

令和 6 年度
事業報告

概要版



社会福祉法人 鶯園

総括報告

社会福祉法人鶯園と千寿福祉会の合併から2年が経過し、協働体制も整備されてきました。各事業の概要については、概ね順調に運営することができましたが、一部の事業においては採算ベースを下回り、課題を残す結果となりました。

特に、近年は通所介護事業全般で稼働率の低下が続き、従来のサービス内容のままでは業績の改善が見込めないという構造的な課題が顕在化しています。このため、改善方針の具体化や事業廃止の検討を迫られる事業所も生じました。

令和5年度は、コロナ禍の継続や物価高騰等の影響を受け、過去3年間で最も厳しい経営状況となりました。この困難を乗り越えるべく、稼働率の向上、サービス品質の改善、人材確保・育成に力を入れて取り組んでまいりました。様々な試みを行ったものの、デイサービスセンター椿寿荘（津山市）は令和7年3月末、灘在宅福祉センター（神戸市灘区）のデイサービスは令和7年5月をもって廃止する運びとなりました。

感染症対応に関しては、年間を通じて多くの事業所で新型コロナウイルス感染症（以下、新型コロナという）やインフルエンザの感染者が確認され、利用者の生活やサービス提供に影響を及ぼしました。対応能力は向上したものの、感染力の強いウイルスによる急速な拡大事例も見られました。

また、令和6年4月には、介護報酬・障害福祉サービスの報酬改定および処遇改善加算の見直しが見直しが示され、その対応に追われました。報酬自体はプラス改定でしたが、物価や最低賃金の上昇によって依然として厳しい経営環境が続いています。処遇改善加算により一定の給与引き上げがなされたものの、全産業平均と介護職員の賃金格差は8万3千円と依然として大きく、全国で初めて介護職員数の減少がみられました。

このような状況下、人材確保は依然として困難であり、とくに高齢者・障がい福祉分野の人材難は深刻です。現在では中途採用者が採用者の多くを占める状況となっています。計画的な採用活動、職員定着の促進、処遇改善について引き続き検討を進めており、当法人の強みを前面に出した戦略的な求人活動の展開が必要となりました。保育部門については厳しい環境下でも安定的な人材確保ができております。

外国人職員の雇用については、EPA・技能実習・特定技能制度を通じた採用が定着してきています。在留資格「介護」の活用も進み、夫婦で働きながら子育てをしている外国人職員もいます。国家試験に多数合格する一方で、資格取得を機により良い条件を求めて転職するケースも増えており、流出の防止が今後の課題です。特にミャンマーからの技能実習生は非常に優秀であり、積極的な受け入れを進めておりますが、国情により出国が叶わず、3月末時点で10名程度が保留となっています。

また、「2040年に向けたサービス提供体制等のあり方検討会」（厚生労働省老健局総務課）が開催され、令和7年4月には「中間とりまとめ」が発出されました。中間まとめの方向性は、「①人口減少・サービス需要の変化に応じたサービス提供体制や支援体制の構築」「②介護人材確保と職場環境改善・生産性向上、経営支援」「③地域包括ケアとその体制確保のための医療介護連携、介護予防・健康づくり、認知症ケア」となっております。これを受け、岡山県・兵庫県それぞれの地域変化にどう対応していくかが重要な課題となっています。特に人口減少が著しい地域では、事業廃止・ダウンサイジング・事業転換が

必要となり、早急な対策が求められます。実際に高齢者の絶対数が減少している地域では短期入所の利用者が大幅に減少し、経営に深刻な影響が出ております。今年度はデータ収集にとどまりましたが、次年度は具体的な方向性の提示が必要です。

カスタマーハラスメントの問題も顕在化しており、法人として「防止および雇用管理上の措置に関する規程」を制定しました。また、当年度は虐待事案が2件発生し、研修などを通じた対応強化とサービス品質の向上が求められます。

法人理念を軸とした計画的な人材育成・資質向上に向け、研修体系の確立やOJTリーダーの育成を進めました。新規採用者研修・定着フォローアップ研修にも取り組み、業務の効率化・標準化に向けAI活用の研修も実施いたしました。中堅職員については、中堅研修および3年計画のリクルート研修を開始し、次年度の実施に向けたプロジェクトを進行中です。

法人理念の浸透については、新任職員研修をはじめとする各階層研修において重点課題として位置付け、着実に推進しています。今後も、全職員が法人の理念を理解し、行動指針に沿って質の高いサービスを提供できるよう努めてまいります。

令和5年度末までには、災害および感染症に対応する事業継続計画（BCP）の策定・運用、感染予防策の徹底、迅速な報告・連絡体制の構築が求められました。各拠点では、実際に機能するBCPとなるよう研修や見直しを重ね、完成度の向上を図っています。

地域との関係においては、地域包括ケアの推進が重視され、高齢者・障がい者の在宅生活の継続・復帰支援に加え、「地域共生社会」の実現が求められています。これは高齢分野にとどまらず、児童・障がいを含むすべての地域住民への支援体系であり、今後の福祉の柱となる概念です。当法人は、既存事業による貢献はもとより、制度外の支援活動にも積極的に参画し、自治体や地域社会との連携を強化してまいります。

施設整備等について

令和6年度における施設整備および設備投資に関して、以下のとおり実施いたしました。

- ・みすず荘敷地内において、休憩棟の建設工事が完成しました。
- ・真庭市蒜山において、土地および建物（倉庫）を購入しました。
- ・ロングステージ灘・ロングステージKOBE岡本・ロングステージKOBE大石において、LED照明工事を実施しました。
- ・吉備高原清和荘では、岡山県社会福祉施設等整備費補助金（9,988千円）を活用し、地盤補強工事を行いました。
- ・そうじゃ晴々において、日中活動棟の増築を着工しました。増築や今後グループホーム建設予定（補助申請中）に伴い、駐車場が不足するため、新たに土地を購入しました。
- ・特別養護老人ホーム千寿荘において、外壁の修繕工事を行いました。
- ・保育事業において、テナント「ちいさなCOCORO」の賃貸物件を購入（35,363千円）し、法人資産といたしました。
- ・生活介護事業所「さやかなる苑」では、定員を78名から70名に変更しました。

- ・ 蒜山デイサービスセンターおよびデイサービスセンターふれあいについては、指定通所介護事業所から指定地域密着型通所介護事業所へ種別変更を行いました。

実施事業概要

■岡山県高齢者・障がい事業

1. 介護老人福祉施設
特別養護老人ホーム 鶯園
特別養護老人ホーム 千寿荘
特別養護老人ホーム ロマンシティ あいだ
2. 地域密着型介護老人福祉施設
特別養護老人ホーム 千寿荘（東館）
3. 短期入所生活介護
特別養護老人ホーム 鶯園
特別養護老人ホーム 千寿荘
特別養護老人ホーム ロマンシティ あいだ
4. ケアハウス・特定施設入居者生活介護
サンシティ うぐいす
ケアハウス 百壽
5. ケアハウス
ケアハウス A I D A
6. 有料老人ホーム・特定施設入居者生活介護
白梅寮
7. 通所介護
鶯園デイサービスセンター
デイサービスセンター 椿寿荘（3月末で廃止）
蒜山デイサービスセンター
デイサービスセンター ふれあい
デイサービスセンター 湯郷
さやかなる苑（共生型）
神南備園（共生型）
8. 認知症対応型共同生活介護
グループホーム うぐいす
グループホーム 津山
グループホーム 蒜山
グループホーム 美和
グループホーム ほほえみ
グループホーム 百
グループホーム みすず
グループホーム 清和
グループホーム 湯郷
9. 訪問介護
鶯園ホームヘルパーステーション

- ヘルパーステーションあいあい
10. 居宅介護支援
鶯園居宅介護支援事業所
蒜山居宅介護支援事業所
11. 障害者支援施設
みすず荘
吉備高原清和荘
さやかなる苑
12. 生活介護事業
みすず荘
吉備高原清和荘
さやかなる苑（共生型通所介護事業を含む）
神南備園（共生型通所介護事業を含む）
そうじゃ晴々 アクティビティハウス空
13. 短期入所事業
みすず荘
吉備高原清和荘
さやかなる苑
14. 日中一時支援事業
みすず荘
吉備高原清和荘
さやかなる苑
神南備園
そうじゃ晴々 アクティビティハウス空
15. 共同生活援助事業
姫山の里、瓜生原、よりそい津山口
16. 障害者グループホーム
そうじゃ晴々 グループホーム星
そうじゃ晴々 グループホーム月
17. 就労継続支援（A型）事業
青空ワークス
18. 就労継続支援（B型）事業
フリーズドライ工房まにわ
ホワイト
そうじゃ晴々 アクティビティハウス空
19. 特定相談支援事業
神南備園
相談支援事業所そうじゃ晴々
20. 一般相談支援事業
相談支援事業所そうじゃ晴々
21. 放課後等デイサービス事業
L i e b e
22. 障害児相談支援事業
神南備園
相談支援事業所そうじゃ晴々
23. 人材育成事業
みすず荘
吉備高原清和荘
さやかなる苑
ロマンシティあいだ

24. 収益事業

売電事業

■神戸市介護・医療事業

- | | |
|----------------------|---|
| 1. 介護老人福祉施設 | 特別養護老人ホームロングステージ灘
特別養護老人ホームロングステージ KOBE 岡本
特別養護老人ホームロングステージ御影
特別養護老人ホームロングステージ KOBE 大石 |
| 2. 短期入所生活介護 | 大石高齢者介護支援センター
特別養護老人ホームロングステージ KOBE 岡本
特別養護老人ホームロングステージ御影
特別養護老人ホームロングステージ KOBE 大石 |
| 3. ケアハウス・特定施設入居者生活介護 | ケアハウスロングステージ KOBE 大石 |
| 4. 認知症対応型共同生活介護 | グループホーム御影 |
| 5. 通所介護 | 大石高齢者介護支援センター
特別養護老人ホームロングステージ KOBE 岡本
灘在宅福祉センター（R7年5月末廃止予定） |
| 6. 居宅介護支援 | 大石高齢者介護支援センター
灘在宅福祉センター |
| 7. 地域包括支援センター | 大石高齢者介護支援センター
灘在宅福祉センター |
| 8. 診療所 | 鶯園診療所 |

■兵庫県保育事業

- | | |
|----------------|--|
| 1. 保育所(含む分園) | 宝塚COCORO保育園
琵琶COCORO保育園
琵琶COCORO保育園まや分園
桜町COCORO保育園
御影COCORO保育園
石屋川COCORO保育園
おおくぼCOCORO保育園 |
| 2. 幼保連携型認定こども園 | 魚崎COCORO
六甲道COCORO
高羽COCORO
ゆりのきCOCORO
みなとじまCOCORO |

3. 一時預かり事業	全園
4. 小規模保育事業	保育ルーム ちいさなCOCORO 保育ルーム 琵琶ちいさなCOCORO 保育ルーム 宝塚ちいさなCOCORO 保育ルーム まやちいさなCOCORO 保育ルーム 三宮ちいさなCOCORO 保育ルーム 磯上ちいさなCOCORO 保育ルーム ゆりのきちいさなCOCORO 保育ルーム あかしちいさなCOCORO
5. 送迎保育ステーション	磯上COCOROステーション 三宮COCOROステーション
6. 放課後等デイサービス事業 (児童発達支援事業)	こころんクラブ高羽
7. 放課後児童クラブ	こころんクラブ中山寺 こころんクラブ山本 こころんクラブ長尾南1 こころんクラブ長尾南2 こころんクラブ長尾

事業実施状況総括

【うぐいす拠点】

●特別養護老人ホーム鶯園

特別養護老人ホーム・短期入所生活介護

[全体]

1. 法人の理念、MIND、職務行動方針を全職員がよく理解できるよう丁寧に説明し、意識の向上に努め、より良いサービスを提供できるように努めます。
→ 法人の職員として、理念、行動指針を元に利用者によりよいサービスを提供しました。また、職員の再確認として職員会議を行い、随時理念カードを携帯し職員に周知を行いました。
2. 多岐にわたるハラスメントの理解とその未然防止のため、働き方や利用者、職員の多様な考え方の把握と尊重に努め、施設が取り組むべき姿勢と責務を明確化していきます。
→ 年に2回の職員によるハラスメント研修や外部研修に参加し理解を深めました。職員、利用者の方の相談には随時対応出来るよう窓口を設置しています。
3. 虐待防止、身体拘束廃止の為、委員会を開催し、新人研修などを通じて、その対策と意識の向上に取り組みます。

- 内部、外部の研修に参加し知識を習得し対策と意識の向上に取り組みました。新人においては、その都度業務内で指導し、習得、確認を行いました。
- 4. 地域の福祉拠点であることを理解し、災害時の対応を明確にし、必要物資や機材の確保、点検を行います。
- 総合訓練を実施し、災害発生時の実践を行いました。昨年度発生した大規模クラスターを教訓に今年度対策することが出来ました。今後も日頃からの状態の変化、職員の自己管理に気をつけ早期の発見に努めていきます。
- 5. 利用者の見守りと記録、職員の業務効率化に向けてICTの導入と活用を進め、利用者が安心、安全に生活できるサービスの提供を継続します。
- 介護記録ソフトの活用を職員、新人に指導し、全員が活用出来るようになりました。今後AIの導入する際には、しっかり活用出来る様に職員の業務負担軽減を図って行きます。
- 6. 新規採用職員には、初日より新人研修を行い、理念や身体拘束等介護の基本を学び、介護技術や知識向上のための施設内外での研修参加を進めます。業務についてはOJTによる丁寧な指導と職員間の相談体制のもとで習熟を図ります。
- 新規採用職員には、新人研修を行い介護の基本を取得してもらい業務内では本人のレベルに合わせてステップアップし、日々の業務内容を含め質問や感じたことなど日報に記入してもらいました。

[相談部門]

- 1. 介護報酬改定に伴い、利用者、家族、その他関係機関への情報提供や相談対応、説明を充分に行います。
- うぐいすDXのSMS機能を活用し、家族への連絡を迅速かつ確実に行いました。また、面会時には直接お話できる機会を大切にし、電話での問い合わせに柔軟に対応しています。
- 2. 利用者が安心して生活を送れるように利用者の抱えるニーズ、課題と向き合い、施設での生活に愉しみを持って過ごせるよう支援します。
- 利用者から出た要望には随時対応し、出来る限り要望に応えられるよう対応しています。園内での行事も感染症対策を行い利用者が安全に参加出来る環境を整え実施しました。

[介護部門]

- 1. “心が動き 心を動かす” 個々のニーズに応じた、豊かなライフスタイルのサポートとあたたかな心を持ってヒューマンケアの実践を行います。
- 利用者の生い立ちやアセスメントを職員全員が把握し、その方が安心して生活を送れる様にサポートを行いました。また、その方の状態を1人ずつカンファレンスし統一したケアを行い、その方らしく生活して頂ける様に支援しました。
- 2. 利用者のご希望に合わせた支援を行うと共に、職員間の業務の改善や共有と各部署との連携を図り、適切なサービスの提供に努めます。
- 担当職員がケアプランを作成し全職員に、ニーズ、要望を共有し統一した支援を行いました。職員間の業務に関しては、利用者のケアに支障がないように日々の人数調整、業務変更をその都度行

いました。各部署に出来る範囲の協力を得て、サービスの提供が出来る様に努めました。

[看護部門]

1. 日々の状態観察と疾病の早期発見を含めた重度化への対応に努めると共に嘱託医との連携により速やかな受診や処置の実施、家族への連絡や協力を得て利用者の状態変化への対応に努めます。
→ 毎日の状態把握の為、夜間の睡眠状況、毎日の食事摂取状況、日々の小さな気付きでも、介護との情報共有を密に行いました。
2. 緊急時の対応、各種感染対策等、職員が統一した動きが出来る様、研修による理解を徹底します。
→ 定期的に研修を行い、実際に対応したときの反省点を職員間で話し合い、次回に活かせるようにしています。
3. 歯科衛生士を中心とした利用者の口腔ケアについて、協力歯科医療機関やご家族との連携を図り利用者の口腔衛生の維持に努めます。
→ 口腔ケアの必要性の理解を深め、歯科衛生士との情報共有を行いました。

[調理部門]

1. 美味しく安全で心のこもった食事を提供します。また、提供された食事の品質や利用者の摂取量や残食を把握し、ミーティングにて反省や改善点を検討し献立に反映させます。
→ 献立内容の見直しや、調理方法についても職員間で改善点などを話し合い、利用者により良い食事提供ができるように努めました。
2. 大量調理衛生管理マニュアルを基に衛生管理に努め、食中毒などの事故防止及び感染症対策に努めます。
→ 衛生管理意識をもって日々の業務を行い、感染症発生時にも迅速な対応ができるようにしました。
3. 調理器具は、一日3食、一年365日常に使用しており傷む頻度も高いため、安全で衛生的な食事を提供していくためにも、器具の入れ替えや修理を計画的に行います。
→ 器具や設備の老朽箇所もみられるため、業務に影響がないように修理や更新の手配を行いました。
4. 自然災害や感染症等に備えて、備蓄品の管理や計画的な補充を行います。
→ ローリングストックを取り入れ、適切に管理を行いました。

[機能訓練]

1. 嘱託医の指示及び、各部署、ケアプランに基づき、リハビリテーション計画を策定し実施します。定期的に利用者の心身の諸機能評価を行い、利用者、家族の意志を尊重し、「心身機能」「活動」「参加」の要素にバランス良く働きかけ利用者の身体機能に合わせたリハビリテーションや残存機能を活用する為の効果的なリハビリテーションを提供します。
→ 利用者、ご家族の要望に添えるように、身体機能の維持を図るよう努めました。日常生活動作の中にもリハビリを取り入れ、残存機能の活用にも力を入れ取り組みが出来ました。また、気軽に参加出来ることを目的として、昔から聞き覚えのある歌を歌い、誰でも出来そうな体操を入れながら身体維持を保てるように心掛けました。

2. 利用者の個別性を捉え、取り組み目標を明確にし、目標達成に向けP D C Aサイクルを活用し実施します。

→ 「歩けなくなった」「立つことが出来ない」との利用者からの不安に寄り添いながら「歩きたい」「トイレに行きたい」等の目的をかなえる為、利用者の体調と気分に合わせて希望を叶えるリハビリテーションを実施しました。

[短期入所生活介護]

1. 利用者の地域生活支援のためにも、その希望を十分に聴きとり利用者の生活状況等に応じたサービス提供、環境調整を行います。

→ 利用者の方の生活状況に応じたサービス提供はある程度出来たが、施設内でのコロナウイルスの感染もあり、一部ご不便をかけた。

2. 利用者、家族の要望を十分に把握し他部署と連携を図り、利用者が安心して生活出来る場を提供していきます。

→ 他部署（他事業者）との連携が図れなかった面があるので、その点を次年度に生かしたい。

●有料老人ホーム白梅寮

特定施設入居者生活介護、予防特定施設入居者生活介護、短期入所、有料老人ホーム

【特定施設入居者生活介護、予防特定施設入居者生活介護、短期入所、有料老人ホーム】

[全 体]

1. 法人理念、M I N D、職務行動指針は、事業運営とサービス提供上の中核であり、施設、職員が同じ方向性を保つために必要なものです。職員に浸透していけるよう意識を統一していきます。

→ 法人、施設としての利用者により良いサービスの提供を行うために重要となる理念、行動指針については、施設内での掲示や理念等を記載したカードの携帯により職員への周知を行っています。また、日々の業務や研修などにおいて、法人理念を引用することで共有する取り組みを実施しています。

2. 新型コロナ対策として、日頃からの対策（標準予防策）を継続していくと共に、感染症の動向、情報の正確な把握を行います。感染発生時に備えた必要物品の整備、策定した感染症発生時のB C P（事業継続計画）の適宜の更新を行い、法人内事業所間の連携と支援体制の構築を進めます。

→ 新型コロナ対策として、検温、手指消毒等の標準予防策、必要物品の備蓄管理と必要に応じた抗原検査の実施等を行っています。また、令和6年度に感染症対策研修を実施しました。

3. 多岐にわたるハラスメントの理解とその未然防止のため、働き方や利用者、職員の多様な考え方の把握と尊重に努め、施設の取り組むべき姿勢と責務を明確化していきます。定期的にハラスメント防止の研修と、職員間の会議を開催し、問題があれば全体で共有し、対処していく意識を醸成していきます。

→ 法人理念、行動指針の周知を引き続き行い、起こり得るハラスメントに対する職員の意識向上に努め、利用者や家族のハラスメントに対する理解の促進を図ります。

4. 高齢者虐待防止法、身体拘束廃止への研鑽を深められるよう、自治体開催の研修や施設内外

の研修等に参加し、その対策と意識向上に取り組みます。

→ 虐待防止委員会を中心に、人権意識や虐待防止に関する取り組みを継続しながら利用者の状態把握、適切な記録や支援の検討を行い、身体拘束廃止に向けた取り組みを行いました。今後も高齢者虐待や権利擁護についての研修への参加、職員への周知徹底を図り、施設として虐待防止や権利擁護の重要性の認識と具体的な実践に努めていきます。

5. 当施設が地域の福祉拠点であり、自然災害発生時に福祉インフラとなるよう認識と役割の理解を深めると共に、災害時の対応を明確にし、必要物資や機材の確保、点検を適宜行います。

→ 例年同様、防災訓練による火災発生時の対応の実践を行いました。多発する自然災害の状況を考慮し、BCPの更新を含む起こり得る災害に備えた対応や必要物資の確保等に取り組みます。

6. 利用者の見守りと記録、職員の業務状況把握等の効率化に向けてICTの導入と活用を進め、介護人材の不足を補いながら、利用者が安心、安全に生活できる環境づくり、サービスの提供を継続します。

→ 日々の介護記録業務等のために、新しい介護記録ソフト「うぐいすDX（デジタルトランスフォーメーション）」を導入し、定着しています。それにより、利用者の介護に関する記録等や請求事務などが効率的に行えるようになりました。家族への事務連絡にも、うぐいすDXを用いたSMSを活用し、迅速な連絡に活用しています。

7. 新規採用者研修・業務習熟OJTの実施について、新人職員は年2回程度実施予定であり、業務習熟OJTは3年計画で中堅（次世代）職員を対象に、法人全体として研修会の計画的な開催を予定します。また、職員の採用後研修も法人研修と合わせて、半年間から一年間程度、職員の習熟状況に合わせて育成担当者によりOJTを継続していきます。

→ 新人職員・中堅職員を対象に、法人全体として研修会の計画的な開催を行いました。また、新人職員に対しては、習熟状況に合わせて育成担当者がOJTを継続し、専門職としてのスキルアップを着実にを行い、サービスの品質向上に努めています。

[相談部門]

1. 介護保険法等、高齢者施策の動向把握に努め、利用者、家族への情報提供や相談対応、説明を充分に行います。また、入居相談に来られた相談者に対しても、もてる知見を活かし、介護への不安が軽減するよう支援を行います。

→ 家族に対して、うぐいすDXでのSMS、電話連絡、面会時の説明、書類の郵送等により、介護保険法、高齢者施策等の連絡、相談を迅速に行いました。また、入所相談に来られた介護者に対して、入所申し込みも含め、地域にある介護資源の説明など随時対応しています。

2. 施設内で起こる介護事故に対して、情報の収集と分析、関係者への連絡を速やかに行えるよう努めます。発生した事故を繰り返さないよう、各部署、家族、関係機関との調整を行います。

→ ヒヤリハット報告、再発防止に向けた支援の検討等を継続し、事故防止委員会の分析のもと、職員全体で共有しています。今後も事故防止の取り組みとして、予想されるリスクを踏まえた支援を行いながら、利用者にとって安心、安全なサービスの提供とリスクマネジメント体制作りを行います。

[介護部門]

1. 利用者が「今日も良い一日だった」と感じていただけるように、利用者個々の尊厳に配慮した関わりに努めます。また、生活の中に楽しみを作っていくように介助方法の見直しや、行事等計画していきます。
 - 利用者、家族が白梅寮を退寮される時に「いい施設だった」と実感していただけるように日々の関わりに努めています。また、利用者の状態変化に応じて介助方法を適宜見直し、安心、安全な介助方法を追求しています。行事については、感染症の社会的流行状況をみながら実施してきました。
2. 利用者への標準化したサービス提供のために、マニュアルの整備を継続して行います。マニュアルは新人教育、外国人技能実習生への指導、自分自身の振り返りとしても使用し、職員の介護サービス内容の標準化に活用します。
 - サービスの標準化はヒューマンエラーを起こさないための取り組みであり、マニュアルに依った上で、利用者、家族の持つ個別の要望に対して応えていくことが選ばれるサービスに必要であると考えます。些細と思える要望もこぼすことのないよう、マニュアルの整備を継続して補完、整備していきます。

[医務部門]

1. 利用者健康診断の実施による、疾病の早期発見を含めた高齢化、重度化への対応に努めると共に嘱託医との連携による速やかな受診や処置の実施、家族への連絡や協力を得て、利用者の状態変化への対応を行います。
 - 健康診断をはじめ、利用者の状態把握や嘱託医との連携を継続しています。利用者の受診や入院時には、家族への連絡はもとより、必要に応じた職員の支援等も行いました。
2. 利用者はじめ、職員の健康管理、職場の衛生管理と保全に取り組み、各種感染症の対策を講じることに加え、感染症流行時期には事前研修による理解と対応を徹底していきます。
 - 新型コロナを含む感染症対策として、利用者、職員共に日々の検温、適宜の手洗いや手指消毒、換気等の標準予防策を継続しています。また、新型コロナを含む感染症の研修も実施しています。

[調理部門]

1. 利用者、家族や各部署との連携のもと、嚥下状態や食事形態、利用者の体調、栄養状態、体重変化、嗜好等の適切な把握と低栄養状態の予防、改善を図ります。
 - 利用者の状態に応じて各部署と相談を行い、食事形態の変更等、誤嚥防止への配慮や食事の際の見守りや声かけも継続して行います。
2. 楽しい食事となるよう毎日の献立にも工夫をし、また、季節感を感じていただけるように、行事食や行事のおやつに取り組みます。
 - 利用者に多数好評をいただいている白梅寮の食事を、現状に甘んじることなく改善していただけるように、利用者懇談会などを有効に活用し、さらに充実した食の楽しみを感じていただけるよう取り組みを継続します。

[リハビリ]

1. 嘱託医の指示や各部署との連携のもと、利用者ひとりひとりの状態に合わせたリハビリ計画

を作成し、その心身機能の維持、向上のためのリハビリを進めます。

→ 嘱託医の指示や、機能訓練指導員との連携のもと、利用者ひとりひとりの状態に合わせたリハビリ計画作成し、その心身機能の維持、向上のためのリハビリを継続して進めます。

●軽費老人ホームサンシティーうぐいす

介護予防特定施設入居者生活介護・特定施設入居者生活介護・一般ケアハウス

【全体】

1. 法人の理念、MIND、職務行動方針を職員でよく理解ができるように丁寧に説明し、意識の向上に努めより良い環境の中でサービスを提供できるように努めます。
→ より良いサービスの提供の為に、理念、行動方針を掲示し、理念カードを常に携帯していますまた、職員会議にて話し合う事で意識の向上に努めました。
2. 感染症（新型コロナ等）や災害への適切な対応ができるよう策定した、事業継続計画（BCP）について拠点内の事業者間で見直しを行う。また、感染症や災害発生時における利用者や職員、地域避難者の安全を守る為、平素より正確な情報の把握に努め感染予防に取り組み、必要資材や機材の確保点検を行い、法人内相互による支援体制の構築を進めます。
→ 事業継続計画（災害）（感染症）に沿って職員が適切に対応できるよう防災訓練等を行いました。
3. 職場における多様なハラスメントも未然防止の為、職員の人権や思考の多様性を把握、尊重し、施設の取り組むべき姿勢と責務を明確化していきます。
→ 施設内外の研修を受けると共に何でも話し合える雰囲気大切にしました。
4. 利用者への虐待防止・身体拘束廃止の為、虐待防止・身体拘束適正化委員会等の開催や研修を通じて、その対策と意識の向上に取り組みます。
→ 今年度も拘束はありませんでした。施設内外の研修を受け虐待について各人が考えることができました。また、定期的に委員会や適正化委員会を開催しています。
5. 利用者の見守りと介護記録や職員の情報共有の円滑化・介護業務の負担軽減をはかる為、効率化に向けて ICT の導入と活用を進め、利用者により安全で余裕のあるサービスの提供をいたします。
→ サービス向上委員会に参加して、施設としての課題や改良点を見直しました。特に記録の効率化の対策として音声入力での文書作成を検討中です。

【相談部門】

1. 老人福祉法・介護保険制度の動向把握に努め、利用者、家族への情報提供や相談対応、説明を充分に行います。
→ 電話、郵送、ショートメールを利用して家族に情報提供を行いました。面会時等の時に家族への相談や説明を随時行っております。
2. 毎月サンサン会（親睦会）で利用者からの要望・意見を聞きます。
→ 毎月開催いたしました。食事内容や行事その他の要望意見を聞き出来るかぎり実行していきました。

【介護部門】

1. 利用者へ統一した介護・サービスを提供する為に情報の共有や業務の「マニュアル」特にリスクを想定した対応手順を「マニュアル」として整備し「職員研修」によって職員全体に把握してもらい安全で安心できる介護が提供できるように努力いたします。

→ 利用者や家族の要望に寄り添った介護を目標にしました。事故のないように要望に沿うことは難しい事もありますが出来るだけ自由にして頂けるよう職員間で話し合い対応しました。

2. 利用者の身体機能・認知機能の低下を予防し、楽しみや喜んで頂ける行事やクラブ活動の実施に努力いたします。

→ 季節行事やクラブ活動にサンサン会で利用者からの要望を取り入れた行事を行いました。

3. 職員一人一人が問題を発見し報告しやすい風通しの良い雰囲気職場に致します。

→ 職員同士、業務外のコミュニケーションも奨励することでメンバーの親睦が深まり、失敗を責めることなく「どうすれば再発を防げるか」と建設的な議論をするようになりました。

【看護部門】

1. 協力医の定期的な往診や、他の病院への受診により疾病の早期発見に努めます。協力医・主治医や家族との連携のもと利用者の状態変化への対応を行います。

→ 協力医・主治医との連携により迅速な対応を心がけ家族へ報告も同時に行いました。

2. 利用者・職員の健康管理、職場の衛生管理と保全に取り組み各種感染対策に取り組みます。

また、事前に研修を受けるなど正しく対策を行います。

→ 研修を受けると共にマスクの着用・手指消毒など基本の対策を続けました。

3. 利用者の口腔ケアについては、協力医歯科医院との連携や必要に応じて歯科衛生士に定期的に歯磨きの指導・口腔内のケアをしてもらいます。

→ 定期的に検診と歯科衛生士に歯磨きの指導・口腔ケアを受け利用者の口腔衛生の維持に努めました。

【調理部門】

1. 利用者の嚥下状態や好き嫌いも含めて食事形態や代替え食を用意するなど、美味しく安全に食事ができるように対応しています。

→ 利用者の状態に合わせて食事形態の見直しをしながら食事の献立も工夫していきました。

2. 行事食では季節感を出し利用者それぞれの状態に合わせて準備いたします。

→ 黒塗りの木の容器に盛り合わせするなど、その時々で盛り合わせや彩にも工夫し安全に美味しく食べて頂けるようにしました。

【リハビリ】

1. 協力医・その他主治医との連携により、利用者一人一人の状態に合わせた施設で出来るリハビリ計画を作成し、利用者自身の残存機能の維持や向上するように支援いたします。

→ 利用者の状態に合わせて出来る事は行って頂きました。座ってできる体操や廊下を往復するなど生活の中でのリハビリに努めました。

●デイサービスセンター椿寿荘

通所介護

1. 法人の理念・MIND、職務行動指針を職員全員が理解し実践できるように努めます。MIND・職務行動指針の中から抜粋したものを年間目標として掲げ、毎日の朝礼で復唱し浸透を図ります。
→ 号令者が読んだ後を他職員が復唱することを毎日行いました。その後でその日一日どのようなことに気を配って業務にあたるのか発表することで気を引き締める意味で行いました。が、全員が理解するまでには至りませんでした。
2. 新型コロナのみならず、その他の感染症や非常災害が発生した場合であっても適切な対応ができるように、感染症や非常災害対策に関する事業継続計画を定めるとともに、定期的な研修の実施・訓練（シュミレーション）を行います。新型コロナに関しては、マスクの着用・消毒等の継続をします。また、地域の状況にもアンテナを張って情報収集し、未然に防ぐことができるように努めます。
→ 新型コロナの予防対策としての検温・手洗い・消毒・換気を継続して行いました。その他の感染症に関しては定期的に内部職員研修会を実施し熟知して対応できるように努めました。残念ながらありますが8月1日～9月22日にかけて利用者6人・8月25日～9月3日にかけて職員3人の新型コロナ感染がありました。
3. どのようなハラスメントが存在し、どこからがハラスメントになるのかを整理して熟知し、職員や利用者、その家族が相談・報告しやすい環境を作り、研修と並行して職員同士でチェックを行う場を設けます。また、職員だけでなく、利用者やその家族・関連機関にも方針の周知徹底を行い、未然に防げるよう努めます。
→ どこからどこまでがハラスメントになるのかを常に念頭に置き、ケア中や会話中に危ぶまれるかなと思った際には職員間にてチェックを行いながら業務にあたりました。利用者・家族からは日常生活における相談はありましたが、ハラスメントに至るような相談はありませんでした。また、そのような相談があった場合や目撃した場合には担当 CM・地域包括支援センター・津山市高齢介護課に速やかに連絡できるように事務所内に連絡先を提示しています。
4. 新規採用職員があった際に困ることのないよう、経験年数の長短にかかわらず現従業者に対してOJTを活用した振り返りを含めての仕事を覚えること、職員のモチベーションアップや成長につながることで、仕事の生産性の向上を目的とした内部職員研修等を設けて習熟を図ります。また、習熟度には個人差があるため、着実に理解を深めて成長していけるよう取り組みます。
→ 新規採用職員はありませんでした。互いに成長していけるように働きかけをしましたが、今ひとつ理解が不十分なため、成長しようとする姿勢に欠けていたように思われました。

●鶯園デイサービスセンター

通所介護

1. 日常生活動作を中心に個々に添った計画を立て機能維持向上に努めます。
→ カンファレンスを行い、利用者それぞれに添った計画を立て、日常生活動作の維持向上を目指しました。しかし、職員間で共有することの難しさを感じる場面が多々ありました。今後は朝のミー

ディングを活用して個々の計画を把握していきたいと思います。

2. 利用者が安心して過ごせるように利用者の立場に立ったサービス提供をします。

→ 利用者の思いをくみ取り随時、カンファレンスを行い個々に添ったサービス提供に努めていきます。

3. 感染症（コロナ、インフルエンザ等）予防、蔓延を防止するために換気、消毒を励行します。また、利用者には朝の検温を実施し、職員も検温及び定期的な抗原検査を実施していきます。さらに、感染症及び災害の発生時においても必要な介護サービスが継続的に提供できるように、BCPの作成・研修の実施を行い事例と学びを通じて定期的に評価し、必要に応じて更新していきます。

→ 検温、手洗い、消毒、換気を徹底的に実施しました。建物内、備品、送迎車等の消毒も行い感染予防に努めましたが、8月19日～26日にかけて新型コロナ感染症が発生。利用者10名（内2名入院）。職員1名が感染しました。センター内の消毒、掃除、抗原検査の実施等を行い、利用者、家族に状況説明、利用に確認をとり営業しました。その後、それ以上の感染はありませんでした。

→ 防災訓練の実施を行いました。BPC作成を行い、職員間で研修、周知徹底しました。防災訓練を年2回行うことによって色々な問題点が出てきます。その都度、話し合いを持ち更新していきたいと思います。

4. ハラスメントの防止対策については、介護現場で働く職員の安全を確保し安心して働き続ける労働環境を築くために、お互いが相談しやすい職場環境づくり及び相談窓口の設置等体制を整え職員への周知に努めます。また、管理者は全職員とコミュニケーションを図り相談しやすい環境づくりを目指します。

→ 相談窓口を設置。ハラスメントに関する知識を職員が理解するように研修を行いました。また、職員間でのコミュニケーションを図れる時間を大切にしています。

5. 虐待防止への意識を高め、委員会、研修を行い、その対策に取り組みます。

→ 委員会を踏まえ施設内研修を行いました。虐待と感じる出来事が起きてもすぐに対応できるように施設内に連絡先等を掲示しています。今後も虐待の意識を高め虐待防止に努めていきたいと思えます。

6. 新任採用職員には教育プログラム（3ヶ月）を実施、基本的な常識、マナー、法人の歴史、理念、価値観等を学び、また、業務に必要なスキルを身につけられるように担当職員を1人に決めて移動していきます。

→ 今年度の新人採用はありませんでした。新人職員の採用に備え職員全員が業務に必要なスキルを身につけられるように研修等を今後も行いたいと思います。

● 鶯園ホームヘルパーステーション

訪問介護

1. 利用者それぞれの毎日が、生きがいを持って送れるように親身な関わりを実践し、生活全般においての充実を図るよう支援します。

→ それぞれの利用者が抱えている困難や悩みを知るためにコミュニケーションをしっかりととり、

相談しやすい雰囲気作りと関係性の構築に努めました。希望の生活に少しでも近づけるように共に考え共に取り組めるよう支援を実施しました。

2. 職員は利用者に寄り添い、共にその目標に向かって関わり達成できるよう支援を提供します。
→ 全ての職員が、自分の担当する利用者のアセスメントを把握し、心身の状態が変化していく中で利用者がどのような思いを持っているかを想像し気持ちに寄り添うよう関わりました。目標に向かって取り組めるよう明るく前向きな言動で接するよう努めました。
3. 職員は常に利用者には適切なサービスが提供できるように連携をし、お互いを高め合えるように質の向上を目指します。
→ 日々の小さな変化や気づきをこまめに報告し合い、職員同士の連携がスムーズに出来るよう工夫してサービスに当たりました。年間3回以上の同行訪問を行い、相互の良い点、改善すべき点を見つけ介護技術を磨くよう努めました。

● 鶯園居宅介護支援事業所

居宅介護支援

1. 特定事業所加算（Ⅲ）の要件をみたし3名体制を維持し、常時充足率90%以上を目標とします。医療との連携を強化し、各種加算等確実におこなう事で収益につなげます。
→ 特定事業所加算Ⅲの要件を満たし、3名体制を維持しました。充足率は年間平均90.08%でした。医療機関との連携強化により、入退院時連携加算等、取りこぼしがないよう書類を整備し収益向上に努めました。
2. ケアマネジメント業務において運営基準減算項目に該当しないよう担当介護支援専門員と他職員とのダブルチェック機能を実施します。
→ 運営基準減算にならないよう、介護支援専門員同士でダブルチェックを行い、運営基準減算項目に該当するケースはありませんでした。
3. 事業所内の職員間の情報交換・課題の共有・相談がスムーズにおこなう事ができるよう、ミーティングや内部研修などを行います。適時、業務の見直しや各職員の個別ケースについての検討等もおこないます。
→ 週1回の情報伝達会議を実施し、情報共有と課題解決を図りました。複雑なケースの対応力向上に努めました。
4. 人材育成とチームとして働く快適な職場環境を作ります。
→ 何でも相談できる環境作りをみんなで行いました。
5. さまざまなケースに対応できるよう、全職員 計画的な研修へ参加します。
→ 全職員が計画的に研修に参加し、多様なケースへの対応力を向上させました。研修内容は事業所内で共有し、全体のスキルアップにつなげました。
6. 事業所内での物損事故（車両事故を含む）・苦情ゼロを目指します。
→ 年間を通じて物損事故・苦情はゼロでした。
7. 特定事業所加算算定事業所として、他居宅介護支援事業所との共同事例検討会・勉強会を通じ

て、地域の居宅介護支援事業所を含めた介護支援専門員の質の底上げを一緒におこなっていきます。

→介護支援専門員協会津山支部の事例検討会、岡山地域ケア研究会の事例検討会に参加し、様々な事例に対応できるよう資質向上を測りました。

8. 家族に対する介護等を日常的におこなっている児童や障害者、生活困窮者、難病患者等高齢者以外の対象者への支援に関する知識等に関する事例検討会、研修等に参加します。

→ヤングケアラー支援研修、障害者、難病患者支援研修に参加し、高齢者以外の支援に関する知識を深めました。

9. 感染症や災害が発生した場合でも、必要な介護サービスが継続的に提供できるよう、事業継続計画（BCP）をもとに、研修、訓練の実施など、体制の構築に努めます。

→BCP フォローアップ研修に参加し、事業所内で伝達研修、机上訓練をおこないました。

●グループホームうぐいす

認知症対応型共同生活介護

1. 法人理念の浸透と具体化

全職員が法人理念を理解し、サービス向上に努めます。

- ・職員採用時に法人理念・ホーム運営理念について説明を行い、鶯園職員としてのとるべき行動、心得などマインドを学んで頂きます。
- ・毎月のミーティングにて理念の再確認を行い、意識向上に努めます。

→ 毎月のミーティングにてその月の担当職員が理念の復唱し、全職員が理念の周知に努めました。利用者により良いサービスの提供を行うために理念を意識し、鶯園職員としての心得を持って支援に努めました。

2. 高齢者虐待防止及び身体拘束適正化

虐待・拘束の無い施設、職員の意識向上に努めます。

- ・年2回ホーム内研修、外部への積極的な研修参加にて知識を習得し、ホーム内研修報告を行い再確認することで、虐待・拘束になり得る要因を追求し、意識向上に繋げて行きます。
 - ・2ヶ月に1回の運営推進委員会にて委員会を開催、行政・有識者・ご家族との意見交換・検討を行い、全職員が防止に向けての意識向上に繋がります。
- 虐待防止・身体拘束排除に向けてホーム内外の研修参加し意識向上に努めておりましたが令和6年9月待発生、状況の確認をし、市への報告を行い改めて虐待防止への取り組み（研修参加職員面談、研修実施）に努めています。また委員会では、自由に意見交換を行い、その内容は全職員が共有し引き続き支援に繋がっていきます。

3. ハラスメント防止

各種ハラスメントの未然防止、信頼関係の構築に努めます。

- ・施設内研修、外部への積極的な研修参加を行い、知識を習得します。
- ・2ヶ月に1回の運営推進委員会にて、行政・有識者・ご家族との意見交換・検討を行います。

- ・事例資料などを活用しハラスメントが起こる原因について学んでいきます。
- ・職員との信頼関係構築に向け、管理者から進んで声かけを行い、何でも言い合える雰囲気作りに努めます。

→ 研修への参加、委員会では事例を活用しハラスメントについての意見交換を行い、信頼関係の構築の大切さが確認できました。管理者から進んで職員に声かけを行い、会話の中で思いを汲み取るように努めました。

4. サービスの品質の向上

全職員がサービス品質向上に向けての意識を持つように努めます。

- ・全職員が最低1回は外部の研修に参加することを目標とします。
- ・研修報告書の提出、ミーティングにて報告を行い、習得した内容を全職員が理解できるように努めます。
- ・ホーム内研修では、毎月研修担当者を決め、資料収集・司会をすることで職員ひとり一人がサービスへの責任感を持てるように努めます。

→ 外部研修への参加もでき、ホーム内にて報告・再研修を行い習得に努めました。

また毎月研修担当者を決めることで責任感が持て、サービス向上に取り組み次へのステップアップに繋げるように努めました。

5. 新人研修・業務習熟 OJT

専門的サービス提供に向け、介護の基本を学び、早期業務実践が行えるように努めます。管理者が新規採用後6ヶ月以内に研修を実施、研修報告書にて理解出来ているかを確認し、不十分な場合は再度研修を実施します。

- ・法人理念・ホーム運営理念を説明し、サービス提供の大切さ、また鶯園職員としてのマインドを学んで頂きます。
- ・マニュアルをもとに「感染症（新型コロナ・インフルなど）予防」「緊急時対応」「防災」「高齢者虐待防止・身体拘束適正化」「認知症」「看取り」について採用後6ヶ月以内に習得して頂き、研修報告書を提出して頂きます。

→ 利用者の記録物の把握、職員間で情報共有を行うことで、効率良く業務の状況把握を行うことができました。利用者の自分らしい暮らしを継続して頂けるように、サービス提供に努めて参りたいと思います。

6. 人材確保対策の具体化

なんでも言い合える職場作りを目標に、日頃から連携・情報共有に努め、職員が共にレベルアップ出来る環境の確保に努めます。

- ・毎月のミーティングにて、気付きなどひとり一人の職員に意見を求め、職員全体で考えサービス向上に繋がります。
- ・年に1回、管理者と職員との面談を行い、コミュニケーションを図ります。

→ 職場の雰囲気を大切に、自由に意見交換を行うことで、職員ひとり一人がお互いの良い所を認め合い、広い視野を持つことでより良いサービス提供に繋がったと思います。

7. ITC 活用の促進と業務改善計画

介護記録タブレット入力へと変更になり、時間が短縮となったことで支援にゆとりができ、情報活用能力も養え、また、デジタル化への第一歩となっています。外国人労働者も記録の理解がスムーズに行え、指導への活用も行います。外部研修 Zoom 参加は一部の職員のみにて、全職員が活用できることを目標とします。

→ 介護記録タブレット入力もスムーズに行えるようになり、時間短縮になったことでより良いサービスの提供に繋がりました。外国人労働者も利用者の状態が良く理解できています。また、研修にタブレットを活用することで、様々な視点で物事を捉えることができています。

8. 新型コロナ対策

施設に持ち込まないことを念頭に置き、感染防止対策の継続に努めます。

- ・年2回、ホーム内研修及び委員会、シミュレーション訓練を実施します。
- ・外部研修への積極的参加をし、知り得た知識を職員全員で習得します。
- ・利用者・職員の身体状況の確認を行い、早期発見・速やかな対応を行います。
- ・手洗い・消毒・換気・マスク着用等、感染防止対策に努めます。

→ 研修・訓練の実施、委員会開催での意見交換にて、意識の確立に努めました。実際にコロナ感染発生時は、速やかな報告・相談・状況把握など、法人本部・嘱託医・ご家族との連携を図り感染の拡大防止に努めました。職員ひとり一人の意識の持ち方にも違いがあるため、改めて意識を持つことの大切さを全職員で話し合いました。

●グループホーム津山

認知症対応型共同生活介護

1. 法人理念、MIND、職務行動指針をホールに掲げ申し送り時に唱和致します。

→ 毎朝唱和しました。サービスの質の向上を目指し、安心できる居場所作り、支え合う関係づくりを進めてきました。朝、一番に声を出すことで今日一日頑張ろうという気持ちになり仕事に身が入ったように感じました。

2. 利用者の虐待防止対策の徹底については、虐待防止委員会、身体拘束適正化委員会をもうけ資料や動画を参考に話し合いを持ちます。

→ 虐待防止委員会、身体拘束適正化委員会を3ヶ月に1回開催し、資料や動画を使用し職員全体の意識を高めました。仕事場の環境を整えるに当たって職員ひとり一人の思いを十分に聞き職員同志、職員と利用者、職員と家族が同じ方向に向くよう努力しました。

3. 介護サービス品質向上については、人と人との関わり合いのため、利用者、家族がホームに対し理解を示し、良評価されるよう努めます。

→ 施設はサービス業と言うことを頭に置き、介護力を身につけると同時に職員が利用者の立場になって考えることでより良いサービスができ、品質向上に努めました。

4. 新規採用者、中途採用者研修・業務習熟 OJT の実施については、新人職員が早く仕事に馴染み一人で業務を遂行できるようにスキルを向上させる

→ 職員は十分な観察を行い新人職員の立場に立って指導しました。新人職員の習得度合いによって、指導方法を変えるよう努力しました。人材育成につながっていくことを期待しながら指導に当たりました。

5. 人材確保対策の具体化について

→ 介護の職場のイメージをアップし、働きやすい職場環境づくりを促進するよう整備しました。

6. ICT 活用の効率化の導入により現場職員の業務の効率化、負担を減らし職員がゆとりを持つことで利用者に寄り添う介護を目指す。

→ より働きやすい職場作りが可能とするために、まずは効率化を考え、現在介護経過等、記録を手書きからパソコンに移行を考えています。そのためには高齢化が進んでいる私たちのグループホームでは、機器に対する苦手意識をどう克服するかという課題も一緒に考えながら進めています。

●青空ワークス

就労継続支援 A 型事業所

1. 生産活動の更なる拡充（特に農業分野において）と質を高め、前年比20%増の収益を旨とします。

→ 利用者の増員もあり、多方面において生産活動の拡充が出来ました。

2. 多様な働き方を整備して、利用者のニーズに対応した就労の機会を提供していきます。

→ 利用者個々の特性を理解する為、密なコミュニケーションを行い障害特性の理解を深め、利用者ひとりひとりに適した支援・指導を行いました。

3. 職員は法人理念・MIND・職務行動指針を理解し、意識の向上に努めより良い支援を行います。

→ 職員ミーティングを行い職員各自で考えを持って、行動出来るよう話し合いました。

4. 新型コロナウイルス感染症対策として、感染症対策委員会を定期的開催し基本的な感染対策の周知徹底確認及び情報の共有に努めます。また感染症や災害への対応力の強化として事業継続計画（BCP）について拠点内の事業所間で見直しを行い。感染症や災害発生時における利用者や職員・地域避難者の安全を守り、発生後も継続してサービスが提供できる体制を確保します。

→ 施設間の情報共有に努めました。また、防災訓練・感染症研修を行い非常時の各自の行動を確認しました。

5. 障害者虐待防止の更なる推進、身体拘束等の適正化の推進を行います。また、委員会の設置、研修を行い、適正化のための仕組みを整備します。

→ 委員会の設置・委員の選定・職員研修を行い、虐待防止・身体拘束について意識向上に努める様に確認しました。

6. 職場でおこりうるハラスメントを未然に防ぐ為、利用者・職員ともにコミュニケーションをしっかりと行い、個々の思考や性格を理解し合い尊重する事によって、起こらない職場環境作りを構築いたします。

→ 職員間でのコミュニケーションを大切にして、何でも話せ相談し合える職場環境が有るように努めました。

●Liebe

放課後等デイサービス

1. 法人理念、MIND、職務行動指針を職員全体でよく理解できるように丁寧に説明をし、意識の向上に努めより良い環境の中でサービスが提供できるように努めていきます。
→ 法人理念、MIND、職務行動指針について全職員に配布した上で説明を行い、法人職員としてあるべき姿を意識しながらサービス提供を行うように努めました。
2. 感染症や災害への対応力の強化として事業継続計画（BCP）について拠点内の事業所間で見直しを行い、感染症や災害発生時における利用児や職員の安全を守り、発生後も継続してサービスが提供できる体制を確保します。
→ 事業所として備蓄しておくべき食料や生活用品を揃えるだけでなく、災害が発生した際の安全な利用児の送迎方法や保護者への連絡体制のシュミレーションを行い、災害発生時にも落ち着いた対応ができ、継続的なサービス提供が行える体制の確保に努めました。
3. 利用児への虐待防止や身体拘束廃止のため、虐待防止・身体拘束適正化委員会等を開催し、職員のセルフチェックや虐待早期発見チェックリスト等を実施します。
また、各種研修に参加することを通して虐待防止・身体拘束廃止への意識向上に取り組みます。
→ 年に2回虐待防止・身体拘束適正化委員会を開催し、セルフチェックを行うことで職員自身の利用児との普段の関わりを振り返りながら、虐待防止・身体拘束廃止に努めました。
また、年に2回職員全体で虐待防止研修を行うとともに、新規採用職員には就業開始時に虐待防止研修を実施して、虐待防止の意識の向上に努めました。
4. 職場における多様なハラスメントの未然防止のため、職員の人権や思考の多様性を把握尊重し、事業所の取り組むべき姿勢と責務を明確化します。
→ 事業所において各種ハラスメントにおける研修を実施し、職員全体で人権意識の向上や、ハラスメントに対する理解の促進が行えるよう努めました。
5. 職員間での情報共有や業務（ケース記録や連絡帳等の記録）が効率的に行えるように、ICTの導入を進め、業務を効率化させることで利用児がより安全に楽しみながら利用できるよう活動の取り組みの検討・見直しを行い改善していきます。
→ ICTの導入に向けて、どの業務を効率化していくことで利用児の安全な活動に反映させることができるのかを、職員全体で洗い出しを行いました。
また、職員全体で業務分担を明確化し、効率的に業務を行えるように努めました。
6. 新規採用職員について就業初日に管理者から法人理念や事業所の目指す姿を説明し共有してもらいます。また業務の進め方やルールについてマニュアルを用いて説明します。
→ 新規採用職員について就業開始日に法人理念や事業所の目指す姿を説明して、職員全体で共有できるように努めました。
また、業務マニュアルを管理者と読み合わせながら、業務の進め方やルールについてス

ムーズに理解して働いてもらえるように努めています。

7. 人材確保、人材育成に努め、子どもたちの状況にあった活動、支援が行える体制を整えます。

→ 職員のスキルアップのため強度行動障害の研修や児童発達支援管理責任者の研修に積極的に参加し、知識と技術を高めて利用児の状況に応じた活動が提供できるよう努めました。

8. 防災訓練を定期的に（年に2回）実施して防災意識を高め、子どもと職員の安全確保ができるように対応します。

→ 8月に火災を想定した避難訓練、12月に地震災害を想定した避難訓練を行い、非常時にも適切な対応が出来るように知識と技術を高めるよう努めました。

9. 目指すべき職員像を明確にし、目標に向けて研鑽を行いサービスの質の向上に努めます。

→ 毎日の支援について職員間でミーティングを行い、子どもたちに合った支援が実施出来るように努めました。また施設内外での研修に参加して自己研鑽に努めました。

【まにわ拠点】

●千寿荘

特別養護老人ホーム・地域密着型特別養護老人ホーム・短期入所生活介護

[全体]

1. 法人理念、ビジョンを基に品質マネジメントシステムに関する品質方針及び品質目標を確立し、施設の状況及び戦略的な方向性を確実にします。

・令和6年度の品質方針は、利用者により良いサービスの提供を行うために「質の高いサービスの提供」を設定し、各部署で品質目標を確立しました。

・職員一人ひとりに理念、品質目標カードを配布、全体会議で職員に周知し日々の業務を遂行しました。また、新人職員入職時には随時オリエンテーションを行い、法人理念・品質方針・品質目標を周知し、新人教育プログラムに沿って研修を実施し担当職員を配置して、業務マニュアルに基づいた指導を行いました。

・年4回の荘内研修を行い、技術を身につけ付けケアスキルの向上を行いました。

2. 利用者の健康管理の一環として、自然排便コントロールを他職種連携で実施し、維持・継続を行います。

・利用者の下剤服用を止め、腸内環境を整え自然排便を目指しています。日中はおむつを外し、パン（布・紙）を着用し、トイレ及びポータブルトイレで排泄を行い気持ちよく過ごして頂けるよう努めました。また利用者の身体状況により、食事形態・水分量の管理・排泄対応を個別に実施し健康管理に努めました。

3. 新型コロナ対策として、日頃から感染対策の徹底を行い、感染症の動向や状況把握を行います。

感染症発生時に備えた必要物の備蓄、BCPマニュアルの更新を行い、法人内相互による支援体制の構築を進めます。

・新型コロナウイルス感染症対策として利用者、職員の検温、手指消毒、定期的な換気などの標準予防策、備蓄管理、年1回のワクチン接種、年2回の感染症訓練による感染症発生時の対応の実施・研修を行いました。

また、協力医療機関から実地指導を受け、感染症対応に関する助言を頂きました。感染症発生時に備えて医療機関、保健所、法人内との連携体制の構築を行いました。

4. 当施設は地域の福祉拠点であり、自然災害の指定福祉避難所であることの認識と役割の理解を進めると共に、災害時の対応を明確なものとし、必要物資や機材の確保・点検を行います。

・年2回の防災訓練による災害発生時の対応の実施を地元消防団と連携して行いました。また、自然災害によるシミュレーションの実施やBCPの更新を行い、災害に備えた対応や備蓄管理を行いました。また、真庭市と障害事業所、高齢者施設による合同訓練を実施しました。

5. 社会福祉法人として地域交流を深め地域に貢献を行います。

・令和6年度は、地域交流プロジェクトチームで蒜山地区文化祭に参加し、地域の方と交流を行いました。

また、子ども園に慰問し、クリスマス会や節分の豆まきなどに参加し、地域の子供達との交流を楽しみました。

6. 業務改善、効率化に向けてICTの導入と活用を進めLIFEの対応、介護人材不足を補い、利用者に安心、安全なサービス提供を継続します。

・日々の記録業務等の効率化、LIFE対応の介護ソフト「うぐいすDX」を導入しました。記録業務は効率的に行え、全利用者の記録を全職員がいつでもPCで閲覧することができ、申し送りの短縮や業務改善に繋がりました。また家族へのお知らせ等もSMSHaNaを活用することにより、業務負担の軽減や家族へのスピーディなお知らせ、送料の軽減になりました。

7. 高齢者虐待防止・身体拘束廃止対策

・当事業所の委員会では、高齢者虐待防止および身体拘束対策の一環として、実際の事例を基に真庭地域における類似ケースや不適合の有無を精査しました。特に介護現場における「グレーゾーン」や「不適切なケア」に焦点を当て、具体的な見直しや改善策について協議を行いました。これらの取り組みを通じて、より安全で質の高い介護サービスの提供を目指します。

[介護部門]

1. 荘内研修を行い、技術を身につけケアスキルの向上を目指す。

・「各研修前後で理解度を確認し、研修後の理解度が70%以上で達成とする」を目標に取り組みました。結果として、全ての研修において目標である理解度70%以上を達成することが出来ました。研修で取得した知識や、スキルを実際の業務に活用し、利用者への満足度につなげていきたいと思えます。

2. 令和6年度のサービス実績

・感染症の状況に応じて、リモート面会や窓越し面会で柔軟に対応しました。
・基本ケア（水分補給・食事・排泄・運動）を徹底し、健康状態の維持・改善に努めました。
・残存機能を活かしたケアを実施し、個々に適した排泄用具の使用とともに、オリゴ糖飲料や乳酸菌

飲料を提供することで、自然な排便を促しました。

- ・業務マニュアルを整備し、新人職員の教育に活用することで、介護の基本をわかりやすく指導し、スキル向上に繋がりました。
- ・施設周辺での散歩や、施設内での楽しみ（野菜や花の植栽など）を工夫し、自然に触れることで利用者の回想や癒しに繋がる時間を提供しました。
- ・個々の排泄リズムを把握し、調整を行うことで、より自然な排便を促す支援を継続しました。
- ・個別支援として「夢プラン」を実施し、利用者の好物を提供するなど、希望に寄り添ったサービスを行いました。

[看護部門]

1. 褥瘡を防止し作らない。

- ・褥瘡発生リスクの高い利用者が増えたが、処置や様子観察を行い一人でも発生リスクを減らせるように今後も対応していきます。

2. 令和6年度のサービス実績

- ・家族への連絡を看護職員全員が密に行いました。
 - ・利用者の体調不良時には早めに医師へ連絡、受診を行う事ができました。
 - ・排泄・食事等、おむつ外しを通して生活機能の維持・向上が図れるよう援助しました。
 - ・利用者の体調変化を見逃さないよう、日々の状態を細やかに把握し、異常の早期発見に努めました。
- また、主治医とも連携を図り早期治療の提供により、ご本人へのリスクの軽減が図れるよう心掛けました。
- ・利用者の体調不良時、薬の処方があった場合や治癒した時には、こまめに家族への連絡を行いました。
 - ・上記以外にも、年1回の検便・随時主治医により行われる採血検査他、胸部レントゲン健診など利用者の健康管理を行いました。
 - ・利用者の生活の援助に携わる職員の健康管理にも心掛けてきました。
 - ・褥瘡予防においては高反発マット・エアーマットの使用、ポジショニングの実施、創傷には密閉療法等により、褥瘡の予防・早期治癒を図りました。
 - ・利用者への歯周病予防・誤嚥性肺炎の予防を目標に口腔ケアの充実を図り、口腔リハビリの実施により口腔機能の維持・向上に努めました。
 - ・感染予防策として、利用者の検温を1日2回毎日実施しました。

[調理部門]

1. 他部署と連携し、安全で楽しみのある美味しい食事を提供する。

- ・ミールラウンドと聞き取りを行い、希望献立、調理の工夫・改善点を実施することができました。

2. 令和6年度のサービス実績

- ・行事食や季節の料理を提供し、食事で季節を感じていただけるよう心がけました。
- ・利用者全員が美味しく安全に食べていただけるように、聞き取りを行い、食事提供の工夫を行いました。

・各ホールへ出向き、利用者と一緒なたこ焼きやホットケーキ作りを楽しみながら食べて頂くことが出来ました。

・低栄養状態のリスクを改善するために、多職種協同で栄養ケアマネジメントに取り組み、一人ひとりの状況に応じた食事が提供できるように努めました。又、調理職員全員でミールラウンドを行い、気づきを調理業務や栄養管理に繋げました。

[介護部門（東館）]

1. ユニットケア（個別ケア）について研修を行い、レベルアップと質の向上につなげる。

・研修後の評価では、年間を通して70点以上の評価を得た職員が7名となり、目標を達成することができました。研修を実施することで、実施側・受講側の双方において意識の向上が見られました。特に、ユニットケア（個別ケア）に関する研修を実施することで、職員一人ひとりのレベルアップおよびケアの質の向上につながりました。

2. 令和6年度のサービス実績

- ・ユニット内でご飯を炊き、盛り付けや片付けをする日常的な食事風景を大切にしました。
- ・ユニットごとに調理やお菓子作りを行い、他の利用者と一緒に会食を楽しみました。
- ・一人ひとりに合った食べやすい環境を整えました。
- ・マンツーマンで個々のペースに合わせてゆっくりと入浴していただけるように努めました。
- ・プライバシーと尊厳の保持に配慮して、一人ひとりの排便リズムに合わせて快適な排泄を目指しました。
- ・一人ひとりの生活リズムや体調に合わせた離床を行い、心身共に健康に過ごせるよう配慮しました。
- ・24時間生活シートに沿った個別ケアを行いました。
- ・住環境を整え自分の居場所を提供しました。
- ・利用者の話を傾聴し、柔軟な対応を行い、安心して過ごせるよう支援しました。
- ・年6回広報を作成し、家族に送付しました。また、夏祭りの様子を個別で広報を作成し、送付しました。
- ・季節の行事に参加し、張りのある生活を送って頂きました。

● 蒜山デイサービスセンター

通所介護

1. 利用者の望む生活を把握し、質の高い介護サービスに繋げる

・生活課題シートの作成・共有や試験問題への取り組みを通じて、病気や介護保険制度などに関する知識を深めることができ、職員のスキルアップに繋がりました。今後もこれらの知識を業務に活かし、より質の高い支援を提供していきます。

2. 令和6年度のサービス実績

- ・好きな余暇活動を選び取り組むことで意欲の向上へ繋がりました。
- ・毎月行事を計画し、利用者に満足して頂きました。

●蒜山居宅介護支援事業所

居宅介護支援

1. 利用者が、できる限り自分の意思や力で生活ができるようにサポートする力を身につける。ケアマネジメントのプロセスを踏まえ「自立支援」に資する適切なケアプランが作成できるようになる。
 - ・ケアプランチェックシートを用いて事例ごとにチェックを行いました。事例ごとのばらつきが大きく今後もチェックと改善を繰り返す必要があると感じました。
2. 令和6年度のサービス実績
 - ・ケアプランチェックシートを使って、作成したケアプランの確認を毎月行いました。達成基準をクリアする月もあったが、毎月は達成することができなかった。
 - ・ケアマネジメントの質を高めるために、アセスメントや相談援助技術など各種研修に参加しました。
 - ・地域との連携を図るため、蒜山地域ケア会議のメンバーとして定例会へ参加し、地域課題について検討しました。
 - ・入退院や要介護認定更新時期など、必要に応じて医療機関と連携をとるようにしました。
 - ・感染症や自然災害への対応力強化のため、母体施設のBCP策定へ参画し計画に従い研修及び訓練を実施しました。
 - ・人権擁護、虐待防止のために 母体施設の虐待防止委員会へ参加し、虐待防止研修を実施しました。
 - ・母体施設の感染予防委員会へ参加し、感染症の予防及び蔓延防止に関する対策を協議し、感染症予防対策研修を実施しました。

●グループホーム蒜山

認知症対応型共同生活介護

1. 認知証の理解を深め、質の高いサービスの提供を行う。
 - ・3ヶ月毎に内容を変えた評価表を作成し、自己評価・他者評価を行いました。他者評価結果で、反省点や良い点を評価しており、職員一人ひとりのスキルアップに繋がりました。
2. サービス実績
 - ・利用者に具体的な目標を持っていただくことで、日常のケアに積極的に取り組んでいただけるようになり、また職員間でケアの方針が統一され、効果的な支援の実施につながりました。小さな意識の変化が職員全体の対応力の向上にもつながり、良好な取り組みとなりました。

●グループホーム美和

認知症対応型共同生活介護

1. 思いやりのある介護に努める。
 - ・利用者の思いに寄り添う・思いをくむ・心穏やかに過ごして頂く事を根底に介護をしていく中で、「利用者個人の持つ力を発揮して生活をするための支援」「認知症高齢者に関する知識・技術を広める」「緊急時、落ち着いた対応」に努めました。
2. 長期的なサービス計画

・新型コロナの感染も治まり地域の行事や、施設も面会や外出・外泊も再開出来るようにとりくみました。

・散歩の時等、地域の方にお会いしたときは、挨拶がてら少しの時間でもお話の機会を作り、地域とのコミュニケーションを大切にすることを意識しました。施設外に出掛ける事で生き生きと表情良く、生活が出来るようになりました。

3. 中期的なサービス計画

・個人が有する能力に応じた、ハリのある生活が送れるように努めました。

・個人の職歴や生活歴を知る事で、利用者の訴えの中、気持ちをくみ取り共感し寄り添い 信頼関係・なじみの関係が出来るように努めました。

4. 短期的なサービス計画

・個々のニーズの把握・自立支援を行う為に、個々の生活歴・ライフスタイルを把握するよう努力しました。また、個別の食事・運動に配慮しながら支援を行いました。

5. 目標に対する取り組み

・介護事故0件を目指す。

令和6年度転倒による骨折は0件であり目標を達成する事が出来ました。

●フリーズドライ工房まにわ

就労継続支援B型事業所

1. 利用者により多くの工賃を支給できるように生産活動の収入増加を目指します。

・より多くの工賃を支給できるように生産活動による収入増加を目指し、委託作業の受け入れを増やす事ができました。その結果作業収益が向上し前年を上回る工賃支給を実施することができました。

2. 運営を軌道に乗せるため、継続して安定した取引先の確保に努めます。

・提携会社 FONTECR&D 株式会社の協力を得ながら、新たな取引先を確保することができました。

3. 事業継続計画に基いて、感染症や災害発生時における感染症や災害への対応力を強化し、利用者や職員・地域避難者の安全を守り、発生後も継続してサービスが提供できる体制を確保します。

・事業継続計画（BCP）に基いて感染症や災害発生時における研修を実施し、利用者や職員の安全を守り、継続してサービスが提供できる体制を確保しました。

4. 障害者虐待防止の更なる推進、身体拘束等の適正化の推進、ハラスメントの防止などを行います。

各委員会の開催、研修の施行等、適正化のための仕組みを整備します。

・各種委員会、研修会を実施し、虐待防止、身体拘束、ハラスメントの防止対策を行いました。

【神戸事業部】（介護）

●ロングステージ灘

●大石高齢者介護支援センター

介護老人福祉施設・短期入所生活介護・通所介護

地域包括支援センター・居宅介護支援

感染予防や拡大防止を継続的に実施しましたが、冬季に新型コロナ、インフルエンザ等の感染症が続けて発生し、今年度も感染症への対応を強いられることとなりました。

各種の職員研修や会議、カンファレンスを通じて、特に中堅職員の資質向上が顕著に見受けられました。新たな取り組みである生産性向上会議では活発な意見交換がなされ、単に効率化策の検討のみならず、職場環境・風土の改善にも寄与することとなりました。

職員の定着は比較的安定した状況で推移したものの、常勤者、非常勤者ともに新規採用は今年度も困難なものとなりました。安定した看護・介護体制の構築には程遠く、今後も継続的な職員採用に注力する必要があると考えます。

これまでも外国人職員の採用を行ってきましたが職場定着が儘ならず、教育システムの見直しを開始しました。日本語教育やケア教育など多岐に渡る項目となるため、今後は外部講師の助力を受けながら教育システムの構築に努める予定です。

経営面では、社会全体の物価高騰や人件費高騰が顕著に表面化しており、当施設で用いるエネルギー費用、各種消耗品、設備更新や修繕等に大きな影響を及ぼしています。業務改善や設備更新等による効率化・省エネ化を図りつつ、これまで以上に「ムリ・ムダ・ムラ」の無い事業運営に注力する必要性を痛感しています。

次年度以降も安定的な収入（稼働率）の維持、職員の定着・育成、職場環境の整備、災害時等での事業継続システムの構築などを念頭に拠点経営・運営を実施します。

●ロングステージKOBEO岡本

介護老人福祉施設・短期入所生活介護・通所介護

前年度と同様に新型コロナの感染予防への対策を継続しながらも、施設での面会が再開し、家族が来訪できる日常が戻ってきました。職員にとって、利用者家族との交流が深まることは、利用者への支援のあり方・視点が変わっていく良い契機につながり、家族の来訪は大変意味深いことと感じています。

稼働状況ですが、特養は上半期、空床が埋まらず稼働率も低迷していましたが、下半期は満床を達成し徐々に目標とする稼働に近づいてきました。また退所による空床期間を出来るだけ短くしていくことが更なる稼働率の向上へつながりました。一方、短期入所の稼働が下半期、落ち込んでしまいましたので、来期は、特養・短期入所と合わせて安定した高い稼働が維持できるように努めます。また通所介護は、今年度目標稼働を利用者平均 2 人以上、下回る結果となってしまいました。曜日によって登録者数のばらつきがあるため、特に少ない曜日の登録者数を今後増やしていくことで、全体登録者数の底上げに取り組んでいきます。そして来期は、現状を鑑みて目標稼働を少し抑えて設定し、必ず達成が出来るように努めていきます。

職員の採用・定着は、厳しい状況が続きましたが、応募者が少ない中でも良質の人材が確保できました。採用後の、教育体系・指導職員の配置などを工夫することによって定着に結びつきました。施設全体の人件費率は昨年と比べると約 5% 下げることが出来たので、次年度以降更なる努力

と維持に努めます。

入所者にとって「安心して暮らせる施設」、職員にとって「働きやすい施設」を実現するために、職員の教育、業務の改善、住環境の整備等に力を注ぎ取り組んできました。施設の運営・経営においては、多くの課題が継続していますが、来期も全部署で連携・協力しながら取り組んでいきます。

●ロングステージ御影

●グループホーム御影

介護老人福祉施設・短期入所生活介護・認知症対応型共同生活介護

稼働率向上のため、特別養護老人ホームの空床を埋めることを優先し入所を進めてきました。特別養護老人ホームとしては前年度より稼働を上げることができましたが、ショートステイサービスの稼働率を維持できなかったこと、年始に感染症が拡大、長期化したことでうまく入所を調整することができなかったことにより全体としての稼働率は前年度を維持するにとどまりました。次年度は空床利用を効果的に活用することでリードタイムの短縮と入所の調整を改善できるよう取り組んでいきます。グループホームは、重度化し特養へ申請をされた方を移管し、その後に新規入居者を迎えることをスムーズに行うことができました。今後も入居相談を移管のタイミングを合わせられるよう、関係事業所とのこまめな連絡が必要と考えています。

採用は計画的な採用が難しく、充足には至りませんでした。特に看護師の採用が思ったように進まず、派遣に頼らざるを得ない一年でした。特定技能は3名を採用することができました。現在、介護技術の習得、日本語の勉強とひとり立ち・定着に向けて力を入れているところです。

働きやすい環境作りについては、離床キャッチとナースコールを更新し、スマートフォンでコールを受けられるように機器を導入しました。少しずつ慣れてきているところなので、今後さらに活用の幅を広げ、スマートフォンから記録ができるようにするなど活用の幅を広げていきたいと思えます。グループホームは、ナースコールの利用が少ないため、十分な活用とはいえませんが、今後は記録や書類整備などに機器の活用を考えていきます。

今年度は大きな変化をもたらすことはできませんでしたが、次のステップへの踏み台はできたと思うので、次年度も稼働・採用・働きやすい環境作りとそれぞれに取り組んでいきます。

●ロングステージ KOBE 大石

●ケアハウスロングステージ KOBE 大石

地域密着型介護老人福祉施設入居者生活介護

短期入所生活介護・介護予防短期入所生活介護

特定施設入居者生活介護・介護予防特定施設入居者生活介護

今年度は3年ごとの介護報酬改正の年にあたり処遇改善のアップも含めプラス改定となりました。しかしながら光熱水費等をはじめとした物価高騰が続き、職員確保の面でも他業種と比較すると賃金の上昇に限られる中で苦戦しており経営環境は厳しい状況が続いています。一方、長く続いている新型コロナウイルスの対応については時折感染者が出るものの感染予防はかなり緩和を進め、マスク着用以外は

ほぼ元の生活に戻すことができています。そのような中、今年度は「安心・安全なサービスの継続的な提供」、「職員の定着と育成による安定的な勤務体制の維持」、「稼働率の上昇と支出の削減による収支状況の改善」の3点を重点目標として1年間事業活動を行いました。

まず、安心、安全なサービスの提供については、事故防止委員会の研修や新たに導入した離床キャッチや眠りスキャンといった見守り機器の活用を進めた結果、件数はもとより入院につながるような大きな事故をかなり減らすことができました。次年度にはAIの導入を予定しています。職員の負担軽減を図るとともに介護サービスの質の向上へつなげていければと思います。

職員の定着による勤務体制の維持については、退職者が出た際の補充がスムーズに行えず常に欠員状態が続いてしまいました。採用環境の厳しさは今後も続くと思われしますので、定着と離職防止がこれまで以上に重要となっています。一方で外国人職員については採用ルートの確立により特定技能の職員の受入れが進んでいます。今年度は2名、次年度もすでに2名の受入れが決まっており、さらに介護福祉士の資格を持つ外国人も2名採用予定です。彼らの早期戦力化を大きなテーマとした育成システムの構築に向けて神戸事業合同で取り組んでいます。

収支状況については、特養部門、ケアハウスともに年度の前半は稼働率が低迷し、前年と同様の水準で推移していましたが、年度後半は両部門とも稼働の目標をクリアできたため収支は前年を上回ることができました。特養では待機者の確保が進まず、退所者が出た際に空床期間が長く生じてしまう傾向にありましたが、12月以降にショートステイの稼働を上げることができたため稼働率が大きく改善することができました。ケアハウスは退所者が少なかったという要因もありましたが、紹介会社の活用を含めて入居促進を図り年明け以降は60床の満床を維持することができました。支出面では看護職員の不足により派遣職員を多く受け入れた要因等により人件費の増加が見られましたが、稼働率向上による収入増が大きかったためカバーすることができました。次年度は年間を通じて稼働を維持するため両部門とも安定的な待機者の確保を課題として取り組んでいきたいと思えます。

● 灘在宅福祉センター

通所介護

地域包括支援センター・居宅介護支援

デイサービスは、前年度に引続き稼働が低迷しました。職員の補充が出来ず、7月に土曜日の営業を中止しました。その後も稼働は回復せず、令和7年5月を持って事業を廃止することになりました。利用者の移管がスムーズに行えるよう努めます。

居宅介護支援は前半は稼働が低迷していました。後半は目標数（月要介護120件）をクリアするようになりました。運営自体に大きな支障はありませんでした。年間を通して稼働が安定するよう努めます。

地域包括支援センターは年間を通じて課題である職員配置が安定しました。職員の経験を積み重ね、スキルアップを図り、地域や関係機関との関係性をより良好なものになるよう努めます。

事業が縮小されますが、今後は地域からの相談窓口としての機能がより充実するよう努めていきます。

【みすず拠点】（湯郷含む）

●みすず荘

障がい者支援施設（施設入所支援・生活介護）、短期入所、日中一時支援

[全体]

1. 法人理念、MIND、職務行動指針は、事業運営とサービス提供上の中核となり、施設、職員が同じ方向性を保つために重要なものとなります。職員への説明、月間目標への引用等や日々の支援、研修企画に用いることにより、その周知及び浸透を図り、意識向上のもと業務に取り組める環境づくりを行います。
 - 利用者により良いサービスの提供を行うために重要となる理念、行動指針等については、施設内での掲示、説明や生活支援員考案による月間目標への反映による職員への周知を行っています。引き続き、理念に基づく支援の提供や日々の業務において大切にすべきことを共有する取り組みに努めます。
2. 新たな感染症発生の可能性を視野に、感染症対策の徹底を継続すると共に、感染症の動向、情報の正確な把握を行います。また、感染発生時に備えた必要物品の整備、感染症対応BCP（事業継続計画）の適宜更新を行い、法人内相互による支援体制の構築を進めます。
 - 引き続き、職員間や法人内相互による感染症対策と感染発生時の協力体制の維持、構築に取り組みました。今後も、感染症対策委員会やBCPの点検及び更新等を中心に、利用者ならびに職員の状況に合わせた感染症対策を実施していきます。
3. 利用者の日常生活、社会生活のさまざまな場面において、その意向の把握や聴き取りを行い、利用者のQOL向上等につながる意思決定支援に取り組みます。
 - 令和6年度より、ますます重要視されることとなった利用者の意思決定支援について、日頃から利用者や家族の思い等の聴き取りに注力することを継続し、利用者や家族の意向に添った支援の提供に努めます。
4. 多岐にわたるハラスメントの理解とその未然防止のため、働き方や利用者、職員の多様な考え方の把握と尊重に努め、施設の取り組むべき姿勢と責務を明確化していきます。
 - ハラスメントに関する相談体制の継続と共に、起こり得るハラスメントに対する職員の意識向上をはじめ、利用者や家族の理解の促進を図ることを継続します。
5. 新規採用職員には、採用後から施設内外における接遇、介護技術や知識向上のための研修への参加を進めます。また、業務についてはOJTによる具体的かつ丁寧な指導と職員間の相談体制等のもとでその習熟を図ります。
 - 新規採用職員については、法人新人研修に参加し、業務においては指導者となる職員を選定し、支援の提供のために必要な技術や障害特性等に関する知識習得を進めました。また、インターネットの活用や専門職養成校との関係構築等に取り組むによる人材確保対策を継続します。
6. 障害者虐待防止、身体拘束廃止への研鑽を深め、その対策と意識向上に取り組みます。

→ 虐待防止委員会を中心に、人権意識や虐待防止に関する取り組みを継続しながら、利用者の状態把握、適切な記録や支援の検討を行い、身体拘束廃止に向けた取り組みも行いました。今後も障害者虐待や権利擁護についての研修への参加、職員への周知徹底を図り、施設として虐待防止や権利擁護の重要性の認識と具体的実践に努めていきます。

7. 当施設が地域の福祉拠点であり、自然災害時の指定福祉避難所であることの認識と役割の理解を深めると共に、災害時の対応を明確なものとし、必要物資や器材の確保、点検を行います。

→ 例年同様、防災訓練による火災発生時の対応の実践を行いました。今後も多発する自然災害の状況を考慮し、BCPの更新を含む起こりうる災害に備えた対応や必要物資の確保等に取り組みます。また、令和6年度は福祉避難所実務研修への参加を通して、改めて当施設の担うべき役割と具体的な対応を学ぶことができたと考えます。

8. 利用者の見守りと記録、職員の業務状況把握等の効率化に向けてICTの導入と活用を進め、介護人材不足を補いながら、利用者が過ごしやすい環境と安心、安全なサービス提供を継続します。

→ タブレット端末やアプリケーションは、その活用の幅を広げながら継続して利用しており、SNSによる利用者家族とのつながりも維持できています。また、令和7年度には利用者の支援記録等に活用できるAIが導入されるため、職員に使用方法等を伝達しながら、業務の更なる効率化を図ることに加え、当施設の状況に合わせた他の機材の導入を目指します。

[相談部門]

1. 障害者総合支援法等、障害者施策の動向把握に努め、利用者、家族への情報提供や相談対応、説明を充分に行います。

→ 電話連絡、郵送を主な手段とし、障害福祉サービス、行政手続きや利用者の生活に関する説明を行いました。また面会の機会等において、利用者や家族の相談等に随時対応しています。

2. インシデントの収集、分析をはじめとするリスクマネジメント体制の点検、構築を行います。

→ ヒヤリハット報告、再発防止に向けた支援の検討等を継続し、職員全体で共有しています。今後も事故防止の取り組みとして、予想されるリスクを踏まえた支援を行いながら、利用者にとって安心、安全なサービスの提供とリスクマネジメント体制作りを行います。

[介護部門]

1. 利用者への標準化したサービス提供のために、マニュアルの整備を継続して行います。マニュアルは新規採用職員の指導や職員自身の振り返りとしても使用し、適宜見直しを行いながら適切なサービス提供に努めます。

→ 新人職員が業務を覚えていく際、また中堅職員が業務の振り返りに活用する手順書の整備を継続しています。今後も生活支援員への周知、利用者への標準化したサービスの提供に努めます。

2. 利用者ひとりひとりの心身状態や背景等を理解しながら、日々の業務の適切な改善や各部署との連携を図り、同性介助の実施等を含む利用者の意思に合わせた支援を実施します。

→ 利用者の思いを聴き取ることの重要性を再認識し、ひとりひとりの利用者の多様な考え方や希望に基づきながら、各部署連携による支援内容の相談、検討を行いました。引き続き、利用者との関わりの中で日々の気づきを大切にし、その都度改善を図るように努めながら、生活向上委員会や業

務改善委員会等を中心とした利用者の生活向上を目指す支援に取り組みます。

[看護部門]

1. 利用者健康診断の実施による疾病の早期発見を含めた、高齢化、重度化への対応に努めると共に、嘱託医との連携による速やかな受診や処置を実施し、家族への連絡や協力を得て利用者の状態変化への対応を行います。
 - 健康診断をはじめ、利用者の状態把握や嘱託医との連携を継続しています。利用者の入院時には、家族への連絡等のもとより、必要に応じた職員による支援等も行いました。
2. 利用者はもちろん、職員の健康管理、職場の衛生管理と保全にも取り組み、各種感染症対策を講じることに加え、感染症流行時期には事前研修による理解、対応を徹底していきます。
 - 感染症対策として、利用者、職員共に日々の検温、適宜の手洗いや手指消毒、換気を継続すると共に、必要に応じた標準予防策実施による支援提供も行っています。また、感染症対策委員会を中心にノロウイルス等の感染症に関する研修を実施しました。
3. 歯科衛生士を中心とした利用者の口腔ケアについては、協力歯科医療機関との連携や生活支援員等への伝達を継続し、利用者の口腔衛生の維持、増進に努めます。
 - 歯科衛生士と協力歯科医療機関による利用者の口腔状態の把握、定期受診や部署間協働による利用者の口腔ケアを行いました。口腔ケアは、口腔、嚥下状態の維持、改善に加え、食事をおいしく摂取できることを意識しながら、引き続きケアを提供していきます。

[調理部門]

1. 盛り付けの工夫や衛生管理への配慮等のもと、クックチルによる食事提供を行いながら、引き続き利用者からの食事やおやつに関する希望の聴き取りを実施します。
 - 適切な衛生管理、適温調整等を行いながら日々食事を提供しています。また、嗜好調査、給食会議等で利用者から意見や要望の聴き取りを行いながら、誕生日メニューやリクエストメニューを含めて可能な範囲で献立に反映する工夫に取り組みました。
2. 利用者、家族や各部署と連携のもと、嚥下状態や食事形態はもとより、利用者の体調、栄養状態、体重変化、嗜好等の適切な把握と低栄養状態の予防、改善を図ります。
 - 利用者の状態に応じて嘱託医や各部署と相談を行い、栄養補助食品や嗜好品の提供による栄養状態の維持、食事形態の変更等の誤嚥防止への取り組みや食事の際の見守り、声掛けをはじめ、おいしく食べていただくための配慮等を継続して実施しました。

[リハビリ部門]

1. 嘱託医の指示や各部署との連携のもと、利用者ひとりひとりの状態に合わせたリハビリ計画を作成し、その心身機能の維持、向上のためのリハビリを進めます。
 - 嘱託医の指示のもと、カンファレンスを含めた部署間協働によるリハビリを提供しました。また、利用者の心身状況に合わせた運動や活動の提案、リハビリ内容の調整を行いました。
2. 利用者の状態や個性、ニーズを理解すると共に、その自主性に働きかけ、リハビリの自己選択や達成感を得ることができる取り組みを実施します。
 - 自主訓練の管理ができる利用者には、身体状況に合わせた訓練が日常的に実施できるように生活

リハビリや訓練方法を伝達し、内容に応じて器具の貸し出しも行いました。

【通所生活介護、短期入所、日中一時支援】

1. 利用者、家族のニーズを把握しながら、相談支援事業所からの相談、連絡に適切に対応します。
→ 利用者の生活環境等を把握しながら、相談支援事業所や家族との連携のもと、サービスの利用支援等を継続しました。今後も利用者のニーズ等に応じた支援の実施に努めます。
2. 利用者の地域生活支援のためにも、その希望を十分に聴き取り、障害特性や生活状況等に応じたサービス提供、環境調整を行います。
→ 利用者の在宅生活を支えるため、適切な支援方法、利用時の過ごし方や希望する日中活動等について聴き取りを行い、医療的ケアが必要な利用者への対応も含めた、利用者が安心して利用できる環境づくりに取り組みました。

●ホワイト

就労継続支援B型

1. 平均工賃額に応じた報酬体系が令和3年4月より施行されており、当事業所は平均工賃月額を基礎にした報酬体系を選択しています。よって、令和6年度は目標工賃月平均額41,284円と設定し、前年度よりも多く利用者に工賃をお渡しできるように生産活動の収入増加を目指します。
→ 令和6年度のホワイトの目標工賃月額の41,284円を超えて、41,695円支給することができました。生産活動収益の根幹をなすクリーニング事業の収入が安定的に維持できたことで、令和6年度の目標工賃平均額を上回ることができました。
2. 感染症や災害への対応力の強化として事業継続計画（BCP）について拠点内の事業所間で見直しを行います。感染症や災害発生時における利用者や職員・地域避難者の安全を守り、発生後も途切れることなくサービスを安定的に提供する体制を確保することを目指します。
→ 引き続き、職員間や法人内相互による感染症対策と感染発生時の協力体制の維持、構築に取り組みました。今後も、感染症対策委員会やBCPの点検及び更新等を中心に、利用者ならびに職員の状況に合わせた感染症対策を実施していきます。
3. 支援の継続を見据えた障害福祉現場におけるICTの活用をします。運営基準や報酬算定上必要となる会議等について、テレビ電話等を用いた対応を可能とするような整備を行います。
→ ホワイトの事務所・作業所等の全域に通信環境を整備しました。ZOOM等のインターネットツールを使用した会議や情報交換、報告・連絡・相談が行えるよう環境を整えました。
4. 障害者虐待防止の更なる推進、身体拘束等の適正化の推進、ハラスメントの防止などを行います。虐待防止委員会の設置、研修の施行等適正化のための仕組みを整備します。
→ 虐待防止委員会の設置等、仕組みの整備を行いました。また、みすず荘と合同で虐待防止や身体拘束などの研修を行いました。

●姫山の里

共同生活援助

1. 令和3年の障害福祉サービス等報酬改定から、グループホームにおける重度化・高齢化に対応したことへの報酬評価が行われています。強度行動障害を有する者や医療的ケアが必要な者に対する支援の評価等が見直されています。当事業所でも行動障害や高齢化にも対応するため、強度行動障害支援者養成研修（実践研修）には積極的に参加します。
 - 令和6年度の研修には参加できませんでしたが、今後も様々な障害をお持ちの利用者に対応できるよう外部研修の参加、内部研修の取り組みを進めていきます。
2. 各ユニットに利用者の安全・安心の維持・強化や業務軽減、又、感染症対策などへ対応するため情報の連絡ツールとしてテレビ会議、ICT化を検討します。
 - グループホーム瓜生原に加え、よりそい津山口にWI-FI整備を行いました。姫山の里(下高倉)もWI-FI整備を進めていきます。
3. 日常や体調不良時などの記録を整備し、過去から現在に渡る利用者の状態把握に努め、個別支援計画の作成・実施・見直しに反映させます。
 - 個人それぞれの障害特性に配慮し、個別支援計画を作成しました。又、本人の精神状況や健康面の把握のため朝礼に参加して頂き、1日の流れにメリハリがでるように配慮しました。
4. 利用者の食生活に気を配り、適切な栄養状態を維持出来るように見守ります。また、助言や手伝いが必要な場合はそれを行います。更に、食生活改善に向けての具体的な取り組みを展開します。
 - 希望のある利用者には夕食を食材実費だけ頂き提供しました。偏食傾向のある利用者にもバランスのとれた食事を摂取していただけるようにメニューに配慮しました。

●グループホームみすず

認知症対応型共同生活介護

1. 法人理念、MIND、職務行動指針は、事業運営とサービス提供上の中核となり、施設、職員が同じ方向性を保つために重要なものとなります。毎月行う職員会議で、職員への説明、月間目標への引用等により周知及び浸透を図ります。
 - 職員会議での説明、読み上げを行い、目の届くところへ掲示しています。今後も周知方法を検討しながら、職員への周知・浸透を図っていきます。
2. 高齢者虐待防止、身体拘束廃止への研鑽を深め、その対策と意識向上に取り組めます。
 - 拠点管理者を講師として、事例を含めた研修を行いました。研修を通じて職員の不適切ケアへの意識向上を図ることができました。
3. 多岐にわたるハラスメントの理解とその未然防止のため、働き方や利用者、職員の多様な考え方の把握と尊重に努め、施設の取り組むべき姿勢と責務を明確化していきます。
 - 積極的にコミュニケーションを取り、利用者、職員の多様な考え方の把握と理解に努めました。今後も起こりえるハラスメントに対する職員の意識向上をはじめ、利用者や家族にも理解頂けるよう継続していきます。
4. 業務等の効率化に向けてICTの導入と活用を進め、利用者が過ごしやすい環境と安心、安全な

サービスの提供を行います。

- 今年度は、積極的な導入、活用が出来ませんでしたが、令和7年度よりむすぼなA Iが導入されるため、職員に使用方法等を伝達しながら業務改善等に活かしていきます。
- 5. 新規採用職員には、採用後の研修を行うと共に施設内外における研修への参加を進めます。また、業務については具体的かつ丁寧な指導を行い、その習熟を図ります。
- 資質向上と、職場定着を兼ねて、業務マニュアルの改善、新人指導マニュアル作成を進めました。令和7年度も引き続き行っていきます。
- 6. 新たな感染症発生の可能性を視野に、感染症対策の徹底を継続すると共に、感染症の動向、情報の正確な把握を行います。また、感染発生時に備えた必要物品の整備、感染症対応BCPの適宜更新を行い、法人内相互による支援体制の構築を進めます。
- 引き続き、職員間や法人内相互による感染症対策と感染発生時の協力体制の維持、構築に取り組みました。今後も、BCPの点検及び更新等を中心に、利用者ならびに職員の状況に合わせた感染症対策を実施していきます。

●グループホーム湯郷

認知症対応型共同生活介護

1. 年間稼働率 95%以上を目指します。

入所申込み件数拡大のため地域医療関連施設、居宅介護事業所からの問合せに、積極的に対応します。待機者へ定期的な連絡を取り合いながら、安心して利用して頂ける様情報更新を行い、空床期間を削減できるようにします。

 - デイサービスセンター管理者を含む拠点内の「管理者連絡会」の実施、空床時、各関係機関にFAXを使って連絡、地域居宅介護支援事業所ケアマネージャーの個別アプローチ等を実施し、空床期間の短縮に努めました。しかし、ご利用者の体調不良による入院、ADLの低下に伴う特養、老健への移動が重なり、年間稼働率は88%と90%台を下回りました。
2. 高齢者虐待・身体拘束防止対策を行います。

利用者への虐待、身体拘束は利用者の人権侵害にあたることを認識し、虐待・身体拘束等のない施設への取り組みをします。ケース検討会議等で不適切ケアにあたる事例がないか確認し日々のケアを振り返る機会を設けます。BPSDを誘発する原因を探り、一人一人の状態に合ったケアの検討をしていきます。虐待防止や権利擁護の施設内研修を年2回以上行います。

 - 毎月行う職員会議において、不適切ケアにつながる兆候がないかケースカンファレンスの際に意識して確認しました。また、職員主体の介護を見直しました。具体的には夜間の消灯時間の確認と統一、食事時間の見直しを行いました。ユニット間で日課が大きく異なることのないように調整もおこないました。動画視聴での研修を行い、各職員にレポート提出をしてもらいました。その内容については職員面談で指導やフォローを行いました。
3. 職員が働きやすい環境整備を進めます。

業務改善委員会を設置し、業務の効率化を図り、職員の業務負担を削減します。ICTを活用し、

職員間の業務連絡や利用者家族との連絡業務を行える仕組みを検討します。

→ 業務改善委員会を設置しました。年2回の開催し介護記録の記録内容についてルールを決めました。また、介護アプリの機能を使用し、テンプレート登録をするなど、記録業務の省力化を進めました。タブレットの音声入力機能を使って記録作成を試行しましたが、読み取り間違いが多く、課題が残りしました。職員間の連絡事項は、介護アプリを積極的に使用しました。結果、連絡ミスが減り職員間の情報共有にばらつきが無くなりました。利用者家族との連絡業務については、依然郵便物のみであり、今後の課題として次年度に引き継ぎます。

4. ハラスメント防止対策を行います。

年1回以上の研修を通して、ハラスメントに関する理解を進めます。職員のメンタルヘルス維持のため、各職員年1回以上、管理者と面談する機会を設けます。

→ 10月の職員会議においてハラスメント研修を行いました。5月、6月に、管理者との面談を実施しました。管理者連絡会でもパワーハラスメントについて、言葉遣いに注意すること、普段からのコミュニケーションを大切にすることを確認しました。

5. より良いサービス提供のために、現任職員及び新規採用職員に研修を行います。

BPSDへの対応や各介護場面の介護技術など、OJTを通して介護業務現場での技術指導を行います。新規採用者については、雇用開始後1か月以内に介護職員に必要な基礎的知識習熟のための研修を実施します。

→ 昨年に引き続きオンライン動画研修システム「ジョブメドレーアカデミー」を導入した研修を行いました。受講後レポートの内容もOJTを行う際の参考にしました。新規採用者には、管理者が就業開始から1週間以内に、介護職員に必要な基礎的研修を行い、研修修了書を発行して渡しました。

●デイサービスセンター湯郷

通所介護、介護予防通所サービス、基準該当障害福祉サービス

1. サービスの品質向上に努力し、より地域で「選ばれる事業所」を目指します。サービス内容の見直しを行い、多様なニーズへの対応力強化に取り組みます。居宅介護事業所および相談支援事業所など、地域在宅関係機関への営業活動を継続し、稼働率80%以上を目指します。

→ 居宅支援事業所への営業活動を継続し、利用希望があれば迅速に対応しました。4月から稼働率が伸び始めて6月から9月は80%以上が達成出来ました。12月以降稼働率が伸び悩み年間稼働率は平均75.7%でした。昨年より0.2ポイント上昇しました。利用者の施設入所や長期入院が理由です。

2. ICTの活用による業務効率向上を目指します。情報端末機器を用いて、介護記録や利用者、家族へのお知らせ作成など、記録業務の電子化を進めます。また、情報電子ツールを活用し、職員間の業務連絡や利用者家族との連絡業務を行える仕組みの導入を検討します。

→ 記録ソフトに関する情報を集め、業者（介護ショップ津山）に導入にかかる費用の見積もりを依頼しましたが、高額だった事もありより安価なシステムを予算内で検討しましたが、導入までには

至りませんでした。記録業務の電子化に備えてノートパソコンを1台増設しました。来年度以降も引き続き業務のDX化についての情報を集め生産性を高める取り組みを行います。

3. 職員研修を行います。各業務の習熟度を高めるOJTに取り組みます。OJTの基本となる、業務マニュアルの見直しを行い、職員がそれぞれ習熟度を認識できる機会を設けます。基本的な専門知識を高めるため、オンライン動画研修を継続します。

→ 各種委員会を中心に研修を行いました。利用者の要望に応えることができるように業務マニュアルの見直しを行いました。職員会議では利用者の介護方法を共有する話し合いを行い、職員同士で知識を高める取り組みをしました。

4. ハラスメント防止対策を行います。各種ハラスメントの知識を養うために、研修会を年1回以上開催します。ハラスメントを防止するために、利用者家族の多様な価値観を把握し、尊重することに努めます。

→ 動画研修でハラスメントについての一般的な知識を習得しました。日々の業務において、職員同士のコミュニケーションをより密に行いながら、互いへの配慮に努めました。利用者家族への対応において、状況をよく観察し、支援の提案を行いました。

●みずず荘人材育成事業

1. 日本語教育は業務や介護福祉に関するものに留まらず、日常生活やコミュニケーションを含めた幅広い内容に取り組みます。また、介護福祉士資格取得を見据え、より専門的、実践的な内容の習得ができる環境、時間の確保に努めます。

→ 日本語教育は利用者や職員とのコミュニケーションを含め、外部講師による講義や課題への取り組みの確保による能力向上を図っています。また、業務を振り返る時間をつくることで、専門用語の習得ができる機会を設けています。

2. 介護福祉士資格取得に向けては、業務、施設内研修における介護技術、知識の習得に加え、集合研修や模擬試験等の機会を提供します。

→ 介護技術、知識の習得については、利用者支援の提供を行いながらより実践的に身につくよう取り組んでいます。また、支援方法や業務について相談相手となる職員を配置しています。オンライン研修や通信添削等についても、スケジュール管理のもと、集中して取り組むことができるように調整しています。

3. 長期に渡る日本での生活の安定を図るため、就業環境及び住環境等の整備を行い、日常生活に関する相談やホームシック等のメンタルケアも実施します。

→ 住環境に関しては、必要物品の購入等により、就労及び自宅学習を円滑に行うことができるように整備すると共に、生活に関する状況聴き取りや相談への対応を適宜行っています。また、家族や友人とこまめに連絡を取り合うことや日本語等の学習ができるように、インターネット環境を整えることに加え、希望する職員には一時帰国の期間を確保する調整を実施しました。

【せいわ拠点】(そうじゃ晴々含む)

●吉備高原清和荘

障がい者支援施設（施設入所支援・生活介護）、短期入所、日中一時支援

●グループホーム清和

認知症対応型共同生活介護

【全 体】

1. 法人理念の推進

新人職員入職時において法人理念を説明します。拠点内研修において、職員全体への法人理念への理解・共有の推進に努めます。また、職務行動指針のチェックリストを作成し、職員個々が自分の強みと弱みを理解するツールとし、自らが指針を基に年間目標を掲げることにより理念の浸透につなげます。この課題は清和拠点の各施設、事業所全体で取り組む事とします。

→ 新しく入職した職員に対して法人理念の説明を行い、携帯用のカードを渡しています。また、職務行動指針を職員自身が自己分析し、1年間の目標項目を選んで業務に取り組んでいきました。年度末に再度自己評価してもらい、目標達成度を確認しました。

2. 利用者への虐待防止対策の徹底ならびに各種ハラスメント防止・抑止対策

- ・虐待防止委員会を毎月開催にし、日常的に虐待防止・抑止に繋がるような職員の勉強会（グループディスカッションを行い、事例の検討を行うことで自分がどの様に行動すべきなのか、自らのこととして発言する機会）を設けます。

- ・利用者の声を日常的に聞き取る方法や、実際に虐待を見たり聞いたりした際の取るべき手順を明確にするため、フローチャート図にしてマニュアル化します。

- ・ハラスメントの防止・抑止に対しては、この虐待防止委員会の役割の一つとして追加し、委員会メンバーの中から専用相談窓口となる職員を配置します。毎月の委員会開催時だけでなく、相談やハラスメントの話が出てきた際には、臨時委員会を開催し、早急に対応します。

→ 虐待防止委員会を毎月開催、2カ月に一度の研修会を開催しました。小グループのディスカッションでは職員が意見を言いやすいように、委員会メンバーが必ず会議に入って進行しました。利用者との距離感や職員の思い込みによる行動や発言を控えるなど、利用者個々の特徴も理解し業務に取り組みました。ハラスメントについても委員会内で対応策を話し合いました。

虐待防止のフローチャート図を作成し、マニュアル化し、職員に周知しました。

3. 新規採用者研修・業務習熟OJTの実施について

- ・新規採用者研修：管理者（法人理念と法人の規定について、事業所の運営方針について）
サービス管理責任者・ケアマネ（利用者の特性理解とサービス提供について）
事務担当者（各種書類の提出・届出タイムカードなど事務処理について）
相談業務担当者（施設内設備と利用者預かり金等について）
各部署からそれぞれの役割についてのオリエンテーションを実施。

- ・業務習熟OJT：各部署長を中心に、経験の有無によって業務の独り立ちまでの期間を設定します。その間、マンツーマンで他の職員と一緒に業務を行います。また、習熟

度に個人差がある為、本人と相談しながら期間を調整していき、安心して仕事を覚えていく事ができるよう支援していきます。

この課題は清和拠点の各施設、事業所全体で取り組む事とします。

→ 新規採用者研修について、ゆっくり時間をかけた研修や勉強が出来ませんでした。入職して1年くらいの職員に対しては、相談相手となる職員を指名し、迷いなど相談しやすい環境を設定しました。

4. ICT活用の促進と業務改善計画

- ・現在ナースコールシステムで使用中のスマートフォンと記録システムほのぼのを活用し、音声入力による記録（業務日誌やケア記録）の習熟で業務効率を上げていきます。
- ・SMS 配信サービス「Hana」を利用し、利用者家族への情報提供を迅速に行うことにより、切手代等コストカットなどに結びつけます。
- ・グーグルカレンダーを各部署のパソコンで閲覧可能にし、情報の共有とスケジュール管理を行います。

→ 音声入力の感度が良好ではないため、業務効率は上がりませんでした。ご家族へのメール配信は、良好に推移しています。グーグルカレンダーの情報共有は定着しています。

5. 人材確保対策の具体化

採用方法について、ターゲットは福祉業界未経験の中途採用です。現職員による口コミと紹介が主体となります。その為には、現職員の離職防止と働きやすい環境作りが最優先課題となります。ホームページ作成会社と連携し、独自の WEB ページや新聞等による広報活動も検討していきます。インスタグラム・フェイスブック・LINE 等 SNS での職場情報の発信も有効な手段として検討します。この課題は清和拠点の各施設、事業所全体で取り組む事とします。

→ 6名の入職と7名の離職がありました。働きやすい職場環境がまだ不足しているのだと思います。インスタグラムとメール内のブログへの書き込みを行いました。明確に就職につながっているケースはありません。

6. サービスの品質の向上

業務改善活動を各部署で取り組みます。その後利用者へ業務改善に伴った満足度調査を実施。PDCA サイクルで、年間を通じて満足度が向上するよう取り組みます。この課題は清和拠点の各施設、事業所全体で取り組む事とします。

→ 業務改善活動は日常業務の中から常に行っています。利用者への満足度調査が出来ていないので、令和7年度には実施できるよう、業務改善委員会を立ち上げました。

7. 新たな感染症対策

今までの感染症対策の徹底を継続すると共に、新しい感染症情報を逃さぬよう情報収集に努めます。備蓄品の整理整頓、BCP（事業継続計画）の適宜更新を行い、法人内相互による支援体制の構築を進めます。この課題は清和拠点の各施設、事業所全体で取り組む事とします。

→ 備蓄品や必要物品の整理整頓を行い、災害対策用品をひとまとめにするようにしています。また、BCPの見直しを行い、訓練の実施に繋げています。

【介護部門】

1. 職員のスキルアップ

利用者の満足度は、同様のサービスであっても、職員の対応に大きく左右されるため、職員の接遇の向上を目指します。また、職員研修等により職員の資質の向上に努めます。

- ・接遇や介護技術等、職員として必要なスキルを身に着けることができる研修を企画します。

→ 虐待防止委員会による不適切な言葉の言いかえを学んだり、グループ討議を行いました。また、ケースカンファレンスなどで接遇向上の意見交換を行いました。

2. 生活支援員による喀痰吸引等の実施

喀痰吸引等の医療行為が必要で、受け入れできる福祉施設が少ないのが現状です。このため、夜勤を行う生活支援員が喀痰吸引等できるようにしていきます。

- ・介護福祉士資格未取得者に対しては、介護福祉士受験のための養成機関による実務者研修（喀痰吸引等基礎研修を兼ねている）への法人の費用助成や研修の出勤扱い等の制度を活用した参加を促します。
- ・喀痰吸引等基礎研修、喀痰吸引等研修実地研修を行います。

→ 令和6年度は喀痰吸引等基礎研修を受けれる対象の職員はいませんでした。喀痰吸引等研修実地研修は現在、実施しています。

3. 外出・買い物機会の提供

- ・班編成で実施しているグループ外出を、毎週木曜日に行います。
- ・毎週火曜日の移動スーパー来荘。自分で選んで買い物をしていただけるよう支援します。
- ・インターネット注文による買い物を形式化することで、利用者の商品選びが充実するほか、職員の負担軽減に繋がります。

→ グループ外出は感染症が流行していない時には実施出来ました。

移動スーパーでは自分で商品を手にして、選ぶことで、楽しんで買い物をすることができました。インターネット注文による買い物を行なうことで、より多くの選択肢を利用者の方に提供することができました。

4. 日中活動の提供

月～金曜日の午前・午後に様々な日中活動を提供します。必要に応じて日中活動会議を行い、より有意義で魅力的な活動を開発し、提供できるように努めていきます。

→利用者の要望や個性に注目し、有意義な日中活動となるようにして行いました。日中活動委員会を必要に応じて計5回開催し、活動内容以外にもより良いサービスを提供するための話し合いを行いました。

5. 業務改善の実施

入浴・食事・その他の業務内容毎にチームを編成し、職員全員で見直しを行います。その結果、利用者が気持ちよく過ごすことが出来る支援を目指します。

→業務の効率化、利用者様の生活の質の向上、職員の負担軽減につながるような業務の改善を職員全

員で考え行っています。

【相談支援】

1. 利用者・家族への情報提供、相談

障害者施策の動向把握に努め、利用者・家族への SNS を利用した情報提供や相談対応、説明を行います。特に初期相談を大切にし、iPad を利用した記録システム「ほのぼの」を有効に活用します。

→ 記録システムを有効に活用し、情報の一元管理及び業務の効率化に繋がっています。

2. 地域との交流

地域住民との交流を深め、吉備高原清和荘のことを深く知ってもらい、利用者の社会参加のきっかけとし、地域の行事に積極的に参加します。

・清和祭等行事を通じて清和荘を深く知って頂けるように情報発信に尽力して行きます。

→ 地域住民との交流や吉備高原清和荘の認知度向上、利用者の社会参加促進に向けた多角的な努力を行いました。目標達成できなかった点が明らかとなりました。今後は関係者全体で見直し、より具体的な対策を講じることで、地域連携と利用者支援における充実した成果を目指していきたいと思っています。

【医務部門】

1. 健康管理

・利用者の健康診断を年2回実施し、状態把握や嘱託医との連携を図って行きます。

・ラウンドによる観察、生活支援員との連携を行い、利用者の健康状態把握に努め、異常の早期発見、早期対応に努めて行きます。入院時には家族への連絡、必要に応じて職員の支援等を行います。

・利用者の入院中は、定期的な面会を実施し、状態の変化の把握と精神安定を図って行きます。

→ 嘱託医との連携を密にし、利用者の体調異常発見時には受診し、治療してもらいました。

【リハビリ部門】

1. 嘱託医の指示のもと、PTを中心にOT・STと協働し、カンファレンスを含めて各部署連携を取りながらリハビリを提供します。また、利用者の心身状況に合わせたリハビリ内容の調整も行います。

→各部署と連携しながらリハビリを実施しました。

2. 施設全体の介護技術向上に繋がるよう、ボディメカニクスを用いた介護方法を適切に行うことで、職員の身体への負担軽減を図り、周知して行きます。

→介護現場で改善点を見つけた際にはその都度介護方法を伝えていたが、介護の現場を見る機会も少なく十分にできたとはいえない。

【調理部門】

1. 給食会議等で利用者の意見や要望の聴き取りを行い、献立に反映できるように努めます。

→リクエストメニューの充実に努めました。

2. 栄養ケアマネジメントを行い、個人の低栄養状態の予防や改善に努めて行きます。

→管理栄養士の退職により、実施できませんでした。

●そうじゃ晴々

共同生活援助

多機能型（生活介護・就労継続支援B型）、日中一時支援

地域相談支援（地域移行・地域定着）、計画相談支援、障害児相談支援

1. 法令遵守

- ・社会福祉事業の社会的責任と使命の重さを充分認識し、倫理及び法令を遵守し公正な事業活動を実践することにより、広く社会から信頼を確立するように努めます。
- ・法令遵守責任者の指導のもと各種法律を遵守します。

→ 法令遵守については、障害者総合支援法及び個人情報保護法を始めとする関連法規を厳守しつつ、事業所全体で取り組みを徹底しました。法令遵守責任者の指導のもと、定期的な研修や勉強会を実施し、職員一人ひとりの意識向上に努めました。結果として、法令違反や重大な指摘事項もなく、適切な事業運営を行うことができました。

2. 法人理念等の周知

法人理念とその実現に向けた取り組みのため、館内にポスターやメッセージを掲示したり、職員研修会で伝えたり、日頃から何かの課題に直面するごとに理念等に立ち戻って考える癖をつけたりすることで、法人理念が職場風土の土台となるようにしていきます。

→ 法人理念の周知と浸透に向けて、様々な取り組みを実施しました。館内へのポスターやメッセージの掲示、職員研修会での伝達、日常業務における理念の反映など、多角的なアプローチを行いました。これらの活動を通じて、法人理念が職場風土の土台となるよう努めました。さらに、法人理念に沿う形で、そうじゃ晴々のミッションとコンセプトを策定し、実践に努めました。「今日ここにいる私たちのご利用者スタッフの仲間をみんな明るく笑顔にしてみます」というミッションのもと、各事業所でのコンセプトを定めました。共同生活援助では心地よくあたたかい会話で満たされた空間づくり、生活介護ではありのままのびのびと笑顔でいられる場所の提供、就労継続支援B型では「ちがいを認め合う職場」をご利用者とともにつくること、相談支援では「自分らしい生活」を地域とともに応援することを目指しました。これらのミッションとコンセプトを日々の支援に反映させ、ご利用者の方々とスタッフがともに成長できる環境づくりに取り組みました。

3. 障害者虐待の防止と接遇向上

- ・虐待防止委員会の活動を強化します。虐待防止委員会がそうじゃ晴々拠点について、その職場風土の課題等を分析して洗い出し、虐待防止・接遇向上に必要な方策を打ち出します。具体的には、そうじゃ晴々の課題に合わせた年二回の研修を企画実施します。また、利用者からの職員への評価制度を作り、その結果の上で個々の職員と面談を行い、接遇向上目標を一緒に立てサポートしていくことなどを計画しています。
- ・ケース検討会議などで身体拘束等にあたる事例を誘発する原因を探り、ひとりひとりの状態に合ったケアの検討をしていきます。

→ 虐待防止委員会の活動を強化し、職場風土の課題分析と虐待防止・接遇向上に必要な方策を実施

しました。具体的には、そうじゃ晴々拠点の課題に合わせた年二回の研修を企画・実施しました。また、利用者からの職員評価制度を導入し、その結果を基に個々の職員と面談を行い、接遇向上目標を共に立てサポートする取り組みを行いました。虐待防止委員会では、吉備高原清和荘・GH 清和・そうじゃ晴々事業所と連携し、研修計画や労働環境・条件の改善計画、指針の作成と周知を行いました。毎月の委員会開催では、そうじゃ晴々拠点の急所となる部分を取り上げ、迅速に改善策を立て実行しました。不適切ケア防止のため、研修会を開催し、困難事例など具体例を盛り込んだ内容で職員の意識向上を図りました。また、職員のストレスチェックや職場内コミュニケーションの活性化に取り組み、働きやすい職場環境の整備に努めました。また虐待防止のチェックとモニタリング機能を強化し、管理者等による施設内ラウンディングや、サービス管理責任者、主任、副主任等による悩み事相談窓口を設置しました。さらに、事業所用と職員セルフ用の虐待防止チェックリストを導入し、不適切ケアの根絶に向けて重層的な点検・確認を行いました。虐待またはその疑いが生じた場合の対応として、綿密な事案検証と原因分析を行い、そうじゃ晴々拠点で再発防止策を検討・実行する体制を整えました。重大な事案については第三者委員を交えた独立的・中立的視点での根本的な原因解明を行い、継続的な指導体制を構築しました。これらの取り組みにより、職員の虐待防止意識が向上し、利用者の人権を尊重したサービス提供の実現に努めました。今後も、ケース検討会議などを通じて身体拘束等にあたる事例を誘発する原因を探り、一人ひとりの状態に合ったケアの検討を継続していきます。

4. ハラスメント防止

ハラスメント防止のため、職員に向けて基本的知識を周知徹底します。また、利用者、職員に向けた相談窓口を個々に設置し、安心できる環境を整えます。

→ ハラスメント防止に向けた取り組みとして、職員に対して基本的知識の周知徹底を行いました。これにより、職場におけるハラスメントの理解と防止意識の向上を図ることができました。また、利用者と職員それぞれに向けた相談窓口を設置し、安心できる環境の整備に努めました。特に職員向けには、『スタッフ専用相談窓口』と『働き方の相談窓口』の2つを新設し、より細やかな対応ができる体制を構築しました。これらの取り組みにより、ハラスメントの防止と早期発見・対応が可能となり、利用者と職員双方にとって安全で快適な環境づくりを推進することができました。

5. サービスの品質向上

事業所の課題を分析し、サービス向上のために何に取り組むべきかを見極めつつ、利用者への満足度調査を計画します。

→ サービスの品質向上に取り組みました。そうじゃ晴々拠点の共同生活援助、生活介護、日中一時支援、就労継続支援B型、相談支援の5つの事業において、各事業所で定期的に会議を開催し、サービス向上に向けた課題分析と改善策の検討を行いました。また、公式ラインを活用し、ご利用者やご家族との密接なコミュニケーションを図り、ご要望や苦情に迅速に対応することで、信頼関係の構築に努めました。これらの取り組みにより、サービス利用に関して喜びの声をいただくなど、一定の成果が見られました。今後は、より体系的な満足度調査の実施を計画し、さらなるサービスの質の向上を目指してまいります。

6. 新規採用者研修・業務習熟OJT

管理者とサービス管理責任者が中心となり、新規採用後速やかに、そうじゃ晴々のマニュアルファイルとテキストを配布し、二人ペアでの研修を行います。この研修は、法人理念等の理解から仕事への考え方、介護技術習熟に至るまでのプログラムが入っており、一人に8時間以上かけて行います。その後、実際の業務に出るにあたって、先輩職員から教わるができるように業務配置を組んでいきます。

→ 新規採用者研修および業務習熟OJTを効果的に実施しました。管理者とサービス管理責任者が中心となり、新規採用後速やかに研修を行う体制を整えました。研修では、そうじゃ晴々のマニュアルファイルとテキストを活用し、法人理念の理解から仕事への考え方、介護技術の習熟に至るまでの包括的なプログラムを実施しました。二人ペアでの研修方式を採用し、一人当たり8時間以上の時間をかけて丁寧な指導を行いました。研修後は、実際の業務に円滑に移行できるよう、先輩職員からの指導を受けられる業務配置を組み、新人職員の成長をサポートしました。これらの取り組みにより、新規採用者の早期戦力化と質の高いサービス提供の維持を実現できるよう努めました。

7. 人材確保・人材定着

職員が働きやすい環境づくりを整えます。具体的には、多様なシフトの組み方ができるようにすることで、主婦やシルバー層といった人材を積極的に採用します。そうして人員配置体制を手厚くすることにより、必要な休みを取りやすくしたり、ゆとりのある利用者対応ができる環境づくりで職場の雰囲気良くしていきます。同時に、皆が楽しく真剣に働くことができるように、心理的安全性の高い職場づくりに取り組みます。そのために、管理者が、心理的安全性の理論を学び、実践を先導していきます。このような取り組みにより、「働きやすい職場」「楽しく真剣な職場」「自分を伸ばせる職場」を実現し、地域広告媒体等を活用してアピールしたり、職員紹介などで求人を図ります。

→ 職員が働きやすい環境づくりに重点的に取り組みました。多様なシフトの組み方を導入し、主婦やシルバー層といった幅広い人材の採用に成功しました。これにより、人員配置体制を手厚くすることができ、職員が必要な休暇を取得しやすくなり、利用者への対応にもゆとりが生まれました。

また、心理的安全性の高い職場づくりに注力し、管理者が率先して理論を学び、実践を先導しました。その結果、職員全員が楽しく真剣に働ける環境が整いました。これらの取り組みにより、「働きやすい職場」「楽しく真剣な職場」「自分を伸ばせる職場」という目標を実現することができました。さらに、ホームページを充実させ、これらの取り組みや職場の魅力を積極的にアピールしました。地域広告媒体等も活用し、求人活動を効果的に展開しました。また、職員紹介制度を導入し、現職員からの推薦による採用も増加しました。これらの総合的な取り組みにより、人材の確保と定着に一定の成果を上げることができました。

8. ICTの活用

ICTの活用を検討していきます。そのために、まず業務の分析を行い、ICTを活用によりどのような効果が得られるかを検証し、活用計画を立てていきます。

→ ICTの活用については当初、業務分析を行い効果検証と活用計画の立案を予定していましたが、

実際には計画段階から十分な実践に至りませんでした。しかしながら、法人の主導により、AIの導入が迅速に進められ、早くも成果が表れ始めています。この法人主導のAI導入は、当事業所にとって大変ありがたい取り組みとなっています。専門的な知識や準備が必要なICT活用を、法人が主体となって推進してくださったことで、効率的かつ効果的な導入が可能となりました。今後も法人との連携を密にしながら、AIの活用をさらに進め、サービスの質の向上と業務効率化に努めてまいります。

【生活介護部門】

1. 看護職員の配置を充実

医療的ケアの必要な方のニーズにできる限り応えていきます。

→ 看護職員の配置を充実させることに注力しました。医療的ケアを必要とする利用者のニーズにできる限り応えるため、看護職員の増員を行い、より手厚いケアの提供が可能となりました。これにより、利用者一人ひとりの状態に合わせたきめ細やかな支援を実施することができ、安全性と快適性の向上につながりました。また、看護職員と他の支援員との連携を強化し、チームとしての支援体制を整えることで、より効果的な医療的ケアの提供が可能となりました。今後も利用者のニーズの変化に柔軟に対応し、さらなる支援の質の向上に努めてまいります。

【就労継続支援B型部門】

1. 職業指導技術の研鑽

積極的に就労支援に関する研修会に参加します。

→ 職業指導技術の研鑽に力を入れました。具体的には、就労支援に関する研修会への積極的な参加を通じて、スタッフの専門性向上に努めました。これにより、最新の就労支援技術や情報を習得し、利用者一人ひとりのニーズに合わせたきめ細やかな支援を提供することができました。また、研修で得た知識や技術を事業所内で共有し、チーム全体の支援力向上にも繋げることができました。この取り組みにより、利用者の就労意欲の向上や就労実績の改善が見られ、地域の障害者雇用促進にも貢献することができたと考えています。今後も継続的な研鑽を重ね、さらなる支援の質の向上を目指してまいります。

2. アールブリュットの促進

- ・ 作品制作のための環境整備を行います。
- ・ 作家の社会参加の促進を支援します。
- ・ 作品制作を収入と結びつける支援を行います。

→ アールブリュットの促進に力を入れました。作品制作のための環境整備を行い、作家の皆様が創作活動に集中できる場を提供しました。また、作家の社会参加を促進するため、地域のイベントや展示会への参加を支援し、作品を通じて社会とつながる機会を創出しました。さらに、作品制作を収入と結びつける支援として、作品の販売や委託制作の機会を積極的に開拓しました。これらの取り組みにより、作家の皆様の自己表現の場を広げるとともに、経済的自立への一助となることができました。アールブリュットを通じて、障害のある方々の才能を社会に発信し、共生社会の実現に向けた一歩を踏み出すことができたと考えています。

【相談支援部門】

1. 一人一人に丁寧かつ専門的な相談支援を実施する

モニタリング等を丁寧に行うことで、利用者との信頼関係を保ち、ニーズに応じた適切かつ専門的な支援を行っていきます。また、サービス担当者会議に限らず、必要に応じて質の高いカンファレンスを積極的に企画していきます。一つ一つの事例を通して、地域のネットワーク作づくりにも貢献していきます。

→ 相談支援の各段階において、クライアントの感情に配慮し、共感的な姿勢で接するよう努めました。丁寧かつ誠実な対応を通じて、クライアントとの間に強固な信頼関係を築くことに注力しました。この信頼関係を基盤として、クライアントの本質的なニーズを正確に把握することを目指しました。個々の事例に応じて、多職種連携会議を実施しました。クライアントを中心に据えた支援チームを編成し、包括的なアプローチを展開しました。各事例を通じて地域の課題を明らかにすることに取り組みました。特定された地域の課題については、地域自立支援協議会等の場を活用し、地域づくりに反映させるよう尽力しました。

2. 地域づくりに貢献する

自立支援協議会活動を始め、地域の活動に積極的に参加して、地域づくりに貢献していきま

す。

→ 前年度に続き、吉備中央町地域自立支援協議会の複数の委員会（「事例検討委員会」、「教育保育部会」、「相談支援ファイル検討委員会」）に参画しました。同時に、総社市障害者自立支援協議会の「相談支援事業所連絡会」にも関与し、行政機関や福祉サービス提供者との連携強化に注力しました。

●吉備高原清和荘人材育成事業

1. 日本語教育は業務や介護福祉に関するものに留まらず、日常生活やコミュニケーションを含めた幅広い内容を進めていきます。また、介護福祉士資格取得を見据えての、より専門的、実践的内容の習得ができる環境、時間の確保に努めます。

→ 日本語の外部講師と3年間関りを持っていただき、国家資格取得に向けて毎週勉強の時間を取ってきました。初めての介護福祉士国家試験に臨みましたが、結果が出ませんでした。来年に向けて一層の励みが必要となります。

2. 介護福祉士資格取得に向けては、業務、施設内研修における介護技術、知識の習得に加えて、集合研修や模擬試験等の機会を提供します。

→ 一年間のプログラム通り、積極的に勉強会や模擬試験に参加できました。

3. 長期に渡る日本での生活の安定を図るため、就業環境及び住環境をはじめとする生活環境の整備を行い、日常生活に関する相談やホームシック等のメンタルケアも実施します。

→ 週一度の買い物外出や、長期休暇を取得出来ています。また、母国への里帰りもでき、心身ともにリフレッシュできたと候補者も喜んでいきます。

【さやか拠点】

1. 法人理念については、新入社員へのオリエンテーションや拠点間の会議等で共有します。職員行動指針に関しては、個々の面談等を通じて指針を照らし合わせ、これからの課題解決等に役立てていきます。
 - 新入社員に対し入社直後にオリエンテーションを実施し、法人理念の効果的な共有を図りました。さらに、職員との個別面談を通じて、施設が期待する行動指針の再確認と浸透を徹底しました。これらの取り組みにより、組織全体の方向性の統一と、職員の意識向上に繋がりました。
2. 虐待防止やハラスメント対策として、拠点では風通しの良い職場環境が最も重要であると考えます。そこでメンタルヘルス対策に重点を置いた拠点の職場環境改善委員会を設置し、委員会の構成メンバーは各事業所の責任者や専門的な公認心理士の資格をもつ職員等を含め、合同研修の立案や各職場環境の改善を行います。
 - 令和6年度は、拠点事業所間で職場環境の改善に積極的に取り組みました。具体的には、職場改善委員会を計6回開催し、職員アンケートを通じて環境改善に関する具体的なニーズを把握しました。その結果に基づき、即時対応可能な物品の調整や購入を検討しました。また、休暇制度や勤務体系の見直しについては、継続的な検討課題として令和7年度も引き続き取り組みます。さらに、組織全体のコミュニケーション能力向上を目指し、各事業所の責任者等を対象とした傾聴スキルに重点を置いた合同研修を実施しました。この研修を通じて、責任者等に求められる対応スキルの再確認と強化を図りました。
3. 新規採用者研修・業務習熟 OJT の実施については、新任職員は法人主催の研修に参加します。中途採用者は、既に社会人経験があるといっても、所属組織が変われば仕事内容や求められる役割が異なります。また、福祉業界を経験している方と未経験の方では学習内容も異なります。採用後の業務習熟のため下記の内容を取り組むこととします。
 - ・始業初日に法人理念や事業所の目指すものを共有・理解してもらい、入社時研修資料を用いて、賃金規定や虐待防止、緊急マニュアル等を学んでもらいます。
 - ・副主任等を中心に採用後1ヶ月間はOJTの取り組みを行います。また、業務習熟度に応じた個別対応をします。法人理念については、新入社員へのオリエンテーションや拠点間の会議等で共有します。職員行動指針に関しては、個々の面談等を通じて指針を照らし合わせ、これからの課題解決等に役立てていきます。
 - 令和6年度は、中途採用者1名を迎え入れました。新入社員に対しては、業務開始直後より当法人の理念や業務マニュアル等の重要事項について説明を実施し、円滑な業務遂行を支援しました。なお、法人主催の研修に関しては、本年度は対象となる職員がいなかったため、実施を見送りました。
4. ICTの活用については、各事業所間の報告・連絡としてワークフローシステムやデータや業務アプリがチーム内で作成・共有できるキントーンを積極的に使用していきます。
 - 業務効率化と情報共有の促進を目的としたITシステムの活用を積極的に推進しました。具体

的にはワークフローシステムを活用し、管理者間の連絡ツールとして効果的に運用し、円滑な情報伝達を実現しました。また、キントーンの導入と活用については、職員名簿管理システムの構築や処遇改善関連データの一元管理、月次報告書の効率的な管理等行いました。

今後は、拠点間の情報共有を強化するため、議事録管理アプリケーションの開発と導入を計画しています。

5. 人材確保については、新卒を対象とした人材確保の取り組みとして、介護福祉士等の養成学校からの実習生を積極的に受け入れ、採用に繋がるようサポートします。中途採用者の人材確保については、ホームページのブログ等の SNS 活動を通じて施設の周知のための広報を行います。また、就職フェア等に参加し広報活動を行います。

→ 令和6年度において、養成学校からの実習生受入はありませんでしたが、職業訓練校より2名の実習生を受け入れました。また、施設行事等に関するブログを定期的に更新し、効果的な広報活動を実施いたしました。

6. サービスの品質の向上については、令和6年度より障害福祉サービス事業所においても第三者評価を順次に受審します。第三者評価を受審することで、サービスの現状の水準や課題を把握し、改善に向けた取り組みを行います。また、委員会等を通じて利用者アンケート等を実施し、分析及び改善を図ります。

→ 令和6年8月に第三者評価機関による評価を受審しました。評価プロセスの一環として、利用者及び家族へのアンケートを実施し、その結果を詳細に分析しました。得られた知見に基づき、サービスの質の向上及び設備の改善に関する具体的な対策を、各委員会を通じて迅速に立案・実行しました。評価結果については、透明性と説明責任の観点から、岡山県公式ホームページ及び福祉保健医療情報ネットワークシステムにて公表しています。

7. 事業継続計画(災害・感染症)について、令和5年度より拠点内の各事業所どうしが連携・協力できるように拠点内の事業継続計画を作成しチーム内で共有してきましたが、昨今の能登半島地震の被害を踏まえ、いざという時に職員が動けるように、災害想定研修、施設内機器の周知(スプリンクラー設備が破損した場合等)を行っていきます。又、各事業所で発生した感染症のクラスターにおいても、拠点単位で協力し合い迅速な対応ができるよう研修を進めていきます。

→ 各事業所のワーキングメンバーでBCP(事業継続計画)の見直しを行い、より実効性の高い非常災害対策を策定いたしました。また、実践的な避難訓練を通じて、消火設備の操作方法や緊急時の対応能力向上を図りました。さらに、感染症対策として、定期的な備蓄管理体制を整備するとともに、職員向けの衛生管理研修を実施し、予防意識の向上に努めました。

● さやかなる苑

障がい者支援施設(施設入所支援、生活介護)、共生型通所介護、短期入所、日中一時支援

【施設入所支援】

1. 虐待防止については、令和5年度にあった虐待案件を重く受け止め同じことが起こらないよう、改善に向けた取り組みを行います。又、委員会等を通じて利用者アンケート等を実施し、分析及び

改善を図ります。また、利用者支援についての月間目標を掲げ、施設内に掲示し業務に従事します。障害特性の理解や接遇方法等、利用者の人権・利用者意思決定の支援に配慮するような研修を行い、サービスの向上に繋がります。

→ 「さやか拠点重点実施事項と同じ」

2. 利用者の意思決定支援の推進については、利用者の自己決定の尊重及び意思決定の支援に配慮しつつ、適切な支援内容を検討します。又、利用者が自ら意思を決定することに困難を抱える場合には、適切に意思決定支援を行うため、当該利用者の意思及び選好並びに判断能力等について丁寧に把握し、サービス担当者会議・個別支援会議について利用者本人が参加するものとし、当該利用者の生活に対する下記のような意向等を改めて確認します。

- ・本人の意思に反する異性介助がなされないような意向
- ・地域生活への移行に関する意向
- ・施設外の日中活動系サービスの利用の意向

→ 利用者の意思決定支援については、フェイスシート(基本情報シート)を基に聞き取りを行いました。また、個別支援会議を開き、利用者に参加していただき、地域生活移行、施設外の活動等、本人の意思を確認しました。

異性介助については、アンケートを実施し、本人の意思に反することがないように配慮しました。

3. 組織体制の構築については、組織体制を変更し、副主任3名とします。職員同士のサポート体制を構築することで、円滑な業務の遂行と利用者支援の体制を整備します。また、2年に1度の居室替えと担当職員の変更の年になります。新たな環境の下、利用者が快適に生活できるように支援していきます。利用者の重度化に伴い、各居室の機能を活かし、一人ひとりに合った生活ができるよう調整を行います。

→ 令和6年度は組織体制の刷新を実施しました。居室替えと利用者個人担当の変更を行い、新たな環境下での業務を開始しました。また、副主任を3名体制に拡充し、相談体制の強化を図りました。これらの施策により、問題への迅速な対応が可能となり、より細やかな支援体制の構築に繋がりました。

4. 余暇活動の支援については、新型コロナが5類の位置づけになりましたが、感染症BCPに沿った標準感染対策を引き続き行います。施設行事に関しては、令和6年度より通常の開催日程で行い、家族等含めたイベントを行うことで利用者の楽しみが増えるよう支援していきます。

→ 新型コロナの影響により中止していたイベントを再開しました。6月に家族交流会を、11月にはさやか祭りを開催しました。感染対策の観点から、参加者を家族のみに限定させていただきましたが、施設内で久しぶりに家族間の交流を図る機会を提供することができ、家族からも好評を得られ充実したイベントとなりました。

【通所生活介護】

1. 送迎車両は6ヶ月毎の法定点検を受け、不良箇所は早期に修繕し、安全第一に送迎を行います。

→ 6か月ごとの法定点検を受け、バッテリーなどの早期交換や修理を行いました。

2. 利用チェックシートの活用と基本の感染症予防対策を継続し、感染状況を踏まえながら、新型コ

コロナ禍で中止していたレクリエーション等集団の活動を行います。

→ 利用者や利用者家族のご理解とご協力により、体調不良時には連絡をいただけるようになりました。利用チェックシートを廃止し、朝のお迎え時に体調確認を行っています。外部からボランティアを招いてのクリスマス会やお楽しみ会などの行事も行い、これらの活気ある取り組みにより利用者も生き生きと過ごされました。

3. 利用者一人ひとりの支援チームとして、家族や相談支援事業所、居宅介護支援事業所、他関連事業所と情報の共有、連携を行い適切な支援を行っています。

→ 細かなことでも気になったことを家族に連絡し、家族からも連絡を受けました。また担当の相談支援員やケアマネージャーにも利用状況の報告などの連絡を行っています。さらに、体調不良時などには、主治医や訪問看護師などにも相談し、指示を受けることができました。

【短期入所事業】

1. 相談支援事業所等と連携し、利用者のニーズに沿った利用が出来るよう協力していきます。また、重度利用者の利用促進として、胃瘻等伴う医療ケア対象者の受け入れも行っています。

→ 令和6年9月に新型コロナが流行し、一時的な受け入れを中止していましたが、令和6年度は新規利用者の拡充を図り、稼働率の向上に結びました。また、相談支援事業所と連携強化により、在宅状況の把握と、施設入所へのサービス変更も迅速に対応できました。医療的ケア対象者も1名利用し、多様なニーズへの対応ができました。

2. 地域生活支援拠点事業を担う一員として、他機関と協力しながら、主に緊急時の受入体制を構築します。輪番制の担当月には職員への周知、連絡体制の確認等を行い、受入整備をします。

→ 地域生活支援拠点事業における輪番担当として、4月10日から4月16日までの期間、緊急受入を実施いたしました。本事業のコーディネーターとの綿密な連携および事前の職員への周知徹底により、円滑な受け入れ体制を構築し、効果的な支援を提供することができました。

【日中一時支援事業】

1. 利用者の状況や特性に応じた支援方法を整え、安心した利用に繋げる為、支援内容や利用状況・様子について情報を共有します。

→ 新規利用者の受入において障害児の受入を拡充するなど、多様なニーズへの対応を強化いたしました。また、利用者一人ひとりの快適性を重視し、個別支援の徹底を図りました。さらに、家族への利用報告においては、分かりやすい書面を用いて丁寧な説明を行うなど、サービスの質の向上に努めました。

●ケアハウス百壽

軽費老人ホーム・特定施設入居者生活介護

1. ナースコールシステム ICT 化については、令和5年度美咲町地域医療介護総合確保基金事業費補助金（介護施設等整備分）の交付を受け、令和6年の3月～4月にかけて現在、導入中です。ナースコールを一新し、職員間の情報共有のためのトランシーバー機能があるスマホの導入、施設内外カメラの設置とスマホとの連動等、職員が働きやすい環境を整えます。

→ これらの取り組みにより、利用者にとっても、職員にとっても安心・安全な施設運営が実現しつつあります。今後もICTの活用を進め、さらなる職場環境の改善とサービス向上を目指します。

2. 施設の改修工事については、令和5年度美咲町地域医療介護総合確保基金事業費補助金（介護施設等整備分）の交付を受け、令和6年の3月～4月にかけて現在、工事中です。一部居室の床工事、食堂、多目的にしようできる相談室の間仕切り等、職員・利用者ともに安心して過ごせる環境を整えます。

→ 利用者にとってより安全で快適な生活環境が提供できるよう改修工事を行いました。相談室に可動式の間仕切りを導入しプライバシーを確保しながらも面談・会議など多目的に利用できるスペースへと改善しました。

●グループホーム百

認知症対応型共同生活介護

1. 法人理念（MIND・職務行動指針）の理解促進及び定着のため、事業所内で行う会議等で、その目的や内容に関連するMINDもしくは行動指針を数項目共有してから開催します。

→ 法人理念の理解促進の定着を行い、事業所内で会議等を行い、目的や内容について把握していきました。

2. 新型コロナ対策としては、新型コロナ対応事業継続計画（BCP）にそった対応を行います。またさやかなる苑と連携して、状況に応じたマニュアルの見直しと改善を行います。

→ 新型コロナ対応事業継続計画（BCP）に沿った対応を行い、感染症が発生した際には、さやかなる苑と連携し、適切に対応出来ました。

3. ハラスメント対策としては、「禁句ワード（対応）集」を用いて月間目標を設定し、利用者への対応改善を行います。

→ 禁句ワード集を用いて、利用者への対応に配慮しました。

4. 『今できること』を大切に、NMスケールなどのツールを用いてご本人の認知や周辺症状を理解し、個別支援の充実に努め、ご本人らしく生活して頂ける支援を行います。

→ 新型コロナ渦で外出支援・合同行事など全てのイベント、行事が中止となり個別支援実施は出来なかったが、NMスケールを活用し、可能な限り自立に向けた支援しました。認知や周辺症状を理解し、個別支援の充実に努め、ご本人らしく生活して頂ける様、支援しました。

●神南備園

生活介護、共生型通所介護、日中一時支援

1. 虐待防止や各種ハラスメント対策として、定期的な指針・マニュアルの見直しや外部研修への参加等を実施します。また虐待防止・ハラスメントの未然防止の観点からストレスチェックの実施にて職員の心理状態の把握や日頃の支援の振り返り等を週1回し、特定の職員に過度なストレスが掛からない取組を実施します。

- 年度始めに指針、マニュアルの見直しを実施しました。週1回の定例ミーティングにて、支援内容の振り返りを実施。特定職員に過度な業務負担が偏らないよう、業務配分の見直しを継続的に行っています。
- 2. 職員の高齢化への対応として、体力的負担の解消のため、リフト機器の導入の検討、また無線通信機器など ICT の活用や新たな職員の雇用も検討し、負担軽減に繋がります。
- 介助時の身体的負担軽減を目的として、リフト機器を導入しています。これにより、腰痛等の身体的リスクの低減につながっています。
- 3. 物価高騰対策として、津山市と協議を行い節電に繋がるよう照明の LED 化を進めます。
- LED 化については、令和6年度は実施できませんでした。LED 化により、電気使用量の削減とランニングコストの軽減が見込まれます。持続可能な施設運営に寄与するものであることから、引き続き実施できるよう努めます。

●神南備園

計画相談支援、障害児相談支援

1. 虐待防止対策に重点的に取り組みます。虐待の定義、引き起こされるプロセスは知識として必要です。研修会への参加と委員会、職場内で情報共有をしていきます。
児童虐待の件数も増加しています。このことを意識した定期モニタリングの実施、市町の保健師、事業所との情報共有、定期的に会議を開催して家族支援をしていきます。
→ 定期的に虐待防止委員会を開催しリスク事例の共有と具体的な再発防止策の検討を行いました。また、外部研修に積極的に参加し、虐待防止に関する基礎知識と実践力の向上に努めました。
2. 新規採用者研修・業務習熟 OJT
相談支援従事者現任研修を修了した相談支援専門員の同行による研修を実施します。
→ 新規採用者はありませんでしたが、相談支援専門員協会の活動を通じて、広報活動や最新の支援情報の発信を行い、支援職の社会的地位向上に取り組みました。加えて、初任者研修ではファシリテーターを担当し、参加者の学びを促進する対話の場作りに努めました。
3. ICT の活用
Google アカウントを利用して車両の使用状況や予定、また実績と利用者データの共有をしていきます。利用者、家族との連絡にはスマートフォンを使い SNS アプリを活用していきます。
→ Google サービスの活用による事業所内での情報共有や SNS アプリ等の活用により連絡体制の構築等、ICT 化による業務の効率化が実施できました。
4. 人材確保対策
自立支援協議会は人材確保、育成を津山地域全体の課題として捉えています。自立支援協議会支援部会への参加と運営、協会を通じた広報活動と情報発信をしていきます。
→ 自立支援協議会の運営に参画し、専門機関のネットワーク構築と後進育成に貢献しました。
5. サービスの品質の向上
半年に一回、自主点検表を使い業務の振り返りをします。

→ 半年に一度、自主点検表（所定様式）を用いて、日々の業務を振り返る機会を設けました。特に、利用者・関係者からの苦情や要望については重点的に確認し、小さな気づきや問い合わせも「苦情記録」として丁寧に記録・共有しました。

● さやかなる苑人材育成事業

1. 日本語教育は業務や介護福祉に関するものに留まらず、日常生活やコミュニケーションを含めた幅広い内容を進めていきます。また、介護福祉士資格取得を見据えての、より専門的、実践的内容の習得ができる環境、時間の確保に努めます。

→ 日本語教育は日本語レベル N3 受験用テキストを用いて、日本語教師による学習を進めた。介護福祉士取得に関する学習については、パソコンの導入、学習時間の確保などを行った。

2. 介護福祉士資格取得に向けては、業務、施設内研修における介護技術、知識の習得に加えて、web を活用した研修や模擬試験等の機会を提供します。

→ 施設内における介護技術や知識の習得に加え、過去問題や模擬試験による通信教育や、web を活用した e-ラーニングによる研修機会をもうけた。

3. 長期に渡る日本での生活の安定を図るため、就業環境及び住環境をはじめとする生活環境の整備を行い、日常生活に関する相談やホームシック等のメンタルケアも実施します。

→ 生活が安定的に営めるように、定期的な買い物支援を行った。また、担当者による問題把握、さらには法人内の EPA 情報交換会を開催して、利用者同士の情報交換の機会を設けた。

【あいだ拠点】

● ロマンシティあいだ

特別養護老人ホーム、短期入所

1. 法人理念の浸透

法人理念を職員がいつでも見ることができるよう掲示し、仕事上でつまづいた時には理念を見直すことで原点に立ち返り、職員にとって理念が道標であり同じ目的であるよう、法人理念の遂行に努めます。

→ 職員の目につく場所に法人理念のポスターを掲示し、必要時にはすぐに法人理念を見直すことができました。また、職員研修を実施し法人理念の理解・浸透ができました。

2. 高齢者虐待防止

利用者と一対一のケアをしている場面や施設での夜間帯は、虐待や不適切なケアが発生しやすい場面であると考えます。利用者の人権の擁護、虐待の防止等の観点から、虐待の発生又はその再発を防止するための委員会の開催、指針の整備、研修を実施するとともに、職員が通報・報告しやすい職場環境の整備に努めます。

→ 高齢者虐待の研修および定期的な委員会を開催し、高齢者虐待についての知識を習得しました。また、普段の業務の中においても、利用者の尊厳を尊重した対応を心掛けることにより、職員の高

高齢者虐待防止の意識が向上しました。

3. 感染症対策

高齢者は一般的に感染症に対する抵抗力が弱く、感染すると重症化する危険性を持っています。そのため、感染対策は日常的に行っていくことが求められ、介護の専門職として感染対策について正確に理解し、必要時には落ち着いて効果的な感染対策を実行できるよう、研修や訓練、委員会を通して必要な知識・技術の習得に努めます。

→ 今年度は、新型コロナウイルスの集団感染が発生しました。発熱・嘔声がみられる体調不良者が発生し、新型コロナ感染が確認されるまでの初期対応が不十分で、反省点として挙げられます。感染確認後はまん延防止策を徹底し対応することができました。今後も継続的な研修と訓練を実施し、職員一人ひとりの感染対策意識と技術の向上を図ります。

4. ハラスメント防止

「ハラスメントをしない、させない環境づくり」のために、ハラスメントの研修および具体例を示すことで、一個人としてハラスメントを認識し防止に努めます。

利用者や家族からのハラスメントに対しては、ハラスメントを受けた職員が個人で抱え込まないように、事業所内で共有できる環境を整え、事業所全体の問題として解決に努めます。

→ ハラスメントに関する研修を実施し、具体的な例を示すことで、職員一人ひとりがハラスメントを認知することができました。利用者及び家族からのハラスメントに関する報告はありませんでした。今後もハラスメントのない職場環境を維持するため、継続的な取り組みに注力していきます。

5. 新規採用者研修、業務習熟 OJT

職員教育は将来を担う人材を育てる重要な機会であり、健全な施設運営を続けるうえで必要不可欠なものであると認識し、法定研修の実施及び業務内での指導等を通して、職員の資質向上に努めます。

→ 職員の新規採用時は施設長による新規職員研修を実施しました。全従業員へは法定研修を実施し必要な知識の習得ができました。

6. ICT 活用の推進

介護現場における生産性の向上に資する取り組みの推進を図る観点から、施設の状況に応じて見守り機器等のテクノロジーを導入する検討に努めます。

→ 施設では見守り機器を導入しており、職員の負担軽減、利用者の事故防止に役立っています。今後も、ICT の活用に関する動向を注視し、施設の状況に応じた機器の検討を行い、生産性向上の取り組みを進めます。

7. 人材確保対策

介護の担い手が不足している現状から、働きやすい労働環境を整え、設備することで、離職率の低下に努めます。

介護資格の取得推進を進め、仕事の選択肢や給料の待遇改善に努めます。

新卒採用はもとより、ハローワーク等の求人募集、職員等からの紹介、人材派遣を利用するなど、中途採用の募集に努めます。

外国人労働者を積極的に受け入れ、介護現場の人手不足の解消に努めます。

→ 依然として介護人材の確保は困難を極めています。また、職員の高齢化が進み体力的な負担増加や、他産業との賃金格差による応募者不足および人材流出など、介護人材不足がさらに深刻化しています。介護人材派遣を利用するも定着率が悪いのが現状です。外国人労働者の受け入れでは、人材不足の緩和に一定の効果が見られています。

8. サービス品質の向上

利用者へ提供するサービスがより良いものとなるように、利用者の言葉ではない部分に「気づき」、職員間で「共有」し、事業所全体の取り組みとして「協働」することで、サービス品質の向上に努めます。そのためには、「利用者の想いに傾聴し共感する」「利用者の日常を観察し想いを代弁する」ことを念頭に取り組みます。

→ 利用者一人ひとりの潜在的なニーズや想いを理解し、より質の高いサービスを提供するために、傾聴し共感的な関わりを心掛けました。利用者の様子や気づきを職員間で共有することで、ニーズや想いに沿ったケアの提供に繋がっています。

9. 利用者の歩んでこられた人生を大切に、尊厳の気持ちを持って、「丁寧な言葉」と「挨拶」と「ありがとう」を習慣化し、介護の専門職としての質の向上に努めます。

→ 「ありがとう」と「挨拶」については、日常より習慣化できました。「丁寧な言葉」については、心がけてはいるものの、その日の忙しさや利用者の状況（介護抵抗等）により丁寧さに欠けることもありました。また、自分の選んだ言葉によって利用者の表情や態度が変わり、介護に協力的であったり、また、その逆も起こるということを感じ、今後より一層利用者の尊厳を大切にしたい言葉の重要性を考えることができました。

10. 利用者を思いやる気持ちを持ち、職員のルールや主張を押し付けないようにします。集団の中の利用者ではなく、一人の利用者として思いやりを持って接することを心がけます。

→ 集団の中の一人ではなく、一個人としての対応を心がけて、全体の流れとは異なった対応も臨機応変に行いました。その結果、利用者の気持ちも穏やかになり笑顔が見られました。

11. 利用者それぞれの持病に応じた、柔軟な看護の提供に努めます。

→ 利用者個々の病歴や内服薬の種類等を把握し、日常のかつ重点的な体調観察に努めました。また、新たなツール（バイタル・体重経過表）を活用して、継続的に体調の変化を可視化することで、異常の早期発見と迅速な対応が可能となり、医療機関との連携も円滑化しました。

実際に、高齢者特有の疾患にも適切に対応でき、救急要請時情報提供書を活用することで、搬送時の情報共有もスムーズに行えました。

利用者の病状変化が起こった際は、可能な限り職員間でフィードバックを重ね、看護全体のリテラシーの向上も図ることができました。

12. 利用者の日々の健康状態を把握し、体調や生活状況に変化があった際には家族へ連絡し、情報の共有に努めます。

→ 利用者の健康状態を、職員間で情報共有やカンファレンスを行い、家族へ電話や面会時を通じて、可能な限り迅速に情報提供することができました。それにより、家族の理解と協力を得られ、

利用者や家族の安心にもつながりました。

今後も、職員間および利用者や家族との円滑な連携と良好な関係構築に努めていきます。

1 3. 給食委託業者と連携しながら、季節ごとの行事を大切にし、季節感を感じられる食事の提供に努めます。

→ お正月のおせち料理、父の日・母の日献立、彼岸のぼたもち、クリスマス献立、冬の鍋献立等、委託業者と相談しながら季節の行事を大切にし、春は菜の花・秋は栗等季節ごとの食材を使用することにより、季節感の感じられる献立作りができました。

1 4. 厨房内の環境整備を行い、安全な食事の提供に努めます。

→ 異物混入を防ぐ為の整理整頓・器具の点検・職員の服装チェック等、また、食中毒を防ぐ為の器具類を含めた、厨房内の清掃・消毒、材料管理等を日々行い、安全な食事を提供することができました。

●デイサービスセンターふれあい

通所介護、介護予防通所サービス

1. 法人理念の浸透

法人理念を職員がいつでも見ることができるよう掲示し、仕事上でつまづいた時には理念を見直すことで原点に立ち返り、職員にとって理念が道標であり同じ目的であるよう、法人理念の遂行に努めます。

→ 法人理念についての研修を実施したり、いつでも職員が振り返れるように法人理念のポスターの掲示や職員個人で携帯カードを持参するなど周知できました。

2. 高齢者虐待防止

利用者と一对一のケアをしている場面や施設での夜間帯は、虐待や不適切なケアが発生しやすい場面であると考えます。利用者の人権の擁護、虐待の防止等の観点から、虐待の発生又はその再発を防止するための委員会の開催、指針の整備、研修を実施するとともに、職員が通報・報告しやすい職場環境の整備に努めます。

→ 本年度より虐待防止の指針の整備を行い、虐待防止委員会をヘルパーと合同で開催しています。虐待防止についての研修を行い、高齢者虐待防止と通報先の周知徹底ができました。

3. 感染症対策

高齢者は一般的に感染症に対する抵抗力が弱く、感染すると重症化する危険性を持っています。そのために、感染対策は日常的に行っていくことが求められ、介護の専門職として感染対策について正確に理解し、必要時には落ち着いて効果的な感染対策を実行できるよう、研修や訓練、委員会を通して必要な知識・技術の習得に努めます。

→ 本年度より感染症対策の指針の整備を行い、感染対策委員会をヘルパーと合同で開催しています。また、例年通りに感染対策の研修や訓練も行い感染防止ができました。

4. ハラスメント防止

「ハラスメントをしない、させない環境づくり」のために、ハラスメントの研修および具体例を

示すことで、一個人としてハラスメントを認識し防止に努めます。

利用者や家族からのハラスメントに対しては、ハラスメントを受けた職員が個人で抱え込まないように、事業所内で共有できる環境を整え、事業所全体の問題として解決に努めます。

→ ハラスメントに対しての研修を行い、ハラスメントに対しての認識を周知徹底しています。利用者家族などからのカスタマーハラスメント等は認めませんが、何かあった場合は個人でなくチームで対応するように周知しました。

5. 新規採用者研修、業務習熟 OJT

職員教育は将来を担う人材を育てる重要な機会であり、健全な施設運営を続けるうえで必要不可欠なものであると認識し、法定研修の実施及び業務内での指導等を通して、職員の資質向上に努めます。

→ 法定研修や業務内指導を通じて、利用者個々人に対応できるよう技能や知識の習熟に努めました。新規採用者へはオリエンテーションの実施や、個別指導・業務を通じての丁寧な指導を実施しました。

6. ICT 活用の推進

介護現場における生産性の向上に資する取り組みの推進を図る観点から、施設の状況に応じて見守り機器等のテクノロジーを導入する検討に努めます。

→ 日誌や連絡帳、請求業務に際して手書きでの入力をソフトウェアによって省略を行い、記録や請求業務に関する時間を減らすことができました。

7. 人材確保対策

介護の担い手が不足している現状から、働きやすい労働環境を整え、設備することで、離職率の低下に努めます。

介護資格の取得推進を進め、仕事の選択肢や給料の待遇改善に努めます。

新卒採用はもとより、ハローワーク等の求人募集、職員等からの紹介、人材派遣を利用するなど、中途採用の募集に努めます。

外国人労働者を積極的に受け入れ、介護現場の人手不足の解消に努めます。

→ 外国人人材やハローワークからの入職者はありませんでしたが、関係者より紹介いただいた職員は積極的に採用を勧めるなど人材確保に努めました。

8. サービス品質の向上

利用者へ提供するサービスがより良いものとなるように、利用者の言葉ではない部分に「気づき」、職員間で「共有」し、事業所全体の取り組みとして「協働」することで、サービス品質の向上に努めます。そのためには、「利用者の想いに傾聴し共感する」「利用者の日常を観察し想いを代弁する」ことを念頭に取り組みます。

→ ふれあい会議や日々のミーティングを通じて良い悪いに拘らず、利用者やご家族からの様々な想いを共有する事に努めました。また、報連相の徹底に務め、些細な事でも情報を共有することでケアの統一が図れました。

9. 利用者の利用が週1回にとどまらず、他の曜日も利用者が望んで利用していただけるような、利

利用者同士や職員との“顔なじみ”の関係が構築できるように、小グループからの関係構築に努めます。

→ 利用者・家族の希望や状態に沿いながら、小グループからの関係構築に努めていき、制度などの都合上、難しい方以外などは回数の増加を希望される方が多い結果となりました。今後も良好な関係を継続できるように対応しています。

10. いつも実施しているレクリエーションや機能訓練に固執せず、利用者が飽きずに楽しめるような現状に合った（季節行事、おやつ作り、各種ゲーム等）や、機能訓練の実施に努めます。

→ 例年のレクリエーションや作業療法も考慮しながら、利用者の希望や反応を確認しながら変更したものが良い物は変更し、現状通りでいいものはそのまま実施しました。特におやつ作りは「出来たてが美味しい、みんなで食べるから良い。何度でもしたい」とご好評を頂きました。

11. 食の楽しみを重視し、利用者の希望を尊重しながら毎月ペースのおやつ作りや、食事の提供に努めます。

→ 日常のコミュニケーションから食べたいものなどのリクエストを伺いながら、昼食の希望献立やおやつ作りのメニューの参考とさせて頂き実施しました。リクエストは個別に確認していた為、今後はアンケートなども活用予定です。

●グループホームほほえみ

認知症対応型共同生活介護

1. 法人理念の浸透

法人理念を職員がいつでも見ることができるよう掲示し、仕事上でつまづいた時には理念を見直すことで原点に立ち返り、職員にとって理念が道標であり同じ目的であるよう、法人理念の遂行に努めます。

→ 職員が認識しやすいところに法人理念のポスターを掲示し、常に意識して仕事に取り組む事ができました。

2. 高齢者虐待防止

利用者と一対一のケアをしている場面や施設での夜間帯は、虐待や不適切なケアが発生しやすい場面であると考えます。利用者の人権の擁護、虐待の防止等の観点から、虐待の発生又はその再発を防止するための委員会の開催、指針の整備、研修を実施するとともに、職員が通報・報告しやすい職場環境の整備に努めます。

→ どのような事が虐待になるのか研修を行い知識を深めました。また職場内アンケートを取り現状を見直す事により虐待防止に努める事ができました。

3. 感染症対策

高齢者は一般的に感染症に対する抵抗力が弱く、感染すると重症化する危険性を持っています。そのために、感染対策は日常的に行っていくことが求められ、介護の専門職として感染対策について正確に理解し、必要時には落ち着いて効果的な感染対策を実行できるよう、研修や訓練、委員会を通して必要な知識・技術の習得に努めます。

→ 毎日、朝・夕の検温、手指消毒の徹底、手すりやテーブルの消毒を行いました。
健康状態に注意し、何かあれば嘱託医に電話・FAXにて相談し指示を仰ぎました。

4. ハラスメント防止

「ハラスメントをしない、させない環境づくり」のために、ハラスメントの研修および具体例を示すことで、一個人としてハラスメントを認識し防止に努めます。

利用者や家族からのハラスメントに対しては、ハラスメントを受けた職員が個人で抱え込まないように、事業所内で共有できる環境を整え、事業所全体の問題として解決に努めます。

→ ハラスメントに関する具体例を研修で学び、職員一人一人がハラスメントを正しく理解する事ができました。

5. 新規採用者研修、業務習熟 OJT

職員教育は将来を担う人材を育てる重要な機会であり、健全な施設運営を続けるうえで必要不可欠なものであると認識し、法定研修の実施及び業務内での指導等を通して、職員の資質向上に努めます。

→ 先輩職員が新入社員の指導を行い実践的なスキルや知識を習得することが出来ました。

6. ICT 活用の推進

介護現場における生産性の向上に資する取り組みの推進を図る観点から、施設の状況に応じて見守り機器等のテクノロジーを導入する検討に努めます。

→ オンライン研修を活用する事により移動時間の短縮やコスト削減する事ができました。

7. 人材確保対策

介護の担い手が不足している現状から、働きやすい労働環境を整え、設備することで、離職率の低下に努めます。

介護資格の取得推進を進め、仕事の選択肢や給料の待遇改善に努めます。

新卒採用はもとより、ハローワーク等の求人募集、職員等からの紹介、人材派遣を利用するなど、中途採用の募集に努めます。

外国人労働者を積極的に受け入れ、介護現場の人手不足の解消に努めます。

→ コミュニケーションを活性化し仕事に対し疑問に思う事や意見を言える環境作りを行いました。
また業務負担の見直しを行い働きやすい環境作りに努めました。

8. サービス品質の向上

利用者へ提供するサービスがより良いものとなるように、利用者の言葉ではない部分に「気づき」、職員間で「共有」し、事業所全体の取り組みとして「協働」することで、サービス品質の向上に努めます。そのためには、「利用者の想いに傾聴し共感する」「利用者の日常を観察し想いを代弁する」ことを念頭に取り組みます。

→ 一人一人との関わりを大切にし、利用者の思いに寄り添う事が出来ました。

9. 地域とのつながりを大切にし、季節に合った行事やレクリエーションを利用者と一緒にできるよう取り組みます。

→ 民生委員や家族と一緒に季節に合った行事「野菜植え」や「豚汁会」を行いました。家族や利用

者から好評をお受けし職員のモチベーションにも繋がりました。

10 グループホームでの生活が家庭的なものとなるように、適切な声掛けや態度を心がけ、温かい空間が作れるよう、職員一人ひとりが自覚をもって日々のケアに取り組みます。

→ 落ち着いた環境で日中の活動を通じ共同生活が送れるように支援しました。

11. 日常生活動作の維持向上が図れるように、利用者本人ができる事はしていただき、個々の能力に応じたレクリエーションや日常生活動作訓練の実施に努めます。

→ 掃除や洗濯物畳みを手伝って頂き高齢者の失いかけた能力を再び引き出し、潜在的な力を伸ばすように働きかけました。

●ヘルパーステーションあいあい

訪問介護、訪問型サービス

1. 法人理念の浸透

法人理念を職員がいつでも見ることができるよう掲示し、仕事上でつまずいた時には理念を見直すことで原点に立ち返り、職員にとって理念が道標であり同じ目的であるよう、法人理念の遂行に努めます。

→ 法人理念を職員が常に確認できるように掲示しました。仕事で迷った際には理念に立ち返り、行動の指針としています。掲示後は共通の目的意識が高まり、業務にも良い環境が見られました。

2. 高齢者虐待防止

利用者と一対一のケアをしている場面や施設での夜間帯は、虐待や不適切なケアが発生しやすい場面であると考えます。利用者の人権の擁護、虐待の防止等の観点から、虐待の発生又はその再発を防止するための委員会の開催、指針の整備、研修を実施するとともに、職員が通報・報告しやすい職場環境の整備に努めます。

→ 一昨年度より虐待防止の研修を取り入れ、本年度より虐待防止委員会をデイサービスふれあいと合同で開催しています。研修では通報先の確認や通報事例の研修を行い、利用者の人権の擁護、虐待の防止について周知できました。

3. 感染症対策

高齢者は一般的に感染症に対する抵抗力が弱く、感染すると重症化する危険性を持っています。そのために、感染対策は日常的に行っていくことが求められ、介護の専門職として感染対策について正確に理解し、必要時には落ち着いて効果的な感染対策を実行できるよう、研修や訓練、委員会を通して必要な知識・技術の習得に努めます。

→ 本年度より感染対策の指針整備を行い、感染委員会をデイサービスふれあいと合同で開催しています。ヘルパー事業所内での研修も行い、感染防護対策の確認と必要な知識の習得ができました。

4. ハラスメント防止

「ハラスメントをしない、させない環境づくり」のために、ハラスメントの研修および具体例を示すことで、一個人としてハラスメントを認識し防止に努めます。

利用者や家族からのハラスメントに対しては、ハラスメントを受けた職員が個人で抱え込まない

ように、事業所内で共有できる環境を整え、事業所全体の問題として解決に努めます。

→ ハラスメントをしない・させない職場づくりを目指し、具体例を交えた研修を実施しました。

職員一人ひとりがハラスメントを正しく認識し、防止に努める意識を高めました。

5. 新規採用者研修、業務習熟 OJT

職員教育は将来を担う人材を育てる重要な機会であり、健全な施設運営を続けるうえで必要不可欠なものであると認識し、法定研修の実施及び業務内での指導等を通して、職員の資質向上に努めます。

→ 新規採用者・中途採用者はありませんでしたが、将来を担う人材育成と健全な事業所運営のため、研修を実施しました。業務内で事例を出し合いながら具体的な指導を行い、職員の対応力や判断力の向上が見られました。

6. ICT 活用の推進

介護現場における生産性の向上に資する取り組みの推進を図る観点から、施設の状況に応じて見守り機器等のテクノロジーを導入する検討に努めます。

→ 伝達簿等は、手書きから PC 入力へ変更することで、作業簡略化ができました。

7. 人材確保対策

介護の担い手が不足している現状から、働きやすい労働環境を整え、設備することで、離職率の低下に努めます。

介護資格の取得推進を進め、仕事の選択肢や給料の待遇改善に努めます。

新卒採用はもとより、ハローワーク等の求人募集、職員等からの紹介、人材派遣を利用するなど、中途採用の募集に努めます。

外国人労働者を積極的に受け入れ、介護現場の人手不足の解消に努めます。

→ 介護の担い手不足に対応する為、働きやすい職場環境の整備と細やかな心配りを大切にしました。言葉遣いや相手の立場に配慮し、離職率の低下を目指すとともに、職員等からの紹介につながる信頼される職場づくりができました。

8. サービス品質の向上

利用者へ提供するサービスがより良いものとなるように、利用者の言葉ではない部分に「気づき」、職員間で「共有」し、事業所全体の取り組みとして「協働」することで、サービス品質の向上に努めます。そのためには、「利用者の想いに傾聴し共感する」「利用者の日常を観察し想いを代弁する」ことを念頭に取り組みます。

→ 利用者へのより良いサービス提供を目指し、言葉にならない想いに「気づき」、ヘルパー会議を通して職員間で「共有」し、「協働」する取り組みを進めました。ヘルパー自身が理解しがたい事例では同行訪問を行いサービス内容、接遇を再度確認しました。又、訪問介護では、利用者ご本人だけでなく、ご家族の想いにも寄り添い「傾聴」「観察」「代弁」を意識して、サービス品質の向上が図られました。

9. 利用者の今までの生活や、これからの望む暮らしに向けて、ケアマネジャーの計画に沿った必要な支援の提供に努めます。

→ 利用者一人ひとりの想いを汲み取り、ケアマネジャーへ利用状況の詳細を報告することで、計画に沿った適切な支援の提供ができました。

10. 契約で決められた時間内に、計画通りのサービス提供に努めます。

→ 契約で定められた時間内に、計画に沿ったサービス提供を努めるとともに、救急時や突然の依頼にも迅速に対応できました。

11. 介護の専門職として、定期的な研修を行い技術や知識を習得し、質の高いサービス提供に努めます。

→ 介護の専門職として、社内研修9回、社外研修1回を実施し、技術や知識の習得に努めました。研修後には「勉強になった」という声も上がり、職員一人ひとりの意識向上にも繋がりました。

●ケアハウスAIDA

軽費老人ホーム

1. 法人理念の浸透

法人理念を職員がいつでも見ることができるよう掲示し、仕事上でつまずいた時には理念を見直すことで原点に立ち返り、職員にとって理念が道標であり同じ目的であるよう、法人理念の遂行に努めます。

→ 法人理念を寮母室の見やすい所に掲示しました。一見シンプルな取り組みですが、職員の行動変容、チームの連携強化、利用者様の満足度向上と様々な好影響をもたらしました。まずは理念を大切にという方針が根付き、組織全体としての一体感や風土形成にもつながっています。

2. 高齢者虐待防止

利用者と一对一のケアをしている場面や施設での夜間帯は、虐待や不適切なケアが発生しやすい場面であると考えます。利用者の人権の擁護、虐待の防止等の観点から、虐待の発生又はその再発を防止するための委員会の開催、指針の整備、研修を実施するとともに、職員が通報・報告しやすい職場環境の整備に努めます。

→ 特養職員とケア職員を対象に基礎研修を実施し、リスク感度の向上を図り、研修では虐待に繋がりが得る気づきにくい行動についても、研修で職員間の意識共有に努め虐待防止ができています。

3. 感染症対策

高齢者は一般的に感染症に対する抵抗力が弱く、感染すると重症化する危険性を持っています。そのために、感染対策は日常的に行っていくことが求められ、介護の専門職として感染対策について正確に理解し、必要時には落ち着いて効果的な感染対策を実行できるよう、研修や訓練、委員会を通して必要な知識・技術の習得に努めます。

→ 毎日の検温や体調チェックを徹底し、記録簿で管理しました。また施設内の換気や消毒を定期的に行い、感染リスクの低減に繋がりました。

4. ハラスメント防止

「ハラスメントをしない、させない環境づくり」のために、ハラスメントの研修および具体例を示すことで、一個人としてハラスメントを認識し防止に努めます。

利用者や家族からのハラスメントに対しては、ハラスメントを受けた職員が個人で抱え込まないように、事業所内で共有できる環境を整え、事業所全体の問題として解決に努めます。

→ 職員研修を通じて、職員一人ひとりがハラスメントに対する理解を深め、安心して働ける職場環境の重要性を再認識することができました。

5. 新規採用者研修、業務習熟 OJT

職員教育は将来を担う人材を育てる重要な機会であり、健全な施設運営を続けるうえで必要不可欠なものであると認識し、法定研修の実施及び業務内での指導等を通して、職員の資質向上に努めます。

→ マニュアルの整備、業務ごとの手順を文章化し、誰でも同じレベルで仕事ができるようにしました。日常業務の流れを理解し、実務に即した対応力の向上ができました。

6. ICT 活用の推進

介護現場における生産性の向上に資する取り組みの推進を図る観点から、施設の状況に応じて見守り機器等のテクノロジーを導入する検討に努めます。

→ チャットツールやオンライン会議の活用により、連絡・相談の即効性が向上しました。

7. 人材確保対策

介護の担い手が不足している現状から、働きやすい労働環境を整え、設備することで、離職率の低下に努めます。

介護資格の取得推進を進め、仕事の選択肢や給料の待遇改善に努めます。

新卒採用はもとより、ハローワーク等の求人募集、職員等からの紹介、人材派遣を利用するなど、中途採用の募集に努めます。

外国人労働者を積極的に受け入れ、介護現場の人手不足の解消に努めます。

→ シフトの柔軟化、残業削減の取り組み等、ハラスメント対策の強化と相談体制の整備等、現場の声を反映した柔軟な対策を継続しました。

8. サービス品質の向上

利用者へ提供するサービスがより良いものとなるように、利用者の言葉ではない部分に「気づき」、職員間で「共有」し、事業所全体の取り組みとして「協働」することで、サービス品質の向上に努めます。そのためには、「利用者の想いに傾聴し共感する」「利用者の日常を観察し想いを代弁する」ことを念頭に取り組みます。

→ ケアの記録は正確に情報共有を大切にし、事故の未然防止に努めました。施設内コミュニケーションの活性化により職場の雰囲気が改善しました。

9. 地域の行事に参加したり、ドライブ外出の回数を増やし、気分転換の機会を設けます。

→ 地域の幼児園児による子供神輿の練り歩きでは施設へ慰問があり、小さな子供たちとふれあうことで穏やかな笑顔が見られました。また、秋には紅葉ドライブに出かけ季節感を感じられるものとなりました。

10. 毎日の検温時に体調について尋ね、異常が見られるときには主治医に報告し、異常の早期発見、早期対応に努めます。

→ 心身の不安の声があった場合は、医師へ報告・連絡・相談し、医師からの答えや指示を伝えたり、受診することにより不安を取り除いたり、最小限にすることができました。

●ロマンシティあいだ人材育成事業

1. 日本語教育及び介護専門職としての知識習得に向けた教育体制の確立
→ 介護現場での業務を通して、日本語教育及び介護の知識・技術の習得に取り組みました。
2. 国家資格取得のための支援
→ 介護福祉士国家試験対策として、自主学習以外にオンライン講義を毎週 2 時間の国家試験のために取り組みました。また、施設の介護福祉士が講師となり学習に取り組みました。令和 6 年度介護福祉士国家試験を受験した 1 名のうち 1 名が合格しました。
3. 生活環境（住環境等）、就業環境整備
→ 宗教観・国民性・生活習慣等を認識・理解することで受入れ施設として相互理解に努めました。また、住環境を整備することで日常生活の安定に努めました。

【保育事業】

●宝塚COCORO保育園

I 教育保育について（全体総括）

1 年間、教育保育理念に基づき業務を進めました。新しい児童の入園から 5 歳児の卒園まで一人ひとりの子どもと家族の思いを尊重し、安心できる保育環境を提供しました。

養護と教育については、年度当初の計画通りほぼ順調に活動を行うことが出来ました。

とくに、保護者の方とのコミュニケーションを大切に、クラス懇談を開催しクラスの保育方針等をお知らせしました。子育てについて個別面談も実施しました。また、園の設備や機能についても安全対策の強化・改善をすることができました。小規模保育園宝塚ちいさな COCORO と交流事業を実施しました。

参加人数の制限をしたり、消毒や換気には注意したりしながら行事を開催しました。誕生会や園外保育等の行事を増やしたり、クッキングも計画実施したりしました。感染症も園で流行ると保護者への情報提供をして感染が広がらないように気をつけました。引き続き予防対策をして、子ども、職員の健康管理をしていきます。

II 入園児構成（令和 7 年 3 月 3 1 日現在）定員数 1 4 0 人

年齢（クラス名）	児童数（定数）	入園児童数	障害児
0 歳児（ぽかぽかえがおぐみ）	9	1 2	
1 歳児（すくすくえがおぐみ）	1 5	2 4	
2 歳児（わくわくえがおぐみ）	2 4	2 4	

3歳児（のびのびえがおぐみ）	30	33	1
4歳児（にこにこえがいくみ）	31	32	2
5歳児（きらきらえがおぐみ）	31	33	5
合 計	140	158	8

・一時保育事業：一年間で1,025名の受け入れを行いました。（月平均85人）

●琵琶COCORO保育園

●琵琶COCORO保育園まや分園

I 教育保育について（全体総括）

1年間、教育保育理念に基づき、業務を進めました。新しい児童の入園から5歳児の卒園まで一人ひとりの子どもと家族の思いを尊重し、安心できる保育環境を提供しました。

保護者参加の行事は参加者の人数を制限し実施しました。

感染症の流行がみられるときは保護者に情報を開示し、園内の消毒や換気に努め、児童の手洗いなどを徹底しました。

子育て支援事業の「こころんひろば」は、一年を通して実施することができ、参加者からも熱心に質問が出るなど、好評でした。

II 入園児構成（令和7年3月31日現在、）定員数60名

年齢（クラス名）	児童数（定数）	入園児童数
0歳児（ぼかぼかえがおぐみ）	7名	7名
1歳児（すくすくえがおぐみ）	9名	10名
2歳児（わくわくえがおぐみ）	9名	9名
3歳児（のびのびえがおぐみ）	12名	15名
4歳児（にこにこえがいくみ）	12名	14名
5歳児（きらきらえがおぐみ）	12名	15名
合 計	60名	70名

まや分園入園児構成（令和7年3月31日現在）定員50名

年齢（クラス名）	児童数（定数）	入園児童数
0歳児（ぼかぼかえがおぐみ）	4名	5名
1歳児（すくすくえがおぐみ）	6名	8名
2歳児（わくわくえがおぐみ）	6名	8名
3歳児（のびのびえがおぐみ）	10名	13名
4歳児（にこにこえがいくみ）	10名	13名

5歳児（きらきらえがおぐみ）	10名	13名
合 計	45名	60名

- ・一時保育事業：一年間で7名の受け入れを行いました。

●御影COCORO保育園

I 教育保育について（全体総括）

1年間、教育保育理念に基づき業務を進めました。

新しい児童の入園から5歳児の卒園まで一人ひとりの子どもと家族の思いを尊重し安心できる保育と安全な保育環境を提供するよう努めました。しかし、保護者との安定した繋がりを持つことの難しさを感じる事が多く、積極的にコミュニケーションをとり、信頼関係作りに努めました。

また、食育については、和食を中心としたメニューを取り入れ、食材に慣れ親しみ自ら食べる意欲を持てるよう取り組みました。

養護と教育については年度当初の計画通りにほぼ実施することができました。

感染症などの広がりはなく、子どもも職員も元気に過ごすことが出来ました。

保護者参加行事については、少人数の参加や年齢ごとの入れ替え制を行いながらの実施となりましたが、保護者の理解と協力を得て子どもたちの成長を伝えることができました。

II 入園児構成（令和7年3月31日現在）定員数45人

年齢（クラス名）	児童数（定数）	入園児童数
0歳児（ぼかぼかえがおぐみ）	5名	6名
1歳児（すくすくえがおぐみ）	11名	12名
2歳児（わくわくえがおぐみ）	11名	11名
3歳児（のびのびえがおぐみ）	9名	8名
4歳児（にこにこえがぐみ）	9名	9名
5歳児（きらきらえがおぐみ）	9名	7名
合 計	45名	53名

- ・一時保育事業：年間 延べ 96名の受け入れを行いました。
- ・休日保育事業：年間 延べ452名の受け入れを行いました。
- ・こども誰でも通園制度モデル事業：年間 12組 延べ512時間の受け入れを行いました。

●石屋川COCORO保育園

I 教育保育について（全体総括）

令和6年度は、教育保育理念に基づき業務を進め、一人ひとりの子どもと家族の思いを尊重し、寄り添い、安心できる保育と保育環境を提供することができました。

神戸市の感染予防対策に従って保育を実施することができました。

最近の保育情報を取り入れながら、保育環境を工夫したり行事の見直しをしました。

養護と教育については、安心安全な保育と保護者のニーズを把握する努力、地域の特性を考慮し未入園児をもつ親子に育児相談の場を設けました。子育て広場は小人数で開催できた月もあり育児相談は好評でした。

II 入園児構成（令和7年3月31日現在）定員数60名

年齢（クラス名）	児童数（定員）	入園児童数
0歳児（ぼかぼかえがおぐみ）	4名	4名
1歳児（すすくえがおぐみ）	9名	11名
2歳児（わくわくえがおぐみ）	11名	12名
3歳児（のびのびえがおぐみ）	12名	13名
4歳児（にこにこえがおぐみ）	12名	12名
5歳児（きらきらえがおぐみ）	12名	11名
合計	60名	63名

●桜町COCORO保育園

I 教育保育について（全体総括）

今年度は開園3年目で、新入児は0、1歳児と3歳児のみの受け入れで、在園児数が66名となり、各クラス単独での運営となりました。3歳児新入児については、保育ルームあかしちいさなからの児童であったため、児童状況など事前配慮の把握や対応につなげることができスムーズに保育を進めることが出来ました。養護と教育が一体となった保育・教育を目指して、一人ひとりの子どもと保護者の思いを尊重し、保護者へ保育運営や保育・教育内容について、行事や日常の場面で丁寧に具体的に説明を行い、不安や疑問をしっかりと受け止めるよう努めました。日常の保育・教育を大切に、子どもたちの成長を保護者と喜び合い、共育てが出来る保育園行事を計画、実施出来るように取り組んでいきました。

園の設備や機能についても安全対策の強化や日々の点検と衛生面に配慮した環境作りについては、職員が情報を共有しながら、改善、強化に努めました。災害や危機管理への対応を含め感染症への配慮しながら、安全で安心できる保育環境の設定を日常的に心がけていきました。

また、地域や社会との関わりを大切にした保育・教育の機会を設定したり、園見学を通じて、園の方針や設備など理解につながるよう、地域に根差した子育て支援につながっていくことを目指して取り組んでいきました。

II 入園児構成（令和7年3月31日現在）定員数60人

年齢（クラス名）	児童数（定数）	入園児童数
0歳児（ぼかぼかえがおぐみ）	3名	5名
1歳児（すくすくえがおぐみ）	9名	8名
2歳児（わくわくえがおぐみ）	9名	8名
3歳児（のびのびえがおぐみ）	13名	14名
4歳児（にこにこえがおぐみ）	13名	16名
5歳児（きらきらえがおぐみ）	13名	15名
合計	60名	66名

●おおくぼCOCORO保育園

I 教育保育について（全体総括）

1年間、教育保育理念に基づき、業務を進めました。保護者の思いをしっかりと受け止め、入園から5歳児の卒園まで一人ひとりの子どもと家族の思いを尊重し、安全で安心できる保育環境を提供していきたいと取り組んできました。

感染症への対応に配慮しながら、養護と教育が一体となった保育・教育を目指して、日常の保育・教育を大切にし、子どもたちの成長を保護者と喜び合い、共育てが出来る保育園行事を計画、実施出来るように取り組んでいきました。

地域や社会との関わりを大切にされた保育・教育の機会を設定したり、園の設備や機能についても安全対策の強化や日々の点検と衛生面に配慮した環境作りについて強化・改善しながら業務に取り組みました。

II 入園児構成（令和7年3月31日現在）定員数60人

年齢（クラス名）	児童数（定数）	入園児童数
0歳児（ぼかぼかえがおぐみ）	5名	6名
1歳児（すくすくえがおぐみ）	8名	9名
2歳児（わくわくえがおぐみ）	8名	9名
3歳児（のびのびえがおぐみ）	13名	15名
4歳児（にこにこえがぐみ）	13名	13名
5歳児（きらきらえがおぐみ）	13名	13名
合計	60名	65名

●魚崎COCORO

認定こども園

I 教育保育について（全体総括）

一年間、教育保育理念に基づき業務を進めました。入園児から5歳児卒園まで一人ひとりの子どもと家族の思いを尊重し、安心できる保育と安全な保育環境を提供することができました。

養護と教育については年度当初の計画通りほぼ順調に活動を行うことができました。

地域の子育て支援にも力を入れ電話による子育て家庭への相談や0歳児の親子を対象にしたBabyサロン等積極的に行ったり未入園児親子が集う場の提供に努めました。

II 入園児構成（令和7年3月31日現在）定員数135人

年齢（クラス名）	児童数（定員）	入園児童数
0歳児（ぽかぽかえがおぐみ）	15名	6名
1歳児（すくすくえがおぐみ）	21名	26名
2歳児（わくわくえがおぐみ）	21名	25名
3歳児（のびのびえがおぐみ）	21名	26名
4歳児（にこにこえがいくみ）	21名	26名
5歳児（きらきらえがおぐみ）	21名	25名
小計	120名	134名
3～5歳児 1号認定	15名	14名
合計	135名	148名

●六甲道COCORO

認定こども園

I 教育保育について（全体総括）

1年間、教育保育理念に基づき業務を進めました。

新しい児童の入園から5歳児の卒園まで一人一人の子どもと家族の思いを尊重し、安心できる保育環境を提供しました。養護と教育については年度当初の計画通りほぼ順調に活動を行うことができました。

園行事ではクラス入れ替え制にし、場所にゆとりをもって実施しました。保護者の方のご理解をいただきながら開催することができました。

また、地域の子育て家庭への広場事業「こころんはあと」は、園内で月に1回行い定期的に参加していただき、子育て相談を受けたり、年度内の入園につながりました。

II 入園児構成（令和7年3月31日現在）定員数60人

年齢（クラス名）	児童数（定数）	入園児童数
0歳児（ぽかぽかえがおぐみ）	6名	6名

1歳児（すくすくえがおぐみ）	6名	9名
2歳児（わくわくえがおぐみ）	6名	12名
3歳児（のびのびえがおぐみ）	14名	13名
4歳児（にこにこえがいくみ）	14名	10名
5歳児（きらきらえがおぐみ）	14名	13名
合計	60名	63名

- ・一時保育事業：一年間で延べ92名の受け入れを行いました。
- ・KOBÉはじめルーム：申し込みはありませんでした。

●高羽COCORO

認定こども園

I 教育保育について（全体総括）

1年間、教育保育理念に基づき、業務を進めました。新しい児童の入園から5歳児の卒園まで一人ひとりの子どもと家族の思いを尊重し、安心できる保育環境を提供しました。

養護と教育については年度当初の計画通り活動を行うことは難しかったが、できる限り代替えの活動を取り入れました。

地域や社会との関わりを大切にし、また、園の設備や機能についても安全対策の強化や日々の点検と衛生面に配慮した環境作りについて強化・改善することが出来ました。

II 入園児構成（令和7年3月31日現在）定員数90人

年齢（クラス名）	児童数（定数）	入園児童数
0歳児（ぼかぼかえがおぐみ）	10名	10名
1歳児（すくすくえがおぐみ）	14名	16名
2歳児（わくわくえがおぐみ）	15名	16名
3歳児（のびのびえがおぐみ）	15名	20名
4歳児（にこにこえがいくみ）	18名	21名
5歳児（きらきらえがおぐみ）	18名	20名
合計	90名	103名

- ・一時保育事業：受け入れはありませんでした。

●ゆりのきCOCORO

認定こども園

I 教育保育について（全体総括）

1年間、教育保育理念に基づき、業務を進めました。新しい児童の入園から5歳児の卒園まで一人ひとりの子どもと家族の思いを尊重し、安心できる保育環境を提供しました。養護と教育については年度当初の計画通りに順調に活動を行うことが出来ました。

保育の充実や保護者のニーズの把握、明石市域の特性の把握などについては重点的に取り組み、地域との関係も円滑に進めました。また、園の設備や機能についても安全対策の強化をするとともに、改善することが出来ました。

II 入園児構成（令和7年3月31日現在）定員215名

年齢（クラス名）	児童数（定数）	1号児童定数	入園児童
0歳児（ぽかぽかえがおぐみ）	18		15
1歳児（すくすくえがおぐみ）	24		30
2歳児（わくわくえがおぐみ）	30		32
3歳児（のびのびえがおぐみ）	42	5	50
4歳児（にこにこえがいぐみ）	43	5	50
5歳児（きらきらえがおぐみ）	43	5	54
合計	200	15	231

※幼稚園型預かり保育を実施しています。

●みなとじまCOCORO

認定こども園

I 教育保育について（全体総括）

1年間、教育保育理念に基づき、業務を進めました。新しい児童の入園から5歳児の卒園まで一人ひとりの子どもと家族の思いを尊重し、安心できる保育環境を提供しました。

養護と教育については、年度当初の計画通りほぼ順調に活動を行うことが出来ました。今年度は神戸ポートピアホテルと連携し、楽しいイベントを行うことができ、地域とのつながりも大切にすることが出来ました。

送迎ステーション事業を提供していますので、子どもの安全、保護者の安心につながるようステーションの職員と連携をとりながら運営することが出来ました。

II 入園児構成（令和7年3月31日現在、）定員数96名

年齢（クラス名）	児童数（定数）	入園児童数
0歳児（ぽかぽかえがおぐみ）	5名	5名
1歳児（すくすくえがおぐみ）	5名	9名
2歳児（わくわくえがおぐみ）	5名	8名

3歳児（のびのびえがおぐみ）	27名 （1号2名）	25名 （みなとじま 13 三宮ST10 磯上ST2）
4歳児（にこにこえがおぐみ）	27名 （1号2名）	27名 （みなとじま 9 三宮ST13 磯上ST5）
5歳児（きらきらえがおぐみ）	27名 （1号2名）	21名 （みなとじま 9 三宮ST8 磯上ST3）
合 計	96名	96名 （みなとじま 31 三宮ST31 磯上ST10 1号1）

・一時保育事業：一年間でのべ10名の受け入れを行いました。

●保育ルーム ちいさなCOCORO

神戸市小規模保育

I 教育保育について（全体総括）

1年間、教育保育理念に基づき業務を進めました。新しい児童の入園から2歳児の卒園まで一人ひとりの子どもと家族の思いを尊重し、安心できる保育環境を提供しました。

養護と教育については年度当初の計画通りほぼ順調に活動を行うことが出来ました。とくに、家庭や地域との交流については重点的な取組みを進めました。

また、園の設備や機能についても安全対策の強化や防災管理について強化・改善することが出来ました。ただし、個人差が大きい乳児期でもあるのでより一層のきめ細やかな保育の取組みが必要です。

II 入園児構成（令和7年3月31日現在） 定員12人

年齢（クラス名）	児童数（定数）	入園児童数
0歳児（ぼかぼかえがおぐみ）	3名	4名
1歳児（すくすくえがおぐみ）	4名	5名
2歳児（わくわくえがおぐみ）	5名	5名
合 計	12名	14名

●保育ルーム 琵琶ちいさなCOCORO

神戸市小規模保育

I 教育保育について（全体総括）

1年間、教育保育理念に基づき、業務を進めました。新しい児童の入園から2歳児の卒園まで一人ひとりの子どもと家族の思いを尊重し、安心できる保育環境を提供しました。

養護と教育については年度当初の計画通りほぼ順調に活動を行うことが出来ました。

ただし、個人差が大きい乳幼児期でもあるので、月齢、年齢を基本にしながらも、個人の発達に応じた関わりを大切にきめ細やかな保育を実施しました。そして、保育の充実や保護者のニーズの把握についても重点的な取り組みを進めました。また、園の設備や機能についても安全対策の強化・改善することが出来ました。

II 入園児構成定員数12人（令和7年3月31日現在）

年齢（クラス名）	児童数（定数）	入園児童数
0歳児（ぽかぽかえがおぐみ）	2名	0名
1歳児（すくすくえがおぐみ）	5名	5名
2歳児（わくわくえがおぐみ）	5名	5名
合計	12名	10名

●保育ルーム 宝塚ちいさなCOCORO

宝塚市小規模保育

I 教育保育について（全体総括）

1年間、教育保育理念に基づき、業務を進めました。新しい児童の入園から2歳児の卒園まで一人ひとりの子どもと家族の思いを尊重し、安心できる保育環境を提供しました。養護と教育については年度当初の計画通りほぼ順調に活動を行うことが出来ました。特に、家庭との連携を大切にしながら一人ひとり丁寧に関われるように心がけてきました。ただし、個人差が大きい乳幼児期でもあるので、より一層きめ細やかな保育の取り組みが必要です。

園の設備や機能についても、安全点検の強化や防火管理についての強化・改善することが出来ました。

II 入園児構成 定員数20人（令和7年3月31日現在）

年齢（クラス名）	児童数（定数）	入園児童数
1歳児（すくすくえがおぐみ）	10名	10名
2歳児（わくわくえがおぐみ）	10名	10名
合計	20名	20名

●保育ルーム まやちいさなCOCORO

神戸市小規模保育

I 教育保育について（全体総括）

1年間、教育保育理念に基づき、業務を進めました。新しい児童の入園から2歳児の進級まで一人ひとりの子どもと家族の思いを尊重し、安心できる保育環境を提供しました。養護と教育については年度当初の計画通りほぼ順調に活動を行うことが出来ました。

ただし、個人差が大きい乳幼児期でもあるので、より一層のきめ細やかな保育の取り組みが必要です。また、園の設備や機能、災害への備えについても安全対策の強化・改善することが出来ました。

II 入園児構成（令和6年3月31日現在） 定員12人

年齢（クラス名）	児童数（定数）	入園児童数
0歳児（ぼかぼかえがおぐみ）	2名	0名
1歳児（すくすくえがおぐみ）	5名	6名
2歳児（わくわくえがおぐみ）	5名	6名
合計	12名	12名

●保育ルーム 三宮ちいさなCOCORO

神戸市小規模保育

I 教育保育について（全体総括）

1年間、教育保育理念に基づき、業務を進めました。新しい児童の入園から2歳児の卒園まで一人ひとりの子どもと家族の思いを尊重し、安心できる保育環境を提供しました。養護と教育については年度当初の計画通りほぼ順調に活動を行う事が出来ました。ただし、個人差の大きい乳幼児期でもあるので、より一層のきめ細やかな保育の取り組みが必要です。特に家庭との連携については重点的な取り組みを進めました。また子育てや子どもの様子について話を聴き保護者の方も安心して園を利用できるよう努めました。

園の設備や機能についても安全対策の強化や防災管理について強化、改善することが出来ました。

II 入園児構成 定員数19人（令和7年3月31日現在）

年齢（クラス名）	児童数（定員）	入園児童数
0歳児（ぼかぼかえがおぐみ）	4	4
1歳児（すくすくえがおぐみ）	7	7
2歳児（わくわくえがおぐみ）	8	8

合 計	19	19
-----	----	----

●保育ルーム 磯上ちいさなCOCORO

神戸市小規模保育

I 教育保育について（全体総括）

1年間、教育保育理念に基づき、業務を進めました。新しい児童の入園から2歳児の卒園まで一人ひとりの子どもと家族の思いを尊重し、安心できる保育環境を提供しました。

養護と教育については年度当初の計画通りほぼ順調に活動を行うことが出来ました。とくに、保護者の方とのコミュニケーションについては外国籍の保護者への対応や、障害手帳を持つ保護者への対応なども含め、きめ細かい配慮をしながら話をしたり、個別懇談を実施したり、保育参観を実施したりして信頼関係を築きました。

市民福祉交流センターとの合同避難訓練にも参加し、園の設備や機能についても安全対策の強化や防災管理について強化・改善する事が出来ました。

II 入園児構成定員数13人（令和7年3月31日現在）

年齢（クラス名）	児童数（定数）	入園児童数
0歳児（ぼかぼかえがおぐみ）	3名	4名
1歳児（すくすくえがおぐみ）	4名	5名
2歳児（わくわくえがおぐみ）	5名	4名
合 計	12名	13名

●保育ルーム ゆりのきちいさなCOCORO

明石市小規模保育

I 教育保育について（全体総括）

1年間、教育保育理念に基づき、業務を進めました。新しい児童の入園から2歳児の卒園まで一人ひとりの子どもと家族の思いを尊重し、安心できる保育環境を提供しました。養護と教育については年度当初の計画通りほぼ順調に活動を行うことが出来ました。特に保育の充実や家庭との連携については重点的に取り組みを進めました。

また、園の設備や機能についても安全対策の強化・改善することが出来ました。ただし、個人差が大きい乳児期でもあるのでより一層のきめ細やかな保育の取り組みが必要です。特に家庭との連携については重点的な取り組みを進めました。

II 保育時間

保育標準時間 7：00～18：00 延長保育 18：00～19：00

保育短時間 8：30～16：30

標準時間内延長 7:00～ 8:30 16:30～18:00

Ⅲ入園児構成 定員19人（令和7年3月31日）

年齢（クラス名）	児童数（定員）	入園児童数	障害児
1歳児（すくすくえがおぐみ）	9	10	
2歳児（わくわくえがおぐみ）	10	11	
合計	19	21	

●保育ルーム あかしちいさなCOCORO

明石市小規模保育

I 教育保育について（全体総括）

1年間、教育保育理念に基づき、業務を進めました。新しい児童の入園から2歳児の卒園まで一人ひとりの子どもと家族の思いを尊重し、安心できる保育環境を提供しました。養護と教育については年度当初の計画通りほぼ順調に活動を行うことが出来ました。特に保育の充実や家庭との連携については重点的に取り組みを進めました。

また、園の設備や機能についても安全対策の強化・改善することが出来ました。ただし、個人差が大きい乳児期でもあるのでより一層のきめ細やかな保育の取り組みが必要です。特に家庭との連携については重点的な取り組みを進めました。

保育時間

保育標準時間	7:00～18:00
延長保育	18:00～19:00
保育短時間	8:30～16:30
標準時間内延長	7:00～8:30 16:30～18:00

Ⅱ入園児構成 定員19人（令和7年4月1日）

年齢（クラス名）	児童数（定員）	入園児童数	障害児
0歳児（ぼかぼかえがおぐみ）	3	5	
1歳児（すくすくえがおぐみ）	8	8	
2歳児（わくわくえがおぐみ）	8	8	1
合計	19	21	

●三宮COCOROステーション

送迎保育ステーション

I 全体総括

送迎ステーションで保護者から送迎先の認定こども園みなとじまCOCOROの児童を預かり、児童を送迎車両により認定こども園みなとじまCOCOROに送迎しています。送迎ステーションの施設では子どもの成長に応じた教育・保育を行いました。年間行事・健診は認定こども園みなとじまCOCOROで実施しました。

また、保護者と認定こども園みなとじまCOCOROとの信頼関係をつなぐように職員同士がしっかりと連携して、子どもの情報など伝え合いました。

三宮COCOROステーションと認定こども園みなとじまCOCOROとの安全なバス運行に関するマニュアルを確認しながらすすめていきました。

II 入園児(送迎保育ステーション利用者)構成 (令和7年3月31日現在)

年齢 (クラス名)	児童数 (定数)	入園児童数
3歳児 (のびのびえがおぐみ)	13名	10名
4歳児 (にこにこえがいくみ)	13名	13名
5歳児 (きらきらえがおぐみ)	13名	8名
合計	39名	31名

●磯上COCOROステーション

送迎保育ステーション

I 全体総括

送迎ステーションで保護者から送迎先の認定こども園みなとじまCOCOROの児童を預かり、児童を送迎車両により認定こども園みなとじまCOCOROに送迎しています。送迎ステーションの施設では子どもの成長に応じた教育・保育を行いました。年間行事・健診は認定こども園みなとじまCOCOROで実施しました。

また、保護者と認定こども園みなとじまCOCOROとの信頼関係をつなぐように職員同士がしっかりと連携して、子どもの情報など伝え合いました。

磯上COCOROステーションと認定こども園みなとじまCOCOROとの安全なバス運行に関するマニュアルを確認しながらすすめていきました。

II 入園児(送迎保育ステーション利用者)構成 (令和7年3月31日現在)

年齢 (クラス名)	児童数 (定数)	入園児童数
3歳児 (のびのびえがおぐみ)	7名	2名
4歳児 (にこにこえがいくみ)	7名	5名

5歳児（きらきらえがおぐみ）	7名	3名
合 計	21名	10名

●こころんクラブ高羽

児童発達支援・放課後等デイサービス

I 療育について（全体総括）

小集団での活動を念頭にした体制で療育に取り組みました。来所後、すぐにスケジュールを確認するようにし、活動に対して見通しを持って取り組めるようにしました。また、全体での指示を聞きやすい子が多かったため、苦手さや困り感がある場合にフォローするようにして、自分の力で取り組めるところを狙いに活動を設定しました。

隣接する保育園に在籍している児童については、日々の様子などからその特性についても理解を深めやすく、また、保育園行事等が行われる際にはそちらを優先したりなど、柔軟に対応することができました。

II 利用児構成（令和7年3月31日現在、卒園者含む）定員数1日10人まで

児童発達支援 11人

放課後等デイサービス 14人

延べ受け入れ人数：児童発達支援 462人

放課後等デイサービス 826人

●こころんクラブ中山寺

放課後児童クラブ

I 事業の全体総括

保護者が就労などの理由で、放課後、家庭にいない宝塚市内に在住する小学1年生から6年生の児童に適切な遊びと生活の場を提供し、児童の健全な育成を図るとともに、保護者の子育てを支援しました。保育園の園庭やプールを利用して遊ぶことができました。山本、長尾南1、長尾南2、長尾、宝塚COCORO保育園の児童とも交流することができました。

II 利用児童（令和7年3月31日現在） 定員数30人

	1年	2年	3年	4年	5年	6年	合計
人数	11人	8人	4人	4人	1人	0人	28人

●こころんクラブ山本

放課後児童クラブ

I 事業の全体総括

保護者が就労などの理由で、放課後、家庭にいない宝塚市内に在住する小学1年生から6年生

の児童に適切な遊びと生活の場を提供し、児童の健全な育成を図るとともに、保護者の子育てを支援しました。いろいろな学年の児童とも関わりを深めることができました。中山寺、長尾南1、長尾南2、長尾、宝塚 COCORO 保育園の児童とも交流することができました。

II 利用児童（令和7年3月31日現在） 定員数26人

	1年	2年	3年	4年	5年	6年	合計
人数	5人	6人	10人	1人	0人	0人	22人

●こころんクラブ長尾南1

放課後児童クラブ

I 事業の全体総括

保護者が就労などの理由で、放課後、家庭にいない宝塚市内に在住する小学1年生から6年生の児童に適切な遊びと生活の場を提供し、児童の健全な育成を図るとともに、保護者の子育てを支援しました。いろいろな学年の児童とも関わりを深めることができました。中山寺、山本、長尾、長尾南2、宝塚 COCORO 保育園の児童とも交流することができました。

長尾南1と同じ建物の2階部分に長尾南2があるので、時間帯により、長尾南2の在籍児童とも交流し、保育内容を工夫しました。

II 利用児童（令和7年3月31日現在） 定員数40人

	1年	2年	3年	4年	5年	6年	合計
人数	15人	14人	5人	2人	1人	1人	38人

●こころんクラブ長尾南2

放課後児童クラブ

I 事業の全体総括

保護者が就労などの理由で、放課後、家庭にいない宝塚市内に在住する小学1年生から6年生の児童に適切な遊びと生活の場を提供し、児童の健全な育成を図るとともに、保護者の子育てを支援しました。いろいろな学年の児童とも関わりを深めることができました。中山寺、山本、長尾、長尾南1、宝塚 COCORO 保育園の児童とも交流することができました。

長尾南1と同じ建物の2階部分なので、時間帯により、長尾南1の在籍児童とも交流し、保育内容を工夫しました。

II 利用児童（令和7年3月31日現在） 定員数20人

	1年	2年	3年	4年	5年
人数	0人	0人	19人	0人	19人

●こころんクラブ長尾

放課後児童クラブ

I 事業の全体総括

保護者が就労などの理由で、放課後、家庭にいない宝塚市内に在住する小学1年生から6年生の児童に適切な遊びと生活の場を提供し、児童の健全な育成を図るとともに、保護者の子育てを支援しました。いろいろな学年の児童とも関わりを深めることができました。中山寺、山本、長尾南1、長尾南2、宝塚COCORO保育園の児童とも交流することができました。

3年間契約が延びたことで、現在の場所で継続して保育を行っています。

II 利用児童（令和7年3月31日現在） 定員数30人

	1年	2年	3年	4年	5年	6年	合計
人数	9人	4人	5人	3人	3人	0人	24人

職員研修の状況

1. 法人合同研修

- ・法人合同新人研修
- ・中堅職員研修（リクルートMS）
- ・施設長研修（リクルートMS）
- ・中堅職員研修参加者と施設長の合同ワークショップ（リクルートMS）

2. 拠点・事業所共通研修

- ・法人理念について
- ・虐待防止について
- ・コンプライアンスの遵守・強化について

理事会・評議員会等の開催状況

理事会	年月日
第1回	令和6年4月10日
第2回	令和6年5月8日
第3回	令和6年6月5日
第4回	令和6年7月10日
第5回	令和6年8月7日
第6回	令和6年9月11日
第7回	令和6年10月9日
第8回	令和6年11月13日

評議員会	年月日
第1回	令和6年6月20日
第2回	令和6年9月19日
第3回	令和6年12月19日
第4回	令和7年3月20日

第9回	令和6年12月11日
第10回	令和7年1月8日
第11回	令和7年2月12日
第12回	令和7年3月12日

その他種別	年月日
監事監査	令和6年6月5日
会計監査人監査	年間

稼働状況

各拠点の稼働状況は次のとおりです。

うぐいす拠点

事業名	稼働実績
特別養護老人ホーム鶯園	94.3%
特別養護老人ホーム鶯園（短期入所生活介護）	66.7%
有料老人ホーム白梅寮	94.6%
デイサービスセンター椿寿荘	9.9人/日
軽費老人ホームサンシティーうぐいす	92.7%
鶯園デイサービスセンター	15.3人/日
鶯園ホームヘルプステーション	10.3人/日
鶯園居宅介護支援事業所	94.6件/月
グループホームうぐいす	93.9%
グループホーム津山	92.3%
青空ワークス	53.0%
放課後等デイサービス事業所L i e b e	10.2人/日

まにわ拠点

事業名	稼働実績
特別養護老人ホーム千寿荘	93.4%
特別養護老人ホーム千寿荘（短期入所生活介護）	20.3%
特別養護老人ホーム千寿荘（東館）	92.3%
蒜山デイサービスセンター	65.3%
蒜山居宅介護支援事業所	84.4%
グループホーム蒜山	95.4%

グループホーム美和	98.2%
フリーズドライ工房まにわ	56.3%

神戸介護

(灘)

事業名	稼働実績
特別養護老人ホーム	95.2%
ショートステイサービス	90.3%
デイサービス	22.9人/日
地域包括支援センター予防プラン(直営)	273件/月
居宅介護支援 給付管理数(要介護)	76.9件/月

(岡本)

事業名	稼働実績
特別養護老人ホーム	93.4%
ショートステイサービス	89.2%
デイサービス	22.8人/日

(御影)

事業名	稼働実績
特別養護老人ホーム	92.5%
ショートステイサービス	80.1%
グループホーム	92.8%

(大石)

事業名	稼働実績
特別養護老人ホーム	90.4%
ショートステイサービス	95.0%
ケアハウス	61.9%

みすず拠点

事業名	稼働実績
障がい者支援施設みすず荘 施設入所支援	91.9%
障がい者支援施設みすず荘 生活介護	87.9%
障がい者支援施設みすず荘 短期入所	7.4%
障がい者支援施設みすず荘 日中一時支援	6.1%
ホワイト	56.9%
姫山の里	74.9%

グループホームみすず	94.8%
デイサービスセンター湯郷	75.8%
グループホーム湯郷	88.0%

せいわ拠点

事業名	稼働実績
障がい者支援施設吉備高原清和荘 施設入所支援	92.9%
障がい者支援施設吉備高原清和荘 生活介護	92.1%
障がい者支援施設吉備高原清和荘 短期入所	59.4%
障がい者支援施設吉備高原清和荘 日中一時支援	利用なし
グループホーム清和	93.1%
そうじゃ晴々 共同生活援助	97.3%
そうじゃ晴々 生活介護	67.0%
そうじゃ晴々 就労継続支援B型	61.1%
そうじゃ晴々 日中一時支援	20.2%
相談支援事業所そうじゃ晴々	月 28 件

さやか拠点

事業名	稼働実績
障がい者支援施設さやかなる苑 施設入所支援	92%
障がい者支援施設さやかなる苑 生活介護（共生型通所介護を含む）	91.9%
障がい者支援施設さやかなる苑 短期入所	59.7%
障がい者支援施設さやかなる苑 日中一時支援	10.2%
ケアハウス百壽	94.3%
グループホーム百	90.4%
神南備園 生活介護（共生型通所介護を含む）	84.6%
神南備園 日中一時支援	11.2%
相談支援事業所神南備園	月 33.5 件

あいだ拠点

事業名	稼働実績
特別養護老人ホームロマンシティあいだ	96.1%
特別養護老人ホームロマンシティあいだ 短期入所	42.8%
デイサービスセンターふれあい	51.8%

グループホームほほえみ	94.6%
ヘルパーステーションあいあい	33.0%
ケアハウスAIDA	74.5%