

# 【令和6年度 ケアハウス モアヤング（一般）事業計画 実績報告】

- 利用定員 ..... 45名
- 営業日 ..... 無休
- 営業時間 ..... 24時間体制
- 組織目標について

## ＜経営目標＞

1：年間入居契約率 97%の達成を目指す。→上半期 93.4%

その為の具体的な取り組みとして、

→下半期 97.1%

→通算 95.2%（未達）



ケアハウス（一般）契約率														
経営目標：97%		4月実績	5月実績	6月実績	7月実績	8月実績	9月実績	10月実績	11月実績	12月実績	1月実績	2月実績	3月実績	年間平均
前年(2023年) 度実績		93.3	91.1	88.9	88.9	88.9	91.1	93.3	91.1	91.1	91.1	91.1	91.1	90.9
毎月1日付入人数		41	40	41	43	43	44	43	43	44	44	44	44	42.8
今年度実績(%)		91.1	88.9	91.1	95.6	95.6	97.8	95.6	95.6	97.8	97.8	97.8	97.8	95.2
通算契約率(%)		91.1	90.0	90.4	91.7	92.5	93.4	93.7	93.9	94.3	94.7	95.0	95.2	95.2

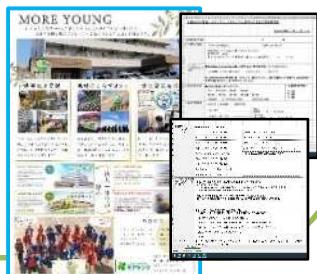
①入居者家族とのやり取りを積極的に行い、互いに情報共有を行う。近い将来の意向を事前に伺い、特定移行やその他退居の際の不安や混乱を少しでも緩和できるようにする。

上半期退去者 4名、新入居者 9名、特定移行者 3名。残り空室 2室、年内満室を目指す。下半期退去者 2名、新入居者 3名、特定移行者 2名。

退去者 2名のうち 1名は 3月月途中の退去であり空室 1室残し、年間契約率上半期 93.4%、下半期 97.1%、年間 95.2%で目標未達に終わる。

②見学者に渡している【入居のご案内】の内容を充実させ、写真や図を追加することで、入居後の生活をイメージしやすくする。また、申込者への現況調査時に、モアヤングでの様子が分かるような資料と一緒に送付し、申込のキャンセルを防ぐ。

入居のご案内を大幅に見直し内容を充実させた。過去に作成したモアヤングコンセプトも見直し↓↓、現在更新中。現況調査は、冬に実施予定。見学対応時説明ツールとして、過去のモアヤングコンセプトを見直しているが、更新途中のため来年度持ち越しとなる。



2：総電力使用量に関し、対前年比において、10%削減する。→上半期+0.48%

【総電力使用量比較】

→下半期+3.1%

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	上半期計
2023	69,247	63,472	67,746	101,852	115,458	89,932	507,707
2024	67,299	62,461	72,534	100,513	111,772	95,570	510,149
対前年比	-2.8%	-1.6%	7%	-1.3%	-3.2%	6.3%	0.48%
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	下半期計
2023	65,405	82,661	123,124	134,117	117,537	118,351	641,195
2024	62,938	79,825	130,314	140,297	136,565	110,883	660,822
対前年比	-3.8%	-3.4%	5.8%	4.6%	16.2%	-6.3%	3.1%

①6階浴室電気温水器、及び、浴室機器の電力量を削減するため、気温や季節に応じた適正な温度管理を行い、設定を見直す。過渡ポンプ稼働のタイマー設定を変更。女子 12:30→13:00 に、男子 13:00→13:30 に遅らせた。12月からは、お風呂の時間に間に合うようタイマー設定をそれぞれ 30 分繰り上げ戻した。

②館内の空調管理を今一度見直し、適正な使用に努める。

気温 35℃以上で各階 3カ所 26-27℃稼働、それ未満は 2カ所 27℃で稼働など、気温に応じて温度調節を行うも上半期は目標未達。2月は対前年比目標から大きくかけ離れてしまった。冬季の空調管理については今後の課題とし来年度は更にシビアに管理する。

### ＜サービス目標＞

法人理念（「もっと若く」「ワクワクと」「笑顔で」）を意識した生活を入居者に提供する。

①前年度に調査したアンケート結果も踏まえた行事を企画していく。他部門との交流機会を持つ。

前年度に引き続きアンケート結果を踏まえた行事を企画。昨年度実績より、開催時期と開催行事の内容を考慮して企画するも参加率アップには繋がらず。他部門との交流として、ディで開催したコンサート行事にケア入居者にも告知を行ったり、敬老会については昨年同様一般・特定合同で企画・開催した。

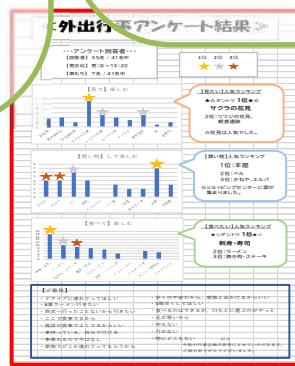
忘新年会についても合同開催を検討するも、感染症感染拡大防止のため中止とした。春に向けて福井観光協会開催の桜の灯ろう作り(福井さくら祭りにて使用)についても、1階コミュニティルームにて特定と合同行事として開催する企画だったが、感染症流行のため合同ではなく部門ごとで実施した。



②行事だけでなく、普段の生活に密着した事柄  
(例: 買い物、体力づくり、家事など) 支援を行う。

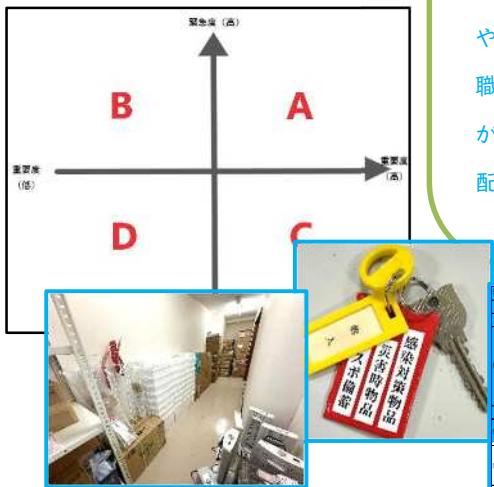
職員による新聞の配達先を居室→1階個人の郵便受けに変更することで、居室まで新聞を持って来もらうのではなく自身で新聞を取りに行くという運動量UPの機会を設けた。また、毎日のラジオ体操+機能維持訓練(DVD)の内容を10分延長。出来る人は最後まで、出来ない人は休憩しながら出来る所まで取り組めるよう見直し。

服薬管理者において、歩行能力のある方には配薬ではなく事務所でお預かりのみとし、ご自身で事務所まで薬を取りに来ていただいている。



## 〈業務目標〉

有事でも業務を継続できる。



### ①業務の見える化（仕組み化）を図る。

毎月の固定業務を担当制にし、役割分担表を作成。また、窓口対応をメインにしているケア（一般）職員が不在時でも書類や荷物の受け渡しが滞らないよう曜日ごとの棚を設置。

やむを得ず服薬管理（事務所管理）が必要な方において、ケア職員を中心に配薬対応を行うが、行き違いや土日などケア職員が不在にしがちな場合でも確実に対応出来るように、その日の配薬分は分かりやすくホワイトボードに貼りり出すようにした。



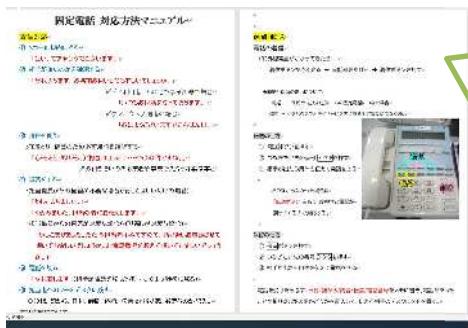
②非常時に備え、平時からチェックリスト、一覧表等の準備をしておく。BCPの再確認、見直しを行う。

非常用物品の保管場所が4階、5階物入で分かれていたため、5階でまとめた。

非常時・被災時の物品について、足りない物を買い揃え、5階物入に保管。物品について、在庫数の定期点検用チェックリストを作成したので、BCP見直しの度に在庫数も点検していく。

## <職員教育目標>

### 個々の対応力の向上を図る。



名前	性別	年齢	既往歴	持病	その他
田中 亮介	男	65	なし	なし	なし
山本 淳子	女	72	なし	なし	なし
鈴木 真理	女	58	なし	なし	なし
佐藤 一郎	男	68	なし	なし	なし
高橋 未来	女	23	なし	なし	なし
木下 美智子	女	55	なし	なし	なし
田中 未来	女	21	なし	なし	なし
高橋 真理	女	25	なし	なし	なし
木下 美智子	女	28	なし	なし	なし
田中 未来	女	22	なし	なし	なし
高橋 真理	女	26	なし	なし	なし
木下 美智子	女	29	なし	なし	なし
田中 未来	女	23	なし	なし	なし
高橋 真理	女	27	なし	なし	なし
木下 美智子	女	30	なし	なし	なし
田中 未来	女	24	なし	なし	なし
高橋 真理	女	28	なし	なし	なし
木下 美智子	女	31	なし	なし	なし
田中 未来	女	25	なし	なし	なし
高橋 真理	女	29	なし	なし	なし
木下 美智子	女	32	なし	なし	なし
田中 未来	女	26	なし	なし	なし
高橋 真理	女	30	なし	なし	なし
木下 美智子	女	33	なし	なし	なし
田中 未来	女	27	なし	なし	なし
高橋 真理	女	31	なし	なし	なし
木下 美智子	女	34	なし	なし	なし
田中 未来	女	28	なし	なし	なし
高橋 真理	女	32	なし	なし	なし
木下 美智子	女	35	なし	なし	なし
田中 未来	女	29	なし	なし	なし
高橋 真理	女	33	なし	なし	なし
木下 美智子	女	36	なし	なし	なし
田中 未来	女	30	なし	なし	なし
高橋 真理	女	34	なし	なし	なし
木下 美智子	女	37	なし	なし	なし
田中 未来	女	31	なし	なし	なし
高橋 真理	女	35	なし	なし	なし
木下 美智子	女	38	なし	なし	なし
田中 未来	女	32	なし	なし	なし
高橋 真理	女	36	なし	なし	なし
木下 美智子	女	39	なし	なし	なし
田中 未来	女	33	なし	なし	なし
高橋 真理	女	37	なし	なし	なし
木下 美智子	女	40	なし	なし	なし
田中 未来	女	34	なし	なし	なし
高橋 真理	女	38	なし	なし	なし
木下 美智子	女	41	なし	なし	なし
田中 未来	女	35	なし	なし	なし
高橋 真理	女	39	なし	なし	なし
木下 美智子	女	42	なし	なし	なし
田中 未来	女	36	なし	なし	なし
高橋 真理	女	40	なし	なし	なし
木下 美智子	女	43	なし	なし	なし
田中 未来	女	37	なし	なし	なし
高橋 真理	女	41	なし	なし	なし
木下 美智子	女	44	なし	なし	なし
田中 未来	女	38	なし	なし	なし
高橋 真理	女	42	なし	なし	なし
木下 美智子	女	45	なし	なし	なし
田中 未来	女	39	なし	なし	なし
高橋 真理	女	43	なし	なし	なし
木下 美智子	女	46	なし	なし	なし
田中 未来	女	40	なし	なし	なし
高橋 真理	女	44	なし	なし	なし
木下 美智子	女	47	なし	なし	なし
田中 未来	女	41	なし	なし	なし
高橋 真理	女	45	なし	なし	なし
木下 美智子	女	48	なし	なし	なし
田中 未来	女	42	なし	なし	なし
高橋 真理	女	46	なし	なし	なし
木下 美智子	女	49	なし	なし	なし
田中 未来	女	43	なし	なし	なし
高橋 真理	女	47	なし	なし	なし
木下 美智子	女	50	なし	なし	なし
田中 未来	女	44	なし	なし	なし
高橋 真理	女	48	なし	なし	なし
木下 美智子	女	51	なし	なし	なし
田中 未来	女	45	なし	なし	なし
高橋 真理	女	49	なし	なし	なし
木下 美智子	女	52	なし	なし	なし
田中 未来	女	46	なし	なし	なし
高橋 真理	女	50	なし	なし	なし
木下 美智子	女	53	なし	なし	なし
田中 未来	女	47	なし	なし	なし
高橋 真理	女	51	なし	なし	なし
木下 美智子	女	54	なし	なし	なし
田中 未来	女	48	なし	なし	なし
高橋 真理	女	52	なし	なし	なし
木下 美智子	女	55	なし	なし	なし
田中 未来	女	49	なし	なし	なし
高橋 真理	女	53	なし	なし	なし
木下 美智子	女	56	なし	なし	なし
田中 未来	女	50	なし	なし	なし
高橋 真理	女	54	なし	なし	なし
木下 美智子	女	57	なし	なし	なし
田中 未来	女	51	なし	なし	なし
高橋 真理	女	55	なし	なし	なし
木下 美智子	女	58	なし	なし	なし
田中 未来	女	52	なし	なし	なし
高橋 真理	女	56	なし	なし	なし
木下 美智子	女	59	なし	なし	なし
田中 未来	女	53	なし	なし	なし
高橋 真理	女	57	なし	なし	なし
木下 美智子	女	60	なし	なし	なし
田中 未来	女	54	なし	なし	なし
高橋 真理	女	58	なし	なし	なし
木下 美智子	女	61	なし	なし	なし
田中 未来	女	55	なし	なし	なし
高橋 真理	女	59	なし	なし	なし
木下 美智子	女	62	なし	なし	なし
田中 未来	女	56	なし	なし	なし
高橋 真理	女	60	なし	なし	なし
木下 美智子	女	63	なし	なし	なし
田中 未来	女	57	なし	なし	なし
高橋 真理	女	61	なし	なし	なし
木下 美智子	女	64	なし	なし	なし
田中 未来	女	58	なし	なし	なし
高橋 真理	女	62	なし	なし	なし
木下 美智子	女	65	なし	なし	なし
田中 未来	女	59	なし	なし	なし
高橋 真理	女	63	なし	なし	なし
木下 美智子	女	66	なし	なし	なし
田中 未来	女	60	なし	なし	なし
高橋 真理	女	64	なし	なし	なし
木下 美智子	女	67	なし	なし	なし
田中 未来	女	61	なし	なし	なし
高橋 真理	女	65	なし	なし	なし
木下 美智子	女	68	なし	なし	なし
田中 未来	女	62	なし	なし	なし
高橋 真理	女	66	なし	なし	なし
木下 美智子	女	69	なし	なし	なし
田中 未来	女	63	なし	なし	なし
高橋 真理	女	67	なし	なし	なし
木下 美智子	女	70	なし	なし	なし
田中 未来	女	64	なし	なし	なし
高橋 真理	女	68	なし	なし	なし
木下 美智子	女	71	なし	なし	なし
田中 未来	女	65	なし	なし	なし
高橋 真理	女	69	なし	なし	なし
木下 美智子	女	72	なし	なし	なし
田中 未来	女	66	なし	なし	なし
高橋 真理	女	70	なし	なし	なし
木下 美智子	女	73	なし	なし	なし
田中 未来	女	67	なし	なし	なし
高橋 真理	女	71	なし	なし	なし
木下 美智子	女	74	なし	なし	なし
田中 未来	女	68	なし	なし	なし
高橋 真理	女	72	なし	なし	なし
木下 美智子	女	75	なし	なし	なし
田中 未来	女	69	なし	なし	なし
高橋 真理	女	73	なし	なし	なし
木下 美智子	女	76	なし	なし	なし
田中 未来	女	70	なし	なし	なし
高橋 真理	女	74	なし	なし	なし
木下 美智子	女	77	なし	なし	なし
田中 未来	女	71	なし	なし	なし
高橋 真理	女	75	なし	なし	なし
木下 美智子	女	78	なし	なし	なし
田中 未来	女	72	なし	なし	なし
高橋 真理	女	76	なし	なし	なし
木下 美智子	女	79	なし	なし	なし
田中 未来	女	73	なし	なし	なし
高橋 真理	女	77	なし	なし	なし
木下 美智子	女	80	なし	なし	なし
田中 未来	女	74	なし	なし	なし
高橋 真理	女	78	なし	なし	なし
木下 美智子	女	81	なし	なし	なし
田中 未来	女	75	なし	なし	なし
高橋 真理	女	79	なし	なし	なし
木下 美智子	女	82	なし	なし	なし
田中 未来	女	76	なし	なし	なし
高橋 真理	女	80	なし	なし	なし
木下 美智子	女	83	なし	なし	なし
田中 未来	女	77	なし	なし	なし
高橋 真理	女	81	なし	なし	なし
木下 美智子	女	84	なし	なし	なし
田中 未来	女	78	なし	なし	なし
高橋 真理	女	82	なし	なし	なし
木下 美智子	女	85	なし	なし	なし
田中 未来	女	79	なし	なし	なし
高橋 真理	女	83	なし	なし	なし
木下 美智子	女	86	なし	なし	なし
田中 未来	女	80	なし	なし	なし
高橋 真理	女	84	なし	なし	なし
木下 美智子	女	87	なし	なし	なし
田中 未来	女	81	なし	なし	なし
高橋 真理	女	85	なし	なし	なし
木下 美智子	女	88	なし	なし	なし
田中 未来	女	82	なし	なし	なし
高橋 真理	女	86	なし	なし	なし
木下 美智子	女	89	なし	なし	なし
田中 未来	女	83	なし	なし	なし
高橋 真理	女	87	なし	なし	なし
木下 美智子	女	90	なし	なし	なし
田中 未来	女	84	なし	なし	なし
高橋 真理	女	88	なし	なし	なし
木下 美智子	女	91	なし	なし	なし
田中 未来	女	85	なし	なし	なし
高橋 真理	女	89	なし	なし	なし
木下 美智子	女	92	なし	なし	なし
田中 未来	女	86	なし	なし	なし
高橋 真理	女	90	なし	なし	なし
木下 美智子	女	93	なし	なし	なし
田中 未来	女	87	なし	なし	なし
高橋 真理	女	91	なし	なし	なし
木下 美智子	女	94	なし	なし	なし
田中 未来	女	88	なし	なし	なし
高橋 真理	女	92	なし	なし	なし
木下 美智子	女	95	なし	なし	なし
田中 未来	女	89	なし	なし	なし
高橋 真理	女	93	なし	なし	なし
木下 美智子	女	96	なし	なし	なし
田中 未来	女	90	なし	なし	なし
高橋 真理	女	94	なし	なし	なし
木下 美智子	女	97	なし	なし	なし
田中 未来	女	91	なし	なし	なし
高橋 真理	女	95	なし	なし	なし
木下 美智子	女	98	なし	なし	なし
田中 未来	女	92	なし	なし	なし
高橋 真理	女	96	なし	なし	なし
木下 美智子	女	99	なし	なし	なし
田中 未来	女	93	なし	なし	なし
高橋 真理	女	97	なし	なし	なし
木下 美智子	女	100	なし	なし	なし

①電話・窓口対応など、施設としての第一印象が決まる部署であるため、より丁寧で好印象を持たれるよう、電話の操作、接遇の方法を再確認する。

年配の職員、準職員、宿直者においては、PHSの操作が不慣れであったり、普段外線に出る機会が少なかったりするため、苦手意識を持つ職員もいる。そういった職員に対して個別に操作方法の復習と、電話対応のマナーについて復習を行った。

電話・窓口対応において相手に好印象を持っていただくためには、状況に応じて適切な対応が出来なくてはいけない。そのためには最低限入居者個々の状態を正しく把握しておかなくてはいけないが、宿直者にとって、職員からの引き継ぎのみで日中に起こるすべての事を把握し情報をインプットするのは困難なため、業務日誌においては宿直者にとって重要な内容のみマークし簡潔に伝えるよう、また、メモを別に作成するなど職員側の引き継ぎ方法を見直した。

②緊急時対応、虐待防止など、入居者に関する研修を取り入れる。

# 令和6年度 ケアハウス(特定)モアヤング 事業計画 実績報告

- 1 利用定員 15名
- 2 営業日 無休
- 3 営業時間 24時間体制
- 4 組織目標について

## <経営目標>

- ・年間入居契約率 98%、年間稼働率 95%の達成を目指す。

その為の具体的な取り組み

- ① ケアハウス一般や居宅事業所等と連携し、稼働率UPに努める
- ② 入居者家族様と状態についての情報交換を密に行い、他部門で共有する事で入居に繋ぎます。
- ③ 自立支援・重度化防止に取り組み、長くケアハウスで生活が出来るように支援します。



【入退去】退去7名 入居7名です。

【年間契約率】95.5%

【年間稼働率】89.5%

【平均介護度】1.9

入退去については、外部からの入居が2名で、ケアハウスの一般からの入居が5名でした。退去ではこもれびへの住み替えは1名です。入居者の入退院や住み替えに対し、ケアハウスの一般とアイデアを出しながら取り組みました。状態の変化に伴い、下半期は介護度を見直しました。3月時点で、こもれびへの住み替えの希望が7人

確認しており、5人は申し込みを提出されています。内1名は4月の入居が決まっています。今後の空床の予防のために、他部門と連携していきます。

## <サービス目標>

「もっと若く・ワクワクと笑顔で」の法人理念を意識しチームケアを行う。感染予防を適切に行いながら、質の高い介護の提供を目指す

- ①データに基づいて体調の異変を早期に発見し対応する。
- ②毎月入居者やご家族の意向にあった行事を計画する
- ③ケアハウスの一般と合同での行事を企画し、職員と入居者のコミュニケーションを向上させる

月に1回の行事と食事の催しを実施しています。入居者様とコミュニケーションをとりながら、一緒に楽しむことができました。合同の行事を9月の敬老会で実施しました。職員の離職により、実施の出来ない月も下半期はありました。1月にインフルエンザ





が発生し、事前に防護服の訓練を行っていたので、生かすことが出来ました。細部ではまだ改善する部分があるので、マニュアルを見直して、安全で、安心して過ごせるサービスの提供を目指します。

### ＜業務目標＞

業務内容を見直し、ICTを活用してより効率的なフォーメーションを組み、見える化する。

- ① ICTをもちいて、見守りを強化し要望に対応する。
- ② 平時から有事を想定しBCPの訓練を行い更新する。
- ③ ケアハウス内で回覧できる「特定新聞（仮）」を定期発行し、情報発信する

転倒についての検証をする時に、居室のモニターを活用しています。事故報告書の作成後の手順の変更も行い、再発防止に努めました。ICTに不具合があるときに対応できるように、委員会の担当者が、マニュアルを作成しました。

効率よく入浴が出来るように、入浴担当から意見を募り、反映する事で、業務の効率化を行い、入浴後の洗濯業務は2月から外部に委託し、より介護業務に集中できるように環境を整えました。

特定新聞の作成にあたり、資料の写真を撮影・パソコンで移動するなど、少しづつスキルが上達しました。年2回の新聞発行が出来ました。

### ＜職員教育目標＞

職員としての資質を高め、現場の問題解決速度を加速する。

- ① ICTを使いこなし、トラブルにも対応できるスキルの向上
- ② チームワークを意識し、見識にずれの無い情報の伝達を行う。5WIHを意識した情報の発信を行い、伝達ミスをなくす
- ③ 認知症と医療の見識を研修を通して深める。

感染症の研修や、リスクマネジメントの研修を得てからの伝達研修を行っています。

下半期には、業務分担の変更を行ったり、こもれびから職員を送ってもらう事で、サービスの提供が出来ました。また、変化する業務の平均化を意識して、マニュアルの変更や新人育成のツールを見直しました。

認知症の研修は出来なかったのですが、心疾患の方の利用者の対応を研修で行い、介護職員の医療面でのスキルアップを行いました。来年度も研修を終えたら伝達する事で、職場全体の資質を高めていきたいです。

## 令和6年度 デイサービスセンターモアヤング 事業計画 実績報告

- 1 利用定員 20名（月曜日～金曜日）
- 2 営業日 毎週、月曜日～金曜日（12/31～1/3まで定休日）
- 3 営業時間 午前8時30分～午後5時30分
- 4 組織目標について

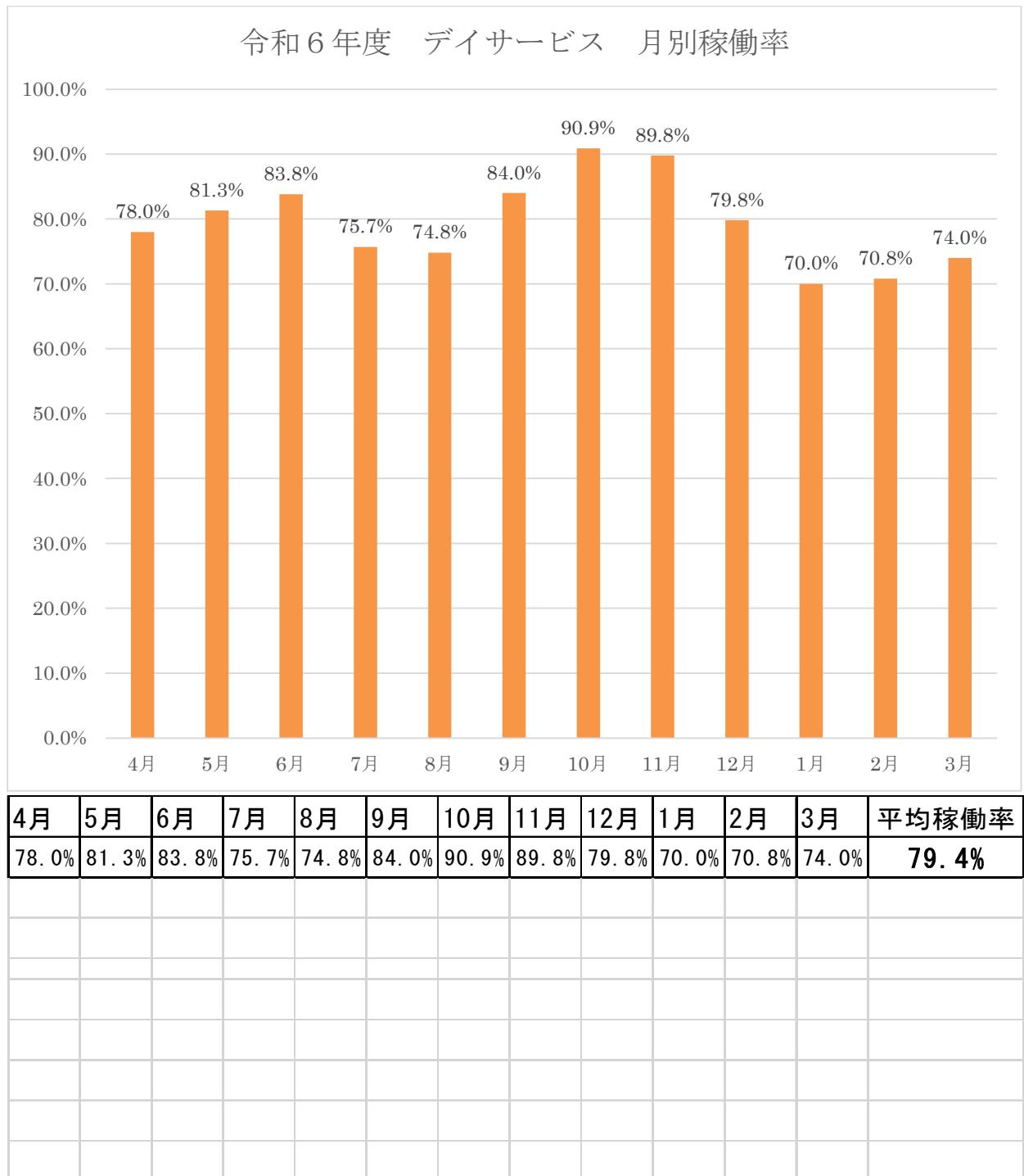
### ＜経営目標＞

年間稼働率88%の達成を目指す。

#### 取り組み内容

- ① 各曜日の利用登録者数を、20名以上にする。
- ② 毎月の居宅報告書を直接事業所へ持参し、担当ケアマネジャーを訪問する。各居宅介護支援事業所と各地域包括支援センターを訪問し、直接利用様の情報提供を積極的に行う事で、関係性を構築する。  
また、曜日ごとの空き状況を作成。毎月配布し新規利用者の獲得に繋げる。
- ③ 包括支援センターが実施する研修へ参加し、各関係機関と繋がる機会を持つ。
- ④ 将来を見据えて、施設見学、要支援者、半日のみの利用者様も積極的に受け入れる。
- ⑤ 家族様とも送迎時や連絡帳等で利用時の様子を小まめに伝え、関係を構築する。

【令和 6 年度 年間平均稼働率】 79.4% (目標達成度: 90.3%)



## 【営業活動の内容】

- 1, 毎月、地域包括支援センター、居宅介護支援事業所の担当ケアマネジャーに、サービス利用実績、居宅報告書、曜日別空き情報、通所介護計画書等を直接持参し情報共有、関係構築を図っている。
- 2, ご利用者の体調の変化だけでなく、生活環境の変化など気になることがあった際は、都度、担当ケアマネジャーとご家族に報連相をする事で信頼関係を構築している。
- 3, ご利用者の状態やニーズに応じて、ご利用者にとって必要な機能訓練サービスや入浴サービス等のサービス内容、利用頻度、利用時間の提案や、ご利用者の現状に応じた介護度への区分変更申請の提案により、適正なサービス提供と収益確保を図っている。

## ＜サービス目標＞

サービス品質の向上による顧客満足度（CS）UP。

### 取り組み内容

- ① 個別ケアによる利用者様の満足度充実。
  - ・職員が利用者様1人1人と関わる時間を確保することで、利用者様の個別性の把握・理解を深め対応できる。
  - ・ヒアリングを実施する事で、最大限のサービス向上実現。
- ② デイサービスセンターの長所（アピールポイント）の開拓。
  - ・職員一同の目指したい部分を定める事で独自の長所を生み出し、他者との差別化を明確にする。

## 【サービスの質の内容】

- 1、令和6年4月より、入浴介助加算Ⅰから入浴介助加算Ⅱの算定に変更し、ご自宅の入浴環境を定期的に評価した上で、個別性を重視した入浴介助サービスを提供している。
- 2、ご利用者との日々のコミュニケーションやヒアリングを通じて、心身の状態や思いを的確に把握し、ご利用者の長所を活かした個別活動の提供に繋げている。

3, ご利用者と職員との共同作業による季節ごとの作品造りを通じて、四季の変化を感じてもらいながら、手や指先のリハビリや、ご家族との日常会話の充実に繋げている。

＜業務目標＞

新規利用者と稼働率 UP に向けた職場体制の整理。

取り組み内容

- ① 5S（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）の徹底による作業効率のUP。
  - ・作業環境の改善、安全性の向上、職場内の連携強化に繋げる。
- ② 業務改善による3M（無理・無駄・ムラ）の排除。
  - ・作業統一、作業効率性の向上、業務本来の意味確認。
- ③ 業務の見直しを行い、時間の有効活用を見い出す。
  - ・決められた時間内で時間配分（段取り）を上手く取る事で、必要な業務を遂行する。

【業務改善の内容】

- 1, 各職員が、各々のサービス提供場面において、各ご利用者の状況を適切に把握し記録することで、全職員の確実な情報共有を実施している。
- 2, 日々の変化を適時把握できるよう、午後ミーティングでの申し送り方法を変更することで、全職員に確実に情報が伝達されるよう改善している。
- 3, 職員のインカム等ICT機器の活用レベルを引き上げることで、情報共有の更なる効率化を図っている。

＜職員教育目標＞

職員の能力向上に向けた環境支援。

取り組み内容

- ① 介護職員としての意識向上にむけた取り組み。

- ・利用者様視点にたったサービス提供の意識付けを徹底する。
- ② 資格・経験・知識を活かした職員の長所を活用していく。
  - ・個々の能力を引き上げ今後に繋げる。
- ③ 外部・法人内の研修への積極的な参加。
  - ・外部研修・勉強会の情報を収集し伝達する事で積極的に周知していく。

#### 【職員教育の内容】

- 1, 職員全員が、きめ細やかな気配りと、おもてなしの接遇の実践。
- 2, 日常業務において、各職員との対話や観察を通じて、職員個々の能力や適正を十分把握し、業務レベルの向上と能力開発に繋げ、それぞれの職種が専門性を発揮し、多職種・協働できる事業所になる。
- 3, 正職員を中心に外部研修に参加し、研修等で得た情報を定例会議や委員会、デスクネット等により、他の職員へ効率的に伝達・共有し、職員の資質向上に繋げている。

# 令和6年度 モアヤング こもれびホーム 事業計画 実績報告

- 1 利用定員 80名
- 2 営業日 無休
- 3 営業時間 24時間体制
- 4 組織目標、ビジョンについて

## 経営目標

- ① 年間入居率 96%を目指します。  
又、居宅介護支援事業所・デイサービス事業所・特定施設入居者介護事業所・ケアハウスの各事業所と連携を密にし、稼動 UP に努めます。

経営目標年間稼働率 96%に対し、年間実稼働率 95.5%であり、概ね達成する。前年度は 93.7%であり、1.8%上回る結果となつた。

冬季の退去数が多くなる中、居宅ケアマネージャーと連携の元、緊急ショートステイの受け入れと入居を同時並行で行う事により稼働率の低下防止及び維持に努めた。

## 教育目標

- ① 介護福祉士取得率向上に努める。
- ② OJT・OffJT による年間教育を行う。
- ③ 全ての無資格の介護職員に認知症介護基礎研修の受講を行う。

介護福祉士試験合格者 4名

喀痰吸引の資格 2名取得（1名取得予定）・実務者研修受講者 2名取得

技能実習生の教育と専門職取得 1名

ユニットリーダー研修取得 1名

## ケアにおける方針

ご利用者一人ひとりの気持ちを大切に思いやりのある介護を目指します。ご利用者の今までの生活をよく理解し、その人らしい生活が送れるようユニットケアも取り入れつつ心身機能の維持・向上に努めています。また、安心安全なサービス提供のため、ご利用者はもちろんご家族の気配りと心配りを忘れず、きめ細やかな対応をしていきます。科学的に効果が裏付けられた質の高いサービスの提供を推進し科学的介護に取り組んでいきます。

看取り介護にあたり、ご利用者が医師の判断のもと、回復の見込みがないと判断された時に、ご利用者またはご家族が自施設において看取り介護を希望された際には、看取り介護の実施に努めています。

## 特色と方向性について

こもれびホーム職員として「もっと若く」「ワクワクと」「笑顔で」での理念のもと、与える介護ではなく、自由な選択枠によって求められた介護の実現を目指していきます。ご利用者本人の思いと笑顔を大切にし、少しでも望ましい生活が出来るよう支援していきます。

積極的に ICT・IOT を取り入れ活用し職員の業務負担軽減を目指していきます。

施設内行事・外出行事共に少しずつ増えていき、利用者はもちろんご家族からの喜びの声が多くみられるようになってきた。

## 具体的な取組み

① 感染症・災害対応への強化として、業務継続に向けた取り組みの強化と訓練を行っていきます。

感染拡大を強化しつつコロナ前の生活に戻していきます。

今年度も感染対策の徹底と感染委員会メンバーを中心に、その都度検討・対策・実施を行っていった。1日2回、居室やドアノブ・ベッドや柵・車椅子やテーブル椅子などのアルコール除菌拭き。そして、10時・15時に館内放送を流し、10分間の換気時間を設けていった。今後も日々の感染対策を怠らず、感染予防に努めていきたい

12月には胃腸炎の流行も見られ改めて常日頃からガウンテクニック・初動の動きといった感染症への対応の意識レベルを高めていくことが必須と感じた。

② 看取り介護を実施していくにあたり、日常的なケアの延長線上としてご本人・ご家族の意向を尊重しつつ『その人らしい最期』と思って頂けるような看取り介護を目指していきます。

職員の看取りに対する想いや経験を十分に活かし、より良い看取り介護を目指していきます。

看取り介護に携わる者の体制および記録の整備・職種の役割・医療、看護の体制・施設内教育として看取りの勉強会をしていきます。

基礎・実践・応用と段階的に看取り介護の実施に努めています。

今年度の看取りでの退去者は9名。

どの方も家族を巻き込み多職種間で相談しながら援助できたと思います。病院に入院していて、退院と同時に看取りとなって帰ってくるケースもあり、様変わりした本人様を家族と職員が受け入れ、短期間ですが濃厚な関わりが持てたケースもありました。

2020年4月から看取り介護開始し、現在まで47名の方の最期を看取らせていただきました。

今後もご本人・ご家族の意向を尊重しつつ『その人らしい最期』と思って頂けるような看取り介護を目指し、職員の看取りに対する想いや経験を共有しながら、最期まで支援していきます。

③ 科学的介護情報システム（LIEF）を活用し（ADL・栄養・口腔・嚥下・認知症）のデータを基にPDCAサイクルを実施しケアに対する質の向上の取り組みをしていきます。

LIFELENS・CHASERといったICTも積極的に活用しながら業務改善や職員の業務負担軽減にもつなげていきます。

入居者全員の情報を半年に1回見直しフィードバックをもらい、利用者個々の支援に繋げていけるようにしている。

LIFELENSシステムにてご利用者の身体状況を把握している。3月からは従来のシートセンサーから、高感度シートセンサーを増設した事によって、これまで以上にご利用者の状況が明確になり、職員の業務負担も今まで以上に軽減している。

④ 一年を通して、職員の面談を継続して実施する。

毎月5名を目標に、面談シートを基に面談を実施していく。

仕事に対しての意欲や理解、ストレスケア等を行い、人材育成に努めています。

また、職員のスキルアップも目的にフォローアップ研修（動画）用い

ながらご利用者様の満足に繋げていきます。

今年度では10名の職員と面談を実施した。日々の業務の中での悩みや相談を聞き、より働きやすい職場を作っていく。フォローアップ研修も積極的に活用し、職員1人1人のスキルアップに努めていった。

職員自ら「この研修行きたい」と言う声も増えており、今後も引き続き社外研修へ参加していきます。

- ⑤ 全職員の仕事・役割を明確にし、常に資質向上に努め、思いやりとチームワークを持って業務に取り組みます。ケアプランを基に、担当ご利用者のケアを充実し努めています。  
ユニットケアにも力を注ぎ、ご利用者の日常生活でやりたいことを少しでも実現できるよう努めています。

ユニットケアに関しては新入居者様の情報収集から行っている。その人の今までの暮らし・生活リズム等を担当者会議にてご本人またはご家族から聞き出し、介護記録へ反映させている。

情報収集をしっかりと行うことにより、その人らしい生活が出来、満足した生活が送られていると思われる。今後も、できるだけその方の生活スタイル・生活リズムで過して頂けるよう、支援していく。

ユニットリーダー研修へ参加した職員から、よりユニットケアについて学びたく、研修へ参加したいと要望があった。来年度から外部研修へ参加してもらい、よりユニットケアについて学んでいただき社内研修開催し、他職員へユニットケアの理解を深める場を開催していく。

# 令和6年度 モアヤング介護相談所 事業計画 実績報告

1 利用定員	38名 (常勤介護支援専門員一人あたり)
2 営業日	毎週、月曜日～金曜日
3 営業時間	午前8時30分～午後5時30分 (営業日、営業時間外の緊急時は24時間 電話連絡・相談対応可能)
4 組織目標について	

## ＜経営目標＞

要支援、要介護合わせて、給付管理件数76件を目指す。

その為の具体的な取り組みとして

1. 入院時情報連携加算、退院退加算、通院時情報連携加算を積極的に行い、1件あたりの単価を上げる。
2. モニタリング等において身体状況の変化や介護負担を確認し、必要時、介護度の見直しを行う。
3. 契約終了の予測が立つ場合に、包括に受け入れをアピールして減少を防ぐ。介護予防支援のケースも積極的に受け入れ、利用者数を増やす。

給付管理件数は73.9件で、目標達成には至らなかった。新規の受け入れは24件、終了18件となった。介護サービスの増回や入所希望の意向を受け、本期は9件変更申請を行い、介護度の見直しを行っている。また本期は、介護予防支援の指定を受け、単価アップに繋がっている。その影響もあり、包括との関りが以前より減少しており、次年度はより、包括に対して新規の受け入れを積極的にアピールしていきたい。

## ＜サービス目標＞

介護負担の軽減が図れ、在宅で少しでも長く、安心して暮らせるようにケアマネジメントを行う。

その為の具体的な取り組みとして

1. 体調面のアプローチ（食事面、医療面）、身体機能が維持できる  
ように、リハビリ（訪問、通所）を促していく

2. ケアプラン作成毎に、介護負担アセスメントシートを作成し、  
介護者の視点で、心身の負担がないか検討する。介護者自身の

健康状態等を気にかける声かけをしていく。対話、傾聴することで、不安を与えない。安心してもらえるように配慮する。特に電話での対応には気を付ける。

3. 要介護3以上の介護者の家族に、ショートステイやレスパイト  
入院の提案をしていく。

一例として、83歳の長男が、103歳の母親を自宅で看取るケースを支援できた。ここ2年近くは、週5日～6日はショートステイを利用し、なるべく長男の負担が大きくならないように支援していた。元調理師の長男が、「自分の作ったご飯を食べさせてやりたい。家内の時に最後食べさせることができなかつたのが心残りだった」という思いを受け、退院して看取ることになった。最後自宅にいるのが4日間で、食事ではなくアイスクリームではあったが、「自分の手で食べさせることができた。連れて帰つて良かった。」と長男からの言葉も聞けた。訪問看護師、主治医、ヘルパー、ケアマネと長年家族と関わってきた関係性もあり、いい看取りができたと思われた。今後も本人、家族の思いを傾聴し、良い支援に繋がればと思う。

＜業務目標＞

介護報酬改定の内容を把握し、加算を確実に取れるようにする。

他サービスの算定要件も理解し、ケアプランに活かす。

その為の具体的な取り組みとして

1. 入院時情報提供シートを各利用者で事前に入力しておき、可能な限り、入院したその日のうちに情報提供を行い、連携加算（I）を算定しやすいように準備しておく。

2. 必要時、受診、歯科受診の付き添いを行い、医師に情報提供を

行い加算を算定する。

3. 高齢者虐待防止のための研修に参加をする。
4. その他、他サービスの新設の加算の理解を深め、利用者に必要か否か、適応できるか検討する。
  - ・入院の当日でないと情報提供連携加算の1が算定できないため、遅い時間でもなるべく当日ファクスで送るように対応した。
  - ・退院の際も、看護師やリハビリ職との面談、カンファレンスの回数に応じ、適正に退院退所加算、また通院時情報連携加算の算定に繋げた。

#### ＜職員教育目標＞

ケアマネジャー同士の連携が図れ、ケアマネジメントの質が向上する。

法人内でケアマネジャーの仕事をやりたい人を育てる。

その為の具体的な取り組みとして、

1. 居宅、特定、特養のケアマネジャーの勉強会を軌道にのせる。  
開催日の予定や内容を年度初めに計画する。  
居宅、施設双方のケアマネジメントの理解を深める。
2. 介護職も交え、居宅のケアマネジャーの仕事の楽しさを理解してもらえるような勉強会を考える。

ケアマネ勉強会については、6月と11月の2回のみの開催となり、勉強会を軌道にのせることができなかつた。「課題整理総括表、ケアプランの書き方」「統合失調症の理解と関わり方、支援について」内容だった。次年度は初回に計画をしっかりと立て、居宅、施設とそれぞれの立場で考える事例検討会を開催し、ケアマネジメントの理解を深めたい。