

平成 30 年度社会福祉法人恵仁会 事業報告書

社会福祉法人恵仁会	・・・・・・・・・・・・・・・・	P.1
内部監査部門	・・・・・・・・・・・・・・・・	P.2～P.3
事務局	・・・・・・・・・・・・・・・・	P.4～P.5
生活支援課		
介護部門	・・・・・・・・・・・・・・・・	P.6～P.7
看護部門	・・・・・・・・・・・・・・・・	P.8～P.9
機能訓練部門	・・・・・・・・・・・・・・・・	P.10～P.11
栄養部門	・・・・・・・・・・・・・・・・	P.12～P.14
相談員部門・ケアマネ部門	・・・・・・・・・・・・・・・・	P.15～P.16
教育部門	・・・・・・・・・・・・・・・・	P.17～P.18
施設管理部門	・・・・・・・・・・・・・・・・	P.19～P.20
地域包括ケア推進課		
居宅介護支援事業所鹿屋長寿園	・・・・・・・・・・・・・・・・	P.21～P.22
介護保険相談センターかのや	・・・・・・・・・・・・・・・・	P.23～P.24
在宅老人デイサービスセンター鹿屋長寿園	・・・・・・・・	P.25～P.26
ミニデイサービス瑠璃ちゃん家	・・・・・・・・・・・・・・・・	P.27～P.28
ミニデイサービス舷揮くん家	・・・・・・・・・・・・・・・・	P.29～P.30
ホームヘルパーステーション鹿屋長寿園	・・・・・・・・	P.31～P.33
ケアコールセンター鹿屋長寿園	・・・・・・・・・・・・・・・・	P.34
小規模多機能ホーム哲ちゃん家	・・・・・・・・・・・・・・・・	P.35～P.36
小規模多機能ホーム花海家長寿園	・・・・・・・・・・・・・・・・	P.37～P.38
グループホームふれあい	・・・・・・・・・・・・・・・・	P.39～P.40
グループホームあいら	・・・・・・・・・・・・・・・・	P.41～P.42
プライエボーリ優花里	・・・・・・・・・・・・・・・・	P.43～P.44
住宅型有料老人ホーム笠之原長寿園	・・・・・・・・	P.45～P.46
住宅型有料老人ホームげんき	・・・・・・・・	P.47～P.48
住宅型有料老人ホーム新川長寿園	・・・・・・・・	P.49～P.50
養護老人ホーム寿光園	・・・・・・・・	P.51～P.52
相談支援事業所長寿園あかり	・・・・・・・・	P.53
鹿屋市委託事業		
鹿屋市地域包括支援センター下祓川サブセンター	・・・	P.54
高齢者等訪問給食サービスセンター	・・・・・・・・	P.55
高齢者等世話付市営住宅	・・・・・・・・	P.56

平成30年度 社会福祉法人恵仁会 事業報告（案）

- 1 法人経営理念と法人経営の基本方針に沿った運営に努めた。総体的に、平成30年度は事業計画に沿った運営が行えた。人材不足も加速する中で、離職率も全体の1割を切り、安定的な事業運営につながった。平成30年度法人経営の重点事項として掲げた、以下の点について達成することができた。

1. 有料老人ホーム笠之原長寿園2号館増床の建設
2. 企業主導型保育事業の申請・建設
3. 小規模多機能ホーム哲ちゃん家・花海家長寿園の定員を29名に増員
4. 定期巡回・随時対応型訪問介護看護(サテライト型)の指定
5. 相談支援事業所あかりの下祓川エリアへの移転

また、これらの展開を踏まえて、以下の3つの重点テーマとして取り組みを進めた。

(1) 重度化対応と介護予防の視点の醸成

- ① 利用者の重度化が進む中で、持ち上げない介護等の積極的導入で安心な介護が提供できる体制を目指した。具体的には、天井走行リフトの導入を行い職員の腰痛防止等にも努めた。また、チーム長寿園を発足し、法人内の各事業所や在宅の方々の生活支援に関わり、疾病の予防や悪化防止に努めた。
- ② 住民主体の予防活動・・・独自の取り組みとして、輝北地区で体操教室等を定期的に開催し、機能訓練指導員等を派遣するなど介護状態を予防の活動を行った。
- ③ 機能型地域貢献・・・ドライブサロンは毎週一回、継続して実施した。また、町内会等の要請により、サロンバスを活用し社会交流を目的とした介護施設見学ツアーや、名所めぐり等を随時開催した。

(2) 健全で安定的な「社会福祉法人恵仁会」経営管理システムの確立に向けて

- ① 事務局機能の強化を図る意味で、全体での朝のミーティングの導入や、法人会議での課題の決定プロセスを明確にし、課題の先送りを防止するよう努めた。
- ② 人事考課制度では、面談のもと新たなキャリアアップが見込めるよう適正配置を図った。また、資格取得支援も行い介護福祉士では多数の合格者を出した。
- ③ 職場環境改善に努めた。具体的には、定時出勤・定時退社を目指し業務改善を図った。また、働き方改革について管理者クラスが研修に参加し、学びを深めると共に、法の趣旨を理解した運営を進める業務調整を行った。
- ④ 年2回の広報誌ブリーズの発行や、ホームページのリニューアル、ブログ、フェイスブックによる情報発信を各部門、事業所が積極的に情報提供を行い、法人広報活動の活性化を図った。

平成 30 年度 内部監査部門 事業報告（案）

1. 平成 30 年度年間目標の達成状況

1) 事業所内部監査

業務やスケジュールの都合により一部の事業所を除き、事業所内部監査を実施。内容的には、実地指導に準じる形でサービス毎の自主点検表を基に全体的な確認を行い、指摘事項について改善報告書にて改善の報告を受け、適正に業務が行われるように取り組むことができた。

監査基盤の構築としては順調に進んだと考えており、実行的な内部監査が行えていると言えるが、反面、効率化が課題である。

内部監査実施事業所

実施月	事業所
4 月	小規模多機能ホーム花海家長寿園、小規模多機能ホーム哲ちゃん家
5 月	プライエボーリ優花里、デイサービスセンター鹿屋長寿園
6 月	ケアコールセンター、ホームヘルパーステーション鹿屋長寿園
7 月	居宅介護支援事業所鹿屋長寿園、相談センターかのや
8 月	住宅型有料老人ホーム笠之原長寿園
9 月	特別養護老人ホーム鹿屋長寿園、住宅型有料老人ホームげんき
10 月	グループホームあいら、グループホームふれあい
11 月	ミニデイサービス舷揮くん家、ミニデイサービス瑠璃ちゃん家
12 月	なし
1 月	高齢者等訪問給食サービスセンター
2 月	住宅型有料老人ホーム新川長寿園
3 月	ホームヘルパーステーション鹿屋長寿園（居宅介護、重度訪問介護）

2) 内部統制に向けた整備

①相談・苦情対応についてマニュアルを作成し、全事業所に周知。また、要望レベルの内容についての記録様式も作成し、事前に対応することで苦情に至らないようにする体制作りを行った。また、事業所内部監査において活用状況の確認を行い、再周知を図っている。

事故対応・報告の流れについては再構築には至らず、現状のマニュアルを最低限の必要箇所（保険担当者の変更等）を更新して運用している。

②各事業所の契約書等の整備について文言案などの助言を行い、整備を進めている。また、料金変更等必要時も事業所が変更した内容を確認し、適正な内容で契約が行えるように対応している。しかし、関連条文のずれの調整など細かな部分までは整備できておらず、また同サービスで文言の違う契約書を使用している状況が

あるが、契約書の統一には至っていない。

- ③人事・労務管理については、担当や社会保険労務士とともに法改正に合わせて就業規則の変更及び周知を実施した。また、労務管理の効率化や適正化の為にタイムカードから IC カードへ変更し、システムを導入する為の支援を行っている。

2. 総合評価

内部監査部門として本格的に始動した年度となり、事業所内部監査を中心に改正社会福祉法への対応や内部統制を進めていく為に各種整備を行っているが、他の業務を行いながらとなり、事業所内部監査以外は思うように進んでいない状況にある。その事業所内部監査についても、実地指導の自主点検表に基づき全体的に確認する手法を採っており、安全性を高めるといった点においては有効だと考えるが、効率面からは非効率的と言わざるを得ない。今年度は全体的な内部監査手法を継続してきたが、次年度に向けてどのようにサンプルを抽出するか検討しながら、効率面も考慮して業務を実施していく。

3. 次年度への課題

総合評価の部分に挙げた事業所内部監査の実践的かつ効率化も課題であるが、内部統制システム、コンプライアンス体制、リスク管理体制の構築、適正な理事会・評議員会の開催・運営の為に一元的にリスクを管理する体制を検討する必要があると考える。併せて、ICT・IoT化が進んでいく昨今、恵仁会においてもシステム導入を進めていく為、情報機器の管理や情報資産のセキュリティ確保（情報管理に関する規程の整備や職員の意識レベル向上の為に研修体制の構築等）が課題となるので、構築に努めていく。

平成 30 年度 事務局事業報告（案）

1. 平成 30 年度目標の達成状況

総務課

- ・各業務のシステム導入を行い、業務の簡素化を図る。
(勤怠管理システム、各種提出業務をインターネットで行うなど)

【達成状況】

勤怠管理システム導入については、平成 30 年 9 月より導入を開始し、長寿園全体の導入ができた。電子申請については、年末の業務と並行して進めることができず、次年度に持ち越しとなった。

- ・職員資料やパソコン内のデータの管理方法を見直し、書類整備業務に費やす時間の短縮及びセキュリティの強化を図る。

【達成状況】

セキュリティについては、外付 HD と本体にバックアップを取る所定の管理方法を徹底している。書類整備については、共有データに職員書類の取得状況を打ち込み、総務課職員で共有し、現状の把握が各自でできるようにした。

- ・職員の動きを総務課内で情報共有をし、各業務が連携して業務ができるようにする。

【達成状況】

総務課内の連絡会等で全体に共有し、突発の変更があった場合は担当者同士で共有を図るようにしている。

- ・人材育成として、外部研修等を活用して総務課職員の給与や社会保険等の知識を底上げし、業務の正副体制をより確実なものにしていく。

【達成状況】

外部研修については、各業務に直結するものを選定し、昨年に比べ参加数を増加している。また、研修資料については課内で共有または研修報告することにより知識の底上げを図った。これにより、年末調整の変更点を職員全員が理解した上で業務を進められ、働き方改革の内容対策について総務課で協議ができた。

経理課

- ・情報共有及び経理業務の効率化

情報収集の方法として、1 事業所毎に情報を得るのではなく、エリア会等に参加をして、情報を得た。また、経理業務の効率化の部分では、按分業務の見直しを行い、毎月の処理から年 3 回の処理へと変更等を行ったことで、業務の効率化ができた。

その他、予算作成の収入作成については、収入の根拠となる数字をエリア毎の経理職員にて集約することで、効率的に全事業所の収入を作成することができた。

- ・人材獲得・人材育成

上半期については、経理ミーティングにて、会計研修に参加した職員より報告を

してもらい、研修内容の情報共有を図れた。

しかし、他経理職員へのフィードバックは行ったが、発表者のプレゼン力を養う目的が達成できなかった。また、主要な研修に関しては、多くの職員が参加できるように、長寿園にて研修を開催した。

2. 総合評価

総務課

総務課目標は概ね達成できたが、電子申請については、職員の入れ替わりでの体制の立て直しや年末業務と並行して進めることができなかった。また、勤怠管理システムについては、職員の給与締め日が異なることなどで、システムを最大限活用することができない課題も見えてきたので、次年度で達成、改善を図りたい。

経理課

業務については、上川路会計事務所による会計研修を年2回依頼し、会計の基礎や月次の処理、予算作成等の内容で指導をして頂き、経理課職員のスキルアップを図ることができた。

毎月の予算実績管理についても各経理担当者が密に管理者と確認を取り管理したことにより、実績把握を今までより、リアルタイムにて確認することができた。

3. 次年度への課題

総務課

今年度目標に掲げて未達成であった電子申請と勤怠システムの法人の導入と活用を進めていく。また、採用活動の担当替えもあり、採用活動部分も強化しなければならないため、人材獲得について、人材確保プロジェクトと連動して活動を行っていく。総務課全体の体制整備としては、職員の入れ替わりや新卒の配属もあるため、職員教育と体制整備を行っていく。

経理課

経理部門の課題は職員の退職や育児休暇取得等、業務の引継ぎが多く発生するので、引継ぎ日程を確認しながら、業務が滞ることがないようにする。

会計業務に関しては、決算処理経験者が少ないので、会計事務所と連携を図りながら、決算処理を行う。また、前年度までの収入管理だけではなく、経費削減も含めた経費に関する予算実績管理を行い、3ヶ月毎の業務見直し時に対策を考える。

平成 30 年度 介護部門 事業報告 (案)

1. 平成 30 年度目標の達成状況

目標① 利用者の確保

達成状況

- ・ 30 年度における入所稼働率を 99.4%、新規入所者 3 日以内に受け入れを行う、と目標に掲げたが、退所者数が多い中、ケアマネ・相談部門の協力の下、稼働率 99.6%、2.9 日以内での新規入所の受け入れが達成できた。事前調査の協力や、情報収集に努めた。しかし、新規入所者の重度化、インシュリン、透析等、医療ニーズの増加が年々みられており、急な入院等や、短期間での退所もあった。看護の協力、嘱託医の勉強会等を通し、糖尿病や透析に関しての基礎的知識の浸透を図り、利用者が安定した生活を送れるようにする。
- ・ ショートステイにおいても稼働率 93.5%を目標にしていたが、ほほえみユニットでの重度の方の受け入れや、緊急受け入れを実施する事で 94.1%の実績を上げる事ができた。

目標② 利用者処遇・ケアの質の向上

- ・ 利用者様が安心、安全に生活を営め、介護職が安全な介護支援にあたる。また、介護職自身の腰痛予防にも努め、健康的に業務に従事する事が出来るよう取り組む。持ち上げない介護プロジェクトを中心に長寿園内におけるノーリフトの最新技術・手技の推進を図る。

看取り加算取得 80%を目指す。看取り介護支援プロジェクト委員を中心に、利用者様、ご家族が望まれる終末期、看取り、ターミナルケアを実施及び実施に適した環境を整備する。

達成状況

- ・ 平成 30 年度、天井走行リフトを 11 台導入されたことで、狭い居室での移乗介助による職員への介護負担の軽減に繋がった。また、移乗介助時による内出血等のアクシデントの減少にも繋がっており、行政報告に至るようなアクシデントも大きく減少している。

●アクシデント件数比較

	アクシデント件数	行政報告 (骨折等)
平成 29 年度	141 件	14 件
平成 30 年度	109 件	6 件

- ・ 看取り支援に関して、退所者数 44 名と前年度と大差はなく、その内、看取り支援に移行された方は 33 名であった。(取得率 80.5%)

全職員に対して看取り支援における基本や死生観等を、勉強会を通して学んでもらい、看取り支援の在り方を共有することができた。

看取り支援プロジェクトでの退所された御家族へのアンケート等を通し、看取り支援時の対応やお気持ちを知る、また、感謝の言葉を聞くことで、職員も励ましになり、自分達の看取り支援の在り方の再認識にも繋がった。

目標③ 人材育成・人材確保

(人材育成)

- ・新卒者研修に関してはそれぞれの科目をユニットリーダーに担当してもらい、資料作成を通して項目に関する知識習得、指導力を養う機会をつくることが出来た。エルダーによるOJTを通して新人指導にあたり、定期的及び気になる点がある時などに、統括、介護主任、教育主任と連携し面談等行い、新人職員の不安除去に努めた。
- ・キャリア段位制度においては、評価者との日程が合わず、レベル認定者輩出まではいたらなかった。しかし、恵仁会版キャリア段位制度を創設し、他事業所も含めた新人職員を評価し、初級認定を行うことが出来た。

他事業所においても5人にアセッサー研修受講してもらい、指導者も増えたので、2019年度は、恵仁会内のアセッサーと連携し、レベル認定者を輩出していく。

(人材確保)

- ・就職、人材セミナーへ現場の介護職員が参加し、恵仁会及び介護の魅力を来場者へ伝えることで、新卒使用、中途採用に繋がった。
- ・記録のICT化については通信環境状況から平成30年度中の移行は実現できなかったが、持ち物チェックアプリの導入、Eラーニングの導入等で、ショートステイにおける業務効率化や、職員の資格取得に向けた協力等が行うことが出来た。

2、総合評価

- ・地域での行事や清掃活動を通し、地域の方々との交流を深めた。また、近隣の学校との交流会や介護講座の実施、見学対応を行った。これらの取り組みから長寿園及び恵仁会に対する関心を強めて頂くことに繋がった。
- ・職員が安心して働ける様、育児や出産に関する相談等行い、産前産後及び育児休暇該当者が4名の実績があった。負担がないよう、各職員が協力し、業務の調整等を行った。
- ・感染症流行時に利用者、職員ともにインフルエンザの発症があったが、早期の対応及び対策を実施することで、大きく感染することなく終息することができた。

3、次年度の課題

- ・次年度においては記録システム導入が10月より運用予定となっている。新しい取り組みに対し、職員の不安や混乱が生じる為、少しでも軽減し、スムーズに記録システムへの移行が行えるように、業務改善プロジェクトを中心に対応を行っていき、業務の効率化を図っていく。
- ・次年度より実施される働き方改革の意味を一人一人がしっかりと認識し、業務内容の見直しや、ICT等を活用しながら、適正な労働環境を整備していく。
- ・利用者への不利益が被らない範囲でコスト削減へ取り組んでいく。

平成 30 年度 看護部門事業報告（案）

1. 平成 30 年度目標の達成状況

介護報酬改定に伴う看取り加算・褥瘡マネジメント加算の取得は実施できている。

1) 各種加算の取得

①看取り加算取得

平成 30 年度実績 死亡者 40 名 看取り実施者 33 名 加算取得率 82.5%、7 名の利用者は、急変等で亡くなられた利用者であった。

②褥瘡マネジメント加算

導入後、順調に算定出来ている。

栄養課・機能訓練等と連携が図られ、モニタリングの実施、褥瘡ケア計画書の作成及び見直しが実施できている。

③看護体制加算（ショート）

要介護 3 以上の利用者が 87.8%及びショート稼働率 94.05%であった。

多職種との連携を行う事ができ達成出来ている。

④医療ニーズへの対応

利用者の医療ニーズが高くなってきている。一人で多くの疾患を持っている方が多く、高血糖状態や透析利用者の状態悪化により入院となるケースがあった。一般状態の観察について他部門と連携し情報共有を行うことと、部門内で早期の報告・連絡・相談の連携を図る等して対応していく。

医療連携における栄養・吸引指導は計画的に実施できている。

当法人での 50 時間指導も実施出来ている。

配置医師緊急時対応加算の取得については、取得する体制は整えていたが、算定には至らなかった。

全スタッフへの加算所得の周知を図っていく。

⑤入所利用者の確保

入所稼働率 99.8%で達成できている。利用者退所後新入所が 3 日以内となっている、入所検討を早期に行う事で待機者とする事ができている結果である。

⑥各委員会への参加

感染対策委員会・看介護委員会・褥瘡委員会は看護師主体となり委員会活動が行えた。感染対策もしっかりと行なえた結果、今年度施設における発生も少なく大きく拡大する事もなかった。

2) 人材獲得・人財育成

人材育成チームとしての活動はできていない。又 1 名の人材確保も出来ていない。

目標面接時に個々のスキルアップが図れるように取り組んだが、研修への参加も

1 回のみ参加となった。

2. 総合評価

- ・介護保険改定に伴い、褥瘡マネジメント加算の取得に向けて取り組んだ。スタッフの理解が難しい面もあったが、しっかりと算定できるようになってきている。
- ・看取り加算に対しても、早期に看取りへ移行する事が出来ているが看取りに入ってから利用者への関わり方を再度検討する必要がある。家族の意向・本人の尊厳を主とした関わりが出来るように、ユニット担当看護師の役割を果たしていく。」
- ・人材確保は1名の確保を目指しているが獲得までには至っていない。
ショート配置看護師1名、嘱託職員3名となっている現状がある為、増員は必須で考えていきたい。
- ・利用者の疾患の重度化に伴い、介護職との連携を密に図り、施設での生活が充実したものになるように支援していく。
- ・施設における看護ラダーの導入が出来なかった。次年度への持ち越しとする。

3. 次年度への課題

- 1) 各種加算の取得が漏れのないように継続する
看取り加算・ショート配置加算、褥瘡マネジメント加算
配置医師緊急時対応加算の取得ができるように、多職種との連携また看護師への理解ができるように取り組む。
- 2) 業務改善
調剤薬局変更に伴う業務改善：ハード面、ソフト面での改善
利用者の日課に合わせた業務の検討：遅出勤務（10：00～19：00）検討
ユニット担当看護師を中心としたユニットへの関わり
病院受診等への関わり：受診時における看護師としての情報提供
- 3) 在宅事業所との連携
ライフサポートチームとの連携を図り、各セクションとの情報共有を図る。
医療的ケアについて、看護師としての助言ができる。
- 4) ICT活用
寿システムの理解・活用を行って行くために、業務改善プロジェクトとの連携を図る。
各スタッフがシステムを使える様になる。
- 5) 地域交流及び地域活動への参加
各種イベントやライブサロンへの参加
- 6) 働き方改革
計画的な有休取得の実施
定時出勤、定時退社のための業務の在り方の検討

平成 30 年度 機能訓練部門 事業報告 (案)

1. 平成 30 年度目標の達成状況

- ・機能訓練体制加算においては、看取りケア導入の利用者全員とショートステイの稼働率が予算を越える実績により、目標の 97%を越え 98.3%の実績となった。
- ・個別機能訓練加算においては、目標の平均延べ人数 200 名/月に対して 172 名/月となり、目標未達となった。長期利用予定の方の永眠・入院・キャンセル等の影響が出ている。2019 年度は、生活機能向上連携加算の取得の為に、外部リハビリ施設と連携を小まめに取りながら、総合的に取得を行っていく。
- ・労働環境改善のための必要福祉機器等の導入においては、電動ベット×3 台、スタンディングマシン×1 台、回転・昇降式椅子×17 台、車椅子ブレーキ延長バーの取り付けが、計画通り導入および継続できた。
- ・新設の褥瘡マネジメント加算の確立と体制の整備・管理は、順調に行えた。しかし、褥瘡が 18 件発生している。本年度は、加算取得のために評価等を強化したため、軽微な褥瘡疑いも、全て発生件数として挙げている事が主原因と考えられる。データ分析を行い、課題が見えてきたので、2019 年度に反映していきたい。
- ・利用者の住居環境整備については、床タイルへの張替え、居室壁のスチーム洗浄、壁クロスの張替え等、計画通り実施できた。次年度も継続していく。
- ・輝北フィットネス・長寿園フィットネスは、計画通り実施できた。次年度も継続する。
- ・新卒、中途採用入職者へのノーリフトに関する指導においては、ノーリフトプロジェクトチームにて対応して頂いた。機能訓練部門としては、ケアリハ養成講座にて指導を実施した。次年度も継続していく。
- ・人材確保のために、就職面接会などに参加していく計画は、タイミングが合わず参加することができていない。次年度は、人材獲得プロジェクトチームの一員として、積極的に参加できるように調整を行っていく。
- ・音楽交流会にて、小・中・高校生の発表の場を提供していく事は、計画通り実施できた。次年度も継続していく。
- ・介護スタッフ向けの勉強会は、「ライフケアリハビリストッフ養成講座」を開催し、8 名の修了者を出す事ができた。次年度も継続していく。

2. 総合評価

- ・135 名の機能訓練体制加算実績は、予算達成できている。ショートステイの個別機能訓練加算は、長期利用予定者の利用が、計画通り見込まれず未達となった。新設の生活機能向上連携加算は、下期より安定した取得となっており、個別加算をカバーする形となっている。ミニデイサービス舩輝くん家での個別機能訓練介入も特に問題なく、継続できた。
- ・新設の褥瘡マネジメント加算においては、看護部門を主体とした評価方法や業務の流れ、計画内容、管理、レセプトを確立することができた。
- ・労働環境改善のための必要福祉機器・用具類は、計画通り導入し、効果的に活用でき

ている。また本年度は、上位決定により、移乗リフトが15台導入された。100%の稼働が行えている。また、移設などの管理・施工も実施できた。

- ・車椅子ブレーキに延長バーを取付け、繰返し前傾姿勢の負担緩和は、継続できた。
- ・職場環境改善においては、車椅子の随時清掃やメンテナンス、1F エントランスおよび2F ガーデンテラスの環境整備、雨漏り対策の実施を例年通り継続できた。
- ・褥瘡が18件発生している。発生後の対応や対策は、順調であるが褥瘡予防策をさらに検討していく必要がある。
- ・利用者の住居環境整備(床タイルへの張替え・壁クロス張替えなど)は、計画通り実施できた。
- ・地域交流においては、輝北地区フィットネス・長寿園フィットネスを計画通り実施できた。また、各地区からの出張出前講座(介護予防体操や音楽療法)、祓川地区行事参加など積極的に参加できた。
- ・人材育成のための介護職向けライフケアリハビリスタッフ養成講座を開催し、8名の修了者を出す事ができた。
- ・人材獲得のための就職面接会などに、部門として参加することができなかった。
- ・計画していた年間行事は、月度変更はあったが予定通り全て実施できた。

3. 次年度への課題

- ・現状移乗リフトが、合計17台となっており、効果的な活用が重要となってくる。どうしても状態変化や退所、新規入所などに伴い、適用対象者を変更し、移乗リフトを移設する必要がある。そのため、各居室の寸法と移乗リフト自体の取り付け寸法を実測し管理表を作成したので、移設に伴う業務効率改善の一助としていく。
- ・フルクライニング車椅子とベッドの老朽化が進んでいる為、計画的に導入を進めていく。
- ・褥瘡の発生件数が、10件/年を超えている。本年度の発生状況をデータにて分析したので、次年度への対策を検討し、発生件数の軽減に努めたい。
- ・利用者処遇・ケアの質向上の為のケアリハ養成講座を開催したが、運営方法に課題があり、非効率な実施となった。この反省点を踏まえ、次年度は効率良く開催していく。
- ・利用者処遇・ケアの質向上の妨げ、褥瘡の発生が、慢性的なマンパワー不足(人員基準は満たしている)とスキル不足であることも原因の一つである事は、無視できない。そのため部門としては、早出・遅出の勤務形態を起案追加し、ユニット介入を実施していく。
- ・定期巡回の事業規模拡大、在宅系事業所との連携、利用者の確保などを目的として、ライフサポートチームで活動を行っていく。
- ・現場力(人材育成)を高めるために、改善提案制度を年間推進計画に沿って推進していく。(業務改善プロジェクトチーム)
- ・人材獲得活動に、積極的に参加するため、人材獲得プロジェクトチームのメンバーとして活動していく。

1. 平成 30 年度目標の達成状況

1) 利用者の確保

- ・入所がスムーズに行われるように、他職種と連携した。
- ・ブログによる情報発信を食行事の度に行った。

2) 利用者処遇・ケアの質の向上

- ・栄養相談、栄養管理、喫食調査、嗜好調査等行い見てきれい、食べて安心、食べやすい形態、楽しい食事を提供出来た。
- ・食事に季節を感じさせる旬の食材を使い普段とは違った演出を企画・運営した。
- ・行事食の他にステーキを焼く等の実演も行い生活に潤いをもたらすことが出来た。
- ・バイキング、居酒屋、デザートを楽しむ会を実施した。場所や雰囲気を変え、よりおいしく食事を楽しめるように工夫した。
- ・郷土色豊かな食材や旬の素材を新鮮な状態で仕入れ、高品質・安心・安全でおいしい食事を提供出来た。
- ・利用者の低栄養を防ぎ、より良い生活を送っていただくための栄養ケアプランを作成するよう努めた。
- ・110名全ての利用者様に定期的にモニタリングを実施した。
- ・毎食ごとの喫食率、水分摂取量の記録の充実に努めた。
- ・毎月、食分量、水分量の過不足を確認し過剰時は食事指導を、不足時は補助食品の提供を行うなど、栄養状態の向上に努めた。
- ・血液検査結果・体重増減を確認し、他職種チームで総合的にマネジメントした。
- ・歯科医師との連携により口腔ケアの徹底を行い肺炎予防に努めた。
- ・低栄養状態の早期発見等により、入院に至らないよう栄養管理を行った。
- ・看取り支援については、最後までお口から味わう支援、食べたいものを食べていただけのように一日一日を大切に動き、ご家族要望の食事会も行った。

3) 経口移行加算・経口維持加算・療養食加算

- ・医師、歯科医師、看護師、ケアマネ、介護職、機能訓練指導員等との連携をとり、役割、記録の精度を高め、口腔内の清潔保持、義歯の調整をはじめ口腔状態を適切に保てるように努めた。
- ・最期までお口から食べたい方、胃瘻になられた方へは、食事を楽しめるようチームで取り組みご家族からも満足の声をいただけた。
- ・糖尿病、透析等で治療食を必要とする方へ適切な食事の提供を行い、健康が維持できるように努めた。しかし、高血糖や透析利用者の状態悪化で入院が多かった。部門内で早期の報告・連絡・相談の連携を図ること、他職種との情報交換も密に行うこと、病気に対する知識を得る努力をすること等を徹底し、さらに適切な食事提供を目指す。

- ・経口摂取や療養食の加算算定の検討は、入所時又は状態変化時、認定切れの担当者会議等で行い、医師や歯科医師、言語聴覚士等へ相談し指示のもとケアプランに反映させ加算取得に努めた。

加算取得金額は 10,596,600 円/年となり、昨年と比較し 117 万円減少した。

4) 業務の効率化

- ・役割を明確にし、責任をもって業務を行うことが出来た。
- ・栄養管理業務、調理業務、衛生管理業務等を連携して効率よく行うよう努めた。

2. 総合評価

役割を明確にし、栄養管理業務、調理業務、衛生管理業務等を連携して効率よく行うことで加算取得を継続することが出来た。具体的には、次にあげる項目を当初予定していた通り実施した。

1) 人材育成

- ・肝属地域給食連絡協議会・老施協等の研修会に参加した。(2月)
- ・介護職向け栄養管理の勉強会を食品メーカー(株)ネスレに依頼し開催した。(9月)
- ・管理栄養士を目指す大学生1名を実習施設として受け入れた。(8月)
- ・リーダー等への教育を行い給食委員会等で課題を設定し、理解を促した。
- ・役割を明確にし、責任をもって業務を行った。
- ・職員同士互いに密接なコミュニケーションを図りながら業務運営した。
- ・栄養管理業務、調理業務、衛生管理業務等を連携して効率よく行うことが出来た。

2) 地域との連携

出前講座(料理や栄養)等の地域貢献活動を開催し、地域交流を行った。

- ・花岡地区 居酒屋(5月) ・西原地区 施設見学ツアー(6月)
- ・西祇川地区 見学ツアー(8月) ・打馬地区 オレンジカフェ(8月)
- ・笠之原地区 秋祭り(9月) ・西祇川地区 搜索訓練炊き出し(11月)
- ・下祇川地区 見学ツアー(11月) ・打馬地区 出前講座(1月)

3) 感染症対策

- ・ユニットに衛生チェック表の記入を義務付けた。(毎日)
- ・給食委員会で食中毒・衛生についての勉強会を行い、その後各ユニットの現状を写真やチェックリストをもとに取り組み前と後で比較、改善策の発表を行った。(4月～6月)
- ・食事介助などを行う職員や料理活動を行う利用者様に検便を実施。(7月・11月)
- ・水質検査、害虫駆除を業者に依頼した。(毎月)

4) 防災対策

- ・災害時の備蓄食品や食器等の準備、保管状況の確認をし、賞味期限の食品の交換を行った。給食委員会で確認を行った。(6月・7月)

5) 在宅系事業所との連携

- ・理事長回診時に同行し利用者状況の確認、必要に応じて対応を行った。
- ・食事状況や体重変化は担当ケアマネと情報共有を行った。
- ・各事業所の栄養会議・給食会議を開催する仕組みを作った。

3. 次年度への課題

- ・各種加算の取得を継続する。
- ・ライフサポートチームの活動を通して専門職としての助言を行い自宅での生活を継続出来るように取り組む。さらにケアの統一が出来るように他職種との連携を図る。
- ・システムを有効に活用し通常業務の効率化を図る。働き方改革を行い、良い環境の中で人材育成する。

以上、年間目標に定め取り組む。

平成 30 年度 相談員部門・ケアマネ部門 事業報告 (案)

1. 平成 30 年度年間目標の達成状況

1) 本入所：年間の入所稼働率 99.4%、新規入所までの期間を 3 日以内

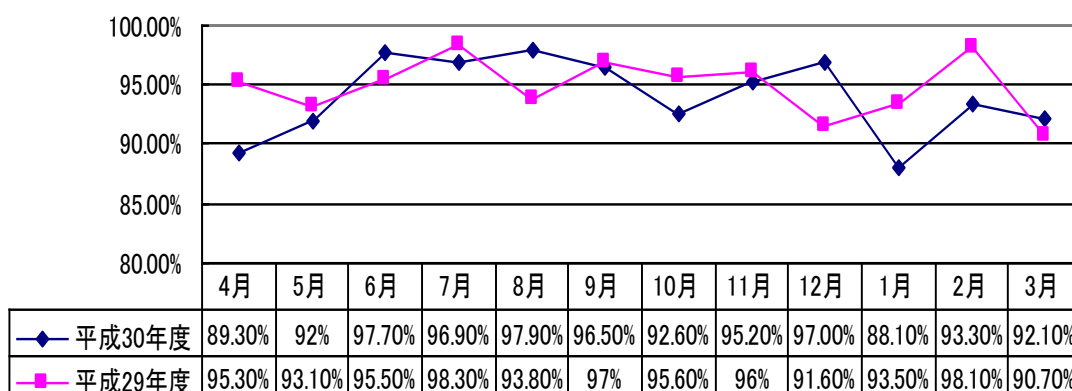
	平成 29 年度	平成 30 年度
入退所者数	退所 45 名、入所 45 名	退所 44 名、入所 44 名
累計空床日数 (入院除く)	130 日	127 日
平均日数	2.89 日	2.89 日
入所申込者総数	283 名 (H30.2.20 検討分まで)	326 名 (H31.2.14 検討分まで)
当該年度申込者数	174 名	167 名
当該年度調査者	54 名	51 名
当該年度取り下げ数	156 名	115 名

平成 30 年度の入退所者数や平均日数等は上図の通りで、入所稼働率は 99.6%(109.5 人)となり、目標を達成出来ている。しかし 2 月から 3 月にかけて入院者が続いたため、次年度は入院時の空所利用を状況に合わせて進めていきたいと考える。

2) 個別プラン作成・各種加算取得の取り組み

看取り介護加算をはじめ、利用者に合った様々な支援を適切に提供できた。口腔衛生管理加算に関しては、歯科衛生士の入院や産休などで件数が伸び悩んだが、対象利用者の不利益にならないように支援が必要な利用者の選定を今後も継続していく。

3) ショートステイ：年間平均稼働率 93.5%



ショートステイの年間稼働率目標 93.5%に対して平成 30 年度の年間稼働率実績は 94.1%となり、目標達成できている。しかし、月ごとに着目すると目標未達成の月が 6 ヶ月あり稼働率が安定していないといえる。

2. 総合評価

1) 本入所評価

昨年とほぼ変わらない退所数であったが、目標達成をすることができた。しかし、高血糖や透析利用者の状態悪化で入院が多かった。病院が隣接している鹿屋長寿園を希望される医療ニーズが高い利用者が多く、状況によっては急な入院は今後もあり得る。池田病院に新たに来られた医師もいる中で、鹿屋長寿園での看取り介護支援の取り組みを看護師と連携して伝え、鹿屋長寿園で看取り介護の選択肢も含めて検討していただく必要がある。また、入所後の状態悪化を防げるように、多職種と調査に行き、より適切なアセスメントから個別のプランを作成し、カンファレンスで共有して支援の質を高めていかななくてはならない。その他の業務に関しては、年間行事計画に基づき、おおむね計画通り進められたと考えている。

2) ショートステイ評価

稼働率について年間平均稼働率は達成していたが、月ごとでみると4月・5月・10月・1月・2月・3月が目標未達成であった。目標未達成の要因としては入院・施設入所により空床が発生した際に、速やかに次の利用者の利用が決まらなかったことが大きい。定期的に居宅介護支援事業所への空き状況連絡を行い、空床が発生した際に池田病院・老健ひだまり・介護保険相談センターと連携し、新規利用者紹介や追加利用をして頂いているが目標達成には至らなかった。

個別機能訓練加算取得人数月間平均延べ200名を目指してきた。アセスメントにより必要性があれば、利用者・ご家族・居宅介護支援専門員へ個別機能訓練を提案し導入しているが目標未達成となった。新設の生活機能向上連携加算については、計画書更新の時期に段階的に導入し、ほぼ全ての新規利用者へ導入している。

3. 次年度への課題

1) 本入所課題

年間稼働率をただ達成するのではなく、取り組みの質を上げる必要がある。まず、相談援助時に入所系施設の概要一覧表を活用して、適切なサービスへ繋ぎ、調査等ではライフサポートチームの協力を得ながらアセスメントの質を向上させる。次年度は記録システムが導入予定となっている為、プランに沿った支援が提供できているか速やかに確認し、多職種と連携のもと生活の質の向上や加算取得に努めていく。

2) ショートステイ課題

利用者の重度化・医療ニーズが高くなってきており、入院やアクシデント発生リスクが高くなってきている。その為、急なキャンセルが発生しやすい状況にある。利用者の健康管理を行い、異常の早期発見・早期対応に繋げていく。安定した稼働ができるよう、キャンセル待ち利用者や空床がある際に、利用を希望する方をリストアップし利用者を獲得、速やかに居宅介護支援事業所へ呼びかけていく。加算については、アセスメントから必要性のある加算要件を確認し、居宅ケアマネへ働きかけを継続していく。

平成 30 年度 教育部門事業報告（案）

1. 平成 30 年度目標の達成状況

目標① 利用者の確保

（達成状況）

- ・今年度の退所者が 44 名であったが、事前調査で待機者を確保することにより本入所の年間稼働率 99.4% を達成し新規入所の 3 日以内の受け入れを 2.8 日に抑えることができた。
- ・各事業所の取り組みを掲載したパンフレット作成やブログの更新には、関与することが出来なかったが、鹿屋市在住の方々の施設見学を通して各事業所の取り組みや施設の概要を説明し情報発信することができた。

目標② 利用者処遇・ケアの質の向上

（達成状況）

- ・今年度の退所者数が 44 名。状態変化に伴い早期に看取り支援に移行することで、看取り対象者 41 名で看取り加算取得者が 33 名。看取り加算取得率 80.5% と目標を達成できた。また看取り支援プロジェクトと連携し全職員の質の向上の為、勉強会を実施し知識とスキルアップに繋げることができた。
- ・経鼻経管栄養と喀痰吸引の 50 時間研修に鹿児島医療生活協同組合と鹿児島社協老人福祉協議会等 3 名が参加している。現在介護福祉士で実務者研修を受講した職員を自施設で実地研修を進めている。

目標③ 人材確保・人財育成

（達成状況）

- ・予定通り高校や専門学校又就職説明会に出向き広報活動を行うことにより、6 名の新卒者を確保することに繋がった。
- ・新卒者対象に行うオリエンテーションでは、他事業所の管理者に講義をしてもらうことにより、事業所の取り組みや活動内容について新卒者の理解が深まった。
- ・新入職員の夜勤業務については、エルダーやリーダーと進捗状況を確認し専門学校卒業者は入職後約半年後に従事することができたが、無資格者の 1 名が初任者研修を受講したことを含め、夜勤に従事するまで時間を要した。
- ・技能実習生の受入れは予定より入国時期が遅れているが、受入れ準備は順調に進んでいる。
- ・現在在職中の職員においては、必要時面談等を行い、助言とメンタル面のフォローを行ない離職防止に努めた。

2. 総合評価

本入所の年間稼働率と看取り加算取得率も目標を達成し、利用者処遇に繋がる勉強会等も予定通り開催し参加出来なかった職員においては、所見を提出してもらい情報共有を図った。人材獲得も地道な活動により、新卒者6名確保することができた。今年度は地域で行われるグランドゴルフに参加することは出来なかったが、シニアサポーターとして働かれる地域の方々には常時言葉かけし身体面の聞き取りを行い長く継続していただけるように支援している。

3. 次年度への課題

昨今専門学校の生徒の数も減って行く中で、新卒者を確保していくのは厳しい状況にあると考える。今までのやり方で採用活動を行なっていくのか、時期をずらし早め早めに活動した方が良いのか。幸い人材確保チームを立ち上げたので年間計画を立てて手分けし行動していく必要性を感じる。また、6月より介護技能実習生が来日するため、的確な指導とメンタル面のフォロー等、受け入れ体制を整えることが重大な課題である。

平成 30 年度 施設管理部門 事業報告（案）

1. 平成 30 年度目標の達成状況

- 1) 積極的に職務遂行することができた。
- 2) 安全、確実な送迎を実施することにより、交通事故防止に取り組むとともに利用者様ご家族との信頼関係を築くことができた。
- 3) ニーズの把握に努め、迅速良質なサービス提供へとつなげることができた。

2. 総合評価

1) サービス内容

- a 安心安全な送迎を実施、提供することによって、継続的な利用及びグループ全体の評価向上に寄与することができた。
- b 積極的に、施設等の維持管理に努め、必要な都度問題点等を確認しあうことにより上質な環境を提供することができた。
- c 他事業所の送迎や外出支援を積極的に協力することにより、利用者様の喜びにつなげることができた。
- d 門松やイルミネーション等を通じて季節を感じていただくことができた。

2) 人材育成

- a 職員全体の能力向上に若干の不安が残った。
- b 任せられる人材育成に更なる努力が必要であった。
- c 勉強会等への参加により、職員の知識向上、意識向上に取り組むことができた
- d 安全運転を周知徹底させたことにより、スムーズな運転操作を実施することができた。
- e 経費削減の必要性を周知徹底した。

3) 感染症対策

- a 勉強会等への参加により知識、意識の向上をすることができた。
- b 送迎車両の嘔吐処理セットの点検を実施して、常に最新の状態にした。
- c 送迎車両の定期的な車内清掃を実施して、良好な環境保持に努めた。

4) 防災対策

- a 空調機の保守、清掃を定期的実施し、良好な運転状況を保った。
- b 消防計画に沿って、訓練に参加した。
- c 自主点検を実施して、不具合箇所の是正に努めた。

5) 地域交流

- a 送迎時における地域との良好な関係構築を周知徹底することにより、近隣住民との良好な関係を築くことができた。
- b 他職種の地域交流を支援することにより、良好な関係を深めることができた。
- c ドライブサロンを通じて地域に貢献することができた。

6) 行事計画

- a 給湯設備のメンテナンス、空調機のメンテナンスを予定通り実施できた。
- b イルミネーション、門松の作成を予定通り実施できた。
- c その他の不具合事項についても迅速に対応することができた。

3. 次年度への課題

- a 送迎や外出支援については、更なる安全運転に取り組むとともに、利用者様に安心感を与える運転を心がける
- b 送迎における介助動作や移乗動作について、技能向上をはかるとともに、ケアマネと連絡を密にして情報の共有を図る
- c 施設の維持業務について、積極的に施設内及び各事業所との連絡をとり、先行的に業務を実施する。
- d 報告、連絡、相談の態勢を更に確実にする。

平成 30 年度 居宅介護支援事業所 鹿屋長寿園 事業報告(案)

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
目標	127	132	137	142	142	147
実績	139	143	147	148	147	153
結果	達成	達成	達成	達成	達成	達成
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
目標	152	157	162	169	171	171
実績	159	161	165	163	168	183
結果	達成	達成	達成	未達成	未達成	達成

1. 平成 30 年度目標の達成状況

病院や包括支援センター、サブセンター、家族の相談により、新規受け入れを行い、12 月までは予算達成できた。1 月・2 月は体調変化により入院入所される方が多く、在宅復帰される方が少なく未達成だった。

10 月に 6 人体制になり、徐々に新規利用者様の受け入れを行い、担当利用者様が増えるように業務分担を図った結果、新規利用者の契約に対応することができた。

要支援の方の受け入れについては、要介護から更新申請により要支援認定になった方は引き続き担当した。

また、事業所の質を担保する各種加算を意識的に取得することができた。

2. 総合評価

人材育成として、毎月決まった研修に可能な限り出席するようにし、その他の研修は偏りなく参加するよう調整を図った。

毎月のアセスメント勉強会では、ケアプラン適正化に向け、ケアマネ間での格差が減り、適正なマネジメントが行えるように、個人のスキルアップのために取り組み、標準的なアセスメントスキルが身につけている。また、鹿屋市が実施するケアプラン点検にも参加し、助言をもらい、ケアマネ間で情報共有を行った。特定事業所加算取得要件でもある他法人との研修会開催を実施。介護保険相談センターかのかのや、他法人の居宅支援事業所と共同し、研修会を開催した。新川町に移転になり、30 年度は東部地区の研修会にも参加した。令和元年度は事業所間での連携や地域の情報交換等を考え東部地区の研修会に参加していく。

職員処遇について、就業時間内で業務を終えるようにし、休日出勤やサービス残業がないように、効率よい業務を心がけて行った。年々、利用者家族の就業が増えており、業務時間外での訪問や面談が増えてきている。有給取得も業務の状況を確認しながら、ケアマネ間で偏りなく取得できるように調整できた。

3. 次年度への課題

6人体制になり、居宅の稼働件数増加と法人内サービスの稼働増加に向けて取り組んでいく。又、要支援の方の受け入れも積極的に行っていく。

稼働の件数を徐々に上げ、令和元年8月までに195件を目標に掲げる。

居宅介護支援の加算取得に取り組み、居宅支援での収入確保を図る。

特定事業所の加算要件である、他法人との事例検討会や研修会を実施し、加算事業所の継続とスキルアップに努める。

ケアプランの適正化に向け、主任ケアマネを中心に、適正なケアマネジメント作成やサービス利用、書類の整備等を行い、ケアマネ間で統一して取り組み、鹿屋市が実施するケアプラン点検にも臨みたい。

平成 30 年度 介護保険相談センターかのや事業報告 (案)

1. 平成 30 年度目標達成状況

平成 30 年度居宅介護支援稼働目標件数は 8.5 名の人員体制で 2,711 件にしていたが、職員の退職に伴い 7 名体制で実績は下記となった。

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
予算	220	228	228	225	225	225
実績	222	225	230	228	218	209
	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
予算	225	230	230	225	225	225
実績	211	216	210	210	215	212

4 月からの増員で徐々に稼働を上げてきたが、9 月に急な退職から新規の受け入れが困難となり 10 月から 7 名体制で 210～216 件の稼働を行い配置人員においての目標は達成できた。又特定事業所加算Ⅳの算定も可能となり来年度の収入増に繋げる事ができた。これも職員の加算取得（質の向上）意識の高さと評価できる。

2. 総合評価

- ・ショートステイの未収金では、経済的アセスメントの強化を周知し再発防止に向けていく。

- ・人材育成については、特定事業所運営に欠かせない主任ケアマネの確保と、資質向上に向けてのマネジメント力の研修の実施、又関係する技能団体の研修に参加し、医療福祉の知識向上と自立支援型のマネジメント力の向上に努めた。支援に困難を生じる可能性のあるケースは、特定会議にかけて事業所内でのマネジメントを実施し、スキル向上に繋げている。主任ケアマネ達には各自役割を担ってもらい、責任を持つ形で業務を遂行し事業運営に貢献してもらっている。職員間の連携も主力達の意欲的な発言が、各自の就労意識への働きかけとなっており職員間の連携も上手くできている。

- ・働き易い職場としては、有給取得を促している。又休日に担当者が出勤し利用者のサービス調整をする事がない様に、出勤者で代行し利用者支障のない様に対応しており職員は満足できている。

- ・感染症対策においては、訪問時に予防に向けての助言、症状が出た際は早めの診療を促しや、診療の手配動向を行った。又インフルエンザ流行期間時にはマスクを着用した。

- ・防災対策では、大雨・台風等の対応の確認は各担当者が利用者・ご家族に確認をとり、避難先の把握や、給食停止時の食の確保などの必要な支援対応を凶った。

- ・地域交流においては、法人や池田病院が主催するイベントや研修企画への協力、事業内では職員がキャラバンメイトとオレンジサポートワーカーとして、サロンや養成講座の講師を実施できた。

3. 次年度への課題

平成 31 年度事業目標達成に向けて

- 職員の体調管理に気を配り退職者がでない様に職員維持に向けて取り組みながら、居宅の稼働件数目標達成に向けて、紹介先となる池田病院や老健ひだまり、包括との連携を図りながら新規の獲得を継続していく。
- 特定事業所加算Ⅳの継続に向けてターミナルの受け入れを積極的に図る。また特定事業所Ⅰの継続に向けても、法令を遵守し書類管理や主任ケアマネの人員配置を手厚くしていく。
- 定期巡回の 31 年度目標である 164 件の達成に向けて居宅長寿園と連携して、それぞれの居宅で営業を継続し利用者の獲得に向けていく。

1. 平成 30 年度年間目標の達成状況

1) 利用者確保

今年度平均利用者数は一日あたり 42.6 人で安定しており上半期から引き続き利用日追加や新規利用の待機者も取り消しがあつた日から 2~3 日で順次対応出来ている。比較的利用者数が減少する 1 月~3 月に関しても予算を大幅に超える実績が残せた。2 月に関してはトイレ清掃業者立入の為稼働日を 2 日減らしたが予算達成している。今年度新規利用者数一月平均 4 人以上の目標に対して 5 人の実績となった。取り消し者数 1 ヶ月平均 3.4 人と実人数も増え、すべての月で予算人数・収入ともに達成できた。中重度割合は 30%以上維持出来ているがやや減少傾向である。

2) 利用者処遇・ケアの質の向上

利用者処遇・ケアの質の向上については利用者満足度アンケート 2 回・ケアマネアンケートを 1 回実施し接遇や要望等に対しては事業所ミーティングで協議しより業務改善に繋げられるよう今年度から上半期と下半期のアンケート結果が比較しやすいようにグラフ化している。アンケートよりデイサービスで提供している入浴・食事・訓練・余暇活動など均等に満足頂いているが、今後偏りが生じた際はそのサービス内容について充実できる内容を検討していく為の目安となった。施設内の景観について「古い」という意見があり汚れや臭いがあつた利用者トイレを全てクリーニングし 2 回目のアンケートでは同様の意見はなくなった。また機能訓練について「自宅での生活で効果がある」が約 7 割で具体的な場面の聞き取りも行い個別機能訓練の目標をより個別性が見えるものへと順次変更している。ケアマネージャー対象のアンケートでの報告・評価記録等に対する意見に応えるため内部勉強会を行った。ご利用者への接遇・高齢者虐待については事業所内ミーティングにて振り返りを行う仕組みを継続している。

3) 人材確保・人材育成

人材育成・ケアの向上として在宅勉強会や内部・外部研修、他事業所研修に参加し個々のスキルアップや研修での気づきを自部署へ取り入れられた。働きやすい環境を構築する為デイ会議の時間短縮やノー残業デイを設定するなどの取り組みを行った。今年度は異動職員 2 名、中途採用 2 名ありそれぞれに育成担当職員を配置し適宜面談や教育が行えた。退職者なし。

2. 総合評価

安定した事業が行えた要因として、利用者登録の管理をはじめ新規利用者のニーズにマッチングするような訓練や活動の提案・相談を丁寧に行い利用見学についても説

明資料や見学時間帯を利用者側の視点で対応するよう心掛けたことが利用に繋がっていた事。また、ケアマネージャーからの利用相談にすぐに対応できない時は具体的な待機期間を予測し伝える事を意識して行えた。また、今年度からの ADL 維持加算・認知症加算・栄養スクリーニング・生活機能向上連携加算等算定に伴う実務・記録等問題なく行えた。ご利用者処遇に関しては経験年数や資格などにより職員の統一は難しいが、個々のレベルに合わせた指導・助言を現場の中で行える様になってきている。日中施設内で過ごして頂く環境として季節感のある館内ではない事に気が付いた。

3. 次年度に向けて

引き続き加算取得のための要件の管理、利用者獲得に向けた広報やサービスの質の向上とともに小規模多機能ホームや定期巡回等と連携を図りご利用者に適したサービスの提案・提供を行う。利用者延べ人数の管理をひと月ごと行う事を継続し、規模別集計表を確認しながら必要時早目の対応を行う。

平成 30 年度 ミニデイサービス瑠璃ちゃん家 事業報告 (案)

1. 平成 30 年度目標の達成状況

- ・事業所の基本方針である「ご利用者の趣味や特技を大切にし、それらを活かした役割・活動を通じて、楽しみや喜びを感じて頂けるような事業所を目指します」に即して、趣味や特技の活動、手芸、俳句短歌作り、絵画、貼り絵、季節に応じた壁画作り等の活動を継続して実施した。その中で作り上げた作品は、事業所内での掲示や展示を随時行い、法人HPの「ブログコーナー」への掲載(8回)、瑠璃便りへの掲載(2回発行)、作品を募集しているものへの応募(応募は数知れず、雑誌等への掲載8回)、H31.3に4つの通所事業所合同で作品展示会を実施して、取り組みについての情報発信を行った。

上期収入目標(予算) ¥19,927,000→(実績) ¥21,563,354 (+¥1,636,354)

下期収入目標(予算) ¥19,785,000→(実績) ¥22,608,945 (+¥2,823,945)

年間(予算) ¥39,712,000→(実績) ¥44,172,299 (+¥4,460,299)

(1日平均 単位:名)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
予算	12	11.9	13	13	12.7	13	13	12.8	12.8	12.7	12.8	13
実績	11.8	11.4	13.1	13.7	13.7	14.2	14	13.6	13	13.5	14.5	15.5

2. 総合評価

(1) 地域との連携や行事計画

- ・事業計画通り実施。(オレンジカフェ・サロン心和・笠野原小学校交流学习・笠之原地域行事参加、笠之原エリア秋祭り、事業所の行事等)
- ・サロン心和に参加されている方の当事業所の利用あり(H31.1月より利用開始)

(2) 人材獲得・育成

- ・事業計画に沿って、エリア勉強会や外部研修への参加、安全管理委員会にて感染症に関する勉強会、身体拘束廃止委員会にて身体拘束廃止に関する勉強会等を実施し、内容の把握に努めた。また、研修等へ参加した職員から不参加の職員に対して、研修内容を伝達し内容の周知を行った。エリア勉強会や外部研修へは、参加者が少なかったり、全職員が参加することができなかった。
- ・中途採用者(4名:齋藤、久留島、小永田、山下)についても、事業計画通り、研修を実施した。(1~3ヶ月目:オリエンテーション、アクティビティー活動・入浴・食事についての現場実習実施、4ヶ月目:モニタリング・アセスメント等の必要書類作成に関する研修実施)

(3) 感染症対策

- ・事業計画通り、毎月安全管理委員会を実施。その中で感染症についての勉強会(吐物等の適切な処理方法、感染性胃腸炎、食中毒予防、感染症、風疹、インフルエンザ等)を実施し、感染症予防対策や蔓延防止に関する知識の習得に努めた。
- ・感染防止セットの点検と確認を10月に実施した。
- ・レジオネラ属菌検査を事業計画通り9月と3月に実施し、両月共にレジオネラ属菌の検出はなかった。
- ・風邪やインフルエンザが流行する時期については、手洗い・うがいの徹底、アルコールでの消毒、必要に応じマスクの着用、お迎え時の検温、感染症が疑われるご利用者に対する

対応（随時体調確認・施設内における蔓延防止対策・利用の見合わせ等）を行い、感染予防に努めた。（2月に職員がインフルエンザを発症し、タミフルの予防投与をご利用者10名・職員7名に行い、その後のまん延はなかった）

（4）防災対策

- ・笠之原エリア事業所と連携を図り、年3回（内1回は消防署立会）避難訓練を実施。（H30年7月と12月：自主訓練、H31年3月：消防署立会）
- ・H30.12 笠之原エリア事業所のパトロール活動を実施し、安全面や衛生面についての確認や指摘事項の改善を行う。

3. 次年度への課題

- ・平成30年度目標の達成状況（収入・1日平均）を踏まえ、
 - ① 登録取り消しから新規登録までの空き利用期間の短縮に関しては、各職種における職務分掌に応じた業務が実施できるよう、予算通りの職員確保に努める。
 - ② 自己都合での休みに関しては、早期に対応を検討し調整をする。
 - ③ 体調不良での休みに関しては、振替利用の更なる促進を図る。
- ・エリア勉強会については、職員に対し参加の促しを行う。また、職員不足に伴う人員勤務の都合上、職員が外部研修へ参加することが難しかった為、予算通りの職員確保に努め、外部研修へ参加できるような体制の整備を行う。

平成 30 年度ミニデイサービス舷揮くん家事業報告（案）

1. 平成 30 年度目標の達成状況

基本理念を基に利用者様一人一人に望まれるサービスの提供（レク活動、季節に応じて行事食の提供等、家事活動）を取り入れ、利用者や家族から満足のある意見を頂く事ができた。

利用者確保へ繋げるための、訪問や法人メールでの情報発信、広報誌の作成、居宅ケアマネとの情報連携ができた。また、ご利用にあたってお菓子作り絵画・習字教室にも利用者が中心となり、デイ作品展での出展を行った。

地域の活動について、小規模哲ちゃん家と協力し、馬渡団地の子供や高齢者との交流で、顔見知りの関係を構築することができた。地域の方より、八月踊り、敬老会、棒踊りにお誘いされるようになった。

2. 総合評価

- ① 年間稼働平均 92%にて目標達成。
- ② 毎月のデイ会議にてケア方法、行事などの内容確認、検討、意見交換を行い共有することで共通意識が持ちケアへと繋がった。
- ③ 外部評価（NPO 法人自立支援かごしま）を受審し、ご家族の意見や外部の評価を受け、改めて改善する所を職員と共有する事ができた。
- ④ 職種に合わせて、身につけたい外部研修、法人内研修参加を行い知識の向上へ努めることが出来た。習得した知識はデイ会議にて他職員へ報告を行っている。生活相談員は業務を教える事ができた。
- ⑤ ご利用中、利用者がインフルエンザ発症をされ他利用者、他職員へのタミフルの予防投与を行った。各スタッフの感染発症時の対処法などを再度認識し共有することができた。
- ⑥ H30 8/31 消防署立会のもと夜間・日中火災発生時の避難訓練、H31 2/21 日中発生時の自主避難訓練を行い、指摘事項を職員へ周知し改善を行なっている。初めて行う職員が経験することが出来た。今年度、できなかった水害被害及び土砂災害に関する訓練を次年度に計画する。
- ⑦ 地域交流として顔の見える関係性を構築し中心的事業所となれる、日曜開放のオレンジカフェ（キッズ交流サロン）を開催した。八月踊りなどの行事への参加、西祇川町サロンへ参加、生活支援コーディネーターとの連携ができ、また、年 2 回の 7 月、11 月の運営推進会議にて事業所運営状況の報告、地域貢献内容の説明や事業所への要望の確認を行い、地域との繋がりを深めることが出来た。
- ⑧ 行事計画では季節に応じた食事の提供や、夏祭り、七夕制作、クリスマスなどの企画をし実行することができた。母の日、父の日、毎月の誕生日者などではプレゼント

トとして形に残る写真やよせがきにして満足頂けた。

3. 次年度への課題

前年度よりも収入増に向けての利用者定員を増員することにより、職員確保の課題が見えている。スタッフの入れ替わりにてケアの統一、ご利用者・ご家族への不安のないように、スタッフ同士の朝礼・終礼でのミーティングを活用する。また、登録に空きがないように、日々利用者動向へ目を向ける。事業所の強み、居宅へ情報発信や、広報誌活動、ホームページ、パンフレットのリニューアルを予定する。

また、毎日確実に来て頂けるようにデイでの体調管理、把握を行う必要がある。

ご利用者が自宅での生活スタイルを維持できるよう、色々な職種からの目線で利用者のサービスの把握を行い、在宅生活に必要な提案がないかの確認を図っていく。その中でも定期巡回サービスの必要性を学習し、全職員が定期巡回サービスの事業内容も把握をする。

馬渡地区子供や地区の高齢者との交流の中で、地域に根ざす事業所を構築していけるように継続していく。それに伴い介護サービスに繋げるように繋ぎ役として担う。

平成30年度 ホームヘルプステーション鹿屋長寿園事業報告（案）

1. 平成30年度目標の達成状況

① 定期巡回・随時対応型訪問介護事業の定着

- ・目標に掲げた毎月の登録件数60件を維持できた。今年度末（3月実績）における利用件数は78件（在宅47件、施設31件）で、在宅47件の内24件が外部居宅利用者である状況。（外部居宅率51%）事業開始から3年、定期巡回事業の定着化が図れている。

② 収入目標

※ 利用者件数の推移

	訪問介護		居宅介護		定期巡回		
上半期							
月	件数	回数	件数	回数	件数	回数(定期)	回数(随時)
4月	114	919	16	571	63	4,478	62
5月	119	1,008	18	641	65	4,802	58
6月	122	1,036	19	680	69	4,941	65
7月	122	1,037	19	647	72	5,210	72
8月	116	952	19	627	72	5,429	108
9月	123	980	20	674	70	5,469	47
下半期							
10月	120	1,059	21	672	74	5,747	49
11月	116	984	19	611	73	5,563	37
12月	120	1,003	18	612	73	5,608	52
1月	116	945	18	622	71	5,353	52
2月	116	903	18	731	78	5,301	54
3月	123	1,025	17	778	78	6,180	44

※ 給付費の推移

	訪問介護	居宅介護	定期巡回
上半期			
4月	3,352,440	2,973,680	10,461,340
5月	3,630,690	3,281,650	11,030,470
6月	3,840,270	3,538,620	11,329,410
7月	3,813,590	3,446,670	10,981,270
8月	3,536,950	3,326,218	11,215,570
9月	3,695,120	3,511,220	11,266,380

下 半 期			
1 0 月	3, 882, 070	3, 477, 660	11, 712, 000
1 1 月	3, 637, 480	3, 151, 910	11, 492, 340
1 2 月	3, 672, 250	3, 182, 889	11, 574, 300
1 月	3, 498, 560	3, 211, 480	10, 951, 020
2 月	3, 335, 710	3, 852, 540	11, 048, 540
3 月	3, 723, 770	4, 172, 790	11, 341, 490

感染症対策

- ・安全管理委員会への参加や研修会を通じて、感染予防に対するスタッフへの周知徹底が行えた。

防災対策

- ・専門機関による講習会の実施及び参加
- ・台風時のヘルパー派遣も関係機関及びヘルパーと連携を図り、事故やトラブル等無くサービスを実施した。

地域交流

- ・地域支援の取り組みとして、笠之原地区エリアで開催された行事・活動に参加させて頂き、利用者及び地域との交流に努めた。

2. 総合評価

- ・今年度を振り返り、給付費の推移から前年度同様、定期巡回事業が運営の中核を担っている。また、在宅でのターミナルケアや中重度者へのケアを実践し、個人差はあるが、スタッフ個々のケアの質が着実に向上して。

3. 次年度への課題

1) 定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業の事業規模拡大

※ 3事業所での運営によるサービス実施エリアの細分化及び効率且つ広範囲のサービス提供

- ① 定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業の請求件数80件（毎月）の維持
- ② 訪問介護事業と定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業の一体的運営により、柔軟なサービスの見直し、利用者ニーズに沿ったサービス提供を行う。
- ③ 定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業の広報

※定期巡回プロジェクト（啓発班、医療連携班、分析班）の動向により、ニーズ調査及び状況分析、関係機関との柔軟な連携を図る。各班の進捗を毎月のミーティングの場で報告を受け、協議していく。

- ① 行政・医療・居宅向けの勉強会（3回／年）
- ② 居宅への啓発（1回／月）
- ③ 在宅医・医療機関への啓発（1回／月）
- ④ 利用者のニーズ調査・状況分析（1回／月）

2) 利用者処遇・ケアの質の向上

※ 認知症ケア、中重度及びターミナルケア等に対応できるスタッフの育成

① ライフサポートチームとの連携（1回／月）

② 訪問介護員個々の能力に合わせた施設との交換研修の実施（2回／年）

1.平成 30 年度 目標達成状況

月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
予算	52件	53件	57件	64件	69件	72件
実績	56件	63件	61件	56件	61件	59件
月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
予算	78件	80件	78件	74件	80件	80件
実績	60件	58件	65件	69件	70件	67件

予算達成できた月は最初の三か月のみで、当初立てていた目標にはほとんど届かなかった。前年度から力を入れてきた外部居宅との連携という部分では月1回の居宅訪問の時間を作り、外部からの新規も多く、新たな居宅支援事業所から紹介を受ける事が出来た。

2.総合評価

件数は前年度よりは伸びており、それに応じた人員配置も行っていたが、一向に活動のせわしさが引く事がなかった。その原因として挙げられるのが、利用者様一人一人のアセスメントが上手く機能していなかった点だと考える。

利用期間が長い利用者様の訪問回数が ADL の低下によって増えるのは通常の流れだが、介護度が軽くなり体調が回復しても訪問回数が変わらない。新規のご利用で利用者様やそのご家族様の言った訪問時間、訪問回数そのまま活動としてプランに反映されてしまう現状があった。事業所としての認知度は上がったとはいえ内容についてはまだまだ周知されていないのも現実なので、次年度に向けてその辺りを強化していく事が必要だと考える。

人材については入退職があるものの安定はしている。登録件数が伸びると同時に訪問回数も急激に増える傾向がある為、スタッフの疲弊度もしっかりと見据えながら、調整を行っていききたい。

職員勉強会では各スタッフが講師となり輪番で取り組むことで、自分たちのスキルアップにもつながった。また今後も職務別で勉強会を検討していききたい。

3.次年度への課題

- 利用者処遇・ケアの質の向上
- 利用者の確保
- 人財獲得・人材育成
- サテライト事業所と既存の事業所の連携
- アセスメント力向上について

1. 平成 30 年度目標の達成状況

(1) 自立支援に向けた利用者のケアマップ作り。

利用者グループ分けを行い、各担当職員が利用者情報を収集したが、作業が途中で終了し結果マップ作成はできなかった。利用者個別の人となり把握しケアに活かせるのではないかと考えたが、達成には無理があったと反省している。今後は在宅勉強会で開催されるアセスメント研修など、まずは基本を押さえた無理のない計画を行っていく予定である。

(2) 新規加算の取得と登録定員数増床及び登録定員の確保。

平成 31 年 6 月より、登録定員数 25 名より 29 名へ増床となったが、法人内及び外部居宅や基幹型包括支援センター等からのご紹介もあり、安定した登録定員を確保することができた。また新規加算については、栄養スクリーニング加算は、半年ごとに確実に加算取得出来ているが、生活機能向上加算については、外部専門職における評価や指導体制が作れず達成することが出来なかった。

(3) 祓川・西祓川地域へ向けた開かれた事業所作り。

祓川地区の地域サロンカフェなどへ、当初顔出しはしていたが、日中の職員数の確保が難しく出向く活動は出来ていない。地域サロンからのお誘いもあることから、来年度少ない人員の中で、どのような工夫で地域サロンへ参加出来るか、仕組み作りが今後の課題である。祓川オレンジカフェとして、毎月第 4 日曜日の午前中にミニデイサービス舩揮くん家のフロアを解放して開催して来た中で、今年度は、馬渡住宅のキッズとの交流会という新たな形でサロンを開催することができた。

2. 総合評価

登録定員数の目標である 29 名登録を達成する事ができた。入院や死亡(看取り)入所等、登録されている利用者様も増減の動きがある中、現場も大きな事故もなく安定的に登録達成できたことは大きな評価であると思える。また広報活動としての居宅への問い合わせや病院MSWへのアプローチ等を継続し、今年度は直接ご家族からの問い合わせも来るようになり、毎月相談ケースも増えてきている。

人材育成については、資格取得へ向け、実務者研修などへの参加を促し、また事業所に外部講師を呼んでの研修などへ参加する事で、職員のモチベーションアップを図る事が出来た。職員処遇や業務改善については、契約職員の嘱託登用や、定時退社や有給取得を促し、また下半期に入り、会議は業務時間内に行う工夫も行ったが、会議の申し送りなどまだまだ課題もあるが、次年度でも工夫を重ねながら継続して予定である。

さらに介護職員以外でも行える掃除や洗濯などは、シルバー人材センター派遣をお願いし、職員の職場環境へもつながっているが、派遣費用の高騰もあり、今後は派遣時間等の工夫が必要である。また懸案であった食事に関する問題（献立やカロリー計算・材料調達）も、外部業者が作る食材を活用することで、栄養カロリーの確認や献立のバラエティも増え、利用者様からも好評を得ている。

3. 次年度への課題

登録定員は安定してきているが、介護度が全般的に低くなってきており介護技術の低下も考えられ、重度の利用者がいつ利用開始されても対応できるように、日々介護技術の研鑽が必要だと考えている。また介護職員の安定的な確保がされておらず、小規模多機能型サービス事業所で働くことへの魅力発信などが必要なのであろうとも感じている。何をもって魅力と感じるのか、職員からの聞き取りやアンケートなどの実施も行っていく。

今年度も看取りのケースが数件あり、医療やセラピストなどのアドバイスは、在宅を支えるうえでは必要不可欠なことである中、幸いにも恵仁会のライフサポートチームが発足し、在宅を支える事業所としてとても期待もし、情報発信を行い利用者の生活全般の改善に活かしたいと考えている。専門職のアドバイスや、医療関係からの指導等に対応できる人材育成、重度利用者の受け入れを行い、地域からのご相談などにも迷うことなく即座に対応できる職員のスキルアップなど、まだまだ課題はたくさんであるが、日々努力を継続して参りたいと考えている。

1. 平成 30 年度目標の達成状況

6 月より登録定員数 29 名に移行して運営を行った。予算達成のための登録定員数に対する実際の登録者数であるが、概ね空床のある状況にて推移し、法人内外に対する広報活動や鹿屋市や地域包括支援センター等が主催するイベントにおいて積極的に事業所を紹介することで、年度末になり登録 29 名での運営及び待機者の確保が実現できた。

地域住民との関わりとして、9 月に予定していたプライエボーリ優花里との合同イベント夏祭りが、台風の接近により中止となった。鹿屋市地域包括ケア推進サポートワーカーを中心としてオレンジカフェ及びオレンジドライブを毎月の恒例行事として開催し、また、地域防災訓練への参加（平成 30 年 5 月）や、高千穂神社夏越祭りにおける神輿の事業所訪問（平成 30 年 7 月）、利用者様と職員が招かれてともに参加する高齢者を囲む食事会（平成 31 年 3 月）などを通して、地域の皆様から知名度を得て、より信頼を高めることが実行できた。

2. 総合評価

① 計画登録者数以上の登録者数にて運営できた。

特に、登録定員数を 25 名から 29 名に変更した平成 30 年 6 月から年末にかけては、新規登録者の獲得が順調に運ばず、予算に対する未達成が生じた。

② 小規模多機能ホームとしての運営が実質的に 2 年目となった本年は、ミニデイサービス時代から大切にしてきたレクリエーション活動や屋外における畑作り、野菜の収穫等に加えて、利用者様個別援助項目を設定し、運動プログラムや台所仕事に取り組んでいただくことで喜びを感じていただく等の、より一層ニーズに対応できき質を高めた支援の形を実践ができた。

また、このことは、利用者様の生活の質を高めるのみならず、職員自身の業務における充実感や自己有能感を向上させ、介護職員としての自覚や意欲の向上にも寄与できたものとする。

③ 研修計画に基づいた職員研修を実施した。研修で得た学びについては、本人のみならず事業所全体の財産であることから、その知識や技術を周知し、日頃の運営の改善につながるものとした。

④ 感染症対策の取り組みとして、利用者様の体調変化に早期に気付いて、ご家族様や主治医等との連携に基づいて早期に対応することで、事業所内における感染症の拡大例はない。また、毎日の浴槽水の残留塩素濃度測定及び管理や、擦式手指消毒の習慣化等により、予防的対策の充実にも取り組むことができた。

⑤ 設備運用面においては、平成 30 年 9 月 1 日よりデイルームを移設。日中の活動の質を高めることができるとともに、例えば「車いすを使わずに、自分の足でデイルームを歩きたい」という、意欲の向上が見られる利用者様もいらっしゃって、

結果として小規模多機能ホームから入所型施設への移行に至るような重度化が遅延化されて、花海家長寿園として関わることのできる期間を延伸できている。

- ⑥ 利用者様やご家族様の信頼を損ねてしまうような事案（訪問時の内服援助の間違い等）が生じ、また、地域行事やホーム内イベントにおいて十分とは言えない職員体制で臨まざるを得ない場面もあった。職員の適正な配置、職員間の連携の向上、業務管理に改善の余地があった。

3. 次年度への課題

- ① 平成 30 年度外部評価より抽出される課題として、地域の皆様に対してよりオープンであるべきと考える。また、利用者様やご家族様を対象としたサービス満足度アンケートから抽出される課題として、積極的に事業所の取り組みを広報していく必要性があると考えます。
- ② 各職員のスキルアップとして、事業内外での研鑽を図るとともに、地域の皆様やあるいはご家族様への関わり方について職員一人ひとりが自信を持って、適切に対応できるよう高めていく。
- ③ 適正な労務管理や職員配置を実行することで、利用者様やご家族様には安心感を提供し、地域の皆様との間には信頼関係を構築し、職員のケアの向上と意欲向上を図ることで“選ばれる事業所”となり、結果として収入、登録者数ともに目標達成を実現する。

平成30年度 グループホームふれあい事業報告（案）

1. 平成30年度目標の達成状況

1) 地域との交流

- ・地域の清掃活動に参加（8/5 .11/18. 12/2）出来た。火災避難訓練に地域の協力が得られ「いつも掃除にきてくれるから私たちも協力しないとね」との声があった。
- ・高齢者クラブとの交流会（1/19）実施
- ・町内会長、民生委員、2か月に一度の運営推進委員会参加

2) 収入目標

- ① ひと月あたりの空床3日に対し、6月に6日間、12月に4日間の空床となったが、全体として99.5%で予算は達成をすることが出来た。
- ② 1年を通じ、怪我、病気による入院は無く、健康管理に努めることができた。

3) 人材育成及び人材確保

- ① 資質向上を目的とした研修計画をもとにした人材育成を行った。
- ② 資格取得に対しては初任者研修、社会福祉主事取得に努めた。
- ③ 小学校での認知症サポーター養成講座への協力が出来た。
- ④ 中途採用者へ、認知症の理解、介護技術の習得を職員全員でサポートし、現在、夜勤を行うまでに成長した。
- ⑤ 長寿園の看取りプロジェクト研修への参加、ふれあい内でのターミナル研修を行い、看取り介護の実践を行えた。
- ⑥ 必要に応じて外部研修への参加、法人内勉強会、在宅勉強会に参加することが出来た。

4) 職員処遇

- ① 働きやすい職場とはどんな職場なのかを話し合う機会を設け、意識の統一を図った。
- ② 利用者の重度化に伴い、身体介護に負担が無いように介助方法を伝えスライディングシート等の安全な使用方法に取り組んだ。
- ③ 有給休暇の取得は一部職員を除き、5日以上を取得できていた。

5) 業務改善

- ① 職員の定時出社・退社に努めた。1日の中で休憩時間をとる為、記録様式の見直しを図った。

2. 総合評価

職員一人一人の思いを大切にサービスの提供を行った。地域連携では運営推進会議、高齢者クラブとの交流として新年会への協力、奉仕作業への参加で顔の見える関係を築く事が出来た。今年度3名の新規採用者が入職し、個性に合わせた育成が必要だと感じた。

予定していた年間行事を実施し災害時における事業継続BCPマニュアルの更新を図ることができた。また食事をテーマに一バーベキュー、バイキング、居酒屋を実施し好評を頂いたため、継続していきたい。

3. 次年度への課題

- ① 年間稼働率98%を目標とする為、ご利用者の日常生活の健康管理、ヒヤリハットを活かし事故防止に努める。入所申し込み者、待機者の状況を定期的を確認する。
- ② 利用者処遇・ケアの質の向上の為、接遇、権利擁護の学習の継続と徹底。認知症ケアの学習を行う。主治医、訪問看護師との情報の共有を行っていく。
- ③ 人材獲得・育成の為、各職員に紹介制度を伝える。職員自身が働きやすい職場にする。ご家族へブログを更新していることをお知らせし恵仁会の職場に関心を持って頂く。

専門職としての知識、技術、利用者への接遇等、グループホームの介護職としての資質向上を目的とした研修への参加。

- ④ サポートワーカー不在の事業所だが、地域へ出向き交流を続けていく。
- ⑤ 有給希望を毎月の勤務表作成時に確認し、消化できる工夫を行う。

職員間で業務内容について自由に意見を出し合い業務の見直しをその都度行っていく事で休憩時間の確保を徹底する。

平成 30 年度 グループホームあいら事業報告 (案)

1. 平成 30 年度目標達成状況

年間稼働率 98% の目標に対し、年間稼働率約 99% で達成。体調管理や事故予防に努め入院者を出さない事を意識しながら支援を行ってきたが、総退所者数 5 名、総入所者数 5 名の入れ替えがあった。退所後の入所支援は家族のご都合や待機者の状況の変化等で、入所まで 5 日間を超える事があったため、今後は待機者の整理を行いスムーズに入所に繋げる様に取り組んでいきたい。

%	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10	11	12	1月	2月	3月
目標	98.7	98.7	98.7	98.7	98.7	98.7	98.7	98.7	98.7	98.7	98.7	98.7
実績	99	100	100	100	99	99.6	96.7	99.8	100	99.8	99.4	98.2

(サービス内容)

介護事故やアクシデントの無い様に努めた。転倒骨折事故が発生した。職員個々のスキルに差があると感じるため、介護技術等の研修、今後強化し安心して生活を提供出来る様に努力したい。

(人材育成)

外部研修・法人内部研修の参加を積極的に行った。老施協主催のテーマ別研修・防火管理者研修・管理者研修・交通安全・救急蘇生・衛生推進口座・介護保険制度・皮膚・排泄ケア対策研修・おむつのいろは・高齢虐待防止・排泄スキンケア研修へ参加。次年度も研修参加の機会をつくっていききたい。

(感染～リスク対策)

日頃より利用者の体調管理に配慮し病状悪化の無い様に努めた。毎月のミーティングや法人内の勉強会にて感染症予防や権利擁護についても学習の機会を設けた。レジオネラ菌検査は年二回実施。インフルエンザ対策については日頃からの消毒・除菌・手洗い・うがい・マスク徹底。職員へも徹底周知した結果、感染者ゼロであった。

鹿屋市への報告ケースの事故については、転倒骨折事故が下半期に 1 件発生。入院後手術となり、2 週間での退院の運びとなった。

(防災対策)

平成 30 年 9 月 27 日消防立ち会いによる避難訓練実施。

平成 31 年 3 月 12 日地域の方参加の自主避難訓練実施。

台風の停電時に備え発電機の準備を行った。

(地域交流・行事について)

前項目目標達成状況の通り

2. 総合評価

- ・利用者様については、重症化ないように早めの受診をすることを心がけ利用者処遇を行う事が出来た。
- ・スタッフも、報告事項が発生した場合、ご家族及び管理者へ細目に報告を行えるようになった。
- ・認知症入居者様に対し、尊厳を持って接し、コミュニケーションを図れるよう推進した。
- ・看取り支援が1ケースあり、ご家族からの評価を頂き、こうした経験がスタッフの質の向上につながった。
- ・秋祭りについては、景品が多すぎた事を反省した。
- ・インフルエンザ罹患もなく、冬を越せた事が良かった。
- ・黒羽子地区の奉仕作業への協力・推進会議・吾平町の文化祭、鶴峯東地区の桜祭り参加等地域の方に声を沢山掛ける事ができた。今後も行事企画等の声掛けや地域行事への積極的な参加等を行っていく。

3. 次年度への課題

- ・転倒・事故の無い様に各スタッフ間の情報共有に心がける。
- ・職員のスキルアップになるよう研修等参加するようになりたい。
- ・サービスの質を一層高められる様に努力していく。
- ・職員間の協力連携について思いやりの姿勢等仲間意識の構築について取り組んできたがまだ100%とは言えないので、ユニットのリーダーと共に日頃のスタッフへの小まめな声掛け・随時面談等を強化し心を一つに出来る様に努めていきたい。

1. 平成 30 年度目標の達成状況

1) 医療連携加算、個別機能訓練加算、夜間看護体制加算、看取り介護加算、サービス提供体制加算強化に関して算定を行った。認知症専門ケア加算に関しては職員の異動があり、算定出来なかった。

2) 安定した稼働率の確保

稼働率を 98.6%に保ち、安定した運営状況を維持する。年間での平均稼働率が 98.9%で目標を達成。空床期間に関しても事前に退所が分かっているものに関しては、退所日との同一入所等を行い稼働率の向上に努めたが、4月、8月1月については入院や外泊が理由で達成できなかった。

3) 地域支援

①医療・福祉セミナー

地域向けセミナーとして4月（介護予防）8月（認知症サポーター養成講座）12月（介護保険について）を予定していたが、セミナーとしては実施出来なかった。その代わりに毎月参加の鶴羽サロンの中で時間をもらい、介護予防・認知症について・介護保険についての話は行った。

②見守り隊の活動

毎月鶴羽サロンに参加し、地域の方の状況確認を行った。またオレンジカフェ等企画等の呼びかけを行った。

③オレンジカフェ、オレンジドライブの実施。

オレンジカフェを偶数月、オレンジドライブを奇数月に行えた。定期的に開催することで年度末からは根木原地区の方も来られるようになった。

④認知症徘徊模擬訓練は実施出来なかった。

2. 総合評価

- ・年間での平均稼働率が 98.9%で目標を達成。空床期間に関しても事前に退所が分かっているものに関しては、退所日との同一入所等を行い稼働率の向上に努めたが、4月、8月1月については入院や外泊が理由で達成できなかった。
- ・サービス内容に関して毎月の職員会議等で身体拘束に関する情報や安全管理に関する情報共有を行っている。会議内で不適切なケアの見直しも行い、ケアの向上に努めている。
- ・人材育成として外部研修はパートの職員を含め、90%以上の職員が参加。異動職員に関しても移動日にオリエンテーションを実施し、受け入れ態勢を整えた。
- ・感染症対策として毎月の感染対策委員会で見守り隊を中心として感染症情報の確認を行い、感染対策の勉強会も実施した。職員・利用者の感染症発症はなかった。
- ・防災訓練として消防立ち合い訓練 1 回、自主訓練 1 回実施。現実的な訓練にする為、打ち合わせはほとんど行わず、職員の状況判断の確認も行い、指導を行った。
- ・地域交流としてバーベキュー、居酒屋、七夕交流会を行い、また、地域のお茶飲み会や清掃等にも参加し、関係性の構築に努めている。

- ・行事計画として水族館、バラ園見学、梅ちぎり、ソーメン流し、敬老会、運動会、クリスマス・忘年会、節分、花見等、全職員で協力し、行った。家族参加の行事もあり、家族との交流にもつながっている。

3. 次年度への課題

- ・医療機関との調整に看護師を積極的に交えることで入院の減、入院期間を縮める。また営業活動を行い、待機者の獲得を継続して行うことで稼働率 98.6%を保つ。
- ・主治医、看護師と協力し、看取り加算を 80%算定する。
- ・花岡エリアとして地域支援を行い、今まで以上に優花里、花海家を認識していただき、町内会長、消防団長、民生委員、福祉アドバイザーの協力を頂き、地域からの利用者獲得を行う。そして、高齢者だけではなく子供たちとの交流もしていく。
- ・たん吸引等の実施のための研修に参加出来ていない為、研修への参加。また、業務及びシフトの見直しを行い2名体制での夜勤の継続、ケアの質の向上、定時出社、退社に努める。
- ・他事業所に職員を派遣し、実施研修の機会を設ける。

1. 平成 29 年度目標の達成状況

○ 収入目標について

収入目標 ¥9,858,000 収入実績 ¥9,972,170 差額 プラス¥114,170

○ 入居者状況について

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
目標	8.8	8.8	8.8	8.8	8.8	8.8
実績	<u>8.5</u>	8.8	8.8	<u>8.1</u>	8.8	9.0
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
目標	8.8	8.8	8.8	8.8	8.8	8.8
実績	8.8	9.0	9.0	9.0	<u>8.7</u>	<u>8.6</u>

2. 総合評価

1) 目標

- ・入居率目標では 4 月・7 月・2 月・3 月が未達成であった。
- ・退居者発生後は、空床 2 日間で早期の入居調整が図れた。
- ・入居申込者は、有料共通での確保が図れた。

2) 人材育成

- ・中途採用者については、マニュアルに沿っての研修等を実施した。
- ・在宅部勉強会での研修と、ミーティングを利用して身体拘束・高齢者虐待・ケアのあり方等も含め向上に努めた。

3) 感染症対策

- ・毎月のミーティングの中で感染症予防対策や情報把握の知識習得に努めた。
- ・2 月にインフルエンザ患者が発症したが、早期対策により入居者様へは蔓延防止することが出来た。

4) 防災対策

- ・笠之原エリア事業所間で連携を図り、年 3 回 (内 1 回は消防立会) の避難訓練・消火訓練を実施した。

5) 地域交流

- ・寿光園主体の笠野原小学校交流、地域サロン、オレンジカフェなどの活動に参加応援することができた。

6) 行事計画

- ・概ね計画通りに実施することができたが、外食や買い物などの外出、園外散歩等の活動がおろそかになってしまった。

3. 次年度への課題

入院時における退院見込みなどを把握し、関係機関との連絡により早期判断し、目標達成に向け調整できるよう安定した運営に努める。

(人材育成及び人材確保に努める。)

- ①介護保険法、権利擁護 (高齢者虐待、身体拘束)、個人情報保護、高齢者介護 (倫理・技術・栄養・精神・医療) に必要な知識・技術を養うために勉強会・各種研修会等により、全職員の基本的な理解を得るための教育を行う。
- ②10 床増床に伴い、職員数も 12 名に増えたので、定期的及び随時の面談を実施し、職員の抱えている問題や心配事等を抽出し、早期に課題解決するとともに、明るく活気

のある働きやすい職場を作っていく。

- ・ 定時での出勤・退勤ができるよう業務分掌の検討及び作成を行う。
- ・ 有給休暇の取得
- ・ 時間外手当の申請
- ・ 職員間の融和
- ・ 平成 31 年度事業計画に基づき事業運営に努めていく。

平成 30 年度 住宅型有料老人ホームげんき 事業報告 (案)

1. 平成 30 年度目標の達成状況

- ・目標に掲げていた入居率 98.5%以上、退居後入居 3 日以内、介護サービス利用実績 90%以上を年間達成することができた。
- ・年間計画を立てて、ケアコールとの勉強会を実施することができた。
- ・有料老人ホームについて説明や対応がしっかりと出来るよう、ミーティング等で勉強会を行い、スタッフ一人一人が理解を深めたと感じる。
- ・有給取得率は前年度の実績を基準に、月に 1 回以上の取得ができた。

2. 総合評価

- ・今年度は入居者様の体調不良等の入院は少なかったが、体力面で通所系の利用が困難になり他施設へ転居し退居の運びとなった。体調不良や外泊・外出等でデイサービス等を休まれた場合は、法人内他事業所と連携を図り、デイ利用日の調整を行えた。
- ・介護の専門性を持ち、介護の仕事にやりがいや楽しさを感じる事が出来るよう取り組む為に、日々のケアの引き継ぎや業務中での情報の共有を行い、月 1 回行うミーティングでげんき全体や各担当利用者様について話し合い、取り組みの評価・改善を行うことができた。
- ・ケアコールセンターとの勉強会、ワンコイン研修、在宅勉強会、長寿園で行われる法人勉強会を年間の研修計画とし、スタッフのスキルアップにつながった。
- ・法人内他事業所との繋がりを大切にし、事業所の運営、サービスの充実を図る為に、ケアコールセンター鹿屋長寿園とは、情報共有・情報交換を行い、勤務体系の見直しを行う事で、円滑に活動を行うことが出来た。
- ・事業所内外の企画の年間行事計画をたてていたが、企画の実施にバラつきがあった。このことに関しては、毎月企画担当を決めて、計画的にすべきだったと反省している。

3. 次年度への課題

- 1) 中重度、認知症、ターミナルケアに対応する、介護サービスの提供を行う。
 - ①施設内研修を行い、中重度、医療ニーズの高い利用者の基本的なケアを学ぶ。
 - ②認知症への理解を深めるため、ミーティングにて勉強会を行う。
- 2) 企画行事の実施を行っていく事が課題であるため、入居者の希望調査を基にその希望に添える企画、提案を実施する。
 - ①実施後、写真をアルバムとして綴り入居者家族と共有する。実施後は希望調査を再度実施。

- 3) 介護勉強会を開催する。
- ①各スタッフが講師となり職務別に取り組む。
 - ②毎月出席率をだし、勉強会参加の意欲につなげる。

平成 30 年度 住宅型有料老人ホーム 新川長寿園 事業報告 (案)

1. 平成 30 年度目標の達成状況

- ① 日々の健康管理により、入居者の入院件数・日数の減少に努める。
 - ・体調不良の転倒などアクシデントから入院となるケースは、1 件もなかった。
 - ・体調不良から入院になるケースでは、1 カ月を超えるような長期の入院はなかった。
 - ・入居者様の状態を職員全体で周知し、早めの受診や家族への連絡を今後も心がけていきたい。
- ② 退居者発生後は、早期の入居調整を行う。3 日以内を目標。
 - ・上半期では 6 月から 7 月にかけて入院、退去があり入居率が 8.1 から 7.6 と変動し結果 7 室の入退去があった。日頃から待機者の把握、ケアマネージャーとの連携の重要性が重要であることを確認した。
 - ・下半期は入退所をその日のうちか 3 日以内に行うことができた。入居率平均 8.9 であった。
 - ・ご家族より 2 週間後にグループホームへ転居したいとの申し出があったが、スムーズに対応できた。待機者も平均 2~4 名を維持しケアマネージャーの変更もあったが連携をとり入居に繋がられている。
 - ・全 3 有料の申し込みに関しては新川が管理し待機者の把握に努めている。
- ③ 安定的な職員の確保に努め、緊急の受診対応や兼務サービスの対応を行う。
 - ・職員の相談や提案などその都度面談を行い、必要時はエリア長を含め相談、問題解決を行うことができた。1 ヶ月ではあったが訪問看護の受け入れも行った。
 - ・兼務については、ヘルパーステーション鹿屋長寿園との連携を図り、安定して在宅へ訪問できる勤務調整ができた。

2. 総合評価

- ・職員から見て上半期は入居者の入院、退所が多く対応への不安、下半期は管理者が変わり働く上においての不安があったように思う。入居率では下半期は安定した運営をできたと評価できる。前年に引き続き、全職員が利用者様や家族との関係性が積極的にとれており、新聞の発行、企画や手作り料理など好評をいただいた。
- ・介護保険のサービス内容については、恵仁会利用率が 90%前後で推移しており、サービスを増やすなどの対策をしてきたが短期の入院などがあり 90%を下回ることがあった。

3. 次年度への課題

- ・新川長寿園は立地、建物の条件が厳しいが、着任して感じた家族の共通した思いとして「条件を問わず、今すぐにでも入居したい」ことが上げられる。そのようなご利用者や家族を受け入れていきたい。
- ・ご利用者様の介護度が高く住宅型有料老人ホームでの生活が負担となってきた入居者様に対して、今後、ご家族とケアマネージャーに相談し、特養やグループホームへの申し込みなどを提案していきたい。医療ニーズや病院受診が頻回になると本人さんの負担も多く、訪問看護や往診への変更も相談していきたい。
- ・ケアマネージャーへ情報提供し、生活の質が向上するような支援を心掛けていきたい

い。職員の安定的な働きやすい環境の維持をしていき、定期的な面談の実施や業務改善を図り、早期に課題を解決し、職員不足にならない環境を作っていきたい。

- ・虐待、拘束の事件で家族の介護施設への評価が厳しくなっているので社員教育を通じて不祥事がないよう努めていく。

平成 30 年度 養護老人ホーム寿光園事業報告（案）

1. 目標達成状況

①措置費収入

4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
10,976,706	10,818,154	10,824,623	11,027,064	11,202,404	11,060,676
10月	11月	12月	1 月	2 月	3 月
11,110,790	11,123,055	11,525,086	11,109,266	11,071,527	12,230,137

総 計	134,079,488
-----	-------------

②法人内介護サービス利用状況

4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
4,219,180	4,399,980	4,981,850	4,932,980	4,892,810	4,761,970
10月	11月	12月	1 月	2 月	3 月
4,784,630	4,747,360	4,726,760	4,322,170	4,266,700	4,335,000

総 計	55,371,390
-----	------------

2. 総合評価

○人材育成・研修について

- ・事業計画に沿って、エリア勉強会や外部研修への参加、安全管理委員会にて感染症に関する勉強会、身体拘束廃止委員会にて身体拘束廃止に関する勉強会を実施し、内容の把握に努めた。また、事業所内研修の中で、介護技術講習や養護老人ホームの基準等についての勉強会も実施した。

○感染症対策について

- ・事業計画通り、毎月安全管理委員会を実施。その中で感染症についての勉強会を実施し、感染症予防対策や蔓延防止に関する知識の習得に努めた。また、日々の手洗い・うがい・消毒の徹底により、インフルエンザの感染を未然に防ぐことができた。

○防災対策

- ・事業計画に沿って、笠之原エリア事業所と連携を図り、年 2 回（内 1 回は消防署立会）避難訓練を実施。（平成 30 年 7 月：自主訓練、平成 31 年 2 月：消防署立会）

○地域交流や行事計画について

- ・事業計画通り実施。（笠野原小学校交流学習、笠之原エリア春祭り、笠之原地域各種行事参加、運営推進会議、認知症カフェ、サロン心和等）

3. 次年度への課題

- ・職員不足を課題にしない為に、職員が辞職しない事業所を目指す。
- ・笠之原エリアには新たに相談支援事業所あかり、児童発達支援事業所あかり、池田保育園の三つの事業所が加わり、合計 10 の事業所があるが、それぞれの事業所が力を付けていく必要があると感じる。そこで必要になってくるのは管理者の資質と動向であり。エリアの管理者同志、話し合う機会を増やし、目標達成に向け事業所同志が協力し合える関係性作りをしていく必要がある。
- ・法人内介護サービスの利用については、過去最高の 5 千万円を超えることができた。次年度も、入所者・ご家族の希望及びニーズに沿った利用に努めていきたい。

1. 平成 30 年度目標達成状況

① 利用者の確保

登録目標 100 件に対し、3 月末日現在登録件数は 116 件となっており、目標達成できている。圧倒的に児の新規依頼が多い現状があり、保健センターの保健師や、幼稚園、保育園の先生、担当している児の保護者からの紹介が多かった。

② 利用者処遇・サービスの質の向上

多職種協働を意識しながらプランニングを行い、利用者様、ご家族様を中心に関係機関と連携を図りながら支援することができた。

③ 人材確保・人材育成

自己研鑽を図るため、外部研修含め積極的に研修に参加することができた。また、平成 31 年 4 月より、相談新専門員も 1 人増員となり、二人体制となる予定。

④ 地域との連携

地域包括支援センターや基幹相談支援センターと協働し関わるケースも増えてきている。また、保育園や幼稚園、教育機関との関係性も構築されてきている。

⑤ 業務改善

定時出勤・退社に努めることはできたが、急ぎのケースや保護者の方の時間の都合、就学のタイミングにあわせてのサポート等、状況によっては、早い出勤、勤務時間外の対応を避けることができないことがあった。

2. 総合評価

総体的に事業所の知名度も上がったこともあるのか、新規介入依頼は日々多くなっている現状があり、同時に一人一人の支援が手薄になることなく、慎重な対応が必要となってきたと感じる。特に児童の場合は、保護者の方を中心に関係機関も多く、いかに連携を図るかという部分は、重要課題となっている。

3. 次年度への課題

事業所移転、相談支援専門員増員といった環境の変化がある中、今後、者の新規獲得にも積極的に動いていきたいと考えている。基本的には、児童は池田、者は米澤が担当する体制を整えていく方向性であるが、双方がどちらにも対応できるスキルを持ち、柔軟な体制も心がけていきたいと考える。

4 月より基本報酬の見直しや、モニタリング実施標準期間の見直しもあるため、制度の理解についてもしっかりと確認しながら業務にあたっていきたいと考える。

また、現任研修を受講し、特定加算Ⅳの算定ができるよう動いていくこととする。

平成30年度 下秣川サブセンター事業報告(案)

1. 平成30年度目標の達成状況

※予防給付各担当者、各自、事務所で情報共有を図りながら目標達成に向けて、担当件数も意識しながら対応していたが介護認定や入院なども多くなり、実績に繋がらないケースも増え目標達成できない月も多く、達成できないことが多かった。

状態変化による対応ひとりひとりに費やす、対応時間が長く新規対応に時間を取られていた。十分なモニタリング、アセスメントを行い、予測を立てていくスキルを身に着けえ行く必要がある。

総合相談については、随時対応し基幹型への引継ぎを行い早期対応している。

※生活支援コーディネーター

西秣川地区の徘徊模擬訓練もキャラバンメイトと地域、生活支援コーディネーターと協力をしながら行えた。定期的、継続的にオレンジカフェも実施し啓発活動も行っていた。法人職員

、事業所、地域サポートワーカーなど広報や定期的な情報共有を行い多職種と地域のつなぎ役としての役目を果たせていたと思う。徐々に各地域に意識付けやリーダー育成も広がってきた。

2. 総合評価

※予防給付担当者

苦情相談もなく、サービス利用に支障なく対応していたが利用者様の状況変化も多く、目標達成できない月も多く、日頃の利用者の状況把握不足、予算管理意識の希薄的であった。

職員も落ち着き、各自、自覚を持ち業務に努めていた。事業所内での情報共有を行い、課題なども検討し必要時は基幹専門職員や生活支援コーディネーターの協力をもらい連携も図れていた。

※生活支援コーディネーター

西秣川の徘徊模擬訓練も実施できるように支援を行い、バスを地域貢献（地域の行事）にも活用し、また地域指導者の育成も行えた。地域の役員の意識も高くなり活発化している。恵仁会をはじめ、病院専門職とのつなぎ役としても活動できた。関係機関との連携も図り情報共有も行え、地域との橋渡しとしての役目を果たせた。

3. 次年度への課題

※基幹と連携を図り、新規対応、総合相談対応を行い63件実績見込みに向けて、職員の育成を行っていく。（迅速な引継ぎ対応を行う）

※利用者様の対応に迅速かつ適切に対応を行う事ができるように書類整備を含む、業務の効率化を図るよう整理を行う。

※利用者様の状況の変化や悪化など早期に発見、対応できるようにアセスメントスキルの向上に努め基幹を含む、関係機関との連携の強化を図る。

※来年度は、生活支援コーディネーター全体の目標である、常設型共生型居場所づくり、移送、ボランティア育成に力を入れていくと共に、これまで通り資源開発に努めていきたい。

平成30年度 高齢者等訪問給食サービスセンター事業報告（案）

1. 平成30年度目標達成状況

- ・交通安全について、鹿屋警察署 交通安全課へ安全運転講話依頼し交通安全意識を高めた。交通法規の遵守と安全運転に努め安全運転事業所金賞を受賞することが出来た。
- ・食中毒予防については、利用者様に安心してお弁当を食して頂けるよう衛生管理・温度管理を行い、調理用具収納場所を扉付作業台にしたことでこれまでより更に衛生的に保管できるようになった。
- ・利用者満足度向上への取り組みとして、旬の食材を使い安心・安全でおいしい食事を提供するようこころがけ、行事食（おはぎ・巻き寿司・うなぎ・敬老等）を提供し季節を味わって頂くことができた。

2. 総合評価

30年度予想食数 138,600 食に対し 145,685 食と大きく上回った。

委託金の中で運営することができ、利用者負担金の未収もなかった。

利用者数増加により1件当たりの滞在時間の限られるなか、利用者様が安心して在宅での生活を送って頂けるよう安否確認を徹底した。日々の声かけを通じて気になった点について職員間で情報を共有し話し合う中で体調不良や変化等気づいたことをご家族や法人内他事業所やケアマネージャーへ情報提供を行い、連携をとることができた。障がい者1名雇用し調理補助員として育成中。周囲の援助やジョブコーチによる支援を受け雇用定着を目指している。その他職員処遇として各家庭の状況を考慮し、譲り合い協力しあって有給取得、10月にはほぼ全員で子供や孫も同行して職員旅行を行い、親睦を深めるなど働きやすい職場作りに努めた。

3. 次年度への課題

- ・29年度利用者平均 297 名から 30 年度平均 321 名と利用者数増加しており、薬管理・セッティングを希望される方が多い。安否確認にも時間を要するため限られた配達時間のなかではあるが利用者様とご家族の要望に添える様に尽力する。
- ・自損事故の減少のため出勤時の健康チェックの活用（心身不調時の配達調整等）、余裕を持って出発することをこころがけ、狭道への進入を避ける、バック時の後方確認に努める。
- ・経費削減に努め委託費内での運営、未収金ゼロに努める。
- ・安否確認時に緊急連絡先が不通でキーパーソンが変わっているケースもあるため引き続き更新を行いながら、法人内外事業所と連携をとり利用者様の生活を支えていきたい。

1.平成 30 年度目標の達成状況

安否確認時に地域交流会や介護予防運動へ積極的に参加を促し、数名の方が参加している。住宅生活でのトラブルや複雑な人間関係があるため、参加者の増加には至らなかったが自ら体調に合わせて周辺での体操を行い、介護予防運動に努めている様子が伺えている。介護予防運動へ不参加の方も町内会交流会の参加は、楽しみにしている。

2. 総合評価

家族と疎遠のまま単身生活を送っていたが、認知症により判断能力の低下や金銭管理が困難となり、また近くに身元引受人がない等の問題があった入居者について包括支援センター基幹型へ相談。市の成年後見制度を利用し、関連機関と密に連携を取り、初の成年後見制度へ繋げることが出来た。(桜ヶ丘)

入居者の自立を支援する為に地域等の繋がりや連携を密にし、その人らしさやその人の望む暮らしを理解した上で自立した生活を支援する事が出来た。(ウィズ下祓川)

3.次年度への課題

成年後見制度活用を視野に入れた支援体制整備や必要時の連絡体制整備が必要だと感じる。包括へ繋げるまでが LSA の業務であるが、早急に後見人が決まらなければ、金銭面など決定するまでの関わりをどのようにするかが、今後の課題である。