

令和6年度 事業報告書

1. 前7カ年を振り返って.....	2
事業本部、各事業所の過去7年間の動き.....	2
その他、過去7年間の動き.....	4
(まとめ)	5
各事業所の取り組み報告.....	7
1. 特別養護老人ホーム.....	7
2. 地域密着型特別養護老人ホーム.....	8
3. 老人保健施設.....	9
4. デイケア.....	10
5. 有料・有料SS.....	11
6. グループホーム.....	12
7. デイサービス.....	13
8. ヘルパー.....	14
9. リハビリ型デイサービス.....	15
10. 居宅介護支援事業所.....	16
11. 養護老人ホーム.....	17
12. ケアハウス.....	19
1. ピッコロゴード保育園.....	21
本年度強化項目.....	23
1. 評価制度改革(令和6年度は介護職員のみ).....	23
2. Fプロジェクトの完成で、職員の給与アップの原資を作り出す.....	23
3. 新卒採用(人事)大卒 5名、その他2名の継続的採用.....	23
4. 中途採用(人事・教育).....	23
(報告).....	23
● 離職率アップ:前年度比+9p(特殊要因除き+12p)、〈割合〉.....	23
5. 各プロジェクト管理のための監査担当チームの設置.....	23
(報告).....	23
6. 購買部門の設置(経費の節減目標2%).....	23
(報告).....	23

1. 前7カ年を振り返って

事業本部、各事業所の過去7年間の動き

年 月	内 容
平成30年4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
令和1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
令和2年4月 5月 6月 9月 令和3年1月 3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、居宅介護支援事業所、別館へ移転 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
令和3年4月 5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
令和4年10月 8~1月 6月 10月 10月~ 令5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で発生
令和5年8月 11月	Sプロジェクト始動 Nyoibox全施設介護職員利用開始
令和6年4月 4月 7月 7月 11月 令和7年1月 1月~2月	2024年度介護報酬改定(3年に1度) 選択に基づく喫茶代徴収(200円/日) ・特養、老健、地域密着、有料(SSも含む) 有料の家賃統一(87,100円/月) F職員介護技術テスト実施(1回目:7月~8月、2回目:11月~12月) 重要事項説明書・利用契約証の電子契約対応:全部署開始 ミャンマーAAJTC訪問 ・特定技能20名面接 ・6名採用(令和7年6月以降入国予定) インフルエンザウイルス感染症(クラスター発生) ・特養・老健で発生

管理本部の過去7年間の動き

年 月	内 容
平成30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
令和1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
令和2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
令和3年4月 10月 令和4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
令和4年4月 5月 6月 10月	労務管理アウトソーシング開始 購買担当による大口価格交渉開始 選抜による育成プログラム研修開始(11名) 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) 10月 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
令和5年4月 5月 7月・12月 9月 令和6年2月 3月	新卒入社式のホテル開催(ヒルトン広島) 人財育成要綱を定め、新卒研修・育成体制を改革 本館休憩室・更衣室の整備、コンビニ併設 管理職の独自プロジェクト制度始動 5月 選抜による育成プログラム研修実施(13名) 7月・12月 サマーパーティー・忘年会の復活開催(4年ぶり) 9月 労務グループによる「就業規則違反通知書」発行制度開始 職員診療費のキャッシュレス決済開始(櫻クリニック) 令和6年2月 契約書(重要事項説明書)締結のデジタル化 3月
令和6年4月 7月 9月 11月 令和7年2月	F職員の「新評価制度」検討開始 新人事制度に対応するKプロジェクト始動 9月 「本館・新館大規模修繕工事」開始(～令和7年3月) 11月 外部講師を招聘し「ハラスメント防止研修」開催 令和7年2月 採用HPリリース 管理職にGoogle Workspace 導入

その他、過去7年間の動き

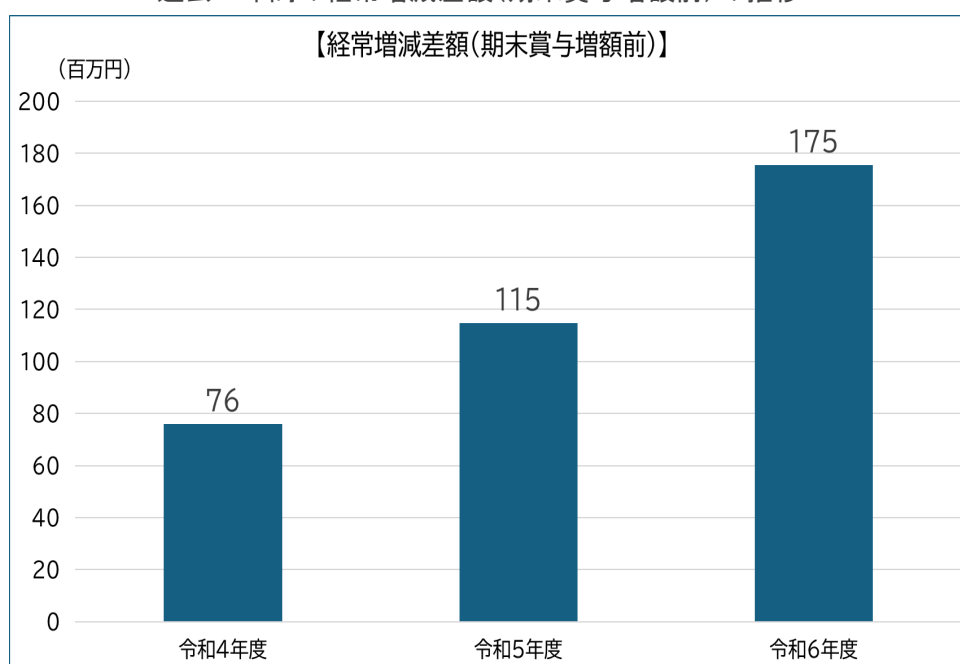
- ・第3次処遇改善(平成30年10月)
- ・消費税10%での単価改定(令和1年10月)
- ・コロナ対策での単価改定・コロナ対策補助金(令和2年10月)
- ・電気、ガス、ガソリンの高騰(令和3年)
- ・物価高騰補助金(令和5年1月)
- ・新型コロナウイルス感染症が感染症法上第5類へ移行(令和5年5月)
- ・物価高騰補助金(令和5年11月)
- ・第4次処遇改善(令和6年6月)
- ・物価高騰対策支援金(令和6年11月)

(まとめ)

“令和6年度の活動結果”

令和6年度は3年ごとの単価改定の年だった。短期入所の長期利用について単価が下がった以外はマイナス改定はなく、特養や老健の室料が取れるようになったことや、老健の在宅復帰率の加算増加、その他諸々で純粋な収入としては約43百万円の増収となった(ただし、その増収分のうち処遇改善の加算分は12百万円)。加えて、選択によるおやつ料金の徴収で16百万円の増益となり、通常の賞与配分前の経常増減差額は175百万円となった。

過去三年間の経常増減差額(期末賞与増額前)の推移



年間の特筆すべき活動としては、

- 安全性確保のため、重度の利用者がステーション近くに居室移動ができるよう、フロアや日当たりで料金を変えていた有料老人ホームの家賃を統一した
- 人事考課とKプロジェクトのための介護技術テスト実施した
- 生産性アップのための、重要事項説明書・利用契約証の電子契約を全部署で開始した
- 職員不足解消のため、ミャンマーを訪問し6名の採用に至った
- 本館・新館の外壁の全面張り替えをおこなった
- Google Workspaceの導入による事務関係の生産性改革を開始した
- 採用のためのHP開設(広島広告企画賞:インターネット広告部門を受賞)した
- ICTの積極的な活用によって、記録業務の時間短縮・休憩時間が確保され、保育士同士の緊密な連携がとれるようになり、保育の質の向上につながった。

などが挙げられる。令和6年度のチェリーゴードの最優先課題は、個人及びチームの生産性の向上だったが、上記のように活動を通じた改善で次年度はさらなる進歩を見込んでいる

各事業所の取り組み報告

1. 特別養護老人ホーム

収入	(目標) 1. 稼働率98.2%(→) 要介護度3.85(→)
	(報告) 1. 稼働実績 97% 介護度実績 4
感染症	(目標) 1. 令和5年1月のコロナウィルス感染(3名)の経験を活かし、最小限に留める為に、早期の発見と早期の個別対応を実施。 2. 職員への知識の向上と共に全業種に対しPPE着脱テスト、及び実践のトレーニングの実施。
	(報告)1.R6年6月疥癬発症(1名で収束)/同年10月コロナウィルス発症(1名で収束)/R7年1月～2月にかけてインフルエンザ発症(ご利用者33名、職員7名に拡大)→最初に発症されたか方(歩行可)及び多床室の対応を改めて検討する。 2.介護、看護職員だけでなく、ケアマネージャー、活相談員、施設長等全ての職員で実施し、不合格の場合再テストを行った。
FPJ	(目標) 1. 定期的な業務内容の振り返りを行う(月1回) 2. 日勤～夜勤までのシフトの固定化 3. リーダーは原則現場から外し、夜勤は教育の為のみ業務として入る事とする
	(報告) 1. 無駄な業務、代替出来る業務、は月1回洗い出しリーダーと共に精査を行った。 2. 職員の負担が大きい為未実施。 3. 教育の為の夜勤業務を月2回実施。職員不足の際は4回程度夜勤に入ることもあったが原則2回行った。
SPJ	(目標) 1. バランスのとれたシフト作成を行う 2. 職員評価の結果を基に不合格の部分を研修、訓練を行う
	(報告)1.各シフトの回数(夜勤、早出等)は偏りなく組むことが出来た。 2.排泄テストについて、再テスト、再々テストまで行い正確さ、スピードの大切さのトレーニングを実施。
KPJ	(目標) 1. バランスのとれたシフト作成を行う 2. 職員評価の結果を基に不合格の部分を研修、訓練を行う

	<p>(報告) 1.各シフトの回数(夜勤、早出等)は偏りなく組むことが出来た。</p> <p>2.排泄テストについて、再テスト、再々テストまで行い正確さ、スピードの大切さのトレーニングを実施。</p>
--	--

2. 地域密着型特別養護老人ホーム

収入	<p>(目標)</p> <p>稼働率98.5%(→) 要介護度3.79(0.1↑)</p>
	<p>(報告)</p> <p>稼働率 98.12% 要介護度 3.80</p>
感染症	<p>(目標)</p> <p>BCP事業計画(感染症)に基づきゾーニング・防護服着用の研修を実施し拡大予防に努める。</p>
	<p>(報告)</p> <p>感染症研修やBCP研修にて、スタンダードプリコーションの指導を看護師中心で、ユニット会議と個人毎に実施した。令和6年度の感染状況は、コロナ(入居者・職員)同時期1回のみで感染拡大に至らなかった。</p>
FPJ	<p>(目標)</p> <p>職員評価基準に則り指導が必要な項目の抽出。</p>
	<p>(報告)</p> <p>面談・面接(カオナビ入力)やTodo(nyoibox)を活用し指導に当たった。</p> <p>基準項目に対し、個々へ不足部分の指導を行ってきた。</p>
SPJ	<p>(目標)</p> <p>4大禁止事項を遵守し働きやすい環境を構築する。</p> <p>禁止事項に違反した場合は、口頭注意～指導書を発行し行動改善に努める</p>
	<p>(報告)</p> <p>報告書提出の不適切な行為あり。随時、面接・面談を実施し指導書発行の忠告をしていた。</p> <p>早い段階で指導書発行の必要性を感じた年だった。このことで、更に職員の意識改革が図られた。</p>
KPJ	<p>(目標)</p> <p>要訓練職員については、訓練内容を個人目標に落とし込み進捗確認を毎月の面談で確認する。</p>
	<p>(報告)</p> <p>Todo(nyoibox)を活用。</p> <p>個々の能力や業務量に応じ目標設定を行い、都度進捗状の確</p>

	認と面談を行ってきた。
--	-------------

3. 老人保健施設

収入	(目標) 1. 稼働率99.97%(0.29%↑) 要介護度2.90(→) 2. 強化型老健を維持するため安定的な指数の確保 3. 各専門職はLIFEが関係する加算を算定 4. アメニティグッズ・レンタル衣類の導入による手数料
	(報告) 稼働率 99.59% 要介護度 2.87
感染症	(目標) ゾーニングの考え方 個人防護具の着脱研修 入浴後の皮膚状態の観察を強化し、保湿に努める
	(報告) 目標については、目標に沿った研修などを実施 令和7年1月～2月の間でインフルエンザのクラスターがあっ たが、医療職を中心とした早急な対応で入院はなかった。
FPJ	(目標) マニュアルの改良と共有 シフトは偏りを無くした内容にする
	(報告) 業務の見直しと改善を行うことによりマニュアルの改良を実 施 シフトについては、急な退職に伴い急遽勤務変更を行ったこと により職員によっては偏りがみられた。
SPJ	(目標) 就業規則を確認し具体的な事例を参考にして理解を深める
	(報告) 管理職(リーダーも含む)を中心に、法人内で起こった事例を基に 職員へ周知を図った。
KPJ	(目標) 該当職員の現状を把握する 該当者とその担当を決め、内容と進捗を確認する仕組みを作る
	(報告)指導書やリーダーによる定期的な面接を実施し注意・指導を実 施。必要に応じて管理職とも面接を行い進捗の確認の実 施。

4. デイケア

収入	(目標) 1. 稼働率85.02%(0.01%↑) 要介護度2.56(0.26↑) 2. イベント回数の増加 3. リハマネ加算は最上位を算定 4. 定期的な訪問営業の実施
	(報告) 稼働率 81.95% 要介護度 2.46
感染症	(目標) ゾーニングの考え方 個人防護具の着脱研修 入浴後の皮膚状態の観察を強化し、保湿に努める
	(報告) 看護師中心に会議などを活用し研修を実施。入浴についても介護職員と看護職員が連携を図り、皮膚トラブルの早期発見～家族報告に努めた。
FPJ	(目標) マニュアルの改良と共有 シフトは偏りを無くした内容にする
	(報告) 病院からの感染症の出前講座の内容を基に、通所系サービスに関わる感染症マニュアルを更新し職員に周知を図った。
SPJ	(目標) 就業規則を確認し具体的な事例を参考にして理解を深める
	(報告) 管理職(リーダーも含む)を中心に、法人内で起こった事例を基に職員へ周知を図った。
KPJ	(目標) 該当職員の現状を把握する 該当者とその担当者を決め、内容と進捗を確認する仕組みを作る
	(報告)定期面接を行い、職員の状況に併せ教育を実施。

5. 有料・有料SS

収入	(目標) 有料・・・稼働率95.83%(→)要介護度3.04(0.42↑) 有料SS・・・稼働率98.00%(→)要介護度3.55(→)
	(報告) 有料・・・稼働率95.47% 要介護度2.98 有料SS・・・稼働率96.94% 要介護度3.39
感染症	(目標) 研修による職員の感染症意識の向上及び補助員への清潔・消毒・換気の指導強化行い施設内での発症や蔓延拡大の防止に努める。
	(報告) 結核疑い・・・1名 検査結果陰性 疥癬・・・1名 コロナ・・・1名 インフルエンザ・・・7名 感染症委員会の内容を有料会議で報告、手洗いチェック・研修を行い、補助員へも清潔・消毒指導徹底しいずれも蔓延拡大を防止出来た
FPJ	(目標) 人事と調整し個々の能力に応じた部署と異動トレード行う
	(報告) 人材戦力チームとの連携により異動行う。 業務マニュアルの見直しや指導教育により、有料日勤業務1名 体制へ変更出来た
SPJ	(目標) 就業規則を周知活用し、必要時には通知書、指導書発行。秩序ある職場となるよう、意識改革していく
	(報告) 指導書発行により、介護職員1名の勤務内容改善。医務室においてはリーダー変更、人員見直しで7年度安定予想としている
KPJ	(目標) 有料各階ヘリーダー配置し、職員の業務管理、質の向上の教育を強化し生産性を上げていく
	(報告) 7月より有料家賃統一に伴い、居室変更や食事フロア3階固定2階3階職員合同業務、夜間SS職員との協力体制、等により

	リーダーの目標達成意欲向上しており、業務負担の偏りや質の向上に向け要指導者への再教育実施中
--	---

6. グループホーム

収入	(目標) 稼働率97.79%(0.79↑) 要介護度3.36(→)
	(報告) 稼働率99.12% 要介護度3.22 体調不良者や入院等により退所はあったがすぐ次の入居につなげた為稼働率を落とすことなく維持できた。
感染症	(目標) 1.感染症を持ち込まない為の手洗い・手指消毒を行い、個々の体調管理に努める 2.感染症発生時マニュアルに沿った実践研修を行う
	(報告) 1.個々の体調管理が出来ていたことで感染症が発症することはなかった。 2.実践することで間違い等を訂正し見直しすることができた。
FPJ	(目標) 職員の心身状態の把握に努め、グループホームでの業務が難しくなった際には、人財戦略チームに相談する
	(報告) 出勤時や勤務終了時に職員に声をかけ心身状態を把握するようにしていた。必要であれば人財戦略チームに相談し早い対応ができた。
	(改善・反省点) 引き続きこまめに面接や声掛けを行い職員の様子や心身の状態を把握し報告していく。
SPJ	(目標) 指示・指導が出来る職員の育成
	(報告) 就業規則をもとにお互いに注意できる職員は行っていた。それでも出来ない職員に対しては報告を受け、指導・注意を行いToDoをだしていた。
	(反省点) ToDoを行うことで、職員の意識づけ意識改善につながった。
KPJ	(目標) 個々の能力に合わせた研修に参加することで、能力を上げ業務効率を良くし、生産性を上げていく
	(報告)

	<p>研修の参加にまでなかなかつなげることができなかった。 (反省点) 他施設への交換研修を行うことで質の向上をあげることができた。</p>
--	--

7. デイサービス

収入	<p>(目標) 1. 稼働率 78.49%(→) 介護度 2.15(0.2↓) 11月以降～ADL維持等加算(Ⅰ) 30単位/月 半年間約 169,290円</p>
	<p>(報告) 稼働率87.46% 介護度1.98 1日平均34.9人(要介護のみ) ADL維持加算(Ⅰ) 算定せず (改善点) ADL維持加算令和7年～算定 大規模(Ⅰ)変更に伴い、入浴加算Ⅱ算定人数を増やす</p>
感染症	<p>(目標) 1.新型コロナウイルス、インフルエンザ等の感染症を持ち込まない 為の対策として、出社・退勤時のアルコール手指消毒の徹底 個人の 体調管理、体調不良時の連絡・報告を迅速に行い、拡散防止に 努める。 2.送迎時利用者の検温・手指消毒を行う</p>
	<p>(報告) DS内での感染症拡大なし 手指消毒・検温継続し、マスク着用は職員のみ継続 マスク着用に関して、利用者は本人の希望に任せていたがマ スク着用者はあまり減らず</p>
FPJ	<p>(目標) 業務改善に対し、意見が言え・行動で示せる職員を育成 個別にア ドバイスを行う。</p>
	<p>(報告) 業務改善班を中心に利用者が増えた際も入浴を滞りなく行えた 個別で抱えている業務に関して、一人で行うのではなく職員間で教 え合い、協力できる体制ができた</p>
SPJ	<p>(目標) 日頃からコミュニケーションを取ることで、意識の違いを正し、カ オナビを活用し人財戦略チームと連携をとることで適材適所への異 動含め離職率の低下を図る。</p>
	<p>(報告) 人財戦略チームと連携が取れたことにより、職員が抱えている 問題を解決することが出来た 日頃からコミュニケーションをとることで、少しでもストレス を吐き出せる場が作れた</p>

KPJ	(目標) 他の事業所協力の元、各々職員の能力を自分自身で感じとれるよう入浴介助等の業務研修に行くことで意識改革を行う。
	(報告) 業務研修に行くことは出来なかった 外部の研修に数名参加することが出来た

8. ヘルパー

収入	(目標) 利用者 要支援15名(2名↓) 要介護50名(5名↓) ヘルパー1名の他部署移動、パート職員1名勤務体制が週4日勤務20時間未満/週となり、扶養内の働き方となるため利用者数目標が減少
	(報告) 実績:利用者要支援15名(1名↑)要介護50名(5名↓) パート職員計3名勤務体制の内2名扶養内の働き方であったが利用者の減少が5名以内に収まった。ご利用者の減少もあったが新規のご利用者もあった。 改善点、反省点:新規のご利用者のニーズに合わず断ったケースがあったため今後は引き受けられるよう体制を強化しなくてははいけない。
感染症	(目標) 1. ヘルパー訪問時、アルコール持参し、サービス開始終了時常に使えるようにする。 2. 必要時、フェイスシールド、ビニールエプロン着用。 3. ノロウイルスキッドバイクに入れておく。 利用者の状態観察、検温の徹底、連絡報告の徹底。 4. ヘルパー自身の感染予防の徹底。
	(報告) 常にアルコールを持参し訪問前後にアルコール消毒を行っているステーション内にはフェイスシールド、ビニールエプロンを常備ノロウイルスキットはバイクもしくはカバンに入れており利用者の状態観察、連絡報告の徹底が出来た。ヘルパー自身の感染予防も徹底していたが今年1月11日に1名新型コロナウイルス発症1月17日復帰するが1月25日までマスクとフェイスシールド装着のもと支援を行った。 改善点、反省点:ヘルパー自身の体調管理、感染予防の徹底。
FPJ	(目標) シフト作成にあたり利用者ヘルパーに配慮し週2~3回利用の利用者の訪問が同じヘルパーで続かないように作成する。
	(報告) 訪問ヘルパーと利用者数に限りがあり同じヘルパーが続いて訪問になってしまうことが多々あったが、ヘルパーを固定せず隔週での訪問にするなどして配慮ができた。

	改善点、反省点:新規のご利用者を増やすことでサービス提供責任者の訪問が増加し利用者の訪問が同じヘルパーで続かないようにシフト作成する
SPJ	(目標) 1.職員の減少のため、職場の環境整備では土曜日出勤者2名が訪問時間以外の時間で職場の掃除を行う。 2.サービス提供責任者は引き続き定期的なモニタリングを強化し支援の見直しを行う。 3.ヘルパーの高齢化(50歳以上5名/7名)になっており、今後のヘルパー事業所の存続が厳しい状況である
	(報告) 土曜日出勤者が1名となり訪問時間以外で掃除を行ってきたが出来ない時もあるため平日、職員と協力して掃除を行っている。 サービス提供責任者はモニタリング訪問やヘルパーと協議を行い支援の見直しを行った。 ヘルパーの高齢化という厳しい状況は継続しているが職員間の助け合いで維持している。
KPJ	(目標) 支援の見直しを行った利用者の支援内容の手順をヘルパーに指導し質の高い支援を行う
	(報告) サービス提供責任者はヘルパーに指導を行い確認をしている。 誤った部分は再度指導を行い、より質の高い支援を行っている。

9. リハビリ型デイサービス

収入	(目標) 実利用93人(→)が目標
	(報告)実利用84人 前年度より6人↑ 季節ごとに行事を行い、利用者様の満足度が向上した。
感染症	(目標) 新型コロナウイルス、ノロウイルスなどの感染症に対して、対策・対応が素早くできるようマニュアルの活用や実技研修を行う。
	(報告) BCPのマニュアルを作成。感染症委員会より、スタンダードプリコーションの指導を受ける。実技研修では、防護服の着脱や、吐物処理を実施した。
事故防止	(目標) 1.車送迎は安全運転を心がけ、ご利用者様が車に乗り降りする際は細心の注意を払う。

	<p>2. トレーニング中は必ず職員が見守り、状態・状況に応じて適切な対応をする。人手が必要な時は声掛けを行う。事故発生後は、迅速な対応・再発防止の振り返りを行う。</p>
	<p>(報告)</p> <p>1. 車送迎中に急ブレーキを踏み、車内で打撲2人。 2人とも病院受診し、軽傷。</p> <p>2. 施設内で転倒2名。そのうち1人が病院受診し、2人とも軽傷。</p> <p>(反省)</p> <p>事故発生時には振り返りを行い、再発防止について対策を検討し、実践した。</p>
FPJ	<p>(目標)</p> <p>日によって業務量に差が出にくいように、安定した人員配置のシフトを組む。また、急な職員の休みに対応できるように、幅広い業務の技能を身につける。</p>
	<p>(報告)</p> <p>安定した人員配置で営業ができた。急な職員の休みの際は、他の職員がフォローできるよう、日頃より幅広い業務を行っていた。</p>
SPJ	<p>(目標)</p> <p>法人の方針や上司の命令に従う。就業規則に従わない場合は、管理本部と連携して指導する。</p>
	<p>(報告)</p> <p>就業規則を守り、規律をもって業務に取り組んだ。</p>
KPJ	<p>(目標)</p> <p>カオナビを活用し、個人ごとに目標を設定、面談で進捗状況を管理する。</p>
	<p>(報告)</p> <p>カオナビの活用が不十分だったが、面談を定期的に行い、個人ごとの目標や相談などヒアリングを行った。</p>

10. 居宅介護支援事業所

収入	<p>(目標)</p> <p>要介護232名/月 要支援36名/月 4月末日にて1名退職者ある。5月より6人換算となる。 ケアマネ1人あたりの担当件数上限が引き上げられたため積極的に新規獲得に努める。 引き続き、医療連携加算を積極的に算定す</p>
	<p>(報告)</p> <p>要介護271名/月 要支援32名/月</p>

	<p>要介護25名/月 要支援4名/月の不足。死亡や入院が新規を上回った。地域包括支援センターや病院などには適宜新規受付 について話をしているが中止者を上回ることができない。</p> <p>医療連携加算はほぼ100%算定している。</p>
感染症	<p>(目標)</p> <p>1. ケアマネ自身の感染防止に努め、感染源とならないよう留意する。</p> <p>2. 利用者や家族、介護保険サービス事業所の感染症の情報を得たら早急に対応し感染拡大を最小限にする努力を怠らない。利用者の日常生活の妨げにならないよう適切にサービス調整を行う。</p> <p>(報告)</p> <p>ケアマネが感染症に罹患することなく経過した。</p> <p>利用者の感染状況を把握した時点で利用事業所へ速やかに連絡し利用調整を行った。</p>
FPJ	<p>(目標)</p> <p>フレックス制の導入等で、時間外勤務の縮小を図る</p> <p>(報告)</p> <p>可能な限りフレックス制を利用した。</p>
SPJ	<p>(目標)</p> <p>法人の一員として恥ずべき行動をせず、事業所内の秩序が保たれ人間関係等による離職ゼロを継続できるようプロジェクトの指針に従う。</p> <p>(報告)</p> <p>1名は家庭の事情での退職。事業所内で意見を述べ合うなど協力的な雰囲気である。</p>
KPJ	<p>(目標)</p> <p>介護支援専門員の基礎資格等により得意分野が分かれるがどのようなケースにも対応できる人材育成を行う。</p> <p>(報告)</p> <p>様々なケースがあるが、それぞれの介護支援専門員が知識を持ち出し、不足する部分については他の介護支援専門員の助言を受けながら業務を遂行できた。</p>

11. 養護老人ホーム

収入	<p>(目標)</p> <p>毎月1日付け100%の入所率を目標に稼働していく。</p> <p>待機者数の安定を図るため継続し、市町や地域包括・居宅への営業を行い、1日付け入所者数50名を継続できるようにしていく。</p> <p>(報告)</p>
----	---

	<p>包括への営業を強化。早い入居に繋がったケースもあり。1日付の50名は月末に退居の方がおり100%達成出来ない月があった。</p>
感染症	<p>(目標)</p> <p>外出される方が多いことから、引き続き感染予防の声掛けを行っていく。</p> <p>また、個室であることから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いる。</p> <p>感染者が出た時の動きについて、定期的に会議で再確認を行っていく。</p>
	<p>(報告)</p> <p>微熱の時点で数日様子観察を行うなど入居者に協力を求め対応した。しかし感染拡大となった経緯から職員も含め入居者へは更に協力と感染予防の声掛けの強化が必要。冬季ではなく通年として対応する必要性あり。その為にも定期的な会議を看護師を中心に行っていく</p>
FPJ	<p>(目標)</p> <p>令和5年12月より F職員(相談員1名・支援員4名・栄養士1名)6名 (リーダー候補含む)で夜勤対応 人数変更なく業務展開していく Fプロジェクトは完成のため、マニュアル作成も着手済である。 業務改善が行われた場合、継続し都度変更していく。</p>
	<p>(報告)</p> <p>令和6年7月以降業務改善のためマニュアルを変更する。10月以降支援員が3名入れ替わったことで従来の養護の動きを見直す為に看護師も合わせてマニュアルの変更し、業務改善を行った。 今後も継続し都度変更を行っていく予定。</p>
SPJ	<p>(目標)</p> <p>就業規則の把握・・・「遵守事項」「禁止事項」「ハラスメント」 事業所職員全員が把握できるように、虫食いテストをおこなう。 覚えることで、意識し勤務するようになる。 違反項目があれば、それを言える環境を作る。 業務に対する秩序(公平・公正)が守られるようにする。</p>
	<p>(報告)</p> <p>就業規則の把握を務めるための虫食いテストが実行に至らなかったため7年度には実行する。それに平行し職場内で声を上げやすい環境を作る。</p>
KPJ	<p>(目標)</p> <p>①能力評価を行うためのシートを作成 ②各項目で低い評価に対し、到達目標を設定し再評価を行っていく ③個人の能力を上げることで事業所のレベル向上を行う。</p>
	<p>(報告)</p>

	マニュアル変更に加え環境整備も行い最低限の底上げを行った。しかし変化の受け入れが難しい職員もいたことから7年度も継続し個人の能力も上げていく
--	--

12. ケアハウス

収入	(目標) 毎月1日付け100%の入所率を目標に稼働していく。 取り組んでいた地域包括支援センターとの連携が図れ、施設見学や申し込み(待機者)が増加。 待機者は10名確保できている状態となっている。 今後も地域包括支援センターと連携を図り待機者の確保に努めていく。 また、新たに管理料の検討・実施をしていく。 まず行っていく項目は、内服薬の管理料・金銭の管理料について、料金の検討、契約書の変更、家族又は本人へ同意を得ていく。 その他、管理料として費用徴収出来るものは検討していく
	(報告) 個室に関しては常に待機者は安定。特に府中町包括支援センターと連携は図れていた。しかし二人部屋の待機者が一組しかなく結果その方も入居困難の流れ。以前からの課題の二人部屋の待機者不足。 内服の管理料は医師、看護師不在のことから検討を中止。
感染症	(目標) ケアハウスは、感染者が出ても個室のため感染拡大に繋がることなく現在に至っている。 外出される方が多いため、引き続き感染予防の声掛けを行い最小限に喰い止めていきたい。 また、感染を疑う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いく。 感染者が出た時の動きについて、定期的に会議で再確認を行っていく。
	(報告) 感染拡大はなかったが発症者はあり。引き続き感染予防の声かけを含め定期的な会議も平行して行っていく
FPJ	(目標) 夜勤はないが、極力時間外を縮小していく
	(報告) 業務内容の変更に伴い一日の勤務時間の短縮の実現

SPJ	<p>(目標)</p> <p>就業規則の把握・・・「遵守事項」「禁止事項」「ハラスメント」事業所職員全員が把握できるように、虫食いテストをおこなう。覚えることで、意識し勤務するようになる。違反項目があれば、それを言える環境を作る。業務に対する秩序(公平・公正)が守られるようにする。</p>
	<p>(報告)</p> <p>就業規則に関するテストが行えなかったため7年度に行う</p>
KPJ	<p>(目標)</p> <p>①能力評価を行うためのシートを作成 ②各項目で低い評価に対し、到達目標を設定し再評価を行っていく ③個人の能力を上げることで事業所のレベル向上を行う</p>
	<p>(報告)</p> <p>介護ではなく支援が中心。しかし今年度は食事の対応職員を減らしたことで余裕がなく対応が手薄になった傾向あり。7年度は入居者への余裕ある対応を心がけるよう個々のレベル向上に務める</p>

1. 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……前年度対比減 【要因】 ・育児休業明け入園予約制度により、0歳児の入所時期が年度の後半に集中した。 ・育児休業延長の保護者増により、0歳児以外の年齢においても年度途中の入所が増えた。 2. 各種加算…例年通りの加算 3. 補助金……延長保育事業・保育利用支援事業は補助額が微増 (障害児保育事業における令和6年度対象児は3名) 一時預かり事業の積極的な展開(年内) <p>(報告)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 委託費: 公定価格の改正により増 2. 各種加算: 例年通りの加算に加え、4.5歳児配置改善加算の認定および療育支援加算の区分変更により加算額増 3. 補助金: 障害児の受け入れにより、府中町保育対策等促進事業費補助金(前年比+1,000千円)、加えて総合支援事業(1,170千円) ※支援金: 府中町保育施設等給食費支援金(1,370千円) ※一時預かり事業: 障害児加配を優先したため、積極的な展開が難しかった。
感染症	<p>(目標)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 園の衛生管理を認識し、必要に応じた見直しを目的として、感染症対策自己診断シート(全職員向け・管理者向け)を用いて園内の定期点検を実施する。 2. 看護師と保健衛生専門リーダーを中心に、嘔吐物処理の実践型研修を行い、全職員が標準予防策の知識を習得する。 <p>(報告)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 職員向けの感染対策自己診断シートを用いて自己を振り返り、課題に対する迅速な改善に努めた。 2. 看護師および保健衛生専門リーダーが毎月開催される感染症対策委員会に参加し、その内容を全職員への周知徹底に務めた。また、園児の午睡時間を利用し、看護師が中心となって嘔吐物処理の実践型研修を行った。
事故防止	<p>(目標)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 主任保育士と安全対策専門リーダーを中心に、事故報告書の様式ならびにヒヤリハットの報告・共有方法を見直す。

	<p>2. 障害児保育の安全強化と質の向上のため、関係機関との連携を深める。</p> <p>(報告)</p> <p>1. 事故の報告は、ネットワーク環境によって迅速に共有できるが、図の挿入など、報告書作成に時間を要している現状がある。今後は、けがの分析にも役立つデジタルツールを用いた記録を視野に入れ、検討していきたい。</p> <p>2. 保育士は、研修への積極的な参加により、障害児保育に関する専門知識や技術を習得した。園は、行政・各所関係機関との連携を深め、環境や関りについての具体的なアドバイスを受けて実践に活かした。また、家庭とも適宜連携を取りながら児童の健やかな成長を支援した。</p>
離職防止	<p>(目標)</p> <p>1. プロジェクトチームの継続により、引き続き業務改善を図る。</p> <p>①休憩時間確保に向けた意識改革とICTの活用</p> <p>②ノンコンタクトタイムの見直し</p> <p>2. 保育体制強化事業(補助金)をとり入れることにより保育体制を強化し、保育士等が働きやすい環境整備に取り組む。</p> <p>(報告)</p> <p>1. 業務改善</p> <p>①ICTの積極的な活用によって、記録業務の時間短縮・休憩時間が確保され、保育士同士の緊密な連携がとれるようになり、保育の質の向上につながった。</p> <p>②ノンコンタクトタイムにより、保育士が勤務時間内に多様な業務を処理することができるようになった。</p> <p>※保育の専門職としてさらなる保育の質の向上を目指すことを目的として全職員が人権擁護のためのセルフチェックを行った。その結果を踏まえて話し合いの機会を設け、職員がお互いを尊敬できるよう職場環境改善に務めた。</p> <p>2. 保育体制強化事業(保育支援者を園内の清掃、園庭の除草作業等、保育に係る周辺事業に活用し、保育士の負担を軽減する)によって保育体制が強化され、保育士が働きやすい職場環境が維持できた。</p>

本年度強化項目

1. 評価制度改革(令和6年度は介護職員のみ)

(報告)

- 令和7年度からの実施をにらみ評価制度を検討。評価項目の検討・試行を繰り返す中で、令和7年6月からの実施方針を確定。

2. Fプロジェクトの完成で、職員の給与アップの原資を作り出す

(報告)

- 令和7年度から実施する評価制度に合わせて給与制度改革案を決定
- 処遇改善加算金を介護職員以外の職種にも配分、評価による能力給手当新設、夏冬賞与に全職員固定額を支給

3. 新卒採用(人事)大卒 5名、その他2名の継続的採用

(報告)

- 令和7年4月入社の新卒は、大卒3名・高卒2名の計5名を採用

	R4年度	R4年度	R5年度	R6年度	R7年度
採用数	6名	5名	8名	2名	5名
在籍数	3名	1名	7名	2名	5名
在籍率	50%	20%	88%	100%	100%

4. 中途採用(人事・教育)

離職率を抑える…今年中に13%を切る(ただし、出産や病気、家庭の事情などの特殊要因を除く)

(報告)

- 離職率アップ:前年度比+9p(特殊要因除き+12p)、(割合)

	令和4年度	令和5年度	令和6年度
離職率	19%(15%)	15%(7%)	24%(19%)
介護職員	23名(37%)	21名(40%)	30名(41%)
看護師	7名(11%)	9名(17%)	14名(19%)
その他	32名	24名	27名

5. 各プロジェクト管理のための監査担当チームの設置

(報告)

- 監査担当チーム(=人財育成グループ育成担当)1名増員により強化
- 介護技術テストを定例実施

6. 購買部門の設置(経費の節減目標2%)

- 取引先の再設定・交渉
- 取引先帳票類と法人会計の連携のシステム

(報告)

- 個別折衝は試みるも、組織・体系的な対応には至らず