

# 令和元年度の振り返りと令和2年度方針について

## I. この間の私たちの周囲の動き

### 1. 介護保険制度創設から20年、次期見直しの動き

2000年4月に介護保険が施行され20年目を迎えた。介護保険は国民の「介護の社会化」の期待を背負いつつ、当時の社会保障構造改革の下で、契約に基づくサービス費を補償する方式（現金給付）の採用、要介護認定、保険給付の上限、応益負担などの導入、国庫負担の削減、営利企業の参入など、「介護の社会化」の視点からは「構造的欠陥」を抱えた創設となった。

施行後は「持続可能性の確保」を掲げた社会保障改革の下、給付削減・負担増が実施せられ「構造的欠陥」が増幅、「保険あって介護なし」の事態が広がってきた。

2012年以降は、「地域包括ケア」「地域共生社会」実現に向けた医療、福祉の一体化改革の下「自助・互助」が前面に打ち出され、さらに「自立」理念の変更、介護職による医療行為容認、財政的インセンティブの導入など、介護保険制度の質そのものが大きく転換されながら現在に至っている。

2019年6月に閣議決定された「骨太方針2019」では、2025年に向け地域医療構想に基づく病床削減、その受け皿としての「地域包括ケア」の推進、保険給付の見直しなどの改革の加速的推進等を提起、さらに2040年に向け少子高齢化の進展に伴う「働き手の減少」に対応する医療・介護の需要・供給抑制策として「多様な就業・社会参加」「健康寿命の延伸」「医療・福祉サービス改革」「給付と負担の見直し」の4点を柱に検討課題を提起した。

このような流れの中で、厚生労働省の社会保障審議会（介護保険部会）は介護保険の次期見直しについて、①. 介護予防・健康づくりの推進、②. 保険者機能の強化、③. 地域保険としての地域包括ケアシステムの推進（地域のつながりづくりの推進・マネジメント機能の強化）、④. 医療・介護の連携、⑤. 認知症「共生」「予防」の推進、⑥. 持続可能な制度の「再構築」と介護現場の革新の6点を挙げ、前述の「骨太方針2019」「2040年の改革構想」の沿った内容で論点が設定、審議をすすめてきている。

特に今回の見直しの大きな焦点とされている、⑥. 持続可能な制度の「再構築」に基づく、利用者家族から強い不安が寄せられていた「ケアプランの有料化」「要介護1、2の生活援助などの地域支援事業への移行」については実施が見送られるとの報道もあり、その背景には認知症の人と家族の会をはじめ介護保険部会内部での多数の批判の声、見直しの中止・撤回を求めた世論の存在が大きい。しかし、捕捉給付（低所得者を対象に施設等の入所費用・食費負担の軽減制度）の改悪など、利用者さらなる負担を強いる見直し案が盛り込まれている。さらに厚生労働省案では利用料3割、2割負担の対象拡大のための「現役並所得」「一定所得」の基準額の見直しや要介護1、2の生活援助、デイサービスの地域支援事業への移行等は継続の検討課題とされており、世代を問わず貧困層が拡大している中でさらなる自己負担が求められれば、経済的理由から利用抑制をせざるを得ない介護難民の増大が予想される。

さらに政府は9月に「全世帯型社会保障検討会議」を新しく立ち上げた。その目的は

団塊の世代が後期高齢期に到達し、医療・介護費用の急増が見込まれる 2022 年度以降に対応のため、抜本的な「給付と負担の見直し」を検討することになり、12 月 19 日に出された「中間報告」では、「現在の社会保障制度は、給付は高齢者中心、負担は現役世代中心」として世代間の対立をあおりながら、高齢者だけでなく全世代にわたる給付削減・負担増をすすめる内容で、前述の社会負傷審議会の厚生労働省案に対する後押しするかたちで、後期高齢者の窓口負担、利用料負担の原則 2 割化、要介護 2 以下の全サービスの地域支援事業への移行等が取り上げている。また、この会議の構成員の中には、政府の経済成長戦略をとりまとめる「未来投資会議」や、自治体機能の縮小を提言した検討会のメンバーも入っており、介護・社会保障の「産業化」「互助化」を推進する体制が敷かれていることも見逃せない。

## 2. 働き手の確保の状況、新たな介護職員処遇改善をめぐる動き

### ①. 職員不足の状況

介護福祉士養成施設の入学者数は 2016 年度以降 7,000 人台となり、定数充足率 40% 台に低下している。2019 年度は充足率が若干上昇したが、外国人留学生が 30% を占めたことが主な要因となっている。(日本経済調査協議会調査)

昨年度介護労働実態調査(介護労働安定センター)では、職員の「不足感がある」事業所が 67.2% と 5 年連続の増加であることが示された。理由としては、「採用困難」が 89.1%、その原因として「同業他社との人材獲得競争が厳しい」「他産業と比べ労働条件が良くない」などが上位を占めている。

そしてこの影響から事業所の介護従事者の年齢構成において 60 歳以上が 20% を超える一方、20~25 歳未満は 3.4% にとどまり、「不足」とともに「高齢化」「無資格、未経験化」が進んでいる。

そのような状況の中で全国の特別養護老人ホームの 12.9% では、職員体制の厳しさから利用者受け入れを制限していることが明らかになった。(福祉医療機構調査)、また、ケアマネジャーの 2018 年度の受験者数は 49,333 人ととどまり、前年度 131,560 人から 60% 以上の減少となった。受験要件の厳格化が主因であるが、利用抑制、保険給付抑制につながる事が予想される。

### ②. 外国人就労(介護)の拡大

2017 年 11 月から、日本語・技能修得など厳しい要件を設定した上で、現行の技能実習制度の対象業種に「介護」が加え介護技能実習生として最長で 5 年の在留が可能とされていたが、さらに 2019 年 4 月から、介護をふくむ「特定技能制度」(特定技能 I) が実施され、介護技能評価試験と介護日本語評価試験の両方に合格し、国際交流基金日本語基礎テストか日本語能力試験(N4 以上)のいずれかに合格すれば最長 5 年の在留が認めらる。技能実習 3 年で特定技能 I への移行も可能とされ技能実習と組み合わせれば最長 10 年の在留が可能となる。

すでに 2016 年入管法「改正」で「介護」が在留資格として新設されており、様々なルートを経て日本の介護福祉士試験に合格すれば、「介護」在留資格を得て永住することが可能になる仕組みがつけられている。

介護技能実習では、2018 年度末までに 946 名の実習プログラムが認定されている。特定技能(I)では 4、5 月にフィリピンで実施された 2 回の試験で計 166 名(合格率

37.0%)の合格者が誕生、引き続き、カンボジア、ネパール、ミャンマー、モンゴルなどで試験がすすめられている。

### ③. 介護職員特定処遇改善加算の創設

本年度 10 月、消費税増税分を財源に「経験・技能のある介護職員」を対象とした新たな処遇改善加算が実施された。

「全産業平均」給与額（年収 440 万円）を賃金改善の基準点に設定されたこと、審議過程で算定対象が「経験・技能のある介護職員」以外の介護職員や「その他の職種」のにも広げられたこと等の前進はあったが、算定要件の不明確さ等での混乱を招いた。また、加算が利用料に直接反映されること、消費税を財源としたによる処遇改善の特定財源化につながる危険性が指摘されている。

## 3. 「生産性の向上」、「科学的介護」の推進

厚労省は 2019 年 4 月、介護現場の「革新」の一環として「介護サービス事業における生産性向上に資するガイドライン」を公表した。具体的な取り組みとして、業務仕分け、元気高齢者の活躍、ロボット・センサー・ICTの活用などが挙げられた。

日常業務の見直し・改善に向けて、ガイドラインが例示している有効なアイデアは採り入れていくことは必要な課題ではあるが、そもそも基本的な考え方として製造業と同様の「生産性」という発想で介護の価値を高めたり、質を向上させること等、介護現場の「効率化・合理化」が担い手不足への主要な対応策として進められていることが伺われる。

また、厚労省は、介護の新たなデータベースを活用した「科学的裏付けに基づく介護」の仕組みの整備に着手、「数値で評価可能な介護＝科学的介護（質が高い介護）」とした上で、2018 年報酬改定で新設した「ADL 加算」などのアウトカム評価を進めるために ADL・IADL の改善に着目したデータの収集を進めている。

質を追求する上でアウトカムの評価は大切な取り組みではあるが、指標のもつ限界や、それが「成果主義」に結びついて利用者の「逆選択」が生じたり、数値では必ずしも表現できない介護の本質に関わる領域が軽視されていく危険性がある点に注意が必要となっている。

## 4 地域包括ケア、地域共生社会構想と政府の地域・自治体戦略

厚労省は、自治体に向けて、「通い」の場を健康づくりと「互助」の拠点とする方向を示した（「これからの地域づくり戦略」）。『参加』と『協働』でつくる包摂的な社会を掲げ（地域包括ケア研究会報告書 2018 年度版）、今年 7 月に発表された地域共生社会推進検討会「中間とりまとめ」では、従来の「支える」「支えられる」という一方的な関係を改め、「伴走型支援」の推進と、「包括的な支援体制の整備」（“断らない”相談体制づくり）の課題を提言しました（2020 年通常国会で社会福祉法「改正」を想定）。次期の介護保険見直しでは、こうした方向に対応させるために「保険者機能の“再定義”」を課題としてあげており、従来の「規範的統合」から「地域マネジメント」へ、さらに「地域デザイン」（サービス、支援などを提供する仕組みを地域の実情に応じて設計する）へと、保険者の役割・機能を抜本的に見直していく方針が打ち出されている。具体的には、保険料徴収・認定・給付の三大業務など（制度運用機能）から、地域住民をはじめ多様な

主体の参加を取り込んだ「地域デザイン機能」を担う業務に軸足を移行させるという内容で、すでに一部の自治体で認定業務の外部委託化が実施されており、結果の通知時期の大幅な遅れなどの問題が生じている。これらの動きの背景に、2040年までに公務員が半減するという粗雑な推計を前提に、公務として担うべき業務を住民の「互助」に押し付け、自治体の本来の機能を縮小させていく新たな自治体再編方針（「自治体戦略 2040 構想」）がある。自己責任の集団化、地域責任主義の強化を図る方向と観ることが出来る。

## II. 2019 年度重点課題とその到達

### (1)採算ベースでの経営の維持

- ①. 国庫補助金等特別積立金取崩除き当期活動増減差額(事業活動計算書)において、剰余を目指す。

#### 【第三四半期までの到達】

事業収益においては、699,250 千円と昨年度を 12,231 千円上回り、本年度当初予算比+5,361 千円（補正予算比+11,523 千円）に達した。

事業費用については、人件費は年間一時金を昨年度当初予算の 4.2 か月から 3.5 か月に引き下げもあり、469,620 千円（昨年度対比 4,146 千円の減）となったが、事業費・事務費は 194,555 千円（昨年度対比 21,690 千円増）と拠点天神の改修工事、職員不足による業者紹介等で増加となった。

結果、国庫補助金取崩を計上前での当期活動増減差額は、▲6,653 千円となり、拠点天神の改修に伴う修繕費（6,300 千円）、業務委託費（設計管理費：940 千円）を除けば、587 千円の剰余が見込めた。

- ・サービス活動収益 : 699,250 千円（昨年度 687,019 千円：+12231 千円増）
- ・拠点別 : おおつき増収、富田減収（9 月末ヘルパー閉鎖）、天神減（後期反転傾向）
- ・事業別 : 特養・ショート、定巡：増収、ヘルパー（天神減・おおつき増）  
居宅・包括微増、デイ（おおつき増収、富田微増、天神微増）
- ・サービス活動費用 : 708,304 千円（昨年度 692,119 : +16,185）
- ・人件費 : 469,620 千円（昨年度 473,766 : - 4,146）
  - 事業費 : 91,695 千円（昨年度 90,531 : +1,164）
  - 事務費 : 102,859 千円（昨年度 82,333 : +20,526）
  - 被服費 : +1,090、修繕費 : +9,373
  - 業務委託費 : +6,329、
- 利用者負担軽減 : 2,478 千円（昨年度 2,207 : +271）
- 減価償却費 : 41,652 千円（昨年度 43,281 : - 1,629）
- ・サービス活動増減差額 : -9,055 千円（昨年度 - 5,100 : - 3,955）
- ・当期活動増減差額 : -6,653 千円（昨年度 - 2,395 : - 4,257）

- ②. 各事業スタッフ総意の確実性のある予算作成と、スタッフ全員でその達成のための力の集中を目指す。

#### 【到達】

各拠点での職責者会議等で当該月の活動状況とその月の試算結果について共有を積み重ねてきた。また、各事業所において管理者を中心に稼働数や収益につい

て月報の見直しを行い、グラフ化しながら毎月の考察を始めた。

2020年度予算作成については、部署ごとに人員体制、設備投資等について検討、それに見合う収入獲得予算の検討をおこなった。

- ③. 収入予算に見合った一時金予算とし、上半期の状況で上乘の検討を行う。

**【到達】**

夏季：1.6ヶ月、冬季：1.9ヶ月の年間3.5ヶ月の予算、予算通り執行した。

- ④. 経営悪化事業所の対策

**【到達】**

- ・富田・おおつきヘルパー事業所の統合と定期巡回との共働の取り組み

2019年度定時評議員会で、富田とおおつきのヘルパーステーションの10月1日を目指し合併を確認、両事業所管理者等による定期協議を開催した。

富田利用者を7月～9月でおおつきに異動。

施設が補助金事業の為、市・国への財産処分申請（8月20日）

郡山市より処分承認通知（10月1日）

郡山市へ処分完了報告（10月4日）

（富田ヘルパー64.449㎡を富田介護保険センター事務所（32.224㎡）、富田デイサービスセンター（32.225㎡）に転用）

市への富田ヘルパーの廃止届の提出、受理。（8月20日）

- ・拠点天神の改修工事とデイの地域密着型への移行、拠点3事業での包括的地域支援の体制づくり取り組むため、集中工事となる9月26日は郡山医療生協郡山医療生協ひまわりの家と東支部、富田デイ厨房等の見学、27日には白河での地域密着型の包括的支援の展開について研修会を行った。

工事業業者は指名見積合わせにより「有限会社コーワ建設」に決定。

工事費は当初予算1000万円であったが、施設の20年の劣化の進行により外部改修工事で屋根部分、内部改修で浴室からの1階部分への漏水、浴室の換気及び冬季の西風対策（デイサービス内湿気対策に関連）について実施が必要となっておりそれぞれ個別に実施することも可能ではあるが、今回の改修に合わせて行う方が投資額削減に繋がるものと判断し当初予算を超過し1400万円となった。

また、工事進行中に2か所の追加工事必要箇所が見つかり69万の追加となった。

- (2)利用者ニーズの変化に対応した支援体制の確立を目指す。

- ①. 居宅系事業における世帯形態の、経済的状态によるニーズ変化への対応

**【到達】**

居宅系事業における世帯形態や、経済的状态によるニーズ変化への対応や、入所系事業における医療的ニーズ、養護的ニーズの変化への支援体制の確立を目指し、事業体別の研修員会を立ち上げ、事業体ごとの月報の見直しを行い、必要データについて統一集積し、ISOのマネジメントレビューの資料にも共用できるものとした。

- ②. 入所系事業における医療的ニーズ、養護的ニーズの変化への対応

**【到達】**

人材不足が深刻で、本課題の対応全に、現事業運営維持することに集中せざる

おえない状況にある。

(3)人材対策、職員の定着対策に継続して取り組む。

**【到達】**

専任人事担当の配置の実現し求人对応がスムーズに行えるようになりつつあるが、特養を中心に離職者、離職予定者が相次ぎ夜勤可能職員の減少で危機状態にあり、求人に追われている。応募はあるがなかなかマッチングしなく苦慮している。

この状況は特に特養運営に大きく影響を及ぼしており、現在のスタッフが新たな職員を受入れながら、どのように職場体制を確立していくかの課題が明確になる。

人材対策・職員の定着対策としての「介護職員特定処遇改善加算」の申請を行うとともに、終業規則、給与規程の改定を行い、待遇改善を行った。

(4)残された幹部職員の新旧交代の継続的取組を継続する。

**【到達】**

・現拠点おおつき地域支援部長交代の準備を進めてきた。

### Ⅲ. 2020 年度重点課題

(1)人材対策、職員の定着対策に継続して取り組む。

- ①. 新たな職員を獲得に総力を注ぐ。
- ②. 獲得した職員を継続させるため施策の具体化。

(2)採算ベースでの経営の維持を目指す。

- ①. 国庫補助金等特別積立金取崩除き当期活動増減差額(事業活動計算書)において、剰余を目指す。
- ②. 各部署、事業所スタッフ参加で予算づくり、その達成に取り組む。

(3)利用者ニーズの変化に対応した支援体制の確立を目指す。

- ①. 居宅系事業における世帯形態、経済的状态の変化によるニーズへの対応
- ②. 入所系事業における医療的ニーズ、養護的ニーズの変化への対応

(4) 幹部職員の交代を引き続き具体的に執行する。

### Ⅳ. 資金運用について

経理規程第 40 条 2 項に基づく 2020 年度の資金運用は、資金運用規程第 7 条ア「国内の金融機関の預貯金」の運用のみとし、預貯金から発生する運用益（利息）については、予算書に計上します。

### Ⅴ. 設備投資について

別紙設備投資（当初）通りとする。

# 令和2年度 特別養護老人ホームおおつき事業計画

## 1. 基本方針

おおつきでは、施設に入所してもその方が望む生活の実現のため入所後の家庭訪問を実施して、それまでのこだわりや価値観を大切に、最期までその方らしく生きていただくための支援に繋げ利用者個々の人生に寄り添っていく。

一方、特養の入所要件が要介護3以上で重度化しており平均在所日数が約3年と短くなっている。そのため入所時から利用者や家族との信頼関係の構築が重要であり「最期までその方らしく生きていただくための支援」「その方らしく寿命を全うする」ことを早期に考えていく必要がある。おおつきでの生活が短期間であっても、最期まで自分らしく生きていただけるよう利用者、家族、関係職種が情報共有し連携していく。

高齢者の生活実態から生活保護受給者の増加、また、親の年金を生活に充当している家族など経済的困窮が見えてくる。今後介護保険の負担割合が増えていく中で高齢者の生活が困難になることが予測されるため、引き続き制度に目を向け必要な支援を行っていく。また、ご家族の生活状況を把握しながら相談援助することで高齢者の生活支援になる。

全国的にも介護施設での人材の確保は深刻な問題であり、おおつきでは中途採用で補充していたが応募もほとんどなく、令和元年度は派遣職員も導入して対応してきた。直接雇用に関わった人は2名いたが、人材の見極めが難しいという課題があり継続できなかった。介護職員においては42名中21名が3年未満となっているため、レベルの高い介護技術を持ち福祉会の理念を伝えられる、いわゆる中堅職員が極端に少なくなっているのが現状である。令和2年度は中堅職員の育成、介護技術の全体的底上げに取り組むことが重要であるが、介護職員が定着して長く働ける要件の整備、労働環境の見直しが重点課題である。

また、近年の自然災害の影響は大きく、地域の高齢者の生活を脅かしている。社会福祉法人として、福祉避難所を開設して避難所で生活が困難な高齢者や認知症高齢者を積極的に受け入れていく。

さらに、郡山医療生協や福祉会後援会をはじめとする多くのボランティア、地域の方々との協力協同も積極的に進め、利用者への社会参加の保障と地域に開かれたホームづくりを目指す。

## 2. 基本目標と実施事項

### (1). 利用者支援の充実を図る

特養クレド：安心して暮らせる家に近づけられるように支援します

- ・利用者が笑顔で苦痛なく穏やかに過ごせるように支えます
- ・利用者が安らかに最期を迎えられるよう寄り添います
- ・利用者が自己実現できるよう利用者の尊厳を守ります
- ・利用者が生きている実感がもてるよう楽しいことも辛いことも受け止めます。

①. 豊かで生きがいのある日常生活をめざし、楽しい行事計画、利用者のニーズに

える支援の実現をめざす。

- ②. 人としての尊厳を尊重し、プライバシーを大切にす支援を充実する。
- ③. 家庭訪問など、利用者理解に努め、その人らしい生活を実現する。
- ④. 看取り介護支援の内容を振り返り、その教訓をもとに次の支援に活かせる。
- ⑤. 主治医、協力医療機関をはじめとする各関係機関と連携して適切な医療管理に努める。
- ⑥. 感染予防対策を強化し、利用者の健康を保持する。
- ⑦. 摂食嚥下の機能向上や口腔衛生管理に各職種が協働して取り組む。
- ⑧. 消防計画に基づく防災訓練を行い、利用者の安全を確保する。
- ⑨. その人らしく豊かな生活をめざして、心身機能の維持向上に取り組む。
- ⑩. 介護力向上委員会を立ち上げ5年目となる。自立支援、おむつゼロを目指し、取り組みを継続して利用者の生活の質の向上を図る。
- ⑪. 満足度調査を実施し、利用者やご家族のニーズに応える。
- ⑫. 後援会、ボランティア、地域の方々との積極的な参加をすすめる。

(2). 職員教育、研修、資格取得をすすめ、育成と成長ができる

- ①. 社会情勢、制度についての理解を深める。
- ②. 理念を理解し、行動できる職員の育成。
- ③. 外部研修、学習会へ参加し、専門職としての知識習得とその実践。
- ④. 中途採用職員、新卒職員など構成に応じた研修の充実。
- ⑤. 初任者研修、実務者研修、介護福祉士資格取得、介護支援専門員資格取得を積極的に支援。

(3) 地域の要求に応え、安定した事業を展開できる

- ①. 他職種が連携して空床利用に努め、地域の要求に応える。
- ②. 利用者支援の内容の充実と利用者の望む生活を実現しながら、加算取得をめざす。

### 3. 重点課題

①職員教育・育成のシステムの構築

- ・中堅職員の育成
- ・職員構成に応じた育成
- ・介護技術の全体的レベルアップ

②稼働の安定

- ・入院、退所による空床をショートステイで有効に利用できる。
- ・退所から入所までの期間の短縮
- ・看護師、介護員ほか多職種連携して利用者の健康が守れる。

### 4. 年間行事計画

- 令和2年 8月 夏祭り  
9月 敬老会  
10月 芋煮会



12月 クリスマス会

令和3年 1月 新年会

上記全体行事の他、各フロア、グループで企画、実施

## 5. 従事職員

- |              |       |
|--------------|-------|
| (1). 施設長     | 1名    |
| (2). 医師（嘱託）  | 1名    |
| (3). 看護師     | 5.6名  |
| (4). 介護員     | 33.6名 |
| (5). 介助員     | 2.4名  |
| (6). 生活相談員   | 1名    |
| (7). 機能訓練指導員 | 1名    |
| (8). 介護支援専門員 | 1名    |
| (9). 管理栄養士   | 1名    |

## 6. 利用定員

- |            |     |
|------------|-----|
| (1). 特養ホーム | 80人 |
|------------|-----|

# 令和2年度 特別養護老人ホームおおつき（老人短期入所）事業計画

## 1. 基本方針

在宅生活をされる利用者を取り巻く環境も変化し、高齢者世帯や家族の就労のため日中独居の方等、家族の機能が変化し介護力が脆弱化しており通所介護、訪問介護、短期入所を利用して生活を維持している方が多い。しかし重度化していく中で、在宅での介護に限界を感じ施設入所する方も増えているが、一方で経済的な理由で施設入所が難しいため、在宅でギリギリの生活を余儀なくされるケースもあった。在宅生活を送るうえで短期入所は介護者の負担軽減のためにも必要不可欠であり、介護技術と専門知識を兼ね備えた職員が生活を支援するからこそ、介護者へ支援方法の助言や指導ができ安定した在宅生活を送ることができる。利用者にとっても短期入所生活介護は社会交流の場や機能訓練の機会として利用されている。

また、高齢者世帯も多いことから介護者の体調不良や入院、自然災害等から自宅生活困難な高齢者の生命と生活を24時間支える短期入所の役割は大きい。今後も緊急依頼は積極的に受け入れながら地域のニーズに応じていく。

しかし、利用者全員の要望を叶えることはできないが、関係事業所や家族と連絡を密にして利用者が安定した在宅生活を送れるよう日数の折り合いをつけながら、より多くの利用者に対応する。また家族関係の複雑化や困難なケースなど多様性が求められるので、相談員としてのスキルを身に付け地域の相談窓口として信頼していただける事業所を目指す。

さらに、郡山医療生協や福祉会後援会をはじめとする多くのボランティア、地域の方々の協力協同も積極的に進め、利用者の社会参加の保障と地域に開かれた事業所を目指す。

## 2. 基本目標と実施事項

### (1). 利用者の支援内容の充実を図る

- ①. 豊かで生きがいのある日常生活をめざし、楽しい行事計画、利用者のニーズに応える支援の実現をめざす。
- ②. 人としての尊厳を尊重し、プライバシーを大切にす支援を充実する。
- ③. 介護職員も担当者会議等に参加し、利用者の在宅生活を理解し、支援に活かす。
- ④. 各関係機関と連携して適切な医療管理に努める。
- ⑤. 感染予防を強化し、利用者の健康を保持する。
- ⑥. 消防計画に基づく防災訓練を行い、利用者の安全を確保する。
- ⑦. 利用者が安心して快適に過ごせる環境づくりを進める。
- ⑧. 個別機能訓練実施のための体制づくり、及び効果的な機能訓練の提供。
- ⑩. 医療依存度の高い利用者に対し、看護師、介護員が協働して支援を行う。
- ⑪. 介護者の緊急的やむを得ない状況に応え、積極的に受け入れていく。
- ⑫. 満足度調査を実施し、利用者やご家族のニーズに応える。
- ⑬. ボランティアや地域の方々の施設運営参加を呼びかける。

### (2) 職員教育、研修、資格取得をすすめ、育成と成長ができる

- ①. 社会情勢、制度についての理解を深める。
- ②. 理念を理解し、行動できる職員の育成。

- ③. 外部研修、学習会へ参加し、専門職としての知識習得とその実践。
- ④. 職員研修の充実（エルダー制度を含む）。
- ⑤. 初任者研修、実務者研修、介護福祉士資格取得、介護支援専門員資格取得を積極的に支援。

(3) 地域の要求に応え、安定した事業を展開できる

- ①. 他職種が連携して空床の有効利用に努め、地域の要求に応える。
- ②. 新規利用者の確保のための居宅介護支援事業所への働きかけ
- ③. 相談員、介護員とで利用者の満足度を共有し、新規利用者の定着を図る。

### 3. 重点課題

①職員教育・育成のシステムの構築

- ・中堅職員の育成
- ・職員構成に応じた育成
- ・介護技術の全体的レベルアップ

②稼働の安定

- ・入院、退所による空床をショートステイで有効に活用できる
- ・新規利用者獲得と定着

### 4. 年間行事計画

令和2年 8月 夏祭り  
9月 敬老会  
10月 芋煮会  
12月 クリスマス会

令和3年 1月 新年会

上記全体行事の他、各フロア、グループで企画、実施

### 5. 従事職員（特養ホームとの按分）

- (1). 施設長 0.2名（特養兼務）
- (2). 生活相談員 1名
- (3). 医師 嘱託1名
- (4). 看護師 1名
- (5). 介護員 8.4名
- (6). 機能訓練指導員 0.2名
- (7). 介護支援専門員 0.2名（介護福祉士）
- (8). 管理栄養士 0.2名
- (9). 事務員 1名

### 6. 利用定員

- (1). 短期入所生活介護 20人

# 令和2年度 デイサービスセンターおおつき事業計画（一般）

## 1. 基本方針

「働き方改革」が国の政策として掲げられていたが、介護現場としても、「新卒者が来ない。離職率が高い。」の理由からもわかるように、その根底には労働量が多い、人手不足で思うような仕事が出来ないなどのイメージが広がっている、また現実になってしまっていることがあり、当事業所としてもなかなか思うように進まない現状もあった。しかし今後更に少子化による働き手の不足、高齢者人口の増加等、益々先行きも不安である。前年度から法人としても「特定処遇改善加算の取得」等職員の処遇については引き続き努力し続けている。現場としても既存の職員のディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の環境整備を行っていききたい。まずは通常の営業時間外の開催となっている各会議等の内容の検討と開催時間の見直し、歴史あるレク担当業務をリノベーションし、少しでも職員が負担なく、また毎年の職員の振り返りの中에서도出ているように、利用者との時間が少しでもとれるような時間の確保に努めていきたい。また在宅生活を支える家族の生活状況や周囲を取り巻く環境も年々変化してきている。それに伴い令和元年度も短期入所の契約・利用率も増加の一途をたどり、また複数の事業所を契約される利用者・家族の増加もあり通所事業所としては厳しい状況となっていた。更には新規利用者の動向も変化し、複数の事業所を見学されてから利用を決定するケースも日常になりつつある。

その為情勢を考慮しつつも利用者・家族へのニーズをしっかりと把握する事が更に必要となってくる。令和元年度の家族への満足度調査では「利用時間が長い。」や「午前中のみ利用としたい。」等のニーズが寄せられていた。今までのおおつきデイサービスとしては、長い利用時間のニーズが多く、他の通所と比べても提供時間を長めに対応してきたが、利用者の世代が少しずつ変化していることから、要望も同じではなくなっているとことを改めて実感した。提供時間・提供内容・職員体制も検討していかなければならないが、利用者・家族が選択できる提供時間を新たに提案出来るように今後検討していく。

更に運動に関するニーズは毎年変わらず多く出ており、利用者に効率よく運動を行っていただくためのトレーニングマシン（NU-STEP等）を令和元年度に導入した。利用者また居宅支援事業所に向けても少しずつ発信しており、とても高評価を得ている。ただそのニーズに対して、現在の体制では対応しきれない現状が見られている。令和2年度からは提供時間中の体操（予防運動も含む）をその利用者のレベルに合ったもので提供する事を主として、利用時間の配分も変更していくことを検討する。そうしたことも機能訓練士が中心に行っていくこととなるため、専門職が更に必要になってくると思われる。また、条件が整わず、令和元年度には叶わなかったが、より専門的で質の高い機能訓練を提供していく事を目的に、生活機能連携加算を通じた医療との連携を図っていく事も引き続き検討していく。

## 2. 基本目標と実施事項

### (1). 利用者へのサービス・家族へのサービス

- ①. 利用者の「生きる力」となれる様なサービスを展開していく。その1つとして利

用者個々の活動の意欲が湧くような目標を掲げた「ポイント制」の実施。

- ②. 居宅支援事業所に向けて「満足度調査」を実施。利用者・家族・事業所としてのニーズを把握・共有し、改善・連携強化に繋げていきたい。
- ③. 「そのひとらしさ」を支援するためのケースカンファレンスの開催と「個別の活動の充実」の為、地域のボランティアの活用を継続していく。
- ④. 自立支援への援助と生活リハビリ、心身の機能の維持向上を実践する。又、上記を更に追求する為に、専門職の配置人数、医療機関との連携・ルート作りに努力する。
- ⑤. 今の時代を築き上げてこられた利用者世代の方々が経験されてきた風習や生活習慣について、職員が学びながら再現していく取り組みを季節の行事やその際の料理、畑作業などを通じて展開する。
- ⑥. 利用者家族の身体的及び精神的負担の軽減を図る。
- ⑦. 感染予防に努め、利用者の健康管理に配慮する。
- ⑧. 他職種・部署と連携・協力し、安心・安全なサービスを提供していく。

#### (2). 職員研修・職員共育・育成の推進

- ①. 理念を理解し、デイサービスの役割を考え、追求していく。
- ②. 「相談員」「送迎表」「業務分担表」などの業務をローテーションで行い、様々な業務に精通してゆくことで中堅職員を育成する。
- ③. 内部、外部研修の他、学習会を通し、専門職としての知識の習得、その実践。また職員間での共有を図っていく。
- ④. 介護支援専門員、介護福祉士の資格取得のための自己研修の支援を組織的に行っていく。
- ⑤. エルダー制度による、新人職員育成を継続する。中堅職員がエルダーとなることで双方の成長を目指す。

#### (3). 重点課題

- ①. ポイント制の継続
- ②. 導入したトレーニングマシンの活用・各居宅支援事業所への発信
- ③. 各種加算を取得するための環境整備
- ④. 働き方改革への取り組み
- ⑤. 人材確保と育成
- ⑥. 経営の安定

### 3. 事業内容

#### (1). サービス内容

- ①. 基本事業
  - ・生活指導、機能訓練、介護サービス、健康管理、介護方法指導、各種機能訓練と機能向上への取り組み
- ②. 通所サービス
  - ・入浴サービス、送迎サービス、食事サービス、機能訓練サービス

## (2). 事業実施方法

居宅介護支援事業者、地域包括支援事業者から依頼された利用者

### ①. 利用曜日・時間など

月曜～土曜 9:40～17:00

※ 12月30～31日、1月1～3日を除く。

## (3). 従事する職員

- |          |         |          |          |
|----------|---------|----------|----------|
| ①. 所長    | 1名 (兼務) | ④. 理学療法士 | 1名       |
| ②. 生活相談員 | 7名 (兼務) | ⑤. 介護員   | 13名 (兼務) |
| ③. 看護師   | 5名      |          |          |

## (4). 利用定員

- ①. 一般通所介護 (介護予防含む) 40名 (7-8時間サービス)

## 4. 年間行事計画

2020年 4月 花見会	10月 芋煮会・紅葉狩り
5月 節句・柏餅づくり	11月 文化祭
6月 運動会・畑作り	12月 忘年会
7月 夏祭り	2021年 1月 初詣・餅つき
8月 盆踊り	2月 節分
9月 敬老会	3月 ひな祭り

## 5. 日課表

時間	8時30分	送迎準備・業務連絡
	9時30分	利用者到着 (挨拶・お茶)
	10時00分	入浴 (入浴以外 … 創作活動・談笑)
	11時40分	昼食準備・口腔体操
	12時00分	昼食
	14時00分	グループ体操、機能訓練、日常動作訓練
	14時30分	クラブ活動・レクリエーション
	15時30分	おやつ
	17時00分	送迎
	18時00分	業務打合せ (業務反省・ケース会議)

# 令和2年度 デイサービスセンターおおつき事業計画(地域密着認知型)

## 1. 基本方針

2021年に向けて介護保険の見直しが審議されている。その中で認知症施策推進大綱が示された。認知症になっても希望をもって日常生活を過ごせる社会を目指すべき社会と示している。ますます地域住民が「認知症になっても住み慣れた地域でその人らしく生活できる」ために、自立生活維持向上を図るための「心身機能」へのアプローチ、社会参加への支援・拡充において認知症対応型(地域密着型)デイサービスの役割は大きくなっていく。認知症の人や家族の視点を重視しながら「個別ケア」の充実を図る上で認知症対応力の向上の促進を図っていく。

利用者層は徐々に若年層の利用が増えてきている。団塊の世代を迎えつつあると感じている。若年性認知症では進行が早く、引きこもりから重症化してしまうこともあるため、地域住民のための相談窓口としての周知、予防の観点からの事業の展開として地域包括支援センターとの連携を図り認知症の早期発見早期対応の支援を担う事業所を目指していく。

また、若年層の利用者の満足度や生きがいを感じていただくためには活動の見直しが必要になっている。社会参加を推進する上でも活動の中では「いつもの手仕事」となる個別の役割を持った仕事の提供をおこない地域共生となる活動を模索し利用者の楽しみ・やりがいを引き出す支援を行っていききたい。

今年度は老朽化しているキッチンの入れ替えを予定している。それに伴い活動のしやすい同線の確保や多様化する利用者様が安心して過ごせる環境づくりを行っていく。

## 2. 基本目標と実施事項

### (1) 利用者へのサービス

- ① 自宅での生活を把握し日常生活訓練を図り心身の維持向上を図れるよう、ケアプランの充実とそれに沿った介護を実践する。
- ② 生活史を元にやりがいや生きがいを探り実践して評価していき個別ケアを図る。
- ③ 生活する方式(昼食づくり、習慣の協同実現、社会参加)の充実を図る。
- ④ 関係居宅支援事業所の介護支援専門員との関係構築を図り、初期認知症の進行予防や必要な生活環境等求められるサービス内容について協同で作りあげていく取り組みを生活相談員が中心に行なっていく。
- ⑤ 医療知識の習得

### (2) 家族への支援と交流・地域参加

- ① 一般型、認知型、ショートステイを問わず、認知症高齢者の在宅介護について悩む家族を対象に介護者を開催し、思いを共有し、理解を深める場を持つ。
- ② 地域ケア会議に参加し関係者とともに地域の課題や個別課題に取り組む。
- ③ 農作業での収穫を地域の方々に宣伝していく。
- ④ 地域推進会議の開催を通して地域へ開かれたサービスの実施と連携を図っていく。

### (3) 職員研修の推進

- ①. 他事業所の見学研修を更に発展的に継続し、外部研修にも積極的に参加する。
- ②. 介護支援専門員、介護福祉士の資格取得のための自己研修の支援を組織的に行っていく。
- ③. 職員個々の総合力アップ

### (4) 重点課題

- ①. 多くのことが自律的に行えるよう自立支援を行う。
- ②. 個別的な関わりを持ち残存機能の維持向上を図る。
- ③. 社会交流、地域貢献の機会を提供する。
- ④. 家族との交流の場、相談の機会を積極的に作る。
- ⑤. 人材育成、経営の安定を図る。

## 3. 事業内容

### (1). サービス内容

- ①. 基本事業
  - ・生活指導、機能訓練、介護サービス、健康管理、介護方法指導、各種機能訓練と機能向上への取り組み
- ②. 通所サービス
  - ・入浴サービス、送迎サービス、食事サービス、機能訓練サービス

### (2). 事業実施方法

居宅介護支援事業者、地域包括支援事業者から依頼された利用者

- ①. 利用曜日・時間など  
月曜～土曜 9：40～17：00  
※ 12月30日～1月3日を除く

### (3). 従事する職員

- |          |          |            |        |
|----------|----------|------------|--------|
| ①. 所長    | 1名（兼務）   | ④. 機能訓練指導員 | 1名（兼務） |
| ②. 生活相談員 | 3名（2名兼務） | ⑤. 介護員     | 4名（兼務） |
| ③. 看護師   | 1名（兼務）   |            |        |

### (4). 利用定員

- ①. 認知症型通所介護（介護予防含む） 12名（7～8時間サービス）

## 4. 年間行事計画

2020年4月	お花見、運営推進会議	10月	芋煮会、運営推進会議
5月	節句、	11月	紅葉狩り・介護者会
6月	運動会・畑・介護者会	12月	忘年会
7月	七夕	2021年 1月	初詣・新年会
8月	盆踊り	2月	節分



**5. 日課表**

時間	8時30分	送迎準備・業務連絡
	9時30分	利用者到着（挨拶・お茶）
	10時30分	入浴（入浴以外 … 調理・機能訓練・会話）
	11時40分	昼食準備
	12時00分	昼食
	13時00分	日常動作訓練・趣味・調理
	15時00分	おやつ
	15時30分	趣味・レクリエーション
	17時00分	送迎
	18時00分	業務打合せ（業務反省・ケース会議）

# 令和2年度 ヘルパーステーションおおつき事業計画

## 1. 基本方針

令和元年度は、打ち合わせを重ね富田ヘルパーステーションと統合、定期巡回随時対応型訪問介護看護事業おおつきと協働する体制へ変化を遂げたためサービス提供責任者5名、訪問介護員27名と大きな事業所が誕生した。統合してからもシフトの空き状況を確認しながら新規受諾を積極的に行なってきたため利用登録者数が120人を超え過去最高となっている。介護度の高い利用者は、身体状況の変化に伴って在宅生活が困難になる場合が多く、デイサービスやショートステイの利用、サービス付き高齢者住宅や小規模多機能型居宅介護、定期巡回おおつきへサービスを移行される方が増えている。

利用者の特徴としては、独居・高齢者世帯が多く、生活保護受給者も利用者全体の1割を超え、所得格差による生活水準の違いが感じられるようになっている。生活に余裕がある方、余裕がない方、家族関係が複雑化しており訪問しても協力的でない状況も見られている。サービス内容も身体状況の低下に伴って、生活援助から身体介護、組み合わせ型へ、自立支援からの関わりを追加するなどのケースも増えている。

上記の内容を含め、令和2年度は令和元年度の取り組みを継続・強化して、多様化した家族のライフスタイルやニーズに応えられるよう、また、訪問介護員が自信を持って意欲的に活動の幅を広げられるよう、訪問介護員の質の向上を目指した学習に取り組み、その場に応じた支援を臨機応変に対応できるようにしていく。

また、『住み慣れた自宅で最期まで』を支えるために、定期巡回おおつきとの連携を重点におき、地域の要求や実態を把握して必要な支援が的確にできるよう取り組んでいく。専門性を活かした視点でアセスメントを行ない、利用者の生活をより近くで支えている訪問介護員だからこそ見えてくる制度の矛盾や生活実態、人権を守る重要性を伝えていけるように必要な知識の学習と技術の習得、情報の共有を行ない、チームとしての総合的な支援力を高めることを目標に取り組んでいく。

## 2. 基本目標と実施事項

### (1) ヘルパーステーションおおつきクレド

- ・私たちは、住み慣れた我が家で安心して生活ができるように支えていきます。
- ・私たちは、利用者様を支えてきた家族のお気持ちを受け止めます。また、困りごとや悩みごとに対して共に改善していけるように努めます。
- ・ヘルパー同士がお互いを理解し合い、補い、支え合い、高め合います。

### (2) 事業内容

#### ①身体介護サービス

排泄・食事・入浴・移動の介助、身体清拭、身体整容、服薬確認と介助、見守りの援助（利用者の自立を後押しする観点からの共に行う支援）  
相談助言、その他必要な身体介護

#### ②生活援助サービス

掃除、洗濯、調理、買い物代行、衣類の補修・整理、相談助言、  
その他必要な家事

③介護予防・日常生活支援総合事業に関する訪問型サービス

要支援者、事業対象者に対して自立支援の視点を考慮したサービスを提供する。

※訪問介護員は、介護福祉士、ヘルパー1級・2級修了者

介護職員初任者研修修了者、看護師・准看護師の資格を有する。

④重点課題

○定期巡回おおつきと連携し訪問活動の効率化を図る。

○身体介護、身体生活の支援依頼が増えている。困難なケースに誰もが訪問できるための学習会を開催する。外部研修会に参加し、訪問介護員の力量アップを目指す。

### 3. 訪問介護員研修

(1) 訪問介護員の資質向上のため、新任・現任研修会の実施

新任訪問介護員に対しての内部研修の実施

(2) 毎月のヘルパー全体会議、ケース検討会や学習会の実施

(3) サービス提供責任者の外部研修受講

(4) 介護支援専門員・介護福祉士の資格取得、自己研鑽のための組織的な援助

### 4. 体制

(1) 所長 1名（兼務）

(2) サービス提供責任者 5名（介護福祉士）

(3) 訪問介護員 10名以上（介護福祉士30%以上）

## 令和2年度 定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所おおつき事業計画

### 1. 基本方針

病気や障害があっても馴染みの地域や友人、家族とともに、住み慣れたわが家で最期まで過ごせるように基本的人権の尊厳と個別性を尊重し、さらには定期巡回サービス利用による切れ目のない介護サービスを利用する事で、利用者がご自宅での生活を継続できるよう支えることを基本方針として、令和2年度は開所4年目を迎える。大槻地区を中心に郡山市内に住所がある要介護認定を受けている方の自宅を訪問している。

当事業所においては、令和元年度に管理者変更や職員の入れ替えがあったものの、大きな混乱はなく、さらに富田ヘルパーステーションとヘルパーステーションおおつきの統合により、ヘルパーステーションおおつきと連携している当事業所においては、富田ヘルパーステーションから異動した登録ヘルパー（訪問介護員）が増えたことで、躊躇なく新規利用者を獲得することができ、その結果、運営の変化はあったものの、利用者数を飛躍的に伸ばし増収となった。令和2年度はその状況を維持していくために、①事業拡大に向けた本サービスの啓発活動とマーケティングの拡大、②日々変化する利用者の生活状況の把握、支援に変更が生じている利用者の共通認識を図ることを目的としたミニカンファレンスの定例化の継続、③ISO9001の認証取得、④職員の健康維持と管理を目標にすすめていく。

また、24時間、365日のサービス提供と、緊急コールシステムを用いた随時相談・随時訪問が本サービスの特徴だが、随時対応が図れたことによる異常の早期発見や対応につながる事が多く、有効な支援のひとつになっている。さらには、ターミナル期や悪性新生物の罹患、難病などの疾患を抱え医療的対応が必要な利用者も多いが、現在は市内4事業所の訪問看護ステーションと連携し、医療面でのサポートを受けている。

地域の高齢者が今までどおり安心して住み慣れたわが家で過ごすことができるよう、また、人権を護ることとはなにか？を日々考え続けることができるように、専門的な知識の学習と習得、情報を共有してチームとしての総合的な力を高め、今年度はISO9001認証を取得できるよう順次を進めていく。

### 2. 基本目標と実施事項

#### (1). サービス内容

##### ①. 身体介護サービス

・入浴、食事、排泄、更衣、保清のための清拭、洗髪、起居・移乗・移動介助、その他必要な身体介護

##### ②. 生活援助サービス

・洗濯、掃除、買物、調理、その他必要な家事

※訪問介護員は、介護福祉士、ヘルパー1級・2級修了者、介護職員初任者研修修了者、看護師・准看護師

##### ③. 相談援助サービス

- ・緊急コールシステムを用いた随時の相談と随時訪問
  - ・利用者とその家族、地域住民からの相談受付
  - ・関係機関との連絡・報告及び必要な支援等の調整
- ④. 訪問看護サービス（委託）
- ・健康・医療管理
  - ・医師の指示に基づく必要な医療的処置
  - ・緊急対応 等
- (2). 運営日、時間及び訪問地域
- ・365日 24時間
  - ・大槻地域を中心とした、車で半径15分圏内
- (3). 重点課題
- ・事業拡大に向けた本サービスの啓発活動とマーケティングの拡大
  - ・ISO9001 認証
  - ・日々変化する利用者の生活状況の把握、支援に変更が生じている利用者の共通認識を図ることを目的としたミニカンファレンスの定例化
  - ・職員の健康管理

### 3. 訪問介護員研修

- (1). 訪問介護員の資質向上のため、新任・現任研修会の実施  
 新任訪問介護員に対しての内部研修の実施
- (2). ヘルパーステーションおおつきとの合同全体会議を毎月開催し、ケース検討会、学習会を実施
- (3). 計画作成責任者の外部研修受講
- (4). 介護支援専門員、介護福祉士の資格取得や、自己研修の支援への組織的な援助

### 4. 体制

- (1). 所長 1名（兼務）
- (2). 計画作成責任者 4名（兼務）
- (3). オペレーター 13名（介護福祉士、看護師、准看護師）
- (4). 非常勤訪問介護員 28名以上（介護福祉士30%以上）

# 令和2年度 おおつき介護保険センター事業計画

## 1. 基本方針

介護保険の理念及び当法人設立の趣意に基づき、利用者の権利を守り、可能な限り住み慣れた居宅、地域において、主体的で自立した生活の維持、生活状態の悪化予防を促進する為に計画的、総合的に支援を継続していく。

また、職員一人一人が当事業所に対する地域から寄せられる期待の大きさを自覚し、日々の業務の質の向上を目指し研鑽に励んでいく。

## 2. 運営方針

- ①利用者が要介護状態となった場合においても、その利用者が可能な限りその居宅において、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるように配慮して行う。
- ②利用者の心身の状況、その置かれている環境等に応じて、利用者の選択に基づき、適切な保健医療サービス及び福祉サービスが、多様な事業者から、総合的かつ効率的に提供されるよう配慮して行う。
- ③利用者の意思及び人格を尊重し、常に利用者の立場に立って、利用者に提供される指定居宅サービス等が特定の種類又は特定の居宅サービス事業所に不当に偏することのないよう、公正中立に行う。
- ④事業の実施に当たっては、関係市町村、地域包括支援センター、他の居宅介護支援事業者、指定介護予防支援事業者、介護予防・日常生活支援総合事業者、介護保険施設等との綿密な連携を図り、総合的なサービスの提供に努める。
- ⑤地域包括支援センターから介護予防ケアマネジメント業務の委託を受けた際は、地域包括支援センターと連携を図ると共に公正中立な支援を行う。
- ⑥保険者から要介護認定調査の委託を受けた場合は、被保険者に公正中立かつ正確な調査を行う。
- ⑦事業運営に当たっては、指定居宅介護支援等の事業の人員及び運営に関する基準を遵守する。
- ⑧特定事業所加算（Ⅱ）の算定維持に向けて以下の要件を満たす。
  - i：常勤の主任介護支援専門員等を1名以上配置（当該事業所の管理者と兼務可）。
  - ii：常勤専従の介護支援専門員を3人以上配置（当該事業所の管理者との兼務可）。
  - iii：利用者の情報や留意事項などの伝達を目的とした会議を定期的で開催（週1回以上）。
  - iv：24時間連絡体制を確保し、必要に応じて利用者等からの相談に対応。
  - v：介護支援専門員に対し、計画的に研修を実施（年間の個別研修計画を作成。研修目標の達成状況を適宜評価・改善措置の実施）。
  - vi：地域包括支援センターと連携を図り、みずから積極的に支援困難事例にも対応可能な体制を整備。
  - vii：地域包括支援センターが主催する事例検討会、他法人と協働で開催する事例検討会（または研究会）などに参加する他、事業所内でのケース検討を重ねて研鑽に励む。
  - viii：運営基準減算・特定事業所集中減算の適用を受けない（中立・公正の確保）。

- ix：介護支援専門員 1 人（常勤換算）の利用者数（介護予防含む）は 40 名未満。
- x：介護保険法第六十九条の二第一項に規定する介護支援専門員実務研修における科目「ケアマネジメントの基礎技術に関する実習」等に協力又は協力体制を確保。

### 3. 今年度の重点課題

“おおつき介護保険センター”のアイデンティティが何なのか？ どうあるべきなのか？ を問い直す時期に来ている。令和 2 年度は、中途採用の職員の入職も予定されていることから更にその重要性が高まっていると共に喫緊の課題である。

法人の設立経緯を踏まえて地域からの期待に応える為に自分たちが出来ることは何なのか？ 重要な社会インフラの 1 つとなっている法人の更なる発展に如何に寄与出来るか？ 利用者満足度の向上とコンプライアンス遵守、適切なワークライフバランスの保持をどのようにして両立するか？ これらそれぞれの問いに対する対応策を検討、実行していく。その効果として法人内における魅力ある職場としての認知度を高め、次代を担う法人職員の育成に繋がる部署を目指していく。

### 4. 事業内容

- ①利用者が希望する場合は、介護保険に関する行政手続き（介護保険認定申請など）を代行する。
- ②利用者に対して居宅サービス計画書、介護予防居宅サービス計画書を作成し、その利用者の居宅介護支援、介護予防を適切に行う。また、居宅サービス事業所の選定に当たっては、複数の事業所紹介を行う。
- ③居宅サービス計画の新規作成及び変更にあたっては、利用者が介護保険施設等への入所、活用を希望する際は、公正中立な観点から同施設等に関する情報提供その他必要な支援を行う。
- ④利用者の掛かりつけの医師と適宜必要な連携を行う。また、利用者が医療機関に入院した際には、同医療機関との間で必要な連携を通して、より良い医療の提供及び退院後に必要な支援提供を行う。
- ⑤職員一人一人が、法人内部及び外部での研修等に積極的に参加し、より質の高い支援提供に向けた自己研鑽に努める。

### 5. 職員体制

#### 職員配置

職名	当事業所配置職員数
所長	1 名（地域支援部長兼務）
管理者	1 名（主任介護支援専門員）
介護支援専門員	1 名（主任介護支援専門員、管理者兼務） 1 名（主任介護支援専門員） 3 名（介護支援専門員）

### 6. 職員勤務体制

月～金	午前9時 ～ 午後6時
土・日	定休日

※1 土・日曜日の他の休業日（12月30日～1月3日）

## 7. 情報公表、品質保持

- ・介護サービス事業の公表制度を受入れ適宜必要な情報公表に努める。
- ・品質マネジメントシステムISO9001：2015に従った品質を保持する。

## 8. 研修

別紙（『2020年度 おおつき介護保険センター研修計画』）参照。

## 9. 年間スケジュール予定

令和2年

4月：事例検討会

5月：職員相互によるファイルチェック

6月：事例検討会

7月：くわの福祉会後援会との地域支援活動（仮）

8月：事例検討会

9月：職員相互によるファイルチェック、近隣居宅との合同事例検討会（仮）

10月：事例検討会

11月：居宅・包括合同勉強会、くわの福祉会後援会との地域支援活動（仮）

12月：事例検討会

令和3年

1月：ISO満足度調査振り返り 郡山医療生協との合同事例検討会（仮）

2月：事例検討会

3月：今年度目標の総括、次年度部署目標策定

※研修会参加報告は該当月に実施



# 令和2年度 大槻・逢瀬地域包括支援センター事業計画

## 1. 基本方針（郡山市地域包括支援センター運営方針より）

- ①高齢者が尊厳のある自分らしい生活を継続することができるよう支援します。
- ②地域における様々な関係機関等と連携し、地域全体で高齢者を支える体制づくりを目指します。
- ③地域包括ケアシステム構築の中核的拠点として、センター機能の充実を図ります。

当センターが担当している大槻・逢瀬の地域では、令和2年1月1日現在での高齢化率が30.4%で郡山市の平均26.1%を4.3%上回っている。新規相談件数や保険請求件数も毎年増加の一途をたどっており、平成30年度一年間の月平均と、令和元年度1月までの月平均を比較すると、相談件数が約509件、保険請求件数が約6件増えている。

相談内容についても複雑多様化しており、対応に苦慮するケースが増えている。地域包括支援センターだけでは対応困難な課題に対して、社会資源を効率的・効果的に活用できるよう、関係機関との連携を強化しているが、行政の関与が必要なケースが増えているのが実状である。緊急性が高いケースや多問題で制度を横断的に活用する必要があるケースなど、より高い専門性が必要とされる場面も増えている。ケースによっては基幹型地域包括支援センターや行政の関係部署や社会福祉協議会への協力を求めるなどの対応を図り、個別の地域ケア会議も有効に活用していきたい。

令和元年度は大槻中央地区で「認知症高齢者声かけ訓練」を実施することができた。認知症の正しい理解や対応の仕方を学んでいただき、認知症への関心や問題意識も高まっていると感じた。その中で、町内会単位で認知症サポーター養成講座を開催してほしいと要望のあった町内会が6町会あり、令和2年度はその町内会を中心に講座や勉強会を開催したいと企画している。

また、高齢者が社会参加し、社会的役割を持ちながら、生きがいや介護予防につながるような住民主体の通いの場を創設できるよう、地域の団体や関係機関にも働きかけ、多職種協働による支援の強化も図っていききたい。いきいき百歳体操の認知度が上がってきており、興味を持っている高齢者が地域に潜在していることも感じている。1か所でも多く通える場があれば、自分のライフスタイルに合った通いの場を選び、参加することができる。通いの場として集まりやすい会場の確保やDVD等の機器の確保等を住民と一緒に検討しながら、地域住民が自分たちの通いの場として活動できるよう後方的な支援を行い、支え合い助け合うことができる地域づくりに取り組んでいきたい。

※圏域内の人口について（令和2年1月1日現在）

圏域	人口	高齢者人口	高齢化率
大槻町	11,513人	3,267人	28.4%
逢瀬町	4,077人	1,472人	36.1%
郡山市全体	322,980人	84,189人	26.1%

## 2. 重点課題

- 認知症施策の充実・・・認知症サポーター養成講座の開催とボランティア育成
- 住民主体の通いの場の創設支援・・・通いの場開催場所及び取り組み人数を増やす

### 3. 事業内容

- ①包括的支援事業
    - 介護予防ケアマネジメント事業
    - 総合相談・支援事業
    - 権利擁護事業
    - 包括的・継続的ケアマネジメント支援事業（地域ケア会議開催含む）
  - ②認知症施策推進事業
  - ③在宅医療・介護連携推進事業
  - ④生活支援体制整備事業
- ※その他、指定介護予防支援事業所として介護予防計画等に係る業務

### 4. 体制

- ①センター長                     ・・・1名（兼務）
- ②主任介護支援専門員          ・・・1名
- ③看護師                            ・・・1名
- ④社会福祉士                      ・・・3名
- ⑤認知症地域支援推進員        ・・・1名（兼務）

# 令和2年度 ケアハウスはやま事業計画

## 1. 基本方針

持病の悪化や転倒骨折に伴い、医療的な関わりが多くなり療養型病床や県外在住の家族のもとに転院され2名の方が退居された。高齢化、重度化が進み、ADL、IADLの著しい低下が見られており、介護保険サービスを利用しながら生活されている方が多い。サービスだけでは生活を支える事ができない入居者もいるため、関係事業所と協力しながら職員も関わっている。また、新たに入居される方も介護認定を受けており、入居後も継続してサービスを利用している。

ケアハウスに入居した事で、今までの役割が無くなり、喪失感を持ったり、環境の変化により体調を崩す方もいる。「生きがいや役割を持った生活」を実現するために、職員も入居者の声に耳を傾け、変化に気づけるよう役割を見直してきた。今後も多様なニーズに応じていくために関係事業所と連携し、入居者との対話の時間をもち、職員間で共有し在宅のケアプランに基づきながら入居者の望む生活を実現していく。

買い物支援や、外出支援についても、再度役割や必要性を検討し、生活しやすい環境づくり、生活の潤い、引きこもり防止を意識した関わりを考えていく。

また、それぞれに抱えている疾患の悪化に伴い、医療機関との連携や緊急時の対応、入・退院の支援を行っているが、今後も家族や入居者自身との信頼関係を構築しながら、医療機関と連携を図り、職員も積極的に関わりながら、関係事業所と情報共有していく。

介護予防活動で行っている「いきいき百歳体操」は地域の方の参加により入居者の刺激となり積極的に活動している。継続して活動できるよう地域包括支援センターとも情報共有しながら進めていく。

## 2. 重点課題

- ① 入居者との対話の時間を多く持ち、入居者の本心を探る。関係事業所と連携を図り、入居者が望む生活を実現できるよう支援する。
- ② 職員が多様なニーズに応えられるよう相談援助力を身に着ける。  
また、疲弊しないような働き方を実践する。

## 3. 事業内容

事業内容

### (1) 基本的サービス

- ①. 食事・入浴の提供
- ②. 健康管理、清潔確保
- ③. 各種レクリエーションの実施（クラブ活動、小旅行、買い物）
- ④. 入居者の安全確保のための施設管理維持の強化

### (2) 自治組織の育成

- ①. クラブ活動の実施

- ②. 定期的入居者懇談会の実施
- ③. 自治会組織の運営（なかよし懇談会の活発化）

(3) 防災対策の強化

- ①. 防災訓練の定期的実施
- ②. 地元住民との協力関係をつくる

3. 体制

- (1) 施設長                    1名（他事業所兼務）
- (2) 生活相談員            1名
- (3) 介護員                 4名
- (4) 事務員                 1名

# 令和2年度 富田デイサービスセンター事業計画

## 1. 基本方針

当施設は、介護保険実施と同時に開設し、今年で20年が経過しました。度々変更する制度の中で、人員体制を確保し加算の習得に努めて参りました。昨年度に引き続き人材確保が難しい中、今年度は、長期にわたり就労できる環境の整備や看護師による機能訓練の充実が求められます。また、介護福祉士、ケアマネージャー取得に向けた支援を継続していきます。

近隣に競合する施設、競合するサービスが多い状態は依然として変わりません。従来の家庭的な雰囲気と様々な工夫を凝らしたサービスを提供し、地域のボランティアと協力しながら進める運営が地域から喜ばれています。また法令を遵守しながらできるだけ個別的な対応をして行きたいと思えます。医療制度改正により自宅で終末期を迎えたい、退院後から即日利用したいなど利用者のニーズが変化しています。医療依存度の高い方、認知症の一人暮らしや夫婦2人暮らしで地域の支えが必要な方が増えています。現状での富田の良さを守りつつ新たな取り組みも必要です。

よって、中重度加算の習得を実施します。要介護度3以上の方が30%以上となり加算取得要件を満たしており、より専門的にサービスを提供できる体制を整えます。

また、喜ばしいことに開設初めての職員の懐妊で、看護師兼機能訓練指導員であり、加算に影響するためスタッフ全員のチームワークがより重要になってきます。また働き方改革の始動も伴って、今まで以上に一致団結し他者を思いやり働きやすい職場で継続して勤労出来るようバックアップしていきたいと思えます。

地域との交流は今後も継続し今後もすぎな支部との合同納涼会や秋の文化祭等地域交流を継続していきます。

また、個々の介護サービスの見直しや改善を行い、地域包括や居宅支援事業所等との連携を強化し、家族を含めた地域住民から信頼され、頼りにされるデイサービスセンターをめざします。

施設上の問題（面積・風呂・トイレ）で限界に来ているので、35名以内の利用者受入を継続します。

## 2. 基本目標と実施事項

### (1) 利用者へのサービス

- ①. 利用者の人権・人間の尊厳の尊重をすべての基本にプライバシーを守り、それぞれのハンディキャップを正しく理解しながら、利用者の立場に立った援助を行います。
- ②. 生活リハビリを重視しながら、個々の残存能力に着目し機能訓練に取組、利用者の生活動作が維持・向上するよう援助します。
- ③. ケアプランに基づく援助を行います。
- ④. 利用者と家族の要望に応えたサービスの提供をめざします。
- ⑤. 利用者一人一人を大切に、楽しく・生きがいがあるサービスを提供します。

## (2) 地域への学習会の開催

- ①. 昨年同様、広報誌を発行し、在宅高齢者生活への知識や問題点などの普及に努めます。
- ②. 地域住民ボランティアを積極的に受入、利用者との交流をはかるなかで高齢者福祉への関心を高めていきます。
- ③. 教員を目指す学生の実習生や介護職員を目指す実習生を受け入れ、利用者との交流をはかるなかで高齢者福祉への関心を高めていきます。

## (3) 重点課題

- ①. 職員の定着を継続できるように、育児、介護をしながら働ける職場作りをします。
- ②. 中重度の方が増えているので、効率よく介護に取り組める環境（フロアの配置換え、人材育成）を目指します。
- ③. 介護員3名が実務者研修を受講し、介護福祉士を目指して力量アップします。

## 3. 事業内容

### (1) サービス内容

- ①. 通所型サービス（第1号通所事業）
  - ・日常生活の援助          ・健康管理          ・入浴、送迎、食事サービス
  - ・集団レクレーション、創作活動、外出支援等の機能訓練
- ②. 通所介護
  - ・日常生活の援助          ・健康管理          ・入浴、送迎、食事サービス
  - ・個別機能訓練          ・レクレーション、創作活動、外出支援等の機能訓練

## 4. 事業実施方法

- ①. 通所型サービス（第1号通所事業）

高齢者あんしんセンターから依頼された利用者
- ②. 通所介護  
居宅介護事業所から依頼された利用者
- ③. 利用曜日・時間など

月曜から土曜	午前9時30分～16時40分
「夏季休業」	8月12日～17日までの間の連続した3日間
「年末年始休業」	12月30日～1月3日
- ④. 従事する職員

・所長	1名（ケアマネージャー兼務）
・生活相談員	4名（4名介護員兼務）
・看護職員	3名（2名機能訓練員兼務）
・機能訓練員	2名（2名兼務）
・介護員	10名（4名相談員兼務）
・調理員	3名
・事務員	1名
・介助員	1名

5. 利用定員                      35名

## 6. 年間行事計画

令和2年

4月	お花見散歩	10月	文化祭
5月	母の日・運動会	11月	芋煮会
6月	父の日	12月	クリスマス
7月	七夕・納涼会	1月	新年会
8月	夏祭り	2月	バレンタインデー・節分
9月	敬老会	3月	ひな祭り・ホワイトデー

毎月実施

- ・誕生会
- ・ボランティア（語り部、ピアノ伴奏による歌のレクリエーション）
- ・お楽しみ風呂
- ・避難訓練（総合防災訓練を含む）
- ・昼食大皿メニュー

## 7. 日課表

時間	8時30分	職員ミーティング
	8時40分	迎え出発
	9時30分	お茶、健康チェック・入浴 レクリエーション、創作活動
	12時00分	昼食
	12時30分	歯磨
		午睡・利用者交流
	13時30分	個別運動機能訓練・アクティビティ
	14時30分	集団レク・集団体操
	15時30分	おやつ
	16時40分	①送迎
		②清掃・翌日の準備
	17時30分	業務終了

# 令和2年度 富田介護保険センター事業計画

## 1. 基本方針

当事業所は、住み慣れや地域で暮らすことを実現するため、利用者の人権を守りプライバシーを大切に支援していきます。

今後、利用者のニーズが大きく変わり、高齢者世帯や高齢者一人暮らしの増加、医療依存度の高い方の増加（ターミナルケアの在宅療養など）により、医療との連携が求められています。変化した利用者ニーズをどのようにしていくのかが重要なポイントとなります。個々の介護支援専門員での対応は困難を極める可能性が高く、その為、チーム全体で知識や技術、情報を共有し事業所のみならず地域包括や行政との連携、地域のインフォーマルなサービスの開発を図りながらより良い支援を実践していくことが、求められます。ケース会議の充実やケア会議への参加、提案等実践し更なるチームワークアップを図ります。

職員体制については、4.5人体制を維持します。

拠点として経営の安定を図るため、昨年度同様予防（要支援）プランを受け入れ、認定調査の件数増に努力を継続していきます。

スタッフ同士がいつでも気軽に相談できる環境がある事は強みであり、一緒に考える事で価値観の共有ができ新たに利用者支援に反映していくと考えています。

## 2. 基本目標と実施事項

### (1) 事業内容

- ①. 地域の要望に沿って相談支援を行い各関係機関との連携・調整を図り対応します。
- ②. 郡山市からの委託を受け、要介護認定判定に係る調査、必要時立ち合いを行います。
- ③. 介護保険サービス事業所との連絡、調整を図ります。
- ④. 介護支援専門員として法令を遵守致します。
- ⑤. ケース会議や伝達会議、学習会を開催し職員の資質向上に努めます。
- ⑥. 介護支援専門員実務研修における科目「ケアマネジメントの基礎に関する実習」に協力・協力体制を確保していきます。

### (2) 重点課題

- ①. 職員4.5人体制を維持します。
- ②. 同行訪問し自分の支援の振り替わりと緊急時の代行訪問が出来るようにする。
- ③. アセスメント技術を学ぶ

## 3. 体制

- |               |                       |
|---------------|-----------------------|
| (1) 管理者       | 1名                    |
| (2) 主任介護支援専門員 | 3名（うち1名管理者兼務、うち所長兼務1） |
| (3) 介護支援専門員   | 3, 5名（所長兼務）           |



# 令和2年度 天神町デイサービスセンター事業計画

## 1. 基本方針

天神町デイサービスセンターでは、利用者、家族の皆さんが住みなれた地域で安心、安全に暮らすために、質の高い「満足、納得」できる通所介護サービスが提供できるように、職員が一丸となりチームケアの実現を図ります。また、居宅介護支援事業所や包括支援センター等各関係機関との連携を密にして、個々のニーズに合った通所サービス計画書を作成し、通所介護サービスを提供します。

## 2. 事業内容

### ① 地域密着型予防通所介護

- ・入浴・食事の提供とその介護 ・生活等についての相談・助言
- ・健康状態の確認等の日常生活の世話 ・送迎
- ・生活機能向上運動

### ② 地域密着型通所介護

- ・入浴・食事の提供とその介護 ・生活等についての相談・助言
- ・健康状態の確認等の日常生活の世話 ・個別機能訓練 ・送迎

## 3. 重点目標

### 経営の安定

- ① 1日の平均利用人数が、要介護者15名 要支援者1名（実利用者数3名/月）合計16名以上を目標とする。
- ② サービス提供時間を7-8時間とし、本人、家族のニーズに沿ったサービス提供に繋げ増収を得る。
- ③ 利用者の介護ニーズを十分に把握し、新規利用者の受け入れを積極的に行う。
- ④ 中重度加算などの加算算定ができる体制を整える。

### 職員のスキルアップ

- ① 業務チェック表による通常業務の評価とそれに沿った教育計画書を作成し、定期的な面談により、資質の向上を図る。
- ② 学習会や研修会の参加により、会話力や介護技術の向上を図る。

### チームケア

- ① ミーティングや定例会議により、情報交換を密にして、通所介護計画書に沿った介護の提供を目指す。
- ② ケース検討会等利用者に関する会議を定期的で開催し、介護ニーズを職員全員が意識してサービスが提供できるようにする。
- ③ 情報の共有化を図るため、手段として書類により行うことを原則とする。

### 職員体制

- ① 管理者 1名（兼務）
- ④機能訓練指導員 1名（兼務1名）

- ② 生活相談員 4名(兼務3名)      ⑤介護員 5名(兼務3名)  
 ③ 看護師 3名(兼務1名)      ⑥調理員 4名

サービス提供時間 7-8時間 定員 18名

地域密着型通所介護

1月 延べ300人～750人未満      1日平均 15～17名程度

#### 4. 年間行事

4月	花見会 (毎月：誕生会)	10月	ミニ運動会
5月	母の日週間	11月	紅葉狩り
6月	菖蒲湯・父の日週間	12月	クリスマス会
7月	七夕	令和3年 1月	新春の集い・団子さし
8月	ミニ夏祭り	2月	節分行事・バレンタインウイーク
9月	敬老の日行事・総合避難訓練	3月	ひな祭り・お彼岸メニュー

#### 5. 日課表

時間	8:30	ミーティング
	8:35	送迎・受け入れ準備
	8:40	迎え出発
	9:20	利用者到着終了・感染予防消毒・健康チェック
	9:40	入浴・余暇活動・個別機能訓練
	11:45	食前手洗いうがい
	12:00	昼食
	12:45	下膳・口腔ケア
	13:00	午睡・趣味活動・個別機能訓練
	14:00	体操・レクリエーション
	15:00	おやつ
	15:20	趣味活動・個別機能訓練
	16:40	送り開始
	17:15	書類整理・翌日準備
	17:30	退勤

# 令和2年度 天神町ヘルパーステーション事業計画

## 1. 基本方針

天神町ヘルパーステーションでは、利用者、家族の皆さんが住みなれた地域で安心・安全に暮らしていくために必要な訪問介護サービスが「満足・納得」をできる質の高い内容となるように職員が一体となり努力します。また個々の介護ニーズの把握のため地域包括支援センターや居宅介護支援事業者等と連携強化を図ります。

更にサービス担当者会議への参加やケース会議の開催により、訪問介護サービス計画書に沿った意思統一されたチームケアの提供を目指します。

## 2. 事業内容

### ①身体介護サービス

- ・ 入浴、食事、排泄、衣類の着脱、身体清拭、洗髪、その他必要な身体介護

### ②生活援助サービス

- ・ 洗濯、掃除、買い物、調理、衣類の補修整理、その他の家事支援

### ③介護予防訪問型サービス

- ・ 要支援Ⅰ 要支援Ⅱの軽介護度の方に対する生活援助サービス

## 3. 重点目標

### 経営の安定

- ① 訪問介護員の増員と資質の向上により、多種多様の介護ニーズに合ったサービスの提供ができることで実績アップを目指す。
- ② 提供責任者の変更及び体制強化により特定事業所加算Ⅱを継続的に取得する。
- ③ 利用者数 50 名を目標として、人員等体制強化を図る。

### 職員のスキルアップ

- ① 定期的な勉強会やケース会議、研修会への参加により、訪問介護員一人ひとりの力量が向上する。
- ② 訪問介護員一人ひとりに教育計画書の作成し教育、指導する。また定期的な面談により、計画書の実施状況の把握と見直しを行う。

### チームケア

- ① 訪問介護計画書に沿った意思統一された訪問介護が提供できるよう、常に訪問介護員同志が情報交換を密に行い、共通認識の上でサービスを提供する。
- ② 十分な情報交換ができるように、定期的なミーティングや会議、学習会を企画してできるだけ多くの人が参加できるような方策を取る。
- ③ 報告、連絡、相談を念頭に置いて、サービス提供責任者を中心とした利用者の皆さんが納得できるサービスが提供できるよう努める。

## 4. 職員体制

- |               |     |          |
|---------------|-----|----------|
| (1) 管理者       | 1 名 | (兼務)     |
| (2) サービス提供責任者 | 3 名 | (兼務 1 名) |

(3) 訪問介護員

10名以上

# 令和2年度 天神町介護保険センター事業計画

## 1. 基本方針

天神町介護保険センターでは、介護保険制度の中核であるケアマネジメント業務が適切に提供できるよう、各種会議や研修の企画、参加を定期的に行い、より質の高いケアマネジメントサービスを目指します。

更に、白河市や地域包括支援センター、介護サービス事業者等各機関との連携強化を図り、在宅生活のための総合的な支援を目指します。

## 2. 事業内容

- ① 介護保険サービス利用者からの居宅サービス計画の作成
- ② 24時間体制での要介護高齢者の介護保険サービス利用に対する相談援助
- ③ 介護保険サービス事業者との連絡調整
- ④ 地域包括支援センターとの連絡調整
- ⑤ 要支援・要介護認定調査（委託）

## 3. 体制

- |              |              |
|--------------|--------------|
| ①. 管理者       | 1名（兼務）       |
| ②. 主任介護支援専門員 | 2名（管理者兼務を含む） |
| ③. 介護支援専門員   | 2名           |

## 4. 今年度の重点目標

### \*ケアマネジメントの質の向上

- ①. 研修会への参加や勉強会の開催、各種会議により自己研鑽に努め、利用者や家族が納得できる質の高いサービスを提供する。
- ②. 前年度に引き続き、各種会議を計画的に実施する。
- ③. 個別に教育計画を作成し、定期的な面談や達成度を確認して人的育成を図る。

### \*各関係機関との連携強化

- ①. 白河市・地域包括支援センター・地域の保健・医療・福祉サービスとの綿密な連携を図り、総合的なサービス提供に努めて行く。
- ②. 経済的事由により、今後サービス調整が必要となる利用者へは、多種多様な支援が行えるように常時ネットワーク作りに努めて行く。
- ③. 利用者及び家族の意思を尊重した上で、満足した在宅生活を送れるよう同法人及び他サービス提供事業者との連携を強化して行く。

**\*4名体制で118件の請求を行えるように新規獲得を積極的に行っていきます**