令 和 3 年 度
事 業 報 告 書

自 令和 3年 4月 1日

至 令和 4年 3月 31日

翔裕園・翔裕園デイサービス爽やかな風
馬室たんぽぽ翔裕園
こうのすタンポポ翔裕園
ふきあげ翔裕園
夢工房翔裕園
栗橋翔裕園・ケアハウス栗橋翔裕園
栗橋ﾅｰｼﾝｸﾞﾎｰﾑ翔裕園・栗橋ｸﾞﾙｰﾌﾟﾎｰﾑ翔裕園
蓮田ナーシングホーム翔裕園
かわぐち翔裕園
しょうぶ翔裕園
国見ナーシングホーム翔裕園
亀岡老人福祉センター
国見あおば翔裕園
南方ﾅｰｼﾝｸﾞﾎｰﾑ翔裕園・南方ｸﾞﾙｰﾌﾟﾎｰﾑ翔裕園
ケアホテルすみさん家
たかのす翔裕園・たかのす翔裕園訪問介護事業所
くまもと龍田翔裕園
にしはら翔裕園
法人本部

社会福祉法人元気村

令和 3 年度

第 29 期

事 業 報 告 書

自　令和　3年　4月　　1日
至　令和　4年　3月　31日

社会福祉法人元気村

翔裕園

翔裕園デイサービスセンター爽やかな風

令和3年度　翔裕園　事業報告

施設基本方針

職員のやりがいと誇りに満ちた組織へ

施設年度目標

諦めない介護の実践

重点項目に対する実績報告

【特養】年間平均稼働率97.5%（目標96.8%、対目標比＋0.9%、対前年度比＋0.5%）
【短期】年間平均稼働率113%（目標100%、対目標比＋13%、対前年度比＋12.7%）
【通所】年間平均稼働率87.5%（目標85.3%、対目標比＋2.2%、対前年度比＋9.3%）
【爽やかな風】年間平均稼働率55.9%（目標58.9%、対目標比-3%、対前年度比＋1.6%）
【居宅】年間平均件数189.1件（目標185件、対目標比＋4.1件、対前年度比-24.4件）

①差別化・付加価値
・自立支援介護…その人らしい暮らしの継続とご利用者自身がやりたいことを叶えるサポートを実践する
入院者延べ人数：R2年度859名（平均2.3名／日）⇒R3年度780名（平均2.1名／日）⇒79名の減少（平均-0.3名／日）
要介護度：R2年度平均3.9（男性4.0・女性3.8）⇒R3年度平均3.8（男性4.0・女性3.5）⇒改善
水分摂取や協力病院とのリハビリ連携で歩行については定着している
コロナ禍で大きな行事は出来なかったが日常での楽しみや玄関前やベランダで外気に触れることを実施出来た
口腔ケアマニュアル…委員会ではSTや栄養士、看護師と連携が図れ安全な食事提供が出来ているが、口腔ケアについては
STに頼りがちなところがあるが、介護職員が適切な口腔ケアが出来るスキルを身に着けることが出来るように、R4年度は引き続き
強化していく

②組織力の強化
・お互い様と互いを思いやる気持ちが持てるよう、定期的に中堅以上が異動しフォローする体制が出来た
特にデイにおいて主任の退職により、自ら特養課長がフォローには行ったことから、入浴時間に特養から応援が出せた

③採用力の強化
・現場が求める人材とマッチングしているか確認…派遣により、求めている人材であるか評価する期間を設け、採用に繋げた
次年度に向けて副主任、リーダー候補を選出し個別指導を実施したことにより、本人のやる気にも繋げることができた
管理栄養士を1名採用が出来たが、新人育成に時間がかかり職員の負担が増加した。加算はLIFEのみとなった

④生産性の向上
・変則が出来る10時間勤務の常勤職員と8時間勤務、時短職員の組み合わせで効率よくシフトを組む…特養のみで実施したが、
日によっては人手不足が生じた⇒改善策として下期より特養、短期の業務を分けず、統一する
・aamsの見守りシステムの活用で、遅番、夜勤の少人数の中でも職員の精神的不安なく看取りが実施できた⇒13名

⑤収益力の向上
特養：ヒューマンエラーによる入院者50名／年⇒骨折・誤嚥性肺炎はゼロ、蜂窩織炎10日間
入院者の減少は図れたが1名／日は未達⇒2.1名／日
入院者の減少や介護度の改善が図れたが、排泄用品の増加もあった。ただ単に水分量のアップだけではない。
適切な介助方法で排泄用品の削減を図ることが課題
入所調整3日以内⇒達成（出来る限りロングSSにて待機が浸透）
短期：ロングSSご利用者6名の確保⇒ほぼ達成、ロングご希望者の問い合わせも多かった。入院者の空床で対応も図った
通所：新たにグランドゴルフ、カルチャーの充実を図り、新規獲得7名／月の確保⇒達成7.5名／月、年間90名
シアタールームの整備と重度者の確保⇒R2年度平均要介護1.4⇒R3年度平均介護度1.5　微増したが引き続き重度者の
確保が課題。

年間数値目標と実績（利用率）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
特養	R2 実績	95.5	96.9	96.9	97.0	98.3	97.6	96.7	96.6	97.7	96.1	98.0	97.2	**97.0%**
	R3 目標	96.8	96.8	96.8	96.8	96.8	96.8	96.8	96.8	96.8	96.8	96.8	96.8	**96.8%**
	R3 実績	97.5	97.8	97.2	96.9	97.2	98.2	95.8	96.8	97.0	98.1	99.4	98.6	**97.5%**
短期	R2 実績	75.4	84.9	84.1	107.0	113.4	109.4	104.2	111.8	104.4	102.0	99.5	107.9	**100.3%**
	R3 目標	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	**100.0%**
	R3 実績	116.9	110.2	113.3	121.3	114.6	109.5	113.2	126.9	112.4	114.6	101.7	101.2	**113.0%**
通所	R2 実績	66.7	65.6	77.0	80.0	79.4	73.5	81.0	82.2	83.2	83.3	81.0	85.7	**78.2%**
	R3 目標	83.5	84.0	84.5	86.0	86.0	86.0	86.0	86.0	85.5	85.5	85.5	85.5	**85.3%**
	R3 実績	84.2	83.8	85.0	83.5	85.2	90.8	90.8	92.5	90.6	89.2	85.8	89.1	**87.5%**
爽やかな風	R2 実績	46.5	45.5	54.8	55.0	51.6	57.6	62.7	60.0	61.0	52.0	50.2	55.2	**54.3%**
	R3 目標	55.5	56.0	57.0	58.0	60.0	61.0	61.0	60.0	59.0	59.0	59.0	58.0	**58.6%**
	R3 実績	57.5	60.7	59.6	55.2	53.0	55.9	60.0	60.0	58.0	52.4	47.9	50.9	**55.9%**
居宅（件数）	R2 実績	213.5	204.5	220.0	218.0	224.0	224.0	206.0	197.0	200.0	200.0	223.0	231.5	**213.5件**
	R3 目標	180.0	180.0	180.0	180.0	180.0	180.0	190.0	190.0	190.0	190.0	190.0	190.0	**185.0件**
	R3 実績	188.5	181.5	191.0	191.5	191.0	197.5	193.0	186.0	188.0	189.0	182.5	190.0	**189.1件**

令和 3 年度

第 18 期

事 業 報 告 書

自　令和　3年　4月　　1日
至　令和　4年　3月　31日

社会福祉法人元気村

馬室たんぽぽ翔裕園

令和3年度　馬室たんぽぽ翔裕園　事業報告

施設基本方針

スマホやiPad、リフトなどを積極的に活用し、楽しく便利に仕事をする

施設年度目標

①スマホやiPadを活用した新しい介護交流様式を施設内外に広める
②リフトを使いこなし、腰痛による休職者ゼロ

重点項目に対する実績報告

〇年間平均稼働率
特養（従来型） 97.9%（対目標比－0.3%　対前年比－0.3%）
特養（ユニット型） 98.8%（対目標比＋1.8%　対前年比＋1.6%）
入院者が出た際には、居宅事業所に電話営業を行い、空床をショートで使えるアナウンスを都度行う。ショート利用から入居につなげることで、入居調整期間を短縮し、空床を減らすことが出来ている。
通所　85.1%（対目標比－4.9%　対前年比－3.9%）
2月3月で、ご利用者が減少し目標未達。登録の少ない日曜日に、買い物レクや製作活動を行い、追加利用を促している。

①「差別化/付加価値」
・YouTube「みんなのまむろ」に施設の様子を動画でアップすることが定着。各フロアのTV画面で視聴でき、ご利用者との会話の幅も広がっている。ご家族からも好評を得ており、さらに動画投稿の技術を磨き、楽しんでもらうことで浸透を図っていく。
・GG式認知症ケアプログラムの地域展開で年4回の集合研修を行う。各回25名程度の地域住民の参加がある。

②「組織力の強化」
・各部署が行動指針に照らし合わせた目標設定を意識したことで、理念への理解が進み、ES調査の項目で51.6%となる。
ご利用者の思いを叶える行動にうつすことで、職員のやりがいにつなげていく。
・従来型、ユニット型ともにリフト使用は定着しているが、忙しい時には抱える介護をしてしまうなど、ケアの統一が図れていない場面もみられる。リーダーが率先して職員に声をかけ、焦らずケアにあたれる環境をつくる。

③「採用力の強化」
・介護職中途採用3名。介護職では紹介手数料0円。ケアマネ採用に約150万円計上。ケアマネ資格取得への職員サポートが課題。
・採用面接だけでなく、入居相談、契約の場面でも動画を活用し、アピールしている。

④「生産性の向上」
・従来型では入浴機器「ピュアット」を導入し、一人あたりに掛かる入浴介助時間は軽減する。ご利用者の重度化により機械浴希望者が増え、入浴業務の時間は削減できずにいる。
・ユニット型では、10:00～19:00など日勤の勤務をずらし、一人勤務の負担を減らしている。今後は「個別配膳」を行い、食事の配膳下膳にかかる時間を短縮する。余暇時間に職員を多く配置することで、生活意欲の向上を目指す。
・ディは、相談員の変更を行い、体制を一新、居宅事業所との関係作りを強化出来た。インスタグラムを開始し、ディの雰囲気を伝える営業ツールとして活用。
・包括は専門職が定着し退職者がいなかったため、市からの委託費が予算通りとなる。直営の予防プラン件数も増加。

⑤「収益力向上」
・特養では栄養マネジメント強化加算を算定、食べる意欲を引き出している。
・ディは、PTの他に看護職員が機能訓練を行うことで、個別機能訓練加算Ⅰロを算定できる配置としている。

〇その他
近隣公民館で11月サロン活動実施。その後感染症蔓延のため、月に1回お便りを配布。令和4年4月よりサロン活動再開。

年間数値目標と実績（利用率）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
特養（従来型）	R2 実績	98.8	99.0	99.3	96.5	99.4	97.3	98.8	98.6	97.8	97.6	98.1	97.6	**98.2%**
	R3 目標	98.0	99.0	98.0	98.0	99.0	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	**98.2%**
	R3 実績	99.6	98.3	98.0	97.0	99.0	98.4	96.9	98.4	97.8	95.5	98.9	97.3	**97.9%**
特養（ユニット型）	R2 実績	96.8	99.3	94.1	94.5	97.6	97.3	97.3	96.8	96.7	97.3	98.9	99.6	**97.2%**
	R3 目標	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	**97.0%**
	R3 実績	99.9	99.0	98.9	96.9	99.9	98.6	98.9	98.4	98.4	99.0	99.1	99.1	**98.8%**
通所	R2 実績	80.8	74.5	89.7	91.6	86.3	94.3	95.1	95.7	94.2	87.0	91.9	87.1	**89.0%**
	R3 目標	90.0	90.0	90.0	90.0	87.0	92.0	92.0	92.0	92.0	88.0	89.0	88.0	**90.0%**
	R3 実績	87.1	86.9	86.8	85.2	84.2	87.2	88.8	87.8	89.1	89.2	77.6	71.2	**85.1%**
包括（件数）	R2 実績	97.0	107.0	106.0	108.0	105.0	106.0	113.0	121.0	119.0	120.0	119.0	119.0	**111.7件**
	R3 目標	125.0	125.0	125.0	125.0	125.0	125.0	125.0	125.0	125.0	125.0	125.0	125.0	**125.0件**
	R3 実績	119.0	121.0	123.0	122.0	127.0	130.0	127.0	126.0	130.0	129.0	128.0	136.0	**126.5件**

令和 3 年度

第 16 期

事 業 報 告 書

自　令和　3年　4月　　1日
至　令和　4年　3月　31日

社会福祉法人元気村

こうのすタンポポ翔裕園

令和3年度　こうのすタンポポ翔裕園　事業報告

施設基本方針

～心を一つに～
組織再編・責任者の育成・理念浸透により、全職員が同じ方向を目指す

施設年度目標

自立支援を通してチームを形成し、職員のやりがいと利用者の生きがいを追求する

重点項目に対する実績報告

①差別化・付加価値
*安診ネットの有効活用…共生病院との医療情報共有を進め、スコア管理と嘱託医との連携により、看取り充実と入院者削減につなげる。
⇒目標月平均延入院者数60名以内に対し65.2名で目標には未達。防げる入院（誤嚥性肺炎、尿路感染）を減らすことが課題。
*幼老世代間交流…高齢者事業所との合同行事、コロナ禍でも楽しめるWEB企画で、双方の生活に楽しみとうるおいを持たせる。
⇒コロナ禍でWEB中心、直接の交流は出来なかったが、運動会や秋祭りでは距離を取りつつも直に顔の見える関係性を築けた。

②組織力強化
*理念浸透研修…全職員に向け年度内に2回実施（春・秋）、施設長・課長を含めたポスト職員が担当。ポスト職員の成長も期待できる。
⇒中途採用職員にも研修を実施、ポスト職員は自ら研修を担当することでより理念への理解が深まっている。
*職員育成…自発的に考え行動する現場主義の徹底、トップダウンとボトムアップのバランスを逆転させる。ポスト職員にも次期ポストを育てることに意識を向ける。
⇒トップダウンは必要時のみが定着。ポスト職員が現場主義への促しが出来るようになってきている。確実に前進している。
*実地研修施設更新…施設全体で同じ方向を向くことが合格の鍵。実践基本方針に基づいた勉強会を調査まで毎月継続実施する。
⇒R3年度の調査は中止。モチベーション維持のため施設長・課長・介護主任で各ユニットの模擬ヒアリングを実施、現状把握と課題抽出をした。

③採用力強化
*採用業務分担…WEB媒体を課長が、その他媒体を施設長が担当。情報を整理共有し、採用後は新卒育成プログラムをアレンジした対応により定着に繋げる（メンター、育成担当者）。
⇒役割分担はできなかった。また新卒育成プログラムアレンジも進められなかった。
*職員紹介報奨金制度…施設独自の制度を6月末まで実施、状況によっては延長も検討する。
⇒期間延長せず終了（実績：非常勤介護1名のみ）。

④生産性向上
*派遣費削減…育児休業からの復帰分（8月～11月）4名について復帰時に期間満了とする、また2名を直接雇用に切り替える。
⇒派遣費は前年比-1,230万円、しかし人件費全体では3,600万円増加。2名派遣から直接雇用に切り替えた。派遣は2名にまで削減できた。
*PC入替…PCの動きが良くなることで時間とストレスの削減になる。音声入力ソフトも検討、記録の効率化・外国籍職員にも対応。
⇒リース期間満了していないため一括入替から随時購入に切り替え、4台入替えた。事務効率化でケアパレット導入、音声入力ソフトを活用した。

⑤収益力向上
*レンタル活用…福祉機器についてはレンタルで対応、コスト以外にも保管場所や管理業務も軽減できる。
⇒保管場所や在庫管理の面で効率化された。コスト面では無駄な出費は抑えられているが大きな効果は得られていない。
*稼働率…特養：安診ネット活用と嘱託医との連携で入院削減（延60名以下/月）、退居のタイミングを予測し早めに準備しブランクを減らす。
⇒達成したが、入院者に関しては実績65.2名で未達成、誤嚥性肺炎や尿路感染等防げる入院もあった。
短期：空床をフル活用、そのために特養相談員と情報を共有し、問い合わせに対して100%対応する。営業は特養含み20件/月
⇒営業件数17.6件/月、問い合わせに対しほぼ100%対応できた、稼働率も達成。
通所：全員営業の継続、おもてなしの環境作り（収納・展示）、営業60件/月（この件数で登録者＋1件/月）でスポット登録を増やす。
⇒稼働率87.6%で未達（－2.4%）。営業件数52件/月で目標未達。年度末で相談員候補の採用ができた。全員営業、環境作りについては概ね達成。

年間数値目標と実績（利用率）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
特養	R2 実績	95.5	91.1	96.1	95.4	94.4	93.8	97.9	98.2	99.0	98.5	97.4	96.9	96.2%
	R3 目標	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0%
	R3 実績	98.6	97.6	98.8	95.8	96.9	95.8	97.8	95.9	97.5	96.9	96.0	97.4	97.1%
短期	R2 実績	96.8	98.5	98.5	84.4	87.4	106.3	100.5	99.5	97.9	87.3	103.0	103.2	96.9%
	R3 目標	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0%
	R3 実績	103.2	101.1	96.5	103.7	101.0	99.2	103.9	98.2	96.3	98.5	101.6	97.1	100.0%
通所	R2 実績	71.4	74.5	82.4	86.8	86.0	88.8	88.9	93.5	91.7	91.1	90.4	88.6	86.2%
	R3 目標	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0%
	R3 実績	90.3	88.0	84.1	88.0	84.7	90.0	89.7	89.4	92.0	88.3	82.2	85.1	87.6%
訪問（件数）	R2 実績	0.0	0.0	0.0	52.0	99.0	115.0	110.0	133.0	195.0	191.0	203.0	274.0	114.3件
	R3 目標	227.0	242.0	257.0	271.0	285.0	299.0	299.0	299.0	299.0	314.0	314.0	314.0	285.0件
	R3 実績	283.0	265.0	328.0	394.0	403.0	401.0	428.0	429.0	441.0	429.0	439.0	462.0	391.8件

令和 3 年度

第 5 期

事 業 報 告 書

自　令和　3年　4月　　1日
至　令和　4年　3月　31日

社会福祉法人元気村

ふきあげ翔裕園

令和3年度　ふきあげ翔裕園　事業報告

施設基本方針

職員一人一人が自ら考え行動し、自分の得意を活かして
ニューノーマル時代でチャレンジしよう！

施設年度目標

- **職員がやりたいこと、得意なことを活かし、挑戦できる環境/組織にする**
- **時代/環境の変化に柔軟に対応し、置かれた環境でベストのサービスを提供できるように考え、行動する**
- **ITを活用し、新しいことにチャレンジする**
- **デイサービス重点施設卒業、居宅運営の安定化、グループ利用率/利用料で貢献をする**

重点項目に対する実績報告

①【差別化/付加価値】
・コロナ禍で施設内に業者を呼べないため、屋外で感染対策をしながらご利用や職員、地域の方が楽しめるように
　キッチンカーの活用を導入。R3年度は6回キッチンカーを呼び、ご利用者の楽しみや差別化、稼働向上につながった。
・有料 ： 敬老会はWEB開催でき、当日の映像や写真など、ご家族へLINEで配信し喜んでいただけた。
　　イベントは毎月開催し、ご家族へLINEで写真配信を行い好評をいただけた。
・デイ ： 半日型リハデイだが家庭菜園を導入し、苗植えから収穫、食べるといった一連の体験もでき好評だったため、次年拡大する。
　　キッチンカーや冷凍弁当などを導入し、新しいサービスを作ることができた。
・地域との繋がりとして、地域サロンでの体操教室や地域イベント、イルミネーション、シニアボランティアの受け入れなど行ってきた。
　地域の方からも声をかけてもらえることも増え、徐々に関係性が構築できてきている。

②【組織力の強化】
・ES調査で理念、ビジョンへの共感項目が42.5%と一昨年と比べると低下し、部署間で数値に乖離が生じてしまった。
　次年度は理念研修担当者を部署ごとに配置し改善を目指す。
・やりたいこと、挑戦したいことについて、チャレンジできる年となった。一部の職員から取り組む姿勢の変化が見られたため、次年度の発展やチャレンジできる職員の増加に期待できる。

③【採用力の強化】
・フットワークの軽い20～30代の採用を目指し、ハローワークや紹介会社から常勤の20代1名、30代2名採用することができた。
・既存の紹介会社に加え、スカウト機能がある紹介会社を使用し、常勤1名採用につながった。
・施設PRとしてインスタグラムを導入。定期的に投稿が行えなかったため、次年度は投稿方法など決めて行っていく。

④【生産性の向上】
・シニアボランティアを導入し、週2回程度、草むしりなどの環境整備にきていただいており、経費をかけずに行えている。
・ほのぼのが使えるPCが1台のみだったため、、業務効率化の為にほのぼの1台とケアパレットを導入し業務効率化につながった。
・書式のフォーマットを一部改定し作業効率向上につながったため、次年度はフォーマットや作業時間の見直しなども行っていく。

⑤【収益力の向上】
・有料
　稼働率95.5%，上期は達成したが下期に空床や入院によって稼働低下あり、通期では未達となった。
　利用率38%と未達，グループサービス利用料は1,260万と達成。
・デイ
　営業件数113件と達成。稼働率は69.3%と未達。12月に重点卒業したが、再び稼働低下し新年度から重点施設に戻ってしまった。
　キッチンカーや身体機能評価のモフトレの導入など、2ヵ月に1回程度新しいチラシを作成し、ケアマネへPRを行った。
　A4のチラシ以外に、冊子タイプのチラシを作成し、デイのサービス内容が詳しくわかるものを作成しケアマネ配布した。
　保険外収益として、総合事業で利用上限がある方には保険外サービスでの追加利用を紹介し利用に繋がっている。
・居宅
　R3.4に居宅開設し、上期で担当件数目標達成し、通期39.2件と目標達成。デイ利用にも繋げ、デイ稼働にも貢献。
　また、認定調査委託は年78件実施し収益向上となった。

年間数値目標と実績（利用率）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
住宅型	R2 実績	87.5	90.0	85.5	86.9	98.0	95.5	95.4	95.5	94.8	100.0	100.0	95.0	**93.7%**
	R3 目標	97.5	97.5	97.5	97.5	97.5	97.5	97.5	97.5	97.5	97.5	97.5	97.5	**97.5%**
	R3 実績	100.0	100.0	100.0	95.8	95.7	100.0	92.7	95.0	96.3	95.0	95.0	85.0	**95.9%**
通所	R2 実績	29.0	33.0	46.0	43.0	42.0	48.0	48.0	46.0	46.0	49.0	51.0	51.0	**44.3%**
	R3 目標	55.0	60.0	65.0	70.0	75.0	80.0	85.0	85.0	85.0	85.0	85.0	85.0	**76.3%**
	R3 実績	61.2	63.2	67.7	67.3	68.0	74.1	76.0	76.3	75.9	68.8	67.6	65.0	**69.3%**
居宅（件数）	R2 実績													
	R3 目標	35.0	36.0	37.0	38.0	39.0	39.5	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	40.0	**38.7件**
	R3 実績	29.0	32.0	35.5	38.5	40.5	43.0	43.0	42.0	43.0	42.0	41.0	41.0	**39.2件**

令和 3 年度

第 12 期

事 業 報 告 書

自　令和　3年　4月　　1日
至　令和　4年　3月　31日

社会福祉法人元気村

夢工房翔裕園

令和3年度　夢工房翔裕園　事業報告

施設基本方針

就労支援事業所としてどんな障害特性があっても一般就労を目指せる支援を行う

施設年度目標

【就労移行支援】　一般就労へ向けたスケジュールが実感できる支援を行う
【就労継続支援B型】生産活動による利用者の職業能力の開発向上を図る
【全体】　利用者ニーズに柔軟に対応できる支援を行う

重点項目と方策

				進捗状況報告
①「差別化/付加価値をどのようなものをどのように作っていくか」				
移行支援	・・・	一般就労できる支援体制の提供、一般就労後半年間の定着率を100%にする	⇒	3名の就労、定着中
		【新規】就労支援ツールとしてソーシャルスキルトレーニング用VRを導入		
継続B型	・・・	生産活動において利用者が行う作業比率を上げ、消費者に驚きと価値を認識させる（餃子・農業・内職）	⇒	パン製造と比べ作業比率向上
全体	・・・	外部との連携強化	⇒	コロナ禍で中断
②組織力の強化				
理念浸透	・・・	施設内研修の実施、朝礼での職員クレドカレンダーを活用する	⇒	実施
離職率低減	・・・	各職員に委員会委員長や会議議長を任せる	⇒	実施
③「採用力の強化(面接力やマーケティング力含む)」				
内部より、サービス管理責任者を生み新規事業のサービス管理責任者を任せる			⇒	サービス管理責任者研修2名受講
④「生産性の向上(人員配置基準の中で人件費やシフトをどのようにコントロールするのか)」				
職員配置	・・・	最低配置人員で加算算定する。また、残業ゼロを目指す	⇒	必要残業は発生
生産活動	・・・	原価率を低減させる（餃子において材料を自家栽培する）	⇒	にんにく自家栽培使用
⑤「収益力向上」				
就労移行	・・・	・GenkiGroup式収益力改善プログラムを実践し、就労者輩出後の利用者獲得を計画的に行う	⇒	営業効果が利用者獲得に結び付いていない
		・前年度10月1日～今年度9月末日までの就労及び定着実績により、翌年度の基本点数が算定されるため4名以上の就労・定着実績を残す	⇒	就労者3名。目標4名未達成となる
継続B型	・・・	・平均工賃月額を10,000円～15,000円を維持する	⇒	下期いちご売上次第
		・今年度9月末日までに就労者を1名出す	⇒	就労者1人、達成
		・生産活動において関係機関と協働し支援を行う （鴻巣市キャンプ場維持管理・埼玉県種苗センター）	⇒	キャンプ場維持管理は継続、種苗センターは無し
⑥新規事業				
新規事業	・・・	鴻巣・北本地区に障害者グループホーム（共同生活援助）を開設する	⇒	北本市内候補地決定、宅地化後開設。
⑦その他報告事項	・・・	1.焼き芋自販機を12月8～20日開催のそごう横浜店「芋博」に出展。催事終了後設置継続中。 2.元気ファームのいちご栽培において、2品種から4品種へ変更（総数変更無）。ハウス分割貸切予約制継続。 3.元気ファーム新プラン「お家でいちご狩り」、法人内にて5回実施する。		

年間数値目標と実績（利用率）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
移行支援	R2実績	88.1	102.8	99.1	101.0	87.5	91.5	92.3	84.7	81.5	82.6	78.9	77.8	89.0%
	R3目標	85.0	90.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	93.8%
	R3実績	70.5	66.7	64.5	55.0	59.6	68.0	42.4	43.3	46.0	56.8	61.1	50.0	57.0%
継続B型	R2実績	100.0	105.6	111.2	109.9	110.4	118.5	118.4	109.9	106.9	106.4	102.3	101.8	108.4%
	R3目標	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0%
	R3実績	105.8	106.9	99.8	98.1	86.4	87.9	95.6	94.4	97.1	91.9	88.0	88.1	95.0%
総合	R2実績	96.5	104.7	107.6	107.3	103.7	110.6	110.7	102.5	99.4	99.4	95.4	94.8	102.7%
	R3目標	90.0	92.5	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	94.4%
	R3実績	95.4	95.1	89.4	85.4	86.0	82.1	80.0	79.4	82.1	81.6	80.1	76.9	83.7%

令和 3 年度

第 28 期

事 業 報 告 書

自　令和　3年　4月　　1日
至　令和　4年　3月　31日

社会福祉法人元気村

栗橋翔裕園

ケアハウス栗橋翔裕園

令和3年度　栗橋翔裕園　事業報告

施設基本方針

地域の老舗施設から地域の先進施設へとなろう
くりはし地区全ての介護は翔裕園で

施設年度目標

- **自立支援についてケアの質を高め稼働の安定を図る**
- **腰痛など体調不良の職員を減らし休業や離職を減らす**
- **多様に活躍できる人財を探し育成する**

重点項目に対する実績報告

①「差別化/付加価値をどのようなものをどのように作っていくか」
・入所系の体調不良及び入院等については、利用者の楽しみの機会も減少し、また施設経営にも影響が大きいため、ノーリフティング、介護記録のプログラムを継続し、利用者の安全性を高め、業務を効率化し職員が長期的に安心して働けるようにする。
⇒ノーリフティングについては、各福祉用具を用いて誰でも使用することが出来るように継続的な指導と実践が行えるようになっている。全てではないが腰痛罹患職員は減少している。移乗介助以外の面ではまだ十分に安全性が保たれているに至らないので、次年度の新しい課題とした。

②「組織力の強化」
・理念浸透研修の継続（職員入職時）、採用に係る見学および面接時の理念についての説明と同意確認をする。
⇒面接時や職員面談時については、理念の共有、確認を行うようにした。
・職員同士のコミュニケーション活性化により意識や情報の共有をより図るため、ミーティング機会を増加するだけでなく休憩室等の足を伸ばして休めて清潔に環境改善をする。
⇒休憩室については大幅な改装は行っていないが、使用しやすい環境へ整理整頓し、家具類を新しくしている。次年度は改装を行い魅力的な環境へ変えていく方針。組織体制を整えることも大事だが、職員同士のコミュニケーションを図りやすくすることを施設として工夫することが課題。
・多様な視点で多様な仕事ができるよう積極的な配置換えや異動を行う。
⇒大きくは行えなかったが、部署異動や他施設への異動は5名ほど行えた。次年度は更に5名ほど他施設への異動を行いより成長に向けての取組を行う。

③「採用力の強化(面接力やマーケティング力含む)」
・管理職候補、相談員、ケアマネ各1名以上の補充有資格経験者の採用をする。・夜勤従事者5名採用する。
⇒有資格者および即戦力となる職員については5名採用ができた。一方で施設方針とは合わなかったり、体調不良となる職員がいたりで退職者も同等に発生した。
・施設の魅力をホームページで掲載。
⇒毎月の更新には至らないが、新たにInstagramを開始し、発信によって外部の方の知る機会が増えた。
・年間20名の実習生受入。
⇒概ね達成しているが、そこから新卒採用には繋がっていないため、次年度の課題とする。

④「生産性の向上(人員配置基準の中で人件費やシフトをどのようにコントロールするのか)」
・時間的にも身体負担的にも軽減できるように技術の習得や機器を導入し（ピュアット、トロミサーバー等）、日勤帯の2時間/日分×2人を補う。
⇒業務内容変更や機器導入における効果として、夜勤明けの職員の時間外勤務については平均1時間は早くなっている。しかしながら夜勤従事者数が、入替はあるものの変わってはいないため、日勤帯のシフトが安定していなく次年度においては課題である。

⑤「収益力向上」
・各事業において利用者各1名/月獲得する。通常の居宅への営業だけでなく、2ヶ月に一回地域へのチラシ配布
⇒新規利用者が不足するということはなかったが、入所系施設において入院者増加に伴い稼働が上がらない状態が続いてしまう。施設内ケアにおいて口腔ケアや水分摂取等で目標をもち改善に取り組んだが、1~2名分の改善に留まり稼働の改善には至らなかった。次年度は嘱託医および協力医療機関の変更をすることとした。
・ケアハウスについては、利用者紹介業者の有効活用する。（見学から入居相談まで3名/月見込める）
⇒みんなの介護を利用し、毎月の問い合わせ（資料請求）は平均5件はあり、4名が入居まで至った（6%）

年間数値目標と実績（利用率）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
特養	R2 実績	86.7	84.6	88.6	90.7	93.7	91.0	89.9	90.1	91.8	89.4	90.5	92.0	**89.9%**
	R3 目標	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	**95.0%**
	R3 実績	93.1	86.9	87.7	90.3	91.3	89.0	92.7	89.4	94.4	85.8	81.8	91.0	**89.5%**
短期	R2 実績	126.0	92.3	109.7	107.1	109.7	106.7	110.6	110.7	101.3	101.3	108.6	110.0	**107.8%**
	R3 目標	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	**100.0%**
	R3 実績	84.0	88.4	100.0	99.7	124.2	111.0	102.3	106.0	103.2	83.5	83.6	100.0	**98.8%**
通所	R2 実績	80.5	78.7	88.4	90.4	88.4	94.9	94.9	95.3	94.4	93.3	83.3	88.0	**89.2%**
	R3 目標	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	**90.0%**
	R3 実績	94.9	91.2	91.1	91.5	92.1	92.5	91.0	92.3	91.4	80.2	79.4	85.1	**89.4%**
軽費	R2 実績	95.9	97.7	99.6	96.9	94.6	98.8	95.7	93.9	88.1	88.6	93.8	95.0	**94.9%**
	R3 目標	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	**97.0%**
	R3 実績	92.8	98.2	99.5	95.7	96.0	95.0	89.9	90.6	92.6	88.4	93.3	97.0	**94.1%**
訪問（件数）	R2 実績	320	259	252	240	274	310	286	286	282	287	228	268	**274.3件**
	R3 目標	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	280	**280.0件**
	R3 実績	249	270	263	273	249	291	285	271	264	201	200	240	**254.7件**
居宅（件数）	R2 実績	111	105	113	115	117	121	120	121	120	120	124	121	**117.3件**
	R3 目標	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	**110.0件**
	R3 実績	111	105	113	106	106	104	105	105	110	113	108	110	**108.0件**

令和 3 年度

第 25 期

事 業 報 告 書

自　令和　3年　4月　　1日
至　令和　4年　3月　31日

社会福祉法人元気村

栗橋ナーシングホーム翔裕園

栗橋グループホーム翔裕園

令和3年度　栗橋ナーシングホーム翔裕園　事業報告

施設基本方針

ご利用者視点を忘れずに楽しめる施設環境を確立する

施設年度目標

・普通の生活の中で楽しめる時間提供
・事故防止を徹底して事故件数ゼロを目指していく
・加算型から在宅強化型へ

重点項目に対する実績報告

①「差別化／付加価値をどのようなものをどのように作っていくか」
・新規入所者への在宅訪問は全員実施。在宅に戻ることを見据えた視点で課題を抽出してチャレンジしていく
・GG式転倒プログラムの取り組みに参加し、事故件数を減らしていく
→昨年度の在宅復帰者は16名で取組みは出来ていた。他職種と一体となって自宅に訪問に出て一緒になって問題点を考える力は養う事ができました。他職種との連携も取れるようになり、またご家族とも話し合いを取る事で信頼関係が取れるようなりスムーズに話しを進める事ができています。
事故件数は変わらず大きな変化はありません。GG式の浸透ができておらず次年度もチャレンジしていきます。

②組織力の強化
・定期的に職員との面談を実施して他部署に興味を持つ職員がいれば適時異動を行う。各部署を異動する事で横の強化を図る
・在宅復帰を意識した担当者会議に参加する。他職種と意見を出し合えう事で自分自身の成長とチームケアを高める
→職員との面談は年2回必ずできたとは言えていない。所属の上長に任せている部分が大きくなってきている分、報告を受けている状況。上長から報告を受けた内容を判断基準として今度の行動指針に繋げられました。
在宅復帰でのカンファレンスは継続的に出来ています。他職種との意見も聞けてお互いの成長に繋がりました。

③採用力の強化
・実習生から新卒に迎えられるように実習中で良い指導や雰囲気を作り希望に合うよう取り組みをしていく
・地域広報誌による求人サイトを利用を継続して地元で頑張っている企業として取り扱っていく
→実習生からの獲得は出来なかったが指導方法や雰囲気はとても良く出来ていました。今後も継続して次年度には獲得できるようにしていきます。
地域広報誌には施設が作成した広報誌を年3回発行、久喜市内の広報誌「クッキーズ」に年4回掲載しました。クッキーズからの掲載では求人に繋がったケースが2名ありました。

④生産性の向上
・直接介護中心職員と生活介護中心職員との区別を取っていく。また時間帯パート職員を採用して少ない時間帯にカバーする
・部署ごとで介護スタッフ配置にこだわらず、施設全体でのスタッフの意識を高める
→短時間パートの採用が出来、食事時や入浴時などで人手が不足している時間帯のカバーに繋がりました。
フロア間のヘルプ体制を取って不足している時間帯をお互いさまの意識でカバーが出来始めました。

⑤収益力向上
・リハビリ色が強いイメージがある施設ですが楽しさもある施設にイメージを埋め込み集客率を高める
・老健、デイケアとも毎月の訪問件数を定めて訪問、FAX、地域へのチラシ配布を実施して集客力を高める
→楽しめる施設、楽しいデイに職員の意識は変わってきました。特にデイはリハビリだけではなく楽しめるために申込み者もいました。職員もご利用者が楽しい表情をする事で励みになり、また違う行事を考えたり他施設では何をやっているのかをチェックしたりして情報収集をして成長に繋がりました。
訪問先は限られているが病院、居宅事業所など毎月回りました。すぐに成果がでるものではないので継続して紹介を頂いていきます。

総括として老健入所率、稼働率とも目標に届いており数字面では問題なく達成できました。「楽しい」をテーマにして職員に意識改革をした一年間で何事にも「やってみよう」と背中を押してきました。職員も期待に応えるような成果が出て次に繋がってきたと思います。春先は施設内でコロナが蔓延して一時的に窮屈な生活を余儀されてしまいました。解除後は外出行事に出かけたりして次年度に繋がるように楽しみを忘れずに生活を支えていきます。

年間数値目標と実績（利用率）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
老健	R2 実績	75.3	65.9	72.3	77.0	81.3	81.0	81.6	83.1	90.2	91.1	92.1	93.0	**82.0%**
	R3 目標	91.0	91.0	92.0	92.0	92.0	93.0	93.0	93.0	94.0	94.0	94.0	94.0	**92.8%**
	R3 実績	93.5	95.4	95.8	96.7	94.6	92.5	96.3	96.8	96.4	93.4	96.3	96.0	**95.3%**
通所	R2 実績	67.6	72.7	80.4	80.4	79.4	82.3	82.6	81.1	83.3	80.1	85.1	86.0	**80.1%**
	R3 目標	85.0	85.0	87.0	87.0	87.0	88.0	88.0	89.0	90.0	90.0	90.0	90.0	**88.0%**
	R3 実績	86.9	88.2	85.0	83.4	86.9	88.8	89.0	88.4	84.8	79.7	85.1	85.0	**85.9%**
グループホーム	R2 実績	97.4	95.3	99.8	100.0	96.6	94.4	97.0	84.6	85.6	87.5	91.2	95.0	**93.7%**
	R3 目標	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	**95.0%**
	R3 実績	99.6	97.1	94.4	93.1	92.8	94.4	94.4	96.5	94.4	94.4	92.3	90.0	**94.5%**
居宅（件数）	R2 実績	101	95	97	98	93	95	102	104	109	103	108	109	**101.2件**
	R3 目標	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	**110.0件**
	R3 実績	103	114	109	114	111	113	108	112	112	110	107	108	**110.1件**

令和 3 年度

第 26 期

事 業 報 告 書

自　令和　3年　4月　　1日
至　令和　4年　3月　31日

社会福祉法人元気村

蓮田ナーシングホーム翔裕園

令和3年度　蓮田ナーシングホーム翔裕園　事業報告

施設基本方針

「暮らしの連続性」を大切にするサービスの提供

施設年度目標

専門性を活かしたチームケア体制の確立

重点項目に対する実績報告

①「差別化/付加価値をどのようなものをどのように作っていくか」

・暮らし（生活）を分断することのないサービスの提供

→本年度より訪問リハビリ事業を開始。訪問リハの利用から通所リハへの移行となった利用者や、訪問と通所を併用して利用をする利用者もおり、在宅生活の継続支援となっている。また、老健退所後に通所リハを利用するなど利用者の在宅生活を包括的に支援する環境が整ってきた。

・医師が参加するリハビリ会議（通所リハ）を実施

→第２四半期より、対象を新規利用者と変更。新型コロナウイルスの影響からオンライン会議の取組みも行った。オンライン会議については、居宅介護支援事業所の通信環境により一部の事業者にとどまった。

・GG式ノーリフティングプログラムの実践

→同プログラムの介護スタッフに対する研修は終了。サラプラス（移乗支援の介護ロボット）を全ての職員が活用することに繋がった。第４四半期では、同プログラムに加えて介護技術（立上がり）に関する研修を実施。次年度も同プログラムを継続予定。担当者主導による実践から、利用者選定をはじめ各職員が主体となって更なるノーリフトの実践・標準ケア化を目指す。

②「組織力の強化」

・「利用者の将来」を各セクションが共有し、同じ方向を向いたサービスの提供

→カンファレンス時に退所後を含めた利用者の方向性を各セクションで共有することができるようになった。
ES調査の「この法人で働いていることを誇りに思う」項目の結果は47.8%と目標に届かなかった（▲18.2%）。しかし、部署によって10%台～80%台と大きく差が出ており、次年度では「個別ケアのあり方」「社会資源としての施設」に関する研修に取組み、同項目の改善に繋げたい。

・ポスト職員の役割を明確化する

→課長職も増え、それぞれが入所・在宅部門を担当することで施設運営への関わり方を強め、より責任感を持って業務に取り組むことができるようになってきている。

③「採用力の強化」

・GG式新卒育成プログラムの導入と実践

→1名は産休となり、4名のうち2名は夜勤業務も行えているが、行事の企画立案までは達していない。

④「生産性の向上」

・コスト増を極力避けた新規事業

→増員することなく訪問リハの年間収益256万を達成することができた（目標200万）。
サービス量についても年平均54件に対して60.7件と計画目標を達成することができた。

⑤「収益力向上」

・入退所の回転率や在宅復帰率のバランスをとりつつ、在宅強化型施設の算定

→年間を通し、在宅強化型施設の算定をすることができた。これにより1,440万の収益増（対加算型）。
「かかりつけ医連携薬剤調整加算」「所定疾患施設療養費」は算定できなかった。次年度は同加算を算定予定。

年間数値目標と実績（利用率）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
老健	R2 実績	95.5	95.0	95.3	95.1	96.2	96.7	95.3	94.3	96.5	96.9	98.2	95.0	**95.8%**
	R3 目標	96.8	96.8	97.3	96.8	96.8	96.5	96.5	96.3	96.1	96.8	97.6	97.3	**96.8%**
	R3 実績	97.0	98.0	95.7	94.9	96.1	95.8	95.2	93.0	89.6	90.7	93.0	96.1	**94.6%**
通所	R2 実績	68.5	69.4	72.2	70.8	73.6	76.0	77.0	77.0	80.0	77.4	78.8	82.3	**75.3%**
	R3 目標	81.1	81.7	82.0	82.8	81.8	81.8	83.3	85.0	83.1	82.3	83.1	85.0	**82.8%**
	R3 実績	84.1	84.6	83.0	86.4	84.5	87.5	89.0	87.6	84.4	70.8	70.4	82.2	**82.9%**
居宅（件数）	R2 実績	181.0	195.5	199.5	196.5	192.0	195.0	188.5	192.0	192.0	198.5	195.5	204.5	**194.2件**
	R3 目標	187.0	193.0	192.5	192.5	188.5	193.0	194.5	186.5	187.0	193.0	187.5	192.0	**190.6件**
	R3 実績	190.0	195.5	202.5	207.0	215.0	208.5	214.0	212.0	213.5	207.5	204.5	202.0	**206.0件**
訪リハ（件数）	R2 実績													
	R3 目標	12	20	28	40	52	60	64	68	76	76	76	76	**54.0件**
	R3 実績	6	22	36	50	52	68	76	94	122	70	82	50	**60.7件**

令和 3 年度

第 13 期

事 業 報 告 書

自　令和　3年　4月　　1日
至　令和　4年　3月　31日

社会福祉法人元気村

かわぐち翔裕園

令和3年度　かわぐち翔裕園　事業報告

施設基本方針

「その人らしい暮らしの実現」
ひとりの人間として尊重され、すべてのことに対してPDCAサイクルを
実行することにより満足度を追求した施設となる

施設年度目標

・看取り介護のため新医療機関との連携・職員知識・ご家族との関係性強化を実施し施設で看取る方の安心感による満足度向上
・AI機器による事故削減・事故防止策後のカンファレンスによる事故入院者0名
・人材採用育成のPDCA化（新卒者職員・技能自習生・中途職員）
・施設内での暮らしの充実化　・施設職員配置の見直し

重点項目に対する実績報告

○年間平均稼働率
特養　97.1%（目標比-0.4%、前年度比-0.4%）　短期　102.5%（目標比±0%、前年度比＋1.0%）
通所　83.7%（目標比-3.3%、前年度比-0.3%）　居宅　79.3%（目標比＋4.3%、前年度比＋3.9%）

①「差別化/付加価値をどのようなものをどのように作っていくか」
・急な嘱託医変更による慌ただしい看取り体制スタートとなり特養での上半期稼働96.7%（前年度比：-1.77%）。下半期に入り、嘱託医との施設側との方向性の話し合いを続けた結果で10月より落ちつく状況となった（前年度比：＋2.12%、コロナ影響のあった3月除く）。
・AIカメラを導入前後の同類事故件数は対象者20名のうち18件（全事故件数66件）。目標達成には至らなかったが、事故後の見る事ができなかった部分での予測しての不明確な再発防止策ではなくなった点での活用は大きい。
・安全安心の暮らしと介護技術向上を掲げ、ノーリフティング達成のため移乗用機器（スライディングボート等）の導入。担当職員2名を配置していたが、業務との兼務で全職員への講習までには至らなかった。3名の腰痛者が発生した状況を踏まえ、リハ職を配置し再徹底に取り組んでいく。

②「組織力の強化」
・憲章浸透のため会議、委員会等での憲章唱和は実施することはできたが、会議等に参加できない非常勤職員への浸透の取り組み方が次年度の課題である。
・今年度の離職率は9.2%（目標：10%以下）と目標を達成する事はできたが、常勤職員5.2%、非常勤職員20%と10%超える数値が表しているためコミュニケーションの取り組み方の意識が必要。

③「採用力の強化（面接力やマーケティング力含む）」
・ハローワークへの定期的な訪問による活動により採用件数11名のうち5名採用。年度当初は、派遣職員4名在籍していたが1名に削減もできた成果もあり、目標としていた派遣料も初年度に比べ85万円削減する事もできた。
・新卒者3名をOJTプログラムによる計画的に実施した事による成長は職員による差がないものであったが、前年度よりも育成時間を費やしてしまった結果も見られたため、次年度は成長過程を加味しながらのOJTプログラムを実施していく。

④「生産性の向上（人員配置基準の中で人件費やシフトをどのようにコントロールするか」
・入浴機器（ピュアット）による入浴時間の短縮は、洗身効果が水質の影響が出ているのか結果が出ていないのが現状としてあり、メンテナンス回数増加にて対応している。入浴専従職員の時間配置は、3名在籍していた職員が1名になってしまった影響もあり通所との兼務までには達成する事ができなかったが必要な部分でのシフト配置管理は実施できているためユニット業務負担削減になっている。
・10時間勤務と8時間勤務の混合ユニット実施による時間外削減は、欠勤者の体制を整えるためのものであったが傷病者4名、産休2名と想定していなかった事が起こってしまったため検証できなかったが、重複している時間帯を把握する事によるヘルプ体制は取れるようになった成果はあった。

⑤「収益力向上」
・特養においては、専門職配置による個別機能訓練加算はできなかったが、令和4年4月より配置でき算定開始する事ができた。2月、3月でのコロナ感染症での稼働減少による目標稼働達成できなかったことを次年度の達成に向け邁進致します。
・短期においては、年度後半での感染症での受け入れ停止が大きく響いたが、空床をうまく活用した成果もあり目標稼働を達成できる事ができた。
・通所においては、専門職配置はできなかったが、特養と通所職員との異動による人件費率68%まで減少する事はできた。今後も人員配置等を検討し常勤職員、非常勤職員配置の見直しを実施。サービス向上のための個別レクリエーション活動実施、浸透に向けたニーズの把握を行っていく。
・居宅においては、地域活動の一環として勉強会を予定していたが開催することができなかったため継続しての目標とする。次年度は、人員体制を整え特定事業所として活動を幅広く実施していく。

年間数値目標と実績（利用率）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
特養	R2 実績	98.3	98.7	97.4	99.8	98.8	97.8	97.7	95.3	95.6	96.0	97.0	97.0	**97.5%**
	R3 目標	97.5	97.5	97.5	97.5	97.5	97.5	97.5	97.5	97.5	97.5	97.5	97.5	**97.5%**
	R3 実績	95.2	97.8	95.8	96.5	97.2	97.8	99.8	98.4	98.1	98.3	98.2	92.3	**97.1%**
短期	R2 実績	99.7	100.3	103.0	101.0	103.3	100.3	100.3	104.3	99.7	101.3	103.0	102.0	**101.5%**
	R3 目標	102.5	102.5	102.5	102.5	102.5	102.5	102.5	102.5	102.5	102.5	102.5	102.5	**102.5%**
	R3 実績	108.0	101.6	100.0	106.1	105.5	101.3	101.0	103.3	102.9	99.7	101.1	99.4	**102.5%**
通所	R2 実績	75.1	78.5	84.8	85.2	85.2	85.2	86.1	92.6	87.6	82.7	79.5	85.0	**84.0%**
	R3 目標	86.0	86.0	87.5	87.5	87.5	87.5	87.5	88.0	88.0	86.0	86.0	87.0	**87.0%**
	R3 実績	85.5	85.5	85.5	85.0	85.2	87.9	93.4	91.3	85.6	88.8	66.0	65.0	**83.7%**
居宅（件数）	R2 実績	72.5	68.5	72.0	71.5	66.0	76.5	75.5	75.5	78.0	82.0	78.0	77.0	**74.4件**
	R3 目標	75.0	75.0	75.0	75.0	75.0	75.0	75.0	75.0	75.0	75.0	75.0	75.0	**75.0件**
	R3 実績	80.0	80.5	79.5	80.0	78.5	81.0	81.5	77.5	78.0	76.5	79.5	79.0	**79.3件**

令和 3 年度

第 4 期

事 業 報 告 書

自　令和　3年　4月　　1日
至　令和　4年　3月　31日

社会福祉法人元気村

しょうぶ翔裕園

令和3年度　しょうぶ翔裕園　事業報告

施設基本方針

暮らしの継続・回復
生活の質を上げ、平穏な心をもって明日へ希望と幸せを感じる生活を提供する

施設年度目標

稼働目標の達成と、幅広いご利用者の受け入れにより地域・家族から信頼される施設となる
安心とやりがいをもって働ける職場となり、理念に照らし合わせて意思決定し行動する
ご利用者が誇りをもってわがままに生きる、ともに幸福感を感じるサービスの提供
地域とともに生活を支える

重点項目に対する実績報告

○特養　年間平均稼働率94.0%（目標95.3%、対目標比－0.7%、対前年比＋1.4%）
年間通じて感染対策に取り組んできたことで下半期は入院者が減少。目標とする100名以下となる月が半数を超えるようになり、年度末3月には月間延べ60名となった。転倒骨折等の大きな事故の減少や、病院との情報共有による迅速な退院調整、入居希望者をショートステイで受け入れてベッドを活用することがスムーズに行うことができたことにより年間目標稼働を達成。
口腔ケア委員を中心としたケアプログラムの浸透やサービス向上は十分行えておらず次年度も引き続き課題とするが、口腔体操の実施定着、訪問歯科と連携して口腔衛生管理加算の算定がスタートしたことによりなど、ケア向上への意識改善に取り組んだ一年となりご利用者の健康維持、稼働安定につながった。

○通所　年間平均稼働率56.1%（目標80.4%、対目標比－23.9%、対前年比＋）
上半期、感染症による利用控えと人員の不足により、本来事業所の強みとなる部分が弱く、営業件数に対して問合せや成約が低い状態で推移。必要とされる介護、ドライバー、セラピストを採用し、半日・リハビリ特化・個別リハビリ・少人数による職員とご利用者同志の良好な関係性などが整い、事業所の特徴を地域のケアマネジャーへ伝えることで認知が広まった一年となる。毎月のイベント実施にも力をいれ、施設内感染症(1月2月）あるも、マイナス要素となる利用控えを、自粛中の体力低下防止へと強みととらえ年内で24%の稼働向上、令和4年度4月の80%超の基盤ができた。

①差別化
口腔ケア委員会を中心に口腔ケアプログラムに取り組み、肺炎予防、食事を楽しみ喜びとすることで健康維持・入院者数減少100名以下を年度目標とし、下半期は平均100名以下を達成。地域の方が参加するイベントも目標としていたが、施設内開催は実施せず、小学校の下校時の見守りに協力。小学4年生の総合科目で認知症講座福祉車両に触れる授業を実施し地域との交流を実施。
医療的ケアを要する方の入所受入の為、喀痰吸引の実地研修を2名実施し提供体制を改善。看取りケアの受入、サービス向上につながる取り組みを実施。

②組織力の強化
全職員対象に理念研修を予定した年2回実施。管理職から施設内講師研修を実施し、次年度以降メンバーへ伝達するリーダー育成ができた。ES調査において理念浸透、キャリアパス、育成、社員間の関係性が向上しグレートカンパニー度が3.4%向上。目標5%に届いていないが、各課メンバーとの個別面談実施により安心できる職場となってきている。次年度さらに5%向上を目標とする。感謝BOX、なやみBOXを実施し月1通程度回収し職員に共有。感謝BOXについては今後グループのメッセージカードを使用しメッセージ数を増やし、一層のチーム力強化につなげる。

③採用力の強化
採用経費のうち、紹介手数料200万円未満を目標とし、地域の水準を確認しながらスカウトサイト、ハローワークなどの情報を2月に1回程更新してきたが、急募への対応に繋がらず紹介手数料450万円と予算比＋250万円。職員紹介5名あり、働きやすさが伝わる施設日誌掲載を継続する。

④生産性の向上
業務効率化、業務時間の短縮効果を検証する取り組みとして、コンサル会社から情報をいただき実施。一般家電である高性能ドライヤー、食器洗浄乾燥機を導入し業務時間の短縮を図ることが実現。また、協力ユニットを1つのチームとしてシフトを作成。曜日、時間ごとの業務見直しを行い、業務に必要な人員配置数を整理し、有給取得数の増加、時間外の減少が実現している。次年度、ブロック内へ実績を展開していく。介護機器導入として、個浴用リフトを導入。介護職員の負担軽減と安全な入浴ができる環境を整備。

⑤収益率向上
口腔衛生管理加算算定スタートしサービス向上につながる取り組みの土壌ができた。看取り、科学的介護関連加算も各課連携しデータ収集、入力を行い予定通り算定。食を楽しむレクリエーションも計画通り月1回実施し、次年度は個別データを活用した食イベントや個別ケアを提供。

年間数値目標と実績（利用率）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
特養	R2 実績	92.4	90.3	91.9	95.0	93.5	95.7	93.3	95.8	94.3	94.3	94.7	95.6	**93.9%**
	R3 目標	95.0	95.0	95.5	95.5	95.5	95.5	95.5	95.5	95.0	95.0	95.0	95.5	**95.3%**
	R3 実績	94.7	95.9	96.0	96.3	95.6	94.0	93.6	95.7	94.9	95.8	94.5	96.0	**95.3%**
通所	R2 実績	1.0	2.6	8.0	19.6	28.8	27.8	31.8	38.1	40.9	42.5	45.2	44.8	**27.6%**
	R3 目標	60.0	70.0	75.0	80.0	85.0	85.0	85.0	85.0	85.0	85.0	85.0	85.0	**80.4%**
	R3 実績	47.0	45.7	41.3	47.5	48.4	48.4	57.8	62.2	68.9	69.0	66.0	71.0	**56.1%**

令和 3 年度

第 26 期

事 業 報 告 書

自　令和　3年　4月　　1日
至　令和　4年　3月　31日

社会福祉法人元気村

国見ナーシングホーム翔裕園

令和3年度　国見ナーシングホーム翔裕園　事業報告

施設基本方針

利用者の想いに応え、感動介護を実現できる施設を目指す

施設年度目標

・ご利用者の思いを実現できる、最高のチームを目指す為、職員一人一人の成長を促す（クレドに沿った職員の意識改革）
・地域との関りを密にし、地域の中でエッセンシャルグループになる
・既存の業務、価値観を創造的に破壊し、科学的介護の推進を目指す

重点項目に対する実績報告

①差別化/付加価値
・GG式自立支援プログラムでは進捗管理、職員全体への周知と、対象のご利用者を選定し3クールに分けプログラムを実践した。ご利用者の反応、状態の変化が見られ職員も積極的に取り組む姿勢が見られた。コロナのクラスターが発生した為、中断してしまったが次年度はプログラムの標準化を進める。
・認知症ケアについて、オンラインの養成研修を受講し得た知識を、2ヶ月に1回の頻度で全体会議の場でロールプレイを行い職員の知識、技術の向上に取り組んだ。現場でも声掛け前の手を振る動作が浸透してきている。
②組織力の強化
・全職員へのクレドの理解を深める為、理念浸透研修及びcompass研修の講師の受講も行った。次年度、更なるクレドの理解とクレドと日々の業務を結び付けられるよう研修を通して取り組んだ他、会議はPDCAサイクルを取り入れ、計画、行動、評価を意識しながら進め、次に何をすべきかを考えながら行動出来た。
③「採用力の強化(面接力やマーケティング力含む)」
・求職者に対するオンラインでの施設紹介を行うなど、コロナ禍で外部の方を招くことが出来ない状況の中、施設のPRを図ることが出来た。
・事業所のPRとし、施設日誌の更新、インスタグラム開設などで、施設内のイベントや日常の様子を発信した。
④「生産性の向上(人員配置基準の中で人件費やシフトをどのようにコントロールするのか)」
・インカム導入を進める中で、デモ機の試行による使用上の課題の抽出など体制を整え3月末に納品。本格運用は次年度へ持ち越しとなった。
⑤「収益力向上」
【老健】
・年間平均入所率98%の達成。
→年間平均入所率96.5%　対目標比-1.5%　対前年比±0　入退所総数は、入所64名、退所67名。
未達の要因として、①入居中の骨折により入院が3ケ月間と長期化した、②急変により死亡が8件/年。③入院退所25件/年。④入所フロアでコロナウイルス集団感染により、3月7日まで入退所中止していた。コロナ罹患により入院11件と退所が続いた。①～③の対応としてSS空床利用をし、SS延べ441名（対前年比＋171名）、積極的にSSを受け入れたが挽回できなかった。
・加算型老健を維持し、在宅強化型老健移行への体制を整える。
→年間を通し加算型老健で必要な項目を満たし指標を維持できた。8～9月は強化型老健の点数に到達したが、持続は難しく、強化型老健移行への課題がみえた1年間であった。
・ターミナル支援の充実と入退所前連携加算を算定した計画的な在宅復帰支援。
→ターミナルケアでの施設内死亡は15件。人生の最終段階における医療・ケアの決定プロセスに関するガイドラインに沿って支援したが、急変し本人や家族の意向を確認する前に死亡するケースもあった。今後も終末期の意向を確認し、家族と伴走できるようチームとして動く。尊厳ある最期が叶うよう支援する。
→在宅復帰が難しい時期（夏・冬）でも、計画的に19件の支援が出来た。復帰後も施設内の居宅、通りハ、ショート利用に繋がっている。また、往復利用者が4名おり、定期的に受け入れるよう調整を図れた。
【デイケア】
・年間平均稼働率66.7%で目標比-18.3%、前年度比-4.8%で目標未達。令和3年度は新規利用者35件を獲得したが、利用終了者が28件出た事と、入所フロアでの新型コロナの発生に伴う休業期間が生じたことで稼働率を伸ばすことが出来なかった。単月で見れば目標の85%を超えた月もあり、悔しさの残る1年となった。新規利用者の獲得だけでなく、キャンセル数が多いことも課題の一つである為、次年度はキャンセル数をいかに減らせるかが重要である。
・新規加算、介護予防の方の自費サービスの開始について、新型コロナ関連の加算を算定。科学的介護推進加算の算定については、LIFEの登録を行い、情報収集を行ったが加算の算定までには至らなかった。次年度へ持ち越しとなる。予防の方については、入浴サービスを希望される方を対象に自費で入浴料を設定した。
【訪問リハ】
年間平均稼働率69.2%。施設内新型コロナウイルスクラスターにより営業行えていない期間あり、稼働率を下げる要因となってしまった。しかし、前年度平均64%の稼働率であった事を比較しても稼働率向上している。
・4月より、サービス提供体制強化加算(Ⅱ)の算定を開始する。リハマネ加算B(ロ)を算定出来る様に算定方法の理解と教育を徹底していく。□
→加算の内容については勉強会等を行い、全体での周知を行う事が出来た。しかし、新規利用者はいたが、対象者はなし。今後も新規利用者を対象に検討していく。
・コロナウイルス感染状況を見ながら、『未来塾』を開催し、CMへの訪問リハビリの理解や取り組み状況を説明し、集客を図る。
→コロナウイルス終息目途立たず、未開催。令和4年度はオンライン等の開催から検討していく。
【居宅】□
・介護給付14件、予防委託4件の増。(新規月平均2件)
　→令和3年度は、要介護25件、要支援2件の計27件の新規利用者を獲得。要支援者は目標に2件届かなかったが、要介護者は目標比＋11件獲得し、月平均2件の新規獲得目標を達成することが出来た（月平均2.25件）。
・新設された加算(通院時情報連携加算：50単位/月)を積極的に取得する。
→令和3年度新設された通院時情報連携加算を、計15件(月平均1.25件)に対して算定した。他、入院時情報連携加算Ⅰを計9件、退院・退所加算を1件算定している他、認定調査については、施設での新型コロナウィルス感染拡大に伴い、2～3月の2ヶ月間は調査の受託が出来なかったが、計34件受託し、予算に対する不足分を補えるよう努めた。
【全体総括】
・入所において上半期は目標通りの入所率で推移できていたが、通所は重点施設から卒業できずにいる。稼働率向上に勢いづいた矢先の休業は大きな痛手となり、通所のみならず他部門でも稼働率の低下を招くこととなり、目標未達の要因にもなっただけでなく、感染対策の甘さを痛感させられることにもなった年であった。しかしこの困難を乗り越え職員同士の繋がりも深まったと感じる。ご利用者、ご家族の施設に対する思いを知ることも出来、年度目標に掲げていた、地域の中でのエッセンシャルグループとしての役割を担えていたと認識することが出来た。次年度はクレドの理解を深め、感動介護を実現できる施設作りと、各事業数値目標を達成出来るよう、職員一丸となり取り組んでいく。

年間数値目標と実績（利用率）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
老健	R2 実績	93.6	94.4	96.0	95.4	95.4	95.4	97.5	97.4	97.9	98.9	98.5	97.2	**96.5%**
	R3 目標	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	92.0	**97.5%**
	R3 実績	98.1	98.3	98.4	98.1	98.6	97.4	95.3	97.0	98.6	97.4	88.2	92.2	**96.5%**
訪問リハ（件数）	R2 実績	53.0	55.6	55.1	53.6	69.8	72.7	58.0	60.8	74.6	66.2	63.8	85.5	**64.1件**
	R3 目標	71.2	73.0	74.2	72.7	86.4	87.9	85.7	86.4	87.3	82.5	86.7	88.4	**81.9件**
	R3 実績	80.3	69.7	62.1	66.7	63.1	63.6	84.1	80.3	86.7	78.6	23.3	72.2	**69.2件**
通所	R2 実績	62.1	63.4	70.0	72.6	70.4	74.7	77.0	77.1	74.1	69.2	72.4	75.0	**71.5%**
	R3 目標	79.1	81.7	84.3	87.0	89.6	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	90.0	**87.6%**
	R3 実績	70.1	69.8	73.4	74.5	77.0	77.3	79.6	77.6	85.9	56.2	4.2	54.8	**66.7%**
居宅（件数）	R2 実績	47.5	47.5	50.0	48.0	50.0	48.5	50.5	54.0	53.0	52.0	56.5	57.5	**51.3件**
	R3 目標	59.5	61.5	63.5	65.5	66.5	67.5	69.0	70.0	71.0	72.0	73.0	74.0	**67.8件**
	R3 実績	56.0	56.5	62.0	55.0	56.5	59.0	66.0	60.0	63.5	66.0	67.5	65.0	**61.1件**

令和 3 年度

第 17 期

事 業 報 告 書

自　令和　3年　4月　　1日
至　令和　4年　3月　31日

社会福祉法人元気村

仙台市亀岡老人福祉センター

令和3年度　亀岡老人福祉センター　事業報告

施設基本方針

”今こそ凡事徹底”:コロナ禍で活動が制約される中、身の周りの当たり前のことを徹底する

施設年度目標

① 利用者の生活意欲の向上
② 利用者の社会参加の促進
③ 職員・組織の問題解決力の向上

重点項目に対する実績報告

①差別化・付加価値	
計画	同業他施設＝他の老人福祉センターとの差別化を推進します。 視点としては、コロナ禍における活動（趣味の教室・センター主催事業）の差別化を致します。
報告	・新型コロナ感染防止対策として仙台市による休館指示（4月1日～5月11日、8月30日～9月12日の54日間）と利用制限が影響し、差別化のための主催事業が殆ど実施できませんでした。 ・休館中は利用者対応としてセンター登録者全員にセンターだよりを郵送しました。利用者からは大変感謝され、別な面で差別化が出来ました。 ・新型コロナ感染対策を徹底することで、安全で安心して利用できる環境を整えることに重点を置きました。

②組織力の強化	
計画	組織力＝組織としての問題解決力ととらまえて、それを強化します。そのためには、職員の資質を向上します。
報告	・毎月開催する職員会議で個々の問題の情報を共有し、解決策を検討しました。各職毎の問題を全員で話し合いすることで個々の職員の資質が向上しております。 ・考え方の基本として”なぜ　なぜ”3回を励行する様毎回職員会議で周知しています。

③採用力の向上
職員採用上の問題は発生しておりません。欠員は速やかに充足できておりますのでこの項目は割愛します。

④生産性の向上	
計画	全体としての最適化という視点から、個々の最適化を図り生産性を向上いたします。
報告	新型コロナ感染対策の一つである館内の消毒作業をルーティーン業務に組み込むため、従来のルーティーン業務の効率化を実施しました。各業務の必要性・目的など基本にもどり検討することで改善が図れました。また、換気の実施を如何にして効率的に確実に実施するかという点においても工夫しております。また、各業務ごとの生産性向上が全体との整合性も考慮しました。

⑤収益力の向上	
計画	仙台市の指定管理料（確定額）を収益とする性質上、年度事業計画予算を適切かつ確実に執行致します。
報告	新型コロナ感染対策による計画事業の中止、利用制限による必要費用の未執行があり、指定管理料の確実な執行はできておりません。 一方、仙台市からの未執行費用（光熱水費）の返納要請に対応するべく、費用の軽減も図っております。因みに令和3年度の返納額は482,903円となりました。（令和4年5月返納納付予定）

年間数値目標と実績（利用率）　※以下は該当項目がありませんので割愛します

令和 3 年度

第 6 期

事 業 報 告 書

自　令和　3年　4月　　1日
至　令和　4年　3月　31日

社会福祉法人元気村

国見あおば翔裕園

令和3年度　国見あおば翔裕園　事業報告

施設基本方針

目標を共有し、チーム一丸となって課題に取り組もう

施設年度目標

1. 短期年間稼働96%確保
2. 看多機年間平均登録24名
3. 課題や目標の共有を図り、効率的に業務遂行できる体制をつくる

重点項目に対する実績報告

① 差別化・付加価値について
・国見NH翔裕園と国見あおばの両事業利用者について情報共有及び個別ケースにおける相談、連携を行い、リハ特化型SSとしての専門性向上を図ることができた。
・看多機、癌末期利用者等、看多機でしか受けられない方を受け入れた。癌末利用者に対しては医療保険算定を初めて行った。前年度に続き、独居又はご家族遠方の高齢者を5名、夫婦世帯2名と介護力の低い世帯の利用者に対応した。独居利用者の提供サービス内容をお知らせし看多機サービスの有効性をアピールしたが、医療度高い利用者の受け入れを行ったことで急な体調悪化での入院やご逝去により稼働を落とした。平均介護度は上がり、収益は維持したものの、今後の高稼働維持が課題。

② 組織力強化・理念浸透
・毎月の実践クレドを全体会議で確認し、実践状況を評価したが、メディパス研修の受講率低くES調査の結果より十分ではなかった。
・ビジネスチャットを活用し情報共有が迅速にできた。情報伝達のスピードアップにより、行動も早くなり行事や委員会活動の効率化を図ることができた。
・チャットでのやり取りは常にできたが、役職者の方針や考えが現場職員に理解されない場面が多く、ES調査での結果も芳しくなかった。

③ 採用力強化
・紹介会社と常に連絡を取り合い、必要とする人材について情報提供を行った。
・訪看実習生、12名を受け入れ、実習先の学校からも指導において高評価を得た。
・応募者で希望者には国見NHとの合同面接（4件）を行った。

④ 生産性向上
・チャットでの連絡は継続した。2度の大きな地震の際には、緊急招集により夜間帯にもかかわらず大きな事故もなく対応できた。
・チャットでのやり取りができた居宅は2件。関係性が築けている事業所から開始した。SS空き情報や緊急時の利用者の状況説明等に活用し、連絡調整の効率化を図ることができた。
・ケアパレットは継続活用した。バイタル入力の他通常の簡単な記録にも活用。PC以外での記録を増やすことで全体の記録時間の短縮につながった。

⑤ 収益力向上
・短期稼働実績　95.7%　目標比-0.3%　目標未達。
・看多機稼働実績　96.0%　目標比-7.6%　目標未達。
・短期稼働目標達成できず。仙台市内中心部に大規模特養ができたこともあり、夏～秋にかけての稼働停滞が続いた。冬場の越冬目的の利用者取り込みに成功、100%超稼働の月もあり、盛り返したものの上半期の稼働低迷が響いた。入退所業務や送迎の負担軽減の為、ロング利用枠を3床増やしたが、相談に応じられず、相談件数の減少やケアマネとの関わりが希薄になってくる傾向あった為、長期的な視野で居室の利用方法随時調整していく。
・短期個別機能訓練加算算定、月220件は全月で達成。件数だけでなく、内容の充実及び、ご家族やケアマネへの報告を的確に実施し、リハ目的の新規利用者10件を得た。
・看多機、目標平均稼働に届かなかった。年間平均要介護度約3.0で前年度2.6に比し0.4Ptプラスとなった為、稼働低下したが収益は向上した。重度者の受け入れ、医療保険の算定開始ができたが、次年度は安定稼働を図り、収益増を目指す。前年度からの課題である通いサービス過多の調整は継続課題。適正サービスの提供に努め、サービス内容の調整を図ることで多くの登録者を受け入れられる枠を確保していく。
・国見NHとの居宅連携により老健待機者のSS利用や老健退所後の在宅生活フォローで利用いただけた。老健リピート利用2名の定期利用もあり、国見施設群として連携したサービス提供ができた。

年間数値目標と実績（利用率）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
短期	R2 実績	90.7	90.1	83.8	90.9	90.5	95.7	91.8	95.8	95.7	96.0	99.0	95.0	**92.9%**
	R3 目標	97.0	95.5	95.0	95.0	95.0	95.0	95.0	96.0	97.0	97.0	98.0	97.0	**96.0%**
	R3 実績	96.8	94.2	92.6	94.5	94.6	91.1	91.8	100.4	101.6	96.5	97.4	97.2	**95.7%**
看多機	R2 実績	92.1	89.3	93.5	94.2	100.0	100.0	96.0	92.0	92.0	92.0	92.0	94.8	**94.0%**
	R3 目標	96.0	96.0	96.0	96.0	96.0	96.0	96.0	96.0	96.0	96.0	96.0	96.0	**96.0%**
	R3 実績	94.1	94.4	92.0	90.5	85.0	87.9	90.1	86.1	84.0	86.8	88.0	81.9	**88.4%**
訪看（件数）	R2 実績	15	21	14	14	13	12	13	11	11	10	8	10	**12.7件**
	R3 目標	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	13	**13.0件**
	R3 実績	8	10	9	10	10	9	10	11	8	0	0	0	**7.1件**

令和 3 年度

第 18 期

事業報告書

自　令和　3年　4月　　1日
至　令和　4年　3月　31日

社会福祉法人元気村

南方ナーシングホーム翔裕園

南方グループホーム翔裕園

令和3年度　南方ナーシングホーム翔裕園　事業報告

施設基本方針

チャレンジ解禁の歳を大いに楽しもう！！
～施設設立16周年！地域への恩返し～

施設年度目標

①法人理念の浸透研修を行う（中途採用者へも初日に研修を実施）
②海外人財の受け入れ態勢を東北のグループへ波及する（職員寮の建設）
③資格者人財強化する（相談課、居宅介護支援事業、看護師の窓口強化）
④新卒採用へのルートをつくる

重点項目に対する実績報告

①差別化/付加価値

・年間在宅復帰者数33名、月平均2.75件と目標達成。在宅復帰率平均38.5%、ベッド回転率平均11%を維持し在宅強化型の継続ができた。
医療依存度の相談が多くあった在宅酸素療法利用者の受入について、酸素業者と協力医師との調整ができ1名の受入が実現できた。
・パワープレート導入は地域初、デイケア稼働向上に向けたPRとしてチラシを居宅事業所へ配布し、居宅ケアマネの見学体験会を実施し
第2弾チラシでは新規開拓のツールとして営業に回り、デイケアの新規利用申し込みに繋がっている。
・福祉系高校2校、登米総合産業高校57名、迫桜高校17名に対して介護実習代替授業を実施。
管理栄養士の役割、実際の食事を用いた説明・体験会を取り入れた。登米市と連携し初めて高校に対して認知症サポーター養成講座
を実施し高校生にオレンジリングをお渡しすることができた。
・地域行政区15名及び登米総合産業高校40名、中田中学校130名の生徒対象に「ケアニン２」上映会を実施、介護の魅力を伝えることができ
また元気村PRすることで採用に繋げられる取り組みとなった。
・デイケアの強みとして、調理作業、洗濯物干しを取り入れ自宅でできることを増やしていける「生活リハビリ」に力を入れて取り組み意欲向上と
イベントでのキッチンカーや八百屋出張販売企画で買い物に出かけることができないご利用者に大変喜んでいただき皆様のワクワクに繋がった。
認知症予防運動プログラム「コグニサイズ」を取り入れ認知機能の維持向上として個別ケアの実践、更にメニューを増やしていく。
・にぎり寿司のデモンストレーション、季節料理、薬膳料理、全国お取り寄せスイーツでコロナ禍でも楽しく非日常を味わっていただくことができた。

②組織力の強化

・理念浸透研修は中途採用者の入職初日に研修を実施できており、全職員に浸透できている。compass研修講師受講修了、次年度浸透研修進める。
・資格取得推進委員会を設置し、各種資格研修の講習を案内し資格取得状況を確認。勉強会については、4月よりチームスの「勉強チャンネル」を開き
勉強促進し資格取得のアプローチをしていく。4月セラピスト増員が叶うことで訪問リハ事業拡大の実現ができる。
・メディパス推進チームを設置し中途採用者の受講推進、契約職員のカリキュラムが追加されたことで毎月実施確認を行い研修浸透している。
推奨以下の研修受講を促し内部研修としても取り入れ学ぶ機会と意欲を引き出していく。

③採用力の強化

・コロナ禍での介護実習は、施設内実習の代替として県北地域初となるWeb実習と出張対面実習の「ハイブリット実習」を実施できた。
施設見学が受入できないため「施設内見学動画」を作成し実習時に視聴していただいたことで施設PRができ採用につながることが期待できる。
・市内高校前バス停の施設PR広告掲示の効果として、QRコードからホームページに繋がることで多くの生徒に見ていると学校からも評価あり
介護新卒採用については、採用に至らなかったが、実習を通して1年生、2年生にしっかりと種まきができたと実感している。
・セラピスト養成校2校の就職説明会へ出席、評価実習1名、見学実習2名受入れを行い採用に繋がるよう学校就職センターと連携し新卒者採用に
繋げる。看護師は学校・学生からの推薦により卒業生1名の採用に繋がり計3名採用できた。若い世代が老健施設を選択されるよう継続して働きかける。

④生産性の向上

・高機能ヘアドライヤー導入後、1日当たり17分時間短縮によりご利用者から評価をいただき、同時に業務に余裕がでている。その時間を利用して
コミュニケーションに充てることができた。特殊浴槽の老朽化に伴い、中間浴槽の導入を検討しデモ実施後に選定して業務効率化を図る。
・R4システムにより記録時間短縮に繋がりカンファレンスでの活用で在宅復帰、ベッド回転率の向上に繋がる情報共有ができている。
・人員配置目標2.2:1に対し、延べ利用者数32,923名／常勤職員換算数15,510名の2.1:1の実績。次年度、稼働率93%とし2.2:1達成とする。

⑤収益力向上

・入所稼働率は新規入所月平均9.3件、計111名受入、在宅復帰者33名、特養移動12名、ターミナルケア逝去14名、入院退所50名、計109名
平均稼働率90.2%着地。病院からの要請のあった重度者の受入れを増加したことで入院退所が増え目標値より2.8%追いつかない結果となったが、
他施設で入所困難な方を受入することで病院からの紹介率が上がり入所相談が月平均3件と確実に増えておりニーズにしっかりと応えられている。
・デイケア平均稼働率は81.9%着地、PT同行で営業範囲広げ、市内外の病院、居宅包括事業所を訪問し徐々に新規契約数が伸びてきている。
・新規加算の褥瘡マネジメント加算、排せつ支援加算の取得については各委員会にて加算の算定要件・フローの確認と担当の割り振りを決め、
モデルユニットから試行的に取り組み開始するところまでできたが、試行的取り組みからいくつか課題が見つかり、加算の算定までは至らなかった。

⑥その他

・モンゴル技能実習生4名は2年目になり業務の流れをしっかりと把握し積極的に行えており、夜勤業務を含めた実習に移行できている。
モンゴルより2期生２名が5月25日入職決定。6名の実習指導、生活支援の体制を更に強化し未来に繋いでいく。
・職員宿舎は3月15日引渡し、3月27日竣工式を行い、4月1日1階シェアハウスに技能実習生4名と2階に介護職員1名が入居開始している。
・16周年記念イベント、10月「秋祭り翔裕園の日」開催。地域に対し16年間の恩返しの想いを込めて「75発の打ち上げ花火」を実施し楽しんでいただいた。

年間数値目標と実績（利用率）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
入所	R2実績	94.6	93.0	86.8	85.4	81.8	82.4	82.3	88.9	92.4	97.7	95.8	96.0	**89.8%**
	R3目標	92.0	91.0	91.0	92.0	92.0	94.0	93.0	93.0	95.0	95.0	94.0	94.0	**93.0%**
	R3実績	87.0	86.3	90.5	90.0	91.6	88.6	86.0	87.5	91.4	94.1	96.9	92.8	**90.2%**
通所	R2実績	87.5	84.5	86.0	86.3	83.2	85.6	85.7	89.0	80.3	80.6	88.5	86.0	**85.3%**
	R3目標	87.0	88.0	89.0	90.0	90.0	91.0	91.0	90.0	87.0	87.0	89.0	89.0	**89.0%**
	R3実績	85.5	84.4	81.2	85.7	78.6	80.2	85.2	77.2	78.1	85.6	79.3	81.2	**81.9%**
訪問（件数）	R2実績	6.0	6.0	7.0	6.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	8.0	8.0	8.0	**7.0件**
	R3目標	8.0	8.0	8.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	**7.3件**
	R3実績	8.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0	**7.1件**
居宅（件数）	R2実績	87.0	87.0	89.0	86.0	85.0	131.0	135.0	134.0	125.0	108.0	110.0	113.0	**107.5件**
	R3目標	110.0	110.0	112.0	112.0	114.0	114.0	116.0	116.0	118.0	118.0	120.0	120.0	**115.0件**
	R3実績	111.0	110.0	112.0	113.0	110.0	113.0	108.0	109.0	108.0	104.0	91.0	94.0	**106.9件**
ｸﾞﾙｰﾌﾟﾎｰﾑ	R2実績	100.2	100.2	100.0	100.0	100.0	100.2	92.7	97.8	100.0	100.0	100.0	100.0	**99.3%**
	R3目標	99.0	97.0	100.0	100.0	100.0	98.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	98.0	**98.1%**
	R3実績	100.0	100.0	100.0	100.0	100.2	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	**100.0%**

令和 3 年度

第 14 期

事 業 報 告 書

自　令和　3年　4月　　1日
至　令和　4年　3月　31日

社会福祉法人元気村

ケアホテルすみさん家

令和3年度　ケアホテルすみさん家　事業報告

施設基本方針

自分たちのサービスに自信を持ち、
そのサービスを周囲に発信し地域で1番の施設を目指す

施設年度目標

・利用者の安全と安心が保障されるサービスの提供
・コミュニケーションをさらに強化しストレスのない職場環境
・視野を広く部署の垣根を越えた協力体制を図る

重点項目に対する実績報告

年間平均稼働率98.8%（目標98.0%、対目標比＋0.8%、対前年比+1.1%）

①差別化/付加価値

重度認知症利用者の受入れについて、各ケアマネジャーへ周知する事ができ稼働率の向上にも繋げることができた。

それに伴い内部より認知症介護実践リーダー研修修了者を1名確保し、内部研修の計画・実行を年度内に達成している。

②組織力の強化

ES調査の結果ではグレカン度を始め全ての項目において昨年度から大きく改善する結果となった。

決して緩い施設と言う事ではなく、職員同士が注意し合いそれを素直に受け止め改善する姿勢が随所に見られ意見が言い合える環境が整ったと実感している。

今後の課題としては、更なるグレカン度の向上に職員個々のストレスと感じる部分を把握し離職率ゼロを目指していきたい。

③採用力の強化

職員不足については全く改善が出来ていない状態が続いている。

高校訪問を始め、月1回のハローワーク訪問、全国の紹介会社への連絡など最善を尽くし対応しているが、入職手続日や入職日に連絡が途絶える事が多々あり、非常に難しい地域である事を実感している。

法人本部と協議を進めながら待遇面などの改善を含め、紹介会社に頼らない人員確保を目指したい。

④生産性の向上

看護・介護7名（内介護5．5名）と2．8：1の割合ではあるが、シフトが組めないほどひっ迫している。

人員が少ない分、効率の良い業務内容と業務分担を構築しており、利用者の安全確保を最優先に業務展開ができた。

利用者の更なる安全確保と日常生活の充実、職員に至っては気持ちにゆとりを持ったケアが達成できるよう、2名の介護職員確保を課題として取り組む。

⑤収益力向上

開設以来初めて目標の稼働率を上回る事ができた。

収益においては、職員の確保が予定通り進まなかったことにより結果としては黒字であったが、職員の確保に至った際は人件費の増加に伴い大幅な黒字化は難しいと考えられる。

認知症専門ケア加算の算定を進めている所ではあるが、月額1万円弱の加算であり大幅な増収には至らない。

目標稼働率の達成＝収入の安定と考え取り組んできた入院退所者ゼロにおいて、看護師が積極的に介護業務に関わる体制、相談員を交えたコミュニケーション強化が良い結果となり、体調不良者の早期発見、早期受診が抜け目なく対応できた。

それぞれの目標に際し、地域性と言う言葉で括る事なく大規模法人であるスケールメリットを生かしていく事が必要である。

R3年度はそのスケールメリットを十分に生かしきれなかった部分もあるが、R4年度においては地域の現状を抜け目なく発信しスケールメリットが生かせるよう改善を図っていきたい。

年間数値目標と実績（利用率）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
短期	R2 実績	91.5	97.3	99.2	94.4	97.9	97.5	99.2	97.6	99.2	98.9	100.5	99.0	**97.7%**
	R3 目標	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	98.0	**98.0%**
	R3 実績	99.5	97.4	94.1	100.0	97.6	99.7	100.5	98.8	99.4	100.2	100.0	98.4	**98.8%**

令和 3 年度

第 8 期

事 業 報 告 書

自　令和　3年　4月　　1日
至　令和　4年　3月　31日

社会福祉法人元気村

たかのす翔裕園

令和3年度　たかのす翔裕園 事業報告

施設基本方針

人員確保、育成を一番の目標とし、働きやすい環境、元気ある施設に変革する

施設年度目標

1．職員確保のため、紹介、情報収集訪問営業を計画的に実銭する
2．人員の育成を図り、元気ある施設、働きやすい環境を整える
3．利用者様の状況より、介護サービス増の提案を今年度も継続交渉し、収益確保を図る

重点項目に対する実績報告

【有料】　年間平均稼働率　88．2%(目標96．1%に対して、目標比-7．9%、前年比-7．6%)

・上半期5名、下半期9名の入居契約出来ましたが、退去の方も、上半期7名、下半期7名あり、稼働率は目標に対して、未達。
人員確保が遅れたため、入居者獲得ができず、また急な退去者(他施設へ等)も続き、重点施設入りで厳しい実積となりました。

【訪問介護】　年間平均利用率　79．3%(目標91．5%に対して、目標比-12．2%、前年比-10．3%)

・利用者平均24名に留まり、ケア増に取り組みましたが、目標に対して、大きく未達となりました。しかしながら、第四四半期、人員増ができ、令和4年3月は、ケア増で介護保険利用率72%の実積となりました。

①差別化/付加価値をどのようなものをどのように作っていくか
4，5月ご利用様4名退去され、職員確保優先により、入居者確保が遅れ、稼働率低下改善が出来ず、重点施設となったことから、職員の育成、研修等当初の計画ができず、大変反省となった1年でした。第三、第四四半期において、訪問介護の職員や栄養士職員確保となり、営業体制を整えることが出来き、新年度、新たなスタートが出来るよう、準備させていただいた1年となりました。

②組織力の強化
各部署責任者等との打ち合わせは適時実施し、改善できることは行い、問題点は時間をかけ解決へ向け取り組み、第四四半期で看護師1名退職まで離職者ゼロを推移しました。新年度、人員増となりましたので、職員力アップに努めます。

③採用力の強化
ハローワーク、職員紹介、本部などの採用サイトより、職員募集に努めましたが、前半は採用が出来ず、後半(11月～2月)において訪問介護員2名と看護師、栄養士採用ができました。新年度も、職員紹介より5月1名採用いたします。

④生産性の向上
事務所、倉庫の配置換えを行いましたが、人員確保と稼働率改善優先の年度となり、スタッフルームの改造は保留としました。
ケア増により、年度末の3月では介護保険利用率72%実積となりました。新年度は、職員の能力を見ながら、人件費の適正化を判断していきます。

⑤収益力向上
3年度スタートからの急な退所者(他施設へ、入院等)が続き、新たな入居対応が遅れ、入居者平均25名(満床28名)にとどまり、収益予算に対して、約5,200千円マイナス実積。3年度後半で人員確保でき、新年度は適正な業務体制が出来る見込となりました。

【全体総括】 収益約70,500千円実積、稼働率88.2%、経常増減差額マイナス約百万円となり、大変反省しております。
しかしながら、人員確保で営業体制を整えることが出来ましたので、新年度は、収益確保を毎月継続し、黒字施設を推移します。
中途採用職員、幹部職員育成を図り、何でも挑戦できる施設、適正業務を行い、喜ばれる施設づくりに努めます。

年間数値目標と実績(利用率)

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
有料	R2 実績	94.2	96.0	100.0	97.4	95.2	92.9	93.9	93.8	95.6	94.9	97.6	98.2	**95.8%**
	R3 目標	96.4	96.0	96.4	96.4	94.5	94.5	96.0	96.0	96.0	94.5	98.0	98.0	**96.1%**
	R3 実績	91.9	82.7	82.6	89.3	92.5	90.0	81.8	84.8	89.6	89.9	92.5	90.7	**88.2%**
訪問介護(件数)	R2 実績	87.3	90.0	90.0	93.3	91.9	88.9	87.7	88.0	88.5	86.1	90.8	93.0	**89.6件**
	R3 目標	90.0	91.5	92.0	92.0	91.0	91.0	91.5	91.5	91.5	91.0	92.5	92.5	**91.5件**
	R3 実績	84.3	76.7	77.1	80.0	83.0	82.3	75.5	76.0	79.1	80.5	79.2	78.4	**79.3件**

令和 3 年度

第 7 期

事 業 報 告 書

自　令和　3年　4月　　1日
至　令和　4年　3月　31日

社会福祉法人元気村

くまもと龍田翔裕園

令和3年度　くまもと龍田翔裕園　事業報告

施設基本方針

新リーダーを中心にサービスの質を高め、個々の目標達成の年とする

施設年度目標

月平均10件の新規獲得と稼働率97%を目標とする

重点項目に対する実績報告

①差別化/付加価値をどのようにものをどのように作っていくか
・スタッフ個々の目標を公表・周知し、評価し合うことでサービスの質を高め合う
　→目標達成状況の把握のために10月～個人面談実施
・毎月実施しているイベントに加え、月2回の食のイベントにて他施設との差別化につなげる
　→毎月2回の食のイベントを実施できた。2～3名ほどの追加利用も取れています。イベントの報告をホームページ、SNSにて発信できているので今後も続けていきたい。
・にしはら翔裕園との情報共有
　→毎週末、満床日を把握することで電話対応時即返答できた。待たせることなく対応できることで取りこぼしが少なかったと思う。

②組織力の効果
・管理者と新リーダーによるスタッフ面談にて信頼関係を築くことで、離職率低減に繋げる
　→春と秋年2回面談を実施した。普段言えないことを面談では聞くことができよかったが離職率低減には繋げることができなかった。今後は面談を継続し福利厚生面で充実させ、魅力ある職場つくりに務めていきたい。

③採用力強化
・離職ゼロ。採用は中途にて補充
　→退職者9名。1週間以内にやめた方が4名もいた。今年度は新人教育にも力を入れ新人さんが不安にならないようしていきたい。マニュアルの再度見直しをしていく。

④生産性の向上
・基準に沿った人員配置
　→人員基準はクリアしているものの常に新人さんがいる状況で長くいる職員の負担が大きい。

⑤収益力向上
・定期利用者の体調管理と指導にて、稼働率の変動を避ける
　→11月と2月に稼働率が下がったが、平均は安定していた。コロナの影響があり体調面はよくても利用を渋る傾向にあったため稼働率が低下した。
・10/月の新規獲得
　→年間125件の新規獲得。目標通り達成できたが、次年度も10件/月目標にしていきたい。

年間数値目標と実績（利用率）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
短期	R2 実績	76.2	84.9	93.4	105.0	106.0	92.9	81.0	97.2	96.0	83.9	98.6	100.0	**92.9%**
	R3 目標	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	97.0	**97.0%**
	R3 実績	105.0	107.0	101.4	106.8	98.8	100.0	97.2	93.3	102.0	98.6	93.4	109.0	**101.0%**

令和 3 年度

第 5 期

事 業 報 告 書

自　令和　3年　4月　　1日
至　令和　4年　3月　31日

社会福祉法人元気村

にしはら翔裕園

令和3年度　にしはら翔裕園　事業報告

施設基本方針

創意工夫。限られた資源を最大限に活用できるよう、ひとり一人が考え、提案し、実践検証を重ねる力をつけ、新たな取り組みにも柔軟に対応できる職員・施設となろう

施設年度目標

・新規紹介居宅5件、定期利用者5件獲得
・職員の定着（退職率12%未満）による加算の取得の維持

重点項目に対する実績報告

年間平均稼働率94.7%（目標100%、対目標比－5.3%、対前年比+18.9%）

①差別化／付加価値

・同じショートステイのくまもと龍田翔裕園との連携を強化し、お互いに利用問合せに対応ができない場合等は紹介ができるように空室の把握、取り次ぎをおこない、ケアマネにも翔裕園を利用するメリットを浸透させる。紹介実績12件を目標とするが実績は6件で未達。しかしながら、互いの施設で感染症が発生した際には、受け入れの調整を実施し「利用先が見つからない」利用者を防ぐことは出来た。

②組織力の強化

・ES結果は改善傾向。理念・ビジョンへの共感を43.3%→49.7%を目指し、情報のインプットの機会を増やすも結果は37.3%と数値を下げてしまう。インプットと理解は別と考えられる。しかしながら、浮動票は0%と不満職員はなし。

③採用力の強化

・紹介会社に頼らない採用方法を目指すも広告求人等に対しては問い合わせがない状況。広告媒体や給与の見直しが必要。

④生産性の向上

・管理者の介護職兼務の解消。有給休暇の取得。夜勤回数の負担軽減。月平均残業時間5時間→2時間を目指す。職員の採用により介護職の兼務は解消、有給休暇は取得ができている。新たな試みとして準夜勤を設定し運用するが、利用者の状況の把握が難しく現在は以前の夜勤に戻している。平均残業時間は2時間を達成。

⑤収益力向上

・定期利用者率を28%→36%へ引き上げ、サービス提供体制強化加算（Ⅲ）の開始。
定期利用者率は38%となり目標を達成。加算も取得を開始。資格取得職員の退職もなく通年で取得が出来た。

【全体総括】

・年度目標である新規紹介居宅と定期利用者5件の目標はどちらも達成できており、職員の定着においても退職者は1名で達成できている。年度初めから順調に稼働を伸ばしていたが、8月中旬に発生した職員2名の感染症の発症により、受け入れ中止等の稼働の低下からうまく新規獲得を図れずに、9月～12月の間に大きく稼働を下げたが、現在では問合せ、紹介数も回復しており長期利用者がサ高住に入居決定しても稼働を維持できる状態である。高稼働を維持できるようになったことにより、職員の集中や意欲も高くキープ出来ている。新たな年度からは、管理者の変更や新たな部署の開設もあり、体制に変化がみられるが、今できている事、やってきた事（営業、接遇活動等）は確実に継続し、できなかった事（組織力、採用力の強化）に対しては次年度も取り組みを継続していくこととする。

年間数値目標と実績（利用率）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
短期	R2 実績	76.0	63.8	79.5	58.8	72.0	70.0	69.0	64.0	84.0	83.0	95.0	95.0	**75.8%**
	R3 目標	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	**100.0%**
	R3 実績	86.0	96.9	95.0	107.7	93.2	83.8	79.8	82.5	87.7	102.7	108.0	112.9	**94.7%**

令和 3 年度

第 30 期

事 業 報 告 書

自　令和　3年　4月　　1日
至　令和　4年　3月　31日

社会福祉法人元気村

法人本部

令和３年度　社会福祉法人元気村事業報告

令和３年度、65 歳以上の高齢者は２０２１年３６４０万人となり、高齢化率２９．１％とともに過去最高となっております。２０４０年まで高齢者人口が増加する状況は介護事業および介護人材の高い需要が続くことを示しており、生産人口が減少するなか、多様化する個別ニーズ、地域ごとの課題への対応は介護業界全体の課題となっております。これからの介護・福祉事業を見据え当法人の令和 3 年度実績として重点的に取り組んだ内容について以下ご報告いたします。

感染症への対応について、基本的な感染予防対策を徹底し、感染時に大量消費が予想される衛生用品を各施設数か月分の備蓄を購入し感染時に備えました。結果、埼玉県、熊本県の全事業所および国見ナーシングホーム翔裕園に新型コロナ感染症の発症を確認し、10 名以上から最大で 100 名を超すクラスターが発生しております。関係機関への報告、地域の感染症専門の医療チームから助力、助言を受け、各施設蔓延予防対策、終息といたっております。感染症発生時、保健所、医療機関の助言のもと感染リスクが低いサービスについては、最大限の予防対策をはかり、在宅サービスが必要な方の生活を支えるため通常営業をおこない、事業の安定もはってまいりました。

人財の確保について、令和３年度新卒　大学卒８名、専門学校卒３名、高校卒７名、合計１８名が入職いたしました。グループ全体で取り組む全国の大学卒採用と地域とのつながりを重点に活動する高校卒採用に担当を置き、目標人数の採用を達成しております。福祉を専攻してきた人財だけではなく、これまで福祉に興味をもつことがなかった人財に介護の魅力を伝える面接、オンラインを活用した施設見学会を実施し「介護の印象が変わった」と話す新卒採用が増えおり、卒業生の施設での活躍を通じ、実績を母校へと伝えることで一層の信頼関係を築き、新たな人財の採用につなぐことが今後の取り組みとなります。

定着、育成について前年度より実施しているグループ理念研修を各施設実施し、職員満足度調査における理念ビジョンへの共感について、診断実施企業平均４９．７％に対し当法人５１.７％と平均値を上回る数値となっておりました。理念浸透が働きがいに繋がっていることはうかがえますが、グレートカンパー平均７４.９％には遠く、令和４年度から実施の理念浸透実践編の研修により実務での共感、浸透を一層すすめてまいります。離職率については１１.２％と、介護業界平均１４.９％を下回っており、満足度調査にある働きやすさも企業平均以上の５７.０％となりました。時間有給の導入、育児休業取得率９８％、子の就学までの時短勤務の柔軟活用による子育て支援を実施していることなどが働きやすい職場につながった要因と考えております。子育て世代への支援とともに、介護事業の将来性を見据えて入職している若手職員が仕事へ誇りと、自身の将来像が描ける法人であるようキャリアパスを示し、令和４年度離職率１０％未満の達成、令和５年以降７％未満を目指してまいります。

生産性の向上について、テクノロジーの活用と業務内容の整理、スマート化を実施し業務効率化・業務負担軽減を推進いたしました。かわぐち翔裕園で導入しておりますAIカメラについては、1ユニット全室にカメラを設置。危険感知アラートにより、転倒事故件数　月０件を実現しております。訪室、見守り回数も大幅に減少し、負担軽減と事故防止に実績がでており、今後全室配置に向けて機器の改善と調整を実施してまいります。他、しょうぶ翔裕園は曜日、時間ごとの業務整理を実施し課題を確認。職員数の過不足を時間単位、業務単位で可視化し時短に有効な家電、入浴支援機器等を導入することで、職員の有給取得数1.5倍、時間外削減が実現いたしました。3年度末より4年度以降、シフト及び業務内容の見直しから機器活用までを他施設へ情報共有と指導を実施しており、人財の確保、現場の革新に対応してまいります。

新規事業について、第 8 期計画にある埼玉県鴻巣市の特別養護老人ホーム公募に従来型特別養護老人ホームを応募いたしました。残念ながら公募選定されませんでしたが、市内サービスが少ない地区に、災害対策を備え所得の低い方でも利用できる施設として、次期以降の整備にむけて準備を継続いたします。他、熊本県阿蘇郡西原村に複合施設　西原ケアタウン元気村（サービス付き高齢者住宅、訪問介護、通所介護、短期入生活介護）を令和4年4月1日開設に向けて建築、開設申請、職員採用を行い予定通り4月1日に開設いたしました。熊本県内既存施設、くまもと龍田翔裕園、にしはら翔裕園が地域から得ている信頼と実績を一層高められるよう、精進してまいります。

職員一人一人が理念に照らし合わせて意思決定を行い、一人のご利用者のためにチームで行動する「感動介護」の実践と、ご利用者が誇りをもって生活し、ともに幸福感を感じる「共生社会」の実現に向けて「未来の介護」を創造し、職員一丸となり社会貢献に取り組んでまいります。