

令和2年度事業報告

本部

大正 15(1926)年 10 月	創設
昭和 27(1952)年 5 月	社会福祉法人へ組織変更
平成 6(1994)年 3 月	新館新築
平成 28(2016)年 3 月	新館大規模修繕工事
平成 30(2018)年 10 月	特養増床及び通所移動工事

1 はじめに

令和2年度は、前年度から猛威を振るった新型コロナウイルスが更に蔓延し、いやおうなしに外出自粛やテレワーク、ソーシャルディスタンスなどの今までに経験したことの無い社会生活に直面することとなり、安立園にとっても事業規模の見直しや各種行事を中止するなど、感染防止対策に全力を傾注せざるを得ない事業運営となった。

各事業所の運営を概観すると、新型コロナウイルス感染症の影響は、利用者減が著しかった通所事業が最も多く受け、規模を縮小し配置人員を見直したものの、事業単体の収支では赤字となってしまった。その他の事業については、影響は多かれ少なかれあったが何とかもちこたえて運営ができた。

また、本年2月、養護の入所者1名が入院に伴う抗原検査において陽性となり、同室者2名及び職員5名が濃厚接触者となったことから、その対応に大変苦慮したが、職員が一致協力して感染拡大防止に取り組み、クラスターなどの大事には至らなかった。

なお、いずれの者もその後のPCR検査において陰性と判定されている。

2 重点目標実施状況

(1) 堅実な事業運営の遂行⇒○

養護はコロナ禍で入所調整に苦労したが、一定の入所は確保できた。特養は年間を通じ高稼働率を維持し、ショートステイは年度初めに苦戦したが、職員の努力により利用者は増加した。通所の減収は配置職員の減や非常勤化により対処し、在宅の他の事業所は堅調であることから、在宅全体としてカバーすることができた。全体としては概ね安定した事業展開ができた。

(2) 基本理念「安心・安全」の推進⇒○

新型コロナウイルスの感染が収束しない中、職員は利用者の生命身体の安全を第一に考え、自身が感染源にならないよう日々の体調管理や外出の自粛など細心の注意を払って業務に当たった結果、クラスターなどの重大な事案を発生させることなく事業運営ができた。

(3) 労災防止対策の徹底⇒○△ ※ () は前年度

ア 業務災害4件<養護1、特養1、通所1、保育1>(4件)

イ 通勤災害1件<通所1>(2件)

3 理事会及び評議員会の開催状況

(1) 第1回理事会(令和2年5月29日・決議の省略)

議題 平成元年度事業報告(案)、平成 31 年度決算報告(案)、定時評議員会招集事項(案)、養護老人ホーム浴室改修工事(案)、社会福祉充実残高の算定結果

(2) 第2回理事会(令和2年11月13日)

議題 事業中間報告(案)、第一次補正予算(案)、給与規程の一部改正(案)、慶弔金等支給規程の一部改正(案)、臨時評議員会の招集事項(案)、養護老人ホームの電子記録システム導入について、新常務理事の選定について、理事長及び業務執行理事による職務執行状況報告、苦情に関する第三者委員会報告、養護老人ホームの改修工事について

(3) 第3回理事会(令和3年3月26日)

議題 第二次補正予算(案)、令和3年度事業計画(案)、令和3年度予算(案)、税理士との顧問契約(案)、役員報の報酬に関する規程の一部改正(案)、定款細則の一部改正(案)、保育園運営規程の一部改正(案)、次期評議員候補者の推薦(案)、理事長及び業務執行理事による職務執行状況報告

(4) 第1回定時評議員会(令和2年6月27日・決議の省略)

議題 平成元年度事業報告(案)、平成31年度決算報告(案)

(5) 第2回臨時評議員会(令和2年12月2日)

議題 事業中間報告、令和2年度収支見込み、苦情に関する第三者委員報告、養護老人ホームの改修工事、新常務理事の選定

4 その他

(1) 職員の採用・離職状況 ※ () は前年度

ア 常勤者 採用 10 名 (12 名) 退職者 4 名 (10 名)

イ 準職員 採用 6 名 (14 名) 退職者 12 名 (14 名)

(2) 職員数(令和3年4月1日現在) ※ () は前年度

	雇用形態		性別		合計
	職員	準職員	男	女	
養護	21	10	9	22	31(31)
特養	32	23	18	37	55(56)
通所	8	18	6	20	26(28)
居宅	5	3	1	7	8(8)
ヘルパー	3	18	0	21	21(22)
包括	8	3	1	10	11(9)
さんぽ道	1	4	0	5	5(5)
保育園	30	13	2	41	43(43)
栄養調理	11	4	6	9	15(15)
事務	8	3	4	7	11(9)
管直	0	6	6	0	6(6)
計	127	105	53	179	232(232)

令和2年度事業報告

養護老人ホーム

昭和 29(1954)年 12 月	養老施設認可
昭和 38(1963)年 8 月	養護老人ホームへ移行
昭和 40(1965)年 3 月	本館新築 (定員 80 名)
昭和 42(1967)年 1 月	別館新築 (定員 30 名)

1 はじめに (事業概要)

(1) 感染症関係

今年2月に入所者1名が入院時の抗原検査で新型コロナウイルス陽性者として確定診断を受けた。濃厚接触者7名(入所者2名、職員5名)はPCR検査の結果、全員陰性であった。発症時から保健所の指示のもと適切に対応したことで最短で終息することができた。引き続き、感染症対策を強化して再発防止に努めたい。

(2) 入所者関係 (入退所状況)

コロナ禍の中で入所事前面接が難航するなど入所調整が難しい一年であった。例年以上に長期療養が多く、縊死や誤嚥による不慮の事故死も重なったこと、さらに、コロナ感染症の対応により入所調整が凍結したことで稼働率に影響した。

なお、今年度の平均入所者数(3月末)は108.8人であった。

[月初の措置数及び入退所状況] ※定員オーバーは短期入所者を加算したため

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
措置数	111	109	109	110	109	109	108	108	109	110	108	107	
入所	0	0	2	1	2	2	1	3	2	1	1	1	16人
退所	2	0	1	2	2	3	1	2	1	3	2	1	20人

入所：在宅(4)、措置替え(5)、地域生活定着支援センター(2)、福祉施設・病院等(5)

退所：死亡(12)、長期入院(6)、その他(2)

(3) 施設整備

入浴室改修工事、食堂屋上防水工事のほか、感染症対策の一環として「コロナかかり増し予算」を利用して、アクリル板の購入や空調設備等の更新をした。

(4) 予算関係

年度当初は108名で編成したが、11月の単価改正で増収となり第一次補正予算で110名に修正した。しかし、2月のコロナの影響により、入所調整が難航して第二次補正予算では7,000,000円の減額補正を行った。一方で、建物・設備等の修繕のため施設整備積立金から18,000,000円の取崩しを行い、予定通りの環境整備を行うことができた。

(5) 第三者評価機関(利用者調査)の結果概要

回答者は99名(回答率90%)であった。総評として、満足度が高かった項目は、「職員の処遇は適切ですか」「施設の清潔は保たれていますか」「プライバシー

は守られていますか」などであった。一方、意見や要望としては「利用者のマナーをもう少し良くしたい」「金銭管理について不満」「4 人部屋なので共同生活の難しさ」「運動できる場所が欲しい」などの意見が寄せられた。

そのほか、毎月の話し合い食事委員会、茶話会での意見要望を伺いながら適宜善処した。

※評価機関：リッコ・ラボ、受審日：12月11日

(6) 事故・ヒヤリハット

- ・事故 56 件（縊死、窒息死など重大事故のほか、未服薬、金銭紛失、転倒など）
- ・ヒヤリハット 80 件（落菓、セットミスが多かった）
- ・法人で実施したヒヤリハット・ニコリホットは、事故防止の検証に役立った。

(7) 職員関係

次代を担うリーダーの育成と、養護老人ホームでの経験が浅い職員たちが多いことから部内研修を充実させた。併せて、人材の確保については、新規採用、異動等で補強ができた。また、職員処遇改善策として12月期賞与で処遇改善手当に相当する特別加算手当を支給した。

労災事故は1件であった。3月に介助浴中に消毒液が職員の眼に入り受診をしたという事案が発生した（治癒）。

4月1日	特養から支援員2名が異動	11月30日	支援員が自己都合退職
	配置替え（支援員→生活相談員）	12月1日	配置換え（支援員→経理）
	新規採用（支援員）	12月1日	常勤職員が準職員に配置換え
6月1日	DSから常勤が異動（～12/31）	12月1日	生活相談員として採用
6月1日	DS準職員が（準）支援員に（異動）	12月1日	看護師として採用
6月2日	常勤職員が傷病休暇（～12/1）	12月1日	看護師として採用
7月1日	常勤職員が傷病休暇（～1/31）	1月1日	支援員として採用
8月7日	準職員支援員（自己都合退職）	2月1日	常勤職員が特養へ異動
11月1日	調理員不足で夕食外注（～11/30）	2月28日	支援員が自己都合退職
11月12日	地域生活定着支援センター連絡会（施設長）	3月1日	準職員支援員を支援員に採用
11月30日	支援員が傷病休暇（～1/18）	3月31日	看護師が自己都合退職

※1 3名の職員が産業カウンセラーの面談を受けた。

※2 法定(安衛法)の夜勤者健診は1月に対象職員16名が受診をした(今井内科)。

※3 4月に義務化された有給休暇5日の取得については全職員が取得できた。

2 重点目標の実施状況

(1) ハード面の整備 ⇒○

入浴室全面改修工事、本館食堂屋上の防水及び食堂天井張替え、本館2階避難ハシゴ設置、全館非常灯・誘導のLED工事、古池の整備、屋外簡易喫煙所設営、南北1階寮母室床張替え、介護用電動ベッド更新(2台)、厨房食器保管庫更新。

【かかり増し予算で整備した案件】 補助金額 4,070,000 円

食堂大型エアコン更新(2台)、北棟1階ベッド室エアコン更新、空気清浄機、各居室の網戸交換、非接触型電子体温計(2台)、アクリル板、保健衛生用品(マスク、使い捨て手袋、アルコール消毒等の購入)

(2) 防火・防災訓練の強化 ⇒○

今年度の防災スローガンは「全員参加(ワンチーム)で備える災害、一度の訓練、一生の財産」を掲げて毎月防災訓練を実施してきた。総合防災訓練では、当ホームが出火場所となり、全入所者が参加して訓練の成果を発揮した。

(3) 水道光熱費等の節減対策 ⇒△

オムツの業者の見直し・ゴミの減量、節水、全館LED工事等を実施した。入浴室改修工事の際に個浴槽を新設したことで、余剰な水量を節減できる環境が整った。今後も効果測定を実施して、節約対策を継続していきたい。

(4) 人材育成 ⇒○

職員全体の2/3が養護老人ホーム勤務5年以下と経験が浅いこと、次代を担うリーダー育成のために定期的に部内研修を実施した。また、コロナ禍のため外部研修や分科会等はオンラインでの参加となった。

なお、次年度は、空位となっていた主任を2名体制で任命する予定である。

(5) 働きやすい職場環境の整備 ⇒○

労災が1件(目の負傷)あった。また、3名の常勤職員の傷病休暇があり、職員が揃わない時期があった。業務に支障が出ないよう残りの職員で協力したことで事故等はなく、この難局を乗り越えることができた。

なお、職員処遇改善の一環として「電子記録ソフト(ほのぼの)」の導入ができた。既に基本情報の入力完了し、次年度から運用開始の見通しがついた。

3 自主的活動・行事・クラブ・介護予防事業

(1) 自主的活動ー入所者に「一人一役」という役割を担ってもらい、防災応援隊、ちよこっとボランティア、おそうじ隊等の生きがい活動を積極的に実施した。

(2) 行事

4月	観桜会、花まつり
5月	菖蒲湯、端午の節句ホーム喫茶、体力測定、ふれあい健康まつり
6月	大掃除、衣類訪問販売(ふくまる)、納骨(2名)、淡交会
7月	七夕ホーム喫茶、お盆法要、都知事選不在者投票、保育園児七夕訪問
8月	盛夏ホーム喫茶、宅配寿司、納骨(2名)、盆踊り大会

9月	敬老式典、敬老クラブ大会（将棋、輪投げ）、彼岸法要、利用者健診
10月	十五夜、敬老（パター・かるた）大会、秋の道路清掃
11月	道路清掃、紅葉ホーム喫茶、衣類訪問販売（ふくまる）、ウォーキング教室、インフルエンザ予防接種、納骨（3名）
12月	大掃除、年忘れ会、正月飾り、年越しそば
1月	新年祝賀式、初詣ホーム喫茶、新春（輪投げ・将棋・かるた）、宅配寿司
2月	節分会、節分ホーム喫茶、焼肉（同時並行で炊出し訓練-けんちん汁を実施）
3月	ひなまつりホーム喫茶、利用者健診、宅配釜めし、納骨（4名）、彼岸法要

※定例行事－誕生会（第3火曜日）、話し合い食事委員会（7・11・3月は茶話会）、理髪（第2月曜日）、生活支援金及び定時小遣いの支給（毎月初旬）

※「——」は実施できなかった行事

（3）クラブ活動・介護予防活動

クラブ	実施頻度	クラブ	実施頻度	クラブ	実施頻度
書道	月2回	囲碁将棋	月3回	パターゴルフ	月1回
かるた	月2回	園芸	不定期	健康体操	月2回
図書	月2回	カラオケ	毎週日曜日	☆踊り	第2・4火曜
麻雀	月2回	輪投げ	月3回	ビデオ	月1回

※コロナ禍の影響により、外部講師は中止とした。

※「☆」は講師契約をしているクラブ。

※「——」は実施できなかったクラブ活動

令和2年度事業報告

特別養護老人ホーム

平成 6(1994)年 4月特別養護老人ホーム 60床開設
平成 12(2000)年 4月介護保険法上の介護老人福祉施設開設
平成 30(2018)年 10月9床増床工事(69床)

1 はじめに

(1) 年間概要

本年度の事業内容は、新型コロナウイルス感染防止対策の影響を大きく受けた。施設内への家族、ボランティア、実習生の入館を止めたため、利用者と職員だけの特殊な生活環境となってしまった。

一方、カンファレンスの時間を一定程度確保できたことで、研修や業務改善が前進し、介護・看護・その他職種のチームワークが向上し、自然な看取りも増えた。退職職員が少ないため、介護と看護の質は安定、上積みされつつある。同時に稼働率が向上し、収入増となり大型設備更新のための財政的目途も付きつつある。2018年の増床の成果が2年を経過し、出てきている。

ただし、前年より常勤介護職員を1名減らした運営を試みたため、一人当たり業務量が増加し、有給取得率が低下してしまった。稼働率が上昇し、重度化により食事介助者を要する利用者が増えたことで、職員負担も増加した。利用者、職員、法人がともに向上するためのバランスの良いかじ取りが求められている。

(2) 基本的数字・令和2年4月～令和3年3月末

- ・定員 69名、現員 69名在籍（3月31日現在）
 - ・平均要介護度 4.2（前年 4.2）
 - ・新規入所者 15名（前年 25名）
 - ・退所者 15名（前年 24名）※施設看取り 10名（前年 11名）
 - ・入院者数 21名（前年 27名）
 - ・食事全介助者数 13名（前年 12名、前々年 7名）
 - ・入院件数 21名（前年 27名、前々年 19名）
 - ・外来通院件数 45名（前年 44名）
 - ・医師オンコール数 127回（前年 135回）
 - ・夜間看護師オンコール数 14回（前年 23回）
 - ・医療的ケア受け入れ：胃ろう 1名、酸素療法 0名、膀胱留置カテーテル 3名
 - ・特養稼働率 97.6%（前年 97.0%）※令和元年度都内平均 95.2%
 - ・特養待機者数 222人（前年 244名、前々年 230人）
 - ・特養年間新規申込数 103人（前年 131名、前々年 133人）
 - ・介護保険収入 3億 6,945万円
- ※予算比+448万円（+1.22%）、前年比+644万円（+1.77%）

- ・人事状況（2年度末～3年3月末）
 - 退職 : 常勤介護職員 0 名、非常勤介護職員 3 名
 - 採用・他部署から異動: 常勤介護職員 3 名、非常勤介護職員 2 名
 - 他部署へ異動 : 常勤介護職員 1 名、非常勤介護職員 0 名
- ・府中市報告事故件数 : 特養 11 件（骨折 0 件、誤薬 4 件、感染症 0 名、打撲 7）
前年度 12 件（骨折 4 件、誤薬 4 件、感染症 0 名、打撲その他 4）
- ・苦情: 特養 4 件（前年 3 件）、短期入所 1 件（前年 0 件）
- ・労働災害 1 件（前年 0 件）
- ・総残業時間数: 特養 891 時間（前年 1008 時間、前々年 933 時間）
 短期入所 430 時間（前年 574 時間、前々年 536 時間）
- ・有給取得率 : 常勤者 19.7%（前年 24.2%、前々年 19.8%）
 非常勤 36.7%（前年 56.3%、前々年 52.7%）

2 重点目標と実施状況

（1）新型コロナウイルス感染予防対策

職員は、外食、旅行なども自粛し、自身が感染源にならないよう注意を払い、利用者、職員ともに感染者は出なかった。

新型コロナウイルス感染防止対策が全ての基本となり、配置医師、産業医、国の通知・動画を基本にしながら対策を工夫した。自宅でスマホを通じた動画研修は便利で良かったとの評価があった。

ア 日常的対応方法⇒○

毎朝の職員検温の実施。居室での面会を行わず、1階ロビーでの10分面会を行った。看取りの場合など限られた方のみ居室での面会とした。

業務用扇風機を13台（17万円）購入し、フロアの吸気・排気を実施し、食席に卓上パーティション（3万円）を設置した。

新たに常温配膳車1台（22万円）を購入し、2階と3階での配膳の流れを分離した。同時に、これらの対策でその他の感染症の発症も防いだ。

イ PCR検査⇒○

発熱症状が出た3名の職員は、早めにPCR検査を実施し、全員陰性であった。3月からは全職員を対象とした検査を行い、全員陰性となっている。

ウ 府中市内他施設との相互応援連携⇒○

施設長は、市内の6事業所の施設長と協力し、府中市介護保険課とクラスター発生時の相互応援協定の締結を行った。

エ 集团的行事等の中止⇒○

「ふれあい健康まつり」「盆踊り大会」「抹茶サービス」のボランティアによるすべての活動は、感染予防の観点から取りやめた。

家族には、写真を送るなど様子のわかる取り組みを行い、感謝された家族から、2件の寄付申し出があった。

（2）人材の育成

常勤職員の退職はなく、ケアの質は安定していた。

ア 職員研修の継続、強化⇒○

- ① 新型コロナウイルス感染症への対策のため、外部との関連他法人訪問や受入れ研修、部外講師を招いた研修は実施しなかった。外部研修では、Zoomミーティングを活用したオンライン研修へ参加した。内部研修は口腔ケア研修、介護職員マナー・プライバシー研修、看取り介護研修、身体拘束・虐待防止研修2回・介護事故事例研修3回、認知症研修、感染症予防手洗い研修、感染症予防嘔吐処理研修、コンプライアンス研修、食事介助を実施した。高齢者施設における新型コロナウイルス感染症予防について、正しい知識とケア方法を身に付けるためDVD「東京動画」を活用し、職員へ周知した。
- ② 看護職員を中心とした医療研修は、脳梗塞、膀胱留置カテーテル、外用薬、血中酸素飽和度の測定、排便ショックを実施した。
- ③ 喀痰吸引等研修においてはDVDによる動画研修、シミュレーター(6万円)を使用した吸引実技研修を実施した。また、すべての夜勤職員が看護職員の行う吸引業務を見学する取り組みを行った。
- ④ 非常勤介護職員の研修機会を設け、基礎的なテーマで体験研修を交えながら実施することができた。
- ⑤ インターネット動画配信を活用した研修では、看取り介護の動画を利用した。短時間で内容もわかり易く職員からも好評であった。次年度も引き続き取り入れていきたい。
- ⑥ 今年度4名の新入職員にチューターが配置された。新人の業務習得の程度に合わせ、新人研修や教育方法(チューター制度)も検討が重ねられている。
- ⑦ 在宅課題の研修として、居宅へ異動した職員を講師にケアマネ業務の研修を行った。

イ 資格取得サポートの実施⇒○

- ① 今年度、介護福祉士、社会福祉士の受験者はいなかった。育休中の職員1名がケアマネージャー試験に合格した。
- ② 介護職員2名がたん吸引の研修を受け、免許取得者となった。

ウ 腰痛労災撲滅のため「労災知らずの10の鉄則」の実践⇒△

移乗介助用に「ラクラックス」(移乗シート)を3枚追加購入し、利用者の移乗介助に活用した。重度の腰痛労災は予防できたが、「労災知らずの10の鉄則」のチェックは年1回しか実施できなかった。次世代介護機器のアドバンスセミナーに参加し、「HUG」(移乗介助ロボット)活用のスタートができた。

エ 後継者育成とバックアップ⇒○

今年度より、副主任が1名追加され、業務の調整や改善を行った。また次世代の後継者となる中堅職員には、各委員会の責任者を任命している。

オ 介護等人材確保対策⇒△

コロナ予防のため、外部の実習生、ボランティア、施設見学の受け入れは、

すべて断ったため、採用には結びつかなかった。非常勤介護職員 1 名を常勤採用とした。

稼働率が例年になく高い状態が続き、介護量が増えた一方、退職非常勤職員の補充がうまくいかず、人手不足の状況が続き、有給休暇の取得率は低下した。看護職員は、年間を通じ、安定した人員体制を維持・継続した。

セクハラ、パワハラ、いじめなどが起きないように、管理職は、安心の職場づくりに努め、産業医、産業カウンセラーに相談を要した案件はなかった。

常勤の退職者がおらず、外国人材の受入れに関しては、今のところ検討の必要性はなかったが、今後は検討する必要がある。また、職員研修のため「東京都代替職員による現任介護職員等の研修支援事業」を初めて活用し、2 カ月間清掃職員の派遣を受けた。食事パートに初めて障害者手帳の所持者を新規採用した。

(3) 業務プロセスの改善と事業進捗状況のチェック

ア 特養ホームの中期（7 年）計画の作成⇒△

現在、素案がほぼ完成しているが、全体配布はできていない。今後、意見収集を予定しており、エレベーターの更新も含め、6 千万円程度の設備等の更新を計画する。

イ 2 階、3 階職員配置の固定化（フロアー制）の検討⇒△

個別性を重視するため、フロアーに職員をある程度固定配置する「フロアー制」の導入を検討したが、現状の人数、業務内容を前提とすると、どうしても職員を分けることは困難であった。

短期入所と特養の連携向上をめざし、特養職員 1 名を短期入所へ異動した。

ウ 各業務マニュアルの見直し⇒×

細かな業務の変更は、その都度行っただが、既存のマニュアル自体の見直しはできなかった。

エ 14 時のミーティングを継続、活用⇒△

コロナの影響を受けながらもカンファレンスは継続できた。

オ 職員面談の励行と「職員個別介護技術評価」の検討⇒×

非常勤職員の職員面談についてはほぼ実施できたが、常勤職員の面談については実施できなかった。また、職員個別介護技術評価については、今後も検討する必要がある。

カ 建物の基本設備・備品の更新、メンテナンス⇒△

実施計画にそって、「居室カーテンのリース契約終了による買取り（35 万円）」、「居室トイレ水洗交換 6 か所（37 万円）」、「屋上変電設備薬品清掃等（20 万円）」を実施した。10 万円を超える修理は「汚物除去機（11 万円）」、「地下乾燥機用ファンモーター交換（11 万円）」の 2 件であった。

また、検討していた「居室の LED 交換（100 万円）」、「天井煙感知器交換 6 個（18 万円）」、「居室天井エアコンクリーニング（50 万円）」は次年度へ回した。

キ 腰痛予防・業務省力化・熱中症予防の取組み⇒○

以下、介護・看護業務の省力化を図った。

- ・ コロナ対策として「工業用扇風機 (27 万円)」、「パーテーション (5 万円)」、「アルコールジェル (12 万円)」を整備した。
- ・ 業務効率化に向けて、「排泄カート×4 台 (20 万円)」、「短めベッド柵 3 本 (3 万円)」、「フレックスボード (4 万円)」を購入。「スタンディングリフト (hug) (80 万円)」は、都から 7/8 の補助金を受けて整備した。インカム・無線 LAN の整備はできなかった。
- ・ 熱中症対策については、南側ベランダに日よけシート 20 枚設置、夜勤者用にファン付きベストを購入した。
- ・ 事故予防については、利用者の軟膏の異食事故を受け、居室にある軟膏をすべて「軟膏カート」に集め、保管し、異食防止策をとった。

ク ケアプランの改善⇒△

第三者評価では、「アセスメント方式の改善」、「カンファレンスへの本人・家族の参加」の 2 点が改善点と指摘されていた。アセスメント方式に関し、項目を増やし改善に取り組んだ。カンファレンスの本人、家族の参加については、体力的に参加できるご利用者には参加誘導し、自身の意向表明ができた。ご家族はコロナ予防のため参加はできていない。ケアカンファレンスの方法は今後も改善が求められている。

ケ 多職種チームアプローチの向上⇒◎

7 月より配置医師回診に、薬剤師、看護職員に加え、ケアマネ、介護職員、相談員も同行するようにした。夜勤帯の状況を中心に配置医師との情報交換が増えた。看取り介護を充実させるための、先進的工夫となった。

(4) 利用者サービスの改善、向上

15 人の新規入所者のうち 3 人が虐待や独居困難からの保護的な入所であった。短期入所の利用から続けてそのまま特養の入所につながっている。

ア 市民としての地域交流⇒×

新型コロナウイルス感染防止のため第一中学校の運動会、府中市民駅伝大会は、中止となり、交流はできなかった。

イ 看取り介護の実現⇒◎

最期の希望を実現する取組みは、コロナの影響もあり十分にはできず、自宅外出 1 件、外食支援 1 件の実施であった。看護職員は日々の体調変化を家族に伝え、夜勤スタッフの精神的負担軽減に努めた。

退所した 15 名のうち、10 名の方の看取りを実現できた。配置医師は、当園では、『誤嚥性肺炎』の発症がほとんどないと評価をしており、利用者が病弱となっても、希望に沿って施設で終末を迎えることが多かった。

ウ 入浴ケアの見直し⇒◎

毎月の入浴委員会では、ご利用者の重度化にともない安全、安楽を優先した

入浴形態を検討した。自立を支援する「個浴入浴ケア」の実行に課題が残っている。

利用者が入浴を辞退した場合、翌日に入浴が出来るよう調整し、入浴を辞退することが多い利用者への声のかけ方について情報共有を行った。

清潔と保湿が向上する『クマザサ入浴剤』を試行した。入浴の意味を理解できない認知症の方に使用し、浴槽に浸かり手で全身を洗うことで、精神的に落ち着いた入浴ケアができた。冬期には、皮膚の乾燥が目立つ利用者にも保湿の効果があり、今後も継続して使用していくこととした。また、頭髮シャンプーと石鹸を合わせた全身用シャンプーも試行し、導入を決めた。

エ その他サービスの維持、向上⇒△

- ・ デンタルリンスを活用した口腔ケアで利用者2名の口臭が改善した。
- ・ 小型ハブラシ導入は、必要性が明確化せず、実施しなかった。
- ・ 福祉避難所用として、ダンボールベッド3個を購入した。
- ・ スライドシートを活用した安楽な移乗ケアは定着しつつある。
- ・ 食事の全介助を要す利用者数が、前年比で70%増加しており、土日、朝夕など時間によって食事を待たせて、ご飯が冷めることがある。温冷配膳車の活用方法、厨房の体制改善が求められる。
- ・ 午後のおやつを夕食のデザートとして提供し、水分補給を重視したケアを行った。ゼリー、アクアサポートの提供を重視し、発熱や脱水が減少した。夏場の熱中症対策予防が進み、入院者も減少した。

オ 機能訓練指導員の配置と活動⇒△

一昨年のマッサージ師退職後の体制に関して、非常勤看護職員と常勤介護職員2名を機能訓練指導員に任命した。新しい形の機能訓練委員会がスタートし、話し合いも増え、限られた時間のなかで、「歩行練習」「風船バレー」などの集団的活動もスタートした。今後、外部の専門家の協力を得て、内容を見直していく。

カ その他の日常生活費の見直し⇒○

品目に「ヘアブラシ」、「寝ぐせ直しスプレー」の追加をおこない、利便性が図れた。

キ 居室壁紙等の補修⇒△

シルバー人材センター派遣職員の活動日を増やし、ある程度の補修・清掃が進んだ。

(5) 財政の安定化

ア 収入目標⇒◎

特養稼働率は96.5%を目標とし、97.6%（R1年度都内平均95.2%、R1年度当園実績96.5%）、短期入所は稼働率110%を目標とし115.3%となった。（R1年都内平均100.6%、R1年当園実績112.8%）。目標を超過できた。

コロナ禍のなか、収入は、対前年度比で+450万円。逆に支出は、440万円減

少し、活動増減差額は、+890 万円と改善できた。在宅への返金 500 万円を実施し、500 万円の設備更新積立を上回る約 1,400 万円を積み立てることができた。今後の大型設備更新の目途が立ってきている。

イ 処遇改善加算、特定処遇改善加算の給付⇒○

処遇改善加算は、委員会活動等で多くの責任を担う中堅職員を中心に加算増を行い、規則の範囲内で介護職以外にも配分をした。

ウ 財政の健全性の検討⇒○

総収入に占める人件費と業務委託費(シルバー人材センターの人件費等)の比率は財政の健全性の指標となっており、3 月末現在、73.2%となった。都内平均の 73.0%とほぼ同水準に落ち着いた。しかし、職員からは職員配置を増やさないとケアの質が保てないとの声もあり、今後の検討が求められている。

3 その他(特記事項)

- ・ 新型コロナかかり増し経費「東京都新型コロナウイルス感染症緊急包括支援事業(介護分)」を活用し、コロナ対策の「通院用リフト車(150 万円)」「洗濯能力の高い大型洗濯機(160 万円)」を整備し、「新型コロナ対策強化事業」で「電気式加湿器(192 万円)」2 台の整備ができ、対策が進んだ。国からの「介護慰労金(1 人 5 万円)」は、11 月に職員に支給ができた。
- ・ 排泄用のプラスチックグローブの価格が 3~4 倍の値段に高騰しており、品薄により今後の入手量にもやや心配が出ている。
- ・ たん吸引の過誤請求の返金事務 本来加算請求できない日が過去 2 年間に 12 日あり、保険者へ 12 か月分 783 件 17 万円を返金済。残りが利用者返金 2 万円となっている。

令和2年度事業報告

短期入所生活介護事業所

平成 6(1994)年 9月 ショートステイ事業所開設 12床

平成 12(2000)年 4月 介護保険法上の短期入所生活介護

1 はじめに（概要）

新型コロナウイルス感染予防に腐心した年であった。年度初め4月にコロナによる利用控えが起こり、稼働率が一時的に105%と減少したが、その後は防止策を明確化し、案内文も配布し、利用者の声に応えた。

また、現場責任者が交代し、新体制での努力が行われ、年間の新規契約者数は、前年の137%の55名に増加した。結果、年間の稼働率は目標110%を超過し、115%となり、特養の入院空きベッドが少ないなかで高い数字を記録した。

市に報告した事故は1件、苦情は0件であり、運営も安定していた。利用者、家族、ケアマネージャーが困った時にこそ役に立つショートステイをめざし、工夫した。

2 重点目標と実施状況

(1) 新型コロナウイルス感染予防対策

ショートステイ利用者から施設内へウイルスが侵入するリスクがあり、以下の内容を実施した。⇒○

ア 食堂換気の強化として、工業用扇風機を使い、カウンター内の窓から空気を取り込み、中央と北側窓から空気を排気できるような流れを作った。

一方、空気の流れを寒いと感じる方もおり、課題となっている。

イ 食堂テーブルの相席を止め、1人1テーブルの利用を徹底した。

ウ 体調変化のある方は原則居室配膳を実施し居室換気扇は常に作動させた。

エ 手を触れる部分のアルコール消毒を1回/日実施した。

オ 安心感を得てもらうため、写真付き「コロナ対策一覧表」をすべての利用者に配布、説明した。

カ 発熱傾向のご利用者をご家族と連携し、近医と協力し、PCR検査をおこない、安心の利用につなげた。

(2) 人材育成・研修の実施

ア 医療ニーズへの対応の強化⇒○

現場職員が不安を抱える「脳梗塞」「胸痛」の兆候を早期に発見出来るよう看護職員を講師に医療研修を実施した。職員の不安要素を取り除き、利用者には安心して利用してもらう事ができた。

研修で得た知識を生かし、脳梗塞の兆候を早期に発見し、医療へつないだケースがあった。

イ 人事交流⇒○

特養介護職員1名をショートステイ業務に配置転換した。特養スタッフの応援を受けず、ショートステイ業務を専属スタッフで担うことが可能となった。

(3) 業務プロセスの改善

ア 業務マニュアルの整備⇒△

業務の統一性を図るため、現場の実情に合わせたマニュアルの見直しを行った。「緊急時対応マニュアル」「行方不明者対応マニュアル」は、何度かの読み合わせを行い作成できた。ショートステイ担当看護職員は、送迎業務に入らず、施設内に待機するようにし、バイタルサインなど利用者の体調把握に努めた。情報の少ない独居利用者などの対応を強化した。

イ 職員連携・職員ミーティングの開催⇒○

利用者の出入りの少ない日の時間を使い、ショートステイ職員ミーティングを行った。「談話室の活用方法」「トイレの使用」「物入れの使い方」「部署内係り分担」「行方不明者マニュアル」の読み合わせと意見交換を行った。特に、地域ケアマネージャー、受付担当主任・副主任の連携が強化され、スムーズな話し合いが随時できている。

ショートステイ利用中の体調不良、事故対応においては、家族連絡と職員連携を重視し、担当看護職員が、家族、施設長への連絡、報告を徹底した。利用終了時には、今後の通院等に生かせるようバイタル値などの情報も提供した。

ウ 地域ケアマネとの連携強化⇒○

地域のケアマネージャーの力になれるよう、柔軟な受け入れには努力した。予約外で33件の利用を受け入れ、うち13件は、新規の利用者であった。虐待ケースや独居困難、介護者の急な入院等が要因であり、特養相談員と連携し、入院空床ベッドを利用し受け入れた。これらの取り組みは、稼働率を2.6%押し上げた。

また、家族の介護力が脆弱化しているケースも増えており、体調が悪化しても自宅にすぐに戻れない利用者も増えた。看取りが近づいている利用者などは、ケアマネージャー、かかりつけ医と連携し、施設往診を受け、利用を続けたケースもあった。受付担当者、看護職員は難しい調整を行っている。

(4) 利用者サービスの改善

ア 利用者がくつろぐことのできる生活⇒△

コロナ禍の中で特別に新たな取り組みはできていないが、利用者からは「ここは、自由で良い」との声がある。ショートステイは、自宅生活の延長ととらえ、個別性に配慮し、喫煙、買い物の依頼に応え、おやつ等の持ち込みも自由にすることで、くつろぐことができている。

イ 余暇活動の充実⇒△

新型コロナウイルス感染防止として集まりを中止していたが、9月以降は距離をとって月1回「茶話会」で、季節のお菓子、お茶を提供した。

ウ 医療ニーズへの取り組み⇒○

利用者の中には、ターミナル期にある方、治療すべき疾病を抱えている方もおり、看護職員はご家族に連絡するとともに往診や処置がスムーズに行くよう援助した。今後も、外部医療機関との調整を重視する。

(5) 稼働率・収入の維持、向上

ア 稼働率目標を110%とし、115.4%の超過達成ができた。都内の平均が100.6%であり、多くの利用者、ご家族に支持された。コロナ対策への加算として「緊急短期入所受入加算1日90単位」が算定されたことで収入は対前年比200万増加した。⇒○

イ 新規契約者数は55件であった。前年は40件であり、137%増であった。ケアマネージャーや家族の要望にできるだけ沿うよう利用を調整する努力をしたことが新規利用の増加につながった。⇒○

令和2年度事業報告

在宅ケア・センター

平成 6(1994)年 8 月 1 日	サービスセンター事業開始
平成 12(2000)年 4 月 1 日	指定通所介護事業開始
平成 30(2018)年 6 月 27 日	通所介護事業場所移転工事完了
(一般型定員 55 名・認知型定員 11 名)	

1 はじめに

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の影響により、1回目の緊急事態宣言発令後の縮小営業を機に、一般型の利用者規模を定員の6割程度にしていくことで事業の見直しを行った。その際、規模変更に合わせて人員配置とするため、人事異動による人件費の削減を行い、府中市からの委託事業を包括支援センターへ事業移管し、長期継続していた講師によるクラブ活動も廃止して、収支のバランスを調整した。

縮小営業による事業見直し後、稼働率目標を一般型は60%、認知型は80%に設定したが、2回目の緊急事態宣言後に休止する利用者の影響もあり、一般型が58%、認知型が76%の稼働率となり、目標をやや下回ってしまった。

感染症防止対策としては、利用者と職員の検温、手洗いと消毒、マスクの着用を徹底し、飛沫防止パネルの設置、テーブルや椅子、手すり、送迎車両のアルコール消毒を行い、加湿と空気清浄の切り替え可能な大型加湿器2台を購入設置し、室内の湿度調整と定期的な換気を行った。ボランティアや実習生の受け入れについてはキャンセルした。

2 重点目標の実施状況

(1) 人材の育成⇒○

コロナ禍の影響により外部研修の中止が多かったが、オンライン研修も増え、勤務時間内で短時間での外部研修への参加が可能となり、オンライン外部研修や毎月の職場内研修を通じて、充実した職員研修が行えた。また、市内の通所介護事業所の閉鎖に伴い、3名の経験豊富な準職員が移行入職し、一般型と認知型、運転手とバランス良く職員の底上げができた。

(2) 業務プロセスの改善⇒○

コロナ禍による現状と課題を話し合う検討会議を頻回に重ね、利用者サービス向上、職員間の情報共有、経営と業務の改善を図った。併せて、非常勤化に対応したマニュアル変更を行うことができた。

(3) 利用者サービス⇒○

3密になりやすいクラブ活動、講師によるクラブ活動は中止となり、密にならない体操やレクリエーション、脳トレーニングなどの内容充実に努めた。また、「利用者の持てる力」、「有する能力」に着目して、一人一人ができる運動や、季

節の作品づくりの機会を増やし、身体的機能・精神的機能の維持向上を図った。

3 活動収入について

令和2年度の介護保険収入目標を、128,340,000円から90,460,000円へと修正を行い、最終収入金額は、106,963,710円と修正金額を16,503,710円上回ることができた。

しかしながら、感染症の長期化が懸念され、厳しい状況は続いているため、今後については、感染症予防対策の徹底と共に、目標とした稼働率を保ちながら、収支のバランスを整え、安定した事業運営を図りたい。

令和2年度事業報告

ホームヘルパーステーション

平成 7年10月1日	ホームヘルパー事業開始（府中市委託）
平成12年 4月1日	指定訪問介護事業開始

1 はじめに

新型コロナウイルス感染症への対応として、マスク着用、訪問時のうがい手洗い消毒と換気、利用者への検温とマスク着用の依頼を徹底した。

また、利用者から感染が心配なためによるキャンセルや利用者の家族が在宅ワークに切り替わったことによるキャンセルなど、計8名のコロナ関連のキャンセルがあった。

さらに、登録ヘルパー職員1名が、心疾患のある家族が心配なため、しばらく休みとなった。1ヶ月間の休みのあと復帰した。

他事業所との連携を深め、必要な健康情報を共有し、利用者の安全を守りながら活動に努めた。

2 重点目標の実施状況

(1) チームワークの強化

ア 合同ミーティングの充実強化⇒○

緊急事態宣言により密を避けるため常勤と登録ヘルパーの合同ミーティングを休止にした。休止期間中は登録ヘルパーが孤立しないよう電話連絡や個別対応の時間を増やした。

イ 定期的に行う研修⇒○

コロナ感染予防のため、常勤の外部研修への参加はなかったが、法人内で居宅、包括、栄養、看護師を各部署より講師として迎えて、他職種の役割やヘルパーからの質問等新しい形での研修となった。8月には福祉用具業者「ティー・オー・ピー」によるおむつの当て方の研修も行った。

ウ 登録ヘルパーの育成⇒△

登録ヘルパーの活動を増ふやしたいが、体力面や家族の事情等で現状維持での勤務を望む者が殆どだった。

(2) 業務プロセスの見直し及び整備

ア 常勤ミーティング⇒○

コロナ関連情報等、他部署や他事業所との情報共有を深め、日々の動きを把握し強化できた。

イ サービス提供責任者の抱える事務の分担⇒△

月末、月初と事務作業が集中するため作業分担を行うが登録ヘルパーの休みも多く常勤の活動量が増え改善に至らなかった。

また、ペーパーレス化、他部署との連携改善を目的として試行用の介護保険

ソフト「カイポケ」を使うも、現在使用しているソフト「キャロツシステム」と比べて、メリット、デメリットが見え、他部署との話し合いで次年度に再検討することにした。

ウ 加算の取得⇒○

引き続き介護職員等特定処遇改善加算Ⅱ（4.2%）を取得できた。

（3）安定した事業展開

ア 常勤3名、非常勤1名、登録型ヘルパー17名で活動した。⇒○

（6月→1名退職、9月→1名特養へ異動、10月→1名入職）

イ 他事業所からの依頼も積極的に受けた（11事業所）。⇒○

ウ 訪問介護ソフト導入により効率化が図ることができた。⇒○

3 その他

令和2年度は56,400,000円（自費サービス含む）としたが、目標数値に達成できなかった。コロナの影響も多少あったが、全体的に在宅生活で過ごす限界が早まる傾向にあり、家族の力ではなく介護職の力による施設で過ごす利用者が増えている。

実 績

利用者数：125名（月平均）、前年度137名（月平均）、12名減

収 入：49,061,729円（自費含む）、前年度55,857,038円（自費含む）

前年比6,795,309円減

活動時間：9,537時間、前年度10,721時間、1,184時間減

令和2年度事業報告

居宅介護支援事業所

平成12(2000)年4月1日 事業開始

1 はじめに

コロナ禍での対応としては、利用者が240名以上いる事業所として、業務継続が必須であることに鑑みて、緊急事態宣言下には2チーム制で在宅ワークを取り入れた。在宅ワークを行う上では、利用者の情報の取り扱いや他機関との連携手段等業務が滞ることが多くあり、ICTの活用が課題であることが浮き彫りになった。利用者対応に関しては、訪問を控え電話等での相談であり、状態変化の早期発見が遅れることへの懸念があったが、必要時の訪問等で対応することができた。

利用者の内訳としては、軽度者（要介護1、2）は70%、中重度者（要介護3～5）は30%であり、軽度者の割合が多い傾向は、例年と同様である。新規利用者85名を受け入れてきたが、入院4名、施設入所27名、永眠21名、予防介護への移行9名、未利用者5名、転居3名、居宅変更5名、合計74名の終結となり、プラン件数としては伸びにくい状況があった。

2 重点目標と実施状況

(1) 人材育成・研修

ア 月1回の内部研修会を実施して、事例検討会やケアプラン作成研修などを行ったが、外部講師による研修は実施できなかった。⇒△

イ 個別研修計画の作成においては、個々に課題とするテーマを具体的に設定して研修を行い、年度末に各自振り返りを行うことで次年度への個々の目標ができた。⇒○

ウ 加算要件となっている他の居宅事業所との事例検討会については、オンラインで実施し、実習生の受け入れについては感染予防のため中止した。⇒△

エ 人材の安定的な確保のため、資格要件を満たす職員については、主任ケアマネージャーの資格を取得させた。⇒○

(2) 業務プロセスの改善

ア 記録及び利用票についてのダブルチェック徹底のため、点検日を設け、確実なチェック体制の強化を図るとともに、引き続きサービス担当者会議開催等の確認を管理者が行い、適切な業務の遂行ができた。⇒○

イ 課題整理総括表を用いて、引き続き自立支援に向けた根拠に基づくケアプランの作成を行った。⇒○

ウ 主治医連絡票を活用して、医療機関と連携を図り、ケアプランへ反映させた。⇒○

エ 個人ケースファイルの必要書類を見直し、書類をデータ管理することで業務の効率化を図った。⇒○

(3) 利用者サービスの改善

ア 8名体制を活かし、チームでの対応に努め、担当者不在でも、他のケアマネージャーが相談対応できるよう、日曜日勤務体制や日頃からミーティングで情報共有を行い、迅速な対応を行った。⇒○

イ 入院時連携加算取得に向け、市が作成した入院時情報提供書を活用し、医療連携を図った。⇒○

ウ 緊急的支援の実施に当たり、サービスや他の支援で補えない緊急的な出来事は、他部署との連携を図りながら迅速に対応した。⇒○

エ 利用者の満足度について、利用者アンケートを実施し、業務改善へつなげた。⇒○

3 財政の安定化

6月に異動により1名の職員増があったが、8月に1名退職。あわせてコロナ禍の二度の緊急事態宣言により、新規のケアプラン数が伸び悩んだ。コロナ禍において安定した経営を目指して、業務改善を図っていく。

令和2年度事業報告

府中市地域包括支援センター

平成6(1994)年11月1日在宅介護支援センター事業開始
平成22(2010)年4月1日地域包括支援センター事業開始

1 はじめに

第1回目の緊急事態宣言以降は、府中市福祉保健部より示された「新型コロナウイルス感染症（以下、「COVID-19」という。）に対応した府中市地域包括支援センター業務運営方針」に則り、感染拡大予防と不要不急の観点に基づき事業継続を行った。包括的・継続的ケアマネジメント支援業務や地域ネットワークの構築等は休止となったが、その他の業務は縮小ながらも概ね継続することができた。中でも、介護保険施設併設でありながら、訪問・来所等を伴う総合相談業務の継続ができたことは、日頃からの法人内での相互理解と協力体制の賜物である。在宅勤務や時差出勤による事務所内の減員や飛沫防止パネルの設置、訪問の縮小、連続訪問の禁止、オンラインミーティングの活用等の感染拡大防止策及び正確な情報収集にも努めた。

収入の柱は委託費であるため、実績精算の介護予防事業を除いては COVID-19 による大きな減収の影響はなく例年通りの決算となった。介護予防ケアマネジメント業務効率化のために職員各々にインターネット接続のパソコンが整備してあったことで WEB 研修に参加ができ、異動による増員等、COVID-19 による良い面もあった。

2 重点目標の実施状況

(1) 人材育成・研修

- ア 6月に在宅ケア・センターからの異動2名があり、業務負担の大きい介護予防支援業務担当は1名増、介護予防事業も専任が確保できて介護予防コーディネーターとの連携強化により事業の充実化・安定化に繋がった。⇒○
- イ WEB研修が増えたことにより移動の負担なく、且つ複数名での受講が可能になり、包括全体のスキルアップに繋がった。⇒○

(2) 業務プロセスの改善

- ア 相談業務記録の一部において生活支援記録法(F-SOAIIP)を導入、当事者ニーズや観察、支援の根拠、働きかけと支援計画等を可視化することにより、支援力の向上及び情報共有の効率化が図れた。⇒○
- イ COVID-19による制限により、業務の代替や縮小・効率化を随時相互確認しながら対応した。主任介護支援専門員2名体制での介護予防ケアマネジメント業務の充実や複合機の活用による書類のデータ管理化も促進された。⇒○
- ウ COVID-19による活動機会の減少によりフレイル予防への関心が高まり、70歳台を対象にした「フレイル予防講習会」には定員4倍超の参加希望に対し増枠して新規参加者の獲得を図った。介護予防健診未返信者の実態把握も、訪問から郵送(往復はがき)になったことで、約500通(回収率約70%)の返信があり、未回答理由等今後活かせるデータ収集ができた。ボランティアの活用

や人材発掘は叶わなかったが、COVID-19 禍における新しい介護予防につなげていく基礎づくりは行えた。⇒○

エ 在宅勤務体制中も LINE や Zoom 等で毎日・毎週のミーティングをもち、職員相互での情報共有・チームとしての方針や意識の共有ができた。⇒○

(3) 利用者サービスの向上

ア 「お元気ですか?!」新聞を創刊し、包括との関わりが少ない 75 歳以上のみ世帯（戸別配布）やシニアクラブ・自治会（一部）に配布した。COVID-19 禍における過ごし方や包括の周知を主な内容として隔月発行し、非対面での地域とのつながりの維持に努めた。⇒○

イ 介護予防事業においては、国の高齢者の ICT 化推進も受け、スマートフォン講座の開催や令和 3 年度新規事業「みんなチャレ」の準備にも参画、Wi-Fi 環境整備も進める等、コロナ禍においても高齢者の繋がりや活動の維持に資する取り組みを行った。⇒○

3 財政の安定化

(1) 介護予防ケアマネジメント業務

予防プラン作成実績件数は下記の通りで、報酬は 10,595 千円（予算達成率 116.4%）となり増加傾向が続いている。要支援 2 や、訪問看護やデイケア、福祉用具のニーズ等がある介護予防支援が多く、単身者への緊急時対応等、件数以上に支援ニーズが多く、支援負担も大きい状況となっている。

作成件数	合計	事業対象者	要支援 1	要支援 2	介護予防支援	介護予防ケアマネジメント
包括 作成分	2,149 (1,860)	2 (6)	902 (847)	1,245 (1,007)	1,352 (1,104)	797 (756)
外部 委託分	264 (281)	0 (0)	49 (82)	214 (199)	176 (151)	88 (130)
合計	2,413 (2,141)	2 (6)	951 (929)	1,459 (1,206)	1,528 (1,225)	885 (886)

※下段（ ）は昨年度実績

(2) 介護予防事業

COVID-19 による休止・縮小があり、前期は 29.8%に留まったが、通期では介護予防コーディネート事業 69.8%、ほっとサロン 79.8%、元気アップ体操 88.4%、全体で 79.8%（9,373 千円）を達成した。

4 その他

COVID-19 による、移動制限のために家族対応が困難で包括が対応せざるを得ないケース、在宅ターミナル、精神症状の悪化を呈する方、及び難病療養者への支援が多い 1 年であった。

令和2年度事業報告

サービス付住宅さんぼ道

平成 26(2014)年 7月 10日登録
平成 27(2015)年 3月新築工事竣工
平成 27(2015)年 4月 1日さんぼ道事業開始
(住宅戸数:10戸・入居者数:11名)

1 はじめに

新型コロナウイルス感染の防止対策については、共有スペースに空気清浄機を設置し、入居者・職員・スタッフの検温、手洗いの励行、マスク着用の徹底、館内のアルコール消毒を日課とした。食事時は「入居者1人1テーブル」とし、隣接部分には飛沫防止のパネルを設置し、感染防止の体制を取った。また、各自食事前には必ず手指のアルコール消毒をしてから着席することとした。さんぼ道の入館に関しては「家族・介護サービス関係者のみに制限」とし、入館者には記名を依頼した。

第一回緊急事態宣言下では、入居者の外出頻度・家族の訪問は一時期ほぼ皆無となった。居室での生活ばかりとなり閉じ籠もり傾向となってしまったため、その対策として、①厚生労働省からの情報を掲示（情報の共有）、②三密回避・換気をしながら行う「ふちゅう体操」への参加呼びかけ、③職員が作成した問題集「なぞなぞ・クイズ・歌詞カード・回文・早口言葉など」配布するなどして精神が落ち込まぬよう配慮した。

2月から東京農工大学の「高齢者へのLOVOT（ペット型ロボット）の活用に関する研究」プロジェクトにさんぼ道入居者が参加する運びとなり、2体のLOVOTが食堂に常設されてからは入居者の話題が「LOVOT・りんご&みかん」になることが多くなり、場が和む状況が続いている。

3月は東京都推奨にて、さんぼ道職員は無料のPCR検査を実施した。また同月、府中市に入居者及びさんぼ道従事者の施設内コロナワクチン接種希望（三ツ木内科三ツ木医師）の申請をしている。

令和3年3月1日現在の入居状況については、入居者数11名（男性3名、女性8名）、平均年齢88.18歳（最少年齢78歳、最高年齢100歳）、自立：1名、要支援1：2名、要支援2：4名、要介護1：4名である。今年度の入退去者数は、退去者：2名（理由：死亡・長期入院）、入居者2名であり、退去される月内にて新入居者との契約成立に至った。

2 重点目標と実施状況

(1)「サービス付き高齢者向け住宅」運営に資する取組みの実施

ア 安否確認の実施（最低1日1回安否を確認する。）⇒○

1名（9/7・93歳女性・要介護1）朝食時に降りて見えないため訪室し救急対応となるも病院先で死亡確認された。突発的な逝去であったため家族より検死の希望があり「慢性心不全による自然死」との報告を受けた。

イ 生活支援サービスの実施⇒○

家族・ケアマネージャーと連携を取り合い、介護保険サービスの導入追加を実施した（訪問介護や訪問リハビリテーションの導入・デイサービス利用等）。

ウ 地域に開かれたサービス付き高齢者向け住宅として、年1回運営懇談会（入居者・家族・民生委員・常務理事・他部署責任者・職員参加）を行った。⇒×

コロナ禍につき開催中止とし、挨拶文（写真同封）を郵送した。

エ 入居者・家族へ「より快適な住まいとなるためのアンケート」の実施（年1回）⇒○

6月アンケート実施し7月集計表を配布した。

オ 連携医療機関との体制を強化

講話会開催⇒×コロナ禍で中止した。

インフルエンザ予防接種⇒○10/29（木）さんぽ道施設内で実施した。

カ 季節感を取り入れた行事の開催⇒○

9月は百寿のお祝い会実施（100歳女性・要支援2）、12月はクリスマス茶話会・ゲーム大会、3月は雛まつり茶話会・ゲーム大会を実施した。

キ 法人が実施する行事に参加（ふれあい健康祭り・盆踊り等）⇒×

コロナ禍で中止した。

ク 地域包括支援センターと協働した催しの実施（体力測定会・医師による講話・地域交流体操・各種教室の参加等）⇒△

地域交流体操や各教室等には個人参加された。

ケ ボランティアによる教室の実施（太極拳・ミニコンサート等）⇒×

コロナ禍で中止した。

(2) 職員間・他部署の連携強化⇒○

職員間の連携、法人はじめ他部署との情報交換・連携を強化し、入居者及び家族の要望に対処対応ができた。〔上記：2（1）アの実績、居宅・ヘルパーステーションとの連携、車椅子等の貸し出し等〕

(3) 人材育成⇒△

コロナ禍にて「高齢者虐待防止研修」は実施せず、紙面による業務内容の確認・強化のみとなった。配膳スタッフ2名が3/31付けで雇用契約満了にて退職した。

(4) 安全対策

ア 防火・防災対策として、業者による設備の定期点検を実施、また、入居者の防災訓練を実施する。⇒○

業者による定期点検の他、10/28（水）法人の総合防災訓練に参加した。

イ 夜間はセコムによる「設備監視」「非常通報」「救急通報」体制により安全を確保し、情報の共有に努める。⇒△

7/29（水）入居者の「非常通報」によるセコム職員の居室への駆け付けが遅かったケースが1件あり、セコム側と協議し、駆け付けが遅くなる場合はセコムより法人（管直）に一報入れることとなった。

3 その他（収支）

収入：家賃・共益費 1,310 万円、サービス費・食費：680 万円

支出：人件費・事務・事業費：1,050 万円

全館ワックスがけ 10/3（土）に実施。57,750 円（税込）

エアコン洗浄（退去時）11,000 円（税込）×2 部屋（204 号室 304 室実施）

積立：大規模修繕費・建替のための施設整備金 600 万円

令和2年度事業報告

晴見保育園

昭和 41(1966) 年 7 月認可開設
昭和 60(1985) 年 4 月改築 (建替え)
平成 29(2017) 年 5 月外壁塗装
定員 80 名

1 はじめに (全体的状況)

- (1) 新型コロナウイルス感染症拡大予防のための緊急事態宣言が発令され、府中市からの指示のもと 4 月 13 日 (月) から 5 月 6 日 (水) まで臨時休園とした。その後も、臨時休園は 5 月 31 日 (日) まで延長となった。

臨時休園中、医療、介護、公安等に携わる保護者の園児については、保育の受け入れを行うよう府中市から指示があり、当園では、日々 15~6 名の園児が登園した。

最低限必要数な職員を交代で勤務させ、他の職員は自宅勤務とし、自宅でそれぞれの業務に必要な教材づくりや資料づくりを行い、報告書を提出させることとした。これらの教材や資料は、ファイルにまとめて回覧し、職員相互が利用できる保育園資料とした。

- (2) コロナ感染防止対策として、毎朝の保護者と園児の体温チェック、アルコール手指消毒、職員と保護者のマスク着用、幼児クラスの食事時の仕切り板設置、園内外及び玩具等の消毒の徹底に取り組んだ。

また、園児の保育受け入れや引き渡しは、3密を避けるため、玄関ではなく園庭テラスから行い、保護者の園内入室を禁止した。

その後、感染が少し落ち着いた 6 月後半には、玄関に、AI サーマルカメラを設置し、非接触型体温計で、自動で検温することが可能となったことから、玄関からの入室、クラス扉前での受け入れに変更した。

しかしながら、感染者数の状況は変わらないため、引き続き保護者の滞在時間は短くし、荷物の整理等は職員で行うようにした。

- (3) コロナのため、多くの行事を中止としたが、運動会については、内容を変更して行い、ビデオ撮影したものを DVD にして、5 歳児のクラスには各家庭に配布し、その他のクラスには回覧した。クリスマス会については、4・5 歳児クラスは、観覧者をひと家庭一人とし来園見学いただいた。その他のクラスについては、運動会と同様にビデオ撮影し、後日 DVD を回覧した。保護者からは、「見たかった。」等の声もあったが、概ねご理解とご協力をいただいた。

5 歳児のお泊り保育については、7 月から 11 月に日程を変更し、内容も変更して実施した。園内宿泊は行わず、大型バスにて羽村動物園への園外保育を行い、保育園に帰園後、夕食・キャンプファイヤー・肝試し、降園というスケジュールで実施した。園児・保護者ともに喜んでいただき、感謝の言葉をいただいた。

(4) 保健衛生関係については、大きな感染症の発生はなく、安定した保育を実施することができた。特に、新型コロナウイルス感染予防のための園内消毒・衛生管理については、全職員で十分配慮し取り組んだ。また、幼児クラスには空気清浄機付き加湿器を設置し対応した。

2 重点目標と実施状況

(1) 保育内容の充実を図る。⇒△

ア 晴見保育園作成による保育実施要領を基に、保育所保育指針を考慮した各クラスの発達に応じたカリキュラムを立て、保育に取り組むようにした。

イ 地域教育機関との連携による保育は、新型コロナウイルス感染予防のため、すべて中止となった。

ウ 行事については、新型コロナウイルス感染予防のために中止にしたものが多かったが、内容や時期を変更するなど工夫して行った。

特に、卒園を迎える5歳児の行事については、全職員で話し合いを重ね、実施可能な内容等に変更して行い、保護者からも感謝の言葉を多くいただいた。

(2) 地域子育て家庭支援の充実と定着⇒△

ア 一時預かり保育の本年度の利用者合計数は1,193名。昨年度末2,017名で前年度より824名の減となった。

令和2年度は4月当初より、コロナ感染が怖いと予約を控えたり、登録自体を控える方が多かったことが減数の要因と考えられる。

さらに、預かり保育（定時保育終了後の延長保育）を行う幼稚園が増加傾向にあり、このことも、当園の一時預かり利用登録者減少の一因でもあると考えられる。

イ 地域に向けた様々なイベントは実施できなかったが、園児が近隣の公園に散歩に出かけたとき、公園に遊びに来ていた親子連れに声を掛け、園児と一緒に遊んだり、紙芝居を一緒に見たり、保育園の体験をしていただいた。また、育児についての悩みなどをお尋ねして、その場で育児相談も行うことができた。

(3) 新人職員育成のための職員体制の強化⇒○

新人職員の育成は、所属クラスリーダーが主にチューター役を担当しているが、同じクラスの中堅職員にも新人職員のチューター役を担当してもらい、職員全体の底上げを目指した。

さらに、乳幼児各リーダーがクラスリーダーへの的確な助言やサポートを行い、効果的な新人養成への取り組みを行うことができた。

(4) 保育環境の計画的な整備⇒×

乳児組保育室壁紙交換を予定していたが、コロナの影響もあり、外部業者の園内入室を見合わせたため、実施できなかった。

3 その他

令和2年度は、産休・育休取得職員3名、育児短時間勤務取得職員1名、腰椎椎間板ヘルニアの手術のための休暇取得者2名、病休（骨折）取得職員1名の発生が

あり、職員のシフト調整が極めて困難な状況であった。

未曾有の新型コロナウイルス感染症拡大の中、その防止のための様々な対応について、保育に影響が出ないように全職員で考え、協力して乗り越えて来たが、職員には体力的及び心理的な負担を掛けてしまった1年となった。