

令和6（2024）年度

社会福祉法人 刀圭会

事業報告書

社会福祉法人 刀圭会

理事長 長谷川 賢

目次

[1] 法人本部	P 1
[2] そうび苑拠点	P 6
[3] にれの木拠点	P 8
[4] ななかまど拠点	P 10
[5] りんどう拠点	P 12

[1] 2024年度 法人本部 事業報告

令和6（2024）年度法人本部の会務の運営及び主な実施事業について次のとおり報告します。

1. 会務の運営

(1) 理事会の開催

第1回理事会（通算第143回）

- 1 日 時 令和6年 6月 7日（火）
- 2 場 所 社会福祉法人刀圭会 ななかまど 1階 多目的ホール
- 3 報告事項
 - ・理事長等の職務の執行状況報告について
 - ・令和5年度 第4四半期監事監査報告について
 - ・苦情・事故・ヒヤリハット報告について
- 4 審議内容
 - ・令和5年度 事業報告について
 - ・令和5年度 決算報告について
 - ・令和5年度 決算監事監査報告について
 - ・定時評議員会の日時、場所、及び議題等の決定について

第2回理事会（通算第144回）

- 1 日 時 令和6年 9月 6日（金）
- 2 場 所 社会福祉法人刀圭会 ななかまど 1階 多目的ホール
- 3 報告事項
 - ・理事長等の職務の執行状況報告について
 - ・令和6年度 第1四半期監事監査報告について
 - ・苦情・事故・ヒヤリハット報告について
 - ・くるみん認定の取得報告について
- 4 審議内容
 - ・給与規程の一部改正について
 - ・経理規程の一部改正について

第3回理事会（通算第145回）

- 1 日 時 令和6年12月 3日（火）
- 2 場 所 社会福祉法人刀圭会 ななかまど 1階 多目的ホール
- 3 報告事項
 - ・理事長等の職務の執行状況報告について
 - ・令和6年度 第2四半期監事監査報告について
 - ・苦情・事故・ヒヤリハット報告について
 - ・令和6年度 指定地域密着型サービス事業（ななかまど）に対する運営指導の結果について
- 4 審議内容
 - ・給与規程の一部改正について
 - ・前川理事退任の意向について

第4回理事会 (通算第146回)

- 1 日 時 令和7年 1月27日 (月)
- 2 場 所 社会福祉法人刀圭会 ななかまど 1階 多目的ホール
- 3 報告事項
 - ・理事長等の職務の執行状況報告について
- 4 審議内容
 - ・前川理事の辞任について
 - ・デイサービスセンターりんどうの一時休止(デイサービスセンターそうび苑との統合)について
 - ・居宅はなみずきの廃止(医療法人居宅向日葵との統合)について

第1回臨時理事会 (通算第147回)

- 1 日 時 令和7年 2月 5日 (水)
- 2 場 所 医療法人社団刀圭会 アメニティ帯広 1階 理事長室
- 3 報告事項
 - ・無 し
- 4 審議内容
 - ・北陸銀行 融資当座貸越の契約について
 - ・社会福祉法人向け役員賠償責任保険の更新について

第5回理事会 (通算第148回)

- 1 日 時 令和7年 3月26日 (水)
- 2 場 所 社会福祉法人刀圭会 ななかまど 1階 多目的ホール
- 3 報告事項
 - ・理事長等の職務の執行状況報告について
 - ・令和6年度 第3四半期監事監査報告について
 - ・苦情・事故・ヒヤリハット報告について
 - ・令和6年度 介護保険施設等の実地指導結果について
- 4 審議内容
 - ・令和7年度 事業計画 (案) について
 - ・令和7年度 資金収支予算 (案) について
 - ・就業規則・給与規程関係諸規定の変更について
 - ・定款細則の変更について

(2) 監事監査実施状況

第1回 令和6年 5月31日

- ・会計経理、理事会、施設運営について

第2回 令和6年 5月31日

- ・令和5年度決算監査について

第3回 令和6年 8月27日

- ・会計経理、理事会、施設運営について

第4回 令和6年11月28日

- ・会計経理、理事会、施設運営について

第5回 令和7年 3月14日

- ・会計経理、理事会、施設運営について

(3) 評議員会の開催

第1回評議員会 (通算第94回)

1 日 時 令和6年 6月24日 (月)

2 場 所 社会福祉法人刀圭会 ななかまど 1階 多目的ホール

3 報告事項

- ・理事長等の職務の執行状況報告について
- ・苦情・事故・ヒヤリハット報告について

4 審議内容

- ・令和5年度 事業報告について
- ・令和5年度 決算報告について
- ・令和5年度 決算監事監査報告について

2. 寄贈状況

令和6年 4月30日	稲葉 豪徳 様	りんどう運転資金として	100,000円
令和6年 7月 9日	NPO法人尚之基金 様	子ども食堂運転資金として	30,000円
令和6年10月 8日	匿名希望 様	法人の運営資金として	10,000,000円
令和6年10月16日	表千家同門会帯広 様	子ども食堂運営資金として	30,000円

3. 健康経営の取組状況

①HSP (ヘルスサポートプロジェクト) 通信の発行 年6回発行

「不規則勤務の食事について」

「腸活」

「くるみん認定」

「睡眠について」

「男性向け：がん検診に行こう！」

「性差医療」

②職員研修・ヨガ

職員ヨガ 毎月2回、年間23回実施 (1回中止)

スタンプカード制を導入。5回参加でドリンク引換券に。

6月 初の屋外ヨガ ななかまど屋上で実施。

12月 祝50回！ 講師へお礼の記念品を贈呈

③健康経営の取組

- ・くるみんプラス認定！
8月に「くるみんプラス」が認定。道内で3例目。道東・介護業界では初の認定となる。
- ・相談窓口
実績1件 本部で対応
- ・メンター制度
実績1名対象。計4回面談し育児や働き方の相談を行い、不安解消や育児ヒントに繋がった。
- ・有休に関するアンケート
紙ではなくGoogleフォームで回収。各拠点依QRコードを配布し、回答してもらった。

4. 地域における公益的な取組 実践報告

①認知症カフェ（そうび苑）

毎月1回、年10回開催。（8月、12月 感染症予防のため中止）

②認知症カフェ（にれの木）

隔月開催、年4回開催

③福祉戦隊トウケイジャー

- ・令和6年度活動無し

④足湯（そうび苑）

- ・5月初めから10月末まで（土・日・祭日を除く）10:30～15:30
年間119回開湯 年間年間延べ利用者数 1130名（1回平均 9.49名）

⑤温泉無料開放（にれの木）

※令和6年度、実施無し。

⑥温泉無料開放（ななかまど）

※令和6年度、実施無し。

⑦子ども食堂すまいる

年間 551名参加（子ども272名、おとな205名、ボランティア74名）
（8月 感染症予防のため中止）

⑧すまいるフードドライブin刀圭会

4月21日（日）	13世帯	配布	
6月16日（日）	13世帯	配布	
8月18日（日）	14世帯	配布	
10月20日（日）	16世帯	配布	
12月15日（日）	17世帯	配布	
2月16日（日）	18世帯	配布	年間延べ91世帯に配布

⑨出張出前講座

- ・令和6年 7月11日 帯広第一中学校 中学2年生対象
「認知症サポーター養成講座」 認知症キャラバンメイト
- ・令和6年 9月 6日 帯広西小学校 小学6年生対象
「認知症サポーター養成講座」 認知症キャラバンメイト
- ・令和6年12月11日 帯広開西小学校 小学5年生対象
「認知症サポーター養成講座」 認知症キャラバンメイト

⑩ボッチャ体験 地域支縁くらぶ白樺（ダイイチ白樺店内）

隔月第3木曜日 10:00～12:00 令和6年度 年間延べ74名参加
老若男女、障害も関係なく楽しめる。共生社会の実現に向けたきっかけ作り。

出張ボッチャ

- ・令和6年 6月 6日 啓西福祉センター さわやか会 21名参加
- ・令和6年 8月 8日 帯広市生活館ふくろうの館 西わかば会 23名参加
- ・令和6年 9月30日 鉄南コミュニティセンター 明星わかば会 13名参加
- ・令和6年11月15日 帯広市立広陽小学校 小学1年生
- ・令和5年11月27日 啓西福祉センター 啓西にこにこサロン 19名参加

⑪子供の居場所 にれっ子

学校への不登校など居場所に難しさを感じ、学習や体験が不十分な子供たちが増えている。そんな地域課題を地域住民、各団体と繋がりながら支えていく居場所づくりが出来ることを目標として活動。市内の小学生を対象に夏休みと冬休みの自由研究のイベントを計5回企画、うち3回実施。

- ・令和6年 8月 3日 豆腐作り 子ども7名、保護者2名参加
- ・令和6年 8月17日 木工キーホルダーづくり 定員10名（感染症予防で中止）
- ・令和6年 8月21日 チーズ作り 定員20名（感染症予防で中止）
- ・令和6年12月28日 万華鏡づくり 子ども9名、保護者2名参加
- ・令和7年 1月 7日 絵葉書づくり 子ども8名参加

※その他、医療法人と合同の取り組み

- ⑫地域大規模防災訓練 ※水害による垂直避難を想定、グループ全施設、近隣町内会も参加
災害対策本部設置、各施設の被害状況報告訓練（ネットワーク構築）、非常電源確保（EV車より）、テント設営、トリアージ、消火訓練、防災講話等。
- ⑬地元建設会社防災訓練 刀圭会ブースを設置し、血圧測定と災害時エコノミー症候群予防体操実施。
また、そうび苑に救助隊を派遣し、震災時の救助支援の実演を合同で行った。

【2】2024年度 そうび苑拠点 事業報告

2024年度は、そうび苑が「地域と在宅生活を支える拠点」としての役割を一層明確にし、利用者にとっても職員にとっても充実した一年となることを目指すことができた。

また、法人全体の方針と連動しつつ、そうび苑単独でも安定経営が図れるよう、積極的な人事異動と業務効率化、職員の経営参画意識の向上に取り組むことができた。

1. 「地域の入り口」としての役割の明確化

1) 地域行事への参加

⇒ 地域の夏祭りや敬老会などに職員・利用者が参加し、地域とのつながりをより深める機会となった。

2) 子ども食堂、認知症カフェ、足湯の利用促進

⇒ 感染状況を踏まえつつ、月1回ペースで認知症カフェを開催。足湯も近隣住民の立ち寄りスポットとして定着してきた。

3) ケアハウス入居者の活躍の場の提供

⇒ 入居者による子ども食堂での駄菓子屋コーナーや、短歌同好会の地域紙への寄稿など、主体的に輝ける活動を支援した。

4) 法人内サービスの理解促進

⇒ サービス紹介研修や法人内施設との交流イベントを通じて、職員の横断的な理解が進んだ。

2. 業務の効率化と職員の経営意識の向上

1) 業務分担と責任の明確化

⇒ 各職種の業務棚卸とマニュアル見直しを実施し、役割分担を明確にしたことで、現場の混乱を抑えた。

2) 定期的な業務見直しと時間外削減

⇒ 時間外勤務削減に向け、申請ルール of 明文化と業務配分の見直しを行い、昨年度に引き続き一定の成果をあげた。

3) サービス利用実績（目標：入所49.8・通所28・訪問29）

結果）入所：49.9名（達成） 通所：25.3名（未達） 訪問：26.7名（未達）

⇒ 通所・訪問については一定の利用増が見られたものの目標には届かず、ニーズ把握と提供内容の見直しを継続的に行っていく。

4) 通所サービスの特徴の明確化

⇒ 「あなたの夢叶えます企画」（誕生月に希望の場所へお連れするイベント）を開始し、利用者の楽しみや満足度向上につながった。

3. 人間力あふれる職員の育成

1) 次期管理者候補の擁立と育成

⇒ ヘルパーステーションにおいて次期管理者候補を中心にOJTやマネジメント研修を実施。

2) 指導職・管理職の育成

⇒ 役職者を対象としたケース検討力・統率力向上研修を継続。

3) 職員発案によるサービスの創造

⇒ 「あなたの夢叶えます企画」など、現場からの提案が形になる文化が根づいてきた。

4) 全道・全国大会への研究発表

⇒ 計5件発表（ケア3件、デイ1件、ヘルパー1件）を達成。職員の研究・発信力が着実に向上している。

5) 刀圭会フィロソフィの実践（合言葉「充実さまです」）

⇒ 月例朝礼での共有や日常業務における振り返りに取り入れ、行動指針として定着を図った。

4. 会議

① 職員全体会議（月1回） ② ケース検討会議（月1回）

③ 各委員会会議（月1回） ④ 入居判定会議（月1回）

⑤ 役職者会議（月1回） ⑥ 月例朝礼会（月1回）

⇒ いずれも定期開催を継続し、情報共有や課題の早期発見に活用した。

5. 職員の研修

- ・ 認知症対応研修
- ・ 虐待防止研修
- ・ 感染予防研修
- ・ 口腔ケア研修
- ・ 身体拘束防止研修
- ・ リスクマネジメント研修
- ・ BCP対応研修
- ・ 接遇研修
- ・ ハラスメント研修

⇒ 現場ニーズに即した内容を厳選し、実践に役立つ知識習得を実施した。

【3】2024年度 にれの木拠点 事業報告

開設当初からの施設理念「安心して暮らせる長寿生活を目指して」に立ち返り、ご利用者と職員の健康生活維持の為に先手先手の予防対策を実践し、健康経営に取り組むことが出来た。職員不足については ICT 活用や事業所間の密な連携、協力体制を構築して限られた人材での効率的な運営と外国人職員育成を図り職員不足解消につなげた。また地域交流が途切れない様、町内会活動シーズンは毎月活動への参加や保育園園児に向けたご利用者と職員の手作りによる贈り物等、地域との繋がりを継続するなかで励ましや感謝の言葉を頂き、職員は働く意義を見出し、働く原動力に変えることが出来た。

1. 地域公益活動の実施

- 1) 町内会活動や施設の行事などで地域住民と関りを深めます。
 - 2) 地域包括センター、他法人、企業と連携し共同して公益的な取り組みを進めていきます。
 - 3) 認知症カフェやにれっ子など学習支援を通じて子供から高齢者に至る集いの場を提供します。
- ⇒ 町内会花壇清掃の参加して地域住民と繋がりを深めることができた。
- ⇒ 定期的に認知症カフェを開催し、地域住民との交流や介護相談等で暮らしをサポートすることができた。またにれっ子の開催を通じて子供たちの居場所づくりと学習支援を実践することができた。

2. 安全・安心な介護の提供

- 1) 研修会、勉強会に参加して介護技術や知識を習得し創造力のある職員を育成します。
 - 2) アセスメントに基づく根拠あるサービスを提供します。
 - 3) 入居者、利用者、ご家族が安全、安心して快適に生活を送るための支援や環境を整えます。
- ⇒ 救急救命講習に参加して介護技術だけでなく緊急時の応急処置や対応などの技術や知識を習得することができた。
- ⇒ 月1回ケース会議を開催して入居者、利用者個々に合わせたサービスを検証し実行することができた。

3. 職員の確保・育成・定着と業務効率化

- 1) ICTを活用して生産性の向上と労働環境を改善します。
- 2) 管理職、監督職を育成して指揮命令系統を確立します。
- 3) 人事考課制度や個人面談を通じて個人の目標や仕事の目的を明確にし働く意欲の維持・向上を図る。

⇒ 補助金を活用しWi-Fi環境の整備、タブレットを活用して業務負担の軽減を図ることができた。

⇒ 職員不足も事業所間で助勤体制を組み、他事業所の課題を理解し施設全体の課題として職員個々が受け止め、欠員補充とオールラウンド思考の職員育成に繋げることができた。

4. 会議

- | | |
|------------------|----------------|
| ① 職員全体会議（月1回） | ② ケース検討会議（月1回） |
| ③ 各委員会会議（月1回） | ④ 運営推進会議（年6回） |
| ⑤ 入居優先度判定会議（年3回） | ⑥ 役職者会議（月1回） |
| ⑦ 認知症カフェえるむ（適宜） | |

：各種会議を定期的に開催し職員間の情報交換・共有を行った。

5. 職員の研修

- ・ 看取り研修
- ・ 身体拘束・虐待防止に関する研修
- ・ 褥瘡予防に関する研修会
- ・ 口腔ケアに関する研修会
- ・ 接遇に関する研修
- ・ 感染予防に関する研修
- ・ 誤薬防止に関する研修
- ・ リスクマネジメントに関する研修

【4】2024年度 ななかまど拠点 事業報告

昨年度は若手職員の飛躍が目立った。欠員部門へ積極的に応援勤務を志願するもの、被災地への介護支援に参加するものなど自らのスキルアップを踏まえた行動が多数見られた。介護の将来を背負う若手職員が更なる飛躍を成し遂げられるような経験の機会を創設する。

1. 経営の安定化

(1) 特養、ショート、多機能の利用率 95%以上を維持する

利用率は、95%と昨年比 1%増となったが、特養において看取り、長期入院による空床が増加。ショーツステイでの空床利用では補えない状況が増えた。

→待機数の維持、近況情報の更新、ロングショート、多機能による次期入所者の確保

(2) 安定した人員の確保

迅速な欠員補充

・施設内だけでなく、併設するりんどうを掛け持ちながら勤務する職員を育成した。離職、体調不良等の突発的な欠員に期限付きで応援勤務ができる職員が確保できた。

→同様のスキルを持った職員の育成継続

2. 質の高いサービス提供

(1) 良質な人材の育成

被災地、能登への人材派遣による貴重な体験、職員との食事会などの人材交流を頻繁に行い、経験や考えを語り合える場を作った。ICT導入に関する委員会を設置して研修、デモ使用など将来の介護現場を見据えた活動を頻繁に行った。

→部外研修など今後も継続、ICT 導入

3. 地域包括ケアの深化

地域行事への参加

新年会、夏祭り手伝いなど頻繁に参加して町内会員との親睦、連携を強化した。

→今後も継続

4. 会議

- | | |
|--------------------|------------------|
| ① 職員全体会議（月 1 回） | ② ケース検討会議（月 1 回） |
| ③ 各委員会会議（月 1 回） | ④ 運営推進会議（年 6 回） |
| ⑤ 入居優先度判定会議（年 3 回） | ⑥ 役職者会議（月 1 回） |

：各種会議を定期的に行い職員間の情報交換・共有を行った。

5. 職員の研修

- ・ 看取り研修
- ・ 虐待防止に関する研修
- ・ 褥瘡予防に関する研修会
- ・ 口腔ケアに関する研修会
- ・ 感染予防研修
- ・ 誤薬防止に関する研修
- ・ リスクマネジメント研修
- ・ 被災地介護職員派遣事業参加
- ・ ICT導入研修

【5】2024年度 りんどう拠点 事業報告

看護多機能、訪問看護を併設する施設として医療ニーズへの対応を強化、施設の特徴として浸透できるよう取り組んできた。喀痰吸引可能な介護職の育成、指導資格を有する看護師を複数名配置することができた。今年度は、この特徴をご利用者へ深く浸透させ看護多機能、訪問看護の利用率を向上させる。また、デイサービスを休止することで施設全体の収入は低下する。各事業所が今まで以上に情報を共有し、施設全体の利用率を向上させる。

1. 経営の安定化

(1) 事業所全体の利用率 95%以上を維持

利用率 88%、収入 91%と大幅に目標を下回る。最もマイナスが大きい事業はデイサービスとなっているが、その他の事業においても大きく目標を下回る。

→空床やロング枠を入所順位上位の方に優先的に利用頂き、円滑な入所につなげる。

(2) 人員確保

法人全体で欠員状態が深刻な状況。その為、一部利用の制限、デイサービスの休止を余儀なくされた。

→法人内での求人活動を深化させるとともに外国人材の受入れ、紹介等の活用にて充足率 95%以上を目指す。

2. 医療サポート

(1) 看護小規模多機能、ショートステイ登録者の増加

常勤の訪問看護師 1 名確保。医療ケアが可能な介護職の育成を行った。

→経管栄養や喀痰吸引が常時必要な利用者の受入れを積極的に行い、登録者を増加する。入所優先度の高い利用者を優先的に受け入れる。

3. 地域包括ケアの深化

地域行事への参画、施設備品等の貸し出しを行い、地域住民の暮らしに寄り添う活動を行っている。医療介護に関する相談だけでなく、仕事や家財処理、除雪に関する身近な相談まで暮らし即した事案も増えている。

→地域で長く暮らす為の先導役として地域に貢献できる施設を目指し続ける。

4. 会議

① 職員全体会議（月 1 回）

② ケース検討会議（月 1 回）

③ 各委員会会議（月 1 回）

④ 運営推進会議（年 6 回）

- ⑤ 入居優先度判定会議（年３回） ⑥ 役職者会議（月１回）
：各種会議を定期的に開催し職員間の情報交換・共有を行った。

５．職員の研修

- ・看取り研修
- ・虐待防止に関する研修
- ・褥瘡予防に関する研修会
- ・口腔ケアに関する研修会
- ・感染予防研修
- ・誤薬防止に関する研修
- ・リスクマネジメント研修
- ・被災地介護職員派遣事業参加
- ・ICT導入研修