

## 2019年（平成31年）度 事業活動報告

### はじめに

平成31年4月に新たな元号が発表され、5月より令和となった。ちどり福祉会では年号を西暦で統一し混乱を避けることとした。元号の変化とともに九州豪雨など災害が続き改めて社会的な保障、国の政策や動向に注目が集まり、民医連事業所としての使命を強く感じている。2020年、年明けに新型コロナウイルス感染症が発症し、現在では福岡県にも緊急事態宣言が発出され、法人では面会制限を禁止するまでとなった。感染者数が減り、社会的弱者である高齢者や介護サービスを利用するものの人権や生活が守られるよう、全職員で対応していきたいと思う。

2019年度は職員育成課題を少しずつ前進させ働き続けられる職場作り、重症化が進んだ入所者へのケアの見直し、環境改善、医療的処置対応の受け入れ緩和、経営浮上の為の懇談会の開催、全職員参加経営への取り組み、プロジェクト会議での議論、綱領学習など民医連事業所としての振り返りなど目の前の課題に集団的な議論で、新たな取り組みを実践した年度であった。厳しい福祉・介護の情勢ではあるが、法人設立18年目となる。今後も職員一丸で地域や利用者の要求を掴み、必要とされる事業所、必要とする人へ手を差し伸べることができる事業所を展開していく。

（新型コロナウイルス蔓延防止のため、2月21日以降の交流スペースでの行事開催、レクレーション、外部ボウリング受け入れ中止、第三者や外部役員等が参加する会議等は縮小・中止している。）

### I、法人の課題と到達

- |                         |                |               |
|-------------------------|----------------|---------------|
| 1. 安心して過ごせる生活の場の提供      | 質の高い介護実践       | 民主的職員集団の成長を促す |
| 2. 八田と箱崎が高め合い働きやすい職場づくり | 人事異動課題への取り組み   | 人材確保          |
| 3. 経営の安定                | 予算を達成する        | 稼働管理を徹底する     |
| 4. 医療や地域との連携            | 地域包括ケアへの積極的な参加 |               |
| 5. 全職員で社会保障運動に取り組む      | 関係団体との連携強化     | 後継者育成         |

#### 1. 安心して過ごせる生活の場の提供 質の高い介護実践 民主的職員集団の成長を促す

- ①八田では3名の看取りがあった。徐々に食欲が低下され酸素吸入、定期的な吸引の必要なく穏やかな最期となった。他職種がカンファを開催しそれぞれの役割を確認する中、遠方の家族へケアマネが手紙で様子を伝えるなど細かい配慮ができた。
- ②食欲・血圧低下など状態悪化からの入院中に定期的吸引が必要となり、帰所出来ない入所者は一定見られた。介護度の上昇や、吸引が持続するため帰所できないことがあるため、吸引の認定特定行為業務従事者研修を受講できるよう長期的な計画の必要が出てきた。
- ③感染症について：八田拠点ではインフルエンザは4名（+1名派遣）の職員が罹患し、3フロアで予防投与を行った。入所者では1名が罹患したが隔離対応を行い蔓延しなかった。箱崎デイサービスは感染対策の業務改善を徹底し、今年度ハウスで罹患患者が出た際に即急な対応を行い蔓延防止が出

来た。箱崎拠点では外部通所系サービス中に感染したと思われるノロウイルス罹患者が出た。疑いも含め他 3 名の入所者に症状が見られたがそれ以上の広がりはなかった。職員は 1 名嘔吐等の症状が見られた。

- ④事故件数報告は毎年法人で年間 400 件を超えているが、利用者自らが起こした軽症なものも入れており、再カンファレンスが形骸的になっている状況の改善として、事故報告の判断基準を一部変更した（経過観察で良いものは事故報告ではなくヒヤリハットや経過観察にする）ことで報告件数は 251 件と大幅に減少した。一方圧迫骨折事故 2 件、骨折事故 4 件、原因が特定できなかった皮膚剥離 1 件、自室で転倒していた利用者が翌日、急性頭蓋内出血疑いにて逝去された。内、3 件は介護事故として治療費の補償を行った。デイサービスで独歩が出来る利用者の見守り、転倒を繰り返す入所者の見守り手順、ケアの見直し、職員間の情報共有、入所者の細かい様子や危険を予測した記録の徹底など課題が見えてきた。
- ⑤メンタルヘルスについては、年 5 回、10 名が面談を受けアドバイスを受けた。前年度引き続き 2 名が休職中、新たに 1 名が入院となっている。
- ⑥21・老福連に加盟している。11 月 30～12 月 2 日石川県での交流集會に八田デイサービスより事例発表を行い、管理者が座長を務めた。
- ⑦県・市老施協に加盟している。各部門會議に多職種が参加。東区交換大會には 9 名の利用者が参加した。八田統括部長が次世代委員を担っており、老施協関連の情報交換が深まっている。
- ⑧9 月の介護交流集會では昨年の反省を踏まえ事例数を抑え発表を行った。他職場の事例を聞くことは意識等の向上に繋がっている。県連看護介護交流集會は新型コロナの影響で中止となった。
- ⑨ユニットリーダー研修を 1 名受講した。
- ⑩八田拠点の相談員体制が揃わず常時ほぼ 2 名で業務に当たる中、ケアマネを始めとする他職種からの送迎援助、荷物チェック等のフロア職員協力、受診送迎の一部見直し等、業務改善を積極的に行い、2020 年度より 2 名体制となる。八田 2 丁目西南では食事介助の利用者が一気に増加したため、栄養士の出勤時間変更、週末日直の業務援助などを開始した。
- ⑪DV 関連の緊急ショートの受け入れ時は生活必需品の準備、受診援助、退所先の手配など精力的に動いた。帰宅願望の強いショート利用者を職員が交代で見守り、精神科医療保護入院へつないだ。
- ⑫デイサービスでは好評の園芸・料理サークルを継続している。特養ではおやつ作りを始めとする様々なイベントに取り組み、利用者・入所者の満足度を高める取り組みを実践した。
- ⑬キャリア段位のアセッサー認定等は新たに 2 名が受講した。法人全体としての組みは時間確保が困難な場合が多く一旦保留とした。動向を見ながら再開を検討する。
- ⑭「民医連の綱領と歴史」ブックレットの役職者読了を実践し、職場會議や管理會での読み合わせを継続している。民医連事業所、民医連職員としての意識が更に高まる取り組みが今後も必要。県連主催の社保學校に 1 名、介護診療技術部門幹部講座を 2 名が受講した。
- ⑮2 年振りにご家族の満足度アンケート・職員の接遇環境に関するアンケートを実施した。職員の回答 90%以上。接遇では 80%以上の職員が出来ている結果だったが、ご家族への行事への誘いや近況報告はどちらかという出来ない職員が 30%との結果が見えてきた。いきいき八田特養ご家族からの回答は 54%と前回ほぼ同様にて、ご家族からの回収率を上げることが必要。設問について 94%以上が満足となっているが、9 問中 7 問の 3～6%が満足していない回答で、前回より増えている。

一定のところまで満足を得ていない結果について認識し、改善を図る必要がある。いきいき箱崎特養でのご家族の満足度アンケート回収率は72.4%、殆ど満足の結果となった。いきいき箱崎ショートステイはほぼ満足の結果であったが、回収は職員が直接行ったところもあり今後検討を要す。いきいき八田ショートステイは実施出来なかった。

- ⑩留学生関連では介護福祉士養成校から両拠点デイサービスに2名ずつ、第一段階前のコミュニケーション目的で3週間の実習受け入れを行った。個別で語学レベルの差はあるが、利用者とのコミュニケーションではトラブルなど起こっていない。ただ、記録ではかなり配慮して読み取る必要はあった。特養では3名の留学生を介護福祉士の実習で受けた。語学の差はもちろんあるが、介護の専門職として今後教育していく中のイメージでは、利用者への声かけ、社会人としての態度、報連相などこちらの見る視点は変わらないことを再認識した。

## 2. 八田と箱崎が高め合い働きやすい職場づくり 人事異動課題への取り組み 人材確保

- ①2019年度入職者数14名（常勤のみ、昨年26名）。退職者数21名（常勤のみ、昨年27名）と前年比ではいずれも減少し職員の入れ代わりは少なかった。退職者数が減った効果で入職者数も減ったが、2018年度より短時間雇用職員が35名程度に増えたまま移行している。

入職経路はハローワークからが57%と一番多く、次に21%の職員紹介となった。昨年は業者紹介54%、ハローワークと職員紹介が19%。入職祝い金を設定したことが影響したと考えられ、退職者数減もあり、紹介料の高い業者紹介の利用が減ったことは人件費削減につながった一方、ハローワーク経由の入職は経歴で不明な点があるなど判断しにくい面もある。職員紹介入職者3名は、その点かなり安定感があり継続した勤務が出来ている。

- ②2018年度より開始した、職場管理者の面談、育成ノートの活用の効果もあり入職一年未満での退職者数は（特養）昨年の5名を維持できた。入職三年以上の退職者は9名から6名に減少したものの、4～5年の中堅層での退職数が一番多いため、今後の課題である。

- ③新卒介護福祉士の採用は出来なかったが、学校訪問や、介護福祉士養成校からの実習受け入れを継続した。2020年度は新卒4名を採用することになった背景に、学校訪問で青年職員が体験を語り、介護・社会福祉士実習を受け入れ、就職が多い普通科高校に募集要項等を郵送した。

留学生関連では法人の奨学金制度の新設、県の奨学金保証人制度も新設し、法人として1学年2名まで受けることができることを案内したところ、西日本短期大学より県の奨学金保証人への依頼が続き2名の面談を実施、1名採用とした。法人奨学金も申請となると2年後には留学生が新卒として入職することになるため、指導要綱など受け入れの準備も急がれる。

- ④実習受け入れは、介護福祉士養成校1年の4名が両拠点デイサービスへ、のどかの介護福祉士実習4名、特養では八田介護5名、箱崎介護3名、実務者研修0名（前年4名）、社会福祉士実習は八田2名（1日のみ6名）、箱崎4名、看護学生は八田18名、箱崎8名、介護等体験は八田2名、箱崎6名を受け入れた。実習受け入れのため、介護福祉士実習指導者研修を1名受講した。

- ⑤2017年度より徐々に増えている派遣職員は、8～15名前後で推移しており常勤への切り替えとなった職員は2名。常勤雇用への声かけをしても派遣継続を希望する職員も一定いる。

- ⑥両拠点間で年間10名、拠点内を含めると19名が異動した。フロアや事業所間の業務改善やケアの見直しにつながっている。職員間や管理者との交流も広がっている。箱崎看護の欠員を八田医務室看護で4か月助勤、拠点内の助勤では特養には介護課長や別フロア職員、相談員、一般デイから認

知症対応型デイへなど協力し合った。

⑥就職フェア関連では、介護つながるプロジェクトは参加費高額のため、福祉のしごと就職フェアは申し込みの手違いがあり参加出来ず今年度は一度も参加できなかった。

⑦東第6地域包括支援センターに福岡医療団より3名の出向者を出してもらっている。

### 3. 経営の安定 予算を達成する 稼働管理を徹底する

#### (経営評価は2019年度決算報告を参照)

①経常増減差額累計予算達成した事業所は(2月現在)八田特養ユニット型、八田デイサービス、小規模多機能のどか、地域包括の4事業所。収益も同時に確保できたのは包括除く3事業所。特養の入院者が多い中、八田特養ユニット型は入院数、空床期間とも抑えることが出来たことが要因。今年度より開始した入退所確認会議では男性多床室希望者が減少していることが特徴としてあがってきた。活動収益累計予算(2月現在)では、前年比111%の小規模多機能のどか、前年比107%の箱崎デイサービスの前進が特に注目され、箱崎デイサービスでは法人内プロジェクト会議や、八田デイサービス管理者の1日派遣を行い、介護度に応じた利用回数、業務の見直しを行ったことが経営改善の背景と考える。小規模多機能のどかでは、長年の地域での活動や営業が評価された結果、新規紹介につながっている。法人全体では6月に県連、九沖の社会福祉法人(たくまの里・春風会)、福岡医療団との経営懇談会を依頼し全体の経営、事業所別業務改善への助言を頂き、職員配置の見直し等へつながった。また、「経営ニュース」を発行し、職場会議で全職員と確認することでキャンセルの振り替えや、費用調整、営業の工夫を行うなど取り組みの効果が見られ、予算会議では各事業所管理者が収益・費用・利益を揃って予算化し、全職員参加型の経営が前進した。

②年間退所者数22名(前年25名)、入所者数22名(前年24名)、空床日数は376日(前年404日)、年間の入退所数は大きな変化なし。退所者のうち八田5名、箱崎3名が入院中の逝去、2名が看取りとなった。入所待機者数は八田153名、箱崎98名(2020年1月時点)。

### 4. 医療や地域との連携 地域包括ケアへの積極的な参加

①特養の平均介護度は4.0以上と年々上昇し、ADLや状態の低下、複数疾患を抱える利用者が増えている。胃瘻管理件9名(前年10名)、バルーン管理1名、インスリン注射2名となっている。

②特養での医療的処置対応については酸素吸入・バルーン留置・導尿などの受け入れを緩和したことや、連携室担当者との連絡調整が進み千鳥橋病院からの直接退院の依頼が増えている。たたらリハビリテーション病院とは医局会議に参加し、早期の退院判断、特養の退所要件・退所判断に関連する協力要請を行った。

③地域貢献活動では、たたら地域福祉ネット、ふくおかライフレスキュー事業、しろうおカフェおれんじ(認知症カフェ)、八田健康カフェすこやか、ふらへりカフェ、はこうまネット、認知症キャラバンメイト講習に引き続き取り組んだ。参加する職員が決まってきたので、新たな職員の参加を計画していく必要がある。ライフレスキュー事業のサポーター養成研修には参加出来ず、レスキュー事例への要請もなかった。一方、地区連絡会を通じ社協や保育、障害の近隣施設とのつながりが広がり、セブンイレブンからの寄贈品配布作業、寄贈品を受け取った。RUN伴のリレーは悪天候のため中止となった。

④運営推進会議は5回開催し、公民館館長、民生委員、地域代表、家族代表、社協職員、地域包括からも多数参加いただき、運営や介護活動に関するアドバイス・意見を頂いている。

- ⑤八田まちづくり協議会の防犯パトロールに2名参加した。
- ⑥八田で不在者投票を行い、一斉統一地方選挙時14名、参議院選挙時11名の利用者が投票された。
- ⑦障害・保育部門と高齢部門とが参加する「福祉共同会議」月1回の会議に参加。各分野の情報交換や、共働連携を図っている。保育の無償化に伴う給食費の一部自己負担に関する行政への訴えがあった。
- ⑧「認知症の人と家族の会」集いに法人として4回参加。在宅で介護されているご家族の話を聞く中で認知症の方、ご家族の現状や想いに触れている。
- ⑨みさき病院田中院長による認知症学習会は年3回開催（西日本豪雨・新型コロナで2回中止）。地域事業者、ご家族の参加も一定ある。全体の人数は多い時で30名弱と例年変化ない。学習の内容は田中院長からの講義と、事例検討をする月とに分けている。参加している職員に変化がなければ今後の運用や内容に検討が必要。
- ⑩東第6地域包括支援センターでは、地域の高齢者人口増に比例し相談件数、ケアプラン件数が増加している。一時期プランナー一人当件数が90件となった職員もしたため、短時間雇用職員の採用、委託を増やし対応した。

## 5. 全職員で社会保障運動に取り組む 関係団体との連携強化 後継者育成

- ①介護ウェブ署名活動は月1回、博多駅前で開催。年6回開催し、毎回5名前後が参加した。各事業所・職場からの新たな職員参加も意識して出来た。昨年につき「あずみの里裁判」の経過を職員間で共有し裁判結果を見守っている。その他、保育・学校教育関係の署名にも協力した。
- ②社会保障関連学習では全職員会議で憲法について、原水禁条約、介護保険を巡る情勢等について学習を行った。県連介護福祉委員会から出された「わたしと介護の物語」の読み合わせを行い、体験談として大変身近に感じ、共鳴も出来た。
- ③平和への取り組みではピースセミナーin大阪に1名の青年職員が参加し、戦争しない国、平和を求める改憲反対運動の基本を学んだ。
- ④平和・社保委員会で「2019 戦争体験文・資料集」をまとめ発行した。戦後74年が経過し、戦前・戦中世代の人口減により年々聴き取りやアンケートも難しくなってきた。戦争の悲惨さ、戦後に起こる貧困、公衆衛生・経済問題を学び、平和の大切さを全職員に伝えることが出来る貴重な資料集となっている。
- ⑤3名の職員が介護福祉士国家試験に合格し、雇用区分変更となった。
- ⑥実務者研修受講のため、2名がチャレンジ応援制度を活用した。

### 用語解説

- ふくおかライフレスキュー事業：県内の賛同した社会福祉法人が「ふくし」を行う事を目的とした非営利活動。拠出金にて運営し、必要な利用者には基本現物給付する。3日間の養成研修に参加したサポーターが各施設、分野から集まり、相談者に対応するしくみ。地域における公益的な取組に当たる
- 21・老福連：21世紀 老人福祉の向上をめざす施設連絡会の略。北海道から沖縄の賛同施設は平成30年4月17日現在99施設。毎年全国を回る形で2泊3日の交流集会を開催している
- 次世代委員：福岡県老人福祉施設協議会、会則第16条に基づき設置された専門委員会の委員。委員会の目的は経営、サービス担当者の育成と相互研鑽及び資質向上を図る。委員定数16名

- 福祉共同会議：憲法が生きる福祉社会をめざす福岡共同会議の略。保育・福祉・高齢分野が集まり各分野の情勢や課題、運動について報告、協議、協働している
- キャリア段位制度：職業能力を職種ごとに、全国統一基準にもとづいた段位によって評価・認定する仕組みのこと
- アセッサー：職員の職業能力を判断する人（通信教育と講義が必要）法人には現在5名います。
- チャレンジ応援制度：介護職員が新たな介護資格、上級資格を取得する為の受講等費用の一部を補助する制度。要件あり

## II、各事業所の課題と到達

### いきいき八田拠点

2019年度、特養の稼働率目標を達成したのは9～12月のみ。入院者の約半数の19名が30日以上入院期間。そのうち9件が50日以上入院。特養の常勤職員退職は少なかったものの、派遣職員が安定せず、教育期間が終わらないフロアもあった。介護面では骨折を伴う大きな事故が発生しており、予防策を徹底すると共に事故後の対応について再度周知を図った。

ショートステイは、4月以外稼働率目標も達成しておらず、慢性的な予算未達が続いた。年間を通して長期利用者の入院があり安定的な稼働に繋がらなかった。

デイサービスは、今年度も安定した高稼働を維持しており、管理者・職員の努力が継続できている。認知症デイサービスは、上半期にあと一歩稼働率が届かなかったものの、12月から目標を達成してきている。新規獲得が困難な中で健闘した。管理者不在時の事故対応について課題あり、職員会議で学習を行っている。

地域包括支援センターは、昨年度から今年度にかけて3職種の半数が変更になった。その中でも困難な虐待ケースや八田地区の課題などに対して奮闘している。予防支援プランナー一人当たりの持ち件数が昨年度から課題であったが、パートの採用を実施し一定の解消が図れた。

地域貢献活動は事業所ネットワークを中心に認知症カフェ、健康カフェを継続して取り組んだ。介護ウェブへの全体的な取り組みには介護職員参加への課題が残る。

安定的な通所サービスに対して施設系の稼働安定が課題。次年度は職員の安定と、入院時の迅速な判断を実施し人材・経営的に安定を目指す。

## 2019年度 特別養護老人ホームいきいき八田（広域型・地域密着型） 事業活動総括

### 1. 質の高い介護活動の実践

- ・内出血でのヒヤリが多数発生している。原因不明のものもあり、対応策を提案することに苦慮した。
- ・褥瘡は特定の利用者が改善悪化を繰り返しているが、新規の褥瘡は、ほぼ発生していない。
- ・コロナ対策を強化している影響かインフルエンザは利用者1名のみ。隔離対策で拡大を防ぐことができた。
- ・定期的な学習会への参加はシフトの都合で少ない。
- ・利用者に対しての言葉遣いが度々課題として上がっている為、ユニット会議や委員会で啓発した。
- ・看取りは全体で3件。遠方の家族には状況を文章で細目に送付し感謝された。実践力が上がってきた。

ている。

- ・医療行為の学習はできているが、受け入れ対象者の拡大には至っていない。

## 2. 働きやすい職場づくり

- ・職員同士のコミュニケーションは日頃からできており、人間関係による退職はほとんどなかった。課題がある職員に対しては現場のリーダー職員から管理職への橋渡しができている。
- ・有休は希望ではなく病休や急用での取得が多い。職員を定着させ計画的な取得に繋げたい。
- ・育成ノートは活用できているものの、全職員には浸透していない。定期的な面談は入職後の課題により回数の調整ができている。
- ・介助方法の見直しを一定期間強化して行った。全体的に利用者の重度化と安全面の配慮からスライディングボードとシートの活用が増えている。それにより2人介助が増え身体介助時間が増加傾向にある。

## 3. 経営活動の前進

- ・年間の平均稼働率は目標95.2%に対し実績は94%。入院数は延44人。平均入院期間33.1日（入院直後の逝去除く）退所は14名。入院から退所判断期間は平均39.6日（対象9名）。
- ・千鳥橋病院連携室の担当変更に伴い、たたらを経由しない退院の依頼や医療行為の受け入れ体制の情報共有を行った。たたらリハは医局会議に参加し医療体制と早期の退院判断への協力要請を行った。
- ・たたらリハのカンファには定期的に参加しているものの、こちらから参加の声掛けを行う必要がある。
- ・千鳥橋病院は機械的なたたらリハへの転院手続きがあり、直接退院できる可能性のある利用者についてはこちらからのアプローチが必要だった。しかし、たたらに比べて本人の情報が曖昧であり確認に注意を要した。
- ・入院空床についての調整については、相談員との終礼で情報交換を常に行ってきた。
- ・入退所ロスが平均15.6日。最短8日、最長で28日要した。県連と特養の経営協議を6月に実施。その結果8月から入退所確認会議を月2回開催し、管理部も入所選定から関わる様になった。その結果、新規入所面談の意識が高くなり早めに動ききっかけになった。入退所ロス減少に次年度は繋げたい。

## 4. 無差別平等の地域包括ケアへの取り組み

- ・事業所ネットワークの活動を継続的に行った。今年度からの取り組みとして「認知症声掛け訓練体験」と認知症カフェで福岡市の助成金による「芸術ワークショップ」を開催した。
- ・事業所ネットワークだけでなく、ライフレスキュー事業や老施協と連携を継続した。

## 5. 社会保障運動・関係団体との取り組み

- ・介護ウェブでは介護職員の参加を呼びかけるも参加がほとんどなく次年度に続く課題。新入職員を中心に早い段階で参加を要請し、参加を促していく。
- ・各団体と連携して介護ウェブに取り組んだ。県連関係ではアンケートの協力や情報共有を行ったが、毎年行っている学習会と介護ウェブは理事会と日程が重なり参加が小規模になった。

文責：児島

## 2019年度 いきいき八田ショートステイ事業活動総括

### 1. 質の高い介護活動の実践

- ・利用者個別に貼り絵、塗り絵、縫い物などの手作業を介護職員が考えて提供できた。
- ・ケアマネ、他事業所と情報交換し、相談員から現場職員に情報提供して共有した。
- ・義歯紛失の苦情が1件。本来の手順が徹底できていなかった。
- ・事故発生時、相談員不在時も必要な時は相談員に連絡し情報を共有し家族対応を行った。
- ・入退所時の皮膚の状態を写真に撮りケアマネに情報提供した結果、受診に繋がった。
- ・帰宅願望で途中退所した利用者が年間で5名。対応が難しい利用者でも、まずは受け入れる姿勢が徐々にできていた。

### 2. 経営活動のさらなる向上

- ・平均稼働率は86.5%。前年度の定期利用者45名から40名以下に減った。相談員が3名体制から2名体制になり営業活動が減り、新規の紹介が減ったことが原因のひとつ。
- ・長期ショートの入院が稼働率低下の大きな原因。前年度は長期ショートの入院キャンセルに定期利用者のキャンセル待ちで対応していたが定期利用枠に空きがあり埋めることができなかった。
- ・帰宅願望、転倒リスクなど利用者増え、居室の限定や利用が重ならない様に調整することで稼働率に影響した。
- ・入院床の利用は6.1%（99日）。定期利用に空きがあり利用が進まなかった。
- ・緊急受入の依頼はほぼ毎月あり。入院空床も活用しながら現場と調整し積極的に受け入れを行った。その中には虐待保護事例あり、退所後の連絡調整や警察の事情聴取などにも協力した。
- ・たたら医療相談室に長期利用の紹介を積極的に依頼し、前年度の3名から6名に増加した。

文責：児島

## 2019年度 いきいき八田デイサービス 事業活動総括

### 1. サービスの質を高め、選ばれる事業所を目指す

- ・短時間利用の受入れや送迎範囲の拡大を行い、利用者・家族の要望に柔軟に対応することができた。
- ・利用者のできる能力に目を向け、個々に応じた作業の提供や、配膳準備や水遣りなど利用者が役割を持ち自発的に取り組む環境づくりに取り組んだ。
- ・個別機能訓練ではけん玉や吹き矢を取り入れ、利用者の意欲を引出し、個別機能訓練の充実を図ることができた。

### 2. 職員育成

- ・職員間のコミュニケーションを円滑にし、意見や提案は積極的に受け入れ、互いに助け合い働きやすい職場づくりに努めた。
- ・職場会議で機能訓練指導員による学習の時間を設け、歩行介助や移乗の方法など専門的な知識や視点を学び質の高い介護につなげることができた。
- ・老福連での事例発表やキャリア段位の研修等、外部研修や内部研修への積極的な参加ができた。

### 3. 利用者確保と安定した事業運営 目標 24.5名/日



- ・継続した営業活動と空き情報の配布を行い、年間の新規利用は 32 名、平均利用者は 26.0 名で目標稼働、収益予算、経常増減差額累計予算を達成することができた。
- ・利用者の体調不良時は迅速に家族・関係者へ報告し、早目に受診を促すよう努めるとともに、入院者の状態把握に努め、空きが長期化しないよう調整を図った。
- ・職場会議で実績報告や、稼働・予算の達成状況を確認することで、職員の経常状態の把握や営業への意識を高めることができています。
- ・前年度に比べ要支援の比率が高くなっており、予算に対し日当円が下回った。要支援の管理件数の調整を行い、収益の安定を図ることが次年度の課題となる。

文責：坂本

## 2019 年度 いきいき八田デイサービスゆとり事業活動総括

1. サービスの充実を図り、認知症デイの特徴あるケアを目指す。
  - ・認知症状の進行により送迎時に気分変動が見られる利用者には個別にて再訪を行う工夫をし、利用者、家族へ寄り添った対応に努め、引き籠もりとなった方への自宅訪問を行いながら他者との交流、外出のきっかけ作りに努めた。
  - ・行事やレクリエーションの他に近隣のスーパーへの買い物やドライブなど認知症状に合わせ楽しみとなる環境づくりを行い、穏かに過ごして頂ける対応を行った。
2. 利用者、家族、に対する満足度を高めよりよいサービスを行う。
  - ・認知症状により対応が困難な方の受け入れも積極的に行い、利用者、家族の思いに出来る限り応えるよう、努めた。
  - ・利用時間の変更や、送迎再訪など、利用者一人一人に寄り添い、症状に合わせた柔軟な対応を行った。
  - ・家族が抱える悩み、相談等、親身に受け取り、多職種と協働しながら負担軽減に努めた。
3. 利用者確保と安定した運営を行う。 目標 6.0 名/日
  - ・新規 8 名・平均利用 6.0 名/日 出来る限り営業活動の時間を確保し、活動範囲を拡大しながらゆとりを知って頂ける様、努めた。移行の考えはあるが単位の件で中々踏み出せないといった声も聞かれる中、難航しながらも 8 件の新規契約があり、目標を達成することが出来た。

文責：八朝

## 2019 年度 福岡市東第 6 地域包括支援センター 事業活動総括

1. 3 職種の密な連携、情報共有をすることで総合相談の機能向上と地域の課題の抽出を目指す。
  - ① 3 職種会議を適時実施することで、それぞれの専門性を活かし相談対応力を強化させる。
  - ② 地域ケア会議（個別支援会議・圏域会議等）開催に向けて地域や関係機関と連携を図り、個別支援から地域の課題抽出につなげる。
    - ・今年度は管理者、社会福祉士、推進員等の職員変更あり、新たな体制での運営状況であったが、虐待や処遇困難等の事案の他、総合相談対応時においても、必要に応じて 3 職種協議を密に行い、各専門職の視点を下に支援方針を明確にする事が出来た。

- ・地域ケア会議については圏域連携会議1回(6月)、個別支援会議については、開設以来最多となる年間6回の開催  
実績となり、各関係者や専門機関との連携や情報共有に努める事により円滑な相談対応を図る事が出来た。  
また、今年度対応した個別相談から各課題項目の数値化、統計化を行い、目に見える形での具体的な地域課題抽出  
を図る事としている。

## 2. 虚弱高齢者の把握や地域資源を活用した介護予防の取り組みを行う。

- ①総合相談、郵送事業、サロン等で虚弱高齢者を早期発見し、必要に応じて個別支援に繋ぐ。
- ②推進員と協力して地域資源の把握に努め、必要なサポートと情報発信を行う。
  - ・今年度は、サロン等集いの場25件訪問、出前講座等を実施、虚弱や孤立予防の大切さを伝える事に努めた。
  - ・新たに把握した虚弱高齢者は64件、また前年までに把握した虚弱高齢者約120人に対し事後フォローを実施、  
3割が個別支援につながった。運動機能の低下がきっかけで虚弱になっている方が多く、フレイルの啓発にて行動変容につなげる事に加え、地域の課題を個別の関わりの中で収集していく手法の検討が必要と感じた。
  - ・民生委員不在地区として八田団地の自宅訪問を実施。その中で民生委員と連携を図る事で、団地の課題についての会議を開催出来た。八田団地は更に困難事例が増えていく地域であり、支える体制作りが必要と感じた。

## 3. 困難事例、虐待事例の対応や啓発活動を通じ高齢者の権利を擁護する。

- ①権利擁護の視点を意識した総合相談に取り組み、区と協議しながら解決に向けて支援方針を検討・協議する。
- ②民児協やサロン等各種会合、介護サービス事業所等へ具体的な情報提供を行い権利擁護の啓発を行う。
  - ・虐待事例に関し、虐待要素だけでなく困難要素を含んだ事例が多数あった。包括内及び区との協議を重ね、支援方針を明確にしながら対応を行った。また、関係機関とも協力する事で適切な支援にもつなげる事が出来た。
  - ・コロナウイルス対策で中止となった事もあったが民児協やサロン等で情報提供を行い、地域の関心を高める事に つなげる事が出来た。
  - ・圏域内の施設(約20件)を中心に虐待、消費者被害、成年後見制度等の啓発活動を行った。啓発を行った事業所からは対応に協力するとの返答をもらい、意識向上と共に協力体制の強化につなげる事が出来た。

## 4. 包括的・継続的ケアマネジメント活動から、地域の居宅介護支援事業所との関係作り、実践力向上を進める。

- ①ケアマネ団体の会議や連絡会等に参加し医療機関や介護サービス事業所と連携を深め、相談しやすいセンターを目指す。
- ②居宅介護支援事業所巡回やケアマネ支援から、共通の課題を抽出し事例検討、研修などを通して圏域全体のケアマネジメント力向上に取り組む。
  - ・居宅介護支援事業所巡回では、居宅主任 CM へファシリテーターを依頼したが、例年参加者が偏っていた為、参加経験の無い CM へ依頼した事で、包括との顔が見える関係を図ると共に、スキルを確認し助言する事が出来た。
  - ・第5、6圏域事例検討会では当センターが担当。課題分析や医療連携に焦点をあて、ホワイトボードミーティング形式として実施し、困難事例に対する情報共有を図る事が出来た。
  - ・2月開催を予定していた東区研修会(なみきスクエア)の事例発表はコロナウイルスの影響で中止となったが、地域保健福祉課との事前打ち合わせでの意見交換により、今後の支援に活かせる内容であった。

## 5. 生活支援・介護予防推進員の業務展開を進める。

- ①地域活動や八田拠点の「たたら地域ふくしネット」「しろうおカフェおれんじ」に参加し、関係事業所とのネットワークづくりを行うと共に、個別支援に繋げる。
- ②各活動から情報収集を行い、地域課題の分析を行う。
  - ・地域活動については各職種との事業所巡回や出前講座への同行、集いの場への訪問や参加等を行い、顔つなぎや情報収集を行った。また、事業所ネットワーク会議や活動へ参加し、関係事業所や地域とのつながりを図る事により、来所相談された方へ地域資源の提案や紹介へつなげる事が出来た。
  - ・地域からの情報収集や総合相談の統計を取り、各町内での相談内容の分析や情報集約を実施した。八田校区については話し合いの際に情報提供を行った。

## 6. 指定介護予防支援業務（予防ケアプラン）と総合事業を円滑に実施する。

- ①件数管理を行い、適切な担当件数にすることで、ケアマネジメントの質を高める。
- ②自立支援型地域ケア会議への参加を継続し、内容を共有することで自立支援の視点を養う。
  - ・総合相談から予防支援に移行した場合や、その他処遇困難ケースにおいては、必要に応じて3職種とプランナー協働により課題解決に取り組む事が出来た。
  - ・請求件数の推移については、前年度の月平均375.5件より380件に増加。適切な件数管理を図る為、必要に応じて居宅介護支援事業所への委託業務依頼を行い、プランナーの業務負担軽減につなげる事が出来た。
  - ・推進員及びプランナーの取り組みとして、計画どおり、年間3回の自立支援型地域ケア会議にて事例提供を行い、多職種の視点で自立支援を考える必要性や意義を学ぶ事が出来た。
  - ・6/7より非常勤職員が入職し、プランナーの配置が5名から6名体制へ変更した。非常勤職員の為、持ち件数の上限を35件で設定しているが、年度末(3月)の状況で30件(委託含む)を管理している。

文責：杉本

### いきいき箱崎拠点

- ・ハウス、のどかは比較的安定した稼働を維持できた。デイサービスは前年度からの低稼働が第3四半期まで続いていたが、第4四半期から向上しており次年度に期待ができる。特養、ショートは利用者、入所者の入院が相次ぎ稼働が安定しなかった。
- ・友の会活動、交流スペースの貸し出しや事業所ネットワークにより地域との繋がりは少しずつ深まっている。認知症サポーター養成講座も地域の方に向けて開催できた。新しくキャラバンメイトを増やしていきたい。
- ・病欠やメンタル等で職員の安定、定着とはいかなかった。職員確保については学校訪問や社会福祉士、介護福祉士の実習受け入れを積極的に行った。それにより、養成校との関係構築も生まれ、次年度は拠点として3名の新卒職員の確保ができた。

## 2019年度 地域密着型特別養護老人ホームいきいき箱崎 事業活動総括

### 1. 職員同士が互いに高め合える関係の構築、働き続けたい職場作りを行う。

- ・利用者の個別対応により、時間内に業務が終わらないことも多く、業務改善のために各ユニットのマニュアルを見直すことから始めた。削減可能か、時間をずらすことで対応できるか等、各ユニットで検討ができた。
- ・職員の労災やメンタル等での病欠が発生し職員体制が厳しく、残業が発生した。

- ・派遣職員にも状況をみて育成ノートの活用や面談を実施したが期間内での終了が多く発生した。一方、正規職員の退職は1名にとどめることができた。
2. ユニットの特徴を活かしながらその人らしく充実した個別サービスを提供する。
- ・いきいきクラブでの体操をゆっくりできる歌体操へ変更するなど利用者に合わせた対応ができた。上期は各ユニットで外出レクにも力をいれ季節感を味わう事ができたが、下期は感染症の影響もあり外出レクを控えることが多くなってしまった。
  - ・事故、苦情など大きなものはなかった。重度化により内出血事故が増えていたが、ユニット会議を通して、入所者の情報共有やケアの統一を図ることにより対応できた。
  - ・規模を小さくしたこともあり、秋祭りでの地域住民参加は少なかったが、普段からご家族やボランティアを中心とし、社会との繋がりを感じられる行事やレクができた。
3. 稼働率 96%を確保し、安定した経営を維持する。
- ・目標達成月は5.6.11.12.1.2.3月の7ヶ月。平均稼働率94.2%（昨年度比-0.5%）。1件あたりの入院日数は約25.8日（昨年度比+2.3日）。平均入退所ロス17.6日（昨年度比-4.8日）。
  - ・第2四半期から体調不良による入院や退所後の空床があり、稼働率目標達成に苦戦したが、下半期にかけて回復できた。
  - ・今年度より入院空床の管理について会議を定期開催したが、ショート空床が多くあり入院空床の活用には至らなかった。
4. 利用者・家族の気持ちを常に意識し、安心・信頼できる施設づくりをする。
- ・特養でのノロウイルス感染が利用者3名発生したが、職員の健闘により早期に収束できた。
  - ・満足度アンケートを実施し、挨拶や報告等コミュニケーションの部分ではおおむね出来ていると評価をいただいた。全体的に高評価ではあったが、利用者の身だしなみや居室の清掃等の点数が少し低かったので次年度の課題としたい。

文責：門司

## 2019年度 いきいき箱崎ショートステイ 事業活動総括

1. サービスの質の向上や個別援助を強化し「利用者の希望を叶えるショートステイ」を目指す
- ・レクや手作業は様々な題材や興味のある物を準備し、余暇活動の充実を図ることが出来た。行事も誕生会や季節の行事を中心に個別ニーズに対応し喜んで頂いている。
  - ・記録に関しては、誤字脱字や提供した内容が記載されていないこともあり、再度周知徹底を確認していかねばならない。
  - ・満足度アンケート集計では、ほとんどの項目で満足と回答を得た一方で、入浴回数を増やしてほしいと要望もあったが、回数に関しては今後も課題のひとつとして残る。
2. 在宅生活を支える事業所としての支援機能の強化やリスクマネジメント管理
- ・昨年同様に介護拒否や常時付き添いが必要な方、途中でショート終了になる方がいたが、まずは受け入れを断らず、利用開始した事は在宅生活を支える事業所として評価できる。
  - ・契約時などに家庭環境をチェックし自宅に近い環境作りにも更に取り組み、居室のセッティングに関しても、徹底出来ている。また、改善した方が良い点など介護スタッフより提案を受けることもあった。

- ・苦情は 1 件発生しており、保険証の管理について家族より問い合わせあり、紛失こそしなかったが、職員間の密な連携と家族への連絡が必要不可欠である。
- ・事故は 30 件発生しており、薬関係や転倒事故が目立っている。その他、皮膚剥離や異食、離設の事故も発生している。

### 3. 利用者確保・床稼働の安定化

目標 87.5%稼働 9.7 人/日

- ・今年度の平均床稼働率は、80.5%。12 月は最も悪く 66.9%だった。定期利用者が 7 名入院となり、うち 2 名は長期ショート利用者であった。また、ほとんどの利用者が月の大半を利用していた方々であった為、稼働に大きく影響した。全体的に長期ショート利用者が入退院を繰り返し稼働の安定が図れなかったことが大きな要因として挙げられる。
- ・新規利用者は毎月 4~5 名ほど獲得できていたが、定期利用になかなか繋がらず月の件数が少なかったことも稼働に大きく影響した。

文責：高山

## 2019年度 いきいき箱崎デイサービス活動総括

1. サービス内容を充実させ、利用者、職員ともに『いつでも笑顔で健康に』を目指す。
  - ・ADL維持等加算はADL利得が-5となったため次年度は算定できなくなったが、アセスメント→計画→実行→評価をきちんと行い利用者の心身の変化に応じたサービスは提供できた。
  - ・年度途中で看護師の退職があったが助勤等で乗り切ることができ、安定した機能訓練を提供することができた。
  - ・サークル活動は前年と同じ内容で実施したが、午後のレクレーションは脳トレ中心だったものを身体を使ったゲーム中心に変更した。利用者からも「ゲームが面白い」との意見が多く聞かれた。
2. 職員の育成
  - ・利用者の認知症の進行に伴い対応が難しくなったが、その時の表情や言動に合わせてそれぞれが考え工夫をしながら行うことができるようになった。
  - ・職員の能力向上のためアドバイス等を行ったが、全体のレベルアップを図ることは困難だった。
3. 利用者確保と安定した経営を確立 目標 24名/日 宿泊 25件/月
  - ・上半期は平均 23.5 名/日、収益計 38,258,853 円（予算差-4,812,261 円）と低迷したためプロジョク会議を開催し対策を検討した。状況分析を行い、利用者獲得のための営業やキャンセルを減らすための振り替え提案を実施したことで下半期は平均 26.5 名/日、収益計 44,853,981 円（予算差+1,049,624 円）と回復することができた。
  - ・宿泊ができることもアピールし、宿泊数 50 件/月と好調だった。
4. 複合施設の利点を活かした運営を行う。
  - ・サ高住との合同行事は鍋会や運動会を実施し好評を得た。
  - ・サ高住、八田、箱崎ショートとの共通の利用者は必要に応じて情報交換を行い、ケアに活かせることができた。
  - ・運営推進会議に出席することで委員とのかかわりはできたが、地域に出ていき地域の中で活動することはできていない。

文責：松本

## 2019年度 いきいきハウス箱崎活動総括

### 1. 満室を維持する。21室

- ・2020年3月現在 男性2名 女性18名 要支援6名 要介護14名（平均介護度は1.1）平均年齢89歳である。
- ・2019年度は21名でスタートし、9月に2名10月に2名3月に1名退去となった。1名は待機者に定期的に連絡をいれすぐに入居に至ったが、待機者に連絡するとすぐに入居する方はおらず、時間を要した。
- ・入院した入居者には病院へ面会に行き、病棟看護師やソーシャルワーカーに状態を確認するとともに、退院の時期やハウスでの生活が可能かどうかの確認を行った
- ・空室が出たときに病院SWへの営業を行った。また横断幕を掲げようとしたが、横断幕の場所がわからず掲げるまで時間がかかった。
- ・空室発生後は担当補修業者に直接連絡することで1か月以内に清掃補修ができています。

### 2. 健康管理を強化し、サービスの適合性を高める。

- ・薬を自己管理されている入居者に間違いがあったため、ハウスの自費サービスを提案した。
- ・自室で入浴している入居者には浴室に椅子をおいて出入りしやすいように家族に提案した。
- ・夜間ハルンバッグから尿の廃棄をしている。

### 3. 行事開催や複合施設としての利点を活かし、入居者の満足度を高める。

- ・朝夕の申し送り、業務日誌や食事水分量管理表、夜間巡回サービス表を活用して入居者の状態を把握する事が出来た。
- ・友の会班会の取り組みとして、コーラスを練習して10月の秋祭りや11月の鍋会の時に発表する事が出来た。本部の協力を得て箱崎宮にバスハイクに行くことができた。
- ・毎週のボランティア喫茶や月1回のお茶会、秋祭りや敬老会ボランティアによる演奏会、デイとの共同運動会等の声掛けや誘導を実施する事で参加する方も多く入居者間の交流も出来ていた。
- ・年2回の交流会をデイと共同で実施し家族も参加する事が出来た。3月の行事は中止とした。

文責：絹川

## 2019年度 小規模多機能ホームのどか活動総括

### 1. 豊かで希望のある生活を実現するケアの実践

- ・新たにユマニチュード研修受講はできなかったが、以前に研修を受けた職員が意識して関わる姿を見て他職員にも再認識してもらい、日常にユマニチュードを取り入れて実践している。また、本を読んで感想を職場会議でシェアすることを実施した。
- ・花見、周年祭、地域の夏祭り、秋祭り、放生会、クリスマス忘年会、木下大サーカス、孫の結婚式への支援等、ご家族も一緒に楽しんでいただける行事や、個別の支援等充実した一年を過ごすことができた。
- ・今年度終了者は特養入所1名、グループホーム入所2名、ご逝去1名、入院2名の計6名。在宅生活最後の砦としてご家族や医療機関、介護事業所と連携を図り支援できている。新規利用の受け入れは

6名。退院支援4名、ご家族の希望により他小規模多機能からの移行受け入れ1名、病院MSWからの相談1名、長い方で9年目に入っている。要介護5でも短時間でも自宅へ帰る支援ができています。

## 2. 職員育成、チーム作り

- ・研修受講後は職場会議での共有、実践での伝達が行われているが、外部研修参加者が限られている。
- ・外部評価の課題に取り組み、地域の保育園への地域交流スペース利用提案のチラシを作成するところまでできたが、コロナの影響で配布に至らず。
- ・ライフサポートワークの一つである「以前の暮らし」について職員で共有することで本人理解に取り組むことができた。

## 3. 平均登録者数21.5名、平均介護度3.0を目標に経営の安定化を図る

- ・予算に対し未達成だったのが4月と10月のみでそれ以外の月は予算達成しており経営的には安定していた。登録人数も21名を下回ることはなかった。
- ・はこうまネットワークの効果か、貝塚病院からの相談が利用に繋がったケースが2件。目標達成できている。
- ・合同パンフレット2020年版が出来上がり、東区医療機関100、居宅支援事業所80の配布ができた。

## 4. 地域の事業所として地域活動を行う

- ・今年度劇団出演は4回。東区RUN伴では実行委員長を務め企業との共催を実現できた。当日は強風警報発令のためRUNは中止となったが、イベントのみ開催し、ボランティアも100名以上の参加があり、東区の認知症に関する理解、協力の輪が広がっている事を実感できた。
- ・介護する家族の会は認知症の人と家族の会の世話人、社協、に協力してもらいながら年4回開催。来年度も継続開催を計画している。
- ・認知症110番活動に関して事業所ネットワーク内でも賛同事業所へ学習を行い、地域の安心拠点として広めることができた。
- ・はこうまネット経由で講師派遣3回、公民館イベントで「親子で高齢者サポーター養成講座」では打ち合わせから関わらせていただき、地域の方達とのつながりが強くなった。民生委員との交流会や、サロン研修会にも参加させていただくことで顔なじみの関係性ができてきている。
- ・運営推進会議を通じて委員（原田さん）からの相談でサ高住入居に至った方、地域の防災訓練に参加したり、はこうまの活動を地域に紹介してくれる方と一緒に「地域のこれから」を考えることができている。

文責：山下

【事跡】	2020年4月10日	法人管理者会議
	2020年4月14日	箱崎管理会
	2020年4月21日	八田管理会
	2020年4月28日	箱崎管理会
	2020年5月5日	八田管理会
	2020年5月16日	理事会