

2019 年度特別養護老人ホーム「はなの家とむろ」事業報告

特別養護老人ホームは、要介護状態が重く、また家庭的事情で在宅生活が困難になった方の暮らしを支える生活支援の場、セーフティネットである。入居部門の平均介護度は約 4.0 と重度化が進む中、2018 年 10 月から看護・介護の連携の強化と職員の教育・育成を目的に、看護師長を看護・介護部門統括とする組織変更を実施してきた。まだ道半ばではあるが、介護部リーダーを中心に所属ユニットの運営を行い、それを統括がフォロー及び育成を行う形は定着が進み、良い関係ができつつある。2020 年度に施設長及び看護・介護部門統括の交代がある。今後の課題としては、先輩方が築いてくれた施設の土台をさらに発展させること、職員 1 人 1 人が所属部門やユニットを越えて「はなの家とむろ」の職員であるという意識と愛着を持ち、お互いが声をかけ助け合っている施設風土づくりをしていくことである。また、主任及びリーダー職が中心となり、それぞれが施設運営に参加する力をつけていくこと、それを施設がサポートすることではないかと考えている。

また、今年に入り新型コロナウイルス感染拡大防止のための対応に追われる毎日である。体力や免疫力の弱い利用者の生活を守るために、職員自らも不安を感じながらも一丸となって「持ち込まない、持ち込ませない」「安心、安全な生活を守る」ことをモットーにこれまでやってきた。利用者家族も自分の大切な家族に面会ができず不安をお持ちであろうが、施設運営に協力してくださっていることに深く感謝している。このウイルスとの闘いがいつまで続くのか皆目わからないが、社会福祉施設の真価を問われるのだろうと思う。利用者と職員の安心、安全を守るための対応をしっかりとっていくこと、そのことで施設運営の継続をしていくことが、施設の価値を高めることにも、非常災害時に強い施設を作ることにもつながると信じて、施設運営に取り組んでいきたい。

2019 年度の施設目標に沿って総括および年間を通しての実績を報告する。

1. 根拠に基づいた支援に取り組む

- ① 各種マニュアルの見直しと整備
- ② 計画の立案とそれに基づく支援の実施
- ③ 成果発表会と外部発表の継続

最近の傾向として、未経験無資格から有資格で経験豊富な介護職員までいて、個々のスキルに開きのある現状があった。また、利用者 1 人 1 人に対し介護計画を立案、実行、評価というサイクルを行うのだが、これまで介護計画立案の徹底が不十分だった。そのため、全介護職員のボトムアップを図ること、また利用者 1 人 1 人を理解した介護計画を作成する力をつけることを目標に、マニュアルの見直しと介護計画に関する研修を行った。マニュアルに関しては完成し、現在新人教育などに活用している。介護計画に関する研修は介護職員全員が参加できるよう計 4 回の実施を行った。

成果発表については、施設内成果発表で優秀な成績を納めたものから、神奈川県高齢者福祉大会で 2 演題、全国個室ユニット型施設推進協議会全国大会で

1 演題の発表を行った。

2. 働きたい・働き続けたいと思える職場を目指す

- ①教育マニュアル・計画に基づいた教育の実行
- ②多様な働き方に対応できる職場づくり
- ③有給休暇取得率向上の取り組み
- ④福祉分野に興味を持つ人材の発掘とアプローチ

施設目標（1）と連動して取り組んだ。特に、介護分野での採用活動は年々厳しさを増している。そこで実習や職業体験を積極的に受け入れ、介護の仕事のやりがいを伝えられるように関わっていった。結果、2名の新卒採用につなげることができた。

働きやすい職場づくりに関しては、働き方改革法で定められている年5日の有休消化が確実にできるように計画有休制度を開始。また、看介護統括が看護部、介護部を横断的に把握する体制になったことで、職員の状況を細かくフォローし、部署間連携による協力体制の強化ができた。

職員の入れ替わりに伴い、働く上での決まり事などの伝達が滞りがちとなるという課題があった。そのため、職員として知っておいてほしいことについて「ルールブックプロジェクト」を立ち上げルールブックを編集、完成させた。

3. 地域との連携を深める

- ①認知症カフェの継続と地域交流の場の提供
- ②ボランティアの積極的な受け入れと交流会の実施
- ③地域の関係機関との意見交換会の実施

地域活動に関しては継続事業が中心ではあったが、認知症カフェは月1回で継続し、定着してきている。定着してくれる参加者がある反面、新規参加者の開拓や、地域ニーズの掘り起こしが今後の課題である。また、コロナウイルス感染拡大の影響があり、1月以降当面活動を休止しているが、今後自宅にしながら介護予防、認知症予防ができるような新聞の発行など、形を変えてできる方法を模索中である。

地域のケアマネジャーとの意見交換会の開催を行ったが、参加者が少なく、今後はどのような形で連携を取っていくかの評価と見直しが必要である。

4. 厳しい社会情勢にも対応できる法人運営を行う。

- ①入居部門は、稼働率97%の維持
- ②ショートステイ部門は、稼働率80%の復活
- ③デイサービス部門は、稼働率80%への挑戦
- ④新規利用者獲得のための普及・啓発活動の実施

<入居部門> 平均稼働 97.6%、看取り 20名、
入院 18名（うち戻りなし4名）

施設運営には入居部門の稼働安定が必須である。施設内看取りはここ数年20名前後で推移している。利用者には入所施設の選択肢が増え、待機者も減少し

ていたりタッチの差で他施設への入所が決まる中で、常に待機者名簿の情報を最新にしタイムリーに案内ができるようにすることで、目標値の達成ができた。

<ショートステイ部門> 平均稼働 68.8%

12月まではおおよそ70%前後の稼働を維持できていたが、それ以降はコロナウイルスの影響のため、利用控えや新規利用の際の情報収集に時間をかける必要があり苦戦を強いられている。安全なサービス運営のために、利用申し込みの際に利用問診票を作成し、体調や周辺環境の調査をしっかりと行った上で受け入れを行うこと、ミドルステイ利用者の確保が大切だと考える。

<デイサービス部門> 平均稼働 65.4%/月 337.5回

10月頃まではおおむね60~70%の稼働を維持していたが、それ以降は入院、入所などにより稼働が低迷した。理由としては、稼働が上がってきたことに安心して毎月のモニタリング訪問を中断していたことも大きかったと思われる。市内にはデイサービス事業所は約70か所あり、日ごろからこまめにケアマネジャーと連携をとっていることもサービス選択してもらうための大切な要素である。その後モニタリング訪問を再開し、徐々に稼働回復してきたところにコロナウイルスの影響が出始めた。「三密」にならないように、利用者数を調整し感染防止策の徹底をしながら運営を続けている。