

平成26年度

事業報告

社会福祉法人 シルヴァーウィング

法人本部

特別養護老人ホーム 新とみ

短期入所生活介護 新とみ

通所介護 新とみ

I. 法人本部

1. 理事、評議員会開催状況及び審議内容

- 第1回 5月25日 ①平成25年度事業報告について ②平成25年度決算報告について
③みさよほうす土支田施設長交代について ④地域社会貢献障害学生支援奨学金制度について
- 第2回 8月17日 ①平成26年度第1次補正予算について ②定款変更について
③非常勤職員就業規則変更について ④新とみ事務所賃貸にゆいて
- 第3回 1月11日 ①理事、評議員の改選及理事長、常務理事の互選について ②平成26年度第2次補正予算について ③定款変更について ④地域社会貢献障害学生奨学金貸付事業審査委員会委員について ⑤東村山福祉園指定管理への応募について
- 第4回 ①平成27年度事業計画について ②平成27年度予算について ③経理規程の変更について ④次年度業務委託契約について

2. 東京都産業労働局課題解決型雇用環境整備事業

(1) ロボット介護機器導入による身体的負担の軽減

平成25年度に、

- ・歩行訓練ツール：免荷式POPO
- ・作業の疲労、労力を軽減する簡易型軽労化スーツ：スマートスーツ
- ・階段昇降のための介助移動機器：スカラモービル

を導入したのに引き続き、

平成26年度は、

- ・重度要介護者のベッド－車いす間の移乗支援のための離床アシストベッド：リショーネを土支田となりひらに導入した。

メーカーと取り決めた方法でモニタリングを実施している。

- ・見守り支援：

眠りSCANⅡ（起き上がり検知搭載）を新とみに、
楽チン見守り「ラクミ〜マ」を土支田に導入した。

メーカーとモニタリングの方法を調整したうえで実施してゆく。

- ・歩行訓練機

リカンベントエアロバイクを新とみに導入した。



図1 リショーン

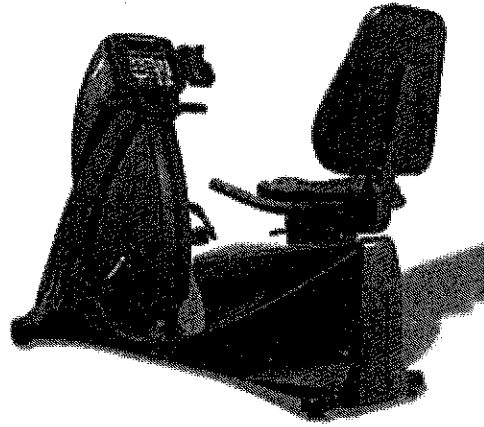


図2 エアロバイク

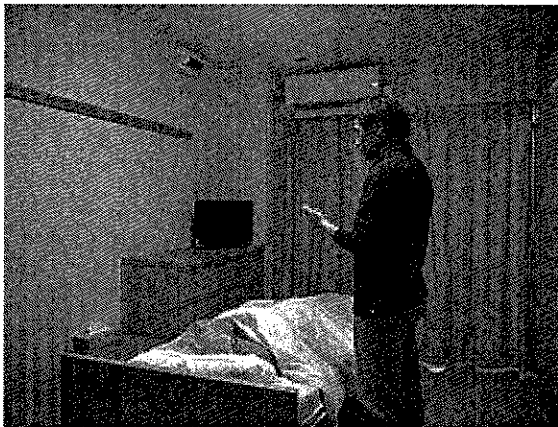


図3 ラクミーマ

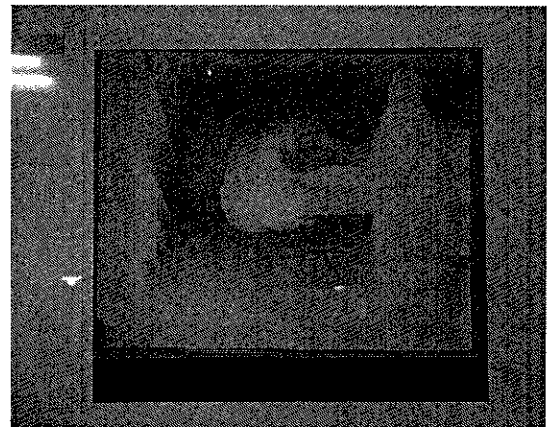


図4 ラクミーマ監視画像

①公益財団法人テクノエイド協会が主導する「アドバイス支援事業及びモニター調査事業」への参加

介護事業者の立場からロボット介護機器メーカーに対して介護現場の視点でロボット介護機器をモニターし、その結果を整理してメーカーへフィードバックする。

- ・高齢者の自立歩行支援サービス：
高齢者向け電動歩行器用クラウドサービス
- ・認知症を含む高齢者の見守り：
動線分析センサ&体温センサによる見守り装置
- ・ヒザ、股関節、腰などに痛みや緊張があり歩行が困難な患者さんに弛緩運動を施し、自立や歩行の準備運動と筋力アップの支援
：下肢関節ゆらし運動機「ユラックス」

②ロボット介護機器の試用と作業改善による負担軽減と効率化の探求

・免荷式POPO

下肢にかかる体重を免荷することで、これまで歩行の出来ない方の移動や歩行訓練が可能になった。ハーネス（体を支える安全ベルト）とリフトでスムーズに立ち上がることが出来、転倒リスクも軽減されている。

・スカラモービル

当初は職員が使用者になって試用するなどをしてきたが、実際に介護現場で使用されるようになった。

利用者に好評で、今までデイサービス利用をためらっていたが利用を希望するという方が増えている。スカラモービルについては、操作スタッフ1名と見守りスタッフ1名の2名体制で安全を期している。

・スマートスーツ

介護職員の負担軽減、特に腰痛予防を目的に導入し、利用者のベッドと車イスとの移乗や入浴介助などの場面で、スマートスーツを着用し、腰への負担、疲労度の軽減を図っている。



図5 免荷式POPO



図6 スカラモービル

- ③ 6月には、なりひらホームにおいてロボット介護の現場を安倍首相に視察して頂き、ロボット介護機器の必要性が高まっていることをご理解頂くことができました。

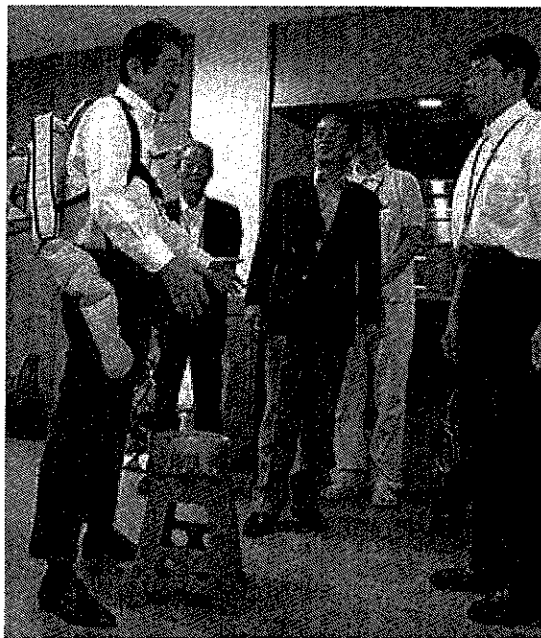


図7 マッスルスーツを装着された安倍総理

(2) メンタルヘルスケアのしくみづくりによる精神的負担の軽減

メンタルヘルスケアについては、

- ・平成25年度から継続して、職員にメンタルヘルスに対する正しい知識を身に付けて貰い、ストレスに対するレジリエンス（自発的治癒力）を習得する活動を行う。
 - ・それでも職員がストレスを抱えてしまった時に、平成25年度に検討した結果導入した、外部機関によるサポートを行う。
- 両面からのしくみづくりに取り組んだ。

①職員の知識習得と現場での予防活動

- ・メンタルヘルスに関する集合教育の実施
外部の専門家による介護職員向けの啓発教育を各事業所別に開催することとして、新とみ、なりひら及び土支田で講習を開催した。
さらにメンタルヘルスセミナーに参加することとした。（セミナーは2回）
- ・職員への啓発活動
職員へのメンタルヘルスの啓発と基礎知識の習得をねらいとして、教材を展開した。

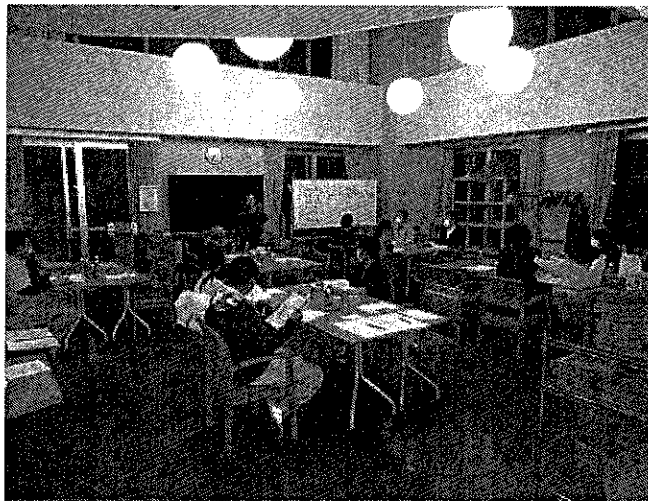


図8 メンタルヘルス研修

②外部機関による相談窓口の設置と運用

平成25年度の検討の結果、すべての職員が気軽に利用できて、低コストで診断・調査が可能な手段として外部機関による相談窓口を設置した。

- ・フリー電話による相談、予約による面接・電話・メール・インターネットTVでの利用が可能

- ・平成26年度上半期実績（シルヴァーウィング、ケアネット、トリーケアネット）は5件。そのうち面接が3件で、2件がフリー電話相談だった。

一般的な利用率である1～10%の低い方にあたるが、利用率を上げるには組織的な取り組みが必要であることから、相談窓口の在り方も含めて今後の課題になる。

今回（1）～（6）の取り組みを同時に実施して単に受動的ではないメンタルヘルス対策の効果を図ってきたが、今後はよりポジティブに働く人と組織を活性化することでメンタルヘルスの一次予防を行う事を検討していく。

（3）ICTを活用した利用者の健康・介護等情報の円滑な伝達・交換のしくみづくりによる身体的負担の軽減

介護情報システムとして、「ほのぼのSilver」システムを導入していたが、新とみにおいて「ほのぼのNEXT」システムを現場に導入した。介護職員、看護職員にとって使いやすいシステムへの向上を図り、準備期間をおいた後の6月より本格運用開始した。

当初は導入担当者が各職員に詳細な入力指導を行うなど、初期労力を費やしたが、いったん軌道に乗ると、

- ・利用者の日々の生活支援活動（バイタル、食事、排泄等）の情報を一元管理し、情報を介護職員同士で共有するほか、統計的な管理も可能となった。

- ・日々のショートステイ利用者の入退所情報、特養入所者の生活状態、介護状況等を個人、もしくはグループ単位で管理・記録でき、職員であれば誰でも閲覧、チェ

ックしやすい形で情報管理を行なうことができるようになった。

- ・利用者の家族に渡す利用者情報も手書きから印刷になり、業務の効率化と記録性の向上が見られた。

下半期には使用介護施設の拡大を図り、土支田への導入を行った。

また、新とみに音声入力支援システムを導入し、口頭による音声入力を可能にしてキーボード操作を減らすことでデータ入力の負荷軽減を実現する予定である。

利用者名	年月日	時間	種別	画面	ケース	記録者
あ	4/27/1/22	12:00	日勤	ケース	浴室掃除(トイレ、エッシャーの前で待っている事多し。明日か通所日だという事を伝えても、意に介されない。	☐ ケース ☐ 申し送り
か	4/27/1/22	22:00	夜勤	ケース	11時37.9℃ 0時36.9℃ 4時37.1℃ 熱感口強くないが夜間適宜クーリングし掛け物を薄くして様子観察。痰は多くない。	☐ ケース ☐ 申し送り
さ	4/27/1/22	11:00	日勤	ケース	【着るう】10時36.4℃ 13時36.7℃ 16時36.8℃ 17時37.1℃ 10時味、発熱進行。16時軟便中量。	☐ ケース ☐ 申し送り
た	4/27/1/22	21:00	夜勤	ケース	【服薬実務薬】(スナク)11時36.4℃、4時36.5℃ (AM)夕食、全量摂取。【水分】1日で1200ml摂取。低血腫定状態無し。排便無し。	☐ ケース ☐ 申し送り
な	4/27/1/22	10:00	日勤	ケース	【服薬実務薬】(スナク)10時36.2℃ 16時36.5℃ 食事：粗、全量 日中ラキソソ5滴、KOT (-)	☐ ケース ☐ 申し送り

図9 ほのぼのNEXT ケース記録画面

(4) 通信インフラの整備による在宅勤務トライアルを活用した障がい者雇用の促進

当法人は、障がい者が職業を通じ、誇りをもって自立した生活を送ることができるよう障がい者雇用に積極的に進めてきた経緯がある。だが介護職員は、肉体的な介護負荷があり、必ずしも障がい者に適切な作業環境とは言えないため、在宅作業環境をICTの観点で整備することにより、在宅勤務可能な障がい者の雇用促進と障がい者の事業貢献を図ることとした。

平成25年度は、新とみにおいて1名の障がい者を採用して在宅作業環境を構築し、在宅勤務者としてオフィス内職員と同等レベルの作業を可能とした。また、平成26年度は、なりひらにおいても新規に2名の障がい者を採用し、新とみと同様に、自宅PCと職場のオフィスサーバ群が安全に通信できる環境を構築した。これにより在宅勤務の状態ですら社内メールや情報共有用ファイルサーバを利用可能とした。

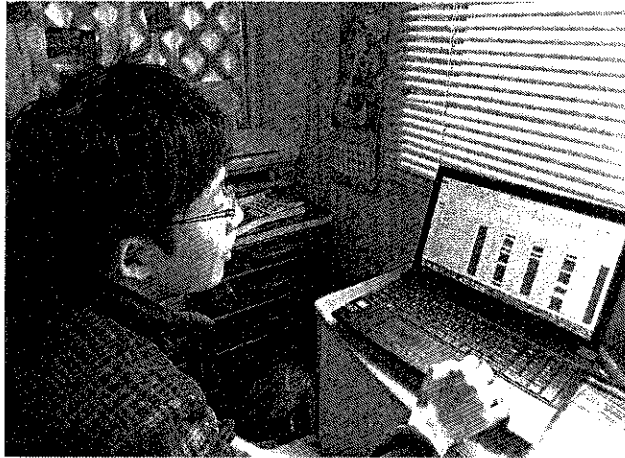


図10 障がい者の在宅勤務

(5) 能力認定制度の導入や職位別の役割明確化などによる動機付けを通じた職員の育成
職業能力評価に客観性を持たせて、習得すべき技術・知識を明確にし、職員に目標を持たせるべく、やりがいに繋げていく、動機付けの一つとしてキャリア段位制度を導入することとした。

また、若手職員の定着のためには、主任・リーダーおよび一般職の役割や責任を明確化し、モチベーションを高められる機会を作り出すことが必要であるため、リーダー育成のしくみづくりを行い階層別教育・研修の導入を行うこととした。

①事業所を超えた共通性のある職業能力評価の導入（キャリア段位制度）

・核となるメンバーに、キャリア段位制度導入のための評価者（アセッサー）資格を取得させて内部での評価を可能にすることとして、今年度は3法人で8名がアセッサーとして登録した。その後、職員の内部評価を実施している。

②リーダー育成のしくみづくり、階層別研修の導入

・組織図の検討

第一段階として、コンサルティング会社の助言を受けながら、シルヴァーウィングの中の各介護施設の組織図を持ち寄り、命令系統の整理と各職位の名称の統一を行った。

次いで組織図の検討を通じて各部署のリーダーを明確にし、組織の指示命令系統、役割の違いを明確にした。

・役割基準の検討

各職種・各階層の役割責任を明確にし、どのような点を意識しながら職務に取り組むか、また、部下との関わりを持っていくか、明確にした。

・目標管理制度・面談制度の構築

管理職以外の者を対象として自己目標シートを使った目標管理を導入し、目標の

確認と上位者とのコミュニケーションの機会作りのため面談を導入することとした。

・リーダークラス研修、一般職研修

リーダークラス研修はリーダーに求められる基本的な考えについて、一般職研修は一般職に求められる基本的な考えについて研修の場を設け、より深い意識の醸成と職務能力の向上を図ることとして各3回実施する。

なお目標管理については、当面人事考課には結び付けず育成評価を中心にするものとした。

③職員への啓発活動

自分たちが提供するものが顧客である介護施設利用者への介護サービスであることの再認識とサービスレベル維持向上の基礎知識習得をねらいとして、教材を展開した。

(6) インターンシップの受け入れによる採用機会の拡大

平成26年度から、学生にとって魅力のある老人福祉施設のインターンシッププログラムを企画して実施することとして、8～9月に8名の受け入れを実施した。

多くの参加者が、コミュニケーション能力の向上などの成果があったこと等を挙げて、参加した事に十分な意義を見出していた。

また平成27年春にも受け入れを行うこととして、2名が既に確定した。

当法人への就職につながる事が理想ではあるが、当面は介護現場への理解と知識を深めて貰うことを目標にしている。

Ⅱ. 施設関係

1. 特別養護老人ホーム

(1) はじめに

本年度も定員 40 名に対し、満床月はなく、月平均利用者実人員は 34.4 人であった。また、長期入院などによる退所者が 11 名あり、年々利用者の入院実績も高くなってきている。新規利用者は 10 名である。年度末現在の利用者の平均年齢は、男性 80.5 歳、女性 88.4 歳であり、男女合計の平均年齢は 87.1 歳である。なお、特養の年間平均稼働率は 81.23%であった。25 年度 86.27%に比べると、稼働率は 5%近く下がっている。これは、利用者の入院が多かったこと、入院による空床ベッドの調整が難しかったことが要因としてあげられる。(別表 1 参照)

空床については、10 月～12 月にかけて、稼働率は著しく下がっている。要因は、入院者が続いたこと、周辺環境の激化に依り、空床が速やかに埋まらなかったことが大きい。月島、日本橋地区の地域密着型特養の新設、ショートステイ専門施設の増加等、年々競争は激化してきている。稼働率を上げるためには、利用者の健康管理に留意し、入院による空床を出さないこと。更に、ショートステイの空き情報の工夫、特色あるショートステイづくりにより、利用者の増員を図ってゆくことが望まれる。

(2) 事業実績について

利用者の平均介護度は 25 年度の 4.16 に対し、26 年度は 4.14 とやや低くなっている。(別表 2 参照) 特養での対策としては、適切な健康管理の下で一層の介護の充実を図るとともに、利用者の事故や病気のための入院を極力抑えることである。

そのため、①健康管理の徹底 ②衛生管理の徹底 ③日常生活での異常に対する緊急対応の徹底等があげられる。26 年度においてもインフルエンザやノロウィルスの流行に備え、空気除菌清浄機の活用、居室トイレの除菌用ウォシュレット、居室等への除菌剤の配置などを強化した結果、感染症の発生は前年同様、ほぼゼロにおさえられた。また、本年度から精神科医が嘱託医に加わり、利用者の心身の健康管理の層を厚くした。口腔ケアにおいては、歯科医、歯科衛生士の定期的な往診のもと、口腔内の衛生管理による誤嚥性肺炎予防、嚥下機能の維持に取り組んだ。

(3) サービスの内容について

本年度は引き続き、食事、入浴、排泄、接遇といった介護の基本業務をしっかりと行うことはもとより、身体拘束廃止、感染症防止、防災、安全対策、環境整備等にも力を入れて取り組んだ。特に、東北での震災をふまえての防災訓練や夜間帯を想定した防災訓練の実施、また、利用者の転倒、転落事故を予防するため、介護・ロボット活用の取り組みが行われた。

レクリエーションやリハビリテーションの充実ということでは、デイサービスと協働してのレク活動、各種の行事やボランティア、インターンシップの積極的な受入れ

を行い、利用者の日常生活にうるおいとやすらぎとかがやきが得られるよう努力した。ボランティア、インターンシップの交流においては、普段接することの少ない若年層との世代間交流を通して、利用者の感性に温かい刺激を与えるものとなった。

レクリエーションでは、セラピードッグ、音楽療法、書道、そろばん、チェアピクス、健康吹き矢等々、心身機能の活性化に重点を置いたプログラムの活動に意欲的に取り組んできた。特に、本年度より取り入れた健康吹き矢は、ボランティアによる指導のもと、心身の機能訓練に大変効果をあげている。

リハビリテーションは、機能訓練担当の看護師、介護職、理学療法士、言語聴覚士、栄養士との協働により、身体、嚥下、言語等の機能面においてより充実したリハビリを実施することができた。また、本年度は「日常生活動作」のリハビリに力を入れた。「利用者の自己実現を日々の生活に活かしてゆく」を目標とし、一人ひとりの個性を尊重した、きめ細やかなリハビリの実施を図った。

その他、7月には地域有志の協力による「和太鼓」や盆踊りの催し、デイサービスとの協働の春、秋の運動会、お誕生日会は各月25日に行っており、主催委員による各種レクリエーションを毎月バラエティに執り行っている。

2. 短期入所生活介護

(1) はじめに

ショートステイはキャンセルや特養の空床があり、利用する立場からすれば、昨年に続き比較的利用しやすい状況であった。区内の方については、最長で30日間までの利用が可能である。ショートステイの利用は、抽選による予約での利用を基本としつつ、抽選から漏れた方についても、急なキャンセルや特養利用者の入院により空いたベッドをより多くの方に利用していただくため、FAXなどで空き情報をタイムリーに提供している。毎月、区外の事業所へ案内を出していることなどから、区外の方の利用も多く、かなりの成果をあげている。

周囲の経営環境としては、区立特養「マイホームはるみ」「マイホーム新川」、区立の老健施設の6ヶ月長期利用、ユニット型特養「晴海苑」、そして平成25年11月開設した地域密着型特養「ケアサポートセンターつきしま」、平成26年9月開設「ケアサポートセンター十思」等、年々経営環境は厳しい状況にある。別表10に示してあるように、特養・ショート合計の年間稼働率は前年度の108.88%に対して、26年度は104.19%と約4.7%の減少となっており、一時的に著しい減少もみられた。これは、入院者が続いたことと併せ、新設の特養や、ショートステイ専門施設の増加により、これまでのように空床を速やかに埋めることが厳しくなってきた理由があげられる。

ショートステイ単独での年間稼働率は、257.26%であり、ほぼ横ばいである。

(2) サービス実施状況

送迎：施設～利用者宅の送迎（ドア ヅ ドアの実現）

エレベーターのない団地等の集合住宅では、階段昇降機（介護・ロボット）を活用し、歩行困難な利用者の送迎を可能とした。

介護：身体状況に応じた食事介助・排泄介助・おむつ交換・体位交換・施設内の移動の介助。

食事：事前の面接時に確認し、身体状況に適した食事を提供している。

入浴：週3回以上。身体状況に応じ機械浴・介助浴・一般浴にて必要な介助を行っている。

機能回復訓練：個別機能回復訓練、機能訓練指導員による集合訓練・レクリエーション・音楽療法・セラピードッグなど。

健康管理：毎日のバイタル測定と日々の服薬管理等の健康管理・指導。

胃ろう、ストーマ、インスリン、バルーンカテーテル、在宅酸素等の医療的対応

(3) サービスに関する苦情・相談

次のような苦情の申し出があり、誠意を持って対応し解決した。

- ・持って行った衣服が紛失した。
- ・退所時に他人の衣類等が紛れ込んでいる。
- ・同じ部屋の利用者の声が大きく夜眠れなかった。
- ・希望する日にショートステイが混んでいて予約できない。

(4) 一年の状況と今後の課題

連休や行事のある時など、希望の日にちに予約しづらくなっているという現状がある。抽選に漏れてしまった方についても、キャンセル待ちの登録など、空きベッドが出た時にすぐ利用できるような連絡体制の確立と情報の提供を徹底していくことが必要である。一方、周辺環境の競争激化の流れの中で、空床を速やかに埋めるということが厳しい状況となってきた。情報提供の工夫、特色あるショートステイづくりが今後の課題と言える。さらに昨年に引き続き、本年度も胃ろう、ストーマ、インスリン注射、在宅酸素等の医療的対応を必要とする利用者が著しく増えた。今後も医療対応の利用者は増え続けることが予想され、職員のケアの質の向上が今後も課題とされる場所である。

いずれにしても、引き続き一人ひとりの状況にあわせたきめ細かいケアを行えるように、個々のニーズの把握に努めること、今後もまた利用したいと思えるような魅力あるサービスを提供すべく、サービスの質の向上に努めることが急務である。

3. 通所介護

(1) 利用者の状況

23年度はデイサービス見直し編成の年度でもあった。22年より、23年度にかけて利用者数の落ち込みが著しくみられた。その要因として、利用者のデイサービスへのニーズが、リハビリへと変わっていったことがあげられる。従来型のデイサービスからリハビリ型のデイサービスへと、利用者の意識の変化も顕著であり、家族もまた「リ

ハビリのできるデイサービス」への期待を大きくした。

「新とみ」ではこうした利用者、家族のニーズを受け、23年4月より理学療法士を配置し、毎曜日利用者が個別にリハビリを受けられる体制を整えた。外部的には居宅介護支援事業所等にリハビリの案内チラシを配布、またデイサービス見学者、体験者を積極的に受け入れ、リハビリ体験を試みた。こうした外部へのはたらきかけが功を奏し、利用者は徐々に増えていった。本年度もリハビリを目的とした利用者が半数以上を占めている状況である。しかしながら、一時期の利用者増加の様相は見られず、リハビリを目的とした利用においては、一巡化したきらいがある。周辺環境は、リハビリデイと言われるリハビリ専門のデイサービスが増加し、いよいよ競争激化の状況となっている。本年度は言語聴覚士による言語リハを増やし、身体、言語の両面で利用者を支援する体制を厚くした。また、リハビリ・ロボットを導入、活用したリハビリを実施し、利用者一人ひとりの目標、意欲を高めるのに大変効果があった。

リハビリにおいては、引き続き利用者のニーズに応えるべく、力を入れて取り組んでゆく方向である。併せて、特色あるデイサービスづくり、魅力あるサービスの提供に努めてゆくことが望まれる。

医療的対応については昨年度同様、本年度も医療的対応を必要とする利用者がさらに増えていることがあげられる。胃ろう3名、ストーマ1名、インスリン4名、バルーンカテーテル3名、痰吸引4名他、これら医療的対応に応じるため、看護師2名体制をとり、手厚いケアに努めている。今後も医療的ニーズの増大は想定され、デイの職員においても知識とケアの質の向上を図ることが課題である。

26年度の利用実人員は別表8のとおり1,197名、利用実人員は前年度と比べて137名減少した。退所者の多くは特養、老健入所、入院がほとんどであり、退所者の数に比べて、新規利用者が少なかったことが減少の要因である。また、延べ利用回数は、利用者一人あたりの利用回数が月平均8.43回となり、前年よりも約1%増えている。利用者の平均年齢は別表7のとおり男女合計の平均では80.3歳となっている。内訳では男性75.5歳、女性83.7歳で、前年よりもやや高くなっている。

デイサービスに係わる送迎利用率は99%、入浴利用率は85.3%となっている。

前述したとおり、特養・ショートに関しては既に100%以上の稼働率であるので、施設の収入を伸ばすにはデイサービスの稼働率を上げることが急務である。

(2) 運営状況

①行事の実施

開設当初より、利用者の方に生活の豊かさとメリハリを持っていただくために、菖蒲湯や柚子湯など季節に応じた日課活動を取り入れるとともに、特養と合同でイベントを開催している。また、食事サービスやお買い物代行などの在宅生活支援のための活動は継続中である。22年度から始まった朝食サービスは、今年度も利用者や家族、ケアマネージャーから好評を得ている。特に独居の高齢者の生活を支えるひと役として、食事サービスは欠かせないものとなっている。昨年度より始めた延

長サービスも引き続き実施している。夕食後、午後 7 時過ぎに送迎車で利用者を自宅まで送り届ける。朝食サービスから、延長サービスまで、これらのサービス利用により、家族の負担軽減、且つ、在宅での生活維持を可能にしているといえる。

また、送迎においては、本年度は階段昇降機(介護・ロボット)を活用することにより、エレベーターのない団地等の集合住宅に住む利用者のデイサービス利用を可能にすることができた。歩行困難なため、階段昇降がネックとなって外出ができなかった利用者を、デイサービス利用に繋げることができたことは、利用者の自己実現のひとつとして大きな成果であった。

リハビリにおいては、周辺のリハビリ専門デイサービスの増加により、年々競争激化が想定され、特色ある、きめ細やかなリハビリが求められる。

日々のプログラムは、音楽療法、セラピードック、書道、朗読、ファッションショー、そろばん教室、介護予防運動、相撲甚句、歌、健康吹き矢、アロマセラピー等、地域や企業のボランティアの支援のもと息長く継続されている。本年度より取り入れた健康吹き矢は、ボランティアによる指導のもと、特養、デイ合同のレクである。呼吸法等、心身機能のリハビリに大変効果をあげている。

バスハイクは、日頃外出する機会の少ない利用者に好評を博している外出レクである。お花見、紅葉狩りの他、毎回利用者の希望を取り入れた場所を企画し、感性豊かな時間を創るよう努めている。

「日々、感動を届ける」これが本年度の目標である。デイサービスで過ごす時間にひとつでも多くの感動を利用者に届けることができるよう、今後も目標としてゆきたい。

平成 20 年 11 月にスタートした「若年認知症デイサービス」は、「練馬若年認知症サポートセンター」へ活動の拠点を移行した。本年度も新とみデイサービスと連携しつつ、新たな取り組みを試みている。

この他、当期中に行った主な行事は以下の表 1 とおりである。

表 1 主な行事

4 月	<ul style="list-style-type: none"> ・お花見 江東区・大横川から仙台堀川公園まで桜見物のバスハイク 川面に映る桜の美しさに魅了されたひと時だった。 ・春の大運動会 デイ、特養合同で玉入れ、輪投げ等に汗した
5 月	<ul style="list-style-type: none"> ・大正琴(女性 4 名) なつかしの名曲、5 月にふさわしい曲が琴の音で流れていった ・相撲甚句(男性 2 名) 力強い相撲甚句が、利用者と一緒に響き渡った。
6 月	<ul style="list-style-type: none"> ・バスハイク 浅草雷門、スカイツリー、アサヒビール本社、墨田公演あじさい観賞 他 下町の季節感溢れる風情に参加者は感激していた。 ・詩吟教室 詩吟の先生による指導のもと、上達をみせている。

7月	<ul style="list-style-type: none"> ・盆踊り大会（地区の女性ボランティア4名） 和太鼓に合わせて、浴衣姿のボランティアの季節感溢れる盆踊り、利用者も参加しての賑やかなひと時だった ・バスハイク 車に乗って東京ゲートブリッジを一巡 富士山が遙か彼方に姿を現し利用者は大変感激した。
8月	<ul style="list-style-type: none"> ・リサイクルファッションショー（女性5名） 息の長いボランティアによる、ファッションショーは、根強いファンが多い。
9月	<ul style="list-style-type: none"> ・カンナリアンコーラス（男性4名、女性8名） 敬老の日にちなんで、懐かしい歌謡曲や名曲の数々を皆で歌った ・敬老の日 利用者、職員と敬老の日をお祝いした。
10月	<ul style="list-style-type: none"> ・中央区健康福祉まつり参加（4回目） そろばん教室開催 4回目 こどもからお年寄りまで大盛況の一日だった。 ・秋の大運動会 特養、デイ合同の大運動会は、利用者が熱中するイベントだった。
11月	<ul style="list-style-type: none"> ・紅葉狩り 神宮外苑のイチョウ並木にバスハイク。思い出深い利用者も多く、感激に浸った紅葉狩りだった。 ・DFCB コンサート ボランティアによるバンドグループは、総勢15名。 懐かしの唄、ドラマ、フルート等バラエティにとんだ、楽しいひと時であった。
12月	<ul style="list-style-type: none"> ・クリスマスコンサート ライオンズクラブ主催による、恒例のクリスマスコンサート。 ・ふれあいコンサート ボランティアによる、フルート、ピアノのコンサート。
1月	<ul style="list-style-type: none"> ・新年会 利用者、職員との新年会は、カラオケによる紅白歌合戦。 ・ミステリーツアー 東京ゲートブリッジまでバスハイク。新年の澄み渡った彼方に初富士がくっきりと浮かび、忘れられないバスハイクとなった。
2月	<ul style="list-style-type: none"> ・リハビリ・メイク（かづき れいこ主催） 特養、デイ合同のリハビリ・メイクは、利用者をイキイキと変身させてくれた。
3月	<ul style="list-style-type: none"> ・家族会（参加家族他15名） 定例の家族会。特養、ショート、デイ利用者の家族とともに、会食、歓談の時間を持った ・傾聴ボランティア（3名） 仏教総合研究所「ボランティア・プロジェクトダーナ東京」所属のお坊さんたちが来所。約1時間、優しい時間を利用者と共に共有した。



図 1 1 お花見



図 1 2 家族会

②ボランティア、実習生の受け入れ

地域交流、デイサービスの日課活動の潤活化および初任者研修の実習の場として受け入れをした。定期的なボランティアとして朗読ボランティア、書道ボランティア、詩吟ボランティア、傾聴ボランティア等が年 12 回。その他、デイでは地域の方が、利用者の話し相手、フロアの手伝いボランティアとして定期的に訪問してくれている。特養においても、毎週水曜日に洗濯物整理のボランティアをはじめ、地域の多くの方々の協力、支援を受けている。

実習生は、介護職員初任者研修、社会福祉士取得に向けた実習生、教員免許取得の実習生を多く受け入れた。また本年度は、大学生インターンシップ、中学生社会体験、イナッコ教室ボランティア(夏休み社会体験)等を積極的に受け入れた。実習生、インターンシップ、ボランティアとの交流は、日頃触れることの少ない、若年層との世代間交流として、利用者一人ひとりに大変良質な刺激をもたらせる結果となり、今後も積極的に受け入れてゆく方向である。

表 2 平成 2 6 年度・実習生等の受け入れ実績

項 目	人数(延)
介護職員初任者研修	30 人
社会福祉士取得	46 人
教員免許取得希望者介護体験	60 人
大学生インターンシップ	24 人
中学生社会体験	51 人
イナッコ教室ボランティア	5 人

③入浴・機能訓練

デイサービス利用理由の大きな 1 つとして入浴がある。その期待に応えるため

希望者には基本的には毎回入浴を提供しており、入浴利用率は85.3%である。

また、機能訓練に関しては、本年度も理学療法士、言語聴覚士の配置を厚くし、利用者一人ひとりの心身に寄り添った、きめ細かな個別機能訓練を実施し、自己実現を試みている。

4. 各種委員会

各種委員会は役割と人員を常に見直し、①年中行事委員会、②栄養委員会、③身体拘束廃止委員会、④排泄・褥瘡委員会、⑤ケアプラン委員会、⑥感染症対策委員会、⑦事故防止対策委員会、⑧防災対策委員会、⑨リハビリ委員会、⑩環境・口腔ケア委員会、⑪安全・衛生委員会（介護職のための）等を開催した。20年2月からは、毎月1回の各委員会の会議を開催している。

5. 行事

3階フロアを利用して、特別養護老人ホーム・短期入所・通所介護利用者合同で実施する形をとり、年間を通して（前掲表1参照）各種行事に取り組んだ。

6. 健康管理

新しく入所する利用者には、入所時に診療情報を提出してもらい、定期診断についても、移動診断を依頼し、館内にてレントゲン撮影等を受診した。また、11月にはインフルエンザ予防接種の同意を得られた方について嘱託医による実施をした。同時に、適度な室温と湿度の維持、消毒液による手指の清掃等の取り組みを徹底した。日常のケアについても、嘱託医による週1回の往診、精神科医による月2回の往診、歯科医、歯科衛生士の定期的な口腔ケア、更に診察が必要な方については、通院の便宜を最大限図るようになっている。

7. 防災訓練

防災管理者及び京橋消防団に新たに2名の職員が加わり、3名の入団となった。新富町の防災訓練に参加するなど、防災への知識・技術の向上に努めた。また、新規に採用された職員については、消防機器訓練を随時実施している。さらに、京橋消防署への研修参加のほか、地域等の協力も得て、毎月一回「震災・消防訓練」を実施している。

8. 職員研修

4月～3月：毎月1回 早朝研修

5月～9月：アセッサー講習

9月～1月：メンタルヘルス研修

1月～3月：法人の取り組む課題解決型雇用環境整美事業による、階層別職員研修を実施

2月～6月：喀痰吸引研修

4月～3月：幹部、リーダー層を中心とした社外研修

表3 社内研修

No.	名称	開催日	人数	備考
3-1	アセッサー講習	6/24～8/4 9/19	3名	eラーニング受講 集合講習 主催：一般社団法人 シルバーサービス振興会
3-2	階層別職員研修 リーダー研修	1/26	7名	職場内研修 講師：(株)日本経営戦略人材コンサル ルティング
3-3	階層別職員研修 一般研修	1/26	15名	〃
3-4	メンタルヘルス研修	9/29	16名	主催：りんかい月島クリニック 精 神科医
		1/27	13名	主催：介護労働安定センター 産 業カウンセラー
		2/15, 3/1, 3/15, 3/29	5名	主催：介護労働安定センター
	喀痰吸引研修 2月～6月まで 講義 50時間 演習 10時間 実地			

3-5	<p>早朝研修 毎月1回 午前7:30~8:00</p>	<p>4/7:記録の書き方 5/12:成年後見制度 6/2:感染症対応 7/7:高齢者の水分摂取量管理と排泄自立支援 8/4:福祉施設におけるリスクマネジメント 9/1:高齢者虐待防止、身体拘束ゼロ、認知症高齢者の理解 10/6:感染症予防と対応・ノロ、インフルエンザ 11/7:緊急対応について 12/1:都・区による実地検査とサービス評価 1/5:福祉サービスにおける苦情解決 2/2:低所得者に関する経済的救済制度について 3/2:平成27年度介護報酬改定について</p>	<p>7名 8名 6名 8名 7名 8名 5名 7名 6名 5名 5名 7名</p>	<p>講師 勝野顧問</p>
-----	--------------------------------------	---	--	--------------------



図13 リーダー研修

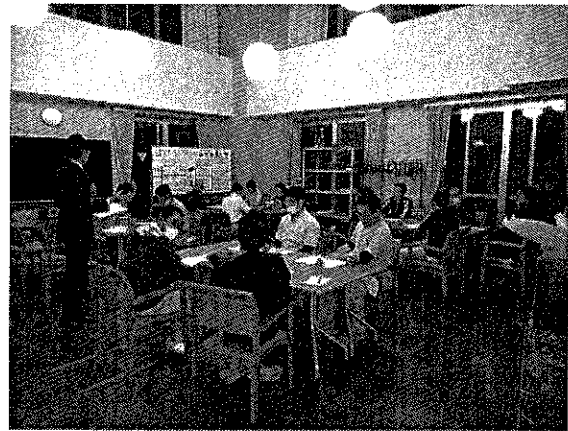


図14 一般職研修

表4 社外研修

No.	名称	開催日	人数	備考
4-1	「SPRINGシンポジウム2014」 日本生産性本部	4/18	1名	主催：日本生産性本部
4-2	「メンタルヘルス対策の基本」	4/21	1名	主催：リクルートマネジメントソリューション
4-3	「自ら考え行動する管理者育成」	7/10	1名	主催：日本経営
4-4	「目指そう！根拠のある介護サービス～地域包括ケアを生き残るために」	7/12	1名	主催：シルバー新報
4-5	「経営雑賀を高める実践的目標管理の手法」	8/7	1名	主催：日本経営
4-6	「労働安全衛生法改正と今後のメンタルヘルス対策」	10/2	1名	主催：厚生労働省
4-7	「人が集まる組織の作り方」 魅力的な組織づくりとは～	10/10	1名	主催：職業能力開発研究所
4-8	組織開発ソリューションセミナー	10/21	1名	主催：日本生産性本部
4-9	「中小企業の人の育て方」 セミナー	11/6	1名	主催：(株)フォーバル

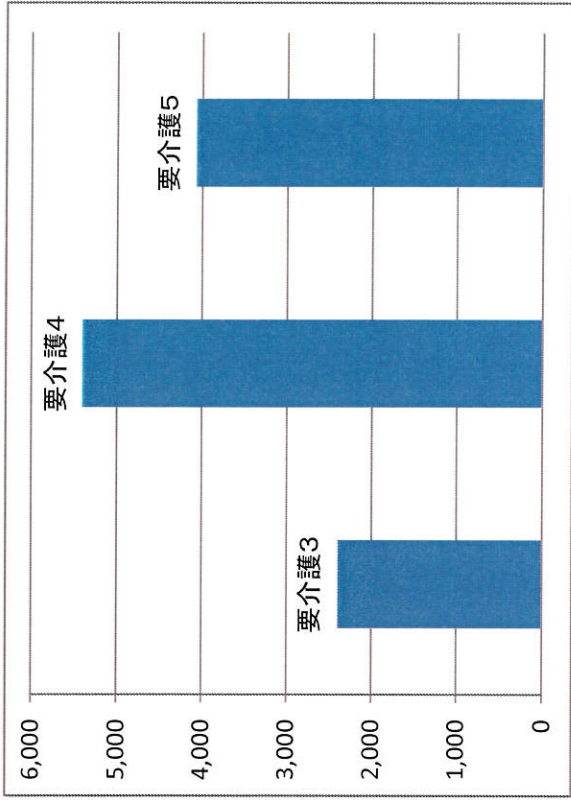
4-10	「感染症対策セミナー」	11/11	1名	主催：東京都 福祉保健局
4-11	「次世代リーダー育成事例 紹介セミナー」	11/13	1名	主催：日本生産性本部
4-12	「健康いきいき職場づくり フォーラム」	12/18	1名	主催：日本生産性本部・東京大学
4-13	「健康経営、健康投資推進セ ミナー」	1/28	1名	主催：経団連
4-14	「健康いきいき職場づくり ～現場発組織変革のすすめ」	2/3	1名	主催：日本生産性本部、東京大学
4-15	「日本経営品質賞受賞企業 スピーチ 顧客インサイト」	2/19	1名	主催：経営品質協議会
4-16	「顧客の声を聞き、チームプ ロセスで対応する活動紹介」	2/20	1名	主催：経営品質協議会
4-17	「介護保険制度改正・報酬改 定・解釈通知」	3/6	1名	主催：厚生労働省老人保健課 天辰 優太主査
4-18	「今後の介護サービス 課題と政策の方向」	3/13	1名	主催：ウェルフェアフォーラム 厚生労働省 老健局長 三浦 公嗣
4-19	「要介護高齢者へのおいし く、楽しく、安全な食事支援」	3/23	2名	主催：京橋歯科医師会 中央区福 祉保健部

(別表1)

<年度末平均年齢>

性別	人数	平均年齢	年齢分布
男	6名	80.5	70～93
女	29名	88.4	75～100
(全体)	35名	87.1	70～100

(別表3)



(別表2)

<月別利用者の状況>

	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
要介護3	262	267	232	217	186	209	186	180	165	172	168	158	2,402
要介護4	441	457	412	452	476	398	465	460	486	477	436	427	5,387
要介護5	309	311	352	372	339	358	339	298	331	344	308	410	4,071
計	1,012	1,035	996	1,041	1,001	965	990	938	982	993	912	995	11,860
要介護平均	4.05	4.04	4.12	4.15	4.15	4.15	4.15	4.13	4.17	4.17	4.15	4.25	4.14
実人員	37	36	34	35	34	34	34	34	35	34	34	36	417
述べ定員数	1200	1240	1200	1240	1240	1200	1240	1200	1240	1240	1120	1240	14,600
1日平均利用者数(人)	33.7	33.4	33.2	33.6	32.3	32.2	31.9	31.3	31.7	32.0	32.6	32.1	32.5
稼働率	84.33%	83.47%	83.00%	83.95%	80.73%	80.42%	79.84%	78.17%	79.19%	80.08%	81.43%	80.24%	81.23%

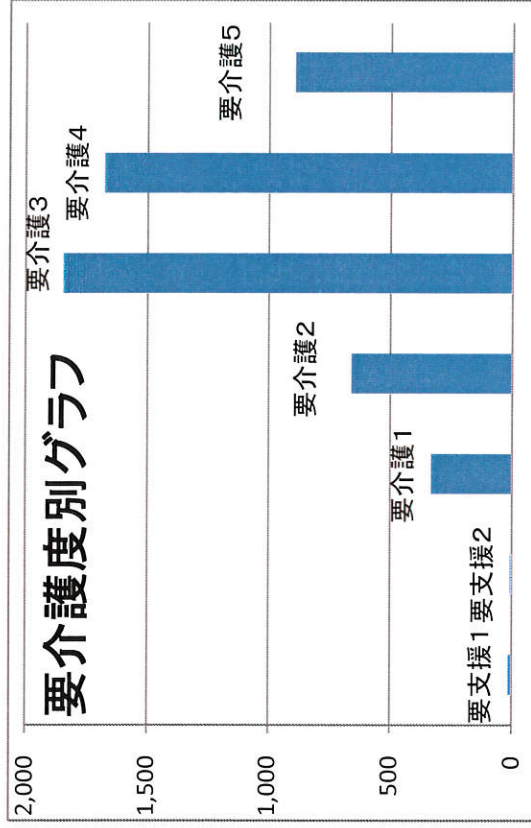
特養(定員40名)

(別表4)

< 年度末平均年齢 >

性別	人数	平均年齢	年齢分布
男	18名	82.0	71～100
女	38名	85.6	70～97
(全体)	56名	84.5	70～100

(別表6)



(別表5)

< 月別利用者の状況 >

	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
要支援1						1	12						13
要支援2						5							5
要介護1	55	47	31	52	20	14	15	18	18	30	18	14	332
要介護2	70	57	65	58	70	57	51	57	46	30	25	75	661
要介護3	137	148	157	148	153	129	133	160	190	171	144	174	1,844
要介護4	121	104	149	144	168	131	124	122	176	138	156	142	1,675
要介護5	60	62	71	56	65	113	95	63	79	91	59	83	897
計	443	418	473	458	476	450	430	420	509	460	402	488	5,427
要介護平均	3.14	3.18	3.35	3.21	3.39	3.58	3.47	3.37	3.50	3.50	3.53	3.42	3.39
実人員	59	58	63	51	53	50	50	45	52	47	48	56	632
述べ定員数	180	186	180	186	186	180	186	180	186	186	168	186	2,190
1日平均利用者数(人)	14.8	13.5	15.8	14.8	15.4	15.0	13.9	14.0	16.4	14.8	14.4	15.7	14.9
稼働率	246.11%	224.73%	262.78%	246.24%	255.91%	250.00%	231.18%	233.33%	273.66%	247.31%	239.29%	262.37%	247.81%

ショートステイ(介護予防含む)(定員6名)

(別表7)

<年度末平均年齢>

性別	人数	平均年齢	年齢分布
男	38名	75.5	57～89
女	54名	83.7	56～99
(全体)	92名	80.3	56～99

(別表8)

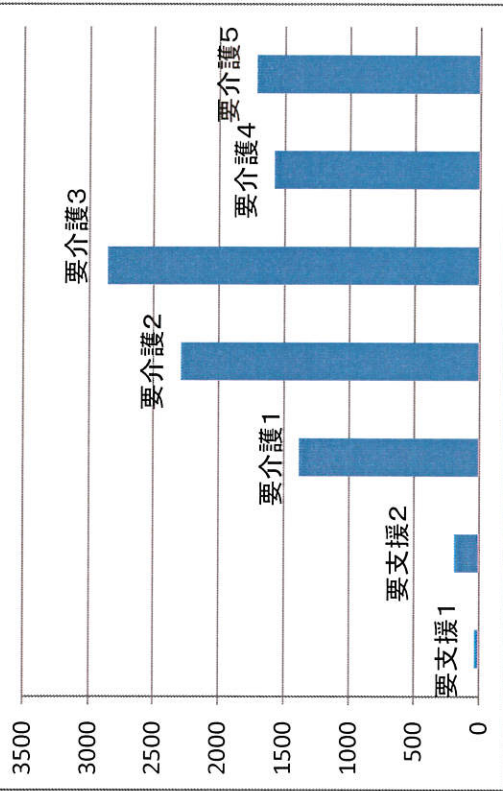
<月別利用者の状況>

	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
要支援1	0	0	0	10	9	9	0	0	0	0	0	1	29
要支援2	18	16	17	9	9	8	9	9	30	19	22	18	184
要介護1	108	119	130	116	108	109	121	123	114	108	95	133	1,384
要介護2	189	208	188	183	204	207	216	198	192	190	153	165	2,293
要介護3	249	259	232	249	246	206	221	248	244	255	226	231	2,866
要介護4	212	173	140	132	132	140	121	109	108	114	96	106	1,583
要介護5	140	157	158	179	173	148	143	129	136	131	110	116	1,720
計	916	932	865	878	881	827	831	816	824	817	702	770	10,059
要介護平均	3.06	3.01	2.97	3.04	3.02	2.97	2.92	2.88	2.88	2.92	2.90	2.83	2.95
実人員	107	107	106	97	101	101	96	95	101	99	95	92	1,197
述べ定員数	1,140	1,178	1,140	1,178	1,178	1,140	1,178	1,140	1,178	1,178	1,064	1,178	13,870
1日平均利用者数(人)	30.5	30.1	28.8	28.3	28.4	27.6	26.8	27.2	26.6	26.4	24.2	24.8	27.6
稼働率	80.35%	79.12%	75.88%	74.53%	74.79%	72.54%	70.54%	71.58%	69.95%	69.35%	65.98%	65.37%	72.52%

※平成20年10月20日より、定員35名から38名へ変更

(別表9)

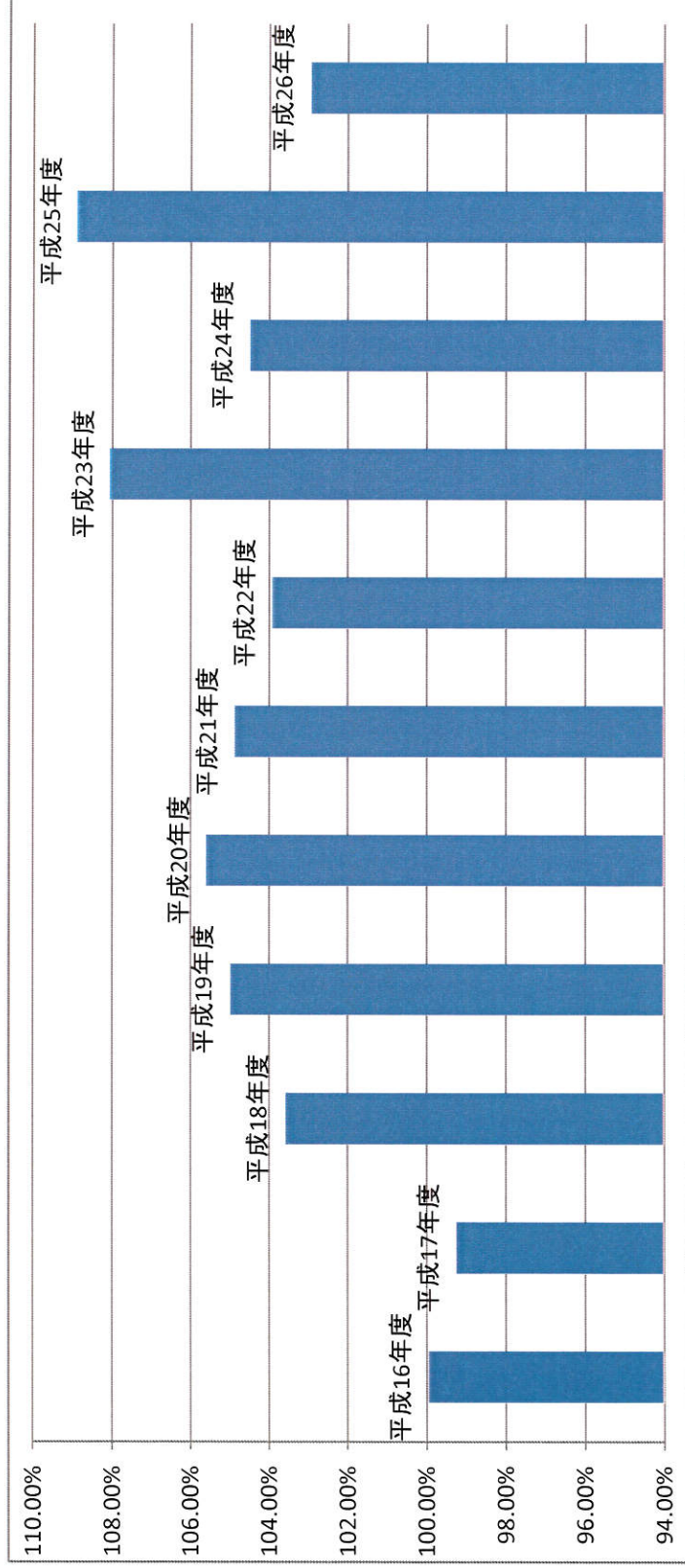
要介護度別グラフ



(別表10) <月別稼働率>

	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
特養 ・ショート(定員46名)	1,012	1,035	996	1,041	1,001	965	990	938	982	993	912	995	11,860
ショートステイ	443	418	473	458	476	450	430	420	509	460	402	488	5,427
計	1,455	1,453	1,469	1,499	1,477	1,415	1,420	1,358	1,491	1,453	1,314	1,483	17,287
延べ定員数	1,380	1,426	1,380	1,426	1,426	1,380	1,426	1,380	1,426	1,426	1,288	1,426	16,790
稼働率	105.43%	101.89%	106.45%	105.12%	103.58%	102.54%	99.58%	98.41%	104.56%	101.89%	102.02%	104.00%	102.96%

(別表11)



年度	稼働率
16年度	99.96%
17年度	99.26%
18年度	103.59%
19年度	104.99%
20年度	105.61%
21年度	104.88%
22年度	103.93%
23年度	108.05%
24年度	104.50%
25年度	108.88%
26年度	102.96%