

社会福祉法人悠遊 2023 年度法人事業活動・運営報告

はじめに

2022 年 2 月のロシアによるウクライナ侵攻をきっかけとした食料品、燃料をはじめとした物価高騰。大企業を中心とする人材確保に向けた人件費引上げが加わり、あらゆる生活財の値上げが継続しています。特に人件費を大幅に上げることができない中小の企業で働く人たちにとって、人件費上昇よりも社会保険料の上昇や物価高騰により可処分所得が減少することで、家計がひっ迫し、貯蓄はおろか日々の生活に困る状況が広がっています。特にひとり親家庭の人、病気による就労困難な人、コロナ禍で職を失った人、そして高齢者が生活困窮に追い込まれる傾向にあるといわれ、「持てる者」と「持たざる者」との格差が今後ますます広がることが懸念されます。また、これらのことを「自己責任」と片付け、一線を画してしまうことは許されません。

2030 年には東京都の世帯の 14.2%（7 世帯中 1 世帯）が独居高齢者世帯になり、都内の認知症高齢者の数も 57 万人（高齢者の 17.1%）となるという予測があります。先の生活困窮の課題と重ね合わせると、このままでは、必要な介護サービスも受けることができない高齢者が地域に埋もれてしまうことが考えられます。私たちは社会福祉法人として、そのような高齢者の方々に直接対応すると共に、そのような人たちを取り残さない、放っておかない地域社会にしないための取り組みが求められます。

その一方で、介護業界においては、2025 年には介護職員は 37.7 万人不足すると予測される中、DX 化や ICT 化が進み、少数精鋭での効率的な運営を進めることが標準化されます。悠遊として、業務改善による効率化は追求しつつも、仕事を「作業」にするのではなく、「自立支援」に基づく、ご利用者の生活の質の向上をはかる取り組みを進めていくことが必要です。

悠遊は経営的には厳しい状況が続き、この 1～2 年が経営改善に向けての正念場となりますが、事業収支の改善と共に、現在、そして今後予測される社会的な課題の解決をめざしてしっかりと向き合い、事業課題として取り組んでいきたいと思えます。

1. 経営基盤の確立に向けた事業収支の改善

（1）事業の全体状況

- ・法人全体の 2023 年度決算において、サービス活動収益計 6 億 9,271 万円（前年比▲3,397 万円）、サービス活動費用計 7 億 7,659 万円（前年比▲2,161 万円）、サービス活動増減差額▲8,388 万円（前年比▲1,281 万円）、当期活動増減差額▲8,295 万円（前年比▲1,216 万円）となりました。
- ・西東京拠点は、サービス活動収益計 3 億 4,837 万円（前年比▲1,292 万円）、サービス活動費用計 3 億 7,805 万円（前年比+849 万円）、サービス活動増減差額▲2,968 万円（前年比▲2,141 万円）。介護保険収入の当初予算比では、デイサービスいずみ 84.7%、訪問サービスいずみ 90.1%、支援サービスいずみ 102.6%、グループホームいずみ 99.0%、デイサービス悠花 82.7%、5 事業所合計で 91.8%です。
- ・世田谷拠点は、サービス活動収益計 1 億 8,805 万円（前年比+42 万円）、サービス活動費用計 2 億 559 万円（前年比▲108 万円）、サービス活動増減差額▲1,753 万円（前年比+150 万円）。介護保

険収入の当初予算比では、グループホームちとせ 101.2%、小規模多機能ホームみんなんち 66.8%、支援サービスちとせ 114.5%、3 事業所合計で 87.3%です。

- ・中野拠点のサービス活動収益計 1 億 5,522 万円（前年比▲2,119 万円）、サービス活動費用計 1 億 9,152 万円（前年比▲2,856 万円）、サービス活動増減差額▲3,630 万円（前年比+739 万円）。介護保険収入の当初予算比では、グループホームえごた 103.0%、小規模多機能ホームえごたの家 56.4%、12 月で事業休止とした 24 時間ホームケアえごた 32.6%、夜間ホームケアえごた 53.5%、4 事業所合計で 83.2%です。
- ・デイサービスいずみは 2020 年 2 月にデイサービス悠花を併設して以降、定員を 30 名に変更しましたが、登録人に対して体調不良やショートステイの利用などによる休みも多く、年間平均での 1 日当たりの利用人数は 21.18 名（当初予算 24.73 名）となりました。中期計画策定チーム会議と西東京拠点事業対策会議で対策を討議し、生活相談員の配置を強化すると共に、入浴専門の介護職員の配置によるニーズが高い入浴の午後対応も再開し、新規登録者を増やすため居宅介護支援事業所への営業を強化することで新規契約につながってきています。その流れを止めずに加速させることが課題です。
- ・小規模多機能ホームの年度末登録実績は、小規模多機能ホームみんなんち 15 名、小規模多機能ホームえごたの家 11 名となっています。居宅介護支援事業所と病院の退院支援部門への営業を継続し利用者登録はそれぞれ 9 名・12 名と増えていますが、入所等での終了もそれぞれ 10 名・13 名も多く、登録数は実質マイナスとなっています。3 月に実施した社会福祉法人生活クラブ「小規模多機能ハウスなつつらぼ」（八街市）の視察は、事業所における経営管理、地域活動の展開、職場運営において示唆に富む大きなヒントをいただくことができました。小規模多機能型居宅介護の特徴である住み慣れた自宅で最期まで暮らすことを実践するために、医療ニーズがある方への対応や看取りの体制も含めた改革が必要です。そのためにも、2024 年度には後述する「一般社団法人全国コープ福祉事業連帯機構」（以下、コープ福祉機構）の支援も受け、職員研修、業務改善に取り組む予定です。その他、訪問医療マッサージと連携（在宅でも通いでも切れ目なく機能訓練）しました。まだ利用人数は限られていますがご本人・家族の評価は高く、事業所の特徴として強みにしていくことが課題です。また、今後、行政を巻き込んで医療連携をテーマに学習会を企画し、病院との関係性を高めることが必要です。
- ・24 時間ホームケアえごた、夜間ホームケアえごたについては、職員体制を確保することと、それに伴う利用登録の拡大の見通しが困難となり 12 月 1 日をもって事業休止としました。
- ・西東京と世田谷に拠点長を配置し、経営会議に参加するようにしました。それぞれ介護現場での仕事との兼ね合いもあり、実際にマネジメント業務までには至っていません。西東京拠点では各事業所の職員会議等に極力出席して実情の把握をし、出された問題点について経営会議に提案し、現場と経営層との風通しが良くなるよう努めました。今後、法人本部と連携して、事業所のマネジメントまで関与の領域を広げていくことが課題です。

（２）「2023 年度～2025 年度中期計画（経営基盤再構築計画）」の策定

- ・「第 3 次長期計画（2020 年度～2024 年度）」では「2020～2021 年度の 2 年間で、中野拠点を含めた既存事業の安定化を図ります。以降、2022 年～2024 年度には、法人全体で当期資金収支差額率 3%以上の確保を図ります。」と計画しましたが、2018 年度以降赤字決算が続いている状況に対し

て、生活クラブ生協や福祉医療機構からの長期運営資金の借入れ、その他積立金の取り崩しなどの対応を進めてきましたが、事業収支の抜本的な改善を図ることができなかったため、経営資金の調達が危ぶまれる状態となりました。そのため、2023年6月より各事業所の管理者をメンバーとして「中期計画策定プロジェクト」を設置し、10月まで5回の会議、理事・監事・評議員・管理者による「政策会議」（11月1日）での議論を経て、12月評議員会にて「2023年度～2025年度中期計画（経営基盤再構築計画）」を決定しました。あわせて、生活クラブ生協との協議を重ね、生活クラブ生協に長期経営資金の融資を申し入れ、2024年1月の同生協理事会での審議により融資が決定しました。経営基盤再構築計画を踏まえ、5つの重点事業所の収支改善に向けた取組みを推進し、少しずつ改善の兆しが生まれています。2024年度の収支改善に向けて継続的かつ加速度を高めた取組みを進めることが課題です。

（３）その他

- ・拠点ごとに事業所の課題解決や事業間連携を目的に事業対策会議を設置することとし、西東京は先行しデイサービスの事業を高めることを目的に議論し対策をすすめました。
- ・拠点内での事業所間兼任体制を推進するため、介護職で介護福祉士資格の常勤職員新規採用者は同一建物の他の事業所と兼任することを条件として募集しました。現在、2名が対象ですが、最初の配属先での仕事の習得を踏まえ、順次他の事業所での勤務を開始できるように進めます。
- ・残業削減目標を設定し、事業所毎に残業内容の把握と削減に努めました。人員不足の事業所では残業が発生するため、人件費率65～70%を目標値とし、常勤換算職員配置人数を事業種ごとに決め、この目標に近づけることが重要です。
- ・人件費以外に各事業所も経費削減に努めました。消耗品の発注においては、在庫と経費の管理を徹底することが課題です。水道光熱費については、燃料費や物価上昇、夏場の猛暑等の影響もあり、金額ベースでは高まっていますが、使用量についても前年比を若干上回っており、水道、ガス、電気のさらなる節約への意識を事業所単位で高める必要があります。
- ・主な資金調達としては、その他積立金の取り崩し1,500万円、直接寄付が67.7万円、生活クラブ生協組合員からの悠遊『応援』カンパが635.8万円、生活クラブ生協からの融資が1億円でした。
- ・当期資金収支差額を事業所・月単位で出し、管理者会議で月次点検を行いました。次年度以降の予算計画で支出も管理者を中心に作成することとしました。
- ・「2023年度～2025年度中期計画（経営基盤再構築計画）」の策定を踏まえ、3社福と生活クラブ生協・東京を交えた会議を開催し、意見を頂きました。2024年度は生活クラブ共済連の福祉事業推進会議に位置づく、「福祉事業連携部会」として年2回以上の会議・情報交換会を実施することとしました。
- ・期中に「コープ福祉機構」に加入しました。法人経営全般についての助言をいただくと共に、同機構で開催している研修への参加、小規模多機能ホームの成功事例の共有と事業収支改善に向けた具体的な展開の他、同機構で展開している「生協10の基本ケア」を共有し、職員内でのさらなる浸透や地域学習会につなげていくことが課題です。

2. 「生活クラブ安心システム」の推進

(1)「生活クラブ安心ケアシステム」の推進

- ・法人主催の「介護技術リーダー研修」を6～11月の計5回開催し、受講者11名中7名が修了しました。研修修了者に対する課題及びインセンティブの設定を検討することと、事業所内で「生活クラブ10の基本ケア」を具体的に展開するための組み立てを補強することが課題です。また、「新規採用者研修」においても、「生活クラブ10の基本ケア」の導入部を確認することができました。新規採用者に課題図書「人間力回復」を読んでレポートを提出してもらう対応が徹底できておらず、改善を図ります。
- ・LIFEについては、2024年度に向けて、これまで取り組めていなかったデイサービスいずみ、小規模多機能ホームみんなんち、小規模多機能ホームえごたの家での算定に向けた準備を完了しました。

(2)「生活クラブ安心支援システム」の推進

①地域への情報発信

- ・西東京拠点では、ボランティア登録更新をすすめ、事業所への訪問を積極的に促すと共に、グループホームいずみでは保育園（アスク保育園、生活クラブ保育園ぼむ）、保谷小学校、JAミニデイサービス、尉殿神社例大祭、グループホームいずみ納涼祭、葉の花プロジェクトの収穫体験など、地域との交流をすすめました。グループホームいずみ納涼祭に関しては、開催規模などが大きくなってきており、グループホーム単体での開催ではなく、2024年度以降、西東京拠点行事として取り組む予定です。その他、デイサービスいずみでは教職員免許法の特例による社会福祉施設介護等体験事業（9人）、生活クラブ生協を通したインターンシップ（5人）の受け入れの他、西東京市内の3中学校より6人の職場体験を受け入れました。若い世代が一定期間デイサービスでご利用者と交流することで、ご利用者にとっても変化や刺激のある機会をつくることができました。
- ・世田谷拠点では、保育園（生活クラブ保育園ぼむ砦）、生活クラブ・ケアセンター世田谷秋祭りなど、地域との交流をすすめました。また、職員のつながりによるボランティアによるフラダンスやマジック企画で事業所を超えた利用者の交流も行いました。その他、コンサルチームとの共催による「こみゅさぽ」の展開により、生活クラブ生協の地域の組合員の参加などにもつながっています。今後、フットケア、スマホ教室を中心に展開予定です。
- ・中野拠点では、小規模多機能ホームえごたの家で新規に取り組んだ「スケッター」を通して、清掃、ネイルケア、音楽等での有償ボランティアの参加がはじまり、お互いにとって満足度の高い成果につながっています。今後、近隣の幼稚園との交流や公民館企画への参加の他、地域交流スペースを活用した生活クラブ生協の企画と連携した事業所見学・説明などを計画します。
- ・ホームページを11月にリニューアルし、2023年2月に開設したInstagramでも事業所の日常を積極的に発信しています。活用度合に事業所間の差があることが課題です。

②関係団体との連携によるネットワークづくり

1) 生活クラブ運動グループとの連携

- ・生活クラブ×悠遊・ローカルSDGS運営推進会議を通して、生活クラブ生協ブロック単協と連携し、拠点があるまち（※生活クラブの組織単位）に悠遊の求人を含む広報や企画を一緒に行いました。経営再建に向けた検討プロジェクトを設置・開催し、悠遊の今後の事業対策を討議し、長期運

営資金の融資を生活クラブ生協理事会に提案し、承認されました。

- ・生活クラブ生協・東京は悠遊 30 周年記念企画を共催していただき、11 月 19 日に生活クラブ館で開催し、生活クラブ生協の組合員・職員、悠遊のご利用者 48 名が参加されました。当日は、ご来賓や、各ブロックの組合員リーダーの皆さんより応援メッセージをいただくと共に、映画「オレンジ・ランプ」上映により、認知症に対する理解・共感を広げる機会となりました。今後、生活クラブ生協の組合員を対象とした「生活クラブ 10 の基本ケア学習会」企画を提案しているので、詳細プログラムの立案と実行が課題です。
- ・各拠点別では以下の見学や学習会などへの対応、企画への参加を行いました。今後、生活クラブ生協の地域の組合員との連携をさらに強化することが課題です。

【西東京拠点】

6 月 10 日生活クラブ生協新人研修での説明・見学

7 月 21 日生活クラブ北海道の視察受け入れ

8 月 27 日グループホームいずみ納涼祭で、多摩きた生活クラブの展示即売（キャラバン）との連携

11 月 10 日アジア姉妹会議として、韓国と台湾の生協組合視察受け入れ

1 月 28 日多摩きた生活クラブ働き方説明会参加

2 月 19 日多摩きた生活クラブまちづくり委員会主催の見学会受け入れ

【世田谷拠点】

10 月 20 日韓国・ドゥレ生協見学受け入れ

10 月 21 日生活クラブ・ケアセンター世田谷祭り

10 月 21 日世田谷地域協議会働き方説明会「Enjoy Job」参加

10 月 31 日生活クラブ保育園ぼむ砦との交流

その他、地域交流スペースゆうゆうで SCA コンサルと共催による地域サロン「こみゅさぼ」を企画し、まち・きぬた組合員をはじめとした地域の皆さんの参加につながってきています。

【中野拠点】

1 月 28 日まちなかの主催「えごたいえマルシェ」に参加

2 月 8 日、3 月 12 日にまちなかの「官足法」企画で、参加者に小規模多機能ホームの説明と安心ケアセンター・悠遊えごた見学案内。

その他、北東京生活クラブの協力により、10 月、11 月にまちなかの求人及び事業紹介のチラシを配布しました。

2) 西東京市社会福祉法人連絡会

- ・西東京市社会福祉法人連絡会の人材確保・育成活動分科会と地域公益活動分科会に参加しました。前者の分科会では新任職員向け交流研修会に 4 名参加し、コミュニケーション、ストレスとの向き合い方のテーマでの講義・グループ討議に参加しました。また、後者の分科会では、11 月に谷戸いこいの森公園での「第 20 回西東京市民まつり」に参加し連絡会の活動のアピールを行いました。
- ・同連絡会主催で例年 7 月と 1 月に開催している「フードドライブ」（家庭に眠っている食品を持ち寄り、「こども食堂」や「中学校放課後カフェ」の他、食の支援が必要な方に寄付し、食材として

有効活用するしくみ)に参加し、地域貢献活動をすすめました。

3) 各行政区内事業者連絡会への積極的な参加

- ・各行政区のグループホーム、小規模多機能ホームの事業者連絡会に参加し、同じ地域での事業状況について情報交換を行いました。中野区介護サービス事業者連絡会の小規模多機能型居宅介護部会では事業推進に関して中野区に対する要望書をまとめ、連絡会として中野区に提出しました。

4) 全国地域包括ケアシステム連絡会

- ・全国地域包括ケアシステム連絡会に継続して参加していますが、今年度はリモート経営セミナー等の企画には優先順位の判断から参加しませんでした。

5) 「企業組合ワーカーズ・コレクティブ結女」との連携

- ・デイサービスいずみ、デイサービス悠花、グループホームいずみへの食事の提供を委託している企業組合ワーカーズ・コレクティブ結女(以下、結女)と定期的に協議会を行うこととしました。4月からデイサービスいずみとデイサービス悠花の食事代、1月からグループホームいずみの惣菜代を値上げし、デイサービスは1日30食を最低ロットとし、月単位でマイナスが生じた場合は法人で補填することにしました。
- ・結女が西東京市から受託しているお弁当配達と悠遊の送迎している車両とドライバーの有効活用等、協議会を通して連携を図れるか検討します。

6) 「悠遊をささえる会との連携

- ・後援会組織の「社会福祉法人悠遊をささえる会」の会報「ゆう&愛」の発行、会員拡大・管理を共に行いました。今年度、同会より20万円の寄付をいただきました。

3. 組織運営

(1) 人材確保・人材育成

- ・入職者38人(常勤7人・非常勤31人)、離職者49人(常勤24人・非常勤25人で年間離職率は25.8%です。常勤職員の退職が多く、常勤比率が期首の40.5%から34.2%に低下しました。全体の主な離職理由は病気・けが、仕事・職場への不安・不満、家庭の事情です。
- ・求人は紹介業者を使わず、ハローワーク、engage、ジョブメドレーを中心にすすめました。
- ・グループホームちとせ・えごたでは特定技能実習生をベトナムから各2名を8月に受け入れる予定でしたが、東京出入国在留管理庁の書類審査が停滞した影響で大幅に遅れ、グループホームえごたで3月14日に2名の配属となりました。グループホームちとせに配属予定の2名はいずれも辞退となり、面接からの振り出しに戻りました。
- ・「サンキューカード」は定着に至らず、一部の事業所以外終了しました。
- ・兼任の事例は職員の体制が落ち着かず2名にとどまりました。その後、事業所休止などに伴い、現在兼任の実態はありません。今後、仕事の内容を限定した兼任のあり方も検討し、職員に積極的に働きかけ、スキルアップと処遇のバランスを取った対応を進めることが課題です。
- ・「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」を全事業所で更新しました。

①新卒採用

- ・新卒採用は1名で小規模多機能ホームえごたの家非常勤看護師として配属しました。
- ・新卒採用について大学や専門学校等への働きかけを含め、法人本部における体制と仕事の優先順位

の兼ね合いもあり計画的に取り組むことができませんでした。

②中途採用

- ・人材確保が年々厳しくなっており、やむを得ず派遣介護士の配置をせざるを得ない状況です。
- ・人材紹介は派遣介護士の直接雇用 1 名のみの活用で、その他有料求人媒体の活用による 8 名の採用で採用経費は 320 万円（2022 年度は 1,547 万円）に削減しました。ハローワーク、無料求人サイト、リファラル採用は 29 名で新規採用の 76.3%を占めています。
- ・「介護職員就業促進事業」は小規模多機能ホームみんなんち、小規模多機能ホームえごたの家で各 2 名までの採用を計画しましたが、いずれも応募につながりませんでした。一方、「職場体験事業・介護職員資格取得支援事業」では、「デイサービスいずみ」「訪問サービスいずみ」「グループホームいずみ」「デイサービス悠花」「グループホームちとせ」「グループホームえごた」の 6 事業所で応募し、いずれの事業所でも体験者の受入れ（9 人・のべ 12 回）を行い、そのうち 1 名が訪問サービスいずみでの新規採用につながりました。また、期中に東京都からの新たな提案として、「TOKYO かいごチャレンジインターンシップ事業」にも上記同様の事業所で応募し、16 名の体験者の受入れにつながっています。2024 年度はそれら 2 つの事業が統合され、「かいごチャレンジ職場体験事業」となります。

③障害者雇用の推進

- ・障害者雇用については 4 名（実人数 3 名）の雇用を継続して進め、雇用調整助成金の受給もできています。

④研修の実施

- ・新規採用者の対応において、日常的なサポート対応や研修受講は一定できています。事業所交換研修は実施できていません。
- ・新規採用者研修は年 4 回開催し計 18 名が受講、フォローアップ研修は年 2 回（2 回は開催中止）開催し計 12 名が受講しました。
- ・顧問社労士を講師としたステップアップ研修は計 11 名が受講登録しましたが、事業所の人員体制のひっ迫や退職により全 5 回を受講修了した職員は 8 名にとどまりました。
- ・介護技術リーダー研修についても計 11 名が受講登録しましたが、上記同様、事業所の人員体制のひっ迫により全 5 回を受講修了（講座のビデオ視聴による受講含む）した職員は 7 名にとどまりました。各事業所でのフィードバックについては事業所により大きな差があり、事業所での展開方法を含めて研修内容とすることと、受講修了者に対するインセンティブの設定を検討することが課題です。
- ・「介護プロフェッショナル段位制度」で 2022 年度に 4 名のアセッサーを輩出しましたが、組み立てが不十分でレベル段位の取得ができていません。給与規程の見直しを含めて、再度仕切り直しを行います。
- ・東京都社会福祉協議会の各種研修への参加はありませんでした。年間計画に基づいて個別職員の研修受講計画を立てることが必要です。
- ・東京都認知症介護研修では、基礎研修 1 名、実践者研修 3 名、実践リーダー研修 1 名が修了しました。基礎研修については 2024 年 4 月以降、無資格の介護職員の受講修了が必須要件となることから対象者の計画的な受講が課題です。また、上位加算の算定に向けて、必須となる資格者の配置

を計画的に進めることも課題です。

- ・法定研修については各事業所での年間計画に基づいて実施しました。

⑤積極的な人事ローテーションによる能力開発と職場の活性化推進

- ・キャリアアップシートの集約により、本人の配属や兼任、資格取得に関する意向を確認しました。
個別対応を必要に応じて進め、事業所の活性化と新たな人材育成につなげることが課題です。

⑥人事考課のしくみの活用

- ・人事考課面談を有効なものとするための人事評価シートの見直しが課題です。また、管理者については、「管理職の役割・仕事」に基づいて別途評価のしくみを準備することが課題です。

(2) 労務管理

①すべてのハラスメントの根絶

- ・日常的に職員同士のコミュニケーションを円滑に行い、互いに高め合う関係性をつくりあげることを目指していますが、一部の事業所では不適切な言動や態度により円滑なコミュニケーションや関係性の構築に課題が生じている事例があります。
- ・職員間のみならずご利用者・家族からのハラスメントとしての申立てがあった場合は厳正に対処する姿勢で臨みましたが、直接法人窓口への相談案件はありませんでした。しかしながら、一部の事業所では管理者への相談事案もあり、個別に聞き取りと共に当事者に対する指導を行いました。

②職員の精神的・肉体的ケア・サポート体制

- ・毎月の安全衛生委員会にて職員の労働時間の状況を共有し、必要に応じた産業医による面談等の対応をすすめました。
- ・定例の健康診断やメンタルヘルス診断後の結果や、精神的・肉体的な不調を抱え、就労に影響が生じた職員に対して、早期に産業医につなぎ、面談など必要なサポートを実施し、現在は復職しています。

(3) 法令遵守

- ・「介護サービス情報の公表に係る報告・調査・情報公表計画」に対応しました。
- ・「福祉サービス第三者評価」は訪問サービスいずみ、デイサービス悠花、グループホームちとせ、グループホームえごた、小規模多機能ホームえごたの家の5事業所での実施を計画し、利用者アンケートによる評価、職員アンケートによる評価を自己評価と比較検討し、事業所内で共有し、業務改善につなげました。当初受審予定の24時間ホームケアは事業休止により中止としました。また、2022年度に受審した、デイサービスいずみ、グループホームいずみ、グループホームちとせ、グループホームえごたは課題として指摘された事項の改善に取り組みました。
- ・小規模多機能ホームみんなんち、小規模多機能ホームえごたの家は、それぞれ運営推進会議おけるサービス評価を実施しました。
- ・虐待防止、身体拘束廃止の対応は2024年4月より全事業所が必須事項となることを踏まえ、虐待防止指針の策定、研修の実施、会議開催、担当者の設置などの体制整備を行いました。法人採用者研修や、各事業所での研修、東京都主催の「人権研修」への参加（のべ5名）などを通して法人内で虐待事例を発生させない、虐待の芽をつくらない環境づくりに取り組みました。

- ・2023年度は理事会改選期であり、理事長が新任となりました。また、事業管理体制の強化のため期中に理事1名補充し、定款変更（認可申請中）で副理事長職を設置しました。10月に東京都による法人検査がありましたが、重大な問題指摘はなく、法人経営の改善に向けて継続して取り組むことが課題です。

（４）危機管理対策

①介護事故防止及び不測時の対応

- ・年2回開催する「事故対策・苦情処理第三者委員会」において、直近の半期の事故・苦情を分析・共有し、重大事故の防止に向けた対策を討議・決定しました。
- ・事故の傾向としては、転倒・転落、服薬関連、けがという傾向が固定しています。服薬関連についてはヒューマンエラーがほとんどであることを踏まえ、根絶に向けた対策検討をさらに掘り下げて取り組むことが必要です。
- ・事故において通院が伴う案件を中心に行政報告が必要となった事例が10件ありました。いずれも対応は終了しています。また、苦情については5件ありましたが、報告にとどまり、解決済です。

②事業継続計画（BCP）

- ・大規模災害、感染症に対応した事業継続計画（BCP）の整備については、猶予期間が終了し、2024年4月以降完全義務化となることを踏まえ、年度内に整備することが課題です。
- ・総合防災訓練については3つの拠点で年2回実施することが必要ですが、今年度はこの間実施してきた、「小規模社会福祉施設防火実務講習会」に替えて、各自動画視聴とレポート提出を実施しました。

- 能登半島地震の例にもあるように、いつ大規模災害が起きてもおかしくありません。いざという時の備えに向けて優先順位を高めた事前の体制づくりが重要な課題です。

（５）広報力・拡散力の強化

- ・法人設立30周年を機として、11月にホームページをリニューアルしました。リニューアル費用は生活クラブ生協組合員からのカンパを活用しました。
- ・2023年2月に開設したInstagramはフォロワー数515名となりました。投稿はデイサービスいずみ、デイサービス悠花、グループホームいずみ、グループホームえごた、訪問サービスいずみにほぼ限られています。全事業所での発信を強化することと、採用活動などにも活用することが課題です。

以上

2023 年度 デイサービスいずみ 事業報告

【事業目的】

1. ご利用者の意思及び人格を尊重し、高齢者が在宅で自分らしく生き生きとした生活を送ることができるよう、サービスの提供を行います。
2. 通所介護計画に基づき、利用者の自立を促すことができるサービスの提供を行います。
3. 在宅介護を継続することができるよう、介護者を支えるための援助を行います。
4. ご利用者の生活の幅が広がるように、地域と連携して支援していきます。
5. 人に優しい物品を使用し、環境に配慮した活動を取り組みます。

【事業計画に対する取組み報告】

- ① 来る介護報酬改定に向けた適正な人員配置を見直すべく、職員会議等の機会を通じて職員間の共有を図りました。事業収支も含めた課題解決に向けての取組みを継続して参ります。
- ② デイサービスいずみとデイサービス悠花における事業所間での兼務体制の実現につきましては、スポット的にデイサービス悠花の職員による入浴介助に係る業務応援を頂くことで、入浴サービスに対するニーズに応えると共に業務効率化に取り組んでおります。
- ③ 『生活クラブ10の基本ケア』の視点を意識したケア意識の統一については、ケア向上委員会の取組み及び、日々のアフターミーティング等の機会を通じて職員間の共有を図っています。
- ④ 新型コロナウイルス感染症の5類取扱いを受け、デイサービスいずみの特色でもある多様なボランティアの方々との協同にも取り組んでいます。これにより、ご利用者への多様なプログラムの提供はもとより、社会福祉法人としての地域での社会参加の場づくりにも貢献する取組みとなっています。
- ⑤ 生活相談員の増員に伴うOJTを通じて、これまで以上にスムーズにニーズにお応えする体制づくりに取り組んでいます。また、職員それぞれの専門性を効率良く発揮するため、特定の業務に特化した人員確保に取組みました。現在、入浴専門介護職員の配置およびOJTに取り組む中、入浴介助に特化した業務を担う職員が育成されることで、ケアワーカーは今まで以上にご利用者とのかわりの時間が増えることで、より良いケアの実現に向けて取り組んでいます。また、ニーズとして高くある入浴介助サービスを拡大するため、午後の時間を用いた入浴の実現に向けた取り組みを行っています。
- ⑥ 地域交流や教職員実習、職場体験などの受け入れについては、新型コロナウイルス感染症による状況を把握しながら可能な限り取り組んで参りました。
- ⑦ ボランティア受け入れ再開に向け、停止していたボランティアプログラムの導入に取組みました。現在は、コロナ以前に活動されていた団体・個人を中心とした受け入れを行っています。

【事業実績数値】

- ・利用人数/日：21.18 名/日（当初予算 24.73 名/日）
- ・サービス活動収益計：73,695 千円
- ・サービス活動費用計：86,761 千円
- ・サービス活動増減差額：▲13,066 千円
- ・経常増減差額：▲12,781 千円

【会議開催報告】

会議 委員会名	開催日	目的・役割	メンバー
職員会議	・ 月 1 回 第 3 土曜日 ・ その他随時	・ 事業所全体の事業運営のための必要事項の確認。 各委員会・役割分担等の報告。サービス等についての検討、各研修の実施を行い、サービスの質の向上を図る。	全職員（運転手・外介職員を除く）
防災対策委員会	・ 年 4 回（6・9・12・3 月） ・ その他、随時	・ 毎月 1 日に避難訓練を行い実施状況の確認・点検を行う。センター内の火災予防上の点検・検査実施状況の確認・検討を行う。	担当職員
危機管理委員会	・ 毎月 1 回 ・ その他、随時	・ 事故報告書・ヒヤリハットをもとに事故発生の方策と防止案を検討・提案を行う。 ・ ご利用者の安全対策・人権に関わることについて確認・検討を行う。 ・ ご利用者・ご家族・地域等からの苦情・意見に対する対応と進捗状況の確認をし、防止策の検討を行う。	センター長・常勤職員
教育研修・ケア向上委員会（マニュアル会議）	・ 年 4 回（4・7・10・1 月） ・ その他、随時	・ 新規採用職員の研修を行う。 ・ 集団研修の計画を立て実施する。 ・ ご利用者のニーズを把握し、必要なケア・サービスを提案する。 ・ 職員会議でのグループディスカッションを計画・実施する。 ・ マニュアルの点検・修正を行う。	担当職員
環境整備委員会	・ 年 4 回（5・8・11・2 月）	・ デイ内外の環境整備・点検を行う。 ・ 環境美化に関しての啓蒙活動を行う。 ・ 季節感のある環境づくりを行う。	担当職員
常勤会議	・ 毎月 1 回（危機管理委員会と同時開催）	・ 次月の受入れ調整・利用者情報の確認。安定した利用人数の確保が出来るようにする。 ・ 各委員会・役割分担等の進捗状況の確認。	常勤職員
Ns 会議	・ 年 3 回	・ Ns 業務の確認。ご利用者の健康管理に関する情報の確認をおこなう。 ・ 医療知識についてのミニ研修を職員会議で実施する。	センター長・看護師
食事会議	・ 毎月第 2 火曜日	・ 昼食・おやつに関して結女と調整を行う。	センター長・担当職員

送迎運行者 会議	年2回・必要時	・ 運行業務についての確認を行う。 ・ 情報交換を行い、各コースの点検を行う。	センター長・ 送迎担当・運 転手
-------------	---------	--	------------------------

【委員会開催報告】

各行事担当者会 議	必要時	・ 各行事に関する調整。職員会議への提案事項を検 討。	各行事担当者
各役割分担会議	必要時	・ 各役割に関する調整。職員会議への提案事項を検 討。	各役割担当者
各クラブ分担会 議	必要時	・ 各クラブに関する調整。職員会議への提案事項を検 討。	各クラブ担当 者

【研修実施報告】

下記の研修を職員会議で実施していきます。研修によっては法人での合同研修を企画していきます。下記の研修以外に各職員に応じた外部研修を計画していきます。

- * 認知症に関する研修：8/19
 - * 接遇・マナー研修
 - * プライバシー保護に関する研修：7/21
 - * 虐待防止・身体拘束排除に関する研修：6/17
 - * 倫理及び法令順守に関する研修：10/21
 - * 事故発生予防・再発防止等、安全対策に関する研修：10/17
 - * 緊急時対応に関する研修：5/20
 - * 非常災害時の対応に関する研修：1/31
 - * 感染症及び食中毒の発生予防および蔓延の防止に関する研修：11/17
 - * 介護予防に関する研修
 - * 疾病等に関する研修
- * 東京都認知症介護基礎研修・実践者研修：1名

【年間行事開催実績】

月	内容	月	内容
4月	お花見（3月末より）	10月	
5月	端午の節句	11月	菊花展
6月		12月	クリスマス
7月	七夕	1月	お正月 初詣
8月		2月	節分
9月	お月見・敬老会	3月	ひな祭り

- * 毎月、避難訓練（火災・地震）を実施
- * 毎月、誕生会を実施

- * 年間を通してご利用者の意見を取り入れて企画を計画・実施
- * 保育園交流・小・中学校との交流を実施
- * 家族交流会を実施
- * ボランティア受け入れ再開

【その他報告】

* 実習受け入れ計画 *

次世代の福祉を担う人材の育成・介護知識の啓発・地域貢献のため、各実習生の受け入れを行います。

- ① 生活クラブインターンシップ：5名
- ② 教員免許取得者社会福祉施設介護体験：9名
- ③ 市内中学校職場体験：5名
- ④ 介護職場体験：5名
- ⑤ 夏体験ボランティア：3名
- ⑥ 東京かいごチャレンジ：2名
- ⑦ その他、実習・体験の受け入れがあった場合は、事前に予定している実習等の日程と調整を行いながら可能な限り受け入れをしていく。

以上

2023 年度 訪問サービスいずみ 事業報告

【事業目的に対する取組み報告】

- ① 訪問サービスいずみは、住み慣れた家で自分らしく安心して生活できるように援助するために、安全安心できるケアに努めます。
→在宅生活を安全・安心して自分らしく生活が送れるように、サービス提供責任者・ヘルパー・ケアマネジャー・関係事業者と密に連絡をとりケアを行いました。大きな事故なくケアを行えました。
- ② 訪問サービスいずみは、利用者の立場に立った視点で「利用者本位」「自立支援」を基本としたケアを実行します。
→ご利用者からの意見を大事にして自立支援を基本としたケアを実行しました。ご利用者からの大きなクレームなどなくケアを行えました。
- ③ そのために職員が専門性を高め、法人理念の実現を目指します。
→毎月研修会を行うことで職員の専門性を高めることができました。またリーダー研修に参加し職員に共有することで法人理念の実現を目指すことができました。

【事業計画に対する取組み報告】

- ① 法令順守
 - ・法令に基づく運営基準(介護保険、総合支援法の理解と実践徹底に向けたサービスの提供体制を作ります。
 - ケアの見直し、算定に関して自社で調べるだけでなく、疑問に感じたことは保険者にも確認をとり記録に残すことで法令順守に努めることができました。
- ② サービスの質の向上
 - ・手順書徹底と訪問介護計画書の見直しの実施を行います。
 - ケアの見直しを随時行い手順書の更新を行いました。ケアプランの更新時は必ず訪問介護計画書の見直しを実施し作成しています。結果サービスの質の向上につながりました。
 - ・手順書と訪問介護計画書は全員が共有できるようにします。
 - 手順書は担当ヘルパーに必ず渡し、訪問介護計画書は利用者ファイルに入れて常に閲覧できるように対応し全員が共有できる体制にしました。
 - ・ヒヤリハット・トラブルクレームの意味と原因の再確認と再発防止策の策定を行います。
 - 事故報告書の作成をし、サービス提供責任者による再発防止の検討を行い、ヘルパーに情報共有しました。法人全体で事故対策・苦情解決第三者委員会を開き再発防止に努めています。
- ③ ヘルパー質の向上
 - ・研修計画の計画実施。
 - 外部からの講師を呼んで介護技術を学ぶことができました。実践でも使用していると報告があり、ヘルパーの質の向上につながりました。
 - ・各ヘルパーの評価を行い、必要に応じて個別研修を行ないます。
 - 個別に評価することでヘルパー個々の問題がうきぼりとなり個別に研修を行いました。個々の細かい問題点を解決していきました。
- ④ 職員の定着率 UP を行う。
 - ・個々の職員の事情や意向をタイムリーに把握して働きやすい環境作りを行います。

また、意向を叶える為、関係機関や利用者との調整も併せて行います。

→ヘルパーからの電話や LINE など迅速に対処して이었습니다。

ヘルパーが事務所来訪時になるべく声をかけて早期問題解決につなげました。

それらの結果、福祉サービス第三者評価でもヘルパーアンケートではほぼ全員働きやすい職場との回答がありました。

今年度の入職者 3 人、退職者 1 人

⑤ 事業所における業務全般を常に見直し、整備します。

- ・サービス提供責任者、ヘルパーと各自がその役割の中でそれぞれが責任を持って仕事ができる体制作りを進めます。(各サービス提供責任者の特性も考慮した業務分担を行う)

→サービス提供責任者、ヘルパーと密にコミュニケーションを取ることで個々の特性を知ることによって業務分担を行い、仕事の効率向上につながりました。

- ・管理者の役割(関係機関、関係者との信頼構築に努め、ヘルパーの獲得に尽力する事)

→月1回西東京市で主催している訪問介護管理者意見交換会に参加し情報収集に努めました。

11 月に西東京市主催の介護の日イベントに参加しヘルパーの魅力について来場者に伝えました。

西東京市くらしヘルパー研修会の講師に選任されこれからヘルパーをめざす方々と交流する機会が増えました。

- ・サービス提供責任者の役割(各サービス提供責任者が利用者理解を深める)

→朝のミーティング、月1回のサービス提供責任者ミーティングを行う事で、各サービス提供責任者が全ご利用者の情報共有を行い、いろんな意見を集約することができ、サービス提供責任者としての役割を最大限全うすることができました。

- ・ヘルパーの役割(10 のケアの理解と在宅での実践機会を増やし、少しでも自身のスキルアップを行う)

→在宅での 10 の基本ケアを実施する機会を増やすことはできませんでした。もっとヘルパーに 10 の基本ケアを理解してもらえるよう研修体制が必要でした。しかし、他の知識でのスキルアップは研修内容から行えました。

- ・朝の朝礼後に出勤者のみでミーティングを行い勤務確認・情報の共有を行う。

→ミーティングを行うことで情報共有が出来たことと、問題に対しての考えや意見を出し合う事で、早期問題解決にもつながりました。

⑥ 新規ヘルパーの取得

- ・新規ヘルパーの取得を目指します。

→今年度 新規ヘルパー 3 人

- ・チラシの作成、チラシ配りを行う。

→イベントなどチラシを作成し配りました。西東京市内に 2 万枚のチラシを配り、その結果問い合わせが 3 件ありましたが雇用まではつながりませんでした。

- ・働きたいと思える環境を作り、ヘルパーが紹介したいと思える職場を目指す。

→ヘルパーと出来る限りコミュニケーションを取るようにして職場環境を良い物にするよう努めました。その結果、ヘルパーより福祉に興味がある方の問い合わせが 2~3 件ありました。

【事業実績数値】

① サービス提供時間 770.9 時間/月

サービス活動収益計:48,903 千円/サービス活動費用計:43,407 千円

サービス活動増減差額:5,496 千円/経常増減差額:5,496 千円

【会議開催報告】

- ① 常勤職員による会議(サービス提供責任者ミーティング)を原則月に1回行ないます。(必要に応じて増回数)

→最低月1回サービス提供責任者ミーティングを行うことが出来ました。必要に応じて回数を増やしています。

【研修実施報告】

各研修時に在宅で行える10の基本ケアの内容を盛り込んでいきます。

月に1回全員参加の研修、年に1回個別の研修を実施します。

コロナ感染の予防を第一に考え、必要であれば集まらずに資料配布・動画で対応します。

→ヘルパー研修を行うことでヘルパーのスキルアップすることができました。

今年度は講師を呼んでの研修会を開き専門的な勉強を行うことができました。

現場で実用できる内容であった為ヘルパーから高評価をいただきました。

月1回のヘルパー研修実施内容

4月	2023.4.28 実施 今年度の方針について
5月	2023.5.26 実施 栄養学について キューピー株式会社より講師を依頼
6月	2023.6.23 実施 交通安全について 田無警察署より講師を依頼
7月	2023.7.21 実施 車椅子練習
8月	2023.8.30 実施 プライバシー・倫理・法令厳守について
9月	2023.9.22 実施 認知症について web の講師を依頼
10月	2023.10.23 実施 ボディメカニクスについて
11月	2023.11.24 実施 虐待研修・委員会 包括より講師を依頼
12月	2023.12.11 実施 古武術式介護 講師を依頼
1月	2024.1.29 実施 感染症・接遇について
2月	2024.2.9 実施 事故の発生予防に関する研修
3月	2024.3.29 実施 10の基本ケアに関する研修

□個別研修年間予定 (令和5年4月～令和6年3月)

面接の結果で内容を決めていく。

① 身体介護研修 (8名)

4月2名 6月2名 8月2名 10月2名 12月2名 2月1名

② 記録の書き方研修 (6名)

4月1名 6月1名 8月1名 10月1名 12月1名 2月1名

③ 倫理・法令研修 (6名)

5月1名 7月1名 9月1名 11月1名 1月1名 3月1名

④ 緊急時対応研修 (6名)

5月1名 7月1名 9月1名 11月1名 1月1名 3月1名

全ヘルパー26名 ヘルパー自身が不得意と感じる研修を受けてもらう。

→全ヘルパーを個別に面談を行い、個別に研修を行いました。

特に認知症に関して苦手なことが多く相談にのり研修を行い、不安を解消することができました。その他、身体介護・記録・法令厳守・緊急時について話を行い、ヘルパー各自のスキルアップにつながりました。

以上

2023 年度 グループホームいずみ 事業報告

【事業目的】

1. 介護保険法に基づき、地域密着型サービスとして認知症の高齢者が可能な限り自宅の近くで 24 時間、365 日、家庭的な環境の中で共同生活ができる。
2. 入居者の方々の尊厳を守り、入浴・排泄・食事等の介護、その他の日常生活上の世話及び生活リハビリを行う事により、入居者がその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことが出来るような体制をつくる。
3. 地域福祉に必要な資源として、このサービスを必要とされる市民に空床をつくることなく円滑に事業を行う。
4. 地域住民との交流のもとで、地域の他の社会資源との連携を図り、よりよいまちづくりの為に発信基地となる。

【事業計画に対する取組み報告】

1. ご本人・ご家族・他事業者と情報を共有し、ご本人・ご家族が主体となるケアプランを作成し、ケアを実践していきます。そのために、毎月のモニタリング・定期的アセスメントで的確に入居者情報を把握し・プラン更新前のカンファレンスを計画的に実施します。直接の面談に限らず電話・メール・手紙など様々なツールを駆使し、ご家族・事業者と情報共有を図り対応していきます。
 - コロナ対応の変更により面会等の制限が緩和され、家族の面会も増え直接対面で情報を伝えられることが多くなりました。その分、ご家族の反応を見ながら細かく情報を伝えることができ、ご家族も確認したい事を聞くことができるようになり、相互の意見交換がスムーズになりました。
 - ご家族との情報共有はしやすくなりましたが、ご本人・ご家族が主体となるようなケアプラン作成にまでは至っていません。ご本人からは日々のかかわりの中から、ご家族からは面会時のコミュニケーションやカンファレンスの際に、それぞれの意向を聞き出していくことが必要です。
 - カンファレンスとして対面での開催が一部でしかできておらず、そのため、家族にもプランの位置づけが十分には理解されていないと思われます。各入居者ともにカンファレンスを開催し、ご本人・ご家族の意見が反映されたケアプランを作り、ケアプランがケアの中心であることを理解してもらうことができるようにしていくことが必要です。
 - 主治医や訪問マッサージなどの他事業者と、日々、情報共有を図っているが、ケアプランの作成へ、その情報が活かされるようになってはいません。他事業者へもケアプランを提示し、更新時には改めて意見をもらうなどアプローチを工夫していくことが必要です。
2. ケアプランの元、各入居者の QOL を保ち「その人らしさ」や「人間の尊厳」を守り、一人ひとりがその時に持っている力を発揮し続け、最期の時まで支えることを考えケアを行います。その実現のため、ご本人の『好みや望み』などの情報収集を徹底して行います。それにより得られた情報を職員・ご家族・他事業者と共有し、グループホームいずみとしてどうしたら実現できるかを

考え、同じ方向性を持ってケアをし、入居者が生き生きと過ごすことが出来るようにしていきます。

- ご本人の『好み』に関しては情報を収集し、少しずつ蓄積がなされていますが、『望み』⇒「ご本人がどうありたいか？今後どうしたいのか？」ということまでの聞き取りはできていません。認知症が進行すると、自分の気持ちを語ることが難しくなるため、今ご自身のことを話せる方々には、積極的に自分の『望み』を話してもらえるようにしていく必要があります。
- その時、持っている力を発揮してもらうためには、職員間でご本人の持っている力についての共通認識が必要です。毎月のモニタリングを通し、入居者の毎月の変化については確認しています。その情報をもとに、どこまでご自身でもらい、どこから介助をしていくのかなど職員間で共通認識を持ち、ケアの統一を図ることができるよう取り組んでいます。しかし、徹底しきれていない面もあるため、今後も会議で確認したこと、ケアの方向性として決めたことについては徹底して行うこと、その効果について定期的に検証し、見直しをしていくという流れを継続し、積み重ねていく必要があります。

3. 「生活クラブ 10 の基本ケア」の理解を深めるための取り組みを実施し、実際のケアの場面で「生活クラブ 10 の基本ケア」を意識したケアを実践し、サービスの質の向上を図ります。

- 「生活クラブ 10 の基本ケア」の理解を深めるための取り組みとして、ユニット会議でミニ研修を実施してきましたが、年度内に 10 項目の確認は難しい状況です。また、職員が「10 の基本ケア」の考えを意識してケアを実施するまでには至っていません。
- 今年度だけに限らず、継続して学びを深めていくことが必要であり、その学びを各職員が実際のケアの場面で振り返り、「10 の基本ケア」の考えをもとに行動していくことができるようにしていく必要があります。そのためには、研修のみではなく、日々のケアの場面で迷ったときに「10 の基本ケア」の考えに立ち戻りケアの方向性を示していく必要があります。

4. 感染症対策を徹底しながら、季節を感じる事ができるような外出や活動を企画します。それにより、ご入居者の生活の幅を広げ、楽しみとほど良い刺激のある生活を送ることで認知機能を維持することが出来るようにしていきます。

- 今年度は、コロナ対応の行動制限も軽減され、春・秋（秋については、天候・職員体制の関係上一部の実施に留まりました）ともに外出企画を実施したり、納涼祭を再開することもできました。また、『菜の花エコプロジェクト』方々のご協力のもと、地域の子供たちとの交流も兼ねてのジャガイモ堀を実施することもできました。その後、畑仕事にかかわるなど、継続的な関係作りができつつあります。
- 日々の中でも室内装飾として、季節を感じることでできるものを入居者の方々と作るなど、意識的に行ってきました。それにより、入居者の楽しみを増やすことができました。
- どんな時も、散歩は入居者にとって季節を感じる一番のケアと考え、継続してきました。また、コロナ対策の緩和により、買い物への入居者の同行もできるようになりました。ご家族からも、散歩や買い物・外出活動など「続けてほしい。」との肯定的な意見をいただいています。今後も散歩や買い物・外出など積極的に、取り組んでいくことが必要

です。

5. 職員が当ホームの理念に基づき専門性を持って働ける体制を作ります。

- ・ ユニット会議の充実を図り GH の方針の理解を深め、ケアの検討時には方針に立ち回り、実際のケアに活かしていきます。また、法令上定められた研修についてもこの会議運営で行います。
 - 毎年、方針決定に際しては全職員に確認をし、周知できるよう努めてきましたが、ケアの検討時に方針に立ち回り、生かすことまではできていません。
 - 法定研修・その他研修については、ユニット会議で各副主任が毎回研修を組み立て、実施することができました。会議の初めに研修時間を設けることで、確実に研修を実施することができ、職員の知識の向上を図ることができました。また、『身体拘束・虐待防止』に関する研修は、包括職員を講師に招き実施しました。
- ・ 認知症ケアの専門性やグループホーム運営に必要な知識・技術を獲得するために集合研修や個々の職員に必要とされる研修を実施し、職員の質の向上に努めます。
 - 認知症に関する研修については、全体研修・ユニット会議でのミニ研修と複数回にわたり実施しました。
 - 認知症介護実践者研修については、1人受講できることとなっていました、途中辞退になってしまいました。その他にも申し込みを行いましたが、受講することはできませんでした。
- ・ 職員個々のプラス面とマイナス面を認め合い、互いのことを尊重し、高め合うことで風通しの良い職員集団にします。
 - 定着している職員間の関係性においては、大きな不具合は見受けられませんが、新規採用の職員から「職員間のコミュニケーション」「入居者に対するコミュニケーション」など、疑問を投げかけられることがありました。それ以降、ユニット会議で毎回、振り返りを行ってきました。疑問を投げかけられた当初は、職員間でも「何が問題となるのか？」意識し討議を行うこともありましたが、その形式に慣れ、活発な意見交換にはなっていない状況です。各職員が自分事として考え、自分の行動を振り返る機会となるよう、取り組みを工夫していくことが必要です。
- ・ 介護プロフェッショナルキャリア段位制度を活用し、職員の知識の理解度・ケアの質の向上を図ります。
 - アセッサー受講者が、まずは『レベル4』の認定を受けることが必要です。そのうえで各職員のレベル認定を実施し、一定以上の質を確保できるようにしていくことが必要です。

6. ご家族や地域との連携をはかり、入居者へのサービスをさらに広げるための協力体制を作ります。

- ・ 感染症対策を徹底したうえで家族会を開催し、ご家族との情報共有に努め連携をはかります。また、家族会以外でもご家族とご入居者を繋げ、ご家族に共に「支える人」であるとの意識を持ってもらうことが出来るよう工夫していきます。
 - コロナ対策の緩和により、5月より家族会を再開しました。5月・9月は家族会のみで開催でしたが、12月には入居者と共に楽しむ企画（クリスマス会）・3月には『春を感じ

る会』と題して、エントランスでご入居者・ご家族・職員でBBQや鉄板焼きなど、食事を交えた交流をすることができました。当日の準備段階からご家族にも関わってもらい、交流を深めることができました。日々の様子をご家族に知ってもらい、共に楽しんでもらうことのできる企画となり、ご家族にも好評でした。

- 今年度より、感染症対策について『環境・防災委員会』で対応し、必要な物品の確認や対応についての情報の整理をしていくこととなりました。これまでも、『吐しゃ物対応』の研修を実施するなど対応してきましたが、今後は、BCPで必要とされる委員会・研修を実施していくことが必要となります。
- ・ 年6回グループホーム地域運営推進会議を開催し、事業者・ご入居者代表・ご家族代表・地域代表者・自治体職員・地域包括等のメンバーからのご意見を生かし、地域に開かれたホーム運営を目指します。
 - 今年度も年6回、地域運営推進会議を開催しました。今年度は、新たなメンバーとしてアスク保育園・聖ヨゼフホームの職員の方々に加わってもらいました。高齢者介護とは違った視点から見ての意見をもらうことで、より広い視野を持つことができるようになりました。また、それぞれの施設で行っている取り組みなどを知ることでもでき、交流の幅を広げることもできました。
 - 会議内容としてホームからの報告事項が多く、各委員からの意見を積極的に引き出すことができているとは言えません。今後は、会議内容についても精査し、委員の方からの意見を生かし、地域に必要とされるグループホームとして活動を展開していくことができるよう討議していくことが必要です。
- ・ 地域の方々に向けて積極的に情報発信を行い、グループホームのことを知ってもらうための活動を実施します。
 - 4年ぶり多くのボランティアや木々などの協力を得ながら、『納涼祭』を実施することができました。今までなかった生活クラブのキャラバンカーを呼び、綿菓子など楽しんでもらうことのできる企画を増やしました。それにより、予想以上の地域の方々の参加がありました。ただ、その来客数に対応できていなかったこともあり、せっかく来てくださった方々やボランティアの方々にご迷惑をおかけしてしまうこともありました。
 - 『納涼祭』では、生活クラブ地域協議会へは声掛けができておらず、「声をかけてほしかった。」との話がありました。
 - 実際には、今回の規模で開催するには、グループホーム単体（事務局の応援あり）での開催には限界があると思われます。西東京拠点として取り組む必要があると思われます。
 - 地域への情報発信としては、法人で開設した『Instagram』への投稿を積極的に行っていました。今後も、グループホームいずれでの日々の活動を知ってもらうことができるよう、積極的に情報発信をしていきます。
- ・ 地域の他団体（アスク保育園や養護施設太陽の家など）と繋がり続ける工夫をし、更に他の地域団体と繋がることの出来る方法を模索します。
 - 今年度もアスク保育園・ぽむとの交流を継続することができました。アスクには、『こどもの日』や『クリスマス』のプレゼントを渡しに行ったり、入居者の方々が紙芝居の読み聞かせに行くなど、来てもらうばかりではなく、双方向の交流を行うことができました。

- 今年度は新たに聖ヨゼフホームとも繋がることができ、相互のお祭りに参加するなど交流の機会を増やすことができました。
- JAのミニデイサービス・仙人の家も再開し、入居者の皆さんが地域の方々と交流し、地域とつながる機会を増やすことができました。
- 今年度は、保谷小学校の4年生の児童との交流の機会を持つことが出来ました。ホームに来てもらうことで、全ての入居者の皆さんが参加することができ、どの方にとってもとても良い刺激となる交流をすることができました。交流終了後にも子供たちがホームに遊びに来るなど、地域に開かれたホームとしての取り組みのきっかけがつかめてきたのではないかと思います。

7. ICTやシステムの活用により、記録や業務のスリム化を勧め職員の負担軽減を実現し、ケアに集中できる体制を作ります。

- ICTやシステムの活用により、記録や業務のスリム化を勧めることはできませんでした。早急に記録のシステム化を実現し、業務のスリム化を目指すことが必要です。
- 今年度、各会議においてZOOMを活用できるようにし、休みの日に職員がホームに出勤せずとも会議に参加できる体制を整え、負担の軽減に努め、活用した職員には好評です。

8. 法令を遵守するとともに、個人情報の保護に留意し、情報提供及び情報開示、並びに説明責任を果たします。また、利用者の人権擁護・自己実現の視点から身体拘束廃止、虐待防止、事故予防を重視します。

- 今年度は、市の『運営指導』があり、『看取りの指針』の同意についての指摘がありました。これについては、各入居者のご家族に説明し、新たに同意書をいただくことで対応は終了しています。今回の指摘事項は1項目だけでしたが、今後も法に則った対応をしていくためにも、継続的な情報収集は必要です。また、書類面についても定期的に不具合がないかなど、見直しをしていく必要があります。
- 今年度、情報開示請求はありませんでした。
- 身体拘束廃止・虐待防止については、包括職員を講師に招き開催しました。
- 事故予防については、毎月のユニット会議で振り返り、特に注意を要する事案について検討をしてきました。ただ、日々の忙しさの中で、ちょっとした気付きを見過ごしてしまい『ヒヤリハット』をあげることが少なく、『事故』に直結してしまうことが多くありました。日々の気づき『ヒヤリハット』を大切に、『事故』を減らしていくことができるよう、具体的対策を講じていくことが必要です。

9. 法人内の内部監査及び福祉サービス第三者評価、介護サービス情報公開制度等により客観的な評価を受け、改善内容について積極的に取り組み、サービスの質の向上に努めます。

- 今年度は、サービス第三者評価の実施はありませんでした。
- 介護サービス情報公表制度は、情報を更新し公開しています。
- 今年度は、慢性的な人手不足の期間が長くありました。新規採用しても続かないこともあり、OJTの見直しも実施してきましたが、職員定着へ向けてさらなる工夫が必要です。
- 職員不足の状況下、欠員状態での勤務や公休消化もままならない職員もあり、職員が心

身ともに安定して勤務を継続していけるよう対策が必要です。

【事業実績数値】

- ・ 年間平均稼働率 99.04% (当初予算 97.5%)
- ・ サービス活動収益計:103,451 千円/サービス活動費用計:94,796 千円
- ・ サービス活動増減差額:8,655 千円/経常増減差額:8,074 千円

【会議実施報告】

会議名	開催日	目的・役割	メンバー
常勤会議	開催：月 1 回	・ 各委員会・行事計画の進捗状況の確認・検討 ・ 各ユニットの課題の確認・検討	ホーム長、常勤職員
ユニット会議	開催：月 1 回	・ 各行事・活動の検討・確認 ・ 各入居者のモニタリング・介護計画書の検討・確認 ・ 入居者の日々のケアについての確認・検討 ・ ミニ研修の実施	各ユニット職員
運営推進会議	4 月 27 日 (木) 6 月 22 日 (木) 8 月 25 日 (金) 10 月 27 日 (金) 12 月 23 日 (金) 2 月 29 日 (木)	・ グループホームの活動状況の報告 (書面配布にて対応)	地域住民・行政・包括支援センター・他福祉施設職員・市職員・事務局・ホーム長

【委員会実施報告】

委員会名	開催日時	活動内容	構成メンバー
防災対策・環境整備・感染症委員会	4 月 2 日 6 月 29 日	・ 活動計画作成と実施及び実施記録の作成。 ・ 夜間想定防災訓練⇒各自で動画視聴に変更 ・ ホーム内防災訓練 (毎月実施。消防署への訓練予定の連絡・記録を作成) ・ 災害時対応訓練 (7/9・10/29) ・ ホーム内環境の整備。物品の点検・整備。 ・ 外のごみ箱・物入れ・物置の定期的清掃 ・ ホーム内の換気の徹底	防災管理者 担当職員
危機管理委員会 (安全対策委員会・苦情解決)	4 月 4 日 6 月 22 日	・ 活動計画作成と実施。活動報告書作成 ・ 挙げられたヒヤリハットを集計・分析し、事故を未然に防ぐための対策の提案	ホーム長 担当職員

対応委員会)		・日々使用する器具の点検・整備 ・感染症対策の強化（職員のスキルアップ） ⇒吐物処理研修（10/11） ・感染症に対する職員自身の体調管理意識の向上のための取り組みの実施	
ケア向上委員会	年3回 （常勤会議内で開催）	・活動計画作成と実施。活動報告書作成。 ・各ケアの見直しを検討・提案 ・マニュアルの見直し・更新 ・ケア向上のための研修を企画・実施	ホーム長 常勤職員
地域ネットワーク及びボランティア担当委員会	年4回 （常勤会議内で開催）	・感染症対策をとった上で地域と連携できる活動の検討・提案。	ホーム長 常勤職員

【研修開催報告】【新任・現任職員研実施報告（内部）】

開催月	研修内容	開催月	研修内容
4月	認知症・認知症ケア	10月	緊急時対応 全体研修：吐物処理・感染症対策
5月	虐待・身体拘束予防 全体研修：記録・避難訓練・危険予知	11月	虐待・身体拘束予防 全体研修：認知症・認知症ケア
6月	食中毒予防・ノロウイルス対策	12月	感染症対策
7月	接遇・コミュニケーション 全体研修：看取り・ターミナルケア	1月	医療について
8月	非常災害時対応	2月	倫理及び法令遵守
9月	認知症・認知症ケア	3月	プライバシー保護と法令遵守

* 事故発生予防・再発防止等については、毎月の職員介護の危機管理の項目で対応

* 外部研修は個別に指名研修として実施していく

【年間行事実施報告】

月	内容	月	内容
4月		10月	光が公園外出
5月	神代植物公園外出 家族会	11月	
6月		12月	クリスマス会・家族会
7月	七夕・流しそうめん	1月	初詣・新年会
8月	納涼祭（スイカ割り・花火）	2月	節分
9月	敬老会 家族会	3月	ひな祭り・梅鑑賞 花見『春を待つ会』・家族会

* ホーム内の防災訓練は毎月実施

2023 年度 デイサービス悠花 事業報告

【事業目的】

- ① 認知症であるご利用者が可能な限りその在宅において、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう、さらに社会的孤立感の解消及び心身の機能の維持を図ることが出来るようなサービスの提供を行います。
- ② ご利用者一人ひとりの人格を尊重し、ご利用者がそれぞれの役割を持って生き生きと日常生活を営むことができるよう支援を行います。
- ③ ご利用者家族の身体的及び精神的負担の軽減を図ることができるようなサービスの提供を行います。
- ④ 地域に密着したサービスの提供を行い、認知症の理解を進めます。

【事業計画に対する取組み報告】

- ① ご利用者の好みや希望などの情報を活かしながら、「できること」「持っている力」に焦点をあてたケアを実施していきます。また、ご利用者の変化に合わせ臨機応変に対応し、意思を引き出せる活動につながるができる柔軟なケアを行います。
→日々の会話の中で、常にご利用者の好みや希望などの情報収集を行ない、その都度職員間で共有し、活動に取り入れてきました。ゲーム等の活動の中でも、「持っている力」に焦点を当て、ご利用者の新たな力を引き出すことができました。
- ② ご家族との情報交換をこまめに行い、ご利用者のご自宅での様子を知ると共に、悠花での活動がご自宅の生活の維持につながるような活動を提供していきます。家族交流会などを通して、ご家族が安心して介護ができるようにしていきます。
→連絡ノートや送迎時にデイサービスでの様子をお伝えするようにしています。また、送迎時にはご家族の様子を伺い、日々の活動やケアに活かすようにしています。ご利用者やご家族に何か変化があればケアマネージャーと情報共有し、ご家族が安心して介護できるようにしてきました。家族交流会は実施できませんでした。
- ③ 計画的に外部研修を取り入れ知識、技術の向上を図り、根拠を持ってケアを実践していきます。
→職員会議内での研修、日々のミーティングでの情報共有で互いの知識の向上に努めケアに活かしてきました。その他、法人内外の研修は一部リモートにて参加し、参加した職員から、職員会議にて研修内容の報告や研修・情報共有を行いました。
- ④ 公園や商店への買い物など、積極的に地域への外出を行います。地域の方々のご意見を積極的に活動に取り入れるために、運営推進会議を年 2 回開催します。地域の中の「デイサービス悠花」であるよう交流を深め、認知症の理解を深める取り組みを行っていきます。
→運営推進会議は、第 1 回・第 2 回ともに会議室に集まり情報共有を行いました。地域の方々の意見をお聞きし、活動に取り入れるようにしました。外出に関しては、積極的に近くの公園や少し大きめの公園に向かうことで親子連れや動物等と触れ合うことが出来、前年度よりも地

域の方々との交流をすることが出来ました。

- ⑤ 「生活クラブ 10 の基本ケア」の視点を持ち、ケアの統一を行います。計画的に研修を実施し、実践していく事でケアの質の向上を図ります。
→法人内研修に参加した職員に、職員会議にて学んだ事などを研修として実施していただき、ケアの統一に結びました。
- ⑥ 働きやすい環境をつくり、人材の育成に努め、加算の継続が出来るようにしていきます。
→時短勤務等、個々の働き方に合わせた勤務の環境を作っています。また、職場体験など積極的に行ない、職員のスキルアップに繋げ、加算の継続もできるよう努めました。
- ⑦ 適正な人員配置や事業の効率化を図り、また事業所間での兼務体制が出来るようにしていきます。
→週 2 回、2 名兼務としてデイサービスいずみの入浴外介に勤務しています。

【事業実績数値】

- ・ サービス活動収益計:31,628 千円/サービス活動費用計:32,437 千円
- ・ サービス活動増減差額:▲809 千円/経常増減差額:▲808 千円

【会議・委員会開催報告】

会議名	開催日	目的・役割	メンバー
職員会議	2023 年 4 月 24 日	・ 事業所全体の運営のための必要事項の確認・ケース検討を実施。 ・ 危機管理・環境・研修・防災対策について職員会議内で検討を実施。 ・ 年間行事の企画・提案を実施。 ・ 内部研修の実施。	全職員
	2023 年 5 月 25 日		
	2023 年 6 月 26 日		
	2023 年 7 月 25 日		
	2023 年 8 月 25 日		
	2023 年 9 月 25 日		
	2023 年 10 月 25 日		
	2023 年 11 月 25 日		
	2023 年 12 月 26 日		
	2024 年 1 月 25 日		
	2024 年 2 月 26 日		
	2024 年 3 月 25 日		
常勤会議	2023 年 4 月 15 日	・ 職員会議前に必要事項の確認を実施。 ・ 危機管理・環境・研修・防災対策・ついて職員会議への提案事項の検討を実施。 ・ 年間行事の企画提案	常勤職員
	2023 年 5 月 23 日		
	2023 年 6 月 19 日		
	2023 年 7 月 18 日		
	2023 年 8 月 23 日		
	2023 年 9 月 19 日		

	2023 年 10 月 18 日	・ 年 1 回虐待防止委員会開催	
	2023 年 11 月 22 日		
	2023 年 12 月 18 日		
	2024 年 1 月 22 日		
	2023 年 2 月未実施		
	2023 年 3 月 21 日		
運営推進会議	2023 年 9 月 11 日 2024 年 2 月 8 日	運営状況報告・利用者家族・ 地域の方からの意見収集	構成員
家族交流会		中止	
ボランティア交流会			

【研修実施報告】

開催日	研修名
2023 年 4 月 24 日	「認知症」
2023 年 5 月 25 日	「緊急時対応」
2023 年 6 月 26 日	「食中毒予防」
2023 年 7 月 25 日	「虐待予防・身体拘束廃止」
2023 年 8 月 25 日	「介護技術」
2023 年 9 月 25 日	「非常災害時の対応(BCP)」
2023 年 10 月 25 日	「感染症予防」
2023 年 11 月 25 日	「接遇マナー」
2023 年 12 月 26 日	「虐待予防・身体拘束廃止」
2024 年 1 月 25 日	「倫理・法令遵守」
2024 年 2 月 26 日	「認知症ケア」
2024 年 3 月 25 日	「プライバシー保護」

【年間行事開催報告】

日程	内容
2023 年 3 月・4 月	お花見ドライブ
2023 年 8 月	流しそうめん
2023 年 9 月 18 日	敬老会
2023 年 10 月	おやつ外出
2023 年 12 月 25 日	クリスマス会
2024 年 1 月	初詣
2024 年 2 月 3 日	節分

* 食事外出、一日外出、すいか割り等は感染症対策により自粛となりました。

【その他】

- ・ 毎月 1 日に避難訓練を実施
- ・ 個別の誕生日会を実施

以上

2023 年度 支援サービスいずみ 事業報告

【事業目的】

介護保険法の理念に基づいた居宅介護支援のサービスを通して

- ① 住みなれた地域・在宅でのその人らしい生き活きとした生活の実現を目指します。
- ② 行政・医療・施設・居宅サービス事業者・地域包括支援センター・地域の資源を活用した、「自立支援」「地域」「生活クラブ 10 の基本ケア」の視点に立ったサービスを提供します。
- ③ 本人・家族の想いの実現を支援します。

【事業計画に対する取組み報告】

- ① ご利用者・家族のニーズを的確にとらえ、自立支援、重度化防止、生活の継続性の視点を持ち、特定事業所として質の高いケアマネジメントを提供します。
 - ・地域包括ケア、生活クラブ 10 の基本ケアの視点を持ち、見つかった地域課題については地域包括支援センターと連携し、地域ケア会議開催を通して解決を目指します。
 - ・感染症感染予防とご利用者の機能維持、社会性確保の視点を持ったケアマネジメントを提供します。

→生活環境の整備、身体機能維持の最初の一步としての正しく座る事を意識、食の楽しみの維持を意識したケアマネジメントを提供することができたケースが増えました。

地域ケア会議への出席は叶いませんでした。

感染症に対する正しい理解が広がり、感染症を理由としたサービス拒否や面談の拒否も見られなくなりました。以前のように直接面談を通じて、ご利用者の自立支援に基づくケアマネジメントを提供できました。

- ② 法令を遵守し、個人情報保護に留意した情報提供及び情報開示、並びに説明責任を果たします。
 - ・サービスの提供にあたっては計画について十分な説明を行い、ご利用者の理解と同意を得ていきます。

・法令・個人情報保護に関する研修の実施、マニュアルを整備し、職員の意識を高めます。

→1年間を通じて法令の確認をミーティングの機会を活用して実施しました。報酬改定も控えており、職員の意識も高く、疑問点が見つかるとうちに確認し合うことが出来ました。

計画を説明するだけでなく、ご利用者、ご家族と一緒に作成する意識を持つことで、ご利用者に納得して計画に同意していただくことが出来ました。

- ③ 地域から信頼され、選択される取り組みを行います。

・事業所内で相互に点検を行い、業務内容を確認しあう事で、適切なプロセスに沿っているか確認する機会を作ります。

・専門研修・事業所内研修への参加及び自己研鑽を行う事により、各々の専門性を高めます。

・職員会議（1/月）・ミーティング（1/週）、他法人、地域包括支援センターと共同の事例検討会（2/年）を実施し、情報の共有化・スキルの向上を図ります。

→毎週のミーティング、ケアプラン点検の機会を活用して業務プロセスを確認し合いました。

3名が専門研修Ⅱ、1名が専門研修Ⅰ、1名が主任介護支援専門員更新研修を受講し、研修で得た知識を共有することで専門性の向上を図りました。

他法人との事例検討会を2回開催することが出来ました。

毎月各職員が論版で講師役となり、ケアマネジメントの質の向上に資する勉強会を開催しました。

④ 地域包括ケアの視点に基づいたサービスを提供します。

- ・居宅介護支援事業者分科会・圏域別事例検討会・ケアマネジャー交流会への参加、地域包括センターとの連携を通じて地域の情報収集に努めます。

- ・地域の活動への参加、地域の資源を活用する中で、不足している地域資源の発見に努めます。

→11月より分科会が再開され、参加した職員が他の事業所のケアマネジャーとの連携を深めました。

2名の職員が圏域別事例検討会に参加しました。

⑤ ご利用者が安心できる環境を作ります。

- ・法人内他事業所との連携を密に図ります。連携にあたってはメール等デジタルツールを活用し、お互いの負担を軽減します。

- ・法人外事業所の情報を収集・共有し、適切な事業所選択を支援します。

→訪問サービスいずみとは電話、メール、LINEを使い分け、内容や状況に合わせて連絡を取り合うことでよりスムーズな連携が可能となりました。

デイサービスいずみには繰り返し、ケアマネジャーからの要望をお伝えしましたが、十分に伝わっていない面もあり今後の課題です。

法人外事業所情報を整理する担当者を決め、必要な時にスムーズに情報提供することができるようになりました。

⑥ 生活における食を大切にします。

- ・疾病・生活スタイルに合わせた食事が取れるようサービスを調整します。

- ・いつまでもおいしく食べ続ける事が出来るよう、口腔機能の維持・向上に努めます。

→おいしく暖かい食事を食べ続けられるよう、一人一人に合わせた食の支援を意識したケアマネジメントの提供が職員に定着してきています。これは食の安全を大切にする法人の職員として更なる意識の向上を目指します。

⑦ 相談の専門職集団としての力を法人に還元し、法人理念の実現を目指します。

- ・法人内研修での講師を担います。

- ・感染症感染防止対策と法人への還元の両立が出来る方法を模索し、環境整備を進め、各事業所への展開を提案します。

→介護技術リーダー研修講師として法人内の研修に参加しました。

ミーティングにて勉強会講師を輪番で行うことで、人の前で話す、人に伝える力の向上に努めました。全職員が行うことで、将来的に開催される法人内研修において講師となる準備が整いました。

感染症に感染してしまった際も、体調に問題のない日にはリモートワークができる体制が整い、自宅待機期間でも業務ができるようになりました。する・しないの選択は職員に一任しています。

他事業所での展開には至りませんでしたが、リモートワークが習慣化したことで、感染症以外の事情があっても働きやすい環境を整える事が出来ました。

⑧ 働きやすく、働き続けられる職場づくり

- ・事業所内の業務を見直し、効率化を図ります。
 - ・書類、業務を統合し業務負担を軽減します。ケアプランデータ連携システムに登録し、ケアプラン発送、提供票発送、実績入力にかかる時間を削減し、時間外労働を減らします。
 - ・ハラスメントを許さない事はもちろん、権利として認められている休暇、休業の取得を奨励します。また、事業所内で助け合える関係をつくり、お互いにフォローしあえる職場を作ります。
 - ・職員が安心して働き続けられる職場を、ここで働く職員と共に作ります。
- 日常的に事業所内業務の可否を話し合う事が出来るようになり、職員一人一人に働きやすい事業所を作り上げる意識が育っています。

ケアプランデータ連携システムの利用には至りませんでした。必要となるセキュリティパスの紛失が原因です。法人本部と協力して登録・利用に向けて準備を進めていく必要があります。職員一人一人が休暇を権利として意識できるようになり、取得する事への意識が変わってきています。

【事業実績数値】

- ① 月間請求ケアプラン数：介護プラン 192 件+委託プラン 24 件
- ・各ケアマネジャーの目標担当件数を決め、責任を持って担当します。
 - ・事業活動収入計：41,306 千円
 - ・事業活動支出計：34,389 千円
 - ・事業活動資金収支差額：6,917 千円
 - ・当期資金収支差額合計：5,174 千円
- サービス活動収益計：41,816 千円/サービス活動費用計：34,513 千円
サービス活動増減差額：7,302 千円/経常増減差額：7,345 千円
- 介護保険収入計で 102.6%を達成。10 月には 113%と過去最高益を達成しました。事業計画達成に満足せず、職員全員が法人の事業状況を理解して取り組んでくれました。
- 残業時間を昨年に比べて大幅に減らす事ができました。
- 担当する利用者が増えたにもかかわらず、残業時間が減らせたのは業務効率化の成果です。

【会議開催報告】

- ① 職員会議：1/月 ミーティング：1/週 の頻度で開催します。
- ・法令に関する情報の周知、地域・事業所・ご利用者情報の共有、ケアマネジメントの質の向上を目的として開催します。
- ② 事業所内事例検討会：2/年
- ・実際のケースを通じて相談技術の共有、ケアマネジャーとしての専門性の向上を図ります。
- すべての会議を予定通り開催する事が出来ました。今年度は報酬改定を控えており、法令に関する情報の共有は特に丁寧に行いました。

【委員会開催報告】

- ① ケース検討委員会：1/週 ケアプラン内容の検討、困難ケースの検討
- ② 苦情対応委員会：1/2 月 寄せられた苦情に対する対応と解決の進捗確認、防止策の検討
- ③ 環境整備委員会：1/2 月 事業所内外の環境整備・点検と必要物品の確認補充

→毎週のミーティングの中で見つかった困難ケースに対しては、一定期間ミーティングで継続的に検討を重ねました。ケース課題の解決後もその後の経過を確認することで事業所としての対応力を高めました。

【研修実施報告】

① 専門研修として基礎研修・更新研修に参加します。

・研修開催が予告された際には該当職員が参加します。

・介護支援専門員研修Ⅰ…塩田

・介護支援専門員研修Ⅱ…平田、田畑、山本

・主任ケアマネ更新研修…溝口

→専門Ⅰについては4回目の申し込みでようやく受講する事が出来ました。

全員が無事に研修を終え、ケアマネジメント力の向上につなげました。

② ケアプラン研修・アセスメントに関する研修、認知症理解に関する研修、相談技術に関する研修に参加します。

＊頻度・対象については別紙「支援サービスいずみ 年間研修計画」を参照

→研修計画に基づき、個々の目標に沿った研修に参加しました。それ以外にもそれぞれが必要、受講したいと感じた研修に積極的に参加しました。研修が開催される機会も増え、参加頻度も増えました。

【その他】

① パスレル保谷の一員としての活動

・1月の運営協議会に参加します。

・パスレル祭りへ参加します。(10月)

・主任ケアマネジャー研究協議会へ参加します。

→パスレル祭りは今年度も開催されませんでした。

管理者が主任ケアマネジャー研究協議会事業者連携部会に参加。部会長としてケアマネジャーと事業所の連携の視点から、ケアマネジメントの質の向上に資する研究・研修会を企画・開催しました。

以上

2023 年度 泉町地域包括支援センター 事業報告

【基本方針】

泉町地域包括支援センターは、高齢者が住み慣れた地域で安心して尊厳のあるその人らしい生活が継続できるよう、心身の健康の保持及び生活の安定のために必要な援助を行い、その保健医療の向上及び福祉の増進を包括的に支援します。

西東京市の第8期西東京市高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画に沿った取り組みを展開するにあたり、当センターの運営においても、地域の特性や実情を踏まえ、地域の高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らすことができるように運営を行います。

【事業計画に対する取組み報告】

1. 総合相談支援業務

- ・支援を必要とする高齢者を戸別訪問、家族や近隣、様々な社会資源から見出し、職種の専門性を活かしたチームアプローチで問題解決への支援を行います。
- ・地域の多様な機関やサービス、社会資源とのネットワークを構築し、支援に活かしていきます。

- 高齢者生活状況調査からの抽出や民生委員からの情報のほか、高齢者の集まる場所に出向いて関係性を作りながら支援を必要としている方の情報を得ることができました。その反面、独居の男性高齢者は地域や相談機関と繋がっていない割合が高いため、どのようにアプローチしていくかは地域課題として大きく捉えています。
- 職員体制が安定したことで、関係機関との連携も強くなった感触を得ています。顔の見える関係性の中でスムーズに対応できるチーム作りへの努力は継続していく必要があります。

2. 権利擁護業務

- ・自治会や高齢者クラブ、介護事業所等に働きかけて「虐待ミニ講座」を開催し、高齢者虐待を未然に防ぐ支援を行うとともに、虐待が疑われるケースには、西東京市虐待対応マニュアルに沿って対応し、高齢者及び養護者への支援を行います。
- ・警察や消費者センターと連携し、消費者被害から高齢者を守るための取り組みを行います。

- 介護事業所からの依頼や、包括からの声掛けで虐待ミニ講座を開催することができました。高齢者の権利を守るとともに、養護者を支援することで虐待の防止に役立ててもらえるように活動しました。当事者を取り巻く支援者にも協力して頂くことが重要になりますので、今後も継続して取り組んでいきます。
- 消費者被害の報告や相談は後を絶たず、被害を隠している方もいるため深刻な実態は変わっていないと思われます。警察や消費者センターとの会議等で連携を深めていますが、被害にあわないためのシステム作りは試行錯誤しています。

3. 包括的・継続的ケアマネジメント支援業務

- ・事例検討会や交流会などを通して、地域の介護支援専門員へのサポートや実践力向上の支援を行います。

- ・地域の社会資源情報を収集整理し、多職種連携の体制作りを行います。

- コロナ禍前のような集合での研修が再開し、少人数での交流会は上半期で終了しました。市内の介護支援専門員の減少傾向が続く中、個別ケースの後方支援を通じながら包括支援センターとして何ができるかを模索しました。気軽に相談できる距離感を大切に支援しています。
- 社会資源の更新作業が後手になりやすい状況がありましたが、業務を見直してタイムリーなファイリングができました。インフォーマルの情報は他機関との連携でフォローができています。

4. 地域ケア会議の実施

- ・個別課題の解決を通して地域課題を発見し、資源開発や政策形成に繋がる取り組みを行います。

- 課題解決型Ⅰを4回、地域ケア会議Ⅱを1回、い〜な会議（自立支援型）を2回実施しました。地域ケア会議Ⅱは孤独死についてをテーマに、地域課題と解決策を検討しました。一包括だけでは解決に至らない大きなテーマなので、他包括と協力しながら今後も継続して進めたいと思います。

5. 認知症施策の推進

- ・若年性認知症を含め、当事者・家族支援を充実させるために、チームオレンジなど地域で支える体制づくりを行います。
- ・認知症の予防・早期発見・早期診断により支援に繋げる仕組みづくりを行います。
- 市民や介護事業所への認知症サポーター養成講座を合計3回開催しました。その際、認知症ボランティアに参加を依頼し、講座の途中で寸劇を行い認知症の方への対応を学ぶ機会としています。
- 認知症の方を介護している家族に対して、オレンジカフェや家族会への参加を呼び掛けました。包括主催の家族会がコロナ禍で休止したままになっているのは、今後の課題です。
- 9件のケースに認知症初期集中支援チームを活用し、受診やサービス導入の一助となりました。

6. 介護予防ケアマネジメント業務

- ・利用者の要支援状態等の軽減又は悪化の防止に資するよう、利用者が元の生活を取り戻せるようマネジメントを行います。
- ・短期集中予防サービスの利用を通じて、セルフケアを継続できるよう支援します。
- ご本人が望む暮らし、真の目的を明確にすることをこれまで以上に重視してマネジメントを行いました。それをする事によって課題がよりクリアになり、適切な支援に結び付けられるようになりました。介護保険だけではなくインフォーマルの活用や、自身の工夫によっても生活の質が変わっていく過程を利用者とともに経験し、積み重ねることができました。
- 短期集中予防サービスの目的であるセルフケアの習得は、様々な専門職の協力のもとに実施されています。介護予防の取り組みとして市が力を入れている事業でもあり、今後も対象の方には積極的に利用を促していく必要があります。

7. 一般介護予防事業

- ・介護予防に関する教室や出前講座を活用して普及啓発を行い、フレイル予防事業との連携をしながら介護予防への取り組みを促進します。

- ルピナス会館の体操教室ではのべ127人の参加がありました。地域のデイサービスやボランティアセンターから講師を派遣してもらい、毎月様々な種類の体操を教えてもらう機会となりました。年度途中で行った体力測定会は好評でした。月1回ではなくもっと回数を増やしてほしいとの希望もありますが、職員体制や場所の確保の課題があり、現状にとどまっています。
- ACPの普及啓発にも力を入れました。包括の医療職で取り組んでいる「私の人生ノート」をツールにして、地域の集まりへ積極的に広報しました。反面フレイルサポーターとの具体的な取り組みはできなかったのが、次年度の課題となっています。

8. 関係事業との連携

- ・ささえあいネットワーク事業、西東京市地域サポート「りんく」、フレイル予防事業、重層的支援体制整備事業との連携を維持強化し、高齢者の支援に取り組みます。
- ・法人内各事業所間の連携を深め、利用者とその家族が地域で安心して生活できるための基盤を強化します。
- 短期集中予防サービスを通じて「りんく」とは定例会議を持ち、インフォーマルサービスの情報を得ることができています。多岐に渡る情報を集めてくださり、関係機関との連携の重要性を実感します。ささえあいネットワーク事業については、包括が緊急な安否確認の役割を担い、ささえあい訪問協力員の橋渡しをするなど、日常的かつ緊密な連携関係になっています。困難ケースにおける関係機関と連携協力は必須で、そのためにも日ごろからチーム作りへの取り組みも欠かせません。新しい職員にもチーム作りを担えるようにしていくことが必要だと感じています。
- 法人内の特に西東京拠点内事業所との連携は、利用者のためにも法人経営のためにも必要だと認識して取り組んでいます。利用者の希望をタイムリーに共有したり、緊急時の対応も含め安全と信頼を得られるように努めていくことが大切です。来期以降も継続して取り組んでいく必要があります。

9. 業務の維持継続

- ・市及び関係機関と検討・連携し、災害時や感染症流行時における連絡体制や情報収集、要援護者の支援に関して体制を整備していきます。
- BCPを作成し、市や法人本部と新しい情報を共有しながら取り組みました。状況に応じて迅速に対応する必要があるため、事業所内で緊急時の対応について定期的な確認の機会やシュミレーションを行い、非常時に対応できる訓練も必要と感じています。

9. センターの周知及び体制の強化

- ・研修及び講演会等に参加して得られた知識や技術について業務マニュアルへ随時改訂し、所内会議等で共有します。
- ・法人と一体となって地域包括支援センターの認知度向上を目指します。

- センターの特性上幅広い業務を整理しておく必要がありますが、業務が多忙になるとマニュアルの更新が滞ってしまいました。所内会議も緊急対応で職員が揃わないことも多くあり、情報共有の方法に工夫が必要で課題のひとつになっています。
- 地域包括支援センターの認知度を上げるための特別な取り組みはできませんでしたが、普段の活動の中で包括と法人内事業所のパンフレットを常に携帯し、必要時に提示できるよう心掛けました。アウトリーチを行う上で包括のパンフレットを活用していますが、高齢者世帯だけではなく、地域の商店や理美容室、医療機関などにもパンフレットを置かせてもらい、地域の方の目に留まるよう工夫しています。パンフレットの補充を兼ねて訪問することで、関係性も深まるのですが、その頻度が空いてしまったのが反省点でした。年度計画に盛り込んでの対応が必要だったと思います。

10. 個人情報の保護等

- ・西東京市電子計算組織の管理運営に関する規則、法人の規則に準じて管理を行います。

- 個人情報に関する事故はありませんでした。手順を守り事故防止に努めていきます。

【事業実績数値】

サービス活動収益計:42,845 千円/サービス活動費用計:42,436 千円

サービス活動増減差額:409 千円/経常増減差額:955 千円

【年間会議・研修・行事開催報告】

会議等	頻度	研修・行事	頻度
包括運営協議会	3/年	地域包括支援センター職員初任者研修	1/年
包括管理者会連絡会	1/月	地域包括支援センター職員現任研修	1/年
包括保健師等連絡会	1/月	区市町村職員等高齢者権利擁護研修	2/年
包括主任ケアマネジャー連絡会	1/月	介護予防運動指導員養成研修	1/年
包括社会福祉士連絡会	1/月		
包括認知症地域支援推進員連絡会	1/月	ルピナス体操教室	1/月
社会資源マップ会議	6/年	すこやかスクール	3/年
虐待対応検討会議	8/年	リフレッシュサロン（認知症家族会）	2/年
地域ケア会議作業部会	1/月	民生委員懇話会	1/年
地域活動拠点運営委員会	2/年	認知症サポーター養成講座	3/年
ケアマネ分科会	1/月	かえるの会（若年性認知症家族会）	3/年
圏域別事例検討会	1/月	娘・息子の会（家族介護者の会）	4/年
虐待防止連絡会	2/年	ケアマネ交流会	3/年
介護認定審査会	2/月	ひばりタワー防災訓練	1/年
地域サポート連絡会	1/月	高齢者クラブ、自治会への講話等	3/年
地域ケア会議Ⅰ	3/年	認知症講座	1/年
地域ケア会議Ⅱ	1/年	オレンジカフェ	1/月
認知症カフェ連絡会	2/月		

包括支援センター代表者連絡会	2/年		
認知症対応型通所介護運営推進会議	2/年		
認知症対応型共同生活介護運営推進会議	6/年		
地域密着型通所介護運営推進会議	1/年		

以上

2023 年度 グループホームちとせ 事業報告

【事業目的に対する取組み報告】

- ① 介護保険法に基づき、地域密着型サービスとして認知症の方々が可能な限りご自分の自宅として 24 時間・365 日、安心して家庭的な環境で共同生活を営んでいただけるよう支援致します。
- ② 「生活クラブ 10 の基本ケア」を基本としたエビデンスのあるケアを提供しながら、入居者の方々の尊厳を尊重し、入浴・排泄・食事の介護、その他の日常生活上の世話及び生活リハビリを行うことにより、入居者がその有する能力に応じ自立した生活を営むことができるような体制をつくります。
→介護リーダー研修として「生活クラブ 10 の基本ケア」の研修に 1 名参加してもらっていましたが、伝達講習の機会を設けられませんでした。今後は各職員が基本ケアの理解を深め実践できるようにしていきます。
- ③ 地域福祉に必要な資源として、このサービスを必要とされる市民に空床をつくることなく円滑に事業を行います。
→入退去時に居室清掃などの関係で約 1 か月近くの空床期間が出来てしまいました。可能な限り空床期間を短く出来るように待機者を増やすとともに居室清掃の手配をスムーズにしていきます。
- ④ コロナ禍における新たな地域交流のあり方を検討すると共に、他の地域資源との連携を図り、よりよいまちづくりのための発信基地となります。
→コロナは 5 類に変更になりましたが、地域交流を回復するには至っていません。次年度は近隣の福祉施設との交流を出来るよう連携を打診していきたいと思っています。

【事業計画に対する取組み報告】

- ① 管理者による新規体制を構築し、施設運営を円滑に進めると共にケアの質のさらなる向上を図ります。
→6 月に管理者交代があり新体制となったが人員不足が続く、日々のケアに追われ必要な改善には至っていません。出来るだけ早く人員を整え、ご入居者が安心して地域と交流しながら生活できるようにしていきたいと思っています。
- ② サービス担当者会議において、計画作成担当以外の職員も協議に参加し、職員全体が適切なケアプランの作成への理解が深まるようにしていきます。
→個別ケア表に落とし込んでいますが、理解が十分でない職員もいるため、全職員がケアプランも含め理解してケアを実践できるよう指導していきます。
- ③ 地域に根差し、共によりよい住みやすいまちづくりを行うことを目指し、家族会や運営推進会議の定期的開催、地域行事の情報収集と参加、日々の外出等を通じて積極的に情報発信を行い、地域に信頼される事業所を目指します。地域密着型サービスとしての役割が果たせるように、地域への認知度を向上できるための活動に取り組んでいきます。
→家族会の開催は出来ていません。次年度に実施するよう年間予定で日程を決めていきたいと思っています。
また地域との交流も広げていけるよう近隣の福祉施設との交流も次年度にしていきたいと思っています。
- ④ 入居者の権利とプライバシーを尊重し、個人情報の保護に努めます。適宜虐待防止・身体拘束防

止に向けての研修に取り組みます。

→3月末に研修を実施しました。

- ⑤ 福祉サービス第三者評価の結果を踏まえ、改善点に対する解決策を講じて実践します。また、介護サービス情報公開制度により客観的な評価を受けると共にスタッフの研修参加を定期的に行い認知症への理解を深めサービスの質の向上に努めます。

→研修が不十分になり、各職員の質の向上を徹底できませんでした。次年度は研修計画に基づき職員のスキル向上に努めます。

- ⑥ 職員定着率向上を目指し、法人全体で、長期的な視点での採用から育成までの流れを描き、実行すると共に、定期的な個人面談での自己評価と管理者評価のギャップの解消、モチベーション向上につながる個々の目標設定を管理者と共有します。また計画的に外部研修やWEB研修への参加を促しやりがいのある職場を目指します。

→職員採用がスムーズにいかず人員不足が続き、研修も不十分な状況になってしまいました。

職員もなかなか定着していない状況です。OJTが出来る職員に限られているため、一部の職員だけに負担がいかないよう法人指定のOJTシートを活用しながらどの職員でもOJTを出来るよう改善の必要があります。

- ⑦ 働きやすい職場環境をつくるため、各種ハラスメントのない職場をつくることを職員個々が意識することを会議の場などで伝え続けます。

→職員によって勤務や業務に偏りが出てしまい、一部の職員が負担に感じている状況がありました。次年度は職員が負担なく働けるようにしていきます。

コロナ禍が続くことを念頭にご家族や地域を巻き込んで開催していた全体行事などについては、規模や開催時期を柔軟に検討し、入居者の楽しみの機会を設けます。

→秋祭りはご家族や地域の方も参加で開催出来ました。来年度は他の行事もご家族にもご参加いただけるよう企画をしていきたいと思います。

- ⑧ 東京都及び世田谷区のデジタル環境整備促進事業補助金で設置した見守りセンサーやタブレット端末を活用し、入居者の健康管理体制を強化すると共に、職員の負担軽減・省力化に努めます。

→眠りスキヤンの活用は出来ていますが、記録などの電子システムの導入を出来るだけ早くすすめ、記録の時間削減をしていきます。

- ⑨ 運営推進会議にて地域における課題抽出、改善を図るために努めていきます。そのためのメンバー拡充ができるよう、地域交流機会を増やしていきます。複合施設として、小規模多機能・居宅介護支援事業所と話す機会を持ち、地域貢献ができるための支援について検討していきます。

→運営推進会議以外での施設内交流や地域交流はほぼ出来ておりません。

次年度以降、地域のほかの福祉施設との交流なども検討していきます。

【事業実績数値】

○稼働率：97.70%（当初予算 97.0%）

・ サービス活動収益計:105,092 千円/サービス活動費用計:98,120 千円

・ サービス活動増減差額:6,971 千円/経常増減差額:7,034 千円

○待機者確保

今後退居者が出た場合に備え、待機者の確保に向けて、病院や区内と隣接している居宅介護事業所、あんしんすこやかセンターへの定期的な営業を進め、稼働率の向上につなげます。

→人員不足のため、管理者が現場に入っており、営業業務がほとんど出来ていませんでした。

人員調整を早急に行い毎月営業に行けるようにしていきます。

○LIFE 算定

令和3年度介護報酬改定で始まった LIFE（科学的介護情報システム）の対応に取り組み、自立支援・重度化防止の取組みとして、科学的に裏付けられた質の高いサービス提供が求められることに対応した体制づくりを進めます。

→個別ケア表で個々の出来ることや必要なケアをわかりやすくまとめ、身体機能の維持向上に努めています。

【会議開催報告】

① ユニット会議（第一水曜日：3階、第一木曜日：2階）

→人員不足で開催できない月もありつつもおおむね開催しています。

② 運営推進会議：年6回

→2か月に一度開催しています。

③ 家族会：年3回（下半期以降開催できるようであれば開催していきます。それまでは毎月の『ちとせ便り』にて人事や必要な情報をご家族に開示していきます。）

→家族会の開催は出来ていません。来年度は確実に開催出来るよう日程を決めていきます。

④ 管理者会議：毎月 WEB 会議にて開催

→毎月リモート会議を行っています。

【委員会開催報告】

・虐待防止指針に基づき、定時虐待防止委員会を設置・開催します。

・BCP 委員会を設置します。

→BCP 委員会の設置は出来ていません。次年度の年間計画に組み込み委員会を開催していきます。

【研修実施報告】

① 施設内勉強会（毎月第3水曜日 18時00分～19時30分）

日付	内容	講師
4月	2023年度年間計画の説明と周知	法人本部
5月	人権擁護・虐待防止（WEB研修）	—
6月	食中毒予防について（資料配布）	—
7月	認知症高齢者への理解と対応①（WEB研修）	—
8月	記録の意味と記入のポイント	—
9月	大規模地震発生時の対応（座学）	—
10月	災害伝言ダイヤル使用訓練	—
11月	感染症対策実技勉強会	—
12月	小規模事業所火災訓練	—
1月	認知症高齢者への理解と対応②（WEB研修）	—
2月	今年度事業計画振り返りと次年度計画策定	管理者

3 月	予備	
-----	----	--

→4月の年間計画の確認研修と、認知症研修（WEB研修）の開催にとどまっています。
法人研修の新規採用者研修、フォローアップ研修、介護技術リーダー研修、次世代育成研修、管理者研修に参加

→介護技術リーダー研修は参加しています。

② 世田谷区福祉人材育成・研修センター研修にスタッフ参加

→研修参加はできていません。

③ 東京都認知症介護実践者研修に対象者参加

→今年度は人員不足で参加出来ていません。来年度に受けていない職員から順次受講できるようにしていきます。

【年間行事開催報告】

① 毎月の外食レク（コロナが終息しだい再開予定です。）

→人員不足で開催出来ていません。

② 誕生日ごとの誕生会

→ケーキと色紙でお祝いしています。

③ お花見（個別で近隣の公園での散歩にて対応しています。）

→公園での散歩花見をしています。

④ 春の遠足（2023年度は感染状況にて判断、2024年度の準備をしています）

→今年度は開催出来ていません。次年度に時期も検討しながら実現していきます。

⑤ 第3回ケアセンター世田谷秋祭り（コロナ次第で開催を検討しています。）

→10月21日に開催しています。

⑥ 年末の忘年会、Xmas会（コロナ感染状況で判断します）

→ご入居者のみでクリスマス会を各フロアで開催しています。次年度はご家族も参加できるような企画をしています。

⑦ 家族会（4、8、12月：コロナ次第で開催を判断します）

→人員不足で開催出来ていません。次年度から開催していく予定です。

以上

2023 年度 小規模多機能ホームみんなんち 事業報告

【基本方針】

- ・法人の基本理念、ミッション（使命）、行動指針に基づき、事業運営を進めると共に、「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」事業所として、よりよい職場環境を整備します。
＜基本理念＞ 1. 尊厳・自立支援 2. 地域 3. サービスの質の確保
＜ミッション（使命）＞私たちは社会福祉法人悠遊に関わる全ての人が尊厳を持って生活することを支援します。
＜行動指針＞私たちは全ての人に敬意と感謝の気持ちを持って業務を遂行します。
- ・また、小規模多機能型居宅介護の役割として、「通い」「訪問」「泊まり」のサービスを駆使し、ご利用者が個人の尊厳を保持しつつ、住み慣れた地域において自立した生活を営むことができるよう、全ての職員が連携して支援を行います。
- ・ICT 活用を積極的に推進し、業務効率化の推進と共に利用者へのケア充実を図ります。
今年度からケアパレットを活用できるようにして記録にかかる時間をスリム化していきます。

【事業実績数値と事業計画に対する取組み報告】

- ・利用者のニーズに応えられるよう、「生活クラブ 10 の基本ケア」をはじめ、研修を毎月実施し職員のスキルアップを図ります。
→人員不足や感染症の広がりもあり、計画通りの研修を実施することができませんでした。
次年度は人員体制を整え、研修が行えるように取り組んでいきます。
適材適所を考えつつ、各職員の業務の割り振りの偏りを可能な限り減らし、利用者のニーズに合った、適正なサービスを提供していきます。
→偏りを減らすことができませんでした。人員不足により OJT が適切に行うことができず、良い変化を生み出すことはできませんでした。職員間の不平等感が生じないよう、次年度に向けて業務分担を進めていきます。
一部の利用者・家族のニーズに合わせすぎたため、過剰なサービスを提供していたケースがありました。契約時に現場で提供可能な範囲で利用していただけるよう丁寧な説明が必要です。
- ・泊まり利用も積極的に受け、利用者のニーズに応じて貢献していきます。
緊急ショートステイも積極的に受け入れ、地域貢献していきます。
→コンサルと共同し営業を強化した結果、昨年度と比べ、新規の問い合わせや契約もわずかですが増えています。次年度も営業に重点を置き、管理者が営業に出られるよう職員体制を整えていきます。
→2名緊急対応での実績がありました。その後も継続利用につながりました。今後も受け入れられる範囲で地域貢献できるように取り組んでいきます。
- ・ご利用者の地域での生活を支えるために、ご利用者とご家族の絆を大切にしていきます。
また、レスパイトケアも引き続き実践しつつ、レスパイトケア中心の介護にならないようホームとご家族との連携強化をめざします。
→本人・家族と事業所間の情報共有が十分とは言える状況にはありません。一部の職員にのみ情報が集約してしまうこともあるため、本人・家族とはもちろんですが、事業所内でも連携

が取れるような体制構築を目指します。

- ・介護保険法、小規模多機能型居宅介護の運営基準に則り、職員の労働安全衛生が保持される適正なサービス提供体制を確保します。

→9月に世田谷区運営指導を受け、一部職員の労働時間について指摘がありました。適正な運営が行われるようにしていきます。

- ・「生活クラブ10の基本ケア」の推進に向けて、OJTと研修（集合研修とマイクロラーニング活用による個別学習）を組み合わせを進めます。その定着と職員の力量の底上げを図り、「1換気を行う」から「10ターミナルケアをする」までのケアを実践し、利用者・家族からの信頼獲得と地域に対するみんなの訴求力向上につなげます。

→予定していた研修は行えませんでした。次年度は実施できるようにコンサルと共同し、研修内容を含めて調整していきます。

- ・生活クラブの食材を使った食事の提供を強みに、ご利用者の満足度を高めると共に、利用登録拡大につなげます。

→基本的には生活クラブの食材を使用しています。今後も継続していきます。

- ・経営コンサルタントのアドバイスに基づき、本来の小規模多機能ホームの適正な運営に向けた基準を策定し、全職員がその実現に向けて取組み、利用登録29名の達成を目指します。

→申し込みや問い合わせは毎月あり、新規利用登録が9名でしたが、その一方で10名の利用終了者が出ており、増加には至っていません。

- ・そのために、マニュアルの整備と業務内容の見直しをし、適正なサービスを実施できるようにしていきます。

→マニュアルの整備が不十分です。次年度には取り組めるように調整します。

登録者数（名）/介護報酬（千円）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
登録数	17	16	17	16	16	15	16	16	16	16	14	15
介護報酬	4,240	4,248	4,445	4,202	4,369	4,144	4,013	3,942	4,190	3,776	3,810	4,060

- ・サービス活動収益計:60,624千円/サービス活動費用計:90,206千円
- ・サービス活動増減差額:▲29,581千円/経常増減差額:▲28,722千円

【会議開催報告】

① 常勤会議 常勤職員対象（毎月実施）

- ・運営に関わる重要事項の案件を検討、職員会議提案事項の整理、意見調整などを行います。

→職員日程の調整が難しく開催できていませんでしたが、年度末の3月より定期的に開催するようにしました。

② 職員会議 全職員対象（毎月実施）

- ・利用者登録状況、登録見込先、問合せ件数、実績報告、事故報告書・ヒヤリハット、月間行事・事業所研修等の日程・準備について、共有と討議を行います。

→人員不足・感染症の関係で実施できていない月もありました。次年度は毎月行えるようにしていきます。

- ・地域資源の把握と活用イメージを共有します。

③ ケース会議 全職員対象（毎月実施）

- ・ご利用者のケアプランを共有し、ご本人の ADL、やりたいこと、活用できそうな地域資源など新たに収集した情報に基づいたプランの更新案を検討します。

→人員不足から行えていない事がありました。次年度は毎月行えるように取り組んでいきます。

④ 運営推進会議（年 6 回実施）

→偶数月に毎回開催しています。

⑤ 家族会 利用者家族対象（年 2 回実施）

感染症の状況を見て、今年度から開催を検討して準備を進めています。

→今年度は開催ができませんでした。

コロナウイルス 5 類への移行を受け、次年度は時期を決めて開催できるようにしていきます。

⑥ 管理者会議 管理者対象（毎月）

→毎月リモートにて実施し、参加しています。

【研修実施報告】

- ・月別の計画は以下の通りで、「介護職員向け研修素材集」を活用します。

4 月	倫理及び法令順守	10 月	感染症予防
5 月	接遇・マナー	11 月	非常災害時の対応
6 月	緊急時対応	12 月	事故発生予防・再発防止等、安全対策
7 月	認知症	1 月	認知症ケア
8 月	食中毒対策	2 月	虐待防止・身体拘束廃止
9 月	疾病	3 月	プライバシー・個人情報保護

- ・その他、東京都認知症介護研修は、基礎研修・実践者研修を中心に未受講者に順次受講を進め、レベルアップを図ります。

→今年度出席者はいませんでした。

今後は基礎研修を改めて全職員受講予定です。（動画視聴）

- ・法人主催の「介護技術リーダー研修」に参加し伝達講習により「生活クラブ 10 の基本ケア」を全職員で実践できるよう取り組んでいきます。

→1 名参加しましたが、人員不足により職員を研修に出せる余裕がなく、当初予定した通りの取り組みは行えませんでした。次年度からは単発の人材派遣等を活用し、必要な研修には出席できるよう、体制を整えていきます。

【年間行事開催報告】

- ・四季を感じられる行事・企画を組み立てます。その他、ご利用者の誕生月に合わせて誕生会も開催します。

4 月		10 月	外出
5 月	端午の節句おやつ作り	11 月	秋祭り開催
6 月		12 月	クリスマス会兼忘年会
7 月	七夕	1 月	初詣
8 月	夏祭り	2 月	節分

9 月	敬老会	3 月	ひな祭り
-----	-----	-----	------

感染症の状況を見ながら、実現可能な企画を実施していきます。

→4年ぶりに10月に秋祭りを開催しました。地域の方もたくさん来られ、お互いに交流の場ができました。。

今後も施設内にとどまらず、外部も交えた取組みを企画していきたいと思います。

【その他】

- ・運営推進会議におけるサービス評価を継続して実施します。
- ・各種マニュアル整備をし、2023年度5月中に全て完成させ随時更新していきます。

→サービス評価については、職員評価をもとに事業所自己評価をまとめ、2月開催の運営推進会議で地域からの評価を踏まえて、サービス総括表としてまとめました。

→マニュアル作成について、予定通りに完成することはできませんでした。

以上

2023 年度 支援サービスちとせ 事業報告

【事業目的に対する取組み報告】

- ① 高齢者一人一人が住み慣れた地域で安心して暮らせるよう地域包括ケアシステムを推進していきます。
- ② それぞれの地域で尊厳を保持しながら、状態に応じた適切な介護サービスを受けられるよう、着実に対応していきます。
- ③ 居宅介護支援の専門性や特異性を最大限発揮できるよう医療との役割分担も踏まえながら連携を一層推進するよう留意します。
- ④ 居宅介護支援の質や職員の負担の状況も適切に把握し取り組みを改善していくことにも留意していきます。
 - 地域のあんしんすこやかセンターや総合病院、退院支援看護師や医療相談員より利用者の相談があった場合は介護保険未申請の方や申請中の方も含め暫定にて相談、サービス実施につながることができました。
 - 医療と介護の連携を目標に医療ニーズへの対応の研修参加や連携手段（MCS/メディカルケアステーション）を利用し質の高いケアマネジメントを実践できるよう努めました。また事業所内でお互いの利用者の支援内容を共有しあい柔軟で効率的な支援になるよう努めました。

【事業計画に対する取組み報告】

- ① 今後増加が見込まれる認知症の方に対しても尊厳を重視し本人主体の支援をする観点から、地域における参加・交流、家族支援にも目を向けていきます。
 - 地域のあんしんすこやかセンターが実施する包括ケア会議の参加や地域ごとの主任ケアマネが立案する研修参加を積極的に実施できました。
- ② 高齢者の中重度者や、独居の方などへの看取りの対応など自立支援・重度化防止の取り組みを検討していきます。医療系だけではなく通所型や訪問型の事業所とも連携を図り関連するところ全体で利用者の把握に努めていきます。
 - 訪問診療事業者が実施する研修や訪問診療時の同席や通所介護事業所の見学の同席など積極的に実施することができました。（コロナ後のため参加しやすくなった。）
- ③ 災害や感染症対策への対応の強化や業務継続の取り組みについて事業所、事業者として発生時に地域において必要なサービスを継続的に提供できるよう方策を検討し計画していきます。
 - 来年度に向け本部の指示を受けながら計画を完成させます。事業所内でも皆で共有します。
- ④ ケアマネジメントの質の向上と公正中立の確保のため一層の事業所間連携を図り地域の特性に応じたサービスの確保に取り組めるようにしていきます。
 - 事業所で意見なども出し合い地域のあんしんすこやかセンターや主任ケアマネへも報告をしています。
 - 多職種と利用者宅での面談や通所施設などの見学などが実施できることが多くなってきたことから連携を図りやすくなり、サービスの提供につながることができました。
- ⑤ 職場内での新型コロナウイルス感染症対策を徹底します。
 - マスク装着・手洗い・換気を十分に・手が触れる場所の消毒・体調不良時は無理せず休みます。

→3密を避ける行動を意識し、休憩中、食事中は会話を控えます。

→出勤前、午後の1日2回検温を実施します。

→上記の実施により感染症を最小限にとどめることができました。

- ⑥ 高齢者虐待防止のため今後義務付けられる運営規定などを守っていけるよう研修などに年2回程度参加します。

→それぞれの職員が高齢者虐待防止目的の研修に参加することができました。

- ⑦ ハラスメント対策に関する事業者の責務を踏まえて対策を強化します。

世田谷区が実施するハラスメント防止研修に参加し、加害者にも被害者にもならないためにハラスメント内容と事例を通した対応方法を学んだことで虐待事例に発展しないよう注意していきます。

事業所内研修でハラスメントの種類なども把握していきます。

→本部よりの指示なども遵守し、事業所内でも常にハラスメント無いう意識できました。

【事業実績数値】

サービス活動収益計:22,338 千円/サービス活動費用計:17,260 千円

サービス活動増減差額:5,078 千円/経常増減差額:5,080 千円

ケアプラン1件当たり 15,806 円（要介護）、4,942 円（予防・総合）

・上記を目標に12カ月で介護請求件数のべ1,201件 3名体制で月平均34件の実績

介護予防の委託（ひと月3件）を含むとのべ163件 ひと月13.6件。

【研修開催報告】

・個人別に年間研修を計画します。

・保険者が実施する人材・育成センターの行う研修に年6回は参加します。

・地域包括などが実施する職務別研修や専門性向上のための地域包括ケアシステム構築に向けた研修に参加します。

→ほぼ個別に年間計画通りに研修を実施できました。

→保険者が実施する研修にも目標通り参加することができました。

→保険者や地域包括のあんしんすこやかセンターからも案内で研修に参加することができました。

【事業所内情報伝達のための会議開催報告】

・加算事業所算定要件である事業所内情報伝達会議を週1回程度実施します。

・実施困難な時は予定を確認しながら曜日、時間を変更しながら実施していきます。

・その他 新規依頼や困難ケースなど、その都度情報を話し合い電話連絡時も円滑に伝達をしていきます。

→事業所内の伝達会議や個々の困難ケースなどの情報共有や連絡連携も実施することができました。

以上

2023 年度 グループホームえごた 事業報告

【事業目的】

- ① 介護保険法に基づき、地域密着型サービスの役割として、認知症高齢者の方が、ホームで可能な限り、ご自分の自宅の近くで、24 時間・365 日、安心して、家庭的な環境の中で共同生活を営んでいただけるよう支援致します。
- ② ご入居者一人ひとりの尊厳を守り、入浴・排泄・食事等の介護、その他の日常生活上の支援及び生活リハビリを行うことにより、ご入居者がその有する能力に応じ、自立した日常生活を営むことができるような体制を作ります。
- ③ 地域福祉に必要な資源として、このサービスを必要とされる区民に空床を作ることなく、円滑に事業を行います。
- ④ 地域住民との交流のもとで、地域の他の社会資源との連携を図り、より良い、まちづくりの為に発信基地となります。

【事業計画に対する取組み報告】

① ケアプランに基づく支援の実現

各ユニットにてケアカンファレンスを開催した後、ご本人・ご家族とのケアカンファレンスとカンファレンスを行います。家族カンファレンスに関しては、新型コロナ感染を考慮して、原則リモート開催とし、ケアプランの説明だけではなく、ご本人へのケアの相談や介護職員がまだ知り得ていない様々なエピソードをお伺いする場として捉えています。

全職員から収集したご本人の情報に基づくアセスメントのもと、ご本人・ご家族のニーズを踏まえたうえでのご本人の顔の見えるケアプランを作成します。作成されたケアプランに基づく支援を行います。

→家族カンファレンスには、可能な限りご本人も同席して頂いています。ご家族には事前にケアプラン原案を送付しているため、内容によってはご本人の自尊心に配慮しながら説明を行っています。ご入居者の認知症の症状によっては途中退席される方もいらっしゃいますが、ご本人と職員のやり取りで関係性が窺えることなど、ご家族からは非常に好評です。そのため、今後も継続して実施していきます。

しかし、モニタリングの際の根拠となる日々の記録については、昨年度を比較して意識・スキルは向上してきてはいるものの職員によってバラつきがあります。現状を鑑みて、ホーム長・各主任は記録の質は当事業所の弱点として捉えています。2023 年 8 月の研修と通じて「記録を書く意味やコツ」について指導を行い、各職員が今まで疑問に思っていたこと・異なった捉え方をしていたことなどについての理解に繋がり、少しずつではありますが、記録の書き方・内容に改善が見られ始めています。今後も引き続き指導が必要であるため、継続的な指導を行っています。

② 有する能力を活かした支援の実現

ご入居者の「できないこと」をサポートし、「できるかもしれないこと」をどれだけ見つけ、それをいかにして「できること」に繋げていけるかを第一に考えていきます。ご入居者の得意なこと・好きなことを発揮できるようにご入居者の有する能力を活かしたケアを行います。

また、誰かの長所を他の誰かの短所を補い合えるように、お互いに遠慮なく「困った時はお互い様」と言い合えるホームを目指します。

→ホーム長から伝えるだけではなく、各ユニット会議でも主任を中心に定期的に振り返ることや年度内で3回開催した「認知症ケア」に関する研修を通じて、職員の意識付けや理解を深めることに繋がっており、職員の日々のご入居者へのケアに活かされています。新入職員にはホーム長・各主任から「できるかもしれないこと」を「できること」に繋げていくための「待つ介護」について伝えていくことを意識して行っていく必要があると考えています。入職日にホーム長がオリエンテーションを行い、最初に上述の内容を伝えていくようにしました。

③ ご入居者の日々の生活の充実

ご入居者と共に、楽しみのある生活を送ることができるような活動を実施します。その際には、ご入居者の好みや興味関心・意思や想いが中心になっているのかの確認をしていきます。各ご入居者の好きなことを吸い上げると共にご家族からの情報収集やアドバイスも頂き、時には協力を仰ぎながら、ご本人が長年培ってきた趣味や好まれることを生活に取り入れていきます。

→介護職員は日々ご入居者と関わっているなかで「その方を知っている」という錯覚に陥りがちですが、当事業所では「私達介護職は、まだご入居者のことを知らない。」という考えのもとでご入居者と関わりを持っています。ご本人との日々の関わりや前述のご家族とのカンファレンスを通じて、ご本人の趣味・嗜好をはじめ人となりを知るように努めたことで、ご入居者の人となりなどの輪郭が少しずつはつきりしてきています。ご入居者が現在「こう行きたい」という想いと介護職員が捉えているその方のニーズの「ズレ」を小さくすること・一致させていくことについて、年度を通じて意識的に行ってきました。まだ、事業所として納得のいくレベルには達していませんが、引き続き一人一人のご入居者の望む本来の姿に近づけていけるように、そこを念頭に置き、こだわりながら職員間で意識的に意見交換を次年度も継続していきます。

現在、職員からも様々な提案が挙がっているため、個々の入居者の趣味・嗜好にスポットを当てて、今後も一つずつ実践していきます。

④ ご家族・地域との交流を深める

地域に根差し、共により良い、住みやすいまちづくりを行うことを目指し、家族会や運営推進会議の定期的開催、自治会や町内会の地域行事への情報収集と参加、日々の外出等を通じて積極的に情報発信を行い、地域に信頼される事業所を目指します。

家族会に関しては複数のご家族から要望があり、昨年度開催を目指すも新型コロナウイルスの感染状況を鑑みて実現できなかったため、感染状況を注視しつつリモート開催なども選択肢に入れながら実現していきます。

運営推進会議に関しては、現在の構成メンバーのみではなく地域住民やご家族の参加を拡大し、充実した意見交換などの場となることを目指します。

→今年度から入居者の行動制限を大幅に解除した。今ではスーパーや個人商店に買い物に行かれたり、散歩の出かけた際に近隣住民の方々と挨拶を交わし、雑談をする光景が日常となっています。地域の方々からも「安心ケアセンター悠遊えごたの方ですね」と声を掛けられ、地域の中でも徐々に当事業所の存在が浸透し始めていると感じています。それは職員よりもご入居者自身が積極的に地域の方々に声をかけていることもあります。その他、地域の催し物等にも参加される機会も増えてきており、当事業所としても情報収集に努め、地域との繋がりや構築に努めて行きます。

⑤ 介護職員の知識・技術の向上に向けた取り組み

昨年度と同様に職員全体会議を研修と位置づけ、法定研修の他に様々な研修を行います（研修計画

は後述を参照)。

また、新入職員の入職時には、ホーム長よりオリエンテーションを行うと共に「新入職員スキルチェックシート」を活用して、適切な指導を行います。

昨年度は不定期開催であった新入職員や経験の浅い職員に向けた介護技術研修の定例化を図り、対象者が感じている疑問・不安や学びたいことを吸い上げたうえで内容を精査して開催し、職員の知識・技術の向上を図っていきます。

→当事業所独自の取り組みとして、毎月の研修の他に介護技術研修を開催しています。今年度はオブザーバーとして外部講師を招き、今まで曖昧であった点などについて、納得し、理解が深まる機会にもなりました。また、当事業所の課題でもあった発生した事故対策の振り返りについて、事故発生後一定期間の事故原因・対策についての見直し・振り返りを行うルール・仕組み作りに着手。主任が主となりルール・仕組みの定着化を図ることで職員全体の事故原因・対策の振り返りの重要性（同様の事故再発防止・発生した事故を忘れないため）の理解が深まってきています。今後も継続して行い、より意識・スキルの向上に努めていきます。

⑥ 「生活クラブ 10 の基本ケア」の実施

「生活クラブ 10 の基本ケア」の理解を深めるための取り組みを実施し、「生活クラブ 10 の基本ケア」に基づいたケアを職員一人一人が実践することでサービスの質の向上を図ります。

→今年度、当事業所で看取りを行った方はいらっしゃらなかったが、「生活クラブの 10 の基本ケア」については概ね実践できると認識しています。ケアプランについては、上述の通り、家族カンファレンスを行うことでご入居者・ご家族も作成に携わっています。

⑦ サービスの質の向上

福祉サービス第三者評価、介護サービス情報公開制度により客観的な評価を受けると共にスタッフの研修参加を定期的に行い認知症への理解を深め、サービスの質の向上に努めます。

福祉サービス第三者評価に関しては、前年度評価結果から改善すべき課題を抽出し、優先順位を立てて計画的に改善に向けた取り組みを行っていきます。

→法定研修に加え、様々な研修を実施するなかで、「研修資料作成・研修開催→研修資料をマニュアルとして活用」という流れを汲んできたことで必要なマニュアルは整ってきており、適宜見直しも行っています。今年度は認知症ケアに関する研修を 3 回に分けて開催しました。研修は勤務の関係上、全員参加は不可能ですが、研修は動画撮影しているため、欠席者は動画視聴・レポート提出で研修参加とみなしています。年度と通じての様々な研修を通じて、各職員何かしらの気付きを得たり、知識・意識の向上にも繋がっています。来年度は、今年度行った内容からより深堀して行い、更なるサービスの質の向上に努めていきます。

また、ホーム長・主任 1 名が「介護プロフェッショナルキャリア段位制度」のレベル 4 認定を行いました。来年度は、各職員の「わかる（知識）」と「できる（実践的スキル）」の両面を評価及びレベル認定を進めていきます。

⑧ 予算達成及び事業所間の連携強化を図る

利用申込があった際には、ホーム長・主任の 2 名で事前に待機者のご自宅に実態調査に訪問し、ご自宅での生活状況やご家族のご本人への介護負担などの把握を行います。早い段階で実態調査を行っておくことで空床日数の削減に努めます。

また見学希望があった際には、中野拠点他事業所である小規模多機能ホームえごたの家の管理者とも情報共有を行い、えごたの家見学もお薦めしていき、当ホームが満床時のえごたの家利用に繋が

るように対応していきます。

えごたの家利用者の当ホームへの入居に繋がることは、ご本人にとっても「馴染みの場所であること」「同一法人内でのサービス利用に繋がること」「ご本人の細部に至るまで情報共有しやすい」というメリットがあるため、中野拠点としての強みとなるように「えごたの家→グループホームえごた」へと繋がる仕組み作りを行っていきます。

→待機者への実態調査の実施を行っていたため、退居→入居で生じる空床日数の削減に繋げることができました。ただし、利用申し込みをされて日数が経過している方の近況についての把握が出来ておらず、待機者数と実態に整合性が取れているのか確認・把握が出来ていませんでした。今後は、待機者の方に対して空床の有無にかかわらず連絡を行い、リアルタイムな入居のニーズの把握に努めていきます。

【事業実績数値】

○稼働率：97.26%（当初予算 97.0%）

サービス活動収益計：99,594 千円/サービス活動費用計：105,685 千円

サービス活動増減差額：▲6,091 千円/経常増減差額：▲5,976 千円

【会議開催報告】

- ① ユニット会議（2 階：第 2 水曜日、3 階：第 3 月曜日開催予定）
- ② 職員全体会議（第 4 水曜日開催予定）
- ③ GH リーダー会議（第 1 木曜日開催予定）
- ④ 運営推進会議：年 6 回（奇数月の第 3 月曜日開催予定）
- ⑤ 家族会：年 3 回（4 月、8 月、12 月）

→当初、法人として開催を検討していたが、年度を通じて開催できませんでした。

- ⑥ 管理者会議：毎月
- ⑦ ケアカンファレンス（2 階：第 2 水曜日、3 階：第 2 金曜日開催予定）

→新型コロナウイルスによるご家族の面会制限解除に伴い、昨年度までのリモート開催から対面での開催に変更し、直接お話ができるようになりました。

【委員会開催報告】

- ① 身体拘束廃止委員会（第 1 水曜日開催予定）
- ② 虐待防止委員会（第 1 水曜日開催予定）

【研修実施報告】

- ① 施設内勉強会（毎月の職員全体会議を研修と位置づけして、定期開催予定）

開催月	開催内容	担当者
4 月	昨年度ステップアップ研修からのフォードバック 2023 年度事業計画の説明	ホーム長 各主任
5 月	①アンガーマネジメント ②身体拘束・虐待・不適切ケア	ホーム長

6月	食中毒予防・対策	ホーム長
7月	水分ケアについて →リスクマネジメントについて	ホーム長
8月	リスクマネジメントについて →記録の書き方・ケアプランについて	ホーム長
9月	認知症ケアについて →水分ケアについて	ホーム長
10月	記録の書き方・ケアプランについて →認知症の基礎知識、パーソン・センタード・ケアについて	ホーム長
11月	感染症予防対策、PPE 脱着の振り返り →緊急時の対応	ホーム長
12月	接遇・コミュニケーション →認知症ケア①～入居者ご本人を知ろう～	ホーム長
1月	緊急時の対応 →認知症ケア②～認知症ケアの3STEP・有する能力～	ホーム長
2月	ターミナル・看取りケア →感染症予防対策・PPE 脱着の振り返り	ホーム長 各主任
3月	プライバシー保護・法令順守	ホーム長

※ ターミナル・看取りケアに関する研修は開催月を変更する可能性あり

② 介護技術研修…副主任が主となり新入職員・経験の浅い職員を対象に開催。

→該当する職員が日頃感じている疑問・不安や学びたいことを吸い上げたうえで開催内容を都度精査・検討して実施（偶数月第2木曜日）。

③ 東京都認知症介護基礎研修に計画的に参加（非常勤職員）

→非常勤職員1名受講済み

④ 東京都認知症介護実践者研修に計画的に参加（常勤職員・非常勤職員）

→常勤職員1名受講済み

⑤ 東京都認知症介護実践リーダー研修に参加（ホーム長・主任）

→ホーム長受講済み（主任は受講要件に達しておらず、来年度受講申し込み予定）

【年間行事開催報告】

7月 夏祭り

9月 敬老の祝い

12月 忘年会

各ご入居者の誕生日会や、季節の風習（初詣・節分・お月見など）はその都度行った。

以上

2023 年度 小規模多機能ホームえごたの家 事業報告

【事業目的】

1. 住み慣れた街で安心して生活が出来るよう「訪問」「通い」「宿泊」サービスを利用し、在宅生活を支えます。
2. 生活リハビリを行い、自宅で自立した生活が出来るよう支援します。
3. 地域の方々との連携を図り、社会資源を活用しながら今までの生活が維持できるよう支援します。
4. 生活クラブの食材を使用した食事の提供を行い、心身ともに健康的な生活が送れるよう支援します。
5. 稼働率を上げ、安定した事業が継続出来るよう、営業活動の強化を行います。
稼働率が安定する事で、やりがいのある働きやすい職場作りを行います。

【事業計画に対する取組み報告】

1. 利用を希望される方お一人おひとりに合わせたサービスの提供を提案できるよう、計画作成担当者と連携を図り、サービスの組み合わせを検討します。
 - 退院後にそのままえごたの家の泊りを利用し、ご自宅での生活を踏まえてのリハビリや環境整備を行いながら、ご自宅に戻られ訪問、通い、泊りを組み合わせてのご利用の希望のお問い合わせが増えています。その方に合わせたサービスの提供を提案しました。
 - ご利用者の重度化により、入院や特別養護老人ホームへの入所など、状態に合わせたサービスの変更を検討し、利用終了になる方もいらっしゃいました。
今後はご自宅での生活を最期まで続けられるよう、職員体制の確保とスキルアップが課題です。
2. 自宅での生活を踏まえた生活リハビリを行います。今までの生活を把握し楽しみの持てる生活が送れるよう支援します。食の重要性を理解し、美味しく楽しい食事の時間を提供します。
 - ホーム内の廊下を使つての歩行や、手すりを使つての足の運動、食器拭きや洗濯物干しなど、今までの日常生活場面を取り入れたリハビリを行いました。
訪問リハビリマッサージとの連携を図り、希望された方への訪問マッサージを実施しました。
 - 2023 年 12 月より有償ボランティア「スケッター」の導入を行いました。レクリエーションや掃除などの業務をお願いし、ご利用者の楽しみや、職員の業務負担軽減につながっています。
レクリエーション開催時はグループホームえごたの入居者とともに楽しい時間を過ごしています。
 - 施設内自転車置き場に設置したベンチは、気の合う方々とのおしゃべりや外気浴などにも活用されています。
 - 生活クラブの食材を使用したお食事は、ご利用者の楽しみになっています。
夕食を召し上がってからの帰宅希望の方が多く、お弁当の持ち帰りは少なくなっています。
3. 運営推進会議を開催し、地域との繋がりを広げます。利用される方おひとりお一人の「～したい」が実現できるよう、地域資源を活用していきます。
グループホームへの入居を希望される方の在宅生活を支えるため、小規模多機能ホームえごたの

家をご利用頂けるよう、管理者との連携を図ります。

○2 か月に 1 回、運営推進会議を開催しました。近隣の情報や、地域の方々のご意見をうかがう機会になっています。

○11 月に中野区運営指導がありました。地域との繋がりを広げる活動や、地域資源の活用は更に連携を深める必要があると指導がありました。近隣の商店への買い物や地域の活動への参加は次年度も積極的に行っていきます。

地域の中の社会福祉法人が運営するパン屋に、ご利用者と買い物に行き、お好きなパンを選んで頂き「バイキング昼食」など、新たな企画の取り組みを行っています。

○中野区小規模多機能型居宅介護部会（リモート）に参加し、他事業所の管理者や計画作成担当者との情報共有や連携に繋がっています。今年度は小規模多機能型居宅介護のリーフレット作成を行い、中野区内の施設や薬局への郵送を行いました。

中野区と連携し、介護の日のイベント参加や中野駅ガード下での展示を実施しました。

4. 「生活クラブ 10 の基本ケア」の視点を持ち、知識や介護技術の向上、認知症ケアの充実が図れるよう、研修を行います。毎月 1 回職員会議を行い、情報共有を行います。

○職員会議でミニ研修を行いました。日々のケア内容の確認や、事故対策などの共有を行いました。同じ事故が多く起きてしまうなど、対策が機能していないと思われることもあり、一人ひとりの意識の向上が必要です。

○法人主催の「リーダー研修（中堅職員 1 名）」6 回、「ステップアップ研修（中堅職員 1 名）」5 回に参加。

5. 計画的に営業活動を行います。利用登録人数が安定することで、やりがいを持って仕事ができるよう、働きやすい職場環境作りを行います。24 時間ホームケア・夜間ホームケア職員との兼務を行うことで、効率の良い訪問が行えるよう業務全体の流れの見直しを行います。

○経営コンサルティングの導入により計画的に営業活動を行いました。しかしながら、厳しい状況をすぐに改善することは難しく、登録人数の目標達成はできませんでした。

年明けよりお問い合わせ件数が増え、ご利用にもつながっています。今後も定期的な営業は継続して行います。

○新規採用職員向けの OJT シートを作成し、職員が共通してケアが行えるよう、次年度より本格活用を行います。

○昨年に引き続き、中野区介護事業所ガイドブック「ハートページ」に広告を掲載しています。

計画的な営業については、管理者、ケアマネジャーが中心となり実施しました。資料の郵送、FAX の送付も行いましたが、「1 日に少ない件数でも定期的に」を方針とし、包括、居宅、病院、老健に営業活動を行いました。営業日誌を活用し、営業の報告やお問い合わせなどの情報は本部とも共有しています。

○入退職は昨年同様にあり、送迎ドライバーの不足は本部の協力で対応しています。

早急な採用が必須です。

○24 時間ホームケア・夜間ホームケアの事業休止に伴い、1 名の職員がえごたの家に異動となりました。

【事業実績数値】

登録者数（名）／介護報酬（万円）

		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
登録数	予算	15	16	17	19	21	23	25	26	26	27	27	27
	実績	12	13	12	11	10	12	11	12	12	11	13	12
介護報酬	予算	283	339	327	311	303	325	325	310	332	332	354	370
	実績	267	293	300	299	274	265	284	284	297	243	257	248

サービス活動収益計:40,358 千円/サービス活動費用計:63,707 千円

サービス活動増減差額:▲23,349 千円/経常増減差額:▲23,337 千円

【会議開催報告】

①職員会議： 全職員対象（毎月実施）

⇒日々のケアの確認、ヒヤリハット・事故報告の検討、ミニ研修、ケース検討等

②ケース会議： 全職員対象（毎月実施）

⇒職員会議内にて実施。6名検討

③運営推進会議： 民生委員、地域包括支援センター職員、地域関係者、法人本部職員、管理者
（2カ月に1回）

⇒5月・7月・9月・10月・12月・2月

④食事会議

⇒未実施

④管理者会議：管理者（毎月）

⑤中野区介護サービス事業者連絡会：小規模多機能型居宅介護部会運営会議 管理者・ケアマネ
ジャー（毎月）

【研修実施報告】

月別の計画（職員会議にて）

4月 介護職に必要な接遇・マナー

10月 （未実施）

5月 食中毒予防

11月 （未実施）

6月 移動・移乗（GHと合同）

12月 記録の書き方（GHホーム長講師）

7月 （未実施）

1月 総合防災動画視聴

8月 疾病（人口透析）

2月 不適切ケアを予定（GHホーム長講師）

9月 虐待防止・身体拘束排除

3月 未定

○事故発生・予防再発防止等については毎月の職員会議で実施

○人権研修Ⅱ：10月2日 管理者参加

【年間行事開催報告】

4月 お花見

10月 お月見・ハロウィン

5月 端午の節句

11月

6月 （未実施）

12月 クリスマス会

7月 七夕

1月 初詣

8月 （未実施）

2月 節分

9月 敬老の日

3月 ひな祭り

地域行事参加、ボランティアの方々による行事は未実施です。

・有償ボランティア「スケッター」の導入により、レクリエーションは音楽、脳トレゲーム、ハンドマッサージケアなど日々の活動は充実してきています。

以上

2023 年度 24 時間ホームケアえごた・訪問サービスえごた 夜間ホームケアえごた 事業報告

【事業休止について】

- ・24 時間ホームケアえごた、夜間ホームケアえごたの 2 事業所について、6 名の職員体制でなんとか勤務シフトを組んでいた状況ですが、営業・広報活動の時間を捻出することもままならなかったため、ご逝去や入所等での利用終了を上回る利用登録拡大を進めることができませんでした。
- ・さらに 1 名の職員の進退に関する意向もあり、人材紹介を含めた採用活動を進めましたが、全く応募がなく、補充がかなわない状況で、他の事業所からの異動も適した人材がないため事業所としての存続が困難となりました。保険者である中野区に事前相談を行い、法人の理事会での承認を踏まえて、既存のご利用者や職員の処遇への対応を完了し、2023 年 12 月 1 日をもって、訪問サービスえごたを含めた 3 事業所の事業を休止することとしました。

【事業計画に対する取組み報告】

1. 利用者の尊厳を守り、利用者に寄り添った援助をします
 - ・個々のご利用者のニーズや課題を抽出するため、サービス提供に関わる関係者で情報を共有し、柔軟なサービスの提供による ADL 向上を目指した支援につとめました
 - ・ご利用者一人ひとりに対応した手順書やケア記録に基づき訪問介護員が統一したサービスを提供しました。
2. 知り得た情報を適宜、他職種と情報共有し連携を迅速に取りながら支援していきます。
 - ・ICT を活用し職員間や外部への情報共有ができるよう日頃の記録整備を徹底しました。
3. 職員一人一人が自己研鑽を重ね、向上心を持ち働ける職場環境を作ります。
 - ・訪問介護員の意識改革、介護技術の向上、専門的知識の修得を図るため、内部研修の充実と外部研修の積極的な参加を計画しましたが、慢性的な人員不足による集合研修ができず、動画閲覧などを活用した研修にとどまりました。
 - ・介護・医療連携推進会議を上半期に 1 回開催し、関係各所からの助言・評価をいただき、事業運営に生かしました。
4. 事務作業を見直し、効率的な業務を実現します。
 - ・職員体制が厳しい中で、できる限り効率的な定期巡回順路の検討やシフト調整を行いました。
 - ・MCS やスマケアの ICT を活用し、訪問介護員全員で情報共有を図りました。

- ・訪問に不可欠な電動アシスト付き自転車のメンテナンスを含め、設備・備品の点検整備を行い、維持管理に努めました。

5. 営業・広報を強化します。

- ・24 時間ホームケアえごた・夜間ホームケアえごたを認知していただけるよう営業・広報活動が重要な課題でしたが、慢性的な人員不足により、管理者も日常的に訪問介護員としての仕事を担わざるを得ず、計画的・戦略的な営業を進めることができませんでした。

【事業実績数値】

＜24 時間ホームケアえごた＞

- ・ サービス活動収益計:11,355 千円/サービス活動費用計:21,688 千円
- ・ サービス活動増減差額:▲10,333 千円/経常増減差額:▲10,333 千円

＜夜間ホームケアえごた＞

- ・ サービス活動収益計:3929 千円/サービス活動費用計:214 千円
- ・ サービス活動増減差額:3,715 千円/経常増減差額:3,715 千円

【会議開催報告】

- ・介護・医療連携推進会議：年 2 回（定期巡回）

5 月対面にて開催し、地域包括支援センター、複数の訪問看護事業所など関係者の参加をいただき、事業の現状を報告すると共に、地域での事業所間の連携について意見交換を行いました。

- ・職員会議：毎月

職員が全員集まる日程調整ができないため、MCS でタイムリーに各利用者や事務所内の伝達事項を随時確認するようにしました。

- ・管理者会議：毎月

リモートで参加し、事業報告と共に、法人全体に関わる討議に参画しました。

【研修実施報告】

- | | |
|------|-------------------------------------|
| 4 月 | 法人・事業所 2023 年度事業計画について（法人本部より説明・討議） |
| 5 月 | 食中毒予防について |
| 6 月 | 緊急時の対応について |
| 7 月 | 身体介護実践研修 |
| 8 月 | 倫理及び法令遵守研修 |
| 9 月 | 認知症について |
| 10 月 | 感染症対策について |
| 11 月 | 災害時について |

4月を除き、集合研修を行うことができず動画視聴や資料確認などを通し研修としました。

以上