

令和6年度

特別養護老人ホーム 宇甘川荘群 事業報告

宇甘川荘施設長 佐能恵美子

過疎化の進行が思ったより早く、ショート・デイ・特養と苦戦しております。コロナが通り過ぎ、ご家族をお招きして屋外で会食をしました。ご利用者にこぼれるような笑みが溢れ、格別に美味しかったようです。地域の方と一緒に消防訓練をしたり、ご家族や地域の方との活動を再開しました。

1日25件、週5日の地域宅へのお弁当配りも続けています。

施設内においては、生産性向上委員会を立ち上げてICTやテクノロジーの導入や業務改善に取り組んでいます。休憩時間の確保や時間外の削減を図り、有給取得率は100%近い状態です。認知症や虐待防止の研修なども実施し、利用者の安全と介護サービスの向上にも努めました。

令和6年度 従来型介護部事業報告

虐待について

R6年7月に従来型介護部介護職員による虐待事件を発見。対策を行い、岡山市に報告し、改善を図った。虐待加害者には虐待防止研修をweb研修にて8時間実施。夜勤から外して日勤専従にした。また、9月から11月まで週1回面談を行い、本人個人の課題解決を促した。虐待の芽チェックリストを3回実施。他CWへの虐待防止研修をweb研修にて40分程度実施。R6年12月に岡山市へ実施内容を施設長より報告し、完了した。

コロナウイルス感染について

R6年3月末にクラスターが発生した。5月頃まで感染対応が継続した。それ以降クラスター発生はない。

今年度の取り組み

1. 新卒採用

岡山医療福祉専門学校へのアプローチが難しくなった。

理由はR6年度に同専門学校から4名の新卒入社を従来型介護部にあり、他施設より不公平だという声と同専門学校にあったらしい。そのためR6年度の実習生は外国人が多く、日本人は他県が実家の生徒ばかりだった。また、主任の岡室英樹を中心に行っていた同専門学校への授業も、実現できなかった。

以前と変わらずボランティア受け入れや、計画的な施設見学会の実施（受付フォームを公式LINEにした。）R7年度同専門学校からの新卒採用は0名。

2. 1on1ミーティング

R5年度からの継続。主任が部下に面談を行う。R6年10月に新卒4名が独り立ちしたので、それ以降は毎月実施している。1名15～30分の時間を設け、仕事の振り返りや課題解決を個人個人に働きかけ、必要であればコンピテンシーとしてかかわることができ、問題に対して早期に対応できている。上司と部下のコミュニケーションが定期的にとれることで、ワークエンゲージメントにも良い影響を与えていると思う。

R7年1月より1on1ミーティングで行った際に書いたメモをスキャンし、Google Workspaceに各職員のフォルダを作成。セキュリティを確保しながら、各職員のスマホで閲覧できる環境を整えた。

これにより、主任と部下一人一人の1on1での内容を共有できるようになった。

3. 行事

職員数は毎日の業務をこなすだけで精いっぱい状況だが、R7年1月より、行事を再開することとした。約2ヶ月に1回のミューカフェ。R7年1・3月はおやつ作り。2月は誕生会を行った。担当職員が実施したい行事を実現できるように1on1ミーティングを活用しながら実施している。ご利用者の満足度はもちろんだが、職員のワークエンゲージメント向上にも繋がっている。

4. ショート棟の生産性を高め、本入所の稼働率向上の取り組み

R6年11月から、対応困難利用者の受け入れを、ショート棟にて積極的に行うことにした。特例入所も活用することで、従来型特養入所へのワンクッションとなる。ショート棟で施設生活に慣れていただき、従来への移動することで職員の負担も改善した。

しかしショート棟職員の負担が増えるため、10床のショート棟という狭い範囲で生産性向上のための機器を先行導入（今回は座布団型立ち上がりセンサーを多数導入した）し、その効果が確認されたら従来型特養へ流用していく流れも構築。無駄のないマネジメントとなっている。

5. 生産性向上のとりくみ

R7年12月に昇降式湯舟が故障。修理不能となった。そのためPAOシャワードームを導入した。これにより入浴前の洗身が省かれ、入浴介助の生産性が大きく向上した。PAOは現時点でも故障や事故はなく、ご利用

利用者にとっても安全で安楽・快適な入浴サービスを提供できている。

更にショート棟で生産性向上推進体制加算（Ⅰ）をとる取り組みを開始。現時点では（Ⅱ）のみ算定だが、生産性向上委員会に主任と従来型ケアマネ1名が役員となり、利用者アンケート、職員アンケート、タイムスタディを実施した。新規センサー導入検討として、LIFE レンズ導入施設の尾道さつき会に施設見学に行った。また、LINEWORKS での情報共有として、セレーノ総社にも施設見学に行った。

以上
令和7年4月30日
従来型介護部主任 岡室 英樹



R6 年度 宇甘川荘介護部ユニット棟事業報告書

① サービスの質の向上

専門職としての自覚と意識を持ち、いかなる状況においても根拠に基づく介護の提供を目指して、知識の向上を図り、ご利用者の重度化、多様化、看取りケアの実践等に伴い、専門性の向上と他職種との連携の強化を意識して取り組みました。外部研修への参加もコロナ過に比べれば増えてはいるが、もう少し様々な研修への参加を促せたのではないかと考えています。

② 組織行動の強化

報告・連絡を密に行い、自分から積極的に情報共有が出来るよう意識した。特にリーダーには、自分のユニットだけでなく他のユニットや他部署との連携・情報共有を意識した動きを心掛けるようにうながした。コミュニケーション不足。特に他ユニット・新人・他部署職員とのコミュニケーションが不足していると感じた。インカムの導入に向けて試行を行った。

③ 人材育成の取り組み

各自が目標を持って職務に取り組むと共に、リーダー・主任が目標を共有し、助言やアドバイスを行いながら、モチベーションの維持と自己研鑽に努めました。また自己の振り返りと今後の課題を見つめ直す機会になっています。エルダー制の導入を行い試行中。



令和7年4月30日

介護部ユニット棟主任 田淵 陽祐

令和6年度看護部事業報告

「利用者、家族の視点に立った処遇向上」

今年度はコロナ、インフルエンザのクラスターなく経過。施設で入院なく生活できるように健康状態に注意しながら看護を行った。利用者や家族から情報収集を行い持病や食事制限がある中でも医師と相談し利用者、家族が満足できるように対応も行った。持病の悪化のため看取り状態になった利用者・家族の視点、想いを汲みながら出来る限りの看護ケアを提供するように努めました。面会制限も緩和し面会可能になったのでコロナ前のように面会も増えている

「職員の能力開発」

介護士の医療的ケア1号取得を目指し他職種と連携し研修を行い有資格者の増加に繋がっています。協力病院と研修調整も上手くいき、毎月1名は研修参加 3か月に1名は1号取得が達成できています。しかし、職員の退職、休職などで1号取得者の夜勤者が不足にならないように気を付けながら研修実施し1号取得できるよう介護士、協力病院と連携しながら能力開発に励んでいきます

「予防看護の実践」

職員の体調不良はあるがクラスターにならず経過。マスク、手洗い、消毒は今後も看護部として情報発信、感染対策など徹底して看護にあたります。

声掛けしながら実践に努めています。利用者には発熱や他症状の観察も行い、主治医に報告。抗生剤服用など指示確認を行い看護ケアに努めています。熱発による一時的な居室対応や空間距離を取るなど工夫もおこなっています

令和7年4月30日
看護部主任 川口 浩二

令和6年度 リハビリ部 事業報告

【1. 利用者の身体機能、生活機能の回復・維持】

下肢筋力強化・低下を予防しトイレの使用、移乗・移動能力の維持、寝たきり予防、廃用症候群予防などに努めました。今年度は新棟、ユニット棟ともにADL維持加算Ⅰを算定することが出来るようになりました。また車椅子の選定やベッド、車いすでの姿勢の調整も多く取り組みました。

【2. 専門性の向上】

荘内、荘外の動画研修に参加しました。引き続き専門性の向上に努めます。

【3. 他部署との連携】

積極的にカンファレンスやミーティングに参加し情報共有やリハビリ視点での発信をしています。またカンファレンスやミーティング以外でも移乗方歩の指導やアドバイスを求められることが多かったです。新棟ではトランファーボードの講習会を開催しました。

これからも全スタッフあげて利用者のADL維持・向上に努めていきます。

令和7年4月30日
特別養護老人ホーム 宇甘川荘
機能訓練指導員 勝山 嘉文

令和6年度 相談部事業報告

利用者処遇の向上

今年度は入退所が激しかったため、入所者のインテークには各部署との連携をしっかりと行って受け入れ調整や確認に取り組んだ。短期入所に関しては、居宅ケアマネから依頼のあった緊急の利用者の受け入れはほぼ全て受け入れ調整を行い、ケアマネや家族、ご利用者本人のサービス利用に負担のないように、調整を図った。全体行事も感染対応からの脱却の前年度より拡充し、家族参加の夏祭りや敬老会を大々的に開催した。避難訓練や災害訓練には、地域の方も参加して下さった。今後は地域の方々への、より一層の参加を促していきたい。



夏祭り



敬老会

職員の資質向上

御津地域の連絡会議である進みつ会への参加や、光生病院・ことぶき会連携会議へ参加し、情報交換、営業活動を行ってきた。今年度は新規相談員の入職があり、全員で3名となった。部内での情報共有の重要度は以前より増し、個々人のスキルアップも図り、より活動の幅を増やしていきたい。

施設稼働率の維持などによる経営基盤の安定化

前半4月～5月は従来型特養にて COVID-19 の感染対応があり、入所者の退所が連続して起こった。8月まで落ち着くことがなかった。ユニット型においても、10月以降、入院者が増加し12月には退所者が相次ぎ、1～3月の間満床とならなかった。短期入所はユニット型の稼働状況の低下が続き、1月15日より、19床を10床へ変更した。特にユニット型の新規入所者の獲得、短期入所の新規利用者の獲得が難しくなっている。効率的な営業活動に取り組んでいく。幸い従来型は特養、短期共に持ち直してきているため、今後はユニット型の利用者獲得へ注力していく必要がある。

| | 特養全体 | 特養ユニット | 特養従来 | 短期ユニット | 短期従来 |
|-------|------|--------|--------|--------|--------|
| 稼働率 | | 90.15% | 91.63% | 48.96% | 67.22% |
| 退所者 | 53名 | 25名 | 28名 | | |
| 内看取り者 | 27名 | 6名 | 21名 | | |

特養年間平

均介護度 全体 3.77 (内 ユニット型 3.6 従来 3.94)

令和7年4月30日
相談部 牧野 祥典

令和6年度 栄養部事業報告書

栄養マネジメントについては、食事時のミールラウンドにて食事摂取状態を観察し多職種と連携し利用者の方に合った食事の提供を考えていきました。また看取り対応になられた利用者様に対して、負担にならないような一人一人に合ったゼリー食等の提案も行いました。加算算定についても積極的に取り組んできました。

給食管理については、委託業者より食材費の高騰が続いている中で、満足度を維持できるように献立の工夫を行いました。荘内での栄養改善委員会が出た意見を委託業者との給食委員会でそれぞれ話し合いを行い、献立・行事食等について反省を行いました。毎月の郷土料理、お誕生日メニューも継続して提供しており喜んで頂いています。配食サービスについて、出来る範囲で個別対応も行い利用人数も維持しています。

今年度は外部研修（食中毒予防・災害時の食事について）への参加も行うことができ、得られた情報を業務に活かせるように努めていきたいと思えます。

令和7年4月30日
栄養部 高見 智恵

〈運動会〉



〈創立記念日〉



〈七夕〉



〈行楽弁当〉



〈クリスマス〉



〈節分〉



〈郷土料理〉

沖縄県



愛知県



福岡県



R6年度 GH ふるさと事業報告

《1、生産性向上加算について》

外部講師【沖本崇講師】の年3回の講習を受け生産性について学ぶ。取り組み方の改善や業務内容の見直しなど細かなところをチェックして頂き業務改善に取り組む。また、加算取得に向けて動き出す。自部署のみでなく他部署との協力体制もとれるようにする。R7年度も継続して講師をお願いする予定

《2、SMSの活用》

今までは「ふるさとだより」を毎月発行していたが、キーパーソンやふるさとへ足を運んで下さった方にしか手渡すことが出来なかった。そこでX(旧Twitter)を取り入れてキーパーソンだけでなく誰でも見られるように情報発信をする。またふるさと専用のLINEを導入してご家族との連絡ツールとして使用する。急がないが返事が欲しい内容を送信したり、近況を報告に写真を貼付するなどして字だけでなく表情等のお伝え出来ている。内容を残せることで「伝わっていない」を減らす事にもつながる。



↑このよう写真を「ふるさとだより」に掲載して、普段の様子をお伝えしています。

《3、地域運営推進会議について》

コロナ移行紙面でのやり取りも継続している。5月より対面を再開後にも不参加の方々への紙面の送付も継続することでお伝えすることが出来ている。また、返事を頂ける様になり、コメントも多くなっている。同封するものとして資料だけだと重いので、各種のパンフレットや地域の情報提供、ふるさとだよりなども送らせていただいている。



2025年4月30日作成 GH ふるさと
管理者/作成：林 貴子

令和6年度 デイサービスうかい事業報告

実績報告

令和6年度は1日あたりの平均利用者数は「約11.0人」前年度の9.1人から約1.9人の増加となり一昨年の平均(11.4人)に近いところまで回復した。

年間の推移：R6年4月8.3人 5月8.7人 6月9.8人 7月9.3人 8月9.7人 9月11.8人

10月11.9人 11月11.9人 12月12.8人 R7年1月13.9人 2月12.3人 3月11.4人

年間の新規利用者17名に加え、要支援から要介護へなど介護度が上がり変更に伴い利用回数を追加する人も増え夏ごろより増加。定員の18人に近い曜日も出てきている。

しかしR7年2月、3月には体調不良や自宅での怪我による入院、ショートステイ利用が増え、また体調不良から逝去されたケースなどもあり減少した。(年間で利用終了9名うち施設入所4名 逝去4名)

利用開始した人の定着率は高く、利用の増回等に繋がっていく場合も多くなっている。

しかし、介護度が上がり、家族の負担が増してショートステイの利用が増加したり、施設入所へ話が進んでいくケースも一定数ある為、ADLの低下予防や家族やケアマネージャーとの連携を密にし、在宅生活を維持していけるようサポートしていきたい。

また、広報活動などを行い、新規利用者の獲得や利用回数の増加、キャンセルの減少に努めていきたい。

活動報告

宇甘川荘行事参加：お花見・運動会・行楽弁当・クリスマス会・とんど焼・おやつバイキング等

デイサービス活動：菜園での野菜作り（じゃがいも・サツマイモ・南瓜・里芋・ピーマン・キベツ他多数）・収穫した野菜の調理（トウモロコシご飯・お好み焼き・コロッケ・スイートポテト等多数）

その他 花の寄せ植え・おやつ作り（桜餅・あんパン・豚まん・クリスマスケーキ等）、草抜き・餅つき・吊るし柿作り・その他多数



サービスの向上

・デイサービスを交流の場所や憩いの場所として活用していただき、利用者一人一人の好みに合わせた活動や機能訓練に参加していただいている。(菜園での作業や調理、ペーパークラフト、脳トレクイズ等、

・ニーズに合わせ、要支援の利用者に対しても入浴有りでの利用を受け入れている。入浴への柔軟な対応が出来ることで、要支援の利用者数の増加や要支援から要介護へ等、介護度が上がった際の利用回数の増加などに繋がっていると考えられる。

今後も利用者の在宅生活を継続していくための受け皿として、日常生活リハビリや「うかい」ならではの特徴を活かした取り組みを続け、満足度の高いデイサービスを目指していきたい。

令和7年4月30日
生活相談員 三宅 優美

令和6年度 デイサービスかながわ事業報告

私たちデイサービスセンターかながわは、岡山市立金川病院に併設している岡山市御津保健福祉ステーションとして令和5年4月1日より業務管理委託業務として、2年目になりサービス向上のために工夫は行っておりましたが充分発揮できたとは言えず、御津町内においては中学校区の中心ということもあり多くの利用を検討しておりましたが、広報活動が充分行われていないため、金川病院の隣にあるということですら、認知が十分なされていないということを痛感しております。次年度こそは周知徹底を図る工夫を考えていきたいと思っております。

【ご利用者の機能維持、向上】

- ① 昨年度同様、自立支援に向け、「できること」を増やして行けるよう、提供時間内すべてを機能訓練の場・楽しみの場と位置付け、様々な行事を行って季節を感じる工夫を行ってきました。
- ② 職員が役割を提供するサービスに対して、生きがい対策のための「役割の喪失」防止する工夫を行ってきましたが、利用ができない日が続くと在宅での転倒が目立ち、注意喚起の工夫が必要と感じた。

【地域に貢献し、情報を発信するデイサービスになるために】

- ③ 介護職員並びに機能訓練指導員からも、広報誌という形で発信を行うことができましたが、地域のサロンへの出前講座が充分できず、今後はさまざまな会合に声かけをしていく必要があると痛感しております。
- ④ 金川病院との連携を図ってイベントを検討しておりますが、季節の感染症もありなかなか難しい状況でありました、次年度に繰り越した状態です。

【かながわに来られるすべての方に安心と満足を】

- ⑤ ご利用者の社会的孤立感の解消やご家族の身体的・精神的負担の軽減を目指し、積極的に意見の発信を考えておりましたが、各家庭の事情を充分把握できず、空振りという状況でご迷惑をかけているやに感じております。
- ⑥ 毎月の正社員会議や年3回のスタッフ会議で意思統一を図り、様々なサービスが統一的行われており、職員からの自主性のある発言や行動がみられるようになりました。
- ⑦ 経験はあるものの知識・資格が不十分なものに対しても、積極的に研修を行うよう働きかけ、資格の習得に力を入れました、今後は介護福祉士などを目指すように働きかけていきたいと考えています。職員が一丸となって日々館内の清掃を行ない気持ちよく来ていただける環境ができてきていると思っております。



お花見



運動会



干し柿



園児交流会

令和6年度 宇甘川荘居宅介護支援事業所事業報告書

各サービス事業所及び多職種との協働のもとサービス利用者は勿論、地域の高齢者とその家族に居宅介護支援事業所を理解して頂くように努め、在宅生活の自立支援を行いました。

又、拠点である特別養護老人ホーム宇甘川荘、地域包括支援センター、各サービス事業所との連携、情報共有を積極的に行い、日々の業務を遂行しました。

- 1、居宅支援利用実績をケアマネ1人あたり月平均30件以上確保するという目標については、平均29件（介護予防委託業務含む）とあと一歩でした。
- 2、介護支援専門員資質向上に向けて、会場研修、リモート研修への参加にて情報収集とその活用を行い、知識、技能等の向上を図るようにしました。尚、介護支援専門員の資格取得希望者が非常に少なく、今後の居宅ケアマネ人材確保が難しいことが懸念されました。
- 3、各利用者に対する対応を確実、且つ正しく行い、各利用者の初回訪問調査にはじまり、アセスメント、サービス利用のアドバイス、カンファレンス、モニタリング（毎月）、記録の充実・サービスの質の向上を図り、利用者が安心してサービス利用出来るように取り組みました。その結果、居宅に対する苦情は発生しておりません。
- 4、居宅マニュアルの充実のもと、確実なサービス提供が実施できるようにして、業務遂行を適切に行いました。

令和7年4月30日

宇甘川荘指定居宅介護支援事業所
介護支援専門員 湯浅 顕

尚、短期入所生活介護の長期利用中の方で居宅支援費請求が出来ない件数が令和6年度月平均3名ありました。

令和6年度 宇甘川荘事務部事業報告

従来型特養では稼働率が91.6%と前年より3.35ポイント下げ、資金収支差額がマイナス217万。ショートステイは稼働率が67.2%まで回復したものの資金収支差額はマイナス183万円。デイサービスうかいは稼働率が前年50.6%から60.8%まで回復し資金収支差額もプラス300万円まで回復（特養へ150万繰入前）。グループホームは安定しておりプラス800万円（特養へ150万繰入前）。居宅は収入減、人件費増加し資金収支差額マイナス380万円。デイサービスかながわは収支差額マイナス153万。宇甘川荘従来型全体の資金収支差額はプラス868万円（ユニットへ482万繰入前）となった。

ユニット型特養では収入が大きく下がり、人件費支出は大きく増え収支差額マイナス888万円（従来型から482万繰入前）。ショートステイは稼働率が前年より24%も減少し資金収支差額マイナス357万円。宇甘川荘ユニット型全体の資金収支差額はマイナス1229万円（従来型から482万繰入前）となった。宇甘川荘全体での資金収支差額はマイナス360万円となった。

法人本部としては、情報の取りまとめを行い、各拠点の業務担当者へ確実に報告し、情報伝達の不徹底による施設間の不均衡が生じないように努めることができました。

令和7年3月31日
事務部 妹尾 糸島

令和 6 年度 レファシード直島群 事業報告

令和 7 年 4 月 1 日

特別養護老人ホーム レファシード直島

施設長 高畑 奨

令和 6 年度は新たに施設長に就任し右も左もわからない状態のまま、施設職員の協力・ことぶき会の支えがありながら、1年間運営できたことに感謝しています。

引き続き物価・エネルギーの高騰などの世界情勢に左右されるもの。施設の老朽化・人材不足などの今後レファシードが抱える問題もありますが、職員一丸となり乗り越えていく覚悟です。

令和 6 年度の各具体的な取り組みとして以下を参照ください。

| | 目標 | 実績 |
|--------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 施設経営 | 年間活動収支差額比率 8.3% 年間平均稼働率 特養 95% ショート 103% デイ 85% | 9.9%達成(他繰入金除く) 特養 94% ショート 96% デイ 90% 稼働率はデイのみ目標達成。単価UP、支出を抑え、収支差額は目標達成 |
| | 利用料の見直し | 物価高騰などに合わせ居住費の見直し行う(20円) |
| | 修繕計画の見直し | 施設老朽化に伴い大幅に上昇。現状把握行い、次年度以降の計画作成 |
| 職員 | 人材不足解消 | 慢性的な人材不足継続 |
| | 外国人職員の雇用促進 幹部職員の教育・育成 | 新たに1名採用現在就労継続中 若手職員減少 |
| | 健康状態の把握 有給取得率向上 | 健康診断、面接などにて対応 取得率向上(年5日以上は最低限確保) |
| 地域貢献 公益事業 | 介護・看護休暇、休業の推進 | 実情に合わせ積極的に活用 |
| | 共生型サービス | 実施なし |
| | 無償事業 関係機関との困難事例検討会 認知症研修の実施 | 定例清掃など地域貢献 ケアマネによる定期的な参加 実施なし |

特養ショート主任生活相談員:幸地 陽平

特養に関しては前年度より稼働率・国保請求額ともに上昇することが出来た。その分、短期入所は特養への移行に伴い稼働率自体は下がったが、新規利用者の開拓も出来ているので今後入所される際の待機者として家族との関係性を築いていきたい。

課題として、直島町全体的に介護度が比較的上がりづらくなっている状況を踏まえ、役場等の関係機関への働きかけをしていきたい。

デイサービス管理者:森川 昌志

去年度に比べ稼働率が上昇し目標である80%を超えることができた。平均介護度の低下はあるものの、特養入所や短期利用に繋げる事業所としての機能は十分発揮できている。主に非常勤職員や兼務職員で運営をやり繰りしているのが現状であるものの、それぞれの個性や専門性が、ご利用者やご家族に支持された要因である。

課題として新規利用者の利用が伸びておらず複数回利用が多いことがあるが、ケアマネや行政機関に今以上に営業し改善させたい。

居宅介護支援事業所管理者:大森 康文

居宅介護支援事業所は、今年度5月より移転し、新たな気持ちでのスタートを切った。特に大きな混乱やご迷惑をかけることなく、1年を終えられたと実感している。

直島町の要介護者数は年々増え続けており、在宅生活を継続していくうえで、支援が必要な方の受け皿として、当事業所はさらなる重要な役割を担っている。

ご担当させて頂いている方の人数も大幅に増えているのが現状であり、ますます町民の方たちの期待に応え、高齢者介護の不安に少しでも寄り添っていけるように、日々邁進していく。

介護主任:山本将人

慢性的な人員不足が課題となっているが、日本人職員の雇用以外に外国人職員の雇用促進にも力を入れている。令和6年4月に特定技能者1名が就職し、現在5名の外国人職員が在職しており、全員夜勤勤務も行えるようになっているので、人員不足の中助かっている。しかし、知識や技術面で、まだ不十分なところもあるので、外国人、日本人問わず、新しい知識、技術を身につけられるように、外部の研修に参加し、全職員に周知できる機会を増回していくように努める。

特別養護老人ホームおもいやり
介護付き有料老人ホーム平井げんき
令和6年度 事業報告書

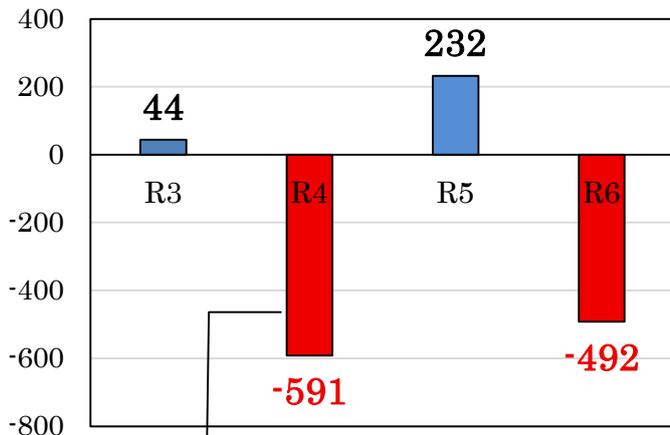
令和7年6月10日

特別養護老人ホームおもいやり

介護付き有料老人ホーム平井げんき

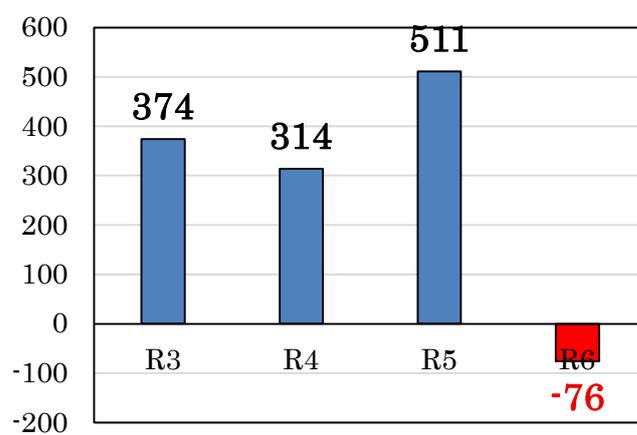
施設長 藤本 弘樹

おもいやり当期差額 (R3~R6) (単位: 万)



* 本部へ例年より多額の繰り入れ

平井げんき当期差額 (R3~R6) (単位: 万)



令和6年度おもいやり (全体) 営業成績

| 稼働率 (目標) | 当期資金収支 (当初予算) | 事業活動資金収支 | | 人件費率 |
|------------------------------------|------------------|----------------------|----------------------|-------|
| | | 収入 (目標) | 支出 (目標) | |
| 特養: 95.5% (96%) SS: 64.5% (70%) | -492万 (-405万) | 20,503万 (23,113万) | 17,573万 (19,968万) | 60.4% |

今期の資金収支は-492万円の赤字となった。法人本部へ多額の繰り入れを行った令和4年度 (実質は黒字) を除けば、平成30年度以来、6年ぶりの赤字決算となる。ただしICT化に向けた環境整備に伴う支出増により予算段階で赤字は想定していた。

年度途中で小規模多機能部門の大幅な赤字が見込まれたため、急遽、事業を休止とした。早期の決断が功を奏し、おもいやり全体の当期資金収支に与えた影響は少ない。小規模多機能部門の休止に伴い、年間の事業活動収入は目標より2,610万円ほど下まわったが、人件費を含めた支出削減を図り、支出についても目標より2,395万円ほど下振れすることとなった。人件費率は60.4%。

費用対効果の悪さから、小規模多機能部門はいずれどこかのタイミングで休止する必要があったこと、それが生じる年度はどうしても極端に大きな赤字に転じることは予想されていたが、結果的には、非常に綺麗にダウンサイジングできた。

令和6年度平井げんき営業成績

| 稼働率 (目標) | 当期資金収支 (当初予算) | 事業活動 | | 人件費率 |
|-------------|------------------|----------------------|----------------------|-------|
| | | 収入 (目標) | 支出 (目標) | |
| 92.7% (93%) | -76万 (-659万) | 17,164万 (16,898万) | 14,019万 (14,180万) | 56.4% |

今期の資金収支は-76万円の赤字。おもいやりと同様、ICT化に向けた設備投資により赤字予算を見込んでいたが、当初予算から266万円程度の収入増、161万円程度の支出減により、大幅に黒字に迫る結果となった。

令和6年度の運営方針と振り返り

① 目標となる稼働率をキープします。

前述通り、どの事業所も目標にあと1歩及ばない結果となった。稼働を下げる一番の要因は入院なので、体調管理の徹底に加えて施設の看護体制でできる幅をさらに広げ入院そのものを減らしていきたい。サ高住などの施設の乱立により入所者の取り合いが激化している状況は全職員が認識しており、どのような状態の入所者であれ前向きに受け入れようとする風土は育っている。

② 入所者やご家族から、ここで良かったと感じてもらえる施設にします。

既存の入所者からは好意的なお声をいただいております。過去に施設を退所された方のご家族が、改めて身内の方を申し込まれる等、良い循環が生まれている。実施したアンケートにおいても「最期は施設で看取ってもらいたい」というご意向がほぼ100%。今後はこうしたお声も外部の関係機関に伝えていきたい。

2～3ヵ月に1度のペースで工作やクッキングの実施、時期によって敬老会、秋祭り、クリスマス会等を実施している。

③ 各種委員会や研修会・ミーティングの体制を整え、強固な組織づくりを行います。

次の通り研修や訓練を実施できた。

| | |
|------------------------|-----------------------|
| 事故対策に関する研修 (2回/年) | 火災訓練 (2回/年) |
| 感染対策に関する研修 (2回/年) | 防災訓練 (2回/年) |
| 人権擁護・虐待防止に関する研修 (2回/年) | 感染症に関するBCP研修 (1回/年) |
| 身体拘束廃止に関する研修 (2回/年) | 感染症に関するBCP訓練 (1回/年) |
| 褥瘡に関する研修 (1回/年) | 災害に関するBCP研修 (1回/年) |
| ハラスメントに関する研修 (1回/年) | 災害に関するBCP訓練 (1回/年) |
| 看取りに関する研修 (1回/年) | ミーティング・カンファレンス (1回/月) |
| 口腔衛生に関する研修 (1回/年) | 運営委員会 (1回/月) |

④ 現在の運営を維持するために、必要な設備・人的投資を行います。

Wi-Fi環境を整え、介護ソフト「ケアカルテ (ハナスト機能含む)」を導入した。導入して2ヵ月後には慣れ「非常に効率的になった」との意見が大多数。こうした機器を整備することで少しでも業務負担を減らすことが、結果的に離職予防に繋がるものと考えている。

おもいやり・平井げんき 年間データ

| | おもいやり | 平井げんき | 備 考 |
|----------------|--------------|--------------|-----------------------------------|
| 平均介護度 | 4.32 | 3.14 | |
| 平均年齢 | 88.5 歳 | 89.3 歳 | |
| 新規入所者数 | 11 名 | 14 名 | |
| 退所者数 | 10 名 | 14 名 | |
| 看取り対応 | 4 名 | 3 名 | |
| 年間延べ入院日数 | 475 日 (4.4%) | 551 日 (4.1%) | () 内は稼働延べ日数の限界値に対する比率 |
| 平均入院日数 | 21.5 日 | 32 日 | |
| 夜間オンコール数 | 20 回 | 未集計 | |
| 苦情 | 0 件 | 1 件 | |
| 新規申し込み数 | 30 名 | 26 名 | |
| 申込者数 (R7/3/31) | 70 名 | 23 名 | R6/4 から おもいやり 18 名増 平井げんき 8 名増 |

地域・外部団体へ向けた取り組み

| 取り組み | 頻 度 | 内 容 |
|------------|---------|--------------------------------|
| 運営推進会議 | 6 回/年 | 地域住民を招きと施設の運営状況、地域の困り事などの情報共有 |
| 地域のサロンへの参加 | 1 回/月 | 毎月参加し交流を図る。年に 1 度は講師として参加している。 |
| 合同防災訓練 | 1 回/年 | 避難訓練時に避難場所として施設を開放。 |
| 実習生の受け入れ | 2~3 件/年 | 介護福祉士、社会福祉士等の資格取得を目指す学生の受け入れ。 |
| DWAT の啓蒙活動 | 適宜 | 岡山・玉野市の拠点として啓蒙活動を県内各地で実施中。 |
| なかまち一ずへの参加 | 1 回/月 | 医療・福祉専門職で組織されている団体。定例会議で情報共有。 |

令和6年度 牟佐げんき事業報告

1、施設継続のための健全経営

特養の年間稼働率については平均90%をきる結果となってしまった。2月と3月の入院者が多く、今後いかに体調不良者を出さず運営していくか、ご利用者の体調管理にしっかりと取り組んでいきたい。ショートステイについては、令和5年度と比較して稼働率が上回ったものの、目標の稼働率には届かなかった。安定的に稼働率を維持していくために長期利用者の獲得に力を入れてきたが、十分な成果を得ることができずに終わってしまった。小規模多機能については4月から12月にかけては泊りの利用者数が回復したこともあり、前年度を上回って推移していたが、1月から3月にかけて稼働率、泊りの利用者数の減少により足を引っ張る形となった。全体的には前年度を上回る結果となったものの、稼働率と泊りの利用者数をもっと意識すべきであった。居宅は年間通して利用者数が上回って推移し、前年度を大きく上回る結果となった。

2、介護サービスの質の向上

各個人が、自分に身に着けたいスキルなどに関する研修を選択し、積極的に参加できた。研修で学んだことを内部研修により情報共有し、他の職員のスキルアップにつなげることができた。また、いつでも時間の空いた時に学べるオンライン研修を活用することで、学びの機会を増やすことができた。

継続的に日々の申し送りを行い、月1回のユニットミーティング、委員会の開催などにより介護方針の統一や情報共有、日常業務の振り返りや改善などを行い、利用者一人一人の意向を実現していくための取り組みも継続して行えた。

3、働きやすい職場環境づくりと人材育成

定期的に職員との面談を行う中で、意見を聞き、職員の声を運営に反映して職員が安心して働ける職場づくりに取り組むことができた。

人材育成の面では、職員一人一人が自発的に研修を受けることでスキルアップし、身に付けた知識や技術を内部研修などで、他の職員へ伝達して情報共有することで全体のスキルアップにつなげることができた。

4、地域密着型の施設づくり

町内で行われる行事などへの参加はまだ少ないが、新型コロナウイルス感染症などの感染状況を見ながら、町内清掃への参加、町内の運動会、町内の文化祭への作品の出品など、参加できる行事には積極的に参加することができた。また、施設内行事においてはご家族と一緒に参加していただき楽しむことができた。

定期的に地域住民の方に参加していただく運営推進会議についても対面で継続して行うことができた。

5、感染症対策とBCPの実施と検証

手指消毒・換気・マスク/アイガード着用・3密を避ける・距離をとる等の基本防護策である感染症予防対策を行ってきたが、インフルエンザ、新型コロナウイルスによる感染症のクラスターを起こしてしまった。もう一度感染症予防対策を見直していく必要がある。令和7年度については保健所の感染予防対策に関する巡回相談を受けることで、アドバイスを活かしながら感染症予防対策に取り組んでいきたい。

自然災害に対するBCP訓練はご利用者も一緒に参加して訓練を行うことができ、実際の動きに近い状況で訓練を行うことができた。今後も継続した訓練を行うことで、BCP計画を見直ししながら安全な施設運営を行っていく。

令和7年4月30日

牟佐げんき施設長 都築 誠

養護老人ホーム 松風園

1. 安定経営の実現と重度化の対応

養護老人ホームの年間稼働率 97.47%。今年度の前半は稼働率を維持できましたが、後半は退所が続くが新規入所がなく稼働率が低下しています。令和6年度退所者11名、新規入所者6名。年度末時点で地方自治体からの措置相談はありません。

入所者は日々年齢を重ね、自立で入所された方も、日常的に介護を必要となっています。また、新規入所も要介護1や2で入所されるため、すぐに養護では対応が困難になり、入院がきっかけで特養・老健などの施設入所になっています。養護老人ホームは高齢者のセーフティネットに位置づけられていますが、介護保険施設の契約入所とは異なり措置入所のため稼働率の維持には地方自治体の協力も不可欠となります。

2. サービスの質の維持・向上

外部研修にも積極的に参加し、内部研修では、学んだことを業務に活かせるよう実情に沿った研修内容を検討し実施しています。無資格の職員には実務者研修修了を促し資格取得しています。(令和6年度は1名)

3. 自覚を持った行動

養護老人ホームの性質・役割を把握し、相談・依頼があった際には、本人の様子・ADLを把握し、入所若しくは短期入所で受け入れを行っています。業務については、養護の費用対効果に見合ったICT機器が少ないことから、今あるものを最大限生かし、報連相の効率化や記録の効率化を行いました。

4. 地域貢献

以前ほど地域との繋がりが行えていませんが、独り暮らし高齢者の見守り事業を継続しており、月に1～2回、自宅訪問をしています。また、地域の子供を夏祭りに招待したり、地域のサロン参加者に園に来ていただき、『モルック』を行いました。地域に根差した活動を今後も続けていく予定です。令和7年度には、『こども駆け込み110番』にも登録を行う予定です。

デイサービスセンター 松風園

年間平均稼働率は、92.23%でした。養護の入所者が減少に影響されたと思われます。デイサービスとしては高い数字ですが、施設併設のデイとしてはもっと稼働率を上げる必要があります。

1. 年間の転倒事故を5件以下にする。

年間の転倒事故の報告件数は6件。未然に対応策をとれば防止できた可能性のある事故は3件で、転倒リスクに対する予見や、転倒防止策の更なる意識付けが課題と感じています。

2. エアロバイクを1日5名以上、1回につき10分以上使用する。

1日の利用人数は5～10名でした。(1回の使用時間は10分～15分)使用時間については個々の筋力の状況に応じて設定する必要があり、今後は短時間での使用も積極的に取り入れていきたいと思えます。利用者からも好評のため、楽しみながら使用する工夫も考えていきたいです。

ヘルパーステーション 松風園

ヘルパーの利用者数は平均35名。養護内だけではなく、外部の方も約6名対応しています。養護の利用者の減少や介護度が高い方の退所により、ヘルパーに入る延べ回数が減少している。令和6年度の介護報酬改定では、介護サービスで唯一、基礎単位が減算となり減収となっています。また、同一敷地内減算の割合が増えましたが、近隣にあるサービス付き高齢者専用住宅の管理者と協力し、同一敷地内減算の追加減算を解消しています。

令和6年度 特別養護老人ホーム光生げんき群 事業報告

特別養護老人ホーム光生げんき
施設長 原田 剛司

1, 運営について

令和6年4月、地域にお住いの高齢者の皆様が要介護度やニーズ、環境に応じた適切な支援が受けられ、自立した生活を自宅で送れるように、また、光生げんき群にある特養短期入所、小規模多機能、サービス付き高齢者向け住宅等の介護サービスに繋げることを目的として「居宅介護支援事業所光生げんき」を新規に立ち上げました。

しかし、特養は93%の稼働率で収入は昨対比103%を確保しましたが、特養短期は70%の稼働率で収入は昨対比88%、小規模は、稼働率39%で収入は昨対比91%と全体の収入は居宅介護支援事業所の収入を含めることにより昨対比102%となる見込みです。各事業所との連携ミスが原因と思われます。

2, 職員の資質質の向上について

職員の高齢化に伴い、次に続く職員育成・発掘も行なっていく必要があり、職員の意識強化・成長へ繋げられる体制など、限られた人材の中でも成長できるような施設環境の整備に努めます。

3, 地域密着型施設として

令和 6 年度も地域との関わり合いが持てず、地域の皆様に有益な情報発信が出来ませんでした。令和 7 年度は、運営推進会議の開催や地域の催し物に積極的に参加し、地域の皆様に有益な情報発信をします。

サービス付き高齢者向け住宅桑田げんき

令和6年度事業報告

サービス付き高齢者向け住宅桑田げんき

施設長 原田 剛司

令和6年度は、実績室数50室からスタートを切りました。関係職員全員が57室満室を目標として動き、結果、8月には契約数としては54室に到達しましたが、特養等の施設に転居された方や逝去された方が多く、稼働率は80,8%、収入は昨年度実績を若干上回る見込みです。

令和6年度 古新田げんき事業報告

本年度も、安定した経営基盤のもと、計画的な事業運営を継続することができました。財務面においても堅調な結果を得ることができております。

1. 経営状況の安定

各事業所の収支管理を徹底し、必要経費の見直しや適正配置に取り組んだ結果、全体として堅実な運営を維持できました。

2. 修繕積立金の確保

今後の施設維持・管理に備え本年度は500万円を修繕積立金として計上しました。将来的な大規模修繕等にも備える計画的な対応を継続してまいります。

3. 当期剰余金の確保

800万円の剰余金を確保することができました。これは今後の運営資金の安定化に資するものであり、持続可能な法人経営の一助となります。

今後も入居者支援の充実と経営の安定を両立させながら、信頼される法人運営を継続してまいります。

令和7年4月30日

古新田げんき 施設長 向井 敦子

令和6年度 古新田げんき 特養部事業報告書

1. 職員間の協力、連携を大事にしていく

職員の入替わり等があり、人員が少ない期間も社員、パート問わず協力して乗り越えることができたと思います。職員同士の連携もできていましたが、年度末からケアカルテの導入があり、使いこなしていく上でこまめな情報共有やより一層の連携強化も必要だと感じました。

また職員が長く定着できるよう働きやすい環境や体制を整えて、ここで働きたいと思える職場にしていくことも課題として残っています。

2. 入居者様一人ひとりに合ったケアを

前年度も数名の看取り介護を行い、各職員できることを精一杯考えて対応してくれていました。ご家族様からも「良い最期を迎えられた」と感謝をされました。一方で最期を迎えられる入居者様自身はどう考え感じているか、ご本人様にとっていい看取りとは、ということについて考えさせられる場面もありました。

普段の介護では一人ひとりに合ったケアはできていると評価しています。特に体調面に関して看護師をはじめ職員全体で状態を把握し適切に対応できていました。面会も解禁になり、ご家族と触れ合う機会が増えてきたことで入居者様の満足感や安心感も得られたと思います。施設としてもキッチンカーの依頼やおやつバイキングなどのイベントを通して楽しさを提供できたと思っています。

3. 感染対策、環境整備の徹底

普段の感染対策も施設内やご家族様に周知、徹底することができました。感染症に悩まされる時期もありましたが、対応をマニュアル化し、それに沿って対応をすることができました。環境整備についてはユニットによって差はあるものの、それぞれに取り組んで改善が見られました。見える部分も見えない部分も快適に過ごしていただくために、今後も努力をしていきます。

令和6年度 小規模多機能型居宅介護古新田げんき 事業報告

目標1 登録者23名以上を維持する。

月当たりの登録者数は、21名～24名の間を推移しており、年平均登録者数は23名であった。契約解除者7名であったのも安定した登録人数維持の要因と考えられる。また、引き続き包括支援センターや病院等と連携を密にして、新規利用者の受け入れに努めていく。

目標2 毎月ミーティングを開催し、業務内容の確認・見直しを行う。

毎月ミーティングを開催し、個別のケア内容を含む業務内容の見直しや伝達事項の確認を行っている。月内にミーティングを複数回実施することで、全職員がミーティングに出席している。また、全職員から議題を聞き取ることで、サービスの質の向上や業務の円滑化に効果が出ている。

目標3 ヒヤリハットや事故報告書で検討した改善策・再発防止策を確実に実施し、事故件数を減らす。

事故件数は、令和5年度35件→令和6年度13件と減少し、目標は達成出来た。事故発生時はミーティングで対応策の再確認を行い、確実に実施出来ているか確認を行っている。ヒヤリハットは令和5年度86件→令和6年度48件と大幅に減少してしまった。日々の些細な違和感に気づくことが事故件数の更なる減少に繋がることを意識して日々業務に取り組むよう、意識づけを行っていきたい。

目標4 感染症対策により希薄になった地域と事業所の関係性を再構築する。

コロナ禍により開催中止となっていた「あっ晴れ！もも太郎体操」を昨年5月より再開、定期的開催を続け10名～15名程度の地域住民が参加している。参加者からは「毎週楽しみにしている」との声をいただき、今後も継続的な活動を想定しており、更なる関係性の構築が見込める。

目標5 職員の退職率ゼロをめざす。

昨年9月に1名退職があり目標としては達成出来ず。しかし、変わらずサービスを提供出来ており、ご利用者・ご家族からも「安心して利用出来る」との声をいただいている。更なる信頼関係の構築に努めたい。

2025年4月30日

小規模多機能型居宅介護 古新田げんき
管理者 亀川 真衣

令和6年度事業報告書

社会福祉法人ことぶき会 三鷹げんき

1. 基本方針

令和6年度の施設の運営方針は、以下の通りです。

(1) 生産性の向上に取り組み、より良いケアを提供し介護の価値を高められるよう努めます。

職員の意欲や働きがいに繋げてウェルビーイングを高め、安心して働き続けられる職場づくりに努めます

リーダー層に働きがいを持ってもらうために、会議体を「ユニットリーダー全体会議」と「フロアリーダー会議」に分けることで権限委譲し、様々な目的を持ったスモールミーティングにより意見がより活発に出るようになりました。

福利厚生であるクラブ活動も新たに「喫茶部」が発足し、ご利用者さまや出勤する職員に美味しいコーヒーやお菓子を提供してくれています。

「生産性向上」にも積極的に取り組み、上位加算取得に繋げております。

(2) ご入居者本位の個別ケアに取り組みます。

ご入居者様一人おひとりを尊重しご利用者の立場や視点に立つための、アセスメントを大切にしました。お見取りの際も話し合いを重ねて大切にお見送りすることが出来ました。

ユニットのレクリエーションでお誕生日に召し上がりたいメニューを実現するなど、各ユニットで工夫を凝らした催しを行いお楽しみいただきました。

(3) 健全な施設運営を継続します。

令和6年度も、大変堅調な成績を収めることが出来ました。

(4) 地域活動を通じて三鷹げんきとしてできることを確立していきます。

地域貢献として誰でも食堂「げんきカフェ」の月一回の開催が定着し、毎回20名程度のお申し込みを頂ける状況が出来ました。ボランティアにも積極的にお願いいただき、ジャズコンサート、音楽会、ベリーダンスやお仕事クラブなど年間約60回イベントを開催し喜んでいただきました。

今後も、大沢地区の福祉拠点として、地域の中で「三鷹げんきがあるから安心だ」と思っていただけのような施設を目指します。

2. 短期重点目標

○令和6年度介護報酬改定の対応

取得できる加算を見直し算定いたしました。

○介護報酬改定を反映した各部署の組織確立

栄養部と機能訓練指導員を増員し、より専門性を高めました。

令和7年度は機能訓練加算3の算定を目指します。

○職員採用方法の拡大検討

幸いにも離職が少なくなり検討に終わりましたが、来年度さらに検討を進めます。

○家族会の設立

家族会を開催し、ご家族からのご意見を施設運営に反映させることが出来ました。

【ケアサービス部（旧介護部・看護部）】

【入居者がより安心して生活できる環境づくり】

令和6年8月より介護部・看護部を統合しケアサービス部へ名称も変更いたしました。

ユニットにおいて介護士・看護師・機能訓練指導員がこれまで以上に密な連携体制をとり、「いつでも誰でも必要なケアを提供できる」環境を提供できるよう形づくりが始まりました。

特に看護師がよりユニット滞在できるための体制変更によりユニットの状況を把握しやすい環境となり、入居者サービスの遅れを軽減できた実感があります。その他委員会活動や研修内容の見直しもを行い、サービスを提供する側の質の向上を目指しました。

来年度も研修等での職員育成を進め、「安心」して、また「快適」に過ごしていただけるよう取り組んでいきます。

【生産性向上への取り組み】

三鷹げんきでは生産性向上について「介護 ICT 機器活用」と「業務改善」の二つの視点をもって、来年度よりそれぞれ委員会活動として取り組むこととしました。

活動準備として、2月よりリーダー層を中心とした委員会メンバーの選出、活動内容の検討や活動理念を含めた職員周知を行いました。

「介護 ICT 機器活用」

三鷹げんきではケアカルテ・眠りスキャン・LINE WORKS という ICT 機器が既に導入されている環境はありますが、全体リーダー会議の場で機器活用の状況や見直しを行い、より効果的な活用や改善を目指して取り組みました。

今後新たにハナスト導入の検討が行われており、見直しと同時に機器導入準備を行っていく予定のため、委員会の時間を有効に活用してまいります。

「業務改善」

昨年7月より4名の職員にてプロジェクトチームを発足し、(株)NTT データ経営研究所のサポートを受けながら、次世代機器導入補助金の申請から取り組み、3月19日、現状三鷹げんき内で需要の低

下している個浴に「リフト付きシャワーキャリー」5台を設置することが出来ました。現在、次世代機器導入セミナーへの参加を継続しながら、実際に導入を開始し、効果を感じられた職員より喜びの声が聞かれ始めています。今後は委員会活動として効果検証や随時マニュアルの改訂など継続し、業務改善を行うことでの生産性向上に努めてまいります。

生産性向上への活動目的が、職員の働きやすさや心身負担の軽減（職員の就業継続・離職軽減が目標）、入居者サービスの質の向上であることということを見失わず、成果を挙げられるよう取り組んでまいります。

【職員が働きがいを感じられる職場づくり】

R3 三鷹げんき事業計画でも職員のウェルビーイングを掲げてありますが、ケアサービス部としても「職員の笑顔が入居者の笑顔を引き出す」という考えのもと、仕事が楽しいことばかりでなく辛く厳しいものでもあるからこそ、「仕事中何らか笑顔になれる時間がある」「この企画が楽しみ」など少しでも前向きな気持ちで出勤できるような職場づくりを考えました。

(1) クラブ活動の推進

職員の「やりたい」をかなえようとしてくれる職場であるからこそスタートできた活動がありました。

- ・健康クラブ：元トレーナー職員の指導の下、多くの職員がマシンや専用器具を使って休憩時間や終業後に腰痛予防や体づくりに取り組んでいます。
- ・園芸部：土いじりが好きな職員からの要望でまずは5階庭園の一角に畑を手作りしてくれました。入居者様にも散歩がてら水やりをしていただき、収穫した野菜をユニットで調理して美味しく召し上がっていただきました。また、保育園や地域の方にも収穫していただき交流のきっかけともなりました。
- ・喫茶部：コーヒー好きな職員が、「ただ自分の入れたコーヒーを振舞いたい」と職員向けに始めた活動でしたが、今ではイベント時やユニットレクとして業務内でも活動する場ができています。お菓子作りの得意な職員が家で手作りしたお菓子を持参してくれる形で参加してくれていましたが今度施設キッチンにオープンを購入することとなり活動の幅が拡がりそうです。

(2) 研修制度の充実

職員の定着が進みつつある中、自分自身のスキルアップやキャリアアップへ意識を向けてもらい飽きずに就業できる環境づくりとして、改めて委員会活動や研修内容を見直しました。全職員対象の研修を増やし、受け身になりがちな勉強も自分自身のケアを見直し考えられる機会とするよう工夫しました。

また、縁あって入職した職員の定着を図るために、新入職員研修のうち特にプリセプター制度を取り入れたOJTについて再度見直し、安心して仕事に慣れる事ができる環境づくりに取り組みました。

今後はさらに外部研修の活用により、ユニットという狭い世界から視界をひろげ、キャリアアップの機会を増やしていけるよう働きかけていきます。

【相談部】

【特別養護老人ホーム】 定員 132 名

【事業実績】

施設利用率 : 95.46% 目標利用率 : 98%
男女比率 : 1 : 9
平均年齢 : 89 歳 最高 102 歳 / 最低 70 歳
平均要介護 : 3.85
平均在所期間 : 2 年 10 カ月 最長 5 年 1 カ月
年間入所 : 28 人
年間退所 : 27 人

主な入所理由 : 独居困難 在宅介護困難のため

主な対処理由 : 死亡

① 利用者支援サービスの充実

- ・ 不適切ケアについて、全職員に「チェックリスト」と共にアンケートを実施し、ケアの見直しを行いました。虐待防止委員会では、各セクション・ユニットで虐待防止の指針とマニュアルの読み合わせや改善策を話し合い、適切なケアを再確認した上で、ご利用者の自己決定や残存能力に基づいた介助を実践しました。
- ・ 看取りケアでは、多職種連携の下、ご家族と密に対話を重ね、日々のケアを共有し、心身の変化に寄り添いながら最期の時間を支えるケアに取り組みました。
- ・ 災害時における施設内訓練と自治体の災害訓練に積極的に参加致しました。自治体と防災地区拠点として福祉避難所開設に使用可能な事項を確認し、備蓄食や防災時の備蓄品の整備を行い自治体との連携に取り組みました。

② 地域社会と協働

- ・ 地域社会の福祉拠点として、大沢地区の福祉事業所と連携の機会を持つことができ、フードバンクへの参加を実現致しました。
- ・ ボランティアの協力を得ることで、クラブ活動の継続、さまざまな音楽活動を実施する事が出来ました。又、げんきカフェのスタートやパン販売、栄養講座では地域の方々にも足を運んでいただくことで、地域住民の皆様に三鷹げんきを知って頂く良い機会となりました。
- ・ ホームページやインスタグラムの更新を小まめに行うことで、三鷹げんきの取り組みを地域へ積極的に発信するよう努めました。

③ 福祉人材育成と職場環境の整備

- ・ 職員がやりがいと希望を持ち続けられるように、各種研修、OJT、動画研修の充実を図り、人材育成に注力致しました。
- ・ 新入職員や外国人職員については、不安な状況を作り出さぬようコミュニケーションを密に図ることで、早期離職の防止に努めました。又、それぞれの個性や経験にあった勉強会など育成の体制を整え、国家資格合格者を多く輩出すことに成功しました。

④ 財務に関する取り組み

- ・ 介護報酬改正に伴い、新たな委員会を設ける等、早急に対応を行いました。
- ・ 入院者、退居者も例年と比較すると多く、目標稼働率の達成には至りませんでした。しかしながら、緊急性を要する方や介護度の高い方を積極的に受け入れ、新入居や空床利用を迅速に行うことで、安定した運営を継続することができました。次年度では、目標稼働率を達成できるよう、担当職員のみならず、チームで迅速な対応を行って参ります。

利用者状況推移 要介護状態区分別利用者数

| | 要介護度別内訳 | | | | | 合計 |
|--------------|---------|-------|-------|-------|-------|-----|
| | 要介護 1 | 要介護 2 | 要介護 3 | 要介護 4 | 要介護 5 | |
| R4 (2022 年度) | 2 | 8 | 41 | 42 | 33 | 126 |
| R5 (2023 年度) | 2 | 12 | 28 | 41 | 46 | 129 |
| R6 (2024 年度) | 2 | 9 | 37 | 58 | 52 | 158 |

【短期入所生活介護・介護予防短期入所生活介護】 定員 12 名

【事業実績】

施設利用率：94.51% 目標利用率：98%
 男女比率 ：3：7
 平均年齢 ：88 歳 最高 102 歳 / 最低 61 歳
 平均要介護：3.17

① 利用書支援のサービスの充実

- ・「居宅サービス計画書」に基づいて利用者本人・家族の意向や希望に応じた利用者の人権を尊重し、自立した生活を営めるよう支援しました。
- ・レクリエーションや音楽イベント、クラブ活動・季節の装飾制作等様々な活動に参加できる活気ある生活を支援しました。
- ・病状の悪化に気づき、家族・事業所との連携を図り、安定時の利用と家族支援を行い、又、定期利用の維持に繋げることができました。

② 地域社会との協同

- ・居宅事業所を中心に地域包括センターと連携しながら、住み慣れた地域で在宅生活が継続できるよう短期入所の受け入れに協力体制を整えました。
- ・施設見学を積極的に受け入れ、地域の方に施設を理解して頂ける機会を提供しました。

③ 福祉人材の育成と職場環境の整備

- ・介護サービス事業所、医療機関、地域関係者と連携を図り、情報の共有化を推進することで利用者が安心して生活できる環境整備に繋げることができました。
- ・子育て世代や介護世代、非常勤の雇用に努め短時間で働ける環境整備を継続しました。
- ・職員が安心して働けるよう感染予防を引き続き行い、ご利用者の人数制限無く運営を続けることができました。

④ 財務に関する取り組み

- ・年間を通して、多くのリピーター増加や各居宅事業所へ空室状況を発信する事で多くの新規利用者にご利用いただきましたが、感染症の流行や急なキャンセルの発生により、目標稼働率を達成することができませんでした。次年度は、営業努力と更になるサービスの質の向上を図り、多くの新規ご利用者の獲得、リピーターの増加を目指し、チーム一丸で目標稼働率を達成できるよう努めて参ります。

利用者状況推移 要介護状態区分別利用者数

| | 要介護度別内訳 | | | | | | | 合計 |
|-------------|---------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-----|
| | 要支援 1 | 要支援 2 | 要介護 1 | 要介護 2 | 要介護 3 | 要介護 4 | 要介護 5 | |
| R4 (2022 年) | 1 | 1 | 16 | 24 | 35 | 21 | 13 | 111 |
| R5 (2023 年) | 2 | 0 | 19 | 24 | 43 | 22 | 15 | 125 |
| R6 (2024 年) | 2 | 0 | 33 | 35 | 52 | 32 | 13 | 167 |

【栄養部】

・栄養部の体制について

5月より栄養マネジメント強化加算を見据えて管理栄養士3名での体制となった。1・2F、3F、4Fのフロア担当制とし日々の栄養管理に加えサービス担当者会議やユニット会議へ出席し他部署とも密に連携を行うことが出来た。

・栄養関連加算 算定状況

【経口維持加算】

経口維持加算Ⅰ・Ⅱの算定の継続と算定者の追加。歯科医療機関と連携し、月1回多職種ミーラウンド・多職種会議を行い、誤嚥性肺炎予防に努め、最期まで口から食べることを支援した。経口摂取者における算定者数の割合の平均：7%

【療養食加算】

医師の指示のもと、疾病により食事療法(糖尿病食・減塩食)が必要となった場合、医師が発行する食事箋をもとに対応を行う。経口摂取者における算定者数の割合の平均：7%

【栄養マネジメント強化加算】

令和6年9月より『栄養マネジメント強化加算』の取り組みを開始した。利用者の栄養状態の改善・維持を目指すための体制づくりや食事観察を実施し利用者の栄養ケアを適切に行った。体制加算のため入居者全員が対象となる。

・食事嗜好調査の実施

給食委員会と連携し経口摂取を行っている126名の入居者へ聞き取りを実施した。その集計結果をもとに入居者の嗜好を把握し、今後の食事提供に反映することで満足度向上を図った。

・ハーフ食の内容変更

栄養補助食品(以降『補食』とする)の提供ニーズが高まっており、それに伴い栄養部が係る補食関連業務の割合が増大していたため、ハーフ食の提供内容(補食の追加)の変更で改善を図った。

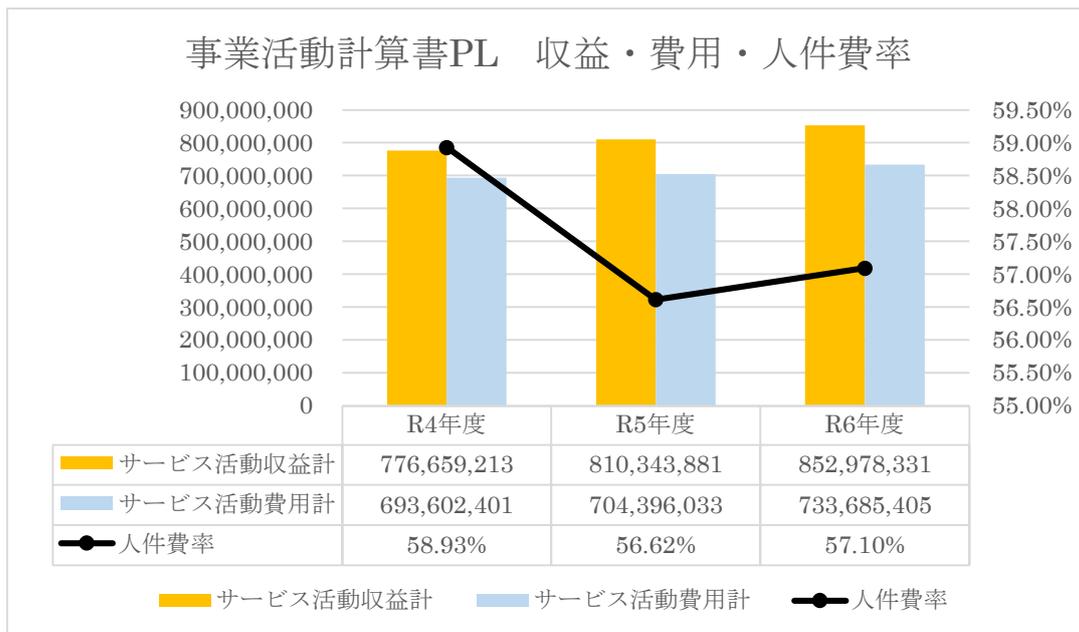
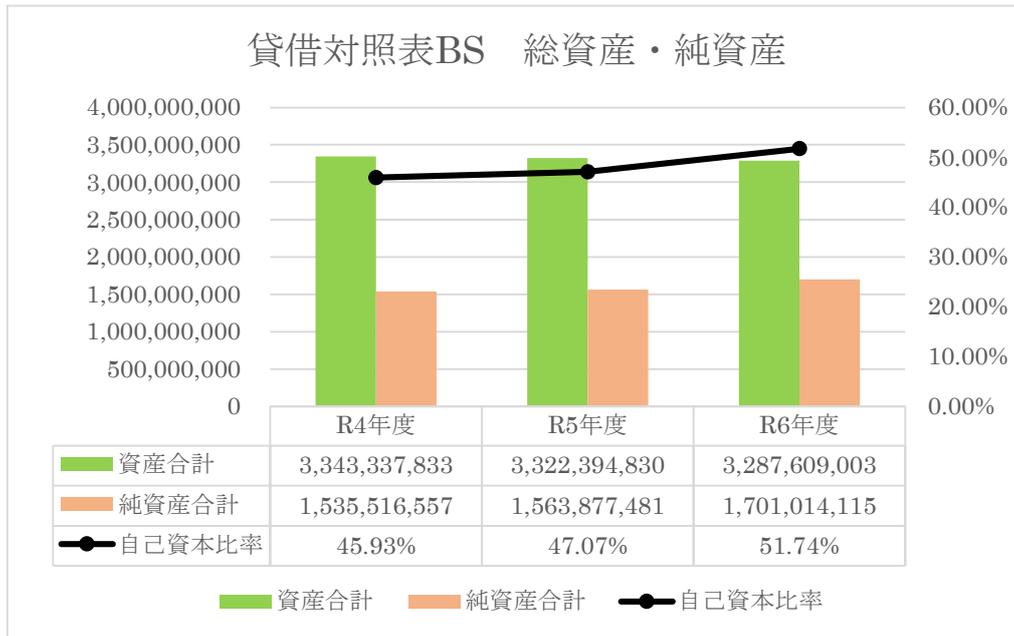
・災害時用食品の見直しとマニュアル整備

入居者・職員の災害時用食品を管理がしやすい商品に変更し、食事の提供方法等をまとめたマニュアルを作成して防災委員会を通して職員に情報共有を行った。

・げんきカフェ（誰でも食堂）への貢献

栄養部で食事の盛り付けから下膳までの業務を担当し、円滑に実施が出来るよう努めた。

【事務部】



- ・事務処理体制に係る迅速性・合理性・正確性を追求するために、事務部内において定期的なミーティングを実施し、事務ミスの低減につながった。
- ・介護経験3年以上の無資格者へ実務者研修の資格取得支援
- ・外国人に介護福祉士試験対策の勉強会を実施し、受講者の中から5名の介護福祉士試験合格者を輩出することができた。これにより、外国人職員のキャリアアップ支援と、施設内の専門性向上に貢献した。
- ・施設内の衛生管理強化を目的として、水質検査を毎日実施した。検査結果をもとに適切な対応を行い、常に安全な水環境の維持に努めた。

令和6年度 事業報告書

社会福祉法人ことぶき会 三鷹げんきグローバル保育園

令和6年度の実績は以下の通りです。

1. 基本方針

(1) ウェルビーイングの実現とチームの成長

引き続き、心理的安全性を重視した職場づくり、職員が意見を出し合えるチーム体制の強化に努めました。朝礼や運営会議では個別ケースの共有や保育観の擦り合わせを丁寧に行い、子ども主体の質の高い保育の実現に向けた取り組みを推進しました。

(2) 子ども主体の保育の深化

年齢や発達段階に応じたクラス編成を継続し、一人ひとりの個性に寄り添った保育を実践しました。特に興味・関心に基づいた活動展開により、子ども自身の主体性と意欲を育む保育を重視しました。

(3) 施設運営の安定と信頼性の向上

今年度も定員を満たし、保護者さまとの積極的な情報共有(日々の連絡帳のやりとり、年2回の個人懇談会等)信頼と満足を得られるように努めながら施設運営を継続できました。健全な財務運営のもと、職員配置や施設設備の充実に努めました。

(4) 地域連携の推進

地域とのつながりをより豊かに広げていける取り組みとしてコミュニティセンターでのイベント、地域の方々のイベント参加へのご協力など、地域とのつながりを大切に活動した活動を行いました。

2. 重点目標の実施報告

・英語カリキュラムと保育の融合

英語講師との連携を強化し、保育テーマと英語活動の一体化を図りました。月ごとの保育計画に英語要素を自然に取り入れることで、子どもたちの異文化への興味と理解が深まりました。英語講師の子育て支援資格取得により子どもたちとの信頼関係の構築に努めました。

・人材育成とキャリアアップ支援

分野別リーダー制度の活用により、職員の専門性を高めながら組織全体の保育の質を向上させることができました。外部研修の受講からフィードバック園内研修へとつなげ、自己成長とチーム全体の底上げを図りました。

・組織風土の活性化

日々の会議体の中で職員間の意見交換がさらに活発となり、課題解決に向けた建設的な対話に努めました。新規職員のフォロー体制も見直しながら、定着率の向上にも寄与しました。

3. 第三者評価結果について

令和6年度に実施された第三者評価において、保護者さまから「満足」「大変満足」の評価を100%いただきました。これは、保育の質・職員対応・施設運営の全てにおいていただけた結果と認識し今後も現状に甘んじることなく、さらに質の高い保育環境づくりに努めてまいります。

令和6年度 みらい保育園 事業報告書

岡山市地域型保育事業(0～2歳児対象 事業所内保育所)の認可を受け8年目の年になります。今年度も園児の健康を第一に、出来る限りの感染対策を行いながら保育を行い、大きな事故や怪我もなく、無事1年を終えることができました。

1. 安定した施設運営

昨年度の経験を活かし、新年度に多くの職員を迎えスタートしましたが、職員の定着不足・園児の途中退園・入園辞退等も重なり、計画通りに進めていく事はできませんでした。

2. サービス内容の充実

保育内容においては、季節を感じる行事活動や講師の先生を招いての英語教室の他、野菜の生長観察や行事食を通しての食育活動・保護者参加型の行事等を行い、子どもたちの成長を見ていただき家庭と連携を取りながら個々の保育に繋げることができました。

3. 人材育成

職員それぞれが必要な研修に参加し、スキルアップする事ができました。

今後も園児と職員にとって最善の場所であるために、安心安全の運営に努めてまいります。

令和7年4月30日
みらい保育園 園長 神原 由加里

<年 間 行 事>

| | | | |
|----|----------------------------------|-----|------------------------------------------|
| 4月 | 身体測定 避難訓練 お誕生日会 | 10月 | 身体測定 避難訓練 お誕生日会 |
| 5月 | 身体測定 避難訓練・お誕生日会 夏野菜・夏花の苗植え | 11月 | 身体測定・お誕生日会 春花・冬野菜の苗植え 遠足ごっこ・健康診断 |
| 6月 | 身体測定・避難訓練 お誕生日会 歯科検診・健康診断 | 12月 | 身体測定・避難訓練 お誕生日会・参観日 クリスマス会・おもちゃつき会 |
| 7月 | 身体測定・七夕会 スイカ割り・避難訓練 お誕生日会 | 1月 | お正月あそび 身体測定・避難訓練 お誕生日会 |
| 8月 | 身体測定・夏祭り 避難訓練 お誕生日会 | 2月 | 節分会 身体測定・避難訓練 お誕生日会 |
| 9月 | 身体測定 避難訓練 お誕生日会 | 3月 | ひなまつり会 身体測定・避難訓練 お別れ発表会・お誕生日会 |

栄養部事業報告

令和7年4月30日
食育リーダー 黒住 遥

園児の発育・発達の過程に応じて安全な食事の提供に努めました。また、保育士と栄養士、調理員が連携し、子どもたちにとってよりよい食事づくりに取り組みました。

食事の時間は、食べている様子を見て子どもたちと関わりを持ち、食べ進み具合などの喫食状況を踏まえて食事の評価を行いました。毎月1回の給食委員会では、食事形態や味付けなどの食事内容について振り返り、見直しを繰り返し行いながら改善に努めました。

また、毎月1回行事食を提供し、季節を感じる機会を作りました。行事食の他にも献立に旬の食材を取り入れたり、子どもたちが園で栽培した夏野菜を給食で提供したりして、少しでも楽しみ喜んでもらえるような食育を行いました。

○行事食の取り組み

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4月〈春プレート〉 みつばちライス 唐揚げ ブロッコリーサラダ 中華スープ いちご 午後おやつ：春クッキー | 5月〈こどもの日プレート〉 アンパンマンライス ささみの磯部フライ ポテトサラダ みそ汁 ミニゼリー 午後のおやつ：こいのぼり どら焼き | 6月〈雨の日プレート〉 かえるさんカレー コールスローサラダ もも缶 午後おやつ：あじさいゼリー | 7月〈七夕プレート〉 天の川3色丼 グリルチキン 短冊スープ 大根サラダ ミニゼリー 午後のおやつ：七夕クッキー |
| 8月〈夏の日プレート〉 スイカごはん 白身魚のフライ 夏野菜のマリネ みそ汁 パイン缶 午後のおやつ：金魚ゼリー | 9月〈お月見プレート〉 うさぎさんライス 鶏肉のゆかり揚げ 野菜ソテー みそ汁 ミニゼリー 午後おやつ：お月見ぜんざい | 10月〈ハロウィンプレート〉 かぼちゃさんライス 魚のごまマヨ焼き ブロッコリーの和え物 スープ ミニゼリー 午後おやつ：ハロウィン クッキー | 11月〈秋の行楽弁当〉 おにぎり(わかめ・のり) 鶏肉の唐揚げ フライドポテ ト ミニトマト ブロッコリーのごま和え ミニゼリー 午後おやつ：きな粉マカロニ |
| 12月〈クリスマスプレート〉 トナカイさんごはん チキンのチーズ焼き スパゲティサラダ スープ ミニゼリー 午後おやつ：いちごサンタ ツリー風カップケーキ | 1月〈お正月プレート〉 赤飯 松風焼き 紅白なます すまし汁 ミニゼリー 午後おやつ：だるまさんクッキー | 2月〈節分プレート〉 鬼さんライス 金棒焼き ほうれん草納豆 すまし汁 ミニゼリー 午後おやつ：鬼のパンツ蒸しパ ン | 3月〈ひなまつりプレート〉 ちらし寿司 魚のフライ 菜の花の和え物 すまし汁 ミニゼリー 午後おやつ：ひしもち風ケーキ |