

令和4年度 事業報告

社会福祉法人 FIG 福祉会

前5カ年を振り返って	2
事業本部、各事業所の過去5年間の動き	2
A. 管理本部の過去5年間の動き	2
B. その他、過去5年間の動き	3
(まとめ)	4
C. 各論（各事業所の取り組み報告）	5
1. 特養	5
2. 地域密着型特養	6
3. 老健・デイケア	7
4. デイサービス	10
5. 予防デイ	12
6. 居宅介護支援事業所	13
7. 有料/短期入所	15
8. グループホーム	17
9. ヘルパー	19
10. ケアハウス	21
11. 養護老人ホーム	23
12. ピッコロゴード保育園	25
13. コロナウイルス感染症罹患状況	27
D. 本年度強化項目	28
1. 人事関連（採用）	28
2. 新卒採用（人事）	28
3. 中途採用（人事・教育）	28
4. キャリアプラン（事業本部、人事）	28
5. 教育センター	29
6. 事業本部 DX 推進	29
7. キャッシュレス	30
8. DX による管理本部運営の改革	30
9. 購買部門の設置	30

前 5 力年を振り返って

事業本部、各事業所の過去 5 年間の動き

年 月	内 容
2018 年 04 月	石井城デイサービスを閉鎖 特養を新館・本館 2 つの管理体制にする
2019 年 10 月	加算取り止め（人員不足）、平均要介護度の減少による収入減を回復
2020 年 04 月 05 月 06 月 09 月 2021 年 01 月 03 月	ケアマネージャーの担当する要支援者数の上限を設定 別館二人部屋の低稼働率解消のため、短期入所に転床準備ヘルパー別館へ移転（居宅も） デイサービス要支援者受入開始 予防デイの本館への移転 東館コロナクラスター 別館 3F 改修、4F 短期入所転床 完了
2021 年 04 月 05 月	別館 有料定員変更 短期入所開始→10 月まで低迷後回復 コロナ（クラスター）発生 5 月（有料）8 月（養護）22 年 1 月（特養新館、老健） 技能実習生入国の遅延
2022 年 10 月 8～1 月 6 月 10 月 10 月～ 2023 年 1 月	第 7 期技能実習入国、第 8 期技能実習生入国（3 月） F 職員 9 名増員 館内美化活動開始（～12 月完了） 記録の DX 化準備開始（老健 3F） コロナ発生（クラスター） 10 月グループホーム 有料、特養本館・老健 3F

A. 管理本部の過去 5 年間の動き

年 月	内 容
2018 年 4 月 10 月 11 月	F 職員手当増（F プロジェクト始動） ほめ達研修開始 カンボジアから技能実習一期生を受入
2019 年 4 月 8 月 10 月	緊急時に対応できる近隣職員へ住居手当を支給 向洋駅への迎えタクシーの増便 人事考課項目の変更・面接の強化 初の大学生インターンシップの受入 リハビリ職給与テーブル変更 リーダー職、生活相談員の役割給増 処遇改善加算で資格保有、長期勤続、夜勤を厚遇 採用スタッフ増員
2020 年 4 月	ケアマネージャーの手当の変更 ホームページ変更/SNS 強化
2021 年 4 月 10 月 2022 年 2 月	教育センター新設 管理職担当制によるプロジェクト始動 採用体制の変更 介護職員等ベースアップ等支援加算
2022 年 4 月 6 月 10 月	労務管理アウトソーシング開始、購買部門による大口価格交渉開始 労務グループによる指導書発行制度開始 財務会計グループ（コンサルによる業務の見直し）（12 月完了）

	施設長「じぶん経営学」講座開講（～3月終了） ホームページリニューアル完了
--	--

B. その他、過去5年間の動き

- ・第3次処遇改善（2019年10月）
- ・消費税10%での単価改定（2019年10月）
- ・コロナ対策での単価改定・コロナ対策補助金（2020年10月）
- ・電気、ガス、ガソリンの高騰（2021年）
- ・府中町ネーミングライツ（空城山公園）契約（2022年4月）
- ・物価高騰補助金（2023年1月）

(まとめ)

令和4年度は、新型コロナの3年目、そして、円安に加え、ウクライナ有事の影響で光熱費がさらに高騰したため、稼働率の激減、経費増大のダブルショックで、近年まれに見る逆風が吹いた。

それらについては、国、県から約半額の補填があり一息付けたが、今後のことを考えると、急速な環境変化にも対応できる、安定、強固な経営基盤の再構築が必要であることを痛感した。

そんな中、採用関連のてこ入れの成果が現れ、年度末には技能実習生19名、そして、新卒採用者は8名となった(昨年実績5名)。加えて、新たに開始した指導書の発行制度や夜勤者への試験制度などで、職員の質も徐々に高まった。また、5年前に掲げたFプロジェクトも最終コーナーを回ったところまで来たという実感がある。

※夜勤者への試験制度・・・各施設でまちまちだった夜勤者への昇格の基準をテスト新設

※指導書の発行制度・・・技術不足、性格的問題で、指導が必要な職員へ文書で改善を求める制度

※Fプロジェクト・・・施設職員の介護職員の配置を夜勤ができる者のみとする試み

また、各施設長の教育強化のため、各自にプロジェクトを与え評価する取り組みも、1年を経過し徐々に成果を上げつつある。

ピッコロゴード保育園に関しても、新型コロナと光熱費高騰の煽りを受けたが、経営は安定しており、採用関連も良好である。

C. 各 論（各事業所の取り組み報告）

1. 特 養

収入	<p>（目標）</p> <p>1. 稼働率 98.17%（0.02%↑） 要介護度 3.85（→）</p> <p>2. LIFE 個別機能訓練加算Ⅱ 20 単位/月 = 210,000 円/年増収</p>
	<p>（報告）</p> <p>1. 収入は、数字上約 420 万円予算をオーバーしているが改善交付金やコロナに対する補助金等が含まれている為。 稼働率実績 97.6%（0.57%↓）、要介護度 3.85（→）</p> <p>2. 令和 4 年度算定できず。令和 5 年度は算定済</p>
感染症	<p>（目標）</p> <p>1. R4.1 月に新型コロナウイルス感染者発生したことから、法人のマニュアルに加え今回の感染対応を軸に特養全体の詳細なマニュアルを更新する。</p> <p>2. 職員への知識の向上と共に P P E 等実践のトレーニング実施 ※PPE = 感染対策防具の着脱</p>
	<p>（報告）</p> <p>特養版のマニュアルを整備し全職員を対象とした P P E テストを看護師により実施し正しい装着が出来るまで繰り返し行ったが R5.1 月にクラスターが発生し改めて水際の対策が重要と感じた。</p>
事故防止	<p>（目標）</p> <p>令和 3 年度に確認不足による誤薬が 4 件発生しているため、会議などでマニュアルの確認をしつこく要請する。</p>
	<p>（報告）</p> <p>マニュアルの変更、周知を行ったが、誤薬が 2 件発生（NS1、介護職員 1）。共に思い込みによるもの</p>
離職防止	<p>（目標）</p> <p>1. 職員との定例面接を実施し、人事との連携で離職防止に努める</p> <p>2. ほめ達等の研修に積極的に参加。</p>
	<p>（報告）</p> <p>1. 離職者は 3 名（看護師 1、生活相談員 1、ケアマネ 1）定例面接で得た情報を基に異動等を行い介護職員の離職はなかった。</p> <p>2. ほめ達研修も当初 2 名であったが令和 4 年度は一般職から 3 名参加し 5 名で受講している。受講者は前向きになれたようで他の職員も誘いながらスキルアップを目指している。</p>

2. 地域密着型特養

収入	(目標) 稼働率 98.49% (0.35%↑) 要介護度 3.69 (0.04↑)
	(報告) 稼働率 98.1% (0.39%↓) 要介護度 3.79 (0.1↑) 11月～12月にコロナ感染者が発生し、稼働の低下が見られた。 感染症対応に取り組みながら施設運営を行う必要がある。
感染症	(目標) 1. コロナ、インフルエンザ、ノロウイルス等を持ち込まないための対策と持ち込まれた場合の対策を行えるよう整備していく。 2. 今後予想される新型コロナウイルス変異株に対処するべく、当事業所における対策マニュアルの整備、及びスタンダードプリコーション徹底を含む職員教育を行う
	(報告) 11月にコロナ感染者が発生したが、感染発生フロアの入居者全員に抗原検査を行うことにより早急な感染対応ができた。地域密着特養の感染症マニュアルの再度見直しを図った。
事故防止	(目標) 事故発生件数の減少、対策の周知徹底を更に図る。
	(報告) 行政への報告件数 14 件。転倒による通院が多いため、事前にできる工夫を行うことが必要。今後は発生した事故を月 1 回改めてカンファレンスを行い、新たな対策を立案し職員へ周知徹底する
離職防止	(目標) 職員との定例面接を通じ、職場環境における問題点の早期対応を行うとともに、目標達成意欲向上を図ることにより離職の防止に努める。また人事、教育部門との密な連携を図ることにより、組織的に職員教育と離職防止を推進する。
	(報告) 業務困難での退職 1 名・定年退職・契約終了・結婚による退職が合計 4 名 就業継続困難が合計 3 名となる 定例面接は管理職とリーダーを中心に実施し、仕事に対する悩みを中心に解決を行ってきた。教育部門との連携については、今までは管理者中心の対応となっていたが、管理本部の職員と面談を行うことにより現場と人事の情報の共有を図った

3. 老健・デイケア

老健

収入	<p>(目標)</p> <ol style="list-style-type: none"> 稼働率 99.68% (→) 要介護度 2.90 (→) 強化型老健を維持するため安定的な指数の確保 (言語聴覚士の採用) 科学的介護推進体制加算の算定.
	<p>(報告)</p> <ol style="list-style-type: none"> 99.9% (0.22%↑) 要介護度 2.83 (0.07%↓) 自宅へ退所する方が R3 年度に比べて約 20%増 算定できず <p>(反省点・改善点)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・有料・特養への紹介が少なかった。 ・今後は、有料へ期限なしの利用者を 6 名、短期利用の利用者を 20 名以上、紹介を目標とする。特養は 12 名。 ・取引のある病院が限られているので毎月営業を実施する。
感染症	<p>(目標)</p> <ol style="list-style-type: none"> 個人用防護具を一定数確保しておく コロナウイルス、インフルエンザ、ノロウイルスの対応についてロールプレイングでの研修を実施
	<p>(報告)</p> <ol style="list-style-type: none"> 常に確保できた 研修の実施は出来ていないが、蔓延防止を常に心がけ業務を行った <p>(反省点・改善点)</p> <p>物品の発注をしている職員がリーダーだけだった。一般職員でも発注できるようにしていく。</p> <p>防護具の着脱の練習 (R5 度は 7 月と 12 月に 2 回実施)</p>
事故防止	<p>(目標)</p> <p>対策チームを設け、定期的な研修と事故分析を行う</p>
	<p>(報告)</p> <p>定期的な研修の実施ができなかった。入院が伴う事故が 2 件発生</p> <p>(反省点・改善点)</p> <p>事故に対して対処的な対策が多い。根本的な解決ができるように対策チームを通じて一歩踏み込んだ防止策を考えるようにする。</p>

離職防止	(目標) 面接の技術をあげるための、リーダーとの勉強会の実施
	(報告) ・面接の習慣ができています。 ・日常的にコミュニケーションが取れてきている。 (反省点・改善点) ・面接技術向上のための動画や書籍の共有を、毎月のリーダー会議で行う。 ・一方的に上司が話す面接が行われている。面接時間の8割を部下に話してもらう工夫をする。録音して面接内容を確認する。 ・1対1だけでなく、上司1名に対して複数の部下との面接実施 ・気分転換・スキル向上を目的に外部研修への参加(毎月2名以上の参加)

デイケア

収入	(目標) 1. 稼働率 85.02% (→) 要介護度 2.30 (→) 2. 科学的介護推進体制加算の算定 3. 定期的な営業の実施
	(報告) 1 83.01% (2.01%↓) 要介護度 2.56 (0.26↑) 2 LIFE への入力も職員全員に担当を決め、滞ることなく算定に繋げることが出来た 3 月初めに居宅訪問を実施し、電話連絡も行った。 (反省点・改善点) ・職員の退職・高齢化で重度者の介護に時間がかかっている。 ・職員間の人間関係に問題があることが判明した。異動や面接を通して改善をしていく。 ・送迎の無理・無駄をなくす。時間指定の送迎は行わない方向 ・営業計画の作成、2週間ごとに営業に出る習慣づくり、営業先に、民生委員・クリニックを加える ・入浴リフトの導入
感染症	(目標) 1. 個人用防護具を一定数確保しておく 2. コロナウイルス、インフルエンザ、ノロウイルスの対応について、ロールプレイングでの研修の実施

	<p>(報告)</p> <p>1 常に確保できていた</p> <p>2 研修の実施は出来ていないが、蔓延防止を常に心がけ業務を行った</p> <p>(反省点・改善点)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・物品の置き場所を知らない職員がいる ・防護具の脱着の練習 (R5 度は 7 月と 12 月に 2 回実施)
事故防止	<p>(目標)</p> <p>対策チームを設け、定期的な研修と事故分析を行う</p>
	<p>(報告)</p> <p>事故分析を全職員で行い、対策に関しても全職員で意見交換、再発防止に努めた。</p> <p>(反省点・改善点)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事故分析を行い共有するまでの時間が遅かった。事故発生報告書を閲覧するだけでは情報共有ができていないことがあった ・事故発生翌日の送迎前に対面での情報共有を行う。 ・公休の職員へは担当を決めて口頭での伝達を行う。
離職防止	<p>(目標)</p> <p>面接の技術をあげるための、リーダーとの勉強会の実施</p>
	<p>(報告)</p> <p>上司との面接後、正職員だけでなく、パート職員とも面接を実施し業務に関して意見交換を行った。引き続き実施していく。</p> <p>(反省点・改善点)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・面接技術向上のための動画や書籍の共有を、毎月のリーダー会議で行う。 ・1 対 1 だけでなく、上司 1 名に対して複数の部下との面接実施

4. デイサービス

収入	<p>(目標)</p> <p>a. 収入 (定員変更 45→40、職員配置減)</p> <p>1. 稼働率 78.49% (8.66%↑) 介護度 2.08 (0.2↓)</p> <p>2. 加算収入 利用者登録 85 名、一日平均 31.4 名、月 26 日営業 (全員が算定すると仮定) としての見込み</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 個別機能訓練加算 I (口) 約 700,000 円/月 ・ (新) 個別機能訓練加算 II 約 15,000 円/月 ・ 入浴介助 約 300,000~450,000 円/月 ・ (新) 科学的介護推進体制 約 35,000 円/月 <p>基本単価</p> <p>利用者が 700 人/月 7-8 時間 要介護 1 と仮定した時の見込み 約 4800,000 円/月</p>
	<p>(報告)</p> <p>稼働率 66.77% (11.72%↓) 介護度 2.15 (0.07↑)</p> <p>1 日平均 26.71 人 (4.69↓)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 個別機能訓練加算 I・II 556,259/月 ・ 入浴介助 266,374/月 ・ 科学的介護推進体制 30,096/月 <p>(反省点・改善点)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 稼働率悪化のため、予定していた加算での収入も落ちた。 ・ 職員自体も今までイベントなど取り組みたい内容はあったが、今まで却下され続けている過程があり意欲に欠けている ・ 楽しく過ごせる工夫やここならではの“売り”を作らなければ、営業していても伝えることが少ない ・ 利用したいと思える取り組みが必要
感染症	<p>(目標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルス、ノロウイルス等、対策・対応ができるようマニュアルの活用、整備をしていく。 ・ 手洗い、手指消毒の徹底も行なう。
	<p>(報告)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルス感染や濃厚接触者ということで、養護利用者が D S 利用中止になると 10 日程度利用がストップとなり、日に 5~10 人程度の減となった。養護にばかり頼っていると、感染拡大防止のため利用中止者が増えることがある。

	<ul style="list-style-type: none"> ・ D S内では感染拡大には繋がることなく感染予防も行っていた ・ 手指消毒・検温・マスクの着用の徹底が出来ていた。
事故防止	<p>(目標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 家族とも連携をとり状態の把握に努める。 ・ 情報・ヒヤリハットの共有をし、事故が起きる前の対応を職員間で議題にあげていくことで全員で考え事故対策につなげる。
	<p>(報告)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 事故防止については、転倒・離設がないよう全体での取り組みが出来ていた。ただ転倒後の受診対応が出来る職員が少ないため、NSを中心に受診対応も行えるよう教育体制を整えたい。
離職防止	<p>(目標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員からの意見や業務案を取り入れることで、やりがい、意欲向上につなげ離職防止を図る。 ・ 会議等で意見交換をし、チーム全体で考え行動に移す。話しやすい雰囲気作り。
	<p>(報告)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 話しやすい雰囲気づくりを中心に行い、7月以降の離職はない ・ 職員間や利用者とのコミュニケーションも徐々に増えてはいるが、今までの環境の影響もあり、特定の職員には意見が言えないことや、利用者一人一人との関り方、忙しいを理由に工夫が出来ていないなどの課題あり。

5. 予防デイ

収入	(目標) 新型コロナの状況で変動が大きい、実利用 93 人 (6 人↓)
	(実績) ・ R4 度 実利用平均 85 人 (8 人↓) (改善点、反省点) ・ 月初に居宅訪問 (2 か所) を継続中。 ・ 居宅への営業・電話連絡を増やし、新規契約を増やしていく。 ・ 長期休みの利用者は継続の意思確認を行う。
感染症	(目標) 嘔吐処理のロープレを実施し、全員が対応できる準備をしておく
	(実績) ・ 嘔吐処理の物品・手順確認の実施。物品の保管場所の周知。 (反省点・改善点) ・ 嘔吐処理の物品・手順確認は毎年実施する。 ・ 感染症対策では、検温・マスク着用・手指消毒を継続。
事故防止	(目標) 1.利用時の転倒やトレーニング中の怪我がないようにご利用者の状態を観察・把握・共有し、定期的な注意喚起を実施する。 2.送迎時の駐車場の段差や車止めでご利用者が躓く事がある為、危険個所の確認と職員の安全な誘導を全員で取り組む。
	(実績) 1.利用中の怪我・転倒発生ゼロ。 2.送迎中の事故発生ゼロ (反省点・改善点) 事故発生時は監視カメラを確認し再発防止の為に情報共有を行う
離職防止	(目標) 職員を理解する。具職員が話したい、聞いて欲しいと思うことを溜めこまずに、その都度素直に話せるような環境を作る。
	(実績) ・ 個別に職員面談を実施。仕事内容、やりがい、ストレスなどのヒアリングを行った。 (反省点・改善点) ・ 定期的な職員面談を継続する。 ・ ヒアリングの結果改善すべき点があれば対応する。

6. 居宅介護支援事業所

収入	<p>(目標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・要介護 265 名/月(4 名↑) ・要支援・事業対象者 48 名/月 (→) ・引き続き、医療連携加算を積極的に算定する。
	<p>(報告)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・要介護 240 名/月 (25 名/月↓) ・要支援・事業対象者 45 名/月 (3 名↓) ・病院や老人保健施設との連携を積極的に行った。 ・中止者が新規利用者を上回り、目標達成できなかった。
感染症	<p>(目標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者や家族が感染症に罹患した場合にはケアマネ自身の感染防止に最大限努めた。 ・利用事業所への情報提供を早期に行い感染拡大の予防とする。 ・通所サービスなど利用している事業所で感染症が発症した場合、サービス利用ができなくなった利用者の在宅生活・介護に支障となる部分について、適切なサービス利用ができるよう早期に関係機関との連携を図る。
	<p>(報告)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訪問時のマスク着用、退室後のアルコール消毒などでケアマネ自身の感染予防と共に拡散しないように努めた。 ・訪問直後に本人や家族の感染症が判明した場合には上司へ報告し対応について適宜指示を受けた。 ・利用事業所での感染が判明した時には在宅生活に支障がでないようサービス調整を行い、本人が感染した時に保健所からの情報提供には速やかに応じ、入院が必要な利用者に対しては入院の依頼も行った。
事故防止	<p>(目標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・訪問時のバイク・自動車での移動には交通法規の順守に努める ・利用者宅での介護の時には転落事故など考えられるリスクを常に予測する。
	<p>(報告)</p> <p>事故ゼロ</p>

離職防止	<p>(目標)</p> <p>相談しやすい事業所運営を行い、ケアマネは個人プレー的な業務内容であるが、チームとしての意識が持てるようにする。</p>
	<p>(報告)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 離職者無し。 ・ 定期的な事例検討会の開催や、日頃から相談しやすい雰囲気があった。一人で抱えきれない問題点や制度の確認などを随時発言し、事業所内で解決に導き、それぞれが持っている情報を提供することで、良い方向へ向かうことができた。

7. 有料/短期入所

収入	<p>(目標)</p> <p>1.有料 稼働率 95.83% (7.85%↑) 要介護度 2.62 (0.5↑)</p> <p>2.短期入所 稼働率 98.00% (2%↑) 要介護度 3.55 (0.19↑)</p> <p>3.LIFE の導入 科学的介護推進加算 (I) 40 単/月</p> <p>4.個別機能訓練加算</p> <p>※2・3 は理学療法士、ケアマネージャー、相談員の配置が条件</p>
	<p>(報告)</p> <p>1.有料 稼働率 92.01% (3.82%↓) 要介護度 3.04 (0.42↑)</p> <p>2.短期入所 稼働率 96.44% (1.56%↓) 要介護度 3.38(0.17↓)</p> <p>3.LIFE の導入 12 月より算定</p> <p>4.個別機能訓練加算 12 月より算定開始</p> <p>※人員については言語聴覚士、ケアマネージャーの配置が整う</p> <p>(反省点・改善点)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ コロナクラスター大発生 (重症入院者・死亡者) ・ 発症から収束まで 1 ヶ月の経費の増大等が 1 番の要因であるが、収入減では入院者や特別利用者も多かった ・ 事故防止や体調不良者の早期対応で入院を回避していく ・ 他部署との連携を密に行い、通常有料での入居者確保、特養への移行の流れを作る
感染症	<p>(目標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 有料老人ホームへコロナ、インフルエンザ、ノロウィルス等を持ち込まないための対策と持ち込まれた場合の対策を行えるよう整備していく。 ・ 当法人感染症マニュアルに即した、より具体的な運用マニュアルを整備実行する。
	<p>(報告)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ R5.1 に、入居者 57 名 (入院 11 名・死亡 3 名)、職員 15 名の大クラスター発生 <p>(反省点・改善点)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 拡大スピードも速かった為、発症者の施設療養隔離対応や感染対策職員配置も追いついていない状況であった。 ・ 感染症の研修や日常の介護の更なる意識の向上に向けて、看護グループからの指導強化 ・ 今年度中の BCP 作成については現場職員へも周知していく

事故防止	<p>(目標)</p> <p>行政事故報告書を、有料会議により対策を周知し、事故防止に努める。</p>
	<p>(報告)</p> <p>行政報告 26 件</p> <p>(反省点・改善点)</p> <p>見守りや配慮不足による事故多発している。委員会で対策についての再度見直しを検討し、ヒヤリハット報告で事故を未然に防ぐ活動担当者を配置</p>
離職防止	<p>(目標)</p> <p>職員との定期的な面談を通じ、職場環境における問題点の早期対応とともに、目標達成意欲向上を図ることにより離職の防止に努める。</p>
	<p>(報告)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 補助員 2 名、介護職員 3 名の退職 (うち F 職員 2 名) ・ 退職者全員致し方ない理由であり、引き止める人材でもない判断している。

8. グループホーム

収入	<p>(目標)</p> <p>1. 稼働率 97.00% (→) 要介護度 3.36 (0.23↓)</p> <p>2. LIFE の導入 科学的介護推進加算</p>
	<p>(報告)</p> <p>1. 稼働率 97.6% (0.6↑) 要介護度 3.14 (0.22↓)</p> <p>2. LIFE 科学的介護数値新推進加算は、期初より算定済み</p> <p>(改善点、反省点)</p> <p>平均介護度に関しては新入居者の要介護 1 の方が増えた。ご利用者の状況を見ながら区分変更をしていく</p>
感染症	<p>(目標)</p> <p>新型コロナウイルス、インフルエンザ、ノロウイルス等を持ち込まないための対策として、出社帰宅時のアルコール手指消毒の徹底、個人の体調管理、検温の徹底、連絡、報告を迅速に行い、拡散防止に努める。</p>
	<p>(報告)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・インフルエンザに関しては、職員の家族内感染はあったが、ご利用者への感染はなかった。 ・新型コロナウイルスは、9月と1月にご利用者と職員が罹患したが、ご利用者は入院することなく施設内療養で収束できた。
事故防止	<p>(目標)</p> <p>事故発生件数の減少、及び対策の周知徹底を更に図る。</p>
	<p>(報告)</p> <p>事故発生件数が増加した</p> <p>(反省点・改善点)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・転倒事故や誤薬など職員の小さなミスが事故につながった。 ・会議の時に振り返りを行い、申し送りの時に対策が行えているか確認する機会を設ける他、介護の統一、周知徹底していく。
離職防止	<p>(目標)</p> <p>仕事への意欲の向上と働きやすい環境整備を築いていく。(管理者、リーダーの自己啓発研修)</p>
	<p>(報告)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・退職者 3 名。1 名は能力的に難しく勤務継続不可となり退職し、2 名は家庭の事情により退職した。 ・その他、退職希望の職員が 1 名いたが、人事と協力し話し合いを重ね、離職を防げた。

	<p>(反省点・改善点)</p> <ul style="list-style-type: none">・引き続き、面接時以外においても声を掛け離職に繋がらないようコミュニケーションをとる。・新しい職員が増え、仕事への意欲向上につながるよう、認知症実践者研修への参加してもらおう。
--	--

9. ヘルパー

収入	<p>(目標)</p> <p>利用者 要支援 17 名(2 名↑) 要介護 55 名 (5 名↓)</p>
	<p>(報告)</p> <p>利用者要支援 17 名 (2 名→) 要介護 55 名 (→)</p> <p>(反省点・改善点)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・養護が利用者全体の 1/2 で、8～9 月、11～12 月コロナ発生のため、養護全室入室禁止になり、全員サービス中止になった。 ・コロナ感染後身体状態が悪くなり入院が長引き、養護レベルではなくなり退所し、利用者減になった。年度後半はコロナ発生のみの隔離で他の利用者のサービスは行えた。 ・利用者のレベルが下がり在宅生活継続が難しくなった利用者が増え、利用者数減につながった。利用者増の為居宅に新規依頼をする。
感染症	<p>(目標)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ヘルパー訪問時、アルコールを持参し、サービス開始・終了時は常に使えるようにする。 2. 必要時に、フェイスシールド、ビニールエプロン着用。 3. ノロウイルスキットをバイクに入れておく。 4. 利用者の状態観察、検温の徹底、連絡報告の徹底。 5. ヘルパー自身の感染予防の徹底。
	<p>(報告)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. サービス開始、終了時アルコール消毒できた。 2. 必要時にはフェイスシールド、ビニールエプロンを着用した 3. ノロウイルスキットはバイクのボックスに入れた。 4. 利用者の状態観察、検温、連絡報告の徹底ができた。 5. ヘルパー自身の感染予防も徹底でき、感染者は出なかった。 <p>(反省点・改善点)</p> <p>コロナが 5 類になったが、引き続き感染症対策の徹底を行う。</p>
事故防止	<p>(目標)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 介護事故：基本に帰り訪問中の利用者の事故防止に努める。 2. 車両事故：安全運転し、危険予知に努める。
	<p>(報告)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 介護事故：サービス中の事故防止に努め事故ゼロ。 2. 車両事故：安全運転を励行し、危険予知に努めた。

	<p>(反省点・改善点)</p> <p>初心に帰り、慣れに注意！！危険予知能力を高める。</p>
離職防止	<p>(目標)</p> <p>ヘルパーも高齢（50歳以上⇒8人中6人）になっており、人事に募集依頼しているが応募がない。今後のヘルパー事業所の存続が厳しい状況である。</p>
	<p>(報告)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・離職者ゼロ。全員勤続10年以上、ヘルパーの増員には至っていない。ヘルパーの高齢化も著しく存続も難しくなっている。 <p>(反省点・改善点)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ヘルパーの人材不足は介護職員の中でも一番多く、府中町でも例外はない。 ・パートの時給が低いのも原因の一つ。チェリーの施設内で募集をかけてみる。

10.ケアハウス

収入	<p>(目標)</p> <p>昨年度に続き、二人部屋の入居者確保が出来ていない。ニーズが全くないわけではないが、ご夫婦のどちらかが介護が必要というケースが多く入居まで至らない。</p> <p>令和4年度も引き続き、各方面へ募集をかけていく。年間約100万円の減収となる。</p>
	<p>(報告)</p> <p>令和5年2月1日に埋まり満室となる。</p> <p>令和4年度は、過去にない退去数(12件)であった。そのため、申し込みは多くあったものの待機者不足になることもあった。</p>
感染症	<p>(目標)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 外出される方が多い中(通院・通所サービス・買物等)、発症者が出ていない。 2. 職員・入居者の疑われる方について初動対応を確実に行っていき、感染拡大を未然に防ぐ。 3. 入居者については、感染予防の実施と声掛けをしていく。 4. 個室であるため、疑われる方については協力を得て隔離・検査を行い感染拡大しないよう協力を求めて行く。 5. 職員については、感染予防を遵守し、体調変化等あれば報告をすることを引き続き徹底。 6. 感染者が出た場合の動きについて、定期的に会議で再確認を行っていく。
	<p>(報告)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コロナ感染2回(R4.11・R5.1)発生。いずれも入居者各1名の感染で最小限に抑えられた。 ・今後も感染予防策を継続(手洗い・手指消毒・マスクの着用を職員はもちろんのこと、入居者にも協力をお願いしていく) ・職員の感染症会議の実施(定期的に研修を行い確認していく)
事故防止	<p>(目標)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・筋力低下に伴い福祉用具の利用者が増えている。転倒するケースが多く、大きな事故に繋がらないよう、また未然に防ぐため、介護保険の申請・利用を進めて行く。 ・定例会議にて再検証をおこない、評価・解決案を出し再発防止に努める。

	<p>(報告)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平均年齢 85 歳、入居期間の平均が 5 年を下回る。 ・自立：7 名、要支援：11 名、・要介護：12 名 ・安心安全な生活を送っていただくため、本人・家族、居宅・地域包括等の協力も得ながら、サービス調整・環境整備等を行った。会議にてその後の経過状況を再確認している。 ・大きな事故に繋がらないよう、必要な方へ必要なサービスを促進・調整を行い、生活の質と機能向上・維持に努めていく。 ・体調の変化・身体の変化に注意し、事故防止に努めていく。
離職防止	<p>(目標)</p> <p>職場の雰囲気良く、声を掛けあえる部署となっている。この雰囲気を崩さず、来年度も離職者 0 を目指す。</p>
	<p>(報告)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・離職者 0 名 ・お互いが声を掛け合い業務が出来ていることで、安定した職場環境になっている。

11. 養護老人ホーム

収入	<p>(目標)</p> <p>待機者（実際に入所意思のある方）が安定しないことが問題である。今後も、市町・包括・居宅への営業を行い、1日付けの入所者数50名を継続し達成できるようにしていく。</p> <p>(報告)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・入所10名・退所10名（昨年度に比べ増加）1日付け入所は、7月・10月に各1名欠員となった。 （7月）同種 施設入所のため、事務費請求を双方話し合いのもと、どちらかの施設にしなければならなかったため1日付け入所をずらすしかなかった。 （10月）入所前(末日)に不慮の事故で死亡し入所困難となった。 ・主に待機者が入所するのではなく、緊急性のある方の問い合わせで入所に結び付くケースが多くあった。 ・各市町へ待機者不足の現状を、話をしている。成果として、市町からの問い合わせが多くなっている。 ・問題は、相談があったその時に入所できる枠がないこと。今後も継続し、現在の状況を伝え入所へ繋げていく。
感染症	<p>(目標)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 職員・入居者で疑われる方についての初動対応を確実にを行い、感染拡大を未然に防いでいく。 2. 入居者については、感染予防の実施と声掛けをしていく。個室であるため、疑われる方については協力を得て隔離・検査を行い、感染拡大しないように協力を求める。 3. 職員については、感染予防を遵守し、体調変化等あれば報告をすることを引き続き徹底。 4. 感染者が出た場合の対応を、定期的に会議で再確認を行う。 <p>(報告)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・コロナ感染症5回（R4.7月.8月.11月・R5.1月.3月）発生 ・職員の持ち込み感染：2件・入居者のみ感染：3件 ・今後も感染予防策を継続（手洗い・手指消毒・マスクの着用を職員はもちろんのこと、入居者にも協力をお願いしていく） ・職員の感染症会議の実施（定期的に研修を行い確認していく）

事故防止	<p>(目標)</p> <ul style="list-style-type: none"> 筋力低下に伴い福祉用具の利用者が増えている。転倒するケースが多く、大きな事故に繋がらないよう、環境整備と筋力向上・維持のため通所サービスの利用を進めて行く。 定例会議にて再検証をおこない、評価・解決案を出し再発防止に努める。
	<p>(報告)</p> <ul style="list-style-type: none"> 一年を通し、居室内での『転倒』『座り込み』が多く、その都度検討し環境整備や福祉用具の活用等を行ってきた。結果、大きな事故へ繋がることはなかった。 通所サービスの利用について、生活の維持・筋力の維持等を図るため、新規利用や利用回数の調整を行った。
離職防止	<p>(目標)</p> <p>職場の雰囲気良く、声を掛けあえる部署となっている。この雰囲気を崩さず、来年度も離職者0を目指す。</p>
	<p>(報告)</p> <ul style="list-style-type: none"> 離職者0名 お互いが声を掛け合い、カバーしながら業務が出来ていることで、安定した職場環境になっている。 スタッフ会議で、何でも話が出来る環境作り・話し易い環境作り・注意されたら素直に受け止める気持ちについて等の研修を行った。

12.ピッコロゴード保育園

収入	<p>(目標)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 委託費……前年を上回る見込み 2. 各種加算……例年通り 3. 補助金……延長保育事業・保育利用支援事業は例年通り 障害児保育事業は、対象児無し
	<p>(報告)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 委託費……ほぼ予算通り 2. 各種加算……例年通り 3. 障害児保育事業において対象児 1 名認定 <p>* コロナに対する補助金……府中町保育対策支援事業費補助金 500 千円</p> <p>* 食材、光熱費の高騰に対する支援金の交付……府中町保育施設 等原油価格及び物価高騰対策支援金 1,600 千円</p>
感染症	<p>(目標)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 保育現場における新型コロナウイルス感染症マニュアルを全職員が理解し、徹底した感染対策を行う。 2. コロナ状況下での保護者支援に努める。 3. ドキュメンテーションを通して子どもの様子を細かく伝える等、保育士と保護者が円滑にコミュニケーションをとるための工夫をする。
	<p>(報告)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 園と保護者が共通理解のもと保育を進めていけるよう「感染区分に応じた感染対策早見表」を作成し、感染状況に応じた柔軟な保育を心がけた。 2. 繋がりが希薄になるコロナ禍において、保護者の変化に気づき寄り添い、保護者が安心して子育てできるようサポートした。次年度は、これまでコロナ対応のため休止していた未就園児対象の「園庭開放」や「育児教室」を再開し、地域公益事業に積極的に取り組んでいきたい。 3. 3歳以上児の保護者を対象に、毎日写真などを活用して活動の様子を配信し、保育の「見える化」を図る。3歳未満児に対しては、日々の連絡帳と合わせ、定期的に活動の様子を伝える。(アプリを使用して配信)

事故防止	<p>(目標)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 事故報告書の有効活用 2. 乳児突然死症候群(SIDS)への対応として導入中の午睡チェックセンサーの今後の利用に向け、別機種も視野に入れて適宜見直しを図る。 <p>(報告)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 園内のネットワーク環境を活用し、共有フォルダに保存した「事故報告書」を各保育室から確認出来るように整備した。園内で怪我が起きたときはその原因や場所を迅速に共有することによって再発防止につながった。 2. 午睡チェックセンサーを更新し、保育士と機器による2重の見守り体制を継続。保育士の業務負担軽減と保護者の安心感に繋がった。
離職防止	<p>(目標)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 業務改善のためのプロジェクトチームを立ち上げる 2. 記録・書類業務を見直し、発達評価ツールとしてチェックシート方式の児童票を導入する 3. 保育補助員または業務補助員の採用 4. 配布物の電子化 <p>(報告)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 6月、全職員に対して業務改善を目的としたアンケートを実施し、その結果をもとにプロジェクトチーム(勤続5~7年の職員で編成)を中心に、短期・長期の改善計画をたて、短期計画に関してはほぼ全項改善できた。 2. 0~5歳児の各年齢に応じたチェックシート方式の児童票を作成し、運用を開始した。保育士の書類作成に要する時間が削減された。 3. 保育士のモチベーション維持のため、シルバー人材センターに清掃業務を委託し、保育士が休憩をとりやすい体制を作った。 4. 園からのおたよりはアプリで、諸費請求書はオンラインで保護者に配信し、ペーパーレス化が浸透している。

13.コロナウイルス感染症罹患状況

(人)

	入所者（園児）	職員
特養	44	12
地域密着型特養	6	5
老健	22	11
有料（含むSS）	57	18
グループホーム	6	8
ケアハウス	2	0
養護	16	2
ピッコロゴード保育園	(117)	19

D. 本年度強化項目

1. 人事関連（採用）

目標	技能実習生・特定技能（人事、事業本部） a. 17名体制（5名が特定技能）4月1人、5月4人、6月～4人 b. 今年度中に帰国者を差し引いても常時18人体制に持っていく ・あおぎりとの連携強化（カンボジア介護クラスへの支援等） ・技能実習生自らによる、リクルート活動、SNS発信
報告	令和4年度の実績 老健2名 GH2名 有料2名 計6名入社 以前に比べコロナの影響もほとんどなくなり入国はスムーズとなっている。 今後は帰国予定者も想定されるため、特定技能の受け入れも視野に入れながら、特定技能・技能実習生の2本柱で受け入れを行う

2. 新卒採用（人事）

目標	大卒5名、その他2名の継続的採用 ・面接形態の見直し、面接者のスキルアップ
報告	大卒5名 専門1名 高卒2名 （計8名）

3. 中途採用（人事・教育）

目標	・離職率を抑える…今年中に10%を切る（昨年14%）、ただし、出産や病気、家庭の事情を除く） ・紹介・派遣依存からの脱却 ・広報の強化～HP,SNS強化 フォロワー目標3,000名（昨年+700人） （2022年3月末現在2,256名フォロワー）
報告	・離職率：19%（62名退職） ・紹介会社より11名採用（656万円） ・派遣職員8名退職→直接雇用採用6名 ・HPリニューアル SNSフォロワー2,635名（+379名）

4. キャリアプラン（事業本部、人事）

目標	・全事業所で最低10名の夜勤合格者（昨年9名） ・一般職員資格制度の導入（3級→2級、2級→1級） ※生産性と連動した評価制度の確立 ・幹部資格制度（社内カウンセリング資格の取得）の導入
----	--

報告	<ul style="list-style-type: none"> ・スーパーラーニング等の活用により現場リーダー、教育センターの連携を図り 11 名の夜勤合格者となった ・一般職員資格制度は案を数種類作成したものの、実現するまでには至らず継続課題。 ・幹部資格制度は R 3 に実施した内容に加え、新たな内容の企画は大変難しく困難であった。管理職を巻き込み法人全体の動きにしていける点が課題。
----	---

5. 教育センター

目標	<ul style="list-style-type: none"> ・新卒/中途採用職員の採用時研修の高度化と継続フォローの実施 ・施設横断的な職員教育の企画と実施 ・技能実習生への効果的教育とフォローの実施 ・管理職・リーダー候補職員の養成
報告	<ul style="list-style-type: none"> ・R5.1 月から育成担当者 2 名入れ替え ・中途職員フォロー面接を、1 か月・3 ヶ月・6 ヶ月・12 か月に定例実施 ・新卒入社時研修の全プログラムをリニューアル（社会人基礎力の割合増） ・管理職育成研修 4 名 リーダー育成研修 7 名 受講終了

6. 事業本部 DX 推進

目標	<p>ペーパーレスと情報統合・IT 化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護記録のデータ化と評価の紐付け ・保存方法のルール付け
報告	<ul style="list-style-type: none"> ・11 月から老健でスマホによるデータ入力を開始。 ・現場からは、かえって手間がかかる、お金がかかるなどの意見も出たが、これまで集団的な介護実施記録だったものが、職員ごとに個別の介護実施記録になることは、かなりの変革を生むと予測。 ・これが進むと職員個々の能力把握、利用者個々のナースコール記録などの時間帯別の記録が整理され、科学的な介護・業務の効率化の進展が期待される。

7. キャッシュレス

目標	管理本部、クリニック、薬局等立替え事務の簡素化
報告	<p>次年度繰越</p> <p>以下はR 5年度の実績</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 請求、領収書発送業務委託 ・ 櫻クリニック領収・明細データ化により上記委託に含めた <p>※検討中</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 理美容、おむつ等の当法人請求への取込 ・ 医療機関、薬局からの領収書直接送付の依頼

8. DX による管理本部運営の改革

目標	各部署のアメーバ運営（部署ごとの目標設定）
報告	<p>（財務グループ）</p> <p>約半年間にわたり、コンサルティング会社による業務見直しを実施し生産性の向上を図った。またレセプト業務をグループ内でシェアすることにより、常勤4名から3名体制へのスリム化を実現</p> <p>（人事グループ）</p> <p>労務管理（給与・社会保険分野）のアウトソーシングにより、2名体制から1.5名体制（担当：常勤リーダー職員からパート職員）へのスリム化を実現。</p> <p>（総務グループ）</p> <p>常勤職員の退職に伴い、業務見直しを実施。無駄な業務の廃止や各事業所への引継ぎ等により、常勤3名から2名体制へのスリム化を実現。</p> <p>（今後の課題）</p> <p>各グループのリストラも限界にきており、令和5年度新たに創設された人材戦略グループ（採用・教育）も含め、管理本部内全職員での横軸の業務連携（協力体制）が更に必要。</p>

9. 購買部門の設置（経費の節減目標 2%）

目標	<p>a. 取引先の再設定・交渉</p> <p>b. 取引先帳票類と法人会計の連携のシステム化</p>
報告	<ul style="list-style-type: none"> ・ 全部署カーテン保守契約更新時期統一により年間△6%削減 ・ ND ほのぼのライセンス契約料△60万削減（5年間） ・ LED 交換工事、△150万削減 ・ 別館水道代減免により△100万削減

	<ul style="list-style-type: none">・オムツ（パッド）仕入れを、一部を除き業者統一し R5 より継続的に年間△130 万削減予定・今後も大口取引先を中心に相見積り取得専門業者を上活用し、内容精査のうえ経費削減を継続実施する予定
--	--