令和1年度 (2019)

事 業 報 告 書

社会福祉法人神港園

令和1年度 事業報告書

(平成31年4月1日~令和2年3月31日)

目 次

令和1年度事業報告

文		
事 業 報告	•••••	$1 \sim 3$
设告		
本部	• • • • • • • •	$4 \sim 8$
き老人ホーム神港園	• • • • • • • •	$9 \sim 10$
園シルビアホーム	• • • • • • • •	$11 \sim 14$
園しあわせの家	•••••	$15 \sim 17$
園サニーライフ白川	•••••	$18 \sim 21$
舞子神港園	•••••	$22 \sim 27$
舞子神港園いこいの家	•••••	$28 \sim 30$
/舞子マンション 含む)		
園レインボー西宮	•••••	$31 \sim 32$
園診療所	•••••	33
あわせの村保育園	•••••	$34 \sim 35$
港園レインボー酒蔵通	•••••	$36 \sim 37$
会•評議員会開催状況	•••••	$39 \sim 43$
度事業報告 資料集		
施設入居関係	•••••	$45 \sim 47$
ショートステイ関係	•••••	48
デイサービス関係	•••••	49
ホームヘルプ関係	•••••	50
居宅介護支援事業所関係	•••••	51
あんしんすこやかセンター関係	•••••	52
事故関係	•••••	$53 \sim 55$
医療•保健関係	•••••	56
栄養関係	•••••	57
法人職員配置一覧	•••••	$58 \sim 59$
職員採用状況•離職状況	•••••	60
施設運営関係	•••••	$61 \sim 70$
	事業報告 場告 本者人がよりのようでは、 を表するというでは、 を表するというでは、 を表するというでは、 を表するというでは、 を表するというでは、 を表するというでは、 を表するというでは、 をおりまするでは、 をおりままます。 をおりまするでは、 をおりまするでは、 をおりまするでは、 をおりまするでは、 をおりまするでは、 をおりまするでは、 をおりまするでは、 をおりまするでは、 を表するでは、 を表するでは、 を表するでは、 を表するでは、 を表するでは、 を表するでは、 を表するでは、 を表するでは、 を表するでは、 をないまするでは、 をないまするでは、 をないまする。 を表すると、 を表すると、 を表すると、 を表すると、 を表すると、 を表すると、 を表すると、 を表すると、 を表すると、 を表すると、 を、またる。 を、。 を、またる。 を、またる。 を、またる。 を、またる。 を、またる。 を、またる。 を、またる。 を、またる。	本部 (注 表 人 ホーム神 港園) (注 表 人 ホーム神 港園) (注 園 シルビアホーム) (注 園 し あわせの家) (注 園 サニーライフ白川) (押 子神 港園) (押 子神 大 で で で で で で で で で で で で で で で で で で

令和1年度 社会福祉法人 神港園

理事長 髙谷 雅子

総括事業報告

1. 令和1年度総括事業報告

本平成31年度初頭より、株式会社テラ・コーポレーションの介護事業レインボー西宮(グループホーム2ユニットほか各種デイサービス・居宅介護支援事業所など複合事業体)・レインボー酒蔵通(サービス付き高齢者向住宅、テナント・駐車場)を当法人として事業譲受、神港園レインボー西宮・神港園レインボー酒蔵通を新規開設することとなった。経営母体組織の移行に伴っては、職員への説明性にとりわけ注力したことで全職員が当法人所属に移行することとなり、従前と変わりない体制で事業承継をすることができた。2組織が併合されることに伴う課題は総務・財務・人事・労務・法務の総てにおいて少なくなく、事業承継初年度は当法人ルール(各種規程規則類)に対して事業承継をした西宮事業に関しては前社ルールの変更を必要最小限に留め1年後に当法人ルールに統一する計画でスタートした。

高齢者福祉介護の業態において、人材確保や体制維持の困難さはもはや恒常的である。県外高卒者新卒採用と外国人介護人材招致に最大限の注力をし、特に後者に関しては今年度末から来年度中に20名に及ぶ具体的な招致を計画した。また長年にわたる職員意識調査の活用や希望者の産休復帰率100%が特に評価された結果、ワーク・ライフ・バランスの取組評価である兵庫県「仕事と生活のバランス企業表彰」を受けることができた。

一方、引き続き「神港園スタンダード」を推進した。またガバナンスの強化を前提としながら、明確な政策のもと迅速的確な実行に向けた組織系統の再整備等が喫緊の重要課題と認識をしている。

令和2年2月以降には、新型コロナウィルス感染症の蔓延による大きな影響が避けられなくなった。超高齢者や合併症者はとりわけハイリスクとされるなか、対策措置として、ご家族面会の原則禁止、全職員や外来入館者の検温やマスク着用、手指はもちろん建物内各所の頻繁な消毒などを実施しなお継続中である。著しい供給不足に陥ったマスクや消毒薬など必要衛生材料の調達、職員の密集を少しでも回避するためのテレワークの試行を行いつつ、来年度初頭から週次開催している「法人感染症対策ビデオ会議」に繋げた。

法人総合力を発揮しながら、改めて、安心や安全を旨とする法人の社会的存在意義を一層増すため、安定経営の継続に資する内外の多岐にわる重要課題への対応を重ねた1年であった。

2. 重点報告

(1) 地域包括ケア時代に向けた地域社会への更なる福祉的貢献

在宅向上委員会も含めた在宅事業間および在宅・入居事業間の連携強化、受容力の向上(本人支援・家族支援および処遇困難・医療要件など)を引き続きの大方針として、各拠点やそれぞれの事業経営に注力した。来るべき地域包括ケア時代を見据え、各地域拠点に於いて独力で包括的継続的支援の実施提供ができる体制を目標としている。神戸市西区、北区、須磨区の地域拠点に関しては徐々に確実にその方向性が目に見えつつあるが、垂水区地域拠点においてはこの観点でやや進捗が遅れた現状にある。

また元来の腰痛予防のみならず、介護に際して対象者に心身の緊張を強いないケアの向上やひいては生活リハビリテーションの一環として、「ノーリフト」の概念や技法を導入した。

(2) 法人総合力の向上に向けた「神港園スタンダード」の推進

法人理念「黄金律」・拠点「運営理念」・事業部門「事業目標」の一層の浸透を図るとともに、部会等による法人横断的な水準向上と部会間連携の強化、各種の運営・業務上の標準化を推進した。

外部監査に基づくガバナンス・コンプライアンス向上に関しては、監査法人の活用や監査報告指摘事項等の充分な共有から法人的な改善対応のあり方に課題を残した。

(3) 長期的な事業継続に向けた経営基盤の強化

管理会計視点に基づく見通し編成や月次シミュレーションについて、その法人的な浸透を一定図ることができた。また迅速的確な経営判断のための組織系統の向上、これに資する法人本部の機構改革については、引き続きの大課題として次年度に持ち越す結果となった。

人材採用・獲得に関して、新卒者の採用強化策として九州地方・中国地方西部 ほか遠隔地高卒者の採用推進活動に注力してきており、現地高校に赴いての進路 指導担当教諭等との親和性獲得や各種情報交換、当法人への無償見学ツアーの企 画、職員住居・ドミトリー舞子の整備などを実施したが、遠隔地からの高卒採用 者は1名に留まった。

平成27年度より注力してきた外国人招致の取組みに関しては、これまでのフィリピン人EPA1名・ミャンマー人留学生1名に加え、今年度末から来年度にかけて、技能実習生としてベトナム人5名・モンゴル人7名、EPAとしてフィリピン人1名・インドネシア人2名などを加え、20名に及ぶ外国人介護人材の招致受入が実現する計画とした。

ワーク・ライフ・バランスのさらなる推進、育成強化のための教育研修を含む 研修体系の確立などにより、就労者から見て一層魅力ある組織や経営を目指した い。

(4) 譲渡事業

経営母体組織の移行に際しては全職員が当法人所属となることとなった。また 西宮事業において、事業承継初年度段階では前社ルールを必要最小限の変更に留 めたうえ、本年度を通して当法人ルールへの統一を行った。

サービス付き高齢者向住宅においては事業譲受前後より比較的急速な稼働率低下を来したが、入居者の個別サービス提供はもちろんベースとなる24時間介護体制について、従前の外部委託から法人独自の体制とするために訪問介護事業所を開設し、サービス強化や経営安定化の基礎とすることができた。

(5) 新規事業計画等

しあわせの村保育園(企業主導型保育所)では、しあわせの村内における保育園の一層の浸透や地域枠の設定にもより30名に近い園児数を維持、経営の安定化を一定実現した。

神港園サニーライフ白川における全事業部門施設内集約に向けた大規模改修に関しては、公設の高齢者介護支援センター部分の転用のあり方を巡った神戸市との調整がつかず、現実的な修正計画で実現する見通しとなった。

サン舞子マンションでは、同建物 $2F \cdot 3F$ 部分の職員住居としての再活用を推進した。

地域健康増進事業「神港園スマイル倶楽部」に関しては、事業開始に向けた準備を概ね整えたものの、新型コロナウィルス感染症蔓延により開始に至らしめることができなかった。

「1]本部

1. 事業報告

2019年度は、事業譲渡によって4月から新たな拠点「神港園レインボー西宮」「神港園レインボー酒蔵通」が誕生した、当法人にとって歴史的な年度であった。2つの組織の併合に伴い乗り越えるべき課題は少なくないが、まずは急務となる環境整備等を進めつつ、現場運営上の課題を共有して改善に着手し、高齢者にとって極めて重要な食事の向上や、サービス付き高齢者住宅入居者向の訪問介護事業部門の開設に繋げた。また、丁寧なすり合わせが望まれた各分野の制度統合に関しては、一法人二制度で走りながら年度を通した諸々の検討を行い、次年度期首の一本化を果たした。

人事制度における別途のテーマとして、介護保険等における10月施行の介護職員等特定処遇改善加算と、働き方改革の一環として次年度4月施行の同一労働同一賃金への対応が必要となった。前者については、加算対象外の事業所職員にも独自原資を追加して出来るだけ広く分配する形とし、後者については、従来から均衡待遇に意を払っていたため広範な大改定こそ必要なかったが、パート等も含めた職員への説明性を担保する均衡待遇の視覚化を行うべく、各種手当整備等を促進した。

一方で、会計監査法人による決算監査プロセスを通して客観視された、一般企業と比較して遅れている内部統制プロセスの強化やガバナンス・コンプライアンスの向上について、法人本部の主導が期待されたが、上期を中心とした人員の流動化を背景に眼前の喫緊課題に集中的に対処する必要が高じ、課題を持ち越す結果となった。特に、ある意味で特殊な社会福祉法人会計基準の西宮拠点への適用は順調には進まず、外部委託先の期中変更以降に不備の解消に注力する形となった。

人材確保に関しては、人材紹介企業の台頭の影響を受けて採用コストの肥大化 は止まらないが、主軸の中途採用は、例年の実績や地区ごとの競合他社の情勢と 比較して望ましい採用増を達成できたと考える。また力点を置いた県外高卒者新 規採用や外国人招致の強化は、次年度の確保計画に結実した(ただし年度を跨ぐ 世界的パンデミックの影響次第で、実際の着地は予断を許さない。)また一方 で、貴重な戦力流出となる離職の防止に法人を挙げて取組むも、離職率・離職数 ともに前年より悪化する事態となった。拠点ごとの明暗が分かれる中、人事部も 重点施設の全員面談等を実施するなど、課題解消と意欲改善に尽力した。近隣で 急激に介護事業所整備が促進されて地域の担い手不足は更に重症化し、流動する 人材によるサービス品質の維持は簡単でない。法人理念「黄金律」に立ち返り 「先ず自分や自分の家族が利用したい事業所」「成長可能で長く勤めたいやりが いのある職場」であることを共通目標に様々な好循環を生み出し、これを実現す る職員を増やしていく土台作りが急務である。その意味では、法人会員となった 「日本ノーリフト協会」の技術導入を始めることも、職員の腰痛予防のみなら ず、組織的なケア向上への波及を視野に入れ進めていきたい。また、ワーク・ラ イフ・バランスに資する先進的な取組を実施している兵庫県の企業・団体等に贈 られる「仕事と生活のバランス企業表彰」を、高齢者福祉分野の社会福祉法人と して初めて受賞することができたことは、長年積み重ねてきた、職員を大切にす る法人姿勢が認められた結果と言え、大変に嬉しい評価である。

第4四半期に入ってからは新型コロナ感染症の問題が徐々に顕在化し、次年度に掛けて世界的な大流行が発生、多数の死者が出る非常事態となっている。最早いかなる主体も、この凄まじい大災害であるパンデミックの影響から逃れられない。高齢者施設は、ウイルスの侵入によりクラスターが発生すると、多数の死者が出るリスクが憂慮される。日常に潜むウイルスの遮断についても、運悪く法人内に潜入した場合の封じ込めについても、全て職員の徹底した秩序ある一体的行動でしか成しえない。当に組織力が問われる局面である。

<決算状況> 事業活動計算書:サービス活動増減の部

• 法人全体

サービス活動収益:3,935百万円(前年差415.7百万円増、前年比112%)

同 費用:3,813百万円(前年差452.2百万円増、前年比113%)

同 增減差額:121.9百万円(収益比3.1%、前年差36.5百万円減、前年比76.9%)

・法人本部 ※各拠点会計への本部配賦額を含む

サービス活動収益:1.2百万円(前年差1.0百万円減)

同 費用:118.0百万円(前年差12.4百万円増、前年比111.7%)

同 增減差額: $\triangle 116.8$ 百万円(法人収益比 $\triangle 2.9\%$)

2. 部門報告

(1) 企画部/財務部

《部員行動指針》

部員の心がけとして、常に実現できない理由ではなく実現できるための理由を徹底的に探し、知恵と工夫をもって実現可能性を高め業務に当たる。プロセスとしては、明確な目標設定の下、企画、計画段階ではMECE(ミッシー/漏れなくダブりなく)で実行に繋がる具体的要素まで落とし込み、実行段階での進捗管理とともに進行に伴う先の見通しおよびリスクの予見とその対応をもって業務を推進する。

加えて、以下を常に自問してみること。

- ・なぜこのやり方でなくてはいけないのか?
- ・どんな可能性を自分は排除しているのか?
- なぜ今すぐにそれが実現できないのか?
- ・それが無理である真の理由は何なのか?
- 2倍ではなく、なぜ10倍にすることができないのだろうか?

関わる全ての業務において、迅速なる進行と改善余地を常に意識、対応に当たっては、進行遅滞を正当化するための「できない理由」探しは常に不要。何をもって実現できるか「できるための理由」をより多く求め、実現可能性を1%でも高め、(案件内容にもよるが)可及的速やかに実現に向けることこそ肝要。踏まえて、様々な経営課題に対し、臨機応変に多様な知恵と工夫をもってでき得る限り迅速に進行した。

《部門報告》

① 実際の統合に当たり、4月1日より自販機、エアコン清掃、機器点検など西宮を一括購買対象とし、同時に、事務関連での支援も開始(当初、以前、月次管理に関わった税理士に委託したが、12月より旧社の顧問税理士に変更)。同時期、酒蔵通では、利用者増加に向けた対策会議を開始。入居者説明会などのイベントを開催しつつ、旧来のホームへルプ外部委託業者に業務改善を継続的に要請、しかしながら、改善は遅行し及ばず。9月末には当該業者との契約を解除。11月から新たに西宮ホームヘルプ事業を開始した。また、周辺の居宅事業所、病院などへの営業強化のため10月から企画部より人員を増強、ルーティン営業の実施に加え、専用パンフレットなど販促ツール投入も行い、積極営業を展開。その後、近隣他社の事業終了に伴う利用者受入れの好機もあり、比較的短期間で利用者を増加させることが出来た。

統合後の人材流出や、特に酒蔵通における外部委託業者の問題※があったこと、更には、統合後は法人本部の経費配賦が新たに発生する等、それらによって経営数値が厳しい面も否めないが、全体的には課題にも適宜対応しつ、先への整備を一通り終えた格好。総じて比較的スムースな統合を実現したと考えられる。

※事業統合時、デューディリジェンス(企業合併等における適正総合査定手続き)

は実施せず月例ミーティングにて課題抽出、対応した経緯

- ② 月次でのシミュレーション、四半期毎の年間見通しの何れもがイベントとして定着し、同時に幹部をはじめとする各部門責任者も計数情報への意識が高まった。しかしながら、それぞれの計数情報の導き方、分析内容は未だブラッシュアップが必要。これらのツールが実際に各施設における経営管理水準の向上に一層の貢献をすべく、幹部をはじめ関係各位の理解を更に深耕し、より強固な経営基盤構築に繋げていかねばならない。
- ③ 組織に属する個々人の業務処理スピード、意思決定(判断)スピードは即、それらの積み重ねである法人(組織全体)の経営スピードである。年度初頭から人材不足が強く意識される中、競合他社他法人の動きを捉えつつ、正しく迅速な対応が望まれる局面多数となった。我々の立ち位置がどこなのか、それを見誤ることなく適時的確な打ち手を講じることができているか、周辺環境の急激な変化を前提に、常に、自法人の相対位置を正確に意識し、速度感を伴う的確なアウトプットを行った。
- ④ 経営の最重要課題は事業継続性の確保である。法人に関わる全てのステイクホルダーの利益最大化とその維持を図るべく、常に目先から中長期までの広い視点に基づく事業の持続力、競争力を念頭に経営に当たらねばならない。

この前提に立ち、今年度は西宮事業の統合、ベトナム、モンゴル訪問視察・連携からの外国人材採用、新規事業 神港園スマイル倶楽部酒蔵通の立ち上げ、ノーリフト思考の導入に伴う研修視察と日本ノーリフト協会会員登録、一社)全国介護事業者連盟への加盟、バリアフリーなどの展示会・県外含む他社他法人の訪問視察、ホームページにおける各施設ブログの充実、施設別LINEスタンプのリリース、西宮事業を含む一括購買によるコストダウン、顧問弁護士の設置 等々に取り組み、想定通り遅滞なく進行した。引き続き一層の経営品質向上を図っていく。

(2) 総務·IT

- ① 監査法人による外部監査により指摘事項や助言事項を受け、ガバナンス強化に取り組んだが、業務フロー等内部統制プロセスの文書化による明文化を進めることは出来なかった、次年度における課題とする。
- ② 本年度4月より事業併合された西宮拠点に組織整備に始まり法人内ネットワークへの参入整備及びグループウエア(サイボウズ)、財務会計システム、勤怠管理システム等のシステム設定、システム管理説明等を行い導入整備を行った、今後は、業務フロー等の統一など組織としての基盤整備を行っていく。
- ③ 今年度においては、令和への改元記念特別休暇の付与及び有休休暇の年間5日以上の取得義務化に対する有給休暇付与、消化の管理を適正に行った。かねてよりの課題である就業データと給与計算処理の連携について、次年度より西宮拠点における給与計算処理も統合される事を踏まえて、連携を押し進める。

(3) 人事・労務

《人事》

○行動指針

- ① 基本理念である『黄金律』は各種会議体、人事制度を通して法人全体に一気通貫させてきた事で職員への浸透、理解は飛躍的に高まっている。西宮事業においてもトップを含めあらゆる階層での接点拡大により『黄金律』の理念が浸透しつつある。風土の革新に向け組織と個人を有機的に連結させ事業運営を推進する。
- ② 地域包括ケアシステム推進の一翼を担う高齢者福祉法人として地域での役割は極めて重大である。地域包括ケアシステムの好循環を生むためには介在する介護職、相談援助職の業務品質向上が重要である事から、資格取得の奨励及び取得支援、そして各種研修制度の充実により個々人の能力向上に注力してきた。職員を大切にする姿勢の法人外部への浸透も感じられ、人材確保の取組みを強化した結果、126人(前年94人)の採用を行うことができた。ただ一方で、重点課題としていた離職防止への取組みは充分とは言えず、西宮拠点における変化期特有の上昇はあるにせよ、次年度こそは目に見える抑制に繋げたい。 ※離職率 15.7%(前年実績13.4%)

○部門報告

- ① 組織の活性化、職員の満足度を向上させるため「仕事と生活の調和」実現推進に法人全体で取り組み、公益財団法人兵庫県勤労福祉協会ひょうご仕事と生活センターより先進的な取り組み推進法人として表彰された。高齢者福祉分野の社会福祉法人として初めての受賞となる。職員が成長し、より充実した生活の実現と成果が創出される好循環が生まれるよう、より一層WLBの取組を強化、推進し続けていく。
- ② 充実した研修制度は法人の差別化を図れる大きな財産である。正職員研修、新規採用研修、中堅職員研修、リーダー研修等の階層別研修を法人内のみならず外部講師を活用し実施してきた。組織への帰属意識、個を高める事を目的に実施し人材育成向上を図ってきた。次年度は5年後、10年後を見据えあるべき組織の実現、将来を担う人材を育成する研修制度のあり方に向けての取組に着手する。研修目的をより明確にし次世代リーダー育成に向けた選抜研修の実現を模索していきたい。
- ③ 組織の課題解決、近視眼的な人材育成を図る人事異動に留まらず、将来を 担う人材育成を目的とした異動構想づくりに着手。不可欠な要素である人材 情報を複眼的な視点で収集し潜在化している人材を発掘し整理した。全体最 適に立ち次世代を担う人材の積極的な登用、適性を踏まえた組織横断的な人 事異動を定着させていきたい。
- ④ 本年度は技能実習生の入国が遅れたことから2名の入職となり本格的な外国人労働者の受け入れは次年度からとなる。多頻度的なトップメッセージ、職員意識調査による啓発活動により受け入れに向けての環境整備は整いつつある。次年度は生活支援、技術支援に向けてのノウハウを蓄積し外国人労働者の戦力化に取り組む初年度としたい。
- ⑤ 本格的な制度統合の前年度として、西宮拠点においてその礎を築くため人事考課制度の役職者向け研修を開催し理解、浸透を図った。本年度を試行期間と位置づけ管理目標の設定のみとし運用した。制度統合は緒に就いたばかりである事から研修を継続的に開催し西宮事業部全職員への浸透を図りたい。
- ⑥ 目標合意面談、考課フィードバック面談を通し施設の運営方針が職員全体に浸透してきた。人事評価のツールとしての活用に加え、職員の達成感、満足感が醸成できる運用としていきたい。本年度は未実施であった新・リーダー職向けの考課研修を実施し運用の徹底を図りたい。

(4) 事業

- ① レインボー西宮酒蔵通西館について、入居者のケアを訪問介護事業所へ委託していたが、入所者の生活の安心上、委託は不適との判断に至り、夜勤帯は9月1日から、日勤帯は11月1日から法人直営とした。直営の方法として、11月1日付で訪問介護事業所を立ち上げ、入居者の安全安心を実現した。また、6月から西館の食事を弁当から本館と同じ盛り付けした適温の食事へ変更する等、環境を整えて入居率の向上を図っている。
- ② 人事部と協働して法人内の階層別の研修体制について検討し、令和2年度は新卒者の初期研修を別立てとし、就業意欲の向上のため、座学の時間拡大と共に4月を拠点全体のサービス部門の実態把握の機会とした。新任正職員研修についても、西宮拠点加入もあり、一部修正加筆を行った。資格取得研修として、実務者研修6名、喀痰吸引等第2号研修4名、両研修後の外部実地研修13名、しあわせの家での内部実地研修6名を実施し、新たに19名の特定行為業務従事者認定者を輩出した。また、介護支援専門員受験講座、介護福祉士受験講座を月1回程度の1日研修として実施し、職員の資格取得支援を行った。

【2】養護老人ホーム神港園

施設長 水間 一彦

「1] 施設全体

1. 事業報告

養護老人ホームにおいては、神戸市の措置事務マニュアルの見直しによる影響はみられず、入所9名の内要介護者が5名あった。今年度の特徴としては、長期入院での退所者が多かった。退所者9名の内4名が疾患の悪化により60日を超える入院継続退所となった。このことが、施設内訪問介護の稼働実績に影響を与えた。入居者の介護ニーズの増加に伴う業務の見直しとして、夕食前後に登録ヘルパーによる訪問介護を加え、支援員業務から洗濯業務を外して洗濯業務を行うパートを配置する等支援員の負担軽減を進めた。質の向上では、年間研修計画に基づき、感染症や救急対応、精神障害等月毎にテーマを決めて取り組んだ。設備関係では、厨房機器、給水ポンプの取り替えを進めた。また、建物の大規模修繕に向けて神戸市に社会福祉施設等施設整備費補助金の助成金申請を行ったが、助成対象に至らなかった。ただ、建物の経年劣化が進んでいるため、次年度において修繕積立金を充てる方向で検討を進めたい。

ホームヘルプにおいては、職員の異動が春と秋に生じたため引継ぎ業務に時間や労力が取られた。居宅介護(障害サービス)の週6日の夜勤業務が対応困難となり、週3日の活動に減らした。施設内の訪問介護においては、長期の入院者増による稼働の減少が生じ、訪問介護の時間帯を朝夕中心に見直したことで、夕食前後に入れる登録ヘルパーが少ないことから、職員の夕方以降の業務時間が増えることとなった。業務体制改善のため、ヘルパー募集のエリアを広げて行ったが、応募者がいない状況である。

収益については、施設はほぼ予算通りとなった。ホームヘルプは、居宅介護が活動減になったものの、特定処遇改善加算が10月より開始されたことから、ほぼ予算に近い収益を確保することが出来た。

2. 部門報告

(1) 養護老人ホーム神港園(養護老人ホーム)

- ① 感染症や事故対応、介護及び心身の健康にかかわる必要なテーマを取り上げ、年間を通じて研修を行なって知識及びスキルの向上を進めた。業務の効率としては、要介護者への対応が多くなる朝夕前後に訪問介護を入れたこと、支援員業務から洗濯業務を外して、洗濯業務を行うパート職員を配置することで支援員業務の改善を行った。
- ② 安定稼働につなげるため、支援員と医務室の連携をより深める対応を 行った。入居者の健康管理を共有して進めるために、入居者の疾患ごとの 留意点・観察のポイント等を確認していく取り組みを行った。ただ、今年 度は日常的な健康管理を超えた治療を要する疾患(精神疾患や内部疾患 等)での長期入院と退所が多かったことから、稼働実績に結びつかなかっ た。
 - 今後においても重要な取り組みなので、継続して取り組みたい。
- ③ 建物の大規模修繕に向けて工事費の見積もりを行い、神戸市に2020年度「社会福祉施設等施設整備費補助金交付」申請の打診を行った。神戸市内部での補助金審査の結果、経年劣化での亀裂等では補助金の助成対象施設として選定されなかったとの報告があった。しかし、亀裂等劣化が進んでいるため、修繕積立金を充当することで次年度工事を行う方向で進めたい。

(2) 神港園ホームヘルプセンター

① 居宅介護支援事業所の訪問を担当サービス提供責任者が計画的に行うよう進めたが、異動や夜勤、施設内の訪問介護の夕方活動増により、日中業務の時間が取りにくい状況が続き進まなかった。

② 居宅介護の夜勤活動の安定を図るため、登録ヘルパーの募集を行ったが、新たな採用に至ることが出来なかった。逆に、夜勤業務に入れる職員の減と週2日担当していた登録ヘルパー1名が夜勤に入れなくなったため、週6日の夜勤活動が困難となり、活動日を週3日に減らすことになった。

(3) ワーク・ライフ・バランス

- ① 施設においては、夕食前後の排泄や口腔ケアや就寝介助等を支援員以外でのヘルプ活動とし、支援員業務の軽減を図った。また、支援員との連携をスムーズに行えるよう、登録ヘルパーを固定する形で調整を行った。
- ② ホームヘルプにおいては、ヘルパーの確保のためにエリアを広げて募集を行うが、ほとんど応募がなく、改善につながらなかった。
- ③ 施設の業務効率化として、新たに洗濯業務のパート職員を配置し、支援 員業務から洗濯業務を外して負担の軽減を図った。

3. 施設委員会・プロジェクト

名称	開催頻度	主な参加者
生活安全委員会	月1回	
安全衛生推進委員会	月1回	幹部・生活相談員・看護職 員・
感染症対策委員会	年4回	管理栄養士・支援員・ サービス提供責任者・事務員
身体拘束廃止委員会	年4回	
在宅向上委員会 (シルビアホーム合同)	月1回	幹部・生活相談員・ サービス提供責任者

4. 施設行事

月	行事	
4月	花見	
5月	慰霊祭	
6月		
7月	七夕	
8月	地蔵盆(地域交流)	
9月	敬老祝賀会	
10月	ガーデンパーティー	
11月	神出文化祭参加・カラオケ大会・フリーマーケット(地域交流)	
12月	クリスマス会・近隣幼稚園児交流 (地域交流)	
1月	新年祝賀会	
2月	節分	
3月	ひな祭り	
随時	茶話会(隔月入居者と職員との座談会)	
その他	外出企画(年6回)	

【3】神港園シルビアホーム

施設長 舩江 孝志

「1] 施設全体

1. 事業報告

令和元年度は、運営理念である「くつろぎと安心のある施設」に立ち返り、職員意識の向上と質の高い福祉サービスの提供を念頭に取り組んだ。

重点課題として、特別養護老人ホーム(特養)・ショートステイの安定した実績確保、利用者確保が進まないデイサービスの改善と実績向上を目指し実践することが出来た。

課題の取り組み成果として、サービス活動収益は、当初予算684.9(百万)を上回る708.2(百万)となり、適切な予算執行、介護環境・介護体制を見直し、当初予算想定を上回るサービス活動増減差額59.6(百万)となり安定した施設運営を実施した。

法人事業計画の方針にある外国人技能訓練実習生の受入に関して、入国が予定より遅れることになったが、施設としては準備期間となりスムーズな受入とスタートを切ることが出来た。

特別養護老人ホームは、毎日の暮らしと看取りケアの充実、家族との繋がりを大切に、運営理念の実現に取り組んだ。また、家族・職員との認知症の合同勉強会を開催し、理解を含めた協力・関係性の構築に成果を上げる事ができた。例年に比べ、新入居者27名(昨年度46名)退居者28名(昨年度48名)、その内看取りケア15名(昨年度22名)を提供と少ない入退居で定員に対する充足率は99.5%であった。

た。 ショートステイは、感染症の流行時期にも適切な感染症対策を行い集団感染も 無く経過し、スムーズな受入調整に加え、新規ケース・緊急ケースにも迅速に対 応した。特別養護老人ホームの新入居者27名のうち11名(40.7%)がショートステ イ利用者という厳しい調整が続く中、年間の延べ利用者数は8,034人(1日平均22 名)対前年307人増(閏年で1日多)となり、定員に対する充足率は109.9%と稼動 目標を達成した。

デイサービスは、リハビリの実施強化の実践、フレイル対策と認知症予防の啓発に力を入れ、利用者確保を目指した。上期においてはなかなか取り組みが実績に反映できていなかったが、9月以降利用数が大きく増え、年間延べ利用者数は9,442人(1日平均30.5人)対前年630人増(107.1%)となり、稼動目標を達成した。

離職職員が少ない事を強みとして、特養全体を2交替シフトへ移行(ショートステイ部門は3交替継続)、職員主体での話し合いを重ね業務を大きく変更することになったが、結果として時間外残業が大きく減り、職員の体力面・精神面の負担軽減に繋がった。

ケアプランセンターは、医療機関との連携強化等の成果から重度者の受入件数が多く、入院や施設入居など出入りの激しい年となり、給付管理数は1,903件(月平均158.7件・前年比99%)で前年の1,929件を下回った。実績件数は昨年を下回ったが、加算取得が難しいとされる特定事業所加算 I (要介護3以上40%以上)の取得に挑戦し、7月から取得、在宅サービスへの紹介率も高く維持することが出来た。

あんしんすこやかセンターは、給付管理数1,777件(月平均148.1件・前年比99.1%)で前年の1,793件を16件下回った。

介護業務の見直しを重ね前向きに取り組み、最小限の離職者で乗り切る事ができた。また職員自身が自己研鑽に努め、介護福祉士に4名が合格した事も大きな成果であると考える。

2. 部門報告

(1) 神港園シルビアホーム(特別養護老人ホーム)

- ① 個性を尊重し、その人らしい暮らしを実現するため、ケアプラン会議は出来る限り本人や家族に参加して頂き、希望や思いを引き出しながら、本人らしく暮らしていけるようケアプランに沿った個別ケアの実践に取り組んだ。2交替勤務での業務の確立は、2階においても12月より2交替勤務をスタートさせ、特に大きな混乱もなく特養において2交替勤務への完全移行を終える事ができた。外国人技能訓練実習生2名を受入、新しい刺激の中、自分たちの本来の役割を振り返ることも行なえた(介護)
- ② 体調変化の早期発見・対応を心掛け、施設での医療の役割を果たすために、介護部門との申し送りや日々の連携を強化し実際の対応に繋げる事が出来た。相談員との連携で家族との情報共有・意向に沿う適切な医療介入・看取りケアに繋げることができた。(看護)
- ③ 食べることの充実を念頭に、毎年行っているイベント食に加え、敬老の 日には喫茶を開き多くの入居者に喜んで頂いた。栄養アセスメントを定期 的に実施し、必要な方に栄養介入を行い適切なマネジメントに努めた。 (栄養)
- ④ 協力医療機関・近隣老健・居宅介護支援事業者との連携がうまく機能するようになった。入所申込時に家族の意向確認や家族面談の調整を行ない、新入所の事前準備が出来る事でスムーズな入所につなげた。また、入退所が少ない一年で安定した稼動実績を確保できたが、待機者確保には近隣に特養が出来たこともあり課題が残った。(生活相談員)
- ⑤ 正確な請求を行い、的確な収支を把握し管理するため、システム設定や 使用手順を見直し正確な請求の実現に努めた。収支を迅速かつ確実に把握 できる仕組みを作成し的確に管理した。(事務)

(2) 神港園シルビアショートステイ

- ① 在宅生活の継続を念頭に、サービス担当者会議録を職員が閲覧しやすい 環境を整えて情報共有に努め、本人や家族の思いに寄り添った支援を行っ た。また、モニタリング(月報告)を現場職員で行う事で、利用者の状態 把握や情報収集に繋げた。(介護)
- ② 他職種と連携を図りながら医療情報を共有し、体調変化時には必要な観察を行い、状況に応じて救急搬送や病院受診の提案などを行い、早期医療介入に繋げた。(看護)
- ③ サイボウズやフェイスシートを活用して的確な情報発信を行ない、部署間連携を図った。その結果、利用者の様子を適切に確認できた事で高い稼働率を維持した。(生活相談員)

(3) 神港園シルビアデイサービスセンター

- ① 受入れた利用者の満足度向上に努め、既存利用者の回数増が出来るようにプログラムを工夫して実践出来たことにより、1日の利用者数を改善することができた(介護)
- ② 連携のもと、医療情報の把握に努め連携方法の見直しを適宜実施した。 理学療法士との連携が図れ、機能訓練体制をほぼ確立することができた。 (看護)
- ③ 上期苦慮した新規利用者の獲得も居宅介護支援事業所などへの広報活動を強化することで信用される事業所へと繋がった。その結果、新規依頼件数の拡大と利用日数の増日で稼働率上昇を達成することができた。(生活相談員)

(4) 神港園シルビアケアプランセンター

- ① 資質向上とスキル向上に努め、目標である『特定加算事業所 I 』を習得した。
- ② 地域ケア会議への積極的関与を意識し、地域包括ケアシステムでのケアマネジャーの役割が発揮できた。
- ③ 法人内在宅サービス事業所との連携とサービスの質の向上に努めた。

(5) 神出あんしんすこやかセンター

- ① 地域包括ケアシステムのネットワーク構築ための地域ケア会議を2回、個別の地域ケア会議を4回行い、区役所・事業所・病院や診療所等と更なるネットワークの構築ができた。
- ② 介護予防サロンの神戸市モデル事業で、地域診断を生かした積極的なアプローチを行い、結果的には地域全体で集いの場を作ることはできなかったが、既存の集いの場に行くことが出来るようになった。
- ③ 集いの場を継続しているグループへの支援として月1回担当者が出向き、 介護予防や消費者被害等のタイムリーな情報提供を行って連携強化に努め た。

3. 施設委員会・プロジェクト

名称	開催頻度	主な参加者
入所検討委員会	定例:月1回 その他随時	幹部・施設ケアマネジャー・介 護チーフリーダー・看護リー ダー・生活相談員(特養・ ショート)
事業運営会議	月1回	幹部・部門代表者・生活相談 員・経理職員
リーダー会議	月1回	幹部・職責者・生活相談員・管 理栄養士
介護リーダー会議	月1回	介護部門職責者
シルビア通信会議	月1回	生活相談員・各担当職員
安全衛生推進委員会	月1回	幹部・産業医・衛生管理者・巡 回部署職責者・看護職員
事故防止対策委員会	月1回	幹部・介護職員・生活相談員・ 看護職員
感染症防止対策委員会	月1回	幹部・介護職員・生活相談員・ 管理栄養士・看護職員
身体拘束廃止委員会	年4回	幹部・各部門担当者
排泄委員会	月1回	幹部・各部門担当者
褥瘡予防委員会	月1回	介護職員・生活相談員・看護職 員・管理栄養士
接遇委員会	月1回	幹部・介護職員・生活相談員・ 看護職員
在宅向上委員会	月1回	幹部・各部門担当者
喀痰吸引等関係者会議	年4回	幹部・各部門担当者
I T委員会	月1回	幹部・各部門担当者
(2階・3階)イノベーション会議	月1回以上	幹部・各階担当者

ユニット会議	月1回	各部門担当者
--------	-----	--------

4. 施設行事

月	行事
4月	お花見・不在者投票(統一地方選挙)
5月	母の日・消防避難訓練・選択スイーツ・職員健診
6月	父の日・カレートッピングバイキング・入居者健診
7月	七夕・西神戸高等支援学校訪問喫茶・不在者投票(参議院議員選挙) 神出学園夏祭り
8月	地蔵盆まつり
9月	敬老祝賀会・敬老喫茶
10月	運動会・選択スイーツ・敬老マッサージボランティア
11月	家族交流会・消防避難訓練・神出町文化祭・神出学園文化祭
12月	ルミナリエハートフルデー(中継)・クリスマス会・餅つき
1月	新年食事会・初詣
2月	節分・選択スイーツ
3月	ひな祭り
随時	
その他	音楽療法・ケアプラン会議(毎月)

【4】神港園しあわせの家

施設長 髙谷 育男

[1] 施設全体

1. 事業報告

開設30周年を迎え、改めて『黄金律』という法人理念を意識づけるとともに、 『高齢者が自分らしく暮らせる地域ネットワーク拠点』という運営理念の下、本 体施設と西鈴蘭台地区事業所間の連携力向上に努めた年度であった。主に各事業 の環境整備ならびに体制確保(採用強化と離職防止)、そして引き続き接遇向上 に努めた。

- ①特別養護老人ホームに於いては、受容力の向上を目指し、ショートステイとの 連携強化を実現させる為の組織変更を実施した。
- ②デイサービスに於いては、効率的な加算算定を実現すべく、加算の見直しを行い、併せて記録関連の整備強化に努めた。
- ③西鈴蘭台地区事業所に於いては、在宅向上委員会の充実により、本体事業との連携力を向上させ、結果として各事業に於いて目標を上回る実績を達成した。 又、拠点内連携のみならず、地域の関係団体ならびにサービス事業所との連携力を強化にも取り組み、地域への貢献に努めた。
- ④体制に関しては、役割分担の明確化および必要配置の実現、又就労環境の改善等に取り組んだ結果、離職率の改善を実現した。
- ⑤接遇向上に関しては、「被介護体験」を研修に組み込み、不適切ケアの軽減を目指して取り組んだところ、職員からの反響も大きく、まさに黄金律の理念と結びつく成果を得た。

2. 部門報告

(1) 神港園しあわせの家(特別養護老人ホーム)

- ① 体験型研修の導入により、介護技術の向上と共に、接遇に対する意識の向上が見られた。又、設備環境の重要性にも気づきが見られ、ノーリフト・5S活動へのきっかけとなった。
- ② 感染症予防に対するマニュアルの周知ならびに連携強化への取り組みの結果として、今年度は蔓延を防止する事が出来た。新型コロナウイルス感染症に関する対応も含めて、更なる対策の強化が望まれる。
- ③ 安定した稼働を継続し、社会資源として適切に機能した。但し、請求事務については処理の誤りが若干見られ、チェック機能の再構築が必要である。

(2) 神港園しあわせの家ショートステイ

- ① 特養との連携強化を目指し、組織変更を行ったが、具体的な職員連携のプログラム構築には今しばらくの時間を要する。
- ② 各関係機関への積極的な情報提供ならびに情報収集、又入居待機者の適切なマネジメントにより、目標を上回る実績を達成した。
- ③ 幅広いニーズ(状態)に対応すべく、又安心して過ごしていただける様に環境整備に努めた。職員の就労環境の整備も課題である為、次年度も継続して取り組む。

(3) 神港園しあわせの家デイサービスセンター

- ① 認知症対応型のデイサービスとして事例検討を通して受容力の向上に努めた。ケアマネジャーから「他のデイサービスでは対応が難しく・・・」という依頼が多くみられることも評価の一つである。
- ② 利用当日の状態把握のみならず、一定期間の変化にも着目し、必要時に適切な情報共有・情報提供に努めた。
- ③ 加算取得に関する精度(実施・記録・請求等)向上に努めた。加算取得の重要な要件である体制確保については若干の不安定さが有る為、今後の課題である。

(4) 神港園西鈴蘭台デイサービスほっと

- ① 前年度の様な近隣事業所の閉鎖影響等が落ち着き、新たな事業所が数か所開業する中、稼働については目標を上回る実績を確保した。
- ② 接遇向上に於いては、拠点での取り組みである被介護体験の研修等にて意識 向上を目指してきた。近年、認知症高齢者の受入れが増加する傾向が有り、 認知症対応のスキル向上が必要となっている。
- ③ レクリエーションについては充実度も増し、この評価が稼働実績に表れている。又、プログラムの中に地域への外出機会(買い物・散歩・避難訓練等)を組み込むことにより、生活圏域の意識向上にも努めた。

(5) 神港園しあわせの家ホームヘルプセンター

- ① 特定事業所として研修機会を確保しているが、マナーに関する要望は数件見られた。研修のみならず、個々への指導も行っている。
- ② 在宅向上委員会等の機会を利用し、事例検討を通じて相互理解を深めた。各 事業所の対応や考察を共有する事で連携力の向上に努めた。
- ③ サービス提供スケジュールの確認を通信機器を使用して行うようにした事で 連絡ミスの発生を抑える事が出来た。

(6) 神港園西鈴蘭台ケアプランセンター

拠点内に於いては、在宅向上委員会の充実により、事業間の連携ならびに担

- ① 当者個々の関係性も強化された。又、地域の関係団体ならびにサービス事業者に対しては担当ケースを通して連携強化に努めた。
 - マネジメントスキルの向上を目指し、事業所内の研修企画ならびに外部研修
- ② への積極参加に努めたが、コミュニケーションの齟齬により、担当変更が生じたケースも有り、更なる接遇強化が望まれる。
 - 体制に応じた給付管理数は確保したが、あんしんすこやかセンター併設の事
- ③ 業所として、困難ケース・緊急ケースの対応を考えると体制の強化は課題である。

(7) 五葉あんしんすこやかセンター

- ① 圏域に対して積極的に取り組んでいる認知症高齢者の見守りシステムについて、更に周知いただける様に地域ケア会議等でのPRに努めた。
- ② 圏域内の各エリア毎に地域ケア会議を開催し、各々の課題抽出に努めた。エリア毎に関係機関の温度差はあるもののネットワーク作りに取り組んだ。
- ③ 神戸市主催ならびに外部機関主催の各研修に積極的に参加し、制度理解のみならず、対人援助技術やケアマネジメントスキルの向上に努めた。又、貴重な研修機会を効率的に生かす為、伝達研修にも注力した。

(8) その他

- ① 入居者・利用者の生活環境の整備のみならず、職員の労働環境整備にも着目し、年度の後半とはなったが、職業病とも言われる腰痛の改善や予防を中心に「腰痛予防対策推進委員会」を立ち上げ『ノーリフト』の推進に取り組む事とした。
- ② しあわせの家が開設30周年を迎え、各関係者への感謝を記念品を添えてお伝えした。
- ③ i)『やってみよう(体験型研修)』の導入 加点会体の重点課題である控測向よっの取り組

拠点全体の重点課題である接遇向上への取り組みとして、『やってみよう (体験型研修)』を導入した。必須研修である「虐待防止研修」も兼ねて実施したが、自身が身をもって体感する機会は職員の意識付けに大きく影響したと考える。 ii) 部署企画研修の「見える化」による自由参加制導入 各セクションでの研修企画の(いつ・どこで・どの様な)を見える化した が、横断的な参加は実現していない。勤務状況等の困難さはあるが、今後の 達成を目指す。

3. 施設委員会・プロジェクト

名称	開催頻度	主な参加者
生活安全委員会	月1回	管理者·生活相談員·職責者
在宅向上委員会	月1回	管理者・職責者・在宅介護事業職員
安全衛生推進委員会	月1回	産業医·衛生管理者·担当者
腰痛予防対策推進委員会	月1回	管理者·療法士·担当者

4. 施設行事

月	行事 ————————————————————————————————————			
	本館2階	GH棟	ショートステイ	デイサービス
4月		*	3花見	
5月	家族会却	3散歩会	在宅家族	E 会村内散步
6月	家族会	勉強会		
7月	夏祭	巻り	在宅家族	兵会・夏祭り
8月				
9月	敬老祝賀会			
10月	家族会大バザー・家族会お散歩会		運動会	合同運動会
11月	家族会食事会		在宅	三家族会
117				運動会
12月	クリスマス会			
1月	新年会		在宅家	族会・初詣
2月				節分
3月	家族会総会(中止)		在宅家族会(中止)・ひな祭り
随時				
その他	家族会陽だまり会・劉	家族会喫茶・超誕生会	クラブ活動	音楽療法・喫茶

【5】神港園サニーライフ白川

施設長 黒田 敦士

[1] 施設全体

1. 事業報告

令和元年度は、特養・ショートステイの安定した稼働実績に加え、在宅事業連携への取組がデイサービス・ホームヘルプの稼働確保へと繋がり、拠点全体のサービス活動収益は対前年104.8%、対当初予算104.5%。サービス活動増減差額においても対前年16,162千円増、対当初予算11,063千円増と、良好な稼働実績を残すことができた。

◆職員育成

- ・「接遇」への取組について、研修を通じ職員全員が初心に戻り、言葉の使い方から取組んでいる。今後も利用者の尊厳と人権尊重を念頭に努める。
- ・決済処理ルールの浸透については、拠点内広報や都度の説明を実施。当初 は書面作成への苦手意識から敬遠気味であったが、必要性・処理手順の理 解と共に浸透が見られている。
- ・介護機器・IT機器の活用については、寝返り支援ベッド等新たな設備の導入と介護ソフトに対応したタブレット端末(ipad)の増設を進め、一人ひとりの習熟度を

高めた。また、介護職員の腰痛予防を目的とした研修参加を進め、福祉機器を用いた介護への取組も開始した。

◆施設整備

- ・在宅事業部門の連携強化を目的に全部門施設内集約を計画するも、施設内神戸市所有部分の用途変更が認められなかった。そのため、ホームヘルプ・ケアプランセンター事務所の移転へ計画変更し、各部門の効率的な配置を実現した。
- ・築20年を迎えて設備の老朽化が激しく、大規模修繕(施設外壁・エレベーター設備)に向けて神戸市と協議を重ねた。結果として、今年度の実施には至らなかったが、令和2年度と令和3年度にかけて複数年での工事実施の調整を進めている。

◆収支改善

・在宅向上委員会等の拠点内会議を通じて、情報共有等による連携強化を図 り在宅サービスの稼働率向上に取組んだ。

職員人材確保に関しては介護・看護職のみでなく全職種において苦慮する状況となった。一人当たりの業務負担は増加するばかりであるが、早期の人員充足は難しいため、現場レベルでできる業務改善、業務効率や負担軽減を目的とした備品・設備投資による業務環境の整備について更に取組が必要である。

尚、新型コロナウイルス感染症への対策としては、感染予防物品の確保、職員への注意喚起、館内の消毒・換気等対策に注力した。また、1月以降の在宅サービス利用者数を調整し、3密を作らない様に予防に全力を尽くしたため、稼働率が減少した。

2. 部門報告

(1) 神港園サニーライフ白川(特別養護老人ホーム)

① フロア会議時に看取りケアや認知症に対する理解、ポジショニングについてなど様々なテーマで研修を毎月開催した。また、リハビリ研修など外部研修に参加後においても各フロアで復講研修を行い、各職員の技術や知識の向上に努めた。

- ② 安価な備品においても、価格面で他社比較を行うことにより、一つひとつ 適正価格での購入に取組んだ。また、経年劣化により、一部破損や使用できずそのまま保管されている物品も多くあったため、備品の適正管理を図るため、必要な修繕・テーブルやソファー等の更新を実施した。
- ③ 年間、延べ利用者数18,169人(前年18,094人)稼働率99.3%(前年99.1%)適切な空床管理により目標を達成した。 入居者の平均介護度が4.14(前年3.99)と重介護化が進み、業務負担は増加しているが、職員配置の充足が難しいため、職員体制に応じた介護度の調整が必要となっている。

(2) 神港園ショートステイ白川

- ① 年間、延べ利用人数8,072人(前年7,824人)稼働率110.3%(前年 107.2%)と、年間目標を達成できた。しかし、単月での稼働率に波が見られることから、継続して居宅介護支援事業所・特養相談員との連携を深め、ショートステイの活発な利用に繋げる。
- ② 新規利用者だけでなく、全利用者の様々な連絡事項や身体状態等について、サイボウズを活用して全職員が情報共有を行い、迅速に対応できるよう努めた。
- ③ 可能な限り気持ちにゆとりを持って利用者応対ができるように、業務の見直しを行った。また、「優しい口調と笑顔で対応」を目標として、敬語を使うだけでなく声のトーンにも配慮して接遇向上に取り組んだ。 下期は、「スピーチロック」に関する研修を開催。利用者に対する不適切ケアを意識し、日常の言葉かけを振り返る機会となった。利用者が穏やかに笑顔で過ごしていただけるよう継続課題とする。

(3) 神港園デイサービス白川

- ① 在宅向上委員会を中心に在宅事業所間での連携強化に努めた。 ケアマネジャーや家族からの報告・連絡・相談内容とサービス担当者会議等で決定した内容について、関係職員で情報共有をして必要な対応に努めた。また、看護師を中心に健康状態に留意して早期受診に繋げたり、適切な処置等を行うことができた。
- ② 10種類のクラブ活動と日替わりのレクリエーションを提供。また、多くのボランティアの受入れを行った。 様々な個別対応を要する利用者と顔なじみの関係性作りにも取組み、利用 者満足度の向上にも努めた。その結果として、年間延べ利用者数10.941人 (対前年102.7%)と前年利用者数を上回ることができた。
- ③ 理学療法士が配置されたことにより、リハビリに特化したメニューやリハビリの時間を増やすことが出来た。また、利用者個々の在宅環境について情報共有を行い、具体的なイメージ・課題を持ってより適切なリハビリが行え、運動に消極的だった利用者も機能訓練に参加されるようになった。

(4) 神港園ホームヘルプ白川

- 拠点内、ケアプランセンター・あんしんすこやかセンターとの会議等を通じた情報共有を積極的に行った。また、利用者状況の迅速な報告に努めたことにより、その時々の状況に応じた支援を行うことが出来た。
- ② 月2回のヘルパー研修を実施、訪問介護員としての介護力、コミュニケー ション力のスキルアップを行い、利用者との安心感と関係性の向上に努めた
- ③ 拠点内事業所を中心に、サービス提供可能時間の事前連絡等、積極的な広報活動を実施し、年間の目標を達成することができた。年間、サービス提供回数18,760回(前年16,884回)

(5) 神港園白川ケアプランセンター

- ① 拠点会議等を通し、在宅事業所との情報共有を重ねることで、適時必要なサービス提供に向けた見直しを行い、サービスの質の向上に繋げた。
- ② 高齢者虐待ケース等を含む、地域での生活が困難な利用者に対して、あんしんすこやかセンター・行政機関及び各関係機関と連携し、地域での生活継続に向け、積極的に利用者と地域資源の繋がり作りに取組んだ。
- ③ 積極的に外部研修に参加し、そこで得たものを事業所内において、必ず復 講研修を行ない、事業所全体のスキルアップを図った。

(6) 白川あんしんすこやかセンター

- ① 地域ケア会議は、「今の地域の現状を共有し5年後の地域を考える」・「地域の担い手」をテーマに開催。地域住民が考える課題とセンターの考える課題の共有ができたり、地域住民が主体的に地域に関わる意識を持つ良い機会となった。
 - 個別地域ケア会議は、「急激な認知症の進行に地域住民・家族が困惑し疲弊 しているケース」について開催し、地域・事業所・家族と一緒に考え課題解 決に取り組んだ。
- ② 白川地区の児童館・若草小学校において、キッズサポーター養成講座を開催。「認知症を正しく知り偏見のないお互いが支え合える地域社会」をテーマに、民生委員や友愛ボランティアなど地域で活躍している住民を対象として、地域の中で困っている人に声をかける事が出来るよう声掛け練習会を開催し意識を高め地域の対応力向上を図った。
- ③ 介護予防マネジメントのスキルの向上に向けて、スキルアップ研修に参加。センター内での復講研修を実施し、部門職員のスキルアップに努めた。また、ケアプランセンターと合同で、社会福祉士を中心に虐待対応の研修会を開催して、ケアマネジメントスキルとともに介護支援専門員としてのスキルアップにもつながった。

3. 施設委員会・プロジェクト

名称	開催頻度	主な参加者
事故防止検討委員会	月1回	幹部・生活相談員・施設ケアマネジャー・職責者・ 介護職員・看護職員・管理栄養士
身体拘束廃止委員会	月1回	幹部・生活相談員・施設ケアマネジャー・職責者・ 介護職員・看護職員
褥瘡予防対策委員会	月1回	幹部・生活相談員・施設ケアマネジャー・職責者・ 介護職員・看護職員・管理栄養士
安全衛生委員会	月1回	幹部・衛生管理者・生活相談員・施設ケアマネ ジャー・職責者・介護職員・看護職員
感染症予防対策委員会	年3回	幹部・生活相談員・施設ケアマネジャー・職責者・ 介護職員・看護職員・管理栄養士
スマイリング	月1回	生活相談員・施設ケアマネジャー・職責者・介護職 員
腰痛予防対策委員会	年6回	幹部・生活相談員・施設ケアマネジャー・職責者・ 介護職員・看護職員・機能訓練指導員
喀痰吸引などに関する安全委員会	年4回	施設ケアマネジャー・介護職員・看護職員・生活相 談員
在宅向上委員会	月1回	幹部・地域包括支援センター職員・居宅ケアマネ ジャー・在宅介護職員・在宅生活相談員・サービス 提供責任者

4. 施設行事

月	行事
4月	外出行事(お花見) 昼食外出 喫茶外出
5月	昼食外出 喫茶外出
6月	ひまわりバザール 昼食外出 喫茶外出
7月	外出行事(観劇) 昼食外出 喫茶外出
8月	夏祭り 昼食外出 喫茶外出
9月	敬老祝賀会・家族と職員の会 昼食外出 喫茶外出
10月	運動会 昼食外出 喫茶外出
11月	外出行事(菊花展) 喫茶外出
12月	忘年会・餅つき
1月	新年祝賀会·外出行事(初詣)
2月	
3月	ふれあいランチデー
随時	
その他	慰問

【6】さん舞子神港園

施設長 吉川 和弘

「1] 施設全体

1. 事業報告

令和元年度は、垂水地区周辺に整備計画されていた大型高齢者介護施設が開設され、業界有数の激戦区となった。そのような中、業績としては前年比減収減益という厳しい結果となった。

収益面においては、デイサービスが利用者の支持を受けたことと、早期の感染症対策が功を奏して稼動が大幅に上昇した反面、主力事業であるケアハウスおよび、ショートステイの稼動が低迷したことが減収の主因となった。冒頭に申し上げた地域の高齢者介護施設を取り巻く環境の変化に対し、受け入れのスピード感および、リピート利用者に対する満足度の引上げが十分に図れなかったことと判断する。

経費面において、事業費・事務費は前年比削減できたが、人件費が計画に対して大きく増加となった。地域における職員争奪の激化が予想される中、前倒しの確保を図り、育成に十分な時間をかけることを意識して定着化を図った。その結果、想定より退職者の発生を抑えることができため、計画に対し人件費が上振れとなった。

稼動の低下は、地域ケアにおける受容力の向上という大きな課題を残したが、 現場の職員体制がこの1年間安定的に推移したことは、組織力の強化が図れ事業 の基盤の安定化が促進されたものと考える。

◆重点計画 I 人材の維持確保と組織力の向上

10月施行された新「特定処遇改善加算」は最も加算率の高い区分取得と法人制度により合理的な配分が実現した。初受入れとなったミャンマーの留学生は、本人の前向きな姿勢や人間性の良さも大きく影響し成功したと思う。入居者の評価も高い。標準化は職員のフロア間異動も含め共有化を図ったが、現在進行形である。働き方の多様化と魅力ある職場作りとして夜勤[二交替・三交替]自由混合シフト制を確立し選択制を促進、全部署において人間関係起因離職ゼロに取組んだ結果、人材の定着にも繋がった。

人材確保におていは、採用:常勤12名、非常勤3名 離職:常勤7名、非常勤4名、離職率:7.8% 対前年△5.8%であった。

- ◆重点項目Ⅱ 高齢者福祉総合拠点として要介護利用者の継続的支援強化 在宅から入居への連携は、一部部門間の共有化が機能できず稼動低下の原因と なった。今後在宅向上委員会の運営の見直しを実施していく中で改善を図ってい く。よりサービスを必要とする重度者や医療ニーズ者の受入れなど、多職種で建 設的な話し合いを重ね地域資源としての価値の向上に努めた。道半ばではあるが 受容力向上に向けそれぞれの役割を果たしていく。
- ◆重点計画Ⅲ 要支援等利用者の包括的支援強化と地域の支え合い体制支援 地域包括を中心に、個別ケースの地域ケア会議を通して、包括的・継続的支援 の在り方を検討。また、高齢者見守り体制についても、多くの地域団体で充実さ せていくための可視化した取組を地域ケア会議において検討し、今後の支援体制 構築に向け進めている。在宅サービス入口である要支援者から看取りまで、地域 包括ケアの一途を担う各在宅事業が連携し、困難事例への対応、緊急的な受入れ を各在宅事業が積極的に連携を図った。
- ◆重点計画IV 安全性向上の多面的取組み

災害対策委員会を通じて、実効性のある災害対策マニュアルを完成させた。今後マニュアルの精度を上げていくと共にマニュアルに沿った行動の徹底を図っていく。また、施設内の安全確保としてカメラモニターの設置も完了し、夜間の見守り、事故の未然防止に役立てていく。

2. 部門報告

(1) さん舞子神港園(ケアハウス)

【介護部門】

職員各々の得意分野を発揮するアピールの場と共に、情報発信ツール「ブログ」の積極的活用が、結果として相乗効果に繋がったと思う。人事考課・OJT制度を活用した話しやすい職場環境作り、常にフォロー出来る体制確保により離職率を低く抑える事が出来た。ミャンマーからの留学生育成では、よく使う「介護専門用語」などを含めた単語帳を作成した。振り返り・質疑応答の時間を設け、職員側から積極的な声掛けを行い、生活環境・職場環境に馴染んで貰えるようサポートを行った。

認知症高齢者一人ひとりの個別性を理解し、その方に応じたケアを実践した。それぞれの入居者の細かな言動や振る舞いを職員間で情報共有する事で理解を深め、今後起こりうる問題予測に努めた。介護を必要とする人が、クオリティ・オブ・ライフ(人生の質)を高めながら尊厳をもって「その人らしく生きられる」よう自立支援を行った。

職員間のコミュニケーション向上を図り、連携強化と情報共有を密に取り、チーム力の向上に繋げた。介護技術だけでなく社会人としてふさわしいマナーやホスピタリティマインド、一言で表すなら「おもてなしの心」が求められ、温かい表情や態度で不快な思いをさせない言葉を選んで接するよう心掛けた。毎月行われる接遇マナー委員会を通して、いつも「笑顔」に満たされた施設との評価を得られる様、職員全員が接遇マナーを意識する様発信した。

【医務部門】

- ① 介護職との情報交換、一日の入居者情報の集約を担う責任番を作り、情報 一元管理を行い早期治療に結び付けた。しかし、入居者の高齢化によるもの か短期間での急激な状態変化もあり、入院数の削減には至らなかった。感染 症流行時期前からの対策強化により感染症発生は抑えられ、感染予防対策の 成果を実感することができた。
- ② 日々の生活動作の中に継続できるリハビリを取り入れ、入居者の生活機能向上に役立てることが出来た。引き続き、入居者に合った目標の修正がタイムリーに実施できるよう努めていく。
- ③ 医療情報については看護師から主体的に発信し、家族の安心に繋げられるよう注力した。利用者・家族アンケートにおいては、改善要望の声も寄せられており、更なる情報発信に努め満足度の向上を図りたい。薬剤師の説明により入居者の薬に対する理解が得られ不安解消に繋がった。

【相談部門】

- ① 今年度のアンケートでは前年度に比べやや上向きな評価であった。医療・ リハビリ面の連携に関しては要望等もあり、より一層の側面支援を強化して いくことで満足度の向上に繋げていきたい。
- ② ケアハウスのみならず拠点内での他部署で発生する各種問題にも迅速に対応していくよう連携強化を図った。各種共通指針の整備や既定マニュアルの更新等を行うことで、職員間でより分かり易く把握できるようになった。
- ③ 昨年度に比べ、体調不良での長期入院等が続くことや退居後の空室期間を 短縮する事が十分に出来ず、年間平均稼働率の目標達成は出来なかった。ど のような形でのアナウンスやアプローチが出来るかを考えて、充足率を高め ていく必要があったと考える。

(2) さん舞子神港園ショートステイ

【介護部門】

- ① 平成30年度から継続している「おやつ作り」に力を入れ実施した。利用者からも「美味しい」「またして欲しい」など笑顔で好評を頂いた。職員も季節を感じるおやつ作りを意識し、利用者から「食べたい物アンケート」を実施し、利用者満足度の向上に努めた。
- ② 事故防止対策強化は、利用者の下肢筋力の低下に伴った対策を考えて対応を行ったが、未然に防ぎきれなかったケースもあった。水平感染予防は、手洗い・換気・アルコール消毒をいつも以上に徹底して行った。職員の自己管理にも気を付けていたが、職員2名がインフルエンザに感染してしまった。
- ③ 利用者と細目なコミニケーションを行い、意見を聞きとって職員へ申し送り、統一した対応を行う様に心掛けた。相談員・看護師とも連携を取り情報共有に努めたが、目標の稼働確保まで繋ぐ事が出来なかった。

【看護部門】

- ① 体調不良時等に家族やケアマネジャーへの連絡が迅速に取れるよう手配した。夜間オンコール体制マニュアルの見直しにより、症状別の具体的な対応を加え、夜勤職員からのより正確な状況報告により的確な指示連携が図れるよう工夫した。
- ② 長期利用者増加に伴い、体調変化を日常的に伝えるように努めた。また、 長期利用者の定期受診や健康状態について家族と密に連絡を取り、利用者の 状態につき家族と共有できるよう更なる工夫を行っていきたい。

【相談部門】

- ① 介護職・看護師との連携を図り、新規利用者の情報を共有して連携強化に 努める事が出来た。その結果として、信頼関係が築け円滑な業務遂行を成し 遂げることが出来た。
- ② 新規やリピーターの増加で稼働率の安定を図り底辺の拡大に努めた結果、 月平均10名の新規利用者を受け入れる事ができた。リピート利用に努めたも のの最終年間稼働率93.1%となり、目標稼働率は達成できなかった。ただ前 年度に比べ平均介護度は2.65⇒2.69と上がり、1利用当りの単位数の維持に 繋げた。
- ショートステイの本来の意味を介護職と共有し、常に利用者本位の介護や ③ 相談業務に努めた結果、アンケート結果にも反映され、利用者満足度が向上 した。

(3) さん舞子神港園デイサービスセンター

【介護部門】

- ① 役割分担の明確化はできていた。各職員がもっと意見を言える場、情報発信できる場があれば連携向上につながったのではないかと思う。退職、異動になった職員もいるが、新しい職員も迎えそれぞれが努力している。
- ② 機能訓練指導員や作業療法士の指導・助言をもとに個別プログラムの提供 は実施できた。細かな個別対応については誰が見ても分かるように一覧表を 作成する予定であったが実施できていないため、早急に作成し職員全員が個 別対応ができるようにしていきたい。
- ③ 情報共有については小まめに発信をしているが、細部までの周知は中々難しいところもあった。リスクマネジメントについては、前年度と同様の送迎中の事故を繰り返し起こしてしまい、利用者に迷惑をかけてしまった。再発防止に向けた対策強化と危険予知能力を高めていきたい。

【医務部門】

① 3ヶ月毎の体力測定やモニタリングに基づいた評価を行い、プログラムの 見直しや計画書の作成を計画的に行った。 ② 利用中に気がついたことは、小まめに家族やケアマネに報告して早期対応ができた。前年度同様にインフルエンザ流行前から来所前検温の実施、手洗い、消毒、換気の徹底に努めたため、今年度はインフルエンザに罹患した方はいなかった。コロナウィルスについても水際対策を強化し、感染予防に努めている。

【相談部門】

- ① 加算の導入は、元々リハビリ専門職を導入しているため、利用者への案内やメリットの提示内容について試行錯誤したが、法人内事業所の後押しもあり、全体で約48%の導入に至った。しかし、要介護者が全体の59%に対して要支援者は29%に留まった。稼働率は年間平均84.3%であり、目標達成することができた。課題はあるが、利用者満足度向上のために集団の中での個別ケアに尽力してくれた現場と、情報共有を重視した結果ではないかと考える。
- ② 在宅酸素の管理や痰の吸引、ストマケアなど医療的な対応が必要な利用者については、看護師と協力し、利用前の情報収集に努めて受け入れをすることができた。安全・衛生対策強化について、送迎中の事故や転倒事故、破損事故などが発生し、特に送迎中の事故に関しては前年度と同様の事故があり、改めて職員全員がしっかり危険意識を持って対応していかなければいけないと感じさせられた。
- ③ 在宅事業間連携においては、在宅向上委員会の開催形式の見直しを行い、数字は資料化して、議題中心の話し合いをすることで積極的な意見交換ができた。また、相談員会議には特養相談員に加わってもらうことで、さん舞子拠点として同じ意識を持って情報共有ができた。デイ部会では、2年ぶりに合同運動会の開催ができた。また、新たに参加した西宮拠点と業務内容の点検やちょうじゅのカスタマイズを進めることができた。

(4) さん舞子神港園ホームヘルプセンター

- ① サービス提供にあたり、アセスメントと訪問時の意識的な働きかけと各担当 ヘルパーとの情報共有を行って、自立支援に繋がるサービスを実践した。 ヘルパー研修会においても、職員、ヘルパー共に自立支援の必要性の確認を 行い、声かけ促しの方法についての事例検討を行った。結果的に、1利用当 りの単価が上がり生産性の向上にも繋がった。
- ② 毎月のヘルパー研修では、職員が順番に担当して、テーマに沿った資料作りや組み立てを行ったことが個々のスキルアップに繋がった。 法人トライ・やるミニ研修や内部研修、外部研修等、個々の目標に応じた研修に積極的に参加して資質向上に繋げた。
- ③ 訪問予定メールの自動配信により、訪問実績、訪問者からの報告の入力体制が整ってきた。訪問担当者からのメール報告内容が介護システムに記録され、事業所内で訪問時の利用者の様子確認がタイムリーに情報共有できるようになり業務の効率化に繋がった。
- ④ 勤務形態変更、常勤ヘルパーの退職、登録ヘルパーの異動・退職など変動がある中、地域タウン誌の活用や職員紹介により、3名の登録型ヘルパーを採用することができ、人員総数は何とか維持できた。

登録ヘルパーの給与規程改定、特定処遇の配分等による月額収入増が影響し、収入制限による一人当たりの総労働時間数が減少した。また、要介護者の入院、施設入所や永眠が多く、さらに要介護者へのサービス減の影響も重なって、月平均活動回数は1267回と目標には届かなかった。

(5) 神港園舞子ケアプランセンター

① 毎月の事業所内での研修に加えて、各々が積極的に外部研修に参加して相談援助職としての資質向上を図った。取り分け、あんしんすこやかセンターと共に地域のケアマネジャーの対応力、専門性向上を目的として、年間研修計画立案、事例検討、アセスメントをテーマとした研修を行った。新型コロナウイルスの感染拡大のため予定していた研修が一部中止となった。

- ② 在宅向上委員会においては、拠点内連携、対応力向上について検討した。 特にショートステイでは、医療ニーズの高い利用者の受け入れや利用者の ニーズに対応ができることが、稼働率向上に繋がることを確認し、取り組みを継続していく。
- ③ 多様なニーズを抱える利用者、家族に対し、行政、あんしんすこやかセンター、医療機関、事業所と連携をとって支援を行った。様々な社会保障制度を知っておくことが、安心、安全な利用者の生活支援に繋がる事を確認した。
- ④ 月平均管理プラン数 介護:232件 予防:24件 年末からの職員欠員により、新規受け入れが困難となったことと、新型コロナウイルス感染拡大により新規相談の激減が影響し、介護プラン数は目標の△10件となった。 職員欠員に対しては、部署内で協力しカバーしたことで利用者、家族からの苦情もなく、減算に至る事も防げた。

(6) 舞子あんしんすこやかセンター

- ① 地域に出向いた際にチラシを用いて広報したり、個別の相談対応時に情報 提供を行うことにより、早期受診を含めた神戸モデルの普及啓発活動を行っ た。
- ② 2事例について、個別事例を扱った地域ケア会議を開催した。
- ③ 地域に出向いた際に市が作成したフレイル予防のチラシを用いて広報活動を行った。地域ケア会議において、薬剤師・歯科医師にも出席頂いて今後の幅広いフレイル予防の取り組みにつなげる基礎を作った。
- ④ 複数課題を抱えた高齢者への支援について、職能団体や行政・地域・医療 等幅広い機関との連携を図るための「つなぐ」役割を発揮し、生活の安定継 続支援を行った。
- ⑤ 年間平均管理プラン数 直轄:486件 外部委託:70件 相談対応の丁寧な後追いにより、前年度と比較して右肩上がりの件数を維持 した。

(7) その他

【栄養部門】

- ① ちょうじゅ(介護記録システム)支援経過の入力を行ったことで情報共有が 深まった。
- ② 非常食の賞味期限前を活用し、非常食訓練を実施した。食事提供方法の周知ができた。
- ③ 有償プレミアムランチを和食・洋食と行い、普段には提供が難しい料理を 実演も含め楽しんでいただけた。

【事務部門】

① 会計監査人の助言に即した改善に従い、伝票や稟議書等の必要性を啓発 し、内部統制が向上した。

3. 施設委員会・プロジェクト

名称	開催頻度	主な参加者
【生活安全】 感染症対策委員会	年4回	
【生活安全】 虐待防止・身体拘束廃止委員会	年4回	管理者・各職責者・担当者・管理栄養
【生活安全】 事故防止対策委員会	年4回	士・生活相談員
【生活安全】 災害対策委員会(別途小委員会等)	年6回	
入居検討委員会	月1回	管理者・入居部門職責者・生活相談員
事故防止検討委員会 (各部署)	月1回	管理者・生活相談員・職責者・担当職員
在宅向上委員会	月1回	管理者・各職責者・各生活相談員
接遇マナー・プライバシー向上委員 会	月1回	職責者・各部門担当職員
安全衛生推進委員会	月1回	管理者・生活相談員・各職責者・担当者

4. 施設行事

П	行事		
月	ケアハウス・ショートステイ	デイサービス	
4月	お花見会 家族連絡会・運営懇親会	お花見ドライブ 串カツデー	
5月	プレミアムランチ (北1F・北2F) ふれあいランチ (南・北3F)	おやつ作り	
6月	プレミアムランチ (南・北3F) ふれあいランチ (北1F・北2F)	粉もんパーティー	
7月	夏祭り	おやつ作り	
8月	消防避難訓練	夏祭り	
9月	敬老祝賀会 家族連絡会・運営懇親会	敬老祝賀会週間	
10月	日帰り旅行① プレミアムランチ(北1F・北2F) ふれあいランチ(南・北3F)	運動会週間	
11月	日帰り旅行② プレミアムランチ(南・北3F) ふれあいランチ(北1F・北2F)	すき焼きデー	
12月	年忘れ昼食会	クリスマス会週間	
1月	初詣お茶会(初釜)	新年祝賀会 握り寿司デー	
2月	節分・豆まき 握り寿司デー 消防避難訓練	節分豆まき おやつ作り	
3月	ひな祭り		
毎月	ふれあい喫茶・健康体操・音楽療法・ クラブ活動(生け花・書道・工作・2 個別余暇活動(外出・買物・外食) ボランティア(傾聴・太極拳・習字・	カラオケ)	

【7】さん舞子神港園いこいの家

施設長 吉川 和弘

[1] 施設全体

1. 事業報告

令和元年度については、「ユニットケア」の推進を重点計画に位置づけて各種取り組みを実施して来たが、ユニット毎の独立性が強くなりすぎてしまい、職員間連携問題や管理・指導不足による苦情の発生が起きる等の課題を残す結果となった。令和2年度については、連携強化や継続的な管理・指導に努める事でサービス向上を目指したい。 職員の離職については前述の「職員間連携問題」による拡散的な運営環境が影響してか、職員の約3分の1が離職する結果となった。令和2年度については、「全職員共通」「明確」「実現可能」な目標を設定し、職員全員がチームとして働ける環境を整備する事でモチベーション向上、ひいては離職防止に努めたい。 経営状況としては職員の退職に伴う人件費・職員紹介業務委託費等の費用発生したが、令和2年度においては定着率向上による費用圧縮に努めたい。

2. 部門報告

(1) さん舞子神港園いこいの家(特別養護老人ホーム)

【相談援助部門】

- ① 拠点内連携・外部機関との連携を充実し、安定した稼働率を目指す 拠点内・外部との連携をタイムリーに取ることはできたが、入退去の数が昨年の倍(入居13→23件、退居12→25件)と不安定な状態であった事もあり、 稼働目標数値は未達成(目標98.6→結果98.4%)で終えた。近隣施設の開設 に伴い、待機者の確保が大きな課題として残る為に広報等活動強化に努めたい。
- ② 地域行事への積極的な参加、施設を活用した地域交流スペースの活用 地域行事への参加は難しかったが。ほっとかへんネット、福祉教育プロジェ クトに参加する。地域交流スペースとしての活用は、ケアハウスを活用する ことが多く、いこい独自の活用については再検討する。

【介護部門】

- ① 24時間シートの活用・実践によるユニットケアの推進 24時間シートの更新は未実施。ユニットケアについては効果的なケアに繋ぐ 事が出来なかった。
- ② 介護技術・接遇マナーの向上 介護技術については、リーダーやユニットリーダーの指導もあり、少しずつ 向上しているが、全員が同じ介助を行うまでには至っていない。接遇マナー は、多くの問題があり、来期も引き続き課題として継続の必要あり。
- ③ 介護用品・消耗品の見直しによる経費削減の継続 介護用品・消耗品の見直しについては、布パンツへの移行、その人に合った パットの見直しを行う事ができた。

【看護部門】

① 生活リハビリ理解の為の勉強会の実施 各ユニット会議で、ミニ研修を行う計画を立てていたが、継続的な実施に至らなかった。

- ② 適切な受診と入院の援助を行い、入居者の安寧な生活を守る 日常的な観察と看護判断を重ね、診療所医師との連携により、不適切な受診を減らすことができた。ご家族様と面談を重ね、老衰や自然死の理解を深めることで、施設で穏やかな最期の時間を過ごすことを選択され、安寧な生活支援の継続ができた。
- ③ 見取り介護実践の為の研修を行い、充実した最期を協働で支援する 年間を通し、介護職員向けの看取り介護実践の研修を定期的に実施し、前年 比(6⇒15) 2.5倍の入居者を施設内で看取った。介護職員の、懸命な関わり の中、充実した最期を過ごされ、ご家族様にも喜んでいただける看取りの経 験を重ねる事が出来た。

(2) サン舞子マンション(有料老人ホーム)

自立が難しくなってきた入居者に対し、家族や居宅等関係部署と連携を取りながら、生活支援をする。

各入居者に対しての日常支援・相談を実施し、信頼関係構築に努めると共に居宅・包括に対しての代弁者役割を努める事でニーズと介護サービスのマッチングに努めた。

(3) その他

【栄養部門】

① 食事が楽しみであり続けられる対策(配慮)

実演イベント、調理レクの提案等の協力を行った。たこやき実演では多くの 笑顔がみられた。普段の食事については、検食簿、意見ノートなどから得られた職員の意見を取り入れて、委託会社と協議の上でサービス向上に努め た。

② 委託業者厨房職員との連携強化

令和元年度は、嚥下リスクのある入居者が増え、状態変化も著しかったため、個別の対応を依頼する事案もあった。配膳ミス、厨房内の申し送りができていないなどのトラブルが多く、入居者に負担を強いる場面もあった。その度に、時間をかけて根気よく具体的に説明した。また、管理栄養士と厨房職員で施設内ラウンドを実施し、意識の共有を図った。

③ 栄養マネジメントの充実

食事摂取基準を大幅に下げたため、低栄養のリスクが高まり、抵抗力が低下 して、感染症のリスクがあがらないように注視し、 医務室、介護と連携し た。

【事務部門】

- ① 経理(予算執行状況把握・会計監査人 指摘事項の改善・見直し・正確な実績 管理
 - ローカルルールと正式ルールの混在や、手順の明確化が行えておらず、実績管理上のズレ等が発生した。
- ② 職員との適正なコミュニケーションを図り、業務の効率、円滑化の強化 前述の通りルールが明確になっていない事や目標数を多数設けた事で管理、 確認等々が出来ない状態となってしまい、結果的に効率化・円滑化が行えな かった。
- ③ 前年度継続事項として、経費削減の提案

無駄を無くす為の経費削減では無く、サービスの質や作業効率に影響する経費削減を行った為にサービスの質の低下を招く結果となった。

3. 施設委員会・プロジェクト

名称	開催頻度	主な参加者
事業運営会議	月1回	幹部・生活相談員・各職責者・ ユニット リーダー
安全衛生推進委員会	月1回	幹部・生活相談員・各職責者
リーダー会議	月1回	幹部・生活相談員・各職責者
入居検討委員会	月1回	幹部・生活相談員・各職責者
リスクマネージメント委員会	月1回	幹部・生活相談員・各職責者・担当者
身体拘束・虐待防止委員会	月1回	幹部・生活相談員・各職責者・担当者
感染症対策委員会・褥瘡予防委員会	月1回	幹部・生活相談員・各職責者・担当者
接遇マナー向上委員会	月1回	幹部・生活相談員・各職責者・担当者
サービス向上委員会	月1回	幹部・生活相談員・各職責者・担当者
防災委員会	月1回	幹部・生活相談員・各職責者・担当者
排泄委員会	月1回	幹部・生活相談員・各職責者・担当者
広報委員会	適時	生活相談員・担当委員
在宅向上委員会	月1回	幹部・生活相談員

4. 施設行事

月	行事
4月	花見
5月	
6月	
7月	夏祭り
8月	
9月	敬老祝賀会
10月	
11月	
12月	クリスマス会
1月	初詣
2月	
3月	
随時	ふれあいランチデー
その他	音楽療法(月 2 回)・生花クラブ(月 1 回)・書道クラブ(月 1 回)・居酒屋(月 1 回)・健康体操(月 1 回)

【8】神港園レインボー西宮

施設長 福正 幸夫

[1] 施設全体

1. 事業報告

社会福祉法人として新たにスタートしたが、ご利用者、入居者の皆様に不安を持たれないよう、職員全員が「目配り」「気配り」「心配り」に注力し、さらにサービスの向上に努めると共に、フロアの環境整備を行い、安心・安全に過ごせる場の提供に努めた。職員にとっても大きな変化を迎える年度となったが、サイボウズ、通知文、朝礼等での伝達や人事制度等の説明会により、キメ細かい情報提供、情報共有を行い、職員間の連携によりチーム力の強化を図った。合わせて社会福祉法人神港園の職員としての心構え、仕事への取り組み等、研修を通じて意識改革を行った。イベントや地域行事への参加等により、地域・業界に社会福祉法人神港園レインボー西宮の認知度を高めた。

2. 部門報告

(1) デイサービスセンター 神港園レインボー西宮

ご利用者様の身体機能向上のために集団レクだけでなく、一人一人に合わせた機能訓練やレクリエーションを実施しADL向上を図った。

職員の役割分担を明確にし、職員一人一人が保有するスキルを発揮しチームワークでケアの向上を図った。

介護経験の浅い職員には指導者を付け0JTによりスキルアップと離職防止を 図った。

(2) グループホーム 神港園レインボー西宮

看取りの状況を細かく把握しておき、入居申込者の最新情報を収集し、空室期間の短縮を図り、目標の稼働率を落とさないように努めたが、待機者のタイミングの問題もあり稼働率維持には課題が残った。

人件費比率の引き下げを目標としたが、退職者が相次ぎ、補充のための紹介手数料のアップと、引継ぎ期間中人員が二重となり、人件費比率が74.9%(本部配賦人件費差引後72.4%)に上昇したことにより収益が悪化した。

(3) 認知症対応型デイサービスセンター 神港園レインボー西宮

ご利用者様の身体機能や認知症状軽減のための機能訓練やご利用者のニーズの把握により個別レクリエーションの充実を図った。

ご利用者人数を前年度よりアップし売り上げを増加することで、人件費比率を前年の67.9%から63.2%(本部配賦人件費差引後60.7%)に引き下げた。

(4) 居宅介護支援事業所 神港園レインボー西宮

特定事業所加算取得に向けた体制整備に努めたが、介護支援専門員の補充が予定通り進捗できなかったため、来期の継続課題として取り組む。デイサービス・認知症対応型デイサービスの質の向上と収益向上のために管理者、リーダーとのキメ細かいコミュニケーションを行い連携を強化した。ケアカルテ導入に伴い、出先でのタブレット活用による業務の効率化も検討したが使用できる環境に制約があり実現に至らなかった。

(5) 放課後等デイサービス 神港園レインボー西宮

利用者定員遵守による職員の配置見直しに伴い、役割分担を明確にし、サービスの質が低下しないよう現状の品質を維持するよう努めた。

人員配置見直しに伴い、人件費比率の引き下げに努めたが、定員遵守により 売上が減少したことにより、結果的に人件費比率は前年の72.7%から73.3% (本部配賦差引後70.8%) と若干アップする結果となった。。

(6) ホームヘルプ神港園レインボー西宮

委託先の訪問介護事業所のケアが入居者から不評であったため、11月1日付で事業所を立ち上げた。日々提供するサービスについて、サービス付高齢者向け住宅の基本サービスと介護保険サービスとの区別、有料の自費サービスの内容などをご入居者に詳細に説明して利用いただいているが入居者から好評である。今後は特に夜勤帯のヘルパーのケアの質の向上が課題である。

当初、常勤職員2名とパート職員で対応していたが、ご入居者数の増加により、サービス総量の増加と身体介護サービスの増加が見込まれたため、職員の確保と教育に注力した。来期は夜勤帯も含めた職員の勤務体制を確立し、介護スキルの向上に努めて、24時間の緊急事態にも対応可能な体制を整えたい。

3. 施設委員会・プロジェクト

名称	開催頻度	主な参加者
安全衛生委員会		施設長、副施設長、産業医、衛生管理者、委員会メンバー
行事委員会	月1回	施設長、副施設長、委員会メンバー
身体的拘束等適正化委員会	2ヶ月に1回	施設長、グループホーム管理者・リー ダー、看護師、委員会メンバー

4. 施設行事

月	行事	
4月	地域・ボランティア交流会	
5月	こども祭り・トライやるウィーク受け入れ(高須・鳴尾南中学校)	
6月		
7月	防災訓練(火災想定)	
8月	納涼会	
9月	秋祭り・敬老祝賀会	
10月		
1 1月	介護の日イベント	
1 2月	クリスマス会・もちつき大会	
1月	防災訓練(津波想定)	
2月	節分	
3月	ひな祭り	
随時		
その他	園芸療法(毎週金曜日、月4回)・音楽の集い(月1~2回)	

【9】神港園診療所

所長 岡本龍

1. 部門報告

高度化する高齢者医療に対応すべく、受容力を高め施設間差を平準化しながらスキルアップを図る事がここ数年の我々の課題であるが、医療の価値観と方針及びシステムにおける法人内の施設間差については、むしろ個別化の傾向が強い。理由としては、勤務する看護師の施設間異動が従前に比べて低くなっており各医務室への固着性(出務可能地域の縮小化、現医務室への愛着など)が強まっていること及び少ない看護人員体制の中で平準化に向けた変化へのモチベーションが低くならざるを得ないことが挙げられる。施設内での医療業務自体は個別化によりいくらかスムーズに進むことが期待できる一方で、実践可能な医療の質や量はりいくらかスムーズに進むことが期待できる一方で、実践可能な医療の質や量はりいくらかスムーズに進むことが期待できる一方で、実践可能な医療の質や量はりいくらかるとの差が広がっていくと予想される。これは今年度の新規事業である訪問リハを含めた他部署との連携についても同じことが言え、施設ごとの異なった特色はむしろ平準化の妨げとなっている場合もあり、平準化の道のりは遠いと感じる。

2. 部門報告

(1) 神港園診療所

- ① 看護部会の位置づけが曖昧(医療に偏りがちで診療所会議と重複)であり、 平準化に寄与していない。看護師に特化した内容を議論する在り方の再考を 要する。
- ② リハビリに対する利用者の反応と我々の実感としては良好で、出来るだけ拡充していきたい。しかし、拡充におけるPT/OTの配置や業務内容などは未だー律になっておらず今後も引き続き検討と調整が必要である。
- ③ 役割分担見直しにて、医療事務専念体制・診療報酬確認事項の精度を高め (兵庫県保険医協会入会)、又、経理業務に専念できる体制を構築。1月以降 は養護事務兼務にて一部支障を生じるが、事務局全体としては職員の知識・ スキルの向上が図れた。

(2) その他

- ① 今年度は具体的協議の場を設定せず。
- ② 継続課題。医師個人による処方発行毎の確認にとどまっている。
- ③ 継続課題。医師個人による処方発行毎の確認にとどまっている。

3. 委員会・プロジェクト

名称	開催頻度	主な参加者
診療所会議	6回/年	診療所医師・各施設看護師・事務局
看護部会	6回/年	幹部・各施設看護師・診療所所長・事務局長

【10】しあわせの村保育園

本部長 髙谷 明

1. 事業報告

今年度は当園の開所3年目に当たり、30名定員の規模に見合った園児数の確保が必達目標となる大変重要な年度であった。企業主導型保育所として当初は設けていなかった地域枠の門戸を開いて期首の園児獲得に努め、過去最高の常時利用者18名という幸先の良いスタートに繋がった。また、村内の近隣社会福祉法人からの、自法人託児所を閉園し園児を当園に移管する提案を実現できたことが重ねて奏功し、下期は25名~28名の利用園児で賑わうこととなった。定員数に迫る稼働によって逆に入園希望に応じられない状況が生じ、将来的な拡張の実現性がテーマに浮上したが、制度上の制約や設備面の問題、何より保育士の安定確保の困難性等があり、慎重にならざるを得ない情勢である。

経営状況は、利用園児増に伴う大幅な増収を達成し、福祉資源としての価値向上ができた。ただ一方で、運営委託先への業務委託費をはじめ費用も必然大幅増となり、経常増減差額増は小幅に止まったが、特に下期以降の稼働率向上に支えられ適正化基調にあると考えている。

年度末頃から新型コロナ感染症の問題が徐々に顕在化し、次年度は感染症のリスク管理を最優先せざるを得ない情勢である。経営面・運営面への影響は避けられないが、子供達や保護者の方々をはじめ、多面的な協力連携をテコに予防を徹底し、安全で安心な保育の提供に努めていく。

2. 部門報告

(1) しあわせの村保育園

- ① 共同利用契約先との利用調整に努め、何とか希望を断ることなく利用頂くことが出来た。しかしながら今後、30名の定員を超える需要が生じる可能性があり、いずれは希望に応じられない事例も想定される。しあわせの村内各事業所の人材確保に少しでも資するべく、中長期的なニーズに適した定員拡大の実現性を、前向きかつ慎重に探っていく。
- ② 法人内の異動調整も行い、育児休暇後復職職員の就労促進・離職防止に繋がった。(復職2名/うち施設間異動者1名)また新規採用においては、施設で想定可能な限られた日勤帯限定職員枠とのバランスを見ながら、当園を活用する就労者1名を確保することが出来た。
- ③ 2019年4月より5名の定員を設けたところ、大きな反響を受け、即時5名の利用を確保することが出来た。上期を中心に利用問い合わせが20件近くあり、改めてしあわせの村の認知度の高さ、需要の大きさを知ることが出来た。同時期から事業所枠での利用希望者も多く見込まれたため、地域枠の拡大には至らなかったが、今後、拡大の可能性を検討するにあたり、参考となる情報を得ることが出来た。
- ④ 特色のある充実した保育サービスを提供する。

利用園児の増加に伴い、期首より年齢別のクラス分け保育を開始した。運営委託先の「株式会社アイグラン」の持つ自主性の育成を重視したプログラムを軸に、「しあわせの家」や周辺施設への訪問等、積極的な外部との関わりを活動の中心として実践した。他の保育施設では一般に実践が難しい傾向の「自由な園外活動」を、しあわせの村内という極めて特色のある恵まれた立地を活かして贅沢に実施し、全ての子供達の内に備わるのびのびと成長する力を、共に楽しみながらこれからも導いていきたい。

3. 施設行事

月	行事
4月	入園説明会
5月	親子参観(リトミック体験) こどもの日イベント
6月	おやつ作りクッキング
7月	七夕会 プール遊び (9月15日まで)
8月	夏祭り
9月	敬老会(しあわせの家訪問) 内科検診
10月	ふれあい運動会 ハロウィンイベント (しあわせの家訪問)
11月	遠足(トリム園地) おいもクッキング
12月	合同避難訓練 クリスマス会
1月	お正月イベント会 おやつ作りクッキング
2月	節分イベント 内科検診
3月	歯科検診 卒園お祝いの会
随時	お話の会(ボランティア)
その他	リトミック教室(週1回)、英語教室(週1回) 体操教室(月1回 10月~)

【11】神港園レインボー酒蔵通

施設長 福正 幸夫

「1] 施設全体

1. 事業報告

入居率アップのために病院、地域包括、居宅等への営業活動及びFAXによる空室 状況の定期的な情報提供等により事業収支の改善を図った。経営母体変更に伴 い、ご入居者やご家族が不安を抱えることのないようアンケートの実施やキメ細 かな対話の機会を多く設け、要望を聴き取るとともに、ケアサービスの提供につ いては従前の体制を継続して環境の変化を極力抑えようと努めたが、委託先事業 所に対して、ご入居者だけでなく、近隣居宅介護事業所等からのケア内容を含め た深刻な苦情が絶えず、問題点の指摘や改善に向けた職員への研修も実施した が、改善傾向が見られなかったことから、西館のケアの外部委託契約を終了し 直接サービス提供を行うことを決断した。夜勤帯については9月1日から、日勤帯 については11月1日から法人直轄としたため、人件費等のコストが先行している 状況となっている。また、西館の食事提供については、6月1日より、それまで の弁当形式から本館と同じ温かい状態で食事して頂けるよう変更。11月1日より 立ち上げた訪問介護事業所による24時間の見守り体制とともに日常生活の環境整 備を行って満足度の向上と入居率アップに注力した。職員にとっても大きな変化 の年であったが、一人ひとりの要望を確認しながらキメ細かな情報共有に努め、 働きやすくご利用者に支持される職場作りを目指した。行事案内等を近隣自治会 や企業等に持参し、法人の認知度の向上に努めた。

2. 部門報告

(1) サービス付き高齢者向け住宅 神港園レインボー酒蔵通

1階テナントの空室対策としてテナント募集の広告掲載等を行ったが、結果的に女性向けフィットネスの神港園スマイル倶楽部をオープンすることとした。

本部からのサポートも受け、ターゲット先の明確化と役割分担により、病院、居宅、地域包括等への営業活動を積極的に行い、定期的なミーティングにより進捗状況の確認と課題対策に取り組んだ。

入居者のニーズを把握するためのアンケート実施により、ニーズに沿った活動(園芸クラブ、ヴァイオリン演奏、入居者交流会等)を取り入れ満足度の向上を図った。

(2) サービス付き高齢者向け住宅 神港園レインボー酒蔵通西館

サービス内容の質を向上させるため、業者委託から自身のホームヘルプサービスに切り替え、食事提供方法の変更や介護の質向上を図った。

委託業者からの切り替えにあたっては、本部関係者の協力を得て、組織体制の見直しを進め、ケアマネジャー、職員との連携を密に行った。

神港園レインボー酒蔵通の事業内容と認知度を高めるため地域向けのイベントとして見学会を年2回実施した。

3. 施設行事

月	行事
4月	
5月	うたの会・茶話会
6月	
7月	七夕まつり
8月	
9月	敬老祝賀会
10月	消防訓練
11月	
1 2月	クリスマス会・忘年会
1月	
2月	鏡開き
3月	
随時	
その他	園芸療法

令和1年度 理事会·評議員会開催状況

【第1回 臨時理事会】

開催日時 令和1年5月30日(木)14時00分~15時25分

開催場所 神戸市北区しあわせの村1番10号

神港園しあわせの家 本館2階会議室

出席役員 理事 6名中 6名

監事 2名中 2名

審議事項 (1) 規程の変更について

① 就業規程

②組織規程

(2) 幹部職員の任命について

協議事項 (1) 理事・評議員の定数増に伴う新体制について

【第1回 定例理事会】

開催日時 令和1年6月7日(金)14時00分~17時00分

開催場所 神戸市北区しあわせの村1番10号

神港園しあわせの家 本館2階 会議室

出席役員 理事 6名中 6名

監事 2名中 1名

報告事項 I(1)会計監査人による監査報告書について

(2)法人監事による監査結果報告について

審議事項Ⅱ(1)平成30年度事業報告(案)について

①法人総括他

- (2) 平成 30 年度決算報告書(案) について
 - ①社会福祉事業·公益事業
 - ②社会福祉充実残額

報告事項Ⅲ(1) 資産運用状況報告について

審議事項Ⅱ(3)さん舞子神港園補正予算(案)について

- (4) しあわせの家神戸市非常用発電設備決裁について
- (5) 事業譲受に伴う規則・規程の時限運用について
- (6) 慶弔規程について
- (7) 令和1年度の会計監査人について
- (8) 令和1年度第1回定例評議員会日程について

【第2回 臨時理事会】

開催場所 神戸市北区しあわせの村1番10号

神港園しあわせの家 本館1階施設長室

出席役員 理事 6名中 6名・監事 2名中 1名

審議事項 (1)理事・評議員の定数増に伴う新体制について

- ① 再任及び新任理事候補者の推薦について
- ② 再任及び新任監事候補者の推薦について
- ③ 新任評議員候補者の推薦について
- ④ 新任評議員選任・解任委員候補者の選任について
- (2) 第三者委員候補者の選任について

【第1回 定例評議員会】

開催日時 令和1年6月22日(土)15時00分~17時30分

開催場所 神戸市中央区御幸通8丁目1番6号

神戸国際会館9階 セミナーハウス会議室

出席役員 評議員 7名中 5名

監事 2名中 1名

報告事項 I(1) 会計監査人による監査報告書について

(2) 法人監事による監査結果報告について

審議事項 I (1) 平成 30 年度事業報告(案) について

① 法人総括 ②法人本部

③養護老人ホーム神港園

④神港園シルビアホーム

⑤神港園しあわせの家

⑥神港園サニーライフ白川

⑦さん舞子神港園

⑧さん舞子神港園いこいの家

9神港園診療所

- ⑩しあわせの村保育園
- (2) 平成 30 年度決算報告書(案) について
 - ①社会福祉事業·公益事業
 - ② 社会福祉充実残額
- (3) 令和1年度さん舞子神港園補正予算(案)について
- (4) 神港園しあわせの家神戸市非常用発電設備の更新について
- (5) 事業譲受に伴う規則・規程の時限運用について
- (6) 慶弔規程の改定について
- (7) 組織規程の改定について
- (8) 就業規則の改定について
- (9) 令和1年度の会計監査人のついて
- (10) 理事の再任候補者及び定数増による新任候補者の選任について
- (11) 監事の再任候補者及び新任候補者の選任について
- 報告事項Ⅱ(1) 資産運用状況報告について
 - (2)新任評議員について
 - (3)新任評議員選任・解任委員について
 - (4) 第三者委員の再任について
 - (5)幹部職員任命について

【第3回 臨時理事会】

開催場所 神戸市中央区御幸通8丁目1番6号

神戸国際会館セミナーハウス8階802号室

出席役員 理事 9名中 7名·監事 2名中 2名

審議事項 (1)理事長の選定について

(2)業務執行理事(常務理事)の選定について

【第4回 臨時理事会】

開催場所 神戸市北区しあわせの村1番10号

神港園しあわせの家 本館2階 会議室

出席役員 理事 9中 9名 監事 2名中 1名

審議事項 I (1) 令和元年度第 1Q年間見通し(案) について

(2) 令和元年度第1Q設備及び修繕見通し(案)について

(3) 特定処遇改善加算計画書(案) について

(4) 規程改定について

報告事項Ⅱ (1) しあわせの家非常用電源設備更新 入札結果について

(2) 令和元年度第三者委員会について

(3) 西宮事業の状況と見通しについて

【第5回 臨時理事会】

開催日時 令和 1 年 10 月 25 日(金)14 時 00 分~16 時 20 分

開催場所 神戸市北区しあわせの村1番10号

神港園しあわせの村 本館2階 会議室

出席役員 理事 9名中 8名

監事 2名中 2名

報告事項 I(1) ひょうご仕事と生活センター

「仕事と生活のバランス企業表彰」選定の件

審議事項 I(1) ホームヘルプ神港園レインボー西宮開設について

(2) サン舞子マンション台風被害補修対応について

(3) 給与規程の改定について

(4) 給与規程別表の改定について

(5) 登録ヘルパー給与基準の改定について

【第2回 定例理事会】

開催日時 令和1年11月21日(木)14時00分~15時50分

開催場所 神戸市北区しあわせの村1番10号

神港園しあわせの家 本館2階会議室

出席役員 理事 9名中 9名·監事 2名中 2名

報告事項 I(1) 令和元年度第2四半期実績・年間見通しについて

(2) 神港園スマイル倶楽部酒蔵通(地域向け健康増進事業) について

審議事項 (1)令和元年度中期補正予算案について

(2)給与規程の改定について

(3) 組織規程の改定について

第1回 臨時評議員会】

開催場所 神戸市西区神出町東 1188-345

神港園シルビアホーム

神出あんしんすこやかハウス神出 3階特別会議室

署名役員 評議員 10名中 7名・監事 2名中 2名

報告事項 (1)令和元年度第2四半期実績・年間見通し

審議事項 (1)令和元年度中期補正予算(案)について

(2)規程の改定について

① 給与規程の改定について

② 登録型ホームヘルパー給与基準の改定について

③組織規程の改定について

報告事項 ①ひょうご仕事と生活センター

「仕事と生活のバランス企業表彰」選定の件

- ②ホームヘルプ神港園レインボー西宮開設について
- ③ サン舞子マンション台風被害補修対応について
- ④ 神港園スマイル倶楽部酒蔵通(地域向け健康増進事業)について

【第6臨時理事会】

開催日時 令和 2 年 2 月 20 日(金)14 時 00 分~17 時 00 分

開催場所 神戸市北区しあわせの村1番10号

神港園しあわせの村 本館2階 会議室

出席役員 理事 9名中 7名

監事 2名中 2名

報告事項 I(1) 神港園スマイル倶楽部酒蔵通開設に

審議事項 I(1) 幹部の任命について

(2) 規程の改定(案) について

①給与規程及び旅費規程改定(案)について

②規程改廃承認に関する改定(案)について

【第3回 定例理事会】

開催日時 令和 2 年 3 月 24 日(金)14 時 00 分~17 時 15 分

開催場所 神戸市北区しあわせの村1番10号

神港園しあわせの家 本館2階会議室

出席役員 理事 9名中 9名·監事 2名中 2名

審議事項 I (1) 令和 2 年度事業計画(案)について

① 法人総括 ②法人本部 ③養護老人ホーム神港園

④神港園シルビアホーム ⑤神港園しあわせの家

⑥神港園サニーライフ白川 ⑦さん舞子神港園

⑧さん舞子神港園いこいの家 ⑨神港園診療所

⑩神港園レインボー西宮 ⑪神港園レインボー酒蔵通

22しあわせの村保育園

(2)令和1年度期末補正予算(案)について

(3) 令和 2 年度収支予算(案) について

(4) 令和 2 年度資産運用計画(案) について

(5) 就業規則・給与規程の改定について

報告事項 I (1)神港園スマイル倶楽部酒蔵通(地域向け健康増進事業)について

(2)人材確保準備金について

【第2回 定例評議員会】書面

開催日時 令和2年4月2日(木)

開催場所

出席役員 評議員 10 名中 10 名

審議事項 I (1)令和 2 年度事業計画(案)について

①法人総括 ②法人本部 ③養護老人ホーム神港園

④神港園シルビアホーム ⑤神港園しあわせの家

⑥神港園サニーライフ白川 ⑦さん舞子神港園

⑧さん舞子神港園いこいの家 ⑨神港園診療所

⑩神港園レインボー西 ⑪神港園レインボー酒蔵通

12 しあわせの村保育園

(2) 令和1年度期末補正予算(案) について

(3) 令和 2 年度収支予算(案) について

(4) 令和2年度資産運用計画(案) について

(5) 就業規則・給与規程の改定について

(6)4号議案についての質疑応答

報告事項 I(1)神港園スマイル倶楽部酒蔵通(地域向け健康増進事業)について

(2)人材確保準備金

【資料① 施設入居関係】

1. 要介護度別入居者状況

特別養護老人ホーム【1日あたり平均】

(人数/日)

稼働率		.5%		.0%		.7%		0.1%		.3%		.1%		.4%		.2%		.3%		.1%
※平均介護度	4.	2	4.	1	4.	3	4	.1	4.	1	4.	0	4.	1	4.	0	4.	2	4.	1
合計(前年比)	99.5	(100%)	99	.0	99.7	(100%)	99	9.1	49.6	(100%)	49	.6	49.2	(99%)	49	.6	298.0	(100%)	297	7.3
要介護5	35.5	36%	33.2	34%	54.9	55%	46.9	47%	18.3	37%	13.5	27%	16.2	33%	15.9	32%	124.9	42%	109.5	32%
要介護4	45.9	46%	44.9	45%	21.0	21%	23.6	24%	22.7	46%	24.4	49%	19.5	40%	18.2	37%	109.1	37%	111.0	39%
要介護3	17.1	17%	20.7	21%	21.8	22%	24.8	25%	5.9	12%	8.7	18%	13.5	27%	13.5	27%	58.3	20%	67.8	24%
要介護2	1.0	1%	0.2	0%	2.0	2%	3.8	4%	2.7	5%	3.0	6%	0.0	0%	2.0	4%	5.7	2%	9.0	4%
要介護1	0.0	0%	0.0	0%	0.0	0%	0.0	0%	0.0	0%	0.0	0%	0.0	0%	0.0	0%	0.0	0%	0.0	0%
	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率
平均	令和0	1年度	平成3	0年度	令和(1年度	平成3	30年度	令和0	1年度	平成3	0年度	令和0	1年度	平成3	0年度	令和0	1年度	平成3	0年度
1日あたり	シルビ	アホー、	公(定員	100名)	しあれ	せの家	(定員	100名)	サニー	ライフ首	ョ川(定貞	員50名)	りょう	いの家	(定員5	60名)	法人	、全体(;	定員30	0名)

養護老人ホーム・ケアハウス・グループホーム【1日あたり平均】(人数/日)

1日あたり		養護老		4		アハウス (定員		子 子		ープホー 西	·ムレイ 宮 18名)	ンボー
平均	令和(1年度	平成3	0年度	令和()1年度	平成3	0年度	令和()1年度	平成:	30年度
	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率
自立	16.1	33%	18.4	38%	0.0	0%	0.0	0%	0.0	0%		
要支援1	0.6	1%	0.1	0%	8.6	11%	6.5	9%	0.0	0%		
要支援2	1.7	4%	2.1	4%	8.4	11%	8.9	12%	0.0	0%	\setminus	
要介護1	2.9	6%	3.7	8%	17.7	24%	15.4	20%	4.2	24%	\setminus	
要介護2	9.7	20%	10.5	22%	10.3	14%	11.5	15%	5.5	32%	\setminus	
要介護3	12.9	27%	10.4	22%	13.1	17%	16.0	21%	2.6	15%	\setminus	
要介護4	3.5	7%	3.0	6%	13.8	18%	14.8	19%	2.0	12%		
要介護5	0.7	1%	0.0	0%	3.4	5%	3.2	4%	2.9	17%		
合計(前年比)	48.1	(100%)	48	1.2	75.3	(99%)	76	5.3	17.1	$\overline{}$	0	.0
※平均介護度	1.	.6	1.	.4	2	.0	2	.2	2	.7		
稼働率	96	.2%	96	.4%	94	.1%	95	.4%	95	.1%		

※平均介護度は自立を含む

2. 入退居及び在園状況

(人数/期間内)

								特別	養護	を人ホ	ーム						
		***	シルビブ	アホーム	7		しあわ	せの家		サ	ニーラ	イフ白	Ш		いこい	の家	
期	間内人数		(定員:	100名)			(定員)	100名)			(定員	50名)			(定員	50名)	
		令和0	11年度	平成3	0年度	令和0	1年度	平成3	0年度	令和0	1年度	平成3	0年度	令和0	1年度	平成3	0年度
		人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率
	在宅	13	48%	26	57%	11	73%	12	57%	7	50%	7	47%	17	74%	8	62%
入	病院	4	15%	5	11%	2	13%	3	14%	1	7%	0	0%	2	9%	1	8%
居	他施設	10	37%	15	33%	2	13%	6	29%	6	43%	8	53%	4	17%	4	31%
	※合計(前年比)	27	(59%)	4	6	15	(71%)	2	1	14	(93%)	1	5	23	(177%)	1	.3
	在宅	0	0%	2	4%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	4%	0	0%
28.	病院	7	25%	13	27%	1	6%	7	39%	0	0%	5	38%	6	24%	1	8%
退居	他施設	0	0%	1	2%	0	0%	0	0%	1	8%	0	0%	2	8%	2	17%
一	死亡	21	75%	32	67%	15	94%	11	61%	12	92%	8	62%	16	64%	9	75%
	※合計(前年比)	28	(58%)	4	8	16	(89%)	1	.8	13	(100%)	1	3	25	(208%)	1	.2
在園	者延人員	36,4	457	36,	162	36,	502	36,	164	18,	169	18,)94	18,	259	18,	095
退居者	ドの平均在園期間	2.5	5年	2.1	年	5.2	2年	3.7	7年	3.6	i年	3.1	.年	2.3	3年	1.3	3年

				差罪	第老人;	ホーム	· /r /	ハウス・	· H 11/~	ープホ	ーム		
		衤	≨護老.	人尗一。		V. 2		舞子	//-		ノインオ	一西宮	Ţ
期間	間内人数	_	(定員	50名)			(定員	80名)			(定員	18名)	
,,,,,		令和0	11年度	平成3	0年度	令和0	1年度	平成3	0年度	令和0	1年度	平成3	0年度
		人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率
	在宅	4	15%	3	43%	9	60%	5	42%	3	60%	\setminus	
入	病院	4	15%	1	14%	3	20%	4	33%	2	40%	\setminus	
居	他施設	1	4%	3	43%	4	27%	3	25%	0	0%	\setminus	
	※合計(前年比)	9	(129%)		7	16	(133%)	1	.2	5			0
	在宅	0	0%	0	0%	1	6%	0	0%	0	0%	\setminus	
退	病院	5	18%	3	43%	1	6%	1	7%	1	17%	\setminus	
居	他施設	4	14%	3	43%	4	25%	1	7%	1	17%	\setminus	
凸	死亡	0	0%	1	14%	10	63%	13	87%	4	67%	\setminus	
	※合計(前年比)	9	(129%)		7	16	(107%)	1	.5	6			0
在園	者延人員	17,6	636	17,	596	27,	518	27,8	850	6,2	66		
退居者	の平均在園期間	5.0)年	5.4	1年	5.2	2年	5.5	5年	7.2	2年	1	

在園期間 令和2年3月31日現在

3/31	シル	ビアホ	ニーム	しあ	わせの	の家	サニー	ーライン	7白川	11	こいの	家	養護	老人才	バーム	Ş	ん舞	子	レイ	ンボー	西宮	法	人全	体
現在の	(定	員100	名)	(定	員100	(名)	(定	員50	名)	(定	員50	名)	(定	員50	名)	(定] 負80	名)	(定	三 員18	名)	(定	員448	名)
在園者数	女	男	構成率	女	男	構成率	女	男	構成率	女	男	構成率	女	男	構成率	女	男	構成率	女	男	構成率	女	男	構成率
1年未満	15	7	22%	19	6	26%	10	2	24%	15	3	38%	6	2	16%	14	2	21%	1	2	18%	80	24	24%
1-4年	55	8	63%	52	5	58%	24	2	52%	21	3	50%	15	6	42%	34	3	47%	9	1	59%	210	28	54%
5-9年	10	1	11%	15	1	16%	9	1	20%	6	0	13%	12	0	24%	19	2	27%	4	0	24%	75	5	18%
10年以上	3	1	4%	0	0	0%	2	0	4%	0	0	0%	5	4	18%	3	1	5%	0	0	0%	13	6	4%
合計(男女合計)	83	17	100	86	12	98	45	5	50	42	6	48	38	12	50	70	8	78	14	3	17	378	63	441

3. 年齢状況 特別養護老人ホーム

令和2年3月31日現在

3/31	シルビ	アホー	ム(定員	100名)	しあれ	せの家	(定員	100名)	サニー	ライフ自	1川(定員	員50名)	いこ	いの家	(定員5	i0名)	法人	(全体(定員30	0名)
現在の	令和(1年度	平成3	0年度	令和0	1年度	平成3	0年度	令和(1年度	平成3	0年度	令和0	1年度	平成3	80年度	令和0	1年度	平成3	0年度
在籍者数	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率
~59	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
60~69	0	0%	0	0%	1	1%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	0%	0	0%
70~79	10	10%	14	13%	10	10%	10	10%	1	2%	1	2%	6	13%	8	16%	27	9%	33	11%
80~89	52	50%	52	50%	40	40%	44	44%	23	46%	25	49%	23	48%	22	44%	138	46%	143	47%
90~99	41	40%	37	36%	45	45%	42	42%	23	46%	23	45%	15	31%	15	30%	124	41%	117	38%
100~	0	0%	1	1%	4	4%	4	4%	3	6%	2	4%	4	8%	5	10%	11	4%	12	4%
合計	10)3	10)4	10	00	10	00	5	0	5	1	4	8	5	0	30)1	30)5
平均年齢	84	0.	86	0.6	88	.0	87	0.	89	.0	89	.5	88	0.	88	3.5	86	8.	87	.4
最年長	9	9	10)1	10)1	10)4	7	4	10)1	10)4	10)3	10)4	10)4
最年少	7	2	6	4	6	3	7	0	10)3	7	9	7	3	7	4	6	3	6	4
内入院者	;	}	(5	4	2	()	()	1		()	()		5	7	7

養護老人ホーム・ケアハウス・グループホーム

令和2年3月31日現在

3/31	養護者	ど人ホー	-ム(定員	員50名)	さん	レ舞子(定員80)名)	レイン	ボー西	宮(定員	(18名)	法人	(全体(定員14	8名)
現在の	令和0	1年度	平成3	0年度		1年度	平成3	80年度	令和(1年度	平成3	0年度	令和0	1年度	平成3	0年度
在籍者数	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率
~59	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%			0	0%	0	0%
60~69	0	0%	1	2%	0	0%	0	0%	0	0%			0	0%	1	1%
70~79	16	32%	17	34%	2	3%	2	3%	1	6%			19	13%	19	15%
80~89	18	36%	18	36%	28	36%	30	39%	9	53%	$\overline{}$		55	38%	48	38%
90~99	16	32%	14	28%	45	58%	42	55%	7	41%	$\overline{}$		68	47%	56	44%
100~	0	0%	0	0%	3	4%	3	4%	0	0%	$\overline{}$		3	2%	3	2%
合計	5	0	5	0	7	8	7	7	1	7			14	15	12	27
平均年齢	84	1.5	83	.5	91	.0	92	2.1	88	3.2			88	3.4	88	3.7
最年長	9	9	9	8	10)2	10)1	9	8			10)2	10)1
最年少	7	1	6	9	7	8	7	7	7	6			7	1	6	9
内入院者	()	()	()	()	()			()	()

4. 生活動作状況

令和2年3月31日現在

	3/	'31 現在の	養護老	_{人ホーム} 50名)	シルビ (定員)	アホーム 100名)	しあわ (定員)	せの家 100名)	サニーラ	7フ白川 50名)	いこい	vの家 50名)	2 2	スさん舞子 80名)		デー西宮 18名)	71 7	.全体 448名)
		在園者数	合計	構成率	合計	構成率	合計	構成率	合計	構成率	合計	構成率	合計	構成率	合計	構成率	合計	構成率
	自	立	20	40%	22	22%	16	16%	10	20%	17	35%	40	51%	10	59%	135	31%
移	_	部介助	26	52%	31	31%	27	28%	3	6%	11	23%	31	40%	4	24%	133	30%
動	全	:介助	4	8%	47	47%	55	56%	37	74%	20	42%	7	9%	3	18%	173	39%
		合計	50	100%	100	100%	98	100%	50	100%	48	100%	78	100%	17	100%	441	100%
食	自	並	49	98%	43	43%	23	23%	17	34%	23	48%	59	76%	10	59%	224	51%
事		部介助	1	2%	30	30%	36	37%	15	30%	14	29%	12	15%	4	24%	112	25%
状	全	:介助	0	0%	27	27%	39	40%	18	36%	11	23%	7	9%	3	18%	105	24%
況		合計	50	100%	100	100%	98	100%	50	100%	48	100%	78	100%	17	100%	441	100%
<u> بہد</u>		<u>\frac{1}{12}</u>	32	64%	4	4%	7	7%	4	8%	1	2%	33	42%	10	59%	91	21%
着		部介助	16	32%	51	51%	22	22%	6	12%	22	46%	26	33%	4	24%	147	33%
脱衣	全	:介助	2	4%	45	45%	69	70%	40	80%	25	52%	19	24%	3	18%	203	46%
11		合計	50	100%	100	100%	98	100%	50	100%	48	100%	78	100%	17	100%	441	100%
	_	並	10	20%	2	2%	0	0%	0	0%	0	0%	10	13%	10	59%	32	7%
入		部介助	36	72%	50	50%	24	24%	8	16%	10	21%	49	63%	4	24%	181	41%
浴	全	:介助	4	8%	48	48%	74	76%	42	84%	38	79%	19	24%	3	18%	228	52%
		合計	50	100%	100	100%	98	100%	50	100%	48	100%	78	100%	17	100%	441	100%
	l	自立	25	50%	7	7%	7	7%	2	4%	5	10%	31	40%	3	18%	80	18%
		一部介助	23	46%	42	42%	11	11%	6	12%	13	27%	39	50%	10	59%	144	33%
	Ľ	全介助	2	4%	51	51%	80	82%	42	84%	30	63%	8	10%	4	24%	217	49%
排		合計	50	100%	100	100%	98	100%	50	100%	48	100%	78	100%	17	100%	441	100%
泄	夜	自立	26	52%	7	7%	7	7%	1	2%	2	4%	30	38%	2	12%	75	17%
	間	一部介切	22	44%	20	20%	8	8%	3	6%	12	25%	33	42%	11	65%	109	25%
	D4.	2 全介助	2	4%	73	73%	83	85%	46	92%	34	71%	15	19%	4	24%	257	58%
		合計	50	100%	100	100%	98	100%	50	100%	48	100%	78	100%	17	100%	441	100%

5. 有料老人ホーム関係 (1)入居、退居状況

	間内の人数	サン	舞子	マンシ	ョン	レィ	(50	一酒店 戸)	菱通
为	別則内の人衆	令和0	11年度	平成3	0年度	令和0	1年度	平成:	30年度
		人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率
	在宅					14	82%		
入	病院			\setminus		1	6%	\setminus	
居	他施設					2	12%	\setminus	
	※合計(前年比)					1	7		_
	ケアハウス	0	0%	1	50%	0	0%	\mathbb{N}	$\overline{}$
	在宅	0	0%	0	0%	2	15%	\setminus	
退 居	病院	0	0%	1	50%	0	0%	\setminus	
居	他施設	0	0%	0	0%	10	77%		
	死亡	0	0%	0	0%	1	8%		$\overline{}$
	※合計(前年比)	0	(0%)	2	(100%)	1	3		
在園者	延人員	1,0	98	1,2	261	11,6	649		_
※ 1日耳	区均(人)	3.	.0.	3	.5	31	9		$\overline{}$

※1日平均 = 在園者延人員 ÷ 366日

(2) 7 足	者年齢状況
(ムノへ)白・	17 一个时 17 亿 亿

会和2年3	H 91	$\neg = +$
	H.31	

3/31 現在の人数	サン舞子	マンション	レインボー	一酒蔵通
年齢	入居者数	構成率	入居者数	構成率
~69	0	0%	4	11%
70~79	0	0%	6	17%
80~89	2	67%	13	37%
90~99	1	33%	12	34%
100~	0	0%	0	0%
合計	3名	100%	35名	100%
平均	8	9	8	4
最年長	9	5	9	7
最年少	8	5	6	2

【資料② ショートステイ関係】

1. 短期入所生活介護 要介護度別利用者状況 【1日あたり平均】

· /3L/y	147 117	_	·	<u> </u>		/ 1 6/	~//~/	237	4/14	<u> </u>	\ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \ \		<u> </u>			<u> </u>					
		***	ンルビフ	アホー、	۲		しあわ	せの家		ħ	ニーラ	イフ白	\equiv		żh;	舞子			法人	全体	
1日あ 平:			(定員	20名)			(定員	21名)			(定員	20名)			(定員	22名)			(定員	83名)	
·		令和0	1年度	平成3	10年度	令和(1年度	平成3	0年度	令和()1年度	平成3	0年度	令和0	1年度	平成3	10年度	令和()1年度	平成3	0年度
		人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率
介護保	呆険外																				
要支	[援1	0.0	0%	0.3	2%	0.0	0%	0.0	0%	0.2	1%	0.3	1%	0.5	2%	0.4	2%	0.7	1%	1.0	1%
要支	泛 援2	0.4	2%	0.2	1%	0.0	0%	0.0	0%	1.2	6%	0.8	4%	0.8	4%	1.0	5%	2.5	3%	2.0	2%
要介	`護1	2.1	9%	1.6	8%	2.3	5%	1.9	4%	2.4	11%	1.6	8%	3.2	16%	3.4	15%	10.0	11%	8.5	10%
要介	護2	4.0	18%	4.6	22%	4.6	9%	6.8	14%	5.0	23%	5.7	26%	4.4	22%	6.4	28%	18.1	21%	23.5	27%
要介	護3	7.0	32%	6.2	29%	11.0	23%	8.6	19%	6.5	29%	6.5	30%	4.7	23%	3.6	16%	29.1	33%	24.9	28%
要介	`護4	5.1	23%	5.4	25%	4.7	11%	3.7	9%	4.1	19%	3.5	16%	5.0	25%	6.0	27%	19.0	22%	18.5	21%
要介	`護5	3.4	15%	2.9	14%	0.5	1%	1.2	1%	2.6	12%	3.0	14%	1.8	9%	1.7	8%	8.2	9%	8.8	10%
合計(前	前年比)	22.0	(104%)	21	.2	23.1	(104%)	22	.3	22.1	(103%)	21	.4	20.5	(91%)	22	.4	87.6	(100%)	87	.2
平均介	个護度	3.	1	3.	.1	2.	.8	2.	.8	2.	.8	2.	.9	2.	7	2.	.7	2.	.9	2.	9
稼働	動率	109).9%	108	5.8%	110).0%	106	6.0%	110).3%	106	5.8%	93.	1%	102	2.0%	105	5.5%	105	5.1%
※新規和	利用者数	7	8	7	78	5	i3	8	34	7	78	8	3	11	13	8	31	32	22	32	26

【資料③ デイサービス関係】

1. 通所介護 1日あたりの要介護度別利用者状況

Ť	<u>. 迪</u>	<u>기</u>	護		<u>L</u> ⊨	I Ø,	2/ز	<u>.ツ</u> (ノノう	女/	/ p	受力	文人	<i>ו</i> נינ	<u>ነሀ<i>ታ</i></u>	111	<u> </u>	<u> </u>															
	1日あたり	ディ	神港園: 'サービ 投型デ	スセン	3 —	ディ	'H-E	せの家 'スセン 対応型	ター	デ	機関 付ー 程デ	ビスほ	o 2			ビス白 イサー						1	般型デ		レインポ ビス		認知症	対応西		定	法人 [168名]	全体)H29.'	7以降
	人数		定員	40名)			定員	36名)			定員	[12名]			定員	45名)			定員	35名)			定員	(18名)			定員	(12名)		定	[198名]) H31.	4以降
		俞(11年度	平成	0年度	和	1年度	平成:	30年度	令和()1年度	平成	30年度	令和(1年度	平成3	10年度	和)1年度	平成3	0年度	令和(11年度	平成	30年度	令和(11年度	平成	30年度		01年度	亚出:	20年度
	稼働日数	31	HO	30	78	30	9月	30	5 H	30	9日	30	7B	30	9日	30	8Ħ	30	9H	30	88	30	7 H	0	田	30	7 H	0	H	11 JHC	11十尺	干灰	川十尺
	介護度	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率
	要支援1	0.6	2%	0.5	2%	0.0	0%	0.0	0%	1.0	10%	1.6	19%	0.6	2%	0.8	2%	2.6	9%	2.4	9%	0.1	1%	/		0.0	0%	/	/	4.9	3%	5.3	4%
	要支援2	3.2	10%	5.0	17%	0.0	0%	0.1	0%	2.1	21%	1.3	15%	1.5	4%	2.8	8%	5.6	19%	5.4	19%	1.7	12%			0.0	0%		/	14.1	9%	14.6	11%
	要介護1	9.1	30%	6.2	22%	7.9	29%	7.3	26%	4.6	47%	3.2	39%	15.2	43%	14.2	41%	10.9	37%	11.2	39%	3.1	21%			2.3	24%		/	53.0	34%	42.1	33%
	要介護2	7.7	25%	9.0	31%	8.6	31%	10.1	36%	1.3	14%	1.5	18%	11.2	32%	9.1	26%	6.6	23%	5.8	20%	3.2	22%			3.6	38%		$\overline{\ \ }$	42.3	27%	35.5	28%
	要介護3	6.4	21%	5.6	19%	7.6	28%	6.8	25%	0.4	4%	0.5	6%	3.9	11%	4.8	14%	1.7	6%	1.9	7%	3.5	24%			1.1	11%			24.6	16%	19.6	15%
	要介護4	2.6	9%	1.8	6%	2.7	10%	1.6	6%	0.3	3%	0.2	2%	2.2	6%	1.8	5%	1.8	6%	1.4	5%	2.2	15%	/		1.7	18%		/	13.6	9%	6.9	5%
	要介護5	0.9	3%	0.6	2%	0.8	3%	1.7	6%	0.0	0%	0.0	0%	0.9	2%	1.1	3%	0.4	1%	0.3	1%	0.9	6%			0.9	9%			4.8	3%	3.7	3%
	合計(前年比)	30.5	(106%)	28		27.8	(101%)	27	7.6	9.7	(117%)	8	.3	35.4	(102%)	34	1.6	29.5	(104%)	28	.3	14.8				9.5				157.2	(123%)	12	7.6
	※平均介護度	2.	0	1	9	2.	3	2.	.3	1.	.1	1	.2	1	.8	1.	.8	1	.4	1.	4	2.	3	/		2.	5	/		1	.9	1	.8
	稼働率	76	.3%	71	.8%	77	.2%	76	.7 %	81	.0%	69).2%	78	.7%	69	.2%	84	1.3%	81	.0%	82	.1%	/		79	.5%	/		79).4%	76	5.6 %
	月"构 組織	78	37	73	4	71	5	7(02	20)5	2	13	9	12	88	88	7	62	72	27	3	78	/		24	14		/	40)03	32	264
	※新規利用者数	4	1	()	0	4	1	- (64		9		24		18	4	17		13	4	7]	3	/		1	1	/		1	.96	2	212

2. 放課後デイサービス

3/31	レイン	ボー西	宮(定員	[10名]
現在の	令和	1年度	平成3	0年度
利用者数	人数	構成率	人数	構成率
小学生1~3年	4.7	54.5%		
小学生3~6年	1.5	17%		
中学生	2.1	24%		
高校生	0.3	4%		
合計	8.	6	()

【資料④ ホームヘルプ関係】

1. 介護保険

(1) サービス回数 【月平均】

	.让 18⇒□₩		養	護		l	あわ	せの	家	サニ	ニーラ	イフÉ			さん	舞子		V	インボ	一西	宮		法人	全体	
	サービス回数 (月平均)	R	01	Н	30	R	01	Н	30	R	01	Н	30	R	01	Н	30	R	01	Н	30	R	01	Н	30
	() 1 · · 4 /	回数	構成率	回数	構成率	回数	構成率	回数	構成率	回数	構成率	回数	構成率	回数	構成率	回数	構成率	回数	構成率	回数	構成率	回数	構成率	回数	構成率
	广護保険	1578.0	77.2%	1503.2	75.0%	598.5	54.7%	714.3	59.2%	939.2	60.1%	784.1	55.7%	687.9	54.3%	754.9	56.4%	154.0	100.0%			3957.6	64.6%	3756.4	63.1%
	身体介護	1461.7	92.6%	1366.7	90.9%	213.1	35.6%	260.3	36.4%	477.3	50.8%	383.8	49.0%	188.1	27.3%	190.5	25.2%	50.4	32.7%	/		2390.5	60.4%	2201.3	58.6%
	身体生活	49.0	3.1%	40.8	2.7%	111.5	18.6%	115.1	16.1%	233.5	24.9%	168.8	21.5%	148.3	21.6%	108.9	14.4%	41.0	26.6%			583.3	14.7%	433.7	11.5%
	生活援助	67.3	4.3%	95.7	6.4%	273.9	45.8%	338.9	47.5%	228.4	24.3%	231.4	29.5%	346.7	50.4%	455.5	60.3%	62.6	40.7%			978.9	24.7%	1121.5	29.9%
Ý	総合事業	130.7	6.4%	134.7	6.7%	485.2	44.3%	480.2	39.8%	558.8	35.7%	556.4	39.5%	532.9	42.1%	537.1	40.1%					1707.5	27.9%	1708.3	28.7%
ß	章害者支援	312.0	15.3%	346.1	17.3%					21.5	1.4%	11.3	0.8%	8.7	0.7%	7.0	0.5%					342.2	5.6%	364.3	6.1%
	身体介護	240.7	77.1%	286.6	82.8%							0.3	2.2%	2.3	26.9%	3.8	53.6%			/	/	243.0	71.0%	290.6	79.8%
	生活援助	71.3	22.9%	59.5	17.2%					21.3	99.2%	11.0	97.8%	6.3	73.1%	3.3	46.4%					99.0	28.9%	73.8	20.2%
	重度支援費																								
	移動支援									0.2	0.8%	0.7	6.2%									0.2	0.7%	0.7	2.0%
†	申戸市受託事業	3.3	0.2%	2.3	0.1%					19.6	1.3%	32.1	2.3%			0.8	0.1%					22.8	0.4%	35.2	0.6%
	ほっとヘルパー									15.3	78.3%	24.1	75.0%									15.3	67.2%	24.1	68.4%
	産後ヘルパー	2.5	76.9%	2.3	100.0%					4.3	21.7%	5.5	17.1%			0.8	100.0%					6.8	29.6%	8.6	24.4%
	養育ヘルパー	0.8	23.1%									2.5	7.8%									0.8	3.3%	2.5	7.1%
	ト護保険外サービス	19.2	0.9%	19.4	1.0%	11.5	1.1%	11.3	0.9%	24.3	1.6%	23.2	1.6%	37.6	3.0%	39.0	2.9%					92.6	1.5%	92.9	1.6%
	合計(前年比)	2043.1	101.9%	200	5.6	1095.2	90.8%	120	5.7	1563.3	111.1%	140	7.1	1267.1	94.6%	133	8.8	154.0			/	6122.7	102.8%	595	7.2

【資料⑤居宅介護支援事業所関係】

1. 居宅介護支援 利用者状况【月平均】

				ケアフ	プランセ	ンター	(あんし	んすこ	やかセ	ンター	併設)			ケアプラ	ンセンター	-(一般)
	人数	1,73	ンルビブ	7	₹	5鈴蘭	台		白川		3	ん舞	子	レイ	ンボー	西宮
(月平均)	令和	1年度	平成30年度	令和:	1年度	平成30年度	令和	1年度	平成30年度	令和:	1年度	平成30年度	令和:	l年度	平成30年度
•		人数	構成率	人数	人数	構成率	人数	人数	構成率	人数	人数	構成率	人数	人数	構成率	人数
要支援	等合計	1.3	1%	1.6	15.3	5%	20.6	5.5	2%	13.7	23.9	9%	24.3	14.0	25%	
	要支援1	0.3	0%	0.3	4.9	2%	7.5	0.3	0%	6.6	8.3	3%	11.8	3.3	6%	
	要支援2	1.0	1%	1.3	10.3	4%	13.1	5.3	2%	7.1	15.6	6%	12.6	10.8	20%	
介護台	計	157.3	99%	159.2	273.0	95%	279.9	247.8	98%	220.5	231.6	91%	226.2	41.1	75%	
	要介護1	34.8	22%	34.1	88.3	31%	91.7	86.9	34%	80.2	110.9	43%	98.8	18.4	33%	
	要介護2	49.7	31%	52.7	92.9	32%	99.1	77.0	30%	66.9	62.2	24%	69.9	6.8	12%	
	要介護3	40.2	25%	45.8	44.2	15%	43.2	39.2	15%	38.8	27.3	11%	29.1	10.4	19%	
	要介護4	21.0	13%	16.3	27.3	9%	26.7	32.3	13%	22.3	22.8	9%	19.1	3.7	7%	
	要介護5	11.8	7%	10.4	20.3	7%	19.3	12.3	5%	12.3	8.3	3%	9.3	1.8	3%	
総	合計(前年比)	158.7	99%	160.8	288.3	96%	300.5	253.3	108%	234.2	255.5	102%	250.5	55.1		
平均介	護度	2.	.5	2.5	2.	2	2.1	2.	2	2.1	1.	8	1.8	1.	7	
職員酮	己置状況	5.	.3	5.0	8.	2	8.4	7.	6	6.6	8.	0	7.8	1.	3	
職員一	人当たりの換算件数	32	.6	35.3	36	.8	36.9	36	.3	37.9	33	.9	34.0	37	.0	
	介護	29	.7	31.8	33	.3	33.4	32	.6	33.4	28	.9	29.2	31	.6	
	※予防	0.	.1	0.2	0.	9	1.2	0.	4	1.0	1.	5	1.6	5.	4	
	※認定調査	2.	.8	3.3	2.	6	2.3	3.	3	3.5	3.	5	3.2	0.	0	
居宅契	2約新規	4.	.7	6.2	8.	8	10.2	9.	9	9.9	8.	9	9.2	0.	8	
居宅契	2)約廃止	5.	.3	6.4	8.	3	10.3	6.	7	7.7	7.	5	8.8	1.	0	

[※]予防、認定調査の換算件数は2件で1件とする

2. 要介護認定調査件数状況

				ケブ	アプラン	ケンタ	ー(あん	しんす	こやか	センタ	—)			ケアプラ	ンセンター	-(一般)
其	閒内の	77	シルビブ	7	团	5鈴蘭7	台		白川		Š	さん舞う	ř	レイ	ンボー	西宮
認知	它調査件数	令和	1年度	平成30年度	令和	1年度	平成30年度									
• - •		件数	前年比	件数	件数	前年比	件数									
申請什	行	100	122%	82	117	70%	168	142	100%	142	147	95%	155	44		
認定調	『	352	88%	401	513	112%	459	607	110%	551	673	113%	598			
	神戸市内	302	93%	325	513	112%	458	589	109%	538	652	112%	580			
	神戸市以外	50	66%	76	0	0%	1	18	138%	13	21	117%	18	/		
月平均	J	29.3	88%	33.4	42.8	112%	38.3	50.6	110%	45.9	56.1	113%	49.8	0		

【資料⑥ あんしんすこやかセンター関係】

1. あんしんすこやかセンター利用状況

(1)相談受付

月平			神出 んすこ センター	• • •		五葉 しんすこ センター			白川 んすこ センター			舞子 しんすこ センター		沒	长人全体	
		令和1年度	構成率	平成30年度	令和1年度	構成率	平成30年度	令和1年度	構成率	平成30年度	令和1年度	構成率	平成30年度	令和1年度	構成率	平成30年度
介護予防	実人数	63.8	41%	117.8	464.4	61%	312.1	801.3	72%	334.7	200.8	50%	415.1	1530.3	63%	1180.2
月 優 小別	延件数	32.1	38%	210.9	317.3	70%	700.4	242.3	62%	932.1	68.8	34%	636.3	660.4	58%	2479.7
総合相談	実人数	54.0	35%	37.9	184.9	24%	111.8	228.0	20%	125.8	166.4	41%	96.6	633.3	26%	372.1
心口作吹	延件数	37.3	45%	60.8	109.3	24%	193.5	125.6	32%	228.4	117.6	58%	151.8	389.8	34%	634.6
権利擁護	実人数	14.6	9%	2.1	66.7	9%	14.0	24.6	2%	5.9	6.8	2%	3.4	112.7	5%	25.4
作在个月19年10号	延件数	4.3	5%	5.3	15.0	3%	42.8	5.8	1%	25.7	2.9	1%	9.9	28.0	2%	83.7
個別支援	実人数	17.2	11%	4.8	32.0	4%	8.0	57.0	5%	12.3	8.8	2%	2.3	114.9	5%	27.4
凹加又饭	延件数	5.8	7%	15.1	6.3	1%	43.6	14.7	4%	43.9	2.8	1%	4.3	29.5	3%	106.9
その他	実人数	6.3	8%	2.3	11.7	3%	6.4	6.1	2%	1.9	19.1	9%	16.8	43.2	4%	27.4
CVAIR	延件数	4.0	5%	3.6	6.0	1%	9.9	4.6	1%	3.3	11.5	6%	24.4	26.1	2%	41.2
合計(前年比)	実人数	155.8	95%	164.9	759.7	168%	452.3	1116.9	232%	480.6	401.9	75%	534.2	2434.3	149%	1632.5
日司(明十比)	延件数	83.4	28%	295.8	453.9	46%	990.2	392.9	32%	1233.4	203.6	25%	826.7	1133.8	34%	3346.0
申請代行	実人数	17.4	107%	16.3	36.5	97%	37.8	42.3	111%	38.2	38.1	143%	26.6	134.3	113%	118.8
上時[八]	延件数	23.1	84%	27.4	36.5	90%	40.7	42.3	81%	52.4	38.1	115%	33.1	139.9	91%	153.6

(2)介護予防支援

	月፯	平均		神出 しんすこ センター			五葉 んすこ センター			白川 んすこ センター			舞子 んすこ センター		沒	去人全体	本
要	支援者	給付管理	令和1年度	前年比	平成30年度	令和1年度	前年比	平成30年度	令和1年度	前年比	平成30年度	令和1年度	前年比	平成30年度	令和1年度	前年比	平成30年度
管理	E総数		148.1	99%	149.4	389.0	107%	363.5	433.3	101%	429.6	556.3	111%	502.1	1526.7	106%	1444.6
(構	成率)		100%		100%	100%		100%	100%		100%	100%		100%	100%		100%
	センタ	7一管理	106.8	96%	110.9	317.0	105%	301.8	365.5	103%	355.3	486.4	112%	434.1	1275.7	106%	1202.1
	(構成	(率)	72%		74%	81%		83%	84%		83%	87%		86%	84%		83%
		内新規件数	3.5	135%	2.6	14.6	174%	8.4	8.2	95%	8.7	7.5	80%	9.4	33.8	116%	29.1
		(構成率)	2%		2%	4%		2%	2%		2%	1%		2%	2%		2%
		内終了件数	1.4	140%	1.0	9.9	162%	6.1	6.4	132%	4.8	7.7	153%	5.0	25.4	150%	16.9
		(構成率)	1%		1%	3%		2%	1%		1%	1%		1%	2%		1%
	外部	委託	41.3	107%	38.5	72.0	117%	61.7	67.8	91%	74.3	69.9	103%	68.0	251.0	104%	242.5
	(構成	(率)	28%		26%	19%		17%	16%		17%	13%		14%	16%		17%

(3)その他

), (تنار															
累計	件数		神出 しんすこ センター			五葉 しんすこ センター			白川 ンんすこ センター			舞子 ンんすこ センター		Ŷ	去人全体	‡
		令和1年度	前年比	平成30年度	令和1年度	前年比	平成30年度									
見守り訪問件	数	0	0%	41	0	0%	338	4	6%	70	21	131%	16	25	5%	465
介護リフレッシ 参加人数(年0		49	86%	57	75	65%	116	21	51%	41	34	81%	42	179	70%	256
センター主催	回数	13	50%	26	12	400%	3	10	26%	38	13	144%	9	48	63%	76
の・再級公	参加人数	92	86%	107	345	539%	64	139	30%	462	119	24%	494	695	62%	1127
		※センター	主催の	連絡会は、	地域ケア会	議、小	地域連絡会	、見守り連	絡会							

【資料⑧ 医療・保健関係】

1. 医療・保健 疾病状况

慢性疾患

令和2年3月31日時点(有病者数)

	上 次心		護	シルビ			せの家	サニーラ			舞子	いこ			「一西宮		全体
	患者数とその割合	2	50名	,	97名	, -,-	98名	入居		,	78名	,	·48名	,	18名	,	437名
	循環器	患者数	割合	患者数	割合	患者数	割合	患者数	割合	患者数	割合	患者数	割合	患者数	割合	患者数	割合
		40	80%	63	65%	60	61%	28	58%	50	64%	37	77%			278	64%
	呼吸器	8	16%	6	6%	10	10%	6	13%	17	22%	18	38%			65	15%
	消化器	37	74%	88	91%	101	103%	39	81%	62	79%	38	79%			365	84%
	肝胆	2	4%	4	4%	7	7%	6	13%	5	6%	4	8%			28	6%
内科	内分泌代謝	37	74%	12	12%	52	53%	17	35%	22	28%	13	27%			153	35%
	腎·尿路	13	26%	22	23%	37	38%	9	19%	13	17%	17	35%			111	25%
	血液	4	8%	10	10%	4	4%	5	10%	28	36%	6	13%			57	13%
	神経	6	12%	26	27%	51	52%	20	42%	14	18%	11	23%			128	29%
	その他	5	10%					2	4%	44	56%	19	40%	17	94%	87	20%
整形	外科·外科	14	28%	56	58%	72	73%	32	67%	54	69%	25	52%			253	58%
精神	科	28	56%			98	100%	37	77%	50	64%	29	60%	4	22%	246	56%
皮膚	科	26	52%	33	34%	23	23%	13	27%	35	45%	21	44%	5	28%	156	36%
眼科		4	8%	12	12%	17	17%	7	15%	17	22%	10	21%			67	15%
耳鼻	科			2	2%					1	1%					3	1%
	言語障害			1	1%					1	1%	1	2%			3	1%
	聴力障害	3	6%	3	3%					2	3%			1	6%	9	2%
障	視力障害			1	1%					2	3%	1	2%	1	6%	5	1%
宇宙箇	認知症	22	44%	93	96%	98	100%	38	79%	60	77%	41	85%	17	94%	369	84%
所	知的障害(療育手帳の所持者)	1	2%			1	1%									2	0%
	精神障害(精神障害者福祉手 帳の所持又は、自立支援医療 の適用者)	9	18%	3	3%	8	8%	1	2%							21	5%

2. 外部受診状況

(延件数)

延件数	養護	シルビアホーム	しあわせの家	サニーライフ白川	さん舞子	いこいの家	レインボー西宮	法人全体
内科	31	47	23	23	115	45	25	309
整形外科	19	31	13	29	32	13	3	140
歯科	2					1		3
眼科	16	16	5	1	17	1		56
耳鼻科	3	11		2	11	5		32
皮膚科	7	76	21	31	15	2		152
その他	97	76	28	3	45	39		288
合計	175	257	90	89	235	106	28	980

3. 訪問診療・往診等

延件数	養護	シルビアホーム	しあわせの家	サニーライフ自川	さん舞子	いこいの家	レインボー西宮	法人全体
歯科	100	3390	3500	168	1308	48	216	8730
その他	45				264	12	432	753
合計	145	3390	3500	168	1572	60	648	9483

4. 看取り介護(ターミナルケア)

(単位:人数)

	シ	ルビアホー	-A	l	あわせの	家	サニ	:-517	白川		さん舞子			いこいの	家	V	インボー西	涫		法人全体	
人数	令和	1年度	平成30年度	令和	1年度	平成30年度	令和	1年度	平成30年度	令和	1年度	平成30年度	令和	1年度	平成30年度	令和	1年度	平成30年度	令和	11年度	平成30年度
	件数	前年比	件数	件数	前年比	件数	件数	前年比	件数	件数	前年比	件数	件数	前年比	件数	件数	前年比	件数	件数	前年比	件数
看取り介護 (ターミナルケア)	15	(68%)	22	12	(120%)	10	9	(113%)	8	6	(86%)	7	15	(250%)	6	5			62	(117%)	53

【資料⑨栄養関係】

1. 食事形態・療養食・アレルギー代替食・栄養ケアマネジメント

令和2年3月31日現在

	種類	養護老	人ホーム	シルビブ	アホーム	しあわ	せの家	サニーラ	イフ白川	いこい	の家	さん	舞子	レインオ	ドー西宮
	任地	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率	人数	構成率
	普通食	43	86%	34	34%	27	28%	12	24%	27	56%	39	50%	12	71%
	刻み食	4	8%	14	14%	13	13%	22	44%	9	19%	29	37%	3	18%
食	極刻み食	2	4%	31	31%	0	0%	9	18%	9	19%	5	6%		0%
事形態	ソフト食	0	0%	12	12%	47	48%	6	12%	3	6%	4	5%		0%
能	ミキサー食	1	2%	0	0%	9	9%	1	2%	0	0%	1	1%		0%
,,,,	その他(補助食品のみ・絶食等)	0	0%	9	9%	2	2%	0	0%	0	0%	0	0%	2	12%
	入居者合計	50	100%	100	100%	98	100%	50	100%	48	100%	78	100%	17	100%
	糖尿食	5	10%	2	2%	2	2%	0	0%	0	0%	1	1%		0%
	高脂血症食	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		0%
\ ==	腎臟食	1	2%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		0%
療養食	心臟食	2	4%	3	3%	1	1%	0	0%	0	0%	1	1%		0%
食	肝臓食	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		0%
	潰瘍食	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		0%
	合計	8	16%	5	5%	3	3%	0	0%	0	0%	2	2%	0	0%
ア	印	0	0%	0	0%	0	0%	2	4%	0	0%	0	0%		0%
レ	魚	6	12%	4	4%	8	8%	1	2%	3	6%	10	13%		0%
ルギ	蕎麦	1	2%	1	1%	1	1%	0	0%	0	0%	3	4%		0%
	鶏肉	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%		0%
代	その他	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	2%	0	0%		0%
代替食	合計	7	14%	5	5%	9	9%	3	6%	4	8%	13	17%	0	0%
栄 ジ養	低リスク			11	11%	47	48%	7	14%	21	44%				0%
ジ養メケ	中リスク			68	68%	40	41%	30	60%	22	46%				0%
ンア	高リスク			21	21%	11	11%	13	26%	5	10%				0%
トマネ	合計			100	100%	98	100%	50	100%	48	100%			0	0%

※注①:ソフト食については、必要に応じて刻み食~ミキサー食の入居者に提供

注②:極きざみ・ミキサー食の入居者は主菜のみソフト食を提供

【資料⑦事故関係】

1. 行政機関への事故報告事例件数

	施設	骨折	打撲· 捻挫· 脱臼	切傷•擦過傷	やけど	その他の外傷	異食・誤えん	結核	感染症	職員の 法令違反 ・不祥事	高齢者 虐待	離園	誤薬	その他	合計
	入居														
養護	ホームヘルプ														
護	その他														
	計														
	入居	5													5
シュ	ショートステイ														
ルビ	デイサービス	1													1
ア	居宅介護支援														
ホー	包括支援														
4	その他														
	計	6													6
	入居	3	1											2	6
١,	ショートステイ	2	1	3									1		7
しあ	デイサービス														
わ	ホームヘルプ														
せの	居宅介護支援														
家	包括支援														
•	その他														
	計	5	2	3									1	2	13
	入居	3													3
サー	ショートステイ														
= -	デイサービス											1			1
ラ	ホームヘルプ														
イフ	居宅介護支援														
白	地域包括支援														
Л	その他														
	計	3										1			4
	入居	6				1							4		11
	ショートステイ	2										1			3
さん	デイサービス		1	1										3	5
λ ₩	ホームヘルプ													1	1
舞子	居宅介護支援														
	地域包括支援														
	その他	0												,	00
<u> </u>	計 入居	8 5	1 2	1		1	1				1	1	4	4	20 12
	<u> </u>	J	4	1			1				1		1	1	12
こい	計	5	2	1			1				1		1	1	12
	GH	1									-				1
	サ高住														
	デイサービス	1													1
	ホームヘルプ														
	居宅介護支援														
	その他	1													1
	計	3													3
合計		30	5	5		1	1				1	2	6	7	58
'	内死亡事故						1								1
	「かしこず以						1								1

2. 施設別集計【要望】

	施設	提案	サービス内容	嗜好	職員のマナー	利用料	その他	合計
	入居	1		,				1
養	ホームヘルプ		6		2			8
	その他							
	計	1	6		2			9
	入居	1	3					4
シ	ショートステイ							
ルビ	デイサービス		3					3
ア	居宅介護支援							
ホー	地域包括支援							
	その他							
	計	1	6					7
	入居		3	1			1	5
١,	ショートステイ		1					1
しあ	デイサービス		2		1		1	4
わ	ホームヘルプ		3		2			5
せの	居宅介護支援				3			3
の家	地域包括支援				1		1	2
	その他							
	計		9	1	7		3	20
	入居							
サー	ショートステイ							
=	デイサービス		1				1	2
ラ	ホームヘルプ							
イフ	居宅介護支援							
白	地域包括支援		1		1			2
	その他							
	計		2		1		1	4
	入居							
	ショートステイ							
ż	デイサービス	1	4					5
さん舞子	ホームヘルプ						1	1
子	居宅介護支援 地域包括支援						1	1
	地域已行又接							
	計	1	4				1	6
, .	入居	1	T				1	2
いこ	その他	1					1	<u>"</u>
こい	計	1					1	2
	GH	-						
	サ高住							
	デイサービス					2	1	3
西宮	ホームヘルプ							
呂	居宅介護支援							
	その他							
	計					2	1	3
合計		4	27	1	10	2	7	51
ㅁ미		4	41	1	10	4	1	J1

3. 施設別集計【苦情】

	施設	サービスの内容 に関わる事項	個人の嗜好・選択 に関わる事項	制度・施策・法律 に関わる事項	職員の態度・マナー に関わる事項	説明が不十分	その他	合計
	入居							
養	ホームヘルプ	3				1		4
護	その他							
	計	3				1		4
	入居	1						1
シ	ショートステイ				1			1
ルビ	デイサービス	1			2			3
ア	居宅介護支援				1			1
ホー	地域包括支援	3				1		4
4	その他							
	計	5			4	1		10
	入居							
	ショートステイ							
l	デイサービス							
あわ	ホームヘルプ							
せ	居宅介護支援							
の家	地域包括支援							
※	その他							
	計							
	入居							
サ	ショートステイ							
	デイサービス							
	ホームヘルプ							
1	居宅介護支援			1		1		2
フ	地域包括支援			-	1	-		1
白川	その他				-			_
	計			1	1	1		3
	入居	1				1		2
	ショートステイ	1						1
±	デイサービス	2			2			4
さん	ホームヘルプ	1						1
舞子	居宅介護支援	1			1			2
	地域包括支援				3			3
	その他							
	計	6			6	1		13
M	入居				4			4
	その他							
γı	計				4			4
	GH							
	サ高住							
	デイサービス	1						1
西宮	ホームヘルプ							
-	居宅介護支援							
	その他		1					1
	計	1	1					2
合計		15	1	1	15	4		36

【資料⑩ 令和01年度職員配置一覧】

1. 職員配置一覧 施設関連部門(パート職員は常勤換算)

施 設 関	_ 461	1 //			要求明		√√ 21		期間中	の増減						令	和01年	度末現	是在			
事業所名	事業	的容		全理	職員		捋	《用·異 ·復職		馵	動·休 •退職	職	F	間接人	員	Ţ <u>I</u>	直接人	員		全理	戦員	
			正職	嘱+契	P+派	合計	正職	嘱+契	P+派	正職	嘱+契	P+派	正職	嘱+契	P+派	正職	嘱+契	P+派	正職	嘱+契	P+派	合計
		幹部事務	2.0		2.2	1.0			0.9	1.0		0.4	1.0		2.7				1.0		2.7	3.7
	間接	栄養	1.0		2.2	1.0	1.0		0.5	1.0		0.1	1.0		2.1				1.0		2.1	1.0
修護老人ホーム 神港園		相談員	2.0	1.0	0.4	2.0	1.0	1.0	0.4	1.0	1.0		2.0			4.0	1.0	0.0	2.0	1.0	0.0	2.0
1772 (88)	直接	養護	4.5 5.5	3.0	0.4 4.9	5.9 13.4	0.5 2.0	0.5	0.4 1.3	1.0	0.5 1.5	0.8				4.0 6.0	2.0	0.8 5.4	4.0 6.0	1.0 2.0	0.8 5.4	5.8
		看護	1.0			1.0										1.0			1.0			1.0
	施設	幹部	2.0	4.0	7.5	28.5	4.5	2.0	2.6	5.5	3.0	1.2	5.0 2.0		2.7	11.0	3.0	6.2	2.0	3.0	8.9	27.9
		事務	2.0	2.0	2.4	6.4			1.3		1.0	1.6	2.0	1.0	2.1				2.0	1.0	2.1	5.1
	間接	栄養 相談援助	1.0 3.0	2.0	0.4	1.4 5.0	1.0		0.8		1.5		1.0	0.5	0.4				1.0	0.5	0.4	1.4 5.3
		地域包括	3.0	1.0	0.3	4.3	1.0		0.8		1.5	0.3	3.0	0.5 1.0	0.8				3.0	0.5 1.0	0.8	4.0
神港園 シルビアホーム		居宅	5.0		1.0	6.0	1.0	1.0		1.0		0.7	5.0	1.0	0.3				5.0	1.0	0.3	6.3
		特養ショート	29.0 7.0	5.0 2.0	1.3	35.3 9.0	3.0	5.5 2.0	2.1	3.0 2.0	2.0 1.0	1.2				29.0 5.0	8.5 3.0	2.2	29.0 5.0	8.5 3.0	2.2	39.7
	直接	デイ	3.0	3.6		6.6	1.0	2.1	2.1		2.7	0.6				4.0	3.0	1.5	4.0	3.0	1.5	8.5
	16ta 28	看護 公合計	4.5 59.5	2.0 17.6	1.0	7.5 83.5	1.2	10.6	2.5 8.8	0.7	2.0	1.3 5.7	17.0	2 5	2.6	5.0 43.0	145	2.2	5.0	10.0	2.2	7.2 87.5
	加山山	幹部	3.0	17.0	6.4	3.0	7.2	10.6	0.0	6.7	10.2	5.7	3.0	3.5	3.6	43.0	14.5	5.9	3.0	18.0	9.5	3.0
		事務	2.0		5.6	7.6			4.7			3.5	2.0		6.8				2.0		6.8	8.8
	間接	栄養 相談援助	1.0 5.2		0.4	6.1			0.1			0.1	1.0 5.2		0.5				1.0 5.2	-	0.5	6.0
		地域包括	6.0	1.0	0.9	7.9	1.0		0.1	1.0		0.1	6.0	1.0	0.9				6.0	1.0	0.9	7.9
神港園 しあわせの家		居宅	5.0 24.8	2.0 13.0	1.1 7.4	8.1 45.2	1.0 8.0	1.0	1.1 4.9	3.0	2.0 5.0	0.6 3.2	6.0	1.0	1.6	29.8	9.0	9.1	6.0 29.8	9.0	1.6 9.1	8.6 47.9
		ショート	5.0	2.0	1.4	8.4	2.0	1.0	2.2		1.0	2.0				7.0	2.0	1.6	7.0	2.0	1.6	10.6
	直接	デイ	3.0 5.0	5.0	2.3 5.2	10.3	6.0	2.0	1.3	5.0 1.0	1.0	0.6 11.2				4.0	3.0	3.0 5.3	4.0	3.0	3.0 5.3	9.3
		看護	7.0		1.7	8.7	1.0	1.0	1.8	2.0	1.0	0.9				6.0		2.6	6.0		2.6	8.6
	施設	合計	67.0	23.0	26.9	116.9	19.0	6.0	27.5	12.0	13.0	22.2	23.2	2.0	10.6	50.8	14.0	21.6	74.0	16.0	32.2	122.
		幹部 事務	2.0	1.0	7.3	2.0	1.9		7.5	1.1	1.0	6.9	2.0		7.9				2.0		7.9	2.0
		栄養	1.0		0.4	1.4						0.1	1.0		0.3				1.0		0.3	1.3
	追加	相談援助地域包括	3.5 8.9		1.0	3.5 9.9	0.8 2.4		0.1	1.6 2.9		0.6	2.7 8.4		0.5				2.7 8.4		0.5	2.7 8.9
神港園		居宅	6.6		0.3	6.9	1.0	2.0	0.1	2.3	2.0	0.0	7.6		0.2				7.6		0.2	7.8
サニーライフ 白 川		見守り(県)	0.5	7.0	0.0	0.5		0.0	0.6	0.5	0.0	0.1			0.5	11.5	7.0	4.5	11.5	7.0	0.5	0.5
		特養 ショート	12.8 7.2	7.0 2.0	3.0 1.0	22.8 10.2	1.5	3.0 1.0	2.6 0.5	0.2	3.0 1.0	0.1				7.0	7.0 2.0	4.5 1.4	7.0	7.0	4.5 1.4	23.0
	直接	デイ	7.0	2.0		9.0		3.0	5.4	2.0	3.0	3.4				5.0	2.0	2.0	5.0	2.0	2.0	9.0
		ヘルプ 看護	4.0 5.0	1.0	9.2	14.2 5.6		1.0	0.8 1.9	1.0		3.0 1.8				3.0 4.0	1.0	7.0	3.0 4.0	2.0 1.0	7.0	12.0 5.7
	施設	合計	60.5	13.0	22.8	96.3	7.6	11.0	19.5	13.1	10.0	17.3	24.5		9.4	30.5	14.0	15.6	55.0	14.0	25.0	94.0
		幹部事務	1.0	2.0	6.9	9.9		1.0	0.9	1.0		1.9	1.0	2.0	5.9				1.0	2.0	5.9	2.0 8.9
	間接	栄養	1.0			1.0							1.0						1.0			1.0
	1111111	相談援助地域包括	4.0 8.4	2.0		10.4	1.0	2.0			3.0		4.0 9.4	1.0					4.0 9.4	1.0		4.0
さん舞子		居宅	8.6	2.0	0.3	8.9	1.0	2.0		1.0	3.0		7.6	1.0	0.3				7.6	1.0	0.3	7.9
神港園		ケアハウス	27.0	7.0	4.0	38.0	7.0	5.0	6.0	2.0	10.0	4.0				32.0	2.0	6.0	32.0	2.0	6.0	40.0
	直接	ショート デイ	7.0 4.0	3.0	1.0	9.0 7.0	1.0	2.0	0.9	2.0	1.0	0.2				8.0 3.0	2.0 4.0	0.6	3.0	2.0 4.0	0.6	7.5
		ヘルプ	5.0	1.0	5.5	11.5	2.0	3.0	2.5	3.0	2.0	2.0				4.0	2.0	6.0	4.0	2.0	6.0	12.0
	施部	看護 全合計	4.0 72.0	1.0	2.4	7.4	1.0	1.0 15.0	2.4	2.0	16.0	1.5	24.0	4.0	6.2	3.0 50.0	2.0 12.0	3.3 16.4	3.0 74.0	2.0	3.3 22.6	8.3
		幹部		1.0		1.0	1.0						1.0	1.0					1.0	1.0		2.0
	間接	事務	1.0	-	1.6	2.6	-	2.0	1.3	1.0	1.0	0.6	1.0	1.0	2.3	-	\vdash		1.0	1.0	2.3	3.3
さん舞子 神港園		相談援助	1.5			1.5							1.5						1.5			1.5
仲徳国いこいの家	直接	特養 看護	16.5 3.0	3.0	3.1	22.6 3.0	2.0 1.0	7.0	1.0 2.0	2.0	3.0 1.0	3.1 1.2			\vdash	16.5 2.0	7.0	1.0 0.8	16.5 2.0	7.0	1.0 0.8	24.5
	サン舞子	有 護 ・マンション	3.0	1.0	0.5	1.5	1.0	1.0	0.1	2.0	1.0	1.2				2.0	1.0	0.8	2.0	1.0	0.8	1.6
	施設	2合計	23.0	5.0	5.2	33.2	4.0	10.0	4.4	5.0	5.0	4.9	3.5	2.0	2.3	18.5	8.0	2.4	22.0	10.0	4.7	36.7
		幹部事務					2.0	1.2	0.5		0.2		2.0	1.0	0.5				2.0	1.0	0.5	3.5
	間接	栄養						2.0	0.6					2.0	0.6					2.0	0.6	2.6
		相談員居宅		 	_		1.0					-	1.0		\vdash	-	\vdash		1.0			1.0
神港園		GH					6.7	7.0	2.9	1.0	2.0	0.5	1.0			5.7	5.0	2.4	5.7	5.0	2.4	13.1
レインボー	mar and	デイ		$\sqrt{-}$			9.0	3.0	5.3		1.0	0.5				9.0	2.0	4.8	9.0	2.0	4.8	15.8
	直接	柔復 ヘルプ					0.2	3.1	0.1 2.7			1.1				0.2	3.1	1.6	0.2	3.1	1.6	4.9
		看護							2.6									2.6			2.6	2.6
		高住 设合計	<u> </u>				1.8 24.0	0.9	2.9	1.0	3.2	0.4	1.8 7.1	0.9	2.5	15.9	10.1	11.5	1.8 23.0	0.9	2.5 15.1	5.2 53.1
		幹部	4.0	1.8		5.8	24.0	18.2	17.6	1.0	1.1	2.5	5.0	0.7	3.0	15.9	10.1	11.5	5.0	0.7	15.1	53.1
法人	間接	事務	3.0	4.0	0.5	7.5	4.0	2.0	1.3	2.0	3.5	1.2	5.0	2.5	0.6				5.0	2.5	0.6	8.1
本部		療所 设合計	5.5 12.5	2.5 8.3	1.6	9.6	2.0 8.0	2.0	1.3	2.5 5.5	0.5 5.1	0.5	5.0 15.0	2.0 5.2	1.1				5.0 15.0	2.0 5.2	1.1	8.1
総合	十十		311.5	87.9	91.0	490.4	87.3	74.8	95.1	59.8	65.5	66.4	119.3	21.6	40.1	219.7	75.6	79.6	339.0	97.2	119.7	555.9
構成率及		t -ト職員 ·	65%	17%	19%	100%		2増減	36.8	P均	曽減	28.7	21%	4%	7%	40%	14%	14%	61%	17%	22%	1009

※パート職員は、パート職員+登録型ホームヘルパー+派遣の合計 ※パート職員は、1ヶ月21.5日×7.5hで常勤換算する

所属職員合計	常勤換算人員	比率
正職員	339.0	61.0%
嘱託+契約職員	97.2	17.5%

	養護	老人对	ተ 一 ዾ	シル	ビアオ	「 ーム	しあ	わせの	の家	サニー	ーライン	7白川	ž	ん舞	子	W	こいの	家	V-	インオ	; —	本音	₿∙診⅓	寮所	A =1
資格者数	正	嘱+契	Р	正	嘱+契	Р	正	嘱+契	Р	正	嘱+契	Р	正	嘱+契	Р	正	嘱+契	Р	正	嘱 + 契	Р	正	嘱+契	Р	合計
介護福祉士	10	3		45	13	5	54	6	17	37	7	5	61	9	4	15	2	2	12	5	6				318
実務者研修				10	4	1	11	1	1	6	1		8	7	1	5		1	3	4	8				72
介護職員基礎研修				1			1		1				2								1				6
ヘルプ1級				1	1		3	1	1	2	1										1				11
ヘルプ2級	5	4	1	17	8		18	5	10	13	2	2	25	4	8	6	2	1	6	7	11		1	1	157
初任者研修	1	1		3	2		2	4	1	1	1			3	2	3	2	2	3	2	7				40
神戸市高齢者施設介護士				3	1								1		1										6
ユニットリーダー	1			3			6		2				2			5									19
社会福祉士	1			4	1		10	1		3			8			2				1	1	1			33
精神保健福祉士				1			1													1					3
正准看護師	1	1		8	1	2	8		5	5		1	5	2	4	2					5				50
衛生管理者				2		1				1			2		2	1				1		1			11
主任介護支援専門員				5		1	5	1	3	5			5						2						27
介護支援専門員	3	3		20	3	1	28	2	10	18	1	1	32	1		4			3		1	1			132
合計	22	12	1	123	34	11	147	21	51	91	13	9	151	26	22	43	6	6	29	21	41	3	1	1	885

【資料⑪ 職員採用状況・離職状況】

1. 職員状況【実人数】

	#0 BB -L-		介護	職員			看護	職員			事務	職員		相	目談・栄	養·居	宅		その	の他			法人	全体	
	期間内の人数	R1 ^左	F度	H30:	年度	R1年	F 度	H30	年度	R1年	干度	H30	年度	R1年	 手度	H30	年度	R14	年度	H30	年度	R14	年度	H30	年度
		離職	採用	離職	採用	離職	採用	離職	採用	離職	採用	離職	採用	離職	採用	離職	採用	離職	採用	離職	採用	離職	採用	離職	採用
	期首在籍者数	27	74	25	51	2	9	2	6	2	22	1	.5	8	5	8	5	2	29	2	26	4	39	4	03
	正職員	20	5	13	1	3	0	5	2	4	3	1	3	4	6	7	2	2	1	1	0	33	15	27	8
常勤	契約職員	22	46	21	30	2	3	1	6	3	3	0	3	1	2	3	6	2	0	0	1	30	54	25	46
	合計	42	51	34	31	5	3	6	8	7	6	1	6	5	8	10	8	4	1	1	1	63	69	52	54
	※離職率(前年比)	15.3%	(113%)	13.	.5%	17.2%	(75%)	23	.1%	31.8%	(477%)	6.	7%	5.9%	(50%)	11	.8%	13.8%	(359%)	3.	.8%	14.4%	(111%)	12	.9%
その	短時間パート	16	26	13	13	3	4	3	3			1	2	2	0	3	3	10	17	3	7	31	47	23	28
他	登録ヘルパー	13	10	6	12																	13	10	6	12
総合	計	71	87	53	56	8	7	9	11	7	6	2	8	7	8	13	11	14	18	4	8	107	126	81	94
期首	在籍者数	44	15	40	00	5	2	3	9	2	:5	1	.8	10	00	S	2	ϵ	60	5	56	6	82	6	05
※離	職率(前年比)	16.0%	(120%)	13.	.3%	15.4%	(67%)	23	.1%	28.0%	(252%)	11	.1%	7.0%	(50%)	14	.1%	23.3%	(327%)	7.	.1%	15.7%	(117%)	13	.4%
4	/1入社人数	1	3	1	0	()		1	(0	(0	4	2		0		3		1]	18	1	12
	平均年齢	50.8	47.0	45.6	45.6	46.5	51.6	49.3	49.5	52.7	54.0	63.1	57.0	51.9	52.3	51.2	53.9	50.0	50.4	32.6	58.3	50.5	48.4	47.6	48.4
크	Z均勤続年数	4.2		4.2		6.5		6.5		8.4		0.2		6.0		1.9		2.1		1.9		4.1		4.1	

2.介護職の採用・離職状況

<u>• 川 曖</u>	19X Y		194	V\1	<u> </u>									
					令和:	l年度	:			<u>7</u>	平成3	0年月	吏	
神	港園(介護職)	期	採		離	職		期首	採		離	職	
			首	用	合計	1年未満	3年未満	以外	首	用	合計	1年未満	3年未満	以外
職種別	訪問	介護員	137	10	13	1	2	10	125	12	8	0	2	6
相联任金万円	介護	職員	308	77	58	11	26	21	275	44	45	15	15	15
	2職	重合計	445	87	71	12	28	31	400	56	53	15	17	21
	正社		202	5	20	0	7	13	186	1	13	0	3	10
	非正	社員	243	82	51	12	21	18	214	55	40	15	14	11
就業 形態別		常勤労働者	70	46	22	6	12	4	65	30	21	9	9	3
		短時間労働者	59	26	16	5	7	4	45	13	13	6	4	3
		登録ヘルパー	114	10	13	1	2	10	104	12	6	0	1	5
wie mate and														

※採用率=採用者数/期首在籍者数×100 離職率=離職者数/期首在籍者数×100 【期首在籍者数には4/1入社を含む】

割合(%)			採用率			離職率			増加率			離職者勤続年数別構成率								
												1年未満			1年以上3年未満			3年以上		Ŀ
			神泽	神港園		神港園		調査	神港園		調査	神港園		調査	神港園		調査	神港園		調査
			R1	H30	H30	R1	H30	H30	R1	H30	H30	R1	H30	H30	R1	H30	H30	R1	H30	H30
職種別	職種別 訪問介護員 介護職員		7.3	9.6	16.7	9.5	6.4	13.3	-2.2	3.2	3.4	7.7	0.0	35.4	15.4	25.0	25.2	76.9	75.0	39.4
4成7至刀7			25.0	16.0	19.5	18.8	16.4	16.2	6.2	-0.4	3.3	19.0	33.3	38.9	44.8	33.3	26.6	36.2	33.3	34.5
	2職種合計			14.0	18.7	16.0	13.3	15.4	3.6	0.8	3.3	16.9	28.3	38.0	39.4	32.1	26.2	43.7	39.6	35.8
	正社員		2.5	0.5	17.0	9.9	7.0	14.6	-7.4	-6.5	2.4	0.0	0.0	32.3	35.0	23.1	27.8	65.0	76.9	39.9
	非正	社員	33.7	25.7	20.6	21.0	18.7	16.2	12.8	7.0	4.4	23.5	37.5	43.6	41.2	35.0	24.7	35.3	27.5	31.7
就業 形態別		常勤労働者		46.2		31.4	32.3		34.3	13.8		27.3	42.9		54.5	42.9		18.2	14.3	
		短時間労働者	44.1	28.9		27.1	28.9		16.9	0.0		31.3	46.2		43.8	30.8		25.0	23.1	
		登録ヘルパー	8.8	11.5		11.4	5.8		-2.6	5.8		7.7	0.0		15.4	16.7		76.9	83.3	

[※]調査H31:財団法人介護労働安定センター 平成30年度介護労働実態調査結果より

3.介護職員離職者勤続期間【実人数】

実人数	~半年未満				~1年未満				~3年未満				~5年未満				~10年未満				10年~			
	R1(構成率)		H30(構成率)		R1(構成率)		H30(構成率)		R1(構成率)		H30(構成率)		R1(構成率)		H30(構成率)		R1(構成率)		H30(構成率)		R1(構成率)		H30(構成率)	
職員	1	1.4%			4	5.6%			3	4.2%	3	5.7%	2	2.8%	5	9.4%	9	12.7%	3	5.7%	1	1.4%	2	3.8%
契約	8	11.3%	5	9.4%	3	4.2%	4	7.5%	7	9.9%	9	17.0%	1	1.4%	2	3.8%					3	4.2%	1	1.9%
パート	7	9.9%	6	11.3%	3	4.2%			4	5.6%	4	7.5%			1	1.9%			1	1.9%	2	2.8%	1	1.9%
登録	1	1.4%			1	1.4%			1	1.4%	1	1.9%	1	1.4%			7	9.9%	3	5.7%	2	2.8%	2	3.8%
合計	17	23.9%	11	20.8%	11	15.5%	4	7.5%	15	21.1%	17	32.1%	4	5.6%	8	15.1%	16	22.5%	7	13.2%	8	11.3%	6	11.3%
中「米		合計							内定	と年等の	の年限	:退職	平均勤続年数											
実人数		R1(構成率)				H30(構成率)			F	R1	H30		R1				H30							
職員	4	20	28.2%		13		24.5%				1		4.2				4.6							
契約	4	22	31.0%		21		39.6%				1		2.4			2.8								
パート		16	22	.5%	13		24.5%						2.7			3.3								
登録		13	18	.3%		6	11.3%				2		6.6			7.1								
合計	7	71	100.0%		53		100.0%		0		5		3.7			3.7								

[※]定年後再雇用継続中の職員については退職者数に含めないものとする

[※]離職率=離職者数/期首在籍者数×100 ※R1年度期首在籍者数にはテラ・コーポレーションからの転籍者63人を含む。(表の採用等には計上しない。)

【資料迎社会活動・施設外研修・行政説明・実習生受入れ・ボランティア等関係】

【養護老人ホーム神港園】

1. 社会活動

行政との意見交換会【1回】施設長 老施連社員総会【1回】施設長 老施連 養護相談員会 【2回】生活相談員 老施連介護士会 養護プロック会【4回】介護リーダー 老施連相談員会 養護プロック会【1回】生活相談員 老施連相談員会 総会・研修会【1回】生活相談員 西プロック施設長会【5回】施設長 養護施設長会【5回】施設長 養護施設長会【5回】施設長 老施連 福祉教育プロジェクト【3回】施設長 労使連 防災小委員会【3回】施設長 R1年度行政との実務担当者意見交換会【1回】生活相談員

2. 施設外研修

安全運転管理者講習【1回】施設長 栄養士会研修会 【1回】管理栄養士 看護師会・総会・第1回研修会【1回】看護師 食品衛生講習会【1回】管理栄養士 感染症対策基礎研修【1回】看護師 決算書の読みこなし方と経営分析基礎【1回】事務員 介護職員研修【1回】介護職員 介護士会 研修会【1回】介護職員 管理栄養士会総会及び第1回研修会【1回】管理栄養士 全老協 老人福祉施設研究会【1回】施設長 認知症介護実践者研修【7回】支援員 法令遵守·職業倫理研修【1回】施設長 ハラスメント・虐待防止のためのアンガーマネジメント研修【1回】施設長 高齢者福祉施設におけるホスピタリティーと楽しく学ぶ心理学~交流分析~【1回】相談員 ロジカルシンキングと問題解決入門【1回】看護師 事務職員講座(超初級編)【1回】事務員 近老協 施設長研修【1回】施設長

3. 行政説明

養育支援訪問事業従事者説明会【1回】事務職員

4. 実習生受入れ

老年看護実習(神戸常磐大学)【3回】 クウネル【1回】※ホームヘルプ 兵庫県立総合衛生学院【1回】※ホームヘルプ

5. ボランティア・慰問

マッサージ・ボ・ランティア【10回】 カラオケボ・ランティア【11回】 俳画クラブ・ボ・ランティア【5回】 フラワーマイント・セラヒ。-【9回】 民謡ボ・ランティア【5回】 メカ、ネの三城(眼鏡・補聴器の無料調整)【11回】 朝日児童館(入居者との交流)【1回】 仏教法話【12回】 さくらんぼ幼稚園【1回】

【神港園シルビアホーム】

1. 社会活動

神戸医療福祉専門学校入学式【1】施設長

西ブロック施設長会議【4】施設長

西区主任ケアマネジャー連絡会【4】包括センター長・居宅職員

施設長会議【2】施設長

老施連社員総会【1】施設長

神戸大学医学部「早期臨床実習1」意見交換会【1】施設長·生活相談員

介護士会 総会【1】介護職員

神戸市ケアマネジャー連絡会総会【1】施設長

看護士会 総会【1】看護職員

相談員会 総会【1】生活相談員

介護士会 西ブロック会【2】介護職員

ディ相談員会 総会【1】生活相談員

夏期食品衛生講習会【1】管理栄養士

特養入所担当・ショート担当責任者会議【1】施設長・生活相談員

神戸西安全運転管理者部会 定期総会【1】施設長

栄養士会 総会【1】管理栄養士

西神戸医療センター地域医療課主催オープンカンファレンス【1】包括職員

神戸地域包括支援センター会 総会【1】包括センター長

民間社会福祉施設職員激励会【1】職員8名

神戸の福祉を進める会【1】施設長

アドバンス・ケア・プランニングとは?意思決定支援神戸プロジェクトについての情報交換【1】包括職

医療職・介護職・福祉職のためのワールド・カフェ【1】包括職員

神戸市社会福祉大会【1】施設長·職員3名

西区高齢者虐待防止検討委員会【1】包括職員

神出町文化祭の打ち合わせ会【1】包括職員・生活相談員

福祉教育プロジェクトin平野中学校【1】施設長・生活相談員

介護予防ケアマネジメント指導者情報交換会【1】包括センター長

法テラス兵庫地方協議会【1】包括職員

外国人介護人材受入セミナー【1】副施設長・生活相談員

西区地域灯会議【1】包括職員

新春福祉関係者のつどい【1】施設長

2. 施設外研修

安全運転管理者等講習【1】施設長

介護予防ケアマネジメント従事者新任者研修【2】包括職員

介護士会 研修会【2】介護職員

看護司会 研修会【1】看護職員

相談員会 研修会【2】生活相談員

栄養士会 研修会【2】管理栄養士

DV被害者支援関係機関担当者向け合同研修会【1】包括職員

|法令遵守・職業倫理などに関する職員研修(施設長対応)【1】施設長

法令遵守・職業倫理などに関する職員研修(職場研修担当者対象)【1】生活相談員

日本栄養士会 研修会【1】管理栄養士

接遇応対研修【1】介護職員

神戸市特定給食施設研修会【1】管理栄養士

神戸市認定調査員新規研修【2】居宅職員、介護職員、生活相談員

介護予防・フレイル予防対応研修【1】包括職員

北はりま日の出塾 安心して暮らすために【1】包括職員

あんしんすこやかセンター職員 地域マネジメント研修【1】包括職員 西区認知症医療を考える会【1】包括センター長 神戸市認定調査員 現任者研修【1】居宅職員 兵庫県地域包括支援センター関連三職種団体連絡会 研修会【1】包括職員 世界アルツハイマーデー記念講演会【1】居宅職員 高齢者施設職員向け研修【1】施設ケアマネ・生活相談員 技能実習責任者講習【1】施設長 介護士支援専門員スキルアップ研修【2】居宅職員 西区医療・介護関係者の研修会【2】包括センター長・包括職員 高齢者虐待対応力向上研修【1】包括職員 住宅改修研修【1】居宅職員 神戸市自立支援型ケアマネジメント研修【1】居宅職員 施設長研修会【2】施設長 ディ相談員 研修会【1】生活相談員 介護職種の技能実習指導員講習【1】介護職員 神戸市認知症地域支援推進員研修【1】包括職員 高齢者虐待防止研修【1】包括職員 神戸市認定調査員フォロー研修【1】施設ケアマネ 若年性認知症支援研修会【1】居宅職員 災害研修【1】生活相談員

3. 行政説明

あんしんすこやかセンター説明会【3】施設長、包括センター長 外国人介護技実習生受入事業の説明会【1】副施設長 指定施設における不在者投票説明会【1】生活相談員

4. 実習生受入れ

クウネル(6名)【52】 教育実習生(17名)【85】 神戸医療専門学校(2名)【42】 神戸大学医学部早期臨床実習(3名)【9】 西神戸高等支援学校サテライトディ【10】 神出学園ワンデーワーク【2】

5. ボランティア・慰問

アロマ【毎月2回】 対別け演奏【月1回】 富士クラブ【月2回】 さんき会(コープ買い物)【月1回】 デイサービス(昼食準備・配膳等)【週1回】 書道教室【月2回】 清掃ボランティア【月1回】 マッサージ゙ボランティア【11月】 神出町かたこ会【8月】

【神港園しあわせの家】

1. 社会活動

北区ケアマネジ・ャー連絡会【年4回】包括職員・居宅職員・生活相談員 北区保健・医療・福祉連絡会議の施設連絡【随時】生活相談員・居宅包括職員・サービス事業 しあわせの村まつり 出店参加【年1回】事務所・包括・居宅職員 しあわせの村連絡会【月1回】施設長 シルバーカレッジ・講師等派遣【随時】施設長・生活相談員・介護チーフ等 地域ふれあい喫茶【月1回】地域包括職員 地域ふれあい食事会【月1回】地域包括職員 認知症サポーター講座【随時】地域包括職員 神戸市老人福祉施設連盟施設長会【3回】施設長·施設長代行 神戸市老人福祉施設連盟介護士会【4回】介護職員 神戸市老人福祉施設連盟北ブロック介護士会【2ヶ月1回】介護職員 神戸市老人福祉施設連盟北ブロック施設長会【年1回】施設長 神戸市老人福祉施設連盟理事会【月1回】施設長 神戸包括北ブロック会【年4回】施設長代行・包括職員 認知症の人と家族の会兵庫県支部事務局【月・木】副施設長・生活相談員・事務職員等 認知症の人と家族の会兵庫県支部世話人会議事務【月1回】副施設長 北区地域包括ケア推進総括協議会【月1回】施設長代行・包括センター長・生活相談員 神港園しあわせの家運営推進会議【年2回】施設長代行・生活相談員 神港園西鈴蘭台デイサービスほっと運営推進会議【年2回】施設長代行・生活相談員 神戸市北区社会福祉法人連絡協議会(ほっとかへんネット総会)【年1回】施設長代行 地域が会議(圏域4か所)【各1回/年】施設長代行・包括職員 神戸市社会福祉大会【年1回】施設長代行·対象職員

2. 施設外研修

あんしんすこやかセンター職員研修【】地域包括職員 あんしんすこやかセンター初任者研修【】地域包括職員 介護現場で知っておきたい医学知識【年1回】サービス提供責任者 北区高齢者施設内虐待防止研修会【年1回】地域包括職員・相談員 急変時対応研修【年1回】介護職員 地域包括現任者研修【年1回】地域包括職員 法令遵守・職員倫理に関する施設長研修【年1回】施設長代行 面接相談スキルアップ研修【年4回】地域包括職員・居宅職員・生活相談員 安全運転管理者等講習【年1回】施設長代行 神戸市認定調査員研修【年2回】介護支援専門員 相談員会・総会及び研修会【2回】生活相談員 地域見守り全市研修【月1回】見守り推進員 神戸市認知症基礎研修【年1回】介護職員 在宅ケアにおけるハラスメント研修【年1回】施設長代行 定期巡回·随時対応型訪問介護看護研修【年1回】施設長代行 SMBC各種セミナー【年1回】幹部職員・職責者 認知症の方の早期受診について【】相談員・サービス提供責任者 キャリアビジョンと倫理観【】介護職員 |組織マネジメント研修【】介護職員 技能実習責任者講習会【】施設長代行 ノーリフト研修【】介護職員 ノーリフトケア国際シンポ゚ジウム【】施設長代行

3. 行政説明

あんしんすこやかセンター説明会【】施設長代行・包括センター長・事務職員 介護保険事業者説明会【】相談員等 介護保険サービス事業者等に対する集団指導【】施設長代行・副施設長・居宅管理者・生活材

4. 実習生受入れ

クウネル介護センター(実務者研修)【2】 コープ こうべ協同学苑(初任者研修)【1】 神戸親和女子大学(社会福祉士)【1】 神戸医療福祉専門学校中央校(介護福祉士)【2】 ふれあい体験学習(こうべ市民福祉振興協会)【4】 神戸女子大学(実習見学)【1】 トライやるウィーク(ひよどり台中学校)【1】

5. ボランティア・慰問

グ ループ わ (身辺・食事介助) 【週5回】 コープ ボ ランティア (食事介助) 【週1回】 カタリア会 (繕い物) 【月1回】 ヒューマンボ ランティア 【不定期】 アロハハワイアンズ 【年4階】 民謡ボ ランティア 【月2回】 そよ風(音楽演奏) 【不定期】 その他個人 (喫茶、三味線、食事介助、身辺ケア 【週2回[~]月1回】 入居者家族会 (喫茶・陽だまりの会) 【月2回[~]5回】

【神港園サニーライフ白川】

1. 社会活動

ひまわりバザール【年1回】施設全体、地域住民 神戸市老人福祉施設連盟須磨ブロック施設長会【1回】施設長 ほっとかへんネット須磨第2回全体会【1回】副施設長 あんしんすこやかセンター職種別代表連絡会【年1回】地域包括職員 あんしんすこやかセンター連絡会【月1回】地域包括職員 運営推進会議(9か所)【年34回】地域包括職員 映画会【月1回】地域包括職員 えがおの窓口連絡会【年2回】介護支援専門員・地域包括職員 若草ルーム【週3回】SCS 神戸市 課題検討会【年2~3回】地域包括職員 高齢者虐待防止ネットワーク会議【年3回】地域包括職員 支所管内定例会【年6回】地域包括職員 社会福祉士連絡会【不定期】地域包括職員 主任クアマネジャー連絡会【月1回】主任介護支援専門員 須磨区地域が会議【1回】地域包括職員 地域が会議【3回】地域包括職員 地域行会議準備会【不定期】地域包括職員 地域支え合い推進員連絡会(社協)【月1回】見守り推進員 デイ・訪問介護・グループホーム・訪問看護事業所連絡会・施設連絡会【年3回】地域包括職員 認知症地域支援ネットワーク構築会議【年2~3回】地域包括職員 東高層見守り連絡会【年4回】見守り推進員 保健師·看護師連絡会【不定期】地域包括職員 ルーム連絡会【年6回】SCS 若草住宅見守り連絡会【年4回】SCS 介護リフレッシュ教室【年6回】地域包括職員 介護予防啓発事業【不定期】地域包括職員 須磨支所館内サービス事業所連絡会【年6回】地域包括職員・介護支援専門員・サービス事業所 赤灯台編集会議【年9回】見守り推進員 地域ふれあい喫茶(10カ所)【月10回】見守り推進員・地域包括職員 地域ふれあい食事会(10か所)【月10回】見守り推進員・地域包括職員 地域に・生きがいディサービス(2カ所) 【月2回】見守り推進員・地域包括職員 地域包括·居宅小地域連絡会【年2回以上】地域包括職員

2. 施設外研修

老施連 相談員会 総会·第1回研修会【1回】特養·SS相談員 他法人合同研修(事例検討会)【3回】介護支援専門員

老施連 デイ相談員会 【1回】相談員 養育支援訪問事業従事者研修【1回】訪問介護員 地域公益活動推進セミナー【1回】施設長 介護現場で知っておきたい医学知識研修会【1回】介護職員 ノーリフティング ケア視察【1回】副施設長・介護職員 近畿老人福祉施設協議会施設長研修会【1回】施設長·副施設長 廃棄物管理責任者研修会【1回】施設長 スーハ゜ービジョンの基礎知識【1回】 ケアマネジャー 全国社会福祉法人経営青年会 令和元年度研修企画事業専門講座【1回】副施設長 あんしんすこやかセンター テーマ別研修【2回】地域包括職員 あんしんすこやかセンター 初任者研修【1回】地域包括職員 神戸地域包括支援センター会 研修【1回】地域包括職員 神戸市高齢者虐待対応研修会【1回】地域包括職員 高齢者虐待に関する研修会【1回】地域包括職員 多職種連携検討会【1回】地域包括職員 あんしんすこやかセンター発表会【1回】地域包括職員 介護予防ケアマネジメント従事者スキルアップ研修【1回】地域包括職員 須磨区在宅医師会シンポジウム【1回】地域包括職員 須磨区権利擁護研修会【1回】地域包括職員 法テラス研修会【1回】地域包括職員 住宅改修研修会【1回】地域包括職員 神戸市フレイル予防・対応研修会【1回】地域包括職員 在宅医療講座【1回】地域包括職員 兵庫県地域包括・在宅介護支援センター講演会【1回】地域包括職員

3. 行政説明

神戸市介護保険事業者説明会・集団指導【書面】【1回】施設長・副施設長・相談員・センター神戸市ほっとヘルパーサービス実施事業所連絡会【2回】訪問介護員あんしんすこやかセンター説明会【4回】地域包括職員

4. 実習生受入れ

クウネル介護センター【3回】特養・ディサーヒ、ス 神戸市立須磨翔風高等学校【1回】ディサーヒ、ス ワークセンターひょうご【2回】特養・ディサーヒ、ス 兵庫県立総合衛生学院介護福祉学科 【1回】ホームヘルプ。 兵庫県立総合衛生学院介護福祉学科 【1回】あんしんすこやかセンター 神戸大学保健学科 統合看護実習【3回】あんしんすこやかセンター 兵庫県立総合衛生学院 在宅看護論実習【4回】あんしんすこやかセンター 兵庫県立総合衛生学院 在宅看護論実習【4回】あんしんすこやかセンター 神戸市立須磨翔風高等学校【1回】ディサーヒ、ス ワークキャンプ、【2回】ディサーヒ、ス トライやるウィーク【1回】ディサーヒ、ス

5. ボランティア・慰問

KSC楽遊グループ【1回】 アロハハワイアンズ【1回】 音楽療法【6回】 村上二郎&Chizuru【1回】 習字【12回】 将棋・囲碁【週1回】 大道芸(天野豊美)【1回】 のぞみ保育園(交流会/招待)【4回】 フラワーアレンシ゛メント 【2回】 ふれあい喫茶(ふれあい喫茶の手伝い、利用者とのふれあい)【週4回】 レインボート゛ロッフ゜ 【2回】 神戸市芸術文化訪問【1回】 整髪ボランティア【週6回】 やまびこ保育園(交流会)【1回】 竜が台中学校福祉交流会【1回】 白川台中学校(吹奏楽部)【1回】 スマイルアンサンフ゛ル 【1回】 玉すだれ(玉鴬)【1回】 歌の宅急便【1回】 カナロアスタシ゛オ 【2回】 太極拳ゆったり体操【12回】 オカリナ&ギター(小田夫婦)【1回】 楽笑会【1回】 歯科医師会実習指導【1回】

【さん舞子神港園】

1. 社会活動

五色山7丁目自治会活動【4回】五色山7丁目住民 学校給食を食べよう会【1回】居宅職員 東舞子小学校キッズサポーター養成講座【1回】居宅職員 舞子小学校1年生と「いっしょに遊ぼう会」【1回】居宅職員 あそぼう会【1回】舞子地区高齢者 センター職員 居宅職員1名 うたごえなごみ会【10回】圏域内高齢者 えがおの窓口連絡会(包括・居宅)【1回】圏域の居宅 キッズサポーター養成講座【3回】舞子・西舞子・東舞子小学校 給食を食べよう会(舞子小学校)【1回】舞子地区の単身高齢者センター職員 居宅職員1名 苔谷連絡会【2回】東舞子地区ふれまち 小地域見守り連絡会【6回】舞子地区、明舞地区、東舞子地区 地域クア会議(包括・居宅)【3回】民生委員・サービス事業者・居宅見守り事業者 地域の喫茶【52回】圏域内高齢者 地域の給食会【32回】圏域の単身高齢者 まちの保健室【5回】明舞・舞子地区住民 リフレッシュ教室【5回】認知症の家族 センター職員居宅職員1名 認知症高齢者声かけ訓練【1回】居宅職員1名

2. 施設外研修

介護職種の技能実習指導員講習【1回】介護リーゲーサービス提供責任者研修会【1回】サービス提供責任者 介護現場で知っておきたい医学知識研修会【1回】介護職員 ストレスへの対処^{*}権利擁護の観点から^{*}【1回】サービス提供責任者 精神保健研修【1】居宅職員 ケアマネジ・メント支援会議【2】主任介護支援専門員 垂水区ライフサポート研修【1】居宅職員 垂水区医療介護連携研修会【2】居宅職員 舞子台あんしんすこやかセンター事例検討会【1】主任介護支援専門員 ケアマネジ・ヤー研修会【1】居宅職員 管理者は何を管理し何をする【1】管理者 西区医療介護サポート研修【1】居宅職員 神戸市若年性認知症研修【1】居宅職員 神戸市若年性認知症研修【1】居宅職員 131年5月度神戸市介護予防ケアマネジ・メント新任者研修【1】介護支援専門員 2019年度地域包括支援センター職員向け困難事例対応力向上研修【1】センター職員

認知症対応力向上研修【1】センター職員、介護支援専門員 地域支援事業等市長初認職員等研修【1】センター職員 令和元年度神戸市高齢者虐待対応に係る研修会(初任者向け) 【1】 センター職員 令和元年度講演会~地域で生き、地域で逝く人々を支える医療ケア【1】センター職員 令和元年度研修会~心に向き合う技法を学ぶ~【1】センター職員、介護支援専門員 介護予防・フレイル予防対応研修【1】センター職員 高齢者虐待に係る研修(初動期①)【1】センター職員 神戸市介護予防ケアマネジメント従事者初任者研修【1】センター職員、介護支援専門員 令和元年度垂水区救急医療連絡会【1】センター職員、介護支援専門員 令和元年度あんしんすこやかセンター職員テーマ別研修「地域マネジメント研修」【1】センター職員 第2回みんなで支えあう街づくり【1】センター職員 あんしんすこやかセンター職員初任者研修【1】センター職員 高齢者虐待対応研修会(初動期②)【1】センター職員 第30回垂水在宅医療勉強会【1】センター職員、介護支援専門員 令和元年度神戸市認知症地域支援推進員研修【1】センター職員 高齢者虐待対応研修会(対応期&終結期)【1】センター職員 2019年度第1回認知症地域包括ケア推進研修【1】センター職員 令和元年度介護予防ケアマネジメント指導者情報交換会【1】センター職員 第2回垂水区事例検討会【1】センター職員 第9回神戸市認知症サポート医等フォローアップ研修【1】センター職員、介護支援専門員 令和元年度あんしんすこやかセンター職員テーマ別研修「地域診断」【1】センター職員 介護予防ケアマネジメント従事者スキルアップ研修【1】センター職員、介護支援専門員 介護予防ケアマネジメント予防プランナー対象研修【1】センター職員、介護支援専門員 介護予防ケアマネジメント従事者現任者研修【1】センター職員、介護支援専門員 家族理解のための相談援助技術を学ぶ【1】センター職員、介護支援専門員

3. 行政説明

神戸市認定調査員現任者研修【1回】認定調査員 介護予防マネン゙メント従事者現任者研修【1回】居宅職員 あんしんすこやかセンター説明会【4回】運営管理者、包括センター長

4. 実習生受入れ

クウネル実務者研修実習生【6回】 ケアハウス、デ・イサーヒ、ス 歌敷山中学校トライやるウイーク実習生【1回】 ケアハウス 兵庫県立総合衛生学院、介護福祉学科【6回】 ホームヘルプ

5. ボランティア・慰問

音楽療法(音楽療法士会)【月8回】ケアハウス・ショート・デイ利用者 太極拳(太極拳身輝会)【月1回】ケアハウス・ショート・デイ利用者 銭太鼓【年1回】ケアハウス・ショート・デイ利用者 和太鼓【年1回】ケアハウス・ショート・デイ利用者 ふれあい喫茶(個人4名) 【月2回】 ケアハウス入居者 神戸のキムタクピアノコンサート【2回】ケアハウス入居者・ショート利用者 パンツパン スチールドラムコンサート【1回】ケアハウス入居者・ショート利用者 シルバーカレッジ 茶道部 お茶会【1回】 ケアハウス入居者 神戸文化事業団クラリネットコンサート【1回】ケアハウス入居者 坪山健一さんサックスコンサート【1回】ケアハウス・ショート・ディ利用者 歌レクボランティア(3名)【1回】ケアハウス入居者・ショート利用者 理髪(ココロ)【月4回】ケアハウス入居者 生け花教室(個人1名) 【月1回】 ケアハウス入居者 傾聴(垂水区ボランティア協会)【月1回】ショート利用者 傾聴(垂水区ボランティア協会)【週1回】ショート利用者 整髪ボランティア【週2回】デイ利用者

レク補助ボランティア【週1回】ディ利用者 ハワイアン演奏・フラダンス【年1回】ディ利用者 笑いヨガ、【年1回】ディ利用者 オカリナ演奏【年2回】ディ利用者 コーラス【年1回】ディ利用者 習字ボランティア【月3回】ディ利用者 歌敷山保育園交流会【3回】ケアハウス入居者

【さん舞子神港園いこいの家】

1. 社会活動

神戸市社会福祉協議会 全体会議【1】生活相談員福祉関係職員研修会【1】施設長ほっとへんネット【1】生活相談員

2. 施設外研修

須磨・垂水プロック会【10】施設長施設長会議【3】施設長 特養入所担当、ショート担当責任者会議【1】生活相談員栄養士会研修会【3】栄養士 老施連サービス向上委員会【1】施設長喀痰吸引研修【4】介護士 実務者研修【2】介護士 看護師会研修会【1】看護師介護士会第1回研修会【1】看護師介護士会第1回研修会【1】介護士 相談員会 須磨垂水プロック会【1】相談員 第32回近畿女性施設長フォーラム【1】施設長 垂水区感染症対策実務者会【1】介護士・看護師

3. 行政説明

神戸市介護保険事業者説明会【1】施設長

4. 実習生受入れ

クウネル【12】入居者

5. ボランティア・慰問

居酒屋·夏祭り【12】入居者 音楽療法【24】入居者 書道【12】入居者 生け花【12】入居者

【レインボー西宮】

1. 社会活動

地域交流会【1】自治会・民生委員・老人会他 こども祭り【1】近隣住民・利用者 秋祭り【1】入居者・利用者・近隣住民 介護の日イベント【1】近隣住民・自治会・老人会 もちつき大会【1】近隣住民・利用者・入居者

2. 施設外研修

ハ゛リアフリー展(介護技術)【1】デイサービス職員 悔悟サービスが難しい方の対応【1】認知症対応型デイ職員 リュージャパンセミナー【1】ほのぼのシステム 喀痰吸引研修会【1】グループホーム職員 芦屋特別支援学校説明会【1】放課後等デイ職員 放課後等デイサービスセミナー【1】放課後等デイ職員

3. 行政説明

西宮市保健所講習会(食品衛生)【1】給食・食品取扱事業所 西宮市保健所講習会(感染予防)【1】給食・食品取扱事業所 西宮市集団指導【1】介護保険サービス事業所

4. 実習生受入れ

音楽療法実習生【6】武庫川女子大 音楽部中学生トライやる【2】高須中学校・鳴尾南中学校

5. ボランティア・慰問

傾聴ボランティア【15】グループホーム入居者 くつろぎ劇団【1】入居者・利用者 ドレミちゃんハーモニカ演奏【1】入居者・利用者 藤原のり子&ジーバーズ【1】入居者・利用者 ュープボランティアグループ ガーベラ【1】グループホーム入居者

【レインボー酒蔵通】

1. 社会活動

介護の日イベント【1】入居者・地域包括・近隣住民 サ高住見学会【1】近隣住民・地域包括・ケアマネ

- 2. 施設外研修
- 3. 行政説明
- 4. 実習生受入れ
- 5. ボランティア・慰問

園芸クラブ【6】入居者 くつろぎ劇団【1】入居者 ヴァイオリン演奏会【1】入居者・ご家族 マジックショー【1】入居者・ご家族