

社会福祉法人 弘英会（平成27年度）事業報告

法人設立 平成 7年11月21日

施設の名称

1. 神出シニアコミュニティ（平成 8年 5月 1日開設）
 - （1）特別養護老人ホーム神出シニアコミュニティ（介護老人福祉施設）
 - （2）神出シニアコミュニティショートステイ（短期入所生活介護）
 - （3）神出シニアコミュニティデイサービスセンター（介護予防通所介護）
 - （4）神出シニアケアプランセンター（居宅介護支援事業所）
2. 須磨シニアコミュニティ（平成17年 4月 1日開設）
 - （1）特別養護老人ホーム 須磨シニアコミュニティ（介護老人福祉施設）
 - （2）須磨シニアコミュニティショートステイ（短期入所生活介護）
 - （3）須磨シニアコミュニティデイサービスセンター（介護予防通所介護）
 - （4）須磨シニアケアプランセンター（居宅介護支援事業所）

◇ 平成27年度決算（平成28年3月31日現在）

総資産	2, 136, 545千円
借入金	357, 557千円
リース債務	2, 638千円
純資産	1, 639, 734千円
基本金	381, 316千円
その他積立金積立額	210, 000千円
事業収入	959, 483千円
事業支出	946, 163千円
当期活動増減差額	15, 168千円

◇ 職員数（平成28年3月31日現在）

全正職員	95名	（男	40名	女	55名）
神出シニア	55名	（男	22名	女	33名）
須磨シニア	40名	（男	18名	女	22名）
全有期契約職員	63名	（男	9名	女	54名）
神出シニア	37名	（男	5名	女	32名）
須磨シニア	26名	（男	4名	女	22名）
				合計	158名

● 施設運営から法人運営へ

平成27年度は組織作りに重点を置き、神出シニアコミュニティ・須磨シニアコミュニティの連携強化を図るべく情報の共有・同一歩調に努める。

- ① ホームページに法人概況・事業計画・事業報告・決算書を掲載
⇒ 事業運営の透明性を図る。
- ② 就業規則の改訂
⇒ 有期契約職員就業規則の改訂（正職員への転換）
- ③ マイナンバー制度施行に対する体制整備
⇒ 特定個人情報保護規定の制定
⇒ 事務所内体制整備（担当者の任命、守秘体制強化）
- ④ 介護指導者の養成
⇒ 介護プロフェッショナルキャリア段位制導入に向けた、アセッサー資格取得者の養成。（27年度 神出シニア5名、須磨シニア4名）
- ⑤ 決算報告書の統一
⇒ 拠点区分毎に独自色の出ていたものを統一。
- ⑥ 制度改正に向けた体制作り
⇒ 平成29年4月1日からの社会福祉法人制度改革に向けた同一目線の養成（関連研修会の同時受講、今後についての打合せ等）

● 地域における公益的な取組み

◀ 神出シニアコミュニティ ▶

神出シニアコミュニティは、“地域の福祉拠点”を目指し平成24年11月より「まちの保健室」と銘打って、神出上・下自治会住民を対象に、毎月2回公民館・集会場をお借りして9:00～11:00（2時間）の間、血圧測定・健康相談・健康体操・レクリエーション等施設職員による老人介護施設ならではの交流会を実施している。平成27年度は延べ103名に参加頂く。

◀ 須磨シニアコミュニティ ▶

須磨シニアコミュニティは、須磨区役所あんしんすこやか係と合同開催し、胸部のレントゲン検査・肺年齢測定・介護相談を実施。また、防災関連では、神戸市民指導マニュアル（要援護者の垂直避難）の改訂について、消防局予防係・保健福祉局総務部計画調整課と協議し、板スロープを使った避難方法について改訂する。東北・東京・西宮から関係者も集いヒヤリングを実施。

神出シニアコミュニティ（27年度）事業報告（総括）

施設長

宅見 壽仁

平成27年度は、介護保険制度の改正、生活困窮者自立支援法の施行、社会福祉法人による地域公益活動の推進が義務化されるなど、制度や施策が大きく変化する年となる。

神出シニアコミュニティは、平成27年度事業計画にて“イノベーション ～改革・改善～”をテーマに掲げ、1. 組織づくり 2. 法令遵守の徹底 3. 経営体質の改善・強化 4. 人材育成 5. 地域貢献を計画の柱とし取り組む。

《 1. 組織づくり 》

- ・事業の活性化に向け各事業所の人事異動（休職務）を行う。
- ⇒ 特養ケアマネ（居宅ケアマネ）、SS生活相談員（介護副主任）、居宅ケアマネ（SS相談員）の異動。
- ・各委員会活動の運営委員会による実績管理
- ⇒ 各委員会委員長が実行役となり、積極的に委員会の運営に努めてきた。特に、防災委員会、接遇委員会、労働安全衛生委員会においては積極的な職員参加となった。
- ・良質な福祉サービスの提供を使命として創業以来初めての中・長期事業計画を作成。
- ⇒ 事業課題には、1. 人材育成の体制整備・強化 2. 労務管理・職場環境の改善 3. 安定収益の確保・財務の健全化・透明化 4. 地域貢献事業への積極的な取組みを掲げる。
- ⇒ 設備投資計画を作成し、総額160,000千円の積立金を計上。

《 2. 法令遵守の徹底 》

- ・研修会を2度開催。
- ⇒ 法令遵守要領・マニュアルを基に“禁止行為の周知”を呼びかける。
- ⇒ 「虐待防止・ケアの改善」には積極的に取組み、不適切ケアの発見・改善に努める。
- ⇒ 「虐待防止のための振り返りチェック表」は365日継続中。

《 3. 経営体質の改善・強化 》

- ・法人概況・決算書・事業報告書をホームページに掲載。
- ⇒ 経営の透明化、更には公表することでの自浄意識の向上を図る。
- ・財務では、入院患者の増加により特養の稼働率が低下（前年比▲3.56%）。
- ⇒ SSは空きベッド利用により、稼働率は上昇（前年比9.9%増）。
- ⇒ デイサービスは稼働率0.4%上昇するも減収し、居宅は微減。
- ⇒ トータル前年比▲7,358千円の収入減少となる。
- ・公共料金・保険料等事業・事務費支出を見直し・抑制した。
- ⇒ サービス活動増減差額は2,204千円（前期比12,420千円増）の黒字計上。
- ⇒ 当期活動増減差額は5,087千円（前期比15,033千円増）の計上となる。
- ・人件費率は64.55%と高く推移する。
- ⇒ 正職員の期中平均人員が前年に比し、▲4.1人減少（有期契約職員は同4.7人増）

したことで、処遇改善交付金の料率引上げによる人件費増加の影響は回避される。

⇒ 正職員の不足分はフルの有期契約職員増加（前年比4.7人増）でカバー。

・離職者が26～27年度で20人、入職者は15人と5人減少。

⇒ 過去5年間の離職率も24年を除き二桁台（11.67～16.18%）で推移し、人員の確保が困難な状況となる。

経営体質の改善・強化に努めてきたが、サービスの提供者である現場職員の補充において、難航していることから、強化までは至っていないのが現状。

◇ 決算指数（平成28年3月31日現在）

基本金	381,316千円
総資産	1,176,130千円
純資産	1,044,316千円（その他積立金 160,000千円）
総収入	534,543千円
当期活動増減差額	5,087千円
借入金残高	45,600千円

◇ 各種雇用指数（平成28年3月31日現在）

職員数

全正職員	55名（男22名 女33名）	
全有期契約職員	37名（男5名 女32名）	全職員数 92名
特養介護職員	正職33名（介護福祉士20名 認定特定医療行為19名）	
	有期26名（介護福祉士6名 ヘルパー1・2級17名）	
看護職員	正職4名（正看2名 准看2名）	
	有期3名（正看1名 准看2名）	
その他職員	相談員2名 ケアマネ1名 管理栄養士1名	
デイサービス	正職7名（相談員1名 兼務1名 介護4名 看護1名）	
	有期3名（介護1名 看護1名 運転士2名）	
SS相談員	正職1名	
居宅ケアマネ	正職2名	
職員平均年齢	正職40.49歳（男36.86歳 女41.91歳）	
	有期52.19歳（男50.20歳 女52.50歳）	
平均就業年数	正職7.20年（男6.18年 女7.88年）	
	有期7.00年（男10.00年 女6.53年）	
H27年度離職率	正職14.29%（定着率85.71%）	

＜ 4. 人材育成 ＞

・人材の育成においては、介護職員の資質の向上、技術の平準化、根拠に基づく介護の実践を目指し、その発信者である指導者の育成に努める。

- ⇒ 外部研修を受講（職員延べ 87名）
- ⇒ 外部講師による主任・副主任向け上級介護職養成講座を開設（月1回 1年間）
- ⇒ 介護プロフェッショナル キャリア段位制を導入すべくアセッサー資格を5名（介護主任・副主任4名）取得。
 - ・有期職員を含めた全職員を対象に情報の共有化を図る。
- ⇒ 会議録、事故・ヒヤリハット報告書、苦情受付等職員への重要伝達事項の伝達方法を書面による回覧方式（有期職含む）に切り替える。
- ⇒ より現場の職員に伝わる、分かり易い介護マニュアルに向け改訂着手。
 - ・職場環境の改善を目指す。
- ⇒ 意見箱を活用し、投函された意見については即座に対応していった。
- ⇒ 毎月労働安全委員会を開催し、メンタルヘルスケアを目的に、外部より社会保険労務士、労働安全衛生管理士2名を招き職員面談（1人30分）を実施。（延べ人数33名）
 - 人材の育成については、“資質の向上”を目指し、機会教育を実施してきたが、継続的な教育の実施が出来ずに期を終えてしまう。

《 5. 地域貢献 》

- 平成24年11月より取り組んでいる「まちの保健室」事業をメインに、27年度も地域へのアプローチを行う。
- ⇒ 毎月2回、地域集会場・公民館・施設にて実施。述べ103名参加
- ⇒ 地域貢献費として年間238千円支出。
- ⇒ 季節ごとに趣向を変えて参加人員の増加に努めてきたが、減少傾向にある。
- ⇒ 神出秋祭り、音楽会等地域行事に積極的に参加し、深耕を図る。

《 6. 履 歴 》

- ・平成27年 6月16日：レジオネラ菌10cfu以上の指摘を受ける（予防医学協会）
- ⇒ 保健所の指導のもと平成27年 7月15日終息。
- ・平成27年11月17日：平成27年度実地指導（神戸市）
- ⇒ 改善を要する事項として5項目指摘を受け、改善報告書を提出。
- ・平成27年12月15日：低レベルの結核患者発生（入院中の病院）
- ⇒ 保健所職員の指導を受け経過観察、問題なく終焉。
- ・平成28年 1月：書面監査（神戸市）
- ⇒ 指摘事項無く終了。
- ・平成28年 2月 4日：パートタイム労働法に基づく報告徴収（兵庫労働局）
- ⇒ 問題なく終了。今後の協力を約束頂く。
- ・平成28年 2月19日：第三者評価実施（老施連）
- ⇒ 評価者3名により特養全般の評価を頂く（結果は28年度に公表）

特養生活相談員（27年度）事業報告

生活相談員
井口 富美江

《 事業内容 》

1. 入所検討委員会の開催
2. 家族会の開催
3. 行事の開催
4. 地域貢献・地域交流
5. 人材育成

《 実績 》

1. 入所検討委員会の開催（定期：10回 随時：16回）
2. 家族会の開催（4月花見・4月家族会（介護保険改訂による利用料金の変更の説明と職員の紹介）・6月家族会（家族アンケートと看取りについて）・8月盆踊り・10月秋祭り・12月家族会（誤嚥と食事介助について）
3. 行事の開催 5月創立記念日・7月消防いきいきコンサート・8月外出クラブ・9月敬老会・11月神出文化祭・12月餅つき・12月クリスマス会
1月新春職員演芸会・1月ふれあい書道展
2月節分会
3月雛祭りお茶会
4. 地域貢献・地域交流
5. 人材育成

《 検討 》

- ・年間を通して特養稼働率が低迷した。入所検討委員会は定例会に加えて随時開催したが、退所された後の新しい方の新入所までの日数がかかることも稼働率が向上しなかった原因である。
- ・家族会は行事に併せて開催できた。また12月には北館1階の利用者対象の家族会も開催でき、家族間の交流も図ることができた。
- ・ドライブ等の外出行事の回数が少なかった。

《 28年度に向けて 》

- ・稼働率を向上する為に、老人保健施設・ケアハウス・病院・居宅支援事業所のMSWやケアマネジャーとの連携を図り、新規利用者の紹介に繋げたい。またショートステイ相談員と連携し、ショートステイ利用から入所に繋がるように連携を深める。営業活動も積極的に行っていく。
- ・昨年度は外出行事が少なかったため、今年度は外出行事を検討する。また昨年12月に開催した北館1階の家族会が好評だったので、今年度はフロア毎の家族会を検討したい。

特養介護職員（27年度）事業報告

介護主任
黒木 俊雄

テーマ	自律した介護職員を、そしてより良い介護を
計画	<ol style="list-style-type: none"> 1. 知識・技術を習得し、ケアの標準化を明確にします。 2. 業務を見直し、職員が働きやすい環境を構築します。 3. ご利用者が安心し、楽しみある生活環境を構築します。

成果	<ul style="list-style-type: none"> ・おむつ製品に伴い、全フロアおむつ対応利用者の1日のおむつ交換回数を増やした。 ・利用者の食後30分離床を意識して、日々の業務に取り組めるようになった。 ・虐待(身体拘束)に意識を向けながら、取り組めるようになった。 ・介護職員が主体となり、行事計画、実施することができるようになった。 ・行事の後片付けは、介護職員全員が他人任せにせず、自主的に取り組めるようになった。 ・副主任が上級介護職員育成講座を受講したことで、介護技術(主に利用者、職員に負担のない移乗介助)を習得することができた。 ・副主任全員が介護プロフェッショナルキャリア段位制度のアセッサー資格を取得した。 ・利用者個々がヘアブラシを購入し、管理消毒方法を統一することで、身だしなみに対して意識して取り組めるようになった。 ・おしぼり、手拭き、利用者エプロンの着用の食事前の準備時間を統一することができた。 ・各フロアの壁には自主的に季節に応じた飾りつけができ、維持できている。 ・人員が減っていったが、パート職員をスポットに勤務に入れることで、直接処遇の困難さを解消することができた。
----	---

反省 検討 28年度 に向けて	<p>人員が減ると並行しておむつ交換回数を増やしたため、業務が圧迫された感がある。また職員全体の目線が業務中心(いかに楽にスムーズにこなせるか)と誤った考えを持つ職員が増えたように思う。利用者目線を常に持てる職員を作ることが必至と考える。人員増加の見込みはなく在籍する職員で乗り越えていかなければならず、今以上の介護スキルの向上が求められている。同時に介護の楽しさを感じながら、仕事をする職員が増えないと、未来の明るい神出シニアは見えてこないと危惧する。27年度から副主任が上級介護職員育成講座を受講し、技術のスキルアップを図っている。真似はできても、言葉で表現しての指導は未熟であることから、28年度は技術等の根拠を口頭で話し、指導ができる、また発信力を養っていく。副主任の強化が必要と感じる。リーダー以下の職員のスキルアップも必要である。新人～3年目職員、4年目～6年目、6年目以上の職員の教育体制を整えていきたい。個々のレベルが上がることで、気持ちに余裕ができ、モチベーションが上がり、介護することが楽しく思う職員が増えると思う。また配置された人数が少人数であっても個々のレベルが高ければ、十分にこなせると考える。レベルアップのひとつとして介護プロフェッショナルキャリア段位制度も充実させていく。</p>
--------------------------	---

27年度各フロアの反省

本館1階	反省	<ol style="list-style-type: none"> 1. 丁寧な声かけや明るい挨拶を心掛け、ご利用者が安心して生活が送れるように努めることができた。 2. こまめに報告・連絡・相談を行いご利用者にとってより良いケアを考え、提供することができた。今後も継続していきたい。
本館2階	反省	<ol style="list-style-type: none"> 1. ご利用者、職員が協力して掲示物の作成に取り組むなど、ご利用者と一緒に楽しむ機会が多く持てたように感じます。 2. 環境整備は個々が意識して取り組むことができるようになり、今後も継続し提供することができた。今後も継続していきます。
北館1階	反省	<ol style="list-style-type: none"> 1. 今後も状態に合わせたケアの見直しを行い、ケアプランに反映するよう提案していく。 2. 面会の少ないご家族とのコミュニケーションは図れていない。来られた際には、積極的に声かけを行い信頼関係を築いていく。
北館2階	反省	<ol style="list-style-type: none"> 1. 連絡ノートなど利用し、情報共有ができ、職員間のコミュニケーションを図り、統一したケアの提供が行えた。 2. 居室の手摺りの設置を行い事故防止に努めた。また、個々の身体状態に合わせて、ベッドの位置、ベッド柵の種類、位置、センサーチャイムなどを設置し対応行った。写真などの額を各居室に飾った。今後も季節折々の写真をかえて対応行っていく。 3. 今年度、ショートステイ新規利用の方も多く、そのほとんどの方が定期的に利用して頂いている。今後も利用して頂けるよう安心を届けていく。

特養介護支援専門員（27年度）事業報告

特養介護支援専門員

池田 忍

《 事業内容 》

1. カンファレンスの開催（新規・更新・ターミナルケア・デス）
2. 更新認定申請代行
3. 認定調査
4. 各種委員会出席（身体拘束・虐待防止委員会 企画委員会 褥瘡予防対策
事故発生防止 感染症対策）

《 実績 》

1. ・定期（3ヶ月毎）カンファレンスの開催回数（月平均）…7回
対象者数（月平均）…32名
家族出席率（月平均）…64%
本人出席数（年間）…2名（4回）
・新入所者カンファレンスの開催（月平均）…3回
・ターミナルケア（年間）…6回
2. 更新認定申請代行数（月平均）…4.5名
区分変更認定申請代行数（年間）…2名
3. 認定調査数（月平均）…3.6名
4. 身体拘束・虐待防止委員会では、会議で検討した内容をすぐにケアプランに追加変更した。不適切ケアではその原因を確認して改善できるようにケアプランに追加変更した。企画委員会では新たな行事等の発案やH.28年度の施設行事の発案などに取り組んだ。

《 検討 》

- ・H.27.3月からモニタリングシート活用して他職種それぞれの視点でモニタリングができるようになった。
- ・施設サービス計画書はわかりやすい表現で記載するように心がけた。
- ・カンファレンスで検討後、サービス内容を変更した場合にすぐ対応できているフロアと次のカンファレンスまで実施できていないフロアがあった。ケアプランが実施可能な内容であるか、また実施できているかを介護リーダーに確認してもらうことにしているが、フロアによって対応が違っている。
- ・主治医意見書の遅延が続いており依頼しても中々提出してもらえないのが現状である。

《 28年度に向けて 》

- ・ケアプランは介護支援専門員がひとりで考えて立案するのではなく、他職種協働で立案していくという意識付けをしていく。他職種個々の意見を取り入れて、利用者の人となりを理解して、ケアの標準化と個別化が実践できるようなケアプランを作成していく。
- ・ターミナルケア（看取り介護）について、勉強会等を実施して、死生観など職員間での意識の統一をはかっていく。

医務室（27年度）事業報告

看護主任
山本 美紀子

《 事業内容 》

年間スケジュール

- 7月 入所者健診 胸部レントゲン 93名
- 11月 インフルエンザ予防接種 92名
- 2月 肺炎球菌ワクチン接種 5名

上記と、日々の健康管理を行なった。

《 実績 》

1、医療的な管理が必要な方

- (1)バルンカテーテル 2名 (2)インスリン 1名
- (3)経管栄養 3名 (4)ストマ 2名
- (5)褥瘡 1名 (6)ペースメーカー 2名

2、感染症対応

- MRSA+（咽頭） 1名
- 結核罹患患者 1名（入院中に判明）
- 結核追跡調査が必要な方（結核患者と同室者） 2名
- インフルエンザ罹患 1名

3、27年度入院人数

月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
人数	13	15	18	8	19	20	16	6	9	8	10	15

《 反省 or 検討 》

年間を通じて入院患者が多く、月平均13人であった。

入院の原因としては、誤嚥性肺炎、肺炎、心疾患が多くみられた。

一方、見取りの人数は4人であった。

利用者の情報を共有する、統一した看護を展開する、という点では連絡ノートが活用が不十分、受け身の姿勢で自分から情報収集できていない場合が見受けられた。

《 28年度に向けて 》

今後も、看護師間での情報共有を密に行い、統一した看護を展開できるように連携を密にする。また、誤嚥性肺炎の人数を減らせるよう施設で取り組んでいく事、また施設の看取りのあり方を検討していく必要があると考える。

管理栄養士（27年度）事業報告

管理栄養士
横山 晶子

《 事業内容 》

- 給食管理
- 栄養ケアマネジメント

《 実績 》

1. 事業報告（給—1・給—2）参照
2. 食数（月間の延べ人数）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
経口 摂取	9223	9448	9362	10049	9495	8855	9409	9676	10102	9826	9385	9877
経管 栄養	559	562	500	388	388	315	255	238	233	186	149	123

3. 経口維持加算算定人数及び肺炎での入院者（月間人数）

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
算定	7	7	10	11	11	10	12	12	14	15	16	16
入院	0	0	0	0	1	5	1	0	1	2	2	2

《 検討 》

1. 今期計画「利用者の営んできた生活に近づいた食事を作る。」の実施内容は事業報告の行事食項目参照。特養での計画は出来ていた。
しかし、デイサービスでは利用者の身体状況の変化にともなって、最後では職員の調理実習となっていたので、H.28年度はお楽しみ食・おやつ作りは実施内容を検討し変更した。
2. 今年度より看護から経管栄養の固形化の提案があり、7月より完全見直しとなった。対象者は3回食から2回食に変更となった。結果、経管栄養でのトラブルは減りました。
3. 経口摂取の対象者（表2参照）が増えるとともに、肺炎での入院者が増えました（表3参照）。経口維持加算の算定制度を看護にも十分に理解してもらい、多職種連携で誤嚥性肺炎防止にあたるのが検討事項です。

ショートステイ（27年度）事業報告

ショートステイ生活相談員
東谷 友和

《 事業内容 》

1. 他の事業所との連携・情報交換を強化
2. 稼働率 100%の維持
3. ショートフロアーの充実
4. 地域に進出
5. 組織作り

《 実績 》

- ① サービス担当者会議への参加。 ・参加 46件 ・照会 21件 ・不参加 20件
※（照会⇒ご家族の都合により日程調整困難）
- ② 相談員会 定例会議・フレッシュ相談員会 計 7回 参加
- ③ 年間平均稼働率 102.8%
- ④ ご利用者のニーズに添って、フロアーのソファやテーブル配置の変更。
- ⑤ 外出の機会として、農業公園散策 2回 神出文化祭・小学校音楽会拝観
- ⑥ ご利用者個々の居室レイアウト・必要物品表に添っての居室準備
- ⑦ 緊急時のベット調整・受け入れ

《 検討 》

年間平均は 102.8%であったが、9月・10月は特養入所・他施設入所や永眠される等続てあり、急激に稼働率の低下があった。入所時期等特養相談員や外部居宅との情報収集し、入所時期等見越した動きが出来る様連携を図っていく。

ご利用者の一日の生活の流れで、午後からはほぼ毎日レクリエーション実施出来ており、午後からは楽しく過ごしていただけているが、午前中する事が無いとのご利用者からの意見もあり、午前中の過ごし方を検討していきたい。

また、気候のよい時期等外へ出る機会を設けるよう計画していきたい。

《 28年度に向けて 》

前年以上にケアマネージャーとの連絡・報告を図り、新規利用希望者の紹介に繋がるようしていきたい。

前年度毎月定期利用となる方も増え、ケアにもご満足いただけている声も多く聞かれたが、まだまだ抜けているところもありご利用者にご迷惑をかけている事もある為、介護職を初め他専門職との連携を今まで以上にとり、個々のご利用者に合わせてケアが出来るようにしていきたい。

緊急時の受け入れや退院後のショートステイ希望の方に対し、スムーズな受け入れができていない事が27年度数件あった為、受け入れ態勢についても、今年度改善していきたい。

デイサービスセンター（27年度）事業報告

デイサービス相談員

秋山 かおり

《 事業内容 》

- ・お楽しみ企画の新設。計画の立案・実施
- ・デイフロアの環境改善（システムラックの導入）
- ・新規ボランティアの導入（舞子坂ファミリー歯科無料健診・音楽セラピー・将棋の相手）
- ・家族会の実施（オープンデイ）

《 実績 》

○お楽しみ企画（登録以外の臨時利用者）

- ・買物外出（計3回実施）7名・2名・2名
- ・蕎麦打ち体験 6名
- ・そうめん流し 4名
- ・映画鑑賞会 3名
- ・紅葉ドライブと喫茶 4名
- ・ピアノ歌謡 6名
- ・ヤクルト化粧品 1名
- ・得意芸披露 2名

○家族会への参加人数

8家族 10名参加

《 検討 》

・木曜日の利用者数が少なく稼働率が落ち込んでいる為、稼働率アップを図る為に、新たな限定企画を計画・実施する。外出や食べ物が関係する内容時には、比較的人気があり稼働率がやや上向きになった。普段計画できないような内容を検討することにより皆様の興味を引き付けることが出来た内容もあり、参加型のものに人気が集まった。

・普段のデイでのご利用者のご様子について、1週間の期間を設け、家族様に来所頂き見学をして頂いた。希望がある場合は、食事の受付とボランティア等への参加もしていただいた。デイでどのように過ごしているのか見学ができ、自宅では見ることがない表情を見ることが出来たと喜んで頂けた。ご家族様へのアンケートを実施し集計した結果、体験談等の座談会を希望される方が多く、今後の計画に活かしていきたい。

・新たなボランティアを導入することで、目新しい企画への参加ができ、楽しみにして頂けるものになりつつある。

《 28年度に向けて 》

・多くのご利用者の高齢化と身体状況の変化に伴い、一般浴槽への出入りが困難になってきた方が増加している。浴槽の構造上、手すりが1か所だけの浴槽の為、安全に入浴をして頂く為に、手すりの造設を検討したい。

・低迷する稼働率を上昇させる為に、お楽しみ企画の内容に小旅行等検討し実施したい。

ケアプランセンター（27年度）事業報告

介護支援専門員

中嶋 健一郎

《 事業内容 》

1. スピード感、聴く力、調整力、発信力、交渉力、観察力を常に意識して業務を遂行する。
2. 地域に密着し、地域の「福祉相談窓口」の相談者（ケアマネジャー）になる。
3. 介護保険制度改正に向けて情報収集し迅速に対応する。

《 実績 》

1. 利用者・家族の希望に応じ、迅速な対応を行い、事業者と調整を行った。個別性のあるケアプランの作成や状況に応じて必要な情報を提供するなどを行った。ケアプランの請求件数については、月平均は33.7件。予防請求は15.8件。
2. 地域における相談に対応し、必要に応じて神出あんしんすこやかセンターと情報を共有し、地域における相談窓口として機能した。
3. 介護保険制度改正に伴い、利用者・家族への説明や各事業者と連携しスムーズに改正に対応した。

《 検討 》

1. 選ばれるケアマネジャーを目標とし、病院やあんしんすこやかセンターからの依頼に対し迅速に対応したが、ケアプラン作成件数が伸びなかった。
2. 地域における福祉相談窓口（居宅介護支援事業所）として複数の相談はあったものの、件数は少なかった。

《 28年度に向けて 》

1. 今まで以上に、利用者や家族の希望に応じた、また心身の状況や環境状況に応じたケアプランを作成していく。
2. ケアプランの請求件数が上限の70件に達するように身近な福祉相談窓口の相談者として、多方面（病院やあんしんすこやかセンター、サービス事業者）から相談が入るように顔の見える関係作りを強化していく。
3. 29年度に移行する日常生活支援総合事業について、制度開始に合わせて、スムーズに移行できるように情報を収集し対応していく。