

令和5年度 事業報告① [部門単位の運営状況等]

期間：令和5年度（令和5年4月1日～令和6年3月31日）

法人総括 理事長 廣田 岳尚

令和5年度 法人事業方針

『あたらしいゆいの里 はじまりの一步は“まず動く”から』

トピックス（おもな出来事）

- 4月 慈恵会カルチャーブック（法人理念等）リリース
組織図の変更（公益サービス部の人事異動と一部改編）
- 5月 新型コロナウイルス感染症 5類引き下げに伴う各種対応の実施
- 6月 組織図の変更（法人本部事務局長の人事異動）
新特養竣工式典
- 7月 新特養リニューアルオープン
入所部門 職員一斉退職に伴う復旧計画の始動
ゆいの里TSK運動（とてもステキな環境にする活動）開始
- 8月 地域福祉活動 小学生児童向けの居場所開放の取り組み開始
- 10月 住宅確保要配慮者居住支援法人の認可取得
就業規則・給与規程の改訂（リフレッシュ休暇制度の開始、パート時給のベースアップ）
慈恵会会議ルールの導入
- 11月 法人内のステキなことをシェアするチャット”みんなのグッドシェア”の開始
- 11月 多世代交流型サードプレイス化構想の策定
- 12月 経営会議の運営方法の変更（統合・頻度見直し等）
令和5年度国交省住まい環境整備モデル事業（事業育成型）採択
- 2月 シェアファームゆい 利用受付開始
- 3月 助成金の採択 3件（日本財団／日本郵便年賀寄付金／しがぎん福祉基金）
クレドレポートの開始

4つの戦略に関する 進捗状況

令和5年度の事業の進捗は以下の通りです。

1. 人材戦略：人が定着し、育ちあえる組織を目指す

育成（教育）：昨年度から実施している新しい教育体系（研修等）を確実に実施できている。

定着：入所サービスで多数の離職者が出ており、マネジメントや運営全般の体制について再構築が急務。

採用：細やかな採用のための取り組みや広報活動は継続できているが、一斉離職に伴い 紹介会社を含む有料求人頼らざるを得ない状況が発生している。

人事全般において、各種施策は行っているが育成・定着の面で望ましい結果が出ている状態とは言い難い。

採用に関しては、離職者の穴埋めという点では十分機能しているが、新卒採用含め計画的な採用には至っていない。経営と人事のつながりがある一貫性のある組織作りが急務であるため、人事ポリシーの策定を次年度以降の重点項目として取り組んでいく。

2. ご利用者向け戦略：部門及び事業所が主体となり、当事者を中心としたケアを推進させる

各事業所において、一定水準以上のサービス提供は安定的に実施できている。一方で、ケアの質の向上につながるような新しい動きは全体的に乏しい。法人全体では、横断的なプロジェクトを活用してケアの質の向上につながる企画を開始しているが、まだまだ小さな動きにとどまっている。

感染対策に関しては、5類引き下げ後にあっても概ね同水準の対策の継続ができています。

リスクマネジメント（特に重大事故の予防）は、発生状況の定期モニタリングは実施できている。全体の意識向上のための取組みから開始を検討しているが、まだ効果的な施策の実施には至っていない。

外部に向けての取組みのPRはSNS（インスタグラム）を活用して積極的な発信ができています。一方で、縦割りの事業所同士の連携や協力といった側面は乏しい。

パーパスに基づく事業ごとの機能や役割の再定義（リブランディング）やサービスの質の向上に向けた集中的かつ横断的取り組みについて、深化させていけるよう次年度以降も試行錯誤を続けていく。

3. 地域向け戦略：資源を投入し、地域とのつながりを増やす

地域福祉活動は交流ホームを拠点として、地域の多様な関係者を交えた取り組み種類や幅が広がりを見せている。包括においては、来年度更新に伴い人員増の目途を立てることができた。業務の標準化や役割分担等の整理については着手ししたが具体的な成果は少ない。

居住支援法人に関して、10月に認可取得までは進めたが相談開始まで至っておらず、早い段階での本格始動が必要な状況にある。

活動自体は拡大傾向にあるものの、各種整理がうまく進められていない事が課題としてある。

少人数での運営になるが、整理しながら段階的に取り組みを広げ、関係人口の拡大につながるよう取り組んでいきたい。

4. 運営及び経営戦略：財務改善・業務改善につながる取組みを計画的に実施し、経営基盤の安定を図る

今期から始まる特養建替えに伴う借入金返済を踏まえた収支差額の目標値の設定を行ったものの、目標水準の達成は未達となった。下半期の収入の伸び悩みと支出増が予測しきれなかったことが悔やまれる。

毎月の月次収支の取り組みの精度の向上と効果的な打ち手のできる体制づくりを進めていく必要がある。

事務局の新体制への切り替えは概ね順調に進めることができた。機能強化のための既存業務のスリム化に向け継続して取り組んでいく。

カルチャーブック（理念）に関しては、年間通して価値の共有のための取り組みを進めることができた。引き続き試行錯誤を続けながら、法人内の新しい文化醸成に努めていきたい。

法人内の協議体による横断的な課題解決に関しては、協議体によって活動にむらがあることが課題であるため、来年度に向け、おおがかりな再編成を進めていく。

入所サービス部 部長 廣田 岳尚

特別養護老人ホーム（従来型）、特別養護老人ホーム（ユニット型）、ショートステイ

利用状況

1. 特別養護老人ホーム

7月に本館30床増床を行ったことで、利用日数が大幅に増加している。

本館、別館ともに目標値以上の稼働を行うことができた。全国平均と比しても好調な稼働状況にあることが示されている。

	本館（目標：94.0%）			別館（目標：96.5%）		
	R5年度	R4年度	全国平均*	R5年度	R4年度	全国平均*
稼働率（%）	96.9	96.8	92.7	96.5	97.5	93.3
利用日数（日）	26,482	21,199	—	14,089	14,235	—
空床日数（日）	848	701	—	511	365	—
①入院日数/②①以外	①522②326	①443②258		①401②110	①228②137	
退所者（人）	17	20	—	13	15	—
施設内看取り（人）	12	12	—	7	7	—
施設内看取り率（%）	70.6%	60.0%	—	53.8%	46.7%	—
平均要介護度	3.62	3.7	3.98	3.75	3.68	3.90

* [2022年度特別養護老人ホームの経営状況（独立行政法人福祉医療機構）](#)を参照

2. ショートステイ

7月の移転に伴い定員を10名に減床。7月1日～15日までSS受入れをストップしていたが、希望も多く、10日より順次利用を開始した。

新しい施設となったことで新規利用希望者も増え、空きベッドの活用等を行うことで100%を超える稼働となった。

	ショート（目標：96.5%）		
	R5年度	R4年度	全国平均*
利用率（%）	101.6	85.6	77.8
新規契約（人）	72	57	—
平均要介護度	2.46	2.73	—

* [2022年度特別養護老人ホームの経営状況（独立行政法人福祉医療機構）](#) を参照

事業の成果、対処すべき事項

1. 私の大切な人にも住んでもらいたくなる住まい・利用したいサービスを作る

・7月の特養移転

法人全体の協力を得て、7月の一斉引っ越しを滞りなく実施することができた。ご利用者は大きな混乱なくお過ごしいただくことができています。

・家族との連携機会

コロナ感染症の引き下げに合わせ、徐々に面会や外出及び外泊ルールの緩和を実施することができた。

・感染対策

7月にクラスターが発生するも、大きな拡大までは至らず収束することができた。日々の対策も一定程度継続ができています。

・住空間の整理整頓

業務時間の確保ができず十分とは言い難い。介護補助との業務分担やボランティアさんの活用等、工夫してできる方法を探っていきたい。

2. 職員が働きがいをもって働ける職場づくり

・職場内のコミュニケーションの活性化

リーダーと職員間の十分な意思統一や相互理解が進んでおらず、一斉離職の一因と捉えている。

1on1等の施策は進めているものの、日々のやり取りが疎かになっていた可能性があるため、丁寧な情報共有や意見を出しあえる組織作りに向けて再始動を行っていく。

・ノーリフトケアによる腰痛予防の推進

2年間、継続的に取り組んできたことが評価され、特養本館（従来型）で県の抱え上げない介護推奨事業所の認証を受けることができた。機器を活用し、抱え上げない介護の定着ができています。特養別館（ユニット型）でも共有できるようにしていく。

・働きやすい環境づくり

7月の一斉離職があったものの、希望休の取得しやすい環境づくりは継続できている。本部主導で積極的な人材採用はおこなったものの、既存メンバーへの負荷が高まる状況となっており、負荷が偏りすぎないようにする等の配慮が必要な状況にある。

また、入職者への教育体制がかなり脆弱であったため、この機に見直しを実施しているところである。（丁寧なオリエンテーションやOJT）

3. 選ばれる事業所になり、安定した運営を行う。

・安定した稼働

移転後の30床増床について、約1か月間で受け入れを完了することができた。その結果、稼働率は、本館・別館・SSのいずれにおいても目標以上の稼働となった。

事業収支に関して、増床に伴う増収は顕著であったが、一斉離職に対応するための採用コストで多額の支出が生じたため、当初見込んでいたほどの収支差額を生み出すことはできなかった。

・別館の差別化

現時点で稼働は安定しているものの、近隣での個室型の高齢者施設の新設の影響から別館の入居希望者は明らかな減少傾向にある。

法人内のリハビリ専門職の協力を得ることで付加価値づくりの推進にむけた取り組みを実施したが、事業所内で協力体制をうまく構築できなかったため一旦取り組みを中止することとした。

来年度以降も、入居希望者を増やしていくための新たな取り組みを模索していく。

・重大事故を減らす取り組み

行政報告が必要な重大事故について、昨年度比50%を掲げたが、今年度は5件（昨年度比-3）で未達となった。重大事故の検証機会を設けて再発防止に努めた反面、日々のヒヤリハットや事故に対する対策が不十分な点が大きな課題として顕在化しているため、重大事故だけにフォーカスするのではなく、まずは小さな対策をスピーディーかつ適切に対応・対策できる事業所づくりを実施していく必要があると考えている。

在宅サービス部 部長 岡本 理宏

守山デイサービスセンター、幸津川デイサービスセンター、リハステーション守山デイサービス、リハステーション草津デイサービス、訪問介護事業所、訪問看護ステーション、居宅介護支援事業所

利用状況

利用者数 *実際にサービス利用のあった利用者数（実利用者数）

・守山デイと訪問系サービスの利用者数の増加 / 幸津川デイでの利用者数減少 （単位：人）

事業所名	R5年度 月平均	R4年度 月平均	昨年度比
守山デイサービス	142.6	128.6	+14.0
幸津川デイサービス	54.3	64.8	-10.5
リハステーション守山	180.2	175.1	+5.1
リハステーション草津	128.7	129.5	-0.8
訪問介護	75.2	60.6	+14.4
訪問看護	123.4	79.5	+43.9
居宅介護支援	284.3	259.0	+25.3
合 計	988.7	897.1	+91.6

通所系サービスの稼働率

・通所介護での稼働状況維持 （単位：％）

事業所名	R5年度月平均	R4年度月平均	昨年度比	全国平均*
守山デイサービス	81.0	82.4	-1.4	通所介護（通常） 66.5
幸津川デイサービス	66.4	54.7	+11.7	認知症対応型 62.3
リハステーション守山	84.7	86.6	-1.9	地域密着型 通所介護
リハステーション草津	89.8	90.8	-1.0	71.4

* 2022年度通所介護の経営実態調査 経営分析指標（独立行政法人福祉医療機構）を参照

訪問系サービスの訪問回数

・訪問介護・看護での訪問回数の増加

(単位：回)

事業所名	R5年度月平均	R4年度月平均	昨年度比	全国平均*
訪問介護事業所	724.4	636.1	+88.3	819.4
訪問看護ステーション	670.9	485.8	+185.1	—

*2021年度訪問介護の経営実態調査 2022経営分析指標(独立行政法人福祉医療機構)を参照

ケアマネジャー一人あたりの担当人数

(単位：人)

事業所名	R5年度月平均	R4年度月平均	昨年度比
居宅介護支援事業所	37.0	35.8	+1.2

事業の成果、対処すべき課題

1. 多くの方にケアを届ける取り組み

上半期に引き続き、利用者数を増やし、安定した形でサービス提供ができた。目標を上回る形で、関わる総数 **989人/月**を達成、訪問系サービスを中心に多くの方にケアを届ける事ができた。入退職はあったものの、職員の採用もすすみ、次年度は訪問系サービスを中心に規模の拡大に努める予定。要支援者、訪問系サービス(介護・看護・リハ)では引き続き多く問合せを頂いており、次年度にはその点のニーズに答えていけるように検討をしていく。課題として、幸津川デイサービスの稼働低下が3年継続しており、収支適正化に向けた結果が残せていない事が大きな課題。幸津川での継続は決定しているため、業務のコンパクト化と人件費の適正化に努め、健全な運営に切替ができるように対応が急務となる。また特養移転後の既存建物の活用についても、起案どまりで計画・行動まで至っておらず、早急な対応をすすめたい。

収支差額については**3,528万見込(約8.2%)**と、目標の2,200万を上回る形で年度を終える事ができた。

2. よりよいサービスに向けた運営体制の強化

上半期に引き続き、法令順守、管理体制の整備に関する取り組みを強化してすすめた。運営指導でも口頭指摘のみで、課題部分の改善に一定取組むことができた。また、部門内での事例検討会、利用者・外部居宅向けアンケートの実施、それに伴う業務改善など、計画していた取組みを下半期に対応することができた。

また、訪問介護での介護保険ソフトの見直しやデータ連携システムの導入にて、業務の効率化に着手し、サービス提供にかかる時間を増やす事にも成果を出すことができた。

取組みに掲げていた「業務マニュアル・育成マニュアル」の更新や業務の平準化などは十分な取組みができず、次年度の課題として検討していく。下半期から管理者の変更や新リーダーの入职などもあり、管理体制やリーダー育成についても引き続き検討をしていきたい。

3. よりよいサービスに向けたチャレンジについて

上半期で実施できなかったチャレンジも下半期にすすめる事ができた。デイサービスでの家族向けイベント(オープンデイ)や家族の負担軽減のための自宅訪問の強化、事業所間での勉強会・事例検討会などを開催し、よいサービスに向けた検討がすすめられた。

また各種補助金を活用した福祉用具・ICTツールの導入で業務の効率化・簡素化が出来た分、利用者へのサービス提供にかかる時間を増やすことにつながったと感じている。

反面、改定に伴う対応が今後継続して検討が必要になっている。訪問介護での中重度・看取り対応の強化(特定加算上位の取得)、居宅介護支援での予防指定申請(予防での受入とインセンティブ)、通所での口腔・栄養などの対応などを今後の検討事項としてすすめていきたい。

福祉施設サービス部 部長 藤井 晃

ケアハウスゆい、グループホームゆい、ゆいの里保育園tetote

利用状況

ケアハウス・グループホーム（稼働率）

・全国平均:両事業ともに上回る

	令和5年度	令和4年度	全国平均*
ケアハウス	98.31%	99.57%	96.5%
グループホーム	99.80%	99.44%	96.2%

*ケアハウス（2018年度軽費老人ホーム収支状況等調査報告書(R3年3月発行)抜粋 公益社団法人全国老人福祉施設協議会）

*グループホーム（2019年度グループホームの経営実態調査 独立行政法人福祉医療機構）を参照

ケアハウス・グループホーム（年齢の状況）

・急な退去につながる要素：90歳以上の割合が依然として高い

3月31日現在

	平均年齢	最年少	最高齢	90歳以上／割合
ケアハウス	86歳	73歳	104歳	15／48人（約3割）
グループホーム	87歳	67歳	96歳	8／18人（約5割）

グループホーム(入居期間)

	新規入居	平均期間	1年未満	2年以上	3年以上	5年以上	10年以上
平成28年3月	—	3.6年	3人	5人	5人	4人	1人
令和5年3月	3人	3.0年	6人	4人	4人	2人	2人
令和6年3月	3人	3.5年	3人	7人	5人	1人	2人

ゆいの里保育園tetote（利用状況）

・地域枠の新規利用を断った事で多くの職員確保に繋がった。

3月31日現在

	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	合計	新規採用	職員配属先
職員枠	4人	2人	4人	0人	10人	3人	入所:9、守デイ:1
一時枠	0人	0人	1人	0人	1人	1人	リハデイ:1
地域枠	0人	1人	1人	0人	2人	—	—

事業の成果、対処すべき課題

1. 地域に選んでもらえる施設づくり

両事業ともに目標の稼働率を上回る(昨対KH:-1.26%、GH:+0.36%)結果となった。対策としてはADLの向上に向けた取り組み、認知症対策、自立支援や高齢者の出番づくり、魅力づくり等や退去につながるリスク管理をすることで、長く住んでもらう為

の対策と入居者確保対策に取り組んだ。

ケアハウスの入居者確保対策の成果として5人の入居(問合せ:約100件、内見学:25件)に繋がった。

即入居待機者が在宅サービスを利用する事で、自宅での生活が継続できる環境に満足され、入居への気持ちが離れてしまうケースがあるので、待機者との継続的な繋がりを持ち、スムーズな入居につなげる事が課題である。

2. 自分を磨き、自分に付加価値をつけられる人づくり

各自がキャリアデザインを再構築したことで、1on1ミーティングでも具体的なプランに対する内容が増え、職員の進捗に合わせた声かけや研修紹介が行え、効果的な職員育成につなげることが出来た。

部署内研修では、外部より講師を招き、アンガーマネジメントからの学びを日頃のケアや自己成長に活かすことができた。

また、部署内で職員が自分の目標の進捗状況を共有し、必須研修と自己研修の受講に切磋琢磨しながら取り組んだ。

両事業とも、職員が成長し、自発的に動くことができる職場環境が定着してきた結果、離職率も抑えられた。

3. ゆいの里保育園tetote

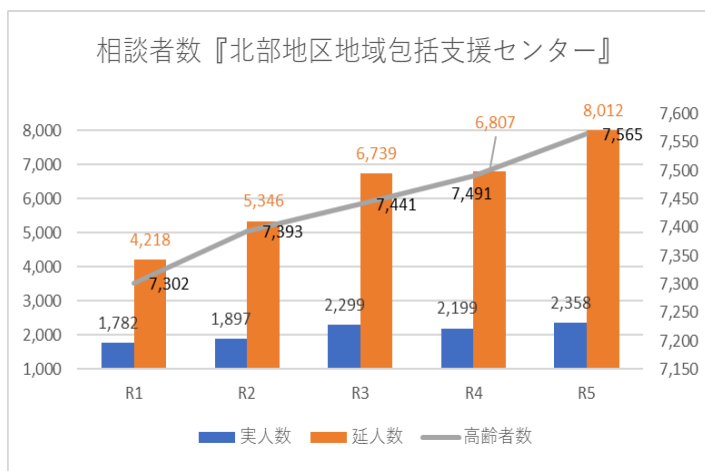
特養の移転増床(7月)のための職員確保に向けて、地域枠の入園を抑えたことで稼働率は低下したが、新規職員の採用(4人)と継続利用(7人)で職員の確保、定着に大きく貢献出来た。もう一つの成果は高齢者と保育園児との世代間交流としてイベント(0-100コンサート、運動会、ハロウィンなど)を通して沢山のお年寄りから笑顔を引き出すことが出来た。

公益サービス部 部長 西村 友孝

地域福祉推進室、あんしん居住推進室、北部地区地域包括支援センター、北公民館貸館業務、南部地区地域包括支援センター

活動状況

1. 北部地域包括支援センター 事業実績



・高齢者数と相談実人数は微増、相談延べ人数は大きく増加している

・相談率も増えており、1人当たり平均3.4件の相談で、年々、増えている

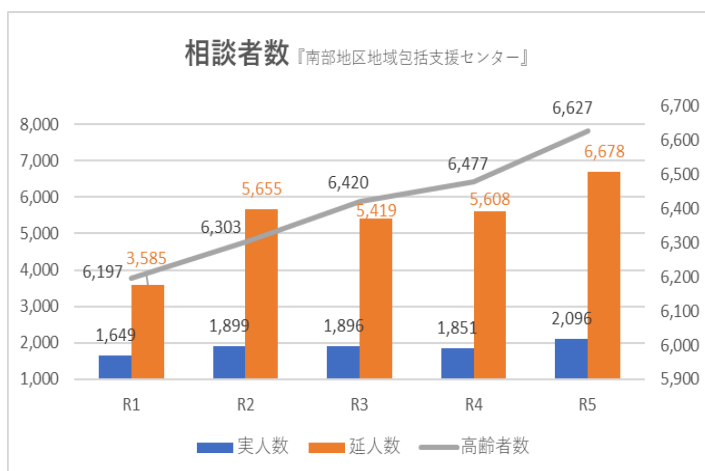
・北部地区地域包括支援センターの認知や信頼が進み、1人当たりの相談が増えている、と考える

・R4年度に民生委員児童委員とケアマネの勉強会で権利擁護の研修を行ったことなどから、民生委員児童委員やケアマネからの気づきが増え、重度化に至る前に対応できつつある

・上期に続き、虐待のケースが多い傾向

- ・意外にも、ご近所や家族などとのつながりが少なく、発見が遅れ、重度化することもある
- ・自治会機能がないマンションの住民が高齢化してきており、相談ケースが増えてきている
- ・コロナ5類移行後、介護保険申請が増加し、居宅へのケース依頼が増えた

2. 南部地域包括支援センター 事業実績



- ・高齢者数、相談実人数、相談延べ人数ともに例年に比べ、大きく増加している
- ・相談率も増えており、1人当たり平均3.2件の相談で、年々、増加傾向にある。
- ・コロナの間の相談が、表面化して実人数が増えている
- ・認知度が上がったのか、民生委員児童委員以外の警察や病院、店舗などからの相談が増加
- ・多課との関わりが多く、複合的な課題があるケースが増加
- ・地域資源（平和堂、銀行）がなくなり、5年前の開所当時の軽度なケースが重症化してきている

※R6年4月1日時点 守山市高齢化率 22.50%

人口：85,731人 内、高齢者人口：19,292人（前期高齢者数：8,913人 後期高齢者数：10,264人）

※R4年5月に、前期高齢者数と後期高齢者数が逆転

3. 地域福祉推進室 事業実績

地域における公益的な取組

下記の通り、「事業区分」には、社会福祉法人に義務付けられてる現況報告の項目（全9項目）に沿って、慈恵会で行っている事業を「内容」に記載しています。前年度に比べ、「ゆいの里少年&少女 秘密基地」「居住支援ネットワーク協議会」「近隣の福祉施設が合同でインターンシップの企画」などが増えています。

事業区分	内容
1. 地域の要支援者に対する相談支援	<ul style="list-style-type: none"> ・気まぐれマルシェ ・圏域地域包括支援センターの運営 ・介護予防事業
2. 既存事業の利用料の減額免除	<ul style="list-style-type: none"> ・社会福祉法人による利用者負担軽減
3. 地域の福祉ニーズを把握するためのサロン活動	<ul style="list-style-type: none"> ・ゆいの里百歳体操 ・フリーマーケット ・0～100歳コンサート ・フォークソングを歌う会 ・ゆい里少年&少女 秘密基地
4. 地域住民に対する福祉教育	<ul style="list-style-type: none"> ・地域向けリハビリセミナー ・サロンや自治会等の出前講座講師、研修会講師
5. 地域の関係者とのネットワークづくり	<ul style="list-style-type: none"> ・ボランティアの受入と連携 ・行政機関や関係団体の各種委員等の受嘱 ・近隣施設・自治会との防災訓練 ・住宅確保要配慮者居住支援事業の立上げに向けた勉強会 ・居住支援ネットワーク協議会 ・近隣の福祉施設が合同でインターンシップの企画

<p>6. その他</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・公民館の貸館管理業務の運営 ・福祉避難所 ・チャリティー自販機の設置 ・生活困窮者就労訓練事業の認定
---------------	--

事業の成果、対処すべき課題

1. 共通事項 『法人と協働する』

・特養移転後の既存建物にかかる新規事業の企画や準備

旧新館部分は、国交省モデル事業の提案が採択され、R6.3月より「不良資産化した不動産活用(旧・特別養護老人ホーム)シェアハウス運営 モデルの構築」事業の検証を行っている。また、本館部分においても幸津川デイサービスセンターの事業継続が決まったことで、幸津川デイサービスセンターの移転案を除いた検討に入っている。

・地域とつながるプロジェクト

「少年&少女 秘密基地」と題して、交流ホームの畳部屋部分を地域（笠原町子供会等）に開放している。小学校の長期休みにおいて、イベント企画を行っている。

また、広報活動の新たな手段として、LINE公式アカウントを取得し、交流ホームでの定期イベントの開催予告などを発信している。※2024年4月24日時点 友だち70名

・資金調達

令和5年度、4つの助成金へ応募し、「しがぎん福祉基金」「日本郵政年賀寄付金」の2で採択された。いずれも、R6年度中に事業を行う。

【しがぎん福祉基金申請内容】

交流ホーム備品：パーテーション、スツール、ワゴン、ドリンクサーバー、ハンガーラック
折り畳みテーブル、椅子6脚セット、ガーデンチェア、八角テーブル、パラソル
TVモニター58型、ワイヤレスディスプレイアダプター、タペストリー

【日本郵政年賀寄付金申請内容】

3×3のバスケットコート of 整備費

2. 地域包括支援センター 『来期以降に向けた体制整備を行う』

・受託業務の遂行

R5年度においても、守山市包括支援センター運営業務仕様書に基づき、地域包括支援センター運営業務を行うことができた。

・来期（令和6年度）に向けた取組

守山市からの両包括支援センターの受託事業の更新年であったが、令和6年度以降も引き続き4年間の受託事業を契約した。

R6年度以降の委託料は、下記の仕様変更を行うことより、大きく増額した契約となった。

相談員を1名増員、事務員1名を新たに配置、車両を1台追加、電話設備の増設、AEDの設置

・両包括支援センター協働による業務の標準化と効率化

両包括支援センターによる共通する業務を洗い出し、下記について標準化することを行った。

職員育成シート、カフェによる収入の入金処理、運行日報フォーム、出前講座ネタシートの共有、勤務表確認手順の統一、部門会議の議事録作成、Googleカレンダーの活用

3. 地域福祉活動 『関係者および対象者の拡大を行う』

・地域福祉活動の積極的な展開

R5.5月に新型コロナウイルス感染症の5類感染症への移行後、徐々にボランティアの受入や気まぐれマルシェのご利用者が増え、出前講座の実施や定期的なイベント、新しいイベントも行っている。ボランティア受入においては、R6年に入ってから、月に約100名を超えてきており、コロナ前の月200名弱には届かないが、徐々に増えてきている。

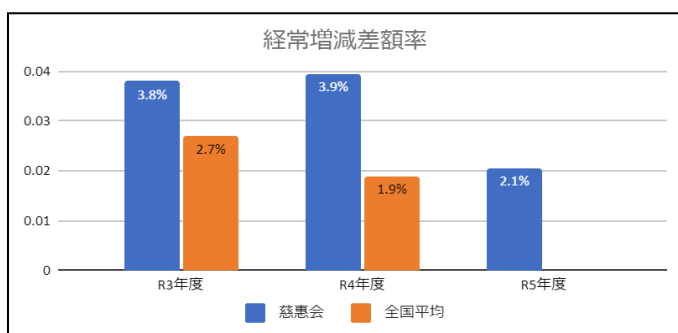
・住宅確保要配慮者居住支援事業

R5.10.1付で、滋賀県より居住支援法人の指定を受けた。

実働的な相談はまだ行えていないが、R6.7月の稼働を目標に準備を進めている。同時に、滋賀県内に10か所（3/27時点）ある居住支援法人のうち、湖南エリアにある5か所のうち4か所と連携を取り、慈恵会に事務局をおいたネットワーク協議会を設立した。また、要配慮者の居住先として、空き家を活用したシェアハウスの検討も行っている。

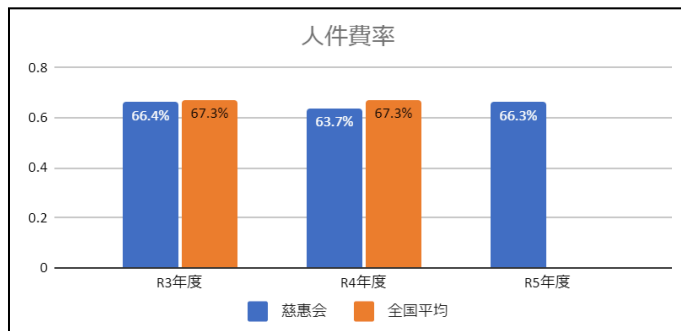
事務局 事務局長 白阪 聡久

法人の運営状況



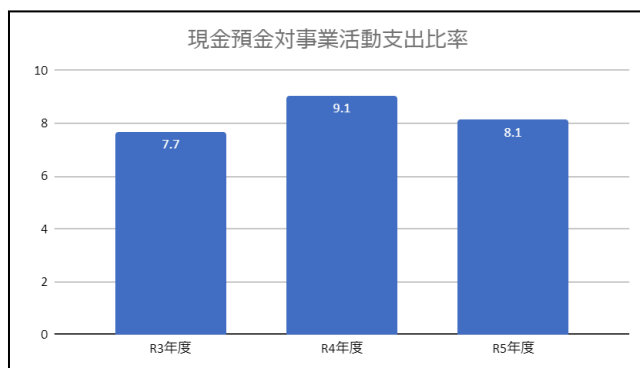
※安定的・継続的に福祉サービスを提供するための一定の収益性を確保するための指標。マイナスの場合、法人経営の安定性を損なう恐れがある。

※全国平均：独立行政法人福祉医療機構 2022年度社会福祉法人の経営状況について



※社会福祉事業は一般に労働集約型であるため、人件費率が大きくなる傾向にあり、本指標の値の多寡が収益性に大きく影響する。

※全国平均：独立行政法人福祉医療機構 2022年度社会福祉法人の経営状況について



1. 財務状況 R6年3月末時点

①【収益性】経常増減差額率（経常増減差額／経常収益計）

経常増減差額は2.1%と、例年の全国平均の水準まで悪化した。期中での新特養オープンだったため、人件費や整備関連の支出増を増床による収益増で吸収しきれなかった。

②【合理性】人件費率（人件費／サービス活動収益）

人件費率は66.3%と増加し、全国平均の水準に近づいた。新特養のオープン（従来型特養増床）や給食の直営化などの要因による。今後もさらなる人件費の増加が見込まれるため、適正な人員配置に努める。

③【安定性・持続性】現金預金対事業活動支出比率（現金預金/事業活動支出÷12カ月）

現金預金対事業活動支出比率は前年度から微減であるが、依然として健全な状況にある。引き続き、支出の削減に努めながら、借入金の前倒し償還等を進めていく。

※現金預金の残高が、事業活動支出の何か月分に相当するかを示す指標であり、本指標の値が大きいほど手許現金預金に余裕があることを意味する。一般的に3カ月程度が望ましいと考えられている。

2. 表彰者

2023年度 永年勤続

永年、ゆいの里で勤務されている下記の職員へ表彰を行った。前年は、17名に対し、今回は、24名の表彰であった。

勤続30年：島原博文

勤続10年：佐藤裕恒、中邨若美、野々村徹、森地泰子、

(パート)：横山象二、南井由美子、福井理恵

勤続5年：川村奈美、駒形健一、田中晃子、高岡美紀、荒井日加里、澤辺典子、西村友孝、湊田、麻里子、杉本二美、岩崎祐子

(パート)：井元道代、今井きよ美、中出誠、園みすず、山田洋子、西村喜知

3. 助成金・補助金申請状況

17件の応募に対して、16件採択（内1件辞退）、1件不採用であった。

(単位：円)

名称	申請先	内容	金額	部門	備考
障害者トライアル雇用助成金（計3件）	職業安定所	障害者の雇用に対する助成	380,000	入所	採択
令和5年度障害者雇用調整金・特例給付金	高齢・障害求職者支援機構	障害者の雇用に対する助成	520,000	入所4名 GH1名 KH2名	採択
令和5年度コロナ感染症サービス継続支援金 ※令和4年度申請分	滋賀県医療福祉推進課	コロナ継続支援事業	4,388,000円	入所、SS、守デイ、訪問、KH	令和4年度分追加採択
介護職員研修受講支援事業費補助金	滋賀県医療福祉推進課	実務者研修費の補助	132,000円 ※事業費199,738円	入所	採択
代替職員確保事業費補助金	滋賀県医療福祉推進課	実務者研修のスクリングの間の代替職員人件費補助	104,000円 ※事業費104,422円	入所	採択
日本財団福祉車両助成	日本財団	車椅子対応福祉車両	3,360,000円 ※事業費4,200,000円	幸津川デイ	採択
京都新聞社会福祉事業団在宅高齢者福祉サービス支援	京都新聞社会福祉事業団	訪問介護用移乗支援用具等	67,320円	訪問介護	採択
滋賀県介護職員職場環境改善支援事業【令和5年度2期】	滋賀県医療福祉推進課	インカムとナースコール運動、ケアカルテとナースコール等運動	3,891,300円 ※事業費5,188,400円	入所（従来型）	採択
滋賀県介護職員職場環境改善支援事業【令和5年度2期】	滋賀県医療福祉推進課	介護ロボット導入	300,000円 ※事業費800,000円	入所（別館）	採択

滋賀県介護職員職場環境改善支援事業【令和5年度2期】	滋賀県医療福祉推進課	ICT導入支援（記録ソフト）	442,000円 ※事業費594,000円	訪問介護	採択
滋賀県食料品価格高騰対策事業支援金	滋賀県医療福祉推進課	食料品価格高騰対策事業支援金 2回分	3,400,000円	入所、ケアハウス	採択
守山市食材費高騰対策支援事業交付金	守山市介護保険課	食材費高騰対策支援事業交付金	4,261,000円	入所、GH、守デイ、幸デイ	採択
JKA補助金	公益財団法人JKA	車椅子対応福祉車両	2,325,000円 ※事業費4,093,300円	守デイ	採択⇒辞退 ※幸津川デイの移転がなくなり必要性が減ったため
大阪ガスグループ福祉財団 高齢者福祉助成	大阪ガスグループ	気まぐれマルチ用コーヒーマーカー	150,000円 ※事業費151,000円	地域福祉	不採択
令和5年度国土交通省住まい環境整備モデル事業	国土交通省	新規事業の実証	1,674,000円 ※総事業費の2/3補助	公益	採択 ※R6
2024年度日本郵政年賀寄付金配分助成	日本郵便	3×3バスケットコート整備費	3,600,600円 ※事業費5,150,600円	地域福祉	採択 ※R6
2024年度しがぎん福祉基金助成	社会福祉法人しがぎん福祉基金	交流ホームの備品一式	1,352,000円 ※事業費1,802,711円	地域福祉	採択 ※R6

4. 寄付金（下期分）

日付	寄付者	金額または品目
2023年11月16日	公益財団法人三菱UFJ環境財団	紫陽花150本 197,540円
2023年11月24日	訪問介護ご利用者	商品券 25,000円
2024年3月5日	守山デイご利用者	現金 30,000円

※新特養お祝い

施設・事業所関係	胡蝶蘭
施設・事業所関係	観葉植物
施設・事業所関係	観葉植物
施設・事業所関係	お祝い金 30,000円
施設・事業所関係	お祝い金 10,000円
施設・事業所関係	観葉植物
施設・事業所関係	胡蝶蘭
施設・事業所関係	胡蝶蘭

施設・事業所関係	お花
施設・事業所関係	胡蝶蘭
施設・事業所関係	ドリンク3ケース
施設・事業所関係	お菓子
施設・事業所関係	胡蝶蘭
施設・事業所関係	お花
施設・事業所関係	観葉植物
取引先業者	観葉植物
取引先業者	胡蝶蘭
取引先業者	観葉植物
取引先業者	観葉植物
取引先業者	胡蝶蘭
取引先業者	街路樹 (ユーカリ)
取引先業者	観葉植物
取引先業者	観葉植物
取引先業者	観葉植物
取引先業者	観葉植物
取引先業者	胡蝶蘭
取引先業者	胡蝶蘭
取引先業者	観葉植物
取引先業者	非接触型体温計
取引先業者	胡蝶蘭
取引先業者	胡蝶蘭
取引先業者	胡蝶蘭
取引先業者	胡蝶蘭
取引先業者	胡蝶蘭
取引先業者	胡蝶蘭 祝電
その他	胡蝶蘭
その他	胡蝶蘭
その他	お祝い金 5,000円
その他	祝電
その他	お祝い金 5,000円
その他	お祝い金 10,000円
その他	お祝い金 10,000円
その他	オリーブの木
その他	オリーブの木

事業の成果、対処すべき事項

1. 人材戦略：人が定着し、育ちあえる組織を目指すための取り組み

職員採用においては、一斉離職後の特養介護職の欠員補充に注力したあまり、全体への目配りを欠いたことは否めない。短期集中的な対応を迫られたため、必要以上に採用コストが高んだばかりではなく、入職後のフォローも十分に行えなかった。また、特養以外での欠員採用や新卒採用で後手を踏むケースもあった。一方で、SNSを用いた採用やダイレクトリクルーティングなど、今後を見据えた新しい採用ツールの導入など、機動的で重層的な採用方式の確立に着手できた。

労務管理については、働き方改革関連の法改正への対応に務めた。男性育休の実績づくりなどが進んだ一

方で、総じて対処療法的で人材の定着や採用促進につながるような戦略的で一貫性のある人事制度の構築には至っていない。また、介護報酬改定に伴う処遇改善加算の分配見直しなど新年度を見据えた制度改正に着手した一方で、人事考課や業務負担に応じた給与体系の見直しの必要性など課題が顕在化している。

2. 各施設・事業の生産性向上をサポートするための取り組み

従来型特養の移転関連業務や一斉離職などの要因により、前年を上回る時間外勤務が発生してしまった。一部の部署においては補助業務担当者や事務職の加配など、負荷を分散させるための施策を実施し、一定の成果が見られるため、今後は他部署においても、新しいジョブシェアリングのあり方を模索していきたい。

従来型特養の移転を機に、物品調達の新しい業務フローに転換した。今後は協力業者の見直しなど機動的な物品調達で過剰在庫の解消など経費削減を進めていきたい。

情報関連では、基幹ソフトの見直し・更新、サーバーリプレースやポータルサイトのマイナーチェンジなど基盤整備を行った。特に基幹ソフトの見直し・更新にあっては、ライセンス数の追加や設定の見直し等も行い、各部署から利便性が向上したとの声が挙がった。従来の現場レベルでのICTを用いた業務改善の推進は途上である。一方、ホームページについては、今後を見据えたりニューアルに着手した。特に、日々の細やかな情報発信で一定の成果が出ているSNSとの連動性を高めて、利用者獲得と職員採用において競争力のあるサイトを目指す足掛かりとしていきたい。

3. 事務局の運営及び法人の経営基盤を安定させるための取り組み

従来型特養の新設・移転に伴う固定資産管理などをはじめとした経理処理は滞りなく行えており、1月からは借入金の返済が開始できた。

従来型特養の増床や給食費・居住費の改定などの効果があり、原材料費等の上昇や採用関連経費の増加などのコスト増加分は何とか吸収できている状態である。会計業務においては、様々な業務改善を積み上げることで、旧来の後追い型業務から脱却し、月次報告のスピード化などに着手したところであるが、人件費や資材の高騰など不確実性が高まっており、より精度の高い管理会計への転換が課題となっている。

従来型移転後の既存建物管理については、固定資産の移転と最低限の維持管理に留めてきたが、今後は幸津川デイの契約更新や国交省モデル事業の進捗に合わせて再活用の具体的な取組みを進めていく。

給食については、新提供体制が安定化したところであるが、ご利用者の満足度のバラつきを解消するため、提供業者の見直しを含めて情報の収集を行っているところである。

以 上

期間：令和5年4月～令和6年3月 ※R6.3.31時点

職員について

部門別／雇用形態別人数

区分	入所	在宅	福祉施設	公益	本部	合計	構成比
正規・嘱託職員	60	43	15	8	11	137	51.7%
パート職員	33	53	14	7	21	128	48.3%
合計	93	96	29	15	32	265	100.0%

※本部は特養者・日直、栄養調理サービス含む

平均年齢

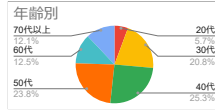
区分	10代	20代	30代	40代	50代	60代	70代以上	合計	平均年齢
正規・嘱託職員	0	11	39	43	35	9	0	137	43.6
パート職員	0	4	16	24	28	24	32	128	53.8
合計	0	15	55	67	63	33	32	265	47.8
構成比	0.0%	5.7%	20.8%	25.3%	23.8%	12.5%	12.1%	100.0%	

※全国平均：平均年齢50.0歳

性別

区分	男性	女性	合計	男性割合	女性割合
正規・嘱託職員	54	83	137	39.4%	60.6%
パート職員	26	102	128	20.3%	79.7%
合計	80	185	265	30.2%	69.8%

※全国平均：男性18.8%、女性79.4%



障害者の雇用状況

区分	人数	雇用率
正規・嘱託職員	1.0	4.5
パート職員	8.0	

※法定雇用率：2.3%（令和5年度より軽度精神障害者カウント0.5⇒1）

※令和6年度より法定雇用率：2.7%

外国人の雇用状況

国名	人数
実績なし	0

定着の状況

区分	平均勤続年数
正規・嘱託職員	8.5
パート職員	6.2

※全国平均：勤続年数6.8年

採用の状況（期間：R5年度）

区分	入所	在宅	福祉施設	公益	本部	合計
正規・嘱託職員	21	8	1	1	2	33
パート職員	17	14	2	2	7	42
合計	38	22	3	3	9	75

（採用ルートの内訳）

採用ルート	人数
新卒	3
ホームページ	16
職員等の紹介	7
無料求人加-リンク等	20
有料求人①折込チラシ等	7
有料求人②紹介会社経由	13
その他	11
合計	77

退職の状況（期間：R5年度）

区分	入所	在宅	福祉施設	公益	本部	合計	離職率
正規・嘱託職員	20	2	0	3	1	9	6.21%
パート職員	2	8	2	0	5	14	10.94%
合計	22	10	2	3	6	43	15.75%
離職率	22.92%	10.64%	6.45%	15.79%	18.18%	15.75%	—

※全国平均：離職率14.4%

離職率の計算式 = 今年度の退職者数 / 年度当初時点(4/1)の在籍者数 NEW

部門別人数（4月1日現在情報）

区分	入所	在宅	福祉施設	公益	本部	合計
福祉システム（経理・総務）	63	43	16	12	11	145
パートシステム	33	51	15	7	22	128
合計	96	94	31	19	33	273

年次有給休暇の取得状況（期間：R5年度）

区分	対象者数	付与総時間	取得総時間	取得率	平均取得日数
正規・嘱託職員	144	15618	11118	71.2%	9.65
パート職員	106	6275	3552	56.6%	4.19

*介護施設全国平均：52.9%(7.9日)；介護労働安定センターによるR4年度調査結果を引用

全国平均：令和4年度「事業所における介護労働実態調査 結果報告書」

研修実施状況について

入職時初任研修の見直し、階層別研修や多様な学び支援（提案型の補助制度）し機会の充実を図る。法令順守に伴う研修体系の整理を実施。各部署研修会など実施、実施回数自体は減少している。外部・オンラインでの参加割合は前年度より多くなっている

法人全体	実施回数(回)	参加人数(人)	内容等
入所部門	80	959	必須研修、腰痛予防抱え上げない介護、認知症関連、着取り研修 など
在宅部門	132	482	必須研修、介護保険関連、事例検討、法定研修、認知症、着取り研修 など
福祉施設部門	131	271	必須研修・スーパービジョン研修、排泄ケア研修、リスク研修 など
公益部門	161	247	スーパービジョン研修、コーチング、地域・専門団体研修、認知症研修など
事務局・本部	30	108	必須研修、採用関連研修、ICT研修など
総合計	534	2067	

リスクマネジメントについて

事故等の発生

区分	入所	在宅	福祉施設	公益	本部	合計
ヒヤリ・ハット	311	459	251	4	4	1,029
事故	497	123	61	0	32	713
重大事故（行政報告件数）	5	1	0	0	0	6

苦情等の受付

区分	入所	在宅	福祉施設	公益	本部	合計
受付件数	2	11	4	0	0	17

実習等の受け入れ状況について

養成機関	内容	人数	延べ日数
びわこ学院大学	社福	4	84
京都医療福祉専門学校	介護	2	40
スタック（介護職員初任者研修）	介護	4	18
龍谷大学	実業	2	10
総合保健専門学校	看護	13	39
総合保健専門学校	歯科衛生	23	97
京津看護専門学校	看護	6	36
合計		54	324

インターンシップの受け入れ状況について

学校名	人数	延べ日数
京都府立大学	1	3
びわこ学院大学（短期）	1	5
びわこ学院大学	1	1
京都芸術デザイン専門学校	1	3
県立北天津高等養護学校	1	5
近畿5福祉会等インターンシップ（大学・短大・高校・第2新卒）	36	36
守山市立守山中学校	2	10
守山市立守山北中学校	4	20
守山市立明富中学校	4	20
合計	51	103

R5(2023)年度 研修実績管理表

232200 「ハインリッヒの法則 1:29:300」

19720

14 第三者委員会 次書

X300 8400