令和２年度事業報告書

（くわの福祉会）

法人総括報告

Ⅰ．令和２年度の主だった経過　P01～03
Ⅱ．令和２年度の法人を取り巻いた動き　P04～06
Ⅲ．令和２年度の重点課題とその到達　P06～09
Ⅳ．法人総務部報告　P10～11

拠点おおつき

１．特別養護老人ホームおおつき　P12～14
２．デイサービスセンターおおつき　P15～22
３．ヘルパーステーションおおつき　P23～26
４．定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業所おおつき　P27～30
５．おおつき介護保険センター　P31～34
６．大槻逢瀬地域包括支援センター　P35～38
７．ケアハウスはやま　P39～40
８．栄養課　P41

拠点富田

１．拠点富田二事業所共通で観える地域の状況と事業所の特徴　P42
２．富田デイサービスセンター　P42～45
３．富田介護保険センター　P46～49

拠点天神

１．拠点天神全体の取組みと課題　P50～52
２．天神町デイサービスセンター　P53～57
３．天神町ヘルパーステーション　P58～62
４．天神町介護保険センター　P63～66

法人総括報告

Ⅰ．令和２年度の主だった経過

〔04 月〕

01 日　辞令交付
08 日　拠点おおつき全体運営会議
15 日　ISO 事務局会議
16 日　拠点天神運営会議
21 日　拠点富田職責者会議
22 日　拠点おおつき全体運営会議
23 日　大槻逢瀬地域包括支援センター平成 31 年度実績報告
27 日　ケアハウスはやま　平成 31 年度補助金事業実績報告
30 日　拠点天神全体運営会議

〔05 月〕

13 日　拠点おおつき全体運営会議
18 日　特養おおつき入所検討会議
19 日　拠点富田職責者会議
20 日　地域包括支援センター　2020 年度事業実施計画書提出
21 日　監事監査
22 日　本部会議
26 日　施設長・所長会議
27 日　拠点おおつき全体運営会議
28 日　ISO 事務局会議
29 日　拠点天神全体運営会議
30 日　令和 2 年度第 1 回理事会

〔06 月〕

10 日　拠点おおつき全体運営会議
11 日　拠点天神運営会議
12 日　拠点おおつき・富田防水工事等入札・夏季一時金支給(期末業績手当)
13 日　令和 2 年度定時評議員会(令和 2 年度第 1 回評議員会)（書面決議）
23 日　拠点富田職責者会議
24 日　拠点おおつき全体運営会議
25 日　拠点天神運営会議
26 日　ISO 事務局会議
30 日　施設長・所長会議

〔07 月〕

02 日　ISO 内部監査員研修
06 日　後援会事務局会議
08 日　拠点おおつき全体運営会議
09 日　拠点天神運営会議
10 日　後援会役員会
15 日　幹部研修会（初回）
17 日　総務部会　　厚労省老健局の富田居宅アンケート調査
21 日　拠点富田職責者会議　　互助会幹事会
22 日　拠点おおつき全体運営会議

23 日　拠点天神運営会議
28 日　施設長・所長会議　　互助会評議員会
30 日　ISO 事務局会議

〔08 月〕

03 日　後援会事務局会議
12 日　拠点おおつき全体運営会議
13 日　拠点天神運営会議
17 日　法人本部会議、特養おおつき入所検討会議
18 日　拠点富田職責者会議
19 日　第 2 回幹部研修
25 日　施設長・所長会議
26 日　拠点おおつき全体運営会議
27 日　令和 2 年度第 2 回理事会、総務部会、天神運営会議
28 日　マネジメントレビュー・職責者研修

〔09 月〕

01 日　天神ヘルパー辞令交付
09 日　拠点おおつき全体運営会議
10 日　拠点天神運営会議
16 日　第 2 回幹部研修
21 日　拠点おおつき敬老会
22 日　拠点富田職責者会議
23 日　拠点おおつき全体運営会議
24 日　拠点天神運営会議
25 日　第 1 回期中採用職員研修
29 日　施設長・所長会議、永年勤続職員表彰
30 日　ISO 事務局会議

〔10 月〕

02 日　ケアハウス第三四半期概算請求
05 日　ISO 再認証審査
06 日　ISO 再認証審査
08 日　法人総務部会・拠点天神運営会議
12 日　後援会本部会
14 日　第 4 回幹部研修　　拠点おおつき全体運営会議
16 日　第 2 回期中採用職員研修
20 日　拠点富田職責者会議
22 日　拠点天神運営会議
23 日　ISO 事務局会議
27 日　施設長・所長会議
28 日　拠点おおつき全体運営会議

〔11 月〕

11 日　拠点おおつき全体運営会議　　拠点天神運営会議
13 日　法人本部会議
16 日　特養おおつき入所検討会議
17 日　拠点富田職責者会議
18 日　管理者研修
19 日　ケアハウスはやま指導監査
21 日　令和 2 年度第 3 回理事会、
24 日　施設長所長会議

25 日　拠点おおつき全体運営会議
26 日　拠点天神運営会議
27 日　ISO 事務局会議
28 日　令和 2 年度第 2 回評議員会（書面決議）

〔12 月〕

02 日　特養おおつき指導監査
04 日　富田デイ実地指導
09 日　拠点おおつき全体運営会議
10 日　拠点天神運営会議　　総務部主任会議
11 日　後援会本部会　　総務部会　　冬季一時金支給(期末業績手当)
22 日　法人監査資料提出　　拠点富田職責者会議
23 日　拠点おおつき全体運営会議
24 日　拠点天神運営会議
29 日　施設長・所長会議　　仕事納め

〔01 月〕

01 日　拠点おおつき新年会
03 日　拠点天神緊急運営会議
04 日　仕事始め　　天神デイ休業
05 日　天神デイ事業再開
13 日　拠点おおつき全体運営会議
14 日　拠点天神運営会議
15 日　総務部会
18 日　後援会事務局会議
19 日　富田職責者会議
22 日　ISO 事務局会議
25 日　特養おおつき入所検討会議
26 日　施設長所長会議
27 日　拠点おおつき全体運営会議
28 日　拠点天神運営会議
29 日　後援会本部会

〔02 月〕

10 日　拠点おおつき全体運営会議
11 日　法人本部会議　　天神運営会議
12 日　総務部会
15 日　後援会事務局会議
16 日　拠点富田職責者会議
18 日　令和 2 年度第 4 回理事会
23 日　施設長・所長会議
24 日　拠点おおつき全体運営会議
26 日　マネジメントレビュー

〔03 月〕

10 日　拠点おおつき全体運営会議
11 日　本部会議　　拠点天神運営会議
16 日　拠点富田職責者会議
17 日　職場代表者会議
18 日　令和 2 年度第 5 回理事会
24 日　拠点おおつき全体運営会議
25 日　拠点天神運営会議

26 日　ISO 事務局会議
27 日　令和 2 年度第 3 回評議員会（書面決議）
30 日　施設長・所長会議

Ⅱ．令和２年度の法人を取り巻く動き

Ⅰ．この間の私たちの周囲の動き

１．新型コロナウイルス感染症での高齢者を取り巻く状況

2020 年 1 月中国から発生した新型コロナウイルスの感染は、地球規模に広がり、世界全体での感染者数は 2021 年 3 月末には 1 億 3 千万人に達し、死亡者は約 300 万人に迫るものとなった。

日本では 2020 年末から 2021 年始にかけ第 3 波の様相を呈し、全国各地でクラスターが発生し感染拡大がとまらない状況となった。政府は二度目の緊急事態宣言を発令し飲食店に対する営業時間短縮、外出自粛、テレワークの推進要請等を行い 2 月初旬からは新規感染者の下降傾向が観られたが依然高止まりする中、3 月 21 日宣言解除となった。死亡者、特に高齢者の感染死亡が目立つほか、変異株の拡大が危惧される中での年度末となった。

このコロナ禍、高齢者支援事業所においては、入所系施設での予防のための面会制限や外出を伴うものや地域のボランティアの方々と開催する行事等の制限、通所事業での密になるレクリエーションの制限等、利用者のみなさんにも我慢をお願いすることが多くなった。

地域の高齢者においても感染を避けるため外出を控える等により地域での交流の場が著しく減少し、介護保険サービスの利用者においても、感染の恐れからの利用控えやサービス提供事業所の休業による ADL や意欲の低下等の状態が生じている。

そのような中、特に重症化が懸念される高齢者が利用する高齢者支援事業所等では、常に感染の危険性が存在しており、支援に従事する職員もまた自分の感染とそれからの利用者への感染を拡げてしまうのではないかという不安を持ちながら日常の業務に極度の緊張を持ち従事しており、その精神的ストレスは大きく、なんとか使命感のもと持ちこたえてきた状況が続いている。

２．コロナ禍での介護事業所の状況と課題

コロナ禍は、コロナ「前」から経営難・人手不足に苦悩していた介護事業所を直撃した。厚労省の緊急調査（10 月 30 日公表）では、5 月時の収支が感染拡大前と比較して悪化した事業所が 47.5%、10 月時点で 5 月時よりも収支が悪化した事業所が 32.7%との結果が示された。各経費の増減では、衛生材料費の増加が調査対象の 54.7%の事業所で、10 月時点でも 53.7%の事業所で増加がみられた。これらの結果は、利用控え等による大幅減収と、感染対策に係る費用の増大が事業所の経営を大きく圧迫していることを示している。

国の 2020 年度補正予算を通して、衛生用品購入等のかかり増し費用への助成、介護慰労金などが実現したが、執行が遅く申請手続きが煩雑で負担も大きかった。

加えて、厚労省より 6 月に通所系サービス等に 2 段階上位区分の報酬算定を認める通知を出されたが、本来減収補填分の支給については国の責任で行うべきものを利用者にも負担増を転嫁するものとなり、事業所においては大きなジレンマを抱えながらの対応となった。

各事業所は感染防止に全力をあげ取り組んできているが、感染防止上必要な情報を

適切に把握することが極めて重要であり、正確でタイムリーな情報を適切に提供する公的制度が必要となっている。しかし、現状ではほとんどが各事業所任せとされており、情報不足に陥ったり、真偽不明な情報に翻弄されたりと、適切な判断の妨げになっている。行政による適切な情報周知の仕組みの構築が求められている。

合わせて、このコロナ禍では、全ての法人、事業所で事業継続計画（BCP）の作成が求められている。厚労省においても作成時の基本的内容を示し作成を呼びかけており、2021 年報酬改定では BCP 作成・研修・訓練の実施を運営基準に盛り込む規定を示してきた。

これまでは、施設中心に集団指導・実施指導、ISO や「第三者評価事業」などを通して防災計画の整備が進められてきたが、作成が自己目的化していたり、一部の幹部職員しか関わっていないなどの実態があり、昨今の豪雨災害等の教訓にも学び、単に作成するだけでなく、状況に応じた継続的な見直し、実地訓練やシミュレーションの定期的な実施など、BCP を実際に機能する「生きた計画」としていく事が求められている。

3.「介護の未来」をかけた「あずみの里裁判」の勝利とそこで示されたもの

「あずみの里裁判」は、無罪を訴える全国各地での大きな運動の広がりの中で勝利がかちとられた。判決は、「おやつを含めて食事は人の健康や身体活動を維持するためだけでなく、精神的満足度や安らぎを得るために有用かつ重要」であり「その人の身体的リスク等に応じて幅広く様々な食物を摂取することは人にとって有用かつ必要」と示した。また、弁護団からは、この判決が「今後の介護現場において、高齢者・利用者の希望に沿った介護がすすめられる契機となることを願っている」との声明が出された。

この事故の内容や判決の内容を共有し、改めて私たちの日々の介護実践を振り返り、発展させていく事が求められている。

４．働き手の問題

介護現場での人手不足の深刻さは続いており、介護従事者の有効求人倍率は高止まりしたままとなっている。

その一方、コロナ禍を原因とする失業が増大する中、他業種から介護分野に職種転換する人が増えているなど就業動向に変化も見られてきている。介護の仕事に関心をもつ無資格の人の受入、ヘルパーや介護福祉士資格取得のサポートなど、新たな職員養成システム、キャリアパスをつくることにより職員確保のルートを拡大していく可能性が広がっている。

５．2021 年度介護報酬改定の動向について

社会保障審議会介護給付分科会は、2021 年 1 月 18 日、社保審に諮問のあった 2021 年度介護報酬改定の報酬告示案を了承、社保審として同日に厚労大臣に答申した。

意見公募の後、報酬告示は 3 月に交付された。また、運営基準等の省令改正案は 1 月 13 日答申されており、1 月下旬に交付された。

内容は、改定率+0.70％とされ、このうち新型コロナウイルス感染症に対応する特例的評価として 0.05％（2021 年 9 月末まで）があてられている。これを踏まえ原則全サービスの基本報酬を引き上げるとともに、全サービスについて 4 月から 9 月末までの

間、基本報酬に 0.1%を上乗せして評価することとなった。

一方、個々の改定内容については、コロナ禍で財政支出が増大していることを理由に、「財政中立」(引き上げる場合は他の領域で引き下げを行い、財政上の均衡を確保する)の考え方が土台に置かれているのが今改定の特徴となっている。

また、今回の改定では、見直しの観点について前回改定同様に以下の 5 点が示された。そしてその軸には「重点化」「効率化」「適正化」の 3 つが貫かれ、「重点化」については以下の②③、「効率化」については④、「適正化」については⑤に該当する。

①. 感染症や災害への対応能力強化（感染症・災害発生時における通所介護等での報酬算定に特例を設定等）

②. 地域包括ケアシステムの推進（看取りの対応の充実、介護医療院での長期入院患者の受入推進、介護療養型医療施設から介護療養院への移行計画の未提出に減算導入）

③. 自立支援・重度化防止の取組の推進（科学的介護情報システム LIFE への情報提供で「科学的介護推進体制加算」の導入、寝たきり防止の「自立支援促進加算」の新設等）

④. 介護人材の確保・介護現場の革新（特定処遇改善加算の配分ルールの柔軟化、訪問介護の特定事業所加算の新たな区分設定等）

⑤. 制度の安定性・持続可能性の確保（理学療法士等による訪問看護の提供の評価等の見直し、処遇改善加算（Ⅳ）・（Ⅴ）の廃止等）

Ⅲ. 2020 年度重点課題とその到達

1．人材対策、職員の定着対策に継続して取り組む。

①. 新たな職員の獲得に総力を注ぐ。

②. 獲得した職員を継続させるため施策の具体化。

【到達】

・事業所別退職者、入職者数(2020 年度)

	退職者	入職者
特養	・・・14 名	12 名
おおつきデイ	・・・03 名	03 名
おおつきヘルパー定巡	・・08 名	03 名
おおつき居宅	・・・01 名	04 名
おおつき包括	・・・02 名	01 名
本部・総務部	・・・01 名	00 名
富田	・・・02 名	00 名
天神デイ	・・・01 名	02 名
天神ヘルパー	・・・06 名	12 名
天神居宅	・・・01 名	01 名
計	39 名	38 名

・退職者の勤続年数

01 年未満　　・・・08 名
01 年～02 年　　・・・04 名
02 年～03 年　　・・・04 名
03 年～04 年　　・・・05 名
06 年～07 年　　・・・01 名
07 年～08 年　　・・・01 名
08 年～09 年　　・・・03 名
09 年～10 年　　・・・03 名
10 年～11 年　　・・・04 名
11 年～12 年　　・・・02 名
15 年～16 年　　・・・01 名
17 年～18 年　　・・・01 名
20 年以上　　・・・02 名

※今年度内の退職者総数は 39 名に達した。特養・訪問介護定巡事業が 14 名となった。新規入職から入職４年の職員、長年頑張ってきた高齢の登録ヘルパーの退職が多かった。

※新たな職員の獲得では、「就職祝い金支給制度」の創設等をおこなった。また、現在の就職事情として、応募者が紹介業者に依頼しそこからの紹介となることが大半で、紹介手数料が嵩むものとなった。獲得には手段を択ばずあらゆる可能性で全力をあげ取り組み、入職者は 38 名となった。

※天神ヘルパーにおいて、市内の他事業所の休業に伴い１名のサ責と９名の登録ヘルパーを受入れることが出来、当事業所の経営状況の好転を導いた。

※入職者の就労継続についての施策については、新たな対策が行われてはいない。これまで通り、初期の丁寧な焦らない基本の指導を行ってきた。
入職から短期間で退職に至る職員については、選考時に厳しい見極めが必要であることがわかってきた。コロナ禍での応募者に変化が出てきているので、適性や意欲の面について精度をあげた選考が可能になってきている。
　また、入職４年目位までの退職者が多いことから、介護の仕事に関心をもつ無資格者の受入とその方々への介護福祉士等の資格取得のサポート、新たな養成システム、本人が将来について見通しを持てるキャリアパスの明確化等の必要性と、それらの改善点を包含する研修の場等の企画を意識的に取り組む事が必要となっている。

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を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。

【到達】

【年度末の到達】

　事業収益においては、894,102 千円（新型コロナ感染症緊急包括支援金：9,735 千円含む）と昨年度を 10,833 千円上回った。

人件費は、昨年度10月からの介護職員特別処遇改善加算取得の為の給与改正、職員の継続的退職の発生とその補充等の要因により、637,898千円（昨年度対比5,647千円増）となった。

事業費は134,405千円（昨年度対比5,651千円増）となり、コロナ感染症対策のためのマスク・グローブ等消耗品の購入費用が増加したことが大きかった。

事務費は、151,535千円（昨年度対比14,889千円増）となり、拠点おおつき・拠点富田の防水工事、認知対応型デイのキッチン改修等、職員獲得のための業者紹介等で増加となった。

結果、国庫補助金取崩△24,266千円を含め、当期活動増減差額△6,219千円という結果となった。

・サービス活動収益　　：894,102千円（昨年度883,269千円：＋10,833千円増）
・拠点別　　おおつき微増、富田減収、天神増
・事業別　　特養・ショート：微増
　　デイ：おおつき：微増、富田：微減、天神：増
　　ヘルパー：おおつき：増、天神：増
　　定巡：減
　　居宅・包括：おおつき：微減、富田：微増、天神：減
・サービス活動費用　：955,152千円（昨年度934,102千円：＋21,050千円）
　人件費　　：637,898千円（昨年度632,251千円：＋5,647千円）
　事業費　　：134,405千円（昨年度128,754千円：＋5,651千円）
　事務費　　：151,535千円（昨年度136,646千円：＋14,889千円）
・利用者負担軽減：3,567千円（昨年度3,324千円：＋243千円）
　減価償却費　：52,013千円（昨年度57,481千円：△5,468千円）

・サービス活動増減差額　：△7,558千円（昨年度△3,974千円：△3,584千円）
・経常増減差額　　：△6,256千円（昨年度△1,276千円　：△4,980千円）
・当期活動増減差額　　：△6,219千円（昨年度△1,176千円　：△5,043千円）

②．各事業スタッフ総意で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。

2021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．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、経済的状態の変化によるニーズへの対応

昨年度に引き続き事業体別研修会を継続、各事業所の経験の共有、また、今年度

は、新型コロナへの対応について情報共有をすすめた。

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

人材の定着が図れず、基本的運営の維持と新型コロナ対策に終始させられたが、当該ニーズについては、増加している。それぞれのケース事例についてスタッフで共有蓄積してきている。

４．幹部職員の交代の具体化についての到達と今後の課題

①．前年度までの幹部職員の交代の具体化について

ァ）平成 30 年度第 2 回理事会

・鈴木拠点長（所長）退任に伴う新拠点長（所長）・副拠点長(副所長)選任

➔安部和佳子新拠点長・野口敦子副拠点長（平成 30 年 11 月）

ィ）令和元年度定時評議員会

・幹部職員の新旧交代による新体制への移行

「おおつき拠点長」権限の「特養おおつき施設長」「おおつき関連居宅系事業所所長・ケアハウスはやま施設長」（地域支援部長）への分離。

➔新特養おおつき施設長・・・寺崎友恵施設長（令和元年 6 月）

※本柳施設支援部長・・・闘病により事実上不在に

➔新地域支援部長　　・・・森田たき子部長（令和元年 6 月）

・事務所業務の見直し

実態に見合った組織的位置づけとし、法人本部機能と位置づけ「法人総務部」とする。

➔新総務部長　　・・・福田あつ子総務部長（令和元年 6 月）

ゥ）令和 2 年度第 2 回理事会

②．令和 2 年度の幹部職員の交代の具体化と課題について

・森田たき子おおつき地域支援部長退職（令和 2 年 6 月末）

➔新地域支援部長　　・・・酒井美香おおつき地域支援部長

・橋本真摘富田拠点長(所長)退職（令和 2 年 6 月末）

➔新富田拠点長(所長)・新副拠点長・・・伊藤幸子拠点長、柳沼淑子副拠点長

・現特養おおつき施設長寺崎氏の退職希望

③．今後、理事会・評議員会へ提案する「最終幹部職員体制交代の検討案」の作成

・現特養おおつき施設長退職意向と特養幹部職員体制構築

➔現特養寺崎施設長の辞意表明(9 月末)

➔現酒井美香おおつき地域支援部長・・おおつき拠点長（特養おおつき等施設長）

➔施設支援部長（特養部長）の配置（伊藤博喜部長：4 月 1 日）

・法人事務局機能の総務部への移行と法人事務局長体制の廃止：現事務局長の退任

・常務理事を法人事務局長から総務部長に移行、同時に総務部機能の強化

➔新常務理事（総務部長）　　・・・福田あつ子常務理事　兼　総務部長

➔総務部副部長の新設　　・・・吉村元志総務副部長

④．新体制の管理幹部集団の今後の課題について

・各幹部ともこれまでの部署で中心的な役割を果してきた経過があるが、自分の

担当部署のみでなく法人全体を視野に、どの部署の課題も管理幹部集団の責任として管理幹部集団が協働で対応してく意識の確立。

・現場での課題や困難を直接支援することを一義的役割と捉えず、その課題の解決方針をしめす事、それぞれの職員に解決の道の見通しを示すことに管理幹部集団の最も重要な役割があることを実践的に学ぶ。

Ⅳ．法人総務部報告

①．活動のまとめ

昨年度より事務室体制を法人総務部体制に変更し、事務職員についても本部所属とし、法人全体に関わる業務を担う部門であることを改めて認識している。

昨年度は職員の異動や新たな職員の採用など人に関する動きが大きく、担当業務の組み替えによる引継ぎと日常業務の並行により落ち着かない状態が一定続いたが、現在は何とか落ち着いた状態を維持できている。

給与・庶務部門では、給与システムを更新し、複数体制で入力作業が行える環境を整備したが、複数でのシステム運用がまだ上手くできていない状況もある。現在、常勤職員１名と非常勤職員１名が中心となり、給与、福利厚生関連、入退職関連の事務を担当しているが、常勤職員については業務を担当してから２年、非常勤職員については入職から１年７ヶ月が経過し、毎月の定型業務を繰り返しながら、着実に事務処理を進められるようになっている。今後は、作業手順の理解だけでなく、関連する業務や制度についての理解を深めていくことも重要な業務の一部分であると感じている。

経理部門については、昨年度採用した常勤職員が入職から１年９ヶ月経過し、現担当者からの引継ぎを続行している。昨年度内では引継ぎを終了できなかった部分もあるが、今年度内でほとんど終了の段階に入っており、コロナ対策としての在宅ワークの手順構築も順調に進んでいる。

最終補正予算作成も終了しており、引き続き渡辺公認会計士の指導を受け、各担当が昨年度よりも更に理解を深めながら、決算処理を行える環境を整えていきたい。

用度部門は、ここ数年の傾向ではあるが、大小様々な規模の修繕が続いている。状況が把握できている大きな修繕については、年度予算に組み入れながら進めているが、設備や車輌の突発的な故障も増えている。状況を判断しながら適宜対応していく。コロナ感染予防に関する支援金の請求も、申請期日内に申請できるよう準備を進めていきたい。

今年度は、6 月に拠点おおつきおよび拠点富田の防水工事の入札を行い、おおつきの工事が 8 月中に完了している。9 月からは富田に着手しており、11 月には無事完了している。近隣マンション住人の方との軽微なトラブルも発生したが、施工業者の適切な対応により、大きな問題にはならずに工事完了に至った。

人事部門は、昨年度、専任の常勤職員１名を配置したことで、期中採用に関しては一定の成果をあげることができたが、専任の職員が 10 月末で退職し、一時は専任配置ができなかった。

7 月に地域支援部長が総務部へ異動となり、採用担当としての業務も担うこととなった。一時欠員補充も充足した状態ではあったが、その後退職者が続き、新たな採用が必要な状況に追い込まれている。また、新卒については何とか 2 名の採用を確定できたが、依然状況は厳しく、新たな採用方法を生み出すことが求められている。

内部研修については、昨年度内予定していたものを終了させることができ、今年度分については最低限の部分を実施することができた。昨年度末からのコロナ感染拡大防止の影響により、現在、外部の研修が中止または延期となっているものも多く、オンライン研修の活用を継続している。

人事担当をどのように配置し、どのような役割を担っていくかはこれから作り上げていく内容となるが、法人内の各事業所における人材確保・育成が少しでも前進するよう、各事業所との情報共有と連携を図っていきたい。

②. 今後の課題

昨年度まで、部署の体制変更や職員の異動など、総務部内に大きな変化があり、まずは部内の安定が一番の課題であると感じているが、今後も職責者の配置や部署内の世代交代など、対策しなければならない課題が多く残されている。

法人内全ての事業所に関わる業務を担う部門であることを各職員が意識し、利用者様、職員の不利益にならないよう、情報共有しながら業務にあたらなければならない。

また、法人全体に関わる部署ゆえに、業務内で個人情報を扱うことも多く、昨年度は部署としてのコロナ感染対策、在宅ワーク等の推進も含め苦慮していたが、部署だけでなく、法人全体を対象とした在宅ワークの構築やＷＥＢ会議の実施もベースができた状態となっている。今後も継続して、具体的な対策を練っていきたい。この機会だから見えてきた業務効率化についても、時間はかかるが進めていきたいと思う。

部門内では、昨年度の体制変更から見えてきた様々な課題もあり、業務チェックや基本的な業務手順の再考などに取り掛かりながら、部門の機能を強化していくことが必須となっている。

職員定着と育成は法人全体の最大の課題となっているので、多方面からの意見を取り入れながら、しっかりと対処していかなければならない。

拠点おおつき　令和２年度事業報告

１．特別養護老人ホームおおつき（短期入所含む）（資料：①　）

①．利用者の特徴的状況について

【入　所】

・平均年齢…男性 78.5 歳　女性 86.7 歳　男女平均 84.4 歳
　最少年齢　53 歳　　最高年齢　100 歳

・介護度別利用者数（昨年３月末現在の数字）

要介護１	要介護２	要介護３	要介護４	要介護５	平均介護度
3（3）	6（7）	15（19）	29（28）	25（22）	3.8（3.7）

・入退所数

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
入所	2	1	1	3	0	3	3	0	5	0	2	2
退所	1	0	4	0	1	3	2	5	1	1	2	1
入院	2.27	2.97	2.60	2.29	3.9	1.97	1.65	1.1	0.03	0.58	1.46	1.87
稼働	74.93	76.03	74.63	75.52	74.32	76.37	78.35	75.87	75.68	77.26	75.39	76.03

・特養から新型コロナウイルス感染症が発症した場合、利用者様の命に直結する問題になるため、職員間で危機意識を共有し感染拡大地域と接触回避しながら職員体調管理と勤務管理、感染対策の徹底、外出制限や面会制限等の対策を実施した。一方でタブレット面会、個室面会、ガラス越し面会等感染状況に合わせて対応し、また規模を小さくして季節の行事を行いご家族との絆や生きる喜びが感じられるよう対応してきた。ご家族の協力とご理解を得ながら職員の意識統一を図り感染者の発生を未然に防いでいるのは大きな成果と受けとめている。しかしながら、コロナウイルスの感染拡大により当たり前の生活ができなくなっている状況下で、利用者様、ご家族そして職員も精神的に限界にきていると思われる。

・介護保険法が施行され 20 年経過したが、今年初めて自分の子からの金銭搾取の虐待を受けていた女性を行政の措置権で緊急に入所させた。社会福祉法人として地域で困っている高齢者を支えられるよう今後も行政と連携を図りながら対応していく事例が多くなることが予想されるが、適時進めて行きたい。

・今年は 21 名の退所があり、内 16 名が施設で最期を迎えた。病院のほうが新型コロナ感染症の対応については厳しく、入院しても面会もできず状態の把握ができないため施設での看取りを希望されるご家族も多かった。施設での最期を希望されたご家族

には面会制限の中不自由をおかけしたが、看護師を中心に全員で情報を共有しながら、ご家族に悔いの残らないように支援することができた。

【ショート】

・3月利用者の平均年齢…男性 82.3 歳　　女性 88.9 歳　　男女平均 87.6 歳

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
平均介護度	2.83	3	2.85	2.94	2.94	3.0	2.94	2.99	2.92	2.88	2.88	2.65
新規契約 (利用開始	3 (2)	1 (1)	10 (8)	3 (1)	3 (2)	4 (4)	6 (3)	6 (5)	1 (2)	0 (0)	0 (1)	9 (4)
緊急ショート	3	0	6	5	3	1	2	1	0	1	1	0
稼働	21.10	20.16	22.43	21.23	20.87	20.5	19.47	21.37	21.9	21.16	20.29	18.77

・おおつきでは入所者の空床をショートステイで利用しているために、入所前日の体調聞き取り、県外からの接触の有無、入所当日の体温測定や手指消毒などの感染対応をしながら受け入れを継続して稼働の安定を図って来た。

・毎月緊急の依頼を受けており、特に6月単月で6件を受け入れた。また、緊急受け入れに際して契約者が不在になる場合があり対応に苦慮するケースが増えている。利用目的として介護者の体調不良や入院、夫婦間のトラブルなど主に老老介護だったり、親が子を介護したり、介護者自身が高齢なケースが多い。特に7月は飲食店のガス爆発による被害に遭われた方、9月は夫の虐待から逃げて生活している方を受け入れした。在宅生活を継続するうえで介護者の負担軽減は必要不可欠であり、その上、社会的弱者の保護や災害支援など施設の役割として今後も空床を利用して緊急依頼を受け入れで行っていくことは重要であると思われる。また、現在の高齢者の生活実態からケアマネージャーや関係機関との情報共有や連携の強化を前提とし、今後成年後見人を介したサービス提供契約の増加が予想される。

②活動のまとめ

・市中感染の状況を踏まえ職員が利用者様の前でマスクを外さないように、利用者様と一緒の食事を中止した。当法人が利用者様支援の上で大事にしてきた利用者様と職員が食卓を一緒に囲むことが中断されるのは苦渋の選択ではあったが、利用者様の命を守ることを最優先に取り組んだ。

・毎年ではあるが特養全体が産休、病休、退職等で職員の入れ替えが激しく、職員補充を優先的に実施したが、自立する前に職員の入れ替えとなるために職責者が現場の穴埋めをしており管理業務ができない状況にあった。

・今年は新型コロナ感染の影響で面会制限など生活の様子を伝えにくい状況にあるため、「おおつき小窓」を年に 3 回発行し、写真を掲載して生活の様子が分かるように様式を整え、担当職員から日常生活状況を記載して伝えた。また、活動の制限がある中で少しでも楽しみのある生活を送ってほしいと、フロアー行事を開催した。

・6月に施設ケアマネージャーの交代があったが、計画的にオリエンを実施して自立できた。しかし、新型コロナウイルス感染症の影響で3密を避けるため、担当者会

議の家族不参加や介護認定自動更新など通常の支援ができず、その都度相談しながら対応した。

③. 今後の課題

・新型コロナウイルスの情報を共有して、感染拡大防止に一層力を入れ迅速な対応に努めるとともに、年間を通して感染症の拡大を防ぐよう学習会などを開催する。また、65 歳以上の高齢者と介護従事者のワクチン接種が優先で開始される為、スムーズに接種が終了できるよう調整することが課題でもある。

・介護報酬改定に向けて、新たな加算取得の要件について情報収集し、全職員が加算を理解して入力できるよう仕組みを構築していく。

・慢性的に職員定着が図れず現場での育成が困難になっていることから、介護の質の低下が危ぶまれる。まずは、教育体制と管理体制を強化できる人員配置が早急な課題と言える。1 年半ぶりに施設支援部長が就任するので引継ぎ業務を行い体制の強化を図る。

・感染症収束の見通しが立たないために、昨年度ご家族から好評を頂いた「おおつき小窓」を継続発行する。また、安心して面会ができるよう面会室の設置と、感染症が発生した際の対応方法を学習して身に着ける。

２．デイサービスセンターおおつき（資料：②～③）

【一般型】

①．利用者の特徴的状況について

・登録数　　一般　　８６　名　総合事業　　２４　名
・平均年齢　　８６歳（最高齢　１０２歳、最年少　６７歳）
・平均介護度　　１.９８
・家族状況　　独居　１１名（ケアハウス除く)、夫婦のみの世帯　７名
　　子など血縁者と２人暮らし　１９名
・特徴

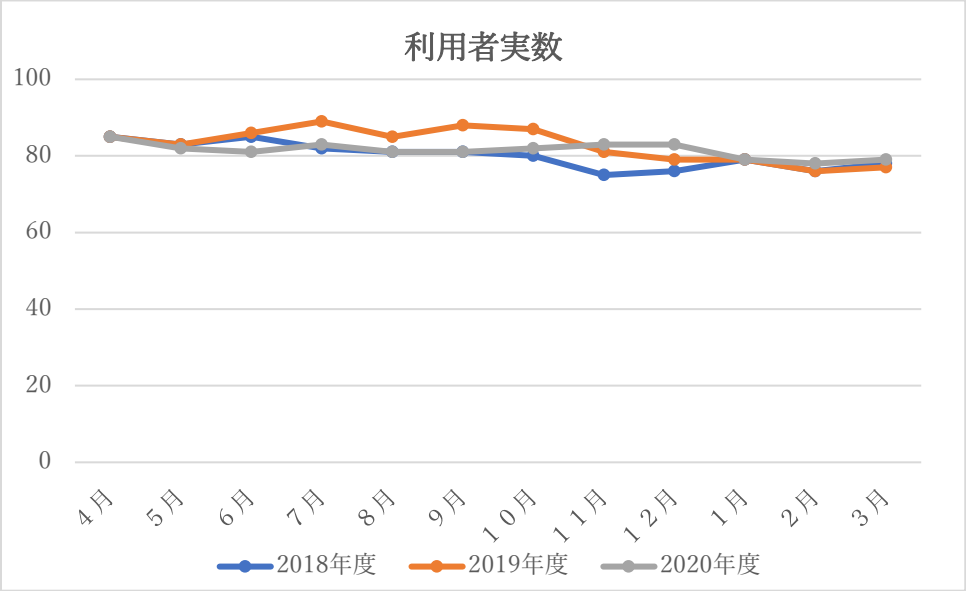
家族状況の変化としては老夫婦や子などの血縁者と２人暮らしの利用者が年々増加傾向にある等、特にこの傾向も進行には変化はない様子であった。日中は家族が不在になるケースも変わらず見られ、核家族化の影響からか主介護者の高齢化・負担によりショートステイを契約される利用者も引き続き増加している。またショートステイ利用の仕方も変化してきており、回数や期間なども早々に増やしていかれるケースも引き続き多くなっている。

利用状況については、世間的にはコロナウイル感染の懸念はあるものの、新規の依頼・回数アップの相談は定期的に頂けていた。ただ冬場に入り、脳梗塞などの突発的な病気や持病の悪化、風邪症状（軽症）などでお休みされる利用者、入院される方が増え要介護の利用者の利用が減っている現状が続いている。

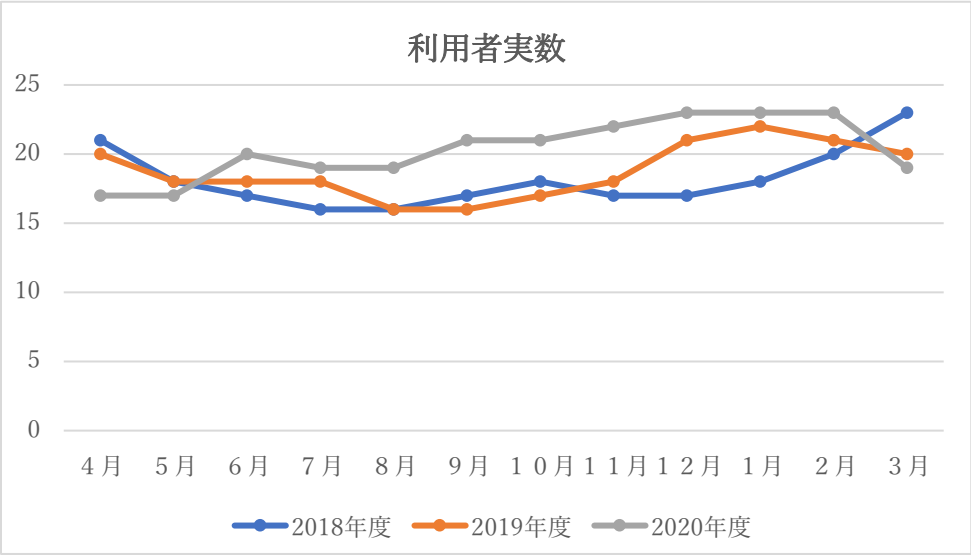
総合事業の利用者は以前の傾向と変わり、引き続き新規の問い合わせが増加している。現在利用となられている利用者が新規の利用者にお声掛けし、お誘いして下さることも多く、スムーズに利用に繋がっている。事業対象者も２名受け入れしている。

終了者の動向としては、長く利用されていた利用者の高齢・状態変化による入院や入所、永眠となるケースが多くみられていた。

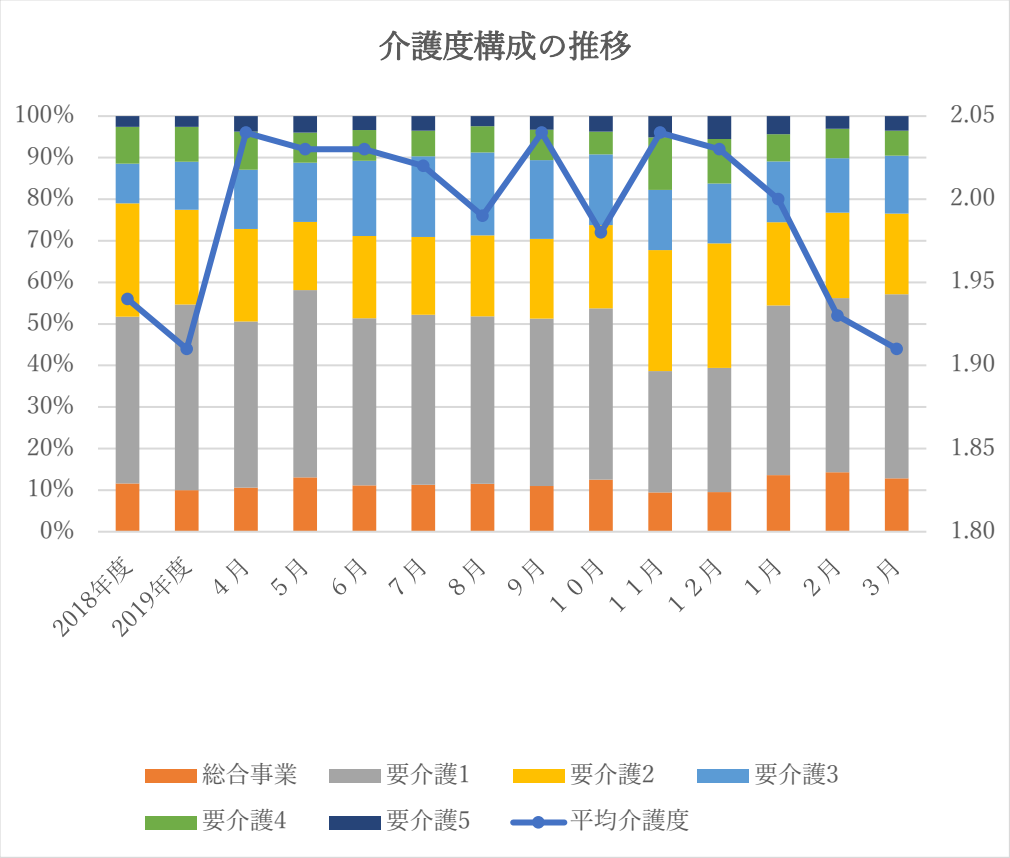
（併設介護の実人数）



（併設総合の実人数）



（併設介護・総合の介護度構成）



②. 活動のまとめ

今年度は当初より新型コロナウイルス感染の拡大が懸念され、感染対策に追われる日々が続いていたが、法人の感染対策委員会や事業所看護師と感染対策などをしっかりと話し合い、利用者・職員の体調確認に努めながら、この間営業を休むことなく続けてきた。また利用中は換気や消毒をこまめに行い、マスクの着用をお願いし、テーブルも2 台購入させて頂き、ソーシャルディスタンスに配慮してきた。現在も運動レクや頭脳ゲーム、創作活動などを中心に密を避け、参加して頂いている。感染が心配される中でも出来る事は何かを提案しながら利用者のやりたいこと生きがいとなる活動は何ができるのかを会議などで検討してきた。その中でも利用者と協力し、野菜の種や豆などを用いての「種アート」を作成。市主催の高齢者作品展へ出展し、デイサービス始まって以来の「団体賞」を受賞した。コロナ渦の中、デイサービスだけでなく、くわの福祉会にとってもとても良いニュースとなり、今後の活動の励みにもなられたかと思われる。

また利用者ニーズの高い運動に関しては、要支援の利用者へ向けて夕方行っていた予防運動を午後の早い時間帯から開催することに変更した結果、気が焦ることなく、またラダーやミニハードル等の新しい運動器具も用いながらしっかりとかかわりを持つ事で利用者、ご家族から高評価が得られ、運動の意欲向上や幅が更に広がっていると思われる。しかし、居宅介護支援事業所へのアンケート調査の結果からは認知度が低く満足が得られていない結果となった。今後は運動機械のニュースッテップでの運動効果やプログラムの充実を図り周知していきたい。

職員に関しては感染拡大の防止のため、自己防衛のためのガウンテクニックの学習会、認知症実践者研修などの外部研修（市内）も感染対策に努めながら参加してきた。

③. 今後の課題

引き続き他部署と協力し緊急時の連携強化、最大限の感染予防に努め、利用者とその家族、職員の安全を第一にしていきたい。今回法人内の他事業所の感染発覚時の対応など、職員間でも共有し、大変勉強させて頂いた。とても大変な思いをされていたと思う。その大変さを活かし、今後の緊急時、初動に迅速に対応できるように努めていきたい。

また、今年度は利用している利用者が友人等におおつきデイの良さをアピールして下さったことにより新規利用者も頂けたケースが多くあり、既存の利用者のニーズを把握し満足度を上げる大切さを実感した。来年度の満足度調査でもニーズの把握に努めたい。

年度後半からは、長引くコロナウイルス感染症問題等で利用者の減少が顕著に見られている。地域の現状、ニーズの変化を把握し事業全体の見直しが必要なのか見極め、方向性を見出していきたい。

また、要介護３以上はもとより、３以下の利用者の回数アップの要望が増えている。これは、利用者家庭の家族の減少や高齢化など家族構成の変化により介護負担に対する介護者の耐性の低下がおきており、その結果回数アップにも繋がっていると思われる。また、それにより利用者の在宅で過ごす期間も減少し、ショートの利用の増加、その後の施設入所の早期化が予想される。

このことから、利用者の支援だけでなくご家族への相談援助業務の充実を図ることが、利用者本人の願いである「少しでも長く住み慣れた我が家での生活を送りたい」の一助にならないかと考える。来年度は在宅での介護力の支援を視野に入れた事業を展開していきたい。また、居宅介護支援事業所、地域包括支援センターと連携し地域を知る機会を作っていきたい。

職員に関しては今年度１０月より２人のリーダーを加え、新体制となった。それは、次年度に予定された業務主任の異動、理学療法士（機能訓練担当者）の退職などへの準備であったが、それに伴い男性職員の配置が出来ない状況となる。それは女性職員のみの配置状態となることであり、年齢層は４０歳以上が６７％、５０歳以上が３３％と若手職員が圧倒的に少ない状態にもなり、介護の力量は大きいものの体力的に負担が大きいのが現実となる。

今後も職責者がオリエン等も含め、職員の働き方改革も踏まえ現在の業務の見直し、また常勤職員の力量アップの為の業務分担や引継ぎ、個々の力量を生かせるような環境づくりに取組とともに、年齢分布も踏まえた法人全体の人事配置を提案していきたい。

【認知型】

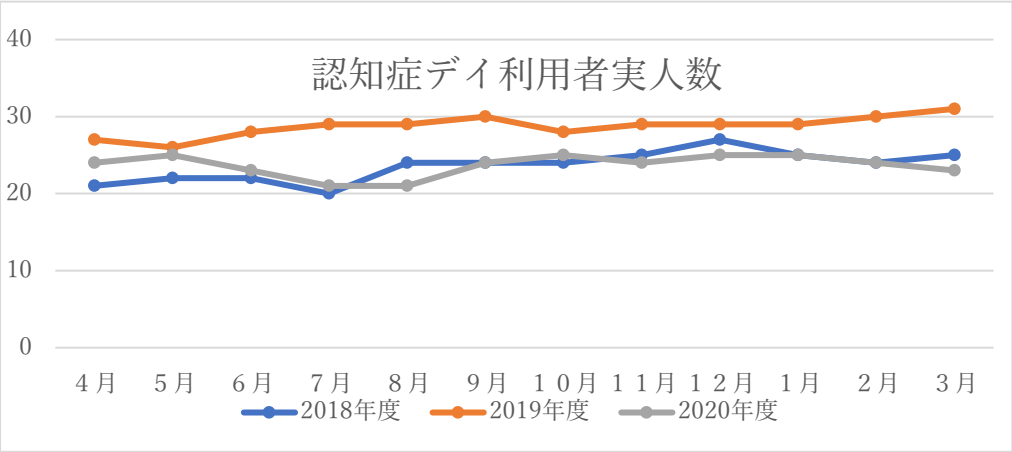
①. 利用者の特徴的状況について

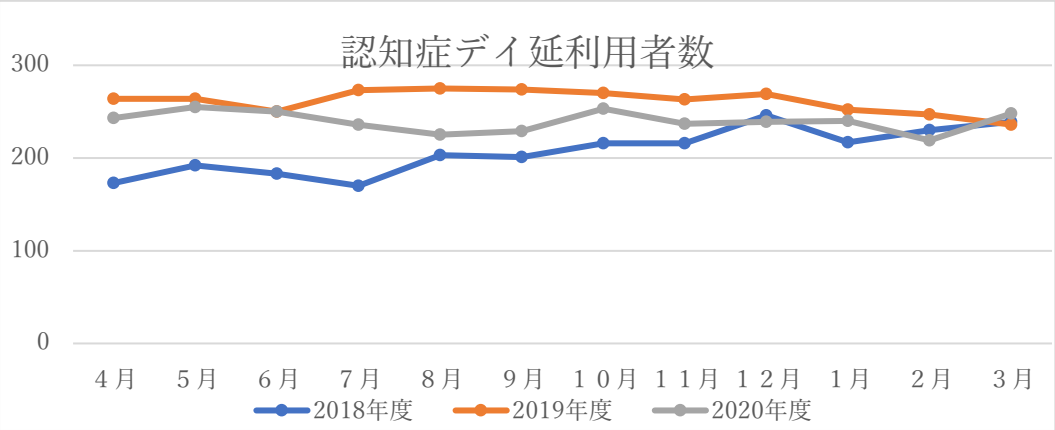
・登録数　　２６名
・平均年齢　　８３歳　（最高齢　１０２、最年少　６２歳）
・平均介護度　２.０８
・家族状況　　独居世帯１名、夫婦のみの世帯７名、
　　子などの血縁者との１人暮らし１名
・特徴

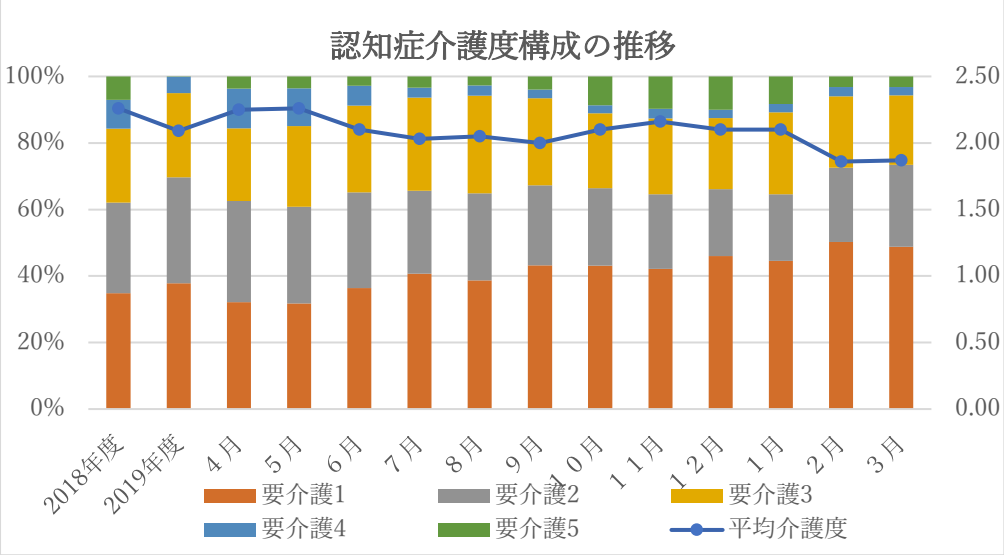
利用状況については、入所、永眠による利用終了１２名、新規ご利用者１０名と利用者がほぼ入れ替わる状況となっている。若年性認知症の方の紹介が増えており比較的若い方のご利用が増えている。若年性認知症の方は進行が早く診断を受けるまで時間を要するため、ご利用開始時には重度化されているケースが多い。

コロナ感染予防のため契約保留、長期のお休みもあったが、他事業所がコロナ感染予防のため新規受け入れを中止しているところもあり、その影響から新規照会を何件かお受けしている。

入院入所により利用終了もあるが、コロナ禍でも感染予防や体調管理をしながら受け入れたことにより登録数が徐々に上がってきている。今後も新規の受け入れや振替利用、回数アップにより利用人数を維持していきたい。







②. 活動のまとめ

介護度が軽く若い利用者が増えている。活動の要望も多く、活動が活発化している。ただ、要介護度の高い方もおり、双方の要望、支援に合わせた活動が必要になっている。

また、新規の方は比較的若い方が多く、ご家族も認知症状の改善、予防を目的に利用されており、目的、役割、社会的役割を持った活動の提案が必要となっている。

社会参加活動の一つとして、しいたけ栽培や小物類の製作などを行い、施設内販売を実現できた。利用者のやりがいや楽しみを引き出すことができている。この事例は、ケアマネージャーへの評判も高く外部へのアピール内容となっている。

介護度が軽くなり活動的な利用者が増えていることや重度の認知症の方の突発的な行動もあり利用人数が増えているなかでは職員の配置が充分でないと感じる場面がある。傾聴ボランティアのご協力を得ることで利用者への見守りが充実し、傾聴する機会が増え利用者の心の安定につながっていたが、コロナ感染拡大となり中止している。感染状況を見ながら再開していきたい。施設内での活動を充実や予防しできる活動を提案しながら利用者の満足に繋げていきたい。

③. 今後の課題

介護度が高い既存の利用者が施設入所やショート利用が増える中、新規の紹介はコンスタントにあり登録数は上がってきている。しかし新規ご利用者は回数アップと同時にショートステイも契約され依然として稼働は不安定である。

ショートステイご利用により曜日の利用人数が流動的であり稼働が左右される為、登録曜日以外のご利用も柔軟に受け入れてきたことで介護者の負担軽減に繋がり、ご家族も気軽にご利用希望を相談できる態勢が出来てきている。

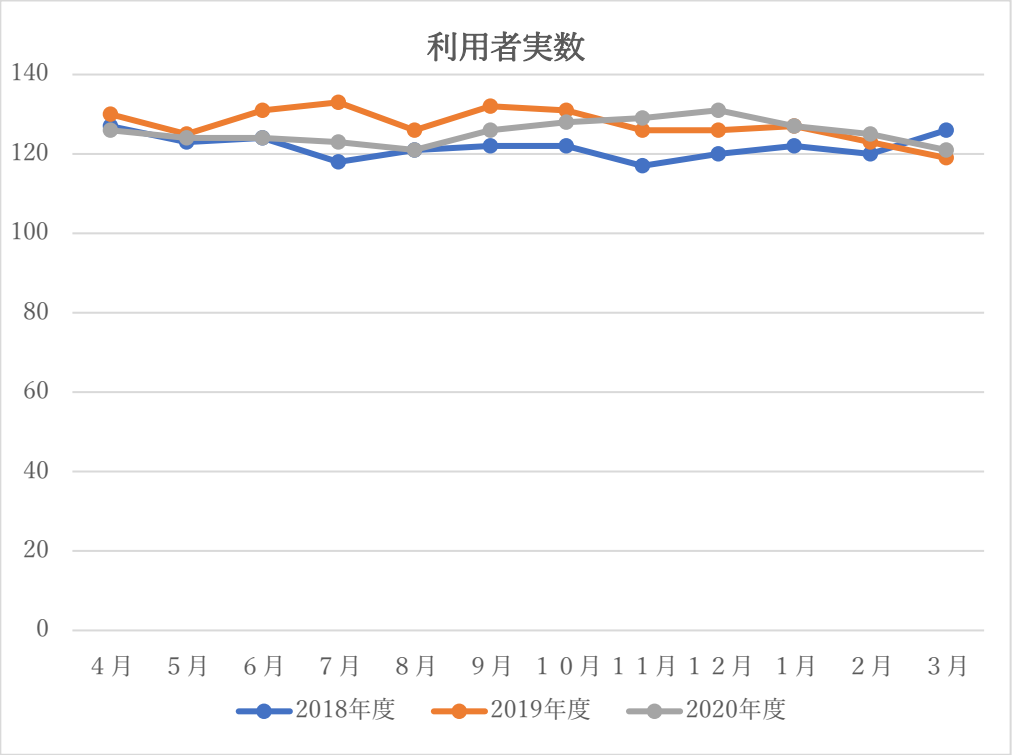
今後も新規居宅支援事業所の開拓、利用者獲得は必須だが、新規の利用者の獲得には魅力ある活動や認知型としての特化した活動を提案していかなければならない。また、既存の利用者の満足度を得ていかなければならない。

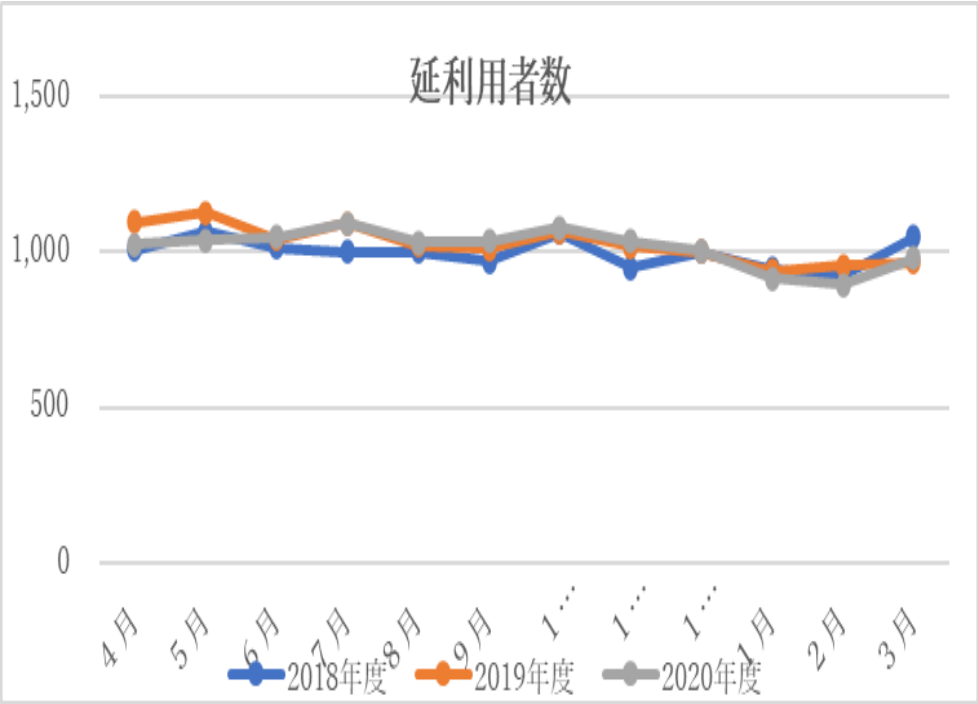
キッチンの改装を行ったことでハード面のアピールも強化でき、コロナ禍ではあるが今後も外部へアプローチをしていきたい。

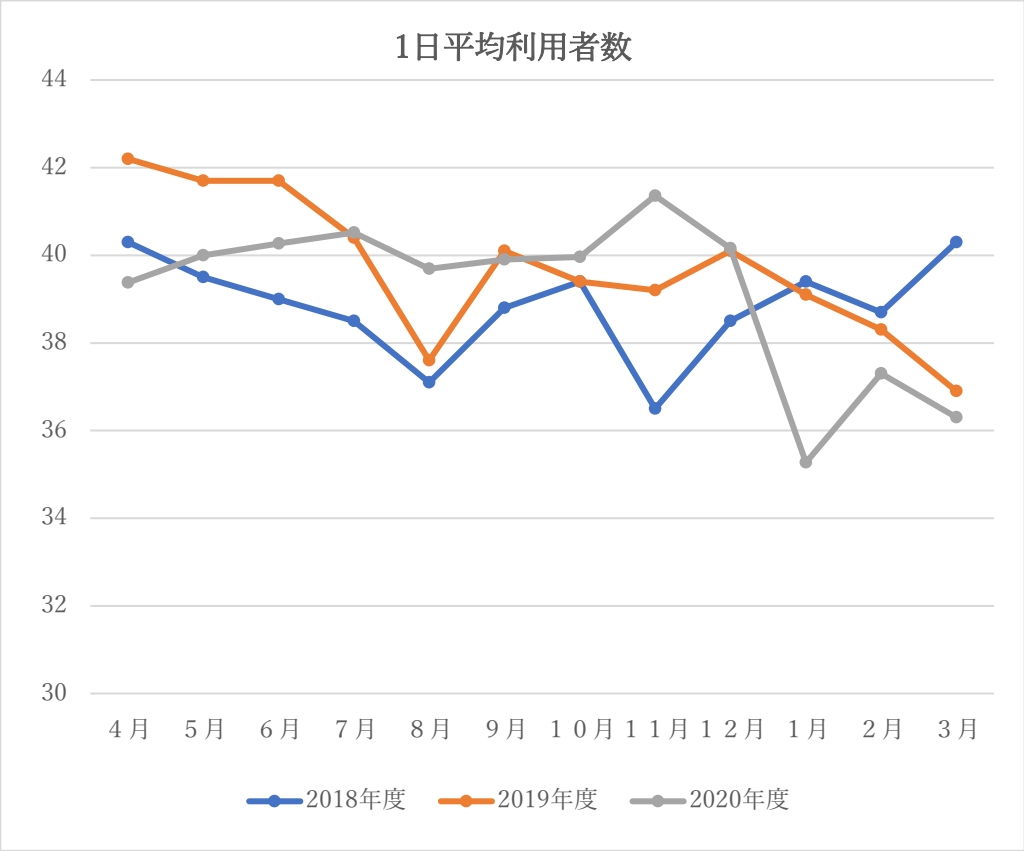
新年度からの新体制の中で、新しい職員が配置されるが、業務の習得や職員間チームワークを図りながら利用者に寄り添った支援と専門性を高め支援に繋げていきたい。

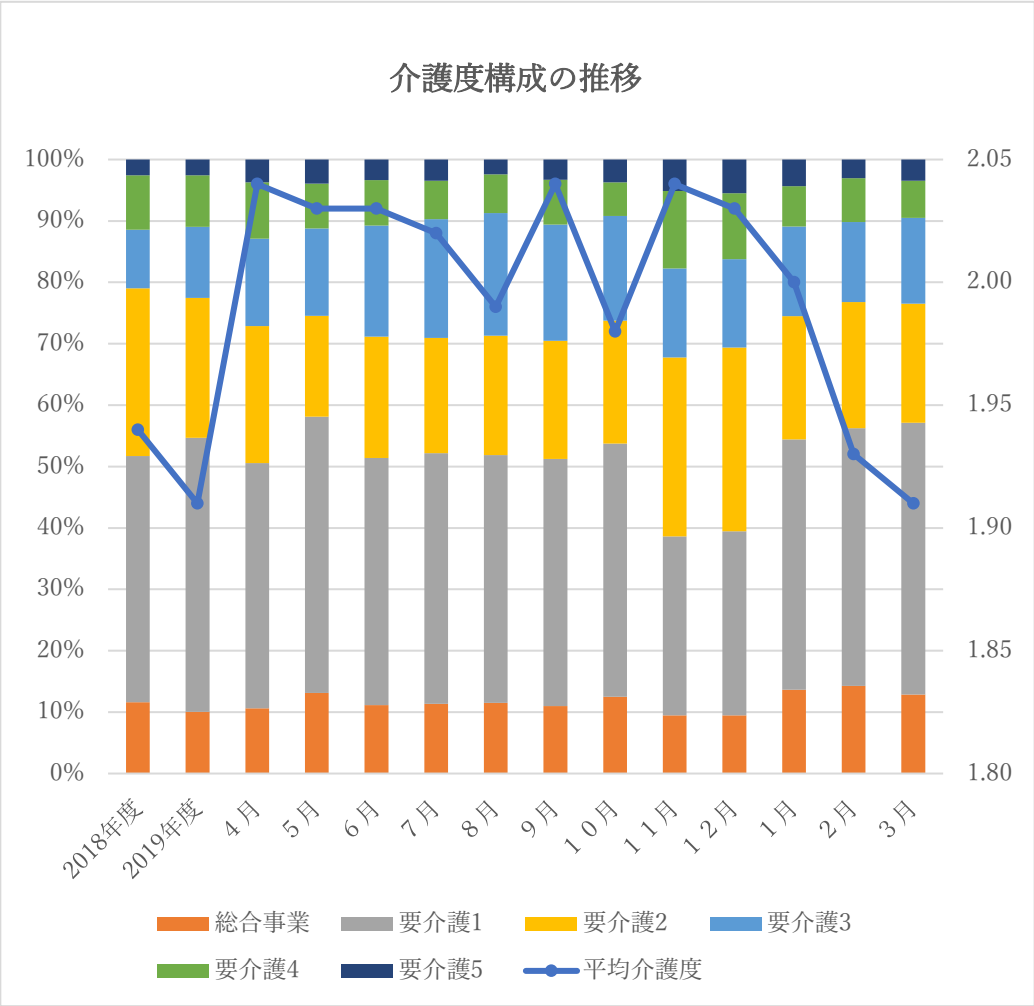
若年性認知症が重度化されてからのご利用が増えており、利用人数も増え現在の職員体制では認知症対応が難しいと感じる場面が多くなっている。利用者の支援と共に職員の心の負担の軽減も図れる職場環境の構築を法人全体に提案しすすめて行きたい。

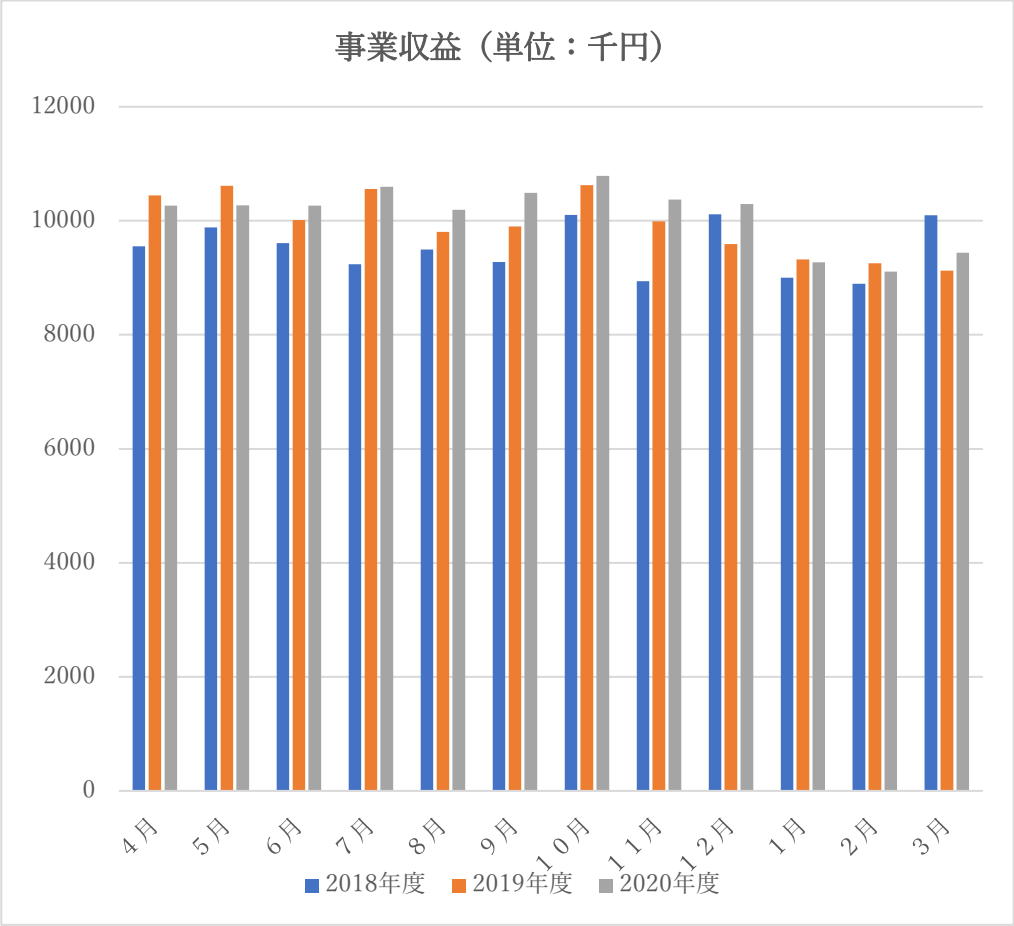
【全体の統計】

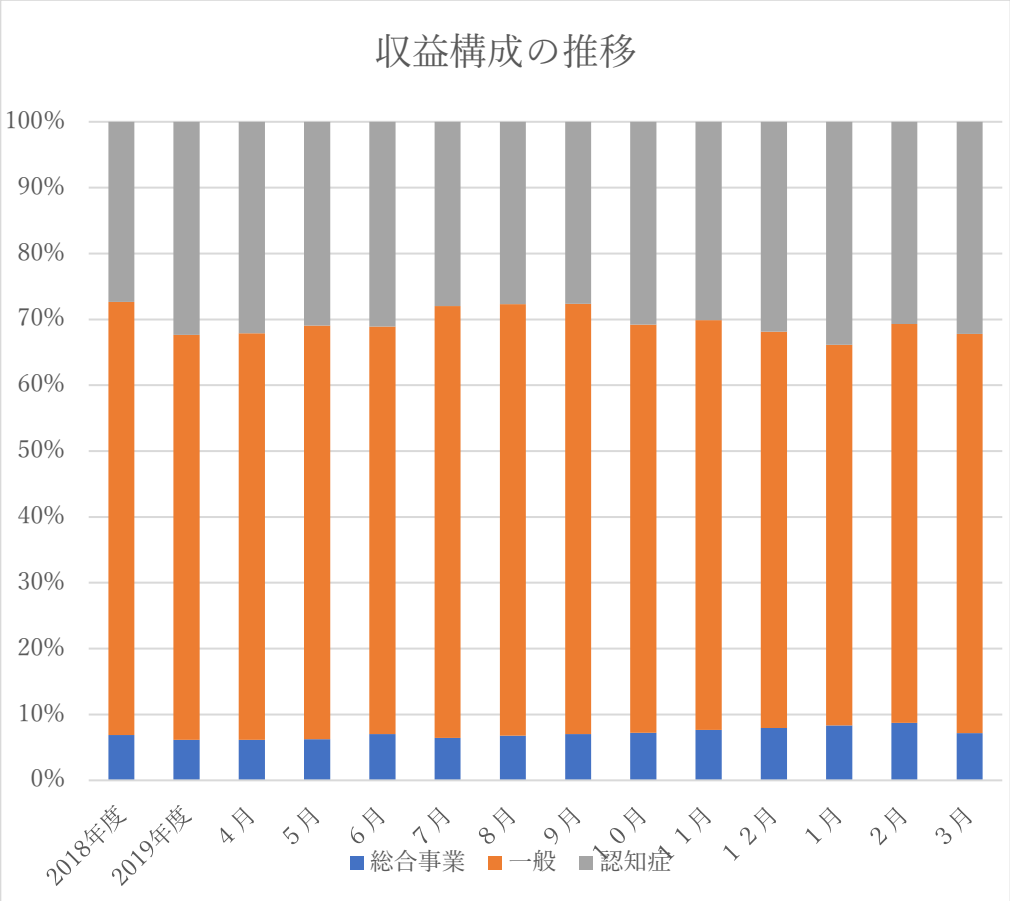

利用者実数
140
120
100
80
60
40
20
0
4月
5月
6月
7月
8月
9月
10月
11月
12月
1月
2月
3月
2018年度
2019年度
2020年度


延利用者数
1,500
1,000
500
0
4月
5月
6月
7月
8月
9月
1…
1…
1…
1月
2月
3月
2018年度
2019年度
2020年度


1日平均利用者数
44
42
40
38
36
34
32
30
4月
5月
6月
7月
8月
9月
10月
11月
12月
1月
2月
3月
2018年度
2019年度
2020年度


介護度構成の推移
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
2.05
2.00
1.95
1.90
1.85
1.80
2018年度
2019年度
4月
5月
6月
7月
8月
9月
10月
11月
12月
1月
2月
3月
総合事業
要介護1
要介護2
要介護3
要介護4
要介護5
平均介護度

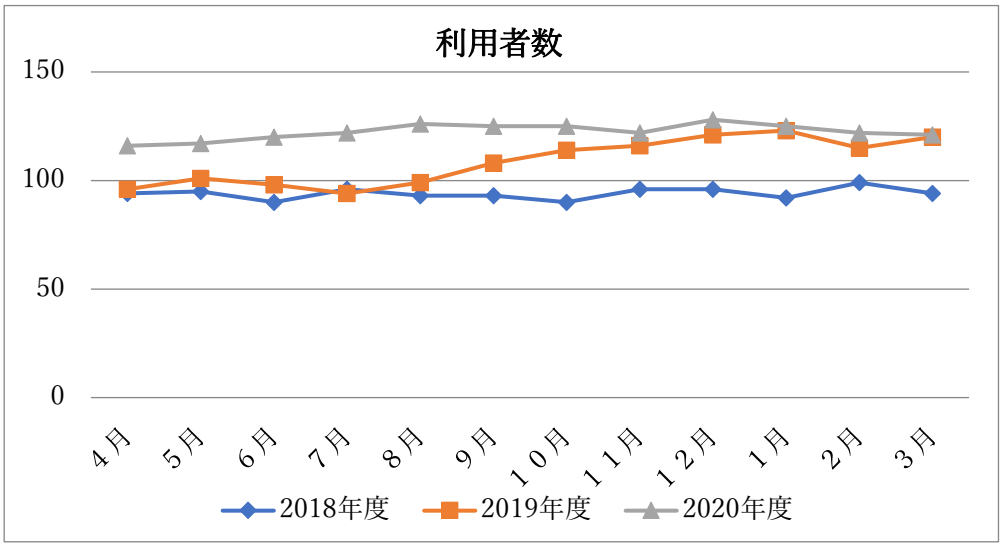

事業収益（単位：千円）
12000
10000
8000
6000
4000
2000
0
4月
5月
6月
7月
8月
9月
10月
11月
12月
1月
2月
3月
2018年度
2019年度
2020年度

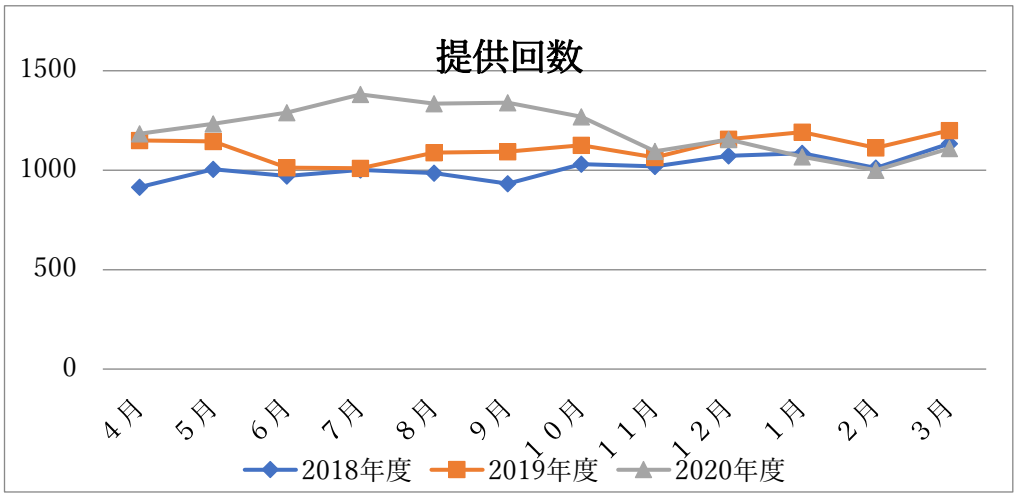

収益構成の推移
100%
90%
80%
70%
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
2018年度
2019年度
4月
5月
6月
7月
8月
9月
10月
11月
12月
1月
2月
3月
総合事業
一般
認知症

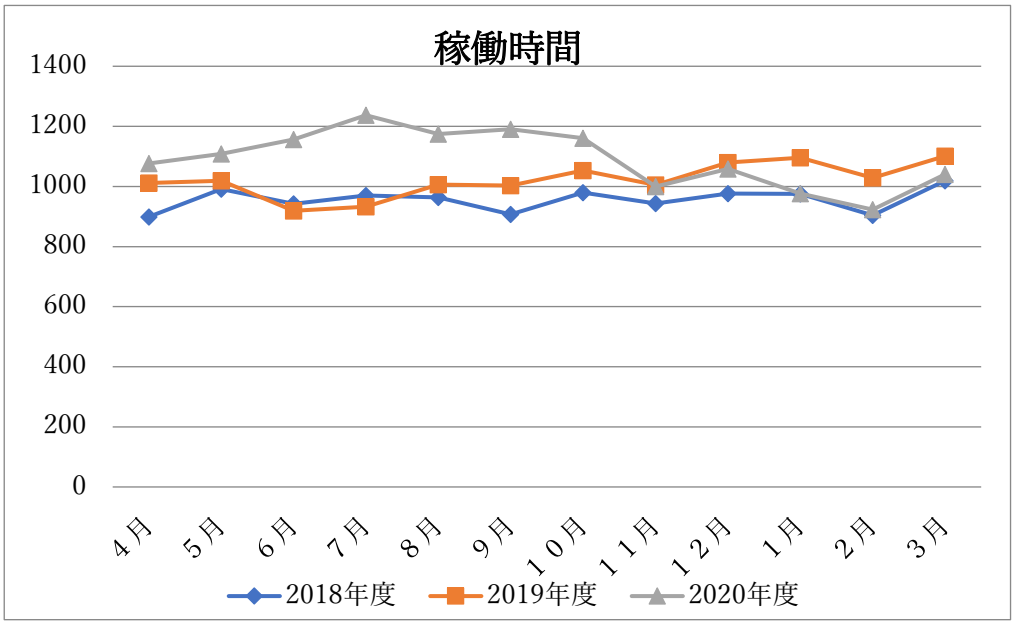
３．ヘルパーステーションおおつき（資料：④～⑤上）

（１）利用者の特徴

①．利用者数、提供回数、稼働時間の推移





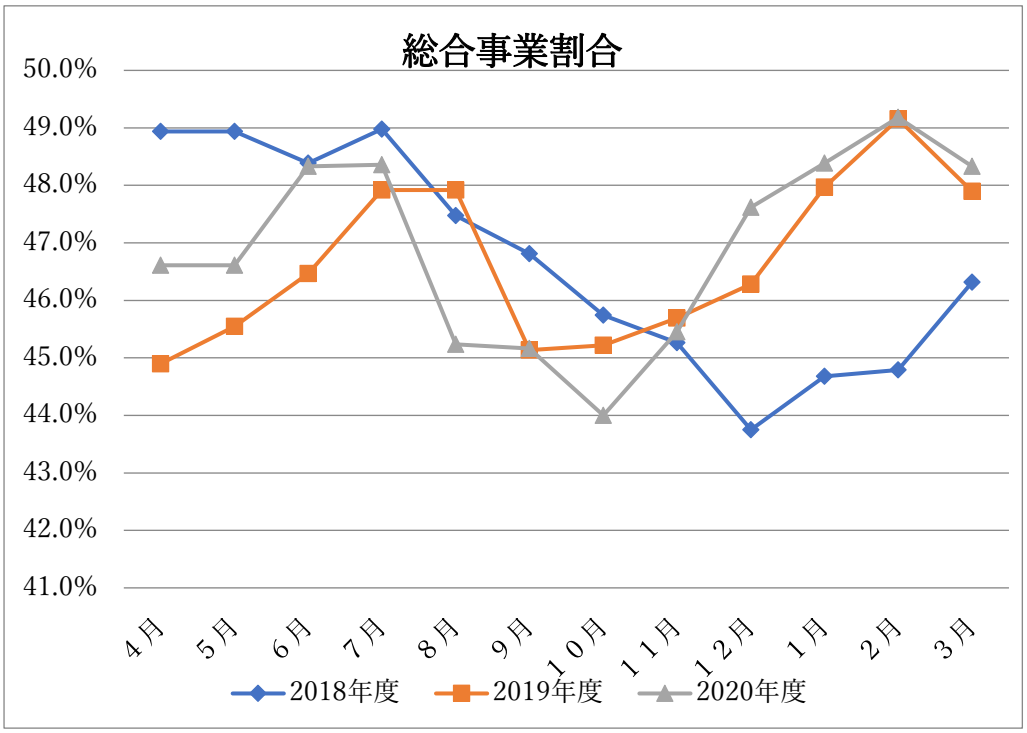


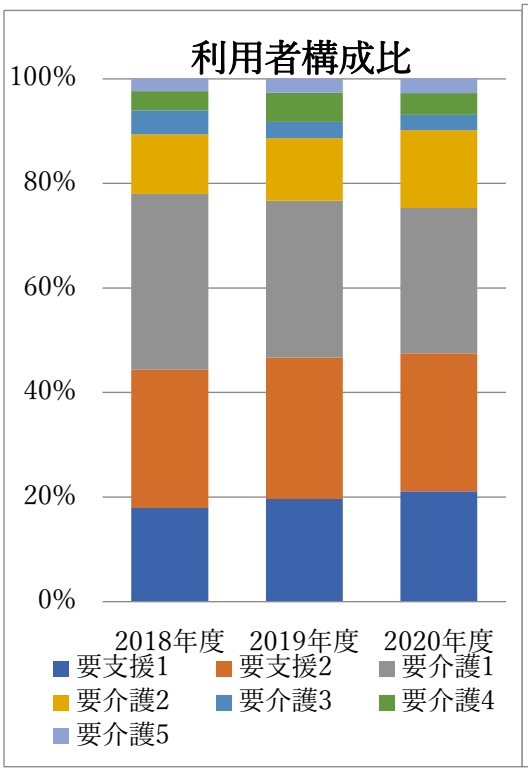
＜特徴＞

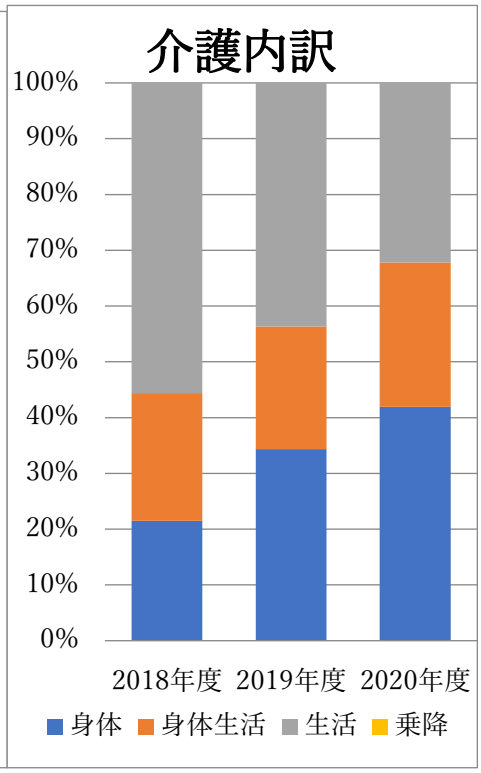
・新規受け入れは可能な限り受諾しているが終了者も多かった。

・身体介護の回数の多い利用者が多く、利用回数、稼働時間の増加につながったが、身体状況の変化に伴い、定期巡回サービスに移行された方や、お亡くなりになった方も多く、下半期は利用回数、稼働時間が減少した。また、2，3 月に長期入院される方も多く、同様に利用回数、稼働時間が次第に減少している。

②．利用者の構成、利用内容の特徴







＜特徴＞

・空き状況を確認して積極的に新規受託しているが終了者も多く、利用実人数は120 名程度で維持されている。

・総合事業は 60 名前後で推移しており、独居の方の利用が多い。入浴介助の利用もあるが、買い物を含む生活支援が殆どである。

・身体介護の回数の多い利用者様が、身体状況の変化に伴い、定期巡回サービスに移行されたり、永眠された利用者も多く、身体介護の割合が減少している。

《新規者数》

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
要介護	0	3	1	4	3	4	3	3	2	1	2	2	28 名
要支援	1	2	3	1	0	3	0	3	4	1	1	0	19 名

《終了者数》

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
要介護	1	3	4	0	5	2	3	2	2	4	4	2	32 名
要支援	2	1	0	2	1	3	1	0	0	1	0	3	14 名

理由：永眠 6 名　入院 4 名　他事業所利用 10 名　同居家族 5 名

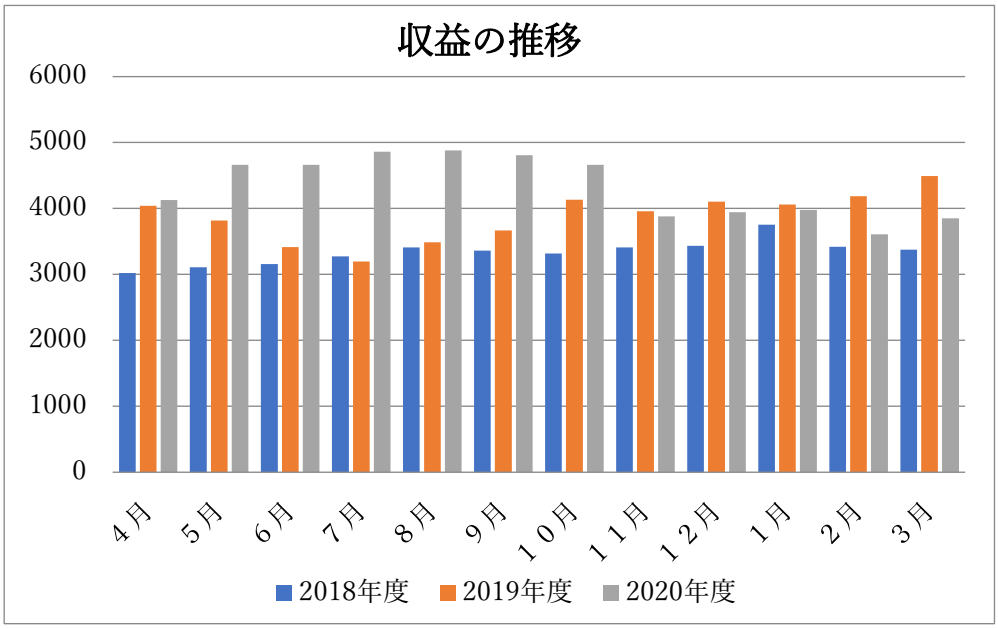
入所 14 名（老健 1 名　特養入所 2 名　養護老人ホーム 1 名

グループホーム 3 名　サ高住 5 名　小規模 1 名　有料ホーム 1 名）

要支援から要介護へ 7 名

（2）事業活動内容

①．事業収益の推移



＜特徴＞

・第二四半期までは収入も好調だったが、9 月末～11 月にかけて身体介護を連日利用していたご利用者が定期巡回に移行となり、また、永眠された利用者が相次ぎ、身体介護のサービスが大幅に減ったことで下半期は減収となった。

・入院を機に在宅生活に戻れず、退院後は長期のショートステイやサービス付き高齢者向け住宅などに入所される利用者様も多く、ぎりぎりまで在宅生活を支える訪問介護の役割が大きいと感じられた。

＜活動のまとめ＞

・今年度は訪問介護の経験のある登録ヘルパーが入職となり即戦力となったが、次年度中にはベテランヘルパーが高齢化を理由に退職が予定されている現状である。また、家庭の事情で活動の制限のある登録ヘルパーも多く、利用者が望む時間帯の訪問に対応できず、サービス提供責任者の訪問が増えている。コロナ禍における感染予防対策の為に体調管理を徹底したことで、急なお休みとなったヘルパーに変わっての代替え訪問も多く、サービス提供責任者の負担増大している。

（3）年度目標へ向けての課題と取り組み

①. 今年はコロナウイルス感染予防のため、学習会の開催が困難となったことが一時期あったが、感染予防対策をとりながらの会議の開催や日々の報告、連絡を通してのサービス提供責任者と登録ヘルパーのコミュニケーション関係を適切に保ち、疑問に思うことがあれば丁寧に話を聞き、時には同行訪問することで、一緒に課題解決に取り組んできた。今後も継続してこの課題には取り組んでいく。

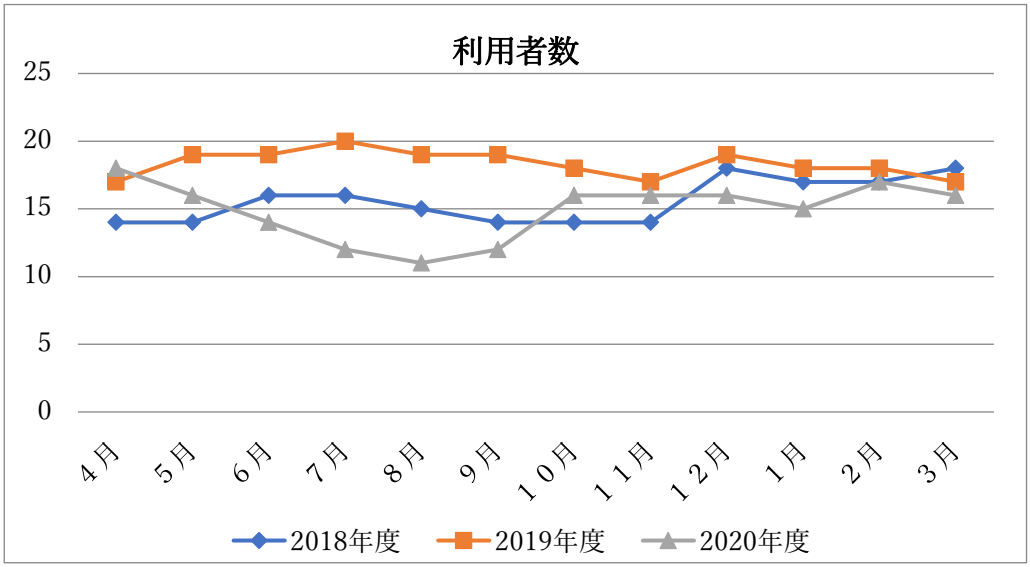
②. 新型コロナ感染拡大を受けて、今後も不安や緊張が続く中での訪問が続くと思われる。感染状況も日々変化しており、安心して活動ができるように感染学習会の開催や困ったことや不安に対して相談できるような環境作りが重要である。また、

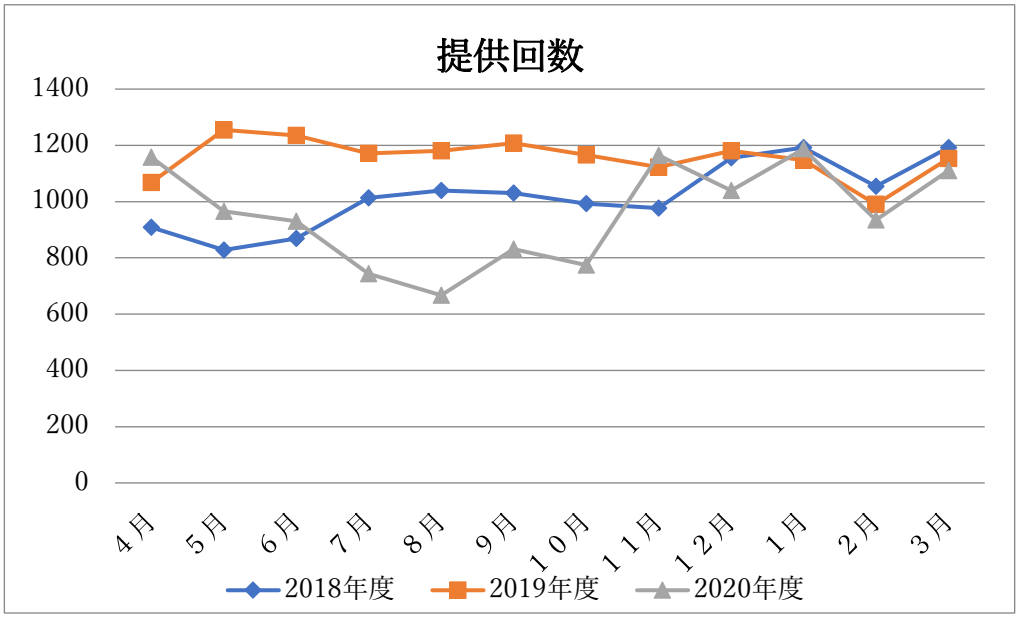
サービス提供責任者同士が協力し合って業務が遂行できるように積極的に内部コミュニケーションをはかり、個々のレベルアップや質の向上を目指していきたい。

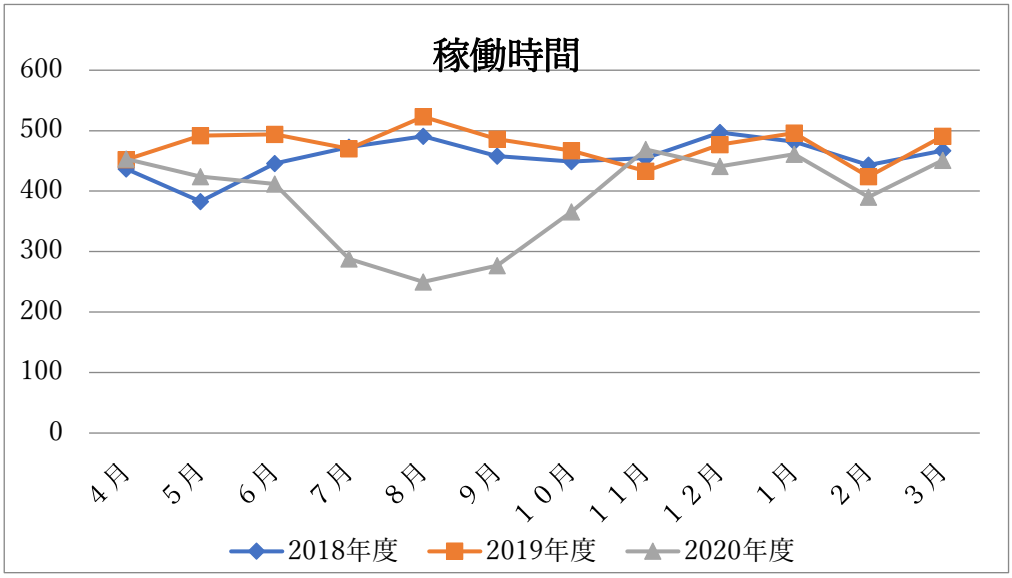
４．定期巡回随時対応型訪問介護看護事業所おおつき（資料：⑤下）

（１）利用者の特徴

①．利用者数、提供回数、稼働時間の推移







②．利用者の特徴的状況について

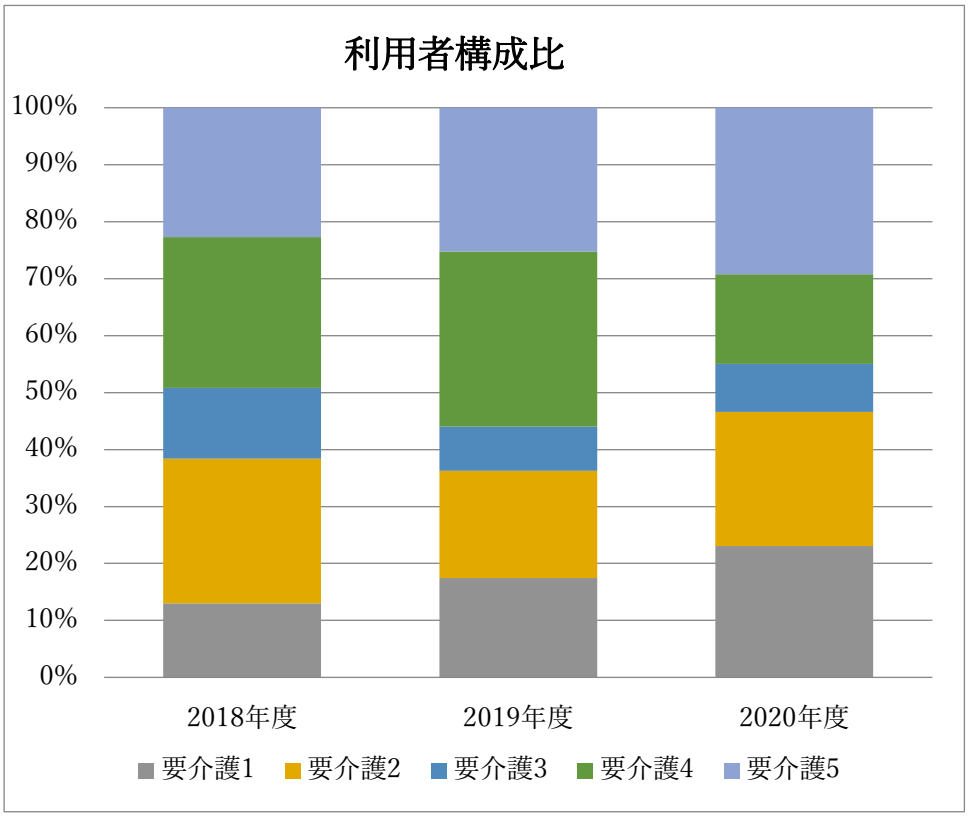
定期巡回のサービスの特性上、医療依存度が高いご利用者が多い中で、今年度は終末期を迎えられ医療的対応を多く必要とする方や、難病による現状の受け入れが困難な方など、支援が難しいご利用者が散見された。

終末期を迎えたご利用者自身に対しては連携している訪問看護事業所と連携を図りながら支援を行い、大切なご家族が終末期であることを受け入れがたい介護者に対してのケアにも配慮する事で、ご家族が満足できる最期を迎えられるよう支援を行った。

このようなケースを通して、場面によって混乱するご利用者やご家族に相対する中での多職種連携の重要性を再考する事ができた。

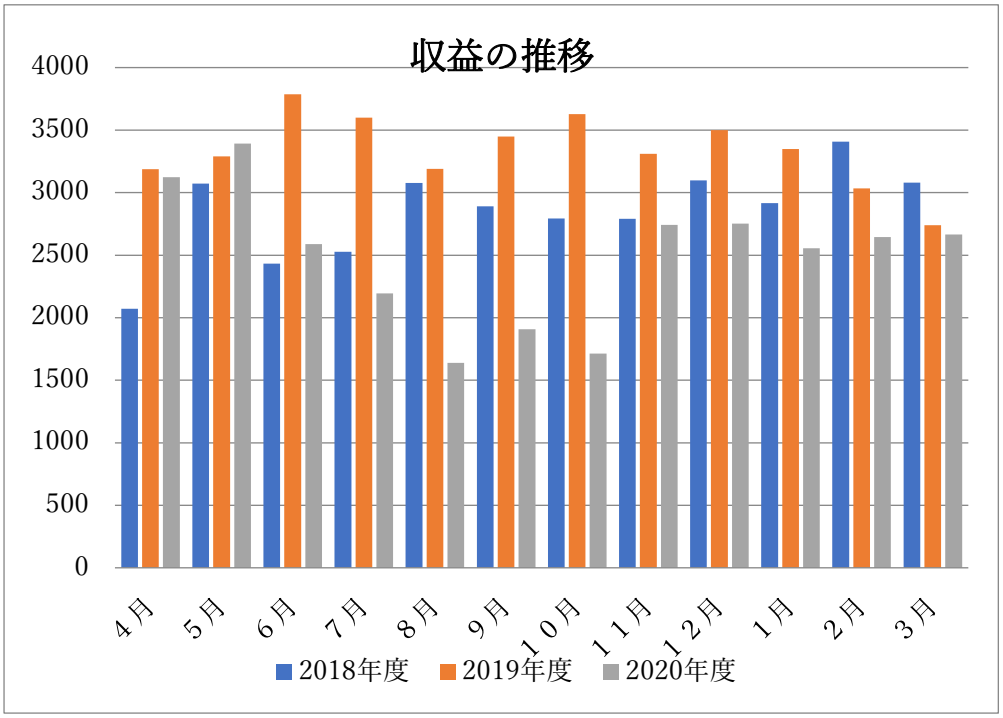
他に、今年度上期から積極的に行ってきた営業活動が実を結び、医療依存度の低いご利用者の新規利用が増加傾向にある。従来定期巡回サービスは「重度の利用者」「独居や老々介護」というイメージを持たれているが、安否確認が必要な方や医療的対応が必要な要介護１から２の軽度者にも目を向けていただけるよう居宅介護支援事業所向けに営業活動を続けてきた結果であると思われる。認知症を患いながらも独居を続けざるを得ないご利用者や、ご高齢夫妻の認認介護世帯などの需要が大きく、定期巡回サービスに寄せる期待度の高さがうかがえた。

緊急通報による随時訪問回数が多くみられた。特に夜間の随時訪問はケアハウス入居者の定期巡回サービス利用に伴い増加したが、その原因解決のためにアセスメントを繰り返し支援にあたった。ケアハウス入居者の入院などにより第４四半期になると夜間の随時訪問自体は大幅に減少したが、地域在住の軽度要介護者への洗濯や買い物、安否確認などにより日中の随時訪問回数が増加している。



（２）事業活動内容

①．事業収益の推移



②．活動のまとめ

今年度は開所から４年目を迎え、開所当初から利用されていたご利用者の終了が続くと同時に利用期間１年未満の終了も散見された。

また、入院者も多く入院期間も長期に渡るケースが目立った。入院期間の長期化から在宅復帰が困難となり、療養型や入所系施設へ移行し終了となるケースも相次いだ。

入院が長期化した要因としては、新型コロナウイルスの影響から病院内の人流がストップした事が大きいと考えられる。また、病院内の医療連携室や介護居宅支援事業所からの（退院に合わせた）新規照会が途絶えた事も新型コロナウイルスの影響が大きいと思われる。

収益に関しては、下期になると新型コロナウイルスの影響を色濃く残しているものの、営業活動の成果とケアハウス利用者のヘルパーサービスから定期巡回サービスへの移行などにより、ご利用者数、収益額ともに回復傾向がみられたが、介護度の低いご利用者が増加（R2.4 月平均介護度 3.17→R3.3 月平均介護度 2.69）したことで予算達成には至らなかった。

また、介護度の低いご利用者の増加に伴い、洗濯や買い物、安否確認などによる常勤職員の随時対応件数が増加し、平均介護度が下がっているにも関わらず訪問回数、訪問時間はいずれも減少には至っていない。

今年度の目標の一つであった ISO 認証を１０月に取得する事ができた。

昨年度から実態に合わせて職員が一定の水準で支援ができるよう書類と手順書を整え、今年度から実際に活用してきた甲斐あり、今年度下期には職責者の休業と退職が相次ぐなかでも一定水準の支援を遂行できた。

③. 今後の課題

収益を昨年並みに増収するには、新型コロナウイルス終息が望まれるが、終息の見込みがない今、医療機関や居宅介護支援事業所へのサービス紹介を通じながら関係者に『地域展開している定期巡回サービス』の理解を得ていく活動を今後も継続していく。また、認知症を患う軽度要介護者の定期巡回サービスへのニーズが高いことが判明したが、一定水準の収益を確保していく為には、重度要介護者へのサービス提供を増やし、平均介護度をある程度上げていく必要がある。

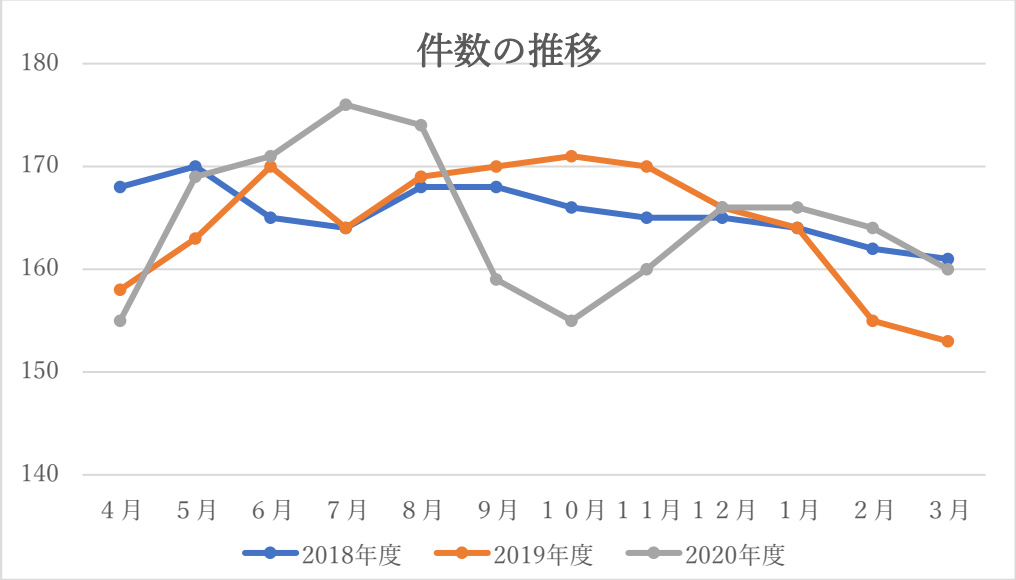
支援に関しては、利用者の支援を通して予測していない事態への対応や新たに対応しなければいけない事項など、様々な材料を得ることができた。特に困難事例と呼ばれるご利用者への支援が続き多くの実績と経験を積むことができた。

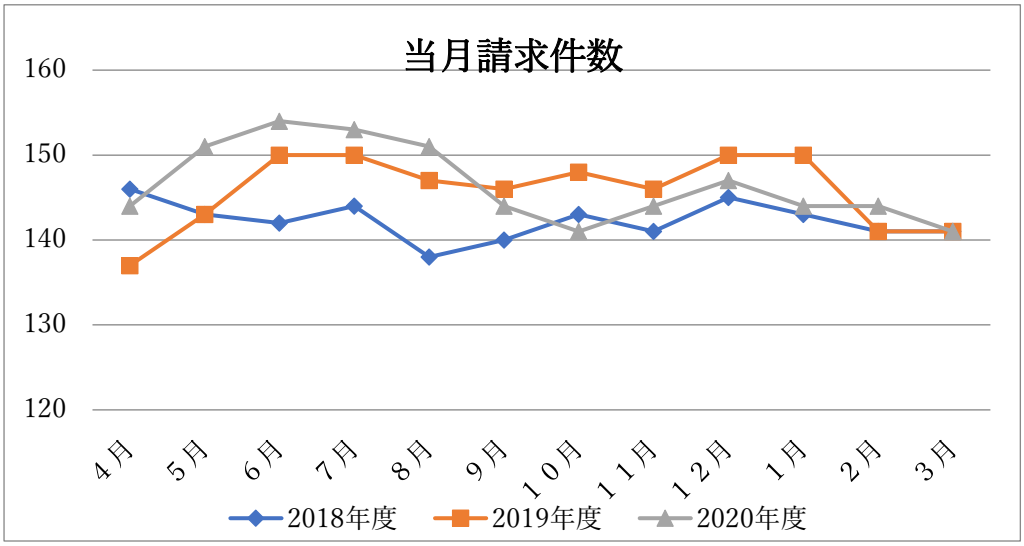
常勤、非常勤共に職員体制の厳しいなか事業を継続していく為に、これまで積み上げてきた実績や経験を後進育成に役立て、運営の安定化を図りたい。

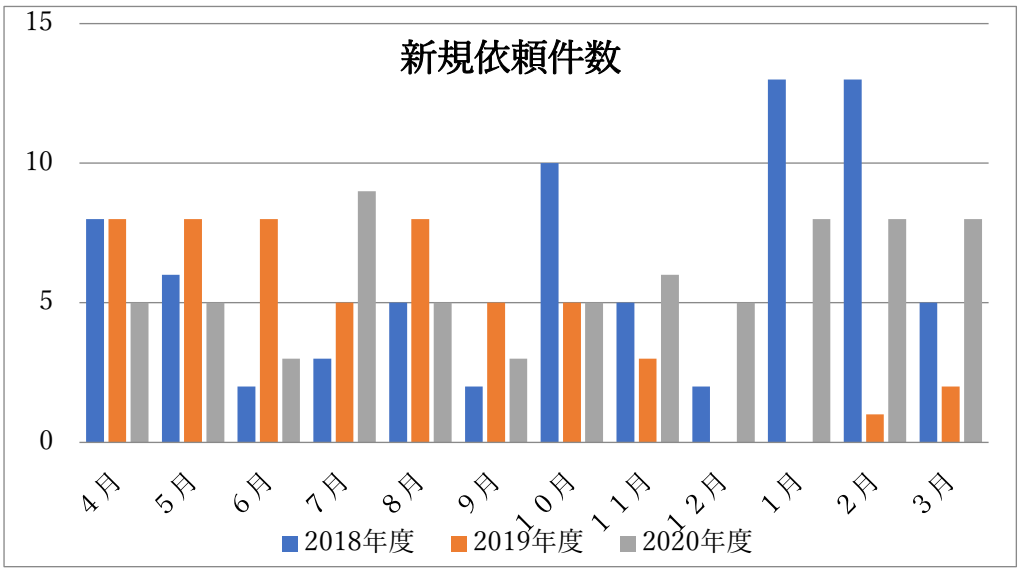
５．おおつき介護保険センター（資料：⑥）

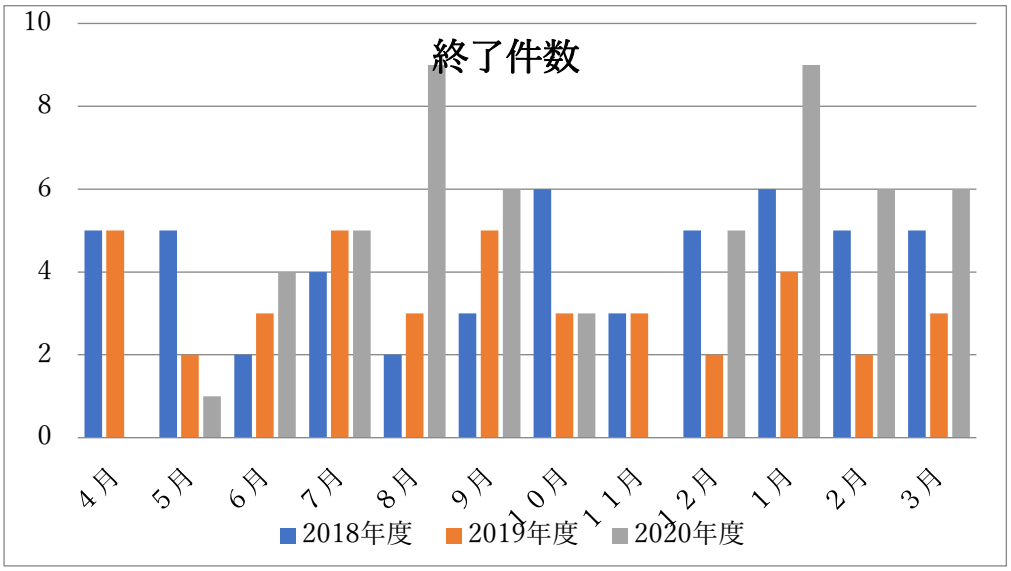
（１）利用者の特徴

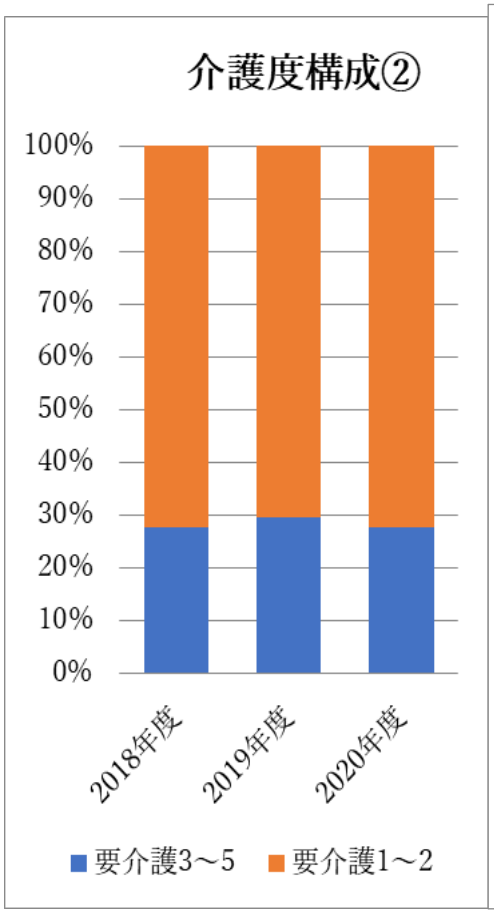
①．利用件数の推移

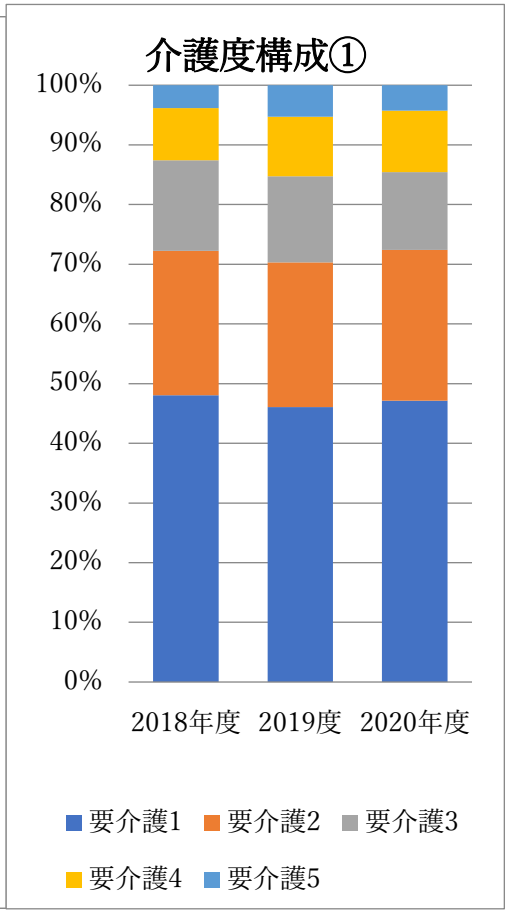





新規依頼件数
15
10
5
0
4月
5月
6月
7月
8月
9月
10月
11月
12月
1月
2月
3月
2018年度
2019年度
2020年度


終了件数
10
8
6
4
2
0
4月
5月
6月
7月
8月
9月
10月
11月
12月
1月
2月
3月
2018年度
2019年度
2020年度





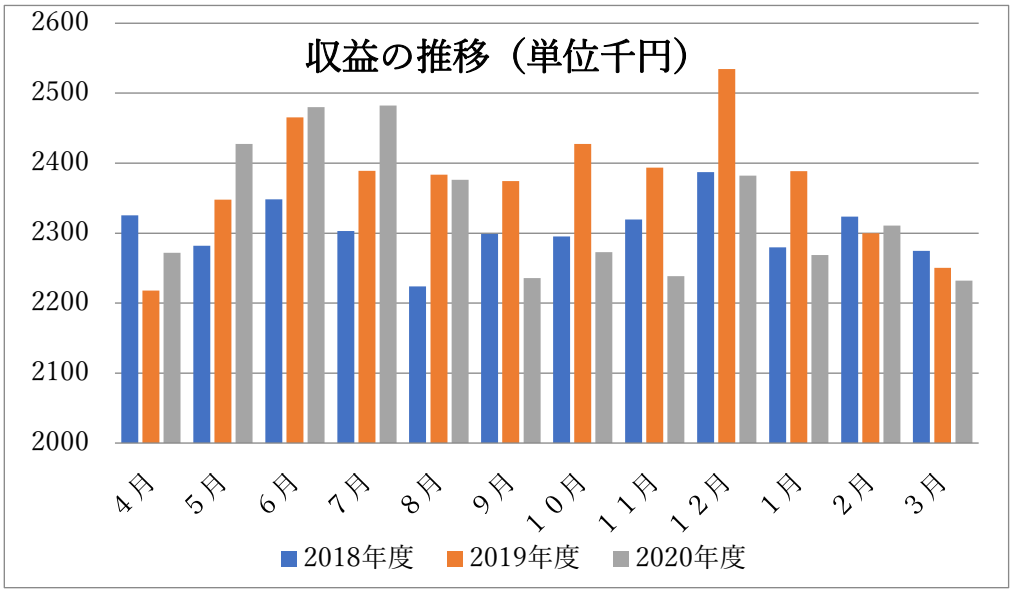
［特徴・コメント］

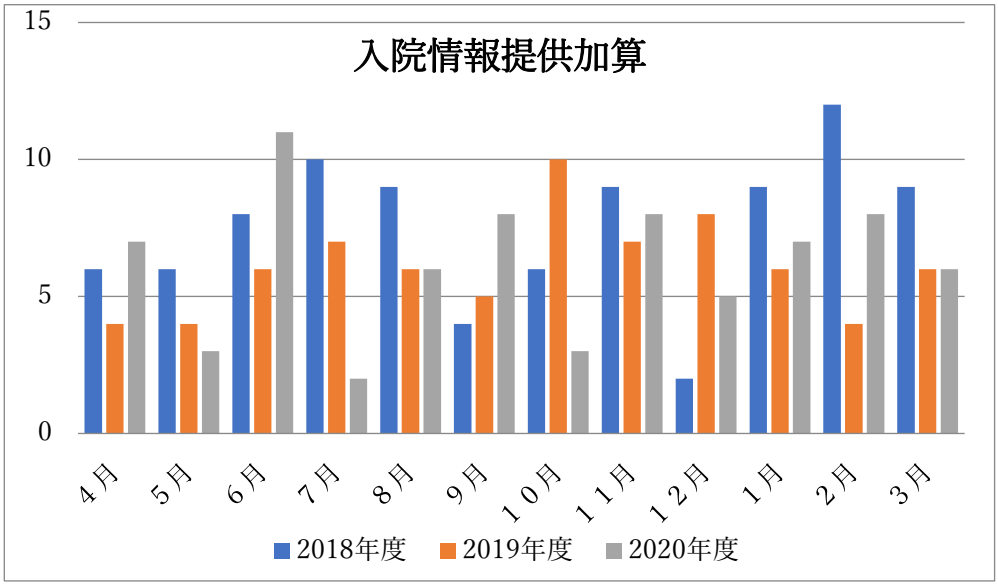
今期の当月給付件数は、1758 件。月後れ給付件数を加えると 1790 件となり、前年と比べるとマイナス 4 件との結果となった。給付件数自体は大きくは変わりないが、職員の入れ替わりが続いたことの影響から職員一人当たりの給付件数は前年対比マイナス 6.3 件。新規依頼件数及び終了件数はそれぞれプラス 17 件とプラス 14 件と例年と比べても大きな値となり、総じて利用者対応に手間を要した一年であったとも言える。

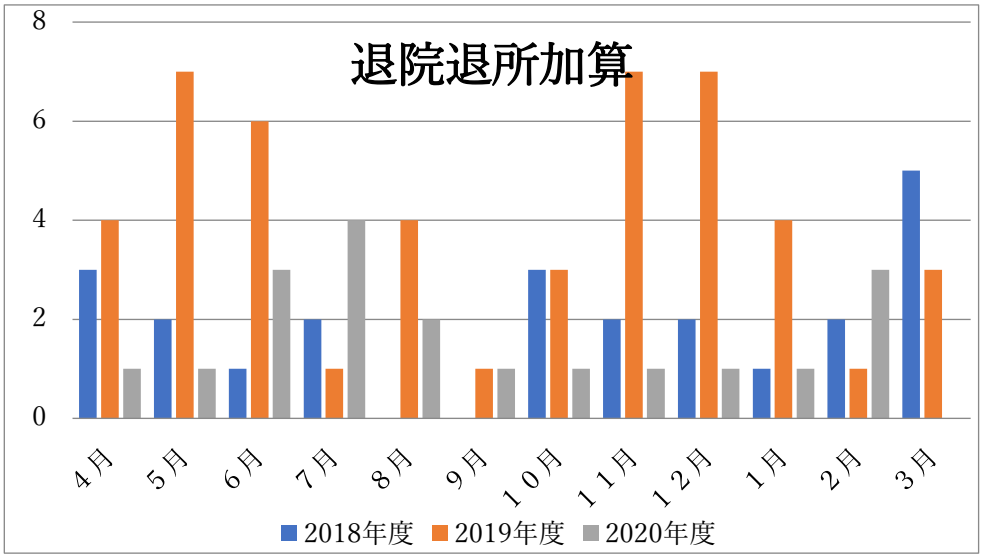
新規の依頼は依然併設の地域包括支援センターに頼り切りの状況に変わりはなく、利用者の平均要介護度は 2 を割り、1.99 となった。

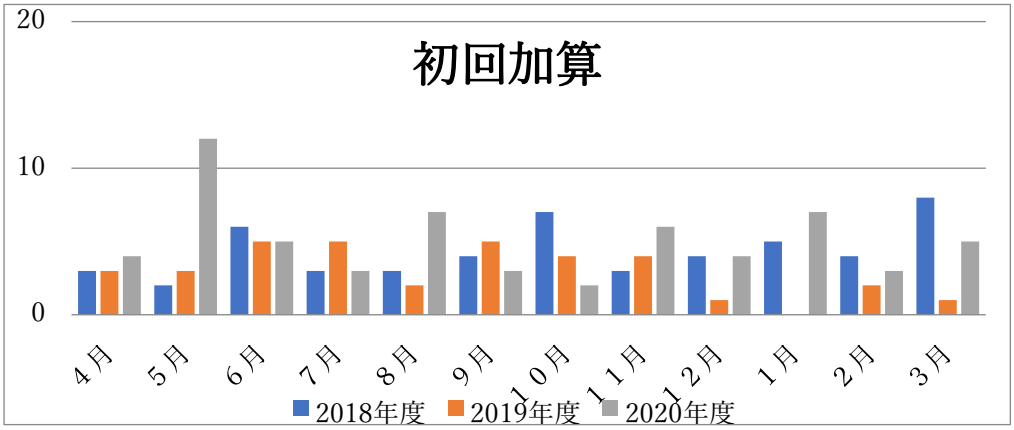
（2）事業活動内容

①. 事業収益の推移


収益の推移（単位千円）
2600
2500
2400
2300
2200
2100
2000
4月
5月
6月
7月
8月
9月
10月
11月
12月
1月
2月
3月
2018年度
2019年度
2020年度


入院情報提供加算
15
10
5
0
4月
5月
6月
7月
8月
9月
10月
11月
12月
1月
2月
3月
2018年度
2019年度
2020年度


退院退所加算
8
6
4
2
0
4月
5月
6月
7月
8月
9月
10月
11月
12月
1月
2月
3月
2018年度
2019年度
2020年度



［特徴・コメント］

今年度の収入は、約 2,798 万円。前年に比べて約 50 万円のマイナスとなってしまった。給付実績の減少、平均要介護度の低下に加えて昨年は約 22 万円の収入があった認定調査委託費が 0 円であったことが要因であった。

法人内事業所に対する給付単位数を見ると昨年と比べるとショートステイは 90.9%、定期巡回は 90.2%に留まりましたが、デイサービス 104%、デイサービス（E 型）131%、訪問介護 110%となり、全体では 102.2%の給付増加との結果でした。

（3）今期の取り組みと今後の課題

今期は 1 年を通じて職員の入れ替わりが続いたことで、ご利用者には担当ケアマネージャーの変更をお願いせざるを得ない一年となってしまったことから、職員も引継ぎによるご利用者への悪影響を最小限にすべく奔走してきた。引継ぎに伴い幾人かの御利用者からは新しい担当職員との関係構築が上手く行かず再度担当者の変更を行う例もあったが、年度末には落ち着きを取り戻すことが出来ている。

また、今期は所謂コロナ禍での業務となったことから、感染予防を徹底する中で在宅ワークやビデオ会議システムの活用にも取り組んだ年でもあった。今年度内には幸いなことに職員及びその家族、担当ご利用者及びそのご家族の中で新型コロナ陽性となられた方はいなかった。各職員が日頃の生活から感染防止に努めてきたことの証左だと思う。しかし、今後も気を緩めることが出来ない職場（生活）環境が続くことは職員の負担（感）も大きいだけでなく、ご利用者及びそのご家族への影響も増々大きくなることから、然るべき対応の検討を続ける必要があると感じる。具体的なことの一つとして必要な医療、介護サービスを経済的理由により諦めざるを得ない方が出ないように、活用出来る社会制度（無料低額診療、社会福祉法人減免等）の紹介及び必要な諸手続き支援は必要不可欠だと考える。

今後の課題及び目標としては、以下の三点を上げる。

①. 新メンバーが確立した状態でスタートした当部署の職場環境の安定を図り、ご利用者に安心感を抱いて頂ける支援の展開

②. 新型コロナウイルス感染防止の継続と突発的な状況下での必要な業務継続（BCP の作成）

③.（くわの福祉会後援会との交流を入り口とした）地域の方々との接点確保

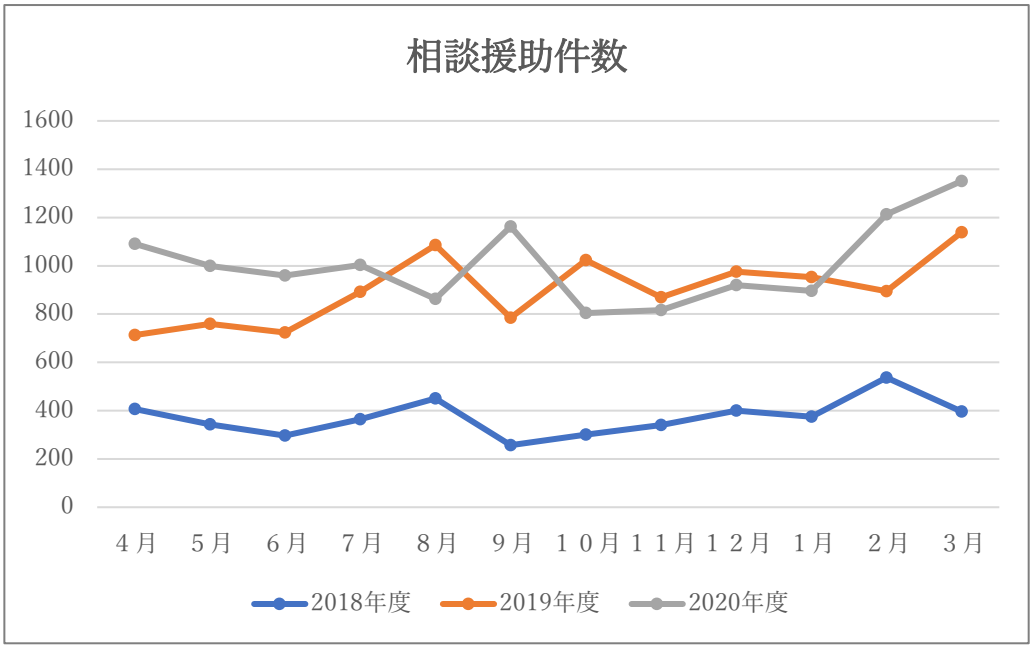
６．大槻・逢瀬地域包括支援センター（資料：⑦）

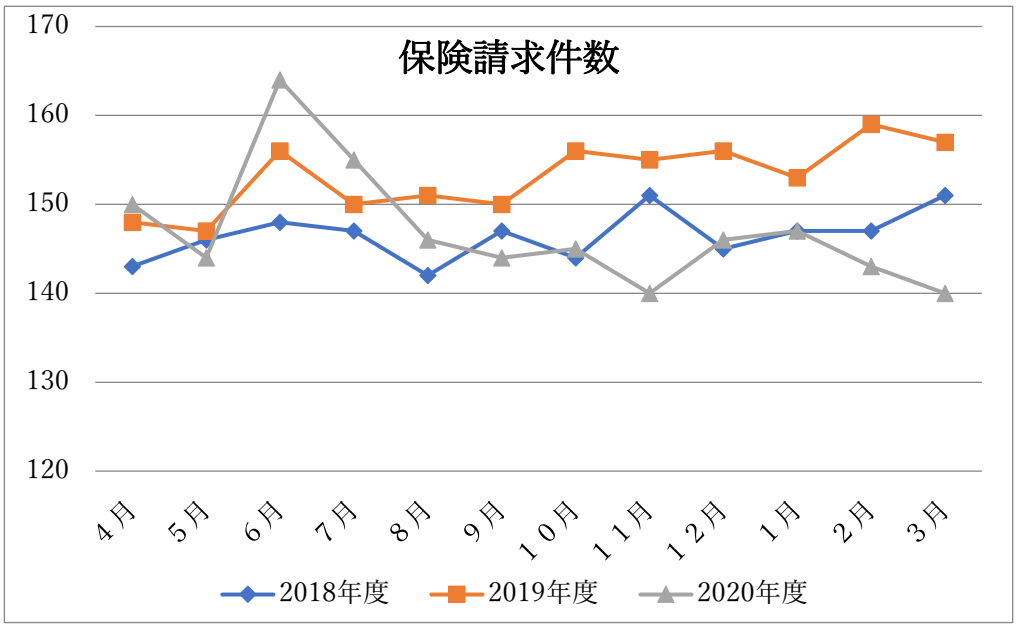
（１）利用者の特徴

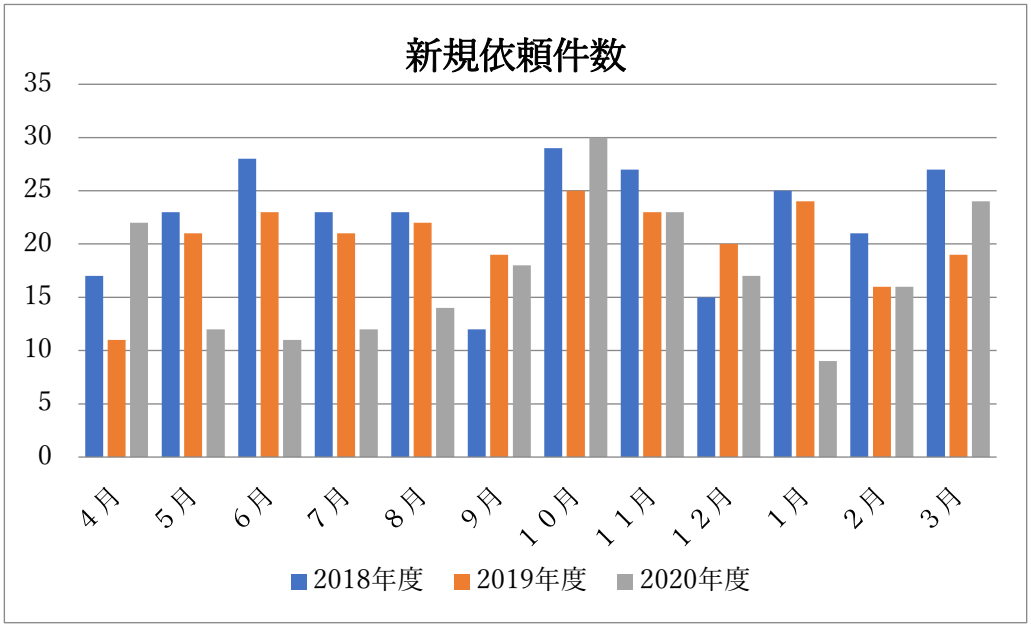
①．圏域内の状況（2021.1.1 現在）

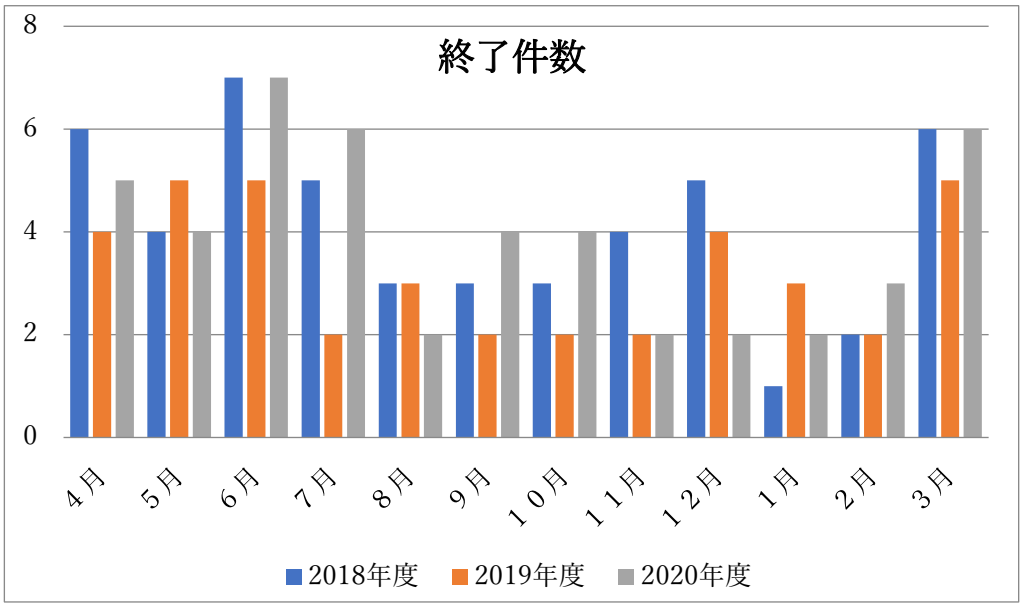
エリア	総数	高齢者人口	高齢化率
大　槻	11,432 人	3,300 人	28.9%
逢　瀬	4,003 人	1,511 人	37.7%
合　計	15,435 人	4,811 人	31.2%

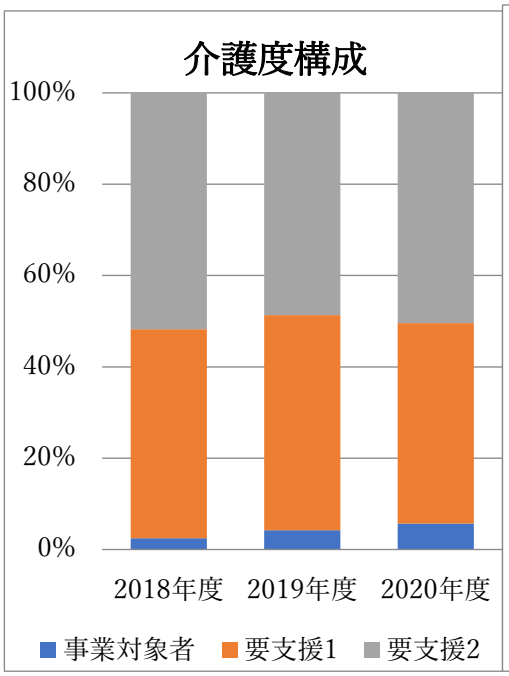
②．利用件数の推移

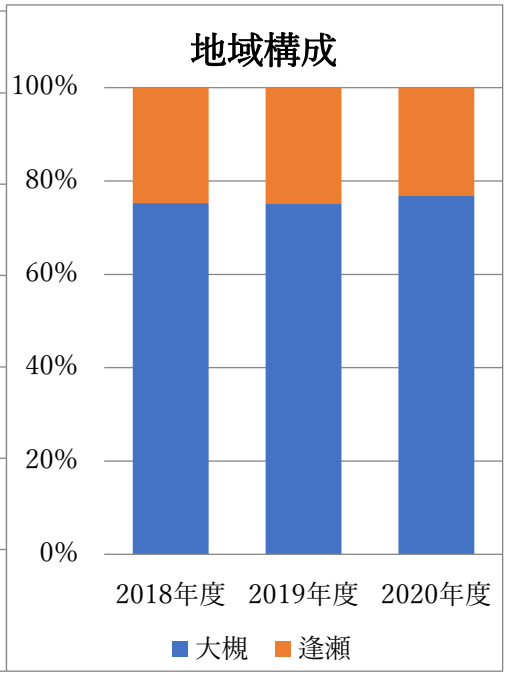





新規依頼件数
35
30
25
20
15
10
5
0
4月
5月
6月
7月
8月
9月
10月
11月
12月
1月
2月
3月
2018年度
2019年度
2020年度


終了件数
8
6
4
2
0
4月
5月
6月
7月
8月
9月
10月
11月
12月
1月
2月
3月
2018年度
2019年度
2020年度


介護度構成
100%
80%
60%
40%
20%
0%
2018年度
2019年度
2020年度
事業対象者
要支援1
要支援2


地域構成
100%
80%
60%
40%
20%
0%
2018年度
2019年度
2020年度
大槻
逢瀬

［特徴・コメント］

・昨年度との比較で、新規相談件数と保険請求件数はマイナスだが、相談件数自体は約 1,200 件増えており、月平均 1,000 件前後の相談対応を行っている。

・保険請求件数は合計 1,764 件で、昨年度より 74 件減。

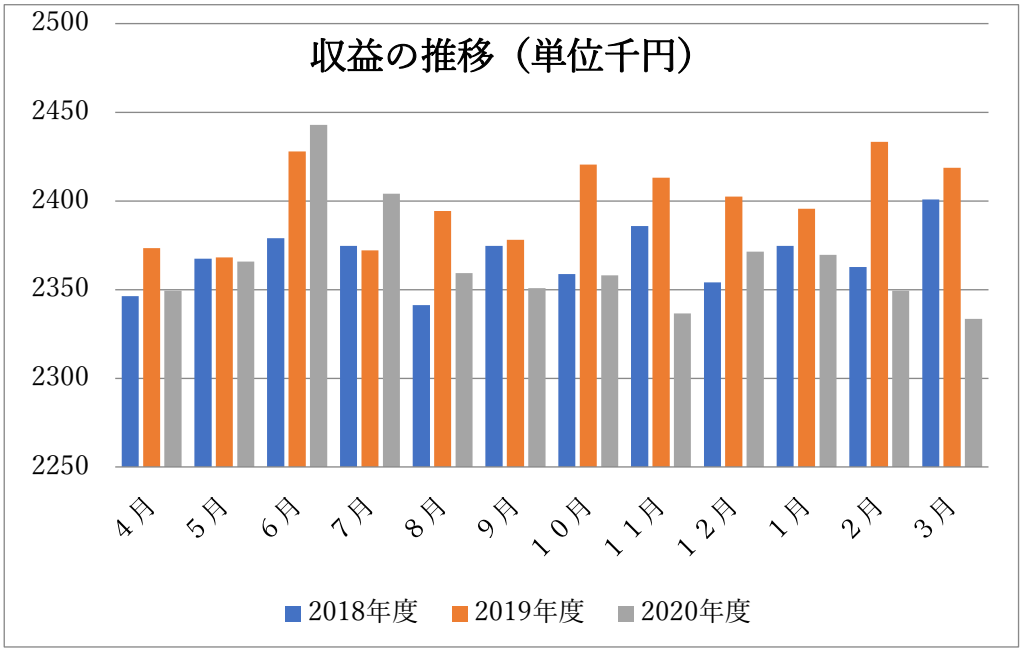
・新規相談件数は合計 208 件で、昨年度より 36 件減。新規の相談依頼者の内訳については、家族、行政、医療機関、居宅介護支援事業所の順に相談が多く、傾向としては例年通り。

・初回加算件数は 44 件で、昨年度より 20 件減。終了件数は 47 件と昨年度より増加。

・保険請求件数を地域ごとでみると、大槻町住民が 77%、逢瀬町住民が 23%となっており、例年通りの構成比となっている。

（２）事業活動内容

①．事業収益の推移



［特徴・コメント］

・収入は委託料、介護予防支援費、介護予防ケアマネジメント費からなるが、委託料が昨年度より 40,000 円マイナスとなっていることもあり、また、コロナ禍で身体機能の低下や認知機能の低下が進み、要介護認定へ移行するケースも多い上、新規相談を受けても介護保険の申請援助後に要介護認定と結果が下りるケースが多く、今年度の収入は前年度と比較しマイナスとなった。

・介護保険収入と事業受託収入の合計では、昨年度との比較で 406,890 円のマイナス、年度当初予算より 326,460 円のマイナスとなった。

②．地域活動について

・今年度は様々な地域活動にコロナウイルスの影響を受け、例年開催していた小学校での高齢者擬似体験教室は中止となり、町内会向けの認知症サポーター養成講座や通いの場（いきいき百歳体操）の立ち上げ支援等は思うように進めること

ができなかった。そのような中、医療生協逢瀬支部や尚志高校インターアクト部より依頼があり、9月と3月にそれぞれ認知症サポーター養成講座を開催することができた。当日はアルコール消毒や検温、参加者の名簿管理などの対策を行い、職員もフェイスシールドを着用するなど工夫して寸劇を行った。

・通いの場についても、一時は活動自粛要請が出ていたが6月に解除され、感染予防対策を講じながら活動を再開した団体もあった。しかし、再び感染拡大傾向が見られ、会場を提供している介護施設側から利用者への感染を心配し活動を控えてほしいという要請があり思うように活動が行えていない。集会所や公民館を使用している団体については、対策を講じながら活動を続けることができている。（今年度末時点で3団体が活動中）

・地域の関係団体との会議や研修会等は密にならないよう参加人数の制限等をしながら行っており、地域ケア圏域会議の開催方法についても部署内で検討し、3月に久助林町内会を対象にした第1回目の圏域会議を開催することができた。

（3）年度目標達成へ向けての課題と取り組み

・新型コロナウイルスの影響で、予定していた認知症サポーター養成講座や通いの場の立ち上げ支援等は思うように進めることができなかったが、案内チラシやアンケート作成、サービス事業所へのボランティア受け入れ調査等は、予定通り取り組むことができたため次年度に活かしたい。また、通いの場参加者より「講座を受けてみたい」という要望が出ているため、感染予防対策を講じながらも当包括支援センターらしさを活かした講座が開催できるよう準備を進めていきたいと考えている。

・次年度はより多くの地域の方にセンターを知ってもらうとともに、町内会や行政区単位での圏域会議を開催したり、地域の自主的組織の話し合いの場を活用し、地域住民や関係機関と協同で地域の高齢者の健康と生活を支えていけるような取り組みについて協議していきたい。今年度開催した圏域会議をもとに、地域の支え合い・見守りマップ作り、認知症になっても安心して暮らせる町づくり、地域住民が集える場を増やしていきたいと考えている。

・職員教育の面においては、2ヶ月に1回、年5回以上ケース検討会を開催することとした。定期的な開催とはならなかったが、必要に応じて3回ケース検討会を開催したり、次年度の介護報酬改定についての勉強会を開催することができ、職員にとって良い学びの機会となりスキルアップにつながっている。
次年度も積極的に研修会へ参加し、業務に必要な知識や制度についての理解を深め、スキルアップを図っていきたい。

・今年度は職員の急な退職や産休・育休に伴い、8～9 月にかけて法人内の人事異動でようやく職員体制が落ち着いてきた。配属となった職員それぞれのペースに合わせてオリエンを実施してきたが、新人職員の定着や育成が課題となっているため、新人職員教育課程の検討・オリエンマニュアル作成に取り組み、今後に活かしたいと考えている。

７．ケアハウスはやま（資料：⑧）

①. 入退所状況

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
入所	0（0）	1（2）	0（1）	0（0）	0（0）	0（0）
退所	0（0）	0（1）	0（0）	0（0）	0（1）	0（0）
末日在籍	29（28）	30（29）	30（30）	30（30）	30（29）	30（29）
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
入所	0（0）	2（1）	0（0）	0（0）	1（0）	0（0）
退所	2（0）	0（0）	1（0）	0（0）	0（0）	0（1）
末日在籍	28（29）	30（30）	29（30）	29（30）	30（30）	30（29）

（　）は昨年度数

②. 利用者の特徴的状況について

持病の悪化で入院し手術された方が、新型コロナウイルス感染拡大予防のため病院側で面会を制限した事や様々な疾患の要因で認知面やＡＤＬの低下が見られ入院期間が長くなり、ケアハウスでの生活が困難になったケース、癌の再発により内服治療をされている方など、高齢化、重度化の状況が続いている。

介護保険のサービスだけでは日常生活が成り立たない方も多くなってきており、ケアマネージャーを中心にサービスの見直しを行っている。

入居者の希望、要望も多様化しており、職員も対話の時間を持つように心がけ、個別に相談援助を行っている。

新型コロナウイルス感染対策に留意しながら、地域の活動（茶話会、趣味の活動）に積極的に参加されている方や仕事に就かれている元気な方もおり入居者状況の二極化は続いている。長期にわたる感染対応にストレスを感じている方もいる。

③. 活動のまとめ

現在、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、活動内容を検討して感染対策をしながら、花見などの行事や買い物支援を再開したが、年末に感染拡大の兆しもあり買い物支援は入居者の要望に応じて行う事とし、一旦中止している。

介護予防の取り組みで行っている「いきいき百歳体操」も３月から休止していたが 6 月から 2 班に分かれ、内容も縮小して再開している。地域の方の参加はまだ再開していない。今後は自治会の役員の方を中心に、新しい生活様式を取り入れながら今までの活動を変化させて、生活の潤いの部分も充実させていきたい。

④. 今後の課題

入居者の高齢化が進む中で、様々な要望に対応していかなければならない状況が続いている。介護保険のサービスだけではケアハウスでの生活が支えられない部分も多くなっているため職員も日常的に支援を行っている。ケアハウス本来の役割はどのようなものなのか、どこまで介入すれば良いのか、自立支援とは何か葛

藤している。

入居者それぞれの「望む生活」「満足度」を叶えるため、職員間での情報共有が重要となっている。ケアハウス職員も入居者が、今、何に困っているのか、どのような事に不安を感じているのかを把握し、支えていくために、入居者との対談の時間を設けている。

高齢化、身体的、精神的な重度化、認知症状が進みケアハウスでの生活が困難になってきている入居者もいる。介護保険のサービスを利用してもその方の「望む生活」を支えることが難しく特養への住み替えや別施設も視野に入れて考えなければならないが、入居者一人ひとりの生活背景が異なるため住み替えも容易ではない。

入居者との信頼関係を構築しながら一日も長く「住み慣れた我が家での生活」「自分の望む生活」が続けられるよう、今必要な事は何か、求められることは何かを考えていかなければならない。職員もケアハウスのあり方を考えながら、入居者が役割をもって生き生きと生活できるよう支援していきたい。

８．栄養課

①．活動のまとめ

・コロナ感染症発症が①厨房スタッフ内で感染者が出た場合でも委託業者による食事の提供は継続する、②施設内の職員や利用者で感染者発症の場合の食事提供として、厨房スタッフのシフト変更やメニューの一部変更とディスポ食器の確保と使用方法、厨房からの完全盛り付け配膳方法等について検討を行った。

・10 月からは職員食提供の中止が決定。福祉会として大事にしてきた利用者様と同じ食事で食卓を囲めない現状が現在も続いている。

・委員会活動の１つとして、水分のとろみの基準作りを行った。科学的根拠に基づき他部署で使える一覧表を作成、物品を揃え施設内で共有し運用できている。
今後は食事の嚥下食の調整も必要であるが、介護保険改定に伴い共通言語を用いて必要に応じて居宅ケアマネージャーへの情報提供や他施設への情報の共有に役立て行けるものとなった。

②．今後の課題

・2013 年に起きた「あずみの里」の一審の有罪判決から 2021 年 8 月の控訴審逆転無罪判決が言い渡され、検察側の上告は断念され無罪判決が確定された。「食の楽しみの大切さ」を他職種と共感しながら「精神的な満足感や安らぎが与えられる食事や間食」について、活動にコロナ禍で制限がある中でどこまで継続して提供できるか、この裁判の経験を忘れることなく次年度においても他職種と検討していきたい。

・介護報酬改定が大きく変わり、加算取得のために情報共有と研修会に参加しながら、3 か年計画を立てて体制作りを行っていきた。

拠点富田　令和２年度事業報告

１．拠点富田二事業所共通で見える地域の状況と事業所の特徴

今年度は７月からの管理体制の変更、建物の老朽化に伴う改修工事が行われた。予定していた工事はすべて終了となったが、今後も、突発的な修理等は見込まれると考えている。

コロナウイルス感染症においては、現在も予防対策に力を入れ、拠点内での感染拡大予防の観点から、2事業所の接点を少なくするため、区域分けを継続、各事業所との交流はできる限りおこなわないように対応してきた。他、外部との接点をなくす、外部研修への参加はなく、毎年恒例で行っていた文化祭や納涼会も中止となり、地域の交流がほとんどとれない状況の中で、外部との連絡を保ち地域の状況を知ることができるように、如何におこなっていくかが課題となっている。

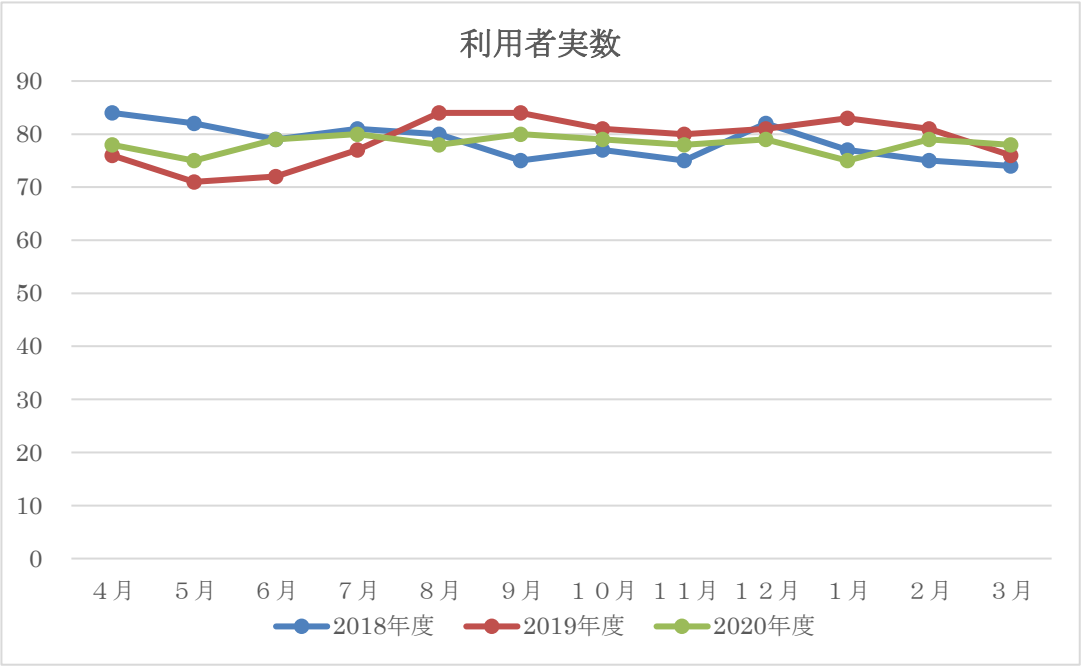
地域においてもコロナ感染の影響が出ており、営業停止となった事業所も数か所あり、サービスの利用制限も見られている。

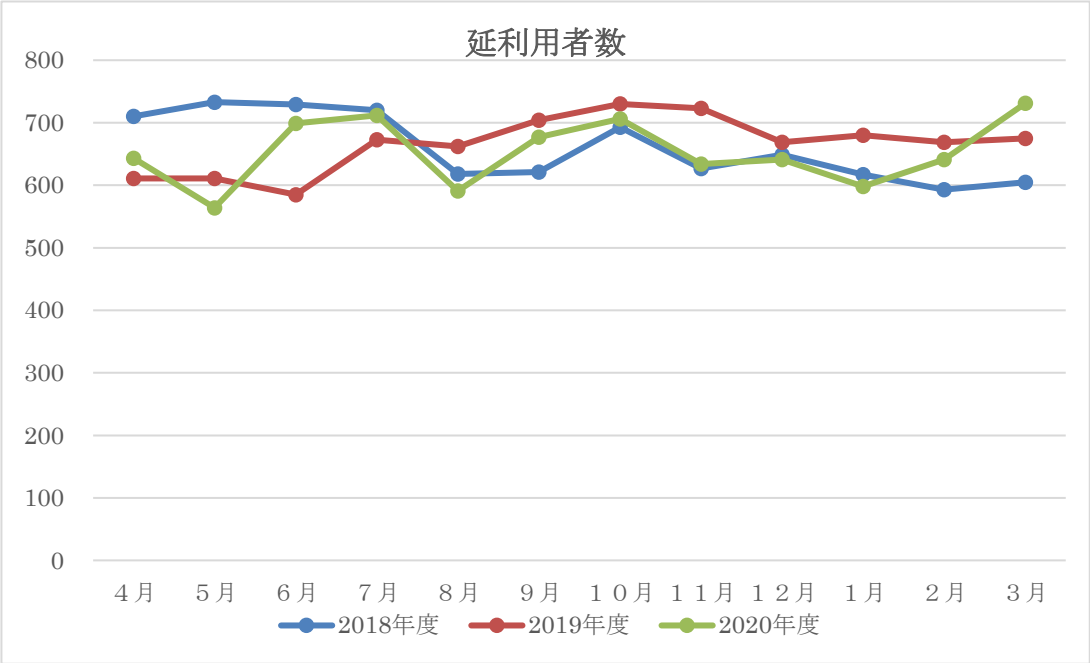
令和２年度の新規利用者の特徴としては、知的障害、精神障害等の利用受入の照会が今までよりも増加しており、デイサービス、居宅ともに若い利用者数も若干ではあるが増加してきている。

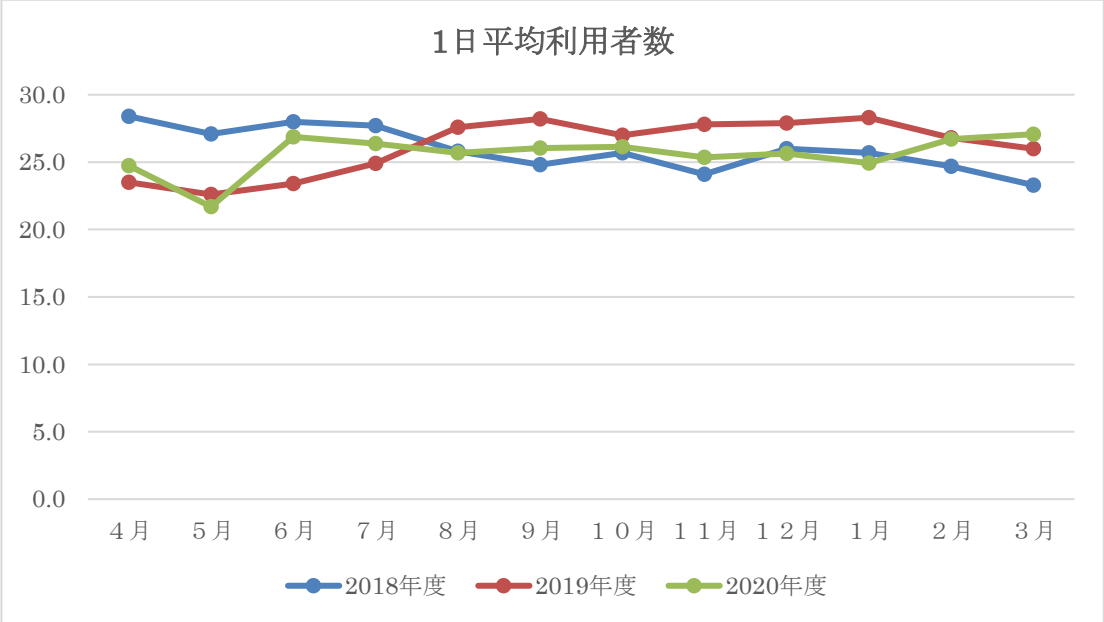
２．富田デイサービスセンター（資料⑨～⑩）

（１）利用者の特徴

①．利用者数、延べ利用者数、１日平均利用者数の推移


利用者実数
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
４月
５月
６月
７月
８月
９月
１０月
１１月
１２月
１月
２月
３月
2018年度
2019年度
2020年度





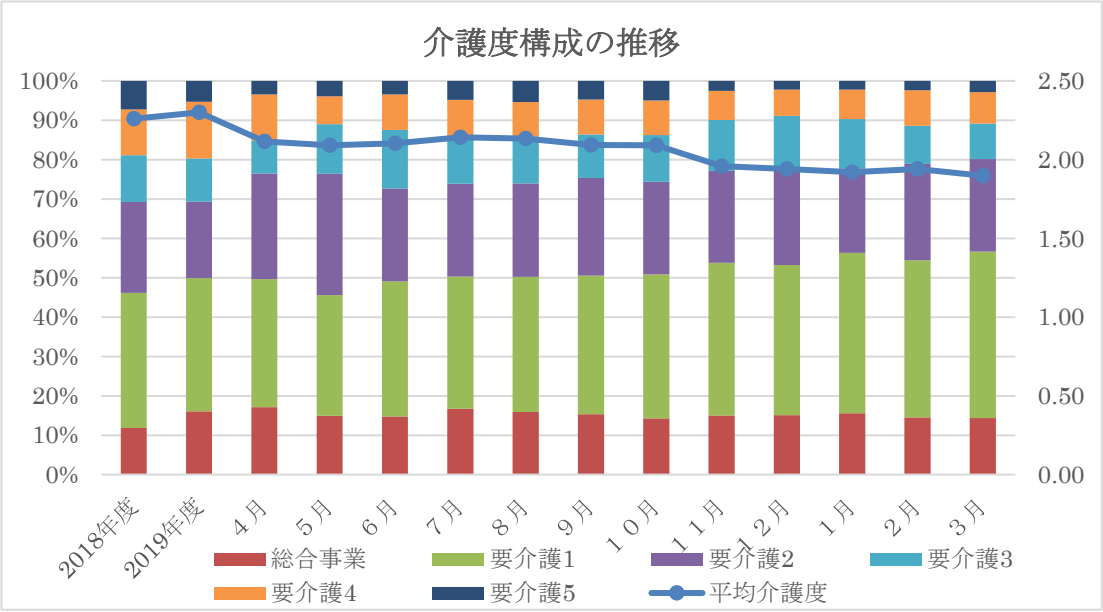
5 月の新型コロナ緊急事態宣言に合わせ、1 日の利用人数の上限を 22 名以内に制限し密予防に努めた。そのため、延人数、1 日平均利用者数が激減している。

その後、フロア内のスペース確保やアクリル板を使用し 1 日の利用人数を元に戻した。県外への往来や県外の方との交流があった方がデイ利用を控える等あり、お盆お正月の後は人数減となっている。また、サービス付き高齢者向け住宅の利用の方は、同施設内でコロナの陽性者や接触者がいるとデイサービス利用を控えるため、急な休みが多くみられている。

2 月に他事業所閉鎖のため、移行されてきた方の受け入れ、また、冬期間のショー

トステイ利用後のデイ利用再開、通所リハビリテーションを併用していたがリハビリが難しくなり、富田デイに移行してきた方を受け入れ件数アップにつながった。

②．利用者の構成、利用者内容の特徴



中重度の方（要介護３～５）の方の入院、施設利用に伴い利用者数が減少、次年度の中重度加算の算定条件には達することができない状況となった。

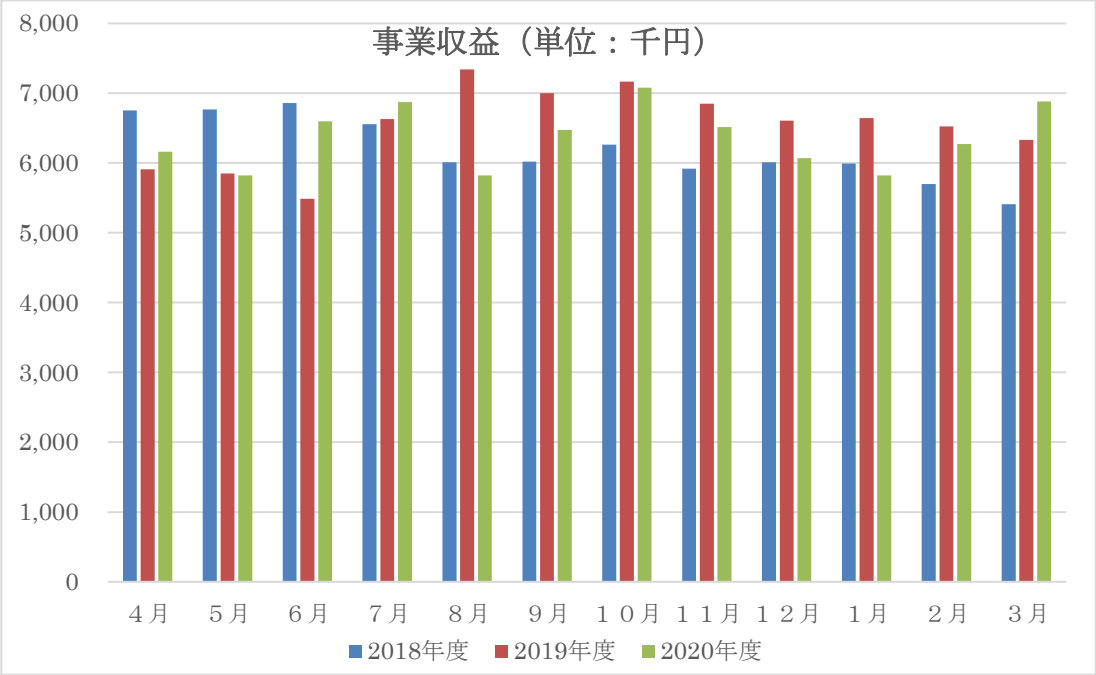
総合事業の方の割合は変化がみられなかった。

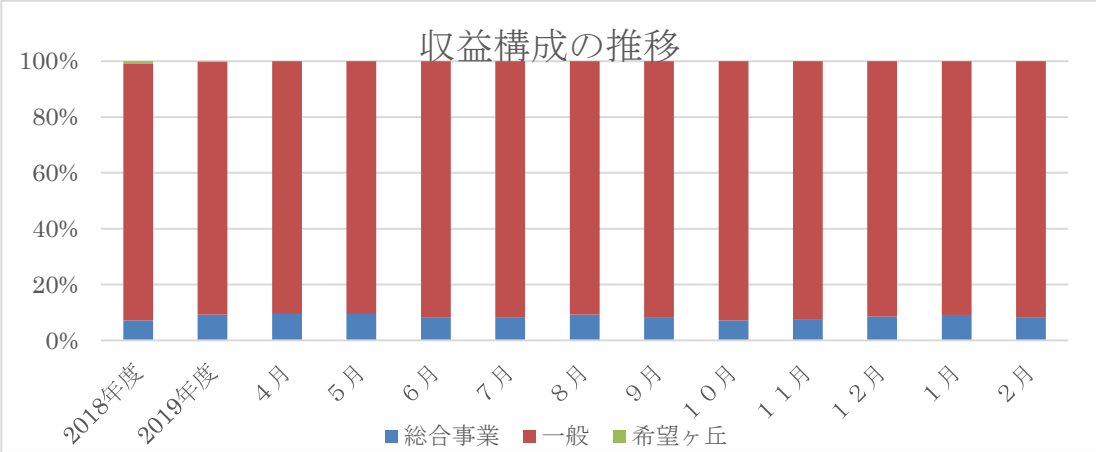
指定通所介護業務委託契約を交わしている希望が丘ホームは、新型コロナの感染予防のため今年度のデイ利用はなかったが、収束したら利用したい意向であることを確認している。

障害のサービスから介護サービスに移行した方や、障害を持っている方の新規紹介が例年より増加している。同じ空間で高齢の方と過ごす際にトラブルがみられることもあり、今後も過ごし方の検討が必要である。

（２）事業活動内容

①．事業収益の推移





過去 3 年間で 1 番収益が低かったのは新型コロナの影響で利用者数が少ない 5 月 8 月であった。1 月以降は徐々に収入増の傾向だが年間を通して目標達成には至らなかった。

②. 利用者へ提供するサービス内容や内部環境についてのまとめ

新型コロナの影響で今まで当たり前に提供していたレクリエーション内容や調理、おやつ作りに制限がかかってしまった。アクリル板やマスクの常時使用もあり利用者には窮屈な思いをさせてしまい不満も聞かれていた。

③. グラフとして整理していない重要なポイントについて

利用者獲得のために営業活動を実施予定だったが、新型コロナの感染状況を

踏まえて、パンフレットを郵送する方法へ変更し営業活動を実施し新たに 2 件の居宅介護支援事業所とお付き合いすることができた。

サービス担当者会議や実績をお届けする際にケアマネージャーと顔を合わせていたが、その様な機会が減ってしまい、新相談員のオリエンの機会も減ってしまった。

（3）年度目標達成へ向けての課題と取り組み

①. 育児や家族の介護をしながらも働き続けられる職場作りを目標に掲げ、育休明け、短時間勤務の職員を応援できるよう体制を整え、加算算定の要件もクリアできた。今後も柔軟な勤務対応で家族介護や育児と就労が両立するよう、職員間に理解を深める働きかけを継続していきたい。

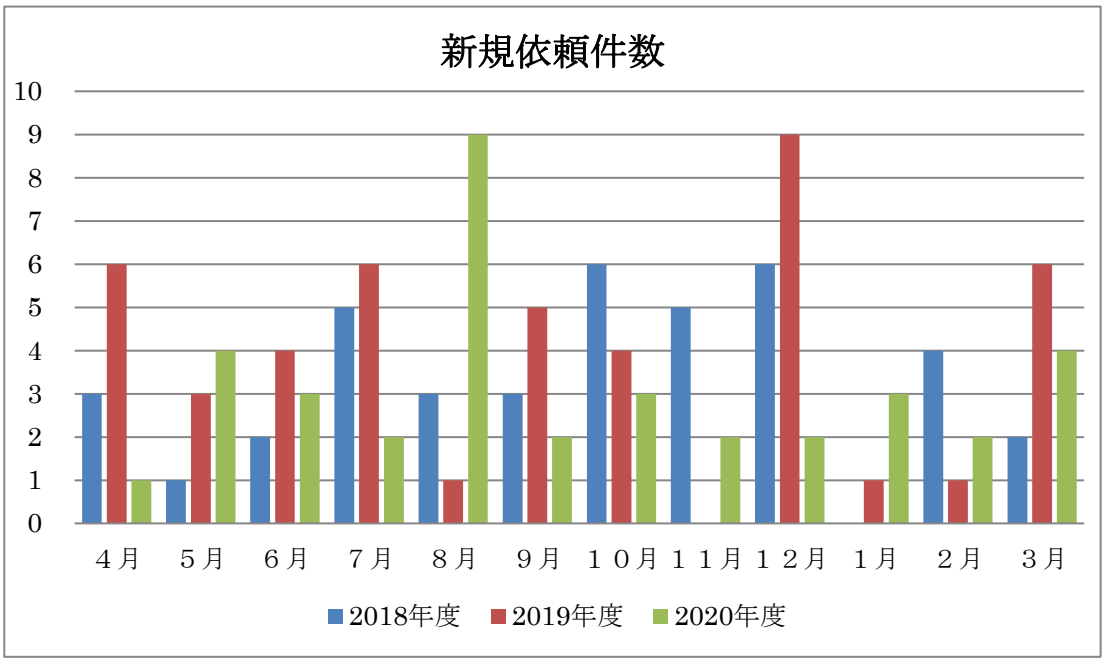
②. 中重度者の増加に伴い個別ケアの希望に応えたく、利用者が過ごす環境づくりや職員のスキルアップを目標に掲げた。職員のスキルアップは実務者研修参加により、介護への理解が深められ力量アップしている。新型コロナを考慮し参加を見合わせた研修がたくさんあったが、新たにオンライン研修制度を活用し知識を深めることができた。介護職員の会議を始めたことにより、利用者の過ごし方の考えを深める機会となった。

③. 経営を意識した日常業務を目指し月報作りのオリエンを実施し、直に数値を見る機会が増え、収入を意識する機会が増えた。新型コロナの対応に加え満足頂けるサービスの提供と収入アップを結びつけることはできず、今後も継続必要な課題となっている。

３．富田介護保険センター（資料⑪）

（１）利用者の特徴

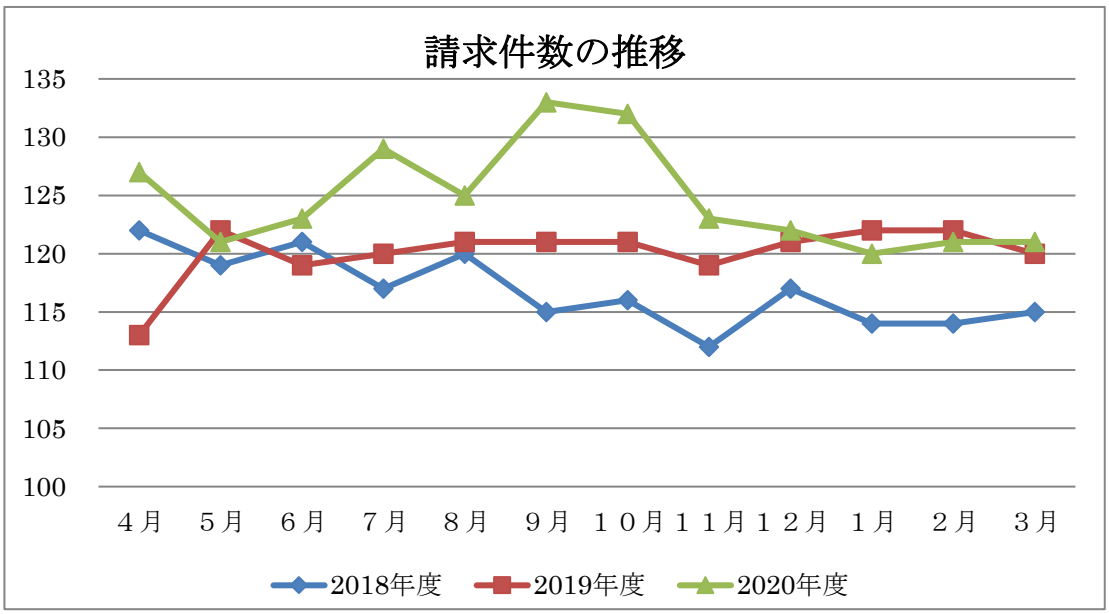
①．新規依頼件数、請求件数、終了件数



年間を通して毎月３件前後の新規相談依頼がありすべて受理している。主な新規相談先は地域包括支援センターで特に同法人からの問い合わせが目立つ。

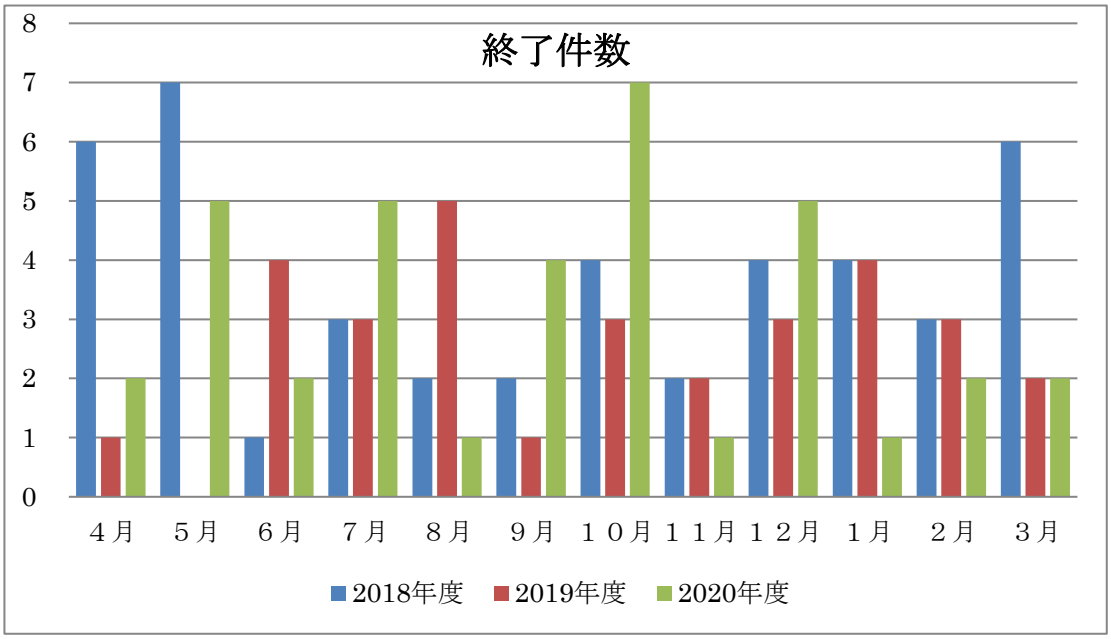
６５歳となり障害サービスから介護保険サービスへの移行する相談が前年度より増えている。

コロナ禍のため、訪問しての営業活動は行えず委託を受けている地域包括支援センターへは電話にて受け入れについて伝えている。



９月・１０月はおおつき介護保険センターからの引継ぎケースがあり請求件数が

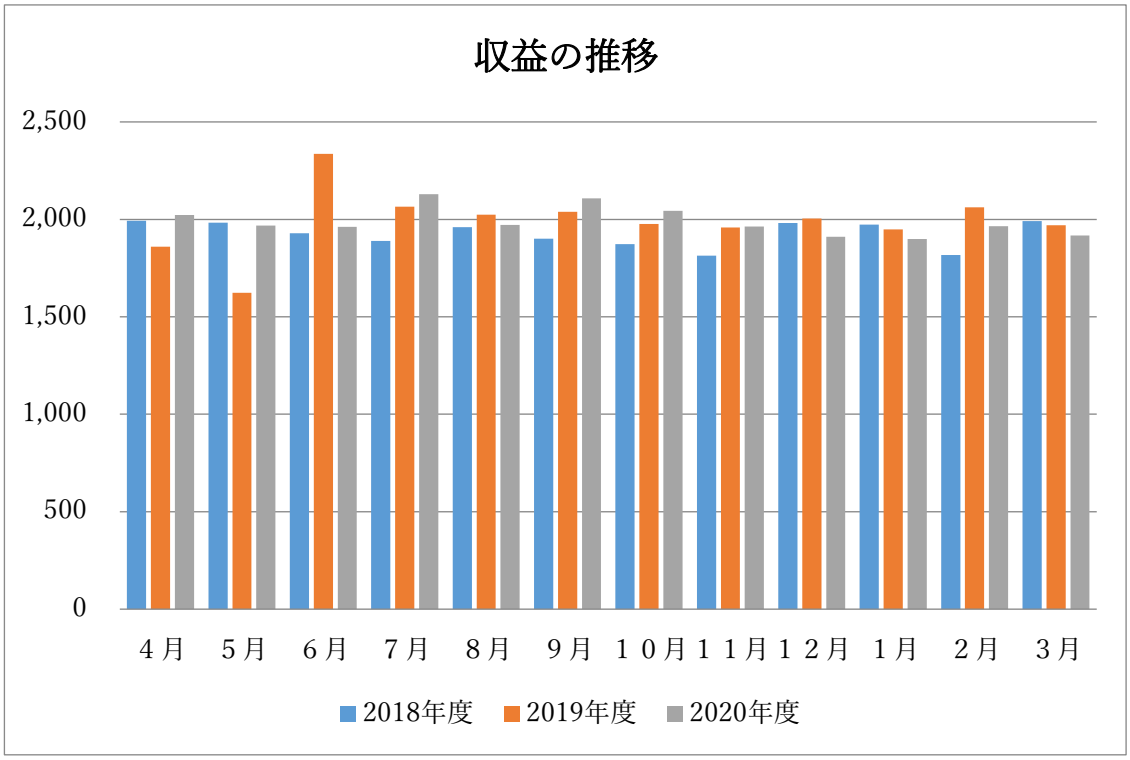
１３０件超すも年間を通して平均１２４件の保険請求数で推移する。新規受け入れを毎月行うも７月・１０月・１２月に利用終了ケースが多く請求件数が伸びなやんだ。



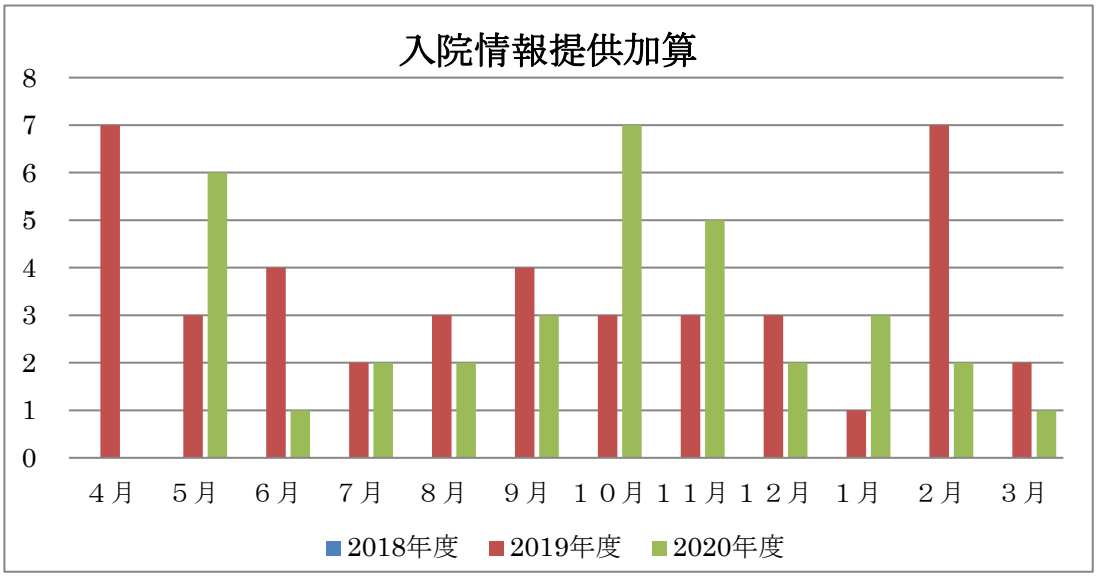
終了者の内訳は、死亡が半数ついで特別養護老人ホーム入居等の施設入所であった。ターミナル期での対応ケースもあるが毎月、担当利用者逝去が続いている。長年担当している利用者も状態変化が生じてきており自宅での介護継続が困難となり施設移行となっている。

（２）事業活動内容

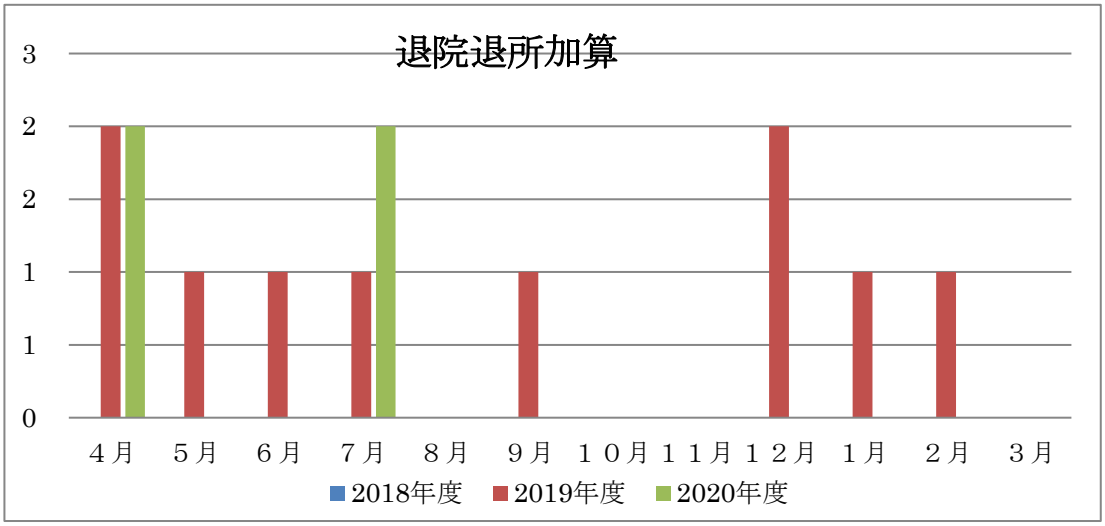
①．収益の推移、加算の算定人数



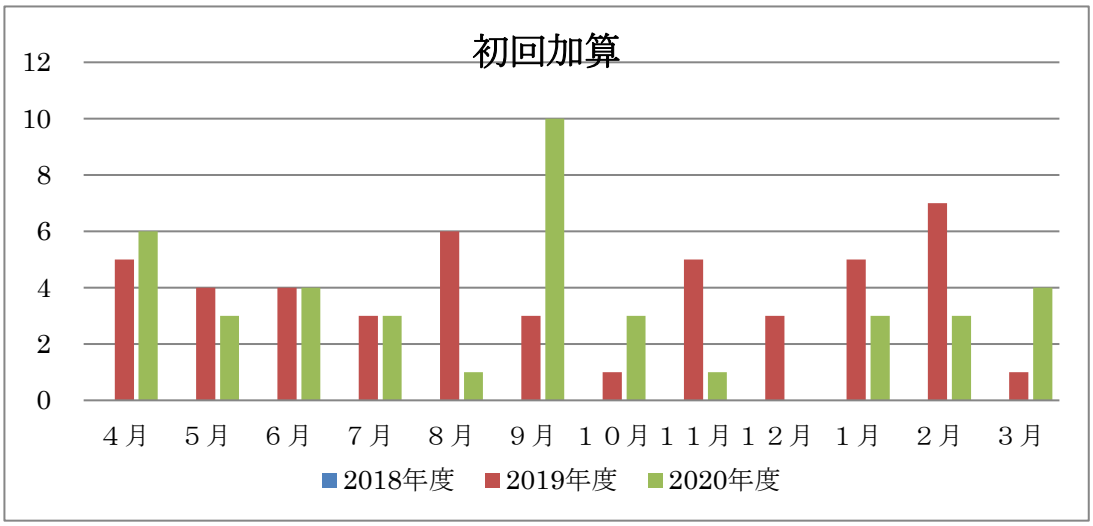
介護予防プラン請求も含まれている。今年度はコロナ禍により認定調査の依頼や退院・退所加算の算定ができなかったが、年間を通して大きな変動なく収益の推移ができていた。



入院時には、家族・病院より連絡を受け３日以内に入院時情報提供シートを作成しコロナ禍のためＦＡＸにて情報を送付し連携を必ず行い加算の算定をすることができた。



今年度はコロナ禍のため、病院でのカンファレンスができず加算の算定ができなかった。



新規のプラン請求がある際には初回加算を忘れずに算定している。

（３）経営状況

安定している。

（４）今後の課題

①. 毎月新規受け入れ相談があるも同法人の地域包括支援センターからがほとんどであり、今後は新規依頼獲得のため居宅介護支援センター向けに作成したパンフレットを活用し他の地域包括支援センターへの営業活動を実施し収入の安定が図れるようにしていく。

②. 富田介護保険センターとして大事にしているチーム支援にも力を入れ同行訪問を行い、緊急時・代行訪問・電話でのやり取りがスムーズにできるよう利用者の情報共有がさらに図れるようにしていく。

③. 感染状況をみながら在宅ワークを実施し支障なく業務の継続ができるよう対応を行っていく。

④. 環境を整えたＺＯＯＭを活用しオンライン研修へ参加し他事業所との交流や知識の習得を目指していく。

拠点天神　　2020年度活動のまとめ

1．拠点天神全体の取組みと課題

拠点天神町として2020年は4つの重点を目標に取り組んだ。

（1）3事業全体で収益予算を確保し、黒字の達成を目指す。

①. デイサービス利用者の確保を3事業所全体の課題として取り組む。

⇒　3事業所共同の取り組みが進み、事業収益は前年実績及び当初予算を大幅に超過達成した。

	20年度実績	当初予算	予算比	19年度実績	前年比
デイサービス	55,956	57,299	97.4	48,803	112.3
ヘルパーST	26,579	13,911	191.0	15,979	166.3
介護保険C	21,079	22,705	98.1	22,404	93.8
合計	103,565	93,915	110.3	88,186	117.4

⇒　デイサービスについては、年末に利用者から新型コロナウイルス感染者が発生したため、12月に1日休業日を設けたこと、市中に感染症及び感染者に関する誤った情報が広まったことによる影響が予算未達成の要因の 1 つとなった。

※　行政の指導と本部からの支援を受けながら、3事業所職員の共同の力で感染拡大を防いだことは、大きな成果と教訓となった。

⇒　ヘルパーステーションは他事業所からの移籍があり、職員と利用者が急増した。管理者を中心とした職場運営も軌道に乗り、大幅な増収となった。

②. デイサービスとヘルパーステーションの職員確保

⇒デイサービスの看護師体制強化のため6月に1名常勤看護師を採用している。

12月より感染症の加算取得

11月にパート介護員1名退職

1月にパート介護員1名採用

⇒・ヘルパーステーションの登録ヘルパーの確保は紹介業者から7月から1名採用と市内の事業所より9名移籍され12月より復職が1名あり現在は15名で稼働しているが高齢ヘルパーも居るため世代交代を視野に入れ人員確保が必要。

・サービス提供責任者に関しては8月に1名退職、9月1名入職となり3名体制となっているが来年度は所長が管理業務に入る為にサービス提供責任者の補強を実施していく。

⇒介護保険センターは主任ケアマネ１名が７月で退職の為４月から１名採用し引継ぎ時期は５名体制だったが 10 月からは４名体制となっている。
今後は地域高齢者の生活を支える為に相談機能強化を図る。

（２）ISO 維持審査で指摘されたデイサービスの管理運営上の課題の改善を進め、サービスの質の向上を図る。

①. 書類上の整備

⇒書類に関しては整備を進め、出来上がった書類に関してはダブルチェックも兼ね居宅職員にも協力を仰ぎ拠点全体で取り組んだ。その後 10 月のＩＳＯ再認証審査時に状況を報告した。
今後は会議の中で生活相談員業務の見直しを行いながら日々の業務に反映できるように進めていく。

②. 職員の育成

⇒デイサービス職員に個別に聞き取りを実施した。その結果個別に対応する研修と拠点全体の研修とに分ける。ヘルパーステーションでは 9 月より職員が増えるので年度内に交流も兼ね全体研修の実施を予定している。

⇒外部研修は新型コロナ感染症で中止となっているのでウェブ研修に切り替えているが居宅以外は参加できていない現状があり、業務中での研修の取り扱いを再検討していく。

⇒10 月に「ＭＣＳ学習会」（メディカルケアステーション）地域包括ケア・多職種の為のコミュニケーションツールについての学習会を郡山医療生協の新田氏に来ていただき実施した。ケアマネ４名パソコンに MCS に登録し運用を開始。

⇒主任ケアマネ資格取得１名　次年度は該当者なし

（３）地域諸団体との連携を強め、暮らしを支える事業活動の検討に取り組む。

①. SURFACE を活用しての医療機関や他の介護保険事業所との連携

⇒新型コロナウイルス感染症で面会制限や、会議等の自粛があり連携が難しい状況だった。特に病院でのカンファレンス等が中止となった場合にサーフェスを使用し自宅での状況を画像に撮り申し送りして活用が出来ている。

②. 医療生協白河支部の３役会に 12 月の新型コロナウイルス陽性者発生とその後の対応について報告。

（４）新型コロナウイルス感染症に関して事業所間の情報共有を図り３事業所共同で対応にあたる。

⇒4 月に各部所の職員の感染症拡大防止のためゾーン分けを実施した。

⇒9 月より職員が増えているので拠点内で感染症の研修を再度実施し手順を確認した。

⇒感染症対応の見直しを実施しており、防具や簡易キットの常備配置を行った。

⇒12 月発生の新型コロナウイルス陽性者を受け、通所の感染症対応の見直しを行った。

（５）2021 年度の課題

①. 職員の確保と体制の強化

デイサービスの適正職員体制

ヘルパーステーションのサービス提供責任者強化

介護保険センターの相談機能強化の為 5 名体制

②. 新型コロナウイルス感染症についての各部署の BCP の作成

③. 日常業務の見直しを実施し、新たな加算取得を目指す

（LIFE の活用と認知症実践者研修）