

# 平成 30 年度事業所別事業実績報告

## 養護老人ホーム小樽育成院

当施設は、「セーフティーネット」としての措置施設であるとともに、一般型特定施設の介護施設の役割も担う施設として事業を行っています。

当施設を取り巻く環境は、前年度と比べると、入所者が1日平均で7人減少し、措置費収入が約1,140万円（3.7ポイント）の減収となるなど厳しさを増しています。

そのような中、要介護者入所者への適切な運用を図るとともに、入所者の重度化に対応できるよう、職場環境の整備と人材確保を前年度に引き続き進めました。

以下、事業計画における主な項目について報告します。

### 1) 経営基盤の安定

措置入所の稼働率は97%（1日平均入所者数194人）の目標に対して93.3%（同186.5人）の実績で、3.7ポイント（同7.5人）の減少となりました。これは、新入所者数が前年度より増加したものの、死亡や介護の重度化に伴う退所者数がそれを上回り、総体で入所者数が減少したためです。

また、介護施設部門では、1日平均利用者数は74.9人と昨年度の71.2人に比べ3.7人の増加となりました。これは、要介護者の適切な運用を図ったことによるものです。

全体の収入額では、主に措置費収入の減収により、前年度と比べて2.2%と減収となりました。

### 2) 施設整備と自立支援等

本年度は施設の大規模改修として、エレベーター改修工事と屋上防水工事を施工しました。また、増大する介護ニーズに対応するため、自立支援・重度化予防に基づくケアカンファレンス、ケアプラン等の充実強化を図りました。

### 3) 人材確保と育成及び働きやすい職場づくり

本年度の採用者は、中途採用者を含めて11人で、介護職員の採用が難しい中、ほぼ必要人員を確保することができました。

一方、離職者は9人で、うち介護職員は6人となっています。当施設の離職率は前年度と同じ13%で、同業種の離職率16.2%（平成29年度介護労働実態調査）より下回っていますが、人材確保のために衛生委員会を中心に職場環境の改善を図るとともに、職員の腰痛対策として介護リフトを導入しました。

### 4) ボランティア活動との取組み

本年度もボランティア活動の意見交換会を実施するとともに、昨年9月に介護予防として行っているクラブ活動を入所者に知ってもらうフェアを、ボランティアの協力を得て開催しました。

## 特別養護老人ホームやすらぎ荘

平成 30 年 4 月の法改正では、身体拘束廃止等の適正化などの改正が行われ、介護保険事業所には質の高い介護サービスがこれまで以上に求められているところです。

そのような中、やすらぎ荘では、サービス提供上の不適切な事例があり、高齢者虐待防止法に基づく立ち入り調査を受け、指導勧告を受けることとなりました。

また、ユニットケア実地研修施設の更調査を受け、入居者一人ひとりの個性や生活リズムを尊重した「個別ケア」の理念と実践についてあらためて確認したところであります。

以下、事業計画における主な項目について報告いたします。

### 1) 収支の確保

平成 30 年度は 97%の稼働率を目標に取り組み 96.8 %、短期入所は、目標の 70%に対し 58.3%の結果となりました。

介護保険制度の改正により、重度の方々の受け入れによる重度化加算が収入への大きな影響を与えることとなり、重度の待機者が減少する中で、退所者が前年度と比べて、8 名多い状況でしたが、入居優先度判定委員会の運営を始め、スムーズな入居調整に努めたことにより、前年度より 0.1 ポイント改善し、ほぼ同様の稼働率を確保することができました。

短期入所は入居待機の方を中心に長期利用で受け入れることで稼働率確保を図っており、入居への切り替えが多くなったことで目標稼働率を下回りましたが、前年度と比べて 0.4 ポイントの稼働率を改善することができ、全体の収入額は前年度と比べて大きく上回ることもできました。

### 2) 理念の浸透とサービス実践

平成 30 年度は従前からの研修や委員会活動のほか、身体的拘束廃止委員会と事故防止委員会の定期開催の実施や、中途採用者への内部研修システムの整備を実施し、利用者の尊厳と主体性を尊重したサービス提供に取り組みました。

しかしながら、サービス提供において不適切な事例があり、小樽市へ報告を行い、高齢者虐待防止法に基づく立入調査を受けることとなりました。立入調査後より、各種会議や内部研修にて、虐待マニュアル等の確認や認知症、個別ケアなどの倫理観やケアの質についての確認と介護理念の共有を行いました。

その後、指導勧告を受け、虐待等対応委員会の整備や虐待対応フローチャートを制定し、組織運営の整備による再発防止への取り組みを行いました。

### 3) 人材確保・育成・定着

平成 30 年度の離職者は合計 7 名で、そのうち介護職員は 4 名でした。前年度の離職者総数 19 名、うち介護職員 17 名から大きく減少しました。一方、採用者数は合計 14 名で、うち介護職員は 10 名となっており、介護職員はほぼ予定通りの配置ができました。

職員の定着や風通しの良い職場環境を目指し、衛生委員会では職場環境改善やストレス対応のため、メンタルヘルス研修の実施、研修委員会では中途採用者への研修システムの再構築、介護技術委員会では重度化に対応した介護技術のスキルアップによる職員の身体負担軽減を図るなど、職場環境改善を前年度に引き続き実施しました。

## オタモイデイサービスセンター

オタモイデイサービスセンターでは、在宅生活の継続を主眼に、利用者の持つ潜在的な力や可能性を引き出せる個別ケア及び、提供するプログラムの充実を図り、安定した利用者数の確保と運営の安定に努めました。

### 1) 「収支の改善及び経営の安定」

平成 29 年度は、1 日あたりの平均 16.9 人、新規利用者 19 人・廃止者 10 人、稼働率 93.9% で、収支も大きく改善しましたが、平成 30 年度は、1 日あたりの平均 15.4 人、新規利用者 18 人・廃止者 22 人、稼働率 85.5% となり、減収となってしまいました。

原因としては、平成 30 年 4 月から 6 月にかけて廃止者が 7 人と多くなった事があげられます。廃止理由としては、施設入所と遠方への転居となっています。

今後も経営の安定をめざし、新規利用者の獲得や在宅生活が継続出来るサービスを提供していきたいと考えております。

### 2) 「自立支援に向けたプログラム活動の充実とシステム作り」

主な活動としては、タオルたたみや洗濯物干しなどの日常生活動作訓練や、囲碁・将棋や絵画サークルなどの趣味活動、和紙工芸や手芸の作品作りを行い、個々の利用者様が、今まで経験してきた事を、出来るだけサービスに盛り込む事により、個別化が徹底できるようサービスを提供しております。

また、30 年度は小集団で行うレクリエーション活動を行い、楽しみながら機能訓練ができるよう実施しております。

### 3) 「スタッフの資質向上と組織力の強化」

今年度も、運営理念研修・認知症研修・リスクマネジメント研修・感染症予防研修等を受講しております。

研修は、法人の研修や、職員会議後に行う内部研修、小樽市デイサービスセンター連絡協議会主催の研修等に参加し、職員全体の資質の向上を図っております。

### 4) 「地域・ボランティアへの情報提供と連携の強化」

地域密着型事業として「可能な限り住み慣れた地域で、自分らしく暮らしていける」地域包括ケアシステムの実現にむけて、地域の代表やご家族及び、利用者代表に参加していただき「運営推進会議」を9月と3月に実施致しました。

9月の運営推進会議にて、平成 30 年度上半期の行事活動を報告させていただきました。また、9月6日に発生した胆振東部地震による影響と対応について報告致しました。

3月の運営推進会議では、平成 30 年度上半期行事活動報告と、平成 31 年度の事業計画について、お話ししております。

## オタモイケアプランセンター

介護保険の基本理念に基づき、自立支援・重度化防止や地域資源有効活用等の観点から居宅サービス計画を作成し、そのプランに沿ってサービスが提供されるよう各関係機関と綿密な連携を図り、利用者が安全で自立した在宅生活が継続できるように支援いたしました。

### 1) 法令順守と安定した利用者数の確保

月平均の給付管理数は 29 年度 135 件でしたが 30 年度は 127 件になっています。

新規依頼数は昨年からみると増えていましたが、死亡・入所による解約数が多かったためと考えられます。

### 2) サービス満足度の向上

事業所内ミーティングを毎週火曜日に実施し、業務上の改善点や利用者の情報を共有することで、担当ケアマネが不在時でも適切な対応ができました。

ケアマネ 1 人の退職に伴い、新人ケアマネとの交代がありましたが、利用者様から不満の声が聞こえることなく、対応ができました。

### 3) 本人・家族及び関係機関との連携と強化

利用者の入退院時や末期悪性腫瘍に対しては情報提供や情報収集を行い、医療・介護サービスがスムーズかつ適切に行うことができました。

### 4) 介護支援専門員の資質・専門性の向上・後進の育成

業務上における困難事例の検討会を施設長と全ケアマネで月 1 回実施し、支援困難者への対応向上力を図りました。

今年度も介護支援専門員養成研修実習生の受け入れを行い、地域全体のケアマネジメンツの質の向上に寄与しました。

各研修にも参加し、参加できなかった職員に対しては伝達研修を行い、全員で専門知識の習得に努め資質の向上を図りました。

## 小樽市北西部地域包括支援センター

地域包括支援センターの強化事業が始まり、仕事の幅が年々広がってきています。

それぞれの職種の業務に合わせて強化事業の職務を兼務する中で、職員間の情報共有を大切にそれぞれの事業の優先順位を見極め事業を遂行しました。

これまでに築いてきたネットワークを基に各関係機関や各団体の方と協働し、支援困難ケースや困難事例に対応しております。

以下、事業計画における主な項目について報告いたします。

### 1) 「総合的相談業務」

新規の相談として約360件がありました。内訳として、「介護相談」が85%、「在宅医療介護連携」が6%、「生活・住宅・家族問題」が5%、「認知症の相談」が1%となっています。訪問相談を中心に支援しております。

開設当初から発行しております事業所版・地域版の広報紙を年3回発行しています。年度変わりには事業所版の中で、当包括支援センターの事業報告も行っております。

### 2) 「権利擁護業務」

虐待に関する相談よりも、支援困難ケースや多重課題を抱えた相談が増加しています。各関係機関と協働し多角的に支援しています。

### 3) 「包括的・継続的ケアマネジメント支援業務」

29年度から開始した各包括支援センターが主催する主任介護支援専門員への研修を実施しております。

その他、広報活動、困難事例等の地域ケア会議の開催を実施しております。

### 4) 「介護予防・日常生活支援総合事業 介護予防ケアマネジメント業務」

介護予防教室については、オタモイ「わいわい」を立ち上げております。既存教室についても、年3回の訪問を実施しています。

給付管理数は昨年度よりも微増傾向でしたが、圏域の人口減少を考慮すると横ばいもしくは減少が予想されます。

その他、認知症施策、在宅医療・介護連携、生活体制整備事業についても取り組みを継続しております。