

令和6年度（ふれ愛の館しおん高齢部門）事業報告

1. 事業計画の概要

コロナ禍は当初の見込みよりも大幅に長期化、地域との接点も寸断した。令和5年5月より、感染症法上の取り扱いが5類へ移行したが、事業を取り巻く環境は依然として厳しいものがある。そのような中、高齢者福祉施設・事業所として、地域の福祉ニーズに目を向け関わっていく必要性は、ますます高まっている。

中期計画の1年目は「デイサービスの一元化」「コスト管理」「事例研究」については着手できた。9月に特養内で虐待事案が発生し、高齢者の人権や権利が擁護されていないという問題が起きた。見えてきた課題として、虐待案件の認識の甘さから、介護理念や組織運営の方針が浸透しておらず、理念教育・人権教育の未実施が明白となった。

2年目は①組織運営体制づくり②管理職教育・倫理観とコンプライアンスを高める教育を徹底し、利用者の尊厳を保持するために、チームとしてサービスを提供できるよう、法人の求める職員像でもある「自分を大切にし、相手も大切にし、生きていく力を共に育むことができる職員」の育成を目指す。

2. 財務の視点(財務基盤等の安定)

○ 事業運営継続にあたっての中期資金計画の策定

- 介護報酬改定により特養の収益も安定につながったが、デイ・居宅の稼働率低下による減収あり、赤字計上となった。
- 役職者の職務分掌、責務を明確にし、組織・管理体制を整える必要がある。管理職体制を明確化し、管理職の役職により必要な研修や資格の取得などを整備するとともにプロジェクトを立ち上げ、管理職の役割・職責が遂行できるようなシステムを構築していき、中期資金計画の策定する

① 介護保険収入の単月目標についての実績

事業名	目標値(平均)	実績(平均)
特養(稼働率)	97%	99.1%
デイ(稼働率)	80%	72%
訪問(利用者数)	130名	118名
居宅(稼働率)	介護	100%
	予防	100%
包括(相談件数)	600名	661名

② 昨年度との収益比較

事業名	令和5年度	令和6年度
特養	¥-22,929,553	¥-22,459,346
デイ	¥-7,778,205	¥-17,447,960
訪問	¥3,294,487	¥5,937,943
居宅	¥-418,704	¥-6,853,242
包括	¥-888,218	¥-4,354,979
合計	¥-28,720,193	¥-45,177,584

- 特養 : 「身体拘束未実施減算」、「過誤請求」等でおおよそ 400 万円の減収はあったが、入院者の減少・スムーズな入所が行えており稼働率の向上が図れた
- デイ : 管理・監督、相談業務の不備や利用ニーズの変化に対して、対応の遅れによる稼働率の低下がみられた
- 訪問 : 人員不足も伴い、利用者数は減少しているが、稼働は安定している
- 居宅 : 退職(1 名)に対しての早期対応(補充等)、稼働管理に不備がみられた
- 包括 : 病欠者等による業務の偏りによる残業の時間の増加がみられているが、目標件数には達している。12 月より加配人員による人件費の増加も見られた

○ 人件費率の徹底管理

- ・ 適正な人員配置と人件費の管理(2022 年度人件費率) 89.2%(適正比率 70%以下、運営危険水域 80%)
 - 令和 6 年度平均人件費(特養) 84.6% (デイ) 91.4% (訪問) 86.6%
 - 特養・デイサービス・訪問介護・居宅事業の適切な人員配置の徹底、計画立てて非常勤雇用の推進を行う
 - 高齢全体の残業時間が平均 303.4 時間/月
 - ・ 業務改善(生産性向上推進体制の構築)や、適切な人員配置、残業代等の意識付けを行い、残業時間を平均 250 時間/月に減らす
- ・ 人材の確保

生産年齢人口減少による介護人材確保が難しくなっている現状にある。また、養成校の減少により新たな人材(新卒者)の確保が難しくなっている。

 - 外国人雇用に向け、受け入れの仕組みの体制づくりを行う
 - 中途採用者獲得に向け、近隣へのチラシの配布や「スキマバイト」から採用活動を行う

3. 顧客の視点(サービスの質の向上・新規サービス・環境整備・地域貢献等)

○ サービス連動性の向上

- ・ 「予防から看取りまで」の事例研究 1 事例目が終了し、2 事例目を実施している。個別対応の前にご本人の過去(生活史)を知ること、実践につながることに気づけた。ユニットスタッフ中心で、ケアの在り方を考えることが入居者の生活支援をより「本人らしさ」の継続につなげる

○ 集客力の向上

- ・ 地域行事に携わっている方への相談援助を行い、参加者の中からボランティアやサービス利用に繋げる関係性作りを行っている(令和 5 年度ボランティア延べ人数 711 名 → 令和 6 年度延べ人数: 900 名)
- ・ デイ×保育園、特養×乳児院にて行い、年間を通して子どもたちとの交流を行えている
 - (参考) デイ(延べ): 令和 5 年度 272 名 令和 6 年度 363 名
 - 特養(延べ): 令和 5 年度 21 名 令和 6 年度 215 名

- ・ 児童養護施設より中学生のボランティア受け入れ、月1回ビーンズとの交流をデイサービスで行っている

○ 相談機能の充実

- ・ 地域包括支援センターを軸に、地域共生社会の実現に向けて相談機能の充実、地域支援・公益性を高め、高齢全職員がソーシャルワーク力の向上を図って行きたい。そのためには、社会貢献に関する知識の向上やスタッフの積極的に地域へ出向き「場」に参加し、社会貢献が意欲的に出来るシステムを構築する。また、CSW の活動を可視化することで、引きこもり支援に関しての新たな取り組みにも着手できている。

○ 地域住民との繋がりの中でのソーシャル機能の安定化

- ・ 理念教育の実施を行い、地域における公益的な取り組みに参加する職員が増えてきた(行事への参加率は向上している)。全職員が公益的な取り組みに参加することで、地域に対して関心を持ち重層的支援体制の構築を行う。

4. 内部統制の視点(働きやすい職場環境・労働環境等)

○ 業務改善の推進

- ・ 少子高齢化、生産年齢人口の低下もあり、人材確保も難しくなっているため、ICT の導入により、生産性向上推進体制を整え、業務効率を上げることで業務負担の軽減や利用者に対するサービスの質の向上を図っていく。
→ インカム、シフト調整システムを導入予定であったが、2024 年度の ICT 助成金取得できず断念する。今後の予定として、特養にて「眠りスキャン」を前居室に配備し、室内における利用者の状態を把握、行動パターン等の把握を行い業務効率向上、業務負担の軽減に取り組む。

○ 事業管理体制の徹底

- ・ 教育マネジメントを強化し、キャリアマップに準じ、自身のレベル(等級やポジション等)を自己覚知し、習得したい知識やスキルの分野を絞り込み研修(目的別研修)へ参加、自己研鑽をする職員雇用環境の充実を行い、考える力を育むキャリアパスの構築を行う。

5. 学習と成長の視点(雇用・人材育成・キャリアアップ等)

○ 倫理観とコンプライアンスを高める教育の実施

- ・ 昨年度に引き続き不適切なケア、及び虐待ケースをなくす為に、倫理観とコンプライアンスを高める教育を継続し行い、身体拘束を行わないケアや虐待を未然に防ぐ方法を具体的に学んでいく。また、全職員が基本的な職業倫理・専門性に関する学習の徹底を行い、関連する法律の規定内容を知識として学び、提供しているサービスが、「理念」に基づいたものであるか「覚える」よりも「考える」学習を実施していく。

○ 管理職教育の徹底・階層別キャリアパス研修の実施(個別研修計画の策定)

- ・ キャリアパスの明確化
→ 教育体制の構築までは至らず。OJT 機能定着に向け、周知を行い教育機能の充実を図る
→ 個別研修計画の他、定期的に研修案内を発信し研修参加を促し参加できている。参加はしているがアウトプットをする機会がないため、研修報告書の提出以外にもアウトプットできる環境づくりを行う