

令和三年度事業報告

基本理念

永年にわたり社会に貢献されたお年寄りに、老後を安らかにそして楽しく過ごしていただくため、老人福祉法に基づき日常の介護支援をする。

基本方針

1. 利用者・家族・地域のニーズに応える、高品質サービスの提供
2. 地域社会からの信頼確保と地域への貢献
3. コンプライアンスの徹底と情報公開

重点目標

1. 「職員行動指針＝長生園ロード」の浸透と徹底
2. エビデンスに基づく認知症、重介護者ケアや自立支援に向けたケアの実践
3. 地域貢献への取り組み強化
4. 経営の安定化
5. 働き方改革への対応

世界を席卷している新型コロナウイルス感染症は3年目を迎えましたが、未だ終息のめどは立ちません。罹患された方、ご家族の方、また日々の生活に不自由されておられます皆様に心よりお見舞い申し上げます。

さて、2021年度は、前年度に引き続いて感染症の蔓延や、国際的な政治情勢の変化(特に最近ではウクライナ問題)、環境問題、異常気象などにより、人々のくらしや企業活動は大きな影響を受けてきました。

当法人は「永年にわたり社会に貢献されたお年寄りに、老後を安らかにそして楽しく過ごしていただくため、老人福祉法に基づき日常の介護支援をする」を基本理念に掲げ、法人創設以来48年間にわたり地域社会の皆様からのご支援とご協力を得ながら、現在地において介護サービスの安定的提供に邁進してまいりました。

広島市においては、65歳以上の高齢者人口の割合は2022年度において25.9%(対前年比+0.3%)と見込まれており、今後さらなる上昇が見込まれるなか、地域共生社会を実現するために不可欠となる地域包括ケアシステムの一層の充実に向けて、各種施策が取り組まれているところです。

このような背景の下、当法人は本年度も標記重点目標掲げ、地域包括ケアシステムの下でもその中核的存在として機能していけるよう、また、これまで以上に地域から信頼される存在となるよう、職員の資質向上への取り組み、認知症ケアや看取り介護など重介護者への対応、在宅介護や医療との連携など、地域との連携強化に力を注いでまいりました。ところが、昨年8月に、5名のご利用者と3名の職員の新型コロナウイルス感染症への感染が判明し、クラスターの指定を受けたことにより、ショートステイとデイサービス(牛田事業所)が1ヵ月余り営業制限を受け、職員の就労環境や業績面において大きなダメージを受けました。

このように、当年度における当法人の経営実態は決して順風満帆、満足のいくものとは言えませんが、今後も引き続き法人の基本理念とこれに基づく基本方針の精神に則り、職員の安定雇用、ご利用者の安定確保・増大により、法人の発展に繋がることを一つずつ、愚直に繰り返して行くことにより、実績を積み重ね、ご利用者やご家族、並びに地域の方々から信頼される法人・施設となるべく、たゆまざる努力を続けてまいります。

以下に、各事業部門に当年度における事業経過と実績のご報告をいたします。

I 管理部

【事業企画推進室】

当年度は、

1. 社会福祉・介護保険等に関する最新の情報を収集し、各事業所の運営に役立てられるよう、必要な情報を発信する。
2. 各地域に対して当法人の広報活動や情報の発信を行い、地域に根ざした法人を目指す。
3. 地域での様々な行事などに積極的に参加し、地域ニーズの掘り起こしを行う。

の3点を主な事業計画として掲げました。

まず、1の情報収集については、社会福祉や介護保険に関するもの、あるいは各種補助金、新型コロナウイルス感染症に関する情報など、日々変化する最新情報を入手して、各部署に提供することにより、法人内での共有を行うことができました。

また、2の広報活動や情報発信に関しては、新型コロナウイルス感染症の流行拡大により地域活動や広報活動が自粛を迫られる状況となり、的確な情報発信を行うことができませんでした。引き続き「With コロナ」の状況下でできる活動を考えていきたいと思えます。

その他、本年度より各事業所の実績把握を手助けするため、国保連から送られてくる決定通知の額と各部署からの請求額の対比や、前年度との比較表を作成し、各部署へ情報提供するようにしました。このことにより自部署の事業の実態を数値として迅速に把握することが可能になり、タイムリーな事業展開の目安となることを期待しています。

【管理課】

当年度は

1. 職員の資質向上のための体系づくりを行う
2. 各制度に係る情報収集を行い迅速な対応を行う
3. 各規程の改訂等について、職員への迅速な周知徹底を図る
4. 基本理念を念頭にした行動に努める
5. 計画的な施設整備・物品整備に努める

の5点を事業計画として策定しました。

まず、1の職員の資質向上に関しては、研修を受ける体系づくりを考えていましたが実施できませんでした。今後は、キャリア制度に基づく研修内容を明確にした計画的な研修を実施することにより、職員の意欲の向上とスキルアップに向け取り組んでいきたいと思えます。

昨今パソコンやタブレットをツールとした、オンライン研修の回数が増えてきましたが、施設内にはリモートが出来る場所等が限られているため、環境の整備が必要であると考えています。

次いで、2・3に関しては、労働施策総合推進法（＝パワハラ防止法）の改正に基づく各種ハラスメント防止の義務化についての周知や、育児・介護休業法の改正に伴う内容の相談窓口を管理課内に設置することとしました。また、これら法改正に伴い改訂された法人内各種規程・規則を職員ホームページ（長生園規程集）に掲載し確認できるようにしています。さらに毎月の各部署責任者会議での報告や部署会議などで説明を行い、職員への迅速な情報提供と周知徹底を行うよう心掛けています。

また、将来の人材不足に備え、各関係教育機関との連携を深めると共に外国人労働者の受入れに努めてきました。新卒採用は4名の確保が出来ましたが、諸事情による退職者も多く、人材確保面での苦労はまだまだ当分続きそうな気配です。

基本理念を念頭にした行動に関しては、基本理念、職員行動指針、クレドに基づき、ご利用者ご家族・当施設を利用される方に心のこもった挨拶を心掛け、電話での問い合わせ等にも丁寧な受け答えと内容の復唱、確実な引継ぎを行うよう、課員全員で心がけてきました。

計画的な施設整備等に関しては、以前から目標に掲げていたことでもあり、計画的に整備・更新・修復をめざして資産台帳との擦り合わせや必要に応じた予算計上等を試みましたが、なかなか対応が難しく、未達成となりました。

※会議等開催状況

1 評議員会並びに理事会

【定時評議員会】

○第5回定時評議員会（令和3年6月23日）

（決議事項）

- ・第1号議案 令和2年度計算書類（貸借対照表及び収支計算書）及び財産目録承認の件 ……承認可決
- ・第2号議案 理事並びに監事選任の件 ……承認可決
- ・第3号議案 役員等報酬規程（役員等の報酬等支給基準）改訂案承認の件 ……承認可決
- ・第4号議案 定款一部改訂案承認の件 ……承認可決

（報告事項）

- ・令和2年度事業報告の件

【理事会】

○第1回理事会（令和3年6月8日）

（決議事項）

- ・第1号議案 令和2年度事業報告、計算関係書類（資金収支計算書、事業活動計算書、貸借対照表）及び財産目録承認の件 ……承認可決
- ・第2号議案 定時評議員会に提案する理事並びに監事候補者の件 ……承認可決
- ・第3号議案 第5回定時評議員会開催案承認の件 ……承認可決

（報告事項）

- ・理事長の職務執行状況報告の件

○第2回理事会（令和3年6月23日）

（決議事項）

- ・第1号議案 理事長の選任について
藤田一憲氏 選任 ……承認可決

○第3回理事会（令和3年11月28日）

（決議事項）

- ・第1号議案 諸規程改訂案承認の件
 - (1) 公印管理規程制定の件 ……承認可決
 - (2) 入所者預かり金管理規程制定の件 ……承認可決
 - (3) 職制規程付表Ⅰ、職務分掌一部改訂の件 ……承認可決
 - (4) 給与規程細則一部改訂の件 ……承認可決
 - (5) 慶弔見舞金規程一部改訂の件 ……承認可決

（報告事項）

- ・理事長の職務執行状況報告の件

○第4回理事会（令和4年3月23日）

（決議事項）

- ・第1号議案 令和3年度補正予算案承認の件 . . . 承認可決
- ・第2号議案 令和4年度事業計画並びに収支予算案承認の件 . . . 承認可決
- ・第3号議案 諸規程改訂案承認の件 . . . 承認可決
 - (1) 育児介護休業規程改訂
 - (2) 職制規程一部改訂
 - (3) 職制規程附表・職務権限表一部改訂
- ・第4号議案 評議員選任・解任委員会への選任候補者推薦の件

(報告事項)

- ・理事長の職務執行状況報告の件

2 職員会議

従来、年2回(4月・10月)定期的に全職員合同の会議を実施していたが、今年度は新型コロナウイルス感染症の流行により職員集合の開催が不可能となったため、一連の資料を作成・配布して、各事業所単位で内容の周知徹底を行いました。

3 職員研修

- ・新入職員研修 : 令和3年6月18日の実施
- ・交通安全講習、高齢者虐待防止研修については、職員会議資料に合わせ、各事業所で内容の周知徹底を行いました。

4 規程改訂等

- ・職制規程附表・職務分掌改訂 (令和3年 4月1日施行)
- ・給与規程細則改訂 (令和3年 4月1日施行)
- ・公印管理規定制定 (令和3年12月1日施行)
- ・入所者預り金管理規定制定 (令和3年12月1日施行)
- ・慶弔見舞金規程一部改訂 (令和3年12月1日施行)
- ・職制規程一部改訂 (令和4年1月15日施行)
- ・育児・介護休業規程改訂 (令和4年 4月1日施行)
- ・職制規程附表・主要職務権限表改訂 (令和4年 4月1日施行)

※従業員の状況(令和4年3月31日現在)

区 分	従 業 員 数		合 計
	正 規 職 員	非正規職員	
男 性	26	19	45人
女 性	50	26	76人
合 計	76	45	121人

区 分	平 均 年 齢	平 均 勤 続 年 数
男 性	48歳4月	8年
女 性	48歳6月	8年5ヶ月
合 計	48歳5月	8年2.5ヶ月

区 分	正 規 職 員	非正規職員	合 計
退職者数	13人	1人	14人
採用者数	8人	8人	16人

II 施設介護部

【施設介護課 特別養護老人ホーム・ショートステイ】

1 長生園ロード、クレドに則った行動を基本とし、ご利用者の想いを尊重した介護を実践する 【-働く姿勢、態度、介護への想い-】に関して

目標である「働く姿勢、態度、介護への想いの構築」については職員一人ひとりが基本理念を意識し、実際のケアの場面で行動に生かす事ができるよう各自工夫を試みました。

季節の催しの開催やご利用者との関わりの持てる時間づくりに関しては、8月中旬までは個々の職員がゆとりをもって利用者を目線に立ったケアの実践を行ってきましたが、8月下旬の新型コロナウイルスの施設内感染の発生以後は、感染終息に向けての対応と感染予防対策の構築を優先するために限定した人員配置を行ったため、個々の利用者に接する時間の確保が十分には行えませんでした。

2 ご利用者と一緒に『やってみたい!』を実現する に関して

今年度は、ご利用者と一緒に「・・・をしたい」を実現することに取り組んできました。主にはケアプランにご利用者自身の「関心のあること・やってみたいこと」を取り入れ、一緒に喜びを分かち合える時間を持ち、職員自身もやりがいを感じ向上心を持つことを目的に計画しました。新型コロナウイルス感染前までは、ケアプラン内に内容を取り入れる準備までできていましたが、感染後は個別にご利用者と関わる時間が十分に取れず、殆んど行う事ができませんでした。

3 働きやすい職場づくり に関して

目標として (1) 自らの体調管理と疾病の予防 (2) 有給休暇取得が容易になる体制作り (3) 会議の効率化 (4) ケアカルテの積極的活用による記録の簡素化とペーパーレス化 (5) 職員間の「報・連・相」を大切にされた職員の育成、の5点を掲げました。

- (1) については、職員が体調管理を意識して健康管理に努めました。
- (2) 新型コロナウイルス感染症前までは個々が計画的に有給取得を行っていましたが、感染拡大後は、感染終息に向けた特別体制のため休日取得がままならず、11月から3月にかけて退職者の増加も相まって、有給休暇の取得が思うように進みませんでした。
- (3) については、昨年から取り組んでいた効果もあり要領よく効率的に行われたと思います。
- (4) については、ケアカルテの活用は職員間でかなり浸透してきました。それによって記録類も徐々にではありますが整理され始めています。
- (5) 新型コロナウイルス感染による閉鎖的環境下での業務遂行、職員の退職により少ない人員の中の情報伝達、外国人アルバイトの加入で指導側の伝達の工夫などにより、職員間の意思疎通や連携において、伝達漏れが少なくなったように感じています。

4 ご利用者一人一人に合ったケア(介護・看護)を自ら考え、発信できる専門職の一人となる 【技術向上、知識習得、技術提供(技術実践)】に関して

本年度は介護保険制度改正があり「L I F E」の導入により、認知症ケア、口腔衛生管理、栄養管理、排泄介護、褥瘡予防の各分野においてよりケア内容が深く掘り下げられる年となりました。各委員会活動もL I F Eに適應するために分野ごとのアセスメントやモニタリングを行うことで、個別ケアへの実践が行われるようになりました。

介護プロフェッショナル段位制度ではレベル4認定候補者を選出し、新たにアセッサー2名を加えて段位取得者の排出に向けて活動を始めました。

委員会活動においても全ての委員会で指針を見直し、委員会から職員全体に発信・周知する仕組みに着手しました。

職員の技術向上の一環として外部研修の積極的参加を計画していましたが、新型コロナウイルス感染症の拡大により、大半の外部研修が中止となったことにより実現できませんでした。

5 地域、地域包括支援センター及び法人主催の地域活動に参加し、地域との関係を築く に関して

法人主催のすいすいクラブ、らくらく広場、認知症サポーター養成講座等への積極的参加を予定していましたが、新型コロナウイルス感染拡大により参加機会が大幅に減少しました。

利用者の状況

【特別養護老人ホーム】

・年間退園 12名、入園 11名

(48年間延利用者数 686名 48年間平均退園者数 13.9名/年)

・令和4年3月31日現在

利用者数 : 50名 (男性) 9名、(女性) 41名

平均年齢 : 89歳02月(男性) 85歳08月、(女性) 89歳11月

(最高齢女性) 102歳01月

入所時平均年齢 : 86歳01月

平均在園期間 : 03年00月(男性) 03年11月、(女性) 02年09月

・要介護度別利用者数

(令和4年3月31日現在)

要介護度区分	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	要介護度4以上
人数	0	0	10	18	22	80.0%
要介護度平均値 4.24						

【ショートステイ】

・要介護度別利用者数

(令和3年4月1日～令和4年3月31日の延べ利用者数)

要介護度区分	要支援1	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5
人数	3	3	730	1775	3470	5846	2622
要介護度平均値 3.35							

※施設(ベッド)利用率

特別養護老人ホーム : 延 17,554名 (48.09名/日 利用率 96.2%)

ショートステイ : 延 14,447名 (39.58名/日 利用率 98.9%)

計 32,001名 (87.67名/日 利用率 97.4%)

年度比 : △154名 (△0.42名/日 利用率 △0.5%)

III 在宅介護部

【通所介護課 デイサービスセンター神田山長生園・神田山長生園ふれんど】

1 利用者満足度の充実・職員の資質向上を目指す

牛田デイ: 新型コロナウイルス感染拡大により、8月末から9月末の約1カ月間、デイサービスの営業休止期間があり大きなダメージを受けました。

ふれんど: 明確な根拠はないものの、感触として約8割の方には満足をして頂いていると感じております。

総合: 新型コロナウイルス感染拡大予防のため、午後から実施しているレクリエーション

ンの内容の変更、毎日 15:30 から実施していたカラオケの中止、音楽療法などの慰問の中止等、被る影響は大きなものでありました。

しかしながら、各職員が工夫を凝らし、利用者同士が接触をしなくても楽しめるレクリエーションの内容を検討したり、手工芸など利用者個々が楽しめる内容のものを多く導入すること等で、利用者の満足度を高めるための創意工夫をはかってきました。その結果「楽しい」という声は以前と変わらずいただくことができ、コロナウイルス感染拡大を原因とするデイサービスの利用中止をされる方はありませんでした。

2 地域貢献と信頼確保に向けた取り組みの強化

牛田デイ：すいすいクラブは全て中止となった為、予定していた内容のものができませんでした。一方で、送迎中など地域の方にお会いした際等は会釈や挨拶を励行するなど、地域の方と接する機会を大切にする気持ちを高めるよう努めてきました。

ふれんど：例年 11 月に戸坂城山地区で開催されている「へさか福祉のひろば」が中止となりましたが、実行委員会で YouTube を作成し、R4 年度に DVD 化され地域・関係機関に配布予定と聞いております。また、同様に「らくらく広場」も開催中止となったため、地域活動へ参加することはできませんでした。

地域におけるグループホームの運営推進会議は、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、集まっての開催は行われていませんが、毎回書面会議の方法で参加をし、お互いの意見交換を行ってきました。

また、送迎中など地域の方への挨拶の励行に努めております。

3 経営の安定化を図る

牛田デイ：職員一人一人が、稼働率を上げていくことに対する理解やその意味合いを理解し、利用者への対応力が向上した結果、8 月までは定員 40 名に対し 1 日平均利用者数は定員の 80%を超える 33 名と好調に推移しておりましたが、新型コロナウイルス感染者が発生した 8 月末より 9 月後半の約 1 か月間は、営業休止となったため利用者を受け入れることができませんでした。

営業再開後は、行政からの指導により 1 テーブル当たりの席数制限が設けられたために定員が 34 名となり、年平均営業日 1 日当たり利用者数は 28.5 名と当初の目標人数である 1 日平均 33 名に対して 86.3%の達成率となりました。

ふれんど：今年度 4 月より土曜日の 1 日営業を開始しました。

牛田デイが新型コロナウイルス感染により営業できなかった 9 月は、牛田デイからの利用者 5 名を受け入れ、ご利用者に当法人の継続したサービスを提供してきました。

定員 33 名に対し、上半期は営業日 1 日平均利用者数 24 名で推移しましたが、下半期は平均 23 名、年平均営業日 1 日当たり利用者数は 23.7 名と当初の目標人数であった 1 日あたり 28 名に対して 84.6%の達成率となりました。

両事業所ともに利用者の高齢化、身体介護（ADL）の重介護度化が進むとともに、認知症症状の重い方の利用が増えています。それに伴い、車いす利用の方や歩行器を利用される方も多く、送迎範囲も従来の牛田・戸坂から基町・白島・光町・口田など広範囲になり、送迎時間、便数の増加に併せ、お迎え、お送り時の準備、声掛けや一部介助等が必要な方が増えており今後の課題となっています。

「加算の定着を図る」においては、生活機能向上連携加算は、「牛田」は牛田クリニック、「ふれんど」は、ぎおん牛田病院・太田川病院それぞれのリハビリ専門職と連携を図り、それぞれの利用者に応じた、より効果的な訓練を実施できるように計画書を作成しています。理学療法士の助言を根拠に、看護師による個別機能訓練を実施することにより、個別機能訓練加算 I を取得しています。

「各事業所の特徴を活かすことで利用者一人一人の顧客満足度を上げ、利用回数の増加、新規利用拡大を目指す」においては、利用者の身体状況や個別機能訓練の計画内容などの情報を、厚生労働省に提出することにより、科学的介護推進体制加算の算定を行い、併せて個別機能訓練加算Ⅱの取得も行っています。

機能訓練は、多くの利用者に高評価を頂き、どの利用者も真剣に取り組みされており、「転倒せずに歩けるようになる」など、目標をもって参加されている姿が印象的です。

要介護度別利用者数（令和4年3月31日現在）（人）

（牛田デイサービス）

要介護度区分	総合事業			要介護者				
	事業対象者	要支援		要介護				
		1	2	1	2	3	4	5
人数	1	9	12	28	26	9	6	0
平均値	要支援 2.1			要介護 1.9				

（神田山長生園ふれんど）

要介護度区分	総合事業			要介護者				
	事業対象者	要支援		要介護				
		1	2	1	2	3	4	5
人数	1	15	13	20	10	5	4	2
平均値	要支援 1.8			要介護 1.8				

【介護プランニング（牛田・戸坂）】

1 ご利用者・ご家族の思いをくみとり、親身になって信頼関係を築く に関して

自宅を訪問する場合や相談を受ける際など、ただケアマネジメントの一連の流れを実施するのではなく、相談援助業務の基本を大切にしながら、利用者や家族の立場に立ち、その方の思いや気持ちなど日常の様子との小さな違いを見逃さないよう、一人一人の職員が対応するように心がけてきました。

また、その方にとっての必要な支援は何かということを常に考え、最善の方法について事業所内で相談しながら、支援することに心掛けています。

それにより、利用者からは「あなたなら安心して任せられることができる」と言っていたケースが増えたように感じます。

ケアマネジメントについては、その制度に基づいた確実な対応を心がけています。各ケースへの関わりなどは、その都度職員間で相談し合い、その方にとっての適切な対応方法などを互いに共有し実行、その後のモニタリングから、サービスの見直しなどを実施していくことができました。

ケースの書類においては、定期的（1回/月）に事業所内でのケースチェックを実施することにより、間違いや漏れ等を早期に発見するとともに、正しい方法について再確認することができています。

2 専門職としてのレベルの向上をめざす に関して

新型コロナウイルス感染拡大防止のために、様々な研修などが延期や中止となったため、当初参加予定であったものにも出席することができませんでした。

そのような中でも、WEBで実施された東区自主勉協会（月1回開催）、地域包括支援センター主催の事例検討会（牛田・戸坂 各月1回ずつ）へは、12人の職員が必ず出席し、それぞれのケースへの関

わり方について学び、当事業所内で月1回開催する牛田・戸坂合同の会議において伝達研修を実施しました。

また、事例検討会や地域ケア会議に出席し、多職種との関わりを深めるとともに、情報を共有できる機会を持つように努めました。今後は、受診の同行などを通して、主治医との関わり合いを深め、その方にとっての最善の支援をケアマネジャー一人で考えるのではなく、チームケアとして取り組んでいけるようになりたいと考えています。

3 地域ネットワークの強化に関して

地域における意見交換会や事例検討会等は、WEBなどを利用して開催されるものにはすべて参加をし、情報交換や共有を行ってきました。一方で、画面を通しての対話は行えるものの、積極的な発言などは行うことができなかつたように思います。今後は意見などを十分に伝えることができるように取り組んでいきたいと思っています。

4 経営の安定化に関して

介護プランニング(牛田)、介護プランニング戸坂共に、居宅介護支援費の特定事業所評価加算Ⅱの算定要件を満たすよう、運営基準の趣旨・目的を踏まえ遵守するよう適切に取り組んでいます。ケアマネジメントにおいては1人のケアマネジャーが最大の受け持ち件数である35件を目標にスタートしました。

介護プランニング(牛田)では、当初は職員が4名配置であったが、4月に1名が退職。その後に1名入職したものの、本格的な稼働には至らないまま10月末で退職となり、その間は実質職員3人態勢で稼働し、平均すると一人当たり1カ月の件数が44件となりました。11月、2名の職員入職があり、5名の職員体制となり、少しずつではあるが受け持ち人数を増やし、現在は1人あたり30件となっていますが、目標の1人あたり35件の受け持ち人数には至っておりません。

1年間の新規依頼件数は84件であり、地域包括支援センターからの相談や、地域住民からの依頼などがあつた場合には、積極的に受け入れ支援に当たっています。一方で、利用者の重度化が進み、体調不良による入院や死亡、施設入所もあり、1年間で34件の終了者がありました。

また、介護プランニング戸坂では、当初より4名の職員配置で、職員の変動なく行うことができました。1年間の新規依頼件数は55件であり、牛田と同様に地域包括支援センターからの依頼や地域住民等からの相談があつた場合には、積極的に受けています。一人当たりの受け持ち件数の平均は、31件であり、目標である1人あたりの受け持ち人数の35件には至っておりません。1年間の終了件数は34件であり、牛田と同様に死亡や施設入所などが多く目立つた1年間でした。

どちらの事業所にも言えることですが、医療依存度が高い方や重度認知症の方などへの対応が多くあり、入退院時への対応やサービス調整に時間を要す場合も多くあります。また、利用者や家族の関係が複雑であつたり、核家族化に伴い身近にキーパーソンとなる方がいないなど、サービス調整において苦慮する場面も多くみられます。

(介護プランニング(牛田))

- ・新規依頼件数：年間84件（要介護者：60件、予防委託：14件、保留(死亡・入院)：10件）
- ・終了件数：年間34件（死亡：20件、入所：12件、転居：1件、居宅変更：1件）

○受け持ち件数（職員数：4月～10月…4人、11月～3月…5人）

単位：月

	目標値 (1人35件/月)	実績 (3月実績)	達成度
要介護者+介護予防者 (介護予防者は1/2で算定)	140 件 (介護)32×4=128 (予防)6×4=24	135.5 件 要介護者：122 件 要支援者：27 件	96.7 % (5人:77.4%)

○要介護度認定別利用者数 167件 (令和4年3月31日現在)

	介護予防者		要介護者				
区分	要支援1	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5
人数	19	13	56	34	17	18	10
平均介護度	要支援 1.4		要介護 2.2				

(介護プランニング戸坂)

- ・新規依頼件数：年間55件 (要介護者：42件、予防委託：8件、保留(死亡・入院)：5件)
- ・終了件数：年間41件 (死亡：16件、入所：9件、転居：2件、利用なし：4件、予防の終了：10件)

○受け持ち件数 (職員数：4人)

	目標値 (1人35件/月)	実績 (3月実績)	達成度
要介護者+介護予防者 (介護予防者は1/2で算定)	140件 (介護)32×4=128 (予防)6×4=24	114.5件 要介護者：109件 要支援者：11件	81.7%

○要介護度認定別利用者数 133件 (令和4年3月31日現在)

	介護予防者		要介護者				
区分	要支援1	要支援2	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5
人数	12	12	55	35	7	8	4
平均介護度	要支援 1.5		要介護 1.81				

【広島市戸坂地域包括支援センター】

誰もが住み慣れた地域で、それぞれに役割を持ち、お互いに支え合い、心豊かに暮らし続けることができる地域共生社会の実現を目指し、各小学区社協、関係機関との連携強化に取り組みました。特に、各小学区社協組織の構成員としての位置づけを得られたことにより、地域作りにより積極的な参画が可能となり、包括的事業としても、新たな取り組みに繋げることができました。

コロナ禍で、包括支援センターの各事業実施が制限される中、新しい生活様式における高齢者の健康や社会参加の維持が図れることを目的に、IT(スマホ)教室をはじめとするICTを駆使した繋がりや集いの場づくり等の活動に、地域団体と共に取り組みを進めました。

また、関係機関や専門職との連携においてもICTを活用した会議、研修会等を日常的に開催し、参加するスキルを習得できたことで、年間を通して事業を止めることなく推進させた事は大きく評価できる点であったと思います。

1 介護予防の促進と自立支援・重度化防止に視点を据えたケアマネジメントの実践力を持つ

(1) 介護予防拠点の拡大

- ・令和3年度立上げ目標3ヵ所、高齢者人口参加率10%の目標に対して、介護予防拠点は2ヵ所の立ち上げ、高齢者人口参加率:9.4%(3学区の平均)の達成率となった。拠点にて、各種教室や講座等も継続開催し、介護予防の推進を図ることができました。
- ・基本チェックリストの積極的実施の継続や保健事業との一体的取り組みを通して、個別ケースへのフォローを行うことでフレイル予防につながるケースが増えてきました。

(2) 保健事業と介護予防の一体的実施

- ・地区担当保健師と連携し、介護予防拠点にて服薬教室を開催しました。

(3) ケアマネジメント能力の向上

- ・ケアマネジメント委員会を中心に研修・事例の検討等を、年間を通して事業所内で行いました。プランナーが難しいケースは対応を重ねることで、事業所内全体のケアマネジメント力の底上げを図ることができました。委託については、自立支援の観点で立案されるよう所内担当者より個別にケアマネジャーへの指導を行い、意識変革を図りました。
- ・直営では短期集中サービスの利用を積極的に進め4件の実績となりました。委託では、圏域の居宅介護支援事業所に向けて短期集中サービスの説明会を東区4包括支援センター合同で開催しましたが実績をあげるに至りませんでした。卒業マネジメントについては実績をあげることが困難で直営の1件のみでした。
- ・介護予防ケアマネジメントは直営目標件数300件/月に対し実績288件、達成率は96%でした。

介護予防支援及び介護予防マネジメント（総合事業）の実績

	(1) 介護予防支援		(2) 介護予防マネジメント(総合事業)	
	直営	委託	直営	委託
年間件数	3,417件		1,673件	
	2,294件	1,123件	1,164件	509件
月間件数	191件	93件	97件	42件

2 総合相談能力の向上と総合支援体制の確立

- ・総合支援体制の充実として、ワンストップサービス機能の強化を図る為、医療・保健・福祉制度への知識を深める取り組みを年間を通して行い、職員の相談能力の向上を図りました。
- ・地区診断の内容の充実、総合相談内容のデータ集計、町内会ごとの人口ピラミッドの作成等に取り組み、地域課題の抽出に取り組みました。それらを基に個別課題、地域課題からの地域ケア会議開催を予定していましたが、コロナ禍で次年度に持ち越しとなりました。
- ・町内会・サロン・グラウンドゴルフ等小単位の集いの場へ積極的に出向き、「よろず相談会」、「健康教室」を開催し、個別課題への対応、地域課題の把握を行いました。
- ・高齢者地域支え合い事業は、新規で戸坂学区2町内会で立ち上げを行いました。また、見守りの延長として、東浄学区では2町内会での助け合い活動が始まりました。区内4包括支援センター合同で、見守り協力員研修会（全2回）を開催し、生活支援体制整備へのアプローチを行いました。
- ・「戸坂ともいきネット」では、各専門機関と共に令和3年10月に戸坂お役立ち情報テイクアウト版を発刊、関係機関に配布する等、コロナ禍でも出来る取り組みを行いました。

3 在宅介護・医療連携の推進

- ・医療と介護の多職種連携情報交換会として、区内4包括支援センター合同ハイブリッド形式で開催しました。
- ・ACPの普及啓発として、介護予防拠点で2回、サロンで1回実施しました。

4 認知症支援体制づくりの推進

- ・認知症支えあいカフェは、コロナ禍の為活動自粛が多く新規立上げはできませんでした。
- ・認知症サポーター養成講座は12回開催。PTA、障害者施設職員や保護者、金融機関、公民館との共同開催等活動の拡大が図れました。特に、戸坂圏域の全小中学校のPTA対象に開

催できたことは、若い世代との連携拡大への足掛かりとなる取り組みとなりました。

- 区内4包括支援センター合同で、認知症サポーターステップアップ講座、認知症サポーターステップアップ講座フォローアップ研修、東区認知症けあカフェ in 東区を開催しました。
- 地域の担い手育成の場として「認サポステかふえ」、圏域内認知症アドバイザーの報換・連携の場として「認サポあどカフェ」を創設し、区内でも画期的な取り組みとなりました。