

令和6（2024）年度

事業報告書

社会福祉法人神戸福生会

目 次

I	事業報告（総括）	1
	1. 全体総括	
	2. 事業利用状況	
	3. 職員配置状況	
II	事業、拠点別報告	4
	1. 法人本部3事業部	4
	2. 永栄園	12
	3. 高齢者ケアセンターながた／サテライト宮丘	16
	4. 高齢者ケアセンターひょうご	22
	5. 高齢者ケアセンター甲南	27
	6. 達成評価一覧	32
III	理事会および評議員会	33
IV	経営会議（および事業推進会議）	36
V	指導監査、実地指導、監事監査、内部監査	37
VI	プロジェクト	38
VII	研修	39
VIII	事故、苦情	40
IX	労働災害	41

I 令和6（2024）年度事業報告（総括）

1. 全体総括

令和6（2024）年度は、第2期中期経営計画の1年目の年度であり、補助金及び借入金を活用して運営施設の大規模改修を進め、利用者の生活環境を向上させ、年間公休日数を110日にする等も含めて職員の働きやすい職場環境づくりを目指しました。

永栄園では、長年課題となっていた耐震化工事を令和5年度に着工し、施設設備を含め今年度6月に完了させることが出来ました。甲南拠点では、小規模多機能事業の後継事業として認知症対応型共同生活介護（グループホーム）8名定員を新たに開設しました。年度末までに満床を目指しましたが、職員配置数との兼ね合いで満床には至らず次年度の早期に満床を目指すことになりました。

ひょうご拠点においては、11月より外壁工事及び施設内の設備等の改修に着手し、令和7年6月末の予定で施設環境を整えています。

長田拠点は、設備等の大規模改修については、神戸市行政と現状確認を行いながら、計画的に設備の修繕、機材等の入替を進めてきました。

これまで法人の財務状況から保留となっていた各施設の劣化対応という課題については、改善してきた財務状況と補助金の活用にて大規模な修繕に取り組むことができ、利用者への安全・安心な生活の場の提供、職員へは快適な就労環境の提供を一步前進させることが出来たと捉えています。

新たな課題は、法人として財務状況が著しく悪化しないよう資金繰りで支払資金の進捗を確認してきましたが、年度当初からの人員確保に苦慮したことや下半期に発生したインフルエンザ感染症を背景としたひょうご事業所の収益悪化及びケアハウスこうべ甲南の利用実績が伸び悩んだことなども影響し、今年度の収支目標を大きく下回る結果となりました。

当該案件は背景要因が明確（大規模修繕への経費拡大と収益縮小）であるため、2期連続の収支悪化にならないよう、法人として次年度の事業計画・予算計画を徹底して実行していくことが必要となります。

人材関連を含む運営面においては、人員の増減は下半期に入ると比較的落ち着きが見られました。令和7年4月に迎える新卒者数を加えると、施設サービスに携わる人員は目標のマイナス2.5人までに持ち上げてきました。奨学金留学生4名を含む13名の確保が出来ました。日本人学生は8名に留まりました。外国人労働者の雇用も促進は進めましたが、特に、特定技能制度の性質上、離職に関する制限がないことも影響し、コミュニティが確立している東京・大阪への転職、親族が生活する他府県への引っ越しが目立ちました。生産労働人口が減少する状況下での外国人労働者の雇用方針について、こうした課題も見据えながら効果的な雇用を進める必要が出来ました。

事業運営全般については、訴訟に繋がるような大きな事案は無く、サービス提供に関しても安定した内容で事業が進められたと捉えています。利用者や家族にとっても法人が提供するサービスが有益であるよう、設備の充実とサービスの質の向上を両輪に、次年度もより良い事業の展開を目指します。

2. 施設利用状況報告

種別	事業名	定員	年間利用者数	今年度稼働率	前年度稼働率	対前年比	備考
特養	永栄園	100	32,745	89.5%	90.9%	98.5%	
特養	長田	50	17,736	97.2%	96.2%	101.0%	
特養	西部	20	7,005	96.0%	96.9%	99.1%	
特養	宮丘	29	9,936	93.9%	94.5%	99.4%	
特養	ひょうご	80	25,397	87.0%	89.5%	97.2%	
特養	甲南	29	10,303	97.3%	92.9%	104.7%	
短期	永栄園	6	3,571	162.6%	168.3%	96.6%	
短期	西部	20	6,245	85.5%	89.0%	96.1%	
短期	宮丘	20	5,808	76.9%	66.0%	120.6%	
短期	ひょうご	20	6,101	83.6%	83.3%	100%	
短期	甲南	20	6149	84.2%	83.2%	101.2%	
ケアハウス	こうべ	100	31,468	86.2%	90.0%	97.8%	
ケアハウス	甲南	60	18,839	86.0%	86.6%	99.3%	
DS	ながさか	35	7,943	73.7%	76.1%	96.8%	
DS	西部	35	7425	82.5%	77.8%	106%	
DS	さとやま	35	7,109	79.3%	80.8%	98.1%	
GH	もりきた	8	624	42.8%	—	—	
有料	GV 甲南	53	614	96.5%	93.6%	103.1%	室数

※小数点以下2桁目を四捨五入

3. 職員配置状況報告

単位：人

種別	事業名	定員	正規	嘱託	非常勤	派遣	常勤換算
特養短期	永栄園	106	27	12	5.1	0	44.1
特養	長田	50	11	6	2.64	1	20.64
特養短期	西部	40	10	5	3.37	1	19.37
特養短期	宮丘	49	17	6	6.43	1	30.42
特養短期	ひょうご	100	24	8	7.8	0	39.8
特養短期	甲南	49	20	0.8	6.9	2.9	30.6
ケアハウス	こうべ	100	29	9	10.8	0.4	49.2
ケアハウス	甲南	60	22	3	7.7	3.6	36.3
DS	ながさか	35	1	1	12.9	0	14.9
DS	西部	35	6	0	4.98	0	10.98
DS	ひょうご	35	4	1	8.4	0	13.4
有料	GV 甲南	53 (室)	4	0	5.9	1.3	11.2
GH	もりきた	8	3	0	2.7	0	5.7

※上記表については、介護職員＋看護職員の数。但し、DSについては、相談員・PT等を含む総人数。また、基本的に常勤換算数で表記。

Ⅱ 事業、拠点別報告

1. 法人本部 3 事業部

○重点項目の総括

・ 多様な人材の活躍

新卒者は留学生含め 13 名の採用となり目標を上回りました。SNS やウェブサイトを活用した法人の魅力発信、採用説明会や施設見学会の開催により、人材の確保に努めました。特に、オンライン説明会の導入により、遠方の求職者へのアプローチも強化しました。今後は、さらなる採用の促進と定着率の向上と、多様性を活かした組織づくりに注力していきます。

技能実習生・特定技能の外国人人材も増えてきており育成に注力し研修を実施しています。

・ 福祉人材育成の推進

新人からベテランまで、階層別の研修プログラムを体系的に実施しました。特に新卒入職者へのフォローアップに力を入れ、チューター制度の研修を実施し、きめ細かなサポート体制を構築に努めました。介護福祉士資格取得支援、初任者研修・実務者研修の開講、リーダー育成研修の実施は予定通り実施し、幅広い育成施策を展開し職員のスキルアップと専門性の向上を促進しました。来期は、研修事業・教育チームと OJT を連携させて職員のさらなるスキルアップとキャリアパスの明確化に取り組みます。

・ 多様な働き方の創造

働き方改革の一環で年間公休日を 110 日に増やしました。時短勤務明けの働き方にも注目し、PJ にて検討を進めました。また法人内インターンシップ制度を導入し、職員のキャリア創造と定着促進に取り組みました。これらの取り組みにより、職員のワークライフバランスの向上と多様なキャリア形成の機会を提供できるように努めています。

・ 健全な事業継続

定期的な理事会・評議員会の開催や会計監査の実施によりガバナンスを強化し、月次での予実管理を徹底しています。年間収益は目標を達成しましたが、収支差額は目標未達でした。設備投資では借入れを活用しつつ財務健全性を維持し、インボイス制度への対応も進めています。また、働き方改革の一環として年間公休日の増加などを実施し、組織全体の持続可能性向上に努めています。

○実施計画

※達成評価 : 4 できた 3 まあできた 2 あまりできなかった 1 できなかった

重点項目	実行計画	達成状況	達成評価
多様な人材の活躍 (目標) 採用ナビの定期更新、外部フェアへ参加し 300 名の母集団を確保します。 過去の採用実績校に加え福祉関連の教育機関を中心に訪問を行います (目標 40 校)。 内定承諾率 40%を目標とします。	2025 年 4 月新卒採用者を 10 名確保します。	2025 年 4 月入職 13 名 (うちアリス学園 4 名)。 207 名の母集団を形成しました。 17 校の学校に訪問しました。 内定承諾率 85.7%	3
多様な人材の活躍 (目標) 採用会議や推進会議にて進捗を確認します。 監理団体や登録支援機関と定期的に情報交換を行います。	拠点と連携しながら外国人材を含む中途採用者を 10 名確保します。	正職介護職員、中途採用者 29 名。	3
ブランディングの推進 (目標) 採用サイト、SNS を通じて本会の魅力を発信し PV 数を増やします (前年比)。	ブランディングの推進	SNS は画像から動画中心となったので投稿数減。平均 15.8 件。 集計開始した 2024 年 5 月～2025 年 2 月で閲覧数 2215 人。 ナビサイト、スカウトサイト、大学求人サイトの紹介文等の文言を見直しました。 HP の写真の差し替え、求人票、パンフレット刷新しました。	3
福祉人材の育成の推進 (目標)	<u>職員育成支援プログラムの確立</u> ○新卒入職者研修	1 名退職者あり アンケート未実施	2

1 年後 離職 0 % 一年目研修アンケートで チューター制度効果 80% 回答 フォローアップ訪問効果 ありと 80%回答 2 年目離職率 0 % 3 年目離職率 0 % 実務者研修受講 80 %	①初任者研修に加えて基礎研修強化 1) フォローアップ研修 2) 定期的に訪問 一年目における本人のゆらぎ、現場からみる課題をふまえ、定着に向けた研修を行います。 3) 1 年目研修をアセスメント研修と合わせて行い、将来像等次なる目標が考えられる研修を実施します。 2 年目研修 3 年目研修	実施済 実施済 実施済	
フォローアップ研修との 連動	○チューター職員研修 介護士会と連携し、チューターの条件を確立し育成の標準化を図ります。	実施済 介護士会との連携なし	3
	○中途採用入職者研修 ①介護職員入職時研修 ②中途採用職員研修	実施済	4
	○次世代・中堅職員研修	実施済	4
	○上級者ステップアップ研修。	実施済	4
	○パート職員研修	未実施 介護職入職時研修で、入職期間の対象となったパート職員への研修は実施だが、左記の研修は未実施	1
	○主任・副主任研修	4 回実施 各拠点の施設長に講師を依頼し、1 5 ～ 2 5 名程度の主任副主任が受講済	4
受験対象者（職員・卒講 生）合格率 80% 外国人職員合格率 80 %	<u>介護福祉士資格受験職員の支援</u>	日本人受験者 8 名のうち 不合格 1 名 外国人受験者 5 名のうち	4

		不合格1名 その他受験や可否の確認が できていない	
受験職員 90%受験	全国統一模試受験者を募り、傾向 を把握し、合格できるよう支援し ます。 模試結果をふまえ、国家試験対策 (集合・個別)を行います。	模試受験者は全員国家試験 受験。 その後、個別、集合で試験対 策済	4
4月期10名外部4名 7月期12名外部3名 10月期5名外部3名 修了試験合格者90% 職員80%外部20% 修了試験合格 職員80%外部20% 介護福祉士受験率100%	<u>初任者研修・実務者研修受講生の 確保</u> 法人事業に必要な資格の取得に向 けた職員支援となる介護職員初任 者研修を開講します。 対象職員の把握に努めます。 社会情勢を鑑みて、サイト資料請 求者に受講促進(電話・メール等) します。	初任者研修開講実施済 サイト資料請求者に受講促 進できず	3
	◎初任者研修 4月期 新入職者向け	7名参加	4
	4月期半年コース 12名 サイト資料請求者に受験促進(電 話・メール等)します。 10月期半年コース 12名	6か月コース 4月、10月 各5名	2
卒講生参加 外部4名 法人内5名	卒講生対象研修実施	未実施	1
4月期外部4名 10月期外部5名	◎実務者研修 4月期(該当年度受験可能) 地域貢献として要望時に淡路ふく ろうの郷で実施します。 未実施 の場合は通常開講します。 7月期(該当年度受験可能) 10月期(次年度以降) サイト資料請求者・過年請求者に 受験促進(電話・メール等)しま す。	4月開催 5名 7月開催 12名 10月 開催できず 資料請求者など受験促進で きず	2

参加人数 外部 5 名 法人 5 名	実務者研修卒講生向けの勉強会を実施	未実施	1
職員の制度の利用人数 各拠点 5 名 拠点へ訪問（web）し、 情報収集し、実態を把握 します。 内容に合わせて年度内や 直近で実施します。	<u>職員のキャリアアップ形成と人材 育成</u> インターンシップ実習制度の実施 を通して、職員が自身の未来創造 に向けてイメージを作るきっかけ を提供し、職員のモチベーション を高めることで離職防止と定着に 繋げられるよう窓口として調整し ていきます。 各拠点の状況を把握し、拠点に特 化した研修等を展開し、職員ひと りひとりが、職務のやりがいを見 出し、定着できる環境をつくりま す。その成果を法人全体へつなげ ていきます。	法人内インターンシップ制 度参加者 3 名 兵庫→長田居宅 甲南特養→甲南 CH 甲南特養→長田特養	3
介護士会に参加し、啓発 します。 拠点の会議に参加し、情 報共有の場を増やしま す。	各拠点の現場管理者との情報交換 を定期的に行い、関係を強化し、 かつ現場に抱える問題を把握し、 研修を検討・実施していきます。	情報交換は随時実施 新たな研修については未実 施	2
定期研修のブラッシュア ップ	教育チームを中心に職員育成にお ける研修を検討し、実施していき ます。 ・多職種の連携 ・外部職能研修の促進	外部講師を招いた教育チー ム主催の研修実施	4
多様な人材の活躍 （目標） 9 ヶ月プログラムを确实 に実施	<u>外国職員の研修体制の確立</u> 技能実習生に定期的に研修を行い ます。個別性が理解できるように 介護福祉士受験の準備にもなるよ うに介護過程要素の研修を取り入 れます。	9 カ月コース実施	4
	留学生に専門学校での学びをふま え、本会アルバイト職員としての 職業教育の研修を行います。 （対面 リモート両方）	8 月実施	4

	対象：アリス学園		
	外国人職員の研修実施 外国人職員（留学生、技能実習生 特定技能を含む）が苦手とする記 録や基礎支援技術の安定にむけた 勉強会を計画的に実施します。	毎月実施 ① 生活支援技術 ② 記録・申し送り ① ②を交互に	4
	連絡会開催 技能実習生研修の成果を共有し、 研修の重要性を確認し、本会の現 任研修の精度向上につなげます。	実施 ウェブで隔月実施	4
組織ガバナンスの強化 （目標） ガバナンス強化	理事会・評議員会の開催 予算、事業計画、決算、事業報告 等作成し、各拠点の事業内容等を 報告する事で、諸課題の取組みに 繋がります。	理事会・評議員会を 6 月 8 月 11 月 3 月に実施。予算、 事業計画、決算、事業報告等 作成し、また、多機能事業の 廃止、ひょうご大規模修繕工 事、資金借入れ等に関し議決 を得ています。	4
（目標） ガバナンス強化及び会計 業務の平準化	定期的に会計監査人による監査を受 検し、また、内部監査・経理担当 者会議を開催し、各課題に対する 改善を行います。	10 月半期決算実施。会計 監査は、11 月ひょうご、 12 月ながた受検。法人内 部監査、7 月から開始し、 年間 15 回実施しました。	4
（目標） インボイス制度への対応	インボイス制度について、登録業 者の管理を行い、それに基づく会 計処理を行う事で、適切な税務処 理に繋がります。	8 月、日本経営による説明会 実施。その上で、福祉大臣に て、4 月に遡って消費税区分 の修正を実施しました。	4
収支状況の把握管理 （目標） 予算達成	法人事業推進会議にて予実管理を 行い、適正な収入確保に向けた取 り組みを行います。	毎月の推進会議で予実一覧 を作成し共有化。年間収益は 35 億 5 千万円で、前年を上 回り目標達成できました。年 間の収支差額は 270 万円、 年間収益率 0.1% で目標未達 成でした。	2
（目標） 計画的な設備投資の実施 と健全な財務体制の確立	借入れ等活用し、財務健全性を確 保しつつ、資金管理を行い、各拠 点での設備投資を実施します。ま た、大規模修繕や新規事業の立ち	ひょうご大規模修繕工事入 札 9/18、甲南自家発電機入 札 1/7 に実施しました。ひ ょうご大規模修繕工事に際	4

	上げをサポートします。	する借入れも実行しました。 年間の現預金残高 10 億円を キープしました。	
多様な働き方の実現 (目標) 新たな働き方の新設	働き方改革 PJT を通じて、年間公 休日を 1 1 0 日に増やした事で派 生する課題解決に取り組みます。 また、正職員の定義を見直します。	4 月～年間公休日を 1 1 0 日に増やしました。次の課題 として、時短勤務明けの働き 方に絞って検討しました。	4

2. 永栄園

○重点項目の総括

・サービスの変革

各階にリフトとスライディングボードを導入し、使い方の研修を開催しました。新しい道具を使う利用者をケアマネジャーのアセスメントからプランニングし、職員が移乗介助を無理することがなくなり、腰痛による退職者は0名となりました。
一般浴にリフトを導入する予定でしたが、補助金の申請が通らず導入できませんでした。

・施設整備による安らぎの実現

耐震補強と外壁の補修・塗装・防水工事を行いました。当初予定していなかった断熱塗料を使うことによって夏場の温度管理が容易になるなどの成果がありました。併せて外構工事を行い、車両駐車スペースの確保や転落防止柵等の設置により、敷地内の快適性・安全面向上を実現しています。

また、1Fの内装工事も行い、内装をきれいにするだけでなく、使いにくかった箇所の改修なども合わせて来客者や職員に使いやすい環境を作ることができています。

・地域防災への貢献

基幹型福祉避難所の訓練を行政だけでなく、他施設を招いて行いました。シナリオを作ることなく、実際に震災が起こった状態でどうなるのか、何に不備があるのかを確認し、施設内だけでなく、他施設にも共有することができました。

在宅部門では地域の防災訓練に参加し、車椅子訓練を福祉用具事業所と連携して地域住民向けに実施し、避難経路の確認や車椅子の押す際の注意点などを地域住民と共有することができました。

・利用者中心の良質なサービスの実践

施設部門では、業務内容だけでなく、上職者が日常考えている内容を時間軸で言語化したものを含めたマニュアルを作成しました。上職者の経験値を言語で伝達できるようになり、全体のケア向上に役立てています。また、外国人用にAIを使って翻訳しており、自宅での業務の振り返りもできるようにしています。

在宅部門では、学園都市と伊川谷合同による研修会を開催し、事例検討・支援経過記録の見直しによりケアマネジメントの質を向上させていく機会を作ることができました。

・多様な人材が活躍できる職場づくり

研修事業部と協働し、はじめて日本で働く外国人職員に対し、介護技術と介護現場で使う日本語の習得の研修を行いました。講師と職員が連携をとりながら介護現場での働く様子と研修内容をリンクさせ、外国人職員が1人で仕事ができるようになるまでの期間を短くするなどの成果がありました。

○拠点事業の稼働・保有件数実績

事業所名	定員	目標稼働率 目標保有件数	実績稼働率 実績保有件数	達成率
特別養護老人ホーム	100	95%	89.5	94.2%
ショートステイ	6	90%	162.6	180.6%
デイサービス	35	75.5%	73.7	97.6%
永栄園居宅介護支援事業所	175	175	153	87.4%
学園都市居宅介護支援事業所	135	115	108.5	94.3%

○施設・設備整備実績

(千円)

第1期(4月～6月)			第2期(7月～9月)			第3期(10月～12月)			第4期(1月～3月)		
物件名(購入・工事)		金額	物件名(購入・工事)		金額	物件名(購入・工事)		金額	物件名(購入・工事)		金額
外壁・耐震補強 (補) 62,782	○	83,301	1階床張替	○	3,345	壁紙張替	○	1,371			
外壁・耐震補強工事設計 監理費	○	4,950	1階天井張替	○	4,763	1階ホール修繕	○	4,545			
厨房空調更新工事		2,035	防犯カメラ		1,320						
入浴リフト	—										

※ ○：計画→実行 —：計画→未実施 空白：計画外実施

○実施計画

※達成評価 : 4 できた 3 まあできた 2 あまりできなかった 1 できなかった

重点項目と達成目標	実行計画	達成状況	達成評価
サービスの変革 (目標) 腰痛での退職者を無くします。 (目標) 一般浴の入浴者数を増やします。 施設整備による安らぎの実現 (目標) 職員からの意見を取り入れて実行します。	移乗時の介護負担を軽減し、腰痛を予防します。	(特養) トランスファーボードを使用し、移乗時の負担を軽減できたため、腰痛での退職者は0名でした。	4
	入浴時の介護負担を軽減し、腰痛を予防します。 また一般浴の入浴者数を増やして入浴時間を軽減します。	(特養) 一般浴槽用のリフトが補助金対象ではなく、導入ができませんでした。入浴にかかる業務時間の縮小はできていません。	1
	1F の老朽化した設備を改修・更新します。	(拠点) 7月～10月にかけて1F の内装工事と外構工事を行いました。	4
地域防災への貢献 (目標) 地域の防災活動に参加します。	住民の避難経路・防災に対する意識等を共有していきます。	(包括) 2月に長坂地区の防災訓練に参加し、車椅子体験を実施。地域住民とも避難経路の確認を行いました。	4
(目標) 防災訓練に地域住民に参加してもらいます。	地域住民と合同で防災活動を行います。	(特養) 市や区の担当者呼び、基幹福祉避難所開設訓練を実施しました。	3
利用者中心の良質なサービスの実践 (目標) マニュアルを作成し、望ましい働き方を全体的に浸透させます。	ケア向上会議を開催し、介護職員のケアを向上させます。	(特養) 介護場面別のマニュアルを作成しました。手段、方法に加え、考え方も記載し、外国人職員向けに翻訳も行いました。	4
(目標) 業務の再調整、献立の調整を行います。	物価高騰に対応する持続可能な給食運営を実現します。	人員が不足した際も業務調整、献立調整を行った上で持続可能な給食運営を行いました。食材料費においても、年間予算 37,193,682 円に対して 34,351,419 円でした。しかし食単価に関しては258円から 279 円に上がっています。	3
(目標) 年間 300 件/年以上算定します。	経口維持加算 (400 点/月) を 25 件/月以上維持します。	年間 355 件算定しました。年間を通して月 25 件以上を	4

		維持しました。	
（目標）正しい情報を共有し、利用者中心のサービスを提供します。	デイサービス会議を開催し、利用者の情報を、正確に共有し、サービスの向上を目指します。	（デイ）デイサービス会議は月一回のペースで開催しました。情報の共有を行うことで、サービス向上に役立ちました。	4.
（目標）月1回の委員会に参加し、情報共有を行います。	虐待防止検討委員会、感染症予防対策委員会に所属し、対応の検討、情報の周知を行います。	（デイ）年間通して、委員会に参加して、必要な情報や対応の周知は行うことが出来ました。	4
（目標）2か月に1度の合同会議を開催し技術や知識の向上に努めます。	満足度の高い相談や利用者にとって有意義なプランを作成できるように他拠点の居宅包括と合同会議（勉強会や研修）を開催・参加していきます。	（居宅・包括）事例検討・記録の見直しの機会を作りました。ヤングケアラーをテーマとした合同研修会を開催しました。	4
多様な人材が活躍できる職場づくり （目標）習熟度に合わせた研修を行います。	特定技能外国人に対して研修体制を作ります。	（特養）研修事業部に依頼し、紹介業者のフォローがない特定技能外国人に向けた研修を実施してもらいました。	4
（目標）残業時間が40時間を超えないように業務を行い、健康維持に努めます。	職員が長く勤めることができる職場を作ります。	（デイ）40時間を超える残業に関しましては、職員1名、1回のみありました。業務の影響による体調不良の長期欠席はありませんでした。	3

3. 高齢者ケアセンターながた／サテライト宮丘

○重点項目の総括

- ・福祉人としての成長 組織力強化に繋がるコミュニケーション力の向上

役職者を中心に事あるごとに時間をとってのミーティングを設定して、意見を出し、その場で物事を決めていくように取り組みました。職員発信での外出行事やイベントなど実行まで行えることが増えております。これらの活動は、利用者を中心として私たちの仕事の価値や楽しさを共有する風土に繋がっています。また、日頃からの感じの良い挨拶、人の意見を聞く姿勢など、意識向上を呼びかけておりますが、まだまだ、徹底できておりません。外部研修や継続した呼びかけ、書籍の購入などにより、意識するきっかけを増やし風土改善を続けてまいります。

- ・やすらぎのある環境と働きやすい環境づくり

環境整備や物品の適切なメンテナンス、ICT 機器の活用、業務分担の平準化など、各事業所でさまざまなことに取り組みました。また、ながたでの厨房業務では、改修工事と共にニュークックチルを導入するなど計画外の改善もさせて頂きました。まだまだ、事業ごとのバラツキが多く改善できる点は多々ありますので、より多くの職員を巻き込み、継続して取り組みます。

- ・やすらぎのある生活の実現 地域共生社会の実現

宮丘の小規模多機能スペースを一部改修して、池田宮川あんしんすこやかセンターおよび居宅介護支援事業所の宮丘への移転を行いました。また一部を地域交流スペースとして、開放しており、宮丘カフェや体操教室はコロナ以前より参加者が増えており、あんしんすこやかセンター移転が良い効果を生んでいます。一方長田ケアホームのなーたんカフェでは、地域の老人会の方と特養利用者の繋がりから、地域のイベントに利用者が呼ばれることなどもありました。基幹福祉避難所としての活動はもちろん、医療介護提供協議会やほっとかへんネットなど、長田区役所や社協の活動にも担当を分担して参加し、あんしんして暮らせる街づくりに協力すると共に、事業所の PR もおこないました。

- ・事業の継続 法人事業を担う次世代の育成

長田特養と宮丘特養では、職員の成長と組織の活性化を目指した取り組みを行いました。長田特養ではフロアリーダー制を導入し、経験の浅い職員にも責任ある役割を与えることで、情報発信や意見集約の機会を増やしました。宮丘特養では新たな役職者を任命し、職員からの自発的なレクリエーション企画や業務改善の提案が増加しました。一方で、拠点内外での人事交流の実績は少なく、今後の課題となっています。インターンシップの活用と共に、職員の成長につながる人事異動の機会を大切にし、誰もがチャレンジできる組織風土の育成に継続して取り組んでいきます。

- ・事業の継続

入所サービスの安定した稼働が居宅サービス等を支える結果となりました。人材確保面で採用できる職員は少なく、目標とする人数の確保には至りませんでしたが、退職も少なく稼働に影響を与えることはありませんでした。目標稼働に至らない事業所については、業務改善、外部への PR など必要と思われる取り組みを実施しておりますが、改善にいたっておりません、ひきつづき視点も変えて取り組みます。継続したサービス提供の為に、利用者にも職員にも事業所にも、プラスになる取り組みを実施して、SNS や地域にそれらを発信することにより、事業所の PR はもちろん、共感して働いてくれる職員の維持確保に繋げていきます。

○拠点事業の稼働・保有件数実績

事業所名	定員	目標稼働率 目標保有件	実績稼働率 実績保有件	達成率
長田ケアホーム	50 名	96.0%	97.2%	101.2%
西部高齢者介護支援センター（地域密着型介護老人福祉施設）	20 名	96.0%	96.0%	100%
西部高齢者介護支援センター（短期入所）	20 名	88.5%	85.5%	96.6%
西部高齢者介護支援センター（通所介護）	35 名	81.4%	82.6%	101.4%
高齢者ケアセンターながたホームヘルプサービス	定期巡回 訪問介護 障害	14 件 11 件 2 件	7.5 件 11.6 件 2 件	53.6% 105.5% 100%
高齢者ケアセンターながたサテライト宮丘 （地域密着型介護老人福祉施設）	29 名	96.5%	93.9%	97.3%
サテライト宮丘ショートステイ	20 名	82.0%	79.6%	97.1%
高齢者ケアセンターながた居宅介護支援事業所		126.3 件	104.9 件	83.1%
池田宮川居宅介護支援事業所		160 件	141.8 件	88.6%

○施設・設備整備実績

(千円)

第 1 期(4 月～6 月)		第 2 期(7 月～9 月)			第 3 期(10 月～12 月)			第 4 期(1 月～3 月)		
物件名(購入・工事)	金額	物件名(購入・工事)		金額	物件名(購入・工事)		金額	物件名(購入・工事)		金額
業務用洗濯機更新	1,810	1 階床と壁更新工事 ⇒DS のみ実施	△	9,800 2,440	ながた厨房改修	○	7,828	池田宮川移転工事 12 月	○	6,725
								ながた厨房ニューク ックチル化		24,805

※ ○：計画→実行 -：計画→未実施 空白：計画外実施

○実施計画

※達成評価 : 4 できた 3 まあできた 2 あまりできなかった 1 できなかった

重点項目と達成目標	実行計画	達成状況	達成評価
やすらぎのある生活の実現 サービスの変革 (目標) 利用者の状況に応じたケアが実施されます。 長田・西部・宮丘	ICT 機器、眠り scan や日々の記録を活用して、利用者の個別ケアを推進します。	ICT 機器を活用することで利用者個々への必要なタイミングでのケアに繋げることができ、働き方の見直し・改善にもつなげることができています。 日々の記録からデータの抽出を行い、ケアカンファレンスにおいて活用することで、利用者の状態把握に努めることができました。機器の使用等、新たな取り組みに対する意欲にばらつきが見られ、導入後の定着には課題が残ります。	3
サービスの変革 (目標) 外部業者も活用して、職員の環境維持への意識が継続します。 長田・西部	環境改善プロジェクトを継続し、令和5年度に整備した環境の維持向上をめざすと共に、福祉用具の導入を推進し働きやすい環境を整備します。	定期的なミーティングを通じて、職員間で課題や改善点を共有し、迅速な対応を心掛けるようになりました。物品の破損や不具合の報告が速やかに行われるようになり、施設内の環境維持に意識も向いてきたと思います。 作業効率の改善、負担の軽減に向けて更なる福祉用具の選定など改善の余地もあります。(長田・西部)	3
地域共生社会の実現 (目標) 在宅部門での研修および、事例検討や振り返りを行うことでスキルアップにつながります。 御蔵・池田宮川あんすこ	高齢者虐待を防止する体制を整えます。	11月に部会で在宅に特化した研修を実施し、事業所内で復講し共有することができました。事業所内での事例検討や振り返りを行うことで職員のスキルアップにつなげることができました。	4
地域共生社会の実現 (目標) 地域住民が主導で、地域課題などをほっとかへんネットなどの機関と協働で取り組みます。 池田宮川あんすこ	長田つながり隊を地域住民主導に移行し、地域での集い場としての役割を持ってもらえるよう後方支援をしていきます。 また、施設とも交流を行うことで地域課題に対し一緒に取	長田つながり隊は地域住民主導に移行し、センターは後方支援を担う役割分担をすることができました。 池田宮川で行っていた地域行事もサテライト宮丘の地域交流スペースで継続することが出来ました。	4

	り組めるような仕組みづくりを行っていきます。		
地域防災への貢献 （目標）基幹福祉避難所の機能や役割を理解し、避難所を開設できます。 御蔵あんすこ	災害発生時における基幹福祉避難所開設訓練を実施します。また、長田区内の各関係機関等と会議等を通して災害発生に対する連携を深めます。	3月に開設訓練を実施しました。訓練は、長田区保健センターと連携して行いました。長田区医療介護サポートセンター、長田区三師会等と連携し、区民向けの災害医療フォーラムや防災訓練等の実施、毎月の定例会議等への参加を行いました。	4
福祉人としての成長 ・利用者中心の良質なサービスの実践 （目標）担当者が利用者の代弁者として、多職種と協働した取り組みが増えます。長田・西部・宮丘	利用者の担当機能について、役割の見直しと認識の共有を、さまざまな職種からの意見とアセスメントを通して実施します。	介護支援専門員、担当職員より多職種間での情報共有、ケア強化に向けて発信を行いました。アセスメントの見直しを通じ、利用者のニーズの把握に努めました。（長田・西部） 職員発案による個別のケアやレクリエーションにつながるような取り組みを実施することが出来ました。担当職員発信による個別支援がさらに促進できるように支援していきます。 （宮丘）	3
（目標）利用者と職員にとってプラス方向に生産性が向上します。役職者	役職者が内外を問わず、個々に合った、組織マネジメント・サーバントリーダーシップなどの研修に参加します。	内外問わず、研修の情報を共有して参加しました。マネジメントやリーダーシップを活かそうとする行動は増えていますが、生産性向上とまでは至っていません。	2
（目標）ストレスをケアしつつ、困難ケースに対応出来る職員が増えます 池田宮川居宅	困難事例や家族支援が必要なケースが増えているためいつでも話し合いあいができる職場の環境を整えて対応します。また研修に参加し他のケアマネと交流することで、スキルアップを目指します。	困難事例や家族支援が必要なケースの対応が個々に出来るようになっていきます。そのための相談の場もあり悩んだときには意識して声をかけることもできています。研修への参加ができなかった時期もありましたが他のケアマネと交流の場は研修以外の場で行えるようにしました。	4
（目標）職員が各サービスの機能や役割を理解し専門性が向上します。 HH	内部・外部の研修への参加や、情報共有・意見交換ができる会議を毎月実施します。	年間を通して各職員が内外研修に参加しました。自分の役割について理解を深め積極的に行動することが増えました。毎月会議を実施し情報共有や意見交換をすることで、より良いサービスの実現につながるようにしま	4

		した。	
事業の継続 働きがいのある職場づくり (目標) 職員の主体性を尊重する風土が育成されます。役職者	有志職員が実施する取り組みを役職者・事業所として支援しサービス向上に繋がります。	職員個々からの発案でレクレーションや企画食、外出の定番化など、現場からの企画が増えております。デイサービスのレイアウト変更、職員主体での池田宮川の移転なども職員主体で行われております。	4
(目標) 過度な負荷の集中がなくなります。DS	役割と業務内容を見直し、適正な人員配置により、業務負荷のアンバランスをなくします。	前年度は特定の職員が行っていた事務を、令和6年度に着任した職員に徐々に移行し、過度な負担はなくなりました。	4
(目標) 全職員が困難ケース・看取りケースを担当することができます ながた居宅	居宅会議で事例検討を実施し、生活課題を整理し課題分析が出来、個別性を大切にしたい支援が出来よう個々がスキルアップを図り、提案力の向上を目指します。	週1回居宅会議を行い利用者の情報共有を行い、支援に迷う事例については居宅内で意見を出し合い、個性を大切にしたい支援が出来ています。ターミナル他困難事例についても全職員が対応出来るようになっていきます。	4
(目標) 情報共有・相談が行いやすい職場環境になります。ながた居宅	報告・連絡・相談の徹底をし、記録の書き方、伝え方について研修を実施します。	毎日のミーティングや居宅会議で報告・連絡・相談を行っています。報告が遅れている事項についても声掛けし確認しながら漏れが無いようにしています。	3
(目標) 役職者が研修等により新たな知識、技術を身に付けるとともに、OJTによりマネジメント能力が向上します。宮丘	役職者の育成を目指し、内部・外部の研修を積極的に受講するとともに、OJTを実施していきます。	役職者に法人内・外の研修に参加する機会を設けることが出来ました。研修では新たな考えや方法を学んでいます。今後のマネジメント能力の向上につなげていきたいと思えます。	3
事業の継続 ブランディングの推進 (目標) 利用者に喜んでいただけると共に、職員がやり甲斐を持って働けます。 長田・西部・宮丘	利用者の声や希望を、日々の生活として、または企画イベントとして実現します。 また、ブログや家族に、結果の発信を行います。	イベントや外出行事や研修企画等をブログで発信しました。利用者家族、地域にも有益な情報を発信することで安心と信頼を得ることができるよう、職員もやりがいを持てるよう努めていきました。(長田・西部・宮丘)	4
事業の継続 健全な事業継続の実現 (目標) 事業計画にデータを活用した目標の設定が	LIFEのフィードバックデータの活用事例について情報収集し、研修等に参加します。 新たな加算を算定します。	利用者が重度化しており、LIFEからのフィードバックを元にサービス計画書、支援内容を変更することは難しい面が確認できました。新たな加算と	2

できます長田・西部・宮丘		して口腔衛生加算を算定しました。 (長田・西部・宮丘)	
(目標) 神戸市巡回派遣員からの改善指摘が減少します。御蔵あんすこ	適切なケアマネジメントを行うために、会議での情報共有や OJT を実施します。	神戸市巡回派遣員からケアプランの再確認事項が 1 件ありました。巡回派遣員からの指導や助言の内容は記録に残し、ミーティングで共有しました。 運営基準に沿った記録が作成できるように「支援経過記録の書き方」の研修を全職員に実施しました。	3
(目標) 災害等の危機に対して一定の対応ができます。全職員	各事業の BCP 担当者が計画定着の為、周知および訓練を行います。	災害時のトイレ研修、および設置訓練、非常食の見直しを行い周知しました。全員が関われる取り組みになっていないので、訓練方法について見直していきます。	3

4. 高齢者ケアセンターひょうご

○重点項目の総括

・サービスの質の向上

各種委員会を中心に現状の課題分析と研修実施を行っています。今年度は「虐待防止委員会」「生産性向上推進委員会」を新設し、利用者の安全とケアの質確保について協議を重ねました。その結果、役職者を中心に不適切ケアの早期発見に取り組み、「尊厳の保持」を考える研修を実施しました。また、個別ケアの深化のため、担当制の研修も行っています。特養では新たに介護支援専門員を配置し、アセスメントによるニーズ分析と個別サービス提供体制を整備しました。ケアハウスではフロアリーダーの配置とチーム担当制の再整理により、アセスメント体制の重層化とケアの実践を強化しました。デイサービスでは多職種によるアセスメントを実施し、居宅ケアプランとの整合性を高めました。

・サービスの変革

ケアハウスでは、科学的介護情報システム（LIFE）を活用し、個別機能訓練計画書の作成に取り組みました。LIFE から得られるフィードバックを基に、より効果的な機能訓練計画を立案し、入居者一人ひとりに適したケアの提供を行っています。一方、特別養護老人ホームとデイサービスにおいては、今年度は LIFE 活用の準備期間として位置づけ、科学的介護推進体制加算の算定に向けた準備を進めました。次年度以降、この取り組み体系化し、エビデンスに基づいた介護サービスの提供を目指します。

・共生社会の実現

季節性インフルエンザや新型コロナウイルスの感染が断続的に発生したため積極的なボランティアの受け入れはできませんでした。ただ感染状況を鑑みながら、補導委託少年や市内の中学生のボランティア受け入れを行っています。また、地域ケア会議への継続的な参加や民生委員による施設見学対応、地区清掃活動への参加を通じて、地域住民との交流を深めました。

・福祉人材の育成の推進

人材育成の取り組みとして、10 月より年 4 回の自己評価機会を設け、職員の成長と目標達成状況の認識を促進しました。評価内容は上司と共有し、適切な指導に活用することができています。また、パート職員についても面談の機会を増やし、個々の目標等を確認しながら自己成長を支援しています。人材確保の面では新卒者や特定技能実習生を採用し、計画的な育成を進めました。ケアハウスではフロアリーダーを新設し、職員の成長と活躍の機会を創出しました。デイサービスでは業務分担の見直しにより残業削減に取り組んでいます。これらの施策により、職員の能力向上と働きやすい環境づくりを推進しています。

・施設整備計画

予期せぬ設備の故障等もありましたが、当初予定していた整備計画通りに改修工事等を実施しています。年度後半からの大規模修繕については、資金繰りについて法人本部と協議しながら進めることができています。工事完了は次年度 6 月となりますが、利用者の生活環境の向上および職員の労働環境の改善を見込んでおり、施設全体の機能向上に寄与するものと期待されます。

○拠点事業の稼働・保有件数実績

事業所名	定員	目標稼働率 目標保有件数	実績稼働率 実績保有件数	達成率
高齢者ケアセンターひょうご	80名	94.5%	87.0%	92.1%
高齢者ケアセンターひょうごショートステイ	20名	90%	83.6%	92.9%
デイサービスセンターさとやま	35名	80%	79.3%	99.1%
ケアハウスこうべ	100名	92.6%	86.2%	93.1%
高齢者ケアセンターひょうご診療所	—			

○施設・設備整備実績

(千円)

第1期(4月～6月)			第2期(7月～9月)			第3期(10月～12月)			第4期(1月～3月)		
物件名(購入・工事)		金額	物件名(購入・工事)		金額	物件名(購入・工事)		金額	物件名(購入・工事)		金額
			共有部カメラ設置	○	2,775	アハウス4階居室エアコン替	○	9,988			
			ナースコール部品交換	○	2,826	外壁・内装大規模修繕	○	209,000			
			エレベータ1・2号機入替	○	16,500	中央監視盤入替	—				
			地下給湯管更新工事	—							

※ ○：計画→実行 —：計画→未実施 空白：計画外実施

○実施計画

※達成評価 : 4 できた 3 まあできた 2 あまりできなかった 1 できなかった

重点項目と達成目標	実行計画	達成状況	達成評価
サービスの質の向上 (目標)「尊厳の保持」が判断と行動の基本となる。	「利用者の尊厳の保持」に基づいた判断と行動力を養います。事例の発生や会議毎で確認する機会を持ち続け、浸透を図ります。	虐待防止委員会を発足させ、多職種の役職者を中心に不適切なケアの早期発見等に取り組みました。また、施設の課題に基づいた研修を実施し、「尊厳の保持」を考える機会を設けることで、職員の基本行動につなげました。	3
サービスの質の向上 (目標) アセスメント能力を向上させます。	職員及びチームのアセスメント能力を高めます。利用者や家族との密なコミュニケーションと事例の検証を重ねニーズを捉える力を養い、ケアの実践と評価に繋がります。	介護職員に対して相談員・介護支援専門員が担当制の研修を実施しました。特養は新たに介護支援専門員を配置したことで、アセスメントによるニーズの分析が進み、個別サービスの提供体制を整えることができました。ケアハウスでは、新たにフロアリーダーを配置するとともに、チーム担当制の構成員も再整理し、アセスメント体制の重層化とケアの実践につなげました。デイサービスにおいては、多職種でアセスメントを実施し、居宅のケアプランとの整合性を高めました。	3
サービスの質の向上 (目標) 委員会の機能を強化します。	委員会活動を強化します。各委員会が現状分析、サービスの質の向上、課題解決に向けた中心的な役割を担う体制を再構築します。	各種委員会では、現状の課題を分析し、その結果に基づいて研修内容を設定し、実施しました。また、新たに生産性向上推進委員会を発足し、「利用者の安全及びケアの質の確保」等について協議を重ねました。	3
サービスの変革 (目標) 業務効率と生産性を向上させます。	見守り機器等のテクノロジーを活用し、業務効率と生産性の向上について検証を継続します。	生産性向上委員会で、業務効率と生産性について協議しました。機器の導入によって、職員間の連携が向上し、利用者の状況把握と行動予測の精度も上がりました。	4
サービスの変革	科学的介護に基づいたサービ	ケアハウスでは、LIFE によるフィ	2

（目標）ケアの質を向上させます。	ス提供を進め、科学的介護推進体制加算を算定します。	ードバックを活用し個別機能訓練計画書を作成することでケアの質の向上につなげています。特養とデイサービスは科学的介護推進体制加算の算定に向けた準備段階となっています。	
共生社会の実現 （目標）ニーズに基づいて余暇活動を充実させます。	停止・縮小していたレクリエーション活動を再開します。ボランティアによる支援体制を再構築します。また、利用者からのニーズに基づき新たなレクリエーション活動についても検討します。	訪問販売の再開、夏祭りやかき氷、焼き芋、初釜、調理プログラムなど、感染状況を確認しつつ利用者のニーズに応えながら行事やレクリエーションを実施しました。ケアハウスでは、入居者の意見を聞き、そこからイベントを開催し、他の入居者と共にエンパワメントを促進する機会となりました。	4
共生社会の実現 （目標）地域社会との連携を強化します。	地域の防災活動や生活・福祉課題等について積極的な関与を行います。地域における施設の役割について継続して協議を行います。	地域ケア会議に積極的に参加し、地域の福祉課題について共有しました。民生委員による施設見学への対応や地区の清掃活動への参加など、地域住民との交流を深めました。また、社会福祉法人等連絡協議会の活動も継続し、地域の社会資源としての役割を果たす活動に取り組みました。	4
福祉人材の育成の推進 （目標）多様な職員が活躍できる環境を整えます。	多様化する働き方に応じた職員の育成に取り組みます。	特定技能実習生を新たに特養に 4 名、ケアハウスに 6 名受け入れました。これまでの実績をもとに研修を実施し、計画通りに育成が進みました。また、ケアハウスでは新たにフロアリーダーを配置し、職員の成長と活躍の機会を設けました。	3
福祉人材の育成の推進 （目標）職員が自己成長できる環境を支えます。	職員が自らの目標に向かって成長を続けられる機会を設けます。人事考課制度を活用し、定期的に自己評価の機会を設定し、進捗については上司と共有します。	10 月から人事考課表を用いて自己評価の機会を年 4 回設定し、職員が自己の成長と目標の達成状況を認識できる環境を整えました。評価内容は上司と共有し、職員の成長につながるアドバイスや指導に活用しました。ケアハウスではパ	3

		ート職員との面談の機会を増やし、パート職員も自己成長できるよう働きかけを行いました。デイサービスにおいては、業務の分担を見直し、残業の削減に取り組みました。	
施設整備計画 （目標）施設環境を維持します。	法人本部と協議しつつ内外装の劣化に対して修繕を行います。	大規模修繕を 11 月から開始し、6 月までの工期を見込んでいます。内容については法人本部と協議しながら進めています。工事は順調に進んでおり、完了後は利用者の生活環境の改善と、職員の働きやすい環境につながることを期待されます。	4
施設整備計画 （目標）施設整備を支えます。	施設整備の資金確保に有効な情報を収集します。活用できる補助金等について検討を行います。	補助金等に関する情報を継続的に収集しました。新たな補助金の申請は行いませんでしたが、昨年度以前に申請した補助金に関する報告を適切に行いました。	3

5. 高齢者ケアセンター甲南

○重点項目の総括

・安らぎのある生活の実現

8月に本山東部あんしんすこやかセンターとの共同企画で、グランドビュー甲南の共有スペースを活用して、災害時の対策について地域住民や関係機関の方々と考える機会を持ちました。

10月よりグループホームもりきたが開設したことで、従来のサービスに加えて認知症高齢者の支援の幅が広がりました。

ケアハウスこうべ甲南においては、ボランティアの導入を拡充することで、入居者の活動性の向上および余暇の楽しみの増進につながっています。来年度は、ボランティアの受け入れや活動のガイドラインを整備して他部署でも同様の取り組みを検討しています。

・福祉人としての成長と行動

特養、ショートステイでは、サービス改善の取り組みとして、口腔ケアおよび排泄時の清潔ケアを持続的に取り組みました。因果関係は明らかではありませんが、入院日数も相対的に少なく、退去者もなく、落ち着いて生活していただくことができました。今後も取り組みを続けて、他部署への波及も試みます。

あらたに虐待防止委員会を編成して定期開催を行い、委員会メンバーを中心に研修を企画して実施をしました。活動の振り返りから、来年度の研修は参集型の機会を増やして実施することを確認しています。

・事業の継続

介護人材については、特養、ケアハウスとも目標配置人数には至りませんでした。特養については不足人数を抑えることができ、稼働を安定的に維持することができました。ケアハウスについては、年度当初より4~5名の不足人数が続き、2人部屋の入居が難航したことも相まって、安定稼働に至りませんでした。ケアハウスについては、年度末に複数名の採用ができたことで、令和7年4月の新卒職員が入職すると目標配置に届く見込みとなっています。有料老人ホームは比較的安定した人員配置を維持しており、稼働も安定しています。年度通じて、就労上の支障を抱える職員には、早期に役職者が多面的に関わることを続けました。

・新規事業検討プロジェクトの推進

グループホームの準備を4月から9月にかけて行いました。要員計画と採用、フロア改修の進捗管理、新規指定申請の事務作業を、拠点管理者とグループホーム管理予定者で分担して進めました。また、8月から9月にかけて、管理予定者を中心に配属予定職員が区内の事業所の協力を得て、サービス提供や施設・設備の見学を通じて、人員配置、業務分担、必要物品の整理を行いました。これらの準備を経て、10月1日に予定通り開設することができました。年度内は人員配置の制約から予定の稼働には至っていませんが、年度末になり複数名の職員採用の予定があることから、令和7年度の早い時期に定員8名での稼働を見込んでいます。

○拠点事業の稼働・保有件数実績

事業所名	定員	目標稼働率 目標保有件数	実績稼働率 実績保有件数	達成率
高齢者ケアセンター甲南（地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護）	29 人	95.0%	97.3%	102.4%
高齢者ケアセンター甲南ショートステイサービス（短期入所生活介護）	20 人	82%	84.2%	102.7%
ケアハウスこうべ甲南（特定施設入居者生活介護）	60 人	95.0%	88.0%	92.6%
介護付き有料老人ホーム グランドビュー甲南	53 部屋	98.2%(52 部屋 契約)	96.5%	98.2%
高羽居宅介護支援事業所（居宅介護支援事業所）		月 AV47.6 件	月 AV40.9 件	85.9%
グループホームもりきた	8 人	下半期 70%	42.8%	61.1%

○施設・設備整備実績

(千円)

第 1 期(4 月～6 月)			第 2 期(7 月～9 月)			第 3 期(10 月～12 月)			第 4 期(1 月～3 月)		
物件名(購入・工事)		金額	物件名(購入・工事)		金額	物件名(購入・工事)		金額	物件名(購入・工事)		金額
高圧ケーブル交換工事	—		非常照明器具更新	—		敷地内既存樹木管理 作業		3,619	非常用発電設備設置		15,000
			有料厨房エアコン更新		1,177	有料庭園御簾垣更新		1,155	特養棟厨房プレハブ 冷凍庫内外機入替		1,050
			有料 322 号室リフォーム		1,664	有料 207 号室リフォーム		1,357			
			グループホーム 改修工事		56,650						
			グループホーム ケアカルテ導入		1,300						
			グループホームベッド 購入		3,362						

※ ○：計画→実行 —：計画→未実施 空白：計画外実施

○実施計画

※達成評価：4 できた 3 まあできた 2 あまりできなかった 1 できなかった

重点項目と達成目標	実行計画	達成状況	達成評価
安らぎのある生活の実現	地域課題を確認し、課題解決に取り組めます。事業所内のスペースを活用し、地域交流の機会や、地域住民に高齢者の介護技術指導や、看護、栄養指導等を行える機会を持ちます。(ケアハウス)	ボランティアの受け入れを積極的に行いました。傾聴、ネイル、レクリエーション補助、夏祭りへの参加等、様々な場面で活躍しています。目標としていた施設を利用しでの地域交流を行えませんでした。	2
	多職種が集う朝礼、ミーティングを通じて状態変化や体調変化等を情報共有します。 支援が必要な入居者に対してカンファレンスに参加し担当ケアマネや外部事業所と連携します。 施設内外のサービスや地域のコミュニティを有効に活用してもらい、出来る限り入居者の意向に沿った支援を展開します。(グランドビュー)	入退院で状態変化のあった入居者に対して、退院前に多職種で確認し、受け入れました。2024 年度、2 名施設内で看取り介護を実施しました。うち 1 名は外部ケアマネから特定契約に切り替え対応しました。 また入居者の方には月に 1 度の地域の集いに参加してもらうなど支援しました。	4
	地域行事への参加や圏域の医療機関・事業所などへ訪問し、センターの広報と顔の見える関係作りを行います。(包括)	全職員が地域や医療機関との関係作りを行うことで、職員を特定されずに相談対応することが出来ました。	4
	灘区の包括や区の研修等に参加し地域ニーズや生活課題などの情報を把握します。(居宅)	3 月 10 日に灘区主任ケアマネ連絡会・障害の合同会した研修に参加しました。	4
	特養棟旧多機能フロアを改修し認知症対応型共同生活介護（グループホーム）開所します。 下半期に 8 部屋を運営できるよう開所に向けて準備します。(GH)	10 月に開所しました。 下半期に満床の 8 部屋稼働を目標としていましたが 5 部屋の稼働に留まりました。 引き続き入居者の確保に努めます。	2
福祉人としての成長と行動	各専門部会（環境・排泄・口腔ケア）に全職員が所属し、各委員会には正職員が所属します。	特養における、口腔衛生管理の重視を受けて、評価などの各種仕組みづくりを、口腔ケ	4

	全員が参加の意識を持てるように会議や PC 等を活用しながら活動内容や意見を共有します。 また、各部会が目標を設定し課題に取り組みます。(特養)	ア部会が中心となって行いました。現在は定着しています。来期は環境部会を廃止し、リハビリ係を設立して、この専門部会制の更なる飛躍を目指します。	
	ケアカンファレンス、フロア会議を開催し、利用者に適切なサービスを提供できているか評価し、実行します。 担当利用者を初めて持つ職員には、アセスメントに関する研修を行います。ケアカルテで作成した個別援助計画を運用し、サービスの標準化や、本人の目標を理解した上で、サービス提供をします。(ケアハウス)	ケアカンファレンス、フロア会議等は、計画通りに行い、ケアプランは整え、運用していますが、付加して作成する個別援助計画の運用については十分とはいえません。	3
	新入居を迎える際に、入居前カンファレンスを入居前 2 週間以内に実施し各職種の役割を明確にします。また入居後 1～3 か月の間で入居者面談を実施し困りごと等確認を行います。(グランドビュー)	今年度は 7 組 11 名の新規入居を受け入れ、入居前には多職種で情報を共有し受け入れ体制を整えました。 入居後の面談については必要性のある方に実施しましたが、全ての入居者に対してはできませんでした。	3
	法人理念や専門職の倫理綱領の理解や共有を年 1 回以上行います。 (包括、居宅)	11 月 26 日、居宅との合同会議で理念について、施設長からの話と意見交換を行ない再確認することで所属意識に繋げました。	4
	策定された法人の指針を踏まえて虐待防止委員会を定期開催し虐待の防止のための研修を実施します。適切に実施できるように担当者を選任します。	担当者を決め、運営基準に沿った形で定期的に委員会を開催しました。虐待防止、身体拘束等の適正化の研修は法人の指針を踏まえ、9 月、3 月に実施しています。	3
	各職種の専門的な知識・経験など得意分野について、事業所内で年 3 回以上、共有します。(包括、居宅)	11 月 15 日に法人部会で開催した虐待研修の復講を 1 月 28 日居宅・包括合同で実施しました。	4

	職員が安心して働けるように職員間のコミュニケーションを重視し必要な状況時には面談を実施します。 又、パート職員への面談も併せて実施することで評価や意見交換ができる場を設けます。新入職員へは定期的な面談を行い入職後のフォローを行います。(特養)	面談は年間を通して、行いました。Webox の集計では、一部の経験層の職員満足度が明らかに低下している結果が見られます。部署内の職員間コミュニケーションの不足が原因として考えられるため、そこへの改善・着手を来期に行う目標の一つに設定しています。	3
事業の継続	研修事業部や外国人受け入れ担当者会議と連携し、育成方法を共有します。 介護の基本を学ぶことができるよう研修への参加と指導を行います。定期的な面談を実施し、進捗状況を共有し全職員が育成に携わる意識を持ちます。紹介会社の担当者とも連携し共に育成に携わります。(特養)	特定技能職員の育成については、進捗確認をこまめに行い、問題が生じた際の協議等は絶えず行ってきましたが、結果的に、退職という結果になりました。海外からの入職者フォローに関しては、今後課題・目標として継続して取り組んでいきます。	2
	業務効率の向上、残業時間の短縮、労働環境の良化に取り組みます。フロア会議等で具体的な取り組みについて話し合い評価をします。(ケアハウス)	ケアカルテの運用により記録の残業は、減少しました。但し、記録内容の質の向上という課題は残されています。	3

6. 達成評価一覧

事業・拠点	評価	達 成 度				
		4	3	2	1	計
法人本部 3 事業部	評価数	17	6	5	3	31
	割合	54.8%	19.4%	16.1%	9.7%	100%
永栄園	評価数	9	3	0	1	13
	割合	69.2%	23.1%	0.0%	7.7%	100%
高齢者ケアセンターながた ／サテライト宮丘	評価数	9	7	2	0	18
	割合	50%	38.9%	11.1%	0.0%	100%
高齢者ケアセンターひょう ご	評価数	4	6	1	0	11
	割合	36.4%	54.5%	9.1%	0.0%	100%
高齢者ケアセンター甲南	評価数	6	5	3	0	14
	割合	42.9%	35.7%	21.4%	0.0%	100%

Ⅲ 理事会および評議員会

以下の通り、理事会および評議員会を開催しました。

1. 理事会

第1回 令和6（2024）年6月11日

出席理事	大和田 理紗	山内 賢治	渡邊 健
	秋田 隆志	大森 秀之	
出席監事	長谷川 光男	吉川 誠	
議 事	令和5年度事業報告の件/令和5年度収支決算の件/評議員選任・解任委員会委員、選任の件/高齢者ケアセンターひょうごエレベーター1・2号機制御盤交換の件/高齢者ケアセンター甲南非常用自家発電設備、整備の件/職員就業規則の一部改定の件/嘱託職員就業規則の一部改定の件/パートタイマー就業規則の一部改定の件/定時評議員会の日時・場所及び招集通知発出日並びに提案議案の件		

第2回 令和6（2024）年8月6日

出席理事	大和田 理紗	山内 賢治	渡邊 健
	秋田 隆志	大森 秀之	
出席監事	長谷川 光男	吉川 誠	
議 事	高齢者ケアセンターひょうご大規模改修工事及び工事費用借入れの件/ケアハウスこうべ4階居室空調更新工事の件/防犯カメラ設置工事の件/サテライト宮丘小規模多機能サービス廃止及び池田宮川居宅・あんしんすこやかセンター移設の件/甲南居宅介護支援事業所廃止の件/サービス開設・廃止に伴う定款変更の件/経理規程の一部改定の件/公印管理規程の一部改定の件/職員就業規則の一部改定の件/嘱託職員就業規則の一部改定の件/パートタイマー就業規則の一部改定の件		

第3回 令和6（2024）年11月5日

出席理事	大和田 理紗	山内 賢治	平田 直之
	秋田 隆志	大森 秀之	渡邊 健
出席監事	長谷川 光男	吉川 誠	
議 事	上半期決算の件/高齢者ケアセンター甲南非常用自家発電設備導入に伴う入札の件/ニュークックチル導入の件/高齢者ケアセンターひょうご大規模改修工事に伴う費用借入れの件/給与規程の一部改定の件/定款細則の一部改定の件/カスタマーハラスメント防止規程制定の件/評議員会の日時・場所及び招集通知発出日並びに提案議案の件		

第4回 令和7（2025）年3月11日

出席理事	大和田 理紗	山内 賢治	渡邊 健
	秋田 隆志	大森 秀之	
出席監事	長谷川 光男	吉川 誠	
議 事	令和6（2024）年度補正予算（案）の件/令和7（2025）年度事業計画（案）の件/令和7（2025）年度予算（案）の件/職員就業規則の一部改定の件/経理規程の一部改定の件/育児・介護休業等に関する規程の一部改定の件/セクシュアルハラスメントの防止に関する規程の一部改定の件/次期評議員選任の件/評議員会の日時・場所及び招集通知発出日並びに提案議案の件		

2. 評議員会

第1回 令和6（2024）年6月28日

出席評議員	小林 和彦	西田 孝司	宮田 克行	三好 登志行
	佐賀 泰子	首藤 風		
出席監事	長谷川 光男	吉川 誠		
議 事	令和5年度事業報告の件/令和5年度収支決算の件/高齢者ケアセンターひょうごエレベーター1・2号機制御盤交換の件/高齢者ケアセンター甲南非常用自家発電設備、整備の件/理事長・業務執行理事の報酬について			

第2回 令和6（2024）年8月16日

出席評議員	小林 和彦	小紫 義也	佐賀 泰子	首藤 風
	西田 孝司	宮田 克行		
出席監事	長谷川 光男	吉川 誠		
議 事	高齢者ケアセンターひょうご大規模改修工事及び工事費用借入れの件/ケアハウスこうべ4階居室空調更新工事の件/防犯カメラ設置工事の件/サテライト宮丘小規模多機能サービス廃止及び池田宮川居宅・あんしんすこやかセンター移設の件/甲南居宅介護支援事業所廃止の件/サービス開設・廃止に伴う定款変更の件			

第3回 令和6（2024）年11月18日

出席評議員	小林 和彦	小紫 義也	佐賀 泰子	三好 登志行
	宮田 克行			
出席監事	長谷川 光男	吉川 誠		
議 事	上半期決算の件/高齢者ケアセンター甲南非常用自家発電設備導入に伴う入札の件/ニュークックチル導入の件/高齢者ケアセンターひょうご大規模改修工事に伴う費用借入れの件/定款細則の一部改定の件			

第4回 令和7（2025）年3月28日

出席評議員	西田 孝司	小紫 義也	佐賀 泰子	三好 登志行
	宮田 克行	首藤 風		
出席監事	長谷川 光男	吉川 誠		
議 事	令和6（2024）年度補正予算（案）の件/令和7（2025）年度事業計画（案）の件/令和7（2025）年度予算（案）の件			

IV 経営会議（および事業推進会議）

原則として、毎月1回、本部と拠点長により、事業執行の報告、調整、提案および協議のための会議を開催しました。

令和6（2024）年4月8日

1. 防犯カメラの運用規定案 2. 4月からの宿直の配置について 3. 就業規則の変更について 4. 新型コロナウイルス感染者への介助を拒否するパート職員への対応について 5. 理事長賞について 6. 特養食費について 7. ひょうご今後の人事について 8. 事故報告（ケアカルテ・サイボウズ）

令和6（2024）年5月8日

1. 永栄・配置変更について 2. 防犯カメラの内規案について 3. 事故報告（ケアカルテ・サイボウズ） ・ ひょうご相談員の配置 ・ 甲南警察案件の報告

令和6（2024）年6月4日

1. 防犯カメラの設置及び運用に関する規程について※合わせて定款別表3について 2. 逆パワハラ概念についての共有と職員への指導について 3. 就業規則等の変更について 4. 特養第4段階の食費設定について 5. ひょうご相談員の配置について ・ 記録の確認について

令和6（2024）年7月5日

1. 特養第4段階の食費設定について（6月経営会議の継続） 2. ケアハウス生活費の改定について 3. 食費の按分を各施設で変えることが可能かどうかについて 4. 11月28日29日の経営協青年協議会の全国大会の参加＆手伝いについて ・ 人事異動に関する辞令 ・ サイボウズについて ・ 池田宮川の宮丘への移転、宮丘外壁工事について ・ 甲南職員状況現状報告

令和6（2024）年8月6日

1. コロナワクチン接種について 2. 特定技能 昇格の目安について 3. 特定技能内製化後について ※ワールドリンクからの提案 4. 最低賃金への対応 5. 在宅部門の人員状況について 6. 防犯カメラの設置に関する家族向け案内 7. グループホームもりきた人員配置について 8. 主任・副主任研修の研修プログラムについて
--

令和 6（2024）年 9 月 4 日

1. 最低賃金改定引き上げへの対応（パート職員の時給について） 2. 次世代育成支援対策推進法改正について 3. 総合パンフレット刷新について 4. ホームページの職員写真（頼政）の入れ替えについて 5. 昇格基準についての確認 6. グループホームもりきたの進捗について 7. 第一電子フェア&セミナーの案内（情報共有）

令和 6（2024）年 10 月 8 日

1. 介護保険事業所の管理者の任命及び待遇等について 2. 辞令発令の確認 3. 防犯カメラ設置規程の修正案 4. 夜間の電話相談の扱いについて 5. 遅刻の勤怠処理について 6. 技能実習生 2 期生について、と 5 期生の採用について 7. 個人情報使用同意書の家族代表者欄についての考え方について 8. 退職者への第三者からの電話での在職確認について 9. 学園都市居宅 9 月請求分の返戻について 10. マイナ保険証の預かりについて 11. むすぼな AI について、テスト導入の検討について
・サイボウズファイル管理へのグループホーム書類の追加（確認事項） ・インスタグラム等 SNS の活用について方針案 ・互助会・慶弔メニューについて

令和 6（2024）年 11 月 8 日

1. 修繕費と資本的支出の考え方の整理 2. 就業規則 懲戒 第 66 条 18 「刑法上の罪に問われ有罪が確定したもの」の表現の変更について 3. グランドビューレストラン料金改定の検討について 4. 相談員長期療養について 5. ICT を用いた死亡診断について 6. 推進会議でお願いした就職フェアの職員派遣の件 ・技能実習生・特定技能生が実務者研修を修了した場合の手当の支給について ・診療所の針刺し事故について ・職員が逮捕拘留された際の対応のまとめ ・採用活動改善に向けて 株式会社あつまるからの提案

令和 6（2024）年 12 月 4 日

1. OfferBox 適性検査の活用について 2. 就業規則 懲戒規定変更案について 3. グリーンヘルスケアサービスからの食材料費値上提案について 4. 甲南運営状況自己点検で気づいた点の共有 5. 総合パンフレット 素案について 6. 職員互助会の次年度メニューについて ・ウイルス対策ソフトについて

令和 7（2025）年 1 月 8 日

1. ラグーンサイト改善及び情報公開ページの提案（ワードプレスの提案について） 2. 2029 年時給 1500 円問題について 3. 甲南の運営指導および指導監査の結果報告

令和 7（2025）年 2 月 3 日

1. 施設長交際費のあり方について 2. 職員就業規則、定年について 3. 互助会会則の別表について 4. 契約書とカスハラ指針 5. 池田宮川の人員について 6. ながたハラスメント関係について 7. ひょうご特養介護報酬加算の報告 8. 老施連関連の情報提供

令和 7（2025）年 3 月 6 日

1. 次年度の人事会議について ・介護主任の異動の件、その他体制や人員等に関する課題等の協議について 2. 令和 7 年度 採用チーム、PJT チーム、職能部会等の責任者及びメンバーについて 3. カスハラ対応指針について 4. 家族等からのカスハラによる契約解除について 契約書と重説変更 5. 永栄園診療所の今後についてのご相談 6. 「介護人材確保・職場環境改善等事業」について 7. 最低賃金変更の 10 月に向けた給与改定について 8. 介護→相談職の理学療法士合格での給与について 9. 口コミサイト「VOICE」への協力依頼について

IV－2 事業推進会議（月 1 回定例会議）

以下の項目について、理事長、業務執行理事、法人 3 事業部、施設長及び施設長補佐参加の下開催。

検討議題

1. 業績報告（予算・実績の確認）
2. 施設稼働率及び運営状況報告（原因と今後の対策）
3. 各担当別事業計画月次報告（①人事採用部 ②研修事業部 ③財務総務部）
4. 拠点、各担当からの議題

V 実地指導・指導監査、監事監査、内部監査

1. 神戸市実地指導・指導監査

神戸市福祉局監査指導部による、法人および施設の適切な事業経営のための実地指導・指導監査は、以下のとおり行われました。指導を受けた内容については、速やかに改善を行いました。

・ケアセンター甲南 12月26日

2. 監事監査

監事による監査は、6月3日に行われました。

定款第 37 条の定めにより、法人の事業報告書およびその付属明細書、計算書類およびその付属明細書並びに財産目録の監査の結果、適正であると認められています。

3. 内部監査

以下の通り、内部監査を実施しました。

7 月	22 日	ケアセンター ひょうご	/	31 日	永栄園
8 月	16 日	ケアセンター甲南	/	29～30 日	ケアセンターながた
9 月	3 日	ケアセンター ひょうご	/	18 日	永栄園
10 月	2 日	ケアセンターながた	/		ケアセンター甲南

11月	7日	ケアセンター ひょうご	/	11日	永栄園
11月	28日	会計監査人による監査 ケアセンター ひょうご			
12月	4日	ケアセンター甲南			
12月	16日	会計監査人による監査 ケアセンターながた			
1月	9日	永栄園	/	10日	ケアセンター ひょうご
2月	5日	ケアセンターながた	/	6日	ケアセンターながた

VI プロジェクト

○法人内インターンシップ制度導入 PJT

令和6年度は、毎月第4金曜日の18:30から高齢者ケアセンターながた会議室に集まり対面でPJT会議を開催しました。インターンシップ制度の活用に向けて、2024版リーフレットの作成、新人歓迎会で選考されたキャラクターに「ふくまる」の名称を付けてシールを作成し、各事業所に貼るなどの啓蒙を進めました。

制度を利用した職員は2人でした。ユニット特養から多床室の特養へのインターンシップを実施しています。甲南拠点では、啓蒙も目的とした役職者による体験型利用の実施も行いました。制度を利用した職員のうち1名が、別拠点の同じユニット特養へのインターンシップを次年度希望しています。

送り出した事業所も受入れた事業所も未だ体験が少ないことも有り、当制度のフローが上手く流れない場面もありましたが、制度を利用した当事者の職員からは、貴重な体験ができたとの感想が寄せられています。

○働き方改革 PJT

毎月1回リモートでプロジェクト会議を開催しました。令和6年度からの新たなテーマとして、育休時短勤務明けの職員の働き方に焦点を当てて議論しました。現行では、育児による時短勤務終了後、全シフトへの対応ができない場合、正規職員から嘱託職員へ転換する形となります。そこで、育児との両立が可能な就業形態で正職として就業を継続できないか、法人独自の育児・就業の両立支援を議論・検討・考案しています。介護職を対象とし、正職として担うべき労働時間等の最低基準を割り出し、労働時間・日数、対応可能シフト、待遇条件について、点数化するシートを作成しました。次の課題としては、介護職を対象として議論してきましたので、他の職種についても同じように制度化できないか、検討する事となっています。

VII 研修

令和6（2024）年度 研修

■ 研修事業部主催

研修名	対象職員	研修内容	実施の有無
介護職員初任者研修	希望職員	介護職員初任者研修	○
介護福祉士実務者研修	希望職員	介護福祉士実務者研修	○
技能実習生研修	技能実習生	基本的技術の習得、介護職員としてのあり方・検定対策	○
介護職入職時(前)研修	中途採用介護職員	介護に関する基本的考え方・基本的支援技術 フォローアップ	○
チューター研修	チューター担当職員	新人育成のためのチューターのあり方	○
主任・副主任研修	主任・副主任職員	職員育成・定着のためのリーダーとしてのあり方・マネジメントについて	○
新卒者研修	新人職員	基礎的支援技術、利用者理解の習得度の振り返り	○
1 年目職員研修	1 年目新卒職員	1 年の振り返り 企画運営について	○
2年目職員研修	2年目職員	個別支援の理解について	○
3年目職員研修	3年目職員	個別支援の理解について、リーダー職とは	○
留学生研修	留学生	記録・ケアについて/神戸福祉会の職員となる準備	○(アリス)
外国人職員研修	外国人職員	記録・緊急時の対応・支援技術の向上	○

研修名	対象職員	研修内容	実施の有無
新人職員必須研修	新人職員	事故防止・虐待防止研修等法定研修	○
職員定着・育成研修	全職員対象	職業倫理・知識・技術・相談援助の基 本 多職種協働	○
法人中途採用職員1日研修	中途採用職員	法人理念・組織運営等の理解	○
中堅職員研修	3 年目以上	利用者理解・ケアマネジメントの展開	○
新人職員3日間研修	内定者	法人理念・法人の事業理解	○
上級者研修 2 日間	主任・副主任職員 次期着任予定職員	スーパービジョン・コーチング・リーダーとしてのマネジメント等	○

VIII 事故、苦情

◎介護関連事故

介護事故・苦情報告（利用者） 令和6年4月～令和7年3月

◎介護関連事故

		転倒	ずり落ち	未服用	転落	誤服用	異食	バルーンチューブのトラブル	経管栄養時のトラブル	行方不明	重篤な誤嚥	誤配薬	その他	計	骨折(再掲)	神戸市報告
特養	永栄園	44	44	13	27	9	8	2	1	0	0	2	34	184	2	0
	長田	11	3	0	4	3	1	1	0	0	0	0	10	33	1	1
	西部	8	11	3	9	0	0	0	0	0	0	0	3	34	0	0
	宮丘	10	10	12	7	4	5	0	1	0	0	0	16	65	1	0
	兵庫	68	59	35	61	6	22	6	3	0	3	0	88	351	4	5
	甲南	32	18	16	10	7	3	1	0	1	5	3	43	139	1	2
	小計	173	145	79	118	29	39	10	5	1	8	5	194	806	9	8
シヨート	永栄園	7	1	6	4	2	3	0	0	0	1	0	1	25	0	0
	長田	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	2	6	0	0
	西部	12	10	5	5	1	0	0	0	0	0	0	6	39	0	0
	宮丘	11	17	6	3	0	0	0	0	0	0	0	19	56	0	0
	兵庫	48	12	4	10	2	2	1	0	1	0	0	9	89	0	1
	甲南	67	33	22	2	4	4	0	3	6	0	2	19	162	2	3
	小計	145	74	46	24	9	9	1	3	7	1	2	56	377	2	4
デイ	永栄園	6	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	2	12	0	1
	西部	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	5	0	0
	兵庫	6	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	3	12	1	1
	小計	14	2	0	1	1	3	0	0	0	0	0	8	29	1	2
ヘルプ	長田	1	0	3	0	1	0	0	0	0	0	2	33	40	0	0
	小計	1	0	3	0	1	0	0	0	0	0	2	33	40	0	0
ケアハウス	兵庫	107	45	32	26	9	5	1	1	0	1	1	63	291	10	20
	甲南	57	21	33	19	6	5	4	1	4	10	4	51	215	13	8
	小計	164	66	65	45	15	10	5	2	4	11	5	114	506	23	28
GH	甲南	13	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	5	21	0	0
	小計	13	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	5	21	0	0
有料	甲南	59	12	14	1	4	1	0	0	11	0	1	34	137	1	1
	小計	59	12	14	1	4	1	0	0	11	0	1	34	137	1	1
合計		569	299	210	189	59	62	16	10	23	20	15	444	1916	36	43

※前年度合計 2211件

◎苦情

	永栄園	ながた		西部	宮丘	ひょうご					甲南						
	DS	特養	HH	SS	特養	特養	SS	DS	CH	特養	SS	GH	CH	有料			
苦情	3	2	11	2	2	3	3	5	9	3	1	1	4	6	55		
神戸市報告案件	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
係争案件	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		

IX 労働災害

◎労働災害と労災からの退職者

拠点	永栄園	ながた	宮丘	ひょうご	甲南
労働災害	3	5	0	3	1
災害概要	腰痛1 その他2	通勤3 転倒2	－	その他3	－
労災申請	3	3	0	3	1
労災認定	3	3	0	3	1
退職者	0	1	0	0	0

以上