

令和 6 年度事業実績報告

令和 6 年度は、事業所毎に個別の運営課題への迅速な対応が図れるよう施設長を専任とする組織体制の変更を行い、法人全体での対応が必要な課題については、新たに内部理事・施設長会議を設置し対応を行ってきたところです。

新たな取り組みとしては、今後も進む人口減少を背景とした介護人材の確保の観点から、事業所ごとでは、生産性向上委員会の設置運営による業務見直しや介護助手の活用などの業務効率化・重点化などへの対応を行ってきました。

また、法人全体では、限られた社会資源の有効的な活用などから制度上求められている医療と介護の更なる連携による協力医療機関との体制の整備を行ってきたところです。

経営の安定化については、各事業所の稼働率向上及び本年度に改正となった介護報酬の加算項目の算定のための体制整備のほか、清掃業務・設備保守の経費削減、勤怠システムの導入及び給与計算の効率化による様々な経費削減などに努めてきたところです。

結果、令和 6 年度の収支状況は、活動増減差額は 14,795 千円となり、前年度対比で 63,457 千円改善され、5 年ぶりの黒字となることが出来ました。

資金状況につきましても、資金収支差額 48,858 千円となり、この 4 年間で 218,360 千円減少してきた資金状況より回復することが出来ております。

令和 6 年 4 月には大変厳しい経営状況から昇給を停止したところではありますが、収支改善に伴い、令和 7 年 4 月には従前の昇給対応を行うことが出来ております。

事業体制における大きな変更点としては、デイサービスセンターみのりを令和 7 年 3 月末にて廃止することとしました。

これは、市内のデイサービス供給量と利用ニーズの大きな乖離に加え、職員の高齢化に伴う将来の体制確保の課題から事業の存続が難しいと判断したものです。

1 月以降、ご利用者への説明を行い、3 か月間の移行期間を設け、大きな問題なくサービスの移行ができております。

サービス提供上では、デイサービスセンターみのりにおいて、7 月に職員による利用者の方の金員を窃取するといった問題のほか、グループホームニューみのりでは、10 月に職員が入居者に著しい暴言を行うといった事例が発生し、10 月 30 日に小樽市福祉部による立入監査、12 月 2 日に虐待認定があったところです。

各々、再発防止策の徹底と当該職員への懲戒処分を行ったところです、

また、養護老人ホームにおいては、10 月以降に介護職員の退職が相次ぐこととなり、年度末までに 11 名の介護職員の退職が見込まれることから、事業継続が危ぶまれる状況となりました。

施設のみでの対応は難しいと判断し、法人参画のもと、新たな養護老人ホームの体制について 12 月より検討、整備を行ったところです。

具体的には、減少する職員体制で業務継続を可能とする体制とするため、介護フロアを 2 フロア（区画）から 1 フロア（区画）へと集約化し、他の施設形態での生活環境が望ましい入居者の方にはやすらぎ荘及びグループホームなどへ転居頂き、最終的には 7 名の入居者の方々の転居及び 32 名の方々の居室替えを行い、2 月 24 日より新たな業務体制による運営を行っているところです。

詳細については、以下、令和 6 年度事業報告にて報告させていただきます。

令和5年度の定員縮小に引き続き、令和6年度においても入居定員を150名から110名に変更を行いました。市内の老年人口の減少等による入居者減の影響は避けられない状況にあるため、今後においても計画的な縮小化を図りつつ、経営的に持続可能な定員規模を模索していく状況にあります。

そのような中、年度後半以降から介護リーダー職を含む介護職員の離職者が続いたため、事業継続の対応が迫られました。

そのため、12月5日に法人事業プロジェクトを立ち上げ、要介護入居者の一定数の減少と介護フロアの集約化を図り、今年2月末に新たな業務体制へと移行しました。

その一方で、経営改善の取組みが遅滞している状況にあるため、引き続きサービス体制を強固にしつつ、抜本的な経営改善の取組みが必要と考えています。

以下、事業計画における主な取組みについて報告いたします。

1) 経営の改善

介護職員体制の大幅な減少に対する緊急対策として介護フロアの集約化を進めるため、要介護入居者7名を特養やグループホームへの移行を進めたため、養護及び特定施設の稼働率は下降しています。

一方で介護の新業務体制づくりによる業務の見直しから、慢性的課題であった介護職員の超過勤務の解消などによって、少なからず経費の改善が図られています。

今後においては、新業務体制を基盤に、抜本的な経営の改善を図っていくことが必要と考えています。

2) 働きやすい職場環境づくりと良質なサービスの提供

新業務体制の移行に伴い次の業務改善を図りました。

- 介護フロアの2フロア制から1フロア制に集約したことで、業務の効率化と要介護入居者へのサービス提供の強化を図りました。
- 新たに業務マニュアルを整備しました。業務を可視化することで、随時かつ定期的に業務の見直しを図るようにしました。
- 日勤リーダーのシステムを構築しました。日勤リーダー制を構築することで、業務の属人化（仕事の責任が特定の人物に集中）の改善を図るとともに、今後の介護リーダーの育成を醸成していく基盤づくりとしました。
- 夜勤体制を見直し、体制変更を行いました。これまで2夜勤（17時～翌10時）2名と1夜勤（22時～翌7時）1名の合計3名体制で夜勤を行っていましたが、3月から1夜勤を廃止することで日勤体制の強化を図りました。
- 慢性的な課題であった介護職員の長時間勤務が解消され、ほぼ残業ゼロとなっています。また、夜勤回数適正化（1か月6～7回から4～5回に減少）も図られたため、労働環境の改善が図られています。

令和 6 年度は、数年続いた赤字体質からの脱却のため、休止ユニットの再開を基盤とした稼働率の維持・向上への取組みに加え、介護報酬改正による新たな加算の取得などによる経営改善と共に、職員の定着と資質向上などのサービス改善による体制づくりと経営安定化に取り組めました。

稼働率の向上については、職員ひとりひとりが空所ロスの減少や短期入所の受入れを意識し、協力して取り組んだことにより、目標を達成することができました。

ますます高齢化及び人材不足が進む社会環境下で介護保険法の改正の都度、事業所には介護サービスの変革が求められています。

日常からの職員との話し合いの機会を設け、各種会議や委員会において、職員の意見を広く聞き取ることにより、風通しのよい職場環境作りに取り組みながら、ケア体制の充実や将来を見据えたサービス体制のあり方について対応を行っているところです。

以下に、令和 6 年度の事業計画における主な項目についてご報告いたします。

1) 経営基盤の安定

令和 6 年度のやすらぎ荘の退居者は 35 名、新入居は 37 名で近年に例のない多くの方々の調整を行うこととなりました。

入所においては、毎月 3 名前後の入退居調整となり、経験の浅い相談職員が多い中での調整業務やケアに関わる職員体制が充分でないといった課題がありましたが、職員の経営改善への理解と協力により、空所ロスの低減を図ることが出来ました。

また、入居者の調整が多かったことから、待機者や短期入所の利用者の減少の課題もあったため、市内各種施設・事業所への営業を行い、入所待機者及び短期利用者を確保したところです。

結果、入所 95%、短期入所 60%の稼働目標に対し、入所 96.7%、短期入居 45%となり、入所、短期入所合わせた稼働目標を達成することが出来ました。

2) 働きやすい職場環境づくり

令和 6 年度は、職員が主体的に事業所運営に関わることで風通しの良い職場環境となるように配慮しながら、現状の課題の整理と将来を見据えた業務の在り方やサービス体制について職員と定期的に検討する場を設けながら業務改善に取り組めました。

介護業務の明確化による業務整理とシニア層の介護助手の活用による役割分担などに取り組め、業務負担軽減を図っているところです。

その他の業務改善策や介護テクノロジーの活用などについては継続して検討しているところです。

各種委員会においても、各部署の職員から自発的に意見が出るようになってきていると感じているところです。

3) 良質なサービスの提供

介護職員不足を背景とし、介護現場では、エビデンスやデータに基づいたより効果的なサービス提供ができる体制が求められています。

介護報酬上の科学的介護情報システム(LIFE) 関連の加算項目の積極的な算定対応のほか、令和 6 年 4 月から義務となった口腔衛生への取組みについては、協力歯科医院であるあかり歯科オフィスの協力の下、職員への研修を年 2 回実施し、知識及び技術の習得により口腔ケアへの対応力向上を図ったところです。

サービスの質の確保では、虐待の芽チェックリストの実施や各部署でのミーティングでの振り返りにて虐待・不適切対応の防止及び権利擁護に係る取り組みを継続しながら良質なサービス提供に努めているところです。

地域密着型事業

令和3年度から令和5年度は、基礎・土台作りとして「主体性」「連帯」「相互満足」という理念・行動指針の周知・浸透を図っており、家族に対する満足度アンケートや見学者・入居申込者からの反応においても効果が見られています。

令和6年度からは、事業の本体建物作りとして職員の専門性向上を図り、「地域の認知症ケアにおける伴走型支援拠点となる」という新たな3か年計画に取り組み始めました。そのなかで、令和6年度末にデイサービスを廃止するという事業の構造改革を行ない、収支改善とともに人的資源をグループホームに集中することで、安定した運営基盤を作る方向性を固めています。

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) 収支改善を図り、地域密着型事業全体での黒字化を目指します。

令和4年度に総時間3,222時間だった残業が、令和6年度には1,159時間にまで削減でき、同じく令和4年度に年平均10日だった有給休暇の取得が、令和6年度には年平均17日となりました。今後も職員の生産性向上と衛生環境の改善に継続して取り組んでいきます。

令和6年度の制度改正で新設された「生産性向上推進体制加算」「協力医療機関連携加算」に加え「科学的介護推進体制加算」を算定しています。

水道光熱費は月5,000円の値上げにより、実費に対する請求費用額の充当率は令和5年度の72%から令和6年度には82%に向上しているものの物価高騰に追いついていない状況です。

2) 目的・機能を明確にして、建設的な議論ができる各種会議を目指します。

連絡・報告会から、「なぜ」「どうなる」「どうする」「いつまでに」というカンファレンスの視点を導入するという目標でしたが、現状は議論が見られはじめたという段階で、今後も継続的な取り組みが必要です。

意見の違いが、反対・反発と捉えられ、感情的なわだかまりにつながるという意識が根強く、会議の進行役である管理者等のファシリテートをフォローしていく必要があります。

3) アセスメントスキルを獲得し、適切な個別ケアの提供を目指します。

当法人の地域密着型事業の独自の取り組みとして、ケアプランは本人・家族の意向を踏まえたケアの方向性を確認するもの、24hシートはケアプランに基づく具体的なケアの方針を確認するものとして併用しています。

利用者の平常の状態像を把握し、根拠を持って変化に気づけるよう、今後は既存のプランやシートを適宜更新しながら活用していきます。

4) 職員全体での認知症に対する基礎知識の底上げと、管理者を含めたリーダー職の認知症に対する専門知識の向上を目指します。

令和6年度には2名の職員が新たに介護福祉士を取得し、令和7年度には2名の職員が介護福祉士実務者研修の受講を予定しており、更に2名が介護福祉士実務者研修の受講に意欲を示しています。

令和6年度には認知症介護実践者研修を3名の職員が受講し、認知症介護実践リーダー研修を1名の管理者が受講しています。

認知症や精神疾患についての全体研修も行い、個々の職員のスキルアップと事業所全体の専門性向上を図り、「地域の認知症ケアにおける伴走型支援拠点となる」という新たな3か年計画の目標を達成できるよう取り組みます。

圏域内の人口減少は進んでおり、高齢者人口も減少していますが、当センターへの相談件数は前年度とほぼ変わらない状況です。給付管理数が年々増加しており、職員の業務負担軽減を図るため市内の居宅介護支援事業所への再委託数を増やしています。

職員のスキルアップを目的としてセミナーや研修会に参加する機会も増え、新たな資格を取得する職員も複数名いました。困難事例の対応や認知症高齢者の相談支援に力を尽くすことができたと思いますが、重層的支援体制整備事業や多機関との連携はさらに強化する必要があると考えています。

1) 総合相談業務

新規相談として受ける数は前年度と大きく変わりありません。相談の内容は介護保険に関するものが70%で前年度の67%から少し増えています。その他は住居・生活・家族問題が6.7%、認知症について4.3%、医療・疾患に関するものが2.8%でした（重複あり）

人口減であっても新規相談数が変わらないことについては、団塊の世代が後期高齢者となっていることや介護保険制度への理解が深まっていることが考えられます。

解決困難な事例については、地域ケア会議や他機関とのネットワークを活用することができ、解決に導くことができていますが、現在も支援を継続しているケースも複数あります。

2) 権利擁護業務

虐待に関する相談は2件で、そのうちの1件が身体的虐待のために家族と分離する必要がありました。解決までに3か月近くの時間を要し、行政・ケアマネジャー・介護施設・病院など多くの関係機関の協力を得て終結に向かうことができました。所内では職員のスキルアップを目的として、虐待ケースの振り返りと研修会を行っています。さらに、令和6年度は成年後見制度の相談を通して、小樽・北しりべし成年後見センターと連携する機会が増えました。

3) 包括的・継続的ケアマネジメント事業

ケアマネジャーのケアマネジメント力向上に資する自立支援型の地域ケア会議を2回開催しています。また、地域のケアマネジャーへの研修会の実施、居宅介護支援事業所の事例検討会に参加するなど、ケアマネジャーとの連携に力を入れる活動ができました。

生活支援コーディネーターの活動では、有償ボランティア等のインフォーマルサービスについて地域住民に情報発信し、オタモイ・幸地域で住民と関係機関との意見交換会を実施するなど、地域とのつながりを重視した活動ができました。しかし、地域課題については話し合えたものの、具体的な解決策や今後の活動については未定で、今後も検討を重ねる必要があります。

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

給付管理数は年間4279件で月平均では前年度337件に対し、357件と平均で20件の増加です。ケアマネジメント等の訪問は延べ3126件（前年度3045件）不定期訪問の件数は延べ1054件（前年度929件）と増加しています。これは給付管理数の増加に加え、課題解決困難なケースの訪問も増えたことが原因と考えます。

5) その他の事業

認知症施策「おたるオレンジかふえ」

北西部では長橋の長栄会館で年6回「こみゆにていすまいる」としてカフェを開催しました。延べ参加者が141人、ボランティアが述べ22人の協力を得られ、地域の集いの場として活用していただきました。

オタモイケアプランセンター長橋

ご利用者が住み慣れた在宅で生活ができるように法令順守の下、介護サービスの調整など関係機関との連携を図りながら支援を行いました。

1) 法令順守と事業運営

運営基準を遵守した適切な業務に努めました。

令和6年度より制度上義務付けされた災害、感染等の事業継続計画に基づく実地訓練を行いました。

職員の入替えや事業休止の関係から給付管理数は年間合計 1,572 件となり、前年より 292 件減少することとなりました。

2) 関係機関との連携の強化

必要により、家族との連絡を密に取り良好な関係性が維持できるように努めました。

入退院時などは、医療機関との情報を共有し、退院後にスムーズなサービス再開による在宅生活への復帰に努めました。

ミーティングを毎週実施し、業務の確認やサービス提供上の課題を含めた情報共有を行い、担当者不在時にも適切な対応ができるようにチーム力の向上に努めました。

3) 介護支援専門員の資質・専門性の向上

定期的に事例検討会を開催し、支援困難者への支援方法や課題の検討のほか、契約終了者についての振り返りを実施し、サービス向上に努めました。

また、他事業所との事例検討会を年1回開催し、対応力の向上を図りました。虐待に関する研修をはじめ、地域包括支援センターや外部の機関が開催する研修会への参加と職員間の共有により専門知識の取得および資質向上に努めました。