

法人本部
2021 年度事業報告

1. 利用者等への対応の充実と情報発信

(1) 更なる SNS の充実

- ・法人 Web サイトで施設のイベントや愛&ハート電子版の掲載等、定期的なメンテナンスは継続して実施しました。一方、当初計画していた法人ロゴの作成や動画作成については法人の収支状況を踏まえて今年度の作成は見送ることとしました。

(2) 愛&ハートの活用

- ・愛&ハートで定期的に脳梗塞リハビリ事業の広報やあいハート須磨増床に伴う進捗状況の案内を行いました。
- ・主な配布先である NTT グループ会社ではコロナの影響で在宅勤務が主となったため、電子版での送付やロケーション、組織人員に合わせた配布部数の見直しを行いました。

2. 安心して信頼されるサービスの提供

(1) 法人内事例発表会の開催

- ・2022 年度から開催する法人内事例発表会の内容を立案し、経営会議で検討を行った上で7月に開催することを決定しました。加えて、開催に向けたスケジュールの策定を行いました。

3. 安定的で継続性をもった経営

(1) 資金投資計画の策定

- ・各拠点における 2024 年度までの収支予測に基づき、金融資産残高、投資案件の優先順位等の確認を行い、あいハート須磨の土地無償貸借契約終了後の対応を検討する基礎資料としました。

(2) 財務状況の健全化

- ・2020 年度決算数値により法人全体及び各事業の経営指標分析を実施しました。社会福祉連携推進制度の施行に伴い、今後所轄庁による社会福祉法人の経営状況の指導が強化される方向性にあることから、今後も継続して分析及び改善を進め経営の安定化に努めます。
- ・脳梗塞リハビリステーション神戸須磨のレベニューシェア率及びテナント賃料の減額交渉を行った結果、約 1 年間の期間限定ではあるものの減額の了承を得ました。2022 年度のコストに反映されます。
- ・新たに、有料版の会議システム(ZOOM)を契約し、脳リハのオンラインセミナーやイベント等、法人内で有効に活用できるよう導入しました。

(3) 寄付金減少への対応

- ・特養の増築をトリガーとした寄付募集施策を実施しました。NTT 労働組合関連組織を中心に増築資金カンパの要請を行い、トータルで 3 千万円を超える寄付金を頂戴しました。
- ・愛&ハートに日頃の支援に対する感謝の文面を掲載するとともに、振替払込用紙を封入して寄付の依頼を行いました。結果、13 件（個人）の寄付を頂戴しました。

(4) 人材確保と育成

- ・高等学校（九州、四国、兵庫県）を対象に、あいハート増床に伴う追加募集（2 次募集）の求人票を送付し、兵庫県下の高校については電話で就職状況等の確認を行いました。高校生の採用に繋げることはできませんでした。
- ・介護福祉士養成校を訪問し施設の紹介及び新卒募集内容について説明を行いました。実習生の受け入れ推進やリニューアルによる追加募集の他、ノーリフトケアや IT 機器等の導入等、労働環境の整備についても訴求しました。結果、先生から学生に紹介いただいたことで 1 名の新卒採用に繋がりました。
- ・各施設からの依頼に基づき迅速に無料求人サイトに掲載するとともに、見出しの変更など定期的なメンテナンスを行いアクセス数増加に努めました。

(5) 規律性や倫理観を持った法人運営（ガバナンスの更なる強化）

- ・大阪府行政監査指導の対応を行いました。軽微な指摘事項が1件ありましたが、遅滞なく改善策を講じて改善報告書を提出しました。
- ・理事、評議員の任期満了に伴う就任依頼等の対応を行うとともに、新たに副理事長を配置し、本部を法人の統括拠点とした新たな組織体制を構築しました。
- ・副理事長配置に伴う定款変更をはじめ、新人事考課、賃金制度の一部見直し、特別休暇の整理による就業規則の改正等、諸規程類の一部改正を行いました。
- ・法人クレジットカード導入に伴い、諸規程類（クレジットカード取扱規程の新設、経理規程の一部改定）を整備しました。
- ・改正女性活躍推進法施行に伴い、一般事業主行動計画を作成し公表しました。
- ・理事会、評議員会については、集合、リモート併用のハイブリッド型の開催を基本とし、その定着を図りました。
- ・会計マニュアルを作成し担当者向けの研修会を企画、実施しました。また、電帳保存法の改正に伴い、ストレージ保存サービス（TDS）の契約と対応準備を行いました。

4. 地域交流の推進

- ・愛&ハートや Web サイトを通じて施設の取り組み内容を発信し、地域における施設の役割や存在意義を広く発信しました。

5. その他

- ・5月に設立50周年記念式典開催を計画していましたが、新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ中止としました。準備していた記念誌及び記念品については関係者に個別に送付しました。
- ・「大阪市女性活躍リーディングカンパニー認証」及び「大阪府男女いきいき・元気宣言登録」を取得し、男女が共に働きやすい職場であることをPRするツールとして認証マークを法人Webサイトに掲載しました。

以上

愛の家
2021 年度事業報告

1. 利用者等への対応の充実と情報発信

(1) 「声」の収集と課題の解決

- ①地域のみなさまの「声」については、1 件のみいただきました。(利用者関連) 工房みさき利用者からのご意見でしたが、スタッフに意見を聞いてもらったことで納得していただいたようでした。年間をとおしての「声」が1 件のみだったことについては、収集に課題が残る結果となりました。
- ②児童からの「声」での食事の要望については給食懇談会で共有し、リクエストメニューとして献立に反映しました。イベントの要望については、コロナ禍でもあり主に屋内で実施できるもの(映写会等)を実施しました。
- ③職員からの「声」については、職員面談を実施できていません。次年度の優先課題として取り組んでいきます。

(2) 積極的な情報提供

- ①保護者会については、度々中止がありましたが、開催の都度、事故や「声」、施設におけるコロナ感染予防対策やワクチン接種状況等、また他施設の動向等を適宜お知らせしました。
- ②「愛の家だより」は毎月発行し施設での行事等を伝えました。「通知票」については2 月、施設で新型コロナウイルスのクラスターが発生したため発行できませんでしたが、それ以外は毎月利用者の生活状況を保護者等に伝えることができました。

2. 安心して信頼されるサービスの提供

(1) 安心・安全な食事の提供

- ①アレルギー食の誤提供防止と利用者の健康維持を目的とした給食懇談会は、毎月開催しました。利用者の体重管理を行い、体重の増減に合わせて主食の内容や量を調整しました。また健康診断の結果から不足している栄養素を含んだ献立メニューを給食会社に依頼する等、健康管理に注意を図りました。
- ②食事時間帯の事故防止のための複数配置については、部門長、主任が応援に入るなどにより継続的に対応しました。
- ③特別メニューや季節メニューについては給食懇談会で献立内容を確認しながら楽しい食事時間を提供できるようにしました。

(2) 信頼性の向上

- ①第三者評価の改善事項にあったマニュアル整備については、マニュアル整備委員会で検討・整備・見直しを行い、各現場で運用しました。また「基本業務チェックシート」についても内容を見直し年間2 回実施しました。
- ②作業棟建設については、日本財団の「みらいの福祉施設建築プロジェクト」を活用することにしましたが、協力していただける設計会社の選定等に時間を要したため間に合いませんでした。次年度は計画的に申請していきます。
- ③内部監査については、下期予定していた監査が施設でクラスター発生のため不十分に終わってしまいました。現金監査も毎月実施することができませんでした。

(3) 事故防止の取り組み

- ①危険箇所の発見や報告があった場合は速やかに修繕してきました。利用者の破損によるものも多くありました。
- ②安全衛生委員会メンバーによる職場点検での不適箇所については、ほぼ当月内に改善を行いました。また安全衛生委員会では産業医によるコロナウイルス関連の話があり、職員や利用者の発熱時での対応では助言をいただきました。
- ③事故については30 件、ヒヤリハット事例については7 件ありました。周知や再発防止のための報告書は簡潔にわかりやすく記載することが課題となりました。

(4) 防災への取り組み

- ①年2回の総合訓練について、上期は予定どおり実施しましたが、1月予定していた総合避難訓練はコロナ対応により実施が3月に延期となりました。また消防署の立会についても「まん延防止等重点措置」が実施されていたため中止となってしまいました。
- ②児童部職員による自主避難訓練は、毎月実施しました。訓練が常態化しているため、次年度は再度課題をもって取り組むこととします。

3. 安定的で継続性を持った経営

(1) 当初予算の必達

- ①きぼう、かがやき、工房みさきについては、当初予算を達成しました。かがやきについては、コロナ禍による帰宅制限等で利用率(95.0%→98.7%)向上したことが大きな要因となりました。グループホームについては、実質定員1名減を補充することができなかったことにより予算を達成することができませんでした。
- ②栄養士配置加算については、栄養士の補充ができなかったため算定することができませんでした。
- ③機器老朽化による更改については見積もり比較を行い、コスト意識を徹底しました。

(2) 安定した施設の運営

- ①採用については、就職情報サイトTSUNORUでは、効果は見られませんでした。ライセンスアカデミーによる地方の高校への採用活動については、4名の高卒者を新規採用することができました。
- ②訪問活動については、コロナ禍により直接活動は実施しませんでした。実習生の受け入れ等により学校とは良好な関係を築いています。
- ③新型コロナウイルス感染予防対策については、十分に注意を払っていましたが、2月にクラスターを発生させてしまいました。幸い利用者、職員とも重症患者が発生することはありませんでしたが、今後も感染予防対策に十分注意を払っていきます。
- ④業務継続計画(BCP)については、マニュアル作成に着手し現在策定中です。2024年の義務化に向けてマニュアル作成や訓練を実施していきます。

(3) 職員の育成

- ①新卒採用者2名については、リーダーが主となって育成してきました。1名については、夜勤業務もいっ順順に育成していますが、1名については、体調不良のため2月末に退職しました。
- ②外部研修やセミナーについては、コロナ禍によりほとんどがオンライン研修での参加となりました。総数52名が研修やセミナーに参加し、加算対象となる強度行動障がい支援者養成研修(基礎研修)には5名受講しました。
- ③支援力向上委員会を毎月開催し各部門の処遇困難事例を発表、課題の解決に向けて意見交換を実施しました。また委員会冒頭には勉強会を実施し支援についてのスキルアップを図りました。

4. 地域交流の推進

(1) 地域の方々との交流

- ①地域のイベント等はコロナ禍の影響により開催はありませんでした。
- ②11月下旬、コロナ禍も落ち着きをみせたので民生委員主催のバーベキュー大会を行うことができました。次年度も開催の予定です。
- ③11月、民生委員による喫茶サロンを再開することができましたが、1月にはコロナ禍により中止となったため、職員のみでサロンを開催しました。利用者は大変喜んでいました。

(2) ボランティアの受け入れ拡大

- ①実習生については、施設でのコロナ対策状況を説明したうえで、34名(きぼう6名、かがやき2名、看護26名)を受け入れました。
大学生2名の実習生については、新規採用することができました。
- ②今年度、ボランティアの受け入れについては、コロナ禍の影響でお断りさせていただきました。

あいハート須磨
2021年度事業報告

1. 利用者等への対応の充実と情報発信

(利用者、家族、地域住民の要望に応える運営を行い、福祉社会への情報発信に努めます。)

(1) 情報発信ツールのリニューアル

- ・求人専用スマホサイトの公開に向けた対応を進めました。(公開日：7月1日)
- ・現行ホームページに掲載している写真のリニューアルや料金表の現行化を行いました。

(2) 情報収集と課題解決の実施

- ・「お客様の声」として、11件のお申出をいただきました。

(3) 「地域における公益的な取組」状況の発信

- ・新型コロナウイルス感染拡大の影響による活動休止に伴い、情報発信は実施できませんでした。

(4) デイサービスとショートステイに関する営業ツールの新設

- ・新型コロナウイルス感染拡大の影響による利用者の利用自粛および改修工事の影響(短期入所の減床、工期の延長等)を考慮して、実施時期を2022年6月に延期しました。

2. 安心で信頼されるサービスの提供

(安心、安全なサービスの提供と質の向上を図り、信頼獲得に努めます。)

(1) サービス向上の取り組み

①人材育成

- ・ノーリフトケアコーディネーター研修や認知症ケア実践者研修等、育成計画に基づいた外部研修の受講を推進しました。
- ・介護福祉士実務者研修の受講や自習時間の変更等、EPA介護福祉士候補生に対する学習支援を実施、2018年入国者が介護福祉士に合格しました。
- ・部門長・主任等を対象にリフレクションシート(新人事考課制度の育成ツール)の運用について認識合わせを行い、年間目標の設定、半期毎の振り返りを行いました。

②ノーリフトケアの導入・定着化

- ・移動式リフトやスライディングシート・ボードの定着化及び活用量の増加に向けた施設内研修を実施しました。
- ・天井走行リフトの導入に向けたメーカー選定およびレールや家具等の配置を決定、増築棟の多床室2部屋への設置が完了しました。
- ・腰痛予防に関するリスクアセスメントに基づいたリスク回避・低減策の立案・実行・評価(腰痛予防リスクマネジメント)の実施には至りませんでした。

③部門別重点施策の推進

- ・部門別中期計画(2020年度～2022年度)の遂行により、サービスの向上及び各部門の「強み」の確立・強化に取り組みました。
- ・ショートステイに関する対応力の強化に向けた受付・契約体制の見直しを実施しました。

(2) 防災・防犯対策

- ・四半期毎に安否確認訓練とツールの整備(職員リストの現行化)を実施しました。
- ・法定避難訓練(年2回)および不審者侵入時の対応を想定したグループワーク(防犯訓練)を実施しました。

3. 安定的で継続性を持った経営

(社会的な要請への対応と法令遵守を基調に安定的で継続性をもった経営を行います。)

(1) 財務状況の健全化

- ・特養の増床及びプライバシー改修計画とデイサービスの大規模改修計画を推進、補助金対象工事の検査・実績報告を完了しました。(増床：68,400千円、プライバシー改修：32,296千円)
- ・各種補助金の獲得・最大化に向けた対応を行いました。(開設準備：18,232千円、介護ロボット関連：(内示)8,175千円⇒(実績)6,711千円、コロナ関連：4,628千円等)
- ・借入金利息に対する補助制度利用に向けた対応を行い、請求処理を完了しました。
- ・特養のプライバシー改修対象居室について神戸市と変更協議を行い、ショートステイ利用者に対する予約

取消や利用制限（延べ約590名）とそれに伴う収入の減少（約7,000千円）を回避しました。

- ・デイサービス事業の収支改善策に関する収入シミュレーションを行い、基本方針（日曜営業の継続、職員体制の見直し）を決定しました。

(2) 準職員に関する賃金改定内容・方法の見直し

- ・正職員の賃金制度の見直しを基に準職員の賃金改定内容を決定、準職員就業規則を改正しました。
- ・全準職員を対象に面談時に賃金改定内容等を個別に説明、改正準職員就業規則に基づいた賃金改定を実施しました。

(3) 人材確保

- ・新卒求人サイトを利用したスカウトメールの発信や就職セミナー（来所型・オンライン型）の告知、就職フェアへの出展等のアプローチを行いました。また、法人本部による学校訪問により、これまで採用実績が無かった介護福祉士専門学校（姫路市）の新卒者1名を採用することができました。
- ・特養増床後の職員体制の整備に向け、人材紹介会社を通じて介護職員2名を採用しました。
- ・介護職員処遇改善補助金の情報収集を行い、処遇改善内容（支給方法、金額等）を決定しました。
- ・全職員に対する個別面談を実施して、各個人の希望や職場の課題等をヒアリングしました。デイサービスの職員に対しては日勤以外の勤務（早出・遅出・夜勤）の可否を確認するとともに、異動や雇用形態の見直しに関する対話も実施しました。

(4) BCP および研修・訓練計画の策定

- ・オンラインセミナーの受講等、情報収集は行いましたが、計画策定の着手には至りませんでした。

(5) マネジメント体制の見直し

- ・事務長を副施設長へ変更するとともに人事考課体制等の見直しを実施しました。

(6) 新規事業（脳梗塞リハビリステーション神戸須磨）

- ・「営業チャネルの拡大」や「後遺症改善事例の発信」、各種営業施策の展開により、単月黒字を3度達成しました。脳卒中当事者とのトークイベント（Web配信）を開催、当日の様子がニュース番組で紹介されました。

(7) 計画的な改修工事の実施

- ・「多床室のプライバシー改修」や「デイサービスの大規模改修（日常訓練スペースの拡張、3人用浴槽の更改、脱衣室の改修）」等を推進、補助金対象工事は全て完了しました。

(8) あいハート須磨ユニオンとの連携強化

- ・予算の進捗状況を共有するとともに、①準職員の賃金改定の見直し、②有給休暇の運用、③クラスター対応への慰労、④介護職員処遇改善補助金に基づく処遇改善等について意見交換を行いました。

(9) 新型コロナウイルス感染症対策

- ・基本対策（消毒・換気、入館管理、オンライン面会等）やタイムリーなPCR検査、円滑なワクチン接種に向けた対応を行いました。特養でクラスターが発生、デイサービスと厨房の営業を2週間休止しました。

4. 地域交流の推進

（地域社会の活動拠点として、施設と利用者が地域社会の一員としての役割が果たせるよう取り組みます。）

(1) ボランティアの受入推進

- ・NTT-OBによる植栽・施設内清掃とデイのドライバーに限定した受入れとなりました。

(2) イベント等の実施

- ・フロア間の交流制限等、感染予防対策を講じながら各種イベントを実施しました。

(3) 自治会支援

- ・主な自治会行事が開催されなかったため、準備作業等の支援機会は発生しませんでした。

(4) 「地域における公益的な取組」の推進

- ・須磨区社会福祉法人連絡協議会（ほっとかへんネット須磨）の活動に参画、総合相談事業の試行実施等を行いました。
- ・地域サポート施設事業（食事会支援、コミュニティカフェ）については、運営主体（NPO法人、地域住民）の意向に沿った対応を行いました。

あいハート離宮前
2021 年度事業報告

1. 利用者等への対応の充実と情報発信

(利用者、家族、地域住民の要望に応える運営を行い、福祉社会への情報発信に努めます。)

(1) 情報収集と課題解決の実施

- ・「お客様の声」の用紙の配備に加え、専用のファイルをケアステーションに設置し、職員の聴き取りによる収集に注力しました。2021 年度には主に職員の聴き取りによるもので 37 件のお客様の声が寄せられました。
- ・「お客様の声」のうち洗面所の排水に関するものは洗管工事にて解消し、物を盗られる（隠される）という訴えに関して虐待があるのではないかとのご友人からのお申し出などに対応をしました。

(2) 情報発信

- ・2021 年度の運営懇談会は新型コロナウイルス感染症対策で書面での開催としました。上半期には介護保険制度の改定と新たな加算算定について、下半期には見守りシステムの説明と合意形成をしました。
- ・「あいハート離宮前通信」は月刊で発行するとともにホームページに掲載をしました。また、やむなく面会の制限をするなど入居者の状況などを把握いただく機会が減少していることから、担当職員が認めた近況報告のお手紙を毎月ご家族にお送りする取り組みを継続しました。その他の情報発信ツールとしてインスタグラムを活用し、フォロワーは 370 人を超えました。

2. 安心で信頼されるサービスの提供

(安心、安全なサービスの提供と質の向上を図り、信頼獲得に努めます。)

(1) サービス向上の取り組み

- ・《満足》を超える《感動》を生む介護サービスとは何かを、月例会議に於いて座談会方式にて具体的事例を持ち寄って話し合うなど考える機会を持ち、新たな提案を抽出しました。
(→季節の装飾、フロア別行事、ドライブ、近況報告のお手紙等)
- ・ノーリフトケア委員会が中心となって理論や技術の勉強会を定期的開催しました。また、移乗に係る介護ロボットの選定では床面からのすくい上げもできる移動式リフトを兵庫県の補助金の活用をして導入しました。
- ・面会に関しては、新型コロナウイルスの感染状況を注視しながら、1 階共用部に於けるアクリルボード越しの面会とオンラインによるリモート面会を併用して実施しました。
- ・新型コロナウイルス感染症対策として、外部講師によるアクティビティーが大幅に制限されましたので、DVD や各種教材を活用したアクティビティーを提供しました。
- ・入居者の安全と安楽の更なる向上を図るため、兵庫県の補助金を活用して、心拍・呼吸数の測定による睡眠状態の把握とカメラによる見守りを行う介護ロボットを導入しました。
- ・全入居者を対象に、6 ヶ月ごとの定例のサービス担当者会議の前月に長谷川式スケールを実施し、ご家族にとって“見える化”された客観的な指標としてお伝えしました。
- ・バイタル・表情等から日々の体調や変化を把握して異常の早期発見に努め、体調不良を認めた際には 24 時間の連絡体制としました嘱託医と LINE、電話等によりリアルタイムに連携を図りながら、重症化や入院の減少に努めました。(2021 年度平均稼働率：98.1%)

(2) 事故防止と再発防止の取り組み

- ・ヒヤリハットは 381 件（前年度 364 件）の収集がありましたので、要素別・時間帯別・場所別にデータ化し、職員配置や業務フローを見直すなどホーム全体のリスクマネジメントに活用しているところです。一方で事故報告は軽微なものを含め 121 件あり、うち行政報告の対象となる事故は 3 件でした。
- ・世界的な新型コロナ感染拡大により、見守りシステムの導入に係る工事や部品の供給が遅延したため、見守りシステムを活用してのヒヤリハットの収集強化と事故件数低減への取り組みは、次年度に繰り越すこととなりました。

(3) 新型コロナウイルス感染症対策

- ・新型コロナウイルス感染症対策として、感染状況に応じた面会や外出の制限にご協力いただきました。
- ・PCR 検査や計 3 回のワクチン接種など、感染拡大防止や収束（終息）に向けた取り組みを迅速に行いました。

(4) 防災・防犯対策

- ・法定避難訓練（年 2 回）と自主訓練（神戸市シェイクアウト訓練等）を実施しました。

- ・四半期毎にメーリングリストを活用した安否確認訓練を実施しました。登録率は概ね100%だったものの返信率は計画を下回り、次年度に向けた課題となりました。

3. 安定的で継続性を持った経営

(社会的な要請への対応と法令順守を基調に安定的で継続性をもった経営を行います。)

(1) 新賃金制度・新人事考課制度への円滑な移行

- ・正職員、準職員ともに月例会議や職員面談に於いて新賃金制度の説明と質疑を行いました。
また、制度の運用や評価基準の統一を目的とした考課者ミーティングを開催し課題を共有しました。

(2) 入居一時金の料金プラン改定への対応

- ・新料金プランに則した待機者の発掘に主眼を置いた営業活動を事業計画としておりましたが、訪問は年度を通じて自粛せざるを得ず、DMやFAXを中心とした営業の展開となりました。
- ・新料金プランに移行後のプラン別申し込み状況、償却益の動向・推移について把握し、定期的に経営会議にて報告をしました。

(3) 人材確保と育成

- ・月例会議に於いて法人理念や新たに策定した「中期ビジョン」の共有をしました。
- ・2018年度入国のEPA介護福祉士候補者が介護福祉士の国家試験に合格しました。
- ・年次有給休暇の時季指定義務による規定日数を対象の職員全員が取得しました。
- ・事例発表会に向けたPTを立ち上げ、研究テーマを決定するとともに職員を対象としたアンケートを実施するなど、発表に向けた研究を進展しました。
- ・見守りシステムの活用に関するPTを立ち上げ、入居者の安全・安楽に資するとともに、職員の負担やストレス軽減に繋がる職員配置や業務フローを検討しました。
- ・施設長と職員との個別面談を実施し、悩みの相談やキャリアプラン、ホームの課題、職場への要望などについてヒアリングを実施しました。これらは24項目に分けて緊急性の高いものから解決を目指し、四半期ごとに役職者会議で共有しています。

(4) 当期資金収支差額の確保(最大化)

- ・介護保険制度(介護報酬)の改定により新設された加算のうち、算定可能な加算は多職種連携によって4月からすべて算定したことにより、年間約3.8百万円の増収となりました。
- ・各種経営指標から算出して目標設定した要介護度の構成プランを達成すべく、病院や老人保健施設、居宅介護支援事業所を中心に営業を展開しました。また、入居者の要介護度を全件見直して乖離が明らかなケースでは区分変更申請を依頼しました。
- ・入居一時金償却益減収の解消に至る所用期間の見直しに伴うキャッシュフローの安定と借入償還余裕率の適正化を目的に、建物の建設に係る借入金の返済期間伸長を借入先金融機関に協議し決済を得ました。(年間約12百万円改善しました。)
- ・今年度の限定要素である見守りシステムの導入に係る備品コストを除いた事務費・事業費の総額はほぼ例年並みで着地しました。但し、人材紹介会社への手数料や設備の修繕費に於いて大幅なコストアップがありました。
- ・待機者や検討中のお客様に対して「あいソート離宮前通信」を送付するなど関係の維持に努め、退居後の早期契約を目指しました。

4. 地域交流の推進

(地域社会の活動拠点として、施設と利用者が地域社会の一員としての役割が果たせるよう取り組みます。)

(1) ボランティアの受入推進

- ・新型コロナウイルス感染症対策により中庭の剪定など一部のボランティアを除き、書道や陶芸、太極拳、フラダンス、アロマ、茶道等のボランティア講師の受け入れがほぼ皆無となりました。

(2) イベント等の実施

- ・納涼祭(夏祭り)や敬老祝賀会、クリスマス会はフロア別による密を避ける方法で小規模ながら実施しました。また、毎年実施していました地元小学校との交流会は断念することとなりましたので、職員が講師として小学校に赴き介護施設への理解を深めるための特別授業を実施し、小学生からは段ボールや厚紙、色紙で手作りしたゲームなどの寄贈を受けました。
- ・外出の制限にご協力いただいておりますので、月替わりで館内の特定の場所に季節の飾りつけを施し季節感を味わっていただきました。