

社会福祉法人 上溝緑寿会

# 令和5年度事業報告

～目次～

法人全体の事業報告

1.令和 5 年度の法人全体の事業概況	…	1
2.各事業の令和 5 年度の概況	…	3
3.令和 5 年度重点項目等の取り組み	…	6

ずっと我が家 上溝本町 [上溝 6-2-22]

1. ショートステイ	…	15
2. デイサービス	…	17
3. ホームヘルプサービス	…	19

秋桜 [上溝 3172-1]

1. グループホーム秋桜	…	21
2. デイサービス秋桜	…	23

星が丘エリア

1. 星が丘デイサービスセンター[星が丘 4-9-14]	…	25
2. 星が丘地域包括支援センター[千代田 5-3-19]	…	27

コスモスセンター [上溝 5423-5]

1. 上溝地域包括支援センター[上溝 7-16-13]	…	29
2. 居宅介護支援事業	…	31
3. コスモスホーム	…	33
4. コスモスハウス	…	35
5. 栄養調理部門	…	37
6. 総務事務部門	…	38

令和6(2024)年 3 月 31 日

## 人生は、いつでもあなたが主役です

～1日24時間、1年365日、住み慣れたところで、その人らしく生活することを

コスモスセンターはお手伝いします～

この目標を実現するために、私たちは次のメッセージをお送りします。

### ご利用者様、介護するご家族様に

私たちは、「介護が必要な状態になっても、できるだけ自分の生活を自分で決め、豊かに安心して生活していく」ことを援助したいと考えています。

そして、そのことをすべての職員が目標にしています。

そのために、

ご利用者様が「大切にしていること、したいこと」「今までこだわってきたこと」をどうぞご遠慮なくお伝えください。

「苦しいこと、辛いこと、困っていること」をどうぞお聞かせください。

全てにはお応え出来ないかもしれませんが、一つひとつの「想い」を大切に、できるだけお応えできるよう、私たちは努力してまいります。

### 一緒に働く・働こうとする仲間に

介護、相談、医療など各分野で援助に関わる専門職として、「チームでご利用者様とご家族を支える、1+1が3にも4にもなる、この実感を仕事の醍醐味とする」ことを目指します。

そのために、

「とことんコミュニケーションできる」「伝えようとする、伝えている」

「聴こうとする、解ろうとする」「何でも腹をわって話せる」「先を見ようとする、見える」仲間を求めています。

そして、みんなで、目標の実現に向けて一步一步、歩んでいきたいと思ひます。

### 地域に

地域の皆さまが気楽に集える、交流できる、そして「いろいろな何か」が得られる場を、地域の皆さまとともにつくっていくことを目指します。

そのために、

私たちは地域の皆さまといろいろな場面でどんどん関わっていきたく思ひています。地域の皆さまもどうぞお気軽にお立ち寄りください、お声かけください。「介護の相談がなければ…」ということはありません。

小さな交流の種を「地域の皆さまとともに」たくさん育てていきたく思ひます。

# 法人全体の事業報告

## 1. 令和5年度の法人全体の事業概況

---

令和5年度は、令和4年度に引き続き、大変厳しい経営内容となりました。

法人全体の収益の概況ですが、令和5年度の事業収入は、介護保険事業では令和4年度の888,931千円から898,013千円と9,082千円(1.1%)の増収となりました。

支出については、前年比△3,000千円とわずかに下がりました。人件費は、特に契約職員の時給見直しに伴い、6,980千円増加しましたが、事業費(△2,782千円)、事務費(△7,036千円)と減少したため、支出額全体としては微減となっています。

派遣職員費については、直雇用の推進による絞り込みを諮った結果、約22,245千円の削減となりました。

経常収支は、法人全体では令和4年度の△63,050千円から△44,080千円(18,970千円改善)となりましたが、経常経費寄附金の増収効果が主で、収益状況を向上することはできませんでした。

特に、ずっと我が家上溝本町、コスモスホーム、星が丘デイサービスセンターの3部門の収益状況の課題は下記のとおりです。

### 【ずっと我が家上溝本町(ショートステイ・デイサービス・ホームヘルプ)】

- ・ショートとデイサービスは稼働率が目標に達していない。  
⇒支出は削減できたが不十分。さらに人件費率を下げる(「稼働を上げる」+「人件費削減」)。
- ・ヘルパーは人員確保ができず、実績増困難⇒人員確保によりまず収支均衡。

### 【コスモスホーム(特養・ショート)】

- ・設備更新や修繕により赤字が大きくなる状況。積立金も十分ではない  
⇒稼働率は高いため、効率化に加え、支出の見直し(特に人件費削減)にさらに注力

### 【星が丘デイサービスセンター】

- ・令和5年度は「修繕費の減少」と「稼働率の上昇」により、収益は改善したが赤字。  
⇒人件費率を下げる(「稼働を上げる」+「人件費削減」)。

法人全体の課題としてまとめると次ページのとおりです。令和6年度事業計画で取り組んでまいります。

## 【令和6年度事業計画に向けて(詳細は「事業計画」へ)】

### 1. 経営改善するチームづくり

各セクションで職員が自らのセクションの現状・課題・目標について、理解・共有し、取り組むチームをつくる。

そのために、「接遇の見直し(コミュニケーション力の向上)」、「職員自らが各セクションの特色をPR」などの取り組みを行う。

経営改善活動をする際には、小さな課題の改善を繰り返すことにより、経営改善を仕事の実践の中で行う。

### 2. 計画的な稼働率の維持

「新型コロナウイルスやインフルエンザ等の感染症の流行」や「定期利用者の施設入所」、「人員確保の困難」などにより、稼働率は低下しやすい状況は今後とも続く。

定期利用、臨時利用、待機者獲得のため、PR や口コミの発信をセクション全体で取り組み、計画的に稼働率を維持する。

### 3. ムダ、ムラ、ムリをなくす

無駄な経費、人員配置を見直し、必要なところへ必要なだけ、経費や人手をかける。地域のボランティアの皆さんを積極的に受け入れ活用する。

### 4. 収益管理を徹底する

上記の取り組みのすべては、各セクションが具体的な計画を立てて行う。

国・県・市の生産性向上の補助金や運営支援補助金等を最大限活用するとともに、省エネ機器への切り替えや収入増(食費値上げ)を計画的に行う。

数字で把握できる成果は、随時把握する。成果が出たことは共有し、次の取り組みに生かす。

## 2. 各事業の令和5年度の概況（詳細は、各事業の事業報告参照）

### (1) ずっと我が家上溝本町

<p>ショートステイ (短期入所) 定員：40名</p>	<p>過去3年間稼働率が低下しています（令和3年度93.75%⇒令和4年度86.34%⇒令和5年度84.12%）。新型コロナウイルス等の感染症の影響もありましたが、<b>定期利用者の減少傾向がある点が大きな課題</b>となっています。介護保険事業収益は前年度の192,178千円から186,874千円と前年比△5,304千円(2.8%減)となりました。</p> <p>支出面では、人件費は7,969千円減（うち派遣人件費は13,229円減）、事業費、事務費は8,904千円減少しました。しかしながら、ショート全体の経常収支は△30,954千円でした。</p> <p>稼働率を着実にアップすると同時に人件費の削減や効率化を着実に進めることが最大の課題です。</p>
<p>デイサービス (通所介護) 定員：40名</p>	<p>年間を通じた平均利用人数は、24.2人(←令和4年度24.5人←令和3年度24.2人)と伸び悩んでいます。また、中重度比(目標35%以上)は、38.12%(←令和4年度39.21%←令和3年度43.6%)と減少傾向にあります。</p> <p>経常収支が△1,341千円(令和4年度△1,075千円)と昨年と同程度の赤字でした。ショートステイと同様に稼働率の向上と人件費率の削減が課題です。</p>
<p>ホームヘルプ (訪問介護)</p>	<p>介護保険収入は昨年並みで、支出も同様です。</p> <p>報酬単価の高い、身体介護、身体・生活介護のサービスの割合も昨年に引き続き80%を超えています。</p> <p>しかしながら、事業量水準を損益分岐点まで引き上げられなかったため(10%程度)、昨年に引き続き収益は赤字です。</p>

## (2) 秋桜拠点

グループホーム 秋桜(認知症対応 型共同生活介護) 定員:18人	入居者の入れ替え期間を減少に努め、平均稼働率は 97.21%と令和4年度(95.5%)と比べ、微増しました。派遣職員費を中心に人件費は約 3,000 千円を削減、経常収支は 2,424 千円と令和 4 年度と同水準でした。
デイ秋桜 (認知症対応型通 所介護) 定員:12人	<p>新型コロナウイルス感染症の影響から上半期の稼働率が伸び悩みました。下半期は漸増傾向にありましたが、稼働率は、8.5 人と令和 4 年度の 8.6 人とほぼ同水準でした。</p> <p>経常収支は 11,803 千円(令和 4 年度 10,931 千円)と昨年に引き続き安定しています。</p> <p>引き続き秋桜拠点で 10,000 千円以上の収益を出すことを目標としていきます。</p>

## (3) 星が丘エリア

星が丘デイサー ビスセンター (通所介護) 定員:25人	<p>平均利用人数は 19.0 人と令和 4 年度の 16.7 人より増加しました。しかしながら目標の 22.5 人及び損益上の最低目標の 20 人を超えませんでした。</p> <p>経常収支は△6,077 千円と令和 4 年度の△18,906 千円より改善しましたが収支均衡に至りませんでした。</p> <p>星が丘での事業は令和 6 年度が最後になりますので、移転に向けて「稼働率を上げ」「人件費率を下げ」て黒字運営とすることが不可欠です。</p>
星が丘地域包括 支援センター	<p>引き続き、相談件数は高い水準にあり、職員の業務量の高い水準が続いています。</p> <p>個別相談と地域づくりについて、職員を育成しながら進めなければならない状況ですが、個々の職員の知識・技術・知識のばらつきを平準化していくことが大きな課題となっています。</p>

#### (4) コスモスセンターと上溝地域包括支援センター

上溝地域包括支援センター	<p>相談件数が引き続き増加する中で人材育成と仕事の取り組みの両立に取り組みました。特に年度を通じて欠員（休職）があり、事業の分担バランスをとることに留意しました。</p> <p>新たな事務所については適当な所が見つからず、引き続きの懸案事項です。</p>
居宅介護支援事業(ケアプラン作成)	<p>令和5年4月から正職員4名体制になり、一人ひとりの職員をチームで支える体制が安定し、実績件数の目標を年度を通じ達成できました。依頼件数増への対応や人材育成を目指した1名増員の目標は果たせませんでした。引き続き、人材確保と育成に取り組んでまいります。</p>
<p>コスモスホーム (特養)</p> <p>定員:特養 54 人・併設ショート 16 人</p>	<p>年間稼働率は 96.97%(←令和4年度 98.75%←令和3年度 99.5%)で、市内の他のホームと比べ高い水準を維持できています。昨年度比では約 2%の稼働率減により約 5,000 千円の減収となりました。</p> <p>支出面では、人件費は昨年度と比べ、約 1,099 千円減少し、うち派遣職員費は 3,060 千円の減少でした。</p> <p>経常収支は約 30,000 千円の赤字ですが、他セクションとの負担調整(繰入金)を行うと、約 17,000 千円の赤字です。</p> <p>修繕費等が増加したことにより、昨年度より約 5,000 千円増加しています。老朽化に伴う建物・設備の更新や修繕費用を確保するため、人件費を中心により経費を削減すべく、改善活動を着実に進めていくことが引き続きの課題です。</p>
<p>コスモスハウス (ケアハウス)</p> <p>定員:32 名</p>	<p>年度前半は二人部屋等の空室がありましたが、10 月に実質満室の 31 人(二人部屋の一人入居)となりました。年度での平均在籍人数は 29.1 人です。決算状況は長期預り金の返金や過年度修正により一時的な赤字となりましたが、そのほかは堅調です。</p> <p>新型コロナウイルスやインフルエンザ等の感染症の罹患は、ありませんでした。</p>

### 3. 令和5年度の重点項目等の取組み

(1)「仕事の工夫」を重ね、明るく楽しく「仕組み化」して、適切な人材配置を実現し、直  
雇用の人材の給与ベースを底上げする

#### 1)仕事の工夫を重ねて「仕組み化」する

・より効率的(手間なく)かつ着実に実施できるような工夫を一人ひとりの職員が考え、「仕組み化」する。【仕組み化…いつでもだれでも同じようにできるようになる】

コスモスホーム、ずっと我が家上溝本町ショートステイを中心に、**仕事の流れ、間接的業務の見直しと整理について、現状や時間の把握**に取り組んでいます。

さらに、入浴時の安全かつ負担の少ない移動のためのスライドボードの導入(コスモスホーム)や離床センサーの導入検討(ずっと我が家ショートステイ)など、効率化のための機器の導入や検討を行いました。

#### 2)仕事の質向上に取り組む(対話を重ねる)

・各仕事の「あるべき目標」と「現実」の「GAP」を対話により共有し、その GAP を埋める「仕組み」をつくる。【あるべき目標はだれもがはっきりわかるよう「言語化」する】

主任以上職員の**運営会議の開催を年7回程度の開催とし、理事長との個別ヒアリング(原則月1回)の回数を増やしました。**

運営会議のメンバー間の情報共有については、昨年度下期に導入したオンラインチャットサービスの活用が進み、**法人内の感染症発生情報などは即座に情報共有ができるよう**になりました。

2月よりオンラインチャットサービスを「ずっと我が家上溝本町」リーダー以上に試行的に導入し、対象を広げました。

特にショートステイ部門について、仕事の効率化、勤務体制の見直し等の生産性向上の取り組みについてコミュニケーションの頻度が上がる効果が出ています。

#### 3)各事業単位ごとに適切な人材配置を実現する

・1)、2)を取組み、事業ごとの「収益(経営状況)」「計画進捗管理」を定期的に把握して、段階的に



適切な人員配置を実現する。【派遣人材や超過勤務を減らすことにより、直雇用人材の給与ベース底上げを目指す】

#### ・契約(パート)職員の時給改訂

直雇用人材の給与ベースの底上げとして、契約（パート職員）の時給を令和 5 年 5 月 16 日より介護福祉士等国家資格取得者については、**約 8%(100 円/時間)増額改定**しました。さらに令和 5 年 10 月 1 日の**最低賃金の引き上げに連動し、一律 41 円引き上げ**ています。

#### ・正職員の給与改定

正職員については、令和 5 年度は定期昇給で 1%の改定をしました。

**収入支出の状況と人員配置の見直しの状況、市内及び市外の給与水準を鑑み、これ以上の改定は困難**だと判断しました。

**下半期の収支状況により、12 月期末手当については、介護職員処遇改善加算分の支給も含め平均 1.57 月となり、夏期手当より 3%の減額**としました。

1 月 30 日に神奈川県から「令和 6 年 2 月からの介護職員処遇改善支援補助金（交付金）」の**実施通知**がありました。令和 6 年 4 月の介護保険制度の改正に伴う、介護職員等の給与改善の先行実施として交付されるものであり、正職員を対象として基本給及び資格手当を 2.5%ベースアップして支給することとしました。**通知が直前であったため、2, 3 月分のベースアップ分は 5 月に差額支給を行うこと**としています。

## (2)チームで人材を確保し、育成する

### 1)各事業単位の魅力を発信し、採用PRする

・お仕事説明会の定期開催・法人サイトのアップデート、SNSにより、各事業単位の魅力、求人情報の最新データをリアルタイムで法人内外に発信する。

**法人公式サイトのリニューアルを専門業者に発注**しました。リニューアルと前後して、ツイッター・ブログ・インスタグラムと連動した情報提供を開始します。

## 2)直雇用を推進する

・派遣職員の契約期間に合わせて、直雇用の職員を確保し、派遣職員を削減する。そのために全職員が、リファラル採用(口コミや人的ネットワークによる人材確保)に取り組む。

直雇用の推進については、口コミや、契約職員、派遣職員からの正職員採用を中心に取り組みました。

**派遣職員は9名(約31%)の削減**となっています。

**派遣人件費**は、令和5年度は98,900千円で、令和4年度121,145千円と比べ、**22,245千円(18.36%)の削減**となっています。

「お仕事説明会」は7月と10月、3月に「ずっと我が家上溝本町」で行いました。グループホーム・デイ秋桜、コスモスホームでも随時の開催やチラシ配布等を行いました。

しかしながら、特に早番、遅番、夜勤ができる人材の確保が難しい状況が引き続き続いています。

また、高齢による退職があった運転員、夜間宿直員は、フルタイムで働く高齢者の増加や物流業の求人増により、応募者が少ない状況です。求人の内容(仕事の詳細や魅力等)をよりわかりやすく伝えることが重要となっています。

### [採用状況(令和5年度)]

	介護	相談	看護	調理	その他	年度計
正職員	7名	2名	2名	1名	1名(栄養士)	13名
契約職員	10名	0名	1名	2名	9名	22名

※令和4年度 正職員7名 契約職員18名

運転員3名 介護補助員6名

### [退職状況(令和5年度)]

	介護	相談	看護	調理	その他	年度計
正職員	4名	0名	1名	2名	0名	7名
契約職員	9名	0名	1名	2名	7名	19名

※令和4年度 正職員2名 契約職員10名

運転員5名 介護補助員2名

**[派遣職員の在籍状況(予定を含む)]**

所属&区分	R5.4.1	R5.9.30	R5.10.1	R5.12.1	R6.3.31
ホーム介護職	4	4	3	4	4
我が家ショート介護職	15	10	10	9	8
我が家ショート看護職	1	0	0	1	1
我が家デイ介護職	3	3	3	3	3
我が家デイ看護職	0	0	0	0	0
グループホーム介護職	3	4	4	4	3
認知デイ介護職	1	1	1	1	3
星が丘デイ介護職	1	0	0	0	0
星が丘デイ看護職	1	0	0	0	0

計 29 人      計 22 人      計 21 人      計 22 人      計 20 人

### **3)職員育成に取り組む**

・新採用職員についてはOJTをスケジュールを立ててバディとともに行う。中堅職員、マネジメント層向け研修を計画的に実施し、インターネットによる動画研修も活用する。

**インターネットによる、リアルタイムのZOOM研修や、定例会議の際の動画研修**は、全セクションで引き続き利用されています。

## **(3) 役割を分担して、収益目標を達成する**

### **1)収益(経営状況)・事業計画進捗をコントロールする**

・運営会議メンバーは、毎月、収益と事業計画達成状況を把握し、必要に応じ、目標達成の取り組みを修正する。状況によっては他のメンバーや理事長の協力を得て、考え、実践する

**運営会議のほか、理事長と運営会議メンバーとの定例打合せにより、課題の確認と進捗状況の把握**を行っています。

**食費の改定**については、今後の収支状況の分析に地域の他事業所の料金設定状況を把握しました。下半期での実施を予定しています。

### **2)経費(支出)をコントロールする**

・各事業単位の担当者が責任を持って、経費(支出)をコントロールする。特に適正在庫を実現する

ように努める。必要に応じ、総務セクションとも協力し合う。

昨年大きく上昇した電気代ですが、令和5年度の実績では、令和4年度実績と比べ、11,695千円(約18.8%)の削減となっています。

電力使用量ベースでは、約3%の減少なので、国による電気料金対策と、ピーク時の電力量が下がったことによる基本料金の変動の影響の効果が大きかったと思われます。

【令和3年度～令和5年度の4拠点水光熱費の推移】

		令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和4年度との差異	令和3年度との差異
コスモスセンター	電気	18,232,909	23,116,829	16,001,990	-4,883,920	2,230,919
	ガス	4,212,774	5,890,351	4,241,208	-1,677,577	-28,434
	水道	6,060,075	6,856,862	6,991,444	-796,787	-931,369
光熱水費計		28,505,758	35,864,042	27,234,642	-7,358,284	1,271,116
ずっと我が家 上溝本町	電気	6,217,069	8,037,802	5,253,412	-1,820,733	963,657
	ガス	2,308,121	2,945,845	2,181,034	-637,724	127,087
	水道	4,100,177	4,318,736	4,397,888	-218,559	-297,711
光熱水費計		12,625,367	15,302,383	11,832,334	-2,677,016	793,033
秋桜	電気	2,229,847	2,587,263	2,341,399	-357,416	-111,552
	ガス	656,296	680,686	672,415	-24,390	-16,119
	水道	1,511,012	1,531,194	1,617,434	-20,182	-106,422
光熱水費計		4,397,155	4,799,143	4,631,248	-401,988	-234,093
星が丘デイ	電気	2,666,682	3,627,173	2,651,734	-960,491	14,948
	ガス	1,296,079	1,602,306	1,248,600	-306,227	47,479
	水道	1,054,186	1,044,824	1,124,903	9,362	-70,717
光熱水費計		5,016,947	6,274,303	5,025,237	-1,257,356	-8,290
合計	電気	29,346,507	37,369,067	26,248,535	-8,022,560	3,097,972
	ガス	8,473,270	11,119,188	8,343,257	-2,645,918	130,013
	水道	12,725,450	13,751,616	14,131,669	-1,026,166	-1,406,219
光熱水費計		50,545,227	62,239,871	48,723,461	-11,694,644	1,821,766

### 3)法人全体で稼働率向上に取り組む

・法人内の事業間で稼働率の情報を共有し、協力し合って、稼働率の向上を目指す。

5月から9月にかけての新型コロナ感染者の増加により、ご利用者の感染、職員の感染等が発生したため、デイサービス3事業、ずっと我が家ショートステイサービスについては稼働率が低下傾向にありました。

運営会議メンバーの情報共有システム等により、稼働状況を把握することにより、

できるだけ落ち込みを防ぐように協力しました。

ずっと我が家ショートステイについては 10 月の稼働率（78.31%）から徐々に回復し、3 月は 86.77%、年度全体では 84.12%となりましたが、令和 4 年度 86.34%より 2%減となっています。

特に、新規利用者と定期利用になる方が少なくなっており、施設利用を選ばれる利用者が増えている傾向があります。

「長期利用者の獲得」、「人員配置の効率化」、「介護補助員、ボランティアの活用」、「仕事の効率化」に取り組んでいます。

ケアハウスの空室については、10 月に 31 名（2 人室への 1 人入居があるため実質満室）の入居となりました。

#### (4) 地域との連携と法人運営等

##### 新型コロナウイルス感染症の 5 類移行と行事及び地域との連携

5 月の新型コロナウイルス感染症の 5 類移行に伴い、地域での行事が順次再開されました。しかしながら感染者は 5 月以降増加しておりましたので、**行事の開催や参加については、予防対策とセットで取り組んでいます。**

##### グループホーム夕涼み会[7 月 6 日]

4 年ぶりに開催しました。屋外行事ですが飲食を伴うため、会場構成をゆったりとするため、**参加の呼びかけ範囲をコロナ前より縮小**しました。

地域のボランティアの皆様のご協力を得て、久しぶりの開催であったので、ご入居者もご家族も大変喜ばれました。

なお、開催後のご入居者の体調不良等はありませんでした。

##### 上溝夏祭り・神輿渡御(コスモスセンター) [7 月 28 日]

上溝夏祭りも 4 年ぶりの開催で、五部会と丸崎自治会の神輿渡御・接待を行いました。

**感染症予防のため、入居者の皆さんは建物の中からの見物**となりましたが、久しぶりに目の前で見える神輿揉みや子どもたちのお囃子や踊りは大好評でした。

## さがみハート展巡回展示[9月1日～30日]

今年も、**さがみハート展の巡回展が9月に開催**され、入居者や来訪者に大変好評でした。

## グループホーム よさこいお楽しみ会[12月10日]

夏の夕涼み会と同様に冬の恒例お楽しみ会を4年ぶりに開催しました。屋外行事ですが飲食を伴うため、夏と同様に、**参加の呼びかけ範囲をコロナ前より縮小**しました。

よさこいの団体や地域のボランティアの皆様のご協力を得て、ご入居者もご家族も大変盛り上がりました。

なお、開催後のご入居者の体調不良等はありませんでした。

## 上溝および星が丘地区社協への協力

上溝および星が丘地域包括支援センターは、上溝および星が丘両地区社会福祉協議会活動へ協力し、「交流の家ぶらっと上溝」での「健康メイト事業」や「星が丘フェスティバル」への参加などを行っています。

また、上溝地区社協では、「施設部会活動」に参加し、地区の福祉事業所の交流活動として、職員向けの「アンガーマネジメント講座」が開催され、当法人理事長が講師を務めました。

## **(5) 新型コロナウイルス等感染症への対応**

### 新型コロナウイルス感染症の第5類への移行にともなう対応

新型コロナ感染症の感染症法上の位置づけは本年5月8日より季節性インフルエンザなどと同じ「5類」へ移行しました。

しかしながら、5月8日以降、定点観測での報告者数や、ワクチン開発企業のモデルナ社等による感染者数推計では、感染者数は増え続けました。

このため、当法人では5類移行後も、移行前と同様に「職員の始業前の体調確認」、「マスクの着用」、「消毒の徹底」等を引き続き続けてまいりました。

**新型コロナウイルスの第9波と思われる感染のピークは9月の1週目と推計され、その後下降**しております。

**入れ替わりにインフルエンザが流行期に入っており、引き続き感染予防に努めました。**

また「相模原市感染症情報センター」や「新型コロナ感染情報」については、主任以上の職員は毎週確認し、市内状況の把握を行いました。

### **新型コロナウイルスワクチンの接種(6回目・7回目)**

優先接種の対象となるコスモスホーム入所者、ハウス入居者、グループホーム入居者の施設入所者と職員について、6回目の接種を6月に行いました。

7回目の接種は12月6日と13日に実施しました。

なお、ワクチン接種については令和6年4月以降は自己負担が発生します。また、現在インフルエンザと合わせたワクチンが開発中とのことで、接種をお願いしている配置・往診医と今後の接種方法について相談を始めました。

### **職員・入所者の新型コロナウイルス感染者の発生状況**

#### **[グループホーム秋桜]**

8月上旬に、入居者3名・職員2名の感染が確認されました。全員、軽症で推移し、他の入居者への感染者や後遺症もなく収束いたしました

#### **[星が丘デイサービスセンター]**

9月初めに、ご利用者6名・職員5名の感染が確認されました。このため、デイサービスの営業を5日間休止しました。

#### **[コスモスハウス]**

9月中旬から下旬にかけて入居者4名の感染が確認されました。全員、軽症で推移し、他の入居者への感染や後遺症もなく収束しました。

#### **[その他のセクションと施設(コスモスホーム・ずっと我が家上溝本町ショートステイ及びデイサービス)]**

上記の他に事業停止には至りませんが、ご利用者および職員の陽性者確認、同居家族等の陽性に伴う濃厚接触者として自宅待機になった職員の報告が、4月以降毎月数件ずつありました。

12月1日～3月31日の感染状況は職員22名、濃厚接触者18名、入所(入所者)[ホーム・ハウス・グループホーム]感染者なし、となっています。

いずれもケースも軽症でしたが、体温が36℃台でも抗原検査で陽性になるケースが増えていることが本年度の特徴です。発熱がなくても何らかの症状がある場合は、受診や抗原検査を受けるように職員、ご利用者及びご家族に周知しました。

### インフルエンザ予防接種と感染状況

インフルエンザの予防接種はコスモスホーム入所者、ハウス入居者、グループホーム入居者の施設入所者と職員について、11月に行いました。

感染状況は、12月7日～2月15日で、職員10名、入所者19名の感染がありました。このうち1月5日～1月17日にコスモスホームにおいて2階を中心に、職員3名、入居者19名の感染がありました。

## (6) 苦情処理の状況

令和5年度の苦情処理の状況は以下のとおりで、報告事案はありませんでした。

施設・拠点	サービス種別	件数	備考
コスモスホーム	介護老人福祉施設	0	
	短期入所生活介護	0	
相模原市立星が丘デイサービスセンター	通所介護（星が丘）	0	
社会福祉法人上溝緑寿会コスモスセンター	居宅介護支援事業	0	
上溝地域包括支援センター	地域包括支援センター	0	
星が丘地域包括支援センター	地域包括支援センター	0	
グループホーム秋桜	認知症グループホーム	0	
認知デイ秋桜	認知症通所介護	1	ご家族への対応
コスモスハウス	ケアハウス	0	
ずっと我が家 上溝本町	短期入所生活介護	0	
	訪問介護	0	
	通所介護	0	
コスモスセンター窓口	総務部門	1	電話・窓口対応

※苦情については、令和6年3月31日現在、終結しております。

※苦情の内容と対応の詳細については「苦情解決第3者委員会」に報告いたします。



# 事業報告(我が家ショート)

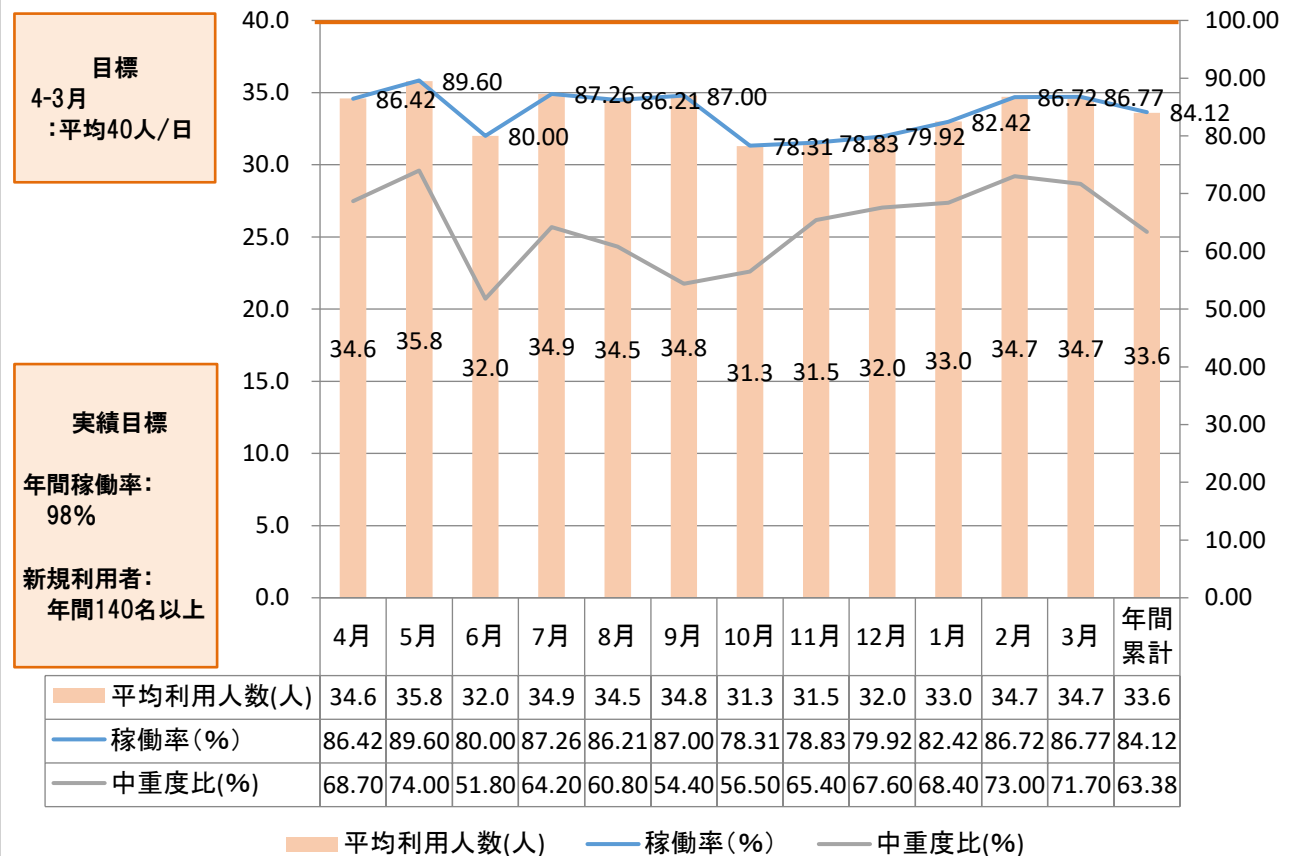
2023 年度

稼働率の達成状況	長期及び定期ご利用者の減少により、稼働率が低下傾向にあります。新規利用者は堅調にあるため、定期利用につなげていくことが最大の課題です。年度後半は、長期利用者の確保等により、稼働率は回復しましたが年間平均では84.12%と令和4年度より約2%の減少となりました。
----------	--

区分		累計
稼働状況	利用者数	
	目標(稼働率100%)	14,640
	実績(延人数)	12,315
	差(延人数)	-2,325
	達成率(%)	84.12
介護度	平均要介護度	3.1
	中重度比(%)	63.38

区分		累計
稼働状況	1日平均利用者数	33.6
	稼働日数(日)	366
	定員(人)	40
	稼働率(%)	84.12
	実利用人数(人)	108

平均利用人数と全体稼働率の推移



取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)サービスの質向上・「強み(セールスポイント)」の実現	1)安心して泊まることができる ①利用者へのかかわり方(特に初回利用時)のルール化 ②疾患の理解(ケア内容・リスク点など)をすすめる ③事故防止の促進 (リスク共有の仕組み作り)	在宅酸素を使用している方の酸素機器の取り扱いについて共有し、疾患の理解が進んだ。
	2)生活リハビリに取り組む内容 ①日常的な取り組み内容について具体的に明示し共有を図る	例えば家事(洗濯物を畳む、食器を洗うなど)また室内外での歩行訓練などの実施について、ユニット全体で共有を図った

取り組み項目		行動内容(行動目標)	年度の振り返り	
(1)サービスの質向上・「強み(セールスポイント)」の実現		3) 日常的な「楽しみ」を作っていく内容 ①生活リハビリに準じた「役割」機会の日常化 ②四季を通じた催しの行事の実施	お菓子作りなどの創作活動や上溝夏祭り開催時の祭り行事などを開催、また外出行事も行った。	
(2)職員の資質・モチベーションの向上		1) 利用者の利用満足度を高める内容 ①状態把握(C)⇒計画立案(P)⇒実施(D)⇒検証(CA)のサイクルをシステム化する ②各専門職間・ユニット間でのカンファレンスの日常化	長期利用者を中心に、都度、その時に応じてケア課題が生じた時に、ケアカンファレンスの開催頻度が増えた	
		2) 人材育成 ①既存スタッフの教育・研修制度を年間単位で計画する	かながわ福祉研究大会への参加や各種外部研修の参加など、年度前半を中心に実施してきた	
(3)持続可能な組織基盤を作る		1) 人材確保 ①組織のPRポイントをスタッフ主導で作成していく ②あらゆる機会をもって発信し、計画的に人材確保に努める	お仕事説明会を年度内に3回開催し、その際に現場職員との交流機会を作った。直雇用も複数名確保することができた	
		2) 仕事内容・就業体系の見直し ①間接的業務の見直し、整理を実施し、仕事の簡略化の工夫 ②人員配置の見直しを仕事内容の整理を含めて実施	間接的業務の内容を整理した上で、介護補助員の採用と同時に仕事の振り分けを実施した	
		3) 組織基盤づくり ①ショート全体での規範・規律等のルール作成 ②感染症また災害のBCP作成/虐待防止マニュアル作成	虐待防止マニュアルと指針について作成し、職員への周知を開始した	
実績目標		○年間稼働率 : 95% ○新規利用者 : 年間120名以上		実績結果
				年間稼働率: 84.12%(前年度より△2.22%)

# 事業報告(我が家デイ)

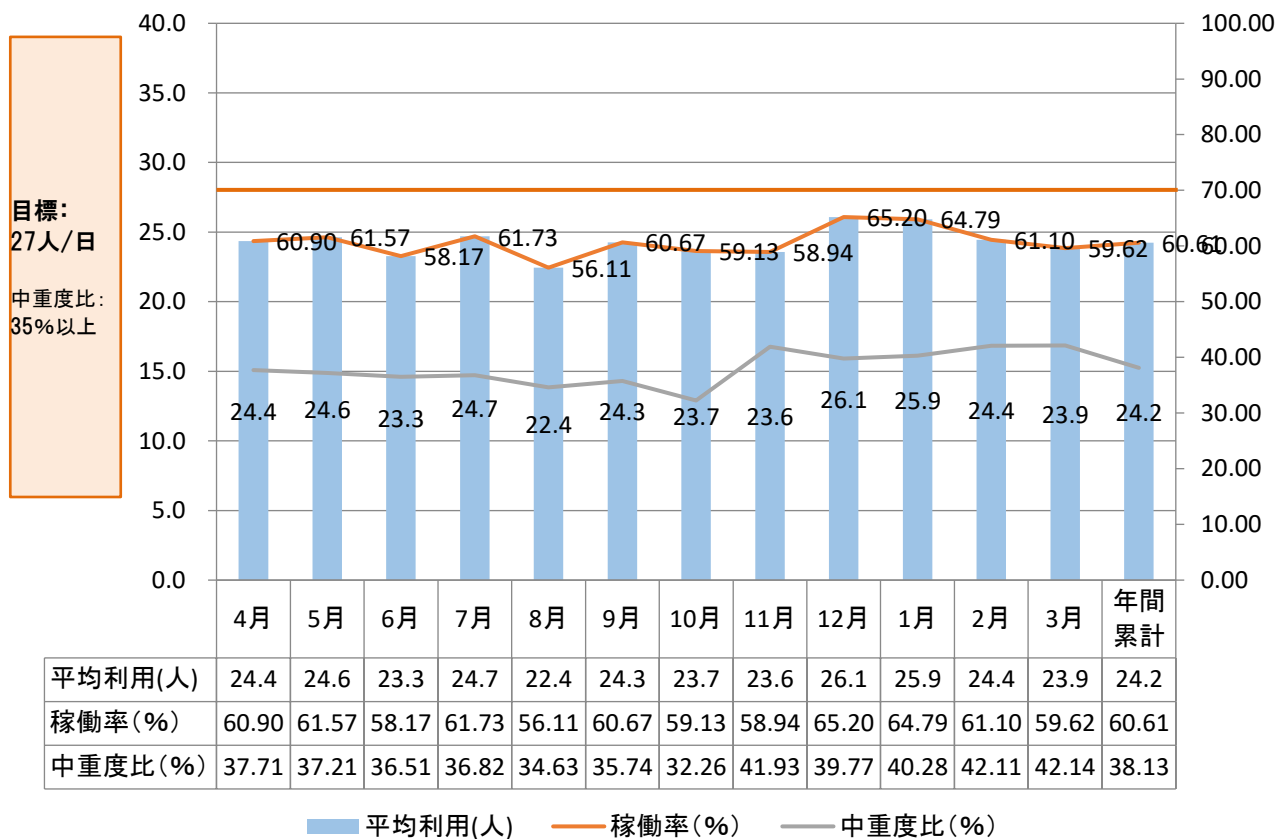
2023 年度

稼働率の達成状況	年間を通じた平均利用人数は、24.2人(←令和4年度24.5人←令和3年度24.2人)と伸び悩んでいます。また、中重度比(目標35%以上)は、38.12%(←令和4年度39.21%←令和3年度43.6%)と減少傾向にあります。稼働率の向上と人件費率の削減が課題です。
----------	---

区分		累計
稼働状況	延利用者数	8,652
	実績(延人数)	7,491
	差(延人数)	-1,161
	達成率(%)	86.58
	介護度	2.1
	中重度比(%)	38.13

区分		累計
稼働状況	1日平均利用者数	24.2
	稼働日数(日)	309
	定員(人)	40
	稼働率(%)	60.61
	実利用人数(人)	78.2

平均利用人数・全体稼働率・中重度比の推移



取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)中重度者を中心に在宅生活を支えています	1)介護技術・知識を高め、専門性をもったケアを提供する	定例会議の際に研修を都度実施し、研修内容で学んだことを実践に活かすことができた
	2)認知症状の維持・改善に向けたプログラムを提供する	机上で行えるプログラムとして、色合わせ、絵合わせなど個別で取り組めるプログラムの充足ができた。認知症の方でも一定時間、集中して作業に取り組むことに繋がった。

取り組み項目		行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)中重度者を中心に在宅生活を支援していきます		3)科学的根拠(数値化・データ化)に基づき、家族やケアマネに伝えていく	記録システムを活用し、バイタルチェックや身体測定、日中の様子について情報を集積したものを家族やケアマネへ提示してきた
(2)(生活リハビリの一環として)「楽しみ」の提供プログラムの幅を広げていきます		1)「楽しい」と感じる取り組み活動を増やす	季節行事に合わせて、職員が仮装して楽しむ機会を作り、次に何をするのかと、利用者同士で意見を出している姿もみられるようになった。
		2)日常活動の幅を広げ、達成感を感じる取り組みを増やす	タオル干し、雨具を畳む、昼食前のテーブル拭きなどが生活リハビリ活動として増え、男性利用者も実施する機会が増えた
		3)運動・機能訓練に関する取り組みを増やす	午後の時間に、集団体操後に室外を歩く機会を設定し、午前中には参加されない方も、自然な形で参加することができてきた
(1)(2)を達成する上での内容		1)共通の取り組み内容を決めていく(かかり方・介護内容など)一般的なルール化	新規や利用再開の利用者のかかわりのポイントや介護内容をまとめたものを作成、申し送り簿を通じて情報共有を図った。また定例会議時には、その内容の振り返りを行なった
		2)研修参加の機会を増やしていく	外部研修の参加については6月に1回のみであった。
		3)一人一人の役割(仕事内容)を見直し、一日の構成を考えていく	記録物の記載項目の見直しを図り、記載にかかる時間を最小限に抑えることができた
実績目標	○年間利用平均人数:27名 ○中重度(要介護3～5)の月別延利用者数:全体の35%以上		実績結果 平均利用者数 24.2名(未達成) 中重度者数 38.13%(未達成)

# 事業報告(我が家ヘルパー)

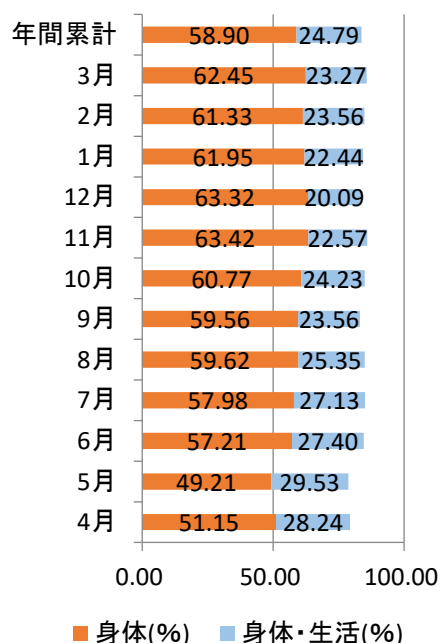
2023 年度

稼働率の達成状況	施設入所等による終了のあとにすぐに提供依頼がないことがあり、実績が年度を通じ安定しませんでした。また、新たな人材確保は1年を通じてできませんでした。報酬単価の高い、身体介護、身体・生活介護のサービス提供は80%を超えていますが、提供量が少なく、収益は赤字でした。
----------	---

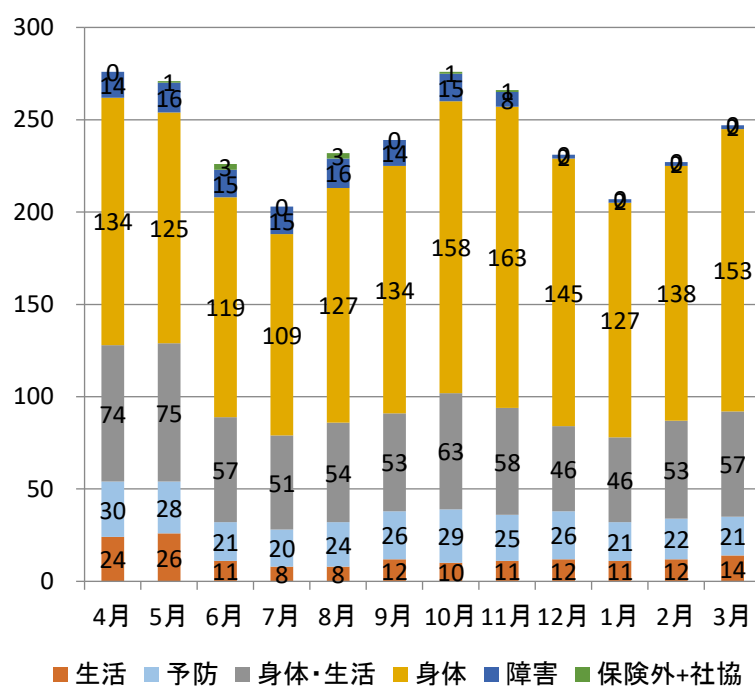
区分		累計	
稼働状況	介護保険	予防(回)	293
		生活(回)	159
		身体・生活(回)	687
		身体(回)	1,632
		合計(回)	2,771
		予防+生活(%)	16.31
		身体生活(%)	24.79
		身体(%)	58.90
		身体+身体生活(%)	83.69
		対象者数	28.6

区分		累計	
稼働状況	保険外	実施回数	9
		対象者数(人)	0.8
	障害	家事(回)	24
		身体(回)	97
			0
		合計(回)	121
		対象者数(人)	1.8
	社協	家事(回)	0
		対象者数(人)	0.0

身体介護・身体生活の占める割合・介保のみ(目標40%以上)



サービス提供内容の状況(実施回数)



取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)専門的知識と技術を向上させる	1)記録についての研修を継続する。記載された記録を速やかに理解する力をつける。(年4回)	自己流になりがちだが繰り返し研修を行うことで意識してつなげる記録ができた。
	2)ヒヤリハット報告をあげ、原因と対策を定期的に共有する。(年4回)	店舗での現金のやり取りと違い、自動精算機等の対応(慣れる)に時間がかかった。活動時にヒヤリなのか？記録するのか？迷うことがある。と意見があった。報告できる体制なのですぐに指導できた。

取り組み項目		行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)専門的知識と技術を向上させる		3)認知症・認知証ケアに関する研修を行う。(年4回)	繰り返し研修することで再認識ができた。
		4)終末期ケアにすぐ対応できるように身体介護技術研修を行う。(年3回)	サービスで経験した利用者を対象にリアルに実技研修を行うことができ、ヘルパーの自信につながった。
(2)事業を継続するために事業実施体制の整備を行う		1)ハラスメント対策について研修を行う。	色々なハラスメントがある中、自分自身のメンタル研修を行った。すぐに相談・報告ができるように環境等える必要がある。
		2)業務継続計画(BCP)の作成を11月30日までに完成させる。	予定目標まで完成できなかった。現在も作成を継続中。
(3)世代交代を含めた人材確保と育成		1)「ヘルパーサポートBOOK」の理解と活用具合を定期的に確認し、更新していく(年2回)	読みこんでいる、いない。と差ががあり自分を守るためにも読み込むように話し合うことができた。
		2)若い世代のヘルパーを増やすために「働いてみたい」と思ってもらえる情報を発信していく。	大きくPRはできなかったが、定例会議時では奨励手当もあることを伝えている。事業継続するために最低1人のヘルパーの確保に努力していきたい
実績目標	○サービス提供責任者 1ヶ月の活動時間合計100時間		実績結果 平均73.6h 人員不足により目標時間数を達成できなかった

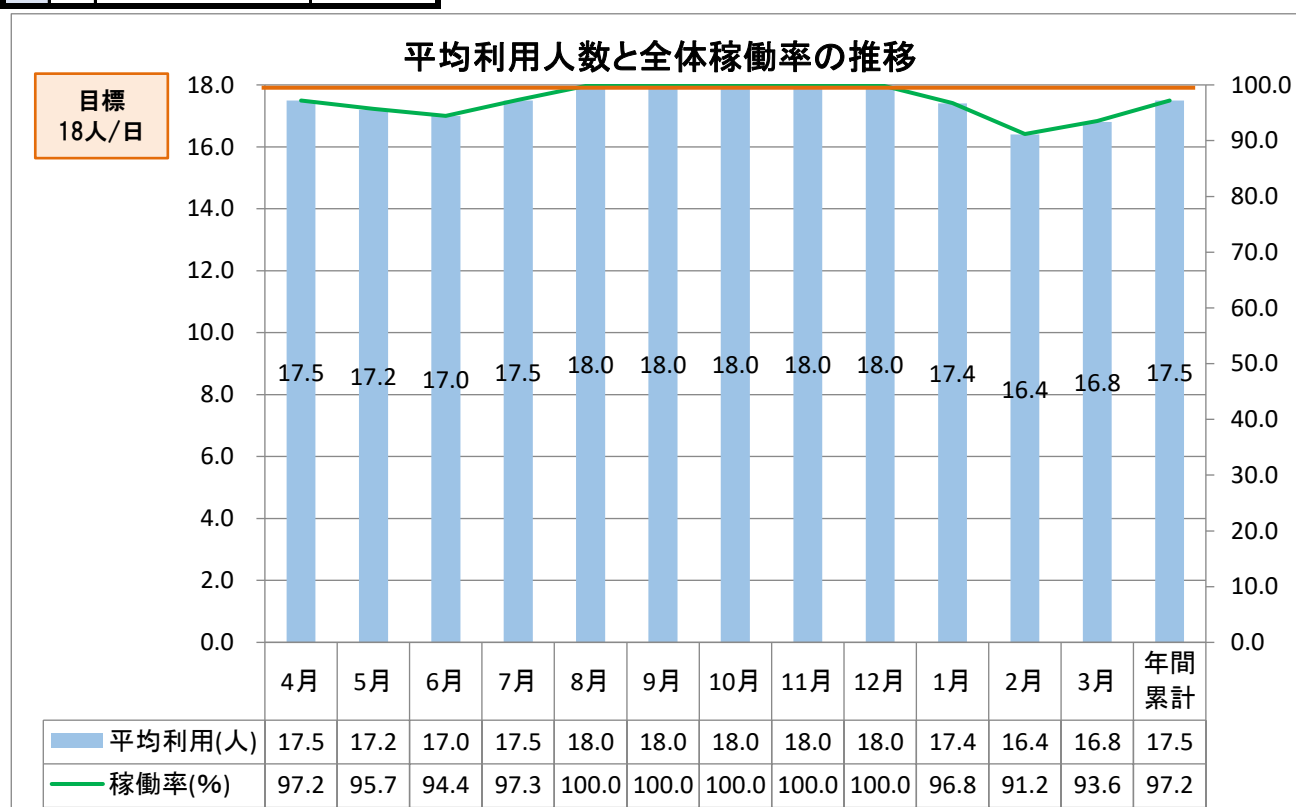
## 事業報告(GH秋桜)

2023 年度

**稼働率の達成状況** 8月～12月にかけて100%の稼働率を維持しましたが、4月～7月、1月～3月に空室があったため、年間では17.5名と100%の稼働率は達成できませんでした(97.2%)。待機者は16名で堅調に推移しています。

区分			累計
稼働状況	延利用 者数	目標(稼働率100%)	6,588
		実績(延人数)	6,404
		差(延人数)	-184
		達成率(%)	97.21
	介護 度	平均要介護度	2.8
		中重度比(%)	59.50
	稼働 率	1日平均利用者数	17.5
		稼働日数(日)	366
		定員(人)	18
		稼働率(%)	97.21

区分			累計
稼働状況	入退 所	入所(人)	3
		退所(人)	4
	空室 情報	空室数(延人数)	184
		入院者数(人)	8
		入院延べ日数(延人数)	65
		待機空室数(延人数)	119



取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)ご利用者のできること、やりたいことが暮らしにある、生活リハビリのDo	1)毎日ご利用者が主体となり暮らしていく。待つ介護の実践と褒める・感謝を伝え、笑顔が多くある暮らしの支援。【ご利用者に出来る喜びと生活リズム、活動量の増加。職員は自分流ではなく秋桜スタイルの言語化と実践】	毎日ご利用者に家事活動を中心に役割を持っていただき、暮らしの中に感謝や笑顔が多く持てた。職員によって、ご利用者との関わり方やご一緒に行う活動量に差があることが課題である。
	2)ユニット会議を基本とし、ご利用者への関わり方の共有【個別ケア・チームケアの共有とプラン】	毎月ユニット会議を行い、個別のご利用者についての支援内容やチームで行う仕事について話し合いを重ねることができた。



取り組み項目		行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)ご利用者のできること、やりたいことが暮らしにある、生活リハビリのDo		3)感染症対策を継続し、ユニット毎の外出や行事の計画、季節の作品作りや行事食作りを毎月行う。	8月に2階ユニットで新型コロナ感染があり、8月は控えたが、他の月は毎月行事を行えた。季節の作品作りも続けており、ユニット内で季節感を感じられるようになっている。
(2)事業継続を安定させるためのDo		1)法人本部(総務部門)と協力し、業務継続計画(BCP)を作成する【災害、感染症】	BCP作成は出来たが、研修や訓練について実施していくことが必要である。また、備蓄品の量などについても検討が必要である。
		2)仕事の見直し【薬局訪問サービスの導入、社会保険制度改正に向けた取り組みと適切な人員配置】	7月からかもめ薬局と連携し、訪問サービスを導入した。仕事の効率化と医療面の質の向上に繋がった。人員配置については、内部異動も行い、1階・2階のパワーバランスを整えるようにした。
		3)収支の適正化【設備の修繕や電気のLED化、電動ベッド導入、物品や紙の無駄を無くす、超過勤務の軽減、派遣職員費の軽減など】	一部電気のLED化や電動ベッドの導入も行ったが、引き続きの課題である。建物の老朽化も進んでいるので、計画的に修繕を行っていくことも必要である。
(3)明るく楽しい職場を目指すDo		1)人材確保と育成、職員体制作り【毎月の内部研修、外部研修への参加、全職員直雇用を目指す為の検討と実践】	全職員直雇用化することが出来なかった。人材確保について引き続きの課題である。人材育成について、毎月内部研修を行うことは出来たが外部研修への参加は出来なかった。
		2)『やってみよう』を大切にするチーム作り【笑いとユーモア、心理的安全性の向上】	ご家族や地域の方との繋がり等、日々の暮らしをコロナ禍前に戻していくことを目標にして取り組むことで、職員のモチベーションUPや感染予防意識の向上に繋がった。
		3)ユニット内部、ホーム全体の連携を高め、ご家族参加の行事や地域行事等への参加、ボランティア活動の再開や新たな行事の日(フラワーの日等)を作るなど楽しめることを増やす。	ご家族や地域の方にも参加していただくホーム全体行事を年4回開催することができた。また、ボランティア活動の再開も進んでいる。
実績目標	〇年間を通じて18名を維持する。		実績結果 1日の平均利用者数が17.5人であった。待機者は確保できているので、入退去をスムーズに行っていくことが課題である。



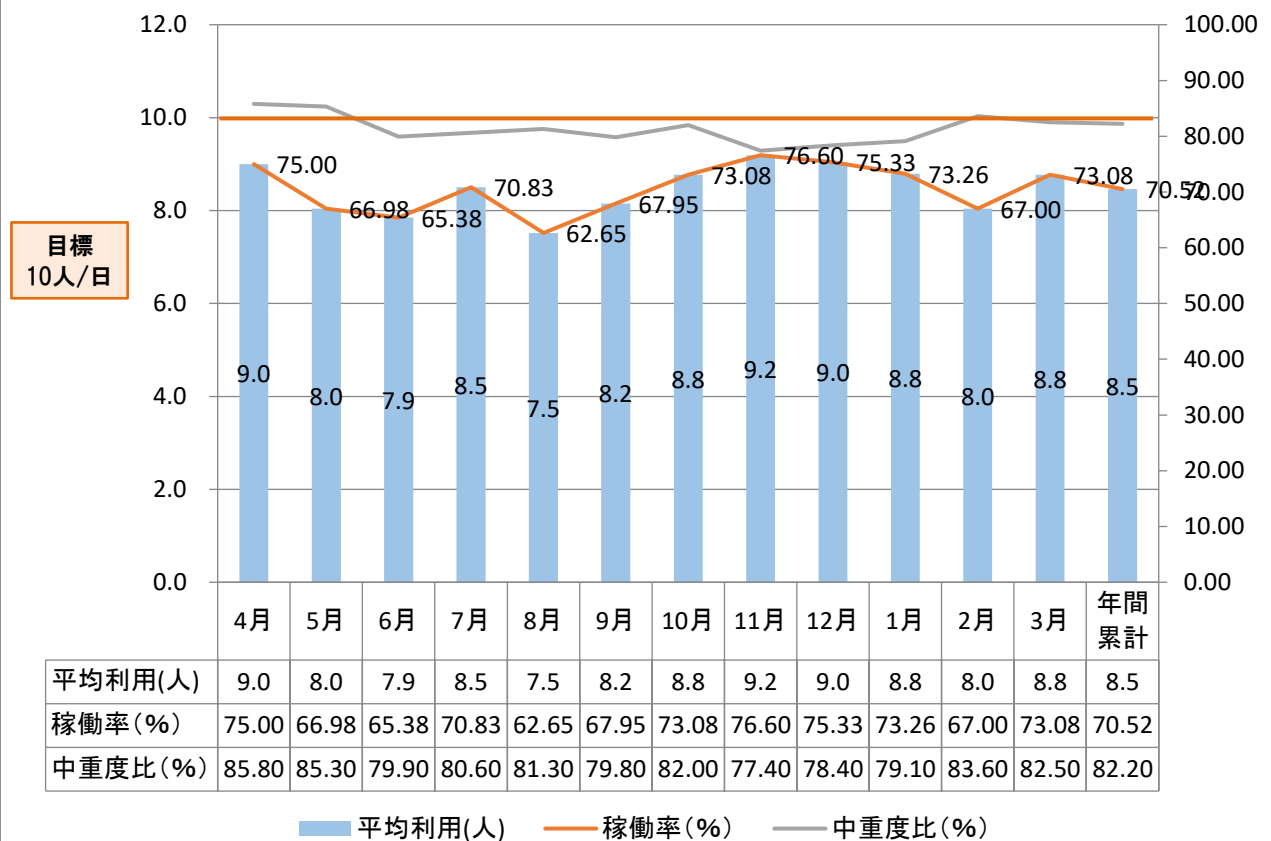
## 稼働率の達成状況

新型コロナウイルス感染症の影響から、上半期の稼働率が伸び悩みました。下半期は漸増傾向にありましたが、年間では平均8.5人/日と目標には達しませんでした。

区分		累計
稼働状況	延利用者数	3,090
	実績(延人数)	2,615
	差(延人数)	-475
	達成率(%)	84.63
	介護度	
	平均要介護度	3.3
	中重度比(%)	82.20

区分		累計
稼働状況	1日平均利用者数	8.5
	稼働日数(日)	309
	定員(人)	12
	稼働率(%)	70.52
	実利用人数(人)	16.3

平均利用人数・全体稼働率・中重度比の推移



取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
ご利用者の出来る事ややりたい事があり、在宅生活を継続する為に必要な支援の充実	洗濯や掃除、昼食作り等の家事活動や季節の作品作りを充実させ、ご利用者が出来る喜びや役割を実感できる【認知症ケアの実践と生活リハビリの実践】	季節の作品作りを継続して行うことができた。昼食作りなどの家事活動も一部のご利用者に参加していただくことができたが、ご利用者の重度化がすすむことで十分に達成できたわけではないので今後も工夫していきたい。
	感染症対策を継続しつつ、外出行事やボランティア活動を再開し、外部との交流や活動の場を設ける	外出行事とボランティア活動の再開は進めることができた。毎月行うことができなかったもので、更に行事外出やボランティア活動を増やしていきたい。

取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
ご利用者の出来る事ややりたい事があり、在宅生活を継続する為に必要な支援の充実	ご家族や他支援者と繋がり、秋桜デイのケアが自宅にも繋がる取り組み【担当者会議等でケアや関わり方の共有・発信、ご利用ご家族同士の交流の場や相談の場を企画する】	ご家族同士の交流の場を設けることができなかった。秋桜デイの魅力の発信やご家族支援力を高めていくことが引き続きの課題である。
ご利用者、ご家族が安心して利用できる体制作り	総務と協力し、BCP作成【災害、感染症】	BCP作成は出来たが、研修や訓練について実施していくことが必要である。また、帰宅が困難なご利用者への対応と対策について検討が必要である。
	重度認知症の方の受け入れ【セーフティネット機能の役割】と状況や状態の変化に合わせる柔軟な対応により長期ご利用率【2年以上】を高める為の工夫と実践【洗濯支援や送迎方法、ご家族相談支援など】	重度認知症の方の受け入れについて断らずにセーフティネット機能の役割を担えたが、ご利用者全体のバランスを合わせて考え、軽度の方へのケアが不足しないように、引き続き工夫していく必要がある。
	職員間の連携力を高め、適切な人員配置とケアの安定化を図る。(利用人数と人員適切配置、職員間の報・連・相)	職員体制を新体制にしていけるために、一時的にリーダー不在時期も設けた。『職員の声 発見シート』の作成と活用や、秋桜全体会議も行うなど新体制への準備をすすめることができた。
明るく楽しい職場作り	人材確保と育成、職員体制作り【毎月の内部研修、外部研修への参加、新人職員へのOJT、人材確保の取り組み】	全職員直雇用化することが出来なかった。人材確保について引き続きの課題である。人材育成について、新体制の安定に向けて、新人常勤職員へのOJTなど引き続き取り組んでいく。
	『やってみよう』を大切にするチーム作り【笑いとユーモア、心理的安全性の向上により職員の提案・企画の実践を増やす】	『職員の声 発見シート』を活用して職員からの提案が複数あった。毎日、ショートミーティングを行うことやご利用者全体のバランスの取り方についての検討など実践に繋げている。
	ケーキの日やお茶の日、お花の日など、新たに楽しめるイベントの日を作り、ご利用者と共に楽しめる企画を増やしていく。	お茶会の開催をすることができた。毎月お花の日を行っていくことについても検討し、来年度初旬から開始予定にしている。
実績目標	○10名／1日	<b>実績結果</b> 8.46名/1日 特に上半期の稼働が伸びなかった。下半期も途中で入院者やコロナ感染などの影響を受けた。

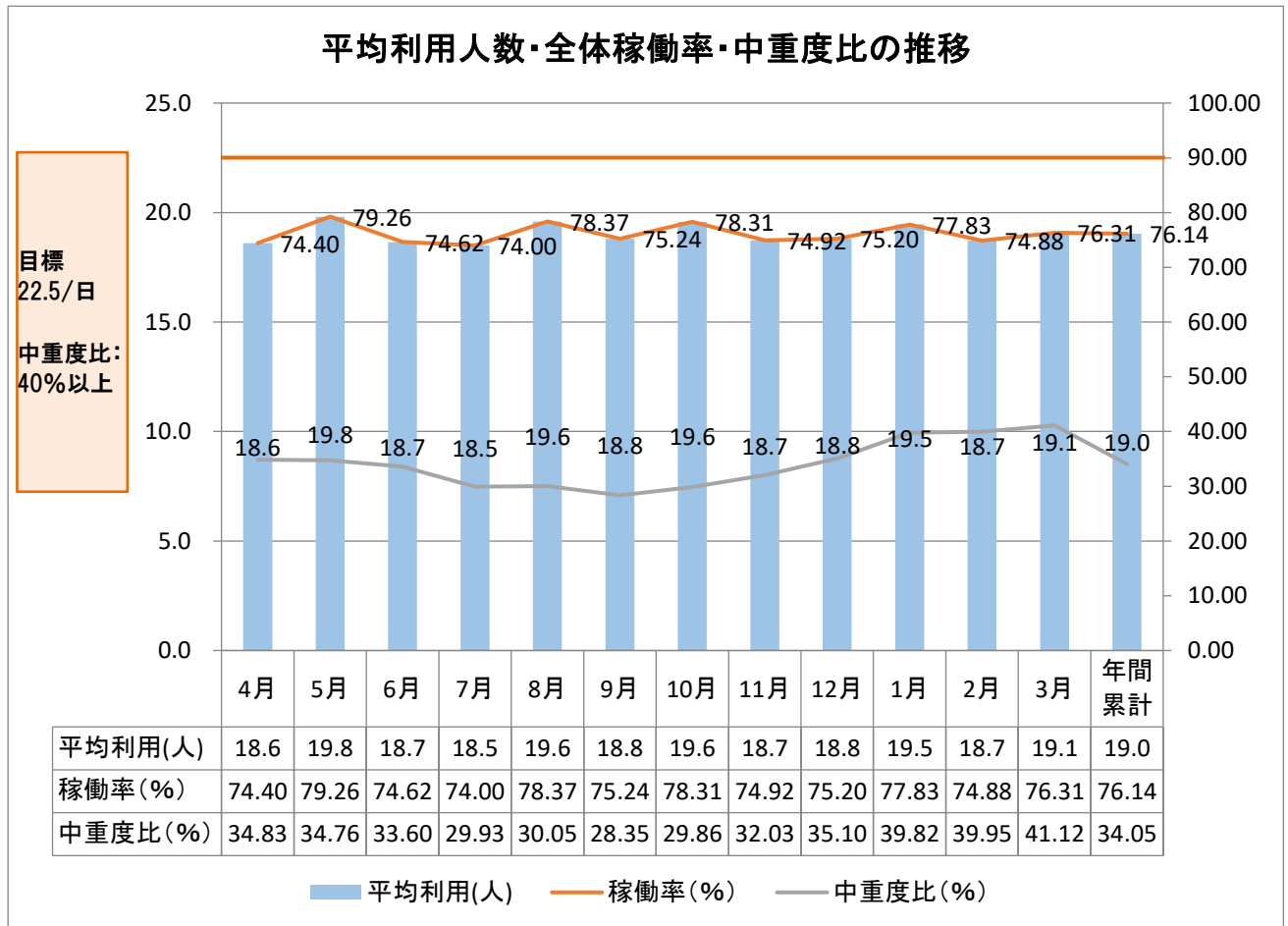
# 事業報告(星が丘デイ)

2023 年度

稼働率の達成状況	平均利用人数は19.0人と令和4年度の16.7人より増加しました。しかしながら目標の22.5人及び損益上の最低目標の20人を超えませんでした。星が丘での事業は令和6年度が最後になります。移転に向けて「稼働率を上げ」「人件費率を下げ」て黒字化することが不可欠です。
----------	---

区分		累計
稼働状況	延利用者数	目標(平均22.5名)
	実績(延人数)	6,840
	差(延人数)	5,787
	達成率(%)	-1,053
	介護度	84.61
	中重度比(%)	2.1
		34.05

区分		累計
稼働状況	稼働率	1日平均利用者数
	稼働日数(日)	19.0
	定員(人)	304
	稼働率(%)	25
	実利用人数(人)	76.14
		58.4



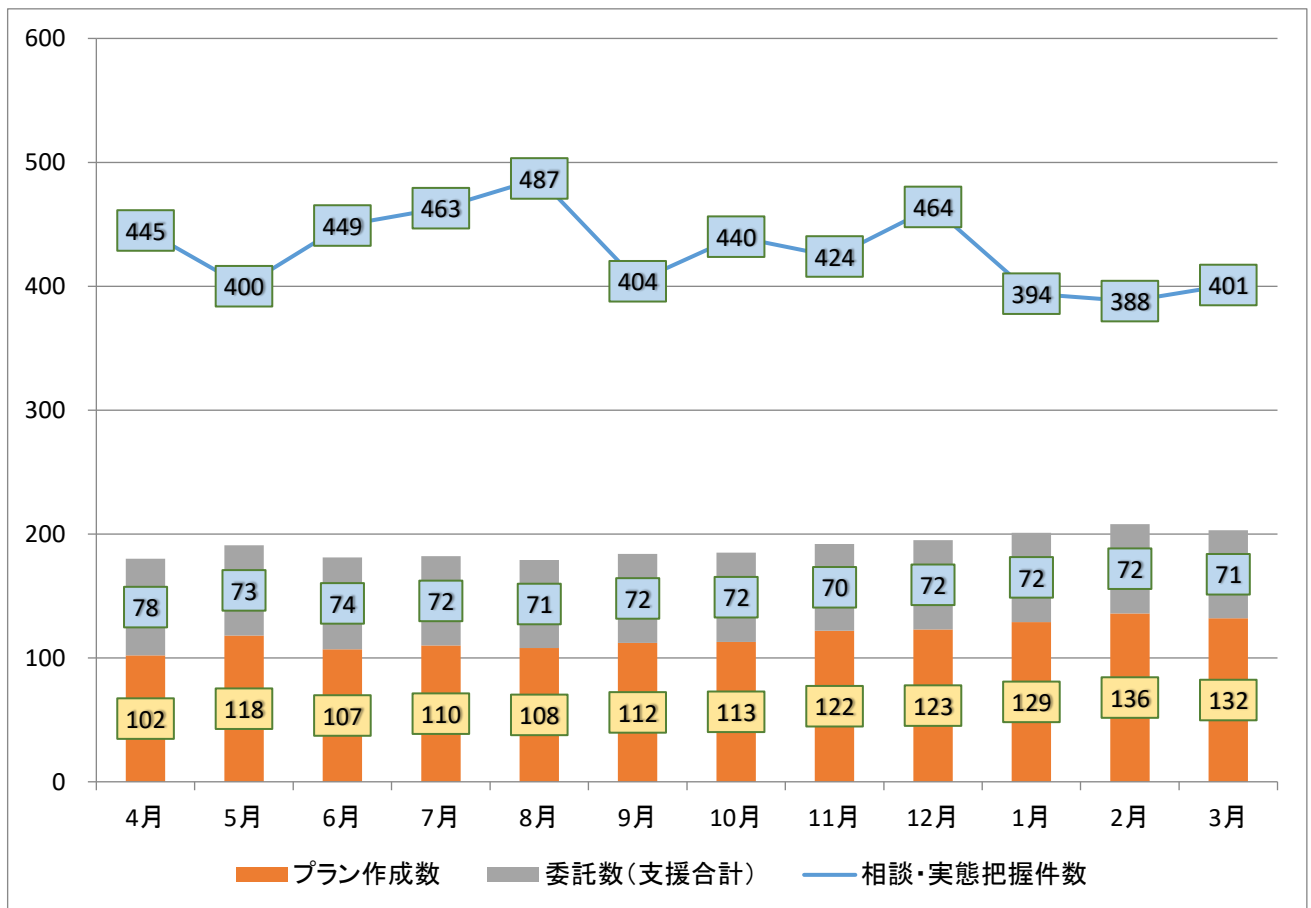
取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)すべての利用者が自分の力で活躍できる環境を整える	1)ライフヒストリーの作成を行う。【年間12名+新規利用者+既存利用者:関わりの中から得た言動等は記録へ適宜記載。※ラの表記で安易に抽出できるように工夫する。】	年間10名ライフヒストリー作成を行う。また、※ラの記録記載については適宜記載する。一人当たりの聞き取りに時間を要しており、当初計画人数は達成できず。
	2)感染対策に配慮した機能訓練外出など施設外での活動の場を提供する。【年間6回、全利用者を対象】	計7回の機能訓練外出を実施。延べ日数38日間 延べ人数265名の方が参加する。外出することで機能面での変化を客観的に確認することができた。

取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)すべての利用者が自分の力で活躍できる環境を整える	3)『自立支援ケア』を実践する。【掃除や洗濯、テーブル拭きなど生活活動の機能訓練提供します。】	洗濯、食器洗浄、食事の配膳作業、下膳など個別の活動を提供、また担当者を選定し自身で選択しての取り組みができるように活動物品の設置場所の変更する。得意なことを生かし書道や手芸などの活動提供。利用者の利用目的となっていることを実感できた。
	4)福祉用具等の知識を習得しデイサービス内は歩くを基本とします。【補助具使用の勉強会の開催を行い実践します。】	デイ会議にて移動や自立支援関係の勉強会を年間5回実施する。
(2)ケアの連動性を持ち、効率よく人員の配置ができ安定したケアが提供できる	1)バーセルインデックスでの効果測定を行う。各種指標を用いたADL評価を行うとともに評価に関わる必要な研修への参加を実施する。【毎月2～3名程度+再評価者2～3名】	担当職員を選定し業務の空き時間に年間50名の方の新規評価を実施しているが全利用には至っていない。次年度は行う日を明確にし、実施する日程を設定する。
	2)各職員のリーダーシップ、フォローアップが発揮でき、個人のスキル左右されないチームケアを提供する。【常勤職員の役割を決定。発信力強化のため会議での司会進行。チームケア、他職種連携の等の勉強会の開催。(年2回実施)】	常勤職員や介護職員の役割を定例会議内で共有し実践。また定例会議の司会など定着し発言、発信の場面が多くなってきている。勉強会についても年一回ではあるが実施できている。
	3)各職員のスキルチェックによる評価及び全職員との個別対話により効果測定を行い目標に対しての進捗を共有する。	半日勤務等で職員の時間調整が難しく個別での対話を行うことができなかった。あらかじめ年間計画や日時を具体的に決めて取り組むことが必要があるを再度認識した。
(3)地域や事業所等に取り組み内容が周知されている。	1)デイサービス前の広報用ポストを設置し、空き情報、パンフレットを隔月で更新します。【星が丘地域包括支援センターと連携し地域のイベント時には配布用パンフレットを設置】	中央区内の居宅介護支援事業所に対して空き状況を発信。またデイ前のポストへパンフレット、広報誌を設置。5部ずつ設置し1月に一回程度の割合で補充が必要である。
	2)地域との関わり ①地域ボラの受け入れを再開する。 ②地域イベントへの参加(星が丘フェスなど) ③地域ケア会議への参加	定例会議などでのボランティアの受け入れを再開。コロナ以前に近い状況までボランティア活動は回復しているが、ドライヤーなどのボランティアについては高齢のため活動再開が難しく、新規の方の発掘を行う必要である。
実績目標	○年間で1日平均22.5名(稼働率90%) ○中重度(要介護3～5)の実利用者割合：全体の40%以上	実績結果 ○18.9名/日(75.5%) ○中重度 29.9%(実)

**稼働率の達成状況** 年度を通じ、相談・予防プラン数が高い水準を保っており、個別支援についての仕事量が大きくなりました。このため、職員の分担のバランスをとることが難しい状態が続きました。地域支援について職員のスキルのばらつきがあり、職員の育成が引き続き大きな課題です。

区分			累計
稼働状況	相談等	相談・実態把握件数	5,159
		うち新規	283
	代行	介護保険	210
		市サービス	66

区分			累計
	予 防 プ ラ ン	総合事業利用者	755
		要支援1	190
		要支援2	467
		委託数(支援合計)	869
	職 員	常勤職員	5
		非常勤職員	1



取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)地域づくりの視点 ①多種多様な個別のニーズを把握する。必要な関係機関と連携する。 ②各地域の組織を理解する。キーマン(各団体の会長、民生委員、ボランティア等支援者)を共有する。 ③地域情報を共有する。	1)個別の表明していない困りごとにも気づくことができ、必要な支援を提案する。個別の課題を所内でも共有し、地区の特徴を共有できる。	個別ケースを所内で共有し個別の課題解決を抽出することは意識しているが、地区の特性を共有するには至っていない。
	2)地域活動に目を向け、積極的に出向く。マスクなしでも活動の担い手の顔と名前を一致できる。	コロナ5類となり、地域活動へもより積極的に出向く意識をしたことで地域の担い手や参加者と交流ができた。



取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)地域づくりの視点 ①多種多様な個別のニーズを把握する。必要な関係機関と連携する。 ②各地域の組織を理解する。キーマン(各団体の会長、民生委員、ボランティア等支援者)を共有する。 ③地域情報を共有する。	3)職員一人一人が、包括職員として、地域の課題に気づき所内で共有し地域と協働で地域づくりができる。	包括職員として地区活動のに参加することで地域の課題の気づきとして担当をつけて出向くように心がけたが、地域づくりの目的、視点を意識づけを続けていく。
(2)介護予防の視点 ①住民同士の支えあいや各個人できる活動(手伝い隊・あるき隊・お散歩パトロール、サロンや百歳体操など)を通じ、地域で生活が続けられる。 ②自立支援の意識を持つ	1)支える側、支えられる側の相互理解ができる。  2)個別支援では、仮説、予測をし、適度な距離感を保ち、趣味、特技などの強みを引き出せる。(生活目標を引き出し支援)	支援者の視点が強くなりすぎないように、支えられる側の気持ちを考えられるよう、意識づけてきた。  個別支援は毎朝の申し送りですべて所内で共有し、予後の見立てを含め支援方針を考えるように意識づけを行った
(3)支援者サポートの視点 ①地域の状況をセンター内で共有し共通認識をもって業務にあたる ②センターとしてケアマネジャーをはじめとし関係機関とのつながりを共有する。中立公正な立場で支援者とバランスよく協働する。	1)地域住民から見えている状況と専門職が見る視点を地域ケア会議等で共通認識ができる。  2)法人としては、上溝包括と職種または事業担当者との連絡会を3か月に1回実施する  3)毎月もしくは適時センター内勉強会を開催する。積み上げた知識を誰もが説明できるようになる。	個別の地域ケア会議が1回のみであったため、地域の個別の課題を共有する場が少なかった  法人内の職種間、連絡会を1度行ったが、日程調整が難しかったため年間予定に組み込むことも必要であった。  センター内勉強会は企画担当を決めて毎月おこなうことができた。制度の運用もあるので継続的に行うことが必要
実績目標	相模原市仕様書による	

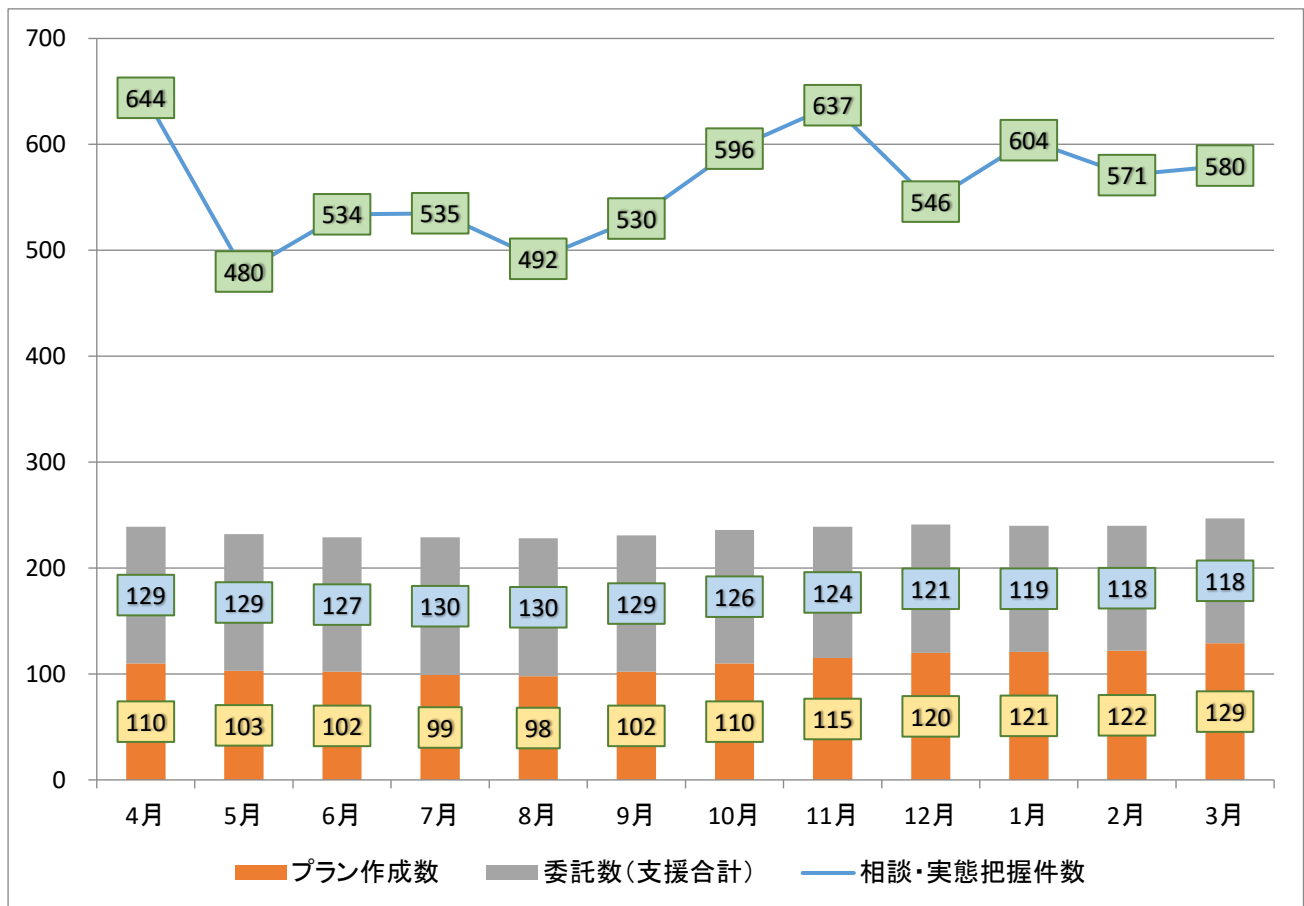
## 事業報告(上溝地域包括支援センター)

2023 年度

**稼働率の達成状況** 年度を通じ欠員があり、かつ予防支援(ケアマネジメント)の件数は引き続き増加しました。経験年数の違いから担当件数の差が大きくなるなど、分担バランスの維持が難しい1年でした。来年度は欠員は解消するため、経験年数の少ない職員の育成により注力してまいります。

区分			累計
稼働状況	相談等	相談・実態把握件数	6,749
		うち新規	360
	代行	介護保険	427
		市サービス	23

区分			累計
	予防プラン	総合事業利用者	598
		要支援1	286
		要支援2	447
		委託数(支援合計)	1,500
	職員	常勤職員	5
		非常勤職員	1



取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)専門職としての意識と資質の向上【専門職としてやらなければならないことを職員全員で考え実施する】	1)毎月のカンファレンスとCSW(市社協の「コミュニティソーシャルワーカー」)を交えたカンファレンスを必ず開催する	職員からも事業で忙しないことがあるなど必要性の話はあるがなかなか調整、定着せず毎月の開催に至らなかった。来年度は毎月の実施を達成を目指す
	2)毎月、勉強会を必ず開催する(特に認知症)	職員全体のスキルアップは必要だが、センター長が調整しないと実施の形ができないが日々の業務に追われてできていない。来年度以降は担当等も考えたい

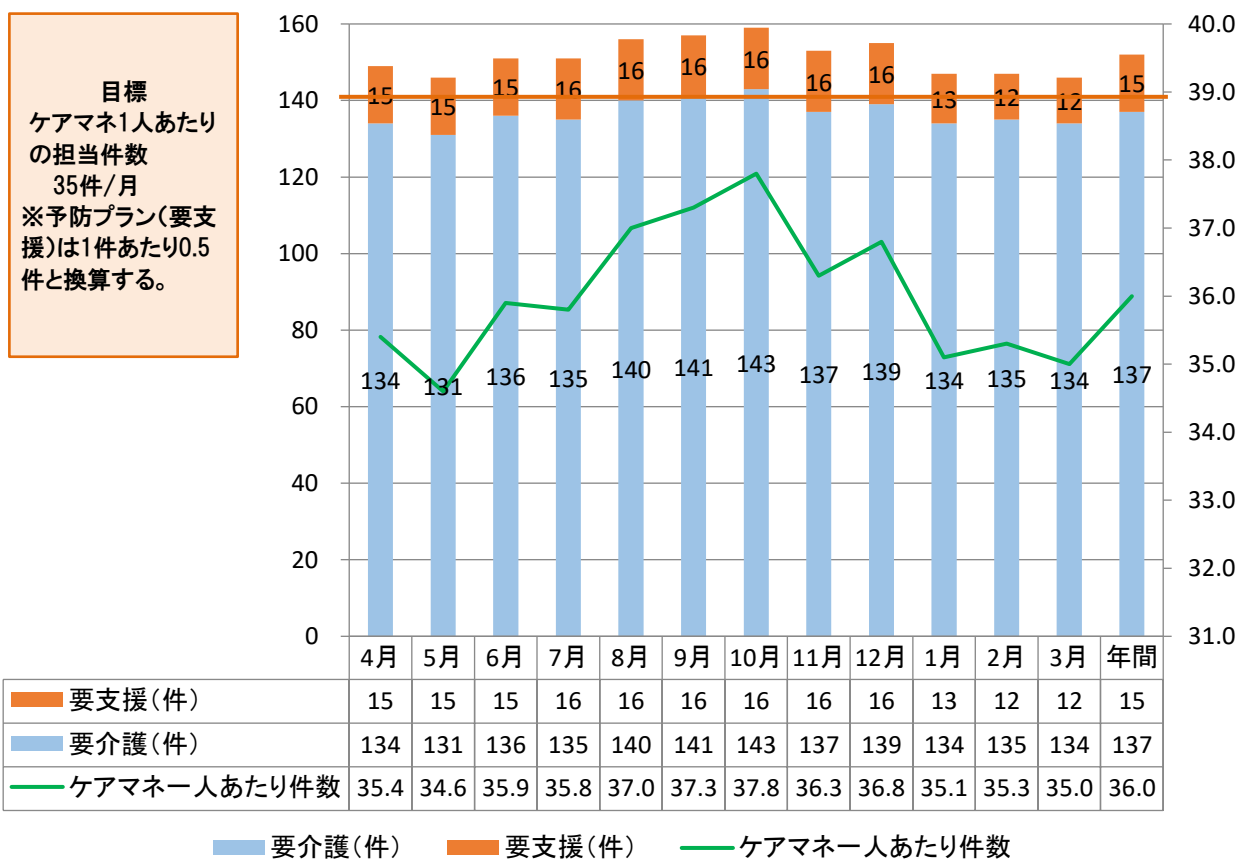
取り組み項目		行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)専門職としての意識と資質の向上【専門職としてやらなければならないことを職員全員で考え実施する】		3)星が丘地域包括支援センターと職種または事業担当者との連絡会を3か月に1回実施する。	定期的な実施ができなかった。センター長間で来年度は開催月を事前に決めてそれに向けて調整をしていく形が必要と考える
		1)地域包括支援センター活動マニュアルの理解 職員全員がマニュアルを読みわからないこと、気になったことをセンター長に報告。その内容を全体で共有し、理解を深める。	来年度は欠員も解消されるため、職員が全員が包括全体の事業の目的や概要を理解できるようにマニュアルの確認や全員で話し合いの機会を増やしていくことが必要と考える
		2)業務チェックシートを用いて理解が不足している部分を把握する。予防チェックシートを活用し、適切にプランが作成できる力を職員全員が身につける。	要支援等の予防チェックシートは全職員活用できており、以前よりも記録や法令順守の徹底ができている。業務チェックシートはなかなか活用に至らず、職員の意見を聞いて見直しが必要と思われる
(2)地域包括支援センターの職員としての意識と資質の向上		3)職員全員が地域に出ていく。グループ支援担当職員とCSW(コミュニティソーシャルワーカー)を中心に地域の行事、老人会、サロン等にできる限り顔を出す。このことにより、地域とつながり、関わる意識を職員全員が身につける。	今年度事業担当を決め、CSWと担当を中心に展開を促すが実施期待していたよりは実施できず。職員全員もほとんど訪問ができていない。いきいき百歳体操の再開、新規開始は4か所あり、そこについては支援や協力はできておりその点は評価できる
		来年度に向けてカンファレンス実施する。またセンター長として来年度以降の考えを伝える	職員全員が日々の業務に追われ専門職としての意識と好きアップの意識はまだ不足していると感じる
			個別支援の相談が多く、個別支援に応えることがセンター職員の主な役割と感じている職員も多いと思う。間違いではないが地域づくりも行うことで地域の高齢者の生活の継続に繋がっていくことを職員全員が理解をし、意識できるように来年度以降も取り組んでいく必要があると考える
実績目標	相模原市の仕様書による		実績結果
			予防支援、ケアマネジメントの件数は増加中。担当により件数の差も大きくなっている。来年度は欠員も解消予定なので件数の均一も図る



**稼働率の達成状況** 令和5年4月から正職員4名体制になり、一人ひとりのケアマネージャーをチームで支える体制が安定し、実績件数の目標を年度を通じ達成できました。依頼件数増や人材育成を目指した1名増員の目標は果たせませんでした、引き続き、人材確保と育成に取り組んでまいります。

区分		累計
稼働状況	ケアプラン実績	
	要介護(件)	137
	要支援(件)	15
	合計(件)	145
	ケアマネー1人あたり件数	36.0
	ケアマネー人数(人)	4.0
	実績に含まれない相談対応	61
	新規居宅介護支援	59.0
	介護保険代行申請	56
	認定調査実績	69

ケアプランの実績(件数)



取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)人材育成と自己啓発 ・居宅チーム全員でアセスメント力を向上する⇒その人を知り、理解し、真の課題は何か、解決のためにどうすればよいか仮説を立てる力を強化する。	1)事例検討・個別研修 ①他事業所や包括主催の事例検討会へ参加する。 ②個別研修計画を立て、研修に参加し知識を増やす。	個別計画書を作成し研修参加。他事業所との事例検討会を2回実施。包括主催の研修に6回参加。
	2)相手に興味を持ち仮説を立てる(見立てる)ために必要なことを、チーム全員で「確認し」「実践し」「振り返る」	朝のミーティングでは伝えることを意識し全員が発言できる場となった。
	3)日常のミニケース検討と記録の共有 ・朝のミーティングと週に1回の居宅会議で対応に苦慮するケースの情報共有・ミニケース検討を行う。	研修や朝のミーティング、居宅会議で意見交換、情報共有でケースの検討、振り返りを実施、今後に向けての話し合いができた。
(2)他事業所・関係機関とのチームケアの追求 ①利用者を中心とした他事業所・関係機関のチーム連携と協働を深める。 ②担当ケアマネとして支援チームの心理的安全性を高める。	1)支援チームのメンバー間の相互理解を深め(職種による捉え方の違いなど)、各メンバーが役割分担を理解し、互いに連携できるよう、取り組みを行う。	一人で抱えるのではなく、チーム全員で支援ができる体制づくりができた。
	2)支援チームのメンバーが、素直に意見を言えること、素朴な疑問を話せる雰囲気づくりをする。その結果、自発的な行動や発信が増えるようにする。	和気あいあいと話せる雰囲気づくりは継続でき、自ら発言することが増えている。
(3)人材確保と人材の定着	1)仕事の魅力を法人内外に知らせる。(研修、実習受け入れ等で声をかける) 2)人材確保の目標:4月1名、上半期に1名の計2名 3)実績評価を段階的に実施する 4)新人職員がなじみやすい、「明るく」「話しやすく」「丁寧な」環境を作る。 5)加算ⅢからⅡを取得していく。	4月に1名の主任ケアマネ入職、加算Ⅱ取得
実績目標	○介護支援専門員1人あたりの担当件数37件/月	実績結果 ほぼ達成

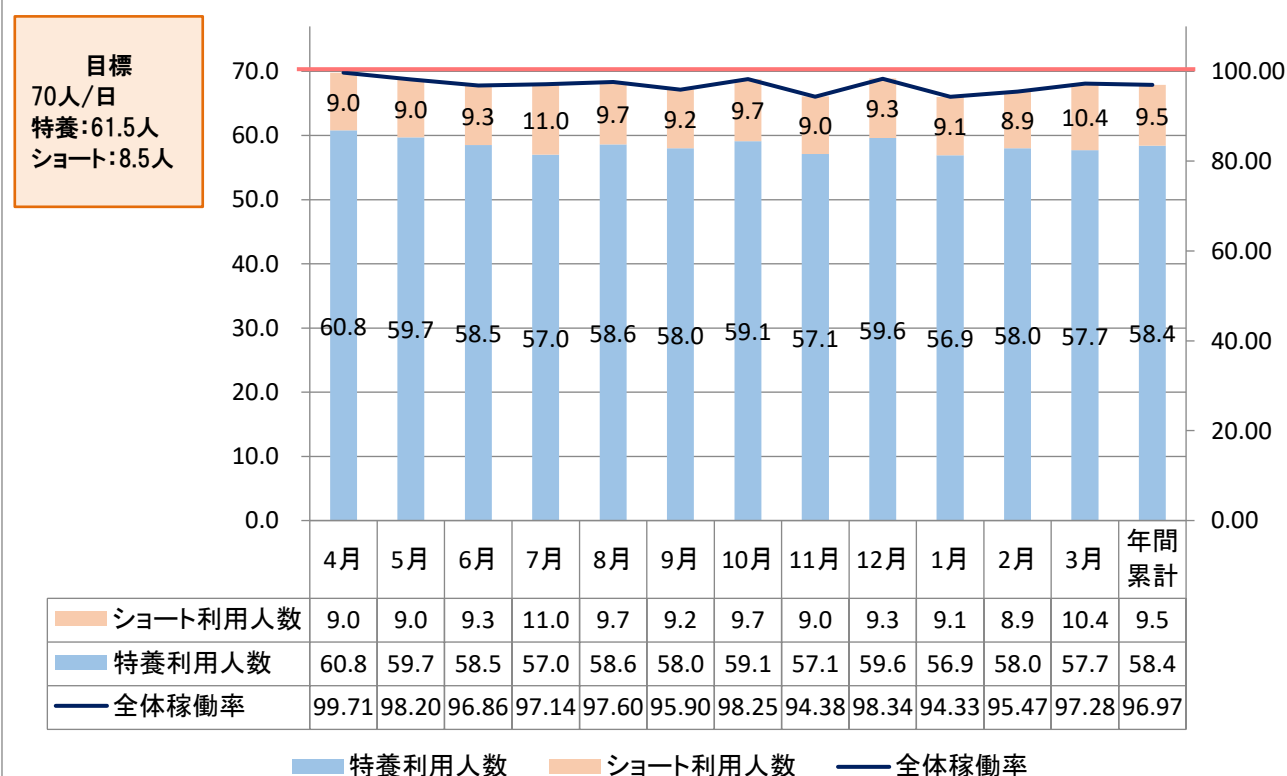
稼働率  
の達成  
状況

年間稼働率は96.97%と令和4年度(98.75%)と比べ、約2%低下しましたが、市内の他のホームと比べ高い水準で維持できています。課題は老朽化に伴う建物・設備の更新や修繕費用を確保するため、人件費を中心により経費を削減すべく、改善活動を着実に進めていくことです。

区分		累計
稼働状況(特養)	延利用者数	目標(稼働率100%) 22,692
	実績(延人数)	21,383
	差(延人数)	-1,309
	達成率(%)	94.23
	介護度	
	平均要介護度	4.3
	中重度比(%)	99.68
	稼働率	
	1日平均利用者数	58.4
	稼働日数(日)	366
	定員(人)	54
	稼働率(%)	108.19
	入退所	
	入所(人)	23
	退所(人)	21
空床情報	特養枠空床数(延人数)	1,309
	入院者数(人)	29
	入院延べ日数(延人数)	457
	待機空床(延人数)	852

区分		累計
稼働状況(ショート)	利用者数	目標(稼働率100%) 2,928
	実績(延人数)	3,460
	差(延人数)	532
	達成率(%)	118.17
	介護度	
	平均要介護度	3.6
	中重度比(%)	93.99
	稼働率	
	1日平均利用者数	9.5
	稼働日数(日)	366
全体稼働	定員(人)	16
	稼働率(%)	59.08
	実利用人数(人)	11
全体稼働	ショート枠空床数	-532
	特養枠空床数	1,309
	特養+ショート空床数	777
	全体稼働率(%)	96.97

平均利用人数と全体稼働率の推移



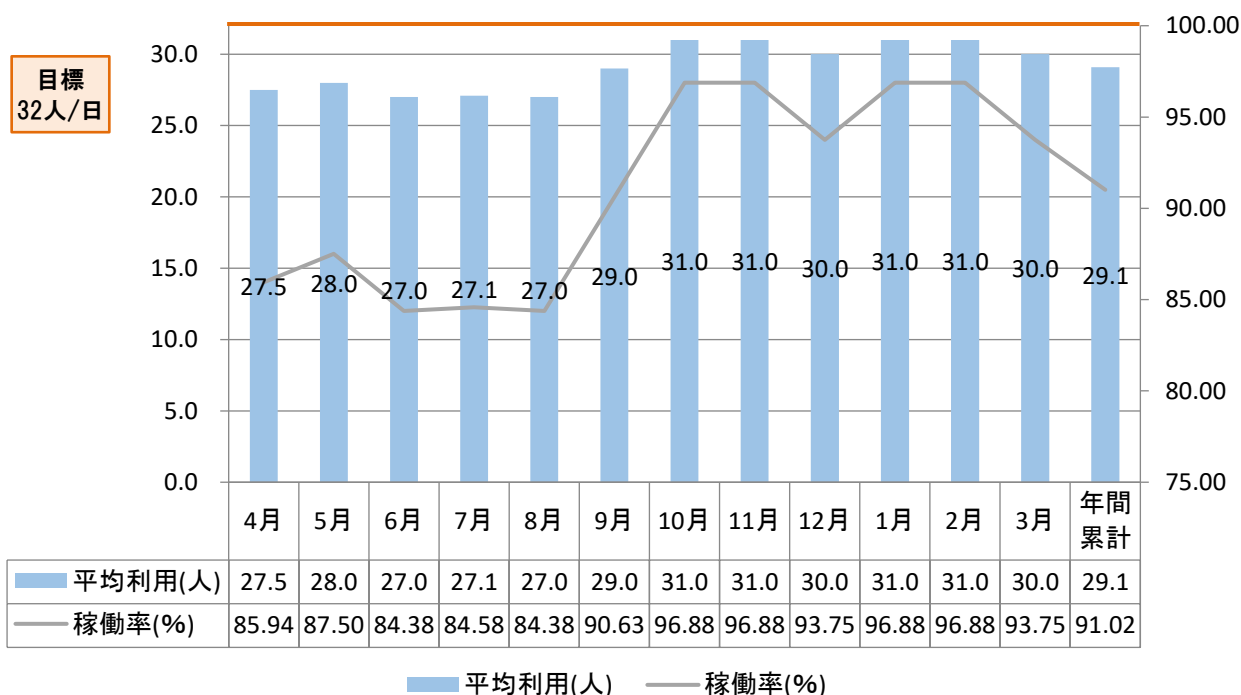
取り組み項目		行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)職員一人一人のクオリティ、キャリアを高める。		①各職員がキャリアマップⅡ「専門性」で自身の点検を重ね、知識や技術のレベルアップに取り組む(点検及び面談時期:4-5月・10-11月)。	・昨年度、実施し切れなかった常勤職面談を行い、目標共有や意思疎通を図れたのは良かった。人員不足の関係で実施が難しい点が課題である。
		②各職員が関心のあるテーマや職層に応じた外部研修・オンライン研修に参加する。参加職員は職場で情報共有の機会を設ける(研修一覧表を職場内に掲示)。	・昨年度、ほぼ不可であった外部研修へ数名の職員が参加でき、好評であった。人員体制の不足があり、難しい面があるが来年度は外部研修への全員参加を目指す。
		③目標や課題に対して、職員間で速やかに指摘や指導に取り組む。努力への評価や賞賛を大切に、仕事への意識や意欲、能力アップを支え合える職場環境を作る。	・職場全体として指摘や褒める行動が苦手な職員が多いが、少しずつ取り組みが進んでいる様子もある。
(2)目標や問題に連携して対応できるチームを作る。		①各職員がキャリアマップⅠ「組織性」で自身の点検を重ね、チームの一員として役割や責任を果たす(点検及び面談時期:4-5月・10-11月)。	・昨年度、実施し切れなかった常勤職面談を行い、目標共有や意思疎通を図れたのは良かった。人員不足の関係で実施が難しい点が課題である。
		②「報・連・相」「お互いへの配慮のある対話」「職場マナー」などコミュニケーションや接遇力を高め、的確な意思疎通や情報共有に取り組む。	・会議や朝礼などで随時、指導や話し合いを重ねてきたが、まだまだ力量に個人差があり、組織として十分なレベルではない。
		③職種や職層、各担当など業務の役割と責任を各々の職員が明確に理解する。担当業務への責任を持った自発的な取り組みと職員間の連携強化を図る。	・業務について役割や内容、責任の理解は進んでいる。職種間の連携はまだ十分とはいえない。
(3)暮らしやすく、働きやすいコスモスホーム作り。		①楽しめる行事やレク企画を実施する。フロア装飾や居室・レストランの設備など居心地の良い環境を作る(レストランでのネット動画視聴環境を整備予定)。	・感染症対策との両立の中、行事開催が困難だが可能な形で実施している。またフロア内の装飾・雰囲気作りは季節ごとなど良く取り組んでいる。
		②現状の勤務シフトや業務体制の見直しを行い、効率化を図る。人員や業務を適正に整備し、収支面を含めた安定的な運営体制を構築する。	・勤務シフトや業務体制は概ね、形が出来てきた。人員不足が課題である。
		③適切な介護・生活用品の整備と感染症・災害への対策を強化し、ご利用者と職員が安心して暮らし、働ける環境作りを行う。	・ネット環境の整備については実現できなかった。3階機械浴の導入はサービス体制の改善に繋がった。
実績目標	○(全体) 平均利用人員数 70人 平均稼働率 100% ○(特養) 平均入所人員数 61.5人 ○(ショート)平均利用人員数 8.5人 平均稼働率 106.2%		実績結果 ・特養=94.2% ・SS=118.1% ・全体=96.9%

**稼働率の達成状況** 年度前半での2人室空室により、年間平均稼働人数は28.1人となりました。市内他ケアハウスにも情報提供し、10月で実質満室の31名(2人室1人利用あり)となり、ほぼその状態が続いています。2人室(ご夫婦向け)の申し込みがなかなかないことが引き続きの課題です。

区分		累計
稼働状況	延利用者数	目標(稼働率100%) 11,712
	実績(延人数)	10,660
	差(延人数)	-1,052
	達成率(%)	91.02
	介護度	
	要支援1・2(人)	0
	要介護1以上(人)	0
	稼働率	
稼働率	1日平均利用者数	29.1
	稼働日数(日)	366
	定員(人)	32
	稼働率(%)	91.02

区分		累計
稼働状況	入退所	
	入所(人)	11
	退所(人)	9
	空室状況	
	空室数(延人数)	1,052
	入院者数(人)	
稼働状況	入院延べ日数(延人数)	
	待機空室数(延人数)	1,052

平均利用人数と全体稼働率の推移



取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)入居者の心身の活性化を図る	1)入居者が主役で行うイベントを企画し入居者 同士の仲間づくりをサポートする	ご入居者自身が寄付していただいたレコードコレクションを使用した、昔のレコード鑑賞会を行った。中心となった入居者自身も大変喜んでくださり、参加した他の入居者にも好評だった。
	2)入居者の声に耳を傾けレクリエーションの幅を広げ、1人の参加でも実施する。ハウス会議で振り返り定例化を検討する	「外出行事」の一部で入居者の個別の希望から、全入居者に参加を募る形で実施した。 終了後、ハウス会議で参加の効果や定例化を検討した。

取り組み項目		行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)入居者の心身の活性化を図る		3)ボランティアを活用したイベントやレクを再開する。併せて地域の活動の情報を提供し入居者の参加を促す	「折り紙教室」「歌声喫茶」「みんなで歌おう」「ちりめん手芸」といったイベント・レクでボランティアの再開・新たな協力を得て、行っている。また、地域の情報コーナーをつくり、情報提供を行った。
(2)職員のスキルアップを目指す		1)個別支援シートを年3回行い入居者の状態像の確認と共有を行う	相談員の定年退職による交代を年度末に控えていたため、特に年度後半で入居者の個別支援シートによる状態像の確認と共有を行った。
		2)職員各自が参加したい勉強会や講習会などを4月に提出し計画を立てる。年度途中見直しを行い追加や変更などを行う。参加で得た情報はハウス会議で共有する	各職員がそれぞれ計画を立て実施したが、ハウス会議で共有するところまではできなかった。
		3)ハウスの仕組みや業務全般を職員各自が理解できるよう毎月ハウス会議で確認する	ハウスでの支援の考え方についての施設長からの講義など、随時、ハウス会議で実施した。
(3)ご家族・関係機関との連携を図る		1)ハウスだよりを年6回作成し、ご家族や関係機関に送ることでハウスでの様子を知らせる	ハウスだよりを計画どおり年6回発行した。
		2)入居者の情報をケアマネジャーや関係機関と共有する新たな取り組みを行う	一部の入居者について、ハウスでの生活情報を共有する中で、支援の役割分担を随時確認・整理することを行った。
実績目標	○入居者32名満室を目指す		実績結果 平均入居人数28.1名



取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)ご利用者の状態に合わせた安全・安心で喜ばれる食事を提供する	1)施設ケアプランをもとに栄養ケアマネジメントを実施し、栄養状態・健康状態・食環境が良好に維持されるように支援する。	ご利用者のADLに応じた食事の提供を多職種協働で引き続き実施していく。
	2)他職種との情報の共有・連絡・厨房内への伝達を円滑に行い、利用者の状態に合わせた適切な食事の提供を行う。	利用者の状態や摂取状況に応じて主食量の調整やハーフ食・特別食の対応を行った。
	3)味覚・視覚・サービス・栄養面などさまざまな視点から、ご利用者に喜ばれる食事を提供する。 嗜好調査を実施する。	行事食・イベント食は実施したが、嗜好調査は出来なかったので次年度実施していきたい。
(2)安定した食事を提供できる厨房チームを確立する	1)職員の育成体制を確立し、知識・技術・サービスの向上を目指す。	急な欠員があったときに、それぞれが柔軟な対応をできるようになることが今後の課題である。
	2)年間計画をたてて実務研修及びweb研修を実施し、個々のスキルアップ及びチームワーク強化に努める。	web研修を実施した。業務に生かせるように取り組んだ。
	3)ミスをなくすための対策を構築し、安全、安心、安定した食事の提供を維持する。	忙しいときに声掛け不足による確認ミスがあった。ヒヤリハットの経験を生かして改善すべきところをマニュアル化した。
(3)収益アップへ向けて取り組む。	1)年2回(4月・10月)価格調査を行い、質の良い食材を安価で仕入れる。	原材料のコスト高により、多くの食品が値上げとなっている。今後も仕入れ先の検討や取り扱い食品の見直しが必要である。
	2)無駄を省く。 節電・節水・食品ロス軽減へ向けて取り組む。	主食の残量をチェックしながら炊飯量の調整や、節電節水を心掛けた。

取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)事務体制の見直しと人材確保 ・事務室業務の見直し ・社会保険制度改定に向けた対応 ・人員確保に向けた取り組み	1)事務処理体制の効率化 ①事務職員の体制(人員補充)および業務分担見直し ②事務業務のクラウドサービスおよび外部委託検討 ③勤怠管理を各拠点へ分散化	人事労務クラウドサービスSmartHRの導入を決めたが、運用開始および、事務体制と勤怠管理の分散も次年度へ継続。
	2)社会保険制度改正にともなう対応 ①契約職員の社会保険加入に向けた準備 ②加入条件や加入時の自己負担内容等の情報提供	契約職員19名の加入手続きを実施。
	3)人員確保 ①就職説明会への参加(県社協主催他) ②お仕事説明会を拠点単位で開催 ③ホームページのリニューアル	秋桜および我が家にてお仕事説明会を実施。ホームページのリニューアルは依頼先の作業が遅れ、2024年4月中旬に完成。
(2)設備の計画的な改修・更新と災害・防犯対策、感染症対策の強化 ・老朽化した施設および設備の更新 ・災害および防犯対策強化 ・業務継続計画(BCP)の策定	1)設備等の計画的な改修・更新 ①老朽化した設備の改修工事(コスモスセンター) ②各拠点の設備等更新内容を検討	ホーム食堂等のLED化、厨房給水配管の更新、業務用大型ガス乾燥機の更新、ホーム3F機械浴の更新を実施。
	2)災害及び防犯対策強化 ①災害マニュアルの整備と備蓄品の補充 ②防犯マニュアルの整備と防犯訓練の実施	災害マニュアルと備蓄はBCPとあわせて次年度以降も継続。
	3)業務継続計画(BCP)の策定(法人全体・セクション毎)	各拠点のBCPを策定。
(3)管理会計体制の向上 ・会計処理業務の見直し ・収支状況の速やかな情報提供	1)会計処理手順の更なる効率化を目指して外部委託業者(辻・本郷)と検討調整(継続)	委託業者との打ち合わせがあまりできなかったため、次年度も継続して情報提供に取り組む。
	2)セクション毎の収支状況をより正確に情報提供する(継続)	情報提供は一部出来たが不十分のため、次年度も継続して情報提供に取り組む。



令和 5 年度 社会福祉法人上溝緑寿会 事業報告書

---

発行日 : 令和 6(2024)年 3 月 31 日  
発行 : 社会福祉法人上溝緑寿会  
代表者 : 理事長 佐 藤 和 夫  
法人所在地 : 〒252-0243 相模原市中央区上溝 5423-5  
法人連絡先 : Tel 042-768-1801 fax 042-768-1665