

I. 2022年度 事業計画の取り組み状況

2022年度 事業計画

協同の苑の職員として必要なこと

協同の苑の「理念」を浸透させる

「誕生日月理念研修」の実施・「ベーシック委員会」の開催

2022年度 重点実施項目

1. 組織力の向上

- ① 人材の確保・育成・定着
- ② 「課題解決のための面談」の実施
- ③ 「協同の苑キャリアパス」の運用
- ④ 情報公開・コミュニケーションの促進

2. 現場力の向上

- ① 次期報酬改定（2024年）の情報収集と準備
- ② 「科学的介護」の推進
- ③ ICT（情報通信技術）の活用による業務の効率化

3. 経営力の向上

- ① 「基本的な感染防止対策」を取りながら、感染状況に対応した運営・経営の継続
- ② 拠点（所属）ごとの予算管理に重点を置く

4. コープこうべとの連携強化

- ① コープこうべと連携した「障がい者の自立支援」の推進
- ② 人材の交流促進

1. 法人全体

(1) 「新型コロナ」への対応

昨年度に引き続き、感染防止対策を徹底しながら事業の運営を行いました。感染防止対策は、責任者が「実施チェック表」に基づき毎週、実施状況を点検しながら取り組みました。また、法人内の日々の感染発生状況を「Chatwork」

で情報共有しながら、2週間に1度「新型コロナ対策会議」をオンラインで開催し、その都度対応を検討しながら進めました。

しかし、とりわけ第7波（2022年7月～9月）では、利用者・職員共に多数の感染者が発生し、事業の運営と法人の経営に大きく支障を来しました。

オミクロン株の感染力は非常に強く、法人内でも多数の事業所（14事業所）でクラスター（感染者5人以上）が発生しました。特養では、医療機関の入院病床の逼迫により、陽性を施設内療養せざるをえない状況になり、さらに施設内での感染が拡大しました。デイサービスなどの通所系サービスでは、感染拡大による利用者の大幅な減少や、職員体制が維持できないために事業所を休止する日が発生しました。

2022年度の新型コロナによる感染状況（法人全体）

陽性者	利用者	201人（うちコロナ影響死者数2人）	
	職員	183人	
職員自宅待機者数	194人	延べ自宅待機日数	1,592日
事業所休止日数	48日		

(2) 「誕生日月理念研修」の実施

協同の苑の職員として1年に1回、理念について振り返る機会を持つために始まった「誕生日月理念研修」が2年目となりました。賀川豊彦の思想と実践をあらためて学ぶとともに、毎月所属長による理念に関するスピーチと、参加者による「笑顔になったエピソード」の共有をオンライン研修で行いました。

また、職員の多くがシフト勤務のため、リアルタイムの研修に参加することが難しく、動画視聴での受講も行いました。

2022年6月から始まった研修ですが、2023年4月末現在で約72%の職員が受講しています。（受講者435人、うちオンライン参加106人）

(3) 人材の確保、外国人人材（ベトナム人）の育成

大学や専門学校との関係づくりを強めるとともに、実習に来た学生にアルバイトをしてもらうなど、実習生へのアプローチにも力を入れることによって、新卒者6名を採用することができました。

さらに、ベトナム人留学生3期生の6名が介護福祉専門学校を卒業し、2023年4月に介護福祉士として協同の苑に入職しました。現在、技能実習生3名を含む20人のベトナム人が正職員として介護の現場で活躍しています。定期的

な面談を通じて、業務面だけではなく生活面でも細かな配慮ができるように取り組みを進めています。

また障がい者雇用として、コープベーカーリーで働いていた職員2名を採用し、2023年4月にもとやま園に配属しました。

(4) コープこうべとの連携強化

「障がい者の自立支援」を推進するために、これまで「もとやま園の美味しいクッキー」をシーア、コープデイズ芦屋、コープリビング甲南で常設販売していましたが、今年度からあらたにコープ甲南、コープ安倉でも常設販売がスタートしました。コープこうべの住吉事務所では、毎月クッキーの販売会を実施しています。

アルミ缶の回収作業は、以前からさつきがコープ安倉で行っていましたが、あらたにもとやま園によるコープ甲南での回収作業を開始することができました。

人材の交流促進の一環として、コープこうべの会議への参加や、担当者間での情報交換などを行いました。

(5) 重大介護事故の発生

2023年1月に、小規模多機能型居宅介護 協同の苑六甲アイランドにじの家において、職員の車いす操作のミスにより、利用者が車いすから転倒・転落するという死亡事故が発生しました。

この事故の発生原因・対応状況を現場でしっかりと検証するとともに、これまでの介護・支援事故に対する法人の対応・対策の見直しを行いました。

二度とこのような重大事故を起こさないように、法人をあげて再発防止・リスクマネジメントの強化に取り組んでいくこと決意し、次年度の事業計画の中に最重点課題として位置づけました。

2. 六甲アイランド

○ 特別養護老人ホーム 六甲アイランド

7月、8月にかけて新型コロナのクラスター(ゲスト42名、職員21名)が発生しました。陽性者が発生した際の初動対応の遅れが感染拡大の要因の1つと考えられるため、初動で最大限の感染対応を実施し、クラスターが発生しないよう感染症対応を見直しました。

経営面では、クラスターの影響で年間総稼働率94.0%(特養:95.8% ショート:83.5%)となり、特にショートステイの利用を回復させることができず、稼働率目標99%を達成できませんでした。2023年度は居室の使用方法を検討し、ショート稼働率の向上をめざします。

LIFE関連加算では、下期から「科学的介護推進体制加算」「栄養マネジメント強化加算」の2つを算定することができました。2023年度は「褥瘡マネジメント加算」の取得に向け、現場力の向上と算定要件の確認、準備に努めます。

○ 六甲アイランドデイサービス

前年度に比べ稼働率は改善しましたが、目標稼働率85%に対し、年間稼働率82.9%にとどまりました。7月に職員間でのクラスターが発生したこと、8・9月には六甲特養のクラスターによって事業所を休止したことが影響しました。それ以外の月に関しては、83%~87%台で推移することができました。新規利用者と既利用者の利用回数増が119枠と、利用終了の96枠を上回ることができました。どの月も体験の依頼がコンスタントにあり、8割程が契約に結びついています。

感染防止対策を徹底することによって、それ以降は新たなクラスターは発生しませんでした。来年度も気を緩めることなく対策の徹底を行います。

設備等の老朽化も進んでおり、特に光熱費の値上げの影響で経費の増加が見込まれるため、職員全員で節約に努めました。

今年度は、特に個別レクリエーションに力を入れました。季節に合わせて手芸や製作を行い、多くのゲストに参加してもらうことができました。その様子がゲストからケアマネジャーに伝わり、新規利用者の獲得にもつながりました。

来年度も営業やSNSを活用した情報発信を行い、個別レクリエーションの充実に取り組みます。そして、新型コロナの感染状況を確認しながら外出やボランティアの受け入れを再開し、ゲストからケアマネジャーに評判が伝わるような「楽しいデイサービス」をめざします。

○ 特別養護老人ホーム 六甲アイランドにじの家

年間目標稼働率を 97.7%に設定していましたが、感染症予防に努めたことで年間入院日数・欠員期間を短期間に抑えることができ、年間稼働率が 98.2%となり目標を達成することができました。

人材確保では、実習生の受け入れの拡大ときめ細かな対応をするために、実習指導者を 3名体制にしました。その結果、学生アルバイトを 5名確保することができ、そのうち 3名を新卒採用することができました。

8月に、ゲスト 3名、職員 3名が新型コロナ陽性となりましたが、個室隔離対応と感染防止対策を徹底することにより、最小限の感染者で抑えることができました。

科学的介護の推進、加算取得については、主任と管理栄養士がデータ入力ソフトの操作をできるように研修を重ね「栄養マネジメント強化加算」を取得しました。次年度は「科学的介護推進体制加算」の取得を目標に取り組みます。

○ にじの家 小規模多機能型居宅介護

理念研修は、年間を通じて全員受講することができました。在宅における自立支援の実施については、12月までは会議中にカンファレンスを行いました。会議の中で行うことにより、サービス提供内容の見直しができ、自立支援につながるケアを職員全員で実施することができました。LIFE に関しては登録を行いました。職員間で話をして操作できるようになるまでには至りませんでした。

登録者 22名を目標として取り組み、年間登録者平均 25.3名と予算を達成することができました。(事業活動収支差額 予算達成率 173.2%、予算差 8,716千円) 安定した登録人数を確保しながら、小規模多機能を利用することで在宅生活の継続が可能となるゲストの受け入れを継続していきたいと思っています。

新型コロナ対策については、10月に 3名のゲストと職員 1名の陽性者の発生がありましたが、それ以上の感染拡大にならずに対応することができました。職員は毎週 1回、抗原検査を行いながら業務に従事しました。

1月、送迎時にゲストが車椅子用スロープから転落されるという職員の過失による死亡事故が発生しました。事故後、職員への聞き取りと職員の不安に対しての面接を行いました。情報共有、ケアの改善と再確認のために、これまで常勤のみしか出席していなかった常勤会議を中止し、全員参加の職員会議を月 2回行うように変更しました。また中心となる議題を事故対策として、危険個所の洗い出し、介護物品・設備備品の総点検を行い、危険予測につながるような話し合いをしています。

○ 六甲アイランド 居宅介護支援

理念を実践するため、地域に対して「在宅介護のコツ」をテーマにした講演会と RIC グランクオーレの見学会を企画し、8名の参加がありました。役立つ介護と協同の苑のサービス付き高齢者向け住宅の情報発信ができる良い機会となりました。理念研修は6名全員がオンラインで受講しました。

経営面においては、今年度は職員の入替わりがなく「特定事業所加算Ⅲ」の算定を維持できました。新規ケースの受け入れは月平均6件で、ケース数を増やし法人内サービスの紹介につなげました。部門の予算達成だけでなく、六甲エリア内部部門の稼働率向上に貢献できました。

ケアマネジメントの質においては、あんしんすこやかセンターからの支援困難ケースの受け入れを行い、居宅メンバーでケース検討しながら支援をすすめました。また外部研修受講後に、研修内容を復講したことが質の向上につながりました。

○ 六甲アイランド グループホーム

理念浸透の取り組みでは、ベーシック委員会を発足するとともに、ベーシック新聞（「SAGMAL」新聞）の発行を継続し、2022年度は全職員がベーシックについての記事を掲載することができました。

予算達成では、目標稼働率 97.5%をめざし、入院者を出さないことや退所後の空室を最小限にするように努力し、稼働率は 99.3%と開設以来の高数値となりました。また、12月より新たに「医療体制加算」を取得し、2021年度よりも収入が 450 万円アップとなりました。

自立支援への取り組みとしては、「認知症ケア指針」の実践を行ってきました。2021年度より「利用者の主体性」に取り組み、2022年度は午前中の 10 時半～11 時半の時間を余暇時間とし、週間スケジュールを作りゲストの活動時間を増やしました。しかしコロナのため、まだまだ気軽に外に出て買い物、喫茶、地域活動へ参加することができておらず、2023年度の課題となりました。

2023年2月末にインフルエンザ感染者が発生しました。感染症初動マニュアルを作成し周知を行った結果、重症化することなくゲスト3名と職員1名の感染で収束できました。

○ 六甲アイランド 認知症対応型デイサービス

前年度より稼働率は上昇しましたが、収支目標は達成できませんでした。稼働率は4月～10月までは好調に推移し、9月には開所以来初の84%を達成しましたが、11月から他施設入所や入院が増加し、年間稼働率は69.9%となりました。

新規登録者は昨年よりも減少していますが、個人の利用回数は増加しています。認知症対応型デイサービスが、ゲスト・家族にとって在宅生活を継続するうえで必要なサービスになってきていると感じています。

経費削減の取り組みでは、職員の努力により日用品費を前年比18%削減、消耗品費を前年比37%削減することができました。

今後も職員体制の見直しと経費の削減を行い、安定した運営が行えるように取り組んでいきます。

○ 六甲アイランド あんしんすこやかセンター

コロナ禍で外出を自粛し、集いの場への参加が難しくなった高齢者を対象に、他地域の活動を参考にして、外出するしくみ「I(あい)ウォーク」が始まりました。島内4か所のポイントをまわり、60個押印できれば、あんしんすこやかセンターで景品と交換するウォーキングプログラムです。六甲アイランドの65歳以上の高齢者人口4,378人(R4.8月現在)の内、300名を超える登録者がウォーキングで交流を深めています。この活動を通して、地域にとって頼れるセンターになってきています。10月にはI(あい)ウォーク参加者にアンケートで、六甲アイランドのおすすめスポットを教えていただき、マップにしました。

住民同士の助け合い活動「ゴミ出しお手伝い」においては、ゴミ出しサポーターと今後の課題を地域ケア会議で検討し、困った時に相談できる関係を構築できました。

認知症普及啓発事業では、声かけ訓練、認知症サポーター養成講座を毎年実施しており、今年度は情報交流センターの受付ボランティアを含めた地域住民27名に参加していただきました。

○ 六甲アイランド ホームヘルプ

「理念」「自立支援」の浸透について、誕生日月理念研修は対象職員全員が受講することができました。

職員の知識・技術向上のために毎月行っていた職員連絡会が、新型コロナの影響で6月から11月まで集合研修という形では開催できず、自立支援についてのグループワークなどを行う機会が作れませんでした。その代わりに、研修等を通じて、自立支援の考え方を確認しながらメンバーに伝えるように努めました。

現場力の向上については、介護ソフト（カナミック）の活用を進めることを目的に、12月に集合研修を再開して以降、メッセージとコミュニティ機能の活用についての取り組みを進め、メッセージ機能の活用を開始したことで紙の提出物やメール等の作業も省くことができました。コミュニティ機能についてもマニュアルを作成し、6月に勉強会を行っています。

感染症対策については、職員ごとに自己チェックを日々実施し、新型コロナ感染者は職員・ゲストともに発生したものの、拡大させることなく営業を継続できました。

予算達成については、4月から部門長を含めての体制の変更とコロナ禍でイレギュラーな対応が必要となることも多く、上期は積極的な新規獲得ができませんでした。下期からサービス提供責任者1名を採用することができ、サービス提供責任者4名体制となりました。ヘルパーの高齢化や人員不足により、新規利用者をサービス提供責任者が担当せざるを得ない状況となりました。そのため全体として件数アップにつなげることができず、目標の月平均330万に対し、月平均295万の実績となり予算達成ができませんでした。2023年度はヘルパーの確保と収入アップが最も大きな課題です。

3. 甲南・魚崎

○ は～とらんど甲南 デイサービス

経営面では、昨年度からの新型コロナの影響による利用者減・利用自粛の影響が続き、厳しいスタートとなりました。さらに8月に事業所での新型コロナ陽性者の発生により、検査による休業と更なる利用控えが起こり、上期合計で72.2%の稼働率と、目標82%を大きく下回る結果となってしまいました。下期からは、新型コロナの影響で利用自粛をしていたゲストの再開、積極的な新規利用者の受け入れ、既利用者の利用回数増の提案により稼働率も回復し、下期82.7%になりました。年間77.4%と目標は未達成となってしまいましたが、来年度につなげられるような立て直しことができました。

ケア面では、職員1名が認知症実践者研修に参加し、その研修をキッカケに職員全体で認知症ケアに対し改めて取り組む1年になりました。職員間で話し

合い、まずは1名のゲストを選び、自分たちで考えたことを実践し取り組み、その実践を他のゲストにも活かしていくという流れができました。成功したこと失敗したことを共有し、次に活かすというPDCAサイクルが上手く循環することによって、職員1人1人が考えて取り組む力につながりました。

来年度に向けて安定した稼働率の確保のために、引き続き基本的な感染対策を徹底しながら、特に内部のケアマネジャーとの連携を密にし、メールやLINEなどのICTを活用しながら収支予算達成に向けて取り組んでいきます。

○ 魚崎中町デイサービス

年間通して新型コロナの影響による利用自粛はほとんどありませんでしたが、重度ゲストの急な入院・入所ケースが多く、新規利用・利用回数増よりも利用終了者の割合が多くなり、目標稼働率が未達成となりました。11月に職員複数名とゲスト数名による陽性者が出た時も、休業はせずに当日利用者・出勤職員全員に抗原検査を実施し、陰性確認を取りながら営業を継続できたことで、影響を最小限に抑えることができました。

今年度から、看護師1名を常勤勤務へ切り替えました。それによって機能訓練士が休みの時に算定できていなかった「個別機能訓練加算」の算定を行うことができるようになりました。また、看護部門の柱的存在になってくれたことで、介護との連携が取りやすくなりました。今まで看護師の定着が課題で、毎年派遣職員をお願いしていましたが、看護師が定着したことによって派遣費用を抑えることにつながりました。

現場のケアでは、高齢の職員が多くなってきているので、重度化したゲストに対する介護負担が顕著になっています。改めて介護技術の勉強会を定期的の実施し、職員自身の体を守りながらケアに努める方法を共有・実践しました。

また共生型サービスでは、利用者が65歳になったことで、初めて障がいから高齢（介護保険）へスムーズに移行するケースがありました。今後も障がいから高齢へ移行することによって、魚崎中町デイサービスを長く利用してもらうことができるような受け入れを行っていきたいと思います。

○ は～とらんど甲南 居宅介護支援

昨年度の大幅な減収に加え、管理者が退職し、適正人員が配置できない状態でのスタートとなりましたが、8月より異動で新しい管理者が着任し体制を整備しました。「特定事業所加算」の再算定とともに、ケースの受け入れについても積極的におこない、最終的に予算を達成することができました。

近年、ケアマネジャーの外部採用に関しては思うように進まない状況が続いていましたが、今年度は法人内デイサービスから居宅に1名、地域包括に1名が異動しケアマネジャーの職に就きました。今後も法人内におけるステップアップとしての道筋を作り、安定した人員の確保に努めたいと思います。

また、所属内の内部紹介率についても、伸び悩んでいる状況が続いており、定期的にエリア会議を開催し、課題の抽出や改善に向けて話し合いを行いました。数字としての結果はまだ表れていませんが、今後も連携強化に向けて継続して取り組みたいと思います。

○ 本山南部あんしんすこやかセンター

介護保険の新規申請が途切れない状況の中で、要支援者の担当ケースが増加し、地域包括支援センター業務との両立が職員の負担となっています。

その中で、with コロナの新しい生活様式が確立されつつ、徐々に地域活動が再開していますが、コロナ禍で自粛が続いていた影響は大きく、以前のような活気のある状態にまでは戻っていません。フレイル予防による重度化防止のため、地域住民と一緒にどう取り組んでいくかが課題となっています。

今後も地域住民の思いを実現するため、引き続き話し合いを重ねながら、伴走者の立ち位置を大切にしながら取り組んでいきます。

また、各あんしんすこやかセンターの適正な運営を確保するため、神戸市より年1回運営評価を受けており、当事業所は2019～2021年度の3年間、評価項目全てに不適合がありませんでした。高齢者虐待や世帯で多問題を抱えるケースが増え、さらに多岐にわたる委託業務を遂行しなければならない状況において、この結果が残せたことは個々のスキルアップだけでなく、チーム力の強化によるものと実感しています。

4. 明石

○ 東二見デイサービス

今年度は8月と12月に新型コロナのクラスターが発生し、かなりの影響を受けた1年でした。下期はなかなか数字を戻すことができず、平均利用率は84.1%と目標を大きく下回る結果となりました。

事業活動資金収支差額も予算を大幅に下回ったため赤字となり、明石エリア全体の足を引っ張る形となってしまいました。来年度は感染症対策と安定した

運営が両立できるようにしていきたいと思います。

現場力の向上では、昨年度から引き続いて職員会議で特定のゲストを取り上げてケアの検討・実践を行い、翌月の職員会議で振り返るということを継続して実施しています。リハビリの居宅訪問調査で得た情報や、LIFE の入力情報なども参考にして、ケアの検討を行うようにしています。LIFE のフィードバックデータの活用もできるようになれば、よりエビデンスに基づいた介護ができるようになるので、来年度は活用できるようにしていきたいです。

組織力の向上では、安否確認システム「アンピック」やグループウェア「ナレッジスイート」を活用して、部門内・エリア内・業態間で素早く情報共有することによって、クラスターが起こった時や台風や雪の時も迅速に対応することができました。

○ 明石訪問看護リハビリステーション

今年度は、4月より訪問看護の24時間体制が開始となりました。しかし、7月に看護師が1名退職し、看護師3人体制のところを2人体制で行ったため、新規依頼も断らざるをえませんでした。その間はリハビリで目標件数以上を訪問し、事業活動収入は達成することができました。

人件費支出が抑えられたことで、事業活動資金収支差額も大きく予算を達成することができ、新しく申請した「オンコール加算」や「サービス提供体制加算」も収入を支える要因となりました。3月には新たに看護師1名を補充することができたので、さらに安定した運営につなげていきたいと思います。

来年度は看護師1名を採用し、看護の24時間体制を強化することで切れ目なく在宅生活を支援していきます。今まで力を入れてきたリハビリと両立させることにより、看護もリハビリもできる訪問看護事業所として認知されることで、更なる新規利用者の獲得につなげていきたいと思います。

ICTの活用では、今年度もiPadを有効活用し、効率よく情報共有を行うことができました。また、eラーニングも職員それぞれで受講してサービスの質の向上にもつながったので、来年度も引き続き実践していきたいと思います。

○ 藤江デイサービス

今年度も感染症対策に継続して取り組み、クラスターの発生などで事業所を閉鎖することはありませんでした。平均利用率は目標を上回る93.2%となり、職員の入退職もなく安定した事業運営を行うことができました。事業活動収入も事業活動資金収支差額も予算を大きく上回って達成することができ、明石エ

リアの予算達成に大きく貢献しました。

現場力の向上では、家族やケアマネジャーとのやり取りをLINEで行うようになりました。今まで以上に密な連携を行うことができ、ケアにも活かせるようになりました。

ゲストの介護度が重度化してきており、職員の介護技術が対応できていない部分も見られるので勉強会を実施し、エリア内にいるリハビリ専門職からのアドバイスをもらいながら、介護技術の更なる向上に取り組んでいます。

ICTの活用では、昨年度実現できなかった科学的介護情報システム（LIFE）の導入を開始することができました。ただ、フィードバックデータの活用までは至らなかったため、来年度は活用できるようにしていきます。

○ 明石居宅介護支援

今年度は、管理者が他エリアに異動したことによる管理者業務の引継ぎと、1月の実地指導の準備によって時間外が多くなり、人件費支出が予算よりもオーバーしてしまいました。事業活動収入は予算を達成できましたが、事業活動資金収支差額は赤字にはならなかったものの予算を達成することはできませんでした。来年度も支援センターや病院と密に連絡をとり、顔の見える関係作りを継続して行うことで新規依頼につなげていきたいと思えます。

ケアマネジメントの向上のために、毎週のミーティングで帳票の確認やケース検討会を行ってきた結果、実地指導でも指摘されることはほとんどなく、帳票に関しては見やすくまとめられていると評価してもらえました。今後も継続して質の高い事業所をめざしていきます。

エリアの予算達成に向けて、内部紹介を行うだけでなく他事業所の動向や地域ニーズなどの情報提供を継続して行っています。

5. ケイ・メゾンときめき

○ 特別養護老人ホーム ケイ・メゾンときめき

理念浸透については、ときめきベーシック委員会に職員が交替で参加し、他部門の職員との意見交換を行い、理解を深める機会をもちました。

自立支援の取組みについては、当初、移乗リフトの活用を計画していましたが、導入後に入職している職員が多いため、基本操作・入居ゲスト毎の操作手順の共有を行うことに内容を変更しました。役職者以外の担当職員が講師役になる

ことによって、技術の浸透・標準化と入居ゲスト・職員の負担軽減につながりました。

現場力の向上については、「科学的介護（LIFE）の実践」「OJT人材確保・定着」「業務改革」の各プロジェクトを立ち上げ取り組みました。科学的介護（LIFE）については、入居ゲストの記録ソフト内の必要項目の入力を完了しました。次年度は、その情報のメンテナンスのしくみづくりが課題です。

OJT人材確保・定着については、ベトナム人留学生2期生の新入職2名、技能実習生3名の受入れを通して、業務独り立ちまでのOJT、OFF-JTの計画と実施を行い、全職員で関わり、予定通りの計画を進めることができました。

業務改革については、リーダーを中心としたプロジェクトメンバーで検討・試行を毎月行い、出ている課題を「まずは試してみようか」という姿勢で、効果的に安定した業務を行えるよう業務シフトの変更・見直しを行いました。

予算達成については、特養の入苑が40名、退苑が33名と前年度の2倍以上の人数となり、待機者確保が追いつかず、10月からの4床増床時に定員割れが続く結果となりました。また、新型コロナ等の対応による利用制限・利用控えや、10月には入居ゲスト9名・職員2名のクラスターが発生し、ショートステイの利用率にも大きく影響しました。

○ ケイ・メゾンときめき デイサービス

前年度より引き続き、職員一人一人が目標を明確にし、ゲストの満足・職員のやりがいにもつなげられるよう、委員会やクラブ活動を職員担当制で行い取り組みました。

職員の発想から生まれた「湯めぐり企画」が毎月恒例となり、米風呂や椿風呂、育てた大根での大根風呂等、季節を感じる楽しみの一つとなっています。「歩こう会」では歩数の見える化から、自宅での頑張りもしっかり評価して目標達成へとつなげたり、自宅でできる体操プリント配布したりし、在宅生活を継続するお手伝いができました。

「将棋クラブ」では将棋大会を開催し、第1回チャンピオンが誕生しました。将棋好きの利用ゲストが増えることにもつながりました。「ボランティアクラブ」では隣接する神津こども園卒園生へのプレゼントとして、イラストの刺繍を縫った雑巾を作成し渡すことができました。社会貢献活動として、ゲストの達成感にもつながりました。「リハビリ」では下期より「リハウォーク」をスタートし、高まるリハビリニーズの実現につながることができました。

認知症ケアの向上として、今年度も認知症実践者研修に職員1名が参加し、学んだことを部門全体でも取り組み、向上につながったと感じています。

家族・ケアマネ等関係者への情報発信として昨年度より実施している LINE 配信は、担当者会議でデイでの様子を共有するなど活用の幅も広がっています。次年度は、定期的な配信からタイムリーな配信へと、配信ペースの向上に取り組みたいと考えています。

様々な取り組みを行うことで、ゲストも職員も「私たちはいつも必要とされている」と実感できることが大切だと思います。次年度も選ばれるデイをめざし、チーム一人一人が考えて行動できるよう前進していきます。

○ ケイ・メゾンときめき ホームヘルプ

自立支援の取組みについては、定時職員とサービス提供責任者が一緒にモニタリングを行うことで、「訪問介護計画に沿って訪問できているか」「訪問介護計画書が自立支援に沿って作成されているか」など、今までは意識することのなかった「訪問介護計画書」を意識できるようになりました。意見交換を行うことで、一人ではなくチームでケアを行っていることも実感できたと思います。PDCA サイクルを活用し、今後も継続して取り組みたいと思います。

現場力の向上では、全職員が認知症サポーター養成講座を受けモチベーションアップにつながりました。介護保険制度は複雑で全体を理解することは難しいため、現在訪問しているゲストから、記録ソフトのカナミックを活用し説明、計画書とともに理解できるよう継続して取り組んでいきます。

カナミックを活用することで、スムーズな情報共有ができるとともに訪問時のミスが減りました。ホームヘルプ職員全員で今まで取り組んできた成果だと感じています。カナミック内の情報を充実させスムーズに情報共有するためにも、サービス提供責任者の事務時間の確保が必要です。そのためには人材確保は不可欠な課題です。

直行直帰の職員を対象に実施している電動付アシスト自転車のリースも2名の職員が利用し、自転車の後ろカゴには『ヘルパー募集の広告』を付け、人材確保の取り組みにもなっています。

予算達成については、安定してゲスト 100 名以上をキープすることができました。例年、年末にかけてゲスト数が減っていましたが、今年度は減ることもなく、ゲスト 112 名で終えることができました。

感染症対策に一人一人が当事者意識を持ち取り組んだ結果、職員・家族を含めほとんどコロナに感染することも広がることもなく、継続してサービスを提供することができました。

またデイサービス・ショートステイが利用中止になった時、ホームヘルプを頼って臨時的訪問依頼があるなど、改めてセーフティーネットのサービスである

ことを実感する1年でもありました。

今後も基本的な感染防止対策をしっかりと行い、継続してサービスが提供できるよう取り組んでいきたいと思えます。

○ ケイ・メゾンときめき 居宅介護支援

組織力向上については、相談援助技術の向上を目的に『ケースワークの原則』という本に沿って、「バイスティックの7原則」を学びました。相談援助・対人援助は本当に深いもので、その時は理解できていても技術として身につけるには学びと実践を繰り返していく必要があると実感しました。今回勉強会をすることで支援において、少しでも振り返ったり実践に役立てたりする機会となりました。

現場力向上では、LIFE について学ぶ機会を作りました。今後の介護保険制度の動きに合わせて対応していくことができるよう取り組んでいきます。

予算達成については、年間を通して介護ケース数は目標達成、予防ケース数は目標を下回る結果となりました。事業活動収入においては予算達成。

人員については、7人体制で入れ替わりもなく安定していた1年でしたが、今後のことを考えると新しいケアマネジャーの人材育成は課題だと考えます。

内部紹介率については、デイサービスが大きく目標を下回っていますが、デイサービスに対する利用者ニーズの変化も要因の一つであると感じています。

今年度もコロナ禍での事業継続でした。ケアマネジャーは自分の担当しか利用者のことを知らなかったり、支援の流れを把握していなかったりする状況がほとんどです。そのような中でも、居宅内の協力や在宅ワークを取り入れながら、なんとか利用者支援を継続することができました。

今後、コロナのような感染症、自然災害等のようなことが起こるかわかりません。お互いが協力して、利用者支援・ケアマネ同士のサポートができるよう取り組んでいきます。

○ 神津・有岡地域包括支援センター

理念の浸透については、ときめきベーシック委員会に職員が交代で出席し、ミーティングでも話をする機会を持つことができました。また、法人内で起きた重大事故に関しても部門内で話し合う場を持ち、今後ミーティングで小さなことでも気になることを話し合う機会を持てるようになりました。職員一人一人が業務の中で気になることを一人で抱え込まずに出し合い、幅広い視点を持てるようになることで、事故やクレームなどのリスクを軽減していきたいと思えます。

す。

自立支援に沿ったケア・支援の推進については、前年度開催できなかった個別ケア会議を1回だけですが開催することができました。多問題を抱える家庭の相談は年々多くなっているため、多職種との連携を強化し地域ケア会議などの開催によって、支援困難ケースへの対応力の強化を図っていきます。

現場力の向上については、相談件数は月200件を超え、3人で相談内容の共有を行い、滞りなく業務を遂行できました。ただ、地域とのつながりを持つ機会が減少しているため、次年度は出前講座の開催を増やすなど地域とのつながりの再構築に努めていきます。また体調不良者宅への訪問も多くありましたが、感染対応をしっかりと行っていたため、対応した職員が感染したり媒介者になったりすることはありませんでした。

経営力の向上については、予防プランも月平均が200件を超え安定しています。また、別途委託料の発生する事業も滞りなく遂行できました。

職員が欠けることなく、3職種揃ってこの1年事業を行うことができたことはとても大きく、次年度は、地域の活動が再開に向けて始動するので、連携をより深めていきたいと考えています。

○ ケイ・メゾンときめき ケアハウス

ご家族・身元引受人との関わりについては、今年度、密に行うことを目標にし、緊急時以外でも小さなことや気になること、そして良い報告・連絡を積極的に行いました。来苑・面会時にも必ず声をかけることを心がけ、ご家族・身元引受人からも話しやすい、連絡が入れやすい環境をめざし、多くの方々との交流を深めることができました。

これまで主に職員が行っていた年度末に実施する収入申告を、ゲストまたはご家族に協力いただくよう依頼し、全ゲストに連絡を取りながら期限までに提出することができました。今後も、継続していきたいと思えます。

理念浸透については、ベーシックの取り組み及び、毎月の職員会議により入居者の変化や個別対応の情報共有に努めました。

介護保険サービスをご利用の入居ゲストには、担当ケアマネジャーやサービス事業所への連絡を欠かさず、現状や対応の経過等を密に報告しました。対応の困難を要するケースは、管轄の地域包括ケアセンターや高年福祉課に相談、経過報告を欠かさずに行い、現状できうる連携を行うことができました。

予算達成に関しては、年間を通して退所者1名に対し、スムーズに1名入所することができ、入所者欠員0を達成できました。コロナ禍でも、常時、問い合わせや見学対応を受け付け、待機者の確保ができました。

○ 神津福祉センター

センター利用者の新型コロナ陽性者発生市の報告や利用者への告知、ときめき施設での陽性者の発生告知、新型コロナやワクチン接種等の情報の提供など、新型コロナの第7波、第8波が進行する中で積極的な情報開示・告知を行い、利用者の協力のもと感染拡大の予防に努めました。

施設職員の新型コロナ陽性者や濃厚接触者の発生、クラスターの発生対応などにおいて、関係者への連絡や消毒実施等、他部門への協力や事務所との連携を行う機会も多くありお互いの連携強化につながりました。

部門内の業務連携については、役割分担の洗い出し・共有を行い、整理し、業務連携を強化しました。

同好会との連携については、同好会 会長会を年4回実施し、意見交換や情報共有に努め、定員制限や玄関でのチェック要員の廃止等、コロナ禍が継続するなかでもwithコロナの方針で制限緩和を段階的に実施してきました。

福祉センターの行事・イベントについては伊丹市との確認の上、シルバーフェスティバルやときめきフェスティバルの開催は中止となりましたが、9月に陶芸同好会による作品展を実施しました。また、卓球同好会の競技大会を9月と2月に、囲碁同好会の競技大会を10月と1月に実施しました。

さらに1月には、映画会の開催と神津老人クラブのニュースポーツ大会への会場提供、2月は落語会、3月にはときめき講座のうち3講座でミニ発表会を実施しました。少しずつですが各種イベントの再開に向けて、企画・実施することができました。

6. 障がい

○ さつき

人材確保と定着については、職員の欠員が出た際は広告やネットなど様々な媒体を使い募集しました。しかし、すぐに採用に結びつくことは少ないため、職員の負担は大きくなりましたが、人員不足の中で、徐々に班の垣根を越えてカバーしあえるようになり、自然と職員間の連携は深まったと思います。事務仕事の簡略化や添乗業務についても、事務所職員が不定期で応援するなどして、事業所全体で円滑な運営ができるようにカバーしました。

サービスの質の向上では、権利擁護・虐待防止をテーマに動画視聴を行いました。

た。また外部研修を積極的に受講し、職員会議で受講者からの報告や障害特性の勉強会を行い、職場環境の改善と支援の見直しを図りました。話をすることで、支援観の確認や新たな気づきを得ることができたと感じています。

経営面では、上期終了時点で3名の退所がありましたが、年度内に新入所者は入らず、光熱費や食材料費の高騰が重なり経営は厳しくなりました。幸い大きな事故や感染症のクラスターは発生しませんでした。

2013年5月に建て替えを行なってからもうすぐ丸10年を迎えるにあたり、修繕が必要な箇所がいくつも出てきましたが、ゲスト・職員ともに過ごしやすい環境になるように、修繕や設備の入替対応をその都度迅速に行いました。今後も環境調整を行ない、コロナ禍でできなかった行事やプログラムを再開するなどして、QOLの向上につなげていきたいと思えます。

○ めぶき

人材面については、人員の動きもなく安定した事業所運営ができました。相談員2名も、情報共有や連携をしっかりと取りながら、業務を遂行できています。

業務の中の事務処理や制度の把握と理解については、日々の中で情報を更新することで問題ありませんが、他事業所との様々なサービス提供についてはうまくいかないことも多く、困難事例もあり、どのように課題解決するかが今後の課題です。

経営面では、「サービス等利用計画支援費」と「継続モニタリング支援費」については、月遅れ請求などはあるものの、ほぼ順調に請求ができていますが、現状の業務形態、人員体制、相談員の経験年数など様々な要件が加算要件と合わないこともあり、なかなか上乘せののできる加算請求が取れない状況です。

契約件数については、新規は2名（児童1名、成人1名）でした。ご家族や他事業所から問い合わせなども徐々に増えてきていますが、特に児童の場合は自法人に児童のサービスがないので敬遠されることがあり、新規獲得が厳しい状態です。

法人理念の浸透や障害者総合支援法、合理的配慮、虐待防止や身体拘束、地域との交流については、さつき、くすのき、わかばと合同で委員会やイベントに参加して取り組んでいます。

○ くすのき

今年度も新型コロナ対策を行いながら、事業継続に取り組みました。感染者が数名いましたが、感染が広がることなく事業継続できました。感染者の対応では、もとやま園や他法人と連携して対応することができました。

現場力の向上では、他班との情報共有を密に行い、それぞれに考え助け合うことができました。工賃向上の面でも、連携が取れていることで工賃を維持することができました。行事もすべて中止ではなく、どうすればできるかを考えながら、盆踊りや日帰り旅行を実施しました。久しぶりの行事や外出だったので、ゲストの元気な笑い声や楽しそうな笑顔を見ることができました。

経営面では、出席率 90%を目指しましたが 88%でした。年齢が上がり休みがちなゲストに来ていただけるような声掛けや、不安に思っていることを一緒に考えながら登園につなげましたが、体調面で長期に休まれる方が数名いました。また、施設の老朽化、経年劣化により空調等の修繕や機器の入替に費用がかかりました。今後も計画的に修繕等を行っていく必要があります。

コープこうべとの連携で、クリーニングの依頼や店舗でバザーを開催することができました。今後も定期的にバザーを実施する予定です。

○ わかば

わかばでは、誕生日月理念研修の対象職員は順次、受講しています。研修報告書の提出の際に、協同の苑の理念を再確認してもらうきっかけになるように一人一人と話をし、受講内容をより深めることができています。わかば職員だけでなく、他の事業所の職員と共に受講することで、自己紹介をきっかけに様々な職種との交流ができ良い刺激になっています。

利用率の向上のために、日曜日を利用していなかったゲストとティータイムに、コープのお弁当のメニュー表を見て会話を楽しみながらメニューを決めてもらう時間を作りました。そのことによって会話が広がり、他のゲストとの交流ができ、食べることへの喜びや好き嫌いなど互いを知る場を持つことができました。結果として、日曜日利用人数の増加につながりました。

ゲストの家族から、「年齢を重ねていくにつれ、自分の体調等に不安を感じており、一年 365 日のわかばの利用を望んでいる」との声があり、年末年始の利用日について家族にアンケートを行いました。アンケートの結果 12 名中 8 名の方が利用を希望していましたので、年末年始の利用日を 1 日増やしました。365 日利用できる体制の構築はわかばの課題であったので、利用日を 1 日増やせたことで、第一歩を踏み出せたと感じています。

感染症の対策として、マスクの着用、食事時の飛沫防止パネルの設置、アルコールによる消毒の徹底を行い、今年度、感染者は発生しませんでした。

ゲストの家族がコロナ陽性になり濃厚接触者になったゲストに対して、自室で個別対応を行い、職員一同で消毒の徹底に努めました。検査の結果陰性となり、ゲスト、家族、職員一同、胸をなでおろしました。

日が経つにつれマスク着用の徹底の意識が徐々に薄れていき、ゲストが自室や共有部分でマスクをしなくなっている時には、再度マスク着用をお願いして、感染予防に協力してもらえるように呼びかけを続けました。

来年度も、くすのき・めぶきと連携し、利用者の情報交換を通じてより良い支援に繋げていきたいと思っています。

○ もとやま園

新型コロナ対策を継続して行いましたが、6月に通所事業所を5日間、12月にショートステイを5日間休園したため、収入が減少しました。また、もとやま園に通うゲストの高齢化等により、3名が他施設に移り退所となりました。

サービスの質については、12月からインカムを導入したことによって、班を超えて職員同士の報告・連絡ができるようになりました。

ゲストの笑顔が見られる場面を職員で共有する“にこりほっと”も、昨年引き続き毎月実施しました。

ショートステイは年末年始も開所し、年平均稼働率は79.4%となりました。最も多い2月は緊急ショートの希望者が多かったこともあり、稼働率108%となりました。

コープこうべの協力により、コープ甲南店・コープ安倉店でも、もとやま園クッキーの常設販売が実現しました。

○ ラキレア本山南

神戸市より市営本山第三住宅（東灘区本山南町1丁目）の2室を借り受け、4名が入居できるグループホーム（名称：ラキレア本山南）の運営を5月から行いました。開設当初より4名が入居されています。19時以降は宿直職員が1名で対応するため、慣れない職員には不安や負担が大きかったようです。

入居されたゲストの中で、6月～8月に不安定になり暴力的になってしまった方もいましたが、8月中旬以降は落ち着かれ、新しい生活に馴染まれました。

重度加算の取得や、食費の値上げ（1月～）をしましたが、収入面は厳しい状況のままです。市営住宅を活用したグループホームの運営は、もとやま園に通う

保護者や協同の苑にとっては大きな一歩ですが、少人数でのグループホームの運営の難しさを感じています。

○ 東灘区障害者地域生活支援拠点

2020年11月1日に開所後2年半が経過し、地域住民や事業所等への周知も進んできています。

一般相談として、「どこへ相談したらいいのかわからない」という相談も受けることがあり、福祉サービスにつなげたり、適切な相談先を紹介したりしています。一般相談の相談件数は、徐々に増加しています。

相談内容としては、ヘルパーに助けてもらいたいがどうしたらいいのか、子どもが登校できない、母親が障がいのために幼児～小学生の子どもの養育が十分にできない、親が高齢化して障がいのある子の介護ができなくなった、親なきあとの心配等が最近の傾向として多いように思われます。

また、神戸市からの委託事業として「障害支援区分認定調査」、「勘案調査」等を行うとともに、精神科病院や障害者施設からの退所にあたり、地域生活を送っていくための地域生活支援事業として、地域移行、地域定着支援事業を進めています。

地域とのつながりの構築も図っており、地域のNPOと協働しての地域支援活動や、まちづくり協議会との情報交換会や防災訓練などに参加しています。

地域の障害者の見守り支援事業については、コロナ感染拡大のために2021年度は予定通りには進まなかった面もありますが、2022年度後半からは精力的に訪問をしており、サービス利用に結びつけることができたケースも複数件ありました。

その他に、区役所や他の障害者相談支援センター、特定相談支援事業所等との連携も確立しつつあり、事業運営は円滑に行われています。

5人体制でスタートした相談支援センターですが、2022年10月から職員を増員し6人体制になりました。今後、マンパワーを活かしてさらに充実した事業展開を行っていきます。

7. RIC グランクオーレ

2022 年度の経営面の実績は、年間稼働率が平均 99% (退去 14 室、入居 16 室) の過去最高値で、収入は予算比で 280 万円増、収支は予算比で 320 万円増となり、開設以来初の黒字を達成しました。2020 年から賃料の減額交渉、厨房を直営で運営、その他経費削減、収入増加の取り組みを行ってきたことが大きな要因です。2023 年度以降も黒字経営を持続できるしくみづくりを行っていきます。

新型コロナの感染防止対策と並行して、コロナ禍でも楽しみのある暮らしの提供に取り組んできました。5 月にはグランクオーレ開設 5 周年を迎え、ゲストと一緒に 5 周年を祝うイベントを 1 か月間に渡って開催しました。

レクリエーションでは、ロコモ予防体操や映画鑑賞会を開始し、ゲストから大変好評で毎月開催しています。2023 年度からは、さらに充実したレクリエーションが行えるようにゲストの意向調査や準備を行ってきました。「健康で楽しみのある暮らし」を今後のグランクオーレの施設としての魅力 (売り) に発展させていくことをめざしています。

食事については、過去 2 年間の課題であった厨房職員の定着率の低さが改善され、安定した人員で運営ができました。喫食率も昨年比で 2.9% 増加しました。彩りのある料理や生野菜・果物をスポットで提供するなど、通常の献立にアクセントを加えることで、ゲストの満足度を高めることができます。

一方で新型コロナの感染防止については、感染の拡大状況に応じた対策の強化と徹底、職員による感染者発生時の対応シミュレーションの実施など、ゲストにも様々な対策に理解と協力を求めてきました。2022 年度も昨年につきゲストに感染者を出さずに一年を終えることができました。

2023 年度は、コロナが収束した先を見据え、地域とのつながり・関係性を強化して、共生のまちづくりの推進や六甲アイランド地域への貢献活動を行っていきたいと考えています。