

社会福祉法人 上溝緑寿会
平成31年度事業報告

～目次～

chap1	法人全体の事業報告	
	1.平成31年度の法人全体の事業概況	… 1
	2.各事業の平成31年度の概況	… 2
	3.平成31年度重点項目等の取り組み	… 4
chap2	ずっと我が家 上溝本町 [上溝 6-2-22]	
	1. ショートステイ	… 13
	2. デイサービス	… 15
	3. ホームヘルプサービス	… 17
chap3	秋桜 [上溝 3172-1]	
	1. グループホーム秋桜	… 19
	2. デイサービス秋桜	… 21
chap4	星が丘エリア	
	1. 星が丘デイサービスセンター[星が丘 4-9-14]	… 23
	2. 星が丘高齢者支援センター[星が丘 3-6-21]	… 25
chap5	コスモスセンター [上溝 5423-5]	
	1. 上溝高齢者支援センター[上溝 7-16-13]	… 27
	2. 居宅介護支援事業	… 29
	3. コスモスホーム	… 31
	4. コスモスハウス	… 33
	5. 栄養調理部門	… 35
	6. 総務事務部門	… 36

令和2(2020)年3月31日

chap1 法人全体の事業報告

1. 平成 31 年度の法人全体の事業概況

平成 31 年度は、「人材を確保、育成、定着する仕組み」と「目標とする収益を確実に実現する仕組み」をつくり、稼働させるということを重点目標に、各事業が自律的に目標を達成する体制づくりに取り組みました。

法人全体の収益の概況は、平成 31 年度の事業収入は、ずっと我が家上溝本町とコスモスホームのショートステイの稼働増や新型コロナウイルスの影響による稼働率の低下が 2, 3 月だけであったことから、介護保険事業で平成 30 年度の 852,181 千円から 936,664 千円と、84,483 千円(9.9%)増加しました。

各セクションが自律的に年度を通じて、稼働率の向上に意識して取り組んだ結果、法人全体として増収となりました。

支出面では、派遣職員費(50,241 千円増)、事業用賃借料[リース料](12,431 千円増)、業務委託費増(10,248 千円増)などの費用増があり、経常収支は法人全体の平成 30 年度△11,886 千円から、+5,658 千円(17,544 千円増)となりました。

稼働率の維持のために派遣職員数を増やしている構造ですが、省力化のための機器更新や業務委託の推進は必要で、またコスモスセンターを中心とした修繕(平成 31 年度の修繕費総額は 30,002 千円)は避けることができないため、派遣職員費を削減していくことが引き続きの大きな課題です。

このためには、人材の確保と同時に人材育成の体制が重要なため、**年度を通じ法人全体で人材定着のための育成体制構築の取り組み**を行いました。

「あしたのひとづくりプロジェクト」をセクション横断的に取り組み、職員の成長段階ごとの行動と知識・技術の目標をつくり、12 月からの主任・リーダー会議を毎月開催し、その内容の確認・見直し・共有を行い、「キャリアマップ」の体系としてまとめました。

令和 2 年度は、この取り組みを実際の人材確保・定着・育成につなげ、新型コロナウイルスの影響下においても、収益を上げうる経営体質に転換していくことが急務です。

2. 各事業の平成 31 年度の概況（詳細は、各事業の事業報告参照）

(1) ずっと我が家上溝本町

<p>ショートステイ (短期入所) 定員：40名</p>	<p>定員40名4ユニットのフルオープンが開始となり、年間を通じた稼働率は98.52%と高い稼働率を維持し、介護保険事業収益の増加は前年比61,849千円(39.2%増)となりました。</p> <p>人件費率は、平成30年度の82%から、72%に低下(向上)しましたが、派遣職員費が人件費全体の約31%を占めており、派遣職員費を減らす人材直営化が引き続き大きな課題です。</p>
<p>デイサービス (通所介護) 定員：40名</p>	<p>2月後半から新型コロナウイルス感染症を心配した利用控えがありました。平均利用人数28.2人と目標の28人を達成しました。また、中重度比目標(30%以上)も達成することができ(32.48%)、収益向上にも貢献(前年比11.3%増)しました。一人ひとりの状態に合わせた個別のプログラムの充実により年間と通じ取り組みました。</p>
<p>ホームヘルプ (訪問介護)</p>	<p>昨年度に引き続き、ヘルパーの人員確保が進まなかったことと、施設入所されるご利用者が多かったことなどから、サービス事業量は減りました。</p> <p>報酬単価の高い、身体介護、身体・生活介護のサービスの割合は65%(目標40%)とできたため、収益はほぼ均衡でした。</p> <p>時給体系を変更し、新規パート人員確保を進めましたが、高齢化による退職もあり、引き続きの人員確保の強化が必要です。</p>

(2) 秋桜拠点

<p>グループホーム 秋桜(認知症対応 型共同生活介護) 定員:18人</p>	<p>年間を通じ、入居者の入退居があり、100%の稼働率は達成できませんでした(90.18%)。しかし、平均要介護度が2.6から2.9と上がるなどして収入は増加しています。入居希望者数は11名(3月末現在)と堅調です。</p>
<p>デイ秋桜 (認知症対応型通</p>	<p>1月から3月にかけて、ご利用者の施設入所や新型コロナウイルス感染の恐れから平均利用人数は9人前後と減少しま</p>

所介護 定員:12人	したが、年間では目標の10人を達成(10.7人)することができました。
---------------	-------------------------------------

(3) 星が丘エリア

星が丘デイサービスセンター (通所介護) 定員:25人	平均利用人数は目標の22.5人に対し、19.8人と目標に達せず、平成30年度の20.3人にも及びませんでした。中重度比は年間平均で50%以上となりました。また、2～3月は新型コロナウイルスを恐れる利用手控えもありました。
-----------------------------------	--

引き続き、中重度のご利用者へのプログラムの特色や直営厨房による食事の良さをケアマネを通、PRすることが大変重要です。

星が丘高齢者支援センター(地域包括支援センター)	昨年度に引き続き、職員の入れ替わりがあり、年間を通じ、 相談業務経験のない職員の育成が課題 となった1年でした。
--------------------------	---

年度後半に相談職経験のある職員を採用できたこともあり、欠員1はありますが、職員体制は落ち着いてきました。勤務体制や分担を調整しながら、地域ケア会議でご提案のあった、見守りサポーター講座などの内容検討に取り組みました。

(4) コスモスセンターと上溝高齢者支援センター

上溝高齢者支援センター(地域包括支援センター)	昨年度に引き続き、上溝地区独自の「つなぎの家」事業の取り組みや、地区内金融機関向けに認知症サポーター養成の取り組みなどを行うなど、 地区社協をはじめ地域の団体や事業所との地域づくりの協働事業の取り組みに力を入れました。
-------------------------	--

居宅介護支援事業(ケアプラン作成)	介護支援専門員(ケアマネージャー)1名あたり37件を目標としましたが、実績は、34.5件でした。 職員の世代交代への対応が課題 となっています。
-------------------	---

コスモスホーム(特養) 定員:特養54人・併設ショート16人	2020年2月以降は、新型コロナ感染対策のため、職員の健康管理・マスク着用などを徹底するとともにご家族を含めた面会禁止措置を取りました。この間、稼働率低下が懸念されましたが ショートステイの空床利用等に力を入れた結果、年間ではほぼ100%の稼働率を維持 することができました。
-----------------------------------	---

コスモスハウス
(ケアハウス)
定員:32名

二人部屋に一人で入居中の方がいるため、年間を通じ、ご利用者の入れ替えはありましたが、在籍は30.8名と実質満室の状態が続いています。退去からご入居までの期間を短くするよう取り組んだ結果、年間稼働率は昨年度の29.7名より1名増となりました。

3. 平成31年度重点項目等の取組み

(1) 事業管理者・主任を中心に、全セクションが「人材確保⇒育成⇒評価⇒定着⇒成長」に取り組む。またこの取り組みを支える仕組みを再構築する。

①育成⇒評価の仕組みをつくる「あしたの『ひと』づくり」プロジェクトの取組み【ひと】

全セクションからリーダーと中堅職員13名が集まり5月7日より「あしたの『ひと』づくりプロジェクト」がスタートしました。

プロジェクトメンバーによる職員や主任以上職員へのアンケートなどにより、新採用職員から中堅職員、リーダー、主任などの各職層の役割、役割に伴う必要な知識と技術、専門職として必要な知識と技術を抽出しまとめ、10月8日に理事長へ報告しました。

この後、内容を全職員が理解を深めるとともに、知識と技術を身に付ける研修の枠組みづくりに取り組むため、12月、1月、2月に「リーダー以上会議」を開催し、「あしたの『ひと』づくりプロジェクト」でまとめた成果を、ワークショップ等により、内容の再確認と見直し、共有を行いました。

この結果、「新採用職員から中堅職員、リーダー、主任などの各職層の役割と責任・必要な行動」を「キャリアマップⅠ(組織性…行動してますか編)」と「職種別に必要な知識と技術の標準」を「キャリアマップⅡ(専門性…できますか編)」としてまとめました。

正職員全員にマップを配布し、自己評価の取り組みを開始しています。

また、3月開催の「リーダー以上会議」は、「人材育成の基本方針と具体的な仕組み」について説明を行いました。キャリアマップⅠ・Ⅱにもとづきプロの専門職職員に必要な行動と知識・技術を身に付ける枠組みを、各セクションが主体的に取り組むことを説明しました。令和2年度の大きな目標です。

②人事関連諸制度の見直し(成長や実績評価の給与への反映・高年齢者の継続雇用・パート短時間勤務条件の見直し)【ひと】

「介護職員等処遇改善特定加算」制度が 10 月よりスタートするため、加算申請を 8 月 30 日に行いました。

本制度は、介護福祉士で経験 10 年以上のリーダー、中堅職員の処遇改善を中心に実施するための加算です。

実施初年度の今年度は、10 月から半年間の加算となりますので、予算の範囲内で、期末手当の増額と資格手当等の見直しを中心に給与の見直しを検討しました。

また相談職を中心にその他の職種についても給与水準の見直しを予算の範囲内で行いました。

給与システムの関係で、平成 31 年度は、12 月の期末手当の支給と、3 月末の臨時期末手当の支給で、資格手当分、期末手当分を上乗せ支給しました。

高年齢者の継続雇用やパート短時間勤務の条件につきましては、個々の経験や取得資格による時給の見直し等を行いました。制度(仕組み)としてまとめるところまでは至りませんでした。

③法人内外のネットワークやネットを利用した人材募集・育成型採用の取り組み・ロコミ採用の制度化・新卒獲得目標設定【ひと】

平成 31 年度中に採用した職員は、正職員 9 名(介護職 7 名、相談職 1 名、調理職 1 名)、契約職員 14 名(介護職 8 名、介護補助 2 名、その他 4 名)[年度内退職を除く]の計 23 名です。

また派遣職員に頼ることが続いていたコスモスホーム看護師は、令和 2 年 4 月の採用を内定することができました。

内部異動や産休取得などにより、上溝・星が丘高齢者支援センター(相談職)などで欠員が生じています。

ずっと我が家上溝本町での介護職の派遣職員は、特にショートステイで利用者数の増加に伴い配置人数を増やしました。このうち 1 名について、令和 2 年 4 月より直接雇用に取り替えることができています。

ロコミなど職員のネットワークによる採用(リファラル採用)については、正職員、契約職員のうち、5 名は職員等のクチコミによる採用です。また、令和 2 年 5 月採用が内定

した星が丘高齢者支援センターの職員は、他事業所からのクチコミによる情報提供から内定にいたりました。

情報提供体制については、十分な体制強化ができませんでした。大きな課題です。ホームページやブログの情報更新や、インターネット経由の求人については、タイムリーな更新ができませんでした。

年度を通じ、担当者の確立やサイト管理の外部委託化の検討が進みませんでした。

育成型採用については、年度当初に介護福祉士国家試験受検に必要な「介護職員実務者研修講座」を法人が実施する体制づくりを検討しましたが、費用面での課題が大きく断念しました。

これに代わり、「**人材育成の基本方針と具体的な仕組み**」策定の取り組みの中で、インターネットによる動画研修のシステムを検討・採用しました。年間費用5万円弱で、新採用職員から事業管理者クラスまでの各種の研修動画・テキスト・テストを利用できるシステムです。令和2年4月にはリーダー以上向けの動画研修を試行しますが、育成型採用にも活用できる見込みです。

(2) 事業管理者・主任以上の職員は「法人理念」、「事業のビジョン」、「評価」などを再確認し、職員や外部(他事業所・地域等)に自分の言葉で伝える(再言語化)。

①事業管理者・主任が自らの言葉で伝える機会を増やす(理事長への定期報告など)

事業管理者・主任(運営会議メンバー)と理事長との定期報告は、4月、5月、8月、11月、3月に行いました。

運営会議(主任以上)では、5月、6月に、「対話」と「工夫」について、必要な行動とそれを支える知識・技術についてワークショップ形式を取り入れた研修を行いました。

また、10月と11月に**自セクションの経営状況を理解するための知識や考え方**について、昨年度の決算結果をもとに研修を行いました。

②セクション間の連携や情報交換を増やす(グループウェアの導入、セクション横断プロジェクト、イベント…)【ことば】

12月～3月に開催したリーダー以上が参加する「**リーダー以上会議**」では、キャリア

マップ等についての検討や話し合いが主な内容ですが、ワークショップ形式を取り入れ、**セクション横断的にリーダー以上の職員が主体的に意見を述べ合う場づくり**を行い、積極的な意見交換と交流ができました。

セクション横断プロジェクトとしては、ホームヘルパーがコスモスホームの現場に行き、介助の技術を学ぶ交流研修を6月から10月まで行いました。

今後も、さらに多くのセクション間での日常的な取り組みを進めたいと考えます。

③ 掲示板、チラシ、公式サイト(ホームページ)、ブログ、ツイッターなど連携・活用した外部へ情報発信する【ことば、ひと】

情報発信体制は、仕組みとして十分なものをつくることができず、結果として情報更新が滞りがちでした。年度を通じ大きな課題となりました。

ツイッターについては、11月より、施設や地域の状況(上溝ふくしまつり、上溝本久・コスモスセンターふれあいまつり、さがみハート展など)を中心に情報提供を行いました。が、ブログ、ホームページの更新はタイムリーにできませんでした。

年度を通じ、担当体制やサイト管理の外部委託化などを進めることが急務です。

(3) 事業管理者・主任が各セクションの事業計画の進捗状況と収支の状況を毎月把握し、事業計画実施の修正を行っている。

① 「収支状況把握⇒計画修正」の仕組み稼働、収益管理の研修と実践を行う【おかね】

運営会議メンバー(主任以上)の収益管理の研修については、10月と11月の2回に分けて行いましたが、収支状況の毎月の把握までには至りませんでした。

2月から委託先の会計事務所との打合せを行い、システムの見直し検討を行いました。

② 記録システムを仕事の振り返りに活用し、ケアの内容、フローの見直しにつなげる

記録システムについては、「事故報告書」などの周辺記録についても、ほぼシステムへの移行しています。各セクションごとにさらなる活用について検討されています。

③各セクションで「人材配置、役割、分担、仕事のフロー」の組み立てを見直し、良くする

各セクションで、パソコン内のデータの整理、共有等の取り組みを進めました。

また、今後の組織体制を見込んだ、ホームとグループホーム、ずっと我が家上溝本町等との職員の異動を1月に実施しました。

(4) 新型コロナウイルス感染症対策と法人運営

①感染症対策の検討と実施

新型コロナウイルス感染症対策については、令和2年2月17日の相模原中央病院における感染事例発表を受け、同日、臨時運営会議を開催し対策を協議しました。

(1) 消毒の徹底、(2) 職員の健康管理の徹底、(3) ウイルスを入れない(来訪・面会者の制限等)、(4) ウイルスに近づかない(イベント等の中止・延期)を軸に、具体的な対策について協議しました。

この中で、例年開催していた「ボランティア感謝デー」は中止することとしました。

また、サービス提供時の職員の健康確認、マスク着用等については各セクションごとに徹底しています。

②衛生資材の備蓄対応等

マスク、消毒液については、費用面とのバランスを配慮しつつ、備蓄量を多め(約半年分)で維持しています。また、職員には、マスクの再利用の目安を明示したうえで、定期的にマスクを配布しています。

(5) 地域との連携と法人運営

①グループホーム夕涼み会[7月6日]

本年も参加者は100名以上、地域のボランティアの方には多大なご協力をいただきました。雨模様のお天気だったため、屋内での開催となりましたが、ご近所の方も含め、大変にぎやかでした。

②上溝夏祭り・神輿渡御(コスモスセンター) [7月28日]

五部会(午前)、丸崎(午後)の大人神輿、子ども神輿の渡御があり、接待いたしました。

た。

勇壮な「みこしもみ」や山車の祭囃子や、子供たちの舞いに、今年もご利用者の皆さんの笑顔があふれました。



③「ぶらっと上溝」と「ずっと我が家上溝本町」での「流し そうめん」開催 [8月24日]

上溝地区社会福祉協議会の「流しそうめん」が、今年も「ぶらっと上溝」で開催されました。

今年は、「ずっと我が家上溝本町」駐車場での、本物の竹による 10m を超える流しそうめんに加え、「ずっと我が家上溝本町」の「桜の広場」でも竹をセットして下さいました。

デイサービスやショートステイのご利用者も桜の木陰でたくさん流しそうめんを召し上がりました。全体で、約 400 名の参加者があり、地域の老若男女に大好評の催しとなりました。



④星が丘フェスティバル[10月27日]

星が丘高齢者支援センターを中心に、介護保険事業所 18 か所、32 名が参加し、介護保険チームとして出店しました。「トックスープ」「チュロス」「大船渡のサンマ」を販売し、サンマは 350 匹を完売しました。

収益は台風 19 号被害の義援金等に寄付しました。



⑤上溝ふくしまつり(上溝公民館)[11月9日]

第7回上溝ふくしまつりでは、例年どおり、上溝高齢者支援センター相談コーナーでの参加とともに、福祉施設部会の一員として、盲ろう体験、車いす体験のコーナーへの協力を行いました。



また、初めての試みとして、保育・しょうがい・高齢者福祉の上溝地区内の施設・事業所の職員による「福祉のみりよく発信カード」の展示を行い、ご好評を得ました。

⑥上溝本久・コスモスセンターふれあいまつり [11月11日]コスモスセンター

天候に恵まれ、約500名の方にご来訪いただきました。上溝鼓笛隊のファンファーレ・演奏に始まり、センター前の広場では、自治会や上溝商店街さん模擬店、お年寄りの手作り品販売などで大賑わい。屋内では作品展示、ステージショーには初めて中国黒龍江省の県人会の方のパフォーマンスがありました。最後はビンゴ大会で大盛り上がりでした。



⑦お芋フェスティバルー「ぶらっと上溝」事業への協力[11月30日]

昨年に引き続き、「芋煮」に「焼き芋」を加えた「お芋フェスティバル」が開催されました。

「ずっと我が家上溝本町」の駐車場の一部が焼き芋と食事スペースとなり、天候にも恵まれ、100名以上の方が参加されました。



⑧さがみハート展に協賛[11月21日～11月25日]

11月21日から11月25日までの11回目の「さがみハート展」～詩と絵画のコラボレーション～に協賛しました。「相模原市民ギャラリー（JR相模原駅ビル4階）」での展示の他、市内各所で巡回展示がされています。当法人では、昨年度と同様に、「プレさがみハート展」として、9月にコスモスセンターロビーで昨年度の作品の一部を展示していただきました。



⑨グループホームでの餅つき・よさこいまつり [12月15日]

小雨に降られましたが、多くのボランティア、地域の方のご協力により、今年も、餅つき&よさこい祭りを開催し、約100名の方にご来訪いただきました。



⑩グループホーム忘年会[12月6日]

グループホーム秋桜の催しですが、いつも来ていただくボランティアの皆様をご招待し、お世話になっていることを、職員と入居者の皆さんみんなで感謝するために毎年開催しています。



各種出し物では、ご参加のボランティアさんによるハーモニカ演奏や職員によるダンス披露などがあり、大変盛り上がりしました。

(6) 苦情処理の状況

平成31年度の苦情処理の状況は以下のとおりです。

施設・拠点	サービス種別	件数	備考
コスモスホーム	介護老人福祉施設	0	
	短期入所生活介護	0	
相模原市立星が丘デイサービスセンター	通所介護(星が丘)	0	
社会福祉法人上溝緑寿会コスモスセンター	居宅介護支援事業	0	
上溝高齢者支援センター	地域包括支援センター	1	職員の対応への不満
星が丘高齢者支援センター	地域包括支援センター	0	
グループホーム秋桜	認知症グループホーム	0	
認知デイ秋桜	認知症通所介護	0	
コスモスハウス	ケアハウス	0	
ずっと我が家 上溝本町	短期入所生活介護	0	
	訪問介護	0	
	通所介護	0	
コスモスセンター窓口	総務部門	1	職員の言動への不満

※計3件の苦情については、令和2年3月31日現在、終結しております。

※また、苦情の内容と対応の詳細について「苦情解決第3者委員会」に報告しております。

事業報告(我が家ショート)

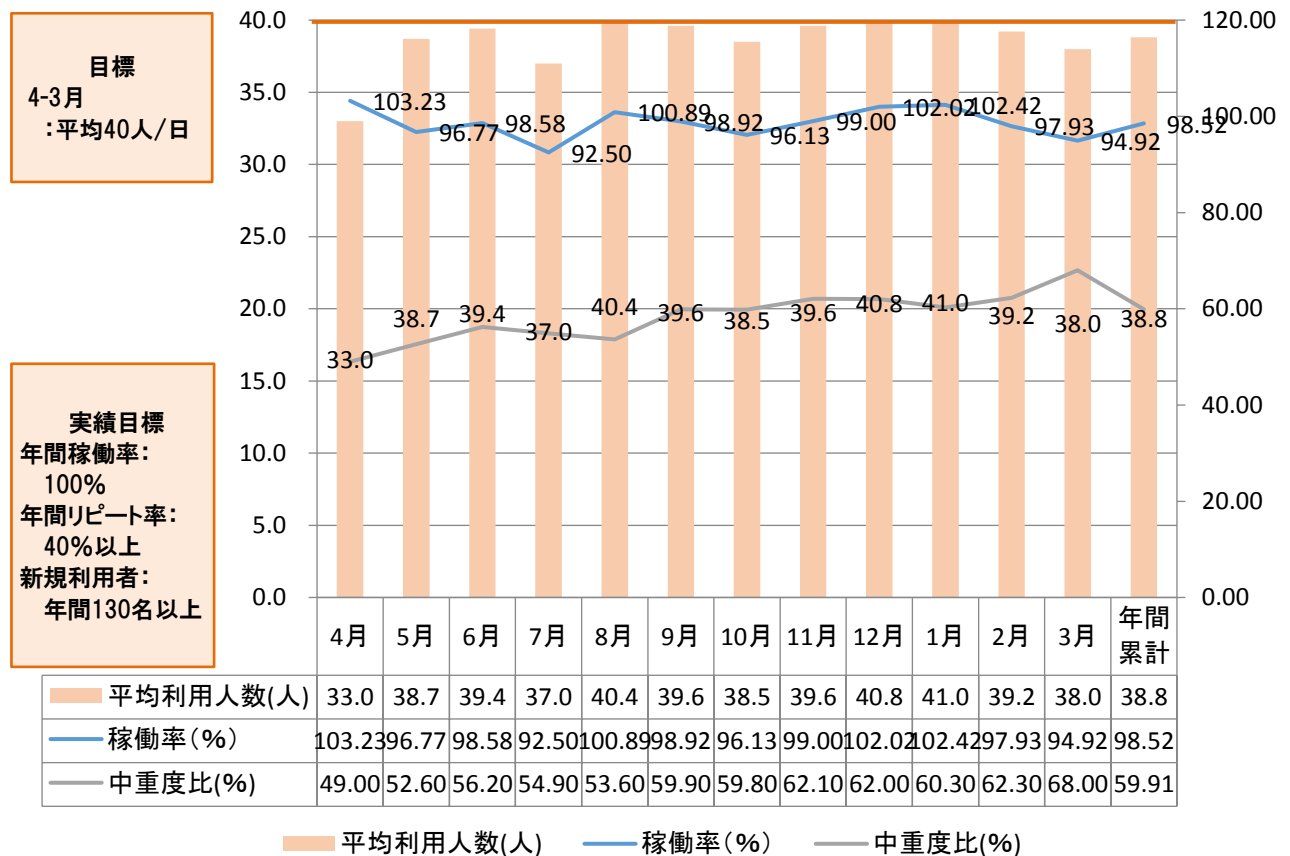
2019 年度

稼働率の達成状況	定員40名4ユニットのフルオープンが開始となり、年間を通じた稼働率は98.52%と高い稼働率を維持できた。2月後半からの新型コロナウイルス感染症の影響は軽微であり、4~5%減程度の実績減にとどまった。
----------	--

区分		累計
稼働状況	利用者数	
	目標(稼働率100%)	14,390
	実績(延人数)	14,187
	差(延人数)	-203
	達成率(%)	98.59
介護度	平均要介護度	2.8
	中重度比(%)	59.91

区分		累計
稼働状況	稼働率	
	1日平均利用者数	38.8
	稼働日数(日)	366
	定員(人)	40
	稼働率(%)	98.52
	実利用人数(人)	123

平均利用人数と全体稼働率の推移



目標
4-3月
:平均40人/日

実績目標
年間稼働率:
100%
年間リピート率:
40%以上
新規利用者:
年間130名以上

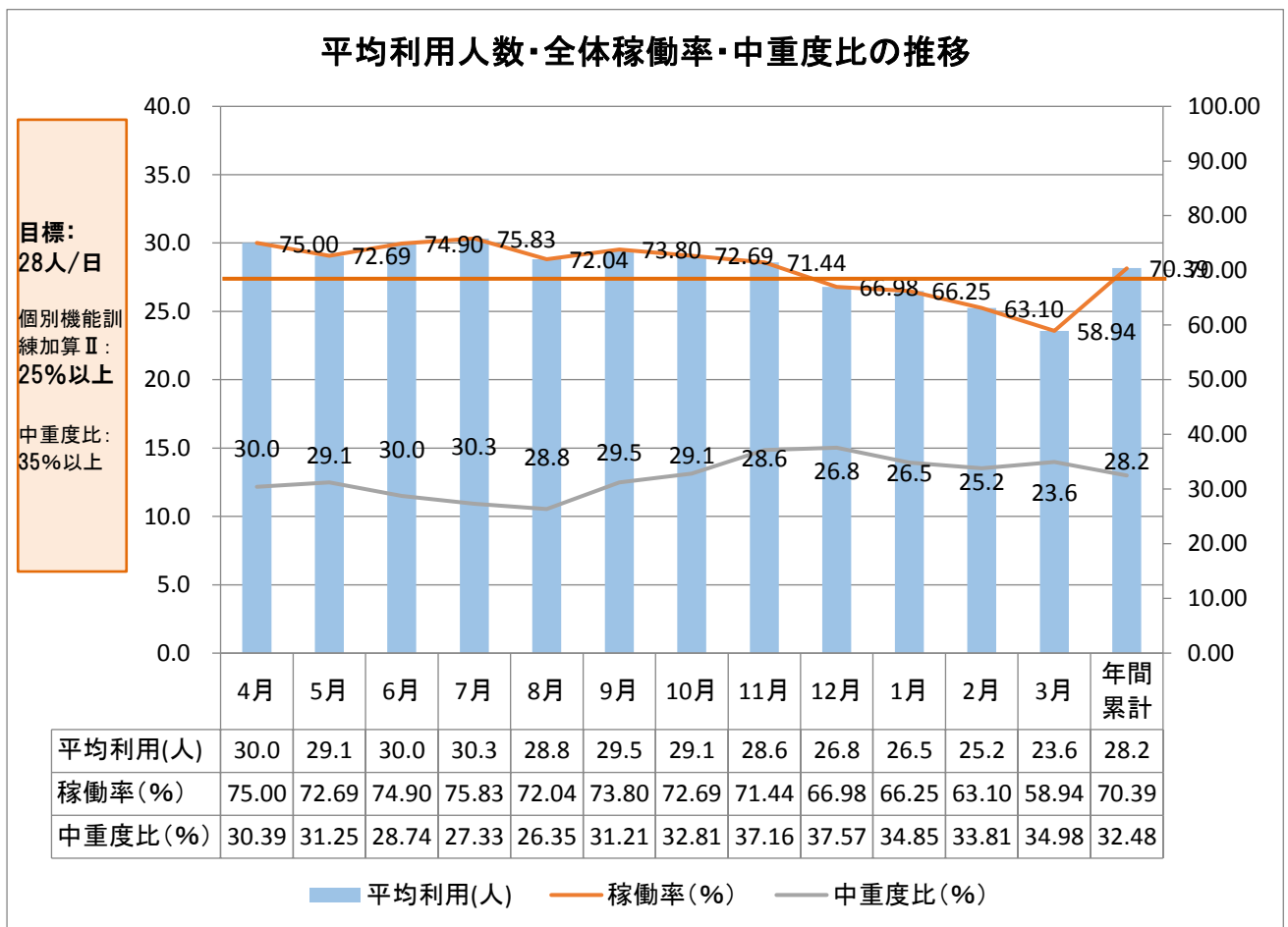
取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
認知症と中重度者のケアが適切に行えるようになる	(認知症) 認知症に対する基礎知識及び対応例について学ぶ 基本的なかかわり方について確認し、対応を統一していく	年間通じて、研修への参加を実施。個別にはスキルアップに通じるが、全体への浸透は今後の課題として残る
	(医療的知識の習得と対応方法の理解) ⇒特定疾病について理解と対応について学ぶ ⇒疾病別のリハビリを学び、実践に取り入れていく	個別事例を通じて、その都度、知識を深めることができたは、全体のボトムアップについては検討が必要

取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
認知症と中重度者のケアが適切に行えるようになる	(介護サービスの標準化) 行動目標45を基本に行動規範を徹底する 作業マニュアル・職務チェック表を作成する	間接業務を中心に、実際の活動を整理。来年度に向けて、具体的取組に反映させていく
職員と利用者や家族、ケアマネと繋がる仕組みを作る	B0システムを活用し、情報を横断的に捉え、情報を管理・共有していく(情報を申し送る流れを再確認する)	申し送りの記録簿は、現行のまま。未完に終わる。来年度事業計画へ反映していく。
	事故・ヒヤリハット報告書の共有方法の再構築 ①B0の活用 ②報告内容の共有、評価方法の再確認	報告書の作成方法について学び、具体的な活用方法を今後検討していく
	利用状況についてのフィードバック方法の再構築 ①家族やCMに何が必要な情報であるかの検討 ②わかりやすい表現や方法の検討	B0書式の検討、実施計画はできたが、実行までには至らなかった。
職員の士気を高め、目標に向かって取り組むチームを作っていく	フロア会議を開催する(定期) ⇒情報共有とともに取り組んでいることについて互いに認め讃え合う機会を作る	年2回開催し、全体での共有を図ることができ、一定の効果があった。
	事例検討会、研修機会を図り、振り返る機会を作る ①年間計画の立案 ②振り返りの機会とし、ケアの評価へつなげる	フロア会議の開催時に、研修報告の実施。各研修参加後の報告書の回覧などを実施する
	連続5日以上のお休みが取れる体制を作る 職員ひとりひとりの果たす役割や目標について話し合う(面接の実施)	すべての職員において有休消化されたが、面接の実施については不十分となった。
実績目標	○年間稼働率:100%(4ユニット稼働提供量として) ○利用リピート率:40%以上(※利用リピート率・新規利用者で3回以上利用された方の割合) ○新規利用者:年間130名以上	実績結果 年間稼働率も、ほぼ目標数値を達成することができた。新規利用者数も同様

稼働率の達成状況	2月後半から新型コロナウイルス感染症を心配した利用手控えがありました。年間を通じた平均利用人数は、28.2人と目標の28人をクリアしました。また、中重度比目標(30%以上)も達成することができ(32.48%)、収益向上にも貢献しました。
----------	--

区分		累計
稼働状況	延利用者数	8,652
	実績(延人数)	8,700
	差(延人数)	48
	達成率(%)	100.55
介護度	平均要介護度	2.1
	中重度比(%)	32.48

区分		累計
稼働状況	1日平均利用者数	28.2
	稼働日数(日)	309
	定員(人)	40
	稼働率(%)	70.39
	実利用人数(人)	93.3



取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
中重度者に対応できる介護力をつけていく	(トランス)基本動作について学び、実践する(リハビリ的観点を含めて) ⇒基本動作について学ぶ(デイ会議等) ⇒日常的に実践する(互いに確認し合う) ⇒理解度についてチェックする	月例会議を基本に個別検討また一般的知識の習得を研修する 今後はより実践に近い形での実技講習などを取り入れていくことが必要
	医療的知識の習得と対応方法の理解 ⇒特定疾病について理解と対応について学ぶ ⇒疾病別のリハビリを学び、実践に取り入れていく	月例会議を基本に個別検討また一般的知識の習得を研修する

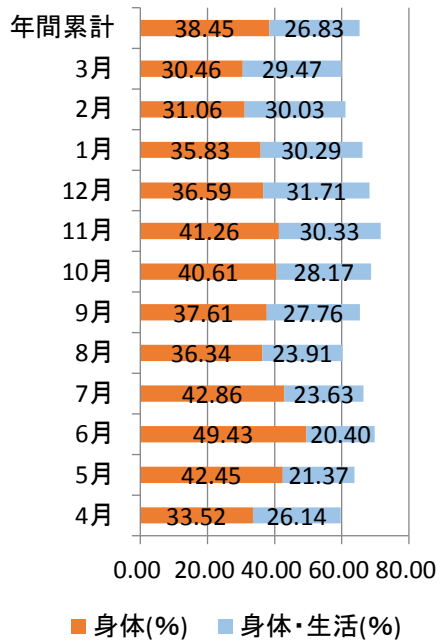
取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
中重度者に対応できる介護力をつけていく	(認知症) 認知症に対する基礎知識及び対応例について学ぶ 基本的なかかわり方について確認し、決めていく	月例会議を基本に個別検討また一般的知識の習得を研修する
「笑顔」や「意欲」を引き出す上での土台作りをする	常勤職員を中心にスタッフを育成していく技量を養う ⇒ティーチング・コーチングについて学ぶ ⇒チーム制を導入し、互いに学びあう環境を作る ADL及び認知症の状態について把握ができる指標を作成し、各利用者について客観的に把握していく ⇒評価指標のフォーマットを作成する 個別・グループ活動が実施できるような一日の組立て(タイムスケジュール)に変更していく	個別にはリーダーを主にして、助言・指導を行う場面が増えた。常勤全体としては、来年度の課題となる 認知症に関して、共通書式を作成し、ケア上での注意事項など個別に把握することができた。 全体スケジュールは、特に変化していないが、午後を中心に活動が多様化した。
「我が家」の環境を活かしたプログラムを作り、活動の幅を広げていく	施設内外を活用したプログラムを作成する (個人・小グループ・全体) プログラムを適切に展開できる技量を高める ⇒効果的なポイントや働きかけについて理解する 個別機能訓練加算に基づく一連の取組み過程(サイクル)を作る	小グループ単位での、活動を実施することができ、画一的な内容ではなくなった。 プログラムに取り組む目的について、利用者に都度説明を加える機会が増す。 訓練メニューとしては、少しずつだが、常態化してきているが、取組み過程は未完。次年度以降の検討課題となる。
実績目標	○年間利用平均人数:28名 ○個別機能訓練加算Ⅱ算定者:全体の25%以上 ○中重度(要介護3~5)の月別延利用者数:全体の35%以上	実績結果 年間利用者数は、目標達成できたが、月単位での変動が大きい1年間だった。中重度は、概ね目標を達成できた。

稼働率の達成状況 昨年度に引き続き、ヘルパーの人員確保が進まなかったことと、施設入所されるご利用者が多かったことなどから、サービス事業量は減りました。報酬単価の高い、身体介護、身体・生活介護のサービスの割合は65%(目標40%)とできたため、収益はほぼ均衡でした。

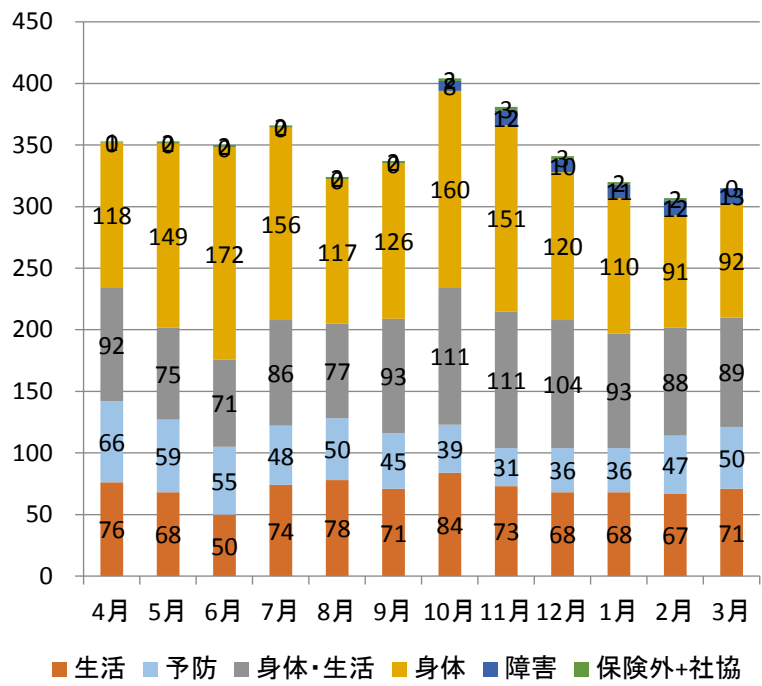
区分		累計	
稼働状況	介護保険	予防(回)	562
		生活(回)	848
		身体・生活(回)	1,090
		身体(回)	1,562
		合計(回)	4,062
		予防+生活(%)	34.71
		身体生活(%)	26.83
		身体(%)	38.45
		身体+身体生活(%)	65.29
		対象者数	48.8

区分		累計	
稼働状況	保険外	実施回数	23
		対象者数(人)	1.9
稼働状況	障害	家事(回)	0
		身体(回)	66
		合計(回)	66
		対象者数(人)	0.5
稼働状況	社協	家事(回)	0
		対象者数(人)	0.0

身体介護・身体生活の占める割合・介保のみ(目標40%以上)



サービス提供内容の状況(実施回数)



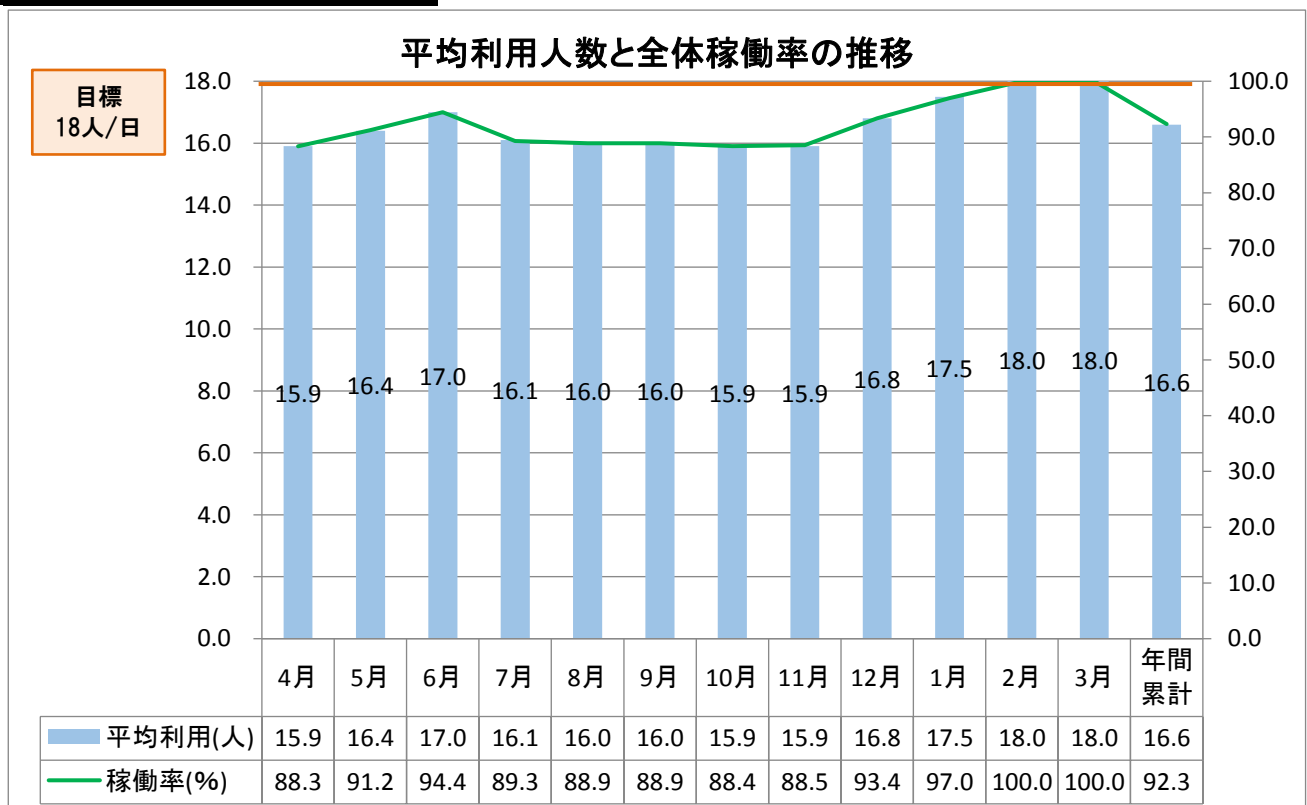
取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
ケアのポイントを把握し、わかりやすく伝える力をつける	B.Oシステムを効率よく使用し、同じ目線・表現の統一を行い記録、情報を共有する	自己流になってきている。再度用語の見直しを行い、統一した記録にしていく。
	「聴こうとする」「解ろうとする」力をつけるために、こまめにミーティングを行いアセスメントにつなげる。	アセスメントまではできなかった。共有できるようにアセスメント表の見直しをしていく。

取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り	
ケアのポイントを把握し、わかりやすく伝える力をつける	現場を優先する為に業務の内容を整理する	書類関係の整理を行う。／訪問介護記録紙の見直しを行う／外部の「記録の書き方」研修に参加する(永瀬)	
身体介護を得意とした専門職集団の構築をする	法人内研修・同行研修を継続し、他セクションの業務を理解する	コスモスホームで主に入浴介助・食事介助の研修を行い、実技の再確認ができた。	
	改正したチェックシートを定期的に自己評価を行い、ヘルパー一人ひとりの介護技術のスキルを上げる	シートの見直し後の実施ができなかった。技術研修も含め行っていきたい。	
	福祉用具・福祉機器の活用や操作方法を理解する	研究発表や特殊な車いすなどの見学ができ、勉強になった。という意見が多かった。	
業務の整理と役割分担でミスを減らし、業務の効率化、秋桜全体での人事交流をしていく。	お仕事説明会等でPRを行う	チラシの効果はあった。(1名採用)しかし退職者が4名あり、さらに人材確保が必要である。	
	人材のすそのを拡大する為に登録制を検討する	検討を行うが、ステーション型事業所を見極める方向になる	
	給与体制の見直しを検討する	給与体制を変更し、雇用契約書配布した	
実績目標	○サービス提供責任者:1ヶ月の活動時間合計100時間	実績結果	平均71.2時間(61時間～89時間)

稼働率の達成状況 年間を通じ、入居者の入退居があり、100%の稼働率は達成できませんでした(92.3%)。入居希望者数は11名(3月末現在)と堅調です。

区分		累計	
稼働状況	延利用者数	目標(稼働率100%)	6,588
		実績(延人数)	6,083
		差(延人数)	-431
		達成率(%)	92.33
介護度	平均要介護度	2.9	
	中重度比(%)	69.63	
稼働率	1日平均利用者数	16.6	
	稼働日数(日)	366	
	定員(人)	18	
	稼働率(%)	92.33	

区分		累計
稼働状況	入退所	
	入所(人)	7
	退所(人)	4
空室情報	空室数(延人数)	469
	入院者数(人)	6
	入院延べ日数(延人数)	93
	待機空室数(延人数)	254



取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
できること、やりたいことがある暮らし、自由に歩くことができる暮らし作りと社会との繋がりのある暮らし作り。	個々の利用者のできること、やりたいことを再アセスメントします。(できることシート、やりたい事シート)	シートの活用が年度途中で途切れてしまいました。2020年度継続に向けてシート名を「いいネ発見」シートにして取り組むことにしました。
	状態の変化をアセスメントし、歩きたい気持ちを大切に、歩ける環境、ケアを徹底します。	サービス計画作成担当者中心にアセスメントし、ご利用者の状況に合わせたケアに取り組んでいます。

取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り	
<p>できること、やりたいことがある暮らし、自由に歩くことができる暮らし作りと社会との繋がりのある暮らし作り。</p>	<p>個々の希望を探り、様々な形での外出を支援します。</p>	<p>外出行事としては取り組みは進みましたが、個々状態や希望に応じた外出は不十分でした。</p>	
<p>様々な行動・心理症状を利用者のSOSとしてとらえ、理解し、創意工夫できる職員の知識と技術の向上。</p>	<p>認知症や行動心理症状についての研修をし、知識を深めます。(研修会の開催、ケースカンファレンスの実施)</p>	<p>ケアプラン検討会議を利用し個々のケースについては、学習しましたが、様々な角度から知識を深める点では、不十分でした。</p>	
	<p>個々の症状をアセスメントし、個々の利用者の理解に努めます。(ひもときシートの活用)</p>	<p>今年度は、職員がひもときシートの活用を学ぶ視点で取り組み、全職員が取り組むことが出来ました。</p>	
	<p>記録システムを活用し実践の結果を検証しながら、実践を積み重ねます。</p>	<p>振り返り表は、毎月取り組むことが出来ました。記録システムの活用については、不十分でした。</p>	
<p>職員体制の確立</p>	<p>1階ユニット、2階ユニットでの異動を含め人事交流をしていきます。</p>	<p>年度当初に職員の異動により、人事交流をしました。年間通じては、退職に伴って人事交流を進めていくことは困難でした。</p>	
	<p>職員個々の役割、責任を明確にしたうえで、ご利用者の支援や業務をチームで支えあう職員集団にしていきます。</p>	<p>職員間のコミュニケーションに課題が残りました。</p>	
	<p>業務マニュアルを見直し、チェックシートを作成し個々の職員の業務の理解を一致していきます。</p>	<p>職員によって受け取り方の違いがあり、都再確認していきました。</p>	
<p>実績目標</p>	<p>〇年間を通じて18名を維持する。</p>	<p>実績結果</p>	<p>平均16.3人</p>

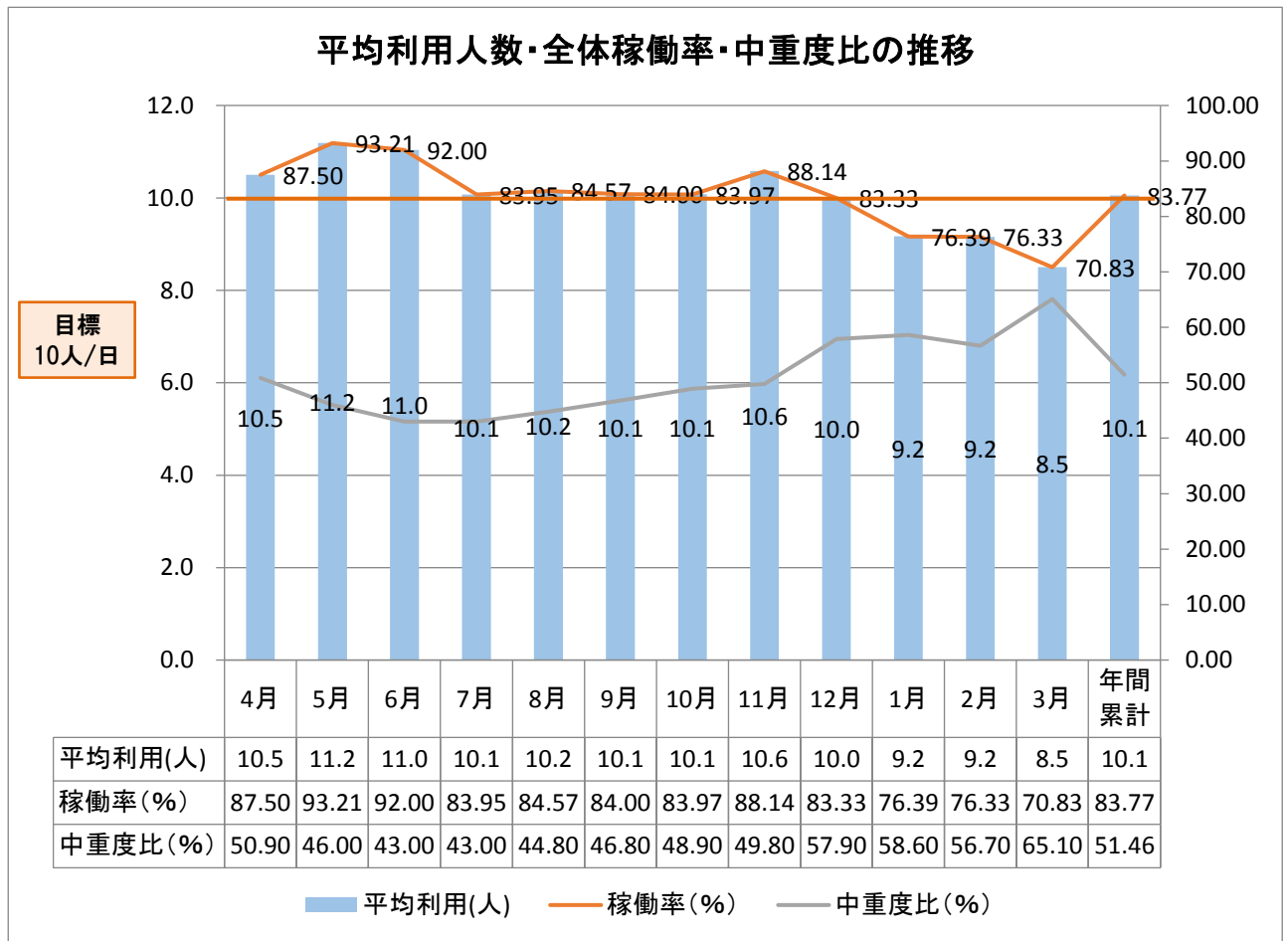
事業報告(秋桜デイ)

2019 年度

稼働率の達成状況 1月から3月にかけて、ご利用者の施設入所や新型コロナウイルス感染の恐れから平均利用人数は9人前後と減少しましたが、年間では目標の10人を達成(10.1人)することができました。

区分		累計
稼働状況	延利用者数	3,080
	実績(延人数)	3,096
	差(延人数)	16
	達成率(%)	100.52
	介護度	2.4
	中重度比(%)	51.46

区分		累計
稼働状況	1日平均利用者数	10.1
	稼働日数(日)	308
	定員(人)	12
	稼働率(%)	83.77
	実利用人数(人)	23.1



取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
自由に過ごせ、できること、やりたいことや楽しみごとがあるサービスの提供	個々の利用者のできること、やりたい事を再アセスメントし、実践していきます。(できることシート、やりたいことシート)	年度途中で取り組みが不十分になりました。来年度に向けてシート名を「いいネ発見」シートに変更し取り組むことにしました。
	できるだけ自立的に動けるように環境整備と、歩行、排泄、入浴など再アセスメントケア方法を工夫していきます。	ご利用者の状態を把握し、年度後半から、取り組みお方の工夫が見られ、入浴などに成果が見られました。

取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
自由に過ごせ、できること、やりたいことや楽しみごとがあるサービスの提供	個々の希望を探り様々な形で外気に触れる機会を作っていきます。	取り組みました。
様々な認知症状及び、行動・心理症状が利用者のSOSとしてとらえ、理解し、創意工夫できる職員の知識と技術の向上。	認知症や行動心理症状について研修をし、職員の知識を深めます。(研修会の開催、)	個々のケースについては学ぶ機会がありました。全体的に知識を深める点では、不十分でした。
	個々の症状や情報をアセスメントし、定例会議でケースカンファレンスの開催で利用者の理解に努め、職員全員で支援していきます。	今年度は、ひもときシーとの活用を学ぶ視点で、全職員が取り組むことが出来ました。
	ご家族の不安や悩みを話せる場を持ちます。定期的な家族懇談会の開催。ご家族の不安や悩み、要望などアンケートなどで把握していきます。	ご家族交流会の開催は1回でした。来年度は複数回取り組める工夫が必要です。アンケートは取り組みませんでした。
業務の整理と役割分担でミス減らし、業務の効率化、秋桜全体での人事交流をしていく。	記録システムの活用で業務の効率化を図ると同時に、チェックシステムを確立し、提供サービス内容や、変更等の連絡ミスを減らしていきます。	業務日誌、連絡帳など記録システムの活用が出来ました。
	業務分担を見直し、役割分担や会議のやり方など、明文化しと収めます。	正規職員、契約職員全職員で取り組みました。
	認知症ケアの拠点としてデイサービスとGHで、ご利用者の交流や職員の交流を深め、非常時などの支援体制を確立していきます。	自由な行き来や、交流会などできました。
実績目標	○10名/1日	実績結果 10.7名/1日で目標達成できました。

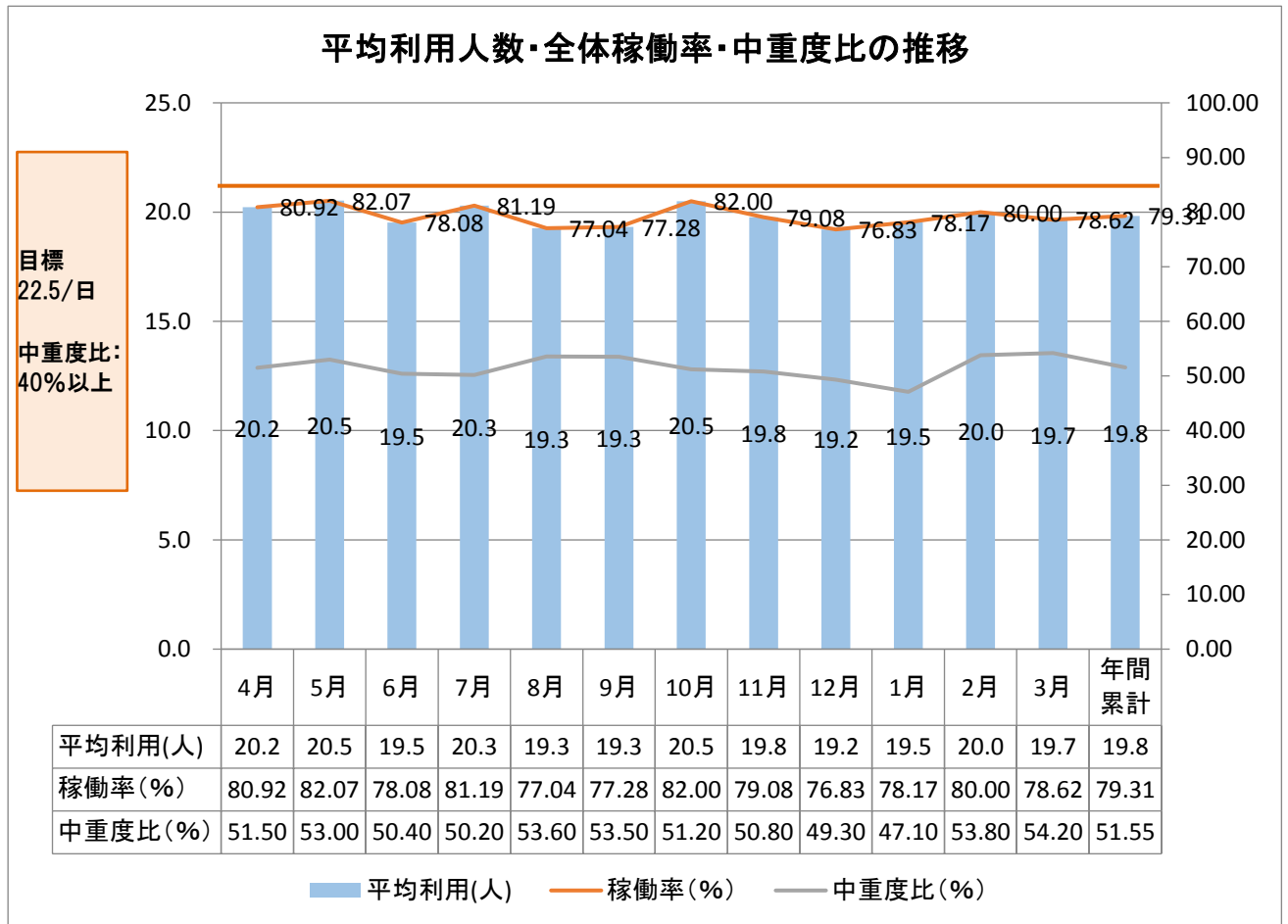
事業報告(星が丘デイ)

2019 年度

稼働率の達成状況 平均利用人数は目標の22.5人に対し、19.8人と目標に達せず、平成30年度の20.3人にも及びませんでした。中重度比は年間平均で50%以上となりました。2～3月は新型コロナウイルスを恐れる利用手控えもありました。引き続き、ケアマネを通じたPRに力を入れることが大変重要です。

区分		累計
稼働状況	延利用者数	6,930
	実績(延人数)	6,107
	差(延人数)	-823
	達成率(%)	88.12
	介護度	
	平均要介護度	2.2
	中重度比(%)	51.55

区分		累計
稼働状況	稼働率	79.31
	1日平均利用者数	19.8
	稼働日数(日)	308
	定員(人)	25
	実利用人数(人)	64.9



取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
サービス内容 利用者自身のやりたいことや役割のあるプログラムの提供し、関係者へも星デイの取り組みが見えている。	小グループでの活動プログラム内容の検討、実施	今年度は小グループでの生活活動への参加人数の拡大が出来ているが、さらなる参加人数の拡大のためにもプログラムの充実が必要である。
	利用者のやりたいことや出来たらいいことを聞き出す関わりを持ち経過記録への記載を行う。また、生活歴や趣味嗜好について共有できる場を作る。	聞き取り～まとめに対し1か月以上の期間が必要となっているため、当初予定人数を下回ってしまった。

取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
サービス内容 利用者自身のやりたいことや役割のあるプログラムの提供し、関係者へも星デいの取り組みが見えている。	効果測定を行う指標となるものの作成 パンフレットの定期更新	パンフレット作製など広報については取り組むための時間確保が困難であった。
人材育成 中重度者へのスムーズなケア提供のため、医療、介護の知識、技術の向上	認知症、身体介助、在宅医療についての外部研修への参加。デイ会議での内部伝達研修の実施	内部、外部への研修参加については実施できている。
	各勤務帯における役割を明確にし、その内容に沿ったケアを提供する。	産休職員や異動職員、新規採用(派遣)職員など職員の入れ替わりが多く役割が不明確なっている面もあり。
	日々のミーティングやデイ会議で介護や医療的な問題の検討を行う。	日々のミーティングについては習慣化されてきている。記録に記載されていない部分もあるため、その点を継続して明確にできるようにする。
地域交流 認知症になっても新しいところではなく、前から暮らしている地域で生活できる。	地域の方のボランティアの発掘	新規ボラの開拓やボランティアからの非常勤採用などを実施
	地域の方がデイスペースでの交流を目的とした活動参加	地域の方の高齢化などにより交流室へ訪れる人数にも変動があり。その中でも定例イベント時には案内を行うなど利用者との交流を実施
	星が丘カフェ等への利用者参加	地域の方の高齢化などにより交流室へ訪れる人数にも変動があり。その中でも定例イベント時には案内を行うなど利用者との交流を実施
実績目標	○年間で1日平均22.5名(稼働率90%) ○中重度(要介護3~5)の実利用者割合:全体の40%以上	実績結果 平均19.8名/日 中重度51.6%

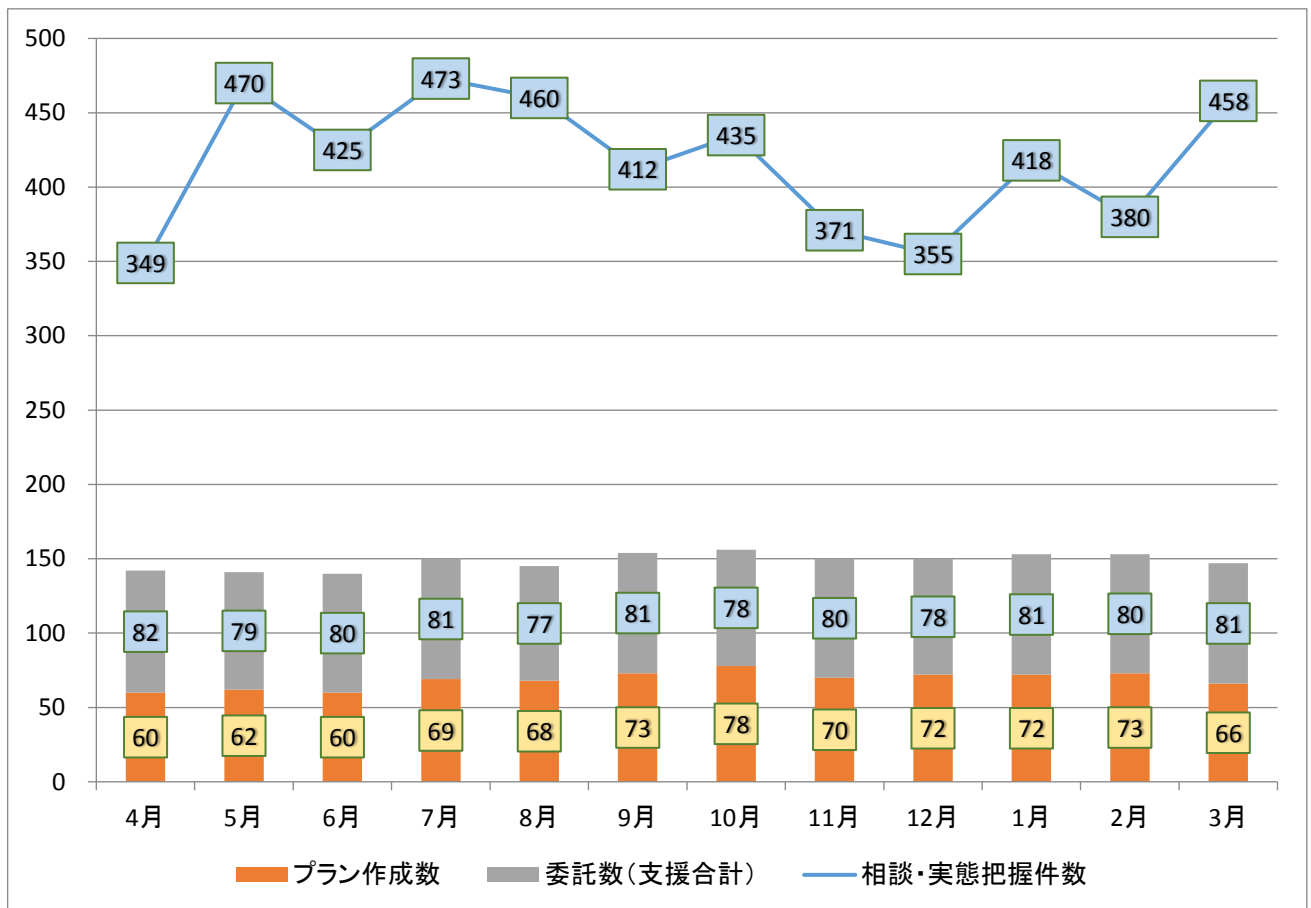
事業報告(星が丘地域包括支援センター)

2019 年度

稼働率の達成状況 昨年度に引き続き、職員の入れ替わりがあり、年間を通じ、相談業務経験のない職員の育成が課題となった1年でした。年度後半に相談職経験のある職員を採用できたこともあり、欠員1はありますが、分担等を調整しながら、事業に取り組みました。

区分		累計
稼働状況	相談等	相談・実態把握件数 5,006
		うち新規 334
代行		介護保険 210
		市サービス 69

区分		累計
予防プラン		総合事業利用者 467
		要支援1 129
		要支援2 227
		委託数(支援合計) 958
職員		常勤職員 4
		非常勤職員 0



取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
個別支援の目的や基本的な考えを理解ができ、そのうえで相談援助技術の向上のために取り組んでいく	毎月の勉強会の実施(担当を持ち回りにする)	勉強会は実施できなかったが、全体ミーティングで情報共有とケース理解の深化につとめた。
	毎月のケース検討会の実施	上述のとおり

取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
個別支援の目的や基本的な考えを理解ができ、そのうえで相談援助技術の向上のために取り組んでいく	毎日のミーティングでのケースの共有と検討	共有はできているが、今以上に、すべての職員が意見を出しやすい雰囲気・環境を「全員参加」でつくる必要がある。
まずは地域の団体や組織について理解ができる。 そのうえで、星が丘地区の特性や今までのセンターの取り組みについて理解をし、地域の課題や目指すべき姿を共有できる	地区アセスメントの実施	職員体制の都合で着手できなかった。
	毎月の地域の課題検討会の実施(生活支援コーディネーターも含む)	コーディネーターとの打合せを含め7回実施した。
	地区の特性や今までのセンターの取り組みを踏まえて各事業における目的の再確認を職員全体で行う	毎月の全体ミーティングで実施した。
法人職員として、また星が丘地域包括支援センターの職員としての基本姿勢の理解ができ、長く務めることができる(3年辞めない人づくり)人材の育成	毎月のカンファレンスの実施(目指すべき職員像の検討)をし、その月のスローガンを設ける	12月までは月1回、1月からは月2回実施している。
	新人職員のバディー制度の実施	新採用職員の入職の都度実施している。
	新人職員との定期的な面接(3か月間は毎月→3か月→半年)目標設定→実施→評価を行う	随時の聞き取りは行っているが、目標設定と定期的な面接はできなかった。
実績目標	○相模原市委託契約の業務仕様書に準拠[上記のほかの事業での成果や課題があれば入力する]	実績結果 見守りサポーター講座の冊子と安心カードが完成した。来年度講座の実施とカードの配布を予定している。

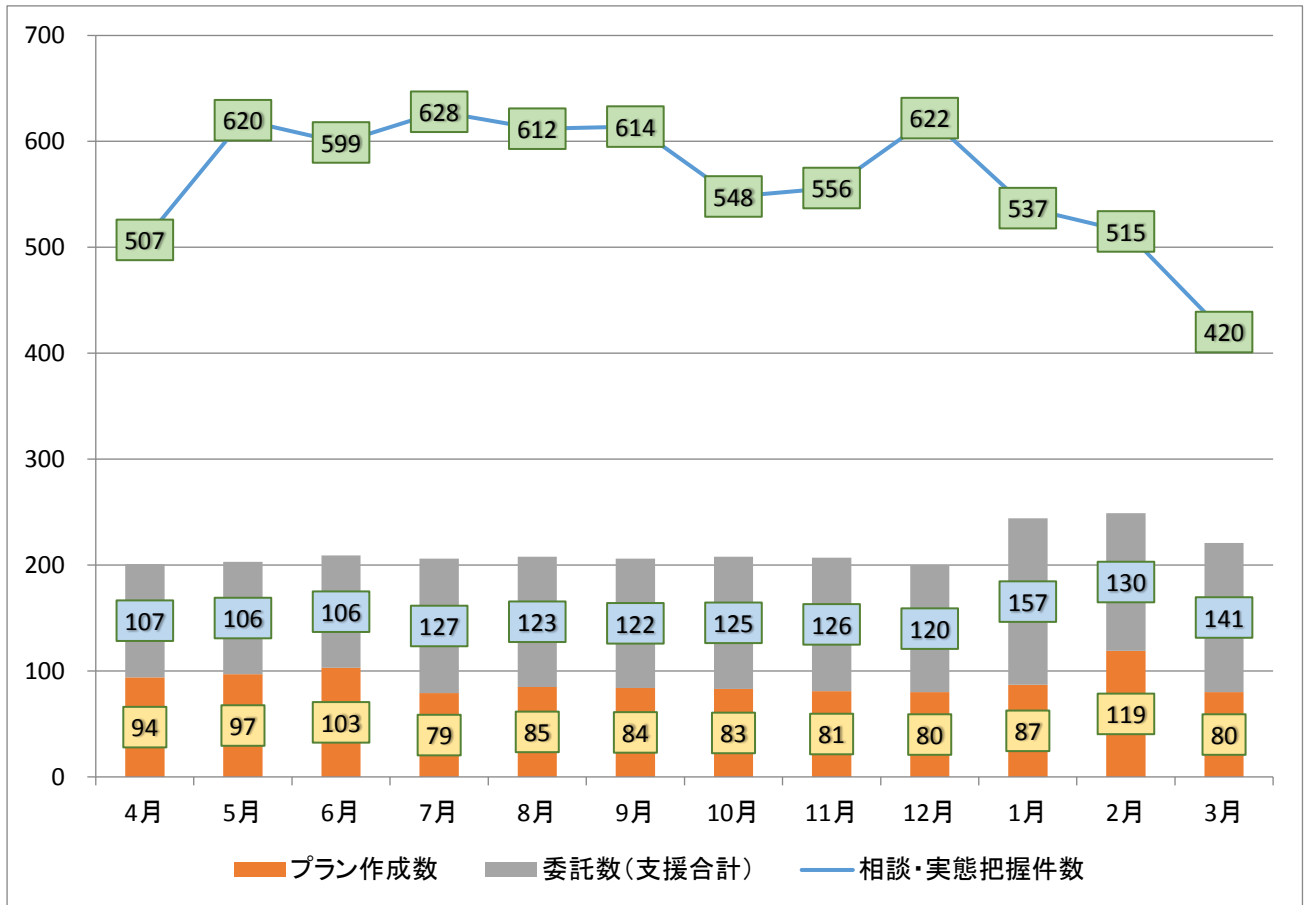
事業報告(上溝地域包括支援センター)

2019 年度

稼働率の達成状況 昨年度に引き続き、上溝地区独自の「つなぎの家」事業の取り組みや、地区内金融機関向けに認知症サポーター養成の取り組みなどを行うなど、地区社協をはじめ地域の団体や事業所との地域づくりの協働事業の取り組みに力を入れました。

区分		累計
稼働状況	相談等	相談・実態把握件数 6,778
		うち新規 506
代行	介護保険	320
	市サービス	62

区分		累計
予防プラン	総合事業利用者	460
	要支援1	292
	要支援2	320
	委託数(支援合計)	1,490
職員	常勤職員	6
	非常勤職員	0



取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
コネクションマップの作成 (職員全員のもつ人的ネットワークの整理・共有・拡大)	ペーパーベースでマップの作成(地域アセスメント)	ペーパーベースに整える目的で入力をしていていたが担当者が退職に伴い完成はできなかった。
	マップの整理/共有/拡大	上述の通り

取り組み項目		行動内容(行動目標)	年度の振り返り	
コネクションマップの作成 (職員全員のもつ人的ネットワークの整理・共有・拡大)		マッチングシステムの構築(何かをやりたい人、やってもらいたい人)	ふれあいまつりの出店、知ってみぞのボランティアなどマッチングさせることができた。拡大には至らなかった。	
高齢者以外の世代へのPR (若い世代への介入/事務所の場所の強みを活かしていく)		「知ってみぞ」に老若男女のページを設ける (地域の団体、機関などが情報を掲載できるシステム)	保育園情報を掲載、老人クラブは団体からの記事投稿ができるようにすることができた。	
		ポスターの作成/看板の工夫 センター前のスペース等を活かす	消費者被害に関するポスター掲示をし、通りを歩く人が足を止めていた、小学校などの情報を依頼があり掲示した。	
		高齢者以外の世代の地域の情報を集める:目的をはっきりさせる。情報の整理と分析	生活支援コーディネーターと情報交換を行ったが整理、分析までできなかった。	
実績目標	○相模原市委託契約の業務仕様書に準拠[上記のほかの事業での成果や課題があれば入力する]		実績結果	昨年度に引き続き、「つなぎの家」事業の取り組み

事業報告(居宅)

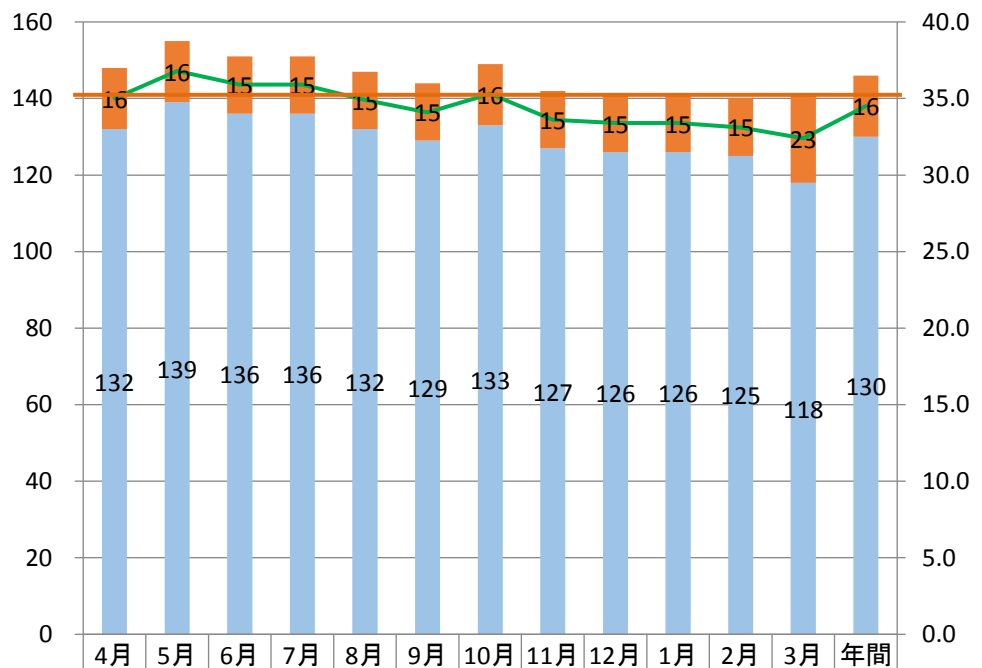
2019 年度

稼働率の達成状況 3月に上溝高齢者支援センターから介護予防プランを8件、受託しました。介護支援専門員(ケアマネージャー)1名あたりプラン数は34.5件と昨年の実績より低下しました。昨年に引き続き、実績のさらなる上乘せと職員の世代交代への対応が課題となっています。

区分		累計
稼働状況	要介護(件)	130
	ケアプラン	0
	要支援(件)	16
	合計(件)	138
	ケアマネー人あたり件数	34.5
	ケアマネー人数(人)	4.0
	実績に含まれない相談対応	102
	新規居宅介護支援	44.0
	介護保険代行申請	84
	認定調査実績	72

ケアプランの実績(件数)

目標
 ケアマネ1人あたりの担当件数
 37件/月
 ※予防プラン(要支援)は1件あたり0.5件と換算する。



要支援(件)	16	16	15	15	15	15	16	15	15	15	15	23	16
要介護(件)	132	139	136	136	132	129	133	127	126	126	125	118	130
ケアマネー人あたり件数	35.0	36.8	35.9	35.9	34.9	34.1	35.3	33.6	33.4	33.4	33.1	32.4	34.5

■ 要介護(件) ■ 要支援(件) — ケアマネー人あたり件数

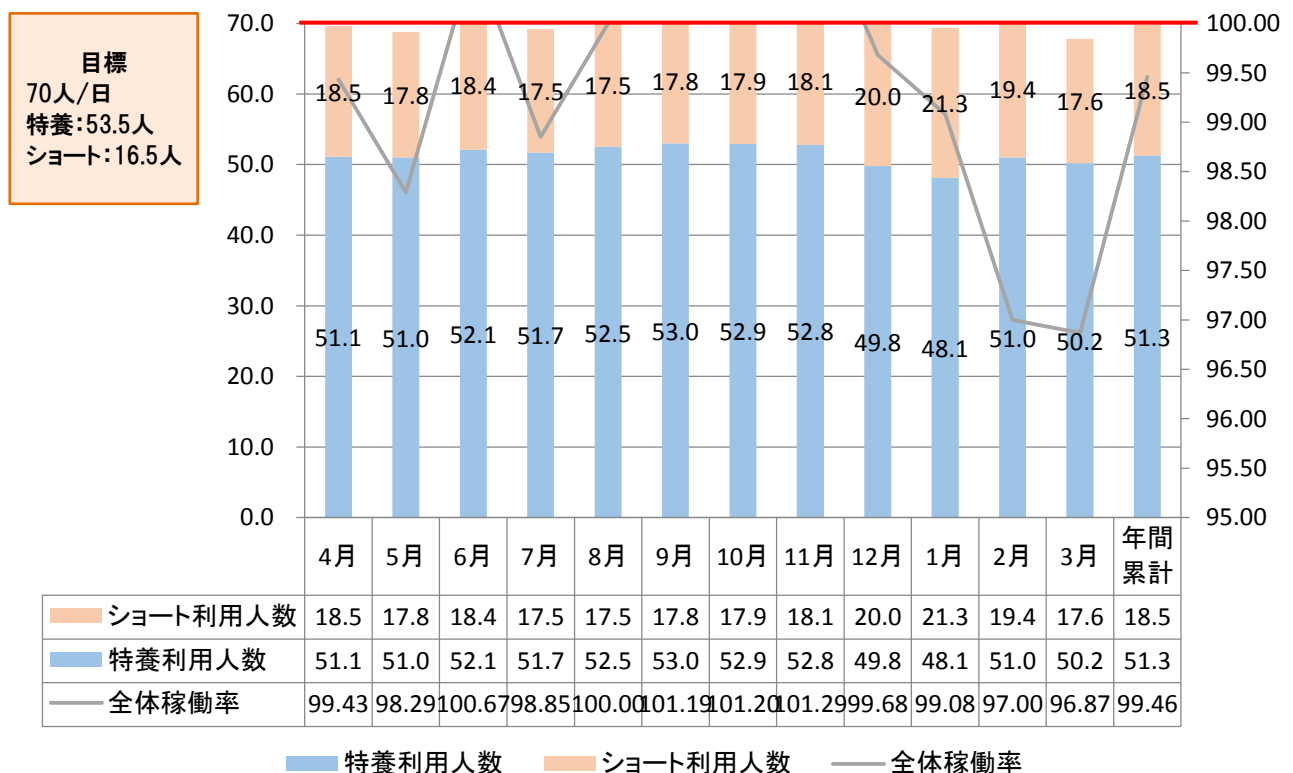
取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
一人ひとりが、居宅内に限らず、情報を報告・連絡・相談をする。(法人内事業所との忌憚ない意見交換をする)	電話・FAX・伝言などあらゆる手段を使って、タイムリーに伝える。	情報の共有がタイムリーに伝えることができなかったり、共有したい内容に違いが出たりすることもあり、課題が残されている。
	ケースについて、各担当が進捗状況をタイムリーに出していく。(居宅内での会話を多くしていく)	困難ケースに対して個別に担当者会議など開催できました。
収益を上げる。	ケアマネジャー一人の担当件数37件/月	新型コロナ感染と職員の異動に伴い実績数が減少。
	入退院加算など取得できる加算は積極的に取得していく。	入退院の加算は、各CMが意識したところではあるが、給付が出ない時もあり、取得ができないこともありました(1~2件)
1人ひとりが専門職としてのスキルを上げる。	事例検討会・神経難病ネットワーク研修会・コンソーシアム・相模原市医療連携研修・高齢協研修・相模原市認知症医療センター研修会などの外部研修に積極的に参加していく。(個人研修を含む)	高齢者支援センター主催のサロンや各種研修会にほぼ毎月参加しました。2月下旬より、新型コロナ感染関係で研修会など中止になっています。
	他法人が運営する事業所と共同研修会を企画し実施する。(年2回)	2019年10月、11月に実施しました。
実績目標	○介護支援専門員1人あたりの担当件数37件/月(平成30年度比2件増)	実績結果 予防プラン委託を合わせた(1件あたり0.5件換算)目標は34.5件で達成できませんでした。

稼働率の達成状況 2020年2月以降は、新型コロナウイルス感染対策のため、職員の健康管理・マスク着用などを徹底するとともにご家族を含めた面会禁止措置を取りました。この間、稼働率低下が懸念されましたがショートステイの空床利用等に力を入れた結果、年間ではほぼ100%の稼働率を維持することができました。

区分		累計
利用者数	目標(稼働率100%)	19,764
	実績(延人数)	18,740
	差(延人数)	-1,024
	達成率(%)	94.82
介護度	平均要介護度	4.2
	中重度比(%)	98.05
稼働率	1日平均利用者数	51.3
	稼働日数(日)	365
	定員(人)	54
	稼働率(%)	95.08
入退所	入所(人)	20
	退所(人)	18
空床情報	特養枠空床数(延人数)	1,024
	入院者数(人)	27
	入院延べ日数(延人数)	498
	待機空床(延人数)	526

区分		累計
利用者数	目標(稼働率100%)	5,856
	実績(延人数)	6,742
	差(延人数)	886
	達成率(%)	115.13
介護度	平均要介護度	3.4
	中重度比(%)	83.91
稼働率	1日平均利用者数	18.5
	稼働日数(日)	365
	定員(人)	16
	稼働率(%)	115.45
	実利用人数(人)	35
全体稼働	ショート枠空床数	-886
	特養枠空床数	1,024
	特養+ショート空床数	138
	全体稼働率(%)	99.46

平均利用人数と全体稼働率の推移



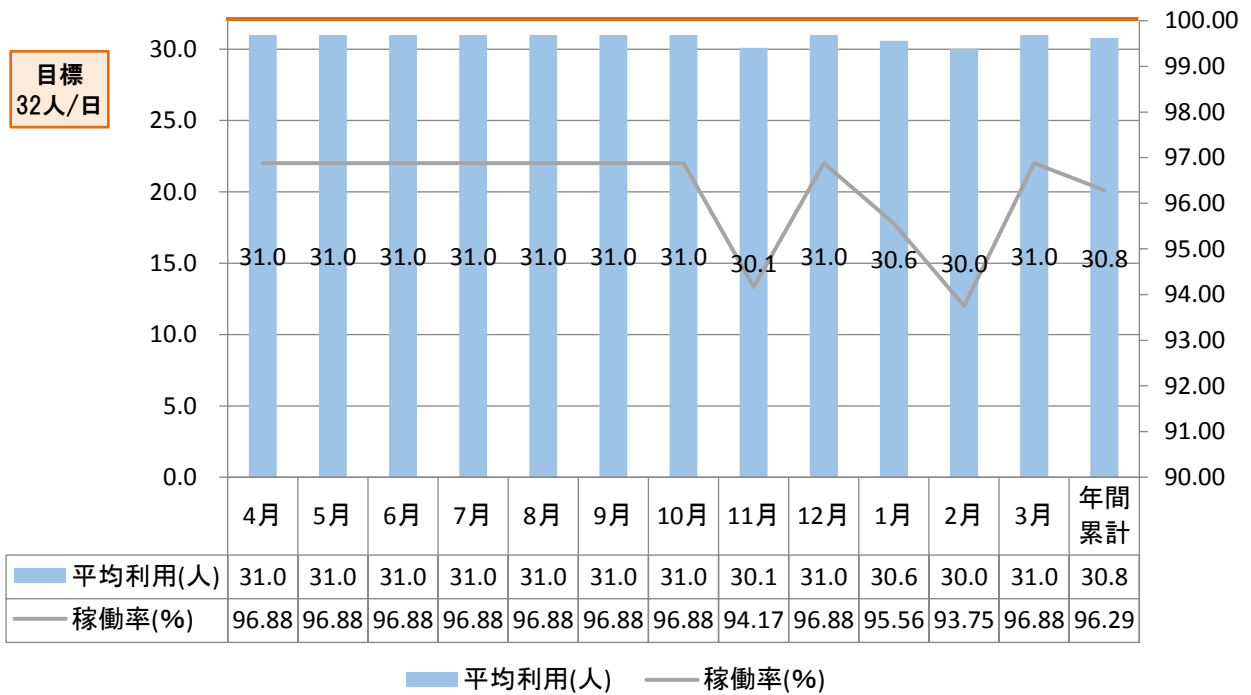
取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
<p>・多様な研修や経験を通した職員の自律性と能力アップ。</p>	<p>・行動目標45を基に職員個々のスキルアップに繋がる研修機会を設ける。またキャリアアップの過程について明解な基準の共有を進める。(文書化・説明会)</p> <p>・職場・職員双方の目標や意向を反映させながら、外部研修など、研鑽の機会を設ける。(各職員、1回以上)</p> <p>・法人内での事業所間業務交流の検討を図る。また地域の方々と職員との交流など多様な活動機会を設ける。</p>	<p>・後期よりキャリアマップの仕組みに関し、リーダー職員を中心に理解が進んでいる。実際の活用については新年度以降となる。</p> <p>・外部研修については昨年度に比べ、参加者数が増加した。職員個々の意識や情報収集に効果は感じられた。</p> <p>・我が家ヘルパーの研修受け入れを実施。ホーム職員の派遣研修や地域交流など活動・経験の機会は不足した。</p>
<p>・ご利用者を支えるための効果的な生活・職場環境づくり。</p>	<p>・記録システムやグループウェアの導入と運用により、効果的・経済的な情報共有と不要な負担(超勤含め)の減少を実現し、効率的な職場づくりを行う。</p> <p>・2・3階フロアの業務・環境の共通化できる仕組みを整備し、職員全体が勤務しやすい職場をつくる。同時に両フロアで勤務可能な多様な対応力のある職員を育成する。</p> <p>・ご利用者の「できること」を大切に、日常の余暇活動や季節に合わせた行事の企画を充実させる。また作品・情報コーナーを設け、ご家族との情報共有を深める。</p>	<p>・記録のBO運用が定着し、業務環境が向上している。事故報告書など未導入範囲については引き続き、導入を進めていく。</p> <p>・2・3階全体で不用品廃棄、環境整備の今年度計画が概ね、終了。データ整理や新設備の導入を引き続き、進める。</p> <p>・フロア内のロビーや壁面に季節毎にお知らせや画像を掲示し、ご家族等が楽しめる雰囲気ができている。外出行事は年間を通して不足している。</p>
<p>・目標稼働率の保持を基本とした安定的な収益体制。</p>	<p>・稼働率や加算の取得など収益性に関する仕組みや必要性についての研修を実施し、職員の認識ややりがいを高め、安定的な収益体制をつくる。</p> <p>・稼働率など収益状況の把握を職員全体が分かりやすく共有し、対策を明快に検討できるように報告形態の可視化・定期化を適切に行う。</p> <p>・感染症や誤嚥性肺炎などの対策を充実させて、空床(空居室)の減少を図ると共に、発生した場合の空床活用について各部署間で速やかな検討を行う。</p>	<p>・稼働率の年間目標は各部署の連携により、ほぼ達成できている。一層、稼働率やコストへの意識を高めていきたい。</p> <p>・各会議の中で稼働率の推移や課題などを確認し、取り組んできた。事業目標や計画への取り組み方は改善されてきている。</p> <p>・感染症や誤嚥性肺炎などによる入院や空床はほぼ発生しなかった。(新規入所や状態変化の方は随時、ミーラウンドを実施している)</p>
<p>実績目標</p> <p>○(全体)平均利用人員数70人:平均稼働率100%</p> <p>○(特養)平均入所人員数53.5人</p> <p>○(ショート)平均利用人員数16.5人:平均稼働率103.1%</p>		<p>実績結果</p> <p>・特養=95.08%</p> <p>・SS=115.13%</p> <p>・全体=99.46%</p>

稼働率の達成状況 二人部屋に一人で入居中の方がいるため、年間を通じ、ご利用者の入れ替えはありましたが、在籍は30.8名と実質満室の状態が続いています。

区分		累計	
稼働状況	延利用者数	目標(稼働率100%)	11,712
		実績(延人数)	11,278
		差(延人数)	-434
		達成率(%)	96.29
介護度	要支援1・2(人)	0	
	要介護1以上(人)	0	
稼働率	1日平均利用者数	30.8	
	稼働日数(日)	366	
	定員(人)	32	
	稼働率(%)	96.29	

区分		累計	
入退所	入所(人)	3	
	退所(人)	2	
稼働状況	空室情報	空室数(延人数)	434
		入院者数(人)	
		入院延べ日数(延人数)	
		待機空室数(延人数)	434

平均利用人数と全体稼働率の推移



取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
職員それぞれが問題を解決する力を持つ(入居者の皆様の不安を安心に変える)	記録システムを利用し入居者の変化や心の動きを把握、「記録する・読む・伝えあう」を合言葉に職員で共有する	職員が増えたことで入居者を見る幅が広がり得る情報が増えた。しかし、記録をする際のポイントの整理や統一化も必要と感じた
	幅広い知識を得るために、勉強会(事例検討会やコンソーシアム等)に参加する	年度後半は、勉強会に参加の機会が少なかった

取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
職員それぞれが問題を解決する力を持つ(入居者の皆様の不安を安心に変える)	得た知識をハウス会議などで共有する	各委員会で研修等を行う職員で共有できた
入居者一人一人に焦点を当てた活動を取り入れる(1年に1回)	誕生日に合わせ、入居者全員からやってみたいことなどの望みを聞き取り記録する	全員と話をしたかったが、できない方もいた。繰り返し何度でも話す機会を持つことが大切と気づいた
	入居者から聞き取った夢や望みについての年間スケジュールを立てる。内容によりご家族・職員・他入居者も一緒に参加するなど誰が行うかも計画する	話を聞いてみると、特別なことを望んでいる方は少ないと感じたが、その行為自体に意味があると感じた
	0	0
家族や法人内の他セクションとの関係を密にする	ご家族やケアマネなど入居者に関わる人に行事の日程などを伝え来訪目的を提案する	節目となる行事に声かけを行い家族の方に参加してもらうことができた
	入居者の様子を伝えるためにハウス便りを家族以外の関係機関(ケアマネなど)にも郵送する	ケアマネや関係機関に、入居者の様子を書いて渡すことができた。
実績目標	○入居者32名満室を目指す	実績結果 二人部屋に一人で入居中の方がいるため、31名で実質満室の状態が続いている。

取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
ご利用者の状態に合わせた適切な食事の提供	施設ケアプランをもとに栄養ケアマネジメントを実施し、栄養状態・健康状態・食環境が良好に維持されるように支援する。	体調不良で入院やご逝去された方が多かった。早い段階で、アセスメントし、食事ケアにつなげていきたい。
	他職種との情報の共有・連絡・厨房内への伝達を円滑に行い、利用者の状態に合わせた適切な食事の提供を行う。	毎月ミールラウンドを実施し、誤嚥リスクの高い方に対するケアに向けて多職種で検討できた。
	味覚・視覚・サービス・栄養面などさまざまな視点から、ご利用者に満足していただける食事の提供を目指す。	人員不足であったが、できる範囲で行事食を実施できた。今後も新たに創意工夫していきたい。
人材育成及び作業効率の向上を行い、ご利用者へ還元できる仕組みを作る	常勤職員・非常勤職員ともに階層に適したタイムシフトを作成する。	我が家のケータリングを実施したことで、常勤職員のスキルアップにつながった。
	調理・盛付・仕込等のメイン業務と翌日準備・清掃等のサブ業務の標準化	調理のサブ業務を非常勤職員に定着させることができた。
	非常勤職員のスキルアップにつながる育成の仕組みを作る。	人員不足とケータリング対応で非常勤職員育成の体制を作るのが難しかった。
収益アップへの取り組み	新しい取引先と価格の比較を行い、質の良い食材を安価で仕入れる。	次年度に段階的に実施していきたい。
	経口維持加算(Ⅰ)または(Ⅱ)の取得を目指す。	目標を達成ができて良かった。
	療養食を実施し、療養食加算を取得する。	今後も、収益アップにつながる加算を取得していきたい。
実績目標	上記のほかに仕事での成果や課題があれば入力する。	実績結果 法人全体での栄養・調理部門の業務の標準化に向けて準備ができた

取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
<ul style="list-style-type: none"> ・バックアップ体制の見直し・強化 ・法改正に伴う規定類の整備を行う ・人員不足問題の対応(人事異動を含む)を検討する 	事務室職員およびバックアップ部門の業務内容見直し(委託等を含めて)を行う	事務室職員の業務見直しが出来なかった
	働き方改革に関連する法改正に合わせた規定類の整備、有給休暇の取得および残業時間・休日時間の管理、定年年齢および延長雇用の見直しを実施する	定年および延長雇用の見直しに着手できなかった
	新卒および中途採用に関して、学校訪問の実施や地方でのお仕事説明会への参加を含めて検討および実施する	地方でのお仕事説明会参加や学校訪問が出来なかった
<ul style="list-style-type: none"> ・老朽化した施設・設備の更新 ・災害時に向けた対策の強化 ・防犯対策の強化 	<ul style="list-style-type: none"> ・自動火災報知設備の更新工事(コスモスセンター) ・厨房内給水及び給湯配管更新工事(コスモスセンター) ・外壁打診検査及び修繕工事(コスモスセンター) 	優先順位の高い改修工事および外壁打診検査を実施できた
	緊急時・大規模災害時に対応するマニュアルの見直しと訓練の実施、ご利用者・職員および福祉避難所を想定した備蓄内容を検討して備えを強化する	マニュアルの見直しが出来なかった 飲料水の備蓄は確保できた
	防犯カメラの設置や刺股の準備等、不審者等に対する防犯強化および防犯訓練を実施する	防犯訓練が実施できなかった
<ul style="list-style-type: none"> ・支出に関する処理手順の見直しを行う ・半期毎の決算報告を実施する 	セクション毎の収支状況について、翌月末には速報値として情報を提供する	毎月定期的に数値を提供することはできなかった
	介護報酬・利用料の会計処理について、請求時の未収および入金時の清算処理を行う	次年度に向けた準備作業に取り掛かることが出来た
	税金関係および公共料金の支払い方法の見直し(口座振替・WEB上の処理等)を行う	一部を除いて公共料金の口座振替を進めることができた
実績目標	上記のほかに仕事での成果や課題があれば入力する。	実績結果 2月中旬より、法人全体の新型コロナウイルス対応を検討および実施しました。

平成 31 年度 社会福祉法人上溝緑寿会 事業報告書

発行日 : 令和 2(2020)年 3 月 31 日
発行 : 社会福祉法人上溝緑寿会
代表者 : 理事長 佐藤 和夫
法人所在地 : 〒252-0243 相模原市中央区上溝 5423-5
法人連絡先 : Tel 042-768-1801 fax 042-768-1665