て支援センター事業内にて妊婦支援を行ない、相談件数が前年度より増えるような環境を整えます。
167			子育てセンター とももり	人材	自園の環境の在り方を実践を通して学び、環境を通じた保育の大切さを共有します。
168				経営管理	会議やカンファレンスなどの開催方法や内容を検討し、ノンコンタクトタイムの時間に職員が抱えている業務ができるようにします。
169			子育てセンター みなみしま	人材	エピソードから、心の育ちを捉える視点を育みます。
170				経営管理	子ども数の減少による地域親子への必要支援について、専門性を活かした支援を実践しご利用者数の増員に努めます。
171			子育てセンター とみがおか	人材	自己肯定感を大切に保育・教育の環境とは何かを学び、生活や遊びの環境の見直しや環境の再構成をし、遊びの充実を図ります。
172				経営管理	園の基本事業・付帯事業(子育て支援センター・病後児保育事業・一時預かり事業)の地域への現在のPR方法について検証し、更に効果的なPRができるよう改善していきます。
173			すずかけっこ 保育園	人材	様々な保育教材を活用した保育実践を積み重ねていきます。
174				経営管理	1・2歳児の年間稼働率を90%~100%まで高め、安定的な経営を目指します。
175			なぎさ保育園	人材	専門性が発揮できるよう保育の充実を図ります。
176				経営管理	建物を安全で清潔に維持できるよう修繕方法や時期を考慮し、費用削減に努めます。
177			子育てセンターにじいろ	人材	職員一人ひとりの個性を生かし、発揮できる園内研修を通して職員間の連携を円滑にします。
178				経営管理	園の接遇マナーの向上を図り、利用園児・保護者・職員・地域のコミュニケーションを円滑にすることで付帯事業について発信し稼働率向上を推進します。
179			天竜厚生会ちやるか・ 天竜厚生会いりお	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ていきます。
180				経営管理	支出削減の取り組みを考え、実践することで施設全体の支出を抑えていきます。
181			こでまり やまぼうし	人材	構築したものを実践しながら振り返り、改善に努め継続可能なものにしていきます。
182				経営管理	職員満足度調査から働きやすさからやりがいのある職場へと職員ニーズに応え満足率80%を目指す。
183			そよかぜ	人材	職員一人ひとりの個性を生かし、発揮できる園内研修を通して職員間の連携を円滑にします。
184				経営管理	職員の接遇マナーの向上を図り、利用園児・保護者・職員・地域のコミュニケーションを円滑にすることで稼働率の安定を図ります。

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 <2023年度部署目標>
185	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	チームとして自己研鑽に励みながら、必要な知識及び技能をもって、育成支援に努めます。
186				経営管理	待機児童が多い中、利用定員人数の見直しを検討していきます。
187			ふたまた児童クラブ・ふたまた第二児童クラブ	人材	チームとして自己研鑽に励みながら、必要な知識及び技能をもって、育成支援に努めます。
188				経営管理	待機児童が多い中、利用定員人数の見直しを検討していきます。
189			みゅうのおか児童クラブ	人材	職員一人ひとりの能力やスキルがチームの中で活かされ、役割の中で発揮できる環境を整えます。
190				経営管理	入所見数確保による定員の維持、適切な職員配置の管理、児童や保護者のニーズに応える支援など行い、安定した運営を図ります。
191			矢崎おひさま保育園	人材	わらべ歌やふれあい遊びが伝承できるよう取り組んでいきます。
192				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、情報配信をしていきます。
193			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、職員一人ひとりが、自己目標を待って保育します。
194				経営管理	委託料の中で健全な予算を立て、稼働率年間50%を目指します。
195	監査指導部	監査指導課	人材	前年度の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）のなかでの課題に対して、必要な改善に取り組みます。 ※前年度のCAPDサイクルをもとに、計画（P）と実施（D）を行い、その結果の確認（C）と改善（A）を行います。	
196			経営管理	前年度の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に対して、具体的な取り組みを実施します。 ※前年度のCAPDサイクルをもとに、計画（P）と実施（D）を行い、その結果の確認（C）と改善（A）を行います。	
197	総務部	総務課	人材	将来の事業の在り方を踏まえ、今後求められる知識、技術を検討します。	
198			経営管理	給与係：職員処遇全般にかかる費用対効果を検証します。 広報係：広報活動にかかる費用対効果を検証します。	
199		人事課	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。	
200			経営管理	採用や研修にかかる費用対効果を検証します。	
201	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、会計課業務に関係す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。	
202			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。	
203		経営企画課	人材	経営企画課全員が上級財務研修内容を理解します。	
204			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9以上提案します。	
205		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。）	
206			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。（法人全体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、類似する高額修繕や購入案件の集約的実施など。）	

「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」 を取得しました。

理事長
山本 たつ子

当法人は2021年度から健康経営に取り組み始めました。もともと当法人職員に対する健康管理は実施してきましたが、そこに経営的な視点を加えました。経営的な視点とは、当法人職員への健康投資を行うことであり、生産性向上や当法人職員の活力向上、組織の活性化につながります。これが健康経営です。

健康経営を主管する経済産業省には健康経営に関する顕彰制度として健康経営優良法人認定制度があります。これは私共が実施している健康経営が正しく行われているのかを測る指標として活用することができます。そのため、当法人では健康経営を実施すると同時に、健康経営優良法人認定制度への申請も取り組み始めました。

2021年度は、執行責任者会議にて進め方を決定し、理事会にて報告しました。

2022年度は実践です。といっても初めて取り組む健康経営、どのように進めて行けばよいのか全く分かりません。そこで最初に行ったのが、浜松市様が主催する健康経営塾への参加でした。健康経営上、当法人は大規模法人に分類されます。健康経営塾は中小企業を対象にしたセミナーでしたが、快く受け入れて下さり、参加させて頂くことになりました。



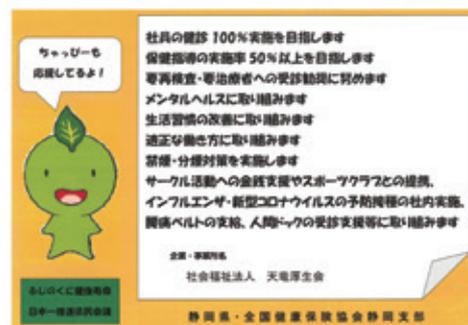
0から目指す、健康経営優良法人認定

健康経営塾

参加費 無料

- オンライン開催「Zoom」
- 5月10日(火) 午後2:00~4:00 (令和4年5月~10月末の計4回カリキュラム)

健康経営塾で最初に教わったことが健康保険組合との連携の必要性についてです。早速、全国健康保険協会静岡支部へ連絡すると、健康宣言届出用紙の提出を求められたため、作成し提出しました。その後、健康宣言届出用紙を元に作成された健康宣言ボードが手元に届きました。当法人全体で健康経営を推進していくために、各施設に掲示してもらうよう手配しました。



健康経営塾への参加と同時に、令和3年度健康経営度調査を使い現在出来ていることと出来ていないことを確認しました。すると健康経営優良法人認定に際し、新たに取り組まなければならない事項が浮かび上がってきました。主な事項として、

- ホームページにおける健康経営に関する情報公開
 - 栄養指導・相談窓口設置
 - 健康経営推進担当者の任命
 - 健康保持に関する研修の開催
 - 女性特有健康課題研修の開催
 - たばこの健康影響についての研修の開催
- が必要であることが分かり、早速実施しました。

ホームページにおける健康経営に関する情報公開

当法人ホームページに、健康経営宣言を含む特設ページを開設しました。



栄養指導・相談窓口設置

給食センターに管理栄養士による栄養指導・相談窓口を設置しました。健康経営度調査には「管理栄養士等」とはっきり記載されています。当法人には多くの管理栄養士が在籍しており大変心強い存在でした。

健康経営推進担当者の任命

各部署の管理職を健康経営推進担当者に任命し、健康経営推進に関してリーダーシップを発揮して頂きました。

管理職に対する健康保持・増進施策に関する研修の開催

産業医による「健康経営と健康増進」研修を実施し、リテラシーが高まりました。

女性特有健康課題研修の開催

健康経営塾を主催する浜松市が受講者限定オンラインセミナー「働く女性の健康作り」を開催し、当法人の管理職が受講しました。

たばこの健康影響についての研修の開催

管理職並びに喫煙者を対象に研修を開催しました。ゆっくり健康大学が作成した「【ゆっくり解説】これを見れば、絶対に禁煙できる！」をWEB受講しました。開催した各種研修の中で参加率が最も高い研修でした。たばこに関する関心の高さが分かりました。

また、現在実施している事項においても再周知や確認が必要な事項も浮かび上がりました。主な事項として

- 腰痛予防体操実施再周知
 - 喫煙場所確認
 - コミュニケーションの促進
- です。

腰痛予防体操実施再周知

運動習慣の定着に向けた取り組みの一貫です。当法人には腰痛という慢性的な課題があります。その対策として腰痛予防体操を製作して実施してきましたが、一部形骸化していました。そのため腰痛予防体操実施を促進しました。

喫煙場所確認

健康増進法における適合要件を満たしているか確認しました。また望まない受動喫煙が生じないよう「職場における受動喫煙防止のためのガイドライン」に基づき掲示を再整備しました。

コミュニケーションの促進

コロナ禍であってもコミュニケーションの促進が必要でした。天竜厚生会互助会はクラブ活動支援をしていたため、クラブ代表者を通じて、新型コロナウイルス感染症を予防しながらクラブ活動を推進していただきました。

健康経営度調査には、自社従業員を超えた健康増進に関する取り組みの項目もあります。これは取引先等とも連携し健康経営や労働安全衛生等に取り組むという項目ですが、短い時間の中で連携を取ることとは出来ませんでした。重要な項目であるため、今

後の課題とさせていただきます。

健康経営塾でのアドバイスを元に令和4年度健康経営度調査に取り組みました。令和4年度健康経営度調査に回答を書き込み、執行責任者会議にて確認しました。また提出にあたり、浜松市と全国健康保険協会静岡支部に回答内容を確認して頂き、アドバイスを回答内容に反映し、申請に漕ぎ着けました。

そして2023年3月8日、正式に健康経営優良法人2023(大規模法人部門)に認定され認定証を頂くことが出来ました。



その一方でフィードバックシートには偏差値46.6との記載があり、健康経営の質としては満足できるものではありませんでした。質の向上なくして真の健康経営は実現出来ません。今後は質を向上させていきます。



最後に、健康経営優良法人2023(大規模法人部門)認定にあたり多大なご支援を頂いた浜松市と全国健康保険協会静岡支部に感謝を申し上げるとともに、一緒に取り組んで頂いた全職員に感謝申し上げます。

2022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）2022年4月1日（至）2023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	5,590,748,000	5,615,420,726	-24,672,726	
		老人福祉事業収入	82,106,000	82,038,791	67,209	
		保育事業収入	3,137,964,000	3,191,033,660	-53,069,660	
		就労支援事業収入	394,049,000	383,847,602	10,201,398	
		障害福祉サービス等事業収入	3,928,556,000	3,935,468,807	-6,912,807	
		生活保護事業収入	333,390,000	340,239,391	-6,849,391	
		医療事業収入	399,187,000	404,216,135	-5,029,135	
		公益事業収入	56,372,000	56,816,606	-444,606	
		収益事業収入	77,776,000	75,259,153	2,516,847	
		借入金利息補助金収入	7,435,000	7,423,363	11,637	
		経常経費寄附金収入	8,727,000	10,397,833	-1,670,833	
		受取利息配当金収入	13,409,000	13,321,547	87,453	
		その他の収入	86,697,000	84,084,166	2,612,834	
		事業活動収入計(1)	14,116,416,000	14,199,567,780	-83,151,780	
	支出	人件費支出	9,252,594,540	9,186,391,111	66,203,429	修繕費・業務委託費他科目残
事業費支出		1,894,502,899	1,809,412,748	85,090,151		
事務費支出		1,576,155,000	1,393,660,126	182,494,874		
就労支援事業支出		701,597,000	673,653,238	27,943,762		
利用者負担軽減額		29,012,000	26,956,380	2,055,620		
支払利息支出		17,060,000	17,048,864	11,136		
その他の支出		45,660,253	39,754,190	5,906,063		
法人税、住民税及び事業税支出		1,926,200	1,926,200	0		
流動資産評価損等による資金減少額	874,000	871,771	2,229			
事業活動支出計(2)	13,519,381,892	13,149,674,628	369,707,264			
事業活動資金収支差額(3)=(1)-(2)	597,034,108	1,049,893,152	-452,859,044			
施設整備等による収支	収入	施設整備等補助金収入	191,226,000	192,090,906	-864,906	
		施設整備等寄附金収入	1,667,000	1,666,164	836	
		固定資産売却収入	862,000	1,049,261	-187,261	
		施設整備等収入計(4)	193,755,000	194,806,331	-1,051,331	
	支出	設備資金借入金元金償還支出	289,063,000	289,059,836	3,164	
固定資産取得支出	987,625,366	960,367,712	27,257,654			
固定資産除却・廃棄支出	16,607,973	15,818,348	789,625			
ファイナンス・リース債務の返済支出	8,370,000	8,368,633	1,367			
施設整備等支出計(5)	1,301,666,339	1,273,614,529	28,051,810			
施設整備等資金収支差額(6)=(4)-(5)	-1,107,911,339	-1,078,808,198	-29,103,141			
その他の活動による収支	収入	積立資産取崩収入	1,539,481,000	1,509,903,250	29,577,750	
		その他の活動による収入	2,600,000	2,972,000	-372,000	
		その他の活動収入計(7)	1,542,081,000	1,512,875,250	29,205,750	
	支出	長期貸付金支出	4,780,000	4,680,000	100,000	
		投資有価証券取得支出	99,808,000	99,808,000	0	
		積立資産支出	1,411,225,207	1,393,012,833	18,212,374	
		その他の活動による支出	1,384,000	1,665,740	-281,740	
	その他の活動支出計(8)	1,517,197,207	1,499,166,573	18,030,634		
その他の活動資金収支差額(9)=(7)-(8)	24,883,793	13,708,677	11,175,116			
予備費支出(10)	45,019,000	—				
	-6,591,438					
当期資金収支差額合計(11)=(3)+(6)+(9)-(10)	-524,421,000	-15,206,369	-509,214,631			
前期末支払資金残高(12)	8,312,991,754	8,312,991,754	0			
当期末支払資金残高(11)+(12)	7,788,570,754	8,297,785,385	-509,214,631			

予備費支出-6,591,438円は人件費支出等に充当使用した額である。

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) 2022年4月1日 (至) 2023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	5,615,420,726	5,556,268,348	59,152,378
		老人福祉事業収益	84,005,388	83,452,781	552,607
		保育事業収益	3,191,033,660	2,848,972,916	342,060,744
		就労支援事業収益	383,847,602	393,411,588	-9,563,986
		障害福祉サービス等事業収益	3,935,468,807	3,855,499,669	79,969,138
		生活保護事業収益	340,239,391	327,413,504	12,825,887
		医療事業収益	404,216,135	402,952,751	1,263,384
		公益事業収益	56,816,606	61,393,306	-4,576,700
		収益事業収益	75,259,153	78,465,388	-3,206,235
		経常経費寄附金収益	10,397,833	163,358,939	-152,961,106
		その他の収益	8,570,780	8,363,624	207,156
		サービス活動収益計(1)	14,105,276,081	13,779,552,814	325,723,267
		費用	人件費	9,202,074,255	8,850,446,741
	事業費		1,806,396,228	1,662,577,532	143,818,696
事務費	1,399,064,057		1,450,850,062	-51,786,005	
就労支援事業費用	689,291,144		697,518,439	-8,227,295	
利用者負担軽減額	26,956,380		28,418,469	-1,462,089	
減価償却費	1,132,060,990		1,129,318,222	2,742,768	
国庫補助金等特別積立金取崩額	-486,122,152		-513,698,205	27,576,053	
徴収不能額	114,877		87,839	27,038	
徴収不能引当金繰入	15,078		686,738	-671,660	
サービス活動費用計(2)	13,769,850,857		13,306,205,837	463,645,020	
サービス活動増減差額(3)=(1)-(2)	335,425,224	473,346,977	-137,921,753		
サービス活動外増減の部	収益	借入金利息補助金収益	7,423,363	9,222,952	-1,799,589
		受取利息配当金収益	13,321,547	10,518,964	2,802,583
		その他のサービス活動外収益	75,513,386	84,749,828	-9,236,442
		サービス活動外収益計(4)	96,258,296	104,491,744	-8,233,448
	費用	支払利息	17,048,864	21,320,580	-4,271,716
		投資有価証券評価損	10,477,000	4,473,000	6,004,000
		その他のサービス活動外費用	40,768,310	38,380,163	2,388,147
サービス活動外費用計(5)	68,294,174	64,173,743	4,120,431		
サービス活動外増減差額(6)=(4)-(5)	27,964,122	40,318,001	-12,353,879		
経常増減差額(7)=(3)+(6)	363,389,346	513,664,978	-150,275,632		
特別増減の部	収益	施設整備等補助金収益	192,090,906	1,124,048,808	-931,957,902
		施設整備等寄附金収益	1,666,164	0	1,666,164
		固定資産受贈額	788,740	121,735,324	-120,946,584
		固定資産売却益	1,049,261	2,764,304	-1,715,043
		その他の特別収益	2,997,101	2,251,446	745,655
		特別収益計(8)	198,592,172	1,250,799,882	-1,052,207,710
	費用	基本金組入額	0	113,827,776	-113,827,776
		固定資産売却損・処分損	72,594,217	11,907,367	60,686,850
		国庫補助金等特別積立金取崩額(除)	0	-6,849	6,849
		国庫補助金等特別積立金積立額	192,090,906	1,124,048,808	-931,957,902
その他の特別損失	415,541	3,005,637	-2,590,096		
特別費用計(9)	265,100,664	1,252,782,739	-987,682,075		
特別増減差額(10)=(8)-(9)	-66,508,492	-1,982,857	-64,525,635		
税引前当期活動増減差額(11)=(7)+(10)	296,880,854	511,682,121	-214,801,267		
法人税、住民税及び事業税(12)	1,926,200	930,000	996,200		
法人税等調整額(13)	0	0	0		
当期活動増減差額(14)=(11)-(12)-(13)	294,954,654	510,752,121	-215,797,467		
繰越活動増減差額の部	前期繰越活動増減差額(15)	16,439,138,414	15,927,028,353	512,110,061	
	当期末繰越活動増減差額(16)=(14)+(15)	16,734,093,068	16,437,780,474	296,312,594	
	基本金取崩額(17)	0	0	0	
	その他の積立金取崩額(18)	1,492,721,519	684,760,000	807,961,519	
	その他の積立金積立額(19)	1,365,036,000	683,402,060	681,633,940	
	次期繰越活動増減差額(20)=(16)+(17)+(18)-(19)	16,861,778,587	16,439,138,414	422,640,173	

役員・評議員・管理職人事異動

【役員・評議員】

○就任

評議員 大見 芳 (令和4年6月20日付)

評議員 太田 精一 (令和4年6月20日付)

評議員 高柳 弘 (令和4年6月20日付)

○退任

評議員 三室 正夫 (令和4年6月20日付)

評議員 清 功 (令和4年6月20日付)

評議員 伊藤 政象 (令和4年6月20日付)

【管理職人事異動】

異動発令日:令和5年4月1日

5等級管理職	氏名	現職名	新職名
○退任	中谷 克章	やまびこデイサービスセンター所長	
	金子 規予	天竜厚生会包括ケアセンター所長 (6月30日)	
	坪井 まり子	子育てセンターとものもり園長	
○昇級	森川 正志	総務課係長	総務課長
	長谷川 純也	相談支援事業所ひがし係長	(仮)天竜厚生会浜松生活介護準備室長
	鈴木 康利	総務課係長(厚生労働省出向)	天竜厚生会グループホーム施設長
	山下 真	清風寮係長	やまびこデイサービスセンター所長
	増田 幸恵	子育てセンターさやのもり係長	子育てセンターとものもり園長
○兼務	渡邊 一貴	天竜厚生会浜松 デイサービスセンター所長	天竜厚生会浜松デイサービスセンター所長 兼 天竜厚生会包括ケアセンター所長(7月1日)
○異動	西 勇司	総務課長	人事課長
	西田 栄子	子育てセンターしばもと園長	子育てセンターすぎのこ園長
	伊藤 里佳	子育てセンターすぎのこ園長	子育てセンターしばもと園長

天竜厚生会での 出向を終えて

全国社会福祉協議会
地域福祉部

吉本 智子



昨年から1年間、社会福祉法人全国社会福祉協議会(以下「全社協」という。)より天竜厚生会へ出向させていただきました。

この間、高齢者・障がい者・子どもなど法人内のさまざまな施設で研修をさせていただき、多くの学びを得ることができました。自分自身がなぜ福祉の仕事を選んだのか、全社協の仕事は福祉実践の現場でどう生きているのかを改めて考えるきっかけにもなりました。

私は少し前まで「福祉は人を救い上げる仕事」だと思っていました。しかし、この1年間たくさんの方々との出会い触れ合うことを通じて、「福祉は人と手を繋ぐこと」だと思えるようになりました。それは、ご利用者のみならず、ご家族、関係者、さらに共に働く職員と上下関係なく手を取り合っていくというイメージです。天竜厚生会は、「ゆりかごから墓場まで」という大きなスローガンを実際に実現させることができる大きな法人です。さまざまな施設で研修を行っていたため、施設同士のつながりが1つの形となりご利用者の支援に結びついた姿を見ることができました。一人の方の人生に、こんなにもたくさんの方が関わって支援が行われているということに改めて気づかされました。これも一つの「手を繋ぐ」の現れではないでしょうか。

また、この1年間、嬉しい出来事がたくさんありました。中でも、ご利用者からの「吉本さん、おはようございます」という一言は、何度言われても心が弾む言葉でした。数ヶ月ほどしか直接会うことがない私の「存在を認め、名前を覚え、声をかけてくれる」という労力の上で成り立っているからです。ご利用者と接する時、どうしてもご利用者の「方々」と1つの小さくくりでその方を見てしまうことがありました。しかし、ご利用者は1個人として私を見てくれているということが分かり、ハッとさせられました。これは、どのような職場でも生かすことができるため、今後は、名前を呼んで挨拶することを意識していきたいです。

さらに、天竜厚生会の特徴として充実した研修が挙

げられると思うのですが、参加した研修の中で「アサーティブ・コミュニケーション」というものを学びました。これは、「自分のことも、相手のことも大切にするコミュニケーション」のことを言います。対人支援職は、時に自分自身の心をすり減らしてでもご利用者を支援なくしてはいけないと思うことがあるのではないのでしょうか。学生時代にある講演で聞いた話を思い出します。「地域の人のために気になる方を一生懸命訪問して話を聞き、相談に乗っていた方がいました。その方は、地域の方にとっても感謝され、地域の人たちは元気になりました。そんなある日、最近訪問に来ないね、と不思議に思った地域の方がその方の自宅に訪問すると一人で亡くなっていた」というものです。支援は一人で行うものではなく、チームで実践していくことが重要であること、日頃の挨拶や声掛けといった小さな積み重ねは良いチームワークを築く秘訣であると忘れないでいたいと思っています。

出向当初は、長年育った地元を離れ、初めて会う方、慣れない仕事の連続でしたが、今こうして振り返ってみると研修を通じて出会ったたくさんの方の顔が想い浮かびます。特に、あたたかく迎えてくださった施設の職員、ご利用者の皆様には心から感謝申し上げます。最後に、今後の天竜厚生会の働きがますます地域に根付き、一人ひとりの生活が守られますようお祈りしております。



▲お世話になった喫茶ちゃむ(障がい者が就労される喫茶店)の職員さんと

厚生労働省での 出向を終えて

天竜厚生会グループホーム
施設長

鈴木 康利



令和3年4月から2年間、厚生労働省老健局認知症施策・地域介護推進課に出向させていただきました。

1年目に配属された地域包括ケア推進係では、地域支援事業の介護予防・日常生活支援総合事業の普及や取り組み状況等の把握及び地方公共団体等への情報提供に関すること、地域包括支援センターの評価及び改善方策の検討に関する事に携わらせていただきました。

介護予防・日常生活支援総合事業等の充実のための厚生労働省職員派遣による支援事業では、北海道にある新篠津村の支援に関わらせていただきました。新篠津村の職員、福祉関係者、北海道庁、厚生労働省の話し合いにより、当初は在宅生活を続けていく上で、村外にある専門病院・買物・散髪などへ行くための移動手段の確保について検討がされていましたが、チームで話し合いの回数を重ねることにより、住民のしたいことを応援する取組へと検討内容が転換し、柔軟な発想から良いアイデアが生まれました。具体的には、春から秋は活発に活動しているにも関わらず、豪雪地帯のため、冬の3ヶ月間強は閉じこもり傾向になりますが、それはやむを得ないことであると考えていました。そのため、春には体力低下が見られ、フレイル群から要介護群へ移行することも少なくありません。そこで冬季限定の移動支援付き介護予防支援の実証実験をすることになりました。検証後の翌年度には予算化することにもつながりました。

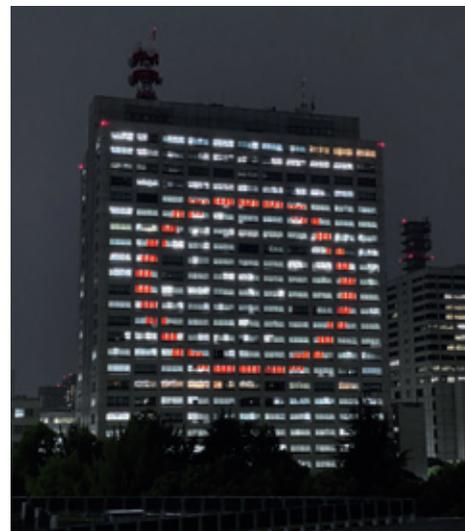
2年目配属された認知症施策推進係では、令和元年6月18日に認知症施策推進関係閣僚会議でとりまとめられた「認知症施策推進大綱」に基づき、「共生」と「予防」を車の両輪とした、認知症施策の推進に取り組んでいます。認知症施策推進大綱に基づいた施策の1つとして、KPI/目標として掲げられている「世界アルツハイマーデー及び月間における普及啓発イベント等の開催」については、令和4年度も認知症施策関係省庁とともに「オレンジリングドレスアップ」を実施しました。

オレンジドレスアップの手法は、窓にオレンジ色の模造紙をテープで貼るといっても単純なものです。夜間は室内の灯火が模造紙を照らし、オレンジ色のリ

ングが建物に浮かびあがります。例年、数日間という短い期間ですが、7つの関係省庁で実施していますので、機会があれば是非ご覧いただきたい取組です。

また、介護保険事業費補助金認知症施策等総合支援事業のうち認知症疾患医療センター運営事業について関わらせていただきました。補助金に関する確認作業から内示、自治体からの照会について関わらせていただきました。制度について理解を深める必要がありましたが、老人保健健康増進等事業にて採択した調査研究事業に、オブザーバーとして参加する機会があり、制度の経緯を含め見識を深めることができました。

2年間の出向期間では、国会対応やどのように事業が成立しているのか、制度や根拠法に関する多くのことを学び、経験することができました。今までになく多くのことを経験し、充実した日々を過ごすことができたのは、多くの方の支えがあったからだと思います。ご縁をいただいた皆さまには、心より感謝申し上げます。また、この出向がなければ出会うことがなかった厚生労働省の職員の皆さまや他の自治体、団体等から出向された方々と出会い、つながりを築けたことを大変嬉しく思います。この2年間での学び、経験、そして人とのつながりを今後も大切にしていきたいと思えます。



▲厚生労働省(中央合同庁舎5号館)のオレンジリングドレスアップ

全国社会福祉協議会での 出向を終えて

相談支援事業所きずな
ソーシャルワーカー

川合 里美



令和4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」という。)へ出向させていただきました。

配属となった部署は法人振興部で、その中でも全国福祉医療施設協議会(以下「全国医療協」という。)の事務局を担当させていただきました。全国医療協は無料低額診療事業を行う医療機関が会員の種別協議会で、天竜厚生会の出向職員が配属となるのは令和4年度で5年目となります。

出向中は、全国医療協では、全国大会やセミナーの開催、会報や調査による情報発信等を通して、コロナ禍でますます必要性が増している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について取り組み、地域共生社会の実現に向けた無料低額診療事業のあり方等について検討しました。

全社協の皆さま、特に法人振興部の皆さまにお力添えいただき、また、全国医療協の役員、協議員の皆さまや会員施設の皆さまにご協力賜りながら、1年間事務局として励んでまいりました。

事務局としての業務は、会議の日程調整から資料作成や当日の進行、会報の原稿作成や依頼、全国大会や全国セミナーの企画運営、調査の実施、会費徴収や予算作成などの会計業務、厚生労働省所管課とのやり取りなど、非常に多岐にわたります。これまで経験したことのない業務と全国という規模感、そして全国医療協事務局担当職員が一人ということに戸惑いもありました。また、徐々にコロナ禍以前の生活様式に戻していこうという社会の状況にあっても、医療関係者が相

手のため、慎重にならざるを得ない難しさもありました。そのような中であっても、昨年度以前の資料などを参考にしながら、まずは自分自身で考えてやってみることに楽しさと大切さを改めて感じることができました。

また、令和4年度の全国大会は会場集合とオンラインを併用したハイブリッド形式にて行いました。プログラムの企画から登壇者との調整、当日の進行や配信などの運営のすべての業務を事務局だけでこなすことは難しく、法人振興部の職員の皆さまのご助力と全国医療協の協議員や都道府県事務局の皆さまのご協力をいただくことで、無事開催することができました。周囲の方々をうまく巻き込んで、自分ひとりでは難しいことは周りの助けを得ながら行っていくことで、新たな気づきもあり、より良い仕事ができるということも感じることができました。

この1年間を振り返ると、不安でいっぱいの中でのスタートではありましたが、多くのことを学び、様々な経験をさせていただいた非常に有意義な1年間であったと思っています。今後、この全社協での出向経験を活かし、自身の成長につなげられるよう、より一層励んでまいりたいと思います。

最後になりますが、日頃より温かく見守ってくださった全社協の皆さま、出向期間を精神的に支えてくれた同期の仲間、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。



▲全国大会の会場の様子。会場とオンラインを併用して開催しました



▲全社協入局同期のみんなと。ランチしたり休日に出掛けたり、仲良くしてもらって感謝しかありません！

入社式を開催しました

人事課
主任事務員

櫻田 直希



令和5年3月13日、天竜厚生会の入社式を開催しました。今年度の新入職員は、「大卒17名、短大・専門卒12名、高卒4名 合計33名」が当法人へ入社し、新入職員の中には留学生や1ターン就職等による新職員宿舍入居者が5名と親元を離れての就職者が多いことが、今年度の特徴です。また、当該入社式においては、2年ぶりに対面、且つ集合形式で実施するも、奇しくもこの日は、新型コロナウイルス感染症対策におけるマスク着用について、個人の判断に委ねることの開始日でもありましたが、当法人の職務の性質を鑑み、マスクを着用したうえでの催事となりました。

さて、今年度の新入職員は、学生時代の4分の3、或いは全てを新型コロナウイルス感染症(以下「コロナ」という。)とともに過ごしてきました。この世代は、講義がオンライン主流となったことをはじめとして、資格取得実習についても儘ならず、代替講義に振替となった方も一定数存在します。何より、人との接触を回避することによって対人関係の希薄化となったこと、様々な制約の中で思うような学生生活を送ることが難しい状況だったと思われます。このような学生生活を過ごしてきた背景を理解したうえで新入職員の職場での「居場

所作り」を大切に、一歩ずつ成長していただけるようサポートしていきたいと思えます。

入社式では新入職員の緊張しながらも希望に満ちた表情を直接見ることができ、役員・私たち職員にとって感慨深いものでありました。このような状況下であっても、福祉・介護業界ならびに当法人への就職を決めてくれた、新入職員「33名」を採用担当者として、引き続きフォローしていきたいと思えます。新たな職員を迎え、皆さまのご期待に添えるサービスを提供して参りたいと思えます。



▲集合写真!



▲新入職員 決意表明!



▲辞令交付の様子

みんな元気、みんなの笑顔

施設の

翠松苑

新年会

2月14日に新年会を行いました。

やや遅れての開催となりましたが、ご利用者職員皆で楽しく行うことができました!!!!

開会式後は、職員による日本剣道型演武を行い、普段は見慣れない大迫力な行事に大変盛り上がりました!!!!

続いて初釜を行い、ご利用者ご自身でお茶を点てゆったり美味しく楽しまれました。

普段なかなか触れることのない茶筌で、ご利用者も職員も一緒に楽しみながら美味しいお茶を点て、お茶うけを頂き、穏やかな新春を感じることができました。

初めて見る剣道型!!!
近くて迫力満点!!!!



綺麗にお茶を点てて
美味しく
いただきました



子育てセンターすぎのこ

自然いっぱい

キッチンの
せんせい、
ブロッコリー
とれたよ。



葉っぱや
木の実をのせて
おべんとうの
できあがり!!



いっしょにすべろう。
それー!!

子育てセンターすぎのこは、天竜の自然豊かな場所にあります。当法人の特色ある7つの活動『自然』を通し、虫や草花などに触れながら季節を感じられるような様々な体験をしています。

畑やプランターなどで野菜を育て収穫し、キッチンの先生が調理してくれたものを味わうと、普段野菜が苦手な子も喜んで食べる姿があります。また、園から歩いて天竜川の河川敷まで行き何回も土手すべりを楽しんだり、散歩先で集めた葉っぱや木の実などを使ってコーナーを開いて製作をしたり、お店屋さんごっこをしたりして、異年齢児が関わりを持ちながら自然の恵みに五感を使い楽しんでいます。

活動紹介

体験して発見の毎日!

天竜福祉工場

クリーニング師、準中型免許を取得しました

天竜福祉工場は、クリーニング業務を遂行する上で、国家資格であるクリーニング師や配送でトラックを運転するための、準中型免許取得等を推奨しています。

令和4年度は事業運営に必要な資格の取得を品質目標にも掲げ、2名の従業員が各々の資格を取得しました。

クリーニング師を獲得した袴田修さんは、「資格を取得したのでこれからも頑張っていきたいです」、準中型免許を取得した内山諒一さんは「これからも配送業務を頑張りたいので免許取得できてよかったです」と喜びの声が聞かれました。資格を取得することで、当事業所の運営への尽力と活躍の場が広域になること、なによりご本人たちの自信につながることを期待して、今後も挑戦する機会を提供していきたいと思います。

クリーニング師取得
袴田修さん



準中型免許取得
内山諒一さん



天竜厚生会いお

ヨガ・ストレッチ

気持ちを整えて
リラックス♪



背中が
伸びる〜!



放課後等デイサービスいおでは現在小学三年生から高校三年生までの子どもたちが利用しており、一緒に様々な設定活動を行ったり、好きな遊びを楽しんだりしながら過ごしています。

毎月1回行っている活動の『ヨガ・ストレッチ』は、家庭では運動を行う機会が少なく、保護者から体を動かして欲しいというニーズがあり、運動不足解消と柔軟性の向上をねらいとして始めました。最初はすぐにふらついてしまってポーズの維持が出来なかった子も、回数を重ねると姿勢の維持が出来るようになったり、難しいポーズにも挑戦したりする姿が見られるようになりました。これからも新しいポーズに挑戦したり、家庭との情報交換をしながら楽しく体を動かしていきたいです。

おとっと、
倒れないように
集中!!



仕事の魅力 紹介

食を通じてご利用者の生活を支えています



前：給食事業課
現：厚生寮 管理栄養士
市川 弥生

主な仕事内容は、ご利用者の栄養管理、献立作成、食材の発注・検品、治療食の調理、新メニューの立案や見直し、給食だよりの作成・配布、調理員・食材係・担当施設との情報共有です。

「食事」を楽しみにして頂けるよう、日々の献立や月1回提供する「特別献立」を「嗜好調査」や「検食簿調査」の結果やご意見を基に、調理員・食材係と話し合いながら作成しています。

ご利用者の栄養・体重管理を行うのも管理栄養士の大事な仕事です。

施設の職員と相談し、主食量の調整や、食形態、その方に合った補助食品の提案などします。その結果、健康状態や喫食量の向上、体重増加(減少)が見られると、多職種との連携で最適な支援ができた達成感を味わうこ

とができ、日々の業務の活気に繋がります。

ご利用者から「今日のご飯美味しい」「また出して欲しい」「この前のご飯全部食べれたよ」や職員から「いつも食が細いご利用者が今日は完食したよ」、「今日は一段と残菜が少なかった」などの言葉をかけて頂いた時はとても嬉しくやりがいを感じます。今後もご利用者みなさんの声を聞き、より良い食事の提供ができるよう努めていきます。



▲今日のごはんはいかがですか？



▲食材の発注の様子

寄り添う看護の仕事の魅力



前：浜北学苑
現：浜名 准看護師
間瀬 美咲

天竜厚生会に就職し、これまで、高齢・障がい・知的とさまざまな施設で勤務してきました。ご利用者の人生(その人らしく生きる)に寄り添いながら、日々の生活の手助けをしていくことが大切であると気づき取り組んでいます。

看護職員の仕事は日々の健康管理と医療的ケアが主になります。病院のような闘病・療養生活と異なり、施設は生活の場です。ご利用者が障がいや症状と上手に付き合い、自己実現に向け、日常生活が送れるよう、日々心がけています。

看護職員として、ご利用者との関わりを通して状態を観察し、多職種と情報交換・情報共有しながら考え、看護アセスメント・判断します。改めてこれを医師へ報告・指示を仰ぎ受診へつなげていきます。受診は、ご利用者の知らない一面を知ることができたりと「その

人らしさ」を知るために貴重な機会だと思っています。また、チームケアの力で、ご利用者の症状が軽快した時は何よりもうれしく思うと同時にやりがいのある仕事と感じています。

そして、私をもっとも大切にしている思いと視点がご利用者と向き合う看護、寄り添う看護となりそれが相手にも伝わり、結果として「ありがとう」という言葉や笑顔のある日常として現れたときの喜びが、仕事の楽しさ・魅力に繋がっています。



▲ご利用者からの感謝のお手紙

今年度定年を迎える方に
一言頂きました

思い出

私は、昭和52年から天竜厚生会に45年間勤務させていただきました。

初めてお世話になった部署は収益事業(現スーパー)でした。レジの隣に机があり、会計をしながら事務仕事を行う毎日でした。当時一緒に働いていた職員の方々は自分の母親と同じぐらいの年齢で、色々とお世話になってばかりでした。次に天竜厚生会診療所(以下「診療所」という)に異動となり先輩の方々から医療事務を教えていただき、2年ごとの点数改正に対応して仕事を進めてきました。また、龍山に診療所が開設されることになり異動となりましたが、役場、社会福祉協議会、天竜厚生会の合同の施設の中に開設され初めて天竜厚生会以外の方々との関わりを持った仕事でもありました。龍山の産業祭に参加するために皆と手作りこんにゃくを造ったり、クッキーを自分達で焼いたり今思い



天竜厚生会診療所
主任事務員
渡邊 裕子

出しても楽しかったです。その後は第二診療所が開設されることになり、1年2か月ほどお世話になりました。その後診療所に戻ったり龍山診療所に異動を繰り返して現在に至りますが、この3年間は新型コロナウイルス感染症が拡大したことにより看護師はもとより事務も請求方法が変わったりと、大忙しの日々が続きましたが私が仕事を続けてこられたのは、一緒に仕事をしてきた方々おかげだと思っています。本当にありがとうございました。



▲集合写真

今ふりむいて

「骨を埋めるつもりで来ました」と面接で宣言して早27年、多くの人に支えていただき、初心貫徹できたことを幸せに思います。最初に配属された天竜厚生会給食センターでは栄養士や調理員の諸先輩方に日々鍛えていただき、特に「パーティ」の準備であくせくした思い、大変な中でも楽しかったことが記憶の中の眩しい瞬間として今も思い出されます。介護保険準備室を経てさいわい、さやの家、しんばらの家と高齢者施設を担当する中で、多職種で話し合いながら高齢者の食事をデザインしていく醍醐味を経験しました。現在の天竜厚生会城北の家に異動してからは「高齢者の食事」について深く考えさせられる場面が多々あり、自分の考えが絶対ではないことを反省する機会になりました。また、「高齢者支援事業部」への異動もありました。高齢者支援事業部での栄養士の役割は「食事支援を通じた在宅高齢者の介護予防」であり、地域包括支援センター



天竜厚生会城北の家
管理栄養士
渡邊 幸子

からの依頼で龍山・水窪・佐久間・浜北方面に栄養講和や調理実習に出向き、沢山の在宅高齢者の方々と触れ合う貴重な体験ができました。給食業務委託業者の選定では「入札」の導入が決まり、「仕様書」や「契約書」の作成に携わりました。多くの方々のご指導の下でシステム化するお手伝いできたことに感動を覚えました。高齢者支援事業部の中で様々な仕組みを学ぶことができました。未熟だった私をここまで育て仕事の機会を与えてくださった天竜厚生会に深く感謝しております。そして私を導いてくださった皆様に心より感謝申し上げますと共にご健康とご多幸をお祈りいたします。



▲城北の家 裏庭からの風景 仲間と共に

定年延長後の5年間で振り返って

子育てセンターかきのみ
保育教諭
鈴木 富美子



私は、2018年3月、60歳の定年を迎え主任の役を終えて契約職員になりました。

翌年4月、定年退職の年齢が5年間引き上げとなり、もう一度正規職員として働きたいという意欲が湧き、チャレンジすることにしました。

世間ではあまり取り入れられていない定年延長を取り入れるという天竜厚生会の職員に対する熱い思いを感じたことを覚えています。

現在の職場に転勤となり、処遇改善制度があることで、賃金に見合った働きができていいのか自問自答しながら、子どもたちのために、全職員一丸で良い保育を目指して実践し、やりがいを感じてきました。

入社して30年、7か所の施設、園で沢山の経験をし、悩み、葛藤、そして喜びがあり充実した毎日を過ごさせていただきました。大勢の子どもたちや関わった皆様に感謝申し上げます。もうしばらく契約職員として携わらせていただきます。よろしくお願いいたします。



園外保育で豊岡総合センターへ行き小高い山に登ったり芝生の上に寝転がったりして遊びました。子どもと過ごす時間は最高に楽しいです。

定年延長後の5年間で振り返って

登呂の家
ケアワーカー
下出 朝子



2005年8月に登呂の家に採用されました。前職では2年間訪問介護をしていましたが、入所施設での介護は初めてでした。

入社後の1か月間、研修を受けて多くの事を学びました。

9月の中旬ごろ病気になり、入院、手術と1か月程度休ませていただきました。

退院後他職員が温かく迎えてくれ、入浴介助の回数を少なくしてくれたり、優しさが嬉しかったです。

60才で定年退職し、1年間準職員、61歳から正職員として、働かせて頂きました。

17年前は学生だった子どもたちも今では母親

になっています。

子どもたちの結婚や出産の時に正社員で働かせて頂き、金銭的に助かりました。

振り返ればあっという間の17年間でした。

健康で元気なので65歳の定年制度はありがたかったです。



▲仕事風景



▲施設のご利用者とは

磐田市くらしと仕事 相談センターの開設について

磐田市くらしと仕事相談センター
係長 ソーシャルワーカー

大杉 友祐



令和5年4月1日から、磐田市より委託を受け、当法人と磐田市社会福祉協議会が共同して実施する「磐田市くらしと仕事相談センター」が、磐田市総合健康福祉会館(iプラザ)内に開設されました。

当センターは生活困窮者自立支援法に基づき、生活に困窮する方に対して包括的かつ速やかに支援を行うことで、生活保護に至ることなく、生活を再建していく支援を展開していくものとなっております。

具体的には、相談者が有する課題を聞き取り、その解決に向けた計画を相談者とともに作成し、伴走型の支援を行う「自立相談支援事業」を中心として実施していきます。家計管理に課題を抱えている方には「家計改善支援事業」にて、収支バランスの適正化を図り、働くことに不安を抱えている方には「就労準備支援事業」にて、就労開始に対する自信の醸成を支援します。また、住まいを失い路上生活等を余儀なくされた方には「一時生活支援事業」にて、住まいを提供するなど、それぞれ

が有する課題に応じて、必要な支援を組み合わせる形で実施しています。

開設以降、近年の新型コロナウイルス感染症の影響や社会情勢の変化などの影響もあってか、生活にまつわる様々な課題を有した方々からの相談をいただいております。その一方で「生活に困った」ということを相談することは、非常に勇気がいることだとも感じます。

それゆえに、中には一人でも悩み、抱え込み、どうしてもよいかかわからない中で、今なお苦しい日々を過ごしている方もいるのだと想像します。

だからこそ私たちは「断らない姿勢」、「寄り添う姿勢」を常に持ち、一人でも多くの声なき相談にも耳を傾ける姿勢で、相談者一人ひとりに向き合っていこうと思っております。

最後になりますが、開設にあたり磐田市及び磐田市社会福祉協議会をはじめ、ご支援いただきました多くの皆様に感謝申し上げます。

あそびを伝える

子育てセンターひだまり
係長 保育教諭

鈴木 美知穂



当法人子育て部門では、職員全体で行う春季研修・秋季研修の他、特色ある7つの活動のうち「太鼓」「リズム」研修を例年行っています。昨年度はこれらの研修の他に、各園が取り組み続けているあそびの楽しさ面白さを一人ひとりの保育者が改めて知り、園での実践に繋げるため、「鳴子踊り」「ロックソーラン」「カブラ」の3つのあそび研修を新たに行いました。コロナ禍ということもあり感染対策に十分配慮しながら浜松・湖西エリアと磐周・掛川エリアに分かれて20名程を限定として参加者を募り開催しました。

研修の講師は園長をはじめ、副園長、主幹保育教諭が行い、「楽しさを感じる」をモットーに和気あいあいとした雰囲気で行いました。コロナ禍もあり、多くの保育教諭がここ数年、皆と協力して成し遂げる経験が少なくなっていますが、研修中協力しあう姿が見られました。

研修後、参加者からは、「今回知ったロックソーランや鳴子



▲一つひとつのカブラを職員同士で協力して形に仕上げました。

踊りの動きに対する意味を子ども達に活動の中で分かりやすく伝えていきたい。」「仲間と心一つにして作りあげる踊りやあそびは、達成感を感じ大人でも夢中になることができるからこそ子ども達はもっと素敵な発想が広がる可能性を感じた。」などと言った感想がありました。

職員が楽しい！面白い！やってみたい！と感じながら日々の保育に取り組むことは、子ども達が、より意欲的に遊んだり毎日を過ごしたりすることに繋がります。

今回のあそび研修を行い、何故長い間遊び、踊り続けてきたのかを改めて知る機会となりました。豊かな感性は人との関わりの中で育つはずなのにコロナ禍で人との関わりが十分でない時期が長く続いたことにより、大人同士が関わらないことが当たり前となっている若手職員もいます。心を揺さぶる経験を大人自身から発信できるよう、職員育成に取り組んでいきたいと思っております。



▲カブラが崩れる音の爽快感や来上がる達成感を感じました。

実践発表会の報告

福祉サービス課
ソーシャルワーカー
鈴木 里緒菜



令和5年1月29日(日)アクトシティ浜松中ホールにて、第12回社会福祉法人天竜厚生会実践発表会を開催しました。実践発表会は令和2年度より新型コロナウイルス感染症の影響を受け、動画配信の形をとっていましたが、3年ぶりに会場に集合して実施することができました。また、会場に来場できない方や地域住民の方に向けて、当日の様子と職員のインタビュー動画を配信し、発表内容を紹介しています。

今回の実践発表会は「すべての人に健康と福祉を」をテーマにし、8事業所、総勢10名の職員による発表が行われました。発表内容は以下のとおりです。

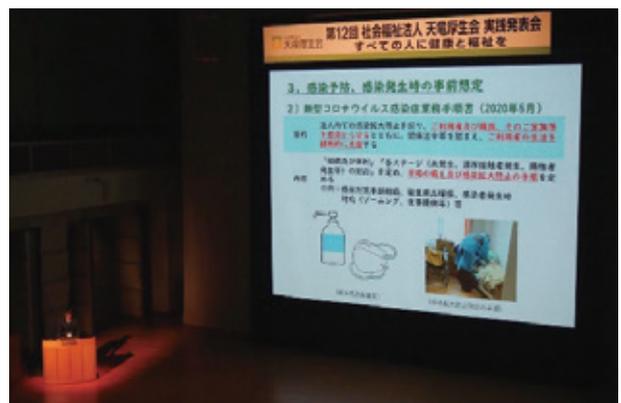
1. 「健康経営優良法人2023」認定への取り組み(経営企画課)
2. 子どもたちの健やかな心と身体を育むために(子育てセンターしんぱら)
3. 住み慣れた地域で暮らし続けるために～中山間地域における医療・福祉の連携について～(地域包括支援センター北遠中央)
4. 新型コロナウイルスの感染対応について
 - ①医療を必要とするすべてのの方々のために(天竜厚生会診療所)
 - ②新型コロナウイルスクラスター対応～特養～(特別養護老人ホームさやの家)
 - ③クラスター対応から考える課題と対策～障害者支援施設～(天竜厚生会アクシア藤枝)
 - ④新型コロナウイルス感染症にかかる入所支援課(施設サービス課)の取り組み～3年間を振り返って(入所支援課)
 - ⑤利用者と職員の安全、安心(総務課)

この発表を聴講した職員からは、「発表に刺激された」、「当事業所でも他職員の力を借りながら新たな計画をしていきたい」、「天竜厚生会の一員として、事業部・課をはじめ他事業所等に心強い仲間がいてくれることを嬉しく思う」等、実践発表会を開催して良かったという多くの感想が得られました。

最後に、本実践発表会の開催に際し、公益財団法人日本社会福祉弘済会様、講評いただいた同会理事長寺田亮一様はじめ、多くの関係者の皆様にご支援、ご協

力いただきましたことにお礼申し上げます。

次回は令和6年1月28日(日)に開催を予定しております。今年以上に多くの方々に足を運んでいただける発表会となるよう取り組んでまいります。



▲1/29(日)アクトシティ浜松中ホールにて発表の様子です。



▲(公財)日本社会福祉弘済会 理事長 寺田先生から講評を頂きました。



▲後日、実践発表会動画をYouTubeに配信しました。最後に発表者のインタビュー付きです。

JICA草の根技術協力事業(草の根パートナー型) カンボジア王国幼児教育カリキュラムに基づく 「遊びや環境を通した学び」実践のための 基盤構築事業への協力について 訪日研修の実施報告 その2



子育てセンターやまびこ
園長
青島 孝仁

チームカンボジア

2016年に始まったカンボジア王国への幼児教育支援は公益社団法人シャンティ国際ボランティア会(以下「SVA」という。)の協力団体として現在も継続して行われています。ここ数年は、新型コロナウイルス感染症の影響により、チームカンボジアメンバーがカンボジア王国に出向いて行う現地指導やカンボジア王国のタスクチームメンバー(国・州の職員、中央幼稚園教員で構成)が来日して行う訪日研修は行えていない状況でしたが、毎月1回の定例会をSVAとオンラインにて行い、カンボジア王国の情勢や幼児教育現場の状況を確認しながらガイドブック(場作り、読み聞かせなどのおはなし、教材作成)の検討等を行ってきました。

私自身、今回からチームカンボジアメンバーとなり、カンボジア王国を知るところから始まりました。カンボジア王国は、目覚ましい経済成長をしていますが、都市部と農村部、富裕層と貧困層の格差が激しいと聞いています。また幼稚園教諭の養成校は国に1カ所しかなく、幼児の就園率も低い水準にとどまっています。幼児の発達を促進する適切な教育・保育も不足しているため初等教育にも悪影響を及ぼしているようです。

その様な情勢の中、感染状況も一旦落ちついたこともあり、12月9日～17日の間、訪日研修を受け入れることとなりました。因みに訪日研修は今回で4回目の受け入れとなります。

今回の訪日研修のテーマを「子ども理解」とし、子どもたちが遊ぶ様子や子どもたち同士の関わりを観察し、そこから子どもの育ちを学ぶことを目的としました。具体的には、直接当法人の園に出向き活動を参観した

り、保育現場をオンラインで中継し子どもたちの様子を観察していただきました。参観後には、今回来日されたタスクチームとSVA、チームカンボジアとで振り返りを行い、遊びや環境を通した学びの考え方と幼児期に育みたい子どもの姿について理解を深めました。また、当法人の複数の園見学やチームカンボジアメンバーによる講義、普段保育の中で取り入れている遊びの紹介や野菜スタンプなどの活動を体験していただきました。

今回、コロナ禍もあり予定していた内容を一部変更しましたが、保育参観を受け入れた子育てセンターやまびこでは、カンボジア王国の国旗に色塗りをしたり、タスクチームが来園された際には、子どもたちの方から両手を合わせ「チョムリアップスオ(クメール語で「こんにちは」)」と元気に挨拶し、カンボジア王国の方達との交流を喜んでいました。タスクチームからは「様々な制約がある中でも日本の保育活動の様子を直接感じることができた。幼児教育だけでなく保護者支援、地域との関わりも参考になった。今後可能であれば、遊びを通した学びを提供するための教材づくりや、子どもたちと直接触れ合う実践的なセッションがあると良い。」との感想をいただきました。令和5年度には今回の訪日研修のモニタリングとして現地指導研修を行う予定です。また、6回目の訪日研修も計画されています。引き続きカンボジア王国における質の高い幼児教育・保育の普及に力になれるよう支援していきたいと思っております。



▲タスクチームメンバーと子育てセンターやまびこの年長児



▲タスクチームメンバーが子どもの思いや育ちの気づきをまとめている様子

冬の子ども合宿について ～サッカー体験・ジュビロ磐田～

地域福祉課
ソーシャルワーカー
袴田 愛梨



静岡県から委託を受けている「ふじのくに型学びの心育支援事業」は、令和5年度で受託から7年目を迎えました。事業にご協力いただいている企業を一つご紹介いたします。

身体を動かすプログラムとして、ジュビロ磐田のコーチの皆様にご協力いただきました。サッカー体験と講話を通して、「夢を実現させ、それに対して全力で取り組む姿を子どもたちに実際に見て感じてもらうこと」や「自分のやりたいことを仕事としている大人に出会うことで、目標に向かって努力する大切さを知るきっかけとすること」を目的としています。

プログラムの始めは、プロサッカーや様々な障がい者スポーツに関する映像を見ながら、メラビアンの方則を用いた講話を聴き、仲間や周りの人たちの存在の大切さについて学びました。「初めて障がい者スポーツを見た、車椅子サッカーが凄かった」などといった感想があり、普段は元気いっぱいの子どもたちですが、真剣に講話を聴く姿が印象的でした。メラビアンの方則とは、「人と人とのコミュニケーションにおいて、言語情報が7%、聴覚情報が38%、視覚情報が55%の割合で影響を与える」という心理学上の法則の1つです。言葉の内容よりも聴覚や視覚情報にあたる「声の調子や表情」をこれからも大切にしてほしいということを知りやすく伝えていただきました。

その後は、参加児童、ボランティア、職員を含めた混合チームを8チーム作り、ウォーミングアップを行いました。チーム戦でボールゲームやカードゲームを楽しみ、声を掛け合って協力しながら、みんなで喜びを分かち合うことができました。混合チームにすることで様々な年代の人たちと関わることができ、子どもたち自らコミュニケーションを図るきっかけになったように感じました。

チームが団結した後は、2コートに分かれて、サッカーの試合を総当たり戦で行いました。「運動が苦手、サッカーをやったことがない」と不安な子どもたちもいましたが、実際に試合が始まると、みんなでボールに向かい、1点でも多く決めたいという気持ちがどのチームからも感じ取ることができました。

「サッカー体験が一番の思い出になった」との感想が多くの子どもたちからあり、この体験を通して、チャレンジする気持ちを忘れず、将来なりたい自分を描くきっかけになってほしいと思います。

最後に当法人の受託する事業にご理解とご協力いただいております関係者の皆様には、心より感謝申し上げます。



▲講話を聴いている子どもたち



▲ウォーミングアップのカードゲーム



▲サッカーの試合の様子

「アールブリュット作品展」を開催しました

福祉サービス課
事務員

清水 和歌子



2月23日～27日に「アールブリュット作品展」を、遠鉄百貨店「イ・コ・イ スクエア6階 ギャラリーロゼ」にて開催致しました。

新型コロナウイルス感染症の影響により、2年間開催を見送ってきましたが、感染対策を行い3年ぶりの開催に至りました。当法人の障がい者関係施設7施設と、天竜特別支援学校の児童・生徒による作品計54点

の出展がありました。

5日間で計275名もの方々に作品をご観覧いただき、「感性がすばらしいです。」や「力作の数々に刺激を受けました。」など多くのお言葉をいただきました。

今後もご利用者の要望を伺いながら、今求められている作品展示のあり方を検討し、実施に繋げていきたいと思っております。



▲会場の様子

出展者より

天竜ワークキャンパス
西尾 亜加梨さん



作品展で多くの方に観てもらえる機会ができて嬉しかったです。また、作品展をきっかけにワークの仕事につながるとういと思っています。



浜北学苑
神村 一男さん



「良い絵だね。」「上手く描けてたね。」とみんなに言ってもらえて嬉しかったです。次の機会があればまた出したいので、新しい作品作りを頑張ります。



天竜厚生会グラウンドで3年ぶりの開催！ 理事長杯チャイルドサッカー大会

すずかけっこ保育園
園長

本間 英治



令和4年11月3日(木)に、当法人のこども園・保育園の年長児が午前の部(9園・園児258名)と午後の部(8園・園児274名)の2部に分かれて理事長杯チャイルドサッカー大会を行いました。

子どもたちと保護者の皆さんが天竜厚生会本部にあるグラウンドに集まってこの大会を行うのは新型コロナウイルス感染症の影響により3年ぶりのことでした。子どもたちはお父さんお母さんの声援を胸にグラウンドを元気いっぱい駆け回ってボールを追いかけたり、シュートをしたりしていました。子どもたちの真剣な眼差しや最後まで諦めない姿を保護者の皆さんと私たち職員が一緒になって喜んで嬉しかったりと、共有するこ

とができたことをとても嬉しく思います。保護者の皆さんとともに子どもたちの成長を感じることができた理事長杯チャイルドサッカー大会となりました。

コロナ禍ではありましたが、保護者の皆さんにご理解・ご協力を頂き、開催することができましたことを心よりお礼申し上げます。



▲開会式(みんなと一緒にがんばるぞ!)



▲夢中になってボールを追いかけている子どもたち

認知症ひとり歩き(徘徊) 模擬訓練を実施して

前：地域包括支援センターしんばら
看護師
現：しんばらの家ケアサポートセンター
ケアワーカー
市川 明美



認知症施策の一環として浜松市から認知症ひとり歩き(徘徊)模擬訓練事業(以後模擬訓練)の委託を受け、令和4年12月4日、11日に開催しました。模擬訓練は、認知症高齢者のひとり歩き(徘徊)が発生したと想定し模擬訓練を行い、参加した地域住民がひとり歩きしている人への声のかけ方や対応を学び体験することで認知症への理解を深め、実際のひとり歩き発生時に早期発見と対応ができる体制づくりを推進することを目的としています。

浜松市から令和2年から3年間の間に市内全22の地域包括支援センターすべてで実施することの依頼を受け、鹿玉地区社会福祉協議会の役員の方々、鹿玉地区の介護事業所や病院の専門職の方々とは何回か打ち合わせを行いました。令和3年11月の実施を予定しましたが、新型コロナウイルス感染症(第5波)により延期となりました。再度令和4年1月の実施に向けて話合いと準備を重ねましたが第6波のため再度延期になってしまいました。3度目の正直で令和4年11月開催に向けて鹿玉地区社会福祉協議会、専門職の方々と協議し新型コロナウイルス感染症の状況を確認しながら鹿玉地区社会福祉協議会との共催という形で実施にこぎつけました。

1日目は認知症の理解を深める目的で、浜北さくら台病院理事長 大村久美子先生に「認知症あんしん講座」の講演をお願いし、57名が参加しました。とても分かりやすい説明で参加者からも「早期発見や予防の大切さがわかった。」「認知症の基礎知識が理解でき、具体的な例を示してくれたのでわかりやすかった。」などの意見が聞かれました。

2日目には鹿玉協働センターの周囲に症状の違う認知症役の方を5か所に配置し、実際に声掛けしながら歩くように設定し、52名の方に参加をいただきました。認知症役や観察者(アドバイザー)は専門職やケアマネジャーをお願いし、声掛けが終わった後に各場所で振り返りを行いました。最後に参加していただいた方から感想をいただきました。「いろいろな認知症の方について、声のかけ方が難しかった。」「実際参加して、その人の態度や様子をよく観察することが大切だと思っ

た。」「今回のような機会をもっともっと多くの人に広げ、地域住民に知ってもらう必要がある。」などの意見が聞かれました。

今回の模擬訓練を実施するにあたり、鹿玉地区社会福祉協議会の方々や専門職の皆さんと何回も協議を重ねたことでより良い訓練が実施できました。参加者からも有意義な感想を聞くことができ、模擬訓練の目的である認知症の理解を深め安心して住み続けられる地域づくりに1歩近づけたのではないかと思います。



▲認知症安心講座の様子



▲認知症ひとり歩き(徘徊)模擬訓練の様子



▲認知症ひとり歩き(徘徊)模擬訓練の様子

苦情受付の公表について(定期報告)

原則として、令和4年12月～令和5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：81件（うち公表可52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 16件（うち公表可14件）

施設名	清風寮	是正日	令和5年2月1日
件名	車の運転について		
ご意見/ご要望の内容	当該施設の公用車が前を走るバスと車間距離が2m程であり、十分な車間距離を空けずに走っていた。車間距離の保持は道路交通法で定められており守らないことは法律違反である。規則を守れないような人には運転させないでほしい。また、以前も車間距離について連絡しておりこれで2回目となる。今一度法人全体に安全運転について周知してほしい。		
対応内容	申立者に不快な思いをさせたことを謝罪しました。事実確認のため、ドライブレコーダーの確認を行いました。車間距離が2mもないという状況や交通法規違反、運転マナーについても問題は見受けられませんでした。今回の件は貴重なご意見、職員へは運転マナーへの注意喚起の機会として受け止め、各部署に対し福祉施設の職員として安全運転を心がけ運転マナーに留意するように周知しました。		

高齢者関係事業 18件（うち公表可9件）

施設名	龍山デイサービスセンター	是正日	令和5年1月27日
件名	自宅に鍵がかかっていたことについて		
ご意見/ご要望の内容	義母の自宅を訪ねると玄関に鍵がかかっていた。どうなっているのか伺いたい。		
対応内容	当該ご利用者がデイサービスを利用する際は、ご利用者が自宅に鍵をかけ、かかっているかの有無を職員と一緒に確認することになっていました。（ご家族との確認事項であった。）しかし、当日は鍵がかかっておらず、ご家族から当該事業所に連絡をいただきました。その際、「ご本人に確認し、鍵をかけたと話されています。」と職員が回答し、鍵がかかっているかの有無の確認を職員がしていませんでした。ご家族との確認事項を事業所のケアワーカーコーナーに閲覧できるようにしておりましたが、利用開始より時間が経過し、確認事項が書かれた紙を個人のケースファイルに綴ってしまっていました。そのため徐々に認識が希薄になっていました。送迎時の確認事項につきましては、送迎の配車を示したホワイトボードの当該ご利用者のところへ“鍵確認”のマグネットを貼り、送迎職員に再度周知しました。		

地域福祉関係事業 19件（うち公表可15件）

施設名	天竜厚生会ヘルパーステーション(障がい)	是正日	令和5年2月22日
件名	バルーンカテーテルの管が曲がっていたことについて		
ご意見/ご要望の内容	午前中に入浴介助をしてくれたが、ウロバックとカテーテルの接触部分が曲がっていて大変だった。明日カテーテルが曲がっていないか確認のために訪問してほしい。		
対応内容	ウロバックカバーの底にウロバックが落ちており、ウロバックとカテーテルの接続部分が折れて尿が流れない状態でした。ヘルパーが紐をフックにかけていなかったことが原因です。今後は、ご家族が作成した説明書をもとにカテーテルが折れないように注意し、手順通りに支援を行ってまいります。		

子育て関係事業 21件（うち公表可8件）

施設名	子育て支援課	是正日	令和5年2月2日
件名	こども園における教育活動について		
ご意見/ご要望の内容	天竜厚生会のこども園は英会話教室等の教育関連の授業は取り入れないのか。保育園から幼稚園と保育園の両方の機能があるこども園に変更されたので、多少教育関連についても何か取り組まれているのか。		
対応内容	認定こども園における幼児教育の在り方と当法人における教育・保育理念や活動についての説明をメールにて返答しました。また、情報発信が十分ではないことも原因の1つとして考えられるため、下記の対応を行いました。 <ul style="list-style-type: none"> ●子育て部門連絡調整会議(園長会議)内で水平展開のうえ、園の教育・保育について知っていただけるよう、引き続き各園の開放やブログ等を活用した外部発信を行うよう伝達 ●法人ホームページ>子どもの施設>Q&Aに「教育・保育活動に関すること」を追加し、天竜厚生会の教育・保育についての説明を記載し、ランドデザインのページとのリンクを作成 		

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。
★URL：<https://www.tenryu-kohseikai.or.jp/koukai/complaints/list/>



【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。

- 浜名
[12月]
小澤 逸子様
島村 幸子様
- しらいと
[12月]
白糸地区社会福祉協議会様
- 厚生寮
[1月]
渡邊 節子様・水谷 賢司様
- 浜名
[1月]
落合 玉枝様
- しらいと
[2月]
宮澤 賢次様
- 本部
[3月]
大石 陽子様
- 赤石寮
[3月]
佐久間 貞子様
- 浜名
[3月]
佐久間 貞子様

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]
静岡県立浜北西高等学校様
エンケイ株式会社様
- 子育てセンターなかぜ
[12月]
河合 明秀様
- 天竜厚生会グループホーム
[12月]
一般社団法人あゆみの箱様
- 美浜
[1月]
明治安田生命保険相互会社
浜松支社浜松積志営業所様
常葉大学ボランティアサークル
Thunder Birds様
- 本部
[1月]
株式会社 林工組様
- 美浜
[2月]
明治安田生命相互保険会社
浜松支社浜松南営業所様
- 美浜
[3月]
袋井市立袋井南中学校様
株式会社ジーアクト様
遠州開発(株)
浜松カントリークラブ様
浜北商工会女性部様
- 子育てセンターにじいろ
[3月]
株式会社丸明建設様

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。

入所支援課

- 翠松苑
大野 博志様
赤佐6区花の会様
長崎 邦子様
本榎 美智子様
- 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
- さやの家
掛川市赤十字奉仕団様
- しらいと
桐部 敬子様
青山 秀子様
笠井 喜美子様
佐野 孔彦様

通所支援課

- 龍山デイサービスセンター
辻 義夫様
- く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

地域福祉課

- 地域福祉課
永田 乃愛様
田中 陽那様
細川 風輝様
山下 侑子様

福井 康太様
池川 斗也様
鈴木 峻耶様
天竜高等学校
ボランティア部様

子育て支援課

●子育てセンターすぎのこ

小出 喜道様
内山 静代様
宮地 武夫様
ちどり様
お話の会様
小倉 啓子様

●子育てセンターやまびこ

お話の会様
小倉 啓子様

●子育てセンターこまつ

北嶋 史雄様

●子育てセンターさぶね

鳥倉 大知様
田原 さやか様
西村 晴子様

●子育てセンターしばもと

古田 智明様
津嘉山 寛様
菊池 圭祐様
岩崎 大地様
大原 弘樹様
松本 侑里様
松浦 信子様
鶴田 則子様
市川 良子様
鈴木 テル子様
大久保 利枝様
渡瀬 和子様
鈴木 幸枝様
金子 とみ子様
中谷 亜沙実様
村山 千早佳様

●子育てセンターしんばら

折金 早苗様
田坂 満恵様
足立 香代様

●子育てセンターなかぜ

祖父母ボランティア様
大城製菓様
浜北食育の会様
渥美 京子様
渡瀬 和子様

●子育てセンターかきのみ

赤石会 森島様
内山 啓子様
太田 礼子様
坂口 絢美様
廣瀬 一秀様
鈴木 泰様
清水 晃様
河合 静代様

●子育てセンターみゆうのおか

大野 孝志様
天竜特別支援学校様
おはなしの会様

●子育てセンターさやのもり

橋口 平様
井口 廣之様
三輪 眞枝様
片瀬 弘美様

●子育てセンターひだまり

岡田 喜久雄様
鈴木 金雄様
園児保護者様

●子育てセンターとももり

寺塚 大智様
おはなしのたね様

●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

鈴木 忠男様
森下 英臣様
えほんを楽しむ会様
井口 君夫様

●すずかけっこ保育園

後藤 富位様
鈴木 由郎様
おはなしのたね掛川様
笠井 千秋様

●なぎさ保育園

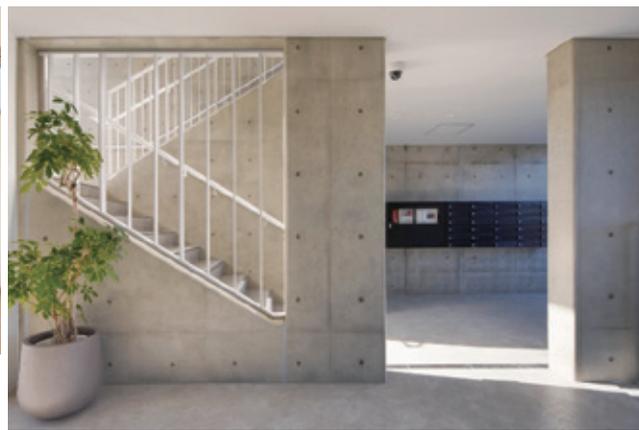
餅つき会(鈴木康弘)様
すこやかファーム様
彦坂 一夫様
彦坂 育子様
豊田 孝子様
正太寺様
浜松市まつり会館館長他1名様

●子育てセンターにじいろ

平松 久美子様

光と風が通り抜ける 開放感のある 30 室の職員寮

ヒルズどどやま



住居の機能性と建物の長寿命化を意識した無駄のないデザイン

- ① 南北に窓を配置し玄関からリビングまで明るく風通しの良い室内
- ② 外から居室が見えにくくなるよう玄関を横付けに配置
- ③ 南北の窓・玄関の横付けを無理なく実現し敷地に沿わせた規則性あるデザイン



《入居基準》

入居者は、天竜厚生会の正規職員であること

- ◆ 単身での入居にあたっては、次の基準に基づくものとする。
 - (1) 新規入職者は、通勤距離が40km以上の距離にある者
 - (2) 人事異動により通勤距離が50km以上の距離にある者
 - (3) 住宅困窮の状況にある者
- ◆ 世帯での入居にあたっては、次の基準に基づくものとする。
 - (1) 夫婦、親子等世帯を構成する者
 - (2) 世帯主が天竜厚生会職員であること
 (以上、職員宿舎規程より抜粋・要約)

お問い合わせは総務部人事課まで

