

社会福祉法人 秀 孝 会  
令和6年度（2024年度） 事 業 報 告

・法人総括

「京都ひまわり園住環境改善事業」が完了し、中長期の経営安定、地域に根差したサービスの構築と入居者の QOL 向上、職員の処遇改善に向け事業展開を実施した。6 月には処遇改善加算を活用し職員の基本給改善を図った。

事業業績としては、全体的に稼働率の改善が図られ、増収につながった。しかし、人材確保については介護職員に限らず、専門職の採用にも苦戦を強いられる結果となった。そのために派遣会社や紹介会社を通しての採用も大幅に増加することになった。また、修繕や故障・長年使用のための入れ替えなどが必要になったが、全てを対応できなかったために令和7年度への影響が避けられない結果となった。

・基本計画に基づく報告

メインテーマ「職員の英知を結集し、サービスの質、業務の質の向上にチャレンジする」

1. 経営基盤の強化と安定

- ① 個室化による収益アップを確実なものにする
- ② 利用率アップと安定化を図る
  - ・利用率の改善とともに収益アップにつながった
- ③ 職員の適正配置を図る
  - ・職員の確保に課題を残し、適正配置には至っていない
- ④ 危機管理体制の強化
  - ・災害対応 BCP、感染症対応 BCP の見直しも行い、備蓄食料の試食も含めた研修訓練も実施した

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
  - ・認知症研修の受講をすすめた。また、京都府老人福祉施設協議会の身体拘束ゼロ推進研究委員会のまとめた虐待防止基礎研修の動画研修も取り入れた
- ② ICT の積極的導入
  - ・見守り機器の有効性の検証は不十分であり、今後も検証に努める
- ③ リスクマネジメント
  - ・事故対策委員会を中心にリスクへの対応策を検討し、共有することに努めた

### 3. 人材の確保と育成

- ① 社会福祉連携法人に参画し、人材の確保・育成に努める
  - ・社会福祉連携推進法人の企画に参画し、人材確保に努めた
- ② 多様な就業体系と給与体系を整備する
  - ・処遇改善に係る支援金等を活用し、職員給与体系の改善を図った
- ④ 組織力向上に向けた人材育成
  - ・研修受講の支援体制はまだまだ不十分なところもあり、さらなる研修受講をすすめ人材育成に努めていく必要がある

### 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
  - ・法人独自の利用料減免制度の調査については不十分な結果となり、今後の方向性も含めて検討していく
- ② 地域活動と交流
  - ・地域の方々を対象にした認知症サポート養成講座、ステップアップ講座を市役所とともに開催した
  - ・女子ソフトテニス部チームサニーブリーズが地域の中学生を対象に6月と11月から1月の間にテニスクリニック（テニス教室）を開催した

以上

令和6年度 社会福祉法人 秀孝会 特別養護老人ホーム 京都ひまわり園アネックス 事業報告

| 施設概要                                                                                                                                                     |               |                                                                                                     |                    |                                                                                                 |              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 報告要旨                                                                                                                                                     |               |                                                                                                     |                    |                                                                                                 |              |
| 定員20名、利用者平均年齢89.3歳、利用者平均介護度4.05                                                                                                                          |               |                                                                                                     |                    |                                                                                                 |              |
|                                                                                                                                                          | 事業計画 (Plan)   |                                                                                                     | 責任者                | 取り組み内容 (Do)                                                                                     |              |
|                                                                                                                                                          | 項目            | 内容(数値・実施時期等)                                                                                        |                    | 内容                                                                                              | 達成率          |
| 1 安定基盤強化                                                                                                                                                 | 個室化による収益アップ   | 利点である感染対応、見守りやすさを活用し、利用者の健康管理を行い安定した利用率を維持する。加算を見直し、算定できる体制を整える。                                    | 相談員<br>看護課<br>(井上) | 8月～9月、1月～2月とコロナ・インフルエンザの感染対応を行った。加算の算定はターミナルケア加算を見込んでいたが算定には至っていない。利用者の健康管理、体調変化に敏感に対応することが出来た。 | 稼働率<br>96.5% |
|                                                                                                                                                          | 利用率アップと安定化    | 入院時の退院相談や、入退所のスケジュール調整を速やかに行う。                                                                      | 相談員                | 速やかな退院調整を意識して取り組み空床日数を減らすことが出来た。また、入所についても速やかな利用に繋げるなど職員の意識づけができた。                              | 90%          |
|                                                                                                                                                          | 職員の適正配置を図る    | 2階及び3階職員の連携を強化し、フォローしあえる体制を作る。                                                                      | 介護副主任              | 適材適所を意識し都度職員配置を見直している。特浴の入浴介助について2階と3階の協力体制は解消したが、職員の不足時の応援要請がしやすくなった。                          | 80%          |
|                                                                                                                                                          | 危機管理体制の強化     | BCPについて引き続き勉強会・訓練を行い、有事の際実施できる体制を構築する。                                                              | 副施設長               | BCP委員会において災害時職員参集の可否と、就業継続可否についてアンケートを実施した。BCP法人勉強会を行った。                                        | 100%         |
|                                                                                                                                                          | 人権を尊重、尊厳の保持   | 尊厳保持について研修や勉強会、委員会で学びを深める。常勤職員以外の職員(技能実習生・派遣・夜勤専従)へ着実な情報伝達を行う。                                      | 介護主任               | スタッフ会議にて認知症ケアの勉強会を行う事ができた。認知症に合わせた個別対応の検討を行う事ができた。会議を各階で分け参加率をあげることができた。アネックスの扉を日中開放した。         | 70%          |
| 2 サービスの質                                                                                                                                                 | ICTの積極的導入     | ほのぼのを通じてケアプランの周知、実施チェックまで行えるよう活用する。<br>センサーツールの運用について見直す。                                           | 介護副主任<br>(目黒)      | 雇用形態によってはほのぼのを見る機会が少ないので、意識してもらうよう働きかける。センサーツールの使用について見直しを行う事が不十分であった。                          | 50%          |
|                                                                                                                                                          | リスクマネジメント     | インシデント・アクシデントリポートを着実に記録し、予防策の検討・対応を丁寧に実施する                                                          | 介護副主任<br>(玉井)      | 年度当初、インシデントをスタッフで共有するためのボードを設置し取り組みだったが、有用性が低く途切れてしまった。レッドカードを意識して記載することができた。                   | 60%          |
|                                                                                                                                                          | 人材確保・育成に努める   | 社会福祉連携法人について学び、人材確保の方法やアイデアを検討する。SNSでの情報発信                                                          | 副施設長               | 連携推進法人での就業フェア開催、インターンシップの受け入れを行った。施設実習を受け入れを再開することができた。認サポ受講生を職員として迎えることができた。                   | 80%          |
| 3 人材の確保と育成                                                                                                                                               | 組織力向上に向けた人材育成 | 自己評価を導入し、リーダー職と面談を行う。職場における役割・適正を考え、知識・技術の向上を目指す。職員の伸びしろを評価する。                                      | 介護主任               | 年2回、自己評価及び上司評価を行い、個別面談を行った                                                                      | 100%         |
|                                                                                                                                                          | 専門性を活かした貢献活動  | 運営推進会議を活用し、情報発信だけでなく、地域課題の把握に努める。認知症啓発活動に参加する。                                                      | 相談員                | 認知症サポーター養成講座、同ステップアップ講座を開催した。運営推進会議の定期開催を行った。                                                   | 100%         |
|                                                                                                                                                          | 地域活動と交流       | 地域に対し介護予防拠点の活用を考える。法人の有する知識・技術を提供する。<br>ソフトテニス部の活動を広報し、人材確保につなげる。                                   | 副施設長               | 認知症サポーター養成講座、同ステップアップ講座を開催した。ソフトテニス部の活動を職員でサポートする意識を持つ。                                         | 70%          |
| 令和6年度、感染症の影響を受けたが比較的安定した稼働率を維持できた。年度に6名の看取りを行い、その他ひまわり園への移動もあり、入居者の入れ替えが進んでいる。ご自身の意思がはっきりと表現できるご利用者も増え、個室の有用性も増している。引き続きご利用者の思いに寄り添ったケアを行い、ケアの質の向上に努めたい。 |               |                                                                                                     |                    |                                                                                                 |              |
|                                                                                                                                                          |               | 事業計画 (Plan)                                                                                         |                    | 取り組み内容 (Do)                                                                                     |              |
|                                                                                                                                                          |               | 項目                                                                                                  | 内容(数値・実施時期等)       | 責任者                                                                                             | 達成率          |
|                                                                                                                                                          |               | 評価及び改善方法 (Check&Action)                                                                             |                    |                                                                                                 |              |
|                                                                                                                                                          |               | 稼働率は安定して維持できた。加算の算定はターミナルケア加算を見込んでいたが算定には至っていない。                                                    |                    |                                                                                                 |              |
|                                                                                                                                                          |               | 安定した稼働率を維持するため、引き続き入所待機者の確保と、入所者の健康状態の把握、スムーズな入退院に繋げたい。                                             |                    |                                                                                                 |              |
|                                                                                                                                                          |               | 適材適所の配置はできていると考える。引き続きひまわり園とアネックス、2階と3階の臨機応変な協力体制をとる。ショートステイの稼働率アップを考慮に入れた配置を検討する。                  |                    |                                                                                                 |              |
|                                                                                                                                                          |               | 職員への周知を意識して勉強会、訓練の実施を継続する。法人協力協定の周知、訓練を行っていく。                                                       |                    |                                                                                                 |              |
|                                                                                                                                                          |               | 引き続き会議にて認知症ケアについて勉強会を行っていく。高齢者の尊厳、権利擁護について外部研修へのスタッフ派遣を行う。                                          |                    |                                                                                                 |              |
|                                                                                                                                                          |               | ケアプラン内容の周知が十分ではなく、さらに雇用形態によつてはほのぼのを見る機会が少ないので、意識してもらう働きかける。会議での周知・検討を継続する。センサーツールの使用方法見直しを継続して行う。   |                    |                                                                                                 |              |
|                                                                                                                                                          |               | レッドカードを意識して記載することができてきたが、まだ十分ではないので継続する。                                                            |                    |                                                                                                 |              |
|                                                                                                                                                          |               | 正職員を迎える機会は少ないと思われれるが、ケアの質を維持し新たな入職者を採用するために、職員教育を維持していく。                                            |                    |                                                                                                 |              |
|                                                                                                                                                          |               | 評価についての取り組み初年度であった。継続することで、職員個人が組織における役割を理解し、働くことができる職場を目指す。                                        |                    |                                                                                                 |              |
|                                                                                                                                                          |               | 認知症サポーター養成講座、同ステップアップ講座を開催した。引き続き地域の要請に応じて、認知症啓発に努める。運営推進会議の定期開催し、施設サービスや施設運営について地域や行政に周知、理解に努めていく。 |                    |                                                                                                 |              |
|                                                                                                                                                          |               | 市役所と連携し認知症サポーター養成講座、同ステップアップ講座を開催できた。地域の要請に応じ啓発活動に努める。                                              |                    |                                                                                                 |              |

令和6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                                                                                                                                         |                   |                                                                 |                    |                                                                                                     |              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 定員20名、利用者平均年齢91.5歳、利用者平均介護度4.1                                                                                                               |                   |                                                                 |                    |                                                                                                     |              |
| 報告要旨                                                                                                                                         |                   |                                                                 |                    |                                                                                                     |              |
| 令和6年度、感染症の影響を受けたが比較的に安定した稼働率を維持できた。年度に4名の看取りを行い、その他入院退所もあり、入居者の入れ替えがあった。認知症が進んでいる方もおられるが空間的な広さを活かしたケアを行っている。引き続きご利用者の思いに寄り添った質の高いケアの提供に努めたい。 |                   |                                                                 |                    |                                                                                                     |              |
|                                                                                                                                              | 事業計画 (Plan)       |                                                                 | 責任者                | 取り組み内容 (Do)                                                                                         |              |
|                                                                                                                                              | 項目                | 内容[数値・実施時期等]                                                    |                    | 内容                                                                                                  | 達成率          |
| 1 安定と強化の経営基盤                                                                                                                                 | 個室化による収益アップ       | 利用者の健康管理を行い安定した利用率を維持する。加算を見直し、算定できる体制を整える。                     | 相談員<br>看護課<br>(井上) | 8月～9月、11月～2月とコロナ・インフルエンザの感染対応を行った。加算の算定はターミナルケア加算を見込んでいたが算定には至っていない。利用者の健康管理、体調変化に敏感に対応することが出来た。    | 稼働率<br>96.3% |
|                                                                                                                                              | 利用率アップと安定化        | 入院時の退院相談や、入退所のスケジュール調整を速やかに行う。                                  | 相談員                | 速やかな退院調整を意識して取り組み空床日数を減らすことが出来た。また、入所についても速やかな利用に繋げるなど職員の意識づけができた。                                  | 90%          |
|                                                                                                                                              | 職員の適正配置を図る        | 2階及び3階職員の連携を強化し、フォローしあえる体制を作る。                                  | 介護副主任              | 適材適所を意識し都度職員配置を見直している。特浴の入浴介助について2階と3階の協力体制は解消したが、職員の不足時の応援要請がしやすくなった。                              | 80%          |
|                                                                                                                                              | 危機管理体制の強化         | BCPについて引き続き勉強会・訓練を行い、有事の際実施できる体制を構築する。                          | 副施設長               | BCP委員会において災害時職員集めの可否と、就業継続可否についてアンケートを実施した。BCP法人勉強会を行った。                                            | 100%         |
|                                                                                                                                              | 人権を尊重、尊厳の保持       | 尊厳保持について研修や勉強会、委員会等で学びを深める。常勤職員以外の職員(技能実習生・派遣・夜勤専従)へ着実な情報伝達を行う。 | 介護主任               | スタッフ会議にて認知症ケアの勉強会を行う事ができた。認知症に合わせた個別対応の検討を行う事ができた。会議を各階で分け参加率をあげることができた。アネックスの扉を日中開放した。             | 70%          |
| 2 サービスの質                                                                                                                                     | ICTの積極的導入         | ほのぼのを通じてケアプランの周知、実施チェックまで行えるよう活用する。                             | 介護副主任<br>(目黒)      | 雇用形態によってはほのぼのを見る機会が少ないので、意識してもらうよう働きかける。センサーツールの使用について見直しを行う事が不十分であった。                              | 50%          |
|                                                                                                                                              | リスクマネジメント         | インシデント・アクシデントリポートを着実に記録し、予防策の検討・対応を丁寧に実施する                      | 介護副主任<br>(玉井)      | 年度当初、インシデントをスタッフで共有するためのボードを設置し取り組んだが、有用性が低く途切れてしまった。レッドカードを意識して記載することができた。                         | 60%          |
| 3 人材の確保と育成                                                                                                                                   | 人材確保・育成に努める       | 社会福祉連携法人について学び、人材確保の方法やアイデアを検討する。SNSでの情報発信                      | 副施設長               | 連携推進法人での就職フェアの開催、インターンシップの受け入れを行った。施設実習を受け入れを再開することができた。認知症サポーター養成講座を開催した。運営推進会議の定期開催を行った。          | 80%          |
|                                                                                                                                              | 組織力向上に向けた人材育成     | 自己評価を導入し、リーダー職と面談を行う。職場における役割、適正を考え、知識・技術の向上を目指す。職員の伸びしろを評価する。  | 介護主任               | 年2回、自己評価及び上司評価を行い、個別面談を行った                                                                          | 100%         |
| 4 地域貢献                                                                                                                                       | 専門性を活かした貢献活動を構築する | 運営推進会議を活用し、情報発信だけでなく、地域課題の把握に努める。認知症啓発活動に参加する。                  | 相談員                | 認知症サポーター養成講座、同ステップアップ講座を開催した。引き続き地域の要請に応じて、認知症啓発に努める。運営推進会議の定期開催し、施設サービスや施設運営について地域や行政に周知、理解に努めていく。 | 100%         |
|                                                                                                                                              | 地域活動と交流           | 地域に対し介護予防拠点の活用を考える。法人の有する知識・技術を提供する。ソフトテニス部の活動を広報し、人材確保につなげる。   | 副施設長               | 認知症サポーター養成講座、同ステップアップ講座を開催した。ソフトテニス部の活動を職員でサポートする意識を持つ。                                             | 70%          |
| 評価及び改善方法 (Check&Action)                                                                                                                      |                   |                                                                 |                    |                                                                                                     |              |
| 稼働率は安定して維持できた。加算の算定はターミナルケア加算を見込んでいたが算定には至っていない。                                                                                             |                   |                                                                 |                    |                                                                                                     |              |
| 安定した稼働率を維持するため、引き続き入所待機者の確保と、入所者の健康状態の把握、スムーズな入退院に繋げたい。                                                                                      |                   |                                                                 |                    |                                                                                                     |              |
| 適材適所の配置はできていると考える。引き続きひまわり園とアネックス、2階と3階の臨機応変な協力体制をとる。ショートステイの稼働率アップを考慮に入れた配置を検討する。                                                           |                   |                                                                 |                    |                                                                                                     |              |
| 職員への周知を意識して勉強会、訓練の実施を継続する。法人協力協定の周知、訓練を行っていく。                                                                                                |                   |                                                                 |                    |                                                                                                     |              |
| 引き続き会議にて認知症ケアについて勉強会を行っていく。高齢者の尊厳、権利擁護について外部研修へのスタッフ派遣を行う。                                                                                   |                   |                                                                 |                    |                                                                                                     |              |
| ケアプラン内容の周知が十分ではなく、さらに雇用形態によつてはほのぼのを見る機会が少ないので、意識してもらう働きかけを。会議での周知・検討を継続する。センサーツールの使用方法見直しを継続して行う。                                            |                   |                                                                 |                    |                                                                                                     |              |
| レッドカードを意識して記載することができたが、まだ十分ではないので継続する。                                                                                                       |                   |                                                                 |                    |                                                                                                     |              |
| 正職員を迎える機会は少ないと思われるが、ケアの質を維持し新たな入職者を採用するために、職員教育を維持していく。                                                                                      |                   |                                                                 |                    |                                                                                                     |              |
| 評価についての取り組み初年度であった。継続することで、職員個人が組織における役割を理解し、働くことができる職場を目指す。                                                                                 |                   |                                                                 |                    |                                                                                                     |              |

令和6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86.2歳、利用者平均介護度2.75                                                                                                                                                        |                   |         |                    |                                                                                               |           |
| 報告要旨                                                                                                                                                                                  |                   |         |                    |                                                                                               |           |
| 項目                                                                                                                                                                                    | 事業計画 (Plan)       |         | 責任者                | 取り組み内容 (Do)                                                                                   |           |
|                                                                                                                                                                                       | 内容(数値・実施時期等)      | 稼働率     |                    | 内容                                                                                            | 達成率       |
| 1 安定営業と基盤強化                                                                                                                                                                           | 個室化による収益アップ       | 稼働率 50% | 相談員<br>看護課<br>(井上) | 8月～9月、11月～2月のコロナ・インフルエンザ感染対応を行った。職員間で連携し合う事で緊急ショートの受け入れを積極的に行うことができた。加算算定の見直しは特養を優先した為進んでいない。 | 稼働率 23.3% |
|                                                                                                                                                                                       | 利用率アップと安定化        | 通年      | 相談員                | ショートステイの利用率が低い要因として、新規利用者が開拓できていない事、及びベッドコントロールに苦慮している事が影響している。スタッフの受け入れ意識を持つことについて向上している。    | 30%       |
|                                                                                                                                                                                       | 職員の適正配置を図る        | 通年      | 介護副主任              | 適材適所を意識し都度職員配置を見直している。特浴の入浴介助について2階と3階の協力体制は解消したが、職員の不足時の応援要請がしやすくなった。                        | 70%       |
|                                                                                                                                                                                       | 危機管理体制の強化         | 年2回訓練   | 副施設長               | BCP委員会において災害時職員参集の可否と、就業継続可否についてアンケートを実施した。BCP法人勉強会を行った。                                      | 100%      |
|                                                                                                                                                                                       | 人権を尊重、尊厳の保持       | 通年      | 介護主任               | スタッフ会議にて認知症ケアの勉強会を行う事ができた。認知症に合わせた個別対応の検討を行う事ができた。会識を各階で分け参加率をあげることができた。アネックスの扉を日中開放した。       | 70%       |
| 2 サービスの質                                                                                                                                                                              | ICTの積極的導入         | 通年      | 介護副主任<br>(目黒)      | 雇用形態によってはほのぼのを見る機会が少ないので、意識してもらうよう働きかける。センサーツールの使用について見直しを行う事が不十分であった。                        | 50%       |
|                                                                                                                                                                                       | リスクマネジメント         | 通年      | 介護副主任<br>(玉井)      | 年度当初、インシデントをスタッフで共有するためのボードを設置し取り組みだが、有用性が低く途切れてしまった。レッドカードを意識して記載することができた。                   | 60%       |
| 3 人材の確保と育成                                                                                                                                                                            | 人材確保・育成に努める       | 通年      | 副施設長               | 連携推進法人での就職フェアの開催、インターンシップの受け入れを行った。施設実習を受け入れを再開することができた。認サポ受講生を職員として迎えることができた。                | 80%       |
|                                                                                                                                                                                       | 組織力向上に向けた人材育成     | 年2回面談   | 介護主任               | 年2回、自己評価及び上司評価を行い、個別面談を行った                                                                    | 100%      |
| 4 地域貢献                                                                                                                                                                                | 専門性を活かした貢献活動を構築する | 通年      | 相談員                | 認知症サポーター養成講座、同ステップアップ講座を開催した。運営推進会議の定期開催を行った。                                                 | 100%      |
|                                                                                                                                                                                       | 地域活動と交流           | 通年      | 副施設長               | 認知症サポーター養成講座、同ステップアップ講座を開催した。ソフトテニス部の活動を職員でサポートする意識を持つ。                                       | 70%       |
| <p>稼働率が低い要因について、新規利用者が開拓できていない事と多床室の為ベッドコントロールに苦慮していることがあげられる。合わせて引き続き特養本体の感染症の影響を受けた。それぞれ利用に繋がる取り組みを検討して行く。職員の利用受け入れ意欲は向上している。引き続き受け入れやすい体制整備を行うと同時に、ご利用にいただきやすい質の高いサービス提供に努力する。</p> |                   |         |                    |                                                                                               |           |
| 評価及び改善方法 (Check&Action)                                                                                                                                                               |                   |         |                    |                                                                                               |           |
| <p>施設内で感染対応を行った月の稼働率が特に下がっている。感染対応を徹底し蔓延させず早期に感染解除し、稼働率維持に努める。緊急ショートの受け入れ体制を強化する。加算算定の見直しは特養と運動し、体制を整え強化する。</p>                                                                       |                   |         |                    |                                                                                               |           |
| <p>新規利用者の開拓と、サービス内容の周知等の営業活動、スムーズな受け入れ態勢の構築に努める。</p>                                                                                                                                  |                   |         |                    |                                                                                               |           |
| <p>適材適所の配置はできていると考える。引き続きひまわり園とアネックス、2階と3階の臨機応変な協力体制をとる。ショートステイの稼働率アップを考慮に入れた配置を検討する。</p>                                                                                             |                   |         |                    |                                                                                               |           |
| <p>職員への周知を意識して勉強会、訓練の実施を継続する。法人協力協定の周知、訓練を行っていく。</p>                                                                                                                                  |                   |         |                    |                                                                                               |           |
| <p>引き続き会議にて認知症ケアについて勉強会を行っていく。高齢者の尊厳、権利擁護について外部研修へのスタッフ派遣を行う。</p>                                                                                                                     |                   |         |                    |                                                                                               |           |
| <p>ケアプラン内容の周知が十分ではなく、さらに雇用形態によつてはほのぼのを見る機会が少ないので、意識してもらうよう働きかける。会議での周知・検討を継続する。センサーツールの使用方法見直しを継続して行う。</p>                                                                            |                   |         |                    |                                                                                               |           |
| <p>レッドカードを意識して記載することができたが、まだ十分ではないので継続する。</p>                                                                                                                                         |                   |         |                    |                                                                                               |           |
| <p>正職員を迎える機会は少ないと思われれるが、ケアの質を維持し新たな職者を採用するために、職員教育を維持していく。</p>                                                                                                                        |                   |         |                    |                                                                                               |           |
| <p>評価についての取り組み初年度であった。継続することで、職員個人が組織における役割を理解し、働くことができる職場を目指す。</p>                                                                                                                   |                   |         |                    |                                                                                               |           |
| <p>認知症サポーター養成講座、同ステップアップ講座を開催した。引き続き地域の要請に応じて、認知症啓発に努める。運営推進会議の定期開催し、施設サービスや施設運営について地域や行政に周知、理解に努めていく。</p>                                                                            |                   |         |                    |                                                                                               |           |
| <p>市役所と連携し認知症サポーター養成講座、同ステップアップ講座を開催できた。地域の要請に応じ啓発活動に努める。</p>                                                                                                                         |                   |         |                    |                                                                                               |           |



令和6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31名、利用者平均年齢84.6歳、利用者平均介護度2.1                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                         |                       |           |                                                                                                                    |      |
| 報告要旨                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                         |                       |           |                                                                                                                    |      |
| 常勤ヘルパーの異動や人員不足が続いているが、サービス提供延べ回数が247回と前年度に近い回数を維持する事ができた。新規の受け入れ、現状サービスの維持に加えスポットサービスの維持に今年度以上に利用者の人権を尊重したサービス提供に努める。                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                         |                       |           |                                                                                                                    |      |
| 項目                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | 事業計画 (Plan)             |                       | 責任者       | 取り組み内容 (Do)                                                                                                        |      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 内容(数値・実施時期等)            | 利用延べ回数<br>月平均         |           | 内容                                                                                                                 | 達成率  |
| 1 経営の安定と基盤強化                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 利用率アップと安定化を図る           | 利用延べ回数<br>月平均<br>200回 | サービス提供責任者 | 新規受け入れ6名。ケアハウスと連携し、短時間でのサービス、買物・排泄介助・清拭・洗濯・軟膏塗布と稼働が可能になり受け入れ、スポットサービスを行った。利用者のADLの低下で、週1回だった洗濯、掃除を2回に、プランの見直しを行った。 | 100% |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 職員の適正配置を図る              | 職員2名                  | サービス管理責任者 | 職員のやりがいや、モチベーションを高めるため、ヘルパーの性格、健康状態、心理状態を把握するアンケートを行う。各ヘルパーの特性の特性を活かせるサービス提供に繋げる。                                  | 100% |
| 2 サービスの質                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 人権を尊重し、尊厳の保持に努めたサービスの提供 | 利用者2名                 | サービス提供責任者 | 利用者に不安を感じさせない、不信感を抱かせないよう配慮し、信頼を得られるヘルパーを目指す。利用者の気持ちに寄り添うことができる視点で着られるよう自己評価を行う。                                   | 70%  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | リスクマネジメント               | 通年                    | サービス提供責任者 | 利用者の住環境やADLの状態を観察し、変化があればケアマネージャーと情報共有する。転倒予防等リスク回避ができるよう、福祉用具や介護サービスに繋げる。                                         | 100% |
| 3 人材育成の確保と                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | 組織力向上にむけた人材育成           | 月1回                   | サービス提供責任者 | 利用者一人一人に応じた言葉のかけ方や話の聴き方、接し方をヘルパーミーティングで検討して共有した。ヘルパーのメンタルケアについてストレスが軽減できるような予防法や自己対応について学んだ。                       | 70%  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 専門性を生かした貢献活動            | 通年                    | サービス提供責任者 | 他事業所と対応している利用者に対して買物や排泄失敗の洗濯や後始末等スポットサービスをを行った。他事業所のヘルパーとも日誌で連絡を取り合った。                                             | 100% |
| 評価及び改善方法 (Check&Action)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                         |                       |           |                                                                                                                    |      |
| <p>特養入所や入院などでサービス終了した7名に対して同人数の新規受け入れはできなかった。重度な利用者が減り、1日に複数回提供するサービスはなかったが、プランの見直しや柔軟な対応でスポットサービスを平均200回以上の稼働を維持する事ができた。</p> <p>登録ヘルパーの経験年数が10年以上で年齢も高くなっているが、健康状態は良好で労働意欲は高い。やりがいを持たせている。サービスに関してはほぼ利用者固有になっているので慣れあいにならないようにしていく。今後も面談を通じて個々の向上とチームとして強化していく。</p> <p>個々に違いはあるが、利用者が信頼してくれていると自己評価しているヘルパーが多くいた。自己評価で出来ているだけで終わらずに信頼を今以上に目指すにはどうしたらよいか考えていく。</p> <p>トイレへの移動時、トイレ内での転倒防止に繋がり利用者は安全にトイレは行く事が出来ている。マットレスを交換する事で気持ちよく就寝する事ができ褥瘡予防に繋がっている。今後もサービス提供時に利用者の状態を確認して転倒リスク等が回避できるようにする。</p> <p>ミーティングの参加率が低くヘルパー全員と共有ができなかった。今後も参加を促しながら、参加できなかったヘルパーには内容を共有できるようにする。個々で対応するヘルパーだからこそ接遇については今後も強化していきたい。</p> |                         |                       |           |                                                                                                                    |      |

令和6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88.2歳、利用者平均介護度2.7                                                              |                        |                                                                                                                 |              |      |                                                                                                                                                                             |
| 報告要旨                                                                                        |                        |                                                                                                                 |              |      |                                                                                                                                                                             |
| 前年度に引き続き、入居者一人ひとりが毎日を楽しく、心地よく元気に過ごすことが出来るように選択肢のある暮らしの大切さや基本的なケアを学び、より充実したケアの提供ができたように思います。 |                        |                                                                                                                 |              |      |                                                                                                                                                                             |
|                                                                                             | 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          | 達成率  |                                                                                                                                                                             |
| 1 経営と基盤の強化                                                                                  | 利用率アップと安定化を図る          | 退院時には各関係機関と連携を図り柔軟な受け入れを行う。<br>入所申し込み待機者面談を進め、新規入居者の受け入れを速やかに行う。                                                | 介護主任         | 99%  | 年間稼働率ほぼ100%であった。引き続き各関係機関と連携を図り現状の取り組み内容を継続していく。                                                                                                                            |
|                                                                                             | 危機管理体制の強化              | 法人の災害、感染症の事業継続計画を自施設の施設特性に即したものと出来る様にする。事業継続計画の内容を職員に周知し勉強会で学ぶ機会を持つ。                                            | 介護副主任        | 50%  | BCPの説明は行ったが、担当責任者が理解不足なこともあり、周知までには至らなかった。どのような周知方法、訓練方法があるか等を担当者が理解し進めて行く為に次年度はBCP委員会のメンバーの一員となり危機管理体制の強化を図る。感染症対応マニュアルについては会議での説明や感染対応を想定した勉強会を開催し、職員が実践で使える様に周知していく。     |
| 2 サービスの質                                                                                    | 人権を尊重し、尊厳保持に努めたサービスの提供 | 趣味活動や得意なことを取り入れ、日常生活の中で活躍できる場を作る。<br>人権や尊厳についての勉強会を実施する。                                                        | 介護課<br>(小土井) | 45%  | 居室担当職員に取り組み内容の評価を月に一度しても良かったが、4割程度評価がきちんできていなかった。今後は評価用紙を担当者順に回し確実に取り組み内容の評価が出来るようにしていく。                                                                                    |
|                                                                                             | リスクマネジメント              | 介護現場でのリスクの予測、リスクアセスメント、リスクコントロール、事故の際の対処方法について学ぶ機会を作り、それぞれの職員、組織としてのリスクマネジメントを機能させるようにする。                       | 介護課<br>(政次)  | 80%  | ヒヤリハットノートの情報を会議内で確認し共有すること<br>で、起こり得るアクシデントの予測ができ重大な事故の予防に繋がっている。また、全ての報告の内、約30%は服薬関連であり管理の細かな取扱いの改善、リスク周知にも貢献できた。転倒による裂傷や意識消失、急変時の対応を十分に出来ない事があった。急変、緊急時の対応について学ぶ機会を作っていく。 |
| 3 人材育成の確保と                                                                                  | 組織力向上に向けた人材育成          | グループホームとして必要な知識や介護技術を上していく事が出来る様に定期的な勉強会や職員アンケートを実施する。また、外部研修受講後に得た学びや情報をチームで共有し、施設全体の学び、技術力の向上に繋げることが出来るようにする。 | 管理者          | 100% | 定期アンケートを実施したこと課題に対して速やかに勉強会や話し合いの場を持ちケアの見直しや介護技術等の理解を深め、統一したケアに繋げることが出来た。また、それぞれのスタッフ視点での疑問や不安点などを可視化できた事で施設として取り組むべきことも明確に出来た。最終アンケートの内容を次年度に繋げていき、継続した取り組みを行っていく。         |
|                                                                                             | 地域活動と交流                | 地域の商店へ出向き外部と関わる機会を増やしていく。                                                                                       | 介護課<br>(住司)  | 30%  | 入居者の行ききたいところに外出できるように計画し、誕生日外出等では八幡宮や走井餅、うどん屋、喫茶店など馴染みの場所の出かけることが出来たが、日常的な活動として取り組むまでに至らなかった。次年度は受け入れも含めて地域との交流活動を考え充実した生活に繋げることが出来るようにする。                                  |

令和6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85歳、利用者平均介護度 要介護1.8・要支援1.6、自立3名 |                         |                                                                                   |                    |                                                                                                                                         |     |                                                                                                                                                                         |
| 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 経営基盤の安定と強化                                  | 利用率アップと安定化を図る           | 稼働率100%を目指す、空室の期間をできる限り少なくする為、他事業所との連携を強化し待機者を確保する。長寿命化備品への切り替えを進め、トータルコストの削減を行う。 | 相談員                | 他事業所に対して、空室状況や見学の声かけ、案内の配布を行った。病院、ケアマネからの入居依頼を受けることで待機者の確保ができた。職員からの相談もあり入所に至るケースもあった。<br>居室、風呂場の照明をLED照明に交換した。<br>居室の旧型エアコンの総入れ替えを行った。 | 90% | 待機者月平均32人、稼働率100%を維持している。<br>入退居が4人発生した月があり一時的に待機者がなくなくなったが、病院からの依頼を受けることで対応できた。在宅だけでなく病院や老健とも積極的に連携を進めていく。<br>居室の照明器具はごく一部しかコスト削減できていないが、エアコンの総入れ替えを行い、修繕費と電気代の削減を行った。 |
|                                               | 危機管理体制の強化               | 災害時の避難方法や入居者が備えておくものをわかりやすく提示する。<br>感染予防に対して入居者全員が意識を持てるように感染について学ぶ機会を持つ。         | 相談員                | 定例懇談会で火災時における避難方法の資料を配布、停電に備えて懐中電灯の確保を促した。<br>感染予防に対して図解入りの資料を配布し、マスクの着用、手洗い、うがいの必要性を説明した。                                              | 70% | 避難訓練では避難場所へ自ら避難している方も多くいた。耳が遠い方や状況の認識ができない方の対応方法を検討する。<br>感染予防の必要性は毎月懇談会の説明で浸透し継続出て来ている。認知症により理解できていない方に対してはその都度職員が対応、説明をして継続をしていく。                                     |
| 2 サービスの質                                      | 人権を尊重し、尊厳の保持に努めたサービスの提供 | アンケートを実施し、行事・食事・施設等に対する意見を聞き取り、希望されるイベントを実施する。また、入居者の個別の対応の強化や施設の改善につなげる。         | 相談員<br>介護課<br>(野口) | 6月と11月にアンケートを実施。映画鑑賞、ドライブ、買い物外出を企画、買い物については体調不良者が多く出たために中止とした。ボランティアの受け入れとして喫茶を2回行った。                                                   | 70% | アンケート回収率は約29%。外出については、諦めていた方に個別に対応をして参加を促す事で外出ができた。参加人数が少なかったのもで個別に声をかけたり等対応を見直しを進めていく。                                                                                 |
|                                               | ICTの積極的導入               | ほのぼのを活用しケース記録、日誌、個別援助計画を作成し周知する                                                   | 相談員<br>介護課<br>(野口) | 過去のケース記録の閲覧は全員出来るようになり、新規職員も少しずつ入力できるようになってきている。<br>個別援助計画の更新、周知ができておらず、個別の対応ができていない部分があった。                                             | 60% | 記録の閲覧ができるようになり周知している。しかし、口頭での伝達だけで記録できていない事もあり、個別援助計画を作る上で大切情報であることを認識して入力や記録をするよう指導していく。                                                                               |
| 3 確保人材の育成                                     | リスクマネジメント               | ケアハウスとしてのイエローカード・レッドカードのあり方を検討し、フィードバック方法を構築する。                                   | 相談員                | 職員会議で、資料を基にリスクマネジメントについての説明。イエローカード・レッドカードの意味を周知した。ケアハウスとしてのリスクの把握、検討を行った。                                                              | 40% | レッド2件、イエロー1件の報告があり検討をした。職員の見聞したことでだけではなく、入居者や家族の指摘をリスクとしてとらえ、ミーティングを行い、情報共有を行った。                                                                                        |
|                                               | 組織力向上に向けた人材育成           | 外部研修に積極的に参加し、ソーシャルワークを強化する。必要な内容を共有する。                                            | 相談員                | ZOOMによる相談員交流会、権利擁護事業、成年後見人制度の研修等に参加し情報交換を行った。                                                                                           | 40% | 権利擁護、成年後見人制度の資料を配布周知を行った。相談員交流会では、他施設の現状や困難事例について情報交換を行い、業務の改善等取り組みの部分がなかった共有を行った。                                                                                      |
| 4 地域貢献                                        | 地域活動と交流                 | ケアハウスの特徴・理解を高めるため、入居者家族や他事業所を招いて交流の機会をもつ。                                         | 相談員                | 一堂に会しての交流の場は設けることができなかった。                                                                                                               | 10% | 家族や他事業所の訪問の際に、個別で見学や面談の機会を作る事で対応を行った。次年度は料金改定の説明等があるので感染対応にに応じてと交流の機会を設けていく。                                                                                            |

令和6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85歳、利用者平均介護度3.8

報告要旨

令和6年度は、年間新規入所者29名、退所者32名、退所者の内17名施設で看取りを行った。入れ替わりが多く、優先待機者の面接も追いつかないこともあり、ショートステイを利用されている方など在宅からの入所に力を入れた。優先待機者の安定した確保に課題は残るが、引き続きショートステイの受け入れも積極的に行い、入所に繋いでいく。また、施設内研修での職員の知識の確立・向上を図ることや、アクティビティ活動の定着化を促進しサービスの質の向上を目指す取り組みを行った。SNSの活用で施設の魅力を発信する事で、地域や家族との信頼を深め人材確保にも繋げていくようにする。

| 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 | 利用率アップと安定化を図る             | 相談主任           | 優先待機者を春～秋は常時5名、冬場は10名程度確保し空床が出た際に、すぐに受け入れができるようにし、稼働率95%以上を維持する。入所申込者に年1回連絡を取り現況確認を行い、申込者の整理を行う。老健施設や居宅ケアマネジャーと連携し申込者の最新情報を把握する。 | 下半期新規入所者19名、退所者18名。退所者の内10名は施設での看取り対応。10月5名、1月4名、3月4名と退所者が月で4名以上の月が下半期で半数あった。入所が追いつかない部分が多かった。入所しても翌月にはご退院されたこともあった。面接は随時行うが、老健からの入所は進まないことが多く、ショートステイを利用していた方等在宅からの入所に力を入れた。下半期平均稼働率92.7%。 | 99%                     | 年間新規入所者数29名、退所者数32名、退所者の内17名施設で看取り実施。下半期は上半期の倍の入れ替わりがあり、優先待機者の面接も追いつかず、定期的にショートステイを使われている方にもお声掛けする場面が多く、何とか維持できたが、優先待機者の安定した確保に課題がある。ショートステイからの入所も、引き続きショートステイの受け入れも積極的に行い、入所に繋いでいく。年30名以上退所があることから、入所評定会議は月3件以上かけて取り組んでいく。 |
|              | 職員の適正配置を図る                | 介護主任           | 業務目標、成果シートをもとに個人面談を行い、面談制の定着化を図る。(年2回)個々の能力、適性を見極めながら定期的に人員配置の見直しを行う事でチームの安定化を目指す。                                               | 業務目標、成果シートを配布し記入してもらい、主任がリーダー、ユニットリーダーはユニット職員の面談を上半期に行った。人員配置の見直しについては、リーダー会議の中で各職員の状況やチーム全体のバランスについて継続的に協議を行い、必要に応じた対応を実施した。                                                               | 70%                     | 個人面談は上半期の1回のみの実施となり、制度の定着には至らなかった。代替として、業務中の声掛けや対話の機会を意識的に設けた。状況把握に努めることはできた。人員配置に関しては、リーダー間で定期的に情報共有しながら検討を行い、各職員の適性を踏まえた調整を実施した。引き続き、日常的なコミュニケーションを継続し、柔軟な配置員直しをしながらチーム力の向上を図る。                                           |
|              | 危機管理体制の強化                 | 各ユニット会議<br>年2回 | 感染症発生時の初動対応(DVD鑑賞)の共有を行う。ノロウィルスの発生時対応のシュミレーションを実施する。                                                                             | 後期の取り組みとして、2月に研修を行う予定であったが、感染症発症などで1回しか開催できず、前期の研修不参加の職員に対し個別でDVD鑑賞後ノロウィルス吐物処理の実践を指導した。個人防護具の着脱については、ユニット会議でできなかった為、個別で実践、指導を行った。                                                           | 90%                     | 個人防護具の着脱も含めたノロウィルスの吐物処理を個別に実践、指導を行ったがシフト調整も難しく、期間があと手順が曖昧になっている為、個人防護具の着脱を含めた感染研修を計画している。今回は合同で法人研修が実施できなかったが、今年は研修委員会を通して企画していく。                                                                                           |
| 2 サービスの質     | 人権を尊重し、尊厳の保持に努めたサービスの提供   | 看護主任           | アクティビティ活動のスケジュールを企画し一人でも多くの利用者の参加を促し、職員間の意識の統一を高め、習慣化の定着を目指す。                                                                    | アクティビティ活動の一貫とし施設行事のスケジュール企画からレク委員が柱となり担当割り振り取り組んでいた。委員の招集が不可能な場合は書類回答し、リーダー会議など利用日程、内容を周知、ポスター掲示とした。他部署同士の協力、家族にも情報の発信となるアラゴツツールが活動の主体となった。                                                 | 90%                     | 年間行事の企画でレク委員が主体となり発信する事で、徐々にユニット内でもスタッフ間の協力が得られ参加スタッフも一緒に楽しめている。企画の立案、スタッフの意識がUPし、一部のユニットでは日替レクの必要性へ意識が高まっている。今後は、金ユニットで日替レクが自然体になら生活の一部となり、取り組みできるようにする。また個別レクの企画を企画出来るように繋げる。                                             |
|              | ICTの積極的導入                 | 介護副主任<br>(加藤)  | aamsとインカムの活用を促進し、迅速で的確なサービス提供の実施と、業務負担の軽減や効率化を行い、職員採用面でも強みとなるよう取り組む。                                                             | 令和6年6月に職員アンケートを実施し、職員負担の実態を調査した。調査結果を基に対策と生産性向上の取り組みを整理して、必要な対策を講じて実施した。法人紹介動画でもICTに触れ就職を希望する方に知ってもらえるツールとした。                                                                               | 95%                     | 実施した対策の効果の確認の為、令和7年3月に2回目アンケートを実施した。サービスの質の向上と職員負担の軽減があった一方で、インカムの未装着や、aamsアラートの未対応や過剰な発報への対応といった以前からある課題についてはまだまだ改善が必要であり、引き続きより良い使用が出来るよう取り組んでいく。                                                                         |
|              | リスクマネジメント                 | 介護副主任<br>(東入来) | 介護事故について、前期、後期に分けデータ化し、介護時に考えられる個別対応策を事故検討委員会で検討し、実施する。                                                                          | 介護事故について、上半期、下半期にデータ化をおこなったが、ユニット毎の事故の傾向など細かなことまでは、分析しきれなかった。                                                                                                                               | 70%                     | 引き続き、上半期や下半期はデータ化しつつ、ユニット毎の事故の分析を進め、事故の減少に繋げていく。また、事故の原因となるリハバットの提出も促していく。                                                                                                                                                  |
| 3 人材の確保と育成   | 社会福祉連携法人に参画し、人材の確保・育成に努める | 相談主任           | 研修や就活イベントの立案・実施を通し、人材育成や確保を行う。(年1回ずつ)                                                                                            | 令和7年2月にはフジシロフアを開催。現場の職員から1名参加、もう1名はオンラインで参加し学生と交流をはかった。3月に連携推進法人主催のセミナーも開催し、3名の職員が参加。また職場体験の案内を各大学・専門学校に送付し、3月に1名申し込みがあったがキャンセルとなった。SNSの投稿も週1回を目標とし、投稿を行った。                                 | 75%                     | 2月のフジシロフアでは申込者が8名と例年より少なく、小規模での開催となった。学生と関わる貴重な機会となり、現場職員からも初めに参加してもらい、法人をアピールした。職場体験は下半期にも申し込みが1件あったものの、結果的に日程が合わずにキャンセルとなってしまう。SNSの投稿については施設の取組等の記録(写真等)は担当者だけではなく現場職員で発信するようにする必要がある。                                    |
|              | 組織的力向上に向けた人材育成            | 看護主任           | 前期の看取り研修を終え、その学習を生かしながら経験レベルに応じた研修内容を企画し実施する(派遣職員は除外)                                                                            | 6月より12月にかけて4人ずつでグループ分けを行い、予定内容(日常ケア、容態変化の観察、看護師への連絡方法のシュミレーション)中心に研修を実施した。また、看取り委員会で應じカンファレンスを通じて体験した事の共有、マニュアルの読み深めを行った。                                                                   | 80%                     | 今回の研修内容は、夜勤スタッフを中心とした企画内容となり、スタッフの増員に伴い、関わるパートスタッフにもレクチャーする場や、日常の看取りでの疑問や課題やスタッフの思いを共有するなど、ユニット会議等で抽出している環境を提供出来る様な、時間の工夫や、新たな課題にむけていた研修内容の企画にチャレンジする。                                                                      |
|              | 地域活動と交流                   | 介護主任           | 地域の商店や農家、地域の小学校やこども園との交流を通し、ご利用者にも施設入所後も地域との繋がりを維持し続けられるようにする。                                                                   | こども園との交流は上半期に続き下半期も3月に交流会が開催された。11月に有都小学校2年生が授業の一環として施設に訪問・勉強の機会を作ることができた。それをきっかけに、4年生対象の車いす体験の講師の依頼もあり、3月に車いす体験の講師として職員を派遣した。また、小学校の環境委員さんと人権の花運動の活動にも参加させてもらった。                           | 90%                     | 下半期はこども園との交流の他に、有都小学校との交流の場が広がり、知識の提供等の機会が増え、地域貢献に繋がっている。これを機に、交流が縁として、学校にも声をかけていければと思う。こども園とも来年度も同程度のペースで交流できたら話があり交流を継続。ご利用者と地域とのつながりが引き続き持てるよう、商店訪問等の機会を増やしていけるよう年間計画を立てていきたいと思う。                                        |

令和6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81歳、利用者平均介護度3.2

報告要旨

新規ショートステイの依頼も多く、積極的に受け入れを行い年間の平均稼働率67.0%で目標達成する事ができた。利用者が増加する事で受け入れ時のチェック方法など、見直しを行うことで負担軽減にも努め受け入れ体制を整える事ができた。アクティビティ活動の充実を図り、楽しみにされている利用者の方もおられ継続した利用に繋げる事ができている。

|              | 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 経営基盤の安定と強化 | 利用車アップと安定化を図る                                                 | 新規ショートステイを積極的に受け入れる。(毎月3件以上)各事業所にショートステイの空床情報を提供する。(毎月)ショートステイのケアの質や毎月のレク予定を立てる等、活動の見直しを行い、リーダーの確保を行う。稼働率60%以上を目指す。 | 相談主任       | 下半期ショートステイ平均稼働率68.0%。新規の受け入れも下半期は20件と上半期の倍受け入れを行った。平均で毎月3件以上の新規受け入れを行った。そのうち6名は定期利用に繋がっている。また3月の稼働率は82.9%となっており、ほぼ満床の日が続き新規の依頼も断り続けた。その際は京都ひまわり園の案内を行った。           | 100% | 年間の平均稼働率は67.0%で目標を達成。特に下半期は新規ショートステイの依頼も多く、積極的に受け入れを行った。利用者の増加により入退所の受け入れの負担が次々なり、ケアスタッフ、医務共にチェック表の見直しや内服薬の持参方法等の協力依頼を行い負担軽減に繋がるように見直しを行った。                                            |  |
|              | 職員の適正配置を図る                                                    | 業務目標、成果シートをもとに個人面談を行い、面談制の定着化を図る。(年2回)個々の能力、適性を見極めながら定期的に人員配置の見直しを行う事でチームの安定化を目指す。                                  | 介護主任       | 業務目標、成果シートを配布し記入してもらい、主任がリーダー、ユニットリーダーはユニット職員の面談を上半期に行った。人員配置の見直しについては、リーダー会議の中で各職員の状況やチーム全体のバランスについて継続的に協議を行い、必要に応じた対応を実施した。                                      | 70%  | 個人面談は上半期の1回のみの実施となり、制度の定着には至らなかった。代替として、業務中の声掛けや対話の機会を意図的に設けた。職員の状況把握に努めることはできた。人員配置に関しては、リーダー間で定期的に情報共有しながら検討を行い、各職員の適性を踏まえた調整を実施した。引き続き、日常的なコミュニケーションを継続し、チーム力向上を図る。                 |  |
|              | 危機管理体制の強化                                                     | 感染症発生時の初動対応(DVD鑑賞)の共有を行う。ノロウィルスの発生時対応のシミュレーションを実施する。                                                                | 看護主任       | 後期の取り組みとして、2月に研修を行う予定であったが、感染症発症などで1回しか開催できず、前期の研修不参加の職員に対し個別でDVD鑑賞後ノロウィルス吐物処理の実践を指導を実施した。個人防護具の着脱については、ユニット会議でできなかった為、個別で実践、指導を行った。                               | 90%  | 個人防護具の着脱も含めたノロウィルスの吐物処理を個別に実践、指導を行ったがシフト調整も難しく、期間があくと手順が曖昧になっていく。個人防護具の着脱を含めた感染研修を計画していた。今回は合同で法人研修が実施できなかったが、今年は研修委員会を通して企画していく。                                                      |  |
| 2 サービスの質     | 特養利用者のアクティビティ活動に一人でも多くの利用者の参加率を高める。                           |                                                                                                                     | 看護主任       | アクティビティ活動の一貫として施設行事のスケージュール企画からレク委員が柱となり担当割り振りを取り組んだ。委員の招集が不可能な場合は書類回覧、リーダー会議など利用日程、内容を周知、ボスター掲示とした。他部署同士の協力、家族にも情報の発信となるアナログツールが活動の主体となった。                        | 90%  | 日常レクの充実としてフアイヤーステップからのYouTubeの活用火曜日はカラオケ水曜日はリハビリ体操、その他の曜日は、施設での行事に合わせた。季節の作品などを、貼り絵などの作品を装飾して頂いた。楽しみが増え継続した利用に繋がるケースも増えている。今後も個別を意図し継続していきける環境作りを提供出来る様、工夫していく。                        |  |
|              | ICTの積極的導入                                                     | aamsとインカムの活用を促進し、迅速で的確なサービス提供の実施と、業務負担の軽減や効率化を行い、職員採用面でも強みとなるよう取り組む。                                                | 介護副主任(加藤)  | 令和6年6月に職員アンケートを実施し、職員負担の実態を調査した。調査結果を基に対策と生産性向上の取り組み要件を整理して、必要なる対策を講じて実施した。法人紹介動画でもICTに頼り頼みを必要とする方に知ってもらえるツールとした。                                                  | 95%  | 実施した対策の効果の確認の為、令和7年5月に2回目アンケートを実施した。サービスの質の向上や職員負担の軽減があった一方で、インカムの未着着や、aamsアラートの未対応や過剰な発報への対応といった以前からある課題についてはまだまだ改善が必要であり、引き続きより良い使用が出来るよう取り組んでいく。                                    |  |
|              | リスクマネジメント                                                     | 介護事故について、前期、後期に分けてデータ化し、介護時に考えられる個別対応策を事故検討委員会で検討し、実施する。                                                            | 介護副主任(東入来) | 介護事故について、上半期、下半期とデータ化をおこなったが、ユニット毎の事故の傾向など細かなことまでは、分析しきれなかった。                                                                                                      | 70%  | 引き続き、上半期や下半期はデータ化しつつ、ユニット毎の事故の分析を進め、事故の減少に繋げていく。また、事故の原因となるヒヤリハットの提出も促していく。                                                                                                            |  |
| 3 人材の確保と育成   | 社会福祉連携法人に参画し、人材の確保・育成に努める                                     | 研修や就活イベントの立案・実施を通し、人材育成や確保を行う。(年1回ずつ)                                                                               | 相談主任       | 令和7年2月にはフクシロニアを開催。現場の職員から1名参加、もう1名はオンラインで参加し学生と交流をはかった。3月に連携推進法人主催のセミナーも開催し、3名の職員が参加。また職場体験の案内を各大学・専門学校に送付し、3月に1名申し込みがあったがキャンセルとなった。SNSの投稿も週1回を目標とし、投稿を行った。        | 75%  | 2月のフクシロニアについては参加申込者が5名と例年より少なく、小規模での開催となった。学生と関わる貴重な機会となり、法人をアピールする機会になった。職場体験は下半期にも申し込みが1件あったものの、結果的に日程が合わずにキャンセルとなってしまった。SNSの投稿については施設の取組等の記録(写真等)は担当者だけではなく現場職員で残せるようにする必要がある。      |  |
|              | 組織力向上に向けた人材育成                                                 | 前期の看取り研修を終え、その学習を生かししながら経験レベルに応じた研修内容を企画し実施する(派遣職員は除外)                                                              | 看護主任       | 6月より12月にかけて4人ずつでグループ分けを行い、予定内容(日常ケア、容態変化の観察、看護師への連絡方法のシミュレーション)中心に研修を実施した。また、看取り委員会で履修カンファレンスを通じて体験した事の共有、マニュアルの読み深めを行った。                                          | 80%  | 今回の研修内容は、夜勤スタッフを中心とした企画内容となり、スタッフの増員に伴い、関わるパートスタッフにもレクチャーターする場や、日常の看取りでの疑問や課題やスタッフの思いを共有するなど、ユニット会議等で抽出している研修環境を提供出来る様、時間の工夫や、新たな課題にむけた研修内容の企画にチャレンジする。                                |  |
| 4 地域貢献       | 地域の商店や農家、地域の小学校やこども園との交流を話し、ご利用者にも施設入所後も地域との繋がりを待ち続けられるようにする。 |                                                                                                                     | 介護主任       | こども園との交流は上半期に続き下半期も3月に交流会が開催された。11月に有都小学校2年生が授業の一環として施設に訪問(勉強の機会を作ることもあった)。それをきっかけに、4年生対象の車いす体験の講師の依頼もあり、3月に車いす体験の講師として職員を派遣した。また、小学校の環境委員さんと人権の花運動の活動にも参加させてもらった。 | 90%  | 下半期はこども園との交流の他に、有都小学校との交流の場が広がりが、知識の提供等の機会が増え、地域貢献に繋がっている。これを機に、交流が続くよう、学校にも声をかけられたいと思う。こども園とも来年度も3回程度のペースで交流できたらと話があり交流を継続。ご利用者と地域とのつながりが引き続き持てるよう、商店訪問等の機会を増やしていけるよう年間計画を立てていきたいと思う。 |  |

令和6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89歳、利用者平均介護度2

報告要旨

令和6年度は中重度加算の算定を新たにあげ、実施していたが、看護士の常勤がいなかったこともあり、通年で算定はできなかった。加算が算定できなかった部分については、稼働率の安定と、職員配置の工夫を行い、また個別機能訓練の実施にて安定した運営が行えたと評価する。介護報酬改定のために厳しい運営状況になっているが、八幡市地域として通所介護は必要の高いサービスであり、かつ複合施設として短期入所や入所への移行がスムーズに行えるよう、安心して利用できる環境を提供していくことを引き続きの目標とします。

|              | 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 経営基盤の安定と強化 | 稼働率の安定                   | 利用者の状態を把握し、スポット利用や必要時の増回にすばやく対応。居宅、包括、家族とのコミュニケーションを図る。                       | 管理者   | 年間稼働率82.2%、月の稼働率が下がる冬場を見越して年間稼働率を安定して確保できた。                                                     | 100% | キャンセル率を念頭に置き、利用者のスポット利用や曜日振替、事業所への案内を定期的に行い、稼働率が下がってから対応するのではなく、下がる前に対応し、年間稼働率を80%以上にすることができた。                                                                      |  |
|              | 職員体制の細分化                 | 必要な時間帯に必要な人員が配置できるよう、より細かく業務内容を精査する。営業時間外の清掃は業務委託も検討しより業務に職員が対応できる方向性をもつ。     | 管理者   | 清掃業務委託については今年度は実施に至らず、職員が送迎後の時間を使い実施、職員体制についてはパートスタッフの必要時間の配置を行い、スマートに利用者に影響のない範囲でのコスト削減は行っている。 | 60%  | 送迎後の清掃については引き続き課題である。パートスタッフの勤務時間により、業務内容に差が出ている部分もあるため、次年度は負担が特定の職員にかかりすぎないように業務実施時間を見直し行う。                                                                        |  |
|              | 入所や他サービスとのつながりを持つ        | 地域住民が在宅から施設まで、不安なく過ごせるよう入所後も利用者や家族との関わりをもち、橋渡しができる。                           | 管理者   | 通所利用者と入所者の交流を図るため、毎週曜日を決め、デイでレクリエーション参加や交流を図っている。また幼児園の交流会の際は通所スペースに入所者が入っていいしよに交流をしている。        | 100% | 通所利用者が入所した人数は令和6年度で6名。それ以前からの入所者も含め、通所利用者とどの関わりを持ち続けることが、入所者にとっても安心につながっており、また通所利用者が入所してもこうした交流が続くことで安心材料になっている。                                                    |  |
|              | 利用者の希望や思いに添ったサービス提供      | 利用者の生活状況を知り、その方の生活の中に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考え、計画実行する。                   | 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、部署内で報告・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っている。歩行等に関しては個別にて平行棒歩行や廊下歩行等実施している。                                                                     |  |
| 2 サービスの質     | 課題の克服                    | 利用者の生活課題を自身で克服できる、援助があれば克服できるような支援を行い、利用者の意欲向上を図る。また専門性をもって適切なアドバイスやプログラムを実施。 | 作業療法士 | 日常生活・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。身体機能の問題点、疼痛等に関しては個別に対応している。                                                                    |  |
|              | 食の楽しみ                    | デイサービスのプログラム内に食事、おやつを楽しみを加える。行事食だけではなく、作業も通じ楽しめるおやつ作りや外食・喫茶の開催。               | 管理者   | 夏祭り、母の日、他の行事の際に、栄養課やデイのスタッフにておやつづくりやティータイムを実施。                                                  | 70%  | 作業としておやつづくりを楽しむところは到達できなかったが、定期的に季節を感じる取り組みを行うことで利用者にも楽しみをもってもらうことができた。                                                                                             |  |
|              | 長く働きたいと思える環境の整備          | 有休取得、時間管理を確実にし、互いを尊重し助け合える関係を構築する。                                            | 管理者   | 有休取得については、相互の協力で全員がもれなく取得できている。希望にも就業に沿うことができており、かつ緊急の休みにも対応ができた。                               | 100% | 気持ち良く休みを取れることはリフレッシュにつながり、働く意欲にも繋がる。相互の協力がなければ、実現しないことであり、チームとして全員が互いを思いやることで少ない人数でも利用者にも負担をかけず業務遂行ができていく。今後継続していく。                                                 |  |
|              | デイのノウハウを伝える              | 認知症の周辺症状や、基本的な接遇マナーなど特養スタッフにも知ってもらい、生活の場である特養に楽しみや安心して過ごせる環境づくりを担えるよう育成。      | 管理者   | 入所者との関わりの中で、伝える機会はあったが、きちんとしたプログラムの元に育成を行うことはできなかった。                                            | 30%  | 通所スタッフの日々気を付けていることや利用者について知っていること、入所されても継続してほしいことを少しずつではあるが、伝えている。業務の中でそれがどこに、どれほど活かされているのかが不明確であり、片手間でなく、きちんと時間をとって行う必要がある。次年度については特養スタッフとも話し合い、きちんとした時間をとって実施したい。 |  |
| 4 地域貢献       | 市のイベントへの参加協力             | 八幡市の福祉イベントへの参加や協力。                                                            | 管理者   | 八幡市主催以外の市内のイベントには管理者が中心に参加した。                                                                   | 50%  | 土日開催のものも多く、なかなか参加は難しい面があるが、包括や支援からもらった情報をもとに可能な範囲で参加した。                                                                                                             |  |
|              | 地域のつながりを生かし、人の出入りがある場所作り | 地域の方が知り合いに会いに来たり、ボランティア参加してもらえようような広報を行う。デイサービスをつかってコミュニケーションを広げていく。          | 管理者   | ボランティアという形ではなく、実際に利用したいと知人の方が利用申し込みされるケースが数件あった。地域の繋がりがもてるデイサービスとなっている。                         | 80%  | コロナ禍以降、少しずつデイに外部の方が訪問する機会が増えている。実際に見てもらうことで、体験されることで安心して利用することや他の方々にすすめていただけている。引き続き地域の活動への参加を行い開かれた事業所づくりを行っていく。                                                   |  |

令和6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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                         |                                                                                                                                          |  |    |                     |                                                                                                                       |  |      |                                                                                                                                                  |
| 今年度は介護支援専門員の新たな採用はなく、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(特定事業所集申減算)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割を超えているが、昨年度に引き続き、第三者評価受診(令和5年度)によって「サービスの質の高さ」が担保され、減算を回避することができた。『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(有智の郷デザインサービスセンター)であるが、有智の郷ケアマネジメントセンターとしては「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、秀孝会が運営する介護サービス事業の稼働率向上に協力している。取扱件数(給付管理件数(居宅介護支援契約者のうち、毎月なんらかの介護保険サービスを利用している利用者の数＝国保連合会への請求件数))は、目標としていた74件/月を下まわり、69件/月となった。入院や死亡、老健入所などによっても請求件数が維持できている。令和7年度も引き続き、経営基盤の安定を図っていく。 |                         |                                                                                                                                          |  |    |                     |                                                                                                                       |  |      |                                                                                                                                                  |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 項目                      | 事業計画 (Plan)                                                                                                                              |  |    | 責任者                 | 取り組み内容 (Do)                                                                                                           |  | 達成率  | 評価及び改善方法 (Check&Action)                                                                                                                          |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                         | 内容(数値・実施時期等)                                                                                                                             |  | 内容 |                     |                                                                                                                       |  |      |                                                                                                                                                  |
| 1 経営基盤の安定と強化                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 利用率アップと安定化を図る           | 令和6年度報酬改定で「居宅介護支援Ⅰ」の通減制適用外件数が40件から45件未満に緩和。管理者業務と専従の2名合計取扱件数74件(35+39)を、84件(40+44)に引き上げ可能か上半期に検討、下半期に行動計画を実施する。                          |  |    | 管理者                 | 今年度も併設の地域包括支援センター・有智の郷をはじめ、病院地域連携室や八幡市在宅医療・介護連携支援センターと連携して新規契約を行った。取扱件数に関して、それぞれ月件数にすると管理者業務が29.4件、専従が39.6という実績に終わった。 |  | 70%  | 前年度の年間取扱件数から21件増に終わったが、退院件数12件を上まわる入院件数(28件)が生じたことや、死亡、10件の死亡・施設入所ケースの発生などが要因となり、取扱件数の大幅な増加は果たせなかった。引き続き、『取扱件数74件/月』を目指し、事業運営に取り組む。              |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 職員の適正配置を図る              | 常勤または非常勤の介護支援専門員1名の新規採用により3名体制を構築し、取得可能な特定事業所加算の算定を目指すことで財務基盤の安定を図る。                                                                     |  |    | 管理者                 | 今年度も総務課の協力を受けて、常勤または非常勤の介護支援専門員1名の新規採用を目指し、人材紹介会社からの問い合わせや面談調整はあったものの、採用は実現できなかった。                                    |  | 50%  | 令和9年度介護報酬改定に向けて国においても「ケアマネ不足対策」について議論が始まっている。売り手市場であり、外部からケアマネを採用しようとする、給与や休日などの待遇面が鍵となる。法人全体の給与・パランスを考えると、法人内部からケアマネへの異動についても打開策として検討する必要がある。   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 危機管理体制の強化               | 法人の災害対応BOP、感染症対応BOPをベースに居宅介護支援事業特有の内容を反映させることで、センターのBCP精度の向上を図るとともに、訓練をとおして実効性の確認を行う。                                                    |  |    | 管理者                 | 令和6年10月24日、居宅介護支援業務を想定した災害及び感染症に関する研修、訓練を実施し、実効性について意見交換を行った。                                                         |  | 100% | 業務継続計画(BCP)作成の経過措置が終わり、令和6年度からは同計画の具体的な内容を職員間に共有するとともに、平時の対応の必要性や、緊急時の対応にかかわる理解の励行を行う。なお、災害時の居宅介護支援契約者ごとの優先順位付けについては、滋賀県高島町が開発したチェックシートも参考にしている。 |
| 2 サービスの質                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 人権を尊重し、尊厳の保持に努めたサービスの提供 | 自らの意志表出(言語化)・意志形成・意志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い、一人ひとりのQOL向上につなげるようなサービスの提供に努める。                                         |  |    | 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。ピアスパーヴィジョンにより利用者の人権や尊厳が保持できているよう務めた。                                 |  | 100% | 個別のケアマネジメントを通し、利用者の意向の確認・課題の共有と見立て・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。                                      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | リスクマネジメント               | 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。                                                                                               |  |    | 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、研修資料動画のQRコードを作成。今年度も各自、視聴後に意見効果を行った。        |  | 100% | ハラスメント対策に向けて防止のための指針については令和5年度に作成済み。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)の策定に着手した。今後とも通時、実効性について検討を行い、ブラッシュアップを図る。                      |
| 3 人材育成確保                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 組織力向上に向けた人材育成           | 令和6年度専従の介護支援専門員研修科目に合わせ、疾患群別にケアマネジメントアプローチができる資質の向上を図る。ケアマネ個々に研修計画立案し、脳血管疾患・認知症・大腿部頸部骨折・心疾患のある方、誤嚥性肺炎予防が必要な方、看取り期の方のうち、優先順位をつけ研修機会をもうける。 |  |    | 相談課(北野)看取り(富田)脳血管疾患 | 看取り、令和6年12月27日からケアマネジメント開始し、1月20日に逝去されたB氏の事例を検討した。脳血管疾患、令和5年9月2日からケアマネジメント開始し、現在も継続中のA氏の事例を検討した。                      |  | 100% | 今年度も引き続き、疾患群別にケアマネジメントアプローチができるようケアマネ個々に個別に研修企画を準備する。認知症の方、大腿部頸部骨折の方をテーマに取り上げることとする。                                                             |
| 4 地域貢献                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 専門性を活かした貢献活動を構築する       | 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。                                                                             |  |    | 管理者                 | 八幡市地域包括支援センター主任介護支援専門員部会主催の研修企画立案について、同センター・保健師・看護師部会(通称「パブリックナースの会」)主催の研修企画立案について、打ち合わせ会議に参画した。                      |  | 100% | 八幡市地域包括支援センター主任介護支援専門員部会が主催予定の『BCP研修』について参画し、当日までの準備や当日運営をサポートし、地域貢献を図っていく。                                                                      |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 地域活動と交流                 | カフェ・おりおり(オレンジカフェ)、はつらつ健康教室やその他の市の事業への参画をとおして、地域活動と交流を図る。                                                                                 |  |    | 相談課北野・富田            | ①オレンジカフェ「カフェ・おりおり」の担当者として管理者が参画。②はつ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% | はつらつ健康教室は令和6年度で終了。オレンジカフェ「カフェ・おりおり」については、引き続きカフェ担当者として管理者が参画し、地域住民や地域福祉の担い手の方々との交流を図る。                                                           |

令和6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

| 実施概要                                                                                                                              |                         |                                                                                    |       |              |                                                                                                         |      |                                                                                                                                                                                                            |                         |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|--|
| 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                                                                                                                              |                         |                                                                                    |       |              |                                                                                                         |      |                                                                                                                                                                                                            |                         |  |
| 男山東中学校圏域で生活する高齢者とその家族の総合的な相談窓口としての役割を担っている。適切な相談支援を行うことができるよう、各相談員を各種専門職部会への参加を促し、専門性の研鑽に務めた。専門性を生かした地域貢献活動に今後も積極的に取り組んで行けるよう務める。 |                         |                                                                                    |       |              |                                                                                                         |      |                                                                                                                                                                                                            |                         |  |
|                                                                                                                                   | 事業計画 (Plan)             |                                                                                    |       | 責任者          | 取り組み内容 (Do)                                                                                             |      | 達成率                                                                                                                                                                                                        | 評価及び改善方法 (Check&Action) |  |
|                                                                                                                                   | 項目                      | 内容[数値・実施時期等]                                                                       |       |              | 内容                                                                                                      |      |                                                                                                                                                                                                            |                         |  |
| 1 経営基盤の安定と強化                                                                                                                      | 利用率アップと安定化を図る           | 受けた相談を必要な支援に迅速かつ適切に繋ぐ。月100件をベースとした介護予防・介護予防ケアマネジメントの給付管理を行っていく。                    | 月100件 | 管理者          | 年間給付管理件数平均117件。総合相談件数延べ104件。新規申請代行からサービス利用開始までの期間が短いケースが多く、初回相談時に適切なアセスメントを行うことで、スムーズなサービス利用に繋げることができた。 | 100% | 給付管理件数100件をベースに対応しているが、新規相談よりサービス利用までの期間が短くまた即時のサービス利用につながるケースの増加傾向は継続しており、予想を上回る給付件数が継続している。新規申請結果が要介護認定、要支援認定後要介護認定への移行期間が短いケースの増加という傾向も引き続いており居宅介護支援事業所との適切な連携を継続して行う必要性がある。                            |                         |  |
|                                                                                                                                   | 職員の適正配置を図る              | 委託相談業務を安定して行うことができるよう人材を確保し、離職を防止する。                                               | 通年    | 管理者          | 朝礼、月次定例会議の他にも適時各相談員の担当するケースについての共有、意見交換を行う機会を設けている。                                                     | 100% | 朝礼、月次定例会議他適時で各相談員のケースについての共有、意見交換を行う機会を設けている。通時課内で相談できる体制を整備することで各相談員の心理的負担感を軽減することができ、離職の防止に繋がっている。                                                                                                       |                         |  |
| 2 サービスの質                                                                                                                          | 人権を尊重し、尊厳の保持に努めたサービスの提供 | 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うことができるよう支援を行う。                                     | 通年    | 管理者          | 権利擁護の視点を意識して対応を行っている。各相談員に虐待防止、権利擁護に関する研修への参加を促す等に取り組んでいる。課題の把握と共に本人の持つストレンギスにも注目し、協働して課題解決に取り組んでいる。    | 100% | 権利擁護の視点の重要性について認識しながら、相談対応等を行っている。相談受付時に課題の把握と同時に相談者のストレンギスに着目することで、相談者と協働して課題解決に取り組むことができると考えており、今後も引き続き取り組んでいきたいと考えている。協働して課題解決に取り組む中で、相談者自身が自分の持つ新たなストレンギスに気づき課題解決につながるケースもあり、ストレンギス相点の有効性を再認識している。     |                         |  |
|                                                                                                                                   | リスクマネジメント               | 業務上起こりうるリスクに対して、インシデントの段階で対応、共有を行うことで重大化を防止していく。                                   | 通年    | 管理者          | 朝礼、月次定例会議等で相談対応時に考えられるリスクについて情報共有し、対応方法等検討を行った。                                                         | 80%  | 朝礼、月次会議等で相談対応時に考えられるリスクについて情報共有を行い、適切な対応方法等協議、検討を行っている。リスクに対する考え方や捉え方が相談員により異なる部分は依然としてあり、継続した課題と考えている。今後も引き続き事例を通して協議、検討を重ねることで、改善に繋げていきたいと考えている。                                                         |                         |  |
| 3 人材育成確保                                                                                                                          | 組織力向上に向けた人材育成           | 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の配置を行う。逐次事業所内での情報共有、連絡、相談等を行う体制をとることで、各相談員の業務負担の軽減を行う。 | 通年    | 管理者          | 三専門職が配置されており、三職種共定期的に開催される専門職部会に参加しており、各分野における情報、知識、技能の習得に努めている。                                        | 80%  | 各専門職部会で得た情報、知識、技能を日常業務の中で活用していくことが重要である。専門職部会で培ったネットワークが連携時の強みとなることもあり、今後も引き続き活用していきたいと考えている。                                                                                                              |                         |  |
| 4 地域貢献                                                                                                                            | 専門性を生かした貢献活動を構築する       | 法人内介護予防支援拠点を中心とした介護予防教室の開催、運営等に参加していく。                                             | 通年    | 管理者          | 上半期認知症サポーター養成講座、下半期認知症サポーターステップアップ講座を京都ひまわり園会議室にて開催。講師に法人職員を迎え、具体的な対応方法等専門性に基づいた実践的な知識の発信を行った。          | 90%  | 認知症サポーター養成講座、認知症サポーターステップアップ講座には多数の申し込みがあり、市民の認知症支援に対する関心の高さが伺えた。認知症サポーターステップアップ講座は今年度初めての取り組みでもあり、受講対象者も認知症サポーター養成講座既受講者としており、受講のハードルが上がったにも関わらず多数の参加者の参加を得ており、市民ニーズに対応していた内容であったと考ええる。今後も引き続き定期的に開催していく。 |                         |  |
|                                                                                                                                   | 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    | 相談課<br>井上・山上 | 毎月第4木曜日14:00～15:30有都福祉交流センターで認知症カフェ「カフェおひかり」を開催しており、常時10人程度の利用がある。                                      | 70%  | 地域のコミュニティカフェとしての要素が多く、カフェの知名度は高まっている。新規利用者の利用促進、カフェの今後の運営方法等については検討が必要と考えている。                                                                                                                              |                         |  |