

## 2023 年度特別養護老人ホーム「はなの家とむろ」事業報告

2023 年度の総括としては、「新型コロナウイルスの感染症法上の位置づけがインフルエンザと同等である 5 類に引き下げられたこと」と「人材確保の困難さに苦しんだ 1 年だった」という 2 点があげられる。

まず「新型コロナウイルスの位置づけが 5 類に引き下げられたこと」については、毎月の安全衛生委員会での状況及び施設方針の確認と議論を繰り返し、また協力医療機関である東名厚木病院と連携をしながらの施設運営を行った。職員皆が「感染を持ち込まない・拡げない」を心掛けながら任務にあたってくれたことを感謝したい。9 月 15 日に 3 階全体にクラスターが発生し、入居者の半数弱にあたる 16 名、職員 6 名が罹患したが、この 3 年間の経験を活かし 10 日で収束することができた。施設としては 2 回目の経験だが、他施設と比べると発生回数は少ないほうであり、また前回の経験が活かされたこと、安全衛生委員会で定期的に状況確認と今施設で行うべきことを話し合ってきたことが、職員の意識づけにもつながったと自負している。特別養護老人ホーム（以下「特養」）の利用者は、要介護度も重く複数疾病を抱えている方がほとんどであるため、今回の罹患が引き金となり逝去された方も 1 名あったが、ご家族との連携もできる限り行いながら納得していただける看取りを行うことができた。また、感染予防策を継続しながら「現状でできることを」と、2022 年以來休止していた認知症カフェを 10 月に再開、また市内保育園との交流会も開始したりと、少しずつではあるが、地域に向かっての活動も再開した。3 月 25 日付厚生労働省からの事務連絡により、社会福祉施設における感染症の報告義務もインフルエンザ等と完全に同等とされたこととも連動し、2024 年度はさらに利用者や地域に対する関わりを施設全体で考えながら進めていきたいと思う。

次に「人材確保に関すること」については、2023 年度末現在で 6 名の産休及び育休取得者があり、そのうち 1 名は初のパパ育休取得であった。本来 2023 年 4 月に復帰を希望していた職員が保育園に落選、また 2022 年の年末に勤続年数の長い職員の離職に対するカバーもスムーズにできていなかったことから、紹介や派遣会社を活用しピーク時に 6 名の派遣職員と契約し、またユニットや部署間を超えた協働により、運営を滞らせず、また職員の負担増大を何とか抑えることに苦慮した 1 年だったといえる。その中で、介護部のフロアリーダーが中心となり、ユニット間協働がスムーズに行えるようになったことは成果だった。人材確保については、実習に力を入れ、介護現場のやりがいを感じてもらうことが 1 番有効であると感じるのだが、2023 年度は実習教育機関を 1 カ所増やすことができたもののまだ具体的な成果には結びついてはいない。しかし、過去の職業体験がきっかけとなりインターンシップから採用に結びついたケース、無資格未経験ながら意欲のある職員の採用もできた。人材採用の強化と平行して教育の成熟と強化をはかることで、はなの家とむろが大切にすることを理解した職員を育成していきたい。また、労働人口の減少の影響が強くなる 2030 年問題も迫っており、人材の確保と育成と合わせて、今後は職場環境の改善や業務内容の見直しも並行して取り組んでいく必要性を強く感じている。

## 【 全体目標 】

1. お互いが成長でき、支え合える施設づくりをしよう。
  - 1) 職員と施設の成長を利用者ケアにつなげよう。
    - ・利用者職員がともに尊重し合える風土づくり。
    - ・育成システムの定着と活用。
    - ・実習受入の教育機関を増やす。
  - 2) やりがいを持って働き続けられる職場づくり。
    - ・「抱えない介護」を定着させる。
    - ・働き続けていくための職場環境づくりの探究。

利用者支援をよりよいものとするためには、職員の指導育成は不可欠である。現段階での大きな課題の1つに「中堅層の育成」がある。リーダー・主任を担う職員は、自分の職務だけではなく、介護施設を取り巻く情勢や法制度等への理解を深め、施設運営の根拠を理解していることが大切である。そのため、介護保険制度の運営に必要な基準等が記載されている「運営の手引き」についての抄読会を月1回のペースで行った。また、介護職員の育成ツールとしてラダー(同じ職種内でのステップアップを促すための評価制度を指す)を作成していたが、より現実に合ったものにすべく介護教育委員会を中心に検討を行い、現在は「一般・ユニットリーダー・フロアリーダー」の大まかに3階層だったが、これに「スペシャリスト」を加え、役職者ではないが何か秀でた職員の育成評価に対応する階層を追加する方向で検討中である。目標に盛り込んだ「実習受入の教育機関を増やす」ことはすぐに成果につながるものではないが、長い目で見るとはなの家とむろを理解した職員を採用することにもつながる取組である。まだ採用という成果にはつながっていないが、今年度は1校増やすことができたため、教育機関とも連携し採用にもつなげていきたい。

新型コロナによる日常生活の変化は、私達高齢者施設においても大きな影響を及ぼした。感染拡大を防ぐ観点で2019年初頭より面会や外部との交流を休止、その後オンライン面会や生活の場であるユニット外の面談室での予約制での面会の実施等、その時々で工夫しながら家族とのやり取りを続けてきたが、コロナ以前と比べ圧倒的に家族とのコミュニケーションは減少し、接遇面にも少なからず影響したと感じている。新型コロナが5類となり、予約制ではあるが対面面会の枠を拡大し、“他者の目”が増えたことによる良い効果はあると思う。その時々に合わせて必要な対応もあるが、私たちは利用者や家族に対する対人援助職であることを強く意識して職務にあたらなければならない。この約5年で変わったこと、それを今の時勢に合わせて取り戻すこと、私達職員もリハビリ中のような状況であるが、この5月15日より予約なし・居室での面会に踏み出したことで、より相手の立場に立った支援ができるよう、努力を続けていきたい。

2. 社会福祉法人の使命を果たし、健全で持続可能な運営を行う。
  - 1) 社会福祉法人として地域のニーズを知り、それに対応できる施設を目指そう。

2) 安定稼働を目指そう。

(長期入居) 相談ニーズを的確につなげ、稼働率 97%

(ショート S) 施設のファンを増やし、稼働率 70%

(デイ S) 新規利用者の開拓と稼働率 70%

地域のニーズを見極め、運営の見直しを行う。

以下、各部門の総括を示す。

#### ○長期入居

平均稼働 94.2% / 看取り 23 名 / 入院 30 名 (うち戻りなし 7 名)

※2024 年 3 月末時点 ; (平均) 年齢 88 歳 / 介護度 4.1 / 在籍年数 3.6 年

2013 年 3 月末時点 ; (平均) 年齢 84 歳 / 介護度 3.6

前半期は、感染チェックを行いながらの調整であったため入居に至るまでに時間も要していたが、ショートステイのミドルステイ利用から入居調整を行う利用者もあったことから、95%は切ることなく推移していた。

ここ最近の傾向として、死亡退所と入院者の増加が顕著であり、特に 1 月から 3 月にかけて 11 名が死亡退所、待機者も年々減少していることから退居から新規入居調整が追いつかない状況が続いている。入居前住所も在宅や他の介護施設からの入居より、病院から直接入居となるケースも増え、入居の時点で看取りケアで受入れが必要な利用者も増加している為、回転が早くなる傾向がある。

利用者を直接支える介護職員からすると、1 人 1 人の特性を踏まえ家庭的なケアを行うユニットケアの展開に悩む状況であるが、当施設が開設から力を入れてきた看取りケアをさらに充実させること、グループ法人内を中心として連携を強化することで、今後さらに長期部門の安定を図る必要があると考える。

#### ○ショートステイ 平均稼働 66.7%

前半期は、厚木市からの「やむを得ない措置」による利用者が常にあったことを含め、ミドルステイ利用者が常に数名あったため前半期は 70%を維持できていた。10 月に急な退職者、2 月には傷病による休職者があり、10 月以降「運営を止めない」を最優先に、入居部門職員の応援体制も組みながら運営を行ってきたが、職員の負担も鑑みる必要もあり、受け入れの調整しながらの運営とせざるを得なかったため、利用者や周囲関係機関に多大な迷惑をおかけしてしまった。今年度に入り、やや職員体制は落ち着いてきたため、居宅介護支援事業所等に再周知を行い、立て直しを図りたい。

○デイサービス 平均稼働 41.0% /月平均 170.3回

デイサービス部門も、退職者や産休者の補充が順調にいかなかった影響が大きかった。2023年1月より週6日営業から週5日営業に変更したが、市内の競合事業所も多く、利用相談にはそれほど影響は出ていない。稼働率の改善は重要課題ではあるが、それだけではなく、デイサービスは「施設利用の入り口」機能としての役割も大きく、在宅生活が長くなるにつれ、ショートステイや将来的には長期入居の希望につながるきっかけとなる部門であるため、地道にPR活動を行うことと合わせて、重度者を看られる等の特徴を活かしていきたい。全体としては、長期入居とショートステイ部門を安定させることで、施設の安定運営ができるように尽力していきたい。