

# 2020年度事業報告

(2020. 1. 1～2020. 12. 31)



株式会社 櫻ブレイン

2020年12月31日

グループホーム・小規模多機能ホーム 樹



# 株式会社 櫻ブレイン

## 2020年度事業報告

2020年度事業計画を基に2020年の事業活動を振り返り、ご報告いたします。

### 1 2020年事業全体に対する所感・・・代表取締役 櫻井 知世

今年は、コロナに始まりコロナに終わった一年であったが、おかげさまで事業活動等に大きな影響はなく、事業所を承継して丸2年が経ち無事3年目を迎えることができた。これもひとえに職員の皆さんの努力と関係各所のご協力の賜物であり、感謝の気持ちでいっぱいである。

2019年までは赤字部門であった小規模多機能も単月黒字に転換し、経営状態は安定している。今後は、安定経営の継続と利益の還元により、人材の育成と質の向上に努めていきたい。最優先は、利用者様の幸せである。その為にも樹全体が一枚岩になること、職員全員が気持ちよく働ける体制づくりに力を注いでいく1年にしたい。

### 2 2020年度の会社運営方針に対する所感

#### 「深化」「強化」「安定」

##### ①介護事業の専門性を深化

- 職員の採用時から就業後の一貫した研修体制による職員のスキル向上とモチベーションの維持に努める。
- チームリーダーを中心に、認知症ケア・生活機能向上のリハビリテーションなど事業所の方向性を職員一丸となり共有して、その専門性を深める。

→ 研修体制の確立は出来ているが、モチベーションの維持や専門性を深めるまでに至っていない。

##### ②組織力の強化

- 職員の離職防止と定数確保に努める。
- 事業所ごとの固有的課題に則し、チームマネジメントを円滑に実践していくために OJT を担う人材の養成と研修、事業所内のライン&スタッフの整備によるトップダウン・ボトムアップ、職員間の情報共有、相互理解を深める視点で取り組みを行う。

- 事業所単位で人材維持と利用者確保が可能な自律的機能を構築し、代表は課題解決能力を高める方向性をもって必要に応じ修正する。  
→ 離職率が下がらない理由として、固有課題を事業所内で解決できていないという状況がある。職員間の相互理解にも課題があり、チームマネジメントが円滑に実践できていない現状がある。  
私見ではあるが、利用者様ではなく不機嫌な職員の機嫌を取ることに労力を費やすのは無駄である。まずは自身のマインドをコントロールし仕事に臨んで頂きたい。

### ③ 新規事業による経営基盤の安定

- 新規承継事業については、グループホームは満室維持、小規模多機能ホームにおいては利用者獲得に注力し、早期定員達成を図る
- 既存事業については、講師およびコンサルタント依頼先の拡充を図り、代表以外にも請け負える職員を増やす。  
→ グループホームはほぼ満室 入院による空床が目立った  
小規模多機能は利用者増だが、定員には満たない  
コロナの影響で講師数減少 コンサルタントは未受託

## 3 2020年度の重要事項に関する取り組み状況

### ☆ 人材の定着～チームマネジメントとOJT・研修体制

### ☆ 事業所の地域定着とマーケティング～地域・機関とのネットワーク

#### (1) 職員の処遇計画、職員確保策と定着に向けた取り組み

- ① 介護ラダーと自己評価シートの活用 → ○
- ② 段位制度を基準としたスキルに応じた給与体制を確立 → △  
ほぼ確立しているが前職との関連でイレギュラーあり
- ③ 各職員の意向を踏まえた配置検討 → △  
退職願提出時等に活用し、異動により残留したケースあり

#### (2) 退職理由の検討～退職者の減少が第一

- ① 従事する仕事の価値観の共有 → △ 退職時面談導入済み
- ② 従事環境の検討 → △ 異動残留あり
- ③ メンタリティ特性の掌握と対処 → ×  
アンケートによりある程度把握したが、対処は出来ていない。

#### (3) 事業所のサービスとユーザーとの接点構築と維持

- ① 情報の早期共有 → △ コロナにより対面営業不可

② ユーザーのニーズと、サービス内容の合致 → ○

小規模で連泊→GHへの入居意向多い

③ 人間関係と信頼関係を構築し、機関連携を図る → △

一部の事業所はFAX営業のみ実施

(4) 新規開設・事業拡大と既存事業所の安定経営

① 既存事業所

・・・・・・・・認知症対応型共同生活介護事業所 1箇所  
小規模多機能型居宅介護事業所 1箇所

② 新規事業所

・・・・・・・・なし

③ 既存事業

・・・・・・・・コンサルタント事業 現在 休止中  
・・・・・・・・研修・教育事業 継続的 5箇所  
スポット 数の把握困難

(5) ケアの質の向上への取り組みと研修実施

① 法人主催研修計画 → 法人主催研修報告参照 (別紙①)

② 各事業所内研修計画 → 事業所内研修報告参照 (別紙②)

③ 実習生の受け入れ ・・・・・・・・ 認知症実践リーダー研修受講者  
介護職員初任者研修受講者 他

→ 実習・体験学習受入施設： シグマ 県介護より3名受入

(6) 他種別事業及び多職種協働の体系構築

① 役職別会議による情報共有を図る。(別紙③)

② 委員会会議による情報共有と意見交換を行う。→ △

(7) ホームページ等を活用した広報活動 → △ 外部評価・事業計画未掲載

(8) 法改正への対応とコンプライアンスの徹底

① 介護保険法改正に伴い、体制整備と書類改訂 → △内部監査未実施

② 自己評価・外部評価の実施

・・・・・・・・評価結果の共有と検討を行い、質の向上にむけて取り組む  
→ グループホーム 受審済み 小規模 自己評価中

③ 内部監査体制の構築と実施 → ×今年度未実施

## 外部評価実施状況表（表1）

ホーム名	受審日	実施回数	ホーム名	行政提出日	実施回数
GH樹	R2. 10. 3	2回	SK樹	R2. 4. 20	1回

外部評価を5年連続受審し、評価項目2・3・6が「」の事業所は、受審緩和対象

ホーム名	外部評価項目	緩和	ホーム名	外部評価項目	緩和
GH樹	・・・	21×			

## 介護サービス情報公表システム運営状況自己評価結果表（表2）

事業所名	権利	質	相談	外部	運営	安全	研修	合計
GH樹	5	5	5	5	4	5	5	34
SK樹	5	5	5	5	4	5	4	33

## 実地指導報告（表3）

事業所名	受審日	指摘事項	事業所名	受審日	指摘事項
GH樹	H30. 8. 28	指摘なし 助言なし	SK樹	なし	

③ 内部監査体制の構築と実施 → △

今年度より計画作成委員会が内部監査を行う予定

## 4 事業所運営の基本方針と具体的取り組み

### （1）ご利用者本位のサービスの実践

#### ①ケアマネジメント体制の充実

- ア 介護保険法の趣旨に従い、適切にケアマネジメントがなされ、情報が共有され 実践される体制の構築と記録の整備 → ○
- イ ご利用者のニーズに沿いつつ、ご利用者が尊厳を保持し、有する能力に応じ自立した生活を営むことができるよう、個別サービス計画（個別機能訓練計画・看護計画等）を多職種協働で策定し、計画に沿ったサービスを提供する。  
→ △ （個別性があるサービス計画は策定出来ているが、施設における看護計画は策定出来ていない。）
- ウ 各個別サービス計画が日々の生活のなかでどれだけ有効に展開されているか、評価・モニタリングを適切に実施し、個別ケアの充実を図る。  
→ ○

②リスクマネジメントの徹底

ア「事故発生の防止のための指針」に基づき事故防止対策委員会の定例開催を行い、事故防止体制の強化に努める。

事故件数比較表（表4）

種別	19年合計	20年上期	20年下期	20年合計	前年比
グループホーム 1F	82	24	31	55	0.67
グループホーム 2F	120	50	98	148	1.23
小規模多機能ホーム	データ無	57	84	141	

イ ヒヤリハット、事故報告書を分析し、再発防止に努める。

・・・事故防止委員会により再周知と一部書式変更済み

ウ「苦情受付担当窓口」を設け、ご利用者やご家族等からの苦情、虐待通報に速やかに対応し、解決を図る。・・・報告数 6件

苦情案件一覧表（表5）

	施設種別	苦情内容概要	解決
1	SK	ご本人がデイから帰った時表情が暗い (CM)	済
2	SK	玄関上がり框にスロープによる傷 (家族)	済
3	GH	医療行為による事故 治療受診代慰謝料補償	済
4	SK	徘徊時交番から対応依頼有 苦慮 (HCL NS)	済
5	全体	茶畑駐車場横置き車がはみ出してる (近隣)	済
6	SK	オムツ代が高い (家族)	途中
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			
17			

・・・他2件：書類未提出 GHの同じ家族何度かあり ご本人退去で終了相談や苦情を上げやすい体制の構築の効果もあると考えられる。

現在 解決対応中の案件あり

エ 「身体拘束廃止マニュアル」に基づきご利用者本人または他のご利用者等の生命または身体を保護するため緊急やむを得ない場合を除き、身体拘束その他ご利用者の行動を制限する行為を行わないことを職員に徹底するとともに、身体拘束廃止委員会の定例開催を行い、拘束廃止に向けての解決策を検討する。

→ 身体拘束廃止委員会による「身体拘束チェック表」チェック項目を増やし定期的に（3回/年）実施している。

拘束に関する認識の差が、事業所・職員により見られる。

### 身体拘束案件一覧表（表6）

施設種別	拘束事案内容	拘束期間
グループホーム	なし	
小規模多機能	なし	

オ 「虐待通報・相談窓口」を設け、虐待通報及び相談に速やかに対応し、解決を図ると共に虐待防止委員会を中心に虐待行為はもちろん不適切なケアの撤廃を図る。

→ 虐待防止委員会による「虐待防止チェック表」の追加運用と統計継続中

→ 2件相談あり：現在、不適切なケアの撤廃の為の改善取り組み中

カ 感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための指針」に基づき、感染防止対策委員会の定例開催を行うと共に感染症管理体制を強化する。・・・感染防止委員会により周知済み

感染事例 なし コロナ感染症BCP策定済み

### ③ 看護職員による健康管理と看取り介護への対応

ア 健康管理面からの支援は、施設において看護業務の中での主流を成すものであって、早期に異常を発見し状況を判断し、医師への報告や他職種への医療的立場からの助言・情報を理解してもらい連携し支援していく。

（グループホームにおいては、当社看護師もしくは、協力医の看護師が担うこととする）→ GH医療連携体制 変更なし

看護師の人員不足や業務負担も考慮しての検討が必要である。

イ 看取りに関しては、主治医、管理者・介護支援専門員・相談員及び看護師が連携し、状態変化時の報告等ご家族との連絡を密にして、終末期医療ニーズを的確に把握し、ご家族同意のもとで、ニーズに沿った対応を行う。

ウ PDCAサイクルにより、看取りマニュアルの見直しを行う。→ ○



→ 看取り加算取得状況 閲覧

### 看取り加算取得事業所一覧表 (表7)

施設名	件数	単位合計	施設名	件数	単位合計
GH 樹	4	23952	SK 樹	(1)	未取得

#### (2) 地域社会との協働と貢献

##### ①地域との連携体制の強化

ア地域のケアマネジャーや地域包括支援センターと連携を密にし、虐待等家庭の事情により緊急に保護を要する要介護高齢者を、施設入所等の利用により早急に受け入れる。→ 該当ケース 2件あり

イ地域で生活される高齢者のサービスニーズを把握し、地域の社会資源の役割を果たすために、近隣地域のケアマネジャーとの連携を強化する。→ ○  
ウ近隣町会、商店会、区社協との連携を深め、講習会への協力や地域のイベント等に積極的に参加する。加えて近隣の保育園・幼稚園との交流や、小・中学生の体験学習の受け入れを推進する。→ ○

エホームページや広報誌を通じて、施設情報等を積極的に公開していく。

→ △ 樹だよりを今後UP予定

オ震災等緊急時には可能な限り地域の要介護高齢者等を受け入れる。

→ 該当ケースなし

カボランティア担当者を中心に活動内容の確認・活動環境の整備等を行い、積極的にボランティアを受け入れる体制作りを行う。

→ ○ 静岡市内GH「シニアサポーター事業」定期受入

### 運営推進会議等開催状況表 (表8)

事業所名	推進会議等開催月	回数	事業所名	推進会議等開催月	回数
GH樹	2・4・6・8・10・12	6/6	SK樹	2・4・6・8・10・12	6/6

### (3) 専門性の活かせる職場づくりと離職防止対策

#### ①研修体制の充実

- ア 新任職員には、入職時研修の他、定期的な業務習得状態の確認を通じて必要な指導を行う体制を継続する他、全職員の資質向上を目指して施設内研修会を定期的開催する。→ 各事業所毎の研修報告・参加一覧参照
- イ 研修企画会議メンバー主催の初級研修、中級者研修、目的別研修に積極的に参加させる。→ 全体研修実施参加状況 別紙④参照
- ウ 認知症介護実践者研修・リーダー研修、実習担当者養成研修の他、関係職員を外部研修に積極的に参加させ、定期的に報告会を開催する。
- エ 事業所間の看護・介護職員の交流研修を実施する。→ ×
- オ それぞれの職員が各事業所の委員を担い、委員会に参加し、その情報を自拠点及びユニットに伝達・周知を行う。

→ △ 職員の委員としての参加少なく、事業所内周知も不足

カ 講師派遣や課題別研修を活用し、施設内研修の充実を図る。

→ △ 講師派遣未利用

#### ②離職防止対策

ア 各事業所ごと最低年2回は、職員面談を行う。

→ ○

イ 風通しの良い職場作り・・・同僚・上長・本社も含めての相談窓口の確保

→ △ 「職員キャリアアップ意向調査アンケート」結果 参照

業務の悩み・人間関係の悩みを抱える職員が散見され、相談が出来ていない職員も見受けられる。

ウ 評価表や職員アンケート等を活用し、スキル・モチベーションの高い職員の掘り出しと昇格・配置変換を検討

→ △ 昇格者・配置変換者あり スキル・モチベーション高い職員の掘り出しは出来たが、逆に低いもしくは悩んでいる職員への対応が不十分で離職を防げなかったケースもあり

離職意向者への面談を開始 リーダー→主任→管理者→代表

#### 職員退職状況表 (表9)

事業所名	20年度 離職者数	職員数 12月末	事業所名	20年度 離職者数	職員数 12月末
GH樹	7	19	SK樹	2	14
合計退職者/20年度末職員数			9/33		

#### (4) 安定的経営基盤の確保

##### ①収入の確保と経費節減

ア入居施設においては入居率98%を確保するために、管理者及び相談員・計画作成担当者（CM）はご入居者の入退居に関する責任者として、利用状況を常に把握し、入退居が円滑に実施されるよう、必要な指示を関係職員に行う。

→ △（下記表 2020年度結果参照）

#### 入居・利用状況表（表10）

2019.1～2020.12

事業所名	月単位平均 利用人数	利用率	事業所名	月単位平均 利用人数	利用率
<b>GH樹2019</b>	17.4	96.7%	<b>SK樹</b>	14.8	<b>59.2%</b>

イ重度要介護高齢者を受け入れ、平均要介護度は3以上を目途とする。

→ ○（下記表 2020年度結果参照）

#### 入居者・利用者平均介護度表（表11）

ホーム	平均介護度	ホーム	平均介護度
GH樹	3.38	SK樹	3.3

\*2020.12末時点

ウ 小規模多機能型居宅介護事業所においては、年度内出来るだけ早期に利用定員である登録25名/通い15名/日を達成する。→ △

エ 介護職員処遇改善加算取得のための体制維持を図る。→ ○

オ 節電に努め、不要箇所の消灯を徹底する。→ ○

カ 消費増税や高熱水費等のより一層の高騰も予測されるなか、より一層の経費節減に努める。→ △ 光熱費に関する意識が薄い

##### ②施設・設備の維持

ア基幹設備の耐用年数に留意し、施設機能維持のための計画的な機器の改修・更新や建物の維持管理に努める。→ ○ 倉庫等購入済み

##### ③防災対策推進

ア災害発生時にご利用者や職員の安全を確保し、事業を中断しないために優先的に行うべきことなどを定めた事業継続計画を必要に応じ見直す。

→ △ 変更なし

イ防災訓練に夜間地震想定訓練等を盛り込み、内容を充実させる。

→ △ 夜間想定訓練未実施

#### ④人材確保

ア本部と連携し、実習受け入れ校等各学校への訪問、案内状送付、広告媒体・インターネットの活用等により介護・看護職員を確保する。

→ ×

イ職員紹介制度を活用し、職員自身が人員確保の視点を持ち、動く。

→ 紹介制度による入社 今年度無し 代表紹介 数名あり

#### 職員紹介実績表 (表12)

事業所名	常勤	非常勤	事業所名	常勤	非常勤
GH樹	0 (1)	0	SK樹	0	0 (1)
			合計	0人	0人

#### (5) 顧客満足度の向上

##### ①利用者・ご家族の満足度の把握

ア 外部評価時の家族アンケートの結果の共有 → ○

イ 年1回は、ご利用者本人とご家族に対してアンケートを実施する。

→ △ GHの外部評価に伴う家族アンケートのみ実施

ウ アンケート結果を基に検討し、より良い施設・事業所作りに努める。

→ ×

エ ご利用者・ご家族意向に基づいた行事計画の作成と実施

→ △ 計画はあるが、意向確認は不十分

##### ②食事の提供に関する満足度の向上

食事は、健康上欠かせないものであり、施設生活における最大の楽しみであり、栄養施策は生活習慣病の予防、QOL (Quality Of Life) の向上、生き甲斐を高め、生活の満足度、充実感の向上に繋がる。

「一人ひとりの食事を大切に」、日々満足感ある食事を召し上がられることで、その人らしい有意義な生活が送れるよう、雰囲気作り・献立の選択・時間の選択・場所の選択などに配慮した食事サービスを提供する。

ア 年1回は、ご利用者本人に食事に関するアンケートもしくは意見の聞き取りを行う。

→ △ 利用者本人への満足度聞き取りは出来ていない。

イ 栄養委員会・給食委員会によりアンケート結果を生かした食事内容の検討を行う。

ウ 行事食や季節感のある食事の提供によりご利用者の食事に関する満足度の向上を図る。

エ ご利用者それぞれの身体状態を考慮し、栄養状態や健康状態の向上を図るための献立や食事形態を検討し提供に努める。

→ △ 各事業所毎工夫している