

令和5年度事業報告書

I 施設の概要

- 1 開設年月日 平成16年2月1日
- 2 敷地面積 5,909.57 m²
- 3 建物面積 5,836.46 m²
- 4 利用定員 特別養護老人ホーム 90名
短期入所生活介護（ショートステイ）10名
老人デイサービスセンター 30名
居宅介護支援事業所 35名
- 5 職員の配置

令和6年3月31日現在

	特別養護老人ホーム (短期入所生活介護含む)	老人デイサービス センター	居宅介護支 援事業所	合 計
施 設 長	1	(兼務)	—	1
事 務 長	1	(兼務)	—	1
介 護 職 員	53(内パート等14・常勤換算 49.2)	7(内パート5・常勤 換算5.8)	—	60
介護補助員	5(障害者雇用、常勤換算3.2)	—	—	5
看 護 職 員	5	1	—	6
機能訓練指導員	1	1	—	2
生活相談員	3	3(兼務1)	—	5
介護支援専門員	(兼務)	—	1(管理者)	1
管理栄養士	2(委託1)	(兼務)	—	2
総 務 職 員	5(常勤換算4.3、パート2)	(兼務)	—	5
医 師	1(嘱託)	—	—	1(嘱託)
調 理 員	5(委託)	(兼務)	—	5(委託)
運 転 手	(総務兼務2)	4(パート)	—	4
清 掃 員	3(委託)	(兼務)	—	3(委託)
守 衛 (夜 間)	3(委託)	(兼務)	(兼務)	3(委託)
合 計	88	15	1	104

Ⅱ 事業実施状況

1 法人全体として

令和5年度の経営環境は、先年度に引き続き水道光熱費の上昇をはじめ諸物価の高騰、地域の要介護高齢者の受け皿が充足され、利用者の獲得競争に入っていることを実感させられました。そんな影響から特養なぎさの里の待機者数は減少し、令和6年2月時点で空床が過去最多の8床を記録するなど難しい局面が続いています。

全国の特養の6割超が赤字である状況の中、当法人の事業活動収支はプラスを維持できました。

ショートステイ、デイサービス及び居宅支援事業所の利用率・利用者数は前年度より減少してしまいました。主力事業である特養に関しては、入所申し込み者数・待機者数が減り空室が増していましたが、入院数及び入院延べ日数が少なかったことで前年度比プラス1.4%となったことが全体に影響しています。それに加え、物価の高騰するなか諸経費の節減ができたこと及び大規模修繕の必要がなかったことなどが功を奏しました。

そんな状況の中、科学的根拠に基づく自立支援介護の実践と接遇の向上に力を入れ、利用される方になぎさの里を利用して良かったと思って頂けるよう、また地域に必要とされる事業所を目指し並びに一生懸命に勤務している職員が働き甲斐を感じられる事業所にすることを目標に取り組みました。

令和5年5月8日新型コロナが感染症2類相当から5類に移行となりました。入所者が陽性になった際のゾーニング対応は、次第に緩和することとなりました。しかし、ご利用者が感染した場合のクラスター化や重症化するのではないかと云う不安が強かったです。8月に特養・ショートステイでのクラスターが発生(入所者7名、職員4名)し18日間の厳重なゾーニングを施しています。そのときに終末期(ターミナル)の1名の方がお亡くなりになりましたが、その他の方は軽症で治癒しています。令和6年2月にクラスターが発生した際の職員の感染防護の為に服装は、マスクとエプロンだけの軽装とするなど緩和・簡素化した対応にしています。その後、3月に特養でクラスターが発生(入所者12名、職員5名)しましたが、全員が無症状から軽症で経過し1週間程度で収束できました。クラスターが発生し、その後の感染拡大が殆どなかったことは、全員の感染防護対応が良く出来ていたという事、施設内で実施しているコロナ感染対策に自信を持つことができました。

介護事業界の抱える最大の課題は職員不足、とくに介護職員不足ではないでしょうか。介護職員不足は深刻の度を増し、派遣や人材紹介会社に依頼しても人材の確保が困難な状況が続いています。また、円安を背景に海外からの介護人材を確保することも難しくなっているようです。

当事業所の介護職員の不足については、年度後半の退職、傷病により介護職員の不足が顕著となり時間外勤務が月に20時間を超える者も多かった時期が数か月続きました。

しかし、夜勤を行う職員の人数は、一定数保たれており一月の平均夜勤回数が5回を超えることが無かったです。介護職員が不足する中でありますが、チームワークはよく保たれ一定のサービスの維持は出来ていたと感じています。この介護職員不足とコロナ対応という難局に介護現場職員の頑張りや介護現場以外の職員の積極的な協力により乗り越えることが出来たのだと思っています。

介護職員の不足については、令和6年1月以降に一人二人と採用することが出来、令和6年3月には介護職員不足を解消できる目途が立ちました。

職員採用には、事前に見学してもらい方針なども説明し採用後のミスマッチ・早期離職を防ぐようにしていることで、その効果が出ています。勿論、ハローワークに求人をしていますが採用の8割以上が紹介会社を通しての採用となっています。その紹介費用を抑えるためにも求職者への情報発信としてホームページ・Instagramを充実させました。現状では大きく人材紹介費用を抑えるには至っていません。しかし、介護サービスの内容が良くないと充実したホームページ・Instagramに出来ないと思います。今後は、求職者・サービス利用を検討している方への有効な情報としてご覧頂けると幸いです。

自立支援介護は、要介護高齢者に対して行うものです。しかし、その理論は要介護高齢者だけにとどまらず、要介護状態になる以前から取り入れることにより健康寿命の延伸や生活の質(QOL)を高めるという事にも繋がるものだと思います。そのことの社会的な意味・意義は大きいのではないでしょ

うか。自立支援介護の理論が広まることは、高齢者の増加や認知症の増加、少子高齢化及び介護の担い手不足という社会的課題に対し、有効であると思います。

人口の多い団塊ジュニア世代、この人たちが第一線から退く時期にあたる 2040 年問題にも対応する理論ではないでしょうか。

科学的根拠に基づいた自立支援介護については、これまで介護士を養成過程で残念ながら大系的に学ぶことは殆どなかったようです。そのようなことから実際の介護現場で自立支援介護を導入し、腸内環境を整え(下剤に頼らない)、トイレでの排泄が当たり前に行え、日中のおむつゼロを達成する等の成果が出るところまで到達することは簡単なことではありません。職員の意識から変えていかなければならない事でもあります。デイサービスの目標に掲げている「直ぐにあきらめず粘り強く、どうすれば達成・改善できるか思考し取り組む」このプロフェッショナルな意識が一人ひとりに求められるのです。

これまでデイサービスでは、この部分が弱く、それが課題であると認識していましたが、徐々に改善され、そのことを実感できる組織に変わって来ています。それにより法人全体がガバナンスの効いた中でお互い協力し合いながら目標に向かって取組める事業所に少しずつ成長していることを実感できた中で 20 周年(2004 年 2 月開設)を迎えることができました。

Ⅲ 事業別計画

1 特別養護老人ホーム

〈 目標 〉

自立支援介護を取り入れ、尊厳に配慮した支援を行う。

〈 計画 〉

(1) 自立支援介護による状態の維持・改善を目指す。

① 自立と活力を引き出し役割と生きがいのある生活づくりを行う。

コロナ禍から現在に至るまで約4年間、面会やボランティアの受け入れ制限が続いています。一般的には、高齢者や要介護者の認知症の悪化や身体機能の低下などが問題として聞かれます。しかし、特養なぎさの里では、そのような問題は少なく特に令和5年度後半には殆ど感じることは有りませんでした。塗り絵や学習ドリルなどを勧めています、タオル・おしぼり畳を進んで継続的に行われている方が多いです。

② おいしく楽しんでもらえるよう常食化を目指す。

常食化率は、主食58%(前年度56%)、副食62%(前年度68%)でした。副食常食化率6%でしたが、その一因として義歯調整が思うようにできていない事があり今後、往診の歯科医師に義歯調整を行ってもらい常食化率を高めて行きます。

③ 入所した日からトイレでの排泄を目指す。

寝たきりに方にも入所した日から1日に1回ポータブルトイレに座ることから開始することを実施することで全体の95%をトイレ又はポータブルトイレでの排泄が行われています。

④ 運動や歩行を行うことで心身の状態を改善し、豊かな生活が送れるよう支援する。

日常生活に付随する活動である食事を摂るためにお部屋からリビングに移動、排せつするのにリビングからトイレに移動する際に歩行器を使った歩行などを取り入れています。

(2) 尊厳ある看取り介護を目指す。

① ご本人が望む最期となるよう取組む。

ご家族のご意向になってしまうことが多くなる傾向があります。それは、ご本人がしっかりしている段階で意向を確認していないことに由来しています。また、点滴などを行うことで回復するのではないかという思いや期待もあるようです。

② 慣れ親しんだ環境で自然で安らかな最期を迎えられるよう支援する。

苦しまず安らかな最期を迎えられたと思います。嘱託医である布川医師が死亡診断のときに「安らかな最期でしたね。私も最後は、こう逝きたい・・・」との言葉が印象的でした。

③ 最期は、ご家族との対面の機会を設けるよう努める。

最期の兆候を見極めて、亡くなる前に会って頂くようご家族の思いに寄り添えるように、完璧とはいきませんが出来ていたと思います。

(3) ユニットはご利用者の生活の場であるが、節度ある対応を行う。

① 尊厳に配慮した温かみのある接遇をおこなう。

自然な温かみのある接遇になって来ていますが、更によくなるよう努めたい。

② 接遇マニュアルを遵守する。

タメ口について、全員が遵守できているところまでには至っていません。基準を設けて、それを守るようにしないと悪化することは必然だと思いますので、全員が遵守できるよう取組みます。接遇は、対人サービスを行う上での基本として大切にしなければならないものであり、不適切なケアや虐待を防ぐためにも重要なものと認識しています。

(4) 生活環境を整える

① 居室は、使い慣れたものを設えるなど自分の部屋として寛げるよう整える。

ご家族にご協力いただくことが必要になりますので入所のときに説明しています。ご家族からご本人が趣味で行われていたハワイアンダンスの衣装を居室に掛けて欲しいと申し出があり、それを取り入れることでその方らしい部屋に近づけたように思います。

②リビングは、他者と楽しく交流できる場とする。

ユニットリーダー研修で学んだ設えを実際に取り入れ少しずつしゃれた生活空間になって来ています。食席は、交流が盛んになるようにテーブルの配置を適宜見直しました。

2 短期入所生活介護(ショートステイ)事業

〈 目標 〉

利用される方の生活の改善を図り、より穏やかに、自立した生活を送って頂くよう支援します。

〈 計画 〉

(1) 情報を共有し、一人ひとりのケアが統一出来るようにする。

情報共有の方法を見直し、シンプルで伝わり易くしました。新規利用の方についても、生活相談員側からも情報提供が細目に行われていた事もあり、以前みられた新規利用の方の対応にバタつくことが少なくなりました。

(2) ご利用者やご家族との対話を大切にし、意思や希望を反映したサービスを提供する。

ご利用者や家族の事情や要望に対応することを心がけましたが、要望通りに行えないこともありご家族よりご指摘いただくことがありました。その後、ご指摘のあった事項を改善し、信頼を損なうことのないよう取り組みました。

(3) ご家族への提案と連携を強化し、個別に応じたより質の高いサービスを提供する。

自宅での暮らし方や普段行っているケアの方法を生活相談員と共に確認して、ショートステイでのケアに生かすよう取り組みました。ご家族へのケアを提案する事までは出来ませんでした。今後は、薬剤の副作用について提案したいと考えています。

(4) 接遇を向上させ、気持ちよく利用できるよう努める。

職員同士接遇を評価し合うことで、改善されているように感じています。また、ご利用者から対応を褒めて頂けることもあり、今後も改善を続け事業所の長所であり特長の一つにしていければと思います。

(5) レクリエーションや日々の生活の中で、刺激になるよう楽しみや生きがいのあるサービスを提供する。

カラオケの導入やYouTubeを使った動画を提供したり、塗り絵に取り組んで頂きました。ショート単独の外出レクも行えていましたが、人手の不足や落ち着かない方の対応が多くなっていることなどにより実施が困難になっています。しかし、そんな中でも学校町ユニットとの合同で行う体操を取り入れ、喜んで頂けていました。今後、パワリハマシーンを使った機能訓練や個別レクを充実させたいと思います。

(6) 自立支援介護と身体を使うレクリエーション等を通して、身体機能の維持・向上が図れるよう支援する。

前項(5)にも記した学校町ユニットと合同で行う体操は好評でした。また、帰宅要求で不穏な方には、水分摂取と生活リズムを整えることで不穏が治まったこともありました。自立支援介護を活かしたケアを進めて、状態が改善できるショートステイを目指します。

(7) 受け入れ困難と思われる方に対しても、各関係部署との十分な打ち合わせにより、受け入れられるよう努める。

不穏が強く受け入れが難しそうなご利用者でも、いったん受け入れ様子を見ることに努めました。そのような方が重なって利用された場合に対応しきれず苦悩したこともありましたが、多職種の協力や提案により、受け入れることが出来ました。

(8) ユニット内の環境を整え、危険が無いよう安心と安全を提供できるよう支援する。

感染対策として、テーブルに設置したアクリル衝立が倒れてしまうことが多かったのでテーブル固定型に変更しました。まだ整理整頓しきれない部分も多いので、効率化とともに

レイアウトを検討して行きます。

3 通所介護（デイサービスセンター）事業

〈 目標 〉

チーム力を高めるよう職員同士互いに思いやりを持って業務にあたる。
直ぐにあきらめず粘り強く、どうすれば達成・改善できるか思考し取り組む。
接遇マニュアル及び私語に関する規定を守る。

〈 計画 〉

（1）チーム力を発揮し、なぎさの里らしい特徴ある利用者中心のサービスを創造し、提供する。

①ご利用者の趣味や興味のあるものなどニーズを把握し、レクリエーション等のプログラムを豊富に用意し、ご利用者が選択できるよう充実させる。

塗り絵、パズル、刺し子、貼り絵などを用意し、個々に合った活動を提供することができました。それ以外にも定期的に図書館から本を借り、皆様に読んで頂けるようにしました。レクリエーションに関しては、楽しんで頂けるよう全てのご利用者を巻き込んで行っていました。引き続きお一人お一人のニーズに応えられるよう工夫を行ってまいります。

② 機能訓練マシンと遊歩道の活用を積極的に行い、身体・認知機能の維持・向上を目指す。

マシン運動を楽しみにされている方や意欲的に行う方も多く「ここ（なぎさの里）に来ない日は、家にいるとなぎさの里に来て運動がしたいと思う」と話される方もいました。計画内容の見直しを行っておりますので、効果を出すことを意識したモニタリングとアセスメントを行い機能訓練に繋げています。

③ 園芸活動を積極的に取り入れ、季節を感じ楽しんで頂く。

ご利用者と一緒に畑で野菜作り、その成長を一緒に見守りながら、収穫作業まで行うことができました。収穫したものを天ぷらや漬物などに調理して提供することも出来ました。また、季節に合わせた折り紙をパーテーションや壁などに貼り、大きい窓に飾ったり、ご利用者にその時期に合わせたものを作成して頂き季節を感じてもらえるようにしました。

④ 送迎時にご家族との情報交換や連絡帳を充実させることにより、ニーズの把握と関係性の構築を図る。

生活相談員2名が相次ぎ退職したことによって、ご利用者の情報で不明な点が多々ありましたが、都度ご家族に確認したことで大きな問題にならず、そこで改めてご家族と情報交換したことで、関係性も徐々に築くことができました。

⑤ ご利用者には温かい接遇を行い、スタッフ同士では思いやる気持ちを忘れない。

職員一人ひとりが接遇を意識し、改善していると感じています。接遇についての動画を見て、より意識を高め、皆で話し合うことで問題点や改善策を全員で考えることができました。あとは気を抜いた時に出てしまうタメ口がときにみられる為、今後はリスクマネジメント委員中心に改善していきます。思いやりについても出来ている職員が殆どになってきたと感じています。一部そうでないと感じる職員もいますので、見過ごすことのないようにします。

（2）個別ケアの充実に努める。

①ご利用者の意思及び人格を尊重し、充実した在宅生活が送れるよう支援していく。

最初はデイサービスのご利用に前向きではなかった方が、利用を継続し、職員とコミュニケーションをとっていく中で笑顔が増え、ご家族から感謝のお言葉を頂くことができました。また、ご利用者から「職員が生き生きしていて、私も仕事に復帰したくなりました」とうれしいお言葉もいただきました。

②ご利用者のご家族のニーズに応じた介護計画を作成し、計画に基づいた質の高いサービスを提供する。

介護計画の質は上げられると思いますので、質を上げて行けるように取組みます。

- ③ 「自立支援介護理論」を推進し、心身機能の維持・向上が図れるよう支援する。

パワーリハビリだけでなく、遊歩道の散歩、畑作業、日々のレクリエーション活動を通して心身機能が維持できるような支援を行うことができたと感じています。職員が大幅に入れ替わり、知識不足のところもありますが知識及び意識の向上を目指します。

- ④ ご利用者のご家族に「自立支援介護」の理解を得る。

自立支援介護の対象者を決め、取組むことができています。今後は、ご利用者の心身機能の向上や職員のモチベーションにも繋がるよう取組んでいきます。

- ⑤ 心身機能の状態を確認し、社会性が保てるよう散歩や外出などを積極的に行う。

春と秋に屋外での歩行を取り入れています。夏と冬にも歩行又はそれに替わる運動を取り入れることが課題です。

- ⑥ ご利用者の好みとペースに合わせ、プライバシーを十分に配慮した安全で快適な入浴を提供する。

大きな事故なく、ご利用者の状態に合わせた入浴方法を行い、気持ちよく入浴して頂くことができました。男性職員に対して恥ずかしがる方もいらっしゃるので同性介助で対応しています。

(3) デイサービスセンターにふさわしい食事を提供する。

- ①「温かいものは温かいうちに」を基本に、より美味しく召し上がって頂けるよう提供する。

配膳直前に、ご飯とお味噌汁を盛り付けることで温かい食事を提供することができています。

- ②畑で収穫した野菜を食事や調理レクに取り入れ、幅広く食事を楽しんでもらう。

畑で収穫した野菜を調理し、提供することができました。制限がある方には、栄養士と相談しながら提供できる方法を考えました。

(4) 介護技術について

- ①ご利用者一人ひとりの状態に合わせケアできるよう介護技術を身に着ける。

介助方法で問題があったときには、デイカンファレンスで話し合い、統一した介助が行えるようにしました。今後は、介護技術の向上に努めます。

- ②介護技術が向上できるよう、困難なケースでも創意・工夫して対応できる介護を目指す。

移乗方法について、デイカンファレンス等で話し合い、必要に応じて二人介助で行うなど、ご利用者の負担にならない様な介助方法にしています。重度の方など介助の難しい方についても、できるよう話し合い対応するようにしています。

(5) 健康管理について

- ①心身の状態把握、異常の発見に努める。また、関係各所への連絡を密に行い関係性の構築を図る。

介護職員だけでなく、看護師や生活相談員とも連携しながら、利用者一人ひとりの状態を観察し、必要に応じてご家族やケアマネにも連絡を行いながら対応することができました。

- ②感染情報を迅速に把握し、感染予防に努める。

新型コロナ発生時は、生活相談員が中心に他事業所へ連絡を行い、現場で連携し感染拡大防止に努めました。インフルエンザはクラスターとなってしまいましたが、この反省を今後に生かしたいと思います。

(6) プラス収支を目指す。

- ①ご利用者を効率的に受け入れられるよう体制を整備する。

ご利用者を効率的に受け入れる体制は整えられました。業務の効率化も進み、おためし利用や半日利用も定着しています。

- ②活動内容を示したチラシを作成し居宅支援事業所や地域包括支援センターに配布し、新規利用者の獲得を目指す。

チラシ作製については、今までの空き情報にコメントをする程度でした。今後は、活動内容を分かり易くしたものを作成し、新規利用者獲得に繋げていきます。

③業務の見直しを行い、時間外労働の削減を図る。

業務を振り分けること、周りがカバーすることで少しずつ時間外労働を削減できるという考えで実行しています。お互いに思いやりを以て声を掛け合い、これからも協力し合える環境を大事にしてゆきます。

④困難な状況が起きた際にも、すぐに無理だと考えず、どうしたら乗り越えられるかを追求する。

直ぐに無理だという発言もほとんどなくなりました。しかし、時折聞かれること及び言えないから我慢しているという可能性もあります。大事なことは、どうしたら乗り越えられるか前向きに考えられることだと思います。

4. 居宅介護支援事業所

〈 目標 〉

ご利用者、ご家族からの相談は公正中立の立場でお受けします。また、偏りなく助言を行いご利用者、ご家族が望まれる介護サービスの選択ができるよう支援します。

〈 計画 〉

(1) ご利用者の選考、決定への支援について

ご利用者の課題分析、ご利用者のニーズから根拠のある支援・介護サービスを提案します。決定についても意思を尊重してすすめます。

ご利用者・ご家族が介護サービスを選択する際には、ご本人の ADL 状態や生活動作で必要な環境及び必要な介助内容等からみて、受け入れ可能な事業所を提案させていただきます。

ご利用者・ご家族が選択する際、知っている人が利用されている事業所を希望することが多く、利用されている方からの評判などを参考にする場合もあります。しかし、評判が実際に違うこともありますので、正確な情報を把握するように努めました。

(2) 地域包括ケアシステムへの寄与について

住まい・医療・介護・予防・生活支援の枠組みの中で必要とされる支援への相談窓口、橋渡しとしての役割を担う。

介護と医療との連携は、各病院・クリニックの相談窓口や担当者とお互いの顔の見える関係が構築されていきています。

最近、住まいや生活に関する相談が多くなっています。金銭管理やゴミ捨て、除雪といった介護サービス以外のものです。金銭管理については、日常生活自立支援事業(社協あんしんサポート)の情報提供を行いました。認知機能の状態により成年後見制度を利用するケースもあります。ゴミ捨ては、訪問介護が対応したり近隣住民の手助けにより行われていたりします。除雪は、有償ボランティアに頼るようになります。相談する窓口がなかったり解決が難しいこともでてきています。

(3) 社会資源の活用・連携について

在宅で希望する生活が継続できるよう、医療機関・高齢者施設のみならず権利擁護、障害福祉などの他制度の活用、他機関と連携し支援を行う。

一人暮らしの高齢者が多くなっています。必要な食品の買い物に苦慮されているという相談がありました。移動販売車の紹介、コープ等の配達をしてくれる業者、お弁当の配食サービスを勧めています。

アルコール依存症の方の対応で警察、地域包括支援センター、精神科病院に相談し、有難い助言を頂きながら救護施設に入居されたケースがありました。

介護支援専門員の行うシャドーワーク(無報酬ではあるが、社会・経済基盤を支えるために必要不可欠な労働)が取りざたされることが多くなっていますが、介護支援専門員以外にも実際の業務以外に対応しなければならないことが増えているようです。そういった介護保険以外の現実に必要な生活支援をどのように解決させるかが、課題になって来ています。

VI 定例会議・委員会等

名 称	内 容 等		対 象 者
管理者会議	施設の運営や決定に関するこ と	適時	施設長、事務長、課長
運営会議	施設全体にかかわる課題等の 協議、検討、連絡調整に関す ること	月1回	管理職、各部門・職種の 代表者
幹部会議	各部門から提案された課題を 協議する	月 2 回	施設長、事務長、ケア課 長、生活相談員主任、看 護主任、デイリーダ
デイサービスセンター会議	デイサービスの運営、課題、 連絡調整に関すること	月1回	施設長、事務長、デイリ ーダ（必要時他職員）
ユニットリーダー会議	ユニットの運営、ケアの問題 や課題、連絡調整に関するこ と	月1回	ケア課長、看護主任、グ ループリーダー、リーダー
給食会議	食事状況の把握と見直し、行 事食等献立の検討、食生活に 関する調査等栄養に関するこ と	月1回	施設長、事務長、ケア課長、 デイ職員、栄養士、介護職 員、看護職員、日清職員
防災会議	災害対策を検討する。	年5回	施設長、事務長、ケア課長、 デイ職員、栄養士、介護職 員、看護職員、施設管理
地域活動会議	地域活動を通して関係性の構 築と地域ニーズを把握し活動 を展開する。	月1回	議長以下7～10名
看護師会議	医療・看護業務の課題、連絡 調整に関すること	月1回	特養・デイの看護職員
生活相談員会議	生活相談業務の課題、連絡調 整に関すること	月1回	特養・デイの生活相談員
各ユニット会議	ユニットの運営、課題、ケア 向上に関すること	月1回	ユニットの職員
ケースカンファレンス	個々のケアプランについて検 討する	週 1 回	施設長、ケア課長、ケア マネージャ、生活相談 員、栄養士、看護職員、 機能訓練指導員、担当介 護職員
ショートステイ調整会議	ショートステイの調整に関す ること	月1回	ケア課長、デイリーダ、 生活相談員、担当グルー プリーダー、担当看護職 員
入所検討会議	入所判定に関すること	月1回	関係職員、第三者委員
苦情処理委員会	苦情処理に関すること	随時	〃

身体拘束検討委員会	身体拘束の可否及び解除対策に関すること	随時	各部門・職種の長
リスクマネジメント(事故防止)委員会	事故防止・身体拘束・感染予防及び接遇に関すること	月1回	各部門・職種の代表者
介護力向上委員会	科学的介護に関すること	月2回	〃
広報・ボランティア委員会	広報・ボランティア・レクリエーションに関すること	月1回	〃
人事考課制度検討委員会	人事考課制度、及び教育と研修に関すること	月1回	施設長、事務長、ケア課長、看護主任、デイリーダ

V 利用者の状況

1. 特別養護老人ホーム 定員90名

(1) 入退居の状況

令和5年4月1日～令和6年3月31日

区 分		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
入 所	在 宅	2		1		1	2	1	1			1	3	12
	特養・有料ホーム							1						1
	老 健		1								2			3
	病 院	1		1					1				1	4
	グループホーム													0
	小規模多機能											1		1
	合 計	3	1	2	0	1	2	2	2	0	2	2	4	21
退 所	死亡(ターミナル)	1	2			1			1			1		6
	医療機関		2			1		1	1	1	3			9
	死亡(病院)					3	1			1		1	1	7
	自 宅													0
	介護施設	1									1			2
	合 計	2	4	0	0	5	1	1	2	2	4	2	1	24

(2) 月別入退院者数

令和5年4月1日～令和6年3月31日

区 分		4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
入 院	男 性		2				1			1	1		1	6
	女 性		1	1	2	3	5	1	1	1		2	3	20
	合 計	0	3	1	2	3	6	1	1	2	1	2	4	26
退 院	男 性		2					1						3
	女 性				1		2	2	1			1	1	8
	合 計	0	2	0	1	0	2	3	1	0	0	1	1	11

(3) 主要疾患別入院状況

令和5年4月1日～令和6年3月31日

区 分	内科系疾患	外科系疾患	精神系疾患	合 計
男 性	5	1		6
女 性	17	1	2	20
合 計	22	2	2	26

(4) 年齢別要介護度

令和6年3月31日現在

年齢区分 (歳)	利用者数				要 介 護 度											
					要介護1			要介護2			要介護3			要介護4		
	男性	女性	計	%	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
～64			0	0.0			0			0			0			0
65～69	1		1	1.1			0			0	1		1			0
70～74	1	1	2	2.2			0			0	1		1	1		1
75～79	1	3	4	4.4			0			0	1	1	2		1	1
80～84	3	10	13	14.4			0			0	3	5	8		3	3
85～89	1	17	18	20.0			0			0	1	7	8		6	6
90～94	3	29	32	35.6			0			0	1	13	14	1	10	11
95～99	2	11	13	14.4			0			0	1	6	7	1	5	6
100～		3	3	3.3			0			0		2	2		1	1
合 計	12	74	86	95.6	0	0	0	0	0	0	7	34	41	4	26	30

(5) 利用率

93.8%

(前年度比 +1.4%)

2 短期入所生活介護(ショートステイ)

定員10名

(1) 要介護度別実績

令和5年4月1日～令和6年3月31日

区分	要 介 護 度							合計
	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	
実人数	3	8	45	63	78	39	6	242
延べ日数	16	26	436	730	1016	464	17	2,705

(2) 利用状況

利用率 73.9%

(前年度比 -0.6%)

3 老人デイサービスセンター

定員30名

(1) 要介護度別実績

令和5年4月1日～令和6年3月31日

区分	事業対象 (認定外)	要 介 護 度							合計
		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	
実人数	0	26	78	117	113	176	48	7	565
延べ日数	0	107	547	1,090	1,327	1,776	385	64	5,296

(2) 平均利用状況

① 利用率

56.8%

(前年度比 -2.6%)

② 1日の平均利用者数

17.0人

(前年度比 -0.8人)

4 居宅介護支援事業所

要支援・要介護度別登録者数 令和6年3月末現在

要介護度	登録者数
要支援1・2	6
要介護 1	11
要介護 2	6
要介護 3	10
要介護 4	2
要介護 5	0
合 計	35

※前年度同時期比 -3名

VI 行事等の状況

月	実 施 内 容
4 月	
5 月	18 日：手打ちそば提供（2F） 23 日：手打ちそば提供（3F）
6 月	9 日：恵泉幼稚園訪問 16 日：梅の収穫 27 日：笹団子作り
7 月	
8 月	
9 月	28 日：カレーライス提供レクリエーション
10 月	3 日：カレーライス提供レクリエーション
11 月	
12 月	20 日：デイサービスおでんレクリエーション
1 月	
2 月	
3 月	

Ⅶ 令和5年度職員研修の状況

1.施設内研修

研修名	月 日	講習者	受講者
新人研修	4月3日(月)	施設長、事務長、ケア課長、看護主任、総務神田	ケアワーカー2名
令和4年度下半期事故報告・ヒヤリハット報告会(古町・西堀)	5月3日(水)	リスクマネジメント委員	Gリーダ―、リーダ―、ケアワーカー3名
令和4年度下半期事故報告・ヒヤリハット報告会(学校町・西大畑)	5月7日(日)	リスクマネジメント委員	Gリーダ―、リーダ―、ケアワーカー1名
令和4年度下半期事故報告・ヒヤリハット報告会(本町・旭町)	5月10日(水)	リスクマネジメント委員	Gリーダ―、ケアワーカー4名
令和4年度下半期事故報告・ヒヤリハット報告会(デイサービス)	5月11日(木)	リスクマネジメント委員	デイリーダ―、相談員2名、看護師1名
令和4年度下半期事故報告・ヒヤリハット報告会(上大・東堀)	5月24日(水)	リスクマネジメント委員	リーダ―、ケアワーカー3名
新人研修	6月1日(木)	施設長、事務長、ケア課長、看護主任、総務神田	ケアワーカー1名
令和4年度下半期事故報告・ヒヤリハット報告会(白山・川岸)	6月7日(水)	リスクマネジメント委員	Gリーダ―、リーダ―、ケアワーカー6名
令和4年度下半期事故報告・ヒヤリハット報告会(全体)	6月23日(金)	石山事務長(リスクマネジメント委員長)	施設長、ケア課長、居宅管理者、看護主任、生活相談員主任、デイリーダ―、Gリーダ―5名、管理栄養士
新人研修	7月3日(月)	施設長、事務長、ケア課長、看護主任、総務神田	看護師1名、ケアワーカー1名
新人研修	7月18日(火)	施設長、事務長、ケア課長、看護主任、総務神田	ケアワーカー1名
救急時対応講習会	7月26日(水)	事務長、渡辺(寿)看護師、田村看護師	ケアワーカー8名
救急時対応講習会	8月1日(火)	事務長、渡辺(寿)看護師、田村看護師	ケアワーカー5名
新人研修	8月1日(火)	施設長、事務長、ケア課長、看護主任、総務神田	ケアワーカー2名
高齢者虐待防止研修会	8月18日(金)	施設長	事務長、ケア課長、居宅管理者、生活相談員主任、デイリーダ―、Gリーダ―5名、管理栄養士
新人研修	9月1日(金)	施設長、事務長、ケア課長、看護主任、総務神田	ケアワーカー2名
新人研修	9月19日(火)	施設長、事務長、ケア課長、看護主任、総務神田	ケアワーカー1名
新人研修	11月1日(水)	施設長、事務長、ケア課長、看護主任、総務神田	看護師1名、ケアワーカー1名
令和5年度上半期事故報告・ヒヤリハット報告会(古町・西堀)	11月1日(水)	リスクマネジメント委員	Gリーダ―、リーダ―、ケアワーカー3名
令和5年度上半期事故報告・ヒヤリハット報告会(デイサービス)	11月2日(木)	リスクマネジメント委員	デイリーダ―、相談員1名、看護師2名、ケアワーカー4名
令和5年度上半期事故報告・ヒヤリハット報告会(白山・川岸)	11月15日(水)	リスクマネジメント委員	Gリーダ―、リーダ―、ケアワーカー3名
令和5年度上半期事故報告・ヒヤリハット報告会(上大・東堀)	11月22日(水)	リスクマネジメント委員	ケアワーカー4名
令和5年度上半期事故報告・ヒヤリハット報告会(学校町・西大畑)	11月24日(金)	リスクマネジメント委員	Gリーダ―、リーダ―、ケアワーカー2名
令和5年度上半期事故報告・ヒヤリハット報告会(全体)	12月22日(金)	石山事務長(リスクマネジメント委員長)	施設長、居宅管理者、看護主任、生活相談員主任、デイリーダ―、Gリーダ―5名、管理栄養士
感染予防講習会	12月12日(火)	事務長、渡辺(寿)看護師、田村看護師	Gリーダ―、ケアワーカー3名、看護師1名
感染予防講習会	12月13日(水)	事務長、渡辺(寿)看護師、田村看護師	ケアワーカー7名
新人研修	1月12日(金)	施設長、事務長、ケア課長、看護主任、総務神田	生活相談員1名、ケアワーカー1名
新人研修	2月1日(木)	施設長、事務長、ケア課長、看護主任、総務神田	生活相談員1名、ケアワーカー1名
新人研修	3月7日(木)	施設長、事務長、ケア課長、看護主任、総務神田	ケアワーカー2名
デイサービス入浴研修 尊厳の保持・自立支援に資する入浴介助を行うために通所系サービス事業所が取り組むべきこと～	3月11日～3月18日	動画視聴	リーダ―、サブリーダ―、相談員2名、看護師2名、ケアワーカー5名

2.施設外研修

役員研修の実施状況

研修名	日時	会場	出席者氏名
新潟県高齢者虐待防止研修	6月21日(水)	オンライン	半田施設長
令和5年度管理者等研修会	12月15日(金)	オンライン	半田施設長
2024年最新 介護保険制度改正の重要ポイント	配信期間1月31日～	オンライン	石山事務長

特別養護老人ホーム

研修名	日時	会場	出席者氏名
自立支援介護 Web研修会2023	4月25日、5月23日、6月27日 7月25日、8月22日、9月26日 10月24日、11月28日、12月19日 1月23日、2月27日、3月26日 全回火曜開催		(全回) 船山ケアワーカー (第4回まで参加) 杉山ケアワーカー (第1回) 平野(麻)ケアワーカー (第2回) 平野(麻)ケアワーカー (第5回) 本間(豊)ケアワーカー (第6回) 藤田ケアワーカー (第7回) 平野(麻)ケアワーカー、本間(豊)ケアワーカー (第8回) 本間(真)ケアワーカー、藤田ケアワーカー (第11回) 松田グリーダー
施設見学	4月26日(水)	柳都の杜	ケア課長、山田グリーダー、磯部グリーダー、橋本グリーダー、松田グリーダー、佐藤グリーダー 五十嵐管理栄養士
もう一度学ぶ、褥瘡ケアのあり方	配信日5月8日～19日まで	オンライン	石井看護師
福祉施設職員に求められる接遇とは	5月26日(金)	オンライン	西田ケアワーカー
認知症ケア～寄り添うケアで幸せ笑顔増やしませんか～	配信日6月13日～26日まで	オンライン	北ケアワーカー
介護職員初任者研修	6月13日、20日、27日 7月11日、18日、25日 8月8日、22日、29日 9月5日、12日、19日、26日 10月3日、10日、24日、31日	ニチイ学館新発田教室	土田(み)ケアワーカー
認知症介護基礎研修 eラーニング	6月16日(金)	オンライン	渋谷ケアワーカー
令和5年度 第1回 介護福祉士養成実習施設 実習指導者研修	6月20日、21日、7月4日、5日	新潟ユニゾンプラザ	中野ケアワーカー
知って得する「すごい求人票」の作り方セミナー	6月29日(木)	新潟ユニゾンプラザ	総務笠原
認知症介護基礎研修 eラーニング	6月30日(金)、7月12日(水)	オンライン	阿部ケアワーカー
明日から役立つ栄養ケアと口腔ケア	7月4日(火)	オンライン	五十嵐管理栄養士
第1回 認知症ケア対応研修	7月6日(木)	新潟ユニゾンプラザ	石井ケアワーカー
基礎研修(演習)における「演習指導講師」	7月14日(金)	特別養護老人ホームあがの八雲苑	関川看護師
高齢者の摂食嚥下障害のケアを考える	配信期間7月14日～8月16日	オンライン	五十嵐管理栄養士
周辺症状に振り回されないケア	7月16日(日)	オンライン	柿崎看護師
看取り期に望まれる実際のケア	7月20日(木)、7月22日(土)	オンライン	関川看護師
施設看護師の専門性と具体的な動き方	7月25日(火)、7月28日(金)	オンライン	海津看護師
雇用管理責任者講習	7月27日(木)	オンライン	ケア課長
コロナ5類移行後の感染対策の変化と第9波への備えを科学的アプローチによる自立支援	8月2日(水)	オンライン	渡辺看護師
チームで取り組む糖尿病治療	8月2日(水)	オンライン	ケア課長
給与明細書電子化セミナー	8月22日(火)	オンライン	林看護主任
第4回「北区身寄りなし問題」を考える ～身元保証について～	8月23日(水)	オンライン	総務笠原
福祉職員キャリアパス対応生涯研修(第1回チームリーダー)	8月24日(木)	オンライン	池田相談員
介護保険法解説と介護報酬改定の行方	8月31日(木)～9月1日(金)	新潟ユニゾンプラザ	高橋グリーダー
決算書の読み方と分析セミナー	配信	オンライン	総務阿部
福祉職員キャリアパス対応生涯研修(第2回中堅職員コース)	9月6日(水)	オンライン	総務伊藤
認知症対応力向上研修	9月13日(水)～14日(木)	新潟ユニゾンプラザ	長谷川ケアワーカー
令和5年度 新潟市給食施設指導会	9月15日(金)	オンライン	林看護主任
経管栄養WEBセミナー	配信9月15日～29日	オンライン	五十嵐管理栄養士
伝える力研修	配信9月19日～10月9日	オンライン	五十嵐管理栄養士
コーチング研修	10月18日(水)	オンライン	磯部グリーダー
	10月20日(金)	新潟ユニゾンプラザ	磯部グリーダー
令和5年度 第2回 認知症介護実践者研修	10月24日、10月25日、10月27日 11月9日、11月10日、11月28日 12月19日(修了式)	新潟テルサ 3階大会議室	北ケアワーカー
風通しの良い職場の作り方研修	10月25日(水)	オンライン	松田グリーダー
「聴く力」を育てる研修	10月26日(木)	新潟県健康づくり・スポーツ医科学センター	坂井(亜)グリーダー
令和5年度 新潟県介護支援専門員「専門研修課程Ⅱ」	配信期間 ①10月19日(木)～11月5日(日)まで ②11月8日(水)～11月19日(日)まで zoom受講 11月7日(火)、8日(水)、21日(火)	オンライン	佐藤(恵)ケアワーカー
令和5年度 新潟県介護支援専門員「専門研修課程Ⅱ」	配信期間 ①11月6日(月)～11月20日(月)まで ②11月22日(水)～11月26日(日)まで zoom受講 11月22日(水)、28日(火)、29日(水)	オンライン	田坂相談員主任
令和5年度 新潟県介護支援専門員「専門研修課程Ⅱ」	配信期間 ①11月27日(月)～12月10日(日)まで ②12月12日(火)～12月19日(火)まで zoom受講 12月12日(火)、21日(木)、22日(金)	オンライン	山田グリーダー

介護職員処遇改善加算活用セミナー	11月9日(木)	オンライン	総務笠原
第40回 パワーリハビリテーション基礎研修会	11月12日(日)	社会福祉法人 梅の樹会 フラワープラム	石井看護師
虐待防止の早期発見と対応対策・体制整備	配信期間11月14日～27日	オンライン	中村ケアワーカー
ストレスマネジメント研修	12月1日(金)	新潟ユニゾンプラザ	松田Gリーダー
看取りケア研修	12月13日(水)	新潟ユニゾンプラザ	石井ケアワーカー
口を開けない認知症の方の食支援アプローチ 1部2部	12月15日(金)、12月19日(火)	オンライン	美濃ロケアワーカー
決算書のどこを見る！	12月21日(木)	新潟ユニゾンプラザ	総務伊藤
令和5年度 介護サービス事業所集団指導(特養・シヨ)	特養:1月23日(月) シヨ:1月24日(火)	オンライン	特養:ケア課長 ショート:松田Gリーダー
令和6年度 介護報酬改定解説	1月11日(水)	オンライン	総務阿部
食機能をダメにする、引き出すアプローチ実技セミナー	1月20日(金)、1月24日(火)	オンライン	平野(ひ)ケアワーカー
認定調査従事者研修	1月25日(水)	豊栄公民館	小黒相談員
看護職のためのユニットケア研修	2月6日(月)	オンライン	関川看護師
令和5年度 新潟県介護支援専門員「実務研修」	配信期間 ①12月27日(水)～1月22日(月)まで ②2月1日(木)～3月10日(日)まで zoom受講 1月24日(水)、25日(木)、26日(金) 3月12日(火)、3月13日(水)	オンライン	池田相談員
第5回「北区身寄りなし問題を考える ～死後対応につ	3月1日(金)	オンライン	田坂相談員主任

デイサービスセンター

研 修 名	月 日	会 場	受講者
2023年度 基礎研修Ⅲ	6月18日(日)、7月16日(日) 8月27日(日)、9月16日(土) 10月7日(土)、11月25日(土) 12月16日(土)、2月3日(土)	オンライン	中村相談員
令和5年度法人後見スタートアップ研修会	9月26日(火)	興和ビル10階	中村相談員
令和5年度 介護サービス事業所集団指導(デイ)	1月16日(火)	オンライン	海沢リーダー

居宅介護支援センター

研 修 名	日 時	会 場	出席者氏名
北区内居宅介護支援事業所管理者及び主任介護支援専門員情報交換会	9月26日(火)	豊栄さわやか老人福祉センター	布川居宅管理者
意思決定支援研修会	10月23日(月)	新潟市総合保健医療センター	布川居宅管理者
令和5年度 新潟県介護支援専門員「専門研修課程Ⅱ」	配信期間 ①11月6日(月)～11月20日(月)まで ②11月22日(水)～11月26日(日)まで zoom受講 11月22日(水)、28日(火)、29日(水)	オンライン	布川居宅管理者
お薬の管理と調剤薬局との連携	11月21日(火)	豊栄地区公民館	布川居宅管理者
令和5年度 介護サービス事業所集団指導(居宅)	1月23日(月)	オンライン	布川居宅管理者
第5回「北区身寄りなし問題を考える ～死後対応につ	3月1日(金)	オンライン	布川居宅管理者

前年度比サービス別利用目標及び実績(一日当たり)

月度	特養						ショート						特養・ショート計					
	(定員 90名)						(定員 10名)						(定員計 100名)					
	令和4年度		令和5年度		前年度比		令和4年度		令和5年度		前年度比		令和4年度		令和5年度		前年度比	
	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人
目標	99.0	89.1	99.0	89.1	0.0	0.0	92.0	9.2	96.0	9.6	4.0	0.4	98.3	98.3	98.7	98.7	0.4	0.4
実績	92.4	83.1	93.8	84.4	1.4	1.3	74.5	7.5	73.9	7.4	▲ 0.6	▲ 0.1	90.6	90.6	91.8	91.8	1.2	1.2
4月度(30日)	93.1	83.8	96.5	86.8	3.4	3.1	85.7	8.6	65.7	6.6	▲ 20.0	▲ 2.0	92.3	92.3	93.4	93.4	1.1	1.1
5月度(31日)	93.8	84.4	94.5	85.1	0.7	0.6	83.9	8.4	67.7	6.8	▲ 16.1	▲ 1.6	92.8	92.8	91.8	91.8	▲ 1.0	▲ 1.0
6月度(30日)	94.4	84.9	97.7	88.0	3.4	3.0	71.7	7.2	76.3	7.6	4.7	0.5	92.1	92.1	95.6	95.6	3.5	3.5
7月度(31日)	91.0	81.9	96.5	86.8	5.5	4.9	68.1	6.8	73.2	7.3	5.2	0.5	88.7	88.7	94.1	94.1	5.5	5.5
8月度(31日)	90.2	81.2	94.4	84.9	4.2	3.8	79.0	7.9	70.6	7.1	▲ 8.4	▲ 0.8	89.1	89.1	92.0	92.0	2.9	2.9
9月度(30日)	91.1	82.0	91.9	82.7	0.8	0.7	57.3	5.7	77.3	7.7	20.0	2.0	87.7	87.7	90.4	90.4	2.7	2.7
10月度(31日)	93.9	84.5	91.5	82.4	▲ 2.4	▲ 2.2	70.6	7.1	66.8	6.7	▲ 3.9	▲ 0.4	91.6	91.6	89.0	89.0	▲ 2.6	▲ 2.6
11月度(30日)	90.4	81.4	94.9	85.4	4.4	4.0	80.0	8.0	61.7	6.2	▲ 18.3	▲ 1.8	89.4	89.4	91.6	91.6	2.2	2.2
12月度(31日)	89.5	80.5	94.1	84.7	4.7	4.2	76.1	7.6	86.8	8.7	10.6	1.1	88.1	88.1	93.4	93.4	5.3	5.3
1月度(31日)	92.2	83.0	92.9	83.6	0.8	0.7	78.1	7.8	73.2	7.3	▲ 4.8	▲ 0.5	90.8	90.8	91.0	91.0	0.2	0.2
2月度(29日)	93.8	84.4	90.5	81.5	▲ 3.2	▲ 2.9	71.4	7.1	75.2	7.5	3.7	0.4	91.5	91.5	89.0	89.0	▲ 2.5	▲ 2.5
3月度(31日)	95.2	85.6	90.4	81.4	▲ 4.8	▲ 4.3	72.6	7.3	91.9	9.2	19.4	1.9	92.9	92.9	90.5	90.5	▲ 2.4	▲ 2.4

デイサービス(310日)正月三が日休み						
(定員30名)	令和4年度		令和5年度		前年度比	
月度	%	人	%	人	%	人
目標	90.0	27.0	90.0	27.0	0.0	0.0
実績	59.4	17.8	56.8	17.0	▲ 2.6	▲ 0.8
4月度(25日)	55.4	16.6	69.1	20.7	13.7	4.1
5月度(27日)	53.8	16.2	63.6	19.1	9.7	2.9
6月度(26日)	55.6	16.7	65.9	19.8	10.3	3.1
7月度(26日)	57.4	17.2	63.6	19.1	6.2	1.8
8月度(27日)	56.8	17.0	61.7	18.5	4.9	1.5
9月度(26日)	55.0	16.5	57.1	17.1	2.1	0.6
10月度(26日)	58.3	17.5	55.1	16.5	▲ 3.2	▲ 1.0
11月度(26日)	67.8	20.3	54.1	16.2	▲ 13.7	▲ 4.1
12月度(26日)	56.3	16.9	54.2	16.3	▲ 2.1	▲ 0.6
1月度(24日)	62.9	18.9	45.6	13.7	▲ 17.4	▲ 5.2
2月度(25日)	67.8	20.3	42.4	12.7	▲ 25.4	▲ 7.6
3月度(26日)	65.3	19.6	49.6	14.9	▲ 15.7	▲ 4.7