

2020年度 事業活動報告

はじめに

2020年4月は市内の介護施設でも新型コロナ感染者が続き、7日には福岡県に緊急事態宣言が発出された時期だった。1年後の現在、ワクチン接種開始など対策は少しずつ進んでいるが、感染終息といえる日がいつ来るのかまだ先が見えない状況にある。この1年ちどり福祉会では感染対策会議を定期的に行い、感染拡大防止に係る基本方針や職員行動指針に沿いながら対策を講じた結果、施設内蔓延を防止することが出来ている。今後も気を緩めることなく対策を継続し、入所者・利用者・職員の健康と生活を守っていききたいと思う。一方、一時新規受け入れの中止、利用制限や営業活動自粛などにより経営活動にも影響があった。国や地方行政政策にも目を向け、現場の声を発信していく必要がある。

また、感染が心配される中であったが全日本民医連第44回定期総会が開催され方針を確認した。医療・介護活動の2つの柱を深化させるため、4カ月に渡る学習月間に取り組み鋼領学習、民医連運動・地域活動などに触れ、民医連事業所である認識と介護活動の意義を認識出来た職員の感想が多数寄せられた。法人設立19年目になるがこの19年で介護を目指す人材も多様化しており、改めて民医連事業所職員として誰のために、何のための介護実践なのか考える時間となった。

2021年介護報酬改定は全体で0.7%のプラス改定であるが、基本報酬は微増、加算取得の複雑化等で対応に追われている。利用者にとっては保険料、利用料ともに負担が増してきた経過があり、社会保障改善運動として今後も取り組んでいく。

I、法人の課題と到達

- 1、サービスの質を高め、利用者が安心して生活できる場を提供する。地域から選ばれる施設づくりを実践する。
- 2、働きやすい職場づくりをすすめる。民医連運動を担う職員の育成と人材確保に取り組む。
- 3、全職員参加の経営を追求し、予算を達成する。
- 4、医療や地域との連携をさらに強化し、地域包括ケアシステムの一翼を担う。安心して住み続けられるまちづくりをすすめる。
- 5、情勢を掴み、憲法と平和。社会保障改善運動・介護ウェーブに取り組む。

1. サービスの質を高め、利用者が安心して生活できる場を提供する。地域から選ばれる施設づくりを実践する。

全職員で新型コロナ感染症対策を実施した1年であった。2019年度末には感染対策会議を立ち上げ、蔓延防止に係る基本方針や職員行動指針の提示、BCP・新型コロナ対応マニュアルの作成、職員や同居家族の体調不良報告、PCR検査実施時の情報共有などを行ってきた。当初はこの対策でいいのかと不安に思いながらの実践ではあったが、サービスを休止することなく施設・事業所内での陽性者発生や蔓延を防止することが出来た。一ケア一手洗い、マスク着用は従来からの対策として実施してきたが新型コロナ感染症対策として食事中の会話を禁止、30分毎の換気、定期的な施設内・車両の消毒など新た

な対策も取り入れてきた。PCR検査は入所者・利用者 22 名、職員 16 名（2020 年 4 月～2021 年 3 月間）が受けた。また、福岡市助成の唾液 PCR 検査を職員・施設に関係する従業者が延べ 562 人受け（2021 年 1 月～3 月、月 1 回ずつ）全員陰性の結果だった。換気中の室温変化に注意し、フロアで過ごす入所者へ掛物をする配慮、利用者へマスク着用の声掛け、ケア中のゴーグル着用などを継続し、入所者・利用者が安心して生活できる、サービス利用できる場の提供を継続していく。

面会制限は 2 月 21 より開始、4 月 7 日福岡県に初の緊急事態宣言が発出されGW明けまで完全に中止とした。その後LINEによるビデオ電話、1 丁目や風除室でのガラス越し・アクリル版越しの面会など感染状況に応じ変更している。面会予約は平日としていたが日直等で対応出来る時は週末も対応してきた。ご家族への面会に関する連絡は 10 回郵送し、面会前の体調チェックにもご協力頂いている。面会時、フロア職員は入所者の身だしなみに配慮し、日頃の様子をお伝えする時間も頂いた。フロア職員が対応出来ない日は他職種が移送を援助し、消毒作業は事務職員が活躍した。

デイサービスではテーブルの配置や、レクレーションを飛沫が極力飛ばない内容に変更、八田デイサービスは 4 月 13 日より場所を地域交流スペースへ移動し現在も継続している。衛生物品関連では当初サージカルマスクが必要数入荷出来ず、手作り布マスクを使用した職員も多数いた。国からガーゼマスクの配布があったがサイズが合わず感染防御の機能はなかった。物品の在庫管理を行い、定期的な発注と行政からの支給も一部あり少しずつ安定してきている。緊急包括支援金約 1000 万円を活用しアクリル板や衛生物品、ソーシャルディスタンスのための車両やパソコンの購入も行った。八田 2 丁目で感染発生（疑）シミュレーションを実施し、今後も適宜実施する予定。昨年職員 4 名、入所者 1 名が感染したインフルエンザは、国全体での感染対策効果からか市中蔓延せず、施設内での発生もなかった。

初の緊急事態宣言中は居宅サービス新規受け入れを一時中止したが徐々に介助し、ショートステイでは新規受け入れ時のチェックリストを活用し、急な延長依頼にも精力的に対応した。包括支援センターの定期利用者訪問は行政指導で中止し、電話による確認が主となった。

3 密回避のため施設全体での行事（敬老会、秋祭りなど）、外出レクは全て中止したが、ユニット毎の行事に変更し誕生会や季節の行事を楽しむことが出来た。全職員会議は 3 回のみ集合し、以外はレポート研修に変更、嘔吐処理などの感染対策実技が出来たことは良かった。外部研修もほぼ中止となり web を活用した研修が主になりつつある。21・老福連の研究交流集会は中止となったが、医療団看介研は web で開催され、4 事例発表、10 名が参加した。

ユニットリーダー研修は 2 名が web で座学を受講し、施設内実習は延期になっている。箱崎拠点から介護福祉士実習指導者研修を 1 名が受講した。

各フロアでの面会、入所者とご家族が手を触れることは年間通じて出来なかったが、食事摂取量の低下や状態が悪化した入所者の臨時的な面会や、担当者会議時の顔合わせに配慮した。八田特養では 5 件の看取り、小規模多機能ホームのどこでも 2 件の看取りがあり居室内で面会頂いた。平均介護度 4.0 以上、八田 2 丁目西南に続き食事介助が必要な人数を見ながら、八田 3 丁目西南では栄養士の出勤時間変更、週末日直の援助を再度開始した。

事故件数報告は 282 件（前年 251 件）と増加、車椅子を動かした際にテーブルに当たり右膝骨折に至った事故は、退所後に骨折が判明し入院されている経過があり入院費用の補償を行なった。ご本人の立ち上がりに間に合わず転倒、骨折した事例（骨折件数 5 件）もあり、多職種声を掛け合い見守りが必要である。細かい様子や危険を予測した記録は増えてきている。

そんな中、ご家族への満足度アンケート・職員対象の接遇に関するアンケートを実施した。ご家族へのアンケートは回収率 38%（前年比 70%）と低下し、施設内面会が出来ないことで回答出来ないと思われた家族も多かったと考える。しかし感染対策に対する激励や面会への要望などコメントが例年以上に記入されていたことが特徴的であった。苦情報告は 6 件（昨年 8 件）、説明不足や面会への要望があり、面会方法を変更するなど対応している。件数減少はコロナ禍を反映するものと考えらる。

急変や事故を起こさないための見守りを考えると重度化、認知症周辺症状への対応は大変厳しいが、多職種が連携することで全ての依頼を一旦受け入れる施設・事業所を目指したいと思う。

2. 働きやすい職場づくりをすすめる。民医連運動を担う職員の育成と人材確保に取り組む。

2020 年度入職者数 23 名（常勤での入職は 10 名、うち夜警・洗濯業務 6 名を含む・昨年 26 名）。退職者数 25 名（うち常勤の退職は昨年同様 15 名、昨年全体の退職者数 21 名）。入職 1 年未満の退職者数は 7 名から 4 名へ減少したが、3 年目以上の退職が 9 名から 14 名へ増加した。中堅職員育成が課題とし見え、制度教育策定が急がれる。入職 1 年目の職員には定期的な育成面談の実施、新卒 4 名にはエルダー制度による指導や計 6 回の研修、グループワークを実施したことで順調に業務を習得し、メンタル面の不調は見られなかった。入職経路は派遣 6 名、新卒・職員紹介・ハローワーク・広告 4 名ずつ、元職員 1 名。就職フェア関連は現地開催中止、web 上での募集を行った。

新卒確保では普通科高校からの入職が 2 年続いている。2020 年度新卒は学校訪問と実習受け入れから入職となり、2021 年度は学校訪問、実習、見学でつながった 3 名が入職した。2022 年度入職留学生の県奨学金連帯保証人を引き受け（22 年卒 2 名、23 年卒 2 名確保）、4 名全員に 2021 年 4 月より法人奨学金を支給する。

学校訪問は 6 校訪問、電話案内 2 項、40 校に募集要項を郵送した。日本人学生が減少していたが、エッセンシャルワーカーへの注目と他産業雇用縮小の影響からか、養成校入学者が増加傾向に転じており、早期の学校訪問、積極的な実習受け入れが求められる。学生実習は感染対策の為、介護福祉士、社会福祉士を中心に、その他は縮小し、看護実習はお断りした。派遣職員は月 8 名～15 名で推移し、常勤への切り替えとなった職員は 3 名いる。

両拠点間で年間 2 名（昨年 10 名）、拠点内を含めると 16 名（昨年 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。箱崎特養の欠員に八田特養から介護職員、介護課長（3 か月間）の助勤で協力した。新たに 3 名のユニットリーダーを任命、2021 年度新卒を含む 5 名が介護福祉士国家試験を受験し、3 名が雇用区分変更となった。チャレンジ応援制度を活用し実務者研修受講者 1 名、2020 年度新卒職員が初任者研修を受講した。社会福祉士、ケアマネ試験に挑戦する職員も見られた。

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たが、社会福祉士の確保が安定したため、1 名は今年度で帰任、来年度は 2 名となる。

全日本民医連第 44 回総会が熊本で開催され八田統括部長が参加、法人では常勤職員全員の学習参加、管理者の方針読了、DVD 視聴などを計画。多数の感想レポートを集約し、県連機関誌に職員の感想が掲載された。新卒職員は福岡医療団で開催された青年ジャンボリーに参加し、他法人、多職種と交流する場を設けることが出来た。学習に留まらず民医連運動を体験できる機会を作っていくことが重要である。

新型コロナへの感染や濃厚接触者になった場合の休業補償、年3日までの時間有給取得を開始した。メンタルヘルスについては年8回、16名（八田10名・箱崎6名）が面談を受け、アドバイスを受け受診に繋げるなどし、ペースを掴みながら復帰している。

3. 全職員参加の経営を追求し、予算を達成する。(経営評価は2020年度決算報告を参照)

経常増減差額累計予算達成した事業所は(2月現在)八田デイサービスゆとり、箱崎ショート、箱崎ハウス、地域包括支援センターの4事業所。収益黒字はその他八田デイサービス、箱崎デイサービスの2事業所。コロナ禍で利用制限がある中、感染対策を実施しながら休止せずサービスを継続した在宅サービスの奮闘が見える。一方特養の入院数は八田47名、箱崎17名。14日以上入院が八田10名、箱崎7名、30日以上が八田20名、箱崎5名。14日以内の退院は八田17名、箱崎3名だが、うち3名は死亡退院となっている。30日以上入院となった要因では食事摂取量低下、誤嚥性肺炎、尿路感染症が多く食事形態変更や食事介助による摂取量の確保、口腔ケアの徹底や適切な排泄ケアで対応してきたが、新たに陰部洗浄液を導入することとした。コロナ禍の影響により入院先との連携が出来にくい面はあったが、入退所ロスが八田で326日、箱崎188日(昨年合計376日)と課題が継続している。

八田ではプロジェクトを立ち上げ、退所判断における家族への説明、男性多床室の縮小、平均11日以内の入所を目標とし、男性多床室4床を女性多床室へ変更した。箱崎では長期ショートステイ利用者を増やし入所者候補を増やすこととした。ショートステイのプロジェクトも行い新規利用者確保、ケアマネとの情報交換を増やし急なキャンセルの減少に努め、経常増減差額は前年差140万(2月累計)と大きく改善した。

八田特養では日常継続支援加算の算定要件を胃瘻や経管栄養、吸引が必要な入所者割合へ変更出来ないか、2月より3か月間実績を資産している。

小規模多機能ホームのどこかでは看取りや施設入所等により登録者数が減少したが、コロナ禍での積極的な営業が出来ずFAXやチラシの配布で代用した。近隣住宅や友の会会員に合わせて4千枚のチラシを配布し1件登録につながった。経営ニュースは全職員に発行を継続している。

入所待機者数は八田196名、箱崎89名(2021年4月時点)。

4. 医療や地域との連携をさらに強化し、地域包括ケアシステムの一翼を担う。安心して住み続けられるまちづくりをすすめる

特養の平均介護度は八田4.1、箱崎3.8。胃瘻管理件9名(前年9名)、バルーン管理1名、インスリン注射2名(前年と変化なし)。連携病院連携室との入退院調整、たたらリハビリテーション病院管理会への入院者情報、退所判断に関連する協力要請を継続している。病床逼迫中や発熱時の入院受け入れではスムーズにいかない事例も見られたが、今後も市中感染状況を確認しながら受け入れ先を準備しておく必要がある。

地域貢献活動はコロナ禍の影響により例年取り組んできた活動が中止になる中、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やは縮小しながらも開催された。ライフレスキュー事例への要請はなかった。運営推進会議は全て中止した。

障害・保育部門と高齢部門が参加する福祉共同会議(月1回開催)は年半ばよりwebに切り替えられ各分野の情報交換や、社会保障・処遇改善署名の連携を図った。

「認知症の人と家族の会」集いに法人として5回参加、新卒職員1名が参加し在宅で介護されている

ご家族の話しを聞く中で認知症の方、ご家族の現状や想いに触れることが出来た。

みさき病院田中院長による認知症学習会は参加を職員のみとし年1回の開催となった。来年度は箱崎拠点での開催を予定している。

東第6地域包括支援センターへの相談件数、ケアプラン件数はコロナ禍で伸びなかったが、感染を懸念した閉じこもりに目を向け民生委員や自治協と連携を図ってきた。

他団体関連では、市老施協の次世代委員を八田統括部長が担い情報交換が深まっている中、「福岡市介護つながるプロジェクト」YouTube 配信イベントにコメンテーターとして参加した。東区交換大会は中止となった。

5. 情勢を掴み、憲法と平和。社会保障改善運動・介護ウェーブに取り組む。

介護ウェーブ署名活動は月1回博多駅前で定例化し昨年6回開催したが、今年は感染防御のため一度も開催出来なかった。しかし、感染対策に係る国や行政の政策、医療や介護問題に目を向けアスベスト被害者を救済する判決を、公立・公的424病院への再検証要請を撤回し地域医療の拡充を求める署名を行い、目標を超える署名を集めることが出来た。「STOP介護崩壊」・新型コロナ対策強化、介護報酬引き上げ、介護従事者の大幅な処遇改善、介護保険の抜本改革を求める・請願署名は職員以外に地域の事業所や保育・障害分野からも協力いただき170%上回る507筆集めることが出来た。

昨年1名が参加したピースセミナーも中止となったが、平和・社保委員会で「2020戦争体験文・資料集」をまとめ発行した。戦後75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は難しくなっている。

介護保険関連では新型コロナウイルス感染症に係る介護サービス事業所の人員基準等の、臨時的な取扱いについて(第12報)が出され地域事業所や居宅支援事業所では大きな混乱を招いた。ちどり福祉会では介護ウェーブで闘ってきた経過、国が補償を放棄しコロナ禍を理由に更なる利用者負担増を押し付けたことに反対し、加算取得しないと決定した。感染対策・経営状況と合わせ特例12報関連についてもRKBテレビの取材を受け放送された。

用語解説

- 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
- ユニットリーダー：ユニットにおける個別ケアの専門職であり、ユニット型特養ではフロア毎の配置が必要となる。フロアリーダーとしてケアや職員のマネジメントを行う
- 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
- 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
- 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
- 次世代委員：福岡県老人福祉施設協議会と福岡市老施協に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。

II、各事業所の課題と到達

いきいき八田拠点

2020年度 八田拠点 事業活動総括

特養、ショートステイ経営改善の取組として両事業所のプロジェクト会議を開催した。収益として今年度中に結果は出せなかったが、次年度は具体的な取組を年間通して実践し経営改善の結果を数字として残したい。デイサービス、ゆとり、ショートステイ、予防支援はコロナの影響を受けたものの、デイ、ゆとりは下半期には稼働回復している。

職場作りにおいては、各事業所での退職者は減少している。有給休暇の5日以上取得は確立している。デイサービスでは法人で初めて男性の育休取得があった。派遣に頼らざるを得ない状況は解消できていないが徐々に人数は減ってきている。コロナによる不安がある中で職員それぞれが、意識を高く持ち、利用者や自分を守り、感染者、退職者を出さなかったことは評価できる。

地域の取り組みは下半期から認知症カフェと健康カフェのみ再開。その他の活動には至らなかった。拠点としても活動は広がっていない。介護ウェブについても同様に実施できなかった。包括も市役所からの制限があり、相談業務に制限がある1年だった。

2020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

- ・事故発生後の対応については昨年度の反省から対応手順を注意できている。常に見守りが必要な利用者が増え、他職種間で協力しながら事故予防に努めている。誤嚥事故から食事提供に対する考え方を見直すことに繋がり、個人の尊厳やユニット会議で食事介助について話し合う機会が増えた。
- ・アンケート結果に対して回答を出すことができた。家族に対しては面会ができない中で、電話での報告の頻度を増やしたり、写真を送る、正面玄関に行事の写真を掲示するなどの対応を行った。
- ・研修への参加は今年度ほとんどできなかったものの、webにシフトすることで参加しやすくなった。また全職が資料配布になったことで参加できない職員も同様の研修が受けられるようになったが、配布資料の作成には慣れない部分もあった。
- ・感染会議の内容を職場に通達・実施することで、コロナ・インフル共に発生なし。意識を高く持った。
- ・5名の看取りを実施。実践力が向上する一方で新しい職員・派遣職員への配慮が課題になった。
- ・ユニットリーダー研修参加者から個人の尊厳等の学習を行い、入浴環境の変更等に繋げている。

2. 働きやすい職場づくり

- ・主任、課長を中心として、管理部も関わりながら必要な面談や指導を実施できている。
- ・年5回の有休取得は標準となってきた。取得状況は個人・フロアによってムラがある。

- ・派遣職員は早期退職する傾向にあったが、一方で派遣から直接雇用を希望する人もいた。直接雇用の常勤職員退職は減少傾向にある（4名？）
- ・エルダーを3ヶ月で交代できるようになり、負担感は減った。中途採用の面談回数は見直しが必要。
- ・食事介助者が増えたによる負担感を他職種でカバーしあえる体制を作ることができた。

3. 予算達成できる経営活動 目標稼働率 95.2%

- ・年間の平均稼働率は目標 95.2%に対し実績は 92.4%（前年度比-1.6%）。入院延べ人数は 50 名（前年比+6）。平均入院日数は 35.3 日（前年度比+2.2）。千鳥橋病院からの直接退院が増えた（20 名）ことで早期退院を実施できた一方、施設に戻って看取るか、病院に残るかの判断ができず 3 ヶ月近く入院するケースが 4 件あったことが平均入院日数を引き上げた。また吸引のみが課題で帰所できないケースについても退所判断がしにくく、入院の長期化に繋がっている。また、たたらリハと連携していたカンファへの参加もコロナの影響でほとんど参加できなくなったことも影響している。退所は 17 名（前年度比+3 名）
- ・入退所確認会議を継続実施。また特養プロジェクト会議を集中的に実施して、入退所準備等の対策について協議、実践できている。新規入所についてはコロナによる面会禁止で利用者の情報が得にくい状況が入退所ロスに影響した。入退所ロスは 20.3 日/人（前年度比+4.7 日）また入院空床については感染予防の為、使用をほぼ自粛していた。
- ・候補者が少ない男性多床室を一部女性多床室に変更した。また日常生活継続支援加算の算定要件変更を進め次年度からは変更できる見込み。入退所ロスの減少と重度化の緩和に繋がることを期待する。

4. 地域包括ケア・社会保障運動への取り組み

- ・第1四半期は地域・各団体共に活動自粛が続いた。他団体とは Web 会議が主流になってからは、連携しているものの、活動はほとんどなかった。しかし地域活動は公民館の意向もあり、参加者が少ない中でも活動再開と継続が実施できた。介護ウエーブは年間を通して自粛した。
- ・市議、県議との懇談や県連との活動で一定の介護を取り巻く状況を発信できた。

文責：兒島

2020 年度 いきいき八田ショートステイ 事業総括

1. 質の高い介護活動の実践による選ばれる事業所作り

- ・満足度調査や家族の要望等ニーズはある程度抽出できており、フロアとも検討、実践に取り組んだ。
- ・事故は 24 件、受診する事故や骨折入院にて保障する事故も発生している。苦情は 3 件発生している。苦情では職員間の報告や連絡不足により起きたものが挙げられる。
- ・感染予防でチェックリストを作成し新規受け入れに留意した。他ユニットとの行事は出来ていない。個別の手作業、削る塗り絵など新しい物にも取り組んだ。
- ・皮膚状態の観察を行い、写真に撮って情報共有や日頃のケアに活用しているが、入所後に発見することもあった為、入所時に確認することが課題として挙げらる。
- ・送迎の際利用報告や報告書を家族に渡しているが、記載されていない内容もある為、実際に行ったケ

ア内容を記載することも重要と考えられる。

2. 働きやすい職場づくり 特養総括と同様

3. 予算を達成する受け入れ調整の実践 目標稼働率 90.0%

- ・平均稼働率は83.8%で稼働未達成、4.5月が新型コロナウイルスの影響を受け最も悪く69%程だった。新規の受け入れ制限や熱発者対応部屋として空床を作ったことも影響している。今年度新規利用者は22名であった。
- ・ショートプロジェクト会議を開催し予算達成に向けての課題や対応策を検討。職員の意識改革、個室から要望の少ない多床室への利用者の移行、たたらとの連携強化等行う。
- ・今年度は入院空床活用を感染防止の観点で自粛し、緊急での受け入れも行ったが、入院空床の活用には至っていない。1.2月に延べ7日間の利用。
- ・関連の医療機関からの紹介が多く、長期利用者のほとんどがたたらりハからの受け入れとなっている。たたら医療連携室との関係性も構築されてきている為今後の調整を図っていきたい。
- ・今年度は訪問による営業活動は出来ていない。利用報告書の送付時に案内や空床情報を送付する。

4. 地域包括ケア・社会保障運動への取り組み 特養総括と同様

文責：高山 拓司

2020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

- ・新型コロナウイルス感染予防により、交流スペースでのサービス提供や活動内容の変更を余儀なくされた。従来通りの活動や行事はできなかったが、外周散歩や個別作業を増やし、少しでも利用者に喜んでもらえる取り組みができた。
- ・個別機能訓練では少人数での体操やチューブを使った運動を取り入れ、機能訓練の工夫と充実を図ることができた。また配膳準備の手伝いや中庭の水遣り等、利用者が自発的に取り組む環境をすすめることができた。
- ・送迎時の検温、手指消毒、換気、消毒等の感染予防を徹底し感染発生はなかった。

2. 職員育成

- ・感染対策の業務が増加したが、業務内容の見直しと残業を減らす改善に努め、職員の疲弊を予防することができた。
- ・職員間のコミュニケーションを円滑にし、意見や提案がしやすい環境づくりと、互いに助け合い働きやすい職場づくりができた。
- ・研修参加はできなかったが、機能訓練指導員や看護師より移乗や歩行介助の方法等、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。

3. 利用者確保と安定した事業運営 目標 25.5名/日

- ・新型コロナウイルスによる影響で（4月利用控え14名と経済的理由での中止1名、第2波による利用控え3名、二度目の緊急事態宣言による利用控え4名）稼働・予算を達成できたのは7月、10月、11月、12月、3月のみだった。1月、2月は稼働目標を達成できたが予算は達成できていない。
- ・4月～5月は新規・体験利用の制限を行った。居宅への訪問営業はできなかったが空き情報の送付や電話での営業を実施し体験利用33件、新規利用22件獲得できた。
- ・利用回数を増やす提案や要支援者の調整を行い、要支援者6名が区分変更申請を行い、内5名が要介護となった。

4. 社会保障運動への取組

- ・介護ウェブは中止により参加できていないが、署名や戦争体験の聞き取り等、職員全員で協力して取り組むことができた。

文責：坂本

2020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。
 - ・各利用者に合わせた個別活動やタオルたたみ、昼食準備・片付けなどの担当を分け、役割を持って頂いたり、行事では季節のおやつ作りや対抗戦の輪投げゲームなど楽しみとなる時間を提供することに努めた。
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。
 - ・利用者、家族の思いに寄り添い、認知症状により対応が困難とされる方の受け入れも積極的に行った。
 - ・短時間でサービス提供や送迎再訪等、利用者の症状に合わせた柔軟な対応を行った。
3. 職員育成
 - ・感染症対策により学習会の中止はあったがフロア会議での学習で各々のスキルアップを図った。
 - ・健康管理はもちろんのこと職員の話しを傾聴し心のケアを行いながら働きやすい環境づくりを行うことで、向上心や積極性に繋がる様フォローした。
4. 利用者確保と安定した運営を行う。 **目標** 6.0人/日
 - ・入院者が重なった11月と大雪によるキャンセルが続いた1月は目標を達成することができず、緊急事態宣言により期間中キャンセルされた利用者もあったが影響は然程無く年間平均6.3名/日のご利用を頂くことが出来た。FAXや電話での営業活動を行いながら空き情報を伝えたことで年間7名の新規契約を得ることが出来ている。その他、年間5名の中止者や、コロナ感染予防にて見学や体験利用を受け入れない期間もあるなど紹介や新規契約も難航した年ではあったが目標を達成することが出来ている。
5. 地域包括ケア・社会保障運動への取り組み
 - ・今回運営推進会議は開催されなかったが、状況や課題、成果を文章報告し、地域に開かれた事業所となるよう取り組んだ。

文責：八朝

2020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. 総合相談における相談対応力の向上及び地域課題の抽出を目指す。

- ①適宜3職種会議を行ない、各職種の専門性や多角的な視点を活かし相談対応力の強化を図る。
- ②個別支援会議や高齢者地域支援会議等を通じて地域、関係機関との連携を図り、個別課題から地域の課題抽出につなげる。

- ・虐待や処遇困難等の事案の他、その他総合相談においても、必要時3職種会議を実施。各専門職の多角的視点を活かして支援方針を明確にし、相談対応力の強化を図った。
- ・また、長期対応の事案や困難事案等に対しては、積極的な処遇困難チェックシートの活用により他職種で協議し、問題点の明確化を図った。
- ・認知症状に伴う難しい事案に対しては、必要に応じて認知症サポートチームへ介入を依頼し、支援方針達成に向けて適切な連携を図る事が出来た。(依頼回数11件)
- ・今年度はコロナ禍の影響により会議自体の開催が難しい状況であったが、個別支援会議については、感染状況に応じて予防対策の下3回実施。
- ・また、2019年度の個別相談の分析、データ化により、課題の多い町内(青葉3,6,7丁目)との地域ケア会議(11月開催)を実施。更なる地域課題抽出を図る為、「気になる高齢者を皆で相談につなぐ地域へ」をテーマとして次年度の第2回目開催につなげていく方針。

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なう。

- ①民生委員不在地区や地域の方にフレイルについて知ってもらい、虚弱高齢者の把握に協力して頂く。
- ②虚弱高齢者リストを活用し、介護予防につながる様、事後フォローを実施する。

- ・コロナ禍の影響でサロン等集いの場が休止となり、出前講座についても9件のみの実施となった。
- ・フレイルの資料を独自作成し、個別相談時に活用。民生委員不在地区への積極的な周知は出来なかったが、その他の校区に対しては、民生委員から地域の方への配布等にて啓発を図った。
- ・虚弱高齢者のフォローについては、今年度で3年目の取り組みとなり、社会資源等につながるケースも増えてきている為、今後も継続していく方針。

3. 高齢者の権利を擁護する為、啓発活動や困難事例、虐待事例の対応を継続して行なう。

- ①困難事例や虐待事例に対して3職種で協議を行い、支援方針を明確にしたうえで区とも協力しながら問題解決につなげていく。
- ②被害防止や早期発見につながる様に、民児協等で権利擁護に関する啓発活動を行っていく。

- ・コロナ禍により虐待件数が増加すると思われたが、大幅な増加とは至らなかった。(新規虐待認定1件・疑い6件・新規処遇困難4件)
- ・困難事例や虐待事例については適宜協議を行ない、方針を明確にする事での確かな支援につながり、今年度発生した虐待事案(疑い含む)においては、全て終結となった事も成果と言える。
- ・民児協やサロン等については中止が相次いだが、開催時は権利擁護に関する啓発を実施。
- ・今年度は新たに障がい分野や教育分野の啓発活動を計画。計画した全ての事業所を回る事は出来なかつたが、虐待、消費者被害、成年後見制度等の啓発活動を行なうと共に、介護分野だけでなく、障がい分野や教育分野との新たな協力体制構築が出来た。(介護予防事業所5件・教育機関2件・障がい福祉事業所8件)

文責：杉本

2020年度 箱崎拠点 事業活動総括

特養の重度化は継続しており、入退所は9件(昨年度比+1件)あった。食事介助者、全介助者の増加により、職員の負担が増大。腰痛による退職等も発生した。ノーリフティングケアにより、入所者及び職員の負担軽減を図りたい。デイサービスではコロナの影響により上期の稼働がかなり落ち込んだが下期に少しずつ回復できた。昨年度低下していたショートステイの稼働は、長期ショート利用の安定を図ることで改善がみられた。小規模多機能は、看取りや新設特養への入所等で利用中止があり厳しい稼働となった。対策会議の実施することで改善を図りたい。

在宅部門を中心とし、事業所ネットワーク等で地域課題を掘り起こし、貢献活動を検討していたが、コロナ禍での活動は難しかった。

人材面は、新卒職員が順調に成長し自立することができた。新卒研修は実施できたが全職員会議等での学習が文書報告となり進まなかった。職員採用、育成は継続的課題。

2020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. サービスの質を高め、利用者が安心して生活できる場を提供する。

- ・苦情0件、事故61件、ヒヤリ22件だった。年間を通して大きな事故、苦情はなく経過した。本人の状態が出来るだけ家族に伝わるよう写真や文書での報告ができた。
- ・行事レク等コロナで全体では出来なかったが、各ユニット単位で実施した。秋祭り、敬老会、花見など季節を感じられる行事も企画できた。
- ・入所者の精神的ストレス軽減のため出来るだけご家族に会えるよう週末や午前中の面会希望など臨機応変に多職種で対応できた。

2. 人材確保、職員育成、働きやすい職場作りを行う。

- ・リーダーを中心として新卒職員の教育ができた。また、新卒研修を法人として取り組み、3名の新卒が自立できた。一方人間関係に伴う中堅職員の退職があった。
- ・コロナの影響で実習の受け入れを断らざるを得なかった。養成校との繋がりを保つためにも受け入れを行っていきたい。
- ・会議や研修が思うようにできず教育面では課題が残った。Web研修に力を入れていきたい。

3. 全員参加の経営を意識し予算を追求する。

- ・目標達成月は4.12.2.3月の4ヶ月。平均稼働率94.%(昨年度比+0.6%)。1件あたりの入院日数は約23.4日(昨年度比-2.4日)。平均入退所ロス20.9日(昨年度比+3.3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。
- ・ショート空床に関してはコロナ禍ということもあり利用を控えた。

4. 地域との連携強化、社会保障運動に取り組む。

- ・ボランティア受け入れや地域交流スペースの貸し出し等、地域との繋がりは進められなかった。
- ・今年度の介護ウエーブ活動は実施できていないが近隣事業所への署名を実施できた。
- ・民医連学習ブックレットや第 44 回総会方針、未来へのカルテ DVD 学習を進めた。

文責：門司

2020 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「利用者の好みに合ったショートステイ」を目指す

- ・新型コロナウイルス感染流行のため、行事やレクリエーションなどで制限を行わなければならなかった。机や椅子の配置を変更し利用者同士の距離を保ちながらフロア内での実施となり、いつも以上に参加者への関わり方を考慮していかなければならないと感じた。
- ・記録では、誤字脱字やご家族向けではない文章が記載されていることもあり、今後記録の書き方についてご家族の捉え方も考えた記載方法の統一をしていかなければならない。
- ・満足度アンケートでは、ほぼ「満足」の回答を得ることができた。日曜日の送迎、土日祝の利用枠を増やしてほしいといった要望もあり、今後の検討課題である。

2. 在宅サービスを担う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

- ・事前情報提供時や契約時に家族やケアマネから、利用者を取り巻く環境の確認を行い、サービスを提供する際に自宅に近い環境づくりを心掛けた。
- ・新型コロナウイルスの影響で、他施設での受け入れ中止や病院からの急な退院に伴う利用での事例が多くみられた。利用者の周辺状況を確認しながら施設としての受け入れをすすめていくことができた。
- ・事故は 30 件、薬関係や転倒、皮膚剥離の事故が目立った。ヒヤリをあげることで事故がないよう対策を考えてはいるが同日に同様の事故が発生するなど意識の低さが見受けられることもあった。

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、81.5%で稼働未達成。上期はコロナの影響によるキャンセルや定期利用者の入院やご逝去、長期利用者が安定せず稼働に大きく影響した。下期は徐々に回復傾向にあったが、特養の入所へ長期利用者を移行することも多く目標の6名までは1年間を通し達成することができなかった。
- ・新規利用者の受け入れとして緊急の突発的な利用やお試しでの利用が多く、定期的な利用につながらないこと、要支援での利用していた方がコロナのためショートステイの利用がほぼなくなってしまったことも不安定な稼働に影響していると考えられる。今年度はプロジェクト会議を行い営業方法などの見直しやコロナ禍での対応について考える場も設けられたため、来年度に活かせるようにしていきたい。

文責：太田

2020年度 いきいき箱崎デイサービス活動総括

1. 利用者の尊厳を守り、サービスの質を高め、快適でいきいきと過ごせる場の提供
 - ・接遇の基本として丁寧な言葉遣いはできていたが、声の大きさや言い方など留意しなければならない場面も見られたため、職員同士声を掛け合うなど注意していきたい。
 - ・事故やヒヤリハットの情報を共有し、全職員で再発防止策を実践できた。
 - ・感染対策を職員、利用者ともに徹底することで、感染症の発生防止はできている。
 - ・毎日のレクリエーション活動を記録することで、似通ったレクリエーションの繰り返しはなくなったが、今以上に種類を増やし様々な介護度や身体状態の利用者がより楽しめる内容にしたい。
2. 働きやすく、成長できる職場
 - ・コンプライアンスについては全職会議資料で学んでおり、重大なハラスメントは発生していないが、今後も配慮が必要である。
 - ・欠勤があったときは残業をしてもらうこともあり、過度な負担のない範囲でお互いにサポートした。退職はなかった。
 - ・研修は最小限であったが、必要な職員が参加することができた。全職レポートを提出しない職員がいる。今後は提出を徹底する。
3. 安定した経営を確立 目標 25.5名/日 宿泊30件/月
 - ・平均利用者 24.7名/日 宿泊 42件/月
今年度収益の予算差は-130万円となり、予算を達成した月が6月と7月だけだった。終了20名に対し新規22名と登録者は増加したが、コロナによる利用自粛や入院者の長期化が未達成の要因として大きい。健康状態を注視し、異変の早期発見・対応をすることで入院期間の短縮を図りたい。
 - ・認知症や重度者の受け入れを積極的に行い、ご本人やご家族の要望に応えることで評価を得られた。
 - ・サ高住・八田・箱崎のショートステイと情報交換を行い、事故対策や心身機能の維持を図り、在宅生活と支えることができた。
4. 情勢把握と介護ウェーブへの取り組み
 - ・コロナ対策のためデイ会議を短縮しており、デイ会議での情勢学習は充分に行えなかった。
 - ・介護ウェーブはなかったが、署名には多くの参加を得られた。

文責：松本

のどか 2020年度活動総括

1. 豊かで希望のある生活を実現するケアの実践
 - ・ケアマネ、管理者だけでなく、介護職員も家族や医療機関との連携を行い安心して在宅生活を送れるように支援できた。
 - ・新型コロナの影響で昨年まで出来ていた行事自体が開催されない一年となったが、コロナ禍でも感染

症予防をしながらできる楽しみを見つけ、写真に残し思い出作りを行った。

- ・研修参加が出来ない、職場会議も短時間で切り上げなければいけない状況が続いたため、日々の職員間での声掛け実践を強化した。
2. 職員育成、チーム作り
- ・全職員会議開催ができない状況が続いたため、各自資料で学習してもらいレポート提出を徹底した。
 - ・近隣保育園との多世代交流を計画していたが新型コロナの影響が続き実行することができなかった。感染症対策に力を注いだ一年だった。
 - ・職場会議にて一人一人のケアの振り返りを毎回行いケアに繋げている。
3. 平均登録者数 22 名、平均介護度 3.0 を目標に経営の安定化を図る
- ・新型コロナの影響で東区ケアマネ会、はこうまネットワークの定例会の開催がなく、一時受け入れ制限も実施していたこともあり登録者の確保が困難な一年となった。
 - ・「小規模多機能」の得意な事をチラシにまとめ法人の協力も得て近隣マンションへの配布、病院、居宅への送付を行った。
 - ・管理会にて情報共有を行い、検討を続けている。
4. 地域の事業所として地域活動を行う
- ・感染状況が落ち着いている時期に要請があった認知症サポーター養成講座（下原ブランチ）認知症予防体操教室（馬出公民館）の講師を行った。その他東区キャラバンメイト連絡会と連携し開催される際には参加者に対しオレンジマスクを作成し配布できるように準備している。
 - ・運営推進会議自体が開催できない状況が続いたが、書面にて情報提供し外部評価を実施した。一緒に行動を起こすことはできていないが、コロナ禍で今何が必要なのかを書面の返答で伺う事が出来た。
 - ・防災訓練、地域行事への参加はできていない。

文責：山下

2020 年度 いきいきハウス箱崎総括

1. 健康管理を強化し、サービスの適合性を高める。

- ・転倒を繰り返す入居者にポジションバーの設置を提案した。
- ・廊下を開け換気に努めた。昼食後には手すりや椅子の消毒を実施した。
- ・夜間見守りが必要となった入居者に夜間巡回サービスの提案をし 2 名実施となった。

2. 満室を維持する。

2020 年度は 21 室満室でスタートした。入居の申し込みは多いもののすぐに入居したいと思っ
ている方が少ない。今年度はタイミングよくすぐに入居したい方が申し込まれたため、ほとんど空室が
発生しなかった。

- ・空室が出た場合には最短で清掃、補修をすることができた。
- ・4 月と 8 月に退居となったが、すぐに入居者が決まり、最短での入居となった。
- ・新規入居希望者があったため営業には行っていない。

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。

- ・コロナの関係で行事は開催しなかったが、部屋に運ぶようにしてお抹茶とお菓子、おでんを提供していった。
- ・友の会も集まることができないが、脳トレなどを配布していった。
- ・ご家族とは来所時にコミュニケーションをとるようにしていった。

文責：絹川

【事跡】	2021年4月13日	箱崎管理会
	2021年4月20日	八田管理会
	2021年4月22日	法人管理者会議
	2021年5月4日	八田管理会
	2021年5月11日	箱崎管理会
	2021年5月14日	法人管理者会議
	2021年5月29日	理事会