

令和7年度 事業報告

特別養護老人ホーム のぞみ荘
(ショートステイを含む)

- ・利用者の意思を尊重した質の高いサービスを提供する

本年度は、施設が入所者の生活の場であることを基本に、集団生活の調和と安全性に配慮しながら、個々の生活歴や価値観を尊重したケアの提供に努めた。日々の関わりの中で楽しみや生きがいを感じられるよう、行事や個別支援の充実を図った。また、ご家族との連携を重視し、面会時や連絡を通じて情報共有を丁寧に行うことで、安心感と信頼関係の構築に努めた。看取り介護においては、職員研修を実施し理解と技術の向上を図るとともに、本人・家族の意向に寄り添った支援を実践し、看取り介護加算を1事例取得することができた。看取り後には振り返りを行い、多職種で課題や成果を共有し、より穏やかな最期を支える体制の強化につなげた。今後も継続的な質の向上に取り組む。

- ・地域福祉の拠点となる活動を実施する

本年度は、実習生の受入や地域向け行事の再開を通じて地域との交流を図り、施設の役割への理解促進に努めた。また、緊急対応が必要な事例については関係機関と連携し、迅速かつ適切な支援を行い、地域におけるセーフティネットとしての機能を果たした。

- ・優秀な福祉人材を育成する

本年度は、WEB研修や外部講師による研修、委員会研修を計画的に実施し、職員の専門性向上と資質の底上げを図った。また、人材定着に向けた課題を整理し、働きやすい職場環境づくりや支援体制の充実について検討を進めた。

- ・人が活きる職場環境を整備する

本年度は、電動ベッドや機能的な備品の導入を進め、職員の介護負担軽減と腰痛防止対策を図るなど、働きやすい職場環境の整備に取り組んだ。これにより安全性の向上と業務効率の改善につなげることができた。入職職員への指導体制の充実にも取り組み、人材の定着と育成に努めた。

- ・安定した経営を継続する

本年度は、職種間の連携強化と主治医・医療機関との情報共有を徹底し、入所者の健康維持と早期対応に努めた結果、入院日数の縮減につなげることができた。また、関係事業所や入所希望者家族との連絡調整を継続し、円滑なベッドコントロールを実施したことで空床日数の減少を図り、入所稼働率は96.9%（目標95%・令和6年度実績93.6%）を達成した。ショートステイについても積極的な情報発信と柔軟な受入

対応により稼働率 70.6%（目標 50%・令和 6 年度実績 52.4%）と目標を大きく上回った。加えて各種加算の継続算定と内容充実により収益確保に努めるとともに、全体でコスト意識を共有し経費削減にも取り組んだ。

- ・業務管理体制（法令等遵守）を徹底する

虐待防止・身体拘束ゼロ・不適切ケアの防止に向けた研修や振り返りを継続し、権利擁護の意識向上を図った。また、設備の定期点検や防災訓練を実施し、災害時の対応力強化に努めるとともに、福祉避難所としての受入体制整備を進め、安全・安心な施設運営の確保につなげた。

令和7年度 事業報告

地域密着型特別養護老人ホーム のぞみ荘

・利用者の意思を尊重した質の高いサービスを提供する

本年度は、入居者一人ひとりの尊厳を守り、健康で明るく豊かな生活の実現に向け、人権・自立性・プライバシー・主体性を重視したケアの提供に努めた。日々の関わりの中で個別性を尊重し、入居者の意向に沿ったサービス提供を継続した。また、ご家族とのコミュニケーションを積極的に図り、面会時や連絡を通じて情報共有を行うことで施設への理解を深めていただき、信頼関係の構築に努めた。これにより「居心地の良い空間」づくりの推進につながった。看取り介護においては、本年度は加算事例取得はなかったが職員研修の充実を図り、より質の高い看取りケアの実現に向けた検証と改善を重ねた

・地域福祉の拠点となる活動を実施する

本年度は、感染対策を徹底したうえで実習生の受入れを実施し、安全に配慮しながら人材育成に取り組んだ。また、従来型特養と一体的に連携し、地域の関係機関とも協力体制を構築した。

・優秀な福祉人材を育成する

本年度は、職員の専門的技術の習得と資質向上を目的に、WEB研修や外部講師による研修、各種委員会研修を計画的に実施した。多様な学習機会を確保することで知識と技術の向上につなげた。また、人材定着に向けて職場環境の改善や働きやすさの向上について検討を重ね、継続的に取り組みを進めた。

・人が活きる職場環境を整備する

本年度は、電動ベッドや機能的な備品の導入を進め、介護負担の軽減と腰痛予防を図るなど職場環境の改善に取り組んだ。これにより職員の身体的負担の軽減と業務効率の向上につなげた。また、安定したサービス提供の継続に向けて募集活動を強化し、状況に応じた柔軟な対応により人材確保に努めた。

・安定した経営を継続する

本年度は、職種間の密な連携により入居者の健康管理を徹底し、体調変化の早期把握と主治医・医療機関との迅速な情報共有に努めた。その結果、適切な受診調整と早期退院支援が可能となり、入院日数の縮減につながった。また、関係事業所や入所希望者家族との連絡調整を日常的に行い、迅速な受入れ体制を整備したことで空床期間の短縮を図り、目標を上回る稼働率 96.5%（目標 95%・6年度実績 94.4%）を達成した。さらに、科学的介護推進体制加算、日常生活継続支援加算の算定を継続し、ケアの質の向上と増収の両立を推進した。加えて、職員一人ひとりがコスト意識を持ち、

経費削減に取り組むことで、安定した事業運営の確保に努めた。

- ・業務管理体制（法令等遵守）を徹底する

虐待防止や身体拘束ゼロ、不適切ケア防止に関する研修や日常的な声かけを通じて、権利擁護の意識向上を図った。職員間での情報共有や相談体制の強化により、安心して働ける環境づくりにも取り組んだ。また、設備の定期点検や防災訓練を計画的に実施し、災害時に備えた安全対策を推進した。併せて、福祉避難所としての機能を果たせるよう備蓄や体制整備を進め、地域における役割の強化に努めた。

令和7年度 事業報告

在宅支援部
ケアハウス オパール

- ・利用者の意思を尊重した質の高いサービスを提供する

月一回のお茶会を継続しておこない入居者同士・職員との交流が図れるよう努めた。また、入居者の話を傾聴し、適宜声掛けを行うなど信頼関係の構築に努めた。

- ・優秀な福祉人材を育成する

研修には積極的に参加し学んだ研修内容は職場内で周知した。参加が難しい場合は動画を見ての研修を行ったり、実際に感染者が出た時の対応で反省点があれば相談し、その都度修正をし次に生かす努力をした。

- ・業務管理体制（法令等遵守）を徹底する

利用料金の改定も適切に対応し、入居者や家族に周知することができた。開催が義務付けられている委員会には担当者を配置し、研修や避難訓練も実施できた。業務上の疑義は適宜、市の担当部署へ確認し正確な業務管理に努めた。

令和7年度 事業報告

在宅支援部
デイサービスセンター オパール

- ・利用者の意思を尊重した質の高いサービスを提供する

週1回のミーティングを通して日々の業務の振り返りを行う中で、質の向上への取り組みを継続しています。職員と利用者との日々のコミュニケーションの中から、ニーズを聞き取り、日々の活動プログラムや季節行事の企画への反映を行うことにより、利用者の満足度を高めました。

- ・地域福祉の拠点となる活動を実施する

実習生はもとより、福祉職場インターシップ事業、夏のボランティア体験事業の受け入れなどを通し、地域福祉の拠点となる活動を継続しています。ボランティア活動の受け入れを積極的に行うことにより、利用者と地域との交流機会を提供しました。

- ・優秀な福祉人材を育成する

外部研修、社内研修の参加やミーティング時に行う勉強会を通して、継続的に学ぶ機会を得ることができました。実習生の受け入れによりコーチングスキルの向上につながりました。

- ・安定した経営を継続する

令和7年度の平均稼働率 59.7%、令和6年度 68.0%を下回る結果となりました。地域のケアマネージャーや関連事業所への訪問を中心に、効果的な営業を継続する共に、他事業所との差別化、強みを意識した取り組みを検討しています。

- ・業務管理体制（法令等遵守）を徹底する

各種委員会活動や身体拘束、虐待研修など社内研修を通して、日常業務の判断基準の依拠となる知識を習得する。現場では利用者の安心、安全を最優先に職員がお互いに声を掛け合いながら、ヒヤリハット報告書を積極的に記入することにより、「事故0」を目指しました。大きな事故はありませんでした。

令和7年度 事業報告

在宅支援部
オパール居宅介護支援事業所

- ・利用者の意思を尊重した質の高いサービスを提供する

新規、サービス追加時はアセスメントがしやすいが、訪問時のモニタリングと変化が見れないときは、シートに落とし込むことが後々になる傾向がある。訪問時に聞き取り、シート記入が一連の流れで出来るようにしていく。情報量も多いため、入力しやすいアセスメントシートに変更しました。

- ・地域福祉の拠点となる活動を実施する

地元町内会との交流は居宅介護支援事業所としてはできていない。利用者、家族から法人内のサービスの利用や入所申し込みの問い合わせがある場合は、対応しました。

- ・人が活きる職場環境を整備する

更新研修につながる研修は参加できている。個人の参加も合わせると令和7年度中に48件の研修に参加した。これは令和6年度の26件に大幅に上回り、医療機関からの案内も増え、リスクマネジメント、介護、認知症と多岐にわたり参加できた。オンライン研修の機会も増えているので参加しやすくなっている。

有給取得率80%は達成できず、人員も3人から2人に減り1人業務も増え有給取得率は50%であった。

- ・安定した経営を継続する

定期的に高齢者支援センターや医療機関の退院支援担当者への営業は続けています。新規受け入れも柔軟に対応している。入院時は早急に医療機関に情報提供しました。積極的に加算を取得しているが、退院前にカンファレンスに参加出来ていても、算定要件を満たさないこともあるため、取得が難しい状況であります。

令和 7 年度 事業報告

在宅支援部
福田高齢者支援サブセンター

- ・利用者の意思を尊重した質の高いサービスを提供する

高齢者支援センター全体の研修で複合的な問題を抱えたケースへの対応、他職種との連携についての研修を受け、グループワークを通して職員間での意見交換、実際の対応について学ぶ機会を持つことができました。今後も医療機関や他の専門職との連携が必要となるケースは増えてきます。外部研修へも積極的に参加し、知識を増やすとともに、対応力を高めるよう努めます。

- ・地域福祉の拠点となる活動を実施する

水島地区の他の高齢者支援センターとの会議の場を定期的に持ち、情報共有ができるよう努めました。研修で地域診断を行うことで、水島地区の抱える問題点についてなど共通の意識を持つことができました。今後も地域の福祉ニーズの把握し、地域の相談窓口としての活動を続けられるよう努めていきます。

令和7年度 事業報告

在宅支援部
グループホーム ひなぎく

- ・利用者の意思を尊重した質の高いサービスを提供する

日々の健康チェックと、診察時の付き添い、薬剤師による服薬管理指導等で、入居者が穏やかに過ごせるようよう務めました。月に一度の行事により、季節感や行事食も楽しんでいただきました。ケアプラン作成において、本人やご家族、職員の意見を聞き取り、プランへしっかり取り入れて行くようにと変わったことで、介護の対応も個別に深く係るようになりました。

- ・地域福祉の拠点となる活動を実施する

運営推進会議を再開したことにより、他の施設や地域包括支援センター、地域の方々との交流が少しずつ戻ってきました。情報や意見を頂き、これからの活動に活かしていきたいです。実習生の受け入れは、今まで通り行いましたが、ボランティア等の受け入れは行えませんでした。

- ・優秀な福祉人材を育成する

施設内研修には、可能な限り進んで参加出来ました。研修で得た情報は職場へ持ち帰り、様々感想を出すなど共有しました。3ヶ月に1度身体拘束、年に2度虐待防止の勉強会を繰り返し行い、介護や接遇に対しての意識を高めることが出来ました。今後は、入居者の高齢化が進むにつれて高まるリスクや、食事内容についての学習も身近なものとして強化していきます。

- ・安定した経営を継続する

空室状況を考え入居相談に適切な対応を行い、早期の申し込みにつなげることができました。しかし骨折等の入院により利用実績は低下し、平均稼働率は95.2%となりました。今後は申込み者に定期的に連絡を行うことで入居希望を継続してもらい、決定後はスムーズに入居できるよう他部署との連携を強化していきます。

- ・業務管理体制（法令等遵守）を徹底する

業務の流れや災害時の対応等を、マニュアルの見直しと業務連絡ノート等を活用することで、正確に行動出来るようになりました。今後も、入居者が穏やかに生活でき職員が働きやすい職場であるよう、法令を遵守しながら日常業務に努めていきます。

令和7年度 事業報告

事務局
育成推進室

- ・利用者の意思を尊重した質の高いサービスを提供する

限られた職員配置の中で利用者の重度化や認知症を有する方へのケアの課題はあるが、権利擁護等の研修をおこなった。引き続き、利用者の立場に立ち、職員同士が協力し合いながら、サービスの向上を目指す。

- ・地域福祉の拠点となる活動を実施する

積極的に高校や専門学校からの実習生や夏のボランティア(中学生)、チャレンジワーク14(中学生)等を受け入れ、福祉人材を育てる機会や福祉施設について知ってもらうことができた。また、地域との交流にも参加していきたい。

- ・優秀な福祉人材を育成する

外部講師による施設内研修や施設外研修、WEB研修への参加ができている。また、ユニットリーダーや実習指導者、認知症対応型サービス事業者管理者等の研修受講者を増していきたい。

- ・安定した経営を継続する

ホームページやSNS等を活用し、積極的に情報を発信しているが、人材確保が十分とは言えない。情報内容や発信方法の見直しや就職フェアの積極的な参加を行い、人材の充足を目指す。

- ・業務管理体制（法令等遵守）を徹底する

入職時に研修を行い、社会福祉法人の職員としての法令やルールを理解していただいた。今後も実際の業務に即した研修をおこない、柔軟に対応できる組織作りを目指したい。

- ・人が活きる職場環境を整備する

現場職員の状況を把握し、採用に活かすことが出来た。熱中症予防や災害備蓄物資を充実させ、引き続き継続的に働ける職場の環境整備に取り組んでいきたい。

