

令和 6 年度 法人本部事業計画書（案）

社会福祉法人 ささゆり会

令和 6 年度には介護報酬の改定が行われ、1.59%の増額があります。介護職員の処遇改善分には 0.98%の増額、その他の部分には 0.61%の増額が適用されています。DX 化を進める一環として、サンライフ御立の介護ソフトを全面的に更新し、新たにケアカルテのソフトウェアを導入いたします。これにより、iPad を使用して介護記録を作成する環境を整え、業務改善を図ります。また、無駄な仕事の削減や紙の使用量を減らすことに注力します。BCP 対策の一環として、自家発電設備の設置計画も進行中です。電気契約を関西電力から日本テクノ株式会社への変更も計画しており、これにより年間 8,130,000 円の削減が見込まれます。

この年度は、虐待防止研修を強化します。毎月、研修を行い、常勤・非常勤職員全員が参加できる体制を構築し、虐待防止研修を実施します。特に今年度は虐待防止研修に重点を置いています。

また、インドネシアから特定技能生を 7 名受け入れます。サンライフ土山に 3 名、サンライフひろみねに 1 名、サンライフ西庄に 1 名、サンライフ魚崎に 1 名、介護型ケアハウスサンライフ魚崎に 1 名がそれぞれ就労します。海外からの受け入れであるため、彼らが生活や仕事において不安を抱えないようメンタルケアと生活支援を提供します。さらに、介護福祉士資格の取得を目指す彼らを支えるため、日本語学習や介護福祉士の勉強を支援します。

新型コロナウイルス感染症対策として、感染症分類が 2 類から 5 類に変更されましたが、職員の健康管理を徹底し、体調不良の際は休むよう指導しています。クラスター発生を防ぐため、感染予防対策を継続しています。介護職員には手洗いとマスクの徹底を求めており、手袋、マスク、アルコール消毒液、ガウンなどの感染防止用品を常に十分に備えています。社会情勢を踏まえ、利用者様の家族との面会機会を増やしていく方針です。

運営スローガン：

『全てを自分の問題として捉え、ひとり一人が改善実行！』

1. 本年度の重点課題

- I. 施設運営の改革に不可欠な諸事業の充実
 - ・外国人技能実習生受け入れ
- II. 主体的経営の基盤強化に不可欠なシステム及び仕組みの構築
 - ・業務の無駄を可視化し業務改善
 - ・施設の DX 化
- III. 施設の運営や活動に不可欠な人材育成と確保
 - ・新卒者、中途者採用促進の為、専門担当者の配置推進
 - ・技能実習生、特定技能生の採用と育成
 - ・虐待防止対策の推進

2. 定例会議

ア. 理事会

当法人の業務執行機関として、事業報告・決算の承認・事業計画・予算の承認その他重要事項決定のため、以下の執行を行う。

会 議 名	内 容	時 期
第 1 回 理 事 会	1. 事業報告・決算報告の承認 2. 事業計画に基づく諸事業の実施状況と課題 3. その他諸規定の検討	2024 年 6 月
第 2 回 理 事 会	1. 経営戦略について 2. 各事業所の経営内容について	2024 年 8 月
第 3 回 理 事 会	1. 経営戦略について 2. 各事業所のサービス内容について	2024 年 10 月
第 4 回 理 事 会	1. 上半期事業推進報告と課題の検討 2. その他諸規定の検討	2024 年 12 月
第 5 回 理 事 会	1. 経営戦略について 2. 各事業所の人材確保について	2025 年 2 月
第 6 回 理 事 会	1. 事業計画書 2. 法人組織・諸規定の検討、その他	2025 年 3 月

イ. 監事会

事業の執行状況及び決算についての報告と、理事会に意見を述べるため以下の会議を行う。

会 議 名	内 容	
監査報告	1. 会計監査人会計監査報告	2024 年 6 月
第 1 回監事会	1. 前期事業報告・決算の監査 2. 事業計画に基づく諸事業の実施課題について 3. その他運営上の課題について	2024 年 6 月
第 2 回監事会	1. 上半期事業推進状況の監査 2. 事業計画に基づく諸事業の実施状況と課題 3. その他施設運営上の課題について	2024 年 12 月

ウ. 評議員会

当法人の役員の選任と、法人運営の基本ルール・体制の決定と事後的な監督を行う機関として位置づけ、必置の議決機関として以下の会議を行う。

会 議 名	内 容	時 期
定時評議員会	1. 充実残高計画の承認 2. 2023 年度計算書類の承認	2024 年 6 月
臨時評議員会	1. 事業計画・予算案の承認 2. 法人組織・諸規程の承認、その他	2025 年 3 月

2. 介護保険サービス推進委員会

利用者様の立場に立った介護と生活の質の向上を目指し、以下の会議を行う。

会 議 名	内 容	時 期
第 1 回推進委員会	1. 上半期諸事業の取組み結果と課題について	2024 年 12 月
第 2 回推進委員会	1. 2025 年度事業計画御立・魚崎事業所の摺り合わせ 2. 活力ある職場創り推進状況について	2025 年 3 月

特別養護老人ホームサンライフ御立

令和 6 年度 事業計画書（案）

今年度経営スローガンである「全てを自分の問題として捉え、ひとり一人が改善実行！」を基に一つひとつの問題に全員で取り組み、日々業務改善を図り、生産性向上・業務の標準化に努める。その中でも質の高いサービス提供に向け、ガバナンス強化を図り、コンプライアンス遵守できるよう、全介護・看護への研修の徹底に向け、実施方法、各種指針・マニュアルを見直す。

1. 生産性向上・業務の標準化への取り組み

人員配置は、全国基準（1：2.13）を念頭に置き、職員やご利用者の入れ替わり、状態変化に合わせ、対人援助の基本である人物理解・個別化を再度考え、見直し、周知徹底、実施を繰り返し、業務の標準化を図る。間接援助業務においても、PDCA サイクルにのっとり標準化することで効率的に実施し、直接援助業務において十分にご利用者と向き合い時間をかけ利用者本位の介護が実施できるようにしていきたい。

5S 活動・業務改善活動に関しては、各班で実施し、毎月のリーダー会議にて写真や数字を示した報告を上げるようにし、継続していく。

2. 虐待防止・指導強化

I. 虐待防止対策について

身体拘束・高齢者虐待防止についての研修は、法定研修以外に 3 月から開始し、4 月以降全 5 回 2 か月毎に 1 事例を検討する研修を開き、全職員が参加できるよう 1 事例につき同内容の研修を 4 週にわたって実施する。各施設、部署だけの意見に偏ることのないよう、Zoom を活用し、参加型の法人全体として意識統一できる研修にしていきたい。

II. 職員指導強化とその他研修の実施について

生産性向上・業務の標準化を実施するにあたり、心理的安全性を高めることが必要不可欠である。そのためにも、外部講師として臨床心理士によるセルフケアやアンガーマネジメントの研修も取り入れたい。また、内部研修の実施、指針・マニュアルの見直しを行いながら、一人でも多くの職員が自身の役割を認識し、意志を高めあい、指摘ができる、チームで考え行動するシステムを構築していきたい。

また、その他の介護技術向上にむけ、看護師・作業療法士・歯科衛生士等各専門職と連携を図り研修を実施し、ADL の維持・向上、自立支援に向けた介護の基本を踏まえ内部研修を実施していく。あわせて、積極的に福祉用具などを活用し、一人にかかる負担の軽減を図りたい。

III. 外国人職員の育成について

日本語学習においては、日本語コミュニケーションの向上にむけ、日誌や申し送りも活用しながら積極的にコミュニケーションを図らなければならない職場環境を作り、介護技術や知識の習得と合わせ進捗を確認していきたい。日本語勉強会の先生方とも連携を図ると共にリーダー及び主任・相談員が、各所属班での状況把握、サポート体制の強化を図っていく。また、介護技術においても情報共有を徹底し、それぞれの職員のレベルの把握、いかにブラッシュアップしていくかを考えながら、安全で安心な介護提供が出来るようまた、職員自身も安心して安全に働けるよう環境を整えることで、定着化を図りたい。

IV. 介護ロボットなど IoT 及び ICT 活用について

ケアカルテ導入に伴い、スマートフォン、タブレット、インカムを十分に活用できるよう研修日程を組み常勤・非常勤含め全職員が活用できることが必須である。ケアカルテの「ハナスト」を活用し、PC 前で作業する時間を少しでも減らせるよう、入力の手簡素化、業務効率向上に努めたい。

3. BCP と感染予防対策の実施

感染症や災害が発生した場合でも継続して安定したサービスが提供できるよう BCP を整え、周知徹底に合わせ、1 年に 1 回の実践訓練を実施する。また、緊急時用バッテリーは既に購入しており、災害時用発電機も購入予定のため、平常時から使用方法を確認し、実践訓練での使用も含め検討し、非常時に備えたい。

4. 収入の確保

入院については、状態観察を強化し、医務と連携し、早期発見・対応⇒早期入院⇒早期退院へと繋げたい。また、入所率 98%以上をキープすることを目指したい。そのためには、ロングから特養にスムーズに移行できることが必須である。あわせて、入院ベッドの利用でショート稼働を上げていくことも重要である。今年度もショート相談員と密に連携をはかり、入所申し込みがあった場合には、早期の面談等迅速に対応し、待機者確保に努めたい。そして、算定可能な加算取得を確実にし、介護度の見直しを定期的に行っていく。

支出として、特定技能生の入国がある程度定期化されたこと、既存スタッフの昇給の確保もあり、人件費の増加、光熱費・食材費等の値上がりによる増加は必至である。また、災害時の対策として、発電機の購入(60,000 千円、うち半額補助金対象予定)を予定している。

●年間収入予想(令和5年度実績の2月・3月分は目標の数値です。)

(単位:千円)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和 5 年度収入	37,668	39,063	36,959	38,269	37,841	37,762	227,562
令和 6 年度収入計画	38,917	40,316	38,030	39,568	39,764	39,200	235,795
令和 5 年度支出	30,065	25,441	43,735	30,507	28,105	27,785	185,638
令和 6 年度支出計画	33,160	34,347	47,229	34,347	34,347	33,160	216,590
令和 5 年度収支差額	7,603	13,622	-6,776	7,762	9,736	9,977	41,924
令和 6 年度収支差額計画	5,757	5,969	-9,199	5,221	5,417	6,040	19,205
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和 5 年度収入	38,121	37,171	39,273	36,202	36,739	39,273	454,341
令和 6 年度収入計画	39,702	38,266	39,282	40,152	36,543	39,248	468,988
令和 5 年度支出	29,422	29,042	41,164	29,294	29,000	35,600	379,160
令和 6 年度支出計画	34,347	33,160	46,616	34,347	32,863	34,347	432,270
令和 5 年度収支差額	8,699	8,129	-1,891	6,908	7,739	3,673	75,181
令和 6 年度収支差額計画	5,355	5,106	-7,334	5,805	3,680	4,901	36,718
令和 5 年度と令和 6 年度計画の収入比率				103.2%			
令和 5 年度と令和 6 年度計画の支出比率				114.0%			
令和 5 年度と令和 6 年度計画の差額比率				49%			
収入・支出・差額についての管理者意見							
収入に関しては、報酬改定により新しく算定できる加算を見極め取得し、現在取得している加算もおいても人員配置等管理を徹底し今後も継続して算定していく。また、例年同様、稼働率 98%以上を目指し、できる限り多くの待機者を確保するとともに、既存利用者の介護度を定期的に見直ししながら収入を確保していきたい							
支出に関しては、今後も定期的な外国人スタッフの入職、既存スタッフの昇給による人件費の増加、価格高騰に伴う光熱費・食材費の増加は必至である。また、災害時の対策として、発電機の購入(60,000 千円、うち半額補助金対象予定)を予定しているため、収支差額の減額が予想される。							

発電機に対する補助金(半額補助)を収支に含め計算しています。

サンライフ御立ショートステイ

令和 6 年度 事業計画書

令和 5 年度経営スローガンである「全てを自分の問題として捉え、ひとり一人が改善実行！」を基盤とし、言われたからするのではなく自ら考え動いていけるように全員の意識を高めていきたい

1. 利用者様のニーズに応えリピートを増やす

スタッフ一人ひとりが、ご利用中の介助や対話、レクリエーションなどを通じて関係性を深め、情報を共有し、ご利用者様やそのご家族様が安心して利用できる環境作りをおこなっていききたい。

- ・初めて宿泊サービスを利用される方に安心して頂けるよう、関わりを多く持ち次回利用、定期利用に繋げていきたい
- ・全員が利用者様をよく見て、利用時の変化など気づいたことをこまめに家族様に連絡、報告できるよう職員間の情報共有を徹底する
- ・状態変化に対応できるよう日頃から利用者様をよく観察し、困りごとがあれば日々の申し送りや毎月のフロア会議での報告・相談をおこなう
- ・カルテや連絡帳によってショート利用の目的、家族様の要望を全員が理解し、一人ひとりにあったケアを確実にこなう
- ・日々の小規模のレクリエーションにも力を入れ、楽しいと感じる時間を作る

2. 生産性向上・業務の標準化への取組み

人員配置は、全国基準（1：2.13）を念頭に置き、職員やご利用者の入れ替わり、状態変化に合わせ、対人援助の基本である人物理解・個別化を再度考え、見直し、周知徹底、実施を繰り返し、業務の標準化を図る。間接援助業務においても、PDCA サイクルにのっとり標準化することで効率的に実施し、直接援助業務において十分にご利用者と向き合い時間をかけ利用者本位の介護が実施できるようにしていきたい。5S 活動・業務改善活動に関しては、各班で実施し、毎月のリーダー会議にて写真や数字を示した報告を上げるようにし、継続していく。

・介護ロボットなど IoT 及び ICT 活用について

ケアカルテ導入に伴い、スマートフォン、タブレット、インカムを十分に活用できるよう研修日程を組み常勤・非常勤含め全職員が活用できることが必須である。ケアカルテの「ハナスト」を活用し、PC 前で作業する時間を少しでも減らせるよう、入力の簡素化、業務効率向上に努めたい。

3. 虐待防止・指導強化

I. 虐待防止の対策

身体拘束・高齢者虐待防止についての研修は、法定研修以外に 3 月から開始し、4 月以降全 5 回 2 か月毎に 1 事例を検討する研修を開き、全職員が参加できるよう 1 事例につき同内容の研修を 4 週にわたって実施する。各施設、部署だけの意見に偏ることのないよう、Zoom を活用し、参加型の法人全体として意識統一できる研修にしていきたい。

II. 職員指導と研修の実施

虐待防止対策、生産性向上・業務の標準化についても、心理的安全性を高めることが必要不可欠である。そのためにも、外部講師として臨床心理士によるセルフケアやアンガーマネジメントの研修も取り入れたい。また、内部研修の実施、指針・マニュアルの見直しを行いながら、一人でも多くの職員が自身の役割を認識し、意志を高めあい、指摘ができる、チームで考え行動するシステムを構築していきたい。

4. BCP 計画作成と感染症対策

感染症や災害が発生した場合でも継続して安定したサービスが提供できるよう BCP を整え、周知徹底に合わせ、1 年に 1 回の実践訓練を実施する。また、緊急時用バッテリーは既に購入しており、災害時用発電機も購入予定のため、平常時から使用方法を確認し、実践訓練での使用も含め検討し、非常時に備えたい。

季節を問わず、換気・手洗い消毒など基本の徹底、送迎時の検温と体調確認を継続して行ない、感染症の発生時には隔離対応、受診依頼など一人一人が的確に実行できるよう定期的なマニュアル確認をおこなっていく。

5. 事故防止の取り組みを継続していく

転倒事故のあと防止策を決めても徹底できていないために再度同様の事故がおこることがあった。スイッチを入れたら一度センサーを踏む、菓の袋が重なっている場合はめくって確認する、剥離防止のため車いすのフットレストを開けて介助するなど、自分達で決めた対策を徹底するよう声掛けやポスターによる掲示をおこなっていく。利用者様の状態をよく観察し、防ぐことができる事故を全員で協力して削減する。

6. 収入の確保について

改定によって約 1.15%の介護報酬のアップとなるが、定員超過や居室かぶりの是正によって、前年度よりも稼働率は全般低くなるため収入増は難しい。緊急受け入れ以外での静養室の利用も定員超過で指導の対象となるため注意が必要であり、入院ベッドの状況を確認しながら慎重に予約を入れていく必要がある。新しい加算については、生産性向上推進体制加算Ⅱの取得が可能と思われ、年間 70 万円程度の

増となる。去年に引き続き経年劣化による修理等で支出増も予想される。ロングショート利用者の入れ替わりをスムーズにおこなえるよう待機者の確保に努め、特養相談員・主任と連携して面談をおこなっていく。一回の利用をリピート利用、定期利用につなげていき、慣れた施設でロングショートに切り替えていけるようケアマネージャーとの情報共有に努める。

(単位：千円)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和 5 年度収入	10,843	11,002	10,924	10,294	10,307	11,979	65,349
令和 6 年度収入計画	10,980	11,232	10,624	11,746	11,218	11,517	67,317
令和 5 年度支出	10,186	7,442	13,801	8,125	9,528	7,730	56,812
令和 6 年度支出計画	10,695	7,814	14,491	8,531	10,004	8,117	59,653
令和 5 年度収支差額	657	3,560	-2,877	2,169	779	4,249	8,537
令和 6 年度収支差額計画	285	3,418	-3,867	3,215	1,214	3,401	7,664
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和 5 年度収入	10,776	10,668	10,126	9,417	8,950	10,100	125,386
令和 6 年度収入計画	11,769	11,511	11,211	10,098	9,382	10,101	131,389
令和 4 年度支出	8,218	7,239	11,851	7,780	7,720	9,555	109,175
令和 6 年度支出計画	8,629	7,601	12,444	8,169	8,106	10,033	114,634
令和 5 年度収支差額	2,558	3,429	-1,725	1,637	1,230	545	16,211
令和 6 年度収支差額計画	3,140	3,910	-1,233	1,929	1,276	68	16,755
令和 5 年度と令和 6 年度計画の収入比率				105%			
令和 5 年度と令和 6 年度計画の支出比率				105%			
令和 5 年度と令和 6 年度計画の差額比率				100%			
収入・支出・差額についての管理者意見							
今までの定員超過を是正し稼働率が下がるが報酬の増額や居室料のアップによりわずかに収入増となるが、物価高や老朽化による修繕費を考えると支出アップとなり、差額については変わらない数字になってしまう。							

※ 令和 3 年度 2 月、3 月は予想である。

特別養護老人ホームサンライフ御立（医務）

令和 6 年度 事業計画書

今年度経営スローガン「全てを自分の問題として捉え、ひとり一人が改善実行！」のもと、職員 1 人 1 人の責任感と問題解決能力の育成を目指す中で、以下の項目を軸として事業計画を立案する。

1. 各委員会活動の充実

I. 各委員会活動について

褥瘡：多職種間で予防、早期対応に努め発生件数の減少（前年比）及び悪化防止を図る

看取り：看取り対応の充実を図り、看取り件数の増加を目指す

感染症：感染症発生時に迅速かつ正確な初動行動の定着を図る

各委員会活動において、海外職員にも理解・参加しやすい環境形成を目指して、創意工夫を行いながら取り組んでいきたい。

コロナウイルス感染症対策について、前年度は介護職員数の減少やコスト削減の影響もあり、対策内容について取捨選択を強いられる状況もあった。例年感染症の発生予防に向けて取り組んでいたが、社会的に流行した場合では、施設内感染が発生してしまうことが多かった。そのため、今年度では発生後の初動内容の精査・改善に注力し、感染規模のより一層の縮小を目指し、利用者の廃用予防と職員の肉体・精神的負担を軽減できるよう努めていきたい。

2. ベッド稼働率の維持（経営力強化）に向けて

I. 嘱託医と連携し、施設内処方や早期受診件数の増加を図り、入院数の軽減を目指す

II. 入所者様の健康診断を年 1 回実施する。嘱託医の指示のもと、診断結果から潜在性疾患の検索や異常の早期発見・早期治療を図り、ベッド稼働率の維持（目標値 98%以上）を目指す

III. 法人全体の看護師数を考慮しながら人事採用を行い、看護体制加算の長期的な安定を目指す。

前年度のベッド稼働率は、目標値である 98%を達成できなかった。例年入院理由の多くは誤嚥性を含む肺炎や骨折が占めている。年齢や介護度の経年的上昇も肺炎や骨折件数増加の起因となっていると考えられる。日常的に実施できる予防策（口腔ケアや見守り方法等）を他職種と講じ、適宜アップデートしながら入院件数の減少を目指していきたい。また、受診・入院先についても家族様と相談の上で厳選し、入院日数の短縮を

図っていく。

感染症流行等の非常時においても、ショートステイでは営業継続を目指し、感染対策と並行しながらも生産性が維持できるよう努めていきたい。

各感染症対策として、保健所等行政機関と連絡を取り合い、今後もスムーズな予防接種の実施を目指す。

3. 職員の健康増進

I. 職員健康診断を医師会協力のもと年1回（深夜業に従事するものは2回）、嘱託医と連携し腰痛検査を年2回実施する

II. オプション健診や人間ドック助成対象者については、健診への呼びかけを行い受診率の向上を図る

自身の健康状態への関心を高めるために、各種健康診断の重要性を啓発しオプション健診や人間ドックの希望者の増加を図る。要検査や要受診の診断がある職員については、受診を促す内容の書類を作成・配布し、安全に就労できるようはたらき掛ける。

ノーリフト等、介護負担の軽減に向けた活動を多職種と協働しながら推進していく。

4. 虐待防止対策について

身体拘束・高齢者虐待防止についての研修は、法定研修以外に3月から開始し、4月以降全5回2か月毎に1事例を検討する研修を開き、全職員が参加できるよう1事例につき同内容の研修を4週にわたって実施予定となっている。医務室としても、積極的に参加し、法人全体として意識統一できるよう努めていきたい。

特別養護老人ホームサンライフ御立(厨房)

令和6年度 事業計画書(案)

1. 人材の定着・育成

前年度は、職員の退職・休職が重なり、職員の残業が多くなってしまった。また、引継ぎ・教育等が出来ておらず、誤配膳やショートの入退所の間違ひが多く、介護職員に指摘されることが多くあった。常勤職員だけでなく、パート職員への指導も行っていく事で、改善傾向がみられる。休憩時間等を利用して、全ての職員への知識・意識の定着を目指していきたい。

事務業務に関してはマニュアル作成を少しずつ進めているため、引継ぎにかかる時間は短縮された。このまま進めていき、全ての業務のマニュアルを作成し、残業時間の削減につなげていきたい。

2. 献立の充実

人員不足のため、小鉢等に既製品を取り入れたり、カット済み冷凍野菜の使用を増やす機会が多くなっており、メニューのパターン化が続いている。その中でも、クリスマスやお正月、節分、バレンタインといった、イベントの際はなるべく特別感のある献立にした。カレーや麺類といった利用者に人気の献立の月に1度は入れられるように、していきたい。

3. 衛生管理

今年度も新しい職員の入職があるため、衛生指導を徹底し、食中毒や異物混入を防いでいきたい。

昨年度は破損している食器による配膳もあり、特養職員より注意を受けた。洗浄時配膳前も確認を徹底し、防いでいきたい。

4. 栄養マネジメント

人員不足のため、厨房の業務に手いっぱいになっており、ミールラウンドや会議への参加が出来ない状況が続いている。少しでも早く人材を確保し、ミールラウンドを行える時間を十分に確保し、利用者により満足していただける食事の提供に努めていく。

デイサービスセンターサンライフ御立

令和 6 年度 事業計画書（案）

令和 6 年度ささゆり会経営スローガン「全てを自分の問題として捉え、ひとり一人が改善実行！」を基に、何事にも一人で考えず職場全員で話し合う機会を設け、協力しあい解決することで職場全体の団結力を強化し、よりよいサービスの提供に繋がっていききたい。

1. 利用者の確保について

昨年度は、登録人数は一定数の確保ができつつも、骨折による長期入院の方やショートステイを利用の方も多く利用者の増加につながらなかった。昨年度に管理者が 3 回交代したことも原因と考えられる。今年度は、管理者を安定させ積極的に営業活動を行っていく。営業活動の際には、デイサービスの様子がうかがえるような配布物を持参し宣伝をして利用者の確保に努めたい。

2. サービス内容の見直しについて

以前より電子ピアノによる生演奏やリズムに合わせ体を動かす体操などの音楽レクリエーションが利用者様から好評を得ており、楽しみながら健康を維持できる音楽レクリエーションを今後も継続し、現状数カ月に一度の外出レクリエーションの頻度を増やし身体を動かす機会を増やし心身共に活性化を図りたい。日常化したレクリエーション内容の見直しも行いたい。また、理学療法士による個別リハビリや集団体操を継続して行い ADL の維持・向上につなげたい。

3. 職員の教育について

施設内研修では、一人一人が考える力を身につけられるよう、充実した内容にしていきたい。外部研修には、常勤・非常勤にかかわらず積極的に参加し知識・技術の向上に努めていきたい。研修に参加し、学ぶことで違った視点で物事を考えることができるようになり、満足していただけるサービスの提供に繋がっていききたい。

4. 虐待防止対策について

法人全体で行う定期的な研修に参加し、虐待について知識を深め意識改革を行う。日常の介助で発生した困難事例、不安や不満なことを話しあう場を

設け、職員のストレスをため込まない職場づくりを目指し適切な介護を行い、虐待を未然に防ぐよう努める。

※令和5年度2月3月は予想である。 *収入は介護報酬の収入を記載 (単位：千円)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和 5 年度収入	4, 643	4, 279	4, 032	4, 481	4, 770	4, 937	27, 142
令和 6 年度収入計画	5, 142	5, 452	5, 094	5, 618	5, 482	5, 566	32, 354
令和 5 年度支出	4, 281	3, 197	4, 998	4, 096	4, 191	4, 129	24, 892
令和 6 年度支出計画	4, 158	4, 175	8, 900	4, 100	4, 201	4, 105	29, 639
令和 5 年度収支差額	362	1, 082	-966	385	617	808	2, 288
令和 6 年度収支差額計画	984	1, 277	- 3, 806	1, 518	1, 281	1, 461	2, 715
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和 5 年度収入	4, 759	4, 334	4, 244	4, 660	4, 750	4, 900	54, 789
令和 6 年度収入計画	5, 881	5, 458	6, 001	5, 288	5, 367	5, 933	66, 282
令和 5 年度支出	4, 594	4, 402	5, 364	4, 420	4, 300	4, 250	52, 222
令和 6 年度支出計画	4, 601	4, 430	5, 557	4, 500	4, 301	4, 223	57, 251
令和 5 年度収支差額	165	-68	-1, 140	240	350	650	2, 485
令和 6 年度収支差額計画	1, 280	1, 028	444	788	1, 066	1, 710	9, 031
令和 5 年度と令和 6 年度計画の収入比率				120%			
令和 5 年度と令和 6 年度計画の支出比率				109%			
令和 5 年度と令和 6 年度計画の差額比率				363%			
収入・支出・差額についての管理者意見							
昨年度に引き続き新規利用者の獲得・定着が今後の収入の安定につながると考えられる。支出に関しては送迎車(ハイエース 400 万)の購入を予定している。出来る限りのムダの削減を図る必要があると考えられる。							

●令和6年度予想利用人数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	小計
令和5年度実績	20.6	18.7	17.8	20.1	20.6	21.1	19.6/月平均
月合計(人)	527	506	474	525	540	549	3,121
令和6年度目標	19.5	19.8	20.1	20.4	20.7	21.0	20.2/月平均
月合計(人)	507	534	502	550	538	546	3,177
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
令和5年度実績	20.4	18.3	17.6	18.7	19.0	19.3	19.3/月平均
月合計(人)	531	492	458	470	475	501	6,048
令和6年度目標	21.3	21.6	21.9	21.9	22.2	22.5	21.0/月平均
月合計(人)	575	540	591	525	532	585	6,525

ケアハウスサンライフ御立

令和6年度 事業計画書（案）

1. 事業計画策定

「全てを自分の問題として捉え、ひとり一人が改善実行！」をスローガンに、入居者がより活動的な活気に満ちた毎日を過ごせる様サポートをする。

- I. 入居者の多くが、健康な状態と日常生活でサポートが必要な介護状態の中間に位置していると考えられる。加齢とともに心身の活力（運動機能や認知機能等）が低下し、複数の慢性疾患の併存などの影響もあり、生活機能の障害、心身の脆弱性が認められる。

新型コロナウイルスの感染予防対策については、引き続き日常生活の中で上手く習慣化していく必要がある。

虐待防止及び身体拘束委員会を年2回実施しているが、引き続き継続実施していきたい。

フレイル状態に陥っている入居者の改善策、及びコロナウイルスを避ける為に“体を動かすこと”を推し進めていきたい。体を動かすと骨や筋肉を使う。免疫力の維持に大切な免疫調整物質は、筋肉と骨から大半が生成される。運動することにより、より多くが作られる。活動的になる為の機会を設け、雰囲気づくり、後押しをしていきたい。

この1年、職員ひとり一人が介入・支援をどう進めていくのが良いかを考え、入居者と共に生活機能の維持向上を目指したい。

(1)入居者1人ひとりが、現在の身体状態を把握する。また、測定及びチェックを定期的に実施し変化を認識してもらう。

健康チェック	(目標)2回/月	実施	継続
体力測定	(目標)2回/年	実施	継続
骨密度測定	2回/年	実施予定	新規
フレイル・口腔内チェック	2回/年	実施予定	新規
健康診断	(目標)1回/年	実施予定	継続

(2) 予防の為の対策

いきいき百歳体操及びラジオ体操	(目標)月～金曜日(午前9:15～)
学習療法	(目標)1回/週
各種教室の実施	(目標)「フラワーアレンジメント教室」「手作り教室」「カラオケ教室」
行事の実施	(目標)「誕生会」「ふれあい喫茶」「外食・バスハイク」「買物の日」
継続実施したい	

Ⅱ．収支目標

収入については、昨年度より補助金の減額が予想される（職員平均勤続年数で民間施設給与等改善費加算率が決まるので、事務費基準額の単価区分が下がる為）。又、入居者の出入りが顕著になると予想される。空室の期間を出来る限り短期間にして満室状態を維持する事が大切である。新型コロナウイルス感染防止を心がけ待機者の確保も継続的に行い、スムーズな入退去としたい。

支出に関しては、経年劣化による補強や取り替えが予想される。

※令和5年度2月3月は予想である。

（単位：千円）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	小計
令和5年度収入	3,248	3,174	9,775	2,804	9,745	3,262	32,008
令和6年度収入計画	3,170	2,910	9,740	2,820	9,780	2,850	31,270
令和5年度支出	4,049	3,551	6,536	5,118	3,775	3,330	26,359
令和6年度支出計画	4,130	4,130	5,170	4,130	4,130	4,130	25,820
令和5年度収支差額	-801	-377	3239	-2,314	5,970	-68	5,649
令和6年度収支差額計画	-960	-1,220	4570	-1,310	5,650	-1,280	5,450
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
令和5年度収入	3,051	3,031	10,603	2,885	3,020	2,790	57,388
令和6年度収入計画	3,080	2,957	9,855	3,033	3,085	2,915	56,195
令和5年度支出	3,664	3,181	5,168	3,419	4,100	4,400	50,291
令和6年度支出計画	4,130	4,130	5,170	4,130	4,130	4,130	51,640
令和5年度収支差額	-613	-150	5,435	-534	-1,080	-1,610	7,097
令和6年度収支差額計画	-1,050	-1,173	4,685	-1,097	-1,045	-1,215	5,770
令和5年度と令和6年度計画の収入比率				97.9%			
令和5年度と令和6年度計画の支出比率				102.6%			
令和5年度と令和6年度計画の差額比率				81.3%			
収入・支出・差額についての管理者意見							
収入について、補助金の減額に伴い、前年度より減収が見込まれる。その為、円滑な入退去で減収幅を小さくしたい。							
支出については、経年劣化による補強や取り替えが予想される。							

2．職員の健康増進

生活支援休暇及び年次有給休暇の取得については、勤務表作成前に希望休を募り業務に支障をきたさない様職員間で調整をする。

3．虐待防止対策

入居者ひとり一人が、生命、健康、生活が損なわれるような状態を改善しなければならない。

施設が虐待に対して適切に対応できる様、虐待防止及び身体拘束委員会を年2回実施しているが、引き続き継続実施する。

ユニット老人ホームサンライフひろみね

令和 6 年度 事業計画書（案）

令和 6 年度は、ささゆり会経営スローガン「全てを自分の問題として捉え、ひとり一人が改善実行！」をもとに職員一人ひとりが考え行動できる人づくりを強化する為、外国人労働者・リーダー・個々の職員が考え、行動することにより職員の持つ専門性を向上させ、入居者様一人ひとりに目をむけたサービス提供に繋がるようにすると共にマニュアルの改訂や介護報酬改定にも迅速に対応していきたい。

1. 職員のチェック体制の向上

I. 業務バラツキの管理

職員間で業務のバラツキ（質・時間・ルール）が大きい物については、ユニット内で上手にできる職員と、そうでない職員の差異から協議し、目標を定めサービスの仕方を見直し、統一されたサービスを行えるようにリーダーを中心に上司も協力してサービスの改善を行う。

II. 誉め、そして注意しあえる環境づくり

決まったルールが守られていないことがある為、悪い事はしっかり注意し、良い事は誉め合い円滑なコミュニケーションをとることで、仲間意識を高め強いチーム作りに繋がるよう言葉遣いを含め徹底していき、環境的に変わらない場合には配置転換を検討する。

また、施設内の見える化を含め、家族の面会についても見直しを行う。

III. 自分で考え、実行させる。

すぐに、上司が答えを出すのではなく、自分ならどうすべきかを発言させ、どうしたら良いかを一人一人の職員に考え実行させていく。

また、修正が必要な場合にはリーダーがフォローをして一人一人が考え行動できるようにすると共に、ユニット会議でも一人一人が自分の意見を出せるように、先に議題を出しておき、意見の少ない者から聞き取るようにしたい。

IV. 居室担当・委員会担当の強化

委員会も業務の一つだという、意識を持たせ委員長を中心に各委員会が各月の施設研修を 30 分程度で研修を実施してもらい、評価をしていきたい。

また、居室担当についても少しでも入居者を把握させる力を向上させ、家族等との連携などをしっかり行わせ評価し、リーダー以下の職員についても責任を持って業務に当たれるよう工夫をしていきたい。

2. 外国人労働者の能力の向上

I. 全ての勤務実施

現場の外国人労働者が今年度 4 名になると予想されることから、昨年就職した特定技能実

習生は全ての勤務に入れるようにする。

また、夜勤帯も日本人に頼ることなく自分で考え、率先して看取りや、緊急対応、緊急連絡が出来るように日本人も含め緊急時などの対応についての AED 等を利用した研修を実施していきたい。

II. 居室担当・ケアプラン作成

外国人労働者にも居室担当を決め、施設長の日本人も含めたケアプラン研修を行い、日本人がフォローしながら気を付ける事やケアプランを作成する。半年を過ぎた外国人職員には居室担当として独り立ちさせ、ケアプランの原案も作成できるようにし、日本人と同じ介護職としての意識と自覚を持たせるようにしたい。

3. マニュアル・研修方法の見直し

I. マニュアルの改正

前年度より、業務体系が大幅に変更している中、今までのマニュアルを見直し介護職がいつでもパソコンの共有フォルダーから見られるようにしていきたい。

II. 研修方法の見直し

法定で定められている研修を施設内研修に取り入れ委員会から職員に実施すると共に虐待予防研修には全ての従業員が参加するようにする。

外部研修においても参加した研修を施設にフィードバックできるよう施設内研修に取り入れ、研修報告書のチェックを相談員・施設長が行っていく。

4. 生産性向上の取組み

全国人員配置基準（1.55～1.67：1）に合わせながら業務を行っているが、日曜日にゆとりがある為、気分転換が図れる外出などのレクリエーションを充実させていきたい。

また、職員から負荷の多い業務や流れ等について、見直しを行い働きやすい職場、困っている事を話し合い代替策や解決策をユニット会議・リーダー会議などで変更をしていく。QCサークル活動も継続し法改正にある生産性の向上に取り組み実施していきたい。

5. 虐待防止対策

常勤・非常勤職員を問わず、虐待防止研修を実施すると共に虐待予防マニュアル及び指針を改定することで不適切ケアが発見できるように対応したい。また、負担の多い時間や業務についてはユニットで話し合い問題の改善を図り、定期的な職員面談を行い困りごとなどの相談対応をしていきたい。

6. 収入の確保と支出

収入に関しては、法改正より新しく算定できる加算を見極め取得するようにすると共に ADL 加算を 4 月より算定していきたい。昨年同様、入所率 98%以上を目指し収入を確保していきたい。次の入所できる候補者が常に待機出来ているように面談も早めに対応していきたい。

支出面は職員一同、昨年同様に節約を意識し光熱水費が維持できるようにしていきたい。

また、人件費に関しては特定技能実習生 1 名採用し準備金は 30 万円ほどかかる他、夜勤手当の増加や昇給なども含め 500 万円以上の支出が予想される。

備品に関してはハイエース購入 500 万円及びダイハツタントも発売が再開されれば約 250 万円の支出が見込まれ、昨年エアコン等の大規模改修補助金が入った場合については約 1,540 万円でエアコン改修を行いたい。

年間収入目標

※令和 6 年度 2 月 3 月は予想である。※収入は介護報酬の収入を記載

(単位:千円)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和 5 年度収入	13,464	14,173	13,919	14,279	13,597	14,208	83,640
令和 6 年度収入計画	14,002	14,463	14,002	14,463	14,463	14,002	85,395
令和 5 年度支出	11,656	9,929	15,981	12,180	11,114	9,665	70,525
令和 6 年度支出計画	9,937	10,143	14,344	10,495	15,274	10,193	70,386
令和 5 年度収支差額	1,808	4,244	▲2,062	2,099	2,483	4,543	13,115
令和 6 年度収支差額計画	4,065	4,320	▲342	3,968	▲811	3,809	15,009
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和 5 年度収入	14,183	13,732	14,201	14,345	11,900	13,904	165,905
令和 6 年度収入計画	14,463	14,002	14,463	14,463	13,080	14,463	170,329
令和 5 年度支出	10,370	9,392	14,212	10,509	10,509	10,509	136,026
令和 6 年度支出計画	9,789	10,495	14,461	10,184	9,751	12,753	137,819
令和 5 年度収支差額	3,813	4,340	▲11	3,836	1,391	3,395	29,879
令和 6 年度収支差額計画	4,674	3,507	2	4,279	3,329	1,710	32,510
令和 5 年度と令和 6 年度計画の収入比率				102.7%			
令和 5 年度と令和 6 年度計画の支出比率				101.3%			
令和 5 年度と令和 6 年度計画の差額比率				108.8%			

収入・支出・差額についての管理者意見

収入に関しては、法改正より新しく算定できる加算を見極め取得するようにすると共に ADL 加算を 4 月より算定していきたい。

昨年同様、入所率 98%以上を目指し収入を確保していき、次の入所できる候補者が常に待機出ているように面談も早めに対応していきたい。支出面は職員一同、昨年同様に節約を意識する。特定技能実習生 1 名採用し準備金は 30 万円ほどかかる他、昇給なども含め 300 万円以上のハイエース購入 500 万円及びダイハツタントも発売が再開されれば約 250 万円の支出が見込まれる。また昨年のエアコン等の大規模改修補助金が入った場合については約 1,340 万円でエアコン改修を行いたい。

エアコン補助金については収支に含めていません。

デイサービスサンライフ田寺

令和 6 年度 事業計画（案）

令和 6 年度のささゆり会経営スローガン「全てを自分の問題として捉え、一人ひとりが改善実行！」を基に職員一人ひとりが自身の役割を理解し、業務を遂行できる職場作りを行い理学療法士による機能訓練、歯科衛生士による口腔ケアなど専門性を売りにしたデイサービスを目指す。

昨年度は 4 月より日曜日を休業日とし水曜日営業を実施したが利用者増加には至っていないこと、また備品等の修繕費の増加が今後も懸念されるため昨年以上に営業活動に力をいれ新規利用者獲得に努めていく。

1. 利用者数の確保

平均利用者数が令和 4 年度と比較すると約 2.3 人低下している現状である。入院や入所による利用中止が今後も考えられる為、利用者数確保が最優先であると考え。営業日の把握がされていないこともあるため居宅への定期的な営業活動はもちろん、折込チラシのポスティングの実施など営業方法にも工夫し、新規利用者獲得に努めていく。

2. 職員個々の教育を行い介護の質の向上

見守りアプリの導入により記録の簡素化が行えた反面、ケースに携わる職員が常勤職員のみとなってしまっている。今後は非常勤職員にもケース記録が記入できるよう PC 操作の説明を行い、利用者様の変化等に気付いていけるよう観察力を強化していきたい。また介護技術の研修を定期的の実施し安全・安心して過ごせるデイサービスを目指し職員一人ひとりが不安のない介助方法を身に付けていく。OJT で学んだことを現場で活かしていけるよう職員個々に問題解決に向けて取り組んでいけるよう研修で学んだことを現場に落とし込んでいき改善を前向きに行っていく。

3. 虐待防止対策

法人内での研修への参加により職員一人ひとりが虐待への知識を深め虐待のない施設作りを実施していく。また職員が一人で悩んだりすることがないように定期的な面談の実施、意見を言いやすい職場作りを目指していく。

4. 収支について

収入としては、4 月からの改定により算定できない加算の追加や単位数の減少があるが、事業所評価加算の算定が可能となること、個別機能訓練加算をⅠ（2）のみに変更する等で算定できる加算は算定していき収入増に繋げたい。また令和 5 年度は科学的介護加算の過誤が発生してしまったため、提出期限や算定要件はしっかりと確認していくようにする。

支出としては、人件費の増加・修繕費が今後も大きくなると予想される。現状の支出内容を再度確認し無駄がないか確認、削減していき支出を抑えていきたい。

※令和6年度2月3月は予想である。

(単位:千円)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和 5 年度収入	5,300	5,837	5,258	5,199	4,919	5,686	32,199
令和 6 年度収入計画	5,339	5,600	5,831	5,829	5,619	5,964	34,182
令和 5 年度支出	5,400	5,016	6,488	6,816	5,518	8,513	37,751
令和 6 年度支出計画	5,271	5,271	6,304	5,399	5,271	5,271	32,787
令和 5 年度収支差額	-100	821	-1,230	-1,617	-599	-2,827	-5,552
令和 6 年度収支差額計画	68	329	-473	430	348	693	1,395
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和 5 年度収入	5,268	5,138	4,620	4,438	4,475	4,447	60,585
令和 6 年度収入計画	5,744	6,032	5,203	4,769	5,561	5,155	66,646
令和 5 年度支出	5,338	5,038	6,441	5,903	8,851	5,240	74,562
令和 6 年度支出計画	5,271	5,271	6,102	5,474	5,271	5,271	65,447
令和 5 年度収支差額	-70	100	-1,821	-1,465	-4,376	-793	-13,977
令和 6 年度収支差額計画	473	761	-899	-705	290	-116	1,199
令和 5 度と令和 6 度計画の収入比率				110%			
令和 5 度と令和 6 度計画の支出比率				87.7%			
令和 5 度と令和 6 度計画の差額比率				%			

収入・支出・差額についての管理者意見

収入は個別Ⅰ(イ)から個別Ⅰ(ロ)の算定への変更・事業所評価加算の算定により昨年度より増加傾向であるが改定による単位数の減少もあるため算定要件を確認し算定できる加算の算定を実施していく。支出としては人件費の増加・修繕費が今後も増加する可能性もあるため支出を抑えていけるようムダを省いていく。

令和6年度目標利用人数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	小計
令和5年度実績	22.8	22.3	21.9	21.0	20.1	21.7	21.6/月平均
月合計（人）	547	603	568	546	523	565	3,352
令和6年度目標	22.6	22.6	23.6	23.0	23.1	22.8	22.9/月平均
月合計（人）	580	610	590	620	625	570	3,595

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
令和5年度実績	21.5	21.0	19.1	19.0	19.3	21.0	20.8/月平均
月合計（人）	560	546	496	475	485	547	6,729
令和6年度目標	23.3	22.3	22.1	21.7	21.7	22.3	22.6/月平均
月合計（人）	630	580	575	520	520	580	7,000

* 令和5年度実績2月3月は予想です。

ヘルパーステーションサンライフ御立

令和6年度 事業計画書（案）

今年度は、訪問介護の介護報酬が下がる。そのような中、ヘルパーを利用したいと希望される利用者様が減ってきている現状を受け止め、いかに事業所を安定継続していくかを改めて考えていきたい。今年度スローガンでもある「すべてを自分の問題として捉え、一人一人が改善実行！」を念頭に、全職員が方向性を同じくして、業務に邁進していきたい。

全員が実行力・発言力を持って日々、業務に従事したいと思う。

1. 職員の責任感の植え付け

現状に満足する・言われたこと、決まった事のみ実行するのではなく、一人一人がリスクをおそれずチャレンジする事への行動力を持つ。何事にも前進していく力を持ち続けて欲しいとの思いから、しっかりと職員一人一人が責任意識を持ち考える。自身の担当業務を明確化する事により更に向上へと繋げて行きたい。出来ていなければ、管理者でなくともお互いが声を掛け合える関係性を今以上に構築していきたい。

初心に戻り、日々の業務に追われる中でも、「報告・相談・共有」は必ず行う。情報共有はチームワークの基本でもあり、共有不足はチームへの不信感を招くことを一人一人が、もっと意識するよう徹底する。「誰かがしてくれる」との意識を改める。引き続き、各々がヘルパーステーションの一員であることを念頭に業務に邁進する。

2. 人材育成・介護力向上への取り組み

現在継続している、全体研修や個人別研修を更にレベルアップする。
人事考課表やチェックリストを生かし、個々の能力を見極め、不得意分野を重点的に補い、自信をもってヘルパー業務に挑めるよう全員でバックアップを行う。

3. 虐待防止対策の強化

「高齢者の虐待防止の必要な措置」として義務付けられる虐待に関する研修の実施等、担当者を選定し、今まで以上に確実に行っていきたい。
法人で行う虐待防止研修に参加し、定期的に勉強する機会を設け、登録ヘルパーにも周知徹底を行う。また事業所全体で虐待等に関する意識改革を行うことで、虐待を絶対に起こさない。そして在宅での虐待の早期発見にも努められるよう、健全な事業所を目指していく。

4. 自費サービスの内容拡充

介護保険では受ける事が出来ないサービスを自費で取り扱う様になり8年。10割ご負担という高額な金額にも関わらず、毎月利用される利用者様はおられる。現在の介護保険上ルールとして、要介護度によって受けられるサービスが変わってくることから、最近では、規定にないサービスの問い合わせが増えている。利用者様のニーズに沿った内容拡充を早急に進め、利用者様に一番に寄り添ったサービスを提供していけたらと強く思う。

4. 収入確保への取り組み

利用者様受け入れ枠を増加する為及び、近い将来の登録ヘルパーの高齢化を見据え、前年度10月～常勤職員の増員を図ったが、同じくして、いまだかつてない41名の利用中止に見舞われ、利用者人数は大幅に減少した。今年度は、まず令和4年度の頭打ち状態の利用者様人数にまず立て直すことを強く実行したい。その為にも、地道な居宅廻り・ヘルパー通信での事業所内部発信を継続し、顧客獲得を目指す。

5. リフレッシュ休暇の取得

前年度は「ヘルパーには連続休暇は取れない」と言われ続けていた概念を取り払い、全員のリフレッシュ休暇取得が実現した。今年度も、仕事とプライベートをしっかりと充実させるべく、完全取得を目指す。

※令和5年度2月3月は予想である。

※収入は介護報酬の収入を記載。

(単位:千円)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	小計
令和5年度収入	3,381	3,135	2,870	3,073	3,220	3,241	18,920
令和6年度収入計画	3,300	3,400	3,350	3,350	3,400	3,400	20,200
令和5年支出	2,352	2,269	3,551	3,247	2,180	2,220	15,819
令和6年支出計画	2,630	2,545	4,140	3,520	2,455	2,495	17,785
令和5年収支差額	1,029	866	-681	-174	1,040	1,021	3,101
令和6年収支差額計画	670	855	-790	-170	945	905	2,415
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
令和5年度収入	3,252	3,029	3,058	2,880	2,900	2,900	36,939
令和6年度収入計画	3,450	3,400	3,350	3,250	3,300	3,350	40,300
令和5年支出	2,464	2,511	3,932	3,115	2,500	2,500	32,841
令和6年支出計画	2,740	2,790	4,200	2,900	2,775	2,775	36,282
令和5年収支差額	788	518	-874	-235	400	400	4,098
令和6年収支差額計画	710	610	-1,167	334	525	575	4,002
令和5年度と令和6年度計画の収入比率				109%			
令和5年度と令和6年度計画の支出比率				110%			
令和5年度と令和6年度計画の差額比率				98%			

収入・支出・差額についての管理者意見。

収入面では、介護報酬の減収があり、減ると予想される。

しかし、前年度はいまだかつてない程の利用者様の減少(死亡・訪問中止等)により大幅な収入減少になった為、受け入れ人数120名は確保するように努め収入増を図る。

支出面は、常勤1名増員分の人件費で大幅に増えると予想する。

大きなものの購入予定はないが、社用車の稼働年数が8年と長期になってきている為、突発的な修理等は考えられる。

サンライフ御立居宅介護支援事業所

令和 6 年度 事業計画書（案）

年間目標

経営スローガン「全てを自分の問題として捉え、ひとり一人が改善実行！」に対し、ケアマネとして、事業所内、各サービス事業所の多職種と連携し、利用者、家族へ相談援助や適切なサービスを提案し、元気に在宅生活が継続できるよう支援することを目標とする。

収入については、令和 5 年 12 月から非常勤 1 名増員、常勤 3 名非常勤 2 名の 5 人体制となっている。要支援者も積極的に担当しているが、担当件数に空きがある。また、介護保険の改定により、担当件数がケアマネ一人当たり 40 名から 45 名に増える。さらに、要支援者の換算が 1/2 から 1/3 になり、さらに担当件数を増やせる。担当件数の増加、収入増を目指す。

1. 担当利用者・収入の確保

5 名体制となり担当件数に空きがある。令和 6 年 1 月の上限担当件数は 175 件、担当件数は 159 件。介護改定後の令和 6 年 4 月を令和 6 年 1 月と同じように考えると、上限担当件数は 197 件、担当件数は 147 件。要支援の担当が増え、長年要支援のまま推移する方も多い。病院や地域包括支援センターへの営業を行い新規利用者の獲得に努めたい。状態変化による入退院や終了等も多くあるため、定期的に利用状況を把握し新規依頼時にすぐに動ける体制を整える。担当の利用者からの紹介等も積極的に受け入れるようにし、特に地域の方の相談等も迅速に対応できるよう努める。

2. サービスの質の向上

サービスの質の向上のため、要件をみたした職員から順次主任ケアマネジャーを取得するよう心がける。

また、援助を進めていくにあたり困難なケースや問題点がでてきた時等、事業所内で話し合いを行う場をつくり、また、各地域包括支援センターと連携を取り、情報共有を行うことで精神面でのケアと援助がスムーズに行えるよう努める。研修会等にも積極的に参加するよう心がけ最新情報等は事業所内で共有できるよう情報交換を行う。

3. 虐待防止対策

法人の虐待防止研修への参加に加え、事業所内でも研修を行い、学ぶ機会を確保する。虐待の早期発見、早期対応ができるように、各事業所と連携を行う。

4. 有給休暇の取得について

年次有給休暇の 5 日取得に加えて休みがとりやすい環境を整えることで、リフレッシュ

できる機会をもつ。きちんと取得するため定期的に声掛けを行う。

5. 特定事業所集中減算の回避

訪問介護、通所介護、地域密着型通所介護、福祉用具貸与のみが対象。減算にならないように現在もグループ内に加え、他事業所の紹介を行っている。引き続き減算にならないよう注意し各事業所からの情報等を収集しておき、紹介できるようにしておく。

6. 介護予防支援

担当件数に大きく余裕があるため、要支援者の担当依頼があれば積極的に新規獲得に努める。

7. 年間収支の予測

※収入は介護報酬の収入を記載

※令和6年度2月3月は予想である。

(単位：千円)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	小計
令和5年度収入	1,925	1,821	1,861	1,827	1,898	1,877	11,209
令和6年度収入計画	1,950	1,950	2,000	2,000	2,000	2,050	11,950
令和5年度支出	1,588	1,490	3,017	3,143	1,529	1,499	12,266
令和6年度支出計画	1,730	1,720	3,310	3,410	1,780	1,770	13,720
令和5年度収支差額	337	331	-1,156	-1,316	369	378	-1,057
令和6年収支差額計画	220	230	-1,310	-1,410	220	280	-1,770
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
令和5年度収入	1,838	1,793	1,937	1,908	1,900	1,900	22,485
令和6年度収入計画	2,050	2,050	2,100	2,100	2,100	2,100	24,450
令和5年度支出	1,614	1,540	2,964	1,977	1,730	1,720	23,811
令和6年度支出計画	1,780	1,770	3,260	1,770	1,780	1,770	25,850
令和5年度収支差額	224	253	-1,027	-69	170	180	-1,326
令和6年収支差額計画	270	280	-1,160	330	320	330	-1,400
令和5年度と令和6年度計画の収入比率				108.9%			
令和5年度と令和6年度計画の支出比率				108.6%			
令和5年度と令和6年度計画の差額比率				%			

収入・支出・差額についての管理者意見

収入は、担当件数が増えることを想定し、少しずつ増加を目指す。

支出は、昨年はパソコン1台の購入を行った。今年も引き続きケアプラン連携システムの利用は行うが、それ以外の大きな支出は現状では考えていない。職員が増えたために人件費の増加がある。産休育休予定の職員がいるが、その後の職員体制など現時点では不明である。

前年度は新規利用者の紹介も多かったが、それ以上に、入院、入所、永眠等の担当終了が多かった。地域包括支援センターや病院への営業活動を行い、新規利用者の獲得、認定調査依頼による収入増加目指すことで収入が増加するように努めたい。

デイサービスサンライフ安室 令和6年度 事業計画書（案）

「全てを自分の問題として捉え、ひとり一人が改善実行！」をスローガンに、利用者様が楽しく快適に過ごして頂けるような施設作りを行っていく。また、記録等の付随業務のICT化を図り、利用者様と触れ合う時間を増やし、より良いサービスの提供ができるよう取り組んでいく。

また、営業活動による利用者数の確保や、きめ細やかな利用者対応を行うことで、利用者数の増加を目指し、収入の安定を図っていく。

1. サービス内容の向上

新型コロナウイルス等感染症の今後の動向は不明瞭だが、利用者様に楽しんでいただけるレクリエーションやサービスの提供を目指す。また利用者様からの要望の多い買い物企画や外出企画を増やし、感染対策を徹底しながら実施していく。月に一度の移動スーパー「ふれあいのマルシェ」は、利用者様において生活用品の買物手段として定着しており、今後も継続していく。又前年度より移動パン屋「KINMUGI」に来ていただきこちらも利用者様が買い物を楽しんでおられ今後も継続していく。

現在お任せレクリエーションでは、習字や手芸・工作など、利用者様個々に当日したいことを選択して頂き実施しているが、年間行事の作成時に各職員の得意分野を確認し、より細やかな内容のレクリエーションが提供できるよう取り組んでいく。

また、利用者様・御家族・見学者等外部からの訪問者に対する接遇に関しても研修を実施し利用者様・御家族に寄り添った施設運営、外部の訪問者の方へも雰囲気の良い空間を感じて頂けるよう努めたい。また、職員間でもお互いの個性・得意分野を生かし尊重し合いサービスの向上に繋げたい。

2. 職員の質の向上・健康増進

感染症・災害への対応やハラスメント対策、高齢者虐待防止の強化が介護報酬改定で必須事項として挙がっており、職員にもこれらの研修・訓練等を実施し基礎知識の向上に努めたい。健康増進に関しては、全職員が計画的に有給休暇を取得し、身体面・精神面共に健やかに働くことが出来る環境を整えていく。又年一度の健康診断以外にも人間ドックを積極的に利用し、病気の早期発見・予防に努め無理なく長期的に就業できるよう努めていきたい。

3. 虐待防止対策について

法人全体で実施する研修に参加し、職員一人一人が虐待への知識を深め意識改革を行う。

また、定期的に職員への面談を実施し、意見交換しやすい職場づくりを目指す。

4. 業務の見直し・効率化

職員が各業務に集中できるよう職種ごとに付随業務の見直し・簡素化を図っていく。また現在日々の記録等がすべて手書きとなっており、アプリ等採用に至っていない。これらを活用し業務の効率化・残業時間の縮小を図っていく。

5. 介護報酬について

ここ数年管理者が定着できておらず、利用者家族・ケアマネージャーからの施設に対する信頼度が低下してきている印象がある。そういった面も利用者数の減少に関与していると思われる。今年度は利用者対応や見学対応など日々の業務をより丁寧に行い、利用者家族・ケアマネージャーからの信頼を取り戻すことで、新規利用者の獲得・収入増を目指していく。

支出においては、送迎車の買い替えが必要となっており、また施設の大型機器や備品なども老朽化により修理が必要な物が多くなってきている。デイサービスが開設してから13年目に入っており、今後まとまった金額の支出が続く可能性が予想される。残業時間の縮小や日々の支出の見直しを行い、支出を抑えていきたい。

令和6年度予想利用人数

(単位：人)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	小計
令和5年度実績	29.7	28.4	27.9	27.3	27.2	28.2	28.1 / 平均
月合計	743	767	726	711	708	733	4,388
令和6年度予想	25.5	25.5	26.0	26.0	26.5	26.5	26.0 / 平均
月合計	663	688	650	702	715	662	4,080

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
令和5年度実績	26.1	25.8	25.3	25.0	25.0	25.0	25.4 / 平均
月合計	678	670	658	624	625	650	8,293
令和6年度予想	26.5	26.5	26.0	26.0	26.0	26.0	26.1 / 平均
月合計	715	689	676	650	624	676	8,110

令和5年度2・3月は予想である。

令和 6 年度収支計画（令和 5 年度 2・3 月は予想である）

(単位：千円)

[illegible]

姫路市安室地域包括支援センター

令和 6 年度 事業計画書（案）

令和 6 年 4 月に介護報酬改定があり、まだ詳細は不明だが、介護予防プランが今までは地域包括支援センターで直営で担当するか、外部の居宅介護支援事業所に外部委託するかであったが、介護予防支援の指定対象を居宅介護支援事業所にも拡大し、直接担当できる方向で話が進んでいる。姫路市の方針に従い、適切に対応していくこととする。また、今年度も各機関と連携を図り、継続して安定した地域包括支援センターを運営していきたい。

事業所内連携については、今年度も引き続き毎日朝礼を実施し、伝達事項や研修報告、地域役員からの情報、新たな相談者・継続相談者等の報告を行うことで、事業所内での情報共有を確実に行っていく。また、月 1 回の職員会議を継続して行い、毎月 1 人ずつ担当者を決め、主催してもらうことで、各職員のスキルアップにつなげていく。また、困難事例等に関しては、ホワイトボード使用し、可視化した事例検討をしており、引き続き情報の整理と課題抽出を行っていく。相談対応者については、年に 3 回程度、終結について話し合いを行い、メリハリをつけた支援をしていきたい。

高齢者虐待に関しては、今年度も多数の通報が予測され、また、同居の障害者家族や DV 相談等問題も多様化しており、姫路市高齢者虐待等マニュアルに基づき（虐待疑いの場合には）、市や中央保健福祉センター等関係機関と連携をとり、対応していく。事業所としては、職員会議時に虐待防止に関する研修を実施するとともに、法人での研修にも参加し、利用者等の人権の擁護・虐待の防止に取り組んでいく。

研修については、研修案内を事業所内で回覧し、受講したい研修があれば受けることができるようにしている。オンラインでの研修をうまく取り入れながら、必要な研修を受けることで、事業所全体でのスキルアップにつなげる。

認知症カフェについては、昨年度、コロナ禍で長らく休止していたオレンジカフェ山田が再開となり、2 か所の定期開催となっている。今年度も開催支援を継続し、認知症予防、早期発見、啓発に取り組んでいく。また、認知症サポーター養成講座を含めた認知症講座についても、認知症の方が地域で暮らしていくことができる地域づくりのため、開催していきたい。

いきいき百歳体操については、今年も、各グループでフレイルチェックを行い、診断を元に、専門職派遣を利用し、地域の介護予防につなげていきたい。地区によっては後継者不足等で老人会が閉鎖となり、いきいき百歳体操グループが減少している。あらためて、老人会の代わりとなる受け皿も地域と相談しながら、普及啓発に努めていきたい。

また、介護予防については、安室・安室東両公民館での介護予防講座の開催が継続できている。安室東公民館では公民館講座で年 1 回、安室公民館では毎月開催されている「公民館の保健室」の中で開催できており、今年度も開催の予定である。他サービス事業所とも連携し、多くの地域住民が興味を持って参加してもらえるよう開催していきたい。

今年度も、センター便りを 3 ヶ月に 1 回、地域役員向け活動報告書を 2 ヶ月に 1 回発行し、地域包括支援センターの啓発、地域の実情把握を行うとともに、地域との連携強化に取り組んでいきたい。

※収入は姫路市からの委託料・介護報酬の収入を記載。

[illegible]

特別養護老人ホームサンライフ土山

令和 6 年度事業計画書（案）

今年度の法人の経営スローガン「全てを自分の問題として捉え、ひとり一人が改善実行！」を念頭に置き、責任を持って職務に当たるよう努めたい。外国人職員が増えている現在、受け身ではなく、主体性を持ち活躍してもらえよう意識の転換をおこなっていく必要がある。研修や利用者様支援の中でレベルアップを図れるよう後押ししていきたい。引き続きコロナやインフルエンザ等の感染症対策も行ない、施設内感染の発生を防止していく。安心して過ごせる場の提供に努める。

1. 職員研修

身体拘束や虐待防止の研修等法人の取り組みとして実施し不適切ケアの排除に努める。また入職時にも研修を行い外国人には理解できるまで指導を行っていく。サンライフ土山では外国人職員比率が高くなっており、夜間の急変についての対応や判断も行なってもらいたいと考えている。委員会を中心に、夜間の対応マニュアルを作成し外国人職員がそれを翻訳したものを、各ユニットで活用していきたい。BCPにおいても委員会で定期的に見直しを行い、研修を実施し職員に周知を図る。

2. 専門職種の採用

機能訓練指導員が長期休暇に入る予定になっており、昨年度は勤務の都合上、加算の算定が年度途中で中断していた。あらたに理学療法士を採用し、個別機能訓練加算Ⅱの算定を再開したい。介護、看護職員と理学療法士の連携を図り、利用者様の ADL の維持向上を図りたい。今までは生活リハビリが主体であったが、より専門的な機能訓練の実施に期待する。

また、現在、管理栄養士が 1 名勤務をしているが、もう 1 名の採用を予定している。利用者様の食事観察と栄養管理により力を入れ、栄養マネジメント強化加算の算定も行なっていきたい。

3. レクリエーションと行事の充実

昨年度は、QC サークルでの活動や OJT での研修で業務の効率化に取り組んできた。今年度は 5S 活動を継続し問題解決にも取り組んでいく。その時間をレクリエーションと行事等へ使い、利用者様へ還元していきたい。レクリエーションのマンネリ化を解消するため、レクリエーションの用具の購入を検討したい。他には、インターネット環境を活かし、YouTube で体操の動画を使用する等で職員が活動に対して取り組みやす

い環境作りを行ないたい。

4. ユニット目標

- ・2 西「利用者様の体調等の変化を早期発見し、家族様や他職種への報告・連絡を行い、健康維持に努める。」
- ・2 東「職員同士の報連相の徹底。利用者の状態を職員一人一人把握し、現場職員、多職種との連携を徹底する。」
- ・3 西「ヒヤリハットを活用し、事故を無くす。」
- ・4 西「職員同士コミュニケーションを図り、利用者様の変化にいち早く気付いて情報共有をおこなう。」
- ・4 東「フロア、居室、ベッドの清掃と整理整頓を行なう。」
- ・5 西「入居者様の生活空間の環境整備及び整理整頓を行なう。利用者様含め職員間への言葉使いに気をつける。」
- ・5 東「報告・連絡・相談ができるようになる。利用者様の表情や行動に小さな変化に注意して問題の早期発見に努めていく。」

5. 収支について

肺炎による入院者数の軽減を図り、稼働率向上に努めたい。

まずは協力歯科との連携を図り、介護スタッフの意識と技術の向上を図り、利用者様の入院の減少を目指す。

そして、より退所後からの入所をスムーズに行えるように働きかけ、稼働率 95.6%（前年度の1月末）から 97%への上昇を目標とする。

6. 虐待防止対策

法人全体の虐待防止研修を全職員が受け、虐待に対する知識を深め虐待や不適切ケアのない安心して過ごせる場の提供に努める。職員に対しては悩みを一人で抱え込まないように定期的に面談を行い対応していく。また、介護業務が過重労働とならないように配慮する。

令和 6 年度 特養研修計画(特養・ショート・デイ)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
介護・医療 研修 (14 : 00 ～14 : 30)	電話対応につ いて 特定技 能必須	身体拘束に ついて①	感染症及び 食中毒の予 防①	感染症シミュ レーション①	事故発生防止 ①	褥瘡対策
担当者	事務所	身体拘束対 策委員会	衛生管理委 員会	衛生管理委員 会	リスクマネジ メント委員会	褥瘡予防委員 会
介護講習 (朝礼時)	シーツ交換に ついて	口腔ケア、 口腔体操	認知症の理 解	車椅子への移 乗	移動介助（車 いす、杖、歩 行器）	食事時の姿勢 と介助
担当者	2 階西	2 階東	3 階西	ショート	4 階西	4 階東
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
介護・医療 研修 (14 : 00 ～14 : 30)	AED、心肺蘇 生	身体拘束に ついて②	感染症及び 食中毒の予 防②	感染症シミュ レーション②	事故発生防止 ②	接遇について
担当者	医務（特養）	身体拘束対 策委員会	衛生管理委 員会	衛生管理委員 会	リスクマネジ メント委員会	接遇委員会
介護講習 (朝礼時)	身じたく	排泄介助	マスク・手 袋の脱着・ 手洗いにつ いて	口腔ケア・整 容	・寝返り（姿 勢の変え る）・起き上 がり	入浴介助・清 拭
担当者	5 階西	5 階東	2 階西、東	3 階西、東	4 階西、東	5 階西、東

※口腔ケア研修・・・上野歯科（年 2 回）

※高齢者虐待防止の研修・・・法人研修(年 6 回)

※非常災害対策に関する訓練・・・防災委員会(年 3 回)

令和6年度介護状況目標

項目		令和 5 年度 1 月末状況 (入所者 70 名) 要介護度 4.03	令和 6 年度 3 月末目標 (入所者 70 名)
日中オムツ使用率		31 名 45%	25 名 36%
入浴統計	特浴	19 名 28%	16 名 23%
	リフト浴	50 名 72%	53 名 76%
	個浴	0 名 0%	1 名 3%
食事形態	普通食	22 名 32%	30 名 43%
	刻み食	14 名 20%	16 名 23%
	極刻み食	15 名 22%	12 名 17%
	ミキサー食	18 名 26%	12 名 17%
	経管栄養	0 名 0%	0 名 0%
褥瘡者		4 名	0 名
身体拘束		0 名	0 名
看取り介護実施※		4 名 27%	6 名 40%

※看取り介護実施率＝看取り介護実施者/全退所
(急死除く)

※令和5年度の実数は入院者除く

令和6年度収支計画 ※令和4年度2月3月は予想である。

(単位:千円)

[illegible]

サンライフ土山ショートステイ

令和6年度事業計画書（案）

本年度は、職員一人一人が、それぞれの行なうべき業務を遂行し、報告・連絡・相談を確実に行ない、職員間でよりコミュニケーションを図ることで、漏れ、忘れ物、事故などをなくし、利用者様に安心して過ごして頂けるようサービスを提供していく。また新型コロナウイルスが5類へ移行したが、引き続きインフルエンザとともに流行しているため、職員一人一人が感染症予防を確実に行ない、責任ある行動に努めていく。

ショートステイとして、昨年度の経験を踏まえ、定員超過に注意し、稼働率の維持、向上に努める。また、外出やおやつレク等の行事、レクリエーションを実施し、利用者様に楽しみを持った生活を送って頂けるよう、顧客満足度の向上を図りたい。

1. 感染症予防

新型コロナウイルスやインフルエンザ等の感染症にならないよう、感染症マニュアルの再確認と周知徹底を行ない、迅速に行動、対処できるようにしておく。職員は体調に異変を感じた場合は早退や欠勤をし、病院へ受診に行き、感染を拡大させないようにする。利用者様においても、前日の送迎確認の電話の際、本人様、家族様の体調確認を行ない、症状がある場合は利用を控えて頂く。

2. 人材育成

- I. 技術不足の職員に対し、日ごろからコミュニケーションを図ることで苦手分野を把握し、業務の中で指導し、解決していく。また、指導する側も伝えることで自分自身を見つめ直し、技術の向上を目指す。
- II. 中堅職員に対し、仕事のやりがい、責任感を持たせるため、施設委員やユニット内の中心的な仕事を担っていくよう、割り振りを行なう。リーダー、リーダー候補職員には、ショートステイの見学対応、予約、契約業務が一人で行えるように、それぞれに同行する機会を設け、指導を行なう。
- III. 業務において基礎である報告・連絡・相談が疎かになっている。出勤前はユニットのノートに必ず目を通し、寿の掲示板を確認することを徹底する。また、共有すべき情報は記録し、職員間で積極的に声をかけ合い共有できるようにする。
- IV. 職員の健康増進のため、生活支援休暇の使用やリフレッシュ休暇等、適切な有休の使用を促していく。

3. レクリエーションの充実

- I. 定期的に外出やおやつレクを実施し、利用者様に楽しみを持った生活を送って頂けるように支援することで、顧客満足度の向上を図る。
- II. 職員自身も取り組むことで介護の楽しさを伝え、実施することでチームワークの向上、幅広い柔軟な発想へとつなげていく。
- III. 実施に当たり、管理栄養士と連携して、季節に合った食べ物を軸に検討し、誤嚥等に注意するなど、十分に対策を行なう。

4. 虐待予防

- I. 常勤、非常勤を問わず、介護にかかわる全職員に年2回研修を行なう。改善が見込めない職員やリスクのある職員については、上司の判断で特別研修に参加させる。
- II. ユニット会議などで、毎回、介護や利用者様の対応で困っていることを議題に挙げ、対策を行なう。困っていることや問題などが上司や他の職員に相談、報告しやすい体制、環境づくりに努める。
- III. 上司は定期的に勤務状況をカメラでチェックし、おかしいことがあれば、上司に報告する。職員は、カメラで記録されていることを意識して仕事をする。見て見ぬふりをすることなく、その場で注意し合える環境づくりに努める。
- IV. 身体拘束委員会、虐待防止委員会を設置し、3か月に1回以上、または必要に応じ、実施する。

5. 事故の防止

昨年度は、利用人数の増加に伴い、事故件数が増加した。事故を未然に防ぐためにもヒヤリハットの記入をし、有効活用することを指導していく。また、事故が起きた際、事故報告書を提出して終わりにするのではなく、その後にしっかりと部署内で話し合い、必要に応じて他部署と協力し、再発防止策を徹底していく。事故防止に努め、事故件数を減らし、事故発生時にかかる労力の削減を目指す。

6. ユニット目標

「忘れ物を減らす」

7. 収入・利用者様の確保

今年度は、月稼働率99%を目標とし、利用者様の獲得に努めていく。

新規利用者様の獲得だけではなく、今利用して頂いている利用者様、家族様の満足度を高め、単発利用で終わるのではなく、定期的に利用して頂けるサービスを行なっていく。そのために、職員や介護の質の向上、レクリエーションの実施を行なっていく。

入院ベッドの利用やロングから特養にスムーズに移行させるために、特養相談員と密に連携をとることはもちろん、医務とも協力し、部屋の空きが出ないようにする。

(単位:千円)

[illegible]

特別養護老人ホームサンライフ土山（医務）

令和6年度 事業計画書（案）

R5 年度は、新型コロナウイルスだけではなくインフルエンザウイルスも猛威を振るい、当施設でも感染症が流行した。

重症化しやすい高齢者を守るために感染対策の継続と徹底が必要となる。

感染症流行防止と同時に、入居者への質の高いケアや安全・安心な医療・看護を提供するために、引き続き看護体制の充実に努めていきたい。

1. 新型コロナウイルス・インフルエンザウイルス等感染症対策の継続

- I. 日頃から全職員が感染対策を行えるように医務が中心となり啓発活動に努める。
- II. 感染委員会を主として、発症時に備えたシミュレーション、研修の実施。過去の集団発生の反省を行い次への感染症流行防止に努める。
- III. 入居者、職員のワクチン接種が安全に行え、接種後の対応が迅速にできるように協力病院と密に連携を取る。
- IV. 入居者の感染徴候出現時には速やかに感染対策や検査を実施し感染症流行防止に努める。感染兆候のある職員は出勤する前に必ず病院受診をするように継続して注意喚起する。
- V. 感染症発症時には、基礎疾患が悪化・重症化しないよう異常の早期発見に努め、速やかに治療が受けられるように協力病院に働きかける。

2. 他職種と連携・協働し、安全・安心な医療・看護提供に努める

- I. 他職種とのチームケアを重視し、カンファレンス等を用い入居者の身体・精神状態や生活機能のアセスメント・情報共有を行い、ニーズに沿ったケアを提供する。ユニットに滞在する時間を増やし多職種・家族との連携も強化する。
- II. 昨年度ターミナルで看取りを同意された方は13名であった。本年度も、入居者の尊厳を守り、看取り介護の充実と体制の構築を目指す。
- III. 各施設医と密に連携を取り入院回避に取り組むことにより稼働率98%を目標とする。
- IV. 各施設医との問題点について協議し改善を図る。

3. キャリアアップ・人材育成

- I. 外部研修への積極的な参加や実地研修を取り入れ、問題点を明確化し改善する。
- II. 施設内研修を実施し、知識やスキルの向上を図る。
- III. 介護士が入居者の状態を把握できるように伝達方法を工夫し、情報共有を行いよりよいケアが提供できるように努める。

4. 安全管理

- I. 事故やヒヤリハットの原因と対策が適切であるか看護・介護間で協議していく。
介護士は生活面から、看護師は医療面と異なる視点で、入居者にとって安全・安楽な生活が確保できるよう事故の減少と再発防止に取り組む。
- II. 転倒・転落・外傷・誤薬など事故発生時は入居者の状態観察を綿密に行い、医療ケアが必要であるか責任を持って判断し、必要に応じたケアを行う。

5. 健康管理

- 入居者・職員の健康・環境にも配慮し、安全・安心に過ごせるよう努める。
- I. 新型コロナウイルスやインフルエンザウイルスに対するワクチン接種を進め、発症の予防や感染症流行防止に努める。
 - II. 研修を行い職員の健康増進に配慮する。日々の関わりを大切にし、身体面だけでなく精神面に対しても相談できるような環境を整えていく。

6. 業務の簡素化・効率化をはかる

- I. 引き続き OJT の手法をもとに定期的に業務・環境の簡素化・効率化を図る。
- II. 残業時間の短縮に向けてアセスメント・ミーティングを行い、業務の均等化・簡素化・効率化を図る。

特別養護老人ホームサンライフ土山(厨房)

令和 6 年度 事業計画書 (案)

今年度は、4 月より管理栄養士が 1 名増員となる為、栄養マネジメント強化加算を算定予定。また、新たな職員が加わることから献立の幅を拡げたり、他所の良いところを取り入れていきたい。

I 栄養マネジメント強化加算

現在、低栄養状態のリスクが高リスク及び中リスクに該当する利用者様は全体の 65% (45 名程度) に当たり、算定要件にある週 3 回以上のミールラウンドはなかなか厳しいものがある。また、スクリーニングを 3 か月に 1 回 LIFE へ提出しないといけないことから、計画的に栄養マネジメントを進める体制づくりが必要であり、もう 1 名の管理栄養士と協力して行っていきたい。

II 献立の充実について

毎年新しいメニューを増やしてはいるが、献立がマンネリ化していることは否めない。令和 6 年度は常勤職員が 2 名になることから、今まで調理工程上出せなかった料理にも挑戦し、献立の幅を拡げたい。

そして、食材の値上がりも続いているため、安いものに変えられるものは変えていき、完全調理済み食品も上手に取り入れていきたい。

また、非常食の賞味期限が 2024 年に切れるものが複数ある為、計画的に献立に組み込み消費していきたい。

III 厨房内の清掃について

清掃に十分な時間が取れず厨房内の清掃が疎かになってしまった。業務終了前のわずかな時間を掃除に充てていたが、それに加え月に 2 回程度重点的に清掃のできる日を設け、フードや冷蔵庫のフィルター、シンク下、壁等、短時間ではできない箇所の清掃を計画的に行う予定。

IV 厨房の人員について

現状の人員は、余裕はないが必要人数は揃っている状態である。ただ、体調不良やお子さんの学級閉鎖等によるお休みもあり安定した厨房運営とは言い難く、特定の職員に負担がかかっている状態にある。しかし、新たに管理栄養士が増えることにより負担は軽減されると思われる。

デイサービスサンライフ土山

令和6年度 事業計画書（案）

今年度も新型コロナウイルス感染症等の必要な感染対策を行いながら、デイサービスを利用することで他者と交流する場を持ち、可能な限りレクリエーションや趣味活動、機能訓練等に参加を促し、意欲の引き出しや残存能力の維持・向上を図り、身体機能の低下や認知症予防に努める。外出する楽しみや目的を見つけていただき、閉じこもり防止や社会参加に繋がるよう支援していきたい。また経営スローガン「全てを自分の問題として捉え、ひとり一人が改善実行！」をもとに、職員一人ひとりが考え行動できるようにチームワークを構築し、日頃より、コミュニケーションを大切にすることにより相談できる職場環境を整えていきたい。

1. 利用者意欲の引き出し

デイサービスに来ることが楽しみになるよう、施設内でのレクリエーションや体操の仕方を変え、利用者様の意欲の引き出しを図っていきたい。具体的には、毎日行っているセラバンド体操だけでなく YouTube 等を使用した新しい体操を取り入れることでマンネリ化を防ぎたい。また週替わりで実施している外出レクリエーションや工作等、日常生活リハビリを継続し、役割・生きがいを持った充実感のある生活を送ることが出来るよう支援する。また、音楽レクや脳トレを取り入れたレクリエーションを行い、脳の活性化、認知機能の低下予防及び維持向上に繋がるように取り組む。

2. レクリエーションの充実

利用者様の意思を尊重し、自身で選んでいただいている選択レクリエーション（脳トレ・体操レク・音楽レク・工作レク・ゲーム等）や週替わりのレクリエーション、社会参加の機会が少ない利用者様に対し、楽しみのあるイベントや季節を感じられる外出レクも活発に行う。生活意欲の向上、生きがいづくりに繋がる多彩なレクリエーションを計画・実施する。体や手先を動かすことで、脳への刺激や介護予防に繋げることが出来るよう支援していく。また、身体機能や脳機能の向上を目指す機能訓練の意味も含めたレクリエーションを提供する。それによってADLを高め、利用者様同士のコミュニケーション機会が増え、気分転換を図ることによりストレスが解消され、張り合いや生きがいを感じる事ができ、また家族様の負担軽減にも繋げることが出来るよう取り組む。

3. 職場の募集と人材育成

デイサービスの職員の年齢層が高くなってきており、職員によっては送迎や移乗・移動介助の際に負担が見られている。職員の負担軽減及び今後のサービス、加算のことを考えると、職員の採用を行う必要がある。職員の介護技術向上のために研修を行い、職員ひとり一人の能力向上を図る。また、家族様や利用者様との接し方や適切な関わり方についても学ぶ機会を設ける。事故発生時の対応方法の周知徹底、報告、原因分析を行い、職員間で情報を共有し、事故再発防止に努める。

4. 家族や関係機関との連携の強化

利用者様の状態をこまめに地域包括支援センターや居宅介護支援事業所に連絡・相談をし、連携の強化を図る。家族様との連携においては、朝夕の送迎時や連絡帳にて交流を図り、心配事やデイサービス利用に際し、疑問に思われている事等の改善に努め、家族様の介護負担の軽減を図る。苦情やサービスに関する意見等、把握している情報を正確に報告・連絡・相談する。日頃からコミュニケーションを深め、連携の強化を図り、利用者様の情報を共有しながら、状態の変化に速やかに対応出来るよう努める。

5. 収入と利用者数の確保について

利用者数の確保については、12月から利用者の利用人数が減少し1月平均人数が24,8人になる。来年度の目標として月平均利用者数30名以上を目指す。引き続き、月初めに利用状況報告・利用実績報告を兼ね、地域包括支援センター、居宅介護支援事業所へ出向き、パンフレットやデイ新聞にて、月間スケジュールや空き状況を伝え、新規獲得に繋げていく。既存の利用者様においては、お休みされる場合などは、別の日に振替利用していただくよう提案していく。収入面では、2024年介護報酬改定により、基本報酬はアップとなったが、現在取得している加算の見直し・廃止等に伴ない、現状のままでは減収のおそれある。既存の職員で取得可能な加算については、取得していくよう努める。デイから特養・ショートステイ・小規模多機能の利用へと繋がるよう、居宅を踏まえた連携の強化に努めていく。

6. 虐待防止対策

法人全体の虐待防止研修を受け、虐待に対する知識を深め虐待や身体拘束のない、適切な介護ができるように努める。利用者様や家族様の相談や苦情処理体制の整備を行う。悩みを一人で抱え込まないように職員に対しても面談を行い職員のストレスや感情コントロールができるように思いを傾聴することで虐待を未然に防げるように努める。

令和6年度目標利用人数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	小計
令和5年度実績	31.5	29.2	29.0	28.8	29.5	30.2	29.7/月平均
月合計(人)	787	788	754	750	767	784	4,630
令和6年度目標	28	29.4	29.2	30.2	30.4	30.9	29.6/月平均
月合計(人)	728	794	815	815	821	773	4,746

	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合 計
令5年度実績	31.2	29.8	26.7	24.8	31.8	31.7	29.5/月平均
月合計(人)	813	775	696	621	795	824	9,154
令和6年度目標	31.4	32.0	32.8	31.8	32.4	33.0	31.0/月平均
月合計(人)	848	853	853	795	778	858	9,731

* 令和 5 年度実績 2 月 3 月は予想で入れています。

令和 6 年度収支計画 ※令和 5 年度 2 月 3 月は予想である。 (単位: 千円)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和 5 年度収入	6,283	6,415	6,197	6,131	6,233	6,763	38,026
令和 6 年度収入計画	5,737	6,255	5,753	6,426	6,468	6,088	36,375
令和 5 年度支出	4,560	4,157	5,684	5,169	4,598	4,215	28,386
令和 6 年度支出計画	4,218	4,188	6,143	5,616	4,761	4,155	29,081
令和 5 年度収支差額	1,723	2,258	513	962	1,634	2,548	9,639
令和 6 年度収支差額計画	1,519	2,067	-390	810	1,707	1,933	7,646
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
令和 5 年度収入	6,498	7,009	5,571	5,477	6,126	6,349	75,056
令和 6 年度収入計画	6,681	6,556	6,720	6,265	6,128	6,761	75,843
令和 5 年度支出	4,715	4,166	5,419	4,128	5,169	5,118	57,101
令和 6 年度支出計画	4,917	4,585	5,830	5,284	5,058	5,329	60,090
令和 5 年度収支差額	1,782	2,843	151	1,349	957	1,231	17,951
令和 6 年度収支差額計画	1,764	1,971	890	981	1,070	1,432	15,754
令和 5 年度と令和 6 年度計画の収入比率				101%			
令和 5 年度と令和 6 年度計画の支出比率				105%			
令和 5 年度と令和 6 年度計画の差額比率				87%			

収入・支出・差額についての管理者意見

本年の 12 月より、利用者人数が減少傾向にある為、稼働を常に意識し月平均 30 人以上を目指し営業活動を行っていく。職員数も慢性的な不足状態にある為、適正人員で運営できるように努める。取得可能な加算を積極的に算定すると共に、他のデイサービスとの差別化を図れるよう努める。

サンライフ土山居宅介護支援事業所

令和6年度 事業計画書（案）

年間目標

介護保険法の理念に基づき高齢者が在宅にて自立した生活が送れる様に支援すると共に、介護者の介護負担の軽減の為相談に応じ、必要な援助を行い出来る限り在宅での生活が継続出来る様支援していく。

高齢者社会の中で医療ニーズの高い方、独居の方、認知症の方と多様なニーズに対応できる様「すべてを自分の問題と捉えひとり一人が実行」していく。

又、地域社会に貢献すると共に私たち自身も地域の方と共に満足を得る事が出来る様努力していく。

1 安定した収入の確保

- ・病院など、感染対策で出入り制限されている場所がまだまだ多いが、研修会や担当者会議の場などで直接に新規依頼の声掛けや、電話での依頼等個々に営業方法を考えながら継続して行い、新規利用者獲得に繋げる。
- ・新規依頼は、要支援者の依頼が多いが、今後の要介護者の獲得の為人数上限を考えながら対応し利用者に必要な区分変更の見直しを行いながら収入に繋げていく。
- ・委託認定調査については、ケアマネ業務に支障が出ない範囲で、姫路市・他市の依頼を受け、収入増に繋げていく。

2. サービスの質の向上

- ・医療ニーズの高い方や独居問題・認知症の方の対応・社会資源等の取入れ等、課題解決に必要と思われる情報の収集に努め対応していく。
- ・研修会に参加し外部の居宅介護支援事業所のケアマネと情報交換や交流の機会を作り、知識向上に努め利用者対応を行っていく。
- ・今年度の介護保険制度改正について、各サービスの加算要件など、しっかり把握する。

3. 事業所内の連携強化

- ・事業所内の業務が円滑に行える様に、全員でいつでも相談ができ、問題解決ができる環境作りを行う。
- ・事業所全体のプラン件数の把握を全員が行い業務のばらつきが出ない様協力して行く。

4. 介護予防支援

- ・各地域包括支援センターに対し、営業活動を継続して行い、要介護者の新規依頼に繋がるように努める。
- ・委託プランについて、必要に応じて地域包括に、報告・相談を行ない利用者にとって必要な支援が出来るよう協力し対応していく。

5. 虐待防止

- ・法人の虐待防止策研修に参加し事業内でも定期的に研修を行う。虐待について早期発見を行い適切な対応が行えるようにする。

※令和5年度2月3月は予想。

(単位千円)

[illegible]

リハビリデイサービス サンライフ御立西

令和6年度 事業計画書(案)

令和5年度下半期において、大幅に利用率が低下し、目標を達成することが出来なかった為、令和6年度は、あらゆる角度から原因を究明し、経営改善を図っていく。経営スローガン「全てを自分の問題として捉え、ひとり一人が改善実行！」をもとに、職員一人一人が各職種の役割を再確認し、相互に協力することで他職種との信頼関係を築き、情報共有と理解を深め、質の高いサービス提供へ繋げていく。また、業務全般の見直しを定期的に行い、利用者様の満足度を高められるよう環境を整備し、利用者様や家族様に選んでいただけるデイサービスを目指す。

1. サービスの質の向上に向けた取り組み

管理者、生活相談員は、事業所内の相談業務だけでなく、利用者様、家族様の生活上の相談援助を行う。連絡帳等を活用し、利用者様、家族様とコミュニケーションを図り、必要に応じて介護支援専門員と連携をとり、問題の解決に努める。介護職員は、利用者様一人一人の意向や好みを再確認し、利用者様が望むような雰囲気作り、環境整備に取り組む。看護職員は、主治医と連携し、健康状態のチェック、心身状態の観察を行い、異常の早期発見に努めると共に個別性を踏まえたケアを行う。機能訓練指導員は、利用者ごとに個別のプログラムを用意し、日常生活が継続出来るよう個別ニーズに応じたりハビリを実施する。また、個々の身体機能に沿って機能訓練を実施する為に、LIFEを活用し、より効果的なリハビリ計画の立案・実施に努める。

2. 利用者様意欲の引き出し

デイサービスに来ることが楽しみになるよう、レクリエーションや広報の仕方を変え、利用者様の意欲の引き出しを図る。具体的には、デイサービス新聞に職員紹介欄を設けたり、行事案内を施設内に掲示する。また、現状のレクリエーションに加え、季節のイベントや外出レクリエーションを実施し、行事・イベント等で撮った楽しそうな写真を掲示する。既存の利用者様はもちろんのこと、新規利用者様にもイメージが付き、見学に来られた方にも楽しそうと思っていただける取り組みを実践していく。利用者様一人一人の個性や意思を尊重し、選択出来る活動を提供する。興味があること、したいこと等、デイサービス活動中の様子や会話の中で聞き取りを行い、身体状況や認知状況を把握し、出来ることを最大限活かして、様々な場面で利用者様が意欲的・自主的に行動が出来るよう環境を整え、自立支援に繋げることが出来るよう援助していく。

3. リハビリの強化

常に在宅支援の視点で援助していく。利用者様一人一人の心身状態及び生活環境に即した機能訓練を実施し、残存機能の維持・向上に努める。理学療法士、看護師による個別リハビリだけでなく、介護職員による介護予防に視点をおいたレクリエーション、レッドコードやセラバンド体操、ボール体操、口腔体操等集団リハビリやタオルたたみ、機能訓練を兼ねた外出レクリエーション等日常生活リハビリに参加することにより、楽しみながら体力の増進・維持向上を図ることが出来るよう支援する。

4. 介護力強化と虐待防止対策

朝礼を通し、利用者様の身体状況や変化を話し合い、多職種間で情報を共有し、支援内容の統一を図り、全職員が同レベルのサービスを提供出来るようにする。身体拘束、高齢者虐待等、法人が行う研修会・勉強会に参加し、専門知識、技術の習得に努め、職員の資質の向上を図る。高齢者虐待においては、ZOOMでの研修会に全職員が参加し、虐待の定義や種類、虐待となる事例等を通し、虐待の基礎知識を学ぶ。また事故発生時の対応方法を周知徹底し、事実の報告及び原因分析を行い、介護事故再発防止に努める。

5. 家族や関係機関との連携の強化

家族様との連携については、送迎時や連絡ノート、担当者会議等を通じ、利用者様の状況について情報交換を行い、職員と家族様相互の理解を深める。独居の利用者様については、別居の家族様等に必要な情報を提供する。利用者様、家族様の希望を受け止め、信頼関係を築き、安心してサービスを使っていただけるように努める。居宅介護支援事業所、地域包括支援センターとの連携においては、担当ケアマネジャーに利用者様の心身の状態の変化、サービス利用中の様子、生活上の問題点、ご本人や家族様からお聞きしたこと、苦情やサービスに関する意見等、把握している情報を正確に報告・連絡・相談する。日頃からコミュニケーションを深め、連携の強化を図り、利用者様の情報を共有しながら、状態の変化に速やかに対応出来るよう努める。

6. 収入と利用者数の確保

利用者数の確保については、月平均利用者数 19.3 名を目標とする。毎月初めに利用実績・利用状況報告を兼ね、居宅介護支援事業所、地域包括支援センターへ出向き、介護支援専門員との密接な関係を築いていく。空き状況や利用者様の日頃の活動の様子、リハビリテーションの充実など特色を活かした宣伝活動を行うことで、新規利用者の獲得に努め利用者増を目指す。既存の利用者様については、お休みされた際には、振替利用していただいたり、追加のご利用も提案していく。また、利用者様、家族様からの要望や意見を傾聴し、問題点や改善点の発見に努め、迅速に対応することで、信頼関係を構築し継続利用に繋げていきたい。

令和 6 年度目標利用人数

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和 5 年度実績	17. 48	18. 52	18. 81	18. 88	19. 08	17. 58	18. 4 / 平均
月合計(人)	437	500	489	491	496	422	2, 835
令和 6 年度目標	18. 5	18. 5	19. 0	19. 0	19. 0	19. 0	18. 8/ 平均
月合計(人)	481	500	475	513	513	475	2, 957

	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和 5 年度実績	17. 04	17. 38	15. 65	14. 64	16. 0	17. 0	17. 4/ 平均
月合計(人)	443	452	407	366	400	442	5, 345
令和 6 年度目標	19. 0	19. 5	19. 5	20. 0	20. 0	20. 5	19. 3/ 平均
月合計(人)	513	507	507	480	480	533	5, 977

※令和 5 年度 2 月 3 月は予想である。

令和 6 年度収入計画

※令和 5 年度 2 月 3 月は予想である。

(単位:千円)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和 5 年度収入	4,063	4,565	4,499	4,595	4,649	4,040	26,411
令和 6 年度収入計画,	4, 289	4, 435	4, 233	4, 553	4, 552	4, 195	26,257
令和 5 年度支出	3,940	3,473	5,092	3,959	3,884	3,726	24,074
令和 6 年度支出計画	3,839	3,501	5,134	3,991	3,740	3,754	23,959
令和 5 年度収支差額	123	1092	-593	636	765	314	2,337
令和 6 年度収支差額計画	450	934	-901	562	812	441	2,298
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和 5 年度収入	4,015	4,156	3,532	3,353	(3,827)	(4,025)	49,319
令和 6 年度収入計画	4, 552	4, 497	4, 495	4, 242	4, 241	4, 741	53,025
令和 5 年度支出	5,742	3,715	4,891	3,681	(4,221)	(3,695)	50,019
令和 6 年度支出計画	3,939	3,658	4,932	3,712	4,247	3,705	48,152
令和 5 年度収支差額	-1,727	441	-1,359	-328	(-394)	330	-700
令和 6 年度収支差額計画	613	839	-437	530	-6	1,036	4,873
令和 5 年度と令和 6 年度計画の収入比率				108%			
令和 5 年度と令和 6 年度計画の支出比率				96.3%			
令和 5 年度と令和 6 年度計画の差額比率							

収入・支出・差額についての管理者意見

収入においては、月平均 19.2 名の目標を達成出来なかった。今年度は月平均 19.3 を目標とし、利用人数増を図ると共に取得可能な加算については、積極的に取得し収入増に繋げていきたい。支出においては、修繕費が増える事を想定し、支出増が見込まれる為、引き続き水道光熱費等経費削減に取り組む。

特別養護老人ホームサンライフ西庄

令和6年度 事業計画書（案）

令和6年度ささゆり会経営スローガン「全てを自分の問題として捉え、一人一人が改善実行！」に沿って、作業時間におけるムダの真因を見つけ効率化を行い、ばらつきを抑えることで効率的に業務が行えるようにしたい。効率化によりできた時間を活用し余暇活動やリハビリ等に活用していきたい。また、職員一人ひとりが考え行動できる人づくりを進めるにあたり、外国人労働者・リーダー・個々の職員に対して責任を持たせ、情報共有できる体制を整えることで、より良いサービスが提供できる人材育成に努めたい。虐待予防の研修や体制の再構築、病院との連携体制を構築し、感染症対応の研修を定期的に行い、災害も含めたBCPの更新及び研修をすることで安定した介護サービスの供給が継続できるように努めたい。また、家族との面会や連携及びリストランテ・ヴォーノによる地域貢献を継続し、全国人員配置基準(1:1.67)においても質の高いサービスが提供できるようにしたい。また、電気代・ガス代・食材費などの高騰が続いている為、ムダを省き対策を行い、支出を抑えて行ける取り組みを継続していきたい。

1. 外国人労働者の能力の向上

I. 全ての勤務実施

2年目の特定技能実習生がまだ夜勤業務が出来ていない為、現場の外国人労働者に看取りや緊急対応、電話対応の教育や指導を行うことで、夜勤帯でも勤務できるようにしていきたい。

II. 居室担当・ケアプラン作成

外国人労働者にも居室担当を決め、日本人がサポートに入るようにし、家族への説明やケアプランと一緒に作成する。ケアプランの原案も作成できることを目標とし、日本人と同じ介護職としての意識と自覚を持たせるようにしたい。

2. 介護職における技術向上及び体制強化

I. 間接業務におけるバラツキ（時間）の管理

間接業務の中で、バラツキ（時間）が大きい作業については、短時間で行える職員と、時間がかかる職員の差異から真因を見つけ、リーダーを中心に業務手順の見直しを図り、短縮して余裕が出来た時間を余暇活動支援等につなげ質の向上を図りたい。

II. 余暇活動支援について

新型コロナウイルスの影響もあり、外出や余暇活動があまりできていない状況にある。人員が足りていないが、業務の効率化を図ることでできた時間を活用し四季を感じられるレクリエーションを企画・実施していきたい。

III. 情報共有について

ユニット会議やフロア会議を定期的開催することでスタッフ間の情報共有を図りチームとして業務が行えるようにしたい。また、申し送り内容や時間を決め、短時間で情報共有することで利用者の日々の状態変化に対応できるように努めたい。

IV. 居室担当・委員会担当の役割強化

各委員会が各月の施設研修を30分程度で研修を実施することにより委員会活動をより効果的なものにする。また、5年度には達成できなかった担当入居者の1日及び週間スケジュールを作成させることで、担当入居者を把握する力を向上させたい。また、担当職員が家族等との連携が取ることで説明能力の向上や家族との信頼関係の構築に努めたい。

3. 生産性向上の取組み

全国人員配置基準（1.66：1）に合わせながらも質の高いサービス提供が行えるように、5S活動や改善活動を行うことで、業務のムダ・ムラを洗い出し業務の効率化を考えて行く。ただし、効率化を求めすぎて職員が限界に陥らないようにバランスを考えながら進めていきたい。

4. 感染症への体制強化

昨年度に発生した新型コロナウイルスに対しては個室隔離やフロア隔離等の対応を実施し感染拡大を抑えることが出来た。感染対応について日々変化していく中で、外部研修に参加したり市及び保健所からの情報を収集しマニュアルの更新を行っていききたい。感染症研修やガウンテクニックについても全介護職員が適切に行えるように定期チェックや指導を継続していきたい。嘱託医との連携を強化し感染症による体制を整え新興感染症発生時にも対応できるようにしていきたい。

5. 虐待防止対策

法人全体の虐待防止研修を全職員が受け、虐待や不適切ケアに対する知識を深めたり、BPSD等で介助者に負担が大きい利用者に対する介助方法の改善や治療等を職員全員で話し合うことで、過度に負担がかからないような体制を構築し、虐待や不適切ケアが生じる事のない安心して過ごせる場の提供に努める。また、職員に対しては悩みを一人で抱え込まないように定期的に面談を行い対応していく。

6. BCPについて

感染症や自然災害が発生したとしても入居者に対して適切な介護が提供出来るようにBCPの確認・変更及び備蓄品の管理を行う。また、年に1回災害・コロナBCP訓練を実施し姫路市へ報告する。

7. 地域貢献について

地域貢献事業として運営している子ども食堂『リストランテ・ヴォーノ』は感染対策を実施しながら、密集しないように月1回20名程度で実施継続していきたい。8月は夏休みで人

8. 収支について

年間収入目標

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和 5 年度収入	13,310	14,797	13,942	14,361	14,413	13,879	84,704
令和 6 年度収入計画	14,103	14,562	14,103	14,562	14,562	14,103	85,995
令和 5 年度支出	10,762	9,037	15,828	10,953	9,497	9,299	65,379
令和 6 年度支出計画	10,533	9,885	16,671	11,253	9,893	9,613	67,851
令和 5 年度収支差額	2,547	5,760	-1,886	3,407	4,916	4,579	19,325
令和 6 年度収支差額計画	3,570	4,677	-2568	3,309	4,669	4,449	18,144
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和 5 年度収入	14,381	13,797	13,914	13,586	12,841	14,193	167,419
令和 6 年度収入計画	14,562	14,103	14,562	14,562	13,185	14,562	171,541
令和 5 年度支出	10,385	8,805	15,522	9,728	9,652	9,418	128,892
令和 6 年度支出計画	10,353	9,613	15,511	10,073	10,143	9,613	133,161
令和 5 年度収支差額	3,996	4,992	-1608	3,513	3,189	4,978	38,527
令和 6 年度収支差額計画	4,209	4,490	-949	4,489	3,040	4,949	38,380
令和 5 年度と令和 6 年度計画の収入比率				102.4%			
令和 5 年度と令和 6 年度計画の支出比率				103.3%			
令和 5 年度と令和 6 年度計画の差額比率				99.6%			

稼働率を 98%を目指し、介護保険の報酬改定によるサービス費等の増額があり約 250 万円の増収を見込んでいる。他の加算や減算等の要件を確認し取得できる加算を増やし、減算にならないように努めたい。支出については物価高騰による物品や食材の価格上昇、給与水準の上昇が見込まれる為人件費の増加が見込まれる為、425 万円程の支出増が見込まれる。収支差額としては 147 万円程減少となる。洗剤の変更や食材費・高熱水費等の節約に取り組みながら健全な経営に努めたい。

サンライフ西庄ショートステイ

令和6年度 事業計画書（案）

令和6年度ささゆり会経営スローガンである「全てを自分の問題として捉え、ひとり一人が改善実行！」をもとに作業時間におけるムダの真因を見つけ効率化を行い、ばらつきを抑えることで効率的に業務が行えるようにしたい。効率化によりできた時間を活用し余暇活動やリハビリ等に活用していきたい。また、職員一人ひとりが考え行動できる人づくりを進める為、外国人労働者・リーダー・個々の職員に対して責任を持たせ、情報共有できる体制を整えることで、より良いサービスが提供できる人材育成に努めたい。病院との連携体制を構築し、感染症対応の研修を定期的に行い、災害も含めたBCPの更新及び研修も行いたい。全国人員配置基準（1:1.67）に合わせた中でも質の高いサービスが提供できるようにしたい。また、電気代・ガス代・食材費などの高騰が続いている為、ムダを省き対策を行い、支出を抑えて行ける取り組みを継続していきたい。

1. 外国人職員の能力の向上

I. 全ての勤務実施

特定技能実習生が入職して早出や遅出勤務ができている為、緊急対応や電話対応の教育・指導・研修を行うことで、能力の向上を図り、夜勤の勤務ができるようにしていきたい。

また、会話や申し送り、記録が正確にできるようにしていきたい。

II. 居室担当・ケアプラン作成

外国人職員にも居室担当を決め、日本人職員がサポートに入るようにし、ケアプランを一緒に作成していく。その後は居室担当として独り立ちさせ、ケアプランの原案も作成できるようにし、日本人職員と同じ介護職としての意識と自覚を持たせるようにしたい。

2. 介護職における技術向上及び体制強化

I. 間接業務におけるバラツキ（時間）の管理

間接業務の中で、バラツキ（時間）が大きい作業については、短時間でできる職員と、時間がかかる職員の差異から真因を見つけ、リーダーを中心に業務手順の見直しを図り、短縮して余裕が出来た時間を余暇活動支援等につなげ質の向上を図りたい。

II. 余暇活動支援について

ユニットで毎日実施しているラジオ体操や月1回の行事等は継続して行っていき、また、週に行うレクリエーションの回数を増やしていくことで利用者様の生活が活性出来るようにしていきたい。職員間でレクの内容を話し合い、工夫していくことで活動量や参加率を上げ、充実させていきたい。

Ⅲ. 情報共有について

ユニット会議やフロア会議を定期的を開催することでスタッフ間の情報共有を図りチームとして業務が行えるようにしたい。また、申し送り内容や引継ぎ時間を決め、短時間で情報共有することで利用者の日々の状態変化に対応できるように努めたい。

Ⅳ. 居室担当・委員会担当の強化

各委員会が各月の施設内研修を 30 分程度で実施することにより委員会活動をより効果的なものにする。また、5 年度には達成できなかった担当入居者の 1 日及び週間スケジュールを作成させることで、担当入居者を把握する力を向上させたい。また、担当職員が家族等との連携を取ることで説明能力の向上や家族との信頼関係の構築に努めたい。

3. 虐待防止対策について

マニュアルや指針の更新を行い、法人全体の虐待防止研修を介護職・看護職全員が受けることで虐待防止についての意識づけを行いたい。また、BPSD により介助者に負担が大きい利用者に対する介助方法の改善や治療等を職員全員で話し合い、家族様へ日頃の状態を報告し理解を得ながら対応していきたい。職員に対しては過度に負担がかからないような体制づくりや、悩みを抱え込まないように定期的に面談を実施することで虐待が生じないような施設にしていきたい。

4. 生産性向上の取組み

全国人員配置基準（1：1.66）に合わせながらも質の高いサービス提供が行えるように、事実に基づく管理や管理の一貫性を押さえながら業務のムダ・ムラを洗い出し業務の効率化を考えて行く。また、排泄状況に合わせたパッドの大きさについても見直しを行う。

5. 感染症への体制強化

感染対応について日々変化していく中で外部研修等に参加することで、市及び保健所からの情報を収集しマニュアルの更新を行っていききたい。感染症の研修やガウンテクニックについても前年度同様、全介護職員が適切に行えるように定期チェックや指導を継続していきたい。嘱託医との連携を強化し感染症による体制を整え新興感染症発生時にも対応できるようにしていきたい。

6. BCP について

感染症や自然災害が発生したとしても入居者に対して適切な介護が提供出来るように BCP の確認・変更及び備蓄品の管理を行う。また、年に 1 回災害・コロナ BCP 訓練を実施し姫路市へ報告する。

7. 収入の確保と支出

現在算定している加算を継続して取得できるようにしていきたい。新しい加算については要件等を確認し、取得できるものは検討していきたい。ロングショート待機者の確保については引き続き電話やFAXを入れ、空床を減らすことで入所率98%以上を目標に収入を確保したい。支出面としては、物価上昇率2.8%と予測される中、洗濯洗剤や食材等、よく使用する物を価格の安い物を選定し仕入れるようにしたい。また、電気、ガス、水道代の費用負担が大きい為、毎月の使用量及び金額を確認し比較することで節約意識を持ち、節約を継続していきたい。

年間収入目標

※令和6年度2月3月は予想。※収入は介護報酬の収入を記載

(単位：千円)

[illegible]

グループホームサンライフ西庄

令和6年度 事業計画書 (案)

令和6年度ささゆり会経営スローガンである「全てを自分の問題として捉え、ひとり一人が改善実行」をもとに、小さな問題、困りごとでも共有しあえる環境作りをする。チームとして全体が成長し入居者様に家庭的な雰囲気の中で、安心感を得ながら様々な日常生活を通じて生活意欲を高め認知症の進行緩和を目指す。

1. 入居者様、家族様との信頼関係を深める

家族様に入居者様の施設での様子を知っていただくために年4回の事業所だよりを発信。居室担当職員が中心となり電話や面会時など家族様との接点を増やし家族様との信頼関係を深めていく。入居者様との対話・傾聴・観察を通して入居者様の思いを理解し、職員と家族様が共に協力して支援をしていく。

2. レクリエーションの充実

レクリエーション活動により入居者様のADLの向上、生活の質の向上に繋がることを職員が意識して行っていく。QC活動で外出や散歩を増やそうとの取り組みを今年度も引き続き行う。季節の移り変わりを肌で感じ様々な刺激に触れ、また他者との交流や適度な運動によりストレス軽減につなげる。

3. 感染症対策の継続

研修やガウンテクニックのチェックを月2回行っている、適切な対応がいつでも出来るようにそのまま継続する。感染症、自然災害の発生時にも対応出来るように訓練と業務継続ガイドライン（BCP）の見直しを都度行う。

4. 虐待防止対策

施設内、法人での虐待研修に参加し虐待についての知識や認識を深めていく。また、孤立やひとりで問題を抱え込むことのないように、面談を行い話しやすく共有できるチーム作りを目指す。GHでの虐待の芽になる不適切なケアの研修も年間計画通りに行っていく。

5. 人材育成

- I. グループホーム内で年間計画を基に計画的な研修の開催をする。施設内外の研修にも参加する。
- II. 職員一人ひとりの介護力の向上と実力の同一レベル化を図るとともに、スキルアップ

プの為の各々の資格の取得を目指す。(認知症実務者研修、実践者研修など)

Ⅲ. 外国人職員に居室担当を任せ、家族様との簡単な連絡は出来るようにする。

夜間の緊急対応が慌てず出来るように3か月に1度程度の訓練をする。

6. 収入の確保と支出

入居待機者と定期的な連絡を取り待機状態の把握に努める。地域包括、病院の地域連携室などへの営業。また、転倒事故などによる入院を未然に防ぐことで空床状態を減らし年間平均稼働率 98%以上を目指す。物価や賃上げがあるため、今まで以上に出来る節約を考え、消耗品なども意識して無駄な消費がないように、節約対策を考え実行していく。1番大きな人件費については、非常勤職員の確保が難しい中、派遣職員に頼ることなく今いる職員に長く続けてもらえる環境作りをして人員不足にならないようにしていく。

年間収入目標

※令和6年度2月3月は予想である。※収入は介護報酬の収入を記載 (単位: 千円)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	小計
令和5年度収入	7,625	7,801	7,540	7,709	7,371	6,750	44,760
令和6年度収入計画	7,732	8,038	7,711	8,058	7,985	7,800	47,325
令和5年度支出	6,482	5,770	9,902	5,539	6,085	5,583	39,361
令和6年度支出計画	6,658	5,967	9,501	5,832	6,018	5,832	39,810
令和5年度収支差額	1,143	2,031	-2,398	2,170	1,286	1,167	5,399
令和6年度収支差額計画	1,074	2,071	-1,790	2,226	1,967	1,968	7,515
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
令和5年度収入	7,303	6,704	7,939	7,852	7,188	8,070	89,856
令和6年度収入計画	7,979	7,781	7,975	8,072	7,255	8,076	94,463
令和5年度支出	5,843	5,462	9,129	6,168	6,194	5,939	78,102
令和6年度支出計画	6,288	5,832	9,356	6,102	6,168	5,832	79,390
令和5年度収支差額	1,843	1,242	-1,190	1,684	994	2,131	11,754
令和6年度収支差額計画	1,691	1,949	-1,381	1,970	1,087	2,244	15,073
令和5年度と令和6年度計画の収入比率				105%			
令和5年度と令和6年度計画の支出比率				101%			
令和5年度と令和6年度計画の差額比率				128%			

収入・支出・差額についての管理者意見

令和6年度に介護報酬改定があり増えると思われる。加算については、取れる加算の詳細な要件を確認する必要があるが、進んで取りに行きたい。稼働率については、待機者が0にならないように見学から申し込みに繋がるようグループホーム西庄としての売りを見出す。支出については賃金の引き上げがあるため、人件費は大きく上がると思われる。6年目を迎え退職金のための保険や電気やガス代の高騰、物価も上がっておりとても厳しい状況だが、無駄な消費をなくして節約を特養と協力して取り組んでいきたい。

特別養護老人ホームサンライフ西庄 医務

令和 6 年度 事業計画書（案）

入居者様の医療ニーズは日々変化してきている。安心・安楽に過ごせるよう体調管理や日々の観察を行い異常の早期発見、適切な対応を実施していく。

新型コロナウイルス感染症も 5 類となり、感染対策が個人、事業所の判断となるため、感染症に対する正しい知識、行動が施設内での集団感染を引き起こさないためにはますます重要となってくる。

1. 感染対策の強化

施設内集団感染での経験を踏まえ、昨年度から感染症委員が中心となって定期的に PPE 着脱方法の研修を行った。しかし時間が経過すると共に以前できていた所ができなかったり、忘れてしまっていたりとなかなか習得することができない現状がある。全職員が習得できるまで、繰り返し行い、感染症に対する正しい知識や行動力が身につくようにする日露がある。また他施設の感染症実地研修を参考に当施設での感染症マニュアルの見直しを早急に行う。

2. 看取りへの対応の充実

昨年度 4 名の方を看取った。入居者様が最期までその人らしい生活を迎えられるよう、入所時より家族様・入居者様の意向を聞き、看取り期になると意向が反映できるように多職種と連携をとりながら援助していきたい。また多職種と看取りケアの振り返りを行い、次への看取りケアに反映していけるようにしたい。

3. 重症化防止への取り組み

高齢者は症状の出現がない場合が多く、気づいた時には重症化していることがある。早期に嘱託医に報告・相談し施設できる対応を行い、重症化しないように努めていった。しかし入居者様の病態に急変が生じた場合、協力病院への入院受け入れ体制ができないことが過去にあった。今後協力病院との間で入居者様の急変が生じた場合の嘱託医や協力病院との連携方法や緊急時の対応方法等を構築していかなければならない。加齢による身体機能低下、認知症の悪化等の影響により誤嚥や褥瘡のリスクが高くなってくる。昨年度褥瘡 6 名であった。引き続きポジショニングやスキンケア、栄養等を多職種と連携を密にしながら行っていきたい。

4. 日常生活機能訓練の強化

認知症予防、日常生活動作の向上、誤嚥や褥瘡予防のための機能訓練を行う。身体機能の維持や低下した生活機能の向上を目指していくために歯科衛生士、外部理学療法士、介護士、看護師と連携しながら、一人一人に合った機能訓練を計画、実施し ADL の低下を防止する。

歯科 Dr や歯科衛生士からの正しい口腔ケアの方法や義歯の調整、嚥下訓練等のアドバイスを受け誤嚥予防につなげていきたい

5. 職員の健康管理への取り組み

全職員が健康診断や予防接種が適切に受けることができるようにサポートする。

年1回のストレスチェック実施により、精神面での健康についても配慮する。

職員が自分の健康についての意識が高められるよう働きかけ、職員が体調不良を訴えられる環境作りやコミュニケーションを図っていきたい。

特別養護老人ホームサンライフ西庄(厨房)

令和6年度 事業計画書(案)

昨年度は職員の休職等で人員確保が困難であった。今年度は人員を充実させたうえで、各個人の能力を高めていきたい。その上で非常勤職員も調理業務を覚えてもらい、臨機応変に対応できるように努めていきたい。

1. 人材の定着・育成

コミュニケーションをとり、質問しやすい雰囲気づくりを心掛ける。また、効率よく業務が回るよう職員間で意見を出し合い業務内容の見直し・改善を行い、無駄を省いていく。

調理のできる人材の確保を行い、個々の仕事の負担を軽減させるためにも仕事の幅を広げ効率よく進めていけるよう能力の向上を図る。

2. 献立の充実

食材費については、今年度も値上げされる食品が多数予想されるので、献立の工夫・各業者随時相見積をとり、質を落とす事なく食材費をできる限り維持できるよう無駄のないように管理する。

また、季節ごとの行事食に力を入れ、旬の食材を取り入れた献立を提供していく。嗜好調査を実施し、結果を反映させ献立の充実や美味しい食事の提供にも努めていく。

3. 衛生管理

引き続き職員で大量調理施設衛生管理マニュアルを把握し、マニュアルに沿って現在の衛生状態の見直しを行う。また、食中毒に関する情報を職員と共有し衛生管理に対する意識の向上を図る。

異物混入について、魚を並べる際ほぐす際は骨を見逃さないよう各職員が意識をもって業務を行い、異物混入ゼロを目標とする。

4. 栄養ケアマネジメントの充実

介護士、看護師と連携を取りながら入所者様の状態の把握に努める。食事を楽しんでいただけるようミールラウンドを通して、より健康に生活できるように配慮する。

5. 食事形態

今年度も普通食維持を目標とする。令和6年2月10日時点で普通食は19名(29名中)である。全ての食形態アップが難しくても、食べられるものだけでも形態をアップする対応を行っていく。

6. 子供食堂の充実

昨年度は子供食堂も再開され、何度もおかわりする参加者も増えている。今年度は参加者に希望を取る等、経費を抑えながら満足度を維持向上させる工夫をしていきたい。

小規模多機能ホームサンライフ岡田

令和 6 年度 事業計画書（案）

令和 6 年度の「全てを自分の問題として捉え、一人ひとりが改善実行」というスローガンにあるように、問題の原因を制度や、設備、他者などの外部に求めるのではなく、自身の問題として捉えられるよう職員の意識改革を行っていく。

利用者様が住み慣れた自宅や地域での生活が継続できるよう、通い・宿泊・訪問を柔軟に組み合わせたサービスを提供する。今年度は制度の改正により、基礎報酬の見直し、加算要件の変更や新規加算の追加があり、また虐待や身体拘束防止対策の強化などが必要となっている。加算を取得し、利用者様にも質の高い介護サービスが提供できるよう努めていく。

1. 個人に応じた利用計画作成

利用者様が在宅での生活が継続できるよう、個々の特性に応じた小規模多機能型居宅介護計画を作成し、支援の提供を行う。施設サービスだけではなく、インフォーマルサービスを含めた計画の作成を行い、家族様の協力も得ながら、利用者様に必要な、通い、宿泊、訪問サービスを提供していく。

2. 人材育成

通い・宿泊・訪問とサービス提供内容が幅広く、柔軟な対応が求められる機会も多いため、施設内部で研修を行い、自分たちが知りたい知識や技術を習得していく。サービス提供体制強化加算を取得するにあたり、小規模多機能では事業所の全従業員に対し、従業員ごとに研修計画を作成し研修を実施する必要があるため、個人ごとに興味がある研修を選択し研修予定を立て、研修を実施していく。研修はeラーニングを使用し行う。また新たな区分が追加される認知症加算を取得する為、認知症介護実践リーダー研修や、認知症介護指導者研修の受講が出来るような職員を育てていく。緊急時のマニュアルとして作成したBCPの周知や定期的な見直し、訓練を行い、いざというときどう動くかの確認を行う。

3. 身体拘束・虐待防止対策の強化

法人で行う虐待防止研修に参加し、定期的に勉強する機会を設ける。また事業所で現在行っている身体拘束・虐待防止委員会の内容の見直し・強化を行い、職員の知識の向上や意識改革を行っていく。虐待等に関する意識改革を行うことで、虐待等が起らない健全な施設を目指していく。

4. 事故の防止

ヒヤリハット報告がほぼないような状況にある。事故件数に大きな変化はないため、職員の気付きが減っていると思われる。大きな事故につながるリスクを予防するためにもヒヤリハットノートをもっと活用していくよう指導していく。

5. 地域関係の強化

感染症の予防という観点から、地域の方を招いた行事や、地域に出向いて行事に参加するという事が出来ていなかった。利用者様と地域とのつながりを維持し、今までの暮らしが継続できるよう、今年度は地域との関りに力を入れ、地域の方から信頼されるような施設を目指す。

6. 感染症予防

感染症対策として、うがい・手洗い・更衣・マスクの着用、消毒を継続して行っていく。送迎時の体温測定や、毎日 10 時の体温測定を行ない、異常の早期発見に繋げていく。また、発熱症状のある方などは、家族様、看護師、主治医と相談しながら早期の対応を行っていく。職員の感染症予防意識を高めていくとともに、感染予防用品等も充足させておく。感染症発生時の訓練を定期的に行い、緊急時にどのように動けばいいのかの確認を行う。

7. 収入・利用者様の確保

今年度は利用登録者25名を目標とし、営業活動を行い利用者様の獲得に努めていく。また、利用者様の状態に応じた介護度が出ているか定期的に確認を行い、必要あれば区分変更を家族様に提案していく。小規模多機能サービスを月額制で使い放題と認識しているケアマネジャーや家族様もまだまだ多い。1日に通いに来れる人数や、宿泊できる人数などが決まっていること、職員の数には限りがあることなどを営業時や契約時にきちんと説明し、小規模多機能サービスをただしく利用して頂けるよう働きかけていく。自立支援に繋がる適切な介護量を見極め、必要な方に必要な量のサービス提供を行う。R6年度は介護報酬等の改定があり、加算区分の見直しや、新規加算の追加、BCP策定未実施などの減算項目の追加などがある。取得できる加算を増やし、収入の増加につなげていく。支出に関しては、昨年度と同様物価の向上により光熱水費や食材費の支出増加が考えられる。また、人件費も、夜勤手当の見直し等を含めた賃上げも予定されているため、昨年度以上に節約意識を職員全員が持ち、支出を抑えられるようにしていきたい。

※令和5年度2月3月は予想である。収入は介護報酬の収入を記載。 単位（千円）

※令和5年度2月3月は予想である。収入は介護報酬の収入を記載。

単位 (千円)

収入・支出・差額についての管理者意見

今年度は今まで取得していなかった総合マネジメント加算の取得と、サービス提供体制加算Ⅰを取得する予定としており、加算だけで 200 万円ほどの収入増加を見込んでいる。また、利用人数の増加や、適切な介護度への定期的な見直しを行い、さらなる収入増加につなげていく。

支出としては、物価高や基本給の引き上げ等による人件費の増加により、昨年度よりも支出が増える見込みとなっている。昨年度同様、光熱水費などの節約や必要物品の見直しを行い、支出を抑えるような取り組みを行っていく。

デイサービスサンライフ岡田

令和 6 年度 事業計画書（案）

「全てを自分の問題として捉え、ひとり一人が改善実行！」をスローガンに、業務の見直しや職員への研修を行うことで利用者が安心して過ごせるデイサービスを目指す。また、外出やリハビリに力を入れ、特色を打ち出し、地域の方やケアマネジャーに周知していただけるよう営業活動を行っていく。令和 5 年 1 月に利用定員を 30 名から 35 名に変更したことで、利用者の更なる獲得を目指し収入の増加を図っていく。

1. サービスの質の向上

職員面談を行い、利用人数が増加したことで、職員の業務の内容にも変化が見られていることが分かった。業務の整理・改善を行い、現状の人数でもスムーズな業務が行えるように業務分担表を作成し、適宜修正を行いながら進めていきたい。職員研修を毎月行うことで職員の能力向上を目指し、利用者が安心してデイサービスで過ごすことができるようにする。

2. 事故の防止について

令和 5 年度は事故件数が増えたことに加え、骨折・入院する事故が発生した。過去の事故内容を職員間で周知し、今後の対応について話し合い、対策を徹底していくことで再発防止に努める。また、事故に繋がりそうな事例をヒヤリハット報告書に記入し、職員間で情報共有することで事故を未然に防いでいく。

3. 虐待防止対策について

虐待防止対策として、法人で行う虐待防止研修に参加し、定期的に勉強する機会を設ける。また事業所全体で虐待等に関する意識改革を行うことで、虐待等を絶対に起こさない健全な事業所を目指していく。また、身体拘束委員会、虐待防止委員会を設置し、3 か月に 1 回以上、加えて必要に応じ、実施する。

3. 収入と利用者数の確保について

職員人数は増えたが資格を持っていない職員が多く、令和 6 年度はサービス提供体制加算が算定できなくなる。ますます加算の取得が困難な状況となっているが、理学療法士を採用し、個別機能訓練加算の算定を目指し、収入の増加を図っていききたい。そして、徐々に利用登録者数が増加してきており、令和 6 年 1 月には定員を 30 名から 35 名に変更した。外出やリハビリに力を入れ、特色を打ち出し、地域の方やケアマネジャーに周知していただけるよう営業活動を行い、更な

る利用人数の増加を目指していく。

令和6年度目標利用人数 ※令和5年度2月3月は予想で入れています。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	小計
令和5年度実績	20.64	21.63	22.12	22.04	22.19	21.50	21.69/月平均
月合計(人)	516	584	575	573	577	559	3,384
令和6年度目標	23.0	23.5	23.5	24.0	24.5	25.0	23.91/月平均
月合計(人)	598	634.5	587.5	648	661.5	625	3754.5
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合 計
令和5年度実績	23.23	23.58	23.23	23.00	22.0	22.5	22.3/月平均
月合計(人)	604	613	604	575	550	585	6,915
令和6年度目標	25.5	26.0	26.0	26.5	26.5	26.5	25.04/月平均
月合計(人)	688.5	676	676	662.5	636	689	7,782.5

令和6年度収支計画 ※令和5年度2月3月は予想で入れています。 (単位:千円)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	小計
令和5年度収入	4,401	4,924	5,094	4,874	5,024	4,364	28,681
令和6年度収入計画	5,129	5,451	5,023	5,559	5,677	5,318	32,157
令和5年度支出	4,040	3,637	5,762	5,454	4,373	4,328	27,594
令和6年度支出計画	4,481	4,481	5,951	4,481	4,481	4,481	28,356
令和5年度収支差額	361	1,287	-668	-580	651	36	1,087
令和6年度収支差額計画	648	970	-929	1,077	1,196	836	3,798
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
令和5年度収入	5,443	5,311	5,234	5,032	4,646	4,958	59,305
令和6年度収入計画	5,878	5,769	5,730	5,612	5,376	5,846	66,368
令和5年度支出	4,497	4,040	5,901	4,361	4,181	4,181	54,755
令和6年度支出計画	4,691	4,481	5,781	4,671	4,481	4,481	56,942
令和5年度収支差額	946	1271	-667	671	465	777	4,550
令和6年度収支差額計画	1,187	1,287	-51	940	895	1,365	9,421
令和5年度と令和6年度計画の収入比率				112%			
令和5年度と令和6年度計画の支出比率				104%			
令和5年度と令和6年度計画の差額比率				207%			

収入・支出・差額についての管理者意見

収入について、令和5年度は利用人数が増えたことにより増加した。令和6年度は利用定員を増やしたが、サービス提供体制加算が算定できなくなるため、資格を持っている職員の採用や、新たな加算の算定に向けても準備し、利用人数を増やし収入の増加を目指す。

支出については、人員の増員や物価高の影響で増加が予想される為、支出増となっている。

差額については、利用人数の増加に伴う収入増を見込み、前年度よりもプラスを予想している。

サンライフ岡田居宅介護支援事業所

令和 6 年度 事業計画書（案）

年間目標

開設 3 年目に入り、常勤 2 名体制で新規利用者依頼も増えてきている。今年度は介護報酬改定に伴い、1 人当たりの取扱件数が、40 件未満から 45 件未満に変更される。基本報酬は 10 単位～13 単位増え、一部加算増と要件の見直しもある。介護予防に関しては、居宅介護支援事業所が市町村から指定を受け、直接介護予防の契約を行う事が出来るようになる。介護予防のカウントの変更もあり、1/2 件から 1/3 件の計算になり、事業所の担当件数の内、要支援の割合を 20%程度のままで維持すると、1 人当たりの担当人数が大幅に増えると思われる。事業所全体の担当件数は、毎月増減はあるが、業務に偏りが出ない様に担当を振り分け、今年度のスローガンである「全てを自分の問題として捉え、ひとり一人が改善実行」を目標に、疑問や問題が出た場合は直ぐに相談し、ストレスを溜めない職場環境作りが出来るように努め、事業所全体の担当人数を安定させ、本来のケアマネジメント業務で年間通し増収に繋げる。

1. 担当利用者・収入の確保

毎月、件数の増減はあるが、常勤 2 名体制で事業所の上限数まで増えてきている。今後も担当件数の安定を考え地域包括・病院への営業活動は継続し新規利用者獲得を目指す。

2. サービスの質の向上・虐待防止対策

虐待やハラスメントなどの困難なケースや問題点がでてきた時等、事業所内で意見交換を行い、各地域包括支援センターと連携を取り、情報共有を行うことで支援がスムーズに行えるよう努める。研修会にも積極的に参加するよう心がけ、他事業所との交流の機会を持ち、業務に必要な情報収集を行う。

3. 虐待防止策

高齢者虐待・身体拘束について、法人・事業所内で定期的に研修を行ない、法令について理解を深め予防につなげる。

4. 委託業務について

・介護予防支援

今年度より、要支援者の担当件数が 3 人（件）で要介護者 1 件の扱いに変更となる。事業所内でも要支援者の担当件数の見直しが必要となる。

・在宅認定調査

毎月担当人数の確認と業務量に応じ、本来の業務に支障が出ない様に、在宅認定調査を今後も継続していく。

5. BCP（事業継続計画）

定期的にマニュアルの見直しを行い、緊急時に優先すべき業務をしっかりと理解し、速やかに対応できる様に、研修と訓練に参加する。

6. 年間収支の予測

※収入は介護報酬の収入を記載

※令和6年度2月3月は予想である。

(単位：千円)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和 5 年度収入	973	834	902	899	939	870	5,417
令和 6 年度収入計画	1,015	992	1,015	992	1,015	1,015	6,044
令和 5 年度支出	900	721	1,927	1,325	799	774	6,446
令和 6 年度支出計画	820	810	1,630	1,390	810	810	6,270
令和 5 年度収支差額	73	113	-1,025	-426	140	96	-1,029
令和 6 年度収支差額計画	195	182	-615	-398	205	205	-226
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和 5 年度収入	1,012	938	983	917	931	931	11,129
令和 6 年度収入計画	1,011	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	12,055
令和 5 年度支出	862	749	1,784	849	849	849	12,388
令和 6 年度支出計画	820	820	1,630	820	820	820	12,000
令和 5 年度収支差額	150	189	-801	68	82	82	-1,259
令和 6 年度収支差額計画	191	180	-630	180	180	180	55
令和 5 年度と令和 6 年度計画の収入比率				108%			
令和 5 年度と令和 6 年度計画の支出比率				97%			
令和 5 年度と令和 6 年度計画の差額比率				%			

収入・支出・差額についての管理者意見

支出は、人件費が主で大幅な変更は難しい。

収入に関しては、今年度から担当件数の見直しがあり、本来のケアマネジメント業務で収入を増やせるようにしたい。

(要介護は改正予定金額で計算。予防は前年度の委託料で計算)

特別養護老人ホームサンライフ魚崎

令和6年度 事業計画書(案)

今年度は「全てを自分の問題として捉え、一人ひとりが改善実行！」を経営スローガンに掲げ、入居者様ひとり一人の特徴及びニーズを理解し、個別ケアを充実していく。家族様のニーズとして、面会方法の緩和や外出を希望されることが多いため、ガラス越しの対面面会でなく、入居者様の傍で面会して頂く方法や外出再開等、家族様と交流する機会を増やして対応する。介護報酬改定に伴い、新設される介護加算の要件を確認し、確実に算定できる介護加算を算定していく。スタンダードプリコーションを徹底し、感染症防止対策を継続していく。協力医療機関と連携し、入居者様の急変時の対応において、必要に応じて速やかに入院対応が行える体制を整備する。1年に1回以上、嘱託医師と緊急時の対応方法を見直し、必要に応じて変更する。災害時の業務継続において、BCP研修及び訓練を通じて、災害時及び新興感染症のイメージを職員間で共有し、チームとして災害に備える。光熱水費の節約や介護物品の使用頻度を検証し、職員ひとり一人がコスト削減に対しての意識を高める。

1. 入居者様の健康増進を一人ひとりが考え実行する

I 入居者様の特徴やニーズを理解するため、職員一人ひとりが入居者様のアセスメントを行う機会を設ける。ADLや食事、排泄、入浴、移動等の項目を職員個々がアセスメントを行い、残存能力を活かした適切な介助方法を分析し、チーム内で情報共有ができるよう、午前と午後の申し送り時に意見交換を行う。改善点があれば、速やかに介助方法を変更する。

II 課題となる業務進行（食事介助、排泄介助、入浴介助、雑務等）において、職員会議（3ヶ月1回開催）等を通じて、情報共有や意見交換を行う機会を設ける。（職員会議開催の前に業務改善アンケートを配布し、課題を抽出する）職員個々の考えや気づきが業務改善に大きく影響を与えることを伝え、一人ひとりが考えながら、意見が出せる環境を作る。出された意見によって、課題が解決され、成功体験をチームとして共有し、介護の質の向上に繋げていきたい。

III 介助方法を標準化のするため、中堅職員の介助方法を動画に収録し、動画内容に沿った手順及び方法で介助が行えるよう実践する。職員個々において、バラツキが生じやすい業務進行においても、タイムスケジュールを適宜更新し、業務進行を効率化する。（業務進行の見直しは2ヶ月に1回程度）

IV 居室環境や共用部の美化において、整理整頓及び不要な物の廃棄を徹底する。入居者様や家族様が快適で清潔なイメージが持てる、居住空間を創設する。

V 内部研修の年間スケジュールを作成し、研修を通じて、緊急時の対応（夜間急変時時における看護師又は相談員への連絡方法等）、事故対策、身体拘束、高齢者虐待における、虐待定義（暴言、暴力、ネグレクト）、不適切ケア（スピーチロック、声掛けや同意のない一方的なケア）、等の知識や技術を習得し、職員個々がスキルアップできる取り組みを実施する。研修内容は動画や演習等用いて実践形式の研修を行う。

4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
接遇研修 【担当：DS】	B C P 研修 (感染症) 【担当：医務】	事故研修 (転倒・転落) 【担当：特養】	虐待研修 【担当：DS】	看取り 介護研修 【担当：SS】	認知症研修 【担当：GH】
1 0 月	1 1 月	1 2 月	1 月	2 月	3 月
B C P 研修 (防災) 【担当：衛生管理】	褥瘡研修 【担当：医務】	事故研修 (喉詰め) 【担当：安全管理】	生産性向上 研修 【担当：安全管理】	地域支援研修 【担当：地域包括】	衛生管理研修 【担当：厨房】

2. 感染症及び災害時における業務継続について

- I スタンダードプリコーションを徹底し、特に職員における手洗いや嗽を確実に出来るよう、申し送り時に発信する。入居者様の発熱に対して、感染症の初動対応を全職員が迷わずに行えるよう、適宜マニュアルの確認を行う。
- II 年に 2 回の B C P 研修や訓練を通じて、災害時における入居者様及び職員の安否確認、優先すべき業務内容、職員参集方法等を確認し、災害に備える体制を構築する。

3. 経営の安定化への取り組み

I. 入居者様の確保拡大への取り組み

ホームページからの施設見学の問い合わせが増えてきており、問い合わせがあれば、直ぐに返答し、施設見学に繋いでいく。ホームページの内容も適宜更新し、広報活動を積極的に行う。

II. 年間稼働率 98.5%以上への取り組み

- ① ロングショート利用者を確保するため、特養への申込時や施設見学等があれば、ロングショート利用の意向を確認し、直ぐにショーステイ管理者と共に面接を行う。面接後に居室確保ができれば、速やかにロングショートを利用して頂きながら、特養の入所を待機して頂く。ロングショート利用者を 10 名程度確保し、ショーステイの稼働率を含めてベッドコントロールしていく。
- ② 老人保健施設や病院から申込みがあれば、入所又は入院期間を把握し、空室がでるタイミングに応じて面接を行う。健康診断において、時間の掛かる検査項目は入所検討委員会等で協議し、臨機応変に検査項目の簡略化を提案する。

稼働率%

令和5年度 (実績)	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
	97.7	95.3	97.3	95.3	95.2	89.6	93.4	98.6	99.1	94.2	99	99	96.1
令和6年度 (目標)	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
	98.5	98.5	98.5	98.5	98.5	98.5	98.5	98.5	98.5	98.5	98.5	98.5	98.5

令和6年度2月・3月は見込み

4. 新設介護加算及び基準費用（居住費）見直し、未実施減算項目

I 新規介護加算

- ・配置医師緊急時対応加算（勤務時間外）
- ・特別通院送迎加算
- ・協力医療機関連携加算
- ・退所時情報提供加算
- ・新興感染症等施設療養費
- ・認知症チームケア推進加算
- ・退所時栄養情報提供加算
- ・生産性向上推進体制加算

II 基準費用（居住費）

- ・多床室（特養） 855円（現行）→915円（改訂後）

※令和6年8月1日より

III 未実施減算項目（経過措置あり）

- ・高齢者虐待防止設置未実施減算
- ・身体拘束廃止未実施減算
- ・業務継続計画未実施減算

5. コスト削減への取り組み

I 気候変動による気温に合わせて、空調管理を行う。タイマースケジュール管理だけでなく、必要に応じて手動管理を行う。（令和5年度の冬季はタイマースケジュール管理を行わずに手動管理にて節約を実施）

II 排泄回数の見直しを継続して行い、現在の平均4回から3.5回程度の回数へ削減する。コスト削減を行いつつ、時間短縮によって作られた時間を、一日の業務進行の中で人手が不足していた時間帯に有効活用する。

6. 令和6年度収支計画

令和6年度収支計画

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	小計
令和5年度収入実績	12,090	12,091	11,752	12,017	12,013	11,232	71,195
令和6年度収入計画	12,400	12,800	12,400	12,800	12,800	12,400	75,600
令和5年度支出実績	10,742	10,208	15,733	8,512	8,111	8,331	61,637
令和6年度支出計画	9,464	9,464	12,422	8,281	8,873	8,873	57,377
令和5年度収支差額	1,348	1,883	- 3,981	3,505	3,902	2,901	9,558
令和6年度収支差額計画	2,936	3,336	- 22	4,519	3,927	3,527	18,223
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	小計
令和5年度収入実績	11,795	12,134	12,521	11,896	11,705	12,494	143,740
令和6年度収入計画	12,800	12,400	12,800	12,800	11,800	12,800	151,000
令和5年度支出実績	9,643	9,331	13,331	9,643	9,021	9,643	122,249
令和6年度支出計画	8,281	8,281	13,605	10,647	10,645	9,464	118,300
令和5年度収支差額	2,152	2,803	- 810	2,253	2,684	2,851	21,491
令和6年度収支差額計画	4,519	4,119	- 805	2,153	1,155	3,336	32,700
令和5年度と令和6年度計画の収入比率				105.05%			
令和5年度と令和6年度計画の支出比率				96.77%			
令和5年度と令和6年度計画の収支差額比率				152.16%			

※その他の補助金は除く

※令和5年度12月～3月は見込み

収入・支出・収支差額についての管理者意見

令和6年度の収入において、令和5年度は稼働率（96.1%）が目標数値に達成しなかった為、令和6年度は目標数値（稼働率 98.5%）を設定し、700 万円程度の増収を目指す。令和5年度はロングショート利用者の確保が苦戦した為、特養の入所申込及び施設見学の対応を行う際、ロングショート利用を提案し、ロングショート利用者を獲得していく。支出においては水光熱費（水道、電気等）の節約を継続して行う。気候変動（暖冬）に伴う、空調管理（エアコンのスケジュールタイマー管理は必要時のみ行い、室温に合わせて手動管理に切り替える等）を行う。前年度から実施している、排泄回数の削減（4回から3回程度までの削減目標）についての取り組みも継続して行い、コスト削減、排泄時間の短縮に繋がるため、時間を有効的に活用する。人件費は昇給額 1.25%前後を想定し、少数精鋭のチームで効率的に業務を進めていく。年間を通して必要な研修（BCP研修及び訓練、高齢者虐待、身体拘束、事故防止、ハラスメント等）を行い、介護の知識や考えを習得していく。

以上

魚崎高齢者介護支援センター（短期入所生活介護）

令和6年度 事業計画書(案)

令和6年度経営スローガン「全てを自分の問題と捉え、ひとり一人が改善実行」に基づき、職員一人一人が利用者様の立場になって、ケアについて考えていきます。

在宅生活を維持して頂くために、安心・安全なケアを提供するには、どうすればよりよくなるかを考え、改善策を出し合い、各職員が役割と責任感持ち、業務に取り組みます。

また、利用者様やご家族様からの声をケアに反映できるよう、申し送りの時間を活用し、問題や課題だけの情報共有ではなく、成功例を踏まえ、「自分ならどうするか」など自らの考えを発言し、話し合う力を付けていけるよう、職員一同で取り組んでいきます。

感染防止対策を継続しつつ、引き続き朝のラジオ体操や YouTube を活用した体操の実施、手作業や脳トレ等の普段のレクリエーションの充実を図り、メリハリがあり、楽しく生活していただけることを目指します。

又、利用者様確保に向けて、ケアマネジャーや家族様との密な連絡、報告を行い信頼して頂けるよう関係性を構築していきます。また入居部署との連携を強化しロングショートステイの候補を確保する事で、ショートのみならず施設全体の入居者様確保に努めます。

1. 楽しく快適で安全な生活を提供

I. 感染予防を行いながら、「またサンライフのショートステイを利用したい」と思ってもらえるように、又ご利用中の生活が楽しくなるような環境の提案。

- (1) 朝のラジオ体操の他に、YouTube 等やサイクルペダルを活用し、身体を動かす時間を作る。
- (2) 脳トレや軽作業を充実させる為に、入浴担当者をレクリエーション担当とし、毎日最低でも1つは個別レクやレクリエーションを行う。

II. ケアを行う時だけでなく、日頃から利用者様へ積極的に話をしに行くようにし、その利用者様が何がお好きで、何が不安なのかを「職員自身が見つけ」、より良いケアに繋がっていけるように職員間で情報を共有しコミュニケーションを図る。また、利用者様のケアに対して、各職員が「積極的にケアについて発信、相談し、ケアに繋がっていける」チームを構築する。

III. 整理整頓しスッキリとした環境を創造する。

- (1) 日々の業務の中に短時間でも、居室・フロア等の整理整頓、離床後の布団を整える・靴を揃える・ダンスの中の整理といった事を職員一人一人が心がけ習慣化する。また、フロアやホール、ケアステ等、各清掃箇所を担当化する。
- (2) 物品の管理の際は定位置を決め、共有の物に関しては次に使う人が使いやすいように片づける、元あった場所に物を置くといった基本的な事を意識的に行っていく。
使用しない物が置きっぱなしになっていないか、廊下やフロア、ベランダ等の整理整頓

を定期的に行う。

Ⅳ．ケアを見直し、不適切ケアや虐待を防止する。

- (1) 虐待防止研修を全職員年 2 回行い、レポートの提出を行う。高齢者虐待における虐待定義（暴言、暴力、ネグレクト）、不適切ケア（スピーチロック、声掛けや同意のない一方的なケア）、等の知識や技術を習得し、職員個々がスキルアップできる取り組みを実施する。申し送り時等、動画(YouTube)を活用した動画での研修や話しあい等を行い、虐待防止に対して常に意識するようにする。

(2)

2．安定した利用者確保

- Ⅰ．送迎時を利用して家族様とのコミュニケーションを図り、「何かあった時のみの報告」ではなく、こちらでのご様子をお伝えするようにし、日頃から信頼して頂ける関係性の構築に努める。また、ご利用期間中のご様子で気になる事やご自宅でのお困り事はないか家族様にご連絡させて頂き、家族様が抱え込まないようにいつでもご相談頂けるよう、こちらから積極的にコミュニケーションを図るようにする。

利用者様の変化や、ご利用中の気付きに対し、その日のうちに担当ケアマネジャーへ連絡し、解決策やケアに対する提案をアプローチし、「サンライフのショートへ行くと本人の様子をしっかりと見てくれて、ケアの見直しを積極的に行ってもらえる。困った時にはまずサンライフに相談しよう」と思ってもらえるショートステイを目指す。また、その事により新規利用者の獲得、リピーター率を上げ、利用者様の状況や家族様の負担軽減の為に利用日数の延長の提案、ロングショートステイのご利用の提案を積極的に行う。

- Ⅱ．引き続き安定した利用者数獲得の為、特養、ケアハウス等の待機者や他施設の入居を希望されている方々も含めた施設生活希望者を積極的に受け入れられるよう、情報収集を行う。

又、施設入居された際の利用者数減少も見据え、ロングショート枠を毎月 10 名確保し、希望があればなるべく短期間で受け入れが出来る体制を確立する。

Ⅰ．日中利用者数目標

単位：人

令和6年度目標利用人数 *令和5年度2月3月は見込み。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	小計
令和5年度実績	20.2	18.8	19.5	17.8	18.9	18	/月平均
月合計（人）	606	585	584	544	587	540	3, 4 4 6
令和6年度目標	18.3	18.8	18.8	18.2	18.5	18.1	18.8/月平均
月合計（人）	550	565	565	565	575	545	3, 3 6 5
	1 0 月	1 1 月	1 2 月	1 月	2 月	3 月	合 計
令和5年度実績	17.4	16.2	15.7	18.7	17.3	16.2	17.8/月平均
月合計（人）	539	485	486	580	503	505	6, 5 1 6
令和6年度目標	17.4	18.1	18.0	18.7	17.7	17.4	18.2/月平均

月合計（人）	540	545	560	550	550	540	6, 6 5 0
--------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----------

令和 6 年度収支計画 ※令和 5 年度 2 月 3 月は見込み。 (単位：千円)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和 5 年度収入	7, 077	7, 392	7, 219	6, 630	7, 261	6, 495	42, 074
令和 6 年度収入計画	6, 800	7, 000	7, 000	7, 000	7, 100	6, 700	41, 600
令和 5 年度支出	6, 007	5, 372	10, 428	5, 470	5, 282	5, 763	38, 322
令和 6 年度支出計画	6, 225	5, 350	10, 250	5, 250	5, 350	5, 350	37, 800
令和 5 年度収支差額	1, 070	2, 020	-3, 209	1, 160	1, 979	732	3, 752
令和 6 年度収支差額計画	550	1, 650	-3, 250	1, 750	1, 750	1, 350	3, 800
	1 0 月	1 1 月	1 2 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和 5 年度収入	7, 253	6, 022	6, 026	7, 192	6, 237	6, 260	81, 064
令和 6 年度収入計画	6, 600	6, 700	6, 900	6, 800	6, 800	6, 600	82, 000
令和 5 年度支出	6, 462	5, 033	10, 428	5, 900	5, 400	5, 400	76, 945
令和 6 年度支出計画	5, 750	5, 750	10, 250	5, 750	5, 450	5, 450	76, 200
令和 5 年度収支差額	791	989	-4, 402	1, 292	837	860	4527
令和 6 年度収支差額計画	850	950	-3, 350	1, 050	1, 350	1, 150	5, 800
令和 5 年度と令和 6 年度計画の収入比率				101%増			
令和 5 年度と令和 6 年度計画の支出比率				9 9 %			
令和 5 年度と令和 6 年度計画の差額比率				1 4 0 %			
収入・支出・差額についての管理者意見							
・ロング利用の方を月に 10 名程度を目標にしているが、令和 5 年 4 月より 61 日以降長期利用の利用者様の減算あり。感染対策にて、ロングショートご利用の方の一時帰宅は前向きに行っていなかったが、今後の柔軟な対応を検討が必要。R6 年 8 月からは居住費+60 円。ただし物価の高騰の影響や長期利用者様減算により、収入の減少が予想される。							

Ⅲ、新設介護加算及び減算、基準費用（住居費）見直し、未実施加算項目

① 連続 61 日以上短期入所生活介護を行った場合 減算 R6 年 4 月施行

② 基準費用（住居費）R6 年 8 月施行 60 円/日引き上げ

- ・個室 (4 段階) 1, 171 円 → 1, 231 円
- (3 段階①、②) 370 円 → 880 円
- (2 段階) 420 円 → 480 円
- (1 段階) 320 円 → 380 円
- ・多床室 (4 段階) 855 円 → 915 円
- (3 段階①、②、2 段階) 370 円 → 430 円

③ 未実施減算項目（経過措置あり）

- ・身体拘束廃止未実施減算
- ・高齢者虐待防止措置未実施減算
- ・業務継続計画未実施減算

4. 人員構成員の強化

- I. 介護福祉士・介護支援専門員試験を受けられる職員については、常勤・非常勤にかかわらず積極的に受験できる様、部署全体でバックアップし、積極的な研修等の参加が行えるようシフト調整等を行う。
- II. 職員の資質向上を目指し、常勤職員全員が外部研修やズームでの研修に参加できる様、研修案内等の情報収集を行い、積極的に参加し研修報告書を作成し、他の職員へ発信（研修）をする。
- III. 運転免許を所持している職員について、相談員等を中心に、運転研修を行い、緊急時の送迎可能職員確保へと繋げていく。
- V. 映像を使った内部研修を行い、内部研修の充実を図り、緊急時や介護支援に役立つ技術を学べる環境を作ります。

5. 介護資源を工夫して有効に使う。

- I. 電気・ガス・水道が出しっぱなし、使いっぱなしにならない様、タイマーを使用するだけではなく、意識して行える様、注意喚起する。こまめに『消す・止める』を習慣づける。
- II. 日中のパット類は基本的に小パットを使用。無駄に大きなパットを使用しないよう、その方に合ったパットの使用方法を昼の申し送りの際に再検討を実施する。
排泄介助・感染対応時の手袋以外はビニール手袋を使用し、コスト削減に努める。
- III. 施設の備品の使用方法等を確認しながら、乱雑な扱いにならないよう注意し、備品を丁寧に使用できるように意識づけを行う。また、大掃除の機会等を活用し、備品の点検を行い、故障前に異変に気付く、大きな修繕や修理とならない様、未然に防げる様に努める。

6. 災害や感染症対策に関わる体制整備

- I. BCP（事業継続計画）をもとに、感染症や災害が発生した場合でも、利用者様に必要なサービスが継続して提供できるよう、各職員が計画を十分理解できるよう、研修の実施、訓練（シミュレーション）を行う。
- II. 災害や感染症に備え、感染予防物品やその他物品を感染対応委員が、月に1回確認・点検を行う。

以上

特別養護老人ホームサンライフ魚崎 特養・短期入所 医務

令和 6 年度 事業計画書（案）

「全てを自分の問題として捉え、ひとり一人が改善実行！」をスローガンとして新入職看護師の補填によりこれまで最小限に抑えていたケアを徐々に拡張していき充実した看護を目指す。

1. 事故防止について

- I. 足爪関連の事故予防の為積極的に浴室へ足を運ぶことを第一に、足元のチェックと 1 カ月に 1 回のペースで足爪のカットを計画的に行う。
- II. 業務進行表に当日の担当看護師は自分の名前を必ず明記する。
- III. 配薬・服薬介助に関して ルールに沿って行えているか申し送りで介護職と共に毎日確認する。
- IV. 食後以外の服薬対応としてタイマーを活用、時計の正しい時間管理をする。
- V. 定期処方のお知らせ漏れが無いよう、薬局の薬剤服用歴管理簿のコピーを活用して 嘱託医・薬局へ回診日前日に FAX 送信する。
- VI. 医務研修で、のど詰め時の吸引・心肺蘇生・救急車の呼び方・受傷時の応急処置の方法を課題として資料作成等研修の準備から伝達講義までをすべての看護師が関わって行う。

2. 感染予防の継続

- I. 発熱等有症者発生時には初動マニュアルに沿った対応の維持継続。
- II. 消毒薬・手指洗剤等の補充管理、BCP を踏まえた保留数の確保。
- III. 研修・委員会で正しい物品の配置、確実な手技等を繰り返し発信していく。
- IV. 流行を敏感に情報収集し、嘱託医・往診医と連携を有効的に行う。

3. 看取り介護・看護の充実

- I. グリーフケアの一環として、ご家族への報告・説明のタイミングを逃さないよう、体調の変化や食事の摂取状況等を看過せずに、その都度細目に、その日の担当看護師が判断してご家族へ伝達し、ケース記録に必ず残す。
- II. 上記を要観察者として業務進行表に明記・介護職に発信、観察継続を意識づける。
- III. 相談員と共に面談に積極的に同行し、入所後の予後を見通した対応ができるよう情報収集、嘱託医と連携をとる。
- IV. 虐待防止の観点から、入居者様の心に寄り添った看護を今後も一層推進するよう内部研修と年 2 回の研修参加・レポート提出を必須とし、個々の知識・理解力・対応力の向上を図る。

以上

令和 6 年度魚崎高齢者介護支援センター（通所介護）

事業計画書（案）

R6 年度経営スローガン「すべてを自分の問題と捉え、ひとり一人が改善実行！」

今年度は、経営スローガン「すべてを自分の問題と捉え、ひとり一人が改善実行！」をベースに、非常勤職員が多い部署ではあるが、リーダー・正職員を中心に非常勤職員も業務改善や利用者様から選んで頂けるデイサービスになるには？を 1 人ひとりが考え発信できるデイサービスを目指す。また、職員同士の助け合い・思い合いができるチームを目指し風通しの良い職場環境づくりに努める。

1. 「安心で、楽しく元気になれるデイ」を目指して

- I. コロナ禍となった事でレクリエーションに制限が出来ていたが、5 類へ移行した事でボランティアさんやレクリエーションの制限が徐々に緩和されている。今年度はコロナ前に発行していた行事予定カレンダーを再開し集客を図る。
今まで感染予防が先立ちレクが限られた内容になっていた。感染予防をしながらもカラオケやゲーム等の機会を増やす。また、ある程度レクリエーションを固定化し職員の負担を軽減する。皆さんが同じレクリエーションをするのではなく、その方に合ったレクリエーションを提供出来るよう、職員一人一人が利用者様と関わりを持ちその方の特性を生かせるよう情報収集を行う。
- II. YouTube やインターネットでの動画での体操を毎日午前・午後共に取り入れ、皆さんに行って頂く。
- III. 午前中は、利用者様お一人お一人に合ったレクリエーション（脳トレ、漢字、数独、塗り絵、工作、将棋、囲碁、読書等）を提案しご自分で選んで頂き取り組んで頂く。午後からは皆さんと行うレクリエーションを毎日担当職員が考え行なって頂き、お一人で過ごされる空間も作りながら、皆さんがお好きなように過ごして頂ける環境を作る。
- IV. コロナ感染症が 5 類に移行し、インフルエンザ感染症の対応と同類となり、今までの様な厳しい制限はせず、検査を行い陰性であればすぐにご利用を再開して頂く。陽性であったとしても 5 日間の自宅療養が終了し症状が軽減されていれば受け入れ、もし気になるような症状であれば他者離れ等の感染対応を実施し、デイサービス内での感染予防に努める。
- V. ケアマネージャー、家族様との連携を相談員だけではなく、相談員不在の際でもリーダーも報告・連絡・相談が行えるように、日々の連絡に関しても相談員指示のもと対応する。その事により相談員不在でも敏速な対応・報告が行え、

ケアマネージャーから信頼されるデイサービスを目指す。

- VI. 虐待防止研修を全職員年 2 回行い、レポートの提出を行う。高齢者虐待における虐待定義（暴言、暴力、ネグレクト）、不適切ケア（スピーチロック、声掛けや同意のない一方的なケア）、等の知識や技術を習得し、職員個々がスキルアップできる取り組みを実施する。研修内容は動画や演習等用いて実践形式の研修を行う。また、部署研修に参加し、虐待防止に対して常に意識するようにする。

2. 利用者様の安定的確保

- I. 毎月 1 日に、相談員が事業所を訪問し、利用者様の状況報告及び営業を実施。デイサービス利用者様の状況報告、空き情報や新しい取り組み等のチラシ配布、説明だけではなく、ショートや特養等の情報も把握し、会話等の中でケアマネージャーの相談に対応できるように入所系、SS と情報共有する。
- II. 毎月の利用者様や体験の方の報告等については、写真等も用い、分かりやすくどのように過ごしているのかを作成し報告する。家族様にも報告書をお渡しすると共に状況報告を行う。

3. 職員資質向上・資格取得

- I. 令和 6 年度より入浴介助のあたる介護職員の入浴研修が必須となる。順次研修を行い入浴技術の向上、加算取得を行う。
- II. お帰りになる前にすべてのケアを終えていなければならない為、1 人での対応となるとスピーチロックの声掛けが出てしまう可能性が高くなる。常に職員と声を掛け合い 1 人に業務が偏らないよう助け合う意識を職員 1 人 1 人が持つ。
- III. 利用者様とのコミュニケーションが取りやすい分、距離が近くなりすぎてしまい、利用者様に対して敬語を使わなくなる事がある。お客様であることを忘れず利用者様と関わっていくよう朝礼等で発信し続ける。
- IV. 少数精鋭で対応出来るデイサービスを目指す為、ひとり一人のマンパワーを延ばす為にも、ひとり一人が責任をもって決められた業務を確実にこなせる様、業務の流れ等しっかりとマニュアル化する。マニュアル化する事で一人の職員に仕事が偏らないようにチーム全員でケアを行い、リーダーを中心に声を掛け合いながら業務を行う。
- V. 常勤・非常勤問わず接遇や介護技術、リーダーにおいては利用者獲得に向けての外部研修があれば積極的に参加するようにする。
- VI. 職員の無資格者に対して、必須となる認知症介護基礎研修への受講を行う。

4. 綺麗な施設作り、設備機器の整備・点検、節約・節減への取り組み

- I. トイレの定期的なチェックを行い、利用者様に気持ちよく使用して頂く。

- Ⅱ. レク物品等を月担当者が毎月無駄な物がないか確認し片付ける。和室の清掃を月に 1 回を行い、無駄な物を定期的に処分するようにする。また、無駄な物を購入しないように物品の把握をする。
- Ⅲ. レクリエーション等で使用する塗り絵のコピーは原則 3 枚とし、必要時に再度必要枚数のみコピーする。計算や脳トレプリントは両面コピーを使用する事で無駄なコピーを削減する。
- Ⅳ. こまめな電気の消灯、浴室シャワーをこまめに止める。トイレの便座を閉める。

5. BCP と感染防止対策の実施

- I. 感染症や災害が発生した場合においても、継続して利用者に必要なサービスを提供する事業継続計画(BCP)の体制を作り、職員への研修を行い、1 年に 1 回実践訓練を行う。

6. 利用者目標人数と目標収支差額

令和 6 年度目標人数 (単位：人) ※令和 5 年度 2 月、3 月は見込み

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
R5 年度実績	20.6	22.1	22.4	22.4	21.4	21.5	21.7/月平均
月合計 (人)	516	588	584	564	530	542	3,324
R6 年度目標	22.6	22.9	23.8	23.3	23.7	24.6	23.4/月平均
月合計 (人)	590	620	620	630	640	640	3,740
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
R5 年度実績	21.1	22	22.1	21.7	21.0	21.0	21.6/月平均
月合計 (人)	549	573	575	521	520	550	6,612
R6 年度目標	24	25	24.8	24.8	24	24	24/月平均
月合計 (人)	650	650	620	620	600	660	7,540

令和 6 年度目標収入 (単位：千円) ※令和 5 年度 12 月 1 月、2 月、3 月は見込み

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和 5 年度収入実績	4,511	5,060	5,067	5,128	4,615	4,706	29,087
令和 6 年度収入計画	5,700	5,900	5,700	5,900	5,900	5,900	35,000
令和 5 年度支出実績	5,034	5,398	7,615	5,186	5,832	5,588	34,653
令和 6 年度支出計画	5,000	5,100	6,300	5,100	5,100	5,000	31,600
令和 5 年度収支差額	-523	-338	-2,548	-58	-1,217	-882	-5,566
令和 6 年度収支差額計画	700	800	-600	800	800	900	3,400

	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和 5 年度収入実績	5, 167	5, 192	5, 284	5, 100	4, 900	5, 200	59, 930
令和 6 年度収入計画	5, 900	5, 800	5, 800	5, 900	5, 700	5, 900	70, 000
令和 5 年度支出実績	5, 736	4, 780	6, 970	4, 900	4, 800	4, 800	65, 639
令和 6 年度支出計画	5, 100	5, 000	6, 500	5, 100	5, 000	5, 100	63, 400
令和 5 年度収支差差額	-569	412	-1686	200	100	400	-6, 709
令和 6 年度収支差額計画	800	800	-700	800	700	800	6, 600
令和 5 年度と令和 6 年度計画の収入比率				116 %			
令和 5 年度と令和 6 年度計画の支出比率				103 %			
令和 5 年度と令和 6 年度計画の収支差額比率				%			
収入・支出・収支差額についての管理者意見							
令和 5 年度は大幅な収入減となった。利用者数が少ないまま人件費が上がってしまったが、支出が変わらないままとなっていた。令和 6 年度は人件費の見直しと業務の削減、利用者確保の為の営業が急務となっている。							

以上

フレール魚崎中町（認知症対応型共同生活介護）

令和6年度 事業計画書（案）

「全てを自分の問題として捉え、ひとり一人が改善実行！」をスローガンに、職員一人一人が意識して、自ら考え、色々なことに気づき、感じ、実行できるよう、思ったこと感じたことを発言し合い、全職員が意識を共有し取り組んでいく。引き続き体操・廊下歩行・散歩（日光浴）・家事・自立支援を強化してやりがい作り、楽しみ作りをおこない、心身ともに元気にお過ごし頂く。又、感染予防対策と並行して、面会・外出・音楽療法・家族会等、楽しみや家族様との交流を再開し、入居者様・家族様・職員、皆が笑顔になれるよう取り組んでいく。

感染症や災害発生時に、職員ひとり一人適切な行動がとれるよう、研修・訓練・物品の整備を行う。又、入居者様の安定的確保の為、情報の発信をタイムリーにおこない、他部署との情報交換、連携をおこない、入居者様確保に努める。

1. 入居者様の健康増進、やりがい・楽しみ作りを一人一人が考え実行

I. 個々の好きな事、個々にあった楽しみ余暇活動、個々のできること・家事（掃除・洗濯・料理等々）を無理なく楽しくできるよう、やりがい・自立支援を、居室担当者を中心に提案、実行していく。

①担当者がケース会議を月に1回以上行う。

②毎週金曜日フロア会議をおこなう。（不参加者は書面にて参加。）

③居室担当者、各委員が主となり議題をあげ、全員が意見を出しあう。

II. 日課として、家事、廊下歩行（午前と午後の2回）、散歩、日光浴・体操・口腔体操（昼食前と夕食前）・手や頭を使う余暇活動の継続。ベランダの活用。

III. YouTubeを活用し職員の業務負担を軽減しつつ、入居者様に充実した時間を提供。

IV. 感染予防対策と並行し、行事や家族様との交流を再開する。

・5月頃目途に音楽療法を再開。花見外出・誕生日外食（居室担当者が企画）実施

・対面面会・家族様との散歩・外出実施。10月家族会を開催。

V. 食の楽しみを提供。出前等を取り入れ食の楽しみを増やす。おやつ作りの充実

2. 入居者様の安定的確保

I. 金額、雰囲気、サービス内容、空き状況等、タイムリーに情報提供、発信をおこなう。訪問・掲示・広告を提携病院や薬局等へ設置を働きかける・SNSの活用等。

II. 見学時明るく挨拶。問い合わせに親切丁寧な対応。知りたい情報の提供（問い合わせ対応マニュアルを見直し、管理者以外もしっかりと説明できるようにする。）

III. すぐに電話に出られないことが多い為、気持ちの良い電話対応方法を徹底する。

EPA 職員の対応方法も細かに決めておく。

- IV. 他部署と連携をおこなう。運営会議時、グループホームの状況を伝え、入居希望者の情報を得る。ロングショート等活用し確保に繋げる。
- V. 綺麗な施設を皆で作る。ゴミや汚れはその場で自分が拾う・拭く・綺麗にする意識を定着させる。食堂は毎食後履く・テーブル拭きを徹底。(朝食早勤・昼食遅勤) 整理整頓・季節の花や飾りを随時かえる。明るい環境作り。障子や壁の剥れや汚れを放置しない。目の行き届きにくい場所や汚れやすい場所をリスト化し、定期的に清掃・整理を行う。
- VI. 管理者・リーダーの現場業務以外の時間を作り、入居候補者の確保業務を行い 2 か月に 1 回入退居判定会議を実施。常に待機者を一人以上確保する。
- VII. 介護が重度化すると職員の負担も過多となりケアも行き届きにくくなる為、入居判定会議で適時転居検討も実施。ADL 低下時介護認定の変更申請も速やかに実施。
- VIII. 体調管理、事故予防に努め、極力入院とならないようサポートに努める。

3. 人材育成

- I. 認知症ケアのプロとして、接し方・対応の仕方、精神的ケアを全職員が認識し、常に安心感を与える対応を徹底する。
- II. 認知症研修と職員会議を(5月8月11月・2月)、正職員会議を(4月1月)に実施し、認識の強化・意欲の向上・ケアの統一・スキルアップを行う。
- III. 毎日の申し送り時と金曜日にフロア会議をおこない、個々のニーズに向き合い話し合い、皆で統一したケアを実施。
- IV. 感染委員会を中心に、感染症発生時の研修を3か月に1回実施する。
- V. 映像を使った内部研修を実施し、緊急時の対応を全職員が実施できるようにする。
- VI. BCP に基づき、感染症や災害が発生時も入居様に必要なサービスが継続して提供できるよう、体制作りや研修をおこなう。又、災害や感染症に備え、感染予防物品は感染委員会が、非常食は食材担当者が、確保、確認・点検を行う。
- VII. 光熱費・物価の高騰の為、コスト削減の意識を高める。正職員を中心に節約を常に啓発する。無駄な出費を無くし、レク物品やリハビリ物品を購入する。
- VIII. 職員がハラスメントを理解・意識できるよう研修を実施。働きやすい職場を構築。
- IX. 介護支援専門員・介護福祉士・実務者研修等資格取得を推進する。
- X. 虐待防止研修の定期的実施を進める。暴言・暴力・ネグレクトや不適切なケアとしてのスピーチロック・声掛けや同意のない一方的な介護、手荒い移動や移乗、手荒い排泄介助時の更衣作業など、起こりそうな虐待行為を防ぐために、朝礼や昼礼時の申し送りに全員で声を出して虐待防止を唱和する。

4. その他

- I. 気持ちのゆとりを持って働けるよう、メンタルヘルスの講師への相談や人員調整・業務調整にて職員の心身の健康管理に努める。

IV. 加算項目…①初期加算 ②入院時費用 ③認知症専門ケア加算(Ⅰ) ④サービス提供体制強化加算(Ⅰ)ロ ⑤介護職員等処遇改善加算(Ⅰ) ⑥口腔衛生管理体制加算

(單位%)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10月	11月	12月	1 月	2 月	3 月
R5 年度実績	93	100	95	95	100	99	100	98	100	98	(100)	(100)
R6 年度目標	100	100	100	100	100	100	100	100	98	98	100	100

(単位：千円)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和 5 年度収入実績	5, 514	5, 982	5, 305	6, 698	6, 786	6, 941	37, 226
令和 6 年度収入計画	6, 900	7, 000	6, 900	7, 000	6, 900	6, 900	41, 600
令和 5 年度支出実績	5, 219	4, 758	8, 675	5, 277	4, 796	5, 296	34, 021
令和 6 年度支出計画	5, 300	5, 100	8, 800	5, 400	5, 400	5, 400	35, 400
令和 5 年度収支差額	295	1, 224	-3, 370	1, 421	1, 990	1, 645	3, 205
令和 6 年度収支差額計画	1, 600	1, 900	-1, 900	1, 600	1, 500	1, 500	6, 200

[illegible]

- ・正職員の比率が高くなり、EPA 雇用等もあり人件費が高くなっている。
- ・入院を防ぎ空室削減を図る。(①毎日の運動と自立支援により下肢筋力の維持向上に努め転倒事故を予防する②感染防止対策の継続③病気早期発見等)・安定的な待機者確保の為、入居判定業務を定期的の実施し、情報の発信、各部署との連携に努める。
- ・物価高騰、光熱費の値上がりの為、支出増加が見込まれる為、更に職員全員に、職員一人一人のコスト意識を向上させ、無駄をなくし節約し光熱費の削減に努める。

7. 年間活動計画

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
重点目標	接遇強化 散歩日光浴 強化	接遇強化 散歩日光浴 強化	接遇強化 食中毒予防	接遇強化 食中毒予防	事故防止 熱中症予防	事故防止 熱中症予防
研修・会議	感染症研修 正職員会議	認知症研修 身体的拘束 適正化会議 GH 会議	身体的拘束 適正化研修 食中毒研修	感染症実技 研修 身体的拘束 適正化会議	認知症研修 事故防止研修 GH 会議 第三者評価	感染症研修 身体的拘束 適正化会議
待機者確保	入居判定会議	待機者情報収集	入居判定会議	待機者情報収集	入居判定会議	待機者情報収集
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
重点目標	接遇強化 散歩日光浴 強化	感染症予防 散歩日光浴 強化	感染症予防	感染症予防 接遇強化	事故防止	接遇強化
研修・会議	感染症研修 認知症研修 家族会	褥瘡予防研修 身体的拘束 適正化会議 GH 会議	身体的拘束 適正化研修	感染症研修 身体的拘束 適正化会議 正職員会議	認知症研修 事故防止研修 GH 会議	身体的拘束 適正化会議
待機者確保	入居判定会議	待機者情報収集	入居判定会議	待機者情報収集	入居判定会議	待機者情報収集

以上

介護型ケアハウス サンライフ魚崎

令和 6 年度 事業計画書（案）

「全てを自分の問題として捉え、ひとり一人が改善実行！」をスローガンとし、コロナの影響で見合わせていた音楽療法をはじめとするボランティア・外出を少しずつ再開し、活動を活性化させる事で入居者様の楽しみや健康増進を職員一人一人が向き合って計画・実行できるようにしていく。また入居者様の日々の細かなリハビリや運動において計画・実行・評価・改善の軌道に乗るように、またバツキができるだけ出ないよう全職員で行程を標準化させていきたい。入居者様確保は大きな課題であり、ケアハウスだけでなく魚崎事業所全体としての特徴をホームページや事業所訪問でわかりやすく発信する事で、サンライフが身近な存在であることをアピールしていく。感染症や災害に発生時に職員ひとり一人適切な行動がとれるよう、研修・訓練・物品の整備を行っていく。

1. 入居者様の健康増進・喜ばれる介護支援

- I. 入居者様の日々の運動・活動について PDCA サイクルで考え、1 か月ごとに評価・改善ができるようにする。職員一人一人が入居者様の計画や状態を把握しやすいように書式は簡素化させて入居者様の活動に反映できるようにする。
- II. 先生に来て頂くフラワーアレンジメントの活動を5月初旬より再開する。また音楽療法や書道ボランティアなど状況を見ながら段階的に再開を検討する。
- III. 春と秋ごろに各1回ずつお花見ドライブを企画する。各階で企画担当職員を選任し、できるだけ多くの入居者様が参加できるようにする。
- IV. 毎週火曜日・木曜日はクラブ活動などの余暇活動企画とし、体操・書道・手作業散歩・入居者様と職員協働での簡単なおやつ作りの日として割り当て、入居者様の健康増進・楽しみに繋げる。

2. 入居者様の安定的確保

- I. ホームページのブログ部分を毎月更新し、魚崎事業所全体の活動等を発信していく。ホームページの内容についても修正点あれば更新し、問い合わせや見学に繋げる。
- II. 毎月、相談員が居宅事業所やサービス付き高齢者住宅を訪問し、入居案内・ホームページの広報活動を行う。
- III. 無駄な物の処分、老朽化した備品の交換や修繕を行うため、各階美化担当職員を選任した上で、2ヶ月に1回ケアステーションやフロアのチェックを行う。すっきりとしたきれいな施設を全職員でつくる事で、入居者様確保に繋げる。
- IV. 申し込みがあった場合は、可能な限り速やかに相談員・看護師で面接・健康診断の依頼を行い、円滑な入居に繋げる。ある程度困難な状況が見込まれる場合においても安易に断らず、受け入れの姿勢を全職員共通で持つ。

- V. 早期入居を希望され、状態が比較的安定されている方には必要に応じてショートロングを含むショートステイご利用の提案を行い、待機者確保に努める。
- VI. サンライフ居宅・魚崎北部あんしんすこやかセンター・サンライフさくら魚崎北町・サンライフ住吉川との相談員が2ヶ月に1回、情報交換を行う。

3. 活力ある職場作り・業務改善

- I. 介護福祉士受験予定者及び介護支援専門員受験予定者の一部において施設内対策講座が受講できるよう勤務調整を行う。
- II. フロアリーダーを中心に技能実習生・特定技能生において生活上・業務上で困っている事がないか等の簡単な聞き取りを2～3ヶ月に1回の頻度で行う。
- III. 職員ひとり一人の適性を考慮しながら常勤職員は最低でも年1回は外部研修に参加できるように調整を行う。
- IV. 年4回（4月・7月・10月・1月）に職員会議及びフロア会議を開催し、必要事項の周知徹底を図る。
- V. 毎月第2・第4月曜日、午後の申し送り時に虐待（暴言・暴力・ネグレクト）や不適切ケア（スピーチロック・威圧的で否定的な態度・声かけのない介助・プライバシー配慮に欠けた介護・手順を無視した乱暴で雑な介護）について研修する時間を設ける。研修の議題は毎月相談員・リーダーが決めた上で、不適切な事例を作成しどのようにすれば良いかを話し合う研修とする事で、虐待・不適切ケア防止への意識向上を図る。
- VI. 昨年度に引き続き科学的介護推進体制加算、退院・退所時連携加算、若年性認知症入居者受入加算、口腔衛生管理体制加算を継続する。サービス提供体制強化加算については（I）が算定できるか検討する。
- VII. 腰痛予防対策でロボットスーツの導入検討を行い、職員の負担軽減を図る。

4. その他

- I. BCPに基づき、定められた事業継続の為の訓練を年2回行う。必要物品や非常食の確認や不足分の補充、備蓄スペースの確保、職員（特に外国人職員）への有事の際の基本的な動き方・考え方周知を行い、災害時等でも事業が継続できるようにする。
- II. 手洗い・うがい・換気・消毒の基本的な感染対策、職員が少しでも体調に異変を感じた際の出勤見送りを徹底し感染防止に努める。実践的な研修を最低年1回全職員に対して行い、マニュアルの更新や物品の整備を適宜行う事でコロナウイルス等の感染症が施設内で発生しても落ち着いて適切な対応ができるようにする。
- III. 各階のフロア床が傷んできている為、清掃しやすく見栄えが良い床材を選定した上でフローリングの張替えを行う。
- IV. 消耗器具備品・電気・ガス・水道・介護用品について無理・無駄なく大事に使用する。電気については空調の時間差タイマー運転、空調風量及び温度設定固定、加えて照明のLED化を少しずつ進め電気代の抑制を図る。備品類の修繕は可能な限り相談員やリーダーで行い、支出をできるだけ削減する。

5. 年間稼働率

	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
令和 5 年度 (実 績)	99.4	99.6	97.9	96.1	93.6	97.4	96.9	97.0	97.6	95.9	(98.5)	(98.0)	97.3
令和 6 年度 (目 標)	99.0	99.0	98.5	98.5	98.5	98.5	99.0	99.0	98.5	98.5	98.5	98.5	98.6

6. 収支計画

令和 6 年度収支計画

(単千円)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和 5 年度収入実績	19,281	20,807	19,338	19,551	19,377	20,956	119,310
令和 6 年度収入計画	20,250	21,250	20,250	20,750	20,500	20,500	123,500
令和 5 年度支出実績	15,807	14,515	25,285	14,163	13,706	14,088	97,564
令和 6 年度支出計画	15,500	14,750	25,000	14,000	14,000	14,000	97,250
令和 5 年度収支差額	3,474	6,292	-5,947	5,388	5,671	6,868	21,746
令和 6 年度収支差額計画	4,750	6,500	-4,750	6,500	6,500	6,250	25,750

	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和 5 年度収入実績	21,415	19,543	(20,750)	(20,750)	(18,750)	(20,750)	241,268
令和 6 年度収入計画	21,000	20,000	21,750	20,750	18,750	20,750	246,250
令和 5 年度支出実績	15,060	13,864	(26,750)	(14,750)	(14,000)	(14,750)	196,738
令和 6 年度支出計画	14,800	13,500	26,000	14,750	13,850	14,500	194,650
令和 5 年度収支差額	6,355	5,679	-6,000	6,000	4,750	6,000	44,530
令和 6 年度収支差額計画	5,950	6,500	-4,250	6,000	4,900	6,250	51,600

令和 5 年度と令和 6 年度計画の収入比率	102%
令和 5 年度と令和 6 年度計画の支出比率	98.9%
令和 5 年度と令和 6 年度計画の収支差額比率	116%

収入・支出・収支差額についての管理者意見
インターネットを使用した情報の発信を中心に待機者の確保を目指していくが、知って頂くためにホームページ更新は定期的に行っていく。安定的な待機者の確保により稼働率を改善し、収入の安定に繋げる。また節約強化に加え、業務の見直しや効率化により、今までより少ない人数でも支障なく業務ができるように検討し、支出の削減に繋げたい。

7. 年間活動計画

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
重点目標	感染症予防	施設美化	事故防止	施設美化	熱中症予防	施設美化
研修・会議	相談員・リーダー会議					
	職員会議 フロア会議			職員会議 フロア会議		
利用者確保	事業所訪問	事業所訪問	事業所訪問 案内配布	事業所訪問	事業所訪問	事業所訪問 案内配布
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
重点目標	腰痛予防	施設美化	感染症予防	施設美化	感染症予防	接遇強化
研修・会議	相談員・リーダー会議					
	職員会議 フロア会議			職員会議 フロア会議		
利用者確保	事業所訪問	事業所訪問	事業所訪問 案内配布	事業所訪問	事業所訪問	事業所訪問 案内配布

以 上

介護型ケアハウス サンライフ魚崎医務室

令和6年度 事業計画書（案）

<スローガン>

「全てを自分の問題として捉え、ひとり一人が改善実行！」

<方針>

1. 入居者様の健康管理

- I) 入居希望者様との面接に同席し、生活上の医療的な問題の把握に努める。
- II) 入居者様の体調確認を行い、受診の必要がある場合は速やかに医療機関へつなぐ。日頃より異常の早期発見、早期治療に努め、なるべく入院日数を減らす。
- III) 毎月医療連携報告書を主治医へ提出し、医師と看護師の情報共有を行う。
- IV) 歯科医師指示の下、歯科衛生士による口腔ケアを2カ月に1回は実地出来るよう計画し歯科衛生士との情報共有を行う
- V) 褥瘡予防の取り組みを行う。栄養状態の管理、除圧の工夫、スキンケアに職員全員で取り組む。必要時皮膚科往診を依頼し処置を行う。
- VI) 転倒予防の取り組みを行う。転倒リスクのアセスメントを行い、環境整備、センサーマット・見守りカメラ・福祉用具の活用により職員全員で転倒予防に努める。転倒時のカンファレンスには積極的に参加し再転倒が起こらないよう尽力する。

2. 感染対策

- I) 手洗い、うがい、マスク着用を徹底し感染経路の遮断を行う。
- II) 感染予防について感染対策委員と協力し職員への啓発、研修を行う。
- III) 感染者が出た場合は感染を拡大させないよう、マニュアルに沿って対応する。

<感染時の基本的対応方法>

37.5℃以上の発熱、又は咳・咽頭痛・倦怠感の有症状者が発生した場合

- ① 該当フロア全員の検温と居室対応を行う
 - ② 有症状者は感染対応とする
 - ③ 主治医へ報告し該当フロア全員の抗原検査実施
 - ④ 陽性者の人数によりゾーニング開始
- IV) 年休、生活支援休暇を計画的に取得し、看護職員自身の体調管理に努める。

3. 看取りの対応

- I) 入居時に危篤時の対応について入居者様・ご家族様へ意思を確認しておく。
- II) ご家族様や医師への状態報告を密に行い、適切な時期に看取り同意書の説明と同意を得る。
- III) ご本人、ご家族様の意向に沿って、最期まで安楽に過ごせる為の支援を行う。
- IV) 虐待防止の観点から、入居者様の心配や不安に耳を傾け、優しく丁寧な看護に今後も一層努力していく。

4. 虐待防止

- I) 虐待防止の職員研修に参加し、他の職員と学びを共有する。
- II) 不適切ケアや虐待について学び、自分自身のケアを振り返り、また他の職員のケアを観察し徴候が無いか常に念頭に置いて行動する。
- III) 実際に不適切ケアや虐待を見たり、聞いた場合はすぐに上司に相談し対応について検討していく。

以上

サンライフ魚崎（厨房）

令和6年度 事業計画書（案）

今年度は、ささゆり会の経営スローガンである『全てを自分の問題として捉え、ひとり一人が改善実行』を実現させるため、厨房職員の人材育成・職場環境改善を重点に置き、利用者様・入居者様に好まれる安心・安全・美しく・美味しい食事の提供を目指す。また、課題である人員不足・食材料費高騰に向けた対策の検討を行う。

1. 新たな人材育成・職員の定着・人材育成方法の見直し

- I. 昨年度は非常勤職員の入れ替わりが多くあった。勤続年数の長い職員も多い為、高齢化は問題として変わらず。入れ替わりが発生したことで、個々の技量差がさらに目立つようになっていることも課題となっている。個人で出来る仕事を増やしていくことで、より安定してかつ、効率的に業務が回るようにしていくことを目指す。また、基礎的な給食業務・衛生面の知識の教育は継続して行い、事故防止を図る。
- II. 厨房職員がハラスメントについて理解し、意識できるよう教育を行う。閉鎖的な環境であるため、職場環境に関しての聞き取りを行い、その都度改善できるよう努める。なお、年に一度施設より面談や書面での聞き取りが実施されるため、厨房としては7月～8月頃に書面にて、業務や人間関係で困っていることについて簡単なアンケートを実施し、栄養士が面談必要と判断した者、又は面談希望者については面談を実施することとする。『働きやすい職場』となることを目標とし、職員の定着を図る。

2. 衛生管理の徹底

異物混入等の事故・厨房内害虫発生防止のため、春季と秋季の清掃以外にも、定期的に手が届きにくい場所も清掃することを心掛ける。従来は各所一人ずつで担当して作業していた為、時間がかかり、頻度が少なくなってしまうていたが、清掃箇所を小分けにし、複数人で同時に行うことで時間短縮する方法に変更し、より衛生的な環境となるよう努める。

3. 食材価格高騰に対する対策

円安や世界情勢の影響により、食材価格の高騰は変わらず継続中。今年度も主仕入先2社を比較し、随時取り扱い食材の変更を行う。昨年度は職員食を週4回の提供としていたが今年度は週6回の提供に増加。食数が増加することに比例し、食材費の合計金額は大きくなる予想である。生鮮食品については変動が激しいため、価格の安定している冷凍食品を有効に使用していく。下処理業務の手間も軽減することで業務にかかる時間を短縮させ、空いた時間を別の業務に回せるように努める。また、こまめに食材の価格の変動をチェックし、使用する野菜や果物についても季節感は考慮しながら随時変更で

きるものは実施していく。なお、現時点での見直しにより朝食で使用している果物缶の種類を入れ替えることで約 1310 円/週のコストダウンになることが分かったため、レギュラーで使用する種類を変更し献立を作成していく予定である。全体額が増えても、一人当たりの食費の平均が昨年度以上にならないように努める。

4. B C P サイクルの取り組み

職員が B C P の流れを周知し、感染症や天災が発生した場合であっても、利用者様に必要なサービスが継続して提供できるような、体制作りを行う。

5. 新しい献立の導入

令和 5 年度でも、月に 1 回の食事レクや月に 2 回のおやつレクを中心に、給食委員からの意見も頂きながら新しい献立の導入をしていたが、今年度も継続して給食委員会にて他部署からの意見を頂きながら新しい献立を増やしていく。また、年に 1 回実施している嗜好調査等も活用し、利用者様により喜ばれる食事を作ることに努める。

以上

サンライフ魚崎居宅介護支援事業所

令和6年度 事業計画書（案）

今年度の法人経営スローガン「全てを自分の問題として捉え、ひとり一人が改善実行」に沿ってケアマネジメントを行い、昨年に引き続き黒字をできるだけ増やす方向で進めていきます。令和6年4月の介護保険改正に伴った対応ができるようにします。

1. 感染症や災害への対応力強化

B C P（事業継続計画）を備えたマニュアルを確認し、訓練も行っていきます。
感染症や災害の発生した場合であっても、日頃から地域にある介護サービス事業所や福祉用具事業所と密に情報交換をすることにより、利用者様に必要なサービスを継続的に効率よく提供できるようにします。本年もケアマネロッカーに災害時、持ち出し可能な名簿を作成保管し、速やかに災害時の安否確認が出来るようにします。

2. 適正なケアマネジメントを行います

- I 生活援助の訪問回数の多い利用者様等のケアプランの検証を行っていきます。
- II 退院・退所時カンファレンスにおける福祉用具専門相談員等を必要に応じ、参画することを明確にします。
- III 看取り期でのサービス利用前の相談、モニタリングの評価を行い、本人の意思を尊重した支援に結び付けます。（通院時情報連携加算）
- IV 介護保険改正に則して、医療連携加算の見直し、入院時情報連携加算、利用担当者の逡減制の緩和などに順次取り組んでいきます。

3. 研修・その他

- I 研修は、各ケアマネジャーが自分で考え、積極的に ZOOM により受講していきます。
- II 「ケアプランデータ連携システム」を活用して、業務の効率化を図っていきます。
- III 高齢者虐待、ハラスメント、困難事例等、人権尊重に基づいたケアマネジメントについて地域包括支援センターと連携をはかり、早めに対応していきます
- IV 令和6年4月予防支援事業所の指定申請を行います。
 - V 昨年に続き、主任介護支援専門員研修に一人参加して更なる質の向上に努めます。

4. 収支計画（居宅介護支援費・介護予防支援業務委託料・認定調査委託料）（単位：千円）

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	小計
令和 5 年度収入実績	1, 797	1, 442	1, 496	1, 389	1, 422	1, 309	8, 555
令和 6 年度収入計画	1, 500	1, 500	1, 500	1, 500	1, 500	1, 500	9, 000
令和 5 年度支出実績	1, 240	1, 056	2, 720	1, 049	1, 087	1, 319	8, 471
令和 6 年度支出計画	1, 180	1, 180	2, 800	1, 180	1, 180	1, 180	8, 700
令和 5 年度収支差額実績	557	386	-1, 224	340	335	-10	384
令和 6 年度収支差額計画	320	320	-1, 300	320	320	320	300
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和 5 年度収入実績	1, 433	1, 357	1, 452	1, 400	1, 400	1, 400	16, 997
令和 6 年度収入計画	1, 500	1, 500	1, 500	1, 500	1, 500	1, 500	18, 000
令和 5 年度支出実績	1, 416	1, 150	2, 600	1, 200	1, 200	1, 200	17, 237
令和 6 年度支出計画	1, 180	1, 180	2, 800	1, 180	1, 180	1, 180	17, 400
令和 5 年度収支差額	17	207	-1, 148	200	200	200	-540
令和 6 年度収支差額計画	320	320	-1, 300	320	320	320	600

管理者意見

令和 6 年度介護報酬単価が 10 又は 13 単位増加、一人のケアマネージャーの取り扱い件数が 40 件から 45 件に増加、予防支援が 1/3 換算となったことにより、ケアマネージャーは、担当件数を増やすことができ、令和 6 年度の収入は増加の見通しとなっています。

魚崎北部あんしんすこやかセンター

(地域包括支援センター)

令和 6 年度 事業計画書 (案)

経営スローガン

「全てを自分の問題として捉え、ひとり一人が改善実行！」

「全職員の専門力を生かし連携して、楽しく生活できるよう支援する！」

昨年度、お店や銀行、病院などの多い甲南地域を安心して利用できるように、立ち寄れる場所や情報を入手できる場所を増やすプロジェクト甲南ネットワークで、地域の人たちと、甲南商店街のイベント開催時にブースを設置し、地域包括と認知症について、子供や子育て世代にも広報できた。またコープ甲南とも連携し、「ゆるーくつながるお楽しみ会」を開催し、地域包括の情報を提供できた。今年度も、ネットワークで、地域の人達と連携し、色々なことを情報発信し、少しでも安心して過ごせる町になるよう目指したい。

北青木地域では、シニア元気相談会を通し、相談対応やフレイル予防のイベント開催 3 回実施できた。また、福池小学校区防災福祉コミュニティの人達と連携し、防災訓練に参加や防災について話し合いを行い「地域ケア会議」を開催した。会議では防災の取組状況を共有し、地域の人たちが防災についての意識を高めるにはどうしたら良いか検討した。

今年度も、広報ルートや出張相談会を上手く活用し、発信や活動していきたい。

魚崎北町の校北公園で令和 4 年 5 月より毎週水曜日 9 時半よりラジオ体操を開催している。今年度も継続し、フレイル予防や情報提供を継続していきたい。

相談、フレイル予防支援、認知症施策、ひきこもり・8050 関連施策との連動、こども若者ケアラー、包括的連携、虐待、困難事例、成年後見、ケアマネ支援、見守り、緊急対応、地域診断、つどい場の後方支援、地域ケア会議、介護リフレッシュ教室、イベント企画等、多種多様な対応を求められているが、常にセンター内で情報共有し、感染防止策を検討し、職員一同で助け合って乗り切る。

介護予防ケアマネジメント件数が、昨年 3 月より今年 1 月現在で、受託が 26 件増えている。令和 6 年度も、さらに 10 件増を目指す。

企画イベント回数、記録の短縮、業務の簡素化や効率化を図り、定時退社を目指す。体操や研修で、足腰頭と心を鍛えて、職員の健康維持増進を目指す。

1. 高齢者への虐待防止、消費者被害防止、成年後見制度の活用等の権利擁護支援

つどい場・介護リフレッシュ教室・給食会・相談対応・地域の掲示板や配布等で消費者被害注意喚起の広報をする。圏域内で消費者被害の被害情報が入った際は、出来

るだけホットな情報を地域に届けるようにチラシを作成する。

東灘区と東灘区社会福祉士で作成した虐待予防パンフレットは予防的にも実際の虐待事例においても使いやすいことが令和 5 年度使ってみて再確認できた。令和 6 年度も、引き続き活用していきたい。特に家族からの新規相談の際は必ず配布する。

成年後見制度については小規模多機能居宅支援事業所の運営推進会議や地域からの要請があった場合、認知症に関わるイベント等でチラシを作成し、広報する。

2. 認知症サポートネット「お魚の会」の更なる推進

(令和 5 年度は神戸市からの委託料なし。認知症高齢者声掛け訓練開催経費 1 万円)
13 年目を迎える「お魚の会」は「地域ケア会議」を兼ねて令和 6 年度も開催予定。
「プロジェクト甲南」ネットワークで、甲南商店街のイベント開催時に、ブースを設置し、地域包括の広報や認知症の対応等広報し、認知症の人や高齢者が安心して甲南地域を利用できるように目指す。

3. 健康寿命延伸の推進に関する業務 (令和 5 年度神戸市から 85 万円の委託料あり)

介護予防普及啓発事業「元氣いきいき講座」を R6 年度は、年 1 回開催予定。

第 1 回目 6 月 フレイル予防「元氣いきいき講座」(魚崎地域で開催)

魚崎北町の高齢化率の高い地域の公園でラジオ体操の定期的開催を継続する。

令和 5 年度、北青木地域では月に一度の出張相談会で、介護予防体操やイベント等を実施してきたが、令和 6 年度は会場使用していた西青木総合会館の無料使用が難しくなっており、定期開催が危うい状況である。令和 6 年度は無料使用の継続の理解を得る努力と、それが難しい場合は開催の在り方の再検討をしていく。

4. 地域包括ケアシステム構築の為、地域ケア会議等を開催していく。

(神戸市から最大 50,000 円開催経費あり。)

・地域包括ケアシステム構築の為、地域ケア会議を開催していく

第 1 回目 7 月 「甲南地域に、立ち寄れる居場所を増やし利用しやすい町にする。」
お魚の会合同開催 地域包括より地域主催の開催へと移行する。

第 2 回目 10 月 「北青木地域の人々に防災への関心や取り組みを広げるには。」

第 3 回目 1 月 事例検討会開催

・地域別連絡会 (ケアマネ支援)

・「東灘区あんしんすこやかセンター」と「医療介護サポートセンター」合同にて、センター主催、ケアマネ支援研修会を年 4 回開催する。

第 1 回目 6 月 医療と介護の連携について

第 2 回目 8 月 口腔内研修

第 3 回目 12 月 困難事例検討会

第 4 回目 2 月 障害者サービスと介護保険適用に関する情報交換会

- ・地域内の事業所やケアマネのレベルアップと連携を図る目的で事業者連絡会開催。

第1回目 8月 居宅介護支援事業所のケアマネジャー座談会

5. 地域のつどい場

感染症の影響は大きく、外出の機会が減り、フレイルの進行が懸念される独居高齢者世帯や老々世帯などが、地域に出掛けられるように支える。また、つどい場が感染症対応で活動終了したグループもあり、新たな活動などについても検討や相談等行う。

- ・地域活動の見守りと支援の継続

○「魚崎つどいばめぐり」実行委員会を中心に住民主体で運営できるように魚崎南部あんしんすこやかセンターと共同し支援を行う。

○ふれあい喫茶は当法人主催での取り組みであるが、感染症流行状況を確認しながら、再開の工夫や規模縮小など考えて、今後も再開の検討を行っていく。

- ・介護リフレッシュ教室の開催※神戸市より年間最高18万円委託料あり。

介護者を対象にした介護リフレッシュ教室（年4回開催予定）

第1回目 4月 体操（イスヨガ）

第2回目 6月 音楽鑑賞

第3回目 11月 フラワーアレンジメント

第4回目 2月 茶話会

6. 令和6年度 収支計画

- ・令和6年度 収支計画（神戸市からの委託料及び介護予防費含む）

※5月8月12月 神戸市の委託料収入あり （単位：千円）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	小計
令和5年度収入実績	754	9,267	779	793	8,685	765	21,043
令和6年度収入計画	800	9,300	805	810	8,750	815	21,280
令和5年度支出実績	2,079	1,959	4,038	1,947	2,000	2,101	14,124
令和6年度支出計画	2,100	2,100	3,200	2,100	2,100	2,100	13,150
令和5年度収支差額	-1,325	7,308	-3,259	-1,154	6,685	-1,336	6,919
令和6年度収支差額計画	-1,300	7,200	-2,395	-1,290	6,650	-1,285	7,580

	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
令和 5 年度収入実績	849	805	8,650	800	800	800	33,747
令和 6 年度収入計画	820	825	8,700	830	835	840	34,130
令和 5 年度支出実績	2,215	2,019	3,750	2,075	2,075	2,075	28,333
令和 6 年度支出計画	2,100	2,100	3,800	2,100	2,100	2,100	28,000
令和 5 年度収支差差額	-1,366	-1,214	4,900	-1,275	-1,275	-1,275	5,414
令和 6 年度収支差額計画	-1,280	-1,275	4,900	-1,270	-1,265	-1,260	6,130
令和 5 年度と令和 6 年度計画の収入比率	101 %						
令和 5 年度と令和 6 年度計画の支出比率	99 %						
令和 5 年度と令和 6 年度計画の収支差額比率	113 %						
イベントや事務消耗品等の支出を必要最小限にとどめ、介護予防ケアマネジメントの受託件数を増やし、今年度も収入 1 %UP を目指す。							

(令和 5 年度の収支実績は 11 月まで情報あり。12 月からは予測で入力。)