

# 令和 5 年度 事業計画書

## 社会福祉法人 FIG 福社会

1.	前 5 カ年を振り返って.....	2
2.	はじめに.....	4
3.	各 論(各事業所の取り組み) .....	5
1.	特 養 .....	5
2.	地域密着型特養 .....	5
3.	老健・デイケア .....	6
4.	デイサービス.....	6
5.	予防デイ .....	7
6.	居宅介護支援事業所.....	8
7.	有料/短期入所 .....	8
8.	グループホーム .....	9
9.	ヘルパー .....	9
10.	ケアハウス・養護.....	10
11.	ピッコロゴード保育園.....	12
4.	本年度 強化項目 .....	13
1.	稼働率 UP .....	13
2.	経費の圧縮 .....	13
3.	新卒採用(人事).....	14
4.	中途採用(人事・教育) .....	14
5.	DX 推進.....	14
6.	購買部門の設置(経費の節減目標 2%) .....	14

## 1. 前5カ年を振り返って

### A) 事業本部、各事業所の過去5年間の動き

年月	内容
2018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
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 4月	ケアマネジャーの担当する要支援者数の上限を設定
5月	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:石井城へ移転
6月	デイサービス要支援者受入開始
8月	予防デイ:本館へ移転
2021年 1月	コロナ(クラスター)発生:東館
3月	別館:3F改修、4F短期入所転床が完了
2021年 4月	別館有料:定員変更、短期入所開始→10月まで低迷後回復
5月	コロナ(クラスター)発生:有料
8月	コロナ(クラスター)発生:養護
2022年 1月	コロナ(クラスター)発生:特養新館・老健 技能実習生入国の遅延
2022年 4月	特定技能生1名受入
5月	第5・6期技能実習生受入
6月	館内美化活動開始(~12月迄)
2022年 10月	記録DX化準備開始(老健3F) コロナ(クラスター)発生:グループホーム
11月	第7・8期技能実習生受入
2023年 1月	コロナ(クラスター)発生:有料・特養本館・老健
3月	第9期技能実習生受入 F職員9名増員

### B) 管理本部の過去5年間の動き

年月	内容
2018年 4月	F職員手当増(Fプロジェクト始動)
10月	ほめ達研修開始
11月	カンボジアから技能実習一期生を受入
2019年 4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
8月	初の大学生インターンシップの受入
10月	リハビリ職の給与テーブル変更 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者、長期勤続者、夜勤者を厚遇 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	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
10月	採用体制の変更
2022年 2月	介護職員等ベースアップ支援加算
2022年 4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
5月	労務部門による指導書発行制度開始 管理職、リーダー育成プログラム開講(12月迄)
2022年 6月	財務会計グループ(コンサルによる業務の見直し)(12月迄)
10月	施設長「じぶん経営学」講座開講(3月迄)
11月	ホームページのリニューアル完了

### C) 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)
- ・ 物価高騰対策事業支援金(2023年1月)

## 2. はじめに

### “今年度の最優先課題は「F 職員の充実と有料・通所の稼働率アップ」”

令和4年度に着手したDXは、現在、ファイルの整理と記録のルール化のみが軌道に乗った。DXはこの先何年もかかる取り組みになるが、まずはスタートしたことを一つの成果としたい。ちなみに、DXの本命である介護記録のデジタル化は昨年10月より老健3Fで試行し、今年度中に順次各事業所に導入できるように準備中である。

さて、令和5年度は物価のさらなる高騰が確定している。

この状況下で引き続き適正な繰越金を残す方法はセオリー通り、収入を上げることと経費を削減することしかない。しかしながら、事業所の中には稼働率が上限近くに達している部署が多いため、できることは二つ。一つは加算の見直しと、もう一つは、まだ稼働率の伸び代がある事業をグループ全体で引き上げることである。

一方、経費の削減については大規模なものは、すでに着手しており、残る大きな経費は人件費関連のみとなる。誤解のないように説明しておく、この削減は個々人の給料を下げるのではなく、採用経費を削ることで行っていく。そのためには、離職率を下げるのが優先課題となるが、その方法としてはF職員の増員が一番合理的だと言える。なぜならば、過去のデータから「離職率が一番低いのはF職員である」ことが明らかだからだ。また、理論的にはF職員が増えれば、無駄な人員体制で発生する時間外手当や人員のダブりが解消され、トータルの人件費も削減されることも期待できる。

5年前にスタートしたFプロジェクトの達成目標年度は「今年度」である。法人スタッフ一同、このプロジェクトが確実に達成できるように努めたい。

※DXの定義・・・企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること。

### 3. 各 論(各事業所の取り組み)

#### 1. 特 養

##### a. 収入

1. 稼働率 98.2%(0.03% ↑) 要介護度 3.85(→)
2. LIFE 個別機能訓練加算Ⅱ 20 単位/月=210,000 円/年増収

##### b. 感染症

1. 令和4年1月のコロナウイルス感染拡大の経験を活かし、最小限に留める為に、早期の発見と早期の検査を実施。
2. 職員の知識向上と共に、PPE等実践トレーニングの実施。

##### c. 事故防止

令和4年度の事故報告書件数(16件)の減少を目標とする。まずは件数の多い事故に絞り、誤薬3件、職員起因3件、居室での転倒3件の事故を減らしていく。

##### d. 離職防止(p.13 過去3年の各事業所離職率が最低目標)

1. 積極的、前向きな部署異動の実施を行い法人全体で取り組む
2. 面談による本音の確認と目標の確認を密に行い、進捗状況を理解しながら今後に向けて取り組んでいく。
3. 昨年度同様、ほめ達勉強会参加者を増やす。

##### e. 大規模修繕、購入計画

1. ご利用者収納タンスの改修
2. 褥瘡予防マットの購入

#### 2. 地域密着型特養

##### a. 収入

稼働率 98.5%(→) 要介護度 3.79(0.1 ↑)

##### b. 感染症

1. 地域密着型コロナ、インフルエンザ、ノロウイルス等を持ち込まないよう、感染予防に努める(定期研修)
2. 感染者が判明した場合の初期対応を迅速に行う(マニュアルに沿った行動)

##### c. 事故防止

1. 転倒注意者に対して機器を使用し、事前に対応できるよう環境を整備
2. 定期カンファレンスを活用し環境整備の話し合いを実施

d. 離職防止

職員との定期的な面談を継続実施するとともに、マンネリ化を防ぐ目的も兼ね職員の配置換えを実施。

e. 大規模修繕、購入計画

給湯器期更新工事/各居室のナースコールとコンセントの修繕

### 3. 老健・デイケア

a. 収入

【老健】

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  
(支援相談員・言語聴覚士の採用)
3. 科学的介護推進体制加算の算定.

【デイケア】

1. 稼働率 85.01%(→) 要介護度 2.56(0.26 ↑)
2. イベント実施回数の増加
3. クラフト制作の開始
4. 訪問営業の実施(毎月)

b. 感染症

ゾーニングの考え方、個人防護具の着脱研修

c. 事故防止

対策チームの設立し、定期的な研修と事故分析を行う

d. 離職防止

1. 面接技術向上の勉強会を実施
2. 介護技術向上の勉強会を実施
3. 年度通して7回以上の個人面接の実施

e. 大規模修繕・購入計画

1. 休憩環境の改善、ソファの購入など
2. 送迎車の買い替え(軽)

### 4. デイサービス

a. 収入

稼働率 83.3%(4.81% ↑) 介護度 2.15(0.07 ↑)

## b. 感染症

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、入社・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・手指消毒の徹底(1名対応ごとに)

## c. 事故防止

ご家族と連携をとり、状態の把握に努める 対策を徹底することで、未然に防止し、事故後の対応を迅速にどの職員でも行えるよう研修を行う。

## d. 離職防止

1. 仕事への意欲向上と働きやすい環境整備を築いていく(研修への参加)
2. 日頃から意見の言える環境、雰囲気、関係性づくり

## e. 修繕、購入計画

一般浴、トイレ床の修繕/テーブルの購入

## 5. 予防デイ

### a. 収入

新型コロナの状況で変動が大きいが実利用 93 人(→)が目標

### b. 感染症

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。

### c. 事故防止

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。
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。事故発生後は、迅速な対応・再発防止の振り返りを行う。

### d. 離職防止

定期的な面談の実施。職員の意見を取り入れた業務改善を行い、やりがい・意欲向上につなげる。

### e. 大規模修繕、購入計画

現在のところ予定ない。

## 6. 居宅介護支援事業所

### a. 収入

1. 要介護 265 名/月(→)要支援 48 名/月(→)
2. 前年度は 10 月まで 7.8 人換算。5年度は1名退職者(定年後)あり、年度途中より7人換算となる。引き続き、医療連携加算を積極的に算定する。

### b. 感染症

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。
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。

### c. 事故防止

1. 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。
2. 利用者宅での介護の際には事故リスクを事前に予測し留意して行う。

### d. 離職防止

1. 新人の配属が予定されており、相談しやすい事業所運営を行う。
2. 個人での業務であるが、協働できる事は実践しチームであることの意識が持てるようにする。

### e. 大規模修繕、購入計画

居宅登録の車輛が初年度登録より20年が経過しているため車輛購入を予定したい。

## 7. 有料/短期入所

### a. 収入

有料・・・稼働率 95.83%(→)要介護度 3.04(0.42↑)  
短期入所・・・稼働率 98.00%(→)要介護度 3.55(→)

### b. 感染症

有料老人ホームへコロナ、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初動の対応を 2023 年 1 月コロナ発生の経験を振り返り BCP 策定に向け具体的に整備していく。



### c. 事故防止

通常及び行政事故報告書を、有料会議により各階報告し対策を周知。マニュアル改善都度行い事故防止に努める。

### d. 離職防止

人事、教育センターとの連携、職員との定期的な面談により職場環境における問題点の早期対応行うとともに、目標達成意欲向上をチーム全体で図ることにより離職防止に務める。

### e. 大規模修繕、購入計画

軽車輛の購入・2階共有スペースのクロス等修繕

## 8. グループホーム

### a. 収入

稼働率 97.79% (0.80 ↑) 要介護度 3.36 (→)

### b. 感染症

1. グループホームへコロナ、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ない為、出社帰宅時のアルコール手指消毒の徹底。
2. 勉強会を行い、PPE等の実践トレーニングを行う。

### c. 事故防止

事故報告書を月々でまとめ、ユニット会議の際対策を周知し事故防止に努める。

### d. 離職防止

1. 定期的に面接を実施し、必要であれば人事とも連携し離職防止に努める。
2. 研修に参加し、意欲向上に努める

### e. 大規模修繕、購入計画

NDソフト(日誌記録)、タブレット導入

## 9. ヘルパー

### a. 収入

利用者 要支援 17名 (→) 要介護 55名 (→)

### b. 感染症

1. ヘルパー訪問時、アルコールを持参し、サービス開始・終了時に、すぐに使えるようにする。

2. 必要時、フェイスシールド・ビニールエプロンを着用。
3. ノロウイルスキッド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。

c. 事故防止

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。

d. 離職防止

ヘルパーも高齢(50歳以上⇒4人/8 60歳以上⇒2人/8)になっており、人事に募集依頼しているが求人がない。今後のヘルパー事業所の存続が厳しい状況である。

e. 大規模修繕、購入計画

現在のところ予定していない。

## 10. ケアハウス・養護

### ●ケアハウス

a. 収入

1. 令和2年5月から夫婦部屋が空き一人で使用していただいていたが、令和5年2月によりやく埋めることができた。
2. 今年度は例年になく入退居が多く、入居10名と退居10名の入れ替わりがあった。
3. 退居日の関係で、1日付けの入居が難しいケースもあったが、これから目標である1日付け入居者数100%が継続できるよう、主に地域包括への営業を行っていく。

b. 感染症

1. 令和4年度は、コロナ感染の対応が2回あり合計2名(入居者各1名)と、感染拡大につながらなかった。
2. 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っていく。
3. 個室であることから、感染が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く。
4. 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。

c. 事故防止

1. 下肢筋力低下等により転倒の恐れがある方が福祉用具を利用されるケースが増えている。

2. 昨年度は入浴中・居室で亡くなっているケースがあり、緊急時の対応について定例会議で動きについての再確認を行ったが、これを継続する。

#### d. 離職防止

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。

#### e. 大規模修繕、購入計画

各階廊下のタイルカーペットの色あせが目立ってきている。清潔感を出すのは入館してからの空間の雰囲気であるため、改修工事は必要。

### ● 養護老人ホーム

#### a. 収入

1. 待機者(入所意思のある方)が安定しない。市町からの入所相談があっても、すぐにというケースが多くあり、待機順番へ持っていけてない。
2. 待機者の安定を図るため市町や地域包括・居宅への営業を継続し、1日付け入所者数 50 名を継続できるようにしていく。

#### b. 感染症

1. 令和4年度は、4回コロナ感染対応(職員2名・入所者15名)を行うこととなった。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っていく。
2. 個室であることから、感染が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く。
3. 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。

#### c. 事故防止

1. 下肢筋力低下等により、福祉用具の利用者の増加と居室の環境を見直し整備する方が増えている。
2. 心身機能の低下を防ぐため、福祉用具・環境整備等の対応と通所サービスの利用を進めていき、住み慣れた環境で長く生活できるようにしていく。

#### d. 離職防止

1. 職場の雰囲気が良く、来年度も離職者0を目指す。
2. 職員の知識や技術の向上、経験を養ってもらうため、人事異動も視野に入れていく

e. 大規模修繕、購入計画

1. 居室の扉(50 部屋)取替・鍵金物取替を行う。天然木を使用のためレールから外れたり、鍵の掛かりが悪く調整をしても直らないケースが多いためである。
2. 浴槽内のタイル貼替は必要となってきた。タイルの浮きが出てきているためである。
3. カーテンレールの交換が必要となっている。カーテン止めプラスチック部品が割れ、ビニールテープで止めてカーテンが落ちないようにしているため。

## 11.ピッコロゴード保育園

a. 収入

1. 委託費……前年度並もしくは増(現時点での収入見込は前年度実績並み、2次申請の結果は3月上旬)
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
4. 障害児保育事業は、令和5年度は対象児2名の予定

b. 感染症

1. 徹底した感染対策を行う
2. 長期化するコロナ禍に柔軟に対応し、安定した保育を実践する

c. 事故防止

1. リスク回避のため、保育現場のヒヤリハットを迅速に共有する。(Wi-Fi 環境の有効活用)
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を更新利用し、保育士の見守りと ICT システムで、園児をより細かく観察する。

d. 離職防止

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
2. チェックシート方式の児童票導入後の評価と改善を行い、記録業務の効率化を図る
3. 延長保育、早朝保育専任保育士の採用

e. 大規模修繕、購入計画

1. 旧館 1F 保育室の床改修工事(全額補助金)
2. 電話設備の老朽化に伴う、更新工事

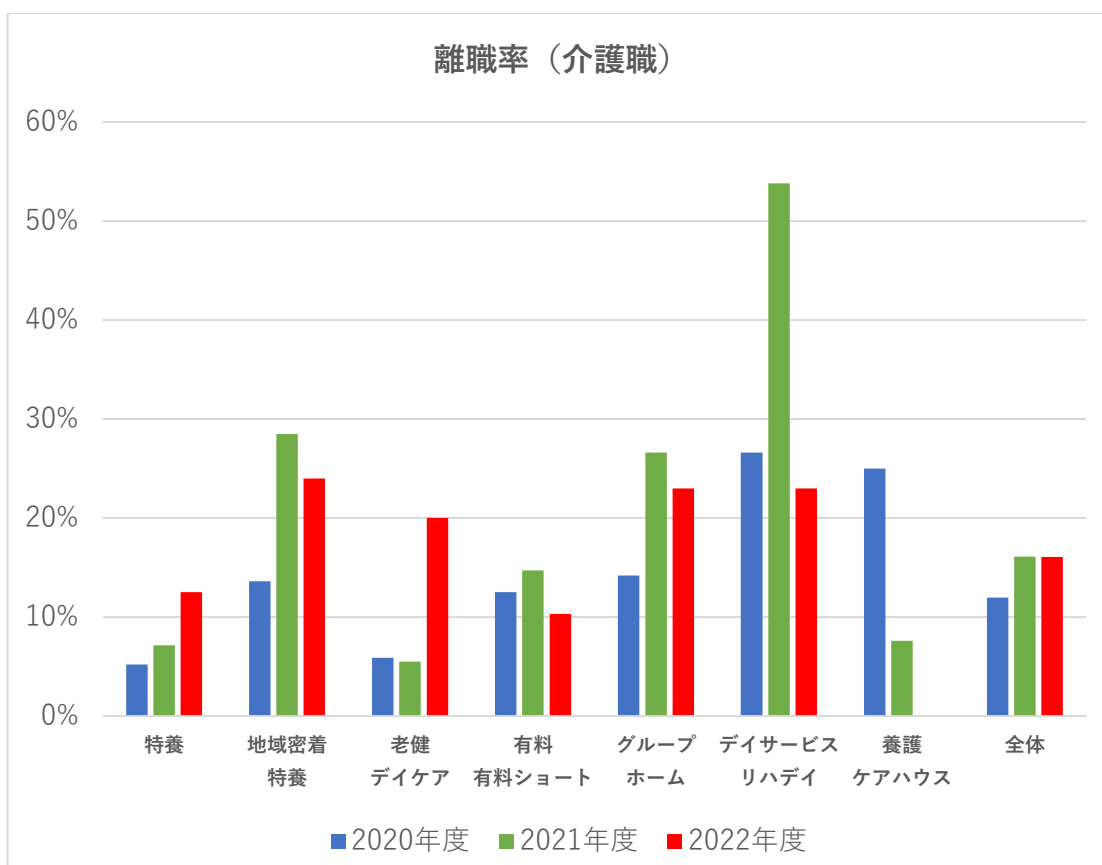
## 4. 本年度 強化項目

### 1. 稼働率 up

1. 有料: 他施設の稼働率の安定化が結果的に有料の稼働率を上げる
  - i. 有料(2, 3F)で待機後 ⇒4F 4人部屋利用  
⇒特養、東館利用
  - ii. 有料と老健の効率の良い連携強化
  - iii. 入院率の減少⇒櫻クリニックとの連携強化(入院のタイミング調整)
2. デイサービス: サービスの差別化、営業力の強化
  - i. サービス全般の検証(食事、職員対応、空間美化、個別メニュー、集団レクメニュー)
  - ii. 居宅への営業強化(各居宅とデイサービス事業所との関連調査、各居宅の困りごとの調査)
  - iii. 顧客満足度の向上⇒職員教育

### 2. 経費の圧縮

- i. 採用経費の削減＝離職率の低下
  1. F合格までの教育プログラムの策定
  2. チャレンジと成長のための人事制度・人事異動
    - ・社内介護技術資格の策定
    - ・教育→特養複数夜勤→単独夜勤対応モデル
  3. 給与規定(F誘導)の変更



- ii. 採用率を高める  
介護職の標準モデルとそれに連動した給与規程を策定し、他施設との差別化を図る
- iii. 労働生産性の向上(管理方法の転換)
  - ・管理職・リーダー職の標準モデルとそれに連動した給与規定策定
  - ・教育→サブリーダー→リーダーor 相談員⇒施設長
  - ・リーダー職を職務としてルーティン化、マニュアル化
  - ・途中伸び悩み組への対処、実働が伴っていない職員の能力アップ  
一般職員、リーダー・・・社内資格制度にウエイト  
管理職・・・M1,M2,M3 の期末賞与ポイントを均一にして競争

### 3. 新卒採用 (人事)

大卒 5 名、その他 2 名の継続的採用

### 4. 中途採用 (人事・教育)

離職率を抑える・・・今年度中に 10%を切る(昨年度:16%)ただし、結婚・出産や病気、家庭の事情を除く

### 5. DX 推進

- a. キャッシュレス(クリニック、薬局等立替え事務の簡素化)
- b. 各部署のアメーバ運営(部署ごとの目標設定・・・金額換算)
- c. 事業本部・・・入力方法を PC から携帯端末へ、職員全員に ID を付与
- d. 介護記録と職員 ID を紐付けして責任の明確化、仕事量と評価を連動させる。
- e. 無駄、過剰な入力は徐々に減らして最適化

### 6. 購買部門の設置 (経費の節減目標 : 2%)

- a. 取引先の再選定・交渉
- b. 取引先帳票類と法人会計の連携のシステム