

令和7年度 事業報告書

社会福祉法人 まなの会

《1》 法人本部

平成 17 年 11 月 24 日設立

社会福祉法人まなの会
理事長 稲見 直邦

令和 7 年度は、新たに事業展開を開始した北鈴蘭台圏域の地域包括支援センター（あんしんすこやかセンター）および併設居宅「ソラリスカトレア」の安定稼働に注力してきた。一方で、松宮台に位置する平成 26 年度開設の「特定施設入居者生活介護 ケアハウスカトレア神戸」の地域密着型特別養護老人ホームへの転換、さらには関東地区での新規事業展開の可能性についても並行して検討を進めてきた。

まず、あんしんすこやかセンターについては、7 年度を通じて安定稼働を実現したものの、地域との連携においては尚改善の余地が見られた。しかし、未開拓地域との新たな関係構築が進み、周知も徐々に浸透してきている。次年度以降は、地域の総合相談窓口としての役割をより積極的に発信し、地域包括ケアの中核としての存在感を高めていただきたい。また、小規模拠点の管理者としての視点にとどまらず、三木・神戸・ロイヤル・鈴蘭台・すずらん台各拠点の管理者としての視座を持ち、広い視野での人材育成に努めてもらいたい。

次に、カトレア神戸の地域密着型特養への転換については、他法人に先駆けて公募に合格し、次年度下半期からの移行を目指して準備を進めている。入居者およびご家族への説明も丁寧に行いながら、引き続き円滑な移行に向けて努力を重ねてほしい。

関東地区での新規事業については、物価・人件費・土地取得費・建築費の高騰が続く中、拙速な判断は許されない。慎重な協議を継続しつつ、他法人・他事業からの事業承継（M&A）も視野に入れ、複数の選択肢を並行して検討していきたい。

一方、既存事業については、軒並み昨年度を下回る結果となったことを重く受け止める必要がある。管理者を中心に各拠点で原因を徹底的に分析し、次年度早々には改善に向けた具体的な行動に移してもらいたい。すべての管理者が「2040 年問題」を目前の課題として捉え、法人が持続的に成長し続けるために、全スタッフの育成を急務として取り組むことを求める。

また、7 年度には新たに加わった職員も多く、既存職員との間に温度差が生じないよう、「まなの会」のスタンダードを丁寧に浸透させ、早期に同じ方向性を共有できる組織づくりが必要である。各管理者は事業所運営のみならず、組織構築にも力を注ぎ、まなの会の「独自性」を全職員が理解し体現できるよう導いてほしい。

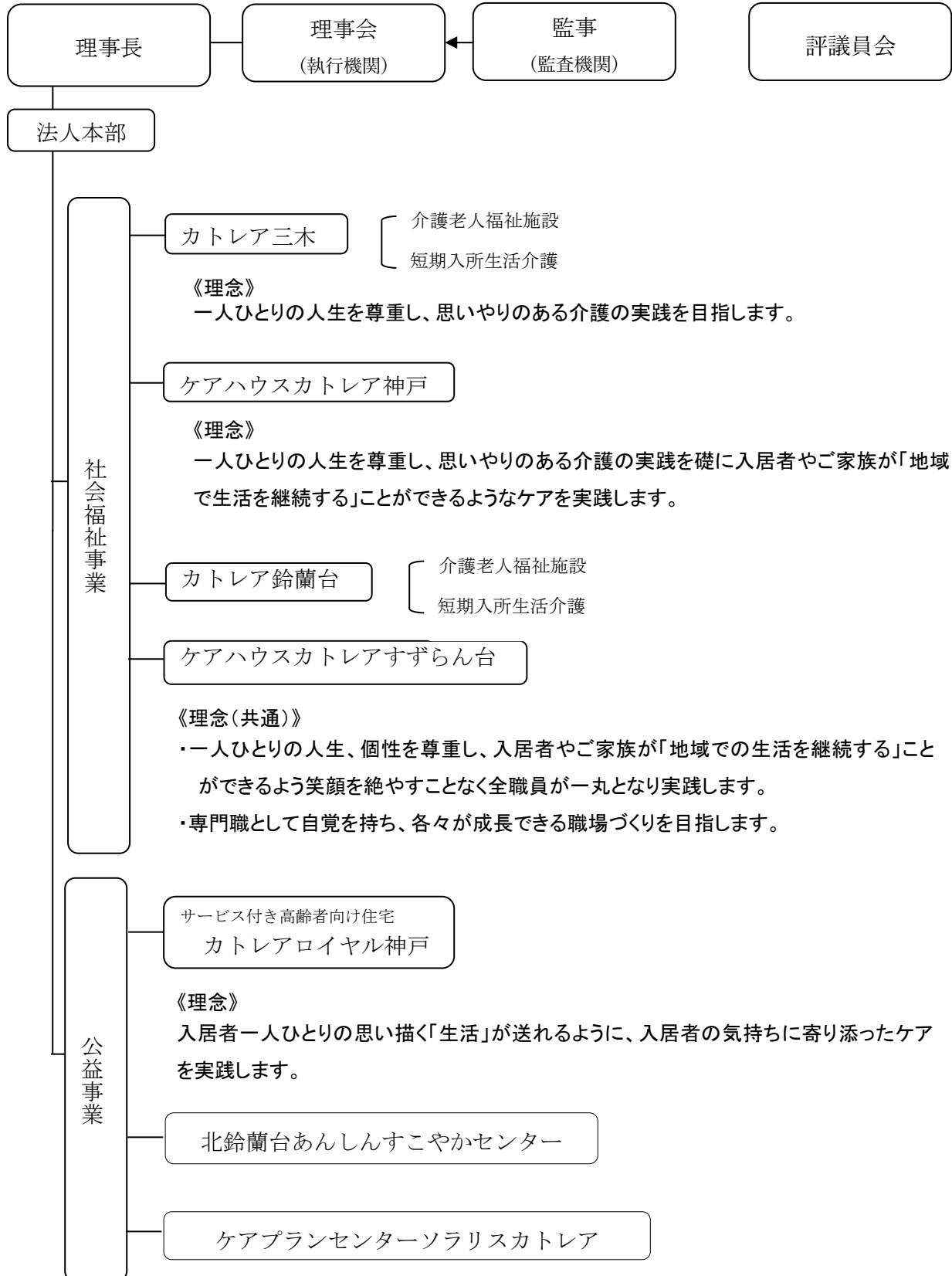
さらに、「3 か年改善計画（ビジョン）」を基盤とし、次世代リーダーの育成にも本格的に着手することを期待する。地域社会に貢献し続ける法人であるために、全員が一丸となり、未来を見据えた取り組みを進めていきたい。

【本年度目標に対する振り返り・達成状況等】
①継続した業務改善に取り組み、法人各部門との連携を図る 年間スケジュールを作成し、年度定例、月次定例の他イレギュラーな予定を含め随時予定を書き込みそれに沿った業務処理を行った。情報を集約し共有することで各担当の仕事量や処理期日が共有でき各々が意識して取り組むことができた。本部会議では法人本部、各拠点との均衡のとれた業務分担について引き続き検討を重ねているが、各拠点総務部門担当の経験量に差があること、業務移譲する内容の範囲精査など十分な精査ができず。引き続き業務移譲に関する内容の精査を継続し、均衡のとれた分担ができるよう進めていく。 勤怠管理システムの運用は各拠点総務部門での処理もできるようになり運用ができている。より効率的な方法で運用ができる為に法人内で作成する実績をシステムから出力する方法をシステム担当者と打ち合わせと作成を試みてきたが、必要な情報が変換できず活用には至らず。次年度の契約内容を見直し更新を行った中で効率的な機能が備わっているため、今後の活用方法については精査を行い総務部門協働で導入を進めていく。
②情報管理を徹底し、必要な情報を適切に開示・発信する 今年度は法人本部監査が行われ、結果重大な指摘は受けることなく終えることができた。日々の運営上での指摘事項、次回指導監査時までには整える必要があるものは日頃の業務実行時より注意を払い処理を行う。本部から各拠点総務部門へ発信する情報は根拠を添えてお伝えし、質問に対してはより丁寧回答、必要に応じて拠点まで伺うなど、拠点が困らず軌道に乗れるよう後押しも行った。法人運営に係る各種規程の改定は社会保険労務士へ相談し、常に最新の状態を整えそれを速やかに各拠点と共有し、各拠点においても常に最新の規程が整うよう調整を行った。今後も法人本部から拠点管理者、他職員との情報共有を意識し、報告連絡相談を積極的に行い業務の処理の精度を上げることに努める。
③多様化する福祉ニーズにも対応できる人材を育成し、安定した法人運営に向け柔軟に対応する 働き方改革3ヵ年推進計画最終年を迎えるにあたり、管理者会議内での調整、各種規程の改定に係る関係各所への届出を行った。次年度には所定休日数増加、法人独自有給休暇の創設、福利厚生規程の見直しなど改定を予定。職員の雇用確保が困難な中でも働く職員の福利厚生向上とより魅力的な法人として更なる発展に向け、今後も法人各管理者との協議を深め、福利厚生の充実を図る。今後も継続的に働く職員、求職者などの求めに応じて切替ができるよう様々なニーズを広く吸い上げ、展開ができる組織運営に努める。

法人組織図

基本理念

社会福祉法人まなの会は、誰もが人間として尊厳のある生活が送れるよう、職員が一丸となり、より質の高い福祉サービスを提供します。また地域福祉の担い手として信頼のおける法人運営を行い、多様化する福祉ニーズにも対応できるような人材を育成していきます。



《2》介護老人福祉施設 カトレア三木

平成 18 年 10 月 15 日開所 定員：入所 50 人 短期入所 20 人

介護老人福祉施設カトレア三木
施設長 上山 秀樹

稼働率の向上と職員の雇用確保・安定は、当施設における重要課題として位置づけられており、着任以来 3 年間にわたり、この 2 点を柱とした事業運営に取り組んできた。特に令和 7 年度は、職員一人ひとりが主体的に考え、行動できる組織づくりを意識し、各種施策を継続的に実践した。

稼働率向上に向けては、利用者満足度の向上を目的に「居心地の良い施設生活」の実現に取り組んだ。各部門・フロア・ユニット単位で毎月の行事計画を策定し、継続的に実行した点は大きな成果である。特に部門単位では、環境美化活動を 2 年間継続し、自然豊かな敷地を活かした四季折々の景観整備を行うことで、入居者・家族・来訪者にとって魅力ある環境づくりを推進した。この取り組みは、日常的な散歩や気分転換の場としても活用されている。

また、フロア・ユニット単位においては、敬老会等の大規模行事に加え、年間を通じた行事企画をリーダー間で協議し、合同開催やユニット単位で柔軟に実施した。現場主体で企画・運営が行われた点は、職員の主体性向上という観点からも評価できる。今後は、利用者の介護度や ADL、個別ニーズにさらに対応した内容へと発展させていくことが課題である。

ケアの質の向上および中堅職員の学び直しを目的としたオンラインセミナーを導入し、年間 22 項目にわたる専門的講義を実施し、ほぼ全職員が受講することができ、学び直しの機会を確保できたことは、組織全体の底上げに繋がる重要な成果である。

人材確保の取り組みとしては、市内および近隣ハローワークの就職相談会や、三木市主催の介護技術講習において積極的な広報活動を行った。即時的な採用成果には結びつかなかったものの、地域への認知向上という観点では一定の意義があり、今後も継続的な取り組みが必要である。また、特定技能実習生 7 名の受入れにより、慢性的なマンパワー不足の緩和に努めた点も評価できる。加えて、施設設備の不具合による業務停滞を防ぐための対応も適切に行われ、安定した運営に寄与した。

一方で、令和 7 年度の平均稼働率は 89.4%、1 日平均利用者数 62.6 名となり、当初目標であった 98.0%には届かない結果となった。この結果は、従来の取り組みだけでは成果に直結しない現状を示すものであり、組織としての行動変容の必要性が明確となった 1 年であった。

その中でも、各部門リーダーが中心となり改善策を検討する機会を増やし、課題に対して主体的に向き合う姿勢が醸成されてきている点は、次年度に繋がる大きな前進である。特に入居促進においては、「相談を待つ」姿勢から「自ら動く」姿勢への転換が重要であり、積極的な行動が成果に結びつく成功体験を組織全体で共有していくことが求められる。

次年度においては、令和 7 年度に培った主体性とチーム力を基盤に、より戦略的かつ実効性の高い取り組みを展開し、稼働率の向上と安定した人材確保の両立を目指すとともに、職員がやりがいと達成感を実感できる組織風土の醸成を一層推進していく。

【本年度目標に対する振り返り・達成状況等】

①丁寧なサービスで利用者が温かい気持ちで利用し続けられる施設をつくる

「居心地の良い施設生活」の実現を軸に、各部門・フロア・ユニット単位で毎月の行事計画を策定・実施した。特に、環境美化活動を2年間継続し、施設敷地内に四季を感じられる景観を整備したことにより、入居者・ご家族・来訪者にとって安心感と心地よさを提供できた点は大きな成果である。

また、フロア・ユニット単位での行事企画においても、現場職員が主体的に内容を検討し、合同開催やユニット単位など柔軟な運営を行ったことで、日常生活の中に楽しみや変化を生み出すことができた。これらの取り組みは、利用者満足度の向上に寄与していると評価できる。一方で、今後は利用者の介護度やADL、個別ニーズにより踏み込んだ企画内容の充実が課題であり、「個別性の高いサービス」への深化が求められる。

②コミュニケーションを重視した人材育成と、マンパワーとテクノロジーを合わせて仕事の効率化を図り、働きやすい職場環境づくりを目指す

人材育成の面では、オンラインセミナーを導入し、年間22項目の専門講義を実施した。リーダー会議において勤務時間内での受講体制を整備した結果、ほぼ全職員が受講することができ、中堅職員を中心とした学び直しの機会を確保できた点は、ケアの質の底上げに繋がる成果である。

また、リーダー会議を中心に議論を重ねることで、組織内のコミュニケーションの活性化や、現場課題の共有・検討の機会が増加し、各部門リーダーの主体性向上が見られた。

人材確保の面では、ハローワークや市主催の講習会において積極的に求人活動を行ったが、直接的な採用成果には至らなかった。一方で、特定技能実習生7名の受入れにより、慢性的な人員不足の緩和には一定の効果が見られた。

さらに、施設設備の不具合による業務停滞を防ぐ取り組みを継続し、安定した業務運営の維持に努めた。今後は、テクノロジーのさらなる活用による業務効率化と、職員負担軽減の仕組みづくりが課題である。

③利用稼働率 98.0%と事業活動収支予算の達成を目指す

令和7年度の平均稼働率は89.4%、1日平均利用者数62.6名となり、目標である98.0%には届かない結果となった。収支面においても、稼働率の未達が影響し、当初計画どおりの達成には至らなかったと考えられる。

令和7年度は、これまでの取り組みのみでは結果に直結しないという課題が明確となった一方で、各部門リーダーが中心となり対応策を検討する機会を増やしたことで、組織として課題解決に向き合う土台づくりが進んだ。

特に入居促進においては、「相談を受けてから対応する」という受動的な姿勢から脱却し、「自ら動く」積極的な行動へ転換する必要性が共有されたことは、次年度に向けた重要な変化である。

《3》 ケアハウスカトレア神戸

平成 22（2010）年 4 月 1 日開所 定員：30 人

ケアハウスカトレア神戸
施設長 栢山 英

令和 7 年度の正職員採用は特定技能外国人 3 名のみ、日本人職員は非常勤介護補助職員 1 名の入職にとどまった。介護業界全体の課題とはいえ、スポットワーカー以外の派遣を利用していない現状を維持するためにも、事業所および法人として採用力を高める取り組みが急務であると痛感した一年であった。

令和 6 年度に問題視していた早期離職については改善が見られたものの、依然として適正な人員配置ができているとは言い難い。これは法人や管理者だけで解決できる問題ではなく、職員全体で向き合うべき課題として今後も取り組んでいきたい。

令和 7 年度の稼働率は 96.8%、昨年度に続き目標達成とはならなかった。主な原因としては、長期入院者が多かったこと（前年度よりも 131 日増）、その間の対策についての動きが遅く、病院との連携面でもトラブルが生じる等あり、病院での入院リミットまでの入院となるケースが多かった。生活相談員が主体的に病院やご家族との報告・連絡・相談を行うことで、入院期間を短縮できるケースはあっただけに、いかに生活相談員が持つ役割が重要かを改めて指導した。今後自分から行動を起こせるように引き続き育成を行っていく。

令和 7 年度では、生産性向上に繋げるための取り組みとして、見守り支援機器を利用した夜間巡回、毎月の固定企画や行事についての書類作成簡略化に着手した。職員を一人フリーにできる程の大きな変化には繋がっていないかもしれないが、着実に業務効率向上できていると感じている。令和 8 年度も更なる効率化を目指していきたい。

最後に、令和 7 年度末にケアハウスカトレア神戸の地域密着型特別養護老人ホームへの転換について、神戸市より事業計画の認可を受けた。令和 8 年度中の転換を目指し、計画を着実に実行していく。

【本年度目標に対する振り返り・達成状況等】

①＜発信力の向上＞

令和6年度に、取り組んできた〈思いに応える〉を継続し、その取り組み内容を発信していくことを強化していきたい。ケアの内容や企画が充実していないと発信することも難しいため、一つ一つの取り組みに全職員が責任を持って実施できるようにしていく。

コロナ禍以降、一度も自宅へ戻ることができていなかった入居者について、職員の介助により自宅への一時帰宅を実現した。また、ご家族参加型の外出行事も開催することができ、入居者・ご家族双方の満足度向上につながった。

一方で、目標として掲げていた「発信力の向上」については、ブログ・SNSともに十分な更新ができず、依然として課題が残る結果となった。今後は、情報発信の頻度と質の向上に継続して取り組み、地域や関係者に向けた広報力の強化を図っていく。

②＜適正な人員配置＞

人間関係によるものではなく、本人たちが想定していた仕事内容（主に業務量）とのミスマッチが原因による短期離職者が増えているため、入職時の配置、指導スケジュールを見直し、雇用の安定を図っていく。

また、職員の直接処遇時間を増やすために短時間介護補助職員の雇用をすることや、ICTのさらなる活用によりケアの質の向上を実現していく。

令和7年度短期離職は発生しなかった。指導者側が「聴く姿勢」を意識して取り組んだことで、日々発生する課題に対し、翌日には改善策を講じるという迅速な対応が可能となった点は大きな成果である。

また、介護補助職員を新たに雇用したことで、リネン交換・清掃業務・配膳下膳などの周辺業務を担ってもらえるようになり、介護職員が介助に入る際の時間的・心理的余裕が生まれた。さらに、ご家族への説明をしたうえで、見守り支援機器を活用した夜間巡回の回数を減らす取り組みも実施した。これにより、職員の負担軽減にも一定の効果が見られた。

③＜安定した経営＞

令和7年度平均稼働率を97.5%とし、事業活動収入176,000千円を目指す。

年間平均稼働率は96.8%（目標比-0.7%）、事業活動収入は179,850千円となった。収入面では目標を達成したものの、稼働率については目標達成には至らなかった。主な要因は入院による稼働率低下であり、管理費収入等の影響により収入目標は確保できたものの、稼働率の低下が事業収入に与える影響は大きい。

特に、今後地域密着型特別養護老人ホームへ転換した際には、入院による収入減がより直接的な影響を及ぼすことが想定される。そのため、これまで以上に稼働率を意識した運営体制の強化が必要であると考えます。

《4》 サービス付き高齢者向け住宅 カトレアロイアル神戸

平成 26（2014）年 1 月 15 日開所 定員：71 室 80 人

カトレアロイアル神戸

管 理 者 前田 眞由美

令和 7 年度の入居者定員基準稼働率は年間平均 91.5%と昨年より 0.2%下がってしまった。居室数基準稼働率は年間平均 99.8%でほぼ満床状態をキープすることができた。7 年度の入退去は入居者 16 名、退去者 14 名だった。

令和 6 年 10 月より特定施設入居者生活介護に移行し 7 年度目標は 8 割を目指していたが、60 名 75%と目標達成することができなかった。要因としては介護職員の配置不足によるものであった。

7 年度は年間を通じて居室の稼働は滞りなくスムーズな入居に繋げることができた。今年度は特定施設入居者生活介護への移行を優先的に行っていたが、次年度は専門職を配置し加算の算定にも積極的に取り組んでいきたいと考えている。

上半期と同じく年間を通じて特定施設入居者生活介護に移行後、専門職を配置する事ができたため、入居者への適切なアセスメントを行い、ケアプランに落とし込むことで職員間の連携を取りパーソンセンタードケアを目指し取り組んできたが、入居時や退院時のカンファレンス等を行えなかった。

今年度は年間の行事やレクリエーションも定着し、入居者も楽しみにしておられる方が増え徐々にではあるが特定施設へ移行された方々の楽しみの一つとなっているように感じた。更に新たに外出行事等を加え外に出る楽しみができ、入居者からも好評いただけた。個別の機能訓練等の実施回数が少なかったため次年度は全員が個別機能訓練が出来るよう職員配置を進めていきたい。

【本年度目標に対する振り返り・達成状況等】

①稼働率 95.0%を目標とする(居室稼働率 99.0%)

目標稼働率には 91.5%と 3.5%達成はできなかったが居室稼働率は 99.8%と目標達成できた。入退院を含めたベッドコントロールを今年 1 月より着任した生活相談員 2 名に引継ぎしながら業務を進めた。居室の稼働については上手く引き継ぐことができ、スムーズな入退去に繋ぐことができた。今後は退院や新入居時の早めの受入に繋げられるよう看護部門はじめ連携を行い稼働率向上に努める。

② 人材確保・育成

今年度入職者は 19 名（うち特定技能実習生 4 名）退職者 16 名で純増は 3 名。特定技能外国人は増えたが、基礎的な教育や日本語の習得に時間を要している状況。今年度人材育成ができる体制を整える予定ではあったが、実施できていない。すきまバイト（タイミー）などを駆使し適正な介護ができるよう調整した。

③ 特定施設入居者生活介護の利用者への生活の質の向上

今年度は外出行事を多く取り入れ、外に出る機会を設けることができた。また、入居者の趣味や嗜好が反映できるようアンケート調査を行い好みの把握を行い少しでも入居者の希望が取り入れられるよう職員間で共有することができた。実施にまでつながっていない部分もあるため次年度も引き続き継続し進めていきたいと考える。

④地域への貢献

令和 7 年度より新たなボランティア（傾聴ボランティア）を受け入れることができた。定期で来てくださっているボランティアもたくさんいるため、今後も地域の皆様をはじめ、鈴蘭台地区でボランティア活動をされている方の受け入れを行っていきたいと考える。

今年度は地域の自治会や諸団体への訪問を予定していたが、できておらず次年度は地域へ出向いていきカトレアロイヤル神戸の社会資源としての役割を果たせるよう実行に移せるよう心掛ける。

《介護老人福祉施設 カトレア鈴蘭台・ケアハウスカトレアすずらん台》

介護老人福祉施設カトレア鈴蘭台
ケアハウスカトレアすずらん台
施設長 高階 和洋

令和7年度は、特養入所年間稼働率91.0%（目標97.5%）短期入所91.5%（目標99.0%）で事業活動収入225,946千円と7,921千円減額。ケアハウスは年間稼働率95.4%（目標97.5%）という結果であった。事業活動収入は178,556千円で7,023千円増額という結果となった。

特養・ケア部門については、昨年度実績を大きく下回り、全項目が未達成という極めて重い結果となった。最大の要因は、相談員の危機意識の欠如と、空床が出てから動き始めるという“後手の営業姿勢”である。営業力不足、現場との連携不備も相まって、数字として厳しく表れた一年であった。

相談員一名に任せきりにできる段階ではなく、今後は主任相談員と私自身も前面に立ち、組織全体で取り組む体制へ即時に切り替える。これ以上の遅れは許されないと考える。

ケアハウスについては、下半期に着任した主任生活相談員が尽力したものの、待機者の安定確保は依然として困難であり、目標のストック3名には遠く及ばなかった。特定の民間有料老人ホームやサ高住との競合により、価格面で不利な状況が続いていることが主因である。

次年度は、相談員任せにせず現場と一体となり、価格以外の強みを徹底的に可視化し、ハード・ソフト両面での差別化を明確に打ち出す。さらにSNS等を活用し、情報発信を強化することで待機者確保、敷いては人材雇用の確保の改善を図る。現状維持を打破していきたい。

運営面では、法人の「働き方推進3か年計画」により一定の成果は出ているが、人件費増加の影響が顕著になりつつある。当事業所の「3か年（R7～R9）ビジョン」に掲げている通り、予実管理を徹底し、改善案を自ら提案できる人材の育成が急務である。数字を読める職員を増やさなければ、今後の運営は立ち行かないと思う。

次に介護人材については、働く環境整備と同時に、事業所への貢献度に応じて“やる気のあるスタッフが正当に評価される仕組み”を構築することが不可欠である。現行の評価基準に加え、事業所独自のプラス査定基準をリーダーと共に策定し、成果と姿勢を正しく評価する体制を整える。

リーダー育成については、R7年度は「自ら考え、行動し、振り返り、修正する」ことをテーマに取り組んできたが、個々の力量差は依然として大きい。高いレベルで標準化できるよう、指導をさらに強化する必要がある。また、R7年11月には海外特定技能1号スタッフが初めてユニットを任される職責を担うこととなり、大きな前進となった。この流れを継続し、後に続く人材を育てる体制を確立する。

地域活動については、地域開放カフェの再開や地域活動への参画依頼が増加している。次年度は、これらの期待に確実に応えられるよう、体制を早急に再構築し、地域に信頼される施設としての役割をより強固にしていく。

以上の課題を真摯に受け止め、次年度は「結果を出す組織」へと確実に転換していく。現状のままではなく、全職員が危機感を共有し、行動を変え、成果で示す一年としていきたい。

《6》介護老人福祉施設 カトレア鈴蘭台

平成 29 年 10 月 1 日開所 定員：30 人 短期：10 人

【本年度目標に対する振り返り・達成状況等】
① 稼働率は特養入所 97.5%、短期入所生活介護 99%を目標とする。 稼働率は入所 91.0%、短期入所生活介護 91.5%となり、ともに目標に届かない結果となった。前年度と比較すれば、入所でマイナス 2.8%、短期入所生活介護ではマイナス 4.2%と大きく下回った。入所では年間 13 名の方が退所され一年で約半数の入所者が入れ替わる結果となった。入院者が多く、入院に伴う空室が 609 日発生し稼働の 5.6%を占めている。尿路感染や脱水の入院も多く、陰部洗浄や水分補給をこまめに行い、ケアで防げる入院は防いでいけるよう努めていく。長期入院が見込まれる時点で、その先を見据えた判断を行うことが今後の課題と考える。丁寧な対応と説明をもって現在の契約者ご家族の不安軽減に努めつつ、待機者より新たな入所者を迎え、限られた居室を有効に活用することで入所稼働の改善に努めていく。
② 入居者、職員にとってベストなユニットケアを追求し続ける。 部門ごとでの職員管理、予算管理では、まず全てのユニットにリーダー職員が配置され、退職者が 3 名であった。内 1 名も前年度にて退職の意向があったが、事業所の実情を受けて新しい方が成長するまで延期してくれた。リーダーの管理能力には慣れと向上が感じられる。引き続き退職者が出ないように部門管理に努めていく。予算管理においても、期限内には間に合わないユニットもあったが、下半期に向けて部門ごとの予算見直しを行った。部門毎での管理意識も少しずつではあるが向上が感じられる。 職員のユニット固定に向けて、10 月より 1 勤務夜勤のお試しを始め、日勤帯から夜勤職員の出勤までを準夜勤者という新たな勤務形態も作り、どの様な勤務時間、勤務形態であれば実現できるのかをリーダーたちが相談、検討し他職員への落とし込みを行い実施する事ができた。また、1 勤務夜勤へのアンケートも実施し現場職員から意見を吸い上げ、改善点や配慮が必要な所をリーダー間や上長とも情報共有ができた。 次年度へ向け、入職者も 3 名獲得できている。新しいリーダー達と安定した新体制の構築を行っていく。
③ 職員目線のアイデアを形にする 職員が自らより良い職場作りに参画できるよう、介護用品の展示会へリーダー職員を参加させ、必要なものを提案し導入できる道筋を作ることで酸素ボックスの購入が決まった。 お寿司バイキングやすだちそうめん等の施設では見かけないような食事や、ラーメン屋台を研修に呼んだり、職員がお米を安く買えるような取組を SNS を通じて発信している。施設ブログでの発信においても、少しずつ色々な職員が自発的に参画してくるような雰囲気ができてきている。実際に面接時など SNS やブログを見て関心を持ったという話もある。引き続き施設のブランディングを高める取組をしていく。
④ その他 「カトレアカフェ」の再開には至っておらず、来年度実施に向け企画していく。

《7》 ケアハウスカトレアすずらん台

平成 29 年 10 月 1 日開所 定員：30 人

【本年度目標に対する振り返り・達成状況等】
① 稼働率は年間稼働率 97.5%を目標とする。 今年度の稼働率は上半期 94.6%、下半期 95.4% 年間稼働率が 95.0%と目標を達成する事が出来なかった。前年度と比べると 7.1%増加しているが、下半期では新入居者 5 名、退去者 8 名、入院者 1 名と入院者については 1 名のみで運用する事が行えたが、第 3 四半期からの退去毎に待機者がおらず迅速に新入居の受け入れを行う事が出来なかった。さらに 1 月から 2 月にかけては問い合わせも減少し、この期間での新規入居の動きが進まず停滞してしまい稼働を押し下げる大きな原因となった。新規待機者の確保に努めつつ、引き続き全部門で入院者の減少に努め、稼働率の安定へと繋げていく。
② 入居者、職員にとってベストなユニットケアを追求し続ける 部門毎での職員管理では、まず全てのユニットにリーダー職員が配置され、下半期の退職者は 4 名であった。11 月に入職した職員も現在は夜勤も含むすべて業務を行う事が出来ている。1 月にネパールから来た技能実習生も、1 ユニットの日勤帯業務については一人で行う事ができており、今後は別のユニット業務も習得していく流れとなっている。リーダーの管理能力には慣れと向上が感じられ相談員や多職種ともよく連携が図れている。引き続き退職者が出ないように部門管理に努めていく。予算管理においても、期限内には間に合わない部門もあったが、部門毎での管理意識も少しずつではあるが向上が感じられる。 職員のユニット固定に向けて、10 月より 1 勤務夜勤のお試しを実施し日勤帯から夜勤職員の出勤までを準夜勤者という新たな勤務を開始した。実働しながらうまく課題を抽出し、その都度リーダー間で話し合いを行い業務改善に繋げていった。また、職員へのアンケートを作成し意見を吸い上げリーダー同士が話し合いをする事で、今後の課題や、職員への説明・疑問などをそのままにせず、施設長・相談員とも共有し落とし込みをすることが出来た。 次年度に向けて、リーダーが主体となり入居者へのサービスの向上・働きやすい職場づくりを目指して取り組んでいく。
③ 職員目線のアイデアを形にする 職員が自らより良い職場づくりに参画できるよう、介護用品の展示会へリーダー職員が参加し、福利厚生の実現を目的とした酸素ボックスの提案を行い、下半期に導入する運びとなった。紫蘇ジュースやすだちそうめん等の施設では見かけないような食事や、ラーメン屋台を研修に呼んだり、職員がお米を安く買えるような取組を SNS を通じて発信している。施設ブログでの発信においても、少しずつ色々な職員が自発的に参画してくるような雰囲気ができてきている。実際に面接時など SNS やブログを見て関心を持ったという話もある。次年度も引き続き施設のブランディングを高める取組をしていく。
④ その他 「カトレアカフェ」の再開には至っていない。次年度で企画していく。

《7》北鈴蘭台あんしんすこやかセンター

令和7（2025）年4月1日開所

北鈴蘭台あんしんすこやかセンター

管 理 者 木下 真由美

令和7年度は、北鈴蘭台あんしんすこやかセンター開設初年度として、地域との関係構築と相談支援体制整備を中心に運営を行った。圏域内には高齢化率70%を超える地域もあり、高齢者人口、特に後期高齢者割合が非常に高い地域特性を抱えていることから、開設当初より相談件数や緊急対応件数も多く、限られた職員体制の中で日々対応に追われる一年となった。そのような中でも、職員全員が継続して地域へ出向き、地域住民、民生委員、自治会、医療・介護関係機関等と関係づくりを進めながら、地域に支えていただく形でセンター運営を継続することができた。

また、地域活動や相談支援を通じて、地域ごとの課題や必要な支援も徐々に見えてきており、新しい地域の地域課題の整理や支援体制づくりの必要性を強く感じる一年となった。一方で、新しい職場、新しい地域で働くチームとして、職員定着や組織体制づくりについても課題を感じている。しかし、それぞれが役割を意識し支え合いながら業務を行うことで、この一年を乗り越えることができたと感じている。今後も、新任職員、ベテラン職員ともにスキルアップを進めるとともに、個人に帰属化している業務についても整理・標準化を進め、職員全体で支え合える体制づくりに努めていきたい。また、職員一人ひとりが責任感と達成感を持って働ける環境づくりを進め、辛さは半減し、楽しさや達成感は倍増できるようなチームづくりを目指していきたい。

令和7年度に構築した地域との関係性を基盤としながら、特に高齢化率の高い地域を中心に地域課題の見える化や地域ケア会議等を通じた多職種連携を進め、地域とともに支え合える体制づくりに取り組んでいきたい。また、センター運営法人がまなの会へ変わったことで、以前より相談しやすく、地域に寄り添った丁寧な支援が受けられるようになったと地域住民の皆様に感じていただけるセンター運営を目指します。

【本年度目標に対する振り返り・達成状況等】

① センターの立ち上げと運営体制の整備

【前センターとの引継ぎを正確に行い、適切な人員配置と業務フローを確立する】

開設当初は、引継ぎ内容の確認や修正を繰り返しながら業務を進める必要があったが、年度後半には通常業務へ安定して対応できる体制を整えることができた。一方で、相談件数や緊急対応の増加に伴い、業務整理や役割分担の必要性を強く感じる一年となった。

【相談対応の基盤づくりとして主にマニュアルの作成、データ管理の整備に努める】

不足していたマニュアル整備や相談記録等のデータ蓄積、情報共有体制づくりを進めることができた。一方で、職員ごとの経験や対応力に差があり、特定の職員へ業務が集中する場面も見られている。また、システム整備についても継続した環境整備が必要な状況であり、地域活動や個別支援へより丁寧に関わる時間を確保するためにも、業務の標準化やシステム整備を進めるとともに、職員全体の対応力向上を図り、センター全体で安定した支援が行える体制づくりを進めていく必要がある。

② 地域住民・関係機関との関係の構築

【地域住民に向けたチラシ配布、説明会の開催など、幅広い広報活動を行い、周知を行う】

広報紙については高齢者独居、老々世帯へ、2か月に1回1,172枚、年間計7,032枚を配布した。継続して地域へ出向くことで、相談や関係づくりにつながる場面も増えてきている。令和8年度は、偶数月での出張相談窓口開催や地域行事への参加を予定している。

【医療・介護・行政機関との連携を強化する為に定期会議の開催を行う】

センター主催で、小地域連絡会を9回、地域ケア会議を2回、リフレッシュ教室を5回開催した。地域ケア会議には医師、行政、介護保険事業所等も参加し、高齢化率70%を超える地域の課題について協議を行った。令和8年度も継続して地域ケア会議を開催し、地域課題解決に向けた連携強化を進めていく。

③ 介護予防、権利擁護に関する基礎的な活動の開始

【事業方針の一つである介護予防の推進において、フレイル予防、認知症予防を含む介護予防活動を積極的に実施する】各地区でフレイル予防や認知症予防の啓発活動を実施した。児童館と連携した介護予防啓発については、子ども世代だけでなく保護者世代への啓発にもつながり、次年度以降も定例開催予定となっている。また、泉台地区2か所、桜の宮地区1か所で新たな集いの場立ち上げ予定につながっているほか、地域団体と協力したフレイル予防イベントも企画予定。

【高齢者の権利を守り、虐待や成年後見人制度の活用など権利擁護のための相談窓口としての周知を図り活動を行う】

今年度は虐待対応や虐待疑いケースへの対応が多く、権利擁護に関する専門的な啓発活動については十分実施できていない。一方で、地域住民への権利擁護に関する普及啓発の必要性を強く感じる一年となった。今後は、北警察署や司法書士会等と連携し、権利擁護や成年後見制度に関する啓発活動を進めていく。

《8》 ケアプランセンターソラリスカトレア

令和7（2025）年4月1日開所

ケアプランセンターソラリスカトレア

管 理 者 大 場 亮

令和7年度、北鈴蘭台あんしんすこやかセンター併設の居宅介護支援事業所として開設し、神戸市委託業務である「要介護認定調査」を受託する居宅介護支援事業所として事業を開始した。北鈴蘭台あんしんすこやかセンター管轄内の要支援・要介護認定更新申請者を対象に、月平均45件程度の認定調査依頼を受けながら事業運営を行った。

開設当初は、介護支援専門員1名体制でスタートしたこと、認定調査業務に多くの時間を要し、ケアマネジメント件数の拡大に十分取り組めない状況が続いた。その後、6月に専任認定調査員（パート職員）、9月に経験のある主任介護支援専門員、12月に短時間勤務の専任認定調査員を採用したことで、認定調査業務とケアプラン業務の分担体制を構築することができた。これにより、近隣の居宅介護支援事業所への挨拶回りや情報の支援にも尽力し、件数拡大につなげることができた。

ケアマネジメントにおいては、12月に指定介護予防支援事業所の指定を取得し、要支援利用者との直接契約が可能となった。3月時点では、要支援利用者41件のうち25件を直接契約へ移行し、委託料負担を伴わない給付管理体制を整えることができた。日々の支援においては、利用者一人ひとりの心身の状況や生活環境、ご本人・ご家族の意向を大切に、住み慣れた地域で安心して豊かな暮らしを継続できるよう、適切な居宅サービス計画の作成および支援を提供している。また、医療機関、介護サービス事業所、地域関係機関との連携を図りながら、公正中立なケアマネジメントの実践に努めた。

今年度は、ケアマネジメント件数月平均30件を目標として取り組んだが、実績は月平均29.7件となり、事業全体として約6,000千円の赤字計上となった。新規立ち上げ事業所として、運営基盤の構築や人員体制整備に苦慮する一年となったが、下半期後半からは件数確保が進み、来年度につながる基盤づくりを進めることができた。今後は、基盤を固め、さらなる基盤の拡充を目指し、確立した事業運営と収支改善を目標に掲げ取り組んでいく。

【本年度目標に対する振り返り・達成状況等】

① 利用者の確保：初年度の取り組みとして月平均 30 名の利用者確保を目指す

上半期は神戸市委託業務である認定調査業務への対応に追われ、利用者確保に十分注力できない状況が続いた。体制強化を目的として、7月に専属認定調査員（パート職員）、9月に経験のある主任介護支援専門員、12月に短時間勤務の専属認定調査員を採用し、今年度は計3名の職員を新たに配置した。その結果、2月頃より認定調査業務とケアマネジメント業務の分担体制が整い、ケアマネジャーが新規相談対応や利用者支援に専従できる環境づくりが進んだ。事業所全体の担当件数は60件を超え、下半期の目標については達成することができた。

一方で、年間を通じた月平均利用者数については、29.7人（介護予防は3件で1件換算）となり、目標としていた月平均30名にはわずかに届かず、未達成となった。今後は、安定した新規受け入れ体制の継続と地域関係機関との連携強化を図り、利用者確保につなげていきたい。

② 満足度の向上：利用者アンケートを実施し、満足度を80%以上維持する

今年度は、利用者アンケートの実施には至らず、満足度の数値化および評価を行うことができなかった。

一方で、日々の相談支援やモニタリング訪問を通じて、ご利用者・ご家族の意向確認やサービス支援事業所への聞き取り、丁寧な対応を心掛け、信頼できる関係づくりに努めた。今後は、サービスの質向上や業務改善につなげるため、利用者アンケートの実施方法や時期等を検討し、満足度を分析し、改善施策に取り組んでいく。

③ 地域貢献：地域ケア会議や勉強会など、年4回の開催を行い地域包括ケアの推進を図る

居宅介護支援事業所として主体的な地域ケア会議や勉強会の開催には至らなかった。一方で、北区ケアマネジャー連絡会等へ参加し、制度動向や支援に関する知識・技術の研鑽を行うとともに、地域の介護支援専門員との連携強化や情報共有に努めた。今後も地域とのつながりを大切にしながら、地域課題への対応や関係機関との連携に取り組んでいきたい。

④ 職員教育：法人及び事業所内等の内部研修を実施し、ケアマネジャーのスキル向上を図る

今年度採用した職員については、法人主催のウェルカム研修を受講し、法人理念や基本的な支援姿勢について学ぶ機会を設けた。また、日々の業務の中で報告・相談・連携を行いながら、利用者の生活における優先課題を確認し、フォーマルサービスだけでなくインフォーマル資源も含めたサービス調整に取り組んだ。支援内容を職員間で共有し、多角的な視点で検討を重ねることで、ケアマネジャー各々の知識・技術の向上につなげることができた。

今後も内部研修や日常的な相談体制を通じて、質の高いケアマネジメントの実践に向けた人材育成に努めていきたい。