

I. 平成29年度 事業計画の取り組み状況

1. 法人全体

私たちの使命は、誰もが住み慣れた地域で暮らし続けるために、予防から介護までトータルで在宅生活を支える、「地域包括ケアシステム」を構築していくことです。

平成29年度は、「協同の苑の基本」（『自立支援』『協同の苑ベーシック』『スタンダード』）を再確認・再徹底することによって「現場力」を強くし、「地域包括ケアシステム」を担う人材を育成することを中心に取り組みました。

（1）ゲスト・業務について

『自立支援』を徹底するために、高齢部門では「協同の苑自立支援の介護」の整理と実践、障害部門では「権利擁護のしおり」の実践に取り組みました。そして、自立支援の成果を発表する場として「自立支援に基づく事例発表会」を開催しました。3月4日に、各エリアの予選を勝ち抜いた高齢・障害8部門による本選を行い、六甲認知症対応型デイ・六甲特養・くすのきの3部門が優秀賞として表彰されました。

そして、各部門で行った『ベーシック』の取り組みを「実践報告集」としてまとめ、実践内容が優秀であった六甲特養・さつき・くすのきの3部門に対して、業務表彰を行いました。

『スタンダード』の取り組みでは、業態または部門ごとに必要な業務について作成を進めてきました。3年間かけた取り組みですが、計画に対する達成率が50%~100%と、部門や業態によってばらついてしまったことが課題として残りました。業務の統一や教育に必要なスタンダードは作成できたとして、法人全体での取り組みは一旦終了しました。

また、防災の取り組みとして「防災マニュアル」の見直し、非常用備蓄品の整備を行うとともに、全部門で「防災・減災アクションプラン」を策定し、防災マニュアルの確認、定期的な防災訓練の実施など、防災・減災意識を高める取り組みを行いました。

(2) 事業・経営について

神戸市東灘区の六甲アイランドにおいて、4月に認知症高齢者グループホーム・認知症対応型デイサービス、5月にサービス付き高齢者向け住宅「RICグランクオーレ」を開設しました。これらの施設は、併設のクリニック・薬局・あんしんすこやかセンターとともに、「地域包括ケアシステム」の中核を担っていきます。また、10月に明石市の東二見に「訪問看護リハビリステーション」（東二見デイに併設）を開設しました。医療系のサービスは、法人としてはじめての挑戦ですが、「地域包括ケアシステム」を構築するうえで必要な実践とノウハウを蓄積していくことも、事業開設の目的の一つです。

法人全体の収入については、新規に4事業が増えたので前年比は111.7%ですが、予算比は99.1%と未達成に終わりました。事業活動収支は、予算比101.3%となりましたが、4つの新規事業の経営を安定させることが、今後の大きな課題です。

人材の確保がたいへん厳しい状況の中、職員の定着に向けて9月に「職員満足度調査」を実施しました。課題の整理・明確化はできたものの、結果として前年並みの離職率(17.24%)となり、離職率を下げることはできませんでした。

※ 前年離職率17.86%

2. 特別養護老人ホーム 事業計画取り組み状況

特養部門は、「基本の徹底」を年度方針として、「接遇」から「ケアの基本」に関して職員一人ひとりが見直すとともに、「スタンダード」となるよう現場への落とし込みを行いました。各所属で、協同の苑職員の行動指針である「ベーシック」の項目を月毎に深める機会や、行動目標を設定し実践することを通して、組織風土づくりの重要性と効果を改めて感じました。

『協同の苑 自立支援の介護（特養版）』を、本部教育担当と各責任者で確定させました。そのひとつの「床に足をつけて座る」では、ゲスト全員の見直し・改善を行うことにより、食事時の姿勢が安定し、六甲特養では誤嚥性肺炎での入院者がゼロという大きな成果がみられました。

3. グループホーム 事業計画取り組み状況

新規開設したグループホーム部門は、事前の申し込みが多く、4月に16名でスタート、9月には18名満床となり、安定した運営に向けて早期に利用者を獲得することができました。

『R I C医療・介護ステーション』として併設された「三上内科クリニック」「なの花薬局」の協力を得ることによって、医療面の充実したサポートを受けることができました。

平成30年3月には、施設内ではじめての看取りを行い、この事例を通して、看取り介護の理解を深めると共に、看護師・ケアマネジャー・ユニットリーダーを中心としたチーム力を高める機会になりました。

また、ゲストの生活の自立支援を目的に、献立づくりから買い物までを行う「食事レクリエーション」を月2回、実施しています。

来年度も、施設横の畑での作業も含め、ゲストの生活への支援を行っていきたいと思います。

4. デイサービス 事業計画取り組み状況

デイサービスでは、それぞれの部門での「予算達成」、「自立支援に基づいたケアの実践」、「職員教育」の3つに重点をおいて取り組みました。

予算達成に関しては、相談員研修で事業所の運営・数値管理・事業所の特色づくり・営業戦略の立て方などを学び実践してきました。それぞれの事業所だけでなく、エリアとしての戦略を立てるためにエリアごとに毎月、会議の時間を設けて連携強化を図りました。その結果、デイ業態全体で事業活動収支差額 68,762千円（予算比107.3%）と、目標を大きく上回る成果をあげることができました。

また、平成29年度は総合事業の移行期間として、要支援の方へのサービスが市町村ごとに変更されていく年でした。それぞれのエリアで情報収集を行い、総合事業への対応に遅れをとらないように、業務やサービスの見直しを行いました。

自立支援に基づいたケアの実践では、『協同の苑 自立支援の介護』の内容をより在宅生活に繋がるように修正し、デイサービス業態で作成しました。

ケアの質の向上のために、会議の見直しを行い、会議内でケアカンファレンス

を実施する時間を設けました。ケアカンファレンスを行うことによって、今まで以上になぜそのケアを行うのかを考え、在宅生活の様子を職員間で共有できるようになりました。

職員教育については、OJTシートを見直し、新入職員の教育の方法を業態で統一しました。既存の職員に対しては、年間で研修計画を立てて、知識の向上に努めました。

5. 小規模多機能 事業計画取り組み状況

小規模多機能部門は、4月に29名登録でスタートし、年間で新規利用14名、利用中止15名、登録者平均24.6名（稼働率85%）という実績となりました。

7月に、常勤職員が3名増えたことによって人員体制が落ち着き、課題であった業務改善を実施しました。訪問対応職員を2人体制へ増員し、今まで対応が難しかった朝9時台の起床介助、19時以降の就寝介助に対応できるようにしました。その結果、ゲストの1日の生活リズムを整えることとなり、ゲストの意欲向上につながりました。

下期は、以前からの課題であるレクリエーションに関して、担当者を中心に内容や物品・ルールを整備し、実践に移していきました。不定期開催となっていたイベントも、月1回の計画実施ができるようになりました。

1月末～2月にかけてゲスト・職員がインフルエンザを発症し、感染症対策・感染ゲストの受け入れ等について課題が残りました。引き続き、感染症対策に取り組んでいきます。

6. RICグランクオーレ 事業計画取り組み状況

RICグランクオーレは、自立の高齢者を対象にした「サービス付き高齢者向け住宅」として、5月16日にスタートしました。

入居者の状況は、要支援1～要介護2までの方が35名となっており、訪問介護やデイサービスなどの介護保険サービスを利用しながら生活をされている方も28名います。

56室満床に向けて、賃貸住宅を扱う一般の不動産会社への営業、高齢者向け

住宅専門の紹介会社との契約を行いました。

広報として、コープこうべ個配（めーむ）への折り込みちらし、コープこうべの雑誌・六甲アイランドの情報紙への掲載、バス・電車内広告、駅貼りポスターの設置、シアアでのポケットティッシュ配り、グランクオーレの建物に横断幕の設置などを行い、平成30年3月末時点では56室中49室（50名の方）が入居されています。

入居後のミスマッチでの退居がないように、丁寧な相談対応や支援を心がけました。グランクオーレに入居した後に介護が必要になった方に対しては、法人内の別施設に入所できるように、法人内で連携をしながらサポートしています。

入居されている方は一人で外出できる方ばかりではなく、デイサービス等の予定がない日は居室に閉じこもりがちになるため、館内で様々なイベントを開催し、70の行事で924名の方が参加しました。また、毎月の訪問理美容や週1回のコープの移動販売なども定着し、入居者の方々の生活リズムも整いつつあります。

12月に実施した入居者懇談会では、食事の味付けについて満足しているという評価をいただきました。食事は朝食・昼食約30名、夕食約44名が喫食しています。また、懇談会で図書コーナーの設置を希望する意見をいただいたので、さっそく設置しました。

今後も入居者の方々やご家族が安心して生活していただけるよう、職員全員でサポートしていきます。

7. 訪問介護 事業計画取り組み状況

ホームヘルプでは、訪問介護記録の新システムを導入することによって、職員間での情報共有がしやすくなり、業務の効率化を図ることができました。各ヘルパーがiPadを持ち、訪問先・手順書の確認、実績・報告書の入力などを行うことによって訪問間違いが減り、月末に重なる業務を分担できるようになりました。

新規ゲスト獲得のため、空き状況の連絡や内部連携の強化を図りました。六甲では、要介護のゲストが50件に増加し、RICグランクオーレのゲストも22件となりました。ときめきでは、全ゲスト合わせて100件を超えることができました。また、身体介護のできるヘルパーを増やすために、立ち上がりや移乗介助などの研修を実施しました。

8. 訪問看護 事業計画取り組み状況

10月に「訪問看護リハビリステーション」を開設して、はじめに近隣の事業所や医療機関との関係づくりのために、毎月広報紙を更新するとともに事業所訪問を行いました。リハビリの依頼件数は順調に伸びましたが、医療の依頼が思うように伸びず、ターミナルの方の依頼によって訪問件数が大きく変動しました。今後、医療の依頼件数を増やしていくことが課題です。

広報活動では、従来の紙媒体だけではなく、SNSを活用した営業活動も積極的に取り入れています。

協同の苑にとっては初めての医療部門になるので、OJTのためのスタンダードを作成するなど、ノウハウを蓄積していくようにしました。

9. 居宅介護支援 事業計画取り組み状況

各所属の部門長が年間計画を立て、協力しながら作成することで、予定していた全てのスタンダードを作成することができました。また、各部門で実施している定例会やミーティングにおいて、作成したスタンダードをもとに勉強会をおこない、業務に活かすとともに必要に応じて修正を行いました。今後も、制度改正などで随時更新していく必要がありますが、新任のケアマネジャーであっても、スタンダードを最大限に活用することで、より効率的に業務が遂行できるようになりました。

また、法令遵守に向けた勉強会や自主点検・相互チェックを定期的に行いました。法人内の4部門のうち3部門が特定事業所加算を算定しており、今後も適正なケアマネジメントにおける支援が実施できるように、伊丹3法人による内部監査も活用しながら、継続的に取り組んでいきます。

各部門において目標プラン数の設定をおこない、積極的にケースの受け入れに向けて取り組みましたが、最終的に目標を達成することができませんでした。引き続き、部門ごとの必要人員の整備、人員に合わせた担当ケース数のアップ、法人内サービスへの紹介率向上に取り組んでいきます。

10. 地域包括支援センター 事業計画取り組み状況

各部門とも、それぞれの地域性に合わせた「地域ケア会議」を開催し、個別事例を通じた地域課題の抽出、ネットワークづくりを進めました。高齢者の見守りについては、地域住民と一緒に検討する中で、居場所づくりや担い手のマッチングにつなげるなどの成果がみられました。

また、地域住民への認知症啓発活動として、「認知症サポーター養成講座」をそれぞれの圏域において開催しました。

六甲・甲南では、根拠に基づいた地域への取り組みとして、日々の業務の中で収集したデータを整理・分析する「地域診断」を実施しました。

スタンダードの取り組みでは、総合事業の開始や行政の施策の追加や変更に伴い、当初予定した内容から変更点が多く、整理が不十分な状態となってしまいました。

11. 障害サービス 事業計画取り組み状況

法人の「ベーシック」に再度、目を通し全体で共有しました。基本に立ち戻り、基本を行動へ移す1年となりました。ゲストがサービスを利用し、安心して生活を送り続けられるよう支援力の向上に努めました。

そして、地域とのつながりを大切に、チームでの支援を意識し、関係機関と積極的に交流を行いました。

スタンダードの作成については、今後も更新していく必要がありますが、業務の見直しや支援を振り返る機会となりました。

また、「権利擁護のしおり」をもとに、内容を要約し、『障がいの自立支援』を作成しました。これから、『障がいの自立支援』を実践し、さらに深めていきます。

予算達成については、障害業態全体で事業活動収支差額54,362千円（予算比155.4%）と、目標を大きく上回る成果をあげることができました。

1 2. ときめきケアハウス 事業計画取り組み状況

「組織風土の改革」という課題のもと、ゲストの人権や権利擁護への理解を深め、適切な対応が取れるように努めました。また、職員間の日常的な情報の共有化と、毎月の職員会議での検証を継続して実施しました。

事故やクレーム、ゲストの問題行動等の対応については、より慎重な接し方と職員間、他部門との連携を密にして、記録をとり分析・対策に努めました。

ゲストの楽しみ・いきがいのある生活の実現のため、年間計画に沿ってレクリエーションを行うとともに、今年度は月 1 回の買い物便(買い物送迎)を新たに実施しました。

年 2 回、待機者状況の確認を行い、年末の退所時を除き満床で運営することができました。

1 3. 神津福祉センター 事業計画取り組み状況

講座の収入増をめざし、新規講座の立ち上げ、追加募集等に取り組みましたが、計画人数に届かない講座もあり、前年実績を下回りました。

職場風土の改革をめざして、ゲストおよび職員間の接遇の改善に取り組んだ結果、挨拶やゲストへの対応で一定の成果が見られました。引き続き改善を推進し、職場風土改革を行っていきます。

スタンダードの作成では、ルールや手順を中心にまとめました。今後、新入職員の教育に活用して、業務の標準化を図ります。