

令和6年度

事業報告書

社会福祉法人黒潮園

令和6年度社会福祉法人黒潮園事業報告

1. はじめに

少子高齢化の進行に伴い、近年どの産業においても人材不足が深刻な問題となっています。当地方においても職員不足によりご利用者の受け入れを制限せざるを得ない介護施設も出てきており、多くの施設で外国人材の活用が進んでいます。そこで法人中期計画『KUROSHIO-EN vision 2025』では Smart・Stylish・Specialist の3つの“S”をキーワードに、『介護の仕事を魅力的に！』というビジョンを掲げ、地域雇用にこだわり求職者の選択肢に介護の仕事が選ばれるよう、福利厚生の充実や有給休暇取得の推進など働きやすい職場づくりに向けた多岐に渡る取り組みを進めてきました。

今年度の実行計画である「アクションプラン 2024」では、見守りセンサーなど最新の機器の活用を進めるとともに、ご利用者と職員双方の負担軽減に向け、抱えない介護を実践するノーリフトケアへの取り組みを進めています。介護の仕事で最も負担感の強い介護者を抱えることを無くすることは求職者にとって介護をより身近なものとする大きな一歩であると言えます。

一方で物価高騰に企業の賃上げなど社会情勢の変化も著しく、今年度は職員待遇向上への取り組みとして物価高騰支援手当の新設など全職員 2 万円の賃上げを実施しました。他産業に引けを取らない労働環境を実現できるかという事も、永続的な地域福祉への貢献と雇用創出において今後の重要な課題となると言えます。引き続き「働きやすい職場」なくして、「質の高いサービスの提供」は成し得ないという方針のもと、より多くの人材が集う法人を目指し、課題解決思考かつ未来思考でもって前向きな取り組みを継続して行きたいと考えます。

2. 令和6年度法人重点実施項目

(1) アクションプラン 2024

『KUROSHIO-EN vision 2025』に基づき、令和6年度は以下の3項目を実行計画に掲げ取り組んだ

テーマ1. 業務の生産性や効率性が高い

仕事がスムーズ・未来指向

ノーリフトケアの推進において、現在活用している移乗介助ロボット『Hug』の追加導入と、浴室、トイレへの天井走行リフト、床走行リフトの導入を計画し、介護ロボット等導入支援事業補助金を申請したが申請数が多く採択に至らなかった。一方で、黒潮園全室導入したベッドセンサーによる見守り機器『眠りスキャン』の活用においては、アンケートにて 92% の職員が身体的負担感が軽減されたという成果が得られている。令和6年度介護報酬改定では、ICT や介護ロボットなどのテクノロジー活用を促進し、業務効率化や働きやすい職場環境の構築を目的に「生産性向上推進体制加算 I」が新設されたがその算定率は 6.9% にとどまっている。今年度、黒潮園、クレール高森ともにその要件を満たし算定することができた。

＜主な実績＞

- ・補助金が付かず新たな機器の導入に至らなかったものの、ノーリフトケアの手段の一つであるスライディングボードなど福祉用具を活用した介助法のマニュアル作りに取り組む
- ・クレール高森 5S 委員会、黒潮園オペレーションプロジェクトを生産性向上委員会に改め業務効率化と改善に継続的に取り組み、「生産性向上推進体制加算Ⅰ」を取得
- ・センサー式の見守り機器『眠りスキャン』に加え、カメラ式の見守り機器『眠りスキャンアイ』の追加導入により効率的な見守り体制を構築

テーマ2. ご利用者からの高い信頼とキャリアアップ

自己実現・達成感

ワークライフバランスの両立とキャリアアップの視点から、OJTへのWEB研修（e-ラーニング）の活用を継続して実施している。接遇力、専門知識の向上に向けた研修の実施ほか、今年度の取り組みの軸となる介護現場における生産性向上についてテーマとしたものも実施した。またコロナ禍により未開催であった参集型の外部研修も徐々に増加しており積極的な出張支援も再開している。

＜主な実績＞

- ・WEB研修の活用ほか施設内研修の充実（資料1）
- ・施設外研修出張支援23件（資料2）

テーマ3. 安心の将来設計と魅力ある職場

働きやすい職場・楽しみ

働きやすい職場づくりの取り組みとして有給休暇の取得推進に取り組んでいるが、今年度は職員の欠員等によりシフトの調整が難しい場面があり、目標の取得率80%以上にはわずかに及ばなかったものの一定の成果を得ている。また互助会の企画による職員旅行を5年ぶりに実施し事業所や部署間の交流の場となった。安心の将来設計ができる魅力ある職場づくりにおいて、既存の退職金制度に加え次年度新たに企業型拠出年金制度（企業型DC）の導入を計画しており、複数の運営管理機関との協議を実施し、次年度より制度を開始する目途を付けることが出来た。

＜主な実績＞

- ・有給休暇取得の推進

	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
有給休暇取得率	79.5%	85.8%	82.4%	75.8%	70.6%
平均取得日数	13.7日	14.6日	13.1日	12.0日	10.3日

- ・互助会企画の職員旅行への法人支援（48名参加）
- ・企業型拠出年金制度（企業型DC）の導入に向けた協議と準備

（2）高い収益性を基盤とした職員処遇向上への取り組みと経営基盤強化

介護事業における収益性は稼働率（利用率）により大きく左右される。当法人では自立支援介護の実践により年間入院者数、延べ人数が少なく、また入院時の短期入所の受け入れ調整等、地域事業所との連携を円滑に実施し、高稼働の実績を重ねてきた。高い収益性を基盤に利益の職員還元を基本方針に掲げ取り組んでいるが、処遇改善手当の1万円増額、法人負担の物価高騰支援手当1万円新設による2万円の賃上げの実施による月々の人件費支出増により、年度末一時金における職員還元が難しい事も予測されたが、現場職員を労うべく大幅な減額に至ることなく年度末一時金の支給を行うことが出来た。

＜主な実績＞

稼働率(ショット含む)	令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度
黒潮園	100.5%	100.5%	99.8%	100.1%
デイサービス悠久	88.3%	87.4%	86.5%	85.7%
クレール高森	99.9%	100.0%	99.7%	100.3%

（3）地域貢献に向けた取り組み

地域におけるショートステイの利用状況では、各事業所ともに事前の予定で埋まっていることが多く、急なご家族の用事等があった場合の利用が難しい現状がある。黒潮園では地域の居宅介護支援事業所と連携し、居宅サービス計画に計画されていない緊急的な受け入れを可能とする制度に積極的に取り組んでいる。今年度は黒潮園24件、クレール高森5件と非常に多くの依頼があり、介護者の急な入院や体調不良による依頼の他、ご本人の急な体調不良等による介護負担増に伴う短期的な施設での受け入れ事例が多かった。また実習やボランティアの受け入れにおいては、コロナ禍により中止されていた新宮市社会福祉協議会による中・高校生を対象にしたサマーボランティアも再開され、2名の受け入れを行った他、多数の実習依頼の受け入れを行った。

＜主な実績＞

・緊急ショートステイの受け入れ

令和6年度	令和5年度	令和4年度	令和3年度	令和2年度
29件	22件	12件	19件	23件

- ・サマーボランティア2名、和歌山県新規採用職員研修（社会福祉施設体験）4期12名、教職員免許取得介護体験1名の実習受け入れ
- ・県立新翔高校実務者研修講師派遣
- ・和歌山県の移住政策「わかやま仕事体験」への参画
- ・制度の狭間にある社会福祉・生活課題解決への協働プロジェクト（県社協）への参画

3. 特別養護老人ホーム黒潮園事業報告

今年度は個々の事情による退職予定者が3名重なり、前もって欠員見込みに対する求人を行っていたが人員の補充が十分に進まず、人員数配置減の状況でいかにケアの質を落とすことなく業務を遂行するかが大きな課題となった。そこで、前年度より取り組んで来たオペレーションプロジェクトによる業務の可視化と効率化のノウハウが大きく活かされることとなり、特浴へのマクロファインバブル発生装置の導入による配置職員の削減や、間接業務を担う「介護アテンドパート」の新たな採用など様々な取り組みにより、業務が滞ることなく進める事ができた。また人材確保への取り組みとしてハローワークにて求職者からの相談を直接受け、仕事について説明ができる「おしごと相談会」に参加しており、正職員の雇用促進だけでなく、子育て世代やシニア層の個々の多様なニーズと「介護アテンドパート」のマッチングが新たな人材確保につながっている。その一方で、基本方針の一つである『豊かな暮らしの充実』に向けた外出支援や余暇活動の充実への取り組みが十分に実施できなかった。次年度はケアの基本となる自立支援介護を軸に、黒潮園での暮らしが少しでも充実し豊かなものとなるよう重点的に取り組んで行きたい。

＜重点実施項目＞

(1) 職場環境の整理

- ・職場環境の整理によって無駄を省き、衛生的・効率的に業務が進められるよう取り組み、職員にとって働きやすい環境づくりに取り組んだ。
- ・業務オペレーションシートに基づき、食事提供時間の変更、入浴業務の改善への取り組みを計画に挙げたが、人員不足により実行に至らなかった。

(2) 「眠りスキャン」の本格活用

- ・見守りセンサー『眠りスキャン』に加え、シルエット型の見守りカメラ『眠りスキャンアイ』を追加導入し、夜勤の業務負担だけでなくご利用者の転倒事故の減少に繋がっている。
- ・夜勤巡回業務の軽減により、空き時間での車椅子、デイルーム清掃、各種消毒等の業務の実施にも取り組んでいる。
- ・「眠りスキャン」を活用した夜間の排泄ケアの質向上など、さらに機器を応用した活用を計画したが実践には至っていない。今後も引き続き検討して行きたい。

(3) ノーリフトケアへの取り組み

- ・補助金を活用し居室に移動式リフト、特殊浴に固定式リフトの導入を計画したが、申請が採択されず見送ることとなった。
- ・すでに導入している移乗サポートロボット『Hug』の活用が浸透し使用頻度が高くなつたほか、機器の使用以外のスライディングボードなど介護用品を活用した移乗介助技術の標準化を進め、職員の腰痛検査の有症状者の減少という成果が得られている。

(4) 生産性向上委員会の設置

- ・2年前から立ち上げ業務効率化に取り組んできたオペレーションプロジェクトの名称を、今年度介護報酬改定にて新設された「生産性向上推進体制加算Ⅰ」の算定要件にある生産性向上委員会に名称変更し活動を継続。取り組みにより残業時間の削減ほか加算算定要件を満たすことができた。
- ・計画に挙げたライン表の検証・修正と手順書の作成は実施できなかったが、介護アテンド職に担ってもらう間接業務の仕分けや、入浴時の着脱業務を担うパートの雇用に取り組むなど、正職員がより効率的に業務ができる体制づくりに取り組んだ。
- ・情報共有アプリやインカムをばらつきなく全職員が活用できるよう、出勤時チェックを業務ルーティンに取り決め、ツールの有効活用と職員間の情報共有の円滑化に取り組んだ。

4. 地域密着型特別養護老人ホームクレール高森事業報告

令和6年度は法人の掲げる、「質の高いサービスの提供」「働きやすい職場」を目指し、クレール高森事業計画にある各重点実施項目に取り組んだ。そこで職員1名欠員、休職等も重なったが優先順位をつけながら実施可能な計画を順次進めていく一年となった。「働きやすい職場」において人材の充足は必須であり、そのためには職員の定着と育成への取り組みが欠かせないと言える。そこで、新入職者を対象として作成した研修マニュアルについて、指導者になるユニットリーダーを対象に施設内研修を行い、マニュアルの追加や再編集を実施。誰もが安心して伝えられ、確認する事ができるクレール高森研修マニュアルを完成させる事ができた。

また、国が進める科学的介護の推進におけるデータベース LIFE の活用を進めている。そのフィードバックデータをもとに個別ケアにおける課題分析を行い、排泄委員会を中心に毎月、基本ケアの評価、支援内容の見直し、実践といった PDCA サイクルに基づく、「自立」と「自律」の両立に向けた個別ケアの充実に取り組むことが出来た。

<重点実施項目>

(1) LIFE 加算と個別ケアの連動

- ・排泄委員を中心に LIFE のフィードバックデータをもとに、毎月、自事業所における個別ケア実践の課題や長所を分析し、課題への取り組みを行い、自立支援介護の質向上に繋げる事ができた。

(2) 5S活動（生産性向上の取り組み）

- ・日勤帯と夜勤帯の勤務状況を10分単位で直接ケア業務と間接業務とに振り分け、それぞれどれだけ時間を費やしているかタイムスタディ表を作成し、その分析から現状と課題を職員で共有した。
- ・圧倒的に間接業務に割く時間が多く、職員が効率よくケアに集中できるように、間接業務を介護アテンドに割り当て業務改善を行った。
- ・職員により業務遂行時間にばらつきが出ていた食事準備を動画撮影しその要因を分析。ランチョンマットに箸やスプーン、お茶を配膳する動きで、配膳漏れや都度配膳に何往復と時間を要している

事が判明し、ランチョンマットを廃止しトレーにて各品目を一度にセットし配膳する事で、業務の標準化と時間短縮に取り組む事ができた。

（3）職員版 24 時間シートの更新体制づくり

- ・職員の動き方を可視化した職員版 24 時間シートの更新体制づくりを掲げていたが、インカムを使用する事で効率よく可動しており、支援内容の変更の都度、24 時間シートを更新する作成時間が逆に不効率と判断し実施を取りやめた。

（4）個別ケアの実践

- ・日本ユニットケア推進センター主催のユニットケアリーダー研修の受講出張支援を継続している。ユニットケアの理念、暮らしの継続の手法を学習し、個別ケアの実践に繋げている。
- ・研修の課題シートを活かし、暮らしの場として設えを整える、また入居者様の居場所づくり等、環境からアプローチする認知症ケアの実践に繋げている。
- ・自立支援介護 WEB 研修に参加し、科学的根拠に基づいた自立支援の取り組みを実施する事で、対象入居者様の ADL 改善といった成果をチームで共有する事ができた。

（5）各委員会の充実を目指す

- ・人員不足の影響により定期開催ができず、特行事委員の取り組みが職員の欠員やコロナ等で実施できない月がみられた。
- ・排泄委員を中心に、基本ケアの評価見直しだけでなく、自立支援推進加算における支援内容まで連動させた取り組みが実践できた。
- ・リハビリ委員においては、褥瘡マネジメント加算への連動とはならなかったが、毎月、現場のラウンドを実施し、安楽な姿勢と褥瘡予防の視点でポジショニングを統一するなど実践的な活動をする事ができた。

（6）感染予防対策の取り組み

- ・コロナ感染拡大の防止には個々の職員がゾーニング対応を実施できるなど初動を適切に行う事が重要であり、必要物品保管場所の統一を図るなど環境改善を実施した。
- ・ノロウイルス感染マニュアルに従って職員研修を実施。実施において内容の追加、変更点を整理し、職員が適切に対応できるように、改めてマニュアルを字幕ナレーション付きの動画として作成する事ができた。
- ・ノロウイルス感染マニュアルを職員が迅速かつ適切に対応できるよう、字幕ナレーション付きの動画を新たに追加し、これに基づいた職員研修を実施した。

（7）各ユニット事業報告

【1F 北ユニット】

- ・ロングショート利用者様の本入居に向けた暮らしの支援として、「自立」と「自律」の両立を目指し自立支援介護を実践。ご利用者の ADL 改善に繋げる事ができた。

【1F 南ユニット】

- ・「チーム力アップ」 LIFE のフィードバックやカンファレンスを通して、チームメンバー全員が意見を出し合い、主体的に考え実行できるユニットを目指し、ミニミーティングを実施し 24 時間シートの更新、個別ケアの充実に繋げている。

【2F 北ユニット】

- ・ 24 時間シートの更新遅延や支援内容のばらつきの課題解決として、5 分、10 分程度のミニミーティングを実施。統一した支援内容を効率的に更新する事で、個別ケアの充実と個々の職員が働きやすい環境づくりに取り組んでいる。

【2F 南ユニット】

- ・ 限られた業務時間の中、人員不足であっても充実したサービスを提供できるようミニミーティングを実施。24 時間シートの更新をスマートに行い個別ケアの充実を行っている。また、接遇に関して自己評価による振り返りを行い、日々の関わり方や言葉遣い等、どの職員であってもお互いに注意、声掛け出来る関係をチームで築き、ホスピタリティを大切にした支援を実践している。

5. デイサービスセンター悠久事業報告

今年度も基本方針にそった「住み慣れた家でその人の暮らしの継続の支援」に重点を置いた取り組みを継続している。急な状態変化から介助量が増えた事例では、すぐに利用回数を増やし、またご家族への介護方法のアドバイスを行い、ご利用者とご家族への包括的な支援に取り組んだほか、奇声発声で他のデイサービスでは受け入れされなかつたご利用者を受け入れ、デイサービスの利用を通じて症状が改善され落ち着て過ごせるようになった事例など難事例への対応にも積極的に取り組んだ。また個別機能訓練に取り組み、ご利用者の歩行力の回復や転倒しない体作りにつなげ、個別機能訓練加算を算定する事が出来た。一方で、職員の年齢層が高くなつており腰痛リスクの課題点が明るみとなり、これを機に法人の取り組み方針にあるノーリフトケアの考えを導入し、特殊浴槽での入浴時の抱える移乗介助を廃止し、職員の腰痛予防に取り組んだ。また全職員が関わる形で業務の負担軽減と効率化に向けたオペレーションシート作成を本格的に開始し、職員の生産性向上に向けての意識向上に繋げることが出来た。引き続きご利用者、ご家族、職員も大切にしながら、自宅での暮らしの継続支援というデイサービスの役割をしっかりと果たして行けるよう職員一丸となって取り組んで行きたい。

<基本方針と実績>

(1) その人らしい在宅生活の維持の実現

認知症の進行により家から出て行き、他所の家に入ってしまう事が多くなつた方を受け入れ、悠久が落ち着いて過ごせる場所となり、デイサービスの利用を通じてご家族とご本人の関係性の修復に一役担えた。また転倒から介護量が増大したご利用者の利用回数を増やし、集中的に機能訓練に取り組み状態を回復、転倒する前の生活に戻せた事例など、その人らしい在宅生活の維持への成果が得られている。

- ・日常生活動作の機能訓練に取り組み、住み慣れた家でその人の暮らしの継続を支援
- ・中重度高齢者や認知症高齢者の在宅支援・ご家族支援への取り組み
- ・延長時間対応や夕食の提供など、あらゆるニーズにお応えするサービスの提供
- ・ご家族や介護支援専門員、他職種他事業とも連携した質の高いサービスの提供

(2) より充実した余暇活動やサービスの提供の実践

業務終了時の終礼でレクリエーションや行事など、その日のサービス提供における課題を職員で共有する事により、個々の心身機能の向上に向けた取り組みが充実している。またカンファレンスを実施し、個別の機能訓練メニューを検討し、一人一人に合わせたプログラムによる余暇支援を実践している。チーム力の向上により、ご利用者の楽しむ気持ちを引き出し、機能訓練への意欲向上へ繋げ、デイ利用によるご利用者のADLの維持向上に取り組んでいるが、年々活用される方が増えている。

- ・バランス感覚の維持や下肢筋力向上、血流促進を目的としたリハビリメニューの充実
- ・食事前の口腔体操、食後の口腔ケア、レクリエーションの時間に歌唱を取り入れた口腔機能の維持・口腔フレイル対策への取り組み
- ・季節を感じるドライブなどの外出企画に感染対策を行い取り組む

(3) 充実した人材育成や働きやすい環境づくり

休みの取り方や優先順位をルール化し、誰もが同じルールのもとで休みが取れる環境ができた。複雑な業務に対してオペレーションシートを使って、時間軸での業務の役割分担や業務のねらいを明確にし、時間のムリ・ムダ・ムラを減らす事や、ノーリフトケアで腰痛リスクを減らし、いつまでも働ける働きやすい環境づくりに取り組んでいる。今後はこのオペレーションシートを活用して、誰が対応しても同じサービスが提供できるよう進めていきたい。

- ・業務終了時に終礼を実施し、その日のご利用者に関する情報共有を行い、個々に合わせた介助方法や希望対応等について検討する場を設けた
- ・部署内にて介護技術の勉強会や困難事例の検討会を実施しスタッフのスキルアップに取り組んだ
- ・清掃パート、家事パートの雇用による間接介護業務の分担による職員の労務負担軽減
- ・iPad（タブレット）の活用によりケース記録が簡素化され記録時間が短縮された
- ・インカムの活用による情報伝達と職員の動線の短縮による業務効率化
- ・利用者情報管理アプリ『Yui』の活用による、情報量の多い送迎対応の注意点やケア内容、余暇活動に関するご利用者情報の随時閲覧と共有

(4) 10年、20年先を見据えたデイ作りに向けて再スタートする

ご利用者の増加に伴い業務の効率化への取り組みは課題と言え、AIやICTの活用など最新のテクノロジーを活用した業務システムの検討を必要としている。そこで今年度は最新の介護機器の展示会『CareTEX 大阪』に参加して情報収集に取り組んだ。一方で、今後計画する改修工事については内装全面リフォーム、トイレ、浴室水回りの更新、2Fスペースの間取り変更と運動スペース化の実施に要

する概算見積もりを実施している。物価高騰にともなう建築費高により要する費用に対して、新規ご利用者確保による収入見込みと新たなオペレーションに要する人員配置における人件費の試算による対費用効果・採算性を十分に検証した財務計画の立案を必要としている。エアコンほか設備の耐用年数も大幅に超過しており、最低限の改修で現状を維持するのか、新たなサービスの拡充を見込んだ大幅な改修を実施するのか、次年度にはその方針を明確にする必要があると言える。

6. 在宅介護支援センター悠久

特養・デイに併設する居宅介護支援事業所である在宅介護支援センター悠久は、介護支援専門員1名の配置により事業を実施している。新宮市の委託事業として居宅予防支援（ケアプラン作成）に取り組み、在宅介護に関する当法人の窓口として地域における総合相談を行う他、特養併設ショートステイやデイサービスセンター悠久との情報交換、連携を密に取ることにより、迅速かつ充実した対応ができる。新宮市は厚生労働大臣が定める地域の条件である過疎地域（令和13年3月31日まで、全部過疎地域に指定）に該当するため、引き続き介護報酬の遞減性は適用されない事となり、依頼に対して上限なく担当する事ができている。周辺地域でのケアマネージャー不足により依頼が多く全ては受けることは困難ではあるが、当法人のデイサービスを利用、その後ショートステイを利用、ゆくゆくは入所したいと言う地域の方の声が多く、できるが限り担当させて頂く事とした。担当するケースの中で、色々な問題を抱えている方も多く、対応方法が難しいケースもあったが、大きなトラブルもなく多様なニーズに応える事ができ、ご利用者の満足度に繋がったと言える。

令和6年度社会福祉法人黒潮園決算概要報告書

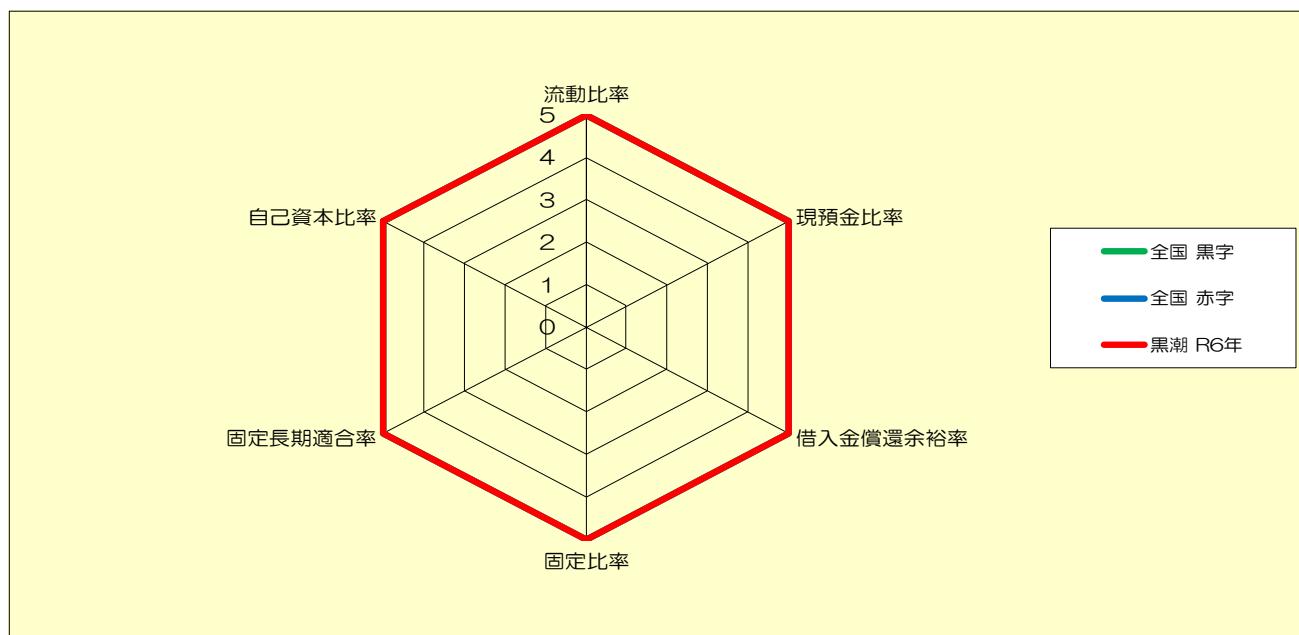
1、令和6年度決算状況について（法人合算）

令和6年度の決算状況（法人全体）について、財務における法人の安全性を図る指標を点数化し、独立行政法人福祉医療機構が調査した「2023事業年度 経営分析参考指標」を参考に全国平均データの財務状況を比較しております。

◆安全性の分析

			全国 黒字	全国 赤字	黒潮 R6年	全国 黒字	全国 赤字	黒潮 R6年	配点基準				
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)						
流動比率	短期的な支払能力を測定する指標	流動資産／流動負債×100	296%	238%	633%	5	5	5	160以上	140～159.9	120～139.9	100～119.9	100未満
現預金比率	より厳密な支払能力をみることにより、正味の確実な支払能力をつかむ指標	現預金／流動負債×100	198%	144%	477%	5	5	5	140以上	100～119.9	80～99.9	60～79.9	60未満
借入金償還余裕率	法人にとっての元利金返済の負担の大きさを示す指標である。	借入金元利／事業収入×100	5.6%	6.4%	1.8%	5	5	5	10未満	50～10	80～50.1	120～80.1	120.1以上
固定比率	有形固定資産の何%が純資産で賄われているか、有形固定資産の健全性を見る指標	固定資産／純資産×100	78%	80%	78%	5	5	5	90未満	110～90.1	130～110.1	150～130.1	150.1以上
固定長期適合率	有形固定資産が長期安定資金である自己資本と長期借入金でどれだけ賄われているかを見る指標	固定資産／(純資産+固定負債)×100	84%	88%	76%	5	5	5	90未満	100～90.1	110～100.1	120～110.1	120.1以上
自己資本比率	法人の純資本に占める、自己資本の割合をあらわす。財務安全性を見る上で重要な指標	純資産／総資本×100	72%	67%	93%	5	5	5	50以上	40～49.9	30～39.9	20～29.9	20未満

※安全性の配点基準については、「2023事業年度 経営分析参考指標 法人編」と弊社データを元に㈱日本経営が独自に配点した

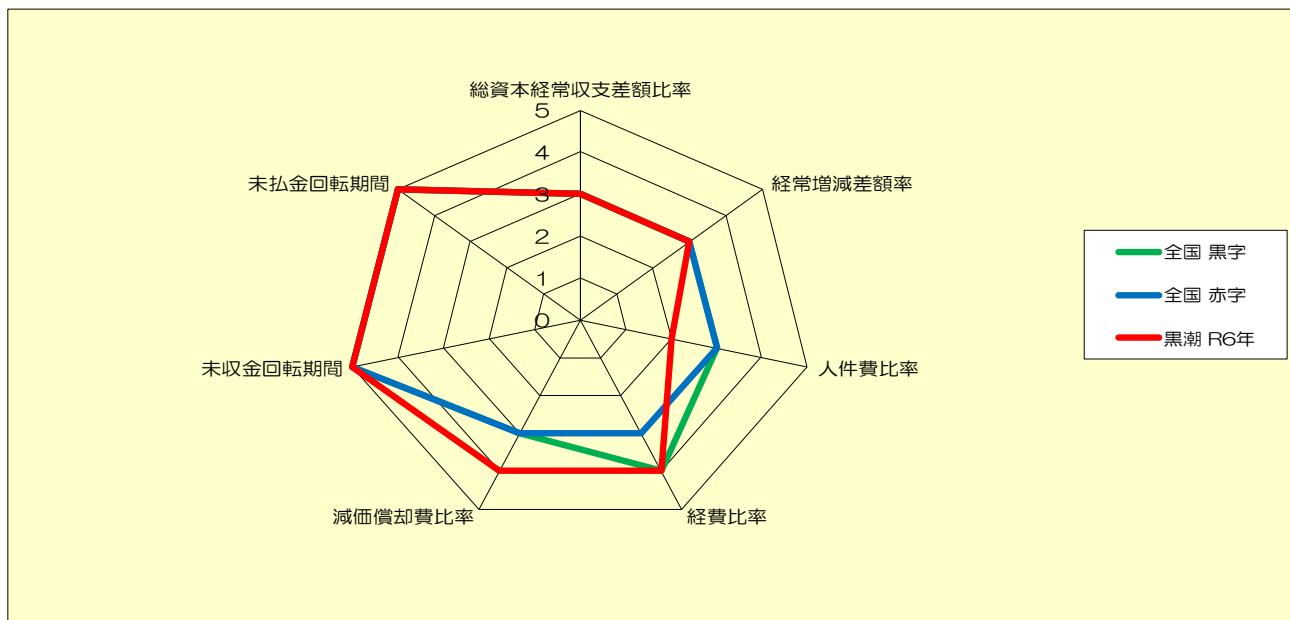


安全性の指標は概ね全ての項目において最高水準に達しています。短期的な支払い能力（安全性）を示す流動比率は633%と、昨年度より高くなっています。全国の社会福祉法人における黒字平均296%と比較しても大変高い水準となっています。借入金償還余裕率はもともと低い水準ではありましたが、クレール高森建築費借入を完済したことにより、今後の施設整備関連に伴う借入余力も十分な水準です。

◆収益性の分析

			全国 黒字	全国 赤字	黒潮 R6年	全国 黒字	全国 赤字	黒潮 R6年	配点基準				
									⑤	④	③	②	①
総資本経常収支差額比率	事業活動に投下された資本が、いかに効率的に運用されているかを見る指標	経常増減差額／総資本×100	2.4%	-1.8%	1.5%	3	3	3	3以上	2～2.9	1～1.9	0～0.9	0未満
経常増減差額率	経常増減差額は法人の経常的な活動により得られた利益を表す。経営安全度を見るために用いる。	経常増減差額／事業活動収入×100	5.0%	-3.5%	3.6%	3	3	3	6.0以上	4.0～5.9	2.0～3.9	0.0～1.9	0未満
人件費比率	事業活動収入に占める人件費の割合を示す指標	人件費／事業活動収入×100	66.0%	70.1	71.6%	3	3	2	58～59.9 55未満	60～64.9	65～69.9	70～72.9	73以上
経費比率	事業活動収入に占める事務費・事業費支出の割合を示す指標	(事務費+事業費支出)／事業活動収入×100	23.7%	26.9%	20.0%	4	3	4	20未満	20～24未満	24～27未満	27～30未満	30以上
減価償却費比率	事業活動収入に対する減価償却費の割合を表す指標	(減価償却費-国庫補助金等特別積立金)／事業活動収入×100	4.4%	5.4%	4.8%	3	3	4	3未満	3.0～4.9	5～6.9	7～9.9	10以上
未収金回転期間	未収金の滞留状況を表す指標(単位:日)	未収金／事業活動収入×365	42.5	47.8	57.1	5	5	5	60未満	60～69	70～79	80～89	90以上
未払金回転期間	法人の支払状況に関する滞留状況を表す指標(単位:日)	未払金／事業活動収入×365	17.8	21.2	5.0	5	5	5	60未満	60～69	70～79	80～89	90以上

※収益性の配点基準については、「2023事業年度 経営分析参考指標 法人編」と弊社データを元に㈱日本経営が独自に配点した



令和6年度は介護報酬改定があり、改定率は「+1.59%」とプラス改定となりました。中でも特養の基本報酬単位は+2.79%増と、全サービス種別で最も大きな上げ幅となりました。その背景には、直近の経営実態調査における特養の赤字施設の増加があります。また、ICTの活用や生産性向上への取り組みに対して設けられた「生産性向上推進体制加算」や、緊急時など医療体制が十分でないことを踏まえ医療機関との連携体制の強化を促す「協力医療機関連携加算」の新設など、特養の加算率はすべてのサービスの中で最大の上げ幅となっています。

介護報酬プラス改定の影響と新加算の取得により、介護保険事業収入は令和5年度に比べて約28,700千円増加しています。令和5年度に比べると新型コロナウイルスや物価高騰に関連した補助金が減少したため、介護保険以外の収入は減少したものの、サービス活動収益計は868,923千円と、前年度に比べ25,600千円の增收となりました。

一方で着目すべき点は人件費の推移です。この報酬改定による增收を見込み、先行して令和6年1月より物価高騰支援手当1万円、処遇改善手当1万円の上乗せによる2万円の賃上げを実施しました。これに伴う人件費増が報酬改定のプラス改定額が吸収できるかが着目点と言えます。黒潮園では欠員や病欠により人件費減、デイサービス悠久やクレール高森を中心に増となり、結果、前年度に比べ約14,000千円増に留めることができました。人件費比率は全国平均に比べて高い水準も、前年と同水準の約72%となっています。

一方、経費は前年度に比べて約20,700千円減少しています。事業費では保健衛生費や水道光熱費、事務費では修繕費や業務委託費が主に減少しており、結果として経費比率は20%と前年度よりも低く、全国の黒字平均に比べても非常に低い水準に抑えられています。

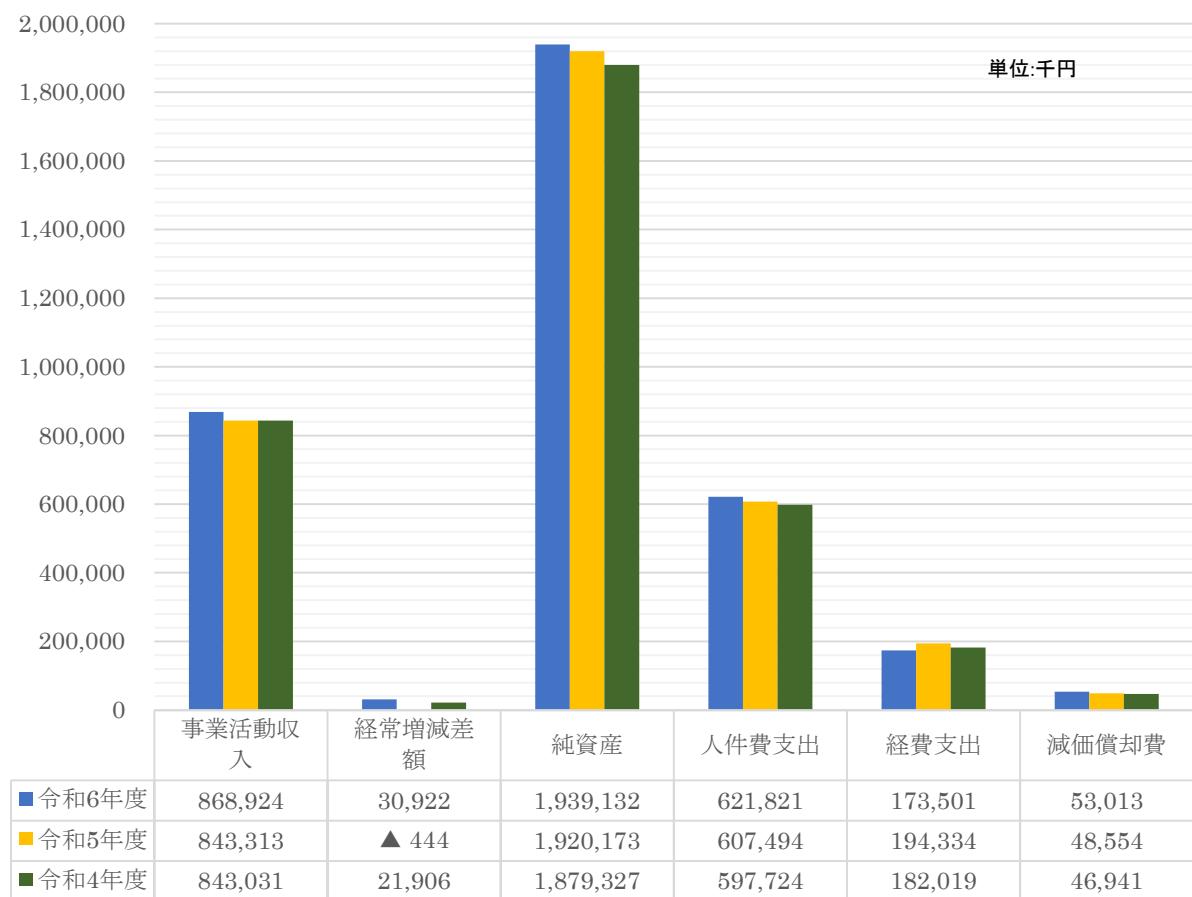
以上結果、補助金の減少や物価高騰の影響はあったものの、令和6年度の「経常増減差額率」は3.6%で、30,921千円の黒字となっています。特別養護老人ホームを中心に大きく収益性が改善しました。

今後の介護事業のみならず他産業を含めた人材確保競争において賃金は重要な要因と言えます。国は賃上げによる経済の好循環を方針に掲げており、今年度の介護報酬プラス改定は増加する特養の赤字改善と賃上げへの対応を目的にしています。しかし、多くの法人では增收分を賃上げに充てることは難しい実態があり、本年度決算の結果は当法人の取り組みの妥当性を示すものと言え、大きく評価できるものと考えます。

将来の経営リスクとして人材不足が最も大きな課題と言えます。現在進めている最新の機器への投資による労働環境の整備だけでなく、どれだけ賃金水準を引き上げられるかが、この先の人材確保競争において明暗を分けることになるとを考えます。次年度も介護の仕事を他産業に引けを取らない魅力あるものにしたいという信念を貫き、高稼働率実績に裏付けられる当法人の強みを最大限に活かし、安定した事業経営に臨んで参ります。

令和6年度社会福祉法人黒潮園事業報告

◆事業活動収支概要（法人合算）



法人合算事業活動収支の過去3年間経常増減差額比較ですが、令和4年度は前年度比2,964千円減額の21,906千円、令和5年度は前年度比22,350千円減額の▲444千円、令和6年度は前年度比31,365千円増額の30,922千円となりました。

事業活動収入は、前年度比25,611千円増額、当初予算比17,013千円増額の868,924千円と過去最高額となりました。コロナウイルス感染症の影響がありましたがショートステイやデイサービスの利用受け入れを停止することなく、黒潮園は合算稼働率100.5%、クレール高森は合算稼働率99.9%、デイサービスは88.3%と全て目標を上回りました。この稼働率の実績は全国水準と比較しても圧倒的に高いものと言えます。又、令和6年度には介護報酬改定があり、基本サービス費や居住費の単価引き上げ、新設された協力医療機関連携加算Iと生産性向上推進体制加算Iの取得、処遇改善加算の一本化による加算率の引き上げ（特養・ショート+1.4%、デイサービス+1.0%）等により、報酬改定に伴う增收は27,528千円となりました。

人件費支出については、賞与は例年通り夏・冬各1.7ヶ月の年間3.4ヶ月にて支給、年度末も処遇改善加算実績による一時金支給を行いましたが、令和6年1月に処遇改善手当10千円の増額と物価高騰支援

手当 10 千円を新設、処遇改善加算の介護報酬を月給手当にて支給したため、前年度比 9,805 千円減額の 23,600 千円の一時金支給となりました。年間昇給額については 5,449 千円（前年度 3,833 千円）となり、人事考課制度による昇級対象者は前年度比 3 名減の 8 名でしたが、令和 6 年 4 月より 6 名の看護正職員の処遇を見直し基本給 20 千円増の特別昇給を行ったため、前年度比 1,616 千円の増額となりました。法人全体の職員数は年度末比で正職員 3 名減、パート職員 6 名増の計 158 名となっており、結果、前年度比 14,327 千円増額の 621,821 千円となりました。

経費支出では米価高騰等による給食費増、5 年振りとなる職員慰安旅行による福利厚生費増、3 年に一度の制服貸与による職員被服費増があった反面、マスクや消毒液の購入減に伴う保健衛生費減、電気代の値下がりによる水道光熱費減、他、修繕費・業務委託費の大幅な支出減があり、事業費と事務費の合計額は前年度比 20,833 千円減額の 173,501 千円となっています。

＜令和 6 年度主な購入物品等＞

・就業ソフト導入	2,990 千円	・介護請求等ソフト更新（5 年分）	7,350 千円
・介護ベッド 8 台	1,720 千円	・眠りスキャン用カメラ 6 台	530 千円
・慰安旅行費用	1,800 千円	・プロジェクター（クレール）	550 千円

＜補助金＞

・特定求職者雇用開発助成金	1,170 千円
・障害者雇用調整金	307 千円
・処遇改善支援補助金	994 千円
・介護人材確保・職場環境等改善事業補助金	4,729 千円

＜人件費＞（法定福利費含む）職員数：本年度末 158 名、前年度末 155 名

・年間昇給額（賞与含む）	5,449 千円（前年度	3,833 千円）
・賞与（3.4 ヶ月）	72,273 千円（前年度 3.4 ヶ月：70,640 千円）	
・年度末一時金（処遇加算より）	3,036 千円（前年度	23,443 千円）
・年度末一時金（法人負担分）	15,873 千円（前年度	9,963 千円）
・年度末一時金（人材確保補助金より）	4,729 千円（今年度のみの補助金）	

＜福利厚生費＞

・職員互助会繰入金	2,300 千円	・職員健康診断	1,310 千円
・介護職員腰痛検査	980 千円	・インフル予防接種	370 千円
・従事者相互保険掛金	760 千円	・開園記念・永年勤続	460 千円

<減価償却費>

・本部 14 千円 ・黒潮園 25,050 千円 ・悠久 5,796 千円 ・クレール高森 22,154 千円

2、特別養護老人ホーム黒潮園 <入所> (定員 100 名)

(1)入所状況

<年齢別入所者数>

年齢	~74 歳まで	75 歳～ 84 歳まで	85 歳～ 94 歳まで	95 歳以上	合 計
()は前年度	4 人(6)	18 人(23)	50 人(50)	22 人(19)	94 人(98)

<平均年齢>

・ 89 歳 3 ヶ月 (平均在園期間 3 年 0 ヶ月) ・最高年齢 : 100 歳 ・最低年齢 : 72 歳

<要介護度別人員>

平均介護度 : 4.1

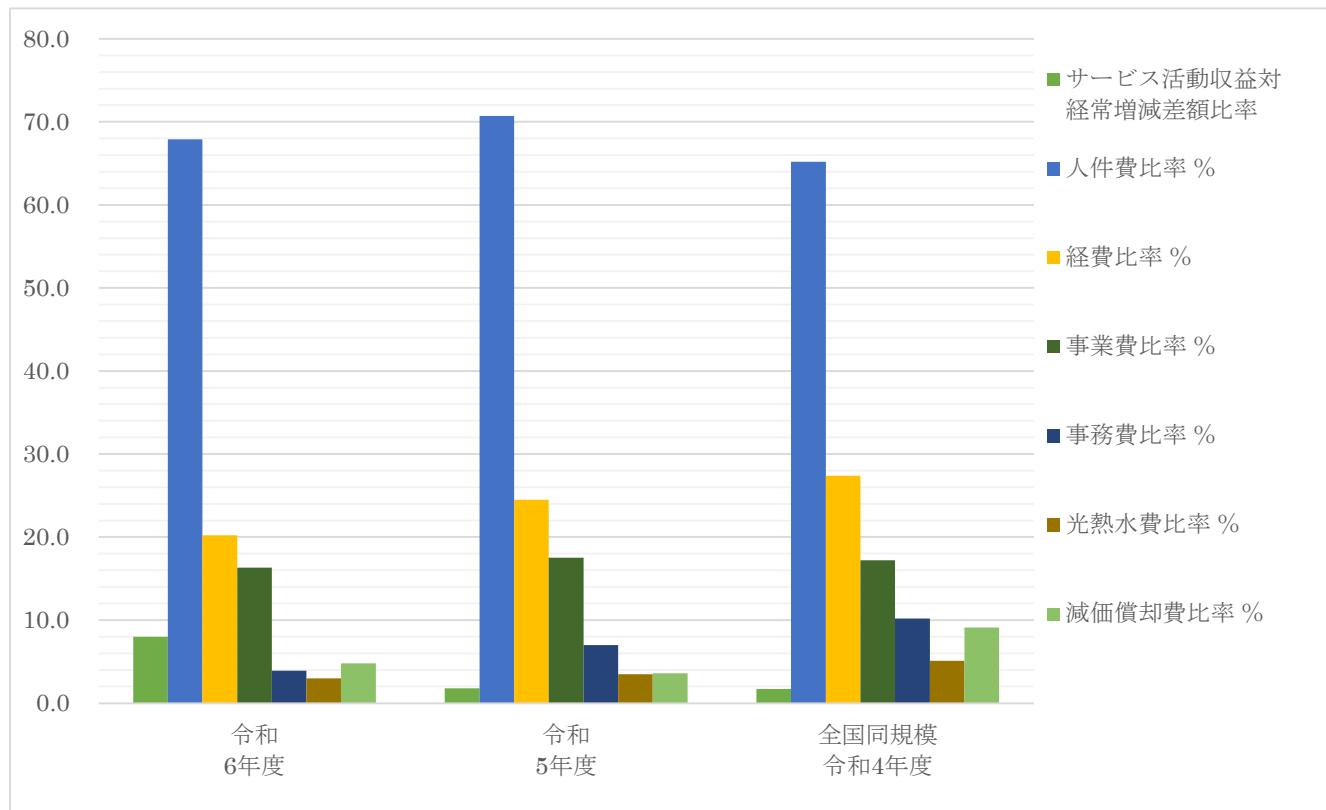
介護度	介護 1	介護 2	介護 3	介護 4	介護 5	合 計
()は前年度	0 人(0)	0 人(0)	10 人(16)	52 人(43)	32 人(39)	94 人(98)

(2)利用状況と実績

年度	利用者数	延べ利用者数	利用率	介護報酬収入	経常増減差額 (特養 + 短期)
令和 6 年度	1,211 人	35,628 人	97.6%	461,084 千円	41,801 千円
令和 5 年度	1,192 人	35,400 人	96.7%	442,292 千円	8,978 千円
増 減	19 人	228 人	0.9%	18,792 千円	32,823 千円

(3)業績比較 (全国同規模は令和4年度全国老人福祉施設協議会資料)

特養費用率等比較分析表



(4)指標

(全国平均は4年度実績)

項目	令和6年度	令和5年度	全国同規模平均
利 用 率(特養)	97.6%	96.7%	91.9%
利 用 率(短期)	128.9%	138.2%	82.5%
利 用 率(特養+短期)	100.5%	100.5%	—
平 均 介 護 度(特養)	4.2	4.2	4.0
平 均 介 護 度(短期)	3.2	3.2	3.0
利用者1人1日当たり介護 報酬収入(特養)	12,942円	12,494円	10,037円
サービス活動収益対経常 増減差額比率(特養+短期)	8.0% (41,801千円)	1.8% (8,978千円)	1.7%

項目	令和 6 年度	令和 5 年度	全国同規模平均
サービス活動収益に対する人件費率(特養+短期)	67.9% (352,869 千円)	70.7% (357,318 千円)	65.2%
サービス活動収益に対する経費率(特養+短期)	20.2% (104,764 千円)	24.5% (123,940 千円)	27.4%
サービス活動収益に対する事業費比率(特養+短期)	16.3% (84,585 千円)	17.5% (88,425 千円)	17.2%
サービス活動収益に対する事務費比率(特養+短期)	3.9% (20,180 千円)	7.0% (35,515 千円)	10.2%
減価償却費比率 (特養+短期)	4.8%	3.6%	8.8%
利用者 1 人 1 日当り給食材料費(特養+短期)	953 円	939 円	857 円
介護等職員 1 人当り利用者数 (特養+短期)	1.81 人	1.94 人	1.92 人
介護等職員非常勤職員割合 (特養+短期)	10.1%	10.3%	18.1%
介護等職員数「常勤換算」 (特養+短期)	55.6 人	57.0 人	-
全体職員数「常勤換算」 (特養+短期)	81.0 人	80.0 人	-

＜短期入所生活介護＞(定員 10 名)

(1)利用状況と収入実績

年 度 别	利 用 者 数	延べ利用者数	利 用 率	介護報酬収入
平成 6 年度	597 人	4,705 人	128.9%	55,490 千円
平成 5 年度	569 人	5,059 人	138.2%	58,216 千円
増 減	28 人	▲354 人	▲9.3%	▲2,726 千円

(2)業績比較

(全国平均は 4 年度実績)

項目	平成 6 年度	令和 5 年度	全国同規模平均
短期入所利用率	128.9%	138.2%	82.5%
平均介護度	3.2	3.2	3.0
利用者 1 人 1 日当たり 介護報酬収入	11,794 円	11,507 円	9,342 円

<決算概要>（入所・短期入所合算）

コロナウイルス感染症の影響が有りましたが、感染フロア以外でのショート利用を行った事により、利用率は入所 97.6%、ショート 128.9%、合算 100.5%となり目標の 100.0%を上回りました(昨年度 100.5%)。

収入面では令和 6 年度の介護報酬プラス改定により、前年度比 16,323 千円増額の 516,575 千円となりました。増額の内訳としては基本サービス費の単価引き上げにより前年度比 6,253 千円増額、居住費 1 床 60 円の引き上げにより前年度比 1,504 千円増額、処遇改善加算の加算率引き上げにより 5,615 千円の増額、二つの新設加算の取得による 2,286 千円の增收等が主なものとなります。

人件費支出に関しては、人件費比率は前年度比 2.8%減の 67.9%、人件費総額は前年度比 4,449 千円減の 352,869 千円となりました。長く勤められた職員の退職が前年度の終わり頃にあり、前年度に比べ基本給と退職給付費用が低く抑えられたことが人件費減額の要因と言えます。職員数は年度末比で正職員 2 名減、パート職員 5 名増でした。

経費支出でも前年度比で事業費 3,840 千円減、事務費 15,336 千円減と人件費同様減額となりました。慰安旅行と一斉制服貸与で福利厚生費や職員被服費等は増額となりましたが、保健衛生費、水道光熱費、修繕費、業務委託費等は減額となりました。結果、経費率 20.2%、前年度比 4.3%減と前年度以上に低く抑えられています。

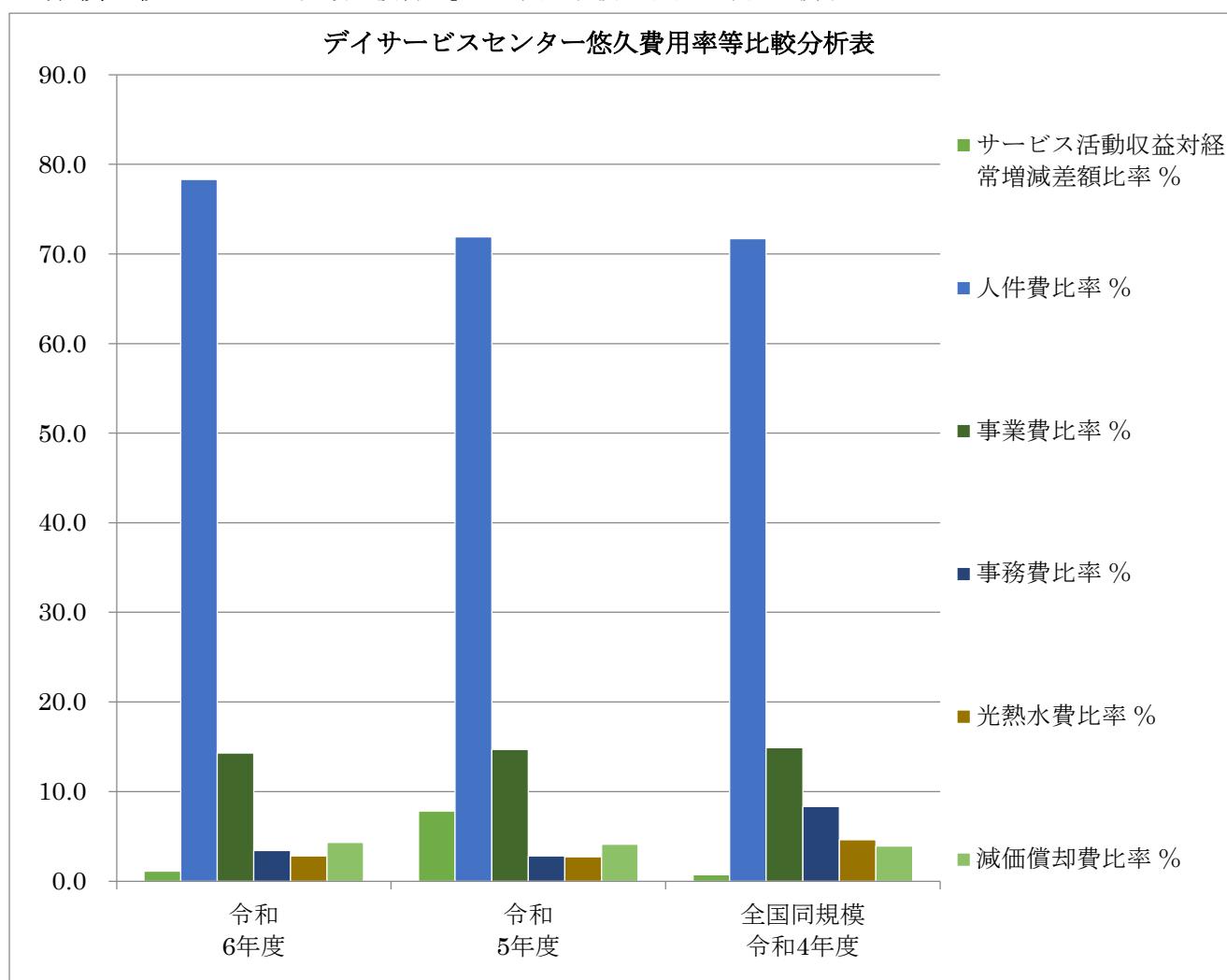
経常増減差額は 41,801 千円、経常増減差額比率 8.0%と前年度に比べ大きく増額となりました。介護報酬のプラス改定以外に前年度同様に高い稼働率の維持と新たな加算の取得に積極的に取り組んだ結果と言えます。

3、通所介護事業 デイサービスセンター悠久（定員 45 名）

(1)利用状況と収入実績（営業日数 308 日・1日間の営業停止を省く）

	利用者数	延べ利用者数	利用率	平均 介護度	介護報酬収入	経常増減差額 (通所+居宅)
令和 6 年度	予防 118 一般 1,337	予防 543 一般 11,689	88.3%	2.6	126,529 千円	1,472 千円
令和 5 年度	予防 103 一般 1,393	予防 463 一般 11,684	87.4%	2.5	122,218 千円	10,247 千円
増 減	▲41 人	85 人	0.9%	0.1	4,311 千円	▲8,775 千円

(2)業績比較 「居宅介護支援含む」（全国同規模は令和 4 年度実績平均）



(3)指標

「居宅介護支援事業含む」(全国平均は4年度実績)

項目	令和6年度	令和5年度	全国同規模平均
サービス活動収益に対する 経常増減差額比率	1.1% (1,472千円)	7.8% (10,247千円)	0.7%
サービス活動収益に対する 人件費比率	78.3% (106,170千円)	71.9% (94,364千円)	71.7%
サービス活動収益に対する 経費比率	17.7% (24,112千円)	17.5% (23,003千円)	23.2%
サービス活動収益に対する 水道光熱費比率	2.8%	2.7%	4.6%
減価償却費比率	4.3%	4.1%	6.5%
利用1回あたり介護報酬 (食費含まず)	9,690円	10,460円	9,460円
介護等職員1人あたり利用者数 (介護等職員数19.9名)	1.99人	1.96人	2.56人

＜決算概要＞「居宅介護支援事業含む」

前年度同様、台風の影響により8月に営業停止を1日行いました。又、コロナウイルス感染症の影響により1月以降は稼働率が下がりましたが、目標稼働率87.0%に対し年間稼働率88.3%と前年度比0.9%増となりました。収入面では報酬改定により基本サービス費1,341千円増、処遇改善加算1,160千円増となり、また看護職員1名が育児休暇より復職し3名体制となったことから個別機能訓練加算I・IIを取得し1,955千円増となりました。結果、介護保険収入は前年度比4,341千円増額の126,529千円となりました。

人件費支出では、年度末の職員比は正職員は前年度と同数、パート職員は2名減ですが、正看護師（正職員）の育休からの復職や令和6年1月より物価高騰支援手当10千円の新設と処遇改善手当の10千円上乗せがあり、前年度比11,806千円増額の106,170千円となりました。人件費比率は78.3%と全国平均71.7%より高くなっています。

経費支出では、前年度に比べ給食費、職員被服費等が増額、車輌費や修繕費が減額となっています。結果、前年比1,109千円増額の経費率17.7%、前年度比0.2%増となりましたが全国平均23.2%に比べ依然低く抑えられています。

経常増減差額比率は前年度比6.7%減の1.1%、経常増減差額は前年度比8,775千円減額の1,472千円となりました。人件費増の結果の収益減となり、法人全体の人員配置含め適切な人件費コントロールを行っていきます。

4、居宅介護支援事業 在宅介護支援センター悠久

(1)利用状況と収入実績

	利用者数	居宅介護支援収入	受託事業収入	居宅介護支援 事業収入
令和6年度	718人	8,000千円	363千円	8,363千円
令和5年度	614人	7,569千円	138千円	7,707千円
増 減	104人	431千円	225千円	656千円

居宅介護支援事業収入は前年度に比べ1,058千円増の8,363千円となっております。前年度と同様の特例(ケアマネが担当できる人数制限がなく40名以上でも減算されない)と大幅な利用者数増が収入増の要因です。年間利用者数が前年度比104人増、平均で1ヶ月約60人の利用者数となっています。

5、地域密着型特別養護老人ホームクレール高森 <入所> (定員29名)

(1)入所状況

<年齢別入所者数>

年齢	~74歳まで	75歳~ 84歳まで	85歳~ 94歳まで	95歳以上	合計
()は前年度	0人(0)	3人(3)	14人(14)	11人(10)	28人(27)

<平均年齢>

- 92歳2ヶ月 (平均在園期間2年8ヶ月) • 最高年齢: 102歳 • 最低年齢: 77歳

<要介護度別人員>

平均介護度: 3.63

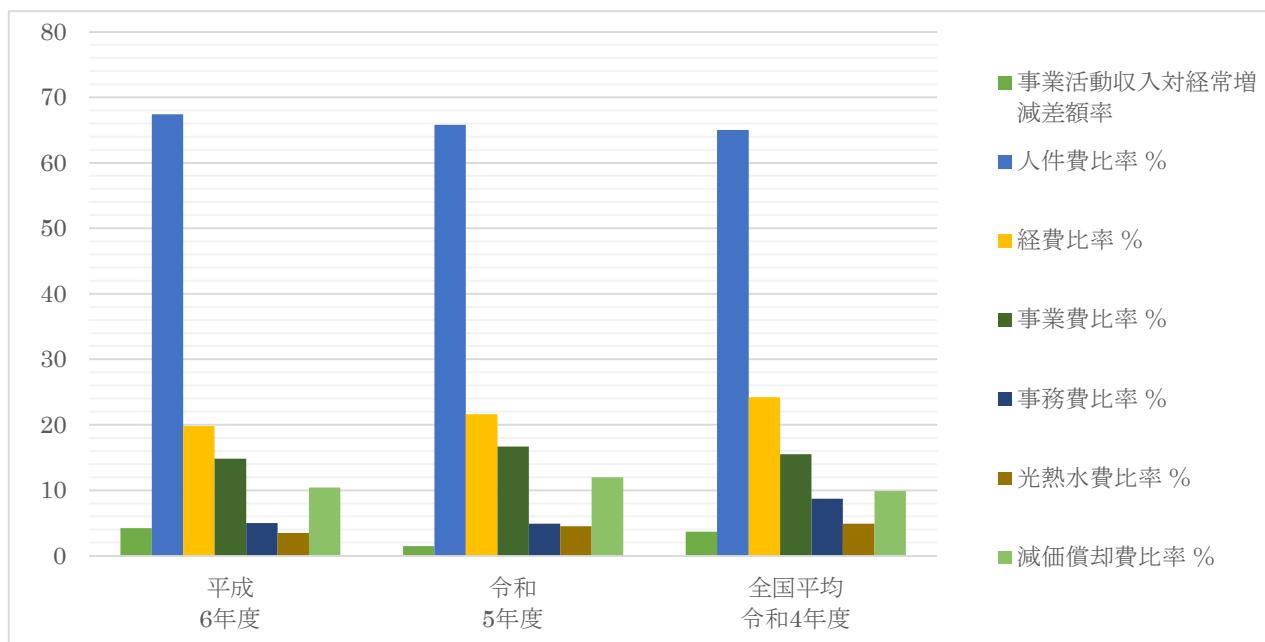
介護度	介護1	介護2	介護3	介護4	介護5	合計
()は前年度	0人(0)	0人(0)	16人(15)	9人(9)	3人(3)	28人(27)

(2)利用状況と実績

年 度	利用者数	延べ利用者数	利用率	介護報酬収入	経常増減差額 (特養+短期)
令和6年度	348人	10,264人	97.0%	154,388千円	8,874千円
令和5年度	351人	10,367人	97.7%	149,912千円	2,991千円
増 減	▲3人	▲103人	▲0.7%	4,476千円	5,883千円

(3)業績比較 (全国平均データは平成 4 年度実績)

特養費用率等比較分析表



(4)指 標

(全国平均は 4 年度実績)

項目	令和 6 年度	令和 5 年度	全国同規模平均
利 用 率 (特養)	97.0%	97.7%	94.4%
利 用 率 (短期)	108.5%	106.9%	82.9%
利 用 率 (合算)	99.9%	100.0%	—
平均介護度 (特養)	3.6	3.7	4.1
平均介護度 (短期)	2.7	2.7	3.0
利用者 1 人 1 日当り介護報酬収入 (特養)	15,042 円	14,461 円	14,648 円
サービス活動収益対経常 増減差額比率(特養+短期)	4.2% (8,874 千円)	1.5% (2,991 千円)	3.7%
サービス活動収益に対する人件 費率(特養+短期)	67.4% (143,443 千円)	65.8% (134,965 千円)	65.0%
サービス活動収益に対する経費 比率(特養+短期)	19.8% (42,071 千円)	21.6% (44,313 千円)	24.2%

サービス活動収益に対する事業費(特養+短期)	14.8% (31,478 千円)	16.7% (34,350 千円)	15.5%
サービス活動収益に対する事務費(特養+短期)	5.0% (10,593 千円)	4.9% (9,964 千円)	8.7%
減価償却費比率 (特養+短期)	10.4%	12.0%	9.9%
利用者 1 人 1 日当たり給食費 (特養+短期)	1,115 円	1,060 円	851 円
介護等職員 1 人当たり 利用者数(特養+短期)	1.51 人	1.55 人	1.57 人
介護等職員非常勤職員割合 (特養+短期)	18.8%	20.0%	16.9%
介護等職員数「常勤換算」 (特養+短期)	25.9 人	24.3 人	-
全体職員数「常勤換算」 (特養+短期)	30.5 人	30.1 人	-

＜短期入所生活介護＞（定員 10 名）

(1)利用状況と収入実績

年 度 别	利 用 者 数	延べ利用者数	利 用 率	介護報酬収入
令和 6 年度	557 人	3,961 人	108.5%	56,080 千円
令和 5 年度	548 人	3,912 人	106.9%	53,364 千円
増 減	9 人	49 人	1.6%	2,716 千円

(2)業績比較

(全国平均は 4 年度実績)

項 目	令和 6 年度	令和 5 年度	全国平均 4 年度
平均介護度	2.7	2.7	2.9
利用者 1 人 1 日当たり 介護報酬収入	14,158 円	13,641 円	9,955 円

決算概要（入所・短期入所合算）

年末年始にコロナウイルス感染症の影響を受け、特養では 1 月、ショートステイでは 12 月に稼働率が下がりましたが、合算で年間稼働率が 99.9% と目標稼働率を 0.9% 上回ることができました。収入の方では基本サービス費 2,738 千円増、居住費 459 千円増、処遇改善加算が 2,260 千円増、二つの新設加算取得により 1,205 千円増等、前年度比 7,208 千円増収の 210,468 千円となりました。

人件費支出に関しては、職員数の年度末比は正職員 1 名減、パート職員 3 名増となりました。新設手当や処遇改善手当の上乗せの他、3 抱点の経費按分率の変更により前年度比 8,477 千円増額となっています。人件費比率も 67.4% と前年度に比べ 1.6% 高くなっています。

経費支出では、前年度に比べ給食費、福利厚生費、職員被服費等は増額ですが、水道光熱費や消耗器具備品費、業務委託費等が大きく減額となり、前年度に比べ 2,242 千円の減額、経費率も前年度比 1.8% 減の 19.8% と低く抑えられています。

経常増減差額は 8,874 千円となっており、経常増減差額比率 4.2 % と、前年度に比べ 2.7% 増となっています。稼働率は前年度比 0.1% 減、人件費は増額となりましたが、経費減額と他の抱点同様に積極的に加算取得に取り組んだ結果、増益に転じることができました。

令和6年度 施設内研修

(外) : 外部講師

開催日	研修名	研修内容	講師	参加人員
1 4月12日 4月17日 4月22日	2024年度 職員全体会	・各部署報告/BCPについて ・2024年度事業計画について	岡理事長	本部 3名 事務部 5名 相談部 5名 介護部 83名 看護部 5名 調理部 8名 その他 3名
2 5月8日 5月16日	「眠りスキヤン」勉強会	・眠りスキヤンができる事 ・眠りスキヤンの活用について ・眠りスキヤンの活用Point他	(外) バラマウントベッド㈱ 高瀬和弘氏	本部 3名 事務部 2名 相談部 2名 介護部 48名 看護部 6名 調理部 1名
3 5月13日 5月14日 5月21日 5月22日 5月31日	LIFE関連加算勉強会	・LIFEとは ・LIFE関連加算について ・データー作成スケジュール ・関連資料について ・ほのぼの画面説明 ・フィードバックデーター閲覧方法	事務部 上地職員	事務部 1名 相談部 2名 介護部 46名 看護部 5名
4 5月24日	出張報告会	・介護技術研修会 ・ユニットリーダー研修会 ・近畿老施協神戸大会 ・コーチング研修 ・第12回介護甲子園 ・全国老施協岐阜大会	出張職員	本部 3名 事務部 1名 介護部 19名 看護部 1名 調理部 1名
5 6月5日～30日	【eラーニング研修】 1.接遇～接客かもしれないけど、応接の態度が大切～ 2.食中毒予防及びまん延防止	1.接遇とは・接遇基本5原則 2.食中毒が増殖する3条件 食中毒予防3原則 食中毒が発生したら	(外) 1.加藤 慶 2.田島利子	本部 1名 事務部 3名 相談部 5名 介護部 51名 看護部 5名 調理部 6名
6 6月18日	介護技術勉強会	・入浴介助について	YouTube動画 長野市 三陽デイサービス	介護部 16名 看護部 1名
7 6月21日	ピュアット説明会 (ウルトラファインパブル発生装置)	・操作方法 ・手入れ方法 ・ピュアット入浴体験	株式会社 金星	事務部 2名 相談部 1名 介護部 17名 看護部 1名 調理部 1名
8 7月10日～8月9日	【eラーニング研修】 看取りケア（ターミナルケア）	・看取りの基本方針 ・看取り介護の目的 ・死の考え方	(外) 田島利子	本部 1名 事務部 4名 相談部 5名 介護部 61名 看護部 6名 調理部 4名
9 7月11日	大塚製薬勉強会	・脱水症と熱中症対策について ・経口補水療法	(外) 大塚製薬株式会社 西川悦司	本部 2名 事務部 1名 相談部 1名 介護部 8名 看護部 3名 調理部 1名
10 7月18日	認知症ケア研修	・高齢者の現状 ・認知症を知る ・認知症ケアの理念	介護職員 亀井麻紀	本部 3名 事務部 1名 相談部 1名 介護部 1名
11 7月31日	役職者研修（運営会議） 『現状課題と人材確保戦略』	・国勢調査からみた人口動態 ・介護アシエント職の取り組み事例 ・人材確保戦略＝ターゲットの明確化	岡理事長	本部 3名 事務部 1名 相談部 3名 介護部 8名 看護部 1名 調理部 1名
12 8月10日～9月10日	【eラーニング研修】 1.身体拘束排除の知識 2.高齢者虐待に関する理解	1.身体拘束となる行為 もたらす弊害 身体拘束をせずに行う3原則 2.高齢者虐待防止法 要介護者、要介護従事者等による高齢者虐待	(外) 田島利子	本部 3名 相談部 3名 介護部 8名 看護部 7名 調理部 4名
13 8月15日 8月21日 8月22日 8月28日 9月11日	ほのぼのLIFE入力説明会	・LIFEに関連する様式の登録方法 ・加算別LIFEデータ入力項目 ・主な項目に関する評価方法	事務部 上地職員	相談部 4名 介護部 43名 看護部 6名 調理部 3名

14	10月10日	人権勉強会 「ヤングケアラー」って知っていますか？	・ヤングケアラーとは ・ヤングケアラー問題は表面化しにくい ・ヤングケアラーだと思ってら…	(外) 新宮市人権政策課 谷 氏	本部 2名 事務部 2名 相談部 1名 介護部 8名 看護部 2名 調理部 4名
15	10月21日 10月25日 10月30日	2024年度 上半期職員全体会	・令和6年度予算概要 ・職員アンケート結果について ・その他	岡理事長	本部 3名 事務部 6名 相談部 5名 介護部 78名 看護部 8名 調理部 8名 その他 1名
16	11月22日 11月28日	感染症対策勉強会 「ノロウイルス」 「インフルエンザ」	・ノロウイルス・インフルエンザ対応について ・嘔吐物処理方法について	事務部 新谷直美 看護師 原田美凡	事務部 3名 相談部 2名 介護部 52名 看護部 5名 調理部 8名 その他 1名
17	12月19日	【デイサービスセンター悠久】 レクレーション研修会	・レクレーションの進め方 ・レクレーション実践	介護職員 廣野 等	相談部 1名 介護部 9名
18	12月16日 12月23日	【黒潮園2階フロア】 感染症対策勉強会	・ゾーニング対応について	介護主任 道端勝仁	介護部 8名
19	1月16日～2月28日	【eランニング研修】 介護現場における生産性向上について	・はじめに/私たちはどういう時代を生きているのか ・国の政策動向 ・生産性向上の実際（カイゼン活動） ・ICTの利活用/生産性向上加算の対応について	(外) 井口健一郎	本部 1名 事務部 1名 相談部 1名 介護部 19名 看護部 1名 調理部 2名
20	2月21日	人権勉強会 リスペクトアザーズ ～DVをする人も、される人のもならない為に～	・DV行為とは？ ・DVの定義 ・DV加害者の見抜き方 ・相談先	(外) ウイメンズタディーズ熊野 村上恵美子氏	本部 1名 事務部 1名 相談部 3名 介護部 15名 看護部 3名 調理部 1名
21	3月13日 3月19日	リスクマネジメント研修 「救命講習会」	・異物除去法について ・心肺蘇生について ・AED使用方法について	(外) 新宮消防本部 2名	本部 2名 事務部 1名 相談部 3名 介護部 42名 看護部 5名 調理部 7名 その他 1名

令和6年度 施設外研修

実施日	研修名	研修内容	講師	参加職種・氏名
1 R6.4月～R7.3月 (12回)	オンラインセミナー 自立支援介護Web研修会2024	・高齢者の「身体的」「精神的」かつ「社会的」自立を達成し、改善または維持するための介護技法を学び、各々が理論的にケアを実践できることを目的としています。	日本自立支援介護 パワーリハ学会	介護職員
2 4月3日	和歌山県老人福祉施設協議会 介護報酬改定研修会	・2024介護報酬改定について説明	和歌山県 老人福祉施設協議会	施設長 岡 司
3 5月28日～29日	ユニットリーダー研修(講義/オンライン)	・ユニットリーダーとしての在り方・役割 ・リーダーシップを発揮し、ユニット組織のマネジメント		介護部 岩佐美波
4 6月18日～21日	ユニットリーダー研修実地研修	・三重県四日市市 特別養護老人ホーム うねめの里		介護部 岩佐美波
5 6月27日	令和6年度福祉人材キャリア形成支援研修	・質の高い仕事の進め方のノウハウを学ぶ！ ～情報の共有化が徹底した職場がトラブルを回避する～	株式会社コンサルティング 代表取締役 濱田智司氏	介護部 小金愛美 原 秀太 濱口真企
6 7月20日	2024新宮市医療センター 地域医療連携室研修会	・「安全な食事介助とは」	新宮市医療センター 看護師 速水恵氏	管理栄養士 長尾善子 大橋里紅
7 8月22日	リフト選定ショールーム視察	・シーホネンス(株) ・(株)ウェルネット研究所		施設長 岡 司 介護部 深瀬裕二 小金愛美 松井勇樹 山野 一
8 9月14日	介護技術セミナー	・介護におけるポジショニング	理学療法士 林 勇希氏	介護部 富田充男 濱口真企 斎藤俊也
9 9月26日	地域ネットワーク・コミュニティ勉強会①	・ハラスメント対策について(基礎編) ～ハラスメント対策はできていますか？～	なかむら 社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 中村有希氏	事務部 新谷直美
10 10月9日～11日	介護業界西日本最大級の商談型展示会	・第9回ケアテック大阪		介護部 道端勝仁・松井勇樹 小金愛美・山 野一 倉本剛志・溝岸隆也 横山由加利・鳥居大輔 西枝奈・木和田真 東口真由美
11 10月17日	令和6年度マネジメントセミナー	・第1回:成果を上げる業務改善	藤野経営労務管理事務所 副所長 藤野和良氏	介護部 小金愛美 原 秀太 濱口真企
12 10月17日	新宮市・東牟婁郡医師会学術講演会	・「地域のかかりつけ医と血液専門医との適切な連携について～日常診療で遭遇するMDSをはじめとする血液疾患を中心に～」	和歌山県立医科大学 血液内科学講座 蒸野寿紀氏	相談部 和中一晃
13 10月19日	第9回介護スタッフ様向け試食講演会	・「透析食」試食講演会	札幌保健医療大学院 栄養学科教授 川口喜美子氏 管理栄養士 彦坂陽子氏	管理栄養士 長尾善子
14 10月31日	地域ネットワーク・コミュニティ勉強会②	・ハラスメント対策について(実践編) ～ハラスメント対策はできていますか？～	なかむら 社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 中村有希氏	事務部 新谷直美

実 施 日	研 修 名	研 修 内 容	講 師	参加職種・氏名
15 11月15日	令和6年度マネジメントセミナー	・第2回:職場リーダーに求められる統率力の向上	藤野経営労務管理事務所 副所長 藤野和良氏	介護部 小金愛美 原秀太 濱口真企
16 11月18日	令和6年度第2回新宮市ケアマネジャー支援会議	・高齢者虐待研修	和歌山市地域包括支援センター センター長 大浦理仁氏	相談部 清水由美
17 11月20日	令和6年度和歌山県働き方改革推進セミナー	・職場で活かせる働き方改革 ・事例発表 和歌山ヤクルト販売株式会社 ・事例発表 社会福祉法人黒潮園	和歌山公共職業安定所長 林 雅通氏	施設長 岡 司
18 12月5日～6日	ユニットリーダー研修(講義/オンライン)	・ユニットリーダーとしての在り方・役割 ・リーダーシップを發揮し、ユニット組織のマネジメント		介護部 加茂翔太
19 12月23日～27日	ユニットリーダー研修実地研修	・大阪府堺市 高齢者総合福祉施設ゆーとりあ		介護部 加茂翔太
20 2月19日	和歌山県老人福祉施設協議会 介護ロボット・ICT機器研修会	・介護機器紹介、導入事例、ロボット補助金説明		施設長 岡 司
21 3月7日	令和6年度短期専門講習会	・終末期ケアとは ・看取りケアとは ・救急対応で焦らない為に抑えておくべきことは	介護老人保健施設 看護主任 倉前正信氏	介護部 森 由美
22 3月14日	令和6年度一般社団法人 和歌山県介護支援専門員協会定例研修会	・できていますか？BCP(業務継続計画) ～事業所として、利用者を守るために～	びわこ学院大学 教育福祉学部長教授 鳥野 猛氏	相談部 清水由美 星山育子
23 3月21日	特定給食施設講習会	・嚥下調整食分類2021基準とその他の嚥下食基準について ・献立の立て方と調理方法について ・食事観察場面の評価と食事以外の大切なこと ・施設内他職種連携と地域連携、在宅の関わり方	(公社)和歌山県栄養士会 理事 真珠文子	管理栄養士 長尾善子 大橋里紅