

令和2年度

事業報告

社会福祉法人 雄峰福社会

## はじめに

前年度計画にあったショートステイ10床の特養転用に向けて行政との調整を行ってきた。福島市で令和3年度から令和5年度までを計画期間とする「福島市高齢者福祉計画・福島市介護保険事業計画2021」が始まるので、その中の福祉施設整備計画に則って調整が出来るよう引き続き行政と連携を図りながら計画遂行に向け取り組んで行く事とする。

それまでの間は特養待機者をショートステイで長期利用してもらい、転用化実現した際にスムーズな入居調整が出来るよう対応を行っていく。

介護職員不足が慢性化しているなか、前年度のような賞与減額は行わず、職員のモチベーションに配慮をした。経営安定のため夜勤職員体制加算、口腔衛生管理加算を取得して介護職員処遇改善加算への反映に繋げた。また人材確保の面では福島県社会福祉協議会で行っている介護分業化モデル事業への参加を行い、介護助手の採用をすることで、介護職員の日常業務の負担軽減を図り、繁雑な業務を専門職と一般職とで切り分けを行うこと、多様な人材を配置して勤務調整を行うことで稼働維持、離職防止に繋げる事が出来た。今後も離職防止策として人材確保、処遇改善、職場環境改善を図っていく。

当法人での課題であった医療連携の部分で各医療機関、歯科医院との協力提携を行う事で医療連携体制の充実を図り、速やかな受診体制の構築ができた。今後も各協力医療機関との連携を図りサービス向上を図る。

新型コロナウイルス感染症も未だ収束の見通しが立ってない為、国の政策や県、市の動向を見ながら随時対応して感染予防に努める。今年度は行政からの感染対策助成金の活用できたが、一時的なものであり、継続した感染対策備品等の充足も必要となるため、感染予防対策を含めた施設経営も配慮した対応を図っていく。

## 【令和2年度事業報告】

### 特別養護老人ホーム 信夫の里

#### (介護老人福祉施設)

#### 〈令和2年度の運営状況〉

新規入居者は年間23名（男性：9、女性：14）、退居者は24名（男性：6、女性：18）であった。

#### 入居退居者数比較

年度	新規入居者			退居者		
	男性	女性	計	男性	女性	計
平成30年度	6	18	24	7	16	23
令和元年度	6	14	20	9	10	19
令和2年度	9	14	23	6	18	24

#### 退居理由の比較

	死亡退居 (当施設看取)	死亡退居 (医療機関)	その他 (他施設・退居)	合計
平成30年度	14	8	1	23
令和元年度	16	3	0	19
令和2年度	15	7	2	24

退居理由の内訳は、24人中15人が看取り介護であり、概ね半数が施設での看取りとなっている。終の棲家として信夫の里の役割が大きくなっていると言える。

#### 男女別平均要介護度

	性別	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
	平均要介護度	男	3.7	3.8	3.8	3.8	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	3.7	3.7
女		4.1	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1
合計平均		4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.039

令和元年度の入居者の年間平均要介護度は4.0となり、2年連続で前年度比+0.1となった。

日常生活継続支援加算を取得する要件を満たす為、新規入居者の7割が要介護4以上となり、入居者の重度化割合が増えている。

最近の介護認定の傾向として以前より認定がやや軽めに出る為、同じ介護度で

あっても職員の負担は増加していると考えられる。

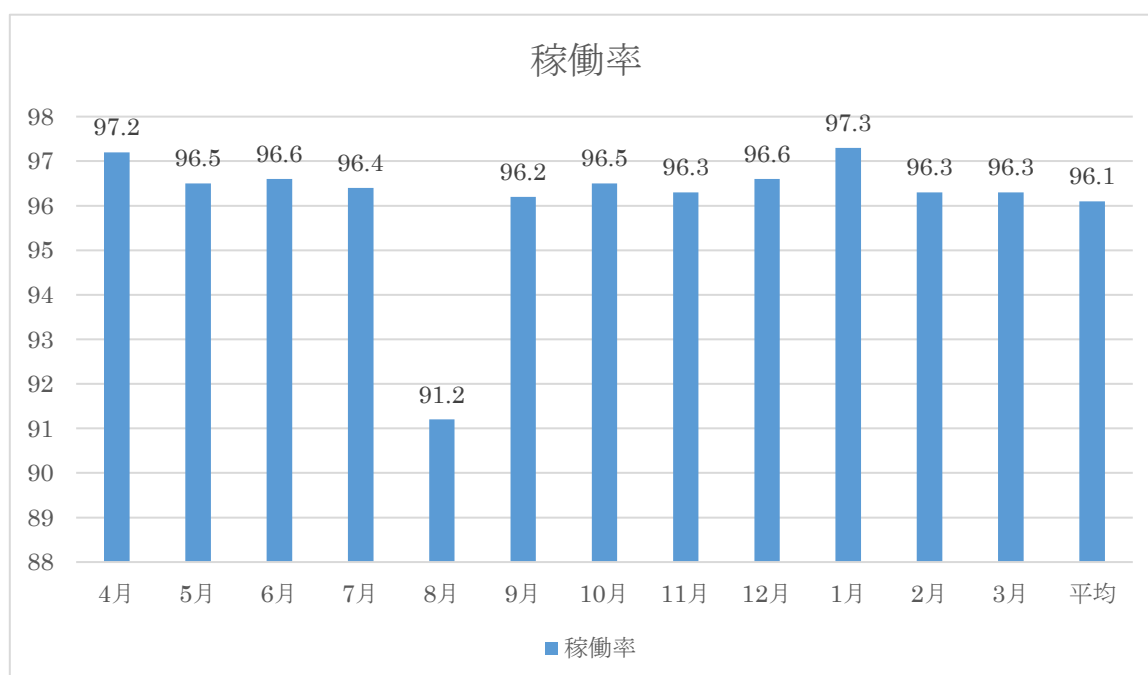
#### 年間男女別平均年齢

性別	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
男	82.4	82.5	82.9	83.2	83.7	84.3	84.6	84.6	84.4	84.5	84.2	84.9	83.9
女	88.5	88.4	88.7	88.8	88.8	88.4	88.3	88.4	88.4	88.7	88.5	88.6	88.5
平均年齢	87.3	87.2	87.5	87.5	87.6	87.3	87.3	87.3	87.4	87.6	87.5	87.8	87.4

年間入居者の平均年齢は、87.4歳となり、前年度より0.1歳ほど下がっている。また、令和2年度の居室稼働状況は、平均96.1%となり、前年度の97.4%より約1.3%減少した。

今年度についても、状態の重篤化や看取り等の入居者が多数いる中で、休日出勤や時間外労働をしながら稼働率確保、加算取得における介護度の高い入居者の受け入れに努めた。またコロナウィルス蔓延に伴い、入居時の調査等が相手先から拒否されることや書面だけでの対応となるなど今まで経験のない中での対応を求められる状況があった。

新規入居者状況としては、在宅生活者及び当法人ショートステイ入居者からの特養入居の流れが多く、環境面に大きな差がなく入居へ移行できる様、本人・家族と情報共有を行いスムーズな入居調整を行った。協力医療機関からの入居依頼も増えており、看取りを含めた対応が多くなっている。入居後すぐに永眠されてしまう方も居る為、受け入れの対応方法が多様化している。



1、入居者の意向や希望を把握し、入居者や家族に喜ばれる介護サービスの提供を図る。

2、コスト意識を持ち、日常業務を行う。

3、ユニットケアにおける「個別ケア」を実践し、効果的なユニットケアの展開が行えるようにする。また、ユニット毎に、年間の計画・目標を設定し実行する。

4、信夫の里の職員がやりがいや希望、目標を持って仕事に取り組めるよう、より良い職場環境作りに努める。

#### 1について

各職種において、入居者の情報共有を円滑に行う事が出来た。また、適宜入居者のADL変化や、看取りに伴うケアの検討や見直しを図り、状態に応じたケアの提供を行えた。本年度は、感染予防策対策の為、家族の面会を禁止とし、入居者の安全を守ることに努めた。

#### 2について

オムツは入居者の身体状態の変化に合わせて随時見直しを図り、リネンについても無駄に在庫を持たないよう管理した。入居者の料金が発生する個人購入物品に関しても昨年同様に料金表を確認しながらコスト削減に努めた。

#### 3について

##### 【つつじ・あじさい】

##### 「年4回のレクリエーションの実施」

ユニット単独での行事、行事委員会企画での行事と、計画通りの回数では行っていたが、誕生会など入居者をお祝いする形での行事が少なかった事が反省点として挙げられる。また、行事計画をする職員に偏りがあるのではないかと職員からの問題提起もあった。次年度は、事前に計画月、職員の振り分けをして、前年度の反省を生かしていきたい。

##### 【うめ・もみじ】

##### 「働きやすい環境を心掛ける」

職員不足もあり、働き方改革にある有給休暇の消化を組み込む事で精一杯だった。また、職員により消化数の偏りが出てしまい全職員に計画通りの対応が出来なかった。

年度後半では介護助手職員の採用もあり、専門職の業務負担は軽減する事が出来た。しかし介護助手の手薄な勤務日にはその業務が滞ることもあり課題が残った。個別対応や業務の見直しは図る事が出来きているが、ユニット会議の出席率が低く、意見を出してくれる職員も限定されているため、全職員が考えている事を汲み取る事が出来なかった。施設全体のマニュアルに添って、各勤務でのマニュアルを作成し、業務のムラを少なくするよう努めて入居者のサービス向上につなげたい。

多職種の食事介助等の協力があり、入居者へ迷惑をかけることなくサービスの提供が出来た。

#### 【ふじ・さざんか】

「入居者が楽しく参加して頂けるような行事やレクリエーションを行う」

食事レクリエーションを中心とした事業計画を立てていましたが、職員の欠勤などがあり、予定通りに進める事が出来なかった。コロナ感染症防止対策を行いながらではありましたが、入居者に喜んで頂けたのが良かった。全体的に、行事委員に任せてしまっている事が多かった為、今後は、リーダー、行事委員、食事サポート委員を中心としてユニット全体で協力して取り組んでいけるよう努めたい。

#### 【ばら・しゃくなげ】

「季節毎の行事・レクリエーションを行う」

季節にあった食事レクリエーションを行うことが出来、入居者からも好評を得る事が出来た。夏の行事に関しては、夏を感じられる行事の実施が出来ていなかったため、次年度は見直しを行いたい。年間を通して、食事レクリエーションがほとんどだったため、食事サポート委員会の職員に負担がかかってしまった。分担制にしてアイデアを出し合いレクリエーションの充実を図りたい。

#### 4について

コロナウイルス感染症の流行により、予定されていた外部研修が中止となり、参加する事がほぼ出来なかったがリモートやオンラインでの研修対応をした。また、介護労働安定センターへ依頼し、ソーシャルディスタンスを保ちながら、企業コンプライアンスについての勉強会や職員のストレスケアに関する勉強会の実施をした。またリーダー職からの要望があった外部講師を招いてのリーダー職に向けての研修会を初めて行ったことは効果的であった。

#### 【相談部門】

- 1、入居者や家族の意向（苦情を含めた要望・希望）を的確に把握し迅速かつ適切な対応をすることで、より良い信頼関係を築く。

また、他職種間との情報共有により、本人のニーズに答えられるケアプランを策定し、多職種協働による質の高い介護を提供する。

相談部の中での PC 申し送りを充実させ、軽微な情報なども含めてケース記録やカルテなどの情報を多職種とも整理共有化を図ることに努めた。

状態変化や看取りケアの際に、その都度カンファレンスを開催して事前の確認を定期的に行う事で入居者、家族との連携を図った。

各種委員会、各ユニット会議に出席することで多職種連携における必要な情報共有を図った。

加算関連については、日常生活継続支援加算の算定要件をみたすことで、新規入居者の 7 割が要介護 4 以上となるような調整に努めた。現行の夜勤体制を確認して夜勤職員体制加算取得をすることが出来た。福島訪問歯科と協力提携を行い、年度中に口腔管理加算、口腔衛生管理加算取得をすることが出来た。

苦情や要望は、施設長、相談部、多職種とも共有しながら生活の質の向上や業務改善に繋がるように努めた。

コロナウイルス感染症対策の助成金にて、福祉用具、感染対策備品の補充を図り感染症対策に努めた。

済生会福島病院、西部病院、福島訪問歯科医院との医療連携体制の整備を行っていき、体調不良や口腔内の衛生管理及び嚥下検査時の対応について嘱託医も含めて連携に努めた。

コロナウイルス感染症流行の為、外部のボランティア団体の受け入れが難しい状況の為、施設内での各ユニット行事や、行事委員会、相談部のレクリエーション等に置き換えていきながら楽しみ作りに努めた。

2 入居関係の書類整備を計画的に行い、不備なく適正な介護サービスの提供が行えるようにする。また、多職種で協議し調整して円滑な入居を行う。

定期的に待機者リストの更新をし、多職種を交えた入居判定会議を開催する事で、入居までの対応方法等を検討し空床がないよう目指した。

コロナウイルス感染症流行の影響で、病院、老健施設、在宅（サ高住等）とのやり取りで通常の実態調査もままならないことが増えた。都度、関係機関へ交渉し、状態把握をして、ユニットの受け入れ状況を考慮しながら速やかに入居調整を行った。リーダーを中心に受け入れ体制の工夫や努力を行い、稼働率を意識しながら調整を進めることが出来た。

可能な限り実態調査後の連携については各職種へ速やかに行うことで、要望やリスクマネジメントについても対応が出来た。

### 3 社会情勢も含めた福祉情報を提供することで、時代にあわせた職員教育をする。

コロナウィルス感染症の流行により面会制限を行った。本人、家族ともストレスを抱えた状況もあるが、医療、福祉、介護サービスにおいて多様化するニーズや求められるサービスの変化に対応出来るよう各会議や各委員会の中で相談部門を中心に家族、職員への情報共有に努めた。

コロナウィルス感染症の対応方法の情報収集し、嘱託医と共有しながら、感染委員会にて話し合いを持ち、各関連機関、各職種との連携し、施設内感染防止等のリスクマネジメントに努めた。

#### 【給食】

#### 1 入居者個々人が食べたい時に食べられるユニットケアの中での食事提供と、自分で選んで食べる事ができる選択献立やバイキングでの食事とおやつを提供する。

入居者の重篤化・看取りの受け入れが増える中、状態にあわせた食事の個人対応が多様化している。特に献立はもとより食材・調理法については、入居者の疾病既往歴、病院の主治医、嘱託医の指示、食事摂取状況を他職種と確認して提供を行った。選択食は、認知症の進行もあり入居者自身が選ぶことが難しくなっている。バイキングは入居者の身体機能動作が退勢していることに加え、コロナウィルス感染症予防のため実施が困難となり、現時点での実施は年間を通して1回のみとなった。次年度には、感染症予防を考慮し、季節感を目で見て感じられる食事と入居者が嗜好調査で希望されているメニューを取り入れた食事提供をもっと行っていきたい。

#### 2 最適な食材の確保と食に関する衛生管理に最新の注意を払い、入居者一人ひとりにとって安全で最良の食事形態で提供できる栄養マネジメントを行う。

食事は、調理担当や食事介助に携わる職員が、入居者の食事形態を周知し、安全な食事提供と注意深く見守ることで窒息事故防止につながられた。入居者の栄養状態、咀嚼・嚥下の状態を栄養ケア計画に盛り込むことで、家族へ摂食嚥下外来の検査の必要性を施設職員の意向として伝え、このことが誤嚥性肺炎予防と低栄養の改善につながったケースもある。

今後は、食事摂取量が極端に少ない方や施設での看取り対応での終末期における食事の在り方について、入居者本人と家族の意向に添えるよう、他職種と委託業者側と検討していく。多職種との情報を共有化することで面会禁止の今、入居者・家族とよりよい関係性につながるよう努力していきたい。



## 【医務部】

今年度は担当ユニット受け持ち制をランダムにする事で入居者の処置、病院受診が行えている。今後も入居者を取り巻く環境を理解し同じ対応ができるような調整、働きかけに努める。

昨年度まで活用していた退院時の状態記録については記載できる余裕がなく活用できていない。

年々入居者の介護度が上がると同時に施設看取りとなるケースが増えてきている（令和2年度は15人が施設看取りで退所の約60%を占める）為、今年度も看取りケアについての取り組みが必要となった。

看取りケアについては介護職員、看護職員共に今できる事をお互いに相談、確認しながらケアを行った。死を目前とした家族の揺れ動く気持ちに寄り添い、適切なアドバイス、不安の軽減に努め「死」を受け入れる事ができるように援助を行った。また、看護職員が中心となり入居者の死による介護職員の精神面におけるフォロー、援助を行った。

新型コロナウイルス感染症感染予防対策により、体調不良者の病院受診も病院ごとに変化があり、抗原検査等を実施したうえでの対応や発熱外来対応となるなど例年とは違う形での受診となっている。

その中で協力病院との連携が例年に増して図れるようになっていることは非常に心強いことだった。

## 【総括】

毎年職員不足が発生している状態に変わりはないが、介護分業化モデル事業に則って介護助手の職員を採用し、各ユニットに最低1名の配属を行い、介護職員の業務負担の軽減に繋げる事ができた事は大変良かった。

年度前半から医療連携の面でも入院設備のある病院との連携強化が図れたことで、新型コロナウイルス感染症の中でも受診や入院調整が速やかに行えた。訪問歯科医院との提携も結べたことで施設としての特色のあるケア展開が図れた。

新型コロナウイルス感染症予防の為、本年度もクラブ活動やボランティアの受け入れを中止とし、施設行事等で集まる事をせず、ユニット毎の行事やレクリエーションに力を入れて行った。

同様にご家族様の面会禁止となっている状況の中、毎月1回ご家族様へ入居者様の近況報告のメッセージと写真を添えて送付する等の配慮をして、ご家族との連携を図った。

外部研修においても新型コロナウイルス感染症対策のため、ほぼ中止となり参加が困難であった。次年度の外部研修に関しては、実施案内も来ているので、新型コロナウイルス感染症の状況に合わせて、出来る範囲での参加を計画している。

今後もコロナウィルス感染症の収束が見えない状況にある為、職員のストレスや、モチベーション等も考慮しながら、職員、入居者の健康、体調管理に努めていく。

## ショートステイ 信夫の里

### (短期入所生活介護・予防短期入所生活介護)

#### 【令和2年度の施設の運営と利用者の動向】

今年度は、介護職員として配属されていた職員1名が人事異動にて年度当初より相談員兼介護職員で配属となり、相談業務とユニット入浴業務を行いながら、相談員兼介護職員2名、事務長兼統括生活相談員の相談員3名体制で相談業務を担っていた。年度途中で生活相談員1名退職に伴い再び2名体制となった。年度序盤にパート職員の退職、正職員の産休取得、サブリーダーの特養への人事異動もあり、特養から正社員1名異動、派遣職員1名雇用。年度途中で嘱託職員を採用したが在籍2ヶ月程度で退職となるなど介護職員実人員の減少は継続してみられていた。介護助手の職員を1名採用となり送迎を含む介護専門職以外の業務体制には多少の安定がみられたが職員不足解消までには至らなかった。

このような中で、今年度は36件の新規利用を受け入れた。前年度が81件の新規利用であり、新規受け入れ件数は減少がみられたが特養転用化に向けて特養待機者でショートステイを長期的に利用する利用者を積極的に受け入れた。新規獲得件数としては減少となったが統括生活相談員の特養業務の兼務が数年にわたり行っていることが各居宅へ認識されており、例年以上に特養入居を見据えた利用者の獲得が増えて前年度より稼働も約15%上昇したことが今年度の特徴と言える。

長期利用者が増えることにより定員数が充足しており、新規者や既存利用者の追加希望のニーズに応えられない場面も増えてきた。認知症状による帰宅願望が強く出てしまい途中退所をせざるを得ない等、定期利用に至らないケースもあった。

稼働率上昇に伴い休日出勤や時間外勤務をするなど、職員間の調整や協力により希望日の利用がかなえられるよう個別対応をした。介護部長、生活相談員、介護支援専門員、法人内の管理職を含めた「信夫の里」全体の職員からの協力と支援により、業務の継続ができた。

#### 稼働率前年度比較

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年間
令和元年度	61.8	78.9	68.5	72.9	74.8	75.5	78.1	73.8	79.0	77.1	85.3	81.9	75.6
平成2年度	84.8	89.6	91.3	86.7	85.3	93.3	83.3	93.0	94.8	89.0	93.9	93.2	89.8

ソフト、ハード両面で可能な限り自宅での生活に近い環境づくりを行い、「また来たい」と思って頂けるよう事業所全体でサービスに注力し、利用者の増加、定着を目指し、充実したサービスを提供する事を年間目標として、業務推進のため努力した。

在宅介護において、医療・看護面と介護面が重なる部分があり、広範な知識と高い介護スキルが求められる事により、施設内の多職種間での指導やフォローアップを行う必要があった。

動向にも記載した通り、施設入所を希望しながら在宅生活を余儀なくされている認知症高齢者、重度介護状態高齢者も増えており、その方々の認知症の個別症状、身体状況に合わせて対応することがサービス事業者にますます求められている。

前年度同様に、要介護の夫婦ペアでの利用希望もみられており、老々介護または家族が2名以上の介護を行っている家庭が増えている事が伺える。

また、入所退所時の施設送迎や荷物チェック、内服薬の管理、洗濯対応など、利用を重ねる毎に各利用者のニーズの対応も多岐にわたり、利用者一人ひとりに合わせた細やかな対応が求められた。

予防介護から要介護1～5と利用者状態に幅があることもあり、それぞれの人生観に合わせた介護内容やマナー、施設での生活、サービス等に関連して要望や意見が比較的多かった。特養転用化を見据えた業務内容のスリム化や連携方法など特養に近い業務対応とショートステイ独特の業務内容の対応が求められ、その中で出来る限りの対応をした。

## 【令和2年度の基本目標に関する成果等】

1. 基本理念・方針を十分理解し、多職種間で情報共有を通じ、利用者の個別のニーズにあわせたケア・サービスを提供する。

基本理念・方針に則して、利用者や家族からの要望、入浴サービスの充実等日々の生活での生きがいを尊重し、個別性に合わせたケアを実施した。前年度に比べて長期利用者が増加して固定化した業務が増えた部分と入れ替わりのある業務が混在している状況もあり、業務のスリム化を図り、多職種との連絡調整を図りながら可能な限りの対応を各職員が意識的に行い、介護サービスの充実に努めた。しかし、一定水準のケア、通常ショートステイの利用者も含めた個別ケアなど、例年になくサービス展開を行ったため利用者のニーズに十分に答えきれない面もあった。しかし、可能な限り個別的な要望に応えることで利用者、家族、各居宅介護支援事業者の「信夫の里ショートステイ」の利用ニーズに変わりはなく、事業計画での「また来たい」と思ってもらえる取り組みの成果となった。

これまで同様、生活相談員、介護支援専門員、リーダー、介護職員など多職種において、介護度の変更や在宅サービスの変更時に都度開かれる居宅サービス担当者会議や施設内サービス担当者会議等へ参加することで、内外の各方面と情報共有の強化も実施出来た。また、毎朝カンファレンスで、職員間でも情報共有をしっかりと行っている。

この結果、居宅介護支援事業者や利用者・ご家族の問い合わせ等に、どの職員が対応をしても十分な状況説明が出来た事で好評を得た。今後もこれを維持

していく事とする。

介護支援専門員による施設ケアプランの立案については、前年度より継続して介護支援専門員が生活相談員、介護職員と共に協力を図り、スムーズに対応が行われ、対象利用者に対して確実に実施できた。

## 2. 信夫の里で行う事業の中で、ショートステイの果たすべき役割の理解と、職員が目標をもって積極的に業務に取り組める職場環境づくりに努める。

職員が個人・チームとして目標を持って取り組み、個別ケアを実践しサービスの質の向上を目指す。

今年度は、職員の欠員による入れ替わりがある中で法人の方針である特養転用化に向けて具体的な対応を図った。ユニットリーダーと生活相談員とで職員が動揺や混乱しないよう関りを持ちながら、個々の目標設定や課題解決を指導し、個人及びチームでの事業所目標の達成を支援した。

職員の入れ替わりもあり、時代のニーズや多様性によるショートステイの役割、事業継続の意義の理解を深めることで、ショートステイ事業所全体におけるサービスの意識向上につなげた。

しかし、積極的に業務に取り組もうとする思いに反し、欠員等による職員の業務負担が増す中での特養転用化への変遷の中でのモチベーションの維持はなかなか難しかった。

## 3. 経営基盤の強化を意識した取り組みを行う。

今年度は特養に準じて夜勤体制加算の取得をした。加算については今後も継続して取得できる項目について維持をしていく。

年間を通して介護職員の人員、勤務体制の不安定さがある中で前年度以上の稼働率確保が出来たことは評価出来る。

前年度同様に利用予約の際は、居宅介護支援事業所から希望される日程で受け入れるため、入所時刻や退所時刻の調整を行い、施設側より提案するなど、可能な限り受入れをする努力を行った。

来年度については具体的な特養転用化の実現に向けた安定した職員及び業務体制の確保をし、現状の受け入れ可能な状態を見極めた上で、ニーズに応え、安全面を配慮した稼働率の維持をすることを最優先として、経営基盤の安定を図りたい。

法人内の在宅介護事業所との連携に関しては、定期的に情報交換を行い、既存利用者や外部居宅事業所、信夫の里の在宅部門との情報共有と連携の中で、利用の運びとなるケースが一定数出来るなどの成果を得た。

## 4. 『自宅での暮らしの延長』を基本に、安全で住みやすい生き生きとした施設生活ができるような環境を作り、信夫の里に慣れ親しめるようにする。

コロナウィルス感染症予防を図りながら『自宅での暮らしの延長』におけるユニット生活での機能訓練やレクリエーションについては例年になく対応となったため苦心しながら職員が工夫をしながら限られた状況で安全、安心に気持ちよく過ごして頂く目標へ切り替えて対応をした。

事故に関しては、利用途中に骨折や肺炎になってしまったケースが見受けられた。利用者が自力で自由に活動が出来る事による事故や、ヒヤリ・ハット等が多く見られる状況にあることから、事故予防と自立支援の観点での対応を両立できるように努めなければならなかった。また、在宅でも医療面において重度化している利用者が増加していることも考慮しなければならない。

課題となっていた多様な持参物についても、事前にリスト等を配布して、出来る限り荷物が少なくなるような配慮を行ってきた。しかしながら、前年度同様に多数の荷物を持参される利用者が多くあり、入所退所時の荷物の確認や内服薬、外用薬、貴重品類の管理などの業務が介護業務とは別に大きな比重をもたらしている。利用者の尊厳を重視し嗜好などを叶えていく一方で、持参物の確認作業や管理に時間を取られてしまう面が今後の検討課題となる。

苦情等に対しては、介護面よりサービス面に対する内容がほとんどであった。今後も介護とサービスの両面をもった対応が求められることを踏まえ、普段から速やかに状況報告、改善案等を実施し、介護とサービス面での対応について、真摯に対応をしていく。

### 【給食業務】

特別養護老人ホームの報告に準じる。

ユニットでの活動意図を理解して、職員とも連携を図り継続して支援出来た。食形態へのニーズについては、変化を持たせ均一化した対応とならないように努める。

### 【看護業務】

新規入居者や、日毎に入れ替わりのある入居者状況を十分把握することが難しかった。継続入居者については、情報共有が浸透してスムーズに対応する事ができた。しかし、服薬管理の事故など継続的にみられた為、より一層の注意を払い業務を行う。長期入居者の増加に伴い内服管理等の方法については当施設のかかりつけ薬局での調剤に変更の提案をするなど出来る限りミスや連携面がしやすい環境づくりをした。

在宅でも、医療ケアを必要とする入居者の増加が著明となっており、看護職員の関わりがより重要となってくる。

今後、業務を明確化するために専属の看護職員を配置し、短期入所生活介護サービスの基本を理解し、居宅担当ケアマネージャーとも密接に連携しながら情報共有を行うことが望まれる。

### 【事業総括(成果と課題)】

利用稼働率は月平均 89.8% となり、前年度比約 15% のアップとなった。

職員の動きはあったものの前年から取り組みを行ってきた特養転用化に向けての短期利用者と長期利用者の 2 面性をも 2 面性をもった対応方法の浸透をリーダー、サブリーダーを中心に各職員が実施して稼働率確保やサービス向上に努めた。

在宅介護を支えるべく、利用希望には可能な限り受入れをした事で各居宅介護支援事業所から一定の評価を得る事が出来た。

また居室調整や入居者対応など、前年度、今年度で毎年のように相談員体制にも変化があったため居宅介護支援事業所や不安のないような取り組みを実施した。

今後も法人の方針に則り、職員定着を図るうえで事業所の対応変化に伴う職員の心身の疲労によるモチベーション低下の対応等、離職防止に向けた方策が必要である。

ショートステイの施設機能を最大限に使って在宅介護を支えるという社会的ニーズに十分応えることのできるよう一日も早く人員体制を整えて事業を行っていく。

## デイサービスセンター信夫の里

### (通所介護・総合事業)

#### 〔令和2年度基本方針〕

利用者のご家族が通所介護サービスを利用する事により在宅での生活に安心・楽しみを持つ事が出来、喜んで頂ける施設運営を目指す。

#### 〔令和2年度の運営について〕

今年度は、当初より新型コロナウイルスという新たな感染症が世界で流行し、日本国内でも猛威を振るった。

それに伴い事業運営も変えざるを得ない状況となった。

基本方針にある生活に安心・楽しみを持つ事・喜んで頂ける施設運営は勿論の事、感染症対策の模索を行いながら職員はじめ利用者、利用者の家族、法人内他の事業所利用者・法人の入居者の体調確認の情報等、常に神経を使いながらの運営となった。県をまたいで往来する家族が同居されている利用者、他県に住むご家族の協力の元、感染者を1人も出す事無く1年の業務の継続が出来た事には誠に感謝の気持ちでいっぱいである。予定していた行事や、研修、会議などほぼ行えない期間があった。

#### 〔人員体制〕

今年度の介護職員は、1名産休に入り、昨年入社した職員が退職をした。異動により交通事故で休職していた特養の職員が配属になった。

看護師では体調不良のあった職員が半日勤務から徐々に体調をみながら勤務時間を延長して8時間勤務が出来るようになった。他にも体調が心配な看護師がいる為、

12月には経験のある看護師がパートで入職し、充実した職員体制となった。

### 〔コロナ禍での活動状況〕

今年度は厚生労働省や、福島県、福島市などが発表するコロナウイルス感染症に対する情報をもとに感染対策に追われた。毎朝、出勤時の職員の検温を実施した。送迎においては、参加日の朝、自宅では無く乗車する直前に検温を行い、手指消毒の励行、マスク着用の徹底、飛沫感染防止の為の座席配慮、密閉空間にならないよう窓を開け換気を行いながらの走行、乗車人数の配慮、送迎後の車内消毒の徹底をした。施設内では、飲食前に限らず数回の手指消毒、寝具の消毒、テーブルや椅子、手すり、トイレ、デイルーム床などの消毒の徹底、検温（37.5℃以上の方の参加の配慮を依頼）、1テーブル3名以内とし、対面席にならない席の配慮。入浴介助はマスクを着けて行い、食事や口腔ケア時、ベッド上での排泄介助時はエプロンを着けて行うことにした。また、施設内のゾーン分け等、これらの事を行ったうえでの活動となった。昼休み行っていたカラオケが中止となり午睡する利用者が増えた。

職員会議等は行わず、その都度の申し送りで業務を進めた。

特養の面会制限に伴い、デイサービスでの交流スペースでの機能訓練や、足湯等の利用を禁止とし、職員の休憩も感染対策を徹底し、会議室や研修室を使用して2メートル離れた場所での休憩の徹底を図った

また、積雪や凍結のため営業時間を短縮した日が2日あった。

デイサービス浴室の壁、浴槽の床の部分のタイルの歪みと、床下空洞化が有り工事の為、利用者や家族の理解を得て3日間、入浴無しでのサービスを行った。

### 〔職員の育成〕 ※別表 ②

研修等、安全性を考えると予定通りには行かなかったが、感染症対策をし、法人内の勉強会や、研修、WEB研修などを行い職員のモチベーションの低下防止に繋げた。運転手の事故が続いたため、ドライバー勉強会を行い再度送迎車の扱い方の見直し、送迎ルートや危険な場所の確認、事故検討会等を毎月開催し、午前と午後のドライバーの意見交換などを行った。

### 〔コロナ禍での運営状況〕 ※ 利用者数・稼働実績表 別表①,③

感染症予防の為、今回は長期で休む方が数名、サービス高齢者住宅から参加されていた利用者3名は今年度1日だけの参加となり未だに参加されずにいる。

コロナウイルス感染症拡大地域からの家族の帰省時は2週間、その他地域からの家族の帰省は1週間等、事前に確認の連絡が有った際は体調の様子を見て頂くよう利用を検討して頂くよう依頼をした。参加中も37.5℃以上の発熱が見られた際には家族と連絡を取り早退して頂いた。感染対策に重点を置いた運営となった為、利用者数・稼働率の維持は困難な状況であった。厚生労働省通達に基づき利用者、利

用者の家族より同意を頂き7月から3月まで新型コロナウイルス感染症に係る介護報酬算定を行った。

〔コロナ禍で行った行事〕 ※写真入りチラシ配布

4月…花見（行事食提供・季節のおやつ・屋上での記念撮影・懐かしの映像鑑賞）

6月…父の日（石粉粘土で地蔵作成）

8月…夏祭り（ゲーム・職員の余興）

9月…敬老会（行事食提供・特別間食・体操教室・カード作成・職員紹介カード）

1月…新年会（お楽しみ会・職員の余興）

2月…干支作り（石粉粘土で丑作り）

3月…お花見（行事食提供・季節の間食・桜つつみ公園での記念撮影）

※予定の行事より少なくなりましたが、季節ごとに壁面制作も行った

☆その他、介護員を担当制にし、レクリエーション活動実施・職員手作りの写真を入れた誕生カードを毎月作成し誕生会実施

別表 ① 令和2年度利用終了・新規

	新規		終了（死亡含）		
	介護	支援	男性	女性	
4月	2			1	
5月				1	
6月	1		3	1	
7月	1	1		3	
8月	2	1	2		
9月	1		1		
10月			1	2	
11月	1				
12月	3				
1月			1	2	
2月	5	2			
3月	1		4	1	
合計	17	4	12	11	(人)

※昨年度新規利用者 25名に対して本年度新規利用者 21名  
昨年度利用終了者 21名に対して本年度利用終了者 23名



別表②

令和2年度 研修一覧			
	研修名	場所	参加者
11月24日 ～28日	関節拘縮・ポジショニングについて	WEB研修 5日間会議室	看護師・介護員 (勤務調整)
12月4日	パラダイムシフトに備えて	WEB研修・デイルーム	ドライバー・ 男性介護員
9・16日	パラダイムシフトに備えて	WEB研修・デイルーム	デイ女性職員
R3/1・19 2・16	企業コンプライアンス	デイルーム (外部講師)	勤務調整し2回に分 けデイ全職員
1・22 2・23 3・23	事故検討会	デイルーム	相談員・ドライバー
2・10 2・23	福祉用具研修会	WEB研修 (デイルーム)	デイ介護職員
2・26	法人内・全事業所事例検討会	デイルーム	相談員・主任看護師
3・18 3・25	メンタルヘルス勉強会	デイルーム (外部講師)	相談員・主任看護師・ 河野里歩・佐藤美香

別表 ③

## 令和2年度 利用者数・稼働実績表（前年度との比較）

※通常規模の通所介護は、月当たり延べ750人を超えない

	要介護人（人）		要支援（人）		延人数（人）		稼働日数（日）		稼働率	
	R1年度	R2年度	R1年度	R2年度	R1年度	R2年度	R1年度	R2年度	R1年度	R2年度
4月	521	486	41	35	562	521	26	25	74	69
5月	590	503	34	28	624	531	27	26	83	70
6月	570	517	37	27	601	544	25	26	80	72
7月	607	557	48	35	655	592	27	27	87	78
8月	585	521	45	35	630	556	27	26	84	74
9月	550	537	33	40	583	577	25	26	77	76
10月	553	553	46	34	599	587	26	27	79	78
11月	531	481	47	34	578	515	26	25	77	68
12月	493	499	42	43	535	542	25	26	71	72
1月	479	460	52	30	531	490	24	24	70	65
2月	490	501	57	45	547	546	25	24	72	72
3月	495	543	59	52	554	595	26	27	73	79
合計	6464	6158	541	438	6999	6596	309	309	927	873
平均	538	513	45	36	583	549	25	25	77	72

※コロナ禍の中、稼働状況は年間平均72%と昨年度より△5%ほど悪化した

## 居宅介護支援事業所 信夫の里

### (居宅介護支援)

○事業報告

- ・体調不良や骨折により入院された方が多く、関係医療機関との連携機会も例年より多かった。
- ・年々入院者、状態変化に伴う施設入所希望者も増加した。そのため、サービス変更・調整等も増えている。
- ・苦情はなかったが引っ越しに伴うサービス終了や家族希望にて居宅変更に伴う終了者があった。
- ・主治医と訪問看護、各事業所の協力のもとご家族の希望通り在宅での看取りを行うことができた。

・居宅介護支援

・予防委託業務

年	月	件数 (月遅れ請求)	新規 (件)
令和2年	4	46 (1)	0
	5	48 (1)	1
	6	47 (0)	1
	7	46 (0)	1
	8	51 (3)	0
	9	49 (0)	1
	10	49 (1)	1
	11	48 (0)	2
	12	45 (1)	0
	令和3年	1	45 (0)
2		46 (1)	1
3		45 (1)	0
合計		565 (9)	10

年	月	件数 (新規)	
令和2年	4	5 (0)	
	5	5 (0)	
	6	5 (0)	
	7	5 (0)	
	8	5 (0)	
	9	5 (0)	
	10	5 (0)	
	11	5 (0)	
	12	5 (0)	
	令和3年	1	5 (0)
		2	5 (1)
		3	5 (0)
合計		60 (1)	

・認定調査の実施件数

福島市 (長寿福祉課) 37 件

## ○総括

- ・例年に続き、体調を崩しての入院者や転倒による骨折で入院された方が多かった。
- ・気温の変化も著しいため、夏場の暑い時期や冬場の寒い時期に介護老人保健施設へ定期的に長期入所する方も一定数いる。
- ・受け持ちの件数は、一定数いるが長期施設入所してしまうとその月の担当が減少してしまう。
- ・予定していたサービスのキャンセルにより、居宅請求がない方もいる。
- ・引き続き状態変化に伴うサービスの追加や変更、個々のニーズ等が年々増えておりサービス調整等についても、1人当たりにかかる時間がどうしても増えている。
- ・新規利用者の受け入れについては、受け持ちの件数等を常に把握しながら、随時受け入れを行っているが希望等もありどうしても偏りが見られてしまう。今後も受け入れの調整を行っていく。
- ・新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点より、福島市からの認定調査自体が減っていた。例年は、市外・県外からの依頼あり対応していたが令和2年度度は依頼がなかった。引き続き依頼があれば、随時認定調査を行っていく。
- ・新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、施設入所者されている方は面会ができていない。施設担当者からの聞き取りで対応を行っている。また、自宅への訪問を希望されないご家族もいるため予定表については郵送で対応。その他何かあれば、電話連絡で対応を行っていた。
- ・新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、研修の回数や人数制限を設け密にならない様に行う。オンライン研修など、今までの研修とは違った形式での研修参加となった。
- ・今回、苦情はなかった。引っ越しに伴う終了者2名。家族希望にて居宅変更の方1名がいる。

## ○今後の課題

- ・新規利用者様や、状態変化などにより利用者様の個々の問題やニーズが複雑になっている。そのため相談業務やサービス調整、計画書作成（変更）など業務の負担が増えてくる。速やかに対応を行っていく。
- ・1人暮らしや高齢者2人暮らし、ご家族様が遠方にいる利用者様も引き続きいるため緊急時の対応等については常に確認を行っていく。変更などあれば、随時更新していく。
- ・精神疾患があるご利用者、ご家族もいらっしゃるため病気の理解や精神面のケアなど介護保険サービス調整以外の部分も支援していく。
- ・在宅生活を続けている利用者を支援していくためにも、各事業所の空き状況やサービス内容等把握・確認する。同法人のみならず、その方にあったサービスや事業

所を提案し事業所を自由に選択していただく。

- ・ご利用者様、ご家族様の生活支援のために引き続き吉井田圏域のケアマネ同士の協力や地域包括支援センター、行政、各事業所との連携を図り情報交換や地域での問題把握などに努める。
- ・今後も参加できる研修会や勉強会に参加し、個々のスキルアップを目指していく。

## 令和2年度 ヘルパーステーション

### (訪問介護・介護予防総合事業)

基本目標である“自立した日常生活の支援”を職員ひとりひとりが常に心がけ、利用者の人権を尊重し常に利用者様の立場に立ったサービス提供に努めた。

入院する利用者の退院の予測をしながら29件の新規受け入れに努めたが終了も21件あり月別の介護報酬は増減を繰り返す結果となった。

援助内容については自立支援の為の見守り援助としての家事援助が多く、身体介護の支援が思うように伸びなかった。看取りケアに携わることで職員のスキルアップにも繋がる為、積極的に関わっていくことが課題である。また年々、認知症の方の支援も増加しており声掛けや対応の仕方のレベルも問われている。

新型コロナウイルス感染症が感染を広げており未だにワクチン接種や特效薬は見つかっていない中、職員自身が感染したら利用者の命に係わる重大な結果を生む恐れがある。一方このような状況だからこそ健康的な生活維持の為に必要なサービスである。引き続き職員が感染症の原因とならないように手洗いやうがい、マスクの着用を徹底、さらに携帯用アルコール、グローブ、使い捨てエプロン、予備マスク等を持ち歩くようにし、食中毒防止にも常に気を配っていきたい。

ヘルパーステーションには2台のヘルパー専用の公用車があるが5名の常勤職員では使用が限られており10月より施設公用車の空き状況を確認しながら使用することにより、自家用車で訪問回数が減っていることが職員の安心にも繋がっている。しかし、昨年に引き続き公用車で自転車と接触する事故や物損事故が発生したことは改めて反省することとなった。その他に公用車の運転の仕方についての苦情なども数件あった為、常に回りを意識しながら法令遵守、安全運転に心がけていきたい。

毎月開催の研修を含むミーティングは概ね年間予定通り遂行できた。信夫の里に講師を招いた研修にも職員全員が積極的に参加した。外部研修については新型コロナウイルス感染症拡大防止として中止になることが多く2件の参加となった。

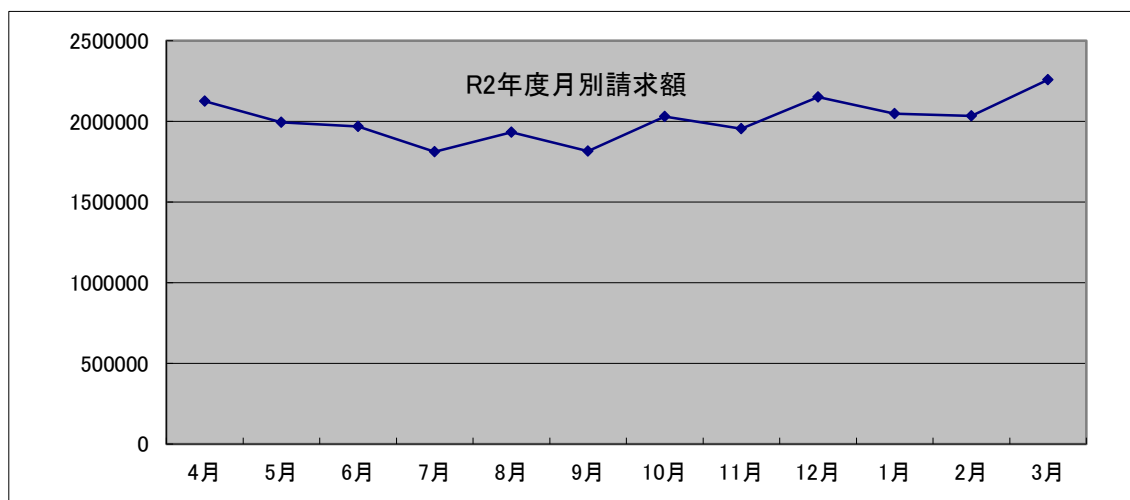
常勤職員全員が介護福祉士の国家資格を取得していることを強みに、今後も職員ひとりひとりが自信を持ちサービスを提供していけるよう職員同士が相談できる場を設け、統一した支援が行えるよう介護技術の向上を図っていく。

職員の体調不良もなく円滑に日々のサービス提供を行えた事は職員ひとりひとりの体調管理や仕事に対する熱意が現れた結果であり利用者様からの信頼にも繋がっている。働き方改革関連法により年5日の有給休暇の取得についても全職員が取得できている。今後もヘルパーステーション信夫の里で働きたい、働けてよかったと思ってもらえるような職場作りに努力していききたい。

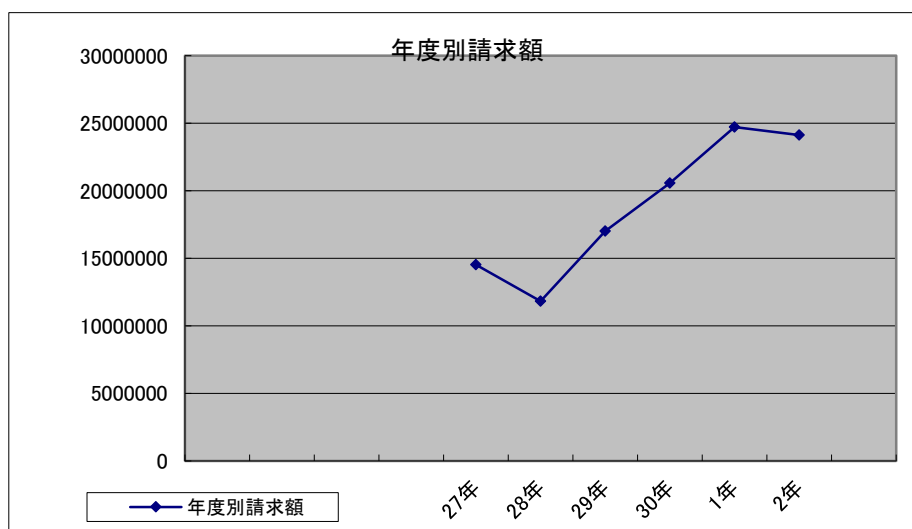
## 1. 介護保険収入

	令和元年度	令和2年度	前期比
介護保険事業収入	25,872,804	24,527,354	95%

### (1) 月別請求一覧



### (2) 年度別請求一覧



## 2. サービスの現状

### (1) 介護保険利用者数状況（人）/平均要介護度（令和2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	合計
要介護利用者数	29	29	29	31	29	29	33	36	34	31	35	34	379
予防介護利用者数	26	28	28	26	27	28	27	26	27	26	26	27	322
総合計	55	57	57	57	56	57	60	62	61	57	61	61	701
平均要介護度	2.1	2.1	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.8	1.8	1.8	1.8	1.8	

### (2) 月別新規・終了状況

	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
新規	1	2	1	4	2	4	4	3	1	1	5	1	29
終了	1	3	2	1	1	2	2	0	0	4	1	4	21