

特別養護老人ホーム

【令和6年度事業報告】

1 ご利用者の意向や希望を把握し、ご利用者や家族に喜ばれる介護サービスの提供を図り、多職種間で協働し、質の高いケアサービスの向上に努める

・ご利用者との関り（会話・言動把握・仕草・表情）の中から、ご利用者が望む日常となる様、意向を汲み取り、介護計画の立案・見直しを図る

・ご利用者のADLの変化に伴い、ご家族も含めたケアカンファレンスを適宜実施する

・各ユニット会議を通して、ご利用者個々の介護情報を共有・理解し、根拠をもった統一したケアサービスが行えるようにする

・ご家族から、施設や職員に対してのご意見やご要望を把握し、より良いケアのサービスに繋げる

・定期的にユニット会議や個別のケア会議などを開催、家族含む入居者等の意向を把握しケアプランに活かすことができている。また、それらの情報を共有しケアの質の向上・統一を図っていた。6年度は職員の離職が多く、職員数減少に伴い実際にケアの質の向上ができたとは言えなかった。7年度は、再度多職種連携を意識し協働で質の向上を目指し取り組んでいきたい。

2 空床ゼロを目指し、適正な収益確保に努める。

・定期的に判定会議を開き、待機利用者の情報の共有を図る

・空床が出来た場合は、入所調整を行い新規入所者の受け入れを速やかに行う

・定期的に判定会議を開き、待機利用者の情報の共有を図る

・空床が出来た場合は、入所調整を行い新規入所者の受け入れを速やかに行う

・生活相談員を中心に新規入居者の入居までの流れを速やかに行うことができている。判定会は、定期で開催しているものとは別に臨時で開催し入居に遅れが生じないよう努めている。7年度も多職種で協力をしながら継続していく。

3 「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、ユニット毎に、目標を設定し満足して頂けるケアの提供を行う

・ご利用者の心身の状況と暮らしの意向等を把握、理解し、一人ひとりに応じた快適な生活リズムが整えられるよう支援する

・ユニット毎の目標に関しては、（各ユニットでの報告があるが）どのユニットでも職員数の減少に伴い、できないことが増えたという報告があがっていた。7年度は、入居者の意向の理解は当然だが、それに基づいた質の良いケアを行えるよう体制を整えていきたい。

4 信夫の里で働く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、より良い職場環境づくりに努める。

- ・評価表を用いて個々の職員の指導や面談を行い、課題解決に努める
 - ・職員の個々の習熟度に合わせた研修への参加を行い、研修後は施設内での勉強会を実施する
 - ・専門資格の取得を促進する（認知症介護実践者研修・喀痰吸引研修等）
 - ・看護師の喀痰吸引実地指導者を育成し、介護職員の喀痰吸引が自施設で実施出来るようにする
 - ・各ユニット毎、各職種での業務改善を行い、働きやすい環境の整備に努める
 - ・適材適所の人事異動・人員配置を行う
- ・施設職員に評価表を記入してもらい各担当者が評価を行い課題抽出に努めたが、すぐに解決にまで至るケースは少なかった。今後は、評価表だけではなく日頃から課題の抽出に努めていきたい。

研修は、職員不足の中でも多くの職員に参加してもらい自己研鑽と特養全体の介護の質を落とさぬよう努めた。また、職員が仕事に対するやりがいを多く感じる施設を目指すため、行事やイベントも感染症対策に留意しながらできるだけ行った。

しかし、離職者が多く、それに伴って入職者も増えていることから、指導をしながら自身の業務もこなさなくてはいけなくなり、残った職員の仕事量が増え続けている。そのため、6年度は職員に対するより良い職場環境作りという意味ではできていなかったと感じる。また、介護職員の減少により、専門資格の取得のための研修や喀痰吸引に関する研修参加等はできていない。

令和7年度は、職員一人一人の意見を傾聴し、活かし、チームとして働きたいと思える職場環境を作り、人員配置を考え人事異動も検討し行っていく。

【総括】

令和6年度は、コロナ感染症が施設内で何度か出てしまい、感染対策に追われることが多くあり、それに伴い、入居者家族等との面会が制限されてしまった。今後も日常の感染対応は継続するが、家族との面会の機会を増やせるような対応は検討していきたい。また、感染症が出たユニットの職員の業務負担を軽くするため、他職種からの応援を用意し、必要時には業務に入る職員も準備しておく等の対策を行っていくようにする。

退職者が多く、業務も色々な部分を削りながら職員一人一人の負担も多く行っていた一年だったが、今後は入居者のためにも、職員のためにも、楽しめる特養として様々な行事やイベントを考え開催し、研修や勉強会なども充実させていきたい。

【令和6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6年度の運営状況〉

新規入居者は年間29名（男性：5、女性：24）

退居者は年間24名（男性：6、女性：18）

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
令和4年度	6	20	26	9	22	31
令和5年度	5	17	22	6	15	21
令和6年度	5	24	29	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
令和4年度	19	11	1	31
令和5年度	13	8	0	21
令和6年度	18	5	1	24

年間を通して入居人数とほぼ同等の方が退居となっていることが分かる。

退居理由として7割以上が施設での看取りを希望されている。

そのためには知識習得だけでなくメンタルケアなど看取りに関する研修会などを取り入れていく必要が感じられる。

また、昨今は医療度の高い申し込み者も増えているため入居前の実態調査による状態把握が重要となってくる。密に病院と連携体制を図るなど介護面だけでなく医療面を重視した総合的な援助が今後必要となると言える。

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	4.0	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	4.0	4.0	4.0	4.1	4.1
	女	4.1	4.1	4.1	4.1	4.0	4.0	4.0	3.9	3.9	3.9	3.9	3.9	4.0
合計平均		4.1	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	3.9	3.9	3.9	3.9	4.0	3.97

令和6年度の入居者の年間平均要介護は3.97で、前年度同様の数値。他施設も拮抗している状況もあり申し込みを済ませた待機者数が徐々に少なくなってきたため施設の認知度を上げていく取り組みも重要と言える。入居調整に関して要介護度はもちろん認知症自立度も念頭に置きながらではあるが入居を円滑に進めていけるよう事前に準備していく必要がある。

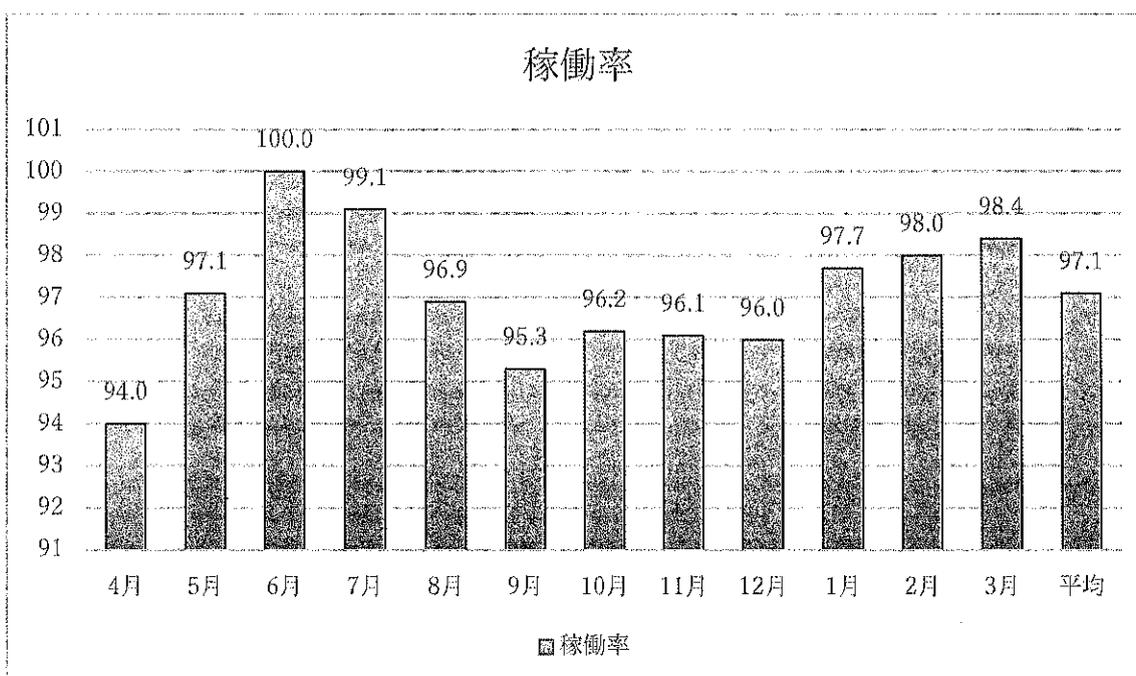
年間男女別平均年齢

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	81.1	82.0	82.1	82.2	82.3	82.1	81.7	81.8	81.9	83.5	82.6	83.6	82.2
女	88.9	89.2	89.3	89.4	89.5	89.4	89.3	89.4	89.9	90.0	90.2	90.0	89.5
平均年齢	87.4	87.8	87.8	87.9	88.0	88.0	88.0	88.1	88.4	88.7	88.8	88.9	88.1

年間入居者の平均年齢は、88.1歳で前年より0.5歳上がっている。

また、令和6年度居室稼働状況は平均97%であり、前年度の95%より約2%増加している。退職者が多く、職員が休日出勤や時間外勤務をしながらユニット業務を回している中で、よい結果と言える。

新規入居者状況としては、病院等と連携を図り入居者を受け入れ、前年度に引き続き当法人ショートステイ利用者からも入居調整を行った。



【相談部門】

1 ご利用者・ご家族対応の品質向上

- ① ケアマネージャーが入所前やプランの更新時期のアセスメントをよりきめ細かく行い、多職種で相談を行うことにより質の高い適切なケアプランを作成する
- ② ご利用者やご家族からご意見、ご要望、苦情等があった場合には、信頼関係を構築する機会と捉え、迅速な事実関係の把握と誠意ある対応を行う
- ③ 定期的なケアプラン作成や状態変化に伴うカンファレンスを行う
- ④ ご利用者の状態にあった福祉用具の相談、選定を行い、提供サービスの質の向上と介護職員の負担軽減を図る
- ⑤ 法人内外の研修に参加し、相談援助技術のスキルアップを図る

・6年度は、介護支援専門員が常に二人以上在籍していたため、前年度に比べ必要時に迅速な会議が行えてアセスメント等も細かく行えていた。

だが、入居者が怪我をしてしまう事故から苦情に繋がることもあったため、迅速かつ誠実な対応に滞りもあり反省しなくてはならない部分も多く見られる。相談部として多職種と連携を図り、報告・協議し速やかに対応していく。

福祉用具の選定等は業者と連絡を取り個別に必要なもの、または、現場での介護負担軽減に必要な物品を提供できていた。

研修等の参加に関しては、できていないわけではないが、数も少なかったため今後は情報収集し個人のスキルにあった研修に参加をしていくようにする。

2 多職種連携を強化し、提供するサービスの品質向上を図る

- ① 各種委員会へ出席し、生活相談員、ケアマネージャーが専門職として発言を行い施設全体の品質向上に貢献する
- ② 日頃から多職種との連絡、情報共有を行い、チームケアの品質向上を図る
- ③ 看取り期の対応について、各職種と連携を図り、ご利用者にご家族に寄り添った対応を行う

・多職種連携の意味も込めて、委員会に出席、それぞれ専門職としての意見を述べている。看取り期の対応についてはご家族の気持ちに少しでも寄り添えるよう積極的な状態把握と情報提供を行ない多職種と連携を取り行っていた。チームケアの向上に関してはそれぞれが情報を集めて共有することができていなかったように思うので、定期会議のみではなく、短時間の話し合いの場を回数多く行うなど密に連携をとり情報共有に努めていく。

3 相談部内の生産性の向上

- ① ケアマネージャーと生活相談員の役割分担と業務の見直しを行い、専門職としての責任を全うする。
- ② 相談部内の日常の中での申し送り、情報共有を迅速に行う。

・すべき役割を各々である程度全うしてはいたが、相談部内の職種間の連携としての情報共有や役割分担は、迅速には行えていなかった。令和7年度は、2の多職種連携の強化と同様に、相談部内でも連携を図っていく。

4 事業所運営の基盤強化への貢献

- ① 特養の待機者管理と定期的な情報更新
- ② 多職種との入所判定会議を定期的に行い、空床期間の短縮に努める（1ヵ月以内）
- ③ 現状取得している加算の維持と更なる加算取得に向けた管理者や多職種への働きかけの実施

・待機者管理の情報更新や入所判定会は定期的に行い、空床期間の短縮に努めるために臨時の判定会も開催した。加算の維持や新たな加算取得に関しては、専門職の退職や介護職員の退職が多く見られ、加算算定を中止せざる負えないものもあったため、7年度は新たな加算算定も含め、維持に努めていく。

5 自己研鑽

- ① 介護保険制度の改正情報の収集や法人内外の研修へ積極的に参加し自己研鑽をはかる

・介護保険制度の改正情報は、資料を回覧し、必要時に各自で調べる等情報収集に努めていた。法人内外の研修等は、1でも触れたように参加回数が少なかったので、7年度は時間を作って参加をしていきたい。

令和6年事業報告～医務～

- 1 入所者一人一人の心身の状態把握を行い、適切な対応が出来る様にする
1. 入所者に対し家族の意向を踏まえながら医療的専門職の立場での支援、助言を行う
2. 他職種との情報収集・共有を行い、入所者の体調維持・健康管理に努める
3. 入所者に異変や特変等があった時は、嘱託医と連携し早期の受診対応及び関係医療者機関との連携を図る
4. 必要時、介護職員に対して医療機器などの取扱い方法や注意点・管理などの指導に努める
5. ユニットケアにおける看護師の関わり方について理解を深めるため、研修などへ積極的に参加する
6. 介護職員を対象に勉強会（不定期）を実施し、その都度助言を行っていく

・概ね目標通りできてはいたが、不定期の勉強会に関しては、職員不足のため介護職員を集めることも難しく行えていない。そのため、ガウンテクニックなどの感染対策については、資料を用意しユニット内に掲示してもらうことで周知することとした。

- 2 看取りケアに対する看護
1. 入所者・家族が、当施設での看取りを希望している場合については、事前に嘱託医へ情報提供し理解を得る
2. 看取りケアの際には、中心職種として入居者に対する介護職員の関わり方、メンタルヘルスケア等の実践とアドバイスを行う また、家族の意向に添った看取りケアが行われるよう援助・サポートしていく

・看取りに関しても、嘱託医や多職種と連携をとり、行えていた。今後も同様に家族の意向に沿ったケアができるように援助行っていく。

◇給食

【令和6年度事業報告】

1. ご利用者個々の摂取状況に合わせたユニット方式での食事提供については、今年度、食事介助のご利用者様が各ユニットに半数いらっしゃる状況のユニットが数か所でみられた。時間をずらし提供せざるを得ない状況があったが、温冷配膳車が設置されていることをご利用者様への温かい食事は変わりなく提供できた。各ユニットや事業所からご利用者様の食べたいメニューを摂り入れ提供したことは、大変喜ばれ、うなぎや刺身、天ぷらなどは、各事業所より負担していただき提供した。日頃は、食欲が低下されているご利用者様も召し上がっていたと職員から聞いてご家族様にも面会時に報告し、喜んでいただけた。嗜好調査も毎年1回行っているが、各事業所やユニットごとの意見で行うと自分たちが選んだものが食べられたという満足感が感じられるようである。
2. 今年度は、野菜・米の物価上昇がかなり厳しく、献立の食材も冷凍品で対応し、給食委託業者より、食材費の値上げの話もあり、食事の内容自体を変更することもあった。ご利用者様やご家族様からの苦情は無かったが、検食を行った一部の職員や代表者会議での意見もあり、次年度からの食費の値上げを上司に相談した事も事実である。ご利用者様にとっての食事提供ではあるが、栄養価と衛生面また、食事形態に沿ったものを提供する事の基本的な事はクリアできたと感じてはいるが、食材の高騰により季節感を感じていただくことやマンネリ化を解消するまでにはいかなかった。
ご利用者様お一人おひとりにとって栄養状態を把握することが、良い栄養ケア計画書にもつながるが、食事介助を行って頂いている多職種の意見やご家族様からの要望や意向をできる範囲で受け入れていくことも重要であることをユニット会議やケア会議に参加することで理解が深まった。
また、コロナ感染症の発症で施設の行事は中止となったことと、管理栄養士の離職により喫茶等の施設行事も行えなかったこともあるので、来年度は、ご利用者様に喜んでいただける食での交流も施設職員と一緒に行っていきたいと考える。

令和6年度 事業報告(機能訓練)

- ①：当施設において、生活リハビリと考えており、笑顔になって頂けるように声掛けをしながら訓練を行い、会話等ができる入居者には笑顔になって頂きました。
- ②：2階や1階の平行棒(車椅子移動できる入居者)まで移動し、楽しく笑顔になれる場所を提供しました。
- ③：車椅子で移動できる入居者のみになりますが、運動、会話、歌唱等をして、気分転換して頂きました。
- ④：会話が少なくなっている入居者に声掛けをして、発語を促しました。誤嚥防止等になる口腔体操や歌唱を行いましたが、フロア内が少人数のため、その他は、居室での機能訓練を行いながら口腔体操や歌唱等を一緒に行うようにしていました。
- ⑤：身体状態を観察しながら、足に浮腫みがある入居者にマッサージや運動の対応を行いました。

うめ・もみじ令和6年度 事業計画・目標

【下半期 反省/振り返り】

【利用者目標】

利用者様に笑顔になって頂ける様一人ひとりの状態に合わせた介護サービスの提供を行う。

- ・誕生会やレクリエーションを実施し利用者様に季節感を感じて頂く。
- ・昨年より担当制を導入し、季節を感じられる行事や誕生会を定期的を実施。
なるべく全職員に参加して頂けるように取り組む。

【反省/振り返り】

- ・誕生日プレゼントを渡したがあまり気に入らないのか使用されなかった。
→今回は念入りに聞き取りを行い使用頻度の多い物を購入しお渡しする事ができた。
- ・担当制になり人任せではなく責任感が出来て良かったのではないかと感じる。
→12月は全利用者様を対象としたレクを計画し全職員がプレゼント交換等の役割を果たすことができた。
- ・誕生者が少ない月は数カ月の該当利用者をまとめて誕生会を行ってもよいのではと思う。
その場合は担当者を2名なり分担して作業できると感じる。
→誕生月該当者が1名の際には翌月と合同で誕生会を行う事で分担し作業する事が出来た。
- ・できるだけ季節にあった飾りつけをするように心掛けて実施した。
→ユニット出入り口に季節の飾りつけを行い利用者様や面会者に季節感を感じて頂くことが出来た。
- ・職員の人数がタイトな為、誕生日会がうめ・もみじ合同に行う事が出来なかったのが反省点だと感じます。
→下半期ではコロナやインフルエンザによる感染症が発生し人員の獲得や合同に行う事が比較的になかった。
令和7年度では、なるべく合同実施を早めに計画し実現に努めていきたい。

【職員目標】

昨年服薬事故が多く見られる傾向があり、利用者様の安全管理の取り組みとして職員で防げる事故の発生軽減に努める。

- ・服薬事故発生の要因として申し送りが行われていなかった。
その為、今年度は申し送りのマニュアルを作成し報告・連絡・相談の対応を徹底する。
- ・服薬事故発生時は、毎月のユニット会議で議題に上げユニット全体として防止策を検討する。

【反省/振り返り】

- ・新規利用者様入所に伴い、新しい内服薬が把握しきれずに確認ミス事故が多くあった。
- ・下半期は粉末状の薬が袋からうまく出せず、薬が残ってしまい翌日に気が付き事故発生があった。
内服介助の際には、内服前と内服後に必ず薬の袋の中を確認する。
また、空袋を返却する際には必ず夕食や就寝薬等に該当する所に返却する。
- ・服薬事故発生時はユニット会議の際に、注意喚起を促す事が出来たが対策案の検討までには至らず、そのままになってしまった事があった。
来年度は服薬事故発生時には都度ユニット内で対応策を検討する。

【令和6年度ふじさざんか事業報告】

◆目標の反省

<職員目標>

○職員間での報連相が取れるよう、挨拶やお互いに声を掛け合うなどのコミュニケーションを取れるように努める。そのうえで利用者様の情報の共有やケアの統一を図る。

【反省】

- ・職員間でのコミュニケーションはしっかりと取れていた。
- ・日々の業務の中で利用者様の情報を共有でき体調の変化に気付くことができた。
- ⇒看取りに入った利用者様の対応、体調不良に伴う対応の相談など医務、相談部とも連携が図れていた。
- ・相談前に独断で開始してしまうことがあり、統一に欠けることがあった。4

<利用者様目標>

○利用者様が毎日を安心して生活できるように状態の把握や状態変化にいち早く気付けるように努めていく。

【反省】

- ・食事の様子や夜間の様子など生活の中で変化していく状態に合わせて対応を行えた。
- ・状態の変化が見られた際は迅速に対応を変える、多職種に報告、連絡、相談を行った。
- ・気づいたことに対する意見や取り組み方法を都度、職員間で共有できた。
- ・職員により対応の差が見られる事があり、ケアの統一が図れない事があった。

◆その他の反省、報告

- ・一人一人意見を持ち、主張する事ができ、意見交換や新しい対応の検討時も意見を交換し合うことができている。半面、自身に意見や考えを通し他の意見を聞き入れにくい一面もあり。押しの強い方の意見が通りやすいという状況が続いていた。
- ・業務の回し方に職員により差が出る事があり。「あの人はやってくれるのにこの人はやらない」等。一人一人、業務の回し方、要領などは違う為、すべて統一をすることは難しいが、特定の職員に対するイメージが固着してしまっている。
- ・協力体制は強く職員の欠勤や突発的なケースにも柔軟に対応できている。
シフト回しに因る残業や休日出勤も多く今後の改善点。
- ・職員数に因る入浴日の減少があり。以前の状態に戻すことは困難だが清拭で大湯するなど清潔保持を継続している

令和6年度 事業計報告 ばら・しゃくなげ

【利用者目標】

・季節ごとの行事やレクリエーションを提供し、生活の中に楽しみを見つけて頂く。

(誕生会や季節ごとの行事を計画・実施していく。日ごろのケアの中で利用者様がしたい事や興味がある事は何かを考える)

【反省】

3ヶ月おきの誕生会は予定通り実施できた。

業務に追われてしまい、利用者様の興味がある事は何かまで目を向ける事が出来なかった。一方的な行事の開催ではなく利用者様の希望も取り入れられるようにしていきたい。

・自立支援とは何かを考え、利用者様が自分で出来るような声掛け・支援を行っていく。

(利用者様がご自分で出来る所は出来るだけご自分で行っていただいたり、促しをしてく、過度に手伝いすぎないようにする)

【反省】

時間に追われてしまったり忙しいと過度な介助をしてしまう事もあったという反省が多く聞かれた。時間がかかってもご自分で出来る事は声かけや見守りをして利用者様自身で行って頂く事ができたという職員もいた。

ADL が落ちてきている方にどこまで介助をしても良いのか判断に迷ってしまうという意見もあり、ユニット会議で支援の方法について話し合いを行う事ができた。

・利用者様の生活の場であるという事を意識し、生活環境を整え、快適な生活が送れるようにしていく。

(居室は利用者様にとって個人の空間である事を意識する。居室の扉は基本的には閉める。部屋の整理整頓・シーツ等は汚れていないか、フロアのテーブルの下に食べこぼしはないか、トイレの便座・床は汚れていないか)

【反省】

意識し実施できている職員とできていない職員がいた。

リネンの乱れや居室内の汚れが気になる事が多かった為、細目に掃除できるようにしていきたい。

介助助手の方もいる為、自分ですぐに出来ない時でもお願いするなどし実施できるようにしていく。

最近は食べこぼしをされる利用者様が増えてきており、食べこぼしをそのままにすると不衛生な為食事後すぐに拭く。後回しにしてしまうと固まってしまいなかなか拭き取るのも大変になってくるため一人一人が意識をする。

【職員目標】

- ・「教わる側」と「教える側」どちらの職員も相手の意見に耳を傾け、介護技術の向上やより良い支援に繋げていく。

(日々のケアに対して様々な考えがある事を念頭におき、相手の考えを否定したりせず、どの方法が利用者様にとってより良い物になるか考える。若手職員の育成と共に教える側も一緒に成長していく姿勢をもつ)

【反省】

伝える側は意味や理由づけをしっかりと相手に伝わるように説明したり、教わる側は理解しようとする姿勢や分からない事を分からないままにしないという事を意識して取り組んだが、様々な意見がある事に対して否定的な意見やお互いの考えに対して理解するのが難しいという意見も聞かれた。

若手職員の育成については指導に悩む事が多かった。

- ・職員間でのコミュニケーションはもちろんだが、ご家族様や多職種とコミュニケーションを図り、必要に応じた状態報告ができるようにし、また情報共有に努めていく。

(ご家族様面会時は日頃の様子・状態を伝える。日頃のケアについて職員で意見をだしあったり、必要に応じて多職種に報告や連携を図る)

【反省】

面会も増えてきた為、面会時はご家族様に近況を報告する事は実施できた。

多職種との連携や情報共有が上手く出来ない時もあった。

内容によってはリーダー・サブリーダーを通さず相談する場合もある為、その判断やその後の対応が出来るようにリーダー・サブリーダーはフォローを行った。また対応した職員はリーダー・サブリーダーに報告を行うよう指導を行った。

- ・事故を減らす、また同じ事故を繰り返し起こさないために、ユニット会議等で話し合いをしていき、日々のケアの振り返りを行っていく。

(対策は決められた通り実施出来ているか、また対策の通り実施したが上手くいかない場合は再度検討するなどし、起こった事故をそのままにしない)

【反省】

対策で決められた通りできるように申し送りをしたりユニット会議等で振り返りを実施する事ができたが、出来なかった月もあった為、毎月実施できるようにしていきたい。

令和6年度 事業報告 (つつじ・あじさい)

【職員】

・職員間の情報の共有・多職種との報告・連絡・相談をしっかりと行っていく。
→些細な事でも職員間で相談できる環境を心掛け、「知らなかった」「聞いていない」を減らしていく。また申し送りノートの活用を継続し、情報の共有を行い、統一ケアをしていく。個人判断で対応するのではなく、まずは相談・話し合う。

➤(反省)

5年度に引き続き、申し送りノートの活用は出来たと感じる。しかし委員会からの報告事項が上手くユニットに申し送り出来ていなかった時もあった為、情報共有の方法を改善していきたい。

他職種との連携に関しては報告・相談した後上手く繋がらなかった時があった。

・ただ業務をこなすだけでなく、「なぜこのケアなのか」を意識しながら職員一人一人が責任をもって業務を行う。

➤(反省)

6年度の下半期から職員の入れ替わりが多く職員指導が続き、職員一人一人の負担が大きかった中でも、「なぜこのケアなのか」を説明しながら指導している職員が多かったように感じる。責任をもって業務を行っていたと思う。

・担当利用者を中心に役割分担の明確化（ユニット・居室の環境整備を整える等）
担当利用者を中心に、居室内の整理整頓・必要物品の確認を実施。整理整頓を行うことで、利用者様が、気持ちよく過ごしていただける空間を作る。職員一人一人の得意・不得意を考慮しながら責任・主体性をもって働けるような環境づくり。

➤(反省)

居室内の整理整頓は介護助手中心に行う事が出来た。必要物品等は職員の移動で担当利用者の変更もあつたり新規入居者が多かった事で把握出来ている職員と出来ていない職員でムラが出来てしまったように感じる。職員1人1人に役割担当を決めたが、役割の内容が曖昧だったり実施できていない部分があり、結果として決まった職員で進めてしまっていたように思う。

【利用者】

- ・利用者の日々の体調をしっかりと観察し、状態にあったケアを実践していく。
- 状態にあった対応を行い、利用者本人様の負担を減らす。

➤(反省)

職員によって対応のパラつきがあり、統一した対応方法が実施出来ていない職員もいた。申し送りノートやケースに入力されず、口頭での申し送りとなり情報伝達不足の時もあった。

- ・ユニット行事の実施。四季を感じていただく。

少ない人数でもできるレクリエーションの計画。ユニット内の装飾を一緒に行っていただき、季節を感じながら積極的に利用者様と関わり信頼関係を構築する。

➤(反省)

誕生会やレクリエーションの計画の話は出ていたが、実行までにはいかなかった。クリスマスのお食レクや日常で塗り絵・パズル・計算問題など時間を見つけて実施していた職員もいた。

パート職員中心となり、季節ごとの飾り付けが出来ていた事は良かったと思う。

【職員】

- ① チームの一員として意識、意欲を持って職務に当たる。
- ② 自身の心身の健康に気を付け、他職員への気遣い、配慮を持ち良好なチーム作りをする。
- ③ 共有スペースの整理整頓をする。
- ④ 自分の得意を意識し、他職員の良い点を見出し声に出して伝える。
- ⑤ 「ありがとう」を伝える。

→①職務時間内での最低限の業務は全職員行えていたが、それ以上については個人の差が大きかったと思う。仕事への意識、意欲の面での個人差を埋めるのは難しい。

②年末年始にコロナによるクラスターが発生し、職員も数名罹患したが、それ以外での病欠は数える程度。ただ、気遣い・配慮の点に関しては、してもらうことが当たり前、してもらっていることに気づけていない職員もいると感じる。意識、意欲面の差が出ている。

③行えた。

④⑤見ている限りで、必要最低限度のありがとうは言い合えていたと感じる。

【利用者】

- ① (もも)方向性を決める。職員ではなく、利用者の声が聞こえてくる運営。
- ② (さくら)カンファレンスの充実。
- ③ (さくら)状態変化があった際に多職種に声をかけ、ユニット発信でカンファを招集できる。
- ④ (さくら)座りっぱなしにならないような余暇活動の導入。

→①前期にレクの充実と方向性を決めしたが、ショート利用者様のコロナ陽性や職員離職等で衰退。時間のある時に風船バレーや足湯等の簡易的なレクは行ってはいた。

②③ユニット主導のカンファはなく、多職種からの招集で。また、カンファではないが、ユニット会議への出席率もあまり良いとは言えず、職員が集まらず会議中止となることもあった。

ただ、明け者等の出席を強制はできないので、現状ではしょうがないとするしかないのかと。

④昼食前の口腔体操は行ってはいるが、それ以外ではフロア⇄居室の往復の繰り返しにな

ってしまっている。また、利用者様の身体状況の変化もあり、そもそもフロアへの離床回数も減ってしまってきている。

4月ユニット会議で部長からも指摘あり、今後で可能な範囲で意識を向けられればと思う。

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6年度の施設の運営と利用者の動向】

前年度に続き、介護助手やパート職員の入職、他事業所からの正社員の異動もあり人員としては充足しているようであったが、中には勤務内容に制限のある職員もおり正社員の実人数としては体制が不安定であった。その中でも年度途中より専属看護師が配属となり医療面での受け入れやすさもあり、利用者のご家族、介護職員自身と相互に安心感が得られ、高い対応力にもなったように思われる。

定期利用者の継続した利用に繋がるよう柔軟な日程の提案や調整を行い稼働率の確保に努めた。定期利用者でも老健入所や年齢や疾病に伴う状態変化により利用終了となるケースも前年同様みられている中で空き状況の案内と新規利用者の調整、契約を行った。

このような中で、今年度は62件の新規利用を受け入れた。前年度が59件となっており、件数自体は増加した。定員10床の中で予約調整となり、中には特養待機者もおり適宜特養への調整も行った。

前年度に続き平日に比べ週末希望者はいまだ多く、新規利用は断らざる負えない状況もあった。基本2ヶ月前からの予約調整とはなっているが入院等でのキャンセルが相次ぎ空床が目立つ月があったりと年間を通じて変動が多かったように思う。今後の課題として平日の定期利用者の獲得、継続利用が稼働率の鍵となる。

ショートステイに求められている要件として介護者のレスパイトは前提となっている中で、何か一つ特化したサービス内容の提供も大きな部分を占めてくると考えられ職員会議等でも意見を募り、今後の運営に繋げていきたい。

コロナ関係で受け入れを一時中止せざる負えない状況もあり少なからず稼働率にも影響した。併設特養のコロナ感染症対策の重要性も念頭に置きながらも在宅部門としての役割を全うできるように努めた。

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5年度	79.0	77.7	83.0	75.2	73.5	82.7	82.3	76.3	73.9	79.0	73.8	86.8	78.6
令和6年度	79.0	84.5	84.7	87.4	82.9	75.3	84.5	79.7	78.4	89.7	90.0	76.5	82.7

ソフト、ハード両面で可能な限り自宅に近い環境作りを行うべく、事業所全体で情報共有に努めた。

在宅介護においては介護・医療の両側面からの支援が必要不可欠となっている。特養以上に知識力、高いスキルが求められ、他事業所とも連携を図り情報共

有しながらサービス提供を行わなければならない。

通例よりも在宅における手技もあるため柔軟な対応が求められている。

前年度同様に、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。

【令和6年度の基本目標に関する成果等】

1. ご利用者一人ひとりのニーズを把握し、生き生きとした生活ができるよう環境整備とサービス提供に努める

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。人員が少ないながらも、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。

前年同様、職員数不足により入浴サービス、個別ケアについては残念ながら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、利用者、家族、各居宅介護支援事業者担当者の「信夫の里ショートステイ」の利用ニーズに変わりはなく、前年度より稼働率の減少はあっても、新規利用者依頼や一定稼働率の確保が出来た。

この事は、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。

介護支援専門員については年度途中での入職や退職、そして居宅と施設間の異動などめまぐるしい状況にはあったが引継ぎ居宅サービス計画書に則り施設サービス計画書の立案を滞りなく行った。介護支援専門員、生活相談員、介護職員と情報共有を図りスムーズに支援が行われた。

2. 家族のレスパイト効果も意識し、安心いただけるサービス提供を行う

今年度は、職員の欠員による入れ替わりがあり、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、積極的に業務を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モチベーションの維持はなかなか難しかった。

3. 職員が働きやすい環境整備を整えるよう改善に努める

年間を通して介護職員の人員、勤務体制の不安定さはあり、前年度に引き続き、稼働率の安定に苦勞した。ショートステイ在籍職員はもちろん、他職種、他事業所職員の協力を得て対応することができた。

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。

加算については、現状において取得可能な加算の算定を行うことが出来た。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。

来年度については安定した職員体制の確保をし、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。

デイサービスセンター信夫の里

(通所介護・総合事業)

〔令和6年度の事業報告〕

基本理念にもある、一人ひとりが生き生きとした在宅生活を続ける事が出来る様、ご家族様や本人様に寄り添ったサービスを心掛けて運営を行った。家族様の声を直に伺えるよう、家族会なども開催した。今年度は10年以上勤務していた職員が4名退職したため居宅訪問が出来ない月もあったが現場の職員の協力の元担当者会議には出来るだけ参加する事が出来た。稼働率は目標の80%には届かなかったが今年度も昨年度より上回る事が出来た。これは、利用回数を増やして頂けるよう、担当者会議などで家族様にも声掛けさせていただいた事も反映されたと思われる。

利用者コロナウイルス感染症が単発で発生し都度対応行い、法人内でも、コロナウイルス感染症蔓延の為、導線の確保や、デイルーム内で機能訓練を行ったり、アクリル板を再度設置したりと都度感染対策を行った。

介護保険法改定により、入浴業務に携わる職員が研修を受けなければならず、関わる職員全員で動画研修を行った。職員が少ない事もあり日々の業務を優先し、職員の研修が少なくなってしまう。掃除やかたづけ、送迎等、全員で協力し合い行ったが、業務時間内に終われない日もあった。

日々の業務に追われてしまい、営業に外出できない月もあったが、実績配布は行う事が出来た。1月には運営指導があり、指導があった部分の書類の見直しも行った。また、光熱費などの無駄な経費削減を職員一丸となって意識し実施した

〔職員配置状況〕

今年度のデイサービスは、今までになく退職する職員が多かった。当法人に10年以上勤務していた介護員が3名退職、デイに異動になりリーダー迄出来るようになった介護員2名が特養へ異動(5名は介護福祉士)。介護助手5時間勤務1名入職、12月に介護員1名、トライアル雇用で発達障害の方1名入職、午後の送迎担当のパートドライバー、パート看護師入職するも数か月で退職と今までにない職員数での運営となった。

8月には利用者様を迎えに行く送迎車が他事業所の送迎車に衝突される事故があり介護員が数日だが休職となってしまった。又、3月には、利用者同士の接触での転倒と思われる転倒事故が発生してしまった。苦情も7件と、例年より多い年となった。

【利用者の状況】

※ 令和6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	1
5月	1		1	1
6月	1		1	
7月	2		1	3
8月	5			5
9月	6		2	3
10月	2		1	2
11月	3		1	4
12月				1
1月	4		1	
2月	1		1	4
3月				3
合計	27	0	10	27

※新規利用者数より利用終了者数の方が上回ってしまった。

【稼働実績表…延べ利用者数】※小数点切り上げ

	要介護人(人)		要支援(人)		延人数(人)		稼働日数(日)		稼働率	
	R5年度	R6年度	R5年度	R6年度	R5年度	R6年度	R5年度	R6年度	R5年度	R6年度
4月	395	499	41	36	436	535	25	26	58	69
5月	432	538	47	38	479	576	27	27	59	72
6月	415	500	41	34	456	534	26	25	58	72
7月	465	514	45	36	510	550	26	26	65	69
8月	451	476	50	39	501	515	27	27	62	64
9月	441	479	57	38	498	517	26	25	64	70
10月	457	538	42	49	499	587	26	26	64	73
11月	473	510	47	39	520	549	26	26	67	70
12月	494	487	44	38	538	525	26	25	69	70
1月	483	495	39	34	522	529	24	24	73	74

2月	460	523	39	27	499	550	25	24	67	76
3月	483	575	43	30	526	605	26	26	67	78
合計	5449	6134	535	438	5984	6572	310	307	773	855
平均	454	511	45	37	499	548	26	26	64	71

※目標の稼働率80%には届かなかったが、近い数字の稼働率をマークし、過去5年間で最も高い稼働率となった

<実施した主な行事> ※写真入りチラシ配布

4月…花見(行事食提供・カラオケ)

5月…食レク(柏餅風サンド)

7月…夏祭り(金魚すくい・西瓜割り・水ヨーヨー釣り)

9月…敬老会(行事食提供・慰問・職員余興)

10月…芋煮会

11月…紅葉狩りドライブ・買い物ドライブ・お寿司の日・お蕎麦屋さん

12月…クリスマス会(行事食提供・職員余興)

1月…新年会(獅子舞踊り・職員余興)

☆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を実施した

※買い物が出来ない利用者に声掛けをし第4週の月曜・木曜、移動スーパー「ミニマル」利用を行っていたが、移動スーパー車両が事故で中止となってしまった。

※無資格の介護従事者が対象の研修が義務化され、職員2名受講している

11月には福島市保健所主催の結核についての研修会に看護師1名参加している。

12月には、入浴業務に関わる職員全員、動画で入浴研修を実施

今年度より、科学的介護情報システム(LIFE)が3か月ごとのデータ入力に変更となり、1月にシステムの活用についての研修に、所長が参加している。

デイサービスセンター信夫の里

(通所介護・総合事業)

〔令和6年度の事業報告〕

基本理念にもある、一人ひとりが生き生きとした在宅生活を続ける事が出来る様、ご家族様や本人様に寄り添ったサービスを心掛けて運営を行った。家族様の声を直に伺えるよう、家族会なども開催した。今年度は10年以上勤務していた職員が4名退職したため居宅訪問が出来ない月もあったが現場の職員の協力の元担当者会議には出来るだけ参加する事が出来た。稼働率は目標の80%には届かなかったが今年度も昨年度より上回る事が出来た。これは、利用回数を増やして頂けるよう、担当者会議などで家族様にも声掛けさせていただいた事も反映されたと思われる。

利用者コロナウイルス感染症が単発で発生し都度対応行い、法人内でも、コロナウイルス感染症蔓延の為、導線の確保や、デイルーム内で機能訓練を行ったり、アクリル板を再度設置したりと都度感染対策を行った。

介護保険法改定により、入浴業務に携わる職員が研修を受けなければならず、関わる職員全員で動画研修を行った。職員が少ない事もあり日々の業務を優先し、職員の研修が少なくなってしまう。掃除やかたづけ、送迎等、全員で協力し合い行ったが、業務時間内に終われない日もあった。

日々の業務に追われてしまい、営業に外出できない月もあったが、実績配布は行う事が出来た。1月には運営指導があり、指導があった部分の書類の見直しも行った。また、光熱費などの無駄な経費削減を職員一丸となって意識し実施した

〔職員配置状況〕

今年度のデイサービスは、今までになく退職する職員が多かった。当法人に10年以上勤務していた介護員が3名退職、デイに異動になりリーダー迄出来るようになった介護員2名が特養へ異動(5名は介護福祉士)。介護助手5時間勤務1名入職、12月に介護員1名、トライアル雇用で発達障害の方1名入職、午後の送迎担当のパートドライバー、パート看護師入職するも数か月で退職と今までにない職員数での運営となった。

8月には利用者様を迎えに行く送迎車が他事業所の送迎車に衝突される事故があり介護員が数日だが休職となってしまった。又、3月には、利用者同士の接触での転倒と思われる転倒事故が発生してしまった。苦情も7件と、例年より多い年となった。

【利用者の状況】

※ 令和6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	1
5月	1		1	1
6月	1		1	
7月	2		1	3
8月	5			5
9月	6		2	3
10月	2		1	2
11月	3		1	4
12月				1
1月	4		1	
2月	1		1	4
3月				3
合計	27	0	10	27

※新規利用者数より利用終了者数の方が上回ってしまった。

【稼働実績表…延べ利用者数】※小数点切り上げ

	要介護人(人)		要支援(人)		延人数(人)		稼働日数(日)		稼働率	
	R5年度	R6年度	R5年度	R6年度	R5年度	R6年度	R5年度	R6年度	R5年度	R6年度
4月	395	499	41	36	436	535	25	26	58	69
5月	432	538	47	38	479	576	27	27	59	72
6月	415	500	41	34	456	534	26	25	58	72
7月	465	514	45	36	510	550	26	26	65	69
8月	451	476	50	39	501	515	27	27	62	64
9月	441	479	57	38	498	517	26	25	64	70
10月	457	538	42	49	499	587	26	26	64	73
11月	473	510	47	39	520	549	26	26	67	70
12月	494	487	44	38	538	525	26	25	69	70
1月	483	495	39	34	522	529	24	24	73	74

2月	460	523	39	27	499	550	25	24	67	76
3月	483	575	43	30	526	605	26	26	67	78
合計	5449	6134	535	438	5984	6572	310	307	773	855
平均	454	511	45	37	499	548	26	26	64	71

※目標の稼働率80%には届かなかったが、近い数字の稼働率をマークし、過去5年間で最も高い稼働率となった

<実施した主な行事> ※写真入りチラシ配布

4月…花見(行事食提供・カラオケ)

5月…食レク(柏餅風サンド)

7月…夏祭り(金魚すくい・西瓜割り・水ヨーヨー釣り)

9月…敬老会(行事食提供・慰問・職員余興)

10月…芋煮会

11月…紅葉狩りドライブ・買い物ドライブ・お寿司の日・お蕎麦屋さん

12月…クリスマス会(行事食提供・職員余興)

1月…新年会(獅子舞踊り・職員余興)

☆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を実施した

※買い物が出来ない利用者に声掛けをし第4週の月曜・木曜、移動スーパー「ミニマル」利用を行っていたが、移動スーパー車両が事故で中止となってしまった。

※無資格の介護従事者が対象の研修が義務化され、職員2名受講している

11月には福島市保健所主催の結核についての研修会に看護師1名参加している。

12月には、入浴業務に関わる職員全員、動画で入浴研修を実施

今年度より、科学的介護情報システム(LIFE)が3か月ごとのデータ入力に変更となり、1月にシステムの活用についての研修に、所長が参加している。

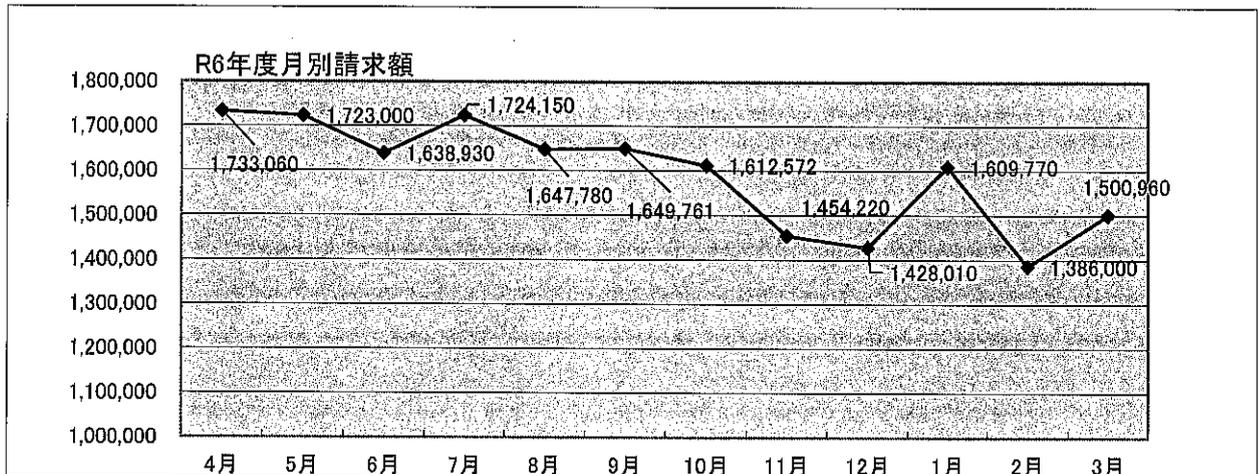
ヘルパーステーション信夫の里

(訪問介護・介護予防総合事業)

1. 介護保険収入等実績

	令和5年度	令和6年度	前期比
介護保険事業収入	22,529,426	19,187,700	85%

(1) 月別請求推移



(2) 介護保険利用者数状況・平均要介護度

	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	40	43	43	43	45	41	40	33	35	36	34	32	465
予防介護利用者	16	16	14	17	15	14	14	13	13	13	12	12	169
総合計	56	59	57	60	60	55	54	46	48	49	46	44	634
平均要介護度	1.9	1.9	1.9	1.9	2	1.9	1.8	1.8	1.8	1.8	1.7	1.8	

(3) 月別新規・終了常況

	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	3	3	1	2	5	1	1	0	2	4	1	0	23
終了	2	2	1	4	2	6	1	2	1	1	5	2	29

2. 事業報告

(1) 信夫の里の理念

「笑顔とまごころでご利用者のしあわせを」を念頭にその人らしさを優先し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ご利用者の立場に立ったサービス提供に努めた。

(2) 訪問件数

新規受け入れ 23 件、サービス終了 29 件、期末は 45 件で終了した。

(3) 援助内容

5 件のターミナルケアに携わったが数日や数週間での終了となるが多かった。また新規依頼を受けるも直前での体調不良や入院との理由で調整後にキャンセルとなるのが 4 件あった。その他、人員不足でのお断りが 4 件、就労している方への支援依頼や室内環境に問題があり介護保険での訪問サービス以前の問題や自立支援にそぐわない依頼が合計 3 件あった。また要支援のご利用者が 5 名終了、理由としては永眠 2 件、施設入所 3 件だった。下半期に月平均 4 名の冬季施設入所があり空き状況をみながら新規の受け入れを行ったが稼働にはつながらなかった。1 月より空き時間に特別養護老人ホーム内の入浴介助や食事介助等に協力した。

(4) 感染症対策

ひとりひとり意識をすることで職員が罹患することなく出勤前の検温の実施、訪問時はマスク着用、手洗い、感染予防の為に衛生用品の準備を徹底し職員が感染症の原因とならないように努めご利用者やご家族に安心してサービスを提供する事ができた。

(5) 公用車の利用

破損事故、駐車によるトラブル、過失 0 の物損事故が 3 件発生、改めて事故発生後の対応についてミーティングで情報共有を行った。

(6) 研修

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認知症研修、施設長主催によるコンプライアンス、ハラスメント研修、管理栄養士主催による食中毒蔓延防止についての勉強会にも参加した。社会福祉協議会主催の訪問介護員研修については情勢に合わせ 3 名が参加できた。またホームヘルパーの役割について各自、研修動画視聴によるスキルアップも図った。

(7) BCP

緊急連絡網を利用し災害伝言ダイヤル Web 版にて訓練を実施した。

(8) 業務改善・生産性向上

6 月より経費削減として今まで郵送していた請求書・領収証を訪問時に持参した。

11 月より「ケアパレット訪問アプリ」を導入し携帯端末を使用しペーパーレス化と特定事業所加算の算定要件である訪問指示についての申し送り業務負担の軽減を図った。

「MCS メディカルケアステーション」を導入しアプリ上で介護支援専門員とリアルタイムにご利用者の情報共有ができるようすすめ令和 7 年度より本格始動。

(9) 職員体制

8 月に常勤職員 1 名退職、11 月に 1 名入職、1 月に非常勤 1 名退職となり昨年度同様、ご利用者にヘルパー交代の不安や心配をかける事になってしまった。常勤職員が新たに 2 名サービス提供責任者兼務となり来期はサービス提供責任者 4 名の新体制でご利用者ひとりひとりに深く関りしっかりアセスメントを行いより良い支援をめざして運営していきたい。

居宅介護支援事業所信夫の里
(居宅介護支援)

○事業報告

- ・居宅介護支援は、年間で 585 件。前年と比較し 72 件増。月遅れ請求は、15 件。昨年より、8 件減。新規は、11 件と前年より 5 件減となった。例年、10 件以上は新規の依頼を受けている。
- ・要支援の依頼は、年間で 58 件。前年と比較し 35 件減。新規受け入れせず、委託は制限している。
- ・包括支援センターからの問い合わせにより、要介護で認定を受けた方。担当者退職に伴う担当依頼が多くあった。

・居宅介護支援

年	月	件数 (月遅れ請求)	新 規 (件)
令和 6 年	4	49 (1)	1
	5	51 (2)	1
	6	49 (1)	0
	7	52 (2)	1
	8	49 (1)	3
	9	51 (1)	1
	10	51 (2)	0
	11	48 (0)	1
令和 7 年	1	46 (0)	1
	2	44 (1)	0
	3	45 (2)	0
合計		585 (14)	11

・予防委託業務

年	月	件数(新規)
令和 6 年	4	5 (0)
	5	5 (0)
	6	5 (0)
	7	5 (0)
	8	5 (0)
	9	5 (0)
	10	5 (0)

年	月	件数 (新規)
令和 6 年	11	5 (0)
	12	5 (0)
令和 7 年	1	5 (0)
	2	4 (0)
	3	4 (0)
合計		58 (0)

・認定調査の実施件数

福島市より、77件依頼。1件は、3月31日到着となったため調査・提出は次年度となった。

提出も77件。南相馬市より1件依頼あり、対応。調布市から依頼があった1件については、新規受け入れが重なったことからお断りしている。

前年度より認定調査の委託の件数を減らしているため、前年度と比較し40件減。

・個別避難支援プラン作成件数9件依頼あり、希望など確認し5件作成。提出している。

福島市介護保険課・生活福祉課より、9件(8件+1件)依頼あり。5件提出。

・福島市ケアプラン点検事業により、担当利用者1名のケアプランを提出。点検していただいている。

○総括

・前年同様、令和6年度も体調を崩しての入院や転倒による骨折で入院された方が数名いた。

・前年と比べると体調不良や状態低下により介護保険区分見直しを行った方が多く、在宅生活が困難となり施設入所(特養・有料老人ホーム等)を希望される方の調整を行っている。

・1人暮らしをされている方が数名居るが、1人暮らしが難しくなっているにも関わらず家族協力が得られない方がいる。

・担当利用者で介護老人保健施設へ長期入所されている方1名。自宅へ戻る際、連携を図っている。

・前年度に比べ、新規受け入れは11件と5件減少となった。

・施設入所されているご利用者については、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため情勢に合わせ施設の指示に従いながら面会を行った。面会が出来ない場合については、その旨支援経過に記録し施設担当者からの聞き取りで対応を行っている。

・研修については、主催者指示での方法により研修へ参加している。

○今後の課題

・ご利用者の状態変化(認知症の進行など)が見られた場合には、関係事業所と連携を図り介護保険区分見直しなど速やかに行っていく。

・1人暮らしや高齢者2人暮らし、ご家族が遠方にいるご利用者について、緊急時の対応(災害時等)について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。研修等にも参加し、精神疾患についての知識を取得する。

・在宅生活を続けているご利用者様やご家族様を支援していくために、各事業所の特色やサービス内容等把握した上で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。

・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密に図り情報交換や地域での問題把握に努める。

・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す。

・担当件数が30件を下回らない様に、引き続き新規受け入れを行っていく。

・認定調査受け入れ件数の調整や業務見直しなどを行い、担当利用者様へ関わる時間を確保していく。

・個別避難支援プランの作成依頼が考えられるため、作成までの手間がかかるため通常業務との兼ね合いも考えていく必要がある。