

社会福祉法人 秀 孝 会
令和7年度（2025年度） 事業報告

法人総括

令和7年4月より京都ひまわり園と有智の郷の施設長が交代し、それぞれの施設で事業の安定、ガバナンスの強化に努めた。

事業業績としては、稼働率が安定し増収した状態で保つことができた。しかし、人材確保については変わらず、介護職員に限らず思うように採用に繋がらなかった。そのために派遣職員の割合が増えている結果になった。修繕については必要となるものが多く、引き続き令和8年度で実施するものも多くなっているために、補助金などを活用して対応をしていく。

また、嘱託医に緊急入院（閉院）により新たな嘱託医を依頼し、施設での看護体制の確立や看取り体制の確立などが急務となった。2月に京都ひまわり園やポポロ21などに運営指導・指導監査があったが、全てにおいて大きな指摘事項はなかった。

メインテーマ「チーム力を強化し、サービスの質、業務の質の向上にチャレンジする」

1. 経営基盤の強化と安定

① 算定できる加算を見直し、収益を安定させる

② 利用率の安定化を図る

→加算できるものについては取得し安定を図ることができた

③ 職員の適正配置を図る

・職員の多様な働き方を検討・導入し、適正配置を図る

→事業所によってバラつきがあり、派遣などアンバランスな配置も見られている。インドネシアからの技能実習生2名も令和8年3月に配属され適正配置については、精査が必要である

④ 危機管理体制の強化

・災害対応 BCP、感染症対応 BCP をより有効性のあるものへの更新し、訓練を通じ実効性の確認を行う

→八幡市の総務課や危機管理室とも情報共有することができた

2. サービスの質の向上

① 人権を尊重し、尊厳の保持に努めたサービスの提供

・認知症研修をはじめとする内外の研修受講をすすめる、学びを深める

・ADL の維持向上のためセラピストを配置し、その成果を高める

② ICT の積極的導入

・特養有智の郷で導入された見守り機器の有効性を検証する

・更なる機械化を含めた効率的な介護の研究をすすめる、より高い質の支援を構築する

→京都ひまわり園、京都ひまわり園アネックスで14台ずつアームスを導入できた。

さらに有智の郷ではミスト浴の導入もできた

③ リスクマネジメント

- ・積極的な介護を提供するため、介護時に考えられる個々のリスクへの対応策を検討し、実施する

3. 人材の確保と育成

① 社会福祉連携法人に参画し、人材の確保・育成に努める

② 多様な就業体系と給与体系を整備する

③ 組織力向上に向けた人材育成

- ・研修受講の支援体制を構築し、スキルアップを目指す

→社会福祉連携推進法人の企画に参画するとともに協定書を交わした4法人との協働もすすめることができた

4. 地域貢献事業の推進

① 専門性を活かした貢献活動を構築する

- ・法人独自の利用料減免制度の調査研究を引き続き検討する

② 地域活動と交流

- ・法人事業の理解度を高めるため、職員の地域活動機会を増やす
- ・京都ひまわり園に設置した介護予防拠点を活用し、認知症サポーター養成講座やステップアップ講座等を開催する
- ・女子ソフトテニス部チームサニーブリーズの地域参加（テニスクリニック等）を積極的に実施し、秀孝会の活動の広報宣伝に活用する

→昨年同様、認知症サポーター養成講座、ステップアップ講座を開催することができた。また、テニスクリニックも同様に6月と11月から3か月にわたり開催することができた

令和7年度 社会福祉法人 秀孝会 特別養護老人ホーム 京都ひまわり園アネックス 事業報告

施設概要							
定員20名、利用者平均年齢91.7歳、利用者平均介護度4.00							
報告要旨							
コロナ終息後、感染をあまり意識せずご利用者の日常の暮らしを取り戻すために向き合えた1年であった。また施設医師の交替やアームスの導入、看取り体制の効率化などの変化もあった。その中で、職員教育や自己評価、面談等の実施により利用者の尊厳維持とサービス質の向上に努めた。同時に、スムーズな入退所手続きや入院者の的確な退院調整を推進し、事業所における稼働率の安定に取り組むことができた。							
	事業計画（Plan）			取り組み内容（Do）		評価及び改善方法（Check&Action）	
	項目	内容[数値・実施時期等]	責任者	内容	達成率		
1 経営 基盤 の 安 定 と 強 化	加算の見直し、収益の安定	看取りケアについて委員会の立ち上げ・加算算定を行う。 消耗品・光熱水費など物価高を意識した、効率の良い介護を行なう。	通年	相談課主任 佐藤光造 看護課 井上美穂	特養で看取りチームを立ち上げ、年間を通して月1回の会議を継続的に開催し、指針・マニュアル作成等、課題を進めることができた。後半は、見守り機器aamsの導入・開始することができている。 コスト削減についてはオムツの交換方法見直しなど、スタッフに意識をもってもらうよう働きかけることができた。	50%	看取りチームによる指針・マニュアル作成の取り組みについて、完成できていない。嘱託医師交代に関わる対応方針の変更も柔軟に対応していく。また、aams導入による生産性向上加算を算定していく。コスト削減については、オムツの見直しについて実施し改善しているが今後、継続していけるように取り組む必要がある。
	利用率の安定を図る	重症化を防ぎ入院者を減らす。意向確認書について再確認をすすめ早期に対応する。 入所待機者の確保のため、定期的な判定会議の開催、法人内相談員間で定期的な待機者情報の共有を行う。	通年 稼働率 97%	相談課主任 佐藤光造	年間特養入所者15名、退所者16名、入院者のべ12名、稼働率97.6% 判定会議を他会議と合わせることで負担軽減しながら行うことができた。また、積極的に特例入所を活用し稼働率アップと維持に繋がられた。意向確認書の再確認についても継続的に行うことができ入院者を減らすことに繋がった。	通年 稼働率 97.6%	令和7年度後半の稼働率は95.6%目標を大きく下回っている。冬場、大きな集団感染等なかったが12月に嘱託医師が交代し、健康管理(受診判断)・新規入所についての対応を急遽変更せざるを得ない状況となり医師との情報共有に課題がでた。嘱託医師との信頼関係の構築を積み重ねていく必要がある。
	危機管理体制の強化	有事を想定し、BCPIに沿った法人内連携訓練を行なう。	年2回 訓練	副施設長 黒岡盛一郎	計画的なBCPの見直し。職員へのアンケートによる周知。研修会(年2回)の実施。感染症への対応。 感染チームにより、ガウンテクニック・手洗い訓練を行った。	100%	年2回の研修・訓練を行った。引き続き職員への周知、アンケート調査、備品の管理など準備できることを継続し、防災・減災の意識を高める。
2 サ ー ビ ス の 質	人権を尊重、尊厳の保持	認知症実践者研修実践者を増やす。実践者による取り組みを発表する。ご利用者の生活歴情報を共有する。	通年	介護課主任 木本澄江 介護課副主任 目黒隆之	認知症実践者研修に受講者を出し、修了する。認知症ケアの取り組みを実施し、取り組みについて法人発表を行った。法人勉強会にて認知症ケアの研修を行った。	100%	認知症実践者研修を受講し、介護現場に認知症ケアに対する取り組みができた。この期間だけに終わらせることが無いよう、認知症ケアについて勉強会を開催したり、再び職員を受講して頂く等、ケアの質の向上に努める。
	リスクマネジメント	引き続きレッドカード記入の徹底、予防対策の周知を行なう。(保険会社による事例研修を開催を検討する)	通年	介護課副主任 玉井智也	レッドカードの記載をこまめに行った。 事故予防についても随時検討を行った。内出血など記録を行った。 研修委員会発信のKYTを行った。	70%	一年を通じて転倒や内出血がみられた。骨折の事例も数は少ないが2件あった。原因と再発防止策の検討を行っているが、職員全体が意識してもらうために引き続き働きかけが必要。ヒヤリハット事例の検討が消えて閉まっている事も課題とする。
3 人 材 の 確 保 と 育 成	組織力向上に向けた人材育成	基礎的な介護力向上のため、勉強会を行う。 自己評価・職員面談を継続し、モチベーションの把握・向上に努める。	年2回	介護課主任 木本澄江 介護課副主任 目黒隆之	介護力向上のための勉強会は行えなかった。新入職員についてOJTでの指導を行い介護力の基礎を築いている。 会議にて個別利用者への対応を検討し実践している。 半期に1度の職員の自己評価とそれをもとにした職員面談を行っている。職員の学習や介護技術への意欲向上、業務に対する意欲向上を促す。職場課題やストレス環境を把握し対応する。	70%	職員の自己評価を行った事と、面談を通じて業務へのモチベーションを把握・高める取り組みを行った。介護現場でそれぞれの職員が質を高める事はもちろん、職員の個性を発揮した業務への関わりを認める事が出来るチーム力の向上を高めていきたい。 次年度は各フロアの協力関係を意識して効率の良い質の高いケアを目指していく。
4 地 域 貢 献	専門性を活かした貢献活動を構築する	地域の要請を受けて、医療・栄養・介護及びソフトテニスの専門性を活用し、講座の開催や教室など地域貢献を行う。	通年	相談課主任 佐藤光造	地域住民との協力体制を強化することを目的に、定期的に開催している運営推進会議において、地域の民生委員の方々に協力を依頼し、施設の避難訓練に参加していただいた。民生委員の方は災害時の地域連携において重要な役割を担う存在であることから、専門性を活かした協働の場として大きな意義があった。	100%	地域住民である民生委員と協働し避難訓練を実施したことで、相互理解と連携が深まり、地域に開かれた施設としての信頼向上につながった。今後は民生委員の方の高齢化も配慮の上で役割の明確化や事前共有を進め、運営推進会議を基盤に継続的な協働体制を構築していく。

令和7年度 社会福祉法人 秀孝会 特別養護老人ホーム 京都ひまわり園 事業報告

施設概要							
定員20名、利用者平均年齢89.7歳、利用者平均介護度4.00							
報告要旨							
コロナ終息後、感染をあまり意識せずご利用者の日常の暮らしを取り戻すために向き合えた1年であった。また施設医師の交替やアームスの導入、看取り体制の効率化などの変化もあった。その中で、職員教育や自己評価、面談等の実施により利用者の尊厳維持とサービス質の向上に努めた。同時に、スムーズな入退所手続きや入院者の的確な退院調整を推進し、事業所における稼働率の安定に取り組むことができた。							
	事業計画（Plan）			取り組み内容（Do）		評価及び改善方法（Check&Action）	
	項目	内容[数値・実施時期等]	責任者	内容	達成率		
1 経営 基盤 の 安 定 と 強 化	加算の見直し、収益の安定	看取りケアについて委員会の立ち上げ・加算算定を行う。 消耗品・光熱水費など物価高を意識した、効率の良い介護を行なう。	通年 相談課主任 佐藤光造 看護課 井上美穂	特養で看取りチームを立ち上げ、年間を通して月1回の会議を継続的に開催し、指針・マニュアル作成等、課題を進めることができた。後半は、見守り機器aamsの導入・開始することができている。 コスト削減についてはオムツの交換方法見直しなど、スタッフに意識をもってもらうよう働きかけることができた。	50%	看取りチームによる指針・マニュアル作成の取り組みについて、完成できていない。嘱託医師交代に関わる対応方針の変更も柔軟に対応していく。また、aams導入による生産性向上加算を算定していく。コスト削減については、オムツの見直しについて実施し改善しているが今後、継続していけるように取り組む必要がある。	
	利用率の安定を図る	重症化を防ぎ入院者を減らす。意向確認書について再確認をすすめ早期に対応する。 入所待機者の確保のため、定期的な判定会議の開催、法人内相談員間で定期的な待機者情報の共有を行う。	通年 稼働率 97%	相談課主任 佐藤光造	年間入所者15名、退所者16名、入院者のべ12名、稼働率97.6% 判定会議を他会議と合わせることで負担軽減しながら行うことができた。また、積極的に特例入所を活用し稼働率アップと維持に繋がられた。意向確認書の再確認についても継続的に行うことができ入院者を減らすことに繋がられた。	通年 稼働率 97.6%	令和7年度後半の稼働率は95.6%目標を大きく下回っている。冬場、大きな集団感染等なかったが12月に嘱託医師が交代し、健康管理(受診判断)・新規入所についての対応を急遽変更せざるを得ない状況となり医師との情報共有に課題がでた。嘱託医師との信頼関係の構築を積み重ねていく必要がある。
	危機管理体制の強化	有事を想定し、BCPに沿った法人内連携訓練を行なう。	年2回 訓練	副施設長 黒岡盛一郎	計画的なBCPの見直し。職員へのアンケートによる周知。研修会(年2回)の実施。感染症への対応。 感染チームにより、ガウンテクニック・手洗い訓練を行った。	100%	年2回の研修・訓練を行った。引き続き職員への周知、アンケート調査、備品の管理など準備できることを継続し、防災・減災の意識を高める。
2 サ ー ビ ス の 質	人権を尊重、尊厳の保持	認知症実践者研修実践者を増やす。実践者による取り組みを発表する。ご利用者の生活歴情報を共有する。	通年 介護課主任 木本澄江 介護課副主任 目黒隆之	認知症実践者研修に受講者を出し、修了する。認知症ケアの取り組みを実施し、取り組みについて法人発表を行った。法人勉強会にて認知症ケアの研修を行った。	100%	認知症実践者研修を受講し、介護現場に認知症ケアに対する取り組みができた。この期間だけに終わらせることが無いよう、認知症ケアについて勉強会を開催したり、再び職員を受講して頂く等、ケアの質の向上に努める。	
	リスクマネジメント	引き続きレッドカード記入の徹底、予防対策の周知を行なう。(保険会社による事例研修を開催を検討する)	通年	介護課副主任 玉井智也	レッドカードの記載をこまめに行った。 事故予防についても随時検討を行った。内出血など記録を行った。 研修委員会発信のKYTを行った。	70%	一年を通じて転倒や内出血がみられた。骨折の事例も数は少ないが2件あった。原因と再発防止策の検討を行っているが、職員全体が意識してもらうために引き続き働きかけが必要。ヒヤリハット事例の検討が消えて閉まっている事も課題として残る。
3 人 材 確 保 と 育 成	組織力向上に向けた人材育成	基礎的な介護力向上のため、勉強会を行う。 自己評価・職員面談を継続し、モチベーションの把握・向上に努める。	年2回 介護課主任 木本澄江 介護課副主任 目黒隆之	介護力向上のための勉強会は行えなかった。新入職員についてOJTでの指導を行い介護力の基礎を築いている。会議にて個別利用者への対応を検討し実践している。 半期に1度の職員の自己評価とそれをもとにした職員面談を行っている。職員の学習や介護技術への意欲向上、業務に対する意欲向上を促す。職場課題やストレス環境を把握し対応する。	70%	職員の自己評価を行った事と、面談を通じて業務へのモチベーションを把握・高める取り組みを行った。介護現場でそれぞれの職員が質を高める事はもちろん、職員の個性を発揮した業務への関わりを認める事が出来るチーム力の向上を高めていきたい。 次年度は各フロアの協力関係を意識して効率の良い質の高いケアを目指していく。	
4 地 域 貢 献	専門性を活かした貢献活動を構築する	地域の要請を受けて、医療・栄養・介護及びソフトテニスの専門性を活用し、講座の開催や教室など地域貢献を行う。	通年 相談課主任 佐藤光造	地域住民との協力体制を強化することを目的に、定期的に開催している運営推進会議において、地域の民生委員の方々に協力を依頼し、施設の避難訓練に参加していただいた。民生委員の方は災害時の地域連携において重要な役割を担う存在であることから、専門性を活かした協働の場として大きな意義があった。	100%	地域住民である民生委員と協働し避難訓練を実施したことで、相互理解と連携が深まり、地域に開かれた施設としての信頼向上につながった。今後は民生委員の方の高齢化も配慮の上で役割の明確化や事前共有を進め、運営推進会議を基盤に継続的な協働体制を構築していく。	

令和7年度 社会福祉法人 秀孝会 短期入所生活介護 京都ひまわり園 事業報告

施設概要							
定員8名、利用者平均年齢87歳、利用者平均介護度2.6							
報告要旨							
コロナ終息後、感染をあまり意識せずご利用者の利用促進、日常の暮らしを取り戻すために向き合えた1年であった。結果、前年度より高い稼働率となった。その中で、職員教育や自己評価、面談等の実施により利用者の尊厳維持とサービスの質の向上に努めた。引き続き、利用して頂きやすいサービスの提供方法や対応困難な事例、居室（ハード）に合わせた職員体制の見直しを行うことでさらに稼働率を高めていきたい。							
	事業計画（Plan）			取り組み内容（Do）		評価及び改善方法（Check&Action）	
	項目	内容[数値・実施時期等]	責任者	内容	達成率		
1 経営 基盤 の 安 定 と 強 化	加算の見直し、収益の安定	消耗品・光熱水費など物価高を意識した、効率の良い介護を行なう。	通年	相談課主任 佐藤光造 看護課 井上美穂	後半は、見守り機器aamsの導入・開始することで職員の業務効率と利用者の安全確保を行うことができた。コスト削減についてはオムツの交換方法見直しなど、スタッフに意識をもってもらうよう働きかけができています。	50%	2月の介護保険監査で加算算定と算定根拠・人為配置等について問題ないことを再確認できた。Aams導入のよる生産性向上加算の取得を行うと同時に、サービスの質向上に繋げていく。コスト削減については、オムツに限らずサービスの質・効率を維持しつつ、社会情勢にも警戒し迅速に対応した取り組みを行っていく。
	利用率の安定を図る	利用者の確保のため、法人内相談員間で定期的な稼働状況と空きベッド情報の共有を行う。居宅介護支援事業所と情報共有し、新規受け入れを増やす。	通年 稼働率 50%	相談課主任 佐藤光造	毎月の実績報告の際各居宅介護事業者へ施設の空き状況を説明し、新規受け入れとロングSS受け入れを積極的に受け入れることができた。	年間 稼働率 34.5%	前年度より10%以上稼働率を上げることができたが、目標には達成していない。ロングSSの受け入れを積極的に行うことで一時的に稼働率が上がっているが、新規の受け入れ件数は伸びていない。特養・SSを一体で調整することで、サービスに付加価値を付け他施設との差別化を図り新規利用者の増加に結びつける。
	危機管理体制の強化	有事を想定し、BCPIに沿った法人内連携訓練を行なう。	年2回 訓練	副施設長 黒岡盛一郎	計画的なBCPの見直し。職員へのアンケートによる周知。研修会（年2回）の実施。感染症への対応。感染チームにより、ガウンテクニック・手洗い訓練を行った。	100%	年2回の研修・訓練を行った。引き続き職員への周知、アンケート調査、備品の管理など準備できることを継続し、防災・減災の意識を高める。
2 サ ー ビ ス の 質	人権を尊重、尊厳の保持	認知症実践者研修実践者を増やす。実践者による取り組みを発表する。ご利用者の生活歴情報を共有する。	通年	介護課主任 木本澄江 介護課副主任 目黒隆之	認知症実践者研修に受講者を出し、修了する。認知症ケアの取り組みを実施し、取り組みについて法人発表を行った。法人勉強会にて認知症ケアの研修を行った。	100%	認知症実践者研修を受講し、介護現場に認知症ケアに対する取り組みができた。この期間だけに終わらせることが無いよう、認知症ケアについて勉強会を開催したり、再び職員を受講して頂く等、ケアの質の向上に努める。
	リスクマネジメント	引き続きレッドカード記入の徹底、予防対策の周知を行なう。（保険会社による事例研修を開催を検討する）	通年	介護課副主任 玉井智也	レッドカードの記載をこまめに行なった。事故予防についても随時検討を行った。内出血など記録を行った。研修委員会発信のKYTを行った。	70%	一年を通じて転倒や内出血がみられた。骨折の事例も数は少ないが2件あった。原因と再発防止策の検討を行っているが、職員全体が意識してもらうために引き続き働きかけが必要。ヒヤリハット事例の検討が消えて閉まっている事も課題とする。
	組織力向上に向けた人材育成	基礎的な介護力向上のため、勉強会を行う。自己評価・職員面談を継続し、モチベーションの把握・向上に努める。	年2回	介護課主任 木本澄江 介護課副主任 目黒隆之	介護力向上のための勉強会は行えなかった。新入職員についてOJTでの指導を行い介護力の基礎を築いている。会議にて個別利用者への対応を検討し実践している。半期に1度の職員の自己評価とそれをもとにした職員面談を行っている。職員の学習や介護技術への意欲向上、業務に対する意欲向上を促す。職場課題やストレス環境を把握し対応する。	70%	職員の自己評価を行った事と、面談を通じて業務へのモチベーションを把握・高める取り組みを行った。介護現場でそれぞれの職員が質を高める事はもちろん、職員の個性を発揮した業務への関わりを認める事が出来るチーム力の向上を高めていきたい。次年度は各フロアの協力関係を意識して効率の良い質の高いケアを目指していく。
4 地 域 貢 献	専門性を活かした貢献活動を構築する	地域の要請を受けて、医療・栄養・介護及びソフトテニスの専門性を活用し、講座の開催や教室など地域貢献を行う。	通年	相談課主任 佐藤光造	地域住民との協力体制を強化することを目的に、定期的に開催している運営推進会議において、地域の民生委員の方々に協力を依頼し、施設の避難訓練に参加していただいた。民生委員の方は災害時の地域連携において重要な役割を担う存在であることから、専門性を活かした協働の場として大きな意義があった。	100%	地域住民である民生委員と協働し避難訓練を実施したことで、相互理解と連携が深まり、地域に開かれた施設としての信頼向上につながった。今後は民生委員の方の高齢化も配慮の上で役割の明確化や事前共有を進め、運営推進会議を基盤に継続的な協働体制を構築していく。

令和7年度 社会福祉法人 秀孝会 京都ひまわり園デイサービス 事業報告

施設概要						
定員20名、利用者平均年齢84.3歳、利用者平均介護度1						
報告要旨						
年間稼働率78.8%と目標の80%以上は、達成できなかった。今後も継続してケアマネージャーとの連携、情報共有を行い新規利用者の獲得と利用者の振替利用と追加利用を進め稼働率を80%以上を維持できるように努めていく。						
	事業計画（Plan）			取り組み内容（Do）		評価及び改善方法（Check&Action）
	項目	内容[数値・実施時期等]	責任者	内容	達成率	
1 経営 基盤 の 安 定 と 強 化	利用率の安定を図る	ケアマネージャーとの連携と情報共有を行い、新規利用者の獲得、ご利用者や家族へ複数利用や振替利用を進めていく。	稼働率 80%以上	管理者 林秀典	90%	年間稼働率78.8%目標達成できなかった。 ケアマネージャーとの連携、情報共有を行い新規利用者の獲得と利用者の振替利用と追加利用を進めていく。
	危機管理体制の強化	避難訓練を事業所で共同実施し防災意識を高める。	年/2回	管理者 林秀典	100%	利用者から火事や地震の災害をテレビで見るので避難訓練を体験して緊張したが施設での避難訓練は初めてで良い経験でしたと言っておられた。
2 サ ー ビ ス の 質	人権を尊重、尊厳の保持	利用者様のニーズと能力に合わせた個別リハビリプログラムとマシンプログラムの提供。	通年	作業療法士 上床竜也	100%	ほとんどの利用者の方がADL、歩行状態が維持されており個別機能訓練、パワーリハビリ、脳トレなど利用者の状態に無理なく実施することができた。
	リスクマネジメント	起こりえる可能性の事故や感染症について部署内勉強会を行い、知識を深め対策を検討していく。	年/3回	看護師 八鍬悦美	100%	部署内勉強会にて感染予防と介護事故予防等の話し合いを行い感染予防と介護事故防止の知識を高めることに努めた。
3 人 材 の 確 保 と 育 成	組織力向上に向けた人材育成	介護保険制度等の業務に関する勉強会を部署内にて実施する。	年/3回	管理者 林秀典	100%	介護保険制度等の業務に関する勉強会を実施し職員間での制度の理解や業務の向上と利用者対応の質を向上に努めた。
4 地 域 貢 献	地域活動と交流	運営推進会議や個別訪問等でご利用者や家族からの介護に関する相談等に取り組んでいく。	年/2回	管理者 林秀典	70%	生活環境にあった介助方法と補助具等の相談を訪問時等に受けて介助方法を伝えることや補助具のレンタル方法などをケアマネージャーに伝える等に努めた。

令和7年度 社会福祉法人 秀孝会 ホームヘルパーステーション京都ひまわり園 事業報告

施設概要						
利用者数 37名 利用者平均年齢 87歳 利用者平均介護度 1.8						
報告要旨						
今年度も接遇を重視し、言葉の抑制や拘束はないか、利用者に対してどのような声掛けをすれば肯定的な言葉かけになるのかを学び、利用者との関係がよりよくなるように務めた。ヘルパーの増員はあったものの稼働時間はさほど変わりはないが、サービス提供時間やシフトの調整することで延べ回数を増やすことができた。人員不足だからできないではなくどうしたら実現できるか、また利用者に寄り添えるサービスが行えるかを念頭に置き次年度に繋げていきたいと思う。						
	事業計画（Plan）			取り組み内容（Do）		評価及び改善方法（Check&Action）
	項目	内容[数値・実施時期等]	責任者	内容	達成率	
1 経営基盤の安定と強化	利用率の安定を図る	ポポロ、ケアマネと連携して新規利用者を確保する。利用者の状態に応じてニーズを見出し、延べ回数の増加につなげる。	新規利用者5名 延べ回数3000回 サービス提供責任者 近藤由美子	特養入所や亡くなられた方のサービス終了が10件。新規受け入れは9件行った。ADL低下の利用者にはサービス時だけでなく、日常の情報をポポロから収集し、ケアマネと連携しプランの見直し、サービスの増回、スポットサービス等必要なサービス行った事で延べ回数を増やした。	100%	新規受け入れが9件と目標は達成できたが、今年度はサービス終了の利用者が多く、新規利用者数と同数にはならなかった。その分、サービスの増回、・充実した、スポットサービスの受け入れを行ったことで延べ回数3289回と増やすことができた。ケアハウスに併設してある事業所としての強みを生かし、次年度も状況に応じて連携・対応する事で利用率の向上に繋げていく
	危機管理体制の強化	法人のBCPをもとに災害や感染時について学ぶ。ヘルパーができる事、しなくてはいけない事を明確にする。	ヘルパーミティングで年2回 管理者 小山文代	BCPマニュアルの確認、ケアハウスでの災害時、利用者への対応を検討した。感染対策においては勉強会でどこから感染するか基本的な予防策、手指消毒をヘルパー全員で改めて実践を行った。	80%	手洗いの実践においては、周知していたつもりであったが正確にできていない部分があることがわかった。感染対策での手指消毒について再度確認することができた。ケアハウスで災害・感染が起きた時、ヘルパーステーションだけでなく、ポポロとも連携してどのような対策をするか次年度に繋げる。
2 サービスの質	人権を尊重、尊厳の保持	利用者が自分の思いを伝えられやすいように接遇、コミュニケーションの向上を目指す。利用者に対し言葉での抑制や拘束等がないか振り返りをおこなう。	月1回 サービス提供責任者 近藤由美子	言葉の拘束・制止の言葉・命令口調な話し方を、どのような声掛けをすれば肯定的な言葉かけに変換できるか各ヘルパーから事例を挙げてもらい月1回の勉強会で検討した。またヘルパーが安定した精神状態を保つためにメンタルケアについて学んだ。	80%	利用者に対して何気ない声かけが命令口調になっていたり、言葉の拘束につながっていることがわかった。引き続き利用者の尊厳を守り、抑制することがないポジティブな言葉かけができるようヘルパー間で共有していく。メンタルケアを学んだことで、利用者に対し一呼吸置いて落ちついて対応ができるようになった
	ICTの積極的導入	介護記録ソフトほのぼのを活用して日誌、経過記録をパソコン入力へ移行する。	通年 サービス提供責任者 近藤由美子	日誌、経過記録はほのぼのに入力へすることで移行はできている。月末処理、事務処理の遅れにはシフトの調整を行いサービスの合間に対応できるようにした。また、サービス提供責任者だけでなく他の職員も行えるうようになった。	90%	日誌、経過記録をパソコンへの入力への移行はできた。サービス提供責任者だけでなく、他の職員も行うことで月末処理等、事務処理の遅れも少なくなった。
3 人材の確保と育成	人材確保・育成に努める	ヘルパーとして働く時間や仕事内容等働きやすい環境を検討し、法人本部と連携して登録ヘルパー等の募集を継続して行う。	通年 管理者 小山文代	登録ヘルパーを1名採用することができた。午前中を中心に稼働を希望する登録ヘルパーが多いのでできる限り働きやすいようにサービスの提供時間を調整した。	100%	登録ヘルパーが1名増えたことでサービス提供責任者に少し余裕ができ、以前よりも事務処理等の時間が持てるようになった。登録ヘルパーができる限り働き続けられようサービス提供時間とシフトを連動させて調整していく。
	組織力向上に向けた人材育成	今年度は提供したサービス内容について特化した目標を掲げ、自己評価を行う。自己評価シートを活用して管理者等と面談をする。	年1回 サービス提供責任者 近藤由美子	4月に一年を通して行っている勉強会での研修項目の中から各ヘルパーに目標をあげてもらった。3月に目標にあげた自己評価をした。管理者との面談は1回行い目標達成度や仕事に対する思いなどを各ヘルパーから聞くことができた。	90%	目標をあげたことで各ヘルパーが積極的に学ぼうという姿勢が見えた。一年を通して取り組んだ事を振り返り、次年度の目標ができた。管理者等との面接は継続して行う。
4 地域貢献	専門性を活かした貢献活動を構築する	ケアハウスの利用者が生き生きとした生活が送れるように外出や地域交流に積極的に参加できるような支援をする。	年1回 サービス提供責任者 近藤由美子	認知の進行により頻回に外に出ようとする利用者に対してヘルパーが稼働できる時間帯に声掛けを試みた。また、買い物ではないが外出を希望され、ヘルパーが実現できない利用者へは、利用者の希望をポポロに伝え実現できるよう試みた。	30%	利用者が今したいことに対してすぐに希望に沿うことはヘルパーステーションだけでは難しいところがあった。次年度ケアハウスと連携しながら利用者の思いを聞き、生き生きとした生活が送れるように支援をする。

令和7年度 社会福祉法人 秀孝会 グループホーム京都ひまわり園 事業報告

施設概要						
定員18名 利用者平均年齢 89.6歳、利用者平均介護度2.8						
報告要旨						
ご飯を作る、美味しそうな物を買う、食べる、天気が良いから外に出る、雨が降ってきたから洗濯物を取り込みに行く。入居者の方々がこれまでしてこられた事をこれからも続けていくことが出来る生活を大切に支援しました。毎日笑ったり、時には怒ったり、泣いたりこれからも、これまで当たり前にしてきたこと、大切にしてきたことを続けていくことができる施設でありたいと思います。職員の介護技術や知識向上のための勉強会も定期的に開催し今年度も少しずつですが、前に進むことが出来たと思います。						
	事業計画（Plan）			取り組み内容（Do）		評価及び改善方法（Check&Action）
	項目	内容[数値・実施時期等]	責任者	内容	達成率	
1 経営 基盤 の 安 定 と 強 化	加算の見直し、収益の安定	現在算定している加算については継続して算定できるように、持続した取り組みを行う。 グループホームで取得できる加算等について学ぶ機会を持つ。 また、日々の体調確認や医療との連携をこまめに行い、元気に生活できるように支援する。 入退院や入退所時には各関係機関との連携を図り速やかな受け入れを行う。	勉強会 2ヶ月に1回 管理者 小林裕美子 介護課副主任 倉田真人	認知症チームケア推進体制加算を取得するために必要な研修を2名の職員が受講した。 今年度は退所者が3名で1名の方を看取りまで対応した。年間で1名の方が入院となった。入退所については、待機者面談を行い、空床日数を少なく受け入れることが出来るようにご家族や関係機関との連携を図った。また、12月半ばに各階でインフルエンザの罹患者が確認されたが、初期段階から医療と連携を図り迅速に対応することができた。	80%	今年度受講した研修を来年度の加算取得に繋げることが出来るように、必要な書類や記録方法等の準備を進めていく。 グループホームで元気で楽しく暮らせる生活環境を整え、入院等になった際は医療機関と連携を図り、受け入れ体制を整える。今後も生活の場で暮らせることを大切に継続した支援を行っていく。
	危機管理体制の強化	BCPの理解、周知を進める。 地震・火災時の訓練を行い防災・減災を図る。	勉強会 2ヶ月に1回 避難訓練 年2回 介護課副主任 倉田真人	施設で停電が起きた際に必要な電灯の数や備品についての確認を行い、BCP策定委員会で情報共有を行った。また、年間で2回の避難訓練を実施、避難経路の点検と整備を行った。近隣施設の避難訓練にも参加し、他施設での訓練内容から自施設で活かせること等を検討した。	60%	災害発生時の必要物品の確保、避難経路については、今後も点検や整備を継続していく。BCP策定委員会での話し合いや決定事項等をチーム内で共有していく。
2 サ ー ビ ス の 質	人権を尊重、尊厳の保持	趣味活動や日常生活の中で意思決定の機会を持ち、個々の生活を大切にすることをチームで共有し生活の充実に繋げる。	支援内容の 見直し 毎月 介護課 小土井悠	趣味活動を通し、日常上の意思決定の機会を持ち、好きなことを楽しむ時間を作り生活の充実につなげることが出来るようにした。実施する内容は外気浴や囲碁等、個々の意向を反映した活動内容とし、活動内容の一覧表を作成、実施評価を毎月行った。	40%	活動内容により、実施状況に差が出てしまい、口頭で活動実施について伝えていたが、十分に浸透することができなかった。実施時のチェック表や曜日を検討する等、計画実施に向けて、より工夫する必要があった。
	リスクマネジメント	実際に起こった事故について分析、対応方法を検討、チームで共有し事故防止に繋げる。 緊急時や急変時の対応について学ぶ機会を持ち、入居者が安心して生活でき、職員が不安なく働ける環境を整える。	事故分析 毎月 勉強会 3ヶ月に1回 介護課主任 熊谷昌幸	意識消失や入浴中のリスク対応、感染症対応について資料を基に勉強会を実施した。緊急時の対応資料を各階に設置しいつでも確認できるようにした。ヒヤリハット報告について今年度は入居者が階段を1人で上り下りしていた件13件、ふらつき2件、おしぼり等を食べそうになる異食6件、その他3件の報告が上がった。報告内容は毎月の会議で検証し対応策をチームで共有できるようにした。	60%	定期的に勉強会を開催したが、時間経過とともに内容が薄れてしまうので内容を振り返る機会を持てるようにする。ヒヤリハット報告で多く上がった階段の対応についてはエレベーターを使用してもらう様に試みたりもしたが階段の使用は続いており、引き続き階段柵の設置も含め検討していく必要がある。
3 人 材 の 確 保 と 育 成	組織力向上に向けた人材育成	法人勉強会や外部研修への参加を積極的に行い、研修後には伝達研修を通して全職員の学びに繋がるようにする。 職員アンケートを実施し、現場の声に即した勉強会を開催することで全職員の介護技術や知識の向上を目指す。	勉強会 2ヶ月に1回 アンケート 年2回 介護課 庄司光穂子	職員アンケートを中間、最終と2回実施した。アンケートから抽出した疑問点等をまとめ、食事作りの工夫、危険予測、離床介助等について勉強会を開催した。 法人勉強会への呼びかけや外部研修への参加を積極的に行った。法人YouTube研修は、業務時間の中で全職員が受講できるように座学時間を作る、学ぶことを大切にできる環境を整えた。各会議録や研修等の報告書については全職員が回覧し必要な情報を共有できるようにした。	80%	法人勉強会、外部研修の参加職員が増えた。会議録等の回覧を行ったことで情報を周知、共有しやすい環境を作ることが出来た。職員アンケートではケアの見直しや介護技術等の知識向上に繋げることが出来た。今年度実施したアンケート内容は質問項目が幅広いものだったので、もう少し的を絞ったアンケートを実施したら、より深い内容の勉強会等を行えた為、次年度に繋げていく。
4 地 域 貢 献	地域活動と交流	入居者の馴染みの場所（良く行っていたスーパーや飲食店など）に出かけ、八幡市や地域の行事等に参加し、施設から外に出向き地域と関わる機会を増やす。 施設に来てもらえるボランティアの受け入れを行う。	職員会議で 活動内容と 次月の予定 を報告する 介護課 吉田千明	馴染みのスーパーに出かけたり、地域の移動販売を利用し買い物を楽しめる日常生活環境を継続した。囲碁や傾聴では介護支援サポーターや傾聴ボランティアの受け入れを行い日常生活の充実を図った。馴染みの場所に出かける活動については、計画立案自体にまで繋がられないことが多くほとんどの方が未実施に終わった。	60%	買い物等については今後も継続して日常の事柄としていけるように環境を整えていく。馴染みの場所に出かける活動については、活動内容についての理解と周知を今一度職員間で確認していく必要がある。

令和7年度 社会福祉法人 秀孝会 ケアハウスポポロ21 事業報告

施設概要						
入居者50名 利用者平均年齢86歳、利用者平均介護度 要介護1.8 要支援1.8 自立3名						
報告要旨						
入居者自身で判断し自主的に参加や行動ができるように支援する事を務めた。入居者の現状把握はしていたが、リスクマネジメントが十分にできていなかった。大規模な震災や災害が起きた時に少ない職員で多数の入居者が避難できるように自主的に動ける体制の構築を目指し、訓練等を通して入居者一人一人が自主的に行動ができるようになってきている。ご本人の思いを受け止め、余暇活動や個別支援をさらに充実させ、安定した生活が継続できるよう取り組みます。						
	事業計画 (Plan)			取り組み内容 (Do)		評価及び改善方法 (Check&Action)
	項目	内容[数値・実施時期等]	責任者	内容	達成率	
1 経営 基盤 の 安 定 と 強 化	利用率の安定を図る	稼働率100%を維持し、空室の期間をできる限り少なくする為、他事業所との連携を強化し待機者を確保する。 設備、居室の備品等の長寿命化備品への切り替えを検討し、ロングライフ化を目指す。	新規待機者 月3名 通年	相談課副主任 林孝明	退居の見通しに合わせて、事業所、老健等に情報提供を行い、入居申し込みにつなげた。問い合わせや施設見学の際には施設の理解を深めてもらい、悩み事など丁寧に聞き取るように取り組んだ。 LED化に向け、互換品や代替品の検討・試用を実施した。一部の照明機器と避難誘導灯については互換品が無い、もしくは使用できなかった。	90%
	危機管理体制の強化	大規模震災や災害の対応方法・避難方法を入居者、職員にわかりやすく提示し、避難訓練等を通して自主的に行動できるようにする。	定例懇談会 において 年4回	相談課副主任 林孝明	定例懇談会で、火災発生時の避難経路について説明を行い、資料配布を3回、地震の際の対応手順を1回説明を行った。 京都ひまわり園と合同で避難訓練を2回行った。	90%
2 サ ー ビ ス の 質	人権を尊重、尊厳の保持	定期的にアンケートを実施し、入居者の意見や希望を行事の企画や施設の改善に反映させる。入居者の思いを受けとめポポロで暮らす事の安心感につなげる。 また、主体的に行動できるよう支援する。	アンケート 年2回 行事 年2回	相談課副主任 林孝明 介護課 野口良恵	5月と11月にアンケートを実施し、上期はくら寿司に外食を実施。下期はコメダ珈琲を予定していたが体調不良で中止になった。普段外出しない方には個々に声をかけてドライブ等に参加をすることができた。 サークル活動は個別に案内をして参加者が40%増加した。	60%
	ICTの積極的導入	ほのぼのシステムを活用しケース記録、日誌、個別援助計画を作成し、チームケアができるよう情報共有をする。	1年間を 通して行う	相談課副主任 林孝明 介護課 野口良恵	「ほのぼのシステム」日々の行動や状態を記録し職員間で共有できるようになってきている。新規職員も記録できるようになっている。	80%
	リスクマネジメント	入居者の状態や体調変化に応じて個別援助計画を作成する。職員が同じ認識を持ってリスク回避できるよう対応・支援をおこなう。	1年間を 通して行う	相談課副主任 林孝明	職員会議で現状把握とリスク検討を行い、個別援助計画の確認と共有を行った。 個別援助計画を元にリスク回避ができるよう具体的な支援を検討しをした。	50%
3 保 と 育 成 の 確	組織力向上に向けた人材育成	職員全員のスキルアップを目指し勉強会に積極的に参加する。外部研修に参加しソーシャルワークも強化する。勉強会の内容をフィードバックし、必要な内容を共有する。	1年間を 通して行う 相談員部会 2回	相談課副主任 林孝明	法人勉強会、実践発表は勤務調整をして出来るだけ参加をした。参加した職員が発信して職員会議で情報共有した。 ZOOMを用いた相談員部会2回、連絡会1回に参加し、他事業所の取り組みや行事、イベントの情報交換を行った。	70%
4 地 域 貢 献	地域活動と交流	ケアハウスの特徴・理解を高めるため、入居者家族や他事業所を招いて交流の機会を持つ。ボランティアを受け入れ、交流を深める。	1年間を 通して行う	相談課副主任 林孝明	9月に家族交流会を開催。施設での様子を伝え、家族同士の意見交換の場となった。事業所との交流はできなかったが、ケアマネ、相談員等と情報交換を積極的に行った。 ボランティアによる演奏会やコーヒーマルシェの開催で入居者との交流を図った。	80%

令和7年度 社会福祉法人 秀孝会 特別養護老人ホーム有智の郷 事業報告

施設概要						
定員80名 利用者平均年齢 85歳、利用者平均介護度3.8						
報告要旨						
ミスト浴とスマートフォン導入が完了し、現在はaamsなどの既存システムと組み合わせるICTによる介護の質向上を模索しております。今後はこれらを本格的に運用し、業務の効率化による職員の負担軽減と利用者へのサービス向上を両立させてまいります。新人職員育成の「見える化」による指導体制の構築ができたものの、行事計画の遅れなど課題も残り、さらなるサービスの質の向上と組織力強化に努めます。今後も待機者確保や、在宅や介護老人保健施設との連携強化により日々の稼働率の安定維持を図ります。						
	事業計画（Plan）			取り組み内容（Do）		評価及び改善方法（Check&Action）
	項目	内容[数値・実施時期等]	責任者	内容	達成率	
1 経営基盤の安定と強化	加算の見直し、収益の安定	介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）の確実な算定の為、キャリアパス要件の構築と、職場環境等要件の取り組みを実施する。生産性向上推進体制加算（Ⅱ）の算定と、それによって得られた業務改善の成果の確認を行ない、加算（Ⅰ）の算定に向けて取り組む。ユニット費をユニットが適正に管理し利用する。経費意識を持ち、水光熱費、おむつ代等の不要な出費を抑える。	通年 介護課副主任 加藤隆之	処遇改善や生産性向上にかかるaamsやインカムの活用、介護助手の活用について理解を深め、方向性を示し、それに沿った取り組みを軌道に乗せることができた。結果的に生産性向上推進体制加算（Ⅱ）と介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）の安定的な算定を実現することができた。ユニット費の適正管理については新聞代とコープ代の現状を把握し見直すことができた。	90%	生産性向上については、新たに導入されたスマートフォンと、既存のaams等のICTの、複合的で効果的な活用方法を追求していく必要がある。また生成AIなどテクノロジーの進化やその導入にも対応していく必要がある。他にミスト浴導入後の効果を見極め、より効率的で介護の質も高められる使用方法も検討していく。諸経費の課題については、先行き不透明かつ変動する社会情勢にも対応していけるよう、日頃から経費意識を高めて、必要な対応はすぐに周知して実行できる体制を作っていく。
	利用率の安定を図る	優先待機者を常時10名程度確保し空床が出た際に、すぐに受入れができるようにし、稼働率は95%以上を維持する。入所申込者に年1回連絡を取り現況確認を行い、申込者の整理を行う。老健施設や居宅ケアマネジャーと連携し申込者の最新情報を把握する。適切な口腔ケアや陰部洗浄等職員の技術向上を図り、入院者の減少に繋げる。（マニュアルの整備、勉強会の実施）	通年 相談課主任 庄源明子 介護課主任 西野正美	年間新規入居者数24名、退所者25名、退所者の内9名施設で看取り実施。下半期は入所11名入所、13名退所であった。入所者の内、老健からの入所が7名、在宅からの13名、病院からが4名であり、在宅からの入所者は全員有智の郷ショートステイを利用されている方であった。入所申込者が少ない中、月2件程度のペースで面談を行った。現況確認については適宜行っているが、連絡がつかない方も多く、電話以外での現況確認の方法を考えていく必要がある。	100%	目標とした年間稼働率95%は達成できたが、月によっては95%を下回る月もあり、安定して稼働率が維持できるようにしていく必要がある。そのためには優先待機者の確保が重要であり、常に5名程度確保できるようにする。入所前の居場所については在宅が多く、ショートステイの重要性は高く、新規ショートステイの受け入れは積極的に受け入れていく。介護老人保健施設からの受け入れについては、お互いの施設の回転率を考えながら、連携をしっかりと、関係性をしっかりと維持できるようにしていく。入所申込者の現況確認については郵送等も検討していく。
2 サービスの質	人権を尊重、尊厳の保持	レク会議の継続の中で毎月のイベントの企画をレク委員が主導となれるよう、入所者の生活の楽しみや個別レクの充実、認知症予防、QOLの維持向上に繋げる	通年 介護課主任 佐藤あゆみ	レク委員が主導して毎月の誕生日会や季節ごとのイベントを企画・実施した。下半期（紅葉狩り、ハロウィン、クリスマス、節分など）も季節イベントを継続して行うことで行事の定着を図り、利用者の楽しげりやレクの質向上、認知症予防に繋げることができた。	70%	レク委員中心となり、誕生日会や季節イベントを継続でき行事の定着が図れた一方、準備の段取りに遅れがみられることもあり、円滑な業務を進める為にも「計画性」の向上が課題となった。今後は担当を明確化し、スケジュール（段取り）管理を徹底することで計画的なレク運営の定着を目指す。個別レクの実施状況にはユニットごとに格差がみられたこともあり、個別レクの実施状況についても見直しを図り、日常的なレクの充実を進めていく。
	リスクマネジメント	定期的に事故検討委員会を開催し、場所や時間などの細分化も行い、介護事故の減少に繋げていく。	通年 介護課副主任 東入来麗	定期的に事故検討委員会の開催や重大事故が起こった際は、緊急に事故検討委員会を招集した。それぞれ、事故起きやすい時間帯や場所の細分化が出来た。	80%	事故の細分化は出来たが、昨年と比較しての事故減少には繋がっていない。ヒヤリハットも意識的に出るようになってきたが、それをどう事故の減少に繋げていけるかは今後の課題と考えられる。
3 人材の確保と育成	人材確保・育成に努める	OJTマニュアルを活用することで指導体制の確立を目指す。実用的な知識やスキルを個々の能力に合わせ計画的に行っていく事で指導する側の指導力のスキルアップ向上にも繋げる。介護技術マニュアルを作成し、新人職員の業務を学ぶ教材として活用する。	通年 介護課主任 佐藤あゆみ	人材確保に関しては、12月にフクシロファをオンラインで初めて開催し、3名が参加された。今年度は京都ひまわり園と中継をつなぐ形をとり、法人の取り組みをアピールすることができた運営に新しい職員に参加してもらうことで、連携推進法人の取り組みを広めることはできた。職員育成に関しては、「新人職員習得状況確認表」を新たに作成した。この確認表を技能実習生と非常勤職員へ導入し日々の指導に活用した。	85%	法人内でも連携推進法人の取り組みを知ってもらい、魅力を発信できる職員を増やしていくことで、学生へのアピールの視点が幅が広がることを期待したい。指導者が固定できずチューター制の運用が困難な状況であっても、進捗状況を目で「見える化」したことで、指導のばらつきや漏れを解消できた。指導者が日替わりとなる環境でも統一した指導と確実な進捗共有を可能にする育成体制を構築できた。
4 地域貢献	専門性を活かした貢献活動を構築する	地域の小学校への出前授業や社会見学の受入れを積極的に行い、専門的知識を伝える機会を作る。講師派遣の依頼にも対応する。プレゼン内容の整理を行い、いつでも対応できる体制を構築する。	通年 相談課主任 庄源明子	2月に小学校に車いす体験として講師の機会があり、今年は京都ひまわり園の職員にも参加してもらうことができた。小学生からも「段差を押すのが大変だった」「押してもらうと思っているより早く感じる」等の感想もあり学びの機会を提供することが出来た。	70%	今後も出前授業や社会見学の受け入れを積極的に行い、若い世代にも専門的な知識を伝える機会を作っていく。講師依頼についても、いつでも対応できるように資料の準備等を行っている。
	地域活動と交流	こども園との交流計画を立てる。また地域の子供たちとの交流の場を作る。地域の祭り参加や商店へ出向く機会を作り、施設入所後も地域との繋がり場を確保する。	通年 相談課主任 庄源明子	こども園との交流は年3回行い、ご利用者にも好評であった。支援学校の文化祭には都合がつかず参加できなかったが、交流が継続できればと思う。10月の地域のお祭りは神輿の見学させてもらい、地域の子供たちと交流の場を持つことができた。地域出身のご利用者も馴染みの方と再会する機会にもなった。	70%	引き続きこども園との交流は定期的に行えるように計画を立てていく。地域のお祭りの他にも、施設のお祭りに参加してもらう等、交流の場を作っていく。

令和7年度 社会福祉法人 秀孝会 短期入所生活介護有智の郷 事業報告

施設概要						
定員10名 利用者平均年齢 81歳、利用者平均介護度3.2						
報告要旨						
年間稼働率は、65.4%で目標は達成したが、緊急やロングの利用が多く定期利用者が減少したため、今後は居宅事業者へ空き情報を提供するなど、定期利用者の新規開拓と増加を進めていく。また、ショートステイでのレクリエーションが定着している現状を活かし、今後は利用者のADLに合わせた個別レクの実施体制をさらに見直すことで日頃のレクや支援の充実を目指します。						
	事業計画（Plan）			取り組み内容（Do）		評価及び改善方法（Check&Action）
	項目	内容[数値・実施時期等]	責任者	内容	達成率	
1 経営基盤の安定と強化	加算の見直し、収益の安定	介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）の確実な算定の為、キャリアパス要件の構築と、職場環境等要件の取り組みを実施する。生産性向上推進体制加算（Ⅱ）の算定と、それによって得られた業務改善の成果の確認を行ない、加算（Ⅰ）の算定に向けて取り組む。	通年 介護課副主任 加藤隆之	処遇改善や生産性向上にかかるaamsやインカムの活用、介護助手の活用について、理解を深め、方向性を示し、それに沿った取り組みを軌道に乗せることができた。結果的に生産性向上推進体制加算（Ⅱ）と介護職員等処遇改善加算（Ⅰ）の安定的な算定を実現することができた。ユニット費の適正管理については新聞代とコープ代の現状を把握し見直すことができた。	90%	生産性向上については、新たに導入されたスマートフォンと、既存のaams等のICTの、複合的で効果的な活用方法を追求していく必要がある。また生成AIなどテクノロジーの進化やその導入にも対応していく必要がある。他にミスト浴導入後の効果を見極め、より効率的で介護の質も高められる使用方法も検討していく。諸経費の課題については、先行き不透明かつ変動する社会情勢にも対応していけるよう、日頃から経費意識を高めて、必要な対応はすぐに周知して実行できる体制を作っていく。
	利用率の安定を図る	新規ショートを積極的に受入れる。ショートステイのケアの質向上の為、利用者個々の情報共有、過ごし方についての見直しを行う。毎月のレク予定を立てる等、活動をより計画的にし、リピーターの確保を行う。稼働率65%以上を目指す。	通年 相談課主任 庄源明子	年間の平均稼働率は65.4%で目標は達成。下半期の稼働率は68.6%であった。年間で24名の新規ショートステイの受け入れを行った。緊急ショートステイ、ロングのショートステイの依頼も多く、続けての利用が難しくお断りするケースがあった。月2名ほど新規のご利用者を受け入れているが、特養入所に移行する方も多く、定期利用者を増やしていく必要がある。	100%	ショートステイ利用から、特養入所に繋がるケースが多いため、定期利用者の減少が課題である。今後も積極的にショートステイの受け入れを行っていく。居宅支援事業所に空き情報の提供等を行っていく。
2 サービスの質	人権を尊重、尊厳の保持	レク会議の継続の中で毎月のイベントの企画をレク委員が主導となれるよう、入所者の生活の楽しみや個別レクの充実、認知症予防、QOLの維持向上に繋げる	通年 介護課主任 佐藤あゆみ	レク委員が主導して毎月の誕生日会や季節ごとのイベントを企画・実施した。下半期（紅葉狩り、ハロウィン、クリスマス、節分など）も季節イベントを継続して行うことで行事の定着を図り、利用者の楽しみづくりやレクの質向上、認知症予防に繋げることができた。	70%	レク委員中心となり、誕生日会や季節イベントを継続で行事の定着が図れた一方、準備の段取りに遅れがみられることもあり、円滑な業務を進める為にも「計画性」の向上が課題となった。今後は担当を明確化し、スケジュール（段取り）管理を徹底することで計画的なレク運営の定着を目指す。個別レクの実施状況にはユニットごとに格差がみられたこともあり、個別レクの実施状況についても見直しを図り、日常的なレクの充実を進めていく。
	リスクマネジメント	定期的に事故検討委員会を開催し、場所や時間などの細分化も行い、介護事故の減少に繋げていく。	通年 介護課副主任 東入来翼	定期的に事故検討委員会の開催や重大事故が起こった際は、緊急に事故検討委員会を招集した。それぞれ、事故起きやすい時間帯や場所の細分化が出来た。	80%	事故の細分化は出来たが、昨年と比較しての事故減少には繋がっていない。ヒヤリハットも意識的に出る様になってきたが、それをどう事故の減少に繋げていくかは今後の課題と考えられる。
3 人材の確保と育成	人材確保・育成に努める	OJTマニュアルを活用することで指導体制の確立を目指す。実用的な知識やスキルを個々の能力に合わせ計画的に行っていく事で指導する側の指導力のスキルアップ向上にも繋げる。介護技術マニュアルを作成し、新人職員の業務を学ぶ教材として活用する。	通年 介護課主任 佐藤あゆみ	人材確保に関しては、12月にフクシロフェアをオンラインで初めて開催し、3名が参加された。今年度は京都ひまわり園と中継をつなぐ形をとり、法人の取り組みをアピールすることができた運営に新しい職員に参加してもらうことで、連携推進法人の取り組みを広めることはできた。職員育成に関しては、「新人職員習得状況確認表」を新たに作成した。この確認表を技能実習生と非常勤職員へ導入し日々の指導に活用した。	85%	法人内でも連携推進法人の取り組みを知ってもらい、魅力を発信できる職員を増やしていくことで、学生へのアピールの視点が幅が増えることを期待したい。指導者が固定できずチューター制の運用が困難な状況であっても、進捗状況を一目で「見える化」したことで、指導のばらつきや漏れを解消できた。指導者が日替わりとなる環境でも統一した指導と確実な進捗共有を可能にする育成体制を構築できた。
4 地域貢献	専門性を活かした貢献活動を構築する	地域の小学校への出前授業や社会見学の受け入れを積極的に行い、専門的知識を伝える機会を作る。講師派遣の依頼にも対応する。プレゼン内容の整理を行い、いつでも対応できる体制を構築する。	通年 相談課主任 庄源明子	2月に小学校に車いす体験として講師の機会があり、今年は京都ひまわり園の職員にも参加してもらうことができた。小学生からも「段差を押すのが大変だった」「押してもらっているより早く感じる」等の感想もあり学びの機会を提供することが出来た。	70%	今後も出前授業や社会見学の受け入れを積極的に行い、若い世代にも専門的知識を伝える機会を作っていく。講師依頼についても、いつでも対応できるように資料の準備等を行っていく。
	地域活動と交流	こども園との交流計画を立てる。また地域の子供たちとの交流の場を作る。地域の祭り参加や商店へ出向く機会を作り、施設入所後も地域との繋がりの場を確保する。	通年 相談課主任 庄源明子	こども園との交流は年3回行い、ご利用者にも好評であった。支援学校の文化祭には都合がつかず参加できなかったが、交流が継続できればと思う。10月の地域のお祭りは神輿の見学させてもらい、地域の子供たちと交流の場を持つことができた。地域出身のご利用者も馴染みの方と再会する機会にもなった。	70%	引き続きこども園との交流は定期的に行えるように計画を立てていく。地域のお祭りの他にも、施設のお祭りに参加してもらう等、交流の場を作っていく。

令和7年度 社会福祉法人 秀孝会 有智の郷デイサービスセンター 事業報告(中間評価)

施設概要						
定員30名／日 利用者平均年齢89歳 利用者平均介護度2						
報告要旨						
年々、居宅から通所、そして入所へと地域の利用者が有智の郷でその時の状態変化に伴い暮らし方を変えながら過ごされるケースが増えています。この地域に施設があってよかったという声を聞くとときに、あらためて最初の入口として利用者・家族にとって安心して任せられる場所と認識していただけていることをうれしく思うとともに、責任を感じております。経営面の安定があってこそ責任が果たせるということを職員全員が意識し、地域とともに安定し持続可能なサービスを提供できるよう必要な知識の習得や非常時の対応について研鑽してまいります。						
	事業計画 (Plan)			取り組み内容 (Do)		評価及び改善方法 (Check&Action)
	項目	内容[数値・実施時期等]	責任者	内容	達成率	
1 経営 強基 化盤 の 安 定 と	利用率の安定を図る	年間稼働率83％を達成値とする。ただし利用率に伴って収益の動向も確認し、予防事業とのバランスをみながら87％を目標値としてキャンセル率等の改善に努める。	通年	管理者 出口由起枝	年間稼働率は79.5%と前年を下回る結果であった。新規利用希望は年間通じ常に上がっており、入院やショートステイ利用によるキャンセルが前年度よりやや増加したことが稼働率に影響した。	90%
	危機管理体制の強化	BCPを基に、地域の安全に力を発揮できるよう定期的なシミュレーションを行う。	年3回	管理者 出口由起枝	年2回の施設内の避難訓練実施。その際に火災以外の災害が発生したときについてご利用者に向けて話や困りごとについて、また地域の避難場所についての理解ができておられるかどうか確認した。	50%
2 サ ー ビ ス の 質	人権を尊重、尊厳の保持	利用者のバックグラウンドや生活状況にも目を向け、一利用者を一個人として理解・尊重できるよう普段から心がけ、サービスを提供する。	通年	柔道整復師 根尾岳史	利用者宅へ送迎等を通じて訪問し生活の場の状況を把握するとともに利用者本人からの生活での不便を聞き取り職員間で情報を共有し、利用者やその家族の生活に寄与できるようにサービスの提供を行った。	100%
	リスクマネジメント	事故、苦情は起こる前に防ぐ意識を持ち、インシデントや認識の不足や行き違いがないようスタッフ間のコミュニケーションや記録に残すこと	通年	管理者 出口由起枝	リスクマネジメント研修の実施や、日々のヒヤリハット報告、送迎時の危険場所の共通認識をドライバーや付き添い職員に周知すること等日々事故が起こる前に防ぐための報告や連絡を行った。	90%
3 人 材 の 確 保 と 育 成	組織向上に向けた人材育成	組織全体で他部署の業務の理解や、どこに行っても通用する人材を育成するため、定期的な職場交流や体験を実現する。	通年	管理者 出口由起枝	業務に組み込んで実施することができなかった。本来の予定は特養のリーダーや新人研修をかねて、定期的に通所での接遇を見て、実践して学んでもらうようカリキュラムを作る予定であったが、業務都合上実施できなかった。短期入所のスタッフと入浴やレクリエーション、ご利用者の申し送りを通じて接遇内容を伝えるようにした。	50%
4 地 域 貢 献	専門性を活かした貢献活動を構築する	地域の介護科や小学生への出張講座など積極的に行い、介護への興味関心を広げる。	年2回	管理者 出口由起枝 柔道整復師 根尾岳史	2026/2/17有都小学校で所属児童に車椅子の介助および自走について実技で指導を行う講座に参加した。	100%

令和7年度 社会福祉法人 秀孝会 有智の郷ケアマネジメントセンター 事業報告

施設概要						
利用者の人格を尊重した介護保険サービスの提供(74件／月)と評価を行う。						
報告要旨						
令和7年度、介護支援専門員1名が入職したが、短期間で退職。前年度同様に、常勤・専従の介護支援専門員2名(いずれも主任介護支援専門員)で事業を継続した。【特定事業所集中減算(年2回、保険者への報告義務あり)】はいずれも8割以下で推移。通所介護サービスおよびショートステイについては「有智の郷を利用したい」、「有智の郷と同じ法人の京都ひまわり園を利用したい」という地域住民の要望も多く、連携・協働して利用調整などのケアマネジメントを行った。取扱件数(給付管理件数(国保連合会への請求件数))の目標として74件／月平均を目指していたが、入院や死亡、老健入所などの事象があり、70件／月平均となった。						
	事業計画 (Plan)			取り組み内容 (Do)		評価及び改善方法 (Check&Action)
	項目	内容[数値・実施時期等]	責任者	内容	達成率	
1 経営 基盤 の 安 定 と 強 化	職員の適正配置を図る	常勤または非常勤の介護支援専門員1名の新規採用により3名体制を構築し、取得可能な特定事業所加算の算定を目指すことで職員の適正配置及び財務基盤の安定を図る。	通年 管理者 北野太郎	10月に常勤1名入職したが、9日で退職。3名体制での運営はできず、特定事業所加算取得は実現しなかったが、地域包括支援センター有智の郷をはじめとする関係機関と連携して担当件数の維持を図った。令和7年度の新規件数は合計20件あったが、取扱件数に関して、それぞれ月件数にすると管理者兼務が33.5件(前年比+4.1)、専従が39.6件(一	75%	前年度の年間取扱件数『833件』から『844件』へ微増。毎月1件以上の新規利用者を獲得したものの、急な入院・入所、急逝もあり、取扱件数の大幅な増加は果たせなかった。引き続き、『取扱件数74件／月』を目指し、事業運営に取り組む。
	危機管理体制の強化	法人の災害対応BCP、感染症対応BCPをベースに居宅介護支援事業特有の内容を反映させることで、センターのBCP精度の向上を図るとともに、訓練をとおして実効性の確認を行う。	通年 管理者 北野太郎	令和7年7月17日に当センターにて災害時・感染症発生時を想定した研修を実施。発災時に当センター単独ではなく、併設の特別養護老人ホーム・デイサービス・ショートステイ・地域包括支援センターとの連携をベースに具体的なシミュレーションを行った。また、8月22日には、感染対策の基礎的理解のため、“手洗い・手指消毒”の手技を再確認する研修を行った。	100%	BCPの内容を具体的に理解し、実践できるよう、研修をとおして学習を行った。引き続き、令和8年度もBCPの実効性向上を図る。
2 サ ー ビ ス の 質	人権を尊重、尊厳の保持	自らの意志表出(言語化)・意志形成・意志実現が困難な認知症などの利用者であっても、人権や尊厳が保持できるような意思決定支援を行い、一人ひとりのQOL向上につながるようなサービスの提供に努める。	通年 管理者 北野太郎	毎日の朝礼後のミーティングにおいて、各介護支援専門員が担当する利用者への支援進捗状況を相互に報告。ピアスーパーヴィジョンにより利用者の人権や尊厳が保持できるよう務めた。	100%	引き続き、個別のケアマネジメントを通し、利用者の意向の確認・課題の共有と見立て・介護保険サービスだけでなくインフォーマルサービスなど地域の社会資源の情報提供と自己決定を尊重する相談支援を提供し、一人ひとりの尊厳保持に努める。
	リスクマネジメント	苦情・事故、感染・災害に早期対応できるようリスク回避と軽減をテーマに研修を実施する。	苦情・事故は上半期に、感染・災害は下半期に研修する 管理者 北野太郎	苦情・事故については法人研修講義資料『接遇マナー・職業倫理』を職員間で共有。感染・災害発生時を想定した研修は、各自が自由な時間に視聴学習できるよう、研修資料動画のQRコードを作成。今年度も各自、視聴後に意見効果を行った。	100%	今年度下半期にカスタマーハラスメント事案が発生。法人への連絡・相談を経て、個人対応から事業所および法人対応へと折衝の場をスライドできたことで適切に処理することができた。苦情を未然に防ぐとともに、接遇の質の向上を図ってもなお“クレーム発生”をゼロにすることは難しく、今後も組織としての対応がスムーズに行えるよう努めていく。感染・災害に対しては、BC研修をとおして学習を実施。引き続き、センター特有の在宅版BCP(案)についてブラッシュアップを図る。
3 人 材 の 確 保 と 育 成	組織向上に向けた人材育成	昨年度に改変される介護支援専門員(更新)法定研修科目に合わせ、疾患群ごとにケアマネジメントアプローチができるよう資質の向上を図る。ケアマネジャー個々に研修計画を立案し、脳血管疾患のある方・認知症のある方・大腿部頸部骨折のある方・心疾患のある方・誤嚥性肺炎の予防が必要な方・看取り期にある方のうち、優先順位をつけて研修機会をもうける。	通年 管理者 北野太郎 ケアマネ 富田江津子	大腿部頸部骨折のある方:令和7年4月21日、老健退所からケアマネジメント開始し、3月22日に腰部圧迫骨折にて再入院されたM氏の事例を検討した。 心疾患:令和6年11月25日に2次救急病院退院からケアマネジメント開始し、現在も継続中のA氏の事例を検討した。	100%	次年度も引き続き、疾患群別にケアマネジメントアプローチができるようケアマネジャー個別に研修企画を準備する。誤嚥性肺炎の予防が必要な方などをテーマに取り上げることとする。
4 地 域 貢 献	専門性を活かした貢献活動을構築する	カフェ・おりおり(オレンジカフェ)や八幡市多職種連携在宅療養支援協議会など、市の事業への参画をとおして、専門性を活かした貢献活動を図る。	1回／月(カフェ) 通年 管理者 北野太郎	①オレンジカフェ“カフェ・おりおり”の担当者として管理者が参画。②内里長寿会の新春のつどいに地域包括支援センター管理者とともに参加した。	100%	オレンジカフェ“カフェ・おりおり”については、引き続きカフェ担当者として管理者が参画し、地域住民や地域福祉の担い手の方々との交流を図る。また、地域包括ケアシステムで重要視されている“互助”の取り組みの実態把握や、社会資源としての見える化に繋がるよう、専門職と住民とが水平的に出会える場づくりに取り組む。

令和7年度 社会福祉法人 秀孝会 有智の郷 包括支援センター 事業報告

施設概要						
男山東中学校圏域に暮らす高齢者やその家族を支える為、総合相談、権利擁護、介護予防支援、 包括的・継続的ケアマネジメント業務を行っている。						
報告要旨						
男山東中学校圏域で生活する高齢者とその家族の総合的な相談窓口としての機能と役割を担っている。総合相談窓口としての役割と機能を果たせるよう各専門職部会での研修や日々の相談対応を通じケース対応力の向上に努め、適切な確かな相談支援を実施できる体制の整備に努めた。センターの持つ連携力を強みに適宜必要な機関と連携し課題の解決に引き続き取り組んでいく。認知症カフェの定期開催、認知症サポーターステップアップ講座の開催等を通じて、地域特性に応じた支援体制の構築に努めて行く必要性を感じている。						
	事業計画 (Plan)			取り組み内容 (Do)		評価及び改善方法 (Check&Action)
	項目	内容[数値・実施時期等]	責任者	内容	達成率	
1 経営基盤の安定と強化	利用率の安定を図る	月100件をベースとした介護予防・介護予防ケアマネジメントの給付管理を行う。新規相談を適時必要な支援に繋ぐことで一次相談窓口としての役割を適切に実施していく。	通年	管理者 橋本由佳	年間給付管理件数平均115件。総合相談件数延べ111件。常勤相談員一人当たりの担当件数が約50件、新規相談月平均10 件に対応。昨年と同様新規申請代行依頼よりサービス開始までが早い傾向は継続している。	100%
	職員の適正配置を図る	委託相談窓口としての役割を適切に実施できるよう必要な人材確保に努める。また現職員の離職防止、モチベーション維持の方法について検討していく。	通年	管理者 橋本由佳	今年度より主任CMの勤務日数が週5日→週3日に変更となり常勤相談員が2名の体制となった。相談員が揃って勤務する日数が限られる為、朝礼、月次会議に加え適宜ケースの進捗等についての共有を実施。	100%
	危機管理体制の強化	BCP計画をもとに災害発生時のセンターの初動業務について確認を行う。	通年	管理者 橋本由佳	法人内研修、各専門職部会で行われたBCP計画の研修に積極的に参加し、得られた知識の共有を職員間で行った。	70%
2 サービスの質	人権を尊重、尊厳の保持	高齢者の権利擁護についての視点を持ち、本人が納得できる選択を行うことができるよう支援を行う。	通年	管理者 橋本由佳	セルフネグレクト等権利擁護が必要なケースが増加している。アセスメント時に相談者の持つストレングス(強み)に着目し、協働して課題解決に取り組めるよう努めた。	100%
	リスクマネジメント	業務上起こりうるリスクに対して、インシデントを的確に把握し、対応することで重大化を防止していく。	通年	管理者 橋本由佳	朝礼、月次会議等でケース対応時に考えられるリスクについて職員間で共有を行った。	80%
3 人材の確保と育成	人材確保・育成に努める	業務の安定化の為配置基準に準じた専門職の配置を行うことができるよう努める。事業所内での情報共有、連絡、相談等を行う体制をとることで、各相談員の業務負担を軽減し、離職を防止していく。	通年	管理者 橋本由佳	主任CMの勤務日数の減少に伴い常勤相談員の担当ケース数は増加。相談件数も増加している為、早急な人員補充は必要な状況が継続。適宜事業所内での情報共有、連絡、相談を行い、各相談員の業務負担軽減に努めた。	70%
4 地域貢献	地域活動と交流	認知症カフェの定期開催、高齢者とその家族の地域生活支援に必要な活動(声掛け訓練の実施、認知症サポーター養成講座等の取り組み)を行っていく。	通年	相談課 井上郁子 山上美恵子	毎月第4木曜日14:00～15:00有都福祉交流センターで認知症カフェ「カフェおりおり」を開催。年間延べ参加数89名。地域住民の定期的な協力支援体制が構築されている。認知症サポーター養成講座を終了した方を対象とした認知症サポーターステップアップ講座を市、法人内他事業所と協働開催し、約20名の地域住民の参加を得た。	80%