

須磨シニアコミュニティ

令和6年度 事業報告

【 部 署 】	施設本部
《 計 画 》	<p>(1) 経営基盤の安定 特養・ショート・デイ 月毎の予算達成</p> <p>(2) 人材育成 介護コーディネーター(教育係)を新設し入職研修及び(入職後)のフォローアップ面談・研修を実施</p> <p>(3) 人材育成 今迄の慣例にとらわれず良い事は取り入れ試し実践</p>
《 報 告 》	<p>(1) 保険事業収入、当初予算▼27,331千円と減収となってしまった、特にSSの落ち込みが大きく影響してしまいました。(特養▼3,424千円、SS▼24,172千円、デイ+2,915千円、居宅▼1,000千円、板宿包括+850千円、東須磨居宅▼2,500千円)</p> <p>(2) 一貫した新人研修プログラムを実施し、1ヶ月・3ヶ月・半年・一年とフォローアップ面談をした事で入職後の不安を2和らげたと感じました。</p> <p>(3) フロア内でのヘルプ体制が積極的に実践され、人事(ユニット)異動への否定的な考え方に変化が見られように成りました。</p>

【 部 署 】	特養相談員
《 計 画 》	<p>(1) 稼働率の安定 多職種(介護士・看護師・栄養士等)と連携を図り入院者減を目指す</p> <p>(2) 利用者・家族からのニーズの把握 ニーズを把握し方向性に添ったサービスの見直しの検討</p>
《 報 告 》	<p>(1) 年間稼働率 92.14%と目標達成出来ず。</p> <p>(2) ご利用者やご家族からは「ご様子について」担当者からお手紙をお送りし面会が厳しい中、少しでも分かってもらえて喜ばれる反面、行事や外出に変わるものなどの要望もあり、おやつレクリエーションは行っていたが、目新しい事は出来ず、見直す事が出来なかった。</p>

【 部 署 】	ショート相談員
《 計 画 》	<p>(1) 事業所との連携・情報交換の活用 サービス担当者会議や他事業所と情報交換し検討する</p> <p>(2) 稼働率の安定 利用者・家族からのニーズの把握しリピーターの安定化</p> <p>(3) リピーターの増加・ロング利用者の増加 週末のみならず平日のリピーター増加を目指しロング利用へ繋げる</p>
《 報 告 》	<p>(1) ケアマネや他の施設の相談員に感染状況や面会状況やシステムなどの情報交換を行った。</p> <p>(2) リピーターは増加したが、インアウトができない現状から年間稼働率 89.5 と目標の 100%は達成できず。</p> <p>(3) 平日利用の方は増加しましたが、ロング利用へ繋がらず。</p>

【 部 署 】	特養介護
《 計 画 》	<p>(1) 人材の育成 新入職者に対する受け入れ態勢と一貫性のある研修システムの構築</p> <p>(2) 職場環境の整備 より良い介護と生産性向上の為に業務改善に努める</p> <p>(3) サービスの質の向上 施設理念に基づき思いやりのある介護を行い、不適切ケアや虐待防止に努める</p>
《 報 告 》	<p>(1) 介護職員の新規入職者には、一貫した新人研修プログラムを実施した。今年度は入職者8名のうち、3名は年度内に退職した。</p> <p>(2) 16時間夜勤体制を統一して実施したことで超過勤務の削減につながった。</p> <p>(3) 委員会の取り組みや法定研修等実施したが、全ての職員のケアの向上やスピーチロック等の減少には繋がったとは言えない。</p>

【 部 署 】	特養看護師
《 計 画 》	<p>(1) 看護の役割の明確化と業務改善・スキルアップ教育 高齢者施設における看護の役割を明確化し、意思統一を図る</p> <p>(2) 嘱託医・他部署との連携の強化 利用者様の些細な変化の報告にも留意し異常の早期発見に努め速やかに嘱託医への連絡・指示対応の体制が取れるようにする</p> <p>(3) 早期対応による稼働率の確保 早期治療・受診を心掛け、重篤化を防止し稼働率を確保する</p> <p>(4) 感染対策の教育と徹底 定期的に研修会を行い、感染対策への意識向上を図る事によりクラスター発生を回避する</p>
《 報 告 》	<p>(1) 業務の単純化（薬札の作成や記載等）業務改善を行った</p> <p>(2) 急変時、嘱託医から速やかに指示を受け受診の対応を行った</p> <p>(3) 発熱等、異常の早期発見に努め早期受診を行った</p> <p>(4) 定期的に研修会を行い感染対策への意識付けが出来た</p>

【 部 署 】	デイサービスセンター
《 計 画 》	<p>(1) 魅力あるデイへの転換</p> <p>(2) 稼働率の安定と向上のメリット</p> <p>(3) 業務内容の改善・任務分担の改善</p> <p>(4) 働きやすい環境の整備</p>
《 報 告 》	<p>稼働率 2025. 1. 66.94%、 2024. 11. 79.23%</p> <p>(1) テレビを付けて過ごすだけのサービス内容を改め、AM と PM のレクを充実する努力をした。</p> <p>(2) 上記の取り組みを行った結果、口コミでの新規契約や追加利用が増えた。家族様やケアマネジャーが何時でも見学に来れる体制作りも構築でき好評を得る。</p> <p>(3) 各職員の役割を明確化する事で、任務分担がスムーズにおこなえた。業務内容の改善は、日頃から意識して取り組む事が職員の中に定着した(次年度は、午前/午後浴実施予定)</p> <p>(4) 整理整頓・タブレットの活用・動線の見直し等おこなう。 離職率が少ない。</p>

【 部 署 】	須磨シニアケアプランセンター
《 計 画 》	<ul style="list-style-type: none"> (1) 利用者の確保 (2) 個人の尊厳と自立支援 (3) 感染症対策の強化 (4) 業務継続計画の策定 (5) 虐待の防止
《 報 告 》	<ul style="list-style-type: none"> (1) 目標件数 65 件達成ならず（平均 63 件（予防 1/3 カウント）） 今年度新規受付 27 件（R5 年度 17 件、R4 年度 23 件） 今年度終了の一部は、95 歳以上の超高齢者ご逝去 9 件があった （前年度は、ご逝去 5 件） (2) 運営指導（4/18 実地指導）の 8/14 完了。当日口頭での注意・改善の指導があり、すぐに改善しました。個別の居宅サービス計画書・マイケアプランに関しての指摘事項はありませんでした (3) 感染症の予防及びまん延防止のための指針新規策定 施設内感染対策委員会への新規加入 (4) 自然災害発生時における業務継続計画（BCP）新規策定と更新 感染症発生時における業務継続計画（BCP）新規策定と更新 2024 年から追加となった居宅支援事業所に必須な研修と訓練の網羅 (5) 高齢者虐待防止指針の新規策定 東須磨居宅との居宅合同身体拘束廃止・虐待防止委員会の新規設置 (3) ～ (5) 実地指導対策や 2024 年法改正に合わせた運営基準を満たすための対策を行った

【 部 署 】	東須磨ケアプランセンター
【 計 画 】	<ul style="list-style-type: none"> (1) 地域の方々との地域共生社会の実現への取り組みを継続して行う。 (2) 利用者の強みに着目し、すべての支援が一体的に提供される地域包括ケアシステムを構築する。 (3) 介護支援専門員の資質の向上を図る (4) 支援困難ケースの積極的な対応等地域における居宅支援事業所としてケアマネジメントの質の向上を図る
《 報 告 》	<ul style="list-style-type: none"> (1) 他事業所・多職種との連携を行うことでスムーズに地域生活に繋げる事ができた。又介護保険制度だけではなく、社会保障制度・医療・福祉制度の必要性を提案し、障害サービスとの連携する事ができた。地域ケア会議への参加機会がなく、地域課題への取り組みはできなかった。 (2) 利用者の強みや意向をくみ取り、その人が望む生活に近づけるように、多職種との連携を図ることでケアマネジメントを実施するように努める事ができた。 (3) 事業所内でその都度研修や外部研修に参加することで知識の幅を広げる様に務める事ができた。 必要に応じて居宅会議を行うことで、適切なケアマネジメントに努めることが出来た。

【 部 署 】	板宿あんしんすこやかセンター
【 計 画 】	<p>(1)神戸市地域包括支援センター運営評価基準を順守したセンター運営</p> <p>(2)職員相互の信頼・協力関係を構築し情報共有を密に行い、専門性の発揮とチームアプローチを両立させる。</p> <p>(3)地域診断を通じて地域課題の客観化・分析を行い、住民・多職種多機関との協働で問題解決にあたり支援する。</p>
《 報 告 》	<p>(1)令和6年度については主任介護支援専門員が1名欠員のため運営基準減算となりました。</p> <p>(2)職員間の情報共有を密にし、職員一人一人の負担を減らせるように努めました。しかし、チームアプローチについては職員間のトラブルもあり信頼・相互関係を作ることの難しい結果となり2名の職員の退職という結果となりました。</p> <p>(3)地域や住民に対しては大きなクレームもなく関係性は滞ることなく、相談窓口の機能は果たせていました。また神戸市や須磨区との関係性も良好で、報告・連絡・相談を密に行い問題解決に当たることができました。</p>