

社会福祉法人悠遊

2015 年度事業報告、2016 年度事業計画にあたって

社会福祉法人 悠遊 理事会

■ はじめに

● 2015 年度の介護保険制度改定及び介護報酬の改定は、第 6 期の介護保険事業計画に基づき徐々に進められていますが、各市町村の進捗の違いが有り、翻弄されています。利用費用の 2 割負担は 8 月から開始されましたが、その確認作業の対応に追われ、期中でのマイナンバー制度の導入など複雑化しています。さらに年度末ぎりぎりでの新総合事業の開始など、事業所のみならず、ご利用者、ご家族への影響は図りえません。

・ しかし、団塊の世代の 75 歳を迎える 2025 年は間近に迫っています。社会保障費の増大は支える側にも限界に来ています。経済の好循環をつくれるはずであった「新 3 本の矢」（新安部のミクス）は世界的な金融情勢の不安定化も相まって閉塞状態です。消費税 10% の見通しも今やあやふやな状態といえます。突然出てきた一億総活躍社会の提起はこれまで表面化してこなかった市民の怒りをますます増大化させ、場当たりの対応に迫られています。当てにできる政治と政策が揺らいでいます。今こそ市民一人ひとりが「当事者主権」を発揮し政策の構築と事業継続の責任を持つことが必要となっています。

1. 昨年策定した新たな中長期計画《2015 年～2019 年中長期計画》に基づき、今年度はスタートしました。

① 中長期計画で、この 5 年間で目標としていることの骨子は、以下の通りです。

- ・ 全事業所において悠遊安心システム（生活クラブ安心システム）を基軸としたケア体制の実現を目指します。（10 の基本ケアの確立）
- ・ 現在のサービス事業及び今後新規に開設するサービス事業については相互に連携し、24 時間 365 日を通じてケアできる体制を目指します。
- ・ 拠点ごとに悠遊安心支援システム（生活クラブ安心支援システム）の構築を実現し、さらに地域の多様な資源とともに地域包括ケアシステムを実現し、高齢になっても、障害であっても、子育ての方々でも、就労困難なの方々、生活困窮者の方々であっても大勢の市民の方々と一緒に安心して過ごせる「まち」の実現を目指します。
- ・ 財務体制の安定化を継続するために、各事業所での収支目標を明らかにしたうえで、生活クラブ・ケアセンター世田谷の事業運営の安定化を最優先とし、西東京、生活クラブ・ケアセンター世田谷の各拠点で収支が黒字化し、最終法人として**収支差 3%**を目指します。

② 今年度進めてきたことは、以下の内容によります。

- ・ 7 月に設立した生活クラブ安心システムについては、3 社福による「10 の基本ケア」を中心にリーダー研究会、技術等修得研修会への参加により法人内においても推進体制を明確にし、西東京では 5 回の実践研修、各事業所での座学編を進めました。さらに奈良のあすなら苑に職員を派遣し、より実践的な研修にのぞみました。3 月には研究交流集会において、参加法人の様々な活動を共有化する機会を得て、自らの法人での進め方について検討する機会としました。世田谷においては人員確保を優先し業務運営の安定化のため、2 月からのスタートとしました。実践編と座学編を各事業所

で定着させていくこと、自らが自信を持って「10の基本ケア」を実践し語れることによってケアの向上を目指します。

<2015 年度事業報告>

1. 法人活動状況

(1) 法人理念、法人組織体制に基づく事業執行を行いました。

- ・ 法人の全体事業所数は、西東京事業所として 5 事業 1 受託事業（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、支援サービスいずみ、泉町地域包括支援センター、デイサービス悠花）生活クラブ・ケアセンター世田谷として 3 事業（小規模多機能ホームみんなんち、グループホームちとせ、支援サービスちとせ）と合わせて、8 事業所 1 つの受託事業です。職員数は 160 人（2016 年 3 月 31 日現在）となっています。

(2) 新たなネットワークとの連携

- ・ 2015 年には生活クラブ安心システム連合への加盟により、改めてケア体制を「10の基本ケア」を中心としてすすめる事としました。あすなら苑の大國氏の研修会をスタートに法人内に推進体制を作りました。これまでの 3 社福での研修会を通じて、全職員参加の実践編、座学編を繰り返しておこなっています。（西東京は 10 月より）ケアセンター世田谷については、業務安定を優先して 2 月からの実施としています。さらに 3 社福での共通課題としての新卒者採用の合同セミナーへの合同参加やシステムの検討、その他課題の共有化を行い、検討を進めています。
- ・ 安心システムユナイテッドについては 10 月、2 月の研究会等へ参加し、今後の社会保障に関する情報収集や次期介護保険制度の動向、地域支援のあり方等について学習し議論を重ねています。

(3) 東京における生活クラブ運動グループとの連携強化

- ・ インクルーシブル事業連合の活動：インクルーシブル事業連合は福祉による地域社会づくりをめざして、生活クラブ運動グループ各団体が参加しています。各団体からなる運営委員会を中心にまちの縁がわ推進委員会、子育て支援委員会を専門委員会としています。昨年検討された日野市にある高幡台団地未利用地活用についてはその後進んでいません。生活困窮者自立支援に向けた事業における家計相談支援事業について生活クラブ生協が府中市で受託しました。市民型助け合いの仕組みとして安心ネットワーク構想実現に向け、各地域で検討が始まりました。地域たすけあい福祉基金である「インクルファンド」については今年度 2 団体の支援をしました。今後も生活クラブ運動グループの一員としてその運営に携わり、その実績や経験をもとに新たな地域福祉社会の実現に寄与していきます。

(4) 生活クラブ・ケアセンター世田谷の事業運営の安定化に向けて

- ・ 生活クラブ・ケアセンター世田谷は開設後 3 年目を迎えました。グループホームちとせでは入退去者もなく安定し、稼働率も高水準で推移しています。一方徐々に介護度が高まりケア対応の充実が求められてきました。職員の安定した確保が難しく派遣職員を投入しています。そのため職員間のケアの統一、情報の共有化等に力を注ぎました。小規模多機能ホームみんなんちでは、常勤職員を複数採用しましたが、その後退職もあり通い・訪問・泊りと組合せ、弾力的なサービス提供のために職員体制を整えることが引き続き課題です。利用登録者も年度当初 19 名でしたが現在 17 名となっています。

- ・ 2つの事業所とも職員の確保と定着が最優先としています。そのためにも人材の育成体制（運営課題、研修体制の整備等）を早期に組み立てなおすことが急務です。また小規模多機能ホームみんなんちでは多様なサービスが対応できる職員及び、夜勤勤務できる職員確保が最優先課題です。運営課題については、今年度も福祉サービス第三者評価を受審していますので、改善事項について対策を明確化し一つずつ丁寧に対応していくことが必要です。
- ・ 地域密着型サービスとして隔月で運営推進会議を開催し、事業所の運営状況、地域の活動、行政情報など参加者より様々なご意見を頂きました。家族会についてもグループホームちとせは3回開催しました。毎回大勢のご家族にご参加を頂きケア内容やボランティア活動等のご意見、家族会での企画行事への参加等積極的に関わっていただいています。小規模多機能ホームみんなんちにおいて4回家族会を開催し、家族同士の交流が広まりつつあります。
- ・ 支援サービスちとせも各地域のあんしんすこやかセンターを中心に営業活動を重ね、多くの新規ご利用者の紹介をいただきました。この2年間の誠実な業務遂行で切れ目がないご紹介をいただいています。年度当初から職員体制2名となりました。

(5) 今年度の介護保険改定により、各事業所でのサービス水準を高め利用者の安定確保と稼働率の向上を目指しました。

- ・ ケアセンター世田谷の事業安定をすすめるために、財務的に西東京事業所が後押しをしてきました。しかしデイサービスいずみ利用者の減少、訪問サービスいずみの稼働率低下と厳しい状況でした。一方グループホームちとせの稼働率の安定化と小規模多機能みんなんちの収支の好転があり、2次の補正予算により収入計画の達成が見込まれます。

(6) 地域包括ケアシステム

- ・ 西東京で進められてきた、徘徊模擬訓練を今年度より法人事業と位置づけ、新たに保谷小学校をお借りして実施しました。今年も大勢の地域市民、行政、他事業所等の方々の参加により、地域でささえあう理解が広がりました。その後他地域での活動に広がっています。地域合同防災訓練も消防署のご協力により地域の関心が広がりました。地域包括支援センターが企画した、地域の高齢者施設をお借りした歌声喫茶、「かいご塾」は、地域活動の新たな創出となりました。法人として地域包括支援センターを受託している強みを活かし、さらに生活クラブ運動グループとの連携のもと、多様な活動を進めていく必要があります。
- ・ 世田谷では今年度認知症カフェの補助事業により、9月より月一回の事業を開始しました。ケアセンター世田谷ご利用の方々やご家族のみならず、地域の皆様の参加も増えつつあります。介護相談のみならず、あらゆる世代の交流の場としていくことが必要とされます。

(7) 理事会、評議員会開催

① 役員状況

- ・ 2016年3月31日現在の理事・監事は以下の通りでした。

理事長	鈴木 礼子	元多摩きた生活クラブ生活協同組合理事長、看護師・保健師
理事	知念 俊昭	医師 グループホームいずみ協力医
理事	蓮見 進	元小平市介護保険運営協議会委員
理事	池田 敦子	特定非営利活動法人 VIVID 代表理事

理事	小林 徹也	生活クラブ生活協同組合常勤理事(たすけあいネットワーク事業部長)
理事	望月 利將	元西東京市社会福祉協議会事務局長
理事	伊藤 隆志	社会福祉法人悠遊統括責任者
監事	秋山 孝之	税理士
監事	堀口 悦子	西東京市民生・児童委員

- ・ 理事会の開催
- ・ 第101回 2015年4月1日
理事長の互選。理事長の職務代理者の選出。
- ・ 第102回 2015年5月27日
2014年度事業報告、決算。監査報告。資産総額の変更登記。定款細則の改定。役員報酬規程の新設。夏季賞与。生活クラブ安心システム連合への加盟。就業規則変更。訪問サービスいずみ管理者の任命。
- ・ 第103回 2015年10月7日
第一次補正予算。寄付金の件。冬季賞与。
- ・ 第104回 2014年12月18日
第二次補正予算。小規模多機能ホームみんなんち給与規程の改定。社会福祉法人悠遊非常勤職員給与規程の改定。西東京事業所厨房修繕に伴う修繕積立金取り崩しの件。支援サービスいずみ・泉町地域包括支援センター管理者の任命。
- ・ 第105回 2016年3月30日
2015年度事業報告(案)。2015年度決算見込予測報告等。2015年度決算見込み。2015年度修繕積立金の実施。年度末職員期末手当の支給。第3次補正予算について。2016年度事業計画(案) 2016年度予算計画(案)。2016年度役員報酬。2016年度予算計画(案) 就業規則、給与規程の一部改定。職員行動基準書(案)

② 評議員の状況

- ・ 2015年3月31日現在の評議員は以下の通りでした
- | | | |
|-----|-------|-----------------------------|
| 評議員 | 堀田 英子 | 元社会福祉法人悠遊理事長 |
| 評議員 | 清水 浩子 | 前社会福祉法人悠遊理事長 |
| 評議員 | 神戸 亜子 | 元社会福祉法人保谷市社会福祉協議会評議員 |
| 評議員 | 森下 典子 | NPO法人プラス・ド・西東京事務局長 |
| 評議員 | 野方 規子 | NPO法人ACT保谷たすけあいワーカーズハミング理事長 |
| 評議員 | 鈴木 礼子 | 社会福祉法人悠遊理事長 |
| 評議員 | 富永 文子 | 多摩きた生活クラブ生協理事 |
| 評議員 | 野口 桂子 | デイサービスご利用者ご家族 |
| 評議員 | 蝦名 和美 | 企業組合ワーカーズコレクティブ結女 |
| 評議員 | 鈴木 守 | デイサービスいずみボランティア |
| 評議員 | 森川 礼子 | 元世田谷区議 |
| 評議員 | 真鍋五十鈴 | 西東京市主任児童委員 |
| 評議員 | 荒川 月子 | 23区南生活クラブ生協理事 |

評議員 赤堀 和子 グループホームご利用者ご家族
評議員 伊藤 隆志 社会福祉法人悠遊統括責任者

- 評議員会の開催
- 第60回 2015年5月26日
2014年度事業報告、決算。監査報告。資産総額の変更登記。定款細則の改定。役員報酬規程の新設。夏季賞与。生活クラブ安心システム連合への加盟。就業規則変更。訪問サービスいずみ管理者の任命。
- 第61回 2015年10月6日
第一次補正予算。寄付金の件。冬季賞与。
- 第62回 2015年12月15日
第二次補正予算。小規模多機能ホームみんなち給与規程の改定。社会福祉法人悠遊非常勤職員給与規程の改定。西東京事業所厨房修繕に伴う修繕積立金取り崩しの件。支援サービスいずみ・泉町地域包括支援センター管理者の任命。
- 第63回 2016年3月29日
2015年度事業報告（案）。2015年度決算見込予測報告等。2015年度決算見込み。2015年度修繕積立金の実施。年度末職員期末手当の支給。第3次補正予算について。2016年度事業計画（案）2016年度予算計画（案）。2016年度役員報酬。2016年度予算計画（案）就業規則、給与規程の一部改定。職員行動基準書（案）

(6) その他機関会議

- ① 法人経営会議：法人全体の経営、運営に関して協議し、各事業所が取り組むべき事項の検討を行いました。生活クラブ運動グループとしてインクルーシブル事業連合における懸案事項を調整しました。次期中長期計画の策定は介護保険制度の大幅な改定を見据えた国、都等の行政の動向や業界動向など広範な情報収集とその情報の受発信を丁寧に行うことが課題です。
- ② 管理者会議：月次方面別に開催しました。法人全体の経営・運営・人事状況等の報告と共に各事業所の事業運営について協議検討しました。特に事業実績状況については予算計画に対しての管理者の分析能力が高まり、点検、対策が明確化し各事業所間の協力関係ができてきました。また、年1回合同管理者会議を開催しています。
- ③ 防災対策委員会・危機管理委員会：西東京事業所では社会福祉施設相互災害協定に他事業所の防災訓練の見学を実施しました。また、グループホームいずみの地域活動としての一環として地域合同防災訓練を開催し西東京消防署の協力によりAED装着訓練、消火器操作訓練を実施しました。各事業所では毎月避難訓練を実施し、地震・火災発生後の初期の対応について改めて確認する訓練としました。総合防災訓練を方面別に行いました。西東京自衛消防審査会に参加しました。
- ④ 教育研修委員会：今年度より東京都社会福祉協議会による階層別キャリアアップ研修に延10名を送り出し、認知症実践者研修には4名の職員を参加させることができました。さらに「10の基本ケア」については法人推進会議ですすめています。一方専門研修については各事業所で個別研修計画に基づき進めました。今後は積み上げていく研修の効課を個別のレベルアップから事業所並びに法人の力量アップにつなげていくことが課題です。各種資格取得に向けた受験料の補助をおこないました。
- ⑤ 苦情対応委員会：各事業所の苦情対応の報告や内容の把握に努め、適切な対応がされているか進

抄を確認しました。

- ⑥ 環境整備委員会：事業所の環境整備委員会より提案された事項について随時検討しています。予算等との整合性を判断し優先順位を決めながら執行しています。災害対策に向けた環境整備については、年度毎の方針を決めより強化していくことが課題です。
- ⑦ 労働安全衛生委員会：健康診断後の産業医を交えて職員の健康管理状態の把握や感染予防については、職員の健康診断結果に基づく 2 次検査の勧奨を進めると共に、夜勤者の健康診断は年 2 回とし、職員の健康の健康状態の把握煮努めました。
- ⑧ 行事实行委員会：今期は統一した行事開催がなかったため開催されていません。
- ⑨ 生活クラブ安心システム推進会議：生活クラブ安心システムの推進に当たって、理事長を中心に運営委員、リーダー研究会メンバー（拠点合同）並びに技術修得等研究会メンバー（拠点別）の推進体制を作りました。西東京では 10 月より「10 の基本ケア」の実践編、座学編を繰り返し実施しています。世田谷では次年度 5 月から実施予定です。

2. 法人・事業所共通活動報告

(1) 法令順守

- ① 事業所の契約に基づくサービス提供が適切に行えているかが最も重要です。
- ② 「介護サービス情報公開制度」には 8 事業所が受審しました。「福祉サービス第三者評価制度」については（西東京 4 事業所、世田谷 2 事業所）が受審しました。この受審を元にサービスの情報公開をご家族だけではなく広く地域等にも公開しています。現在改善項目について各事業所で検証し、優先順位を付けて改善していきます。法令で定められている研修の年度企画をたてましたが、実施できた事業所と出来なかった事業所もあり、今後の研修の進め方において課題とされました。高齢者を取り巻く環境はますます厳しさを増しています。虐待や権利擁護の研修はますます必要とされています。法人として全体で研修を繰り返しておこなうことが必要です。
- ③ 介護保険制度を含めて諸制度の改定等その都度確認が必要です。労務法規等については特に管理者研修、中堅リーダー層の研修を強化する必要があります。また日常の法令順守については、法人事務局が各事業所を支援し点検しています。（契約書、個人情報保護、各種届出等）

(2) 法人全体での危機管理（事故対策・防災対策・感染症対策等）

- ① 事故対策・苦情処理第三者委員会
 - ・ 法人全体のご利用者の安全対策・人権等について、事故や苦情等各事業所での対応状況や対策等について第三者委員の方に客観的アドバイスをいただき、再発防止を図る機関として「事故対策・苦情処理第三者委員会」を設けています。6 月、12 月に開催し個別の事故や苦情における適切な対応方法等についてご意見をいただき、特に職員の人員的ミスに伴う事故の再発防止について重点としました。改めて事故対策から事故予防に向けた取り組みが重要となります。
- ② 災害対策
 - ・ 法人全体の重点課題としています。毎月の避難訓練はデイサービス、グループホームでは火災と地震と各月に分けて実施しました。法人としては西東京、世田谷と拠点ごとに総合防災訓練を行っています。西東京では例年以上に規模を拡大し、消防署の指導の下実施しました。法人全体での緊急時の連絡体制、装備品の設置が遅れています。早期の対応が必要です。
- ③ 感染症対策

- ・ 西東京において冬季にデイサービスいずみでのインフルエンザ感染、グループホームいずみでの感染症胃腸炎が複数発生しました。換気と手洗いを徹底して進めましたが課題を残しました。またノロウイルスの処理についても全員研修としました。発生以前の予防対策が必須となります。職員の自覚と共に環境の見直しが必要です。拡大の防止、発生の予防と職員間の意識向上とマニュアルの徹底を図ることが必要です。

(3) 法人・事業所として地域活動と常にオープンな運営を目指して

- ① 法人主催の地域活動として、9月に住吉小学校体育館をお借りし7回目の「徘徊模擬訓練」を行いました。認知症の方が行方不明になったことを想定し地域の方々が協力し合いその行方を捜しながら声を掛け合う訓練です。認知症の方のご家族、施設職員、地域のボランティアさん、地域市民等様々な方が80名ほど参加しました。探し出すという行為だけではなく、声を掛ける工夫など認知症の方が普通に「散歩」している延長線で見守ることの大切さを学びます。これを機会に市内の他地域でも開始されました。災害は思わぬ時に起こります。今年で4回目となる「地域合同防災訓練」を11月に実施しました。グループホームのご利用者を中心に、多くのボランティアさんや地域市民の参加がありました。消防署のご協力を得て、AED（自動体外式除細動器）の操作指導による実演と体験、消火器の使用方法和実演等を行いました。日頃からの訓練を積み重ねることが大切です。
- ② 事業所としては、ケアセンター世田谷において8月に夏祭りを開催しました。ご家族の協力によるバザーをはじめ、職員が頑張った模擬店、ご利用者だけではなく地域の施設の方、地域の方からの応援をいただきました。1月のデイサービス悠花、3月のグループホームいずみでの餅つきは恒例となりました（1月に予定していたデイサービス悠花の餅つきは悪天候が予測されたため中止としました）何時もつき手の確保に苦労しますが、今年もボランティアさんが我もわれもと集まっていただきました。そして忘れてはならない、JA東京みらい婦人部の方々には餅つきの後の調理やグループホーム恒例のうどん作りにお手伝いいただいています。地域の高齢者が集う場づくりとして、泉町地域包括支援センターが中心となり「いずみサロン」「すみよしサロン」の活動を実施しました。毎月1回地域の高齢者を交えて昼食会を開催し、グループホームいずみやデイサービス悠花のご利用者も参加しています。パスレル保谷では毎月1回「健康カフェ」として日頃の健康相談なども受けています。地域との交流の場が広がりました。
- ③ 地域に発信する情報は、常にオープンであることです。さらに日々のサービスの質を問うことも大切です。「介護サービス公表制度」「福祉サービス第三者評価」は自己評価と共に専門的な評価としてその受審結果を常にオープンにします。グループホーム、小規模多機能型居宅介護における運営推進会議は3ヶ月毎に行政、市民、専門家の方々から様々なご意見をいただく機会として、そして家族会も大切なサービス評価の機会として開催しています。
- ④ 将来の福祉の人材育成を目指して、今年度も大学・専門学校実習生の受け入れ、近隣小中高等学校の見学・実習等の受け入れを行いました。実習を経験する学生にとってはより生きた学習の経験として、小中学校・高校の体験学習は高齢者と接する機会として、より身近に感じてくれていると思います。また、近隣の保育園の園児たちとの月1回の交流もありご利用者にとって楽しいときを過ごしていただいています。今後も継続して実施していきます。東京都の補助事業として職場体験事業に参加しました。グループホームいずみ、デイサービスいずみを中心に7名の体験者を受け入れました。

- ⑤ 私たちはこれらの活動を通じて社会福祉法人として地域の方々と共に安心して住み続けられる地域づくり(まちづくり)を今後も進めていきたいと思ひます。そのことが高齢者、子どもたち、障害のある方々、そして大勢の市民の方々にも必要な存在としてあり続けるために、社会福祉法人が使命とする重要な活動といえます。
- (4) サービスの質の向上を目指した人材確保、人材育成、人事制度
- ① 例年以上に人材確保が厳しい年度でした。ハローワーク、福祉人材センター、人材紹介、折込広告等を利用しました。福祉人材合同説明会、せたがやお仕事説明会への参加も進めました。有料就職サイトについても今年度複数利用しています。様々な媒体による求人活動を進めていますが恒常的な人材不足は解消されていません。特に世田谷方面では近隣に新たな施設が次々と建設され人材不足はますます顕著になっています。上半期、下半期にケアセンター世田谷において、採用面接会を開催していますが予定の採用者数の確保には至っていません。さらに 24 時間、365 日切れ目無くサービスを提供していくには、夜勤を含むシフト制の勤務が求められますが、それも困難の要因となっています。シフト制のあり方も様々な短時間労働(非常勤職員)を組み入れた検討が必要となつてきています。新卒者採用を進めるために、2017 年度採用を目処に、生活クラブ安心システムの 3 社福において合同セミナー会参加を計画しています。
- ② 福祉事業においては認知症高齢者・障害を持った方々との対人コミュニケーションが非常に大切であること、一方ケア力としての専門性も要求されます。高い倫理性も求められるため、系統だった人材育成が必要となっています。そのために今年度より東京都社会福祉協議会におけるキャリアアップ研修として階層別研修に常勤職員を中心に参加させました。初任者研修、中堅職員研修、指導職チャレンジ研修、管理者層研修等 10 名が参加しました。その他認知症実践者研修 4 名、管理者研修 1 名、リーダー研修 1 名に参加させています。ケア力の向上については、「10 の基本ケア」の習得を基本に全員が実践編(感染症対応、床に足をつける)を通じて学び、座学編ではその意味を深めていくことを職場単位で進めています(西東京) 今後はこれらを基本に系統だった人材育成を丁寧に進めることとします。各事業所では、事業所種別に応じた外部専門研修、個々の職員のキャリアアップに必要な外部研修への参加を積極的に進めました。生活クラブ・ケアセンター世田谷においては、運営体制がなかなか安定せず、十分な研修機会を設けることが難しく、系統だった外部研修への参加は出来ませんでした。グループホームちとせでは職員の全体会議での内部研修を計画的に実施しました。
- ③ 職員行動基準書を新たに作成し、法人理念に基づく基本姿勢、ケアの基本姿勢、その元に職員が果たすべき役割、社会人として組織人としての行動を明確にしました。
- ④ 人事制度については、非常勤職員の定年制(70 歳)を経過措置として設けて導入しました。常勤職員の定年者(60 歳)は 1 名で継続雇用となっています。資格処遇制度についてはこれまで一律であった手当を 4 段階制とし、また非常勤職員(介護福祉士手当)にも次年度より適用します。専門性を評価し資格取得へのインセンティブを発揮させる動機とします。研修を通じた人材育成の成果をより明確にしていくことにします。役割等級制度、人事考課制度の運用において研修参加、研修成果、そしてレベルアップと問題発見・解決能力の向上を今まで以上に評価していきます。管理者のマネジメント能力が大きく影響していきます。人を採用し育て成果を確認しあう、そうした職場風土をつくる必要があります。

- ⑤ 今年度も職員のキャリアアップの一つとして自己啓発を押しすすめるものとして、資格取得を奨励する制度を設けました。法人として資格取得合格者に対して受験料を補助する仕組みの利用を積極的に呼びかけました。今後資格取得に向けた後押しの仕組みを充実させることが課題です。
(2015年度の各資格取得者：介護福祉士5名)

3. その他の活動

(1) ボランティア活動について

- ① 2016年3月末において西東京のボランティアの登録者は130名です。今まで活動されてきたボランティアさんが新しいボランティアさんを連れてこられています。一方でご家族の子育てや介護、ご自身の高齢化等で中断される方もいらっしゃいます。西東京ではこれまで培ってきた経験と人のつながりを生かして、継続的な活動が続いています。生活クラブ・ケアセンター世田谷では徐々にボランティアさんも増えつつあります。地域の情報収集の中で新たな人のつながりを作ることが必要とされています。一方たすけあいワーカーズえん千歳台が継続的に進めている「いっしょにごはん」では人の広がりが少しずつ増えています。

- ・ 2015年5月27日西東京ボランティア交流会

ボランティア参加20名、職員5名、泉町地域包括支援センターによる「地域の見守り活動」の説明を行い、年度の法人活動・事業所活動の概要説明と協力をお願いをしました。

- ・ 2016年1月16日(土)

ボランティア参加者42名、職員22名が参加しました。功労ボランティアさんへの感謝状贈呈(2人、1団体)職員との懇親をしました。

- ・ 今後は生活クラブ・ケアセンター世田谷でのボランティアを担う方々を増やすことが課題です。

(2) 企業組合ワーカーズコレクティブ「結女」、NPO・ACTたすけあいワーカーズコレクティブえん千歳台、コミュニティレストラン「木・々」との協力と連携体制

- ・ 2つのワーカーズとは、双方の事業方針の進捗について協議会を通じての情報交換、共有化を行っています。法人の特徴である生活クラブ生協の「安全な食材」を基本に安心して食事をしていただくことに大きく寄与しています。法人の中・長期計画に向けた理解と協力、ワーカーズ結女においては、主力事業である配食サービスについての展望と双方の協力体制の強化が今後西東京での地域福祉におけるまちづくりの推進と位置付けています。ワーカーズえん千歳台とは、小規模多機能ホームみんなんち及びグループホームちとせへの食事提供等について随時協議を進めています。
- ・ コミュニティレストラン木々については引き続きデイサービス悠花の食事提供をお願いしています。昼食時に散歩がてらご利用者が食材を取りに行く等ケアの一環とし、さらには町の中での顔見知りが増えることに広がっています。

(3) 後援会組織の「社会福祉法人悠遊をささえる会」との協力と連携体制

- ・ 会報「ゆう&愛」を年2回発行し、悠遊の活動を側面から応援していただいています。昨年11月9日開催された「西東京市民まつり」では、ご利用者、ご家族等から拠出していただいたバザー品を販売し、売上金をご寄付いただきました。現在33名の会員と3つの団体会員の方が参加し、悠遊と共に地域に福祉の和を広げていく良きパートナーとして活動しています。

4. 財務状況

- ① 法人として事業の安定、事業継続はご利用者だけではなく、ご家族、職員そして市民から託された使命です。そのためにはサービスの質を確保し向上させるためにも財務の安定化は欠かせません。各事業所の予算計画の達成を第1義として臨みました。各事業所の方針をひとつひとつ丁寧に点検し、予算計画と対比し予測課題に取り組み職場ごとに共有化する、この繰り返しができる事業所風土となるよう努力しました。
- ・ 予算計画達成度は法人合計 513,055 千円（当初予算対比 99.7%）サービス活動増減の部収益合計 523,221 千円（当初予算対比：100.5%）一方サービス活動増減の部費用は、492,916 千円（当初予算対比：98.7%）経常増減差額 28,921 千円（当初予算対比：146.0%）となり、当期活動増減差額 28,921 千円（当初予算対比：162.4%）のプラスとなる見込みです。
 - ・ デイサービスいずみは昨年からの利用者減少傾向が続き計画達成は厳しい状況となりました。9月の評議員会・理事会において全体の利用計画見直しを行い第一次補正予算としました。利用者ニーズの多様化が多種多様なデイサービスの出現と相まって利用の分散化がすすみ、新規利用者の確保が減少してしまった結果です。10月以降生活相談員がケアマネ事業所を訪問して営業を強化し、下半期は回復傾向となりましたが、年度を通じて大変厳しい状況でした。利用者ニーズの変化、デイサービスいずみの特徴は何かが問われています。改めて私たちのサービスの質を問いながら、利用者ニーズにどのように応えていくのか早急な検討が必要とされています。
 - ・ 訪問サービスは期中で管理者の交代がありサービス担当責任者の役割の見直し、能力開発の向上を優先しました。登録ヘルパーの確保と稼働時間の確保が難しくまた、12月からのサービス担当責任者の減員が予測されたため、事業計画の見直しをおこないました。体制整備と拡充を進めると同時に稼働時間の安定化という2つの課題を同時に推進することが課題です。
 - ・ グループホームいずみは、稼働率 98%と計画を上回りました。今年度は退所者がなく、皆さんお元気で過ごされました。介護度が高まるにつれ、重篤化していくご利用者に対してのケア力を高める必要があります。さらにこれまで広げてきた地域との関係性を法人の拠点として、地域包括ケアシステムとして組み立てていくことが急がれます。
 - ・ 支援サービスいずみは、常勤4名とし、非常勤2名の人員配置で予算計画を立てました。12月での管理者退職交代、年度末での常勤職員の減員があり、請求件数が減少せざる負えない状況となりました。一人ひとりのケアマネの力量を高めご利用者、ご家族のご要望をお聞きしながら、ご利用者の自立支援に向けたケアプランの作成を中心に様々な支援をしていくことが求められます。これまで以上にサービスの質を高めご利用者より信頼される事業所となるように努めます。
 - ・ デイサービス悠花はご利用者数が定着し、利用実績も計画を達成しています。設備（広さと風呂等）の面で改善要望が出ています。可能な限りでの環境整備が必要となっています。認知症の方が小規模なデイサービスで過ごせること、地域との関わり合いを大切にしてきたことなどがその信頼を得てきた成果と言えます。
 - ・ 泉町地域包括支援センターは高齢に限らず様々な相談が持ち込まれてきます。3職種（主任ケアマネ、社会福祉士、看護師）が連携しながら解決に向けた対応をしています。地域包括ケア

システムを構築するための要としての役割が重要とされています。12月末に管理者交代があり新体制となりました。職種間の役割と協力体制がかぎとなります。新年度より体制強化のため配置人数1名の増加となります。

- ・ グループホームちとせも今年度の新たな入退居はなく稼働率98%で推移しました。職員補充が危急の課題です。サービスの質を更に高め、ご利用者・ご家族の協力を得ることによってその特徴を生かしながら地域から信頼される事業所になるよう引き続き努力していきます。
 - ・ 小規模多機能ホームみんなんちは利用計画の達成はできませんでした。年間を通して、登録者数の確保ができず最終月17名と低調でした（年度計画21名を目標にした）コアとなる常勤職員を採用したものの、役割分担体制の未整備、ケア方針の統一化など職員間の連携が取れず、安定した受け入れ態勢が解決していません。また、サービス利用も訪問回数が増大し、対応に苦慮しています。小規模多機能の特徴を生かしたケアプランをご利用者、ご家族に提示し、職員間でケア会議を丁寧に行いケアの統一化を図ることが急がれます。同時に職員の確保が急がれます。全日のサービス提供が確実にできる体制を早急に組み立てることが必要です。
 - ・ 支援サービスちとせは、職員2名体制となりました。現在要介護38名の請求件数があり、認定調査を月次平均4名程度受託しています。2月には新規で6名の依頼がありました。近隣のあんしんすこやかセンターからの信頼も高まり、当てにされる事業所となってきました。
 - ・ 全事業所において、利用者ニーズの変化への対応、職員人員体制の確保と育成が最重要課題です。2015年度よりの介護報酬改定は介護報酬の削減により厳しい状況が予測されます。計画数値を達成させるために全職員が一致して改めて法人理念を実現させるために、各事業所でのケア体制の整備を急ぎ、期待されるサービスの提供を推進することが求められています。
- ② 昨年に引き続き介護職員処遇改善手当を全職員に支給しました。
(全職員総支給額●円、法人支出分●円)
- ③ 法人として各事業所の事業規模を見極めること、法令に基づく事業運営をするための適切なサービス提供の範囲を決めること、それに基づく職員人員配置数の設定を行うなど財務の基本設計を年度当初に明確に決めておくことが大切です。事業所においては改めて事業方針の明確化とそれに基づく数値計画の達成を最大限追及することが必要といえます。
- ④ 今後の事業の運営の安定化を図るための積立を行いました。
2015年度には、引き続き今後長期に必要な修繕費積立金として15,180千円を積み立てました。今後も事業を継続的に安定的に進めるために、必要な積み立てを行います。

2015年度デイサービスいずみ事業報告

デイサービスいずみセンター長 小畑理恵子

【事業報告】

1. 新規利用受入れは、特に今年度は多様な生活相談員が地域の居宅事業所へ赴き、空き情報や「いずみ通信」を持参し受け入れ強化を推し進めました。また送迎範囲を拡大し効率的な送迎に心がけること、時間短縮などご利用者の要望に応えてきました。さらに1日の入浴者数は最大16名まで受け入れました。受け入れ人数の調整を迅速に行いました。地域でのデイサービスの多様化により、安定した利用人数の確保は厳しい状況です。
 - ・ 受入れ実績:(新規利用者数)35名(3/8現在)(終了利用者数)44名(3/8現在)
 - ・ 「待ちの介護」については、日々のヒヤリハットや事故報告からご利用者自身の持っている力を見極め、次のケアに生かす取り組みを行ってきました。職員会議の中でグループディスカッションを行い検討しました。いずみ通信は日々の活動をわかりやすく伝えられるよう、写真を多く取り入れさらに見やすい工夫をしています。
 - * 「デイサービスいずみの利用人数を増やすために私たちができること」を全職員全員で検討しました。現状の一日流れは大きく変更することなく、サービス内容については常に探求していくこと、環境整備や接遇力の向上は継続していきます。
2. ご利用者・ご家族のニーズを聴きとる機会をより多く設け、ご利用者主体のサービス作りを行います。
 - ・ 今年度も家族交流会を2回、家族参観日を2回、勉強会(認知症サポーター講座 包括職員に講師を依頼)を実施しました。ご利用者の普段の様子を知り、ご家族の悩みや不安の軽減や、デイサービス内でのご利用者の様子をご家族に知って頂き、情報交換のいい機会になりました。今後もより良い情報が提供できるよう検討していきたいと思えます。
3. 通所介護計画の整備を生活相談員を中心に行ってきました。介護目標を明確にすることでご利用者一人一人を知り、それぞれの目標に沿ったケアを行い、再度検討を重ねるという事が意識を持って行えていると思えます。通所介護計画書の整備については、今後も意識を持って整備していく必要があります。
4. より質の高いサービスの提供を行うため、「ケア基準書」を活用し、職員研修の充実をはかります。
 - ・ 「ケア基準書」については原案をデイサービスいずみバージョンに書きかえることができませんでした。
5. 各職員は自らも積極的に知識・技術の向上に取り組み、専門職としての意識を高めます。
 - ・ 研修実績については別途

【事業目標】

- * 介護報酬:64,686,751円(前年比:103.9%、計画比:97.9%)
- * 一日当たりの平均利用者人数:31.58人(前年比:96.4%、計画比:100.79%)
- * 平均介護度:2.23(前年:2.04)
- * 一日当たりの介護報酬:308,617円(前年比:103.7%、計画比:97.7%)

【各会議・委員会実施報告】

6. 各種会議の実施

- ① 職員会議は、毎月定例で全職員参加のもと実施。事業計画に沿って、各月の事業点検、業務上の問題点課題を話し合い、解決していく。大きなテーマについてグループディスカッションを通じて意見を出し合い問題解決を図る。「10の基本ケア」座学編として5W1Hを話し合い、各項目の認識の一致とケアの進め方を討議していく。
- ② その他常設会議、委員会
 - ・ 常勤会議、危機管理委員会、年間行事企画会議、教育研修・ケア向上委員会、環境整備委員会、家族交流会担当会議、食事会議、運行者会議、防災委員会
 - ・ 全職員が役割をもち、各委員会で検討された内容、企画、課題を常勤会議に諮り、事業計画に合わせてスケジュール化、実施計画を策定する。毎月の職員会議ではその実施、実施後の反省をしていく

【研修実施報告】

1. 今年度の合同研修は、以下通りです。
 - ・ 火傷について。食中毒、介護保険制度、認知症、接遇・マナー研修、「10の基本ケア」(おう吐物処理)、虐待ミニ研修、新総合事業について、口腔ケア
7. 個別派遣研修については、以下の通りです
 - ・ 中堅職員研修、スーパービジョン、中核人材、指導職チャレンジ研修、認知症実践者研修、管理者研修(東社協)感染症予防・転倒予防、在宅酸素(看護師)あすなら苑「10の基本ケア」風の村「10の基本ケア」(派遣研修)

【年間行事・コンサート企画等実施報告】

1. 年間の行事

- ・ お花見ドライブ(3月末より)、端午の節句 おやつ作り(柏餅)、マジックショー、喫茶外出、北山公園外出、小平市ガスマジックショー、歌の花束コンサート、七夕 流しそうめん/おやつ作り(七夕ゼリー)、買い物外出、夏祭り、すいか割り、外食、お月見 おやつ作り(お月見団子)、敬老週間、歌の花束コンサート、大正琴発表会、マジックショー、外食、オープンカフェ、外食・菊花展(如意輪寺)、外食、平林寺外出喫茶外出、歌の花束コンサート、おやつ作り(クリスマスケーキ)、クリスマス職員コンサート、カラオケ大会、初詣(田無神社)、民謡イベント、新年おもちゃ箱コンサート、歌のコンサート、ベリーダンス、節分(福茶)、ひばりが丘中学校交流会、ひな祭り おやつ作り(白玉団子)、お花見外出(お弁当を持って文理台公園へ)
- ・ 毎月1日に避難訓練(火災・地震)を実施。
- ・ 毎月、誕生会を実施。
- ・ 外食、図書館外出等

3. 家族交流会

- * 年間を通してご利用者の意見を取り入れて企画実施。
- ・ 家族参観日:7/20(月)~25(土) 来所家族:1名、12/21(月)~26(土) 来所家族:3名
- ・ 6/17(水)「認知症サポーター講座」を開催(泉町地域包括センターに講師依頼)
- ・ 第1回 計3回開催。参加者:21名 10月28日、31日、11月3日
- ・ 第2回 計3回開催。参加者:17名 2月24日、25日、27日

【ボランティアの活動】

- ・今年度も昨年度より更に多くのボランティアの方々にご協力いただき、活動を活発化する事が出来ました。
- ・年間ボランティア参加者数(月間参加者人数)

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
144	143	144	162	127	163	155	145	125	157	131	134

- ・法人企画のボランティア交流会を2回実施(5月・1月)

【実習生の受け入れ】

- ・実習生の実習目的に沿って、知識や情報提供を行い、介護サービスの理解を広げる場を設けることが出来ました。
- ・日本社会事業大学 社会福祉士実習(包括にて受入れ):2名、教員免許取得者社会福祉施設介護体験8名(各5日間)、・中学校職場体験5校:13名、家政学院体験実習:6名(各1日)、東京都職場体験事業:5名

【地域との交流】

- ・今年も地域とのを深めるため、保育園・小中学校などとの多世代交流を積極的に行いました。また、地域の活動・行事に参加しご利用者の活性化をはかりました。
- ・今年度も和泉保育園との交流を継続して取り組むことが出来ました。園児とご利用者の直接的な交流を目指し、小テーブルに分かれての制作活動を中心に、作品をデイ内に展示する事ができました。
- ・保育園交流:4/23・5/21・11/20・1/21・2/9・3/15
- ・ひばりが丘中学校交流会:2/3(水)

【事業報告】

- ① ケアプランの作成については入居時、プランの変更時にご家族、ご本人、職員でサービス担当者会議を開催し、ケアプランの検討を行いました。定期的なケアプランの見直しについては十分とはいえません。空床を作らず、98%の移動率を維持する努力をしました。
- ② 画一的なケアに甘んじるのではなく、その方の今に至る生活歴、様々な関わり等、「その方自身に関心を持って、創造性を膨らませ、思考しながらケアにあたる」事を目標にしてきました。個々の ADL の確認、ケアプランの検討は全体会議、ユニット会議において、毎月検討し、入居者のあらゆるニーズに対応していける体制をつくり、柔軟性を持った運営をしていくことに心がけました。
- ③ 働きやすい働きがいある職場づくりを目指し、グループホームの事業目標と、方針を日常のケアに生かし、そのことを職員同士で評価し合うことに心がけてきました。研修や勉強会は外部研修以外に職員全員が参加できるように、職員全体会議にて外部から講師を依頼(大学教授、専門学校教授等)して認知症、口腔、リスクマネジメント等 3 回、内部講師の研修は 5 回開催し全職員のレベルと意識の向上を図る事を実践しました。「認知症ケアの専門性」においては昨年同様 3 回にわたり同大学の教授による講義や事例検討を行いました。また、市内 GH 分科会全体(市内 12カ所のグループホーム)での職員勉強会を夜間に行い看取り研修、コミュニケーションの方法についての研修に職員が参加しました。
- ④ 地域に根差し、‘誰もが住みやすいまちづくり’を行うことを目指し、家族会や地域運営推進会議の定期的な開催(全 6 回)や色々な行事(第 7 回目となる「徘徊模擬訓練」、地域合同防災訓練、地域合同夏祭り、地域合同餅つき大会通じて、積極的に情報の発信を行い地域に信頼される事業所を目指し実践してきました。
 - ・ 市内の多様な繋がりから、地域住民の方が主催するサロンやミニデイ、手作り教室、多世代交流事業として児童青年課との「うどんづくり」、地域の要望で始まった「地域と法人の合同防災訓練」も第 4 回目を開催しました。
 - ・ 地域運営推進会議主催による、地域の農協婦人部(JA 東京みらい みらいの会)、ボランティアさんとの春の「うどん作り」冬の「餅つき」、敬老会やクリスマスコンサートでは、地域住民の方、入居者とご家族が積極的に交流する事ができました。(それぞれ100名近い参加者がありました)
 - ・ 今年度 4 回目、家族会主催による「グループホームいずみ」バザー催され 6 万円の売り上げがあり、今年度の家族遠足のボーリング大会の景品、家族へのカレンダーの代金として活用しました。
 - ・ 西東京市 GH 分科会主催、西東京市後援による第7回認知症高齢者の為の「徘徊模擬訓練」には多くの泉町地域の住民の参加を促し、グループホームとしても積極的に参加しました。(保谷小学校を会場)
 - ・ 悠遊主催による、泉町地区の「徘徊模擬訓練」を独自に行い、地域住民、職員総勢 90 名の協働の活動を行う事ができグループホームも積極的に参加しました。
- ⑤ 法人内の他の事業所との連携を行い入居者へのサービスをさらに広げるための協力を進めてきました。
 - ・ 「悠遊をささえる会」主催の行事に参加したり連携を図りました。
 - ・ 年度末に行うグループホームのボランティア懇談会も開催し、協働のまちづくりの視点の意識も浸透して共に支え合う関係性を構築してきました。
 - ・ グループホームがここ数年取り組んでいる「地域と共に生きる」関係づくり、徘徊模擬訓練の意義等を伝え

る為に講師として東京都のフォーラムや品川区の研修の講師としてホーム長が出張する取り組みも行いました。

- ⑥ その他、日本社会事業大学福祉学部の学生のソーシャルワーク演習の授業(ホーム内の見学・質疑)は 17 名の生徒受け入れ(12月 18 日)、武蔵野大学の福祉学部の福祉入門演習の授業においては入居者 7 名が大学を訪れ入居者が講師として授業に参加し 40 名の学生と意見交換、交流を深める事ができました。

【事業実績】

- * 介護保険総収入:66,156,490 円(前年比:100.9%、計画比:106.4%)
- * 稼働率:99.63%(前年 97.79%) * 平均介護度:3.54(前年:3.40)

【会議、委員会、その他】

- ① 職員会議:全体会議(毎月第1木曜日)、ユニット会議(毎月第3木・金曜日)
- ② 各委員会:前期・後期各1回、3月は総括、次年度方針会議開催、防災委員会は、定期の防災訓練の実施を目標とし、訓練の回数を重ねるごとにスムーズに実施につながっている。ボランティア、行事委員は 1 月入居者新年昼食会、6 月(法人ボランティア説明会・GH うどんづくり)、7 月の多世代交流プログラム(学童センターとの合同うどんづくり)、9 月、12 月行事企画、3 月 GH ボランティア懇談会、以外にも日常的に季節の行事の準備をおこないました。

【研修】

- ① 内部全体研修(全体職員会議にて出席者全員受講)
- ・ 感染症研修(「ノロウイルス」、「食中毒」、「認知症」、「身体拘束」、「虐待」、「接遇」、「法令順守」、「口腔
 - ・ 「認知症研修」(社会事業大学 下垣准教授)(全2回)、
 - ・ 「10 の基本ケア」座学編、法人実践編
- ② 外部研修
- ・ 市内 GH 分科会(看取り研修、接遇・コミュニケーション研修)
 - ・ 東京都認知症介護実践者研修(計 2 週間)(1 名)、 排尿障害 (1 名)
 - ・ 外部研修:地域密着型サービス連絡協議会主催 GH 新人研修(5 名)、
 - ・ 西東京市 GH 分科会主催市後援「徘徊模擬訓練」(10 名)
 - ・ 終末期ケアセミナー(認知症の人のターミナル医療ケア研究所主催)(2名)

【運営推進会議】

- ① 地域運営推進会議:2カ月に1回開催しました。(5月 22 日、7月 24 日、9月 25 日、11 月 27 日、1 月 22 日、3 月 2 日)

【家族会】

- ① 家族会開催:4 回/年開催
- ・ 6 月 17 日(参加家族 22 名)地域と合同うどんづくり、「家族が今感じている事」ディスカッション形式
 - ・ 9 月 16 日(参加家族 24 名)「敬老会」、家族会主催のバザー打合せ、医療連携、
 - ・ 12 月 19 日(参加家族 22 名)「クリスマスコンサート」、GH バザー報告

- ・ 3月2日(参加家族 26) 餅つき大会(参加者 83名)、入居者・家族・地域住民との合同夕食、交流会

【事業所通信発行：「GH はずみ通信」】

ご家族にご入居者の皆さんの日常の様子をお知らせするために「GH はずみ通信」を作成し、毎月発行しました。

【事業報告】

- ① 基本的なケアについては、ご利用者の介護計画に基づき個々のヘルパーの能力に応じて配置し、実行しています。個々の力量をアップさせること、事業所全体の力量をアップさせることが課題です。
 - ・ 事例として、認知症で独居の方に対するケアの体制としては、一人のヘルパーがトータルで起床介助から就寝介助まで行えるような力量を持つなど
 - ・ さらに、24時間365日、サービスを提供できる体制を目指すことが課題です
- ② 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。
 - ・ 専門性を高める為には、何が必要なのか？どうしたらそれが実現できるのか？ 個々の職員別に考え実行していく必要があるといえます。個別職員育成に向けた体制を整えることが課題です。
- ③ 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。見直し時期を明確化していく必要があります。
 - ・ 手順書と訪問介護計画書は全員が共有できるようにする。共有化には至っていません
 - ・ ヒヤリハット・トラブルクレームの意味の再確認と再発防止について、書式を新たに作り、報・連・相を定着させつつあります。
 - ・ 昨年度後半に書いていたマニュアルの活用化を目指しましたが、不十分でした。
- ④ ヘルパー質の向上
 - ・ 下半期に外部講師による接遇研修を実施しました。
- ⑤ サービス提供責任者個人のスキルに合わせた研修や講習に参加し、知識を深めサービス計画書に反映していきます。
 - ・ サービス提供責任者個々の役割が明確化が不十分なため、個々のスキル等に合わせた教育が行うことができませんでした。

【事業実績】

- *総報酬(介護・障害・自費):43,423,031円(前年比:77.4%、計画比81.9%)
- *介護報酬:41,333,480円(前年比:78.8%、計画比:80.8%)
- *利用時間:10,405時間(前年比:77.9%、計画比:80.3%)
- *障害収入:1,291,326円(前年比:46.7%、計画比:92.7%)
- *利用時間:649時間(前年比:57.0%、計画比:108.3%)

【職員研修】

- ① 以下のヘルパー研修を実施しました
- 4月:論理・法令厳守・法改定＝実施済み、5月:実施記録の書き方・情報収集力と伝達力＝実施済み
6月:状態の観察と緊急対応＝実施済み、8月:感染症・食中毒の知識と予防＝実施済み
3月:事例検討 反省会 ＝ 外部講師による接遇に変更し実施済み

【会議関係】 :月に一回のヘルパー研修以外実施済み、サー責研修は主に法令研修を個別に行った。

【事業報告】

1. ご利用者の好みや希望など蓄積した情報を活かし職員はご利用者の状態に応じたサポートを行い、ご利用者自らが意思表示をして活動することが出来るような取り組みを行います。
 - ・ご利用者の認知症の進行状態を適切に把握し、『ご利用者の状態に応じたサポート』をきめ細やかに実行する事を心がけて対応してきました。ご自分ではほとんど好みや希望を明確に伝えることの出来ないご利用者に対して、ご家族にご本人の好みや希望の聞き取りを行い、みずから意思表示ができなくても、可能な限りご本人の好みや希望を生かした活動を実施する事が出来る必要があります。
 - ・職員の対応力の向上により、事前の活動予定にとらわれず、「今、ご利用者がやりたい事は何か？」と常に問い続け、ご利用者の気持ちの変化などにも柔軟に対応し、臨機応変に活動を実施することが出来るようになっていきます。今後も、先入観にとらわれず、その時のご利用者の好みや希望を大切にして活動を実施していく必要があります。
2. 職員の観察力の向上をはかり、ご利用者の「できること」・「持っている力」に焦点をあて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柔軟なケアを行います。
 - ・ご利用者の「できること」・「持っている力」に焦点を当てケアする事により、ご利用者の新たな一面を発見する事が出来るようになっていきます。ただし職員間でケアの方法にバラつきがあるなど統一したケアの実践にまでは至っていません。日々のミーティングや職員会議でのケース検討を生かし、今後もケアの統一を図っていく必要があります。さらに、ご利用者の「持っている力」を引き出すケアを実践していく必要があります。
3. 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に反映できるような活動を提供していきます。
 - ・送迎時には積極的に声をかけ、電話での聞き取りやメールなど家族の状況に合わせた方法で情報共有を積極的に行ってきました。今後は、ご家族との連携を密に図ることにより、ご自宅と悠花での生活がバラバラなものではなく繋がったものとして考え、ご自宅での生活の維持につながるような活動を提供していく必要があります。
4. 認知症についての知識の向上をはかり、根拠を持ってケアを実践していきます。
 - ・今年度も、職員会議でのミニ研修や外部研修・法人内研修を通し、認知症についての知識の向上を図ってきました。
5. ご利用者の希望を活かして食事やおやつ作りなどを企画していきます。個々のご利用者の状況に合わせて参加方法を検討し、料理や食事を楽しむことができるような取り組みを行います。
 - ・今年度も、ご利用者の希望を活かして食事作りやおやつ作り・外食などを実施してきました。食事作りに関しては、ご利用者の状況に合わせて全般的に関わっていただく方、一部に関わっていただく方など

対応していききました。

6. 近所の公園や商店へのお買い物など積極的に外に出かけ「行きたい。」と思った時のご本人の気持ちを大切に支援を行います。
 - ・ ご利用者が「行きたい。」と言った時のみに限らず、活動予定を検討する際には、ご利用者の好みなどを考慮し外出活動を積極的に取り入れてきました。それにより、ご利用者のみならず、ご家族やケアマネージャーからも悠花の外出活動は好評を得ており、今後も積極的に外出活動を取り入れていきます。
7. ご家族との日々の情報交換・家族交流会などを通して、ご家族も楽しみ・安心して介護ができるようにしていきます。
 - ・ 今年度は、6月と11月に家族交流会を2回ずつ行い、初めて参加されたご家族もいらっしゃいました。
 - ・ 今後も、ご家族とのコミュニケーションを積極的にはかり、ご利用者のみならずご家族の変化に対しても敏感に対応し、ご家族が安心して介護を続けることが出来るよう、ケアマネージャーや他業所との連携を密にしていく必要があります。
8. 地域の中の「デイサービス悠花」であるよう、地域との交流を深める企画を行い、認知症の理解を進める取り組みを行っていきます。今年度中に運営推進会議を設置し、地域の方々の意見を積極的に取り入れていきます。
 - ・ 日々の外出活動などを通し、地域の方との交流を図ってきました。それにより、地域の公園で活動しているグループの方々に悠花に来ていただき、一緒に活動をすることが出来るようになりました。
 - ・ 地域交流として、スイカ割り・餅つき会を企画しました。スイカ割りには、近隣のデイサービスのご利用者に来ていただくことが出来ましたが、他の地域の方を呼び込むことは出来ませんでした。今後は地域交流の企画を立てた際に、広報活動についても計画的に取り組んでいく必要があります。
 - ・ 運営推進会議は、今年度中に開催することは出来ませんでした。次年度の設置を目指します。
9. ご利用者・ご家族の意向を取り入れた通所介護計画書を作成し、適切なサービスの提供を行うことができる体制づくりを行います。
 - ・ ご利用者・ご家族の意向を確認するようなツールを作成することも検討していく必要があると思われます。各職員も計画書を意識してケアに当たることが少しずつ出来るようになってきていると思われます。私たちのケアの基本は、計画書にあることを各職員が意識して、日々のケアに当たることが必要です。
10. 計画的に研修(個人・集団)を行い職員の質の向上を図ります。また、「ケア基準書」の修正を行いより具体的に活用することが出来るようにしていきます。
 - ・ 集団研修は、計画的毎月実施してきました。それにより、職員の基本的な知識の向上を図ることは出来たと思われます。個人の外部研修については全職員対象ではなく職員を絞って対応しました。研修に参加した職員には報告書のみならず、短時間ではありますが、職員会議で口頭での報告を行いました。
11. 法令を順守するとともに、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。

- ・ 研修や職員会議での情報提供などを通し、今年度も法令順守を基本とし対応してきました。情報開示の請求はなく苦情の申し出もありませんでした。

【事業目標数値の達成度】

- * 介護報酬:38,058,682 円(前年比:117.7%、計画比:114.2%)
- * 一日当たりの平均利用者人数:10.26 人(前年比:118.1%、計画比:114.0%)
- * 平均介護度:2.65(前年:2.55)
- * 一日当たりの介護報酬:124,053 円(前年比:117.8%、計画比:113.9%)

【会議・委員会実施報告】

1. 会議

- ① 職員会議・・・毎月 1 回開催:事業所全体の事業運営の進捗課題について検討しました。(12 回開催)
- ② 食事会議・・・年 1 回開催:委託先と日々の食事メニューについて協議を行いました。
 - * 小人数運営の事業所のため、個別委員会を作らず、各職員が業務における役割分担により、職員会議で課題解決を図りました。

【新任・現任職員研修(内部)実施報告】

1. 事業所全体の内部研修・・・毎回テーマを設定し、年 11 回開催しました。

- ① 内容:プライバシーの保護・認知症、食中毒予防、非常災害時対応、認知症ケア、感染症予防(ノロウイルス対策)、虐待予防、接遇・マナー、倫理及び法令遵守
 - * 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

2. 外部派遣研修・・・職員の個人育成計画に基づき、派遣研修を実施しました。

- ① クレーム対応、東京都認知症介護リーダー研修、地域包括ケアにおけるデイの役割、他デイ見学会(さくらサポート)、あすなら 10 の基本ケア、他施設研修(グループホームまささんの家)、他デイ研修(大泉学園町認知デイ)、認知症対応実践者研修、認知症高齢者への声かけと接し方実践研修、10 の基本ケア研修(嘔吐物処理・手洗い)、採用者研修、認知症基礎研修、10 の基本ケア『床に足をつけて座る』実技編、キャラバンメイト養成研修

【年間行事实施報告】

内容・・・お花見、端午の節句、神代植物園外出、アジサイフェスティバル(清瀬)、家族交流会
避難・消火訓練(消防署立ち合い)、七夕、流しそうめん、スイカ割り(ご近所交流)、敬老会
小金井公園江戸東京たても園外出、家族交流会、江戸東京たても園外出、クリスマス会
初詣(田無神社)、餅つき会(天候不良のため自施設向け)、節分、ひな祭り

- * 家族交流会・・・年 2 回実施:・ご利用者についての情報共有・介護方法の情報提供、・家族同士の交流
- * 毎月 1 日に避難訓練を実施
- * 毎月、おやつ作り・食事作り・食事外出・おやつ外出などを計画し実施。

【事業報告】

1. 利用者ニーズと家族のニーズを的確にとらえ、自立支援、重度化防止を目標にケアマネジメントを行います。また地域包括ケアの視点を持ち、ケアプランに反映させていきます。
 - ・ 各ケアマネが、自立支援と地域包括ケアの視点を持ち、ケアマネジメントにあたってきました。
 - ・ 地域包括ケアについては今後もよりいっそう強化していく必要があるかと思えます。
2. 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。
 - ① 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、利用者の理解と同意を得ていきます。
 - ② マニュアルの整備、研修の実施に努め、職員の意識を高めます。
 - ・ マニュアル整備については、見直しの担当を決め、定期的は見直しをすることにしました。その都度、内部研修も行っています。
3. 地域から信頼され選択される取組みをおこないます。
 - ① 自己点検を行い、自己の仕事の振り返りを行うことで、客観的にとらえる機会を作ります。
 - ② 専門研修への参加及び自己研鑽を行うことにより、専門職としての専門性をさらに高めます
 - ③ 月に一度の職員会議、週に一度の事例検討会を実施し、情報の共有化・スキル向上などを図ります。
 - ④ 事業所内で研修を実施し、事業所全体のレベルアップを図ります。
 - ・ 今年度、約 30 件の新規依頼がありました。他包括、家族からの直接依頼もあり、地域からの信頼のおける事情所になっていると思います。
 - ・ また、専門研修をはじめ、医療系などさまざまは研修に参加、内容を事業所内にフィードバックさせることで、事業所全体のレベルアップに努めています。
 - ・ 来年度は介護予防・日常生活総合事業が始まるので、情報収集に努め、勉強会を実施し、利用者の安心を損なわないようにしていきたいと思っています。
4. 市の分科会・圏域別事例検討会・ケアマネジャー交流会などへの参加、各地域包括支援センターとの連携を通じて、地域の情報収集に努め、地域包括ケアを目指します。
 - ・ 上記研修や交流会には積極的に参加し、地域の情報収集などを行ってきました。来年度も続けて参加の予定です。
5. 併設である泉町地域包括支援センター、デイサービスいずみ、訪問サービスいずみ、悠花との連携を密におこない、利用者にとって安心できる環境を作ります。
 - ・ 同法人内の事業所である強みを生かし、利用者と家族にとって安心できる環境を整えてきました。情報交換なども密に行っています。

6. 他市区町村とも積極的に連携を取っていきます。西東京市在住であれば、住所地が他市区町村でもケアマネジャーを引き受け、保険者と連携を取っていきます。認定調査の依頼も受けます。
 - ・ 他市区町村が保険者の依頼はなかったものの、継続ケースとして各保険者と連携をとりながらケアマネジメントにあたってきました。
7. 法人内研修に講師集団としての役割を担い、法人内職場研修を実施します。
 - ・ 今年度は実施できませんでしたが、法人内勉強会に参加しました。

【事業実績】

- ① 介護報酬:32,941,365 円(前年比:93,4%、計画比:99,1%)
- ② 月次ケアプラン数:159 件(前年比:88,4%、計画比:99,5%)
- ③ ケアプラン 1 件当たり介護報酬:14,168 円(加算含む)(前年比 87,1%、計画比:82,2%)
 - ・ 予算計画に基づく目標数値の達成を目指します。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。

【研修】

- * 専門研修として、認知症ケアマネジメント、医療との連携、地域包括ケアなどを中心に参加をしました。
- * 法人内の内部研修を企画、実施は出来ませんでした

【会議・委員会】

- ① 職員ミーティング:毎月 1 回
 - ・ 事情所全体に事情運営のための必要事項の伝達、報告、事故・苦情の再発防止のための情報提供と徹底。研修報告。
- ② ケース検討委員会:毎週 1 回
 - ・ 利用者状況の把握とケアプランの内容の検討
 - ・ 困難ケースの検討
- ③ 苦情対応委員会:職員会議後
 - ・ 利用者、家族、地域等からの苦情・意見に対する対応と解決の進捗確認と防止策の検討
- ④ 環境整備委員会
 - ・ 事情所内外の環境整備・点検。必要物品の確認

【事業報告】

- ① 毎月平均270件を超える相談をお受けしている。多様な課題の解決にあたっては、包括内部の専門職間の検討、また、外部機関との連携をフルに活用して、高齢者のワンストップ窓口になりうるべく取り組んでいます。毎日の相談は、利用者本人やその家族、また、行政、関係機関からと、多方面から寄せられ、内容も多岐に渡るため、求められる知識や情報は多大なものであり、職員にとって、情報収集や新しい事柄の研究は常に欠かせないものとなっています。各職員、積極的に研修に参加しています。
- ② 介護予防プランの作成は月平均約120件です。定期的な担当者会議の実施や、モニタリング、新規プランの作成等、各職員が、総合相談だけではなく、ケアマネジャーとしての業務を遂行しています。また西東京市独自の高齢者向けサービスの実態調査、介護認定調査の立ち会い、受診困難者の受診支援等も行っています。
- ③ 地域包括ケアシステムの構築のために、ネットワークづくり、地域課題の発見、地域資源づくりを目指した地域への取り組みも並行して行っています。
- ④ 毎日の相談業務に加えて、各専門職の立場として、市内8つの地域包括支援センターと協力し、下記のような業務に当たってきました。

そのほか、地域包括ケアシステム構築のために、地域ネットワーク作りの為に、全職員が一丸となって下記のような取り組みを行いました。

1. ネットワーク連絡会(地域ケア会議)の実施・・・年4回実施

ネットワーク連絡会を実施し、個別課題の解決から、地域の共有課題の発見、地域資源の開発、ネットワークの構築、政策形成への提言、という連絡会が持つ5つの機能を効果的に発揮させ、地域包括ケアシステムの構築を目指している。

H27.9.26 徘徊模擬訓練に参加 徘徊探知機とGPS機能付きシューズの模擬比較

2. サロンの運営

地域の居場所づくりとしてサロンの運営を行っている。月2回泉町と住吉町において開催。それぞれのサロンが地域に根付き、居場所としての機能が十分に発揮できている。今年度は、運営を市民のボランティアに少しずつ委ねた。いずれは市民の手によるサロンを目指していく。

3. 出張相談の実施

①NPO 法人「プラス・ド・西東京」とのコラボレーションで、介護予防の普及啓発を目的に月1回、出張相談を実施。チラシを見て相談にいらっしゃる方もいて、気軽な相談場所としての機能を発揮している。

②住吉老人福祉センタールピナスにて実施。

月1回の相談ではあるが、少しずつ顔なじみとなり、近隣の心配な方の相談等気軽に相談をしても
らうことができるようになっている。

4. 他職種交流

ケアマネジャー、デイサービス相談員、生保ワーカー、民生委員、警察署、消防署、福祉課職員、ボ
ランティアセンター職員、等々、他職種が顔を合わせて地域の情報を共有し、課題を発見する交流会
を実施した。デイサービス相談員と包括の交流会を実施したその後、会がきっかけとなり、小規模の
デイサービスが協力し、利用者のための行事を合同で企画するなど、非常に喜ばしい成果につながっ
た。

5. 認知症サポーター養成講座の実施（10回開催）

ひとりでも多くの方に認知症を正しく理解し、暖かいサポーターになっていただくことを目的として
実施。職員がキャラバンメイトにて講師を担当。

市役所や他の包括との協働にて、警察や小学校・中学校への講座実施が実現できている。

6. ささえあいネットワークの拡充

ささえあい協力員・民生委員の研修懇話会を2回実施

社会福祉協議会への業務移動のため、引継ぎを行う。

担当地域内の現在の登録状況（H28年1月）

ささえあい協力員 146名 ささえあい訪問協力員 36名 ささえあい協力団体 26団体

7. そのほかの地域活動

・グループホームいずみ・育の運営推進委員会に参加（年6回）

2015年度グループホームちとせ事業報告

グループホームちとせホーム長 田路紀子

【事業報告】

- ① 今年度は稼働率98%を達成し、長期間に渡る空床を作ることなく円滑な事業運営を行うことができた。また入居者の意思や生きがいを大切に、スタッフが統一したケアを行うことを重視し、ユニット会議を入居者のミニカンファの場として定着させスタッフの会議参加率も向上させた。その結果として、ご家族からの「ケアがばらばら」という意見が減少した。次年度も会議の質を落とさずに着実に運営していく。
- ② 今年度の家族会、運営推進会議等は予定通り開催できた。離職率については下半期は改善傾向が見られたが、慢性的な人員不足の解消には至っていない。
- ③ 2016年度は更なる離職率の低下を目指す。また、小規模多機能・居宅介護支援事業と共に「ケアセンター世田谷夏祭り」を開催し、地域のGHなどの参加もしてもらうことができた。次年度も夏祭りを開催していく。
- ④ 人権擁護、虐待防止勉強会を1回行った。次年度も伝達研修を行う予定。
- ⑤ 第三者評価を受けた結果、生じた課題を次年度に改善していく。

【事業目標】

*介護報酬:66,487,533円(前年比:108.8%、計画比:106.5%)

*稼働率:99.5%(前年:95.9%) *平均介護度 2.9、(前年 2.5)

【会議】

- ① 全体会議:毎月1回
 - ・ 年間計画・報告、研修、ケアプラン検討、事故・ヒヤリハット報告、苦情に関すること、必要な全体研修、労務・人事に関すること、各委員会の活動計画・報告
- ② ユニット会議:毎月1回
 - ・ ユニットごとの利用者のサービス内容の状況把握。業務内容の点検と問題点の改善等。
- ③ 主任会議:毎月1回
 - ・ 年間計画書の策定、年間報告書の策定、方針の策定と実践。
 - ・ 目標管理(上・下半期)、重要事案の検討、決定、入居者の入退居に関すること、経営状況の把握と対策。

【委員会】

*グループホームちとせの事業運営を円滑に進めるために、以下の委員会を設けます。

- ①防災委員会(原則年4回)
- ②リスクマネジメント委員会(原則年4回)
- ③ケア向上委員会(原則年4回)
- ④環境整備委員会(原則年4回)

④ ボランティア担当委員会(原則年4回)

【研修】

- 生活クラブ安心システム「10の基本ケア」にリーダー研究会として管理者、技術修得研修担当として、2名の主任が参加した。

【年間行事】

- 今年度は、毎月の行事として以下の企画をし、実施しました。

月	内容	月	内容
4月	さくら祭り・食事会・外食会	10月	地域との防災訓練・外食会
5月	子供の日・外食会	11月	文化の日・外食会
6月	外出レク・外食会	12月	クリスマス、大みそか、外食会
7月	七夕・外食会	1月	お正月、外食会
8月	地域夏祭り、外食会	2月	節分、外食会
9月	敬老の日、外食会	3月	ひな祭り、外食会

* 人員不足により、7月以降の外食会が出来なかった。今後も厳しい人員状況が続くことも予想されたため、外出が出来ない月には出前の日を設ける等の代替企画を検討。また、季節を感じられる小さな行事も組み込んでいきました。

【家族会】4回/年

【グループホーム地域運営推進会議】6回/年

【千歳台地区グループホーム連絡会】2回/年

【季節行事】ひな祭り、敬老会、クリスマス会等

【お誕生日会】利用者の誕生日に合わせて開催

【地域行事への参加】

- ・さくら祭りへの参加
- ・地域グループホーム秋祭りへの参加

【事業報告】

- ① ご本人のニーズ、ご家族のニーズを丁寧に聞き取り、その人らしい生活が続けられるよう、ケアプランを作成します。ケアプランに基づき、一人ひとりに合わせた小規模多機能型居宅介護計画を充実させ、職員間で共有し適切なサービスを提供します。目指すケアの方向性の統一を目指します。また、日常的にカンファレンスを行いながら職員間の気付きを共有し、ケア内容を改善していきます。
 - ・ 小規模多機能型居宅介護の特徴を生かし、臨機応変なサービス提供で在宅生活を支えました。職員間でのサービス提供の共有・方向性の統一に課題が残りました。
 - ・ 夜勤職員の不足もさることながら、曜日別に職員体制に偏りがあること、訪問サービスの需要に十分対応できていないことがご利用者受け入れに当たっての課題です。
- ② 食器拭き、タオルたたみ、盛り付け、食器洗いなどの他、手工芸、編み物、書道、将棋など一人ひとりの個性に合わせて活動して頂きました。家ではなかなかできないことをしていただくことでご本人も役割を感じ、職員も感謝の気持ちを表すことで、気持ちを支えました。
- ③ ケアスタッフとしての専門性を高め、ケアの質の均一化を図るため、マニュアルの整備・見直しを行い研修を計画しましたが、日程調整等が難しく十分な研修ができませんでした。
 - ・ 従来あるマニュアルの不備を、職員をチーム分けして担当を割り振り、現状に合わせたマニュアルの改定と整備を進めていますが、未完です。
- ④ 家族会を4回開催しました。小規模多機能型居宅介護についての理解を深めるとともに、臨機応変な利用方法について、相互に意見交換を行いました。介護をされているご家族同士、日ごろの様子や悩みなどを話し合い、交流を深めることができました。看護職員による服薬に関する講習を開催しました。
- ⑤ 運営推進会議を隔月で開催し、事業報告や日常のご利用者の様子を紹介したり地域の方々から意見をいただきました。
- ⑥ 世田谷区グループホーム小規模多機能連絡会に出席しました。その中で、小規模多機能型事業所だけの集まり、小規模多機能部会にも出席し交流を図りました。
 - * フロアリーダーのありかた、多くの人数が集まってミーティングを行うのが難しい状況、職員間のコミュニケーションが十分でないこと、情報共有等が課題です。なによりも人との関係性を上手にとれるように努力すること、職員相互の信頼関係を築くことが大切です。
- ⑦ 夏祭りはケアセンターとして開催し、地域の方々が多く参加してくださいました。ボランティアの方によるフラダンス等の催しもの際には一緒になってグループホームの入居者の方も参加しました。

【事業実績】

- * 介護報酬:52,218,797 円(前年比:131.1%、計画比:89.6%)
- * 登録者数:17 人(前年:16 人、計画:21 人)
- * 通い人数:9.2 人(前年7.4 人)宿泊日数 160 日(前年:154 日、計画 201 日)1 日当たり訪問回数:9.4 回(前年:5.4 回)

【会議・委員会計画】

① 職員会議:毎月1回開催

- ・ 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。会議出席者が毎回少なく、運営方法について課題を残しました。

② ケース会議、訪問担当者会議、入浴担当者会議、行事担当者会議:必要に応じて実施

- ・ 各職員で役割を決め、マニュアルの改善等を検討し、職員会議等に提案等をおこなうこととしていましたが、各自の勤務体制が合わず、課題を残しました。

【研修実施報告】

① 毎月1回内部研修をおこないました。

- ・短い時間での研修のため、個々の職員の意見交換が出来ず、課題としました。

開催日	研修内容
4/18	小規模多機能について
5/16	認知症について
6/20	通所における認知症支援
7/24	感染症予防・食中毒対策
8/7	介護現場におけるリスク管理
9/25	服薬管理
10/29	疾病について
11/24	介護現場におけるリスク管理
12/22	高齢者権利擁護
1/25	虐待防止・身体拘束排除
2/22	非常災害時の対応
3/30	倫理及び法令順守/プライバシー保護

【年間行事、その他】

月	内容	月	内容
4月	お花見 家族会、運営推進会議	10月	外出、運営推進会議
5月	端午の節句	11月	紅葉狩り、家族会
6月	外出、運営推進会議	12月	クリスマス会、運営推進会議
7月	七夕、家族会	1月	新年会、家族会
8月	夏祭り、運営推進会議	2月	節分、運営推進会議
9月	敬老会、フラダンス(ボランティア)	3月	ひな祭り、マンドリン演奏(ボランティア)

* 毎月15日に、避難訓練(火災・地震)を実施。

* 家族会を実施(4月・7月・10月・1月)

* 運営推進会議の開催:隔月で開催

【事業報告】

① 相談経路充実について

- ・ 世田谷区砦・烏山総合支所、両支所管轄のあんしんすこやかセンター(地域包括)、地域医療機関、短期・長期入所施設への周知と相談経路作りを行いました。また、地元の介護サービス事業者への相談経路作りに努めました。

② 安心して地域で暮らしていける利用者本位に基づく支援について

- ・ 世田谷区主催の研修に積極的に参加し、世田谷区の方針や区で標準化されている支援の手続きや方法等を学習し、また、連携する事業所より実際のサービス運営情報を収集し、利用者に不利益を生じさせない支援を行うように努めました。
- ・ 居宅サービス計画書などの個別の支援については、様々なケースの中にも適正で、漏れの無い介護サービスが提供出来る様に努めました。
- ・ 昨年度から受託した認定調査を行うに当たって、適正で公平性のある訪問調査が行えるように、認定調査員研修の受講や、国が実地する e-ラーニング学習システムに登録し、認定調査技術のブラッシュアップに努めました。

③ 社会的責務を果たす事業所運営について

- ・ 運営基準に沿った居宅介護支援・個人情報保護・緊急時対応・苦情対応・災害時対応など、社会的責務に対して判断尺度と手順を明確化したマニュアルを作成し日常業務の中で遂行出来る様に致しました。
- ・ いつでも各問い合わせ等に敏速に対応できるよう、書類の整備に努めました。

④ 公益性に貢献できる質の高いサービス提供について

- ・ 介護支援専門員が習得すべき事項として、コミュニケーション技術、人間理解、知識、知識を生かす根拠の裏付けのある技術、法令遵守を基本として、日々の対人援助とそのケース検討などを通して、技術習得の学習と研鑽を重ねました。
- ・ ケア会議、入退院カンファレンスや本部ミーティング事例検討などを通して、多様な視点や立場から、様々な意見を収集、検討し多角的に状況理解、分析が出来るように努めました。
- ・ 生活クラブ安心システム、10 の基本ケアを学ぶ研修等に参加し、今後の質の高いサービスに繋げるべく、努力しました。

⑤ 契約者増について

- ・ 平成28年3月末時点で、ケアマネ2名体制で契約件数52件、介護報酬件数42件となりました。予防委託は、5件となりました。
- ・ 行政からの依頼や医療相談室、地域のお困りの方やご利用者などからの相談にはすべて、迅速に対応し、適切な初期対応と相談に応じることで在宅生活の相談事業所としての信頼形成に努めました。

【事業実績】

- ①介護報酬:5,176,149円(前年比:144.6%、計画比:123.8%)
- ②月次ケアプラン作成数:33.4件(前年比:148.5%、計画比:123.7%)
- ③ ケアプラン1件当たり介護報酬:12,955円(前年比:78.9%)