

## 令和2年度 事業報告書

### 社会福祉法人桐生会

#### 1. 理事会、評議員会の開催状況

##### (1) 理事会開催状況

令和2年6月12日(金) 14:30~15:10

(議案) 第1号議案 平成31年度 事業報告について

第2号議案 平成31年度 決算報告について

第3号議案 平成31年度 決算に係る定時評議員会の開催招集について

令和2年8月17日

(書面議決) 第1号議案 吉村評議委員の解任について

第2号議案 三笠評議員の選任について

第3号議案 評議委員選任・解任委員会の招集について

令和2年11月26日(火) 14:53~16:23

(議案) 第1号議案 令和2年度 上半期事業報告について

第2号議案 令和2年度 上半期決算報告について

第3号議案 就業規則の改定について

令和3年3月29日(月) 14:00~15:50

(議案) 第1号議案 令和2年度 補正予算について

第2号議案 令和3年度 事業計画について

第3号議案 令和3年度 収支予算について

第4号議案 桐生会各規程改訂について

##### (2) 評議員会開催状況

令和2年6月12日(金) 14:40~

(議案) 第1号議案 平成31年度 決算報告について

#### 2. 桐生園拠点

##### 【事業総括】

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の流行をはじめ、改めて感染症予防・対策の重要性等について考えさせられ、家族面会をオンライン面会へ、また、各委員会・会議の縮小、内外研修の方法についてもオンライン研修を実施という新しい生活様式を構築することとなった。

しかし、新型コロナウイルス感染症に対して、ご利用者の健康を守ることを第一優先に考えた結果、部署を超えての職員連携(応援体制)や家族会との連携(面会の在り方)においては、課題が残ることとなった。

## 【重点実施項目】

### (1) ご利用者の QOL（生活の質）の向上

#### ①接遇の向上

「笑顔と優しい言葉遣い」は、マスク等の感染予防対策により評価が難しかった。

#### ②サービス担当者会議の機能強化

コロナ禍のため、サービス担当者会議は入所時・看取りのみの開催となり、ご利用者も出席されていましたが、直接の家族面会が実施できない環境下でもあった為、ご家族がご利用者の意向を代弁されていた。

#### ③ご利用者の個別ケアの推進

車いす使用等のポジショニングや口腔ケアについて、個別に専門職へ相談等を行い、ご利用者自身にあった見直しは適宜実施できた。また、移乗用リフターの活用も出来た。

#### ④看取りケアの再考

看取り検討委員会を立ち上げ、終末期における配置医との連携については、コロナ禍に伴い、配置医 2 名を含めた話し合う場を設けることが出来なかった。

### (2) 職員の育成と就労環境の向上

#### ①人事考課制度の導入

人事考課シートを作成中のため、人事考課制度の導入は至っていない。

#### ②研修体系の整備

コロナ禍に伴い、内部研修は従来の集団研修ではなく、職員個々に研修資料を配布外部研修はオンライン研修で参加し、自己研鑽に努めた。

#### ③介護職員の確保

人事採用担当者を複数名設けて強化しつつ、外国人介護職員の採用に向けて、令和 3 年 2 月に技能実習生（中国）の採用面接を行うことができた。

### (3) 安定的経営基盤の確保

#### ①特養入居稼働率の向上

・毎日、ご利用者の健康管理（検温等）を行うことで、体調変化の早期発見ができ、配置医への相談、服薬調整により病院受診回数が一月平均 53.4 名（前年度 68.6 名）となり、一月平均 15.2 名減らすことが出来た。

・退居者発生後から新規受け入れまでの空床期間は、一人平均 9.2 日（前年度 11.6 日）となり、一人平均 2.4 日短縮することができた。

#### ②ショートステイ稼働率の向上

・定員数を 10 名へ変更し、一部個室が利用できる環境を整えたが、令和 2 年 8 月にショートステイの職員 1 名が新型コロナウイルスに感染し、15 日間の受入れ停止を行った。年間稼働率が 74.7%（前年度 92.8%）に至った。

## 2. 第二桐生園拠点

### 【事業総括】

令和2年度の第二桐生園としては、新型コロナウイルス感染症が流行する中で、感染症対策の基準を設け、感染予防に努め、無事に1年を感染者0で終えることが出来た。

またWEB環境を整え、オンラインで外部の会議や研修へ参加できるようにし、コロナ禍でも職員教育を行う環境を維持することが出来た。

在宅サービスの感染対策基準については、内外から批判を受けることも多々あり、在宅サービスの安全性について問われる1年であった。

またデイサービスについては離職者3名と休職者1名があり、チームワークについても課題が見える1年であった。2021年度には新体制を編成し課題解決に努める。

### 【重点実施項目】

#### (1) ご利用者のQOL（生活の質）の向上

##### ①接遇の向上

- ・ 新型コロナウイルス感染症の対応について相談員やサービス提供責任者が窓口になり、事業所の方針についてご理解を得られた。
- ・ グループホームではLINEを活用したオンライン面会は数件にとどまり、窓越しの面会が比較的多く行われた。しかし直接面会を希望する声がアンケートでも多数確認できた。

##### ②サービス担当者会議の機能強化

- ・ 一部PCでは会議や研修を行うことが出来た。次年度はWEB環境が更に整えサービス担当者会議以外にカンファレンスにも活用していく。

##### ③ご利用者の個別ケアの推進

- ・ デイサービスで4月から再開した個別機能訓練加算であったが、12月より理学療法士が休職し、個別機能訓練加算Ⅰの算定ができなくなった。後任の理学療法士の採用がR3年4月からとなり、加算内容の変更を含めて再度体制を整えていく。

##### ④看取りケアの再考

- ・ 居宅では年間3件の在宅看取りを支援することが出来た。新型コロナウイルスの影響で家族がサービス利用や訪問に消極的な事案もあり、新型コロナウイルスの影響で在宅看取りにも変化に応じなければならない1年であった。

#### (2) 職員の育成と就労環境の向上

##### ①人事考課制度の導入

- ・ 上半期、下半期を通して人事考課制度を導入した取り組みはできなかった。
- ・ 下半期では職員面談を順次行った。本人のキャリアアップや就労意欲に繋がるように意見や思いを確認することが出来た。管理者サイドからは見えない課題が確認

でき R 3 年度の人事の参考となった。

#### ②研修体系の整備

- ・ 法人内における研修に関しては資料を配布する形となり、オンラインで外部研修が受けられる環境を整えることが出来た。
- ・ デイサービスから介護福祉士合格者 1 名あり。
- ・ 2021 年度は認知症関連の外部研修へ参加できるように調整する。

#### ③介護職員の確保

- ・ 下半期にかけて、離職者、休職者があり、人事異動や求人をかけ調整を行った。

### (3) 安定的経営基盤の確保

#### ①通所介護事業の機能強化

- ・ 上半期はコロナによる事業休止期間があったが、理学療法士を配置し質の高い機能訓練の実施することが出来たが、下半期は理学療法士の休職にともない看護師が機能訓練計画書を作成しご利用者を絞った形でしか機能訓練を実施することが出来なかった。
- ・ 下半期は安全を確保しつつ、感染症対策実施前に取り組んでいた「食」を通じたアクティビティを、形をかえて実践することが出来た。

### 3. 夕照たまのうら拠点

#### 【事業総括】

高齢者福祉サービスの多様化が進む中、社会福祉法人の果たすべき役割を十分意識し、より時代の要請に合った質の高いサービスを提供する施設として、ご入居者、ご利用者一人ひとりに合ったサービスと安定した介護サービスを確保するため、介護人材の育成や働きやすい職場環境の改善を進め、介護職員の定着を図ると共に、経営の効率化と安定化を目指してきましたが、1 年を超える新型コロナの感染拡大は、運営に大きな影響を及ぼし、コロナ対策にかなりの神経と労力と経費を要する 1 年となりました。

#### 【重点実施項目】

##### (1) ご入居者の QOL (生活の質) の向上に向けて

#### ①接遇の向上

ご入居者に安心感を与えるような笑顔、穏やかなトーンの声掛けを心掛けると共に、職員も共に楽しめる雰囲気づくりに努めるという方針を掲げていましたが、密を避ける、外部ボランティアは中止するという事で、オンラインミニコンサートや、縮小した敬老祝賀会、施設内での初詣、各ユニットでのおやつ作り程度しか出来ず、楽しめる機会がかなり減少した事は否めません。

また、ご家族との対面面会の制限が長引いており、ご入居者、ご家族共に、大変淋しい思いをされています。せめてもの機会として、窓越し面会及び、オンライン面会には早く

から取り組んでおりますが、それではなかなか満足は得られませんので、1日も早くコロナウィルスが終息の方向に向かい、対面面会が可能になる事を願うばかりです。

### ②個別ケアの推進

日中の過ごし方、食事、排泄、入浴、嗜好、趣味等、お一人おひとりの暮らしの内容をケアプランに反映し、それを職員間で共有してその方の想いに沿った暮らしをして頂けるように努めていますが、今後も、お一人お一人の意欲を引き出す働きかけをしていく事が求められます。

### ③認知症ケアの学びを深める

重度の認知症の方が多い中、全職員が認知症の学びを深め、お一人おひとりの特性を踏まえた認知症ケアの提供に努める事が非常に重要であり、今年度の重点課題として複数回の研修を予定していたものの、会議、研修等、密を避けるため思うように開催出来ず、今後の研修の在り方を見直す必要があります。

## (2) 職員の育成と就労環境の向上を目指して

### ①人事考課制度の導入

職員のスキルアップに繋がる目標設定が組織の成果・評価に直結するよう評価し、個人の就労意欲が向上する仕組みづくりを検討していますが、まだ全職員を対象にという事には至っていません。現在は、準職員から正職員に、一般職員から役職者にという昇格の際の指標として人事考課制度を活用していますが、将来的には、法人として、全職員を対象にした、スキルアップの為の人事考課制度が必要ではないかと考えています。

### ②研修体系の充実

今年度は、コロナウィルスの関係で、内外共に研修への機会は縮小しましたが、今後は、入職時研修については、基本理念、接遇を始め、各専門職の講義や実技も含む種々の研修を、時間を掛けて取り組み、最低限のスキルを身につけた人材を現場に送り込めるようにしていきたいと考えています。

また、年度初めだけでなく、中途採用者につきましても、下半期の初めに同様の研修を実施したいと考えています。外部研修については、コロナ下では、直接参加は難しいもののオンライン参加を実施していく予定です。

### ③就労環境の向上

育児休業や介護休業の整備により、必要に応じて誰もが安心して休業制度を活用出来、長く働き続けられる職場を目指しており、今年度は100%達成しています。定時退勤につきましても、一部、長時間勤務の職員も散見されますので、職員数の見直し、或いは業務の在り方を検討して、誰もがワークライフバランスがとれる環境を目指します。

## (3) 安定的経営基盤の確保のために

### ①特養の稼働率向上

多職種と嘱託医等との連携を密にし、ご入居者の健康管理の強化を図ると共に、異常の早期発見に努め、重症化を防ぐことで入院者の減少を図るように努めてきましたが、開設時に入居された方が重症化したり、また、新規入居者につきましても、高齢化、重度化が進んでおり、入居後すぐに疾病が悪化して入退院を繰り返される方、また、入院された方がそのまま療養病床へ転院となられるケース等、全体に重度化が顕著になっています。

また、退居者発生後の新規入居者受け入れまでの空床期間の短縮を図る事を目指してきましたが、コロナ下で面接の機会が難しかったり、新規施設の増加により、予定していた方の入居が決定していたりと思うように入居が進まず、迅速に空床を埋める事が出来ない事もありましたが、稼働率は、昨年度に比して0.9%上昇しています。

#### ②ショートステイの稼働率向上

居宅事業所との連携を強化し、きめ細かく新規利用者の掘り起こしを図ると共にご利用者に楽しく過ごして頂く様工夫を重ね、常に丁寧な言葉遣いや暖かい雰囲気作りに努めています。また、コロナの発症を未然に防ぐべく、お迎え時には検温や体調不良を確認する等、ご利用者及び、ご家族様が安心してご利用頂ける様に細心の注意を払っています。稼働率は昨年とほぼ横ばいとなっており、更にリピーターが増える様に努めます。

#### ③経費削減に向けて

- ・長引くコロナウィルスの感染防止策にかなりの経費を費やし、経営を圧迫する一因にもなっています。
- ・光熱水費、紙オムツ、消耗品等、少しでもロスを減らすよう、職員会議等で周知するようにしてきたのですが、重度化と、災害時或いはコロナウィルス発生時に備えて年度末に紙オムツを備蓄した事が、紙オムツ代が増加する要因となっています。

### (4) 防災対策及び、地域との連携・貢献活動の推進に向けて

#### ①地域防災活動への参加

地震等の災害が何時発生するかと危惧されている中であって、地元自治会等と連携して、災害時の協力関係等を締結する事は開設以来の課題ですが、今年度はコロナウィルスの影響もあって、自治会活動もなく、全く接触する機会のない1年でした。

#### ②当施設の災害対策

- ・当施設の防災対策については、大津市の規定の様式に則って大津市に提出しました。
- ・水害時の訓練も実施しました。