

令和3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

コロナ禍において、施設内でのクラスター発生を予防できたことは、最大の成果であり、職員ひとりひとりの努力の結晶であった。職員は、自主的な研修に取り組み、2名の職員が介護福祉士に合格し、1名の職員が初任者研修を修了、3名の職員がたん吸引の資格を取得した。

看護職員は、常勤4名と非常勤職員3名の7名体制とすることができたことから、介護職や外部の専門家と連携を図りながら看取り介護を支えており、16名の方が施設看取りとなった。ショートステイは123%の稼働率となり、多くの利用者、家族の要望に応えることができた。結果として収入は3億9,000万円を超え、今後の設備更新・事業継続の目途が付きつつある。

2 重点目標とその実施状況

(1) 新型コロナウイルス感染症の予防対策

職員は、外食、旅行などにも注意し、感染源にならないよう気を配った。散発的に家庭内感染により6名の職員が陽性者となったが、早めに出勤を取りやめて、自宅待機とし、施設内への感染の広がりはなかった。

新型コロナウイルス感染症予防対策を全ての業務の基本とし、配置医師、産業医、国の通知・動画等を参考に、対策を工夫した。市内の6事業所の施設長、府中市介護保険課と協力し、クラスター発生時の相互応援協定を締結したが、この協定に基づいた実際の職員派遣はなかった。

ア 日常的対応方法⇒○

毎朝の職員検温を実施した。業務用扇風機を13台購入し、換気流れを作った。食席にはパーテーションを設置した。その他必要な足踏み消毒器4台、サーキュレーター8台、CO2センサー2台を購入した。

イ 職員・利用者のワクチン同時接種⇒○

2名の相談員と7名の看護職員を中心に、3回のワクチン実施は遅滞なく接種できた。ただし、配置医師のクリニック所在地が他市であったため、ワクチン確保に関しては行政との調整にやや戸惑った。

ウ 定期PCR検査⇒○

本部事務の協力で、3月から全職員を対象としたPCR検査を毎週実施することができた。また、突発的な発熱者などへの対応は、地域の情報を集め、近隣医

療機関での迅速なPCR検査及び抗原検査を行った。また、一度に多くの検査が必要な場合には近隣検査センターでのPCR検査も実施し、陰性を確認することで安心して事業継続ができた。

エ ゾーニング（感染の清潔区域と汚染区域を分ける）の訓練⇒△

新型コロナウイルス感染症の拡大に備えて、ゾーニングするために可動式パーテーション（仕切り）を作成した。4月に打ち合わせを行い、2階廊下へ実際に設置が可能かどうか確認した。

また、2階西側フロアにPPEの着用・脱衣場所を確保し、看護師を講師としてPPE（個人用防護具）着用訓練を実施したが、総合的なゾーニング訓練までは実施できなかった。

オ 家族面会の制限⇒○

居室での面会は中止し、1階ロビーでの10分間面会に切り替えた。都の補助金を活用し、安全な面会スペースを作った。体調不良者、看取りの場合など限られた方のみベランダから入室していただき、居室で面会を行った。

頻繁に面会ができない代わりとして、少しでも安心していただけるよう利用者の日常の様子を写真に撮り、家族に送った。

（2）人材の育成

安定した職員体制を維持できたことで、計画した職員研修の多くを実施することができた。職員の介護技能は向上している。

ア 職員研修の継続・強化⇒△

- ・介護副主任の勤務形態の変更により、講師として研修の実施に専念してもらい、事務的な作業が進んだ。
- ・看取り介護、救急対応マニュアル、夜間救急オンコール研修を実施した。
- ・検温研修は実施できたが、利用者の既往症や内服薬の学習は進まなかった。指針や運営基準・規定に基づく研修を優先したことと非常勤看護職員の退職が重なり、医療研修が後回しとなってしまった。
- ・非常勤職員の研修内容は、腰痛予防として「移乗シート」「移乗ボード」の実技研修を行った。
- ・年間7日以上他法人参加・受け入れ研修は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により受け入れが困難となり、ZOOMでの4回他法人研修を行った。
- ・新たに1名の職員をチューター職員に任命し、チューター自身の成長をめざす研修を検討したが実施できなかった。
- ・地元の包括支援センター、訪問看護及び薬局との連携した在宅支援の研修は実施できなかった。

イ 資格取得サポートの実施⇒○

- ・介護職員2名が介護福祉士試験に合格し、そのための受験費用、研修等の援助をした。
- ・介護職員3名が50時間の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10の鉄則」の実践⇒△

「労災知らず10の鉄則」のチェックは年1回しか実施できなかったが、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。「ノーリフトケア」の印刷資料を全員に配布してDVDの視聴を行った。

秋からは新たに移乗用リフト（小型ハグ）の活用をはじめ腰痛有訴者は、38.2%から26.5%まで減少している。少しずつ腰痛のないケアが実現しつつある。

エ 後継者育成とバックアップ⇒△

今年度、相談員2名体制となったことで、ワクチン接種などの複雑な事務と16件の看取りに対応することができた。ただし、ケアマネジャー業務、ショートステイ業務等へのバックアップは課題となっている。

介護副主任の退職により、新たにチューターから介護副主任に昇格させた。

オ 介護人材確保⇒△

新型コロナウイルス感染症の影響により、福祉学校の実習生、ボランティア、施設見学の受け入れは全て中止した。そのため採用に結びつくような求人活動まで進まなかった。

一方、看護職員に関しては7名の体制となったことで、看取り、ワクチン接種などコロナ禍であっても安定したスムーズな業務ができた。

また、セクハラ、パワハラ、いじめなどが起きないように、管理職は安心な職場づくりに努めた。介護副主任は新人職員の育成に悩みを抱えていたので、産業カウンセラーへの相談を行った。

掃除のパートに精神障害手帳所持者の採用をしたが、残念ながら就労は継続できなかった。

(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（3年）計画の作成と実行⇒△

令和5年のエレベータ更新に向けて概ね予算準備はできた。ただし、機種選定や準備が間に合わずインカムなどのデジタル機器の整備はできなかった。

イ 短夜勤体制の検討⇒△

現在、夜間の職員配置は普通夜勤3名と短夜勤1名の配置だが、普通夜勤に比べて短夜勤は身体への負担が大きいとの声を受け、リーダー会議で短夜勤廃止についての検討をするとともにシミュレーションを行った。しかし、現状の介護職員数では短夜勤廃止は難しいとの結論となったため、この結果を職員全体に諮り、短夜勤は継続していくこととした。

ウ マニュアルの見直し⇒△

高齢者虐待防止に関する指針、高齢者虐待防止マニュアル、食事・排せつ・配薬マニュアルについて改訂を行った。2年目以降の中堅職員への技術、業務のレベルチェック内容の検討はできなかった。

エ 夜勤におけるショートステイ職員の配置⇒○

現在、毎回の夜勤に必ずショートステイ職員が入ることができており、家族への連絡は安定している。

オ 職員面談の励行と「職員個別介護技術評価」の検討⇒△

非常勤職員の面談は介護副主任が行い、その要望は業務の調整に反映できた。

常勤職員の面談は介護主任の面接時間が確保できなかったことから5名程度に留まった。職員個別介護技術評価については今後検討することとした。

カ 建物の基本設備・備品更新、メンテナンス⇒○

概ね実施計画に沿った整備ができた。

居室トイレバルブ交換6ヶ所、屋上変電設備薬品清掃等、居室天井エアコンクリーニング、階段LED交換、天井煙感知器交換3個、非常灯交換、天井換気扇更新10ヶ所。非常用発電機2基とLED照明器2基を購入した。

キ 職員の高齢化対策、腰痛予防、業務省力化の取り組み⇒○

- ・スタンディングリフト「ハグ」の活用が進み、ほとんどの介護職員が積極的に活用している。12月には介護リフトを購入し、その活用も始まった。
- ・業務の効率化を目的として、入浴用マイクロバブル「ピュアット」と移乗用リフト「サスケ」の活用デモを行ったが、費用対効果が低いと判断し、購入を取りやめた。
- ・熱中症対策として、南側ベランダに日よけシート20枚設置し、夜勤職員の暑さ対策にファン付きベストを購入した。

ク 「デジタル整備事業」(都の1/2補助)の活用⇒×

ITコンサルタントと2回打ち合わせを行ったが、施設にとって必要な「ケア記録」「見守り機器」「情報共有」などに必要な機能と全てに一貫性のあるICT機器をデモして選定する取り組みが不十分であった。

55インチ大型テレビを2階スタッフルームに設置し、研修動画活用、一部会議のペーパーレス化は実現できた。

(4) 利用者サービスの改善向上

16人の新規入所者のうち、自宅から入所の3人は虐待や独居困難からの保護的な入所であった。ショートステイの利用からそのまま特別養護老人ホームの入所につながった。

ア 市民としての地域交流⇒×

新型コロナウイルス感染症予防のため第一中学校との運動会や府中市民駅伝大会は中止となり、交流は進まなかった。

イ 看取り介護の深化⇒○

最期の希望を実現する取り組みは、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。退所した18名のうち17名の方を施設で看取ることができた。職員から看取りへの質問、疑問を集めて意見交換を行った。

特に、看護職員と配置医師の連携により、通院・入院件数は、4割程度減少し

ている。看取り期に近い利用者が、心肺停止に近い状態で発見された場合の死亡診断については、なかなか難しい課題として残っている。

ウ 食事時間を中心とした見守りの体制の確保⇒○

食事の全介助者が前年比で20%減少し、同時に相談員と看護職員が食事介助に入ることで、見守り、介助の体制は向上している。

エ その他サービスの維持、向上⇒×

ここ数年、新規入所申し込みの数が僅かながら減少してきており、ストーマ、インシュリンなどの新規受け入れの検討が求められているが進んでいない。

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兼務任命した。新しい形の機能訓練委員会の中で、話し合いが増え、「歩行練習」「風船バレー」などの集団的活動がスタートした。

また、4月からは2ヵ月に1回の頻度で外部の理学療法士に訪問を依頼し、「ポジショニング」「車イス選定」等へのアドバイスを受け、ケアに生かしている。

(5) 財政の安定化

ア 3年中期計画の実現⇒○

在宅への返済(500万円)を実施した上で、令和5年度実施予定のエレベータ更新(2,000万円)に必要な特養負担分1,000万円の確保はできた。

イ 収入目標と支出⇒○

特養稼働率は96.5%を目標とし、実績は97.6%(令和2年度都内平均92.9%、令和1年度当園実績97.6%)、ショートステイは稼働率110%を目標とし123.8%となった。(令和2年度都内平均74.6%、令和2年度当園実績115.3%)目標を大きく超過達成することができた。

総収入は3億9,248万円当初予算比+740万円であった。総支出は3億7,498万円当初予算比+636万円であった。2億8,570万円と見込んだ人件費は2億9,296万円となり、当初予算を724万円超過した。これは産休等への対応のため通常より人員を増やして対応する必要があったことによるものである。

総収入に占める人件費と業務委託費の比率は財政の健全性の指標となっている。5年前の平成28年度には85%と高率であったが、令和3年度末は77.3%にまで落ちてきている。令和4年度には75%台の予算を立てており、都内平均の73.4%に近づきつつある。

減価償却費を勘案すると、黒字化には、あと400~600万円の活動増減差額が求められており、収入増、支出減の検討が求められている。現場からは「ケアの質維持には職員増配置が必要」との声もあり、収支バランスが求められている。

また、コロナの影響や原油の高騰などにより、電気料金が予算の120%増となり、金額にして200万円の想定外の出費となった。次年度は対策が求められる。

ている。

ウ 令和3年度報酬改正への対応⇒○

「科学的介護推進体制加算（L I F E）」は厚労省の全国共通データ分析のフィードバックだが、利用者個人に対するフィードバックはまだ送付されていないため、具体的なケアの質の向上にまで至っていない。今後も生産性向上に向けてL I F Eに参加し、介護加算の取得を目指していく。

「栄養マネジメント強化加算」はその要件を満たし加算取得ができた。利用者の喫食状況の丁寧な観察を行うことできめ細かな食事ケアができた。

エ 都経営支援補助金への取り組み⇒○

努力実績加算への取り組みで「4回の他法人研修」、「地域自治会との合同防災訓練」を新たに取り組み、前年度の626万円を上回る678万円を得た。

その他、増収を目指し、地域の配食サービスなど新たな努力項目の追加取得の検討も必要としている。

補助金の活用は、①次世代介護機器103万円（補助67万円）、②感染対策面会室設置（全額補助47万円）であった。

令和3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

「安心立命」の理念の下、短期入所生活介護事業所（ショートステイ）の運営は概ね安定し、稼働率は前年を8.5%増の123.8%となった。これは、現在のショートステイが多くの利用者、家族、ケアマネジャーに評価されていると考えている。

ショートステイ利用者の平均介護度は2.64であり、級地別の平均2.98よりやや軽くなっている。

2 重点目標とその実施状況

(1) 新型コロナウイルス感染症予防への対応

昨年度に引き続き、この課題を最重要視し、業務に取り組んだ。食席の使用は1テーブル1名を基本とし、新たにアクリル板を食席に設置するとともにスタッフルームにも設置し感染防止に努めた。

ア 換気を中心に標準的感染予防策を徹底し、体調不良者は個室利用とした。⇒○
イ 職員への定期的なPCR検査、ワクチン接種を実施した。感染症の疑いのある利用者には抗原検査キットを活用するとともに、近隣医院での迅速なPCR検査を行った。⇒○

ウ 体調に変化のあった職員はすぐに自宅待機するよう手配し、心配なく検査等ができる体制を整えるとともに産業カウンセラーによるカウンセリングを受けられるようメンタル面にも配慮した。

エ 体調不良の職員が休んだ場合は、特養の他の職員と協力しバックアップする体制を維持した。⇒○

(2) 人材育成・研修の実施

ア 医療ニーズへの対応の強化⇒○

「糖尿病」、「下剤」、「胸痛」、「認知症」、「AED」など課題となる医療研修を実施した。

イ 人事交流⇒○

4月に職員1名を特養からショートステイへ配置換えをし、1名増員した。ほぼすべての夜勤にショートステイ担当職員を配置し、安心して夜勤ができるようになった。日勤帯でも特養、ショートステイの隔たりなく配置し業務の効率化が進んでいる。

(3) 業務プロセスの改善

ア 業務マニュアルの整備と訓練⇒△

全職員でショートステイの業務マニュアルの読み合わせを行い、業務の統一を図ったが、コロナ禍で体調不良時マニュアル、行方不明者マニュアルの訓練は実施できなかった。

イ 職員ミーティングの開催⇒○

「談話室の使用方法」、「移乗用リフト（ハグ）の利用者選定」、「苦情への改善策」、「夜間救急チャートの読み合わせ」などを話し合い、一人一人が意見を出しやすい場として活用した。

ウ 職員配置の工夫⇒△

1名増員したことにより日勤帯・夜勤帯ともにショートステイ職員が専門でショートステイ業務に携わることができ、安定した業務が行われた。施設事故による救急搬送が2件、体調不良による救急搬送が2件あったが、スムーズに対応できた。

1階の受付業務の負担軽減及び看護師の配置の固定化については実現できなかったが、来年度は再度検討することとしている。

エ 地域ケアマネとの連携強化⇒○

家族の入院、突発的な体調不良などで在宅生活が困難になったケースや精神面の問題により独居生活が不安になったケースなどがあったが、地域のケアマネジャーと連携し、柔軟な受け入れに努めた。

オ スタッフルームのテーブル配置等の検討⇒○

業務を効率的に行えるようスタッフルームのテーブル等の配置換えを実施したほか、パソコンをカウンターに移動したことで、記録業務を行いながら、談話室の利用者を見守れるようになった。

カ 次世代介護機器の活用⇒○

12月から移乗用リフト（ハグ）1台を3階に設置し、トイレ介助に活用した。コードレスマットコールもベッド脇に設置し、転倒事故を未然に防いでいる。

(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⇒○

食事の時間など、ルールや決まりは作らず、利用者の希望を大切にしてくつろいだ雰囲気を作った。

イ 余暇活動の充実⇒△

「茶話会」は月1回継続できた。ペット型ロボット「ラボット」の活用など新たな取り組みは次年度に検討する。

ウ 医療ニーズへの取り組み⇒○

「バルーンカテーテル」、「インシュリン」などの医療ニーズのある利用者への対応を学習し、多くの方に安心してショートステイを利用してもらえるように努めた。

エ 利用サービスへの要望

ウォッシュレットの設置、BS放送視聴の要望が多数あることから、次年度は予算化したい。

(5) 稼働率・収入の維持、向上⇒○

ショートステイは稼働率110%を目標とし123.8%となった(令和2年度都内平均74.6%、令和2年度当園実績115.3%)。目標を大きく超過達成できた。収入の目標は6,051万円であったが、実収入は735万円増の6,785万円となった。

都内施設がコロナ禍の影響で稼働率を大きく低下させるなか、地域のケアマネジャーからの要望を受け、特養の入院空床を有効に活用することで予約外利用等の要望に応え、高い稼働率を維持することができた。