

2020 年度特別養護老人ホーム「はなの家とむろ」事業報告

2020 年 1 月 16 日に、日本国内で初の新型コロナウイルス罹患者が確認されて以降、行きつ戻りつを繰り返しながら、感染症の猛威は落ち着く様子がない。今のところ、感染対策の徹底とワクチン接種の推奨が唯一の対応策とみられる中、2020 年度は「コロナに始まりコロナに終わる」という印象の 1 年であった。高齢者福祉と介護という、デジタルを取り入れにくい分野であり、免疫力のない高齢者の生活の場である特養として、感染対策の基本である「感染症を持ち込まない」を徹底し、これまで何とか感染を出さずにこられたことに、緊張感を持って生活を律しながら業務にあたってくれた職員と、施設運営に対し理解と協力をしてくださった利用者家族の皆様に、ただただ感謝である。

感染症予防を徹底するために、直接のご面会やボランティアの方の来訪、全体行事を休止し、「いのちを守る」ことを第一にしてきた。この弊害としての刺激のある生活の低下や人との交流の減少等による廃用性症候群のリスクと向き合い、国が提唱する「新しい生活様式」を模索する 1 年でもあった。三密を避け、手洗いの徹底や毎日の消毒等の感染予防対策をしながら、短時間小グループでできる余暇活動を工夫したり、7 月からは看取りケア期の方を除き、全面オンライン面会に切り替え、少しでもご家族との触れ合いに機会が作れるように工夫してきた。このような状況であるため、設定した目標については達成できたものと見直しを余儀なくされたものがある。また、2020 年度より施設長をはじめとした運営体制の交代があり、次世代育成のために走り始めたところである。どれも道半ばではあるが、きちんと積み上げることで、次の 10 年につながる基礎としていきたい。

2020 年度の施設目標に沿って総括及び年間を通しての実績を報告する。

1. 「その人らしい」暮らしを支えるケアの実践

- ①はなの家らしいユニットケアの確立への取り組み。
- ②利用者 1 人 1 人の思いを反映したチームケアの実践。
- ③第三者評価の受審準備を行う。

開設から 10 年の経過を目前にして、施設としての基本的な枠組みは形づくられたと考える。当施設は、厚木市内で初の全室個室型ユニット施設として「はなの家とむろらしいユニットケア」の構築が今後の課題と考える。介護部を中心に、ユニットケアについての学習と施設全体に対する啓発を目的としてユニットケアについての研修会を 3 回に分けて行った。ユニットケアは、「その人らしい暮らし」を支えるための個別ケアを展開するための手法であるが、今後はこれを足掛かりに利用者個々の 24 時間シートの充実が進むようにしていく。

また、支援の質の向上という観点で、感染症対策をしながら 12 月に成果発表会を開催することができた。3 演題の外部発表も予定されていたが、新型コロナウイルス感染拡大の

観点から 2021 年度に延期となったため、内容を磨き発表できる準備を行った。

第三者評価の受審準備については、感染症対策を最優先するために今年度は見送ることとした。

2. 次世代を担う職員の育成と働きたいと思える職場づくり。

- ①教育の標準化に向けた取り組み。
- ②育成・評価システムの見直しと強化。
- ③福利厚生の見直しと制度の充実。

職員の育成・評価については、等級・役割別に評価や指導ができるような内容に見直しをし、今年度から使用を開始した。まだ使用回数が少ないため内容評価をするには時期早尚かもしれないが、指導のポイントが具体的に活用しやすくなったと概ね好評である。今後はこの評価シートを活用しながら、フロアリーダーや各部署リーダーが自部署の職員を評価・育成できる力をつけられるようにしていくことが目標である。そのため、事務長や看護介護統括がリーダー層に評価内容をフィードバックしたり同席面接を行うなど、育成できる力をつけている過程である。また、リーダー層が施設運営にかかる会議に参加できるようにし、自部署の企画運営をできるようにしているところである。これについても時間をかけて次世代の育成をしていきたい。

福利厚生の見直しについては、グループ法人で運営しているものから、厚木市勤労者福祉サービスセンターが運営している中小企業向けの「ハートピア」に加盟を行った。コロナ禍でグループでの旅行や飲食が難しい時世の中で、個人や家族単位で使えるメニューの多い福利厚生制度に加盟でき、職員からも好評である。

3. 地域の頼られる施設になる。

- ①特色を打ち出し、施設の認知度を高める。
- ②地域との連携と情報発信を強化する。
- ③災害マニュアルの見直しを行う。
- ④障害者雇用の実施。

この項目については、コロナ禍であり苦戦した分野である。これまで認知症の啓発や予防という観点で「オレンジカフェ」を月 1 回開催していたが、休止を余儀なくされた。また、これまで地域との交流の機会でもあったふれあい祭りや介護予防教室などの場も休止せざるを得ない状況である。感染予防対策の観点で、ご家族の直接面会もままならない中で、どのように地域に根差していくのかということを見つめなおさなければならない状況である。その中で、「オレンジカフェだより」を月 1 回発行し、これまでの参加者に配布を兼ねて安否確認の活動を始めた。内容は楽しみながら介護予防をとということで、役に立つコラムや脳トレ等工夫を凝らした内容になっており、地域の方々からいただく感想も励みになっている。

災害マニュアルに関しては、これまでのものに加え大雪や台風に対するフローチャートの見直しを行った。感染症もある意味災害と同じであり、グループ法人である東名厚木病院の医師や看護師の助言も受けながら感染症マニュアルの見直しも継続中である。

障害者雇用については、初の雇用を行うことができた。定期的なフォローアップ面接を行いながら、2021年1月には当施設でクリアすべき週30時間に移行することができた。

4. 持続可能な経営の実践。

- ①入居部門 稼働率 97%。
- ②ショートステイ 稼働率 80%
- ③デイサービス 稼働率 80%

<入居部門> 平均稼働 97.6%、看取り 18名。
入院 18名（うち戻りなし5名）

長期入居に関しては、2019年度とほぼ変わらず目標をクリアすることができた。看取りに関しても、例年20名前後で推移しており必要な対応ができていると言える。特に、当施設では肺炎による入院が少なく、今年はそれが顕著だった。これは感染予防対策を徹底して行ってきたことの影響が大きいと考える。

<ショートステイ部門> 平均稼働 47.6%

緊急事態宣言下でも「生活に必要なサービスとして受け入れを継続する」と、利用前10日の検温の徹底、利用フロアの毎日の消毒等の感染症対策を続けながら受け入れを行ってきた。しかし、コロナ禍での利用控えに加え、当施設がユニット型施設で、個室の居住費が多床室の施設に比べて高額になるため、利用者には好評でも家族にすると第一選択にはならないという現状がある。また、現在厚木市内には195床のショートステイサービスがあり、過剰気味であるという現状がある。そのため、3月理事会で承認いただいたように、今年11月に予定しているベッド転換がスムーズにできるように準備を進め、施設の安定運営を目指していきたい。

<デイサービス部門> 平均稼働 56.9%、平均回数 292.8回/月。

ショートステイ同様、コロナ禍でも1日の利用人数を制限してフロア内が三密にならないようにしたり、毎日の検温とフロアや送迎者の消毒、飛沫防止のためのフェイスシールドの活用等で感染対策を継続しながら運営を続けてきた。1回目の緊急事態宣言では利用控えも多く影響を受けたものの、その後は人数調整を行いながら運営ができ、横ばいの稼働である。ただ、目標には届かず、次年度は感染症対策を続けながら新規利用の開拓をしていくことも急務である。