

令和4年度事業計画

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 基本方針

地域住民にとって、本当に役に立つ施設や職員になれるよう「安心立命」の理念実現を目指し、「安立園特養ホーム7つの基準」の実践をしていく。コロナ禍において、この地域で特養職員として何が求められるのかを考えていく。

特別養護老人ホームの建物は来年度で30年目を迎える。建物の老朽化が進み、特に、エレベーター等の大型設備の更新が控えており、財政基盤を整える必要がある。同時に、今の時代にあった「ケア」が求められており、WiFiなどの活用も検討しながら、若い職員にも魅力のあるケアを目指していく。

2 重点目標と実施概要

(1) 新型コロナウイルス感染症への対応

- ア 職員自身、職員家族の体調変化に注意を払う。東京都からのコロナ関連の通知など新しい情報は職員と共有する。
- イ 4回目のワクチン接種に備え、産業医、配置医師と連携していく。
- ウ 東京都の補助により、職員向けの毎週PCR検査（無料）を継続し、場合によっては、随時の抗原検査も併用して、感染症の早期対応に繋げる。
- エ コロナ発生時のBCP訓練としてゾーニング訓練を行う。抗ウイルス薬、酸素濃縮器などの手配も含めた想定訓練を実施する。
- オ 国・都からの指導に基づいた面会制限の適切な運用を継続し、家族等の面会を安全にできるようにしていく。

(2) 人材の育成

- ア 職員研修の継続、強化
 - ①マニュアルに沿った夜間救急オンコール研修を継続する。看護職を中心に利用者の既往症・内服薬の知識を学習する。また、「外用薬」「脳梗塞」「便性ショック」「酸素飽和度」等の基本的な医療知識を再度学習する。
 - ②勤務時間の短い非常勤職員にも研修機会を確保する。
 - ③年間7日以上他法人参加・受け入れ研修を行う。オンラインによる研修を活用するが、参加型の研修の場合は、PCR検査等を行うなど感染予防に努める。
 - ④新入職員を支える教育方法（チューター制度）をさらに発展させ、チューター自身の成長を促すための研修を工夫する。

イ 資格取得サポートの実施

介護福祉士、社会福祉士、介護支援専門員受験は、施設から受験料等の補助を行うとともに勤務時間調整等のサポートを行う。たん吸引 50 時間研修受講者は、前年同様、新たに 3 名の資格取得を目指す。

「リフトインストラクター」2 名の資格取得を目標に、リフト操作技術の向上に努める。また、「福祉住環境コーディネーター」「福祉用具専門相談員」などの資格取得への援助も検討する。

ウ 腰痛労災の減少

「ノーリフトケア」のさらなる理解、「労災知らずの 10 の鉄則」の実践を広める。一昨年度作成した「労災知らずの 10 の鉄則」の習得を勧めるために DVD「ノーリフトケア基礎知識」の全職員が視聴を行う。

エ 後継者育成とバックアップ体制

2 名の相談員を配置することで、負担の多いケアマネジャー業務、ショートステイ受け入れ担当業務、食事介助、見守りなどの業務をフォローできる体制を作る。また、一部の職員が行っている業務（勤務表作成・スケジュール分担表・実習生対応新入所面接・外出介助・ケアマネジャー）に関しては、新しく業務を担う職員を養成していく。また、非常勤職員の業務に関しても、他の非常勤職員が業務のバックアップができるような体制を検討する。

オ 介護人材対策

今いる大切な人材が退職しないように役職者は、「セクハラ」「パワハラ」「いじめ」などの芽の早期発見に努める。また、利用者や利用者家族からのハラスメントや職員自身の疾患、精神的課題に目を配り、これまでと同様、産業医、産業カウンセラーの協力を得ていく。

利用者から職員への暴言や暴力は、全体の課題として対応策を検討していく。

(3) 業務プロセスの改善と事業進捗状況のチェック

ア 特養ホームの中期計画の点検、見直し

10 年後においても施設環境が維持できるように機械設備等について計画的に更新整備していく。令和 3 年度にできなかったデジタル環境整備を今年度に 350 万円（160 万円補助金）で実施する。令和 5 年度には、エレベーター更新 2000 万円（特養分 1000 万円）と 3 階汚物除去機（120 万円）の更新を計画する。

イ 各業務マニュアルの見直し

マニュアル委員会は、全てのマニュアルについて、現実との整合性を確認する。採用 2 年目以降の職員にとって、自分の技術が標準的なレベルにあるかどうかを確認できる方法を検討する。

ウ 外部からの専門家との連携の進化

配置医師と看護師・介護職員・ケアマネジャー・相談員・栄養士・訪問理学療法士と機能訓練委員会が連携していく。訪問歯科と口腔ケア委員会など、外部からの専門職との連携を強化することで、利用者にとって、より大きな成果

を生み出していく。特に口腔ケアは、毎月のチェックで衛生不良が指摘されており、歯科衛生士との連携の在り方を改善していく。

エ ショートステイと特養との人材の連携

令和4年度についてもショートステイスタッフと特養スタッフの連携を密にして、職員の相互の協力により、チームワークの向上・技術の向上を図る。

オ 職員面談の励行と「職員個別介護技術の評価」の検討

キャリアパスを適切に運用していくため、施設長はチーフ職員と、主任は一般常勤職員と、副主任は非常勤職員と面談を行い、各個人目標、個人の希望を聴き取り、職員一人ひとりが求める研修を計画したり、希望する業務の配置を調整する。

カ 建物の基本設備・備品の更新、メンテナンス

定期の設備更新を実施し、快適な環境を維持する。

内訳は非常灯交換(17か所 27万円)、居室天井換気扇交換 10か所(40万円)、居室トイレ水洗バルブ交換 7か所 (35万円)、居室天井エアコンクリーニング (50万円)、の計 152万円とする。老朽化したタオルケットの更新 (20万円)、居室トイレの便座修理、ウォシュレット化 (7万円×6か所=42万円)、フロアの剥離床ワックスがけ (25万円) を実施する。老朽化した厨房のグリストラップ (30万円) の交換を行う。職員のポロシャツを更新する。

キ 定年延長と「ノーリフティング」の習得と具体化

長く働き続けられるよう強度の強い業務をできるだけ減らし、腰痛の予防に努める。昨年の実績をもとに「スライドボード」の追加購入を行う。「ノーリフトケア基礎知識」DVD(100分)を全職員が視聴し、腰痛の有訴率を現状の21.7%から半減できるようにする。

ク 東京都の補助制度の活用

「デジタル機器導入促進支援事業」(3/4補助)により、350万円の予算で、WiFi工事(ルーター含む)とタブレット端末の導入を計画する。

「次世代介護機器導入支援事業」(1/2補助)により、60万円の予算で、コミュニケーションロボット(ラボット)の購入を計画する。

デジタル機器を活用することで記録などの間接業務の効率化を図る。WiFi設置工事(350万円)、タブレット端末5台(50万円)、ノートパソコン1台・デスクトップ3台(40万円)の更新を検討する。介護ソフトのオプション機能を導入しケア記録の負担を軽減する。インカム、もしくはPHS電話などの通信方法の改善も検討する。

(4) 利用者サービスの改善・向上

ア 市民としての地域交流

退所者は年間15名前後で推移し、入所申し込み数は、昨年度と変わらず年間100名程度の希望が出ている。

コロナウイルス感染が落ち着いた段階で、家族、ボランティア、保育園や法

人全体の交流事業を順次始めていく。特に感染対策を取ったうえで利用者の近隣外出の機会を作る。

イ 看取り介護の深化

職員や入居者家族は、入れ替わりがあるため、繰り返し看取りの理解を深める学習を継続する。希望を実現する取組み、春・秋の外出・外食支援を行い、多職種連携で、「心が動く援助」に取り組む。看護職員は「利用者の体調の情報は利用者と家族のもの」との考えを基本に、日々の体調変化を家族に伝え、一人ひとりの状態観察を大切にしていることを家族に理解していただく。

退所者の90%が希望に沿った施設での自然な看取りとなっており、最後まで経口摂取を援助することで、コロナ禍においても自然な老衰死、穏やかな最期を迎えられるような「ケア」を目指す。

(5) 財政の安定化

ア 3年中期計画の実現（令和3年～令和5年）

中期計画の中心は、令和5年のエレベーターの更新（特養分1000万円）である。財務の状況によって3階汚物除去機（120万円）の更新も同時に行う。耐用年数の25年をすでに超えているエレベーターは、必ず実施する必要がある。在宅への借入金（500万円）返済とエレベーターの更新積立（500万円）を盛り込んだ予算とする。

イ 収入目標と支出

特別養護老人ホームの稼働率は97.0%を目標（令和2年都内平均93.92%、当園実績97.6%）とし、ショートステイの稼働率は115%を目標（令和2年度都内平均74.6%、当園実績123.0%）とする。

令和2年度、特別養護老人ホームの人件費と業務委託費は77.03%となり、都内平均値73.3%を4%程度超えている。令和4年度には都の平均である74%程度に近づけていく。

処遇改善加算と援助金が給付される介護常勤職員については、賞与額には人事考課を反映させる。役職や委員会活動などでの責任に応じて平均2.0カ月の支給を目標と定める。また、新たに取得できる加算の検討を行う。

ウ 令和4年度の介護職員処遇改善支援補助金への的確な対応

新設された介護職員処遇改善支援補助金を導入し、月の報酬の1.4% 約35万円を職員に毎月配分し、給与の増額を図る。

エ 都の経営支援補助金への取り組み

「他法人研修」はオンラインを使って年8回程度実施する。ボランティアの受け入れも再開し、年間を通じて50日を超えて受け入れ、加算の取得により介護報酬の増収を目指す。

令和4年度事業計画

短期入所生活介護

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
平成 12(2000)年 4月	介護保険法上の短期入所生活介護

1 基本方針

新型コロナウイルス感染症によるクラスター発生により、東京都内の短期入所生活介護（ショートステイ）の稼働率が70%台に低下する中、当園の稼働率は120%を超えている。新型コロナウイルスの影響により、一部の通所介護やショートステイが閉鎖になり、代替サービスを求める利用者やケアマネジャーのニーズに応えられるよう安心安全のサービスを継続していく。新規契約者数は年間で50件を超えており、前年と同レベルを維持している。

令和4年度においても、新型コロナウイルス感染症を施設に持ち込まないよう、感染症対策を徹底してショートステイ事業を維持していく。また、利用者が再度利用したくなるようなレクリエーション活動を増やせるよう取り組んでいく。

2 重点目標と実施概要

(1) 新型コロナウイルス感染症予防への対応

ア 東京都のガイドラインに示された感染予防策の徹底を継続する。共有スペースでは利用者へのマスク着用を励行する。体調不良者は個室に隔離した上で、感染が疑われる場合には抗原検査を実施する。

イ 職員は、毎週1回定期的にPCR検査を実施する。また、ワクチン接種を推奨し、体調に異変を感じたら、管理者に報告、出勤の指示を仰ぐようにする。

ウ コロナ禍に起因する職員のメンタルヘルス不調に配慮する。

(2) 人材育成・研修の実施

ア 医療ニーズへの対応の強化

現場職員から要望の多い医療研修を繰り返し進める。特に「救急対応」「心肺蘇生(AED)」「痰の吸引」など高齢者に発症しやすい症状についての研修を実施していく。また、救急マニュアルの読み合わせも定期的に行い、チームワークの取れたサービス提供を目指す。

また、認知症利用者の対応や困難事例についての検討会を行う。

イ 人事交流

年に1名のペースでショートステイの職員と特別養護老人ホームの職員との人事交流（異動など）を行い、より多くの職員が短期入所生活介護の業務を把握できるようにする。

(3) 業務プロセスの改善

ア 業務マニュアルの整備と訓練

業務の統一性を図るため、年に1度は、全てのマニュアルの読み合わせを行う。特に、改正した「緊急時対応マニュアル」は繰り返し学習し、利用者にとって安心できるショートステイとなるよう努めていく。また、「行方不明者対応マニュアル」は想定訓練を行う。

イ 職員ミーティングの開催

職員ミーティングを3カ月に1回のペースで実施することにより、職員や準職員が働きやすい環境になるよう検討・見直しを実施していく。

ウ 職員配置の工夫

ショートステイ利用者には、基本的にショートステイ担当職員が対応できるような体制を整えていく。専任のスタッフが関わる事で、日々変化する利用者の健康状態を見落とさないようにする。

また、ショートステイの相談員業務では、利用の相談・調整・受け入れ等の受付業務は負担が多いので、業務分担を検討して、過度な集中を防ぐ。

エ 地域ケアマネとの連携強化

緊急要請があった際には、特別養護老人ホームの空床を利用して、柔軟な受け入れをしていく。

オ コロナ禍においては、ショートステイの見学ができないので、ICT 機器等を活用して、居室や浴室、食堂（談話室）、食事内容、レクリエーションの様子などを映像で視聴していただく。

(4) 利用者サービスの改善

ア 利用者が寛ぐことのできる生活を心掛け、食事の時間など、可能な範囲でルールや決まりを作らず、家庭的な雰囲気を目指す。

イ 余暇活動の充実

「茶話会」や「お菓子の会」を継続し、コミュニケーションロボット『ラボット』（60万円：自己負担30万円）の導入を計画して補助金の申請を行っていく。

ウ 医療ニーズへの取り組み

「ストマ」「バルーンカテーテル」「インシュリン」「酸素吸入」などの医療ニーズのある利用者への対応の研修を行う。

エ 備品等の整備

車イス2台、トイレのウォシュレット化（6室×7万円）、BS放送の視聴契約を行い、チャンネル数を増やす。送迎車両整備として、夏用タイヤの更新（6万円）を行う。

(5) 稼働率・収入の維持、向上

令和4年度は115%の稼働率を目標とする。