

2022年度事業報告について

2020年1月15日に日本で最初の新型コロナウイルス感染者が確認されてから3年が経過し、当法人では2022年度には職員69名、利用者118名が感染発症しました。湖山医療福祉グループにおいて、不足が予想される物品の確保をいち早く対応していただいたことで、消耗品なども不足することなく、万全な対応策がとれました。感染拡大予防についての勉強会、物品の確保、職員一人ひとりの予防行動、発生した場合のガウンテクニック、ゾーニングなどを確認しながら対応を進めた1年でした。

ミャンマーからの2名の技能実習生も3月には初級試験に合格しましたので、1年を経過する頃には、すべての勤務ローテーションに入れるように指導いたします。

特別養護老人ホーム華つばきは、7月、8月、10月、1月、3月の5か月間事業活動収支で黒字化することができました。資金収支では2年後の元本返済が始まってでも資金収支黒字化は見込めております。

入所、入居サービスは、安定した稼働を維持できましたが、在宅サービスではコロナ感染による休業、利用自粛などで減益となった1年となりました。その中でも収益で予算比101.6%、前年比142.2%と目標を達成できたことは、サービスレベルを維持する職員の技量、地域から期待される事業所であると感じることができました。

今後も社会変化に対応した会議形式、研修の実施、提供サービスレベルの維持、向上を図ることで法人運営を安定させ、職員が働きたいと思う法人、地域から必要とされる事業所を目指したいと思っております。

■2022年度 成果と反省

1.安定した事業運営

・人材採用

2022年度は、全体の職員数は10名増員となりました。日野エリア、新見エリアでの採用に色々な媒体を使用し告知していますが苦戦している状況ですが、求人方法など再考し、実施していきたいと思っております。

職員数、年齢別職員数は次のとおりです。

*職員数の推移

	2019年度	2022年度	2021年度	2022年度
入職者	31人	7人	104人	73人
(内新卒)	4人	2人	2人	12人
退職者	27人	12人	38人	64人
(内新卒)	2人	0人	0人	0人
退職率	12.3%	5.6%	13.6%	22.2%
(内新卒)	50.0%	0%	0%	0%
年度末職員数	219名	214名	280名	288名

*2023年4月1日現在 年齢別正規職員及び嘱託職員数

年齢	～30歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60～64歳	65歳～
職員数	68人	39人	46人	62人	29人	46人

・ 予算目標の達成

2022年度売上予算は、計画では予算達成しましたが、前年実績では未達となっています。通所サービス系において、大雪の影響による休業と利用自粛、新型コロナウイルスのクラスター発生による休業、利用自粛が相次ぎ、苦戦いたしました。費用は、物価高騰、電気代高騰により、給食材料やコロナ対策の消耗品などの購入により、計画と前年においても費用増となっています。

(単位：千円)

内 訳	2021年度実績	2022年度計画	2022年度実績	前年実績対比	計画対比
売 上	1,168,124	1,634,346	1,660,497	142.2%	101.6%
費 用	1,185,517	1,552,064	1,618,228	136.5%	104.3%
営業利益	△17,394	82,282	37,582	△243.0%	51.4%
経常利益	△27,774	70,623	19,532	△80.3%	31.6%

2. サービスレベルの向上 (こやまケアの更なる充実)

・ 人材育成

各事業所の介護福祉士が、介護福祉士受験勉強会のサポートを行い、6名の受験者のうち4名が合格となりました。また、事業所内の研修講師を務めるなど、自身のスキルアップにつながる活動に力を入れた1年でした。介護支援専門員については、年々受験者が減る一方であり、処遇改善も含めたケアマネ業務の魅力発信などをしていき、受験者を増やしていく必要があります。

*介護福祉士保有率

	介護職員	介護福祉士	保有率
法人全体	173名	88名	50.9%

*介護支援専門員資格保有者数

	保有者数
法人内9事業所	13名

*研修体制

法人の課長、係長で構成する「研修チーム」において、4月、5月、7月、10月、11月、1月、2月の研修資料を作成。法的に必要な研修を中心とし、統一した内容ですべての職員が研修するためのものです。

月	内 容	月	内 容
4月	接遇・身だしなみ [G] 車両交通安全	10月	認知症の理解
5月	食中毒予防 [G] 感染症対策	11月	感染症対策 [G]テーマも同じ
6月	災害時の対応 [G] 採用(新卒)(中途)	12月	交通安全 [G] 経費見直し
7月	身体拘束・虐待防止	1月	法令遵守・個人情報保護法・倫理 [G] 採用(中途)
8月	メンタルヘルス	2月	苦情対応
9月	緊急時対応・リスクマネジメント [G] 採用(新卒)	3月	介護保険制度

・ ケアサービスの向上

*お客様アンケート結果

アンケート回収率前年 2%アップを目標に取り組みました。

回収率 2021 年度 77.0%⇒ 2022 年度 78.9%

* 運営基準、人員配置基準、加算要件の確認

年 2 回の内部監査において、運営基準、人員配置基準を自己点検シートにより確認。

また、毎月 1 日に加算の自己点検シートにより、自事業所の加算要件をチェックし、法人総務へ提出する仕組みをつくり、コンプライアンスに意識した取り組みができる体制とした。

* ケアプランチェック

運営基準等の確認同様に年 2 回実施。全事業所全プランを対象としチェック。チェック後、事業所の改善確認までをフォローし、ケアマネ業務に対する指導を実施。

* コロナ禍におけるレク、行事实施

外出行事が制限される中、各事業所が工作、銭太鼓など職員の特技を活かした行事を取り入れて創意工夫をし、楽しんでいただける行事を企画実施した。

3. 職員が働きたいと思う職場づくり

・ 事業所チームワークの向上

* 感染予防対策

法人で作成したルール等について、全職員へ周知していくため、各事業所で職員会議時に説明したり、都度繰り返して、ルール確認したりすることで職員への浸透が進んできた。

* 残業が発生しないための業務改善

ギリギリの職員数で業務している事業所もあり、業務役割を分担したり、変更することで、残業の発生しない新たな業務役割をつくり、改善できるよう行った。

* 職員定着率

2021 年度	2022 年度
88.0%	82.9%

・ 職員満足度の向上

* 有給休暇の取得状況

2019 年度から始まった有給休暇の義務化取得において、当法人では年間 6 日間の取得計画を行って実施。取得状況は、次のとおりです。

	2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度
有給取得日数	2,410 日	1,724 日	2,418 日	2,497 日
職員一人平均	9.5 日	7.6 日	9.6 日	8.1 日

* 表彰

- ・ 勤続表彰 (25 年 1 名、20 年 3 名、15 年 3 名、10 年 4 名、5 年 14 名)
 - ・ 介護福祉士資格取得 (4 名)
 - ・ 介護支援専門員資格取得 (1 名)
- 以上の表彰を行いました。

待機者・新規利用者数

入所		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
あいご	申込者数	26	26	26	25	27	26	25	31	32	24	24	28
	入居可能者数	1	1	0	0	2	1	1	1	1	0	1	0
ゆずり業	申込者数	47	70	98	77	79	75	85	73	90	86	82	78
	入居可能者数	5	8	12	12	8	10	8	7	11	9	8	7
華つばき	申込者数	37	48	53	50	17	46	48	40	40	40	45	49
	入居可能者数	2	4	3	3	3	5	4	3	1	0	0	0
GHさくらの丘	申込者数	13	10	10	13	13	12	11	11	11	11	12	10
	入居可能者数	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

在宅			4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
あいご短期入所	予防	新規	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	3
		登録	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	29
		請求	0	1	1	1	0	1	2	1	0	1	0	0	8
	介護	新規	2	4	4	3	4	3	5	5	2	0	2	1	35
		登録	20	22	26	26	28	30	34	37	31	28	23	21	326
		請求	8	14	12	10	10	11	15	15	12	9	14	9	139
ゆずり業短期	予防	新規	0	1	1	0	1	1	1	2	0	0	0	0	7
		登録	20	21	23	22	23	24	25	13	25	9	9	9	223
		請求	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	46
	介護	新規	2	3	8	2	4	4	5	1	3	2	5	6	45
		登録	40	42	47	46	44	43	43	48	40	46	50	61	550
		請求	41	46	51	46	48	43	43	55	46	48	49	48	564
華つばき短期	予防	新規	/	/	/	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		登録	/	/	/	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		請求	/	/	/	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	介護	新規	/	/	/	1	1	0	0	1	0	0	0	0	3
		登録	/	/	/	1	1	1	1	0	0	0	0	0	4
		請求	/	/	/	1	1	1	1	0	2	1	0	0	7
かじか荘	総合事業	新規	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	5
		登録	8	8	8	8	9	10	9	9	8	9	7	9	102
		請求	8	8	8	8	8	10	9	9	8	8	7	8	99
	介護	新規	2	3	1	1	0	1	0	1	1	1	2	0	13
		登録	39	39	39	39	37	38	37	35	33	33	32	29	430
		請求	36	39	36	37	37	38	35	33	33	28	30	30	412
アルクゆずり業	総合事業	新規	0	0	1	1	2	0	0	2	0	0	1	3	10
		登録	13	12	12	13	14	13	12	13	13	12	13	16	156
		請求	12	11	11	10	9	11	9	12	13	11	11	13	133
	介護	新規	0	1	0	1	1	1	2	1	0	0	0	0	7
		登録	47	48	45	44	46	48	50	48	48	46	47	45	562
		請求	46	45	42	40	44	41	41	40	38	39	40	42	498
ケアプランセンター日翔会	予防 総合事業	新規	9	0	6	2	6	2	3	4	1	2	2	1	38
		登録	69	69	73	74	76	75	77	79	78	79	76	70	895
		請求	66	66	70	71	75	75	77	78	75	74	70	68	865
	介護	新規	8	3	1	1	3	3	0	1	5	4	5	4	38
		登録	82	85	81	85	85	86	81	83	82	88	87	92	1017
		請求	78	88	79	78	85	84	80	77	81	82	86	86	984
小規模さくらの丘	予防	新規	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2
		登録	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	19
		請求	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	19
	介護	新規	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	6
		登録	22	23	22	22	23	21	19	20	20	20	20	19	251
		請求	20	23	22	21	25	23	21	18	20	18	21	19	251
小規模菜の花	予防	新規	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		登録	4	4	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	25
		請求	4	4	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	25
	介護	新規	0	1	1	0	1	1	0	0	0	1	0	0	5
		登録	24	24	26	27	25	26	26	26	26	27	26	27	310
		請求	24	24	26	27	27	26	26	26	26	26	25	27	310
福祉用具あいご	予防	新規	1	0	1	1	2	1	1	0	1	0	0	0	8
		登録	18	17	18	19	19	20	18	16	17	18	16	14	210
		請求	18	17	18	19	19	19	18	16	17	19	16	14	210
	介護	新規	3	0	0	1	4	0	0	0	0	1	0	0	9
		登録	41	41	41	39	44	43	41	39	37	36	35	26	463
		請求	41	41	41	39	45	43	41	39	38	36	36	26	466
ゆうゆう倶楽部	新規	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	
	登録	15	16	16	15	15	15	15	15	15	14	15	15	181	

光熱水費実績確認表

2022年度 光熱費

		4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計	
特養あいらい	電気	31,494	20,753	19,981	26,664	30,493	25,396	20,678	28,204	39,818	53,521	55,712	36,722	389,436	KWh
	前年	29,412	21,900	19,482	22,338	29,364	23,436	19,944	30,493	40,416	53,575	55,071	41,927	387,358	
	ガス	445.0	343.0	323.0	247.0	249.0	211.0	287.0	338.0	390.0	496.0	481.0	473.0	4,283.0	m ³
	前年	475.0	425.0	399.0	334.0	317.0	370.0	465.0	426.0	456.0	560.0	589.0	545.0	5,361.0	
	水道	459.0	597.0	551.0	513.0	484.0	516.0	466.0	530.0	471.0	496.0	563.0	460.0	6,106.0	m ³
	前年	573.0	377.0	522.0	477.0	433.0	525.0	463.0	564.0	449.0	454.0	520.0	421.0	5,778	
消耗品費	90	94	82	67	221	91	145	116	252	120	133	220	1,631	千円	
前年	91	114	167	109	84	76	107	104	146	134	118	161	1,411		
デイかじか荘	電気	3,466	2,696	2,418	3,443	4,282	3,673	2,677	3,850	5,422	7,247	6,948	4,547	50,669	KWh
	前年	3,887	2,927	2,823	3,276	4,159	3,157	2,632	3,455	5,014	6,540	6,770	5,171	49,811	
	ガス	199.1	169.0	151.8	119.3	102.8	108.6	122.6	155.7	174.2	146.4	202.9	213.3	1,865.7	m ³
	前年	168.6	161.1	147.3	106.8	101.1	106.2	114.4	152.3	178.3	199.5	229.3	197.2	1,862.1	
	水道	141.0	203.0	186.0	177.0	169.0	181.0	180.0	182.0	168.0	149.0	198.0	176.0	2,110.0	m ³
	前年	205.0	129.0	174.0	165.0	141.0	181.0	157.0	176.0	163.0	167.0	185.0	180.0	2,023.0	
消耗品費	19	23	17	27	27	40	56	18	43	14	25	34	343	千円	
前年	18	21	28	28	20	37	61	8	58	11	26	48	364		
さくらの丘	電気	14,743	9,302	6,941	5,974	6,881	6,919	5,902	8,794	12,677	22,315	23,251	19,044	142,743	KWh
	前年	14,736	10,205	6,576	5,143	6,641	6,547	5,438	8,659	13,786	20,306	24,290	21,974	144,301	
	ガス	199.3	162.8	149.7	113.8	95.0	76.9	94.7	141.1	157.5	192.3	211.2	185.4	1,779.7	m ³
	前年	183.0	150.7	126.1	98.2	90.4	97.1	106.5	144.1	184.6	204.4	215.9	201.2	1,802.2	
	水道	213.0	246.0	276.0	240.0	260.0	245.0	248.0	237.0	252.0	259.0	202.0	255.0	2,933	m ³
	前年	212.0	225.0	208.0	208.0	276.0	210.0	237.0	248.0	251.0	240.0	244.0	255.0	2,814	
消耗品費	47	36	18	35	73	69	88	54	84	85	38	68	695	千円	
前年	39	35	76	31	39	13	39	55	70	22	18	43	480		
小規模菜の花	電気	7,518	5,660	3,240	2,612	3,725	4,306	3,914	2,936	4,426	7,920	8,885	9,081	64,223	KWh
	前年	6,050	3,943	2,733	3,259	4,120	3,189	2,828	5,344	7,753	9,947	8,413	9,413	66,992	
	ガス	165.0	159.6	125.6	115.4	112.0	116.7	121.8	150.3	118.0	180.1	149.4	121.1	1,635.0	m ³
	前年	205.0	161.0	125.0	134.0	125.0	117.0	106.0	152.0	160.0	227.0	200.0	202.0	1,914.0	
	水道	349.0	324.0	324.0	321.0	321.0	293.0	293.0	308.0	308.0	313.0	313.0	313.0	3,780.0	m ³
	前年	292.0	306.0	306.0	311.0	311.0	304.0	304.0	300.0	300.0	284.0	284.0	349.0	3,651	
消耗品費	27	33	28	35	63	38	78	84	117	24	33	79	639	千円	
前年	38	31	55	28	33	39	28	54	38	21	44	28	437		
特養ゆずり葉	電気	63,362	41,767	42,356	59,686	69,813	58,188	40,320	53,856	78,066	98,634	100,788	74,931	781,767	KWh
	前年	64,250	41,742	41,020	49,154	61,792	52,466	42,380	54,660	79,472	103,244	103,894	83,506	777,580	
	ガス	1,308.1	1,214.7	1,050.1	917.5	931.5	949.4	1,151.2	1,246.5	1,450.6	1,619.3	1,458.8	1,476.7	14,774.4	m ³
	前年	1,427.0	1,394.5	1,210.7	1,120.8	1,053.3	1,086.6	1,180.9	1,414.3	1,541.7	1,647.3	1,540.4	1,613.6	16,231.1	
	水道	970.0	999.0	952.0	960.0	1,011.0	967.0	1,015.0	966.0	1,018.0	1,022.0	929.0	1,002.0	11,811	m ³
	前年	1,075.0	1,093.0	1,077.0	1,073.0	1,067.0	1,027.0	1,080.0	1,041.0	1,050.0	1,001.0	956.0	1,056.0	12,596	
消耗品費	202	298	255	148	461	393	434	360	561	264	372	305	4,053	千円	
前年	298	424	382	186	345	263	308	405	505	268	306	286	3,976		
福祉用具あいらい	電気	363	185	179	230	236	244	195	356	554	576	652	426	4,196	KWh
	前年	437	206	195	214	244	216	219	462	620	671	613	489	4,586	
	ガス	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	m ³
	前年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	水道	0.0	1.0	1.0	0.0	1.0	1.0	1.0	1.0	0.0	1.0	0.0	1.0	8.0	m ³
	前年	1.0	0.0	1.0	1.0	1.0	0.0	1.0	1.0	0.0	0.0	1.0	1.0	8	
消耗品費	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	千円	
前年	0	4	0	2	0	4	0	0	0	6	0	0	16		
特養華つばき	電気	29,692	41,151	36,505	38,101	42,149	47,632	45,137	39,368	39,130	42,030	49,660	50,961	501,516	KWh
	前年	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9,600	9,600	
	ガス	8,191.0	5,152.0	4,998.0	6,726.0	11,495.0	14,103.0	9,512.0	5,247.0	5,422.0	8,286.0	10,837.0	8,292.0	98,261.0	m ³
	前年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5,403.0	5,403.0	
	水道	1,101.0	0.0	1,678.0	0.0	1,656.0	0.0	1,665.0	0.0	1,669.0	0.0	1,675.0	0.0	9,444.0	m ³
	前年	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0	40	
消耗品費	299	502	272	231	352	375	409	184	417	271	218	277	3,807	千円	
前年	0	0	0	0	0	0	0	0	0	195	1,593	633	2,421		

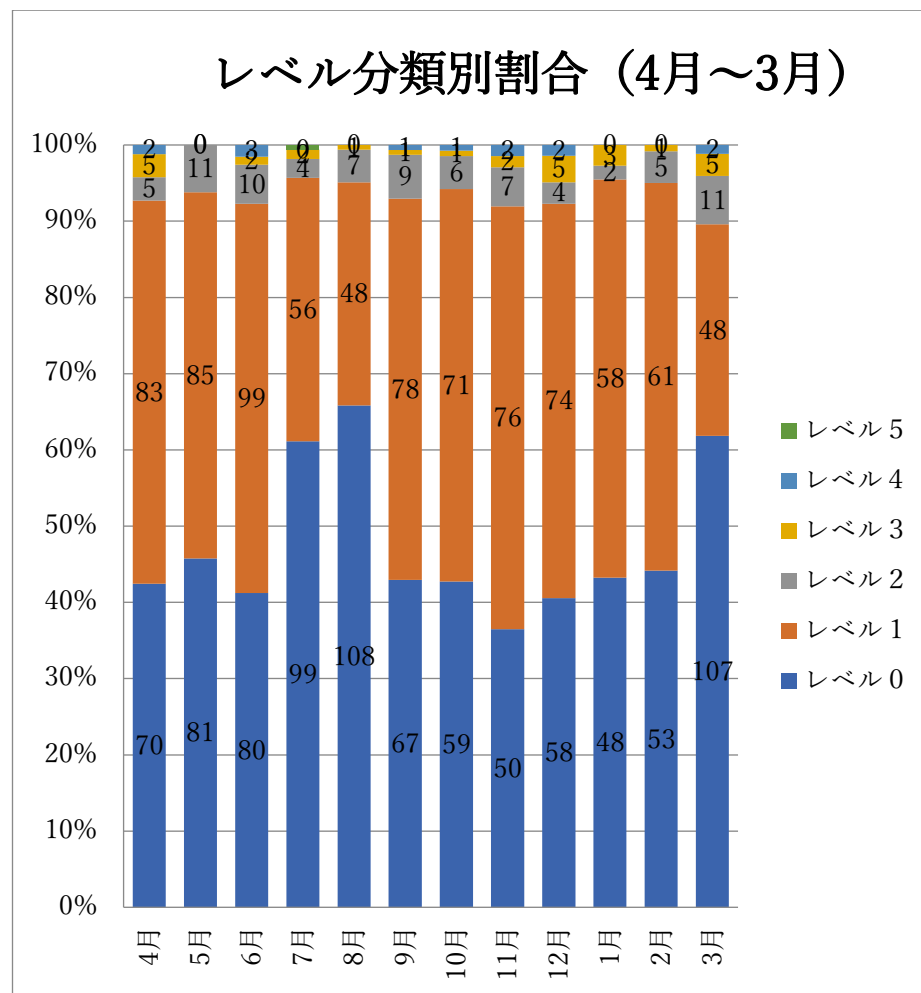
2021年度 インシデント・アクシデント集計表（社会福祉法人）

月/レベル	0	1	2	3	4	5	計
4月	70	83	5	5	2	0	165
5月	81	85	11	0	0	0	177
6月	80	99	10	2	3	0	194
7月	99	56	4	2	0	1	162
8月	108	48	7	1	0	0	164
9月	67	78	9	1	1	0	156
10月	59	71	6	1	1	0	138
11月	50	76	7	2	2	0	137
12月	58	74	4	5	2	0	143
1月	48	58	2	3	0	0	149
2月	53	61	5	1	0	0	120
3月	107	48	11	5	2	0	173
	880	837	81	28	13	1	1840

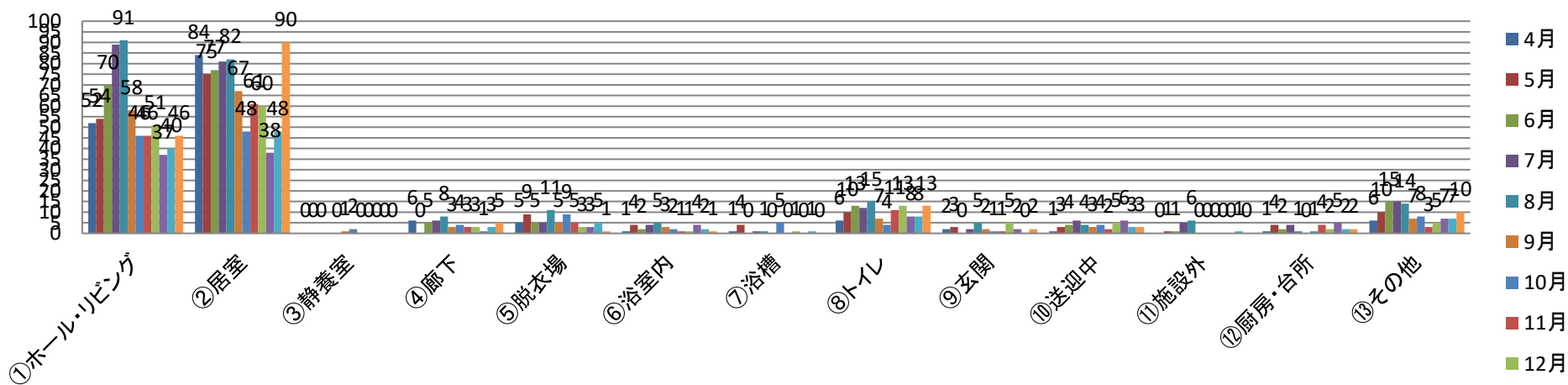
車両事故件数	
4月	1
5月	0
6月	1
7月	0
8月	1
9月	1
10月	1
11月	1
12月	1
1月	0
2月	2
3月	1
計	10

感染症発生件数		お客様	職員
1月	インフルエンザ	0	0
	ノロ	0	1
	その他	0	0
	PCR検査	5	1
2月	コロナウイルス	2	3
	インフルエンザ	0	0
	ノロ	0	0
	その他	0	0
3月	PCR検査	0	2
	コロナウイルス	0	2
	インフルエンザ	1	0
	ノロ	0	0
	その他	0	0
PCR検査	0	0	
コロナウイルス	0	0	

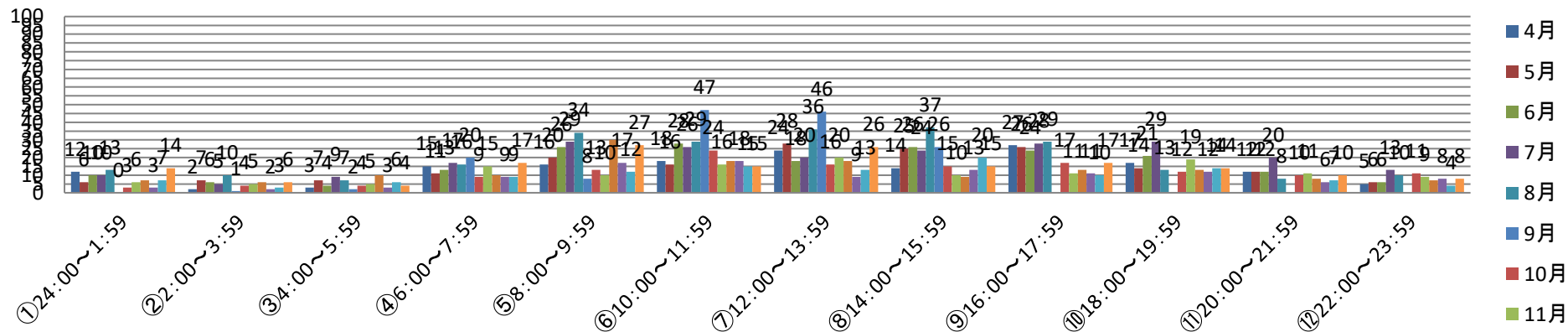
レベル分類別割合（4月～3月）



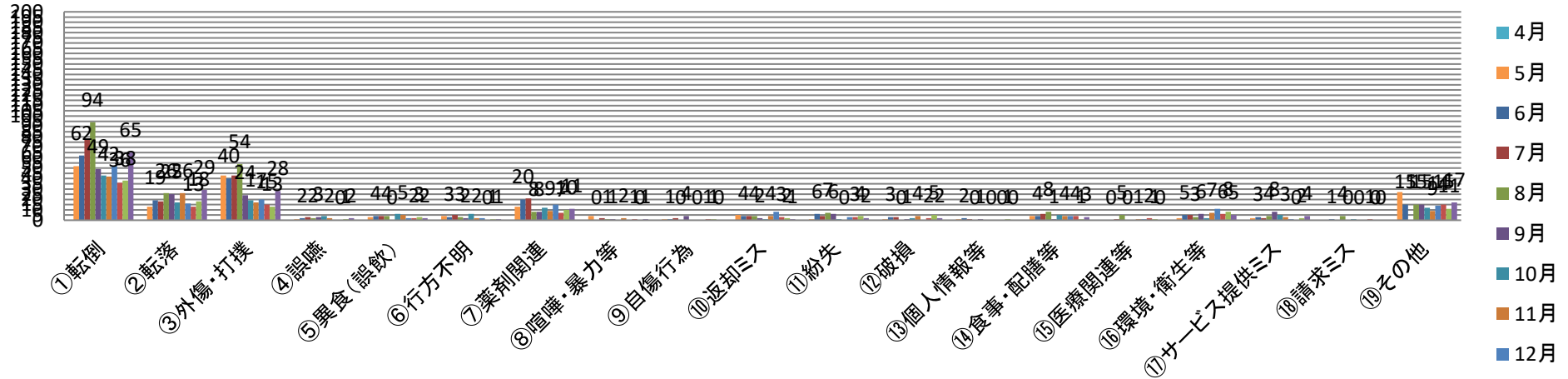
場所別件数(4~3月)



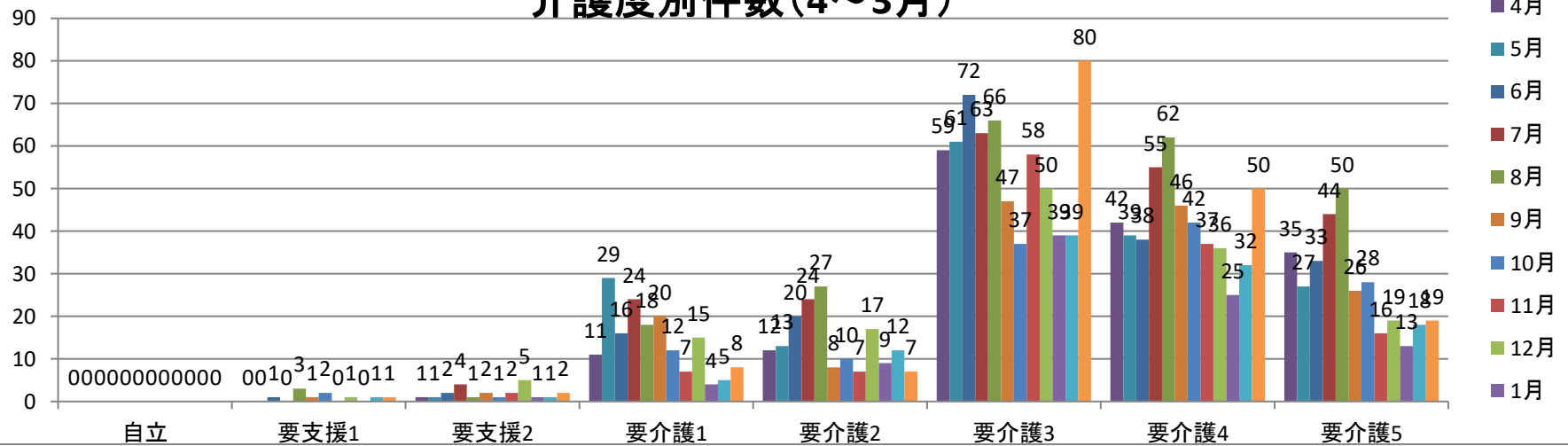
時間別件数(4~3月)



種類別件数(4~3月)



介護度別件数(4~3月)



2022年度成果と反省

こやまケア運営委員会

2022年度は、日翔会のサービスレベルの向上及び新しい知識を発見し、知識の向上に繋げる事を目的として行動した。活動内容としては、テーマ別研修の参加やチームケア学会への参加が挙げられる。テーマ別研修では多職種向け、もしくは事業形態ごとに専門性を向上していく研修が実施された。オンライン環境下での参加ということもあり、多くの職員が参加することができ、知識習得に貢献したと考える。しかしながら、独自に企画した「コミュニケーション技法」に関する研修については、コロナウイルスの感染リスクの高まりによって開催には至らなかった。

また、チームケア学会については2事例を選出し、学会での発表を行った。「下剤に頼らない自然排便を目指して」、「在宅復帰に向けて～自信を取り戻そう～」各実践報告となったが、法人内で水平展開を行い、見識を広める良い結果となった。

お客様アンケートについては、回収率目標を前年の2%アップとした。結果として、医療) 79.0%に対して79.8%、社福) 86.0%に対して82.4%となった。各サービス委員会へ依頼し、回収率アップへの取り組みを実践していただいたことで、高い回収率で着地できた。しかし、内容については多くの事業形態で「わからない」の評価が増え、正当なサービス評価が得られにくい状況となっている。理由として、長く続くコロナ禍での活動自粛や面会制限による「わからない」が増長したと考える。2月のサービス委員会では、「情報発信」をテーマに取り組みの検討をお願いしており、次年度のアンケートへ向けての改善を目指している。

研修チーム

2022年度も、昨年度同様コロナ感染対策のため、zoomを中心に研修を開催し、新人研修に関しては今年度千葉市川に特養華つばきが開設し、新人研修を2拠点でzoomを活用し行い、課題はあったが実施することができた。また新人フォローアップ研修、採用者研修(年2回)をzoomで開催。初級リーダー研修は対象者が無かったため実施しなかったが、zoomでの研修においては、昨年同様、分りにくいので具体化にして伝わりやすい研修の内容を行う必要があると感じた。

今年度は事業所内研修の資料のサポートとして、5回に分けて法人統一の内部研修の資料を作成し事業所に配信。また入職時研修の改訂を行い本部会議へ提出。その後に事業所配信。外部研修(認知症基礎研修、苦情、虐待)の把握と発信については取り組めなかった。

来年度は集合研修が主流となってくると思われるが、コロナ感染症のことも考えながら、ハイブリッドな研修計画を計画していく必要があると思います。

・2022年度研修実績

実施日	研修等	参加者
4/1(金)、4(月)、 5(火)、6(水)	新人職員研修 (おしどり荘・華つばきにて)	15名
6/22(水)、1/26(木)	採用者研修	6/22 8名 1/26 11名
9/27(火)	新人職員フォローアップ研修	12名

・事業所内研修の資料のサポート実績

4月	接遇・身だしなみ [G] 車両交通安全(各事業所)	10月	認知症の理解
5月	食中毒予防(栄養部会) [G] 感染症対策(看護部会)	11月	感染症対策(看護部会) [G] テーマも同じ
6月	災害時の対応(各事業所) [G] 採用(新卒)(中途)	12月	交通安全(各事業所) [G] 経費見直し
7月	身体拘束・虐待防止	1月	法令遵守・個人情報保護法・倫理 [G] 採用(中途)
8月	メンタルヘルス(各事業所)	2月	苦情対応

・赤の研修資料を作成し、その他に関しては部会・事業所に依頼。

評価チーム

ケアの質、法令遵守、施設設備について、事業所ごとの評価を行い改善につなげることで、法人全体のサービスレベルの向上を図る。また、評価はサービス委員会と動き外部の目を入れることで互いの新たな気付きを促す。

(活動内容)

1. 内部評価の実施

「こやまケア内部監査表」では、これまで同様に、事業運営マニュアルに適合した運営ができているかの確認を実施した。「ケア評価表」を新たに作成し、こやまケア行動方針に沿ったケアと接遇ができているかを評価した。「ケアプランチェック」では、上期は、ランダムにサンプリングを行い、下期は全てのケアプランの確認を行ったことで、ケアマネジメントプロセスに関する必要書類が整備できているか確認することができた。また、軽微なものを含め指摘があり、事業所内では気づけていないミスに気づき、仕組みを見直す機会となっている。

「環境整備・設備・福祉機器チェックシート」では、建物・設備・機器等の清掃や管理状況の評価した。下期内部監査においては、自己点検シートを使用し、運営・人員基準、加算要件を中心に監査することで、基準が守られているか、確認する仕組みがあるか等を確認することができた。また、上期監査後には、監査員向けのアンケートを行うことで、内部監査実施状況についての評価と監査方法等の改善も行うことができた。

今年度は、内部監査員を増やしたことに伴い、未経験や経験の少ない監査員を対象にした事前勉強会を実施した。内部監査は、同事業形態ごとで相互に行い、評価できる点や観察事項の水平展開を行い改善につなげることができた。また、良い取り組みや仕組みの共有、監査側、被監査側共に新たな気付きを得ることもでき、対面で行ったことによる効果が見られている。今後も、より効果的な内部監査となるよう内容や実施方法等、法人の重要経営方針等に合わせて柔軟に対応していくことが必要と考える。

2. 実地指導への対応

さくらの丘(GH・小規模)、小規模おいでんせえの運営指導、特養あいごの指導監査についてサポートを実施した。指摘事項なく終えることができた。

3. サービス委員会

離設事故が多発したことにより、各サービス委員会を開催し、予防策を検討し実施した。委員会で検討した内容を確認し、必要に応じてフィードバックすることができた。また、アンケート結果の共有や改善への取り組みについて検討し実行することもできた。

栄養チーム

“お客様の健康保持と食事満足度の向上が出来る”

① お客様の想いを献立や企画等に取り入れる

定期的に嗜好調査や聞き取りにおいて献立に反映することは出来ている。

今後も継続が出来るよう、お客様と職員とのコミュニケーションを活かしていきたい。

② 食材コストの管理を継続する

予想通り、段階を踏んで物価高騰が見られた。在庫管理や発注数の管理を工夫し、調整を行った。また、9月1日から、倉吉エリア全事業所が食事をクックデリに変更。在庫管理や発注面の調整は必要であったが順調に提供が出来ている。

感染症や災害時に有効な面があり、他事業所でも展開が出来ると考える。

③ HACCPに基づいた衛生管理の徹底

基本的な衛生管理は確実に出来るようになっており、検収時の目視ポイントや検収記録簿の記入の仕方について日翔会で統一を行った。

今年度のコロナ感染症の対応については課題が見られた。お客様の使いやすい食器の準備や情報共有に苦戦をした。備えの部分では体験が活かされているが、感染症発生時の他部署との連携は手段を考える必要があった。

④ 栄養マネジメントの仕組みを作り、専門職としてお客様をみる力をつけ

相談が受けられる職員になる

入所施設でリモートでつないだり、直接集まったりしお客様の栄養評価について意見交換を

行ったことで違う視点での意見が聞けている。しかし栄養マネジメントシステムの構築が不十分な事業所もあり、事業所間で差が見える結果となっている。新たな加算の取得も必要であるが、次回の介護報酬改定に向けて体制づくりのフォローが早急に必要と考える。

⑤ 人材育成と活発な業務検討・改善に力を入れる

人材不足の事業所もある中で、業務検討を行い業務を進めたが、改善がスムーズに行っていない点もある。クックチル等、調理済食品を工夫して利用することもひとつの手段として前向きに検討を行いたいところである。

看護部会

活動目的

コロナと共存していく生活となり、感染を拡大させない事を目的とする。

今年度は、コロナ感染でクラスターが発生する事業所が多くみられた。

1 事業所から、発生した場合は情報を共有しながら、発生した事態に備えて準備をしていたが、予防をしていたが、

コロナクラスターでは2回の認定を受ける事業所もあった。感染対策認定看護師からの指導も受け、法人で情報を共有しながら対応をした。

多くの反省を生かしながら、コロナ感染症のマニュアルが完成し、やるべきことの統一ができた。

クラスターが発生し職員の、ガウンテクニックがきちんとできているのかの確認はできず、看護師の力量の差も出た年であった。

定期的にガウンテクニックの勉強会をする仕組みや、看護師が先頭に立ち指導していくことが大切である。

ゾーニングなど、各事業所で想定しながら仕事はしていたが、想像以上に感染力が強く対応が遅くなってしまいクラスターになってしまった。

衛生材料についても、ある程度は各自事業所で在庫を確保していたが、不足があり本部から持参したり、福祉用具に急遽発注し対応した。

感染を拡大させない事が目的ではあったが、目的に反し感染拡大をしてしまった。

しかし、特養ゆずり葉、小規模さくらの丘については、お客様の感染はなく感染対策の徹底が周知できたと考えられる。

B C P作成については、コロナ対応に追われ、部会では作成ができず、次年度の課題となってしまった。

ポスター啓発については、4月に作成し各事業所に配布したが、経営会議などを使用し伝達する事が多かった為、ポスターでの啓発はしていない。

介護職員喀痰吸引実施研修については、コロナ禍の中、実習が計画通りにできなかったが、鳥取県5人、岡山県8人の研修を期間内に無事終える事ができた。

次年度も、計画的に進めていき資格取得をしていきたい。

感染症の勉強会については、各事業所でコロナ対応についての、振り返りをしながら勉強会を実施した。今後は、ガウンテクニックなどの実技を

どのように確認していくかが課題である。

次年度については、グループの看護部会に各事業所から積極的に参加してもらい、自身のスキルをあげていくような取り組みがしたい。

事業所名： 特別養護老人ホームあいご

1. 安定した事業運営

- ・人材採用

取組： 1) 事業所紹介の採用ビデオを作成する。

2) 採用活動の提案、使用する物品を検討し作成する。

- ・こやまケアアンケートの「わからないをなくす取り組み」として、事業所紹介と行事の様子を撮影し、YouTubeでご家族に観ていただくよう QR コードをお手紙に同封し、配布した。若いご家族には好評だったが、高齢のご家族には使い方になじみが無く、写真の方が喜ばれた。相談員が操作することで、入所相談の際などにも居室内の様子

を撮影、案内し活用することができた。同じビデオを採用活動にも活用していただいた。

・予算目標の達成

- 取組：1) 事業所会議にて毎月の経費、売り上げ、取得加算の確認を行う。
- 2) 新規ショート利用者確保のため当月利用が無い居宅ケアマネに利用の確認を行う。
- 3) 協力病院と連携し治療方針を早期に確認し、退院または退所の方向性を判断する。
- 4) 物品の在庫確認、発注するときの数量を決め、過剰在庫をなくす。
- ・事業所会議にて経費の確認、対策を検討したが電気代の値上げにより経費が予定より高額の出費となった。
 - ・毎月、日南方面や伯耆町、新庄村方面の居宅や病院へ、チラシ等持参し営業を行った。新規ショートは日野病院居宅やあかねの郷より紹介があり、入所は新庄村社協より3名紹介をいただいた。
 - ・入院期間の短縮のため、協力病院へは入院後、状況確認の連絡を行っていたが3か月近くの入院者が3名。年間で1066名(89名/月程度)の入院が出てしまった。しかし看取り対応の受け入れを行ったことより、昨年比93%と減少傾向であった。入所31名、退所31名内看取りでの対応を16名行った。年間入所目標17155名に対し実績16796名、ショート入所目標1054名実績1451名、合計18247名(+38名)と数に関しては目標達成となった。入院や退所が出た際にショート入所で調整を行った事により目標数を補うことが出来た。
 - ・食材発注に関して過剰発注が無いように努め、食材料費の高騰に伴い食単価は30円程あがったが、食材比率として5.0%程度/月でとどまった。また月によっては緊急ショート入所利用の方もおられ、人数増加に対する追加発注が対応できていないことが何度かあった。
 - ・オムツパットの使い方についてユニット毎に検討していった結果、12月以降は高額な吸収量の多いパットの使用量が減り、経費削減ができた。

2. サービスレベルの向上(こやまケアの更なる充実)

・人材育成

- 取組：1) 一人一人が事業所の緊急度対策の検討を行う。
- 2) 緊急度の高いものから対策を計画、改善することで育成を行う。
- ・介護職員人数が少なく、多職種で工夫して業務応援を行った。
 - ・法令順守、虐待防止、セルフチェックに着目し、年2回の勉強会とセルフチェック、面接を行った。ユニットミーティングも活発に行うことが出来、各ユニットの問題を出来るだけ早く解決するよう取り組むことができた。
 - ・感染症予防に努め、施設内で陽性者が発生した際も、感染の拡大を防げた。

・ケアサービスの向上

- 取組：1) リクエストメニュー・おやつ企画を実施し栄養だよりを3回/年発行する。
- 2) 室温・温度管理・掃除等居室環境、季節を感じられるユニット装飾を行い気持ちよく過ごしていただく。
- 3) お客様の誕生日当日にお祝いをし、写真をご家族に送付する。
- 4) お客様の得意なことや、出来る事を写真や動画に撮り、ご家族に観ていただく。
- 5) 不適切ケアの見直しとして毎月のユニットミーティングにて、話し合う機会を持つ。半年に1回意識調査(セルフチェック)などを行い振り返る。
- 6) 毎月ユニットミーティングでお客様の介助の内容を確認し必要に応じて見直しを行い、介助量もしくはリスクの軽減を図る。
- ・栄養にてお客様からのリクエストをこまめに聞き取りメニューに反映し、麺類や丼ものなどのリクエストを週1回のペースで提供することが出来た。おやつ企画として夏・冬に1回ずつバイキングを企画していたが、コロナ対応のためバイキング方式は取れず事前に選んでいただいたものをお配りする形となった。
 - ・栄養だよりは年3回発行し、お客様のご家族様へ送付、また営業の際にも持参し様子を伝えることが出来た。
 - ・感染対策委員会が中心となって、換気や加湿等環境調整に取り組んだ。

- ・毎月玄関、各ユニットの装飾を変更し、季節を感じていただく事が出来た。
 - ・入所お客様の誕生日当日、もしくは体調に合わせて誕生日のお祝い・写真撮影を行い、ご家族にも送付出来た。看取り対応のお客様はご家族に誕生日と一緒に祝いしていただくことが出来た。
 - ・活発なユニットミーティングを行い、重大事故の発生無く過ごせた。
3. 職員が働きたいと思う職場づくり
- ・事業所チームワークの向上
- 取組：1) 他ユニットへの応援体制を作り、担当ユニット以外のお客様も全体で把握する。
- 2) 多職種が協力し、食事介助・ユニットの見守り等の応援体制をつくる。
- ・多職種で勤務時間の調整や業務応援を行い、離接や転倒リスクの高いお客様の見守りを行ったり、部屋番号を共有し、コールが鳴ったら駆けつけるよう取り組んだ。
- ・職員満足度の向上
- 取組：1) 「いきいきあいごふれあいまつり」を開催し、職員の趣味や特技を披露する機会を設ける。
- 2) 入院者ゼロ等の際、職員にお知らせし感謝の意を示すことで職員のやる気の維持、向上につなげる。
- 3) 上期、下期の評価にて勤務態度に応じて精勤賞の選出を導入。
- ・今年度もいきいきあいごふれあい祭りを開催。19 作品の展示、61 名の投票がありお客様と職員、面会のご家族などに楽しんでいただけた
 - ・上期、下期に分けて職員精勤賞の表彰を行い、上期は 8 名を表彰。職員のやる気に繋がったと考える。

事業所名： ケアプランセンター日翔会

1. 安定した事業運営

- ・人材採用については、日翔会で新しく介護支援専門員資格を取得した職員を採用し、同行訪問や、OJTを行い、1人でもケアマネジメント業務が行えるように育てることができた。日翔会の職員採用についても、地域の方や、事業所が閉鎖になり、退職する職員等に声をかけたが、紹介からの採用には繋がらなかった。
- ・予算目標については105.5%の達成率。光熱水費の増加により経費は上がったものの、黒字での着地となった。上期は新型コロナウイルスの影響の為か、新規相談は少なかったが、1月以降、新型コロナの状況が全国的に落ち着いてきてからは、日野町、伯耆町ともに新規相談が増えてきている。目標達成の要因としては、包括、病院との関係性を維持でき、新規相談が継続的にあったことと、要支援の受け入れを今まで行っていたことで、要支援者が加齢や病状の悪化により要介護になり、要介護件数が80件以上になったことが考えられる。引き続き、安定した事業運営をしていく為には、80件～90件の要介護者の確保と維持が必要である。

2. サービスレベルの向上

- ・新型コロナも落ち着いてきたこともあり、外部研修もリモートや集合形式で開催されるようになった。興味のある研修には職員自ら申込をされ、自己研鑽に励む職員の姿も見受けられた。日野町の見える事例検討会や伯耆町地域ケア会議、その他、行政主催の会議に参加し、積極的に意見を言うことができています。近隣の訪問に関しては徒歩や自転車で行き、地域の方とすれ違う際には笑顔で挨拶をして、地域との関りも深めている。

3. 職員が働きやすい職場づくり

- ・毎朝、ミーティングを行い、お客様の動きや、困っていることについて確認し、必要な際には対応策等、検討、助言を行うことで、苦情や職員が行き詰まることなく、ケアマネジャーとしての業務が行えている。職員の誕生日には、ケーキやテイクアウト弁当等でお祝いをし、職員同士の交流を深め、安心できる事業所作りが出来ている。また、プライベートでは、職員同士で登山を一緒にされる等、気分転換を図ったり、子供がいる職員は学校行事や、スポーツイベント等で有休をとり、ライフワークバランスを図ることができている。

事業所名： デイサービス かじか荘

1. 安定した事業運営

- ・学生アルバイトを受け入れ学生にデイサービスや福祉の仕事に興味を持ってもらえた。また、お客様との交流、コミュニケーションも上手にとれるようになり、人気のある職員に育てることが出来た。
予算目標については 介護 5324 件に対して 実績 4413 件（-911 件）
総合事業 655 件に対して 実績 537 件（-118 件）
- ・目標の達成にはならなかった。未達の要因として、新規利用者 17 件、登録者数が減少したこと、新型コロナの影響によりお客様の利用が減った事、クラスターによる利用制限、大雪による休業などが考えられる。
- ・光熱費は昼食後の利用者の休憩時間、夕方の送迎後の消灯・風呂、口腔ケア時の水の出しっぱなしを減らす等、職員一人一人が節電、節約を意識して行うようになった。食材コスト面では食材の高騰による見直し、献立変更を随時行いながら管理に努めている。今後も継続して、経費の節減、見直しの必要がある。

2. サービスレベルの向上

- ・見える事例検討会に毎月 1 名以上参加し他事業所の事例をフィードバック することで類似ケースのお客様の対応の見直し、理解に繋がった。
- ・カルチャーでは、お客様一人一人に合わせた内容（塗り絵・脳トレ・漢字の書き取り）を提供でき、楽しんで取り組まれ達成感と共に、喜んで頂いている。また、お客様希望で縁起物作成、雛人形のカード作成などお客様の声を形にできた。
- ・介護福祉士、栄養士、看護師がを事業所会議で勉強会を行う事で、講師自身のスキルアップとより専門的な勉強がおこなえ、職員の知識の向上を図ることが出来た。

3. 職員が働きたいと思う職場作り

- ・今年度、アクシデントが 2 件あり介助の見直しを職員全体で検討し、改善することが出来ている。また、事業所会議ではお客様の状態、個別ケアの方法を共有したり、業務の見直しや役割分担を行って職員の負担を軽減することが出来た。
- ・誕生日休暇、有給休暇も計画的に取得出来ており、自己都合による退職は無く職員は定着しており、働きやすい職場作りが図れている。

事業所名： グループホームにいざとさくらの丘

1. 安定した事業運営

- ・人材採用

取組： 1) 運営推進会議やケア会議の場で、さくらの丘の活動を具体的にアピールし、一緒に働く仲間を探す。

- ・コロナ禍もあり、集合での運営推進会議の開催が一回のみであり、地域の人材の把握をする事が出来なかった。又、離職した職員に声をかけたが、入職には結びつかなかった。

- ・予算目標の達成

取組： 1) 満床維持に努める。

- 2) 経費削減に努める。

- ・温湿度管理、換気、水分補給、衣服の調整の実施でお客様の体調管理を行っていった。しかしながらアクシデントにより入院退所が 2 件、持病の悪化で入院が 3 件（内 1 件退所）あった。合計で 27 日の入院があった。入所については同日或いは翌日で行えた。物品管理をする事で余剰在庫を持たないように取り組んでいった。水道光熱費、消耗品について職員会議時に経営会議の資料を使い、職員周知を行うと共に職員間で声かけしながら節水、節電に取り組んだ。

2. サービスレベルの向上

- ・人材育成

取組： 1) 毎月こやまケア行動指針についての勉強会を行う。（一項目ずつ紐解き説明していく）

- ・現状において対象とされない項目があったが、お客様へのケア、挨拶、行事への希望

の取り入れ等再認識しながら取り組んでいくことが出来た。

・ケアサービスの向上

取組：1) お客様のペースに合わせたケアを行う。

2) その方らしさを大切にされた個別ケアを行う。

- ・水分補給の苦手なお客様には量や内容、回数を工夫する事で無理なく水分補給出来るよう支援していった。又、お客様からの要望を聞き取り、可能な限り行事企画に取り入れていった。

3. 職員が働きたいと思う職場づくり

・事業所チームワークの向上

取組：1) コミュニケーションの円滑化を図る。

2) 職員一人ひとりの役割の明確化。

- ・職員間で相手の話を最後までよく聞く事に取り組んだ。話の途中で席を離れる事も無くなり、以前より増して意思疎通が出来るようになった。気持ち良い表情での会話が増えてきただけでなく、手の空いた時、他の業務に協力する姿が多く見られる。

・職員満足度の向上

取組：1) 会議、カンファレンスだけでなく気軽に発言できる環境づくりをする。

2) 年4回面接を行い上司とのコミュニケーションを図る。

3) リフレッシュを兼ねてミーティング前に体操をしチームワークを高める。

- ・事前に議案を提示する事で、会議では意見が多く出る。当日参加出来ない職員からもあらかじめ意見をもらい会議の席で発表している。個人目標の進捗確認、アドバイスとは別に短期での職員の思いや悩みを聞く事が出来ている。

業務前に体を動かす事で、ケガ防止や腰痛対策にもなっている。新たな気分で午後の業務に入っている。

事業所名:小規模多機能ホームにいざとさくらの丘

1. 安定した事業運営

・人材採用

取組：1) 運営推進会議やケア会議の場で、さくらの丘の活動を具体的にアピールし、一緒に働く仲間を探す。

- ・コロナ禍もあり、集合での運営推進会議の開催が一回のみであり、地域の人材の把握をする事が出来なかった。又、離職した職員に声をかけたが、入職には結びつかなかった。

・予算目標の達成

取組：1) 登録23名の維持。

2) 経費削減に努める。

- ・病院、包括への電話での営業を行うがロング希望の紹介であり、居室の調整がつかず登録には結びつかなかった。営業方法の見直しを図り、自施設のアピールをするべくツールを持って病院、包括を回っていく。物品管理をする事で余剰在庫を持たないように取り組んでいった。水道光熱費、消耗品について職員会議時に経営会議の資料を使い、職員周知を行うと共に職員間で声かけしながら節水、節電に取り組んだ。

2. サービスレベルの向上

・人材育成

取組：1) 毎月こやまケア行動指針についての勉強会を行う。

- ・現状において対象とならない項目があったが、お客様へのケア、挨拶、行事への希望の取り入れ等再認識しながら取り組んでいくことが出来た。

・ケアサービスの向上

取組：1) お客様が安心して過ごせるよう目配り、気配りを行う。

2) お客様へのサービス向上のために、個別ケアの充実を図る。

3) お客様への安全を確保するために危険を予知し、早めに対応する。

- ・お客様からの訴えや要望に対しては、職員間で共有する事が出来同じ対応をする事が出来た。病院受診、処置によるアクシデント3は3件発生したが、入院には至らな

った。インシデントレポートの提出も一人月一枚程度に終わってしまった。

3. 職員が働きたいと思う職場づくり

- ・事業所チームワークの向上

取組：1) 毎月テーマを決め目標に挙げ取り組む。(事故防止)

- ・特に「お客様の体調管理」「感染予防の徹底」を重点的に毎月のテーマに取り組んでいった。職員の目に止まる所へのテーマの掲示、ミーティングで繰り返し伝達した事で職員の意識も高まり、施設内に感染症が発生する事はなかった。

- ・職員満足度の向上

取組：1) 年4回(6月・9月・12月・3月)の面接を行い上司とのコミュニケーションを図る。

2) リフレッシュを兼ねてミーティング前に体操をしチームワークを高める。

- ・年4回面接を行った事で、職員の様々な思いや意見が聞かれ対処していった事で離職者はいなかった。又、体調面についても聞き取りを行い、現状把握が出来た。業務前に体操を行う事でリラックスした気分と軽くなった体で午後の業務に携わられている。

事業所名： 小規模多機能ホーム菜の花

1. 安定した事業運営

- ・人材採用

取組み：1) 介護の魅力や楽しさをブログで配信し介護に興味を持ってもらう。

2) 責任者が職員から地域の情報を集め行動に移す

- ・担当者を決め毎月2件以上の楽しい行事をブログにアップできた。また、昔遊びやヨガ体操など職員間で楽しく活動する様子もアップし興味を持っていただくように取り組む事が出来た。
- ・職員採用については、蒜山地域を中心に4地域に職員募集のチラシを配布した。また地域から情報を頂き面接を実施する事が出来た。チラシでの面接は2件、地域の情報からは1件で、採用に繋がったのは地域からの情報でのケースでした。

- ・予算目標の達成

取組み：1) 包括・居宅・病院への営業や専門職連絡会で情報共有し登録者28名を維持する。

2) 体調管理を行い主治医と連携して入院を防ぎ登録解除へ繋げない。

3) リスク管理

4) 感染症対策を継続的に取組み感染症の発症を防ぐ

- ・コロナ禍で開催できないこともあったが専門委員会には積極的に参加し困難事例検討や事業所の空き状況を伝え紹介をお願いした。

・売上：目標 92,520千円 実績 92,192千円

・件数：目標 10,191件 実績 10,220件

・登録：目標 28名 平均登録者数 27.7

- ・4月から月までは登録定員28名を維持し売り上げ目標は達成できていたが9月以降は介護度の高い方の登録解除に対し介護度の低い方の登録となってしまう売り上げは達成できていない状況にある。登録目標28名に対しては平均27.7名登録を維持しほぼ達成できている。

- ・毎月報告されるインシデント、アクシデントについて職員会議で報告し、一時対策の有効性の確認や発生した事故からシェル分析を行い事故に対しての意識を深める事が出来た。

- ・法人のルールや感染症対策を守り取り組んでいたが、11月18日にお客様1名の発症をきっかけにお客様15名職員6名が罹患してしまい通いサービスを11月21日から12月1日までお休みとした。重症化する方はおられなかった。引きつづき法人で決定したルール等を守り感染症対策に力を入れていく。

2. サービスレベルの向上(こやまケアの更なる充実)

- ・人材育成

取組：1) 介護従事者の為のミニ講座

2) 得意分野を活かし職員へ指導を行い一人一人が出来る事を増やす

- ・担当職員がテーマを決めて介護技術や接遇、コミュニケーションの取り方についてミニ講座を開き、毎月の行動目標を決め職員全員が取り組んだ結果、知識の向上、丁寧なケアに繋げる事が出来た。
 - ・ケアサービスの向上
- 取組み：1) カンファレンス・ミーティングでお客様の状態を共有して細やかなケアを行う
- 2) お客様の希望を伺い日中活動の充実を図る（行事・野外活動・クッキング）
- 3) 誰に対しても丁寧で思いやりを持ったケアを行う（言葉遣い・認知症の勉強会）
- 4) 心地よい生活空間を作る（環境整備・福祉用具の掃除）
- ・毎月のカンファレンスではお客様の状態やケアプラン内容の説明を行い支援内容の確認等を行った。新規のお客様に関してはプラン内容だけではなく自宅での様子なども事前に伝えスムーズな受け入れができた。
 - ・毎月希望を伺う日を設け一人一人に要望を伺った。食べ物の要望が多くメニューの変更や行事、クッキング等に取り入れた。また嗜好調査も年3回実施し味付け、盛り付けなど工夫をして提供が出来た。野外活動は足湯や地域の方が育てているバラ園に散歩で出かけ、コロナ禍ではあるが喜んで頂く事が出来た。
 - ・法人での環境整備に加え車いす、歩行器など定期的の掃除を行い清潔で心地よい環境で生活して頂く事が出来た。
3. 職員が働きやすいと思う職場づくり
- ・チームワークの向上
- 取組み：1) 職員から現状の課題をあげてもらい皆で考え業務改善を図る
- 2) 楽しく体力づくり（ヨガ教室、体力測定、昔遊び）
- 3) 互いに認め合い「ありがとう」の言葉をかけチームの和を作る
- ・タブレットの記入漏れや細かな排泄、入浴、バイタル等誰がいつの時間帯に記入すると業務がスムーズに進むのか、1週間ずつ試しながら改善を図った。また記入漏れについては確認する仕組みを作り記入漏れをなくすよう改善を行った。
 - ・職員会議前の30分を利用して、心も体もリフレッシュできるヨガ体操やビー玉、けん玉、お手玉などで昔遊びを行い親睦を深めることができた。
- ・職員の満足度の向上
- 取組：1) 職員から提案を採用し企画に反映し達成感を持つ
- 2) じゃんけんポン大会、お手玉大会で活気作りをする
- 3) 職員の離職防止をする（上司と・同僚と相談しやすい関係を作る）
- ・職員からの新しい行事の提案があり、お客様のなじみの深いものを組み入れて実施した実施できた。
- 職員の親睦の為に感染対策を行いながらヨガやお手玉など楽しく実施が出来た。

事業所名： 特別養護老人ホーム ゆずり葉

1. 安定した事業運営

- ・人材採用
- 取組：1) 3ヵ月ごとに新たな採用活動が取り組めるよう、企画をおこなっていく。
- ・取り組み内容としては、ブログ更新頻度を上げて、事業所活動や職員の様子を掲載していく、募集チラシの作成と掲示、職員紹介キャンペーンの実施などを行った。結果として、常勤職員の採用は難しいが、学生アルバイト、パートタイムの採用はコンスタントにできている。今後は継続性を持たせる事も必要ではあるが、募集地域の検討を行いながら、引き続き採用に注力していく事が必要である。
- ・予算目標の達成
- 取組：1) 目標稼働率 入所 93.3%、ショートステイ 113%を目指す。
- 2) リードタイム0を目標に即入居5名の保持、面接数を月10回にする
- ・売上目標：493,379千円 実績：488,556千円
 - ・稼働率：入所 90.6% 短期入所 110.8%
 - ・今期最大の成果はお客様へコロナ感染をさせなかった事が挙げられる。職員一人ひとりが日々の感染対策を意識し、励行した結果と言える。大規模施設であること、近隣

の感染状況から鑑みても、感染を予防できたことで称賛をいただいた。

- ・売上目標の未達要因は入院の増加によるものとなっている。年間入院件数は2999件となり、前年比で118.0%となった。空床日数については、716件で前年比102.4%と多少の増があるが、入退所の頻度が増えた事によるもので、リードタイムの減少は見られている。

2. サービスレベルの向上（こやまケアの更なる充実）

・人材育成

取組：1) ご家族とコミュニケーションが取れる、行事やクラブ活動の実施

2) 確かな介護技術の浸透。介護技術向上チームが主体的に行う。

- ・コロナ禍においても職員がご家族とコミュニケーションが取れる場面づくり、そしてなによりお客様への楽しみが提供できるよう、行事やクラブ活動を実施した。計画的な行事やクラブ活動の実施が行え、ブログ掲載や毎月のご家族様へのお手紙を通し、施設活動と個別のお客様の様子をお伝えするよう努めたが、アンケート結果において「わからない」との回答が増えてしまい、情報発信としては足りなかったと考える。また、業務の合間を活用し、介護技術の勉強会を取り入れた。参加者が少ない等の課題はあるが、実技演習を取り入れる事で実践的な技術を身に着ける機会になったと思う。

・ケアサービスの向上

取組：1) 入院要因の三大リスクである、脱水、食欲不振、肺炎について、多職種との連携によるアプローチを行っていく。これらの要因による入院を、前年より50%減とする。

- ・前述した通り、入院日数が増加してしまった。入院要因についてアプローチすべく、多職種ミーティングを発足し、多職種協働による入院リスクの低減を目指した。結果としては改善が見られないものの、多職種間で共通の認識を持ち取り組みを行う事で細かな部分のケアの見直しが行えたのは一つの成果と言える。

3. 職員が働きたいと思う職場づくり

・事業所チームワークの向上

取組：1) 職員の楽しみを持ってもらえるような取り組みを行う。6月、9月、12月、2月に年4回、職員にアンケートをとり、その内容をもとに事業所会議で検討して実施する

- ・実際に職員からアンケートを取り、希望を募るようにした。日々の業務で忙しいので、ほっとできる時間がほしいとの意見から、「喫茶店」感覚で職員がくつろげる時間を提供した。コロナ感染予防から1回のみ開催となったが、今後は定例でかいさいできるように、努めていきたいと考える。

・職員満足度の向上

取組：1) 上司やスタッフ間で話す際は、忙しい素振りを見せず、必ず手を止めて対応する

2) 上司はスタッフから気軽に悩み等を相談してもらえるよう、日頃からの関係に気を配る。

- ・風通しの良い職場の雰囲気づくりのため、主任以上がまずは実践した。相談したいがゆっくり席を設けていく事は難しく、日頃からの姿勢を大事にし、関係づくりに努めた。

事業所名： アルクゆずり葉

1. 安定した事業運営

・人材採用

取組：1) 3ヵ月ごとに新たな採用活動が取り組めるよう、企画をおこなっていく。

- ・取り組み内容としては、ブログ更新頻度を上げて、事業所活動や職員の様子を掲載していく、募集チラシの作成と掲示、職員紹介キャンペーンの実施などを行った。結果として採用には至らなかったが、ブログ掲載等においては、自事業所の強みであるカルチャーの紹介ができ、楽しい雰囲気を外部に伝えることができたと考える。

・予算目標の達成

取組：1) 毎月3名以上の新規利用者の獲得。

2) 目標件数、プラン数の把握を行う。

3) 行事にて5名以上の集客を行う。

- ・売上目標：49,312千円 実績：48,563千円
- ・未達要因としては、夏～秋にかけて新規獲得ができなかった事、市内及びご家族のコロナ感染が増えた事により、自粛や待機が増加し、プランを達成できなかった。しかしながら、感染予防を徹底したことで、休業することなく運営できた事、無事故無違反で経過した事は確実な成果と言える。なお、年度末に入り、市内感染も落ち着き、新規紹介も増えているので、次年度へ向けては良いスタートが切れている。

2. サービスレベルの向上

・人材育成

取組：1) 確かな介護技術の浸透。介護技術向上チームが主体的に行う

- ・入所と合同の介護技術向上委員会へ委員として参加し、主に無資格の職員に対し移動移乗の介助や、入浴介助などの技術の勉強会の実施と参加を行った。デイサービスではあまり機会のない要介護度の高いお客様への介助技術の向上ができ、インシデント・アクシデントの発生率の減少にも繋げる事が出来たと考える。

・ケアサービスの向上

取組：1) 余暇時間の個々にあった趣味活動の充実

- 2) ご家族様からのご意見、要望の把握、共有を行い、ケアに繋げていく。
- 3) お客様の夢や希望の把握を行い、行事につなげていく。

- ・上記の取り組みについては、アルクミーティングで取り組みを決定し、翌月には評価していく仕組みとした。特に余暇活動については、お客様が手持ち無沙汰にならない工夫として、新人職員もアイデアをだし、業務改善を行う事ができた。また、自事業所の売りとしているカルチャーについても、お客様のご意見を取り入れた企画として、大変喜ばれている。

3. 職員が働きたいと思う職場づくり

・事業所チームワークの向上

取組：1) お客様の夢や希望の把握を行い、行事につなげていく。

- 2) 職員同士で指摘し合える関係をつくる。

- ・普段の会話から聞かれるお客様の希望は昼食後のミーティングで共有し、企画に反映させた。希望が形になることが大切で、お客様の中には主体的にご意見を言ってくれる方も増えており、有用な取り組みであったと思う。

・職員満足度の向上

取組：1) 職員が発言をしやすいミーティングの開催。

- 2) 職員からのアイデアの採用。

- 3) 毎月のミーティングで、職員が一致団結できる目標を設定し達成していく。

- ・年間を通して活発な意見交換ができ、業務改善へと繋がられたと考える。特に記録は生活の様子やプラン実施状況について、記載が必要なため充実化が課題となっていたが、記録の時間や担当を明確にしていくことで、記録やケアプランの整備に貢献している。

事業所名： 福祉用具貸与販売事業所あいご

1. 安定した事業運営

特養華つばき新設に伴い、排泄用品・消耗品を常時販売できる体制を整えている。しかし、販売に際して確認や情報共有が密に行えていない現状がある為に2023年度では改善を図る。消耗品の販売に関して2021年度の利益率は年間平均が約17%であったが、2022年度は、衛生材料品が販売増となり年間平均が20%の結果となる。販売品利益率は2022年度では年間平均23%となる。目標値の利益率確保を上回る結果となった。

2022年度の上期ではアルコール等の衛生材料品を5%~10%の値下げを実施したが下期より原材料価格上昇や急速な円安により多くの商品を値上げする結果となった。仕入れ先・代替品を検討し、アルコール類に関してはサラヤ(株)からサンケミカル(株)へ変更と共に商品の見直しを行い、経費削減に繋げている。

2. サービスレベルの向上

見守り支援機器を介護老人保健施設おしどり荘へ13台の新規導入。他事業所について

も追加導入や機器劣化による買い替え提案を行い、販売につなげている。事業形態に考慮し徘徊感知器の提案も並行して行い、職員の負担軽減につながる取り組みを実施している。研修会、展示会では国際福祉機器展へ参加し知識、技術のスキルアップを図っている。

3. 職員が働きたいと思う職場づくり

互いにフォローがおこなえる業務体制を整える為に請求・在庫ソフトの更新やほのぼのの活用方法の見直しをおこない業務の簡素化を図ると共に互いが同じ業務がおこなえる体制を整えている。その為に突発的な休暇等への対応、計画的な有給休暇の取得をおこなう事が出来ている。

事業所名： 特別養護老人ホーム華つばき

1. 安定した事業運営

・人材採用

取組： 1) 求人サイトを利用した継続的な採用活動を行う。

2) 日翔会採用担当との連携を図り、新卒の求人を行う。

3) 市川市で、地元精通した採用担当者を採用し、人材雇用の管理が出来るようにする。

・開設後、退職者が増え、年間を通して27名の退職者を出してしまったが、それ以上の29名を採用することが出来、安定した人員の確保が出来たのではないかと思います。

・新卒の採用に関しては、学校訪問や採用活動が進まず、一人も採用をすることが出来なかった。また、採用担当との連携も上手くいかずに、新卒の採用スケジュール等も把握していなかったため、次年度は積極的に採用活動にも参加し、3名の新卒採用を目標に活動をしていく

・採用担当者は、新たに採用せずに、現職の中から担当を任せるが、必要に応じて新たに採用をして、採用活動にも力を入れる可能性もある。

・予算目標の達成

取組： 1) 毎月の達成率を職員会議にて周知し、達成への意識を持つ

2) 病院との連携を図り、入院期間の短縮調整が出来るようにする。

3) 看護師との連携で、日頃の体調管理を行い、早期発見につなげ、出来る限り入院しないようにする

・毎月の稼働率をリーダー会議で周知し、リーダーを全職員に周知をして、細かな経費や無駄な残業を減らす取り組みをしていた。

・次年度は平均して稼働率95%を目指すので、継続してリーダー会議で周知を続けていく。毎週月曜日に入院者の状況を病院、またはご家族様に確認し、退院が出来そうな状態であれば、すぐに病院と調整をして、一日でも早く退院が出来ようにする。看護師と一緒にラウンドや往診に回り、お客様の体調管理の早期発見につなげ、入院する状態になる前に、外部受診や往診医に相談し、健康な状態を保つよう継続し行っていく。

2. サービスレベルの向上（こやまケアの更なる充実）

・人材育成

取組： 1) ユニットリーダー、主任が中心となり、華つばきケアを確立する

2) 人材を確保し、安定したケアの取り組みを行う。

・ユニットリーダー、主任を配置し運営を行っていたが、主任がうまく機能せず、介護長を配置して、組織として健全な運営が出来るよう取り組んでいる。また、職員のユニット異動を行い、全ユニットが同じようなレベルで介護が出来るよう、配置をしていく。

・ケアサービスの向上

取組： 1) こやまケアの浸透を図り、職員全員がこやまケアへの理解を深める。

2) 日翔会の基本である「挨拶」が出来るようにする

3) レク活動へのアイデアを出し合い、楽しみのあるアクティビティ活動が出来るようにする

4) 季節毎にユニット内の装飾をして、雰囲気を感じられるようにする。

・開設後は落ち着くまで時間がかかり、こやまケアの理解を深めるような研修であった

り、活動を行うことが出来なかった。採用者研修でも、全員の参加をすることが難しく、一斉入職者を除いた職員のみで、採用者研修を行ったので、リーダーを中心にこやまケアの理解を深めていく取り組みを行う必要がある。また、日翔会の基本である「挨拶」に関して、周知があまり出来ていなく、しっかりとした挨拶が出来なかったため、継続して挨拶の重要性を説いていく必要を感じる。

- ・レク活動や、アクティビティは介護職員が主導になり、忙しい業務の中でも行えたのではないと思うが、ユニットによって、レク活動、アクティビティの回数に差が生じご家族様や職員から不公平の声が上がってしまったため、次年度よりユニット費を作り、施設全体でレク活動やアクティビティを行っていけるようにする。

3. 職員が働きたいと思う職場づくり

- ・事業所チームワークの向上

取組：1) 日々の面談、定期面談等で職員の思いを把握し、日頃からストレスのない職場にしてい

く
2) 職員相互でコミュニケーションをとり、「ほう・れん・そう」が取れる風通しのよい環境にする

- ・全体を通して、本年度は2回全職員対象にし、面談を行った他に、毎日のユニットへのラウンド等で職員の思いを把握してきた。しかし、小さな不満等は継続して聞かれるので、継続して職員との面談を行っていく必要がある。また、職員間での問題もあるため、定期的にユニット異動や、組織図の見直しを行うことで職員間での「ほう・れん・そう」がしやすい職場を作っていく。

- ・職員満足度の向上

取組：1) 有給休暇の義務化5日+1日の6日間、誕生日休暇の取得により、リフレッシュできるように配慮していく

2) コロナ禍であっても日頃から協力し合い、室内で行う行事等の楽しみのある行事を実践していく。

- ・有給休暇がまだ、少ない職員が大半だが、規定通りの有給休暇を取得出来ている状態なので継続して、今の状態を続けていく。
- ・コロナ禍の一年であったが、室内で行う行事に関して、実践出来たので次年度も継続して行っていく。