

令和5年度

事業報告書

◇株式会社 ひなたぼっこ

◇デイサービス ひだまり  
・地域密着型通所介護

◇デイサービス えんがわ  
・地域密着型通所介護

◇グループホーム にじいろ  
・共同生活援助

## 1 法人理念

- ・ 利用者やご家族の皆様から信頼される事業所を目指します。

「皆様からの信頼を得るために、出来る限りの受入れを致しました。一昨年度同様に、事前情報で暴力行為があるという方でも受け入れし、限界まで誠意を尽くさせていただきました。他利用者に危害が及ばないうちに断念した方もおりますが、ただ断るだけでなく行ってみてからの判断をしたため、本人・ご家族からは納得していただいております。また、初年度にひだまり事業所でも受け入れいたしました。えんがわ事業所でも看取り介護の方を行いました。」

- ・ 優しさと温かさに満ちた事業所を目指します。

「一昨年度同様、暴力行為を受けたとき又は受けそうになった時でも、対話をもって沈静させております。時には親子喧嘩・兄弟喧嘩のような口論になるときもありますが、結果的には温かい対応だと利用者様そのご家族様からお言葉をいただいております。全事業所同様の対応をいたしております。全事業所概ね良好だと存じます。」

- ・ 明るく元気のある事業所を目指します。

「若い職員が半数を占める事業所ですが、皆、明るく活発に従事してくれております。えんがわ事業所の管理者はじめ職員の入れ替えがございましたが、後任職員たちは今までより明るく従事しております。」

- ・ 地域に開かれた事業所を目指します。

「法律に定められている運営推進委員会を年に二回（今年度は3/29分（えんがわ事業所）が委員の3名が退会のため中止）開催しており、地域の方々にご報告させていただいております。ようやくコロナ渦が沈静化してきた中で、概ね良好だと思われま。ただ、高齢者部門では居宅支援事業所等地域の方々には良好な関係を継続させていただいておりますが、障害者部門では、元職員が基幹型相談支援事業所の方々に悪評を流し、それが他相談支援事業所に噂として広まってしまい、結果的には閉鎖いたしました。」

## 2 運営方針

利用者様が安心して充実した環境や利用者本位のケアを提供し、ご家族、地域の皆様とのふれあいにより事業所の温かさが一層感じられるようなサービスの提供に努めます。

利用者様本位のサービス提供することによって、『第二の我が家』に近付けるよう努めます。

今年度は、昨年度に引き続き新型コロナウイルスに職員だけでなく、利用者およびそのご家族にも感染防止に努めます。

「ご利用者様本位のケア計画を作成し、サービス提供することによって、『第二の我が家』に近付けるよう努めました。」

また、介護記録（ケース記録）を介護計画書に準じて記録することにより、モニタリングを行いやすくいたしました。ケアマネジャー様やご家族様への報告がより適宜に行うことができ、安定した利用者確保に努めました。

法人理念でも述べた通り、ご利用者様及びそのご家族様からは信頼いただいているように思われますが、今年度も新型コロナウイルス感染をひだまり事業所で流行させてしまいました。職員及びご利用者並びにそのご家族まで感染させてしまい、自主的に1週間の休業期間を設けました。

その他は順調に思われていた運営ですが、10月末日でえんがわ管理者が退職、その後、一人一人と退職が相次ぎ、2月末には利用者のほとんどが引き抜き（最終的にはご利用者様（及びその御家族様）の契約終了と）され、その結果、当年度の資金収支は120万円程度のマイナス、事業活動収支は130万円程度のプラスとなりました。

### 3 株主総会（地域運営推進会議兼務）の開催

令和5年5月27日 午前10時00分 開催 同 10時50分閉幕

5月 年度事業報告、決算の承認（注1）

3月 翌年度 事業予算案、事業計画の審議（注2）

※ 上記以外の地域運営推進会議は必要に応じて開催。

※ 株主総会は決算報告時に開催

（注1） ひだまり事業所は令和5年5月26日に、  
えんがわ事業所は令和5年5月29日に実施。

（注2） ひだまり事業所は令和6年3月26日に、  
えんがわ事業所は役員不足のため未実施。

### 4 事業運営

#### ① 第二種社会福祉事業

地域密着型 通所介護（デイサービス ひだまり）経営

目標として、実人数20名（月）延べ日数300日、平均利用人数10.0人を目指す。

4月	実人数22名	延べ日数308日	活動日数30日	平均利用人数10.2人
5月	実人数20名	延べ日数263日	活動日数31日	平均利用人数8.4人
6月	実人数18名	延べ日数232日	活動日数30日	平均利用人数7.7人
7月	実人数19名	延べ日数245日	活動日数31日	平均利用人数7.9人
8月	実人数18名	延べ日数241日	活動日数31日	平均利用人数7.7人
9月	実人数17名	延べ日数212日	活動日数30日	平均利用人数7.0人
10月	実人数20名	延べ日数240日	活動日数31日	平均利用人数7.7人
11月	実人数18名	延べ日数263日	活動日数30日	平均利用人数8.7人
12月	実人数21名	延べ日数301日	活動日数31日	平均利用人数9.7人
1月	実人数22名	延べ日数267日	活動日数31日	平均利用人数8.6人
2月	実人数21名	延べ日数285日	活動日数29日	平均利用人数9.8人

3月	実人数 22名	延べ日数 303日	活動日数 31日	平均利用人数 9.7人
合計	実人員 238名	延べ日数 3160日	活動日数 366日	平均利用人数 8.6人
(昨年	199	2706		7.4)

昨年度と比べると大幅に増加しており良好と思われま。しかし、今年度も新型コロナウイルスを1月に起こしてしまい、1週間の休業を余儀なくされ、皆様にご迷惑をおかけしてしまいました。結果的にこの数字を残せたのは、当事業所の運営方針が浸透してきたと推察します。

令和5年3月にはひだまり事業所最大利用数(301日/月)を令和5年4月には308日と当事業所の最大利用者数を更新しました。今年度の平均利用人数も最高の平均人数を更新し、今後も、皆様への感謝を忘れずに、日々なお邁進する所存でございます。

#### 地域密着型 通所介護(デイサービス えんがわ) 経営

目標として、実人数20名(月) 延べ日数330日、平均利用人数11.0人を目指す。

4月	実人数 17名	延べ日数 313日	活動日数 30日	平均利用人数 10.4人
5月	実人数 17名	延べ日数 312日	活動日数 31日	平均利用人数 10.0人
6月	実人数 17名	延べ日数 322日	活動日数 30日	平均利用人数 10.7人
7月	実人数 16名	延べ日数 327日	活動日数 31日	平均利用人数 10.5人
8月	実人数 18名	延べ日数 343日	活動日数 31日	平均利用人数 11.0人
9月	実人数 17名	延べ日数 327日	活動日数 30日	平均利用人数 10.9人
10月	実人数 17名	延べ日数 333日	活動日数 31日	平均利用人数 10.7人
11月	実人数 15名	延べ日数 301日	活動日数 30日	平均利用人数 10.0人
12月	実人数 14名	延べ日数 310日	活動日数 31日	平均利用人数 10.0人
1月	実人数 14名	延べ日数 299日	活動日数 31日	平均利用人数 9.6人
2月	実人数 13名	延べ日数 278日	活動日数 29日	平均利用人数 9.5人
3月	実人数 6名	延べ日数 96日	活動日数 31日	平均利用人数 3.0人
合計	実人員 181名	延べ日数 3561日	活動日数 366日	平均利用人数 9.7人
(昨年	218	3808		10.4)

今年度、新型コロナウイルスによる休業はありませんでしたが、10月に当初より管理者をしていたものが一身上の都合で退職、徐々に利用者数も減少していきました。管理者退職による介護の質の低下をしたわけではありませんが、新規利用者を獲得できない営業力不足が響いた結果だと推察されます。2月に入ると「今月いっぱい契約終了」と次から次へと利用者が激減してしまいました。原因として、近所に新たな事業所が新設され、ほとんどがその事業所に移動してしまいました。3月には前述報告の通り平均3.0人の利用となり、体制的にも次年度から再出発を余儀なくされました。

共同生活援助（グループホーム にじいろ）経営

目標として、実人数4名、平均利用人数3.0人を目指す。

4月	実人数	2名	延べ日数	60日	活動日数	30日	平均利用人数	2.0人
5月	実人数	2名	延べ日数	62日	活動日数	31日	平均利用人数	2.0人
6月	実人数	2名	延べ日数	29日	活動日数	30日	平均利用人数	0.9人

合計	実人員	6名	延べ日数	151日	活動日数	91日	平均利用人数	1.6人
	(昨年)	17名		497日				1.8人)

昨年度後半から続いた風評被害により、利用者がこれ以上増える見込みは無いと苦渋の決断を致し、廃業することとした。ご利用していただいた一人は、相談支援事業所にお願ひし、無事に移動させることが出来ましたが、もう一人は、利用料も払わず、立て替えた諸費用に関しても預かっていた預金通帳を凍結させ、引き出し不能として行方不明（母親が匿ったことは確認済み）となりました。

最初は人助けと思い始めた障害福祉事業ですが、惨憺たる結果で幕を閉じました。

今年度の事業活動収支増減差額は、	687,642円
次期繰越は、	-29,341,631円
今年度の当期資金収支差額合計は、	-1,909,711円
当期末支払資金残高は、	9,727,507円

## 5 新規事業の展開

今年度の新規事業は、現行事業の立て直し若しくは精算することを目標として、財務状況やニーズの高い案件はその都度検討するが、新規事業は静観する。「今年度は、障害者グループホームの運営が芳しくないため閉鎖をし、一時新規事業展開は静観しております。」

## 6 重点施策

### (1) 経営基盤の確立・強化

現行事業所の特徴の周知と利用者の獲得強化を図る。

- ① 事業所の数値目標：えんがわ事業所は稼働率90%以上を目指す。ひだまり事業所は新規管理者の配置と稼働率80%以上を目指す。
- ② 現行事業所が、居宅支援事業所等に全職員が営業マンとしての意識付けを行い、

利用者の確保に努める。

③ 収益を増やす方法をリスト化し、職員の協力のもとその実施を進める。

「今年度の稼働率は、えんがわ事業所が 74.84%、ひだまり事業所が 71.94%と目標数値にはやや足りませんでした。ひだまり事業所の年間収入総額は増収いたしました。えんがわ事業所は管理者退職に伴う再出発を次年度は掲げられます。本当に今まで以上に役職員一丸となって困難期を脱して、充足を図る事が求められる年度になります。

また、新規事業である障害者のグループホームに関しては、不本意な運営となり事業閉鎖をいたしました。」

## (2) 人材確保と職員の資質向上

現行利用者の重度化への対応及び介護（入浴）サービスの向上のため、職員の確保と資質の向上を進める。

- ① ハローワークや社会福祉協議会等を通じて介護求職者へのアプローチの場を増やし、採用に繋げていく。
- ② 県内の社会福祉養成校や見学の受け入れ等により、新卒や新規資格取得者の獲得を目指す。
- ③ キャリアパスの実施により職員に求めるレベルを明確にし、資質の向上に繋げる。
- ④ 人事考課制度を導入することのはじめとして、振り返り表を活用し、職員全体のレベルの底上げを図る。
- ⑤ 退職金制度を周知し、職員が安心して働き続ける環境を整備する。
- ⑥ 各種マニュアルを整備し、業務手順の統一化をする。

「今年度はひだまり事業所では管理者の擁立、えんがわ事業所では優秀な人材を確保することができましたので、安定した良質のサービス提供に努めました。結果的には昨年度よりも増収できました。

また、えんがわ管理者の退職は、心機一転、開設当初と同じ気持ちで、質としては基本に戻り、管理者も育てつつ介護現場の資質向上として実態に即したマニュアルではないため、新たなマニュアル整備を再構築しなければならないと痛感いたしました。」

## (3) 地域との調和

福祉資源を活かし、地域に親しまれる施設づくりを目指して、災害時の福祉避難所の役割や地域の介護支援を担い、特に今年度は、正しい感染症予防対策をすることで、地域にも浸透させ地域貢献を目指す。

- ① 通所介護施設同士の横の繋がりを強化し、情報交換がより円滑に行えるように交流を進める。
- ② 各事業所が地域の居宅介護支援事業所や、福祉関係者、地域住民等と積極的に交流し、地域に愛される事業所を目指す。
- ③ 感染症対策を正しく実施し、地域に不安を感じさせないようにする。  
「今年度も昨年に引き続き、地域との調和を進めることが出来ませんでした。三年前から社長が個人的に始めている少年サッカーのボランティアコーチが、地域に認知されるようになってきました。」

#### (4) 苦情解決への取り組み

利用者のご家族の皆様の苦情を真摯に受け止め、適切な施設運営に資するため、苦情の有効な活用を進める。

- ① 第三者委員会（運営推進委員会）の年2回開催する。
- ② 家族への満足度アンケートを実施し、サービスの向上を図る。  
「えんがわ事業所の運営推進委員会については、委員（全7名中）の4名が退会により、3月の開催が出来ず年1回の実施となりました。ひだまり事業所は年2回の開催をいたしました。  
また、アンケートの実施には至りませんでした。苦情報告として、両事業所とも、駐車場の置き方について指摘を受けました。内容としては、ひだまり事業所では、指定場所が事業所から離れているため、業者等突然の来客者が置く所がわからず、指定外の所に停めて苦情を受けました。また、えんがわ事業所では、はみ出して置いてしまったことが複数回の指摘を受け、ご迷惑をおかけいたしました。  
今回の苦情の有効な活用方法として、きちんとルールを守り周囲にご迷惑にならないように、少しでも距離を離すことで地域住民との信頼に繋がりたいと存じます。」

#### (5) 防災訓練の実施

万一の事態に直面しても、職員が冷静に対処できるよう、日頃から訓練を行う。

- ① 消防総合訓練の年2回の実施
- ② 新人研修における防火研修の実施
- ③ 救急救命講習の実施
- ④ 業務継続計画（BCP）の策定  
「ひだまり事業所では1回ですが消火訓練（総合訓練）を伊従さん立会いの下、行いました。えんがわ事業所は、職員の退職やご利用者様激減の為、実施することが出来ませんでした。年度末頃に計画をしていたので、早期に実施すれば1回は出来たのではないかと大反省です。尚、全事業所で業者による年2回の消防設備点検を実施いたしました。」

また、社会福祉法人等では義務化された業務継続計画策定は、作り方の方法を友人である社会福祉法人理事長に手ほどきを受けました。」

#### (6) 職員交流

- ① 福利厚生の一環として諸交流会などを衛生委員会にて企画する。
- ② それぞれの事業所ごとに歓送迎会・親睦会を適時行う。  
「それぞれの事業所で、会議・懇親会を行いました。」

### 7 会議・委員会

#### 運営会議

概ね2か月に1回実施予定でしたが、それぞれの事業所ごとに、突発的に起こった事故等の対処として臨時的に開催はしましたが、会議録がケース会議と一緒になっていることが課題です。

#### 新規利用者検討会

概ね2か月に1回（ケース会議を含み）実施予定でしたが、ほぼ事業所ごとに実施いたしました。

#### 衛生委員会

発足させることが目標でしたが、未発足です。

#### 事故防止・身体拘束委員会

その都度 臨時的に実施 又はケース会議時に実施

#### 感染症対策委員会

特に今年度はひだまり事業所でコロナ感染があり、運営会議の中で大半は感染対策に時間を費やして実施

#### ホームページの更新

春夏秋冬の各事業所の行事を掲載する予定でしたが、やはりコロナ渦で情報の送信・更新までできませんでした。

### 8 健康管理

- ① 健康診断 年1回 11月～12月にかけて1年以上経過した職員に実施
- ② インフルエンザ予防接種 11月に 職員全員（希望者）に補助して実施
- ③ 新型コロナウイルス予防対策（補助金の活用） 副作用の強い症状が出る等個人の判断により実施

### 9 研修計画

「今年度も年間研修計画の作成に至りませんでした。しかし、外国人を含めた新人職員等の研修計画を立案できました。」