

# 2022年度事業報告

(2022. 1. 1～2022. 12. 31)



株式会社 櫻ブレイン

2022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

## 2022年度事業報告

2022年度事業計画を基に2022年の事業活動を振り返り、ご報告いたします。

### 1 2022 年事業全体に対する所感・・・代表取締役 櫻井 知世

今年も、引き続きコロナ渦での一年であったが、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4年が経ち無事5年目を迎えることができました。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す。また今年も、私自身の入院により職員さんや利用者様・ご家族様また外部の関係者様にもご心配とご迷惑をおかけしました。

それにより小規模の売上が停滞してしまいましたが全体としては黒字で安定しています。今後は、安定経営の継続の為の中核業務の分配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と考えております。最優先は、利用者様の幸せです。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年にします。

### 2 2022 年度の会社運営方針に対する所感

#### 「多くの HAPPY を育てる」

##### 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、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。

→離職率が多少下がり、少し安定してはいるが GH の離職率が高い。

スキルの差から業務負担が一部職員に過度になってしまい、心身への影響が大きい。過度な負担によるストレスから人間関係にも影響があり、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。

### 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

小規模多機能は利用者維持ないし減少 定員達成は遠い

## 3 2022 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 → ○
- ③ 各職員の意向を踏まえた配置検討 → △ 希望無しの為行っていない  
GH1 → GH2 への移動有 産休明け職員は本人の意向通り配置

#### (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 → △
- ② 従事環境の検討 → △ 体調を理由としたケースが多い
- ③ メンタリティ特性の掌握と対処 → △  
退職時・後のアプローチにより復職希望あり

#### (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 → △ FAX メイン
- 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 小規模連泊満床

- 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 病院は対面営業

(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 10箇所以上

(5) ケアの質の向上への取り組みと研修実施

- ① 研修計画 → ○ 計画通り実施 (研修報告参照)  
② 看護師研修計画 → ZOOMで受講  
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

→ 体験学習受入: シグマより実習生受け入れ1名 就労にはつながらず

(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。→ △

今年度より常勤・非常勤も各委員を受け持ち責任感を持って活動して頂いたが  
委員長や常勤職員に頼りがち 一部活動していない職員有

(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 運営推進会議にて話し合い済み  
小規模多機能 自己評価済 運営推進員が現在評価中  
③ 内部監査体制の構築と実施 → ○実施済み SKCM業務引継ぎ予定

## 外部評価実施状況表（表1）

ホーム名	前回提出日	既実施回数	ホーム名	前回提出日	実施回数
GH樹	R04.02.09	3回	SK樹	R04.02.09	3回
事業所評価	運営会議日	行政提出日	事業所評価	運営会議日	行政提出日
R04.11.30	R04.12.21		R04.11.23	R04.12.21	

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	②・③・④・⑥	×			

## 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 2022.11.21	5	5	5	5	4	5	5	34
SK樹 2022.10.09	5	5	5	5	4	5	5	34

## 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 → △

## 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

→ △ GH計画作成担当者のケアマネ資格取得が課題

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、看護計画は策定出来ていない。) LIFEの活用が不十分

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。

→ △ 今年度よりグループホームも担当者制にしたがまだ不慣れで不十分

## 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	21年合計	22年上期	22年下期	22年合計	前年比
グループホーム1F	52	29	5	~11月	0.95
グループホーム2F	130	62	52		0.88
小規模多機能ホーム	134	91	61		

イ ヒヤリハット、事故報告書を分析し、再発防止に努める。

・・・事故件数 昨年よりはGHは減少したが、全て報告されてるか課題有  
またGH事故後の評価不十分 委員会職員による声掛け必須  
小規模は、事故が増加しており、うっかりによる同じミスが再発生する事が  
多々あり危機意識必要 ヒヤリハットの提出が増えない。

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 12件

### 苦情案件一覧表 (表5)

	発生日	施設	名前	苦情内容概要	解決
1	R4. 03. 18	SK	K本人	訪問したヘルパーの対応が悪い	済
2	R4. 04. 04	GH	I家族	入職したIへの他職員の態度言動	退職
3	R4. 04. 26	SK	Y家族	送ってくるのがいつもより早すぎる	済
4	R4. 05. 08	GH	S家族	カーネーションの水やりの対応が悪い	済
5	R4. 07. 08	事務所	不明	FAX送ってきただろ！通信代弁償しろ	済
6	R4. 12. 02	SK	H家族	訪問時間10分過ぎたがまだ来ない	済
7	R4. 12. 02	SK	O家族	提出済みの書類の提出依頼メモ貼付	済
8	R4. 12. 19	SK	H家族	車の駐車プレート未掲示？	済

・・・ 前年度より件数が減ったが勘違いや情報不足によるものが多い。  
小規模のご家族からの苦情が目立つ 関係構築が重要である

- 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。  
アンケート実施済み 委員会による研修や取り組みを継続する

### 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  
→ 相談件数0件だが、チェック集計回答で該当有 認識不足によるエラー回答の可能性あるがリスクあり現在、不適切なケアの撤廃の為の改善取り組み中 アンケートの質問項目の共通理解が必要
- 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 面会ルール継続中  
感染事例 あり コロナ感染症BCP策定済み

施設種別	利用者感染者数	職員感染者数
グループホーム	9 / 18名	2 / 17名
小規模多機能	10 / 13名	12 / 15名

SK利用者（100%）職員（90%）コロナワクチン5回接種済み  
GH利用者は2023/01/16接種予定

### 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	2	11472	SK 樹	0	0

### （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 なし

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。→ × コロナ対策の為自粛中  
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。

→ △ 樹だより未発行・停滞中

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」行事の際のみ受入

### 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。

→ △ 一部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。

→ ○ 感染対策に関して講師派遣利用

#### 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」4月実施しその後面談済業務の悩み・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た。

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

→ △ 配置変換者なし 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止できなかったケースもあり

離職意向者への面談実施 離職回避できたケースもあるが頻回に退職意向ある職員は他職員のメンタル影響も考慮して退職受理も検討

### 職員退職状況表 (表9)

事業所名	21年度 離職者数	22年度 離職者数	職員数 12月末	事業所名	21年度 離職者数	22年度 離職者数	職員数 12月末
GH樹	5+2	2+3	常12+非4	SK樹	2+1	0+2	常6+非9
合計退職者/22年度末職員数				7/31 0.27→0.22			

→ × グループホーム離職率 昨年よりは下がったが高い

#### (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 2022年度結果参照）去年よりは利用率下がっており未達成

#### 入居・利用状況表（表10）

2022.1～2022.12

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
GH樹2021	17.6	97.7%	SK樹2021	16.8	67.2%
GH樹2022	17.5	97.2%	SK樹2022	14.5	58.0%

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 2022年度結果参照）2020よりGH・SK共↑

#### 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	3.7	SK樹	3.8

\*2022.12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。

→ △ 維持は可能 SKは介護福祉士率上位加算取得可能

GHは介護福祉士率を上げて上位の加算取得を目指す

オ 節電に努め、不要箇所の消灯を徹底する。→△エアコン・TVつけっぱなし

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。→ △ 光熱費に関しての意識が薄い

##### 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。

→ ○ 入浴用リフト GH2階に設置済み

停電時の大型機器導入補助金申請済み 2023年3月までに工事終了予定

### 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。

→ ○ 夜間想定訓練実施済み

### 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なし 代表からの紹介入社 数名あり  
紹介キャンペーンは通年に枠拡大 制度利用推進

## 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	0	SK樹	0	0
			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。

→ ○ 外部評価に伴う家族アンケート実施

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。

→ △ 取組中

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未実施。

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。

→ △ 各ユニット毎工夫している GHは職員買い物実施中 SK未実施