

# 2023年度事業報告

(2023.1.1～2023.12.31)



株式会社 櫻ブレイン

2024年1月25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

## 2023年度事業報告

2023年度事業計画を基に2023年の事業活動を振り返り、ご報告いたします。

### 1 2023 年事業全体に対する所感・・・代表取締役 櫻井 知世

今年はコロナが5類に移行されましたが、利用者様と職員の一部はコロナに感染した方もおり、インフルエンザの感染者も数名出ました。大きな災害等の影響はなく、おかげさまで、事業所を承継して丸5年が経ち5周年祝いを開催す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。また今年は、私自身の体調も安定しており通常通り働くことが出来ていますが、今後について徐々に準備をし始めたところです。

小規模の売上は、改善しましたが、今年はグループホームの売り上げが停滞してしまいました。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に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、中堅層を厚くすることで各ユニットが自立し、個々の職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 2023 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・在宅生活の継続支援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、参加出来ていない職員がいる。

##### 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。

- 事業所ごとに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。

→入職して短期での退職が多い。GHの離職率が高い。

固定化したメンバーによるチーム編成の為 新人がなじみにくい可能性あり。次年度は特定技能の外国籍のスタッフの入職予定もあり、人材育成の体制の見直し、チームの再編成も検討する

### ③メイン事業による経営基盤の安定

- 介護事業については、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、黒字決算を維持する
- 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継続契約を図り、代表以外に請け負える職員を増やす。

→グループホームの空室期間が長い

小規模多機能は利用者が増えたが定員達成はまだ遠い

## 3 2023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 → △  
チームメイト評価結果を評価給に反映しているが、差額が少ない。  
次年度 チームメイト評価の高い方への評価給を上げたい
- ③ 各職員の意向を踏まえた配置検討 → △ 一部の職員からの希望はあるも現状異動が難しい 次年度に調整検討  
非常勤→常勤転換あり 次年度 一般職→リーダーへ昇格2名予定

### (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 → △理念はあるが意識付けが不十分
- ② 従事環境の検討 → △ご本人都合に合わせた雇用条件にしている為  
退職は減ったが、イレギュラーな欠勤が多く他職員への負荷が大きい
- ③ メンタリティ特性の掌握と対処 → △掌握はしているが対処困難

(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 → ○  
小規模で連泊が減り、緊急時受け入れ対応可能な状態となった
- 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 包括・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
  - .....なし →12月より アパート賃貸業『Sakura』
- ③ 既存事業
  - .....コンサルタント事業 休止中継続
  - .....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 → △ 一部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 就労済み  
認知症介護事業管理者研修受講生1名  
障害者雇用体験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。→ △  
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 → ×次年度改正あり  
対応必要
- 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 → ×未実施 SKCM業務移行中

### 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	R05.02.28	4回	SK樹	R05.02.28	4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	R05.12.20		R05.12.20	R05.12.20	

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	25のみA他全てB	-			

### 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 2023.10.18	5	5	5	5	4	5	5	34
SK樹 2023.10.18	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	

## 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、小規模は通所介護計画・訪問介護計画の作成が課題) LIFEに入力は出来ているが活用が不十分

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。

→ △ 担当者がカンファレンスに参加していないケースがある

## 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	22年合計	23年上期	23年下期	23年合計	前年比
グループホーム1F	37	5	11	16	0.43
グループホーム2F	120	71	47	118	0.98
小規模多機能ホーム	161	38	46	84	0.52

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 GH1F昨年より大きく減少したが、全て報告されてるか課題有 またGH事故後の評価不十分 今後は委員会職員による声掛け必須 小規模は、事故数は減ったが、うっかりによる同じミスが再発生する事が多々あり 物損が特に多い GHは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 6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	R5.02.02	SK	O家族	おむつ内のパット位置が悪く漏れていた	済
2	R5.02.23	SK	H家族	訪問時間5分くらいで帰る職員がいる	済
3	R5.03.07	SK	S近隣	職員に自治会費の件を話したが未払い	済
4	R5.04.06	SK	O家族	おむつが緩く尿漏れしそうだった	済
5	R5.07.27	SK	O家族	パットの蛇腹折りが間違っている	済
6	R5.09.16	SK	S本人	おしぼりもらってなく手が洗えない	済

- ・・・ 前年度より件数が減ったが小規模のご家族様からの苦情が多い  
全職員が同等のサービス提供できるようにするのが課題  
その他GHの利用者ご本人からの相談もあり 接遇の向上が望まれる

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」定期的に（3回/年）実施している。目標や取り組みが継続的で代わり映えしない。  
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 他者の不適切ケアに対して気づいている職員と気づいていない職員あり、意識の標準化が必要

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 面会ルール緩和済み  
感染事例 あり コロナ感染症BCP策定済みだが次年度見直し必要  
《コロナ感染数》

施設種別	利用者感染者数	職員感染者数
グループホーム	6/18名	3/17名
小規模多機能	0/18名	1/18名

コロナワクチン多い方で6回接種済み最終7回目接種は2024年2月予定  
インフルエンザ予防接種は11月～12月接種済み

### 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 自社非常勤 NS 配置済み

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。 → △

→ 次年度 それぞれの事業所のNSにより見直しを実施予定

### 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	19848	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5類移行後 徐々にイベント参加等解禁中 感染症対策の為 子供さんの実習受入は自粛中  
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。

→ ○ 遅ればせながら樹だより発行 地域に回覧実施済み

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。  
→ リーダーの一部のみ 他フロア見学 実施済み 今後 多職種も実施
- 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。  
→ × e-learningは活用 次年度講師派遣orDVD研修検討

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。  
→ △ 一部 対象者のみ複数回面談実施したが来ていない職員もあり
- イ 風通しの良い職場作り・・・同僚・上長・社長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」6月実施済み  
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。チームメイト評価によりチーム課題を明確にし、相談しやすいチームの再編成が次年度の目標  
まずはユニット毎2リーダー制にし、相談窓口の拡充を図る
- 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  
→ △ 今年は配置変換者なし（お試し他ユニット体験は実施したが体験のみで異動は未実施） 今後はスキルよりモチベーションや待遇・メンタル面の評価を重視し チームの活力となる役に抜擢していく

## 職員退職状況表（表9）

事業所名	22年度 離職者数	23年度 離職者数	職員数 12月末	事業所名	22年度 離職者数	23年度 離職者数	職員数 12月末
GH樹	4+2	2+1	常12+非2	SK樹	0+2	0+3	常8+非10
合計退職者/23年度末職員数				6/32 0.22→0.18			

→ × 離職率 昨年よりは大きく下がったが非常勤が多く常勤換算は減った  
新規入職者の定着が課題

### （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）

2023.1～2023.12

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2022	17.5	97.2%	SK樹2022	14.5	58.0%
GH樹2023	16.6	92.2%	SK樹2023	16.8	67.2%

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	3.1	SK樹	3.7

\*2023.12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済み  
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。

→ △ 電化製品の故障が徐々に増えている PCは新品に入れ替え済み

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。

→ ○ 一部変更済み

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。

→ × 今年度 夜間想定訓練未実施 来年5月実施予定

ウ 補助金を活用し、災害に備えた環境整備を行う。

→ ○ 停電時の大型発電機導入済み

④人材確保

ア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。

→ △ ネット媒体を利用したの有料採用広告2度実施したが採用につながらなかった

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1件 代表からの紹介入社は数名あり  
 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	1
			合計	0人	1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

→ ○ 計画し、実施しているがご家族参加は非常に少ない

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5月実施済み。

利用者さんの希望を踏まえた献立の導入につながっているがまだ不十分

一部 1汁3菜になっていない献立あり 量が適正かの判断も必要

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が、一部の安易な食形態の変更を行っているケースがあり、課題である。