

2023年度 事業活動報告

社会福祉法人 ちどり福祉会

I. はじめに

- (1) 2023年10月、特別養護老人ホームいきいき八田及びいきいき八田デイサービスは開設20周年を迎えました。介護・福祉分野の情勢が非常に厳しい中でも、民医連の社会福祉事業として、利用者やその家族、地域とともに介護活動、経営活動、運動に取り組んできました。20年の歩みに確信を持ち、今後も役職員一同さらなる発展を目指し、諸活動に取り組めます。
- (2) ロシアによるウクライナ侵略(2022年2月24日～)は終わりが見通せず、イスラエルによるガザ地区への軍事攻撃(2023年10月7日～)もいまだ続いています。日本では岸田首相が2024年9月までの総裁任期中の改憲を明言し、211国会で「防衛力強化資金」を強行採決で創設し、税外収入や決算剰余金、歳出改革、所得税等の増税で補うとしました。歳出改革の大半は社会保障費の削減です。医療や介護を高齢者向けの社会保障とあおり、若い世代・子育て世代と対立させ、給付削減・負担増を図るものにほかなりません。国民生活では、年収200万円以下のワーキングプアが16年連続で1000万人超、20年以上続く年金の実質支給額の引き下げ、こどもの貧困率11.5%、物価高騰など格差と貧困が拡大しています。改憲ではなく、憲法を守り活かすことを求めるたまたかの継続が重要です。
- (3) 新型コロナウイルス感染症(以下;新型コロナ)が感染症法上の5類に移行し、1年が経過しました。政府はこれまでの新型コロナ施策に対する反省や総括もなく、2024年4月から通常の医療体制による対応で問題ないという理由から、患者・利用者向けの支援を廃止、医療機関・介護事業所向けの新型コロナ関連施策を廃止し、厚生労働省の専門家会議を解散しました。しかし現実的には近隣施設でクラスターが発生し、また法人内においても入所者や利用者、職員とその家族等が陽性となり対応に追われる現状が続いています。気候変動等の影響により、今後も新興感染症が発生・まん延する可能性は十分にあり得ます。策定したBCP(業務継続計画)^{*1}に沿った研修や訓練、計画の見直しを踏まえ、入所者・利用者及び職員を守ることを第一義的課題として取り組む必要があります。
- (4) 2024年度介護報酬改定は1.59%のプラス改定となりました。私たちが報酬の底上げを粘り強く求めてきた介護ウェーブを通じて得た成果ともいえます。しかし、処遇改善に関しては十分とは言えず、いまだ全産業平均給与と月額7万円の隔たりがあることは間違いありません。さらに訪問介護系サービスの基本報酬を引き下げたことは到底容認できず、人材不足が深刻化している中、事業継続はおろか介護保険制度そのものの崩壊につながりかねません。訪問介護系サービスの基本報酬引き上げや再改定を求めていく必要があります。次期改定を見据えた攻防はすでに始まっています。4月16日、財務省が主管する財政制度等審議会において「今後の改革の方向性」が示されました。特に2024年度改定では見送りとなった「要介護1・2の訪問介護・通所介護の総合事業への移行」「ケアマネジメントの利用者負担の導入」「2割負担の対象者の範囲拡大」について「実現すべき」と語気を強めています。新たな少子化対策の財源確保のための歳出改革と相まって、介護給付費の削減圧力が高まることが予測されます。
- (5) 政府のDX(デジタルトランスフォーメーション)政策をめぐり、マイナンバーカードとの一元化による健康保険証の廃止がねらわれています。マイナ保険証については情報のご登録やひも付けの誤りなどのトラブルの多発、マイナンバーカードについて偽造事例も発生しました。国民の受療権やフリーアクセスの阻害要因、かつ人権軽視につながるマイナ保険証の推進、健康保険証の廃止は絶対にやめさせねばなりません。

43 II. 法人の重点課題と到達

44 1. 感染対策の総点検と徹底により、職員・利用者・事業所を守ります。

45 (1) 新型コロナが5類となった以降も法人感染対策会議での情報共有や警戒を継続しました。各職場
46 で基本的感染対策を継続し、自らの感染防止及び感染源とならないよう対応しました。福岡市から配
47 布のスクリーニング抗原検査キットを活用し、施設内感染やクラスターの未然防止に努めました。7
48 月にいきいき八田ショートステイ、3月末に小規模多機能ホームのどこかでクラスターが発生しました
49 が最小限の拡大に抑えました。

50 (2) 福岡医療団の感染管理認定看護師の協力を得て、両拠点での感染対策学習会や感染ラウンドを実
51 施しました。八田拠点では感染管理認定看護師に感染予防委員会に継続参加してもらい、基本的感染
52 対策に関する学習会を実施し助言を頂きました。

53 (3) 施設及び居宅サービス事業では、体温測定や可能な方のマスク着用、生活環境や手指の消毒など
54 基本的感染対策を徹底しながら、ユニットや事業所ごとの小規模単位でのレクリエーションや行事を
55 再開しました。屋上でのお茶会や食事づくり・おやつづくり、夏祭り、もちつきなどを企画・実行し、
56 入所者・利用者も楽しんで参加する様子が見受けられました。面会や家族との外出等の制限について
57 も法人感染対策会議で集团的に議論・決定し、緩和をすすめました。

58

59 2. 個人の尊厳と人権、安心と安全に配慮した質の高い介護活動を実践します。

60 (1) 各種管理会議や職場会議等で、情勢とともに個人の尊厳や倫理的課題に関する学習を深めました。
61 各事業所で利用者及び家族とのコミュニケーションを密に行い、現状と今後の状態予測などを率直に
62 情報共有し、利用者や家族の要望に柔軟に対応するなど、共同のいとなみの視点で利用者の暮らしの
63 質を高めていくよう努めました。小規模多機能ホームのどこかやいきいき八田デイサービスゆとりでは、
64 認知症等による生活困難に寄り添い、家族や関係機関、地域と連携し在宅生活を継続できるよう取り
65 組みました。

66 (2) 施設入所者、在宅利用者ともに重度化し、病状悪化、入院・入所等で利用中止となる事例が増加
67 しています。施設では千鳥橋病院、たたらりハビリテーション病院、千代診療所と連携し、疾病の早
68 期発見・早期対応、入退院対応を行いました。居宅サービス事業では利用中の健康管理に努めるとと
69 もに、ケアマネジャーや利用者の主治医等と連携し、情報を共有し円滑な利用再開を行いました。施
70 設・短期入所ではたたらりハビリテーション病院歯科及び千鳥橋歯科診療所と連携し、入所者・利用
71 者の口腔衛生機能に関する情報を共有し、歯科医師等の助言を受けて誤嚥性肺炎発生防止のケアに取
72 り組みました。

73 (3) 介護事故の減少を目指し、介護安全コンサルタントが主催する無料セミナーに積極的に参加しま
74 した。様々な事故やリスク事例を検討する事故事例検討会や、転倒骨折事故防止対策、誤えん事故防
75 止対策、誤薬事故防止対策、送迎業務等における事故防止対策などの事故種別ごとの研修に参加しま
76 した。いきいき八田デイサービスやいきいき箱崎デイサービスでは、自宅内環境に合わせた機能訓練
77 や福祉用具の提案、立位保持や歩行が困難だった利用者が再び歩行できるようになり評価を頂きまし
78 した。入所者・利用者本人の希望に合わせて、特養いきいき八田や小規模多機能ホームのどこかで看取り
79 介護を行いました。

80 (4) 科学的介護 (LIFE※2) の取り組みでは、各事業所対応可能な加算を算定しています。特養いきい
81 き八田では委員会を立ち上げ議論をすすめましたが、事業所別・利用者別フィードバック※3の頻度が
82 少なく、またその内容が乏しいため、ケアの見直しに活用できるものではありませんでした。

83 (5) 苦情受付・解決件数は3件となりました。骨折事故に関する説明不足や家族の心情への配慮不足
84 に関する苦情、施設内での新型コロナウイルス感染症罹患に関する苦情、居室の水道設備の説明に関

85 する苦情でした。特に上記 2 点目の苦情については、ご家族にご理解・ご納得いただけない状況での
86 終結となり、法人としても心苦しい内容でした。
87

88 3. 活動の原点となる職場づくりと活動を担う職員の確保・育成を行います。

89 (1) 管理者・職場責任者と職員とのコミュニケーションを重視し、会議等の場に限らず報告・相談で
90 きる体制づくりに努めました。新卒職員 3 名（外国人留学生 2 名含む）について 1 年を通じ全 8 回の
91 職場内・職場外研修を実施し、民医連や法人理念、基本的接遇やケア技術の習得を支援しました。介
92 護技術等習得度合いを確認する介護技術チェック表^{*4}について「外国人職員版」を作成し、円滑な指
93 導・育成を実施しました。卒後 2~4 年目職員研修を開催し、期待される役割や課題への気づき、問
94 題解決能力を養う学習を行いました。初の試みとなる職場交換研修を卒後 2~4 年目職員で行い、他
95 事業所の優点や所属職場との違い、現職場の優点と課題に改めて気付く機会となりました。2024 年度
96 は中堅職員などにも交換研修を拡大していく予定としています。

97 (2) 法定研修^{*5}をすすめる全職員会議や認知症学習会について、7~8 月の新型コロナによる中止を
98 除いて開催し、学習を深めました。外部研修については職員体制の問題から派遣機会が少なくなりま
99 した。年間契約しているお茶の水ケアサービス学院の Web 研修を一定活用できましたが、施設の介護
100 職員がメインであり法人全体としての活用は一部に留まりました。改めて職員個々の目標管理の研修
101 計画との照らし合わせや各種委員会の活動としての研修参加を位置付ける工夫が必要です。

102 (3) 常勤職員の年休取得率は累計で平均 38.4%（前年比▲1.1%）、事業所によっては 50%を超えたど
103 ころもありましたが八田特養が 30.7%となりました。時間外労働時間数は累計で月平均 253 時間と、
104 前年比 11 時間増加しました。リフレッシュルーム（旧こころの相談窓口：臨床心理士との面談）を
105 活用し、気になる職員の早めのメンタルケアを実施しました。労働安全衛生委員会による職場巡視を
106 実施し、職場環境・作業環境の改善を図りました。12 月の全職員会議で千鳥橋病院の産業医を招き、
107 社会福祉施設における労災と発生予防の学習を行うなど労災発生予防に努めましたが、腰痛が 5 件（前
108 年比+3 件）発生しました。改めて、民医連が提唱する「健康で働き続けられる職場づくり」の推進
109 が求められます。利用者・家族からのハラスメント対策の一環として、2024 年度報酬改定に伴う全事
110 業所の運営規程及び重要事項説明書の変更に合わせて、福岡県の通知等を参照し、職員に対する身体
111 的暴力や精神的暴力、セクシュアルハラスメントを禁止する文言を整備しました。

112 (4) 全日本民医連主催の認知症懇話会や医療介護管理者・顧問弁護士交流集会などの会議・交流集会
113 に参加しました。九州・沖縄地協では介護事業所管理運営セミナー、社会福祉法人交流会、医療・介
114 護安全交流集会等に参加しました。県連では職責者研修、介護職員交流集会、介護のつどい、幹部研
115 修に参加し、学習と交流を深めました。

116 (5) 介護福祉士等養成校への訪問を継続しましたが、24 新卒職員の獲得ができませんでした。人材確
117 保対策の一つとして 60 歳以上求職者採用のための嘱託職員採用制度を策定しました。県社会福祉協
118 議会やハローワーク主催の就職フェアに積極的に参加しましたがなかなか採用につながらない状況で
119 す。中途採用について看護職員はハローワークと職員紹介、介護職員はほぼ介護ジョブやジョブメド
120 レー等の有料広告や派遣会社経由の採用となりました。大学・短大・専門学校・高校から介護福祉士
121 や社会福祉士、看護師の養成実習を 30 人、延 328 日受け入れ、福祉等専門職の後進育成を行いました
122 た。幹部育成のため福岡医療団への出向研修に継続して派遣しました。
123

124 4. 「全職員参加の経営」を貫き、経営改善を図ります。

125 (1) 2023 年度の経常増減差額は▲7,577 千円で、予算 3,032 千円に対し▲10,609 千円の予算未達と
126 なりました。物価高騰対策支援金 10,582 千円と 23 年度の新型コロナかかり増し費用補助金 6,076 千
127 円を収益計上し、水漏れによる大型修繕工事 4,169 千円を費用計上しました。それらを除けば経常増

128 減差額は▲20,066 千円となり、予算差▲23,098 千円となります。厳しい到達となった要因は収益の
129 予算未達で、特に特別養護老人ホームいきいき八田、いきいき八田ショートステイの稼働悪化の影響
130 を大きく受けました。第 4 四半期に集中的な対策を実行し一定の改善を図りましたが、予算水準には
131 到達していません。

132 (2) サービス活動収益は 966,889 千円で予算から▲9,746 千円の大幅未達となりました。特別養護老
133 人ホームいきいき八田、いきいき八田ショートステイ、いきいき八田デイサービスゆとりの大幅な予
134 算未達が主な要因です。特別養護老人ホームいきいき八田については、入院による空床は前年よりや
135 や減少しましたが依然多く、入退所ロスも削減できませんでした。入院による空床削減のため連携病
136 院へ申し入れ、入院者の情報共有について強化しました。

137 (3) 特別養護老人ホームいきいき八田の経営改善対策として、課長 3 名と面談し経営認識の共有、介
138 護主任 2 名へ経営と入所受け入れの意思統一、職場会議での経営と稼働改善のための提起を行いました。
139 入所検討委員会を臨時開催し入所待機者の早期入所をすすめました。たたらリハビリテーション
140 病院や近隣の医療機関を訪問し入所申込者の紹介依頼を行いました。上記に取り組んだ結果、職員が
141 「困難な利用者でも受け入れる努力をする」「空きが出たら早く埋める」ことを意識し、生活相談員に
142 よる入所調整が円滑にすすみ、12 月～2 月の退所 9 名という危機的状況を 2～3 月で入所 8 名、4 月
143 初旬に入所 1 名で在籍満床に戻すことができました。近隣の医療機関からは「いきいき八田は待機者
144 が多く満床だと思っていた。入所希望者がいたら紹介する」とコメントあり、その後数名の申し込み
145 を受けました。今後も上記を不断の取り組みとして継続していく必要があります。

146 (4) サービス活動費用は 973,815 千円で予算から+1,427 千円下回りました。修繕費・手数料等の事
147 務費が予算を+4,494 千円上回ったことによるものです。人件費率は 69.0%で前年の比率の 68.8%で
148 から+0.2%悪化しました。収益の確保とともにさらなる効率的な配置を目指し、改善を進める必要が
149 あります。八田拠点・箱崎拠点ともに施設・設備の老朽化により、減価償却費が予算を+330 千円上
150 回りました。

151 (5) 2023 年度は福祉医療機構から借り受けた新型コロナウイルス対応支援資金の返済を開始しました。
152 経営の厳しさは、自らの経営管理に課題があることはもちろんですが、一方で不合理な介護報酬に原
153 因があることも否めません。経常利益を確保する努力を継続するとともに、物価高騰をはじめとする
154 補助金や新たな補助金の獲得、介護報酬の期中再改定に向けた運動に取り組むことが必要です。
155

156 5. 医療との連携、地域との連携を強化し、無差別・平等の地域包括ケアを実践します。

157 (1) 千鳥橋病院やたたらリハビリテーション病院、その他医療機関の地域連携室や入退院担当者等と
158 連携し、円滑な入退院に努めました。たたらリハビリテーション病院歯科及び千鳥橋歯科診療所と連
159 携し、入所者・利用者の口腔衛生機能に関する情報を共有し、歯科医師等の助言を受けて誤嚥性肺炎
160 発生防止のケアに取り組みました。福岡医療団からの新卒看護師、新卒事務、初期研修医の研修受け
161 入れ要請に応え、法人や施設・事業所の説明と見学を行いました。

162 (2) ふくおか健康友の会との連携・協働に努めました。八田拠点はたたら香椎支部、箱崎拠点は東区
163 西支部の運営会議にそれぞれ参画し、経営状況の説明や利用者等の紹介依頼、まちづくりについて意
164 見交流しました。

165 (3) 新型コロナで控えていた運営推進会議※6を両拠点・地域密着型事業所で再開し、地域代表者との
166 運営状況の共有や評価、意見交換を行いました。ボランティアの受け入れを居宅サービス事業では一
167 部再開しましたが、施設は感染対策で見送りました。東区役所や東区社協事務所、地域の事業所と引
168 き続き連携し地域貢献活動を実践しました。八田拠点では、たたら地域ふくしネット※7やひがしかぜ
169 の会※8等の事業所ネットワーク活動※9、八田健康カフェすこやか※10、しろうおカフェおれんじ（認
170 知症カフェ）※11、小学生への認知症キッズサポーター養成講座、八田校区認知症声かけ訓練等に協力・
171 参加しました。箱崎拠点では、東区小規模多機能連絡会、はこうまネット※12等の事業所ネットワー

172 ク活動、RUN 伴、箱崎校区や東箱崎校区の認知症声かけ訓練に協力・参加しました。法人としてふ
173 くおカライフレスキュー（生活困窮者支援）事業^{※13}に参画しましたが、実働の案件はありませんで
174 した。

175 (3) 福岡市より運営受託している東第6地域包括支援センターは、多問題を抱える困難事例に積極的
176 に対応した。2023年3月に主催した八田校区地域ケア会議^{※14}を契機に、八田校区の地域住民主体の
177 「認知症でも安心して暮らせるまちづくり」が前進しました。

178

179 6. 憲法と平和・社会保障、地球環境を守る運動、介護ウェブに取り組みます。

180 (1) 全日本民医連関連では、介護・福祉責任者会議や社会福祉法人専務・事務局長・施設長会議など
181 の重要な会議に参加し、そこで出された方針に沿って事業活動や運動を推進しました。²¹・老福連^{※15}、
182 福岡市老施協^{※16}、福祉共同会議^{※17}等の各種団体の運動や取り組みに参加しました。

183 (2) 11月22日、福岡医療団やNPO福岡地域福祉サービス協会、県連事務局とともに介護ウェブ署
184 名・宣伝行動を行い、当法人から12名（八田7名、箱崎5名）が参加しました。制度改悪をめぐる
185 問題とともに、若手職員から介護の魅力ややりがいについて発信しました。物価高騰に対応する交付
186 金の具体化について、福岡市長・福岡県知事への要請行動を行いました。新型コロナウイルス感染症
187 対応への支援について福岡市当局との懇談及び市長への要請行動を行いました。県連と連携し、憲法
188 をまもる運動、平和を求める運動、関連する署名活動等に取り組みましたが、中身によっては署名の
189 取り組みが頓挫していたものもあり、法人内の取り組み方について再検討が必要となっています。

190 (3) SDGs^{※18}が掲げる17の目標について、全事業所で「11住み続けられるまちづくり」をすすめた
191 ました。いきいき八田デイサービスでは資源を無駄にしない取り組みとして、連携するコンビニエンス
192 ストアとともに「新聞紙を再利用したエコバッグ」の作成、コンビニエンスストアでの無料配布に取
193 り組み、買い物客からも評価され、事業所の宣伝にもつながっています。

194

195 7. 第6次長期計画の策定に取り組みます。

196 策定に向けた作業をすすめてきましたが、新型コロナ対応や2024年度介護報酬改定の実務対応等に
197 より遅れが生じています。2024年度中の策定と実行を目指し、引き続きすすめます。

198

199 注釈

200 ※1 Business Continuity Plan の略。災害や感染症などの緊急事態が起こった際に事業を継続していくための計画。
201 介護事業におけるBCPは、2024年より完全義務化となった。

202 ※2 Long-term care Information system For Evidence ; 科学的介護情報システムの略称。エビデンス（科学的根拠）
203 に基づいた自立支援・重度化防止のためのケアを進めるために、科学的に妥当性のある指標等を収集・蓄積及び分
204 析し、分析の結果を現場にフィードバックする仕組みが構築された。

205 ※3 LIFE システムに情報を提出し、全国集計の上、事業所別および利用者別に返される結果情報。

206 ※4 ちどり福祉会独自の職員育成のためのチェック表。定期的を実施し、知識・技術の習得度合いを点検するもの。

207 ※5 介護サービスの設備・運営・人員基準に規定されている、1年間の中で必ず実施しなければならない研修。感染症・
208 食中毒の予防とまん延防止や身体拘束廃止、虐待防止、事故発生防止と再発防止などがある。

209 ※6 地域密着型サービス事業所に義務化されている利用者家族や地域住民代表との合同会議。運営の透明性やサービスの
210 の質の確保、地域との連携を目的として開催される。

211 ※7 東第6圏域（八田・多々良・青葉）の医療・介護事業所ネットワークの名称。八田拠点の事業所が参加し、地域へ
212 の講師派遣や認知症声かけ訓練に協力している。

213 ※8 後述の※11の活動を行うために結成した任意団体。医療・介護・企業が連携し活動している。

214 ※9 医療・介護事業所・民間企業等がネットワークを組み、地域福祉の向上や地域課題の解決のために行う活動。東区

- 215 では全ての圏域（11 圏域）に事業所ネットワークがある。
- 216 ※10 八田公民館が奇数月に主催し、参加する地域住民への健康チェックや健康講座、体操等を行っている。いきいき八
217 田やたたらリハビリテーション病院、社会福祉協議会等が協力している。
- 218 ※11 認知症の人やその家族、地域住民が気軽に集い、認知症に関する講話や相談支援などを行う認知症カフェ。多々良
219 公民館では「しろうおカフェおれんじ」の名称で開催している。
- 220 ※12 東第 8 圏域（箱崎・東箱崎・馬出）の医療・介護事業所ネットワークの名称。箱崎拠点の事業所が参加し、地域へ
221 の講師派遣や認知症声かけ訓練に協力している。
- 222 ※13 賛同する福岡県内の社会福祉法人が拠出金を負担し、生活困窮者への緊急的な経済支援を中心に地域貢献活動
223 を行うもの。
- 224 ※14 介護保険法第 115 条の 48 に規定される、地域包括支援センターまたは市町村が主催し設置・運営する「行政職員
225 をはじめ地域の関係者から構成される会議」のこと。個別課題解決の過程で地域課題を発見し、社会基盤の整備な
226 どの政策形成に結びつけるもの。
- 227 ※15 21 世紀・老人福祉の向上を目指す連絡会の略称。平和・社会保障運動や研究発表大会の開催を行っている。
- 228 ※16 福岡市老人福祉施設協議会の略称。特養やケアハウス等が入会し、各種研修や交流事業を行っている。
- 229 ※17 「憲法が生きる福祉社会をめざす福岡共同会議の略。介護・障がい・保育分野の様々な課題について論議し、運動
230 や学習会を行っている。
- 231 ※18 SDGs とは「持続可能な開発目標」。1 貧困をなくそう、2 飢餓をなくす、3 すべての人に健康・福祉・教育を、4
232 質の高い教育をみんなに、5 ジェンダー平等を実現しよう、6 安全な水とトイレを世界中に、7 エネルギーをみんな
233 なりにそしてクリーンに、8 働きがいも経済成長も、9 産業と技術革新の基盤をつくろう、10 人や国の不平等をなく
234 そう、11 住み続けられるまちづくりを、12 つくる責任つかう責任、13 気候変動に具体的な対策を、14 海の豊か
235 さをまもろう、15 陸の豊かさもまもろう、16 平和と公正をすべての人に、17 パートナリシップで目標を達成しよ
236 う。

237

238

239

※次頁以降、各拠点及び各事業所の事業活動報告

240
241
242
243
244
245
246
247
248
249
250
251
252
253
254
255
256
257
258
259
260
261
262
263
264
265
266
267
268
269
270
271
272
273
274
275
276
277
278
279
280
281
282
283
284

2023年度 八田拠点 事業活動総括

拠点内全事業所が経常利益予算を達成すべく事業活動を行ってきたが、2月までの累計で予算未達ながらも黒字計上したのは八田デイのみとなった。八田特養は累計で予算差▲16,800千円、八田ショートは▲7,000千円、ゆとりは▲1,040千円となった。外国人新卒職員2名について育成をすすめ、年度末には条件付きの自立まで到達した。新型コロナや季節性インフルエンザ等感染症対策を徹底し、7月に八田ショートで5名のクラスターが発生したものの最小限の拡大で抑止することができた。在宅事業でも利用者の感染事例は発生したが、事業所内での拡大は防止できた。災害対策BCPに則った机上シミュレーションを事業所管理者等中心に一度実施した。

2023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. 感染対策と質の高い介護活動の実践

- ・個人の尊厳や人権・倫理的課題に関する学習を主任リーダー会議で7回、フロア会議等でも実施した。
- ・千鳥橋病院の感染管理認定看護師の協力を得て、7月に感染防止の学習及びPPE着脱等の演習、施設内を巡回しての現地指導など、感染対策の点検活動を行った。
- ・介護事故やセンサー機器の考え方を整理し、文書にて入所者家族と共有した。十分な取り組みができたとは言えないが、事故後カンファレンスにおいて防げない事故の損害軽減策について検討をすすめた。
- ・たたらリハビリテーション病院歯科の歯科医師・歯科衛生士が参加する毎月の歯科連絡会議にて、入所者の口腔・嚥下に関する情報を共有し、助言を受けて誤嚥性肺炎発生防止のケアに取り組んだ。
- ・5名の看取り介護を実施した。
- ・感染対策を意識した介護実践を行うとともに、ユニット単位の行事・レクリエーションを再開した。面会についても窓越し・パーテーション越しから居室対面へと制限を緩和しながら対応した。
- ・LIFEシステムからの事業所別・利用者別フィードバックは、その情報を活用したケア実践のため委員会等で検討したが、情報が乏しく活用できる内容ではなかった。
- ・災害対策BCPに則った机上シミュレーションを管理職（課長以上）で実施した。

2. 働きやすい職場づくりと職員育成

- ・管理者や職場責任者と職員との積極的なコミュニケーションを推進した。交替勤務の職場ではユニットリーダー等となかなか話せないといった課題が残った。
- ・新卒職員・中途採用職員については入職時研修や継続的な研修でフォローアップを行った。現任職員の制度教育の日程が組めず実施できなかった。
- ・法定研修や個人目標に則った研修参加を推進したが、施設外及びWeb研修への参加ができなかった職員が多かった。年1回以上の外部研修等参加の組み立てが必要。
- ・労働安全衛生委員会による巡視等を受け、職場環境の改善やノーリフトケアの取り組みを継続したが、腰痛等の労災案件が発生した。

3. 全職員参加の経営活動

- ・年度の稼働率平均88.9%の結果となり、目標95.2%を大幅に下回る実績となった。経常利益の予算差も▲15,474千円の大幅未達となった。
- ・毎週の入退所確認会議で入所待機者3名を確保し空床期間の削減に努めたが、延1252日のロス（前年比+197日）が発生した。12月の7名退所分の入所が2月となったことが影響した。退所は年間26名となった。
- ・入院による空床延日数は1734日（前年比▲367日）となった。千鳥橋病院・たたらリハビリテーシ

285 ヨン病院との調整が円滑になったことや、現場職員に協力要請し退院者受け入れ体制を整えたことが
286 影響した。
287 ・ショートステイ長期利用からの入所を積極的にすすめた（入所 26 名中 11 名；42%）が、ショートス
288 テイの空床が増える結果となった。内部調整も一定必要だが、在宅や医療機関等からの入所調整も重
289 要。
290 ・東区・博多区の療養型医療機関に入所申込増加の営業活動を行った。MSW 等からの問い合わせや実
291 際に入所申込が増加するなど、一定の効果があった。

292

293 4. 地域包括ケア・社会保障運動への取り組み

294 ・事業所ネットワーク活動や健康カフェ・認知症カフェ、認知症声かけ訓練への協力等を通じて、地域
295 と近隣の医療・介護事業所との連携を深めた。
296 ・介護ウエーブ署名・宣伝行動を 11 月 22 日に行い、若手介護職員・看護職員など 7 名が参加した。
297 ・県連、21・老福連、福祉共同会議、老施協等と連携し、介護や社会保障、平和を守る課題に取り組ん
298 だ。

299

文責：施設長 川添

300

301
302
303
304
305
306
307
308
309
310
311
312
313
314
315
316
317
318
319
320
321
322
323
324
325
326
327
328
329
330
331
332
333
334
335
336
337

1. 利用者の笑顔を引き出せる事業所作りを目指す。

- ・事前情報等で要望を抽出し、フロアスタッフや多職種と連携、また長期候補者は主任やユニットリーダーと一緒に面接を行い、受け入れを円滑に進め課題の共有を図った。
- ・居室やベッドなどの環境整備面でも多職種、スタッフ間で話し合い統一したケアを行う。
- ・少しづつではあるが、ユニットごとの行事を行うことができ、利用者の楽しみに繋がっている。今後行事の回数や内容を検討していきたい。
- ・事故は 19 件、ヒヤリは 7 件、苦情 0 件であった。転倒の事故が 7 件で 1 番多く、次いで薬の事故になっている。また、11 月には骨折の事故も起っている。
- ・感染対策として、体温測定やマスク持参の声かけ、テーブル・手指消毒の徹底など図るが、8 月に長期ショートや定期利用者からコロナ陽性者が発生、入院や施設内療養で対応。
- ・記録や利用状況の内容、文言に関して配慮をした記録を心がけているが、記録が出来ていない事もある為、再度周知徹底が必要。また、満足度アンケートの結果を受け改善できる様努めていきたい。
- ・センサーの検討は継続して行い、取り外す利用者も出ている。

2. 働きやすい職場づくり

- ・特養総括と同様。

3. 床稼働の安定と予算達成 目標稼働率 90.0%

- ・平均稼働は 80.5%にて稼働未達成、長期ショートの特養入所へ移行し入退所が多かった事が要因。長期ショートは 14 名獲得し月に 1 名を超えるペースで調整するも、特養へ 11 名移行した為入退所ロスの関係で稼働が安定せず、厳しい結果となった。
- ・新規利用は 39 名受け入れを行い前年度を上回った。定期利用には 11 名繋がる。途中退所もあったが、認知症等困難な方も積極的に受け入れた。入院床は 3 件で空床利用 15 日間活用を行った。入院床に関しては、継続して活用出来る様にユニット間と事前に調整と連携を図りながら取り組んでいきたい。
- ・長期利用者獲得目標 11 床に対し 9 床にて増床出来ず。
- ・キャンセルが出た際、ケアマネに追加や延長等利用の提案行い利用に繋がる。
- ・緊急ショートで対応を行い、特例入所に繋げた受け入れ事例あり。
- ・全職員参加の経営活動として、役職者で入院床活用の検討や確認を行い、各ユニット会議でも全職員で経営改善に取り組んでいく事を周知し、実際に入院床活用に繋がった。
- ・関連医療機関と連携を図り、利用者依頼やそれに関する情報提供など随時行った。

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：課長 高山

338
339
340
341
342
343
344
345
346
347
348
349
350
351
352
353
354
355
356
357
358
359
360
361
362
363
364
365
366
367
368
369
370
371
372

1. サービスの質を高め、選ばれる事業所を目指す

- ・送迎時間や薬の確認等、家族・利用者の要望に対し柔軟な対応ができた。また、自宅内の環境、危険個所に合わせた機能訓練の実施や福祉用具の提案を行い、介護負担の軽減や在宅生活の継続につなげることができた。
- ・感染対策を講じながら、日々のレクリエーションを再開し、屋上でのお茶会や夏祭り等の行事を実施した。
- ・利用者が作成した新聞紙エコバックを社会貢献と SDGs の一環として、ローソンに納品する取り組みを開始した。利用者の生きがいつくりにつながり、継続して納品することで利用客にも好評となっている。

2. 職員育成

- ・職員間のコミュニケーションを円滑にし、意見や提案がしやすい環境づくりと、職員全員で協力できる体制づくりに努めた。
- ・送迎ルートの見直しや、業務改善を図り残業を減らす改善に努めた。
- ・コロナウイルス感染による職員の欠員、利用者の感染等あったが、多職種連携のもとサービス提供を継続することができた。
- ・無資格者の入職があったが、焦らずゆっくり業務習得できるよう職員全員でフォローしながら教育をすすめることができた。
- ・デイサービス相談員として 21 老福連の職員研究交流集會に事例発表ができた。

3. 利用者確保と安定した事業運営 目標 25.5 名/日

- ・平均 23.3 名/日。稼働達成できた月は 4 月のみだったが、日当円が高いとにより 5 月と 9~2 月の収益予算は達成できた。
- ・訪問営業や空き情報送付により、新規利用 27 件獲得できた。
- ・中止 24 名 (内 14 名が施設入所による中止)、要介護度が高い利用者が増えたことで入院による中断も多かった。
- ・水光熱費や物価高騰に伴い、コスト削減に職員全員で取り組むことができた。

4. 地域との連携、社会保障運動への取組

- ・署名活動に職員全員で取り組むことができた。
- ・公民館主催の作品展に利用者の作品を出展することができた。

文責：課長 坂本

373
374
375
376
377
378
379
380
381
382
383
384
385
386
387
388
389
390
391
392
393
394
395
396
397
398
399
400
401
402
403
404
405
406
407
408
409
410
411
412

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。
 - ・利用者それぞれの特徴を捉えながらスタッフ間で共有し個別活動を行った。
 - ・送迎時や連絡帳で利用者の様子を伝達しながら、自宅での様子もその都度確認した。
 - ・予想しない不穏や気分変動もある為、お迎え時から日中の様子を細かく観察し穏やかに過ごせる様努めた。
 - ・外出拒否によりキャンセルになることも多かったが、再訪を続け直接的に関わるようにした。
 - ・生活リハを組み込んだ個別活動は利用者にとっても活気に繋がる結果となった。
2. 利用者・家族に対する満足度を高めより良いサービスを行う。
 - ・ご家族が抱える悩み等、送迎時・連絡帳・電話等で親身に対応した。また、ケアマネジャーへ報告・伝達を行い、受診の促しやショートステイの提案等、介護負担軽減やより良い在宅ケアに繋がるよう努めた。
 - ・苦情なくサービス提供ができたが、満足度アンケートの実施は行えていない。来年度の実施を検討する。
 - ・利用者家族の経済的理由を考慮し、利用回数や提供時間の調整を行い柔軟な対応を行った。
3. 職員育成
 - ・職員に急な欠員が出た場合にも、他職員が互いに援助し働きやすい職場づくりに努めた。
 - ・認知症専門医を招いた学習会を6月と11月の2回開催し、全職員の事務局としてスキルアップに貢献した。
 - ・職員間では毎日の昼ミーティングやゆとり会議等、意見交換の場を設け働きやすい職場づくりに努めた。
4. 利用者確保と安定した運営を行う。 目標 5.8人/日
 - ・新規契約5件、中止4件、長期中断3件。5件の新規契約があったが、中止や中断も多く実績は厳しい年となった。
 - ・生活相談員と分担し、空き情報を毎月FAXにて30件、TEL10件、訪問10件行った。
 - ・ケアマネジャーからの相談も多く、的確な支援に努める為、利用者の状況報告や変化、ご家族の希望等速やかにケアマネジャーへ伝達した。
5. 地域包括ケア・社会保障運動への取り組み
 - ・2023年度は6・10月に運営推進会議に参加。状況や成果を報告した。
 - ・介護ウエーブ活動の参加はなかったが署名活動に積極的に取り組んだ。
 - ・4月に全日本民医連認知症懇話会への参加決定があったが当日、職員の急な体調不良があり、ゆとりからの参加はキャンセルとなった。次へ繋がる様、備える。

文責：主任 八朝

413
414
415
416
417
418
419
420
421
422
423
424
425
426
427
428
429
430
431
432
433
434
435
436
437
438
439
440
441
442
443
444
445
446
447
448
449
450
451
452
453
454
455
456
457

1. 総合相談では 3 職種会議や関係機関との連携に努め、支援方針の明確化を図ります。
 - ・総合相談の年間実件数は「631 件（前年度 585 件）」、延件数は「3,543 件（前年度 3,214 件）」の実績。東区全体と比較した場合、実件数は平均以上であるが、延件数では平均を下回っている状況。1 件の相談事案に対して介入が長期化していない傾向と言える。
 - ・地域ケア会議については、個別支援会議として「13 件（前年度 8 件）」の開催実績。13 件中 8 件が「八田校区」の事案であり、認知症高齢者に対する介入について、関係機関との役割分担や支援方針の明確化を図り、適切な相談対応へつなげる事が出来た。
 - ・相談事案に対しては適宜 3 職種会議を行なう事で、課題整理や緊急性の判断等について明確化を図った。処遇困難事案や複合多問題事案については、関係機関や専門機関と連携して対応する事で、多角的な対応につなげる事が出来た。また、日頃より 3 職種間で相談事案について情報を共有する事により、担当者以外の事案においても職場全体でスムーズに対応する事にもつながった。
 - ・令和 2 年度から取り組んでいる個別相談の分析についてはデータの積み上げを継続し、担当校区の地域課題を「見える化」する事でセンターの地域活動や取り組みに活かす事が出来ている。
2. 虚弱高齢者を支える為に、地域の方や事業所等との連携構築に力を入れます。
 - ・個別相談の分析の結果、これまで歯科からの相談実績がない事が判明した為、圏域内の歯科クリニック（1 件）へ巡回訪問を実施。センターの PR 活動を含め、関係性の構築等医療連携を図る事が出来た。
 - ・相談件数や課題が多い町内についてセンター内で協議する事で、情報の共有や地域活動に活かす事が出来た。
 - ・虚弱高齢者事後フォローの取り組みでは、介護予防教室への参加や必要なサービスにつなげる事が出来た。
 - ・多世代が高齢者に関心を持てるきっかけ作りの取り組みの一つとして、青葉校区の他、今回新たに多々良校区、八田校区へも働きかけ、地域回覧板の活用により「いきいき新聞（年 2 回発行）」を配布する事が出来た。
 - ・校区や年齢を問わずに参加出来る集いの場「ゆいてらす」の活用を促進する為、社会福祉協議会や校区保健師と連携してアプローチを継続し、地域に周知する事が出来た。
 - ・集いの場自体が少ない八田校区にて自主グループ創設の後方支援に取り組んだ結果、「八田スキップ」という自主グループを立ち上げる事が出来た。現在、八田公民館にて毎月第 1、3 水曜日に住民主体で活動を継続中。
3. 権利擁護関係の専門機関を中心に、支援や啓発活動等の取り組みを行ないます。
 - ・過去の虐待対応や処遇困難事案のデータを分析し啓発活動等に活用する事で、関係機関との連携強化の重要性について相互理解を図ると共に、多問題に対する円滑な対応につなげる事が出来た。
 - ・福岡市成年後見推進センターの他、司法書士会や弁護士会等の専門機関とも連携し、成年後見制度の利用につなげる事が出来た。
 - ・福岡県警の消費者被害に関するデータを活用し、配布資料を独自作成。民児協定例会等での啓発で活用した結果、民生委員より配布資料として活用したいとの要望あり、地域への消費者被害防止に対する意識づけにつなげる事が出来た。
 - ・ヤングケアラー問題を含め、多問題についての情報共有や連携構築を目的として、担当校区内の中学校を訪問。各種啓発や校区内の情報を共有した他、中学校や学生の状況等を知る事が出来、相互の理解につながった。尚、毎年 1 回実施されている本庁からのセンター評価では、この様な取り組みを行っているセンターは他にはないとの評価を得る事が出来た。

- 458 4. 東第6圏域内居宅介護支援事業所のリスクマネジメント力の向上を図ります。
- 459 ・個別支援会議「5回」開催。認知症がある軽度者（要支援～要介護1）に対し、主治医やMSWが参
- 460 加し、医療連携を柱にリスクマネジメントを含む意見交換を実施。事案において今後リスクとなる可
- 461 能性がある内容について、担当CM、サービス事業所、利用者、家族へ助言し、関係者の意識づけに
- 462 つながった。
- 463 ・セルフケアプラン事案への対応を継続しているが、処遇困難や虐待へつながる可能性がある事から、
- 464 今後も本人の権利擁護の視点による介入が求められる。
- 465 ・居宅介護支援事業所「8ヶ所」、複合型施設「1ヶ所」へ巡回訪問を実施。
- 466 事前に収集した情報シートを基に事業所への巡回にて確認し、タイムリーな課題について共有する事
- 467 が出来た。
- 468 ・事例検討については、「確定診断がついていない人のリハビリテーション及び医療連携」をテーマとし
- 469 て開催。退院間近の利用者に対し、各場面毎にCMとしてどのような見立てを行ない、関係者との連携
- 470 や支援のアプローチを進めていくのかを、その都度問いかける「ケーススタディ形式」として実施し
- 471 た。CMによる入院先医療機関への情報収集においては住環境調整のみが優先され、本人の残存能力
- 472 の分析を把握する視点が乏しい印象があった。
- 473
- 474 5. 高齢者や高齢者を支える地域住民が感じる課題を把握し、住みやすい地域に出来る様活動します。
- 475 ・蒲田市営住宅管理組合に対して、客観的に「高齢者の日常生活上に不便を感じる場面」について、聞
- 476 き取る機会 を設ける事を相談した。今年度中の実施には至らなかったが、引き続き組合長との情報
- 477 共有を継続し、実現に向けて取り組みを継続する方針。
- 478 ・集合住宅に居住している高齢者に対するインタビューの他、地域の「運営の後方支援をしている臨時
- 479 販売所」に来場する高齢者、「地域密着型サービス事業所が開催する運営推進会議」に出席する民生委
- 480 員に対してインタビューを実施。特に蒲田地区やEVがない集合住宅等、高齢者にとっては立地状況
- 481 が大きな影響を及ぼしており、買い物、通院、諸手続き等の際は、タクシーの利用を余儀なくされ、
- 482 交通手段がないと集いの場にも行けない現状がある事を改めて再確認した。
- 483 ・支援員の計画に掲げていた「介護者がお互いに語り合える場の構築」については、個別相談対応等そ
- 484 の他の業務の影響もあり、今年度は取り組む事が出来ていない。
- 485
- 486 6. 介護予防支援事業所の安定した運営並びに、プランナーのケアマネジメント力向上を図る取り組み
- 487 を行います。
- 488 ・年間の月平均給付管理件数については、前年度（令和4年度）の実績「392件」より「428件」へ増
- 489 加。今年度予算として掲げていた「395件」を大幅に達成した。
- 490 ・常勤プランナー5名の年間月平均持ち件数は、前年度（令和4年度）の実績「71件」より「77件」へ
- 491 増加。
- 492 ・非常勤プランナー1名（折笠）については、今年度10月より勤務時間数を増やした為、前年度（令和
- 493 4年度）の実績「36件」より「39件」へ増加している。
- 494 ・給付管理件数の大幅な増加により、プランナーの業務負担については大きな課題となっている。
- 495 業務負担軽減を図る為、介入が困難な利用者や家族対応が困難な事案等、処遇困難事案については、
- 496 止むを得ず職種が受け持っており、R6年3月現在では合計4件を主任CM及び社会福祉士が介入中
- 497 である。
- 498 ・職場での内部学習会については、今年度は5回（4月、6月、9月、12月、3月）開催し、介護予防
- 499 支援業務に伴う法令遵守及びプランナーの資質向上を図った。
- 500 ・介護予防型個別支援会議としては、今年度は「東第2包括」及び「東第5包括」との協働で10月、
- 501 12月に開催。プランナー参加の下、リハビリ職や栄養士等、各分野の専門職からの助言により、様々
- 502 な視点によるケアマネジメント手法について学ぶ事が出来た。

503 ・人事については、プランナーの退職1名（R5/5/3付）、新規異動配属1名（R6/3/16付）あり。

504

505

文責：センター長 杉本

506

2023 年度箱崎拠点事業活動総括

507
508
509
510
511
512
513
514
515
516
517
518
519
520
521
522
523
524
525
526
527
528
529
530
531
532
533
534
535
536
537
538
539
540
541
542
543
544
545
546
547
548
549
550
551

2023 年度は箱崎拠点として経営的に安定した 1 年だった。中でも小規模多機能は初めて登録者数が 26 名になるなど、下半期には一時累計予算達成に至った。箱崎拠点での経常利益予算は達成した。新型コロナウイルスが 5 類に移行し、今まで自粛が続いた地域活動再開や、面会制限の緩和など with コロナが進んできている。特養でのクラスターは発生しなかったが、年度末にのどかにて職員 4 名、利用者 5 名のコロナ感染拡大が発生。箱崎拠点では初めて在宅事業でのクラスターを初めて経験した。箱崎拠点での常勤職員退職は病休中の 1 名と延長雇用中の 1 名のみだった。入職後の早期退職もなく、働きやすい職場作りができていると評価できる一方、パート職員の退職が一定発生した。研修の参加は全体的に少なかったが、箱崎拠点でテントマイスター®に参加する新たな取り組みを行った。

2023 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. サービスの質向上と業務遂行上の課題分析と改善。

- ・フロア毎の行事が活発になり、事務所や機能訓練指導員の他職種が中心となるイベントも開催した。面会も柔軟に対応し、できる限り要望に沿えるように事業所一丸となって取り組めた。面会が居室になることで、現場職員と家族が関わる機会が増え、直接報告したり要望を聞き取ったり密なコミュニケーションが増加した。
- ・運営指導の準備段階でカルテの整理ができておらず、新たな業務チェックシートを作成し各ユニットで管理を始めた。
- ・箱崎版のクラスター対応マニュアルを作成したが現場への周知・確認ができていない。
- ・満足度アンケートを実施し委員会等で共有した。家族からの苦情が 1 件発生し対応した。

2. 人材確保、職員育成、働きやすい職場作りを行う。

- ・web 研修は主に委員会で活用した。月に 1 回「安全な介護」による web 研修に申し込み、介護、看護、事務所など複数人で定期的に受講できた。
- ・UL、課長、施設長が職員からの相談を受けていた。課題に関しては各ユニットで解決するものも多く、前年度に比べると相談される回数は減っている。
- ・前年度に比べて有給取得率は 5%ほど低下、残業時間は前年同等だった有給取得に関してはコロナによる休みが減少したことが原因と考えている。
- ・実習生は積極的に受け入れたが外国人の実習生が多いこともあり、採用に繋がることはなかった。
- ・新卒職員は目標の 3 ヶ月自立には至らなかったが、本人の状況に合わせて順調に成長している。

3. 予算達成を追求する。

- ・床稼働率予算 96%に対して年間平均は 93.6%と目標稼働率には至らなかった。しかし、平均介護度が上がり、人件費が予算を下回ったことで年間の経常利益予算は達成している。
- ・入院総数は前年度の 450 日から 604 日へと増加。入院者数は変わらず 1 人当たりの入院日数が増加した。主な要因は胃ろう造設が 2 件と、吸引による退所判断が長引いた 1 件の計 3 名の入院期間が各 90 日になったことと考えられる。胃ろう造設に対する家族の意思確認や、吸引が課題の入院者へのアプローチが今後の課題。長期の空床期間があったため、まとまったショートステイの空床活用を行った。今年度は 57 日の空床利用。
- ・退所者数は前年度の 4 名から 6 名に増加した。しかし、長期ショートステイからの入所と事前の入所候補面談をしたことで平均入退所ロスが 11.3 日/人と早期の獲得に成功した。

4. 地域との連携、社会保障運動に取り組む。

- 552 ・運営推進会議や、地域交流スペースの貸し出しを再開した。拠点内ではボランティアを再開したもの
553 の、感染対策から特養でのボランティア受け入れは見送った。
554 ・認知症声掛け訓練に参加。事業所ネットワークにもできる限り参加した。
555 ・特養社保委員の活動が活発ではない為、委員会への参加を促し、委員の役割について理解を促すこと
556 が必要。介護ウエーブには現場からも参加できた。

557

558

559

文責：施設長 児島

560
561
562
563
564
565
566
567
568
569
570
571
572
573
574
575
576
577
578
579
580
581
582
583
584
585
586
587
588
589
590
591
592
593
594
595
596
597
598
599

1. サービスの質の向上や個別援助を強化し「更に利用したいと思えるショートステイ」を目指す
 - ・ 12月より毎日の体操等とは別に、レクリエーションを担当制にして、作品作りや行事企画を行った。(12月忘年会、1月餅つきぜんざい会、2月節分豆まき、3月ひな人形づくり)
 - ・ 今年度の満足度アンケートでは、ほとんどの項目でほぼ「満足」の回答を得ることができた。職員の体制面は例年に比べ安定しており、日勤の勤務者がいることや、毎月担当する職員を決めてのレクなども行っていた。しかし本人回答の中に「レクリエーションや体操が物足りない」といった回答があった為、次年度も様々なことにチャレンジしていきたい。
 - ・ 記録では「細かく記載があり様子がわかって助かる」といった家族からの言葉もあったが、対応が難しかったり、時間がかかってしまう介助について詳しく記載することで、家族の不安を増やしてしまう結果となり、「預けていいのか」「迷惑をかけてしまう」と利用に消極的な意見が聞かれる事例が数件あった。家族からは直接、またはケアマネを介しての相談があったため、対応に関しての説明をケアマネ協力のもと実施した。相談記録を活用し情報共有しつつ、誤解のない様読みやすい記録作成と説明を続けていきたい。
2. 在宅生活を支えるサービスとしての支援の強化およびリスクマネジメントの管理を行う
 - ・ 事故 54 件、ヒヤリ 31 件。昨年と比べ事故 7 件増、ヒヤリ 9 件増となった。行政報告は 16 件。詳細として内出血 14 件、転倒・転落 29 件、薬関係 10 件、その他 2 件。転倒のリスクが高い方の利用が多かったこともあり、同じ利用者での事故も繰り返し起こっている。積極的にヒヤリを上げることで事故予防への意識が高まっているように感じられるため、今後も意識づけの強化をすすめていく。
 - ・ 医療ニーズが高い利用者が増えてきており、医療行為ができないなかで当施設の限界まで多職種と協力し、家族への状態説明、主治医への報告書など、利用者様の負担を減らせるよう関わらせていただいた。ショートステイで過ごされた後、入院となり数日で最期を迎えられるケースもあった。急変リスクが高く不安も多かったが、本人・家族の希望に沿いショートステイを利用し、最後は「幸せな最期でした」とのお言葉をいただいた。ショートステイは認知症や医療ニーズの高い高齢者を支える役割を期待されている。多職種と相談しながら可能な限り支援できるよう役割を担っていきたい。
3. 利用者確保・床稼働の安定化 目標 90.0%稼働 9.9人/日
 - ・ 平均床稼働率は 84.7%。目標稼働は達成できなかったが、入院床の活用をスムーズに行うことができた。(7.8.9月)長期利用者としては最大7名を確保。特養への移行や、入院による急な退所もあったが新型コロナが5類へ移行した5月以降は稼働実績を毎月80%以上保持することができた。
 - ・ 定期利用者の入院、施設入所があったことで毎月10日間ほどキャンセルが続いてしまった。緊急利用、新規利用などの問い合わせに対しての返事は先延ばしにせず対応を行った。しかし、職員体制や他利用者との兼ね合いで受け入れることができないケースもあった。次年度は積極的な営業の継続と長期利用者の選定などを含め、ショートステイの役割に対する理解が深まり、迅速な受け入れができるようにしていきたい。

文責：副主任 太田

600
601
602
603
604
605
606
607
608
609
610
611
612
613
614
615
616
617
618
619
620
621
622
623
624
625
626
627
628
629
630
631
632
633
634
635
636
637
638
639

1. 豊かで希望のある在宅生活を継続するケアの実践

- ・認知症症状があるが独居で同じものを買いだり入浴が出来ていない状況の方を包括より引継ぎ、家族や医療機関、地域と連携し、在宅生活が継続できるよう居室の清掃や整理整頓を一緒に行った。また、これまでの職歴を活かし、地域貢献をのどか職員と一緒にやっている。
- ・今年度は一緒に料理レクを行い、職員と利用者が一緒に楽しめる企画を毎月考え実施することができた。年度末の利用者満足度アンケートでもほぼ満足の高評価だった。休日や深夜の検索対応への感謝の言葉や臨機応変な受け入れへの感謝の言葉をいただいた。
- ・基本的な感染症対策は継続していたが3月末に利用者5名、職員4名のコロナ感染となった。
- ・ユマニチュードケアに関して定期的な勉強会を行う事は出来なかったが、認知症学習会への参加、認知症フレンドリーセンターでのAR体験ができた職員が2名いる為、来年度は認知症に関する研修参加を計画し全員が学び、行動変容できるよう取り組む。

2. 心地よく働ける職場作りをみんなで取り組む

- ・困ったときはお互いさまでフォローし、職員一人一人意見が言いやすく笑顔で働ける職場作りができた。そのおかげで今年度初任者研修修了者1名入職し順調に育成できている。また、ケアマネ試験に2名合格することができた。
- ・それぞれの得意を活かし苦手な部分をフォローしあう事でベテラン、新人問わずチームが安定し一体感が生まれた。
- ・今年度新規6名利用開始。ご本人のストレングスを活かしてライフサポートワーク（ケアプラン）に沿って生活の継続支援ができている。また、のどかでの看取りも行う事が出来た。
- ・ノーリフトケアの取り組みでは福祉用具を活用できている職員とそうでない職員がいるため誰がどのような課題があるのかスクリーニングが必要。

3. 平均登録者22名、平均3.0を目標に経営の安定化を図る

- ・9月、10月に登録者26名（満員、過去最高実績）となった。年明けから施設入所、ご逝去が続き予算未達成となっている。
- ・のどか便りを年6回発行し定期的に営業活動を行う事で登録定員満員という結果に結びついた。
- ・管理会や事業所管理者会議にて情報共有を行い利用移行等密に行なうことができた。

4. 地域の事業所として地域活動を行う

- ・東箱崎校区の認知症声掛け訓練には職員も認知症役で参加することができた。箱崎校区の認知症声掛け訓練は東区RUN伴と重なったため、特養、デイサービスにお願いし、拠点全体で地域貢献活動を行う事が出来た。
- ・貝塚サロンへの体操講師派遣は記録も残すようにし、同じ職員が一年継続して参加することで顔の見える関係性が出来ており、来年度も継続してほしいと地域から要望あり。

文責：課長 山下

2023 年度 いきいき箱崎デイサービス事業活動総括

640
641
642
643
644
645
646
647
648
649
650
651
652
653
654
655
656
657
658
659
660
661
662
663
664
665
666
667
668
669
670
671
672
673
674
675

1. 感染対策を継続し、稼働率や勤務体制への影響を最小限にする。
 - ・利用者・職員ともに感染があったが、迅速な対応を心がけ拡大防止はできた。
 - ・病欠による職員減も各職員の協力により、サービスの質を低下することなく運営することができた。
2. 質の高い介護の実践。
 - ・身体機能の維持または改善に取り組み、機能低下も緩やかに最小限にすることに努めた。立位や歩行困難な利用者が再び歩行ができるようになるなど、在宅生活の継続を支援することができ、評価もいただいた。
 - ・事故やヒヤリハットは再発防止策を周知徹底し、同じ事例は繰返さないでいる。
 - ・認知症利用者の接し方や環境作りは試行錯誤しながら、少しでも改善できるよう実施している。多くは落ち着いて過ごしていただけているが、苦慮していることもある。
3. 働きやすい職場づくりと職員育成に取り組む。
 - ・日々の業務の中で職員の役割分担を明確にし仕事量が公平になるようしたが、十分に機能していない部分もあり来期の課題である。
 - ・研修を受講できたのは一部の職員だった。外部やウェブ等を活用し研修受講を増やしたい。
4. 予算を達成する。目標 25.5 名/日 宿泊 30 名/月
 - ・年間収益予算 93,330,000 円に対し実績 95,050,428 円、予算比 101.8% (+1,720,428 円) と達成できた。
 - ・利用者の状態に合うよう区分変更を提案した。特に要支援者については積極的に行い、要介護の比率を上げ日当円の増加になった。
 - ・重度の認知症や胃ろうの利用者を受け入れることで、家族の負担を軽減することができた。
5. 地域と交流し、地域に貢献する。
 - ・箱崎校区での認知症声掛け訓練に参加し、傾聴ボランティアを受け入れた。
 - ・今後地域防災訓練等があれば参加し、交流や地域貢献をしていきたい。
6. 情勢把握に努め、社会保障や介護保険の改善運動に取り組む。
 - ・職場会議は時間短縮で行っていたため、十分に情勢学習を行うことができなかった。
 - ・署名活動は殆どの職員が賛同し、積極的に署名を行った。

文責：課長 松本

676
677
678
679
680
681
682
683
684
685
686
687
688
689
690
691
692
693
694
695
696
697
698
699
700
701
702

1. 21室満室を維持する。

- ・待機者に随時連絡を入れ、その後の状況確認を把握する事ができた。
- ・21室満室からスタートしたが今年度は待機者が多く、他施設入居5名、病院入院3名の8室が退居となったが、最短8日での入居となり、ほとんどの方が1か月前後での入居となった。3月時点では19名の入居されており、あと2名も4月に入居となる。
- ・待機者に声掛けしたが、すぐに入居する方がいなかったため、デイの担当者会議の際に営業を行い入居となった。
- ・退居者が続いたときは、第8包括にパンフレットを持っていき営業を行った。

2. 健康管理を図り、サービスの適合性を高める。

- ・5/15より昼食のみ談話室での食事を再開し、その後徐々に朝食・夕食もダイルームで再開していった。入居者で会食をすることで、うつ症状が改善した入居者もいた
- ・8月と2月に1名ずつコロナに感染したが、感染者のみ居室配膳にするなどの対応を行い感染拡大することはなかった。12月には2名がインフルエンザA型に感染したが他者への感染はなかった。
- ・夜間帯に自費サービスを利用し排泄介助することでハウスでの生活を維持することができた。
- ・金銭管理サービスを開始したことで無駄な支出や紛失が減り、入居者やご家族が安心できる環境になった。

3. 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。

- ・デイサービスと連携し、8月にそうめん御膳を提供した
- ・のどかや医療機関と入居者の緊急時の対応策を話し合い、夜勤者へ通達することで安心してハウスで過ごすことが出来た。

文責：絹川

703	事跡	
704	2024年4月16日	八田拠点管理会
705	2024年4月23日	箱崎拠点管理会
706	2024年4月24日	法人管理者会議
707	2024年5月10日	法人管理者会議
708	2024年5月18日	第2回理事会
709	2024年6月15日	定時評議員会

2023 年度 教育委員会総括

文責：井上敬士

I、新卒・卒後 2～4 年目職員への教育体制を強化する

研修計画を作成し新卒職員については計 8 回の講座を行う事ができ、民医連関連や法人理念、基本的接遇やケア技術を身につける事ができた。また介護技術チェック表について、外国人留学生版を整備し活用する事でスムーズな育成・指導に繋げる事ができた。委員会内でも随時、新卒職員の進捗状況を確認し課題等の情報共有を行った。

卒後 2～4 年目職員については、講座を 3 回設定し役割や課題に対する気づき・解決能力について学習の場を設け、また交流の機会となった。その他、初の交換研修を計画し実施する事で他事業所の見学や特徴を知り介護視野を広げる事に繋がった。新人以外の教育としても交換研修は有効との意見も多く出され今後検討していきたい。

II、教育を担う委員会としての機能充実を図る

入職後の定期面談が計画通りに進んでいない現状あり。進捗状況や不安・悩みを確認し助言するなど育成・指導に繋げていきたい。

全職員会議について、コロナ感染症に伴い 2 度中止したが予定していた学習項目については別の月で実施する事ができた。委員会内での学習内容の確認については、事前に学習資料の提出はなく周知不足もあったが、各委員会・担当にて検討し実施できた。しかし、特養介護職員の参加が少なく課題も残る。

Web 研修については、各部署・ユニットで参加人数に差があり、参加への促しは行っているも個々の希望に任せる部分もあり参加数は増えなかった。また外部研修について、委員会内での案内に留まり参加数は少なかった。次年度は、目標管理の研修計画と照らし合わせたり、人選するなどして参加数が増える取り組みが必要。委員会学習やユニット会議などで Web 学習を活用する機会があったが件数は少なくさらなる活用を促していきたい。

次年度、運営基準等改定による研修の義務化が進むため、研修の整備や職員への研修意義など周知していく必要がある。

2023 年度 教育委員会メンバー

川添（八田施設長）、兒島（箱崎施設長）、牧（看護課長）、真野（ユニットリーダー）、大原（介護主任）、山北（介護主任）、八朝（主任）、井上幸（主任）、井上敬（介護課長・委員長）濱道（介護課長）、前田（介護副主任）、宇戸（介護副主任）

2024 年度 教育委員会方針

I、リーダー・中堅職員の教育体制を強化する

II、内外研修（Web、対面、全職員会議）の参加率を上げて業務に活かす

2024 年度 教育委員会メンバー

川添（八田施設長）、兒島（箱崎施設長）、牧（看護課長）、真野（ユニットリーダー）、大原（介護主任）、山北（介護主任）、八朝（主任）、井上幸（主任）、井上敬（介護課長・委員長）濱道（介護課長）、前田（介護副主任）、宇戸（介護副主任）

2023 年度平和・社保委員会総括

1. 全日本民医連、県連の方針について理解を深め、平和と社会保障・社会福祉を守るとり

くみを共同してすすめる。

委員会にて全日本民医連・県連社保委員会の報告や運動課題等伝達を行い、方針の理解を深める取り組みを行った。社会保障をめぐる情勢は多岐に渡っており介護分野や日常の生活に直結した課題を中心にすすめた。平和学習では、利用者より戦争体験談を傾聴しまとめる作業を行うが、作成が滞ってしまった。

2. 学習活動を基礎に、署名活動など全体でとりくみの意義や目的及び結果の共有化を図る。

署名活動について署名の数が少なく、署名の意義や目的を共有化出来なかった事が原因として考えられる。全職会議で提起するのみではなく、社保委員を中心として取り組みをすすめていかなければならない。また、学習の機会や署名結果を公表する事も取り組んでいかなければならない。

3. 現場の事例や職場相互の理解をすすめ、現場から法人や地域へ社保の課題を発信する。

事業所内での事例は少なく、貧困問題や手遅れ死亡事例の様な医療関連とは違う視点での課題抽出を目指し検討を行った。介護現場における社会保障の役割など課題を明確にし今後も検討をすすめていきたい。

4. 介護ウェブへ委員会からの参加をすすめる。

2023 年度の街頭情宣行動は 1 度しか行うことが出来なかった。委員会から積極的に参加を促す事が出来ず、感染症を予防しながら出来る取り組みを検討する必要性があった。

5. その他

委員会開催は、オンラインも活用し 2 ヶ月に 1 回のペースで開催を行う。委員会出欠者が業務都合にて欠席したり、コロナ関連で出来ない月もあった。その都度、臨機応変に対応し、学習会なども行った。

2024 年度方針（案）

1. 全日本民医連、県連の方針について理解を深め、平和・社会保障・社会福祉を守るとりくみを共同してすすめる。
2. 情勢学習を通し、署名活動など全体でとりくみの意義、目的及び結果の共有化を図る。
3. 現場の事例や職場相互の理解をすすめ、現場から法人や地域へ社保の課題を発信する。
4. 介護ウェブへ委員会からの参加をすすめる。

2023年度 労働安全衛生委員会総括

1. 委員会を定着させ、労使一体化となって取り組みをすすめていく

- ①感染対策を行いながら、ZOOM を活用し委員会開催は 83%できた。また職場巡視を行うことで職場での問題などを委員会の中で労働災害の発生状況や禁煙などについて幅広く協議、情報共有することが出来た。
- ②職員代表の委員選出に難航していたが、年度終わりに新委員の選出が出来た。

2. 労災発生を予防し安全に働き続けられる職場づくり

- ①衛生管理者、安全管理者の定期的な職場巡視に加え、産業医を含めた巡視を行い安全な職場環境作りに取り組んだ。そのなかで、職場巡視報告書を「職場巡視報告書兼改善要望書」に変更し、職場だけでは改善出来ない部分は施設管理者へも協力してもらい、労災発生予防と安全に働き続けられる職場づくりのための活動に繋がった。(箱崎特養の職員休憩室椅子が壊れていたため、八田特養で使用されていない椅子を箱崎特養に移動させた。夜間 PC 操作時の照度不足を補うために手元ライトを購入したなど) また、職場巡視を行う中で、職員からの要望で腰部以外の部位への補助ベルトなどの申請制度の希望があり、「腰痛ベルトの申請」を「腰痛ベルト等の申請」と申請部位を拡大し、2024 年度より本格的に運用を開始するようにした。
- ② 2 か月に 1 回のリフレッシュルームを行い、職員のメンタル面のサポートを臨床心理士の先生に依頼している。今年度は 8 回の開催で延べ 15 名の職員を対象に行った。本人からリフレッシュルームを希望する職員もいて、働き続ける職場づくりへも繋がった。
- ③今年度は腰痛の発生が 5 件と、前年度と比較すると +3 件増えた。安全に働き続けられる職場づくりを目指し年に 1 回行っている産業医による「腰痛対策」の学習会を継続し行っていきたい。

3. 感染対策における職場環境づくり

- ①コロナ感染症が 2 類から 5 類へ移行した。感染力は衰えてない中での移行で不安は大きかったが、定期的に感染会議を行い、情報共有をすることで水際対策が出来大きなクラスターになることはなかった。今後も決められた感染管理を遵守し、することでまん延防止に繋がると考えられる。

【2023 年度労災発生状況】

○労災発生種別件数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	累計	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
動作の反動・無理な動作		1	1				1	1			1		5	3	2	2	2
転倒													0	2	2	0	1
切れ・擦れ													0	0	3	0	0
高温・低温物との接触													0	1	0	0	0
交通事故(道路)										1			1	3	0	0	0
その他		1						1					2	2	2	4	4
計	0	2	1	0	0	0	1	2	0	1	1	0	8	11	9	6	7

○休業の発生状況(3日を越える)

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	4.8ヶ年平均
件数	3	2	4	2	3	2.9
日数	187.0	33.0	45.0	18.0	169.5	94.3
件当日日数	62.3	16.5	11.3	9.0	56.5	32.4

○労災発生の原因・要因状況

	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	4.8ヵ年平均
介助時	3	6	2	4	6	4.4
器具・備品	2	1	0	0	0	0.6
通勤途上・	4	0	0	1	1	1.3
その他	2	2	4	2	1	2.3
計	11	9	6	7	8	8.5

2023年度 労働安全衛生委員会メンバー

中司 貴大（産業医）川本 正巳（衛生管理者）久松 智裕（安全管理者）井上 敬士 濱道 沙織
松本 龍征 井上 幸一郎 古庄 桂子 岡本 良美 牧 真如

2024年度労働安全衛生委員会目標

1. 委員会の定着と、労使一体となって取り組みをすすめていく
2. 労災の発生を予防し安心、安全に働き続けられる職場環境づくり
3. 感染対策における職場環境づくり

文責：牧 真如

2023年度 苦情解決委員会総括

文責：川添大介

1. 苦情解決体制・委員会運営について

委員会運営について、事例発生がなかったため6月及び12月の会議開催を中止しました。9月については特養いきいき八田でクラスター対応中だったため、文書にて質問・意見集約の上、文書報告としました。3月については感染防止対策を実施した上で、対面とオンライン併用のハイブリッド形式で開催しました。第三者委員、職員は2022年度と変更ありませんでした。

第三者委員：山下久子氏、中村秀樹氏、池永真由美氏

職員：八田拠点：川添大介、井上敬士、高山拓司、坂本望、牧真如、杉本圭

箱崎拠点：兒島伸、濱道沙織、山下裕美、松本慶実

2. 意見・要望・苦情等発生件数について

2023年4月1日から2024年3月31日までの意見・要望・苦情等件数は3件（苦情3件）となりました。骨折事故に関する説明不足や家族の心情への配慮不足に関する苦情、施設内での新型コロナウイルス感染症罹患に関する苦情、居室の水道設備の説明に関する苦情でした。

2023年度 意見・要望・苦情等 受付件数	情報不足・ 説明・ 運営基準・ 人員・設備・ サービスの質	職員の態度	被害・損害	権利侵害	車両関係	その他	小計
特別養護老人ホームいきいき八田	1		1				2
いきいき八田ショートステイ							0
いきいき八田デイサービス							0
いきいき八田デイサービスゆとり							0
特別養護老人ホームいきいき箱崎	1					1	2
いきいき箱崎ショートステイ							0
小規模多機能ホームのどか							0
いきいき箱崎デイサービス							0
いきいきハウス箱崎							0
福岡市東第6地域包括支援センター							0
小計	2	0	0	1	0	0	4

2020年初頭から4年が過ぎた新型コロナウイルス感染症には、支援・介護が必要な高齢者やその家族、介護サービス事業者とその職員等が苦しめられました。当法人としても感染予防及びまん延防止対策に留意してきましたが、度重なるクラスターに見舞われ、施設内で罹患に至ってしまった入所者様が多く発生しました。大変心苦しい限りです。

新型コロナウイルス感染症は2023年5月8日から5類感染症となりました。しかし、感染症そのものが消失したわけではなく、今後も対策を継続の上で施設・事業所運営を行っていかねばなりません。入所者・利用者の皆様、ご家族の皆様、地域の皆様には、今後ともご理解・ご協力をお願いしていく必要があります。

一方で、入所者・利用者様の生活機能やQOL向上の観点から、面会や介護活動などを緩やかにでも拡大していくことが求められます。入所者・利用者様、ご家族等からの意見・要望・苦情を汲みとり、受け取った苦情等を真摯に解決していくことが重要です。