

令和5（2023）年度

事業報告書

社会福祉法人神戸福生会

目 次

I	事業報告（総括）	1
	1. 全体総括	
	2. 事業利用状況	
	3. 職員配置状況	
II	事業、拠点別報告	4
	1. 法人本部3事業部	4
	2. 永栄園	14
	3. 高齢者ケアセンターながた／サテライト宮丘	20
	4. 高齢者ケアセンターひょうご	27
	5. 高齢者ケアセンター甲南	32
	6. 達成評価一覧	39
III	理事会および評議員会	40
IV	経営会議（および事業推進会議）	42
V	指導監査、実地指導、監事監査、内部監査	44
VI	プロジェクト	45
VII	研修	46
VIII	事故、苦情	47
IX	労働災害	48

I 令和5（2023）年度事業報告（総括）

1. 全体総括

令和5（2023）年度は、長期経営計画10か年の第1期中期経営計画の最終年度でもあり、新たに法人理念を構造化して事業経営に取り組んできた3年目でした。

目標とした3本柱に重点項目を設け、それらに対し3年の期間で達成すべき課題を設定して事業を進めてきました。運営に関しては、人材の確保、育成、定着、成長を課題に、新卒者や中途職員の採用、外国人雇用を進めてきましたが、今年度は、技能実習生の受入れに加え、特定技能実習生の受け入れを促進してきました。この背景には、コロナ禍での職員雇用 mismatches が発生したことや行事等の制限も続き介護業務に携わる職員のモチベーションが保てず、昨年度と比較して介護職員離職が増加したことが要因として挙げられます。

そのため、職員の確保に向けた新たな取組についてコンサルテーションを導入し、人事採用部をメインに、特に、敬遠されがちな福祉・介護業界への興味関心を引き付ける仕組みづくりを年度終盤からスタートさせました。また、職員育成と定着を目的に研修事業部と教育チームで従来の研修プログラムを見直し、原理原則を基礎としながら現状に即した課題に向けた研修テーマを掲げて進めてきました。特に、割合の増えた外国人職員の専門性を向上させるための取組は、研修のみならず日常の業務から支援を行う必要性もあり、拠点との連携も強化が求められた年度でした。

評価として、介護福祉士資格の取得に向けた実務者研修受講等、日本人職員と共に学び、国家試験に挑戦し、日本人職員と一緒に合格を勝ち取った技能実習生も誕生しました。日本人のみならず、多くの外国人職員も後に続くことを期待しています。

働きやすい職場づくりでは、同一労働同一賃金の課題に取組み、処遇改善加算を活用しながら、パート職員を含み賃金改定にも取組みました。今年度は、課題となっていた年間公休日数の増数を目指してプロジェクトチーム（PJT）でシミュレーションに取組み、年間公休日数104日を令和6年4月から110日に実現することが出来ました。次の課題は、多様な働き方への改革として、正職員のあり方の検討に入ります。

次に、耐震化工事を含む老朽化対策に向けて補助金を活用した大規模改修の実施を進めました。永栄園では、感染予防対応の個室化工事と外壁のリニューアルを行い、現在、耐震化工事を進めています。高齢者ケアセンターひょうごでは、各階のフロアやパントリーをリニューアルし、利用者にも職員にも善き環境となる改修を進めました。高齢者ケアセンターながたも同様に、老朽化した設備の入れ替えを行い、全拠点では、介護記録システムの入替、眠りスキャン等のICTを導入することで、利用者の安心・安全と職員の業務負担を軽減する仕組みを実現してきました。

最後に、法人の財務環境について、大規模改修を実施しながら収益率3%を維持する経営を目指しました。令和3年度は2.96%、令和4年度は3.5%、今年度は2.54%で3年間の目標を達成する内容でしたが、結果として今年度の収益率は2.3%となり、3年間の目標は2.92%と下回りました。大規模修繕に係る経費が掛かったことに加え、有料老人ホームの収益が目標に

達成することができなかったこと、サテライト宮丘の小規模多機能サービスの収益が目標を達成できなかったことなどが要因として挙げられます。

有料老人ホームについては、課題としていた 85 歳プランの見直しに向けて法人と事業担当者との PJT を行い、新たなプランとして神戸市からの承諾を得ました。サテライト宮丘小規模多機能サービスについては、今後も必要な収益を見込むことができないとの判断をし、今年度末をもって休止としました。当該事業所の資源を次にどのような事業に引き継いでいくのが課題です。

2. 施設利用状況報告

種別	事業名	定員	年間利用者数	今年度稼働率	前年度稼働率	対前年比	備考
特養	永栄園	100	33,255	90.9	94.8	95.9%	
特養	長田	50	17,601	96.2	98.1	98.1%	
特養	西部	20	7,096	96.9	97.0	99.9%	
特養	宮丘	29	10,040	94.5	95.3	99.2%	
特養	ひょうご	80	26,202	89.5	94.0	95.2%	
特養	甲南	29	9,857	92.9	93.3	99.6%	
短期	永栄園	6	3,696	168.3	110.2	152.7%	
短期	西部	20	6,513	89.0	87.2	102.1%	
短期	宮丘	20	4,831	66.0	82.0	90.6%	
短期	ひょうご	20	6,096	83.3	86.0	96.9%	
短期	甲南	20	6,088	83.2	74.6	111.5%	
ケアハウス	こうべ	100	32,947	90.0	92.6	97.2%	
ケアハウス	甲南	60	19,016	86.6	88.3	98.1%	
DS	ながさか	35	8,182	76.1	75.8	100.4%	
DS	西部	35	6,974	77.8	81.2	95.8%	
DS	さとやま	35	7,236	80.8	76.7	105.3%	
多機能	宮丘	29	158.4	45.5	64.5	70.5%	登録定員
有料	GV 甲南	53	595	93.6	95.9	98.0%	室数

3. 職員配置状況報告

種別	事業名	定員	正規	嘱託	非常勤	派遣	常勤換算
特養短期	永栄園	106	31	9	8	1	46.6
特養	長田	50	10	4	3.5	1	18.5
特養短期	西部	40	10	4	3.6	1	18.6
特養短期	宮丘	49	14	3	3.8	2.6	23.4
特養短期	ひょうご	100	22.5	7	7.9	0	37.4
特養短期	甲南	49	20	1	9.8	2.5	33.3
ケアハウス	こうべ	100	21	6	11.9	1.5	40.4
ケアハウス	甲南	60	19	2.8	8.6	2.8	33.2
DS	ながさか	35	1	1	22	0	17.4
DS	西部	35	4	0	3.9	0.9	8.8
DS	ひょうご	35	1	1	8.4	0	10.4
多機能	宮丘	29	6	0	1.6	1	8.6
有料	GV 甲南	53 (室)	5	0	5.6	1.1	11.7

II 事業、拠点別報告

1. 法人本部3事業部

○重点項目の総括

- ・多様な人材の活躍

2024年4月入職職員の確保目標を15名としていましたが、8名の確保に留まり目標には到達しませんでした。エントリー数こそ昨年と同程度の登録がありましたが、説明会、面接に進む学生が極端に減少したことが要因です。全業界で積極的に人材の採用が行われており、本会の魅力を十分に打ち出すことができなかつた可能性もあり、次年度以降、採用活動の見直しを進め、一人でも多くの採用に繋げて参ります。

一方で海外人材の雇用に関しては、日本人の採用が思うように進まなかつたこともあり、年度中に大幅に増員することとなり、年度末時点で52名（介護8名、技能実習22名、特定技能19名、特定活動3名）が在籍しています。

定着の点では、在留資格介護で数名の職員が退職となりましたが、それ以外は各事業所での定着が図れており、今後も拠点と連携を図りながら継続的にサポートをして参ります。

- ・外国職員の研修体制の確立

技能実習生、外国人職員の研修体制を整え、人事採用事業部及び配属先施設の担当者と連携しながら、生活の安定、職場への定着を支援します。

技能実習生の研修体制を年度を重ねて確立していきましたが、国の方針を鑑みて、今後の研修のあり方の変更が年度の途中にあり、旧体制と新体制の実習生が混在しました。拠点との情報共有を重ねて、支障を最小限にしつつ、加えて特定技能の研修に対しての具体的な案を研修事業部として提案ができず、現実的には技能実習生、特定技能の研修の場が宿職されていく状況がみえていきながらも初任者研修や実務者研修への道筋となる研修の場を設けることができなかつた。外国人職員含む神戸福生会の職員として、全職員、それぞれの対象となる研修が機会均等に提供できるようにさらにプログラムを検討してまいります。

- ・福祉人材育成の推進

- ・職員育成支援プログラムの確立

職員の経験や能力に沿った構造的な研修を実施、一貫した人材教育のプログラムを確立します。

施設、居宅事業等に特化した研修を展開し、段階別の研修だけでなく、研修参加の成果が拠点に浸透するためのプログラムを提供し、全職員ひとりひとりが、職務のやりがいを見出し、定着できる環境を作ります。

- ・介護福祉士資格受験職員の支援

試験対策講座、模擬試験の実施等職員の専門知識獲得のための支援を行います。資格取得後

のキャリアアップの環境を整備し、個の資格取得の意欲、サービスの質の向上に繋がります。

- ・初任者研修・実務者研修の受講生の確保

介護職員初任者研修、介護職員実務者研修を年度事業に位置付け、職員養成及び育成の機会を定期化します。適正で安心な環境を整え、外部の受け入れを促進し、地域貢献活動に繋がります。

- ・職員のキャリアアップ形成と人材育成

インターンシップ実習制度の実施を通して、職員が自身の未来創造に向けてイメージを作るきっかけを提供し、職員のモチベーションを高めることで離職防止と定着に繋がられるよう窓口として調整していきます。

既存の研修を含めて、二年目研修、3年目研修と新卒職員プログラムを新規に導入することができました。ようやくパッケージ化した形となったので、定着との関連は明確ではありませんが、情報収集、評価へとつなぎ、さらにブラッシュアップしていく必要があります。3年目以降のゆらぎの時期に自身のこれまでの成長がわかること、それが貢献へとつながる研修のプログラムを考えていく必要があります。

コロナ禍での影響は激減しましたので、精査し、研修プログラムを検討してまいります。

それは初任者研修・実務者研修も同様のことですが、定員を満たすための動きが続いたり、開講できないコースもでてしまったので、法人内職員も促進し、初任者研修卒講生勉強会を実施を実現させ、実務者研修の開講を定着していきたく思います。

・健全な事業継続

全事業の活動収益は、有料老人ホーム等の収益が下がったものの、年間 35 億 3 千万円で、年間の目標収益 35 億円は達成できました。支出については、人件費と事業費は前年を下回ったものの、外国人受入費は対前年で 3 千 2 百万円増えました。年間の収支差額は 8 千 1 百万円で、年間収益率 2.3%と目標の 3%を達成する事はできませんでした。

定例会議に加え、理事会・評議員会を臨時で 8 月にも開催しました。永栄園大規模改修の入札・WAM 借入に関し、また、甲南グループホームの改修工事、宮丘多機能サービスの休止に関しても議決をもらいました。

・施設整備計画

永栄園大規模修繕工事に関する入札を 11/27 に実施しました。12 月、WAM 借入れの審査を通過しました。資金シミュレーションを実施し、特に 3 月に大規模修繕工事や ICT ベッド導入の支払いが集中しましたが、本部資金を活用し、対応しました。

・多様な働き方の創造

働き方改革プロジェクトにて、「年間公休日数増」に取り組みました。令和 6 年度導入を目指し、年間公休日数 104 日→110 日にし、同時に、労働時間を 1 日 10 分増やす事で年間総労働時間をこれまでと同時間にし、その為、給与額は維持しつつ公休を増やす事ができました。

○施設・設備整備実績

(千円)

第 1 期(4 月～6 月)		第 2 期(7 月～9 月)		第 3 期(10 月～12 月)		第 4 期(1 月～3 月)	
物件名(購入・工事)	金額	物件名(購入・工事)	金額	物件名(購入・工事)	金額	物件名(購入・工事)	金額
無し		無し		無し		無し	

※ ○：計画→実行 -：計画→未実施 空白：計画外実施

○実施計画

※達成評価 : 4 できた 3 まあできた 2 あまりできなかった 1 できなかった

重点項目	実行計画	達成状況	達成評価
多様な人材の確保	2024 年入職職員 15 名を確保します。	ナビサイト及び外部フェアにおいて 345 名(目標 300 名: 達成率 115%)の学生と接触ができました。 しかし面接への流入が 28 名(目標 50: 達成率 56%)、その後の承諾者も 8 名(目標 15 名	1

		：達成率 53%) に留まりました。	
	拠点の状況を踏まえ、留学、技能実習、特定技能の3ルートから人財が確保できるよう関係機関との連携を強化します。	<p>推進会議や外国人担当会議において海外人財の状況の確認を都度行いました。また拠点の状況に応じて各関係機関との調整を行いました。</p> <p>今年度受け入れた海外人財は下記となります。</p> <p>介護 4名 特定技能 11名 技能実習 19名</p>	3
	ブランディングの推進	<p>拠点担当者と連携し SNS にて 223 回（前年 166 回）情報を発信しています。</p> <p>PV 数も 31466（前年 11950）と大きく伸ばすことができました。</p>	4
福祉人材の育成の推進	<p><u>職員育成支援プログラムの確立</u></p> <p>法人研修体系に則り、職員の経験や能力に添った構造的な研修を実施し、職員の経験や能力に沿った構造的な研修、一貫した人材教育のプログラムを確立します。フォローアップ体制を整え、継続的にフォローしていきます。また、新入職者キャリアパス3年プログラムを確立します。</p> <p>○新卒入職者研修</p> <p>①初任者研修に加えて基礎研修強化</p> <p>新卒職員と配属施設が研修内容と実践の乖離を感じさせず、また、スムーズに独立できるような研修プログラムを作ります。</p> <p>・初任者研修 基礎研修 配属先勤務を合わせて 5月中旬にかけてのプログラ</p>	<p>現場へ情報提供しつつ、プログラム実施しました。チューターの参加はなかったが、ほぼ」予定通り展開できました。</p>	3

	<p>ム</p> <ul style="list-style-type: none"> ・主任副主任の講師 ・チューター等職員参加 ・2.3年目職員参加プログラム <p>1) フォローアップ研修 2) 定期的に訪問</p> <p>一年目における本人のゆらぎ、現場からみる課題をふまえ、定着に向けた研修を行います。</p> <p>③1年目研修をアセスメント研修と合わせて行い、将来像等次なる目標が考えられる研修を実施します。</p> <p>2年目職員フォローアップ体制の確立</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アセスメント力 ・介護技術 <p>3年目職員フォローアップ体制の確立</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個別理解 ・ヒューマンスキルの向上 ・リーダースキル <p>等のフォローアップを実施し、チューターとなるべく基礎の強化を図る。</p> <p>○チューター職員研修</p> <p>新卒入職者の独立に向けて、初任者研修が活かされ、新卒入職者の不安が軽減される役割であるための研修を実施します。</p> <p>フォローアップ訪問での情報を共有し、課題解決、不安解消へと繋がります。</p> <p>研修時期を改正し、より</p>	<p>5/28・8/29・11/28・3/11 7月 11月と訪問 コロナ感染状況により3月前見合わせました。訪問反映した研修実施しました。</p> <p>3月11日実施 休職中職員除き全員参加しました。プログラム予定通り実施しました。</p> <p>9月20日実施 全員参加プログラム予定通り実施しました。</p> <p>6月6日実施 1名欠席6名参加 プログラム予定通り実施しました。</p> <p>1回目 5/22・25日 2回目 9/5・8実施 チューター役割の仕掛けづくりはできましたが、全拠点で奏功しませんでした。</p>	<p>4</p> <p>4</p> <p>3</p>
--	--	---	----------------------------

	<p>効果的な展開となるように調整します。</p> <p>○中途採用入職者研修</p> <p>①介護職員</p> <p>入職時研修が各拠点で定期的に研修実施できるよう協力して行います。定着に向け、フォローアップ研修も行います。</p> <p>月初開催 フォローアップ研修 既存拠点職員参加促進 介護士会協力体制</p> <p>②中途採用職員研修</p> <p>法人の理念の理解、個人のキャリアアップの一助となるようこれまで行われてきた中途採用職員研修の定期開催を行います。</p> <p>○次世代・中堅職員研修</p> <p>これまで行われてきた中堅職員研修を教育チームと連携し、対象職員に研修を行います。</p> <p>○上級者ステップアップ研修</p> <p>これまで行われてきた上級者研修を教育チームと連携し、対象職員に研修を行います。</p> <p>施設、居宅事業等に特化した研修を展開し、段階別の研修だけでなく、研修参加の成果が拠点に浸透するためのプログラムを提供し、全職員ひとりひとりが、職務のやりがいを見出し、定着できる環境を作ります。</p>	<p>毎月土曜日開催</p> <p>コロナ感染 開催可能人数等鑑みて見送る月もありましたが実施可能日は実施しました。フォローアップ研修も同様です。告知はしていましたが、タイミングによっては月遅れがあり、配信案内に工夫は必要でした。</p> <p>6月19日 11月24日 予定通り実施しました。</p> <p>10月20日 予定通り実施しました。</p> <p>研修実施の効果性のあがる参加人数に未達のため見送りました。対象職員の選定告知方法、開催時期について改訂検討の必要があります。</p> <p>教育チームで全部署対象の研修を1月16日に実施したことで踏襲した形になりましたが、詳細の意見を吸い上げ研修実施とはならず、情報収集のあり方等検討の必要がありました。</p>	<p>3</p> <p>4</p> <p>4</p> <p>2</p> <p>2</p>
--	---	---	--

	<p>○パート職員研修 在職職員・新規職員向けの研修を確保し、育成の機会を設け、定着へとつなげます。 入職時研修と連動できるプログラム作成を行います。</p> <p>研修終了後に拠点にて振り返りができ、研修の成果につながる取組みを行います。</p>	<p>入職時研修の定期的開催は定着しつつありますが、長期在職のパート職員対象の研修が、拠点別で実施は検討しましたが、時間の制約、人員等の都合で、実施できませんでした。 拠点との情報収集が必要です。</p> <p>振り返りについては各研修で実施できています。 回収率も 99%</p>	
	<p><u>介護福祉士資格受験職員の支援</u> 試験対策講座、模擬試験の実施等職員の専門知識獲得のための支援を行います。資格取得後のキャリアアップの環境を整備し、個の資格取得の意欲、サービスの質の向上に繋がります。</p> <p>全国統一模試受験者を募り、傾向を把握し、合格できるよう支援します。</p> <p>模試結果をふまえ、国家試験対策・個別対応をします。また、留学生は専門学校と協力し、国家試験対策を行います。</p>	<p>国家試験対策 告知が遅れてしまい、例年より一回増回と個別対応を促進。参加者増加しました。 模試受験促進も 対象職員、卒講生ともに、90%は受講 受験しました。 実務者卒講生 99%合格</p>	4
	<p><u>初任者研修・実務者研修受講生の確保</u> 法人事業に必要な資格の取得に向けた職員支援となる介護職員初任者研修を開講します。 対象職員の把握に努めます。 社会情勢を鑑みて、サイト資料請求者に受講促進（電話・メール等）します。</p>	<p>開催告知方法、促進方法を変更しましたが、全拠点と協力体制が取れず、スムーズに最低開講人数に行くことにならず、検討する方向です。</p> <p>外部の受け入れは通常通り行いましたが、増員なし</p>	2

	<p>◎初任者研修</p> <p>4 月期 新入職者向け</p> <p>4 月期半年コース 12 名 サイト資料請求者に受験促進 (電話・メール等)</p> <p>10 月期半年コース 12 名</p> <p>卒講生対象研修実施 初任者卒講生に介護業務就職の 有無にかかわらず 研修を定期開催し、基礎知識や 技術の確認を行います。 介護福祉士資格取得に向け職員 支援となる実務者研修の受講促 進の機会となります。</p> <p>◎実務者研修</p> <p>4 月期 (該当年度受験可能) 地域貢献として要望時に淡路ふ くろうの郷で実施します。未 実施の場合は通常の開講となり ます。</p> <p>7 月期 (該当年度受験可能)</p> <p>10 月期 (次年度以降) サイト資料請求者・過年請求者 に受験促進 (電話・メール等) し ます。</p> <p>実務者研修卒講生向けの研修を 実施 介護従事の有無にかかわらず、 実務者研修修得技能の向上の確 認の場となります。</p>	<p>新卒者 11 名</p> <p>7 名中 外部 2 名</p> <p>募集未達</p> <p>開催予定時期 コロナ感染拡大あり見合わ ず 代替実施日作らず見送 る形となりました。</p> <p>4 月期 7 名で開講 1 名退学 全員介護福祉士合格</p> <p>7 月期 7 名で開講 対象 6 名介護福祉士合格 上記二開講分外部申し込み 者なし</p> <p>10 月期 募集なし</p> <p>1 月 26 日 3 名 (法人内職 員) 参加</p>	<p>3</p> <p>3</p>
	<p><u>職員のキャリアアップ形成と人 材育成</u> インターンシップ実習制度の実</p>	<p>毎月第 4 金曜日 コロナ感染拡大状況を見つ つ参集もしくはリモートで</p>	<p>2</p>

	<p>施を通して、職員が自身の未来創造に向けてイメージを作るきっかけを提供し、職員のモチベーションを高めることで離職防止と定着に繋げられるよう窓口として調整していきます。</p> <p>各拠点の状況を把握し、拠点に特化した研修等を展開し、職員ひとりひとりが、職務のやりがいを見出し、定着できる環境をつくりまします。その成果を法人全体へつなげていきます。</p> <p>各拠点の現場管理者との情報交換を定期的に行い、関係を強化し、かつ現場に抱える問題を把握し、研修を検討・実施していきます。</p> <p>教育チームを中心に職員育成における研修を検討し、実施していきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・多職種連携 ・外部職能研修の促進 	<p>会議実施しました。制度の活用啓蒙促進検討するが、5名利用には未達でした。</p> <p>技能実習生等研修訪問時での情報共有は心がけましたが、主たる目的として、訪問し、情報収集を定期的に行うまでには至りませんでした。</p> <p>11月 甲南主任訪問 9月 介護士会副主任 チューター研修 2月 介護士会二宮課長 次年度打ち合わせ 3月 永栄園特定技能研修 打ち合わせ</p> <p>上級者ステップアップ研修以外は実施しました。全部署対象の研修を各部会からの情報を機にコロナ禍もありましたが、1月16日リスク「伝える力研修実施」18名参加しました。</p>	2
多様な人材の活躍	<p><u>外国職員の研修体制の確立</u></p> <p>技能実習生、外国人職員の研修体制を整え、人事採用事業部及び配属先施設の担当者と連携しながら、生活の安定、職場への定着を支援します。</p> <p>留学生や技能実習生といった海外からの人材に対し、日本語を含む各種教育を行います。</p> <p>技能実習生に定期的に研修を行</p>	<p>旧カリキュラム、新カリキュラムの研修を拠点と情報共有しながら予定通り実施しました。</p> <p>技術、日本語力の状況も確認しながら研修の増回も実施しました。(レベルをみながら、 初任者 実務者研修につながる内容を展開)</p>	4

	<p>います。個別性が理解できるように介護福祉士受験の準備にもなるように介護過程要素の研修を取り入れます。</p> <p>技能実習生（永栄園・ケアハウスこうべ・ながた）に合同の研修を定期的に行います。</p> <p>留学生に専門学校での学びをふまえ、本会アルバイト職員としての職業教育の研修を行います。 （対面 リモート両方） 対象：アリス学園</p> <p>外国人職員の研修実施 外国人職員（留学生、技能実習生を含む）が苦手とする記録についての研修を計画的に実施する。</p> <p>技能実習生研修の成果を共有し、研修の重要性を確認し、本会の現任研修の精度向上につなげます。</p>	<p>技能実習生</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 初任者研修の補講 ・ 実務者研修のフォロー ・ 介護福祉士試験の個別支援 <p>介護福祉士：2名中1名合格</p> <p>4回シリーズで合同研修実施 拠点見学を含め会場も輪番で実施しました。交流や実務者研修促進できました。</p> <p>1名対象ではありましたが 2月14日 神戸福生会の理念に基づき、介護福祉士のあり方の研修をしました。</p> <p>研修の実施はできず。 拠点と情報共有しながら次年度は「勉強会」として自己研鑽の機会から初任者や実務者研修を促進 拠点を越えた開放的な法人内交流へとつなげます。</p>	1
組織ガバナンスの強化	<p>理事会・評議員会の開催 予算、事業計画、決算、事業報告等作成し、各拠点の事業内容を確認し、課題の克服に繋がります。</p>	<p>理事会・評議員会を6月8日11月3月に実施。予算、事業計画、決算、事業報告等作成し、また、新規事業立ち上げや休止、大規模修繕工事、WAM 借入れ等に関し議決を得ています。</p>	4
	<p>定期に会計監査人による監査を</p>	<p>10月半期決算実施。会計監</p>	3

	受検し、また、内部監査・経理担当者会議を開催し、各課題に対する改善を行います。	査は、11月ひょうご、12月甲南受検。法人内部監査、7・8月はｺｺで中止。9月から開始し、年間11回実施しました。	
	インボイス制度について、10月からの導入に向け準備します。	8/17 日本経営によるインボイス説明会実施。また、登録事業者の管理表作成し管理しました。	3
収支状況の把握管理	法人事業推進会議にて予実管理を行い、適正な収入確保に向けた取り組みを行います。	毎月の推進会議で予実一覧を作成し共有化。年間収益は35億3千万円で、目標達成できました。年間の収支差額は8千1百万円、年間収益率2.3%で目標未達成でした。	3
財務管理と施設整備	財務健全性を確保した上で、各拠点での設備投資を実施します。また、大規模修繕等による入札や新規事業の立ち上げをサポートします。	資金シミュレーション実施し、11月・3月に本部資金を拠出しました。11/27 永栄大規模修繕の入札実施。12/25WAM 借入れ審査。12月、甲南 GH「変更協議書」それぞれ受理されました。	4
各種助成金の申請	コロナ関連や物価対策補助金、職員処遇改善加算等情報を収集し、各種申請手続きを行います。	新たな補助金として、2月～処遇改善補助金を申請しました。施設整備の補助金は、各拠点申請含め、年間3億3千3百万円、補助金を活用しました。	4
多様な働き方の実現	働き方改革 PJT を通じて、休日の日数や正職員の定義を見直します。	年間公休日数増(110日)導入に際し、勤務組みや体験化によるシミュレーションを実施しました。また、同時に夜勤の時間帯も各事業体の業務の実情に合わせて見直しを行いました。	4
事業の継続	PJT 通じて BCP 計画の作成を進めます。	BCP 策定委員会に参加し、委員会の中で計画の策定を進めました。	3

2. 永栄園

○重点項目の総括

・福祉人としての成長と行動

ケア向上会議を開催して入浴介助方法の見直しをしています。上職者の暗黙知を可視化し、質を向上させると同時に介助時間を短縮しました。また、入浴介助で達成した良循環をその他の生活場面にも適用できるように、すべての場面で上職者が考えている事を可視化し、マニュアル化する作業を行っています。

・福祉人としての成長と行動

施設部門では実際の事故事例を再度再現してシミュレーション、グループワークで各場面の行動を協議しようといった、実際に即した研修を行いました。在宅部門では困難ケースを中心に地域のケアマネジャーとの合同の事例検討会を重ねて技術向上に努めています。

・働きやすい環境づくり

センサーベッドを導入し、見守り体制を強化しています。事故件数の増減については導入後日が浅く、大きな減少は見られていません。次年度以降の発生件数の推移を引き続きモニタリングしていきます。休憩室の増設を行い、休憩時間にすべての職員がスタッフルームから離れて休憩できる体制を整えています。

・働き甲斐のある職場づくり

人事考課者に対して、年間8回の面接研修を行いました。人事考課時の面接の質の向上だけでなく、上職者の日常の会話や面接場面での面接力を向上させました。施設部門では退職者数が多く、成果は次年度以降になると思われます。在宅部門では退職者は0名で、一定の成果を挙げているものと考えます。

・地域共生社会の実現

施設職員が中心となって地域住民への相談会を開くなどの活動を行っています。防災活動では在宅部門職員が地域の防災活動へ参加するなどの活動を行いましたが、施設の避難訓練等の防災活動への地域住民の参加は感染症の状況により行うことができませんでした。次年度以降の課題です。

○拠点事業の稼働・保有件数実績

事業所名	定員	目標稼働率 目標保有件数	実績稼働率 実績保有件数	達成率
特別養護老人ホーム	100	95.5%	90.9%	95.2%
ショートステイ	6	91.5%	168.3%	183.9%
デイサービス	35	75.5%	76.1%	100.8%
永栄園居宅介護支援事業所	180	145	133件	92.4%
学園都市居宅介護支援事業所	135	135	130件	96.6%

○施設・設備整備実績

(千円)

第1期(4月～6月)			第2期(7月～9月)			第3期(10月～12月)			第4期(1月～3月)		
物件名(購入・工事)		金額	物件名(購入・工事)		金額	物件名(購入・工事)		金額	物件名(購入・工事)		金額
1F東トイレ改装	○	2,953	陰圧室整備(補)	-		ナースコール親機更新	2,038		個室化工事 (補)88,900	○	97,790
1F南トイレ改装	○	3,667	ゾーニング整備(補助) (補)	-					大規模改修(R5年度 分補) 61,500	○	79,814
一般浴・脱衣所倉庫化 工事	○	6,751	ICTベッド入替 (補)39,300	○	43,230				大規模(屋上防水、耐 震補強、壁面塗装)		
宿直室改装	○	2,031							1階ロビー～特浴エ アコン更新工事		2,596

※ ○：計画→実行 -：計画→未実施 空白：計画外実施

○実施計画

※達成評価 : 4 できた 3 まあできた 2 あまりできなかった 1 できなかった

重点項目と達成目標	実行計画	達成状況	達成評価
福祉人としての成長と行動	ケア向上会議を開催し、介護職員のケア向上を目指します。	(特養) 入浴リーダーの動きをマニュアル化し、職員の動きの質を標準化できるようにしました。 一日の流れを全職員が理解した上で連携できるように、日本語と外国語でマニュアルを作成しました。	4
	事例検討会を開催し、職員のアセスメント能力の向上を図ります。	(特養) 3月に転倒事故ケースについて、事例検討を行いました。	3
	包括・居宅4部門で連携し、知識・技術のスキルアップを図ります。	(居宅包括) 神戸市以外の研修を毎月平均1~2件受講しました。研修内容も精神科医療との地域連携に加え、事例検討の研修を受講しました。受けた研修をアウトプットできる機会を作り、各職員で情報共有しました。	3
	・介護職員の担当者数を1名にし、アセスメント⇒計画作成に至るプロセスを強化します。 ・利用者への興味関心を持ったアセスメントができたかを図るスケールを作成します。 ・チューターができる基準を作り、新人教育体制を整えます。	(特養) 全利用者の個別援助計画を作成しました。 職員のアセスメント力を図るスケール作成はできていません。 チューターの基準作りはできていませんが、新人教育について、法人のチェックリストを活用し、特定技能外国人職員教育体制を整えました。	3
	家族からの意見を聴き取り、ケアの向上に生かします。	(特養) 9月敬老会の時に家族懇談会を開催しました。参加家族から直接意見をいただきました。敬語の使用や面会時間などについて意見を	3

		いただいています。	
	迅速に採用を進め、人員不足による残業の増加を無くします。	(事務所) 外国人材等の活用で介護人員は充足傾向になっていますが、残業解消までは至っておりません。またいくつかの部署で人員不足の解消には至っていないため引き続き採用を行っていきます。	3
働きやすい職場づくり	老朽化した建物の大規模修繕、耐震化工事により安全な環境を提供します。	(事務所) 工事完了はR6年6月までとなっておりますが、職員の協力もあり事故なく工程通りに進んでいます。	4
	各自が残業申請を適切に行うことで自分の労働時間を把握し長時間労働を抑制します。	(事務所) 一部で40時間を超える長時間労働がみられるため面接や業務内容の精査により改善に向けて取り組んでいますが途上となっております。	3
	職員の業務に関する役割分担を見直し、残業時間の平準化を図ります。	(DS) 役割を分担することで、時間の平準化は進みましたが、残業時間の減少が必要な状況です。	3
	大規模災害時に入居者や職員が数日間生活できるよう備蓄品を整備します。	(事務所) 要援護者支援センターの役割もあるため簡易トイレや毛布など準備しています。 (栄養) 職員用保存食としてカップラーメンを購入しました。	4
働き甲斐のある職場づくり	コミュニケーションスキルを高め、職場内の連携をスムーズに行い、働き甲斐を感じることができる職場にします。	(DS) 月に一回パート職員を含めたデイ会議を開催し、情報共有や情報交換が、以前より活発に行われるようになりました。	4
	職員の相談面接技術を向上します。	(施設長) 役職者や相談業務担う新任職員を中心に4月～11月まで毎月面接技術の研修を実施しました。	4

<p>地域共生社会の実現</p>	<p>ほっとかへんネットへの参加、神戸市デイサービス連絡会への参加をします。</p>	<p>(特養) 7月、11月に開催されたほっとかへんネットへ参加しています。 (DS) デイサービス連絡会には参加しましたが、連携強化には至っておりません。</p>	<p>(特養) 3 (DS) 3</p>
	<p>住民の避難経路・防災に対する意識等を共有していきます。</p>	<p>(包括) 1・2月で地域の防災訓練に参加し、避難経路や防災に対する意識の共有を図りました。</p>	<p>4</p>
	<p>拠点内で地域活動に関する情報の共有と参加を促すことで、地域と拠点との繋がりを強化します。</p>	<p>(包括) 地域の行事に積極的に参加し、地域活動の情報を収集、拠点に戻ってからミーティング内でも各職員に地域情報の共有をしています。地域情報を共有することで職員が誰でも対応できるようになり地域との連携がとりやすくなりました。</p>	<p>4</p>
<p>その他</p>	<p>管理栄養士増員に伴い、収入面を強化します。LIFE 報告等の算定要件を安定して満たせるよう業務設計をします。これに連動して経口維持加算の維持・拡大をします。栄養アセスメント加算算定に向けてデイサービスと連携します。</p>	<p>(栄養) 栄養マネジメント強化加算…管理栄養士1名増員と同時に算定開始しました。 経口維持加算…2023年4月算定15件→2024年3月算定28件に拡大しました。 栄養アセスメント加算…算定できませんでしたがデイサービスとの連携はデイサービス職員の負担を軽減する形で少しずつ進められています。</p>	<p>4</p>
	<p>事業継続計画を基に、設備、備蓄品の点検を行い、必要な整備を行います。</p>	<p>(事務所) 備蓄品として簡易トイレや毛布など整備を行っています。今後の課題として大規模な発電装置などの整備の検討も必要と考えて</p>	<p>3</p>

		おります。	
	高齢者虐待を防止する体制を整えます。	(事務所) 各事業所の責任者が参加する委員会を設置し運営規程に記載しました。	3
	平常時からすべての職員が感染症発生時に対応できる体制を作ります。	(事務所) 感染症発生時の対応マニュアルを作成し研修を年に1回のペースで実施しました。	3

3. 高齢者ケアセンターながた／サテライト宮丘

○重点項目の総括

・やすらぎのある生活の実現

入居施設部門ではセンサー付きベッドおよび眠り scan を全部のベッドに設置いたしました。個々の機能は活かしておりますが、ケアプランや記録を含めて、ICT 機器を活用して業務効率改善とまでは至っておりません。現場の意見を大切に利用者にも職員にも有益な業務改善を継続してまいります。

お互いの価値観を尊重したコミュニケーションを行うことを事あるごとに伝えていく取り組み、読みやすい書籍を準備し自己学習の推進を継続しました。昨年度減少した退職者数も低位に保てており、業務上のコミュニケーション、職員同士のやりとりなど、役職者が丁寧に対応することで、誤解や思い込みからのモチベーションダウンなど防ぐ事ができたと思われれます。コロナ禍で減少したレクリエーションや個別外出ですが、現場職員の発案で実現することがありました。まだ数は多くはありませんが、仕事のやり甲斐や楽しさを感じられる場面が、すこしずつですが増えてきています。

・福祉人としての成長と行動

コミュニケーションおよびゴシップへの対応について、役職者を中心に、全体研修および、一部の職員への月一回の継続研修を行いました。今後も役職者が自ら考え自ら行動する姿を見せられるよう、研修や日々の役職者同士の相互支援を継続します。

サイボウズを用いた不具合の報告など、環境改善を自ら考え自ら発信・行動する風土育成を継続しています。環境改善の会議等も一部事業所で開始して、若手職員やパート職員が参加しており、環境改善等、自らおこなう意識もより育ってきております。

ケアマネを中心にケアカンファレンスでは、利用者の理解・認知症の理解を深める取り組みを継続しています。

・事業の継続

宮丘の小規模多機能サービスを年度末で休止とさせて頂きましたが、そこから地域の特性を踏まえた事業運営の大切さを学びました。次年度に向けた人事交流も実施し、地域性と組織としての強みを活かした事業運営を行ってまいります。

一定数の離職はありましたが、10%未満と離職率は低下しております。採用できる職員も限られている状況ですが、新たに技能実習生3名の受け入れ、技能実習生4名の特定技能へ移行など、職員の定着は進んでいます。介護福祉士取得も順調にすすんでおり、今後は外国人人材の介護福祉士取得にも注力してまいります。コロナ禍からの移行という意味で利用者の外出支援や日常の散歩、レクリエーション等のイベントも再開し、情報発信することもできました。地域とのかかわりについても、地域包括の事業を通して、施設の共用部で喫茶や健康体操など、活発化させることができました。今後もより利用者のQOLを高める取り組みや、事業所間で協力して地域との交流を増やして、情報発信の頻度を上げてまいります。

○拠点事業の稼働・保有件数実績

事業所名	定員	目標稼働率 目標保有件数	実績稼働率 実績保有件数	達成率
長田ケアホーム	50名	96%	96.2%	100.2%
西部高齢者介護支援センター(地域密着型介護老人福祉施設)	20名	96%	96.9%	100.9%
西部高齢者介護支援センター(短期入所)	20名	88.5%	89.0%	100.4%
西部高齢者介護支援センター(通所介護)	35名	81.4%	77.8%	95.6%
高齢者ケアセンターながたホームヘルプサービス	定期巡回	8.83件	7.33件	83.0%
	訪問介護	9件	8.91件	99.0%
	障害	2件	2.3件	115.0%
高齢者ケアセンターながたサテライト宮丘 (地域密着型介護老人福祉施設)	29名	96.5%	94.5%	97.9%
サテライト宮丘ショートステイ	20名	82.0%	66.0%	80.4%
サテライト宮丘小規模多機能サービス	29名	68.1%	45.5%	66.8%
高齢者ケアセンターながた居宅介護支援事業所		125件	115件	92.0%
池田宮川居宅介護支援事業所		102.5件	96.6件 予防件	94.2%

○施設・設備整備実績

(千円)

第1期(4月~6月)		第2期(7月~9月)		第3期(10月~12月)		第4期(1月~3月)	
物件名(購入・工事)	金額	物件名(購入・工事)	金額	物件名(購入・工事)	金額	物件名(購入・工事)	金額
				受水槽更新	○ 7,352	センサー付きベッド 更新39台(長田)	○ 5,653
						眠りscan 全ベッド導入	○ 1,225

※ ○：計画→実行 -：計画→未実施 空白：計画外実施

○実施計画

※達成評価 : 4 できた 3 まあできた 2 あまりできなかった 1 できなかった

重点項目と達成目標	実行計画	達成状況	達成評価
福祉人材育成の推進 (目標) 全職員が法人理念や行動指針、事業計画を理解しています。	全職員に法人理念、行動指針事業計画を共有する機会を作ります。	全部署 事業計画は配布・掲示し、人事考課面接に確認、共有を行いました。	3
働きがいのある職場づくり (目標) 日々の情報共有の質が向上し会議の時間が短縮されます。	報告連絡相談の重要性の共有・各事業所に適したツール確認・報告内容について日々の振り返り・PDCA サイクルを継続します。	長田ケアホーム・西部特養 SS 報告連絡相談についてはケアカルテ、サイボウズアプリを活用し、環境改善プロジェクトの委員の正職、非常勤問わずの意見が発信され効果的な取り組み、改善につながっています。	4
福祉人材育成の推進 (目標) 非考課者が組織の支援を実感し積極的に目標に取り組めます。	人事考課制度の向上の為、考課者支援として、外部研修・内部研修を実施します。	全部署 正職員対象面談、下半期に対人援助職としての職業倫理の研修を行いながら役職者からの確認しモチベーションの維持につなげました。	3
事業の継続 (目標) 災害等の危機に対して一定の対応ができます。	各事業所担当者を決め、BCP の内容を把握し、各事業所への周知を行います。	全部署 担当設定し周知を行いました。今後実際にスムーズに活動できるようにも、定期的に訓練、周知していく必要があります。	3
やすらぎのある生活の実現 (目標) 利用者の状況に応じたケアが実施されます。	ICT 機器、眠り scan や日々の記録を活用して、利用者の個別ケアを推進します。	長田ケアホーム・西部特養 SS・サテライト宮丘特養 SS 全ベッドに眠りスキャンを設置し稼働しました。状態把握を行い、他の ICT 機器も併用することで、利用者の状況にあったケアを行うことが出来ました。 今後はデータも活用し、より個別なケアの見直しを行	3

		っていきます。	
やすらぎのある生活の実現 (目標) 担当者が利用者の代弁者として、他職種と協働した組みが増えます。	利用者の担当機能について、役割の見直しと認識の共有を、さまざまな職種からの意見とアセスメントを通して実施します。	長田ケアホーム・西部特養SS・サテライト宮丘特養SS ケアカンファレンスを通じて、担当利用者より他職種間での情報共有、発信を行いました。 アセスメントの見直しを通じ、利用者のニーズの把握に努めました。	3
やすらぎのある生活の実現 (目標) 外部業者も活用して、職員の環境維持への意識が継続します。	環境改善プロジェクトを継続し、令和4年度整備した環境の維持向上をめざします	長田ケアホーム・西部特養SS スライディングボードや車椅子のレンタル利用など、プロジェクトメンバーを中心に計画的に導入をすすめてまいりました。環境維持への意識向上については今後も取り組んでいきます。	3
働きがいのある職場づくり (目標) 過度な負荷の集中がなくなります。	役割と業務内容を見直し、適正な人員配置により業務不可のアンバランスをなくします。	西部 DS 新しい介護ソフトにも慣れ、記録の入力についてはパート職員も取り組めるようになりましたが、他事業所との連携や計画作成等の業務は一部の職員に集中してしまい、負荷の軽減には至りませんでした。業務量や職種の役割に合わせた人員配置を考えていくという課題が見えてきました。	2
働きがいのある職場づくり ブランディングの推進 (目標) 利用者に喜んでいただけると共に職員がやり甲斐を持って働けます。	利用者の声や希望を、日々の生活として、または企画イベントとして実現します。 また、ブログや家族に、結果の発信を行います。	長田ケアホーム・西部特養SS・サテライト宮丘特養SS 施設で行ったイベントや利用者の希望に沿った外出行事などをブログで発信しました。次年度は日々の生活の一コマなども発信し、より施設の様子を身近に感じいただけるようにしていきま	4

		す。	
健全な事業継続の実現 (目標) 指導員からの改善 指摘が減少します。	適切なケアマネジメントの実施の為 に内部研修を実施します。	御蔵あんしんすこやかセン ター 神戸市巡回派遣員からの指 摘事項や介護予防ケアマネ ジメントマニュアルの記載 内容について、管理者や役職 者等を中心に、個別指導やミ ーティングでの共有、文書の 回覧等を行いました。指導員 からの指摘事項は前年度に 比べて減少しました。	3
健全な事業継続の実現 (目標) 職員が定期巡回サ ービスの有効性を理解し PRできます。	事業者連絡会以外にも内部・外部の 研修に参加し、介護技術だけでなく 総合的な支援力を高めます。	ホームヘルプサービス 長田区ケアマネージャー研 修会で定期巡回事例発表を 行いました。 サービスの理解を深めたこ とで外部居宅訪問時のサー ビス周知や相談依頼時の説 明に有効に役立てることが 出来ました。	3
働きがいのある職場づ くり (目標) 全職員が困難ケー ス・看取りケースを担当す ることができます。	居宅会議で事例検討を実施し、アセ スメントシートの活用を軸に提案力 の向上を目指します。	ながた居宅 週に1回居宅会議を実施し、 個別ケースの課題について、 アセスメントが不足してい る項目等を確認し、支援方法 を検討しました。	3
働きがいのある職場づ くり (目標) 事業所内で必要な 情報共有がスムーズに実施 されます。	ケアカルテのカスタマイズの実施と 記録の書き方研修を実施します。	ながた居宅 法人内の居宅で案を出し合 い課題分析し、専門職として の見立てまで思考が繋がり 易いようにアセスメントシ ートを再作成しました。 支援経過記録の書き方につ いては第三者が見ても支援 内容が分かり運営基準減算 にならない記録の書き方につ いて繰り返し研修を実施 しました。	4

働きのある職場づくり (目標) リーダーを支える職員が増えると共に次期役職者の育成が推進されます。	多くの職員がユニットリーダーを経験する交代制の導入とマネジメント系研修への参加促進をおこないます。	宮丘特養・SS 各ユニットにリーダーを配置、またリーダーの役割を期間をもって交代制として今後の役職者としての適性を検討するとともに、リーダーという役割や立場を多くの職員が経験することで理解につなげることが出来ました。 外部のマネジメント系の研修や、マネジメントに必要なアサーティブ研修にも参加をしました。	4
福祉人材育成の推進 (目標) 職員皆が多機能としてあるべきサービスを提案できます。	正規職員が神戸市小規模多機能連絡会に参加します。	宮丘多機能 4月から毎月外部の研修に参加しました。参加した職員は、新たな知識を得たり、それぞれのテーマについて考える機会を持てたと話していましたが、小規模多機能のあるべきサービスの提案には至っていませんでした。	3
福祉人材育成の推進 (目標) 困難ケースにも対応出来る職員が増え、体制が強化されます。	マニュアルの活用や同行訪問を行うなど、調査員や新人職員の受け入れ体制を見直し、長く勤められる環境を作ります。	池田宮川居宅 業務の整理やマニュアルの作成も進み、研修の受け入れもできる体制となりました。	4
公益的な取り組み (目標) 施設職員も参加し施設と地域の交流場となります。 ネットワークを拡げ地域課題をほっとかへんネットなどの機関と取り組みます。	長田つながり隊を定期的に開催し、地域課題発見機能の役割が果たせるような仕組みづくりを行います。 毎月の報告を配布し、興味を持ってもらう人を増やします。	池田宮川あんしんすこやかセンター 月1回開催するなかで出た課題について地域ケア会議を開催しました。出席者も医療・介護・福祉以外にも地域の方の参加が多く、課題解決に向けた話し合いを継続することができました。	4
公益的な取り組み (目標) 基幹福祉避難所の	災害発生時における基幹福祉避難所開設訓練を実施します。また、長田	3月に開設訓練を実施しました。訓練では、長田区保健セ	4

<p>機能や役割を理解し、避難所を開設できます。</p>	<p>区内の各関係機関等と会議等を通して連携を深めます。</p>	<p>ンターや長田区障害者地域生活支援拠点との連携も行いました。長田区医療介護サポートセンター、長田区三師会等と連携し、区民向けの災害フォーラムや防災訓練等の実施、毎月の定例会議等への参加を行いました。</p>
------------------------------	----------------------------------	---

4. 高齢者ケアセンターひょうご

○重点項目の総括

・サービスの変革

特養とケアハウスで令和5年3月に導入した介護ソフト(ケアカルテ)の定着が順調に進みました。同時に導入したインカム(ハナスト)の活用も日常化しており、介護・看護・栄養・機能訓練・事務と事業所全体で活用を行っています。

また、令和5年12月、特養とケアハウスの全ベッドを、介護ロボット補助金を活用して入れ替えを行いました。入れ替えたベッドは全て、離床・睡眠・心拍数の見守り機能が付いており、導入以降、サービスへの有効活用および先行して導入した記録システムとの連動について実際の活用のなかで検証・検討を行っています。

・施設整備計画

劣化していた特養・ケアハウス・デイサービスの浴室改修、特養・ケアハウスのスタッフルーム・パントリー・食堂ホールの改修を実施しました。浴室の改修については、入居者や利用者の快適性、衛生面が向上し、間取りの変更・器具の設置で介護が行いやすい環境を実現しています。また、2階にシャワー室を設置することで、感染症などでフロア移動が難しい場合も各階で入浴できる環境が整いました。スタッフルーム・パントリーの改修により、入居者の見守りが行いやすい環境が整い、職員の休憩スペースの確保で職場衛生の向上も実現しています。これらの改修を行うことで、大規模改修に伴う介護ロボット補助金を活用して特養・ケアハウスのベッド全数の入れ替えを行いました。

・サービスの質の向上

今年度からデイサービスもリスクマネジメント委員会に参画して、拠点一体となって事故防止や権利擁護の取り組みを行いました。そのなかで、虐待防止研修は、職員相互が倫理観を醸成し危機意識を高めていくために、職員が作成した実情に即した事例を用いて職員が主体的に考え、意見を出し合う内容として、全職員が取り組みました。また、年度末には虐待防止委員会の担当者を選出し実施の準備を整えました。

介護業務の質の向上として、介護ソフトの定着、インカムの活用により、情報を多職種間で共有することが時間差や内容の齟齬が少なくできるようになっており、迅速なサービス提供につながるよう取り組みを行っています。

・福祉人材の育成の推進

法人内インターンシップ制度に1名参加しました。また、年度末には来年度に希望する職員と検討を開始しています。現状では具体的な異動等に結び付いていませんが、引き続き職員と職場の双方に利益となるよう機会を重ねてきます。

技能実習生を、特養は8月3名・1月3名の計6名、ケアハウスは1月2名の受け入れを行いました。研修事業部や日本語支援機関と連携して育成を行い、順調に技能習得が進んでいます。

・健全な事業継続

9月に事業継続計画の策定を終えて、10月に説明会および説明動画の視聴を行い、職員への周知を進めました。1月にはBCP実施訓練を行い、テストメールで緊急時のメール送信と受信の状況確認を行いました。訓練後に新型コロナウイルスが発生した際は実際の活用を行っています。また、同計画の策定に伴い、設備・備蓄品の点検と整備を順次行っています。

感染症発生時の事業継続の対応として、感染症委員会を中心に、研修会や対応のシミュレーション訓練を実施しました。

○拠点事業の稼働・保有件数実績

事業所名	定員	目標稼働率 目標保有件数	実績稼働率 実績保有件数	達成率
高齢者ケアセンターひょうご	80名	95%	89.5%	94.2%
高齢者ケアセンターひょうごショートステイ	20名	90%	83.3%	92.6%
デイサービスセンターさとやま	35名	80%	80.8%	101.0%
ケアハウスこうべ	100名	93.5%	90.0%	96.3%
高齢者ケアセンターひょうご診療所	-			

○施設・設備整備実績

(千円)

第1期(4月～6月)			第2期(7月～9月)			第3期(10月～12月)			第4期(1月～3月)		
物件名(購入・工事)		金額	物件名(購入・工事)		金額	物件名(購入・工事)		金額	物件名(購入・工事)		金額
エレベーター3号機入替	○	9,130	中央監視盤入替	-		アハウス5階居室エアコン入替	○	9,735	2～6階スタッフルーム・ホール改修	○	52,431
						特養・ケアハウスベッド入替	○	102,166			
						業務用洗濯機入替	○	1,860			
						全館浴室改修	○	15,527			

※ ○：計画→実行 -：計画→未実施 空白：計画外実施

○実施計画

※達成評価 : 4 できた 3 まあできた 2 あまりできなかった 1 できなかった

重点項目と達成目標	実行計画	達成状況	達成評価
サービスの变革	介護ソフト（ケアカルテ）の習得と活用を進めます。	各職種がケアカルテを実践し習得しました。事故報告の記載についても移行を進めています。	4
	介護ソフト（ケアカルテ）と ICT 機器を連携させ、情報を一元管理します。	ハナストと連携し、記録入力の効率を向上させました。眠りスキャンとの連動についても検討を行っています。デイサービスにおいては血圧計・体温計との連携を行い、連絡ノートへの反映も実施しています。	4
	LIFE のフィードバックを受けて、科学的介護に基づいたサービスの提供を進めます。	ケアハウスにおいては個別機能訓練計画書のデータを LIFE に提出しています。フィードバック後の活用についてはデータの蓄積が進む次年度に予定します。	3
施設整備計画	内外装修繕に向けたプロジェクトを推進し、スタッフルーム、パントリー、浴室、ホールの床の改修と修繕を実行します。	PJT において、9 月からスタッフルーム、パントリー、浴室、ホールの床等の改修を開始し、3 月に完了しました。利用者の利便性向上、衛生環境の改善、業務の効率化、職員休憩場所の確保等の結果が得られています。	4
	ベッドの入替に伴い、見守り支援システムを導入します。	特養とケアハウスにおいてはアアムスと眠りスキャンを導入し、個別の状態把握を開始しました。	4
	生活環境と業務の安全性に影響が生じる備品は順次入れ替えます。	不具合のある車椅子や家電を入れ替え、不足していた介護用品等を購入し、サービスの質と生活環境の改善に取	4

		り組みました。	
サービスの質の向上	虐待防止検討委員会を発足し、法人理念、職業倫理を基軸とした利用者の人権の擁護に関する取り組みを推進します。	次年度の委員会運営に向けて高齢者虐待防止のための指針を共有し、各施設に高齢者虐待防止の担当者を選任しました。	3
	福祉用具の活用を進め、移乗等の介助における安全性の向上と負担の軽減に取り組みます。	理学療法士がバリアフリー展に参加して情報を収集しました。パワースーツと移乗サポートロボットの試用を計画し、導入に向けた検討に取り組みました。	3
	法人研修事業部、教育チームの研修に参加し、職員の資質の向上を図ります。	各種研修に対象者が参加し、資質の向上を図りました。	3
	リスクマネジメント委員会へ参加し、協同して取り組みを行います。	デイサービスにおいてもリスクマネジメント委員会に参加し、一体的な活動に取り組みました。	4
福祉人材の育成の推進	インターンシップ制度を活用し、職員のキャリア形成をサポートします。	インターンシップ制度を周知し、1名が制度を活用しました。	3
	外国人材の育成を行います。	技能実習生を5月にケアハウス3名、8月に特養3名、1月にはケアハウス2名、特養3名を受け入れ、計画に沿って研修を実施し、予定通り育成が進みました。	4
健全な事業継続	事業継続計画を基に、研修・訓練を実施し、サービスの継続提供体制を整えます。	事業継続計画の策定を受けて、1月17日にBCP実施訓練（訓練メールの発信）を実施しました。その後の感染症発生時にはメールによる状況共有を開始しています。	4
	事業継続計画を基に、設備、備蓄品の点検を行い、必要な整備を行います。	事業継続計画の策定を受けて、設備、備蓄品の点検と整備を開始しました。	3
	感染症対策委員会の活動を推進し、感染症の発生及びまん延防止の研修	コロナの5類移行に伴う対応を協議するなど必要に応じ	4

	と訓練を実施します。	て委員会を運営しました。7月に食中毒予防の研修、12月に感染対応時のシミュレーション訓練を行いました。	
--	------------	---	--

5. 高齢者ケアセンター甲南

○重点項目の総括

- ・利用者中心の良質なサービスの実践

特養において口腔ケア・排泄（陰洗・オムツ）等の基本を学ぶ機会を持ちサービスの質の標準化を計っています。その他内部研修では、人事考課面談に向けて役職者全員に外部講師を招いて研修を実施しています。外部研修の参加は23件と前年から大きく減少しましたが、部署や個人の課題等を踏まえて参加を促進しています。事故件数は部署により差がありますが、全体としては5%減少しています。

- ・働きがいのある職場づくり

介護職の離職は16名（派遣省く）と過去5年で一番低い人数となりました。但し正職員の介護職員の退職は5名あり、過去5年の平均の人数となっています。正規介護職のエンゲージメントの調査（wevox）では、前年度と比較しほぼ同じポイントとなっています。健康面・環境面・理念戦略の項目においては前年度同様低い傾向にあるのでその改善と特定技能の職員も入職し、その育成が次年度の課題となります。

- ・サービスの変革

補助金の活用により、記録ソフトのケアカルテ、音声入力システムのハナスト、見守り機器のaamsを導入しています。aamsに関しては年度末に特養・ケアハウスには全室導入することができました。

新たな記録ソフトの導入により前年度と比較し記録が影響する残業時間は減少していますが、ケアハウスで4名の正職の退職があり、特定技能の入職の遅延で年度内に補充できず正規介護職の一人あたりの残業時間がケアハウスにおいては月約2時間増えています。新たな介護機器の運用と特定技能の育成・業務改善が引き続き課題となります。

- ・ブランディングの推進

有料・ケアハウスにおいて営業が対応した問い合わせ件数として約25%増（新規は約30%増）でした。主にHPを見て問い合わせがある傾向は変わらず、SEO・MEOは引き続き継続しています。その他は過去の顧客への案内からの問合せが主であります。今期は神戸市広報紙や兵庫県広報紙に広告を入れましたが、問い合わせはありますが、価格帯で折り合いがつかない事が多く、顧客ニーズに合わせた広告媒体の選定やInstagramを始めとしたSNSの有効活用が課題であります。

- ・健全な事業継続の実現

稼働率については特に、有料老人ホームが前年度の12名という過去最多の退去者数の補充が追い付かず、それが収支に影響を及ぼしました。7名の入居がありましたが目標稼働には届きませんでした。ケアハウスも特に2つの夫婦部屋居室の利用がなく、稼働に影響を及ぼしました。HPを見て問い合わせはありますが、価格が合わない事が多くあります。有料については管理費を下期から値上げと85歳プランの償却期間・初期償却率の見直しを検討し次年度中に改定予定です。居宅については介護支援専門員の補充ができず、1名の配置で1年運営しており、それが達成率に影響しています。介護支援専門員の補充は継続課題であります。

○拠点事業の稼働・保有件数実績

事業所名	定員	目標稼働率 目標保有件数	実績稼働率 実績保有件数	達成率
高齢者ケアセンター甲南 (地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護)	29人	95.5%	92.9%	97.3%
高齢者ケアセンター甲南ショートステイサービス (短期入所生活介護)	20人	80%	83.2%	104%
ケアハウスこうべ甲南 (特定施設入居者生活介護)	60人	95%	86.6%	91.2%
介護付き有料老人ホーム グランドビュー甲南	53室	97.5%	93.6%	96%
高羽居宅介護支援事業所 (居宅介護支援事業所)		月 Av39.5 件予 委 Av10 件	29.5 件 予委 Av10.6 件	74.7%

○施設・設備整備実績

(千円)

第1期(4月～6月)		第2期(7月～9月)		第3期(10月～12月)		第4期(1月～3月)	
物件名(購入・工事)	金額	物件名(購入・工事)	金額	物件名(購入・工事)	金額	物件名(購入・工事)	金額
高圧ケーブル交換工事	-	受水槽ポンプ交換工事	○ 3,696	機械浴(ケアハウス)	6,600	機械浴(特養)	○ 6,976
				ミスト浴(ケアハウス)	4,840	見守りセンサー-aams (ケアハウス)	5539
				非常照明器具更新	-	見守りセンサー-aams (特養)	3956

※ ○：計画→実行 -：計画→未実施 空白：計画外実施

○実施計画

※達成評価 : 4 できた 3 まあできた 2 あまりできなかった 1 できなかった

重点項目と達成目標	実行計画	達成状況	達成評価
利用者中心の良質なサービスの実践	排泄、口腔ケア、環境整備の各部会を中心にそれぞれの取り組みを発信し、勉強会を行います。	専門部会を設置し居室やユニット内の住環境の整備をはじめ、口腔ケア及びその物品の見直しをしました。排泄においても入居者のサイズにあったオムツ類の選定を行い、外部講師によるオムツの研修や看護師による陰部洗浄の実技研修を開催し、排泄介助の技術向上に取り組みました。全職員が年度内で終了することはできず継続しています。部会を通してケアの質の向上を目指した結果、前年度と比較し入院日数は減少しました。(特養)	4
	職業倫理、法人理念の共有を行います。	人事考課面接で、職業倫理や、法人理念の確認を行っています。担当利用者を持つ職員には、法人版アセスメント様式を使い研修を行っています。看取りの研修を行っています。(ケアハウス)	3
	入居者からの意見に対して速やかに対応します。	生活満足度アンケートでは回収率が上がり、職員に対する評価も下がることなく安定した推移となりました。またコロナ禍で出来ていなかったイベント等を再開し、入居者の方の心身の活性化の機会が増やすことができました。(有料)	4
	年1回「理念」「行動指針」「職員の基本姿勢」の理解を促進できる機会	「記録の書き方」「伝える力強化研修」等に関して高羽居	4

	を持ちます。	宅・包括で伝達研修を行いました。(居宅)	
		居宅との合同研修において、職員間で意見交換も交え法人理念について理解を深める事が出来ました。(包括)	4
	事故・感染・虐待を予防します。	開催された委員会には担当職員が出席し情報や内容の共有と周知を行い法定研修も実施しました。骨折事故があり原因の確認・振り返りや介助方法の見直し等、他職種を交えて検討しました。(特養・ケアハウス)	4
		新型コロナウイルス等の感染症発症時には、他職種と協力し、対応できています。職種間や多職種間と連携ができていところが評価できます。(特養・ケアハウス・有料)	
		9月に食中毒の疑いがあり保健所の指導を受けております。原因は特定されるものではありませんでしたが、委託業者と連携し衛生面の徹底に努めました。(有料)研修では AED 研修と窒息時の対応、インシデント報告の意味や価値についての研修を行いました。(有料)	
働きがいのある職場づくり	Wevox の回答率を向上させ、部署内の組織に対する愛着や信頼、貢献意欲、協力関係等を計る指標として活用します。	Wevox の回答率は前年度と比較し約 3.8% 向上 (86%) しています。結果については安全衛生委員会等で確認と分析を行いました。	3

		<p>総合点として、特養は数値が減少し、ケアハウス・有料は向上が見られます。</p> <p>一般職に置いて「事業やサービスへの誇り」の項目が低い傾向にあり、対策として体験した利用者や家族等からのポジティブな声を全体で共有するレポートをつくりました。</p>	
	職員に面談を行い、自身の評価を理解する機会や、職場への意見を表現できる機会を意図的に作ります。	人事考課面談以外に体調や精神面に不安がある職員や新入職員、また特定技能職員とは入職後1、2か月の間隔で面談を実施し現状の確認や相談できる場を設けました。(特養)	3
	ケアカルテ・介護ロボット等の運用を進め、ICT化を図ります。	<p>補助金の活用により特養・ケアハウスには見守りセンサーの「aams」を全室に設置できました。</p> <p>記録についてはケアカルテへの移行は終わり、記録時間の削減や情報の共有につながっていますが、インカム・音声入力の「ハナスト」の運用はまだ不十分で、その効果の検証はできていません。(特養・ケアハウス・有料)</p>	3
サービスの変革	ナースコールシステム・電話交換機等の通信機器の更新の準備を行います。	展示会への参加や業者からの情報収集を行いました。更新スケジュールの策定・機器の選定・見積もり依頼はできていません。	3
	定期的に、施設見学会を実施します。	毎月、主に居宅介護支援事業所向けに施設見学会を開催しています。入居率の向上にはつながっていません	4

		が、ボランティア等の受け入れも含めて地域に開けた施設を目指してきました。 (ケアハウス)	
ブランディングの推進	地域ケア会議や2か月に1度の本三プラザに参加し、施設内の状況等の報告を行い、地域の関係機関と関係を深めます。	地域会議には2回参加し在宅での医療や独居世帯についての課題を話し合いました。 本三プラザは4回参加し、地域の取り組みや活動など情報共有を図りました。 (有料)	4
	特養：計画的な待機者確保を行い、空床2週間での入所を目指します。 短期：外部事業所への空床情報の提供を行います。 有料やケアハウスとも協働し、社会資源として最大限活用を行います。	特養：年度内で退居が11件、入居が12件ありました。空床2週間での入所は困難でしたが、病院や外部事業所からの問い合わせもあり、長期利用のショート利用者以外からの入居者も確保できました。ショートからケアハウスへ入居を繋ぐことができ法人内サービスと協働することができました。 短期入所：空床の情報提供を行った結果、病院からの問い合わせや新規の依頼も増え稼働率の向上に繋がりました。週末利用希望者が多く偏る傾向がありましたが、平日利用者も確保し職員の負担軽減と利用に偏りが出ないように調整に努めました。長期ショート利用者の確保も行い目標稼働率は達成できました。	3
健全な事業継続の実現	拠点の強みや、地域ニーズを理解し、効果的な広告を行い、待機者確保につなげます。	待機者確保の一環として紹介会社との契約内容の見直しや広報誌等にも掲載しま	2

		したが、稼働率向上には至りませんでした。(ケアハウス)	
	WEB を中心とした広報活動や、紹介業者と連携を図ります。またケアハウスへの住み替えや、ショートステイ利用等、他部署と連携していきます。	5室6名の入居契約を締結しましたが、うち2室3名は短期解約となり、目標の稼働率・収益には届きませんでした。体験宿泊を再開するなど、これまで出来ていなかった取り組みを積極的に行いました。(有料)	2
	併設包括をはじめ、近隣包括や病院などとも事業所の空き状況などを共有し、スムーズに新規受け入れが行えるようにしていきます。	年度末にかけて施設入居などによる複数件の利用終了がありました。同時に新規相談も併設包括だけに限らず相談があり総数としては変化が見られず一定数を維持できています。(居宅)	4
	給付管理数における直営と委託の割合について、毎月の推移を確認し、新規ケースは、神戸市の規定の範囲で直営での担当調整を行います。	直営担当について、4月の72%から年度末の3月には74%で給付管理することができました。(包括)	4
	法人 BCP 策定 PJT を通して BCP 計画を策定します。	担当者がプロジェクトに参加し計画の策定を行いました。また、メールアドレスの登録や訓練の呼びかけを拠点内で行いました。	4

6. 達成評価一覧

事業・拠点	評価	達成度				
		4	3	2	1	計
法人本部3事業部	評価数	11	11	5	2	29
	割合	37.9%	37.9%	17.2%	6.9%	100%
永栄園	評価数	8	12	0	0	20
	割合	40.0%	60.0%	0.0%	0.0%	100%
高齢者ケアセンターながた ／サテライト宮丘	評価数	7	10	1	0	18
	割合	38.9%	55.6%	5.5%	0.0%	100%
高齢者ケアセンターひょうご	評価数	9	6	0	0	15
	割合	60.0%	40.0%	0.0%	0.0%	100%
高齢者ケアセンター甲南	評価数	10	6	2	0	18
	割合	55.6%	33.3%	11.1%	0.0%	100%

Ⅲ 理事会および評議員会

以下の通り、理事会および評議員会を開催しました。

1. 理事会

第1回 令和5(2023)年6月9日

出席理事	大和田 理紗	山内 賢治	平田 直之
	秋田 隆志	大森 秀之	渡邊 健
出席監事	長谷川 光男	吉川 誠	
議 事	令和4年度事業報告の件／令和4年度収支決算の件／甲南小規模多機能サービス 廃止届の件／永栄園大規模改修・耐震化工事に係る補助金の件／理事候補者推薦の件／監事候補者推薦の件／定時評議員会の日時・場所及び招集通知発出日並びに提案議案の件		

第2回 令和5(2023)年6月26日

出席理事	大和田 理紗	山内 賢治	平田 直之
	秋田 隆志	大森 秀之	渡邊 健
出席監事	長谷川 光男	吉川 誠	
議 事	理事長選任の件／業務執行理事選任の件		

第3回 令和5(2023)年8月28日

出席理事	大和田 理紗	山内 賢治	平田 直之
	秋田 隆志	大森 秀之	渡邊 健
出席監事	長谷川 光男	吉川 誠	
議 事	特別養護老人ホーム永栄園大規模修繕耐震化工事に係る入札及び公告の件／特別養護老人ホーム永栄園大規模修繕耐震化工事に係る資金借入れの件／評議員会の日時・場所及び招集通知発出日並びに提案議案の件		

第4回 令和5(2023)年11月6日

出席理事	大和田 理紗	山内 賢治	平田 直之
	秋田 隆志	大森 秀之	渡邊 健
出席監事	長谷川 光男	吉川 誠	
議 事	上半期決算の件／(甲南)認知症高齢者グループホーム、改修工事の件／サテライト宮丘小規模多機能サービス休止の件／特別養護老人ホーム永栄園、センサーベッド購入の件／高齢者ケアセンターひょうご・ケアハウスこうべ、センサーベッド購入の件／私費外国人留学生奨学金規程の一部修正の件／評議員会の日時・場所及び招集通知発出日並びに提案議案の件		

第5回 令和5(2023)年11月21日

出席理事	大和田 理紗	山内 賢治	平田 直之
	秋田 隆志	大森 秀之	渡邊 健
出席監事	長谷川 光男	吉川 誠	
議 事	(甲南) 認知症高齢者グループホーム、改修工事の件		

第6回 令和6(2024)年3月15日

出席理事	大和田 理紗	山内 賢治	平田 直之
	秋田 隆志	大森 秀之	渡邊 健
出席監事	長谷川 光男	吉川 誠	
議 事	令和5(2023)年度補正予算(案)の件/令和6(2024)年度事業計画(案)の件/令和6(2024)年度予算(案)の件/施設長交代人事の件/職員就業規則の一部改定の件/嘱託職員就業規則の一部改定の件/パートタイマー就業規則の一部改定の件/給与規程の一部改定の件/育児・介護休業等に関する規程の一部改定の件/経理規程の一部改定の件/評議員会の日時・場所及び招集通知発出日並びに提案議案の件/永栄園耐震補強大規模改修工事(変更設計追加)の件		

2. 評議員会

第1回 令和5(2023)年6月26日

出席評議員	小林 和彦	小紫 義也	佐賀 泰子	首藤 風
	西田 孝司	宮田 克行	三好 登志行	
出席監事	長谷川 光男	吉川 誠		
議 事	令和4(2022)年度事業報告の件/令和4(2022)年度収支決算の件/甲南小規模多機能サービス 廃止届の件/理事選任の件/監事選任の件/理事長・業務執行理事の報酬について			

第2回 令和5(2023)年9月7日

出席評議員	小林 和彦	三好 登志行	佐賀 泰子	首藤 風
	西田 孝司	宮田 克行		
出席監事	長谷川 光男	吉川 誠		
議 事	特別養護老人ホーム永栄園大規模修繕耐震化工事に係る入札及び公告の件/特別養護老人ホーム永栄園大規模修繕耐震化工事に係る資金借入れの件			

第3回 令和5(2023)年11月21日

出席評議員	小林 和彦	小紫 義也	佐賀 泰子	首藤 風
	三好 登志行	宮田 克行		

出席監事	長谷川 光男	吉川 誠	
議 事	上半期決算の件／（甲南）認知症高齢者グループホーム、改修工事の件／サテライト宮丘小規模多機能サービス休止の件		

第4回 令和6（2024）年3月26日

出席評議員	小林 和彦	小紫 義也	宮田 克行	首藤 風
	三好 登志行			
出席監事	長谷川 光男	吉川 誠		
議 事	令和5（2023）年度補正予算（案）の件／令和6（2024）年度事業計画（案）の件／令和6（2024）年度予算（案）の件／施設長交代人事の件			

IV 経営会議（および事業推進会議）

原則として、毎月1回、本部と拠点長により、事業執行の報告、調整、提案および協議のための会議を開催しました。

4月 令和5（2023）年4月5日

・1～3 給与等級職員の昇格について 1. 技能実習生から特定技能移行時の処遇について 2. 伊川谷あんすこの人員と引継ぎ後の人事異動について 3. 職員の髪色について 4. 5/8～ コロナ対応について 5. その他（甲南のグループホーム開設について、非常電源の補助金について）
--

5月 令和5（2023）年5月12日

1. 特定技能の在留資格更新費用の支払いの基準について 2. 技能実習生について 3. 特定技能等の職員就職支度金貸与についての規程について 4. 神戸市への令和6年度修繕要望
--

6月 令和5（2023）年5月12日

1. 24条協定の変更案について 2. 菓子パンの追加料金の設定について 3. 働き方PJT・公休日数増について進捗報告 4. 全国社会福祉法人経営者大会への職員派遣について 5. 髪色について（介護士会での検討結果） 6. 技能実習生の寮について 7. 寮の物品の売却価格について 8. 理事長賞 9. その他（ファイルサーバーのメンテナンス）

7月 令和5（2023）年7月10日

1. 労使協定変更の進捗について 2. 特定技能の支援体制について 3. 認知症介護基礎研修について 4. その他（全国社会福祉法人経営者大会（兵庫大会）の開催について、ケアマネ業務者の更新研修の費用の取り扱い、中期経営計画について、水道光熱費について）

8月 令和5（2023）年8月7日

1. ・6/26 ひょうご特養の立ち入り調査後の経過について・ひょうごケアハウス、特養の身体拘束に関
--

わる事案について・事故対応の見直しについて・居住フロア共用部等のカメラの設置について・BCP 計画書について 2. 高齢者虐待防止のための指針について 3. ケアカルテ掲載の画像について 4. 社会保険事務所立ち入り調査について報告 5. 職員から職員への暴力行為 6. 職員の退職に伴う人の異動 7. 中期経営計画の報告 8. その他 (①大規模修繕に伴う介護ロボットの進捗と課題について②ケアカルテカスタマイズ内容③退職者について警察からの捜査協力について④特浴補助金について⑤虐待検証のための第三者委員会ガイドラインの確認⑥経営協の全国大会の件⑦特定技能の内製化の話)

9月 令和5(2023)年9月5・8日

1. 給与規程 第36条3号2項 賞与支給しないものについての確認 2. ケアカルテ 写真添付についての考え方 3. 外国人 国外居住親族にかかる扶養控除について 4. 10月～最低賃金(時間給)アップについて 5. ケアマネジャー資格更新費用及び社会福祉士実習の取り扱いについて 6. 業務に従事していない者のケアマネ更新費用について 7. 永栄園 医師体制と産業医について 8. 働き方改革PJTより、令和6年度～公休日数増について 9. BCP 説明会の見直しについて 10. HP:肖像権の文言について・見積もりの確認 11. 副主任降格の相談 12. ポートレース補助金の件 13. 令和5年度内定者セミナーの開催日程について 14. その他(社会保険調査の結果報告、青年研のおねがい、甲南に実地指導。結果が戻ってきたら報告)

10月 令和5(2023)年10月4日

1. 人事考課SS評価について 2. 誓約書の変更について 3. BCPの今後の予定について 4. その他(宮丘特定技能検討の件、ほのぼののライセンスの更新について、) 5. 令和6年度の人事に関する事案

11月 令和5(2023)年11月8日

1. 給与明細:控除項目の分類と名称について 2. 年末年始手当:今後の支給の仕方について 3. 労働条件明示のルール変更に伴う契約書の様式変更について 4. 障害者雇用について 5. 業務の棚卸、夜勤の時間帯について 6. 特定技能業者についての情報交換と集約 7. 介護現場におけるハラスメント対策について 8. 特定技能支援業務内製化について 9. その他(ひょうご職員処遇報告、年賀状廃止について)

12月 令和5(2023)年12月6日

1. 業務の棚卸、夜勤の時間帯について 2. その他(監視カメラとIPアドレス管理の件)

1月 令和6(2024)年1月9日

1. 電子申請届け出システムについて 2. 業務の棚卸、夜勤の時間帯について 3. 非常勤職員等雇用契約書、労働条件通知書について 4. 監査指導部からの改善措置通知の内容報告 5. サービス提供時の録音、画像・動画撮影について 6. 2024年度以降の居宅介護支援事業所1人あたりの持ち件数について 7. その他(能登半島地震募金について、1月11日・12日にカメラの現地調査実施、青年研2月の件)

2月 令和6（2024）年2月8日

1. カスタマーハラスメント規程について 2. 永栄園人員配置について 3. 利用者や職員の音声録音、画像・動画撮影に関わる就業規則の定めについて 4. 2月～介護職員処遇改善支援補助金について 5. 中期経営計画スローガンについて 6. 4月～公休日数増に伴う夜勤時間帯変更について 7. その他（防犯カメラの件、全国介護福祉政治連盟の件、神戸市監査指導部への改善報告について、勤務表の配布について）

3月 令和6（2024）年3月13日

1. 伊川谷学園包括居宅人事異動について 2. 理事長賞と理事長メッセージ・災害派遣報告 3. その他（事故報告の件、採用目標について、運営規定について、介護ロボットの実績報告、虐待等相談窓口担当者の件）

IV-2 事業推進会議（月1回定例会議）

以下の項目について、理事長、業務執行理事、法人 3 事業部、施設長及び施設長補佐参加の下開催。

検討議題

1. 業績報告（予算・実績の確認）
2. 施設稼働率及び運営状況報告（原因と今後の対策）
3. 各担当別事業計画月次報告（①人事採用部 ②研修事業部 ③財務総務部）
4. 拠点、各担当からの議題

V 実地指導・指導監査、監事監査、内部監査

1. 神戸市実地指導・指導監査

神戸市福祉局監査指導部による、法人および施設の適切な事業経営のための実地指導・指導監査は、以下のとおり行われました。指導を受けた内容については、速やかに改善を行いました。

- ・高齢者ケアセンターひょうご 6月26日（特別実地監査）
- ・法人本部 9月25日

2. 監事監査

監事による監査は、6月2日に行われました。

定款第37条の定めにより、法人の事業報告書およびその付属明細書、計算書類およびその付属明細書並びに財産目録の監査の結果、適正であると認められています。

3. 内部監査

以下の通り、内部監査を実施しました。

7-8月 コロナにて中止

9月13日 特別養護老人ホーム永栄園/高齢者ケアセンターながた

10月18日 高齢者ケアセンターひょうご 20日 高齢者ケアセンター甲南

11月10日 会計監査人による監査 高齢者ケアセンターひょうご

12月6日 特別養護老人ホーム永栄園 26日 高齢者ケアセンターながた

12月11日 会計監査人による監査 高齢者ケアセンター甲南

1月17日 高齢者ケアセンターひょうご

2月5日 高齢者ケアセンターながた 6日 特別養護老人ホーム永栄園

3月7日 法人本部 13日 高齢者ケアセンター甲南(日本経営のみ)

VI プロジェクト

○法人内インターンシップ制度導入 PJT

毎月第4金曜日に対面とリモートのハイブリット方式でプロジェクト会議を開催しました。今年度からフローに沿ってインターンシップの受入れと体験を開始し、2人の職員がインターンシップ制度を活用してくれました。いずれも施設現場からあんしんすこやかセンターへの在宅系相談員の体験で、社会福祉士の資格を活かした実践を体験しています。

3人目の体験希望者については、令和6年度に実施を予定しています。

今年度、PJTはこの体験を見える化するため、サイボウズアプリを設定し、全職員が職員の体験内容や受入れ事業所担当者の声などを読むことができるようになりました。自らの制度利用に結び付くことを念頭に、更なる啓蒙促進の方法を検討しています。

○BCP策定委員会

毎月1回プロジェクト会議を開催しました。今年度は事業継続計画書の最終の取り纏め作業を行い、8月に完成となりました。計画書の完成を受けて、法人全体への周知のためにBCP説明動画を作成し、10月には各拠点でBCP策定委員会が中心となって説明会を開催しました。

また、今回の取り組みで新たに設定をした、災害や感染症発生時に職員に一斉連絡を行う仕組みであるBCPメールについて、委員会準備のもと1月17日にテストメールでの訓練を実施しました。令和6年1月の委員会でプロジェクトは終結として、今後は危機管理委員会に活動を引き継ぎました。

○働き方改革 PJT

毎月1回リモートでプロジェクト会議を開催しました。テーマとして「年間公休日数増」に取り組みました。令和6年度導入を目指し、年間公休日数104日→110日になると同時に、労働時間を1日10分増やす(休憩時間を10分減らす)事で年間総労働時間をこれまでと同時間にし、その為、給与額は維持しつつ公休を増やす事と致しました。また、夜勤時間につきましても各事業体の業務の実情に合わせて見直しを行いました。

VII 研修

令和5（2023）年度 研修

■研修事業部主催

研修名	対象職員	研修内容	実施の有無
介護職員初任者研修	希望職員	介護職員初任者研修	○
介護福祉士実務者研修	希望職員	介護福祉士実務者研修	○
技能実習生研修	技能実習生	基本的技術の習得、介護職員としてのあり方・検定対策	○
介護職入職時（前）研修	中途採用介護職員	介護に関する基本的考え方・基本的支援技術 フォローアップ	○
チューター研修	チューター担当職員	新人育成のためのチューターのあり方	○
主任・副主任研修	主任・副主任職員	職員育成・定着のためのリーダーとしてのあり方・マネジメントについて	○
新卒者研修	新人職員	基礎的支援技術、利用者理解の習得度の振り返り	○
1年目職員研修	1年目新卒職員	1年の振り返り 企画運営について	○
2年目職員研修	2年目職員	個別支援の理解について	○
3年目職員研修	3年目職員	個別支援の理解について、リーダー職とは	○
留学生研修	留学生	記録・ケアについて/神戸福生会の職員となる準備	○
外国人職員研修	外国人職員	記録・緊急時の対応・支援技術の向上	×

研修名	対象職員	研修内容	開催時期
新人職員必須研修	新人職員	事故防止・虐待防止研修等法定研修	○
職員定着・育成研修	全職員対象	職業倫理・知識・技術・相談援助の基 本 多職種協働	○
中途採用職員1日研修	中途採用職員	法人理念・組織運営等の理解	○
中堅職員研修	3年目以上	利用者理解・ケアマネジメントの展開	○
新人職員3日間研修	内定者	法人理念・法人の事業理解	○
上級者研修2日間	主任・副主任職員 次期着任予定職員	スーパービジョン・コーチング・リ ーダーとしてのマネジメント等	×

■拠点主催

※拠点共通研修のみ記載しています。各拠点・事業所独自の研修は拠点別事業報告に記載しています。

研修名	対象職員	研修内容	実施の有無
人権の擁護及び高齢虐待に関わる研修	全職員	人権擁護及び高齢者虐待防止に関連する事項	○
身体拘束等の適正化のための研修	特養・特定職員	身体拘束廃止の取組に必要な知識と技術の習得	○
感染症及び食中毒の予防及びまん延防止研修	特養職員	感染対策・衛生管理の基本知識と行動の習得	○
事故発生防止のための研修	特養職員	事故発生防止の基礎知識の習得	年二回
特定行為に関する研修	該当事業所	喀痰吸引等業務に携わる介護職員の実地研修	4月・10月

VIII 事故、苦情

◎介護関連事故

		転倒	ずり落ち	未服用	転落	誤服用	異食	パルンチューブのトラブル	経管栄養時のトラブル	行方不明	重篤な誤嚥	誤配薬	その他	計	骨折(再掲)	神戸市報告
特養	永栄園	60	47	22	22	12	4	12	0	2	0	2	57	240	2	3
	長田	16	6	1	7	0	0	2	0	0	0	3	11	46	2	2
	西部	6	3	0	7	0	2	0	0	0	0	1	5	24	0	0
	宮丘	16	10	6	6	4	2	0	0	0	0	0	13	57	0	0
	兵庫	106	55	42	44	7	18	15	3	1	2	1	165	459	3	9
	甲南	25	15	21	10	5	3	0	1	2	1	6	68	157	1	2
	小計	229	136	92	96	28	29	29	4	5	3	13	319	983	8	16
シヨート	永栄園	10	1	2	2	1	0	0	0	2	0	0	2	20	2	2
	長田	3	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	6	0	0
	西部	18	4	0	10	4	0	0	0	1	0	0	7	44	0	0
	宮丘	23	8	2	0	0	0	0	0	1	0	1	10	45	1	1
	兵庫	35	7	7	2	3	2	6	0	0	2	2	27	93	2	4
	甲南	69	13	35	8	2	5	0	1	0	1	3	31	168	3	2
	小計	158	35	46	22	10	7	6	1	4	3	6	78	376	8	9
デイ	永栄園	10	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3	17	0	1
	西部	3	0	2	0	1	0	1	0	0	0	0	3	10	0	0
	兵庫	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	8	0	0
	小計	18	4	2	0	1	1	1	0	0	0	0	8	35	0	1
ヘルプ	長田	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	2	9	15	0	0
	小計	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	2	9	15	0	0
ケアハウス	兵庫	134	76	42	34	13	9	5	3	2	3	0	102	423	7	17
	甲南	57	27	49	16	7	5	1	4	5	11	4	99	285	7	1
	小計	191	103	91	50	20	14	6	7	7	14	4	201	708	14	18
小多機	宮丘	7	4	1	0	2	1	0	0	0	0	0	13	28	0	0
	小計	7	4	1	0	2	1	0	0	0	0	0	13	28	0	0
有料	甲南	35	4	8	4	2	0	0	0	2	1	0	10	66	1	1
	小計	35	4	8	4	2	0	0	0	2	1	0	10	66	1	1
合計		638	286	244	172	63	52	42	12	18	21	25	638	2211	31	45
														※前年度合計 2479件		

◎苦情

	永栄園	ながた	宮丘		ひょうご			甲南				合計
	特養	HH	特養	小多機	SS	DS	CH	特養	SS	CH	有料	
苦情	0	2	1	1	3	3	4	1	3	6	4	28
神戸市報告案件	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
係争案件	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

IX 労働災害

◎労災申請と労災からの退職者

拠点	永栄園	ながた	宮丘	ひょうご	甲南
労災申請	3	2	1	8	3
災害概要	通勤1 腰痛1 転倒1	動作の反動2	転倒1	通勤1 転倒2 腰痛2 その他3	通勤1 転倒2
労災認定	3	2	1	8	3
退職者	0	0	0	0	0