

うらら 2021 年度事業報告

サービス部門（施設）

事業部門 みずべの苑	年度活動計画	目標値
入居サービス	<p>基本方針</p> <ol style="list-style-type: none"> 安全で確実なサービス提供を推進するための人材育成をする。 →確実なサービスの提供は行えたが、支える人材育成は計画的に進めることができなかった。 緊急時対策（災害・感染）のもとにBCP（事業継続計画）を再構築する。 →水害対策の予備訓練は実施できたが、BCPの再構築までは至っていない。 	
<p><u>みずべの苑特養</u></p> <p><重点課題> 入居者の「普通の生活」が当たり前に続いていくよう支援できる組織を創る。</p> <p>活動結果 「普通の生活」を感染予防の中でも、できる範囲で継続できた。対応する職員に個人差があり、職員が一定基準で同じ様に提供できる組織体制の定着には至っていない。</p>	<p>具体的活動に対する成果</p> <ol style="list-style-type: none"> 丁寧なケアを実施し穏やかに施設での最期を迎えられるケアを行う。 →ケアの提供は安全に実施し事故の発生は無かった。入居者の穏やかな生活支援と看取りは実施できた。 チームリーダーが組織マネジメントスキルを学び、チームコントロールに活かせる。一般介護職員は個々の目標管理によるケアスキルの向上を図り、チーム全体のケアのスキルアップが図れる。 →チームリーダーはマネジメント研修を実施できず、日常の業務運営にとどまった。 一般介護職員は個々の目標管理を行うことができたが、全体の底上げには至らなかった。 緊急事態（感染）が発生した場合の拡大防止手順書を作成する。緊急時災害対策計画のもとに避難訓練及びケアを継続できる体制を作る。 →感染対策として予防活動の徹底に力を入れ、入居者の感染は「0」を保っている。緊急時災害対策計画のもとに火災及び水難避難訓練を実施したが、BCPの再構築には至っておらず4年度の課題とする。 	<p>目標値と結果</p> <ol style="list-style-type: none"> 稼働率 96%→92.3% 介護報酬 255,000千円 →255,394千円 人件費率 65.4%→65.7% 入所者空籍日数 14日以内→28.5日 ※退所者19名と増床による10床追加のため、空籍数は実績上では増えている。増床前の空籍日数はおおむね14日以内であった。 看取り14件、その他の退所5件 介護職員数 21名→21.1人 相談員1名→新任1名 ケアマネジャー1名→1名 看護職員（ショート兼務）6.5名→6.5人 ※2月から特養の増床、ショートの減床をしたが、職員数の総数は増減員なく、2・3・4階に配置した。 行政への事故報告0件 東京都へのショートから特養への変更申請1月に受理、2月より増床始動 53床→63床
<p><u>みずべの苑</u> <u>ショートステイ</u></p>	<p>具体的活動</p> <ol style="list-style-type: none"> 在宅の事業所と連携を図り、利用者 	<p>目標値</p> <ol style="list-style-type: none"> 稼働率 100%→98.1%

<p><重点課題> 在宅生活維持のための支援を再検討する。 →支援内容と利用者数を再検討したうえで、特養・ショート感染防止対策を推進するために、3階ショート10床分を減らし、4階個室のみで最大限の稼働をすることとした。リピーター利用者の不都合はほぼなく順調に稼働している。</p>	<p>の生活継続ニーズを分析し、在宅ケアのための役割を検討する。 →ショート21床あったが個室4階11床のフル稼働の有用性を確認し、3階10床を特養に転換した。</p> <p>② 常勤職員が軸となりチーム間の報連相の強化を図り業務の効率化とサービスの質の向上を図る。 →チーム間の報連相の強化を図ったが業務の効率化とサービスの質の向上には至っていない。 事業所や利用者からの苦情はない。</p> <p>③ チームリーダーはチームコントロールするために組織マネジメントスキルを学ぶ機会を作る。 →学ぶ機会を作ることができなかった。2月に訪問介護へ異動</p> <p>④ 医療対応希望者数と機能訓練対応者数は現行数を維持する。 →維持している</p> <p>⑤ 災害（地震・台風）や緊急事態（感染）が発生した場合には、緊急時災害対策計画のもとにサービスを継続して提供する。 →BCP（事業継続計画）は未整備で令和4年度の課題とする。</p>	<p>② 介護報酬 107,000 千円 →98,400 千円</p> <p>③ 人件費率 84%→74.5%</p> <p>④ 介護職員数 11名→8人 相談員 2名（常勤換算1） 看護職員（特養兼務）6.5名</p> <p>⑤ 行政報告事故0件</p> <p>⑥ ベット転換は東京都への変更申請1月に受理、2月より減床始動 21床→11床</p>
--	--	---

サービス部門

事業部門 在宅サービス	年度活動計画	目標値
訪問サービス	<p>基本方針</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 自立支援に基づいたケアの提供をする。 2. 緊急時対策（災害・感染）のもとにBCPを再構築して、事業継続体制を整える。 	
<p><u>みずべの苑ヘルパーステーション</u></p> <p><重点課題> 常勤職員、日勤者による業務体制整える。</p>	<p>具体的活動目標</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 常勤職員の業務分担をマニュアル化して常勤業務を実施する。 ② チームリーダーは組織マネジメントスキルを学びチームコントロールに活かす。 ③ 職員会議を毎月開催し、同時間に研修を行い質の向上を図る。 ④ サービス提供責任者は4名配置する。 ⑤ <u>災害（地震・台風）や緊急事態（感染）が発生した場合には、緊急災害対策計画のもとに、サービス継続の対応を行うように備える。</u> 	<p>目標値と結果</p> <ol style="list-style-type: none"> ① →①業務分担化を行い、次年度に向けた体制作りを実施した。 ② →所長兼サ責の人事異動により、組織マネジメントの構築がしやすくなり、業務分担ができたことで、管理業務とサ責でのマネジメント業務の割り振りコントロールを行いやすくなった。人材不足は解消せずの為、人員確保が必要。 ③ →定期会議、研修の実施。次年度に向けた、研修計画を策定中 ④ →サービス提供責任者 3名 (新人・責任者 20件、サ責 40件) 職員数常勤換算 10.8名 登録者数 85名 (900時間) 介護報酬 56,000千円 ⑤ →BCPの構築の概要の作成は終了しており、次年度での実施を目指す。
<p><u>うらら訪問看護ステーション</u></p> <p><重点課題> 訪問看護師未経験者の育成計画を確立し、人員を確保する。</p>	<p>具体的活動目標</p> <ol style="list-style-type: none"> ① サービス依頼を受ける事業者は現連携事業を維持する。 ② 訪問看護師を確保、訪問看護未経験者の育成し常勤換算で1名増員する。 ③ <u>災害（地震・台風）や緊急事態（感染）が発生した場合には、緊急災害対策計画のもとに、サービス継続の対応を行えるように備える。</u> 	<p>目標値と結果</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 登録者数 70名 →3/31 現在利用登録者 56名で目標未達、現状維持。年度後半にかけて徐々に利用者数・訪問件数は伸びている ② 介護報酬 38,000千円 →介護・医療報酬：年間 27,762千円 (73%)、 月平均：2285千円 ③ 看護師：常勤換算 4.3人

		<p>機能訓練：0.5人 事務職 0.8人 →2021年4月に新たに非常勤職員を採用し看護師の常勤換算数4.8人となった。基本的な研修を終え、フル稼働できる状態となった。次年度は人員配置の適正化を図り稼働予定</p>
--	--	--

事業部門	年度活動計画	目標値
居宅介護支援 事業所	基本方針 ① 感染症や災害への対応力強化 ② 質の高いケアマネジメントの実施 ③ ケアマネ1人当たりの計画費件数の維持	
すまいるプラス	具体的活動目標 ① 感染症や災害への対応力強化 ・コロナ等感染症対策マニュアルの周知 ・感染発生時の業務継続体制の整備 ・災害発生時の業務継続体制の整備 ・災害発生時等職員間の情報共有体制の構築 ② 質の高いケアマネジメントの実施。 ○研修計画を遂行し、自立支援・重度化防止の取り組みを実施する。 ・特定事業所加算Ⅱの算定継続 ・全員参加のミーティングの開催 ・主任ミーティングを行うことで事業所内の規範的統合を図っていく。新人ケアマネジャー、主任ケアマネジャーを育成する。 ・他法人と共同で事例検討会等を実施。 ・圏域ケアマネ交流会を継続し、相談し合えるCM間のネットワークを構築。 ・北区ケアマネジャーの会への参画 ・北区ケアマネジャーの会主任部会への参加 ・特定事業所医療介護連携加算の算定に向けた準備を行う。 ○医療連携の強化。入退院時の連携 ・日頃より主治医へのケアプランの交付、情報伝達等を適切に実施し連携を図っていく。 ・通院時情報連携 ・MCSの活用。 ・ガン末期の方への迅速な支援の実施 ③ 給付件数をキープしながら ICT 等の活用を検討し業務効率化を図る。	目標値と結果 ① マニュアルの活用・見直し シミュレーション・訓練の実施→災害感染対策委員会にて実施 災害発生時の業務場所の確保 利用者情報の紙データでの保管と定期的な情報の更新→月一回 災害伝言ダイヤル・チャットワークの活用のルール化（職員）→3回実施/年 ② ○算定要件を満たす取り組みの遂行 ・ミーティング開催→1回/週 ・主任ミーティング→1回/月 ・他法人との合同事例検討会 1回以上/年→3回 Zoomの活用 ・やねうらの会→1回/月 ・北区ケアマネの会 運営委員→1名 ・北区ケアマネジャーの会 主任部会 協力者 参加→3名 ・退院・退所加算 連携回数 35回以上→94回 ターミナルケアマネジメント加算 5件以上の算定→15件 算定要件達成 ○入院時には三日以内に情報提供を実施。退院（在宅復帰）に向け準備を開始する。 必要時の通院同行→3件 MCS職員全員の登録→実施 ③ 30件～35件/一人 →34.7件/平均 →持ち出し用PC、マジックコネクトの活用を開始

	年度活動計画	目標値
通所事業部門 みずべの苑・ あかり家	基本方針（コロナ禍における創意工夫） 1. 稼働率の向上 2. サービスの質の向上及びご利用者の安心・満足度の向上 3. 職員の介護技術及び認知症ケアスキルの向上 4. 健康管理及び感染予防の徹底	
<u>みずべの苑一般デ イサービス</u> <重点課題>	具体的活動目標 ① 稼働率の向上 ② 専門性を活かしたサービスの提供と 活動の工夫 ③ 研修体制の工夫 ④ 職員の体調管理と感染予防の徹底 ⑤ 新たな加算取得の検討・整備	目標値と結果 ① 利用者数一日平均34名 →33.1名 ② 機能訓練とレクの新たなプログラムを構築 →制度改正により機能訓練加算対象の小集団訓練を機能訓練士による実施ができ、予定通り継続できた。 ③ 認知症ケアの推進と外部研修の効果的な参加 →実践者研修へ申し込み、当選せず今年度は受講できず。部署内研修では動画やレジュメを使用し研修を毎月実施できた。 ④ 健康管理と消毒・換気の徹底 →コロナ陽性者出たが閉鎖には至らず稼働は維持できた。全職員によるフロア内消毒の徹底ができた。 ⑤ 科学的介護推進体制加算等 →定期的なライフへのデータ送信と加算取得ができた。
<u>みずべの苑認知症 デイサービス</u> <重点課題>	具体的活動目標 ① 稼働率の向上 ② 効果的な認知症ケアの実践 ③ 研修体制の工夫 ④ 職員の体調管理と感染予防の徹底 ⑤ 新たな加算取得の検討・整備	目標値と結果 ① 利用者数一日平均17名 →一日平均12.1名 ② サービスの多様化 →脳トレや園芸活動、近所の公園への外出などを行った。 ③ 認知症ケアの推進と外部研修の効果的な参加 →月に1回の会議において事例検討などの研修を行った。 ④ 健康管理と消毒・換気の徹底

		<p>→コロナ陽性者は出たが、デイ内での感染は防ぐことができた。</p> <p>⑤ 科学的介護推進体制加算等 →科学的介護推進体制加算、個別機能訓練加算Ⅱ、入浴介助加算Ⅱを新たに算定している。</p>
<p>認知症デイサービスあかり家</p> <p><重点課題></p>	<p>具体的活動</p> <p>① 稼働率の向上</p> <p>② 効果的な認知症ケアの実践</p> <p>③ 研修体制の工夫</p> <p>④ 職員の体調管理と感染予防の徹底</p> <p>⑤ 新たな加算取得の検討・整備</p>	<p>目標値</p> <p>① 利用者数一日平均9名 →一日平均6.2人となり、稼働率を向上させることができなかった。</p> <p>② 季節感を生かした調理やレクの工夫 →調理では、季節の色や食材を取り入れ、行事食等も充実させることができた。</p> <p>③ 認知症ケアの推進と外部研修の効果的な参加 →外部研修は、感染症対策により主催者より延期、中止となり参加できなかった。内部研修では、認知症ケア勉強会と感染症の勉強会を開催し、あかり家で起こりうるリスクを想定し周知した。</p> <p>④ 健康チェックと消毒・換気の徹底 →毎日の予防策は徹底して行った。職員2名が陽性となり、利用者に濃厚接触者が出たが、その方々が陽性となることはなかった。</p> <p>⑤ 科学的介護推進体制加算等 →科学的介護推進体制加算は取得した。ADL維持体制加算の取得に向け、LIFEを活用し、厚生労働省にデータを送信し準備を行った。</p>

サービス部門（地域密着型サービス）

事業部門 ここら	年度活動計画	目標値
	<p>基本方針</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. これまでの生活を継続できるよう、ご利用者の生活に沿った支援ができる職員の育成を行う。 2. 認知症ケアのスキルを高め、サービスの質の向上に努める。 3. 緊急時災害対策のもとにサービスを継続して提供する。 	
<p>小規模多機能ここら</p> <p><重点課題></p>	<p>具体的活動目標</p> <ol style="list-style-type: none"> ①職員一人一人に沿った目標を持ち職員の育成を行う。 ②介護を提供する中での困りごとや、対応を共有し、職員が助け合いながら介護にあたる風土環境を作る。 ③稼働率の維持を図る。 ④災害（地震、台風）や緊急事態（感染）が発生した場合には、緊急時災害対策計画のもとに、サービスを継続して提供する。 	<p>目標値と結果</p> <p>○職員一人一人の目標作成は、チームリーダーと一緒に考え行動し把握する機会を作る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・半年に1回実施し、職員育成につなげることが出来ている。 <p>○小規模会議を実施し、課題を持ちより、一緒に考えより良いサービスに取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎月1回 ・グループホームのコロナ感染クラスター発生で、助け合う風土、環境があることが確認できた。 ・小規模会議の開催：年7回実施 ・小規模利用者特性に合わせた柔軟なサービス提供の見直しについて、意見を出し合い、加算を取得できている。 <p>○利用者の請求件数：毎月27名以上</p> <p>毎月の請求件数：24, 5件</p> <p>○運営推進会議6回（2回書面）</p> <p>○緊急時、災害時の計画を作成し、計画に沿った訓練、発生時のシュミレーションを行い、サービスの継続をする。</p> <p>（防災訓練、水害訓練、地震訓練 感染時シュミレーション訓練）</p> <p>グループホームのコロナ感染クラスターが発生し、小規模のサービスをどう継続するのか、シュミ</p>

<p>グループホームここら</p> <p><重点課題></p>	<p>具体的活動目標</p> <p>① 職員一人一人に沿った目標を持ち職員の育成を行う。</p> <p>② 介護を提供する中での困りごとや、対応を共有し、職員が助け合いながら介護にあられる風土環境を作る。</p> <p>③ 稼働率の維持を図る。</p> <p>④ 災害（地震、台風）や緊急事態（感染）が発生した場合には、緊急時災害対策計画のもとに、サービスを継続して提供する。</p>	<p>レーションが課題となった。</p> <p>目標値と結果</p> <p>○職員一人一人の目標作成は、チームリーダーと一緒に考え行動し、把握できる機会を作る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・半年に1回実施 <p>職員一人一人に合わせた育成を考える機会に繋げることが出来ている。</p> <p>○グループホーム会議を実施し課題を持ちより、一緒に考えより良いサービスに取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・毎月1回 ・グループホーム会議：年7回実施 ・認知症ケアの質向上に努め、レビー小体型認知症の事例検討会を実施できた。年1回 <p>○毎月入居者数：17名を目標 入居者登録数：17名</p> <p>○運営推進会議6回（3階書面）</p> <p>○緊急時、災害時の計画を作成し、計画に沿った訓練や、発生時のシュミレーションを行い、サービスの継続に努める。</p> <p>（防災訓練、水害訓練、地震訓練、感染時シュミレーション訓練）</p> <p>令和4年1月からコロナ感染発生し、グループホームの事業継続するためのシュミレーション計画をしていたが、グループホームという特性の中で隔離を行うことが出来ず、クラスターとなってしまった。今後も、再シュミレーションが必要となり、災害時の対応力の強化と、感染予防の強化が課題となった。</p>
---------------------------------------	--	--