

2017 年度 事業計画書
(2017 年 4 月 1 日～2018 年 3 月 31 日)

社会福祉法人神愛園

事業計画にあたって

理事長 後藤 学

昨年、選ばれ続ける職場づくりの歩みの中で、「7つの誓い(コアバリュー)」と「ビジョン 2030」という力強いメッセージを、職員が力を合わせて生み出しました。

その一方で、潜在的なリスクへの対処を疎かにすることの影響の大きさと向き合い、リスクマネジメントの重要性を再認識できた年でもありました。

2018年4月以降、非正規職員の無期転換ルール(※)の適用が始まります。神愛園には対象となる職員が大勢います。これをピンチではなくチャンスと捉えられるかどうか、私たちは試されています。

2017年度は、まず神愛園の人材育成シ

ステムを作り上げ、職員のキャリアに責任のとれる体制を整えます。そして今秋、人事給与制度と組織構造を改め、格差是正と公平性を高めます。さらに、使命、コアバリュー、ビジョンを一つにまとめた神愛園コンセプトブックを作り、求人プロモーションを推進します。

利用者本位は、職員第一の姿勢の下でこそ実現できるものです。私たちはコアバリューとビジョンにコミット(強く関与)して、事業方針が達成できる職場をつくり続けたいと思います。

(※)有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えた時に、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約に転換されるルール

神愛園の使命

社会福祉法人神愛園は

聖書の「善いサマリア人」によって示された

キリストの愛の実践を基本理念とし

地域と高齢者の要望に応え

高齢者がその人らしく生活できる

環境を創造することを目的とします

ビジョン 2030

神愛園の使命は「地域と高齢者の要望に応え、高齢者がその人らしく生活できる環境を創造すること」です。

その人らしく生活できる環境の要諦を、私たちは「支援の幅」と「暮らしの厚み」として捉えます。

入所支援でも在宅支援でも、元気なうちから看取りまで切れ目のない連続したケアがあり、必要なときにはそれが与えられる環境があること——そうした支援の幅は、安心できる生活の基礎といえます。

その上で、一人ひとりの「暮らし」を、私たちは大切にしたい。

人の暮らしは、病気や介護というカテゴリで分断されるものではありません。一人ひとりのあたり前の暮らしは、何をおいても守らなければならないと考えます。

しかし、介護保険のサービスだけでは、サービスに生活を合わせがちで、今の暮らしや地域とのつながりを継続していくことが難しい現状にあります。

人は、役割と主体的に動ける環境があれば、そこを居場所と感ずることが出来ます。居場所と役割の連続性を失わせないことは、その人らしい生活の前提といえます。

そこで私たちは、一人ひとりの暮らしを守るために、暮らし全体を下支えする支援を一体的に提供します。「お世話する」という感覚から、「生きることを支援する」姿勢へと意識を変えます。

しかしこれは、1事業者だけで為し得る範囲を超えます。平面的な広がりだけではなく、子どもや障がい者を含む様々な構成員が複層的に織りなす、地域との関係性があるって初めて成り立つものです。

支えられる人が支えられる側として固定化されるのではなく、別の局面では支え手になり得るような関係の対等性を、地域とともに作り上げていきたいと思ひます。

私たちは、どうすれば地域との関係性を深め続けられるかを考え続けます。それは、サービス提供の余剰時間で取組むことではなく、そのための組織を整備して主体的に臨む中核事業の一つと捉えます。

これからビジョンの達成に向けて、まず暮らしを支える介護の質を一層高めます。そして、グループワーク・面談技術・コミュニティケアなど、習得するスキルの幅を拓げます。

そして上記全てを支える、風通しのよい、働きやすい職場をつくり続けます。

2017 年度事業方針

1. 選ばれ続ける職場づくり

(1) 働きがいのある職場づくり

- ・人材育成システムを構築し、キャリアパスを整えることを通じて、職員が安心して将来を見通せるようにする。
- ・また、ビジョンや人材育成システムや復職者向け支援プログラムなどを積極的に公開し、求職者が安心して神愛園を選べるようにする。

(2) 風通しのよい風土の醸成

- ・組織体制や職務分掌・権限・所属を整備して、一人ひとりの職員のキャリアに対する責任を明確にする。
- ・マネジメントサイクルを安定稼働させて、職員のモチベーションを維持する環境を整える。マネジメントスキルを高め、風通しのよい風土を醸成する。

(3) 一体感と参画意識を高める

- ・職員自らが変革のリーダーとなることで、一体感と参画意識を高める。

2. サービスのすそ野の拡充

(1) サービスの質の向上

制度からの要請が強まっているというだけでなく、サービスの質を高めることが、法人価値を向上させ、経営の安定に直結する。

(2) サービスの幅の拡充

質が向上すれば、サービスのすそ野が拡がり、実施可能なサービスの選択肢を増やすことが可能になる。これもまた、法人の基本価値が高まり、経営の安定につながる。

3. リスクマネジメントの機能強化

(1) マネジメントシステムの円滑な稼働

スタッフマネジメントやプロセスマネジメントの各システムを構築し、マネジメント不在による価値喪失を未然に防ぐ。

(2) 改正社会福祉法への対応

2017 年度の外部監査の必須化に合わせて、外部監査に耐えうる内部統制環境の整備を進める。

(3) 内部監査体制の整備

制度監査は現行通り現場職員が、他の内部監査については法人事務局の所管に逐次変更する。また監査項目のリスト化を進め、評価スケールの統一を図る。

4. 新たな地域価値の創造

(1) 神愛園独自の地域づくりの展開

法や制度の要請があるから地域に関わるのではなく、地域のニーズを捉えて、むしろ法や制度側がその設計指針にしたくなるような、神愛園独自の地域づくりを展開する。

法人事務局

1. 事業計画

(1) 人材育成環境の整備

- ①実効性の高いキャリアパスの策定
目指すキャリアに至る道がつかめるように資格等級の基準を明瞭化
- ②人材育成体系の構築
ビジョンに裏付けされた資格等級別の育成基準の体系を整備
- ③研修カリキュラムの整備
キャリアスと育成基準に合う研修カリキュラムの作成と運用開始
- ④組織機構改革
責任が曖昧な現在の組織体制を改め、職位を明確化
- ⑤人事制度改革
①～④の制度化と無期転換ルール適用をにらむ人事制度の抜本的な変更
- ⑥職員自らが変革のリーダーとなる重点プロジェクトの運営
重点プロジェクト現場職員主体の遂行
- ⑦職場意識調査の実施と分析結果の公開

(2) リスクマネジメント機能強化

- ①新役員体制の円滑な運営支援
改正社会福祉法下での新役員体制運営が円滑に運ぶよう支援
- ②内部統制環境の整備
基本方針策定、業務記述の推進、マネジメントサイクルの確立
- ③効果的な内部監査実施体制の整備
リスクの発見と規程整備、内部監査計画書の策定、周知研修の実施
- ④コンプライアンス研修体系の構築
研修カリキュラム策定と実施、人材育成体系への組み込み
- ⑤マネジメントスキルの向上
研修カリキュラム策定と実施、人材育成体系への組み込み

(3) 新たな地域価値の創造

- ①外部公開性の向上
更新が容易なサイト運営、入職案内・コンセプトブックの作成
- ②ステークホルダーへのアプローチ
プロジェクトとしてリーダーを立て計画的に取り組む

2. 評価の視点

上記事業計画項目ごとのエビデンスに基づく全施設長による相互評価

次長 谷口 達也

神愛園手稲

特別養護老人ホーム神愛園手稲、短期入所生活介護

1. 事業計画

(1) 選ばれる職場づくり

- ①産業医とのカウンセリングを有効に活用しメンタルヘルス対策に備える
- ②健康診断、ストレスチェックの結果等を分析し衛生委員会のテーマとして扱う
- ③照明、冷暖房を適切に使用し、疲労度の少ない労働環境を整える
- ④実習生、介護等体験者を積極的に受け入れ、丁寧な指導を心掛ける
- ④OJTを通じ職員育成と定着率向上に向け働きやすい環境を整える
- ⑤介護技術の向上、介護保険制度の知識習得等のため研修会への参加を積極的に行う
- ⑥正職員化を促進し、スタッフの生活の安定と安心を確保する
- ⑦障がい者雇用を継続的に行うため、支援施設との連携を密にする

(2) サービスのすそ野の拡充

- ①ご利用者の残存機能を有効に活かし、個別、あるいは集団機能訓練を継続する
- ②介護保険制度の根幹である利用者本位、自立支援に基づくケアプランを立案する
- ③最後まで住み慣れた生活の場での「ターミナルケア」の実践を継続する
- ④「栄養教室」を年5回開催し、ご利用者の栄養面、健康面を援助する
- ⑤個々のご利用者の状態に合わせた食形態のバリエーションを増やすと同時に新メニューの開発に取り組む
- ⑥園内のサービスだけではなく「成年後見制度」等社会資源を紹介する
- ⑦「家族懇談会」「家族会総会」等を開催し、ご意見を伺いながらご家族の心身の負担を軽減する
- ⑧緊急ショートステイのニーズにも応えるため、近隣施設、他事業所との連携を強化し、広く地域に広報し安全と安心を提供します。
- ⑨併設の診療所と医療について密に連携し、「ターミナルケア」の充実を進める
- ⑩月1回の懇談会「トークタイム」を実施し、ご利用者の声を十分に伺う
- ⑪経済的に生活が困難な方への支援として「社会福祉法人減免制度」を利用し、介護保険サービスの利用を促進する

(3) リスクマネジメントの機能強化

- ①介護事故等に関しては速やかに上長へ報告すると共に都度、検証をする
ご利用者、ご家族へは誠実に対応し、リスク回避とより良いサービスの拡充を図る
- ②入所時に丁寧な事前説明をすることにより「安心」と「安全」と「安定」を提供する
- ③建物、エアコン等については定期的に整備清掃し、ご利用者には快適な生活環境、職員には働きやすい労働環境を整える
- ④年2回の防火訓練だけではなく、地震災害時等の対応をスタッフへ周知しご利用者の

安全を確保する

- ⑤身体拘束廃止、虐待防止はご利用者の QOL を高め、透明性を高めることにより高品質なサービスを提供する

(4) 新たな地域価値の創造

- ①施設見学、交流スペース等の使用に関しては常に清潔感と開放感を大切にする
- ②近隣周辺の他事業所、小中学校との交流はこれまで同様積極的に受け入れる
- ③認知症カフェ（オリーブカフェ）は地域交流スペースを有効に使用しながら定期的に開催し、多様性に富んだプログラムの拡充に努める

2. 評価の視点

上記事業計画項目ごとのエビデンスに基づく全施設長による相互評価

施設長 橋本 修一

星置ハイツ

軽費老人ホームA型星置ハイツ

1. 事業計画

(1) 選ばれ続ける職場づくり

- ①働きやすい職場づくり推進のため、法人重点プロジェクトへの積極的な参画
- ②ワークライフバランスを考えた働き方を推奨し、それを実践していく体制作りを実施
- ③7つの誓いを用いて神愛園の理念を共有し、実践する

(2) サービスのすそ野の拡充

- ①軽費A型に求められる役割の変化に対応できるよう、多職種連携の体制作りを推進
- ②法人内の情報（サイボウズ活用）を全職員で共通認識し、良質なケアに繋げる
- ③外部研修への参加や他施設見学等、外部からの情報を積極的に取り入れ、ケアに活かす

(3) リスクマネジメントの機能強化

- ①ご利用者の重度化を見据え、ご利用者にとって生活しやすい環境（ハード面）を考慮し改善
- ②建物の設備の計画的な修繕・交換作業
- ③誘導灯のLED化等水光熱費の削減に取り組む

(4) 新たな地域価値の創造

- ①地域交流推進委員会の活動を通じて地域ニーズに対応
- ②施設の各種スペースを地域の方々へ開放、交流を図る
- ③認知症カフェを通して地域住民の方々との交流を深め、情報交換を図る
- ④地域ボランティアの方々を受け入れ地域住民、ご利用者との交流を図る

2. 評価の視点

上記事業計画項目ごとのエビデンスに基づく全施設長による相互評価

施設長 伊東 浩一

手稲高齢者居宅支援センター

高齢者居宅介護相談センター、デイサービスセンター、ヘルパーステーション

1. 事業計画

(1) 選ばれ続ける職場づくり

- ①職員個々のライフスタイルに合わせた勤務スタイルを作り、働きやすい職場づくりを目指す
- ②7つの誓いを用いて神愛園の理念を共有し、実践する
- ③法人重点プロジェクトに積極参画し、根本から働きやすい職場をつくる

(2) サービスのすそ野の拡大

- ①認知症ケアの専門的な知識を持ち、高齢者にとって望ましい適切なケア環境を整える
- ②介護保険制度の手が届かないサービスを提供し、ご利用者の幅広いニーズに対応
(訪問介護：保険外サービス)
- ③困難事例等に対応し、地域や諸機関から信頼される事業所を目指す(居宅支援：ケアプラン)

(3) リスクマネジメントの機能強化

- ①札幌市「介護保険サービスの事業所評価」を活用し、公益性を担う社会福祉法人の一員としての自覚の元に法令を遵守する
- ②危機管理(苦情対応・感染症対策・個人情報保護等)への備えをする
- ③日常的に車両点検を行い、無事故・無違反の安全運転に努める
- ④神愛園手稲デイサービスセンター運営推進委員会を通じ施設運営の情報開示を行う
(デイサービス)

(4) 新たな地域価値の創造

- ①認知症カフェ(オリーブカフェ)や手稲地区在宅部門と協力し、地域との相互理解促進に努める

2. 評価の視点

上記事業計画項目ごとのエビデンスに基づく全施設長による相互評価

管理者 伊東 浩一

神愛園かなやま

小規模多機能型居宅介護

1. 事業計画

(1) 選ばれ続ける職場づくり

- ①「7つの誓い」を奨励し、スタッフのモチベーションを維持
- ②風通しよく意見が交わせるための、個別面談の充実
- ③各資格習得や研修参加への積極的な奨励
- ④残業時間削減のための業務内容の見直し

(2) サービスのすそ野の拡充

- ① 小規模多機能居宅介護の機能を十分に発揮した、柔軟なサービスの提供
- ② ひとりひとりの暮らしを支えるための、地域への積極的な関わりの拡充
- ③ ご本人のストレングスを把握し、可能性の拡大を図る
- ④ 地域の困難事例の発掘と相談援助

(3) リスクマネジメントの機能強化

- ①ヒヤリハットの積極的な記録と再発防止
- ②リスクアセスメントシートの作成と予防的対応の充実
- ③自己点検一覧表（札幌市）を用いた、自主点検の実施（半年毎）

(4) 新たな地域価値の創造

- ①地域包括ケアの拠点となれるような運営を目指した運営推進会議の開催（2カ月毎）
- ②地域のニーズを掘り起こすための民生委員との懇談会の実施（半年毎）
- ③地域住民を交えた、研修会の実施
- ④地域の独居生活の方や高齢者世帯の方への、事業所の開放(入浴、食事など)
- ⑤地域の子供達や子育て世代の親が、気軽に寄れる事業所の開放

2. 評価の視点

上記事業計画項目ごとのエビデンスに基づく全施設長による相互評価

管理者 盛藤 久美子

札幌市琴寿園

軽費老人ホームB型札幌市琴寿園

1. 事業計画

(1) 利用者の生活の質の向上

- ①ご利用者の個別のニーズ、心身の状況を把握し、個別サービス計画により、尊厳をもった生活が継続できるよう、ご家族とも連携を取りながら支援する。
- ②自立した生活が営めるよう、行事やクラブ活動等に介護予防の要素を取り入れる。また、介護予防プログラムの充実を図る為、器具等を予算化し、個々人が選択して楽しみながら取り組めるよう支援する。
- ③介護保険サービス、保健医療サービス及び福祉サービスとの連携を深め、法令を順守したサービスの提供を行い、ご利用者の生活の質（QOL）の向上に努める。
- ④地域の人々との交流や支えあいを通して、地域の活性化に取り組む。
「琴寿園運営協議会」については今年度も開催し、施設運営の「見える化」に努める。
- ⑤琴寿園対象外の相談者にも、地域包括や他の社会資源の活用などの連携や情報提供に努め、課題解決のための適切な相談業務に努める。

(2) 職員の資質向上

- ①毎朝の聖書通読及び7つの誓いを通して法人理念である「隣人愛」を良く理解し、その実践に努める。
- ②施設内・外、及び法人内の研修・プロジェクトに積極的に参加し、人材育成システムを通して資質向上に努める。
- ③相互の協力体制や情報の共有を通して、風通しのよい働きやすい環境づくりに努める。

(3) 施設設備と安全管理

- ①災害に対する防災意識を高め、地域と連携、協力をして迅速かつ的確な対応に努める。
- ②外部侵入等の防犯体制を整え、利用者と職員共々危機管理意識を高め、安全保持に努める。
- ③インフルエンザやノロウイルス等の感染症に対する意識と予防の励行。
- ④施設内外の日常点検・定期的点検を行い、安全で快適な環境を提供する。

(4) 地域貢献のための活動

- ①町内会との防災協定に基づき、防災訓練の共同実施を行い、相互で防災意識を高める。
- ②町内会行事への参加、及び琴寿園の町内からの参加を呼び掛け、良好な関係作りを図る。
- ③地域の福祉力向上の一環として、法人全体の資源を活用し講話・勉強会等を企画し、その役割を担う。

2 評価の視点

上記事業計画項目ごとのエビデンスに基づく全施設長による相互評価

施設長 成澤 光子

神愛園清田

特別養護老人ホーム神愛園清田、短期入所生活介護

1. 事業計画

(1) 育成環境の整備

- ①新人職員や中途採用者の育成支援を推進し、コーチングの基本的な考え方を応用し、働きやすい支援の在り方を整備
- ②ストレスチェックの集団分析結果を下に物理的な環境の整備や対人サービスにおける心理的負担の軽減などを推進
- ③各部署の業務内容の点検を通して、働き方のあり方を改善し、業務の効率化・短縮化を促進
- ④チームワークや部署間の連携・協力・協働を積極的に（連帯感の構築）推進
- ⑤役割分担やマニュアルの見直しを進め、ニーズに合った対応の構築
- ⑥「業務の見える化」、「情報の共有化」を通して組織体制の改善

(2) 「介護力」向上のための取り組み

- ①OJT を積極的に推進し、研修の成果が実践と結びつくような仕組み作り（報告・発表の機会）
- ②合理的で科学的な根拠のあるケアの実施
- ③認知症ケアのための研究活動の計画と実施
- ④様々なリスク課題に対して（事故や災害、ひやりはつとや諸制度の改定等）事前予防策としてのリスク管理とリスクの顕在化への対応策を整備
- ⑤介護の指針やマニュアル化を図り、介護業務の平準化、標準化を推進

(3) 地域交流

- ①地域に信頼され、地域とともに歩み、地域交流推進委員会活動を通じて地域ニーズに対応

(4) 安定した施設運営

- ①経営指標を参照し、収支バランスの良い運営を推進
- ②建物や設備の計画的な修繕・改修事業の実施
- ③開設 20 周年実行委員会の活動

2. 評価の視点

各項目に沿った進捗状況や評価を月毎に実施し、予算との整合性を考慮しながら確認作業を実施。半期・通期は、上記事業計画項目ごとのエビデンスに基づく全施設長による相互評価を行う。

施設長 村田 泰之

清田高齢者居宅支援センター

高齢者居宅介護相談センター、デイサービスセンター

1. 事業計画

(1) 共通項目

- ①高い質のサービスを積極的に提供するようになるために、職員一人一人のキャリアの把握とスキルにあった研修会への参加・企画を推進
- ②現場職員の提案・発信を積極的に取り込み、モチベーションの維持向上を図る
- ③事業所ごとに数値目標を設定し、収支バランスの良い運営を推進
- ④様々なリスク課題の予測とリスク顕在化への対応策整備によるリスク管理
- ⑤地域ケア会議への提案等地域や他事業所との連携を積極的に図り、地域ニーズを把握し地域での新たなサービスの創造
- ⑥地域交流推進委員会を通じて、地域と協働し札幌市のモデル地区を目指す

(2) デイサービスセンター

- ①サービス担当者会議の出席とモニタリング報告を充実
- ②利用者の生活の自立を目標に、利用者が興味・関心を持って参加できる個別機能向上プログラムの創設と提供
- ③効率のよい業務遂行のため、職場内及び他事業所間との連携と協働を図る
- ④役割分担やマニュアルの見直し
- ⑤業務、利用者の情報の共有化（業務の見える化、情報の伝達経路）

(3) 居宅介護相談センター

- ①総合事業へのスムーズな移行や移行及び準備を迅速に進めるため、軽度者のサービス利用について実態を把握する
- ②安心して在宅生活を継続できるよう、利用者の入院退院時に医療機関との連携を強化し、適切なアセスメントを実行する
- ③特定事業所加算(Ⅱ)の算定事業所として質の高いケアマネジメントを行うため、外部研修会、スキルアップ研修、フォローアップ研修に参加しコンプライアンスを徹底
- ④ケアマネジメントの過程の精神的負担を緩和するため、施設内で他職種と協働し事例検討会を開催する

2. 評価の視点

毎月の在宅会議において進捗状況と評価実施。半期・通期は、上記事業計画項目ごとのエビデンスに基づく全施設長による相互評価。

管理者 青山 千鶴

介護予防センター清田中央

札幌市清田区介護予防センター清田中央

1. 事業計画

(1) 地域の介護予防の実態把握及び対象者把握

- ①地区アセスメントを通じてマップやリストを作成し、介護予防活動の空白地域を明確化
- ②介護予防活動の意義を地域に周知し、閉じこもり高齢者を適切な介護予防活動につなげる

(2) 介護予防活動におけるサポーターの育成と活動の場づくり強化

介護予防事業運営の中で、高齢者の意欲や能力に応じた「役割」を作り、自主活動に向けたキーパーソンの発掘や、次のステップ（自主組織化、講師、サポーター等）への動機づけを行う

(3) 効果測定による評価、及び効果的な介護予防活動の推進

民間事業者や包括支援センターと連携し、参加者の特性に合わせた効果的な内容の介護予防事業を企画・実施。記録用紙等を活用し「効果測定」を行い、参加者にフィードバックすることで、地域に介護予防活動の必要性を実感してもらう

(4) 神愛園独自の地域づくりの展開

業務を通じて得られる地域ニーズを各事業所にフィードバックし、地域と協働で地域課題を改善できるネットワークを創出する

2. 評価の視点

- ・2017年度札幌市介護予防センター運営方針評価事業と連動し評価（中間評価・年度末評価）
- ・半期・通期は、上記事業計画項目ごとのエビデンスに基づく全施設長による相互評価。

センター長 深田 伸二

シャローム羊ヶ丘

ケアハウス シャローム羊ヶ丘

1. 事業計画

(1) 自立した生活を継続できる利用者支援

- ①転倒予防・認知症予防・社会的交流を目的としたプログラムを入居者と共に企画し、自立した生活を促進
- ②地域社会との交流機会を確保し生活に結びつけることで、社会とのつながりや生きがいを感じられるよう支援
- ③「代わりに行う」支援から、「その方ができる」支援を意識し、自律性を高める（個別支援アセスメントと支援計画で「みえる化」し、実施と評価を行う）

(2) 選ばれ続ける職場づくり

- ①総合施設や法人の活動に参加し協働することで、職種や部署の垣根を超えた関係性を構築し、参画意識を高める
- ②研修や会議を通じて専門職としてのスキルを高める機会を確保し、役割や職責を明確にすることで、キャリアパスや働きがいを実感できる職場づくりを形成
- ③労働環境を見直し、ストレスマネジメントの取り組みを充実することで、働きやすく風通しの良い職場を推進

(3) リスクマネジメントの強化

- ①安定した事業を継続する為に、予算と実績を毎月把握し、計画的な執行を行う
- ②ケアハウスとしての役割を果たせるよう、入居者の動向や待機者の状況を把握し、入居率100%を維持
- ③火災想定避難訓練の他、自然災害を想定した訓練を実施し、有事に備える
- ④設備や備品の維持・管理を行い、計画的な修繕・交換を行う事で、事故や故障を未然に防ぐ

2. 評価の視点

上記事業計画項目ごとのエビデンスに基づく全施設長による相互評価

施設長 深田 伸二

事業別業績目標

施設・事業所 目標項目	神愛園手稲		神愛園清田				
	特養	短期	特養	短期	通所	訪問	居宅
利用者定員	80名	11名	72名	12名	35名	—	115名
延べ利用者数	29,930名	2,190名	26,828名	2,555名	6,180名	—	1,380名
訪問件数 又は 請求件数	—	—	—	—	—	—	1,212件
1日平均利用者数 又は 月間平均請求件数	82.0名	6.0名	73.5名	7.0名	20.0名	—	101.0件
稼働率	102.5%	54.5%	102.1%	58.3%	57.1%	—	88.7%
稼働延べ日数	365日	365日	365日	365日	309日	—	309日

施設・事業所 目標項目	星置ハイツ				シャローム 羊ヶ丘	かなやま	琴寿園
	軽費 A 型	通所	訪問	居宅	ケアハウス	小規模 多機能型	軽費 B 型
利用者定員	50名	10名	40名	70名	40名	25名	50名
延べ利用者数	17,520名	2,418名	—	840名	14,600名	8,030名	17,155名
訪問件数 又は 請求件数	—	—	1,896件	828件	—	2,400件	—
1日平均利用者数 又は 月間平均請求件数	48.0名	7.8名	8.0名	69.0名	40.0名	22.0名	47.0名
稼働率	96.0%	78.0%	—	98.6%	100.0%	88.0%	94.0%
稼働延べ日数	365日	310日	310日	268日	365日	365日	365日