２０２３年度

事　業　報　告　書

（自）２０２３年４月１日

（至）２０２４年３月31日

社会福祉法人　協同の苑

目　次

Ⅰ．２０２３年度 事業計画の取り組み状況

１．法人全体

２．六甲アイランド

３．甲南・魚崎

４．明石

５．ケイ・メゾンときめき

６．障がい（伊丹・神戸）

７．グランクオーレ

Ⅱ．資料編

Ⅰ．2023年度 事業計画の取り組み状況

2023年度 事業計画

2023年度 重点実施項目

1．『重大事故を起こさない』
重大事故の再発防止に向けて、法人をあげて取り組む。

2．組織力の向上
(1)「人材」の確保・育成・定着
(2)「地域共生社会」を創る担い手の育成
(3) 障がい者への理解・障がい者雇用の推進

3．現場力の向上
(1) 2024年 介護報酬改定・障害サービス報酬改定への対応
(2) 現場力を向上させるための取り組み

4．経営力の向上
(1)「基本的な感染防止対策」を取りながら、感染状況に対応した運営・経営の継続
(2) 各事業所における数値マネジメントの実施

5．コープこうべとの連携強化
(1)「お互いを知る・交流する・理解する」ための取り組みの推進
(2) コープこうべと連携した「障がい者の自立支援」の推進

協同の苑の職員として必要なこと （毎年やり続けること）

◇ 協同の苑の「理念」を浸透させる
⇒ 基本理念・基本方針・自立支援・ベーシック
○「誕生日月 理念研修」の実施
○「ベーシック委員会」の開催
◇「自立支援」に沿ったケア・支援の推進

１．法人全体

１．重大事故防止

2023 年 1 月に発生した死亡事故を受け、再発防止、重大事故削減を目的に、法人全体で重大事故防止を最重点課題として、取り組みました。重大事故が発生した際は、すぐに報告書を全所属に送信して、事故内容の共有、事故対策の共有を行い、同様の事故予防に努めました。各所属、部門に事故対策委員会等の会議を設置し、毎月事故防止についての検討の時間を作り事故防止に努めました。

重大事故件数は、18 件、内入院を要した件数は７件でした。サ高住、ケアハウス部門での自立者本人理由の事故や急変時の発見も、今年度は重大事故報告書を作成し、法人全体の件数に入れており、事故件数は前年度より１件増加しましたが、入院に至る件数は前年度より１件減少し、死亡やクレームにつながる重大事故は発生しませんでした。

2024 年度以降も、重大事故防止は継続して取り組んでいきます。

２．組織力の向上

人材の確保・育成・定着は、非常に厳しい１年となりました。学校との関係づくりは、専門学校、大学からの実習生の受け入れを中心に、福祉教育授業の講師派遣も行い、新卒採用は４名確保する事ができました。しかし、中途採用は、非常に厳しく、六甲特養では、職員不足の為、特養・ショートの受け入れを一時制限する状況となりました。

ベトナム人留学生は、最初の受け入れから６年が経過し、結婚や出産による休職や、親の介護等による退職・帰国する職員が出始めております。

職員の定着に向け、上司による面談を最低２回／年は実施し、日頃より不安の軽減や業務・職場環境の改善に努めましたが、入職後すぐの退職者も増加し、現場の職員不足の状況になる部門もありました。

人材不足により、職員研修や他所属研修も実施が難しい状況ながら、理念研修、事故防止研修、感染症研修等は、法人全体で取り組みました。

地域共生社会の担い手の育成を目的とした他所属研修等は、一部の希望職員しか実施できない状況となりました。

障がい者雇用は４月に２名入職し、清掃等で積極的に業務を行っており、今後も定着、採用をすすめていきます。

人あっての福祉である為、2024 年度以降も、引き続き人材の確保・育成・定着に努めていきます。

３．現場力の向上

2024年介護報酬改定・障害サービス報酬改定への対応として、外部コンサルティング会社担当者と個別契約し、第三者の視点から契約関係書類、災害・感染症BCPの作成、再整備を行いました。また、BCPに基づく、研修、対策訓練を行い、非常時の対応力の向上に努めました。

新型コロナが５類となり、感染症対策とともに、QOLの向上に取り組みました。入所施設では、対面面会の実施や施設内行事の再開を行い、デイサービスでは、プログラムの見直し、ボランティアの受け入れ再開による、楽しみの増加を図りました。

４．経営力の向上

経営面では、法人全体の収入が前年比102.1%、事業活動収支差額前年比217.3%と経営改善し、事業活動収支差額81，137千円（予算比101.4%）で予算達成しました。

新型コロナが５類に移行し、他事業所への営業の再開や対面会議への参加等で、他事業所との関係性の再構築、新規受け入れの推進に努め、稼働率の向上にもつながってきています。感染対策を行い、職員にも陽性者が発生しましたが、コロナ関連での休業日が2023年度は０日で、事業継続を行う事ができました。

各事業所で、日々実績入力を行い、数値マネジメントの徹底を図りました。特に日々、利用率、稼働率の数値から、課題の早期発見と迅速な対策に努めました。各業態会議でも、対策の共有化や課題の改善を話し合い、経営改善に努めました。

５．コープこうべとの連携強化

協同の苑の活動紹介動画をコープこうべ所属長会で視聴して頂き、協同の苑を再確認してもらう機会となりました。また、先進施設への合同見学などで、福祉事業部との交流を図りました。組合長に法人内全所属の視察を行っていただき、現場職員との交流の機会となり、職員がコープこうべとの関係性を再確認できた事は、連携強化の第一歩となりました。福祉連携推進会議等を通じて、いろいろな情報共有を図ることを持ちました。

コープ店舗やＫＣでの就労活動の場も増加し、クッキー等の授産品の販売店舗の拡大もあり、障がい事業所のゲストのやりがいや工賃の向上にも寄与しています。

今後も、さらに具体的な取り組みや協力につながるように、コープこうべとの連携を強化していきます。

２．六甲アイランド

○ 特別養護老人ホーム 六甲アイランド

重大事故については、年間５件と 22 年度と比べ１件減少しましたが、転倒による骨折が多く、事故対策として業務をそのつど見直しています。また、重大事故を減らすために、職員全員でヒヤリハット報告書を多くあげ、事故対策委員会を中心に対応を検証する取り組みを実施しています。ヒヤリハットから危険を学び、より危険を予測できる組織を作っていきたいと思います。

コロナ感染症については年間で、ゲスト５名・職員６名が罹患しましたが、職員は毎週の抗原検査を実施するなど感染対策を継続し、クラスターを発生させずに対応できました。

人材確保と定着では今年度、退職者が増加し、ハローワーク、人材紹介会社、広告などで採用を募りましたが応募がなく長期間採用できずにいました。２月から数名ずつ採用できています。今後も継続して採用を進め、職員定着に取り組んでいきます。

科学的介護の推進では褥瘡予防委員会を設置し、褥瘡のあるゲストに対してアプローチを実施しました。今後も継続し加算取得に繋げたいと思います。

経営については、上記で述べた人材確保ができず運営に支障が出るほどの状況となり、１月からショートと特養の入所受入れを一部制限し、対応しました。年間の稼働率は特養 95.8%、ショート 60.3%、総稼働率 90.4%となり、大幅に収入減となりました。人材確保は少しずつ進められていますので、来年度は稼働率を戻し、安定した経営を実現したいと思います。

○ 六甲アイランドデイサービス

重大事故を起こさないという課題に対し、毎月事故対策委員会を開催し、ヒヤリハットの重要性を全員で理解し、事故・ヒヤリハットの振り返りを行いました。ヒヤリハットの提出件数が増えたことで事故に対する危機意識を高めることができ、重大事故を未然に防ぐことができました。

収支については予算を達成しました。年間稼働率目標 85%に対して、年間実績 86.4%となりました。新規・回数増が 85 枠に対し、終了が 75 枠と終了より上回ることができました。毎月、体験依頼がコンスタントにあり、体験から約８割の方の利用につながりました。

コロナに関しては、ゲスト、職員ともに罹患しましたが、クラスターはあ

りませんでした。昨年度のクラスターの教訓を生かし、感染対策を継続して行いました。

昨年度に続き、個別のレクリエーションや季節に合わせた手芸や制作を行い、多くのゲストに喜んでいただきました。ゲストからケアマネジャーにその話が伝わり、新規獲得につながる機会が増えました。来年度も継続して行っていきます。

また、ボランティアの受け入れを再開し、様々なボランティアの方に協力していただきました。職員で運動会やクリスマス会、紅白歌合戦のイベントも企画し、ゲストに楽しんでいただきました。来年度も、ボランティアの積極的な受け入れ、イベントの企画を行い、ゲストも職員も楽しく、やりがいのあるデイサービスを目指して取り組んでいきたいと思います。

○ 特別養護老人ホーム 六甲アイランドにじの家

年間重大事故０件を目標とし、毎月事故対策委員会を各ユニットより選抜し、実施しました。事故原因の分析、対策を行い、各ユニットカンファレンスでの共有を行いました。結果、重大事故０件で１年間を終えることができました。次年度も継続して行きたいと思います。

収支予算を稼働率98%で設定しました。年間入院日数は90日で、昨年と変わりませんでした。しかし、今年度は下期に退苑者が多く、スムーズな新規受入れができなかったことから欠員日数が146日と前年と比べて５１日多くなりました。年間稼働率実績は97.7%と目標を下回りましたが、人件費が予算比98.8%となり、収支は達成しました。次年度は欠員期間７日以内を再度徹底して行きたいと思います。

人材確保では昨年同様、実習の受け入れを拡大しました。カンファレンスに実習指導者が参加し、所属長、部門長で定期的に学校訪問を行いました。六甲特養を含め、専門学校より新卒職員を２名採用できました。

食事に関してはゲストのリクエストに基づき栄養士、食事委員メンバーを中心に毎月食事会を実施しました。ゲスト、家族にも好評でした。次年度も引き続き、「ゲスト・職員が笑顔になる取り組み」を食事中心で、実施していきたいと思います。

○ にじの家 小規模多機能型居宅介護

年度通して、事故防止に取り組む体制を見直しました。事故やヒヤリハット報告の振り返りと対策を当日に話し合い、全員で対策を共有し、重大事故は年間０件となりました。

管理者が不在でも現場で対応できる組織を目指し、毎日、職員がミーティングで課題を話し合うことで、チームの現場力も向上しています。その中で、常勤も非常勤職員も可能な限り同じように仕事をする体制づくりに取り組んできました。従来、訪問業務は常勤が多く担っていましたが、非常勤も対応できる仕組みを構築していきます。

課題としては、独居あるいは身寄りのない方々が増えており、これらの方々が抱える生活課題に対する支援のあり方が挙げられます。どこまで対応したらいいのか迷いますが、島内で5分ほどの範囲で移動できるため、必要な時に必要なサービスを適切に支援できることを強みとして捉えています。

年間登録者数は平均24.8名と目標を達成し、年間収支も予算達成しました。あんしんすこやかセンターや居宅と内部連携で新規の紹介を積極的に受けました。他事業所では対応することが難しかった緊急のサービス利用や人工透析をされている方の通院介助までを含めた支援を引き受けています。

○ 六甲アイランド 居宅介護支援

リスクマネジメントに重点的に取り組むため、事故発生時の対応、ハラスメント対策、個人情報保護、情報セキュリティに関するチェックと災害時の机上訓練を行いました。次年度以降も定期的にチェックし、リスクに備えます。

ケアマネジメントの質の向上については、適切なケアマネジメント手法に関する事業所内での学習会を6～1月まで毎月行い、新たなアセスメントの視点でケースを振り返る機会を作りました。11月には、神戸市からケアプランチェックを受け、アセスメントが、ケアマネジメントにおいて、介護支援専門員が行う一番重要で専門的な作業であり、支援が必要な状況を明らかにするだけでなく、利用者及び家族が持つ力の強さ、可能性に着目する視点を持つことの大切さを学びました。不十分なアセスメントからは、適切な課題や目標は導き出されず、本来目指すべき「自立支援」とかけはなれた居宅サービス計画書となります。アセスメント力を向上させることが、より質の高いケアマネジメントへつながることを意識すべきことを学んだ一年間でした。次年度は、アセスメントについて参考例を確認しながら、点検できる取り組みしていきます。

○ 六甲アイランド グループホーム

重大事故について、骨折での入院者0を目標に事故回避に向けた取り組みを

実践しました。５月に骨折事故が１件ありましたが、事故対策委員会で事故やヒヤリハット報告書を共有し、繰り返しケアを見直すことで、６月以降は重大事故を防止できました。

年間稼働率目標 97.5%に対し、実績 99.4%と目標を達成しました。入退院時にご家族や病院と連携を強化し、新入所者のスムーズな受け入れを行いました。日常的にはゲストの体調観察や医師・看護師への報告をしっかりと行うことで重症化を予防し、骨折での入院以外、入院者を０に抑えることができました。

収支については、職員の退職が同じ時期に重なり、早急の人員確保に向けた採用活動のため、人材紹介料が例年以上となり、予算は未達成となりました。退職者を出さない、長く働ける職場作りが大きな課題となっています。

感染症は昨年８月にコロナ３名のゲストが発症、今年１月インフルエンザ２名のゲストが発症しましたが、2020 年度のコロナクラスターの経験と、感染症研修により初動対応、医師との連携強化ができていた結果、クラスターにならず収束できました。

人手不足の中でも認知症介護実践者研修へ２名参加し、認知症ケアの向上に向けた取り組みも実践しました。昨年５月よりコロナ感染症５類となり、家族の意識にも変化があり、グループホームが目標にしてきた「利用者主体の生活を家族と共に支援する」を目指し、少しずつコロナ前に戻す取り組み、居室内での面会の実施、自宅への外出、家族参加の行事、ゲストと共に地域へ出かける取り組みを実施しました。それらの取り組みが職員のやりがいにもつながり、チーム力がさらに向上していくものとなっています。

○ 六甲アイランド 認知症対応型デイサービス

今年度、重大事故０件、事故件数 10 件以下を目標とし、目標件数以下となりました。日々、事故やヒヤリハット報告をミーティングで共有し、事故防止対策に取り組んできました。

収支については常勤職員を 3 名から 2 名に配置換えし、職員体制を見直しましたが、年間稼働率が 65.9%と前年度より 4%減少し、予算未達成となりました。年度初めは一時的にデイの利用が増加したり、8 月以降は 11 名の新規登録者を受け入れたりしましたが、週 1～２回利用の方が多く、稼働率の回復には至りませんでした。

年間でゲスト２名・職員１名がコロナ感染症に罹患しましたが、レクリエーションは感染状況に合わせて、一方向に向かっての体操やクイズなどを行ってきました。島内で感染が広がってきたときは、ゲストがおやつを作るなどの参加型レクリエーションは職員が代わりに作って提供するように変更し、楽しん

でいただきました。

毎月1回、担当を決めて、ゲストの好みに合わせてレクリエーションを企画し、実施してきました。毎月の職員会議でケアについても一人ひとりに合わせた対応を話し合ってきました。他のサービスでは受け入れが難しいと言われているゲストが楽しくご利用頂けるようにケアを考え続けることで、認知症ケア対応力を上げることにつながってきています。

○ 六甲アイランド あんしんすこやかセンター

リスクマネジメントに重点的に取り組むため、事故発生時の対応、ハラスメント対策、個人情報保護、情報セキュリティに関するチェックと災害時の机上訓練を行いました。重大事故防止は、毎月の会議で他部門の重大事故内容、事故対策について共有し、再発防止に努めました。

2023年度は、地域住民が認知症の正しい理解を深めること、地域活動や集いの場の再開を後押しする介護予防の取り組み、地域での見守り体制の強化に重点的に取り組みました。10月に開催した「認知症診療の新しい展開」をテーマにした医師による講演会では50名定員いっぱいの申し込みがあり、アルツハイマー型認知症新薬や認知症予防についてなどについて幅広く講話をしていただき大変好評でした。認知症サポーター養成講座は毎年開催し、声かけ訓練には32名に参加していただきました。

介護予防の取り組みは、神戸国際大学リハビリテーション学部と共催で年4回、ロコモ体操、セラバンド体操、ボッチャ(ヨーロッパ生まれのパラリンピック正式種目で年齢、性別、障害有無に関係なくすべての人が一緒に競い合えるスポーツ)教室を開催しました。参加者からボッチャを今後も続けてほしいと要望が生まれ、次年度に立ち上げ支援をしていくことになりました。また、六愛スタジオ(体操教室)を月1回開催し、毎回20名前後の参加者に対してセルフケアの大切さについて周知できました。

見守り体制強化では、2021年度からスタートした65歳以上を対象にしたスタンプラリー「I(あい)ウオーク」の景品交換場所として月平均80名の参加者との交流、情報発信を積極的に行いました。また、民生委員欠員や高齢化率の高いマンションへあんしんすこやかセンター便りを個別配布するなどして広報活動を行いました。

○ 六甲アイランド ホームヘルプ

2023 年度は、前年までコロナ禍の影響で中断していましたヘルパー連絡会を年間通して実施することが出来ました。その中で介護技術研修会や事故再発防止研修会、事例研修会などの研修を毎回実施し、ヘルパーのスキル向上、サ

責との連携強化につながりました。特に2023年度の重点実施項目である「重大事故を起こさない」「事故防止」の取組みでは、カナミックを活用し、ヒヤリハットや事故報告をすみやかにヘルパー全員が共有することを実施し、毎月の連絡会の場で事故の再発防止の対策について共有を行うとともに、事故が起きた場合の初動研修などを実施しました。

また、カナミックの活用による現場力の向上については、カナミックのメッセージとコミュニティ機能の活用をヘルパー全員が運用できるようになり、情報共有をスムーズに行えるようになりました。

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

予算については、上期は収支予算を達成できましたが、下期から部門長・サ責の人員体制の変更があり、無理のない運営のため新規受入れを控え、下期はスムーズな新たな体制への移行と安全な事業所運営を心掛けました。年間予算は未達となりましたが、新たな体制で次年度の事業所運営につなげてまいります。課題はヘルパーの確保と安定した人員体制の中での新規利用者の獲得です。人員体制と利用者数のバランスを取り、次年度黒字運営を目指します。

３．甲南・魚崎

○ は～とらんど甲南 デイサービス

重大事故防止は、ミーティングや職員会議で事故・ヒヤリハット報告書の振り返りを行い、同様の事故の予防に努めました。また、事故報告の勉強会を行い、振り返り、対策、共有化ができるようになってきています。

８月に管理者が交代となり、その後の人員補充が進まない状況が続いたため、年間を通じて安定した人員で運営することができませんでした。

また、コロナ禍の影響もあり稼働率が前半は80%を下回る数値で推移し、経営面も厳しい状況が続きました。コロナ禍で、ここ数年は内部で密に連携する機会をもてなかったことによる、内部紹介の低下も大きな要因となっていました。下期は立て直しをはかるため、外部への営業活動を再開するとともに、月２回の部門長会議を開催し、情報共有や課題を話し合い、また所属内のケアマネジャーとの交流をおこないました。その効果は少しずつ現れ、稼働率の向上につながり、最終的に87%まで回復することができました。

人員補充に苦戦し、人材紹介をはじめ、採用に係る費用が予想以上にかかったこともあり、年度における予算達成には至りませんでしたが、３月には適正人員が揃い、ようやく落ち着いて運営できる環境となりました。来年度

は、安定した稼働率を維持し、着手できなかった業務改善や職員教育に力を入れていきたいと思います。

○ 魚崎中町デイサービス

経営面については、標準型の稼働率が上期は80%を下回り、なかなか向上の兆しがみられない状況が続いていましたが、外部営業の再開や内部連携を進める中で、最終的に87%まで回復することができました。認知症対応型については、稼働率は50%前後で推移しておりましたが、重度認知症のゲストをできる限り受け入れていく姿勢から、周辺症状によりマンツーマン対応が必要な方の増加、ゲスト間のトラブルが起こる等、積極的な受け入れが困難な状態となったため、後半は稼働率が低迷し、結果的に全体の予算達成には至りませんでした。今後は標準型と認知症対応型でバランスをとりながら、予算達成に向けて取り組んでいきます。

また人員については、安定しており、長年勤めている職員が多く、管理者を中心に働きやすい職場環境が作れています。重大事故の発生を防ぐため、法人内の事故の共有、自部門のヒヤリハットの検証に努め、状況に応じた業務改善にも職員全員で取り組むチーム力が養われており、今後も継続していきたいと思います。

○ は～とらんど甲南 居宅介護支援

重大事故防止は、毎月の会議で他部門の重大事故内容、事故対策について共有し、再発防止に努めました。

経営面については、部門全体で安定したケースの受け入れを行うことで、年度における予算を達成することができました。但し、ケアマネジャー個々の担当ケースについては、ばらつきがみられ、全体的に安定した稼働率を維持することが今後の課題です。

また、所属内のデイサービスへの紹介率がここ数年低下しており、前半には30%代まで落ち込みました。単なる数値だけに止まらず、ゲストの支援に関する内部連携の意義を改めて職員に理解してもらうため、デイサービスとの交流を定期的に実施し、少しずつ効果が表れてきていると思われます。今後もケアマネジメントとサービスの双方の質の向上に向けて継続して取り組み、内部紹介率の向上、ゲストへの支援の還元につなげたいと考えています。

支援困難ケースの増加に伴うケアマネジャーへの負担は増えており、業務効率化が求められていますが、なかなか進んでいないのが現状です。積極的なICTの活用等により、今後は業務改善にも取り組んでいきます。

○ 本山南部あんしんすこやかセンター

重大事故防止は、毎月の会議で他部門の重大事故内容、事故対策について共有し、再発防止に努めました。勉強会を実施して、ヒヤリハットの意識づけを行うたに報告書の作成や内容の共有を行いました。

虐待ケースや複合的課題を抱えた世帯等の処遇困難ケースは年々増加し、ケース対応やケアマネジャー支援に費やす時間や負担は増大しています。そのため、職員個々のスキルだけでは解決できず、センター全体で精神的に支えながら協力して対応するチーム力が求められます。日頃からどんなことでも話し合い共有する職場環境を職員全員で作ることで、皆が前を向いて業務に向き合うことができているところが事業所の強みと感じています。

また、ここ数年コロナ禍の影響で活動が衰退している地域に着目し、センターから積極的に足を運び、地域住民の話や思いを聞き、信頼関係を構築することで一緒に地域について考える機会を作りました。最初は数人の住民とどんな地域にしたいかを話し、その実現に向けて少しずつ行事を立ち上げるところから始めましたが、一緒に協力してくれる住民が少しずつ増えていくことで、住民同士が誘い合い、現在では若い世代の参加者も入って世代間交流にもつながり、自主運営で継続して活動をおこなっています。地域が主役である視点を忘れず、地域の力を信じ、地域住民の声や歩みを大切にしながら支援していくことの大切さを学びました。

４．明石

○ 東二見デイサービス

重大事故の再発防止に向けた取り組みでは、職員会議でヒヤリハットの重要性について説明し、ヒヤリハットの段階で情報共有をし、事故につながる芽を摘むようにしました。また、日々のミーティングや職員会議では事故の原因や再発防止策について再度話し合い、いろんな視点で考察するようにしました。記録の書き方についてはまだまだ人によってばらつきがあり、今後も指導や教育が必要だと感じています。

現場力の向上では業務の見直しを行う予定でしたが、思うように進めることができませんでしたので来年度も行っていきたいと思います。2024 年度の介護報酬改正に向けてＢＣＰの作成や研修の実施などは進める事ができました。

経営力の向上については、新型コロナの感染者は職員・ゲストともにいましたが、クラスターにはならずに運営する事ができました。ボランティアの受け

入れも再開するようになりました。しかし、目標にしていた利用率には達せず、収支差額に関しても予算を下回り赤字となってしまいました。短時間の利用や要支援者の依頼が増えたため一人当たりの単価も下がったのも収支差額達成できなかった原因の一つなので利用率だけではなく、一人当たりの単価についても検証していきたいと思います。

組織力の向上では、毎月行っているエリア会議を通して他事業所の動向や各部門の現状把握や課題について共有し、エリアとして連携しながら運営する事ができたので、今後もエリアの横の繋がりを意識していきたいと思います。

○ 明石訪問看護・リハビリステーション

今年度は、訪問看護の 24 時間体制（4 人体制）を目標に活動してきました。3 人体制から開始し、入退職が続き、なかなか思うような看護師 4 名体制をとる事ができませんでした。看護師が定着するまで出来る限りリハビリで補うよう努力しましたが、目標は達成できませんでした。オンコール加算やサービス提供体制加算は維持しましたが、看護師採用の経費と人件費を補う収入を得ることは困難でした。

来年度も 24 時間体制安定化のため看護師の採用活動を継続し、定着できるようにみんなで協力して、目標の予算達成を目指していきたいと思います。2024 年度の介護保険の改定では看護師よりリハビリの件数が多くなると減算されるため、今後も厳しい運営状況が続く事が予想されます。できる事を一つ一つ実践しながら運営していきたいと思います。

重大事故の再発防止として情報共有という点に重点を置いて、1 年間取り組んできました。今後も ipad を活用した情報共有の方法と会議などの顔を合わした情報共有の方法を組み合わせながら効率よく情報共有して再発防止に努めたいと思います。

○ 藤江デイサービス

最大月稼働率 99.6%、最小月稼働率 78.1%、年間稼働率 86.3%。
年間では予算を達成することができましたが、安定した運営の為の予測や、打開の動きが十分にできず、波の大きい 1 年になりました。

デイサービスという枠組みにとらわれすぎず、ゲストやご家族がより良く日々の生活を送れることを大切に、その為に自分達は何ができるか、部門全体で日々話し合いながら積み重ねてきたことは、一定の成果に繋がったと思います。

次年度は、それらを周囲により認識してもらうことを課題とし、引き続き取り組んでいきます。

重大事故の再発防止の取り組みとしては毎月の職員会議で事故報告書やヒヤリハット報告書について共有し、再発防止に努めました。また、ゲスト対応や物品の定位置管理などを進めて、環境面のリスクの軽減にも努めました。

また、介護保険外の取り組みとして、コロナの影響で約3年休止していた、こども食堂を5月より再開しました。世代を問わず施設を知っていただく機会を作ることができたと思います。また、開催の為に明石エリア全体で準備や役割分担をすることで交流が深まり、日常のスムーズな連携にも繋がったと思います。

○ 明石居宅介護支援

リスクマネジメントの取り組みとして、事故発生時の対応、ハラスメント対策、個人情報保護、情報セキュリティに関するチェックと災害時の机上訓練を行いました。重大事故防止は、毎月の会議で他部門の重大事故内容、事故対策について共有し、再発防止に努めました。

経営面については、年間を通して安定したケース受入を行い、毎月の目標件数は達成できました。

現場力の向上については、個別研修計画に基づき外部研修に参加し、医療知識・諸制度・ケアマネジメント技術など受講しました。事業所内で研修内容の報告を行い、日々の業務に役立てています。一連のケアマネジメント業務の確認、日々の業務について話し合い、工夫や改善し働きやすい職場環境作りに取り組んでいます。

組織力の向上としては、毎月エリア内会議を行い、BCP計画の作成や他事業所の動向等を情報共有し内部連携を図っています。地域活動については、西明石や二見地区の支援センター主催の研修・活動に参加して事業所間の交流が深まりました。また地域の活動の情報を得ることができました。毎年、民生委員との交流がありますので、地域との関係性も深めていきたいと思います。

5．ケイ・メゾンときめき

○ 特別養護老人ホーム ケイ・メゾンときめき

２０２３年度も感染対応・人材不足に振り回される事が多かった１年でした。専門職メンバーの交代、各職種の業務見直し等の取り組みが、３年目でようやく実を結んでき、多職種連携・安定した運営・経営数値へ反映されてきたと感じる１年でもありました。

重大事故を減らすために、ヒヤリハット報告書を、早期に検証、ケアの変更を行い、事故削減に努めました。事故対策委員会で、事故統計より、複数起こっているゲストに対して、早期にケアカンファレンスを開催し、ケアや環境の変更を行い、事故予防に努めました。

特養では、昨年に引き続き、入所予定ゲストのコロナウイルス感染に絡んでの入所時期延期のケースも多く苦戦しましたが、緊急の申し込み、緊急ショートからの入所等、緊急性も加味した柔軟な対応も行い、目標稼働率９７．５％の達成には至らなかったが、入所２５名・退所２８名・稼働率９３．８％という成績でした。

ショートステイでは、前年度より利用実績が低迷していましたが、２０２３年度は「基本的な感染防止対策」を行いながら、業務の見直し緊急時の受け入れや利用依頼調整を速やかに行い、感染対応期間中でも説明・同意の上サービス継続を行った特養の居室を活用しての空床利用を再開し、ショート稼働率のアップ、緊急ショート利用の積極的受入れを行いました。本来の地域での役割を担えるよう取り組みを行った結果、下期より数値も上がり、１１月以降は約１００％稼働する事ができ、目標稼働率の８０％を超え、年間利用率８７．８％を達成しました。

介護現場では、「人員不足」の問題が消えない中でありましたが日々のケア・終末期ケアも積極的に受け入れ「慣れた場所で最期を過ごしたい」というゲスト・ご家族様のご意向を大切に実践してきました。積み上げた経験と知識を次年度に繋げたいと思います。

○ ケイ・メゾンときめき デイサービス

重大事故を起こさない為の取組では、現場の職員の不安な危険リスクを場面ごとに想定し、ｉＰａｄを活用し、ミニ動画を作成、毎月の勉強会を実施しました。その結果、職員一人一人の気づきや考えて行動する機会が増加し、ヒヤリハットの作成件数も増え、職員全体に周知することが出来ました。引き続き課題が出ればチームで共有、次に繋げられるよう引き続き取り組みます。

現場力の向上では、ゲストのやりがいに繋げるため、職員一人一人が担当を担いクラブの充実に取り組み、「毎月の変わり風呂」「書道展への作品出品」「漢字検定テストの実施」等、昨年同様の実施ができました。

今年度も地域活動への参加にも取り組み、神津こども園との交流として、卒園生へのプレゼント作成（雑巾の刺繍）、地域行事の「ひょうたん作品展」への出品を行いました。今年が地域で最後の実施となった『ひょうたん作品展』に、経験者のゲスト、地域ひょうたん部会の方たちの協力を得て、苗を育てる

ところから作品づくり、作品の出展をすることまでできました。その上、賞をいただくこともでき、利用ゲストの皆さんと喜びを分かち合いました。

触れ合うことも厳しかったコロナ禍から緩和となり、ボランティアさんの受入れも再開し、ゲストの大きな楽しみとなりました。ネイルのボランティアや麻雀のボランティア、歩こう会での歩行付き添いボランティアなどレクリエーションの幅も広がりました。阪神タイガース好きのゲストの何気ない言葉から、阪神好きのチームが出来て応援合戦や球団の旗づくり、試合の勝敗報告、優勝後のチーム一致団結の打ち上げ喫茶。うたた寝の多かった方の元気や、やる気、ゲスト間の協力でデイに来る楽しみにも繋がりました。

経営力の向上では、日々の取り組みを見えるようにLINE発信を継続実施し、QRコードを付けての案内を積極的に行いました。登録者が140人となり、楽しみにしているとゲスト・家族・ケアマネさんからの声も多くありました。利用のないケアマネ事業所にも案内チラシの配布を行い、ときめきデイの良さを伝えていった結果、利用者の増加、予算達成にも繋がりました。曜日の利用人数のムラ、認知症対応型デイの利用増の課題に次年度も取り組んでまいります。

○ ケイ・メゾンときめき ホームヘルプ

６月より常勤１名が体調不良のため長期療養となり、常勤１名不在のまま今年度を終了することになりました。苦しい体制での１年でしたが、できる限りゲスト数や訪問時間数を減らすことなく今年の１月まではゲスト１００人をキープすることが出来ました。

『重大事故を起こさない』取り組みについて、訪問しているゲストに対しては、カナミック内での情報共有ができていますが、訪問していないゲストについては集まっての研修を行う事が出来ず、どのようにヘルパー間で情報共有を行うのか課題となっています。ヒヤリハットについてですが手順として捉えている事が多く、報告として上がってこないため、「気づき」や「工夫」として捉え、できるだけ多く情報共有できるよう取り組んでいきたいと思います。

『現場力の向上』については、パートヘルパーの空き時間を活用し、サ責業務の一端を担ってもらうことによりサ責業務の軽減、ヘルパーのスキルアップにも繋がりました。

全体を通しヘルパーの高齢化、人員不足が大きな課題です。収入制限などもあり、訪問したくても出来ないなど、課題も多くありますが、来年度は人員を揃え、予算達成できるよう取り組んでいきたいと思います。

○ ケイ・メゾンときめき 居宅介護支援

今年度重大事故を起こさないという取り組み課題において、週１回のミーテ

ィング内でリスクについて話す機会を設けました。利用者支援やケアマネ業務において様々な話しがでました。気になっていることを気軽に声に出して共有し、話し合えるよい機会となりました。リスクマネジメントは今後も引き続き重要なことだと考えます。来年度もミーティングの議題として残しておき、気軽に声に出せる環境を作りたいと考えています。

現場力向上については、適切なケアマネジメント手法についての勉強会を実施しました。これ以外にも勉強会や研修する内容があった為、1年通してテキストを読み合わせするだけで終わってしまいました。重要なのは適切なケアマネジメント手法をどう活かすかというところなので、活かし方については今後検討していきたいと考えています。

経営力の向上については予算達成することができませんでした。新規を獲得してもサービスが続かず終了したり、状態変化で入院や施設入所になるケースもありました。終了ケースが予測される時は早めに新規を獲得したりもしますが、予測できないことも多くあり数字の達成には至りませんでした。来年度は予算達成できるよう各ケアマネの状況も確認しながら新規獲得に努めていきます。

今年度は他事業所のケアマネが退職するからという事でケース引き継ぎの依頼が昨年度より目立っていたように思います。ときめき居宅は今年度も退職者が出ることなく業務を継続することができました。ケアマネの高齢化ということも言われていますが、人材育成や人材確保は今後の大きな課題だと感じています。

来年度は 1 人あたりのケアマネの担当件数の枠が増えます。ケアマネ不足からの対策だと考えられます。ケアマネの人材不足、担当件数枠の増加、そのような中でどうしたら働きやすく、業務にミスがなく、予算達成につなげていけるのか、様々な視点から考え努めていきます。

○ 神津・有岡地域包括支援センター

「重大事故を起こさない」への取組みでは、①業務上のリスクを考える機会を定期的にもつ、②個人情報保護の取り扱いの徹底について取り組む。③毎週のミーティングにて事故・クレームにつながりそうなこと、心配ごと、気になること等の共有をする場を定期的にもつ、を行いました。また、クレーム報告書の作成を徹底し振り返りと共有を行うことにより、リスクについての標準化に繋がりました。

個人情報保護については、取り扱いルール・管理簿を作成し、取り扱いの徹底の向上となりました。

現場力の向上では、委託内容で実施回数が決められている事業はもちろん

のこと、各事業に関して今年度の実施目標数値を設定し取組みました。新型コロナ感染症も次ステージに移り、地域活動も再開されることも多くあり、１３事業中１１事業を目標以上の実施を行うことができました。引き続き、地域包括支援センターとしての地域での役割を考え、事業実施を行っていきます。

経営力の向上では、予防プランも月平均が２００件を超え安定し、別途委託料の発生する事業も滞りなく遂行出来ました。２月に法人内人事異動と中途入職者受入れを行い、新体制でスタートを行うも、１ヵ月で退職となり、人員減の２名体制での運営となっています。早急に増員を行い、体制を整えていきます。

○ ケイ・メゾンときめき ケアハウス

2022 年度の重大事故を教訓にケアハウスではヒヤリハットや事故報告書を記入する仕組みがなかった為、年度初めに仕組み作りから実施。職員が第一発見の事象を記入、家族への連絡を行い、メンバーへの共有に取り組みました。

コロナ禍で中断していた【運営懇談会】を再開。2ヶ月に1回で開催しゲストの率直な意見や施設側の連絡事項をお伝えする場となっています。意見交換もでき、有意義な時間となっています。再開時より参加者は増えており、今では半数以上の参加に繋がっています。

運営面では 2023 年度も満床を維持し、稼働率 100%の実績で終える事が出来ました。年度末には 20 名ほどの申し込みはあるものの、数年先を見据えての申し込みであり、すぐに入居を希望する方がほぼ居ないのが現状です。

2024 年度は視点を変えて、身近な地域の方を対象にアプローチを試みて地域貢献にも繋がる運営を目指していきます。

○ 神津福祉センター

重大事故を起こさない為に、昨年に引き続き利用者が安心・安全に活動できるよう、危険個所の発見・点検・改善を行いました。１月には利用者参加の防災避難訓練を実施しご利用者も含め振り返りを行うことができました。

感染予防対策ではコロナが 5 類に引き下げられた後も、「館内でのマスク着用」と、健康管理も兼ねての「入館時のうがい・手洗いの実施」を継続していただき、また、各同好会活動の中での感染対策や、各部屋の使用ルール等では緩和しつつの運営を行っています。

入職者が定着するために、ルーティンワークの見える化としてチェックシートや時系列表を作成し、自身でも確認し抜け目なく仕事ができるようにした結果、入職した 3 名が定着しています。講座やフェスティバル、イベントの企画や講座等の状況について、担当がミーティングで報告、共有化し、全員で

話し合いを重ねながら進めることができ、業務の担当制も定着しています。フェスティバル、コンサートなどの行事が、ほぼコロナ前のレベルで開催ができました。参加人数もコロナ前のように増えていく事を期待しています。

ときめき講座に関しては、新講座開講やクラス数の増加などで一時的には受講生数を増やすことができましたが、まだ赤字講座の改善には至っていないので次年度への繰り越し課題になります。

同好会は、競技大会や初心者教室、こども教室が実施再開となり、コロナ前の水準に戻りました。会長会を年４回行い、意見や要望を聞きながらより良い関係づくりを構築しています。会員数は減少したままなので、次年度も引き続き、会員数増加に向け、会長を含め同好会の方々と取り組んでいきたいと思います。

６．障がい

○ さつき

重大事故防止については、３ヶ月に一度伊丹障害部門合同で安全衛生委員会を開催しています。さつきの課題として事故報告、ヒヤリハット報告はあっても検証については不十分でした。ゲストの高齢化や特性に応じて車イスを使用する機会が増えてきたため、転倒防止機能のある車イスを購入しました。また職員による車イス体験を実施してディスカッションをするなど、ハードとソフト両面での対策を行ないました。

支援力の向上では、虐待防止委員会主催で障害特性や事例検討に関する動画視聴とディスカッションを年間３回行ない、支援の質の向上とコミュニケーションの活性化を図りました。人手不足により職員の班の交換研修はできませんでしたが、アンガーマネジメントや新任職員研修などの外部研修には４名が参加し、会議で報告を行なうことで情報を共有しました。またＫ式発達検査は１回、精神科医とのカンファレンスを３回実施しました。しかしながら支援計画の会議では意見が出ないことが多く、特性や支援の方向性の共有という点では課題が残りました。

人材の確保と定着については、必要に応じて面談や声かけはしてきましたが、７月と10月に退職者が出ました。補充を図っても１月採用の職員は半月で、２月採用の職員はコロナ罹患の後遺症で早々に退職し、人手不足が続きました。残った職員の負担は大きかったと思いますが、横のつながりを意識することで大きな事故やクレームはありませんでした。社会福祉士実習で４名、保育実習で２名の実習生を受け入れました。安心して実習ができるように事前に受け入れ計画を提示し、実習中は直接支援だけでなく障害特性や虐

待防止、障害福祉の魅力など座学の時間も設けるなど様々なことを吸収してもらえるように努めました。結果的に2名がボランティア登録をし、今後につなげることができました。

経営力については、2024年3月末時点で定員60名に対して在籍57名でした。退所者が出てもめぶきと連携してすぐに新規の入所につなげました。支援学校からの実習は宝塚市内から2名、伊丹市内から4名受け入れました。保護者からは「また来たいです」という声があり、将来的な入所先候補として認識いただけたのではないかと思います。

○ めぶき

重大事故防止は、毎月の会議で他部門の重大事故内容、事故対策について共有し、再発防止に努めました。

業務への取り組み、人材面については、相談員2名ともに定着しており経験も重ねてきていることで安定した部門運営ができています。それぞれに業務をしっかりと遂行できる状態ができており情報共有や連携も取れ相談支援の対応ができています。業務の中で事務処理や制度の把握と理解については日々の中で情報を更新することで問題はありませんが、昨年度同様に他の法人外事業所との様々なサービス提供についてはうまくいかないことや困難事例もありどのように課題解決するかが今後の課題と考えています。

経営面については、サービス等利用計画支援費、継続モニタリング支援費と請求していますが、予算達成はできませんでした。現状の業務形態、人員体制が、加算要件と合わない事もあり、なかなか上乗せのできる加算請求が取れない状況です。新規契約件数について今年度4名（障がい児2名、特定2名）でした。市外からの転居や高校生の依頼が障害福祉課やこども発達支援センターからありました。

法人理念の浸透や障害者総合支援法、合理的配慮、虐待防止や身体拘束、地域との交流はさつき、くすのき、わかばと合同での会議、委員会、研修、イベント参加などに取り組むことができています。

○ くすのき

重大事故防止として、事故報告書やヒヤリハットの書式を法人のもので統一しています。会議や委員会を活用して、記入方法や記入する基準などの確認を行い、共有の認識で取り組めるようになりました。事故やヒヤリハットの内容や再発防止に向けて、リーダー会議、班会議、職員会議、委員会と話し合える場づくりも行いました。

現場力の向上では、インカムを導入し情報の共有や他班との連携がとりやす

くなりました。特に他班の状況がタイムリーにわかることで、職員の連携がとりやすく動きやすくなっています。課題としては、事例検討や外部研修への参加が中々できなかったので今後は、計画的に進めて、現場力の向上へつなげていきます。

経営力の向上では、数値での報告を職員全員に行い、数値を意識できるようにしました。また、ゲスト、ゲスト家族の高齢化により退所となるケースも増えてきていますので、新規入所者へのアプローチも行っています。学校関係には、受入れが可能である事を発信し、顔の見える関係づくりを行いました。特別支援学校の2年生や3年生の実習の受入れや、見学の受入れをおこない、4月に1名利用者増となりました。

○ わかば

重大事故防止について、ヒヤリハットの記入・共有をする事を目標にしました。グループホームの職員はほとんどが定時職員ですので、まずは「共有する」にはどうすればいいか色々試しました。報告・連絡・相談の意識づくりが必要とわかり、常勤者と顔を合わす機会、なんでも話しやすい関係づくりを行いました。些細な事でも報告出来る職員も増えてきました。ヒヤリハットの記入や記録については今後も取り組んでいきます。

現場力の向上では、職員会議を活用し支援員だけでなく、調理の世話人の方にも出席していただいています。職員間の関係づくりや、ゲストの色々な特性の理解や気づきへつながっています。また、情報共有の場にもなっています。インカムの導入を検討しておりますが、高齢な職員が多く、使いこなせるのかの見極めが必要です。

経営力では、数日ですが利用日を増やし、新しい行事を行うなどでゲストのご利用日の日数増加へ取り組んでいます。経費削減への意識づくりは、繰り返し伝えることで意識改善につながっています。今後、電化製品等経年劣化により買換えなどが発生してきますので、計画的に入替や修繕を行っていく必要があります。

○ もとやま園

重大事故の防止のため、事故やヒヤリハットの対応策を複数回検討するしくみに変更しました。まず班のメンバー内で対策を検討し、リーダーと主任で再度確認をします。その後、安全衛生委員会のメンバー内で対策を見直し、職員会議で全体周知と確認をします。その結果、実行可能な対策を立てるようになり、その対策が継続できているかどうかを確認するようになりました。今後も法人内の重大事故の共有と共に継続していきます。

虐待防止のために、もとやま園では年２回職員セルフチェックを継続しています。セルフチェックの中で、支援が難しいゲストに対応する際にストレスが多いことがわかりました。その結果を受け、支援が難しいゲストについて班会議で検討し、各職員が行っている支援の工夫を共有するようにしました。支援の幅を広げることで職員のストレスも軽減され、虐待防止にもつながっており現場力も向上しています。また、昨年度に引き続き職員が他班を経験するための研修も実施しました。他班の良い点を自分が所属している班に取り入れるなど、研修を活かしています。

経営力向上としては、多機能型では定員５５名に対し３月末で５９名の登録数となりました。施設入所のため退所される方もいらっしゃいましたが、年度途中からの入所者を受け入れ定員増につながりました。ショートステイは３６５日稼働し、支援センターからの緊急ショートの受け入れ先にもなっています。ショートステイの年間平均稼働率は８６．８％となり、目標稼働率は達成しました。引き続き入所者増とショートステイ稼働率の向上をめざしていきます。

○ ラキレア本山南

重大事故防止に向け、これまで起こったグループホーム内での事故やヒヤリハットの内容・対策をまとめて全職員に配布をしました。ラキレア本山南の職員は、ほとんどが宿直を担当する定時職員のため全員で集まって研修することが難しいこともあり、情報を共有すること、内容がしっかり伝わっているか確認することを丁寧に行うようにしました。

現場力向上のため、ゲストの特性を知り一人ひとりのゲストとの関わり方や健康面の配慮など、どの職員でも確認ができ同じ対応ができるためのツールをカード式の how-to として作成しました。支援に困っていることがないか定期的に職員に話を聞き、how-to の追記・修正を継続していきます。

経営力の向上に向け、経費削減につながるよう備品管理のルールや水道使用のルールなどを見直し、全員で取り組めるように工夫しています。入居者４名のうち１名、体調不良の原因がガンであることが判明し、抗がん剤の治療が開始されました。しばらく自宅療養を行っていましたが、現在日帰り利用をしながらラキレアへの復帰をめざしています。

○ 東灘区障害者地域生活支援拠点

重大事故防止は、毎日の終礼時にヒヤリハット確認を実施する事で、リスクマネジメントの意識を高める事ができました。法人内の重大事故内容、事故対策について共有し、自部門の事故防止に努めました。

地域住民や事業所等へ「ひがしなだ障害者相談支援センター」という名称も馴染まれてきて、業務内容の周知も進み、区役所からの信頼も得て、協調して仕事をすすめられるようになってきています。神戸市からの委託事業として障害支援区分認定調査、勘案調査等を行うとともに、精神科病院や障害者施設からの退所にあたり、地域生活を送っていくための地域生活支援事業として、地域移行、地域定着支援事業を進めています。地域とのつながりの構築も図っており、地域のNPOと協働しての地域支援活動や、まちづくり協議会との情報交換会や防災訓練などにも参加しています。

地域の障害者の見守り支援事業については、コロナウイルスによる行動の制限が緩和されたため2022年度後半からは精力的に訪問をしておりサービス利用に結び付けることができたケースも複数件ありました。2023 年度からは、神戸市からの調査方式や名簿の変更があり、改めて調査を仕切り直すこととなりました。

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

また、一般相談として、「どこへ相談したらいいのかわからない」という相談も受けており、直接相談に乗って福祉サービスにつなげたり、適切な相談先を紹介したりしています。相談内容としては、子どもが登校できない、母親が障害のために幼児～小学生の子どもの養育が十分にできない、親が高齢化して障害のある子の介護ができなくなった、親なきあとの心配、グループホームでの生活はどういったものか等が最近の傾向として多いように思われます。

7人体制での運営をめざしていましたが退職により欠員状態が続く期間もありました。残った職員の協力や外部の理解を得て乗り切ることができました。24 年度開始時より職員体制が整ったため、更に質の向上をめざし継続性のあるセンター活動にしていきます。

7．RICグランクオーレ

2023年度の重点実施項目である「重大事故を起こさない」「事故防止」の取組みでは、5月に転倒による骨折事故がありましたが、事故防止・ゲスト対応の職員面談を年 4 回実施し、日ごろ気になる点や職員からの提案をヒヤリングする機会を設けたことで、職員会議や日常業務の中では出てこなかった事項を共有し、改善することが出来ました。

開設から7年目を迎えた2023年度の「ＲＩＣグランクオーレ」は、入居者の平均年齢は87.0歳で、70歳～98歳までの方が入居されています。平均年齢は昨年度から1.0歳上がりました。短い入居期間の方が減り、長く暮らしていただく方が増えてきていることが要因です。年度別の退去者の平均入居期間はこれまで3年連続2.5年でしたが、2023年度は3.6年となりました。これに伴い年間の退去者数が減り、待機者数が増えることにつながって稼働率は99%と昨年に続き過去最高値の結果でした。

2023年度の経営面の実績は、収入は予算比で330万円増の過去最高値となり、また賃料が今年度から大幅減額（年間600万円減）となったことで収支は過去最高値の985万円となりました。開設以来、赤字経営が続きましたが2年連続で黒字を達成し、黒字経営の仕組化が出来たと考えています。

2023年度を振り返ると、「地域・人とつながりがあり、快適で楽しみのある暮らしの場」の提供をミッションに掲げ、ゲストの満足度向上、より豊かな暮らしの実現を目指してきました。多種多様なレクリエーションの実施や地域貢献活動、ボランティア活動にゲストが参加できる機会づくりを行いました。入居者アンケートでも、こうした取り組みが満足度の高い結果となっています。

食事については、8月に食材の仕入れ会社を変更し、バリエーション豊富な献立の提供が出来るようになりました。また2か月に1回、スペシャルメニューと題して、通常より価格設定を上げた少し贅沢な献立の提供を行い、ゲストから大変好評でした（握り寿司御膳1,500円、天ぷら御膳1,350円等）。一方で喫食率は昨年比で3.8%減少（売上128万円減少）しました。外食や自炊をされる自立度の高いゲストが増えたこと、長期入院のゲストが例年より多かったこと等が要因です。

今後は地域とのつながり・関係性を一層強化して、共生のまちづくりの推進や六甲アイランド地域への貢献活動を行っていきたいと考えています。

Ⅱ. 資料編

1. 特養 部門（含むショートステイ）

利用者数・稼働率 推移

単位：（人）

	定員		2022年度		2023年度	
			利用者数	稼働率	利用者数	稼働率
六甲アイランド	全体	80	27,436	94.0%	26,483	90.4%
		特養 68	23,778	95.8%	23,833	95.8%
		ショート 12	3,658	83.5%	2,650	60.3%
にじの家		28	10,035	98.2%	10,011	97.7%
ときめき	全体	110	35,035	87.3%	37,518	93.2%
		特養 98	31,561	90.1%	33,641	93.8%
		ショート 12	3,474	69.0%	3,877	88.3%

＊ときめき特養2022年10月～特養98床・ショート12名に定員変更

特養介護度状況（2024年3月31日現在）

単位：（人）

		要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	平均介護度	要介護4・5以上
六甲アイランド	2022年度	0	2	17	27	19	3.97	70.8%
	2023年度	1	2	18	22	19	3.90	66.1%
にじの家	2022年度	0	1	10	8	9	3.89	60.7%
	2023年度	0	1	14	8	4	3.56	44.4%
ときめき	2022年度	3	3	33	33	23	3.74	58.9%
	2023年度	3	2	31	35	21	3.75	60.9%

短期入所介護度別延べ利用状況（2024年3月31日現在）

単位：（人）

		要支援1	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	障害ショートステイ
六甲アイランド	実人員	0	0	10	11	14	11	10	3
	延べ日数	0	0	178	295	535	931	507	204
	構成比率	0.0%	0.0%	6.7%	11.1%	20.2%	35.1%	19.1%	7.7%
ときめき	実人員	1	1	8	16	27	12	5	
	延べ日数	4	15	270	791	1,887	644	266	
	構成比率	0.1%	0.4%	7.0%	20.4%	48.7%	16.6%	6.9%	

入退所者状況

単位：（人）

	六甲アイランド		にじの家		ときめき	
	人数	入所前・退所先	人数	入所前・退所先	人数	入所前・退所先
入 所	18 人	在宅 5	8 人	在宅 4	25 人	在宅 12
	平均年齢	病院 4	平均年齢	病院 1	平均年齢	病院 10
	85.8 歳	他施設 9	90.3 歳	他施設 3	89.4 歳	他施設 3
退 所	21 人	在宅 1	9 人	在宅 0	28 人	在宅 0
	平均在苑期間	病院 6	平均在苑期間	病院 0	平均在苑期間	病院 8
	2.8 年	死亡 14	4.3 年	死亡 9	3.3 年	死亡 20
	内 看取り 11人	他施設 0	内 看取り 6人	他施設 0	内 看取り 12人	他施設 0

入退所者状況 推移

単位：（人）

	六甲アイランド		にじの家		ときめき		法人全体	
	入所	退所	入所	退所	入所	退所	入所	退所
2022年度	24	26	6	6	40	33	70	65
2023年度	18	21	8	9	25	28	51	58

特養待機者状況

単位：（人）

	在宅	病院	他施設	その他	計
六甲アイランド	40	38	17	0	95
にじの家	6	2	10	0	18
ときめき	200	68	32	51	351

2. グループホーム

利用者数・稼働率 推移

	定員	2022年度		2023年度	
		利用者数	稼働率	利用者数	稼働率
六甲アイランド	18	6,521	99.3%	6,546	99.4%

介護度状況（2024年3月31日現在）

単位：（人）

		要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	平均介護度	要介護4・5以上
六甲アイランド	2022年度	2	3	2	8	3	3.39	61.1%
	2023年度	3	2	3	9	1	3.17	55.6%

3. 小規模多機能型居宅介護 部門

利用状況

単位：（人）

	通所		訪問		宿泊	
	実人数	延べ人数	実人数	延べ人数	実人数	延べ人数
2022年度	235	3,837	166	3,791	101	1,031
2023年度	258	4,357	178	5,075	91	1,165

新規登録・脱退者数

単位：（人）

	新規登録者数	登録脱退者数
2022年度	11	7
2023年度	10	14

4. デイサービス 部門

延べ利用者数・利用率 推移

単位：（人）

		2022年度			2023年度		
	定員	1日平均	利用率	延べ利用者数	1日平均	利用率	延べ利用者数
法人全体	202	153.0	75.7%	47,487	157.5	78.0%	48,843
六甲アイランド	30	24.9	82.9%	7,659	25.9	86.4%	8,042
六甲認知デイ	12	8.4	69.9%	2,576	7.9	65.9%	2,450
は～とらんど甲南	30	23.2	77.4%	7,218	24.6	82.1%	7,637
魚崎中町	30	21.8	72.8%	6,791	23.8	79.5%	7,393
魚崎中町（認知症）	10	5.2	52.1%	1,614	4.5	44.6%	1,378
東二見	30	25.2	84.0%	7,871	25.5	84.9%	7,899
藤江	10	9.3	93.2%	2,900	8.6	86.3%	2,675
ときめき（標準型）	40	29.2	73.1%	9,063	31.5	78.8%	9,765
ときめき（認知症）	10	5.8	57.9%	1,795	5.2	51.7%	1,604

介護度別延べ利用者数

単位：（人）

		総合事業	要支援1	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	合計
		事業対象者・市独自事業・みなし								
六甲アイランド	2022年度	1,549			2,946	2,307	483	257	117	7,659
	2023年度	1,613			3,694	2,202	308	89	136	8,042
六甲認知デイ	2022年度	61			1,176	556	500	272	11	2,576
	2023年度	108			1,160	375	394	227	186	2,450
は～とらんど甲南	2022年度	1,176			1,585	1,919	1,258	617	663	7,218
	2023年度	1,358			1,787	1,455	1,512	567	958	7,637
魚崎中町	2022年度	1,421			1,891	1,358	1,040	719	362	6,791
	2023年度	973			3,052	1,909	720	530	209	7,393
魚崎中町（認知症）	2022年度				149	296	412	588	169	1,614
	2023年度				94	132	297	605	250	1,378
東二見	2022年度	1,088			2,152	1,925	1,261	1,009	436	7,871
	2023年度	1,609			1,797	1,744	1,345	936	468	7,899
藤江	2022年度	70			898	536	624	265	507	2,900
	2023年度	59			963	279	328	332	714	2,675
ときめき（標準型）	2022年度	1,564			3,109	2,085	1,690	575	40	9,063
	2023年度	1,531			3,272	2,680	1,501	596	185	9,765
ときめき（認知症）	2022年度				68	702	726	132	167	1,795
	2023年度				167	328	843	247	19	1,604

新規登録者数 ・ 登録脱退者数

単位:(人)

	六甲アイランド		六甲認知デイ		は～とらんど甲南		魚崎中町		魚崎中町(認知症)	
	2022年度	2023年度	2022年度	2023年度	2022年度	2023年度	2022年度	2023年度	2022年度	2023年度
新規登録者数	85	85	45	31	98	108	61	84	24	22
登録脱退者数	96	78	52	33	65	102	54	47	13	25

	東二見		藤江(認知症)		ときめき		ときめき(認知症)	
	2022年度	2023年度	2022年度	2023年度	2022年度	2023年度	2022年度	2023年度
新規登録者数	58	63	22	34	117	134	28	30
登録脱退者数	76	45	20	34	100	110	29	31

5. 訪問介護(ホームヘルプ) 部門

利用登録者数 推移(2024年3月31日現在)

単位:(人)

		事業対象者	要支援		要介護					合計
			1	2	1	2	3	4	5	
六甲	2022年度	3	38	25	26	16	0	2	1	111
	2023年度	4	29	21	17	12	5	3	1	92
ときめき	2022年度	6	15	28	35	13	10	2	3	112
	2023年度	6	13	22	29	12	10	1	3	96

利用状況

			2022年度	2023年度
六甲	年間活動延べ時間		6,233 時間	5,759 時間
		介護	3,533 時間	3,494 時間
		総合事業	2,610 時間	2,186 時間
		事業対象	90 時間	79 時間
	訪問延べ件数		8,132 件	7,633 件
		介護	4,272 件	4,457 件
		総合事業	3,680 件	3,018 件
		事業対象	180 件	158 件
ときめき	年間活動延べ時間		10,354 時間	9,194 時間
		介護	7,126 時間	6,555 時間
		総合事業	3,228 時間	2,476 時間
		事業対象		
	訪問延べ件数		12,612 件	10,939 件
		介護	8,937 件	8,073 件
		総合事業	3,675 件	2,866 件
		事業対象		

6. 訪問看護

利用登録者数 推移

単位：（人）

		要支援		要介護					合計	平均介護度
		1	2	1	2	3	4	5		
	2022年度	188	382	196	205	126	77	56	1,230	2.38
	2023年度	170	338	163	211	90	98	50	1,120	2.45

利用状況

		新規登録	廃止	実利用者数	延べ訪問件数	延べ時間
	2022年度	36 人	40 人	1,331 人	8,528 件	6,206 時間
	2023年度	39 人	42 人	1,246 人	8,370 件	5,049 時間

7. 居宅介護支援 部門

実績 推移

単位：（件）

	六甲アイランド		は～とらんど甲南		明石		ときめき	
	2022年度	2023年度	2022年度	2023年度	2022年度	2023年度	2022年度	2023年度
新規ケース数	74	79	76	57	42	64	37	44
廃止ケース数	52	55	38	72	11	29	52	50
従事人数（常勤換算）	4.3	4.3	6.1	6.1	4.0	4.0	7.0	7.0
ケアプラン延べ数	1327	1461	1780	1711	1229	1255	2139	2072
職員1人当たり /月…①	27.2	26.4	24.4	23.8	25.6	26.1	25.5	24.7
介護予防プラン数	112	103	133	113	679	613	1,050	1,094
職員1人当たり /月…②	2.3	2.1	1.8	1.5	14.1	12.7	12.5	13.0
1人当たり /月 ①+②	29.5	28.5	26.2	25.3	39.7	38.8	38.0	37.7
介護認定調査延べ数	372	345	431	470	40	22	2	62

8. 地域包括支援センター

実績 推移

単位：（件）

	地域包括支援センター（あんしんすこやかセンター）					
	六甲アイランド		本山南部		神津・有岡	
	2022年度	2023年度	2022年度	2023年度	2022年度	2023年度
介護予防プラン延べ数	3,282	3,433	3,642	3,914	2,446	2,587
相談対応延べ件数	2,465	3,644	2,972	2,785	2,659	2,843

9. 障がい者施設 部門

登録者数 推移（2024年3月31日現在）

単位：（人）

		登録者数（人）			障がい区分						
					軽度					重度	
		年度末	入所	退所	区分1	区分2	区分3	区分4	区分5	区分6	未判定
くすのき	2022年度	52	1	0	0	1	9	30	9	1	2
	2023年度	52	1	1	0	1	9	30	9	1	2
さつき	2022年度	55	1	3	0	0	1	15	19	20	0
	2023年度	57	4	2	0	0	1	17	19	20	0
わかば	2022年度	12	0	0	0	0	3	6	3	0	0
	2023年度	12	0	0	0	0	3	6	3	0	0
もとやま園	2022年度	57	0	3	0	0	7	24	19	7	0
	2023年度	59	5	2	0	0	7	25	20	7	0
ラキレア本山南	2022年度	4	0	0	0	0	1	1	1	1	0
	2023年度	4	0	0	0	0	1	1	2	0	0

＊もとやま園のショートステイは短期滞在の為、登録者数推移としては表記していません。

年間利用者数 推移

単位：（人）

	2022年度			2023年度		
	運営日数	利用者数	1日平均	運営日数	利用者数	1日平均
さつき	254	12,748	50.2	252	12,323	48.9
くすのき	254	11,331	44.6	253	10,901	43.1
わかば	358	3,955	11.0	359	3,975	11.1
めぶき	254	89	0.4	252	93	0.4
もとやま園	249	11,319	45.5	253	11,967	47.3
もとやま園ショート	358	1,733	4.8	365	1,900	5.2
ラキレア本山南	326	1,236	3.8	351	1,189	3.4

東灘区障害者地域生活支援拠点 実績 推移

単位：（件）

	相談件数	計画相談延べ件数	勘案・区分認定件数	地域会議主催件数
2022年度	7,397	96	520	10
2023年度	6,979	40	408	10

10. サ高住

利用者数・稼働率 推移

	定員	2022年度		2023年度	
		入居のべ人数	年間稼働率	入居のべ人数	年間稼働率
グランクオーレ	63	20,239　人	99.0%	20,228　人	99.0%

介護度状況（2022年3月31日現在）

単位：（人）

		自立	要支援1	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	平均介護度
グランクオーレ	2022年度	15	16	11	15	0	1	1	0	1.29
	2023年度	14	21	7	16	0	0	0	0	1.00

11. ボランティア活動状況

活動延べ人数 推移

単位：（人）

	六甲アイランド		にじの家	RIC		グランクオーレ	は～とらんど甲南	魚崎中町デイ
	特養	デイ		グループホーム	デイ			
2022年度	126	0	0	0	0	1	0	0
2023年度	166	80	0	10	0	52	60	93

	東二見デイ	藤江	ときめき	さつきくすのき	もとやま園（ラキレア含）	法人計
2022年度	0	0	830	0	0	957
2023年度	61	0	1,160	8	157	1,847

*六甲特養、デイ（苑外ウエス作成人数含む。本年より、デイのレクレーションボラ、特養は洗濯仕分けボラのみ受け入れ再開）

12. 重大介護・支援事故、クレーム件数

◆重大事故・支援重大事故

		重大事故	事故により入院を要した件数
法人全体	2022年度	17	8
	2023年度	18	7

内訳：

骨折	13	件
裂傷	1	件
擦過傷	1	件
脱臼	1	件
脳幹出血	1	件
異状なし	1	件（転倒のため受診後、経過観察）

◆重大クレーム件数

		重大クレーム
法人全体	2022年度	1
	2023年度	2

内訳：利用者へのケアについて　1件
　　職員の対応　　1件

内容：3か月前、利用終了後に他施設に入所した利用者の家族から救急搬送時に頭部に打撲痕があり、利用中にできたものだとの申し出、事実確認し、転倒や頭部打撲の事実はなく、現在入所中の施設に確認すると、入所後何度か転倒をしている事を確認したことを伝え、理解いただく

自宅訪問時の連絡調整、伝え方に対しての申し出
事実確認を行い、家族が誤認されていることは説明、職員の指導を行うことを説明し理解いただく

13. 新型コロナ法人内　状況報告

		六甲アイランド		にじの家	RIC		グランクオーレ	は～とらんど甲南	魚崎中町デイ
		特養	デイ		グループホーム	デイ			
事業所休止日数	2022年度	25	4	0	0	4	0	1	1
	2023年度	0	0	0	0	0	0	0	0
利用者　陽性者数	2022年度	44	4	11	2	0	4	10	17
	2023年度	6	12	4	3	2	13	3	9
新型コロナ影響死亡者数	2022年度	2	0	0	0	0	0	0	0
	2023年度	0	0	0	0	0	0	0	0
職員陽性者数	2022年度	26	6	11	2	3	12	14	9
	2023年度	6	7	9	1	1	1	12	3
職員自宅待機者人数	2022年度	19	5	6	8	3	18	15	0
	2023年度	6	7	2	1	0	1	12	3
職員自宅待機延べ日数	2022年度	147	60	26	30	30	138	146	85
	2023年度	31	43	58	5	7	7	77	22

		東二見デイ	藤江	ときめき	さつきめぶき	くすのきわかば	もとやま園	東灘障害	法人計
事業所休止日数	2022年度	1	0	2	0	0	10	0	48
	2023年度	0	0	0	0	0	0	0	0
利用者　陽性者数	2022年度	23	17	32	9	7	21	0	201
	2023年度	12	1	48	11	8	6	0	138
新型コロナ影響死亡者数	2022年度	0	0	0	0	0	0	0	2
	2023年度	0	0	0	0	0	0	0	0
職員陽性者数	2022年度	17	10	47	6	2	16	2	183
	2023年度	8	1	32	7	7	12	0	107
職員自宅待機者人数	2022年度	9	10	62	12	3	20	4	194
	2023年度	6	1	7	7	7	12	0	72
職員自宅待機延べ日数	2022年度	165	105	379	75	35	141	30	1592
	2023年度	44	9	146	49	49	80	0	627

14. 永年勤続　表彰者

		常勤	非常勤	合計
勤続１０年	2022年度	5	13	18
	2023年度	8	11	19
勤続２０年	2022年度	4	1	5
	2023年度	4	3	7

＊永年にわたって社会福祉法人協同の苑に勤務した職員に対して法人として表彰しています。

勤続10年　⇒　表彰状並びに金5万円

勤続20年　⇒　表彰状並びに金10万円

勤続30年　⇒　表彰状並びに金20万円

（法人設立29年の為、永年勤続30年表彰者はおりません）

15. 2023年度 職員配置数（2024年3月31日現在）

		実人員				常勤換算人員			
		常勤職員		非常勤職員	合計	常勤職員		非常勤職員	合計
		正職員	その他常勤	定時職員		正職員	その他常勤	定時職員	
特養	六甲アイランド	41	1	34	76	41	1	13.9	55.9
	にじの家	13	2	12	27	13	2	3.9	18.9
	ときめき	50	1	20	71	50	1	11.7	62.7
特　養　計		104	4	66	174	104	4	29.5	137.5
デイ	六甲アイランド	3	0	17	20	3	0	10.2	13.2
	六甲アイランド認知デイ）	2	0	6	8	2	0	4.3	6.3
	は～とらんど甲南	7	0	16	23	7	0	8.1	15.1
	魚崎中町（標準・認知）	7	1	19	27	7	1	10.0	18.0
	東二見	5	0	24	29	5	0	9.2	14.2
	藤江	2	0	11	13	2	0	4.8	6.8
	ときめき（標準・認知）	9	1	15	25	9	1	9.0	19.0
デイサービス計		35	2	108	145	35	2	55.5	92.5
小規模多機能		9	0	9	18	9	0	3.9	12.9
グループホーム		11	0	10	21	11	0	5.8	16.8
グランクオーレ（サ高住）		4	2	17	23	4	2	6.9	12.9
ケアハウス		2	0	2	4	2	0	1.2	3.2
訪問	にじの家	4	0	20	24	4	0	3.0	7.0
	ときめき	2	0	12	14	2	0	4.4	6.4
訪問介護計		6	0	32	38	6	0	7.4	13.4
明石訪問看護		9	0	3	12	9	0	1.2	10.2
地域包括	六甲アイランド	7	0	3	10	7	0	1.6	8.6
	本山南部	6	0	2	8	6	0	1.6	7.6
	神津・有岡	3	0	0	3	3	0	0.0	3.0
地域包括介護計		16	0	5	21	16	0	3.2	19.2
居宅介護	六甲アイランド	4	0	2	6	4	0	0.7	4.7
	は～とらんど甲南	4	0	4	8	4	0	2.5	6.5
	ときめき	7	0	0	7	7	0	0.0	7.0
	明石	4	0	1	5	4	0	0.2	4.2
居宅介護支援計		19	0	7	26	19	0	3.5	22.5
福祉センター		2	0	7	9	2	0	3.3	5.3
障がい	さつき	18	1	8	27	18	1	4.0	23.0
	くすのき	13	1	6	20	13	1	3.2	17.2
	わかば	2	0	17	19	2	0	5.4	7.4
	めぶき	1	0	0	1	1	0	0.0	1.0
	もとやま園	17	0	15	32	17	0	8.5	25.5
	ラキレア本山南	1	0	7	8	1	0	2.0	3.0
	東灘障害者地域生活支援拠点	6	0	1	7	6	0	0.3	6.3
障がい計		58	2	54	114	58	2	23.4	83.4
本　部		7	0	0	7	7	0	0.0	7.0
役員・その他		3	0	1	4	3	0	0.4	3.4
その他（休職）		8	0	1	9	8	0	0.7	8.7
合　計		293	10	322	625	293	10	145.8	448.8

【職員数推移】

		実人員		常勤換算人員			
				2022年度		2023年度	
		2022年度	2023年度	人員	比率	人員	比率
常勤	正職員	297	293	297.0	65.1%	293.0	65.3%
	その他常勤職員	8	10	8.0	1.8%	10.0	2.2%
	計	305	303	305.0	66.8%	303.0	67.5%
非常勤	定時職員	334	322	151.5	33.2%	145.8	32.5%
	計	334	322	151.5	33.2%	145.8	32.5%
合　計		639	625	456.5	100.0%	448.8	100.0%