

令和7年度 永幸福社会 事業報告

1. 運営

R7年度は、2025年問題に伴う人材不足の影響を受けつつ、「生産性向上」と「介護価値の向上」を軸に運営を進めました。入居者の重度化や医療ニーズの高まりが続く中でも、安定した支援体制を維持するための取り組みを積み重ねてきました。また、限られた人員の中でも質を保ち、持続可能な運営基盤を整えることを意識した一年でもありました。

【年間稼働率】

- ・入所：〈97%目標に対し 94.5%〉

稼働率が目標を下回った主な要因は以下の通りです。

- ・下半期から体調不良者や入院者が増加し、入院の長期化や退院に至らないケースが多く、空床期間が長くなりました。
- ・ロングショート希望者との利用希望タイミングが合わず、空床を十分に活用できない期間が生じました。

一方で、入所待機者の定期確認や病院連携室との調整強化など、可能な範囲で稼働率維持に努めました。

■ フロアマネージャー設置による効果

今年度は、各階にフロアマネージャーを配置したことで、入所内の連携が格段に密になり、業務連携がスムーズになりました。

- ・情報共有の迅速化
- ・課題の早期発見と解決
- ・ユニット間の連携強化
- ・医務室との連携の一体化

これにより、組織全体の動きが統一され、ケアの質向上にもつながりました。

フロアマネージャー設置は、まず「連携強化」を図るための第一段階として位置づけしており、昨年度はその基盤づくりを進めることができました。今年度は、この連携基盤をもとに役割をさらに広げ、現場を牽引する次世代リーダーの発掘・育成へとつなげていきます。

■ 生産性向上の取り組み（ICT・Eラーニング・見守り機器）

- ・記録ソフトのテンプレート活用
- ・申し送り、情報共有機能の活用
- ・見守りセンサー付きベッドによる事故予防と早期対応

さらに、毎月のEラーニング研修を導入し、教育の標準化と生産性向上が進みました。

- ・各自がすきま時間で受講でき、勤務調整の負担が減少
- ・研修準備時間の大幅削減
- ・指導監査時に履歴が明確化

教育の質と効率が同時に向上した一年でした。

2. 入居者

【個別ケア・生活支援】

- ・生活歴・趣味を踏まえた個別対応
- ・LIFEと連動したPDCA
- ・褥瘡・感染対策の徹底
- ・施設サービス計画に基づく統一ケア

季節行事（花見・七夕・敬老会・クリスマス会）を充実させ、日々の楽しみを提供しました。

また、近隣中学校の「ナイストライ（職場体験）」を継続して受け入れ、地域貢献として取り組みました。中学生との交流は入居者にとって良い刺激となりました。

さらに、高校生ボランティアの受け入れも実施し、若い世代との交流が生活の活力につながりました。外出行事も好評で、「自分らしい生活」の実現に寄与しました。

【健康管理・医療連携】

- ・医務室二人体制の定着
- ・重度化に伴う医療機関との連携強化

協力歯科医による口腔ケア指導を2度実施。さらに、毎月の口腔ケアチェックを継続し、誤嚥性肺炎予防や義歯管理の精度向上につながりました。

【看取りの状況】

退所数は7名。うち看取り数は2名でした。例年より看取り数が少なかった背景として、病状が重く退院が難しい状態が続いた方や、そのまま病院で容体が悪化し最期を迎えられた方が複数いらっしゃったことが挙げられます。

施設内で看取りとなった2名様については、看護・介護・ご家族と連携し、穏やかな最期を支援しました。ご家族からは、丁寧な関わりに対して温かいお言葉や安心の声が寄せられ、看取り支援の姿勢について肯定的な評価をいただきました。

【感染症対策】

- ・初動対応の明確化
- ・ゾーニング、ガウンテクニック訓練
- ・職員体調管理の徹底

発熱時の初期対応をブラッシュアップし、判断基準と手順の精度を高めました。

その結果、新型コロナ・インフルエンザの入居者の罹患はゼロ。感染症による生活制限を最小限に抑えることができました。

【災害対策・BCP】

- ・防災委員会を中心とした訓練強化
 - ・夜間消火訓練のブラッシュアップ
 - ・BCP計画の定期見直し
 - ・SNSを活用した安否確認体制の整備
- “有事に備える”体制を継続して強化しています。

3. 人材

【採用・定着】

- ・退職：正社員3名、パート契約3名
- ・入職：正社員3名（4月には更に3名入職）

職員の入れ替わりは一定数発生するものの、若い職員の入職が続いており、法人としての長期的なメリットを感じています。若手の吸収力は現場に活気をもたらし、ベテラン職員は安定感と育成力でチームを支えました。

また、

- ・人材紹介制度の活用

- ・ SNS を活用した採用広報
- ・ 処遇改善手当など福利厚生の見直し など

少人数でも安定して業務が継続できるよう、ICT 活用や業務効率化も取り組みました。

■ 総括

R7 年度は、「人材不足の中でも質を落とさず、介護価値を高める」という課題に向き合った一年でした。

- ・ 稼働率は 94.5%
- ・ フロアマネージャー設置により内部連携が改善
- ・ ICT 活用、E ラーニング導入で生産性が向上
- ・ 入居者の感染症罹患ゼロ
- ・ 中高生を通して地域交流の拡大
- ・ 実践指導による口腔ケアの資質向上
- ・ 入職 正社員 3 名、 退職 正社員 3 名 パート契約 3 名
- ・ 退所者は 7 名。うち看取りは 2 名

また、自社採用で人材確保できたことで、紹介料の外部コスト発生を防ぐことができました。

次年度は、「生産性向上の実装段階」として、人材確保や稼働率の回復に向けた取り組みを進めていきます。あわせて、ICT 活用についても必要な範囲で運用を深め、業務の安定化につなげていきます。これらの取り組みを通じて、法人・グループ企業が掲げるビジョンの実現にも着実に近づいていきます。