

2022年度特別養護老人ホーム「はなの家とむろ」事業報告

この5月8日から、新型コロナウイルスの感染症法上の位置づけを2類相当からインフルエンザと同等である5類に引き下げるという決定を政府が行ったこともあり、さらに「with コロナ」の生活様式、利用者支援を進めていかなければならない段階になったと感じている。しかし、治療法が確立されたわけではなく、高齢者施設の中でも原則要介護3以上の方の支援を行う特別養護老人ホームにおいては、一般の方々より体力が弱く、ひとたび感染が入れば重症化しやすいという現状は変わっておらず、完全に「コロナ以前」の生活に戻れるというのは夢である。今後も感染予防対策と日常生活の両立を行いながらの施設運営が必要になるという点では、一般社会との少々のギャップを感じてしまう今日この頃である。

2022年度を振り返った際の大きなトピックスとしては「電気代をはじめとした諸経費高騰への対応」と「かながわベスト介護セレクト20の受賞」である。前者については、感染症対策で毎日の環境整備や消毒作業などの手間、それにかかる必要物品の増加に加え、新型コロナやウクライナ情勢の影響からくるエネルギー関連をはじめとした諸経費の高騰が大きな要因となり、必要経費のほぼ全てが値上がりした。そういう状況においては、居住費のかかるユニット型施設はますます選択されない現状である。このことは、2021年度の神奈川県内における特別養護老人ホーム経営実態調査の結果にも現れており、特養全体の待機者の減少（中でもユニット型施設の減少が著しい）や県内特養の4割が赤字である実態がある。その中で、節約について施設職員にも周知徹底をし使っていない電気を切ること、消耗品の価格見直し等をこれまで以上に細かく行うこと、委託業者からの値上げ依頼については双方の協議により無理・無駄を省くことで値上げ幅を抑えるといった努力を行った。経費削減だけでは十分でないため、稼働率を安定させるために、入居やショートステイにおいて、特養の条件に合い利用を望んだ方に対して出来る限りスピード感を持って利用案内に繋げていった。

後者の「かながわベスト介護セレクト20の受賞」に関しては、神奈川県が2016年より優良介護事業所を応援する独自の取り組みとして「かながわ認証」制度を立ち上げ、当施設は開始当時より取り組みを進めてきた。これまで「かながわ認証」の継続はできていたが、中でも有資格者と職員定着率の高さ、職能ラダーの活用といった教育制度の充実、開設当時より看取りケアに取り組んできたことが高く評価され、その中でもさらに20事業所のみが選ばれる「かながわベスト介護セレクト20」に選出していただくことができた。このことは開設からこれまでの成果として誇らしく思う。

年末に勤続年数の高い職員の離職が続いたこと、産休育休職員が重なっていること、それに対して十分な人材が確保できていない現状もある。最近「2040年には1100万人の労働者不足」という報道がなされていた。「かながわベスト介護セレクト20」で評価していただいたことは継続し、今後は人材の側面等に関しては人材確保だけではなく、いかに職場環境を整え、業務の無理無駄を見直し、厳しい状況下を乗り切れるような施設運

営について検討し、実践を深めたい。

【 全体目標 】

1. “お互いにやさしい” 職場作りをすることで、利用者の生活の質を高めるケアに繋げよう。
 - 1) 連携の基本である「相手の立場、役割を知る」を深め、建設的なコミュニケーションに努めよう。
 - 2) 「抱えないケア」の推進をして、利用者にも職員にも優しいケアをしよう。

2020年1月からコロナ禍の社会になり、常に職員の誰かが陽性であったり濃厚接触者になったり、多い時では職員の1割が出勤停止になった状況の中で、ユニットケアである以前にいかにか安全なケアを行うか、ということが問われていた。そういう状況下では、職員の余裕もなくなり、つい自分だけが大変なのだという錯覚に陥ってしまう。2022年度目標を作成するための場では、余裕のなさからくる「他者や他部署への優しい気配りの足りなさ」が問題点としてあげられた。感染がなくなる中では、理想通りではないが、フロアリーダー会議等でユニットを超えた連携について検討され、毎日の「介護オンコール番」制度が立ち上がり、急遽の欠勤や休憩を取るためのサポート体制、お互いのユニットに対する気遣いが進んできたことが成果にあげられる。また、年2回の評価面接からの声を踏まえて「業務改善提案書」を作成し、月1回の運営会議等で施設を良くするための課題を検討できるような仕組みを整え、既に3件の提案があがっている。

「抱えないケアの推進」については、介護職員に対してアンケートを行い、それを基に安全衛生委員会でも現状を話し合い、リハビリテーション科と介護部が中心となって取り組みを進めた。アンケート結果では「福祉用具の使い方が分からない」という意見に加え「使い方は知っているが面倒だ」という声も一定数あったため、具体的なイメージが持てるように、各ユニットで移乗介助が必要な方をモデルにスライドボードの使い方等について、リハビリテーション科にユニット単位での講義をしてもらった。その結果、介助方法で悩む症例について、介護職員からリハビリテーション科に積極的に相談することが増え、2022年度は業務中の腰痛で休職した職員はゼロという結果が出せた。

2. 持続可能な運営のための体制と稼働率の安定稼働を目指そう。
 - 1) 数字の意味を理解し、計画的な安定稼働を目指そう。
 - ・長期入居 稼働率 97%
 - ・ショートステイ 稼働率 80%
 - ・デイサービス 稼働率 70%
 - 2) B C P（事業継続計画）の年度内完成。

まず、各部門の実績について述べる。

○長期入居

平均稼働 95.5%／看取り 19名／入院 23名（うち戻りなし3名）

最終的には前年度とほぼ同様の数字となった。入院の要因の上位は、精神症状増悪・骨折・心疾患（心不全・心筋梗塞など）であるが、平均年齢80代半ば、大概複数の疾患を抱えている状態であるため、これらの症状が起こりやすい心身状態であると思われる。また特定の原因だけが多いというわけでもなく、例年と同じくらいの分布であるため、体調管理やケアに関しては適切だと評価してよいのではないかと思う。ただ、個室ユニット型施設に関しては、年々待機者が減っていること、感染対策のため入居前の事前確認や検査等これまでより調整に時間がかかっていることも影響し、稼働率は目標を達成できなかった。

○ショートステイ

平均稼働 52.6%

2022年3月30日に入居部門でクラスターが発生し、入居部門に対するヘルプ体制を組む必要があり、4月17日まで利用受入をストップした。その後もその影響なのか、年度前半は稼働率5割を下回る状態であったが、9月以降新規の相談、特に厚木市からの措置的な相談（介護者不在、セルフネグレクトなど）が増え、それに対して積極的に受け入れてきたことや、ミドルステイ的な相談も増加してきたことから、今年に入り稼働が7割前後に回復してきた。今後も「ニーズがある方をできるだけ断らない」「ミドルステイ利用者の開拓」を行うことで、稼働の安定を図りたい。

○デイサービス

平均稼働 39.1%／月平均 189.2回

コロナのため営業停止を行わなければならない日はなかったが、3部門の中では最も感染リスクは高い部門であり、職員が陽性になる・または濃厚接触者になることで、人員がそろわない日が何回もあり、時間短縮営業を行うこともあった。また、デイサービスについては、市内の事業者も多く（5月現在84事業所）、どの事業所も利用者獲得に苦慮していると聞く。また、退職者の補充も十分にできていない状況も鑑み、1月より実質週5日の稼働に変更をし、立て直しを図っている。

2－（2）に掲げたBCP（事業継続計画）作成については、大枠はほぼ完成し、2023年度以降当施設や地域の実情に合わせた細かな部分について肉付けを行っていく予定である。また、作成後の施設内研修にも具体的に取り組んでいく予定である。