

社会福祉法人 上溝緑寿会
令和2年度事業報告

～目次～

chap1	法人全体の事業報告	
	1. 令和2年度の法人全体の事業概況	… 1
	2. 各事業の令和2年度の概況	… 2
	3. 令和2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	… 10
	2. デイサービス	… 12
	3. ホームヘルプサービス	… 14
chap3	秋桜 [上溝 3172-1]	
	1. グループホーム秋桜	… 16
	2. デイサービス秋桜	… 18
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]	… 20
	2. 星が丘高齢者支援センター[星が丘 3-6-21]	… 22
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]	… 24
	2. 居宅介護支援事業	… 26
	3. コスモスホーム	… 28
	4. コスモスハウス	… 30
	5. 栄養調理部門	… 32
	6. 総務事務部門	… 33

令和3(2021)年3月31日

chap1 法人全体の事業報告

1. 令和2年度の法人全体の事業概況

令和2年度は、地域に関わらず、新型コロナウイルス感染症の広がりが高齢者介護・福祉事業に大きな影響を与えました。在宅サービス事業を中心に、稼働率の低下、人材不足、事業の縮小・停止など運営・経営環境は大変厳しい状態が続いています。

上溝緑寿会においても、法人内での感染事例はありませんでしたが、デイサービス等の在宅サービスの稼働率の減少による収入減に加え、人員確保が進まず、収益が悪化しました。

厳しい状況下こそ、人材の不断の育成が重要であり、令和2年度は「認知症ケアの知識を再点検する」研修を、法人全体で取り組みました。

法人全体の収益の概況は、令和2年度の事業収入は、年間を通じて、稼働率の低下による収入減の傾向が続きました。特に通所介護(デイサービス事業)ではその傾向が顕著となっています。しかし、インフルエンザの罹患等が少なかったため、冬期のコスモスホームは予想よりも減少幅が少なくなりました。

介護保険事業では令和元年度の936,664千円から888,809千円と、47,855千円(5.1%)の減収となりました。

上溝及び星が丘高齢者支援センターでは、年間を通じ、緊急事態宣言等により各種事業が中止となったことと、欠員状況が続いたため、支出及び収入とも減少しました。

サービス活動支出は、正職員の期末手当支給率等の維持により、昨年度とほぼ同額であったため、経常収支は収入減がそのまま影響し、法人全体では令和元年度+5,658千円から、△41,011千円(46,639千円減)となりました。

収入減がそのまま収益に反映する形となっており、人件費を中心とした固定費を削減することが課題です。

令和3年度より、コロナワクチンの接種が開始されますので、雇用手段の多様化をさらに進めながら、仕事の見直しと人材育成に力を入れ、派遣職員に頼る人件費構造を変え、またその他の固定費削減に取り組んでまいります。

2. 各事業の令和2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

ショートステイ (短期入所) 定員：40名	<p>緊急事態宣言の影響が5月～7月が大きく、稼働率が80%台と低下しました。その後は90%台を維持しましたが、平成元年度と比べ、稼働率は92.92%と令和元年度の98.52%よりも低下しました。このため、介護保険事業収益の前年度の219,732千円から199,551千円と前年比20,181千円(9.2%減)となりました。</p> <p>これに伴い、人件費率は、令和元年度の76%から、87%に上昇しました。派遣職員費が人件費全体の約33%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>
デイサービス (通所介護) 定員：40名	<p>4月～5月は平均利用人数が21人と低下し、その後も昨年並の利用人数が回復できませんでした。</p> <p>このため、平均利用人数24.6人と目標の28人を達成できませんでした(平成元年度は28.2人)。しかしながら中重度比目標(35%以上)は達成することができ(40.6%)、収益性の向上に貢献しました。一人ひとりの状態に合わせた個別のプログラムの取組みが中重度の方の利用増にも貢献しています。</p>
ホームヘルプ (訪問介護)	<p>1月以降、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令和元年度と同様に65%(目標60%)とできたため、収益性は維持しています。</p> <p>ヘルパー全員が法人主催の認知症の理解を進める研修に参加し、サービスの質の向上を図りました。人員確保が引き続きの課題です。</p>

(2) 秋桜拠点

グループホーム 秋桜(認知症対応 型共同生活介護)	<p>平均稼働率は98.2%と令和元年度(90.18%)と比べ、ほぼ100%の稼働を達成できました。入居希望者は15名と堅調です。</p> <p>人員確保対応で派遣職員の導入を行ったため、人件費支出は</p>
---------------------------------	--

定員:18人	増加しています。
デイ秋桜 (認知症対応型通 所介護) 定員:12人	4月～8月までは、ご利用者の施設入所、新型コロナウイルス感染の恐れを利用手控え、等の要因から平均利用率は7人台と低下しました。その後は徐々に回復しましたが、 年間では目標の10人を達成できません(7.86人) でした。

(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、 18.2人と目標に達せず、令和元年度19.8人、平成30年度の20.3人と低下傾向 です。 12月以降、中重度の方の利用終了が続き、コロナウイルス感染症の増加と重なったため、新規利用者増で減少分を埋めることができませんでした。
星が丘高齢者支援 センター(地域包括 支援センター)	コロナ感染症が広がる中で、地域のご利用者にアプローチしていくことに大変苦慮しました。また、介護予防事業等のほとんどの事業が中止される状況下で、経験の浅い職員の育成にも工夫が必要な状況でした。

(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)	コロナ感染症が広がる中で、個別相談支援に力を入れました。 また、地域ケア会議地域づくり部会では、部会の位置づけや機能について、部会長をはじめ地域の方々と再確認し、12月の部会では地域の課題に関する様々意見をまとめていくことができました。
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名あたり一月のケアプラン数を37件を目標としましたが、 実績は、33件 でした。
コスモスホーム (特養) 定員:特養54人・ 併設ショート16人	年間を通じ100%以上の稼働率を確保 できました。特にインフルエンザの流行がなかったことが安定的な稼働率につながりました。また1月より特養定員62人(54人より)、ショート定員8人(16人より)の定員変更が相模原市より認可され、空き待ちでの長期シ

	<p>ョートご利用者に入所していただきました。</p> <p>課題は支出面で、老朽化した設備の更新を進めながら、人件費をはじめとする固定費を削減する見直しを進めていくことです。</p>
<p>コスモスハウス (ケアハウス) 定員:32名</p>	<p>令和元年度と同様に、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30.3名と実質満室の状態が続いています。</p> <p>ご利用者に感染対策へのご協力をお願いを続け、インフルエンザや新型コロナへの感染者はいませんでした。</p>

3. 令和2年度の重点項目等の取組み

I. 令和2年度事業計画の重点項目の取り組み状況

(1) 各事業と法人全体の収入と支出の状況を管理し、適切な収益を計画的に確保する

①収入と支出の管理体制の再構築

法人全体の収入・支出とも、翌月下旬には収支状況を把握できるようになっています。

収入・支出状況については毎月の運営会議で、前々月の収支状況、前月の収入状況の概略について説明しています。

しかしながら、目標としている翌月初旬の把握については、保険請求締日（10日）の制約から、中旬が限度となっており、概算額を初旬に把握する仕組みをつくることが課題です。

②経営管理体制の見直し

今年度から拠点長以上の会議として「経営会議」を設置し、その第1回を5月に行いました。

【経営会議の目的】

1. 法人全体の目標や理念実現・地域づくりを具体的な日々の実践「わがこと」にする戦略を実行する
2. 法人全体の課題(人材確保・育成・運営の仕組み)について、実践現場の現状を踏まえて解決策を考え、実行する。

「収益のコントロール」「人材の状況と確保」「人材育成」の3点について現状の課題を議論し整理しました。

特に収益については、コロナ禍が続くと想定した収入とそれに見合う支出を管理することについて確認しました。

第2回の経営会議は11月30日に行い、人材育成の基準である「キャリアマップⅠ・Ⅱ」についての修正等の検討を行いました。今後は、経営会議メンバーを中心に、人材育成や確保の方策について検討を進めます。

また、職員の働き方に関するアンケートを実施し、働きやすい人事制度や現在の人事制度への要望等についてとりまとめを行い、2月の運営会議で報告・共有しました。

③情報共有の仕組みづくり

会議や研修のリモート開催が可能となるソフトウェア（ZOOM）と必要なカメラ等の導入を行い、10月の運営会議は試行としてリモート開催で行いました。拠点により、接続状況が悪化する場合がある等の課題も把握し、ネットワークの増強措置を行っていません。

(2) 法人(職員)全体で人材確保に取り組む

①リファラル採用の取組み

6月の理事会で、「職員推薦紹介制度規程」を制定し、運用を開始しています。

年度末時点での正職員の採用・内定状況は、13名（介護職6名、相談職3名、看護職2名、調理職2名）でした。（この間の退職は11名うち4名が定年および定年延長後退職）。

口コミによる採用はありませんでしたが、派遣職員からの正職員登用が3名、契約職員からの正職員登用が2名ありました。

②学卒新規及び20代人材の採用強化

学卒新規の職員については、高卒見込の生徒1名の職場見学が8月にありましたが、新型コロナウイルス感染症による来訪者制限を行っており、職場見学の対応等が十分にできる状況にできなかったことが反省材料です。30歳未満の人材採用は、1名でした(目標5名)。

③派遣職員の段階的削減

コスモスホームの看護師採用(2名)があったため、法人全体の看護師の派遣職員については、4月の5名から、5月3名、7月は2名、10月には1名と4名減となりました。

介護職については、特養、我が家ショートステイ、グループホームとも、正職員の産休取得見込や家庭の事業による休職等があり、前年度比法人全体で18%増となりました。当初目標の30%減には取り組めませんでした。人件費全体では1%増と横ばいであったため、直接雇用人件費の減少がそのまま派遣職員費になっており、仕事の見直しと直雇用化が引き続きの急務です。

(3) 人材育成に各セクションが目標を持って取り組む

①キャリアマップⅠ・Ⅱの活用

キャリアマップⅠ・Ⅱを全正職員に配布し、7月より、リーダー、主任、事業管理者による面接が終了しました。

11月30日に経営会議を行い、各職員の自己評価の内容などから、キャリアマップⅠ・Ⅱの項目の見直し等の検討を行いました。

※キャリアマップⅠ：職員の階層ごとに必要な具体的な行動を31項目にまとめたもの。

※キャリアマップⅡ：職種ごとにプロの専門職として身につけるべきスキル(知識と技術)のチェックシート

②各セクションの新採用職員育成

「人材育成の基本方針」による新採用職員育成を、各セクションごとに取り組んでいますが、仕組化と体制づくりに向けて、11月の運営会議と経営会議で話し合いましたが、法人全体の仕組化までには至っていません。

③法人全体で取り組む職場研修の活性化

新たな取り組みとして、認知症について、医療知識、ケアの技術等を集中して学ぶ研修を7月より行いました。

単発での研修を含め、延べ人数で約100名の職員が受講し、うち、70名にコース研修修了証を授与しました。研修内容は、インターネット配信の研修教材を法人独自のプログラムとして再構成しました。

8月にリーダー以上の職員を対象に「アンガーマネジメント研修」を行いました。

(4) 地域との連携と法人運営等

①新型コロナウイルス感染症流行による行事の中止

新型コロナウイルス感染症への対応により、現在、相模原市主催の行事は、12月まで中止あるいは延期、もしくはリモートなどの感染症対策を十分に行った上での開催となりました。

このことを受け、当法人でも、例年恒例の行事である、地元の方が参加されるグループホーム納涼祭は中止としました。

また、地域の行事である、上溝夏祭り、上溝地区社協による「ぶらっと上溝・そうめん流し」も中止となっています。

地域では10月にさんま祭り、11月にお芋フェスティバルが開催されましたが、11月開催の「上溝本久・コスモスセンターふれあいまつり」は中止としました。

その中で、さがみハート展の巡回展示は、今年も例年どおり9月に開催しました。

②上溝地区社協による次亜塩素酸電解水の配布

5月に上溝地区自治連が導入した「微酸性次亜塩素酸水生成装置」による消毒用の「微酸性次亜塩素酸水」が、上溝地区社協により、地区内福祉施設に配布されました。

その後も自治連の事業に地区社協が協力した形で、月1回の配布があり、大変助かりました。

③エフエムさがみ「ラジオ de 上溝夏祭り」への協賛

7月26日放送のエフエムさがみによる「ラジオ de 上溝夏祭り」に協賛し、「ずっと我が家上溝本町」の横井拠点長が、インタビュー出演しました。

「ずっと我が家上溝本町」の上溝夏祭りの日の様子や、施設の紹介などのお話をしました。

(5) 新型コロナ感染症対策

①新型コロナウイルス対応方針

相模原市内の感染例の発表を受け、平成元年度2月より、「職員の検温等の体調確認と管理」、「マスク着用、手洗い等の感染防止策の徹底」、「来訪者への検温、記録対応」等について、法人全体で徹底しました。

感染状況に応じ、対応指針を随時見直しています。

ご利用者のご家族の面会については、3月26日より、原則として禁止したあと、感染状況が落ち着いたため、7月より、短時間に限定した面会を再開しました。

その後は、感染の状況を見ながら対応しており、8月から10月18日、12月1日以降は面会禁止の対応としました。

同時に、ご家族へのおたよりにご利用者の写真（アルバム）を添付するなど、各施設ともご家族への情報提供を充実させました。

また、外出行事、交流行事も原則として禁止し、ボランティアの受け入れも制限しています。

内部会議については書面開催にするなど、簡素化を図りました。

9月15日に新型コロナウイルス感染症緊急包括支援事業による、職員への慰労金を支給しました。（支給額：職員一人当たり50千円×214名＝10,700千円）

9月にインターネットによる会議が可能となるサービスに法人として加入し、10月の運営会議はリモート開催で行いました。

②感染防止・衛生物品類の在庫管理

マスク及びアルコールは4月～5月は極端な品薄になっていましたが、6月以降次第に確保できるようになってきました。新型コロナウイルス感染症発生時の必な物品類の在庫は確保しています。

9月より、秋冬に備えて在庫の積み上げを行い、その後は年度末まで在庫の不足は発生しませんでした。

③秋冬の流行期に向けての対応

インフルエンザとの同時流行が懸念されているため、協力医に早めの対応を依頼し、11月初旬に職員、入所・入居者へのワクチン接種を行いました。

また、職員に感染症対策の徹底を再度行うため、対策資料の最新版の把握と各種会議においての内容の理解確認を行いました。

市中の感染状況が悪化の都度、職員の家族、ご利用者のご家族に向け、感染予防の呼びかけを繰り返し行いました。

(6) 苦情処理の状況

令和2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)	1	車両故障による騒音
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	1	連絡不行き届き
上溝高齢者支援センター	地域包括支援センター	0	
星が丘高齢者支援センター	地域包括支援センター	1	個人情報の取り扱い
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	1	物品の紛失
	訪問介護	0	
	通所介護	0	
コスモスセンター窓口	総務部門	0	

※苦情については、令和3年3月31日現在、終結しております。

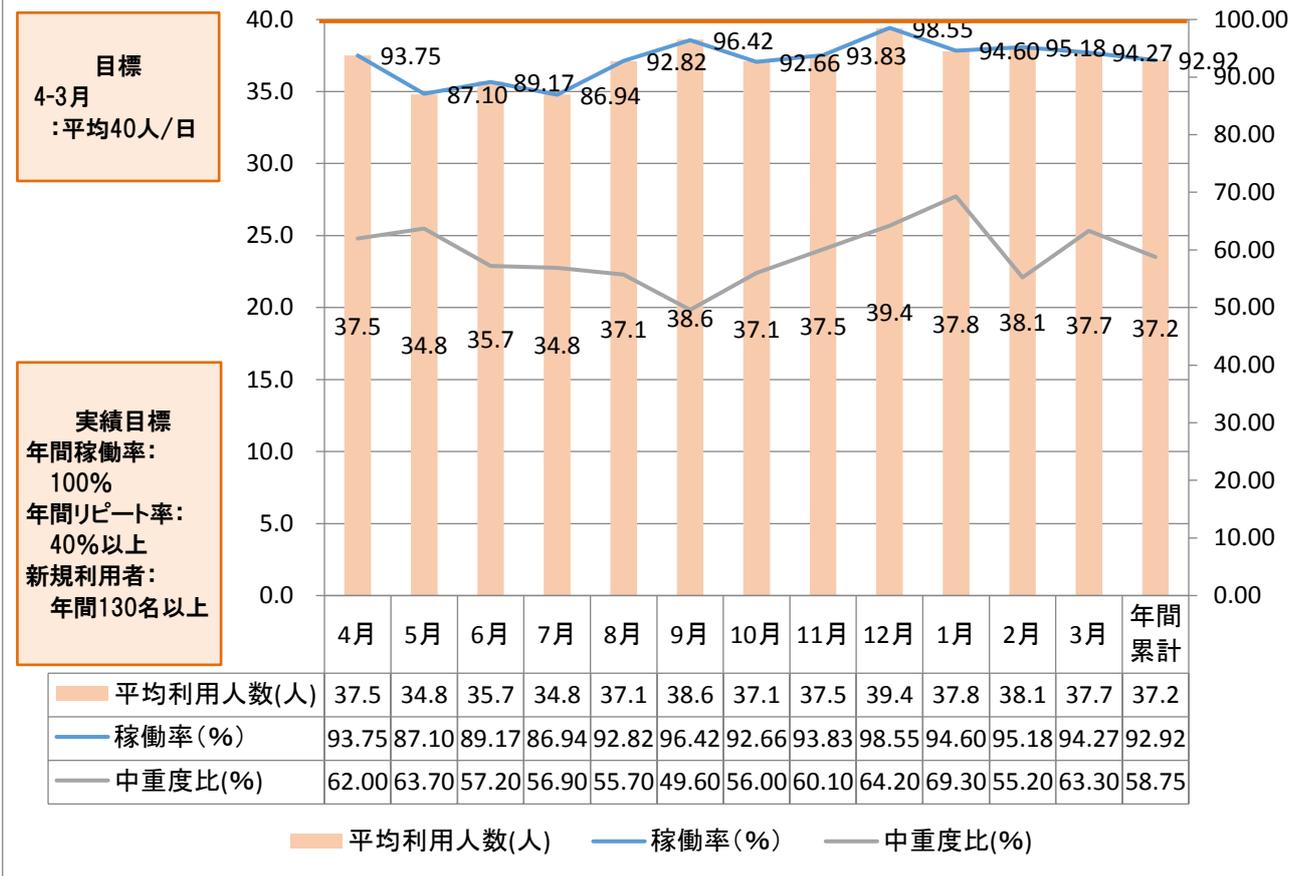
※苦情の内容と対応の詳細については「苦情解決第3者委員会」に報告いたします。

稼働率の達成状況 2020年5月～7月の落ち込みが響き、年間実績が昨年度より低下しました。

区分		累計
稼働状況	利用者数	
	目標(稼働率100%)	14,600
	実績(延人数)	13,566
	差(延人数)	-1,034
	達成率(%)	92.92
介護度	平均要介護度	2.8
	中重度比(%)	58.75

区分		累計
稼働状況	1日平均利用者数	37.2
	稼働日数(日)	365
	定員(人)	40
	稼働率(%)	92.92
	実利用人数(人)	104

平均利用人数と全体稼働率の推移



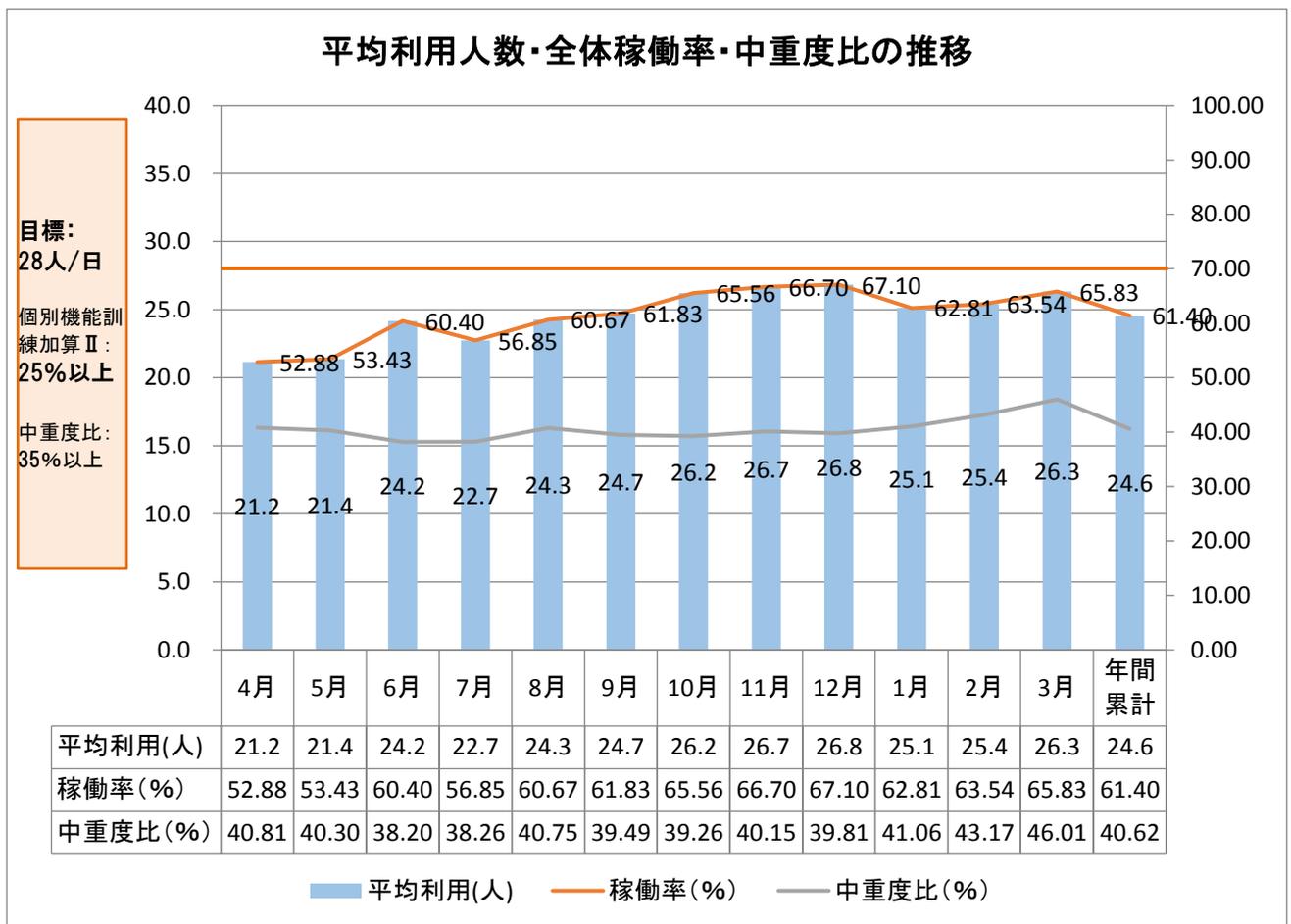
取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)職員に向けて 成長しよう・高めよう ⇒モチベーションを維持し、また高めていき、 前向きに働ける環境・ 仕組みを作っていく	①心(やりがいのある職場づくり/外部に発信していく) ⇒日々の取組みを振り返る機会(会議・ミーティング)を作る ⇒取組みを外部に発信し、評価を受ける仕組みを作る	フロア毎の会議や全体会議、また合同研修会を通じて、日々の振り返りを確認しあうことができた
	②技(ケア力を高める【認知症・中重度者対応】) ⇒外部研修を通じて、学んだことを伝達研修として伝えていく ⇒ミニカンファレンスの開催を通じて実践の中から学んでいく	認知症ケア研修や我が家合同研修などを通じて、一定のケア力が向上できた

取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)職員に向けて成長しよう・高めよう ⇒モチベーションを維持し、また高めていき、前向きに働ける環境・仕組みを作っていく	③体(無理なく勤務できる勤務体系を作る) ⇒ユニット単位に拘らず、臨機応変に勤務できるシフト体制を作る ⇒計画的に有給5日を消化できるようにしていく	利用状況や職員の配置状況を各リーダーが考慮する中で、勤務シフトを作成・遂行することができた
(2)生活リハビリ実践型ショートステイとして ⇒日中の活動量を増やしていきながら、生理的リズムを整えていく	①生理的リズムを改善していく(中長期利用者を中心) ⇒食事摂取と排便リズムに着目し改善を図っていく ⇒褥瘡や皮膚トラブルなど適切な対応により改善を図る	個々のケースにおいて、褥瘡の改善や生活リズムの改善などケア力が向上している
	②活動を増やしていく ⇒外出する機会を増やしていく(我が家外含めて) ⇒運動機会を増やしていく(歩行訓練・リハビリ体操)	日常的に午後に広場を散歩する機会が増えた(施設外への外出は、コロナ禍により限定的になった)
	③意欲の活性を図っていく ⇒個々の利用者の「興味・関心」に着目していく ⇒その人の「できること」を実践し役割を見出していく	「その人を知るシート」を活用し、新規利用者の方の情報を細かく知る機会が増えた
(3)サービス内容の総点検として ⇒既存の仕事の組み立てを振り返り、無理・無駄を省き効率化を図っていく	①各業務内容の見直し ⇒現行の業務内容を見直していく ⇒見直した内容を元に、マニュアルを作成する	各項目ごとにより詳細なマニュアルを作成することが未達成になっている。
	②記録システムを活用した情報共有・発信の仕組みを整理する ⇒記録システムの新たな使い方について学ぶ機会を作る ⇒申し送り簿/利用報告書の書式を変更していく	事故報告またヒヤリハットなどをリアルタイムで共有したり、報告手段として写真撮影をしてそれを共有するなど使い方が広がる
実績目標	○年間稼働率 :100% ○新規利用者 :年間130名以上 ○利用レポート率: 40%以上 (※利用レポート率・新規利用者で3回以上利用された方の割合)	実績結果 年間稼働率:92.9% 新規:105名 前半の落ち込み幅が大きく反映

稼働率の達成状況	4～5月は平均利用人数が21人台と低下し、その後も昨年並みの利用人数を回復できず、年間を通じた平均利用人数は、24.6人と目標の28人を設定できませんでした。中重度比目標(35%以上)は40.6%と達成することができました。
----------	--

区分		累計
稼働状況	延利用者数	8,652
	実績(延人数)	7,589
	差(延人数)	-1,063
	達成率(%)	87.71
介護度	平均要介護度	1.9
	中重度比(%)	40.62

区分		累計
稼働状況	1日平均利用者数	24.6
	稼働日数(日)	309
	定員(人)	40
	稼働率(%)	61.40
	実利用人数(人)	83.1



取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)中重度利用者に 応えられるデイサービ スを目指す。 (中重度者へのケア力 を上げる)	①中重度者へのかかわりの時間を増やす ⇒業務内容を見直し、人員の配置について工夫する ⇒利用者に「できること」を見出し、自ら実施してもらい、それにより空いた時間をケアに充てる	年間を通じて中重度者の割合が高くなり、全体の介助量が増えたが、利用者自身で行えることを増やした結果、(中重度者に対する)かかわりの時間を増やすことができた
	②介護技術の向上を図る ⇒歩行支援・移乗介助の基礎を再度確認する ⇒スキルチェックシートを元に自己チェックを図る	定例会議の中で、改めて歩行介助や移乗介助についての知識を再確認する中で実践に活かす場面が増えた

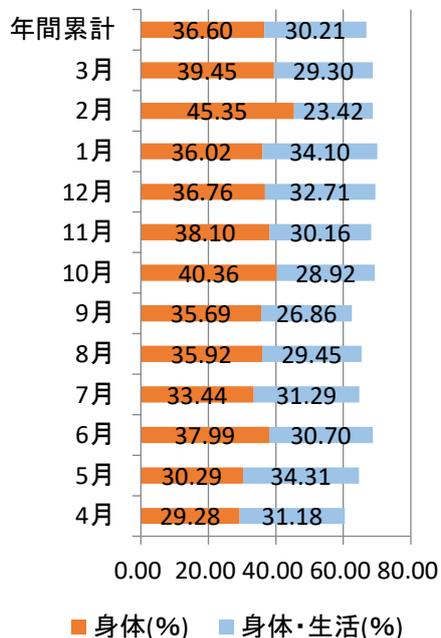
取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)中重度利用者に 応えられるデイサービ スを目指す。 (中重度者へのケア力 を上げる)	③疾患別ケア・認知症対応の理解を 進める ⇒月1回の定例会議で「各テーマ毎」 に全体で学ぶ機会を設ける	法人内認知症研修や定例会議の中 で、個別ケースについて検討する機 会を作り、本人の状態及びケアについ て話し合う機会が持てた
(2)生活リハビリプログ ラムの提供機会を増 やし、日常生活の「で きること」を増やす。	①屋外歩行プログラムを常態化して いく ⇒歩行プログラムを作成する ⇒継続していくための仕組みを作る	朝の広場でのラジオ体操の参加、午 後の室外歩行など室外を歩く機会が 大幅に増えた。今後は継続していく仕 組みを作っていく。
	②個別利用者の取組みが誰にでも わかりやすいようにする ⇒既存の個別カードを刷新していく ⇒個別プログラムが利用者もスタッフ も共有できる	個別カードについては、歩行プログラ ムを実施した記録として使用してい くこととし、活動プログラムの実施把握 については、スタッフ全体で把握でき る仕組みへ変更する
	③生活リハビリのプログラムを創出し ていく ⇒空いた時間などを活用し、机上で も取り組める活動メニューを作ってい く	既存のものを応用して使用することで 活動メニューを増やしてきたが、新た な活動メニューを作成していくことは 次年度の課題となる
(3)利用者が主役とな れるように「役割」を 作っていく	①生活行為(入浴・洗濯・掃除・炊事 など)の機能訓練プログラムを増やし ていく(小グループ単位)	洗濯や炊事などについては活動プロ グラムとして定着しつつあり、今後はさ らにプログラム数を増やしていくよう にする
	②役割(人の役に立つ)を提供する 仕組みを作る ⇒配膳準備・修繕など通常は職員が 実施していることなどをご利用者が行 うプログラムとして組み立てる	昼食前の事前準備については、利用 者の方が率先して実施する動きが出 てきており、今後は、他の場面におい ても役割を実感できる機会を作ってい く
	③継続して取り組める仕組みを作っ ていく ⇒役割としての取り組みを評価してい く仕組みづくり	評価の仕組みづくりとしては、継続し て取り組める形をつくることまではでき なかった。今後の課題として次年度も 継続して考えていく
実績目標	○年間利用平均人数:28名 ○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 年間平均利用者数:24.6名 年間平均中重度:40.6%

稼働率の達成状況 1月以降、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令和元年度と同様に65%(目標60%)とできたため、収益性は維持し、収益はほぼ均衡でした。

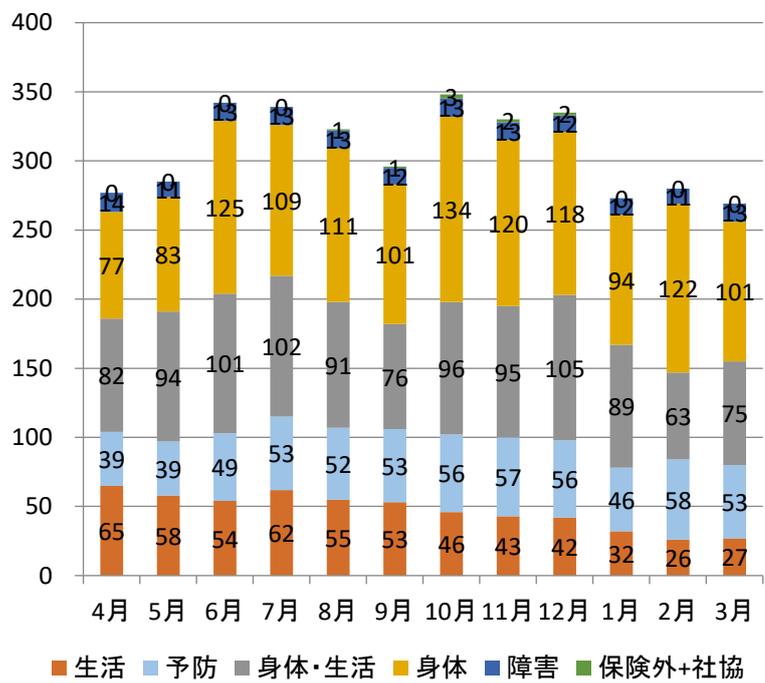
区分		累計	
稼働状況	介護保険	予防(回)	611
		生活(回)	563
		身体・生活(回)	1,069
		身体(回)	1,295
		合計(回)	3,538
		予防+生活(%)	33.18
		身体生活(%)	30.21
		身体(%)	36.60
		身体+身体生活(%)	66.82
		対象者数	40.9

区分		累計	
稼働状況	保険外	実施回数	9
		対象者数(人)	0.8
稼働状況	障害	家事(回)	0
		身体(回)	150
		合計(回)	150
		対象者数(人)	0.0
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)



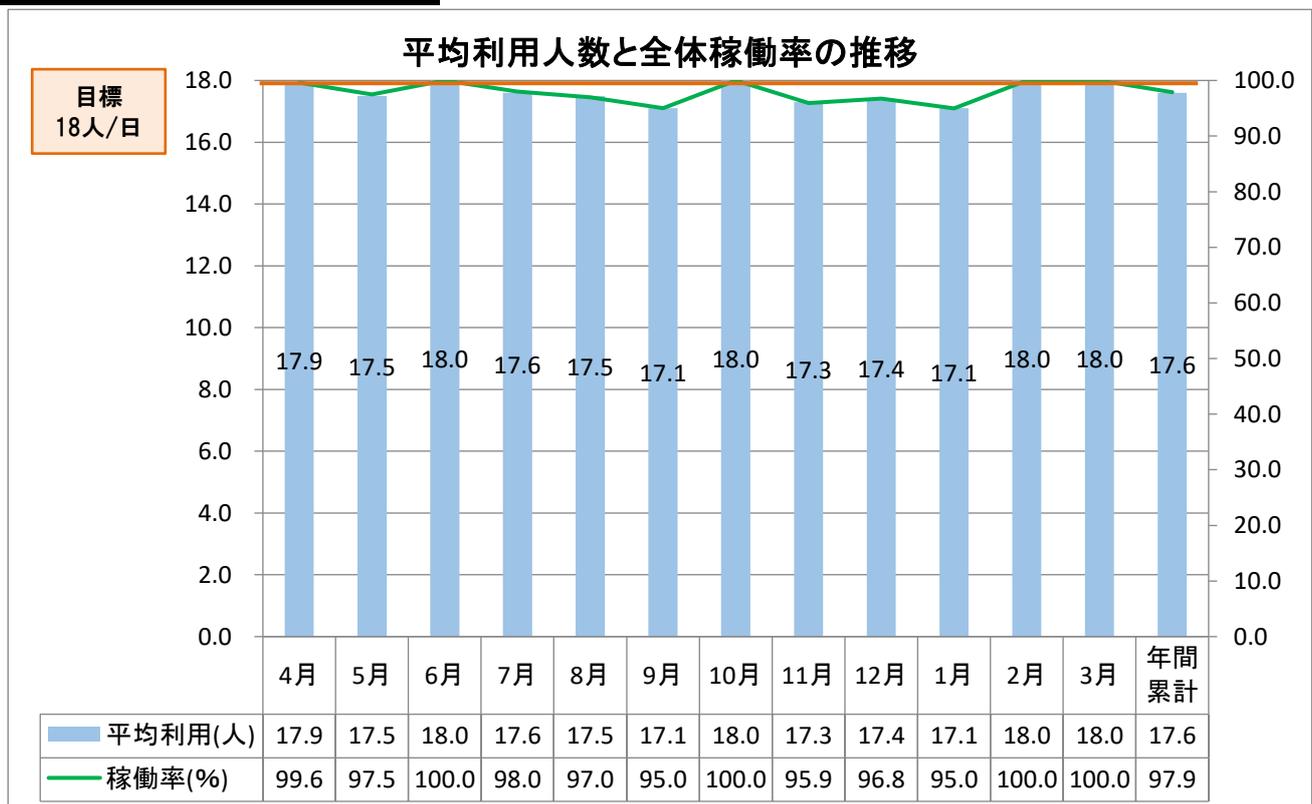
取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)ご利用者の全体像を把握し、ケアに生かす力をつけるとともに、コミュニケーション能力を高める。	①記録システム(ブルーオーシャンシステム)を効率よく使用するために、共通用語の整理・検討をし、ご利用者の変化や観察したことがわかる記録が書ける。	報告書等に利用者の細かな部分を記録から伝えることができた。
	②現在の実際の記録をもとに書き方の検討・修正を毎月のヘルパー会議で行い、誰にでも伝わる記録が書けるようにする。	ケース記録の見直しを実施し、わかりやすく記入することができるようになった。

取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り	
(1)ご利用者の全体像を把握し、ケアに生かす力をつけるとともに、コミュニケーション能力を高める。	③アセスメント表の見直し・分析を行い、チームでご利用者を深く理解する。	新型コロナの影響でチームで行うことができなかった。	
(2)身体介護技術と認知症ケアの理解を高める。	①スキルチェックシートを用いて自己評価をし、身体介護技術・認知症ケア(理解)に対応できるよう定期的に研修をする。	身体介護技術の基本は出来ているため、直ぐにケアに生かすことができた。	
	②法人内研修(特別養護老人ホームのケアを学ぶ)・同行研修を継続し、他セクションのケアを学ぶ。	認知症研修に全員で出席する。活動に生かすことができた。	
	③福祉用具・福祉機器等、ご利用者の状態にあった提案ができるように学ぶ機会をつくる。(展示会等への参加)	現場で対応するためには情報交換や勉強会をする必要がある。	
(3)実践(Doする)職員集団の確立	①業務内容を整理し、サービス利用を増やし身体生活+身体(%)を毎月60%超えを維持する。	目標の60%は超えることができた。	
	②人材確保に向け、お仕事説明会・募集等PRを行う。	新型コロナの影響で実施でなかった。事業を運営するためにも次年度も継続する。	
	③キャンセル料の見直し(コストに見合った料金設定)を検討する。	検討できなかった。次年度に実施予定。	
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	サ責の交代(2月)があり、ケースの調整を行った。未達成

稼働率の達成状況 年間を通じ、入居者の入退居と入退院があり、100%の稼働率は達成できませんでした(98.2%)。入居希望者は15名と堅調です

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)	6,431
		差(延人数)	-157
		達成率(%)	97.62
介護度	平均要介護度	2.8	
	中重度比(%)	51.74	
稼働率	1日平均利用者数	17.6	
	稼働日数(日)	365	
	定員(人)	18	
	稼働率(%)	97.88	

区分		累計
稼働状況	入退所	
	入所(人)	4
	退所(人)	4
空室情報	空室数(延人数)	157
	入院者数(人)	3
	入院延べ日数(延人数)	39
	待機空室数(延人数)	118



取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)利用者に活躍できる場がある暮らし	①良く食べる・排泄する・歩く・寝ることを基本としたケアと環境づくり	ユニット会議、ケアプラン会議、日々のカンファレンスにてケアの話し合いを行っています。特に歩くについては、外出も減り、今後も量の確保に工夫が必要です。
	②毎日、ご利用者主体となる生活活動を行う。目的を持ち活動量をアップする(出来ること、やりたいことシートの活用)	日々の家事を中心に日中活動を行っていただき、活躍の場があります。特に重度の方のやりたい事、出来る事への実践がスタッフによって変わりやすいことが課題です。

取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)利用者に活躍できる場がある暮らし	③毎月の行事、外出を基本とした社会参加と社会との繋がりのある企画を提供する	新型コロナウイルスの影響を受けて開催がほとんど出来ませんでした。感染予防対策を検討して出来る行事を行いました。
(2)様々な行動・心理症状をスタッフが自分ごととして考え、創意工夫できるチームケアの向上とフォローアップ体制の強化	①認知症ケアと認知症についての内部研修と外部研修への参加の機会、ケースカンファレンスの実施。	法人で行っていただいた認知症研修に多数の職員が参加しました。
	②良く聴き、話す、触れて共感、受容する。寄り添い、症状の要因追及とチーム内の共有を行う。	良く聴き、話し、共感、受容が実践できるスタッフとチーム作りが引き続きの課題です。受容や共感が出来るスタッフはチームケアとフォローアップが出来ています。
	③アセスメント(ひもときシート等の活用)と多様なアプローチ(Do=実践する)を繰り返し続け、理に合うケアを行う。	1階でひもときシートの活用、両ユニットでいいねシートの活用を行いました。アセスメントと利用者を知っていくことを繰り返していくことがケアの工夫に繋がっています。
(3)実践(Doする)職員集団の確立	①行動目標45とキャリアマップを理解し取り組む。	行動目標45とキャリアマップの理解と取り組みは不十分です。
	②OJTを基本とした育成体制の充実とスタッフ間の相談、スーパービジョンにより互いの成長とリーダーシップ発揮	人事異動によるシフト習得のための研修と採用した派遣職員への研修は各シフト3回を基本に計画的に行いました。(経験により減らすことあり)プロ職員の育成については引き続きの課題です。
	③「いいね！」を増やし、スタッフのモチベーションとチームのモラルの向上。現場の主体性を生む環境作り。	各ユニットで雰囲気の違いはありますが、スピーチロックの減少など現場力の向上がみられています。モチベーションに波はみられますが、リーダーを中心にチーム作りを行っています。
実績目標	〇年間を通じて18名を維持する。	実績結果 100%の稼働率は達成できませんでした(98.2%)が、昨年度実績(90.18%)を超えました。

事業報告(秋桜デイ)

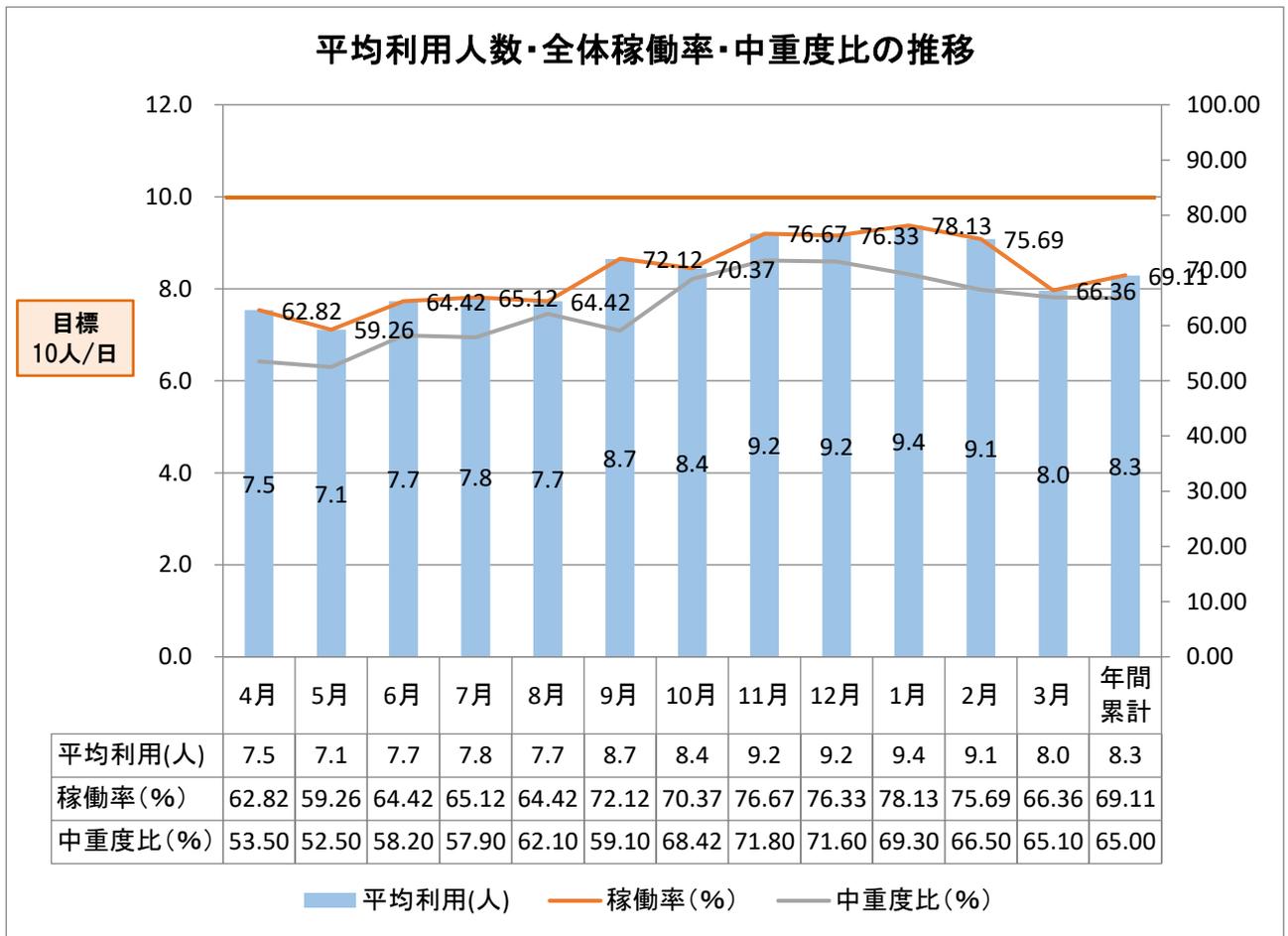
2020 年度

稼働率の達成状況

新型コロナウイルス感染症の影響から、上半期の稼働率が伸び悩みました。下半期は漸増傾向にありましたが、年間では平均8.3人と目標には達しませんでした。

区分		累計
稼働状況	延利用者数	3,100
	実績(延人数)	2,571
	差(延人数)	-529
	達成率(%)	82.94
	介護度	
	平均要介護度	2.6
	中重度比(%)	65.00

区分		累計
稼働状況	稼働率	
	1日平均利用者数	8.3
	稼働日数(日)	310
	定員(人)	12
	稼働率(%)	69.11
	実利用人数(人)	22.0



取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)利用者が活躍できる居場所作り	①「いいネ発見シート」の活用で、できることに視点をあてたケアの確立	出来る事、やりたい事に視点を当ててケアを行えるようになっていきます。台所仕事等を役割とされる方もいてご利用者が活躍されています。
	②歩きたい気持ちを大切に、歩行能力が維持できる環境整備とケアの確立	送迎時は車いすを使用されている方でも、デイサービスでは基本的に使用せずに利用されています。椅子に座りっぱなしにならない工夫を今後もアップデートしていく必要があります。

取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)利用者が活躍できる居場所作り	③自由に動きたい時、動きたい場所(外も)に行ける環境整備とケアの確立	新型コロナの為、積極的な外出は難しい状況ですが、日光浴や庭先の散歩などを行っています。スタッフの「座って」等の声掛けは無くなっています。。
(2)ご利用者の安心できる居場所づくりとご家族の不安や苦労の軽減	①利用者の心理行動症状を利用者のSOSと捉え、原因を探り、否定せず寄り添うケアの確立(ひもときシートの活用やケースカンファレンスの実施)	他デイサービスで利用を断られた方が安定して利用されているケースが複数あったり、利用日以外にご自身で歩いて来られる方もいます。ご利用者の安心できる居場所作りの工夫を続けていきたい。
	②ご家族の交流会の開催 在宅介護の苦労や不安を把握し、ご家族の要望にできるだけ応えていく。	家族交流会を開催できておらず、未達成。ご家族から排泄ケアについての相談を受けたことあり、利用中の様子を伝えるなどアドバイスを行った。
	③デイサービス秋桜を利用することによって在宅で、夜間よく眠れることを目指す	在宅様子把握を行えておらず不十分。ご家族から夜間不眠についての相談もない。
(3)実践(Doする)職員集団の確立	①秋桜理念、秋桜職員として必要な知識技術を習得していく(行動目標45、OJT,マニュアル作り、研修等)	行動目標45の理解と取り組みは不十分です。理念に沿った行動の言語化と実践が引き続きの課題でありスタッフの成長に繋がると考えています。
	②認知症ケアと認知症について研修の機会をつくり、実践(Do)に活かしていく。	法人で行った認知症についての研修にスタッフ全員1コースは受講をしました。
	③「いいね！」を増やし、スタッフのモチベーションとチーム力の向上。	退職や異動によりスタッフの入れ替わりがありますが、利用者本位とチームケアを共通の価値観として保っています。
実績目標	○10名/1日	実績結果 新型コロナの影響もあり、平均利用人数が7.9人と目標に届きませんでした。

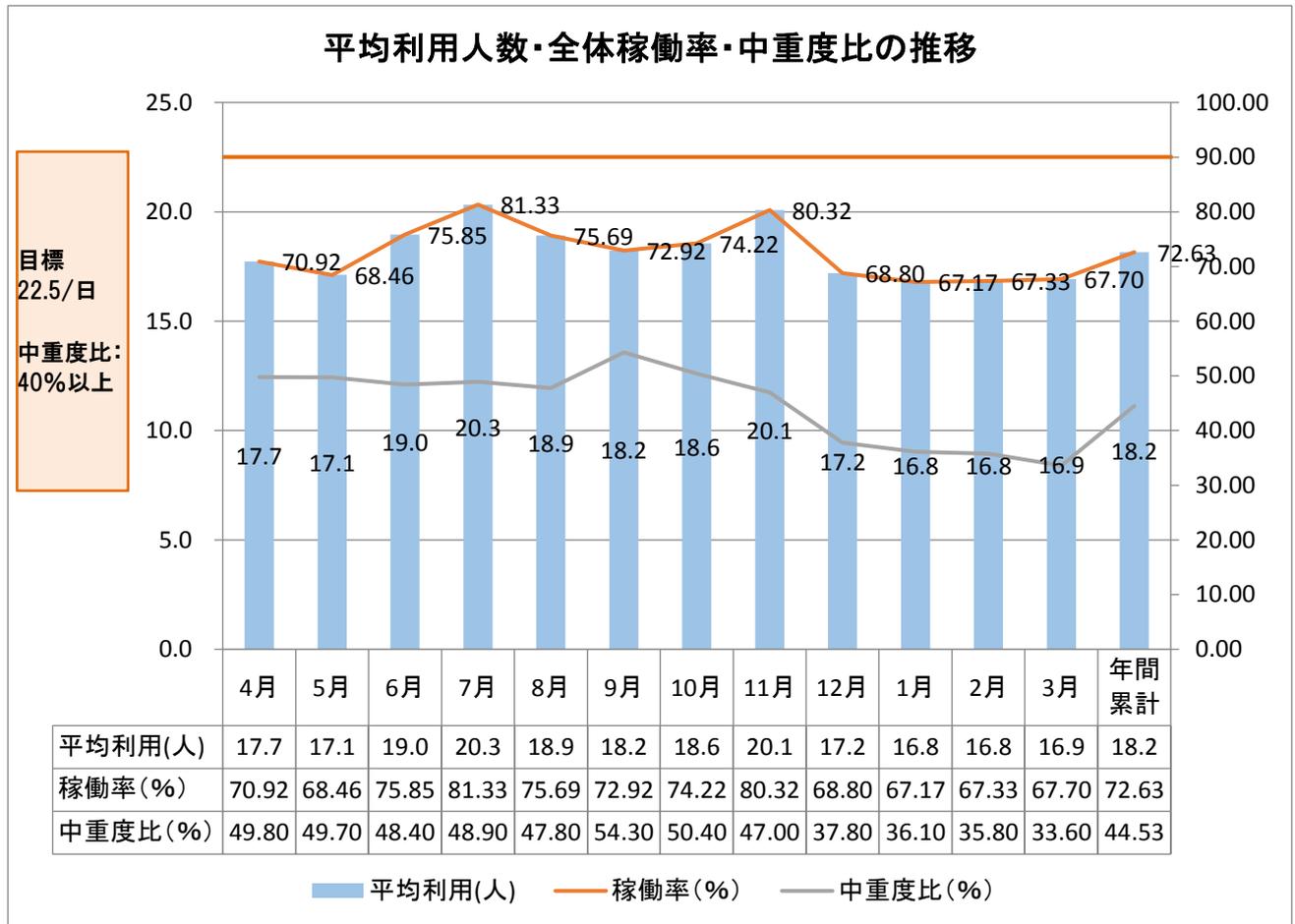
事業報告(星が丘デイ)

2020 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、18.2人と目標に達せず、平成30年度20.3人、令和元年度19.8人にも及びませんでした。特に12月以降は中重度のご利用者の利用終了や入所による減少を新規の利用者で埋められませんでした。

区分		累計
稼働状況	延利用者数	6,953
	実績(延人数)	5,611
	差(延人数)	-1,342
	達成率(%)	80.70
	介護度	
	平均要介護度	2.3
	中重度比(%)	44.53

区分		累計
稼働状況	稼働率	
	1日平均利用者数	18.2
	稼働日数(日)	309
	定員(人)	25
	稼働率(%)	72.63
	実利用人数(人)	61.3



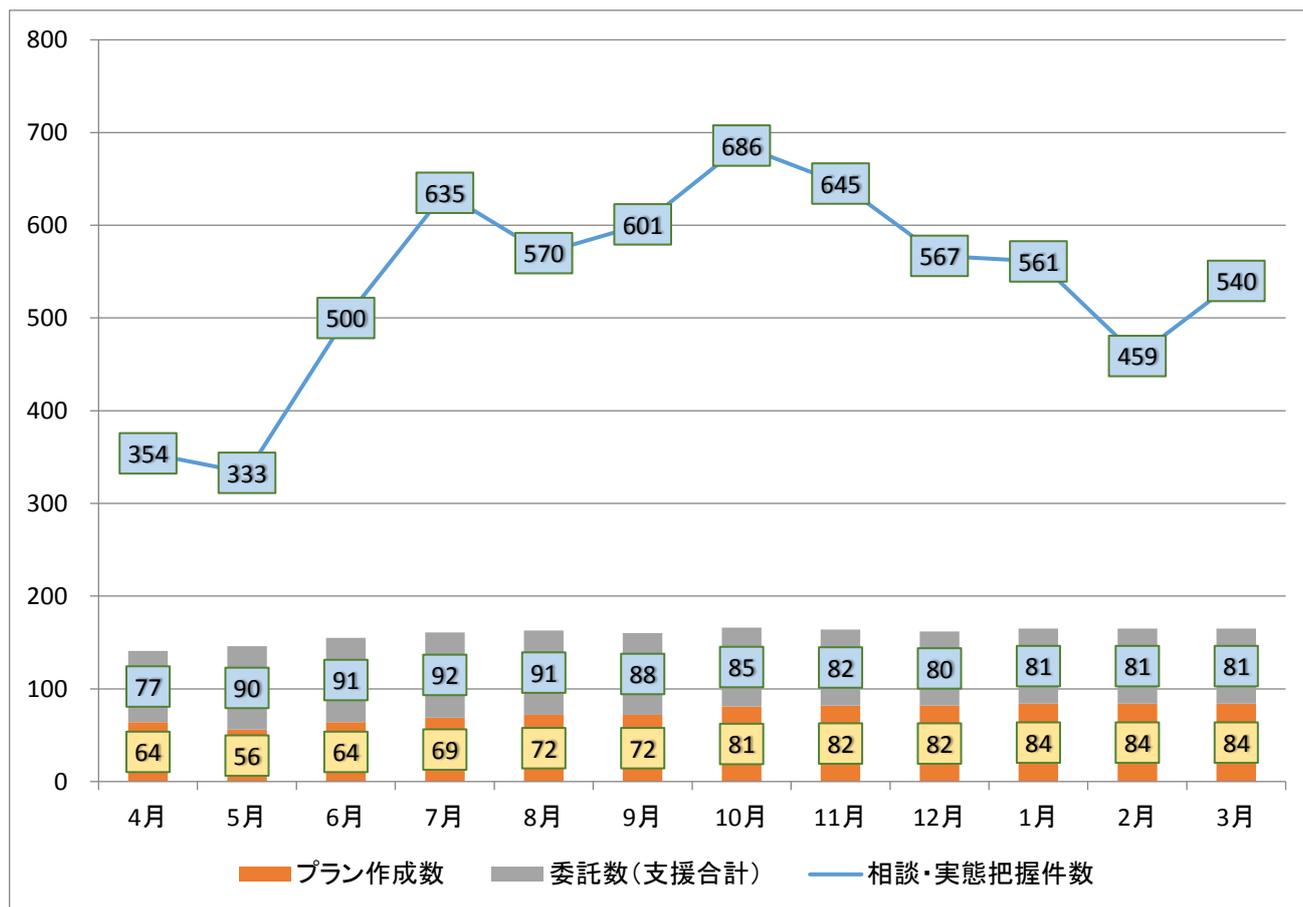
取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)認知症ケアプログラム 利用者自身が『やりたい、できる』の気持ちになってもらう。	①ライフヒストリーを作成し、やりたい事、得意な事、自宅で行っていること把握し、生活活動プログラムの作成を行う。	対象者2名の聞き取りを実施。対象者数も少ないが聞き取り時間に時間を要してしまふことがあり内容の整理が必要である。
	②各勤務帯の役割を見直し、利用者同士で取り組める時間や職員と共に取り組める時間を作る。	活動担当職員を明確にし提供しているが、活動内容が画一的になっていることもある。

取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)認知症ケアプログラム 利用者自身が『やりたい、できる』の気持ちになっもらう。	③日々のミーティングの場で取り組みに対しての評価や様子の共有を行い記録への記載を行いプログラム内容の変更を検討する。	日々のミーティング内にて評価等を行う時間的な余力がない
(2)チーム力強化(多職種連携) 職員個々の介護技術が向上に加え、チーム全体での総合力高め、様々なニーズに対応できる。	①個々の総合力強化 認知症、身体介助をテーマとして外部研修への参加 デイ会議内での利用者への介助方法の見直しを行う	デイ会議等での研修実施し周知できてきており、職員の不安なことなどが明確になってきている。
	②統一ケアの確立 日々のミーティングやデイ会議でのケア統一についてのカンファレンスの実施	デイ会議等での研修実施し周知できてきており、職員の不安なことなどが明確になってきている。
	③職員の役割を見直し、各日におけるリーダーシップを取る職員を明確にする。	朝のミーティングの実施を継続する。情報集約としてフロア常勤職員を担当しているが、常勤職員間でも情報量、経験値に差があり適切な判断に支障をきたしている。
(3)地域交流 認知症になっても地域での生活が継続できている。	①地域の方がデイサービススペースで活動参加ができる (参加案内ポスターや地域の方が過ごすことができるスペースを確保する。)	デイサービス内での地域の方との交流を目的としたイベントの開催がなし。
	②高齢者支援センターとの連携 地域掲示板等へデイサービスイベントのポスター掲示行う。	デイサービス内での地域の方との交流を目的としたイベントの開催がなし。
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 ○18.2名/日(72.8%) ○中重度41.4%(実)44.9%(延べ)

稼働率の達成状況 今年度は新型コロナウイルス感染症による事業の中止が多く、地域づくりを職員がほぼ経験できなかったことは大きなマイナスだがその分、個別支援や職員全体で話をする機会は多く持つことができた点は良かったと考える。

区分		累計
稼働状況	相談等	相談・実態把握件数 6,451
		うち新規 278
代行	介護保険	190
	市サービス	61

区分		累計
予防プラン	総合事業利用者	507
	要支援1	147
	要支援2	240
	委託数(支援合計)	1,019
職員	常勤職員	4
	非常勤職員	1



取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1) 法人職員として、センター職員としての基本姿勢の理解ができ、長く勤めることができる(3年辞めない人づくり)人材の育成	① 新人職員のバディー制度の実施	人員の体制や計画的な実施が出来ず、バディー制度の徹底はできなかった。しかし、新人職員も約1年を通して基本的な業務の理解や実施はできたと考える
	② 毎月の勉強会等(ケースの共有、事例検討も含む)の実施 定期的知識や技術の共有や学びの機会を持つことでセンター職員としての質の向上を図る	年間を通して計画的に実施した事で実施することの定着ができた。今後は、センター長中心ではなく、担当を中心に考え構築し実施できるようにしていきたい

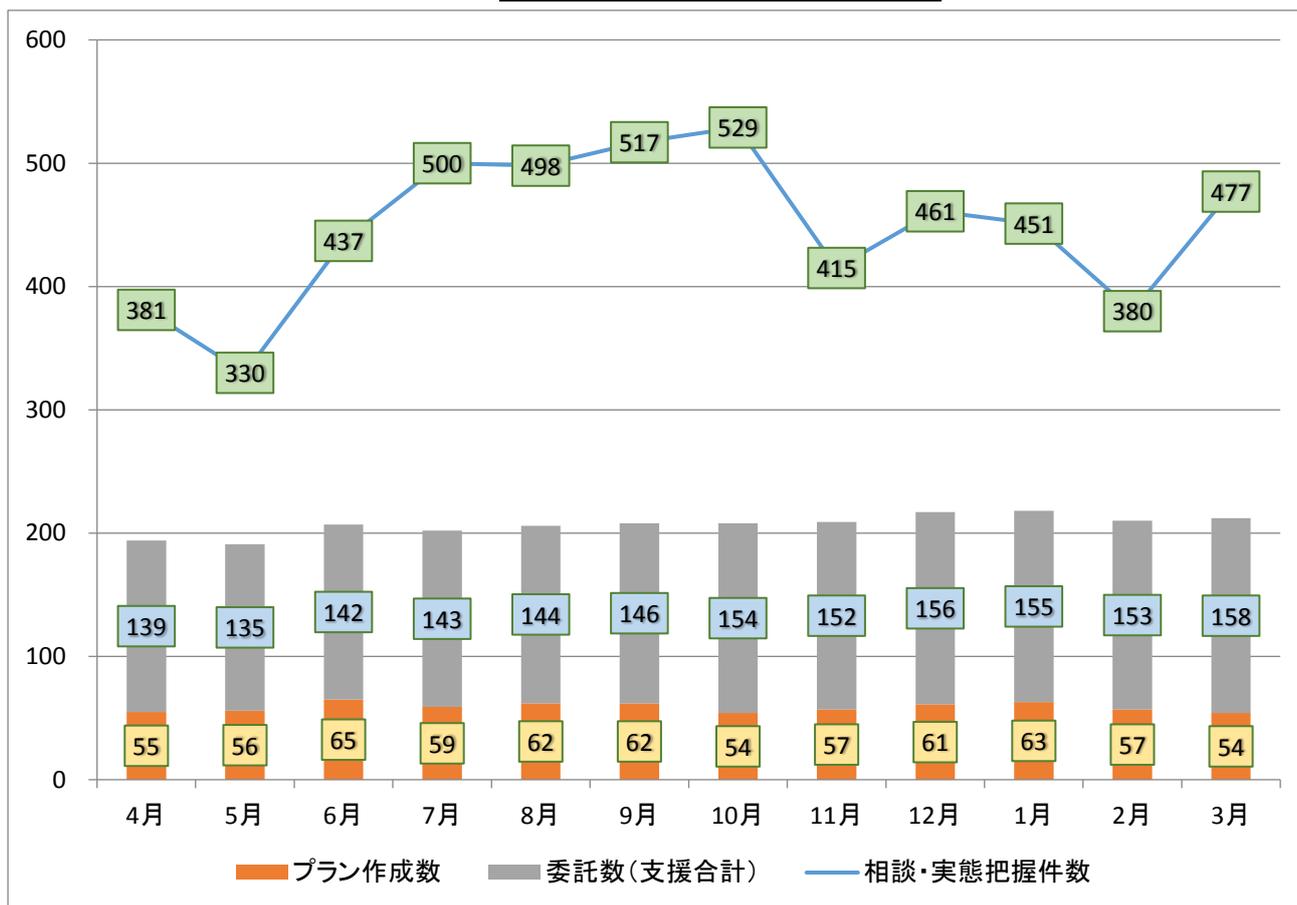
取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)法人職員として、センター職員としての基本姿勢の理解ができ、長く勤めることができる(3年辞めない人づくり)人材の育成	③「なぜ」「どうして」をみんなで検討し理解をする。共有をする 職員間で疑問に思ったことや自分の意見を出し合える環境。開かれた対話ができる。	職員からもみんな検討し、理解をするための環境はできたとの意見があった。今後も継続してこのような環境の中で職員同士が意見を出し合いみんな考え共有する。この形を高めたいことを目指したい
(2)地区の特性や今までの取り組みについて理解をし、みんなで考え、意見を出し合い、地域課題や今後の目指すべき姿を共有できる。	①グループ支援の団体の整理とコーディネーターとの情報共有生活支援 コーディネーターと共にグループ支援の対象を明確にし、計画的にアプローチをする	グループ支援のコーディネーターとの共有はコロナ禍で活動がほとんど中止のため実施できず。状況を見て実施していく。また、職員からはもっとコーディネーターのことを知る必要があるとの意見があり、来年度の課題とする
	②コネクションマップの作成 職員個人のネットワークではなく、センター全体の人的ネットワークとして構築と共有をする	数年前から実施を検討していた地区アセスを実施し、シートへのまとめることもできた。次年度以降はそれを更新していくことで、職員一人ひとりの地域への意識を高めることにもなると考える
	③毎月のセンター内ミーティングとコーディネーターを交えたミーティングの実施 職員全員で情報やニーズの共有を行い課題を抽出し、センターの方向性を示す	徹底はできなかったが前年度よりも多く実施することができた。コーディネーターとのコミュニケーションの機会も増え、以前よりも連携が取れていると考える。来年度も継続していく。
実績目標	事業計画の達成状況等	実績結果 コロナ禍のために目標数を達成できなかった目標が複数あり

稼働率の達成状況

事業の大半が新型コロナウイルス感染症対策で中止される中、地域ケア会議地域づくり部会などで、原点に還った形での振り返りを行うなど、一つ一つの相談や事業に丁寧に取り組みました。

区分		累計
稼働状況	相談等	相談・実態把握件数 5,376
		うち新規 510
代行	介護保険	258
	市サービス	49

区分		累計
予防プラン	総合事業利用者	317
	要支援1	166
	要支援2	222
	委託数(支援合計)	1,777
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
(1)人材の確保と育成	①法人全体及び他の相談援助部門と連携し、相談援助職人材を確保する。 特に、職員個人の人的ネットワークを利用した「リファラル採用」に力を入れる。	法人内異動や一般採用により、年度内で2名新規採用した。定年退職者は1名で、年度内に欠員は解消できなかった。
	②相談援助職の人材育成に、「人材育成の基本方針」により相談援助部門とともに取り組む。	星が丘高齢者支援センター長が人材育成を支援した。

取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)人材の確保と育成	③上溝及び星が丘高齢者支援センターの連携 支援センターの委託事業の取組み等についてノウハウを共有するなど連携する。	星が丘高齢者支援センター長がケース対応について支援し、職員全員が共有するよう心がけた。
(2)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)	①人的資源の整理 各職員がもつ、人的ネットワークの資源を他の職員が共有できるように整理し、まとめる。	引き継ぎベースでの共有は行ったが、整理してデータベース化することはできなかった。
	②役割分担の重ね合わせ 人材を確保すると同時に各職員の役割分担体制を複数担当制にし、職員の引き継ぎ等がスムーズに進む体制をつくる。	新型コロナウイルス感染症対策により、事業の大半が中止されたため、十分に取り組むことができなかった。
	③地域人的資源情報の整理 地域のコミュニティの関係づくりに活かせる人的なネットワーク、資源の情報を、コミュニティソーシャルワーカーと連携して整理・共有する。	日常的にコミュニティケアワーカーと連携することはできたが、情報の整理・共有までには至らなかった。
実績目標	新型コロナウイルス感染症の影響	実績結果 地域団体の活動も制限が続いたため、センター広報紙「知ってみぞ」での介護予防の情報提供を行った。

事業報告(居宅)

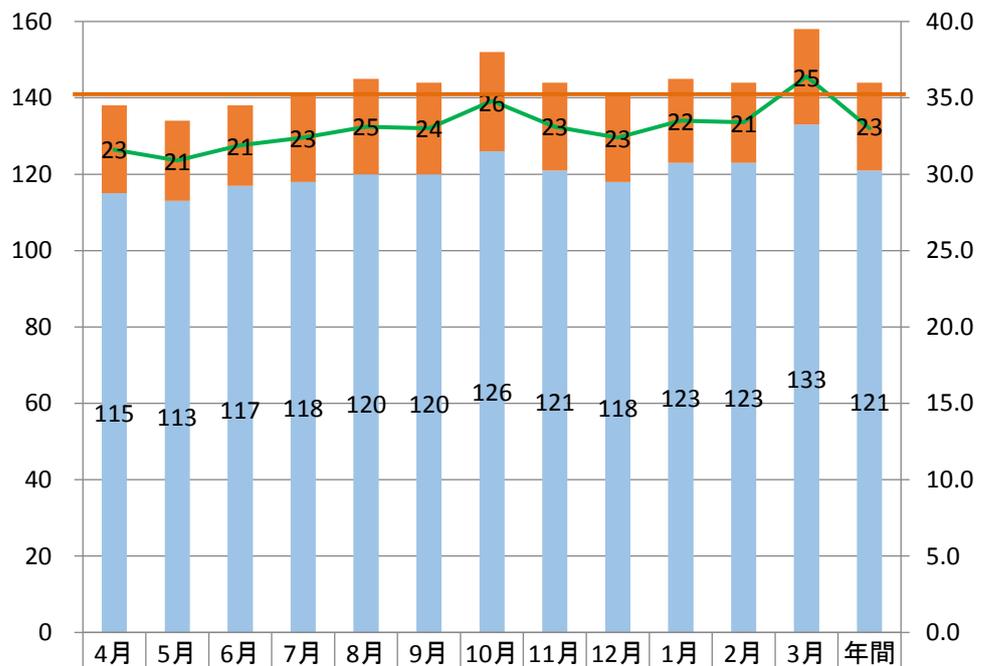
2020 年度

稼働率の達成状況 3月に他の事業所の閉鎖にともなうケース(16件)の受託など、新規ケース獲得に努め、年間を通じると担当件数は漸増傾向にあります。入院・入所・ご逝去などによる担当ケース数が減少する月が多く、ケース数は一人当たり37件/月の目標を達成できません(33件/月)でした。

区分		累計
稼働状況	ケアプラン実績	
	要介護(件)	121
	要支援(件)	23
	合計(件)	133
	ケアマネー1人あたり件数	33.0
	ケアマネー人数(人)	4.0
	実績に含まれない相談対応	77
	新規居宅介護支援	44.0
	介護保険代行申請	40
	認定調査実績	0

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)	23	21	21	23	25	24	26	23	23	22	21	25	23
要介護(件)	115	113	117	118	120	120	126	121	118	123	123	133	121
ケアマネー1人あたり件数	31.6	30.9	31.9	32.4	33.1	33.0	34.8	33.1	32.4	33.5	33.4	36.4	33.0

■ 要介護(件) ■ 要支援(件) — ケアマネー1人あたり件数

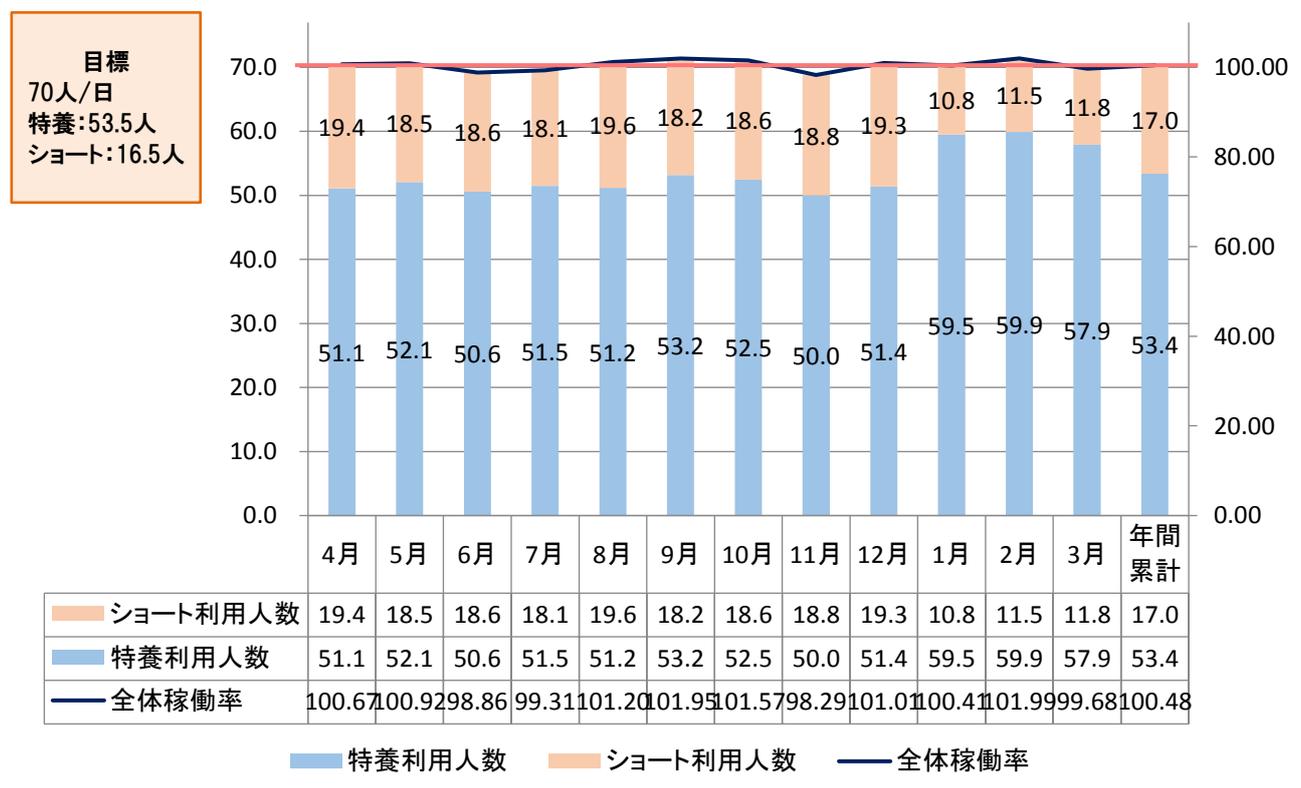
取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り	
(1)セクション内で利用者・家族の情報を共有するとともに、担当者が課題等を抱え込まない状況をつくる。	①定例会議(毎週)の場で、担当の介護支援専門員(ケアマネージャー)の報告に対し、共感・共有し、職員全員で受け止め、課題解決の方向を考え、意見表明する。	会議の内容について検討の必要がある。計画的・継続的内容と緊急な会議との組み合わせで考えていく必要がある。	
	②各職員の研修のあとの報告の場では、職員全員で内容を深め共有する。	研修の機会が少なく参加実績が数件。次年度継続。	
(2)収益を上げる。	①新規相談を積極的に受ける 新規の相談は断らない。相談を積極的に受け、件数目標達成に向け、職員全員で取り組む。	年間を通じ、入院や入所・逝去などで維持が困難となっている。	
	②個人のネットワークを広げる。 他の相談機関、事業所への個々の職員のネットワークを広げる。	各職員が取り組んだが、事業所全体で共有する体制とすることが課題。	
	③人材確保と育成 法人内の他の相談援助部門と連携して、人材確保・育成に取り組む。法人理念の実現に向けて、相談援助部門としての役割を意識し、実践と育成を行う。	今後も継続課題としていく。	
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31年度と同じ)	実績結果	3月は36.4件/月となったが、年間平均は33件/月

稼働率の達成状況 年度を通じ、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し、ご家族を含めた面会禁止措置を取りました。幸い、ご利用者・職員とも感染者はなく、また、1月より入所定員が62名(ショート8名)に変更されたこともあり、100%の稼働率を維持することができました。

区分		累計
稼働率	目標(稼働率100%)	20,430
	実績(延人数)	19,484
	差(延人数)	-946
	達成率(%)	95.37
介護度	平均要介護度	4.2
	中重度比(%)	98.19
稼働状況(特養)	1日平均利用者数	53.4
	稼働日数(日)	365
	定員(人)	54
	稼働率(%)	98.85
入退所	入所(人)	16
	退所(人)	8
空床情報	特養枠空床数(延人数)	946
	入院者数(人)	42
	入院延べ日数(延人数)	604
	待機空床(延人数)	342

区分		累計
稼働率	目標(稼働率100%)	5,120
	実績(延人数)	6,189
	差(延人数)	1,069
	達成率(%)	120.88
介護度	平均要介護度	3.7
	中重度比(%)	94.45
稼働状況(ショート)	1日平均利用者数	17.0
	稼働日数(日)	365
	定員(人)	16
	稼働率(%)	105.98
	実利用人数(人)	26
全体稼働	ショート枠空床数	-1,069
	特養枠空床数	946
	特養+ショート空床数	-123
	全体稼働率(%)	100.48

平均利用人数と全体稼働率の推移



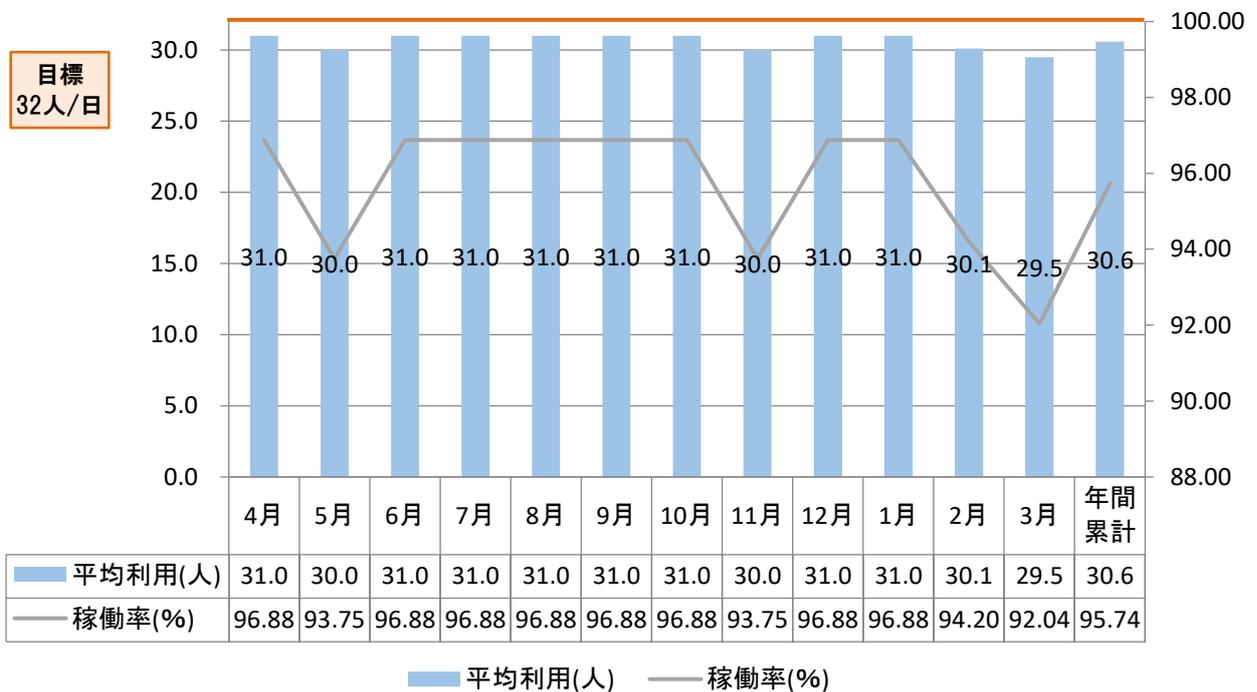
取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)職員1人1人のクオリティ、キャリアを高める。	<p>①各職員がキャリアマップⅡ「専門性」で自身を見直し、知識や技術のレベルアップに取り組む。(定期・随時面接などで課題、取り組みを話し合う。)</p> <p>②各職員が1回以上、興味ある外部研修に参加する。参加した職員は職場で情報共有の機会を設ける。(毎月に変更するフロア会議などを利用する。)</p> <p>③職員個々の日頃の疑問や希望に応じて、小規模勉強会を随時、必要に合わせて開催する。(看取りや感染症、認知症など関心の高いテーマは年間計画で開催する。)</p>	<p>キャリアマップを使い、面接を通して客観的な他己評価を行った。運用や活用については新年度の課題として取り組んでいく。</p> <p>コロナウイルスの影響により、外部研修への参加は殆ど実施できない状況であった。新年度はオンライン研修への参加を充実させていく。</p> <p>コロナウイルスの影響による開催の難しさと日々の疑問を勉強会に繋げる機会が不足していた。</p>
(2)目標や問題に連携して対応できるチームを作る。	<p>①各職員がキャリアマップⅠ「組織性」で自身を見直し、チームの一員として、役割や責任を果たす。(定期・随時面接などで課題、取り組みを話し合う。)</p> <p>②「報・連・相」「配慮し合う双方通行の対話」などコミュニケーションや接遇力を高め、ご利用者・ご家族・職員間の気持ちや考え、情報を共有する。</p> <p>③職種間の異なる立場や意見に配慮し、チーム間の連携を守り、稼働率など目標や計画、問題に取り組む。(職種間の意見交換、業務理解の機会を設ける。)</p>	<p>キャリアマップを使い、面接を通して客観的な他己評価を行った。チームの一員として、各自の役割や責任の明確化と把握度は進展が図られている。</p> <p>報連相や配慮ある対話・連携について課題に取り組んできたが、部署間での不足や個人差など、更に互いへの指摘や検討を重ね、レベルを上げていきたい。</p> <p>稼働率については各部署の協力により目標を達成できている。また事業目標・計画に沿った検討や取り組みが図られている。</p>
(3)暮らしやすく、働きやすいコスモスホーム作り。	<p>①畳コーナーを趣味や交流等にくつろげる部屋に整備する。また、フロアの装飾など心地良い雰囲気や安全な環境作り、日々の楽しみに繋がる取り組みを充実させる。</p> <p>②記録システム(ブルーオーシャンシステム)の運用の幅を全範囲に広げ、どの職員でも直ぐに情報を把握できるように効率化を進める。(PC内データの整理・共有も進める。)</p> <p>③施設の既存介護用品の点検・整備体制を作る。また新しい介護用品や介護ロボットの情報を収集し、ご利用者と職員が安心して暮らし、働ける設備を整える。</p>	<p>コロナウイルスによるボランティアレクが制限される中、職員主体の企画や生活環境づくりが進展している。ご家族にも日々の様子写真を送り、喜んで頂いている。</p> <p>概ね、必要な情報共有を記録システムで対応できるようになったが、情報の活用については更に検討が必要である。</p> <p>センサーベッドや各種車椅子、除圧クッション、エアマットなど介護用品の購入・整備が進展している。引き続き、テーブル等、老朽化生活備品の買換えも進めていく。</p>
実績目標	<p>○(全体)平均利用人員数70/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/平均稼働率103.1%</p>	<p>実績結果</p> <p>・特養:98.9%(年間)</p> <p>・SS:106%(年間)</p> <p>・全体:100.5%(年間)</p>

稼働率の達成状況 令和元年度と同様に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30.6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%)	11,680
		実績(延人数)	11,182
		差(延人数)	-498
		達成率(%)	95.74
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	30.6	
	稼働日数(日)	365	
	定員(人)	32	
	稼働率(%)	95.74	

区分		累計	
入退所	入所(人)	6	
	退所(人)	7	
稼働状況	空室情報	空室数(延人数)	498
		入院者数(人)	
		入院延べ日数(延人数)	
		待機空室数(延人数)	498

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
(1)入居者の発するサインを見逃さず、職員それぞれが問題を解決する力をつける	①共通の用語を決め誰が読んでもわかりやすい記録が書けるようにする	読み手が分かりやすい記録が書けるよう日々注意を払った
	②記録システムを利用し入居者の変化や心の動きを把握し職員間で共有する	記録に書ききれない部分の情報も共有することで引き継ぎを円滑に行い見逃しを無くした

取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)入居者の発するサインを見逃さず、職員それぞれが問題を解決する力をつける	③各種委員会などの講義内容を担当で行い、伝える力や観察する力を身に着ける。	職員それぞれの視点で物事をとらえ発信する力を磨いた
(2)入居者それぞれが主役になれる機会を作る	①日々の生活の中や家族から聞き取った困りごとや希望について専用のノートを作り記録、職員間で共有する	要望や困りごとがある方から関わりを持つことができた。
	②どの場面で主役になれるかを計画(5W1H)実行する	入居者の状況を見ながら、今後も継続していきたい
(3)家族や関係機関との連携を密にする	①家族・関係機関に行事の日程などを伝え、来訪目的を提案する	コロナ禍で面会中止の時期が多かったこともあり、決まった家族以外の来訪は少なかった。しかし、入居者の状況は変化しているので今後はどのようにハウスでの様子を伝えるかを検討していく
	②入居者の様子を伝えるためにハウスだよりを家族以外の関係機関にも送付する	関係機関にもハウスだよりを送り、ハウスでの様子を伝えることができた。
実績目標	○入居者32名満室を目指す	実績結果 年間平均30.6名

取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り
(1)ご利用者の状態に合わせた適切な食事の提供	①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。	ご利用者の重度化に対応するために、早めのアセスメントを実施し、食事ケアの見直しにつなげるよう務めている。
	②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。	昨年度に引き続き、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している。
	③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。	季節の節目節目の行事食など栄養面だけではなく、時候の変化を味覚・視覚で感じられる食事を提供した。
(2)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	①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。	ずっと我が家厨病の仕事、行事食のタイムシフトの見直しを行った。
	②職員のスキルアップを図り、個々の能力のばらつきをなくし、安心・安全・安定した食事の提供を維持する。	正職員はコスモスセンター・ずっと我が家・星が丘デイのどこでも勤務できるようスキルアップを目指した勤務体制を組んだ。
	③ご利用者のニーズを踏まえて、作業の効率化に取り組む。外部研修へ参加して、最新の情報を吸収し、業務に生かす。	新型コロナウイルス感染症のため、外部研修参加は見送った。
(3)収益のアップへの向けて取り組む。	①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。	コスモスセンターの食費にかかるコストは前年度より低いですが、ずっと我が家の食費単価が高かった。
	②経口維持加算(Ⅰ)または(Ⅱ)の取得を継続する	12月以降加算取得はなかった。
	③療養食を実施し、療養食加算の取得を継続する。	収益アップにつながる加算は速やかに取得していく
実績目標 栄養調理部門の人材育成		実績結果 職員の技能向上・多能化を、この職員のレベルに合わせて取り組んだ。

取り組み項目	行動内容(行動目標)	年度の振り返り	
(1)事務体制の見直しと人材確保 ・事務室業務の見直し ・規程類の整備 ・人員確保に向けた取り組み	①事務室職員の体制(人員補充)および業務内容見直し	事務室職員体制の見直しは次年度へ継続して行う	
	②有給休暇取得および残業時間の管理、定年延長の見直し、同一労働同一賃金性への対応などを実施する。	制度の見直しを次年度以降も継続して行う	
	③新卒・中途採用の獲得に向けた取り組み(地方から就職できるような支援方法検討)	ホームページのリニューアル等を含めて検討を継続する	
(2)設備の計画的な改修・更新と災害・防犯対策、感染症対策の強化 ・老朽化した施設および設備の更新 ・災害対策強化 ・防犯対策強化 ・感染症対策強化	①設備等の計画的な改修・更新 ・屋上部分の防水改修工事 ・自動火災報知設備の改修工事	今年度は新型コロナの関係もあり、大規模な設備改修に取り組むことができなかった	
	②大規模災害に向けたマニュアル整備と備蓄品の補充 防犯マニュアルの整備と防犯訓練の実施。	次年度に向けて防犯対策を早急に取り組む	
	③感染症対策強化 感染症対策に必要な物資類の備蓄強化と職員への速やかかつ的確な情報提供	感染症対策を継続して行う	
(3)管理会計体制の再構築 ・会計処理業務の見直し ・収支状況の速やかな情報提供	①会計処理手順の効率化を目指して外部委託業者(辻・本郷)と検討調整	次年度以降も検討を継続する	
	②セクション毎の収支状況をより正確に情報提供する	収支報告をより正確に報告できるように取り組む	
実績目標	新型コロナウイルス感染症対策の取り組み	実績結果	各種支援制度を活用し、衛生用品等の在庫管理に努めた。

令和2年度 社会福祉法人上溝緑寿会 事業報告書

発行日 : 令和3(2021)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