

社会福祉法人 秀 孝 会

令和4年度 事業報告

□ 法人総括

令和4年度は、令和2年から続く新型コロナウイルス感染への対策を、ご利用者のみならず職員やその家族を含めて徹底した管理を要した一年となりました。

日常の環境整備に加え、感染症対策マニュアルの徹底実施は勿論のこと、最大の予防が見込めるワクチン接種についてもご利用者、職員のほぼ全員が接種し、クラスターの発生や重症化予防に努めました。

法人創立30周年記念事業である特別養護老人ホーム京都ひまわり園入居者居住環境改善事業に取り組み、京都ひまわり園アネックスの建設工事をすすめました。資材調達や完成検査等の関係で遅れが生じましたが、令和5年5月1日に地域密着型特別養護老人ホームとして開設し、20名のご利用者が転居されました。引き続き、京都ひまわり園既存棟の改修工事をすすめます。

業績に関しては、物価高騰、稼働率の低迷や京都ひまわり園アネックス建設に係る経費増により、経常利益率の悪化が続きました。京都ひまわり園入居者居住環境改善事業の開始から2・3年は厳しい経営を想定していますが、更なる稼働率改善への取り組み強化や固定経費削減に注力し、この難関の突破を目指します。

令和5年度においても、引き続き新型コロナウイルス感染症のみならず、集団感染を防止するための感染対策を徹底するとともに、京都ひまわり園入居者居住環境改善事業の2期工事となる「京都ひまわり園」の改修工事を年内に完工させ、早期に経営の安定化を図ります。

□ 基本計画に基づく報告

「秀孝会経営計画チャレンジプラン2022-31」に沿い、「質の向上をめざしたチャレンジ」をテーマとして事業展開を行いました。

1. 経営基盤の安定と強化

① 特養京都ひまわり園入居者居住環境改善事業計画の実施

- ・ 資材調達や完成検査等の関係で遅れが生じましたが、令和5年5月1日に開設し、20名のご利用者が転居されました。目的のひとつである居室のプライバシー向上を実行に移すことができた。引き続き2期工事を実施し、特養京都ひまわり園入居者居住環境改善事業を円滑にすすめるように努めます。

② 法人事業本部の体制・機能強化

- ・ 人員を効率的に配置に努めたが、人材不足が露呈し、育成の努力不足を痛感することとなりました。体制強化に全力を尽くすこととします。

③ 危機管理体制の強化

- ・ 社会福祉連携推進法人きょうと福祉キャリアサポートへの参画を具体化するため、協議を重ねました。現在役員として参画しており、早期に法人加入に向けての作業に入りたいと考えています。
- ・ 災害対応のみならず感染症対応をも視野に入れた実効性のあるBCPの作成に努め、委員会にて原案作成中です。

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

- ・ 認知症研修をはじめとする研修受講を推し進めました。
- ・ ADLの維持向上のためセラピスト増配に努め、産休復帰職員を含め2名増員しました。

② ICTの積極的導入

- ・ 特養有智の郷での見守り機器の導入をはじめ、京都ひまわり園アネックスでもインカムを使用したナースコールシステムの導入に努めました。

③ リスクマネジメント

- ・ 介護時に考えられる個々のリスクへの対応策を検討実施することにより、介護中の事故の防止に努めました。

3. 人材の確保と育成

① 人材の確保に向けた給与関係の見直し

- ・ 処遇改善に係る支援金等を最大限に活用し、基本給改正を図りました。

② 組織力向上に向けた人材育成

- ・ スキルアップのために研修受講の時間的資金的な支援体制を図りましたが、人員不足等の理由から計画的な受講に結び付きませんでした。

4. 地域貢献事業の推進

① 専門性を活かした貢献活動を構築する

- ・ 法人独自の利用率減免制度の調査研究を開始しました。今後、法人内財源確保等々の諸課題をいかにクリアするかを中心に調査研究を継続します。

② 地域活動と交流

- ・ 新たな職員の地域活動を模索しましたが実施には至りませんでした。
- ・ 女子ソフトテニス部チームサニーブリーズのテニスクリニックを、八幡市立中学校2校と実施し、秀孝会の活動の広報に生かした。

□ 法人運営

令和5年3月31日現在

役員構成

役員

理事定数	6名	現員	6名
評議員定数	8名	現員	8名
監事定数	2名	現員	2名

(第17期理事)

理事長	藤田 良一				
理事	林 清子	理事	稲葉 裕二	理事	相原 俊子
理事	林 秀典	理事	岩崎 哲也		

(第17期監事)

監事	道上 幸彦	監事	溝口 武美
----	-------	----	-------

(第11期評議員)

評議員	辻村 俊三	評議員	島田 哲夫	評議員	由浪 周
評議員	山口 博司	評議員	藤林 一慶	評議員	高桑 勝
評議員	西脇 さよ子	評議員	寺本 英二		

理事会開催

第132回	令和4年	6月8日	(京都ひまわり園 会議室)
出席者	理事	6名	監事 2名
議案	令和3年度事業報告並びに令和3年度決算報告に関する件 文書管理規程に関する件 (仮称) 京都ひまわり園アネックスの指名競争入札事業者選定委員の選出に関する件		
報告事項	職務執行状況報告		
第133回	令和4年	11月24日	(京都ひまわり園 会議室)
出席者	理事	6名	監事 1名
議案	(仮称) 京都ひまわり園アネックス新築工事の借入金に関する件		
報告事項	職務執行状況報告		

- 第134回 令和5年 1月20日 (京都ひまわり園 会議室)
 出席者 理事 6名 監事 2名
 議案 令和4年度第1次補正予算(案)に関する件
 定款変更に関する件
 旅費規程に関する件
 京都ひまわり園改築工事入札に関する件
 報告事項 業務執行状況報
- 第135回 令和5年 2月14日 文書決議
 理事長より提案
 同意書提出 理事 6名 確認書提出 監事 2名
 議案 特別養護老人ホーム京都ひまわり園 居住環境改善等改修工事
 施工随意契約の件
- 第136回 令和5年 3月29日 (有智の郷 有都福祉交流センター)
 出席者 理事 5名 監事 2名
 議案 令和4年度第2次補正予算(案)に関する件
 令和5年度事業計画(案)に関する件
 令和5年度当初予算(案)に関する件
 土地寄贈に関する件
 報告事項 業務執行状況報告

監事監査の実施

- 第31回 令和4年 6月 7日 (ケアハウスポポロ21 4階施設長室)
 出席者 監事 2名
 内容 令和3年度における組織運営、事業、管理、会計管理

評議員会開催

- 第94回 令和4年度定時評議員会
 令和4年 6月22日 (有智の郷 有都福祉交流センター)
 出席者 評議員 6名 理事 2名 監事 2名
 議案 令和3年度事業報告(案)に関する件
 令和2年度決算報告(案)に関する件
 (仮称)京都ひまわり園アネックス新築工事及び、京都ひまわり園
 改築工事の借入金に関する件
 報告事項 職務執行状況報告

第95回 令和4年 12月13日 文書決議
理事長より提案
同意書提出 評議員 8名
議案 京都ひまわり園増改築工事の借入金に関するの件

第96回 令和5年 1月20日 (京都ひまわり園 会議室)
出席者 評議員 5名 理事 2名 監事 2名
議案 令和4年度第1次補正予算(案)に関する件
報告事項 職務執行状況報告

第97回 令和5年 3月29日 (有智の郷 有都福祉交流センター)
出席者 評議員 7名 理事 2名 監事 2名
議案 令和4年度第2次補正予算(案)に関する件
令和5年度事業計画(案)に関する件
令和5年度当初予算(案)に関する件
報告事項 職務執行状況報告

□ 事業内容

経営事業

*介護老人福祉施設 特別養護老人ホーム京都ひまわり園	定員 40名	施設長 稲葉 裕二
*短期入所生活介護事業京都ひまわり園	定員 8名	施設長 稲葉 裕二
*通所介護事業所 京都ひまわり園	定員 20名	管理者 林 秀典
*訪問介護事業 京都ひまわり園		管理者 藤田 良一
*ケアハウスポポロ21	定員 50名	施設長 藤田 良一
*グループホーム京都ひまわり園	定員 18名	管理者 小林 裕美子
*介護老人福祉施設 特別養護老人ホーム有智の郷	定員 80名	施設長 岩崎 哲也
*短期入所生活介護事業 有智の郷	定員 10名	施設長 岩崎 哲也
*通所介護事業 有智の郷デイサービスセンター	定員 30名	管理者 出口 由起枝
*居宅介護支援事業 有智の郷ケアマネジメントセンター		管理者 北野 太朗
*八幡市地域包括支援センター有智の郷		管理者 橋本 由佳

受託事業

*八幡市ひまわり園在宅介護支援センター	所長 稲葉 裕二
*八幡市在宅介護支援センター有智の郷	所長 北野 太朗
*八幡市訪問給食事業(京都ひまわり園)	
*八幡市訪問給食事業(有智の郷)	
*八幡市障害者支援事業(有智の郷)	

令和4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

事業概要							
定員 40名 利用者平均年齢 87.9歳、利用者平均介護度 4.12							
報告要旨							
ご利用者の自立支援の為、各部署が専門性を持って考え行動できたことは評価できるが、チームとしてまとまることができなかった。その部分が一番の課題であり、それが達成できたときに本当のご利用者ニーズに沿った自立支援ができると実感した。今年度は新型コロナクラスターを経験し、入院者もでて苦しい稼働率であったが、感染症についての理解を深め普段から予防を徹底していく事を再度確認した。人材不足については、年間を通して厳しい状況であった。技能実習生や、サニブリーズ職員以外は、なかなか入職せず、入職しても未経験者が多く早期の退職に繋がった。来年度に向け、未経験者の受け入れ体制を整え、また実習生が1人でも多く入職してもらえよう施設運営に繋げていく。							
基本方針	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)	実施責任者	内容	達成率		
1 経営基盤の安定と強化	組織基盤の強化	各部署が素早く情報共有を行い、新規入居や退院等、迅速に対応する。また、利用者平均介護度と介護状況を意識し、入所者に応じた職員の人員配置と居室移動等で調整を行っていく。	稼働率 96%	相談課 佐藤 看護課主任 八楯	京都ひまわり園改修・新築工事に伴い、有智の郷への入居者移動調整を施設内、法人内、外部機関、ご家族と行った。 新型コロナクラスター発生時、入院者が多数出たが、関係各所と速やかに連携を取り、感染対策を実施した。	92.3%	工事日程、その内容や対応について、日々情報が変化していく中、職員間や外部との連携を取り対応した。今後は、個室・多床室に分かれる為、入所申し込みの整理と待機者確保・施設内の移動調整についてバランスよく対応し、速やかな入居と稼働率向上に努めていく。 新型コロナで施設内クラスターが発生したが、死亡者0人に抑えることが出来た。職員も多数感染する中陽性者が陽性者を介護する緊急事態が発生したが施設全体でスクランブル体制をとり対応した。この経験を形に残し次に繋げていく。
		施設の役割を考え、効率よく施設運営ができるように、介護スタッフ、看護課、相談課、栄養課の間での仕事の共有ができる体制づくりを構築していく。	通年	介護課係長 笹井	9月上旬に新型コロナクラスターを経験。課題となったのが情報の共有方法。通常時の施設運営のなかでも情報の共有が上手くいっていない。	10%	通常時の運営から部署間の連携を密にすることが最優先だと考える。定期的なカンファレンスを実施し、お互いにコミュニケーションを取っていく。また、他部署の仕事、役割についてよく考え、お互いをリスペクトしていく。
2 サービスの質	利用者の人権が尊重されたサービスの提供	専門的な知識の習得の場として、身体拘束や虐待（不適切ケア）などを学ぶ研修・会議等を行う。	年3回	介護課副主任 玉井	身体拘束、虐待に関する勉強会を実施。またアンケートを行い、自身のケア、知識を振り返った。	50%	勉強会やアンケートを通じて知識を習得、また各自のケアを見直す契機になった。引き続き、会議等で考え、知識を深めていく。
	利用者ニーズに則した高品質なサービス提供	ご利用者の能力に応じた生活の自立をサポートする。行なってきたケアを評価するために、科学的介護推進情報（LIFE）を活用する。	LIFE 提出 年2回	介護課主任 西野	職員間で連携を取りながらご利用者の能力に応じた生活の自立をサポートした。年に2回 LIFE の提出をしているが LIFE を活用しての評価には至らなかった。	50%	ご利用者のニーズに則したサービスの提供は実施出来た。今後は定期的に LIFE の情報確認を行いケアの評価に活用していく。
	リスクマネジメントとBCP	基本となるBCPの策定と、各施設の地域特性に合わせた内容を協議する。	通年	介護課係長 笹井	BCP策定委員会において議論を重ね、災害対策用のBCPが策定できた。現在、感染症対策のBCPを策定中。	100%	第1事業部と第2事業部の地域性を考えた災害用BCPが策定できた。法人全体への落とし込み、一般職員への勉強会を実施した。今後は、感染症対策のBCPをまとめ、職員へ周知していく。
3 確保と育成	人材確保に向けた環境整備	介助者の負担を軽減するため、介護スタッフ・技能実習生の介護技術の向上と、適切な福祉用具の活用を推進していく。	通年 (ケアスタッフ会議)	介護課主任 木本	スライドボードの使い方等個別に指導を行い介護技術を向上する	50%	ケアスタッフ会議での情報共有は出来なかった為今後の課題とする
4 地域貢献	地域活動と交流	地域交流の場として法人自主勉強会の活用を検討し、実施していく。	通年	介護課主任 西野 玉井	法人自主勉強会は行ったが、それを地域交流の場として活用、検討はできなかった。	0%	法人自主勉強会だけではなく、もっと他にも地域貢献、交流していくものがないか考えていかなければならない。地域の行事や活動に参加していくという方法もあるのではないかと考える。

令和4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

事業概要							
定員8名 利用者平均年齢 84.8歳、利用者平均介護度 2.8							
報告要旨							
ご利用者の自立支援の為、各部署が専門性を持って考え行動できたことは評価できるが、チームとしてまとまることができなかった。その部分が一番の課題であり、それが達成できたときに本当のご利用者ニーズに沿った自立支援ができると実感した。今年度は新型コロナクラスターを経験し、入院者もでて苦しい稼働率であったが、感染症についての理解を深め普段から予防を徹底していく事を再度確認した。人材不足については、年間を通して厳しい状況であった。技能実習生や、サニブリーズ職員以外は、なかなか入職せず、入職しても未経験者が多く早期の退職に繋がった。来年度に向け、未経験者の受け入れ体制を整え、また実習生が1人でも多く入職してもらえよう施設運営に繋げていく。							
基本方針	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)	実施責任者	内容	達成率		
1 経営基盤の安定と強化	組織基盤の強化	各部署が素早く情報共有を行い、新規利用や緊急SSへの対応を迅速に行っていく。また、利用者平均介護度と介護状況を意識し、利用者に応じた職員の人員配置と居室移動等で調整を行っていく。	稼働率 50%	相談課 佐藤 看護課主任 八楯	京都ひまわり園改修・新築工事に伴い、有智の郷への入居者移動調整と連動し、SSの受入れ、居室調整や施設内のバランス調整をし、サービスの質の維持に努めた。コロナクラスター発生時であっても、施設内の状況と、ご本人、ご家族の事情を考慮し、1件ずつ調整・判断していった。	14.3%	工事日程、その内容や対応について、日々情報が変化していく中、職員間や外部との連携を取り対応した。今後は、バランスよく対応し、速やかな調整と稼働率向上に努めていく。コロナ発生時のご家族、担当CMと連携し、ご家庭の事情を考慮の上、フローアを変更し、利用継続の対応をとった。柔軟に対応できたことは評価できるが特養とのバランスを考えながら稼働率向上に向けた意識を持ち多くの件数を対応できるように各部署連携を取りシステム化していく。
		施設の役割を考え、効率よく施設運営ができるように、介護スタッフ、看護課、相談課、栄養課の間での仕事の共有ができる体制づくりを構築していく。	通年	介護課係長 笹井	9月上旬に新型コロナクラスターを経験。課題となったのが情報の共有方法。通常時の施設運営のなかでも情報の共有が上手くいっていない。	10%	通常時の運営から部署間の連携を密にすることが最優先だと考える。定期的なカンファレンスを実施し、お互いにコミュニケーションを取っていく。また、他部署の仕事、役割についてよく考え、お互いをリスペクトしていく。
2 サービスの質	利用者の人権が尊重されたサービスの提供	専門的な知識の習得の場として、身体拘束や虐待(不適切ケア)などを学ぶ研修・会議等を行う。	年3回	介護課副主任 玉井	身体拘束、虐待に関する勉強会を実施。またアンケートを行い、自身のケア、知識を振り返った。	50%	勉強会やアンケートを通じて知識を習得、また各自のケアを見直す契機になった。引き続き、会議等で考え、知識を深めていく。
	利用者ニーズに則した高品質なサービス提供	ご利用者の能力に応じた生活の自立をサポートする。行なってきたケアを評価するために、科学的介護推進情報(LIFE)を活用する。	LIFE提出 年2回	介護課主任 西野	職員間で連携を取りながらご利用者の能力に応じた生活の自立をサポートした。年に2回LIFEの提出をしているがLIFEを活用しての評価には至らなかった。	50%	ご利用者のニーズに則したサービスの提供は実施出来た。今後は定期的にLIFEの情報確認を行いケアの評価に活用していく。
	リスクマネジメントとBCP	基本となるBCPの策定と、各施設の地域特性に合わせた内容を協議する。	通年	介護課係長 笹井	BCP策定委員会において議論を重ね、災害対策用のBCPが策定できた。現在、感染症対策のBCPを策定中。	100%	第1事業部と第2事業部の地域性を考えた災害用BCPが策定できた。法人全体への落とし込み、一般職員への勉強会を実施した。今後は、感染症対策のBCPをまとめ、職員へ周知していく。
3 確保と育成	人材確保に向けた環境整備	介助者の負担を軽減するため、介護スタッフ・技能実習生の介護技術の向上と、適切な福祉用具の活用を推進していく。	通年 (ケアスタッフ会議)	介護課主任 木本	スライドボードの使い方等個別に指導を行い介護技術を向上する	50%	ケアスタッフ会議での情報共有は出来なかった為今後の課題とする
4 地域貢献	地域活動と交流	地域交流の場として法人自主勉強会の活用を検討し、実施していく。	通年	介護課主任 西野 玉井	法人自主勉強会は行ったが、それを地域交流の場として活用、検討はできなかった。	0%	法人自主勉強会だけではなく、もっと他にも地域貢献、交流していくものがないか考えていかなければならない。地域の行事や活動に参加していくという方法もあるのではないかと考える。

令和4年度 社会福祉法人 秀孝会 京都ひまわり園デイサービス 事業報告

事業概要							
月曜日～金曜日 9:30～12:30 定員10名 13:30～16:30 定員10名							
報告要旨							
ご利用者の状態によってサービスの提供方法が異なり、常にバイタルサインの変動と転倒等の事故防止に努めながらサービスを提供してきた。新型コロナウイルス感染予防もありサービス環境の配置を変え専門職と連携し環境の整理を行いつつ利用されている方が安全に安心して利用できるようサービスの質の向上と環境整備を行ってきた。利用者全体において身体機能訓練の実施についてほぼ100%近く達成できている。年間稼働率は44.4%と目標稼働率には達成できず、継続して居宅介護支援事業所と関連事業者等の連携と情報共有を密にし、新規利用者の獲得に取り組み、複数曜日の利用者を増やし、稼働率を上げていく。							
基本方針	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)	実施責任者	内容	達成率		
1 経営基盤の安定と強化	公益性、主体性、透明性、効率性を原則とし信頼性の高い財務体質を構築	専門職との連携を図り利用者・家族の満足を第一に信頼関係に基づき利用いただけるサービスを提供とサービスの質を向上していく。	通年	所長 林秀典	専門職と連携し利用者、家族の希望と要望に対応しながらサービスの提供を行った。利用者の方が安心して安全な環境でリハビリ等の場所へ移動できるように机等の配置を変更した。	85%	利用者の状態によってサービスの提供方法が異なる為、サービス環境の配置を変える必要があり専門職と連携し環境の整理を行いつつ利用されている方が安全に安心して利用できるようサービスの質の向上と環境整備を継続して行っていく。
	組織基盤の強化	利用者、家族、関連事業者、居宅介護支援事業所等との連携と情報共有を密にし、新規利用者の獲得に取り組みとともに複数曜日の利用者を増やし、稼働率を上げていく。	稼働率 65%	所長 林秀典	居宅介護支援事業所等との連携と情報共有を密にし、新規利用者の獲得に取り組み。利用者の方に複数曜日の利用をすすめた。私用等で休まれる方に振替利用をすすめた。	44.4%	年間稼働率44.4%目標達成できなかった。体調不良で休まれる方も多く病院受診や私用等で休まれる利用者も多くみられ私用等で休まれる方には振替利用を今まで以上に積極的にすすめる。
2 サービスの質	利用者の人権が尊重されたサービスの提供	利用者、家族の意向を把握し理解を得ながらサービス等の提供を行う。また、虐待防止の研修会に参加する。	年1回	所長 林秀典	虐待防止の勉強会に参加した。 利用者、家族の意向に沿いサービス提供を実施	100%	利用者、家族、担当ケアマネージャーからの不満等の声は無かったが作業療法士が不在時に休まれる利用者がおられることが今後の課題である。
	利用者ニーズに則した高品質なサービス提供	要介護状態等を把握し、心身の特徴を踏まえて、日常生活上の支援及び機能訓練等の継続したケアの提供。	通年	所長 林秀典	サービス担当者会議、個別訪問、送迎時等で利用者、家族からの情報をカンファレンス等で利用者の状態、情報を認識共有しサービス提供を実施。	100%	利用者についての注意したい情報を事前に共有することで事故やミスをおこすといったことがなくサービス提供することができた。
	リスクマネジメントとBCP	災害時等に利用者や職員等の生命を守るための避難訓練を共同で実施し防災意識を高める。	年2回	所長 林秀典	年に2回、6月と3月に総合避難訓練、地震・水害等(机上)を併設施設と共同で実施。	100%	利用者や職員が協力して避難訓練をした。利用者からは少しの距離の避難が大変であることが体験出来て良かったと言っておられた。
3 人材の確保と育成	人材確保に向けた環境整備	毎月1回介護技術、介護知識、介護に関する疾患等の勉強会を行う。	1回/月	所長 林秀典	毎月1回、部署内にて介護技術と知識、ご利用者の病気やリハビリ等の勉強会を実施。	100%	勉強会でのコミュニケーションをとおして介護技術、知識、リハビリ等の情報を共有することで現場では今まで以上に臨機応変に対応できる環境ができるようになってきている。継続して行っていく。
4 地域貢献	地域活動と交流	運営推進会議等で利用者の家族等からの介護相談等に取り組んでいく。	通年	所長 林秀典	家族から自宅での生活環境にあった介助方法等の相談を受けて訪問時等に介助方法を伝えたり実践して介助方法を実施。	80%	送迎時に福祉用具を使用する際の介助方法の相談が多く見られ送迎時間に影響することがあり今後は、出来る限り送迎時間外で実施できるようにする。

令和4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

事業概要

利用者数 28名 利用者平均年齢 84歳、利用者平均介護度 2.3

報告要旨

利用者が住み慣れた地域で出来るだけ在宅生活を送っていただけるようスポットサービスの受け入れを積極的に行った。また、職員不足の中職員同士が助け合いサービス提供を行う事ができた。しかし、特養への入所やケアハウスの退居等があり、新規受け入れをおこなっても延べ回数の維持することは出来なかった。今年度は、利用者に対し個々に応じた話し方や接し方の工夫をする事に注力をした。その結果、介護拒否の利用者に変化がみえてきた。次年度も住み慣れた場所で少しでも長く在宅生活が送れるよう利用者のニーズに合わせ安心した生活が実現できるサービスを提供に務める。

基本方針	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)	実施責任者	内容	達成率		
1 経営基盤の安定と強化	公益性、主体性、透明性、効率性を原則とし信頼性の高い財務体質を構築	同一建物減算はあるものの、併設するケアハウスの利用者が永く施設での生活が送れるように柔軟な受入れを行う事で月間利用延べ回数を維持する。	利用延べ回数 月平均 320回以上	介護課 近藤由美子	ヘルパーの移動時間をなくし、効率よくサービス提供を行った。正月などデイで入浴が出来ない時、排泄介助等のスポットサービスをおこなった。	90%	少ないヘルパーで効率よくサービス提供が出来るようシフト作成を工夫したが、特養入所等でケアハウスを退居する利用者が多く利用回数を増やす事はできなかった。
	組織基盤の強化	介護制度の改定に伴い、内部研修において内容の充実を図る。	1ヵ月/1回 勉強会	介護課 近藤由美子	感染症、自然災害のマニュアルの確認をおこなった。		今後も状況にあった感染症、自然災害のマニュアルの作成、確認を続けて行う。
2 サービスの質	利用者の人権が尊重されたサービスの提供	利用者の気持ちを理解し、利用者が生きる意欲や前向きになれるきっかけができるようその人に合わせたコミュニケーションを図るべく対応をスタッフ間で見直す。	1回/3ヶ月	介護課 近藤由美子	介護拒否の利用者に対し、まず挨拶をした時にどんな気分なのかを感じ取り、その時の様子を見て話し方や興味を抱きそうな話題を交わす事を試みた。同行訪問することでヘルパー同志が利用者への対応の違いを知る事ができた。	80%	各ヘルパーが利用者への対応の違いを知った事で利用者への話し方、接し方に変化がであった。介護拒否がなくなったわけではないが、受け入れてくれる事が増えてきている。ヘルパー間で情報を共有し、利用者の個々に合わせた対応を継続して介護拒否がなくなるように努める。
	利用者ニーズに則した高品質なサービス提供	利用者、ご家族が必要としているものは何か把握し、他事業所と連携し不安なく在宅生活を送れるよう、知識や技術の向上を目指す。	1回/1か月	介護課 近藤由美子	歩行が不安定な利用者に対し、夜間に安全に移動出来るようにケアマネージャ、福祉用具と連携し手すり、自動照明の設置を行った。	90%	夜間の移動時に手すりや照明を新たに設置する事で安全に移動出来るようになった。利用者のニーズを見出し多職種に連携する事ができた。
	リスクマネジメントとBCP	サービスを行いながら、利用者の状況を把握し災害の備えがどうなっているのか確認する。各ヘルパーが集めた情報を共有し、利用者1人ひとりの災害への備えに取り組む。	年間を通して	介護課 近藤由美子	各ヘルパーがサービスの中で気付いた居室内の危険を出し合い、利用者宅の安全性、備蓄品状況の確認を行った。	90%	不足していた飲料水を備蓄した。安全性については、言葉だけの説明では把握しづらい事がわかった。次年度は写真か絵を描き担当ヘルパー以外でも把握できるよう災害への備えに取り組む。
3 人材の確保と育成	人材確保に向けた環境整備	スタッフ間、誰とでも話せる居心地、風通しのよい職場、環境を目指す。	1回/1か月	介護課 近藤由美子	シフトの変更や急な欠勤等を人員不足であるが柔軟に受け入れる勤務体制を作った。	100%	急な休みをカバーしてもらった人が次はカバーに回るという助け合う関係ができた。
	組織力向上に向けた環境整備	積極的に内・外部の研修に参加し、事業内で知識を共有し、人材の質の向上を目指す。	1回/1か月	介護課 近藤由美子	ヘルパーにとって必要な接遇・認知症ケア・プライバシーの保護・虐待防止・感染症防止・緊急時の対応・倫理・法令順守を優先してヘルパーミーティングで勉強会をおこなった	80%	ヘルパーの高齢化もあり、ヘルパー全員での勉強会参加は難しかったが、学んだ事は欠席者へは伝える事は出来ている。
4 地域貢献	専門性を生かした貢献事業の構築	住み慣れた地域で、出来るだけ長く在宅生活を続けたいというニーズに対応する為に、柔軟な受入れを行うことでサービスの安定を図る。	スポット利用の受け入れ	介護課 近藤由美子	早急に必要な排泄介助や洗濯、次回のサービスでは間に合わない物品購入等をスポットサービスで行った。	100%	同一建物がつもつ特性を生かし、引き続き柔軟にスポットサービスの受け入れをする。利用者の清潔保持や状態に応じたサービス提供を行っていく。

令和4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

事業概要							
定員 18 名 利用者平均年齢 87.9 歳、利用者平均介護度 3.5							
報告要旨							
今年度は秋以降に退所が続いた後、入所申し込み待機者がおらず、市役所や地域包括、病院等への空床情報を提供したが、以降も入所申し込み者がいない状態が続き空床期間が長くなった。年明けにはコロナのクラスターが発生し、医療機関と連携を図りながら隔離対応を行ったが、隔離解除後の入居者の心身状態低下は防ぎきれず、日常生活が送れない事による入居者の心身への影響を痛感した。感染リスクの高い高齢者施設において来年度以降も感染対応については十分に検討を重ねる必要があると考える。馴染みの関係や馴染みの場所が豊かな生活に繋がるように今年度の取り組みを次年度に繋げていきたい。							
基本方針	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)	実施責任者	内容	達成率		
1 安定と強化 経営基盤の	組織基盤の強化	認知症対応型施設としてその特性を活かした専門的なケア体制の強化と多くの入居者から意向のある最期まで暮らしていきたい場所としてのケア体制を構築する。	通年	小林 裕美子	看取りケア後には振り返りのカンファレンスを行い、次につなげるための支援についてチームで検討を行った。今年度は新たにお菓子作りを取り入れ家事活動での支援の充実を図った。	60%	コロナ禍の生活支援から来年度は緩和されていく事を想定しながらも入居者の健康を守り、生活の充実を図っていくことが出来る支援を検討していく必要がある。
	利用者の人権が尊重されたサービスの提供	入居者が自ら考え行動することや選択肢のある日常生活を送ることの大切さをチーム内で共有できるように勉強会の実施やケア内容の見直しを行う。	3か月毎に見直しを行う。	政次 一輝	入居者の生活歴や日常生活の様子や言動からそれぞれの入居者が活躍できる場を模索し活力のある生活を送ることが出来る様に心掛けた。	75%	入居者の個性を生かした活動を可能な範囲で行うことが出来た。今後はこれまで以上に職員それぞれがアイデアを出し合い、情報共有できる仕組みを検討していく。
2 サービスの質	利用者ニーズに則した高品質なサービス提供	アセスメントツールの見直しを行い、入居者の希望や思いをより細やかにケアプランへ反映し、専門職としてチームケアを行う。	通年	熊谷 昌幸	アセスメントシートの充実を図る前段階である入居者一人ひとりのケース記録の書き方に焦点を当て、記録の書き方やケアを実施する際のポイントなどを学ぶ機会を持った。	30%	学んだことを意識して改善する職員となかなか改善に結びつかない職員とに分かれた。ケアプランやケアに活かすことが出来る記録の書き方については引き続き学ぶ機会を作る必要がある。
	リスクマネジメントとBCP	BCP 作成委員会と連動した自施設での対応を検討する。地震想定避難訓練を実施する。	年1回	黒岡 盛一郎	職員会議でBCP 概要勉強会を行った。	70%	短時間且つ少人数であった為、今後も繰り返し説明を行い周知を図る。
3 確保と育成 人材の	組織力向上に向けた環境整備	認知症ケアや看取りケアについての勉強会を行う。	月1回	倉田 真人	スタッフ会議で勉強会を行った。	80%	参加できない職員に対して勉強会の内容を伝えることが出来る方法を考える必要がある。
4 地域貢献	地域活動と交流	運営推進会議に地域住民の方々への参加してもらえるように働きかけ、地域活動や交流に繋げていく。	偶数月	倉田 真人	運営推進会議を各月に開催、運営推進会議に地域の方に参加してもらえるよう働きかけた。	20%	コロナ禍の影響もあり、今年度参加人数を増やす事は出来なかったが、次年度は他事業所の管理者に参加してもらえることになった。

令和4年度 社会福祉法人 秀孝会 ケアハウス ポポロ 21 事業報告

事業概要							
入居者 50名 利用者平均年齢 84歳 利用者平均介護度 2 要支援 6名 自立 3名							
報告要旨							
平成 28 年度より 600 名満床で継続できているのは、介護度が軽度の方が入居できる施設として地域での認知度が高まっている事と地域の病院・医師・ケアマネとの連携がより強化ができた成果と思われる。また、コロナ感染者を 3 名に抑える事ができたのは職員、入居者ともにできる限りの感染対応ができていたと評価できる。近年、ご家族を含めたソーシャルワークが必要なことが多くなっている。入所するにあたりご本人の意志を尊重しつつ、ご家族の思いも大切に施設の特性を生かした支援ができるよう取り組んでいく。							
基本方針	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)	実施責任者	内容	達成率		
1 経営基盤の安定と強化	公益性、主体性、透明性、効率性を原則とし信頼性の高い財務体質を構築	入居者年間 600 名を目標とし、空室の期間をできる限り少なくして収入を確保する。施設設備、居室の備品等の修理や新規購入、買い替えの時期や収支のバランスをみて検討する。	年間 600 名 1 年間を通して行う	副施設長 小山 文代	今年度も年間入居者数 600 名の目標は達成できたが、同月入居は 1 件のみだった。収入は例年と変わらず。修理はポンプやバコティン等の大がかりな修理が検討された。	100%	今年度も 600 名満床を維持できたのは他職種との連携がより強化できたためと思われる。次年度は退居後の居室清掃等をスムーズに行い空床期間を減らしていきたい。館内の修理については、優先順位を考慮して検討する。
	組織基盤の強化	全体である会議に積極的に参加をし、職員会議は効率よく、より有効にする。共有すべき事項については職員全員に周知徹底をする。	月に 1 回	副施設長 小山 文代	今年度は BCP 委員会で BCP 作成に取り組んだ。職員会議で話し合う内容の優先順位を考慮して効率を図った。回覧を利用して情報の共有をおこなった。	80%	時間外の職員会議だけでなく時間内でも話し合う場を設けていく。職員が増員したので回覧やほのぼのを有効的に利用して情報共有がより確実にできるようにしていきたい。
2 サービスの質	利用者の人権が尊重されたサービスの提供	毎日の生活がより安心して楽しく過ごせるように支援する。できる事を見出し自分らしい自立した生活が送れる支援する。	毎日 ケアプランの作成	副主任 目黒 隆之	ケアプランの作成、見直しは十分できなかった。職員会議で退院後や日常生活の様子を評価した。移動スーパーを利用する事でご自身で買い物ができるようになった。	50%	ケアプランは支援の根幹になるのでしっかり作成をする。移動スーパーを利用する事で買い物をする楽しみができた事や自分の目で見て自身で購入する事ができるようになった。
	利用者ニーズに則した高品質なサービス提供	続くコロナ禍の中で日々のストレスが緩和できるようにアンケートや聞き取りをして要望に沿った食事やイベントを行う。また、入居者が体験しながら楽しめる行事を企画する。	年間 2 回 企画して実行する	栄養課 若林 耕祐	お茶会を 3 回おこなう事ができたが、体験型は 1 回しかできなかった。夏祭りは射的、輪投げなどを入居者に参加してもらい夏の雰囲気を楽しんでもらうことができた。	80%	年間予定より多く行事を行う事ができた。次年度も引き続き体験型の行事を企画する。作業がより簡単で、職員が個別に対応できるように同じ企画を少人数を対象として考えていきたい。
	リスクマネジメントと BCP	秀孝会で策定した基本方針に沿って災害、感染等の対応を検討する。恒常化した日常の業務や入居者の対応を定期的に見直す。	月に 1 回	副施設長 小山 文代	火災時の避難方法について定例懇談会で周知し、可視化できるようポスターを作成して入居者に配布をした。コロナ感染予防については、毎月定例懇談会で入居者に周知をした。	80%	火災時の避難方法を可視化する事で入居者に周知できた。コロナ感染対応で消毒箇所の見直し、入居者に予防の注意喚起を常時行い感染予防につなげる事ができた。
3 人材の確保と育成	組織力向上に向けた環境整備	法人自主勉強会、外部研修に積極的に参加をする。介護以外でソーシャルワークに必要な事項について職員会議で勉強会を行う。	1 年間を通して行う	副主任 目黒 隆之	勉強会など出来るだけ参加し、資料を配布したり、内容を伝える事で新たな知識や振り返りをする事ができた。	70%	回数は少なかったが法人自主勉強会、外部研修に参加する事はできた。新設された軽費・養護老人ホームのチャットルームの利用を生かしてケアハウスに特化した情報収集をおこないたい。
	4 地域貢献	専門性を生かした貢献事業の構築	地域包括、市役所、他事業所と連携を取り、よりソーシャルワークが必要な困難事例について相談、支援を積極的に行う。	1 年間を通して行う	副施設長 小山 文代	病院、訪問医師からの相談が 4 件、他市からの相談が 1 件あった。いずれのケースも入所につなげる事ができた。	100%
地域活動と交流		地域の高齢者が買い物や病院に行けるようにポポロの送迎便の活用を検討する。	1 年間を通して行う	副施設長 小山 文代	コロナ感染拡大の為、地域との交流はできなかった。	20%	コロナの感染予防しながら近隣との交流で何ができるかを検討していきたい。

令和4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

事業概要							
定員 70 名 利用者平均年齢 86 歳、利用者平均介護度 3.8							
報告要旨							
<p>特養 80 床、ショートステイ 10 床の規模となり、閉鎖されていた 1フロアを開けることにより、職員体制も大きく変化した。介護機器を導入し、夜間の休憩時間の見直しをする事で日中の必要な時間帯に人員を確保する事ができ、残業時間の削減、業務の効率化に向けて取り組むことができた。介護機器の使用方法については課題もある為、利用者の生活の質の向上を目指し、ニーズに即したサービスが提供できるよう今後も取り組んでいく。また、新型コロナウイルスが施設内で蔓延することがあり、感染予防対策委員会を中心に感染対策に取り組むことができた。</p>							
基本方針	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)	実施責任者	内容	達成率		
1 経営基盤の安定と強化	公益性、主体性、透明性、効率性を原則とし信頼性の高い財務体質を構築	尿路感染症・誤嚥性肺炎を予防し入院リスクを減らす。 ユニット毎にリスクのある利用者をピックアップしケアの見直しを行う。 特養入居者稼働率平均 95%以上を維持する。	通年	介護課副主任 林孝明	尿路感染の予防に向け、オムツ交換・陰部洗浄の見直しを行い、マニュアルを一から見直し新たな物に改定を行った。また、使用する物品について使い捨ての物への切り替えを進めた。 稼働率平均 93.4%	30%	コロナのクラスター対応によりマニュアルの改訂に時間を要し、周知・指導の徹底まで実施が出来なかった。指導担当を中心に各ユニットで指導を実施していく。誤嚥性肺炎による入院者 5 名。尿路感染による入院者 3 名。
	組織基盤の強化	優先待機者を確保し空床が出た際には、1週間以内に受け入れが出来るよう体制を整える。退院時など病院と連携をとりスムーズに受け入れが出来るよう連絡・調整する。	通年	相談課主任 庄源明子	優先待機者を常時 5 名程は確保していたが、入所の受け入れ日程等調整していても直前で退院が延期になったり、入所前の施設でコロナが発生したりし延期する事例が多くスムーズな受け入れが出来なかった。年末にかけて看取りでの退所が続き、優先待機者の確保が追い付いていなかった。	60%	契約後、入所日程を決めていてもコロナや発熱等で入所が延期になる場合もあるので、入所延期が長引く場合は別の方で速やかに入所を進めていく。優先待機者については常に 5 名以上は確保していても、声をかけても必ず入所するとは限らないので、代理人の意向を常に確認しつつ、確実に入所希望されている方を確保する。
2 サービスの質	利用者の人権が尊重されたサービスの提供	看取りケアの勉強会を行い知識の向上を図る。看取りケア後の振り返り、偲びのカンファレンスを定着させ、提供したケアの評価を行い今後活かせるようにする。	通年	介護課副主任 林孝明	看取り委員会を中心に 5 段階評価の看取りケア評価表・偲びのカンファレンス報告書の作成し、看取り対応をしたユニットで評価・報告書を作成し、委員会で報告・評価し情報共有を行った。	70%	医務課の体制変更により、予定していた勉強会は出来なかった。看取りケア後の振り返りについては、看取りをした方 17 名全員を評価・報告を行い、各ユニットで課題分析が出来るようになった。評価・課題の共有が不十分な点があり、どの様に共有するか検討が必要。
	利用者ニーズに則した高品質なサービス提供	見守り機器を導入し、利用者の異常や予兆を速やかに把握し安心・安全なサービス提供が行えるようにする。業務を見直し、必要な時間帯に人員配置をすることで業務の効率化を図る。	通年	介護課主任 佐藤あゆみ	見守り機器アアムスを導入し必要な利用者を選別し、状態把握に活用した。見守り機器を活用する事で業務時間の変更・夜間の休憩時の体制を見直し、日中の必要な時間帯に人員を確保する事が出来た。	70%	見守り機器アアムスを活用する事で日中の必要な時間帯に人員を確保する事が出来、業務の効率化・残業時間の削減にも繋がった。アアムスの使用方法については課題もあり、定期的に見直ししながら活用方法を検証する。
	リスクマネジメントと BCP	災害発生時に対するシミュレーションを行い、想定されるリスク・課題を抽出し対応を検討する。	年 3 回	介護課ユニットリーダー 加藤隆之	避難訓練の実施と法人勉強会にて想定される災害の周知の他、垂直避難と発電機使用の講習を行った。また災害時 BCP を策定することができた。	70%	想定される災害とその対応については引き続き周知と情報の収集を行い課題の抽出や適切な対応を検討していく。災害時 BCP についても前年度不十分だった通所事業や地域包括などについての検討を重ねていく。

3 人材の確保と育成	人材確保に向けた環境整備	人材確保、定着に向け指導担当者を選任し、指導体制を整えていく。フォローアップを行い、理解度・課題点を確認し離職率低下に繋げていく。	通年	介護課主任 佐藤あゆみ	ユニットリーダーを中心に指導担当者を選任し指導体制を整えた。 チューター制度を取り入れる事で理解度・課題など把握しやすく指導に当たる事が出来た。	50%	常勤職員に対してチューター制度は有効に機能できている。非常勤職員や派遣職員など勤務時間が一定しない職員に対しての指導方法については課題がある。
	組織力向上に向けた環境整備	施設内・法人内研修への参加率を向上させる。研修内容を検討し、学びたいこと、必要な知識を身に着ける機会を増やすことで個々のスキルアップを目指す。	通年	介護課主任 佐藤あゆみ	今年度は、施設内でもコロナ陽性者が発生し委員会を中心に感染対応の見直しを行った。感染者が発生した際の必要物品の準備を含め初動対応から防護具の着用手順などシミュレーション形式で勉強会を実施し知識の確認を行う事が出来た。また、知識習得が必要な研修に関しては積極的な呼びかけを行った。	60%	施設内研修にてコロナ感染対応など、シミュレーションを通して勉強会を行う事で感染予防に対する知識の確認を行う事が出来た。勉強会に参加できなかった職員に対しても学べる機会を検討している。法人内研修は自主的な参加が少なく、参加率向上に繋げることは出来なかった。
4 地域貢献	地域活動と交流	施設周辺の清掃活動を実施し、地域住民の一員として地域環境の整備を行う。	月1回	介護課副主任 東入来翼	毎月清掃活動日を設定し、事務所の職員と協力しながら地域環境の整備を行った。	70%	コロナ感染対応以外の月は概ね清掃活動を実施できた。

令和4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

事業概要							
定員 10名 利用者平均年齢 85歳、利用者平均介護度 2.7							
報告要旨							
<p>特養 80床、ショートステイ 10床の規模となり、閉鎖されていた1フロアを開けることにより、職員体制も大きく変化した。介護機器を導入し、夜間の休憩時間の見直しをする事で日中の必要な時間帯に人員を確保する事ができ、残業時間の削減、業務の効率化に向けて取り組むことができた。介護機器の使用方法については課題もある為、利用者の生活の質の向上を目指し、ニーズに即したサービスが提供できるよう今後も取り組んでいく。また、新型コロナウイルスが施設内で蔓延することがあり、感染予防対策委員会を中心に感染対策に取り組むことができた。</p>							
基本方針	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)	実施責任者	内容	達成率		
1 経営基盤の安定と強化	公益性、主体性、透明性、効率性を原則とし信頼性の高い財務体質を構築	各事業所に毎月のショートステイの空き状況のお知らせや、新規ショートの獲得を積極的に行い、稼働率 60%以上を目指す。 在宅ケアマネージャーを中心とした、各サービス事業者と連携を取り、スムーズな受け入れ体制を整える。	通年	相談課主任 庄源明子	令和4年度の新規 SS 契約人数は約 50名で、新規の入所の受入れは毎月 2名～8名程度の受入れを行った。また緊急ショートやロングショートの受入れも積極的に行った。8月、9月、11月はコロナにより営業停止日があり、稼働率が 20%～30%と低下したが、それ以外の月は 50%～65%の稼働率であった。平均稼働率は 49%であった。	80%	営業停止日がなければ、目標値の 60%程度の稼働率予定であった。引き続き新規ショートステイの受入れを積極的に行っていく。各事業所への空き情報のお知らせ、正確な利用者情報の提供等依頼しスムーズに受け入れが出来るようにする。
	組織基盤の強化	緊急ショートステイの受け入れ体制を整備する。スムーズに受け入れが出来るような体制を構築する。(正確な情報収集、緊急カンファレンスの実施、情報共有等)	通年	相談課主任 庄源明子	緊急ショートステイの依頼も複数あり、定期的にご利用されている方に関しては、お部屋が空いている限り受け入れを行った。新規での緊急ショートステイの依頼に対しても、情報確認シートを作成し、情報確認を行い、積極的に受け入れを行った。	80%	新規の緊急ショートステイの受入れに関しては、第一報の時点で受け入れできる状態なのか判断できるよう、できるだけ細かく情報把握できるよう、書式も作成した。書式の改善点もあるため、引き続き正確な情報が短時間で収集できるよう書式の見直し等行っていく。
2 サービスの質	利用者の人権が尊重されたサービスの提供	ご利用者のニーズに合わせたサービスの提供を行う。 在宅生活継続のための支援を意識したケアの実施、受け入れを行っていく。	通年	介護課ユニットリーダー 島田亜弥	個々のご利用者の情報を共有できるようにユニットの連絡ノートを作成した。メモで伝達事項があれば忘れない様に伝えるようにした。ユニット会議を行ないご利用者の情報を共有した。ご利用時に持参して頂く荷物確認表の用紙に「ご自宅での様子・伝達事項」の欄を設けご家族様に記入して頂き在宅生活で継続することを把握した。	70%	勤務体制上職員同士が会わないことも多いため情報の共有の仕方には各職員が工夫をして伝達できるように気を付けることができていた。個々のご利用者に合わせてケアやご利用者のニーズにできるだけこたえることができるように今後も工夫し職員で意見を出し合い協力してサービスを提供していく。
	利用者ニーズに則した高品質なサービス提供	見守り機器を導入し、利用者の異常や予兆を速やかに把握し安心・安全なサービス提供が行えるようにする。業務を見直し、必要な時間帯に人員配置をすることで業務の効率化を図る。	通年	介護課主任 佐藤あゆみ	見守り機器アアムスを導入し必要な利用者を選別し、状態把握に活用した。見守り機器を活用する事で業務時間の変更・夜間の休憩時の体制を見直し、日中の必要な時間帯に人員を確保する事が出来た。	70%	見守り機器アアムスを活用する事で日中の必要な時間帯に人員を確保する事が出来、業務の効率化・残業時間の削減にも繋がった。アアムスの使用方法については課題もあり、定期的に見直ししながら活用方法を検証する。
	リスクマネジメントとBCP	災害発生時に対するシミュレーションを行い、想定されるリスク・課題を抽出し対応を検討する。	年 3回	介護課ユニットリーダー 加藤隆之	避難訓練の実施と法人勉強会にて想定される災害の周知の他、垂直避難と発電機使用の講習を行った。また災害時 BCP を策定することができた。	70%	想定される災害とその対応については引き続き周知と情報の収集を行い課題の抽出や適切な対応を検討していく。災害時 BCP についても前年度不十分だった通所事業や地域包括などについての検討を重ねていく。

3 人材の確保と育成	人材確保に向けた環境整備	人材確保、定着に向け、指導担当者を選任し指導体制を整えていく。 フォローアップを行い、理解度・課題点を確認し離職率低下に繋げていく。	通年	介護課主任 佐藤あゆみ	ユニットリーダーを中心に指導担当を選任し指導体制を整えた。 チューター制度を取り入れる事で理解度・課題など把握しやすく指導に当たる事が出来た。	50%	常勤職員に対してチューター制度は有効に機能できている。非常勤職員や派遣職員など勤務時間が一定しない職員に対しての指導方法については課題がある。
	組織力向上に向けた環境整備	施設内・法人内研修への参加率を向上させる。 研修内容を検討し、学びたいこと、必要な知識を身に着ける機会を増やすことで個々の職員のスキルアップを目指す。	通年	介護課主任 佐藤あゆみ	今年度は、施設内でもコロナ陽性者が発生し委員会を中心に感染対応の見直しを行った。感染者が発生した際の必要物品の準備を含め初動対応から防護具の着用手順などシミュレーション形式で勉強会を実施し知識の確認を行う事が出来た。また、知識習得が必要な研修に関しては積極的な呼びかけを行った。	60%	施設内研修にてコロナ感染対応など、シミュレーションを通して勉強会を行う事で感染予防に対する知識の確認を行う事が出来た。勉強会に参加できなかった職員に対しても学べる機会を検討している。法人内研修は自主的な参加が少なく、参加率向上に繋げることは出来なかった。
4 地域貢献	地域活動と交流	施設周辺の清掃活動を実施し、地域住民の一員として地域環境の整備を行う。	月1回	介護課副主任 東入来翼	毎月清掃活動日を設定し、事務所の職員と協力しながら地域環境の整備を行った。	70%	コロナ感染対応以外の月は概ね清掃活動を実施できた。

令和4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

事業概要						
利用者の人格を尊重した介護保険サービスの提供（135件/月）と評価を行う。						
報告要旨						
<p>年度当初は常勤・専従の介護支援専門員3名（すべて主任介護支援専門員）体制で事業を開始したが、令和4年6月に1名退職したため特定事業所加算の算定ができなくなった。特定事業所加算は、常勤・専従の主任介護支援専門員2名以上の配置や要介護度の重度要件など算定基準が一番厳しい（Ⅰ（※5割増））から、常勤・専従の主任介護支援専門員1名以上かつ常勤・専従の介護支援専門員3名以上配置などの算定基準の（Ⅱ（※4割増））、常勤・専従の主任介護支援専門員1名以上かつ常勤・専従の介護支援専門員2名以上配置などの算定基準の（Ⅲ（※3割増））、常勤・専従の主任介護支援専門員1名以上かつ常勤・専従の介護支援専門員1名以上配置などの算定基準の（A）まで、全部で4種類ある。経営基盤の安定はもちろん、ケアマネジメントの質の維持・向上、地域包括支援センターなど法人他部門との連携を密に図るためには、常勤・専従の介護支援専門員が実質3名（含む主任介護支援専門員）の体制を再びめざす必要があると考える。</p>						
基本方針	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)	実施責任者	内容	達成率	
1 経営基盤の安定と強化	公益性、主体性、透明性、効率性を原則とし信頼性の高い財務体質を構築	法令を遵守し、支援の提供に当たっては利用者の意思及び人格を尊重し、つねに利用者の立場に立ち、利用者提供される指定居宅サービスなどが特定の種類や事業所に不当に偏ることのないよう公正中立に行う。	通年 管理者 北野太郎	指定・監督権限をもつ八幡市作成の『居宅介護支援自主点検表』に記載の法令項目を確認、遵守し、利用者への契約時に特定事業所集中率説明書を用いて介護サービス事業所を本人と家族が円滑に選択できるよう努めている。	100%	デイサービス有智の郷を利用される方が8割を超えた。利用者が自ら選んだ選択ではあるが、八幡市（保険者）は「自ら選ばれたということだけで当該サービスの質が高いとは言えない」との解釈であり、第三者評価を受診することとした。
	組織基盤の強化	上記に加え、常勤の介護支援専門員1名の新規採用を目指し、特定事業所加算Ⅱの算定と運営基準の遵守を図ることで人員体制のうえでも財務基盤のうえでも安定するよう努める。	通年 管理者 北野太郎	法人により求人活動を展開していただいたが、残念ながら、常勤の介護支援専門員1名の新規採用には至らなかった。	0%	求人広告媒体のうちハローワークでの介護支援専門員の求人内容を確認したところ、他法人と当法人では賃金、その他の採用条件の“表現の仕方”に違いがあることが判明した。求職者が一見して興味を抱いていただけるような標記の再検討が必要。
2 サービスの質	利用者の人権が尊重されたサービスの提供	自らの意志の表出（言語化）・形成・実現が困難な認知症などの利用者であっても、人権や尊厳が保持できるような意思決定支援を行う。	通年 管理者 北野太郎	センター内での研鑽はもちろん、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において、管理者・北野が講師に招かれケアマネジャーの職業倫理について講義と演習を行った。	100%	引き続き個別のケアマネジメントを通じて、利用者の意向の確認・課題の共有・先を見越したケアマネジメント・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・利用者主体の選択といった相談支援を提供し、一人ひとりの尊厳保持に努める。
	利用者ニーズに則した高品質なサービス提供	利用者一人ひとりの想いや状況を適切にアセスメントし、オーダーメイドの相談支援とケアプラン計画立案によりケアチームとして支援提供する。	通年 管理者 北野太郎	新型コロナウイルス感染症（コロナ2019）の感染拡大防止の観点から一同に集まったのサービス担当者会議の開催頻度は減ったが、電話やファックスだけでなく、ICTも活用してケアチームとして支援の質を維持した。また、契約利用者向けに満足度調査を行い、実践へのフィードバックを図った。	100%	コロナ2019によってZOOMなどのオンラインテレビ会議ソフトを活用する場面が増えた。令和3年度下半期から「ZOOMに参加」というレベルを脱し、ホスト運営やブレイクアウトルーム設営などでもできるスキルを修得。従来の方法とICTを併用してケアチームのコミュニケーションの質をさらに向上させていく。
	リスクマネジメントとBCP	苦情・事故、感染・災害について発生から早期かつ迅速に対応できるよう研修を実施する。	各年1回 管理者 北野太郎	苦情や事故については法人研修講師を務めた『接遇マナー・職業倫理』の講義資料を職員間で共有。感染・災害発生時を想定した研修は、机上シミュレーションにて実施した。	100%	ハラスメント対策は令和4年4月1日より義務化されているため、引き続きセンターや法人内だけでなくカスタマーハラスメントも含めた対策を講じていく。BCP（業務継続計画）策定は令和6年4月1日より義務化されるため、令和5年度中に法人作成の基本版をベースにして、センター特有のBCPを策定する。

3 人材の確保と育成	人材確保に向けた環境整備	常勤の介護支援専門員1名の新規採用と定着が図れるよう、求人媒体をはじめとするあらゆる情報を注視するとともに、課題を検証する。	通年	管理者 北野太郎	法人により求人活動を展開していただいたが、残念ながら、常勤の介護支援専門員1名の新規採用には至らなかった（再掲）。	0%	求人広告媒体のうちハローワークでの介護支援専門員の求人内容を確認したところ、他法人と当法人では賃金、その他の採用条件の“表現の仕方”に違いがあることが判明した。求職者が一見して興味を抱いていただけるような標記の再検討が必要（再掲）。
	組織力向上に向けた環境整備	ケアマネジャー一人ひとりの年度研修計画に沿ってスキルアップを図るとともに、特定事業所加算取得要件である週一回の会議や毎朝のミーティングの活用により課題の共有し、ケアマネジャーが担当利用者の支援を抱え込みすぎることのないよう事業所組織をより一層整備する。	通年	管理者 北野太郎	令和4年度はセンターの2名の主任介護支援専門員が当該資格の更新研修受講が必要で、オンライン（ZOOM）で47時間相当（動画視聴及び課題作成、研修出席等）のカリキュラムを修得した。特定事業所加算の算定ができなくなっただけから毎朝のミーティングにより情報と課題共有を図った。	100%	引き続き、ケアマネジャー一人ひとりの年度研修計画を立案、実施し、相談支援およびケアマネジメントのスキルアップを図る。
4 地域貢献	専門性を生かした貢献事業の構築	日々の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議を行う。	通年	管理者 北野太郎	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における講師（職業倫理）、八幡市初となる国際アルツハイマーデー関連イベント“オレンジライトアップやわた”プロジェクトへの参画、京都府介護支援専門員会山城ブロック研修の企画開催など、専門職としての経験とスキルを地域の関係団体行事に活用いただいた。	100%	引き続き、介護支援専門員としての専門的スキルを法人内だけでなく行政や関係団体主催の事業にも生かしていただけるよう注力する。加えて、令和5年度は八幡市在宅医療・介護連携支援センターおよび八幡市高齢介護課と連携し、ケアマネジャー業務マニュアル八幡市版（仮称）の作成プロジェクトに参画予定である。
	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事業への参画をとおし、地域活動と交流を図る。	1回/月 (カフェ/教室) 通年	管理者 北野太郎	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。認知症ミニ講演会の企画・運営にも携わった。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。③八幡市初となる国際アルツハイマーデー関連イベント“オレンジライトアップやわた”プロジェクトへ参画した。	100%	引き続き、オレンジカフェ“カフェ・おりおり”、はつらつ健康教室、国際アルツハイマーデー関連イベント“オレンジライトアップやわた”など八幡市事業に参画し、八幡市内では未だ実現していない認知症本人ミーティングの開催についても模索・検討する。

令和4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

事業概要

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行っている。

報告要旨

地域に生活する高齢者とその家族の一次的かつ総合的な相談窓口としての役割を担うことができる体制を整え、適切な相談支援を実施することができるよう努めている。初期相談窓口としての役割の周知も広がりつつあり、適宜必要な関係機関との連携体制も確立されてきており、個別相談を通して把握した地域課題の解決に取り組んでいる。

基本方針	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)	実施責任者	内容	達成率		
経営基盤の安定と強化	公益性、主体性、透明性、効率性を原則とし信頼性の高い財務体質を構築	八幡市よりの委託業務、介護予防支援事業所としての業務を軸に安定した運営を行うことで、地域住民のニーズの充足を図る。	随時	管理者 橋本由佳	介護予防支援事業所業務、八幡市よりの委託業務を安定して行うことができる。	100%	増加する相談に適切かつより迅速に対応する為、業務の効率化の方法を検討している。引き続き安定した運営を行うことができるよう努めていく。
	組織基盤の強化	委託業務を安定して遂行するために必要な人材確保を行い、組織基盤の安定を図る。	随時	管理者 橋本由佳	三職種（看護師、社会福祉士、主任介護支援専門員）の配置を行い、安定して委託業務を遂行することができた。	100%	引き続き三職種の配置と安定した委託業務の遂行を行う。
2 サービスの質	利用者の人権が尊重されたサービスの提供	高齢者の権利擁護についての認識を持ち、本人が適切な意思決定を行うことができるよう適切な支援を行っていく。	随時	管理者 橋本由佳	高齢者の権利擁護に関する外部研修に全職員が出席している。利用者の意思決定支援について適切な支援が行えるよう職員間で常時協議を行っている。	100%	次年度も引き続き高齢者の権利擁護に関する研修には全職員が参加し、利用者の意思決定支援についても個別ケースを通じて常時協議を行い、共通した認識を身に着けることができるよう努める。
	利用者ニーズに則した高品質なサービス提供	利用者の状態に応じた適切なサービス利用等を促すことができるよう努める。	随時	相談員 山上美恵子	利用者の状態変化に応じた適切なサービス提案等を行うことができた。	100%	引き続き利用者の状態変化に応じた適切なサービス提案等を行うことができるよう努める。また全職員が同レベルの支援を行うことができるよう知識と経験の蓄積と共有に努めていく。
	リスクマネジメントとBCP	事業継続を安定して行うことができるよう、八幡市関係機関等と連携し、対応していく。	随時	管理者 橋本由佳	自然災害発生時等の具体的な行動のシミュレートを行い、必要な対応を協議することができた。	80%	シミュレートで得られた具体的な行動を文書化し、全職員で共有し、BCPの作成を行う。
3 人材の確保と育成	人材確保に向けた環境整備	委託事業の安定した運営の為、配置基準に明記されている三専門職を確保し、各専門職が各々の専門性を発揮する環境整備を行う。	随時	管理者 橋本由佳	配置基準に明記された三専門職を確保し、各専門職が各々の専門性を発揮する環境を整備することができた。	100%	三専門職を確保し、各専門職が専門性を発揮することができ、働き甲斐を持って働ける環境を整備する。
	組織力向上に向けた環境整備	配置されている三専門職が、各々の専門性を確保しながら、法人部署内における役割を適切に担うことができ、組織としての力量を向上させることができるよう、環境整備を行う。	随時	管理者 橋本由佳	三専門職が専門性の確保と適切な役割分担を部署内で担うことができ、組織としての力量を向上させることができた。	100%	各専門職が持つ専門性を他職員と共有することで各職員の相談対応力を向上させることができ、組織としての力量を向上させることができるよう努める。
4 地域貢献	専門性を生かした貢献事業の構築	専門職部会でを行った地域住民向けのアンケート結果をもとに、地域住民のニーズに応じた介護予防教室の開催に向けた取り組みを行う。	随時	看護師 櫻井豊子	ニーズに応じた介護予防教室開催の取り組みについては、八幡市予防事業との関連性も考慮し、今後も検討を続けていく。	50%	引き続き八幡市予防事業との関連性、地域住民のニーズを考慮し、検討を続けていく。
	地域活動と交流	今年度実施した認知症カフェ、声掛け訓練等をベースに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。	随時	管理者 橋本由佳	今年度2年目となる認知症カフェでは、カフェの周知もできつつあり、地域住民の参加も増加している。	80%	引き続き認知症カフェの周知を行い、地域住民のニーズに応じたカフェ運営を行うことができるよう努める。