

令和3年度事業所別事業実績報告

養護老人ホーム小樽育成院

令和3年度は、入居者数の減少や新型コロナウイルス感染症の拡大等により、厳しい収支状況となる中、サービス提供に関する自己チェックの充実や入居者様の状態変化への評価等を通じ、適切なサービスの提供に努めました。

また、施設の持続可能な運営について検討を進めるとともに、災害時等における施設の事業継続体制の確立についても検討を行いました。

以下、事業計画における主な項目に則して報告します。

1) 運営理念に基づくサービスの提供

法人の運営理念である「基本的人権の確保と擁護」を推進するため、「虐待の芽チェックリスト」を継続して活用するとともに、「施設サービス自己評価」では評価者数を増やすなど、自己チェックの充実を図りました。フロアごとに行うミーティングでは、運営理念を反復確認するとともに入居者様の状態の情報共有を行い、またカンファレンスにおいては、各職種が参加して多様な角度から入居者の皆様の状態変化について検討し、より良いサービスの提供に取り組みました。また、他施設でのサービス提供がご本人にとって適切と判断した方については、法人内の施設にサービスを引き継ぎました。

2) 経営の安定

措置入所の稼働率は76.8%（1日平均入所者153.5人）、特定施設生活介護事業では、1日平均利用者数は65.0人と、いずれも前年度実績を下回る結果となり、収入額は前年度と比べ8.1%の減収となりました。ここ数年入居者数が減少していることに加え、死亡及び他施設への移行による退去が例年に比べ多かったことによるものです。

施設の持続可能な運営に向けた方策については、前年度に引き続き事業展開プロジェクトにチームにおいて、他施設の職員も交え検討を進めました。

3) 人材の確保と育成

令和3年度は、退職者4人、採用者5人（うちサポート職員2人）と前年度に比べ採用・退職の動きが少ない年度となりましたが、年度の後半は採用希望者がいないなど、人材の確保は厳しい状況にあります。

研修については、新型コロナ感染対策のため、集合研修が中止となったことから、動画配信による研修に切り替えて実施するとともに、研究発表会を開催し、業務上の課題の解決事例を発表することを通じて、職員のスキルアップに努めました。

4) 事業継続に必要な体制の確立

感染症及び自然災害の発生に対する事業継続体制の確立が求められる中、感染症については、新型コロナウイルスに係る事業継続計画に基づき、市内の感染状況に応じて外出や面会等の制限を行い、また感染（疑い）者用隔離エリアを活用して発熱者の隔離や新規入所者及び退院後の健康観察を行うなど、感染予防に努めました。自然災害については、次年度の事業継続計画策定を目指し、計画の意義や策定方法等について職員の理解を深めました。

特別養護老人ホームやすらぎ荘

新型コロナウイルス感染症の影響により、令和3年度においても、市内の高齢者施設や医療機関等において多数のクラスターが発生する中、当施設では職員・入居者ともに感染者を出すことなく推移いたしました。

一方で、職員が濃厚接触者として認定され、出勤制限をおこなった事案が複数生じるとともに、多数の欠員を抱える中で、運営体制の確保が大変厳しい状況におかれ、当初計画していたサービスの向上や働きやすい職場づくりに十分にに取り組むことができませんでした。

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) 運営理念等の遵守

- 平成31年の不適切処遇に対する改善勧告通知を受理して以降、虐待の芽チェックリストや理念研修を継続して実施するなど、運営理念等の浸透や虐待防止に取り組みました。
- 感染症対策に注意しながら、ユニット単位で工夫しながら日々の暮らしにアクセントを添える取組みを進めました。
- コロナ禍においても取組みを継続している花クラブのほか、新たに体操クラブを立ち上げ、実施しました。

2) 認知症高齢者に対する支援体制の整備

- 入居者様の症状をみながら、適切なタイミングを図りながら専門医への受診につなげてきました。

3) 多様な人材確保（雇用）と人材育成システムの検討

- 令和4年2月を目標に外国籍介護職員の受け入れ準備を進めてきましたが、コロナ禍の影響により入国停止措置や審査業務が遅れなどにより、令和4年度5月に2名を採用することとなりました。
- 人材育成に関しては、外部研修プログラムを導入したことから、今後一層の活用を見込んでいます。

4) 安心と希望をもって働ける職場環境の整備

- 衛生委員会が中心となって、ストレスチェックやメンタルヘルス改善意識調査の実施など、職場環境改善の取組みを進めました。

5) 収益の確保

- 令和3年度に改正された人員等運営基準等を踏まえながら、ショートステイ分離を含めた効率的なユニット体制の在り方について検討をすすめています。
- L I F Eの運用に伴う、新たな加算を算定してきましたが、職員退職に伴い、一時休止しています。

6) 防災体制の充実・強化

- 自然災害に関する業務継続計画については、令和4年度中の策定を目指し、研修会に参加するなどしながら準備を進めました。

小樽市北西部地域包括支援センター

相談の件数は昨年度より増加しており、月平均 42 件の新規相談がありました。長引くコロナ禍のため居宅訪問が制限される状況にありましたが、給付管理数は昨年とほぼ変わらず、月平均 320 件となっています。イベントや介護予防教室などがほとんど中止となり、地域支援の活動が思うようにできませんでしたが、小樽市から委託された任意事業である「家族介護教室」は集まらなくても行えるように動画の作成とダイジェスト版を印刷・配布しました。試行錯誤いたしました。結果好評価をいただくことができました。

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) 総合相談業務

新規の相談として 550 件（前年度 485 件）ありました。内訳として「介護保険サービス」が 374 件（前年度 287 件）と最も多く、2 番目が在宅医療・介護連携 54 件、次が「生活・住居・家族問題」の 44 件でした。コロナ禍が続いているため自宅訪問をひかえた時期もありましたが実態把握等の訪問件数は昨年の 673 に比べ 732 件と増えています。その他に多いものとしては「認知症」に関する相談が 30 件（前年度 28 件）と「生活・住居・家族問題」にかかわる相談が 44 件（前年度 49 件）あり、今年度は「医療・疾病」にかかわる相談も 21 件（昨年度 14 件）に増えています。特徴として疾患の進行により在宅生活が難しい方の相談や、ガン末期等の家族を自宅で看取るための相談などがありました。

2) 権利擁護業務

権利擁護に関する相談は 12 件（前年度 6 件）と倍増しています。内訳は虐待に関する相談が（10 件）あり、警察が介入したケースも 2 件ありました。高齢者を取り巻く親族にも支援が必要な事例が多くさまざまな関係機関との連携を要する相談が増え、居宅介護支援事業所のケアマネジャーとの連携の機会も増えています。

3) 包括的・継続的ケアマネジメント支援業務

地域ケア会議の開催は書面開催も含め 8 回（前年度 3 回）実施。認知症初期集中支援チームの対象は 2 ケースでチーム員会議は計 5 回実施しています。

生活支援コーディネーター業務は 11 回実施、広報活動は 8 回（前年度 6 回）実施しました。

4) 介護予防・日常生活支援事業 介護予防ケアマネジメント業務

給付管理の件数は前年度と大きな変動はありません。令和 3 年度の予防給付・予防ケアマネジメントに関わる定期訪問件数は 2247 回（前年度 2733 回）で、新型コロナの蔓延により前年よりも訪問件数は減少しています。介護保険要支援・要介護認定調査は前年度の 55 件に比べ 130 件と大幅に増加しています。地域版介護予防教室は一部の教室で再開を試みましたが、結局新型コロナの蔓延防止措置期間の発令とともに中止となりました。

オタモイケアプランセンター長橋

介護保険に関する法令の趣旨に従い、利用者、家族が住み慣れた自宅や地域の中で、出来る事を続けられ、現状の暮らしが続けられるように支援を行いました。

令和3年度は管理者を含めた2名の退職に伴い職員の入替わりがありました。それに伴い12月より管理者が変更となり、人員も5名から4名体制となりましたが、法人内連携を意識し職員間の情報の共有化を図り、新規の依頼相談についても出来る限りの対応を行っております

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) 法令順守と安定した利用者数の確保

令和3年4月～令和3年11月末まではケアマネ5名体制でしたが、令和3年12月からは4名体制になっています。平均の給付管理数は143件となっており147件の昨年度とほぼ同等の状況となっております。

また総合事業の委託について、今年度は12件受けました。

2) サービス満足度の向上

毎週火曜日に事業所内においてミーティングを実施し業務の新着状況の確認や利用者の情報共有を行い担当ケアマネジャーが不在時でも適切に対応が出来る体制作りを行いました。

ケアマネジャーの退職に伴い一部利用者の担当変更が必要になりましたが、利用者にその旨説明しサービス提供に混乱が生じることなく対応できました。

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収集を行い、切れ目ないサービスを提供することができました。

4) 介護支援専門員の資質・専門性の向上・後進の育成

特養施設長にも参加していただき全職員で事例検討会を月1回実施し、支援困難者への援助検討の他、支援が終了した方について振り返りとしての検討を行いました。

今年度初の試みとして北西部包括支援センターの職員にも検討会への参加をしていただき意見交換等を行いました。

また、年1回他事業所との事例検討会にも参加し支援者への対応向上力を図りました。

外部研修については、コロナウイルス感染予防の影響で開催数も少なくオンライン研修が主でしたが、参加可能な研修には参加して専門知識の習得に努め資質の向上を図りました。

今年度、介護支援専門員養成研修実習生の受け入れ依頼はありませんでした。

みのりグループ

令和3年4月の運営主体の変更にともない利用者や入居者のサービス利用に支障のないよう円滑な事業の継承に努め、概ね達成できたと考えております。

また、入居者のより良い生活の場の提供や研修などにおいて、法人内事業所との連携や協力も行えるようになってきています。

一方、小樽市による立入調査および監査の結果、グループホームニューみのりにおいて、不適切な身体拘束による虐待行為が行われていたと認められ、現在、再発防止のための取り組みを行っています。

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現状の評価と今後の方針の検討

みのりグループにおいては、現状、下記の課題があると評価しております。

- ・高齢者の「尊厳を守る」という法人の方針を具現化したケアのイメージについて、十分な理解が得られていない職員がおり、研修の方法など伝え方に課題があったと考えています。
- ・認知症や、その症状に対する具体的な介護の技術・知識について、研修の機会が十分に確保できていなかったため、職員の知識・技術に差が大きかったと考えています。
- ・日常的な困りごとやケアの方針について、事業所内における相談・検討のための仕組みが不明確だったため、解決に向けた取り組みが不十分だったと考えています。

これらの評価を踏まえ、来年度より、法人の共通ルール＞法人運営理念『基本的人権の確保と擁護』と、みのりグループの理念『ホスピタリティ（おもてなし）』に沿ったうえで、「利用者がその有する能力に応じて可能な限り自立し、安心と尊厳のある生活を営むことができるよう支援する」という目的のために、『より豊かな生活を（利用者視点で）実感できるケアの提供』をゴールとして設定して、日常的な（短期的な）目標（＝スモールステップ）を設定して、ゴール（ビジョン）に向けた業務改善に取り組みます。

②人材育成とチームケアの質の向上、情報共有の効率化

今年度は、下記の通り取り組みを行っています。

・ケアの理念や基本的な考え方が理解できるよう、令和3年11月より、研修方法や研修資料に工夫しながら毎月1回の研修を定例化し、振り返りシートにより、都度、個々の職員の理解度を確認しながら、管理者ミーティングや事業所内ミーティングでも確認、検討を行っています。

「リスクマネジメントについて～インシデント報告書の活用」

「「なぜ」が仕事を変えていく～円滑なコミュニケーションのために～改めて認知症を理解する」

「「連絡」→「連携」→「連帯」～チームケアを理解する～」

「身体拘束による弊害ってなに？」「高齢者虐待とは」

・指揮命令系統の明確化と合理化、事業所内の役職の合理化、相談窓口や情報の伝達経路の明確化のため、現状の管理者・ホーム長・副ホーム長・リーダー・副リーダー・計画作成担当者の6職位を、令和4年度より、管理者（兼フロアリーダー）・副管理者（兼フロアリーダー）・計画作成担当者の3職位に整理します。