

2018 年度 事業計画書
(2018 年 4 月 1 日～2019 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

2018年度の事業計画は、神愛園の使命である「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」の実現を目指し、以下の4点を軸に作成いたします。

- ① ビジョンの実現に向けて、経営企画 機能の強化を進めます。
- ② 人材確保の困難に対応するため、人事制度改革を進めます。
- ③ 2018年度介護報酬改定の趣旨を踏まえ、適切に対応します。
- ④ 引き続き社会福祉法人制度改革で求められる、経営力強化を進めます。

昨年度は、コンセプトブックを作成して、神愛園の使命、ビジョン、コアバリューを内外に発信しました。今年度は、ビジョン 2030 を役職員全員が共有し、その実現に向けて経営力、企画力、各機能を強化していきます。人材確保・人材育成はどの産業においても深刻な課題ですが、神愛園は職員と一緒に人事制度改革を進め、働きがいのある環境を作り出します。経営の安定のためには収益の確保が必要です。看取り加算、生活機能向上加算等介護報酬改定に適切に対応し、ご利用者の生活の向上と安定した経営を進めます。

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
キリストの隣人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。

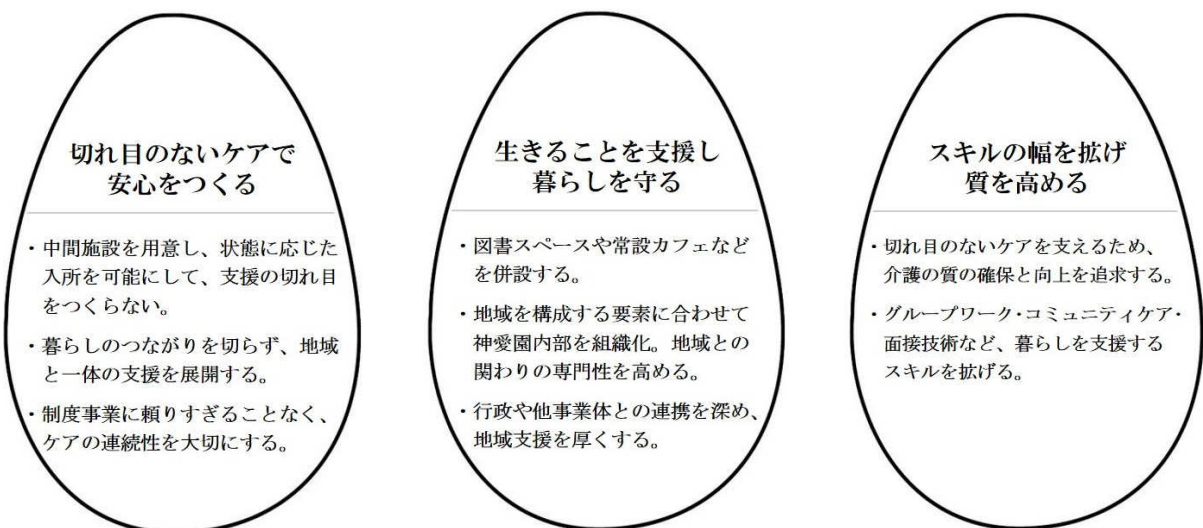
しかしこれは、1事業者だけで為し得る範囲を超えます。平面的な広がりだけではなく、子どもや障がい者を含む様々な構成員が複層的に織りなす、地域との関係性があって初めて成り立つものです。

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えます。

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のではなく、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広げます。

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。



2018 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、職員が安心して将来を見通せるようにする。
- ・また、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しっかりと稼働させて、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

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

内部監査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いくなるような、神愛園独自の地域づくりを展開する。

事業所別計画

◇ 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. 選ばれる職場づくり

- (1) 聖書が示す「善いサマリア人」の理念に従い、創立の精神を継承する。
- (2) 照明、冷暖房を適切に使用し、疲労度の少ない安全で効率の良い労働環境を整える。
- (3) 実習生、介護等体験者等を積極的に受け入れ、定期採用に繋がるよう親切、丁寧な指導を心掛け魅力ある職場をつくる。
- (4) 介護技術の向上、介護保険制度の知識習得等のため積極的に研修会への参加を計画し、そのための情報を提供する。
- (5) 障がい者雇用を継続的に行うため、就労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) ご利用者の身体機能の維持向上を図るため機能訓練指導員による機能訓練内容を充実させる。さらに短期入所への機能訓練も実践し、在宅生活の充実を図る。
- (2) 管理栄養士が「栄養教室」を年5回開催し、栄養面、健康面を個別に援助する。
また口腔衛生の質を高めるため歯科衛生士との連携を密にし、健康と食の楽しみを充実させる。
- (3) 「成年後見制度」「任意後見制度」等社会資源について紹介をする。
- (4) 緊急短期入所のニーズに応えるため、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する。
- (5) 併設の診療所と連携を密にし「ターミナルケア」の実践を継続し充実させる。
- (6) 「社会福祉法人減免制度」等を利用し、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) 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。
- (2) 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。
- (3) 身体拘束廃止、虐待防止はご利用者のQOLを高め、透明性を高めるために徹底する。

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開催し、多様性に富んだプログラムの拡充に努める。

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. 選ばれ続ける職場づくり

- (1) サポート体制を作り、休暇がとりやすい働きやすい職場環境を作る。
- (2) 接遇5原則（あいさつ、表情、言葉づかい、立ち居振る舞い、身だしなみ）を確認する。
- (3) 毎朝の礼拝奨励を通し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) 入居者の重度化に対応できるよう、多職種連携の体制作りを推進。（職員の専門性の向上）
- (2) 入居者・待機者確保のため、地域に向けて軽費老人ホームA型についてのPR活動を積極的に行う。
- (3) 内部研修・外部研修を通して資質の向上及び情報の共有化を図る。
- (4) 施設内のスペースを入居者の介護予防（認知症予防）のために有効活用する。

3. リスクマネジメントの機能強化

- (1) 水光熱費、燃料費の節減に取り組み、適正な経費の支出を確認しあう。
- (2) 老朽化している建物内外の設備点検及び計画的な修繕・交換作業を行う。
- (3) 感染防止委員会、職員研修によりマニュアルを確認し、感染症の防止に努めます。

4. 新たな地域価値の創造

- (1) 施設の各種スペースを地域の方々へ開放し、音楽、体操などを通して交流を図る。
- (2) 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。
- (3) 地域ボランティアの方々を受け入れ地域住民、入居者との交流を図る。

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. 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環境を作る。
- (2) 職員が組織の中での自分の役割を明確に意識し責任を果たす。
- (3) 職員会議等を通し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
(職員の専門性の向上)。
- (2) 介護保険制度の手の届かない介護サービスを提供しご利用者の幅広いニーズに対応する
(保険外サービス)。
- (3) 高齢者の生活全般を支える為、医療との連携強化を図る。

3. リスクマネジメント

- (1) 札幌市「自己点検一覧表」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もとに法令を順守する。
- (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し施設運営の情報開示を行う。

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) 星置ハイツと連携し地域ボランティアの方々を受け入れ地域住民、入居者との交流を図る。

管理者 多田 尚弘

◇ 神愛園かなやま

小規模多機能型居宅介護

1. 選ばれ続ける職場づくり

- (1) 「7つの誓い」を常に意識できる環境作りを行い、隣人愛の実践に努める。
- (2) 外部研修に参加しやすい体制を確保し、スタッフのスキル向上の支援を行う。
- (3) 残業時間削減のための業務内容の見直しを行う。
- (4) 計画的な有休消化の実践を図る。

2. サービスのすそ野の拡充

- (1) ご利用者の「～したい」を把握し、ご家族と共に、自己実現の支援を行う。
- (2) 家族支援の充実を図り、ご利用者の在宅生活継続の支援を行う。
- (3) 自宅での暮らしを知り、地域資源を活かしながら、ご利用者の暮らしを支える。
- (4) 運営推進会議で行われる外部評価の実施と、前年度改善計画の確実な実施を行う。

3. リスクマネジメントの機能強化

- (1) リスクマネジメントシートの作成と予防的対応の充実を図る。
- (2) 介護報酬改定、介護保険制度、契約内容を常に意識し、適切に対応する。
- (3) インフルエンザやノロウイルス等の予防の徹底を図る。
- (4) 安全に送迎ができるように、事故防止の意識強化を行う。

4. 新たな地域価値の創造

- (1) 運営推進会議を通して、地域の困難事例の発掘と相談援助を行う。
- (2) 児童会館と連携し、夏休み・冬休みに、イベントを企画し交流を図る。
- (3) 日中、空いている2階のスペースをサロンのような場所として、地域に開放する。

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

《琴寿園創立40周年記念事業計画》

1. 入居者本位のサービス提供及びサービスの質の向上

- (1) 入居者の意思及び人格を尊重し、個別のニーズ・心身の状況を把握し、尊厳を持った自立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) 健康で自立した生活を末永く営むことが出来るよう、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、その介護予防プログラムの充実を図る。
- (3) 介護保険サービスと医療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、入居者の生活の質（QOL）の向上に努める。
- (4) 様々なボランティア活動の情報や場所を提供し、地域社会との結びつきを強化する。

2. 職員の資質向上

- (1) 毎朝の聖書通読を行い法人理念である「隣人愛」を良く理解し、その実践に努める。且つ、ビジョン2030を共有し、繋げるケアの実現に向かう。
- (2) 施設内・外、及び法人内の研修に積極的に参加し資質向上に努める。また、専門的スキルを保持しつつ、必要な資格取得に取り組む。
- (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作りに努める。

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) 防犯体制を整え、入居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) 建物の老朽化に備え、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。また、光熱水費の省エネを励行する。

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) 町内会行事及び琴寿園行事を双方で参加し、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、講話会等を企画し、その役割を担う。
- (4) 地域住民の相談者に対して幅広いニーズに柔軟に対応していく為、外部機関との連携・強化に努める。

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. 選ばれ続ける職場づくり

- (1) 改定キャリアパスを基に、全職員が仕事の過程を明確にし、目標に向け取り組む。
- (2) キャリアステージや役職に合わせた研修参加と、エルダー制度を定着させ、コーチングをベースとした育成支援を実践することで、「やりがい」や「自主性」を高める。
- (3) ケアワーカー会議、リーダー会議、職員会議、室長会議等を有効かつ効率的に開催し、職員全員が運営に参画できるシステムを確立。
- (4) 年 1 回行われるストレスチェックの分析結果を活かし、労働衛生環境の見直しと改善を行う事で、働きやすい職場環境を構築。

2. 「サービスの質」向上 ～清田Change Action～

- (1) 職場内の接遇力向上に全職員で取り組む。
- (2) ご利用者にとって有益な仕組みとルールを確立し、「サービスの質」を重視した生産性を向上。
- (3) 働く目的に向かって職員一人ひとりが目標を持ち、ご利用者へのサービス提供を通じて、「やりがい」や「はたらきがい」を生み出す。
- (4) 重度化する医療ニーズや介護ニーズに対応できるよう、他職種間の連携を強め、心の寄り添った業務を一体となっていく。
- (5) ご利用者一人ひとりが意欲や生きがいを持って生活できるよう、介護サービス計画で立案し、実現する。

3. 総合施設の機能を活かした地域づくり

- (1) 地域交流推進委員会の活動を通じて、清田中央地区を中心とした地域ニーズに応える。
- (2) 福祉に携わる職員として、活動に参加しながら地域福祉に対する意識を高めるとともに、神愛園に携わって下さる方々への意識を高める。

4. 安定した施設運営

- (1) 適正な利益確保のために、短期入所を含めた入退所の調整を円滑に行い、目標稼働率を維持する。また、関係各機関との連携を強化し、広報活動にも注力する。
- (2) 介護保険制度改正や経営環境を的確に捉え、事業の進捗管理と予算管理を厳密に行う
- (3) 建物の維持管理では耐用年数に留意し、計画的な改修及び更新を行う。
- (4) 風水害や地震などの自然災害に関する具体的計画を立て、非常時の関係機関への通報及び連携体制を整備し、それらを定期的に職員に周知するとともに、避難訓練等の必要な訓練を行う。

施設長 深田 伸二

◇ 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. 自立支援に向けた質の高い支援の提供

- (1) 自発性を促す個別機能訓練プログラムの提供を実施
- (2) 同法人内の管理栄養士と協同連携し食事内容、提供方法の改善を目指す。
- (3) サービスの在り方を改めて見直し、先駆的なサービス提供への取り組みを継続すると共に、基本的なサービススキルの向上を図る。
- (4) 各種専門職としてのスキルを高めるために、内部研修の実施、外部研修への参加、他法人との合同事例検討会を実施。

2. 効率的かつ安定した経営基盤の構築

- (1) 各事業の特色を再構築、サービスコンセプトの明確化、営業戦略と手法を再構築し利用率、稼働率の向上を目指す。
- (2) 稼働率向上に向け協力調整を行い、加算取得に向けて算定要件を踏まえ検討し適宜取り組む。
- (3) 法人サービスの利用率の向上、及び法人サービスの質の向上ができるように、他部署との連携強化を図る。
- (4) 老朽化した施設の大規模修繕に向け、中長期的に無駄の出ない計画を立案。

3. 育成の充実に努め人を大切に作る魅力ある職場づくり

- (1) 働きがいのある職場づくりを目的として、研修内容をさらに見直し教育力、指導力を強化
- (2) 非常勤も含め全職員がキャリアアップできる仕組み作り
- (3) 社会福祉法人の職員として役割を理解し行動できる能動的な人材育成
- (4) 職員のメンタルヘルスケアへの取り組みを継続

4. 地域福祉の向上と地域貢献

- (1) 地域ニーズ、介護保険制度、他法人の動向等に適宜対応するため職員一人ひとりが、自らより積極的に意見し合い、より柔軟に行動できるように努める。
- (2) 地域福祉を担うべき存在である社会福祉法人としての役割を果たすべく、法人独自の地域活動を検討する。
- (3) 地域と共生し、地域との関わりを大切にした取組を行う。
- (4) 地域包括ケアシステムの一翼を担う組織として、地域関連諸団体との連携強化、共同事業の開催、事業協力を積極的に進める。
- (5) ボランティアや近隣学校の活躍の場として協力し福祉従事者育成に貢献する。

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. 総合相談支援体制の充実及び介護予防が必要な対象者の把握に関わる取組の強化
 - (1) 介護予防センターが、介護予防や健康管理に関する一番身近な相談窓口であることを地域に周知する。
 - (2) 閉じこもり状態や何らかの支援を要する高齢者を介護予防活動や必要な支援に繋げる。
2. 住民主体の介護予防活動の促進に向けた支援の強化
 - (1) 住民主体の介護予防活動の拡大とその継続に向けた具体的な支援を行う。
 - (2) 高齢者が自ら介護予防、健康管理の必要性を実感するよう働きかけを行う。
3. 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の強化
 - (1) 介護予防事業の運営の中で、高齢者の能力に応じた役割を作る。
 - (2) 自主活動に向けた「お世話約」や「中心となる人」等の人材（キーパーソン）を発掘する。
4. 効果測定による評価、及び効果的な介護予防活動の推進
 - (1) 介護予防普及啓発活動及び介護予防支援活動支援において、効果測定を行う。
 - (2) 疾病予防の内容を取り入れる。
5. 神愛園が地域の福祉拠点となる地域づくりの展開
業務を通じて得られる地域ニーズや地区の課題を施設にフィードバックし、地域に求められる社会資源やネットワークを創出していく。

所長 照井 彩

◇ シャローム羊ヶ丘

ケアハウス シャローム羊ヶ丘

1. 選ばれ続ける職場づくり

- (1) 地域包括ケアにおけるケアハウスの役割を理解し、その役割を果たすために必要なソーシャルワークの基礎的知識習得の機会を設ける。
- (2) 多様性を尊重し、個人の主体性を顕在化させることで行動変革を促し、実力が発揮出来る風土を醸成する。
- (3) 互いをやる気にさせ、互いの持つ可能性を最大限に発揮させることが出来る、成長しあえるチームを作る。

2. サービスのすそ野の拡充

- (1) 入居者のもつ多様な力を引き出し、その強みを活かして、入居者自身が自信や自己肯定感、元気を持てるような支援、あるいは入居者が他の入居者や周囲の人によい影響をもたらすような支援を意識して実践する。
- (2) 上記ならびに地域の社会資源の活用に関心をもち、個別支援計画を作成し、その実施と評価を行う。

3. リスクマネジメントの強化

- (1) リスク回避のためにチームとして情報の共有や専門性の向上に取り組み、定期的なカンファレンスの実施、日常的な情報共有化への方策を整える。
- (2) 業務遂行上のリスク、ハザードリスク、経営上のリスク等、内部統制の範囲を理解するための知識習得の機会を設ける。
- (3) 感染症対策を重要なリスクマネジメントとして認識し、平常時の対策と発生時の対応を明確にして感染管理に務める。

4. 新たな地域価値の創造

- (1) 生活支援機能に加え、ソーシャルワークを活かした専門的支援機能の強化を目指し、地域で暮らす高齢者も対象として社会生活上の課題解決を支援し、地域から信頼される施設を目指す。
- (2) 入居者の自発的な活動を地域へ展開させるため、地域の様々な社会資源との連携・活用を生きた相談員が中心となり役割を果たす。

施設長 深田 伸二

◇ 法人事務局

1. ジュニアボードの運営

ジュニアボード(職員による役員会)を創設。事業企画機能を担当し経営力強化を図る。

2. 人材育成環境の整備

(1) 人材育成体系の構築

改定キャリアパスに基づく資格等級別の育成基準の体系を整備

(2) 研修カリキュラムの整備

人材育成体系に適う研修カリキュラムの作成と運用開始

(3) 人事制度改革

不均衡待遇調査、退職金制度の再検討、キャリア面談の制度化

(4) 重点プロジェクトの運営

職員自らが変革のリーダーとなり、現場職員主体で遂行

(5) 職場意識調査の実施と分析結果の公開

3. リスクマネジメント機能強化

(1) 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見直し

(2) 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

(3) 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、育成面談

(4) 局内職務分掌の見直し

事務局メンバーのタラントを強力に活かせる環境づくり

4. 新たな地域価値の創造

(1) 外部公開性の向上

法人・採用サイト運営レベルの向上、入職案内・法人案内の整備

(2) ステークホルダーへのアプローチ

外部の各ステークホルダー——地域、学校、ボランティア、教会、福祉事業者、行政機関、取引先など——との関係づくり

局長 谷口 達也

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	予防	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	28,470名	2,920名	25,915名	3,468名	7,546名	—	1,380名
訪問件数 又は 請求件数	—	—	—	—	—	—	1,290件
1日平均利用者数 又は 月間平均請求件数	78名	8名	71.0名	9.5名	24.5名	—	107.5件
稼働率	97.5%	72.7%	98.6%	79.2%	70.0%	—	93.4%
稼働延べ日数	365日	365日	365日	365日	308日	日	308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 12名	40名	80名	40名	25名	50名
延べ利用者数	17,520名	593名 2,097名	—	960名	14,600名	8,760名	17,520名
訪問件数 又は 請求件数	—	—	2,554件	946件	—	4,680件	—
1日平均利用者数 又は 月間平均請求件数	48名	7.60名 9.12名	8.0名	78.9名	40名	24名	48名
稼働率	96.0%	76.0%		98.6%	100.0%	96.0%	96.0%
稼働延べ日数	365日	78日 230日	308日	267日	365日	365日	365日

※ 手稲通所は 7 月から利用者定員が 10 名から 12 名に変更になる。延べ利用者数と延べ日数については、上段が 4-6 月の数値で下段が 7-3 月の数値を表示しており、上下段を合算したものが年間の数値。