

令和3年度 社会福祉法人桐生会
特別養護老人ホーム 桐生園 事業報告

1. 事業総括

令和3年度も引き続き感染対策を最重点課題と位置付け日常対策等に万全を期して参りましたが、令和4年1月に新型コロナ感染症のクラスターが発生しました。（ご利用者29名、職員18名の合計47名）その事から感染対策を再点検し保健行政のアドバイスも得て、沈静化に努め、今後同様の感染拡大が生じないよう職員教育の徹底をはかりました。

また、予期せぬ送迎中の車両事故により安全運転管理対策として職員の体調管理と安全運転に対する啓発を実施し、2度とご利用者に対して生命の危機を招くことのないよう取り組みました。

介護保険法による行政の実地指導を受け、事業運営に対する指導助言を受けコンプライアンス体制の見直しや指定基準・介護報酬請求に関して改善に取り組みました。

組織体制の強化に関しては、多職種連携室の機能強化を図るべく、施設玄関の事務所に多職種を集め、施設長を中心に情報の共有と報連相を密に行いチームワークを強化しました。

業務改善の一つとして、令和3年12月より勤怠システムを導入し、職員労務管理の徹底をはかりライフワークバランスを意識し、働きやすい職場づくりに取り組みました。

新型コロナ感染防止のため、凍結されていた外国人の技能実習生の受け入れに関しては、年度末よりようやく動き始め、来る令和4年7月に向けた準備を進めております。

2. 重点実施項目

(1) ご利用者の QOL (生活の質) の向上

①ご利用者の尊厳を守る

ご利用者に対する権利擁護に関しては、益々その真価が問われていることから、職員に対し、意識向上を求めため虐待防止に対するアンケートを実施し、それを基に虐待防止研修を開催し、高齢者虐待へのより一層の理解や知識を深めることに取り組みました。また、接遇やコミュニケーション技術の向上も同時にレベルアップに向けて職員教育の充実に取り組みました。

②認知症ケアの推進（見直し）

2年前より精神科医師の所属病院都合により定期訪問による医療連携の停滞がありましたが、認知症自立度が高まる方も多く入所されているため、令和3年4月以降は定期的に精神科医師に相談し助言を受けることができる環境を再整備しました。

③排せつケアの推進（見直し）

様々な感染症防止対策の一環として、排せつ介助で使用するパッドや紙オムツの種類とオムツメーカーの見直しを行いました。その実施により、尿汚染による感染症防止に効果がみられ、ご利用者の不快感や職員の介護負担の軽減となりました。

④家族会との連携

新型コロナ感染の度重なる拡大の波によって、家族会よりの申し出により、家族会と施設の連携による施設行事や清掃活動への参加協力は控えていただくことになりました。

(2) 職員の育成と就労環境の向上

①職員教育の再考

OJT による職員教育を担う中堅職員のスキルアップのために、外部講師を招いて研修

機会を確保し、職員個々のコミュニケーション力とリスクマネジメントの向上に取り組みました。

②研修体系の整備

新型コロナウイルス感染症により研修の在り方が大きく変化してきた中で、外部研修や園内研修はオンラインを積極的に活用し受講と参加を促しました。そのような中で新型コロナの陽性者が発生により、園内研修を開催出来なかった月もありました。より創意工夫を求められることとなり、インターネットを利用した研修の取り組みについて継続検討しています。

③介護職員の確保

様々な就職フェア等に参加しておりますが、新卒者の採用については、直接施設見学を経て、応募のあった地元在住の学生1名となりました。外国人労働の技能実習生4名の採用に向けて取り組みましたが、渡航制限や辞退者もあり、受け入れ入職時期が令和4年度となっております。

(3) 安定的経営基盤の確保

①特養入居稼働率の向上

ご利用者の健康管理強化を目的に、ご利用者のバイタル測定など日々の変化を積極的に捉え、特養の配置医と連携に努めました。しかし、新型コロナウイルス感染症のクラスター発生の影響もあって、病院受診回数は前年度と比較すると、37回（月平均3.1回）、入院者数は18名（月平均1.5名）増加となりました。

退居者発生後の新規入居受け入れまでの空床期間について前年度と比較すると、多床室は一人平均4.5日間の増加、ユニット型個室は一人平均10.9日間の増加となりました。空床増加の要因の一つには、入居前の病院や老健等で新型コロナウイルス感染症の陽性者がおられるなどのケースも増え、スムーズな転入が行えず空床期間の増加となりました。

②ショートステイ稼働率の向上

居宅介護支援事業所との連携を密に図ってまいりましたが、特養の新型コロナウイルス感染症対応によりショートステイの営業日数が19日間減少したことも影響し、前年度と比較すると平均稼働率が8.6%減少となりました。新規利用者確保を目指し、居宅介護支援事業所に対して利用者紹介を得るため、空床情報や取り組み内容は定期的に発信していましたが、居宅事業所訪問によるPRはコロナ禍に伴い充分に行えませんでした。

(4) 地域との連携・貢献活動の推進

①地域との関係性を深める

青山学区住民の独居高齢者等が対象の鍵預かり事業2名分は継続して取り組んでおります。また、より身近な桐生町との連携を充実するため、シニアクラブとの環境整備に職員が参加し、一緒に美化活動を行い地域住民の方との関係性の構築に努めました。

②地域防災の連携

青山学区が主催の防災勉強会に出席し、地元、桐生町の災害危険箇所の確認等を地域の防災関係者と一緒に行いました。また、桐生園の消防訓練に青山学区の防災会長に参加していただき、有事の際の応援体制の確認を行いました。

3. 事業稼働目標

別紙参照

令和3年度 社会福祉法人桐生会
第二桐生園 事業報告

1. 事業総括

令和3年度は専門職の質の高いサービス提供を目指し、ご利用者のADL向上を推進する目標を掲げて取り組んでまいりました。職種ごとに内外研修を通じて専門性を高めることを目的に個々の資質向上を図りました。

通所介護事業においては、桐生園内で発生したコロナウイルス感染のクラスター発生による影響で休業を余儀なくされる期間が長くなったことや利用者数の自然減少を補うべく新規利用者確保が想定を下回ったため稼働率に大きな影響を及ぼす事となりました。

また、介護保険法に基づく大津市の実地指導を受け、加算報酬に対する解釈について改めて見直す機会となり、今後の適性な事業運営に向けて取り組んでいくための再確認をすることができました。

2. 重点実施項目

(1) ご利用者のQOL（生活の質）の向上

①機能訓練によるADLの維持向上

デイサービスでは感染対策を万全にしつつ、理学療法士を中心に機能訓練の充実に取り組みました。またグループホームではZOOMを利用した笑いヨガのボランティアを活用するなど、コロナ禍で外出もままならない中で体力の維持と活動性の向上を目的に可能な限りご利用者の日々の暮らしに変化をもたらす生活の質を高める事に努めました。

②LIFE（Long-term care Information system For Evidence）の活用

LIFEに関して、デイサービスは理学療法士をグループホームは責任者が中心となり有効的に活用できる役割分担と管理体制を定着させるよう取り組みました。

LIFEからのフィードバックのデータは受けることは出来ましたが、現時点では自立支援にむけたプラン作りへの活用を模索している段階であり、今後のLIFEのデータをケアサービス提供に好影響をもたらす活用に向けて継続して取り組んでいきます。

(2) 職員の育成と就労環境の向上

①介護福祉士の確保

質の高い介護サービスを提供する体制をめざす上において、介護福祉士の有資格者割合を増すことで、サービス提供体制強化加算（Ⅱ）又は（Ⅰ）の算定条件を満たしてまいりました。有資格者割合は、以下の通りとなっております。

- ・デイサービス職員の介護福祉士 60%台へ ←現在平均 52.3%
- ・グループホーム職員の介護福祉士 80%の維持 ←現在平均 82.9%

②認知症ケア関連の研修強化と職員の資質向上

認知症ケアに対する様々な研修修了者を増やしていくことで、増加する認知症を有する利用者に対するケア充実に取り組んでまいりました。

認知症介護基礎研修 年間7名受講

認知症介護実践リーダー研修 定員超過の為、予定者1名受講できず

認知症介護指導者養成研修 1名受講対象としていたが、ケアマネ更新研修を優先せざるを得ない為、受講を見送ることとなった。

また、居宅介護支援事業所、訪問介護センターともに個々の研修計画に基づき内外の研修を通じてその専門性の向上に取り組み、特定事業所としての充実を図りました。

(3) 安定的経営基盤の確保

①デイサービスは1月～2月にかけて感染症対応で事業が休業せざるを得なくなったこと、下半期の新規利用者が獲得できなかった状況が続いたことにより、稼働率を下げる結果が大きく経営面に影響を及ぼしました。コロナ感染対策も新たな価値観を求められつつある中、収支改善を目指すべく令和4年度は4月から新体制のもと、新規利用者獲得を含め稼働率向上にむけて、広報活動と営業活動を充実いたします。

(4) 地域との連携

①デイサービスにおける地域連携

下半期は消防訓練に桐生町の方にも参加をお願いしました。今後も感染症の状況を見て取り組みたいと考えています。

②業務継続計画(BCP)の作成と訓練の実施

自然災害時におけるBCP計画作成を進めております。次年度に完成させて、地域住民や地域社会の協力も仰ぎつつ、協同参画型の訓練が実施できるように調整・計画をしております。

3. 事業稼働状況の推移

別紙参照

令和3年度 社会福祉法人桐生会
特別養護老人ホーム夕照たまのうら・夕照たまのうらショートステイ 事業報告

1.事業総括

令和3年度は介護保険法改定の年であり、その改定の特徴として大きく3点挙げられます。一つ目は、今迄以上にサービスを利用される方の意思や人権を尊重する事の徹底です。二つ目は、科学的介護の視点を持ち、LIFEをツールとして状態像をデータ化して改善に活かすというものです。三つめは、例えば栄養マネジメント等、今迄加算の対象であったものが基準単価に組み込まれ、出来ていなければ減算になります。加算を得るには人員増が必要であったり、高度な対応が求められます。

只、介護報酬の基本報酬及び、食事代の増収と、職員の定着率が上がった為、人材会社への紹介料がほぼ無かった事が功を奏し、令和2年度に比べ、資金収支のマイナスがかなり解消しました。

一方、新型コロナウイルス感染症がなかなか終息に向かわず、現在も高齢者施設等での感染が散見され、ご入居者の感染リスクを考えると、ご家族の直接面会の要望になかなか柔軟に答えられず、看取り期やケアカンファレンス時以外は窓越し面会やオンライン面会で我慢をして頂いています。今後、法人としてどう対応していくのか検討をしていきます。

その穴埋めをするべく、2～3か月に1回程度施設内のイベントの写真や、ご入居者のお元気なお姿や笑顔の写真を撮り、担当職員のコメントを付けてご家族に送付しており、ご家族から感謝のお言葉を頂いたりします。

2. 重点実施項目

(1) ご入居者のQOL(生活の質)の向上

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、コロナ禍で外出やボランティア受け入れがままならない中、施設内で、敬老祝賀会、初詣、オンラインコンサート、職員の愛犬との触れ合い、おやつ作り、プランターで育てた芋ほり、施設前の花の鑑賞等、密を避けての取り組みを楽しんで頂いています。

②個別ケアの推進

日中の過ごし方、食事の内容、趣味・嗜好等々、お一人おひとりの思いに沿った暮らしが出来る様、お一人お一人の暮らしのシートに掲載し、職員間で情報の共有化を図りサポートしています。

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、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、少しでも穏やかに過ごして頂けるように努めています。

また、無資格のケアワーカーを対象に認知症基礎研修の履修、新入職員には認知症研

修の一環として、サービス向上委員会を中心に動画を用いて認知症の方への関わり方について学んだり、配属先の認知症の方への関わり方で悩んでいる課題を出し合ったり、グループディスカッションをし、そこでのアドバイスをユニットに持ち帰り試行してみる等、具体的に現場で活かせる研修に取り組みました。次年度は、更に中堅職員や、役職職員等にも研修の機会を増やし、認知症ケアに活かしていきます。

(2) 職員の育成と就労環境の向上

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予定していましたが、コロナ対策等に追われ、具体的な取り組みには至りませんでした。

②研修体系の充実

当施設の入職時研修の充実や外部研修のフィードバック等により、個人並びにチーム力の向上に繋がるよう、滋賀県社会福祉研修センター主催の「権利擁護推進委員（身体拘束廃止に向けた推進員）養成研修」に2名派遣し、その学びを通して、全職員にセンサーを設置する事に対する職員の意識調査を実施し、センサーに関する当施設の考え方を整理しました。センサーは拘束には当たらないとは言え、一部には行動制限の感否められないとの考え方もあり、状況を見ながら、外せる方は外していくという方向性を共通認識としました。

③就労環境の向上

研修体系の充実、成功体験の共有化等、自己のスキルアップや就労意欲が向上するような環境整備により、働き甲斐を感じられる職場を目指していますが、委員会や研修会につきましても、一定のコロナ感染症の影響は否めず、密を避けた委員会、研修会の開催となっています。

また諸制度を活用しながら、育児も介護も乗り越え、誰もが安心して、長く働き続けられる職場を目指しています。現在、産休1名、育休2名、妊娠中の業務軽減1名等、働き続けられる職場環境を目指して周りの職員の理解の下、取り組んでいます。

また、腰痛防止策として、スライディングボード、スライディングシート、リフター等の福祉用具の活用を徹底していきます。

働き方改革の一環として、定時出勤、定時退勤を目指していますが、超過勤務は減少しているものの、一部の者に超過勤務が多く出ており、業務の見直しも含め、定時退勤に努める様職員に徹底していきます。

(3) 安定的経営基盤の確保

①特養の稼働率向上について

ご入居者の健康管理に努め、病気発症の早期発見により、重症化を防ぐことで入院者の減少を図ると共に、退居後の新規入居の短縮を図る様に努めていますが、重度化が進み、入院者の増加、長期化及び、コロナ感染症の影響もあって、新規入居受け入

れまでの空床期間が長引く等、予定の稼働率には至りませんでした。

②ショートステイの稼働率向上について

コロナの発症により、ショートステイの新規利用の中断もあり、ショートステイの稼働率も低下したので、稼働率回復に向けて、居宅支援事業所に実績配布の折り、ショートステイでの種々の取り組みを写真満載のお便りにして、事業運営のPRに努め、新規利用者の掘り起こしを図りました。また、ご利用者がまた利用したいと思っ
て下さるような楽しみと接遇に努め、ご家族にも毎月のショートステイ便りを配布
しています。

また、毎年、利用者アンケートを取り、ご利用者、ご家族の意見、要望に耳を傾け
その要望に沿えるように努めています。

③経費削減に向けて

・光熱水費、紙オムツ、消耗品等、少しでも費用を減らすよう、全職員で知恵を出し
合い、協力して、無駄な経費を削減することで、経営の安定化を目指しています。

電気代については、1年で一番多く電気を使用した30分が1年の電気料金の単
価となるとの事で、デマンド監視装置を設置し、電気使用量が一定の使用料を超えそ
うになったら、自動的にその使用を抑制する装置を付けて電気代の削減に努めます。

紙オムツ代については排泄委員会でその使用について検討を重ねていますが、前
年度に比して約10万円程度の削減でしたので、今後も継続検討が必要です。

・最も経営を圧迫していた人材派遣会社の紹介料は、昨年度から決定していた4月1
日の入職の一人のみの費用となっており、退職者も減少しています。このまま定着率
が持続する様、職員間のコミュニケーションを大切にした環境整備に努めたいと思
っています。

(4) 地域との連携・貢献活動の推進

①地域防災活動への参加

大きな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喫緊の課題ですが、コロナの関係も
あり、地域の方や自治会との関係性が希薄になっていますが、1日も早く再開できる
ように努めていきたいと思っています。

3. 事業稼働率比較

令和2年度	特養95.3%	ショート86.0%
令和3年度	特養95.6%	ショート80.6%