# 令和７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 | ・・・・・・ | ２Ｐ |
| ② | 防　　災 | ・・・・・・ | ３Ｐ |
| ③ | 養護老人ホーム | ・・・・・・ | ４Ｐ |
| ④ | 法人経営＆特養 | ・・・・・・ | ７Ｐ |
| ⑤ | 居宅介護支援 | ・・・・・・ | 17Ｐ |
| ⑥ | 訪問介護・障害 | ・・・・・・ | 19Ｐ |
| ⑦ | グループホーム | ・・・・・・ | 21Ｐ |
| ⑧ | デイサービス | ・・・・・・ | 23Ｐ |
| ⑨ | 看護部門 | ・・・・・・ | 25Ｐ |
| ⑩ | 栄養管理部門 | ・・・・・・ | 27Ｐ |
| ⑪ | 事務部門 | ・・・・・・ | 28Ｐ |

# 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<br>事業の種類 | 施設種別 | 施設長名<br>管理者名 | 入所<br>定員 | 職員数 |
|---|---|---|---|---|
| 第 1 種 | 養護老人ホーム | 逆瀬川　陽祐 | 60 名 | 15 名 |
| 第 1 種 | 特別養護老人ホーム | 木戸　邦夫 | 50 名 | 34 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 | 吉竹　樹里 | | 13 名 |
| 第 2 種 | 生活支援センター | 逆瀬川　陽祐 | | |
| 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 | 中尾　智子 | | 6 名 |

### 3）役　員

| 役員 | 氏　名 | 就任年月日 |
|---|---|---|
| 理　事 | 木戸　邦夫 | 令和 7 年 5 月 31 日 |
| 理　事 | 逆瀬川陽祐 | 同上 |
| 理　事 | 門三野　亨 | 同上 |
| 理　事 | 佐藤　麻樹 | 同上 |
| 理　事 | 山下　　敦 | 同上 |
| 理　事 | 五味　伸治 | 同上 |
| 評議員 | 猪熊　和仁 | 令和 7 年 5 月 31 日 |
| 評議員 | 山口　昌久 | 同上 |
| 評議員 | 佐々木　雄一 | 同上 |
| 評議員 | 岩丸　　剛 | 同上 |
| 評議員 | 田中　大士 | 同上 |
| 評議員 | 梅田　和志 | 同上 |
| 評議員 | 関　恵美子 | 同上 |
| 監　事 | 野田　　聡 | 令和 7 年 5 月 31 日 |
| 監　事 | 池田　公治 | 同上 |

### 4）理事会・評議員会開催

**【理事会】**

令和７年　５月９日　理事会

・役員会報告　・令和６年度事業報告　・令和６年度決算報告　・令和６年度監事監査報告
・理事・監事改選について　・評議員選任・解任委員会の改選について　・評議員選任・解任委員会書面開催について　・銀行借入について　・定時協議員会開催について

令和７年５月３１日　理事会提案書

・理事長１名選任の件　・常務理事１名選任の件

令和７年８月３０日　理事会提案書

・デイサービス事業所管理者異動・訪問介護事業所管理者異動・養護老人ホーム施設長異動

令和８年３月１３日　理事会

・役員会報告　・令和７年度補正予算案　・令和８年度当初予算案　・令和８年度事業計画案
・経理規程変更　・短期入所運営規程変更　・評議員会開催の件

**【評議員会】**

令和７年５月３１日　評議員会

・役員会報告　・令和６年度事業報告　・令和６年度決算報告　・令和６年度監事監査報告
・理事・監事改選について　・評議員選任・解任委員会の改選について　・評議員選任・解任委員会書面開催について　・銀行借入について

令和８年３月２８日　評議員会

・役員会報告　・令和７年度補正予算案　・令和８年度当初予算案　・令和８年度事業計画案
・経理規程変更　・短期入所運営規程変更

※詳細は各議事録に記載

# ② 防　災

## １．職員教育

令和７年度新任職員対象に実施、訓練時の評価反省共有　等

## ２．防災訓練

年２回実施

## 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おいて、東北大震災・熊本震災また最近の各地での山林火災状況は、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

護老人ホーム　聖ヨゼフの園
施設長　　逆瀬川　陽祐

## 1．令和７年度　収支と現状

【　評価　】（万円）

| | 令和６年度収支 | 令和７年度予算 | 令和７年度収支 | 前期比 |
|---|---|---|---|---|
| 収　入 | １３，５０８ | １３，３２５ | １３，０８９ | ▲４１９ |
| 人件費 | ６，９３３ | ６，８２０ | ７，５４６ | ６１３ |
| 事業費 | ３，４８９ | ３，４５２ | ３，５０７ | １８ |
| 事務費 | ２，８２３ | ２，６７３ | ２，６３３ | ▲１９０ |
| その他 | ３９１ | ３８０ | ４４０ | ４９ |
| 収支差 | ▲１２８ | ０ | ▲１，０３７ | ▲９０９ |

令和７年度（令和６年３月末現在）
＊　平均在籍者数　57.3 名（-2.6）　＊　平均入居稼働率　90.9%（-5.4）
＊　月平均収入　1,077 万円（-3.1）　＊　一人平均収入　18.7 万円／月（+0.2）
＊　退所７名（逝去 6、退院不能１）、入所６名（4/1 に１名入所予定）

| 養護 | 4 月 | 5 月 | 6 月 | 7月 | 8月 | 9月 | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 月初人数 | 59 人 | 58 人 | 57 人 | 56 人 | 56 人 | 56 人 | |
| 稼働率 | 92.3% | 92.4% | 92.3% | 88.8% | 87.8% | 90.8% | |
| 養護 | 10 月 | 11 月 | 12 月 | 1 月 | 2 月 | 3 月 | 月平均 |
| 月初人数 | 56 人 | 57 人 | 58 人 | 59 人 | 58 人 | 59 人 | 57.4 人 |
| 稼働率 | 91.4% | 91.6% | 90.7% | 90.5% | 93.9% | 93.0% | 91.3% |

令和 7 年度から北九州市も措置控えが本格的に始まり、市内全ての養護老人ホームが軒並み定員割れをしている状況。当施設も一時期、空床 4 まで落ち込んだが現在は空床１となっており、他市内 8 施設と比較すると入居率は高い。区役所の保健福祉課が、入居希望者の申し込みを受け付けない事が措置控えの現状であるが、少しでも当施設を選んでもらえるように見学者への対応を少し変え、居宅のケアマネジャー等への営業も始めている。令和 8 年度は措置控えの中でも満床にできるように努めていく。一人平均収入は、勤続年数の高い職員が所属していることにより、期中に単価が少し上がっていることが要因。また、昨年度は臨時であるが、養護老人ホーム支援員への処遇改善加算が行政より支給された。

## 2．職員体制、人材育成

12 月に正職員の退職者が一名出たが、職員は定着し落ち着いている。職員の前向きな姿勢もみられており、令和 8 年度は更なる成長を期待している。課題としては、令和 7 年度は、行事準備時の段取りの悪さやヒューマンエラーによる軽微な事故が課題となった為、令和 8 年度は改善できるよう指導に力を入れる。

「自ら考えて行動できる」＝「主体性」の部分に関しては、成長を感じ始めている。安定した収入を維持する為にも、職員一人ひとりの力は不可欠である。継続して成長を促し、養護の組織力の醸成に努めていく。令和 8 年度は園遊会等、他部署との関りも増える為、部署間の連携を深め法人全体の組織力の向上を目指していく。

## ３．地域・社会との連携

地域貢献事業としては、福祉体験学生（年間で 33 名：前期比較+27）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。

地域との交流、社会参加については、コロナ禍中から地域との交流を持つことができなくなってしまっていたが、令和７年度から再開し、ボランティアによる演奏・朗読会等を３度実施した。久しぶりの受け入れとあって、利用者様も大変喜ばれていた。利用者による年長者障がい者作品展（ココロ・ツナグ展）へは、令和７年度も出展することができた。来年度も継続して取り組んでいく。

## 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。

法人理念に基づいた人材育成に注力した。施設内研修では、防災、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必須研修に加え、理事長による理念・コンプライアンス研修（３回）、情報管理研修（２回）を実施した。階層別研修では、外部講師による研修（年２回ずつ）と、理事長による現場リーダー研修（年６回）を開催。欠席者へはビデオ視聴によるフォローを行い、組織全体での成長とリーダー層の育成を図った。また、4 名の支援員が喀痰吸引等研修を受講し資格取得を見込んでいる。施設外研修への参加も推奨した結果、ほぼ全職員が受講を達成した。今後も継続的な学習機会を提供し、支援していきたい。

＊利用者様の人生（生活全般）を援助する。

今年度は、面会や外出等を制限することなく、感染症流行時にはマスク着用などを呼びかけながら柔軟に対応してきた。以前と比べ、単独外出が可能な方は減っているが、ご家族との外出や面会機会が増えたことで、生活の質と交流の幅が向上している。 また、デイサービス・デイケアを利用される方が増え、外部サービスの活用も進み、年度末時点でデイサービス等は 42 名、訪問リハビリは 10 名（前年度比 5 名増）が利用しており、機能維持と生活の活性化につながっている。

一方で、今年度は経済的課題を抱える利用者への対応に苦慮する場面も多かったが、制約の中でも楽しみを損なわないよう配慮し支援した。 また、３名の方のお看取りをさせていただいた。職員それぞれが、どのように関わっていくか悩みながらもその方に真摯に向き合うことができたと思われる。

＊ご家族との信頼関係の構築。

相談員２名で密に連携し、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。気軽に希望や要望を言っていただけるような関係を目指し今後も取り組みを継続する。

＊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３３名受け入れたほか、小学校３校で出前授業を実施した。８月には萩原地区の夏祭りに参加、１月には施設で餅つき大会を実施し、地域の方々にもご協力いただいた。放課後デイサービスの児童との交流も２回実施。地域で活動している朗読の会や音楽グループにボランティアで来ていただいた。利用者への楽しみ提供とともに、地域の方の披露の場を提供することにもつながっている。条件が合えば、継続的な来園も見据え、今後も積極的に受け入れていきたい。来期は法人全体で地域との連携活動をより密にしていきたいと考えている。

＊経営を意識した施設運営。

入所申し込みが前年度から半減し、年間を通して定員未充足が続く厳しい状況となった。透析をされている方や認知症・精神疾患の方の入院も多い傾向にあった。措置前の入所受け入れや、緊急受け入れも柔軟に対応し、スムーズな入所につながるよう尽力した。また、独居で生活に困っている方の緊急受け入れ等では、地域貢献の側面でも意義があったと考える。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）との連携を強化していく。

設備面では、補助金等活用しながら、クラウド電話の導入、施設内 Wi-Fi 環境の整備拡充等を実施した。次年度は生産性向上委員会を中心に、さらなる業務改善を加速させていきたい。

## 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。

【総括】

前年度は、職員一人ひとりの個性や得意分野を活かしながら、クラブ活動や日常業務に取り入れることで、利用者様に寄り添った支援を行い、日々の生活に活気を持っていただけるように取り組んできました。大学生の介護体験を再開し、より利用者様との関わりを増やす事ができたと思います。また、コロナ禍で中断していた連絡会を二ヶ月ごとに再開し、支援員同士の意見交換の場として活用するとともに、勉強会の開催を通して職員のスキルアップにもつなげる事ができました。一方で、報告・連絡・相談の面や自ら考えて行動する力、職員同士の連携に課題も感じられました。今後は、なにかあった際に対応できるよう、日頃からの情報共有や連携を大切に、チームとしての力を高めていきたいと考えています。

利用者様への対応において、お一人おひとりに寄り添い、丁寧な関わりを心掛けることで、体調不良の早期発見、対応に努めてきました。しかしながら、高齢化に伴い重度化が進み、入退院が増えるなど、対応が難しいケースも見られました。また精神面での配慮が必要な方も増えており、より個別に合わせた支援の重要性を感じる１年となりました。

今後は、こうした経験を活かしながら、より安心して過ごしていただける支援と、職員同士の連携強化に努めていきたいと考えています。

令和８年度は、『ONE　FOR　ALL、ALL　FOR　ONE』の精神！職員間でお互いを尊重し、相手の立場を考えて行動する。利用者様に寄り添い支援を行い、安心かつ安全な生活環境の提供に努めていきたい。

# ④ 法人経営＆特別養護老人ホーム

理事長　木戸　邦夫

## １． 当法人の決算補足

### 令和７年度 （ 令和８年３月期 ） 決算数値

１）**収入　　６１，６０６万円**　（ 前期比　▲５２８万円減少 ）

２）**支出　　６０，１５６万円**　（ 前期比　１，０３０万円増加 ）

３）**資金収支＋１，４５０万円**　（ **前期比　▲１，５５８万円減少** ）

（万円）

| 事業所 | 収　入 | 支　出 | 事業収支 | 事業外収支 | 資金収支 |
|---|---|---|---|---|---|
| 法　人 | ２０ | ６９０ | ▲６７０ | １，７１０ | ＋１，０４０ |
| 特養（短期含む） | ２５，４３０ | ２４，２２０ | １，２１０ | ▲６６０ | ＋５５０ |
| 養　護 | １３，０９０ | １３，７２０ | ▲６３０ | ▲４０７ | ▲１，０３７ |
| 訪　問（＋障害・生活支援） | ４，４５０ | ４，４７０ | ▲２０ | ０ | ▲２０ |
| 居　宅 | ４，３７０ | ３，６６０ | ７１０ | ▲１１０ | ＋６００ |
| グループホーム | ９，７６０ | ９，０６０ | ７００ | ▲７５０ | ▲５０ |
| デイサービス | ４，４９０ | ３，９００ | ５９０ | ▲２００ | ＋３９０ |
| **計** | **６１，６１０** | **５９，７２０** | **１，８９０** | **▲４４０** | **＋１，４５０** |

＊事業外：借入金、償還金、設備 etc.

**令和６年度**

（万円）

| 事業所 | 収　入 | 支　出 | 資金収支 |
|---|---|---|---|
| 法　人 | ５０ | ６１０ | ▲５６０ |
| 特養（短期含む） | ２５，４５０ | ２３，８２０ | ＋１，６３０ |
| 養　護 | １３，５１０ | １３，６４０ | ▲１３０ |
| 訪　問（障害・生活支援含む） | ５，０２０ | ４，７４０ | ２８０ |
| 居　宅 | ４，３５０ | ３，３８０ | ＋９７０ |
| グループホーム | ９，５３０ | ９，２４０ | ＋２９０ |
| デイサービス | ４，２３０ | ３，７１０ | ＋５２０ |
| **計** | **６２，１４０** | **５９，１３０** | **＋３，０１０** |

**【前期比】**

**【収支】** **▲１，５６０万円**（補助金＋７００万円）

＊特養,短期 +550 万円 ・入所率 特 97.8% 短 88.2%

◆北九州市の特養入所率平均 90%

＊居宅 +600 万円 順調に推移

＊訪問 ▲20 万円 資金収支プラスに要改善

＊養護 ▲1,040 万円 資金収支黒字は事業性質から困難であるが赤字幅の要改善

＊グループホーム ▲50 万円 ・入所率 97.5% 人材定着し、黒字 300 万円に要改善

＊デイサービス +390 万円 人材難であるが健闘

**【特記】**

期初に新規事業対応等で２，０００万円借入。

年商６億円程度が事業収入の現況での限界であり、新規事業で収入増加が必要。

また経費中の人材紹介手数料は５００万円を恒常的に出費している。

課題は、紹介会社による採用者の退職・採用の繰り返し。法人の離職率は数%であるのも関わらずこの無駄が生じる遠因に、管理者またリーダーの人材＆職場のバランスに対する関りの濃淡あり。改善を要する。

**【今後】**

**① 事業拡張**

令和８年度から『中期経営計画ＶＩＳＩＯＮ２０３０』に沿って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 ⇒ ３，５００万円

・令和１２年度にかけてクリア

・居宅系サービス、障害者事業 etc.

**② 生産性向上 … 事業と業務の進化**

介護事業におけるＤＸ（テクノロジー推進）取組みは、より効果的に充実させる必要があり、専門業者と提携した推進をなお一層進めていかなければならない。

**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。また、職員は成長することが組織人としての職業義務。

**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。

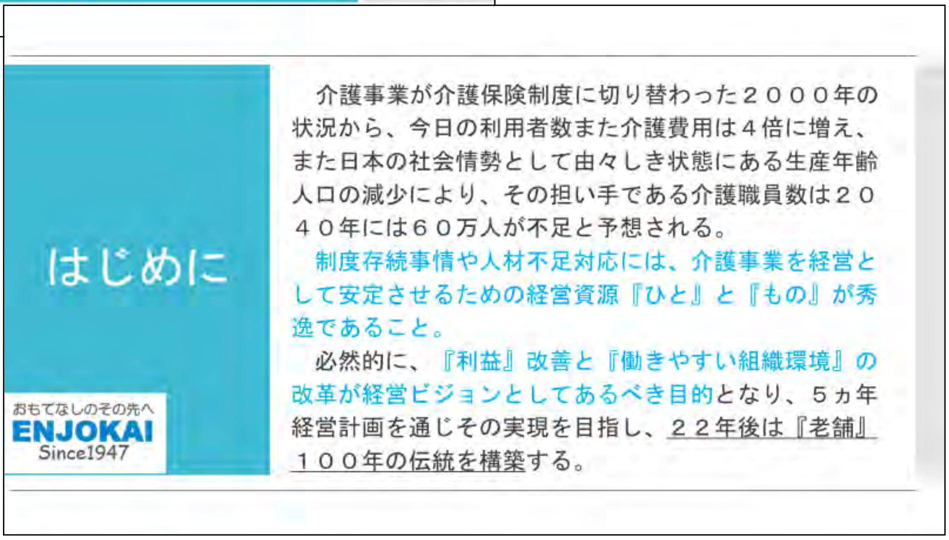
なお、令和８年度の経営計画は、

| 経営目標 | ビジョン | Ｒ８年度目標 |
|---|---|---|
| **中期経営計画** | **ＶＩＳＩＯＮ２０３０** | **５ヵ年事業拡張計画２億円の初年度として活動開始** |
| **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>**経営的課題** | **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 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**<br>**職員の課題** | **① 経営理念の意識具現化**<br>**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**<br>**② 勉強を欠かさない向上心**<br>**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。また、新たな５ヵ年経営計画に**ＶＩＳＩＯＮ２０３０**を加え、老舗になるための事業拡張を行い、経営安定化をより強化する。

## ３．新規事業について

５ヵ年中期経営計画では年商８億円、資金収支＋３，５００万円、老舗の１００年伝統を目指した改革に着手していくことが計数的な数値。



# 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癒し癒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。

01 事業成長投資とブランド強化

- 事業拡張の積極行動・投資は2030年に完結
- ブランドの価値観向上は100年の老舗を目指して

02 人材育成投資と職員の成長

- 年商の1%は研修・福利厚生に投資
- 職員の職業人・社会人としての成長はこの仕事の要

03 働きやすい職場とＤＸ推進

- 生産性向上はこの仕事の必須でありDXと業務改善＆効率化推進
- 組織力のある職場・部署構築は職員全員の努力で

04 地域貢献とステークホルダー連携

- 地域貢献・ボランティア活動を通じた地域との連携
- 行政・地域団体他との連携＆ノウハウ提供

令和８年３月に入り、以下の新規事業が確定してきた。

## 東曲里町店舗付き事務所

駐車場15台以上あります！前面道路は東西二方に面しておりアクセスしやすい立地です。1階は一面鏡のダンススタジオ、二階は事務所やシャワー室もあり様々な用途でご利用いただけます。

※図面と現況が異なる場合は、現況を優先させていただきます。

**売り店舗事務所**

北九州市八幡西区東曲里町

5 K

6,940万円

福岡県北九州市八幡西区東曲里町7-21

鹿児島本線黒崎駅徒歩17分

東曲里町店舗付き事務所

鉄骨造　2階建

235.03㎡（71.09坪）

左記参照

2007年 12月 ｜ 443.96㎡（134.29坪）

60% ｜ 200%

市街化区域 ｜ 宅地

所有権

第二種住居地域

有り　15台

相談

公営水道 公共下水

小学校区：黒西小学校 中学校区：黒西中学校
建物現在使用中、駐車場15台以上あり


問合せ番号：B38-12

株式会社　不動産のデパートひろた

国土交通大臣（５）第6432号
福岡県北九州市八幡東区山王1丁目11番1号

TEL. 0120（210）393
FAX. 093（662）3339
URL. https://www.kitakyushubaibai.net/

専任
2026-02-13
担当：安達
直通お問合せ：070-3276-6498

### 東曲里新規事業収支

| デイサービス事業 | | | 居宅介護支援事業 | | | 総　計 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 収　入 | 56,300,000 | ・利用者定員25名 | 収　入 | 28,700,000 | ・CM４名 | 収入 85,000,000 |
| 介護収入 | 56,300,000 | （通常規模型通所介護費） | 介護保険 | 28,200,000 | ・特定加算Ⅱ | |
| | | ・稼働率84％ | 介護予防 | 500,000 | ・管理者年収500 | |
| | | ・個別機能訓練加算（Ⅰ） | | | ・CM年収415 | |
| | | ・入浴介助加算（Ⅰ） | | | ・　〃 375×2名 | |
| | | ・提供体制加算（Ⅱ） | | | | |
| 人件費 | 39,400,000 | ・利用者@8,459 | 人件費 | 19,200,000 | ・利用者@16,318 | 58,600,000 |
| 70.0% | 34,000,000 | （基本報酬平均650単位） | 66.9% | 16,600,000 | （特定Ⅱ含む） | 68.9% |
| 法定福利 | 5,400,000 | ・年間利用者6,653名 | 法定福利 | 2,600,000 | ・CM@36名 | |
| | | | | | ・年間利用者1,728 名 | |
| 事業費 | 6,000,000 | | 事業費 | 900,000 | ・要支援12名(年間144) | 6,900,000 |
| 10.7% | | | 3.1% | | ・予支援@3,900円 | 8.1% |
| 事務費 | 1,800,000 | | 事務費 | 1,400,000 | | 3,200,000 |
| 3.2% | | | 4.9% | | | 3.8% |
| 経費計 | 47,200,000 | | 経費計 | 21,500,000 | | 経費 68,700000 |
| 事業収支 | 9,100,000 | | 事業収支 | 7,200,000 | | 収支 16,300000 |
| 16.2% | | | 25.0% | | | 19.2% |

※　駐車場賃貸１０台　10,000 円×10×12 ヶ月＝１．２００．０００円
※　借入金 7,000 万円：返済@40 万円×12 ヶ月＝４．８００．０００円：２０年
※　借入金 2,000 万円：返済@25 万円×12 ヶ月＝３．０００．０００円：　７年

＝　余力　７．３００．０００円

収支に対し＋　８．６％

八幡西区東曲里町（クラウンパレスホテル近く）にデイサービス定員２５名、居宅介護支援事業ＣＭ４名体制で年商８，５００万円・資金収支＋９１０万円の事業を展開する。

収入は、既存事業の収支延長線であり新規利用者開拓の苦労はあっても、法人援助会の経営間隔を備えた事業に仕上げることで、目標達成は可能である。

立地条件・営業マーケット等、課題は無し。

問題は、デイサービス１２名、居宅介護支援事業所４名の職員採用について、８月から準備を始め来年１月開業予定の下準備と、開業後の売上増加に合わせた職員採用を順調に進めること。難航は予想されるが、法人援助会のネームバリュー他、必要な職員数（質の課題は若干あり）確保は懸念は無し。

この事業が安定する３年目以降は、５ヵ年計画の次の事業拡張に取り掛かる。今は、その事業についいては未定であるが、障害者事業を含めた新たな業種を模索するのも、法人援助会の伝統に沿う一つの手立てである。

## ２．生活相談員部門

主任生活相談員　山下　武留

### １．　基本理念の理解・接遇・提供するサービス向上への取り組みと協力

①研修・勉強会の計画と実施

1）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）

2）ご利用者・ご家族・来園者・外部の方が気持ち良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。

3）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）

4）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。

### ２．　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。

②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。

### ３．　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）

### ４．　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。

### ５．　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。

## ６． 利用者様の預かり物品管理

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

## ７． 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。

## ８． 特養相談員 総括

感染対応の緩和から、これまで遮断していた行事の再開等を行ない、利用者様の QOL 向上を意識した取り組みを行なった。今後も、感染状況に注視しながら、これまで遮断していた活動も再開できるよう、職員全員で取り組みたい。

入所については、前年度と比べて退所者は多くなっているが、迅速な受け入れを行ない、年間稼働率は 97.8%を推移する事が出来た。入所時から、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、今後も対応していく。

入退所 ； 入所 21 名、退所 20 名（R6 年度；入所 8 名、退所 9 名）
看取り介護人数 ； 6 名
平均年齢（R8.3） ； 85.2 歳（男；75.6 歳、女；86.8 歳)、最高年齢１０５歳
平均要介護度（R8.3） ； 4.0

## ９． 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おり目標としていた 70%を達成している。
令和７年度から、ロングショート以外の通常短期利用者を受け入れている為、稼働率の減少は見られる。

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 | 113 日 | 113 日 | 112 日 | 109 日 | 114 日 | 116 日 | 102 日 | 86 日 | 111 日 | 106 日 | 96 日 | 109 日 |
| 利用率 | 94.1% | 90.3% | 93.3% | 87.9% | 91.9% | 96.6% | 84.4% | 71.6% | 89.5% | 85.4% | 85.7% | 87.9% |

＊ 年間延べ日数:1287／1460日（前年度／1380日）
＊ 年間利用率:88.2％（前年度94.5％）

## 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
介護支援専門員　松本　映理

### １．事業経営の安定化に向けた取り組み

①経営理念の浸透と人材育成
経営理念の理解を深め、職員が帰属意識を持って業務に取り組めるよう、日々の面談等による人材育成や集合研修、各種会議を実施した。
②収支改善に向けた取り組み
ケアの質向上と職員定着を図ることで、収入の増加および支出の削減に努めた。
③コスト意識の醸成と業務効率化
物品のみならず人件費（時間）も含めたコスト意識を職員に働きかけ、業務改善・効率化に取り組んだ。
④科学的介護の推進
科学的介護に取り組み、サービスの見える化を図るとともに、具体的な目標・目的に基づいたケアの実践に努めた。
⑤稼働率向上に向けた取り組み
多職種および嘱託医・協力医と連携し、利用者の体調安定および変化への迅速な対応に努めた。入院・退所の減少を図るとともに、事前準備を徹底し、新規入所者の受け入れを迅速に行うことでベッドの空床期間の短縮に取り組んだ。
⑥チームケアの強化
研修や委員会活動、職員教育を通じて、多職種連携およびチームワークの強化を図り、意思統一されたサービス提供と質の向上に努めた。
⑦加算取得に向けた取り組み
新規加算取得に関する情報収集を行い、サービス向上につながる体制整備を進めた。

### ２．「人」の育成とＣＳ・ＥＳの向上

①次世代リーダーの育成
個別面談や指導教育を通じて、主任・副主任を中心とした次世代リーダーの育成に努めた。
②研修体系の構築と人材育成
施設内研修の体系化・充実を図り、職員の適性や能力に応じたスキル向上を推進するとともに、アウトプットの機会創出に取り組んだ。
③個人目標のフォロー体制
定期的な面談を通じて、職員の目標達成および課題解決に向けた支援を行った。
④働きやすい職場環境の整備
ＣＳ委員会や生産性向上委員会と連携し、業務効率化や職場環境の改善を推進した。
⑤ＣＳ（顧客満足）の向上
利用者および家族とのコミュニケーションを重視し、意向を反映したサービス計画書の作成に努めた。
⑥地域との連携強化
ボランティア活動や出前授業、施設内外の行事参加を通じて地域との関係構築を図り、職員の地域貢献意識の向上に努めた。

### ３．介護支援専門員としての役割遂行

①制度動向への対応
介護保険制度や感染症、災害対策等の最新動向を把握し、迅速に対応できる体制づくりに努めた。
②利用者状態の把握と予防的対応
多職種連携のもと、利用者の状態変化を早期に把握し、事後対応とならないよう予防的な支援を実施した。
③組織横断的な連携
各部署主任と連携し、業務改善や科学的介護、委員会活動の推進に取り組んだ。
④家族支援と情報提供
家族との信頼関係構築に努めるとともに、分かりやすい資料・書類を用いた丁寧な説明を行った。

⑤面会対応の充実
利用者と家族が交流する機会を確保できるよう、面会対応の調整・支援を行った。
⑥各種手続き対応
介護保険証の申請支援、医師への情報提供、訪問調査の立会い等を適切に実施した。

### ４．関係機関との連携と信頼関係の構築

①相談支援体制の充実
入所待機者や地域からの相談に対し、適切かつ丁寧な対応を行った。
②医療機関との連携
入院中の利用者の状態把握に努めるとともに、病院との連携強化を図った。
③外部関係機関との協働
嘱託医、協力歯科医、協力医療機関との連携を深め、支援体制の充実に努めた。

### 【介護支援専門員　総括】

特養および短期入所事業所において、人材育成およびサービス提供体制の管理を行った。稼働率は特養 97.8%、短期入所 88.2%と目標には届かなかったものの、多職種（介護・看護・栄養・相談員）と連携し、栄養・体調管理・活動・睡眠といった生活全体に着目した支援を実践することで、入院に依存しないケアの提供に努めた。また、利用者の状態変化を早期に捉え対応しようという意識が職員間に浸透しつつあり、チームとしての支援力向上に一定の成果が見られた。

一方で、人員配置は基準を満たしているものの、職員の負担感や疲弊感が課題として明確となった。これは、従来から積み重なってきた業務の非効率な部分や、役割分担の不明確さに起因すると考えられる。

今後は、ICT や外部専門家の活用を含めた業務改善を推進し、無理・無駄・ムラの削減による効率化を図るとともに、記録やデータに基づく科学的介護の実践を強化していく。これにより創出された時間を利用者との直接的な関わりへ還元し、サービスの質向上と職員負担の軽減の両立を目指す。

## ４．介護士部門

主任介護士　天野慎也

**１．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。

**２．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。

**３．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。

**４．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。

**５．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。

## 【総括】

今年度は、接遇・専門職意識・利用者処遇・職員教育・物品管理の各分野において、概ね一定の水準で取り組みを実施することができた。特に、インカム導入による情報共有の迅速化や、各階での行事開催による個別性を重視したケアの実践など、業務効率およびサービスの質の向上に繋がる成果が見られた。
一方で、接遇意識やケアの質、環境整備などにおいて、職員間の意識や対応にばらつきが見られ、組織としての統一性には課題が残った。また、情報共有は進んだものの、それを十分に連携や実践へ活かしきれていない場面や、チームワーク・相互支援の面での弱さも見受けられた。
職員教育においては、会議や面談による情報共有は実施できたが、人材育成やリーダーシップの強化については更なる取り組みが必要であり、「チームを動かす力」の育成が今後の重要な課題である。
次年度は、これらの課題を踏まえ、チームワークを基盤とした組織力の強化を図るとともに、情報共有を実践に結び付ける仕組みづくり、職員の意識統一と育成体制の充実に取り組む必要がある。職員一人一人が主体的に行動し、相互に支え合える組織づくりを推進することで、利用者様にとってより安心で質の高いケアの提供を目指していく。

# ⑤居宅介護支援事業所

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出向させることで、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７年度予算案

①　予算　（単位：千円）

| | R６年度収支 | R７年度予算 | 前年度比 |
|---|---|---|---|
| **年間収入** | ４３，５５０ | ４２，５００ | △１，０５０ |
| **支出（人件費）** | ２９，３７０ | ３０，３２０ | ９５０ |
| **支出（事務費等）** | ４，４８０ | ４，４７５ | △５ |
| **資金収支** | ９，７００ | ７，７０５ | △１，９９５ |

※R７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７年度　居宅介護支援利用者数**

| | |
|---|---|
| 年間総利用者数 | ２６０２名（月平均２１７名） |

**【前年度との収支差額】**　（単位：千円）

| | | R６年度収支 | R７年度収支 | 前年度比 |
|---|---|---|---|---|
| 年間収入 | | ４３，５５０ | ４３，７４０ | １９０ |
| 支出（人件費） | | ２９，３７０ | ３２，５２０ | ３，１５０ |
| 支出（事務費等） | | ４，４８０ | ５，２００ | ７２０ |
| 資金収支 | | ９，７００ | ６，０２０ | △３，６８０ |

**【評価】**

令和７年度の年間収入は４，３２２万円と令和６年度より約 0.8%減収。資金収支は前年度比約‐３０％で６８８万円となっている。年間の収入は前年度と大差ないが、支出が大きくなっているため資金収支は減収となっている。減収の内訳としては、職員の給与アップ。それと新入職員が入ったが２カ月で退職していること。人件費と新入職員用に整えた設備面の投資が減収につながっている。また、令和７年度末で１名退職者がでており、加算の算定の都合で利用者を外部の居宅介護支援事業所へ移管したため２月３月は減収があった。

令和８年度より退職者の補充で１名入職したため、他事業所へ利用者を移管した分を取り戻せるように新規利用者獲得に向けて活動していく。

利用者の紹介元は、既存利用者の家族や知り合いを紹介していただけるパターンとハローページなどをみて直接問い合わせがあるパターンとが多い。これは、それぞれの職員が質の高い支援を行っているからであり、また、社会福祉法人援助会というブランド力がある賜物であると考える。

ひとりひとりが利用者へ質の高い支援を続けていく事で、更に援助会のブランド力を高め、利用者の紹介につながる、そんな好循環を生み出していけるよう努めていく。

# ⑥訪問介護事業所・障害福祉・生活支援

聖ヨゼフの園　ヘルパーステーション
管理者　吉竹　樹里

## 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≫
４月に入職者２名があった一方で、退職者が３名と休職者もおり、収入が不安定であった。そのような状況の中でも、４月にサービス提供責任者とヘルパー常勤が入職し、６月には管理者の交代もあったため、新たな体制のもと業務が円滑に進むよう、職員間で協力しながら体制づくりに努めた。また、法人内の部署としての在り方を意識し、行事や会議へ積極的に参加し発言することで、他部署との連携強化を図ることができた。

## ２．事業の収支実績・利用者数

Ａ）令和７年度収支実績　（　万円　）

| | 予　算　案 | 実　績 |
|---|---|---|
| 介護事業収入 | ４，６５０ | ４，１７０ |
| 障害・生活支援事業収入 | ２７０ | ２８０ |
| 収　入　合　計 | ４，９２０ | ４，４５０ |
| 人　件　費 | ４，３７０ | ４，０７０ |
| 事　業　費 | １５０ | １８０ |
| 事　務　費 | ２３０ | ２２０ |
| 支　出　合　計 | ４，７６０ | ４，４７０ |
| 収　支　差 | ＋１６０ | ▲２０ |

利用者数

| | 利用者数 | | 利用者数 |
|---|---|---|---|
| ４月 | １１３名 | １０月 | １０３名 |
| ５月 | １１２名 | １１月 | １０２名 |
| ６月 | １０５名 | １２月 | １０４名 |
| ７月 | １０６名 | １月 | １００名 |
| ８月 | １０２名 | ２月 | １００名 |
| ９月 | １０３名 | ３月 | １００名 |

≪評価≫
介護事業の収入については、登録ヘルパーを増やし介護収入を伸ばしたい。障害の収入については、予算を大幅に上回る事ができた。ケア数を増やし一人当たりの単価を上げていく事を目標に実践してきた。

Ｂ）経費削減の取り組み
≪評価≫
使いすて手袋やエプロンなどの消耗品の使用について無駄がないように定例会などで周知し実施した。電気をこまめに切るよう意識した。

## 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。地域清掃の日は訪問の参加率も多かった。他事業所との連携に関しては、親睦会などに参加して挨拶、名刺交換を行うことで新規の依頼に繋げた。

## ４．ビジョン

働きやすい職場づくりをひとりひとりが意識し、協力体制ができていた。また、意見や情報交換がしやすい環境づくりに努めた。
今後は事業所運営の安定化を図るため、体勢整備と人材育成に重点を置き、職員が安定して働ける環境づくりを目指す。また、人材の定着と育成を通して可動の安定化を図り、収支改善につなげる。

# 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組織作りを行い、職員育成をする。
②各種マニュアルを見直し。
③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。
④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。
⑤リスク管理を徹底し事故をなくす。
⑥待機者確保と退所への迅速対応。
⑦職員教育を行い、ケアの質の向上と職員の定着を図る。
⑧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。
⑨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

| | 令和７年度 |
|---|---|
| **年　間　収　入　合　計** | **＊94,900,000 円** |
| （介護報酬収入） | (68,000,000) |
| （利用者収入） | (26,900,000) |
| **年　間　支　出　合　計** | **＊91,035,000** |
| （人件費） | (63,890,000) |
| （事業費） | (13,010,000) |
| （事務費） | (5,805,000) |
| （その他） | (8,330,000) |
| **収入差** | **＋3,865,000 円** |

**年間入所率９８％を目標とする。**

※令和６年度は退所者がいたが、目標である入所率９８％を達成できる見込みである。
　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＋3,865,000 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ケ月に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 | 97.2% | 100% | 93.3% | 92.8% | 96.5% | 99.8% |
| 収　入 | ¥7,723,861 | ¥8,178,461 | ¥7,483,451 | ¥7,483,134 | ¥7,947,185 | ¥7,914,444 |
| | １０月 | １１月 | １２月 | １月 | ２月 | ３月 |
| 入所率 | 94.8% | 100.0% | 99.6% | 96.2% | 100.0% | 100% |
| 収　入 | ¥7,877,489 | ¥7,948,650 | ¥8,181,252 | ¥7,929,130 | ¥7,401,129 | ¥8,202,941 |

| | 年間 | | 年間 |
|---|---|---|---|
| **入所率** | **97.5%** | **収　入** | **¥94,577,127** |

**令和７年度入退所者　退所者３名　入所者３名**

令和７年度の入退所者は少なかったが、体調不良による入院者が多く昨年の入所率９８．６%より下がり入所率が９７．５%となった。事故による骨折、入院は０にする事が出来た。待機者は常時２０名以上確保している。次年度も利用者様の体調・リスク管理を実施して９８%の入所率を目指していく。
新型コロナが流行し中止としていた、認知症カフェを７月より再開。現在は３ヶ月おきに実施している。地域と関りをもつ事が出来る行事を増やす事が出来た。再開したばかりで手探りではある為、全職員が関わる体制へ変更したりと体制作りを行っていく。
課題は職員育成である。現状に満足している状況があり、更なる上に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くはならない。

**【前年度との収支差額】**　（単位：万円）

| | R６年度収支 | R７年度収支 | 前年度比 |
|---|---|---|---|
| 年間収入 | ９，５３０ | ９，７６０ | ２３０ |
| 支出（人件費） | ６，４７０ | ６，７３０ | ２６０ |
| 支出（事務費等） | ２，７７０ | ３，０８０ | ３１０ |
| 資金収支 | ２９０ | ▲５０ | ▲３４０ |

# デイサービス

管理者　中尾　智子

## １．デイサービスの主たる取り組み

**【ビジョン】**

**【　北九州で No.1　の認知症対応型デイサービスになる！　】**

- ● スタッフの質の向上（認知症ケアの専門性及び主体性の向上）
- ● 利用者様のﾆｰｽﾞに合わせたサービスの提供
- ● 顧客との信頼関係の構築
- ●チームワークの向上

- ➢ **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

（万円）

| | | |
|---|---|---|
| **令和６年度実績** | 事業活動収入　４，２３０<br>(食費込)<br>支　　　出　３，７１０<br>**実質差額計　　＋520** | （前年比） |
| **令和７年度実績**<br>**※補正予算** | 事業活動収入　４，４９０<br>(食費込)<br>支　　　出　４，１００<br>**収支差額計　　＋３９０** | ＋２６０<br><br>**▲１３０** |

## ３．人材育成

　管理者交代に伴い、認知症ケアの基本的知識の習得と資格取得を実施。
今までの経験を活かし、それぞれがケアの質の向上となる技術を習得しようとする姿がみられた。7年度に入職した３名は全員年度内に退職となった。少ない人数となり、よりチームワークを高める事ができた。他者への思いやりを持ち、お互いに仕事がしやすい環境や声掛けなどをする事ができた。８年度も職員の入職予定があるが、どこの部署よりも少数精鋭で業務の質の向上を目指していきたい。

## ４．地域との交流

今年度より認知症カフェの再開や、例年通り地域行事に参加する事ができた。活動を通して施設の事をもっと広く地域の方に知っていただけるよう継続していきたい。

## ５．法人内交流

地域行事に本部の職員がお手伝いに入ったりする事で、本部職員との交流があった。リーダー研修を通して、一部の職員ではあるが他部署との交流を深める事ができた。また、他部署への実習が叶い普段の利用者様の生活の様子や、職員の業務内容を知る事ができた。８年度は職員会議や行事の

再開などもあり、“青山”“鷹見台”ではなく“ヨゼフの職員”として法人職員として臆せず関わっていけるようになりたい。

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 小計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 売上（万円） | 319 | 340 | 331 | 375 | 357 | 369 | 2,091 |
| 前年度 | 354 | 360 | 339 | 359 | 362 | 365 | 2,139 |
| 月末契約者数 | 21 | 22 | 22 | 22 | 22 | 22 | 目標：2000 |
| 延べ利用数 | 250 | 265 | 262 | 299 | 273 | 278 | 1,627 |
| 入院者 | 2 | 2 | 1 | 0 | 1 | | 6 |
| 利用停止者 | | | | | | | 0 |
| 体験者 | | 2 | | 1 | | | 3 |
| 新規 | | 2 | | | 1 | | 3 |
| 利用終了者 | | 1 | | | 1 | | 2 |
| 客単価 | 12,750 | 12,830 | 12,634 | 12,542 | 13,077 | 13,273 | 12,850 |
| | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 総計 |
| 売上（万円） | 379 | 352 | 346 | 336 | 332 | 321 | 4,157 |
| 前年度 | 340 | 348 | 334 | 281 | 295 | 345 | 4,082 |
| 月末契約者数 | 23 | 23 | 24 | 24 | 24 | 22 | 目標：4000 |
| 延べ利用数 | 287 | 267 | 270 | 261 | 260 | 262 | 3,234 |
| 入院者 | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 15 |
| 利用停止者 | 0 | | | | | | 0 |
| 体験者 | 1 | 1 | | | | | 5 |
| 新規 | 1 | 1 | | | | | 5 |
| 利用終了者 | 0 | 1 | 1 | | 2 | | 6 |
| 客単価 | 13,206 | 13,184 | 12,815 | 12,874 | 12,769 | 12,252 | 12,853 |

**【評価】**

収入は介護事業、補助金他、４，４９０万円となる為、令和７年度の目標の４，１６０万円を何とか達成する事ができた。１月以降は利用者様の状態低下に伴う休みや入院などが重なり、売り上げを落としているが、１月以降は職員が常時４名しかいない中でよく対応できたと思う。また、利用状況の空きが出てもどうにか新規利用獲得や休まれた分を振替利用していただくなどし、稼働率を下げない工夫ができた。

## ⑨ 看護部門

主任看護師　島添　良太

### １．利用者が安心して過せるよう健康管理を行う。

① 日々の状態観察や定期的な健康診断を行い、異常の早期発見・早期治療を行う。
嘱託医・協力病院や他の病院と連携を取り、適切な対応を行う。

② 各部署と連携し病気の予防・ケアの質の向上を図るため、看取り・排泄・褥瘡・栄養・口腔・姿勢ケア等、感染予防にも引き続き力を入れ基本的な意味を理解した上で病気の予防に努める。

③ 利用者様が安心・安全に過ごせるよう、誠実に対応し利用者様との信頼関係を構築する。

④ ご家族へ積極的に情報提供を行い、信頼関係構築に努める。感染症対応の強化。

### ２．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。

① 部署内での報連相を徹底し、利用者様の情報共有化に努める。

② 他部署との連携をはかり、情報の共有化に努める。

③ 職員の健康相談の実施。健康診断や腰痛検査を行い、職員の健康管理を行う。

④ 感染予防に対して、委員会と連携し職員に感染症に関する正しい知識の伝達と指導を行う。
感染症発症時期は、職員に対して随時手洗いや自己管理の徹底を呼びかけ、感染症を未然に防ぎ、感染症の拡大を阻止する。

### ３．経営についてコスト意識をもった取り組みの実施。

① 利用者様への質の高いサービスの提供（財政的インセンティブ）を実施。看取りケア、口腔衛生管理、重度化予防、褥瘡予防、排泄ケア、ICT 化等を多職種連携で取り組みを、実施していく。

② 嘱託医、協力病院、その他の病院と連携を取り、24 時間安心した園生活が送れるよう、緊急時の体制や看取りケアの充実を図る。また、多職種と連携を図り、ケアの質を高め入院に繋がらないように努める。

③ 物品購入等の際は、コスト意識をもち最小限にできるよう努める。

### ４．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。

① 福祉看護師として時代の変遷に対応できるように、積極的に研修に参加し自己学習に励む。

② 研修で知りえた内容は部署内で報告会を行い、部署全体のレベルアップに努める。

③ 各委員会の委員は、役割を認識し責任感をもち任務を遂行する。

### ５．プロフェッショナルな人材育成

① 職員養成のための勉強会を実施。
医療の基礎知識の研修開催や指導を実施する。(WEB 利用も含む)

② 口腔ケア、排泄ケア、姿勢ケア、リハビリ等各医療機関や外部の専門職と連携を図り、職員のスキルアップを図る。

### ６．外部との連携、地域貢献の実施。

① 地域とのつながりを大切にし、ボランティア活動や地域貢献事業、施設内外の行事参加・交流を行う。

② 地域の病院や福祉施設、行政、各関係事業所との連携を取りながら、施設での医療的役割の重要性を発信する。地域住民に対して医療的相談など、暮らしの保健室などの役割を担う。

**【総評】** 施設看護師として日々の健康状態を観察し、多職種と協力し異常の早期発見につとめた。嘱託医である秦医師と宿利医師との信頼関係を構築し、体調不良や急変があっても安心できる環境を構築することが出来た。また健康診断を施行し体調管理を行った。7年度の入院者数は 47 名(前年比:+9 名)となっており、肺炎や尿路感染書を繰り返し入院することが多かった。今後も入退所による調整を協力体制で行っていく。

医務室内のチームワークに関しては、医務室ミーティングや申し送りにて情報共有および意見を交わすことで、意志の統一と看護師間の調和を図った。来年度は主任・副主任の看護師体制になるために、役割や業務の分担を行いながら、医務室内のチームワーク強化、多職種、外部との連携の強化を図っていく。多職種連携に関しては、特に COVID-19、インフルエンザ等の感染症において、情報共有や早期対応を行うことで、重症化やクラスターを発生させず、利用者や職員の健康管理を行うことが出来た。

医師との連携は 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。コストに関しては物価上昇に伴い、個人購入物品価格の見直しを図り、コストの適正化及びコスト漏れがないよう管理を行うことが出来た。

次年度の課題として、7年度は職員の入れ替わりも多かったため、今後看取りケア、肺炎予防、褥瘡予防、拘縮予防等の重度化予防の研修を行い、職員全体のスキルアップを図っていく必要がある。また、看護師として、外部研修に参加して自己研鑽を行い、施設内研修を行うことで知識・技術を共有し、行いプロフェッショナルを目指していく。

# ⑩ 栄養管理部門

管理栄養士　入江葉月

## １．安心安全の食事を提供し、食の面から笑顔と健康を

Ａ）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、健康をｻﾎﾟｰﾄする
2 厨房の環境整備、情報収集と共
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

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）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･経口移行加算)

**【栄養士　総括】**

令和７年度は、物価高に応じた対応と、健康･美味しさとの両立を目指す事を主軸に業務に当たった。年間を通して日清医療食品と食材の見直しを行い、それに伴う味の調整や、行事食を継続していくため、給食費の範囲で収まっていなかった正月のおせちをヨゼフ負担にする事で正月３が日の行事食を今後も継続していけるよう調整を行うなど、全体的な見直しを行った１年だった。価格上昇から使用しなくなった食材も多いが、利用者様からの評価を著しく落とす事なく食事の提供を継続出来ている。また、日清医療食品のチーフ栄養士が秋に産休･育休に入られた為、厨房側が慣れない業務に追われ、行事などが例年通りスムーズにいかない事も多かった。密に連携をとりながら、大きなミスなく１年を乗り切る事が出来て良かったと思う。今後も他部署や日清と連携をとりながら、安心安全でおいしい食事の提供を行っていきたい。

# ⑪ 事務部門

事務長　佐藤　麻樹

## １．令和７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。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。今後も業務を調整しながら、より安定した体制の構築を行っていく。

3）接客について

対面の面会が日常になった状況であるが、インカムなどを利用し、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 | １５件 | 居宅 | ７件 |
| 養護 | １４件 | 訪問 | ２件 |

## ３．職員有給休暇取得実績

【令和７年４月１日～８年３月３１日】

| 事　業　所 | 有休取得総数 | 取 得 平 均 | 特別有給休暇総数 |
|---|---|---|---|
| 特養 | ３９８日 | １１．３日 | １４７日 |
| 養護 | １４８日 | ８．７日 | ８１日 |
| 居宅 | ８２日 | １３．６日 | ３６日 |
| 訪問 | １８８日 | １２．５日 | １５日 |
| グループホーム | １３３日 | ７．８日 | ６６日 |
| デイサービス | ６８日 | ８．５日 | ２９日 |
| 合計 | １，０１７日 | ６２．４日 | ３７４日 |

以　上

社会福祉法人 援助会
聖ヨゼフの園