



HAKUYU

はくゆう

特集

今年もたくさんの職員と
新任職員紹介。

Model: 梅の花
Photo: Tさん

HAKUYU RECIPE

春の香りを閉じ込めた、
家庭の味の定番。

07 私たちの郷土料理 いかなごのくぎ煮

社会福祉法人博由社管理栄養士監修レシピ



材料

- いかなご(生) …500g
- しょうが(千切り) …1かけ分
- 砂糖…大さじ3
- みりん…大さじ3
- 酒…大さじ3
- 醤油…大さじ3
- 水…大さじ2

作り方

- いかなごをやさしく洗う。
- 鍋に砂糖・みりん・酒・醤油・水・しょうがを入れて強め中火で沸騰させる。
- 沸いたらいかなごを広げるように入れる(混ぜない)。
- 中火で10~15分。時々フライパンをゆすって煮汁を回す。
- 煮汁が少なくなり照りが出たら火止め。冷ますと味がなじみます。

くぎ煮のこぼれ話

「くぎ煮」の名前は見た目から来ています。煮た後のいかなごの身が、茶色く折れ曲がった釘(くぎ)のように見えることから「くぎ煮」と呼ばれるようになったそうです。見た目や名前とは裏腹に、味はびかー。ごはんが何杯でも進んでしまう、家庭の味の代表格です。

INFORMATION

広報誌「はくゆう」の表紙写真を募集します！
博由社で働く職員の皆さんはもちろん、利用者様、ご家族様、地域の皆様とあなたでも応募頂けます。
採用となった方には粗品をプレゼント♪
詳しい応募方法はHP「広報」ページをご覧ください。
みなさまからのご応募お待ちしております。

応募詳細ページはコチラ⇒



AFTERWORD

みなさん、こんにちは。春の訪れを感じる季節になりました。桜のつぼみが少しずつ色づき、日差しも柔らかく、少しずつ外に出たくなる頃ですね。私は、春の香りとともに台所で季節の味覚を楽しむ時間が増えています。
さて、春は新しいことを始めるのにもぴったりの季節。冬の寒さで縮こまった体も心も、少しずつ伸ばして、前向きに過ごしていきたいですね。今年も皆さんにとって、笑顔あふれる実り多い季節となりますように。

RUBLISH

社会福祉法人 博由社

〒674-0051
明石市大久保町大窪2573-16
TEL: 078-934-9161
<https://hakuyusha.or.jp/>

HP/SNS



法人HP



HAKUYU_SHA
インスタグラム





『暖かな春の日差し・・・』

春らしく穏やかな気候に心和む季節となりました。

博由社におきましても、令和8年度を迎え、新たな気持ちで新年度のスタートを切りました。令和8年度事業計画は、

- 1 サービス向上と危機管理（事故・虐待防止・BCP）
- 2 人材の確保
- 3 職場環境の改善
- 4 地域共生・社会への貢献等
- 5 施設整備
- 6 中期経営戦略の推進及び財務基盤の強化

の6つの柱で構成しており、各施設等において様々な取組みを進めていきます。（以下、主な取組みです。）

- 1の「サービス向上と危機管理（事故・虐待防止・BCP）」では、OJTや各種研修の充実、サービス実践等報告会の開催、利用者満足度調査の実施等により、利用者に寄り添ったより質の高いサービス提供を目指します。
- 2の「人材の確保」では、職員海外研修派遣要綱を策定し、必要な人材を海外派遣することにより、専門知識の向上と職員のモチベーションの強化を図ります。
- 3の「職場環境の改善」では、人事労務（勤怠・給与・人事）管理の法人一元化を目的として、各施設及び法人事務局を対象に人事労務ソフトの導入準備を進め、令和9年1月からの本格的運用開始を目指します。
- 4の「地域共生・社会への貢献等」では、各施設での地域交流行事の実施や地域イベントへの参加、ボランティアとの協働、実習生の受入れ等を積極的に行い、地域に開かれた法人・施設運営を目指します。
- 5の「施設整備」では、創設後42年が経過し、老朽化が著しい特別養護老人ホーム透鹿園の建替えについて、神戸市との調整、基本設計・実施設計の策定を進めます。
- 6の「中期経営戦略の推進及び財務基盤の強化」では、中期経営戦略及び収支改善計画が令和8年度で終期を迎えること

から、「中期経営戦略改定委員会」を設置し、令和9年度以降の経営戦略等のあり方について、一体的に検討します。以上が少し硬い話になりましたが、令和8年度の博由社の主な取組みです。

『暖かな春の日差し』を体いっぱい浴びた利用者の方々が、安心して安全に暮らしていけるよう、「博由社」は職員一体となって頑張っていきます。関係各位におかれましては、引き続きご指導ご鞭撻を賜りますようお願いいたします。

社会福祉法人 博由社
理事長 柏由紀夫

- | | |
|-----------------|------------|
| #01 ごあいさつ | #07 活動NEWS |
| #02 春号特集 | #09 ○○が教える |
| #03 職員インタビュー | #10 重点取組目標 |
| #05 PHOTO DIARY | # # 春のレシピ |

新任職員紹介

頑張ります

ハッピータウンKOBE
介護職員 中山さん

これからも一生懸命頑張ります。

博由園
生活支援員 ティカさん

頑張ります

ハッピータウンKOBE
管理栄養士 無津呂さん

明るく元気に楽しく頑張ります

ハッピータウンKOBE
介護職員 大西さん

ご利用者さん達のために精一杯頑張ります。

ハッピータウンKOBE
事務員 玉田さん

利用者さん1人1人が笑顔になれるよう、寄り添えるようにこれからも頑張ります！

博由園
生活支援員 高木さん

頑張ります。

ハビネスさつま 生活支援員

ご利用者スタッフの方々と、しっかりと信頼関係を築けるように頑張りたいです。

透鹿園 看護師

11月より博由園で働いています。覚えることも多いですが、利用者さんとの関りを通して学んでいけるように頑張ります。

博由園 看護師

知的障害者の分野は初めてですが、一生懸命頑張ります。

ハビネスさつま 生活支援員

4月から入社した中島です。久しぶりの特養勤務ですが笑顔を決やさず、御利用者様と楽しい日々を過ごせる様に頑張りたいと思います。宜しくお願い致します。

透鹿園 介護職員

透鹿園に入社して半年になりますが、利用者様と楽しく過ごさせて頂き充実した毎日を送っています。これからも楽しく笑顔で利用者様が過ごせる場所作りのお手伝いが出来る様に頑張りたいと思います。

透鹿園 介護職員

ゆっくりと進んでいきますので、よろしくをお願いします。

ハビネスさつま 看護師

色々な事、学ばせて頂いています。頑張ります。

ハビネスさつま 生活支援員

令和7年5月に入社し、博由園の入所支援課で勤務しています。先輩職員に懇切丁寧な指導を受けながら日々働いています。今後も頑張っていきたいと思っています。

博由園 生活支援員

災害に備える現場の取り組み

— 防災担当者インタビュー —



いつ起こるかわからない災害に備え、博由園では定期的に災害訓練を行っています。今回は、防災担当として災害訓練を企画・実施している山本さんに、これまでの訓練の内容や取り組みについて話を聞きました。

堀 それではまず自己紹介からお願いします。

山本 博由園入所支援課の係長で生活支援員をしている山本です。入職から16年になります。支援員として利用者の日常生活のサポートを中心にかかわっています。防災担当、防火管理者を務めています。

堀 防災担当とはどのようなことをするんですか。

山本 防火管理者と兼務しているため、消防計画を基に避難経路や消防用設備の確認及び責任者の配置を行ったり、BCPの策定や運用推進体制を施設長と共に取り組んでいます。また、施設で行う災害訓練の計画や準備、実施の調整なども行なっています。

訓練後には振り返りを行ない、改善点をまとめたり日頃からの備えについても確認を行なっています。

これまでの災害訓練について

堀 これまで施設ではどのような災害訓練を行ってきたのでしょうか。

山本 地震や火災を想定した避難訓練を行なっています。地震の場合は初動対応から、利用者の安全確保、避難誘導、人数確認まで一連の流れを確認しています。通報訓練や初期消火、避難経路の確認などを中心に行っています。

また、夜間を想定した訓練も実施しており、職員3名での避難対応を行うことで、少人数体制においても適切に対応できるよう意識しています。

地域や専門チームと連携した訓練

堀 災害訓練は施設の職員だけで行っているのでしょうか。

山本 いえ、施設の職員だけではなく外部の方にも協力していただいています。訓練には、明石障害者地域生活ケアネットワーク（通称135Eネット）に加盟している事業所の職員の方々や、災害派遣福祉チーム（DWAT）の方々にも来ていただいています。

災害が起きた際には、施設だけで対応するのではなく、地域の事業所や関係機関と連携しながら支援を行うことが大切になります。そのため、実際の災害時を想定して外部の方々にも参加していただきながら訓練を行っています。

堀 地域の事業所や専門チームの方とも一緒に訓練しているんですね。

山本 そうですね。外部の方に参加していただくことで、施設の職員だけでは気づかない視点からの意見をいただくこともありますし、実際の災害時の連携を確認する良い機会にもなっています。

実際の災害に近づけるための工夫

堀 災害訓練を行ううえで、特に意識していることはありますか。

山本 できるだけ実際の災害に近い状況を想定することです。訓練はどうしても流れが分かっている状態で行うことが多く、形式的になってしまいがちです。しかし実際の災害では、想定していないことが起こる可能性があります。そのため、職員一人ひとりが状況を考えながら行動できるような訓練を心がけています。例えば、過去の避難訓練では、職員には事前に伝えず、利用者さんの一人に普段とは違う場所にいてもらうという設定をつくりました。避難後の人数確認の際に「一人見当たらない」という状況をあえて作り、その時に職員がどのように対応するのかを確認する訓練です。実際にその状況になると、どこを探すのか、誰が確認に行くのか、どのように情報を共有するのかなど、職員同士で連携しながら対応する必要があります。そうした経験を通して、災害時の動き方をより具体的に考えることができると感じています。

備蓄食の試食も実施

堀 今回の訓練では、備蓄食の試食も行っていましたよね。

山本 はい。災害時には備蓄している食料を実際に食べるようになりますので、今回の訓練では備蓄食の試食も行いました。普段はなかなか食べる機会がないので、実際に味や食べやすさを確認する良い機会になったと思います。

堀 私も少し試食させてもらいましたが、思っていたよりおいしくて驚きました。

山本 そうですね。参加された方からも「この備蓄食おいしいですね」「うちの事業所でも導入してみようかな」といった声が聞かれました。備蓄食というと、どうしても味のイメージがあまり良くないこともありますが、最近はおいしく食べられるものも増えています。実際に食べてみることで、災害時の食事について考えるきっかけにもなったのではないかと思います。

訓練を通して見えてきた課題

堀 訓練を行う中で、課題として感じることはありますか。



障害者支援施設 博由園

〒674-0051 明石市大久保町大窪2573-16

TEL：0078-936-7335 FAX：078-936-7538

山本 訓練を行う中での課題として、事前に情報共有を行っていても、実際の訓練では想定通りの動きにならないことが挙げられます。以前の訓練でできていたことでも、人が変わったり状況が少し変わるだけで統一した動きが取れなくなるため、課題の情報共有は必ず行う必要があります。また、「訓練のための訓練」になってしまう傾向もあり、訓練方法についても見直しが必要だと感じています。

一方で、年々訓練に対して真剣に取り組む職員は増えていると感じます。しかし、訓練を実施すると、以前できていたことができず指摘を受けたり、担当者が変わることで動き方や情報共有の方法にばらつきが生じたりするため、毎年改善が求められます。訓練前の一時的な共有だけでは意識づけが十分でないため、研修などを通じて継続的に情報共有を行い、統一した対応ができるようにしていくことが重要だと考えます。

私たちに求められること

堀 災害時に施設として求められる役割について教えてください。

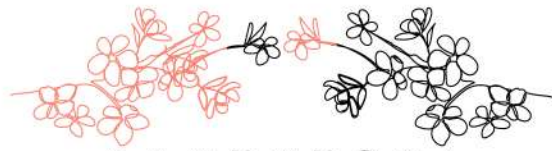
山本 博由園は福祉避難所として指定されており、災害時は最大5名まで要請があれば受け入れが可能です。ただ、実際に災害が起きると地域の方も避難に来られる方もいると考えられるので、利用者、職員の安全はもちろんの事、地域の一員としての取り組みも大切になってきます。実際に、福祉避難所開設訓練を実施したこともあり施設として出来る事について考えて行かなければならないと感じています。

今後の取り組みについて

堀 最後に、今後の取り組みについて教えてください。

山本 地域の事業所や関係機関と今後も協力していきながら、より実践的な訓練を行ないたいと考えています。また、防災担当や防火管理者を担える職員がまだまだ少ないので、防災への意識や経験を得るためにも次の職員を育成していく事も大切になると感じています。





HAKUYUSHA

PHOTODIARY

博由社の日常をお届け。



つつじ園

鬼に扮した職員に向かって、みんなで元気に豆まき
「鬼は外！福は内！」と声を出しながら、笑顔あふれる時間になりました
今年もみんなで楽しく、福いっぱい的一年になりますように



ハッピータウンKOBE

みんなで豆まきを行いました
利用者の皆さんと職員と一緒に「鬼は外！福は内！」
と声を合わせ、笑顔あふれるひとときに
昔ながらの節分の風習に触れながら、楽しく福を呼び
込む時間となりました



つつじ園

みんなで桜を見ながらお散歩
綺麗な桜にみんなニコリ笑顔



法人本部

退職者の感謝状と記念品の贈呈式を行いました
長年にわたるご尽力に、職員一同心から
感謝の拍手



透鹿園

毎月恒例の茶華クラブ
綺麗なお花を活けて、美味しいお茶と
お菓子をいただきます



つつじ園

梅の季節
散歩道がいつもより華やか



透過園

大きな口を開けた鬼にむけて
豆まき開始
利用者さんも鬼になって
はい、ピース

HAKUYUSHA PHOTODIARY AUTUMNEVENT



ハッピータウンKOBE

お花見
みんなで散歩しながら見
た桜



博由園

花見大会開催！
美味しい料理に、桜
今年も晴れてよかった～



法人本部

昇進者と新卒入職者辞令交付式を行いました
職員一同、拍手で新たな門出をお祝い
これからの活躍がますます楽しみです



ハピネスさつま

防犯研修
動画で学んだ後、全員で実践

ACTIVITY NEWS 6

春のドッグセラピー 癒しの時間に笑顔があふれる



透鹿園では毎年恒例となりつつあるドッグセラピーが3月に開催されました。今年も3匹のかわいいわんちゃんたちが施設にやってきて、利用者の皆さんの心を優しく癒してくれました。最初は「犬がちょっと怖いのよ…」と遠慮気味だった利用者さんも、わんちゃんたちがそばに寄ってくるのと自然と笑顔。「あら、こんなにかわいいのね」と手を伸ばし、しばらくするとすっかり夢中になっていました。わんちゃんたちと触れ合ううちに、昔飼っていた犬の話や子ども時代の思い出が次々と語られ、会場は笑い声と温かい会話で満たされました。「昔のワンちゃんはおとなしかったのよ」「この子たちみたいに元気だったわ」と、利用者同士が昔話に花を咲かせる場面も。

ドッグセラピーは、ただかわいいわんちゃんと触れ合うだけでなく、心をほぐし、思い出を語り合うことで、利用者の皆さんの生活に彩りと安らぎを与えてくれます。今回も、多くの方が穏やかな時間を過ごし、自然と笑顔があふれるひとときとなりました。

フレッシュミモザ認定を取得！ 次は「ミモザ企業」認定をめざして

当法人はこのたび、女性の活躍推進に積極的に取り組む企業を評価する制度「フレッシュミモザ」の認定を受けました。この制度は、県内企業の女性活躍を促進するための取り組みとして、兵庫県と神戸市が共同で令和4年11月に創設したものです。女性活躍や多様な働き方の推進などに積極的に取り組む企業等を、「ひょうご・こうべ女性活躍推進企業（ミモザ企業）」として認定し、「だれもが活躍できる職場づくり」を後押しする仕組みとなっています。認定は段階的になっており、今回のフレッシュミモザはその初期ステップにあたります。申請後も、当事業所では働きやすい環境づくりをさらに進め、勤務調整の柔軟化、育児や介護との両立支援、コミュニケーション促進など、様々な制度整備が進んできました。こうした取り組みを積み重ねながら、次の段階である「ミモザ企業」認定の取得を目標に、今後も職場改善に取り組んでまいります。だれもが安心して働き続けられる環境づくりを大切に、「選ばれる企業」をめざして、引き続き努力を続けていきます。

消火訓練開催 利用者さんと防災意識を学ぶ



つつじ園では先日、利用者の皆さんと一緒に消火訓練を開催しました。炎に見立てた三角コーンを的に、消火器の使い方を学ぶ実践的な内容です。訓練では、職員が使い方を丁寧に説明した後、利用者さんも実際に消火器を手に取り、しっかりと狙いを定めて放射。初めは少し緊張していた方も、的に向かって勢いよく消火器を操作する姿が見られました。皆さん、的確に消火器を扱うことができ、防災意識の向上につながる貴重な時間となりました。利用者さんの後に、職員も改めて消火器の扱い方を学び、万が一の事態に備えて技術を確認。利用者さんと職員と一緒に体験することで、防災への意識を日常から高める機会となりました。つつじ園では、これからも安全で安心な生活環境を守るため、定期的に防災訓練を実施していきます。



情報管理がスマートに。 ペーパーレス化の取り組み

透鹿園では、業務のデジタル化を進めるため令和6年度より導入された「グループウェア」を活用し、紙中心だった情報管理を見直しました。これまで、利用者さんの入所に関する面談や各種情報は、紙で印刷して担当者ごとに配布する方法で運用していました。資料を準備するために印刷や仕分けに時間がかかり、配布作業のたびに担当者の業務が中断されることもあり。また、紙やトナーの使用量も増え続け、印刷経費が大きな負担となっていました。

こうした課題を解決するため、今年度より紙ではなくデータで情報を管理・共有する方式へと切り替えました。グループウェアを活用することで、パソコンやタブレットから必要な資料をいつでも閲覧できるようになり、スムーズな情報共有が可能になっています。

このペーパーレス化によって、

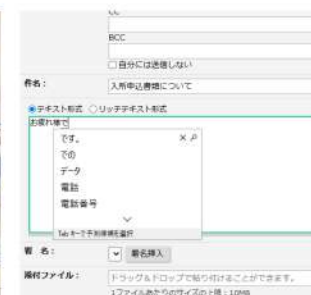
- 印刷・配布にかかっていた 作業時間の削減
- 紙代・トナー代など 印刷コストの削減
- 資料が手元になくても どこからでも確認できる利便性向上
- 保管場所がすっきりし、スペースの有効活用が可能に
- 情報更新のタイムラグがなくなり、常に最新のデータを共有できる

といった効果が表れています。特に、面談記録など頻繁に更新される情報については、紙で管理していた頃と比べて格段に扱いやすくなりました。必要な情報を探す手間が減り



写真

左：紙で管理する際の仕分けボックス 右：グループウェア活用により担当者へ一括で情報共有



担当者間の連携もより円滑になっています。今後も、業務の効率化と働きやすい環境づくりをめざし、デジタル化の取り組みを進めてまいります。

基本理念の オハナシ #6

博由園では、日々の会議や事務所でのやり取りの中で、「あの人のことを思えば」「この状況を考えると」といった言葉が自然に交わられています。職種に関わらず、利用者様への思いやりを前提に意見を出し合う姿を見て、ここには「忠恕」の心が確かに根付いていると感じます。

私は以前、「介護のプロとは何か」を考えたことがあります。資格の有無だけで決まるものではなく、利用者様の気持ちを察し、「寒くないか」「痛くないか」と寄り添う感性こそが、介護の専門性を支えているのではないかと気づきました。直接介護に携わってはいませんが、職員の思いやりある姿勢を見るたび、自分自身の行動を見つめ直すきっかけになります。こうした日々の積み重ねが、利用者様に安心して過ごしていただける環境につながっているのだと感じています。

博由園
金田 宗一郎

管理職研修 ライフワークバランス

講師に社会福祉法人三翠会 理事長の上西真一氏を講師にお迎えし、三翠会で取り組むライフ・ワーク・バランス推進の具体策と、その成果についてお話しいただきました。勤務時間・日数の変更や相談体制の整備などの取り組みにより、職員の定着率向上や業務の効率化、利用者サービスの質の向上につながっていることが紹介され、参加者にとって大きな学びとなりました。今回の研修で得た知見を、今後の職場づくりに活かしてまいります。

健康経営優良法人に2年連続認定 職員も地域も健康を意識

社会福祉法人博由社は、健康経営優良法人に2年連続で認定されました。職員一人ひとりが心身ともに健康で安心して働ける環境づくりを進めており、これまでに「子育て支援休暇」の有給化や拡充、そして健康に関する研修の実施など、職員の働き方や健康意識を高める取り組みを積極的に行ってきました。令和8年にはさらに取り組みを広げ、健康診断の二次受診の勧奨やオプション健診の受講支援を行うほか、地域の方々も参加できる健康イベントを開催予定です。職員だけでなく地域の方々も一緒に健康について考え、学べる機会を提供することで、社会福祉法人博由社は、みんなが安心して暮らせる環境づくりを目指しています。





Training Support

特別養護老人ホーム ハッピータウンKOBE

No. 10

研修担当が教える 私たちの育成支援制度

特定技能実習生の受け入れをきっかけに教育を刷新し、現場全体で共有できる統一した学びのスタイルが生まれました。「わかりやすい」「確認しやすい」「続けやすい」育成サポートがさらに充実。こうした取り組みを、今回はご紹介します。

01 研修動画の制作

✓ 現場→動画→再確認。学びが循環する仕組み



私たちは育成支援制度の一環として、研修担当者を中心に“現場の介護の様子を撮影した研修動画”を制作しています。実際のケアの流れや職員の動きを収録し、日本語・英語字幕を付けることで、新任職員が現場を具体的にイメージしながら理解しやすい教材となっています。

この動画は入職直後の基礎学習だけでなく、OJT後の「復習したい」「もう一度確認したい」ときにも活用でき、知識と実践の定着をサポートします。“見て学べる”形式により、新任職員の不安軽減とスムーズな現場デビューにつながっています。

02 「見て」わかる現場

✓ 見ればすぐわかる、迷わない職場づくり



注意点も明確に表示しています。視覚的に情報を得られる環境を整えることで、初めての業務でも不安を減らし、スムーズに習得できる仕組みづくりを進めています。

03 日誌の簡易化

✓ 書く時間も、迷う時間も短縮

これまで日誌を書く際は、記録から必要な情報を自分で選ぶ必要があり、新任職員にとって負担になっていました。そこで、記録の段階で日誌に書くべき内容に▲や■のマークを付け、一目で必要事項がわかる仕組みに変更しました。特にわかりづらい医療記録も、マーク部分だけを抽出すればよく、日誌作成が大幅に効率化され、誰でも迷うことなく日誌を書くことができるようになりました。

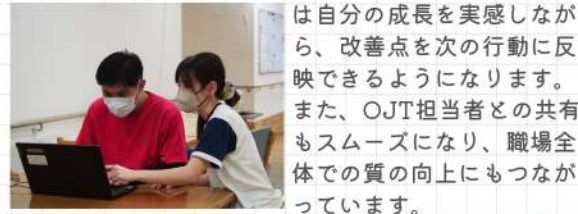


04 PDCA

✓ 見て、やって、ふり返し、次へつなく

私たちの育成支援制度では、PDCAサイクルを活用して日々の学びと業務改善を進めています。

Plan (計画) → Do (実行) → Check (振り返り) → Act (改善) の順に、研修内容や日々の業務の振り返りを行うことで、学んだことを確実に現場で活かせる仕組みです。このサイクルを回すことで、新任職員



は自分の成長を実感しながら、改善点を次の行動に反映できるようになります。また、OJT担当者との共有もスムーズになり、職場全体の質の向上にもつながっています。



今回、特定技能実習生を受け入れる事が決まり、今までの指導方法を見直すと介助方法が統一されていない、又、そういった資料的なものを作成していないという点が挙がってきました。この機会にOJTとして可視化されたものを作成しようと職員全員で携われるよう担当分けをし、英文付きの介助技術動画、画像付き張り紙、各々の表の漢字にはルビをつける等を作成し、まず既存職員が教える内容・介助が同じであるように統一していきました。それから計画表やチェックシートを作成し、目標、実施状況を確認しながら進めていきました。戸惑う事も多く、問題点はその場での話し合いや会議等で相談し、改善を図っていきました。現在でも継続して行っています。

今後もどの新人職員が入社してきても見てわかる内容を継続していき、反省を活かして見直し・改善を繰り返して内容を更新していきます。

2026年度 重点取組目標

法人全体計画

新導入 職員海外研修派遣 統合型人事労務システム 障害者GH設置検討 中期経営戦略改定委員会

サービスの向上	OJT・研修の充実、サービス実践等報告会、満足度調査実施、事故防止・虐待防止の対策検討、BCPの整備と運用強化。
人材の確保	SNSやHP等の充実、研修制度の充実、個別面談の実施、奨学金返済制度の拡充。
職場環境の改善	福利厚生制度、ハラスメント対策、5S活動、介護ロボット導入。
地域共生・社会への貢献等	地域交流行事の実施、実習生の受け入れ、SDGsの推進。
施設整備	施設建て替え推進。
中期経営戦略の推進及び財務基盤の強化	アクションプラン目標達成への取り組み、財務基盤強化。

各施設の取組



障害者支援施設 博由園

新導入 就労系事業所への販売場所提供

利用者個々に応じた個別支援の充実、肢体不自由児の短期入所受け入れ、虐待防止チェックリスト、事故・ヒヤリハット分析、権利擁護・虐待防止への意識向上・維持、利用者の健康管理、SNS・HPでの魅力発信、OJT・OFFJTを通して知識技術の習得、ICT導入、ノーリフト推進、地域住民、団体等と交流、トライやるウィークやボランティアの受け入れ...



障害者支援施設 ハピネスさつま

新導入 毎月虐待予防強化 高齢施設との交流

利用者自身の意思が反映された生活支援、虐待予防スローガン、リスクマネジメントの取り組み徹底、業務の効率化、時間外労働の縮小、SNS等による情報発信、職員成長の支援、ワークライフバランスの充実、業務の可視化、ヤクルト飲料の費用負担、多目的ホールの開放、地域推進会議の実施、地域のお祭りへの参加、二市二町連絡協議会への参画...



生活介護事業所 加古川市立つつじ園

新導入 不審者対応マニュアル 和室改装

多様な障害特性や変化に応じる研修の実施、利用者・保護者とのコミュニケーション、無線によるヘルプ体制、事故防止対策、支援方法や送迎方法の工夫、残業の抑制、指導者の育成、個別面談の実施、清掃等の職場環境整備、腰痛予防体操の実施、牽引車の導入による腰痛対策、実習生の積極受け入れ、地域のお祭りへの参加、二市二町連絡協議会への参画...



特別養護老人ホーム 透鹿園

新導入 業務改善 LIFEの活用

ボランティア等を活用した多様な余暇活動、環境整備、虐待防止チェックリストの活用、ヒヤリハット報告書の分析、医療機関との連携、生活困窮者・障害高齢者の受け入れ、重度の要介護者の受け入れ、人員加配による業務負担軽減、指導体制の継続運用、組織全体での育成、休暇取得サポート、相談体制、5S活動、トライやるウィーク等の受け入れ、地域活動への協力...



特別養護老人ホーム ハッピータウンKOBE

新導入 見守り機器 ケアプラン連携システム

介護技術の向上、ボランティアの受け入れ、居室内見守りカメラの活用、通所プログラムの見直し、重度利用者の受け入れ、SNSの活用、OJT体制を活用した育成プログラム、マニュアルの更新、ケアの統一化、1on1ミーティングの実施、有給取得・残業時間削減、事故防止、近隣保育園との交流、介護リフレッシュ教室の開催...