

# 令和4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

上半期は、職員に新型コロナウイルス感染症の陽性者、濃厚接触者が散発的に発生していたが、ほぼ計画に沿った事業運営ができていたものの、8月の特別養護老人ホーム及びショートステイで発生したコロナクラスター時には、ショートステイの受け入れを一時休止したため、介護保険収入は大きく減少した。

コロナ禍においても、夏祭り屋台風お楽しみ食やカラオケ大会など、感染対策に配慮した上、利用者満足の向上に取り組んだ。また、コロナによる自宅待機や職員退職に伴う人員不足の中ではあったが、利用者及び家族の要望に沿った細やかなケアを継続することができた。

## 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への対応

8月に養護老人ホームにおいて大規模コロナクラスターが発生したため、当ホームの介護職員2名、看護職員1名を応援のため派遣し、法人全体として大規模クラスターに対処したが、その間は、当ホームにおいても入浴業務を一時停止するなど、最低限の配置人員で業務を行わざるを得なかった。

その後、特別養護老人ホーム及びショートステイにおいても施設内感染が発生し、特養利用者7名、短期入所利用者8名、職員6名が感染したことなどから、感染拡大を阻止するため、ショートステイの運営を1か月間停止した。

また、年度末にかけては断続的に7人の職員が陽性となり、勤務変更が続発するなど、職員は少ない配置人員で業務を行うこととなり、年間を通じて事業運営に苦勞した。

ア 職員は、体調に変化がある場合は出勤することなく、施設へ電話連絡して相談することを徹底した。また、法人全体としては、ウイルスを持ち込まないための特別休暇を設けるなど、自宅待機しやすい環境を整えた。⇒○

イ 配置医師により、職員及び利用者ともに5回目のコロナワクチンの予防接種は完了した。⇒○

ウ 都の補助による職員のPCR検査を毎週継続するとともに、随時の抗原検査も併用した。また、緊急の場合は近隣医療機関と連携し、訪問による鼻腔PCR検査も実施するなど利用者及び職員の安心につなげた。⇒○

エ 新型コロナ発生時のゾーニング訓練、抗ウイルス薬「ラゲブリオ」、酸素濃縮器などの手配も含めた訓練を行った。⇒○

オ 国・都からの通知に基づき、感染防止対策が施された専用の面会ブースにお

いて面会を予約制で実施した。⇒○

## (2) 人材の育成

4月採用常勤職員1名、6月採用非常勤職員1名は、チューター職員のフォローのもと、順調に成長し業務を行っている。

副施設長が異動になり、併せてコロナ対策に多くの時間が割かれたことで、研修の取り組みは必要最小限の実施となった。また、11月と3月に介護職員2名が退職し、2月に介護職員1名が産休に入ったことで、新規採用が急務となっている。

### ア 職員研修の継続、強化⇒△

- ・夜間救急オンコール研修や事故事例、身体拘束、虐待防止、感染症など義務である研修を中心に実施した。また、看護職員を中心に、基本的な「手洗い」「体温測定」のほか、「ストーマ」「低血糖」などのより医療的な研修を実施することができた。
- ・非常勤職員を対象として機能訓練指導員が拘縮予防の研修を行った。
- ・他法人研修については、オンラインを含め年間7回実施した。特に、他法人が取り組んでいるICT化は参考になった。
- ・新入職員を支えるチューター制度は定着しているが、チューターの成長を促す研修は実施ができなかった。

### イ 資格取得サポートの実施⇒△

- ・今年度、介護福祉士の受験者はいなかった。たん吸引50時間研修は2名が修了したことにより、夜勤職員24名のうち13名(54%)が資格取得者となった。
- ・東京都の補助金を活用して、介護実務者研修(1名)、認知症介護基礎研修(1名)を修了した。ケアマネジャー更新研修(1名)も修了した。
- ・コロナ禍で「リフトインストラクター」「福祉住環境コーディネーター」「福祉用具専門相談員」の研修は実施できなかった。

### ウ 腰痛労災の減少をめざす取り組み⇒×

- ・コロナ禍で「ノーリフトケア」の理解、「労災知らずの10の鉄則」を広める取り組みはできなかった。
- ・9月に購入したリフトを積極的に活用したことにより、腰痛労災は1件のみの発生であった。

### エ 後継者育成とバックアップ体制⇒○

- ・相談員2名体制により、ケアマネジャー業務、食事介助、入浴介助、見守りなどの業務フォローができた。
- ・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・ケアマネジャー業務)に関し、新しく業務を担う職員の養成が進んだ。

### オ 介護人材対策⇒△

- ・大切な人材が退職しないよう役職者は、職員間のハラスメント的発言に注意を払った。また、職員自身の疾患、精神的課題にも配慮し、産業医からのアドバイスを受けた。

- ・都内で起きた特養での殺人・傷害事件を受け、虐待防止の研修を行った。
- ・利用者から職員に対する暴言や過剰な要望などがあったため、職員全員で対応策を話し合った。また、別の利用者から外国人準職員に対する差別的なハラスメント発言が1件あったため、利用者に理解を求めた。
- ・夏の酷暑に対し、希望する夜勤者8名にファン付きベストを支給した。

### (3) 業務プロセスの改善と事業進捗状況のチェック

#### ア 特別養護老人ホームの中期計画の点検、見直し⇒△

エレベーター更新は、価格が上昇しており令和7年度の実行を目指し、積立を行う。デジタル機器整備は令和6年度の実行を予定する。

#### イ 各業務マニュアルの見直し⇒△

マニュアル全体の見直しはできなかったが、「服薬介助マニュアル」を見直すことができ、眠前薬の介助マニュアルを追加した。また、新たに「新入所受入担当業務マニュアル」「清拭対応者マニュアル」を作成した。

#### ウ 外部の専門家との連携の強化⇒△

外部から訪問理学療法士による定期訪問を受け、利用者及び職員のケアに活かしている。特に、腰痛のある職員へのアドバイスは効果があった。訪問歯科医チームと口腔ケア委員会との連携が進み、食後の洗面カウンターでの口腔ケアは、定着している。また、新たに往診対応の皮膚科医との連携が開始され3名の患者への往診があった。

#### エ 特別養護老人ホームとショートステイとの人事異動⇒○

下半期に特別養護老人ホームとショートステイとの間で1名の人事異動を行い、コロナ禍では特別養護老人ホームとショートステイの両業務を理解していることが、大きなメリットとなった。

#### オ 職員面談と職員個別介護技術の評価の検討⇒×

コロナクラスター対策に時間がかかり、全職員との面談は実施できなかった。また、職員個別介護技術の評価についても取り組むことができなかった。

#### カ 建物の基本設備・備品の更新、メンテナンス等⇒△

非常灯交換(17か所 27万円)、居室天井エアコンクリーニング(33万円)、タオルケット更新(20万円)、厨房のグリストラップの交換(20万円)、ウォシュレット設置(3万円×6か所=18万円)、職員ユニフォーム購入「ポロシャツ(8万円)」を行った。

しかし、コロナクラスターによる収入減のため、ペット型ロボット「ラボット」(60万円)、タブレット(40万円)、床ワックス(25万円)、換気扇(30万円)、フラッシュバルブ交換(30万円)、混合栓取り付け(20万円)の更新は次年度に延期した。

#### キ 「ノーリフティング」の習得と具体化⇒△

腰痛の予防対策として、介護リフト(40万円)を追加購入し、現在、2台のリフトを使って5名の重介護者の移乗を無理なく実施している。スライドボードは予算上購入ができなかった。職員の健康診断では、昨年同様、約20%の職員に腰痛・ひざ痛などの症状が残っており、今後の課題である。

#### ク 「デジタル機器導入支援事業」及び「次世代介護機器導入支援事業」補助金

の活用⇒×

補助金を活用したW i F i 設置工事やタブレット端末及びパソコンの更新は次年度に延期したが、業務の効率化につながる安立園LANのネット化は実施した。

ケ 業務省力化⇒△

介護記録のペーパーレス化を進め、印刷・検印を省略した。また、省力化につながる「自動掃除ロボット」及び「スライド式入浴ストレッチャー」については、デモンストレーションを実施し、その有用性も確認できたが、優先順位を考慮し、令和4年度については導入を見送った。

(4) 利用者サービスの改善・向上

ア 地域交流⇒△

コロナ禍により、家族、ボランティア、保育園や法人全体の交流事業は、ほとんどできなかつたが、要望の強かった2名の方の自宅訪問を行った。

また、地域貢献活動の新たな取り組みとして、相談員が中心となり、近隣住民を対象に「脱水症」「フレイル介護予防」の学習会を実施したほか、下半期には、豚汁の配食サービスを3回実施した。なお、これらは東京都経営支援補助金の努力実績加算のポイント対象事業になっており、60万円ほどの補助金を受けることができた。

イ 看取り介護の深化及び看護体制の充実⇒○

見取り介護の体制は、看護職員が安定かつ充実していることから、ご家族に安心感をもっていただけている。令和4年度は退所者18名のうち15名の方の施設看取りに対応した。

第三者評価では「施設の職員は、日頃体調に気を付けてくれている」の項目は約90%と高い評価であった。「利用者の体調情報は利用者と家族のもの」との理念を基本に、一人ひとりの体調変化を適時家族に連絡している。

また、今年度は、新たに人口肛門（ストーマケア）が必要な入所者を受け入れるなど、看護チームを中心に介護職員全員に研修を実施し、医療ケアの幅を広げることができた。

(5) 財政の安定化

コロナの施設内感染の拡大防止のため、ショートステイ事業の一時休止により、9月の稼働率が31.7%と大きく落ち込んだこと及び特養についても9月以降の稼働率が約半年間にわたり目標を下回ったことから、介護保険収入は大きく減少した。更には、水道光熱費の激増や物価の高騰は収支状況に悪影響を与える結果となってしまった。

ア 経営のコンサルタントの活用⇒○

財務状況の問題点を明らかにするため、「川原経営コンサルタント」から3回にわたりコンサルティングを受け、当園は、他の施設と比較し人件費率が高いと指摘され、将来的には、給与の定期昇給のピッチの見直しを含む給与体系の抜本的な見直しを検討するよう提言があった。

イ 中期3か年計画の実現（令和3年～令和5年）⇒×

本計画の中心は、耐用年数の25年を過ぎているエレベーター及び非常用自

家発電装置等の更新に向けた資金積立の実施であったが、財政状況の悪化により計画通りの積立が困難となってきたので、積立計画を延期するなど見直しを余儀なくされた。

ウ 収入目標と支出⇒×

特養の稼働率は96.5%を目標としたが、96.4%の実績となり、ショートステイの稼働率は、115%を目標としたが、110.8%の実績となってしまった。コロナの施設内感染による影響は、予算比で約500万円の減収となった。

エ 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⇒○

新設された補助金を導入し、月額にして1.4%の増額を図った。

オ 東京都の経営支援補助金への取り組み⇒○

東京都の経営支援補助金は活動実績に対してのポイント制となっており、他法人研修(年間7回)+4ポイント、ボランティア受け入れ再開+3ポイント、講座・サロン開催+8ポイント、高齢者の活動場の提供+4ポイントなどを加えて、令和4年度は合計で94ポイントとなり、約810万円の補助金を得ることができた。

また、新たに「人材育成促進支援事業」補助金を申請し、無資格であった職員の資格取得研修を実施し、11万円の補助を受けることができた。

# 令和4年度事業報告

## 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

### 1 はじめに

都内の各施設がコロナクラスター発生により、稼働率を70%台に低下させる中、当園の稼働率は8月までは119%を維持できていたが、当事業所でも8月26日からのコロナクラスターの発生に伴う短期入所生活介護事業の4週間閉鎖により、9月の稼働率は過去最低の31.7%となってしまった。

新型コロナウイルス感染症を施設内に持ち込まないよう慎重に対応してきたが、多くの利用者、家族、他事業所に様々な心配をかけることとなった。特に、当事業所を利用した後に帰宅し、数日経ってから発症した利用者が8名もいることから、改めて感染力の強さと、安心・安全な短期入所の維持の重要性を再認識することとなった。

ショートステイの新規受け入れ件数は、令和3年度46件であったが、他法人のショートステイ閉鎖や縮小により、令和4年度は63件に増加した(要介護度の平均は、2.64から2.83に上昇した)。

事故件数は令和3年度7件であったが令和4年度5件に減少し、苦情件数は令和3年度2件であったが令和4年度0件であった。

また、特記事項として、7月20日に認知症の男性利用者が、3階ベランダの120cmの柵をよじ登り、転落する事故が発生した。救急搬送後に死亡され、警察、府中市に報告の上、遺族にはお見舞い金をお渡し弔意を表した。

### 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防止への対応

ア 標準的感染予防策は徹底できた。共有スペースではマスク着用を勧め、体調不良者は個室隔離を行い、感染が疑われる場合には抗原検査を実施した。しかし、残念ながらコロナクラスターが発生し、その後は、特養との間に簡易の仕切り扉を設置し移動を制限した。⇒×

イ 職員の定期的なPCR検査、ワクチン接種を継続し、発熱以外でも体調に異変を感じたら、出勤せずに自宅待機することを徹底した。⇒△

ウ 新型コロナウイルス感染症に対する不安やストレスなどのメンタル不調に気を配った。⇒○

#### (2) 人材育成・研修の実施

ア 医療ニーズへの対応の強化⇒○

5月「吐血・下血」研修、6月「パーキンソン症」、10月「ストマケア」、11月「膀胱留置カテーテル」、1月「低血糖症状」をテーマに研修した。

イ 人事交流⇒○

11月に特養、短期入所間で1名の人事交流を実施した。

(3) 業務プロセスの改善

ア 業務マニュアルの整備と訓練⇒×

マニュアルの読み合わせ、点検はできなかった。また、「緊急時対応マニュアル」「行方不明者対応マニュアル」は、予定していた訓練も見合わせる事となった。

イ 職員ミーティングの開催⇒△

3か月ごとの職員ミーティングを継続実施した。職員や準職員が働きやすい環境になるよう検討・見直しを実施した。

ウ 職員配置の工夫⇒△

短期入所生活介護の利用者への対応は、原則特養の職員が行わず、短期入所担当職員が対応できている。専任のスタッフが関わる事で、夜勤帯などでも変化する利用者の健康状態を見落とさないよう配慮ができた。

また、看護職員全員が、短期入所利用者の健康管理に努めることで、安定したケアが継続できている。

ただし、受付業務の負担が担当者1名に集中しており改善が求められているが、なかなか改善策が見いだせていない。

エ 地域ケアマネジャーとの連携強化⇒○

緊急利用要請は、年間で21件（上半期12件・下半期9件）あり、地域の利用者の力になれるよう柔軟に受け入れた。

オ 業務省力化⇒△

ショートステイでは利用終了ごとに、利用者の介護・看護記録を紙に印刷し、主任・施設長と検印していたが、東京都に確認の上、検印業務を省略した。今後は、さらに省力化できる部分があるか検討を続けたい。

(4) 利用者サービスの改善

ア 余暇活動の充実⇒△

「茶話会」は月1回継続実施した。新型コロナウイルス感染症による収入減のためペット型ロボット「ラボット」(60万円)の導入は次年度へ延期した。

イ 医療ニーズへの取り組み⇒△

「吐血・下血」「ストーマ」「バルーンカテーテル」「低血糖・インシュリン」等の医療研修を実施した。

ウ 備品等の整備⇒△

車イス2台を更新整備するとともに、トイレのウォシュレット化を行った。また、利用者からの要望が多かったBS放送の視聴契約を行った。

送迎車の夏用タイヤの更新は、次年度へ延期した。

(5) 稼働率・収入の維持、向上⇒×

前年度は、120%を超える稼働率であったため、115%の稼働率を目標としたが、9月のコロナクラスターによる事業閉鎖の影響で、110%にとどまった。収入は予算比で-236万円となった。