

2023 年度
事業報告書

社会福祉法人 香南会

目 次		
2023年度香南会事業報告		P 1
4大目標等の取り組み状況		P 4
事業種別及び定員		P 6
事業実施状況		P 8
業務監査		P 9
苦情受付報告		P 10
2023年度業務管理体制別事業報告		
総務部		P 11
経理部		P 12
人事部		P 13
教育部		P 14
登録支援機関(特定技能・介護)		P 15
栄養管理部		P 16
防災安全危機管理部		P 19
システム部		P 20
請求管理部		P 22
事故対策室年度報告		P 23
総合福祉ゾーン『はまゆうの里』		P 25
老人保健施設しお風		P 31
総合福祉ゾーン『オークの里』		P 33
総合福祉ゾーン『キセキレイの里』		P 36
総合福祉ゾーン『もとちかの里』		P 40
総合福祉ゾーン『天空の里』		P 49
総合福祉ゾーン『やだけの里』		P 53

『赤とんぼの里』		P	55
『ユニット型特別養護老人ホーム安寿の里』		P	57
新居浜事業所		P	59
専修学校香南学園		P	62
『特別養護老人ホームおおいずみの里』		P	64

2023年度香南会事業報告

昨年5月に新型コロナウイルスの感染症法上の分類が5類に移行したことにより、施設における対応方針をその都度明確に示しながら、コロナ終息に向けて職員も連携して利用者処遇に専念した一年でした。また、経営面においては、昨今の物価高騰による経費の増加や、人件費上昇の影響は受けましたが介護保険事業収益等の伸びにより堅調に推移しました。今後も、介護報酬改定による事業推進を展望し、地域に必要とされる福祉サービスの継続的な提供に取り組んでまいります。

1. 質の高いサービスの提供

4大目標の推進については、目標に沿った活動を推進しました。

法人内研修では、専門知識の習得にむけて各自が動画視聴できる体制を整え職員の知識向上を図り、安心して安全なケアの提供に取り組みました。また認知症介護に携わるすべての職員が、認知症介護の基礎を習得しました。

2. 経営基盤の安定に向けた取り組み

年度当初に、法人の業務管理体制の改変を行い、各事業の運営管理が迅速に行える体制を整えました。また、施設における看取りの推進や医療機関との適切な連携の確保につとめ、ショートステイ事業の促進等、事業ごとに重点的に取り組む内容を明確にし、収入の安定化を図る数値目標を掲げ業務を

推進しました。税法上においては、昨年10月よりインボイス制度の導入や、今年1月の電子帳簿保存法への対応を行い、経営力の強化を図りました。

3. 施設整備の推進

・香南赤岡苑の改築については、事業者選定後、急激な建築費や人件費の高騰により事業計画を一部変更し、整備費補助金の対象となる内容に計画変更届を提出しました。今後、補助協議に入る予定です。

・びわの里の移転新築については、2024年3月1日着工し、工程どおり進捗しました。本年8月31日竣工予定です。

・東京都の新たな応募については、2023年6月江戸川区へ公募申請を提出、事業内容は特別養護老人ホーム100床、ショートステイ10床、障害者ショートステイ10床の整備計画です。2023年9月江戸川区の内示を受け、現在、東京都の補助協議の手続き中です。

4. 人材育成・確保対策

持続的な人材確保を進める上で適正な雇用条件の整備が課題となっていますが、介護職員処遇改善加算の施行により、法人全体の処遇改善への拡大に取り組みました。また、外国人介護職員（特定技能生）については、介護技能の育成と生活支援の両面で教育支援に取り組みましたが、十分な職場定着には至りませんでした。今後、外国人材に係る制度変更等

を考慮しながら人材の確保を更に促進していきます。

5. 専修学校香南学園の運営

介護福祉士国家試験合格を目指して学校全体で厳しく取り組んできました。本年度の受験生は18人で全員合格し、4月から各事業所で勤務しています。また、質の高い学生確保のため、提携各社とはさらに連携強化を図ります。

6. 働きやすい職場環境

有給休暇取得率は前年比5%上昇しました。また、育児や介護と就労の両立を支援する短時間労働や間接業務等を普及促進し、多様な就労形態による人材確保に努めました。今後も職員が働きやすい環境整備に努めていきます。

7. 危機管理対策の推進

感染症や非常災害の発生時において、ご利用者に対するサービスの提供を継続的に実施し、非常時の体制下で早期の業務再開を図るための計画（BCP）を策定し業務継続に向けた取り組みを強化しました。

8. 地域との連携

地域における活動が徐々に再開される中、地域における公益的な取り組み等の支援を行いました。

4大目標等の取り組み状況 (2023年度)

目 標	活 動 内 容
骨折ゼロ	骨折：85件（前年比：+3件） 【取り組み】 ・利用者全員の骨密度を測定し、転倒等事故による骨折発生を予測することで、予防に注視した質の高いケアを提供 ・ノーリフティングケアを推進し、日常生活援助で受傷する骨折を予防 ・法人独自の転倒アセスメントシートを活用し、利用者個々のリスクコントロールに基づいた個別ケアの統一と実践、住環境の整備
皮下出血ゼロ	皮下出血：635件（前年比：+56件） 【取り組み】 ・ノーリフティングケアを推進し、日常生活援助が起因する皮下出血リスクを軽減 ・利用者個々に適した住環境整備やリスクコントロールに注視した質の高いケアの提供
誤嚥性肺炎ゼロ	入院管理表より：肺炎診断 36件、誤嚥性肺炎 12件 （前年比：肺炎診断数 -17件、誤嚥性肺炎診断数 -4件） また、誤嚥性肺炎と診断されて入院を要せず施設で治療したものは35件であった。（前年比：+1件） 【取り組み】 ・歯科医師等による口腔内の評価とデータの蓄積と分析 ・介護口腔ケア推進士 71名（前年比：+9名）による口腔ケアの推進と定着 ・OHATや、誤嚥性肺炎リスクアセスメントシートを活用した口腔ケアラウンドの実施 ・適切な食事形態の選択
専門的な認知症ケア	認知症ケアにかかわる資格取得状況 ・認知症介護実践者研修修了者 16名 ・認知症介護基礎研修修了者 72名 専門的な技術や心得などを習得し、認知症ケアの質を高めることを目的に資格取得を推進した。認知症介護基礎研修については、2024年4月から受講が義務化となった。認知症介護に携わるすべての職員が、認知症介護の基礎を習得し、専門的な認知症ケアを行っている。

5つのプロフェッショナル	活動内容
ノーリフティングケア	全職員が動画視聴できる体制を整え、各自が動画での研修が行えた。研修の履修率は基礎研修58.9%、実技研修51.9%であった。アセスメントの実施率は33.3%、ケアプラン反映率は2.7%であり来年度の課題である。備品では、補助金を活用しノーリフト機器の購入及びグループホームへの導入を行った。今後も研修を重ね、技術の習得や機器を適切に使用できるようにし、腰痛予防など職員も安全で安心なケアが提供出来るようにしていく。
口腔ケア	各事業所で全職員が動画視聴できる体制を整え、動画による研修履修を進めた結果、研修履修率は51.3%であった。介護口腔ケア推進士の在籍率は、前年度43.1%に対し、今年度47.7%（+4.6ポイント）であった。アセスメント実施率は、前年度81.6%に対し、今年度86.5%（+4.9ポイント）であった。ケアプランへの反映率は前年度45.4%に対し、今年度64%（+18.6ポイント）であった。ご利用者の口腔状態を示すOHATのスコア（低い程良好）の平均値は、前年度2.77に対し、今年度は2.51へ推移し、改善の傾向を示した。
認知症ケア	今年度は、GHななつかたばみへのケアマッピングを実施した。また、同事業所職員へ認知症ケアに対して困っていることやどのように認知症ケアに携わっているかを知るため、アンケートを実施した。ケアマッピングやアンケートの結果を踏まえ、現場に対するフィードバックも行った。外部講師による研修会は1回実施できた。今後も、法人内での研修を年2回、ケアマッピングや外部研修の受講などを計画的に行い各事業所においても、認知症に対して知識向上や適切なケアが実践できるように取り組む予定。
特定行為業務	現在、特定行為ができる職員は延べ10名。今年度の新規養成者は0名。現場では、実践に至っていないものの需要も多くあり、必要性に応じて実践できる体制づくりをしていく。今後は、計画的に研修会を開催し知識向上や手技の取得を行う予定。
看取り介護	各事業所で対象者も増加しており、定期的な意向確認を行い嘱託医や協力医療機関との連携のもと看取り介護を実施している。定期的な委員会や研修会を開催し、看取りに対する知識や理解を深め、今後も継続した学びや対応を行う。

社会福祉法人 香南会 2023年度 事業種別及び定員

(自)2023年4月1日 (至)2024年3月31日

1.法人の概要

主たる事務所の所在地	香南市赤岡町1160番地1	代表者名	理事長 橋本 信一
法人認可年月日	平成3年3月29日	設立登記年月日	平成3年4月1日

2.法人の行う事業

事業の種類		事業種別	名称	事業場所	定員
社会福祉事業	第一種社会福祉事業	特別養護老人ホーム	香南赤岡苑	香南市赤岡町	50名
			つばき	新居浜市垣生	29名
			そよ風	長岡郡本山町	80名
			安寿の里	京都府宮津市	80名
			もとちか	高知市長浜	80名
			矢野	広島市安芸区	90名
			おおいずみの里	東京都練馬区	108名
		軽費老人ホーム	ぬくもり	香南市赤岡町	30名
			まごの手	香南市吉川町	40名
			せいらん	安芸市	50名
			アゼリア	たつの市	50名
			さくら草	長岡郡本山町	30名
		養護老人ホーム	清香園	安芸市	80名
			山吹	長岡郡本山町	60名
		障害者支援施設	のぞみの家	香南市吉川町	60名
	第二種社会福祉事業	老人デイサービス事業	丹心苑	香南市吉川町	10名
			アザレア	安芸市	20名
			すみれ	高知市	10名
			トマト	たつの市	29名
			こまどり	長岡郡本山町	20名
			彩	広島市安芸区	20名
		(同上) 認知型	陽だまり	香南市赤岡町	24名
			いおき	安芸市	48名
			ひのきの里	津野町	12名
			かがやき	高知市長浜	48名
			さくら	高知市朝倉	24名
			かわせみ	長岡郡本山町	36名
		老人短期入所事業	香南赤岡苑	香南市赤岡町	10名
			そよ風	長岡郡本山町	10名
			安寿の里	京都府宮津市	20名
			もとちか	高知市長浜	20名
			矢野	広島市安芸区	10名
			おおいずみの里	東京都練馬区	12名
		老人居宅介護等事業 (ヘルパーステーション)	はまゆう	香南市赤岡町	
			うみ風	高知市長浜	
			はま風	香南市赤岡町	
		生活困難者に対して介護老人 保健施設を利用させる事業 (入所) (短期入所療養介護) (デイケア)	しお風	香南市赤岡町	入所 50名 デイケア 50名

事業の種類		事業種別	名称	事業場所	定員
社会福祉事業	第二種社会福祉事業	障害福祉サービス事業			
		(短期入所)	のぞみの家	香南市吉川町	10名
		(生活介護事業)	いきいき	香南市赤岡町	20名
		(就労支援事業A型)	きらり	高知市長浜	25名
		(共同生活援助)	オレンジハウス	香南市香我美町山北	15名
		(特定相談支援事業所)	のぞみ	香南市吉川町	
		認知症対応型老人共同生活	なごみの里	香南市吉川町	9名
		援助事業	あい	安芸市	18名
		(グループホーム)	せんだんの里	香南市野市町	18名
			びわの里	室戸市	18名
			ひのきの里	津野町	18名
			ふくじゅ草の里	大豊町	18名
			ふなとの里	南国市	18名
			くすのきの里	安田町	18名
			きんもくせいの里	香南市香我美町	18名
			やまざくらの里	須崎市	18名
			ゆうりこう	香美市	18名
			あさぎり四万十の里	四万十町	18名
			けやきの里	新居浜市大生院	18名
			かづらしま	高知市葛島	18名
			あかがね	新居浜市垣生	18名
			しおさい	新居浜市阿島	18名
			ななつかたばみ	高知市	18名
			ゆうき	四万十町	18名
			小規模多機能型居宅介護	響	広島市 宿泊
公益事業		訪問看護事業	あおぞら	南国市	
			キセキレイ	南国市・本山町	
		居宅介護支援事業 (ケアプランセンター)	はまゆう	香南市赤岡町	
			トマト	たつの市	
			もとちか	高知市長浜	
			蒼	広島市安芸区	
		納骨堂の設置事業		安芸市	
		有料老人ホーム事業	ゆりぐるまの里	高知市仁井田	30名
			ながはまの里	高知市長浜	70名
			あさくらの里	高知市朝倉	75名
		事業所内保育事業	保育所やまもも	香南市香我美町	19名
		介護員養成研修事業			
		介護福祉士養成事業	専修学校香南学園	香南市夜須町	104名
		登録支援機関(特定技能介護)		香南市赤岡町	
計	26事業	66事業所	定員計 うち入所定員	2,108名 1,481名	

事業実施状況

2024年3月31日現在

NO	施設名	定員	入所者数	待機者数	年間入所稼働率	年間短期入所稼働率
1	特別養護老人ホーム 香南赤岡苑	50	50	6	98.04%	63.14%
2	特別養護老人ホーム そよ風	80	77	2	97.92%	71.55%
3	ユニット型特別養護老人ホーム 安寿の里	80	77	3	96.78%	42.08%
4	ユニット型特別養護老人ホーム もとちか	80	80	2	98.95%	54.77%
5	特別養護老人ホーム 矢野	90	85	0	95.71%	73.61%
6	小規模特別養護老人ホーム つばき	29	29	1	98.79%	
7	特別養護老人ホームおおいずみの里	108	108	12	98.35%	68.51%
8	老人保健施設 しお風	50	49	3	96.37%	
9	障害者支援施設 のぞみの家	60	55	3	92.69%	33.50%
10	養護老人ホーム 清香園	80	74	0	88.98%	
11	養護老人ホーム 山吹	60	60	15	98.85%	
12	ケアハウス めぐもり	30	30	1	99.20%	
13	ケアハウス まごの手	40	39	2	99.07%	
14	ケアハウス せいらん	50	50	2	99.34%	
15	ケアハウス さくら草	30	29	3	97.07%	
16	ケアハウス アゼリア	50	47	3	94.16%	
17	グループホーム なごみの里	9	9	3	100.00%	
18	グループホーム せんだんの里	18	18	4	99.11%	
19	グループホーム きんもくせいの里	18	18	3	98.61%	
20	グループホーム ゆうりこう	18	17	4	96.50%	
21	グループホーム かづらしま	18	18	5	99.12%	
22	グループホーム ななつかたばみ	18	18	3	98.67%	
23	グループホーム ふなとの里	18	17	1	98.59%	
24	グループホーム ふくじゅ草の里	18	17	1	97.61%	
25	グループホーム あい	18	18	4	98.87%	
26	グループホーム くすのきの里	18	18	3	99.13%	
27	グループホーム びわの里	18	18	4	99.09%	
28	グループホーム ひのきの里	18	18	5	98.54%	
29	グループホーム やまざらの里	18	16	3	97.98%	
30	グループホーム あさぎり四万十の里	18	18	3	96.87%	
31	グループホーム ゆうき	18	18	5	94.70%	
32	グループホーム けやきの里	18	18	3	98.19%	
33	グループホーム あかがね	18	18	2	98.19%	
34	グループホーム しおさい	18	18	2	98.00%	
35	有料老人ホーム ゆりぐるまの里	30	27	0	94.26%	
36	有料老人ホーム ながはまの里	70	60	3	89.42%	
37	有料老人ホーム あさくらの里	75	68	2	90.08%	
38	共同生活援助 オレンジハウス	15	15	0	96.73%	
	合計	1472	1419	121	97.07%	58.17%

業務監査

総 括

2023 年度の業務監査は、64 事業所を対象に（5 月から 10 月までの 6 か月間）施設長・副施設長（15 名）にて、所轄外事業所の業務監査を延べ 45 日間実施した。（日程、監査員の詳細については、別紙日程表参照）今年度は、関係法令の遵守、運営指導マニュアル等に沿った効率的な実施と職員の育成に主眼点をおき、昨年に引き続き監査担当を事業種別ごとに設定し統一した視点をもって業務監査を実施した。

評価結果としては、「適正」と判断した事業所は 63 事業所であり全体の約 98%を占め、「指摘有」は 1 事業所であった。ほぼ全事業所で適正な事業運営がなされていた。

指摘事項の詳細は、前年度とほぼ同様に速やかに改善ができると判断できるものであった。被監査者は業務監査対応の経験を重ね、実際の運営指導に備えるとともに、監査者から指導・助言を受け、関係法令を遵守した事業運営を見直す良い機会となった。また、事業所ごとに自己点検を実施することで、業務執行状況を適切に把握できている事業所が増加している。

今後も引き続き、自己点検等と定期的な監査を組み合わせることにより、効率的かつ効果的な業務執行状況の把握と職員の育成に繋げていきたい

1 実施状況

	前期	後期
実施期間	5 月 1 日～9 月 30 日 (延べ 45 日間)	10 月 1 日～2 月 29 日
実施事業所数	64 事業所	64 事業所
結果	適 正：63 事業所 指摘有： 1 事業所	自主点検の実施

苦情受付報告

総括

新型コロナウイルス感染症が5類へ移行し、法人内施設での面会再開、外出制限の緩和もあり、家族や地域との交流の機会が昨年度と比べ大幅に増加する年となった。

今年度の苦情受付件数は4件で昨年度と比較すると1件増加した。内容としては、処遇の内容による苦情が1件、職員の言動による苦情が3件であった。苦情受付をした4件については苦情解決処理規程に基づき、解決済みである。

苦情の要因としては、情報提供不足、配慮不足、職員間の伝達不足等に起因している。そのため、改めて親切丁寧な対応を心掛けるとともに、情報共有や伝達方法を見直し、全職員への周知を図ることで、良質なサービスが提供できるよう努める。

苦情受付件数 4件			はまゆう の里	オークの 里	キセキレ イの里	もとか の里	天空の里	赤とんぼ の里	新居浜 事業所	安寿の里	やだけの 里	おおいず みの里	合計
内 訳	受付方法	電 話	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	4
		来 所	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	申出人	本 人	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
		家 族	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
		医療機関	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		匿 名	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	苦情内容	処遇の内容	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
		職員の言動	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3
		契約の締結	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		意見要望	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	希望 申出人の	話を聞いて欲しい	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		改善をして欲しい	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	4
	想定原因	サービスの 内容	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
		情報共有・確 認不足	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2
		職員の態度	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
		職員の認識 不足	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	への報告 第三者委員	有	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	3
		無	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1

総務部

総 活

2023 年度年度目標は概ね円滑に実施された。2024 年度も継続して取組み、検討、改善を重ね安定運営に努めていくとともに、法人全体の事務業務を取り扱う部署として、法人の事業運営方針に従い業務に取り組んでいく。

施設整備事業の推進については、整備計画に従い関係部署と行政機関と連携を図り進めていく。

1 円滑な法人運営に向けての業務の取組み

関係法令等に係る必要な知識の習得、実践、情報収集については充分とは言えないが概ね問題なく運営に活かすことができたと考える。新たな手続き等遺漏遅滞ないように今後も継続して、研鑽に努める。

また、年度途中より庶務業務の大幅な省力化として利用者預り金業務の軽減に着手した。必要最低限の預かり業務のみに留めるよう引き続き取り組んでいく。

2 施設整備事業等の推進

香南赤岡苑改築移転計画については、建築費高騰の影響により 7 階建て計画から 5 階建ての計画に変更した。また、高知県長寿社会課と協議し既存施設改築分については、災害イエローゾーンに所在する施設の移転改築として整備費補助金を受ける計画を進めている。

グループホームびわの里の高台移転計画については、3 月より建設工事が始まり 8 月末には竣工、9 月には移転開設予定である。

東京都江戸川区の特養整備計画については、江戸川区より事業者として選定され、現在、東京都と補助協議を進めている。6 月には東京都より補助金内示を受け、2025 年 1 月に着工する予定で諸手続等も進めていく。

経理部

総括

2023 年 10 月からのインボイス導入や 2024 年 1 月からの電子帳簿保存法改正への対応で事務処理量が増加したが、関係部署との調整を図りながら、関係法令に則り、適切且つ効率的な事務処理の基盤を構築できた。事業運営の収支状況及び財政状態の把握については、予算対比の把握は行えたものの、前年度との比較や、関係施設長、部長とのヒアリングが十分とは言えず、次年度に向けて早急に取り組む必要がある。その他、利用者の通帳返還に伴う預り金の事務処理変更では、会計処理的な面での適切な対応に取り組んだ。

1 会計監査について

会計監査人による監査においては、会計基準の他、関係法令に則り概ね適切に対応できた。また、公認会計士からの助言等についても指摘内容を踏まえ、適時に対応した。

2 運営収支及び財政状態の把握について

財務諸表その他関係資料を用いて、収支状況を明らかにし、予算管理、事業の進捗、前年度との比較状況等を示すように努めた。しかし、関係施設長、部長等とは十分なヒアリングまでには至らず、次年度への課題として残る。

3 業務継続に向けた取り組み・文書の電磁的記録の推進について

既存の書面決裁文書等を随時電磁的記録（電子決裁等）に移行し、迅速化と効率化に努め情報の共有化は図れた。

4 データ入力自動化の推進

インボイスの導入や電子帳簿保存法への対応により事務処理が増加する中でも、データ入力業務を効率的に行い、入力時間の短縮と入力ミスの削減に努めることができた。

人事部

総 括

福祉業界における人材確保と定着は、喫緊の課題である。人材確保では、ハローワーク、民間の求人媒体等を活用し募集を行い、116名を採用しその内、69名の介護職員を採用した。一方、退職者は、法人全体で150名あり、離職率は13.59%となり、昨年度よりは0.39ポイント微減したが、介護職員が111名（外国人介護職員は26名）退職しており、介護職員の定着の難しさや外国人への支援等の在り方が今後の課題となった。

介護職員やその他職員の初任給の格付変更による給与の引き上げや手当増設等、処遇の改善を図り、全産業との賃金格差をできるだけ縮小、物価高騰対策としての処遇改善に取り組み、職員皆が安心して日々の生活を送れるように努めた。

1 持続的な人材確保

- (1) 福祉現場に不可欠な人材を安定的に確保できるよう年代に応じた求人媒体を活用し職員募集を行ったが、介護職員や受験者数が年々減少傾向である介護支援専門員の確保は、「業務の困難さ」や「介護業界内での人材獲得競争の激化」もあり困難を極めた。今後、教育部を中心とした専門人材の育成や資格取得支援対策の充実が不可欠である。
- (2) 外国人介護職員の確保と職場定着に向け、適正な処遇や生活支援体制の拡充に向け試行錯誤しながら取り組んだ。引き続き職場への定着支援と生活基盤を整える支援にも取り組みながら、人材の育成と確保を目的とした新たな在留資格「育成就労」制度の動向を見極める必要がある。

2 働きやすい職場環境の整備

- (1) 年次有給休暇の付与日数が10日以上である全ての職員が、5日以上の有給休暇を消化することができた。全体の有給取得率は68%であり、昨年より5ポイント上昇した。また、育児や介護との両立支援制度を周知することで育児・介護に直面している職員に対しても可能な範囲で、就労できるよう努めた。引き続き柔軟な働き方等、職場環境の整備、構築に積極的に取り組む。
- (2) 業務の効率化（ICTの有効活用）を目指し、年末調整や社会保険等の行政手続きに関する電子申請・届出システムを運用することにより、簡素化・利便性向上を図った。

教育部

総括

外部講師による研修については、概ね年間の研修計画通りに実施することができた。しかし、内部研修(現任研修)については出席者が少ない傾向にあり、開催時期や案内方法について、今後再検討の必要がある。

外国人介護職員の受入れ状況として、「特定技能1号」は2023年度末で63名(2023年度13名入職)が就労中であるが、育成の一環としての夜勤に関する研修の充実化を図り、多くの者について夜勤業務が可能となった。今後も、新たな特定技能職員が入職する際には早期に基本介護を習得させ、夜勤研修等の支援を実施し、収入の安定や就労定着化を図って行きたい。

1 質の高いサービスの提供

「ケアの質を高める技術研修」では、4大目標への取り組みを重視した内容を展開した結果、外国人職員の参加もあり、介護技術向上への関心の高さが窺がえた。また、腰痛を訴える介護職員が多かったことから、ノーリフティングケアの推進については、今後も継続的に研修を実施していく必要性を感じた。

外部研修では、前年度と比較し100件程、参加者が増加し、各職種において個人の知識、技術のスキルアップに繋がった。

2 人材育成・確保対策

介護支援専門員においては合格者が受験者14名中2名に留まり、事業計画として掲げていた有資格者増員に課題の残る結果となった。勉強会の出席率の低さが合格率に直接影響していると考えられるため今後、出席率の管理や学習方法の見直し等を行い、合格率向上に努める。

介護福祉士国家試験においては、45名中14名(31%)が合格し、有資格者の増員をはかることができた。また、特定技能職員は3年の実務経験を経て初めて25名が介護福祉士国家試験を受験し、4名が合格した。しかし、試験問題を解く能力の低さが課題であり次年度は、日本語能力を大幅に向上させるための学習支援が必要である。

登録支援機関（特定技能・介護）

総括

登録支援機関として、2023 年 1 月に 1 人目、9 月に 2 人目の支援業務を開始し、事前ガイダンス、生活オリエンテーション、定期面談、定期報告など、入管法に基づく支援を行うことができた。今後も、法改正や制度について情報を収集し、適切な支援を実施する。

栄養管理部

総 括

栄養ケア・マネジメントが介護保険施設における基本サービスに組み込まれ施設利用者を誰ひとりとして、低栄養化させないようマネジメント力の向上に取り組んだ1年であった。しかし、栄養状態が改善、または維持できた利用者の割合は昨年度より10ポイント減少し、中・高リスク者についても9ポイント増加するという結果であり目標は未達成であった。入所施設における高齢者に対し、栄養の管理だけでは、健康状態を維持することは難しく、各専門職が協働し、情報を共有、利用者個々の問題に向き合うことの重要性を再認識させられた。これにより2024年度は、正確なアセスメントの実施と評価基準の統一化により、高齢者個々が直面する様々な食に関する課題を明確化した上で、管理栄養士として最大限にサポートできるよう各自スキルアップに努めなければならない。

2022年8月より、クックフリーズや真空調理を一部の事業所において試行的に開始されているが、関係職員への周知が不十分であり、システムとして確立されたとは言い難い。今後の取り組みとして、メリットである作業の効率化と経費削減、また品質の向上等、作業の平準化を目指したガイドラインの構築が急務である。

- 1 摂食嚥下障害、認知症などの困難な栄養問題を解決するために、多職種連携協働による栄養ケア・マネジメントの取り組みを一層強化する。

上述のとおり、低栄養に関する介入を行った利用者の合計人数が、2022年度693名、2023年度754名に対し、そのうち栄養状態が改善、または維持できた方の割合は、それぞれ62%、52%であった。また栄養ケア・マネジメントを実施した方のうち低栄養の中・高リスクの割合は、前年度42.9%に対し、今年度は51.9%であった。管理栄養士は、これらのマネジメントで得られたデータを測定、収集、整理、分析する力と、具体的かつ科学的根拠を示して発信する力を磨き専門性を高める必要がある。

- 2 新調理システムの調理・保存法を導入し、生産プロセスの構築と最適化に努める。

昨今の食材の価格高騰や深刻な人手不足により、食をめぐる環境が厳しさを増しており、食事提供の質の確保とコストの見直しを両立させなければならないという課題が生じている。

新調理システムは、安全性が高い、効率が上がる、品質が安定するというメリ

ットがある反面、相性の良くないメニューがある、再加熱の際に色彩や物性など元の品質を取り戻すことが難しいというデメリットもある。このデメリットを軽減するためのメニュー作りや適切な調理システムの選択の検討を重ねたうえ、生産過程におけるわかりやすいマニュアル作成とシステムの構築を推し進めていく。

栄養管理部 用語解説

栄養ケア・マネジメント：栄養状態のリスクを判定（スクリーニング）し、その評価・判定（アセスメント）のもとに栄養ケア・栄養プログラムを計画・実施する。これによる栄養状態の変化の観察（モニタリング）から、さらに評価し、この結果をみて改善や調整を加えていく（フィードバック）過程。

新調理システム：従来の調理方式であるクックサーブに加え、クックチル、クックフリーズ、真空調理の調理法をさす。

クックサーブは、当日、食事時間ごとにその都度調理を行い、すぐに供する調理法のこと。

クックチルは、計画的に加熱調理した食材を急速冷却後に、チルド（0～3℃）状態で一定期間保存し、喫食時間に合せ再加熱を行い盛り付け料理を提供するシステムである。

クックフリーズの場合、工程はクックチルシステムと同じだが、冷却と保存の温度を、食材の芯温ベースで－18℃以下とする。真空調理とは、一例をあげると素材を下ごしらえした後に、素材を調味液と一緒に真空包装し、そのまま温度と時間管理が正確に行える加熱機器にて低温加熱する調理法である

防災安全危機管理部

総 括

各事業所及び関係部署との連携を強化し、情報を共有しながら地震、火災、風水害等の発生時に対応できるよう法人全体の危機管理意識の向上に取り組んだ。一方、運転業務については、常に安全運転の啓発を行い交通事故防止に取り組んだ。公用車両の管理では、点検を強化し故障関連事故が発生しないよう努めた。また、施設の消防設備等の定期点検も定期的に実施し、利用者及び職員の安全確保に努めた。

1 業務の推進

法人職員として、危機管理意識を常に忘れず業務を推進した。防災に関する各種訓練や防災セミナーに積極的に参加し知識の向上に努めた。今年度は、事業継続計画（BCP）が義務付けられ事業所ごとに策定、自然災害等への備えとした。

2 防災 防犯活動

新たな通信手段であるインサークルアプリを使用した連絡訓練や呼集訓練を事業所ごとに実施し、緊急時の連絡体制を構築した。防災訓練では、実際の災害発生時を想定した避難訓練を行い災害時に対応できるよう努めた。また、高知県南海トラフ地震対策優良取組事業所認定では、オークの里が最高位の 5 つ星認定を更新し、今後の防災対策の意識の向上に繋がった。

3 施設の安全確保

各事業所と連携を図り、年 2 回消防設備と太陽熱利用設備等の定期的な点検を実施し、不具合の改善と老朽化対策により職員が安心して業務に付けるよう努力した。

4 職員の環境

危機管理部の職員との情報交換を行い、個々の健康状態の把握や業務上の相談ができる環境改善に努め職員が定着できるよう取り組んだ。

5 公用車両の管理

公用車両の維持管理については、走行距離確認、登録初年度からの経過年数、定期のオイルやタイヤ交換等のメンテナンス管理に努めた。また、今年度から義務付けられた運転前のアルコール検査では、アルコールチェッカーを導入し、職員のみならず利用者也安全で安心できる運転業務に努めた。

システム部

総括

システム部の年度目標は、概ね円滑に実施され、2024年度についても事業継続可能な持続性を持ったシステム設計の随時見直し、次期システム（非境界防御型システム）に向けた根本的なネットワーク構成についての見直し、外部のインターネット環境から香南会ネットワークへの利用について、予定し、今年度未実施であった課題については次年度も継続して取り組む必要があります。

1 システム担当

(1) 事業継続可能な持続性を持ったシステム設計の随時見直し

介護記録ソフト「WINCARE」のサーバー接続方式は「Citrix」を使用しておりました。しかし、契約方法が買い切り方式からサブスクリプション方式に変わることを一方向的に通告され、さらに費用も高騰することが判明した結果、同程度の能力と思われる代替製品、Microsoftの「RemoteAPP」への変更を実施せざるを得ませんでした。

現在のところ「Citrix」と比較しても「RemoteAPP」は、遜色なく動作しております。今後も必要に応じてシステム設計を見直していくよう努めて参ります。

(2) 次期システム（非境界防御型システム）に向けた根本的なネットワーク構成についての見直し

既存の方法の中から、できるだけコストがかからない形で実現可能なものを目指し情報収集などは行っておりましたが、アルコールチェッカー製品の見直しと、製品導入の選定等があり、この件の進捗はありません。今年度も引き続き情報収集を行って参ります。

(3) 外部のインターネット環境から香南会ネットワークへの利用

株式会社STNetの「モバイルアクセスサービス」とSKY株式会社の「SKYS EA Client View Remote Access Services」の2社の製品がセキュリティーを緩めない形で利用可能ではありますが、製品の確定には至っておりません。しかし、香南会ネットワークへの安定した接続の確保という点を考慮すると、1社には絞らず2社の製品を必要最低限契約し平行運用した方が良いのではとも考えております。引き続き各ベンダーと連絡を取り合いながら情報収集を行って参ります。

システム部 用語解説

RemoteAPP

Microsoftによって提供されているリモートアプリケーション配信のサービス。RemoteAppを使用すると、ユーザーは自分のデバイス上でアプリケーションを実行できますが、実際にはそれらのアプリケーションはリモートサーバー上で実行されています。

サブスクリプション方式 (subscription)

サブスクリプション方式 (サブスク) は、定期的に料金を支払ってコンテンツやサービスを利用する仕組みです。利用者は月額や年額などの料金を支払い、その代わりに特定のサービスやコンテンツにアクセスできます。例えば、動画配信サービスや音楽ストリーミングサービスなどが一般的なサブスクリプションの形態です。今回の「RemoteAPP」の事例で言えばソフトウェアサブスクリプションであり、ソフトウェアの使用権を定期的な支払いで利用するサービスを使用している事になります。

請求管理部

総括

2023年度の年度目標については、法人が運営する施設等の請求業務について概ね円滑に実施された。レセプト請求では、返戻や過誤が数件あったが、関係部署との連携により、速やかに対処することができた。また、正確且つ迅速に請求業務を遂行させるため、関連する職種を対象に勉強会を開催した。報酬や利用者負担金の回収管理では、通帳の返還に伴い未収金件数が増加傾向にあったが、管理者や相談員等との連携により長期化しないよう努めた。今年度、調整や改善の必要な事項については、次年度でも引き続き継続する考えである。

1 毎月の請求業務について

各施設からの実績情報を基に、請求ソフト（WINCARE）等に正しく入力されているか、また入力漏れはないか等、正しく請求が行われていることを確認するよう努めたが、返戻や過誤請求が数件発生した。このため、入力の誤りや入力漏れの原因を究明し、次年度に繋げたい。

2 請求内容（体制、加算）について

様々な要因で加算の算定等が変更となることも多々あった。必要な情報は各事業所から収集しないと誤った請求処理となり得ることから、関係部署との連携を図り安定した収入確保に努めた。次年度についても引き続き加算要件の随時把握に努め、多方面からの分析を継続し適正に処理する必要がある。

3 正確且つ迅速な業務遂行について

常に正確迅速な請求業務を遂行するため、管理者、相談員等、請求に携わる全ての職員を対象に勉強会を開催した。法人全体では、事業所数が多く数回に分けての開催となったが、主に県外の事業所を対象に実施したため、次年度では県内の事業所を中心に進めたいと考えている。

4 報酬等及び利用者負担金の回収管理について

介護報酬では、返戻等があった際には翌月には再請求する等、漏れが発生しないよう努めた。また、利用者負担金では、通帳返還に伴い未収件数が増加傾向にあったが、長期化しないよう関係部署との連携に努めた。

事故対策室年度報告

総 括

医療介護事故に対する専門部署として、法人全体における医療・介護事故を減らすことを目的とし、事故の要因分析や対策、その有効性を立証する活動を行った。また、事故の増加や再発傾向が疑われる事案に関しては、現地調査にて原因究明と再発防止策の助言を行った。さらに各ゾーン、各事業所での事故の要因や傾向を集計・分析することで得られた知見を基にリスクマネジメントの推進活動を行った。

1 事故の低減とリスクマネジメント活動の強化

① 事故調査（データ分析を伴うもの）

・発生した事故の内容を集積し分析、さらに必要に応じた現地調査によって得られたデータを基に、各事業それぞれだけでなく、各ゾーン、各事業所全体に共通する問題点を抽出し、検討・対策を行い、各所轄施設長を中心にリスクマネジメント強化を図った。

② 現地調査

・再発事故、または事故多発の傾向があれば、事業所に赴き、所轄施設長や関連部署スタッフと共に報告書やその改善策の確認を行い、必要に応じて助言・指導を行った。

③ 研修

・リスクマネジメントに関する現任研修、事故対策室研修を実施予定であったが、実施には至っていない。

2 事故状況推移

表 1 事故状況推移 法人全体

(件)

		2019 年度	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度
事故総数		2,305	2,286	2,190	2,232	2,417
行政報告		221	225	205	156	144
ヒヤリハット		10,520	12,208	12,868	13,916	17,908
受傷内容	骨折	109	117	106	82	85
	皮下出血	766	770	672	579	635

	表皮剥離	269	212	246	256	271
受傷機転	転倒	685	647	704	799	900
保険利用		2	14	5	5	1

2023 年度の事故総数は 2,417 件（前年比＋185 件）、行政報告件数は 144 件（前年比－12 件）、ヒヤリハットは 17,908 件（前年比＋3,992 件）であった。事故件数の増加については、おおいずみの里が 1 年間稼働したことを考慮すると 2022 年度とほぼ同数で増加してはいない。一方でヒヤリハット件数はおおよそ 3,600 件程度増加し、各所轄施設長を中心に事故予防、再発防止に向けたリスクマネジメント活動が行われた結果と考える。

また、行政報告件数は 144 件（前年比－12 件）、保険利用件数 1 件（前年比－4 件）と減少しており、その中でも骨折事故は転倒件数 900 件（前年比＋101 件）に対し 85 件（前年比＋3 件）にとどめる事ができている。これは所轄施設長を中心とした事故予防の取り組みや骨折事故予防を目的としたヒッププロテクターの活用によるものとも考えられ、加えて法人独自の転倒アセスメントシートの活用によって利用者個々の生活上に潜むリスクの抽出が可能となり、職員一人ひとりのリスクマネジメント意識が向上し、質の高いケアの提供に繋がっているものと考えられる。

2024 年度も引き続き各ゾーンや各事業所における事故の内容を集積・分析し、各推進チームとの情報共有やリスクマネジメント活動の強化によって、医療・介護事故の減少を図り、専門部署としての役割を果たしていく。

総合福祉ゾーン『はまゆうの里』

総括

今年度は多職種連携による質の高いサービスの提供、主要職員を中心とした経験等に応じた人材育成を軸に事業運営を進めた。

各事業所においては、多職種が連携し日々の健康管理、生活環境の整備、福祉用具の選定、栄養管理などに関わり、利用者の生活の基礎を支えるとともに、事故防止対策、看取り介護に関しても専門職の積極的な連携のもと取り組みを推進することができた。人材育成に関しては、年度初めより特定技能生の配置を受け、即戦力とすべく現場での OJT を中心に育成を進め、下半期には夜勤業務が可能なレベルまで達した。しかし、一部の特定技能生の都市部への流出があり、最終的に人員の充足にまではいたらなかった。また主要職員の育成については、候補者の選出を含め取り組みを進めたが、十分な結果が得られず来期への継続的な課題となった。

安全安心な職場環境の構築を目指し取り組んだ BCP 策定については、各事業所において、期限である年度末までに自然災害、感染症に関する BCP を策定することができ、各事業所における課題への対策を進めるとともに、感染症 BCP については机上訓練を実施し、来年度からの具体的運用へ向けて取り組みを推進した。

各事業所

(1) 特別養護老人ホーム香南赤岡苑

香南赤岡苑では質の高いサービス提供、経験などに応じた人材育成、安全安心な職場環境の構築を目指し、健全な事業運営を行った。

まず入退所件数は入所及び退所ともに 34 件と非常に入れ替わりが多くなった。退所の要因としては加齢や持病の急激な悪化から看取り期に移行される利用者が非常に多く、昨年度と同様に看取りケアを積極的に実施し、31 名の利用者を看取った。入所については、待機者確保として計画的な広報活動の継続と外部機関・関係機関と密に連携を図った。また同法人内で看取り期に入った方、重度化した方の情報収集に努め、積極的に受け入れることでスムーズな入所調整を実施した。

短期入所については、定期利用者や入所待ちの長期利用希望者などの積極的な受け入れに努めた。また同法人内の施設から緊急対応が必要な受入れ要請もあり、入所 98.04%（昨年 96.4%）、短期 63.14%（昨年 52.8%）と昨年度の稼働を上回る結果となった。

質の高いサービスの提供として、利用者の病状や心身状態に関する変化、介助方法等を電子媒体の機能を活用して全職員へ周知し、ケア内容の充実を図るとともに重大事故の発生防止に努めたが、骨折を伴う重大事故が 1 件発生する結果となった。

人材育成については、高層化・ユニット化に向け、中堅職員にユニットリーダー資格を取得させた。また OJT を活用し、実践を通して個々の介護力を見極め、指導を行うことでスキルアップを図った。

また今年度は、来年度より義務化される非常災害及び感染症の BCP の作成及び見直しを実施した。防災については計画的に訓練を実施し、行動指針の随時見直し、備蓄品の管理など非常災害に備える対応に取り組んだ。また感染症予防については、感染症の蔓延を予防するための対策等を盛り込んだ BCP を完成させた。

(2) ケアハウスぬくもり

今年度は、関係事業所との連携を密にし、利用者の状態を適切に把握することにより、体調不良等への早期対応、重度化が進む利用者の円滑な住替えを実施することができ、例年と比較して入院者も少なく空床の削減つなげることができた。また待機者確保については、法人内での情報共有、外部への計画的な広報活動により、安定的に待機者を確保し速やかな入居調整を図り、稼働率は前年度比 0.6%増の 99.2%を達成することができた。

目標に掲げた計画的な人材育成の推進に関しては、目的意識を持って各種研修に計画的に参加することができたが、目標のひとつとしていた口腔ケア推進士の資格取得にまではいたらなかった。また防災面においては利用者の安全確保はもとより、他事業所と連携した避難受け入れ施設として、実践的な訓練を実施することができた。

(3) 認知症デイサービスセンター陽だまり

今年度は職員全員が担当利用者を持ち、サービス計画作成へ向けた MMS E や F I M、ADL 評価等のアセスメントを行うことで、利用者理解を深めるとともに、責任感を持ちケアにあたることができ、大きな変動なく利用状況も安定し稼働率は 95.8%であった。地域交流については、地域密着型事業所として地域の小学校と一定の交流を図ることができたが、さらなる地域交流の機会を設けるまではならず、研修参加についても、内部研修には計画的に参加することができたが、外部研修への参加は低調であり今後課題を残した。また今年度中の策定が求められていた、自然災害、感染症等に関する B C P については年度内に策定が完了し、来年度へ向けて事業所内、関係事業所、地域と連携した体制を構築していく予定である。

(4) 生活介護事業所いきいき

今年度は各関係機関との連携に努め、ICF の考え方を職員間で共有し、ストレングス視点を軸にした支援を行うことができた。いままでは職員が起き上がりに関して全介助していた部分でも、利用者と相談をしながら一部介助にすることもできた。職員からも利用者について、もっとできることがあるのではないかという提案もあり、職員間に浸透が進んだと実感ができた。

継続的な利用者確保を最優先課題として、活動の充実や障害児の長期休暇

時について日中一時支援の利用促進、合わせて特別支援学校の体験利用を積極的に受け入れた。将来の利用を見据えて家族とも話をすることもできて、事業所としてもそれに合わせた支援の形を早い段階から提案することができた。

(5) ケアプランセンターはまゆう

今年度は担当利用者件数を増やしていく予定であったが、職員の変動があり必要な職員数を確保することができなかったため、新規利用者の獲得が思うように進まず、職員の定着や求人の工夫など職員確保に課題を残した。研修等については年間計画に基づき実施することができ、他事業所との共同事例検討会や勉強会などに積極的に参加することで、事例発表、意見交換を通し、振り返りやスキルアップにつなげることができた。今年度は1年間を通してBCP策定に取り組み、職員と意見交換をしながらBCPを策定することで防災に関し共通の認識を持つことができた。

(6) 訪問看護ステーションあおぞら

今年度は、管理者変更、スタッフの異動、引継ぎ業務等により十分な訪問調整が図れなかった。しかし、理学療法士の訪問件数増加により年間収入は前年度より増加した。次年度は利用者の健康管理はもちろん、多職種との連携を密にサービス調整を行い、安定した事業運営を目指したい。質の高いサービスを目指すため、情報共有、カンファレンスは毎月実施した。内部研修への参加、伝達講習でのスキルアップに努めたが、外部研修への参加や資格取得はできなかった。専門職としての知識向上は来年度の課題として残る。

防災、感染の業務継続計画を作成、また机上訓練や防災訓練に参加し、危機管理意識を高めることができた。

(7) 訪問看護ステーションキセキレイ

業務面では職員の異動、退職はあったが、多職種との連携、各担当ケアマネとの密な調整を図ってきた。また移動時間や服薬管理も効率良く行えるよう、様々な業務改善を行い、訪問件数を増やすことができた。誤嚥性肺炎予防の取り組みでは、嚥下訓練や呼吸器リハビリ、食事の際のポジショニングに関する勉強会を定期的に行い、統一したサービスを提供することに努めている。来年度もこの勉強会は継続していきたい。

人材育成面では、研修計画に基づき法人内研修、伝達講習で新たな知識技術の共有に努めたが、外部研修への参加ができなかった。WEB研修も積極的に取り入れ、個々のスキルアップに努めたい。年度初めの研修計画に確実に参加できるよう勤務調整も図っていく。

感染、防災業務継続計画については、作成とマニュアルの周知、備蓄の確認を行い危機管理意識の向上に努めた。

(8) ヘルパーステーションはまゆう

今年度は居宅介護支援事業所の担当者会を通して、利用者の状態やニーズの把握を行い、日々変化する利用者の状態について、その都度、報告、連絡、相談を行い、事業所内で情報共有を図り統一したサービスの提供に努めた。また感染症等の発生時には関係事業所との連携を密にし、情報共有と速やかなサービス調整を行い、在宅生活が継続できるよう支援を行った。

外部研修では全職員が参加でき、研修内容について毎月の職員会で伝達講習を行い、事業所全体の質の向上につなげることができた。

今年度は訪問先施設での感染症拡大があり、感染症に関する基本的な対策、勉強会等は実施していたが、職員にも感染拡大が見られた。また防災面では訪問施設の防災マニュアル等を職員に周知することはできたが、訓練への参加は調整がつかず低調であった。感染症、自然災害等の課題については、新たに策定したBCPに基づき、来年度へ向け取り組みを推進したい。

(9) ヘルパーステーションうみ風

今年度は多職種が連携した質の高いサービスを目指し、担当者会では関係事業所との連携、利用者の情報共有を図り、ニーズに沿った援助目標の設定や適切なサービスが提供できるよう努めた。また円滑なサービス提供へ向け、メール等を活用し利用者の体調や状態変化について職員間で情報を共有し、適切なサービス調整につなげることができた。また計画的な職員の育成については、階層別研修への参加を推進し、中堅職員の育成に力を入れ安定した事業運営ができるように努めた。

今年度はBCPの策定に取り組み職員への周知を図った。実践的内容としては、訪問先のハザードマップを理解し、訪問施設などの避難訓練に定期的に参加することで、非常災害発生時の初動を理解し、意識を高めることができた。

(10) ヘルパーステーションはま風

今年度は居宅介護支援事業所との連携を密に図り、利用者ニーズを適切に把握し、目標を明確にした介護計画書を作成するとともに、生活環境や心身状態の変化があれば状態に応じたサービス調整を図り、適切なサービス提供に努めた。

4大目標の取り組みとしては、ヒヤリハットを活用した事故防止、認知症理解、ノーリフト等の項目について内外の研修へ参加を推進し、職員個々の理解を深めることができた。人材育成については、かねてよりの課題である管理者の育成は行うことができなかったが、サービス提供責任者については、研修参加を通し介護保険法の理解を深めるなどの育成に努め、事業所の体制強化を図ることができた。また継続課題であった新型コロナウイルス感染症への対応については一定の収束を迎え、年度末が策定期限であったBCP（自然災害、感染症）についても策定を完了し、来年度へ向け周知、実践を行い体制強化を図っていきたい。

(11) グループホームせんだんの里

今年度は、理学療法士や訪問看護などの専門職と連携し、ケアプランの充実及び実践的なケアの質の向上に努め、居室環境の見直し、職員間で統一したケアに取り組み、骨折等の重大事故は発生することなく経過し、在籍についても平均稼働率 99.11%を維持し、安定した事業運営を図ることができた。また今年度は看取りケアを推進し、訪問看護、主治医との連携を図るなかで、利用者、ご家族の希望に沿った看取りに対応することができた。

職員の育成に対しては、特定技能生や学生アルバイトの配属により、年度初めは指導に追われたが、下半期には基本的な業務の習得し夜勤業務を行えるまでになり、日本語学習に関しても継続的な学習機会を設け、日本語能力の向上を図ることができた。また職員全体へ向け感染症、事故防止、身体拘束・虐待防止などの基本的な研修を実施し、個々の資質向上に努めた。

防災については、地域の避難場所などについて、運営推進会議、外部評価の中での協議、情報交換を通して、地域の状況について確認することができた。また災害時の備蓄品について定期的に確認することで、職員の防災、危機意識の向上を図ることができた。

(12) グループホームきんもくせいの里

今年度は、多職種による連携と情報共有を行い、必要な助言や指導を受けることにより、利用者の心身状態を大きく崩すことなく健康管理を行うことができた。また待機者の確保については、老人保健施設との連携を軸に広報活動に努め、スムーズな入居に調整を図り在籍率 98.61%を確保し、安定した事業運営を行うことができた。

人材育成については、有資格状況、職員のレベルに応じた研修を推進し、特定技能生と学生アルバイトについては、リーダーを中心に統一した指導を行い、夜勤業務の習得まで育成することができた。また事故防止については、重大事故が1件発生してしまったが、専門職と居室環境の改善、ヒッププロテクターの装着、適切な福祉用具の選定を行い事故防止に努めた。

防災面では、ゾーン全体の動きに合わせて、他部署と連携して避難訓練を実施することができた。また設備などにおいては、火災報知器の誤作動が数回発生したため新規入れ替え工事を実施するとともに、事業所内の整理整頓を徹底するなかで、定期的に非常災害物品、非常食や水の備蓄の確認を実施することができた。

(13) グループホームゆうりこう

今年度は6月からの感染症対策の緩和もあり、利用者のご家族との面会や、地域のお祭りへの参加も可能となり、久しぶりに施設に活気が戻り利用者の楽しむ姿を見ることができた。

年度当初より、新人職員の採用、特定技能生の配属を受け、人的充足が図られたことにより、職員の士気も高まるきっかけとなり、余暇活動の充実、

環境整備にも取り組むことができた。また理学療法士や管理栄養士など多職種との連携により、利用者の健康管理、事故対策、介護技術指導、福祉用具選定、環境設定などについて、専門的な視点からアドバイスを受けケアの質を高めることができた。ただし重大事故としては骨折事故が3件発生しており、個々の職員の介護技術向上、ケアの統一などの課題が残った。

今年度は、新たに自然災害BCPおよび感染症BCPを策定し、事業所から地域の指定避難場所までの避難経路の再確認、備蓄品の管理を定期的実施し、安全、安心な職場環境の構築に努めた。

(14) グループホームふなの里

今年度は、感染症対策が一定の収束を迎え、利用者のご家族との面会や地域交流の再開と少しずつではあるが、グループホームらしい生活が取り戻せた年であった。処遇面では、看取り介護を推進するなかで、施設で最後まで過ごされることを希望される方も多く、退居者の大半の6名の方を看取ることとなったが、多職種と連携し力を合わせ丁寧な介助を心掛け対応することができ、在籍率98.59%を維持し一年を終えることができた。

重大事故については4件すべてが骨折であり、重度化して行く入居者に対する予見が不足しており、身体状況に合わせた居室環境設定、職員個々の観察力など、今後の事故防止対策には一定の課題を残した。

人材育成として、介護支援専門員と介護福祉士にそれぞれ1名ずつ合格することができた。職員個々が経験を重ねる中で確実に成長しており、今後もOJT評価を行いながら人材育成に注力したい。また防災対策については立地的な課題も多いなか、新たに自然災害BCPを策定することができた。今後は地域住民、法人の協力を得ながら、安全で安心できる実動体制の構築に取り組みたい。

老人保健施設 しお風

総括

多職種連携による質の高いサービスが提供できるよう、OJT に基づいた各職種の人材育成に力を入れ取り組みを行った。勉強会では各職種の強みを活かし実施し、感染予防やノーリフティング、口腔衛生など統一したサービス提供に努めた。リスクマネジメントでは、しお風独自の事故防止対策を講じ、ヒヤリ・ハット報告の推進に努め、重大事故は前年度より軽減した。しかし、軽微な事故は変わらず人材育成の面でも来年度以降の課題である。

地域の医療機関や法人内部での連携を密に取ることで新規入所に繋げることができた。しかし、年間稼働率は前年より上回ったが目標には届かなかった。医療機関や法人内部の医療的ケアが必要となった利用者を、積極的に受け入れることでベッド回転率 11%、在宅復帰率 68.9%は安定した数値を保つことができ、在宅強化型としての役割は担えた。

各事業所

(1) 老人保健施設しお風

質の高いサービス提供ができるよう、多職種によるアセスメントや定期的なカンファレンスを行い情報共有やケアの統一に努めた。積極的に地域の医療機関や法人内での連携を密に取ることで、年間稼働率は 96.3%と前年度比 2.0%上昇した。リスクマネジメントでは、しお風独自の事故防止対策として、入所から 2 週間はセンサーによる集中した行動把握や見守りを行い、ヒッププロテクター等の外傷軽減策を徹底して実施した。結果、行政報告を伴う重大事故は 1 件と前年度から 9 件減少した。人材育成では、それぞれの職種の強みを生かし、ノーリフティングや感染予防など連携した研修が行えた。業務改善計画(BCP)、業務継続マニュアル(BCM)を軸に、感染予防対策や非常時における防災訓練も全職員が意識を高く持って対策や訓練に取り組むことができた。また、香南市の小学校における車椅子体験授業に参加し、老人保健施設としての地域交流や情報発信が行えた。

(2) 通所リハビリテーションしお風

今年度は、全職員で利用者個々のアセスメントを基としたケアの実行を行い、事業所内での重大事故は 0 件であった。また、外出を伴うレクリエーションを再開し事業所内に限らず利用者の心身両面からの効果的なリハビリテーションに

対してアプローチを行う事ができた。

課題としては、職員の質の向上のために内部研修のみならず、外部研修等への参加を計画的に実践していくこと。さらにBCPやBCMを軸として地域と連携した防災計画の実行を図る。

総合福祉ゾーン『オークの里』

総括

今年度は4大目標の推進による質の高いサービス提供、運営目標の明確化と職員の経営意識の向上、地域や関係機関と連携した防災訓練の実施に取り組んだ。

全体の事故件数としては、前年度61件に対し、今年度は70件とやや増加傾向にある。また行政報告が必要な事故については、前年度6件に対し、今年度は12件と2倍に増加している。転倒したことにより、骨折、裂傷等の受傷をし、受診に至るケースが最も多かった。着用を推進しているヒッププロテクターの使用、環境調整などの損害軽減策を今後更に充実し、事故予防に努める。

各事業所の稼働率としては、ほとんどの事業所で目標を達成したが、のぞみの家入所では目標95%に対し、92.7%と目標を下回る結果となった。短期入所では9月から児童ショートステイの受け入れを開始し、今後積極的に受け入れを行っていく。

防災訓練では、年間計画に沿って、避難訓練や緊急連絡訓練を実施した。地域との連携の部分では、年度末に古川地区の自主防災組織の会議へ参加し、オークの里の事業所説明や福祉避難所について話をさせていただき、今後の合同訓練実施に向け、一歩前進できた。継続して連携を図り、地域の防災拠点として役割を果たせるよう努める。

各事業所

(1) 障害者支援施設ののぞみの家

定期、随時のカンファレンスを行い利用者の障害、疾患の特性に応じた質の高いケア、サービスが提供できるよう個人マニュアルの作成や、知識の共有を行い統一したケアの周知徹底に努めた。また、研修へ参加を積極的に行い、外部、内部研修へ計24名が参加、その他年間6回の職員会はweb研修で全職員が参加できた。

リスクマネジメントでは事故防止委員会を中心に対処策の確認、検討、ヒヤリハットの可視化を行い危機意識の向上や安全な生活環境につなげるよう努めたが、情報の共有、伝達が不十分で対応策が十分ではなかった。

今年度は死亡退所される方が例年に比べて多かったことに加え、入所希望が少なく、空床期間が長くなり、稼働率の低下につながった。短期入所は9月に福祉型強化短期入所サービスに変更し、児童の受け入れを開始した。児童ショ

ートステイのニーズは高く、問い合わせも多いので積極的に受け入れをしていく。

防災においては、年間計画に沿って、避難訓練、連絡訓練の実施を行った。適宜マニュアルの見直しや備品の確認を行い管理に努めた。今後は福祉避難所としての受け入れ対応について訓練を実施していく。

(2) ケアハウスまごの手

前年度と比較し、入院者が減少した事や入院期間においても、適切な対応を行う事で入院日数が短くなった事で稼働率が 99.0%となった。また、適時利用者に応じた住み替えなどを行い、入退去が前年度同数の 15 件であったが、速やかな入居調整を行い、空床日数が前年度の 151 日から 63 日へ減少できた。ただ、課題としては事故件数が増加しており、今後は多職種と連携しアセスメントを強化し、居室環境の整備や福祉用具の活用を行って、転倒予防と合わせ転倒時の骨折などの受傷頻度を下げる対策を実行していく。また、ゾーン内で協力し、地域と連携した防災訓練の実施など災害対策を進めていく。

(3) デイサービスセンター丹心苑

今年度は、平均稼働率が 96%であり前年度と比較し微増であった。また、利用者個々に対するアセスメントの充実を進めた結果、事業所内での事故は 0 件となった。しかし、外部研修への参加が少ないことや、口腔ケア推進士の資格取得ができなかった事など、まだまだ質の高いサービスの提供を目指しての課題は残した。更に、地域との連携や災害に対しては、今後も清掃活動など様々な活動を通じてコミュニケーションを図りながら、実行性の高い防災訓練を地域住人と行っていく。

(4) グループホームなごみの里

今年度は、年間の在籍率 100%で維持し、運営することができた。日頃から訪問看護や理学療法士と連携を図って、迅速な対応することで重症化に至らずに施設で治療ができたことや、個々の状態に応じた目標を立て、職員間でのケアの統一を図り、個別の状態や必要性を見極めて福祉機器を取り入れたことで、重度化、事故予防に努めた結果であると考ええる。

業務継続計画の策定もあり、今後は計画に沿った訓練の実施と、普段から地域交流や情報共有を図ることで、災害時など、いざという時に近隣の方と協力体制が築けるように努めていく。

(5) 特定相談支援事業所のぞみ

地域の関係機関と情報共有などの連携に力を入れ、行政や他事業所とサービスの調整を行った。また、新たな取り組みとして香南市の相談支援部会に参加し、地域課題の把握や多職種での共有場所として活用することで、自己研鑽に取り組んだ。サービスの新規利用や再利用の調整に困難な時があり、その都度対応に追われたが、新たな事業所との繋がりを確保しサービス調整をすることができた。しかし、まだまだ横の繋がりが浅く今後も関係強化に努めていきたい。

防災に関しては、オークの里が福祉避難所である事と南海トラフ地震対策優良事業所の更新も重なり、防災委員として災害への危機感と訓練の必要性を痛感した。次年度も事業所としての役割を明確化し、業務継続計画に沿った訓練を行っていく。

(6) 共同生活援助オレンジハウス

運営面においては体験宿泊を経て、新規入所へと繋がり満床にすることが出来た。それにより平均稼働率は 97%と前年度より上がる結果となっている。しかしながら、人材の確保に困難を極めており、早急な対応が求められている。

次年度より、業務継続計画 B C P 作成が義務化となったが、防災訓練は計画的に行っており、地域との訓練にも参加している。より一層の知識と経験を積み、地域の資源として発展に貢献していきたい。

(7) 就労継続支援 A 型事業所維新工房きらり

施設外就労は海苔の養殖請負作業が 9 月で契約満了となり、1 名の利用者が翌月からその企業へ一般就労した。結果、事業所の平均稼働率は 76.3%になっており、今後、新たな利用の確保と新たな施設外就労先を確保することが課題である。

防災については、新しい技術や情報を取り入れることや、利用者の体力増進、事故防止を目的とした取り組みも行い、利用者にとって変わりのない防災訓練になるよう努め、安心して利用できる事業所にしていくよう努めた。

総合福祉ゾーン『キセキレイの里』

総括

新型コロナウイルス感染症が 5 類に移行後、標準予防策を継続しながら面会や外出などの制限を緩和し利用者の生活を少しずつ日常に戻すことができた。

事業所の運営状況としては、前年度に落ち込んだ清香園の稼働率を回復することができず、通所 2 事業所の運営にも影響を及ぼし収益が低下した。グループホーム 3 事業所は、平均稼働率 99%で概ね安定した事業運営であった。しかし、入所系事業所は待機者数の増加・維持が難しく入居調整に時間を要す状況が続いた。待機者を確保できるよう広報活動について見直すとともに、法人内の事業所（老健、ケアハウス）との連携を強化していく必要がある。

今年度は、定年退職、他業種への転職、体調不良などの理由で離職者が多かった。県東部は労働人口が減少傾向にあり、求人に対する反応が薄く人員不足の状況が継続している。人員配置基準を割らないようゾーンや部署内で勤務調整するも休日勤務の増加が著しく、人材確保対策が急務である。

骨折ゼロを目指して多職種協働で事故防止に取り組んだが、転倒による骨折率が前年度の 3%から 10%まで上昇した。事故状況を分析すると夜間もしくは早朝の立ち上がり時、歩行開始時、歩行時に転倒している傾向が見られた。事故発生時間が職員の配置が少ない時間帯であることから、利用者が安全に行動できる環境を整備するとともに損害低減対策としてヒッププロテクターの導入を開始した。

人材育成では介護福祉士(2名)、口腔ケア推進士(1名)の取得、認知症事業所管理者研修(2名)、認知症介護リーダー研修(1名)及び外国人職員を含む無資格者が受講を義務付けられた認知症介護基礎研修(8名)を修了し、職員のスキルアップを図った。また、特定技能職員に対し日本語学習時間の確保や OJT にて介護技術の指導に取り組んだ結果、夜勤業務を行えるようになった。

地域との連携では、安芸市主催の福祉避難所開設訓練に参加し、避難所の開設から避難者を受け入れるまでの流れを確認した。役割毎の動きを実際に体験する中で、災害時に限られた職員だけでも避難者を受け入れることができるよう、災害に対する危機意識を高めると共に実践的な訓練の必要性を痛感した。

各事業所

(1) 養護老人ホーム 清香園

経営基盤の安定を図るため、積極的な広報活動により地域及び行政との連携

を密に行うとともに内部連携も強化したことから、入所依頼の少なかった地域から新規入所を受け入れる事ができた。事故防止では、多職種でカンファレンスを開催し事故の原因分析、防止対策立案に努め、リスクマネジメント力の強化に取り組んだ。しかし、骨折を含む 16 件の行政報告事故が発生したことや体調不良者が多く、入院・退所者が増えたことにより稼働率は 88.9%と前年度比で 1.4%減少した。個別ケアの見直しや安全管理を徹底することで、事業運営の安定化に繋げることが今後の課題である。

人材育成では、特定技能職員に対し適切な教育を行い、全てのシフトの業務が滞りなく実施できている。地域と連携した危機管理体制の強化としては、福祉避難所開設訓練への参加だけでなく、川北保育所の園児受け渡し訓練の場として施設敷地を一時提供し、地域の避難所としての役割を果たす事ができた。

(2) ケアハウス せいらん

今年度は看取り介護の推進や利用者の状態に応じて適切な住まいへの住み替えを計画的に行い、前年度同様の平均稼働率 99.3%を維持することができた。退居後の空床日数を減らすため、月 75 件の広報活動为目标に掲げ待機者確保に奔走したが、継続的に待機者数を維持することが難しい 1 年だった。

4 大目標の取り組みとして、ヒヤリ・ハット報告を活用して職員の事故防止意識の向上に努め、多職種、関係事業所間で連携し事故防止に取り組み、行政報告事故は 3 件に留まった。また、口腔内の清潔保持等により、誤嚥性肺炎は 0 件であった。地域に開かれた事業所を目指して災害時に福祉避難所としての役割を担えるよう、地域と連携した非常災害訓練に参加した。

今後はさらなる安定した事業運営の為、引き続き医療機関及び関係部署との連携を密に行い利用者の体調管理と計画的に広報活動を実施し待機者確保に取り組んでいく。

(3) グループホーム あい

今年度は、職員の異動や退職により人員不足となる状況があったが、特定技能職員の配属があり乗り切ることができた。特定技能職員に対し日本語学習時間を確保し、介護技術などの指導を行い育成に努めた。「言葉の壁」という大きな課題があったが、職員が親身になり時間をかけて根気強く指導した結果、他職員と共に夜勤業務が出来るようになった。

運営状況としては、利用者の体調不良時に医療職とのスムーズな連携によって、平均稼働率 98.8%となり安定した事業運営となった。しかし、事故が年間 33 件、うち骨折事故が 2 件発生している。事業所全体で事故分析を行い、未然に事故を防止できるようケアの方法や環境の改善、職員一人ひとりの危機

意識を高めるよう努めた。また、資格取得については認知症事業所管理者研修修了者2名、介護福祉士取得1名、外国人職員についても認知症介護基礎研修修了2名となり職員個々のスキルアップが図れている。

年度末には自然災害発生時における事業継続計画を策定した。次年度は計画に沿って訓練を実施するとともに、地域の方々や行政と連携し福祉避難所や防災拠点としての役割を地域に発信、周知し、より地域に密着した活動を展開することを目標として行く。

(4) デイサービスセンター アザレア

今年度の平均稼働率は96%となり前年度より1.25%増加となったが、目標稼働率98%を達成することができなかった。居宅介護支援事業所、入所施設と連携し登録者数増、介護度の見直し、空枠調整等に取り組む必要がある。

4大目標の推進では、ヒヤリ・ハット報告書を1日1人1枚記入し、全職員への周知と事故予防対策を実行することで職員の事故に対する意識に変化が見られ、事故発生件数は減少し、重大事故は0件だった。また、口腔ケア推進士を1名が取得し、事業所全体で利用者の口腔内の清潔保持等に努め、誤嚥性肺炎の発症もなかった。

人材育成として個々の職員の質の向上と介護福祉士や介護支援専門員などの資格取得、働きやすい職場環境づくりとして人材確保と離職者の低減について課題が残った。

(5) 認知症デイサービスセンター いおき

今年度は、情報共有やケアの統一を図ると共に、「気付く力」を育てることに重点を置いて事故防止に取り組んだ。ヒヤリ・ハット報告件数は前年度比で1419件増、事故件数は19件減となり行政報告となる重大事故は0件であった。

平均稼働率は95.9%で前年度より3.9%増加したが目標の97.5%には届かなかった。利用者の入院、退所による登録者数の変動と空枠の調整が大きく影響している。職員間、関係事業所間の情報共有を行い、利用者の不調の早期発見により体調悪化を防ぎ、稼働率の安定に繋げていくことが今後の課題である。

地域密着型事業所として、近隣の学校の防災訓練や福祉避難所開設訓練に参加するなど、地域と連携し災害対策へ取り組む事ができた。今後は、来る南海トラフ地震災害に備え、BCPに基づき実践的な訓練を実施し防災力の向上を図っていく。また、人材育成の為にOJTを実施した。引き続き、認知症に関する知識や技術の向上を図り、認知症ケアの専門性を高めることが課題である。

(6) グループホーム くすのきの里

今年度は、体調不良による退居があり変動はあったものの平均稼働率は99.1%と安定した事業運営を行うことができた。広報活動の際に空床状況などの問い合わせに迅速に対応し、待機者を確保したことでスムーズな入居に繋がったと考える。しかし、重大事故が3件発生しており、事故防止に関するマニュアルと緊急時の手順の見直しに取り組んだ。職員のリスクに対する意識付けと情報共有の徹底について次年度への課題を残した。

また、年度途中で協力医療機関が変更となったため、模索しながら可能な限り報告・相談を行い、早期の信頼関係の構築を目指した。今後も協力医療機関などと連携し、利用者の健康管理に努め安定した事業運営を目指していく。

上半期に特定技能職員が退職し、休日勤務を減らすことができない状況が続いたが、職員間で協力し合うと共に業務改善の話し合いを重ね有給休暇を計画的に取得することができた。危機管理体制を強化の取り組みとして、災害時に備え地域や近隣の学校との協力体制を構築するため、運営推進会議を活用した。会議の中で災害時の対応についての情報交換に努めたが、今年度は参加者が少なく十分な情報交換が出来なかった。会議への参加率があがるよう考慮して積極的に活動していく。

(7) グループホーム びわの里

今年度は年間平均99.1%の稼働率となり、目標稼働率の達成に至らなかった。稼働率が落ち込んだ要因は、下半期に退居、他施設への転居が相次ぎ、待機者数が減りスムーズな入居に繋がらなかったためである。今後の広報活動で、訪問件数、訪問地域を拡大して待機者確保に力を入れて行く。

4大目標である骨折ゼロは達成できなかったが、転倒リスクの高い利用者の対応方法を理学療法士・看護師・医師などと深く再考を重ねて事故発生及び再発防止に努めた。しかし、ヒヤリ・ハット報告件数が少なかったため、職員個々の危機意識向上を図り、積極的に事故防止に取り組んで行きたい。その他、口腔ケア推進士を中心に口腔ケアの充実を図り、誤嚥性肺炎を予防することができた。認知症ケアでは、認知症介護リーダー研修を1名が修了し、介護福祉士率90%以上を活かして認知症ケアを実践している。

高台移転については、2月末に起工式を執り行い3月1日に着工、移転に向けてのスタートを切ることができた。9月には利用者全員が安心して移転できるよう、関係機関と連携して調整を図って行きたい。

総合福祉ゾーン『もとかかの里』

総括

今年度は、新型コロナウイルス感染症が 5 類感染症へ移行し、入居者や利用者が笑顔になる家族の面会や施設行事ができるようになった。しかし、感染症の発生状況は一定数あり、以前と同様の行事、活動とはいかず、前年度に続いて入居者及び利用者の健康管理を継続して徹底した。

事業運営においては、感染症対策が緩和したこともあり、積極的な広報活動により待機者確保を目指してきた。また、各事業所では、最期まで住み慣れた施設で生活をしたいと希望する入居者や家族には、関係医療機関や嘱託医の理解と協力により看取りケアを実践した。結果、前年度より稼働率が上回ったのは、特養もとかか、グループホームかづらしまで、他事業所は、大きな違いはないが、下回った。特に有料老人ホーム 3 施設は、前年度引き続き厳しい状況であった。通所事業では、有料老人ホームの稼働率の影響を最小限にするようにケアプランセンターと細やかな連携をしてきたものの前年度より下回ってしまった。今後は、デイサービス利用者の心身状況に変化があった際には、迅速に担当ケアマネジャーなどの関係職員と情報共有し、利用者の状態に適した在宅サービスが提供できる働き掛けを強化する。

各事業所稼働率（前年度比）

事業種別	特別養護老人ホーム		有料老人ホーム		
	もとかか		ながはまの里	あさくらの里	ゆりぐるまの里
	入所	短期入所			
2023年度	99.0%	54.8%	89.4%	90.1%	94.3%
2022年度	97.3%	28.0%	89.8%	93.2%	96.2%

各事業所稼働率（前年度比）

事業種別	グループホーム					
事業所名	あさぎり四万十の里	ゆうき	やまざくらの里	ひのきの里	かづらしま	ななつかたばみ
2023年度	96.9%	94.7%	98.0%	98.5%	99.1%	98.7%
2022年度	98.8%	98.8%	97.5%	98.7%	97.4%	99.0%

各事業所稼働率（前年度比）

事業種別	デイサービスセンター			
事業所名	かがやき	さくら	すみれ	ひのきの里
2023年度	87.7%	86.0%	90.9%	67.0%
2022年度	88.9%	94.3%	89.3%	67.3%

サービスの質向上の取り組みを評価する介護事故件数は、もとかの里全体で 10%程度増加してしまった。しかし、事故防止対策として、転倒事故が発生することの多い居室内の環境設定及びヒッププロテクターなどの福祉用具を活用した効果で、転倒事故が原因で骨折に至る割合は、減少した。また、職員への専門的知識、技術の習得については、前年度同様に Web 研修を毎月開催して受講させた。今年度は、人材不足の対策として、グループホームに特定技能職員を 4 月から順次 12 名配属した。3 月末時点で残念ながら 9 名が退職してしまったが、継続して就労している 3 名は、介護職員として育成し、業務遂行能力には問題なく自立することができた。

地域交流については、グループホームでは例年通り年間行事及び外出支援を継続し、長浜地区の事業でも余暇活動のボランティアの受入れや地域行事へ参加することができた。地域合同防災訓練は、日程調整ができず実践できなかったが、事業所のある地域独自の自然災害の想定に応じた避難訓練を計画通り実施した。

各事業所

(1) ユニット型特別養護老人ホームもとか

今年度は、看取りケアの更なる推進と短期入所の稼働を向上させることを徹底し、安定した事業運営を行えるよう努めた。入所に関しては、医療機関に入院中で退院の期日が近く、在宅復帰が難しい方や短期入所利用中の利用者を中心に優先順位を定め、スムーズな受入れ体制を整えた。退所については、大半が看取りケアを実施後の退居であった。看取りケア実施時は、利用者の病状変化に応じて、入居者及び家族の思いを確認しながら、全職種が自分の専門分野に責任を持ち連携し合って実践した。看取りを推進したことにより昨年度と比べ入院件数が大幅に減少し、入所稼働率は 99.0%と高水準を維持できた。また、短期入所については、医療機関、居宅支援事業所、地域包括支援センターなどを中心に広報活動を実施するとともに、問い合わせが多い地域を分析し、計画的な対応に努めた。短期入所を希望される方には、在宅生活が困難となった方、医療機関で退院を迫られ行き先がない方など緊急性が高い方も多いため、迅速な対応に努めた。結果、年間稼働率 54.8%と昨年から比べ稼働を上昇させ、目標達成することができた。

事故防止として、利用者の心身状態を多職種間で共有し、個々に応じた介助方法の見直し、環境設定、適切な福祉用具の選定等にて外傷リスクの軽減を図るための取り組みを継続した。しかし、行政報告が必要な重大事故が 6 件発生し、その内、4 件が短期入所の利用者であり、利用開始前の ADL 情報

や認知レベルなどの情報収集とその共有及び利用中の行動パターンの特徴把握が不十分であったことが考えられ今後の課題となった。

今年度も地域合同の避難訓練ができなかったが、次年度には、作成した BCP をもとに実践的な避難訓練を地域住民と合同で行う予定とした。法人内の長浜地区事業所で合同の津波避難訓練を計画通り年 2 回実施できた。

(2) デイサービスセンターかがやき

今年度は、利用者の体調不良や入院による利用中止が多く、担当ケアマネジャーには、利用日の振り替えなどの調整を依頼してきたものの、平均稼働率は 87.7% となり、前年度の 88.9% より低下する結果となった。

今年の 5 月から新型コロナウイルス感染症が 5 類感染症へ移行後、7 月に地域のボランティア団体が七夕祭りとして手品、歌、舞踊を披露、9 月には近隣の保育園児にも歌とダンスで敬老を祝ってもらった。数年ぶりの地域の方々との交流で利用者は大変喜ばれていた。また、3 月には、地域一斉清掃活動にも参加できた。

防災に対する取組として、総合福祉ゾーンとして合同の各種訓練を行い、地域の拠点としての災害に対する備えを実行していった。

(3) ケアプランセンターもとちか

2023 年度は職員の欠員など要因があり、今年度の収益は減少傾向となった。多様な働き方を提供し新規人材を獲得できたので、今後も職員の定着や求人の工夫など行っていく。6 月には、高知市の運営指導があり、その際に色々なアドバイスを受け、今後の事業運営に関していい経験となった。

人材育成については、業務が多忙となり外部研修などへの参加は少なかったが、事業所の中で勉強会を行い、資質向上の為の取り組みは実施できた。また、新しいアセスメントシートを利用開始し、入院時の情報提供などを行うことで質の高いサービス提供ができ、他機関との連携につながった。認知症カフェや清掃活動など地域の活動に参加することで、地域に根差した事業所としての活動ができた。

防災に関しては、自然災害で在宅サービスを利用している利用者に継続的な支援ができるように各居宅事業所間で協定書を結ぶことができ、今後も BCP の見直しなどを通して災害時の事業継続ができるようにしていく。

(4) グループホームひのきの里

4 大目標である「転倒骨折事故ゼロ」を目標にして、事故対策に取り組んできた。転倒事故件数は前年度より 2 件減少したが、骨折事故が 2 件発生し

たことで目標達成には至らなかった。入居者の心身状態や体調、行動などを予測して、事故対策を検討する必要があると痛感した。

限られた職員数であったが、他事業所への出向や職員の急な病欠、自然災害で勤務変更をする必要があった場合でも協力し合い、臨機応変に対応できた。業務でも、各自が自立してきており、前年度からの「業務の標準化」の目標が定着してきた。

安定した事業運営については、入院など重症化に至らないよう医療職との密な連携に努め、入退院、入退居の見極め及び対応時には、家族との信頼関係を大切に対応し、スムーズな入退居調整に努めた。年間稼働率は 98.5% であった。

災害対策としては、年間 3 回の避難訓練の実施、消防や地域住民、学校関係者、行政や病院などと連携し情報共有に努めた。消防機器点検では、経年劣化による熱感知器誤報、漏電、スプリンクラーポンプ故障があり早期に修繕を行った。次年度は、事業継続計画に沿った訓練や研修などを実施し非常時に備えた対応を繰り返し行う予定である。

(5) デイサービスセンターひのきの里

在宅で生活する認知症高齢者の特性や一人一人の生活リズムを十分理解し、常に利用者本位のサービス提供が行えるように、家族や関係機関と連携するとともに認知症ケアについて知識や技術の獲得に努めた。しかし、利用者の加齢に伴う ADL の低下や認知症の進行により在宅生活が限界となり、グループホーム及び高齢者施設へ入居若しくは、医療機関へ入院し、稼働率が低下した。今年度は、年間 6 名の入居者が利用終了した。また、毎年のことではあるが、冬季の積雪、道路の凍結により送迎が困難な地区もあり、担当ケアマネージャーに利用日の調整を依頼したが、目標稼働率 70% に達することができなかった。今後は、広報活動として居宅等以外に、世帯を回りデイひのきの認知度を上げる活動や認知症ケアに対する啓発を地域包括等行政も巻き込み実施していけるよう努めていく。

(6) グループホームやまざくらの里

本年度は、香南会の 4 大目標の一つである転倒骨折事故ゼロを達成すべく取り組んできたが、結果として骨折が 3 件（大腿骨頸部骨折 2 件、圧迫骨折 1 件）発生してしまった。入居者は、職員が想定していない行動をする場合があり、個々の入居者の行動把握をし、転倒リスクの高い居室内の環境設定をした。居室の床にクッション性のあるマットを設置（94% 導入）し、入居者自らが使用できるように手すり（83% 導入）などを導入してきた。入居者

自身には、ヒッププロテクターを着用することを家族に必要性を説明し推進してきた。次年度は、職員全体の業務水準の底上げを行っていく必要がある。

職員教育に関しては、WEB研修や外部研修への参加を推進した。今年度は、高知県認知症介護実践者研修へ職員1名が参加しており、資格を取得した。

事業運営に関しては、年間在籍率は、98%で目標達成できているが、入退居の際にすぐに入居できる待機者が確保できておらず、安定した運営のために今後の課題となった。空床が続いたことがあった。平均介護度について、昨年度と比較すると0.3低下しており、新規の入居者の介護度が影響した。

南海トラフ地震の発生が危惧されている中、事業所の場所は津波による被害が最大で2~3mと推測されており、避難訓練には緊張感をもって実施した。地域住民との合同の避難訓練については、地域の防災会議に参加し協力依頼や運営推進会議などを通じて地域へ発信してきたが、地域住民の高齢化などの理由で、参加協力を得ることができなかった。そのため次年度はさらに地域と関わりを深めることができるように、やまざくらの里にできる地域貢献を模索し地域との関係性を深めていきたい。

(7) グループホームあさぎり四万十の里

本年度は、安定した収入を確保する為にスムーズな入居調整を目標にしていたが、同地区のGHゆうきと空床時期が重なったこと、直ぐに入居できる待機者を確保できていなかったことが要因で目標の平均稼働率98%以上を達成できなかった。また、新規入居者の介護度が低いこともあり、平均介護度も低下し、結果、減収となった。職員一人ひとりが節電・節水・消耗品管理等を心掛け、無駄をなくし経費節減に取り組んできた。

香南会4大目標の一つである骨折ゼロに向け、転倒予防及び外傷提言のために福祉用具は適宜購入してきたが、骨折事故が2件発生した。入居者の特性を把握し、具体的で個別的な事故対策を引き続き取り組んでいく。

職員教育については、事業所内でのweb研修や外部研修にも年間1人1回は参加した。中堅職員には、実践者研修に1名受講し、次年度には管理者研修受講予定であり、次期管理者候補としての育成に取り組んでいる。

様々な自然災害に備え、避難訓練を年間5回行い、有事の時に備えて繰り返し訓練を実施した。次年度は、BCP（事業継続計画）に沿って、非常災害時や感染時の対応力を養っていきたい。

(8) グループホームかづらしま

本年度は、前年度の入院者数11名に対し3名と大幅に減少することができ、入居者の体調管理と入退居のスムーズな調整に努め10月以降は稼働率

100%を継続し、平均稼働率 99.1%と安定した運営が行えた。

人材育成について、事業所内（WEB 研修など）・外の研修や勉強会への参加、本人の経験年数や能力に応じた資格取得の為の研修への参加もでき、専門的知識を高めることができた。また、業務改善にも取り組み、事業所内の環境整備、共有スペースの整理整頓を図り作業の効率化を図り、職員が働きやすい職場づくりができた。特定技能生 2 名が配属され、日々の業務の中で OJT として指導していった。指導する職員も改めて業務やケアについて再認識、再確認する場面もあり、お互いが成長し合えたと感じることができた。

ヒヤリハット件数は前年度 89 件に対し、今年度は 149 件と職員間にも定着しており約 60 件増えた。次年度は、今まで以上に小さな気づきをヒヤリハット報告として上げ、職員間で共有し対策を立て、検証することを繰り返しながら事故予防に繋げていく。

避難訓練では、年に 1 度の地域の防災訓練・地域活動へ参加することが出来なかった。事業所内での避難場所である 2 階（垂直移動）へ予想津波到達時間までに避難をさせ、訓練後に反省会の結果を次の訓練に活かしている。次年度は、地域との繋がりを強化し、事業継続計画を取り入れた訓練の実施も行っていく。

(9) グループホームななつかたばみ

本年度は、高品質なサービス提供を目標に職員一人一人のスキルアップを目指した。計画的な研修参加や資格取得に取り組み、結果、口腔ケア推進士 1 名、介護福祉士 1 名の資格取得に繋がった。

安定した事業運営については、入院や退居の見極め、常時 3 名の待機者確保、入居者の体調不良時の早期対応、退居から最長 1 週間以内での入居を目指し、速やかな入退居調整などを目標に取り組んだ。前年度と比較して入院者は 1 名、スムーズな入退居調整ができ、年間稼働率 98.7%を達成することができた。

様々な自然災害に備えた防災訓練などについては、同ゾーン内の事業所と合同で実践的な訓練により非常時の動きを確認することができた。また、事業継続計画の策定も終わり、次年度は計画に沿った訓練で様々な災害に対して備えの意識を高め、非常時に職員が円滑に行動できるようにする。

(10) グループホームゆうき

本年度は、施設での看取り対応に力を入れ、家族希望のもと 3 名の入居者を看取った。しかし、入院や看取りによる退居後、新規入居が決まらず、年間の目標稼働率 98%を達成できなかった。月 30 件以上の広報活動を目指し

ていたが、計画通りに実施できず、結果、待機者確保が不十分で入居調整に大きく影響を及ぼしてしまった。前年度と比較して稼働率が下がったこと、人員不足により休日出勤をすることで人件費が増加したこともあり、収益は減収となった。

人材育成では、個別の指導や教育に時間を確保することが困難ではあったが、外部研修（口腔ケア、権利擁護、認知症の理解）へ参加し、職場内で伝達講習をした。知識共有に努めた。介護福祉士の資格取得に職員1名が取り組み合格することができた。

本年度も風水害訓練を含め年間5回の訓練を実施した。その中で入居者の重度化による避難誘導の難しさを実感した。現在、車椅子利用者が約11名、その内1名は在宅酸素使用中であり、非常時に入居者をいかに安全に早く避難誘導できるかが、引き続き次年度の課題である。次年度は、BCPに沿った対応や訓練を行い、地域住民との関係性を今以上に深め、相互支援に努める。

(11) 有料老人ホームあさくらの里

前年度からの課題であった安定した事業運営については、看取りや長期療養が必要だと診断を受けた入居者が、前年度18件の退居者に比べ、今年度は23件と増加し、更に待機者の確保もできておらず、年間稼働率が前年度93.2%に対し、今年度は90.1%と3.1%減少する結果となってしまった。入居者のケア面では、今年度、入居者が重度化した場、担当ケアマネジャーに相談し、特養のショーステイを積極的に利用してもらい、在宅生活の継続に努めた。

自然災害に備えた取り組みとしては、計画的に地震・火災訓練、風水害訓練、土砂災害訓練を実施してきた。併設のデイサービスとも協力しあい、充実した訓練を実施することができた。しかし、職員が少ない時間帯にどのように75名の入居者を安全に避難させていくのかの検証ができなかったことが課題として残った。

(12) 有料老人ホームながはまの里

前年度からの課題であった安定した事業運営については、広報活動件数を70件に設定をしていたが、予定通りに活動ができず、待機者の確保ができなかった。退居者が前年度25件に対し、今年度は27件とほぼ変わらなかったが、1月から2月にかけて、新型コロナウイルスやインフルエンザウイルスの感染し、現疾患の増悪により10名退居することになった。待機者も確保できていない現状もあり、年間稼働率が前年度90.1%に

対し今年度は 89.4%と 0.7%減少してしまった。

入居者のケア面では、ADL の低下や皮膚トラブルがある入居者は、担当ケアマネージャーに相談し、特養のショーステイを積極的に利用するようにし、在宅生活の継続に取り組んだ。

自然災害に対する防災訓練は、計画的に地震・火災訓練、風水害訓練、土砂災害訓練を法人運営の長浜地区他事業所と連携し、緊張感のある訓練を実施することができた。避難に必要な機材の準備や避難時間の短縮などの課題もあったため、今後の訓練で機材の準備や避難方法の見直しなどを行い修正するとともに、今年度作成した BCP をもとに訓練を計画していく。

(13) 有料老人ホームゆりぐるまの里

今年度も安定した事業運営に取り組んできたが、目標とした稼働率 97%に対して、達成できた月が 5 ヶ月しかなかった。前年度も稼働率は目標達成できていなかったが、今年度も 94.3%と更に低下した。要因として、入院後に長期療養が必要な病状であっても退居までに時間を要したことと、待機者確保のための広報活動の件数、内容も不十分で、退居後、迅速に入居させることができなかったことである。

防災に関しては、施設内の避難訓練は、職員数が少ない状況の中でも声を掛け合い緊張感のある訓練を実施してきた。地域での訓練については実施できなかったが、地域住民が来所した際に地域の活動について話を聞く機会があり、今後の関係構築のために地域での防災訓練などの地域活動の参加について、知らせの依頼をした。今年度は、BCP を見直し、次年度は、それに基づいた具体的な訓練を実施する。

(14) デイサービスセンターすみれ

今年度は、安定した事業運営に向けて取り組み、稼働率は 90.92%と前年度より若干改善した。また、高品質なサービスの実現のため、各種研修の参加や事業所内で勉強会を開催した。また、職員全員に利用者を担当制をとし、各自が責任を持ち、心身の状態や変化を把握し共有した結果、年間の事故件数は 2 件となり、骨折等の重大事故は 0 件であった。

今後も安定した事業運営のためには、利用者の心身の健康状態を把握し、その情報を迅速に適切に担当ケアマネージャー及び関係事業所と共有することで、利用者が在宅生活を長期間継続できるように取り組むことが課題である。

(15) デイサービスセンターさくら

本年度も地域福祉の拠点として適正かつ安定した事業運営を行う事に努めた。しかし、平均稼働率が86%と前年度の94.3%よりも大きく低下した。要因の一つとして、利用者の心身の健康状態を適切に把握するとともに、変化があれば、担当ケアマネージャー及び関係事業所と共有し、デイサービスでできる利用者に適したサービスを提供することが不十分であった。今後は、デイサービスとして、利用者が在宅生活を長期に継続できる支援や取り組みをする。

人材育成に関しては、毎月研修を行い、高齢者虐待防止等の研修へは延べ99名が参加できた。また、認知症介護実践者資格を2名、認知症対応型サービス事業管理者研修を1名が取得し事業所の質の向上に向けた取り組みが実施できた。今後も更に、質の向上に向け、アセスメント力等のスキルアップをOJTや研修等を通じて図っていく。

自然災害に対しては、地域との連携を行いながら各種訓練を含め対策を講じていく事が課題である。

総合福祉ゾーン『天空の里』

総括

天空の里は、嶺北地域の福祉拠点として、利用者満足度の高いサービスの提供に努めるとともに、地域で抱える課題に対しても各関係機関と連携し積極的に取り組んできた。

また、事業運営の安定化を図るべく、広報活動で得た情報の分析、評価、結果の共有により、常に広報の見直しに努めるとともに、人材確保についても、特定技能生をはじめとした介護職員の指導、育成による定着促進、求人活動による新規雇用に取り組んできた。

各事業所の稼働率については、全体的に向上を図れたものの、改善すべき課題もある為、改めて職員指導、育成に努める。

事故については、前年度比で15%の減少、行政報告事案については約50%の削減に至った。ノーリフトケアや事故対策室を中心としたこれまでの取り組みにより、職員全体への事故防止意識の高まりが改善につながっているものと考ええる。

地域との連携においても、徐々にではあるが、嶺北高校生の福祉体験や民生委員による慰問の受け入れ、面会の再開等を行い、地域に根差した施設運営に努めた。

各事業所

(1) 特別養護老人ホーム そよ風

今年度は円滑な入退所および見取りケアの積極的な推進等、満足度の高いサービスの提供に取り組んだ。

待機者確保については、嶺北管内を中心に高知市、南国市、香美市等へも積極的に広報活動を実施し、待機者確保に努めた結果、年間稼働率97.92%と昨年度(95.5%)と比べ稼働の向上に繋げることができた。また、今年度は看取りケアの更なる推進と周知を行い、協力医療機関との連携強化及び家族の意向に沿ったケアを提供した。

短期入所については、地域の社会資源としての役割を担えるよう地域の居宅支援事業所を中心に直接訪問、手紙、電話などで地域に空床情報を発信することで利用の促進に努めた。急激な体調不良などでの利用中止やご利用者・ご家族都合によるキャンセル等も見られたが、地域の数少ない社会資源としての認知度も高く、年間稼働率71.5%と昨年度(69.11%)と比べ稼働率の向上に繋が

る結果となった。

事故防止については、ご利用者の ADL 状況や骨密度の測定結果、多職種による協議にて適切な福祉用具の選定に努めた。事故発生時には事故状況を分析し、原因究明と再発防止策を講じ、職員へ周知することで行政報告案件は 3 件と昨年度の 7 件と比べ減少した。

人材育成への取り組みとしては、外国人職員の語学力や介護力のレベルに応じて、適切な指導に努めた。また、定期的に面談を行い生活相談や悩みなどを聞く機会を設け、必要に応じて助言を行い、モチベーションを維持しながら継続的に仕事へ取り組めるように努めた。

(2) 養護老人ホーム 山吹

新型コロナウイルス感染症が 5 類に移行し、法人内でも面会や外出等の制限が緩和される中、再度感染予防の徹底を図りながら、利用者個々のニーズを汲み取った質の高いサービス提供を目標に事業運営に取り組んだ。

入所については、待機者の面接や事前説明を早めを実施し、空床になった際は早期に入所していただけるよう調整した結果、入退所件数は前年度 9 件から今年度は 15 件と増加したが、年間稼働率は 98.8%と高水準を維持することができた。退所については、心身機能の低下や病状悪化のため、施設での対応が困難となり特養へ移行するケースや、施設内で死亡され退所となるケースがあった。

事故防止の取り組みについては、各職種が連携し利用者の状態把握に努め、利用者の状態に合わせた環境設定や福祉用具の選定を行った。その結果、事故件数は昨年度と比べ 13 件減少し、転倒による骨折事故については 0 件という結果に繋がった。

地域交流については、感染予防策を講じながら、高校生の福祉体験の受入れや施設見学の受け入れをおこない、地域交流の機会を増やすことができた。

(3) ケアハウス さくら草

各種研修へ参加する事で職員の質の向上を図り、満足度の高いサービス提供を目指した。ご利用者個々の心身状態に応じた居室環境を多職種で協議し、重大事故の発生を防ぐ取組を行ったが、総事故件数の内、転倒事故にともなう骨折事故が 5 件となってしまった。各サービス提供事業所でのご利用者状況や夜間状況の情報共有、体調不良時の対応等がまだまだ不十分な面があり次年度には改善すべき課題となった。

稼働率においても待機者は確保できているものの、都度の意向確認が不十分であったことで、入居保留となったケースもあり入退所の調整に時間を要し稼

働率の進捗が 97.07%にとどまる結果となった。

(4) 認知症デイサービスセンター かわせみ

骨折等の重大事故は無かったものの、事故件数が合計 7 件でありそのうち、転倒が 3 件となった。認知症ケアの知識や技術を高める為、計画的に研修への参加や、アセスメント力の強化を行っているものの、質の向上にむけての課題は残った。

職員が安心して働ける環境については、年 5 日以上の有給休暇取得は、計画的に取得できた。

地域との関わりについては、嶺北高校生との交流や地域清掃活動への参加など、徐々にではあるが実施できている。しかし、まだまだ少なく非常災害時等での地域との連携も含め、今後は積極的に提案し実行していく必要がある。

(5) デイサービスセンター こまどり

多職種が協同したプランを職員間で情報を共有しながら、心身両面からの機能低下予防に取り組み、生活動作の維持向上を図った。事故件数については、骨折等の重大事故には至っていませんが転倒が 4 件発生した。適時業務改善を行い、生活環境の調整や、個々のアセスメント強化を図ったが、サービスの質を高めるには不十分だった。

安全に働ける職場内の環境整備は、職員同士で意見を出し合い、その都度改善しながら実施できしており、有給休暇も計画的に取得できしており今後も継続していく。

地域との関わりにおいては、かわせみと同様に今後も連携強化を図り、地域に根差した事業運営に努めていく。

(6) グループホーム ふくじゅ草の里

安定した事業運営を目指し毎月 20 件以上の広報活動を行なった。行政や他事業所との関係性を維持し、スムーズな入退居に繋げることに努めたが、前年度よりも若干低下し年間稼働率 98%を下回る結果となってしまった。

サービスの質向上を図るため研修の機会を数多く設けるように努めたが、業務調整が整わず外部研修は一度のみの参加に終わったが、内部研修にはできるだけ参加するように取り組み、事故防止や感染症、高齢者虐待防止等、基本的ケアの知識の底上げに努めた。

事故防止については、これまでの取り組みによる各職員の意識の向上や対策が功を奏した結果、前年度比で 50%以上の削減につなげることができた。

地域との連携では、コロナ感染が下火になることで面会の再開や嶺北高校生の福祉体験の受け入れ等徐々にではあるが、関わりを持つことができた。

総合福祉ゾーン『やだけの里』

総括

今年度は利用者や家族はもとより、地域の方々に安心を実感していただけるよう、質の高いケアの提供、防災体制の構築、地域コミュニティの連携が図れることを基本方針として取り組んだ。介護現場における重大事故は13件と、前年度の15件より少なかったが、事故報告件数は微増。ヒヤリハット件数においては15%程度減少し、事故を未然に防ぐための意識向上を図る必要があると認識させられた。職員の離職率は17.7%と前年度の20.2%を下回った。人材育成に関しては、定期的な内部研修をはじめ、外部研修は14件19人が参加することができ、参加後には職員個々へ伝達講習の場を設け、質の向上に努めることができた。防災体制の構築に関して、消防職員や業者に来設いただき、より現実に近い定期的な訓練を実施。反省会において見直しを行い、同様の訓練を再度実施するなど対応を行った。

各事業所の稼働率については、特別養護老人ホーム矢野とデイサービス彩が前年の稼働を下回ったが、短期入所は前年度より21%、小規模多機能型居宅介護は6%増となった。今後も広報活動を継続して行い、入所は待機者、通所は利用者の獲得に努めていきたい。居宅介護支援事業所は8月より職員1人体制となった。

地域住民との関りについては、地域の祭りや清掃など、地域行事への積極的な参加を行った。中でも近年全くなかった、地域での地震津波避難訓練に参加することができ、地域との連携を図ることができた。施設開放に向けた社会貢献では、感染症の影響は完全に払拭できておらず今後、地域住民の方々がまた以前のような地域交流スペースが活用でき、開けた活動が行えるよう、広報活動や情報発信を行い、地域の福祉施設としての役割が果たせるよう努めていきたい。

各事業所

(1) 特別養護老人ホーム 矢野

入所稼働率は95.7%と前年度と比べ低下している。要因として待機者の確保が不十分だったことが挙げられる。相談員の業務内容を見直し、効率的な広報活動を行い、スムーズな入所調整が行えるように努めたい。短期入所の稼働は73.2%と前年度よりも向上した。

職員の離職率は11.5%と、前年度の17.7%から大幅に減少。職員定着率向上

のため、職員との面談時間を設け、悩みや相談事など聞き取り働きやすい環境づくりができるよう努めた成果と思われる。

感染対策は継続的に行っているが、新型コロナウイルス感染症が五類に移行された後にクラスターが施設内で発生。職員間の連携を図り、重篤者の発生に至ることなく終息させることができた。

非常災害時の対応に関しては、防災訓練を計画的に実施し、振り返りの場での意見をもとに、同様の訓練を再度実施する対応を行い、防災に対する意識を高めた。また、地域の地震津波避難訓練に参加し地域との連携を図った。

(2) 小規模多機能型居宅介護響

今年度は登録者 18 名からのスタートであったが、徐々に事業所の認知がされてきており、登録 20 名以上の稼働を継続できた。しかし、相談事案や新規登録者は要介護度状態が軽度の方が多く、平均介護度が 1.9 と前年度の 2.2 よりも低下しており、収益面では大幅な収入増加に至っていない。

介護事故に関して適宜、利用者個々の ADL や認知度、行動パターンを分析し、ケア方法の共有を図った。また、今年度は車両事故が 2 件発生。公用車で外出時の危険箇所について職員会議内で共有を図り事故防止に努めるとともに、余裕を持った運転を心がけた。

職員の離職は少なかったものの、配置基準を満たすため、休日出勤が恒常的なものとなっており、職員の士気向上や職員の定着、新しい人材の確保に努めたい。

(3) デイサービスセンター彩

今年度は 4 名の退職者があり、日々の業務でいっぱいとなり職員の育成や定着がままならなかった。職員の定着を図るため、定期的な職員間のコミュニケーションや情報が共有できる場を持っていきたい。

稼働率は 44.4%と前年度と比べ低下、利用終了者 7 名に対し、新規利用者 3 名と新規利用者の獲得に苦戦した。今後、居宅介護支援事業所等へ出向き、時間の調整を行いながら短時間でも積極的な営業活動を行っていききたい。

(4) 居宅介護支援事業所蒼

今年度は 8 月より 1 人ケアマネとして事業所の運営を行ってきた。新型コロナウイルス感染症での接触制限もほとんどなくなり、関係機関と顔の見える取り組みが行えた。担当人員に関して、利用者の体調の関係もあり、変動が見られたものの、包括等からも紹介は定期的にあることから、安定した事業運営が行えるよう、各連携機関と情報の共有を行っていききたい。主任介護支援専門員の取得や運営指導もあり、学びのあった一年であった。

赤とんぼの里

総括

ゾーン全体で地域のニーズを収集し、それぞれの事業所の特色を活かした広報活動が続けた結果、平均稼働率がアゼリア 94.16%（前年比+1.91%）、トマト（通所）50.25%（前年比+10%）と増加、トマト（居宅介護支援）も請求件数が増加し、2022 年度よりも運営状況を改善させることができた。特に、伸びしろのある通所介護事業の広報に注力したことで、黒字転換させることができた。

人材育成に関しては、職員個々のレベルに応じて進めた結果、特定技能 1 号の職員 1 名が介護福祉士国家試験に合格し、職員全体のモチベーションアップに繋がっている。

また、職場体験や実習生の受け入れ、自治会との合同避難訓練などをつうじて、数年ぶりに地域との結びつきを感じることができた 1 年であった。

支出に関しては、前年度に引き続き節電対策を講じた結果、消費電力量、電気代ともに減少させることができた。人件費についても、事業所兼務の按分率を毎月調整することで削減することができた。

今後も、誰もが安心して生活できる施設を目指し、職員一丸となって安定した事業所運営に取り組んでいく。

各事業所

(1) ケアハウスアゼリア（特定施設入居者生活介護）

前年度 91.88%から今年度は 94.16%の稼働率となったが、退居が 20 件に対し 16 件であった。しかし、広報活動の結果においては、問い合わせが 109 件、申し込みは 26 件と、成果は出ているものと思われる。

また、質の高いサービス提供の目標に対して、外国人職員の介護福祉士合格があり個々の認識の向上が見られる結果となった。しかし、年間の事故件数が 140 件であり、内転倒が 62 件と高い結果となってしまった。今後も職員の質の向上のために研修などを行いつつ、アセスメント力を強化し根拠に基づいたケアの実施を行い安定した事業運営に努めていく。

(2) トマト指定通所介護センター

今年度は、新規利用登録者が 19 名となり、年間の平均稼働率が 50.25%と前年度の 40.25%より増加した。これはゾーン内での連携のもと、通所と

して地域のサロンへの参加等月に 40 件以上の広報活動を行った成果と考える。また、質の高いサービス提供に繋げるために、計画のあった法人内研修などに関して、全ての研修に参加し、伝達講習などによる事業所全体での知識などの取得に努めた。しかし、人材確保や BCP に基づく感染症や災害対策においては、今後も継続的に取り組み安定した事業運営や実行性のある防災対策を強化する必要性を感じた。

(3) トマト指定居宅介護支援センター

今年度は、前年度と比べると延べ人数が 131 人増加している。新規利用者は総合事業や要支援の利用者が主であるが、介護認定の見直しなどにより、要介護の利用者人数も増加する事ができた。次年度においては行政機関だけではなく地域住民に対しての広報活動も実施し、要介護利用者の担当依頼に繋がるように努めていきたい。

ユニット型特別養護老人ホーム 安寿の里

総括

本年度は、ご利用者・ご家族の皆様が安心して生活を送れるよう、質の高いサービス提供を目指すとともに、人材の育成に取り組んだ。サービス提供の面では、科学的データに基づき事故防止対策に努め、骨折や誤嚥性肺炎については、例年と比較して顕著な増加は見られなかった。

人材育成への取り組みとしては、各種研修や資格取得を計画的に進め、職員のスキルアップに努めた。

入所については、迅速な入所調整と入所率向上に取り組んだが、退居者による稼働率の低迷時期があり、目標稼働率へ届かなかった。短期入所に関しては、広報活動範囲の見直しにより、新規利用者が増加となり、下半期には目標稼働率を超える月が増加したものの、定期利用につながらず目標稼働率は達成できなかった。

また感染症対策については、新型コロナウイルス感染症対策として継続的に取り組んできた中、5類へ移行後に集団発生となったが、嘱託医や関係機関と連携し収束させることができた。その他、地域交流として地区の美化活動、祭事参加を行った。

1 質の高いサービスの提供を目指し、介護のプロフェッショナルを育てる。

歩行レベルの検証に加え、科学的データである骨密度検査データを活用し、転倒・骨折リスクの高い入居者にヒッププロテクターの使用を推奨するなど、根拠のある個別ケアに努めた。骨折件数は昨年度と同様 5 件であるが、ヒッププロテクター装着者の骨折は 0 件であり予防につながった。また、事故については顕著な増加を認めなかったものの、皮下出血は昨年度より増加し 158 件であった。今後は、皮下出血の原因分析を行い、カンファレンスの充実と質の高いケアの提供に努めていく必要がある。

職員のスキルアップとして計画的に研修へ参加し、4 名がユニットリーダー研修、1 名が OJT リーダー養成研修、1 名が介護福祉士実習指導者講習を受講し中堅職員の資格取得に努めた。また、本年度 1 名の特定技能職員が介護福祉士試験に合格した。

2 安定した経営基盤をつくる。

施設での看取り介護を実施した結果、在籍率向上となり昨年度の入所稼働率 94.5%と比較すると本年度は 96.7%と上昇した。しかし、迅速な入所調整不足と待機者確保ができず、目標稼働率を達成することができなかった。短期入所に関しては、サービス量の不足地域を中心とした広報活動を実施し、新規利用者を

獲得した結果、昨年度の稼働率 32.3%から 42.08%へと上昇した。しかしながら、単発的な利用が多く目標稼働率に届かなかった。今後は目標稼働率達成のために、更なる広報活動の展開や入居者確保に取り組むことが重要となる。

求人活動については、広告や就職フェアへの参加、定期的な個別説明会の実施などに取り組み、2名の介護職員が定着した。施設物品については、適切な取り扱いに対する意識付けが弱く、経年劣化以外の物品故障や破損が見られた。

3 感染症や災害等に対して危機管理体制を強化する。

感染予防対策について、吐物処理方法や感染症集団発生時の取り組みを実施し、対策と知識習得につなげ、新型コロナウイルス感染症の集団発生は、約3週間で収束することができた。

危機管理体制として1月1日に発生した能登半島地震では、日本海側で津波予報が発令され、ご利用者の垂直避難を実施した。幸いにも、津波の到着はなかったが、実際に避難を行ったことで訓練の重要性を再確認することができた。

新居浜事業所

総括

今年度は、質の高いサービスの提供、安定した事業運営、人材育成などを目標に取り組んだ。コロナ禍で中止となっていた面会も再開となり、お花見等の年間行事も計画的に実施することができ、施設内にも活気が戻ってきた1年となった。

質の高いサービスの提供では、今年度から小規模特養つばきで看取りが開始となり、施設内の連携体制の確立、嘱託医との協力体制を整備した。看取りを推進したことで、入院者も昨年と比較して大きく減少し、稼働率の向上につなげることができた。事故対策においては、新居浜事業所全体で9件減少したが、行政報告が必要な事故は5件と横ばいであり、今後もリスクマネジメントの強化について多職種と連携して取り組んでいく。

安定した事業運営では、今年度から通常の広報活動に加え、月2回待機者情報を病院や居宅等の関連施設に発信することで、前年度と比較して問い合わせ件数が50%上昇した。この結果、小規模特養つばきの平均稼働率98.79%（前年比+1.9%）と、稼働率を改善させることができた。グループホームの平均稼働率は98.00%～98.19%であり、目標の98%を達成することができた。

人材育成では、今年度から特定技能職員が2名、グループホームけやきの里に配属となり、半年後の夜勤業務の自立を目指し、指導・教育に努め、無事に成果をだすことができた。現在、新居浜事業所で4名の特定技能職員が勤務しているが、今年度中に全員が実務者研修を修了しており、介護福祉士の取得に向け、業務と勉強を両立できるよう取り組んでいる。

地域交流では、地域の一斉清掃に参加したり、運営推進会議を活用しながら地域ニーズの把握に努めた。次年度でも地域で開催されるケアネットワーク推進協議会に参加し、地域ニーズの把握と、事業所の知名度向上に向けて取り組んでいきたい。

各事業所

(1) 小規模特別養護老人ホーム つばき

今年度は看取りに関する体制を構築しながら、質の高いサービスの提供と安定した事業運営に向け取り組んだ。

まず、安定した事業運営を図るため、看取りに関する体制、家族の意向確認、嘱託医との連携体制等を整備した。嘱託医の協力もあり、昨年度と比べ、積極的

な看取りケアを実施することができ、今年度は施設内で 7 名を看取ることができた。施設内で看取りを推進したことにより、入院者が昨年（15 名）と比べ、今年度（6 名）は大きく減少させることができた。また待機者の確保については、つばきだけではなく新居浜事業所全体の空床や待機者数を病院や施設、居宅介護支援事業所等に書面で発信し情報収集に努めた。待機者に関する情報を新居浜事業所全体で共有するとともに、適切な施設への利用を勧めるなど積極的な働きかけを継続的に実施したことにより、入所に関する問い合わせも昨年度から比べ増加傾向にあり、今年度の平均稼働率を 98.79%と昨年度平均より 1.9%上昇させることができた。

さらに、質の高いサービス提供を行うため、利用者個々の病状や心身に関する状態を的確に把握するためリストを作成し、多職種間で情報共有を図った。また事故防止対策として、環境設定、福祉用具、介助方法などを各職種が連携して見直すなど迅速な対応を図ったことにより、今年度は行政報告が必要な重大事故は発生しなかった。

(2) グループホーム あかがね

今年度は平均稼働率 98.19%であり、目標の 98%を何とか達成することができたが、7 月には 90.68%と大きな稼働率の低下を招いてしまった。稼働率低下の要因としては、新規の入居調整をスムーズに行えなかったことがあげられる。次年度は、入居者の体調変化時の早期発見と早期対応、施設にて対応可能な症状については、嘱託医や看護師と協力・対応することで入院数の減少を目指すとともに、広報活動や待機者確保を継続的に行い、スムーズな入居調整に努め、安定した事業運営を目指す。

職員に関しては、入職者 5 名、退職者 1 名と、職員の離職率低下及び職員増員に努めることができた。新規職員も増えてきたことから、意見交換を行いつつ、業務管理を行っていく。

(3) グループホーム けやきの里

今年度、平均稼働率 98.19%で終えることができたが、入居者の心身の状態に合った介護度への見直しが十分とは言えず、区分変更申請件数を 3 件しか実施できず、平均介護度は 2.8 になってしまった。入居者の健康維持に努めるほか、適切な介護度への見直し、スムーズな入退居調整により安定した運営ができるよう努めていく必要がある。

また、今年度は離職者が多く、管理者の変更など、現場が混乱することとなった。確保できた職員の育成に努め、職場環境の改善や、人材育成に努めていくことで、職員の定着を図るとともに地域や家族との信頼関係の構築に努めていく。

(4) グループホーム しおさい

今年度は、平均稼働率 98.00%であり、目標稼働率を達成することができた。今後も入院日数の減少に努めるとともに、新居浜事業所全体で待機者確保の取り組みを行うことで、更なる稼働率の向上を目指したい。

事故対策では転倒事故が 12 件発生した。ヒヤリ・ハットの提出は 253 件と前年度より 27 件増えている。今後も職員の危険予測認識の向上に努め、事故件数の減少を目指していきたい。

職員に関しては、入職者 5 名、退職者 7 名であった。職員の定着について、どのようにしたら働きやすい職場環境になるのか、研修の開催方法なども含め、全職員で職場環境の改善に努めていきたい。

専修学校 香南学園

総括

介護福祉士国家試験全員合格を目標に取り組んだ 2023 年度は、2 年生 18 名、1 年生 29 名でのスタートとなった。2 年生は国家試験合格に向けて、模擬試験、補講、個別指導を徹底して行った結果、前年度に引き続き、介護福祉士国家試験に全員合格することができた。今後も高い合格率を維持することができるよう、徹底した指導を継続していく。

地域交流については、香南市社会福祉協議会との連携により、子ども食堂への参加や体験入学、地域清掃の実施などを通して、地域の方々と交流することができる。

1 質の高い学生の確保

2023 年度、香南学園には留学生 27 名、特待生として日本人 2 名が入学し、岡山外語学院には 4 月生 8 名、10 月生 3 名が入学した。1 月に実施した香南学園入学選考の結果、6 期生として 4 名の留学生（N2:2 名、N3:2 名）を選抜した。

学生確保については、海外のエージェントを直接訪問し、次年度以降の学生募集について情報共有を行った。感染症による入国規制の緩和後、全体の留学生数は増加に転じたが、感染症前の状況には至っておらず、また、介護福祉士を目指す人材については日本語能力の高い者ほど希望者が少ない傾向にあることがわかった。今後も質の高い学生確保のため、さらなる連携強化の他に情報収集や広報活動の見直しを図っていく必要がある。

2 国家試験合格に向けた適切な指導

日本語の基礎学力向上のため、毎年 7 月と 12 月に実施されている日本語能力試験を推奨し、2 年生は N1 に 2 名、N2 に 1 名、1 年生は N2 に 15 名、合格することができた。

国家試験対策としては、7 月より 2 年生に対する模擬試験を毎月実施し、1 人ひとりの理解度や性格に合わせた個別指導に徹底して取り組んだ。今年度は成績によるクラス分けを行い、競争心を持たせることで得点力の向上に取り組んだ。次年度はさらに多くの学年となるため、試験対策について早期より準備を始める必要がある。

教職員の研修参加については、介護福祉士養成施設協会主催の留学生受入れ研修や発達障害の研修に参加し、研修内容は職員で共有することで、個々のスキルアップにつなげることができた。

3 質の高い学校教育を行うため、環境の充実を図る

日本のルールや学則、寮規則など、日頃から確認を行い、守れていない学生に対しては繰り返し指導を行うことで理解を促している。

留学生の在留資格については、資格更新・資格変更・在留資格認定証明書(COE)など適切に管理するとともに、学生のための取次業務を遂行した。また、出入国管理局への定期報告も遅滞なく行えており、今年度も適正校の認定を受けている。また、留学生にとって分かりやすい授業を提供するため、学生による授業評価をうけ、各教員は結果に合わせた対応を柔軟に行っている。

4 地域と協働した教育の推進を図る

前年度に引き続き、香南市社会福祉協議会と連携を図り、子ども食堂では地域の子ども達と一緒に調理を行うなど交流することができた。また、今年度は地域の小中学生を対象とした体験入学を実施し、学生による自国の紹介や子ども達が実際の介護を体験することで介護の魅力について発信することができた。次年度も引き続き、様々な地域活動を継続して実施することで地域における香南学園の役割を高めていく必要がある。

◆香南学園 学生数

	入学	進級	卒業	合格
1 期生(2019 年 4 月)	27 名	24 名	17 名	9 名
2 期生(2020 年 4 月)	30 名	29 名	26 名	23 名
3 期生(2021 年 4 月)	13 名	5 名	5 名	5 名
4 期生(2022 年 4 月)	19 名	18 名	18 名	18 名
5 期生(2023 年 4 月)	29 名	27 名		
6 期生(2024 年 4 月)	4 名 (6 名)			

※5 期生のうち 2 名が留年し、6 期生は 6 名となる

特別養護老人ホーム おおいずみの里

総括

開所から1年8ヶ月が経過し、入所については、平均稼働率98.35%と安定して事業運営を行うことができた。しかし、ショートステイの稼働率については、前年度（8月から3月）の平均23.8%から今年度68.51%まで上がったが目標稼働率90%を達成することができず次年度の課題である。

また、質の高いサービス提供については、客観的事実（根拠や情報）に基づいたケアを実施するよう努めたが、職員個々の主観的な考えが強く、統一したケアが実施できず課題が残った。来年度は、職員個々のスキルアップを図りアウトカム評価（ケアを行った結果どうなったか）を重視したサービス提供を行えるよう取り組んでいく。

1 多職種が協働して利用者個々に応じた質の高いサービス提供を目指す。

定期的なカンファレンスやアセスメントを多職種間で行うことで、連携強化や情報共有に努めた。しかし、ケア提供時において、職員の主観に基づくケアが目立ち、客観的なデータに裏付けされた適切なケアを提供することができなかった。また、4大目標の取り組みでは、定期的に研修会を実施することで徐々にではあるが理解が深まりつつある。その結果、事故件数において前年度月平均事故件数18.3件に対して16.6件と減少している。今後も、4大目標の取組を推進しサービス提供に取り組んでいく。

2 計画的な人材の確保と育成を行う。

ハローワークなどが開催する就職説明会（8回）に参加することにより、新規採用者を8名確保することができた。また、退職者数6名、離職率は9.8%であり職員の定着を図ることができた。

3 事業運営の安定化と地域との結びつきを強化することで、地域に根差した施設を目指す。

入所稼働率については98.3%で目標（98%）を達成することができたが、ショートステイの稼働率は68.5%であり目標（90%）を達成することができなかった、今後は定期的かつ広範囲に広報活動を実施し待機者確保に努める。

地域や公的機関との連携については、練馬区が開催する無線連絡訓練や福祉避難所運営解説訓練に参加した。今後も、福祉避難所としての運営を円滑に行えるよう積極的に参加していく。