

2025年度
令和7年度

事業報告書

社会福祉法人 にちはら福祉会
特別養護老人ホーム星の里
指定（介護予防）短期入所生活介護事業所「星の里」
にちはらデイサービスセンター
指定短期入所事業所「星の里」（障がい福祉サービス事業）

島根県鹿足郡津和野町日原50番地2

T E L 0856-74-0026

F A X 0856-74-0027

(E-mail) hukuhoi@sun-net.jp

基本理念

☆常に笑顔を大切に

私たちは、利用者の尊厳を守り、常に快適に過ごせるサービスの提供と、生活の質の向上に努めます。

☆利用者に接する心を大切に

私たちは、人生の先輩として、敬愛の念を持ち、温かい言葉と謙虚な態度で介護の提供に努めます。

☆学ぶ姿勢を大切に

私たちは、利用者の方から常に学び、目配り、気配り、声かけが出来る姿勢を大切にし、自己研鑽に努める。

☆家庭や地域とのつながりを大切に

家庭や地域との連携を図り、信頼関係を深めるとともに、地域社会に支えられた施設づくりと、在宅福祉や地域福祉の充実に貢献する。

運営方針

- 1) 健康と機能回復に意欲的に取り組む環境づくりに努める。
- 2) 個々のニーズに応じた質の高いケアを目指す。
- 3) 職員の研修充実と積極的な意見提案に努め、施設の活性化を図る。
- 4) 職場における人間関係を尊重し、明るく、いきいきとした職場づくりに努める。
- 5) コスト意識を持ち、経営の安定と安心安全な施設作りを目指す。
- 6) 関係機関との連携と役職員一体となった活力ある健全な施設経営を努める。

介護の基本方針

- 1) 人の命を大切にし、利用者の尊厳を守る。
- 2) 利用者、家族、職員が情報を共有し、コミュニケーションを図り、信頼関係を深める。
- 3) 誠実で謙虚な態度と温かい言葉で接し、報告、連絡、相談（ほうれんそう）の徹底に努め、利用者の目線で質の高いサービスを提供する。
- 4) 研修に努め、自らの技術を高めるとともに、常に笑顔を忘れず和を持って明るい職場づくりに努める。

1. にちはら福祉会

1) 法人の経営状況

令和7年度は、施設サービスにて8月から12月までの間、身体拘束廃止未実施減算の処分を受けることで収支が欠損を生じる結果となりました。また、そのような経営上の問題とは別に、コンプライアンスを欠いた事業運営により、不適切な身体的拘束の事案が発生したことで、利用者や家族等関係者、関係機関の皆様におかれては、多大なご迷惑とご心配をおかけすることとなってしまいました。役員及び職員一同、深くお詫び申し上げるとともに、二度と同様の事案が起こることがないように、今一度自らの足元を見つめなおしてまいります。

令和7年度の各サービスの利用状況については後述するところではありますが、施設サービスに関しては、前半は退所された方も多く、利用率が振るいませんでしたが後半から多くの方に利用いただくことができたと思っています。一方、デイサービスでは前半は多くの方に利用いただきましたが、冬季を迎えるあたりから利用率が停滞しております。なお、ショートステイについては一年を通じて比較的安定して利用いただいたものと感じています。いずれのサービスについても、利用自体は年度当初に目安として設定した人数に達しませんが、利用者が日常生活にメリハリを感じていただけるよう、職員一同さまざまな工夫を行ってきました。そんな中、5月には、新型コロナウイルス感染症の流行により、数名の入所者と職員が感染しました。万全の対策を講じているつもりであっても、常に館内の衛生管理と健康管理には更なる注意を払わなければならないことを確認しました。

職員の状況については、相変わらず採用が難しい状況ではありますが、何人かの新しい職員を迎えることができ、非常に心強く思っているところです。いずれにしても、人材の代謝が円滑に回らない以上、今、働いてもらっている人たちになるべく長く働いてもらえる環境を整えることが必要です。令和7年度についても引き続き、福利厚生の一環として、職員の健康維持のサポートに努めました。一人でも多くの職員に長く健康な職業生活を送っていただきたいと心から願っています。また、組織開発教育と称して、何人かの職員には継続的な研修の受講を課しました。特にリーダー層の職員については、リーダーの心構えやリーダーの役割について学びを深めました。さらには積極的に職員間で対話の機会を持つように努め、それらの成果もあって、各部署における集団凝集性がいっそう高まったように感じています。その成果もあってか、退職する職員については、ここ数年で最も少なくおさえることができました。

最後に、事業計画書にも記載しておりました社会福祉法人の合併について触れなければなりません。私たちは、津和野町の方針に従い、つわの福祉会とは幾度となく協議を重ねてまいりました。しかしながら、結局は両法人の間でさまざまな条件の折り合いがつかず、いったん白紙に戻すという結論に至ったところです。これについては、組織文化や価値観が著しく異なる者どうしが一つになるということの難しさを改めて痛感しています。次の機会に向けて、より良い組織づくり、より良い事業所づくりに更なる努力を重ねてまいります。

I 機能と能力の維持向上

(i) 事業機能の維持向上

①事業への（再）投資等

利用者の生活の質の向上と業務の質の改善のために以下の設備投資を行いました。

ソフトウェア	介護ソフトの更新（期間満了につき） 星の里：4,477 千円 デイ：1,188 千円 給食ソフトの更新（WEB 版ソフトに切り替え） 星の里：481 千円
器具及び備品	業務用 PC 更新（WINDOWS10 延長サポート期間終了につき） 星の里：990 千円 入浴用キャリー 星の里：374 千円 新型ベッド 星の里：534 千円 業務用冷蔵庫 星の里：473 千円
事業費	食器類更新 星の里：176 千円 徘徊コールマット 星の里：70 千円 ポータブルトイレ 星の里：32 千円 衣類乾燥機 星の里：66 千円 タオルポット 星の里：38 千円 カラオケセット デイ：68 千円
事務費	タブレット端末 星の里：102 千円

②機器の保守

以下の設備の保守点検を専門業者が行いました。

ランドリー機器	コンピュータ関係	カラー複合機	電気設備
調理用機器	消防設備	空調設備	—

③清掃委託

以下の清掃業務を委託しました。

送迎用車両清掃	社会福祉法人つわの清流会に委託
館内大掃除	三光ビル管理

④リスク対応

感染症対策用品の更新	マスク、ガウン、エプロン、消毒薬の購入 防護用品一式を島根県より寄贈
非常食の更新	賞味期限ごとに随時更新
BCP の更新	危機管理部会、委員会、感染症対策委員会にて BCP の見直しを年 2 回行う
損害保険への加入	火災保険及び損害賠償保険へ加入

⑤生産性を高める

【生産性向上プロジェクトミーティング】

- ・生産性向上プロジェクトチームミーティングを7回開催しています。
- ・外部研修会へ参加しました。(松江市：2名)
- ・次年度以降の生産性向上のための検討を行いました。
- ・介護テクノロジー機器のデモ受け入れを行っています。

4月16日	生産性向上が必要な根拠の共有
6月18日	文字起こし機能付きボイスレコーダーの導入について、設備情報の共有
8月20日	直接業務と間接業務の切り分けについて
10月15日	直接業務と間接業務の切り分けについて
12月17日	多様な人材の募集、外部研修参加、組織全体へ敷衍するための教育
2月18日	外部研修の報告、直接業務と間接業務の切り分けと、業務時間調整
3月18日	パワースーツのデモ結果情報共有、研修情報の確認

【環境整備委員会】

- ・5S活動促進を目的として、環境整備委員会を設立しました。
- ・必要事項について、チェックシートを作成することで管理を行っています。
- ・5S活動計画を進捗させることで、入所者（利用者）の生活空間の向上と職員の業務効率の改善を図りました。
- ・整理、整頓を励行することによって、入所者（利用者）と職員の事故防止を図りました。

4月21日	業務上の整理整頓計画、メンテナンス確認、処分の実施について
5月13日	5S（整理・整頓・清掃・清潔・整備）の考え方の基礎を身につける 空調、空気清浄機の清掃、メンテナンスの確認 チェックシート作成 部署別の役割分担
6月19日	チェックシートによる進捗状況確認、職員に対しての情報発信について、清掃について
9月25日	チェックシートによる進捗状況確認、上半期の振り返り、予定の確認
12月4日	チェックシートによる進捗状況確認、予定の確認
2月20日	チェックシートによる進捗状況確認、下半期の振り返り、次年度への申し送り事項

⑥高度専門性業務委託

以下の高度な専門性が要求される業務についてアウトソーシングを行いました。

会計管理、指導監査	竹内会計
人事労務管理、指導・助言	さいとう社労士事務所
組織開発・人材教育	ASTER-A
消防設備点検	和幸電通
電気設備点検	中国電気保安協会
ホームページ更新	浜田コンピュータシステム

会計処理については、竹内会計の月次監査を受査し、正確な処理に努めてきました。

労務管理や労使問題への対応は、さいとう事務所に相談し、助言を仰ぎました。

人材育成、人材教育については、組織開発及び人材教育の支援機関 ASTER-A に、月に1回の相談対応をしてもらいました。

⑦感染症対策

5月に館内で感染症が発生しました。感染の概要は以下のとおりです。

事業所	特別養護老人ホーム星の里及びにちはらデイサービスセンター
感染者の状況	利用者：5名 職員：4名 (計9名)
種別	新型コロナウイルス感染症
発生時の対応と経過	①5/7（水）にちはらデイサービスセンター ・職員1名が退勤後、倦怠感あり、検査結果陽性 ②5/8（木）特別養護老人ホーム星の里 ・職員1名 検査結果陽性確認 ・入所者2名 検査結果陽性確認 ・津和野共存病院連絡 ・短期入所についての利用については、必要な感染情報を提供したうえで、本人の選択に委ねた ・面会については、5/20までの自粛を要請した ③5/9（金）特別養護老人ホーム星の里 ・職員1名 検査結果陽性確認 ・他事業所への情報提供を行う ④5/10（土）特別養護老人ホーム星の里 ・入所者1名 検査結果陽性確認 ・職員1名 検査結果陽性確認 ⑤5/11（日）特別養護老人ホーム星の里 ・入所者2名 検査結果陽性確認 ⑥5/20（水）特別養護老人ホーム星の里 ・面会制限を解除 ・隔離を解除 ※入所者については、感染者は陽性確認（発症）から解熱後3日間までは隔離とし、感染者の同室者は72時間観察した。 ※支援の実践においては、感染拡大を防ぐために職員は消毒を徹底するとともに感染防護用品を活用しています（N95マスク、ガウン等）。入所者も必要に応じて感染防護用品を活用しました（マスク、専用エプロン）。

5/7（水）から5/20（水）までの2週間で感染症を収束させることに成功しました。諸般の対応は感染症対策委員会をその都度開催し、実行方針や解除の決定をしています。

⑧自然災害対策

役員による危機管理部会と職員による危機管理委員会を一体的に開催しました。さらに、津和野町の防災担当者に立会いただき、最新の防災情報を共有するとともに、災害対策BCPのアップデートを図りました。また同部会・委員会にて、消防避難訓練の計画も策定しています。

10月31日	災害対策BCPの見直し、消防避難訓練の計画、情報共有
3月17日	災害対策BCPの見直し、消防避難訓練の計画、情報共有

⑨部門別目標管理について

介護室	目標：「限りある人数をもって有効的な業務改善を行う」 実施事項：「昼食前にレクリエーションを行う」 ：「5S活動を行う」
看護室	目標：人と人の輪を大切にする 実施事項：声掛けやハウレンソウを確実にを行う
事務室	目標：情報を取り扱う機能を高める 実施事項：ディスプレイにスクリーンセ이버を設定する ：受付窓口にロールスクリーンを設置する ：保存期限が到来した書類を廃棄処分する ：書類の保存場所が一目でわかるように一覧表を作る
給食部門	目標：通常業務における属人性の解消、是正を進める ：感謝の言葉を仲間に伝える 実施事項：「のせ忘れ、のせ間違い」をなくす ：基本的衛生管理を見直す
デイサービス	目標：安全管理を徹底する 実施事項：事故案件については会議で情報を共有し、再発防止策を確認する
法人本部	目標：法人合併に向けて、事前準備を怠りなく行う 実施事項：津和野町の要請に対して正確な資料提供を行う ：津和野町との緊密な連携を維持する

部門ごとに目標を設定し、各部署会議にてそれぞれの主任が目標管理を行うとともに、主任者会議にて、組織横断的に取組状況の情報を共有してきました。

令和7年度については、各部門で目標に対する達成状況にはばらつきがありました。その中でも、給食部門については、目的から上手に目標を導き、丁寧に月次の計画に落とし込めていました。計画については部署会議をうまく活用し、チーム全員が前向きに取り組むことができたので、基本的な業務については職員一人ひとりの能力差を縮めることができました。また、業務上のヒューマンエラーも著しく減っています。これからは、給食部門の部署会議をロールモデルとして各部署における会議運営の参考にすることができるものと考えています。

(ii) 一人ひとりの能力を高める

にちはら福祉会では、職員の資質向上のために教育の機会を付与するとともに、自主的な学びへのサポートを行っています。

①全体集合研修

にちはら福祉会では、令和7年度に以下の全体集合研修を実施しました。

6/27	理念研修	法人理念の内容
7/25	虐待防止・身体的拘束の適正化	身体的拘束の適正化の基本
8/29	虐待防止・身体的拘束の適正化	スピーチロックの防止
9/26	虐待防止・身体的拘束の適正化	尊厳、不穏
12/26	虐待防止・身体的拘束の適正化	その人らしさを支える

②組織強化研修

法人が指名した職員について、組織強化研修を受講しました。

4/14	パフォーマンス向上研修	フォロワー向け研修（2名）
6/14	マネジメント強化研修	リーダー向け研修（3名）
7/12	マネジメント強化研修	リーダー向け研修（3名）
8/9	マネジメント強化研修	リーダー向け研修（3名）
9/13	マネジメント強化研修	リーダー向け研修（3名）
10/11	マネジメント強化研修	リーダー向け研修（3名）
11/8	マネジメント強化研修	リーダー向け研修（3名）
12/13	マネジメント強化研修	リーダー向け研修（3名）
1/10	パフォーマンス向上研修	フォロワー向け研修（4名）
2/7	パフォーマンス向上研修	フォロワー向け研修（4名）
3/14	パフォーマンス向上研修	フォロワー向け研修（4名）

③労働衛生研修

転倒防止・腰痛予防のための運動指導

11/17	転倒防止・腰痛予防のための運動指導	産業保健センター
-------	-------------------	----------

④WEB 動画研修

感染症まん延防止	食中毒防止	身体的拘束の適正化
虐待防止	事故発生・再発防止	非常災害対策
褥瘡予防	—	—

⑤口腔衛生に係る助言及び指導

3/25	口腔衛生に係る指導及び助言	永田歯科医院
2/12	口腔衛生に係る指導及び助言	永田歯科医院

⑥医療安全研修

1/8	看護倫理に基づくケアの実践①	動画プログラムを使用
2/5	看護倫理に基づくケアの実践②	動画プログラムを使用

⑦介護の入門的研修への講師派遣

津和野町主催の「介護の入門的研修」の開催に際し、津和野町よりの要請に応じて講師を派遣しました。(9月18日(木)、9月19日(金)、9月20日(土))5名の受講

介護の基本	介護とは何か 他
認知症の理解	認知症を取り巻く状況 他
基本的な介護の方法①	人間の理解 他
基本的な介護の方法②	介護職の役割や介護の専門性 他
基本的な介護の方法③	老化の理解 他
障害の理解	障害の概念や障害者福祉の理念 他
介護における安全確保	リスクに対する予防、対策 他

⑧資格取得報奨金の支給

令和7年度の資格試験、検定試験合格者1名に対して、資格取得報奨金を支給しました。

職員体制（令和8年3月31日現在）

【星の里（施設・予防）短期入所生活介護】

職種	施設長	事務職員	生活相談員	介護支援専門員	介護職員	看護職員	管理栄養士	機能訓練指導員	嘱託医	調理職員	夜警職員	合計
常勤	(1)	(2)	1	1	13	2	1	1	0	5	0	24 (3)
間 短 時	0	0	0	0	12	3	0	0	1	0	3	19
計	(1)	(2)	1	1	25	5	1	1	1	5	3	43 (3)

（括弧内は兼務者、介護職員には外国人技能実習生を含む）

【にちはらデイサービス（地域密着型通所介護・通所型サービス）】

職種	所長	事務職員	生活相談員	介護職員	看護職員	機能訓練指導員	合計
常勤	(1)	(2)	1 (1)	(1)	(1)	(1)	1 (7)
間 短 時	0	0	0	1	(2)	(2)	1 (4)
計	(1)	(2)	1 (1)	1 (1)	(3)	(3)	2 (11)

（括弧内は兼務者）

【法人本部】

職種	法人本部事務局長 コンプライアンス室長	合計
常勤	1	1
間 短 時	0	0
計	1	1

入退職状況（令和7年4月1日～令和8年3月31日）

【職種・雇用形態別】

	職種	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
入職	常勤介護	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	短時介護	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	常勤看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	短時看護	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	常勤他	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	短時他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3
	計	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	1	2	7
退職	常勤介護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	短時介護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	常勤看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	短時看護	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	常勤他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
	短時他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	7
	計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	7

（延人数）

例年に比べて、介護職員の動きが安定していました。1名の入職があり、退職はありません。

一方で、令和7年度いっぱいをもって夜警職員を廃止しましたので、夜警職員1名が退職しました。

また、運転手のうち後期高齢者である2名については、後継者が見つかったため、契約の更新を見送っています。

看護職員1名につき、契約の更新を見送っています。

事務職員1名が健康上の理由により、退職に至っています。

【年齢別】

	年齢	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
入職	～19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	～29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	～39	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	～49	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	～59	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	～69	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3
	70～	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
	計	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0	1	2	7
退職	～19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	～29	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	～39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	～49	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	～59	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	～69	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3
	70～	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
	計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	7

(延人数)

入職者、退職者ともに60歳代、70歳代がほとんどを占めています。入職者の71.4%、退職者の85.7%が高齢者となっています。

既に地域の高齢化率が50%を超えており、複数の推計を総合すると、これから先も高齢化率は50%程度で高止まりしつつも、長期的にはやや上昇すると見立てられています。また、将来人口推計は2020年(6,875人)から2050年(約3,200人)までに半分以下になると見立てられています。

従来は労働力として想定してこなかった属性の人であっても、私たちの事業を支える大きな戦力として多様な働き方を受け入れつつ、業務改善と効果的な設備投資を図っていく。生産性の向上を図ることで、これから先の継続性を担保させる必要があると考えられます。

【雇入れの経緯】

項目	人数	備考
ハローワーク経由	2	ハローワーク益田
職員紹介	3	職員の働きかけによる
役員紹介	2	施設長の働きかけによる
その他の紹介	0	
ホームページ経由	0	過去採用実績なし
ケーブル放送経由	0	過去採用実績なし
実習やアルバイト受け入れ	0	過去採用実績あり
チラシを見て	0	過去採用実績あり
以前、働いていたから	1	復職者

(項目の重複あり)

職員や役員の働きかけによる入職が多いというのが、ここ数年の傾向です。一方で、法人のホームページやケーブル放送の募集広告を介しての入職がまったくありません。

島根県全域での介護職の有効求人倍率はおよそ3.4倍となっていますので、求人数と求職数のアンバランスな状況が継続しており、変わりありません。

【退職理由】

項目	人数	備考
賃金上の理由	0	
休日、休憩等の理由	0	
その他労働条件上の理由	0	
やりがいがない・自分の力を活かせない	0	
業務内容が思っていた仕事と違う	1	
職場の風土や雰囲気が合わない	0	
別の職種に挑戦したい	0	
人間関係の理由	0	
家庭の事情	0	
結婚・転居	0	
健康上の理由	1	
年齢の理由	2	後期高齢者
その他	3	もう働かない(2)、勤務態度が悪いため更新せず

(項目の重複あり)

令和7年度については、高齢を理由とする者や現役から完全にリタイアすることを理由とする者の退職が目立ちました。おそらく、これからも労働から引退するという理由による退職の割合は増えていくものであらうと考えています。

前述しているところですが、地域での高齢化率の将来推計は、ほぼ横ばいを続けながらも、長期的には緩やかな上昇をすると見立てられています。一方で、総人口推計では更なる減少の一途をたどっていくように見立てられています。これらが意味するところは、介護事業の支え手の減少を示していることとなります。これから先の中長期的な計画をより具体的なものとし、社会規模の継続的な縮小に対応するとともに、環境や状況の急激な変化に耐えられるだけの体力を養うことが必要です。

Ⅱ 誠実でひたむきな態度で相手に向き合う

(i) 社会倫理、規範倫理に向き合う

①コンプライアンスの確保

自己批判的な視点に立って、法令遵守の状況を確認しました。毎月 1 回のコンプライアンスコミッティにてリーガルチェック、ガバナンスチェック、エシカルチェックを行いました。

にちはら福祉会では、自らが規範を守れているかどうかの確認をする上では、規範の存在と規範の内容及びその根拠を、まずは知る必要があるものだと考えています。毎月、現在の業務のあり方やものごとの判断や決定のプロセスを丁寧に確認する作業をおこなってきました。

②嘘偽りやごまかしがない姿

前述しておりますとおり、令和 7 年度については不適正な身体的拘束の事案が発生した結果、島根県より 5 か月間の介護報酬減算の処分を課されました。この事案については、実地指導の際に、当方よりその事実を報告したことによって島根県の知るところとなった経緯があります。事実を捻じ曲げることで、隠蔽することはできたのかもしれませんが、そのような不正をせず、ありのままを報告したことについては、各主任たちを含めた組織の総意です。

今では、中核をなす職員たちの間では「嘘をついたり、ごまかしたりしない」「自分たちに都合よく物事を捻じ曲げて解釈しない」ことは自分たちの最大の美德であり、アイデンティティであるという共通認識が芽生えました。

利用者の方々をはじめ、多くの方にご迷惑とご心配をおかけしたこと、介護報酬の減算により、いくばくかの欠損額を生じたことについては、取り返しがつきません。しかし、それと引き換えに私たちは将来へ向けて大切なものを手に入れることができたと考えています。

③情報公開

以下の情報をインターネットの活用又は広報誌の配布等を通じて、社会に対して公開しました。

【法人ホームページにて公表】

定款	法人の基本的な規則や目的を記載した文書
役員等名簿	理事、監事や評議員などの役員等の氏名や役職
計算書類	令和 6 年度末の貸借対照表、事業活動計算書、資金収支計算書などの財務情報
令和 6 年度 事業報告書	令和 6 年度に実施した法人の活動内容や成果の報告
令和 7 年度 事業計画書	令和 7 年度に実施する法人の活動内容や成果の計画
苦情受付状況	R 6 年度苦情受付状況の報告
法人の各種方針等	B C P 各種方針
求人情報	求人情報（職種、人数、雇用形態、条件など）

【島根県による財務諸表等電子開示システムにて公表】

現況報告書	令和 6 年度における法人の運営状況、財務状況を示す書類
計算書類	令和 6 年度末の貸借対照表、事業活動計算書、資金収支計算書などの財務情報

【島根県による介護サービス情報の公表システムにて公表】

特別養護老人ホーム 星の里	介護サービスの内容に係る情報他、利用者による自己決定に資する情報
---------------	----------------------------------

(介護予防) 短期入所生活介護事業所 星の里	介護サービスの内容に係る情報他、利用者による自己決定に資する情報
にちはらデイサービスセンター	介護サービスの内容に係る情報他、利用者による自己決定に資する情報

【法人広報誌】

て to て (にちはら福祉会通信)	特養星の里、S S 星の里、にちはらD S の身近な情報を提供する。 ※広報誌は年に 1 回発行し、地域住民及び家族等関係者に配布する。
--------------------	---

法人広報誌「て to て」については、広報委員がアイデアを出し合い、計画的な発行を行いました。星の里の強みである「手作りの食事の良さ」、デイサービスでの「エコ活動の取組」などの情報を地域の皆さんへお届けしました。4コママンガを載せたり、新入職員を似顔絵で紹介するなど、他の法人の広報誌に比べてもオリジナリティあふれる紙面となりました。広報委員の一人ひとりが業務の合間を見て、互いに声を掛け合いながら進めることで自信作を完成させることができました。

(ii) 人と人の間の誠実さ

④「ありがとう」と言える感謝の心

給食部門において、ポジティブフィードバックシートを活用することで「ありがとう」の思いをチーム内で共有しました。定期的に、一人ひとりが仲間の良かった行動や、感謝している気持ちを伝えあい、相互承認を確かめ合う試みでした。感謝の気持ちというのは面と向かっては伝えにくいこともあり、初めこそ戸惑いもありましたが、やがて、仲間の良いところに目を向けることが習慣化されたと評価しています。今では、「ありがとう」が行き交う部署となっています。

⑤主任たちの絆

令和7年度は、これまで以上にこの組織で、主任や中核を担う職員の絆を深めることができたと考えています。互いが互いを慮ることができ、同じ目的を目指し、同じ方角を向くことができるようになり、これまで以上のまとまりを感じています。

さまざまな問題を乗り越えることで、また、ともに教育を受けることで、一つのテーブルを囲み対話を続けたことで、私たちはチームになることができたのでしょう。

改めて、人と人をつなぐカギは『対話』であるとの認識を深めました。

Ⅲ 時間と空間の共有を維持する～継続すること

(i) 継続性を高める

①防犯対策

特に施設サービスは24時間体制の事業ですので、夜間は配置人数が少ないという現実があります。防犯体制の見直しのための検討を続けてきました。令和8年度から出入り口を電磁式ロックの集中管理方式に切り替え、夜間は警備システムを導入することとなっています。

②労働安全衛生

職員が健康に長く働くことができるサポートの仕組みとして、以下の取組を行いました。

転倒防止・腰痛予防指導	産業保健センター
整体施術補助制度	月1回、月額2,000円上限の補助
年休取得計画と目標管理	衛生委員会で年休の取得状況を管理しました
定期健康診断	法定内外の健康診断（津和野共存病院）
特定業務従事者健康診断	夜間勤務従事者に対する健康診断（津和野共存病院）
ストレスチェック	法定のストレスチェック（寺井医院）

③職員の賃金処遇の改善によるエンゲージメント向上

定期昇給として、年額850千円程度の基本給の昇給を行いました。また、部門別で設定した目標を達成した者に対して、総額480千円の目標達成報奨金を支給しました。

④入職の促進

島根県での介護職の有効求人倍率は、およそ3.4倍であるとされています。つまり、求職者1人に対して、常時3～4件の求人があることになります。ただ待っていても、求職者が応募してくることは、ほぼありません。ですので、ハローワークでの求人以外の取組を進めてきました。

介護技術を地域に広めることと、介護業界への転職者を増やすことを目的として、津和野町が主催する「介護の入門研修」へ講師を派遣しました。

また、就労が困難である方と企業とをつなぐ「ワーク WORK 企業面接会」に参加しています。その縁もあって、見学者を2名、実習生を1名迎え入れましたが、直接雇用には至りませんでした。しかし、これからも引き続き参加し、門戸を開き続けたいと考えています。

(ii) 連帯する

会議やミーティングにおいて、健全な対話を重ねることを連帯のための『キー』だと位置づけています。

縦断的な会議

職員会議、部署会議、中間ミーティング、lonl ミーティングを開催しました。

	職員会議	主任者会議	部署会議	中間ミーティング	lonl ミーティング
4 月	○	○	○	○	○
5 月		○	○	○	○
6 月	○	○	○	○	○
7 月		○	○	○	○
8 月		○	○	○	○
9 月		○	○	○	○
10 月		○	○	○	○
11 月		○	○	○	○
12 月		○	○	○	○
1 月		○	○	○	○
2 月		○	○	○	○
3 月		○	○	○	○

横断的な会議

ケース会議、身体拘束・虐待防止検討委員会、排泄・褥瘡予防委員会、事故対策委員会、給食委員会、生産性向上プロジェクトミーティング、広報委員会、環境整備委員会、感染症対策委員会

	ケース	身体拘束	排泄褥瘡	事故対策	給食	生産性	広報	環境	感染
4 月	○	○	○	○	○	○	○	○	
5 月	○	○	○	○	○			○	○
6 月	○	○	○	○	○	○	○	○	
7 月	○	○	○	○	○				
8 月	○	○	○	○	○	○	○		○
9 月	○	○	○	○	○			○	○
10 月	○	○	○	○	○	○	○		
11 月	○	○	○	○	○				○
12 月	○	○	○	○	○	○	○	○	
1 月	○	○	○	○	○		○		
2 月	○	○	○	○	○	○	○	○	○
3 月	○	○	○	○	○	○	○		

【事業部門】
サービス別利用状況

①-1 星の里（介護老人福祉施設）（令和7年4月1日～令和8年3月31日）

月	延べ人数	1日平均 (人)	日数	利用率 (%)	目安の指数	
					延べ人数	利用率
4	1,221	40.7	30	81.4	1,365	91.0
5	1,248	40.3	31	80.5	1,411	91.0
6	1,216	40.5	30	81.0	1,365	91.0
7	1,278	41.2	31	82.4	1,411	91.0
8	1,323	42.7	31	85.4	1,411	91.0
9	1,229	41.0	30	81.9	1,365	91.0
10	1,351	43.6	31	87.1	1,411	91.0
11	1,378	45.9	30	91.8	1,365	91.0
12	1,461	47.1	31	94.2	1,411	91.0
1	1,408	45.4	31	90.8	1,411	91.0
2	1,331	47.5	28	95.0	1,274	91.0
3	1,497	48.3	31	96.5	1,411	91.0
計	15,941	43.7	365	87.3	16,608	91.0

①-2 星の里 入退所の状況（令和7年4月1日～令和8年3月31日）

	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	計
入所	1	1	3	3	3	2	3	3	0	1	1	3	24
退所	3	1	1	2	2	2	0	0	1	1	3	2	17
申込	39	37	38	27	28	27	32	33	42	31	34	39	—
月末在 籍者数	41	41	43	44	45	44	47	50	49	49	47	48	—

星の里（介護老人福祉施設）については、前半の利用は低調でしたが、後半は多くの方に利用いただきました。年間の新規入所者が24人であり、職員一同、新たな入所者の受け入れに対し積極的に努力してきました。

また、年度初めから生活相談員が介護支援専門員を兼務しておりましたが、8月に新たに介護支援専門員を採用しましたので、施設ソーシャルワークの機能分担が促進したことも、新規入所の拡大に貢献したと考えています。

また、施設入所の申込状況（待機）については、凡そ30人前後から40人前後で推移しております。10年程前と比べると、100人以上の申込者（待機者）が減少しています。

入所者の参政権の行使にかかる支援（投票機会の確保）

年月日	種別	投票者数
令和7年7月21日	参議院議員通常選挙	17人
令和7年10月17日	津和野町長選挙	14人
令和8年2月4日	衆議院議員総選挙及び最高裁判所裁判官国民審査	25人

【入所施設での投票】

特別養護老人ホームが選挙管理委員会の指定を受けることにより、その入所者は不在者投票が可能となります。令和7年度中には、上記のとおり2度の国政選挙と1度の地方選挙を施設内投票所で実施しました。施設に入所することによって、参政権が阻害されることがないように、選挙の都度、入所者一人ひとりに投票意思を確認しています。

面会と外出支援

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
面会	64	21	57	55	60	49	51	54	66	55	54	71	657
WEB面会	4	2	3	5	7	6	6	5	6	7	5	5	61
外出	3	2	1	1	4	1	0	1	3	2	1	1	20
外泊 1泊	0	0	0	0	3	0	1	1	0	0	0	0	5
外泊 2泊	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1

(人)

上記のとおり、直接面会とWEB面会を合わせると700件以上の面会がありました。外出や外泊についても件数は多くないかもしれませんが、可能な限り希望に沿って実現していただきました。これからも、にちはら福祉会では入所されている方々が施設サービスを受けつつ、家族や社会とのつながりや関係を維持できるよう、開かれた施設運営を目指していきます。

星の里 年間行事

月	行事
4月	花見
5月	こいのぼり見物
10月	紅葉見物
11月	紅葉見物
12月	クリスマス会
1月	新年互例会、どんど焼き
2月	節分
3月	花見

年間を通じて、施設行事としてグループワークを提供しています。

②星の里（（介護予防）短期入所生活介護）利用状況（令和7年4月1日～令和8年3月31日）

月	介護給付	予防給付	合計	利用率 (%)	目安の指数	
					延べ人数	利用率
4	115	6	121	80.6	123	82.0
5	112	3	115	74.1	128	82.0
6	129	6	135	90.0	123	82.0
7	126	6	132	85.1	128	82.0
8	104	4	108	69.6	128	82.0
9	125	3	128	85.3	123	82.0
10	124	3	127	81.9	128	82.0
11	102	3	105	70.0	123	82.0
12	114	5	119	76.7	128	82.0
1	115	10	125	80.6	128	82.0
2	107	10	117	83.5	115	82.0
3	92	29	121	78.0	128	82.0
計	1,365	88	1,453	79.6	1,497	82.0

5月、8月、11月については、施設内での感染症流行、利用者の医療機関入院、利用者の死亡により、複数の利用キャンセルが相次いだために利用率が低調な結果となりました。

年間のトータルで見ると、目安の指数である延利用人数1,497人に対し、1,453人の方にご利用いただきました。

③短期入所事業所 星の里 利用状況

障害者総合支援法に基づき指定を受けております短期入所サービスについては、令和7年度についても利用がありませんでした。

④ デイサービス利用状況（令和7年4月1日～令和8年3月31日）

月	介護給付	総合事業	合計	利用率 (%)	目安の指数	
					延べ人数	利用率
4 (22)	264	71	335	84.5	317	80.0
5 (22)	243	78	321	81.0	317	80.0
6 (21)	228	83	311	82.2	302	80.0
7 (23)	249	84	333	80.4	331	80.0
8 (21)	231	55	286	75.6	331	80.0
9 (22)	256	65	321	81.0	317	80.0
10 (23)	258	79	337	79.7	331	80.0
11 (20)	218	46	264	73.3	288	80.0
12 (22)	243	56	299	75.5	317	80.0
1 (20)	189	45	234	65.0	288	80.0
2 (20)	202	57	259	71.9	288	80.0
3 (22)	218	59	277	69.9	317	80.0
計 (258)	2,799	778	3,577	77.0	3,716	80.0

前半は、非常に多くの方にご利用いただいていたところですが、後半にかけて、利用回数が多い方に、施設入所、医療機関入院、死亡などが相次ぎ、利用が低調となりました。

デイ 年間行事

月	行事
4月	花見
5月	こいのぼり見物
7月	花見（あじさいロード）
10月	紅葉見物
11月	紅葉見物
12月	クリスマス、忘年会、そば打ち
1月	新年会
2月	節分
3月	花見

年間を通じて、施設行事としてグループワークを提供しています。

苦情受付状況 1 件

月	申出人	申出の経緯	対応と結果
1 月	施設入所者 A	入所者 A より職員 B の態度が悪いとの訴えが、職員 C に対してあった。	職員 C より報告を受けた施設長が、入所者 A に直接ヒヤリング調査を行った。施設長は、その内容を取りまとめた後から職員 B に指導を行う予定であった。しかし、その様子を見ていた職員 B が、入所者 A に対して「何を告げ口していたのか」などと詰め寄ることがあった。 入所者 A がいつもの様子と違うことに気づいた職員 C が声をかけると、「職員 B に詰問された」とのことだったため、職員 C はそのことを施設長に再度報告した。それを受けた施設長は職員 A を改めて、別室に呼び出し、事実確認と適切な対応をするように指導を行った。

事故発生状況 133 件

	転倒・転落	皮膚剥離・出血	食事関係配膳ミス	物損	誤薬	その他	合計
4 月	8	1	1	0	2	2	14
5 月	5	1	1	1	2	0	10
6 月	6	1	1	0	1	0	9
7 月	6	1	0	0	3	2	12
8 月	6	0	0	1	0	0	7
9 月	7	1	0	4	1	1	14
10 月	9	1	2	1	0	1	14
11 月	5	0	0	1	0	1	7
12 月	9	1	1	0	3	3	17
1 月	7	2	1	1	2	2	15
2 月	3	1	1	0	0	1	6
3 月	7	1	0	0	0	0	8
合計	78	11	8	9	14	13	133

事故対策については、毎月の事故対策委員会にて原因分析、改善計画を立て、実行後に評価を行っています。また、誤薬の関係事故については嘱託医の意見も参考にするなど、広く改善に向けた計画を立てているところです。

不適切な身体的拘束の事案に係る報告について

令和7年6月24日（火） 10:30～15:00の間、島根県地域福祉課石見指導監査室によって、「星の里」に対する指導監査が実施されました。監査の結果、以下のとおり、基準条例違反に対しての指摘がありました。

改善を求める指摘事項

- ・勤務形態一覧表について：職員の兼務について、また、外国人職員の記載漏れがあったので、明確に記載すること。
- ・運営規程について：高齢者虐待防止のための措置に関する事項を記載すること。

その他

- ・WEB動画研修の記録を定期的に行うこと
- ・会議録は委員会毎にファイルしておくこと

また、実地監査の直前に法人内部の職員から、一部職員による不適切な身体的拘束実施について報告がありました。それを受けて自主的に当該事案の発生について島根県に報告しています。

事後、島根県より正式に文書をもって改善指示事項の通知があり、星の里より改善計画と実施、改善状況報告を提出しています。

島根県よりの指摘事項の要旨

改善指示事項
特別養護老人ホーム星の里 ◇文書により改善を求める指摘事項 1. 「身体的拘束」の実施について 貴施設では、「緊急やむを得ない理由」を組織として認識しないまま「身体的拘束等」が行われていた。「その態様及び時間、入所者の心身の状況並びに緊急やむを得ない理由など、所定の事項の記録」がされていないなど、「身体的拘束等の適正化に関する指針」に沿った適切な取り扱いが行われていない事例であった。 ついては、今後、該当する事例がある際には「身体的拘束等の適正化に関する指針」に沿って適切に実施すること。 2. 「身体拘束廃止未実施減算」について 貴施設では、「身体的拘束等」に関する記録が適切に行われなかったため減算の対象となる事例が認められた。ついては、速やかに改善計画を提出した後、事実が発生した月から3か月後に改善計画に基づく改善状況を報告することとし、事実が生じた月（令和7年6月）の翌月から改善が認められた月までの間について、利用者全員について所定単位数から減算すること。 3. 「運営規程」について 貴施設の運営規程には、虐待防止のための措置に関する事項の記載がないので、記載しておくこと。

星の里の改善計画と改善状況の要旨

身体的拘束等の適正化に係る改善計画	改善状況
1. 身体的拘束等の適正化のための指針に沿った適切な手続きの実施 入所者等の生命又は身体を保護するため、緊急やむを得ない場合、身体的拘束その他入所者の行動を制限する行為を行う際には、身体的拘束等の適正化のための指針に定めた以下の手順に沿って、慎重に対応することを施設内で徹底する。 1) 緊急やむを得ない理由の組織としての検討 2) 利用者本人や家族に対する説明及び同意 3) 身体的拘束等の態様及び時間、利用者の心身の状況、緊急やむを得なかった理由等の所定の事項の記録 ・これらについては、職員の理解を深めるため、身体拘束適正化委員会及びサービス会議などで確認する。 2. 職員研修の見直しと充実 身体的拘束等の適正化のための指針の基本的な考え方、要旨、適正な手順等について職員の理解を深めるため、職員研修の充実を図る。併せて、最低限の知識や情報を確認するとともに、一人ひとりの人権や尊厳に対する価値観のアップデートを図る。 ・法定研修についてはWEB動画研修で対応しているが、WEB動画研修で対応が十分にできない部分について集合研修等で補うことが必要と思われる。 ・身体拘束、虐待など人権に関わるテーマについては重要であり、かつ、理解も難しい概念であるため、繰り返し何度も実施する。 ・グループワークを中心に相互の対話と意見交換を行う。自分の考えと他者の考えの違いを知る機会とする。また、法人の指針と自らの考えを照らし合わせることで、自らの考えをアップデートする機会とする。 ・WEB動画研修に頼る姿勢を改め、生身の教育を提供する機会を設ける。 →集合研修を重点的に実施する。(7月、8月、9月) →重点実施期間終了後も3月に1回、集合研修を実施する。 →新規入職者に対して、入職時の教育をWEB動画から、対人の教育へと切り替える。 3. 組織体制の見直し	1. 身体的拘束等の適正化のための指針に沿った適切な手続きの実施 緊急やむを得ない場合、身体的拘束その他入所者の行動を制限する行為を行う際には、「身体的拘束等の適正化のための指針」に定めた以下の手順に沿って、また事例検討を重ねることで適切に実施する。 それ以後、該当する事例なし。 委員会のたびに、指針を確認している。 2. 職員研修の見直しと充実 身体的拘束等の適正化のための指針の基本的な考え方、要旨、適正な手順等について職員の理解を深めるため、職員研修の充実を図る。併せて、最低限の知識や情報を確認するとともに、一人ひとりの人権や尊厳に対する価値観のアップデートを図る手段について以下に記す。 1) 法定研修についてはWEB動画研修、集合研修を今後も継続していきます。 2) 身体拘束、虐待など人権に関わるテーマについては、身体拘束等適正化委員会、虐待防止検討委員会にて集合研修の具体的な計画を進めます。 7/25 虐待防止研修会 8/29 虐待防止研修会 9/26 虐待防止研修会 12/26 虐待防止研修会、人権研修会 3/ 虐待防止研修会（延期） 3. 組織体制の見直し

委員会体制の見直しを図る。事故対策委員会と一体的に運営されてきた身体拘束適正化委員会を事故対策委員会から切り離し、虐待防止検討委員会と統合させて、より専門性を持たせた委員会運営を行う。その中で、毎月、虐待類型の例示を参考に自分たちの支援を振り返る機会を持つ。あるいは、人権侵害や権利制限について知見を広げるような情報や事例を取り上げて検討する。 4. 組織風土の改善 ・職種間で優劣や上下関係があるという、職員の思い込みが、今回の事案を引き起こしたという側面があると分析されているので、職種間で上下や優劣の価値がないことを根付かせる。また、命令者の責任や代理者の責任について考える機会を持つ。 ・きちんと自分たちで自分たちを点検できる体制と手法を作り直す ・理念にふれる機会を確保する 日常のさまざまな支援実践において、その源流に遡って、意義を理解できている者が多く退職してしまったことが、この職場で理念を語り継いでいけない原因となっている。もう一度、一人でも多くの職員が理念を腑に落とすことができるよう。きっかけを作る。	虐待防止・身体的拘束適正化委員会を毎月1回以上開催しており、報道された事例の検討や情報提供を行い、知見の向上に努めている。 4. 組織風土の改善 ・理事長名で、職種間協働宣言を発し、職種の間で特別な上下関係や優劣が存在しないということを組織の方針として表明している。また、「指示されたからやっただけ」が通用しない理由を主任者会議にて確認する。 ・行動制限等確認シートを導入し、入所者への対応に不審な点がないかどうかを確認している。 ・集合研修や諸会議において、法人理念、福祉理念にふれる機会を持つ。毎月の主任者会議において、法人の理念を解釈する場を設けているほか、集合研修の場においても、法人理念や福祉理念にふれる時間を設けている。
---	--

この報告書の冒頭にも記載してありますとおり、本件については、利用者、家族等関係者、関係機関の皆様にも多大なご迷惑と、ご心配をおかけいたしました。役員及び職員一同、この場を借りて改めてお詫び申し上げます。

このような事案が引き起こされた原因には、組織的な問題と個人的な問題の両面があることをあらためて認識し、再発防止策を引き続き実行することで二度と同様の事案を起こすことがないよう、また、本件を決して風化させることがないよう、いっそう気を引き締めてまいります。

【法人本部】

令和7年度は、年度当初から法人合併に向けて動いていきました。しかし、協議を進めるにつれて、先方の法人とはまったく価値観を重ね合わせることができないことが確認され、様々な条件の折り合いをつけることは不可能であるという結論に至りました。よって、今次の合併についてはいったん白紙に戻すということにしました。

理事会等の状況については下表のとおりです。

また、法人本部として毎月のコンプライアンスコミッティを開催し、法令遵守の適否確認を行ってきました。

【理事会】

5/22 第1回	議案1号 令和6年度事業報告について 議案2号 令和6年度計算書類及び財産目録の承認について 議案3号 次期評議員候補者の推薦について 議案4号 令和7年度第1回評議員選任解任委員会の招集について 議案5号 次期役員候補者の推薦について 議案6号 令和7年度定時評議員会の招集について 議案7号 臨時及びパート職員就業規則の変更について 議案8号 合併基本合意書の調印について	理事6名 監事2名 職員1名
6/10 第2回	議案9号 理事長の選定について 議案10号 所属部会の決定について 議案11号 内部経理監査担当理事の選定について 議案12号 相談役理事の選定について	理事6名 監事2名 職員1名
8/26 第3回	議案13号 運営規程の変更について	理事6名 監事2名 職員1名
2/20 第4回	議案14号 津和野町社会福祉法人合併協議会における「社会福祉法人つわの福祉会」との合併に関する意見表明について	理事6名 監事2名 職員1名
3/25 第5回	議案15号 年度末賞与の支給について 議案16号 令和7年度第1回資金収支補正予算について 議案17号 臨時及びパート職員の就業規則の内規の改正について 議案18号 令和8年度事業計画について 議案19号 令和8年度資金収支予算について 議案20号 経理規程の改正について	理事6名 監事2名 職員1名

【評議員会】

6/10 第1回	議案1号 令和6年度計算書類及び財産目録の承認について 議案2号 次期役員の選任について	評議員7名 監事2名 理事2名 職員1名
-------------	---	-------------------------------

【評議員選任解任委員会】

6/5 第1回	議案1号 委員長の選任について 議案2号 次期評議員の選任について	選任解任委員3名 (欠席1名)
------------	--------------------------------------	--------------------

いずれの議案も議決権を有する者が挙手による満場一致にて議決しました。

年間活動

	役員	役員外	事務局
4 月	統合に関する意見交換会		コンプライアンスコミッティ
5 月	監事監査 理事会 法人合併協議会		コンプライアンスコミッティ
6 月	理事会	評議員選任解任委員会 評議員会	コンプライアンスコミッティ 処遇検討部会 法人設立検討部会 規程検討部会
7 月	役員協議会		コンプライアンスコミッティ 処遇検討部会・小部会 法人設立検討部会 規程検討部会
8 月	理事会 合併に係る県との事前協議 役員協議会		コンプライアンスコミッティ 処遇検討小部会 規程検討部会
9 月	役員協議会		コンプライアンスコミッティ 法人設立部会 規程検討部会
10 月	危機管理部会 役員協議会		コンプライアンスコミッティ 処遇検討部会 法人設立部会 規程検討部会
11 月	役員協議会		コンプライアンスコミッティ 法人設立部会 規程検討部会
12 月	法人合併協議会 役員協議会		コンプライアンスコミッティ
1 月	役員協議会		コンプライアンスコミッティ
2 月	監事監査 法人合併協議会 役員協議会		コンプライアンスコミッティ
3 月	理事会 危機管理部会 法人合併協議会		コンプライアンスコミッティ