

# 社会福祉法人 弘英会

## 令和5年度 事業報告

### 1. 法人の理念

目と手に心をそえて

### 2. 基本方針

施設は明るく家庭的な雰囲気有し、地域や家庭との結びつきを重視した運営を行い、市町村保険者、居宅介護支援事業者、居宅サービス事業者、他の介護保険施設その他保健医療サービス又は福祉サービスを提供する者との密接な連携に努める。

### 3. 重点的取組み計画・取組内容・振り返り及び改善方針

#### (1) コンプライアンスの徹底

計画	規則やマニュアルの更新・研修を実施し、正しい知識を身につけ、従業員全員の意識を高めていく。
取組内容	令和5年7月21日・28日・31日 法令遵守研修（須磨） 参加人数 79名 令和6年1月 1日 ハラスメント防止規程制定 令和6年3月 7日 ハラスメント防止研修管理職向け（神出・須磨合同） 参加人数 神出 17名 須磨 8名 合計25名 令和6年3月19日 法令遵守研修（神出）、ハラスメント防止研修 参加人数 39名
振り返り・改善方針	【振り返り・改善方針】 令和5年度は、法令遵守及びハラスメント防止に力を入れてきた。法令遵守については、毎年規程及びマニュアルを活用。ハラスメントにおいても相談窓口を施設内外に設置することを周知し、ハラスメントの理解を深めた。 次年度以降は、規則やマニュアルの見直しを図り、法人として神出・須磨が統一した内容を周知し、互いの交流を深めながら職員の意識を高めていく。

(2) BCP（自然災害・感染症）の作成 及び 訓練の実施

計画	優先順位と判断基準を明確化し、周知。他施設との連携体制の構築を図る。
取組内容	<p>令和6年3月31日 BCP（事業継続計画）マニュアルの策定（神出・須磨）</p> <p>令和3年の介護保険制度改正から、経過措置3年を見据え準備を進めてきた。両施設それぞれに合ったマニュアルを作成。</p> <p>神出シニアでは、令和5年4月、令和6年1月に職員研修を実施し、BCPとは何か、又自身が住んでいる地域のリスクの把握、自身が努める施設のリスク把握などに努めた。</p> <p>須磨シニアでは、令和5年10月に感染症対策に関する職員研修を実施。ユニットにて感染症が発生した想定を行い、防護服の着脱について周知徹底を図った。</p>
振り返り・改善方針	<p>地震や線状降水帯など、自然災害の発生率が高くなっている。職員個々の意識を高め、どう行動するのかを日頃から考える必要がある。研修やマニュアルを活用し、優先順位・判断基準を周知していく。</p> <p>令和6年4月からBCP制定が義務付けとなった。未だ近隣施設との連携体制の構築が図れていないため、早急にアプローチしていく。</p>

(3) 地域貢献

計画	住民に対し福祉に関する学習会や介護予防に資する講習会の開催・災害時に備えた地域のコミュニティづくりを行う。
取組内容	実施なし
振り返り・改善方針	板宿あんしんすこやかセンターでは、定期的に地域住民の行事に参加するも、施設としてのアプローチが出来ていなかった。計画を立て、地域住民に対し福祉に触れてもらう機会を設けていく。

#### (4) AI化の推進

計画	眠りスキャン（現在は神出シニアのみ導入）の活用 →入所者個々の睡眠リズムを知り、起床時刻・排泄介助など見直しを図り、職員の身体的 精神的負担の軽減を図り、職場定着につなげる。
取組内容	眠りスキャンを全利用者に設置し、睡眠の状況、体調不良の早期発見に活用している。
振り返り・改善方針	必要な利用者に対し、アラームを設定し個別のケアに繋がるよう心掛けてはいるものの、重要な睡眠状況の把握や、データ分析が行えていない。チーム構成を図り現場職員が率先して取り組む環境を整えていく。また、生産性向上委員会を設置し、チーム構成職員と情報共有を図り、業務の見直しを行っていく。須磨シニアについても、ICTの導入を検討する。

#### (5) 財務改善

計画	赤字体質の脱却 →職員定着率の向上（個々のモチベーションUPを図る） →固定費支出の見直し
取組内容	神出・須磨ともに収益の増加を図ってきた。特に須磨シニアについては、特養・通所介護の稼働率が上がったことにより、前年比+27,000千円の収益増加となった。神出シニアでは、年度初めにモチベーションチェックを実施、自身の仕事に対する取り組み方を知ってもらった。
振り返り・改善方針	職員離職率（正職）が神出16%、須磨27%。 神出シニアでは、令和4年度の退職者の穴を埋めるべく職員を採用したため、人材紹介料が前年よりプラスとなった。定着率を向上させるため、業務改善課題を把握し、職員の心身の負担を軽減していく。須磨シニアでは、一人当たりの残業時間が多く、早急に業務改善が必要な状態である。既に業務改善委員会を設置し取り組んでおります。また、両施設ともに5Sを行うことで、ムリ・ムダ・ムラを無くし、固定費削減に繋げていく。

# 神出シニアコミュニティ

## 令和5年度 事業報告

【 部 署 】	施設本部
【 計 画 】	(1) 人材育成 中堅職員のステップアップ・指導者の育成 (2) 職場環境改善 (辞めない職場作り) 職員間のコミュニケーション (3) コンプライアンスの徹底 (規定の制定) 法令遵守・ハラスメントの理解度を高める
【 結 果 】	令和4年度末に7名退職したが、7月頃には補充が出来た事、10月に特定技能実習生2名を受け入れたことにより職員の人数は安定した。 (離職率(正職)16.67%(有期)12.50%) ハラスメント防止規程を制定し、管理職向けの研修会を実施。全職員に対して規程を配布し体制を整えたことを周知した。 人材育成については、働きかけが弱かった。
【 改 善 】	人材育成の働きかけが弱かった要因として、任せられる人材が居ない事が挙げられる。勤務歴3年~5年の職員及び勤務10年以上の職員に対して、外部研修(OJT・管理職研修)に参加する機会を作っていきます。今後新たに外国人人材を採用する可能性もあるため、指導カリキュラムを整えていく必要がある。

【 部 署 】	相談員
【 計 画 】	特 養 (1) ベッドコントロール 入院者の状態を的確に把握。ショートステイ相談員と連携を図り、空きベッド利用を進めていく。 (2) 入所検討委員会の充実 居室フロア移動等の環境整備を早期に検討し、新規入所の受け入れ態勢を迅速に行う。 ショート (1) 新規利用者の定着 利用する目的を持ってもらえる魅力づくり レクリエーションの充実・過ごしやすいフロア環境

【 結果 】	<p>特養稼働率 97.70% SS稼働率 92.73% 総稼働率 96.91%</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ベッドコントロールや新規入所の受け入れ態勢を迅速に行うことで、総稼働率としても前年 95.35%よりも+1.56%伸びている。</li> <li>・ショートステイでの魅力づくり、レクリエーションの充実という面ではコロナでストップしていたものを再び開始ということで不慣れた職員も多く、出来ていない時が多かった。</li> </ul>
【 改善 】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き目標総稼働率 97%を達成できるようベッドコントロールや新規入所の受け入れ態勢を迅速に行っていく。</li> <li>・ショートステイ利用者に対してのレクリエーションの充実、過ごしやすいフロア環境の整備を行い、再利用、定着率のアップに繋げていく。</li> </ul>

【 部署 】	介 護
【 計画 】	<p>(1) 個々の状態に応じた対応の実践</p> <p>画一的なケア、対応だけではなく利用者個々の状態を把握し、よりよいケアが提案できる力を高める。</p> <p>眠りスキャンを活用し、個々の睡眠リズムデータの収集・分析を行う</p>
【 結果 】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・北館・本館でフロア会議を開催する事で、自身のフロアだけではなく、北館 1.2 階・本館 1.2 階のご利用者の状態を情報共有する事ができた。</li> <li>・必要に応じて眠りスキャンのデータを見て夜間の睡眠状況を医師に伝え内服の調整にも活用する事ができた。</li> </ul>
【 改善 】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・北館職員、本館職員が北館利用者、本館利用者の状態を 共有する事は出来たが、問題に対しての個々の意見を引き出し実践するまでの部分は不十分であった為、職員個々の考えや意見を聞き、よりよいケアに繋げていきたい。</li> <li>・一部のご利用者の状態把握に活用できたが、今後カンファレンスでの活用も勧めていきたい。</li> </ul>

【 部署 】	看 護
【 計画 】	<p>(1) 利用者が安心して過ごせるよう健康管理を行う</p> <p>看護師間の情報共有、ケアの統一</p> <p>(2) 感染対策の強化 1ケア1手洗い</p> <p>(3) 看護スキルの向上</p> <p>研修の参加・医務室会議内での勉強会の実施</p>
【 結果 】	<p>定期的に医務室会議を行うことで、ケアの統一、業務改善を図ることが出来た。</p> <p>感染症が発症した際の連携が事務所・介護・看護間でうまく取れず、情</p>

	報が混在して対応が統一されていない事があった。
【改善】	日頃から感染症に対する意識づけを行い、看護職員から発信出来るように努める必要があると感じた。看護師間で知識の共有を行い、統一した対応が発信出来るようにしていく。また、業務の取捨選択をし、優先順位を統一することで利用者の健康管理が行える体制を整えていきたい。

【部署】	デイサービスセンター
【計画】	<p>(1) 職員の質の向上 勉強会・外部研修や他施設見学等に参加し、個々のスキルアップを図る</p> <p>(2) 個別機能訓練の実施 加算算定要件を十分に理解し、実施していく アピールポイントにし顧客増加に努める</p> <p>(3) ケアの統一化 職員全員が把握できるよう情報共有の仕組みを作り、一人一人が問題意識を持ち、取組み話し合うことでケアを統一する</p>
【結果】	<p>職員の質の向上として計画していた勉強会については DVD で介護の基礎を再確認し、話し合ったりすることができた。</p> <p>個別機能訓練の実施は1年通して実施することが出来たが、内容への理解や、情報共有が不十分だと感じる事があった。</p> <p>話し合う機会や申し送りノートで伝えるようにしていた。</p>
【改善】	職員全員に伝えることができ、全員が意識して取り組みすることが出来るような方法を考えていく必要を感じた。

【部署】	居宅介護支援事業所
【計画】	<p>(1) 地域のネットワーク作り 圏域内特定事業所居宅事業所共催での研修に参加</p> <p>(2) 法定指定研修に参加する 各種委員会に参加</p> <p>(3) ご利用者の相互支援 サービス開始時等に同行し相互支援を促進</p>
【結果】	<ul style="list-style-type: none"> <li>・特定事業所共催の研修会をおこない、ケアマネ間のネットワーク作りや援助技術の向上が図れた。</li> <li>・法定研修や各種委員会に参加し、居宅支援事業者としての視点から意見を述べる事ができた。</li> <li>・サービス開始時に同行し、個々の利用者様の状態を把握することで、担当者以外でもその方の状態に合わせて、迅速に対応が行えた。</li> </ul>

<b>【改善】</b>	居宅事業所の稼働率は、営業努力もあり向上しているが、法人内の他部署の稼働率に貢献するには限界があるため、研修会等でのケアマネのネットワークや病院相談員への法人内事業の紹介を積極的におこなっていく。
-------------	--

# 須磨シニアコミュニティ

## 令和5年度 事業報告

【部署】	施設本部
【計画】	<p>(1) 収益の確保 月々の予算の達成を図る</p> <p>(2) 人材育成 接遇および介護力の向上</p> <p>(3) BCPの作成と訓練の実施</p>
【報告】	<p>(1) 予算達成はならず、特養・通所の稼働率アップにより、前年比 +27,298千円/532,076千円</p> <p>(2) 介護コーディネーター（教育担当）を新設（介護職）12月1名・2月1名・3月1名・4月3名/6名の内、1名退職</p> <p>(3) BCP作成済、研修は行ったが、訓練は未実施</p>

### 履歴書

【部署】	相談員
【計画】	<p>特養</p> <p>(1) 稼働率の確保</p> <p>(2) 家族、利用者のニーズの把握</p> <p>ショート</p> <p>(1) 事業所との連帯・情報交換 担当者会議に積極的に参加し、他の事業所の職員と話す機会を設けることにより情報の共有等が図れた</p> <p>(2) 稼働率の安定・感染予防対策の徹底 入退所時に抗原検査を行い無症状の陽性者を3名発見する事ができ感染症を持ち込むことを減らすことが出来た事により大きなキャンセルをする事なくショートを稼働する事ができた。</p> <p>(3) 定期利用者の安定・新規利用者の増加 予約表を作成する上で定期の方を優先し他の事業所へ移らないように工夫する事で安定する事ができた。</p>
【報告】	<p>特養</p> <p>(1) 稼働率平均 96.1%と目標達成</p> <p>(2) 家族からは面会の再開を求める声、一部で利用者からは食事や余</p>



	<p>暇活動の充実の意見があった。</p> <p>ショート</p> <p>(1) 事業所との連帯・情報共有を行うことができた。</p> <p>(2) 入所時の抗原検査により、無症状の利用者の陽性を発見することが出来た。</p> <p>(3) 稼働率 98.0%の為目標達成に及ばず。</p>
--	---

<b>【 部 署 】</b>	介 護
<b>【 計 画 】</b>	<p>(1) 早期受診を勧め早期退院を図る</p> <p>(2) 他職種と連携、健康面の配慮</p> <p>(3) 接遇改善、不適切ケア、虐待の防止</p> <p>(4) 感染対策徹底、職員、入居者の安全への取組</p> <p>(5) 入居者の身体面・精神面・社会面の尊厳を守るケア</p> <p>(6) 居室環境の整備、行事、余暇活動の提供、個別介護計画書に沿った記録の充実とケアの検討会の実施</p>
<b>【報 告】</b>	<p>(1) 各職員が未然に体調の変化に気づき医務室との連携を図れた</p> <p>(2) 何かあれば職員間や他業種と連携が図れている</p> <p>(3) 不適切ケア虐待の発生は無かった。接遇向上がこれからの課題</p> <p>(4) 感染対策は以前と比べ高い水準で行えている</p> <p>(5) 利用者の決定を尊重するよう指導している 特に利用者への言葉掛けはスピーチロックにならない様に注意しており、ユニット職員にも浸透してきている</p> <p>(6) 体操レク等の余暇活動も高頻度で行えている、昨年度は感染予防の為、行えていなかった行事も回数は少ないながらも行うことができた</p>

<b>【 部 署 】</b>	看 護
<b>【 計 画 】</b>	<p>(1) 多部署との連携を強化し情報の共有</p> <p>(2) 看護の質の向上</p>
<b>【報 告】</b>	<p>(1) ユニットよりの情報提供に速やかに対応することで 入院数の減少・早期退院につなげることができた。</p> <p>(令和5年度の入院者数 26名/年)</p> <p>(2) 新型コロナ感染対策のマニュアル作成と感染セットの作成等により、速やかに対応できるようなシステムを構築した。今後も研修会を計画中。また、看護の質の向上と合理化を図るために業務改善を進めている。</p>

<b>【 部 署 】</b>	デイサービスセンター
----------------	------------

【 計 画 】	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 魅力あるデイへの転換</li> <li>(2) 稼働率の向上と収益向上</li> <li>(3) 内容の改善・任務分担の改善</li> <li>(4) 季節行事・外出行事の企画</li> </ul>
【報 告】	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) スタッフ同士で協力し合いながら事業所の良さを伝えた。</li> <li>(2) コロナやインフルエンザ等がある中、少しずつですが実績を上げ結果を出せた。</li> <li>(3) 一週間毎に役割分担を決めて業務を行い、終礼にて気付きや改善点等を発信しました。</li> <li>(4) 近隣へ数回外出出来た。</li> </ul>

【 部 署 】	須磨シニア居宅介護支援事業所
【 計 画 】	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 介護支援専門員の資質の向上を図る</li> <li>(2) 居宅内の職員間の情報交換</li> <li>(3) ご本人・ご家族に寄り添い適切な介護サービスの計画</li> <li>(4) 他事業所、病院等との連携</li> </ul>
【報 告】	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) (2) 毎月の居宅会議の他、事業所内2人ケアマネで意見交換は活発に行った。研修では特に虐待防止に関して力を入れ外部研修へ複数回参加した（報告書提出済）。</li> <li>(3) 令和5年7月にケアプランチェックが実施された。指摘された事項もあったが丁寧に出来ていると認められた事項もあり、新たな考え方を導いてもらえ今後の居宅介護支援に行かすことができる機会となった。また、令和6年4月には神戸市監査指導部による運営指導（実地指導）が行われた。年度末から運営に関して見直しや書類準備が必要だった。実地指導当日は指摘なし。指導期間終了の連絡が1ヶ月～2か月後に改めて通知がある（未着）。</li> <li>(4) 地域のあるしんすこやかセンターや地域の医療機関との連携は丁寧にすることを意識している。特養併設の居宅事業所として須磨シニア特養を意識して外部の活動している。須磨シニア内のデイやショート、医務等支援者間でご利用者様にスムーズな支援が届けられるように連携必要と考えています。</li> </ul>

【 部 署 】	東須磨居宅介護支援事業所
【 計 画 】	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 地域の方々との共生社会への取り組み</li> <li>(2) 地域包括ケアシステムの構築</li> <li>(3) 介護支援専門員の資質向上</li> <li>(4) ケアマネジメントの質の向上</li> </ul>

<p><b>【報告】</b></p>	<p>(1) 他事業所・多職種と密に連携を図ることができ、困難な虐待事例等に対応することができた。又介護保険制度のみでなく          社会保障制度・医療・福祉制度の必要性を把握し提案する事ができた。地域ケア会議への参加機会がなく地域課題への取り組みは実現できなかった。</p> <p>(2) 利用者の強みに着目し、その人らしい生活が継続して頂けるよう、各関係事業所と連携を図りケアマネジメントを実施するように努めることができた。</p> <p>(3) 定期的に居宅会議を開催し、困難事例の検討を行い情報共有するように努めることができた。又各自研修に参加し最新の情報収集を行い事業所内で情報共有を行った。</p> <p>(4) 圏域内の居宅事業所と共催し定期的に研修会を開催することができた。又事業所内でも勉強会を開催しケアマネジメントの質の向上の努めることができた。又圏域外のあんしんすこやかセンターより困難事例の対応を依頼される。</p>
--------------------	--

<p><b>【部署】</b></p>	<p>板宿あんしんすこやかセンター</p>
<p><b>【計画】</b></p>	<p>(1) 運営基準を遵守したセンター運営</p> <p>(2) 職員相互の信頼・協力関係の構築、専門性の発揮とチームアプローチの両立</p> <p>(3) 地域課題の客観化・分析を行い、住民、多職種多機関協働で問題解決を図る</p>
<p><b>【報告】</b></p>	<p>(1) 年間を通して監査・指導を受けることなく業務を遂行できました。年1回行われる運営評価も不備なしとの評価をもらうことができました。</p> <p>(2) 毎朝行う職員ミーティングで困難事例などの共有や各担当ケースの進捗状況などを適宜共有することで、職員一人一人の負担の軽減を図り、チームアプローチを図ることができました。</p> <p>(3) 平成29年より現住所で事務所を開所し、丸7年が経過しました。地域住民にもセンターの場所やセンターの業務に関して周知出来てきていると考えます。今後も住民に開かれたセンターであるように地域で開催される行事などに積極的に参加し顔みえる関係づくりに努めます。</p>