

社会福祉法人 真昌会

令和7年度事業報告 【全体】

【総括】

トップケアから事業承継を受けた実質上の合併元年、非常に難しいかじ取りとなった。法的な事業承継を受けたからと言って、簡単に一つの法人として機能することはなく、多くの課題と向き合いながた、その一つ一つを地道に解決していく一年となった。特に、法人本部のあり方や社会福祉法人会計の理解が未熟であったため、決算がうまくできないなど多くの問題を抱えることとなった。これらの課題は、来年度以降も引き続き取り組むこととなる。

また、物価高騰や労働市場の縮小化に伴う人員不足、核家族化に伴う社会変容、早期の介護施設に入居する傾向性等は、当法人にも多くの影響を与え、経営状況はかなり悪くなっている。今後、この状況を改善させるためにどのような手を打って行くことができるのか、取り組んでいく必要がある。

一方で、部門間を超えての応援が出来たりと、良い動きも生まれてきているので、これらの動きは大切に育てていきたいと考えている。

1. ご利用者様のこと

☆ 基本理念「ご利用者様をととても大切な人として位置付けた」ケアに取り組む

⇒ 機会を見つけては何度も基本理念を伝えるとともに、他法人のように「MVV」に法人の目的等をまとめるなど取り組んだ。また、賞与などはクレドを元に評価するなど、基本理念の定着に努めた。

☆ ご利用者様が最期まで生きてて良かったと思えるようなケアに取り組む

⇒ 在宅部門は、最期まで在宅の生活を諦めなくて良い取り組み
入居部門は、最期まで自分らしく「やりたいことができる」看取りの取り組みを進めることができた

☆ 看取り率向上に取り組む

⇒ 在宅部門は、ご家族様の協力が不可欠であることから、社会における家庭のあり方の変容に伴い、入院・入所の方向が強く、思うような成果は得られなかった
ただ、訪問介護は土日祝の受け入れ態勢を強化したことで、少し成果が見られつつある。

入居部門は、施設の方針に基本的には賛同していただいている方が入居していることもあり、概ね見取りをさせていただけている。しかしながら、一部はご理解を得られず、退居となるケースもあった。

2. 職員のこと

☆ ご利用者様と出会えて良かったと思えるようなケアに取り組む

⇒ 各部門、それぞれに取り組んだ

しかし、人員不足が顕著な部門においては、思うような取り組みが出来なかった

☆ 大切な職員が働きやすい職場環境を整え（新システム・相談しやすい環境等）、待遇改善を図る

⇒ 新しいシステムの定着は進んだ

その他、昇給等法人ができることは可能な限り取り組んだ

相談しやすい環境の整備等は特別何も取り組めていない

☆ クレド9「お互いに感謝と尊敬の念を忘れません」の通り「ありがとう」を伝え合いチームワークを醸成する

⇒ できた部門とできていない部門のばらつきのある状況

3. 目標のこと

☆ 年度の目標を達成するために毎月の目標を立てる

⇒ ほとんどできなかった

日々の業務がうまく回っていない状況下で、目標を意識するところまで持つて行くことが困難であった

☆ 目標達成ができたならお祝いをしてみんなで歓ぶ

⇒ ほぼすべての部門で目標達成ができなかったため、お祝いをできるような状況ではなかった

4. 経営のこと

☆ 新規利用者確保のために広報・宣伝活動に力を入れる

⇒ 部門によって、Instagram に力を入れるなど取り組みを勧められた部門もあるが、ほとんどの部門では特に取り組みは進められなかった

☆ 稼働率向上のためご利用者の体調管理を徹底する

⇒ 人員不足が続いた部門は、ケアの質が下がり、それほどの取り組みができなかった

☆ 株式会社トップケアから事業譲渡を受ける年となるため、なるべく円滑な運営が進むよう取り組む

⇒ 多くの課題と向き合い、取り組んだ

令和 7 年度 事業報告

【 上牧の郷 年間行事等スケジュール 】

月	全体	特養	GH	認知デイ	看多機
4 月	入社式 お花見イベント	花祭り お花見 喫茶レク	お花見 歌レク お茶会	お花見行事 お茶会 安満遺跡公園合同イベント	お花見 鯉のぼり作り すし食に行く DAY ガーデニング
5 月	芥川高校太鼓 プロレスラー慰問		こどもの日 母の日 BBQ	こいのぼりフェスタ 菖蒲湯 長岡天神霧島つつじ BBQ	フラワーアレンジ 菖蒲湯 母の日 鯉のぼりフェスタ見学 すし食う DAY
6 月	消防訓練	たこやきレク 万博記念撮影会	父の日	職員面談	父の日 おやつレク すし食う DAY 園児との交流
7 月	流しそうめん	カルピスマつり 七夕 スイカ割り	七夕	スイカ割り	七夕飾り 西瓜割り 浴衣でパシャリ すし食う DAY
8 月	夏祭り 流しそうめん	浴衣記念撮影 アフタヌーンティー	夏のコンサート スイカ割 花火大会	水鉄砲大会 スイカ割り かき氷	盆踊り おやつ作り 水風船大会 西瓜割り すし食う DAY
9 月	災害時訓練 花火大会 プロレスラー慰問	敬老祝賀会 アイスクリームパーラー 阪神優勝ビールかけ	敬老会	BBQ 敬老の日 イオンイベント参加	敬老祝賀会 すし食う DAY 阪神優勝ビールかけ
10 月	運動会	百歳のお誕生日祝賀会	BBQ	ミニ運動会 食事会	すし食に行く DAY ビンゴゲーム大会 ハロウィン
11 月	収穫祭 園児との交流 消防訓練		柿狩り 干し柿づくり	紅葉狩り 秋祭り	紅葉狩り BBQ すし食う DAY フラワーアレンジメント
12 月	餅つき	クリスマス会 お正月飾り作りレク	クリスマス会 歌レク 餅つき	クリスマスコンサート 忘年会 柚子湯 ケーキ作り	クリスマス会 歌合戦 すし食う DAY
1 月		初詣 鏡開き	初詣・初笑い 獅子舞 鏡開き	初詣 初笑い 獅子舞	初詣 書初め 新春演芸会 すし食う DAY
2 月	節分	節分	節分 紙芝居	節分 梅林鑑賞	フラワーアレンジ おやつ作り すし食う DAY
3 月		ひな祭り	ひな祭り	ひな祭り 相撲大会	おやつ作り(桜餅) ひな祭り すし食う DAY お茶会

令和 7 年度 事業報告

【 特別養護老人ホーム 上牧の郷 】

<数値目標>

1. 実稼働率 98%を目指す
2. 職員定着率 90%を目指す

<報告>

1. 実稼働率 95.1%で達成できませんでした
原因として、退居者数が昨年度の倍だったこと等が数字に影響しております
入居待機者が少なく次の入居までに時間がかかった等の原因が考えられます
2. 職員の退職者は 7 名で、職員定着率 77.5%と達成できませんでした
7 名中 3 名が試用期間中での退職でした

<行動目標>

1. 基本理念に立ち返り「ご利用者様をととても大切な人として位置付けた」ケアに取り組む
2. その人らしい生活を支援するため、ユニットケアに取り組む
3. 目標（特養全体 各ユニット）を明確にし、共有化を図る

<報告>

令和 7 年度は、下半期に退職者が続いた以降、なかなか落ち着かない状況となり、新しい取り組みをすることなどが難しくなっていました。

一方で、新日本プロレスの本物のプロレスラーに二度も訪問していただいたり、阪神タイガース優勝記念のビールかけをおこなったりと、ご利用者様に楽しんでいただく企画をいくつもできたことは良かったです。また、ご利用者様のお誕生日に、ご家族様と一緒に職員も同席させていただき、外食できたこともたいへん嬉しいことでした。

令和 7 年度 事業報告

【グループホーム 上牧の郷】

<数値目標>

1. 実稼働率 98.0%を目指す
2. 職員定着率 90%を目指す

<報告>

1. 稼働率 97.1%で達成できなかった。

ご逝去が短期間で 5 名続けてあり、新規利用者様への入居に要する時間に少し時間がかかった。

2. 職員定着率 83.0%で達成できなかった。

前半は職員の入れ替わりがあったが、後半は職員も安定し、利用者様と一緒にレクリエーションや食事作りをして過ごす事ができるようになってきた。

<行動目標>

1. ご利用者様お一人お一人を身近な大切な人として位置づけたケアに取り組む
2. 職員全員が質の高い認知症ケアを提供できるように取り組む
3. 全職員が利用者のために同じ目標に向かって協力し、新たなことにチャレンジしていく

<報告>

この 1 年 利用者様の入れ替わりが後半に集中した。看取り該当者の方も、体調が良い時に自分が働いていた場所（自宅）に行き、懐かしい人達と元気なうちに会いに行く事もできた。また状態が悪く食事が進まない状態になっても、好きなものを購入し食べてもらう努力も職員と考えながら対応できた事はとてもよかった。利用者様一人一人にどのようにして喜んで頂くかを職員と考えながらケアを行えた 1 年であった。

職員に関しては、数名退職となったが、新しい職員が来て、また新たな体制になり、外出にも挑戦し、利用者様に行きたい場所を選んでもらい、動物園や柿狩り（雨の為中止）となったが、できるだけ自分の意思で決定できるようにケアを変えて対応した 1 年となった。選んでもらう事を意識した取り組みにしていく流れで対応している。

令和 7 年度 事業報告

【 看護付小規模多機能ホーム 上牧の郷 】

<数値目標>

1. 登録者数を平均 21 名以上にする
2. 職員定着率 90%を目指す

<報告>

1. 登録者数の平均は 20.4 名で目標の 21 名には到達することができませんでしたが、ほぼ目標に近い水準で推移しました。 終了者 12 名のうち 7 名が自施設の特養・グループホームへ入居され、利用当初の要望をかなえ、看多機から入居サービスへの移行が円滑に行われました。多様な形態の施設が次々開所する中で看多機の特色をアピールし新規登録者の安定確保、施設間の連携の強化が今後の課題です。
2. 職員定着率は 75%と達成できませんでした。
退職者 5 名のうち、看護職員が 3 名でした。多職種の連携と働きやすい職場環境を目指しましたが、入職後早期退職もありました。

<行動目標>

1. 利用者様に笑顔と満足、感動を届ける
2. 月間目標をたて、全員で目標を達成する
3. 利用者の確保、人材確保のため広報宣伝活動を積極的に行い、円滑な法人運営を行う

<報告>

1. 外食レク(寿司食いにいく DAY)や園児との交流、阪神優勝のビールかけなど、非日常のレクにも力を入れ喜んでいただきました。
2. 毎月の目標を決め、毎日実践し、お互いの立場や経験、気持ちをしっかりと話し合いながら振り返りを行い、より良いサービスにつなぐことが出来ました。
3. インスタグラムを立ち上げ、毎日発信し、ご家族に活動の様子を伝えることが出来ました

令和 7 年度 事業報告

【 デイサービスセンター 上牧の郷】

<数値目標>

1. 利用稼働率 平均 95%を目指す
2. 職員定着率 100%を目指す

<報告>

1. 利用稼働率 平均 85.8% 目標達成には届かず

家族様が自宅に対応できなく施設入所になるペースがとても速く、新規に繋がってもすぐに終了 または体調を崩されそのまま施設入所が続いてしまった。6月から9月までの終了ペースが速く、なかなか利用人数を増やす事に時間がかかっていた。

2. 職員定着率 100 % 達成できた。

出来るだけ職員からの意見、やりたい事また得意な事に取り組んでいける環境を作り、自ら工夫できるように取り組みを行った。

<行動目標>

1. ご利用者様・ご家族様に選ばれるデイサービスを目指す
2. 笑顔で明るい対応を徹底し、ご利用者様・ご家族様との信頼関係を深めていく
3. 職員一人一人の目標を明確にし、ケアの質の向上を目指す

<報告>

今年 1 年は安満遺跡公園でのイベント 2 回 イオンでのイベント 1 回は楽しく参加できた。音楽活動もいろいろな曲に挑戦し、利用者様に合わせて思い出の曲を取り入れテーマを考え変化し、工夫を行い皆が参加できるように取り組んでいる。利用者様全体の状態も変化があり、音楽活動も工夫しないと取り組む事がより難しくなってきた。今後も工夫しながら笑顔を届けたいと考えている。いろいろな活動を毎回その日にインスタにてアップする事で、利用された家族様からは「今日の様子がわかりやすい」「毎回本人と観ています」等の意見を頂いている。今後も笑顔を集めていきたいと考えている。

また職員に関しては職員会議等で情報の共有を図り、利用者様のケアについてはどのようにするか等の活発な意見交換を行い、自分自身のケアの振り返りや疑問等を話し合う事でケアの質の向上を図っている。

令和 7 年度 事業報告

【 トップケア 介護プランセンター 】

<数値目標>

1. 相談受付件数月 12 件 もしくは新規プラン月 6 件
2. 稼働率 100%を目指す

<報告>

1. 相談件数の月平均は 7.1 件、新規プラン発生は月平均 5.6 件であった。
R7 年 9 月からは利用者件数マイナスなし。
2. 月平均 82.7%。80%以上で稼働した。

<行動目標>

1. 利用者・家族に信頼して頂けるよう、心に寄り添う支援を行う。
ケアマネジメントの知識を増やし、様々な関係機関の架け橋となる役割を果たす。
①週 1 回のケア会議にて、利用者に関する情報及び、意見交換、他事業所の情報交換、部門内で周知しておく内容の伝達を行う。
②月 1 回のケアマネ会議にて、ケアマネジメントに関する勉強会、加算要件に必要な研修、外部研修の伝達、部門内の目標の振り返りや取り組む課題の明確化を行う。
2. 仕事とプライベート、どちらも充実させる。
相談がしやすく、休みがとりやすい。
①日頃から、部門内のコミュニケーションを持つ。
②日々の利用者の情報を共有し、ケアマネが代わっても対応できる状態にする。
3. 素早く確実にプランに繋げる。
担当件数 100%を目指す。
①包括からの依頼ケースのその後の報告を送るなど、繋がりを継続する。
②「医療と介護の連絡シート」を活用し、連携を丁寧に信頼関係を維持する。

<報告>

1. ①週 1 回のケア会議を開催して上記の内容を実施。

週 1 回の為、ほぼリアルタイムで相談したい内容を伝え、利用者の支援、業務に生かすことができた。

②月 1 回のケアマネ会議は 100%実施。毎回部門内の目標の振り返り、取り組む課題を明確化できた。

加算要件に必要な研修を担当で振り分けて実施、共有した。

年 3 回他事業所との合同事例検討会の実施、意見交換を行い支援内容について学んだ。外部研修には合計 14 回の研修に参加。ケアマネ会議にて伝達研修を行った。

2. ①仕事の相談などはもちろん、日常のことなどもお互い話が出来ている。

ケアマネの人数が多い為、業務の相談をするとみんなが一緒に考え、提案を出し合えている。

②担当のケアマネジャーが不在の時でも、会議での共有をしているため、簡単な対応であれば代わりのケアマネでも対応が出来ている状態である。その為、ケアマネは安心して休みをとることができている。

3. 担当件数 100%を目指す。→平均 82.7%

①「その後シート」の活用は出来ており、「居宅へ依頼後、しっかり対応してくれていることがよくわかる」と包括からお褒めの言葉をいただいたことがある。

②医師への相談や意見を頂きたいとき、また区分変更が必要なときなど、「医療と介護の連絡シート」（高槻医師会作成）を活用出来ている。連絡シートを送った医師はほぼ F A X での回答があり、関係維持につながっている。

令和 7 年度 事業報告

【 トップケア 万葉ケアプランセンター 】

<数値目標>

1. 稼働率 100%を維持する。

<報告>

1. 令和 7 年度の毎月の平均稼働率は 96.5%。毎月 90%～100%超を平均保つことはできていた。

<行動目標>

1. 適切なケアマネジメント手法を学ぶ。
2. 職員同士で情報交換しやすい環境を築けている。
3. 心身ともに健康で元気に仕事ができる。

<報告>

1. 週 1 回の定例カンファレンスで利用者支援の現状を皆で共有した。
「基本ケア」と「疾病別ケア」について学んだ。
包括支援センター主催のケアマネ部会・自立支援会議に参加・プラン点検に参加した。
2. 週 1 回の定例カンファレンス時に困りごとや悩み事を話せる。情報共有できる機会が
持っている。
3. 各ケアマネジャーは自身の健康維持に努め、タイムパフォーマンスなどの向上を徹底
する。（直行直帰・フレックス制度を活用する）稼働率・件数を意識した。

令和 7 年度 事業報告

【 トップケア 訪問介護センター 】

<数値目標>

1. 利用者 新規獲得数 9 件／ヶ月
コマ数 サ責一人当たり 300 コマを目指す
2. 成長比率 5%を目指す

<報告>

1. ・営業活動（FAX 営業・実績配布時に新規獲得を意識する）を行い稼働率を上げる。
→ 営業へ行った翌日は新規契約の目標を達成。契約後、翌日又は翌々日には稼働率が上がっている。
・新規事業所・新人ケアマネ情報を意識しサービスに繋げるように営業する。
→ 新規事業所・新人ケアマネ情報を元に営業先を選び、新規獲得し、コンスタントに新規を頂いている。
2. 達成出来なかった。
3. 3 名獲得できた。

<行動目標>

1. 稼働率アップを意識する
2. サービス提供責任者のレベルアップ・質の向上を意識する
3. 利用者様の想いに沿った在宅生活が送れるように取り組む

<報告>

1. ・登録ヘルパーから新規ヘルパーの紹介に繋がるよう取り組む
→ 声かけはしたが紹介には繋がらなかった。
・身体介護の出来るヘルパーが増えるよう研修を行う
→ 排泄介助（オムツ交換）の実技研修を行った。
2. ・サービス内容の見直しの提案やサービス増回など必要な意見を発信できるようになる
→ 登録ヘルパーより上がった状況を確認し、ケアマネへ連絡。必要なサービスの変更や増回ができた。
・研修の取り組み・登録ヘルパーの想いや希望を聞き取る力を付ける

→ ヘルパーの想いを聞くように伝え意識できた。それによって入ってもらえるサービスも増えた。

- ・サ責の稼働率を上げてコマ数を増やす

→ 100%達成は2名、95%以上は4名。

3. ・アセスメントをしっかり行い、想いを汲み取りサービスを行う

→ 意識的に取り組めた。

- ・その方にあった情報の提供を行えるように多職種と連携を密にする

→ 情報提供ツールとしてメディカルステーションの利用により他職種と連携がとりやすくなった。

令和 7 年度 事業報告

【 トップケア 万葉訪問介護センター 】

<数値目標>

1. 利用者 新規獲得数 6 件／1 ヶ月 （→途中 7 月よりサ責 1 名減の為、5 件）
- 2・売上 介護保険・障害 前年度の 103%

<報告>

- ・新規利用者は、4～6 月 66%・7～3 月は 77%達成。
- ・4～6 月は、7 月よりサ責減となる事で、引継ぎなどに追われ、積極的にケアマネジャーに新規依頼の声掛けを行う事ができなかった。
- ・売上は、介護保険・障害福祉ともに、12 か月中 1 ヶ月、103%に届かず、91%の達成となる。

<行動目標>

1. 数字をあげる
2. 利用者様が在宅生活を続けるために

<報告>

- ・営業用のチラシを作成し居宅介護支援事業所に配布（年 2 回）
保険外サービスのチラシを作成したが、配布ができなかった。
（社会保険加入のヘルパーの膝の手術により、休み希望がありサ責がサービスに出る事が多くなり、なかなか配布することが出来なかった）
- ・単価を上げる為に、利用者にも積極的にできる事に動いて頂き、共に行うサービスに切り替える提案を意識した。
- ・登録ヘルパーの年 1 回の面談を行うことができ、ヘルパーの生活や収入の状況に応じて、稼働を考え、一人ひとりの考えを聞く事ができた。
- ・登録ヘルパーの移動時間を少なく体力を確保し訪問件数を増やせるように考えたが、夏の暑さなどにより逆に訪問件数を減らしてほしいなどの要望があり思うように稼働率を上げる事ができなかった。
- ・積極的に外部の研修に参加をすることが出来た。
- ・ケアマネジャーを通して、理学療法士や作業療法士より、移乗方法や用品についてその都度確認をすることが出来た。一番、成果が得られたことは、スカイリフトの使用について、利用者・介助者の双方が、無理なく楽な方法で介助できるようになった事である。

令和 7 年度 事業報告

【 トップケア 介護用品センター 】

<数値目標>

新規件数	10 件
利用者獲得	400 人以上を目指す
成長比率	2%を目指す
新規居宅事業所獲得件数	3 件以上を目指す

1. 毎月の会議で各担当が持ち回りで数値目標、件数を発表することで意識付けを行う
2. 卸先別の発注の把握と在庫管理、新商品の提案、また価格交渉を積極的に行う
3. 職員や卸業者と連携、情報共有を意識することで迅速なサービスの提供を行う

<報告>

新規件数	6.4 件	未達
利用者獲得	316 人	未達
成長比率	92%	未達
新規居宅事業所獲得件数	3 件獲得	達成

1. 上期より下期上旬にかけて人員の入れ替わりが多く、新人育成や獲得に力を入れつつ新人育成フローの構築に取り組んだ為、目標通りの進行が困難であった。
2. 卸先別の発注の把握と在庫管理、新商品の提案、また価格交渉を積極的に行うに関して、日々意識し取り組むことが出来た。
3. 職員や卸業者と連携、情報共有を意識する事に関しては、新体制の構築にあたり特に注意し取り組んだ。特に新人の比率が大きいため卸業者は厳選し新人のサポートを行ってもらえるよう連携強化を図った。

<行動目標>

「ご利用者様の喜びはわが喜び」の基本理念を常に念頭に置き、利用者のニーズに真摯に向き合えるようサービスの提供を目指す。

1. 専門相談員として自己を磨き提案力の強化、選ばれる事業所・営業職として社に貢献する
2. 人材の定着を考え仕事への達成感が感じられるよう研修の取組みや報連相の強化を図る
3. 地域や社内の研修依頼があれば、貢献できるよう提案、実行、実践する
4. 自然災害や感染症を想定したBCPに基づき、リスクマネジメントの強化を図る
5. 各法令を遵守し、コンプライアンスの徹底を図る（研修、会議で学ぶ機会を設ける）
6. 職員が働きやすい環境を目指すため、ワークライフバランスの推進を図る

<報告>

1. 入れ替わりにて人員が少なく、営業に掛ける時間が減少した分、特に提案力の強化を意識し取り組んだ。また新人には成長の場を設ける為にも積極的に研修に参加させて、専門相談員の育成にも力を入れた。
2. 新人育成フローの構築、報連相、職員間のコミュニケーションの強化を図り、部署内での相互関係の構築に注力し、次年度に向けて新チームの構築に成功した。
3. 外部での地域研修依頼では、芥川高校へ介護に関する授業の講師メンバーとして参加。
4. 年間研修計画に基づき実行。
5. 各法令を遵守すると共に外部研修にも積極的に参加し研鑽を積む。
6. 新人も多く新しいチーム構成において特に注意し取り組んだ。

今年度は、上期から下期にかけて部門内での変化の大きい年であったが、結果的に2名の新人育成も順調に進み、新たに新人育成フローも構築できた。特に業務の効率化に関しては、新ソフトの導入にも慣れてきたため上手く活用し、現在の規模であれば、少人数でも迅速で丁寧な対応と業務の効率化を両立させることができた。

令和 7 年度 事業報告

【 トップケア 万葉館デイサービスセンター 】

< 数値目標 >

稼働率 85% ↑

< 報告 >

結果は 82% で 85% には届かなかった。令和 8 年度の滑り出しは順調に数字を伸ばせている。

< 行動目標 報告 >

営業

- ・実績報告時には空き状況や利用者の状況を伝える

⇒身体状況やレクの状況を適宜伝え、空き情報もお伝えした。

- ・随時、ご利用者様の状態を CM へ報告

⇒少しの体調の変化やお迎え時の状況等を伝える事ができた。ケアマネの信頼を得る事が出来ている。

- ・体験利用のアピール、獲得

⇒周りのご利用者様も巻き込み、細やかな対応を心掛けた。

- ・定員プラス α の受け入れ

⇒実施できなかった

また来たくなる空間作り

- ・声を出して笑ってもらえる雰囲気作りワクワク感、喜びを！

⇒すき間時間に声かけや簡単なゲームを行えた。毎月おやつ作りを実施できた。

- ・常に笑顔で思いやりのある言葉遣いを

⇒お互いに注意したり意識付けが出来ていた。ムキになってしまうスタッフも若干見られた。

- ・ご利用者様のニーズを引き出す声かけを意識する

⇒スタッフ全員ではなかったが、食べたいおやつを聞いたり、やりたい事を聞き出せるように声かけを行っていた。

- ・音楽会を実施する。

⇒ハンドベルを練習し、演奏会を 2 回行う事が出来た

やりがいがあり、楽しめる職場を

- ・ご利用様様の観察を怠らず、対応の仕方を工夫する

⇒難しいご利用様様の対応をそれぞれが工夫し、お互いの技を盗みながら前向きな対応を行っていた。

- ・常にポジティブに、どうしたらいいのかを諦めない

⇒ネガティブな発言をしたスタッフにスタッフ同士が声をかけるようになった。

忙しい中でも笑顔のスタッフが多い。どうしても「しんどい」「大変」と言ってしまうスタッフが若干はあった。

- ・スタッフ一人一人が引き出しを増やす

⇒意識して新しい事にチャレンジするスタッフと、業務で手一杯になってしまうスタッフとがあった。特に新しいレクをよく考えていた。

- ・スタッフ同士の連携を深める

⇒報連相を皆が心がけていた。他のスタッフに割り振った方がいい仕事を「言うよりも自分がやった方が早い」とやってしまうスタッフもあった。

- ・付箋にミスだけでなく気づきをかけるように（小さな発見を）

⇒かなり、書ける（気づける）ようになったが、スタッフによって偏りは見られる。

令和 7 年度 事業報告

【 トップケア さくらデイサービスセンター 】

<数値目標>

1. 利用実稼働率 84%を目指す

①現在関りのない事業所に向けて、月々の情報（チラシ）を作成し、新規利用者様獲得に取り組む

週 2 回は営業に出る、又は電話営業を行う

②所用や受診のお休みの場合、振替利用の声かけをし、空き状況を埋めていく

急なお休みが出ないようお迎え時間の変更するなどの提案をする

2. 職員の働きやすさ 100%を目指す

①職員間のコミュニケーション、情報共有をこまめにとることで作業効率を上げる

②心身共に健康でいれるため、職員同士の支え合いを促進していく

3. 経費削減 昨年度より 10%削減する

①消耗品の購入場所の見直し

②人件費の見直し（残業ゼロ作戦）

<報告>

1. 稼働率 平均 76.2%となり、数値目標達成することが出来なかった

週 6 回の利用者様の終了（入所）、ショート利用の増加が大きな要因と考えられる

①11 月より人員減少の為、営業活動に励むことができなかった、新規獲得は平均月 1.5 人と昨年度より少ない数値となってしまった

②振替利用の声かけをうながしたが、ご家族様より金額面の心配やご本人様の精神的な状況（天気にも左右される）により振替利用に繋がらないことがあった

2. ①職員間の日頃の会話を大事にしていくことができ、作業を円滑に進めることを意識できた

②体調面や日頃の会話より現状の体調管理には意識し、高齢化も進んでいるため様子は常に個人個人も留意している

3. ①現金購入の為、安い場所の検討にて購入していくことができた

②残業（デイ会議など会議以外）はほぼない状況で勤務することができた

<行動目標>

1. 行事の中で新しいことにチャレンジする
①新企画の提案、実践を考えていく
2. 職員同士、相談しやすい場を作る
①デイ会議で1人1言葉を必ず発する、意見交換の場を設ける
3. 有給取得率アップを図る。リフレッシュ休暇取得を目指す
①1人1人長期間の休暇を取得する

<報告>

1. ①ボランティアさんに来ていただき、催しものをするなど計画し実践することが出来た
2. ①全員とはいかなかったけれど、意見交換までは各職員話す意識はできた
3. ①有給休暇は正社員、パートともに取得することができたが、全職員リフレッシュ休暇を取得することができなかった

令和 7 年度 事業報告

【 トップケア 安心ハウス万葉館 】

<数値目標>

*実績稼働率	95% (19 室稼働)
*介護保険集計 (平均)	3,600,000 円
*安心ハウス障害集計 (平均)	1,000,000 円
*保険外集計 (平均)	330,000 円

<行動目標>

1. 入居者様に充実した生活を送って頂く
 - i) 入居者様同士の理解やコミュニケーションを諦めない
 - ① 笑顔で起床、穏やかに就寝
 - ② 生活リハビリで健康維持を目指す
 - ③ その方に合った声掛けを工夫し症状に合わせ否定することなく、尊厳を重視する
 - ii) レク費の活用
 - ① 季節ごとのイベントに積極的に参加してもらい家族様、地域の方々との交流を図る
 - ② 近隣散歩や外出の機会を作り、サービスとして位置付け地域にアピールする
 - ③ 皆が集う 1 階フロアーは自宅リビングと感じられるよう模様替え
2. 良好な人間関係で、働き易い職場環境とする
 - ① 職員同士の意見交換、情報共有を意識し、抜けや事故を無くす
 - ② 提案力を身に着け、自身の口で提案する
 - ③ 知識と技術の向上を目指し、外部研修等への参加
 - ④ 家庭との両立を図れるよう協力し合う
3. 新しいことへ挑戦
 - ① アナログからデジタルへ慣れる事により業務の効率化を図る
 - ② 老朽化する物品、設備の見直し
 - ③ 古き良き知識技術は継承し、新しいことへの挑戦の定着に努める

<報告>

1. i) ①状況に応じたお声掛けにて意識することができた
 - ②フロアでの生活であることから、生活リハを提供しやすい環境にあり下肢筋力の向上に繋がった
 - ③毎週月曜日のケースミーティングで共有、意識することができた

- ii) ①レク担当による毎週日曜日のレク実施、ボランティアによるレク実施。夏祭り、クリスマス会へ地域の方に参加していただけた
 - ②人員不足の影響により提供時間の確保ができなかった。ただ介護保険での買い物同行のサービス提供を増やすことができた
 - ③席の配置換え、テーブルクロスの新調、四季折々の壁紙の工夫ができ、利用者同士のコミュニケーション場となっている
2. ①ヘルパー会議だけでなく、ケースミーティングの場においても情報共有することができた
- ②上長の指示に従うのではなく、職員から言葉が出るようになり活発な意見交換ができる環境となる
- ③人員不足により参加することが難しく、管理職のみの参加となる
- ④人員不足でありながらも両立が図れるような意識の切り替えと職員同士での協力体制を取ることができた
3. ①できた
- ②老朽化が進んでいるため順次見直しを行えた
- 防犯カメラ、玄関周り・看板の美化、相談室の内装工事
- ③月曜日のケースミーティングは往診のある週は医療について、往診のない週はその時の課題を話し合う場としたことで新しいことを実施・評価することができた