

2025年度(令和7年度)事業報告

グループホーム

みどり荘・第2みどり荘・第3みどり荘

こすもす・さくら

あじさい・第2あじさい

1 施設を取り巻く現状と課題

(1) 事業の種類及び利用定員

- ① 外部サービス利用型共同生活援助事業 21名
- ② 介護サービス包括型共同生活援助事業 12名

(2) 県市町村等からの委託、補助事業等

なし

(3) 地域における公益的な取組

- ① 事業所周辺地域の落ち葉拾い及び草刈りによる環境整備
- ② 古切手回収及びカーブミラー清掃による地域貢献活動

(4) 運営方針

入居者の多様化するニーズへの対応や職員の働き方改革が求められている中、令和7年度は「一致団結～チーム力向上と、業務の効率化を目指して～」を事業所目標とし、利用者の笑顔増幅のため、働く者の団結力を養いチームケアに努めてきました。

WLB の継続した取り組みや研修会への積極的な参加、一人ひとりのニーズに沿った個別支援や行事の充実を図りながら、組織体制の更なる強化に取り組み、また、意思決定支援及び合理的配慮の重要性を認識しながら、入居者へのより良いサービスの提供とともに、職員の働きやすい職場づくりに繋げました。入居者の多様化するニーズへの対応として、地域の企業や通所先との連携強化を図りつつ、入居者の身体状況などを確認しながら、個々にあった社会生活への実現に向け取り組みました。新年度より介護型を廃止し、外部型のみでの運営をはじめます。建物に関して、経年劣化により修繕箇所が増えているため、新規で物件購入し GH こすもすが新年度より新たな居住場所での生活をスタートします。さらに第三みどり荘も個人所有物から法人所有物に変更し、新年度先から GH あじさいでの生活をスタートさせます。今後も、修繕による経費などが増していく事と高齢化への対応など相談支援事業所などの関係機関との連携を行いつつ、利用率の向上のための取り組み強化を図り、安定した事業所運営に取り組んでいきたいと思ひます。

地域との繋がりの強化について、地域連携推進会議を開催し利用者ならびに地域の方から貴重なご意見をいただき、サービスの透明性と質の確保に努め事業所運営の理解促進に繋げました。

2 施設の実施施策と取組の方向性

(1) 職員が働きやすくやりがいを感じられる職場づくり

ア 福祉・介護業界のイメージアップを図り、多様な働き方を推進する。

実施施策	業務分担の明確化（達成度：60％）
現状と課題	臨時職員や継続雇用の職員など働き方は多様化している中、安心して働けるよう職員の合意形成を行った上で、業務分担を明確にする必要がある。また、働き方の多様化により、正規職員の負担が増している。
取組の方向性	非正規職員の可能な業務の精査及び業務分担を明確にする。
取組の成果	職務分掌表などにより、各業務分担及び正規職員・非正規職員の業務分担は明確化できています。しかし、正規職員の業務過多が依然として拭えていません。人材も限れている中、臨時職員及び短時間勤務などによる多様な働き方により補助的・限定的な業務に限られているため、管理職も含め、業務の分担を進めることで負担の軽減に努めました。

イ OJT 制度を中核に職員一人ひとりを育成し、チームケアを推進する。

実施施策	組織体制の強化を図りチーム力を向上（達成度：70％）
現状と課題	当事業所の職員は少人数で限られているため、職員個々のレベルアップもさることながら、チームとしての力量を高めていくことが必要である。また、職場内の横の繋がりを大切にしたい組織体制の強化が必要である。
取組の方向性	介助マニュアル等の周知・理解を図るため、内部研修を実施し、その効果を確認する体制を構築する。
取組の成果	昨年度に介助マニュアル等の整備を行い、今年度は周知・理解を図るため、年間計画を作成し、修正をしながら内部研修に取り組みました。研修の2ヵ月後を目安にアンケートを用いて、その効果の確認に努めました。

ウ 職場風土を改善し、職員の定着率とモチベーションを高める。

実施施策	職場内の関係性作りの構築（達成度：70％）
現状と課題	人材確保が困難な状況から職員が長く働き続けられる職場づくりが重要であり、職場内の円滑で良好な関係性の強化を図り、開かれた職場環境づくりが必要である。
取組の方向性	正規職員・非正規職員の育成面談を継続しつつ、更に良好な関係性の強化を図るための取り組みを模索し検討する。
取組の成果	日常的に職員に対して利用者支援、職場環境、就労状況、健康面等、相談や支援ができるよう体制を整え、時間を確保し取り組みました。また、定期的に面談する機会を設定し、就労状況や意向を確認

	し対応してきました。
--	------------

実施施策	職員の健康維持・促進（達成度：70％）
現状と課題	健康経営としての健康維持・促進の観点から、段階的に環境整備を図ることが必要である。
取組の方向性	① 感染症予防対策として、全職員にマスクを配布し、健康維持・促進を図る。 ② 社食を導入し、職員に栄養バランスのとれた食事を手軽で安く提供し、健康的な生活をサポートする。
取組の成果	① 感染症に備え、全職員にマスクを5月に配布し、職場内での感染予防に努めました。これにより、安心して勤務できる環境づくりに取り組みました。 ② 社食の導入後、全職員が定期的に利用しており、食事内容の充実や価格面でも好評であり、コミュニケーション促進にもつながり、職員同士の交流機会としても機能しました。

エ 業務の生産性を高め、ワークライフバランスを推進する。

実施施策	業務の効率化（達成度：40％）
現状と課題	業務の生産性を高めるためには、定期的に「効率化」という視点から、現在の業務の流れの見直しが必要であるが、確立されていない。効率化の推進は、職員の負担軽減にも繋がると同時に、業務に集中できるようになり、サービスの質の向上に繋がるため重要である。
取組の方向性	業務の流れの変化に応じてタイムテーブルの見直しを行い、職員間で共有を行う。更に共有した内容が実施できているか確認する機会を設定する。
取組の成果	タイムテーブルの見直しは担当職員が実施し、新任・異動職員へは配布をしているが、全職員での共有と実施状況の確認までは充分に至らなかった。今後は、会議等で共有と実施状況の確認を行い、業務の統一化に取り組んでいきます。

(1) 利用児者の生活を支えるサービスの質の向上

ア 先進的で魅力あるサービスを提供し、サービスの質を高める。

実施施策	サービスの質の向上（達成度：60％）
現状と課題	重度高齢化や障がい特性など利用者も多様化しているため、専門的な知識や技術の向上が必要である。また、意思決定支援及び合理的配慮の重要性を認識するための、更なる理解促進が必要である。
取組の方向性	正規職員・非正規職員問わず、意思決定支援研修や強度行動障

	害支援者養成研修等の外部研修会の参加を推進し、復命研修を実施する。
取組の成果	意思決定支援研修はサービス管理者を対象に法人から1～2名参加。強度行動障害支援者養成研修は法人内の他施設の職員も含まれるため参加できませんでした。今後は、参加枠の調整やスケジュールの工夫をすることにより、多くの職員が研修参加できる体制とともに、復命研修の実施頻度を増やし、学びを現場で活かされるよう取り組んでいきたいと思ひます。

イ 安全安心で快適な暮らしを保証し、利用児者の満足度を高める。

実施施策	安全安心な生活に向けたリスクマネジメントの強化（達成度：60%）
現状と課題	事業継続計画(BCP)について、防災や感染症に関して実効性を高める必要がある。安全対策については、ヒヤリハットの取り組みはあるが、浸透ができていない。
取組の方向性	① BCP 研修を計画的に取り組み、理解及び周知、必要に応じて見直しを行う。 ② 内部研修を通してヒヤリハットの理解を深めるとともに、会議にて振り返りを行い、安全対策の強化を図る。
取組の成果	① 年間計画に基づき、防災および感染症対応に関する BCP 研修・訓練を計画的に実施しました。全職員が参加し災害時や感染症発生時の対応力向上に努めました。また、法人委員会が主催する研修にも積極的に参加し、リスクマネジメントの強化に努めました。 ② 9月に全職員参加のもと内部研修会を実施し、ヒヤリハットの理解と共有に取り組みました。さらに日々提出されるヒヤリハットを会議で取り上げ、全職員で原因分析と対応策の確認を行い組織的なリスク低減に取り組みました。しかし、ヒヤリハット報告数が少なく十分に浸透していないため、原因追求し改善に取り組んでいきます。

ウ 施設機能を積極的に開放し、地域とのつながりを強化する。

実施施策	地域との連携強化（達成度：80%）
現状と課題	地域連携推進会議が令和7年度から義務付けられており、地域との関係づくりや利用者・事業所に関する理解促進等が求められている。サービスの透明性・質の確保や地域と利用者との関係づくり、事業所運営の理解促進を図るため、体制整備が必要である。
取組の方向性	地域連携推進会議における構成員の配置を行い、会議及び見学の実施に向けた体制整備を図る。
取組の成果	11月～12月の期間に地域連携推進会議の構成員選定のため、関

	係機関へ参加依頼を行い、令和8年2月に会議の開催および事業所見学を実施し、地域の方々や利用者の方から貴重なご意見をいただき、より連携体制の強化に取り組んでいきたいと思ひます。
--	---

(2) 安定的で持続的な経営基盤の確立

ア 収入の安定確保と経費増大の抑制で、安定性の高い財務体質を維持する。

実施施策	利用率の維持向上による安定した収入の確保（達成度：60％）
現状と課題	利用率は向上しているが、外部型は定員に達していないことや利用者の重度高齢化による入院などにより空床期間も見られる。利用希望があり施設見学はあるが、利用まで至らないケースもあり、外部型ではハード面での課題がある。安定した収入を確保するためには、利用率の維持向上が重要である。また、報酬改定による加算取得のための適切な対応が必要である。
取組の方向性	① 法人が運用している SNS・HP等を活用し、事業所の情報発信に取り組み、利用希望の見学者へアンケートを実施し、その効果を検証する。 ② 令和7年度の障害福祉サービス等報酬改定における加算取得に向け情報収集・共有に取り組む。
取組の成果	① 法人の HP 等を活用した PR 活動を継続し、年間計画に基づき利用者ニーズに沿った行事の実施と情報発信に取り組みました。利用希望の見学者へのアンケート作成は未実だったため今後作成に取り組み、施設運営に役立てていきたいと思ひます。 ② 報酬改定に関する研修等から情報収集を行い、職員間で共有しながら、新たな加算取得（地域移行支援加算等）に向けた検討を進め、人材確保や報酬改定による収入状況と来年度より外部型のための事業運営へ移行するため、改めて運営に必要な加算など情報収集に努めていきます。

イ 中長期的な視点をもって、持続性の高い経営を行う。

実施施策	建物の老朽化への対応（達成度：80％）
現状と課題	建物は築 10 数年経過しており、年々修繕箇所も増えている。安心した生活環境や継続した運営ができるよう計画的な修繕や維持管理体制の強化を図ることが必要である。
取組の方向性	建物清掃（介護型）を年 2 回実施するとともに、把握した修繕箇所を共有し迅速に対応する。
取組の成果	介護型では日々の清掃時や年2回の大掃除を通じて、今後の修繕計画が必要な箇所を把握することとしており、上半期に1回実施した結果、修繕を要する箇所は確認されなかった。外部型では老朽化に伴い修繕費用が増大し維持管理が困難なため、こすもすは、新

	たな物件購入の場所への移転、第3みどり荘は、現あじさいに移転する計画で進めていきたいと考えています。
--	--

ウ 組織内の連携を強化し、強固な組織体制と経営基盤を確立する。

実施施策	法人理念等の周知徹底による組織体制の強化（達成度：90％）
現状と課題	現在、法人理念、倫理綱領、具体的行動規範等はファイルに綴じられ各ホームの玄関に配置されているものの、改めて確認する機会がないため、周知・理解・浸透に向けて、計画性を持ち取り組んでいくことが必要である。
取組の方向性	管理職、指導職が率先して法人理念に基づく行動を取る。併せて会議での定期的な読み合わせや理解・周知研修を行い、理念に対するストーリーを描ける職員を育む。
取組の成果	会議において法人理念の読み合わせを実施し、職員の理解促進に努めてきました。今後は倫理綱領等の読み合わせも行い、全職員が理念を理解し、業務の中で理念に沿った行動ができるよう組織力と実践力の向上を目指します。

3 実績利用率

(%)

事業名	定員	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	利用率/月
介護型	12名	96.9%	100%	100%	99.7%	99.7%	100%	100%	94.4%	91.4%	88.2%	74.1%	36.8%	60.1%
外部型	21名	94.8%	92.9%	95.2%	95.2%	90.9%	95.2%	91.7%	95.2%	93.1%	92.8%	95.2%	94.6%	93.9%

4 固定資産物品購入物

(単位:千円)

名 称	購入業者	執行額	購入日
書類保管倉庫			未実施
あじさい洗濯機	(株)リレーションひまわり館・サカモト	122	令和7年4月5日
第2あじさい洗濯機	(株)リレーションひまわり館・サカモト	162	令和7年4月5日
ノートパソコン	(株)リレーションひまわり館・サカモト	156	令和7年4月4日

5 修繕実施状況(大規模修繕を除く。)

(単位:千円)

名 称	請負業者	執行額	完了日
あじさい職員洗面場壁紙張替			未実施

6 大規模修繕実施状況

(単位:千円)

名 称	請負業者	執行額	完了日
なし			