

## 令和5年度(2023年度)事業報告

### 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 介護人材の確保、介護現場の生産性向上の推進
- 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 介護人材の確保と経営の安定化
- 5 働き方改革への対応

高齢化社会の進展による、生産年齢人口・労働者人口の減少に伴い、介護現場においても介護労働者の不足・従事職員の高齢化等が国民的課題として取り上げられてはいますが、その対応は未だ十分とはいえません。

一方、4年間にわたり私たちが苦しめてきた新型コロナウイルス感染症が、昨年5月から感染症法上の分類が第5類へと移行され、あらゆる面で感染対策の緩和が求められてきましたが、ノロウイルス等の感染症対応も含みいまだ予断を許されない状態が続いております。

このような情勢の下、令和5年度(2023年度)は、国際的な政治情勢に起因する諸物価の高騰や、世界的な自然災害等も私たちの暮らしや事業活動に大きな影響を及ぼした年でした。

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」との基本理念の下、現在地において50年間にわたり、安定した介護サービスの提供を目指して努力を重ねてまいりました。

当年度も標記3点の基本方針のもと、5点の重点目標を掲げ、広島市の取り組む「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できるよう、また、これまで以上に地域から信頼される存在となれるよう力を注いでまいりました。

まず、1の「職員行動指針＝長生園ロード」の浸透と徹底に関しては、職員の資質向上のため、各種教育・研修の充実を目指しましたが、今年度も新型コロナウイルス感染症対応に伴う業務多忙等により、残念ながら目標達成には及びませんでした。

また、2の「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」については、DX化の一環として「クラウド」を利用する全事業所共通のICTシステム「ケアカルテ」を、包括支援センターを除く全ての事業所に定着させることができた結果、データの共通管理による業務時間の短縮や国保連への請求業務への連動等、業務の効率化・円滑化に実績を上げることができました。また、施設介護部・通所介護部に於ける「科学的介護(LIFE)推進体制加算」等加算取得が定着し、全職員が瞬時に「PC」・「タブレット」や今年度導入した「インカム」の活用により、ご利用者の介護・看護情報等を共有できることになったことから、効率よい業務遂行が可能となり、施設介護部を中心に「ペーパーレス」化を進めることができました。併せて、認知症の方や重介護者に対する適切な対応と自立支援に向けた介護援助の向上に力を注ぐことができました。

一方、介護プロフェッショナルキャリア段位制度による評価者(アセッサー)レベル4の段位取得者の実績は達成できませんでした。

次いで、3の「地域貢献への取り組み強化」については、感染症対応に留意しての取り組みではありますが、継続実施している「すいすいクラブ」、地域サロン活動「らくらく広場・子ども食堂」等の活動を再開しました。一方、各小学校等で開催の「認知症サポーター講座」等一部活動は、引き続き活動が制約された取り組みとなりました。引き続き、事業所管理者を中心に全職員が意識して取り

組む必要があると認識しております。

次に、4の「介護人材の確保と経営の安定化」については、福祉系専門学校卒業者5名（ベトナム国籍留学生2名含む）を迎え人材の充実を図りました。一方、新事業所（ことぶき苑）の運営に取り組んだことや、傷病等諸般の事情による退職者が複数あり、人材確保には引き続き厳しい状態が続きました。

事業実績については、施設系については昨年度迄の反省も踏まえ堅実なものとなりましたが、通所系については天候、曜日、新型コロナウイルス感染症の影響、営業活動の不足等々様々な要因により不安定さが続きました。また在宅系は職員の欠員等もあり堅実な実績伸長とはなりませんでした。また、新しい事業所運営に関わる施設の修繕、新たな設備投資等の負担も大きなものでありました。

一方、地域の方より、多額の金品や不動産の寄贈を受け、将来にわたる法人運営の糧になることを期待しております。これらも長年にわたる地域貢献活動への取り組みの成果であると認識しております。

また、5の「働き方改革への対応」については、個々の法令に対応した施策については実施してきましたが、コロナ禍等感染症対応の繁忙期を中心に、一部職員の長時間労働等についての対応は次年度以降の課題となりました。

一方、介護労働者不足や将来的な人材確保につなげるため、高齢者を中心とした介護助手の導入を進める一方、外国人労働者の受入や外国人留学生のアルバイト受入れ等にも引き続き取り組んでまいりました。

新型コロナウイルス感染症が第5類とはなりましたが、感染症の感染禍対応という閉塞状況の克服はなかなか困難で、これへの対応を行いながら、並行して法人の基本理念に基づき、真にご利用者・ご家族・地域の「ニーズに応え」、「信頼を確保し」、「貢献できる」法人となれるかを考え、力を尽くしてまいります。引き続きご理解とご協力をお願いいたします。

以下に、事業部門毎に、当年度に於ける事業遂行の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】

- 1 最新の情報収集に努め、各事業所と共有する
  - 2 当法人をより知って頂くため、地域貢献事業及び広報活動を通して交流を深める
- の2点を事業計画として掲げました。

1. については、介護保険制度の動向、他施設所の取り組み、異業種情報などを機関紙等から情報収集と発信をしました。今年度はそれらを職員全員が閲覧できるよう整備をし、事業所連絡会で随時、情報発信をしました。

令和5年9月1日からの「ことぶき苑」の新規事業開始に向け、広島市の介護保険事業所指定申請手続きと東消防署への届出などを実施しました。新しく中山学区地区社協との関係を築く為、東区社協と連携をとり顔の見える関係づくりを推進し「ことぶき苑」に繋がりました。

毎月開催する部長会議で実績報告を開始し、各部署の現況把握の推進をしました。これについて、次年度は金額を含み随時、計画との比較・評価ができる内容へと更新してまいります。

3 拠点に事業所があり職員間の交流場面が限られている事から「みんな、がんばるとるんよ通信」の発刊を開始しました。初版は在籍する外国人職員と留学生の紹介記事を発刊し、今年度も、継続してまいります。

2. については、牛田新町社協定例会に毎月参加し広報活動をしています。また、牛田にある2ヶ所のサロンに毎月参加し、管理栄養士による栄養の勉強と健康体操等を実施しています。各サロンで新規参加者が増えており、今後も楽しんで参加頂けるサロンの一助となるよう、努めています。また、2月に新規の集いの場のお話を頂き、隔月で会に参加し健康体操をさせて頂いています。多くの地域の方との出会いを大切に、今後も事業展開を図ります。

### 【管理課】

1. 職員の資質向上のための体制づくりを継続する。
  2. 各制度、規程の改訂等について、迅速な情報収集を行い職員への周知徹底を図る。
  3. 基本理念を念頭に快く感じて頂ける対応ができる。
  4. 計画的な施設整備・物品整備に努める。
- の4点を事業計画として掲げました。

1. については、「お茶の水オンライン研修」受講を各部署で利用しやすくなるよう、周知に努めた結果「デイサービスふれんど」では、各職員のスキル向上に必要な研修又は、自身が受講したい研修を手軽に受講できる体制づくりができています。引き続き活用の周知を行い、全事業所の職員一人ひとりが手軽に学べる体制づくりに努めます。

新規採用については令和5年度は5名の採用、令和6年度に於いては新卒者の採用はありませんでした。令和5年は広島県の求人倍率は全国4位と高く、厳しい状況にあります。求人方法の拡大など計画的な活動が必要と考えています。

オンライン研修受講の機会が多々ある中で、集中して研修受講ができる場所を上半期に模索し試行しましたが、適切な場所を選定できませんでした。オンライン時に職員の誰もが利用しやすくなるよう機器類の整備を進めています。

2. については、今年度経理規程一部改訂、定款一部変更等の変更や改訂がありました。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おりますが、適宜、事業連絡会でも広報を行いました。

3. については、職員行動指針、クレドに則り、部署目標を毎週評価し、ミスの早期改善に努め効果

を得ています。引き続き、心がこもった挨拶と丁寧な対応を継続して参ります。

4. については、OA機器の計画的な更新をしました。施設整備については、特殊建物定期報告の結果を踏まえ、改善項目の更新を完了しました。老朽化によるエアコンの更新・設備機器の更新など、突発的な事態も多くありましたが、今後は機器の更新や老朽化による簡易な工事についても、記録に残し今後のインフラ整備に役立てて参ります。

また、エレベーター更新等の大規模修繕が迫っており、優先性と係る費用を勘案しつつ、次年度の収支状況や該当補助事業を利用して計画的に実施します。

今年度はPDCAサイクルを活用し、毎月、部内で進捗状況を確認し評価・見直しをしてきました。管理部職員への浸透も進み、次年度もPDCAサイクルを回しながら、事業進捗の評価を継続してまいります。

## ※会議等開催状況

### 評議員会並びに理事会

#### 【定時評議員会】

○第7回定時評議員会（令和5年6月26日）

（決議事項）

- ・第1号議案 令和4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 理事並びに監事の選任の件  
（報告事項）  
・・・承認可決
- ・老人短期入所施設（ショートステイ）不動産及び関連動産の受け入れと同施設を利用した同事業の開始について

#### 【理事会】

○第1回理事会（令和5年5月25日）

（決議事項）

- ・第1号議案 令和4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 老人短期入所施設（ショートステイ）の事業継承について  
・・・承認可決
- ・第4号議案 第7回定時評議員会開催の件  
（報告事項）  
・・・承認可決
- ・理事長の職務執行状況報告の件

○第2回理事会（令和5年6月26日）

（決議事項）

- ・第1号議案 理事長の選任について  
・・・藤田一憲氏選任可決
- ・第2号議案 老人短期入所施設（ショートステイ神田山長生園ことぶき苑）事業開始の件  
・・・承認可決

（報告事項）

- ・居宅介護支援事業所「神田山長生園介護プランニング」広島市介護保険課事業者指導係による運営指導の実施について

○第3回理事会（令和5年8月5日）

（決議事項）

- ・第1号議案 令和5年7月21日付けで締結された「寄付合意書」に基づき寄贈された固定資産（土地・建物）の基本財産への組入れの件 ……承認可決
  - ・第2号議案 令和5年7月21日付けで締結された「寄付合意書」に基づき寄贈された固定資産（土地・建物）の基本財産への組入れの件 ……承認可決
  - ・第3号議案 経理規程一部改訂（拠点区分新設）の件 ……承認可決
  - ・第4号議案 令和5年度補正予算案承認の件 ……承認可決
  - ・第5号議案 令和5年度第2回評議員会（書面決意による）開催の件 ……承認可決
- （報告事項）
- ・神田山長生園ことぶき苑新規開設による組織編成について

○第2回評議員会（書面決議による）（令和5年8月14日）

（提案事項）

- ・第1号議案 定款一部変更の件 ……承認可決

○第4回理事会（令和5年11月30日）

（決議事項）

- ・第1号議案 給与規程細則変更の件 ……承認可決
  - ・第2号議案 職制規程並びに付表・職務分掌変更の件 ……承認可決
- （報告事項）
- ・令和5年度上期事業報告の件
  - ・その他

○第5回理事会（令和6年3月28日）

（決議事項）

- ・第1号議案 令和5年度(第2次)補正予算(案)承認の件 ……承認可決
- ・第2号議案 令和6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
  - 1) 給与規程及び給与規程細則一部改訂(案)承認の件 ……承認可決
  - 2) 退職金規程一部改訂(案)承認の件 ……承認可決

（報告事項）

1. 理事長の職務執行状況報告の件
2. その他

職員雇用状況（令和6年3月31日現在）

○職員人数

区 分	職 員 数		合 計
	正 規 職 員	非正規職員	
男 性	35 人	20 人	55 人
女 性	57 人	43 人	100 人
合 計	92 人	63 人	155 人

○平均年齢・平均勤続年数

区 分	平均年齢		平均勤続	
	正 規 職 員	非正規 職 員	正 規 職 員	非正規職員
男 性	43.5 歳	62.9 歳	7.1 年	6.4 年
女 性	47.6 歳	57.3 歳	8.7 年	10.0 年
平 均 値	45.5 歳	60.1 歳	7.9 年	8.2 年
全職員の平均値	52.8 歳		8.0 年	

○入職及び退職

区 分	正規職員	非正規職員	合計
入職者数	18 人	21 人	39 人
退職者数	14 人	5 人	19 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】

目標である「働く姿勢、態度、介護への想い」の取り組みについては、実際の場面に活かせるよう職員への行動指針・行動基準を各自で振り返りを行いました。

ご利用者に喜ばれる、ご家族から信頼が得られる施設づくりに関しては、新型コロナウイルスやインフルエンザの動向を見ながら段階的に面会方法の緩和を行いました。また終末期を迎えられる利用者のご家族には静養室を使い、出来るだけ多くの面会機会の確保と終末に向けた気持ちの整理を行って頂くよう、ターミナルケアの充実に努めました。

2 働きやすい職場づくり。

I C T システム「ケアカルテ」の定着、ハナスト（インカム）の導入により介護データのデジタル・電子化が進み、ペーパーレス化で記録類を中心とした業務効率が格段に進む一方、科学的介護推進体制加算（L i f e）を引き続き取得しています。

本年度5名の新入職員を含めた職員間の連携と人材の育成については、中途採用の職員も含め、相互の協力と介護技術向上のための指導を中堅職員が中心に行う事が出来ました。また将来の介護人材となりうる福祉専門学校等の実習生を指導する介護福祉士実習指導者資格もリーダー層の職員2名が取得し、施設として実習生を受け入れる体制が充実しました。

3 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して自律（立）を図る。【技術向上、知識習得、技術提供（技術実践）】

近年の目標として掲げていた体系的な研修の受講・習得については、新型コロナウイルス感染症等で受講出来なかった入職3年未満の職員を中心に受講することが出来ました。また受講に必要な資格要件のある認知症や喀痰吸引などの専門研修を受ける事により個々のレベルアップを図る事が出来ました。特に喀痰吸引については入所者の生命に関わる重要な特定行為のため、今後も計画的に資格要件が整った介護職員の取得奨励を推進するとともに、看護職員においては介護施設看護職員として、医療的ケア教員講習会の講習受講の必要性を強く感じた年になりました。

施設（ベッド）稼働率につきましては特養50床、ショートステイ40床それぞれ99%稼働を年度

目標として掲げた結果、特養 99.6%、ショートステイ 100%の稼働率で目標を達成する事が出来ました。

#### 4 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。

本年度は「すいすいクラブ」への定期参加と、牛田・早稲田地域包括支援センターから依頼のあった認知症サポーター養成講座に講師派遣を行いました。

#### 利用者の状況

##### 【特別養護老人ホーム】

- ・年間退園 13名、入園 12名 (50年間延退園者数 712名)
- ・令和6年3月31日現在  
利用者数 : 50名 (男性) 8名、(女性) 42名  
平均年齢 : 89歳11月(男性) 86歳08月、(女性) 90歳06月  
(最高齢利用者) 103歳10月

入所時平均年齢 : 86歳11月

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

- ・要介護度別利用者数 (令和6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以上の割合
人数	0	0	9	22	19	82.0%
平均介護度 4.20						

##### 【ショートステイ】

- ・要介護度別利用者数 (令和5年4月1日～令和6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	0	0	337	2696	4759	4708	2106
平均介護度 3.38							

#### ※施設(ベッド)利用率

特別養護老人ホーム	:	延 18,177名	( 49.80名/日	利用率 99.6%
ショートステイ	:	延 14,606名	( 40.01名/日	利用率 100.0%
計		32,783名	( 89.81名/日	利用率 99.7%
前年度比	:	+ 923名	( +2.56名/日	利用率 +3.0%

### 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. 『通うこと』を楽しみにして頂けるデイサービスへと一層の成長を目指す。
2. 地域貢献の意識をもち日々の業務を遂行する。
3. 経営の好循環をつくる。
4. 目標達成の進捗管理を行う。

の4つを目標に掲げ、事業に取り組みました。

1. については、ご利用頂くすべての方にとって、その方らしく有意義な時間を過ごして頂き、「デイサービスを利用してよかった」「また利用したい」と思って頂けるよう、職員がご利用者一人ひとりに合った対応を心掛け、サービスの向上に努めました。

両事業所とも、レクリエーションや各種慰問については感染症拡大を懸念し、すべての行事を再開する運びとはなりませんでしたが、職員が工夫を凝らしたレクリエーションや、集団体操や個別機能訓練を実施しました。

牛田デイサービスでは、広島文化学園大学音楽科の実習生を受け入れ、学生とご利用者が音楽療法を通して、懐かしい音楽を一緒に口ずさむ姿が見受けられます。

ふれんどでは、季節に応じた作品作りに力を入れており、出来上がった作品を自宅に飾っておられるご利用者も多くあります。豊富な内容のレクリエーションや、自宅でも自分でできる体操や、機能訓練指導員による個別の訓練等を実施しており、ご利用者も熱心に参加され大変喜ばれております。

デイサービス内の装飾にも力をいれ、季節感を感じられる作品、ご利用者も見ていて楽しくなるような雰囲気づくりを心掛けました。

ご利用者と関わる中で頂いた意見等は、申し送り時にその内容を職員間で共有し、内容に応じた対応を行っております。

2. では、牛田デイサービスは、法人主催の「すいすいクラブ」、牛田新町2丁目老人会主催の「すずらん会」に出席し、デイサービスで行っている自宅でもできる介護予防の体操を実施し、地域の方々との交流を深め、認知度を高めるように努めました。

ふれんどは戸坂城山地区で月1回開催される「らくらく広場」、今年度から再開された「ふくしの広場」へ出席し、多世代交流や地域の各団体との関わりを深めるとともに、同地域で運営している他の法人との連携を図りました。これらにより、参加された方の紹介でデイサービスの体験からご利用につながるケースも生まれており、引き続き地域貢献の意識を高めるよう努めてまいります。

3. については、今年度は両事業所とも、1年間を通して感染症拡大や天候不順等による休業日はありませんでした。

牛田デイサービスは、上期は1日の平均利用者が24.3名と目標の30名に対して81%の稼働率でした。下期は毎月の平均利用者が25.2名と目標の30名に対して84%の稼働率となりました。実績としては少し上がりましたが、目標値には届かず1年間の平均利用者は24.8人/1日、目標値の82.5%の稼働率でした。1年間を通しての体験利用者は41名、内新規契約者は33名、入院や施設入所などによる終了者は27名でした。

新規ご利用者には、神田山長生園デイサービスに行きたいと指名でこられる方がおられる一方、サービス利用時間の6時間が長いと言われる方もおられることから、時間短縮で利用を開始し、徐々に通常時間をご利用頂くように対応しました。また、朝の送迎時間に準備が出来ていない等の理由から、1人の利用者に対して複数回迎えに行くケースがありその都度対応をしました。

ふれんどは、上期は1日平均利用者数が23.1名と、目標の28名に対して82.5%の稼働率でした。下期については、積極的な営業活動で介護の難しい方などの受け入れも地道に行いましたが、1日の

平均利用者数は 23.0 名と目標の 82.1%、1 年間の平均利用者数も 23.0 人、目標の 82.1%と実績は伸び悩みました。1 年間を通しての体験利用者は 39 名、内新規契約者は 27 名、入院や施設入所などによる修了者 31 名でした。

新規ご利用者には、癌末期の方やパウチ交換の必要な方等の医療依存の高い方、歩行状態が悪く介助量の多い方、認知症に加えてうつ病や統合失調症など精神疾患を持たれ方等複合した疾病をお持ちのご利用者が多くなる傾向がありました。また、戸坂東浄地区や百田団地の高齢化により、家族の支援が難しい一人暮らし高齢者で、朝の準備等の支援が必要な方の利用も多く、苦慮する場面も多々見られました。

両事業所とも、継続して生活機能向上連携加算を算定し、牛田デイサービスは牛田クリニック、ふれんどは、ぎおん牛田病院・太田川病院それぞれからリハビリ専門職に月に 1 度の派遣を受け、ご利用者に合わせたより効果的な訓練計画を作成し、その助言に基づき機能訓練指導員が訓練を実施することで個別機能訓練加算Ⅰを取得しています。ご利用者からは、訓練を継続して実施することにより、歩行状態の改善がみられるといった声を多く頂いています。

また、ICT システム「ケアカルテ」、ハナスト（インカム）の導入により介護データの電子化が進み、ペーパーレス化で記録類を中心とした業務効率が進む一方、科学的介護推進体制加算（Life）の算定を行うとともに、併せて個別機能訓練加算Ⅱも取得しました

○要介護度別利用者数（令和 6 年 3 月 31 日現在）

（牛田デイサービス）

区 分	総 合 事 業			要 介 護 者				
	事業対象者	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	1	10	10	29	25	7	6	2
平均介護度	要支援 1			要介護 1.85				

（神田山長生園ふれんど）

区 分	総 合 事 業			要 介 護 者				
	事業対象者	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	2	4	20	24	11	9	5	3
平均介護度	要支援 1.4			要介護 2.17				

4. について上記 1～3 については、職員間の連携や情報共有を密にするため、相談員会議にて PDCA サイクルにて評価を行いました。また、デイサービス毎にデイ会議を開き、ご利用者に対する対応や、日々の業務に関する問題点などを抽出し、目標達成に向けて真剣な話し合いを続けております。

## 【介護プランニング課】介護プランニング牛田・介護プランニング戸坂

1. 地域に信頼され、頼られる事業所をめざす
2. 地域包括支援センターとの連携を密にする
3. 収入の目標達成をめざす
4. 地域貢献

の4つを目標に掲げ業務に取り組みました。

1. については、各職員がご利用者やご家族との関わりにおいて、ただ面談を行いサービスの導入に導くのではなく、相手の置かれた立場や状況を考えながら、その方が在宅生活を継続できる最善の方法は何かをご利用者・ご家族と共に考え、それに基づき専門的な立場より支援方法を提案することにより、一人ひとりに合った最善のサービスを提案することを心掛けてきました。

事業所内においては、各職員が抱える負担を軽減できるよう、申し送りなどでそれぞれのケースの状況について情報共有するとともに、関わりが難しいケース等は事業所全体で支援の方法について検討し、担当が一人で抱え込むのではなく、事業所として関わるように努めました。

その他、倫理研修やケアマネジメント研修、虐待防止研修など事業運営に必要な各種研修会、東区自主勉強会や事例検討会への出席を積極的に行い、各ケアマネジャーのスキルアップのみならず、質の高い事業所として運営していけるように取り組みました。

結果として、地域包括支援センターや医療機関などからの紹介だけでなく、牛田・戸坂の各地域や、ご利用者・ご家族から直接問い合わせを頂き、相談を受けるケースも増えてきました。

2. については、最近では身寄りのない独居高齢者への関わりも増え、その方が在宅生活を継続するには難しい状態であるにもかかわらず、独居生活を続けざるを得ないケースも多くみられます。介護保険でのケアマネジメントだけでは対応が困難な面も多く、日常のみならず緊急時の対応等に大変苦慮する場面も多くみられました。

そういったケースを担当する中で、状態に応じその都度担当の地域包括支援センターへ相談するとともに、情報を共有しながらそれぞれの専門性を活かし、共にかかわっていくよう心掛けました。

地域包括支援センター主催の事例検討会（牛田包括・戸坂包括 各月1回ずつ）へは、継続して毎回職員が1～2名必ず出席し関わり方などを学ぶとともに、事業所に持ち帰り、事業所内での伝達研修を必ず行うようにしました。

その他、地域ケア会議にも積極的に出席し、他法人・多職種との連携をより深めるとともに、情報共有を行うだけでなく、そこでの互いの関係性も深め、のちの関わりにも役立つチームとしてのケアを行っていける関係が持てるように努めました。

3. 収入の目標達成については、地域包括支援センター等からの新規受け持ちケースの依頼があった時や、地域住民からの介護保険利用の相談があった時は、担当職員を速やかに決め、ご本人・ご家族へも迅速丁寧に対応することを心掛けました。

両事業所とも、特定事業所加算Ⅱを算定しており、その要件を満たすために運営基準を順守した職務を遂行しました。牛田居宅は4人体制を維持できたため、同加算取得を継続できましたが、戸坂居宅は、職員の退職により9月の1か月間は3人体制となり、特定事業所加算Ⅲの算定となりました。しかし、10月には新たな職員1名の入職があったため、11月より特定事業所加算Ⅱの算定を行うことができました。

受け持ち件数は、管理者は25件、その他ケアマネジャーは最大受け持ち件数の35件を目標に取り組みました。牛田居宅は、管理者を含め4人のケアマネジャーがそれぞれ35件に近いケースを常に担当していました。戸坂居宅も牛田居宅と同様に管理者を含む全ケアマネジャーがそれぞれ35件に近い受け持ちを持っていましたが、10月からは経験の浅い職員の入職であったため、受け持ち件数を減らして対応したため、実績はやや低下しました。

(介護プランニング (牛田))

- ・新規依頼件数  
年間 32 件 (要介護者 : 25 件、予防委託 : 4 件、保留 (死亡・入院) : 3 件)
- ・終了件数  
年間 37 件 (死亡 : 13 件、入所 : 20 件、入院 : 1 件、居宅変更 : 1 件、  
要介護→要支援 : 1 件)

○受け持ち件数(職員数 : 4 人) (単位 : 月)

	目標値 : 35 件/月・1 人 (管理者は 25 件/月)	令和 5 年実績 (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)	130 件 ・管理者 : 25 件 ・管理者以外 : (介護) 32 件×3=96 件 (予防) 6 件×3=18 件	139.3 件 (介護) 126.3 件 (予防) 26 件 合計 : 139.3 件	107%

○要介護度認定別利用者数 令和 6 年 3 月 31 日現在

区分	要支援者		要 介 護 者				
	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	9	17	52	38	17	15	7
平均介護度	要支援 2.4		要介護 2.12				

(介護プランニング (戸坂))

- ・新規依頼件数  
年間 49 件 (要介護者 : 40 件、予防委託 : 4 件、  
保留 (サービス利用なく死亡・入院) : 4 件、住宅改修のみ : 1 件)
- ・終了件数  
年間 15 件 (死亡 : 7 件、入所 : 5 件、入院 : 2 件、セルフプラン : 1 件)

○受け持ち件数(職員数 : 4 人) (単位 : 月)

	目標値 : 35 件/月・1 人 (管理者は 25 件/月)	令和 5 年実績 (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)	130 件 ・管理者 : 25 件 ・管理者以外 : (介護) 32 件×3=96 件 (予防) 6 件×3=18 件	111.9 件 (介護) 99.9 件 (予防) 24 件	86%

区分	要支援者		要介護者				
	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	41	31	22	7	4
平均介護度	要支援 1.5		要介護 2.06				

請求の実件数としては上記の通りですが、本人からの頻回な連絡や体調の状態等に応じ、その都度訪問し相談支援やサービス調整を行うケースや、入退院時等における医療機関や各関係機関との調整に時間を要するケース、独居高齢者で身寄りがない方への、介護保険だけではカバーできない場面等への支援に苦慮するケース等、一ケアマネジャーとして責任をもって一人ひとりの方へ関わりましたが、その負担も大きいものとなりました。

4. 地域貢献においては、牛田新町地区で月1回開催される、当法人主催の介護教室「すいすいクラブ」に参加し、介護保険制度についての講演を分野別に実施し、参加された地域の方からの相談等にも対応しました。近い将来において、我が身にも関係することであろう内容に、どの参加者も大変興味を持ち話を聞かれ、具体的なサービス利用や施設入所に関する事等、多くの質問が飛び交いました。

また、戸坂城山地区で月1回開催される「らくらく広場」では、多世代交流の場として子どものみならず、地域の各団体の方や多法人との関係づくりを行うことができました。

## 【広島市戸坂地域包括支援センター】

1. 重点施策における地域差のない事業展開の実施
2. 「持続可能な地域共生のまち戸坂」を見据えた取り組みの推進
3. 魅力ある職場づくりの推進

1. については、新規介護予防拠点をも2ヶ所立ち上げ、対高齢者人口の割合が拠点参加率9.7%です。見守り・拠点リーダー交流会を開催し、交流・連携を深めることができました。高齢者地域支え合い事業では、町内会・自治会単位の地域ケア会議を開催し、拠点参加者以外の独居高齢者の把握と新規登録者募集に向けての動きにつなげることができました。

お寺や集会所等を活用した集いの場（サロン）を3ヶ所立ち上げ、町内会がなく民生委員不在の2つの市営住宅群（桜上、戸坂南）で地域ケア会議を継続的にを行い、地域課題について多職種（ともいきネット事務局等）で協働し、社会資源を作る活動を行いました。

質の高い相談支援体制の確立については、自立支援・重度化防止に視点を据え、外部研修、資格取得に積極的に取り組み、伝達研修を行いました。包括のケアマネジメント委員会で、研修、事例検討に計画的に組み込みました。また、法人内では、2居宅と合同の研修会を初開催でき、職員のスキルアップを図りました。

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263.5件 達成率は87%でした。（前年比△3%）。

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）	
年間件数	3182 件		1573 件	
	直営	委託	直営	委託
	1957 件	1225 件	1205 件	368 件
月間件数	163 件	102 件	100.5 件	30 件

医療と介護の多職種連携会議では、上期は東区 4 包括合同で認知症をテーマに研修会を開催、下期では圏域内専門職を対象に「帰りたいを叶える勉強会～末期がん患者の初動期におけるチーム作り～」をテーマに圏域内ケアマネジャーと協働して企画、運営を行い、63 名が参加し、活発な意見交換を行い、充実した会議となりました。

認知症については、東区認知症地域支援推進員と連携し、「東区若年性認知症の方と家族のための交流会（まるごと）」の企画・運営に参画し、若年性認知症とその家族の方への一体的支援を行いました。

全世代に対して、認知症についての講座や啓発活動を積極的に行い、特に PTA に対しては初のオンラインでの認知症サポーター養成講座を開催しました。

2. の「戸坂ともいきネット」では、広報活動に今年度は力を入れ、幟旗を制作し、幟旗とともに地域行事に積極的に参加しました。加えてリーフレット、ステッカーを制作し、R 6 年度春に完成、店舗や公的機関、病院、学校、サービス事業者等に配布予定です。「戸坂お役立ち情報」の更新については、比治山大学と連携し、協議を重ね SNS の活用も視野に入れ、協議を進めています。

戸坂圏域 2 社会福祉法人の開催イベント「ふくしの広場」を 4 年ぶりに開催し、企画運営に参画し、多世代交流の場づくりを行いました。

戸坂圏域 4 社会福祉法人、比治山大学共催の子ども食堂「らくらく広場」が今年度再開し、年度後半にはカレー会食を再開でき、今後は地域食堂として拡大予定です。

地域の各種行事や学校での講座の機会には、「ともいきネット」の情報を全世代に向けてアプローチを行い高齢者以外の多世代への情報発信も行いました。

3 は、個人の意向を聞き取り、資格取得や目標について具体的な設定を行い、計画的な人材育成に取り組みました。部署でストレスマネジメント、ワークライフバランスへの積極的取組を図りました。職員が相談しやすく、働きやすい環境づくりに向けて考えていけるよう「業務改善委員会」を定期的に開催し、様々な取り組みを年間通して行うなど、積極的に取り組めました。

#### IV 神田山長生園ことぶき苑 (ショートステイ)

##### 1 長生園ロード、クレドに則った基本理念を浸透させて、ご利用者の想いを尊重した介護を実践する。

職員が基本理念を理解し働く姿勢、介護者としてのプライドを持ち、利用者に寄り添う介護を目標として取り組みました。移籍した職員は法人職員としての基本理念を浸透させるため、研修等を実施して意識改革に取り組みました。

##### 2 働きやすい職場づくりを行う。

1) 施設的环境整備の必要性があり、施設の老朽化(水回りや建具等)、浴室、脱衣室やベッド等に補修を要するものが多く、設備全般に改善の必要性がありました。また、エレベーターが狭く利用者の移動に制限がある中で、ベッドの更新や1階の浴槽の機械浴への更新対応を進めております。

2) 業務内容については、ユニットリーダーを中心にマニュアルの見直しを行いました。全職員への周知実践は未だ道半ばです。

介護記録等は、紙媒体であることから、ICTシステム(ケアカルテ)、ハナスト(インカム)の導入により介護データの電子化を進め、科学的介護推進体制加算(LIFE)の取得に対応を進めております。

##### 3 地域との良好な関係を図る。

地域活動に参加して各種団体、並びに地域住民との交流に努めました。地域行事への誘いを受け、町民運動会、福祉センターまつりに参加する等、ご利用者の活気と喜びの醸成等、小規模事業所として特異性を発揮できています。

#### 4. 実績報告 (令和5年9月1日～令和6年3月31日)

ベッド利用率 : 延 2,233名 (20名定員 10.5名/日 利用率 52.7%)

要介護度 区分	要支援		要介護				
	1	2	1	2	3	4	5
人数	0	0	5	7	8	2	4
要介護度平均値 3.17 (男性: 2.65 女性: 3.45)							

令和6年3月31日現在