

令和6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	・ ・ ・ ・ ・	7 P
⑤ 居宅介護支援	・ ・ ・ ・ ・	15 P
⑥ 訪問介護・障害	・ ・ ・ ・ ・	17 P
⑦ グループホーム	・ ・ ・ ・ ・	19 P
⑧ デイサービス	・ ・ ・ ・ ・	21 P
⑨ 看護部門	・ ・ ・ ・ ・	23 P
⑩ 栄養管理部門	・ ・ ・ ・ ・	24 P
⑪ 事務部門	・ ・ ・ ・ ・	26 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	15名
第1種	特別養護老人ホーム	木戸 邦夫	50名	35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		6名
第2種	訪問介護事業所	中尾 智子		17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6年 5月10日 理事会

- ・役員会報告 ・令和5年度事業報告 ・令和5年度決算報告 ・令和5年度監事監査報告
- ・銀行借入について ・給与規程変更について ・定時評議員会開催について

令和6年10月25日 理事会

- ・評議員選任・解任委員会 事務局員交代の件

令和6年11月15日 理事会

- ・育児、介護休業規則変更・養護老人ホーム運営規程変更 ・特別養護老人ホーム運営規程変更
- ・短期入所生活介護運営規程変更 ・訪問介護運営規程変更 ・障害福祉運営規程変更

- ・評議員会の書面決議 ・職員教育と虐待防止指針報告

令和7年3月12日 理事会

- ・役員会報告 ・令和6年度補正予算案 ・令和7年度当初予算案 ・令和7年度年度事業計画案
- ・リフレッシュ休暇制度の新設 ・給与規程変更 ・監事報酬規程変更 ・特養入浴設備老朽化による取替 ・評議員会開催の件

【評議員会】

令和6年 5月25日 評議員会

- ・役員会報告 ・令和5年度事業報告 ・令和5年度決算報告 ・令和5年度監事監査報告
- ・銀行借入について ・給与規程変更について

令和6年11月30日 評議員会

- ・育児・介護休業規則変更 ・養護老人ホーム運営規程変更 ・特別養護老人ホーム運営規程変更
- ・短期入所生活介護運営規程変更 ・訪問介護運営規程変更 ・障害福祉運営規程変更
- ・評議員会の書面決議 ・職員教育と虐待防止指針報告

令和7年3月29日 評議員会

- ・役員会報告 ・令和6年度補正予算案 ・令和7年度当初予算案 ・令和7年度年度事業計画案
- ・リフレッシュ休暇制度の新設 ・給与規程変更 ・監事報酬規程変更 ・特養入浴設備老朽化による取替

※詳細は各議事録に記載

② 防 災

1. 職員教育

令和6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. 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、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6年度の取組み

【 養護の現状について 】

令和6年度の入所者の動向

- ▶ 退所者 15 名（前年度 7 名）・・・特養入所 5 名、他施設 1 名、永眠 6 名、長期入院 3 名
- ▶ 入所者 14 名（前年度 10 名）・・・・措置先；八幡西区 13 名、八幡東区 1 名
- ▶ 入院者・・・人数；24 名 入院日数：784 日（昨年度 16 名：594 日）

今年度は、特養（ショートステイ）や他施設へ移られた方、又、永眠された方が大幅に増えた。永眠された方のうち 3 名は近親者の方がなく、援助会の納骨堂に安置されている。新規入所者は 14 名。そのうち、3 名は緊急保護で受け入れ、措置前入所として対応。保護の理由は、いずれも家族からの虐待。緊急保護事案については、地域包括支援センターや生活保護課のケースワーカーと連携し、養護入所を前提として受け入れ調整している。

2 月の判定会議での新規依頼者はなく、2 月末で待機者は無しとなる。役所からの入所依頼者数は 12 名（緊急受け入れ 3 名含む）だが、退所者が前年度 7 名に対し、令和6年度は 15 名と約 2 倍になっている。入院者は前年度より約 1.5 倍、入院日数も大幅に増加となった。

養護老人ホームは、職員（支援員）の人員配置が利用者 15 名に対して 1 名であり、概ね自立した方が入所されることが前提とされているが、現状では入所時点で介護の必要な方が大半となっている。市内 9 ヶ所の養護老人ホーム入所状況は、入所率の平均が 90.5%（令和7年3月末）。各施設の空床は年度末で平均 5 名、中には 10 名以上の空床が常習化している施設が 2 か所ある。入所依頼者の重度化（精神面、医療面）により、対応が困難と判断して受け入れを拒否する施設も多く、受け入れ数の減少に追い打ちをかけている。又、介護 3 以上になると他施設への入所を余儀なくされるケースや入院中に ADL 低下や状態悪化の方に対しては、早期に退所手続きを取る施設もある。役所からの新規依頼者が減少傾向（措置控え）にあり、入退所者とのバランスが崩れていることが、空床増加の主な要因となっている。

今後、身寄りのない単身の非課税世帯がますます増加すると懸念されており、セーフティネットの施設として、その受け皿となるべき養護老人ホームの役割はますます重要になると言われているが、措置控えによる定員割れや入所者の重度化、職員不足など課題も多い。

《令和6年度 入所者数の動向》

【 措置収入と経費について】

- ① 措置収入・・・前期は満床をキープすることができたが、後期は 12 月の月初のみ 1 名となる。

新入所者 14 名のうち 4 名は措置前入所（うち 3 名は緊急入所）で受け入れており、入退所のタイミングは、できる限り調整を図っている。在籍者数が 59.9 名で維持できたこと、令和6年度は措置費改定（生活費）もあり、措置費の増収に繋がった。

- ② 経費・・・・職員の定着もあり、人件費は予算内で抑えられた。支出は、物価高騰の影響で予算内に収めることが難しかったが、職員の入れ替わりが少なかったことで手数料の支出は、前年より大幅に減少。修繕については老朽化により浴室内壁修理を実施するが、階段（2 カ所）の張替えは職員で行い、経費削減に取り組んだ。その他の支出は、令和5年度後期に実施した居室トイレと居室建具の改装費用の返済が令和6年度から開始となっている。

区(月)	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
在籍者数	60	60	60	60	60	60	60	60	59	60	60	60	59.9
退所者数	0	1	0	1	3	2	3	1	1	1	1	1	15
新入所者数	0	1	0	1	3	2	2	1	2	1	1	0	14
稼働率%	98.9	97.5	95.9	94.4	93.3	95.2	96.7	93.0	95.3	98.5	97.0	96.4	96.0
入所依頼数	2	—	3	—	2	4	1	—	4	—	0	—	12

《 令和５年度及び令和６年度収支決算 》

(単位：万円)

	科 目	令和５年度	令和６年度	差 額
収入	措置事業収入	12,967	13,340	373
	その他収入	333	167	▲166
	収 入 計	13,300	13,507	207
支出	人 件 費	7,036	6,933	▲103
	事 業 費	3,209	3,488	279
	事 務 費	2,873	2,822	▲51
	その他の支出	設備収入 1,300 設備修理 1,298 他	39	*
	支出計	13,431	13,634	203
収 支 差		▲131	▲127	4

2. 職員体制、人材育成について

新任職員、部署異動した職員、共に定着し、１年かけて職員体制は落ち着きつつある。新たな試みとして間接業務に専念する非常勤職員も新規雇用。支援員間で業務改善にも取り組み、業務効率向上できたことも多く、より良い支援に繋がっている。感染症対応で制限の必要な期間も数回あったが、これまでの経験が生かされてクラスター発生までには至らず収束できた。

又、餅つきやクリスマス会等の季節行事も再開でき、行事や活動に積極的に取り組み始めている。園全体の活気が戻りつつある中で、職員のモチベーションも上がり、次年度への意欲も充分に感じられる。

人材育成については、理事長による研修、外部講師による階層別研修をそれぞれ２回/年実施。外部研修は、個々人が希望する内容でWEBにて受講。個人差化はあるがそれぞれ意欲的に取り組むことができた。次年度は個人目標を意識し、自己成長を目的とした研修も含めて意欲的に受講できる機会を増やして、それぞれの成長に繋げていきたい。

3. 社会・地域との連携

地域貢献事業としては、認知症等身元不明者一時保護事業を継続し、令和６年度も１名、受け入れる。介護体験の出前授業への参加、福祉体験学生（大学生；年間で６名）の実習受け入れ、まちかど介護相談室の設置、又、福祉避難所として障がい者の方との避難訓練実施など養護としてのスキルを活かした活動を行った。

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）への出展や地域の清掃活動などに参加することができた。校区社会福祉協議会の連絡調整会議や交流会などの活動にも参加。今後も、必要とされる施設・法人であるよう養護老人ホームとしての役割を発揮し、地域に根差した活動に邁進したい。

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

施設内研修では、動画などを活用し、感染症対策、緊急時対応（心肺蘇生）、リスクマネジメントといった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研修を２回ずつ実施した。施設外研修については、前年度と比較してよりも受講者数、受講数ともに増加した。次年度は全職員が最低１回は受講できるよう推奨していきたいと考えている。

* 利用者様の人生(生活全般)を援助する

今年度は、感染対策としての行動制限やマスク着用などを緩和してきた。これまでの徹底した予防対策からの反動か、免疫機能の低下が感じられ、風邪や体調を崩す方が続いたりすることもあった。一時的・限定的に予防対策を強化しながら対応し、外出や面会は継続・拡充することができた。今後は、外泊の再開やボランティアの受け入れ、他機関との連携・交流を増やしていきたい。

今年度は3名の方のお看取りをさせていただいた。また、3名の方が急逝された。職員どのように向き合うべきか悩むことも多かったと思われる。利用者様への支援のあり方、また職員へのサポートについて深く考えさせられる一年であった。

* 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を行ってきた。家族関係などにも配慮しながら、連絡するタイミングや方法を工夫して実施した。これまでは主任相談員が中心となって行ってきたが、今後は相談員の比重を増やし、ご家族の意見や気持ちをしっかりと汲み取れるよう努めていきたい。

* 地域社会との関わり

教員免許取得希望者の介護等体験実習を5名受け入れた。また、小中学校への出前授業も3校実施した。1月には餅つき大会を実施し、地域の方々にもご協力いただいた。今年度の取り組みを継続するとともに、来期は地域との連携活動をより積極的に検討していきたいと考えている。

* 経営を意識した施設運営

年間を通して、月初の在籍者数はほぼ利用定員を満たし運営することができた。長期入院者が多い傾向にあったが、入院者も含めた稼働率も年間平均96.0%を維持できた。虐待などによる緊急受け入れも実施し、地域に貢献できたと考えている。今後も自法人の各事業所をはじめ、関係機関(外部ケアマネジャー、病院、地域包括支援センター、生活保護課など)との連携強化を意識していきたい。

今年度は生産性向上委員会を中心に、ICTを活用した業務改善の準備が整ってきたと感じている。次年度は機器やシステムの導入により成果が現れると見込まれるため、その定着に向けてしっかりと推進していきたい。

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
- B) 専門職としての意識化を図る
- 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
- D) 職員の養成
- 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。

利用者様処遇として

- A) 利用者様の生活の活性化
- B) 精神的ケアの充実
- 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。

【養護 総括】

令和6年度は、コロナウィルスや感染対応もあり、発熱や体調不良がある都度、丁寧に対応を行ってきた。他部署と連携を行い、アドバイスをもらい新たな取り組みにも挑戦してきた。利用者様の急変も何度かあり、職員も心身共に疲労が感じられた年でもあった。職員の心のケアやサポートに徹し、主任、副主任で話し合いを重ね、皆の負担や不安を取り除けるように工夫していた。マニュアルの作成や業務の効率化を図り、slackで発信していった。“働きやすい職場”を目指し、意見の言いやすい環境作り、一人一人がレベルアップできるようにサポート体制を整え更なるチーム力を強化していきたい。

利用者様の余暇の楽しみを増やす事は出来なかった。来期は、計画的に予定をたてレクレーションを実施していきたい。利用者様と関わる事で、職員のモチベーションアップや、やりがいへと繋げていきたい。

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6年度（令和7年3月期）決算数値補足資料

- 1) 収入 62,137万円 （前期比 2,906万円増加）
 2) 支出 59,126万円 （前期比 1,357万円増加）
 3) 資金収支+3,011万円 （前期比 1,549万円増加）
- （万円）

事業所	収 入	支 出	資金収支
法 人	44	600	▲556
特養（短期含む）	25,446	23,821	+1,625
養 護	13,507	13,634	▲127
訪 問 （障害・生活支援含む）	5,021	4,744	+277
居 宅	4,354	3,384	+970
グループホーム	9,531	9,238	+293
デイサービス	4,230	3,705	+525
計	62,137	59,126	+3,011

* 収入のうち、補助金513万円（北九州市物価高騰、介護ロボット etc.）



令和5年度

（万円）

事業所	収 入	支 出	資金収支
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
計	59,230	57,770	+1,460

【前期比】

【収入】 +2,900 万円（補助金▲330 万円）⇒ **年商 6 億 2、000 万円は過去最高**

* 特養, 短期 +1,800 万円 ・ 入所率 特 99.4% ◎ 短 94.5% ◎ 何れも過去最高

◆北九州市の特養入所率平均 90%

* 居宅 +180 万円 ⇒ 収入 4,400 万円は過去最高 ◎

* 訪問 +280 万円 ⇒ 前期比 +510 万円収支改善 ◎

* 養護 +200 万円 ・ 稼働率 96% ◎

* グループホーム +300 万円 ・ 入所率 98.6% ◎

* デイサービス +180 万円 感染症営業短縮をカバーし目標クリア

【支出】

* 人件費 ほぼ前年通り

* 事業費 ・ **980 万円増加**

・ 給食費 +240 万円(物価高騰) ・ 水道光熱 +480 万円(物価高騰) ・ 消耗品 +210 万円

* 事務費 ・ **540 万円減少**

・ 修繕費 ▲660 万円(前期改修) ・ 広報費 ▲60 万円(無駄カット) ・ 業務委託+140 万円

・ 手数料 ▲90 万円(**紹介料：それでも 540 万円出費は無駄**) ・ 保守料 +70 万円

【他支出】

前期は施設整備(大型修繕、土地購入 etc.)で 1,540 万円出費、今期は 460 万円に縮小

【特記】

令和 19 年度に断行した資金収支改善 3,800 万円による事業の黒字化は経営改革の第一歩。しかし、年商は 3 億 5,000 万円で現在の 6 割。前年度は純粋に各事業所の経営努力により、法人開設以来最高の決算を迎えることができた。

収入面については上記の通り、高水準の利用率をキープしているが、限界があり、これから事業拡張の経営計画に基づく事業ビジョンを描くことになる。

以上、資金収支は前期比+1,551 万円。年商 6 億円程度の事業体としては順調な経過を辿っていると言える。

なお、令和 7 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 2,000 万円 ⇒ 4,000 万円

・ 令和 10 年度にかけてクリア

・ 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=人の成長

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7年度の経営計画は、

経営目標	ビジョン	R7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 経営的課題	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 職員の課題	① ロボット・ICT対応 ② 生産性向上委員会活動と業務改善&効率化
伝統の理解	経営理念の理解とプロ目標の設定 職員の課題	① 経営理念の意識具現化 ② CS委員会活動で伝統の精神喚起
プロの仕事	経営も職員もこの仕事のプロ	① 他職種連携の組織力 ② 勉強を欠かさない向上心 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っていく。

2. 来期以降の経営計画

事業報告の通り、令和6年度は急ピッチで事業改革を決行した平成19年度に匹敵する好決算ではあったものの、社会情勢や競合を鑑み経営と人材の質の改革は必然であり、令和7年度以降の5カ年中期経営計画では年商8億円、資金収支+4,000万円、老舗の100年伝統を目指した改革に着手していく。現在作成中の経営計画の一端を掲載する。



はじめに

介護事業が介護保険制度に切り替わった2000年の状況から、今日の利用者数また介護費用は4倍に増え、また日本の社会情勢として由々しき状態にある生産年齢人口の減少により、その担い手である介護職員数は2040年には60万人が不足と予想される。

制度存続事情や人材不足対応には、介護事業を経営として安定させるための経営資源『ひと』と『もの』が秀逸であること。

必然的に、『利益』改善と『働きやすい組織環境』の改革が経営ビジョンとしてあるべき目的となり、5カ年経営計画を通じその実現を目指し、22年後は『老舗』100年の伝統を構築する。

これからの ビジョン

【発展期】

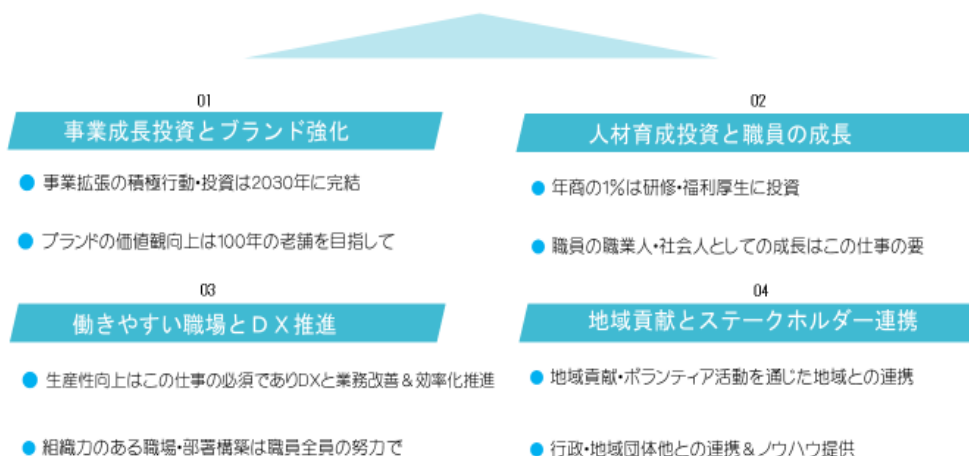
(千円)	令和7年度計画	5年後	令和11年度計画
収入	609,655		800,000
支出	587,329		765,000
資金収支	22,326		35,000
事業収支	7,000		20,000

事業が安定するために今よりも年商2億円を増やすこと、この資金収支増加は利益率10%をキープする事業を新設していくことがポイント。

法人援助会の事業安定は、特にこれから5年間の改革を本格化しながら良き変化を辿ること、そのために「人の成長」と「組織また仕事の仕組み」の質を高めていくこと。その経営活動の充実に尽きる。

I 2030のあるべき姿

先人が培った伝統を継承し、時代に対応して経営資源の『ひと』と『もの』が進化し調和した社会福祉法人としてのあり方を目指す。然して事業と職員が適し適される理念にベクトルを合わせその存在が秀逸であるよう協調して価値を高め、地域社会と利用される方々に貢献する。



etc.

2. 生活相談員部門

主任生活相談員 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ICTの活用)

B) 施設長・副施設長・各部署・委員会との連携

- ①主任・副主任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・副施設長・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。
- ④副施設長/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4月利用者様から陽性者3名、職員2名の陽性者が出ている。利用者様罹患率1名、元々の老衰状態と重なり、コロナ罹患中に他界されている。その他の利用者様に関しては重症者なく早期終息に至っている。

また、今年度よりご家族との面会方法の緩和を行っており、世間の感染状況に合わせてマスク着用を解除とし、表情を見て頂ける様、直接対面での面会開始となっている

入所については、チームケアが行き届いていた結果、退所者も前年度と比べ少なくなっており、年間を通して稼働率は97%以上を維持する事が出来た。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、ご本人・ご家族の意向に沿いながら、今後に対応していく。

入退所 ; 入所8名、退所9名（R5年度；入所19名、退所18名）

看取り介護人数 ; 4名

平均年齢（R7.3） ; 90.7歳（男；76.8歳、女；88.6歳）、最高年齢104歳

平均要介護度（R7.3） ; 4.1

【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6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	120日	120日	97日	101日	124日	115日	124日	120日	124日	124日	99日	112日
利用率	100%	96.8%	80.8%	81.5%	100%	95.8%	100%	100%	100%	100%	88.3%	90.3%

* 年間延べ日数：1380／1460日（前年度／1464日）

* 年間利用率：94.5%（前年度76.9%）

3. 介護支援専門員部門

副施設長／介護支援専門員 五味 伸治

A) 事業経営の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日々の人材育成教育、及び集合等による研修、会議を行う。
- ②ケアの質向上と職員の定着を図る事で収入の増額と支出の減額を図る。
- ③職員がコスト意識（物のみならず、人件費相当の時間も含む）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科学的介護に取り組む事で、介護サービスの見える化を図り、具体的な目的を持って介護を行うことを実践する。
- 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、事前に準備を進めることにより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、多職種の連携やチームワークの形成、職員が意思

統一できた上でのサービスの実施、質の向上につなげる。

⑦新規加算の取得に向けての情報収集を行い、実質的なサービス向上につなげる努力を行なう。

B)「人」の育成とCS・ESの向上

- ①個別面談や指導教育を行い、主任・副主任を始め、次世代のリーダーの育成に努める。
- ②施設内の研修体系の構築・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、職員自らが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、課題解決に向け、定期的に面談を行いフォローする。
- ④CS委員や生産性向上委員と連携しながら、業務の効率化や職場環境改善などを進め、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、意向を反映させながらサービス計画書を作成し、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介護保険や感染症、災害対策等の最新の動向を注視し、社会の変化に即座に反応できるよう準備を進める。
- ②多職種と連携しながら利用者様の状態把握に努め、事後にならないよう準備を常に心がける。
- ③各部署の主任と連携し、積極的な業務改善や科学的介護の取り組み、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記載したうえで説明する。
- ⑤ご家族と利用者様との会する時間が保てるよう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。

D) ご家族や関係機関等への対応と信頼関係の構築に努める

- ①入所待機者や地域等に対し、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。
- ③嘱託医、協力歯科医、協力医療機関等の外部関係機関との連携を深める

【評価】

令和6年度より新たに入職し、副施設長及び介護支援専門員としてのそれぞれの立場から、特養と短期入所事業所の人材の育成及びサービス提供における管理を行ってきた。特養の稼働率 99.4%、短期入所の稼働率 94.5%が示しているように、介護・看護・栄養・相談員との相談を行いながら力を結集し、日々の栄養摂取、体調管理、活動、良質の睡眠等に意識を向け、入院に依存せず利用者の支援を行うことが出来た。この意識的な取り組みは、来年度以降にも繋げていき、さらに内容を充実させたい。人員配置については、配置基準から5名ほどのオーバー配置に関わらず、職員疲弊の感覚が存在する状況がうかがえる。これらは積み重なった業務の効率化と「人」「チームワーク」の成長で賄うほかない状況であると考ええる。利用者のニーズや介護保険改定の動向を考えると、さらに業務量は増え続けると予想されるため、ICT等の専門家にも伴走支援していただきながら、無理・無駄・ムラな業務の削減・効率化とDX化等による効率化を進め、効率化されて生み出された時間を利用者 と直接接する時間へ展開できるように努めたい。

4. 介護士部門

主任介護士 天野慎也

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。取り扱いとは丁寧に、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】

・感染状況に合わせてマスク着用を解除し、表情を見て頂ける様、直接対面での面会開始となる。またご家族と介護士が話す機会も増え、情報共有や信頼関係を築けていると思う。

・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。近年、利用者様の重度化も進み、リクライニング車椅子使用者が増え、2 階食堂に入所者全員が入るのは困難の為、各階で行事を行うのが望ましい。行事を行う事で、利用者様から沢山の笑顔や気分転換になったと思う。

・職員面談を行う中で、介護士のチームワークが欠けている事に気付くことができた。職員会議や面談を行い、職員間でチームワークを意識して仕事を行う様に務めた。介護士 1 人 1 人が人としての成長やチームで仕事を行う自覚を持つ必要があり、今後の課題である。

・数名、椎間板ヘルニアや手や肋骨の骨折などがあり、特別有休休暇を頂くことや業務制限を付け勤務してもらう。食堂見守り業務しか出来ず、移乗介助や入浴介助が不可になった為、他介護士に負担をかけ、疲弊する雰囲気があったが、協力して乗り切ることが出来た。

・勤務時間やペーパーレス化などの業務改善を行ったが、まだまだ無駄な業務があると思う。また利用者様のニーズが介護保険制度で、今後も仕事量は増えるため、無理・無駄・ムラの業務削減や IT を使用し、効率化により生み出された時間をレクリエーション活動に充てていく。

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6年度予算

(単位：万円)

	R5年度収支	R6年度予算	前年度比
年間収入	4, 173	4, 150	▲23
支出（人件費）	2, 871	2, 850	▲21
支出（事務費等）	420	440	20
資金収支	882	860	▲22

※R6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
- ① 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6年度 居宅介護支援利用者数

年間総利用者数	2, 6 2 1 名（月平均 2 1 8 名）
---------	-------------------------

【前年度との収支差額】

（単位：万円）

	R 5 年度収支	R 6 年度収支	前年度比
年間収入	4, 1 7 3	4, 3 5 4	1 8 1
支出（人件費）	2, 8 7 1	2, 9 3 7	6 6
支出（事務費等）	4 2 0	4 4 7	2 7
資金収支	8 8 2	9 7 0	8 8

【評価】

令和6年度の年間収入は4 3 5 8万円と、令和5年度より約5%増収。資金収支は前年比14%増収となっている。事業所としては毎年少しずつ、確実に収入を増やす事ができている。要因としては、職員の定着率の高さが1番大きいと考える。居宅介護支援事業所の収益構造の性質上、利用者の数が売り上げに直接つながる為、ケアマネの定着と増員が収入を増やしていく事が重要になる。

利用者数は、夏場と冬場は例年減少傾向にあるが、それでも新規利用者を常に受け入れていく事でマイナス分を極力減らし、利用者の総数を少しずつ伸ばしていく事ができている。利用者の紹介は、相談者が直接電話してくる場合と既存の利用者や家族が紹介してくれる場合とが多くなっている。日頃の職員のサービスレベルが高いからであると考え。今後も、丁寧で寄り添った支援ができるよう、事業所として意識を統一していきたい。

令和7年度は、令和8年度のサテライト事業所の展開を念頭に、職員の増員と新規事業所の準備に取り組んでいく。

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》

役職職員がそれぞれ収入を伸ばす為の提案や、人脈作りに励む事ができており、事業のあり方を考える事ができた。

業務の効率に関しても、向上できるようにそれぞれが役割を持ち責任を持った業務をする事ができた。

昨年度より導入したケアパレットは全職員に浸透出来ており、新しく入職した職員にも役職職員以外の職員が教える事ができている。記録をデータ入力することで、どこにいてもケアの確認や実績提出をすることが出来るようになった。

ケアで施設に出向く回数が少ない訪問の職員ではあるが、毎月理念の唱和をすることや聖ヨゼフの園の制服を着用して外部ケアに回る事で、それぞれが看板を背負って業務にあたっているという意識は以前よりも強くなっている。研修の参加による他職員との交流や地域の清掃活動に参加するなどして、より事業に貢献できるよう職員の成長を促していきたい。

2. 事業の収支実績・利用者数

A) 令和6年度収支実績 (万円)

	予 算 案	実 績	令和5年度比
介護事業収入	4, 8 0 0	4, 8 6 5	2 7 1
障害事業収入	2 0 0	1 5 6	1 4
収 入 合 計	5, 0 0 0	5, 0 2 1	2 8 5
人 件 費	4, 4 5 0	4, 2 1 9	▲ 3 1 1
事 業 費	1 7 0	1 7 3	8
事 務 費	2 4 0	3 5 0	9 9
支 出 合 計	4, 8 6 0	4, 7 4 4	7 2
収 支 差	+ 1 4 0	+ 2 7 7	+ 2 1 3

利用者数

	利用者数		利用者数
4 月	1 1 7 名	1 0 月	1 1 2 名
5 月	1 1 6 名	1 1 月	1 1 1 名
6 月	1 1 4 名	1 2 月	1 1 2 名
7 月	1 1 0 名	1 月	1 2 3 名
8 月	1 1 2 名	2 月	1 1 9 名
9 月	1 1 4 名	3 月	1 1 6 名

《評価》

サービス提供責任者の持ち人数の上限に合わせた契約となったが、大きな差異はなく対応をすることができた。月平均のケア数が介護保険では930件、障害が21件、生活が33件で、来期は平均を上回る事ができるように、一人の利用者様に対してのケア数を増やしていく事ができるように取り組みたい。

B) 経費削減の取り組み

《評価》

常に経費の削減に取り組む事ができた。

衛生用品に関しては、感染症のリスクに伴いマスクや手袋などは継続して必要経費となった。それ以外の電気・水道に関しては意識をしながら取り組めた。印刷物は無駄ものを省き、必要最小限にとどめるよう努力をした。

3. 地域と他事業所との連携

《評価》

出前授業の参加や地域の清掃活動に参加した。

法人の行事についても、ケア時間を調整しながら出来る限り酸化することができた。

4. ビジョン

《評価》

事業の在り方や人材育成に関しては成長のある一年となった。継続して出来る事はおこない、課題とする「ケア数を増やし客単価をあげる」、「外部との信頼関係の構築」を目指し次年度も頑張っていきたい。

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、また意思を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計画と前年決算比

	令和6年度予算	令和6年度決算	令和5年度比
年間収入合計	* 92,000,000 円	95,311,434	+ 3,052,351
(介護報酬収入)	(66,800,000)	(67,298,581)	+ 2,731,953
(利用者収入)	(24,700,000)	(27,239,905)	*
年間支出合計	* 88,000,000	92,371,994	+ 2,985,366
(人件費)	(61,300,000)	64,699,324	+ 4,244,216
(事業費)	(12,130,000)	13,096,226	+ 1,285,506
(事務費)	(6,140,000)	6,250,553	▲ 1,545,257
(その他)	(8,430,000)	8,325,891	▲ 999,099
収入差	+4,000,000 円	+2,939,440	+ 66,985

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。

【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%	94.8%	96.6%	99.1%	100.0%	98.1%
収 入	¥7,815,895	¥7,672,053	¥7,666,639	¥8,090,511	¥8,174,843	¥7,716,273
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
入所率	98.0%	100.0%	100%	99.1%	100.0%	97.3%
収 入	¥7,999,230	¥7,891,264	¥8,141,041	¥8,155,555	¥7,360,071	¥8,005,206
	年間		年間	(データベース)		
入所率	98.6%	収 入	¥94,688,581			

令和 6 年度入退所者 退所者 3 名 入所者 3 名

今年度は入退所者が昨年より少なく、稼働率も昨年度の 96% を大きく上回り 98.6% となり、収入も過去最高となった。

待機者は常時 25 名確保している。次年度も利用者様の体調・リスク管理を実施して高い稼働率としていく。

新型コロナが 5 類となり、居室での面会やデイサービスとの合同行事を再開したりと新型コロナ流行前の生活に徐々に戻ってきている。地域活動についても地域から行事などに声をかけて頂く事が多く、地域との繋がりが強くなってきていると感じる。

課題は職員育成である。現状に満足している状況があり、更なる上というのは難しい状況である。次年度も職員育成、次期管理者候補の育成をしていかなければならない。

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

2. 【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

3. 収支について

(万円)

令和 5 年度実績	利用料収入	4, 0 4 7 (食費込)	(前年比)
	支 出	3, 7 1 0	
	実質差額計	+ 3 3 7	
令和 6 年度実績	利用料収入	4, 2 3 0 (食費込)	+ 1 8 3
	支 出	3, 7 0 5	▲ 5
	収支差額計	+ 5 2 5	+ 1 8 8

4. 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。

5. 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。

6. 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)

【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）	354	360	339	359	362	365	2,139
前年度	357	385	355	348	371	341	2,157
月末契約者数	21	21	21	21	21	21	目標：1950
延べ利用数	293	298	274	286	282	280	1,713
入院者			1	1			2
利用停止者							0
体験者							0
新規	1				1		2
利用終了者				1			1
客単価	12,082	12,081	12,372	12,552	12,837	13,036	12,487
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	総計
売上（万円）	340	348	334	281	295	345	4,082
前年度	308	332	347	141	341	292	3,918
月末契約者数	20	21	21	22	21	21	目標：3900
延べ利用数	268	275	262	221	232	269	3,240
入院者				1			3
利用停止者							0
体験者							0
新規	1	2		1		1	7
利用終了者	2	1			1	1	6
客単価	12,687	12,655	12,748	12,715	12,716	12,825	12,599

（データベース）

収入は上記の 4,082 万円に食費 97 万円を加え、トータルで約 4,180 万円となる為、令和 6 年度の目標の 4,160 万円を達成する事ができた。利益に関しても概ね達成できた。1 月と 2 月に職員と利用者様の中で感染症罹患者が出た為、大幅に売り上げを落としたが、前期が非常に好調であった為、トータルでの目標達成に繋がった。課題としては年度末近くから入院や逝去で利用終了者が続き、利用の空きがある為、早期に満員を目指したい。

新しい職員が 3 名入職した為、チームの調和と個人の成長を促すアプローチに注力したが、年度途中、職員同士に人間関係の摩擦が生じてしまった。退職者を出す寸前までの事由であったが、結果的に退職者は出ず、課題を解決することにより反対にチーム内の結束力が高まり、個々の人間性の成長に繋がったと感じる。

地域との交流について、令和 5 年度と 6 年度は管理者が自治区会長を務めた為、必然的に地域との強い繋がりができていたが、それ以外の職員の地域との関わりはまだまだ薄い。自治区会長を退任後も地域との関わりを途切れさせない為にも、「地域と関わる」という意識を職員全員に持ってもらいたい。

⑨ 看護部門

主任看護師 島添 良太

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。本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った。また来年度はフェリシア福岡病院への移転に伴い、さらなる連携を図っていく。

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。コロナのみに関わらず、来年度も協力医療機関・多職種と連携し、感染症予防やクラスター発生時の早期終息を図る。

C 経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6年度の入院者は総数6名(胆管炎+PEG造設で1名2回)。施設看取り9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、引き続き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。近年の物価高騰に伴い、物品価格見直しと、コスト漏れが無いよう意識し、物品管理を行っていく。

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。重度化予防に関して、本年度、田平看護師外部研修参加。新入職職員も増えている為、来年度は学んだことを、職員全体で共有し、さらなる全体のベースアップを図っていく。

E プロフェッショナルな人材育成

評価：日々意見交換し、学びあいながら部署内・多職種とコミュニケーションを図り、ベクトルを合わせ、連携をとっていく必要がある。

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チームで実践していき、さらに一人一人が地域に活躍の場を持ち貢献できる環境を整える。

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、健康をサポートする
- 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

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6年度は日清医療食品との食形態、味付け、金銭面の見直しなどの調整が多く、そちらに多くの時間を割いた一年だった。特に物価高に伴う食材費の高騰で、日清も厳しい様子で、米代の差額分を一時的に別請求で支払う事になり、来年度からは給食費の値上げや食事内容の調整も行う事になっている。残念ではあるが、お互いに協力し、今後も安心安全な食事提供を継続していければと思う。

昨年度に引き続き、使用期間が10年を超える厨房設備の故障や入れ替えがいくつかあった。新しくして頂いた機器を大切に使用し、まだ古い設備もある為、日清にも協力して頂きながら、異常の早期発見に努めていきたい。

感染対策に関しては、ここ数年と比べるとかなり緩和し、休止していた行事の再開や、部屋を分けていた養護の食堂を一か所に戻す等、コロナ前の状態に近づけていく1年であった。今後も都度見直し・調整を行いながら、利用者様の園生活が充実する様、他部署と協力を行っていきたい。

また、今年度は胃瘻栄養だった利用者様の経口移行が上手くいき、経口移行加算を初めて取得する事が出来た。ご本人の口から食べたいという希望を叶えるお手伝いできて良かったと思う。経口維持加算の取得者も増えている為、来年度も口から食べる喜びや食の楽しさを提供していきたい。

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、状況を見ながら工夫して行うよう徹底する。

業者対応については、施設長及び該当の部署責任者との連絡を密に取りながら、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、必要に応じて生産性向上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。部署内職員も定着してきているため、今後も業務の調整、体制の安定と構築を行っていく。

3) 接客について

利用者様の面会については、対面がスタンダードになったが、予約から面会まで、各々適切に連携しながら対応できていた。また、来客対応も問題なく適切に実施できていた。守秘義務の遵守についての瑕疵もなかった。

2. 研修実績

特養	35件	居宅	10件
養護	22件	訪問	5件

3. 職員有給休暇取得実績

【令和6年4月1日～7年3月31日】

事業所	有休取得総数	取得平均
特養	523日	11.8日
養護	212日	14.1日
居宅	79日	13.1日
訪問	195日	10.2日
グループホーム	175日	10.9日
デイサービス	111日	13.8日
合計	1,295日	11.1日

