

令和5年度 事業報告

前6カ年を振り返って.....	2
事業本部、各事業所の過去6年間の動き.....	2
管理本部の過去6年間の動き.....	2
その他、過去6年間の動き.....	3
(はじめに)	4
各事業所の取り組み報告.....	5
1. 特別養護老人ホーム.....	5
2. 地域密着型特別養護老人ホーム.....	6
3. 老人保健施設.....	7
4. デイケア	7
5. 有料・有料SS.....	8
6. グループホーム.....	9
7. デイサービス.....	10
8. ヘルパー	11
9. リハビリ型デイサービス.....	12
10. 居宅介護支援事業所.....	13
11. ケアハウス	14
12. 養護老人ホーム.....	16
13. ピッコロゴード保育園.....	17
本年度 強化項目.....	19
1. 有料・通所の稼働率アップ.....	19
2. Fプロジェクト.....	19
3. 生産性の向上.....	19
4. 新卒採用	19
5. 中途採用	19
6. 事業本部 DX 推進.....	20
7. 管理本部 DX 推進.....	20
8. 購買部門の設置.....	20

前6カ年を振り返って

事業本部、各事業所の過去6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月まで低迷後に 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）グループホーム 有料、特養本館・老健3Fで発生
2023年8月 10月 11月	Sプロジェクト始動 デイサービス V字回復 Nyoibox全施設介護職員利用開始 Fプロジェクト推進のため、別館夜勤1名増加（暫定処置） インカム、ネットワークカメラ導入

管理本部の過去6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 5月 6月 10月 3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） 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 本館1Fを改修（職員通用口、ロッカールーム、トイレ）また事務室横に職員休憩スペース兼コンビニを1500万掛けて完成させた
2023年4月 5月 7月・12月 9月 2024年2月 2024年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 選抜による育成プログラム研修実施（13名） サマーパーティー・忘年会の復活開催（4年ぶり） 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（櫻ヶ丘） 契約書（重要事項説明書）締結のデジタル化 過去最大級の資金枠で期末賞与を支給

その他、過去6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）
- ・物価高騰補助金（2023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（2023年5月）
- ・物価高騰補助金（2023年11月）

(はじめに)

“令和5年度の最優先課題への取り組み結果”

令和5年度のチェリーゴードの最優先課題は、「F職員の充実と、有料・通所の稼働率のアップ」だった。

まず、Fプロジェクトについては特養が完了。老健、別館（有料老人ホーム）は、次年度に持ち越したが、ほぼゴールが見えてきた状態である。また、人員の有効配置で削減できた人件費は、残った職員の処遇改善に当てられる目処が立った事は、今後の採用戦略にとって好材料となった。

また、通所の取り組み成果であるが、デイサービスは、営業努力、また管理職全員の応援や居宅介護支援事業所の協力もあり、10月には昨年の平均利用人数28名/日から35名へと飛躍的な利用者増を果たし、昨年対比利用者数5名/日増、収入1,378万円増となった。一方で、1月まで苦戦したデイケアも、平均利用人数23名/日から25名/日へと増加し改善の兆しが出てきている。

もう一つの目標、有料の稼働率も夏辺りから安定し昨年の平均稼働率90.5%から95.1%にまで改善された。ちなみに一昨年、4F改修して開所したショートステイは安定して収支差額に貢献している。

これらによって、令和5年の目標はほぼ達成されたと言える。これらの結果として物価高騰の中、収支差額が伸びたことで、年度末には過去最高の賞与原資を確保し当該職員に分配することができた。

また、新卒を8人採用できたこともあるが、人財戦略チームに予算を掛けたこともあり、紹介料の経費は前年対比430万円の削減となり、離職率も特別な事情や3ヶ月以内の離職者を除けば、10%を切るころまで来たことは評価に値する。その反面、1年かけて各施設長にプロジェクトを計画立案させ、実行させる取り組みを行ったが秋口から失速し、現場からの画期的な改善提案が不十分に終わったことは残念である。

その他で言えば、コロナも落ちつき、職員を含め罹患者が若干名出たものの、法人運営に影響を与えることはなかった。また、管理本部ではキャッシュレス決済や電子契約書を導入することで、業務の改善を行った。

ピッコロゴード保育園においては、チェックシート方式の児童票の活用をおこなったことで、記録業務のための時間外労働がなくなり、保育士の心身に余裕が生まれた。また、保育士が陥りやすい主観的記録(記述)から客観的記録(チェックシート)に変えたことで指標の統一となり、よい効果を生んだ。さらに、延長保育専任保育士を採用したことは、乳児にとっては日々同じ保育士がいることが精神の安定に繋がり、さらには、一般の保育士の遅出の回数が減ったことで、時間外労働も軽減された。

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% (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
	(報告) 1. 稼働実績 98.8% 介護度実績 3.89 収入実績と予算を比較した際、約 260 万未達となっているが 3 月度の月遅れが約 300 万ある為、ほぼ予算通り達成。 2. 取得済
感染症	(目標) 1. 令和 4 年 1 月のコロナウィ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. 職員への知識の向上と共に P P E 等実践のトレーニングの実施。
	(報告) 1. 令和 6 年 1 月 2 月で 3 名の感染症が発生したが、拡大することなく収束した。 2. 介護、看護職員だけでなく、ケアマネージャー、生活相談員、施設長等全ての職員で実施し、不合格の場 合は再テストを行った。
事故防止	(目標) 令和 4 年度の事故報告書件数 1 6 件あり減らす事を目標とするが先ずは誤薬 3 件、職員起因 3 件、居室での転倒 3 件 (件数の多い事故) に絞りこれらの事故を減らしていく。
	(報告) 令和 5 年度, 誤薬 2 件、転倒 2 件と減少しているが、居室や廊下での事故、転倒もあり 17 件と昨年より 1 件増となった。
離職防止	(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、ほめ達研修参加者を増やす。
	(報告) 令和 5 年度では 12 名の異動を行った。 面談は目標確認より、本音の部分をいかに引き出すかを考えながら実施した。退職者は特定技能実習生の 3 名。(2 名帰国、1 名結婚の為、山梨へ移る) ほめ達参加は 2 名増え前向きな考え方が出来る職員が増えたと共に更にスキルアップを図っていく。

2. 地域密着型特別養護老人ホーム

収入	(目標) 稼働率 98.5% 要介護度 3.79
	(報告) 稼働率 98.2% 要介護度 3.83 5月末から6月にかけて入院者や急なご逝去などがあり大きな稼働の低下が見られた。しかしその後は稼働率も回復したが、令和5年12月から令和6年2月にかけてコロナ感染とノロウイルス感染があり稼働の再低下につながった。
感染症	(目標) コロナ・インフルエンザ・ノロウイルス感等を持ち込まないように感染予防に努める。感染者が発生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）
	(報告) 定期研修にて感染症が確認された場合の初期対応については、スピーディーに対応ができていた。ノロウイルスについては、事前に吐物の処理方法の研修を実施していたが、今回の感染により新たな課題も浮き彫りになった為、今後活かすことが必要。
事故防止	(目標) 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に環境の整備 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。
	(報告) 行政報告は9件 内訳 転倒4件 誤薬3件 不明な骨折2件となっている。転倒については、食堂で職員が他の業務にあたっている際に発生していることが多いことから、事前に入居者の動きを把握する必要がある。誤薬については、服薬時間を間違えてしまい同時に3件発生。このことから薬箱を新たに購入し勘違いが起こらないように対策を立案。
離職防止	(目標) 職員との定期的な面談を引き続き実施するとともに、マンネリ化を防ぐ目的も兼ね職員配置換えの実施。
	(報告) 定期的な面談については管理職・リーダーを中心に実施し退職者については、体調の問題から1名の退職となっている。 配置換えについては、 桜ユニットリーダーの交代 ユニットの配置換え・・・4名 他部署へ異動・・・1名 地域特養への異動・・・4名 上記人事異動などを計画的に行いマンネリ化防止に努めた。

3. 老人保健施設

収入	(目標) 稼働率 99.97% (→) 要介護度 2.90 (→)
	(報告) 予算より 440 万円下回った。大きな原因として、平均要介護度 2.7 と認知症短期集中リハビリ加算の算定が 9 月以降できなかったことが挙げられる。
感染症	(目標) ゾーニング 個人防護具の着脱研修
	(報告) ゾーニング、防護具の着脱はこれでの経験もあり実際の感染症が起こった時に問題なく行えた。
事故防止	(目標) 対策チームを設立と研修の実施
	(報告) チームの設立に至らず、これまでと同様の各フロアの対策に対して専門職の意見を交えた内容が中心だった。
離職防止	(目標) 面接技術・介護技術の向上、7 回の面接の実施
	(報告) 介護士 1 名看護師 1 名の離職があった。 面接技術については、8 割は部下に話す機会を与えることに取り組んだ。職員の考えや気持ちを把握することができるようになった。介護技術は教育部門に依存する形に終了した。 面接の回数は 7 回できなかった職員がほとんどであった。

4. デイケア

収入	(目標) 稼働率 85.02% 要介護度 2.56%
	(報告) 収入は予算に対して 680 万の減収。 稼働率が 78%であったことが最も大きな原因でした。12 月より営業を開始し 1 月から徐々に稼働率が向上している。
感染症	(目標) ゾーニング・個人防護具の着脱研修
	(報告) 個人防護具着脱、嘔吐があった場合の模擬練習を行う。
事故防止	(目標) 対策チームの設立と研修の実施
	(報告)

	チームの設立には至らず。新規利用者の注意事項を朝礼時に確認し情報共有を行った。5年度は転倒事故が続いた時期があった。
離職防止	(目標) 面接技術・介護技術の向上、7回の面接の実施
	(報告) パートの介護士が家庭の事情で辞めた以外はなかった。面接技術については、8割は部下に話す機会を与えることに取り組んだがリーダーの話の方が多めであった。面接の回数は7回できなかった職員がほとんどであった。

5. 有料・有料SS

収入	(目標) 有料・・・稼働率 95.83% (↑) 要介護度 3.04 (↑) 短期入所・・・稼働率 98.00% (↑) 要介護度 3.55 (↓)
	(報告) 有料は前年度より区分変更見直し申請や特別利用枠で空室減少出来ている。 有料SSは稼働達成、介護度においては要介護1、2の長期利用者で苦戦中。重度者は特養への移動は順調に出来る。
感染症	(目標) 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月コロナ発生経験の振り返りBCP策定に向け具体的に整備していく。
	(報告) コロナ、インフルエンザ共に発生件数少なく拡大防止出来ている。今年度疥癬の発生あるが拡大は防止出来ている。
事故防止	(目標) 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。
	(報告) 行政報告 有料14件 有料SS 1件 委員会活動の事故対応方法の見直しにより、前年度より11件減少出来ている。

離職防止	<p>(目標)</p> <p>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努める。</p> <p>(報告)</p> <p>有料 4 名 有料 SS5 名 医務 5 名</p> <p>人材戦力チームにより夜勤業務調査実施、休憩確保や業務内容の変更を実施。他部署との職員異動で生産性向上の取り組み行う。医務室においてはリーダー配置、育成を人事と健闘中。</p>
------	---

6. グループホーム

収入	<p>(目標)</p> <p>稼働率 97.79% (↑) 要介護度 3.36 (↓)</p> <p>(報告)</p> <p>稼働率としては、達成出来ていても、要介護度が達成できていなかった。もっと、ご利用者の状況把握を細かく行いスピーディーに区分変更をかけていく。</p>
感染症	<p>(目標)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. グループホームへコロナ、インフルエンザ、ノロウイルス等を持ち込まない為の対策と持ち込まない為、入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 <p>(報告)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 感染症が発生することなく 1 年を過ごすことが出来た。引き続き、こまめな手洗いやアルコール手指消毒を行っていく。 2. 実際に会議の際に PPE 等の実践トレーニング行った。来年度も、実践トレーニングや勉強会を行い誰でも対応できるように周知していく。
事故防止	<p>(目標)</p> <p>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。</p> <p>(報告)</p> <p>行政報告 14 件</p> <p>同一利用者 2～3 名による転倒が続いた。都度対策は立てて行っていた。その他にもヒヤリハットを活用し、転倒になる前の危険な行動から対策を立て事故防止にも努めていた。</p>
離職防止	<p>(目標)</p> <ol style="list-style-type: none"> 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
	<p>(報告)</p> <p>離職ゼロ</p> <p>1. 定期的な面接で1人1人の意見を聞くようにした。また、業務終わりに相談などがあつた際にも聞くようにしていたことで相談しやすい環境があつた。</p> <p>2. 次のリーダー候補や管理者候補には、意識を高める為に研修に参加してもらつた。研修後には職員の意識も少しずつ変わり周りの職員への配慮も出来てきている。</p>

7. デイサービス

収入	<p>(目標)</p> <p>稼働率 78.49% (→) 介護度 2.15 (↑0.7)</p>
	<p>(報告)</p> <p>稼働率 77.76% 介護度 2.01 1日平均 31人</p> <p>(反省・改善点)</p> <p>前半の稼働率が低く、前年から営業を続けることで後半より稼働率が上がってきた リハデイ・ケアハウスの方も参加できる夏祭りの開催、入浴後の飲み物を数カ月おきに変え、飽きがこないように、楽しみが持てるように工夫した 後半より稼働率は上がったが、総利用時間の問題もあり、通常規模で続けられるよう新規の取り方の工夫が必要。</p>
感染症	<p>(目標)</p> <p>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</p> <p>2. 送迎時利用者の検温・手指消毒の徹底 1名対応ごとに手指消毒</p>
	<p>(報告)</p> <p>新型コロナウイルスが5類に下がったことにより、養護の利用の方が全員利用中止になることがなくなり、1日の利用者数が減ることがなくなった また、手指消毒・検温・マスクの着用が徹底できたことで、DS内の感染拡大に繋がることなく感染予防も行えていた</p>
事故防止	<p>(目標)</p> <p>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</p>
	<p>(報告)</p> <p>転倒・体調不良・状態の急変時の対応は、NSを中心に対応出来ていた また急変時、他の利用者への対応も職員間</p>

	で連携がとれていた 離設については、入口の音が鳴らなくてもご利用者に合わせ対応が出来ていた 事故を未然に防ぐため、ヒヤリハットから事故対策につなげる
離職防止	(目標) 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) 日頃から意見の言える環境、雰囲気、関係性づくりの構築
	(報告) 中途採用の方が続かず 想像よりも忙しかったという理由だった 採用者以外の職員は離職に繋がらず 利用者の人数が増える中、職員数は変わらず その中でも、人間関係が悪くならないよう日頃からコミュニケーションをとり、会議でも毎月一言メッセージを伝えてきた 今後は意欲向上出来るよう、人材が増えた際の環境整備が必要

8. ヘルパー

収入	(目標) 利用者 要支援 17 名 (2 名↓) 要介護 55 名 (6 名↓)
	(報告) 実績：利用者要支援 17 名 (2 名↓) 要介護 55 名 (8 名↓) 改善点、反省点：共に行う家事(身体で算定)のご利用者の増加で身体割合が平均で 75%を保つことが出来た。長期利用者のレベルが下がり在宅生活の継続が難しくなったご利用者が増加。ご利用者の人数が減少した。今後もご利用者の自立支援を促し共に行う支援(身体で算定)の増加を目指す。
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を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徹底。
	(報告) 実績：常にアルコールを持参しており、訪問前後にアルコール消毒が行えている。また、必要時にはフェイスシールド、ビニールエプロンもすぐに持ち出せるようにステーションに備蓄している。ノロウイルスキッドはバイクのボックスに入れており、利用者の状態観察、検温、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、昨年11月中旬に1名のヘルパーがインフルエンザAと診断された。6日間、療養を行い復帰する。 改善点、反省点：引き続き感染症予防の徹底を行う。
事故防止	(目標) 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。 車両事故：安全運転し、危険予知に努める。
	(報告) 実績：介護事故は転倒による事故1件発生。 車両事故はゼロ。 改善点、反省点：介護事故対策に関して全職員で話し合い再発防止に努めた。 引き続き車両では安全運転を行い危険予知に努める。
離職防止	(目標) ヘルパーも高齢（50歳以上→4人/8人 60歳以上→2人/8人）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。
	(報告) 1名の他部署移動があり50歳以上5名/7名 60歳以上1名/7名となっている。他の職員の離職者はゼロ。 改善点、反省点：離職者が出ないように職員間で声かけを行い職場の雰囲気をよくする。

9. リハビリ型デイサービス

収入	(目標) 新型コロナの状況で変動が大きいが大実利用93人(→)
	(報告) 実利用平均77.8人。 R5年4月～12月にかけて徐々に実利用人数が減少していた。 R6年1月にお茶会を企画。とても好評であり、R6年2月以降の体験や契約数が伸びている。今後ご利用者様に満足して頂けるように、サービスの質を上げる取り組みを行っていく。
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) 新型コロナウイルス発症時には、ご利用者様、職員ともに完治するまで自宅待機を厳守した。感染症マニュアルを作成し、感染症が発生した際は素早く対応できるように備え

	ている。嘔吐処理の実技研修を実施。今後も継続して取り組む。
事故防止	(目標) 1. 利用者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をご利用者が躓く事がある為、危険箇所の確認と職員の安全な誘導を全員で取り組む。
	(報告) 打撲1件、転倒1件あり。事故発生後は、監視カメラで状況を確認し、職員間で再発防止について情報共有を行った。
離職防止	(目標) 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。
	(報告) 定期的に個別面談を実施。働き方について意見交換を行う。 1名退職があったが、事前に相談を受けていたので、新しい職員にスムーズな引継ぎを行う事ができた。

10. 居宅介護支援事業所

収入	(目標) 要介護237名/月 要支援43名以下/月
	(報告) 要介護237名/月 → 219名/月 ひと月換算18名のマイナス 病院等への声掛けをしてきたが、新規利用者を中止者(逝去、施設入所など)が上回り目標達成しなかった 過度に新規獲得をしたとしても書類不備等があれば、減算となるため慎重に対応をした 要支援43名以下/月 → 42名/月 概ね目標を達成
感染症	(目標) 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
	(報告) 1. ケアマネ自身が感染源となった事例は認められなかった

	<p>2. 利用者や家族の感染症を把握した時点で、利用事業所などへ報告し各事業所の方針を把握し利用者や家族へ還元できた。可能であれば他の利用できるサービスの利用調整を行った</p>
事故防止	<p>(目標)</p> <ol style="list-style-type: none"> 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
	<p>(報告)</p> <p>1年間の事故事案等なし</p>
離職防止	<p>(目標)</p> <ol style="list-style-type: none"> 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
	<p>(報告)</p> <p>新人の入職には問題なく、現在のところ離職することなく現職として勤務している 急な休み等の時にも出勤している職員で代替する等、利用者へ不利益を与えることなく対応ができた。</p>

11. ケアハウス

収入	<p>(目標)</p> <p>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月よりようやく埋めることができた。 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。 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。</p>
	<p>(報告)</p> <p>令和5年度も入居8名、退居7名と入退居の多い年だった。 1日付け入所を目標に入所調整を行ってきたが、令和5年8月に月末退居があり、1年間100%の入居率に至らなかった。 営業に関して、営業効果もあり待機者数は安定している。</p>

	<p>入居に関して、入居予定を申込者へ前もってお知らせすることで、スムーズな入居に持ち込んでいる。</p>
感染症	<p>(目標)</p> <p>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。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。</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>
	<p>(報告)</p> <p>コロナ感染者（職員1・入居者1）インフルエンザ（入居者2）であった。いずれも感染拡大することなく終息した。</p> <p>令和6年度から、マスク着用は本人に任せることとした。基本的な感染予防策は部署内の研修で、再確認をしていく。</p>
事故防止	<p>(目標)</p> <p>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。</p> <p>また、昨年度は入浴中・居室にて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再確認を行ったが、これを定期的に行っていく。</p>
	<p>(報告)</p> <p>事故防止と対応について、体調不良や危機感を感じたら、ご家族へ報告し対応について相談を行い事故防止を行ってきた。</p> <p>事故対応については、定例会議やミーティングの中で発見したら何をすべきかを再確認してきた。</p>
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> <p>職員数が少ない分、個々の能力差が雰囲気を乱すということもあるが、声を掛け、話し合い、協力し合いながら、何とか年度を締めくくられた。（離職者は高齢で通勤が苦痛との理由で1名）</p> <p>今後も、職員とのコミュニケーションを図ることを継続して行く。</p>

12. 養護老人ホーム

収入	<p>(目標)</p> <p>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、今すぐというケースが多くあり待機順番へ持っていかけてない。</p> <p>待機者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>措置控え問題はあるものの、待機者の確保は出来ている状況である。1日付け入居をスムーズに行うため、早めに声を掛けるようにした。</p> <p>養護の措置費が地方交付税からとなり、入所要件を厳しくし、市町が措置控えをしている。その中で稼働率100%が数年ぶりに達成された。</p>
感染症	<p>(目標)</p> <p>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。</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>
	<p>(報告)</p> <p>コロナ感染者（入居者3）インフルエンザ（0）であった。いずれも感染拡大することなく終息した。</p> <p>令和6年度から、マスク着用は入居者本人に任せることとした。</p> <p>基本的な感染予防策は部署内の研修で、再確認をしている。</p>
事故防止	<p>(目標)</p> <p>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。</p> <p>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。</p>
	<p>(報告)</p> <p>事故内容は『座り込み』『転倒』が多く、その都度環境整備や福祉用具の活用を行ってきた。今後も継続して行く。大きな事故に繋がることはなかった。</p>
離職防止	<p>(目標)</p> <p>職場の雰囲気良く、来年度も離職者0を目指す。</p> <p>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</p>

	<p>(報告)</p> <p>退職者 1、他部署異動 2 という状況であった。 退職者については自主退社。 異動については、知識・技術向上を目的に異動し、現在も活躍中である。今後も必要と考える。</p>
--	---

13. 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・・・前年並みもしくは増 2. 各種加算・・・例年通り 3. 補助金 <ul style="list-style-type: none"> ・延長保育事業・保育利用支援事業・・・例年通り ・障害児保育事業・・・対象児童 2 名の予定
	<p>(報告)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 委託費・・・公定価格改定により +6,200 千円 2. 各種加算・・・例年通り 3. 補助金 <ul style="list-style-type: none"> ・保育対策等促進事業費 5,500 千円(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童 3 名認定により微増) ・保育対策総合支援事業費補助費 1,000 千円 ・食材、光熱費高騰に対する支援金交付・・・府中町保育施設等原油価格 および物価高騰対策支援金 1,900 千円
感染症	<p>(目標)</p> <ol style="list-style-type: none"> 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
	<p>(報告)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 5 名の保育士と看護師 1 名が保健衛生分野におけるキャリアアップ研修を修了し、他の保育士等に感染対策に関する適切な助言および指導ができるよう実践的な能力を身に付けた。 2. 新型コロナウイルス感染症の 5 類感染症への移行により、保育現場ではアクリル板の撤去など、コロナ前の日常に近づく光景も見られたが、消毒液の設置や園児や職員の検温、玩具の消毒等、園生活における感染症対策は継続した。また、保護者のメンタルケアに努め、アプリを活用して日々の活動の様子をドキュメンテーションとして配信した。(前年度からの継続)
事故防止	<p>(目標)</p> <ol style="list-style-type: none"> 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)

	<p>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</p> <p>(報告)</p> <p>1. 園内のネットワーク環境を活用し、全ての保育室で「事故報告書」を迅速に確認できた。加えて、毎日欠かさず、園児の午睡中に主任または副主任が各保育室を巡回し、ヒヤリハットを報告・共有することで、事故防止に努めた。</p> <p>2. 園児を SIDS や窒息事故から守るために行う午睡チェックの重要性に鑑み、センサーを更新した。センサーは、あくまでも補助ツールではあるが、保育士自身が意識を向上させて運用することにより、保護者の安心感・保育現場の業務負担軽減と効率化に繋がっている。</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>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</p> <p>3. 延長保育、早朝保育専任保育士の採用</p> <p>(報告)</p> <p>1. 安定した保育現場を構築するため、長く働き続けるために必要な条件についての話し合いの場を設けた。職員からの意見を集約し、まずは「休憩」「有休」「ノンコンタクトタイム」についての改善に努めた。ノンコンタクトタイムについては、職員の共通理解にばらつきがあるため、試行・導入は、令和 6 年度持ち越した。</p> <p>2. チェックシート方式の児童票の活用は、業務改善・効率化に大きく寄与した。記録業務のための時間外労働がなくなったことにより、保育士の心身に余裕が生まれた。また、保育士が陥りやすい主観的記録(記述)から客観的記録(チェックシート)に変えたことで指標の統一となり、よい効果を生んだ。</p> <p>3. 延長保育専任保育士を採用したことにより、園児だけでなく保護者にとっても安心感があった。特に、乳児にとっては日々同じ保育士がいることが精神の安定に繋がった。これまでは、常勤保育士が分担して遅出勤務を担当していたが、専任保育士がいることでローテーションの中で遅出の回数が減り、時間外労働も軽減された。</p> <p>*上記 2. 3 については、職員ヒアリングにおいて、多くの保育士から「保育を楽しんでいる」「仕事が楽しい」という声を聞くことができた理由のひとつでもあり、離職防止にも効果があったと考えられる。</p>

本年度 強化項目

1. 有料・通所の稼働率アップ

目標	<ul style="list-style-type: none"> 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 2. デイサービス＝サービスの差別化、営業力の強化
報告	<ul style="list-style-type: none"> ・有料稼働率：昨年度平均 90.5%、今年度平均 95.1 に回復、入所施設の密な連携、営業努力が実施できた ・デイサービスは、居宅や各施設長の協力で 10 月以降毎月 33 名～35 名の平均稼働となる

2. Fプロジェクト

目標	F 職員の育成を急ぐ
報告	<ul style="list-style-type: none"> ・F 職員 15 名増（特養 5 名、有料 4 名、老健 3 名、有料 SS 2 名、養護 1 名） ・特養ほぼ完成、老健、有料は職員教育を進めて業務改善を行っている

3. 生産性の向上

目標	<p>管理方法の転換</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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・・・社内資格制度にウェイト ・管理職・・・M1, M2, M3 の期末賞与ポイントを均一にして競争
報告	責任者の途中退職で遅れが出たため、令和 6 年度に持ち越した。

4. 新卒採用

目標	大卒：5 名、その他 2 名の継続的採用
報告	8 名採用（大卒 4 名、短卒 1 名、専門 1 名、高卒 2 名）

5. 中途採用

目標	離職率を抑える（10%未満：前年度 15.9%）
報告	<p>離職率：13.2%（▲2.7%）</p> <p>【特別な理由・3 カ月以内の離職ベース：7.3%（▲7.2%）】</p>

6. 事業本部 DX 推進

目標	<ol style="list-style-type: none">1. 事業本部・・・入力方法を PC から携帯端末へ2. 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。3. 無駄、過剰な入力は徐々に減らして最適化
報告	<ul style="list-style-type: none">・ nyoibox 入所施設介護職員 11 月～利用開始・ インカム（有料）・・・職員同士の連携に使用・ ネットワークカメラ（有料、老健、特養）ナースコールが頻回・転倒注意者に使用

7. 管理本部 DX 推進

目標	キャッシュレス、業務の省力化・適正化の推進
報告	<ul style="list-style-type: none">・ 職員診療費のキャッシュレス決済開始（櫻クリニック）・ 楽々明細システム導入により、請求業務の省力化・厳正化実施・ インボイス制度、電子帳簿保存法への的確な対応実施

8. 購買部門の設置

目標	取引先の再設定・交渉（経費節減目標：2%）
報告	<ul style="list-style-type: none">・ 長期取引の日用品等納入業者の廃業に対応し、新規事業者を再選定。見込増加額を約 2% 低減。・ ビル管理業者の、管理業務一部変更による経費節減を継続中