

令和2年度指定管理業務に関する事業報告書（デイ）

施設名 京都市修徳老人デイサービスセンター

1 施設の管理運営

(1) 開所日及び開所時間等：月～日 365日運営 午前8時30分から午後5時30分 (2) 利用定員：30名 (3) 事業実施地域（又は施設所在地）：中京区及び下京区、東山区（東大路通以西、七条通以北、四条通以南）、南区（九条通以北、壬生通以東、河原町通以西）
(参考) 今後実施予定の指定管理者提案内容

2 事業実施内容

・加算取得状況 ①サービス提供体制Ⅰ ②個別機能訓練Ⅰ・Ⅱ ②口腔機能向上 ③中重度ケア体制 ④入浴 ⑤処遇改善加算Ⅰ ※口腔機能については、年1回下京歯科医師会・歯科衛生士と連携し、ご利用者全員の口腔指導・評価を行っている。 ・法人内の老人デイサービス8施設との交流・親睦行事として、卓球バレー大会、ペタンク大会を計画していたがコロナ禍であるため中止。 ・ご家族アンケートを実施。 ・家族懇談会として、個別に懇談会を計画していたがコロナ禍のため中止。 ・職員研修の実施（高齢者疑似体験、新規採用者研修、各階層別研修）
(参考) 今後実施予定の指定管理者提案内容
(参考) 自主事業内容

3 サービス提供状況

管理者：1名 生活相談員：3名（内2名兼職） ケアワーカー：9名（内2名兼職） 看護師：3名 機能訓練指導員：1名 管理栄養士：1名 事業支援員：3名
(参考) 今後実施予定の指定管理者提案内容

4 市内中小企業への発注に対する考え方

市内中小企業に事業を委託する場合は、以下の考え方に従って業者選定をしています。 委託への考え方 (1) 業務内容が専門的な知識を必要とし、かつ施設内の職員では対応が困難な業務の場合。 (2) 法人が専門的に行う業務ではないため、専門に行う業者のほうがより効率的に、かつ質の高いものを提供できると判断できる場合。 (3) 業務内容は簡易であるが、行う人材を集めることが容易でない場合、その業務を行える人材を集めることに特化した業者がある場合。 また、備品購入等の発注については、市内の業者を優先して活用しています。

5 施設の利用状況（施設の稼働率、利用者数、事業参加者数など）

(1) デイサービス延べ利用人数（実績値）

8341 人

(2) 介護予防型デイ延べ利用人数（実績値）

143 件

(3) 収支実績

ア 令和2年度収入状況（単位：円）

介護保険収入	76,715,253
利用料収入	18,074,297
委託料収入	1,551,304
補助金収入	1,192,000
寄付金収入	105,550
雑収入	0
その他	2,976,621
収入計	100,615,025

イ 令和2年度支出状況（単位：円）

人件費	65,803,742
事業費	10,677,276
委託費	4,947,664
小額修繕費	398,268
その他	3,878,834
支出計	85,705,784

6 施設の利用者満足度の把握

(1) 利用者満足度の把握状況

調査方法① ご利用者・ご家族を対象にアンケートを年1回実施。
調査方法② 例年、家族懇談会（面談方式）を年に1回開催していたがコロナ禍のため中止。

(2) 利用者満足度把握の結果

ご利用者のニーズを探るため、①送迎全般について②入浴全般について③お食事について④レクリエーションについて⑤職員対応について⑥改善点・取り入れてほしい事についてアンケート調査（各項目に自由記述あり）を実施した。結果として現時点でのニーズを把握することができた。殆どの回答で「良い」という回答を頂けている。この結果を職員へフィードバックすることでモチベーションアップに繋げると共に、改善すべき点を共有しさらにより良い接遇マナーを目指していきます。

(3) 意見等への主な対応状況

アンケートでいただいたご意見については、内容を精査・分類して直ぐに取組めるものと事業計画に盛り込んでいくものに分けて取り組んでいる。

7 その他特記事項

(1)

--

(2)

--

8 評価（指定管理者自己評価）

コロナ禍における事業運営となったが、感染症の発生もなく無事に令和2年度を終えることができた。令和3年度においても引き続き感染症対策を継続し適切な事業運営に努めます。多様化するニーズに対しては、ケアカンファレンスの充実を図ることで現場実践につなげられている。各種サービス担当者との連携を適切に図りながら、積極的に認知症や中重度ご利用者の受け入れも行っており、スムーズな対応を心掛けていることが、利用者満足度に反映されている。相談員、ケアワーカー、看護師、機能訓練指導員が連携し、ご利用者一人ひとりのエンパワメントを高める支援を行い、同時にご家族のレスパイトに結び付く在宅支援の実践が出来ている。障害を理由とする差別の解消に向けては、チャレンジ就労や就労支援事業所からの実習（就労）をできる範囲で施設（法人）全体で受け入れることで職員の理解を深めることができた。