

令和4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4年度においては、入居者数の減少が続く一方で、燃料費を始め広範囲にわたる物価の高騰により経営環境が厳しさを増すなか、法人の基本理念に基づくサービスの提供に取り組んでまいりました。

また、市内で多くのコロナウイルス感染例が確認されるなか、当施設においても感染者を出しましたが、事業継続計画に基づき感染の拡大を防ぎながら、サービス提供の維持に努めました。

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

法人の基本理念を推進するため、「虐待の芽チェックリスト」による自己チェックや虐待防止に関する研修を実施したほか、職員から報告のあった不適切ケアの実例を取りまとめた「不適切ケア事例集」の作成を進めるなど、不適切なサービスの根絶に向けた取組を行いました。また、科学的裏付けに基づいた介護の実践を目的に介護施設等で導入が進むLIFE（科学的介護情報システム）について、令和5年度の導入を目指して職員の研修を行うなど、より良いサービスの提供に向けた取組を行いました。

なお、後志総合振興局宛に書面による通報があり、令和4年12月1日同振興局及び小樽市による高齢者虐待防止法等に基づく立入検査等を受けたところです。事業実績報告作成の時点で検査結果の通知は受けておりませんが、通知があり次第適切に対応してまいります。

2) 経営の安定

措置入所の稼働率は71.4%（1日平均入所者142.7人）、特定施設生活介護事業では、1日平均利用者数は57.2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5.6%の減収となりました。新規入居者数は増加したものの、職員の退職後の補充が進まず、介護度の高い方を中心に他施設へのサービス移行を進めたことで、退去者数が増えたためです。

一方支出については、燃料費や光熱水費を始め広範囲にわたる物価高騰の影響により経費の削減が進まず、厳しい経営が続いている状況です。

今後は、持続可能な施設を目指して策定した「育成院サステナブルプラン」を着実に推進するとともに、関係機関に対し措置費の改定等支援の拡大を要請しながら、経営の安定化を図ってまいります。

3) 人材の確保と育成

令和4年度は、退職者14人（うちサポート職員4人）、採用者6人（うちサポート職員3人）となり、退職者の補充が十分に進まない結果となりました。今後「育成院サステナブルプラン」の進捗状況を踏まえながら、必要な職員の確保に努めてまいります。

研修については、ネット配信を活用し、幅広い項目にわたり研修を行うとともに、事例・研究発表会を開催し、業務上の課題の解決事例を発表し情報共有するなど、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

令和4年度は、施設内でコロナウイルス陽性者が1名確認されましたが、事業継続計画に基づき、他の入居者の皆様への感染拡大を防ぎながら、サービス提供の維持に努めました。また自然災害に関しては、事業継続計画の策定を終え、職員に対する研修を実施しました。

介護職員の離職と病气療養者が続いたことから介護体制の確保が難しくなったため、9月1日から1Aユニットを休止しました。その後、9月6日から30日にかけて3階2ユニット（1介護単位）でクラスター（入居者18名、職員5名）が発生しましたが、幸いにもユニット休止による体制確保対策を行っていたため、業務継続計画に基づく対応を講じることができました。

しかし、介護現場の疲弊が進む状況の中、介護職員確保の目途が立たないため、12月11日からさらに1Bユニットについても休止しました。

このため、当初計画していたユニットケアの特性を生かした良質なサービスの提供、働きがいの得られる職場づくり、生産性・効率性を高めた安定的な経営基盤の整備について、十分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) 接遇の向上

○ユニットの目標に「接遇の向上」を掲げ、取り組みを進めてきました。

○虐待の芽チェックリストや高齢者虐待防止のセルフチェックリストによる定期的な振り返りから虐待防止の取り組みを継続しています。

○令和4年8月に特定の職員1名が入居者ユニット預り金を窃取した事案が発生したため、令和4年10月9日、27日及び令和5年2月9日に後志総合振興局及び小樽市の監査を受けました。その後、3月23日に同振興局及び小樽市から改善指導等の通知を受けたことから、預り金の管理要綱等の策定、金銭授受に関する牽制体制の強化、虐待防止に関する研修の強化など、再発防止策の取り組みをすすめています。

2) 良質なチームケアの提供

○働きやすい職場づくり検討会議による介護系のリーダーとの意見聴取を行っています。

介護現場の課題（悩み）を顕在化していくこととで、多職種連携の強化などの業務改善の参考にしていきたいと考えています。

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5月に特定技能外国人（フィリピン国籍）2名の介護職員採用を行いました。

○特定技能介護職員については、教育担当者の設置や外部研修プログラムの活用などから育成の支援を行っています。

○障害者雇用も含め家事援助中心のサポート職員の採用を行っています。

○新規採用職員の研修プログラムの強化と育成計画の作成を行っています。

4) 収益の確保

○令和5年1月に欠員となっていた機能訓練指導員を採用できたため、令和5年度から機能訓練に係る加算の算定を開始できるよう準備を進めました。

○1階2ユニットを休止し、入居91名、短期入居4名で運営を行っている状況にあることから、大幅な収益の減収を招き経営が逼迫する事態にあります。このため、介護職員の体制確保の目途がつかしだい、迅速に休止ユニットを再開できるように検討を行っています。

5) 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、令和5年2月に策定しました。

地域包括支援センターに寄せられる相談は年々増加し、課題も複雑化・多問題化していますので、地域住民の総合相談窓口としての機能を十分に果たせるよう、さまざまな関係機関や地域住民との連携を重視してまいりました。中でも地域ケア個別会議での課題解決や生活支援コーディネーターの事業を強化し、地域住民の権利や健康と生活を守るための活動に力を入れた一年でした。

会議や研修などもコロナ禍が解消するにつれて、集合や対面での参加が可能となり、イベントもコロナ前に近い形で行うことができました。

1) 総合相談業務

圏域内の高齢者人口が減少しているにも関わらず、新規相談として634件あり、前年度より84件増加しています。介護保険サービスの相談が約7割ですが、令和4年度において目立って増えているのが、生活・住居・家族問題と権利擁護を含めた困難事例です。特徴的なものが、認知症や精神疾患がもとで生活が破綻しているケースや家族に問題があり、高齢者の権利が守られていないケースなどがありました。また、若年性認知症に関しても3件の新規相談がありました。

このようなケースは、地域包括支援センターだけでは解決できない問題を含んでいるため、行政やそのほかの関係機関と連携する機会が多くありました。解決することができたものもありますが、引き続き当センターが関わりを持っているケースもあります。

2) 権利擁護業務

虐待に関する相談は6件（前年度10件）で件数としては減っていますが、その他の権利擁護に関する相談が13件（前年度2件）と増えています。これは、生活・家族・住居問題等にも関わるもので、ゴミ屋敷などのセルフネグレクトに近いものや借金などの金銭管理の問題で生活が破綻しているケース等がありました。

このようなケースに対し支援をする場合には、やはり他の関係機関の協力が重要であり、医療機関や成年後見センター、弁護士事務所などの協力を得て解決にあたりました。

3) 包括的・継続的ケアマネジメント事業

地域ケア会議の開催は計8回（前年度8回）実施。認知症初期集中支援チームの対象は1ケースでした。生活支援コーディネーター業務は計14回（前年度11回）ですが、その他にも介護予防教室へ積極的に出向き、地域のボランティアの方々との連携を強めてまいりました。また、地域のケアマネジャーへの研修を開催したほか、ケアマネジャーへの相談支援業務も9件（前年度8件）ありました。

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事業

給付管理数は月平均で前年度304件に対し、323件と平均で19件の増加です。新規で契約する件数も要介護等で解約する件数も増えており、利用者の入れ変わりが多くなっています。予防給付・予防ケアマネジメントに関わる訪問は延べ3133件とコロナ以前の件数に近くなっています。また、不定期訪問の件数は延べ994件（前年度841件）とかなり増えています。

圏域内の介護予防教室は7教室すべて再開できていますが、いずれの教室もコロナ以前より参加者は減少傾向にありました。参加者の増加を期待して、地域版介護予防フェアを赤岩地区の「いきいき」教室で行ったところ、数名の参加申し込みがあり、一定の効果がみられています。しかし、サポーターの高齢化や人口減少による参加者の減少も課題となっているため、今後は教室のあり方を検討する必要があると考えています。

オタモイケアプランセンター長橋

運営基準を守りながら、ご本人の出来る事を続け住み慣れた在宅で生活ができるよう介護サービスの利用など支援を行いました。

人員については、令和4年8月より職員が1名増員され5名体制となりました。

法人内、職員間の情報の共有化を図り、新規相談についても出来る限りの対応を行っております

10月に小樽市介護保険課の運営指導があり「医療機関との連携」「書類関係の不備」についての指摘があり改善を図っております

1) 法令順守と安定した利用者数の確保

職員の配置数については、8月より5名体制に戻っております。

新規受け入れについては、新しい職員が業務の流れに慣れるまでの期間は新規の相談を断る事もありましたが、現在は増加傾向になってきております

年間の平均の給付管理数は139件となっており、昨年度の143件と比較して減少しております

また総合事業の委託について、昨年度12件に対して今年度は22件受けております。各機関から相談をうけ契約をしても、体調の変化等により入院、施設入所となり給付管理に繋がらないなど経営の安定に直結しない場合もみられていますが、引き続き各機関との関係を維持し安定した経営に繋がるように新規を積極的に受けていく必要があると思われま

す
10月に小樽市介護保険課の運営指導にて、医療連携書類等の不備についての指摘があり改善を図っております

2) サービス満足度の向上

毎週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が不在時でも適切に対応が出来る体制作りを行っております

利用者の状況の把握以外にも自己の振り返りや確認の意味からも今後も継続していく必要があると考えます

3) 本人・家族及び関係機関との連携の強化

ガン末期の方に対して、ICT・小樽ワチームを活用し、端末利用により状態の確認を毎日行ったケースが1件ありました。医療連携による自宅で看取りの家族に対して安心して過ごしてもらえたと感じております

4) 介護支援専門員の資質・専門性の向上・後進の育成

やすらぎ荘施設長と全職員で月1回事例検討会を実施し、支援困難者への援助方法や課題の検討の他、契約修了者についての振り返りとしての検討も行ってきました。

奇数月には北西部包括支援センターの職員にも参加していただき多職種からの助言により別視点での支援方法について考える機会になりました

また、年1回は他事業所との事例検討会を開催し支援者への対応向上力を図っております。短時間ではありますが、他事業所との情報交換や交流の機会にもなっており今後も継続していく必要があると思われま

す
外部研修については、コロナウイルス感染予防の影響で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参加出来ない職員に伝達する時間を作り専門知識の習得に努め資質の向上を図りました。

みのりグループ

運営法人の変更により、これまでのトップダウンの組織からボトムアップの組織文化へと変化を求めていることへの戸惑いが大きく、組織における役割分担など模索を続けています。

稼働率は令和3年度に比べ高く推移しましたが、身体拘束廃止未実施減算や新型コロナウイルスのクラスター発生による収入減、高騰した電気代等による支出増、中長期的な事業環境の整備のための職員採用にともなう人材紹介手数料、ICT（介護記録システム）や介護ロボット（見守りシステム）導入によるコスト増となっています。

みのりグループとしての3か年計画の中期となる令和4年度は、事業の土台となる理念・行動指針の周知に加え、これまでに把握した課題に対して、業務改善（生産性向上）計画に沿った具体策の実行に取り組みました。

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) ホスピタリティ（おもてなし）の追求

行う人（職員）受ける人（利用者・入居者）双方が感謝の気持ちと喜びを共有する「相互満足」（ホスピタリティ）を理念として掲げ、利用者・入居者が直面している課題を解決することにとどまらず、「より豊かな生活を実感できるケアの提供」（本人の「できること」「好きなこと」「したいこと」を引き出す支援）を行動指針とすることを研修やミーティングで職員と確認しました。各事業所で家事を職員と利用者・入居者が一緒に行う機会を増やしており、今後、外出をとともなう買い物や散歩などの取り組みができるよう検討しています。

2) チームケア（連帯）の実現

スポーツのプロチームになぞらえて、各事業所が専門職（プロ）チームとしてケアに取り組めるよう組織論を研修やミーティングで職員と確認しました。管理者をチームのキャプテンと位置づけ、自分たちで考え、職員（チームメンバー）とともに活発に議論し、チームをまとめていくことを求めます。また、管理者や職員が指示・命令を待つのではなく、主体的に考え、実践することを促すため、統括管理者は監督ではなく方向性や方針を示すヘッドコーチとして位置づけています。

3) サービスの質の確保と向上

業務改善（生産性向上）で生まれた時間を有効活用して、利用者に向き合う時間を増やしたり、自分たちで質をどう高めるか考えていきます。

- ・ 職場環境の整備：故障・破損個所の修繕を実施
- ・ 業務の明確化と役割分担：完全調理品の使用により日中シフトにおける役割分担を再検討
- ・ 手順書の作成：感染対応マニュアルの改定や業務継続計画（BCP）の作成
- ・ 記録・報告様式の工夫：会議の目的や機能の明確化・介護記録システムの導入
- ・ 情報共有の工夫：介護記録システム・見守りシステムの導入
- ・ OJT の仕組みづくり：未実施
- ・ 理念・行動指針の徹底：理念と行動指針を研修やミーティングで確認

4) 研修と振り返りの場の確保

法定研修を実施するとともに、「みのりグループの事業計画」「介護現場における接遇マナーとは」「認知症の捉え方」「ホスピタリティとは？」「記録について」を独自研修として実施しました。また、コロナ禍にあるも、理解の浸透にはコミュニケーションをとともなう対面での研修も必要なため、各事業所のミーティングの際に補足説明し理解を促しています。