

あしはらだより

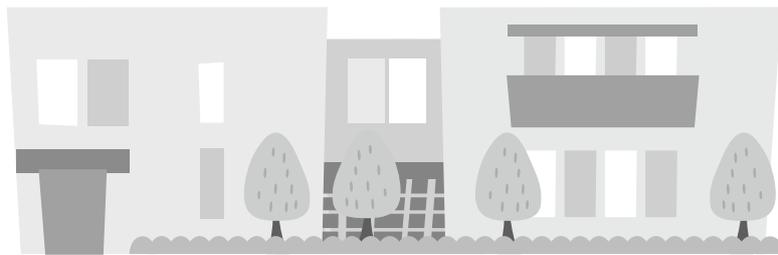
令和4年度年報

令和4年度事業報告
令和5年度事業計画



人が人として
人とともに
豊かに生きる。





令和4年度年報

令和4年度事業報告
令和5年度事業計画



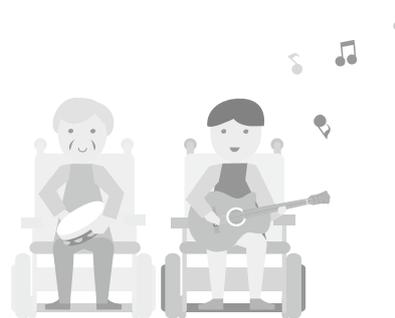
令和4年度年報発刊にあたって 所長 谷口 健志	3
法人理念	4
令和4年度 事業報告	
法人本部	6
芦原デイサービスセンター	14
令和4年度 決算報告	24
令和5年度 拠点収支予算書	26
組織図	27
職員の状況	28
サービス提供内容の流れと職員の業務内容	29
各拠点の事業報告	30
深津居宅介護支援事業所 事業報告	32
深津地域包括支援センター 事業報告	33
(西宮市高齢者あんしん窓口深津)	
食事部門報告	34
実習生受け入れ報告	35
内部研修報告	36
外部研修報告	37
講座実施報告	39
実践研究発表	41
写真で振り返る令和4年度の芦原デイサービスセンター	47
令和5年度 事業方針・計画	
法人本部	50
芦原デイサービスセンター	56



令和4年度年報発刊にあたって



芦原デイサービスセンター 所長
谷口 健志



令和4年度の年報をお届けいたします。

新型コロナウイルス感染症の影響は3年目を迎え、引き続き対策や対応を取りながらの一年となりました。令和3年度は陽性の判明による休所がありました。当年度は利用者や職員に陽性が判明したものの「陽性者発生時の事業継続マニュアル」に沿って対応し、年間を通して休所せずサービスを継続することができました。また、居宅介護支援事業所、および地域包括支援センターでも感染対策や制限を伴いながらの事業となりましたが、大きな中断などなく経過することができました。利用者やそのご家族、関係者の皆様には多大なご理解、ご協力をいただき、心より感謝申し上げます。

当年度は約2年ぶりに外出を再開し、年度の後半からは同じく約2年以上中断していたデイサービスの一部の講座が再開できるなど、徐々に感染症対策と活動の充実を両立する方向での取り組みが実現してきました。今後も以前のような社会活動を再開する動きに合わせ、支援の在り方を検討し進めていきます。

また国内各地で毎年様々な自然災害に見舞われている中であって、当センターでも防災対応力の向上を目指し、地域の方と協力して防災研修会を開催いたしました。併せて、災害時に生じる事業への影響をできる限り短く、また小規模で乗り越えられるよう、「事業継続計画（BCP）」の整備にも取り組みました。感染症対策も含め、非常時の対応について引き続き実効性のあるものを計画し、周知徹底していきます。

この他、地域公開講座の開催、および当法人の地域貢献部会と地区社協の取り組みとなるフードバンク（フードパントリー）を、当センターを会場として実施しました。また、社会福祉士や介護福祉士等の実習生、中学生の社会体験（トライやるウィーク）を受け入れ、専門職育成や教育への支援も行いました。今後もサービスの対象者だけでなく、地域の皆様や将来の福祉を担う人材など、様々な方にとって当センターとしての役割を果たせるよう、より一層取り組んでまいります。

理 念

Philosophy

人が、
が、
として
とともに 豊かに生きる

We live and enhance life together as human beings

基本方針

- 1 わたくし達は人との出会いを大切にします
- 2 わたくし達は思いやりと謙虚な気持ちを大切にします
- 3 わたくし達は個人を尊重し心優しい援助に努めます
- 4 わたくし達は社会福祉に貢献できるよう資質の向上に努めます
- 5 わたくし達は地域との信頼を深め開かれた施設運営に努めます

Policy

- 1 We treasure our encounters with each other.
- 2 We cherish sympathy, charity and humility.
- 3 We respect individuals and support them tenderly.
- 4 We develop qualities to contribute to the welfare of society.
- 5 We deepen mutual trust with local communities.

令和4年度

事業報告





令和4年度 事業報告

法人本部

1. はじめに

新5カ年計画の3年目としてそれに則った運営を行いました。

5月に甲寿園で新型コロナウイルスのクラスターが発生したのを始めとして、各事業所でも利用者、職員に発症者が出てその対応に迫られた一年でした。それに対応して短期入所事業や通所事業などを中心に当初立てた事業の目標には届かず、減額した補正予算を組むことになりました。

各事業所が感染拡大防止の対策に努めて、事業の継続をいかにしていくかについて苦慮しながら対応しました。

また、昨年度西宮すなご医療福祉センターで起こった虐待事件の経験を踏まえ、各事業所で防止の観点から職員の人権に対する考え方や、不適切なケアへの対応を強化しました。

新卒大学生や短大生、専門学校生の採用に関しては年々状況が厳しくなり、紹介会社による中途採用や高校生の採用に力を入れました。

法人本部の事業方針として次の8項目を掲げ、各事業を円滑に行いました。

- 1) 法人内のガバナンスの強化・社会福祉法人に求められる円滑な組織運営のシステムの構築
- 2) 財務計画の分析、チェック機能体制の強化
- 3) 人事制度の整備・運用の充実化、並びにそれに即した研修制度の充実
- 4) 採用力の強化、職員の定着をさせるための方法の実施
- 5) 各施設における建物や設備のメンテナンスの再考、物品調達の合理化による費用削減
- 6) 防災対策・危機管理対策の向上
- 7) 地域貢献活動のより一層の強化
- 8) 「働き方改革法案」に適應した体制の整備

2. 事業報告

1) 法人内のガバナンスの強化・社会福祉法人に求められる円滑な組織運営のシステムの構築

(ア) 理事会、評議員会の開催

定例の理事会は4回開催します。評議員会は3回開催します。

コンプライアンスに則した経営を遂行するため、事業計画・予算、事業報告・決算、大型修繕計画、大型備品の購入、運営上の変更等について審議を行います。

⇒定例の理事会を6月7日、6月25日、9月24日、12月9日、3月15日に計5回開催いたしました。

また、臨時の理事会を10月15日、1月28日に2回開催しました。

定例の評議員会は6月25日、12月21日、3月24日に3回開催しました。

評議員選任解任委員会で評議員を改選しました。

(イ) 常勤役員会を原則月2回、必要なときは臨時で開催し、法人の事業運営について協議します。

⇒常勤役員会は月2回、臨時で2回、計26回開催いたしました。

(ウ) 経営協議会を原則月2回開催し、各事業所の経営状況、運営上の諸問題などについて協議します。

⇒経営協議会は月2回、計24回開催いたしました。

(エ) 法人本部において各施設が行っている事業や部署の集約について検討し実行します。

⇒管理部において設備管理の集約、採用担当者が学校やハローワークの訪問を行っています。

(オ) 法人規程集の整備・電子化を行い、効率化を図ります。

⇒規程集の電子化は主要な部分を行いました。

(カ) 各専門部会（事務担当部会、栄養・給食担当部会、研修担当部会、広報活動部会、危機管理・防災対策部会、ボランティア支援部会、地域貢献活動支援部会）、事業種別連絡協議会、甲山地区施設連絡協議会を開催し、それぞれのミッションに基づき、施設を横断的に超えて運営を行います。

事務担当部会	第1回 5月17日(月) 第3回 10月25日(月)	第2回 7月27日(火) 第4回 2月28日(月)
栄養・給食担当部会	第1回 4月22日(木) 第3回 11月26日(金)	第2回 7月30日(金) 第4回 3月4日(金)
研修担当部会	第1回 5月26日(水) 第3回 7月28日(水) 第5回 9月22日(水) 第7回 11月22日(水) 第9回 3月23日(水)	第2回 6月23日(水) 第4回 8月25日(水) 第6回 10月27日(水) 第8回 2月16日(水)
広報活動部会	第1回 7月29日(木) (紙面) 第2回 8月25日(水) (一部オンライン)	
危機管理・防災対策部会	第1回 8月4日(水) 第2回 9月16日(木) 第3回 10月4日(木) 第4回 11月18日(木) (一部オンライン) 第5回 12月16日(木) (一部オンライン)	
ボランティア支援部会	第1回 6月17日(木) (オンライン) 第2回 11月24日(水) (オンライン) 第3回 2月17日(木) (オンライン)	
地域貢献活動支援部会	第1回 7月14日(水) 第3回 11月18日(木) 第5回 3月16日(水)	第2回 9月16日(木) 第4回 1月20日(木)

(キ) 電子決裁システムを導入し決裁のスピードを早めることで、事業運営の機動力を向上させます。

⇒電子決裁システムは9月から運用を開始しました。迅速に決裁がなされ円滑な運用が可能になりました。

(ク) 施設統括部長を中心に各事業の運営に関する現状を常に把握し、利用率の向上、苦情への適切な対応などに迅速に対応していきます。

⇒新型コロナウイルス感染症防止の関係で短期入所や通所事業を縮小し、いつ再開するかの判断を施設統括部長を中心に行いました。

(ケ) 合同苦情解決委員会を年1回(2月)開催します。

⇒新型コロナウイルスの急速な感染期であったため、2月に書面で開催いたしました。

2) 財務計画の見直しと分析、チェック体制の強化

- (ア) 法人本部における財務部門のチェックを強化し、全体としての財務計画に沿って、本部として年に1,800万円以上の積立を目標とします。また、法人全体で1億4千万円以上の積立金を目標とします。
⇒各施設の月次試算表のチェックを毎月行いました。本部としては1億3,382万円の積立を行いました(小松事業所売却代金1億1,382万円含む)。目標としていた1,800万円以上の積立は行えませんでした。法人全体の積立金は新型コロナウイルス感染症第5波、第6波の影響による事業縮小等により、目標を達成することができませんでした。法人全体での積立金は1億964万円(小松事業所売却代金1億1,382万円除く)となって1億4千万円の達成はできませんでした。
- (イ) 事業継続可能な財務状況に向け法人全体の経営改善に努めます。
⇒法人全体並びに各拠点の収益性、資金繰り、短期安定性、長期持続率の指標を基に財務状況の改善に努めています。新型コロナウイルス感染症の影響により利用率が低下している事業を中心に、施設長と方策を考えながら利用率の向上に取り組みました。
- (ウ) 収入に関しては、各事業所が事業内容を精査して可能な加算をとって増収につなげるとともに利用率の拡大を目指します。また、コロナや感染症の影響で減収にならないよう努めます。
⇒各事業で可能な限り加算を取るよう努めました。短期入所の定員を入所に振り替えたりして、感染症の影響を受けないように努力しました。
- (エ) 各事業の利用率、並びに収支状況に関しては、拠点施設の各事業について数値目標を設定します。それに対して経営協議会で実績を評価し収支のバランスが保たれているかをチェックします。もし目標から逸脱している点があれば、対応策を随時講じます。
⇒毎回の経営協議会で利用者の状況を報告し、チェックしました。コロナの影響を受けて目標を下回ってしまった事業がありました。
- (オ) 支出に関しては、稟議を回す際に予算に合致しているか、また適正な額での支出かを常にチェックします。
⇒稟議を回す際には2社以上の業者から見積もりを徴取して、より安価な業者から購入しました。
- (カ) 新型コロナウイルスの外部からの侵入をなるべく減らせるような工夫(入所と短期入所のゾーンの分離など)を検討し、事業運営の仕方を考慮します。
⇒クラスターが起こった甲寿園では、その後入所と短期入所のゾーンを分けて、事業運営を行いました。
- (キ) 中間監事監査を11月、決算監事監査を5月に行います。会計監査人による会計監査を適宜実施します。
⇒決算監事監査を5月に実施しました。会計監査人による第1回目の期中監査を9月に実施しました。
中間監事監査は11月に行いました。
- (ク) 適正な運営と相互牽制のため、各事業所の財務管理、サービス面の内部監査を実施します。
⇒内部監査は実施できませんでした。

3) 新人事制度の整備・運用、研修制度

- (ア) 新人事制度の運用が本格稼働して2年目に入り、全職員が法人理念に基づいて行動できる人材になってもらえるよう指導、教育を行います。
⇒本格稼働から2年となり、法人理念に基づいてどう行動するべきかが職員の意識にも浸透してきました。
個々が目標管理シートを記入して、上長と面談を行い、育成のための指導、教育を行いました。

- (イ) 正当な評価や指導ができるよう、評価者の資質を向上させる研修を適宜行い、円滑な運用に努めます。
⇒今年度新しい評価者となった役職者を対象に研修を行い、下半期にフィードバック面談の研修を行いました。
- (ウ) 人事制度とリンクしたキャリアパス制度を作成し、研修システム体制の体系化を図り、人材の育成を進めます。
⇒研修担当部会や事業部会を中心に、等級ごとに受けるべき研修の体系化を図る論議を行い、次年度に繋がりました。
- (エ) 関係機関が主催する役員対象の研修会への参加を進めるとともに、幹部や役職者の養成のための研修会への参加を勧めます。
⇒全社協主催の施設長研修の対象者はいませんでした。その他の研修は随時、オンラインを中心として参加しました。
- (オ) 法人職員合同実践研究発表会を開催し、職員の研究・研修の充実を図り日々の仕事で課題を設定して、業務や能力の向上を図ります。
⇒11月21日に参加者を制限して、オンラインも併用して開催しました。
- (カ) 職員研修・勉強会を開催し、業務上必要な各種の資格取得を奨励します。
⇒職員研修・勉強会は各事業所で行っています。幼稚園教諭の免許など事業所が必要と認めた資格には手当を新設して、取得するための費用も出しました。
- (キ) 人材育成・確保に関して見学実習等の受入等、日本福祉大学と連携をしていきます。
⇒提携は引き続き行っていますが見学実習は新型コロナウイルス感染症の影響でほとんど休止の状態でした。
- (ク) 大阪市立大学の障がい医学・再生医学寄附講座にて、重症心身障害児者に関わる医師・医療職人材の育成に寄与します。
⇒障がい医学・再生医学寄附講座を引き続き開設しました。

4) 採用力の強化、職員定着の努力

- (ア) 採用担当者が、学校やハローワークへ積極的に訪問を行います。
⇒新型コロナウイルス感染症の影響で積極的に学校訪問できない期間がありました。4年生大学3校、短期大学5校、専門学校3校、高等学校43校に訪問しました。ハローワークは38回訪問し、ハローワークでのミニ面接会は3回実施しました。
- (イ) 定期採用試験は年4回を予定していますが、状況に応じて随時行います。
⇒定期採用試験はほぼ月1回実施していますが、前半は応募者がいない状況でした。後半は状況に応じて臨時に数回行いました。
- (ウ) 採用試験に適性検査を導入し、判定するときの判断材料とします。
⇒適性検査を導入しました。合否判断の材料の一つとしました。
- (エ) 中途採用においても、正規職員採用、非正規職員採用との違いを明確にして、採用試験を行い、人材難の状況に対して柔軟に対応できるようにします。また職員紹介制度、ハローワーク等への求人、有料紹介会社の活用により、迅速な職員確保に努めます。

⇒中途採用で正規職員24名、嘱託職員19名、パート職員29名を採用いたしました。

(オ) 実習生が減少している現状に対処すべく、学校訪問などで実習生の確保に努めます。

⇒新型コロナウイルス感染症防止の観点から実習生の受け入れを制限しました。

(カ) 各専門学校や高等学校に奨学金制度の利用拡大を呼びかけます。

⇒学校訪問の際に呼びかけは行っていますが、利用にまで至っていません。

(キ) 技能実習生を中心に外国人就労者の受入れは新型コロナの影響で減退していますが、今後の可能性について検討します。

⇒技能実習生の管理団体と情報交換し、実習生受け入れに向けて検討を行いました。

新型コロナウイルス感染症の状況が改善されれば、実行していきます。

(ク) 大学や県社協、人材会社等が主催する就職フェアに参加します。

⇒7月10日と9月4日に就職フェアに参加しました。

数名の方がブースに訪れましたが、採用にまでは繋がっていませんでした。

(ケ) 大学のボランティアサークルなどとの関係を可能な限り構築し、採用につながるような動機づけを行います。

⇒新型コロナウイルス感染症の防止で大学も登校や学校訪問を制限しており活動はできませんでした。

(コ) 職員の労働の負担を和らげるために、ロボットやICTを導入することを検討します。

⇒検討はしていますが、実施には至りませんでした。

(サ) 労働環境の改善をすすめ、職員の健康管理の課題に引き続き取り組みます。

一般健康診断はもちろん特殊健康診断やストレスチェックを実施します。

⇒春季の健康診断、特殊健康診断、ストレスチェックは例年通り行いました。

(シ) 新規卒業者の人材の確保のために、ホームページ、求人サイトの有効活用を行います。

⇒ホームページ、求人サイトは従来通り活用しています。人材採用プロジェクトチームを結成して、SNS等を使った方法を検討しました。

(ス) 永年勤続表彰(10年、20年、30年、40年)を行います。

⇒11月21日に表彰を行いました。

5) 各施設における建物や設備のメンテナンスや物品調達の合理化

(ア) 法人本部として、建物や各種設備を把握して、費用対効果をさらに重視するため各施設の現状に即したメンテナンスの計画を立てます。

⇒管理部の担当者が設備の台帳を作成し、メンテナンスの管理をしました。

(イ) 各施設の事務担当部会員と協調して競争入札・競争見積体制を推進し、経費の節減を目指します。

⇒適宜、競争入札・競争見積を実施しました。

6) 防災対策・危機管理対策の向上

(ア) 令和2年度に新型コロナウイルス感染症、浸水想定区域及び土砂災害警戒区域を追加し、全面改訂した第3版BCP(事業継続計画)を職員に周知し、より一層各種災害に強い法人の構築を図ります。

⇒各事業所で確認し、令和6年福祉事業所のBCP義務化にあたり、未作成の事業所のBCP作成を進めました。

コロナ感染防止対策については、年度を通して、日々の標準予防策の徹底とフェーズに応じた事業継続を実施しました。甲寿園でのコロナ感染クラスター発生時に、法人内他施設からの職員派遣や物資支援を行い、その経験から法人内事業所の協力体制を構築するために、甲山緊急事態支援チーム（KEAT：KABUTOYAMA Emergency Assistance Team）の設置を行いました。その後も各事業所で感染は発生したが、感染拡大防止に努め、事業縮小、部分閉鎖、再開など繰り返しながらもサービス提供に継続しました。

(イ) 災害発生時に地域住民を支援できるように物品の備蓄・整備を拡充するとともに、被災地域住民の施設内受入等の支援については、コロナ禍の収束後に再度、市担当部局と擦り合わせを行います。

⇒甲山地区では、鷲林寺自主防災組織から協力体制の依頼があり、今後は地域・施設合同の防災訓練や災害時の地域支援の役割の実際について、地域住民とともに協議を行い、協定書づくりを進めていくこととしました。

(ウ) 法人内施設が実施する各種災害を想定した訓練を指導します。

⇒各事業所は年間計画に沿って実施しており、防災対策部会で訓練内容を確認と報告しました。

(エ) 日本福祉大学提携社会福祉法人間の災害時ネットワークを活用し、災害対策担当者研修等に積極的に参加します。

⇒「日本福祉大学と提携社会福祉法人による災害時の連携・支援に関する覚書」と「手引き」をもとに、提携法人による支援体制の運用が開始されました。

7) 地域貢献活動の実施

(ア) コロナウイルスの感染状況を見ながら、喀痰吸引研修事業を開催します。

⇒昨年度同様、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、喀痰吸引研修事業は中止しました。

(イ) 法人成年後見事業を運営している「特定非営利活動法人みどり兵庫」の運営を支援し、成年後見従事者の養成講座の開設を支援していきます。

⇒法人から運営委員5名を派遣しています。養成講座は開設できませんでした。

(ウ) 西宮市社会福祉協議会主催の社会福祉法人連絡協議会に世話人として参加します。

⇒理事長が監事として参加しました。防災部長も当法人より出しています。

各部会の委員も参加しています。

(エ) 県や市の社会福祉協議会や、NPO法人、民生委員・児童委員その他の地域の諸団体との交流を通じて、地域貢献事業を行っていきます。

⇒新型コロナウイルス感染症のため活動はかなり制限されました。甲寿園とにしのみや苑地域サポート施設として甲山地区のワゴン車での移動支援を行いました。

8) 「働き方改革法案」に適応した体制の整備

(ア) 職員の勤務形態の責任度合いや労務の内容について検討して、「働き方改革法案」に沿った形で運用していきます。

⇒勤務形態によって責任度合いや労務の内容に違いを設けています。

(イ) 同一労働、同一賃金の理念に則り整合性を図るため、就業規則、給与規程の改正について検討いたします。

⇒規程を改正して、嘱託職員、パート職員の福利厚生を正規職員と同様にしました。

(ウ) パワーハラスメント、セクシャルハラスメントなどを職場から一掃するため窓口での対応の強化や、研修の実施など全法人をあげて対応します。

⇒外部の弁護士、社会保険労務士を交えたハラスメント対策委員会を新設し、窓口対応を強化し、新しいスキームを構築いたしました。

9) 各専門部会

(ア) 事務担当部会では「事務機能の効率化と事務員のスキルアップ」を方針とします。電子決裁ソフトの導入や、タイムカードの電子化により作業の効率化を図ります。会計監査法人による監査指導に基づき、適正な会計処理を身につけるとともに、各種法改正に即した事務手続きが出来るよう事務員のスキルアップを図ります。また、資材や消耗品の共同購入などで経費削減に取り組みます。

⇒電子決裁システムは9月1日から本格運用を開始し、事務の効率化を進めることが出来ました。また、タイムカードの電子化についても各拠点に導入を行い、事務の効率化が進んでいます。会計監査法人による監査指導は、新型コロナウイルス感染症の影響によりリモートでの監査が中心でしたが、12月14日と12月15日の2日間、往査での監査を実施しました。事務担当部会を年4回実施し、事務員同士の情報共有を図りました。共同購入については、次年度以降に引き続き検討を行います。

(イ) 栄養・給食担当部会では、各施設の情報交換を積極的に行い、法人内の連携に努めます。また、近年の自然災害や感染症拡大に備え、各施設の特性を鑑み、非常食やマニュアル等の整備やハサップの導入を行い、安全かつ衛生的に食事が提供できる体制作りを努めます。

⇒各施設の感染状況や感染症発生時の栄養士の対応について情報交換を行ったことで、今後起こりうる事案を想定し、人員体制整備や必要物品(備蓄食品、ディスプレイ)の購入など各々の施設で事前に対策を行うことができました。

特別養護老人ホームでは、ご利用者のADLやニーズに合わせて食形態の見直しを行いました。そして、各施設共に物価高騰に伴う仕入れ食材や業者の選定など情報の共有に努めました。2021年6月よりHACCP制度の義務化により、給食委託会社と連携をし、衛生管理の強化に取り組みました。

(ウ) 研修担当部会では、新型コロナウイルスの感染状況に配慮しつつ、人材育成を目標とした法人合同研修(新任職員研修、新任フォローアップ研修、法人職員合同研修、役職者研修、法人職員合同実践研究発表会、法人施設研修)を実施します。また、各施設が開催する研修会等の機会を情報提供し、施設間相互の研修支援を実施します。

⇒今年度も、新型コロナウイルス感染症対応のため、(R3年度)新任職員研修、法人職員合同研修、施設間研修は中止または規模縮小となりました。新任フォローアップ研修、役職者研修、法人合同実践研究発表会では、人数や様式の変更を余儀なくされましたが、例年に劣らず充実した内容を提供できました。これら研修でも、また部会そのものでも、リモートでの参加やプレゼンが違和感なく行えるようになり、コミュニケーション手段の選択肢が増えたことは、コロナ禍の副産物といえるかもしれません。また、法人全体での研修実態を把握するため、部会メンバーにお願いして各施設での情報を収集し、データベースを構築中です。人事評価制度とのマッチングや、施設間、職種間での研修の標準化や効率化に役立てていきたいと考えています。これらの活動を踏まえ、引き続き、部内でも活発な情報交換、議論や勉強を継続してまいります。

(エ) 広報部会では、各拠点の情報を共有し、各部会で行っている地域向けの活動の情報収集を担当制で行っています。統一した発信ができるよう引き続き行います。「人材確保」につなげるためリーフレットの内容の一部の見直しを検討し、就職フェア等で活用しているクリアファイルを増刷します。

⇒各拠点における地域向けの活動について、広報部より統一した発信はありませんでした。「人材確保」のための法人リーフレットの見直しを行い、クリアファイルとセットで今期の就職活動用に増刷を行いました。

(オ) 新たに令和2年度に全面改訂した第3版BCP（新型コロナウイルス等の感染症対策、土砂災害警戒区域及び水害（浸水）想定区域を追加した事業継続計画）を職員一人ひとりに周知するとともに、これを基本として、施設ごとの特性をより一層、考慮した危機管理・防災対策に取り組みます。

⇒法人第3版BCPについて、各事業所担当者と再確認をしました。また法人災害対策本部と各事業所の対策の連動について、各事業所の防災マニュアルの点検を行いました。各事業所版BCPは、西宮すなご医療福祉センター（平成18年版であるため見直しを必要とする）とにしのみや苑（令和3年4月版）のみが作成しているが、他事業所においてもBCPの作成を進めています。

令和3年度版西宮市防災マップより、各事業所の災害ハザードエリアの確認と災害対策の見直し、安井保育園、夙川さくら保育園が新たに夙川氾濫の区域に指定され避難計画を作成しました。その他各事業所の災害時備蓄品（にしのみや苑）の点検及び職員への周知状況等（BCM）の情報交換を行いました。

(カ) ボランティア支援部会では、ボランティア便りを年2回発行し、広報活動に努めます。大学と連携して、ボランティアの育成に努めます。地域住民や学生がボランティア等で福祉に関わることに誇りを持ち、社会から敬愛を得られるシンボルを作ることを検討いたします。

⇒ボランティア活動は、今年度は法人内各事業所において新型コロナウイルス感染症防止の為、受け入れをほとんど行えませんでした。そのため、ボランティア便りは発行回数を1回と減らし、3月18日に発行しました。シンボルについては、それにこだわらず社会から敬愛を得られる方法を検討することとしました。新型コロナウイルス感染状況が収束して、ボランティアが再開されてから実態を見て検討していきます。

(キ) 地域貢献支援部会では法人内各拠点の専門分野である保育、医療、介護の知識を生かして、WEBでの公開講座を開催し、地域住民へ福祉教育の推進を行います。又、地域の福祉活動への参加、NPO法人みどり兵庫の活動や法人内各施設の活動の協力サポートをして、地域福祉の一翼を担います。

⇒専門分野の知識を生かしたWEBでの公開講座として「車椅子操作・歩行介助」と「介護者が作る簡単料理」を配信し福祉教育を行いました。福祉活動への参加として12月に地域の清掃活動や防火活動に参加しました。NPO法人みどり兵庫の活動は無く、サポートができませんでした。新たな取り組みとして地域の食糧調達困難者に各施設の備蓄食料を配る“フードパントリー”を計画し、西宮市や社会福祉協議会と協議を重ねました。令和4年度に開催します。

10) その他

(ア) 各施設の事業報告集を上半期に発行します。

⇒各施設の事業報告を上半期に発行しました。

(イ) 新規事業計画については引き続き検討を行います。

⇒具体的な検討は行えませんでした。



令和4年度 事業報告

芦原デイサービスセンター

1. 事業総括

4月に高齢通所介護事業所において利用者、職員合わせて9名の新型コロナウイルス感染症の陽性が判明しましたが、今年度の重点方針の一つである「陽性者発生時の事業継続マニュアル」に沿って対応したことで、年間を通して休所することなく、サービスを必要とする方への支援を続けることができました。また、約2年ぶりに1日外出やおやつ作り、9月と3月には地域公開講座の開催と、段階的かつ着実に活動を再開することができました。

今年度の重点課題である障害者生活介護事業所の利用率アップと収入増については、相談支援事業所への利用案内や利用者家族への声掛けに力を入れたことで、新規利用者の獲得や既にご利用いただいている方の利用回数増など、一定の成果は見られましたが、目標を大きく下回りました。来年度も最重要課題として位置付け、現在特に力を入れている個別支援計画の充実など、事業所の特長を広く知っていただけるよう相談支援事業所や特別支援学校等の関係機関に働きかけ、登録者数や利用率の向上に取り組めます。

2. 事業報告

1) 高齢者通所介護

(ア) 定員32名で年間平均利用率85% (平均27.2名) の堅持を目標に取り組みます。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
要介護	23.1 (25.3)	25.4 (21.9)	25.5 (22.3)	25.1 (23.3)	25.9 (24.7)	26.1 (23.9)	27.0 (24.2)	27.0 (25.3)	27.1 (26.6)	26.9 (24.9)	26.6 (23.5)	27.9 (26.2)	26.1 (24.3)
要支援 含む	25.3 (27.9)	27.3 (24.3)	27.5 (25.4)	27.3 (25.7)	27.8 (27.2)	27.8 (26.5)	28.4 (27.1)	28.5 (28.2)	28.8 (29.1)	28.1 (27.4)	28.2 (25.6)	29.1 (28.5)	27.8 (26.9)
利用率 %	79.1 (87.3)	85.5 (76.0)	86.1 (79.4)	85.5 (80.2)	86.9 (85.1)	86.9 (82.8)	88.8 (84.7)	89.1 (88.2)	90.0 (91.0)	87.9 (85.7)	88.2 (80.1)	93.1 (89.1)	87.3 (84.1)
開所 日数	26 (25)	26 (18)	26 (26)	26 (27)	27 (22)	26 (26)	26 (26)	26 (26)	27 (27)	24 (24)	24 (24)	27 (27)	25.9 (24.8)

※ () 内は前年同月

⇒4月に利用者、職員合わせて9名の新型コロナウイルス感染症の陽性が判明し、収束まで約10日を要しました。その間、利用を自粛された方もおられましたが、利用前、就労前の抗原検査の実施など、「陽性者発生時の事業継続マニュアル」に沿って対応したことで休所することなく、サービスを必要とする方への支援を続けることができました。利用率についても5月以降は安定し、目標とする利用率を達成することができました。

(イ) ICTの活用や少人数での実施など、感染対策を講じながら講座やボランティアの活動、外出など、段階的に活動を再開していきます。

⇒個別に近い形で関わることのできる漢方整体や大正琴などのボランティア活動、散歩、バラ園への外出など、感染拡大状況を見ながら段階的に再開することができました。

(ウ) 質の高い認知症ケアを提供するために、認知症介護実践者研修やリーダー研修、タクティールケアなど、研修計画に基づき受講を進めます。また、オンライン研修への参加を積極的に行うことで、職員それぞれのスキルに応じた学びの機会を提供します。

⇒オンライン研修を中心に、認知症ケアについて学びの機会を持ちました。また、研修の成果を職場全体で共有できるよう、研修報告会も開催し、職場全体で認知症ケアへの理解を深めました。

(エ) 利用者、家族を対象としたサービス満足度調査を実施し、サービスの向上を図ります。また、調査の集計結果やいただいたご意見は、利用者に書面でフィードバックします。

⇒7月から8月にかけてサービス満足度調査を実施しました。送迎時間が一定しないことや、一方で、食事の味付けが良いなど、約4割の方から回答をいただきました。また、分単位での送迎時間の希望など、個別性の高いご意見が多かったため、個別に回答させていただきました。

(オ) 利用者の人権擁護、虐待防止のための委員会を毎月開催します。また、法人研修担当部会とも連携し、権利擁護や虐待防止についての所内研修を年2回、実施します。

⇒8月に虐待防止委員会の企画で人権に配慮した環境についての所内研修会を開催しました。また、全職員を対象に虐待防止に向けたアンケートを実施し、アンケート結果のフィードバックを含めた所内研修会を1月に開催しました。

(カ) 看護主任を中心に看護会議を定期的に開催します。看護会議や日常業務を通して高齢者通所介護と障害者生活介護の看護マニュアルなどの統一化を図ります。

⇒隔月で開催している看護会議で、利用者情報等の効率的な共有方法、高齢者通所介護と障害者生活介護の看護マニュアル統一について、取り組みました。

(キ) 法人危機管理・防災対策部会とも連携し、感染症や災害が発生した場合であっても、必要なサービスを継続的に提供できるよう、研修やシミュレーションを実施します。また、実施にあたっては地域住民の参加も呼びかけます。

⇒5月と11月に通報・避難訓練、9月には全職員対象に緊急連絡網伝達訓練を実施しました。また、3月には地域住民とともに防災についての研修会を開催しました。

2) 障害者生活介護

(ア) 各曜日の登録者数については定員の25名を確保し、年間平均利用率84%（平均21.0名）を目標に取り組みます。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
生活介護	19.7 (22.3)	20.8 (21.2)	19.2 (21.2)	19.5 (20.4)	20.1 (20.7)	19.0 (20.0)	18.6 (19.2)	17.8 (19.5)	17.5 (20.4)	18.3 (19.8)	18.8 (20.0)	19.6 (19.7)	19.1 (20.3)
地域支援 含む	19.7 (22.3)	20.8 (21.2)	19.2 (21.2)	19.5 (20.4)	20.1 (20.7)	19.0 (20.0)	18.6 (19.2)	17.8 (19.5)	17.5 (20.4)	18.3 (19.8)	18.8 (20.0)	19.6 (19.7)	19.1 (20.3)
利用率 %	78.9 (89.4)	83.1 (84.8)	76.8 (84.6)	77.8 (81.6)	80.4 (82.8)	75.8 (80.0)	74.3 (76.6)	71.5 (77.8)	70.2 (81.5)	73.3 (79.2)	75.2 (80.2)	78.7 (78.8)	76.3 (81.4)
開所 日数	26 (26)	26 (26)	26 (26)	26 (27)	27 (26)	26 (26)	26 (26)	26 (26)	27 (27)	24 (24)	24 (24)	27 (27)	25.9 (25.9)

※（ ）内は前年同月

⇒相談支援事業所への利用案内や利用者家族へのお声掛けをした成果が現われ、新規利用者の受け入れや既にご利用いただいている方の利用回数増などがありましたが、一方で、毎日のご利用いただいていた方が4月と6月に相次いで施設入所された影響が大きく、目標とする利用率を大きく下回りました。引き続き利用率改善に向けて、事業所の特長を広く知っていただけるよう相談支援事業所や特別支援学校等の関係機関に働きかけを行っていきます。

- (イ) 短時間外出の機会を段階的に増やします。また、利用者が楽しみにされている1日外出の再開についても検討します。
- ⇒気候の良い時期に施設近辺の散歩やお花見などに出かけました。また、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で約2年中止していた1日外出についても、5月に海遊館へ行くなど、再開することができました。
- (ウ) アクティビティを充実させるため、ICTの活用や少人数での実施など感染対策を講じながら、講座やボランティアの活動を段階的に再開していきます。
- ⇒1日外出以外にも、少人数での近隣の散歩や、管理栄養士や厨房と相談しながらおやつ作りの再開ができました。
- (エ) 通所つばさと事業所間での協働を目標に、Web会議をメインとした定例会議を開催します。また、交換研修など、人的交流を通して連携強化を図るとともに、職員個々のスキルアップを目指します。
- ⇒Web会議等の定期的な連絡会議については、来年度より実施します。今年度は利用者や職員に陽性が分かった際など、事業所内の感染状況を速やかに連絡し合うことができました。また、交換研修については、12月に介護職員1名を派遣しました。
- (オ) 利用者の重度化に対する研修の充実、看護師の加配や西宮すなご医療福祉センター医師による巡回相談など、医療ケアの充実を図ります。
- ⇒感染拡大の影響で巡回相談を開始することはできませんでしたが、実施に先立って、ご利用者およびご家族にその内容を個別に説明させていただきました。
- (カ) 利用者、家族を対象としたサービス満足度調査を実施し、サービスの向上を図ります。また、調査の集計結果やいただいたご意見は、利用者に書面でフィードバックします。
- ⇒7月から8月にかけてサービス満足度調査を実施しました。利用日の変更についてのご意見や、試食する機会がないので食事については回答できないなど、半数以上の方から回答をいただきました。ご意見を基に1月より家族に向けて昼食会を開始しました。
- (キ) 利用者の人権擁護、虐待防止のための委員会を毎月開催します。また、法人研修担当部会とも連携し、権利擁護や虐待防止についての所内研修を年2回、実施します。
- ⇒8月に虐待防止委員会の企画で人権に配慮した環境についての所内研修会を開催しました。また、全職員を対象に虐待防止に向けたアンケートを実施し、アンケート結果のフィードバックを含めた所内研修会を1月に開催しました。
- (ク) 看護主任を中心に看護会議を定期的で開催します。看護会議や日常業務を通して高齢者通所介護と障害者生活介護の看護マニュアルなどの統一化を図ります。
- ⇒隔月で開催している看護会議で、利用者情報等の効率的な共有方法、高齢者通所介護と障害者生活介護の看護マニュアル統一について、取り組みました。
- (ケ) 法人防災部会とも連携し、感染症や災害が発生した場合であっても、必要なサービスを継続的に提供できるように、研修やシミュレーションを実施します。また、実施にあたっては地域住民の参加も呼びかけます。
- ⇒5月と11月に通報・避難訓練、9月には全職員対象に緊急連絡網伝達訓練を実施しました。また、3月には地域住民とともに防災についての研修会を開催しました。

3) 深津居宅介護支援事業所

(ア) 常勤4名体制でケアマネジャー1人当たりの担当件数35件、担当率85%、4名での1カ月あたりの要介護者担当件数110件以上を目標に取り組みます。また、積極的に新規ケースを受け入れることで介護報酬増を目指します。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
介護プラン数	114 (109)	112 (107)	110 (113)	112 (114)	106 (117)	105 (119)	109 (117)	105 (115)	109 (118)	115 (115)	112 (111)	109 (107)	1318 (1362)
予防プラン数	47 (52)	47 (54)	42 (52)	41 (52)	32 (51)	28 (52)	26 (50)	18 (49)	17 (49)	15 (49)	14 (48)	14 (48)	341 (606)
合計プラン数	137.5 (135)	135.5 (134)	131 (139)	132.5 (140)	122 (142.5)	119 (145)	122 (142)	114 (139.5)	117.5 (142.5)	122.5 (139.5)	119 (135)	116 (131)	1488.5 (1665)
担当率(%)(予防プラン 1/2)	88.1 (86.5)	86.8 (85.8)	83.9 (89.1)	84.6 (89.7)	78.2 (91.3)	76.2 (92.9)	78.0 (91.0)	73.0 (89.1)	75.3 (91.0)	78.5 (89.1)	76.2 (86.5)	74.3 (83.9)	79.5 (88.4)
ケアマネ 人数	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	—

※ () 内は前年同月 合計プラン数は予防プラン1件を0.5件として計算

⇒例年以上に新規の相談が多くあり、その全てをお受けしましたが、一方で施設入所や逝去されたことにより担当終了ケースも例年より多かったため、担当件数、担当率ともに目標を大きく下回りました。来年度も積極的に新規ケースを受け入れ、業績の回復に努めます。

(イ) 「防災と福祉の連携による個別避難計画作成の促進事業」に先立って、「福祉専門職対象防災対応力向上研修」修了者（必須研修）を中心に、優先度の高い方から順に個別避難計画の作成を始めます。

⇒個別避難計画の作成にあたり、対象者の選定と基本情報の作成は終わりました。避難経路図の作成等はできておらず、次年度引き続き進めていきます。

(ウ) 加算要件の一つである「他の法人が運営する居宅介護支援事業所と共同の事例検討会・研修会の開催」については、1人ケアマネジャーや経験の浅いケアマネジャーを対象としたものを開催するなど、他事業所とのネットワークを構築するとともに、サポート機能も担える事業所を目指します。

⇒9月に開催した詐欺被害予防啓発のための地域公開講座において、他の法人が運営する居宅介護支援で事業所を含む在宅介護サービス事業所と学習機会を持ちました。また、クラウド型ビジネスチャットツールを活用しながら、他事業所とのネットワーク構築にも取り組みました。

(エ) 法人内の各事業、医療や障がい福祉サービスとの連携を積極的に行うことで途切れなく、利用者のニーズに即したきめ細かな支援ができるよう努めます。

⇒地域包括支援センターや通所介護事業所、法人内の居宅介護支援事業所をはじめとして各事業と連携することで、利用者のニーズに即したきめ細やかな支援ができるよう努めました。また、介護保険の利用だけでなく、多様な社会資源を活用した総合的な支援を行いました。

(オ) 介護ソフトのクラウド化に伴い、ケアプラン等への電子サイン、サービス担当者会議のWeb開催など、ICTを実用的に使うことができるよう、必要な機器の導入や勉強会を開催します。

⇒クラウド型ビジネスチャットツールの使用を開始し、他事業所との連絡調整に活用しています。

4) 深津地域包括支援センター（西宮市高齢者あんしん窓口深津）

(ア) 西宮市の委託を受け、三職種6名で運営し、1人あたりの担当プラン件数25件を目指します。

⇒8月まで5人体制ではあったものの、地域活動や相談支援を行いながら、1人あたりの担当プラン件数は平均24名で推移することができました。9月より三職種6名体制となり、直轄プラン件数は目標に届かなかったものの、管轄エリア内の居宅介護支援事業所を対象にしたヒアリングの実施など、地域包括としての活動を強化することができました。

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
委託 プラン数	340 (341)	331 (337)	329 (345)	337 (337)	318 (334)	316 (340)	319 (342)	307 (345)	300 (348)	309 (349)	309 (345)	322 (339)	3837 (4102)
直轄 プラン数	117 (118)	117 (116)	119 (116)	119 (117)	122 (116)	122 (117)	128 (119)	131 (120)	131 (121)	130 (117)	130 (110)	127 (113)	1493 (1400)
三職種	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	—

※（ ）内は前年同月

(イ) 保健師を中心に地域診断を実施することで地域の課題や特性が見える化（データ化、地図化）し、介入できる手段や環境の整備を地域の関係機関と協働して行います。

⇒民生・児童委員や地域住民を対象に、自身が暮らしている中で感じている地域の課題についてのアンケートを実施するなど、地域課題や特性の見える化を進めました。

(ウ) 短時間の参加、少人数での開催や事前予約制を取るなど、感染症対策を講じた上で地域活動を地域包括主導で、段階的に再開します。

- ・行政、民生委員、自治会、地区社協など各種関係機関と連携を深め、介護者教室、西宮いきいき体操認知症カフェ、見守り、相談活動などに取り組みます。
- ・認知症サポーター養成講座を開催します。また、認知症予防学習会を地域で開催します。
- ・瓦木圏域にある居宅介護支援事業所のケアマネジャー支援として、虐待や成年後見制度の事例検討会などを内容とした学習会を開催します。

⇒西宮いきいき体操や認知症カフェの会場を訪問するなど、相談活動に取り組みました。認知症サポーター養成講座の開催は、関係機関などに声掛けを行いましたが、依頼自体がありませんでした。

また、9月と3月に地域住民向けに学習会を開催しました。

(エ) 社会福祉士養成校の実習を受け入れるなど、福祉人材の育成に取り組みます。

⇒8月に約1カ月間、社会福祉士養成校の実習生1名の受け入れを行いました。

(オ) 介護ソフトのクラウド化に伴い、ケアプラン等への電子サイン、サービス担当者会議のWeb開催など、ICTを実用的に使うことができるよう、必要な機器の導入や勉強会を開催します。

⇒クラウド型ビジネスチャットツールの使用を開始し、他事業所との連絡調整に活用しています。

令和4年度活動実績

※（ ）内は、前年度の実績

総合相談件数（介護保険・医療福祉サービス・申請代行）	1782件（1241）	みみより広場	9回（0）
予防給付の総給付管理件数	5341件（5502）（内訳）	包括自己作成件数	1492件（1400）
		委託件数	3849件（4102）
西宮市いきいき体操教室支援件数	13件（4）	圏域居宅介護支援事業所ケアマネジャー研修開催	18回（12）
地域ケア会議・コア会議の開催	104件（77）	民生・児童委員協議会、地域昼食会での介護保険等の普及・啓発活動	155件（60）

月別相談延件数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
電話	64 (54)	75 (49)	86 (45)	51 (62)	81 (48)	75 (50)	93 (51)	73 (62)	80 (57)	103 (50)	91 (48)	79 (69)	951 (654)
来所	6 (5)	7 (5)	13 (4)	8 (7)	10 (3)	3 (4)	6 (6)	6 (4)	10 (12)	8 (5)	6 (8)	8 (5)	91 (68)
訪問	21 (8)	14 (4)	10 (10)	23 (9)	10 (12)	6 (17)	12 (12)	12 (12)	7 (15)	9 (12)	15 (12)	11 (14)	150 (137)
合計	91 (67)	96 (58)	109 (59)	82 (78)	101 (63)	84 (71)	111 (69)	91 (78)	97 (84)	120 (67)	112 (68)	98 (88)	1192 (850)

総合相談・包括的支援業務

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
介護認定申請代行	14(5)	9(1)	11(3)	14(10)	11(10)	10(6)	13(5)	17(8)	4(9)	10(10)	6(6)	10(12)	129(85)
暫定ケアプラン	11(10)	11(11)	9(10)	9(8)	11(8)	9(6)	10(3)	7(7)	8(5)	7(8)	3(14)	8(17)	103(107)
非該当調査	0(0)	0(0)	1(0)	0(0)	0(0)	1(0)	0(0)	0(0)	0(0)	1(0)	0(1)	0(1)	3(2)
さわやかコール見守り訪問	2(2)	5(3)	2(4)	7(2)	7(4)	7(3)	8(2)	4(2)	3(8)	3(1)	3(4)	3(2)	54(37)
認知症関連相談	0(1)	0(0)	0(0)	0(0)	0(3)	3(5)	0(1)	1(4)	1(4)	1(2)	0(1)	1(2)	7(23)
福祉サービス申請	3(0)	4(0)	3(2)	1(0)	1(1)	3(0)	2(1)	2(0)	1(0)	3(0)	2(0)	1(0)	26(4)
合計	30(18)	29(15)	26(19)	31(20)	30(26)	33(20)	33(11)	31(22)	17(26)	25(21)	14(26)	23(34)	322 (258)



5) 安心して利用できるサービスを提供

- (ア) 役職者を中心に報告、連絡、相談の体制をより一層強化することで、サービスの質の向上に繋がります。
⇒芦原デイサービスセンター内にある4事業所の役職者が全員集まる会議を月1回、また管理職と事務とのミーティングを毎週開催して、各事業の情報共有し、「報・連・相」の体制を堅持しました。
- (イ) 感染拡大状況を見ながら、季節行事や利用者が希望する講座（絵画、生け花、アロマセラピー、パソコン基礎講座、指編み物、絵手紙など）を、少人数での開催から段階的に再開していきます。また、1日外出の再開についても検討します。
⇒個別に近い形で関わることのできる漢方整体や大正琴などのボランティア活動、散歩、バラ園への外出など、感染拡大状況を見ながら段階的に再開することができました。また、新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響で約2年中止していた1日外出についても、5月に海遊館へ行くなど、再開することができました。
- (ウ) サービス満足度調査等でいただいた意見や要望を取り入れ、サービスに反映させます。
⇒7月から8月にかけてサービス満足度調査を実施し、約半数の方から回答をいただきました。利用日の変更についてのご意見や、試食する機会がないので食事については回答できないなど、半数以上の方から回答をいただきました。ご意見を基に1月より家族に向けて昼食会を開始しました。

6) 安定した経営基盤の確立

- (ア) 高齢者通所介護事業、障害者生活介護事業の各種加算を得るために必要な資格を取得できるように職員のスキルアップを図ります。
⇒加算取得に必要な有資格者を適切に配置し高齢者通所介護事業では、中重度ケア加算、処遇改善加算、特定処遇改善加算。障害者生活介護事業では、重度障害者支援加算Ⅰ、常勤看護体制加算Ⅲ、欠席時対応加算、福祉専門職配置加算Ⅰ、処遇改善加算、特定処遇改善加算を継続して取ることができました。
- (イ) 毎月の経営状況について推移表を基に分析を行い、問題点と課題を明確にし、安定経営に努めます。
⇒毎月の役職者会議で実績表を基に経営状況を分析した上で、各部署の会議で課題解決に向けた具体的な対策を講じました。
- (ウ) 水光熱費、電話代、事務経費などの経費節減に努めます。
⇒ペーパータオルなどの消耗品はコスト面と使い勝手などを検討しながら、随時変更しました。また、朝・夕のミーティングやスタッフ会議等を通じて、経費削減の意識を職場全体で持てるよう取り組みました。

7) 職員研修及び人材育成

- (ア) オンデマンドを活用した内部研修やオンライン研修への参加を積極的に行うことで、年間研修計画に基づき、より多くの職員が研修に参加できるよう計画します。
⇒法人高齢部会主催の認知症ケアについてのオンライン研修、感染対策についてのオンデマンドを活用した内部研修、また徐々に再開しつつある外部研修と併せて積極的に研修へ参加することができました。
- (イ) 虐待防止委員会と研修委員会が協働し、所内で虐待防止に向けた研修を年2回、ハラスメント対策についての研修を年1回、開催します。
⇒8月に虐待防止委員会の企画で人権に配慮した環境についての所内研修会を開催しました。また、全職員を対象に虐待防止に向けたアンケートを実施し、アンケート結果のフィードバックを含めた所内研修会を1月に開催しました。

- (ウ) サービス管理責任者、相談支援専門員、認知症初任者研修、認定特定行為業務従事者（喀痰吸引等の実施）研修を計画的に受講し、有資格者を養成します。
⇒資格取得要件を満たしている職員がいなかったため、派遣できませんでした。
- (エ) 職員のスキルアップのために資格取得（介護職員初任者研修、介護福祉士、介護支援専門員等）を奨励します。
⇒資格取得に関する研修などの情報を随時案内し、今年度は1名が介護福祉士試験を受験しました。
- (オ) 法人合同実践研究発表会の開催に先立って、総合相談支援センターと合同で在宅部門の実践研修発表会を開催します。
⇒10月に Web 会議形式で在宅部門の実践研修発表会を開催しました。
- (カ) 社会福祉士、介護福祉士、介護等体験、トライやるウィークなどの実習を、感染対策を講じながら積極的に受け入れます。
⇒トライやるウィークは4校、社会福祉士養成校の実習は2校、介護支援専門実務者研修、介護福祉士養成校の実習など、年間を通して積極的に実習受け入れを行うことができました。

8) 高齢分野での連携

法人における高齢分野の施設として、「甲寿園」「にしのみや苑」「総合相談支援センター」「芦原デイサービスセンター」4施設での連携・協働を各会議及び協議会を中心に進めていきます。

(ア) 高齢分野全体

- ・高齢分野の会議（高齢部会）を定期的に開催します。
 - ・法人共通等級基準におけるキャリアアップシステムに基づいた研修プログラムの運用とポートフォリオの作成を開始します。
 - ・5カ年計画の進捗状況を確認し、今後の中長期計画を検討します。
- ⇒高齢4施設（甲寿園、にしのみや苑、芦原デイサービスセンター、総合相談支援センター）と法人本部事務局とによる高齢部会において、ポートフォリオの作成や法人新5カ年計画の進捗状況の確認と課題の共有を行いました。また、11月には4施設間での内部監査を実施し、その結果を共有しました。

(イ) 短期入所・通所介護事業所連絡協議会

連絡会議を定期的に開催して管理者及び相談員が連携を取ります。事業者間の協働を強めることで、サービスの向上と事業の活性化・効率化に取り組みます。
⇒7月以降、隔月で開催し、特に通所介護事業所の利用率向上に向けての取り組みについて討議しました。

(ウ) 居宅介護支援事業所連絡会議

連絡協議会などを通して、引き続き事業所間のつながりを深めるとともに、ケアマネジメントの質の向上に繋がります。また、地域包括間においても同様に連携が図れるよう、甲山地域包括支援センターと深津地域包括支援センターとの連絡協議会を定期的に開催します。
⇒9月に開催した居宅介護支援事業所連絡会議では、ICTを活用しての業務の効率化、甲寿園通所介護事業所とにしのみや苑デイサービスの相談員による事業所紹介と施設見学を行いました。また、6月には甲山地域包括支援センターと深津地域包括支援センターとの連絡協議会を開催し、地域活動への参加状況等を共有しました。

9) 施設的环境整備

(ア) (中庭ウッドデッキの改修工事や館内換気扇の交換・清掃など) 本部管理部と調整しながら施設建物や設備の維持管理に努め、計画的な修理、修繕ができるようにします。

⇒工事内容や業者の選定など本部管理部と調整しながら進め、ウッドデッキの改修工事や館内換気扇の交換・清掃など、計画的な修理・修繕を行うことができました。

(イ) ボイラーや水道など、経年劣化により修繕を要するものが増えると予測されることから、今年度も緊急修繕費を計上します。

⇒7月にはボイラーの異常が発生したため、点検修理を行いました。

(ウ) 送迎車両を更新します。(下半期に1台)

⇒計画通り、更新手続きを完了することができました。

(エ) 障害者生活介護事業所の特殊浴槽の入れ替えに向けて検討委員会を立ち上げ、機種を選定等を行います。

⇒本部管理部に相談しながら、検討委員会の中で機種を選定作業を始めました。

(オ) 栄養課と調整しながら、厨房機器を随時更新します。

⇒食器洗浄機と冷凍冷蔵庫を5月に修理しました。

(カ) 介護ソフトのクラウド化に伴い、ICTを実用的に使うことができるよう、必要な機器の導入を行います。

⇒4月には地域支援室の複合機をWi-Fi対応のものに更新しました。また、ケアマネジャー等、相談支援に関わる職員の携帯電話をスマートフォンに変更し、クラウド型ビジネスチャットツールの使用を開始しました。

10) 災害・防火訓練

(ア) 防火・避難訓練を年2回実施します。また、法人危機管理・防災対策部会と連携しながら、福祉避難所としての受け入れ訓練や地震に備えた図上訓練も地域住民にも参加を呼びかけ、実施します。

⇒5月に通報・避難訓練、9月には全職員対象に緊急連絡網伝達訓練を実施しました。下半期は11月に通報・避難訓練、3月に地域住民とともに防災についての研修会を開催しました。

(イ) 防災備品の整備及び非常食などの備蓄物品の充実を図ります。

⇒ローリングストック方式を念頭に、非常食や水などの備蓄品を備えています。また消費期限が近くになった非常食については、廃棄処分とならないよう活用しました。

(ウ) AEDを用いた心肺蘇生法の救急講習を年1回実施します。

⇒感染拡大状況を鑑みて集合での実技を伴う研修は難しいと判断し、7月にオンデマンド研修を実施しました。

(エ) 深津居宅介護支援事業所がケアマネジメントを担当している方について、優先度の高い方から順に個別避難計画の作成を始めます。

⇒個別避難計画の作成にあたり、対象者の選定と基本情報の作成は終わりました。避難経路図の作成等はできておらず、次年度引き続き進めていきます。

11) 地域への社会貢献の取り組み

(ア) 少人数での開催や事前予約制にするなど、感染対策を講じた上で、地域活動に取り組みます。

- ・地域包括支援センターを中心に、居宅介護支援事業所の職員や地域住民を対象にした介護者教室や地域公開講座を実施します。
 - ・「芦原祭り」や社会福祉協議会の歳末助成事業「ふれあい交流会」を地域住民にも参加してもらえるよう企画します。
 - ・西宮市社会福祉協議会芦原地区ボランティアセンター「ふるさと」と協働して、地域福祉講座の開催や地域の見守り活動などの支援を行います。
- ⇒西宮市社会福祉協議会芦原地区ボランティアセンター「ふるさと」にも参加していただいて、9月に地域公開講座を開催しました。

(イ) 地域貢献事業として、法人の地域貢献部会や地区社協などと連携しながら、フードバンクを定期的に開催（年2回）するとともに、新たに配食支援に取り組みます。

⇒法人の地域貢献部会や地区社協などと連携して6月と10月にフードバンク（フードパントリー）を開催しました。また、配食支援については管理栄養士と給食委託業者との協議を重ね、配食支援を必要とされる方がいた際には、速やかに支援を開始できる体制が整いました。

(ウ) 地域で虐待防止の啓発活動を行います。また、高齢者、障がい者の虐待を発見した際には、適切な保護と関係機関への通報を行います。

⇒深津地域包括支援センターを中心に、権利擁護センターや西宮市生活支援課のケースワーカーとも連携して虐待対応に取り組みました。





令和4年度 決算報告

令和4年度貸借対照表

(単位：円)

資産の部		負債の部	
	当年度末		当年度末
流動資産	92,547,054	流動負債	17,316,374
現金預金	54,377,735	事業未払金	4,233,624
現金	49,766	1年以内返済予定拠点区分間長期借入金	1,000,000
預金	54,327,969	未払費用	1,670,750
事業未収金	37,913,017	預り金	0
未収金	0	賞与引当金	10,412,000
未収補助金	0	固定負債	5,000,000
立替金	256,302	拠点区分間長期借入金	5,000,000
固定資産	59,074,532	負債の部合計	22,316,374
基本財産	0	純資産の部	
その他の固定資産	59,074,532	基本金	0
建物	63,209	国庫補助金等特別積立金	2,432,050
車輛運搬具	2,022,096	その他の積立金	42,407,000
器具及び備品	13,288,627	人件費積立金	5,597,000
人件費積立資産	5,597,000	修繕積立金	17,900,000
修繕積立資産	17,900,000	備品等購入積立金	18,910,000
備品等購入積立資産	18,910,000	次期繰越活動増減差額	84,466,162
		(うち当期活動増減差額)	△ 1,721,574
		純資産の部合計	129,305,212
資産の部合計	151,621,586	負債及び純資産の部合計	151,621,586

寄付金・寄贈品

令和4年4月1日～令和5年3月31日

敬称は略させていただきます。

寄贈品（日用品・その他）

西宮市教職員組合 ふるさと (株)ハトヤ
 荒垣建設(株) (株)神戸島水 安田きよみ

令和4年度資金収支計算書

(単位：円)

勘定科目		金額	
事業活動による収支	収入	介護保険事業収入	159,510,336
		障害福祉サービス等事業収入	103,814,124
		経常経費寄附金収入	0
		受取利息配当金収入	1,374
		その他の収入	137,000
		事業活動収入計(1)	263,462,834
	支出	人件費支出	203,947,980
		事業費支出	32,320,433
		事務費支出	20,185,920
		その他の支出	0
事業活動支出計(2)		256,454,333	
事業活動資金収支差額(3)=(1)-(2)		7,008,501	
施設整備等による収支	収入	施設整備等補助金収入	0
		固定資産売却収入	0
		施設整備等収入計(4)	0
	支出	固定資産取得支出	2,470,939
		施設整備等支出計(5)	2,470,939
施設整備等資金収支差額(6)=(4)-(5)		△2,470,939	
その他の活動による収支	収入	積立資産取崩収入	1,300,000
		拠点区分間長期借入金収入	0
		拠点区分間繰入金収入	0
		その他の活動収入計(7)	1,300,000
	支出	積立資産支出	0
		拠点区分間長期借入金返済支出	1,000,000
		拠点区分間繰入金支出	3,500,000
		その他の活動支出計(8)	4,500,000
その他の活動資金収支差額(9)=(7)-(8)		△3,200,000	
予備費支出(10)		0	
当期資金収支差額合計(11)=(3)+(6)+(9)-(10)		1,337,562	
前期末支払資金残高(12)		85,105,118	
当期末支払資金残高(11)+(12)		86,442,680	

令和4年度事業活動計算書

(単位：円)

勘定科目		金額	
サービス活動増減の部	収益	介護保険事業収益	159,510,336
		障害福祉サービス等事業収益	103,814,124
		経常経費寄附金収益	0
		サービス活動収益計(1)	263,324,460
	費用	人件費	203,889,980
		事業費	32,320,433
		事務費	20,185,920
		減価償却費	6,490,206
		国庫補助金等特別積立金取崩額	△1,002,131
		サービス活動費用計(2)	261,884,408
サービス活動増減差額(3)=(1)-(2)		1,440,052	
サービス活動外増減の部	収益	受取利息配当金収益	1,374
		その他のサービス活動外収益	137,000
		サービス活動外収益計(4)	138,374
	費用	その他のサービス活動外費用	0
		サービス活動外費用計(5)	0
サービス活動外増減差額(6)=(4)-(5)		138,374	
経常増減差額(7)=(3)+(6)		1,578,426	
特別増減の部	収益	施設整備等補助金収益	0
		固定資産売却益	0
		拠点区分間繰入金収益	0
		特別収益計(8)	0
	費用	固定資産売却損・処分損	0
		国庫補助金等特別積立金積立額	0
特別増減差額(10)=(8)-(9)		△3,500,000	
当期活動増減差額(11)=(7)+(10)		△1,921,574	
繰越活動増減差額の部	前期繰越活動増減差額(12)		84,887,736
	当期末繰越活動増減差額(13)=(11)+(12)		82,966,162
	基本金取崩額(14)		0
	その他の積立金取崩額(15)		1,300,000
	その他の積立金積立額(16)		0
	次期繰越活動増減差額(17)=(13)+(14)+(15)-(16)		84,266,162



令和5年度 拠点収支予算書

令和5年度資金収支予算書

(単位：円)

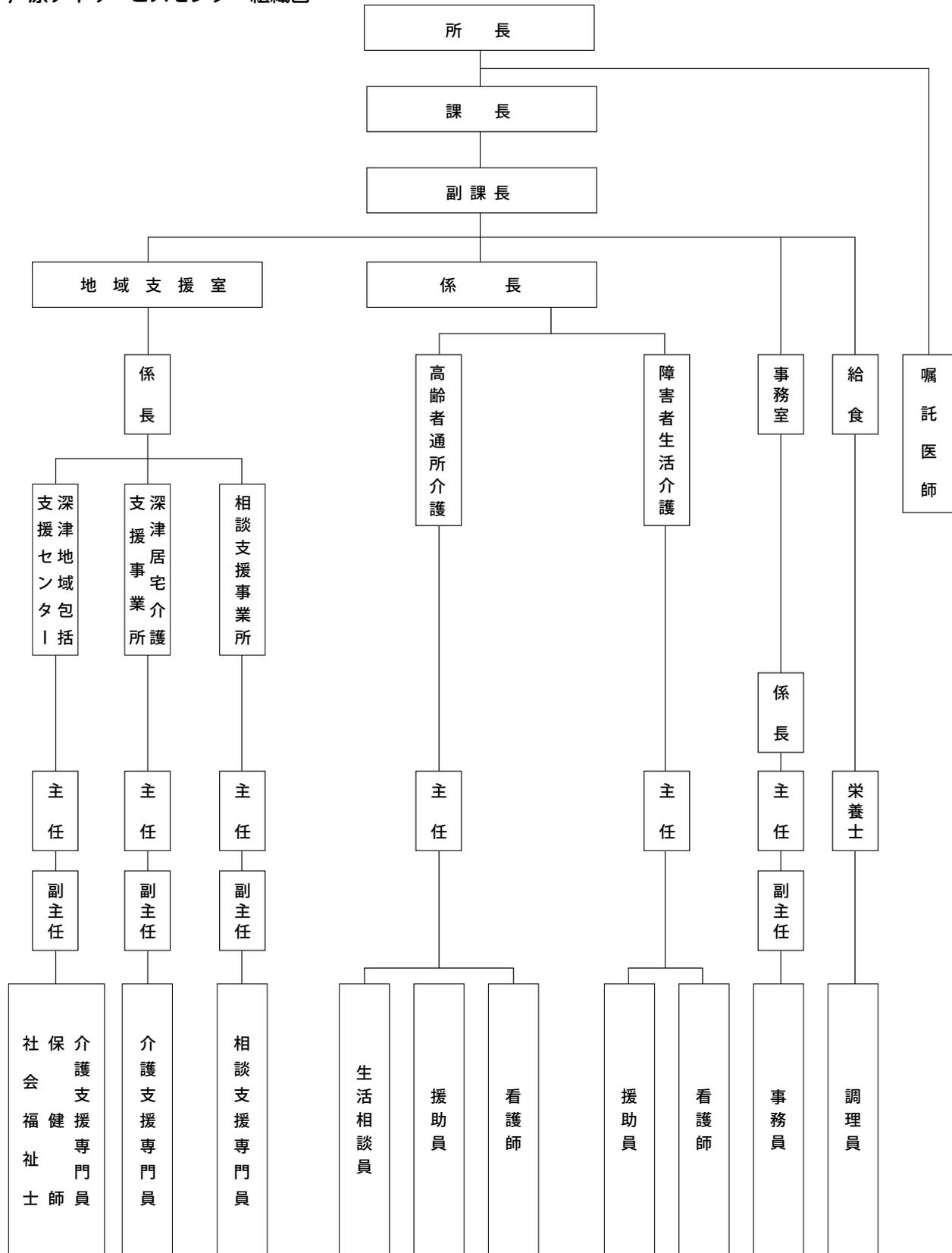
勘定科目	本年度予算額
介護保険事業収入	163,251,000
障害福祉サービス等事業収入	105,321,000
受取利息配当金収入	4,000
その他の収入	154,000
事業活動収入計(1)	268,730,000
人件費支出	206,332,000
事業費支出	35,689,000
事務費支出	21,209,000
その他の支出	0
事業活動支出計(2)	263,230,000
事業活動資金収支差額(3)=(1)-(2)	5,500,000
施設整備等補助金収入	0
施設整備等収入計(4)	0
固定資産取得支出	5,000,000
施設整備等支出計(5)	5,000,000
施設整備等資金収支差額(6)=(4)-(5)	△ 5,000,000
積立資産取崩収入	5,000,000
拠点区分間繰入金収入	0
その他の活動収入計(7)	5,000,000
積立資産支出	1,000,000
拠点区分間長期借入金返済支出	1,000,000
拠点区分間繰入金支出	3,500,000
その他の活動支出計(8)	5,500,000
その他の活動資金収支差額(9)=(7)-(8)	△ 500,000
予備費支出(10)	0
当期資金収支差額合計(11)=(3)+(6)+(9)-(10)	0



組織図

社会福祉法人 甲山福祉センター
芦原デイサービスセンター組織図

平成31年3月1日





職員の状況

令和5年（2023年）3月1日現在

	職名	正規職員	嘱託職員	パート職員
事務所	所長	1		
	事務員	1		2
	小計	正規職員：2名 パート職員2名 計4名		
高齢者通所介護	生活相談員	1		
	援助員（生活相談員）	1		
	援助員		6	4
	看護師（機能訓練指導員）	1	2	2
	用務員			1
	小計	正規職員：3名 嘱託職員：8名 パート職員：7名 計18名		
居宅介護支援	主任介護支援専門員	2		
	介護支援専門員	1	1	
	小計	正規職員：3名 嘱託職員：1名 計4名		
地域包括	主任介護支援専門員	2		
	社会福祉士	2		
	保健師	2		
	小計	正規職員：6名 計6名		
障害者生活介護	サービス管理責任者	1		
	援助員	2	6	2
	看護師		3	3
	用務員			1
	小計	正規職員：3名 嘱託職員：9名 パート職員：6名 計18名		
合計 / 正規職員：17名 嘱託職員：18名 パート職員：15名 計50名				
嘱託医師：1名 (派遣)：管理栄養士1名 (委託) 調理師1名・調理補助2名				



サービス提供内容の流れと職員の業務内容

障害者生活介護事業所

時間	プログラム	内 容
8:45	朝の申し送り	
8:50	送 迎 (随時デイに)	ご自宅までお迎えに参ります
10:00	健康チェック	検温、血圧測定など健康チェックを行います
10:30	入浴、午前の活動 (朝の会)	お体の状態に合わせた入浴方法で入浴していただけます
12:00	昼 食	栄養士の指導の下、お一人おひとりの健康状態に合わせた栄養バランスの良い食事をご用意いたします
13:00	余暇活動	余暇活動や休息
13:30	レクリエーション	集団でのゲームや体操、歌、外出、おやつ作り、ボランティアをお迎えしてコンサートなど
14:30	おやつ	ケーキなどの軽食と飲み物をご用意します
14:50	終わりの会	帰宅準備、終わりの会
15:00	送 迎	ご自宅までお送りします
17:00	スタッフミーティング	

高齢者通所介護

時間	プログラム	内 容
8:45	朝の申し送り	
8:50	送 迎 (随時デイに)	ご自宅まで迎えにまいります
10:00	健康チェック 朝の会	検温、血圧測定など健康チェックを行います
10:30	入浴、午前の活動 (ミニレクリエーション、余暇活動)	お体の状態に合わせた入浴方法で入浴していただけます 創作活動や軽い体操などを行います
11:45	口腔ケア体操	摂食・嚥下機能低下を予防します
12:00	昼食	栄養士の指導の下、お一人おひとりの健康状態に合わせた栄養バランスの良い食事をご用意いたします
13:00	余暇活動	コーヒータイムや余暇活動
14:00	レクリエーション	集団でのゲームや体操、歌、外出、おやつ作り、ボランティアをお迎えしてコンサートなど
15:30	おやつ	ケーキなどの軽食と飲み物をご用意します
16:00	終わりの会	帰宅準備、終わりの会
16:20	送 迎	ご自宅までお送りします ※ 17時までご利用の方はミニレクリエーション後、送迎

※あくまでも目安の時間帯です。利用者様には利用時間内は個別に経過していただき、必要に応じて職員が対応しています。



各拠点の事業報告

【高齢通所介護】

令和4年度は、毎日の利用者数も一定以上の人数に来ていただくことができました。ただ、年度末から長年ご利用されてきた方々の体調不良や状況の変化があり、入院や入所などが続きいまだに影響が残っています。また新型コロナウイルスの影響もある中で、ボランティアなどは全面的に再開できない状況でした。レクリエーションはボランティアの方々の助けが借りることのできない状況です。職員それぞれがご利用の皆さんに楽しい時間を過ごしていただけるように、いろいろと工夫しながら毎日取り組みました。小規模でのドライブや外出はリクエストもあり再開いたしました。その中で漢方整体のような個別でのボランティアは再開をお願いしました。毎日のレクリエーションも含め、皆さんにも何とか楽しんでいただけたようです。令和5年度は徐々に活動を再開していきたいと考えています。

職員と一緒に考えているのは、デイサービスをご利用になられる方々への『丁寧な』対応です。長く人生を歩んで来られ、芦原デイサービスを利用される皆さんに対して、私たちができることは生活の中での、ほんのわずかなお手伝いです。その中で、できるだけみなさんの気持ちを大切にしていこうと思っています。デイサービスに来られている間、笑顔で過ごしていただけるように配慮し、職員も一緒に芦原デイを楽しんでいきたいと考えています。

副課長 鈴木 邦宏

【障害者生活介護】

各曜日の登録者数については、年度開始時は平均24.17名の登録者数でしたが、施設入所や介護保険に切り替えの方が多く、年度末では23.5名まで登録者数は減少しました。また、新型コロナウイルス感染者発生での利用控えや、ショートステイ再開での欠席者増加の影響もあり、年間平均利用率は76.27%（19.07名）まで下がり目標の84.0%を達成することが出来ませんでした。

短時間外出は気候の良い時期に芦原周辺で散歩や花見を行いました。また、新型コロナウイルスの影響で中止していた1日外出は5月に実施することが出来ました。日中活動の講座やボランティアの再開については、感染対策を実施しながら個々で取り組むことが出来る漢方整体を再開しました。

西宮すなご医療福祉センターの「通所つばさ」との協働については、会議の実施は出来ていませんが、人的交流として交換研修に1名行かせていただきました。同じく医師による巡回相談については、会議の実施と各利用者へのアンケート実施まで行ったものの、実現には至っていません。

サービス満足度調査については、書面で調査の実施と家族へのフィードバックも行いました。

人権擁護や虐待防止については、毎月委員会の実施、所内研修の実施、またフロア内でも虐待についての勉強会を実施しました。

看護会議については、奇数月の隔月で実施しました。高齢者通所介護とのマニュアルの統一化には至っていません。

防災についての研修やシミュレーションは、芦原デイとして若竹会館で地域公開講座を実施し、地域住民の方や法人防災部会の方も参加していただきました。

今年度は目標を下回る結果となりました。来年度は年間平均利用率の目標達成を実現する為に、計画相談に空き情報を細目に伝え新規利用の受け入れを増やし、西宮支援学校の教員との連携強化による学生の卒業後の進路希望が増えるよう取り組んでいきます。また、日中活動についても1日外出や講座を再開できるよう取り組んでいきます。

副主任 梶田 賢

【深津居宅介護支援事業所】

引き続き、令和4年度も介護支援専門員4名体制（主任介護支援員専門員3名）で、特定事業所加算Ⅱを算定しています。新型コロナウイルス感染症が拡大し続ける状況で訪問も制限される中、困難事例ケースを積極的に受け入れました。しかし、担当件数については、施設入所や入院、サービスに繋がらない件数も多く、目標を達成する事ができませんでした。

来年度は、今年度の課題を抽出しながら、目標の担当件数を維持できるよう取り組んでいきます。

ICT等を有効活用しながら、積極的に研修や会議に参加できるよう体制を維持し、他事業所とのつながりを大切にし、情報交換ができればと思います。

また、令和6年度にはBCP（業務継続計画）が義務化になり、困難な事例や周りの方の協力が必要な場面も多くある為、今後も併設している深津地域包括支援センター（西宮市高齢者あんしん窓口深津）や芦原デイサービスはもちろん、各関係機関との連携を図りながら、利用者や地域住民の方々の暮らしを支えられる様に取り組んでいきたいと思っています。

主任・管理者 宇谷 博文

【深津地域包括支援センター】

令和4年度は主任ケアマネジャー1名、社会福祉士2名、保健師2名の計5名体制で4月から運営を開始し、9月には主任ケアマネジャー1名を増員して計6名体制となりました。

11月には社会福祉士1名が甲山地域包括支援センターに異動したことに伴い、深津居宅介護支援事業所から深津地域包括支援センターへの配置転換がありました。併せて管理者が芦原デイサービスセンター所長が兼務となりました。

コロナ禍から行動制限が緩和され、地域活動が再開されてきました。私たちも基本的な感染対策を行いながら、積極的に地域に出向き、対象者の支援を行ってきました。

相談件数も1,000件を超えて増え続けています。介護保険の相談だけでなく、住居や経済に係る相談も増え、行政や法律の専門職とも連携をとりながら支援を行っています。

現在、担当するエリアの高齢者人口は8,000人を超えています。今後も安心して生活していただけるよう、支援を行っていききたいと思います。

主任介護支援専門員 松下 裕之



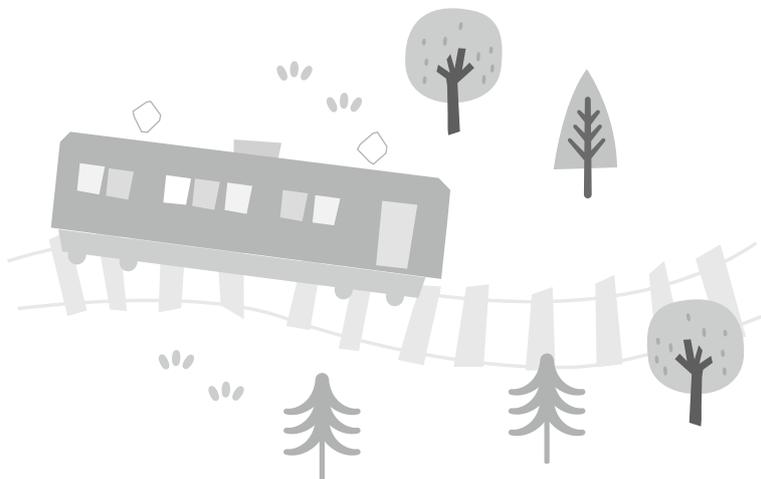


深津居宅介護支援事業所 事業報告

【月別ケアプラン作成件数】

	認定調査	要介護	要支援	合計件数
4月	0	104	47 (23.5)	127.5
5月	1	112	47 (23.5)	135.5
6月	2	110	42 (21)	131
7月	1	112	41 (20.5)	132.5
8月	1	106	32 (16)	122
9月	1	107	28 (14)	121
10月	1	109	26 (13)	122
11月	1	105	18 (9)	114
12月	3	109	17 (8.5)	117.5
1月	0	114	16 (8)	122
2月	1	112	15 (7.5)	119.5
3月	3	110	14 (7)	117
合計件数	15	1310	343 (171.5)	1481.5

※合計プラン数は予防プラン1件を0.5件として計算





深津地域包括支援センター 事業報告

(西宮市高齢者あんしん窓口深津)

【相談者別相談延件数】

	家族	本人	民生委員	地域団体	医療機関	ケアマネ	事業所	権利擁護センター	専門機関	行政機関	その他	合計
4月	35	18	1	0	9	12	2	0	2	9	3	91
5月	38	11	9	0	15	8	5	0	3	5	2	96
6月	48	14	7	0	11	11	6	0	3	7	2	109
7月	29	20	3	1	9	8	0	1	3	5	3	82
8月	33	19	4	0	11	12	1	1	4	9	7	101
9月	26	15	2	0	6	21	2	0	3	8	1	84
10月	39	24	10	0	12	14	0	0	2	3	7	111
11月	28	19	6	0	6	13	3	0	4	9	2	90
12月	29	15	11	1	13	14	2	0	1	6	4	96
1月	53	15	5	0	11	14	7	1	4	8	3	121
2月	37	22	7	0	14	18	3	0	0	1	10	112
3月	41	12	5	0	9	16	2	1	2	5	5	98
合計	436	204	70	2	126	161	33	4	31	75	49	1191

【相談内容別相談延件数】

	介護に関する相談	医療・健康に関する相談	生活(住居・経済等)に関する相談	介護保険制度に関する相談	施設に関する相談	高齢者虐待に関する相談	権利擁護に関する相談	認知症に関する相談	介護予防事業に関する相談	緊急ショートステイに関する相談	福祉サービスに関する相談	その他	相談内容別延件数(合計)
4月	2	14	4	53	1	2	2	14	1	0	3	38	134
5月	1	18	8	56	6	0	6	12	1	0	3	39	150
6月	1	14	4	66	7	0	5	18	0	0	5	36	156
7月	0	5	5	44	2	0	5	12	1	0	4	29	107
8月	1	8	8	53	4	2	5	10	1	0	2	42	136
9月	1	4	9	48	2	0	5	9	1	0	2	34	115
10月	5	18	7	68	4	1	2	6	1	0	7	34	153
11月	3	16	17	65	9	1	7	8	1	0	1	32	160
12月	0	26	11	62	8	3	3	5	0	0	4	31	153
1月	2	27	5	71	9	1	8	10	0	0	5	45	183
2月	3	28	8	80	11	0	4	2	1	1	8	34	180
3月	6	19	7	65	9	2	0	7	1	0	2	37	155
合計	25	197	93	731	72	12	52	113	9	1	46	431	1782



食事部門報告

目標

芦原デイサービスセンターは、豊かで安全な手作り給食を年齢に応じた好みの献立と栄養に配慮し提供しています。

方針

- ・利用者の咀嚼能力や味の好みなどを把握し、快適に食事を楽しんでいただきます。
- ・最適な状態で食事提供を行うために、適時適温を心掛け、調理、配膳を行います。
- ・高齢者、障害者の特性に留意した食事作りを行います。
- ・献立表やお食事だよりを掲示し、食に関する情報を提供します。
- ・旬の食材を活用し、食を通して季節を感じていただきます。また、彩りや器、盛り付けを工夫し、見て楽しい食事作りをします。
- ・調理に関わる職員は、衛生管理を徹底し、安全な食事を提供します。

管理

- ・安全な食事を提供するため、自主管理点検表を用いて調理担当者の健康状態をチェックします。また調理機器の状態把握、食品の検収、温度管理、水質管理を徹底します。
- ・調理担当者の健康と衛生に留意し、検便は毎月1回(6月～10月は月2回)実施します。

行事食

- 4月 お花見弁当
- 7月 そうめん
- 8月 お盆
- 9月 敬老の日
- 12月 クリスマス
- 1月 成人の日
- 2月 節分
- 3月 ひな祭り





実習生受け入れ報告

【養成校実習】

養成校	実習区分	期間	人数	延人数
関西学院大学	社会福祉士実習	R4.8.2～9.6	1名	23名
甲子園短期大学	介護実習	R4.11.2～11.11	2名	14名
宝塚医療大学	社会福祉士実習	R4.11.15	1名	1名
甲子園短期大学	保育実習	R5.2.13～2.24	1名	10名

【介護等体験・トライやるウィーク・その他の実習】

実習校	実習区分	期間	人数	延人数
兵庫県社会福祉協議会	介護等体験	新型コロナウイルス感染症拡大により中止		
兵庫県社会福祉協議会	介護支援専門員実務研修	R4.7.18～7.22	1名	2名
西宮市立平木中学校	トライやるウィーク	R4.6.28～6.30	3名	9名
西宮市立深津中学校	トライやるウィーク	R4.10.17～10.21	2名	10名
西宮市立甲武中学校	トライやるウィーク	R4.11.28～12.2	4名	20名

【法人内職員交換研修】

派遣

事業所名	期間	人数	延日数
西宮すなご医療福祉センター	R5.2.20～R5.2.22	1名	3日

受け入れ

事業所名	期間	人数	延日数
西宮すなご医療福祉センター	R5.2.20～R5.2.22	1名	3日



内部研修報告

全体研修

履修日	研修名
R4.4	令和4年度事業方針説明会
R4.7.18・19・20	AED、救急救命研修
R4.8.17・26	KYT研修
R4.12.12	理念・基本方針を読み解いてみた
R4.12.19・20	身体拘束排除の知識
R4.12.13・15	汚物処理
R5.1.27・28	ヒヤリハットとは
R5.2.20・21	防災研修





外部研修報告

高齢者通所介護事業所

履修日	研修名	履修人数
R4.6.10	福祉従事者新任職員研修（高齢者福祉）Aコース	1名
R4.10.4	リスクマネジメント研修	1名
R4.11.10	ストレスマネジメント研修	1名
R4.11.21	はじめて福祉の仕事に就く人のための研修	1名

障害者生活介護事業所

履修日	研修名	履修人数
R4.5.16	チームアプローチ実践研修	2名
R4.6.13	人が育ち、自分も伸びるリーダーシップ研修	1名
R4.7.29	管理者のための障害者虐待防止研修	1名
R4.8.31	安全運転管理者等講習	1名
R4.9.1	阿倍野防災センターあべのタスカル見学	1名
R4.11.29	コーチング研修	1名
R5.1.16	福祉事業所における災害時BCP	1名
R5.1.16	「ケアマネージャーが知りたい！現場での法律知識」	1名

深津居宅介護支援事業所

履修日	研修名	履修人数
R4.6.23	災害時に活用できるICT紹介	1名
R4.7.19	65歳問題！障害制度から介護保険制度への移行ケース	1名
R4.9.7	第1回管理者研修会	1名
R4.10.12	『そこまで言っていないかい？自己決定が尊重される支援とは』～現場での虐待対応～	1名
R4.10.25～R5.2.25	介護支援専門員更新研修	1名
R4.12.6～12.7	日本福祉大学提携社会福祉法人 災害担当者研修	1名
R4.12.16	定期巡回・随時対応サービス充実支援研修	1名
R4.12.19～12.20	リスクマネージャー養成講座	1名
R5.1.16	「ケアマネージャーが知りたい！現場での法律知識」	2名

履修日	研修名	履修人数
R5.1.25	社会福祉法人連携におけるヤングケアラーの理解と支援	1名
R5.2.21	防災研修	1名
R5.3.9	ケアマネージャー研修	1名
R5.3.15	若年性認知症研修	1名

西宮市高齢者あんしん窓口 深津（深津地域包括支援センター）

履修日	研修名	履修人数
R4.8.18～10.5	主任介護支援専門員更新研修	1名
R4.9.27	虐待対応従事者研修	2名
R4.10.12	『そこまで言っていないかい？自己決定が尊重される支援とは』～現場での虐待対応～	1名
R4.10.27	虐待対応従事者研修	2名
R5.1.25	社会福祉法人連携におけるヤングケアラーの理解と支援	1名
R5.2.21	福祉専門職のための成年後見制度勉強会	1名





講座実施報告

講座名	絵手紙講座		実施曜日	第3月曜日	
実施計画	月ごとに季節に合った題材を選び描く 縁起物や野菜、果実などを題材に利用する				
実施内容	季節を感じることを大切に 絵手紙を製作し、利用者作品展に出展				
実施月	実施回数	参加人数 (延べ)	実施月	実施回数	参加人数 (延べ)
4月			10月		
5月			11月		
6月			12月		
7月			1月		
8月			2月		
9月			3月		

※新型コロナウイルス感染防止のため、実施できず

講座名	パソコン基礎講座		実施曜日	毎週火曜日	
実施計画	個々の技術に合わせて、パソコン操作の技術向上を図る				
実施内容	利用者に職員と指導員が付き、手紙やカレンダー、家計簿などの文章や表を作成する				
実施月	実施回数	参加人数 (延べ)	実施月	実施回数	参加人数 (延べ)
4月	0	0	10月	0	0
5月	0	0	11月	1	1
6月	0	0	12月	1	1
7月	0	0	1月	1	1
8月	0	0	2月	1	1
9月	0	0	3月	1	1

講座名	漢方整体		実施曜日	毎週金曜日	
実施計画	心身のリラックス				
実施内容	個別に5～10分程度、マッサージを実施 音楽を取り入れ、心身のリラックスを促す				
実施月	実施回数	参加人数 (延べ)	実施月	実施回数	参加人数 (延べ)
4月	0	0	10月	4	49
5月	0	0	11月	3	34
6月	1	11	12月	4	45
7月	4	51	1月	4	50
8月	3	29	2月	3	44
9月	5	60	3月	5	69

講座名	生け花		実施曜日	隔週金曜日	
実施計画	池け花を通して精神的な安らぎを得る				
実施内容	花の名前や種類を知り、個々の感性で制作 利用者作品展に出展				
実施月	実施回数	参加人数 (延べ)	実施月	実施回数	参加人数 (延べ)
4月			10月		
5月			11月		
6月			12月		
7月			1月		
8月			2月		
9月			3月		

※新型コロナウイルス感染防止のため、実施できず





実践研究発表

2022年実践研究テーマ

「声掛けによっておこる心情の変化 ～入浴介助のアプローチ～」

芦原デイサービス 通所介護事業所

1. はじめに

デイサービスでは利用者が外出目的や他者との関わりによる孤立感の解消、心身機能の維持、家族の介護軽減などの目的で来所される。しかし、利用者の中には家からデイサービスへの環境の変化に戸惑いを覚え、帰宅願望や介護を断られる方もいる。

利用者がデイサービスの利用を重ね、スタッフの声掛けや他の利用者との関わりによって、どのような心情の変化がおこったかを入浴介助に焦点を当て利用者2名の考察を報告する。

2. 対象

1) K氏（77歳・男性） 週3回利用

要介護4 認知症なし

家族同居（妻）

実施期間 7月14日～9月22日

9月24日に入院の為中止

2) M氏（91歳・女性） 週2回利用

要介護2 認知症あり

家族同居（娘）

実施期間 7月15日～9月30日

両名ともコミュニケーション良好であるが、M氏は認知症の為、会話の飛躍や齟齬が見られる。また入浴誘導時に両名共、入浴を断る行為が見られた。

3. 方法

両名の清潔保持の為、来所ごとに入浴する事を目標として、方法と期間を2つの段階に分けて実践した。

1) 共通対応

実施期間 7月14日～7月末日

他の利用者と同じように入浴を促す声掛けをし記録する。

2) 個別対応

実施期間 8月初旬～9月末日

共通対応期間の記録を元に個別対応の実践を試行錯誤した。

4. 実践・考察

1) K氏のケース

(1) 共通対応実践

7月14日実践初日、来所してすぐに帰宅願望があり、7月11日から利用を開始して、まだ日も浅くデイサービスの雰囲気に困惑している様子であった。

午前中に男性スタッフが入浴誘導すると「今日はええわ」と断られる。スタッフを変え、女性スタッフが入浴誘導をすると、椅子から立ち上がり脱衣所へと移動し入浴され、入浴介助は男性スタッフが対応した。

以降、共通対応実践期間中の入浴誘導時の反応は一旦断ってから入浴する場合とスムーズに入浴される場合の2パターンあり、断る場合は男性スタッフ、スムーズに入浴される場合は女性スタッフという傾向が見られた。

(2) 共通対応考察

共通対応の結果から、スタッフの性別による反応の違いが明確に見られた。しかし、入浴介助時には男性スタッフでも問題なく実施出来ていたため、誘導時のみ、性別の差が発生する原因を推測した。

K氏は妻と同居しており、妻の介助によって生活をしている。その為、同性である女性スタッフに慣れているが、男性スタッフには警戒心が大きく出ているのではと推測される。またスタッフとの会話記録から、「妻」という言葉が多く登場する。妻の話が多く出るのは「妻」への依存が強い傾向にあるのではないかと、期間内でも男性スタッフが「奥様」というワードを出すと、「そうか」と反応を示していた。

以上の事から個別対応の目的をどのスタッフでも入浴誘導が実施できるように、「奥様」を含む声掛けを行って反応を記録することにした。

(3) 個別対応実践

8月1日

午前中に男性スタッフが入浴誘導をすると「暑いからやめとくわ」と断られる。「暑いので入浴してさっぱりしましょう」「身体がきれいになると奥様も喜ばれますよ」という声掛けをしてみた所「そういう考えもあるな」と入浴意欲を見せ、脱衣所へ向かう。誘導途中に「この時間はフラフラする」「あんまりフラフラすると妻が怒る」と奥様の会話をスタッフにする。

9月22日

次に男性スタッフが入浴誘導を実践した日となる。午前中に入浴の声掛けをすると「はい」と入浴意欲を見せ入浴を実施している。

上記の2日以外は、女性スタッフの誘導によって入浴を実施していた。

(4) 個別対応考察

K氏は来所毎に入浴が実施出来た。

表1

	期間内の来所回数	期間内の入浴回数
7月	7回	7回
8月	10回	10回
9月	10回	10回

しかし、個別対応での目的であるどのスタッフでも入浴誘導を実施することは出来なかった。原因として、勤務シフトや一日の業務配置、芦原デイサービスにおけるスタッフ男女比率等が挙げられるが、一番の原因は時間と入浴実施を優先するあまりに女性スタッフに任せてしまったことである。

午前が無理であれば午後からの実施や、入浴担当でなくても、男性スタッフが声掛けに積極的に行くなど環境の構築不足であった。

少ない事例からの考察ではあるが、8月の時点での「妻」を含む声掛けは男性スタッフでもK氏の警戒心が少し薄れ、入浴意欲を引き出すきっかけや、話題の提供によるコミュニケーション形成には活用出来た。

9月に入浴誘導に関しては、8月～9月の間に20回来所されデイサービスに慣れたことや、スタッフに冗談を言うほど関係が構築されたものであり、当初あった性別の差の反応がなくなったものではないだろうか。

2) M氏の場合

(1) 共通対応実践

朝の挨拶をスタッフがすると、「今日ここに来たのは初めてです。よろしくお願いします」と何度も言われていた。

午前中に入浴誘導をすると「風邪をひいている」「医者から止められている」「帰らせてください」「娘から聞いてない」等の理由で断られ、スタッフが入浴の説明をしている内に徐々にやり取りに齟齬が生まれ表情の強張りや口調の強さなど興奮している様子が見られた。

午後からもう一度声掛けを実施、午前同様体調不良を訴える言葉が出るものの「お着替えだけでもどうですか?」と声掛けをすると「そうですか?」と前向きな返事を得られた。

しかし、脱衣所につくと「娘に迷惑がかかる」「鼻水が出る」など、再度断りの言葉が出る事が多く、スタッフや看護師が「大丈夫です」などの声掛けをして、7月の4回の入浴は14、15、21、22日の午後実施している。

(2) 共通対応考察

午前中に入浴誘導に拒否反応が強く出るのは、認知症症状の見当識障害によってデイサービスへ来たことが毎回リセットされ、いつも初めての場所に来ている為に不安や警戒心、緊張が強く働いている現れであり、脱衣所での断りが出るのも認知症症状の短期記憶障害の症状によるものでは無いだろうか。

また、興奮状態を引き起こしたのはスタッフの初期対応の間違いがあつた。帰宅願望に対して、入浴して帰らしようと、本来では別問題である二つの事を一纏めにしてしまった為理解できずに混乱した結果に起きた現象であることが分かった。

逆に、午後態度が軟化するのには、時間の経過による場所の認識、昼食を介してのスタッフや他利用者との会話等で緊張と警戒心の緩和、食事をとったことによる安心感など複数の要因によつての反応であると推測する。

よつて、個別対応としては午前に入浴誘導を行い、断られたらそれ以上のやり取りはせず、一旦間を開けて午後再度誘導を行う事とした。

(3) 個別対応実践

8月4日

午前中に入浴誘導をするが断られる。午後トイレに行かれた時に下着が汚れていたのて「着替えませんか?」と声掛けをすると「そうですか?」と納得されたように入浴される。

8月5日

午前中に入浴誘導するが断られる。会話の中で「お風呂は嫌いですか?」というスタッフの問いに「体調がよければ、気持ちいいです」と入浴自体には嫌いではない。少し時間を置いて再度午前中に入浴誘導すると「先生（医者）がいいというのであれば」と言われたので、「看護師さんも大丈夫って言ってますよ。娘さんも着替えを用意してくれていますよ」と声掛けをすると「そうですか。では」と入浴される。

8月12日

午前中に入浴誘導をするが断られる。

5日と同じように再度午前中に入浴誘導をする。誘導する際に本人の鞆を持ってきて「娘さんから着替えを預かっていますよ」と声掛けをすると「はい」と言われて脱衣所へ向かわれる。着替えている途中で、下着が汚れていた

ので「入浴していただけますか?」と伝えると強い拒否反応を示されるが「下着が汚れているので体も念のために洗いましょう」という声掛けによって入浴されるが、洗髪は断られた。

8月18日

午前中に同じテーブルの利用者を入浴誘導する時に、一緒に行きませんかと声をかけてもらう。スタッフではなく、他利用者からのお誘いに戸惑いを見せるものの脱衣所へ移動するが、脱衣所で体調不良を訴えて入浴を断る。しかし、M氏に声をかけてくれた利用者が自分の隣の席においでと誘われると「そうですか?」と言われ一緒に入浴された。

8月19日

午前中に入浴誘導するが断られる。

この日は帰宅願望が強くとにかく帰りたいという訴えがあったので、個別対応に従って午後に再度入浴誘導。12日と同じように鞆を持ってきて「娘さんが着替えを準備してくれていますよ。バスタオルも入ってますね。お風呂に入って着替えましょうか?」と中身を本人と確認しながら声掛けをすると「そうですか?迷惑ではありませんか?」「大丈夫ですよ」「それなら行きます」と入浴された。

8月25日

午前中に入浴誘導するが断られる。

午後から19日と同様の声掛けをすると入浴された。

8月26日

午前中に入浴誘導すると「よろしいですか?」と入浴の意欲を見せ入浴された。

9月2日

午前中に入浴誘導するが断られる。

午後から8月19日と同様の声掛けをすると入浴された。

9月8日

8月18日と同様に同じテーブルの利用者からのお誘いを受ける。「調子があまり良くない」と言われていたが、他利用者と一緒に脱衣所に移動される。

脱衣所で「娘さんが着替えの準備をしてくださってますよ」と鞆の中身を本人と確認すると「感謝しないとね」と納得されていた。

9月9日

午前中に入浴誘導すると「風邪引かないですか?」と尋ねられたので「大丈夫ですよ」と応えると「そうですか」と意欲を見せて入浴された。

9月16日

午前中に入浴誘導すると「お風呂ですか?」と尋ねられたので「娘さんに頼まれています」と声掛けをすると「そうですか」と意欲を見せて入浴された。

9月29日

午前中に入浴するという声掛けではなく、少し歩きましょうに変えて、脱衣所まで一緒に歩く。脱衣所で他の人が服を脱いでる様子を見ると「風邪をひくのでやめておきます」と断られたが「風邪をひかないためにも温まりましょう」と声掛けをすると「そうですか」と入浴された。

9月30日

午前中に入浴誘導するが断られる。

午後から8月19日と同様の声掛けをすると入浴された。

(4) 個別対応考察

個別対応を実践したところ、入浴回数に変化が見られた。

表 2

	期間内の来所回数	期間内の入浴回数
7月	9回	4回
8月	7回	7回
9月	10回	10回

共通対応時に推測した午後からの入浴誘導によって、入浴された回数は8月3回、9月2回（9月は記録抜けあり）を記録している。

単純に午後から入浴誘導するのではなく8月4日と12日の記録が、その後の誘導の参考になった。

8月4日の対応で参考になったことは「本人が納得する」事である。下着が汚れたから着替えようと納得されたので入浴が実施できた。12日も同様の事例だが「鞆の中身を一緒に確認する」行為が入っている。これによって、M氏は声掛けだけで聞いていた「娘さんから頼まれている」という言葉を鞆の中身を確認することによって納得することが出来たのではないだろうか。その結果18日以降は、鞆の確認をするという行為で入浴されている。

また、M氏は同じテーブルの方と会話を交わして笑顔がこぼれていたこともあり、特に木曜日にその傾向が見られ一定の関係が築かれていたと推測される。

8月18日、9月8日の対応は、コミュニケーションを利用し、あの方が入るなら私も入ろうかなといったような外部にモチベーションを頼る外発的動機付けを用いたものであった。金曜日にも来所されているので、金曜日の同じテーブルの利用者にも同じように誘って貰ったが誘いを断られた。木曜日と金曜日の違いの原因は、木曜日は同じテーブルの利用者がほぼ固定であり、皆さん会話を良くしている。金曜日は同じテーブルの利用者が固定されないことも多く、認知症症状によって、毎回初対面の方が同じテーブルにいるように感じている結果、誘われて一緒に行くほどの関係が築かれていないのではないだろうか。

8月の下旬からは、午前中の声掛けでも入浴されることが何度かあった。認知症であっても不快なことは覚えているのでデイサービスでの入浴経験は悪くないイメージを与えており、スタッフとの関係構築も良好であるための結果が反応として出ているように思える。

5. 結果

K氏M氏両名とも来所回数を重ねる内に当初デイサービスやスタッフに持っていた「警戒心」や「不安」「緊張」は徐々に薄れ「安心」を覚えてくれる様になったと入浴誘導の反応から感じられた。

ただ、K氏はほぼ女性スタッフによる誘導であったことが改善しなければいけない点である。現在入院中の為、今後再利用された時は、よりよいアプローチを試行していきたい。

M氏は様々な対応や反応を試行錯誤出来た。

特に曜日別の他利用者との関係性による外発的動機付けには、配席よってのコミュニケーションの重要性が浮き彫りになった。

利用者がテーブルや席が変わると難色を示すのは、自分の場所やコミュニティが取れない事に対する反応であり、利用人数や新規利用、追加利用などで配席が変更になる場合もあるが、スタッフはコミュニティの維持も頭に入れて配席しなければならない。

M氏は金曜日に活発にコミュニケーションが取れるようになることが課題として残っている。

参考文献

- 1) 介護に重要なコミュニケーションとは
<https://www.mcsg.co.jp/kentatsu/kaigo/9435>
- 2) 日本の高齢既婚者を蝕む「見えない病」
<https://comemo.nikkei.com/n/n5250a33fb658?gs=a7d06c4ce578>
- 3) あの人がやるなら私もやる「外発的動機付け」
<https://happylifestyle.com/25403>



写真で振り返る令和4年度の 芦原デイサービスセンター



日常の
一コマ♪



ドキドキ!



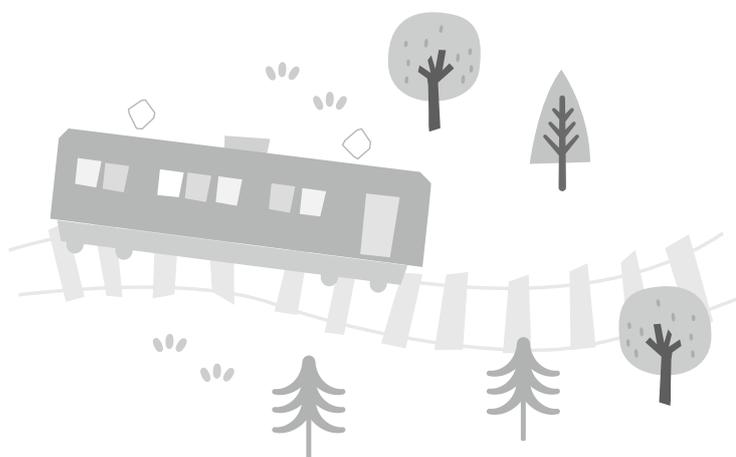


勝負だ~!!



令和5年度

事業方針・計画





令和5年度 事業方針

法人本部

本年度は現行の5カ年計画の最終年度に当たります。法人理念「人が人として人とともに豊かに生きる」の実現に向けて、中期目標として「地域において存在感のある社会福祉法人となる」ことを掲げて、1) 常に利用者の人権に配慮し良質なサービス提供を行う、2) 良質な社会福祉人財を育成する、3) 社会福祉法人に求められる透明性の高い経営を行う、4) 地域の福祉への貢献、を大きな4つの柱として取り組んできました。現在までの進捗状況を評価・検討して本年度に実施することを計画いたしました。

現行の計画は2019年度（令和元年度）からの5年間となっています。開始年度の後期に新型コロナウイルス感染症（Covid-19）が発生し全世界に広がりました。計画策定時には想定しなかったCovid-19のパンデミックは、法人各施設の事業と利用者に大きな影響を与えました。利用者・ご家族への直接的影響だけでなく、感染予防対策実施にあたっての職員への負担、財務的負担、社会的制約などが、4年間にわたって続いているため5カ年計画の遂行に多大な影響を与えています。今後、ポストコロナへ向けての取り組みを進めていく必要があります。さらに、この間に生じた虐待事案や重大事故の発生、社会環境の変化を踏まえて、今年度は以下の項目を事業方針の重点項目としました。

1) Covid-19 への対応

Covid-19の流行も4年目に入り、その間、ウイルスも変異を繰り返し流行と収束の波を繰り返してきました。ワクチンの接種も進み、重症化率は低下していることなどを理由に、この5月には感染症法上の取り扱いも2類相当から5類に変更されます。社会全体は急速に緩和の方向にすすむと思われます。感染対策のために社会生活を制限することによって失ったものも多く、それは私たちの施設の利用者の方々も同様です。人生の貴重な時間を有意義に生活できるような日常になることは喜ばしいことです。一方で、私たちの関わる利用者の方々には、感染時の重症化リスクの高い方々も多いことも事実です。施設の特性に応じて、感染対策とのバランスを考え、できるだけ日常の生活を取り戻すことを目標として取り組みます。また、この間に普及したICTツールを有効に利用して、サービスの向上につなげるようにします。

感染症のパンデミックをも想定したBCPの策定・改訂を行うとともに、防災対策においても感染症への対応も含めた計画とします。感染予防対策のため制限せざるを得なかった地域貢献も社会福祉法人の使命に鑑み、できることから実施したいと考えています。

2) 虐待防止

2020年7月に西宮すなご医療福祉センターにおいて起こった職員による虐待事案を受けて、同センターでは複数の外部委員を含む「サービス向上委員会」を定期的に開催して問題点の改善に努めてきました。今後も継続して開催し、得られた意見をもとに改善を行いよりよいサービスの向上に努めます。法改正を受けて各施設の運営規程に虐待防止についての規程を明記しました。法人内各施設においても虐待防止のための取り組みを推進します。虐待防止の研修は、各施設に加えて法人全体として責任をもって実施します。虐待を未然に防ぐには、職員間でお互いに意見を言いやすい職場風土を作ることが必要であると考えます。そのためにも2年前から取り組んでいる「心理的安全性」の高い職場作りを推進します。

3) 安全対策

一昨年から昨年にかけて法人内施設において重大事故が続いておこりました。個々の事案については、外

部の有識者の意見も取り入れて改善のための対策を講じています。予防的に課題の抽出や対策を実施するために、昨年度から法人内各施設で安全対策点検期間を設定しています。本年度も継続して同様の安全点検を実施して、法人安全担当責任者のもとで情報を収集・分析して予防的な対策を講じます。必要な施設・設備の改修や職員の安全に対する意識と知識を向上させるための研修を計画的に実施していきます。

4) 人財確保

我が国全体として人口減少とくに若い人の減少が顕著であり、あらゆる業種において働き手不足が叫ばれています。医療・福祉業界では、以前から人財確保の困難な状態が継続していますが、Covid-19の流行下でさらに厳しさを増しています。私たちの仕事は、人と人との関係を築く職場であり人が基本にあります。福祉に興味を持つ人に入職してもらって、良き福祉人財に育てていただかないと事業の継続と安定したサービス提供はできません。

人財確保には、新規入職者を増やすことと職員の定着率を向上させることの両面から取り組みます。新規入職者を増やすために、種々の方法による広報活動、法人のブランド力の向上を行い、若手職員の意見も取り入れた採用活動を強化します。大卒新卒者だけでなく転職者、外国人実習生や高校生を積極的に受け入れていきます。そのためには、それぞれに応じた研修プログラムの充実が必須であり、本部と受け入れ施設で共同して確立していきます。

定着率を上げるために、職場環境の整備をすすめます。また、職員がキャリアパスを描けるように、新人事制度の下で研修体制や評価精度の向上に努めます。

5) 安定した財務基盤

Covid-19のクラスター等による業務の休止や利用制限と感染予防対策のための経費の増加により、法人各施設の収支が大きく悪化し、2021年度には経常収支で赤字決算となりました。2022年度は、ウクライナ戦争による物価高騰の影響も加わり、さらに厳しくなると予想されます。財務基盤の安定は、将来にわたって良質なサービスを提供するための基盤となるものです。今年度は、施設の特性を考慮しつつ、新型コロナとの共存を図りながら、利用者の利便の向上を通じて利用率の向上に取り組みます。人員配置や業務内容を見直して、貴重な人財が効率的な働き方のできるようにします。また、物品の共同購入や契約内容の見直しをすすめて経費の節減を図ります。

6) 働きやすい職場作り

働きやすい職場は、人財の定着率の向上、虐待や事故の防止、サービスの向上のすべての基盤となるものです。良い支援を継続するためには、支援する職員も幸せを感じることができることが大切です。当事者も関わる人もみんな幸せになれることが持続可能な社会につながると考えます。多様な職員が個々の能力を最大限に発揮して幸せに働く職場からは、いろいろな意見やアイデアが生まれ、新しい未来の福祉が見えてきます。研修や日常的な交流の場を通じて、目標を高く持ちつつ「心理的安全性」のある職場を作っていく努力をしたいと思います。働き方改革への適応、メンタルヘルス対策、ハラスメント対策や相談支援体制の充実を通じて職場の働きやすさの向上に努めます。また、職務分掌や決済権限の明確化を通じて、個々の職員が責任をもって働きやすい組織とします。

以上を重点項目としつつ、5カ年計画の4つの柱を軸として本年度の事業をすすめたいと思います。



令和5年度 事業計画

法人本部

1. 事業方針

5カ年計画の5年目最終年として、残された課題について取り組み、次期5カ年計画につながる運営をしていきます。

新型コロナウイルス感染症の影響は、事業収益や職員確保に大きな影響を及ぼし困難な経営状況に陥りました。5月8日には今までの感染症2類から5類に移行が予定されていますが、今後も感染対策を取りながら、利用者へ良質なサービス提供を行い、地域に必要とされる社会福祉法人をめざし事業回復に取り組み、法人一丸となって健全な経営をしていきます。

また、虐待防止、ハラスメント防止の観点から職員の人権に対する考え方や、質を高める採用、研修の制度を確立し、甲山福祉センターの職員としての矜持を保ちます。

法人本部の事業方針としては、次の9項目を掲げます。

- 1) 法人内のガバナンスの強化・社会福祉法人に求められる円滑な組織運営のシステムの構築
- 2) 安定した財務基盤、財務計画の分析、チェック機能体制の強化
- 3) 人事評価制度の運用の充実化、並びにそれに即した研修制度の充実
- 4) 人財確保、採用力の強化、職員を定着させるための方法の実施
- 5) 虐待防止及びハラスメント防止の徹底
- 6) 各施設における建物や設備のメンテナンスの再考、物品調達合理化による費用削減
- 7) 防災対策・危機管理対策の向上と安全管理体制の整備
- 8) 地域貢献活動のより一層の強化
- 9) 「働き方改革法案」に適応した体制の整備

以上の項目を念頭におきまして、各事業を円滑に行いたいと考えています。

2. 事業計画

1) 法人内のガバナンスの強化・社会福祉法人に求められる円滑な組織運営のシステムの構築

(ア) 理事会、評議員会の開催

定例の理事会は4回開催します。評議員会は3回開催します。コンプライアンスに則した経営を遂行するため、事業計画・予算、事業報告・決算、大型修繕計画、大型備品の購入、運営上の変更等について審議を行います。

(イ) 常勤役員会を原則月2回、必要ときは臨時で開催し、法人の事業運営について協議します。

(ウ) 経営協議会を原則月2回開催し、各事業所の経営状況、運営上の諸問題などについて協議します。

また、決裁規程の制定及び関連規程の改定に基づき、責任ある意思決定を行い事業の実施にあたります。

(エ) 法人本部において各施設が行っている事業や部署の集約について検討し実行します。

(オ) 各専門部会（事務担当部会、栄養・給食担当部会、研修担当部会、広報活動部会、危機管理・防災対策部会、ボランティア支援部会、地域貢献活動支援部会）、事業種別連絡協議会、甲山地区施設連絡協議会を開催し、それぞれのミッションに基づき、施設を超えて横断的に運営を行います。

(カ) 施設統括部長を中心に各事業の運営に関する現状を常に把握し、コロナの影響によって落ち込んだ利用率の向上、苦情への適切な対応などに迅速に対応していきます。

(キ) 合同苦情解決委員会を年1回（2月）開催します。

2) 財務計画の見直しと分析、チェック体制の強化

- (ア) 法人本部における財務部門のチェックを強化し経営分析表を用いて経営状態の把握を行っていきます。
- (イ) 事業継続可能な財務状況に向け法人全体の経営改善に努めます。
- (ウ) 収入に関しては、コロナで落ち込んだ利用率を早期に回復させ、収入の増加を図っていきます。
- (エ) 各事業の利用率、並びに収支状況に関しては、拠点施設の各事業について数値目標を設定します。それに対して経営協議会で実績を評価し収支のバランスが保たれているかをチェックします。もし目標から逸脱している点があれば、施設長及び事務員と対応策を協議し、改善に努めます。
- (オ) 支出に関しては、経理規程に則った手続きがとられ、適正な額での支出かを常にチェックします。
- (カ) 新型コロナウイルス感染症による外部との接触を避けた事業運営から、感染対策は継続しながらも、人とのつながりを大切にサービス提供と事業運営に、徐々に切り替えていきます。
- (キ) 中間監事監査を11月、決算監事監査を5月に行います。会計監査人による会計監査を適宜実施します。
- (ク) 適正な運営と相互牽制のため、各事業所の財務管理、サービス面の内部監査を実施します。

3) 人事評価制度の運用、研修制度の構築

- (ア) 人事評価制度を採用と育成、やりがいと離職防止につながる制度として運用できるように、面談、評価、反映等の課題を解決します。本格稼働して4年目であり、全職員が法人理念に基づいて行動できる人材になってもらえるよう指導、育成を行います。
- (イ) 正当な評価や指導ができるよう、評価者の資質を向上させる研修を適宜行い、円滑な運用に努めます。
- (ウ) 人事評価制度の等級基準とリンクした研修制度を構築し、研修システム体制の体系化を図り、人材の育成を進めます。
- (エ) 関係機関が主催する役員対象の研修会への参加を進めるとともに、幹部や役職者の養成のための研修会への参加を奨励します。
- (オ) 法人職員合同実践研究発表会を開催し、職員の研究・研修の充実を図り日々の仕事で課題を設定して、業務や能力の向上を図ります。
- (カ) 等級別職員研修を開催し、業務上必要な各種の資格取得を奨励します。
- (キ) 人材育成・確保に関して見学実習等の受入等、連携社会福祉法人のメンバーとして日本福祉大学と連携をしていきます。
- (ク) 大阪公立大学の障がい医学・再生医学寄附講座にて、重症心身障害児者に関わる医師・医療職人材の育成に寄与します。また、協力して重症児者医療についての研究を行います。

4) 人財確保、採用力の強化、職員定着の努力

- (ア) 採用担当者が、学校やハローワークへ積極的に訪問を行います。
- (イ) 定期採用試験はスケジュールに沿って年に数回実施します。
- (ウ) 中途採用においても、正規職員採用、非正規職員採用との違いを明確にして、随時採用試験を行い、人材不足の状況に対して柔軟に対応できるようにします。また職員紹介制度、ハローワーク等への求人、有料紹介会社の活用により、迅速な職員確保に努めます。
- (エ) 実習生が減少している現状に対処すべく、学校訪問などで実習生の確保に努めます。
- (オ) 各専門学校や高等学校に奨学金制度の利用拡大や奨学金返済支援制度の利用を呼びかけます。
- (カ) 外国人就労者(技能実習生)が、にしのみや苑、甲寿園において安心して働けるように支援します。
- (キ) 県社協、人材会社等が主催する就職フェアに参加します。
- (ク) 大学のボランティアサークルなどとの関係を可能な限り構築し、採用につながるような動機づけを行います。

- (ケ) 職員の労働の負担を和らげるために、ロボットや ICT を導入することを検討します。
- (コ) 労働環境の改善をすすめ、職員の健康管理の課題に引き続き取り組みます。一般健康診断、特殊健康診断やストレスチェックを実施します。
- (サ) 人材の確保のために、ホームページ、SNS、求人サイトの有効活用を行います。
- (シ) 永年勤続表彰(10年、20年、30年、40年)を行います。

5) 虐待防止及びハラスメント防止の徹底

- (ア) 各事業所においては、虐待防止委員会の定期的開催をし、年1回の虐待防止の自己チェック調査を実施する。報告や意見の出しやすい、風通しのよい職場づくりに取り組む。
- (イ) ハラスメント対策委員会の相談窓口を職員に周知し、相談しやすい環境をつくる。各事業所においては、年1回のハラスメントの自己チェック調査を実施し、ハラスメント防止に取り組む。

6) 各施設における建物や設備のメンテナンスや物品調達合理化

- (ア) 法人本部として、建物や各種設備の状態を把握するために設備台帳を整備して、各施設の現状に即したメンテナンスの計画を立てます。
- (イ) 高額な工事や物品を購入する際は競争入札・競争見積体制を推進し、適正価格を把握し、経費の節減を目指します。

7) 防災対策・危機管理対策の向上と安全管理体制の整備

- (ア) 令和6年度(2024年)から、全ての介護サービス・障害福祉サービスの運営基準において業務継続計画(BCP)の策定が、義務化されます。法人第3版BCP(事業継続計画)の見直しとともに、未作成の事業所においては、法人BCPに連携する各所在地域の西宮市防災マップ(ハザードマップ)を基に事業所版BCPの作成に取り組みます。
- (イ) 甲山緊急事態派遣支援チーム(KEAT)の研修、訓練を実施し、実行可能な支援チームにします。また、導入計画が遅れている災害時安否確認・参集システムについての早期導入を検討します。
- (ウ) 各拠点の災害備蓄品について、法人共同管理を行い効率的な備蓄品活用をします。災害発生時の被災地域住民、特に要配慮者の施設内受入、備蓄品活用等の支援体制の備えを行います。市担当部局との協定書に基づいて福祉避難所設置運営訓練等を実施します。
- (エ) 法人総合防災訓練を年1回実施します。地域自主防災組織と連携し、合同訓練計画、協定書づくりをすすめます。
- (オ) ほっとかへんネット西宮(西宮市社会福祉法人連絡協議会)の災害防災委員会に参加し(委員会参加・現14法人)、西宮市法人連携による災害対策に取り組みます。
- (カ) 日本福祉大学提携社会福祉法人による「日本福祉大学と提携社会福祉法人による災害時の連携・支援に関する覚書」と「手引き」をもとに災害時ネットワークに基づき、災害時支援を実行します。災害対策担当者研修等に積極的に参加します。
- (キ) 安心安全なサービス提供のため、各事業所においては安全点検を定期的に行い、介護マニュアルの再点検や研修を行い、事故対策に取り組みます。

8) 地域貢献活動の実施

- (ア) コロナウイルスの感染状況を見ながら、喀痰吸引研修事業を実施します。
- (イ) 法人成年後見事業を行っている「特定非営利活動法人みどり兵庫」に運営委員を派遣し事業運営を支援していきます。
- (ウ) 西宮市社会福祉協議会主催の社会福祉法人連絡協議会ほっとかへんネットに世話人として参加します。
- (エ) 県や市の社会福祉協議会や、NPO法人、民生委員・児童委員その他の地域の諸団体との交流を通じて、地域貢献事業を行っていきます。

9) 「働き方改革法案」に適應した体制の整備

- (ア) 職員の勤務形態の責任度合いや労務の内容について検討して、「働き方改革法案」に沿った形で運用していきます。
- (イ) 同一労働、同一賃金の理念に則り整合性を図るため、就業規則、給与規程の改正について検討いたします。
- (ウ) ハラスメントを職場から一掃するため窓口での対応の強化やハラスメント対策委員会の活用、外部弁護士や社会保険労務士による研修の実施など全法人をあげて対応します。

10) 各専門部会

- (ア) 事務担当部会では、令和5年度も引き続き部会の際に伝達研修等を行い、新たな知識を得る機会を設け個々のスキルアップに努めます。また、会計監査法人による監査指導及び経営コンサルタント会社の指導に基づき、適正な会計処理を身につけます。現在の事務手続き等について再度検討を行い、業務の効率化を図ります。経費削減については、法人一括購入も視野に入れながら相見積もり等をしっかりと行っていきます。
- (イ) 栄養・給食担当部会では、新型コロナウイルス感染や世界情勢の悪化、自然災害などの影響による食料料費高騰を受け、栄養価の高い食材をより安価に購入し、利用者に提供できるよう、法人内で積極的に情報交換を行います。また、各施設の特性を鑑み、非常食やマニュアルの整備を行い、安全かつ衛生的に食事が提供できる体制づくりに努めます。
- (ウ) 研修担当部会では、各種の法人合同研修（新任職員研修、新任フォローアップ研修、法人職員合同研修、役職者研修、法人職員合同実践研究発表会、法人施設研修）を運営します。数年に及んだコロナ感染症対応で、制約を余儀なくされた研修の規模や様式などを本来あるべき適正な姿に戻します。また、これら研修運営のみならず、法人の施設横断的な研修計画策定や人事評価制度との関連付けを本部会の本来業務と位置づけ、すべての職員のモチベーション向上と成長のエンジンとなるべく取り組みを進めて参ります。
- (エ) 広報活動部会では、各拠点が行っているすべての「広報」活動を定期的に集約し、水平展開が可能なもの・すべきものの確認、他の媒体での集約・再編集などの必要性を検討します。検討をふまえて水平展開事例を実行するほか、地域貢献活動支援部会・ボランティア支援部会の活動情報も含め法人ホームページでの告知・広報体制の充実を目指します。
- (オ) 危機管理・防災対策部会では、年1回の法人総合防災訓練を実施します。法人第3版BCPの見直し、事業所ごとの特性を考慮した各事業所版BCPに基づき、職員一人ひとりにBCPを周知するとともに、研修・訓練等を実施し平時から災害対策の意識を高め、危機管理・防災対策に取り組みます。
- (カ) ボランティア支援部会では、コロナ禍におけるボランティアの中断が解消されることを想定し、活動に取り組みます。ボランティア便りを年2回発行し広報活動に努めます。大学と連携したボランティアの受け入れを進めるほか、各施設が必要とするボランティア内容を施設間で情報共有し、複数施設での活動や他施設の紹介などを推進します。地域住民や学生がボランティア等で福祉に関わることに誇りを持ち、社会から敬愛を得られる方法（シンボル等）を検討いたします。
- (キ) 地域貢献活動支援部会では、昨年開催した食料調達困難者向けの配食サービス“フードパントリー”を継続して、年2回開催します。開催にあたっては地域住民や社会福祉協議会と協議を行います。又、法人内各拠点が保有する保育、医療、介護等の専門知識を生かして、WEBや集合形式で公開講座を開催し、地域住民や学生への福祉教育の推進を行います。専門分野の知識をもって地域の福祉活動に参加し、地域福祉の一翼を担います。

11) その他

- (ア) 各施設の事業報告集を上半期に発行します。
- (イ) 新規事業計画についてはコロナ感染症の状況を鑑みながら、引き続き検討を行います。



令和5年度 事業計画

芦原デイサービスセンター

1. 事業方針

高齢者通所介護事業、障害者生活介護事業、居宅介護支援事業、地域包括支援事業の4つの事業それぞれが独立採算できる体制の維持に取り組みます。今年度も障害者生活介護事業の利用率と収入増を最重点課題とします。

令和5年度も新型コロナウイルス感染症や自然災害に対する警戒を緩めることができませんが、たとえ感染症や災害が発生した場合であっても、「事業継続マニュアル」に沿って必要なサービスを速やかに再開もしくは継続的に提供できるよう、事業継続に向けた取り組みを強化します。

利用者の人権を守り、安全で良質なサービスを提供するため、所内の人権擁護・虐待防止のための委員会を中心に、虐待防止についての研修を年2回、事故予防についての研修を年1回、ハラスメント対策の研修を年1回、所内で開催します。また、委員会の中で安全対策と虐待防止の月間目標を設定し、職員全体で共有します。

引き続き感染対策を講じながらにはなるものの、障害者生活介護事業所では、ご利用者家族との懇談会（昼食会）を始めます。また、来年度更新を迎える「法人新5カ年計画」やポストコロナを見据えて、これまで展開していなかったエリアでの介護予防教室、防災などをテーマにした福祉講座の開催、フードパントリーや配食支援など、地域と有機的に連携することで、地域共生の拠点となることを目指します。

2. 事業計画

1) 高齢者通所介護

- (ア) 定員32名で、年間平均利用率85%（平均27.2名）の堅持を目標に取り組みます。
- (イ) 質の高いケアを提供するために、認知症介護実践者研修やリーダー研修、レクリエーション、介護技術向上に関する研修など、研修計画に基づき受講を進めます。また、オンライン研修も活用し、職員それぞれのスキルに応じた学びの機会を積極的に提供します。
- (ウ) 少人数での園芸療法や製作活動など、アクティビティの充実に取り組みます。
- (エ) 利用者の変化や重度化に速やかに対応するため、看護主任を中心に看護サマリーの見直しを行います。

2) 障害者生活介護

- (ア) 各曜日の登録者数については定員の25名を確保し、年間平均利用率80%（平均20.0名）を目標に取り組みます。
- (イ) 短時間外出の機会を増やします。また、利用者が楽しみにされている1日外出についても、春と秋に計画します。
- (ウ) 利用者家族との懇談会（昼食会）を企画します。
- (エ) 通所つばさとの協働を目標に、Web会議をメインとした定例会議を開催します。また、交換研修など、人的交流を通して連携強化を図るとともに、職員個々のスキルアップを目指します。
- (オ) 利用者の変化や重度化に速やかに対応するため、西宮すなご医療福祉センター医師等による巡回相談の実施、看護サマリーの見直しを行います。
- (カ) 活動の様子をまとめた「芦原だより」を隔月で発行し、利用者家族だけでなく、相談支援事業所など関係機関にも届けます。

3) 深津居宅介護支援事業所

- (ア) 常勤4名体制でケアマネジャー1人当たりの担当件数35件、担当率85%、4名での1カ月あたりの要介護者担当件数115件以上を目標に取り組みます。また、積極的に新規ケースを受け入れることで介護報酬増を目指します。
- (イ) 「防災と福祉の連携による個別避難計画作成の促進事業」に先立って、「福祉専門職対象防災対応力向上研修」修了者（必須研修）を中心に、優先度の高い方から順に個別避難計画を作成します。
- (ウ) 加算要件の一つである「他の法人が運営する居宅介護支援事業所と共同の事例検討会・研修会の開催」については、1人ケアマネジャーや経験の浅いケアマネジャーを対象としたものを開催するなど、他事業所とのネットワークを構築するとともに、サポート機能も担える事業所を目指します。
- (エ) クラウド型ビジネスチャットツールなどICTを安全で実用的に使うことで、他事業所とのネットワーク構築や業務の効率化を図ります。

4) 深津地域包括支援センター（西宮市高齢者あんしん窓口深津）

- (ア) 西宮市の委託を受け、三職種6名で運営し、1カ月あたりの地域包括が直接担当するプラン総数140件を目標に取り組みます。
- (イ) 感染症対策を講じた上で、地域活動を積極的に展開します。
 - ・中高生や現役世代を対象とした認知症サポーター養成講座など、福祉講座を地域に提案していきます。
 - ・これまで展開していなかったエリアも含め、介護予防や認知症予防教室の開催を企画します。
- (ウ) 社会福祉士養成校の実習を受け入れるなど、福祉人材の育成に取り組みます。
- (エ) クラウド型ビジネスチャットツールなどICTを安全で実用的に使うことで、他事業所とのネットワーク構築や業務の効率化を図ります。

5) 安心して利用できるサービスを提供

- (ア) 利用者の人権を守り、安全で良質なサービスを提供するため、所内の人権擁護・虐待防止のための委員会を中心に、虐待防止についての研修を年2回、事故予防についての研修を年1回、ハラスメント対策の研修を年1回、所内で開催します。
また、委員会の中で安全対策と虐待防止の月間目標を設定し、職員全体で共有します。
- (イ) 利用者、家族を対象にサービス満足度調査を実施し、いただいた意見や要望を取り入れ、サービスに反映させます。また、調査の集計結果やいただいたご意見は、書面でフィードバックします。

6) 安定した経営基盤の確立

- (ア) 高齢者通所介護事業、障害者生活介護事業の各種加算を得るために必要な人員を配置します。
- (イ) 毎月の経営状況について推移表を基に分析を行い、問題点と課題を明確にし、安定経営に努めます。
- (ウ) 水光熱費、電話代、事務経費などの経費節減に努めます。

7) 職員研修及び人材育成

- (ア) オンデマンドを活用した内部研修やオンライン研修への参加を積極的に行うことで、年間研修計画に基づき、より多くの職員が研修に参加できるよう計画します。
- (イ) 法人合同実践研究発表会の開催に先立って、総合相談支援センターと合同で在宅部門の実践研修発表会を開催します。

- (ウ) 社会福祉士、介護福祉士、介護等体験、トライやるウィークなどの実習を、感染対策を講じながら積極的に受け入れます。

8) 高齢分野での連携

法人における高齢分野の施設として、「甲寿園」「にしのみや苑」「総合相談支援センター」「芦原デイサービスセンター」4施設での連携・協働を各会議及び協議会を中心に進めていきます。

(ア) 高齢分野全体

- ・ 高齢分野の会議（高齢部会）を定期的で開催します。
- ・ 法人共通等級基準におけるキャリアアップシステムに基づいた研修プログラムの運用とポートフォリオの作成を開始します。
- ・ 5カ年計画の進捗状況を確認し、今後の中長期計画を検討します。
- ・ マニュアルの共通化と見直しを行います。

(イ) 短期入所・通所介護事業所連絡協議会

連絡会議を定期的で開催して管理者及び相談員が連携を取ります。事業者間の協働を強めることで、サービスの向上と事業の活性化・効率化に取り組みます。

(ウ) 居宅介護支援事業所連絡会議（地域包括支援センター連絡協議会）

事業所間のつながりを深めるとともに、ケアマネジメントの質の向上と業務の効率化に繋がります。

9) 施設的环境整備

- (ア) 特殊浴槽の入れ替えやエアコン清掃など本部管理部と調整しながら施設建物や設備の維持管理に努め、計画的な修理、修繕ができるようにします。

- (イ) ボイラーや水道など、経年劣化により修繕を要するものが増えると予測されることから、今年度も緊急修繕費を計上します。

- (ウ) 送迎車両を更新します。（下半期に1台）

10) 災害・防火訓練

- (ア) 防火・避難訓練を年2回実施します。また、法人危機管理・防災対策部会と連携しながら、福祉避難所としての受け入れ訓練や地震に備えた図上訓練も地域住民にも参加を呼びかけ、実施します。

- (イ) 防災備品の整備及び非常食などの備蓄品の充実を図ります。

- (ウ) AED を用いた心肺蘇生法の救急講習を年1回実施します。

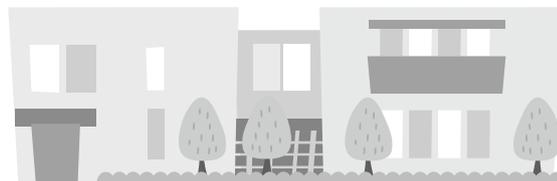
11) 地域への社会貢献の取り組み

- (ア) 少人数での開催や事前予約制にするなど、感染対策を講じた上で、地域活動に取り組みます。

- ・ 地域包括支援センターを中心に、居宅介護支援事業所の職員や地域住民を対象にした介護予防教室や地域公開講座を開催します。また、移動動物園など地域との交流も企画します。

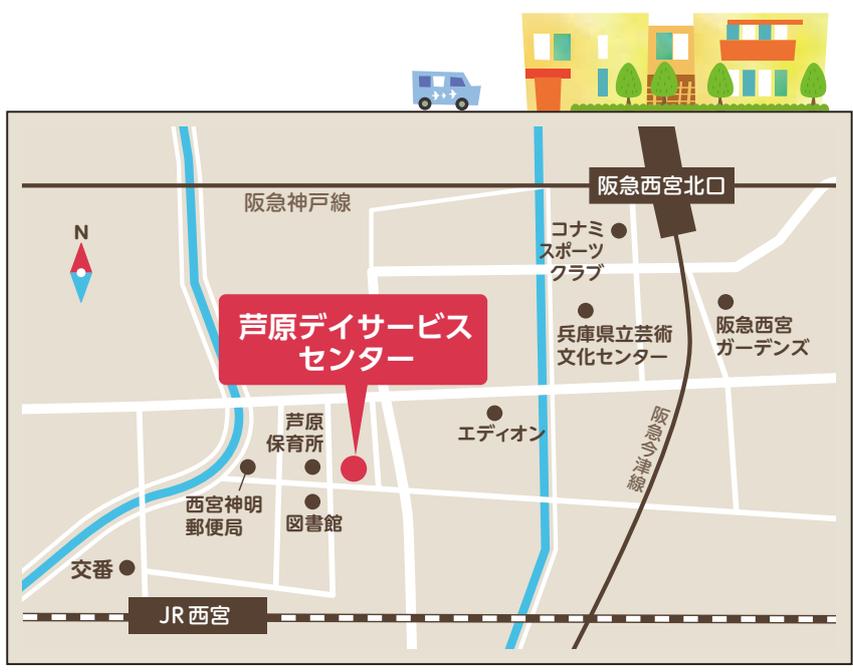
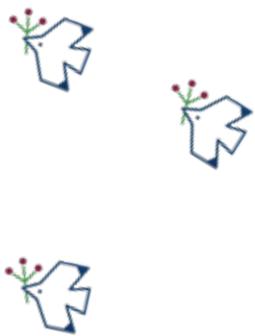
- ・ 西宮市社会福祉協議会芦原地区ボランティアセンター「ふるさと」と協働して、地域福祉講座の開催や地域の見守り活動などの支援を行います。

- (イ) 地域貢献事業として、法人の地域貢献部会や地区社協などと連携しながら、フードパントリーや配食支援に取り組みます。



あしはらだより
令和4年度年報
令和4年度事業報告
令和5年度事業計画

発行日 令和5年9月
発行 社会福祉法人甲山福祉センター
芦原デイサービスセンター
〒662-0842 西宮市芦原町1番20号
TEL 0798-69-3007
FAX 0798-69-3008
URL <https://www.ashiharaday.jp/>
Email ashihara-dai@ceres.ocn.ne.jp
発行責任者 所長 谷口 健志
協力 株式会社 ビィー・プランニング



● 電車のご利用

- JR西宮駅……………徒歩約10分
- 阪急西宮北口駅………徒歩約15分



社会福祉法人 甲山福祉センター
芦原デイサービスセンター
 Ashihara day care services center
 〒662-0842 兵庫県西宮市芦原町1番20号



☎ **0798-69-3007**
 (FAX) 0798-69-3008
 (MAIL) ashihara-dai@ceres.ocn.ne.jp
<https://www.ashiharaday.jp/>

深津居宅介護支援事業所 ☎0798-64-0021
 深津地域包括支援センター ☎0798-64-0050