

令和元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、地域における生活困窮高齢者等の受け皿として「セーフティーネット」の役割を担う措置施設であるとともに、一般型特定施設として入居者への介護サービスを提供する役割も担っております。

令和元年度は、入居者が減少する中、入居者に寄り添った支援を行うとともに、多様化するニーズに対応できる職員の育成に努めてきたところですが、入居者への不適切な対応があり、高齢者虐待防止法等に基づく立入調査を受け、改善指導に従い再発防止に向けた改善策を実施したところです。

以下、事業計画における主な項目について報告します。

1) 経営の安定

措置入所の稼働率は91.5%（1日平均入所者数183人）の目標に対し、88.1%（同176.1人）となり、3.4ポイント（同6.9人）の減少となりました。これは、前年度に比べ死亡者数が減少したものの、新入所者数の減少がそれを上回り、総体で入所者数が減少したためです。

また、特定介護施設部門では、1日平均利用者数は69.2人と、前年度の74.9人に比べ5.7人の減少となりました。

こうしたことから、両事業の収入額の合計は、前年度と比べて3.0%の減収となりました。

2) 自立とQOL（生活の質）に基づくサービスの提供

令和元年度は、法人理念に基づき入居者本位のサービスの提供に努めたところですが、入居者への不適切な対応事例があり、介護保険法及び高齢者虐待防止法に基づく道及び市の立入調査を受けたところです。調査後の改善指導を受け、「虐待の芽チェックリスト」を作成し、自己チェックを行う仕組みを作るとともに、外部講師を招き人権の尊重と虐待防止をテーマとした研修を実施し、また「虐待（不適切ケア）対応フローチャート」を作成配布し、職員に対し不適切ケア防止に向けた意識づけを改めて行うなど、改善の取組を行いました。

3) 人材の確保・育成・定着

令和元年度の採用者は、年度途中の採用者を含め8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7人で、うち介護職員は6人（パート2人を含む）となっており、採用・退職ともに、前年度に比べ減少しています。

また研修委員会が中心となって、施設内研修を計画・実施するとともに、北海道社会福祉協議会等が開催する外部研修に対し、職員を参加させるなど、職員の資質の向上に取り組みました。職場環境については、衛生委員会が中心となり、育児休業・介護休暇等に係る制度の周知、年次有給休暇の取得促進の申し合わせ等を行い、改善に取り組みました。

4) ボランティア活動と施設理解の取組み

令和元年度もボランティア活動の意見交換会を開催し、ボランティアの皆さんとの信頼を深めるとともに、幼稚園児や小学生が本施設を訪問して交流し、また看護学生の実習受入を通じ高齢者福祉施設に対する理解を深めていただきました。

特別養護老人ホームやすらぎ荘

平成31年度は、虐待防止の取り組みに重点をおきながら、理念の浸透や人材の確保・育成を進めるとともに、多職種連携によるサービス提供体制の取り組みに着手いたしました。

また、新型コロナウイルス感染症の防止対策として、入居者の外出制限や面会禁止、短期入所の利用制限、各種行事の中止など、緊急臨時的な対応を行いました。

以下、重点項目における主な取り組みについて報告いたします。

1) 理念の浸透

平成31年2月に北海道及び小樽市より不適切処遇に対する改善勧告通知を受理して以降、虐待等対応委員会の設置や虐待対応フローチャートの制定、法人理念や不適切ケアに関する特別研修会の開催、管理職がユニット会議などに参加して職員の業務実施状況や入居者の状況把握に努めるなど、虐待防止の取り組みを進めました。

その後、小樽市による取組状況等の確認が行われ、令和元年12月には調査終了通知を受理いたしました。

当施設における虐待防止の取り組みは、形骸化することなく、今後も継続していきます。

2) 人材の確保・育成・定着

平成31年度の離職者は合計9名で、そのうち介護職員は7名でした。前年度の離職者総数7名、うち介護職員4名からは、3名の増加となりました。

一方、採用者は合計10名で、うち介護職員は7名となっており計画どおりの配置体制が確保できました。

育成面では、研修委員会の企画により、内部研修を開催するほか、外部研修に延べ80名が参加し、介護技術等の向上に取り組みました。

特に、多職種連携による重度化対応研修会に各職種がチームで参加し、今後のサービス実践に結び付けていくこととしております。

また、働きやすい職場環境づくりを目指し、衛生委員会の企画により、職場改善評価や職員コンテストの実施、メンタルヘルスセミナーの開催などに取り組みました。

3) 収益の確保

新型コロナウイルス感染症の対応として、新入居や短期入所の取り扱いを慎重に行わざるを得なかったことから、令和2年2月下旬より稼働率が低下しましたが、平成31年度は、早期の入居手続きに努めたことや入院者の減少により、入所は稼働目標97%に対し実績は97.6%（前年度96.8%）、短期入所は長期利用者の確保と新規利用者の積極的受け入れにより稼働目標70%に対し、実績は70.6%（前年度58.3%）で昨年度を上回る稼働実績となり、全体の収入額は前年度と比べて大きく上回ることとなりました。

オタモイデイサービスセンター

利用者の持つ潜在的な力や可能性を引き出せるプログラム活動の充実により、安定した利用者数の確保と運営の安定を目指してきました。

しかし、11月末にボイラーが故障する事態となり、急遽、やすらぎ荘わいわい広場に仮移転して業務継続を図りましたが、ボイラーの修繕が困難なことに加え他の設備についても老朽化が顕著なため、令和2年1月末で休止するとともに、介護保険事業所の指定有効期間の更新を受けられないことから3月末をもって事業を廃止いたしました。

このため、仮移転から廃止までの間、やすらぎ荘の協力を得て利用者様にはできる限りご不便をお掛けしないための配慮と、他の事業所への移籍が円滑に進められるようサポートに努めました。

1) 収支の改善及び経営の安定

平成30年度の1日平均15.4人・稼働率85.5%に対し、令和元年度は11月までの実績で1日平均15.6人・稼働率87.0%と若干上向き傾向にありました。しかし、最終的な平成元年度の実績については、1日平均14.6人・稼働率81.2人となりました。

なお、ボイラー故障後は新規受け入れを中止するとともに、サービス利用中の利用者様につきましては休止する1月末までに別の事業者に移籍できるように調整を進めました。

このことから、当初の目標を達成することはできませんでした。

2) 自立支援に向けたプログラム活動の充実とシステムづくり

主な活動としては、タオルたたみや洗濯干しなどの日常動作訓練、カラオケ・麻雀・手芸などの趣味活動、認知症予防に基づく各種ゲームプログラムなど、アクティビティの支援に努めてきました。

しかし、従来のメニューに頼る部分が多く、機能訓練を意識したメニューの拡充など、もう一歩前進した取り組みまでは着手できずに年度途中で事業を終えることになってしまいました。

3) スタッフの資質向上と組織力の強化

研修は法人の研修や関連団体が主催する外部研修の参加などから、職員全体の資質の向上に努めてきました。

また、少人数の体制で効率よく業務分担が図れるよう、適宜調整を図りながら、チームワークの強化に努めました。

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、地域の代表者や家族及び利用者代表に参加して定期開催する運営推進会議を10月に開催し、令和元年上半期の行事活動を報告しました。また、法人防災訓練における当事業所の実際の避難訓練状況を見学していただきました。

オタモイケアプランセンター長橋

介護保険法改により、入退院時の支援やターミナルケアマネジメント加算の創設といった医療機関との連携強化が強く求められるようになりましたが、医療機関や各関係機関と綿密な連携を図り、利用者が在宅で安心した生活が継続できるように支援しました。

令和元年 4 月に事業所が長橋に移転し、独立した事業所運営となりましたが、法人内連携を意識した組織・職員間の情報の共有化に努めました。

1) 法令順守と安定した利用者数の確保

令和元年 4 月より長橋に移転し、7 月よりケアマネ 5 名体制になりました。5 名体制になったことで新規受け入れも増え、30 年度の給付管理数は 127 件でしたが令和元年度は 140 件になっています。

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を実施し、業務上の改善点や利用者の情報を共有し、担当ケアマネジャーが不在時でも適切な対応ができました。

ケアマネの増員や退職に伴い利用者の移動がありました。利用者からは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の強化

「在宅医療・介護連携 ICT 活用事業～おたるワンチーム」へ参加し、医療機関や各関係機関との連携を深め、また利用者の入退院時に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。

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。

今年度も 1 名の介護支援専門員実務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トの向上に寄与しました。

小樽市北西部地域包括支援センター

相談件数・給付管理数について、圏域内の人口減少等から横ばいもしくは減少と予想しておりましたが、昨年度よりも増加しています。相談内容も、個別支援よりも世帯での支援を必要としている事例が増えてきています。

事業が増えている分、職員間の情報共有と共通認識、事業の優先順位を意識し事業に取り組みました。

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400件（前年358件）がありました。内訳として、「介護相談」が77%（前年度より↓）、「在宅医療介護連携」が10%（前年度より↑）、「生活・住宅・家族問題」が5%（前年度同）、「認知症の相談」が3%（前年度より↑）となっています。訪問相談を中心に支援しており自宅訪問件数延べ1016件（前年度より↑）。

開設当初からの継続事業として事業所版・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」

権利擁護に関する新規件数は4ケース（前年度5ケース）。

内訳は、虐待に関する相談件数は（心理的・身体的）4ケース（前年度2ケース）、多重課題を抱えた、高齢者のみならず世帯単位での支援を必要としている事例が増えていきます。

3) 「包括的・継続的ケアマネジメント支援業務」

「運営推進会議等ネットワーク会議への参加」は36回（前年度より↓）、「地域ケア個別会議の開催」は1回（前年度より↓）、「広報活動」は8回（前年度より↓）、「研修会や会議への参加」は74回（前年度より↓）となっております。

市内主任介護支援専門員向けの小樽市地域包括支援センター事例検討会を開催しています。

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」

年度末の給付管理数は、313件（前年度309件）、予防給付・予防ケアマネジメントに関わる定期訪問件数は、3682回（前年度3550回）。

介護保険要支援・要介護認定調査は、167件でした。

地域版介護予防教室は圏域内7か所が自主運営しており、各教室年間3回（体力測定・講和・オレンジかふえ）介護予防担当者と生活コーディネーターが訪問しています。（サポーター数57名、参加者数約270名）

5) 地域包括支援センター強化事業

「認知症初期集中支援チーム・認知症地域支援推進員」「生活コーディネーター」

「在宅医療・介護連携」についても、それぞれに情報共有をしながら取り組んでいます。