

## 社会福祉法人 秀孝会

### 令和5年度（2023年度） 事業報告

#### □ 法人総括

特養京都ひまわり園アネックスの新設並びに特養京都ひまわり園の大規模改修を行うとする法人創立30周年記念事業である「京都ひまわり園住環境改善等事業」が令和5年10月に完了した。

これにより「チャレンジプラン2022-31」に基づいた、中長期の経営の安定、地域に根差したサービスの構築と入居者のQOLの向上に加え、職員の待遇改善に向けた新たな挑戦の足場を整えることができた。

事業の業績については、各事業において職員の努力等により利用率の改善は図られたものの、修理修繕、光熱水費を含む諸経費の増加等が昨年に続き、経常収益の悪化に繋がった。業務の改善、人員配置の見直しや固定経費の削減に注力し、難関突破を図ります。

#### □ 基本計画に基づく報告

##### 1. 経営基盤の安定と強化

- ① 特養京都ひまわり園入居者居住環境改善事業計画の遂行
  - ・ 地域密着型特養京都ひまわり園アネックス、地域密着型特養京都ひまわり園の事業を無事に開始することができた。
  - ・ 個室化改修等による収益性の向上を目指す。
- ② 法人事業本部の体制・機能強化
  - ・ 業務の効率性、正確性を高めるための協議を重ねた。
- ③ 危機管理体制の強化
  - ・ 災害対応B C P・感染症対応B C Pを定め、より実効性のあるものへの協議を行った。今後は、各B C Pの研修および訓練を実施する。

##### 2. サービスの質の向上

- ① 人権を尊重し、尊厳の保持に努めたサービスの提供
  - ・ 認知症ケアやA D L維持向上を目指した多職種間で研修意見交換を積極的に行ない、情報の共有が図られた。

- ② I C T の積極的導入
  - ・ 特養有智の郷で導入済みの見守り機器の有効性を調査研究し、他施設への普及を検討するも不十分であった。引き続き、徹底した検証に努める。
- ③ リスクマネジメント
  - ・ 積極的な介護を提供するため、介護時に考えられる個々のリスクへの対応策を検討し、共通認識とすることに努めた。

### 3. 人材の確保と育成

- ① 社会福祉連携法人に担当職員を定めて参画し、人材の確保・育成のノウハウ習得に努めた。
- ② 多様な就業体系と給与体系を検討し、整備する
  - ・ 処遇改善に係る加算等を最大限に活用し、職員給与の改善を実施するに至った。
- ③ 組織力向上に向けた人材育成
  - ・ 次世代の幹部養成プログラム確立に努めた。

### 4. 地域貢献事業の推進

- ① 専門性を活かした貢献活動を構築する
  - ・ 法人内財源確保等々の諸課題をいかにクリアするかを中心に調査研究を継続します。
- ② 地域活動と交流
  - ・ 女子ソフトテニス部チームサニーブリーズの地域参加（テニスクリニック等）を積極的に実施し、秀孝会の活動の広報宣伝に努めた。

以上

令和5年度 社会福祉法人 秀孝会 特別養護老人ホーム 京都ひまわり園 事業報告

施設概要

京都ひまわり園 定員20名、利用者平均年齢88.2歳、利用者平均介護度3.95 アネックス 定員20名、利用者平均年齢90.2歳、利用者平均介護度4.3

報告要旨

法人事業としてアネックスを開設し、京都ひまわり園と合わせ地域密着特養として再出発した。それぞれの設備の特性を活かし、利用者に対し個別性を意識した質の高く、温かいケアの提供に努めている。一方、感染症についてコロナウィルス・ノロウィルスの発生があり、引き続き予防・対策に努める一年となった

	事業計画 (Plan)			取り組み内容 (Do)			評価及び改善方法 (Check&Action)
	項目	内容[数値・実施時期等]	責任者	内容	達成率		
1 経営基盤化の強化	組織基盤の強化	アネックス開設に伴い、個室と多床室に分かれる為、申し込み状況の整理と待機者確保について、バランスよく対応し、速やかな入居と稼働率の維持・向上に努める。カンファレンスを定期的に開催することで各部署の情報共有を強化していく。ハード面・ソフト面などさまざまな環境の変化にスピーディー且つ柔軟に対応することが出来る適応力を強化する。チャレンジ精神を持ちトライ＆エラーを繰り返し積み重ねながら成長していく事を目指す。	稼働率 97%	相談員 看護主任	有智の郷と連携し12月に、有智の郷移動組1名を特例入所にて受け入れた。また、3月に有智の郷移動組のご家族と面談し、特例入所受け入れの準備を行った。毎月ケアプランカンファレンスを開催し、その際、対象者のカンファレンスだけではなく新たな課題について部署間での情報交換にも努め情報共有した。	稼働率 93.7%	有智の郷と連携し、特例入所による受け入れを進めることは出来た。骨折等による入院が相次ぎ、稼働率の伸びに繋がらなかった。引き続き、京都ひまわり園復帰の調整を継続して実施していく。 特養京都ひまわり園・アネックス・ショートステイで連携し、稼働率の安定と質の高いサービスを提供できるように施設内の受け入れ体制(職員の体制と入居者の状況と業務の見直し)を重点的に検討する。また、リーダー会議に他部署も参加し、意見交換を行っていく事で方向性を合わせ取り組む。
2 サービスの質	利用者的人権が尊重されたサービスの提供	利用者のほとんどが認知症を患っていることを意識する。専門的な立場から認知症の方の理解を深め、利用者が笑顔で過ごせるようにケアプランを作成し、チームで実施する。身体拘束や不適切ケアについても知識を深め、学ぶ機会を設ける。	通年 スタッフ会議 年2回	介護主任 (木本) 介護副主任 (玉井)	アネックス開設を機会に、個別ケアを意識したケアプランに変更し利用者ニーズにあつたケアを導入することが出来た。身体拘束について勉強会を開催した。	60%	新しい設備に適応する事を優先し、学ぶ機会を計画的に持つ事が十分ではなかった。 今後、計画的に認知症ケアや高齢者の尊厳について学ぶ時間を作り、利用者ニーズについて考える場を作る。 身体拘束意識調査の結果をもとにスタッフ会議で話し合う場を作る。
	利用者ニーズに則した高品質なサービス提供	介護現場、専門職が連携し、きめ細やかなサービス計画を策定する。それに基づいたケアの実践・評価をしっかりと行う。	通年	介護主任 (西野)	各部署が参加して月一回のケアカンファレンスを開催。それぞれ専門分野から行われているケアやご利用者の状態について話し合い意見交換している。カンファレンスの内容をケアスタッフに周知しケアの評価と実践を行った。	60%	定期的にカンファレンスを行い、ご利用者の現状に合わせたニーズを考えることができた。ケアスタッフへの周知について十分ではないため徹底していく。 スタッフの自己評価及び他者評価を行い、個々人のサービス評価を行っていく。
3 人材の育成・確保	リスクマネジメントとBCP	災害・感染症に対応したBCPの策定と、訓練等でBCPを発動し、内容の質を高めていく。	訓練 年1回	副施設長	BCP策定委員会にて、感染症対応のBCPについて取りまとめを行った。職員への周知のため、給与明細への概要折り込みを行い、勉強会を行った。	80%	法人にて作成された災害・感染症に対応したBCPの周知を行うため、法人自主勉協会を行った。また、周知が進むよう給与明細にBCPの概要を折り込み理解を促進した。 引き続き内容の充実と、職員への周知を図る。
4 地域貢献	人材確保に向けた環境整備	介護現場の負担軽減の為、介護ロボット、福祉用具の活用を推進する。また新しい技能実習生の育成、及び介護技術向上を目指す。働きやすい職場にするために、現状の把握と何が必要であるかを考える。	通年 スタッフ会議 年2回	介護主任 (木本) 介護副主任 (玉井)	インドネシア技能実習生の育成を行った。介護負担の軽減のためのスライドボードの活用、新たなスライドボードの購入検討を行った。京都ひまわり園改修工事により、女子トイレの新設、休憩スペースの確保等働きやすい環境の整備	70%	設備環境は整ったが、人材確保に繋がっていない。 事業所の活動について、人材確保につながるよう情報発信に努める。 人材が定着する職場になるように、事業計画をはじめPDCAサイクルを回すことを意識して行う。
	地域活動と交流	コロナ禍ではあるが、住み慣れた地域で入居者とご家族が最後まで交流できるようにしていきたい。地域の活動に参加できるよう、外出等の支援も検討していく。	通年	副施設長	感染症に備えているが、感染症が時折発生し、感染拡大のリスクを抱えた1年であった。しかし、ご家族と対面での面会を再開することができた。また、アネックスでは個室を活用してご家族と入居者がゆっくりと過ごせるように環境整備を行った。	70%	面会を再開したり、行事や外出を実施するなど、少しづつ地域とつながりを持つ事ができてきた。 引き続き、感染症を念頭に置きながら、可能な限りご利用者ご家族の楽しみを生活に取り入れていく。

令和5年度 社会福祉法人 秀孝会 短期入所生活介護 京都ひまわり園 事業報告

施設概要

定員8名、利用者平均年齢82.0歳、利用者平均介護度3

報告要旨

法人事業としてアネックスを開設し、京都ひまわり園と合わせ地域密着特養として再出発した。住み慣れた地域で暮らし続ける為に、利用者に対し個別性を意識した質の高く、温かいケアの提供に努めている。地域の社会資源として稼働率の向上を意識して受け入れ体制を整えるよう努めている。

	事業計画 (Plan)			取り組み内容 (Do)			評価及び改善方法 (Check&Action)
	項目	内容[数値・実施時期等]	責任者	内容	達成率		
1 安 定 と 経 営 基 盤 強 化 の	組織基盤の強化	組織基盤の強化アネックス開設に伴い、特養が個室と多床室に分かれます。SSは多床室であるが特養と一緒にケアしていく為、バランスよく対応し、速やかな受け入れと稼働率の維持・向上に努める。カンファレンスを定期的に開催することで各部署の情報共有を強化していく。ハード面・ソフト面などさまざまな環境の変化にスピーディー且つ柔軟に対応することが出来る適応力を強化する。チャレンジ精神を持ちトライ＆エラーを繰り返し積み重ねながら成長していく事をを目指す。	稼働率 50%	相談員 看護主任	11月京都ひまわり園の居住空間改修工事が終了し、SSの受入れを再開した。再開時、タブレットで居室内の写真を撮影し、各事業所・ご家族へ再開の案内を説明した。 利用者の状態把握の為面談・施設内でカンファレンス実施し、新規受け入れも積極的に呼びかけ受け入れた。 1月施設内でコロナ感染が発生し、SSを一旦受け入れ中止の対応をとった。感染対応解除と同時に速やかに再開に努めた。	稼働率 13.1%	11月からのSS受入れ再開後、1月にコロナ感染が発生し、稼働率が一旦下がった。速やかに再開し、ロングSSや新規受け入れを積極的に行う事で、稼働率が伸びてきている。 特養京都ひまわり園・アネックス・ショートステイで連携し、稼働率の安定と質の高いサービスを提供できるように施設内の受け入れ体制(職員の体制と入居者の状況と業務の見直し)を重点的に検討する。また、リーダー会議に他部署も参加し、意見交換を行っていく事で同じ方向性に合わせ取り組む。
2 サ ー ビ ス の 質	利用者的人権が尊重されたサービスの提供	利用者のほとんどが認知症を患っていることを意識する。専門的な立場から認知症の方の理解を深め、利用者が笑顔で過ごせるようにケアプランを作成し、チームで実施する。 身体拘束や不適切ケアについても知識を深め、学ぶ機会を設ける。	通年 スタッフ 会議 年2回	介護主任 (木本) 介護副主任 (玉井)	アネックス開設を機会に、個別ケアを意識したケアプランに変更し利用者ニーズにあったケアを導入することが出来た。身体拘束について勉強会を開催した。	60%	新しい設備に適応する事を優先し、学ぶ機会を計画的に持つ事が十分ではなかった。 今後、計画的に認知症ケアや高齢者の尊厳について学ぶ時間を作り、利用者ニーズについて考える場を作る。 身体拘束意識調査の結果をもとにスタッフ会議で話し合う場を作る。
	利用者ニーズに則した高品質なサービス提供	介護現場、専門職が連携し、きめ細やかなサービス計画を策定する。それに基づいたケアの実践・評価をしっかりと行う。	通年	介護主任 (西野)	各部署が参加して月一回のケアカンファレンスを開催。それぞれ専門分野から行われているケアやご利用者の状態について話し合い意見交換している。カンファレンスの内容をケアスタッフに周知しケアの評価と実践を行った。	60%	定期的にカンファレンスを行い、ご利用者の現状に合わせたニーズを考えることができた。ケアスタッフへの周知について十分ではないため徹底していく。 スタッフの自己評価及び他者評価を行い、個々人のサービス評価を行い質を高めていく。
	リスクマネジメントとBCP	災害・感染症に対応したBCPの策定と、訓練等でBCPを発動し、内容の質を高めていく。	訓練 年1回	副施設長	BCP策定委員会にて、感染症対応のBCPについて取りまとめを行った。職員への周知のため、給与明細への概要折り込みを行い、勉強会を行った。	80%	法人にて作成された災害・感染症に対応したBCPの周知を行うため、法人自主勉協会を行った。また、周知が進むよう給与明細にBCPの概要を折り込み理解を促進した。 引き続き内容の充実と、職員への周知を図る。
3 保 育 と 人 材 育 成 の 確 保	人材確保に向けた環境整備	介護現場の負担軽減の為、介護ロボット、福祉用具の活用を推進する。また新しい技能実習生の育成、及び介護技術向上を目指す。 働きやすい職場にするために、現状の把握と何が必要であるかを考える。	通年 スタッフ 会議 年2回	介護主任 (木本) 介護副主任 (玉井)	インドネシア技能実習生の育成を行った。介護負担の軽減のためのスライドボードの活用、新たなスライドボードの購入検討を行った。京都ひまわり園改修工事により、女子トイレの新設、休憩スペースの確保等働きやすい環境の整備	70%	設備環境は整ったが、人材確保に繋がっていない。 事業所の活動について、人材確保につながるよう情報発信に努める。 人材が定着する職場になるように、事業計画をはじめPDCAサイクルを回すことを意識して行う。
4 地 域 貢 献	地域活動と交流	コロナ禍ではあるが、住み慣れた地域で入居者とご家族が最後まで交流できるようにしていきたい。地域の活動に参加できるよう、外出等の支援も検討していく。	通年	副施設長	感染症に備えているが、感染症が時折発生し、感染拡大のリスクを抱えた1年であった。しかし、ご家族と対面での面会を再開することができた。また、アネックスでは個室を活用してご家族と入居者がゆっくりと過ごせるように環境整備を行った。	70%	面会を再開したり、行事や外出を実施するなど、少しずつ地域とつながりを持つ事ができてきた。 引き続き、感染症を念頭に置きながら、可能な限りご利用者ご家族の楽しみを生活に取り入れていく。

令和5年度 社会福祉法人 秀孝会 京都ひまわり園デイサービス 事業報告

施設概要							
定員10名、月曜日～金曜日 9:30～12:30・13:30～16:30							
報告要旨							
事業計画 (Plan)			取り組み内容 (Do)			評価及び改善方法 (Check&Action)	
項目	内容[数値・実施時期等]		責任者	内容		達成率	
1 経営基盤の強化	公益性、主体性、透明性、効率性を原則とし信頼性の高い財務体質を構築	多職種連携を図り情報を共有し利用者及び家族の希望と要望を第一に考えて信頼の高いサービスの提供とサービスの質を向上していく。 業務内容を検討、改善しながら経費等の節減に努める。	通年	所長	ケアマネージャー等と情報を共有しながら家族等の要望と利用者の状態等を考え検討しながら利用の状態等の変化に合ったリハビリができる環境を常に考えて変更しながらサービスの提供を行った。	90%	利用者の方がリハビリや脳トレ等の課題を職員の接遇により快適で良いとの言葉が利用者の方から多く見られた。業務内容については、安全に効率よく行うことができてきおり今後も職員間で検討しながら安全に効率の良い業務に努める。
	組織基盤の強化	居宅介護支援事業所等との連携と情報共有を密にし、新規利用者の獲得に取り組み、複数曜日の利用者を増やし稼働率を上げる。	稼働率 65%	所長	居宅介護支援と連携を図り、情報を共有して新規利用者の獲得の取り組みと各居宅事業所等へ制作したチラシを配り新規利用者の獲得に取り組んできた。	稼働率 57.8%	11月ごろから稼働率は70%台と稼働率は向上傾向で2月では稼働率が79%まで向上していたが2月末で作業療法士が退職することになり個別機能訓練を目的に来られていた利用者の方が来られなくなったりあり年間稼働率57.8%と目標には達成できなかった。
2 サービスの質	利用者的人権が尊重されたサービスの提供	利用者の希望、要求を把握し了解を得ながら身体面、精神面に注意を払いサービス等の提供を行う。	通年	所長	個別訪問時、サービス担当者会議、送迎時等で利用者様と家族からの要望等を職員間で共有し身体面、精神面ともに要望に沿ったサービスの提供に努めた。	100%	利用者様や家族からはデイサービスに行く日を楽しみにしているとの言葉が、多く見られた。
	利用者ニーズに則した高品質なサービス提供	利用者の要介護状態等を把握し、日常生活に必要な身体機能面、認知機能面の機能訓練等のサービス提供。	通年	作業療法士	利用者様と家族からの希望等を聞き取り日常生活で必要な動作と自宅で介護される家族の要望にて介護負担軽減になる為の身体機能の維持に努めてきた。	90%	自宅内で杖で歩行していた利用者の方が杖なしで歩行できるようになったと喜んでおられる方もおられたり、うつ病であった利用者が明るく前向きに生活できるようになってきたとの言葉もあり良い評価が見られる。
	リスクマネジメントとBCP	災害時等に生命を守るために避難訓練を特養等と共同で実施し防災意識を高める。	年2回	所長	併設施設と共同で避難訓練を年2回、実施。職員間で災害時の避難経路等を確認。	100%	部署内勉強会にて災害時の避難等の話し合いをし今後も継続して防災意識を高める。
3 人材の確保	人材確保に向けた環境整備	毎月1回、介護技術と介護知識等の部署内勉強会を行い職員の介護技術と介護知識の向上に努める。	1回/月	作業療法士	毎月1回、高齢者の感染しやすい感染症や高齢者に多い疾患、介護技術、介護知識、接遇マナー、リスクマネジメント等の勉強会を実施。	100%	勉強会を行うことで、介護等での注意するリスクや医学的リスクが職員間で共有することができる。
4 地域貢献	地域活動と交流	運営推進会議、個別訪問、電話等での利用者、家族等からの介護相談等に取り組んでいく。	通年	所長	サービス担当者会議や個別訪問時、電話等での介護相談の実施。	100%	自宅玄関前の段差をなくしたい相談が数名あり介護保険を利用した住宅改修の提案をケアマネージャーに伝える事を実施した。介護保険を利用できる事を知らない方もおられ話してみて良かったと言っておられた。

令和5年度 社会福祉法人 秀孝会 ホームヘルパーステーション 京都ひまわり園 事業報告

施設概要

利用者数28名、利用者平均年齢84歳、利用者平均介護度2.1

報告要旨

今年度は接遇・コミュニケーションを重視し、自己チェックをして振り返りができる取り組みをおこなった。ヘルパー自身があらためてできてない事に気付くことができ、ヘルパーの質の向上につながることができた。新規利用者の人数は増えたが、入院や特養入所で利用中止になることが多く、目標の利用延べ回数に達成する事はできなかった。また、ヘルパーが稼働できる人数や時間が限られているので、移動時間やサービス間に無駄な空き時間がないよう調整し、さらに効率よく稼働ができる体制をとります。

	事業計画 (Plan)			取り組み内容 (Do)			評価及び改善方法 (Check&Action)
	項目	内容[数値・実施時期等]	責任者	内容	達成率		
1 経営基盤の強化	公益性、主体性、透明性、効率性を原則とし信頼性の高い財務体質を構築	併設するケアハウスの利用者が永く施設での生活が送れるように、移動時間をなくし、効率よく稼働できるようにケアマネジャーと連携し柔軟な体制づくりを行う。	利用延べ回数 月平均 300回	サービス提供責任者	新規受け入れを積極的に行った。ケアマネジャーと連携を取り、利用者の意向を第一に考慮した上でサービス時間の調整した。サービスの合間の無駄な時間をなくした稼働を行った。	85%	利用回数の多かった利用者がポポロを退居して特養入所や入院の継続で利用中止が4名と多く利用回数が下がった。新規受け入れ6名。効率良く稼働ができるようなシフトやスポットサービスを積極的に行つた。次年度も引き続き行う。
	組織基盤の強化	内部研修において利用者や家族が不安、不快にさせない利用者に合わせた、ヘルパーにとって最も大事な接遇を高める	1回/月 勉強会	サービス提供責任者	利用者を不安、不快にさせてないか、サービス時でのヘルパー自身の言動を振り返ったチェックリストを作成し、年2回おこなった。	70%	振り返りのチェックでヘルパー自身が出来ていると思っていてもできていないことに気付く事ができ、自分自身で自覚をして改善した事が接遇の向上につながった。利用者に安心してもらえるヘルパーになれるよう定期的に確認を行う。
2 サービスの質	利用者的人権が尊重されたサービスの提供	認知症や障害を持つ利用者に対して状況・状態を把握し、伝わりやすく理解しやすい声かけ、接し方をスタッフ間で共有し、利用者の気持ちに寄り添ったサービス提供を行う。	1回/月	サービス提供責任者	介護拒否や怒りをあらわにする利用者に対してヘルパーができる行動は何かミーティングで話しあった。声かけや話しかたを利用者に合わせておこなった。	70%	拒否の強い利用者に対し声のトーンを下げゆっくり話す、利用者の思いを受け止め理解をすることに心がけた事でヘルパーを受け入れてくれる事が増えた。このまま利用者に寄り添ったサービスを行つて行く。
	利用者ニーズに則した高品質なサービス提供	利用者が必要としている支援を踏まえたうえで利用者の動作、体力、意欲に焦点を当てたコミュニケーションを測り自立や重度化防止に取り組む。	1回/月	サービス提供責任者	月1回のヘルパーミーティングで更新月の利用者のアセスメント表のチェックを行い、状況や問題点を意見交換した。利用者ができる事を再確認してヘルパー間で共有した。	90%	アセスメントで出来ないと評価した利用者が、ヘルパーの声掛け、見守り、手助けする事で出来るようになった方がいた。アセスメント表のチェックはこのまま継続し、ヘルパーの支援方法を明確にして利用者ができる事を増やし、利用者の意欲向上につなげていきたい。
	リスクマネジメントとBCP	災害時に何が必要か、地域や利用者宅の危険を知り必要な備え、対策に取り組む。	通年	サービス提供責任者	ポポロ居室内で停電した時に必要な懐中電灯の有無、地震の時に危険な状態にならないか居室の物の配置や家具との位置をサービス時に確認をした。	60%	危険がないかを確認した事項についてはポポロと情報共有をし、居室内で安全に過ごせるよう災害に備えていく。災害時の職員参集も含めケアハウスの支援どのようにできるかを検討する。
3 人材の確保と育成	人材確保に向けた環境整備	ヘルパー一人ひとりの状況や能力に見合う業務分担、ヘルパー同志で助け合える雰囲気、サポート体制、全員で働きやすい職場作りを進める	1回/月	サービス提供責任者	登録ヘルパーが稼働できる時間を再確認、稼働日以外でも可能であれば稼働できるかの確認をした。担当ヘルパーが負担に思う利用者には担当を交代。定時で退勤できるよう事務処理の削減を行つた。	90%	ヘルパーの高齢化で稼働時間の制限がある中、困っている時には力になりたいという思いは全員がもっている。無理のない範囲で稼働できるよう調整していくことでこのまま離職者が必ず職員数が維持できるよう努める。
	組織力向上に向けた環境整備	内・外部の研修に積極的に参加し、事業内で知識を共有し、人材の向上を目指す。	1回/月	サービス提供責任者	法人勉強会、月に1回ヘルパーミーティングの勉強会で認知症ケア、接遇、感染症等の勉強会を計画通りに行つた。	100%	毎月の勉強会でヘルパーとして必要な知識や考えは再確認できた。勉強会は引き続き行い、ヘルパー間で共有する。
4 地域貢献	専門性を生かした貢献事業の構築	住み慣れた地域で安心して在宅生活を続けたいという意向に沿う為に、柔軟な受け入れを行う。	スポット利用の受け入れ	サービス提供責任者	定期サービス以外で必要となった排泄介助や生活援助のスポットサービスを提供をした。また、正月・祝日でデイが休止していた時やコロナ感染予防の為デイを利用できない利用者の入浴介助を行つた。	100%	スポットサービスを提供了した事で利用者が清潔を保ち、生活に不安なく過ごしてもらえた事ができた。また、休止事業の代替としてサービス提供する事はポポロ内にある事業所の強みである。次年度もスポットサービスは積極的に受け入れていく。

令和5年度 社会福祉法人 秀孝会 グループホーム 京都ひまわり園 事業報告

施設概要

定員18名、利用者平均年齢87.6歳、利用者平均介護度3.3

報告要旨

今年度は入居者が意思決定できる生活を送ることの大切さと、日常的に意思決定の機会を持つことで、より豊かに充実した日常生活を送ることができる様にチームで支援してきました。看取りケアにおいては、グループホームで最期まで生活する事が本人らしい暮らしができると意向を受け、3名の方が園で最期まで過ごされました。体調面等では医療機関と連携を図り、その人らしい生活を続けることについて職員間で話し合いを重ね、最期まで馴染みの場所で心地よく過ごせる環境を整えました。一人ひとりの暮らし方に焦点を当て、より充実した生活が送れるように支援する事を継続し、次年度は更に内容を深めた取り組みを行っていく事が出来る様に努めます。

	事業計画 (Plan)			取り組み内容 (Do)			評価及び改善方法 (Check&Action)
	項目	内容[数値・実施時期等]	責任者	内容	達成率		
1 経営と基盤強化	組織基盤の強化	入所申し込み待機者面談・状況把握や施設情報の発信を行い、速やかな入居に繋げる。 個別ケア、認知症ケア、看取りケアへの対応に強みのある施設として専門性を高め体制強化に努める。	通年 介護主任(熊谷)	認知症ケアや看取りケアについての勉強会や看取りケア後のカンファレンスを行った。看取りケアや食事等について外部の研修を受講し自施設に持ちかえりチームで共有した。 一度待機者情報を全職員に伝え共通理解できるようにした。新規受け入れについては各関係機関と連携を図り速やかな入居に繋げた。	30%	各関係機関と連携を図ることで数日から1週間程度で新規受け入れの対応が出来た。今後も速やかな入所対応が行えるように連携を図る。 職員会議で勉強会を開催しているが、会議に出ていない職員への周知方法が課題である。	
2 サービスの質	利用者的人権が尊重されたサービスの提供	入居者が自ら考え行動することや選択肢のある日常生活を送ることの大切さをチーム内で共有し統一したケアサービスの提供を行う。	3ヶ月毎に見直し 介護課(庄司)	好みの服を選ぶ、食べたいものを決める等、選択肢のある生活中で入居者自身が意思決定できる機会を大切にして取り組みを続けてきた。職員主導になってしまわない様、職員会議の中でも入居者の意思決定について説明を行い、チーム全体でその大切さの認識を持てるようにした。	50%	職員会議で説明を行う事で意思決定についての共通認識が持てるようになった。入居者の得意な事や趣味活動などを日常生活で実施することで入居者の表情も豊かになった。重度化が進む中、意向を表出できない方への対応については、今後も考えいかなくてはいけない課題である。	
	利用者ニーズに則した高品質なサービス提供	様々なアセスメントツールを活用し、入居者一人ひとりが求めている事や言葉にできない思いをケアプランへ反映しチームケアへ繋げる。	3ヶ月毎に見直し 所長(小林) 介護課(吉田)	私の姿シートの記入を活用し、職員がここに気が付いたことなどや聞いたことなどを見える化できるようした。 また、居室担当職員を中心に担当入居者のやりたいことや希望している事、言葉に出せていない思いを聞き取り、チームでその思いや希望を実現できるように取り組んだ。	70%	私の姿シートは、その時の入居者の思いや個々の職員の気付きなどをチームで共有できるツールとして今後も継続する。 今年度は居室担当職員によって取り組み内容や意向、希望の実現ができないこともあった。施設での居室担当職員の役割についても改めて考えていく。入居者の表出できない思いや意向を引き出し、チームで共有し、実現していくことができるよう取り組む。	
	リスクマネジメントとBCP	BCPの周知を図る。その上でスタッフから見た課題について意見のくみ上げを行い検討に繋げる。	年2回 介護副主任(倉田)	職員会議の中でBCPについて説明を行った。法人勉強会で学ぶ機会を設けた。	50%	引き続き勉強会を開催し、BCPについての理解と周知を行い、有事の際に実行できるようにしていく。	
3 人材育成の確保	組織力向上に向けた環境整備	認知症ケア、身体拘束、看取りケアについての勉強会を行う。 新人職員の育成過程において、法人の理念や基本的な考え方を丁寧に伝えていく、チームケアの方向性を統一する。	月1回 新人職員育成時 介護課(政次)	月に一度職員会議の中で認知症ケア、身体拘束防止、看取りケアについての勉強会を継続して行った。技能実習生の育成において指導担当者を絞り統一的な指導を行った。	80%	引き続き勉強会の開催を行っていく。 育成対象者の特性や長所、不得意なことを分析し段階的に成長できるよう指導していく。	
4 地域貢献	地域活動と交流	地域運営推進会議を通して情報交換、意見を伺う機会を持ちサービス提供に反映できるよう繋げていく。 コロナウィルスの感染状況や社会情勢を鑑み、日常の外出支援、地域交流等の支援も検討していく。	運営推進会議(偶数月)開催 介護副主任(倉田)	地域運営推進会議に近隣施設の管理者に新たに参加してもらった。ドライブスルーやコンビニを利用し好きな食べ物や飲み物を購入したり、公園へ出かけるなどの機会を作った。	80%	地域運営推進会議の参加者に民生委員や地域の自治会の方などに参加して頂けるよう引き続き働きかけを行っていく。外出支援では個人商店など小規模店舗に出かける機会を作っていくようにする。	

令和5年度 社会福祉法人 秀孝会 ケアハウス ポポロ21 事業報告

施設概要

入居者50名、利用者平均年齢84歳、利用者平均介護度2、要支援12名、自立2名

報告要旨

今年度は、感染対応をしながらも入居者のニーズに合わせた、新たなクラブ活動の実施をする事ができた。また、入居者の個別の支援や福祉用具の有効活用する事で、入院や転倒リスクを回避する事ができた。物価の高騰での節約意識を持つ事や、感染に対する対策は引き続き促していく。年間入居者数が、8年ぶりに599名と満床にできなかった。待機者の確保につなげられように、事業所等とのさらなる連携強化や、ケアハウスの認知を高める活動をして努力していきたい。

	事業計画 (Plan)			取り組み内容 (Do)		評価及び改善方法 (Check&Action)
	項目	内容[数値・実施時期等]	責任者	内容	達成率	
1 経営基盤の安定と強化	公益性、主体性、透明性、効率性を原則とし信頼性の高い財務体質を構築	入居者年間600名を継続して目指す。 通院同行など有償サービスの検討をする。 物価の高騰をふまえ食材内容の見直し、施設の備品、電気代の節約に取り組み評価する。	通年 副施設長	年始に入居調整がつかなかった為、今年度は年間599名だった。食材の見直しについては、入居者の意向を確認しコーヒー牛乳の1本化と漬物を朝食のみの提供に変更をした。また、天候によって廊下の電気をこまめに消し節約に務めた。	90%	年始の入居は在宅からは難しいので早めに老健や病院に相談して調整する。満場一致ではないが、入居者の意見を聞いた上で食材の提供変更をおこなった。今後も経費節減に向けて変更する場合は、入居者が理解できるように伝える。
	組織基盤の強化	業務を効率よく行えるように業務内容の可視化をする。 職員間で情報が確実に共有できるようにほのぼの閲覧と連絡回覧で情報を共有する。	通年 毎日 副施設長	ケアスタッフ、相談員日誌はほのぼのに入力して毎日作成する事ができた。入居者や業務の対応で特に必要な事項については回覧にして情報共有をおこなった。業務の可視化については掃除の一覧表を作成した。	90%	ほのぼのの日誌と回覧で職員間で情報共有がほぼできていたが、早急な対応時に情報が行き届いていない事があった。職員人数が増えているので回覧、連絡ノートを利用して確実に情報を伝えていく。
2 サービスの質	利用者の人権が尊重されたサービスの提供	日常生活で入居者の現状を見極め、できる事を増やせる支援をする。 認知症を学び、状態に合わせた対応ができるよう定期的に学ぶ機会を持つ。	評価 年1回 年2回及び随時 副主任	居室内で自立した生活ができるよう有効な福祉用具の活用を検討した。食堂で配膳・下膳が自分でできるような歩行器や居室で動きやすいように手すりの設置などを行つた。認知症のある4名に対しては個々に応じた対応を職員会議で検討した。	90%	歩行が不安定な入居者に居室↔トイレの動線に据え置き手すりの設置を勧めた。今年度はトイレ↔キッチンフロアでの転倒はなかった。認知症がある4名の内、3名はポポロで継続して生活ができている。
	利用者ニーズに則した高品質なサービス提供	入居者の思いや意見、希望の食事が反映できるよう定期的にアンケートを取る。 体感して楽しめるクラブ活動や行事を検討して行う。	3ヶ月に1回 副主任 栄養課(高士)	入居者アンケートは6回実施し、希望のメニューをひまわり祭や毎日の食事の取り入れる事ができた。おやつクラブを2回開催、15名参加。久しぶりに調理をした事、出来たてを食べた事で満足されていた。	90%	コロナ感染でクラブの開催が2回しかできなかつたが、とても好評だった。アンケートでは他者との関係で悩みを聞く事ができたり、メニューに取り入れる事ができた。今後も継続していきたい。
	リスクマネジメントとBCP	災害、感染症のBCPに沿ってポポロの事業継続について検討する。 災害時の避難方法、感染の予防・対応について入居にわかりやすく伝える。	年2回 年3回 副主任	入居者には毎月の定例懇談会で感染予防・感染状況について話をして注意喚起をおこなった。災害の避難方法についてまとめた表を配布して確認をした。BCPに沿って備蓄や備品、非常時の対応について確認をした。	80%	入居者に感染予防について毎月話しをすることで予防につなげることはできた。ポポロ内で感染拡大を抑えるのに外部サービスの利用を継続、休止をするかが課題である。少ない職員人数で事業継続する為に業務軽減を具体的に考えていく。
3 確保と育成	組織力向上に向けた環境整備	府老協軽費・養護のトークルームを利用して他施設と情報共有する。 職員全員がスキルアップできるよう勉強会に積極的に参加する。また資格取得を目指す。 今まで携わっていなかった業務に取り組む	通年 副施設長 副主任	今年度は、異動と役職変更があり業務の取り組みは見直しが必要となつた。府老協主催のトークルームは閉鎖になつたが、ZOOMでの研修には参加ができた。新人職員を中心に勉強会に参加した。	50%	個人のスキルアップを目指して次年度も資格取得を目指す。人事異動に伴い新しい体制になったので業務を見直しながら個人がするべきことに携わっていく。
4 地域貢献	専門性を生かした貢献事業の構築	在宅生活が継続できる施設として認識してもらえるよう居宅・地域包括のケアマネ、地域の病院、市役所と連携する。	通年 副施設長	精神科医師、ご本人・ご家族にケアハウスを理解してもらい入所。5年余りの入院生活から社会復帰する事ができた。圏域外の地域包括と連携するケースあった。	90%	精神科から入居したケースで介護・障害・医療と連携を行つた。ソーシャルワークにおいて幅広い知識が必要であった。今後も他職種との連携を強化し、ケアハウスの特性を生かして様々なケースに対応していきたい。
	地域活動と交流	災害時に近隣と協力ができる体制作りを検討する。	通年 副施設長	法人として災害避難所としての体制を整えている。災害状況に応じてポポロの食堂等を避難場所として可能か検討をした。	60%	秀孝会が災害避難所になつていて認識されるよう地域と連携していく。ケアハウスも災害避難所としてどのような役割が果たせるかを具体的に考えていく。

令和5年度 社会福祉法人 秀孝会 特別養護老人ホーム 有智の郷 事業報告

施設概要

定員80名、利用者平均年齢86歳、利用者平均介護度3.8

報告要旨

令和5年度の新規入所者は35名、退所者は28名であった。12月～1月にかけて退所者が9名と多く、また年末年始のコロナ発生と重なり、スムーズな入所が行えず、コロナ終息後まで空室が続き、稼働率が一時的に下がってしまった。優先待機者についても年末に確保していたが、入所日にコロナ罹患等で入所延期になるケースもあった。例年冬場は退所者も増加傾向である事から、今後も優先待機者については10名ほど確保し、老健等施設・在宅とバランスよく確保していく必要がある。また看取りケアについては、勉強会を通して基礎から学びなおすことで、ケアの質の向上に繋がっていると思われる。引き続き、看取りケアの質を上げ、ニーズに対応できるように取り組んでいく。aams活用等では業務負担の軽減や効率化が図れており、今後も適宜見直しを行いながら、適切に活用できるように取り組んでいく。

事業計画 (Plan)	取り組み内容 (Do)				評価及び改善方法 (Check&Action)	
	項目	内容[数値・実施時期等]	責任者	内容		
1 経営基盤の安定と強化	公益性、主体性、透明性、効率性を原則とし信頼性の高い財務体質を構築	多職種との情報共有を図り、看取り体制を整える。事前に看取りパンフレットを配布し、入所時の意思確認に取り組む。看取りケアプラン・カンファレンスの定着と看取り期における各職員の役割を果たし看取り加算60%以上を目指す。	看護主任 通年	1年を通じ入所者35名、退所者28名 内13名が施設での看取りの意思を確認し同意書を頂き看取りケアを実施した。当初、看取り加算の達成率水準を60%の目標を掲げていたが、今年度は入所者の身体面の影響が絡んで関連していく為、%設定は難しく容態の変化の際に、嘱託医と連携をとり家族とのできる限りのICの設定を行った。新規入所者の、入所当日、家族様には施設での過ごし方や看取り体制の方針や看護、介護体制のスタッフの連携、施設の環境等を丁寧に説明、意思確認を行った。	80%	意思確認の定着の体制は構築できた。今後も、新しいスタッフとの情報共有など、しっかりと繋げていくように指導も継続していく。当初、看取り加算の達成率水準を60%の目標を掲げていたが、今年度は入所者の身体面の影響が絡んで関連していく為、%設定は難しいと痛感した。次年度も、身体変化を見逃さず迅速な対応と、入所者、その家族、スタッフが看取り体制に不安を感じないように、体制内容の見直しや、ステップアップにつなげていく為に、施設で何ができるのかのケアの幅を拡大して行きたい。
	組織基盤の強化	優先待機者を常時5名程度は確保し空床が出た際には、1週間以内に受け入れが出来るよう体制を整える。老健施設や居宅ケアマネジャーと連携し、待機者の最新情報を把握する。退院時など病院と連携をとりスムーズに受け入れが出来るよう連絡・調整する。	相談主任 通年	10月～3月の下半期入所者数20名、退所者数14名。退所者の内6名が施設での看取りであった。後半の平均稼働率は95.8%。全体としては年間で入所者35名、退所者28名、平均稼働率は95.3%であった。優先待機者も5名以上確保していたが、12月～1月にかけて退所者が集中、入所申込中のショートステイ利用者にも声をかける等を行い入所に繋げる対応を行った。	90%	12月～1月にかけて退所者が9名と集中していたが、年末年始にかけてコロナ発生もあり、入所の受け入れが落ちていてからになつたため、1月の稼働率が92.3%と低くなってしまった。11月～2月にかけては退所者は増える傾向にある為、待機者数を一定数確保する必要がある。また引き続きショートステイからの入所者も多いため、ショートステイの受け入れの積極的に行っていく。
2 サービスの質	利用者の人権が尊重されたサービスの提供	ご本人とご家族の意向を重視した看取りケアの提供と年2回勉強会を行い知識と質の向上を図る。ご家族向けの看取りケアのアンケートを行い、ご家族の評価を取り入れた振り返りを行いサービスの向上を図る。	介護副主任(林) 通年	看取りケアの研修プログラムを作成し、年4回実施。テニス部職員と非常勤職員の受講希望者に対して、2月に研修を実施。12月～3月のユニット会議で看取り指針・マニュアルの理解を深める機会を作った。施設で看取りを行った方のうち、ご家族向けアンケートは13名中11名の返信があった。アンケート内容は看取り委員会で共有し、各部署回覧している。	90%	勉強会は、勤務調整を行う事で正職員を対象に全員受講ができた。また、テニス部職員や非常勤職員の受講希望者に対しては、別日を設け参加の機会を作り、基礎から看取りケアについて学ぶ機会が作られている。個別のカンファレンスやご家族からのアンケート結果を受けて振り返りを行い、ケアへと反映できるよう取り組む必要がある。
	利用者ニーズに則した高品質なサービス提供	見守り機器aams、インカムの適正な使用を委員会で検討すると共にその効果について検証し業務負担の軽減、効率化を図る。	介護主任 通年	リーダー会議にて見守り機器aams、インカム使用状況の確認・課題の検討を行い使用方法の見直しを行った。ユニット会議で課題の共有、全体的な使用方法の見直しを周知し、見守り機器aams使用者の見直しや、設定方法の変更など細かい部分はユニット会議で検討した。	70%	インカム使用での伝達方法見直し、感染対応時の活用、複数業務を同時進行で行いながら一斉に情報共有ができ、効率化を図る事が出来ている。見守り機器使用では、他部署と情報共有しながら定期的見直しが必要であり、適切に使用できるよう使用者や使用方法の見直しを継続する。
	リスクマネジメントとBCP	虐待防止・身体拘束廃止・介護事故を各委員がリスク管理を行い会議等で検証し、虐待防止や事故防止に繋げていく。	介護副主任(東入来) 通年	各委員会共に定期的に開催し、ユニット会議やリーダー会議などで話し合う機会を設け、各員会の理解を深めた。	80%	引き続き、ユニット会議やリーダー会議で継続し理解を深めていく。
3 人材の確保と育成	人材確保に向けた環境整備	個人面談を実施し、現場の課題・職員の心理状態を把握する事で職場環境を改善する。介護技術に対するフォローアップを行う事で技術の向上を図る。	介護主任 年2回	正職員を対象に10月に面談を実施。役職者は施設長が面談、ユニットリーダーは主任が面談、ユニット職員はユニットリーダーが面談を実施した。事前に記入していた業務目標・成果シートについて具体的な数值・期間の修正を行いながら取り組み状況の確認を行った。	60%	10月・2月の年2回面談を実施予定だったが、対象職員全員とは業務都合上面談の実施が出来なかった。仕事に対する不安や困り事などは、日常的なコミュニケーションを通じてユニットリーダーが把握に努め、課題点はリーダー会議で共有し見直しを行った。面談制度が定着できるよう、計画的に業務調整し実施する必要がある。
	組織力向上に向けた環境整備	外部研修・内部研修を充実させる。研修内容をピックアップし、定期的に学べる機会を作る。基本的な技術の見直しや知識の確認を行う事で個々のスキルアップを目指す。	介護主任 通年	外部研修は、募集案内を出し参加の呼びかけをし、研修内容に応じて職員をピックアップし研修に参加できるように調整している。内部研修は看取り研修2ヶ月/回実施した。介護ケアのマニュアル(陰洗・足浴・手浴・洗髪・エンゼルケア・更衣・全身清拭)を作成し、陰洗・足浴については、担当者を中心に内部研修を実施。	80%	外部研修は研修内容に応じて職員をピックアップし、研修に参加することができている。介護ケアのマニュアルを作成することで、基本的な技術の見直しや知識の確認が行え、技能実習生・新人職員を含め統一したケアを行うことができている。引き続き介護ケアマニュアル(入浴・移乗・食事・口腔ケア・排泄)作成に取り組んでいく。
4 地域貢献	地域活動と交流	職場体験・見学、現場実習の受け入れを積極的に行い福祉人材育成に取り組む。	介護副主任(東入来) 通年	八幡高校や支援学校の実習生の受け入れは行えたが、施設見学や職場体験はほぼ行えていない。	50%	実習生の受け入れを継続するとともに、SNSを通じて、インターン生の職場体験や施設見学を積極的に受け入れていく。

令和5年度 社会福祉法人 秀孝会 短期入所生活介護 有智の郷 事業報告

施設概要

定員10名、利用者平均年齢84歳、利用者平均介護度2.5

報告要旨

令和5年度の新規ショートステイ利用者の受入は51名で、毎月4名～5名程の新規依頼があった。毎月の利用者については、入替わりがあるものの約40名程度を維持している。八幡市内でのショートステイ事業所が少ない事もあり、個室利用料の支払いに問題ない方は、有智の郷に問い合わせを頂くことも増えている。診断書について時間が掛かる事が、利用のネックになっていた部分を見直し、主治医意見書や代替えの書類で対応できており、受入れもスムーズにいっていると思われる。また定期利用では、ショートステイ内のレクリエーション活動等アクティビティの充実を意識して取り組む事で『楽しかった。また来たい。』と思ってもらえるように取り組み、実際に稼働率も上がってきてる。令和6年度も引き続きアクティビティの充実を図ると共に、利用者ニーズを把握し、質の高いサービス提供が行えるようケアの質・知識の向上に努めていく。

	事業計画 (Plan)			取り組み内容 (Do)			評価及び改善方法 (Check&Action)
	項目	内容[数値・実施時期等]		責任者	内容	達成率	
1 経営基盤の安定と強化	公益性、主体性、透明性、効率性を原則とした信頼性の高い財務体质を構築	新規ショートを積極的に受入れ、リピート利用していただけるよう、ショートステイのケアの質や活動の見直しを行い、稼働率60%以上を目指す。在宅ケアマネージャーを中心とした、各サービス事業者と連携を取り、スムーズな受け入れ体制を整える。	通年 稼働率 60%	相談主任	10月～3月の下半期で、新規ショート受入れは26名、定期利用に繋がっている方は8名。月の平均利用者数は40名程度であった。下半期平均稼働率は59.0%で、緊急SSが3件、そのままロングショートとなり、特養入所のケースもあった。年間の新規ショート受入数51名、定期利用に繋がったのが17名、平均稼働率は53.9%であった。ショートユニットではレクリエーションや活動の提供を増やし楽しみを持ってもらう取り組みを行った。	90%	下半期は新規相談も増え11月以降は稼働率も60%以上を維持できている。緊急ショートから特養入所につながるケースもあった。またショート利用者で特養入所を申し込まれている方も複数おられ、スムーズに特養入所に繋げることもできている。今後もショートステイの利用者を増やしていくことが稼働率アップにつながると思われる。また利用中のアクティビティの充実もリピート利用につながる為、引き続きアクティビティの充実も図る。
	組織基盤の強化	新規ショートステイや緊急ショートステイの受入れをスムーズに行う体制を強化する。(正確な情報収集、カンファレンスの実施、情報共有等)	通年	相談主任	新規ショートステイ・緊急ショートステイについて、診断書の提出について必須とせず、診断書に代わるデータ等がある場合はそれを基に医務と相談しながら受入れを行った。新規相談の際も、情報収集をしっかりと行うことで、スムーズな受入れに繋がり、多い月では9件新規契約を行うことが出来た。下半期は3件の緊急ショート受入れがあり、いずれもロングショートになり、稼働率アップに繋がっている。	80%	新規・緊急ショートステイにおいて、以前は診断書提出を必須としていたが、間に合わないことも多く、主治医意見書や退院時サマリー、服薬情報等で代替えできる部分が多く、診断書がなくても対応できていた。診断書作成に時間がかかる、利用までに日数がかかる事が多かったが、代替情報でスムーズな受入れに繋がり、今後も必須とする場合は法人内で検討必要。
2 サービスの質	利用者の人権が尊重されたサービスの提供	利用者のニーズに合わせたサービス提供を行う。ご家族・在宅ケアマネージャーと情報共有しながら在宅生活継続の為のケアの実施に努める。	通年	ユニットリーダー(島田)	ご家族と連絡票を通して情報共有を行う。ご利用中に状態変化や特記事項があれば相談員を通じケアマネージャーへ情報共有を行った。統一したケアが提供できるようにユニットノートを活用し、ユニット会議で情報共有し実践した。	60%	ご家族からの要望が連絡票に記載してあったが実際に対応できていないことがあった。他部署とも連絡票の二重確認し声を掛け合うことを再度徹底する。帰宅願望の強い利用者や認知症のある方への対応の仕方が不十分な事もあり、職員同士でケアについての話し合いや勉強会への参加を通じ、個々の職員がスキルアップする必要がある。
	利用者ニーズに則した高品質なサービス提供	見守り機器aams、インカムの適正な使用を委員会で検討すると共にその効果について検証し業務負担の軽減、効率化を図る。	通年	介護主任	リーダー会議にて見守り機器aams、インカムの使用状況の確認・課題の検討を行い使用方法の見直しを行った。ユニット会議で課題の共有、全体的な使用方法の見直しを周知し、見守り機器aamsの使用者の見直しや、設定方法の変更など細かい部分はユニット会議で検討した。	70%	インカム使用での伝達方法見直し、感染対応時での活用、複数業務を同時進行でも一斉に情報共有ができる、効率化を図ることができている。見守り機器使用は、他部署とも情報共有しながら定期的に見直しが必要で、適切な使用に向け使用者や使用方法の見直しを継続する。
	リスクマネジメントとBCP	虐待防止・身体拘束廃止・介護事故について各員会がリスク管理を行い、会議などで検証していく事で、虐待防止や身体拘束廃止、事故防止に繋げていく。	通年	介護副主任(東入来)	各委員会共に定期的に開催し、ユニット会議やリーダー会議などで話し合う機会を設け、各員会の理解を深めた。	80%	引き続き、ユニット会議やリーダー会議で継続し理解を深めていく。
3 人材の確保と育成	人材確保に向けた環境整備	個人面談を実施し、現場の課題・職員の心理状態を把握する事で職場環境を改善する。介護技術に対するフォローアップを行う事で技術の向上を図る。	年2回	介護主任	正職員を対象に10月に面談を実施。役職者は施設長が面談、ユニットリーダーは主任が面談、ユニット職員はユニットリーダーが面談を実施した。事前に記入していた業務目標・成果シートについて具体的な数値・期間の修正を行ながら取り組み状況の確認を行った。	60%	10月・2月の年2回面談を実施予定だったが、対象職員全員とは業務都合上面談実施が出来なかった。仕事に対する不安や困り事などは、日常的なコミュニケーションを通じユニットリーダーが把握に努め、課題点はリーダー会議で共有し見直しを行った。面談制度が定着できるよう、計画的に業務調整し実施する必要がある。
	組織力向上に向けた環境整備	外部研修・内部研修を充実させる。研修内容をピックアップし、定期的に学べる機会を作る。基本的な技術の見直しや知識の確認を行う事で個々のスキルアップを目指す。	通年	介護主任	外部研修は、募集案内で参加呼びかけし、研修内容に応じて職員をピックアップし研修に参加できるように調整した。内部研修は看取り研修2ヶ月/回実施。介護ケアのマニュアル(陰洗・足浴・手浴・洗髪・エンゼルケア・更衣・全身清拭)を作成し、陰洗・足浴については、担当者中心に内部研修を実施。	80%	外部研修は研修内容に応じて職員をピックアップし、研修に参加できている。介護ケアマニュアル作成で、基本的な技術の見直しや知識の確認が行え、技能実習生・新人職員を含め統一したケアを行うことができている。引き続き介護ケアマニュアル(入浴・移乗・食事・口腔ケア・排泄)作成に取り組んでいく。
4 貢献	地域活動と交流	職場体験・見学、現場実習の受け入れを積極的に行い福祉人材育成に取り組む。	通年	介護副主任(東入来)	八幡高校や支援学校の実習生の受け入れは行えたが、施設見学や職場体験はほぼ行っていない。	50%	実習生の受け入れを継続するとともに、SNSを通じて、インターン生の職場体験や施設見学を積極的に受け入れていく。

令和5年度 社会福祉法人 秀孝会 有智の郷 デイサービスセンター 事業報告

施設概要

定員30名、利用者平均年齢82歳、利用者平均介護度2

報告要旨

住み慣れた地域で暮らすことが継続できるように、在宅サービスの役割を担うと共に、家から入所に生活形態が変化しても友人との交流や活動の継続ができるように架け橋としての役割を果たした。施設で暮らすことのイメージが漠然とできてくれる利用者に、あらたな視点をもってもらうことも大切であり、デイサービスの場が良い意味でのごちやまぜ感を感じてもらえる場として機能はじめている。そのためには通所利用者の状態把握のみではなく利用されていた方（現入所者）の日々のご様子も入所職員から情報をもらい、必要な人に必要なとき、デイの場が提供できるように情報収集も怠らないように支援を継続した。デイの稼働率だけに目を向ければ入所者との交流は不要とされてしまうことだが、稼働率を維持しながら、有智の郷全体での利用者満足度に貢献することの意義を職員全員が共有していることが、今のデイサービスの強みであると言える。

	事業計画 (Plan)			取り組み内容 (Do)			評価及び改善方法 (Check&Action)
	項目	内容[数値・実施時期等]	責任者	内容	達成率		
1 経営基盤の安定と強化	公益性、主体性、透明性、効率性を原則とし信頼性の高い財務体質を構築	体験利用から実利用につながるよう積極的に受け入れを行う。サービス内容がわかるように連絡ノート活用や日々のご様子がわかるよう広報を行う。利用者家族や居宅事業所に向けて実施。	通年	管理者	年間の新規利用者総数は17名。うち9名体験され8名が実際の利用に繋がっている。体験については入浴も可能な限り実施しており、安全に配慮したうえで、より実際の利用に近い状況で体験していただけるように配慮している。	90%	事業所の体制上、月に1～2件程度が適切な体験利用の人数と思われる。実際には体験なしで口コミや支援事業所の評価で利用に繋がっているケースもあり、今後も丁寧な対応と安心して利用ができるように安全対策も行いながら実施していく。
	組織基盤の強化	感染症や災害等で事業が途切れることがあっても、すばやく復旧ができるよう他部署との連携を行う。緊急時の受け入れ体制を整え、困ったときに迅速に対応ができる。	通年	管理者	8月の台風接近での休業一日を除き、営業予定どおり実施する。冬場感染症の流行期等も空き状況みながら増回、スポット利用の声かけも行い、安定した稼働が年間を通じて実施できた。	100%	中間報告どおり、休業した場合は速やかに代替営業も検討する。利用者、職員の安全確保を第一に考え、かつ円滑な施設運営が行えるよう、常に稼働状況は頭に入れながら調整を図っていく。次年度もキャンセル率を踏まえ利用予定は91～92%で設定。
2 サービスの質	利用者的人権が尊重されたサービスの提供	デイサービス以外の生活にも目を向け、その方の生活全体の中でデイサービスがどのような役割を果たす必要があるのかを常に感じ実行する。	通年	作業療法士	家族や利用者よりデイサービス以外での生活状況やニーズを聞き取り、各部署で報告・相談し、利用者や家族の生活に寄り添いながら問題に対応できるようサービスの提供を行う。	100%	家族等からのリハビリに関する苦情はなく、家族や利用者より生活上での相談を受け、他部署と密に相談しながらサービスの提供を行えている。
	利用者ニーズに則した高品質なサービス提供	利用者の意欲向上が図れるよう、生活課題を自身の力で克服できるような支援を行う。専門性をもって、適切なアドバイスやプログラムを実施する。	通年	作業療法士	デイ利用時に、日常生活上・身体機能面の不安点や問題点の聞き取りを行い、専門的な身体機能評価や動作を確認した上で適切なアドバイスやリハビリの提供を実施する。	100%	利用者からリハビリに関する苦情はなく、個別に生活上での問題点や身体機能面の訴えについて聞き取り、アドバイスや福祉用具の選定・提案出来ている。
	リスクマネジメントとBCP	迅速な苦情相談の対応の実施 災害の備え、訓練の実施	通年	管理者	苦情、相談は当日遅くとも翌日までには対応した。次の利用時に解決策または対応状況を必ず管理者から報告している。災害対応について、台風接近に伴い事前の備えも過去の経験をもとに早い段階で行い、職員全員で役割分担しだきな影響なく対応した。	100%	物品の返却忘れ等苦情には至っていないが、速やかな対応が必要なことについては職員間の報告もできており、対応に遅れはなかった。ご家族、支援事業所からサービス担当者会議時にうかがつた要望などは全職員に周知しており、できること、できないことはきちんとお伝えしたうえで実行している。
3 人材の確保と育成	人材確保に向けた環境整備	引き続き、チームケアの充実を図り、互いを補い合い、働きやすい職場環境を皆で話し合いながら整えていく。	通年	管理者	職員や家族の体調や家庭の都合など突然の休みや休業希望が重なることもあったが、誰が休んでもカバーできる力をつけており、利用者へのサービスが滞ることがなく対応できた。問題点については都度意見聴取してできることはすぐ改善した。	90%	パート職員が主力の事業所であり、負荷が過度にかかるないように、配慮している。そのうえで個人の持つ力、特性が十分に活かせるよう業務の中で細やかな調整は行っている。互いの良いところを学び、弱いところは補えることが利用者への配慮に繋がることを常に伝え、実践している。
	専門性を生かした貢献事業の構築	在宅介護の悩みや不安、ストレスが発散できるような楽しい催しを計画し実行する。	年1回	管理者	食事や催しなど、不定期で実施。感染対策も行いつつだが、日常生活に戻っておられる利用者とともに、活動を共に楽しむことができた。	80%	席にゆとりのある曜日からではあるが、行事の再開、食事やおやつに関する催しも再開した。次年度については木曜日から喫茶を始めて行く予定。外出も今の利用人数に適した方法を考えながら個別に実施していく。
4 地域貢献	地域活動と交流	利用者の活動の幅が広がるように、施設外のイベントへの参加。ボランティア活動の支援。	通年	管理者	介護支援センター事業の利用でボランティアさんに来てもらった。季節行事として花見や、利用者を絞つてではあるが、公園の散歩や入居者（デイ利用されていた方をメインに）にデイ利用者との交流を図ってもらうことが感染状況を踏まえつつであるが、継続できた。	90%	コロナが5類に引き下げられ、様子を見ながらの一年であったが、外部との交流、施設内の交流ともに感染対策を行なながら、感染を広げることなく実施できた。次年度に向け培ったノウハウを元に交流拡大を図るための試行が確実に実施てきた。

令和5年度 社会福祉法人 秀孝会 有智の郷 ケアマネジメントセンター 事業報告

施設概要

利用者の人格を尊重した介護保険サービスの提供(74件/月)と評価

報告要旨

下半期に実務未経験者を常勤・専従の介護支援専門員を1名採用したが、体調不良により退職。常勤・専従の介護支援専門員2名(いずれも主任介護支援専門員)体制で事業を継続した。半年に一度、保険者への報告義務がある【特定事業所集中減算】4種別のうち、「通所介護サービス」に関して紹介率最高法人の占める割合が8割を超過していたため減算対象となっていたが、令和5年度に第三者評価を受診した事により減算を回避することが出来た。「通所介護サービス」種別の紹介率第1位は社会福祉法人秀孝会(有智の郷デイサービスセンター)であり、「有智の郷のデイを利用したい」という地域住民の要望に応えると共に、秀孝会が運営する介護サービス事業の稼働率向上にも協力できる協力体制がより強固なものになった。令和6年度も引き続き、経営基盤の安定はもちろん、ケアマネジメントの質の維持・向上、地域包括支援センターなど法人他部門との連携を密に図るために、常勤・専従の介護支援専門員が実質3名(含む主任介護支援専門員)の体制を再びめざす必要があると考える。

	事業計画 (Plan)		取り組み内容 (Do)			評価及び改善方法 (Check&Action)
	項目	内容[数値・実施時期等]	責任者	内容	達成率	
1 経営基盤の安定	公益性、主体性、透明性、効率性を原則とした信頼性の高い財務体質を構築	法令を遵守し、支援の提供に当たっては利用者の意思及び人格を尊重し、つねに利用者の立場に立ち、利用者に提供される指定居宅サービスなどが特定の種類や事業所に不当に偏ることのない公正中立に行う。	通年	管理者	指定・監督権限をもつ八幡市作成の『居宅介護支援自主点検表』に記載の法令項目を確認、遵守し、利用者への契約時に特定事業所集中率説明書を用いて介護サービス事業所を本人と家族が円滑に選択できるよう努めている。	100% 【特定事業所集中減算】回避のため第三者評価を受診。サービスの質の向上に努め、利用者の希望により特定の事業者(=有智の郷デイサービスセンター)。
	組織基盤の強化	常勤の介護支援専門員1名の新規採用を目指し、特定事業所加算Ⅲの算定と運営基準の遵守を図ることで人員体制および財務基盤のうえでもより一層安定するよう努める。	通年	管理者	下半期に実務未経験の介護支援専門員を常勤・専従として1名採用したが、健康上の理由により退職。残念ながら、専従の介護支援専門員が実質3名(含む主任介護支援専門員)の体制を維持できなかった。	50% 全国的な“ケアマネ不足”的ななか、採用にさほど難渋していない事業所もある。当事業所の採用条件のうち、給与は低め設定しており、実務未経験者の雇用と職場定着が図れるよう、より質の高いチユーターチームを確率する必要がある。
2 サービスの質	利用者の人権が尊重されたサービスの提供	自らの意志の表出(言語化)・形成・実現が困難な認知症などの利用者であっても、人権や尊厳が保持できるような意思決定支援を行う。	通年	管理者	毎日の朝礼後のミーティングにおいて、各介護支援専門員が担当する利用者への支援進捗状況を相互に報告。ピアスピービングにより利用者の人権や尊厳が保持できるよう努めている。	100% 個別のケアマネジメントを通して、利用者の意向の確認・課題の共有と見立てて、介護保険サービスだけでなくインフォーマルサービスなど地域の社会資源の情報提供と自己決定を尊重する相談支援を提供し、一人ひとりの尊厳保持に努める。
	利用者ニーズに則した高品質なサービス提供	利用者一人ひとりの想いや状況を適切にアセスメントし、オーダーメイドの相談支援とケアプラン計画立案によりケアチームとして支援提供する。	通年	管理者	新型コロナウイルス感染症が5類に引き下げられ、従前どおりのサービス担当者会議を開催できる状況になった。ケアチームが有機的に連携し、目標達成のために支援できるよう、電話やファックス、ネットツールの活用も心がけた。	100% 自らのサービスの質について、令和5年度は“自己評価”にとどまつたため、契約利用者と介護サービス事業者向けにセンターの満足度調査を行うなど“他者評価”も検討する。
	リスクマネジメントとBCP	苦情・事故、感染・災害に早期対応できるようリスク回避と軽減をテーマに研修を実施する。	毎年1回	管理者	苦情・事故については法人研修講義資料『接遇マナー・職業倫理』を職員間で共有、感染・災害発生時を想定した研修は、各自が自由な時間に視聴学習できるよう、研修資材動画のQRコードを作成。各自、視聴後に意見効果を行った。	100% 令和4年4月1日より義務化されたハラスマント対策に向けて防止のための指針を作成。BCP(業務継続計画)については法人作成の基本版をベースに、センター特有の在宅版BCP(案)を策定。内容について法人との協議を続ける。
3 人材の確保と育成	人材確保に向けた環境整備	常勤の介護支援専門員1名の新規採用と定着が図れるよう、求人(採用)情報の表現の再検討など、実行可能な課題解決を検証する。	通年	管理者	下半期に実務未経験の介護支援専門員を常勤・専従として1名採用したが、健康上の理由により退職。残念ながら、専従の介護支援専門員が実質3名(含む主任介護支援専門員)の体制を維持できなかった。(再掲)	50% 全国的な“ケアマネ不足”的ななか、採用にさほど難渋していない事業所もある。当事業所の採用条件のうち、給与は低め設定しており、実務未経験者の雇用と職場定着が図れるよう、より質の高いチユーターチームを確率する必要がある。(再掲)
	専門性を生かした貢献事業の構築	ケアマネジャー一人ひとりの年度研修計画に沿ってスキルアップを図り、地域包括支援センターとの月一回の会議や毎朝のミーティングの活用、スーパーバイズにより課題共有し、ケアマネジャーが持てる力を発揮できるよう事業所としての組織力より一層向上できるよう整備する。	通年	管理者	管理者は厚生労働省による【BCP作成セミナー(居宅介護支援版)】、京都府介護支援専門員会主催の【メンタルヘルス対策】を、職員は京都府介護支援専門員会・京都府看護協会共催の【看取りサポートの人材養成研修】を受講し、スキルアップを図った。	100% 引き続き、ケアマネジャー一人ひとりの年度研修計画を立案。認知症の本人とその家族の支援、人生の終末期に向けた意思決定支援(ACP)を重点項目として、相談支援およびケアマネジメントのスキルアップを図る。
4 地域貢献	専門性を生かした貢献事業の構築	ケアマネジメントを行うなかで得られた知識と経験を地域でも活用いただけるよう、法人内だけでなく、行政や他団体とも協力する。	通年	管理者	八幡市第9期介護保険事業計画策定に向けて市内の介護支援専門員を代表してヒアリングを受けたり、八幡市在宅医療・介護連携支援センター主催の研修企画について立案、助言を行った。	100% 八幡市地域包括支援センターの各部会主催の研修企画立案への協力や、八幡市在宅医療・介護連携支援センターおよび八幡市高齢介護課による【ケアマネジャー業務マニュアル八幡市版(仮称)】の作成プロジェクトに参画していく。
	地域活動と交流	カフェ・おりおり(オレンジカフェ)、はづらつ健康教室やその他の市事業への参画をとおして、地域活動と交流を図る。	カフェ/教室 月1回	管理者	①オレンジカフェ“カフェ・おりおり”的担当者として管理者が参画。②はづらつ健康教室の担当者として企画・運営に携わった。③八幡市内の有志による認知症啓発全国イベント【ラン伴】に参加した。	100% オレンジカフェ“カフェ・おりおり”はづらつ健康教室、国際アルツハイマー関連イベント“オレンジライトアップやわた”など八幡市事業に参画し、八幡市内ではまだ実現していない認知症本人ミーティングの開催についても模索・検討する。

令和5年度 社会福祉法人 秀孝会 有智の郷 包括支援センター 事業報告

施設概要

男山東中学校圏域に暮らす高齢者やその家族を支える為、総合相談、権利擁護、介護予防支援、包括的・継続的ケアマネジメント業務を実施

報告要旨

地域で生活する高齢者とその家族の一次的かつ総合的な相談窓口としての周知が広まり、特に介護予防事業所としての役割が増加しつつある。寄せられる相談に適切に対応する為、定期的にケースについての情報共有を行い職員間での連絡を密に取れる体制を構築している。三職種がそれぞれの専門性を確保しつつ日常業務を行うことができるよう、各種研修会にも積極的に職員の派遣を行い、専門性の確保に努めている。また見守り訪問、認知症カフェの定期的な開催等の活動が地域住民に周知されており、交流機会が増加している。

	事業計画 (Plan)			取り組み内容 (Do)		評価及び改善方法 (Check&Action)	
	項目	内容[数値・実施時期等]	責任者	内容	達成率		
1 経営 基盤 の 強化 と 安定	公益性、主体性、透明性、効率性を原則とし信頼性の高い財務体質を構築	八幡市よりの委託業務、介護予防事業所としての業務を軸に安定した運営を行う事で、地域住民のニーズの開拓、充足を図っていく。	通年	管理者	年間給付管理件数平均102.6件、総合相談件数延べ137件。地域住民、CMよりの相談増加傾向。介護予防事業所としての役割が増加している。	100%	介護予防プランの給付管理件数がベースラインである100件を超えており、増加傾向にある。令和6年度4月の制度改正以降の推移を確認していく必要あり。総合相談では相談内容が多岐にわたることも多く、関係機関との連携の重要性が増している。
	組織基盤の強化	委託業務を安定して遂行するために必要な人材確保を行い、組織基盤の安定を図る。	通年	管理者	朝礼、月次会議での情報共有を行うことで、各相談員の担当するケース経過について課内で共有している。各相談員の負担感を軽減することで、離職の防止に繋げ、組織基盤の安定に努めている。	100%	朝礼、月次会議以外でも逐次課内で相談できる体制を作ることで、各相談員の業務への負担感は軽減できており、離職の防止を図れている。
2 サ ー ビ ス の 質	利用者の人権が尊重されたサービスの提供	高齢者の権利擁護についての視点を持ち、本人が適切な意思決定を行い、適宜必要なサービスを選択することができるよう支援を行う。	通年	相談員(山上)	権利擁護の視点を重視し、相談対応を行っている。本人の状態に合わせて、適宜必要な支援機関の利用に繋げている。	100%	適宜必要な支援機関等に繋げることができている。今後も引き続き外部研修等を活用し、権利擁護、意思決定支援について学び続ける必要がある。
	利用者ニーズに則した高品質なサービス提供	利用者の意向、状態に応じた適切なサービス利用の提案、調整等行う。	通年	相談員(山上)	本人の話を傾聴することで本人のリアルニードに近づけるようサービス調整を行っている。	90%	本人意向を尊重したサービス調整を行えている。本人意向の尊重と専門職としての視点でのサービス提案の両立については今後も検討していく必要性がある。
	リスクマネジメントとBCP	災害等非常事態発生時に事業の継続を行うことができるよう行動計画を策定し、事業所内で協議を進める。	通年	管理者	月次会议時に事業所内での話し合いを行い、意見交換を行った。市内包括連絡協議会時に他包括の取り組み等情報収集、共有を行う。	30%	引き続き事業所内協議、他包括よりの情報収集、共有を通して具体的な行動について検討していく。
3 人 材 の 確 保 と 育 成	人材確保に向けた環境整備	委託業務の安定した運営の為、配置基準に明記されている三専門職を確保し、各専門職が各自の専門性を発揮することができるよう環境整備を行う。	通年	管理者	三専門職とも定期的に他包括と共同で開催している専門職部会に参加し、専門性に特化した知識、技能の習得に努めている。	80%	専門職部会で習得した知識、技能等を日常の相談業務に活用していくことが重要であり、その実践を通して専門性の向上に努めていくことが重要である。
	組織力向上に向けた環境整備	各々の専門性を確保しながら、法人部署内における役割を適切に担うことができ組織としての力量を向上することができるよう環境整備を行う。	通年	管理者	各自が法人内、事業所ないでの役割を認識し、適切に役割を担うができるよう、協力を行う。	90%	各自が組織の一員としての役割を自覚している。組織としての力量の向上がもたらす利点について理解し、今後も努めていく必要がある。
4 地 域 貢 献	専門性を生かした貢献事業の構築	見守り活動等を通して医療専門職の視点で地域を巡回することで、地域住民の実態とニーズ把握を行い、必要な予防事業等の計画や実施に繋げていく。	通年	相談員(井上)	認知症カフェ、見守り訪問等の活動を通じて、地域住民との関係性が構築できている。	100%	事業を通じて包括支援センターの持つ多様な機能が地域に認識されつつある。また医療専門職の存在についても周知されており、今後も引き続き地域住民との良好な関係性の維持を行っていく。
	地域活動と交流	認知症カフェの開催等地域社会に根差した活動を行い、地域との交流機会を増やしていく。	通年	相談員(井上)	月1回定期的に認知症カフェを開催。当事者や家族、地域住民の参加も増加している。	100%	コミュニティカフェの要素が多く、地域住民間でのカフェの周知度は上昇しており、それに伴い参加者も増加している。今後もカフェ内で様々な取り組みを行うことで、地域住民の活動の場になっていくことが期待される。