

# 令和5年度 年間事業報告書

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

① 法 人	・ ・ ・ ・ ・	2 P
② 防 災	・ ・ ・ ・ ・	3 P
③ 養護老人ホーム	・ ・ ・ ・ ・	4 P
④ 法人経営&特養	・ ・ ・ ・ ・	8 P
⑤ 居宅介護支援	・ ・ ・ ・ ・	14 P
⑥ 訪問介護・障害	・ ・ ・ ・ ・	16 P
⑦ グループホーム	・ ・ ・ ・ ・	18 P
⑧ デイサービス	・ ・ ・ ・ ・	20 P
⑨ 看護部門	・ ・ ・ ・ ・	22 P
⑩ 栄養管理部門	・ ・ ・ ・ ・	23 P
⑪ 事務部門	・ ・ ・ ・ ・	25 P

# ① 法人

## 1. 事業報告

### 1) 法人の概要

所在地	北九州市八幡西区青山2丁目1番1号
電話番号	093-631-6311
代表者	理事長 木戸 邦夫
法人認可年月日	昭和27年6月1日
法人認可番号	厚生省東第489号
設立登記年月日	昭和27年9月17日

### 2) 事業内容

社会福祉事業の種類	施設種別	施設長名 管理者名	入所定員	職員数
第1種	養護老人ホーム	福山 妙子	60名	17名
第1種	特別養護老人ホーム	木戸 邦夫	50名	37名
第2種	短期入所生活介護事業所	木戸 邦夫	4名	
第2種	指定居宅介護支援事業所	山下 敦		7名
第2種	訪問介護事業所	中尾 智子		16名
第2種	生活支援センター	福山 妙子		
第2種	グループホーム	門三野 亨	18名	14名
第2種	デイサービス	逆瀬川 陽佑		7名

### 3) 役員

役員	氏名	就任年月日
理事	木戸 邦夫	令和5年5月27日
理事	猪熊 和仁	同上
理事	福山 妙子	同上
理事	逆瀬川陽祐	同上
理事	門三野 亨	同上
理事	佐藤 麻樹	令和6年3月1日
評議員	山口 昌久	令和3年5月30日
評議員	中野 守	同上
評議員	松崎 英人	同上
評議員	坂本 久美子	同上
評議員	田中 大士	同上
評議員	佐々木 雄一	同上
評議員	岩丸 剛	同上
監事	野田 聡	同上
監事	池田 公治	同上

### 4) 理事会・評議員会開催

#### 【理事会】

令和5年 5月11日 理事会

- ・役員会報告 ・令和4年度事業報告 ・令和4年度決算報告 ・令和4年度監事監査報告
- ・銀行借入について ・理事・監事改選について ・定時評議員会開催について

令和5年 5月27日 理事会

- ・理事長1名選定の件 ・常務理事1名選定の件

令和5年6月12日 理事会

- ・鷹見台事業用地購入の件 ・定款変更の件 ・評議員会開催について

令和6年 2月10日 理事会

- ・理事候補者の件
- ・評議員会開催の件

令和6年 3月13日 理事会

- ・役員会報告
- ・令和5年度補正予算案
- ・令和6年度当初予算案
- ・令和6年度年度事業計画案
- ・賞与資金借入
- ・評議員会招集

【評議員会】

令和5年 5月27日 評議員会

- ・役員会報告
- ・令和4年度事業報告
- ・令和4年度決算報告
- ・令和4年度監事監査報告
- ・理事・監事改選について
- ・銀行借入について

令和5年 6月12日 評議員会

- ・鷹見台事業用地購入の件
- ・定款変更の件

令和6年 2月26日 評議員会

- ・理事1名選任の件

令和6年3月30日 評議員会

- ・役員会報告
- ・令和5年度補正予算案
- ・令和6年度当初予算案
- ・令和6年度年度事業計画案
- ・賞与資金借入

※詳細は各議事録に記載

## ② 防 災

### 1. 職員教育

令和5年度新任職員対象に実施等。

### 2. 防火訓練

年2回。地域住民の方は新型コロナ流行に伴い不参加

### 3. 消防用設備等点検

年2回、定期点検。

### 4. 福岡県下福祉施設初の警察直結の防犯ベル点検

### 5. 施設防災のあり方

私どもが抱える防災の最大の課題は、施設を生活の場所としながら自力では避難ができないご利用者を、一人も欠くことなく安全にその生命を守ることができるかどうか。

利用者の命を守ることににおいて、東北大震災・熊本震災の状況は、施設での避難訓練が防火訓練のみにとどまらず、近隣住民との連携を有した防災に対する備えが必要であることを強く認識するものであった。来年度以降も感染&災害BCPマニュアルに基づく

① 防火訓練のみではなく、防災訓練としての位置付け。

② 近隣住民との訓練連携や施設所在のアピール。

③ 外部講師による防災知識講習。

こうしたものに幅を広げることが必要で、1年をかけて訓練のあり方を形作る。

① BCPマニュアルの活用

② 職員の防災担当役割の明確化と意識付け

③ 避難経路の構築

④ 近隣住民（地区の世話役）、役員との防災会合

⑤ 外部研修への参加、外部講師講習等。

⑥ 外部講師による防災講習

⑦ 福祉避難所としての役割（行政連携の障害者訓練は今期実施済） 等

### ③養護老人ホーム

養護老人ホーム 聖ヨゼフの園  
施設長 福山 妙子

#### 1. 令和5年度の取組み

##### 【 養護の現状について 】

令和5年度の入所者の動向

- ▶ 退所者7名（前年度12名）・・・特養入所1名、永眠3名（看取り2名）、長期入院3名
- ▶ 入所者10名（前年度10名）・・・・措置先；八幡西区 8名、八幡東区 2名
- ▶ 入院者・・・延べ人数及び入院日数33名：594日（昨年度43名：808日）

在籍者数は平均59.8人（前年度58.2人）、稼働率96.7%（前年度94.0%）。

新規依頼については年6回の判定会議を通して12名（前年度は9名）の入所依頼を受け、常時、待機者がいる状態を保つことができた。年度当初は、前年度末からの八幡西区役所による緊急保護依頼が続き、そのまま、措置入所になった方もある。しかし、施設での集団生活では対応困難な方が2名あり、医療機関とも連携したうえで共同生活が困難と判断し、3か月後に退所となった。

ホームレス、虐待、近親者無し等、通常でも養護で受け入れる入所者の多くは、複雑な事情を抱えているのが現状である。受け入れ時は、心を閉ざした方や心理的に不安定な方もあるが、施設での生活の中で徐々に気持ちが解きほぐれ、大半の方は環境に馴染まれていかれる。緊急保護の方々も、受け入れる事情は一人一人違うが、その課題に丁寧に向き合い個別対応していくことで、職員側も養護としての役割を理解していく良い機会を得ていると感じる。又、地域包括支援センターや統括支援センターとの連携においても、相互の良好な信頼関係の構築に繋がっている。

北九州市内の全養護老人ホームにおける入所状況として、令和4年度末時点で年間の入所率は93.0%と低迷している。北九州市内の各区の担当者によって、措置入所の基準に差があり、窓口での入所希望に対して手続きに至らないケースも多くあるとの報告があった（養護施設長会議にて）。また、入所後にトラブルが発生しても、公的な支援・介入は難しく、施設側で対応せざるを得ないことが現状の課題となっている。そのため、課題の多い入所希望者については、受け入れを躊躇してしまう施設も増えている。セーフティネットとしての養護の役割を果たすためには、施設側のリスクも大きく、受け入れる責任や覚悟、現場職員との調整も必要とされている。

今後も、施設側の現状と課題を踏まえ、役所との連携が十分に取れるよう情報交換に努め、正当な入所に繋げていきたい。

##### 《令和5年度 入所者数の動向》

##### 【 措置収入と経費について】

- ① 年度当初は、在籍者数－3名でスタートするが、4月の入所判定会議で3名の入所希望者があり、月末までには満床となる。4月以降は、入所希望者数の確保も安定し、月初の満床をキープすることができた。また、措置前入所の受け入れ等もあり、入退所のタイミングも調整。結果として措置収入は、昨年度より 470万円（予算額より+250万円）増収となる。
- ② 経費については、職員の入れ替わりが多く、人件費が大幅の赤字。事業費は、給食費等の値上げがあった一方で、水道光熱費の減額もあり、ほぼ予算内で収めることができた。事務費については、職員の入れ替わりにより、手数料が大きな出費となった。又、居室トイレ及び建具取り換え工事のため、1,400万円の借入をしている。措置収入は大幅な増収は見込めないため、経費削減は必須であるが、設備や建物の老朽化もあり、補修や買い替えも必要となっている。できるだけ、効率よく、計画的に対応していきたい。

区（月）	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
在籍者数	57	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	59.8
退所者数	0	0	0	1	3	1	0	1	0	0	1	0	7
新入所者数	3	0	0	1	3	1	0	1	0	0	1	0	10
稼働率%	96.0	99.0	95.7	93.5	96.1	98.6	97.9	97.3	97.3	95.2	96.4	98.7	96.7
入所依頼数	3	—	2	—	3	—	2	—	2	—	0	—	12

＜ 令和4年度及び令和5年度の収支決算 ＞

(単位：万円)

	科目	令和4年度	令和5年度	差額
収入	措置事業収入	12,540	12,967	427
	感染対策補助金他	180	333	153
	改修費借入	0	1,456	1,456
	収入計	12,670	14,756	2086
支出	人件費	6,726	7,037	311
	事業費	3,488	3,210	▲278
	事務費	2,605	4,330 (居室改修工事1,456)	1,725
	その他の支出	142	296	154
	支出計	12,961	14,873	1,912
2	収支差	▲280	▲130	150

## 2. 職員体制の構築

年度当初は、前年度後半から引き続き緊急保護による利用者の対応に追われ、困難なケースが続いた。養護では許容範囲外の方もあり、入所に結びつくとは限らない受け入れの中、様々なケースに対して各部署で対応した結果、その後の対応に結びつけることができた。

職員体制としては、支援員部門の新任職員が定着できず、3名が短期間で入れ替わる。その他、家庭の事情による退職者や栄養部門、事務部門なども入れ替わりがある。後期に入り、特養から異動した職員や新任支援員も入職し、徐々に落ち着いていく。

年度末には、利用者27名、職員3名が罹患するコロナのクラスターが起こる。これまでの経験を活かして職員間で連携・工夫した業務体制を組み、重度化する方もなく無事に収束することができた。この1年の様々な経験を活かし、次年度の新体制でのチーム作りに邁進したい。

## 3. 社会・地域との連携

地域貢献では、福祉避難所として登録後、初めて障がい者の方の避難訓練を実施。実際の訓練を通して課題も見付き、非常時の対応がより具体的になった。その他、小学校の出前授業や介護等体験による大学生の受け入れ、又、高校の看護科実習の受け入れも実施。利用者との貴重なコミュニケーションの機会になった。

地域の行事や活動は、利用者による年長者障がい者作品展（ココロ・ツナグ展）へ作品出展や地域の清掃活動などに参加することができた。令和5年度から、校区の社会福祉協議会の一員として毎月の定例会議や交流会などの活動にも参加している。今後も、地域に根差した法人としての役割を意識して連携を深めていきたい。

## 4. 養護生活相談員部門

主任生活相談員 今村 美里

### \* 法人理念に基づく職員育成。

施設内研修は、動画等も活用し感染症、緊急時の対応(心肺蘇生)、リスクマネジメント等、実施必須研修を中心に行った。また、理事長による人材育成研修を2回、外部講師による階層別研修育成研修を年2回ずつ実施した。施設外研修については、役職者中心の受講となった。次年度は多くの職員が受講できるよう勸めていきたい。

\* 利用者様の人生(生活全般)を援助する。

新型コロナウイルス感染症が5類感染症となり、通常の生活と感染拡大防止対策とのバランスに難しさを感じる年であった。感染しても軽症の方がほとんどだったが、行動制限を緩和したこともあり、多くの方が感染する結果となった。しかし、感染した時のリスクが低減している状況を踏まえ、今後は生活不活性化によるリスクを課題として受け止め、生活の質の向上を目指して対応していきたい。

今年度は2名の方のお看取りをさせていただいた。また、認知症の方、精神疾患の方の対応等、悩みながらも利用者様の生活に寄り添った援助ができるよう努力してきた。その方にとってより良い環境が提供できるよう考えながら、今後も緊急時の受け皿としての役割や、次の場へと繋ぐ役割も果たしていきたいと考えている。

\* ご家族との信頼関係の構築。

利用者様の体調や生活状況について、適宜ご家族へ情報提供してきた。家族関係等にも配慮しながら、連絡するタイミングや方法を工夫し実施した。面会も玄関ホールを利用し中止することなく継続でき、交流の機会を確保できた。ご家族との外出も希望に応じて再開している。今後ご家族の意見や気持ちをしっかりと汲み取ることができるよう、しっかりと取り組んでいきたい。

\* 地域社会との関わり。

地域の方との関わりとしては、利用者様が直接関わる行事等は今年度もほとんど実施できなかった。しかし、小・中学校への出前授業や、市民センターでの講座等については実施出来た。来期は地域との活動も、より積極的に考えていきたい。また、北九州市社会福祉協議会のソーシャルワーク研修開催のお手伝いをさせていただき、視野を広げることが出来た。

\* 経営を意識した施設運営。

5月以降、年間を通して利用定員満床で運営することが出来た。自法人の事業所をはじめ、関係機関(外部ケアマネジャーや病院、地域包括支援センターや生活保護課等)との連携が上手くいっている成果かと思われる。

近年、様々なツールを使用して情報共有に努めているが、スムーズな運用のため徐々にルール化を進めている。次年度は生産性向上委員会とも協力し、コスト削減や業務改善を推し進めていきたい。

## 5. 支援員部門

主任支援員 川内まゆみ

### A) 接遇の徹底と向上

- ①利用者様への適切な言葉遣いを意識する。
- ②挨拶、言葉遣い、身だしなみは自ら進んで改善するように心がける。
- ③御家族、来園者へ笑顔で丁寧な挨拶をする。
- ④御家族や利用者様とコミュニケーションを図り信頼関係を築く。

### B) 専門職としての意識化を図る

- ①施設サービス計画に基づいたケアを実行し、利用者様の生活の向上に努める。
- ②各委員会の委員は、外部研修に参加し、専門知識の習得、技術の向上を図り、それぞれの役割を果す。
- ③常にプロ意識を持ち行動する。

### C) 介護技術や精神的ケアを習得し、より良いケアを目指す

- ①実践能力向上の為に、職員同士でケア方法を話し合いながらお互いを高め合う。
- ②利用者様に何が必要かを常に意識しながらコミュニケーションを取り、気付きの目を養う。
- ③各委員会、係の担当者は、知識、技術を高める為可能な限り研修に参加し、必要な情報は職員へ共有する。
- ④習得した知識、技術を業務に活かす。

### D) 職員の養成

- ①理念に基づいた目標を意識しながら業務を行う。

- ②主任、副主任は定期的に現場職員で話し合いの場をもち、職員の個性を活かしながら、力量が発揮出来るように指導又は教育する。
- ③職員 1 人 1 人に合わせ、また理念に基づいた個人目標を明確に設定してもらい、達成できるような気を配らせながら指導、教育を行う。
- ④現場レベルでの無駄な出費を抑えるよう、現場職員 1 人 1 人が意識しながら節約し経費削減を図る。

E) 部署内および各部署との報告・連絡・相談を徹底し連携を図る。

- ①報告や相談がいつでも出来る人間関係の構築を図る。
- ②職員間で明確な目標を共有し、士気を高め合い良いチームワークを作り上げる。
- ③各部署との連携を図り、業務がスムーズに行えるように努める。

利用者様処遇として

A) 利用者様の生活の活性化

- ①利用者様の A D L にあった行事を計画し、実行する。
- ②小さな集まりを企画し、利用者様の生活の活性化に繋げていく。
- ③デイサービスなどを利用し、外部との関わりを持てるよう援助する。
- ④地域清掃や地域のイベントにできる限り参加し、地域との関わりを持つ。

B) 精神的ケアの充実

- ①利用者様の気持ちを受容し、安心、信頼、満足を届ける。
- ②利用者様の目線に合わせ、受容と傾聴を忘れずに寄り添う関わりをする。

C) 利用者様の緊急時、急変時の早期発見、早期対応を心掛ける。

- ①利用者様の身体状況を把握する。
- ②利用者様の状況変化がないか常に意識する。
- ③急変時は敏速に報告、連絡を行い、他部署との連携を図り対応する。

### 【養護 総括】

コロナ 5 類になったとは言え、発熱すると抗原検査や個室隔離をして感染の拡大防止に努めた。無症状の方や認知症状のある方や理解できない方もいて、個室隔離の難しさを感じた。隔離中の利用者様へコーヒーやお菓子の差し入れをしたり、常に声掛けを行い寄り添い接する事ができていた。

職員の入職があるも、短期間で入れ替わりが続いた年でもあった。定着しない焦りと不安もあったが、落ち着き定着できる様に皆でサポートしていきたい。

専門職での意識化は、研修に参加する事は少なかったが、委員会を中心に小勉強会を実施しレベルアップを図った。

ご利用者に寄り添い生活の中での関りや精神疾患のある方や持病のある方等の個々にあった対応をし、活気ある生活を目指した。しかし、コロナ感染や発熱者が出ると対応に追われ、思うようには出来ないこともあった。今まで行っていた行事を見直し、出来るように工夫していきたい。

## ④ 法人経営&特養

理事長 木戸 邦夫

### 1. 当法人の決算補足

#### 令和5年度（令和6年3月期）決算数値補足資料

- 1) **収入 59,230万円**（前期比 440万円増加）  
 2) **支出 57,770万円**（前期比 320万円減少）  
 3) **資金収支+1,460万円**（前期比 760万円増加）

(万円)

事業所	収入	支出	資金収支	備考
法人	100	660	▲560	
特養（短期含む）	23,650	22,760	+890	
養護	13,300	13,430	▲130	
訪問 （障害・生活支援含む）	4,740	4,980	▲240	
居宅	4,170	3,290	+880	
グループホーム	9,230	9,010	+220	
デイサービス	4,050	3,650	+400	
（施設整備収支）	（2,000）	（3,290）	（▲1,290）	
<b>計</b>	<b>59,230</b>	<b>57,770</b>	<b>+1,460</b>	

\* 収入のうち、補助金400万円（北九州市物価高騰支援金）

\* 人件費 ・ 前期比480万円増加

\* 事業費 ・ 前期比1,000万円減少

保健衛生費260万円減少 / コロナ対応物品減少

水道光熱費700万円減少 / 九電から日本テクノに業者変更

賃借料60万円減少 / 消耗器具備品50万円減少

\* 事務費 ・ 前期比700万円増加

福利厚生費190万円減少 / コロナ職員慰労手当

手数料100万円増加 / 採用紹介料増加

研修費90万円増加 / 外部講師研修を増加

保守料160万円減少

修繕費540万円増加 / 特養屋上防水工事他

通信運搬費180万円増加 / 人事管理システムICT化

#### 【特記】

・ 居宅介護支援事業所 資金収支+880万円は過去最高

・ 養護老人ホーム 収入前期比430万円増加は過去最高

・ 水道光熱費700万円減少は、青山電気販売業者撤退の一時九電利用を業者変更による

①採用紹介料は800万円あり、新規採用者の離職繰り返しにリーダーの覚悟が必要

②物価高騰支援金400万円は、今期以降は見込めず

③今期以降（R6年度）、人件費で減少要因1,200万円の好転要因あり

令和6年度以降、①～③で1,600万円の資金収支プラス要因あるが、新人職員の定着にリーダーが責任を持つこと。また、どこにも染まっていない新卒採用者増加が人材安定の大きなカギ。

以上、資金収支は補正予算に対し+780万円、また前期比+760万円。令和6年度の経費減少要

因も前述のようにあり、年商6億円程度の事業体としてはそこそこに順調な経過を辿っていると考える。

なお、令和6年度はステップの準備期間とするが、新たな事業を展開することでより安定した経営を目指す必要がある。そのために、以下のようなことに力点する。

① 事業拡張

令和7年度から新規事業拡張のステップを築く。

- ・当面目標 年商6億円 ⇒ 8億円 資金収支 1,500万円 ⇒ 3,000万円
- ・令和8～10年にかけてクリア
- ・居宅系サービス、障害者事業、

② 生産性向上 … 事業と業務の進化

介護ロボット・ICT・LIFE等の現代介護事業取組みは、より効果的に充実させる必要があり、法人では専門業者と業務提携し、事業と現場の生産性向上進化途中。

③ 人材育成

人材の成長は、この業界では必須。職員が育つ術は、技術や知識の専門職研修は当然として外部講師によるプロ組織人としての階層別研修、外部と接点を持つボランティア活動等、職員が育つ環境を経営は工夫をすること。

④ 採用は新卒を固定化が必要

例年、期の途中採用に紹介会社を使った手数料が発生。無駄であり、また人材も揃わない。数年をかけて、採用校は減少しているが法人に馴染む人材を新卒学生から採用を定着化する行動を行っていく。

なお、令和6年度の経営計画は、

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 <b>経営的課題</b>	①各事業所の収益強化 ②経費削減 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 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 <b>職員の課題</b>	①経営理念の意識具現化 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 ②成長と個人目標の達成 ③変化対応の柔軟性

やはり、例年同様『人』の成長と『事業の安定』を実績ベースで残していくこと、このことに尽きる。枚挙に暇はないが、時代や環境の変化に応じた経営を行なっていく。

## 2. 生活相談員部門

生活相談員 山下 武留

A) 基本理念の理解・接遇・提供するサービス（心・質・知識・技術）向上への取り組みと協力

①研修・勉強会の計画と実施

- i) 職員1人ひとりがしっかりと基本理念を意識し業務にあたる。(理念の浸透)
- ii) ご利用者・ご家族・来園者・外部の方が気持ちよく過ごしていただくことが出来るよう接遇と

環境面の強化を図る。

iii) 施設内外の研修を通し、自己の性格・個性を知り、自己啓発と自己開拓を行なうことで他者との向き合い方・良好な関係づくりを実践していく。(人間力の強化)

iv) 先進的介護の取り組みを行なうことで、ご利用者・職員双方にとってより良い環境を整える。

②施設長・研修委員・各部署主任と調整をし、施設内外の研修参加の機会を設けることで、情報共有・知識や技術向上を図る。(オンライン研修、Slack など I C T の活用)

#### B) 施設長・課長・各部署・委員会との連携

①主任・副主任・フロアリーダーと連携を図り円滑に業務を遂行することが出来るよう調整を行う。

②施設長・課長・各部署・各委員会と連携を図り、各々が円滑に業務を遂行する事が出来るよう調整を行なう。

③法人(青山/鷹見台)全体で円滑に業務が進むよう連携を図る。

#### C) 看取り介護体制の取り組み

①ご家族・医師・看護師・各部署との連携に努める。

②利用者様・ご家族の意向を確認しながら、意向に沿った対応を心掛ける。また、精神的ケアに努める。(その方に寄り添ったケアを提供)

③利用者様に最期の時を安心して穏やかに過ごしていただけるよう支援していくと共に、日頃からの関わり・ケアにおいても懇切・丁寧に対応していく。

④看取り介護にあたって「死生観」教育や職員が共通理解のもと実施・対応できるよう勉強会の機会を設ける。(年2回開催)

#### D) ご利用者・ご家族・地域住民・外部への丁寧な対応と信頼関係の構築に努める

①懇切・丁寧・敏速な対応に努める。

②ご家族へ積極的に情報提供を行ない信頼関係構築に努める。

③施設内外問わず介護に関する相談窓口として懇切・丁寧な対応に努める。(介護相談は、COVID-19 感染状況や相談者の状況に応じて対面・電話・オンラインでの対応を行なう)

④課長/介護支援専門員と連携を図り、外部との関係作りに努める。また、情報の共有化に努め、より良いサービスの提供を模索する。

⑤入院者への対応。(病状の把握、病院サイドとの情報の共有・連携)

⑥退所した利用者様、ご家族の対応。(退所後も相談受付を行う)

⑦地域との交流の機会を設けると共に、地域の方々へ介護の情報を発信していけるよう努めていく。

⑧他施設、他事業所と交流の機会を設け、相互に協力・相談体制が図れるよう努めていく。(次世代委員会・特養相談員部会)

#### E) 経営についての意識化と実践

①取得可能な加算に必要な整備を多職種と協働し行なうことで、利用者様により良いサービスを提供し、法人の収益にも貢献できるよう対応していく。

②稼働率 97%となるよう意識し取り組む。また、職員へ稼働状況を伝え共有することで、意識化を図る。

③嘱託医・歯科医・各部署と連携を図り、入院に繋がらないよう日々のケア向上に努める。また、入院したとしても短期間で退院できるよう日頃から健康管理に留意し、利用者様の状態変化を早期に気づき、対応を行なう。

④COVID-19 を含めた感染症対策を引き続き講じる。また、最新情報や動向等の知識を深め、感染対策を周知・徹底する。

⑤入退所への敏速な対応を心掛ける。

⑥コスト意識と費用対効果を考え業務の効率化を図る。

#### F) 利用者の預かり物品の管理

①預かり金取り扱い規定に則り利用者様の預かり金の管理(通帳管理希望者のみ)

②介護保険証の管理

③書類等の申請代行

### G) 短期入所生活介護

- ①他事業所や特養職員と連携・情報の共有化を図り、短期入所者のスムーズな受け入れを行なう。
- ②再び短期稼働率70%以上となるよう意識し取り組む。また、職員へ稼働状況を伝え意識化を図る
- ③利用者様・ご家族が心身の安定を図り、可能な限り住み慣れた自宅で生活を継続できるよう支援する。ご家族へ積極的な情報の提供を行ない信頼関係の構築に努める。

#### 【特養相談員 総括】

2020年より新型コロナウイルスの感染対策に注力してきたが、R6年2月利用者様から陽性者1名、数日後に+1名の陽性者が出ている。その後、罹患者の症状も重症化する事なく経過し感染状況も広がりを見せることなく短期間で終息に至っている。重症者なく早期終息に至ったのは、看護・介護力と法人全体のチーム力にあったと思われる。また、ご家族との面会方法の緩和を行なっておりマスク着用など基本的な感染対策を行なった上で、直接対面での面会開始となっている。

入所については、他施設・病院でもクラスターと重なり、入所の調整がスムーズにいかず稼働率減少した月もあった。退所については、看取りの方以外にも、長期治療希望者が2名。入所時から、介護度が高く医療ニーズが高い方が年々増加傾向である。嘱託医と連携を図りながら、ご本人・ご家族の意向に沿いながら、今後も対応していく。

入退所 ; 入所19名、退所18名 (R4年度; 入所23名、退所23名)  
 看取り介護人数 ; 6名、平均要介護度 (R6.3) ; 4.1  
 平均年齢 (R5.3) ; 86.2歳 (男; 78.6歳、女; 87.2歳)、最高年齢103歳

#### 【短期入所生活介護 総括】

短期入所生活介護は、ご利用者・ご家族の意向に沿いながら、各事業所とこまめに連携を図り対応していくことが出来ている。新型コロナ感染状況を注視しながら、新たに9名利用開始。目標としていた70%を達成している。

#### 短期入所生活介護事業所 利用率実績状況

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
延べ日数	91日	115日	91日	86日	59日	90日	122日	118日	76日	79日	113日	85日
利用率	75.8%	92.7%	75.8%	69.4%	47.6%	75%	98.4%	98.3%	61.3%	63.7%	97.4%	68.5%

\* 年間延べ日数:1125/1464日 (前年度/1460日)

\* 年間利用率:76.9% (前年度79.7%)

### 3. 課長/介護支援専門員部門

課長/介護支援専門員 山下 恵

#### A) 事業安定化に向けた取り組み

- ①経営理念の理解を深め、職員が帰属意識をもって業務に取り組むよう人材育成を行う。
- ②ケアの質向上と職員の定着を図る事で経費の無駄を削減する。
- ③職員がコスト意識をもちながら業務の効率化(業務改善)に取り組めるよう働きかける。
- ④先進的介護に取り組む事で、時代の変化に対応しながら働きやすい職場環境を構築する。
- ⑤各部署、また嘱託医や協力医と連携を図りながら、利用者様の体調安定や体調変化への迅速な対応に努め、入院者の減少(稼働率向上)を目指す。また、入退所の対応を迅速に行なう。
- ⑥定期的な研修や委員会活動、職員教育を通し、各部署と連携しながら、経営・介護・医療等、組織全体のリスクマネジメントに努める。
- ⑦加算取得に向けての情報収集と書類整備を行なう。

## B) 人材育成とCS・ESの向上

- ①個別教育を行い、主任・副主任・フロアリーダーを始め、次世代リーダーの養成に努める。
- ②研修委員会において、研修体系の構築・充実を図り、職員の適性・能力に応じたスキルアップを目指す。また、アウトプットできる機会を創出する。
- ③職員の個人目標達成に向け、定期的に面談を行いフォローする。
- ④CS委員と連携しながら、働きやすい職場環境づくりに励む。
- ⑤利用者様やご家族とコミュニケーションをとり、意見を反映させながらCSの向上に努める。
- ⑥清掃等のボランティア活動や出前授業等の地域貢献事業、施設内外の行事参加・交流を通し地域とのつながりを大切にしながら、職員の地域貢献に対する意識を高める働きかけを行う。

## C) 介護支援専門員の役割を果たし、より良いサービスを提供する。

- ①介護保険の動向を意識し変化に対応する。
- ②多職種と連携しながら利用者様の状態把握に努め、迅速な対応を心がける。
- ③各部署主任と連携し、積極的な業務改善や先進的介護の取り組み、委員会活動に努めていく。
- ④ご家族との信頼関係作りやこまめな情報提供を行い、書類等を用い分かりやすく説明する。
- ⑤コロナ禍において、ご家族と利用者様との関わりが保てるようWEB面会等の対応を行なう。
- ⑥介護保険証の申請と医師への情報提供、訪問調査の立会いを行う。
- ⑦感染症の最新情報や動向等の知識を深め、感染対策を周知・徹底する。

## D) 外部への対応と信頼関係の構築に努める。

- ①入所待機者や外部に対し、介護に関する相談窓口として適切で丁寧な対応を行う。
- ②入院中の利用者様の状態把握と病院との連携に努める。

## E) 他部署・各委員会・外部協力機関との連携に努める。

- ①他部署との報告・連絡・相談による情報の共有化と迅速な対応に努める。
- ②各委員会や外部協力機関と連携し個別サービスの向上を目指す。

### 【評価】

コロナ禍において感染対策は継続、R5年度は面会制限等を少しずつ緩和しご家族と利用者様との関わり  
の機会創出に努めた。2月にコロナ罹患者が2名出たが、拡大する事なく収束。しかし、コロナの兼ね  
合いで特養入所が滞る面があり、年間稼働率は96.4%であった。また、下半期から役職者の交代があり、  
R6年度は新体制となる為、今後もケアの質を確保しつつ稼働率上昇に繋げていきたい。

## 4. 介護士部門

主任介護士 山下武留

### A) 接遇の徹底

- ①利用者様への丁寧な言葉遣いと迅速な対応に努める。
- ②ご家族、来客者への明るい挨拶と丁寧な対応を心掛ける。
- ③適切な立ち居振る舞いを意識し、話をしっかりと聞く事で信頼関係を築く。
- ④清潔感のある身だしなみの徹底。

### B) 専門職としての意識化をはかる

- ①介護知識・介護技術の習得と向上に努め、観察・気付きの目を養う。
- ②専門職としての自覚を常に持ち、言動・行動に責任を持つ。
- ③報告・連絡・相談を徹底し、部署内及び各部署との連携を密に図る。
- ④積極的な業務改善に努める。
- ⑤先進的介護の取り組みを通して、利用者様、職員双方の負担軽減に努める。
- ⑥各委員会の委員は役割を認識し、責任を持って積極的に活動を行っていくと共に、勉強会等を通して全体に情報や知識の共有に努める。
- ⑦介護職として、感染症の知識を深め、一人一人が意識を持って予防に努める。

### C) 利用者様の処遇について

- ①個別ニーズに合わせた利用者様主体のケアサービスの提供。

- ②全身状態の観察を行い、異常時の早期発見・迅速かつ的確な対応を心掛ける。
- ③身体の清潔を保つ。整容を通して生活意欲の向上に繋げる。
- ④安心して生活が出来る、衛生的且つ安全な環境づくりを行う。
- ⑤アクティビティケア・園内行事・食事会の充実を図る。

#### D) 職員教育

- ①理念に基づいた目標を意識し業務を行う。
- ②定期的な会議・面談の場を持ち、情報共有を行う。
- ③職員一人一人が主体的な業務を行えるように、ボランティア活動（地域清掃や出前授業）などの地域貢献を働きかける。
- ④次世代のリーダー育成。

#### E) 処遇物品の補充と購入計画

- ①物品の整理整頓を怠らない。取り扱いは大変に、長く使用する意識を持つ。
- ②必要な物は速やかに補充し業務の無駄を省く。
- ③在庫管理を行い、経費削減に努める。

#### 【評価】

- ・後期より人事異動あり、より一層職員の統一やスキルアップアップが求められる一年だった。
- ・5月より技能実習生2名が入り、何事も真面目に取り組み、服薬介助以外の介助は行えるようになった。来年度（6月）より、夜勤業務に入る予定の為、今以上に観察力やリスク管理等のスキルアップの指導に努める。
- ・新型コロナウイルスにより、利用者様や職員（同居人）がコロナ罹患したが、クラスターは発生しておらず、職員1人1人が感染対応の意識が強くなったと思われる。  
コロナ緩和に伴い、ご家族の面会を各階で行う事になり、今まで介護士とご家族の交流がなかった為、この機会に信頼関係を築いていきたいと思う。また行事に関しては、各階で運動会・納涼祭・食事会・クリスマス会を行うことが出来た。コロナ禍で実施出来ていなかった為、利用者様から沢山の笑顔を見ることができ、徐々に元の生活に戻していく。
- ・今年度は、利用者様の私物（腕時計や携帯電話等）や園の物品の破損が多かった。物を大切にすることを職員1人1人が自覚し、日々の業務にあたっていく。また、環境整備が行き届いておらず、居室や廊下に埃が目立つことがあった。午後より清掃時間を作り、職員1人1人の意識は徐々にについてきている。育児休暇明け職員の復帰があり、日中の人員確保は出来ている為、今後は利用者様が過ごしやすい環境や職員が気持ちよく働ける環境を作っていく。
- ・来年度は、新たな法改正や新体制に伴い、業務の3Mを見直し業務改善や職員1人1人のスキルアップ・後進リーダーの育成に努める。

## ⑤居宅介護支援

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事で、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。
- ②地域包括支援センターへ職員を外向させることで、個人のスキルアップや役所との良好な関係を築く。

#### 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5年度予算案

##### ① 予算

(単位：千円)

	R4年度収支	R5年度予算	前年度比
年間収入	38,000	38,500	500
支出(人件費)	27,900	28,000	100
支出(事務費等)	3,690	39,000	210
資金収支	6,410	6,600	190

※R5年度予算 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)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利用者・家族への対応は敏速・丁寧・的確に行いより良い信頼関係を築く。
- 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。

### 令和5年度 居宅介護支援利用者数

年間総利用者数	2,537名(月平均211名)
---------	-----------------

#### 【前年度との収支差額】

(単位：千円)

	R4年度収支	R5年度収支	前年度比
年間収入	38,000	41,700	3,700
支出(人件費)	27,900	28,700	800
支出(事務費等)	3,700	4,200	500
資金収支	6,400	8,800	2,400

#### 【評価】

令和5年度資金収支は4,160万円と、目標予算に対し約108%を達成する事ができた。職員が定着する事で、時間をかけて利用者を徐々に増やすことができている結果であると思われる。利用者家族からの紹介やケアハウスなど施設からの紹介を頂けているのは、職員の丁寧な対応の賜物である。一人一人が法人の看板を背負っている気持ちを持ってもらい、地域や事業所へ良い印象を広げていけるよう今後も努力していく。

居宅支援事業所は一人仕事の要素が多いが、毎週の会議や雑談の中で情報共有や悩みごとの相談などを行い、何かの時はチームで対応できるように努めていく。

## ⑥訪問介護・障害

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
- B) 円滑な業務の遂行と業務の効率化を図る
- C) 法人内の部署としての在り方を意識する

#### 《評価》

6月よりICTの取り組みでケアパレットを導入。導入時は、使い方の説明や、記録の仕方などを皆で学ぶ事が出来た。現在でも機能を使いこなせるよう日々新しい発見が出来ている。また、ヘルパーとのやり取りもペーパーに比べ各段とスムーズになった。しかし、事務処理の時間をもう少し省く事ができればと思う。事業としては、後期から事業所の売り上げについて考え方を改め再構築している。役職も業務が定着しつつあり、お互いに協力しながら体制を整えている。

法人内での訪問介護の在り方については、色々な行事に参加したり発言をする事で、少しずつ帰属意識に繋げる事ができていると思う。役職がまずは参加し地位の確立を目指していきたい。

### 2. 事業の収支実績・利用者数

#### A) 令和5年度収支実績 ( 万円 )

	予 算 案	実 績
介 護 事 業 収 入	4, 8 0 0	4, 6 0 0
障 害 事 業 収 入	2 0 0	1 4 0
収 入 合 計	5, 0 0 0	4, 7 4 0
人 件 費	4, 6 0 0	4, 5 3 0
事 業 費	1 1 0	1 8 0
事 務 費	1 2 0	2 5 0
支 出 合 計	4, 8 3 0	
収 支 差	+ 1 7 0	▲ 1 7 0

#### 利用者数

	利用者数		利用者数
4月	109名	10月	120名
5月	108名	11月	122名
6月	115名	12月	124名
7月	119名	1月	121名
8月	118名	2月	120名
9月	119名	3月	120名

#### 《評価》

事業の収支については、人件費がかなり高く常勤職員のシフトの調整は必要。また、ケア数を増やし一人当たりの単価を上げていく事ができるようにしたい。利用者的人数としては120名をキープ出来ている状態。しかし、ケア数が増えているわけではない為、今後は一人の利用者に対してのケア数を増やす事で目標達成をしていきたい。

#### B) 経費削減の取り組み

#### 《評価》

コロナで衛生物品の消耗があった。

ペーパーレスに取り組んでおり、ケアの記録用紙の廃止や指示書入力の用紙などは、ケアにつき各

1枚は使用していた。その為、毎日平均で60枚は印刷をしていない状態。

### 3. 地域と他事業所との連携

《評価》

地域の活動に微力ながら参加する事ができた。  
部会の参加も大きく、意見交換をする場となっている。

### 4. ビジョン

《評価》

働きやすい職場や意見交換が出来る人間関係作りをする事ができた。ケアパレット導入になり、お互い顔を合わせる事が少なくなりましたが、記録はケアパレットからダイレクトに確認をする事ができ、よりスムーズなケアを展開する事ができている。今後もお互いに協力体制をとりながら業務が出来るようにしたい。

## ⑦グループホーム

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新たな加算を取得し収入増加に繋げる。
- ②新体制となる為、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5年度当初予算
年間収入	*91,500,000円
支出	*88,140,000円
(人件費)	(61,300,000)
(事業費)	(13,350,000)
(事務費)	(5,190,000)
(支払い利息支出)	(1,300,000)
借入金返済	*7,000,000
収入差	+3,500,000円

※入所率98%で収支計算。

- \*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点を徹底し入所率98%を確保する。  
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 +3,500,000 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。
1. 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。
- ⑥ご家族、地域住民の方々にグループホームの行事等に参加して頂き、交流・親交を図る。

### 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認知症カフェ等の催し物の実施、地域行事等に積極的に参加することにより、地域住民等との交流を図り、信頼関係を構築する。
- ④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。

#### 【評 価】

##### 年間入所率・収入

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
入所率	100%	98.9%	89.6%	94.6%	93.8%	89.4%
収入	¥7,773,110	¥7,940,768	¥7,586,170	¥7,317,732	¥7,261,104	¥7,488,415
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
入所率	82.6%	97%	100%	100%	99%	99.1%
収入	¥7,347,680	¥7,552,966	¥8,090,261	¥8,041,573	¥7,497,231	¥7,984,486
	年間		年間			
入所率	96.0%	収入	¥92,259,083	(当初予算比 +759,083)		

#### 令和5年度入退所者 退所者6名 入所者6名

令和5年度は体調不良に伴う入院や骨折による入院は少なかったが、退所者が6名と多かった。空床期間を短くする事を心掛けたが、入所率は96%と目標達成することが出来なかった。年間収入についてはほぼ目標を達成することが出来た。待機者は常時25名以上いる状態である。

業務については職員の退職があり、なかなか職員が定着しない1年であったが、そんな中でも利用者様が喜ぶ事を職員1人1人が考え行う事が出来た。組織作り、次期管理者育成については課題であり、来年度も継続していかなくてはならない。

コロナやインフルエンザの感染状況を見ながら、面会の方法を変更したり、地域活動については可能な限り参加している。コロナ流行前とはまだまだ難しいが徐々に緩和している。

## ⑧ デイサービス

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！ 】

- デイサービス聖ヨゼフの園のブランド構築
- 認知症ケアの専門性・接客サービスの向上
- 職員の主体性の向上
- 年間利益500万円以上を達成
- 鷹見台自治区会長として令和5、6年度地域密着・貢献

(小項目はまだ未達部分がある為、継続)

- 組織力及び個人の更なる成長  
組織人としての素養、高レベルの接客、認知症介護スペシャリストを目指す
- 新型コロナ禍中における新規開拓  
事業所に直接営業ができないが、当方の魅力を周知できるようにする
- 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4年度収支目標 +7,000,000円

令和4年度補正後 *3月は予想	利用料収入	38,400,000円	(食費込)
	支出	35,600,000円	
	実質差額計	+2,800,000円	
令和5年度目標	利用料収入	41,000,000円	(食費込)
	支出	36,500,000円	
	収支差額計	+4,500,000円	

令和4年度は、コロナによる事業所休業他、収入減少要因が300万円あり。令和5年度は、その影響を考慮せず、増加目標を達成する。

### 3. 人材育成

#### 《全職員の個々の成長及びチームの成長を》

昨年度の目標であった、「職員一人ひとりが主体性を持って業務を行えるようになる」という点について、少しずつ成長を感じるが、事業所の目標を達成する為には更なるレベルアップが求められる。令和5年度は、「職員の主体性」というところを軸に教育を行う。

### 4. 法人との関わり

法人の理念や法人の一員として働くことができるような取り組みを、本部と連携し交流を密にしながら日々の業務や勉強会で行う。

### 5. 地域との交流

新型コロナ禍で地域の行事がほぼ中止となっているが、地域清掃など小さな活動にできるだけ参加し、地域交流を図る。

## 【評 価】

■売上推移	*売上は介護報酬のみ、食事代は別						
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	小計
売上（万円）	357	385	355	348	371	341	2,157
前年度	350	345	344	258	217	274	1,788
月末契約者数	22	21	21	20	20	19	目標：1950
延べ利用数	292	315	293	286	304	279	1,769
入院者			1	1		2	4
利用停止者							0
体験者				1			1
新規					1		1
利用終了者		1		1	1	1	4
客単価	12,226	12,222	12,116	12,168	12,204	12,222	12,193
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	総計
売上（万円）	308	332	347	141	341	292	3,918
前年度	273	334	343	279	329	370	3,716
月末契約者数	19	20	20	20	20	20	目標：3900
延べ利用数	258	277	289	116	284	245	3,238
入院者	1						5
利用停止者							0
体験者	2					2	5
新規		2				1	4
利用終了者	1					1	6
客単価	11,938	11,986	12,007	12,155	12,007	11,918	12,100

売り上げは上記の計に加え、食費収入と実費収入が100万円ほどあり4020万円。目標と比較すると80万円ほど足りなかった。

原因としては、期中、利用者の入院や入所による利用修了者がいたが、概ね満員をキープできていた。グループホームと養護施設の新型コロナクラスターの影響にて、260万円ほどの収入減となったことが大きい。クラスターの影響がなければ、4200万円超に達していたと考えられる。グループホームのクラスター影響による収入減は、ゾーニングによりデイサービスの営業を停止せざるを得ないことによる。今後はクラスターが発生してもデイサービスをゾーニングに使用しない為、大幅な収入減がなくなると考えられる。

**人材育成に関して**は、新任職員が2名おり現在育成中である。法人外の事業所よりも優れたサービスを提供できるよう人材育成に尽力していく。

**法人との関わり**については、本部と鷹見台の合同研修も始まり、今期より法人全体の懇親会も予定されている為、令和6年度は、コロナ禍でなかなか醸成できなかった法人の一体感を作ることができると考える。

**地域との交流に関して**は、自治区会会長として地域に溶け込むことをはじめ、各職員単位でも屋外清掃や自治区内のボランティアグループへの活動を継続している。過日は、法人の標語コンテストに地域の方が投票に来ていただけるなど、コロナ禍においても信頼関係を築けていると評価できる。構築した信頼関係を今後も維持できるように努めていく。

## ⑨ 看護部門

主任看護師 真鍋 哲子

### A 利用者が安心して過せるよう健康管理を行う。

評価:日々の健康状態の観察を行い多職種と協力し異常の早期発見につとめていった。施設で行える医療の整備を行い嘱託医との連携を強化していった。また健康診断を施行し体調管理を実施。看取りケアの充実、肺炎予防、褥瘡予防、拘縮予防等重度化予防に関しては来年度も他職種と連携して行き原点に戻り基礎から実践していく。来年度は制度改正に伴いしょうわ会その他の協力医療機関との連携を構築していく。

### B 部署内及び他部署との連携を図る。職員の健康管理の実施。

評価:医務室ミーティング実施し看護師間の調和を図っていった。新型コロナウイルス感染症5類対応への移行に伴い、職員の健康管理についても留意し、その都度ルールを変更し対応。来年度看護師の体制が変わるため、看護師の役割や業務の分担をしながら上司や多職種、外部とのより良い連携の強化を図っていく。

### C 営についてコスト意識をもった取り組みの実施。

評価:令和5年度の入院者は総数9名(胆管炎で1名4回)。施設看取り14名。誤嚥性肺炎の利用者も減っており、口腔ケアの取り組みの成果であると考えられる。医師との連携24時間体制での往診も出来ており、施設での治療や看取りケアの充実を図っていく。入退所による調整を協力体制で行っていく。物品管理に関しても更なるコスト意識を持っていく。来年度は「配置医師緊急時対応加算」取得予定。

### D 看護師として知識・技術の習得と向上に努め、観察の目を養う。

評価:各委員会の取り組みは看護師としての役割を持って実行。感染予防、褥瘡、その他必要な学びは共有し行っていった。重度化予防に関しては来年度取り組むため田平看護師外部研修参加。来年度は外部の研修にもっと参加出来るようにしていきたい。

### E プロフェッショナルな人材育成

評価:日々意見交換しあい、学びあう姿勢を現在とっており、次年度に向けても新たな研修方法を多職種と行っていく。

### F 外部との連携、地域貢献の実施。

評価:医療機関等の外部との連携を図っていった。これからも施設看護師の役割を施設内でまずチームで実践していき外部に発信し貢献していく。

## ⑩ 栄養管理部門

管理栄養士 入江葉月

### 1. 利用者様の笑顔の為に安心・安全な食事の提供を

- A) 専門性を高める 1 研修会の参加や自己学習で、管理栄養士、栄養士として自己研鑽に励む  
2 高齢者食の知識の普及し、給食管理の精度向上  
3 栄養ケアマネジメントの充実  
4 加算の取得(療養食加算・経口維持加算)
- B) 笑顔の為に 1 食事の味・見た目・内容を委託業者と協議、嗜好調査の実施  
2 利用者様、御家族との信頼関係の構築と希望に沿った対応  
3 他者への思いやり、笑顔を忘れない  
4 利用者様の要望を取り入れた食のイベントの計画、実施
- C) 安心・安全な食事の為に 1 利用者様の摂取量、状態の観察し、健康を維持する  
2 厨房の環境整備、情報収集と共有  
3 各部署との連携、協力  
4 食品の精査  
5 感染症・食中毒の予防と対応の徹底と委託業者との情報の共有と連携

### 2. 実施計画

- A) 栄養管理：①献立の確認 ②栄養ケアマネジメントの実施 ③利用者の状態把握と迅速な対応
- B) 給食管理：①給食委託会社との連携と給食業務の安定のため給食会議の開催(月1回) ②献立会議(月1回) ③検食の実施、食品の精査 ④栄養補助食品等の調査及び研修会参加 ⑤献立に沿った調理の確認 ⑥給食従事者会議の開催(月1回)
- C) 衛生管理：①調理場の清潔保持 ②害虫駆除(3、6、9、12月) ③配水管清掃の定期的実施(害虫駆除後) ④換気扇清掃(年1回) ⑤フィルター交換(2ヶ月1回) ⑥給食従事者の清潔指導と衛生管理 ⑦細菌検査及び健康衛生チェックの確認徹底 ⑧マニュアルに沿った感染症対策
- D) 顧客満足：①個々に応じた食事サービス ②嗜好調査 ③行事食の継続 ④食のイベントの企画、運営 ⑤食堂の環境整備
- E) 教育活動：①嚥下、栄養、リスク、非常時対策の知識の啓蒙②自己啓発のための研修会参加・自己学習
- F) 危機管理：①誤嚥、窒息の予防と対応の徹底 ②感染症・食中毒の予防と対応の徹底 ③非常時食事提供マニュアルの確認
- G) 物品管理：①食器、調理器具の補充と購入 ②栄養補助食品の検討、管理、購入 ③非常食・使い捨て食器の管理 ④イベント・手作りおやつ食材など ⑤掲示用装飾品の管理、購入

## 【栄養士 総括】

令和 5 年度は、栄養士の入れ替わりがあり、後半は慣れない業務に追われた。また、使用期間が 10 年を超える厨房設備の故障が続き、そちらの対応にも追われた 1 年だった。いくつかの設備を新しいものに入れ替えて頂いた為、大切に使用していきたい。まだ 10 年以上使用している機械がいくつかある為、異常の早期発見に努めながら、こちらも大切に使用していきたい。

行事は今年から少しずつ再開することが出来ている。しかし、年が明けてから特養・養護でのコロナ対応が続き、行事の開催が危ぶまれることもあり、感染対策との両立の難しさを改めて感じた。また、コロナが出た際の感染対応については、やり方がある程度定まり、慌てることは少なくなった。しかし、世間では 5 類扱いとなり、世の中の感染症に対する意識やルールが変わり、施設でも少しずつ緩和する部分が出てきている為、その都度対応を見直している状況。今後も各部署と相談しながら、その時に合わせた適切な対応を行っていきたい。

加算に関しては、最初から重度で入所される方が増えたのか、経口維持加算の対象者が例年より増えてきている。来年度も各部署と相談しながら必要に応じた加算取得につなげていきたい。来年度は、時間的にも精神的にもゆとりをもち、利用者様と関わる時間を増やす事を目標とし、最期まで笑顔で過ごせるよう、食の面から支えていきたい。

## ⑪ 事務部門

事務長 佐藤 麻樹

### 1. 今年度の評価

#### 1) 事務業務

コスト管理については、職員にも意識が浸透しており、各部署でもしっかりされていた。少し今後もコスト管理は、工夫して行うよう徹底する。

業者対応に関するスケジュールについては、施設長及び該当の部署との連絡をスムーズに取れる様に、今後も対応を行う。重要書類管理保管等特に問題は起こっておらず、今後もより正確な業務の遂行に取り組んでいく。

#### 2) 事務の効率化と連携と人材育成

ルールやマニュアルを重んじつつも、則った上での効率化を目指し、必要に応じてほむさぽ委員会などとの連携を取りながら、今後も取り組んでいく。新人職員が2名入ったが、それぞれ順調に育ってきている。今後も業務を調整しながら、体制の構築を行っていく。

#### 3) 接客について

コロナ禍が明け、対面の面会が増えてきた状況であるが、各々適切に連携しながら対応できていた。今後も、よりよい接遇を徹底していく。

守秘義務の遵守についての瑕疵はなく、今後も同様にて対応する。

### 2. 研修実績

特養	49件	居宅	4件
養護	21件	訪問	7件

### 3. 職員有給休暇取得実績

【令和4年4月1日～5年3月31日】

事業所	有休取得総数	取得平均
特養	482日	12.5日
養護	280日	13.3日
居宅	94日	13.4日
訪問	223日	12.4日
グループホーム	107日	6.6日
デイサービス	71日	7.8日
合計	873日	11.3日

以上

