

1. 私たちをとりまく情勢

(1)2024 年度介護保険・報酬改定の影響、介護保険制度の矛盾の激化

- ・2024 年度介護報酬改定は 1.59%のプラス改定でしたが、物価高騰や担い手不足は到底補えず、介護事業所の倒産・休廃業は過去最多となりました。特に訪問介護の基本報酬引き下げは、事業所が0となる自治体の増加など、保険料を払っていても在宅介護が続けられない深刻な状況を生んでいます。ヘルパー・介護職やケアマネの不足、給付制限、介護保険料の引き上げなど利用者・家族への影響も多大です。
- ・新型コロナウイルスや能登半島地震等で施設・事業所が置かれた状況が全く教訓とされず、感染症拡大や大規模災害への「自己努力」が求められています。公的責任が大きく後退していると言わざるを得ません。
- ・介護保険制度は、収支差額による基本報酬改定、出来高払い制や3年ごとの改定など、物価高騰や最低賃金等社会制度に対応し、安定的にサービス提供できる報酬体系とは言えません。人件費等必要経費の積算による基本単価設定や固定費の包括払い、社会情勢に応じた改定など、報酬体系・改定の抜本的転換が必要です。
- ・住宅型施設で要介護高齢者の放置や不正サービス提供の摘発が続き、高額な紹介料で入居者を施設に斡旋する「紹介ビジネス」も問題になっています。また、介護給付制限の一方で「保険外サービス」の拡大が進められています。利用者の権利侵害を招く営利優先の事業に、国や行政に強い指導を求める必要があります。

(2)「全世代型社会保障改革」が進める世代間の分断と社会保障費削減

- ・「全世代型社会保障改革」のもと、医療・介護・年金など高齢者分野の社会保障費削減が続いています。財務省財政制度等審議会は、2028 年に向けた「改革工程」を元に高齢者の医療・介護の2割3割負担の拡大、ケアプラン有料化、要介護1、2の生活援助等の総合事業移行などを強く求めています。とりわけ「現役世代の負担軽減」を強調し、世代間の分断を進めようとしていることは問題です。世界的に低い水準の日本の社会保障において、どの世代優先かではなく、社会保障費そのものを大幅に引き上げることが必要です。

(3)福祉・介護事業の担い手不足と処遇改善

- ・福祉・介護の担い手不足はかつてなく深刻です。2023 年度の有効求人倍率は介護職で3.24倍、ヘルパーは14.14倍と高止まりが続き、介護保険制度開始以降初めて介護職員数が減少しました。全産業の平均賃金との差は6.9万円(2023年)から8.3万円(2024年)に拡大し、賃金差が広がるばかりです。この状況に乗じた人材紹介会社の高額な紹介料や転職勧奨も、全国的な問題となっています。
- ・政府は担い手不足対策として、テクノロジー活用と「生産性の向上」、外国人雇用や介護助手などの人材活用を示し、遇改善加算の上位取得や補助金にも「生産性の向上」要件が付けられました。また、政府は特定施設に続き、介護保険施設でテクノロジー活用等による人員基準緩和も示唆しています。人員基準緩和が進めば、介護の質の低下は避けられません。現場の負担軽減やケアの質向上に資するICT化への費用支援を拡大すると同時に、職員配置基準の改善と担い手確保への抜本的な対策が求められています。

(4)平和の堅持、国民の命と権利、社会保障が優先される社会へ

- ・2025 年度政府予算で防衛費は過去最大の8.7兆円に膨れ上がるいっぽう、社会保障費は高齢化に伴う「自然増」さえも圧縮されました。また、進まない災害復興支援、新型コロナウイルス感染対策の公費支援打ち切り等、国の予算や政治において国民の命と生活より軍拡が優先されています。
- ・世界で核の威嚇が続くなか、日本原水爆被爆者団体協議会がノーベル平和賞を受賞しました。また、旧優生保護法による強制不妊に最高裁で違憲判決が下されました。数十年にわたり平和と差別撤廃を訴え続けた粘り強い取り組みに学び、すべての人の権利をまもる事業と運動の発展させる力とすることが重要です。

2. 2024年度事業の重要事項、特徴点

(1)原谷こぶしの里ショートステイでの所在不明事故の発生

- ・11月に原谷こぶしの里ショートステイ利用者の所在不明事故が発生し、今も利用者の発見・保護に至っていません。命にかかわる重大な事故発生を重く受け止め、何よりも引き続き捜索に全力を尽くすとともに、家族の意向に沿った対応に努めています。2025年4月に京都市より行政指導を受け、指導に基づき外部専門家の意見を得て検証を行い、法人内でも事故の要因や事故防止のために何が必要であったのか、設備面や職員体制、利用者状況の把握や支援上の課題など論議と改善に取り組みます。また、利用者の命と心身の安全、尊厳と自由の保障の両立に、ケアの現場でどのように取り組んでいくか、論議と実践を法人全体で積み重ねていくことが求められています。

(2)虐待防止と権利擁護、権利を守るケアへの取組み

- ・2023年度に発生した経済的虐待事案を教訓とし、法人・事業所・同種部会などで虐待防止・権利擁護の取組みました。法人主催をはじめ各事業所での虐待防止・身体拘束適正化の研修会、虐待の芽チェックリストによる自己・相互のケアの振り返り、金銭取り扱いの見直しなど、事業種別に応じて取組みを進めています。また、利用者宅等での金銭取り扱いに疑義が生じた場合には、家族やケアマネジャー等関係機関と情報共有・対策を行う等、迅速な対応・再発防止に努めました。あわせて、見過ごせば不適切なケアに結びつきかねないケアの現場での違和感、気付きや悩みを出し合える職場作りなどをテーマにグループワークを行い、権利を守るケアについて理解を深めています。全職員を対象に、引き続き取り組むことが必要です。

(3)介護保険制度と社会情勢、報酬改定の影響

①かつてなく深刻な職員の不足

- ・新卒採用は、2024年度は9名でしたが2025年度は2名に留まりました。虐待事案による就職フェア参加制限の影響が大きいだけでなく、全体として新卒・年度途中採用ともに困難を極めました。特に介護職は派遣や紹介を頼らざるを得ませんが、応募が少ない上に面接にも至らない例が続いています。新たな媒体や職員紹介も活用していますが、欠員充足に至っていません。
- ・正職員数が減少、非常勤職員の実数も減少しています。職員の不足は業務の過密化や疲弊を招き、利用者受入れ、職員育成や研修、地域活動などあらゆる面に影響を及ぼします。職員定着や処遇改善に引き続き取り組むとともに、職員採用・出会いの場確保にあらゆる手立てを尽くす必要があります。

②経営状況の悪化

- ・2024年度改定で基本報酬の微増(訪問介護除く)があったものの、経常増減差額0.26%の厳しい決算となりました。職員の不足、前年の事業所統合や利用率低下等の事業規模の縮小、補助金の減少等による収入減、光熱費・介護用品等の物価高騰や、職員の派遣・紹介費用増加による支出増が主な要因です。
- ・各事業・拠点を見れば、事業所全体で利用者の立場に立ってケアの実践とあわせて目標追求した事業もあり、その取組みに学び共有することが重要です。年度を超えて目標未達成が続く事業については課題を明らかにし、対策を重ねて収支改善を進めるとともに、事業の見直しを視野に入れた検討も必要となっています。

③社会制度や社会情勢、報酬改定の影響

- ・医療機関からの早期退院、住宅型施設への入所増加などが、利用期間の短期間化と利用率低下、施設やグループホーム待機者の減少などに色濃く影響しています。一方で訪問介護報酬引き下げや担い手不足での近隣事業所閉鎖や縮小による依頼に答えられず、必要な人にサービスが届けられない事態も生まれています。

(4)利用者本位のケアをめざす実践、職員の育成、制度改善への取組み

①利用者本位のケア、彩りある日常生活支援の拡大

- ・新型コロナ、インフルエンザをはじめ類似の風邪症状がまん延するなど、感染症対応は継続しています。同時に、居室での面会や外出外泊などの増加、買い物支援や外出行事など、彩りのある生活、その人らしい暮らしへの支援は前年と比しても広がっています。満足度アンケートや情報交流紙、家族懇談会や交流会で利用者や家族の思いを聴いて日常ケアに反映する機会も増加しています。デイサービス等のお試し利用で利用者や家族が安心し、納得してサービス利用につながる取組みも定着しています。
- ・各事業所での地域活動も新型コロナ感染拡大以前に戻ったとは言えないまでも、新たな実施方法を模索し、サロンやカフェ、地域行事参加や運営への参画も定着しました。

②職員の育成と学び

- ・運営基準上の必須研修に留まらず、各事業・拠点や同種部会などで研修や事例を通じた学びに努めました。制度教育をはじめ、他部門研修、日常ケアの悩みを出し合う場、事業や拠点でのグループワーク、外部研修の伝達研修、外部集会や講座、実行委員会への参加職員の成長の貴重な機会となりました。役責者を中心に、職員が成長を実感できるヒアリングや職場づくりについて意見交換する場が増えたことも特徴的です。

③地域福祉関係者との共同、権利を守る社会保障・社会福祉をめざす取組み

- ・市老協、地域密着協、地域包括協をはじめ、地域社協や事業所連絡会、地域ケア会議、事例発表などに積極的に参加し、地域課題や利用者支援を通じた地域の関係事業所・団体との連携・共同に努めました。管理職だけでなく主任を含め参加や運営への参画が広がっています。
- ・21・老福連、社会福祉経営全国会議、総合社会福祉研究所、京都社会保障推進協議会などで、権利を守る福祉実践や研究、社会保障・社会福祉を守る運動に参加、運営に参画しました。主任や副主任が参加することでの学びや成長、利用者の声を届ける取組み、法人外事業所との共同や働きかけなど、事業運営やケアを通じて運動の必要性を実感し、自らの言葉で発信する場が増えているのは特徴的です。

3. 2024年度の目標、行動計画の実施状況

目標・行動計画	到達点と課題
<p>目標1 <権利を守る支援の実践> 利用者・家族の暮らしと介護、権利を守る専門性豊かな社会福祉実践によって、誰からも信頼される法人、事業所となります。</p> <p>行動計画</p> <p>①虐待防止・身体拘束適正化などの研修と取り組み、権利をまもる支援の学びを深め、利用者支援に活かす。 ・法人虐待防止員会を設置し、虐待防止体制と仕組みを構築 ・各事業所で虐待防止・身体拘束適正化研修(年度1回以上) ・法人主催の虐待防止・身体拘束適正化の研修会(年度1回)</p> <p>②苦情・意見申し出の受付と対応は、権利侵害を防ぎ、権利を守りその人らしい暮らしを支える支援に結びつく機会として、必要な調査を含め誠実に対応する。</p> <p>③各事業所が事業目標に沿って、地域の実情や事業の特性に応じた役割を担う。</p> <p>④同種部会の取り組み、職種間の連携や協同を強化する。 ・同種部会や研修を強化し、同種事業間の連携や学びを通じて、ケアの質・適正な事業運営に活かす(各年度2回以上) ・各事業所での職種間連携・協働を進める</p> <p>⑤美山地域の地域動向調査・経営改善策・修繕計画・職員確保の検討、北山地域の福祉増進の方向性を検討する</p>	<p><原谷こぶしの里ショートステイ利用者所在不明事故の発生> ・11月にショートステイ利用者の所在不明事故が発生し、2024年度末時点でも発見に至らず、引き続き捜索に全力を注ぐ。命に関わる重大事故として2025年4月21日付で京都市より行政指導を受け、指導に基づき外部専門家の意見を得て事故の検証・再発防止を行い、家族の意向に沿った対応を継続する。</p> <p><虐待防止、権利をまもる支援への取り組み> ・全事業で合同を含む虐待防止委員会設置、虐待防止指針を策定 ・全事業で年度内に1回以上の虐待防止・身体拘束適正化の研修を実施 ・9月30日に法人主催の人権学習会を実施170名が参加。不適切なケア、日常ケアの違和感、職員の心理等をテーマにグループワークを実施した。</p> <p><苦情対応、行政報告事故について> ・2024年度 苦情受付23件(前年度34件)、行政報告事故32件(前年度35件) ・第三者委員会を6月と12月に開催、制度の問題で起きている影響の発信の重要性、「命を守ることと、人権を守ること」の具体的な方法を含む論議の必要性など重要な指摘をいただく。 ・管理委員会研修として、6月苦情受付事例を用いた意見交換、6月、12月に苦情受付内容の論議を行った。新役責者研修で苦情・事故報告についての研修を実施。</p> <p><各事業の役割発揮> 各事業のまとめを参照</p> <p><同種部会、職種間の連携・協同> 各事業の同種部会まとめを参照 ・役責者を中心に、虐待防止、運営指導対応、交換研修、利用者負担の検討、介護保険改定への運動等共通の課題についての学びと情報共有の機会として定着化した。 同種部会開催状況…ヘルパー8回、小規模多機能6回、グループホーム4回、居宅介護支援6回、デイ・デイケア2回 ・各事業で他職種連携を強化。老健きぬかけのリハビリ職によりGH、在宅サービスでのリハビリや援助方法の助言を受けた支援、加算算定に係る連携が継続できた。</p> <p><美山、北山地域での取り組み> ・美山…ニーズに応えリハビリ機器導入検討、地域密着型への転換検討を行った。職員確保に苦慮した。 ・北山…利用者減少も、周辺事業所の閉鎖での利用希望もあった。運営改善のため一定期間、他施設への応援体制をとった。</p>
<p>目標2 <福祉運動と地域福祉増進> 介護保険制度の改善、公的介護保障を求める運動に主体的に参画し、地域の福祉を増させる運動に取り組みます。</p> <p>行動計画</p> <p>①地域の福祉増進を目指し、他法人、関係団体との連携に努める。 ・高齢者、多世代を対象とした地域活動により、多くの人が福祉を身近に感じる場をつくる ・他法人(高齢関係、高齢以外)、関係団体との連携を強化する ・地域福祉講座を開催する(年度に1回)</p> <p>②地域住民や関係機関に信頼される事業と連携に努め、住民本位の「私たちの地域包括ケアシステム」の実現をめざす ・原谷地域包括圏域での事業・地域連携をさらに進める ・各事業所で地域ケア会議、事例検討等に参加・発表する</p> <p>③21・老福連事務局の軸軸となるとともに、社会福祉法人と社会福祉事業を守り発展させる運動に参画する ・21・老福連事務局の軸軸を担い、積極的に運動に参加する ・総合社会福祉研究所と京都社会福祉講座、社会福祉経営全国会議、社会保障推進協議会などの運動に継続的・主体的に取り組み、主任等役責者をはじめ職員の参加を促進する ・2024年度報酬改定の利用者、職員、事業への影響を明らかにし、発信する</p>	<p><地域の福祉増進への連携・協同の促進> ・各事業地で高齢者や多世代に向けた取り組み、地域行事に積極的に参加した。 定款に掲載の事業 介護福祉士実務者研修 2回 高齢者・障害者の住宅 公益的事業 京都市助成対象外の配食サービス(夕食など) 利用料軽減 社会福祉法人による利用料軽減、独自の室料等軽減生活困窮者への家賃軽減制度(住宅、グループホーム) 家族・地域 ボランティア茶論、今宮ミルクホール、姉小路認知症カフェ 異分野等 原谷こどもカフェ、聚楽ほっこりヨガ、地域の学校との交流 障害者就労支援事業によるレストランの運営協力 他、行政区、圏域の事業所連絡会、健康すこやか学級 「小さな集い 相模原の事件を忘れない」、パトラン、商店街や地域の祭り ・減少していた音楽等訪問ボランティア増加やカフェや環境整備等ボランティアなど、継続的なボランティアの協力が得られ、徐々に広がりも見えている。 ・主に管理職が市老協、地域密着協、区社協などで役割を担った。 ・地域福祉講座は3月実施を計画していたが、実施せず。</p> <p><住民本位の地域包括ケアシステムへの取り組み> ・原谷地域包括圏域で法人内及び法人外事業所や関係機関との連携・協同に努めた。各事業所から、地域ケア会議への参加、事例発表を行った。</p> <p><社会福祉法人と社会福祉事業を守り発展させる運動> ・21・老福連事務局の軸軸を担い、報酬改定影響調査介護署名等で介護保険改定の影響・制度改善の要望などの発信。研究交流集会実行委員や座長として主任、副主任を含め積極的な参加を行い、貴重な学びとなった。 ・社会福祉経営全国会議の運営に参画し、厚労省交渉や事務局で役割を果たした。 ・総合社会福祉研究所と京都社会福祉講座の運営に参画し、福祉他分野との共同・交流の場となっている。参加者も継続して派遣できている。 ・京都社会保障推進協議会の訪問介護の記者会見でヘルパーの実情と利用者の声を発信する、新たな取り組みが行えた。</p>

<p>目標3 <職員の雇用確保と育成> 権利を守るケアの実践、事業と運動を担う職員の雇用確保・育成・定着と成長しあえるチームづくりに取り組みます。</p>	<p><キャリアパス・評価制度と研修></p> <ul style="list-style-type: none"> ・未作成の職種のキャリアパス、ヒアリングシートの検討・作成は進められなかった。 ・学習教育部は職員不足の影響で活動が難しかった。次年度に学習教育部の機能を働き続けられる職場づくり検討委員会に移行させ検討を行う。 ・介護福祉士実務者研修を2回実施し14名が修了。全スクーリングに社会福祉法人健光園の管理職の参加と職員受講を得て、互いの学びや今後の研修検討の機会となった。 ・社会福祉士実習指導者講習参加は計画できていない。実習は実人数42名、延べ276名を受け入れた。 ・制度研修として下記の研修を行った。 <ul style="list-style-type: none"> 新入職員、中途採用職員オリエンテーション 延べ80名 1年目研修 20名、2年目研修 7名、スタンダード研修 新役責者研修 9名、主任研修 19名、副主任研修 29名 新管理職研修 1名、管理職研修 延べ37名 ・管理職全員の年度1回以上の社会福祉・福祉経営に係る研修・会議参加はできなかった。
<p>行動計画</p> <p>①すべての職種で成長が実感できるキャリアパスと評価制度の実現をめざし、中期計画に沿って具体化する</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全ての職種のキャリアパス、ヒアリングシートの検討を開始 ・制度研修改定を含め検討、学習教育部等集团的体制の再構築 ・実務者研修(2回)・資格取得支援で介護福祉士等資格取得につなげる ・社会福祉士実習指導者講習参加(1名以上)、実習受入を拡大 ・管理職は社会福祉・福祉経営関連の研修・会議参加(年度1回以上)を行う。役責者の研修(年度2回)を実施する。 <p>②法人・各事業所において、学習会や実践交流、事例検討を通じ、法人理念や理念に基づいた福祉支援、地域活動について学び合う場をつくる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務実践研究発表会の開催(年度1回) ・事業所や同種部会の研修、出張研修等、幅広い学びと交流の場を提供 <p>③すべての事業で、人権を尊重し個性が重視される職員チームづくりに努める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職員が発言しチームで論議する機会を定期的にもつ。部門会議は月1回以上開催 ・すべての事業所で職員ヒアリング(原則2回、最低1回) <p>④雇用環境の多様化に対応し、適材適所なマッチングをめざし採用活動に努める。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新卒採用10名を目標とし、年度途中採用は公的・低額な求人媒体や就職説明会、職員紹介を活用した採用割合の向上 ・合同説明会など求職者との出会いを大切に個別対応に努め、丁寧で仕事内容や職場環境をイメージできる見学対応 ・各事業の職員の充足・欠員状況をタイムリーに把握し、採用教育担当と管理職が連携して適材適所な採用・配置をめざす <p>⑤働き続けられる職場環境と給与体系の構築に向け、中期計画に沿って具体化する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「働き続けられる職場づくり検討委員会」(年度2回以上)で論議を進め、職員が働き甲斐の持てる新しい雇用形態や賃金体系の検討、実施 ・各職場状況に応じた業務改善を行い、残業の削減 ・ストレスチェックの実施(該当事業所年1回)、結果と分析を活用し、体験カウンセリング(年度2回以上)等、メンタルヘルス対策を強化する <p>⑥利用者の権利保障を前提に、ケアの向上と労働環境改善のためICT活用を事業種別や規模に応じて検討・導入する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・居宅介護支援事業所でのタブレット、情報共有ソフトの導入の検討を開始する ・ヘルパーのデジタル端末活用の拡大を検討する 	<p><各事業での研修と学び合う場></p> <ul style="list-style-type: none"> ・12月11日に業務実践・研究発表会を実施し144名が参加、6題の演題発表を行い、理念に基づく実践の交流・共有の場となった。 ・毎月28日の「28日研修」を10回実施し、53名が参加。研修計画に位置付ける部門もあり、部門を超えて共通課題を学ぶ機会となった。 ・各事業所・拠点、同種部会で事業種別や課題に応じた研修に取り組んだ <p><人権と個性が重視されるチームづくり></p> <ul style="list-style-type: none"> ・各事業で部門会議を月1回以上実施。ミーティング、オンライン会議、情報共有ツール等を活用し、情報共有や意見交換できる場の確保に努めた。 ・職員ヒアリングの年度1回以上の実施をめざし概ね実施できたが、一部未実施があった。職員の成長とチームづくりのために、すべての事業での実施が求められる。 <p><雇用環境の多様化に対応した採用活動></p> <ul style="list-style-type: none"> ・2025年度の新卒採用職員は2名であった。2023年度の虐待事案発生により就職フェア等の参加が限定され、参加可能な合同説明会参加、SNS活用、丁寧な見学・仕事体験の対応などで確保に努めたが、目標に大きく届かなかった。 ・特に介護職、調理員などで年度を通じて欠員があり、中途採用職員の確保に努めた。派遣・紹介業者を多用しても採用に繋がりにくい。介護福祉士専門の単発アルバイトの活用を開始した。職員紹介による採用が15名あり、重要な採用ルートとなっている。 ・各事業の欠員状況を管理委員会で共有し、採用担当と管理職での日常的連携に努めた。 <p><働き続けられる職場環境と給与体系></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「働き続けられる職場づくり検討委員会」を年2回、事務局会議を年3回開催し、給与体系や職員が意欲を引き出すヒアリングについて意見交換を行った。 ・検討委員会の論議を踏まえ、常勤理事会・管理委員会により2025年度給与改定を行い、職員説明会、各事業所会議での説明を行った。 ・各事業所で、タイムテーブルやシフト勤務時間の変更、会議開催の工夫、ICT活用などにより業務改善に取り組んだ。制度改定や欠員の影響が大きく、事業所によって異なるが全体として業務が過密化しており、業務改善を更に進める必要がある。 ・ストレスチェックを実施し373名が受検。体験カウンセリングを実施し、6名が参加。 <p><ICT活用の検討・導入></p> <ul style="list-style-type: none"> ・居宅介護支援でスマートフォン、記録ソフトの活用を開始。タブレットの導入は適用機種がなく行わなかった。 ・ヘルパー事業所でのデジタル端末活用は、在宅ケアセンター新大宮での活用・業務改善経験を活かし、聚楽ヘルパーでも検討し次年度に導入予定。

<p>目標4 <経営の安定化と定着> 法人と事業所の運営と経営の安定化を図り、強固な財政基盤の確立と定着を目指します。</p> <p>行動計画 ①2024年度予算について、全事業での達成をめざす。 ②各事業の経営課題を法人全体で共有し、政策動向、事業特性、地域性などを踏まえ改善策を具体化する。 ・各事業所で事業計画と目標を共有し、管理職・役責者を中心に職員の総力で達成を目指す ・年2回の総括会議を軸に、到達点と課題を法人全体で共有・評価し、改善策の立案と実施に結びつける ・事業ごとの適正職員数配置の明確化、経費の適正比率の見直しを行う ③長期修繕計画の策定に向けた設計者との調査・相談を開始し、次期中期計画で法人全体の長期修繕計画の策定 ④制度の狭間やサービスが不足する地域への開発的な事業や取り組み、事業の複合化や整理統合、地域ニーズにこたえる新規事業について研究・検討を行う。</p>	<p><決算状況> ・決算状況、主な事業の収支状況の詳細は、計算書類及び「2024年度決算報告」のとおり</p> <table border="0"> <tr> <td>・資金収支</td> <td>事業活動収入</td> <td>28億109万円(補正予算比98.95%)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>事業活動支出</td> <td>27億42万円(補正予算比99.40%)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>事業活動資金収支差額</td> <td>1億66万円(補正予算比88.30%)</td> </tr> <tr> <td>・事業活動</td> <td>サービス活動収益</td> <td>27億8742万円(前年比98.10%)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>サービス活動費用</td> <td>27億8737万円(前年比101.21%)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>サービス活動増減差額</td> <td>4万円(前年比0.05%)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>経常増減差額</td> <td>713万円 対サービス活動収益0.26%</td> </tr> </table> <p>・全事業での予算達成を目指したが、報酬改定や人員不足、コロナ集団感染の影響等もあり、全事業及び法人全体での予算達成には至らなかった。</p> <p><各事業の経営課題の共有と改善策の具体化> ・事業目標達成状況 目標達成 14事業、達成率97%超 5事業、90%未満 9事業 (前年度 14事業、 5事業、 7事業)</p> <p>・管理委員会で月次目標・予算の達成状況を共有し10月経営会議で対策を検討。常勤理事会で毎月収支状況報告・論議、事業担当者と共に対策を具体化した。</p> <p>・上半期、年度末総括会議は管理職による企画運営とし、利用者家族に信頼される事業、理念や方針を制度・人員等の制約の下でどのように実現するか、グループワークを行った。</p> <p><中期計画にもとづく大型修繕、長期修繕計画に向けた調査、相談> ・大型修繕、改修等 原谷特養 浴室改修、全館LED工事、エレベーター更新 (主なもの) 老健ライブリィきぬかけ 空調機器更新 ケアハウスリブル北山 医務室を居室へ改修</p> <p>・特養、老健など大型施設を中心に設備更新や改修の際に設計者との協議を行っているが、長期修繕計画策定の準備は進められていない。次期中期計画に向け、準備を進めていく。</p>	・資金収支	事業活動収入	28億109万円(補正予算比98.95%)		事業活動支出	27億42万円(補正予算比99.40%)		事業活動資金収支差額	1億66万円(補正予算比88.30%)	・事業活動	サービス活動収益	27億8742万円(前年比98.10%)		サービス活動費用	27億8737万円(前年比101.21%)		サービス活動増減差額	4万円(前年比0.05%)		経常増減差額	713万円 対サービス活動収益0.26%
・資金収支	事業活動収入	28億109万円(補正予算比98.95%)																				
	事業活動支出	27億42万円(補正予算比99.40%)																				
	事業活動資金収支差額	1億66万円(補正予算比88.30%)																				
・事業活動	サービス活動収益	27億8742万円(前年比98.10%)																				
	サービス活動費用	27億8737万円(前年比101.21%)																				
	サービス活動増減差額	4万円(前年比0.05%)																				
	経常増減差額	713万円 対サービス活動収益0.26%																				
<p>目標5 <民主的運営> 地域の力で設立、発展してきた法人にふさわしく、民主的で透明性の高い法人・事業所運営を行います。</p> <p>行動計画 ①すべての事業・組織・会議等において、民主的な論議に基づく方針決定と実施、評価を行う。 ・管理職を中心に苦情・事故対応含むマネジメント研修実施 ・法人の将来を担う幹部職員像の明確化、幹部職員育成制度の検討開始 ・職場のハラスメント根絶をめざし、ハラスメント防止研修の実施(年度1回)、ハラスメント相談窓口の周知を行う ・介護現場でのハラスメント防止のため、相談窓口の明確化、必要な支援継続と職員の尊厳保持に組織的に対応。介護現場でのハラスメント事例を含む研修(年度1回) ②災害・感染症発生時の事業継続計画策定、危機管理、法令順守体制構築を図る。 ・法人及び各事業所で事業継続計画に基づき、訓練実施、マニュアル整備、必要物品の備蓄を進める ・法令順守体制の定着のため、事業所管理者研修・会議実施 ③中長期計画について、役職員や各事業所の意見を反映し計画の執行・評価、次期中長期計画策定に向けて準備する。 ・2023年までの中期計画執行状況の評価し、2024年、2025年の計画を見直す ④ななの友の会や福祉増進に取り組む地域団体、関係者との共同を強める。 ・法人の事業報告会(年1回)を開催する ・ななの友の会と共同のバザーや行事に職員の参加・運営を促進する</p>	<p><民主的な組織運営> ・管理委員会…6月苦情受付事例を用いて、専門職としての対応の在り方、苦情にいたるまでの課題把握のために相談しやすい職場づくりの必要性を学び確認。9月ハラスメント事例を用いて、家族の要望や言動の受止め、利用者支援継続と職員の恐怖感等への対応、組織的対応の必要性を学び確認。</p> <p>・幹部職員育成や理念の共有等をテーマに、他法人と相互交流を含む研修を実施。他法人の育成制度に学びつつ、次世代の幹部育成制度を検討する必要がある。</p> <p>・ハラスメント相談窓口を各事業所及び法人で設置し、4月七野会報とポスターで周知し、ハラスメントまたはハラスメントが疑われる相談に対応した。</p> <p>・介護現場でのハラスメント及びハラスメントが疑われる事例や相談は、ハラスメント防止の基本指針に基づき事業所での対応を基本に必要な時は法人との連携し、組織的対応に努めた。</p> <p><災害・感染症発生時のBCP策定、危機管理、法令順守体制> ・全ての事業で運営基準に基づくBCP策定、研修・訓練義務化事業での訓練、研修を実施した。各事業で法令に基づいた実施やマニュアル・指針の整備が行われるように、管理委員会での周知徹底、進捗確認を行った。</p> <p>・ヘルパー、小規模多機能、通所サービスの同種部会での運営指導準備や情報交換を実施した。合同での事業所管理者研修は未実施に終わった。</p> <p><中期計画の執行・評価、次期中期計画準備> ・2025年度の事業計画策定時に、2024年度までの中期計画進捗確認、必要時の見直しを行った。</p> <p><ななの友の会、地域団体との共同の強化> ・法人事業報告会は、日程の都合で年度内開催はなかったが、前年3月30日、2025年4月5日に実施した。同日にななの友の会との合同花見を実施した。 ・ななの友の会との共同のバザーは準備が整わず実施できなかった。</p>																					

