

令和3年度 法人本部人事事業報告

【年間目標】

- ①採用活動はハローワーク・未経験者・紹介の3本柱とする
- ②採用に特化したホームページにリニューアル
- ③助成金を財源に研修制度の充実を図る
- ④職員のメンタルヘルスに取り組みます 【まんてんCOCOとも】開設
- ⑤4月からの改定就業規則について、全職員に対して説明会を開催
- ⑥サービス提供体制強化加算を取得

【実践計画・結果】

- ①採用活動はハローワーク・未経験者・職員紹介の3本柱とする
 - ・採用コストは紹介制度やindeed、イーアイデムの広告費最少とする
 - ・こまめにハローワークへ出向き情報を収集する。3か月一度は必ずリクエスト求人をつける
 - ・無資格・未経験者に対して基幹施設（特養六甲の丘・ケアハウス・特養加古川）で約6か月程度の指導により介護職のプロとなるように育成を行う

【結果】

採用者 74 内 職員紹介 12名 内看護師 12名の採用
一般的に介護事業での採用コスト1名当たり10万円が必要と言われて
ます。74名採用にて コスト通常であれば740万必要なところ今期は
4分の1程度に費用を抑えることが出来ました。

- ②採用に特化したホームページにリニューアル

- ・採用に特化したHP作成により、タイムリーに採用者とコンタクトを取れるようにする。施設情報などはブログなどはこまめにアップする

【結果】

新ホームページ完成

クリニック・訪問看護・おの南・GH六甲の丘・住吉山手デイの施設追加
SNS インスタグラム・フェイスブック・ブログへの発信

- ③助成金を財源に研修制度の充実を図る

- ・キャリアパスを活用し、採用から6か月の有期雇用を促進し、7か月後に無期へ転換後半年を経過後に申請 一人36万予定

(採用から 1 年半後以降の入金予定)

【結果】

3名のキャリアパス取得が出来た

現在進行中の2案件があります。次年度も取得予定者あり

・管理者・指導者・新人者研修

(介護労働安定センター等などの講習機関を活用する)

・法定研修(虐待等においては本部より、研修に対する資料を提供する)

・法人全体では zoom 講義を活用する

【結果】

ZOOM・オンライン研修においては各事業所単位での取り組み程度で終わっている。本部主導にての研修は実施できず

④職員のメンタルヘルスに取り組みます 【まんてんCOCOとも】開設

・専用LINEを開設し、気軽に相談できる環境を整える

【結果】

必要性を感じることなく、各管理者にての取り組みで十分であった

⑤4月からの改定就業規則について、全職員に対して説明会を開催

・就業規則改定に伴い、全職員へ説明をする機会を設ける

・新職員へは人事よりその都度説明を行う

【結果】

今年度は実施できず・次年度継続して行っていく

⑥サービス提供体制強化加算を取得

・各サービスの職員配置を毎月確認し、加算取得をする

【結果】

加算への意識付けが出来、おの南での取得が出来ています

令和3年度事業報告書

特別養護老人ホーム まんてん六甲の丘

<年間目標>

- ① 人材の確保・育成・安定
- ② 収支の安定・バランス
- ③ 地域への貢献

<実施結果>

① 人材の確保・育成・安定

正職員 10名入職 介護職員8（2名同月退職）管理栄養士2
6名（うち1名は未経験）12月からの入職で5名独立
パート 5名入職（うちナース2名）
派遣 9名入職 3月末時点で7名 派遣から社員・パートへの切り替え 5名

・介護長が1～3階の把握を行った事で
介護長→副主任→介護職員 への情報伝達経路構築し
同時に、全階の情報集約もできるので、報告を受け、相談員との連携も図れる
継続して、職員の精神面でのサポートを注視してもらい、速やかに対処する

・心の余裕が持てる配置、人員基準にとらわれない配置を目指し、
派遣未経験者の受入れも行ったが、独り立ちが難しく、契約期間延長には至らない方も
いた。また職員の疲弊もかなり大きいので来期、派遣雇用は介護経験者としたい

・新入職配属ユニットは、介護長が決定、指導担当職員は副主任が決定
指導できる職員は確実に増えており、新入職の方のスキルに添った同行プログラムを
組むことで同時に成長している

*認知症管理者得研修 1名、ユニットリーダー研修 2名

正職員退職者 介護6名 ナース2名

<評価>

介護長を軸とした相談・伝達経路が確立。
副主任が職員の現状の思いや不満を把握し、解決に至らない場合、速やかに報告を受け

介護長と対応を共有・解決に向けて動くことでフォローできる幅が広がった

② 収支のバランス

4月度	59名	4～6月、満床に近い入居者数を維持したが、
5月度	60名	7月にご逝去3名・入院後退居で5名減、入居もあったが
6月度	59名	8,9月にご逝去4名。53～54名の入居数が翌年1月まで
7月度	56名	続いた
8月度	56名	2月に5名入居し来期早々に1名入居が決まっている
9月度	54名	来期は、95% 57名をキープしていく
10月度	53名	(入院者も想定し57名以上を目指す)
11月度	53名	
12月度	53名	今期、ご家族さまの意向(最後の短い間だが夫婦で
1月度	54名	過ごす時間を作ってあげたい)を受け入れ、
2月度	58名	その方にとっての最高な時間を考え看取りを実施した事で
3月度	58名	職員のモチベーション、達成感を得ることができた

できる限り派遣雇用をとりやめ正職員・直接雇用パートへ変更とした

<評価>

待機者が少なかったことから、ご逝去・退居者が重なった際、即入居が望めなかったが、職員が対応可能な入居者様なのかをスタッフで熟慮し入居決定を行った

③ 地域への社会貢献

コロナ渦の中、自治会開催場所提供なども難しい

- ・地域住民の方の来訪時、介護相談にのり、あんしんすこやかセンターや介護施設のご説明を行い、いつでも相談受付できることをお伝えした
- ・グループホーム前で外観をみておられた方の介護相談を受け、特養・GHの説明、介護認定を受ける方法などお伝えした

<評価>

自治会の会計役員の方とお会いし、コロナ渦で自治会活動も自粛していると聞く介護の悩み・相談をいつでも承ることをお伝えし発信下さるとの事実際には、まだ直接連絡を頂戴していないが、繋がりを持つことができた

施設内委員会

感染症対策	4ヶ月1回	
事故防止	3ヶ月1回	
身体拘束・虐待防止	3ヶ月1回	
防災	2ヶ月1回	
研修プログラム	2ヶ月1回	
給食	2ヶ月1回	
ナース・相談員・施設長	1ヶ月1回	
介護長・副主任	1ヶ月1回	入居者様・職員 2通り(サイポーズにて共有)

新入職者への研修

各階の「身体拘束・虐待防止委員会」「感染委員会」メンバーが初日に実施

年間研修

4月 防災	防災訓練
5月 感染	新型コロナワクチンについて
6月 事故防止	報告書の書き方
7月 虐待防止	忙しさ 職場環境について
8月 副主任	排泄
9月 ナース・相談員	バイタル測定・ご家族様との関わり
10月 感染	ノロウイルス
11月 防災	防火訓練
12月 事故防止	リスクマネジメント事例検討
1月 虐待防止	アンガーマネジメント
2月 副主任	認知症
3月 研修プログラム	接遇

令和3年度事業報告

ケアハウスまんでん垂水

【年間目標】

- ① 収入と支出を適正にする。
- ② ご入居者の認知機能、身体状態に合わせたケアを提供する。
- ③ 建物の老朽化による修繕、備品の経年劣化による購入をする。
- ④ 地域において福祉拠点としての役割を果たす。

【実施結果】

- ① 収入と支出を適正にする。
 - 稼働率97%は達成できませんでした。複数名の入院がありましたが、早期退院に繋がらなかった。ADL低下の方や、他施設への転居、ご逝去の方がおられた結果です。8月からの稼働率が激減しましたが10月11月の営業活動が実り3月末までには17室の入退去を繰り返すも満床へと繋がりがつつある。紹介会社からのご入居は5件でした。
- ②ご入居者の認知機能、身体状態に合わせたケアを提供する。
 - 認知症ケアに特化した施設内研修を行い認知症に関する理解を深めた。
 - 排泄介助における技術向上を目的に外部からの講師を招き研修会を開催した。
 - プライバシーの侵害は介護を受ける側に立って想像し、人としての尊厳が失われない様に配慮を行い、また内部研修会を行い職員全員が共通認識を持つことが出来た。
- ③ 建物の老朽化による修繕、備品の経年劣化による購入をする。
 - 令和3年9月に4フロアの床をフローリングへ改修行うことが出来た。
 - 令和4年2月に眠りスキヤンの導入が行えた。
 - 配膳ワゴン車は必要性が無いと判断し、購入には至っていない。
- ⑤ 地域において福祉拠点としての役割を果たす。
 - 各種中間団体の会合はコロナ禍により中止となっている。
 - 小学校下校時の見守りは出来ていない。
 - RR1 グランプリ、福祉教育プロジェクトはコロナ禍により中止となっている。

【主な年間予定】

○年間行事（一部）

月	外出行事	月	施設内行事
4月	お花見 ドライブ	5月	屋上BBQ（中止）
5月	春の日帰り外出（中止）	8月	夏祭り（中止）
7月	自治会七夕祭り（中止）	12月	クリスマス会
10月	秋の日帰り外出（中止）	12月	もちつき
1月	初詣（中止）	2月	お寿司の会
春～秋	歩こう会	毎月	リクエスト食・茶話会

○レクリエーション

項目	頻度	項目	頻度
高齢者体操	1回/週	お習字教室（中止）	2回/月
ボランティアグループ（中止）	1回/月	映画会（中止）	1回/月
絵手紙教室（中止）	1回/月	移動販売（とくし丸）	2回/月
健康器具でのリハビリ	毎日	移動販売（パンBOLO） （中止）	2回/月
まんてんサロン（曜日毎に異なるレクリエーション）	5回/週	茶話会	1回/月

○会議

項目	頻度	項目	頻度
ミニケアカンファレンス	適宜	全体会議	1回/月
各委員会	1回/月	運営懇談会（ご家族） 懇親会（昼食/お茶）（中止）	2回/1年 （書面にて開催）
看護師 MTG	1回/月	施設長・介護主任・相談 員会議	1回/月 随時

【委員会活動】

○事故・虐待防止・身体拘束禁止・接遇委員会

接遇研修 1回/年、 身体拘束、虐待防止研修 4回/年、事故防止委員会 1回/月
 事故報告 135件 ヒヤリハット 212件 神戸市への報告案件 5件
 事故発生時の状況把握と対応で再発防止に向けて今後の取り組みを強化します。

○感染防止対策委員会

- ・コロナ感染予防対策においては、法人内でのルールに従い、感染対策を行っている。
- ・感染対策マニュアルを用いての研修の実施を行った。
- ・コロナ感染時の対応備品の準備と設置、不足分の購入を行っている。

○防災委員会

- ・消防・避難訓練等の実施を年2回以上行っている。
- ・2日分の非常食を準備（職員分も含む）・避難用具の管理を行う。（+厨房に1食）

○年間行事委員会・サロン活性化委員会

- ・サロンは行えていない。
- ・行事イベントは積極的、前向きに出来る限りの内容で行えている。
- ・コロナ感染対策を強化しながらではあるが、徐々に増えてきており、楽しみに繋がっている。

○食事委員会

- ・リクエスト食では入船ミールズの協力があり、充実した食事レクになっている。
- ・入居者に寄り添ったメニューが提供されている。
- ・10人分の配膳が可能な配膳台の設置により衛生的な配膳が出来ている。

○広報委員会

- ・定期的（年4回）の施設新聞の発行により、入居者様・ご家族様に施設での生活や職員のことを知ってもらっている。
- ・その他施設の情報発信案内・ポスター作製等に関する取組に関わっている。

○水分・排泄委員会

- ・委員会事態は活動無しでしたが、施設職員全体で取り組み、意識していることによって生活の質の向上に繋がっている。
- 次年度の当委員会は業務改善委員会に吸収されることになる。

○業務改善委員会

- ・入居者中心に考え、意識し、気づき出来ることにより、生活の質が上がるように努めている。業務全般の見直しを委員会と副主任が中心となり、改善しつつある。報告、連絡、相談、連携、共有認識がもてる様に伝え続けている。成果としてはまだまだ不十分といえる。次年度は立候補者でのメンバー構成になる。

令和 3 年度事業報告
小規模特養まんでん加古川

◎年間計画

- 1 人材の確保・育成・安定
- 2 収支の安定・バランス
- 3 地域への社会貢献

【実践・計画】

①人員の確保・育成・安定

◎人員の確保・安定に関しては特養での令和 3 年度の離職者 6 名と多く出していました。しかし施設長の変更やフロアリーダーの変更等新体制になり、新たに入職した職員も定着してきている。コロナ禍ということもありなかなかストレス等の発散ができない中日々施設の為尽力してくださる職員の為できることを模索していきたい。

◎職員の育成に関しては高卒新入職員の育成から職員全員で協力し行うことができたと思う。今後も新卒や未経験の方でもしっかりとした戦力になるよう全職員で協力し育成を行っていききたい。また育成のマニュアル等も作っていききたいと思う。

◎業務の改善に関しては眠りスキヤンの導入により見守りの軽減ができたと思う。今期計画していた電子カルテの導入ができていないので急務で行っていく必要があると考える。

②収支の安定・バランス

◎稼働率に関して

稼働率 98%を維持するという目標であったが4月～9月で退去者が入れ替わりで出てしまい空室 1 床の月が続いてしまった(7 月は 3 床)。営業活動や入居者が落ち着いたこともあり 9 月以降から稼働率 100%を維持することができている。今後もあいさつ回りや営業活動等継続して行っていき繋がりを作っていききたいと思う。

ケアマネージャも変わり新体制になったので再度入居者様の要介護度が適切であるのか判断していききたいと思う

③地域への社会貢献

コロナ禍にあり明確に地域に貢献したことができていない。

【事故報告書・ヒヤリハット】

- ・グループホーム・小規模多機能の報告参照

令和3年度 事業報告

小規模多機能まんでん加古川 ・ グループホームまんでん加古川

【年間目標】 令和3年4月～令和4年3月

1. 人材の確保・育成・安定
2. 収支の安定・バランス
3. 地域への社会貢献

【実施計画・結果】

1. 人材の確保・育成・安定

小規模多機能：新入職員を迎えるにあたり、送迎・訪問ができる人でなくても小規模多機能のサービスを理解し、活躍できる環境作りに努めた。今までの概念にとらわれず、新しい職員が馴染めるように能力や理解度に合わせて指導方法を見直し、指導者側も情報共有に努めた。7月から常勤1名入職。継続して勤務しているが、本人の課題や目標を明確にし、改善および達成に向けて引き続きフォローしていくことが重要である。サービス内容がよくわからないという理由で求職者に敬遠されがちであったが、介護のスキルアップにつながることで、小規模多機能の魅力を伝えることで年度末に2名の人材を確保できた。新年度4月から入職となり、新しい人材の定着と、これまで貢献している職員の安定に向けてさらに注力する。介護主任が不在であり、管理者が現場の状況の把握に努めているが、チームの結束力はまだ弱いと感じている。リーダーシップを発揮し、メンバー同士の関係性が良いチームとしていきたい。

グループホーム：利用者様の状態変化への対応は迅速にできたと思われるが、レポートラインが曖昧になることもあり、情報共有を意識して互いに報告を行っている。主に職員に関する現場の課題は介護主任が中心となり、各フロア計画作成担当者も協力し、改善に努めた。認知症ケアの課題、職員の精神的疲労についてはチームでカバーすることで対応力が向上している。利用者様が過ごしやすく、職員にとっても働きやすい環境づくりに努めることで年度中の退職者はなかった。1月に新しく常勤職員1名が入職し、派遣職員による人員補充はなくなった。引き続き人員の安定に努める。

2. 収支の安定・バランス

小規模多機能：新規登録者7名・解約者7名（特養入居3名、死亡2名、他事業所サ

ービスへの移行 1 名、状況改善のためサービス不要 1 名)

4 月登録 20 名で始まり、上半期は 16 名まで登録者数が減り低迷が続いた。解約の理由は特養への入居、長く利用された利用者様の死亡であり、想定内ではあったが新規利用者獲得に向けての営業活動ができていなかった。職員が十分充足するのを待たずに下半期は新規登録者獲得に努め、結果としては登録者数 23 名を達成、収入増加につなげることができたが、ケアマネージャーが現場業務も担っており負担が偏っている。入居サービスを希望している利用者様もいるため、今後も他サービスへの移行を想定して新規利用者獲得に努めたいところではあるが、現場を担う人材の確保と定着が急務である。サービス内での感染症発生はなく、今後も感染対策を徹底してサービスの維持継続に努める。

グループホーム：入居 5 名・退去 5 名（看取り 4 名、入院 1 名）

持病の悪化や老衰のため施設で 4 名の方々を看取った。1 名は入院後に死亡し解約となった。入居施設であり看取り対応も行っているため、想定内の退去ではあるが、待機者確保が不十分であり、年度中 7 か月間は 1～2 空室となった。空室期間を短縮できなかった要因としては営業活動不足、小規模多機能からの移行ができなかったこと、感染対策による面会制限が考えられる。営業活動は管理者が中心となって行っているが、兼務する小規模多機能の人員不足により時間を要することが難しかった。下半期は居宅介護支援事業所からの問い合わせが増えており、ネットワークを確保することで待機者の獲得につなげていきたい。人員は一旦充足したが退職希望者 2 名（常勤 1 名、パート 1 名）あり、新たに常勤職員の確保と共に満床状態の継続に努める。

3. 地域への社会貢献

小規模多機能：営業活動において小規模多機能サービスの理解を促し、今まで介護サービスを利用したことのなかった方々やライフスタイルに合うサービスを探していた方々の登録につながった。家族の介護負担を軽減することで在宅生活の継続を実現できている。グループホームや特養へ移行するケースにおいては、窓口の役割を果たしている。引き続き小規模多機能の特性を活かして対応していきたい。

グループホーム：特養との医療連携、管理者の看護師としてのスキルを活かしたケアや家族対応が実践できた。コロナ禍ではあるが感染対策を徹底した上での面会の実施やビデオ通話、写真の送付を通して家族とのつながりが途切れないうち配慮した。

【施設としての活動】

1. 委員会活動及び研修

小規模多機能・グループホーム・小規模特養 3 サービス合同での委員会は新型コロナウイルス感染症流行状況によって密と接触を避け、書面開催とした。身体拘束適正化委員会に限っては3か月に1回、感染対策を講じた上で会議を行った。各委員会担当の研修も書面開催とし、医務室主催の緊急時対応については新入職員を対象に少人数で実践練習を行った。

2. 年間行事

3 サービス合同での行事は引き続き中止とし、各サービスで季節に応じた行事を行った。グループホームでは初めて8月に花火を行い、入居者様にも好評であった。施設の立地環境を生かし、2 サービス共に屋外での喫茶や散歩、園芸など季節を感じられる活動を実施した。

3. 運営推進会議

感染対策のため、2か月に1回（5, 7, 9, 11, 1, 3月）書面開催とした。

4. 地域密着型サービス第三者評価

小規模多機能は11月、グループホームは12月に認定NPO法人コミュニティサポートセンター神戸にて第三者評価を受けた。評価結果は運営推進会議で報告し、グループホームの結果はWAMNETにて公表している。

【事故報告書・ヒヤリはっと報告書】

【ヒヤリはっと】

	転倒・転落	誤服	異食	誤飲	外傷	熱傷	与薬ミス	その他
特養1階	12	1	2	0	1	0	4	7
特養2階	3	3	0	0	1	0	0	9
特養3階	8	2	0	0	3	0	0	2
多機能	20	1	0	0	3	0	8	25
GH1階	36	12	0	0	1	0	21	18
GH2階	24	7	9	0	3	0	20	12
合計	103	26	11	0	12	0	53	73

【事故報告書】

	転倒・転落	誤飲・誤服	異食	皮下出血	外傷	熱傷	薬	その他
特養1階	6	0	1	10	0	0	2	2
特養2階	2	0	0	11	3	0	0	4
特養3階	4	0	0	10	1	0	0	6
多機能	7	0	0	20	2	0	1	2
GH1階	13	0	0	12	4	0	0	0
GH2階	15	1	1	22	1	0	1	1
合計	47	1	2	85	11	0	4	9

事故報告書・ヒヤリはっと報告書ともに前年度に比べ減少している。事故報告書はヒヤリはっとに比べて少なく、ヒヤリはっとの効果はあったと思われる。しかし、目標に掲げていたがヒヤリはっと自体の件数は伸びておらず、事故を未然に防ぐことにつながったと言えるのかは評価しにくい。気づきが少なかったのか実際にヒヤリはっと件数が少ない状況だったのかは不明である。項目では、転倒転落、皮下出血が多かった。各サービス利用者のADLにもよるため、独歩または歩行器等で歩く方が多い小規模多機能、グループホームは事故報告が多くなったと思われる。

病院受診に至った事故報告は3件あった

- ・特養 70 代男性…右腕を骨折しており、車椅子への移乗は職員 2 人で行っていたが、移乗の際に下肢をひねった様子で、左大腿骨幹部骨折と診断され入院する。入院後の検査で癌が骨転移していたことが判明し、病的骨折であることがわかった。

【対策】

退院後車椅子をスタンダードからリクライニングタイプへ変更し、わずかな衝撃でも骨折しやすい状態であることに注意した。移乗はスライディングシートを使用し、平行移乗で身体にかかる負担を最小限とした。

- ・特養 80 代女性…フロア移動中の職員がつまずき転倒した際に右足に接触、皮下出血ができる。リウマチにより骨が弱いいため整形外科受診する。骨折は認めず、安静の指示にて経過観察する。

【対策】

朝の忙しい時間帯に職員が焦って行動していたため、他の職員と連携を図り落ち着いて行動するよう心がけている。

- ・グループホーム 90 代女性…独歩で普段の歩行は安定していたが、早朝に居室から出てきた際、ふらつき転倒する。右上腕骨骨折、右大腿骨骨折と診断され入院する。

【対策】

退院後移動は車椅子となったが、自力での立ち上がりは可能。認知症による理解度・危機意識の低下があり、再び転倒するリスクが高い。居室ではセンサーマットを使用し、フロアでは行動に注意して観察し、対応している。

事故報告書、ヒヤリハット報告書に関しては小規模特養も含め 3 サービス全体の報告とする。

令和 3 年度事業報告
グループホームまんでんなだ上野

【年間目標】

- ② 安定した施設運営
- ② 職員の定着・体調安定、および資質の向上

【実践計画・結果】

① 安定した施設運営

- 14 日以内に新入居者を確保

●結果 1452 日分の空室あり。

- 重大な事故による入院「0」を目指す。

●結果 311 日分の入院あり。

- 予算

目標	稼働率	96%	
	人員配置	4 勤正社員	11 名 (管理者含む)
		日勤非常勤	5 名 (週 4 日程度)
			(派遣職員 0 名)

●結果 稼働率 78%

人員配置 (3 月末時点)		
4 勤正社員	8 名 (管理者含む)	
日勤正社員	1 名	
日勤非常勤	3 名 (週 3~4 程度)	
夜勤専従非常勤	3 名	
派遣	3 名	

- 運営推進会議 6 回開催すべて書面にて実施

- 第三者評価 2 月 10 日 実施

【評価】

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、緊急事態宣言が複数回出されるなど人流の抑制が全国的に広がった。これにより、老人保健施設や居宅介護支援事業所

からの入居問い合わせがほとんどなくなり、営業活動を行っても効果は薄く、入居の流れがほとんど止まることになった。9月以降は宣言も解除されたことから入居の流れが回復してきており、9月に2名、11月に1名、12月に1名、1月に1名、2月に1名入居している。

一方でご逝去も複数名おられ、ホームでの看取りおよび入院先でのご逝去を合わせて4名が亡くなられている。また自法人の特養への移り住みが1名、他の老人保健施設への移り住みが1名おられた。

転倒による骨折や、症状の重い病気での入院により、入院日数が増加した。病気のコントロールは難しいところがるが、転倒の防止に努めるケアに取り組みたいと考えている。

②職員の定着および資質の向上

□ やむを得ない退職を除き、職場環境を理由とする退職者2名以内を目指します。

- 結果 今期の退職者は以下の通りです。
笠江謙一（異動辞退による）

□ 月一面談の実施

- 毎月定期での面談は実施できていないが、日頃からこまめにコミュニケーションを取っており、職員の仕事上および私生活上の現状の把握に努めている。

□ 認知症介護実践者研修の受講

- コロナ禍のため、積極的に受講を進めていない。

□ ユニット合同レクリエーションの実施

- 結果 新型コロナウイルス感染予防の観点から実施は見合わせています。

□ 年に1回常勤職員が「まんてん5」（連続した5日間の休暇）を取れる体制を整えます。

- 結果 希望した1名の職員に5連休取得して貰いました。

【評価】

職員の目指すケアの方向性にばらつきがあるため、管理者が職員と対話を重ね、事案ごとに方向性を見出し、職員と情報共有することで、職員が仕事をする上でのモヤモヤ感の解消に努めている。その上で11月に職員の配置転換を行い、各フロアに責任者を置くことでより一層まとまりを持ったチームが形成されてきている。開設当初からしばらくの間は寄り集め所帯の色合いが強く、離職者も多かった。以後も退職希望を口にする職員は継続的にいたが、少なくとも現管理者が着任した6月以降は落ち着いているように見える。前任者の努力は大きいと考える。また既存スタッフの勤務年数も長くなってきており、ホーム自体に歴史が重ねられたことにより、職員に嫌なことがあったり、つらいことがあったりしても事前に相談したり、辞職以外の選択肢を採るようになってきている。

ご入居者も長くお住まいの人と、新しく入居した人が混ざり合ってきている。今後もより一層よいケアを提供すべく、職員一丸となって取り組んでいきたい。

やってみたいことはたくさんある。

令和3年度事業報告
グループホームまんでん六甲の丘

【年間目標】

- ① 2ユニット満床させ、安定した施設運営
- ② 職員の定着およびケアの質の向上

【実践計画】

- ① 2ユニット満床させ、安定した施設運営
 - 令和3年4月末 50%稼働（1ユニット満床）
6月末 66%稼働（2ユニット稼働）
7月末 88%稼働
8月末 97%稼働を目指す

■目標に対する実績、結果

令和3年3月末時点での数値。

稼働率 42.8%

入居者 8名（1階のみオープン）

●営業活動の成果が不十分であった。地道な訪問営業をベースに居宅のケアマネや、施設・病院の相談員との関係性を築き上げるべきであった。

□ 予算

目標	稼働率	97%
	労働分配率	60%

■目標に対する実績、結果

いずれも未達。

●大前提である売上（稼働率が）未達であるため達成できず。営業活動の不十分さが数字に表れた形となった。（最終的な数字は出てはいませんが、間違いなく未達であることはわかるので上記のような表現になった。）

② 職員の定着およびケアの質の向上

□ 職員の採用、定着

■目標に対する実績、結果

令和3年3月末時点で、常勤5名、非常勤1名、派遣3名体制。

●人間関係からの退職が複数みられた。仕事に集中できる環境が作れなかった点の改善や、新奇歓迎の体制が作れなかった。

□ 月一面談の実施

■目標に対する実績、結果

●令和3年9月から不定期ながら実施中。個別でのガス抜きや、改善提案の場になっている。

□ ケアの質の向上

■目標に対する実績、結果

●年間計画通りではなかったが、予定していた研修は年度内にすべて実施できた。

□ 2ユニット間のイズムができないように、最初から全職員で18名のご入居者様を支援する体制作りを構築する

■目標に対する実績、結果

●1ユニットのみの開設の為未実施。MTG等のタイミングで、18人を職員全員で対応できるようにする旨は伝えている。

□ 年に1回全職員がまんてん5（連続した5日間の休暇）を取れる体制を整えます。

■目標に対する実績、結果

●上期は人員充足上、厳しい状況でしたが、下期は希望せればとれる状況になっていました。しかしながら希望者がおらず実施できていません。

令和3年度事業報告
グループホームまんでんたるみ東

【年間目標】

- ① 安定した施設運営
- ② 職員の定着及び資質の向上

【実践計画・結果】

① 安定した施設運営

- 7日以内に新入居者を確保

●結果 6名退去(内5名は7日以内に新入居者の確保)

- 平均介護度は2.5を目指す

●結果 2.6

- 予算

目標	稼働率	95%	
	人員配置	4勤正社員	11名(管理者含む)
		日勤非常勤	4名(平均週4日程度)
			(派遣職員0名)

●結果 稼働率 94%

人員配置(3月末時点)

4勤正社員	8名(管理者含む)
日勤非常勤	5名(週3~4程度)
夜勤専従非常勤	1名
派遣	1名

【評価】

退去理由は、誤嚥性肺炎による入院からの退去3件、ご逝去による退去1件、持病の悪化、ADLの低下によりご家族様希望にて終末期医療機関への転院1件、ご家族様の金銭的事情と転居による退去1件。

入院に関しましては防ぎきれない持病の悪化による入院などがありましたが、いずれも退院後戻ってこられています。6月からの着任直後には営業活動が足りておらず、空室期間が長かった期間がありましたが、9月以降は早期の入居へと繋げることは出来ていたと思います。しかし、管理者が現場に出ることも多かったため、営業活動には力が足りない点があります。継続して営業活動を続けていくことで早期の新入居者確保へと繋げていきたいと思っています。

② 職員の定着及び資質の向上

□ 職場環境を理由とする退職者0を目指す

●結果 退職者2名

矢野和樹(職場環境・人間関係)・水口明子(家庭環境、家族の介護)

□ 月一面談の実施

●結果 2か月に1回の実施

管理者が現場に出ることも多かったため、目標数は実施できませんでしたが、自ら率先して職員とのコミュニケーションを持つことで思いを聞き出すことを心掛けてきました。

□ 認知症介護実践者研修の受講

●結果 受講者0名

□ ユニット合同レクリエーションの実施

●結果 屋外で5回実施。室内での合同は3回実施。その他レクリエーションの充実が図れていた。

□ 年に1回全職員のまんてん5を取れる体制を整える

●結果 取得者0名(コロナ対応や体調不良等の兼ね合いから希望者がおらず、取得に至らず)

□事故報告 91件 ヒヤリハット報告 66件 神戸市への報告 0件

□苦情の受付 0件

□運営推進会議 6回開催すべて書面にて実施

□第三者評価 4月11日 神戸市提出(コロナの兼ね合いで実施時期、提出時期がずれたことに関しては事前に神戸市にも報告済み)

【評価】

6月より管理者が変わり新体制でのスタートとなりました。

コロナ関連での対応、それに関わる人員体制の確保や務変更等、厳しい状況もありながら、現場の職員からの協力体制は好意的であり柔軟に対応しながら、職員に助けられてきたと思います。加えて、コロナ禍においてもレクリエーションの充実を図っていきけるように尽力してきたこと、SNS等を通じたそれらの発信に関しては、ご入居者様の笑顔や、ご家族様からの意見を通して喜んでいただけている点はあるかと感じていますので、今後も続けていきます。営業活動、職員のスキルアップにおける取組(リーダー育成や実践者研修の受講等)に関して、まんてん5の取得、様々な理由はありましたがそれぞれに不足していたと思います。2年目に入ること、人員体制の安定が図れるような状況もありますので、しっかりと行動し数字に反映できるようにしていきます。

令和 3 年度事業報告
グループホーム・小規模多機能まんてんおの南

【年間目標】サービス共有

- ①安定した施設運営
- ②職員の定着および資質の向上

【実践計画・結果】《グループホーム》

①安定した施設運営

□ 7日以内に新入居者を確保

●結果 126日分の空室あり。

□ 入院を最小限に抑えます。

●結果 230日分の入院あり。

□ 予算

目標	稼働率	97%
	労働分配率	60%

●結果	稼働率	94%
	労働分配率	60%

【評価】

空室が126日となった要因としまして、コロナ禍であり、緊急事態宣言発出により営業が出来ず空室の期間が長くなってしまったと思われます。8月に最短で入居出来ましたが、入居者様から職員にかみつきの行為があり、入居して3日で退去となりました。待機者が2名おりスムーズに入居出来ましたが、その後の待機者確保ができておらず、結局1カ月の空床になる事が2回ありました。

入院の期間がマックスの2カ月になる事が多く、入院を最小限に抑える…の目標は達成できていません。

稼働率94%につきましては、長期入院が多くなったことが要因と思われます。入院は最短になるように努力したいと思います。

【実践計画・結果】《小規模多機能》

① 安定した施設運営

□ 平均登録者23名

● 結果 24.5人

□ 介護度に見合ったサービス

● 適正なサービスが提供出来ていると思われる。

□ 予算

目標	稼働率	92%
----	-----	-----

	労働分配率	62%
--	-------	-----

● 結果	稼働率	98%
------	-----	-----

	労働分配率	不明
--	-------	----

【評価】

登録者が平均24.5名、稼働率が98%と目標を大きく上回る結果になりました。介護度に見合ったサービスの提供が実施でき、稼働率が98%を達成できたと思います。また、困難な方の受け入れや営業を毎月行くことにより、問い合わせが常にあり、断らざる得ない状況になっています。

② 職員の定着および資質の向上 サービス共有

□ 離職率8%以内を目指します。

● 結果 離職率20%

□ 年1回全職員が（連続した5日間の休暇）まんてん5を取れる体制を整えます。年間計画あり

● 結果 希望者はまんてん5取得

【評価】

離職率 20%と高い数字になっていますが、退職希望者は問題ある方だったため、必要な退職でした。既存の職員の雰囲気は良くなっているように思います。まんてん5の計画を作成し順次取ってもらっています。3年度は全員ではありませんが、希望者は取得になりました。有給は希望に応じて取れています。

令和 3 年度事業報告
 デイサービスセンター住吉山手

【年間目標】

- ① 1 階のみの運営（1 階定員 24 名）
- ② 職員の介護技術と資質の向上

(実施結果と評価)

令和 3 年度	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月	合計
要支援 1	0	0	0	0						1	2	2	
要支援 2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	
要介護 1	17	18	19	20	21	22	22	25	22	19	21	20	
要介護 2	17	16	17	15	12	13	14	14	14	15	15	17	
要介護 3	14	17	16	15	12	8	9	10	11	9	9	8	
要介護 4	4	5	7	6	5	5	6	8	6	5	5	5	
要介護 5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
合計	57	61	64	61	54	52	55	62	58	53	57	58	
営業	2	0	2	12	13	10	13	17	19	19	16	26	149
体験	5	6	5	1	1	2	3	5	5	2	1	3	39
新規	5	5	4	1	1	2	2	3	4	2	1	2	32

① 1 階のみ運営（1 階定員 24 名）

【結果】1 階のみの運営 24 名定員は 平均 18 名ぐらいの為達成できませんでした。
 理由として受診や体調不良のため当日欠席が多い為。

振替の声掛けをしていない。今後は必ず振替利用のお願いをしていく。

体験を月に 1 件獲得する。との目標は達成できています。営業も月に 3 回以上は行けています

1 年間の体験 39 名 新規 32 名でした。

体験から利用に 82%繋がっていますが、100%繋げていく事を目標とします。

② 職員の介護技術と資質の向上

月 1 面談の実施は できていません。理由は主任に任せていた為（主任は業務多忙のため）
 今期からは管理者が日にちを決め必ず行います。

事故を防ぐためにヒアリハットを積極的に書いてもらう。については

今までは中々自主的には書けなかったスタッフも徐々に書けるようになっていきます。

ヒアリハットを書くことによって事故報告書が少なくなっています。車両事故 2 件 その

他3件です。

事故報告0は難しいですが 増やさないためヒアリハットを書いていきます。

まんてん5は 取ることができませんでしたが 少しずつ有給はとれていますパートさんについては ほぼ有給は消化しています。

令和3年は コロナウイルス対策の為 外出も外食も実施できませんでしたが 今期は 少しずつイベントの開催を行いつつ 人数を増やしていき 目標の2階フロアをあげたいと思っています。

地域貢献の為にも バス停の掃除を継続していきたいと思っています。

令和3年度事業報告書
凌駕さくら訪問看護ステーション

【年間目標】

- ① 安定したステーション運営
- ② ステーションの拡充
- ③ 職員の質の向上

【実践計画】

- ① 安定したステーション運営

施設契約 9 施設 19 フロア → 契約 10 施設 21 フロアとなった。

1 施設とは 1 月に 1 回定期カンファレンス実施。

解約や大きなクレームはなく経過した。

- ② ステーションの拡充

営業を月 4 回以上実施目標に対し、上半期は月 1～2 回実施したが、
後期はほとんど実施できなかった。

在宅患者契約 目標 20 件 → 11 件であった。

スタッフ 常勤 2 名 パート 3 名 → 常勤 2 名 パート 4 名

- ③ 職員の質の向上

・利用者カンファレンスの実施 → 施設利用者の病状により適宜実施。

(1～2 回/月)

・勉強会の実施 → 2 月に 1 回実施計画をしていたが、感染対策・対応を含め 2 項目程
度であった。

・職員研修の予定はしていたが、参加(実施)することはできなかった。

令和3年度事業報告
凌駕さくらクリニック

1. 月次集計 外来患者数

月100名の外来患者数計画の実行

外来患者数

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
60	84	72	93	115	117	121	122	111	137	110	128	1270

訪問診療

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
392	437	395	415	411	402	405	403	407	410	402	412	4891

2. 居宅療養計画書、居宅療養管理指導書

計画書発行のデータ読み込みを完了すれば、一括印刷の可能、ADL確定の確認中。

3. 医師確保

各方面にて採用情報を掲載するも、進展なし

4. 新型コロナウイルス感染拡大支援

Abbott社の「ID NOW」を利用し、PCR検査、抗原検査システム「Panbio」を実施した。

607件の検査実施 PCR検査386件、抗原検査221件。

インスタグラム、フェイスブックにて個人投稿。ドクターズファイルでの広告の実施

5. 補助金の実績

令和2年度新型コロナウイルス感染症緊急包括支援交付金 100万 (IDNOW PCR検査機器を購入)

コロナワクチン接種支援補助金								
	R3.4月～9月	R3.5.7	R3.8.9	R3.10.11	R3.10～R4.3	R3.12-R4.1	R4.2～R4.3	
兵庫県支援		9,378,000	8,154,000	400,000		2,386,000	4,986,000	25,304,000
神戸市支援		6,440,907	6,368,274	1,670,559		1,553,475		16,033,215
感染症対応(兵庫県)	483,000				519,000			1,002,000
								42,339,215
神戸市の時間外補助金は、1月より接種請求と同じ書式の請求になったため、毎月の請求を参照ください。								

6. 広報活動

近隣老人クラブへの広告掲載、ホームページ関連を強化、自院ホームページの開設の準備。

7. 補助金の活用

顔認証カードリーダー(保険証)の備品の申請、診療報酬オンライン化と同時、またキャッシュレス決済の件もあり、令和4年度へ引き継ぎ。