

令和4年度事業報告

社会福祉法人安立園 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4年度の事業運営は、コロナ感染第7波渦中の7月に養護で発生した大規模クラスター、8月には特養とショートステイで発生した施設内感染に伴うショートステイの1か月の運営休止及び第7波の爆発的感染によるデイサービス利用者の利用自粛などの影響により事業収入が伸び悩んだ上、大規模クラスターでは多大な人的、物的対策を講じるため所要の経費を投入せざるを得なかった。更には、原油価格高騰や円安等に伴う電気料金等の値上げなど、法人を取り巻く社会・経済状況には厳しいものがあつた。

このような状況から、施設設備等の更新や改修計画の一部を見送らざるを得なかったが、将来を見据えて、安立園LAN充実化計画は実行することとし、各事業所で使用するパソコンのすべてをインターネットに接続する環境としたことから、効率的に情報収集ができるようになったことや各種研修、打合せ及び会議が行えるようになるなど、今後の業務のICT化に向けた基礎づくりができた。

各事業所の運営概況は次のとおりである。

養護の入所者は、例年より少なく措置者数の平均は105.9名と、計画を下回った。大規模クラスター発生時は施設全体がレッドゾーンとなり、入所者の介護・支援は困難を極めたものの、職員は一致協力して難局を乗り切った。

特養及びショートステイは、施設内感染の影響を受けて、ショートステイの運営を1か月間休止したことに加え、感染収束後においては特養の入所が伸び悩んだことから、収入は計画を下回ったが、年度の後半には経営支援補助金を獲得する取り組みを実施することができた。

在宅関係では、居宅、ヘルパー及びさんぽ道は収支を含め、概ね計画どおり事業運営がなされた。通所については、認知型を休止し、一般型に集約して運営した結果、前年度と比較し赤字幅を圧縮することができた。包括については、圏域拡大に備え1名増員したこともあり、若干の赤字となった。

保育園については、保育士の産休、育休及び育児時短勤務などが継続しているものの、職員が一致協力して業務に当たり、概ね計画通りの事業運営となった。

2 重点目標とその実施状況

(1) 新型コロナウイルス感染防止対策の徹底・強化⇒×

養護、特養及びショートステイにおいて、施設内感染が発生したことを教訓として、業務継続計画の見直しを行うとともに、職員研修及び実地訓練の充実を図

るなど、今後とも感染防止対策に取り組む。

(2) 利用者の立場に立った質の高い福祉サービスの提供⇒○

安立園の福祉サービスは、利用者や外部機関による調査においても高く評価されており、今後とも利用者の心身の状況を把握・理解し、きめ細やかな配慮が行き届く支援・介護の提供に努める。

(3) 人材の確保・育成及び職場環境の向上⇒○

必要な人材については、新規採用等で確保できているが、今後を見据えて外国人雇用に係る研修会などにも参加した。また、長期間安定して勤務できるよう定年を延長するとともに、ハラスメント防止規定の制定や育児介護休業規程の改正などを行い、勤務環境の改善に取り組んだ。

(4) 安定した財政基盤の確立⇒×

コロナ感染等に伴う利用者の減による減収及び水道光熱費等の大幅な増により収支状況は厳しく、計画していた備品等の整備や修繕の一部を先送りせざるを得なかった。また、SDGsに参画する意識をもってごみの分別廃棄に取り組んだところ、処分費用にして対前年6.5%減の成果を上げたことに加え、廃棄した生ごみを有機肥料に有効活用することができた。

3 労働災害関係

令和4年度の労災件数は5件で、前年と同数であるものの、いずれも休業を伴う災害であり、そのうちの1件は、休業日数が4か月を越える大きなけがであったことなどから、昨年12月には、立川労働基準監督署の立入調査があり、実地の指導を受けた。今後とも、労働災害の撲滅に向けた取り組みを行っていく。

4 理事会及び評議員会の開催状況

(1) 第1回理事会（令和4年5月31日）

ア 議題

令和3年度事業報告(案)、令和3年度決算報告(案)、育児介護休業規程の一部改正(案)、経理規程の一部改正(案)、役員等賠償責任保険契約(案)、新施設長及び新事務長候補者(案)、定時評議員会の招集事項(案)

イ 報告

社会福祉充実残額の算定結果

(2) 第2回理事会（令和4年11月25日）

ア 議題

事業中間報告(案)、第一次補正予算(案)、臨時評議員会招集事項(案)

イ 報告

理事長及び業務執行理事による職務執行状況報告

(3) 第3回理事会（令和5年3月24日）

ア 議題

令和4年度第二次補正予算(案)、令和5年度事業計画(案)、令和5年度予算(案)、虐待防止指針の制定及び運営規程の改正(案)、情報セキュリティ基本方針及び管理規程の制定(案)、介護職員奨学金返済支援規程の制定(案)、

第三者委員の選任（案）

イ 報告

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3年6月17日）

ア 議題

令和3年度事業報告(案)、令和3年度決算報告(案)

イ 報告

社会福祉充実残高の算定結果、新施設長及び新事務長の選任報告

(5) 第2回臨時評議員会（令和4年12月9日）

ア 報告

事業中間報告、令和4年度収支見込み、苦情に関する第三者委員報告

5 職員関係

(1) 職員の採用・離職状況 ※（ ）は前年度

ア 常勤者：採用 8名（ 2名）、退職者16名（5名）

イ 準職員：採用18名（11名）、退職者10名（1名）

(2) 職員数（令和5年4月1日現在）

	雇用形態		性別		合計
	職員	準職員	男	女	
養護	20	10	10	20	30(35)
特養	32	26	16	42	58(58)
通所	6	21	7	20	27(27)
居宅	4	4	1	7	8(7)
訪問	3	18	0	21	21(21)
包括	8	2	0	10	10(11)
さんぽ道	1	6	1	6	7(6)
保育	29	14	1	42	43(43)
栄養	10	7	7	10	17(14)
事務	8	3	4	7	11(11)
管直	0	7	7	0	7(6)
計	121	118	54	185	239(239)

令和4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

(1) 感染症関係

令和4年度は、感染症予防対策が習慣化し順調にスタートしたが、8月に新型コロナウイルス感染症により、入所者96名・職員24名が罹患する大規模感染が発生し、職員が次々と感染する中での施設内療養の対応は困難を極めたが、職員が一致協力し何とか乗り切ることができた。コロナ罹患により身体状況が悪化した入所者の中には入院等により退所に繋がるケースが多かった。

12月には看護師2名がコロナ陽性となったが、保健所の指示のもと、大規模感染以降の対策強化や意識の継続が活かされ、入所者の罹患はなく、生活の制限も最小限で済ませることができた。今後とも経験を踏まえて業務継続計画を見直すとともに、実地訓練の充実を図り、感染防止対策に取り組んでいく。

(2) 入所者関係

4月は112名と定員超えのスタートであったが、新型コロナウイルス罹患後、基礎疾患のある入所者は回復に至らず病状が悪化し、長期入院や死亡退所となるなど、定員満床の維持が難しい状況であった。また、年間通して入所依頼数が少なく、困難なケースの者の受け入れを積極的に行ったが、大規模感染以降は定員を満たせず年度を終えた。

[措置数及び入退所数]

月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	合計
措置数	112	113	113	110	107	106	106	105	100	100	99	100	
入所	2	1	0	0	1	0	0	0	2	0	1	2	9人
退所	1	1	3	3	2	0	1	5	2	1	0	0	19人

入所経緯：在宅(1)、措置替え(2)、地域生活定着支援センター(1)、福祉施設・病院等(4)、更生保護施設(1)

退所理由：死亡(13)、長期入院(3)、老健(1)、有料(1)、逮捕(1)

平均措置数：105.9人

(3) 施設整備

大規模感染の発生に伴う施設内療養にかかる費用が大きかったため、予定していた工事や外部業者による清掃等を一部中止し、緊急を要する修繕等の工事を中心に行った。

(4) 予算関係

当初予算は定員の110名で編成したが、8月以降定員割れとなったため減収

となった。

大規模感染により経費は増大し、コロナ感染症対策強化事業及び物価高騰支援の補助金を活用したものの、不足分は積立金を取り崩して対応せざるを得なかった。

(5) 第三者評価機関による利用者調査の結果

第三者評価機関による利用者調査の回答者は、疾病等で入院している者を除く在園者92名であり、満足度が高かった項目は、「職員の挨拶、態度」「体調不良時の職員対応への信頼」「施設生活スペースの清潔感」などであった。一方、意見や要望としては「お小遣いをたくさん持ちたい」「いつでも自由に外出したい」などの意見が寄せられた。その他、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対応した。

(6) 事故報告・ヒヤリハット報告

ア 事故報告

薬関連（誤薬、薬局による薬セットミス、落薬）6件、歩行不安定による転倒・すべり落ち8件、離園3件であった。

イ ヒヤリハット報告

障害者手帳、ICカード、小口現金袋の返却忘れなどがあった。「持ち出しチェック表」を作成し、再発防止に努めた。

(7) 職員関係

ア 年度早々の施設長の交代や担当業務の変更など新たな体制でのスタートであったが、大規模感染の対応など職員が一致協力して乗り切った経験は、今後の組織力強化の財産となるものと思われる。

年度末にはベテラン準職員3名などが退職したが、本年2月に常勤職員（支援員）2名を採用し、令和5年度の体制に備えることができた。

イ 労災事故は、ベランダの段差踏み外しによる足首の捻挫（5月）及び施設内での単独転倒による右腕骨折（6月）の2件発生した。後者は、入院手術及びリハビリを要する骨折であり長期療養となったことから、労災根絶のための職員会議を3回に分けて実施し、再発防止に取り組んだ。

ウ 夜勤者健診は対象職員16名が受診したが、特養と合同で行うこととしたことから、健診車を依頼することができ、業務への影響を少なくすることができた。

2 重点目標の実施状況

(1) 感染症予防対策（感染症BCPの作成）⇒×

「感染症事業継続計画（BCP）」を作成したが、コロナクラスター発生時に十分活用することはできなかった。また、その後の想定訓練は行えなかった。

(2) 介護予防の充実⇒○

1日2回のラジオ体操や健康体操を実施し、身体機能の向上を図った。

(3) 支援力の向上⇒△

多様な入所者に対応した支援計画を作成し、その人らしさを活かせる支援に取り組んだ。これまでの個別担当制を見直して、チームで支援する体制づくりを試

行した1年であったが、職員アンケートを実施して、メリット・デメリットを抽出し、今後も検討を重ねていく。

(4) 研修の充実⇒○

研修委員を中心に「安立園の歴史」「養護老人ホームの役割」「職業倫理」のほか、「接遇」「虐待・身体拘束」「感染症」などの実務研修を行い、再確認することができた。また、コロナ禍においても外部研修に参加しやすいようW i F i環境を整備したことで、オンライン研修にも多く参加することができた。

[令和4年度研修実施状況]

4月	実施なし	10月	内部：新型コロナウイルス感染症クラスター（事故）振り返り研修 外部：令和4年度東京都老人福祉施設等感染症対策指導者養成研修
5月	実施なし	11月	外部：困難事例検討会 外部：高齢者虐待防止研修 外部：施設管理者向けマネジメント研修
6月	内部：労災事故について（転倒）	12月	内部：虐待防止・身体拘束等適正化研修
7月	外部：施設管理者向けマネジメント研修 外部：役員・管理者向け会計セミナー 外部：施設管理者向けマネジメント研修	1月	内部：虐待防止・身体拘束等適正化研修 新任研修（法人） 外部：中堅職員能力開発研修会 外部：全国老人福祉施設大会・研究会議
8月	実施なし ※コロナクラスター発生	2月	内部：感染症研修 PPE・嘔吐処理、接遇研修 内部：プライバシー保護・守秘義務研修 外部：困難事例取組み結果報告会 外部：省エネ・節電セミナー
9月	外部：認知症について（オンライン） 外部：施設管理者向けマネジメント研修	3月	内部：東京都高齢者施設入所施設向け新型コロナウイルス感染防止策実地研修 外部：大規模震災後の事業継続研修

(5) 経費削減⇒△

物品の一括購入やエアコンの設定温度の調整、こまめな消灯による節電、シャワーヘッドの交換による節水に取り組んだが、水道光熱費の高騰には追い付かず、経費の削減には至らなかった。

(6) 医療体制の充実⇒○

薬局及び訪問診療との連携は概ね順調であるが、緊急時の訪問診療については今後の調整が必要である。また、往診で診察してくれている精神科医師が、安立園近くに精神科クリニックを開業したことから、通院先として利用するとともに、協力病院としての契約を結ぶこととした。歯科については、訪問歯科による治療を実施している。今後とも入所者の診療及び健康維持を第一に考えた医療体制づくりに努める。

3 有志活動・行事・クラブ

(1) 有志活動

入所者の自主活動である「防災応援隊」、「ちょこっとボランティア」、「おそうじ隊」等の活動は、生きがい作りや健康維持の一環として積極的に実施した。

(2) 行事

コロナ禍においては、施設内での行事やクラブ活動が中心となったが、年度末にはコロナ感染症が落ち着き、3年ぶりの観桜会を近隣公園で実施できた。

[令和4年度行事実施状況]

4月	花まつり、新春パターゴルフ大会、コーヒータイム
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、コーヒータイム、衣料訪問販売（夏物）
7月	期日前投票、宅配寿司、盆法要、コーヒータイム
8月	盛夏ホーム喫茶、盆踊り大会、夏祭り会（コロナクラスターのため中止）
9月	清涼ホーム喫茶、敬老式典、敬老クラブ大会（将棋、輪投げ、パターゴルフ、かるた）、コロナワクチン4回目（産業医）、納骨・彼岸法要・墓参り、宅配寿司、コーヒータイム、食堂剥離洗浄
10月	十五夜、コーヒータイム、衣料訪問販売（冬物）、体力測定、総合防災訓練、利用者健診
11月	道路清掃、インフルエンザ予防接種、紅葉ホーム喫茶、茶話会、第三者評価（利用者調査）
12月	大掃除、年忘れ会、ゆず湯、コーヒータイム、正月飾り、年越しそば、床ワックス、お楽しみ食（釜めし）
1月	新年祝賀式、コーヒータイム、新春クラブ大会（敬老に準ずる）、宅配寿司、コロナワクチン5回目（東京都ワクチンパス利用） ※1/5までコロナ感染症対応のため新年祝賀式は1/10に延期した。
2月	節分会、観梅ホーム喫茶
3月	利用者健診、茶話会、移動パン屋、彼岸法要・墓参り、衣料訪問販売（春物）、観桜会、床ワックス、有志活動慰労会

(3) クラブ活動

8月のクラブ活動はコロナクラスターのため中止したが、8月以外は、三密を避け、安全に活動ができるよう感染対策を講じて実施した。

[令和4年度クラブ活動実施状況]

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	毎週水曜日	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火曜日
麻雀	月2回	輪投げ	月3回	映画鑑賞	月1回

4 実習生等の受け入れ実績

(1) 東日本矯正医療センター准看護師養成所（19名）

(2) 立教大学 社会福祉士実習（2名）

(3) 大原学園 社会福祉士実習 (1名)

(4) 日本福祉教育専門学校 社会福祉士通信教育 (2名)

5 その他

共同通信社から8月に発生した大規模感染による施設内療養の実情についての取材依頼があり協力した(地方紙6紙、ネット配信1紙に掲載)。

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⇒○

1 1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。

令和4年度事業報告

在宅ケア・センター

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

1 はじめに

在宅ケア・センターは、令和4年度から認知型通所介護を休止して、一般型通所介護に集約して運営とすることとし、1日の利用者目標を43名とされていたが、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、一時的に見学や新規受け入れを中止したことから、最終的な利用者実績は1日平均して38名であった。

しかしながら、報酬に影響する事業所規模の区分で見ると、年間の平均利用者延人数は通常規模型の基準である一月当たり750名を超えないため、結果としては、次年度においても大規模型より報酬(収入)単価の高い通常規模型で運営することができることとなった。

新型コロナウイルス感染症に対しては、昨年度同様、厚生労働省のガイドラインを参考に感染症予防対策を徹底したことから、当デイサービス内での感染者はいなかった。

2 重点目標とその実施状況

(1) 人材の育成・確保⇒○

人材育成としては、職員のスキルアップに繋がる研修を毎月1回部署内で実施したほか、身体介助と体操指導の研修を実施し、介護技術や指導力の向上に繋がった。なお、体操指導の研修には他部署の職員も参加した。

実習生については、職業訓練校や専門学校、大学などからの受け入れを徐々に再開しており、今年度は6名の実習生を受け入れた。

人材確保としては、年度途中で介護人材育成校からの紹介と再雇用で2名の職員を採用し、更に養護老人ホームから常勤職員1名が異動となった。

(2) 業務プロセスの改善⇒△

常勤職員会議を毎月開催し、業務の問題点や改善策を話し合った。特に、新型コロナウイルス感染症対策に関しては、厚生労働省の「基本的対処方針に基づく対応」を参考に効率的かつ効果的な対策を実施した。

今年度から一般型通所介護に集約したことから、サービスの質は維持したまま業務内容を大幅に見直すことができ、業務負担の軽減に繋がったほか、介護記録の記入に関する負担軽減を図るため、新規に介護ソフト「カナミック」を導入したが、更に業務負担の軽減を目指すためには、パソコン等の更新整備が必要であり、次年度の課題となっている。

(3) 利用者サービスの改善⇒○

月間目標に即した活動を計画するとともに、通信機器による機能訓練を活用して活動の幅を広げるなど、利用者の方々に達成感を得ていただき活動意欲の向上に繋がるサービスの提供に努めた。

デイサービス前の庭の畑では花や野菜などを栽培し、植え付けや収穫に参加してもらうとともに、自ら栽培した季節の花を題材とした絵などの作成や収穫した野菜を食事に利用するなど、季節を感じられる活動に取り組んだ。

コロナ禍で、晴見保育園の園児との交流会ができなかったため、テレビ画面を通して、録画した歌や踊りを鑑賞し、心が和むとともに利用者から多くの笑顔が見られた。

また、厨房の協力を得て、おやつの実施したケーキバイキングは大変好評であり、安立園デイサービスをアピールする催しとなった。今後も継続することとした。

利用者アンケートの実施結果については、総合満足度では「大満足」が増えており、活動の充実化と食事メニューの見直しやおよびの再開などが高評価に繋がったと思われる。

(4) 安全管理⇒○

新型コロナウイルス感染症の予防として、毎日フロア内や送迎車内などの消毒を徹底して行った。利用者のテーブル席にはアクリルボードを正面と左右に設置した上で、利用者にも黙食をお願いした。

利用者の同居家族の感染により、濃厚接触者となった場合は、デイサービスを休んでいただくことを徹底したため、デイサービス内で感染はなかった。

送迎車の安全運転管理として、運転の前後にはアルコール測定を実施するとともに、法人開催の安全運転講習にも積極的に参加した。

3 財政の安定化

新型コロナウイルス第7波、第8波の影響で、新規利用者の受け入れを見合わせる時期があったが、法人ホームページの施設通信をこまめに更新して、日々の活動や行事、食事などを紹介してきた。そのことにより、月平均5.2人の新規利用者を受け入れることができた。

しかしながら、売り上げ目標年間1億800万円に対して、9,930万円の収入となり目標を下回ってしまった。今後については、事業所規模の区分の通常規模型の月平均750人以下を保ちながら、加算取得により利用者単価を上げて、黒字化を目指したい。

令和4年度事業報告

ホームヘルパーステーション

平成 7 (1995) 年 10 月 1 日	ホームヘルパー事業開始 (府中市委託)
平成 12 (2000) 年 4 月 1 日	指定訪問介護事業開始

1 はじめに

今般のコロナ禍においては、ホームヘルパー自身が感染するリスクや感染を媒介して利用者へ広げてしまうことへの不安を抱えながら、利用者の生活を守るという使命感をもって従事に当たった。

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⇒○

毎週金曜日の合同ミーティングを再開し、お互いの顔を合わせ会話することで不安が解消された。

イ 定期的に行う研修⇒○

計画した実技研修も実施し、ヘルパー同士で話し合うグループワーク（少人数で話し合う）を増やし、お互いの意見が言いやすい環境作りに努めた。

ウ 登録ヘルパーの育成⇒△

登録ヘルパーの活動を増やしたいが、年齢による体力面の不安や登録ヘルパーの家庭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⇒△

常勤、非常勤が揃う時間が持てず、定期的なミーティングが行えない時間が増えてしまった。

イ サービス提供責任者の抱える事務の分担⇒○

月末、月初は事務業務（実績確認、報告書作成、登録ヘルパーの給料計算）が集中することやサービス担当者会議への出席、新規契約及び自費サービスの対応等があるが、非常勤職員1名を採用できたことで負担が軽減された。

ウ 介護ソフト移行⇒○

現在使用している介護ソフト「キャロッツシステム」から「カナミック」へ移行することができた。新しい介護ソフト「カナミック」は、クラウド型であるので訪問先においてもデータ入力が可能となった。

(3) 事業展開

ア スタッフ体制の維持⇒○

非常勤職員1名を採用し、常勤3名、非常勤2名、登録型ヘルパー16名体制で活動することができた。

イ 登録型ヘルパーの採用⇒×

ホームページや介護専門学校への募集ポスターを配布しているが、採用へ繋がらなかった。

3 財政の安定化

令和4年度の収入は、5,280万円となり、目標である4,800万円を上回った。短時間でも身体介護を積極的に受けたことにより目標を達成できた。

令和4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

コロナ禍の状況が継続する中で、感染予防、体調管理を徹底し、事業継続を図ることができた。また、事業の効率化の観点からICT化に取り組み、クラウド型ソフト「カナミック」を導入し一部運用を開始した。次年度は、全面的に運用していくことで、更なる効率化を図っていきたい。

利用者の内訳としては、軽度者（要介護1・2）72.8%、中重度者（要介護3・4・5）27.2%であり、軽度者の傾向が多いのは例年通りである。

新規利用者103名を受け入れ、入院22名、入所25名、永眠23名、予防支援への移行9名、転居6名、居宅変更3名の合計87名が終結となったが、プラン数235件～238件で推移した。

2 重点目標とその実施計画

(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を行うとともに、包括支援センターとの合同研修や外部講師による研修等多様な研修を実施する。⇒○

月1回の研修会では事例検討やシステムの運用についての実務に即した研修を実施するとともに、合同研修には積極的に参加した。

イ 個別研修計画の作成において、個々に課題とするテーマを具体的に設定し、研修かつ実践していく。実績及び課題について年度末に振り返りを行う。⇒△
個別研修計画を作成したが、コロナ禍で外部研修が少なく、振り返りを行うまでの成果が得られなかった。

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の開催・出席と、実習生を受け入れる。⇒○

合同事例検討会では、インシデントプロセス法（質疑応答による問題解決）を用いて実施した。実習生は2名受け入れた。

エ 日々のミーティングや管理者との個別面談を通じて課題の解決を図ることで、人材の安定的な確保に繋げる。⇒○

個別面談を実施するとともに、非常勤ケアマネジャー1名を採用することができた。

(2) 業務プロセスの改善

ア システムの変更や端末機の導入により、タイムリーな記録作成やオンラインで業務を実施し、効率化を図る。⇒○

各ケアマネジャーにスマートフォンを配布しクラウド型ソフトを導入した。

イ 記録及び利用票についてのダブルチェックの徹底のため、点検日を設け、確

実なチェック体制の強化を図る。また、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、適切な業務遂行をする。⇒○

継続して実施できた。

(3) 利用者サービスの改善

ア チームマネジメント強化のために、担当者の交代や同行訪問を実施する。また担当者不在でも、他のケアマネ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、迅速な対応を行う。⇒○

チームで対応することができた。

イ 地域のインフォーマルサービス（介護保険外サービス）や地域課題に目を向けてケアプランに盛り込んでいく。⇒○

課題のあるケースについて、担当地区ケア会議に出席し、必要に応じて他機関に繋ぐことができた。

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、その後居宅サービス計画書に位置付ける必要性について検討する。⇒○

徘徊の保護や受診付き添い等を実施した。

エ 利用者満足度について利用者アンケートを実施し、業務改善へ繋げる。⇒○
例年通り実施できた。

オ 出勤時の手洗い及び検温、マスク着用の徹底。訪問時は手指消毒等の実施を行い、新型コロナウイルス感染拡大防止に努めていく。⇒○

感染防止対策を徹底したことから、事業所内の感染はなかった。

3 財政の安定化

今年度は1名減の7名体制(常勤換算6.4名)でスタートし、5月から増員し、8名体制(3月常勤換算7.0名)で、特定事業所加算(Ⅱ)を取得し運営した。

令和4年度の介護報酬(収入)は、常勤換算7.4名で5,000万円の目標であったところ、最終的には常勤換算7.0名で約4,700万円であったが、黒字で終わることができた。

令和4年度事業報告

府中市地域包括支援センター

平成6年11月1日在宅介護支援センター事業開始

平成22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7波では職員の感染もあったが、全員で力を合わせ乗り切ることができた。平素から業務内容の共有や手順等の統一の大切さを実感し、業務の「効率化」と「見える化」に繋げることができた。

保健師・看護師の医療職3名体制になったことにより、在宅療養相談のほか、認知症や精神症状のあるケースに対しても適切な支援が行えた。総合相談においては、複合的課題のあるケースに対する多機関連携での支援や、親族機能が脆弱な高齢世帯（夫婦や兄弟姉妹のみ）に対し、同行・代行等のほか成年後見制度の利用等権利擁護も含めた支援も行った。ACP（人生会議）や「未来ノート」等、余裕・余力のあるうちから先の備えをしておくことによる自己決定支援の課題を次年度に繋げていきたい。

2 重点目標とその実施状況

(1) 人材育成・研修

ア 相談傾向を踏まえ、生活困窮、自己決定支援（権利擁護）、認知症地域支援、難病・精神疾患等、オンライン形式も活用しながら受講の機会を確保し、職員のスキルアップを図る。⇒○

権利擁護、認知症、主任介護支援専門員の資格取得、介護支援専門員の資格更新等、係員の資質向上が図れた。

イ 複合的課題のあるケースの増加や重層的支援体制整備も視野に入れ、会議や研修等を通し、府中市関係各課及び他機関との連携体制を充実していく。⇒○

必要に応じて担当地区ケア会議を開催し課題の整理や役割分担を適切に行う等、府中市関係各課及び他機関との連携体制の充実が図れた。

ウ 当センターが受け持つ福祉圏域の拡大変更について、今後、約1.5倍となる高齢者人口に対応すべく、職種や担当業務のバランスを取りながら新規採用等を計画的に行っていく。⇒△

圏域見直し案に関する課題のヒアリングは行われたが、具体的な計画や委託費は示されていないため具体的な採用計画には至れていない。増員を期待し、職種のバランスを見ながら候補者の検討や声かけに努めた。

(2) 業務プロセスの改善

ア 業務ウェイトの大きい介護予防ケアマネジメントとのバランスを取りながら、包括業務を遂行していけるよう適宜の効率的な業務分担に努める。⇒○

介護予防ケアマネジメントと総合相談は担当分けすることで効率化は進みつつあるが、両業務とも多寡は予測できないため集中する場合は相互に協力し対応した。

イ ノートPCや携帯電話等のハード面の整備と、研修・会議等を通じたZoom等の習熟に努め、災害や感染症等があっても事業継続を可能にする体制の構築を図る。⇒△

Zoomでの会議・研修参加の習熟度は向上したが、ノートPCや業務用携帯電話の増設は経費的な理由により次年度以降に持ち越しとした。

(3) 利用者サービスの向上

ア 昨年度から開催しているオレンジサロン、若年性を含めた認知症に関する正しい知識と相談体制の周知・啓発、認知症を有する本人・家族に寄り添う対応等、認知症地域支援体制を強化していく。⇒○

毎月、市主催のオレンジサロンと独自の家族介護者懇談会を交互開催、介護者同士の交流、情報交換、介護ストレスの軽減等の場を提供した。コロナで中断していた小学校での認知症サポーター養成講座の再開、ステップアップ講座の開催等、認知症の理解促進にも努めた。

イ コロナワクチン接種のインターネット予約等、高齢者のICT化促進は喫緊の課題であることに対し、スマートフォン講座や「みんなのチャレンジ」等の介護予防事業を継続するほか、若年世代も含めたICTスキルのあるボランティアの登用の体制構築を目指す。⇒△

介護予防コーディネーターの資質を活かし、スマホ関連講座を45回開催、「みんなのチャレンジ」の普及に努める等、高齢者のICT化推進に積極的に取り組んだ。コロナ禍の影響で若年世代等のICTボランティアの登用はできていない。

ウ LINE公式アカウントを開設し、詐欺被害防止、介護予防講座等のイベントの案内等、ホームページと併せて発信力の強化を図る。⇒○

LINEの活用は開設後の逐次の情報更新を継続的に行う時間的余裕が捻出できず未実施だが、法人ホームページへのアップを増やし発信力の強化に努めた。

3 その他

介護予防ケアマネジメント業務等の実績は、予算1,200万円に対し達成率97.4%、約31万円の未達となった。市が期待する要支援者の可逆性とは反対に、適切なサービス利用があっても要介護度への重度化がみられた。

総合事業のうち訪問型サービスの供給が不足していることから、民間を含む多様なサービスの利用や令和5年度から本格実施される短期集中予防サービス、介護保険新規申請希望に係る市窓口での対応の見直し等により軽度化が実現されれば、収益は減るが業務負担は軽減となるため、その効果を注視していきたい。

福祉圏域の見直しは、第9期（令和6年10月）に実施の予定で、受託法人ヒアリングによる法人毎の課題整理が行われた。規模の拡張があっても包括支援センターの役割は変わるものではないため、引き続き地域の安心拠点として適切な支援に努めていくのみと考えている。

令和4年度事業報告

サービス付住宅さんぼ道

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

1 はじめに

サービス付住宅さんぼ道は、入居者が地域社会において安全で自立した生活を営むことができるよう支援することを基本として対応した。

「さんぼ道」は10部屋（夫婦部屋1部屋含む）11名定員である。令和5年3月末の入居状況については、入居していた夫婦が有料老人ホーム入所により退去したため、9部屋9名（男性2名、女性7名）の入居、平均年齢91歳（最少年齢80歳、最高年齢102歳）である。

入居者9名の介護度は、自立：2名、要支援2：2名、要介護1：4名、要介護2：1名となっている。

2 重点目標とその実施状況

(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）⇒○

イ 年1回運営懇談会の実施 ⇒○

コロナ感染状況を踏まえ、対面での開催を見合わせ、書面開催とした。

ウ 入居者アンケートを年1回実施⇒○

7月に実施し、さんぼ道での生活は概ね高評価であった。

エ 連携医療機関との体制を強化（インフルエンザ予防接種）⇒○

11月に入居者9名実施。

オ 季節感を取り入れた交流会の開催 ⇒△

職員のコロナ感染を受けてクリスマス会は取り止め、クリスマスケーキを各利用者に配った。

カ 地域包括支援センター（以下、包括）と協働した催し「ほっとサロン」、「介護予防イベント」の実施 ⇒○

入居者個人の自由参加方式。

(2) 職員間・他部署の連携強化⇒○

さんぼ道職員間の連携、及び包括・居宅等他部署との連携は良好である。

ア 在宅中のさんぼ道利用者が、膝痛により動けなくなったが、ショートステイと連携を取って安立園ショートステイにスムーズに入所できた。

イ 精神的な不調から、夜間の不安が強くなり、居宅、家族と協力し、スムーズに有料老人ホーム入所に繋がった。

ウ 転倒により動けなくなり、包括スタッフの応援を得て入院対応に繋がった。

エ 転倒により救急搬送が必要であったが、本人からは搬送を拒否をされたため、家族にすぐに連絡を取り、家族からの説得で搬送に繋がった。

(3) 人材育成⇒○

ア さんぽ道スタッフ研修の継続・強化

スタッフ間は日誌及びノートの利用を駆使し、入居者情報の共有に努めた。入居者からの信頼も厚い。

イ 「高齢者虐待防止研修」は11月に管理者が受講し、2月に配膳スタッフと職員へ伝達研修を実施した。

(4) 安全対策⇒○

ア 園の総合防災訓練(10月)に参加。さらにさんぽ道単独で火災想定での防災訓練を3月に実施した。

イ 今年度も夜間にセコムを呼ぶ回数は昨年と大きく変わらず少ない状況であった(頻りに救急要請をしていた入居者に対し、担当ケアマネジャーと相談し、訪問看護の導入や職員による日中の生活支援サービスを導入したところ夜間の不安が解消された)。

(5) 新型コロナウイルス感染防止対策の強化⇒○

入居者全員に向け4回目のコロナワクチン接種を8月に実施、さらに5回目のコロナワクチン接種は12月に実施した。

また、入館者の規制(家族・介護サービス関連者に限る)と入館記録の実施、入居者と職員・スタッフの毎朝検温と体調管理、毎食前の手指消毒・換気の徹底、館内の消毒等を実施している。

3 その他

令和4年11月に夫婦2名が都外の介護付き有料老人ホーム入所となり退去されたため、現在、夫婦部屋については空室となっている。満室になるよう、最終的には家賃調整を検討していく必要がある。

令和4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

- (1) 新型コロナウイルス感染症関連については、職員・園児共に感染者が多く保育運営に大変苦慮した。
- (2) 年度当初、4歳児1名が欠員であったが、8月1日に途中入所があり、定員の85名となるが、1月31日付けで退園児があり、2月1日からは年度当初と同数の84名となった。
- (3) 新年度に向けて職員採用を行い保育士2名の採用試験を行うが、うち1名は保育士資格を取得できていないことが判明し、採用取り消しとなった。
年度途中にも業務負担の軽減のため、職員の募集を行ったが、採用してもすぐ辞めてしまうなど定着せず、職員採用には苦慮した。
- (4) 保護者参加の行事については、運動会は4・5歳児のみで行い、保護者2名までの参加とし、かつ、4歳児、5歳児の入れ替え制で実施した。0歳児から3歳児については、小規模な「運動会ごっこ」を行い、その様子をビデオ撮影し各家庭にDVDを配布した。
クリスマス会については、2歳児から5歳児まで入れ替え制で実施し、保護者2名の観覧とした。0・1歳児については、小規模な「クリスマスお楽しみ会」として、異年齢児合同保育を実施し、その様子をビデオ撮影し各家庭にDVDを配布した。
- (5) クラス別懇談会については、年度初めは対面ではなく動画配信としたが、年度末の懇談会については、昼間の時間に短時間の対面で実施した。
なお、あらかじめ質問事項及び要望をアンケートで収集していたので、スムーズに進行し、短時間でも充実した懇談会となった。

2 重点目標の評価とその実施状況

- (1) 保育実施要領に基づく保育内容の充実⇒○
 - ア カリキュラム会議を有効活用し、各年齢の発達に応じた段階的な保育を実施することができた。
 - イ 近隣の農業高校の学生とさつまいも掘りで交流を深めることができた。また、農工大の協力を得て、畑での作物の植え、収穫等、農業体験を通し情操を高める活動を行うことができた。
 - ウ コロナ禍で調理保育は実施できなかったが、野菜作りを通して、育てる・食べるなどの体験ができた。
 - エ 晴見文庫については、コロナ禍で保護者の入室を制限したため絵本の貸し出

しを中止とした。しかし、「晴見文庫だより」を作成して年齢、発達に合った絵本の紹介を行い、好評を得た。

(2) 地域子育て家庭支援の充実と定着⇒△

ア 地域の子育て家庭を対象にした出前保育を再開し、育児の悩み相談や、遊びの提供等を行うことができた。

育児講座については、職員のコロナ感染等で職員配置が厳しくなり準備期間をとることができず、実施することができなかった。

イ 一時預かり事業については、コロナが落ち着いてきた年度の後半は利用者が増え、前年度より284名増の1,565名となった。

(3) 新型コロナウイルス感染症等の感染予防について=△

ア 使用した玩具の消毒は徹底して行なうとともに、原則として保護者の園内入室を禁止し、入園の必要がある場合でも短時間滞在の措置をとった。

また、送迎時の三密を避けるため、2歳児から5歳児は、園庭を回って1階テラスからの入室することとし、0・1歳児については、保護者が外階段を使って2階テラスから入室することとした。

イ 感染症予防のための吐物研修は、職員の理解度が深まるとともに、職員間の連携方法を確認することができた。

(4) 防災と安全対策⇒○

ア 緊急時対応の救急救命研修は、外部指導者(府中消防署)を招聘して実施し、初動対応の重要性を再確認することができた。

イ 毎月、避難及び消火訓練を実施し、災害状況に適応した避難方法等の理解に繋がった。

ウ 事故事例やヒヤリハットを題材にした研修を行い、安心・安全を確保するための保育実施方法を検討するとともに、職員の保育力の向上・意識改革につなげることができた。

(5) 人材育成のための協力体制及び指導體制の強化⇒△

ア コロナ禍において、オンライン研修が充実したため、受講がしやすく、職員にとってはとても好評であった。

イ 若手職員育成については、職務分野別リーダーを中心に、カリキュラム会議等で保育方法や発達理解を確認し、安定した保育ができた。

ウ 職員の業務負担を軽減するため、フリー保育士を配置して対応しているが、育児時短勤務者、病休者、休暇取得者等が重なることがあり、サポート体制が十分ではない状況が発生してしまった。

3 その他

(1) 保健室、保育室の壁紙張替え工事等が終了し、室内が明るくなった。また、磁石対応のホワイトボードを設置したため、作品等を飾ることもできるようになりとても便利になった。

(2) ホームページをリニューアルし、保護者・地域の子育て家庭に晴見保育園の保育内容をさらに丁寧にお知らせすることができた。