

# 令和 6 年度 事業計画書

社会福祉法人 援助会



養護老人ホーム 聖ヨゼフの園

特別養護老人ホーム 聖ヨゼフの園

短期入所生活介護事業所 聖ヨゼフの園

居宅介護支援事業所 聖ヨゼフの園

聖ヨゼフの園 ヘルパーステーション

聖ヨゼフの園 生活支援センター

聖ヨゼフの園 介護職員初任者研修事業

グループホーム 聖ヨゼフの園

デイサービス 聖ヨゼフの園

# 目 次

|                          |    |
|--------------------------|----|
| 経営理念・基本方針・理念指針・・・・・・・・・・ | 2  |
| 社会福祉法人援助会組織図・・・・・・・・・・   | 3  |
| 事業計画・・・・・・・・・・           | 4  |
| 養護老人ホーム・・・・・・・・・・        | 7  |
| 特別養護老人ホーム・・・・・・・・・・      | 9  |
| 居宅介護支援事業所・・・・・・・・・・      | 11 |
| 訪問介護事業所・・・・・・・・・・        | 13 |
| グループホーム事業所・・・・・・・・・・     | 14 |
| デイサービス事業所・・・・・・・・・・      | 16 |



## 经营理念

地域と連携し社会に貢献するために、『人に尽くす』伝統の精神を  
活かし、効果的事業を行う

## 基本方針

- ※ 全ての人は貴く、愛される存在であることを自覚する
- ※ 全ての人と心の触れ合いを大切にし、癒し癒される喜びの人間関係を追求する
- ※ 利用される方々が喜びの人生を過ごすことができるよう、最善を尽くす

## 理念指針

- ・ 地域と連携し、社会に貢献する。

この事業は地域社会に支えられている。地域社会、地域の方々の存在があって初めて成り立つ。地域と連携し、社会に貢献する事業基盤なくして施設は存在しない。このコンセプトは、社会福祉事業が成立する根幹であり、命である。

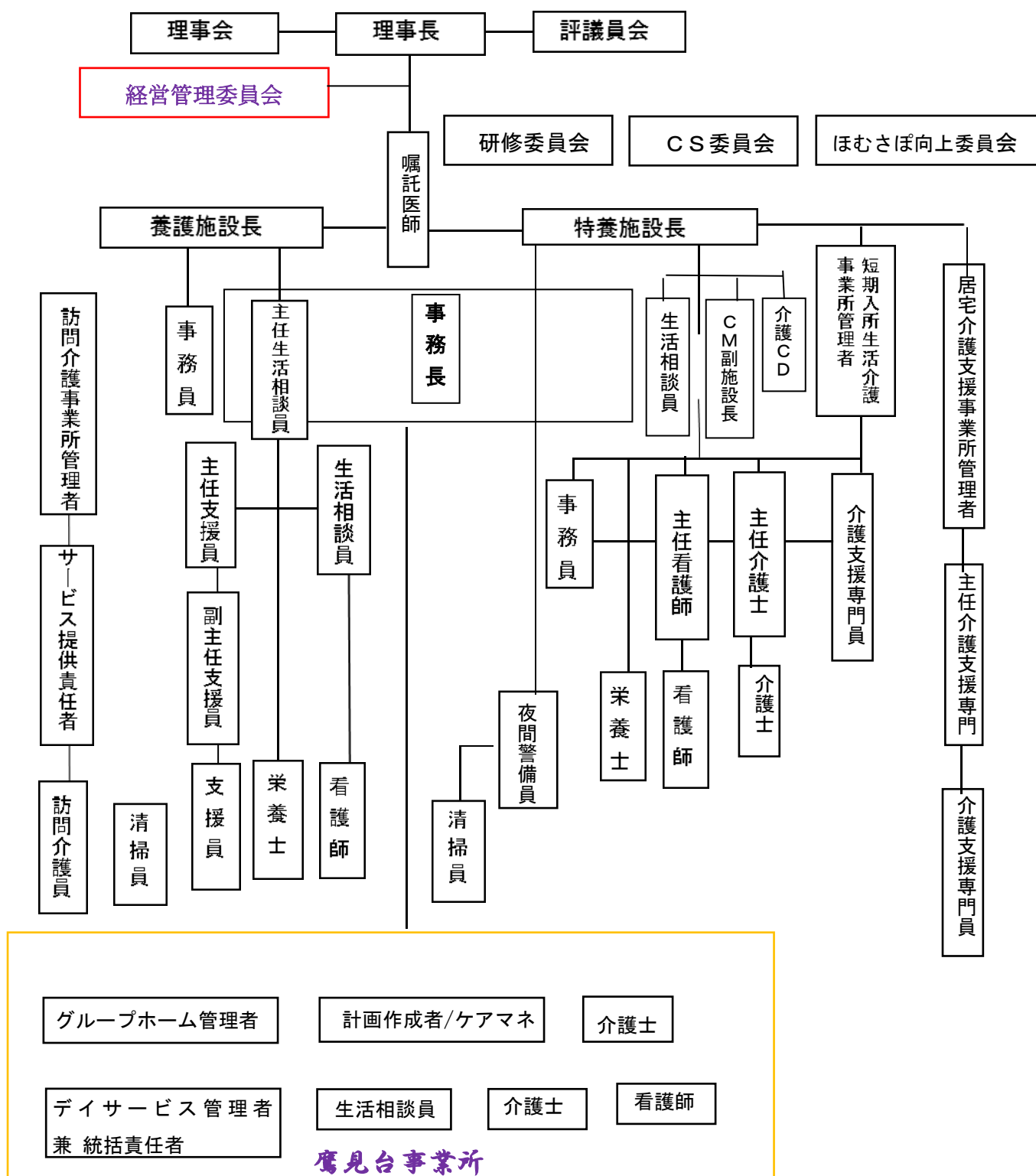
- ・ 『神と人に尽くす』精神を全うする。

利用する方々の人生に最善を尽くして寄り添うことはキリスト教の精神であり、その伝統が聖ヨゼフの園を支えている。『神と人に尽くす』ことを我々のミッションとして、全力で“心”を尽くした経営を行う。

- ・ 伝統を活かし、効果的事業を行う。

聖ヨゼフの園の誇らしい伝統を事業の強みとして活かしながら、それでも事業と人が時の変化に対応しなければ、その伝統を継続することはできない。効果的事業の実践は、時代を生き残り社会福祉に尽くすために果たさなければならない目標であり、新たな伝統を築く路である。

社会福祉法人援助会 老人ホーム聖ヨゼフの園 組織図 R6年度



# 事業計画 (令和6年度)

## 1. 事業の柱

| 経営目標     | ビジョン                                       | R6年度目標                                   |
|----------|--------------------------------------------|------------------------------------------|
| 収益改善     | 事業拡張、生産性の高い間接業務で安定化を図る<br><div>経営的課題</div> | ①各事業所の収益強化<br>②経費削減<br>③業務効率化            |
| 生産性向上    | 『もの』の効果的活用                                 | ①ロボット・ICT対応<br>②ほむさぼ向上委員会の活躍で業務改善&効率化    |
| 伝統の理解    | 経営理念の理解とプロ目標の設定<br><div>職員の課題</div>        | ①経営理念の意識具現化<br>②CS委員会の活躍で伝統の精神喚起         |
| チーム/個人成長 | 職員の勤勉さ、変化対応                                | ①組織力＝個人＋部署の和<br>②成長と個人目標の達成<br>③変化対応の柔軟性 |

令和5年度は、新型コロナウイルスの5類分類により、外部のそこで会議の集合開催他、人の集まりが聞かれるようになったが、利用者サービスにおいては感染防止の手は中々緩めることはできず、利用者のご家族の接点他、ひと頃の制限まではしなくてもご不便をおかけする状態は続いた。しかし、良き伝統の組織風土や職員の努力によって、介護の質また事業の安定性はキープできている。なお、従前から取り組んでいるICTや職場環境また就業条件の充実で職員の働きやすさを継続し、施設行事や研修の集合再開を増やししながら、同時に利用者の安心や安全な生活に充実感をもたらすことの創出を更に進化させる事業を継続する。

そうした取り組みのここ10年の成果で、厚生労働大臣表彰「働きやすい介護の職場環境づくり」の奨励賞を福岡県で唯一受賞したことは、伝統の組織風土と新たな取り組みの成果の融合だと位置づけることができる。正に職員の進化する仕事変化の成果だと言える。

令和6年度は、援助会が伝統を引き継ぎながらも新たな取り組みを始めたことの安定期に入る時期。社会福祉法人の使命を果たすために、法人の安定感を一層高めなければならない。したがって、事業計画は前年度を踏襲し、また100年の老舗法人をつくるために必ず経なければならない路、年商8億円を目指す法人作りが援助会の当面の課題であり、令和7年度より経営企画室に人員配置し、事業拡張の取り組みを行う。

令和6年1月16日

社会福祉法人 援助会  
理事長 木戸邦夫

## 教育・研修

### 園内研修

| 目 標                                                                                                    | 研 修 内 容                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>新任職員</b><br><br>園内研修では特に新任の研修に力を注ぎ、自立に向けて全園あげて養成に取り組む。                                              | <p>【介護士・支援員】2ヶ月間、新任1人に複数の担当介護士が理念に基づいた指導にあたる。(介護技術、バイタルチェック、観察方法、体位変換・安楽な姿勢、日誌書き方、報告の仕方、介護職と他部署間の連絡方法、報告・連絡・相談の方法、提出物の提出方法、記録物の捺印方法等々) 評価反省を実施し養成にあたる。</p> <p>新任は研修に参加</p> <p>【看護師】新任研修に参加。看護全般、他部署間との報告・連絡・相談、提出物の提出方法。</p> <p>【事務所】事務全般、受付業務全般、接遇、他部署間の報告・連絡・相談。</p> <p>【栄養士】栄養管理全般、他部署間との報告・連絡・相談、提出物の提出方法。</p> |
| <b>全職員</b><br><br>①毎年同じことを繰り返し研修する事によって、初心に返り新たな発見、疑問等に気づく。<br><br>②勤務年数に応じた知識の構築を目指す。<br><br>③講師を招く研修 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 理念、年度事業計画の説明会、認知症、機能訓練</li> <li>・ リスク・身体拘束・虐待、体位変換、感染症、口腔ケア、心肺蘇生日誌の書き方と報告の仕方、「看取り」ケア、研修報告会、介護保険の動向について、防災訓練（夜間想定・昼間想定）…年に3回、外部講師防災講習</li> <li>・ 中堅職員の意識化を図る。</li> <li>・ リハ研修、認知症研修</li> </ul>                                                                             |
| <b>人材育成教育</b>                                                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 外部講師/大坪研修：年2回<br/>※一般 ※リーダー ※管理職</li> <li>・ 訪問介護個別研修</li> <li>・ 職務分掌役割研修</li> <li>・ 次世代リーダー研修</li> <li>・ 個別能力向上研修</li> </ul> <p>※新規事業開設は、法人母体職員のより一層の職業能力向上が必須。特に、リーダー職員の経営目線が無ければ新規事業は途中頓挫、そういうあり方が問われている。</p>                                                           |

## 令和6年度 年間スケジュール

### 【行事】

| 日程        | 特養              | 養護 |
|-----------|-----------------|----|
| お花見       | 未定              | 未定 |
| 創立記念の日    | 4月26日（金）予定      |    |
| 運動会       | 未定              | 未定 |
| 食事会       | 未定              | 未定 |
| 理事会       | 3月、5月、以外は不定期に開催 |    |
| 家族親睦会・交流会 | 未定              | 未定 |
| 地域の盆踊り    | 未定              |    |
| わっしょい     | 未定              |    |
| 納涼大会      | 未定              | 未定 |
| 園遊会       | 未定              |    |
| 外食会       | 未定              | 未定 |
| 職員忘年会     | 12月3日（火）千草ホテル   |    |
| クリスマス会    | 未定              | 未定 |
| 餅つき       | 1月上旬            |    |

※行事については、感染症の状況などを鑑み、開催有無を決定する。

### 【防災・消防訓練】

|      |                  |
|------|------------------|
| 5月   | 感染症対応訓練（COVID19） |
| 10月  | 消防訓練（地震・火災）      |
| 11月  | 防災訓練（風水害）        |
| 翌年3月 | 消防訓練（火災）         |

# 養護老人ホーム 事業計画書

養護老人ホーム 聖ヨゼフの園  
施設長 福山 妙子

## 1. 令和6年度 予算

(万円)

|     | 令和5年度収支<br>(見込み)       | 令和6年度予算 | 差 額    |
|-----|------------------------|---------|--------|
| 収 入 | 14,570<br>(措置収入12,850) | 12,860  | ▲1,710 |
| 人件費 | 7,200                  | 6,800   | ▲400   |
| 事業費 | 3,270                  | 3,391   | 121    |
| 事務費 | 3,950<br>(居室改修工事1,400) | 2,521   | ▲1,429 |
| その他 | 150                    | 148     | ▲2     |
| 収支差 | 0                      | 0       | 0      |

※ 収入は、居室トイレ、居室建具取り換え工事の費用の借入、補助金（県）あり。

### 【 収 入 】

- 令和5年度（令和6年2月末現在）
  - \* 平均在籍者数 59.7 名
  - \* 平均入居稼働率 97.1 %
  - 年間入院者数 16名、年間入院日数 594日  
(令和4年度；年間入院者数 23名 年間入院日数 726日)
  - \* 月平均収入 1,081 万円
  - \* 一人平均収入 18万円 /月
- 令和6年度は、更に入院者の減少を目指し、措置費収入予算は、12,860万円を目標とする。

### 【 支 出 】

- 人件費・・・職員の入れ替わりによるマイナス要因を避け、職員の定着を目指す。
- 事業費・・・給食費の値上げなど物価高騰の影響は大きい。水光熱費など節約を意識して支出を調整。
- 事務費・・・研修費については、年間で複数回の外部講師による研修を予定している。修繕費は、老朽化した浴室配管の取り換えなど必要に応じた出費を想定し、最小限に抑える。
- その他・・・令和6年度は、前年度の居室工事の借入金返済が開始（7年で返済）

## 2. 今年度の取組み

### (1) 措置収入

- ① 月初めの満床を維持できるよう入退所の日程調整を図り、待機者については、一定数確保できるよう役所との情報共有や病院・関係機関等との連携を細やかに実施する。
- ② 利用者の健康維持に留意し、体調不良の早期発見・早期対応を実施。主治医や関連病院と連携を密に行い、適正な対応をすることにより入院者数や入院日数の減少を目指す。
- ③ 包括ケア会議（入所判定）の委員として、養護入所希望者の適正な入所判定に繋がるよう会議内では養護の現状や必要な情報を提供する。
- ④ 地域の活動に積極的にに関わり、セーフティーネットの役割を持つ養護としての情報を広く発信することで、養護老人ホームの活用価値を高める。

### (2) 職員体制、人材育成について

#### ① 支援員部門のチーム体制の構築

- ・ 支援員として、利用者の様々な生活課題を理解し、寄り添った支援ができるよう福祉専門職の意識を高めていく。
- ・ お互いの個性を生かし、相乗効果でまとまりのあるチーム作りを目指す
- ・ 現状の環境と限られた人員配置の中で、より良い支援に繋がるよう業務効率向上を意識して業務にあたる。

#### ② 経験年数に応じた人材育成

- ・ 個々の特性や経験を活かし、職種、技能に応じたスキル向上を目指す。
- ・ 組織人として成長するための人材育成研修、研修委員会主催の園内研修など年間を通して開催される研修に参加し、人として成長していける場を提供。又、外部研修も奨励する。
- ・ それぞれが立てた個人目標を達成できるよう支援し、仕事に対するやりがいにつながるような職場環境を作る。

### (3) 地域との連携について

#### ① 福祉施設としての役割や機能を活かす

福祉避難所としての登録、認知症等身元不明者一時保護 事業受諾、まちかど介護相談室の設置、大学生の福祉体験の受け入れ 看護学生の実習受け入れ 等

#### ② 地域で開催される行事や会議などに参加し、交流を図る

- ・ 地域での貢献活動に意欲的に取り組んでいく（出前授業の実施、講演会や研修会）
- ・ 地域で開催される行事への参加（夏まつり、市民センター祭り、年長者作品展など）
- ・ 校区社協の会議（1回/月）に参加し、発信、交流、情報交換に努める。
- ・ 定期的に近隣の清掃活動に参加し、地域の美化に協力する。

## 3. ビジョン

\* 援助会の一員としての誇りを持ち、理念に基づいて行動する

- ① 養護職員としての役割を意識し、利用者様に対して誠実に向き合う
- ② 職員間でお互いを尊重し、共に成長しながらチーム力向上を目指す

# 法人・特養・短期 事業計画書

社会福祉法人 援助会  
理事長・特養施設長 木戸 邦夫

## 1. 令和6年度法人の方向性

介護事業の方向性は不採算の小規模事業を統合することが国の方針としてあり、事業規模の拡張は単独で生き残るための大きな選択肢である。とはいえ、令和5年度はコロナが5分類になったとはいえ、利用者対応また職員自身の環境において困難を強いられる状況は年間を通じてあり、通常の業務や行事の生き甲斐や楽しみを削ぐ社会環境また事業環境は現存していた。

令和6年度においては、ご家族面会時のマスク着用や手指消毒その他の感染防疫を行いながらも、居住フロア（廊下等の一定の場所）での面会は再開する。また、年中行事についても状況を見ながらの条件付きとはいえ、時期・行事内容等鑑み実施していく予定である。

ただ、この1年間を従来通りにしておけば良いということではなく、法人独自に事業活動は活性化を図らなければならない。そこで次のような観点で法人事業を進めていく。

- ① 収益確保の安定化、そのための経営企画を司る経営管理委員会の本格活動
- ② 業務、福利厚生での状況に応じた活動再開、特に行事・レクリエーション等の実施
- ③ 人材育成教育の集合実施再開、同時に職員の外部研修参加奨励
- ④ 生産性向上の取組み、そのための現場業務の改善活動
- ⑤ ④に関連して、ほむさぼ向上委員会の活性化とロボット・ICT利用の前進・再考
- ⑥ CS委員会の活性化
- ⑦ 新型コロナウイルス感染症対策会議の状況に応じた先手管理・情報発信
- ⑧ 部署、職員間の連携強化
- ⑨ ボランティア活動の活性化
- ⑩ 協会団体活動、外部関係先との連携
- ⑪ 令和7年度からの事業拡張に向けた準備
- ⑫ 経営層の入れ替わりによる体制刷新と充実

要は、コロナ環境で封じられていた本来の事業・職員活動を、状況を見ながらもおおよそ再開していく年であること。また、第9期介護保険事業計画に沿った事業と現場の充実を図っていくこと、中期経営計画を策定しながら法人の将来性を再考する年度になる。人材と介護費用の窮屈な業界環境に負けずに、進化を続けなければならない。

「経営はプロの仕事を構築し、人には優しく」

## 2. 特養・短期事業の方向性

全国的には特養の6割が経営赤字の時代。しっかりした経営管理ができていても、質の良さによって収支に余裕が持てる時代ではなくなってきた。しかしながら、法人の伝統の良さや対外活動の活性化によるブランドと知名度向上の意欲や職員の質と外部活動の豊かさによって入所待機者は多

く、事業安定は懸念ない。

法人コメントでも記した、ご家族を含めた業務活動をどう再開していくのか。活動の少なさは利用者の楽しみと豊かな生活感や職員の生き甲斐に繋がる仕草を抑制することになり、経済や社会環境と同調することではなく、我々の本来の職業観や使命を果たす活動年度にしなければならない。

また、特養・短期事業の課題は入所者の入所開始から健康面での状態懸念頻度が増し、したがって退所時期が早まり対応の困難さは従前に比べ重い。

老人福祉施設の課題は、こうした入所者の重度化や職員の労働負荷に対する手当を経営の重要課題として取り組んでいくこと。特に、施設系また居宅系の特徴を勘案しながら、「もの」と「仕組み」の充実を図らなければならない。

- ① ロボット・ＩＣＴの現場、管理部門での進化
- ② 現場の仕組みの効率化、これは現場リーダーと職員の対応で実現すること
- ③ 外国人実習生の成長と、６月からの夜勤勤務開始
- ④ 前述の、行事や職員研修等での集合実施（コロナの状況勘案と対策を講じ）

その他、決算関係予算等の役員会提出資料を参照ください。

### 3. 協会事業について

公益社団法人北九州高齢者福祉事業協会は４９の社会福祉法人が加盟、平成１４年より活動を行っているが、社会福祉法人の今日的課題は経営資源の「人」と「もの」を進化させなければ事業は永続できない可能性は、この１０年を考えれば高い。然るに、全国の介護事業者がこの業界で正しい経営感覚を持ちながら経営を実践しているとは言い難い。何がそうしているのか。

この業界に就いて、経営は厳しい、あるいは職員にドライだ、という感覚を持っていることはよく見聞することであるが、介護事業経営また人材とは

- ① 経営者が誰よりも勤勉であり、事業を良質の介護事業経営として育てていくこと
  - ② 職員はプロの専門職として、周囲と連携・協調しながら利用者また職員同士のために尽くす
  - ③ 地域また行政・関係者との信頼関係を作る努力と活動を絶やさないこと
- つまり、法人・自分・地域のための大切な存在であるよう、最善を尽くすこと。

こうした観点でこの業界を見たとき、どうしても経営者が経営をしないで運営に終始している課題や、そうした法人での職員の組織人としての人材の質や考え方に課題があることは法人でも過去経験がある。一法人に所属する我々がその法人での業務に徹すればよいことではなく、例えば市主催の「介護のしごと出前授業」のようにボランティア活動に人件費（５回引き受け人件費は１００万円の手弁当）を費やしても、地域や業界の人材確保に繋がる広い目線で貢献をしていかなければならない。我々の職業の使命は理念にも謳っているように「人に尽くす」、また「地域貢献」が本筋。

幸い、今期からの第９期北九州市介護保険事業計画では、特養増床０を再三の交渉で勝ち取った。介護保険制度がスタートして初めてのことであり、市内既存介護事業者の経営にとっては朗報である。今後も、協会活動では先頭に立って、その発展に尽くす活動を展開する。

# 居宅介護支援事業 事業計画

管理者 山下 敦

## 1. 居宅介護支援事業所の体制整備と強化

### A) 円滑な業務遂行・業務の効率化を図る

- ①事業所内で随時報告・連絡・相談を行うことにより、各ケアマネジャーがどの利用者の対応もできるようにする。
- ②研修や通達事項・他事業所等から情報収集し、制度に即した業務を行う。
- ③ICT（ノートパソコン、リモートソフト）を活用し、事務所外からも書類作業ができるように環境を整備する。

### B) 居宅事業所としての運営強化

- ①新規利用者獲得にむけての動きを継続し、安定的な収益の確保につなげる。
- ②特定事業所加算Ⅱを算定し、事業所の質の向上に努める。
- ③近隣病院・事業所・地域包括との良好な関係を維持し利用者紹介につなげる。
- ④リモートワーク導入することで、多様な働き方・働きやすさにつなげ、職員の定着を図る。

### C) 事業所拡大路線へ向けての取り組み

- ①総利用者数を増やし、新しくケアマネジャーを雇用する基盤をつくる。

### D) ケアマネジャーの質の向上

- ① 他法人との研修会の開催、外部研修への参加と事業所へのアウトプットに取り組み、各々がケアマネジャーとしての質を高めていく。

## 2. 事業の今期予算と経費削減

### A) 令和6年度予算案

#### ① 予算

(単位：千円)

|          | R5 年度収支 | R6 年度予算 | 前年度比 |
|----------|---------|---------|------|
| 年間収入     | 41,430  | 41,500  | 70   |
| 支出（人件費）  | 28,400  | 28,500  | 100  |
| 支出（事務費等） | 4,400   | 4,400   | 0    |
| 資金収支     | 8,630   | 8,600   | △30  |

※支出（事務費等）には新事務所改修返済金 90 万も含む

## B) 経費削減の取り組み

- ① カラープリントの削減
- ② 事務所不在時の空調、電気関係の節電徹底、水道の節水など、水道光熱費の削減

## 3. 地域に馴染んだ事業所作りの推進

- ① 居宅利用者以外の介護相談にも応じ、地域関係機関とのネットワークを広げ、地域における聖ヨゼフの園の浸透化に努める。
- ② 青山、萩原地区の行事（盆踊り、市民センター祭りなど）に顔を出し、地域に根差した事業所になる。
- ③ 地域の方々への介護や施設についての情報発信、相談援助も積極的に行っていく。（まちかど介護相談室）
- ④ 社会福祉協議会の連絡調整会議へ出席し、地域の相談窓口になる。
- ⑤ 介護のしごと出前授業へ参加し、介護の仕事の普及や後進の育成に努める。
- ⑥ 夜間・休日・緊急時にも携帯電話等による速やかな対応を行う。

## 4. 居宅介護支援専門員としての役割を果たす

- ①介護保険改正の把握と新しい知識の習得に努める。
- ②常に援助チームの中心としての役割を自覚し、業務にあたる。
- ③利用者のニーズを的確に捉え、自立した在宅生活を目指した対人援助を心掛ける。
- ④他事業所と連携し研修・勉強会などを行うことで、地域のケアマネジャーの質の向上に努める。

## 5. 法人内各部署との連携、地域関係機関との連携を強化する

- ①養護老人ホーム・特別養護老人ホーム・訪問介護・グループホーム・デイサービス・各部署との連携に努める。
- ②行政・地域包括・近隣医療機関や他事業所との連携を図る。

## 6. 今後のビジョン

### ・ R6 年度

- ①利用者の獲得に向け営業活動を行い、年間収入 4,000 万を目標とする（月平均 220 名）

### ・ R7 年度

- ①居宅支援事業所サテライトを他地域に立ち上げ

※事務所改修費：1000万

年間90万の返済を行い、R9 年度には返済終了予定

# 訪問介護・障害事業 事業計画

聖ヨゼフの園 ヘルパーステーション

管理者 中尾 智子

## 1. 事業所の体制整備と強化

### A) 事業所としての運営強化

- ①営業活動を実施し、毎月新規利用者の獲得をする
- ②新規相談時には受け入れを積極的に実施し、丁寧な対応を心がける
- ③縦と横のつながりを大事にし、交流や情報交換ができるよう関係作りを構築する

### B) 円滑な業務の遂行と業務の効率化を図る

- ①管理者とサービス提供責任者の会議を月に1回実施する
- ②自身の仕事の整理をし、優先順位をつけながら業務をおこなう

### C) 法人内の部署としての在り方を意識する

- ①外部活動中は特に聖ヨゼフの園の職員として意識を持って活動をする。
- ②各部署との連携を強化し互いに認め合う。
- ③研修に参加するなどし、知識や経験を増やし専門職としての立場を確立させる。

## 2. 事業の今季予算と経費削減

### A) 令和6年度 予算案

( 万円 )

|          | 令和6年度 |
|----------|-------|
| 介護事業収入   | 4,800 |
| 障害・支援事業収 | 200   |
| 収入合計     | 5,000 |
| 人件費      | 4,450 |
| 事業費      | 170   |
| 事務費      | 240   |
| 支出合計     | 4,860 |
| 収支差      | +140  |

介護事業は月間収入400万円以上を目標とする（介護370万円以上、要支援40万円以上）  
入院や契約終了の事を考えると、常時120名の契約者の維持が必要。

障害事業は現状維持とし、月10万円以上を目標にして120万円以上の年間収入を目指す。

3事業で利益を追求した業務をおこなう。

### B) 経費削減の取り組み

- ①ケアパレット導入に伴いペーパーレスの取り組みを実施
- ②無駄な印刷物を省く

## 3. 地域と他事業所との連携

- ①園内外の清掃活動や出前授業など法人で行う地域貢献活動に参加する
- ②社会資源として地域に根差した事業所となる

## 4. ビジョン

- ①職員にとって働きやすい職場、信頼し合えるチーム作りを行う
- ②援助会事業としての地位を、経営・労働環境両面で固める

# グループホーム 事業計画

管理者 門三野 亨

## 1. グループホームのあり方

グループホームの定義とは「共同生活住居において、家庭的な環境と地域住民との交流のもとで入浴、排泄、食事等の介護、その他の日常生活上の世話及び機能訓練を行う事により、利用者様がその有する能力に応じ自立した日常生活を営む事が出来るようにするものでなければならない」と定められている。

そこで援助会の経営理念と基本方針に則した事業・業務のあり方を基本とし、利用者様中心の家庭的なグループホーム作りを目指し、最期まで利用者様の意思を尊重し、また意思が引き出せるように努める。また、可能な限り自立した生活を送る事が出来るように自立支援を促し、利用者様自身ができることを活かした支援を行っていく。

## 2. 事業・業務安定化の取り組み

- ①介護保険制度改正の為、加算取得に対応出来る体制作りを行う。
- ②組織作りを行い、次期管理者候補を育成する。
- ③各種マニュアルを見直し。
- ④利用者様・ご家族の意向を踏まえた余暇活動の立案・実施。
  - \*施設内活動、町内行事参加、その他日常のレクリエーション等。
- ⑤主治医や訪問看護ステーションと連携した利用者様の健康管理や体調変化への対応。
- ⑥リスク管理を徹底し事故をなくす。
- ⑦待機者確保と退所への迅速対応。
- ⑧職員教育を行い、ケアの質の向上と職員の定着を図る。
- ⑨外部研修や自主勉強会等の機会を作り、情報の取得、知識や技術向上の場を作る。
- ⑩本部との連携。
  - \*援助会の伝統と理念を鷹見台においても広め、本部と同じ精神のもとで事業を行う。
  - \*経営・業務関連等、本部と常に情報共有。
  - \*研修や行事などでの本部との関わりを密にする。

## 3. グループホーム年間収支

|             | 令和6年度          |
|-------------|----------------|
| 年 間 収 入 合 計 | * 92,000,000 円 |
| (介護報酬収入)    | (66,800,000)   |
| (利用者収入)     | (24,700,000)   |
| 年 間 支 出 合 計 | * 88,000,000   |
| (人件費)       | (61,300,000)   |
| (事業費)       | (12,130,000)   |
| (事務費)       | (6,140,000)    |
| (その他)       | (8,430,000)    |
| 収入差         | +4,000,000 円   |

年間入所率 98%を目標とする。

※令和5年度は退所者が多く、入所率96%前後の見込みである。

入所率98%を達成するためには、年間空床131日以内にしなければならない。

その為に、

- \* 利用者様の健康管理とリスク管理を徹底し、入院を減らす。
- \* 入院者が出た際は病院やご家族にアプローチをして短期間での入院とする。
- \* 退所から新入所までの期間を短くする。その為に待機者を常時10名以上確保する。

上記3点を徹底する。

また、物品等の計画的購入で、無駄を省き経費削減する。

**上記の内容を実行し、収支+4,000,000を目指す**

#### **4. 利用者様・ご家族・地域住民・外部との信頼関係**

- ①利用者様・ご家族と積極的にコミュニケーションを取り、意見には素早く対応する。
- ②ご家族へは密に情報提供を行い、信頼関係の構築に努める。
- ③地域住民の方々の介護に関する相談窓口としての役目を果たす。
- ④鷹見台地域協定書を活かしていく。
- ⑤町内会に加入し、地域の活動や行事等に積極的に参加する。

#### **5. 情報開示と交流による親しみやすいグループホームづくり**

- ①運営推進会議を定期的（2ヶ月に1回）行い、情報を開示し意見交換の場を設ける。
- ②地域交流センターを常時開放する。
- ③他事業所や行政・地域福祉関係者等と交流し、相談・援助・信頼関係を築くなかで事業所の地位を確立する。

# デイサービス 事業計画

管理者：逆瀬川陽祐

## 1. デイサービスの主たる取り組み

### 【ビジョン】

#### 【 地域 No.1 待機者のいるデイサービスに！ 】

- 認知症ケアの専門性の向上
- 職員一人ひとりが輝ける事業所
- 年間利益 400 万円以上を達成

- 組織力及び個人の更なる成長  
組織人としての素養、高レベルの接遇、認知症介護スペシャリストを目指す
- 利用者様ご家族及びケアマネジャーとの信頼構築  
管理者だけでなく、職員全員が窓口となれるようになる

## 2. 収支について

|         |       |             |       |
|---------|-------|-------------|-------|
| 令和5年度実績 | 利用料収入 | 41,200,000円 | (食費込) |
|         | 支出    | 37,800,000円 |       |
| * 補正予算  | 実質差額計 | +3,400,000円 |       |
| 令和6年度目標 | 利用料収入 | 41,600,000円 | (食費込) |
|         | 支出    | 37,600,000円 |       |
|         | 収支差額計 | +4,000,000円 |       |

## 3. 人材育成

新任2名入職。援助会の一員として従事できるように育成すると共に、チームワークの醸成を図っていく。職員一人ひとりが認知症ケアのプロとして、より高い専門性を発揮できるように指導していく。他事業所との「違い」をみせられるようにする。

## 4. 法人との関わり

新型コロナウイルスの影響も以前より落ち着いている。少しずつ本部との直接的な関わりを持てるようになってきたので、職員には積極的に交流会や合同研修に参加してもらい、個人レベルでの法人との関わりを持ってもらう。

## 5. 地域との交流

継続して自治区会の役員を務めると共に、個人レベルでの関わりを促進していく。  
(地域の有志団体への協力や自治区会主催行事への参画、地域清掃などへの参加)

