

令和2年度

梅津富士園事業報告書

社会福祉法人 富士園

法人の理念

社会連帯の思想を基本理念とし、公平・公正な法人運営に努める

良質な福祉サービスを提供し、地域社会の福祉向上に向けた諸活動の拠点として法人機能を挙げ地域に貢献し信頼を得るよう努める

人間としての人権や人格を尊重し、幸福を追求する

公益性のある仕事を自ら開拓し発展させる

幼児、高齢者、家族、誰もが安心して利用できる健全な複合施設としての独自性を発揮し、活力ある経営に努める

基本方針

社会福祉事業法に対応し財政基盤を強化し健全かつ活力ある経営に努める

施設の経営資源・人・金・物の配備により経営環境に応じた収益の最大化に努める

良質な福祉サービスの礎である職員の良い職員処遇を確保する

サービス内容に関し積極的な情報公開を実施する

施設の安全な居住環境を考慮し、常に老朽化する諸設備の環境整備に努める

苦情解決制度と第三者評価体制を推進維持する

老人ホーム梅津富士園

施設理念

—すべての行動は利用者の視点からスタートします—

- お年寄りと家族の気持ちにお応えする心を基本とする
- お年寄りのいきいきは私たちのいきいき、すべての介護はお年寄りを敬い、お年寄りの視線に立って対応し、社会から信頼されよるこばれる最も進んだ適切な介護を目指します

行動目的

- マニュアルを基礎に、介護技術を向上し常に利用者を楽しくさせる
- 職員間のコミュニケーションを更に推進し、職員の活性化を図る
- 自信と誇りにあふれるプロをめざし、専門職員の必要資格取得の推進
- パートナーと協力し自ら率先して仕事の質を高める指導研修
- 介護職員との連携による24時間看護体制作り
- コンピュータシステムの各部署稼働によるデータ作成の軽減
- 情報感度をみがきいつも『なぜ』と問いかけ、摩擦を恐れず改革を進める
- 人的資源としての人材育成の長期研修目標を推進する
- 人材育成の基本となる人事考課制度の活用強化
- 身体拘束を排除し、事故防止に最大限の努力する
- 公報活動の強化・園の特徴を外部に知らしめる
- 広報誌「園だより」発行等々による知名度向上策の推進
- 「ボランティアの会」との活動連携の推進
- 「後援会」組織の強化、会員数増加に応援する
- 地域関係各種団体との連携及び総合理解を促進する
- 行政、学校、企業からの「実習生」受け入れの全面協力

施設で使用している標語

- パンフレットに使用 【であい、ふれあい、たすけあい、愛があふれる園】

➤ 名刺に使用

—幼児からお年寄りまで共に過ごす—
社会福祉法人富士園・梅津富士園

➤ 職員支給衣服に
各自の名前と共に使用

元気のお手伝い
梅津富士園

令和2年度 事業報告書

特別養護老人ホーム
相 談 員

◆安定収益の確保と施設内連携強化による質の高いサービスの提供◆
《年間目標稼働率 97.5%（長期・短期・緊急入所の合算）》

【基本方針】

1. 永続的かつ健全な経営を継続させるため、常に安定した稼働率を維持する。
2. 個々の専門性をフル活用し、専門職間で連携を図りながら利用者視点を最上位に目的意識を高く持ち、行動する。
3. 令和3年度の介護保険改定に伴う情報収集を積極的に行うことで今後の事業戦略を検証する。

《経営面》

(1) 一年を通し、コンスタントな高入所率の維持

①急な空所等(入院や死亡退所)、不測の事態に備えた待機者の確保(最低5名以上)

◆総括1◆

	2020年実績	2019年実績	前年比
1. 年間稼働率 (長短期入所合算)	95.70%	98.10%	-2.4
2. 平均要介護度 (長期入所者)	4.1	4.1	±0
3. 退所者数	7名	19名	-12名
4. 入院者数	23名	22名	+1名
5. 入院期間	841日	643日	+198日
6. 空床期間	7日	13日	-6日
7. 新規入所者要介護度	4.1	3.9	0.2
8. 1ヶ月あたり平均登録者数 (短期入所)	13人/月	17.5人/月	-4.5人/月
9. 1ヶ月あたり平均利用日数 (短期入所)	119.2日/月	159.7日/月	-40.5日/月

(1) 空床期間短縮の実現及び長期入所者の入退所の動きの減少にて稼働率を上昇させるためのプラス要素はあったものの、最終的な稼働実績は95.7%と計画年間目標を大きく下回った(-1.8%)稼働率の大幅低下に至った要因における分析結果は以下の通りである。

①入院者総数は前年とほぼ同じながら、1人あたりの治療日数が大幅に上昇したこと。

②レギュラー利用のショートステイ利用者の大幅な減少(死亡や他施設入所等)で入院による空床補填が例年レベルで行えなかったこと。

③新型コロナウイルス感染症関連で多少なりの利用控えが生じたこと。

④当園で対応できるレベルの新規ショートステイニーズの鈍化

次年度も今年度と同傾向が推測される。特に入院時の空床補填は重要課題である。

今年度以上の営業強化と綿密かつ計画的な調整が必要と考える。

(2) 特養・ショートステイ事業による介護収入が大幅に減少したが、年間通して職員にはコストカットに対する意識を浸透させることで必要経費以外の出費を抑制することができた。次年度も収入と支出のバランスを保ち、持続的な健全かつ安定した施設運営ができるよう利益確保に全力を注ぎたい。

(3) 常に介護報酬改定に向けた動向を注視し、情報収集を行ってきた。3月にはようやく新改定内容の全容が明らかになったため、早急に次年度の戦略(新たな加算取得等)における構想を練り、新年度につなげることができた。

②空床期間の短縮(10日以内)

③各入所者の現疾病、既往歴を把握した上での健康管理の強化(異常の早期発見・早期治療)

④日々の営業活動による新たな利用ニーズの発掘(居宅事業所への訪問、FAXによる空床案内、居宅介護支援事業所や病院等他社会資源との連携強化)

⑤緊急措置入所、緊急ショートステイ等のニーズに合わせて積極的に受け入れる。

⑥選ばれる施設へ(近隣の競合相手に負けない付加価値のあるサービス提供と利用者の満足度向上)

(2) 収益増への対応

①重度要介護高齢者の優先受け入れ(平均要介護4以上を維持)

②入所者のADLや認知度を把握した上での適切な要介護度区分変更申請の援助

③コストカットへ意識強化

・経営状況に応じた適正な人員配置

・業務の効率化(適正な業務分担、業務内容見直し等)による超過勤務の抑制

・全職員が経営参画者であることを自覚した上で、「ムダ」を省くことに専念する

(3) 令和3年度の介護保険改定に向けて

①介護保険制度の方向性について積極的に情報収集を行い、今後の事業展開に向け検討する。

《サービスと人材面》

(1) 「自立支援」「個別性重視」のケアマネジメントの展開及びサービスの提供

①的確なアセスメントによるニーズ抽出にて、利用者が持つ可能性を最大限引き出すケアを提案する。

②常に技術や知識を習得する姿勢を持ち、介護支援専門員としての専門力を高め利用者へのサービスに還元する。

(2) 家族との連携強化と信頼関係の構築、相談しやすい環境の提供

- ①日常的に利用者に対し行われる介護及び健康管理については各専門職で情報共有し、状況判断の上で正確かつ迅速に報告することで連携強化を図る（リスクマネジメント）
- ②家族とのコンタクト機会でもある面会や担当者会議の場を有効活用し、利用者の生活状況の報告や家族の要望を吸い上げ解決することで信用と信頼関係を堅固なものとする。
- ③年2回（春と秋）開催の季節行事へ参加してもらうことで、利用者支援に参加しやすい環境であることを相互理解してもらう。

(3) 社会福祉法人として有するマンパワーを地域へ貢献

- ①地域資源である社会福祉法人としての自覚を持ち、当園が有するマンパワーを最大限、地域へ還元することで地域貢献を果たす。
 - ・当園の特徴や力を最大限活せる方法の検討や地域での福祉人材の育成協力等
- ②行政や地域包括支援センター等が開催する研修会や会議へ職員を派遣し、地域の一員として参画する。
- ③福祉活動への賛同者を増す活動への取り組みとして、地域住民との関わる機会を大切にする。
 - ・災害時の協力確認と体制作り（地域の防災訓練の参加）、ボランティアの受け入れと育成
- ④行政機関から地域共生社会推進の協力要請があった場合は、法人として応える。
- ⑤緊急措置入所、緊急ショートステイ等の依頼に対し、地域の社会資源として出来る限りの協力と受け入れ支援を行う。

◆総括2◆

- (1) 各専門職（介護職員、看護師、管理栄養士等）と連携・協働し、PDCAサイクル（①個別性を活かし、自立支援に向けたプランニング→②計画に沿ったサービスの提供→③計画に沿ったサービス提供における評価→④検証結果から見えた課題の改善策の検討と改善）をスムーズに回すことができた結果、急激な身体機能及び認知機能の低下を招くことなく、個々のQOLを保持できたと考える。
- (2) 今年度は、新型コロナウイルス感染症予防対策のために緊急事態宣言が発令され、施設に持ち込まない、入所者の命を守る観点から家族面会を自粛をせざる得ない状況が長期化しました。LINEアプリを活用したビデオ電話、週末にはLINEで本人の様子をリアルタイムに伝えることで家族の不安な思いに少しでも寄り添い、応えることでこの一年、お互いの信頼関係を維持することができたと考えます。
- (3) 今年度は、新型コロナウイルス感染症対策から、家族との連携同様、地域に点在する外部関係者との連携に対しても十分な機能を果たすことができなかった。新型コロナウイルスが終息した暁にはこれまで通り、地域資源である社会福祉法人として広く、当園が有するマンパワーを惜しみなく地域へ還元することで地域貢献に寄与していきたいと考える。

【中・長期計画】

短期（1年）

- ①次年度の制度改正への情報収集と移行準備を行う。
- ②稼働率の安定と維持

中期（3年）

- ①稼働率の安定と維持
- ②入所者平均要介護度 UP
(4.1 以上)
- ③既存加算の維持、継続。
- ④最大限のコスト削減
- ⑤在職専門職数の維持
- ⑥報酬改定への戦略検討

長期（5年）

- ①短期、中期計画の維持・継続
- ②在職専門職数の維持
- ③認知症ケア、重度要介護者ケアの質の向上

令和2年度 事業報告書

特別養護老人ホーム
介 護

認知症高齢者や身体的重度の高齢者の増加に伴い、技術や知識・専門性が求められていくなかで、介護職員が担う責任や役割は大きい。技術や知識・専門性を高めていくことで、施設で生活される高齢者の安心・安全・質のよい生活の提供を図り、施設理念でもある「すべての行動は利用者の視点からスタートします」を常に考えていけるような人材を育てていく。また、職員の定着及び採用につながるような魅力ある職場づくり、環境を整え、地域とのかかわりを大切にしていく。

【年間目標】

1. 職員の資質向上及び魅力ある職場づくり

施設内・外研修の参加を充実させ、知識・技術・専門性の向上を図る。

①研修計画にそった研修の実施

- ・ 認知症ケア（事例検討）・人権擁護・事故予防・介護技術研修・関係法令など
- ・ 外部研修への参加（市老協主催／介護福祉士会主催／その他）
- ・ 身体拘束廃止にむけたマニュアルを整備し、施設内研修を充実させる。

●研修計画（案）

	特養会議
4月	看取り研修(理念)／関係法令について
5月	身体拘束(人権擁護)／プライバシー保護
6月	看取り研修(心身機能の変化)
7月	風水害対応
8月	看取り研修(急変時対応)
9月	介護技術
10月	看取り研修(チームケア)
11月	事故予防(緊急時対応)
12月	看取り研修(家族支援)
1月	認知症研修
2月	看取り研修(死生観)
3月	

②魅力ある職場づくりのために業務改善等を検討する。

- ・有休取得の推進や残業軽減のために業務の見直し等をする。
- ・人材の定着及び採用のために大学や専門学校へ訪問する。
- ・介護ロボット（見守り等）導入による職員負担の軽減を図る。見守りセンサー設置により事故予防等の推進を図る。

《施設内研修実施状況》

- 4月 特養会議にて看取りの研修（理念について）について実施。※書面にて
- 5月 特養会議にて個人情報保護・プライバシー等について実施。※書面にて
- 6月 特養会議にて看取り研修 心身機能の変化について実施。※書面にて
- 7月 特養会議にて関係法令について実施。※書面にて。
- 8月 特養会議にて看取りの研修（緊急時対応）について実施。※書面にて
- 9月 特養会議にて介護技術研修について実施。※書面にて
※今年度の「歯の広場」は中止と連絡あり。
- 10月 特養会議にて看取りの研修（チームケア）について実施。※書面にて
- 11月 特養会議にて事故防止対応について実施。※書面にて
- 12月 特養会議にて看取りの研修（家族支援）について実施。※書面にて
- 1月 特養会議にて認知症について研修予定。※書面にて
- 2月 特養会議にて看取りの研修（死生観）について実施。※書面にて
- 3月 特養会議にて介護技術研修について実施。※書面にて

《施設外研修》

認知症実践者研修 河上参加（7月）→11月～zoomでの開催。

②業務改善、人材の定着

今年度退職者3名（7月、10月、2月）、入職者名2名（5月、10月。いずれも経験者）の人事の入れ替わりあり。入職してもすぐにやめてしまう方がいるため指導方法や職員面談等を検討し人材の定着につなげる必要がある。

【総括】

施設内研修の実施及び施設外研修へ参加し、資質向上に努めることができた。一方で外部研修は一部の職員にしか派遣できない状況でもあり、コロナ禍であるため研修自体が開催されないこともあった。今後も施設内での取り組み、伝達研修に重点を置くことも考えなければならない。研修については、様々な研修（認知症・緊急時・看取り・人権擁護・介護技術など）を計画的に実施できたことは評価できる。新型コロナウイルス感染症により、会議を書面にて開催していたため、研修自体も書面配布によるものとなっている。今年度からマンネリ化しないように各職員に1単元の研修を持ってもらい、研修を企画、資料作成等を通して、資質の向上につなげることができたと考えるが、担当以外の者がどれだけ理解しているかを把握することができていなかった。今後も課題を明確にし、継続的に職員の資質及び向上に合わせた研修の企画をしていく必要があり、職員個々人が目的意識を持って施設内研

修に取り組むことができるようにしていくために、研修担当のみならず、他職員への振り返り（感想）も含めて取り組んでいく必要がある。

認知症高齢者や身体的重度な高齢者の増加により、介護職員が担う仕事の量が増えている現状もあり、人材の確保・維持は今後も課題となっていく。また、新人職員への指導の方法の検討や職員個々の指導力の向上も課題と考える。就職採用が困難な状況であるため、職員個々の資質向上及びモチベーションの維持がはれるようにしていき、職員が働きやすい職場づくりを目指していくことも次年度の課題と考える。

2. 利用者の個別ケアに向けた取り組み

利用者個々のアセスメントをしっかりとし、利用者把握に努める。

各職種と連携し記録の整備を行う。

利用者個々の生活習慣、スタイルに合わせたケアが提供できるようにする。

①外出レクリエーションを定期的に行う。

②個別レクリエーションの充実及び発展を行う。

・園芸・調理・製作・ペン字・運動（体操）・園児との交流・家族を交えた交流など

【総括】

レクリエーションについては新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止をするために、合同行事のほか外出などは概ね中止としている。その代わりに各階で制作活動や運動機会をつくるなど利用者個々に合わせたレクリエーションの計画、実施をしてきた。制限がある中で、利用者及び家族が安心して過ごしていけるように感染対策をとりながら対応することができていた。また、各利用者担当を中心に各専門職との協働・情報共有により利用者個々の課題把握やケアの方法を検討・統一し、より良いケアにつなげられるようになってきているため、引き続き連携を重視しながら個別ケアに向けて対応していくことが大切であると考え。また、コロナ禍である現所が続く中で、コロナなどの感染症を持ち込まないよう、日々感染対策をとりながら、様々なツール（ラインやビデオ通話）の活用や体調不良者への臨時的な面会などをし、利用者ならびに家族が安心して生活できるようにしていくことを今後も続けていく必要がある。

[中期目標：3年（令和2年～令和4年）]

- ・法制度に沿った研修を行い、基礎的な知識、技術を身につけることができるようになる。
- ・認知症に対する知識・技術の研修を行うことで、認知症を抱えている利用者の世界観（日々感じておられること）が理解できるようになる。
- ・キャリアに応じた能力を開発していく（介護福祉士及び認知症介護実践者研修修了者の割合の増加を目指す）。

[長期目標：5年（令和2年～令和6年）]

- ・基礎的な知識、技術の実践及び応用に結びつけることができるようになり、リーダーとしての

資質を養う。

- ・各職員が認知症に対する理解を深め、認知症の病状別の言葉かけ、関わり方が不備なく行え、また、利用者の気持ちに寄り添った統一したケアが提供できるようになる。
- ・キャリアを活かした関わりができるようになる（認知症介護実践リーダー研修修了者または介護福祉士ファーストステップ研修修了者の割合の増加を目指す）。

【総括】

今年度、新たな加算取得にはつなげられていないが、各部署連携により記録の見直しや整備を実施できた。

身体拘束廃止に向けては、指針やマニュアルを整備し、毎月の委員会の実施ができている。委員会ならびに特養会議で「不適切ケア」について考える機会をつくることができたため、次年度も身体拘束及び不適切ケアについて検討する機会の確保を継続していき、資質の向上につなげていく必要がある。

令和2年度 事業報告書

医 務 室

他職種協働による連携にて入所者の発症病変に対する早期発見・早期治療を目指し、重症化予防に徹した健康管理を継続する。

※高齢者は一つ病気を発症すると急変、重篤化しやすい。入所者が末永く安定した体調を維持していくためには、日頃からわずかな変化も見逃さない健康管理が重要となる。

【年間目標】

1. 健康を維持する

健康を維持するために、口腔ケア体制維持の継続、各種委員会を通じて皮膚ケアの向上や、感染症蔓延対策の実践など、研修・勉強会を開催し知識・ケアの向上を行う。

2. 医療と介護のより綿密な連携による看取り対象者の積極的な受け入れ

入所者が終末を迎える傾向として老衰、癌によるものも多くなってきている。癌末期における精神的負担に配慮しながら、本人及び家族の意向に十分に寄り添い、期待に応えることが大切である。医療機関への転院（ホスピス）を望まれない場合は、看取り介護の積極的受け入れと当園で最大限できる範囲の看取り介護を行うことで安心・安楽・安寧な生活につなげたい。

3. 入院者総数の減少（前々年度実績：21名、前年度実績：18名 R2.3.1現在）

日々の健康管理において迅速かつ的確な体調予測判断で早期治療につなげ、重症化を予防する。

4. より専門性の高い認知症ケアの実践（施設独自の付加価値を高める）

厚生労働省は、全国で認知症を患う人の数が、2025年には700万人を超えると推計値を発表している。65歳以上の高齢者のうち5人に1人が認知症を罹患する計算となる。今後、認知症発症人口が急増する社会情勢とともに専門性のあるニーズ需要も高くなることが推測されるので、専門性の高いスキルを身につけ、重度認知症の方を積極的に受け入れて、認知症ケア専門施設に引けを取らないサービスを提供していく。

5. 他職種連携における褥瘡ゼロを目指す

他職種と連携し、入所者個々の褥瘡発生に係るリスクについてモニタリングし、褥瘡予防ケア計画立案、実施し、褥瘡ゼロを目指す。

【看護業務計画】

<p>(1) 利用者の健康管理</p>	<p>① 健康状態の把握</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員間の連絡を密にし、疾病の予防と予測を行う。 ・ 定期健診の継続と結果考察の実施を行う。
	<p>② 感染対策の徹底</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 感染対策委員会を継続する。 ・ 感染症・専門知識のマニュアルを定期的に見直す。 ・ 感染症を予防する体制を継続し、平常時から対策を実施するとともに感染症発生時には迅速な対応を行う。 <p>インフルエンザワクチン接種 嘱託医により 11月頃実施予定。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p style="text-align: center;">6月～9月 食中毒予防期間</p> <p style="text-align: center;">11月～4月 感染対策強化期間</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ・ 安心・安全に過ごすために環境整備を徹底する。 ・ 勉強会・全体研修会を継続する。
	<p>③ 定期健康診断</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 年に1回の健診（結核検診も含まれる）
	<p>④ 健康の維持</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 口腔ケアの充実 <ul style="list-style-type: none"> i 疾病予防の中でも重要なポジションを占める援助である。 ii 歯科医、歯科衛生士による口腔ケア指導の実施・継続をする iii 口腔ケア指導の内容を習得し、日々実施していく。 iv 個別のケアに努め、経口摂取の維持や誤嚥性肺炎の予防に努める。 ・ 拘縮予防対策 <ul style="list-style-type: none"> i 特にベッド上で、過ごす時間が長い方に対して、重力に反した動きを加えることで可動域を拡げていく。 ii 良肢位を保った(安楽)体位ケアを行う。 ・ 褥瘡予防対策 <ul style="list-style-type: none"> i 褥瘡のみに限らず、皮膚の健康を意識した援助を行う。 ii 褥瘡委員会を継続し、事例検討や知識を深めるための勉強会を行い、予防に努める。 ・ 内服薬の管理 <ul style="list-style-type: none"> i 正確に投与するため、薬札を大きく見やすくし、2名以上の職員で2重確認を行う。 ii 管理方法については施設対応する。 ・ 受診への対応 <ul style="list-style-type: none"> i 定期・臨時受診の判断と計画を立て、他部署の協力を得て行う。 ii 家族への連携調整を行う。 iii 入院中に関しては定期的に状態把握を行う。 iv 必要に応じて嘱託医との家族面談を行う。

(2) 嘱託医・協力病院の協力体制の維持	①医療連携	・連絡を密に行うことで、利用者の身体変化や取り巻く状況の変化などに対応していく。
(3) 尊厳ある生活の維持	①生活歴（趣味・嗜好等）を大切に する。	<p>・入所された時にはすでに高齢であり、体調の急変が起こりうる年齢である。看取り宣言を受ける前の安定した時期から本人や家族の思いを聴きとり、希望を実現できるよう支援していく。</p> <p><u>（例：外出、散策、旅行など）</u></p> <p>・尊厳ある看取り介護</p> <ul style="list-style-type: none"> i 本人・家族の意志・希望を組み入れたケアプランの作成・実施。 ii 本人・家族との信頼関係を保つ。 iii 他職種間との連携及び情報供給を密にする。 iv 各専門職の権限・責任・能力を理解した上で協働する。
(4) 看護師の知識・判断力の向上	①スキル向上	<p>・医務室内勉強会を年4回開催する。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p>5月 認知症ケア</p> <p>8月 看取り介護</p> <p>11月 口腔ケア</p> <p>2月 皮膚ケア</p> </div>

総括

新型コロナウイルス感染症の脅威を感じながら、施設内に感染症を持ち込まない・拡げないよう、多職種と協働し感染対策を強化し、ご利用者の健康管理を行った。体調変化に早期の段階で気づき受診を希望しても、コロナ禍のため受診がスムーズに運ばないこともあった。新型コロナウイルス感染症の感染拡大は続いており、体調が整った状態が続くよう継続した健康管理が必要とされ、些細な変化にも注意を払い、早めの対応が求められた。

看護業務実施報告

(1) 利用者の健康管理

①健康状態の把握

- ・職員間の連絡を密にし、疾病の予防と予測を行った
- ・定期健診の継続と結果考察の実施

②感染対策の徹底

- ・毎月感染症対策委員会を開催
- ・感染症予防の実施

《インフルエンザワクチン接種》 嘱託医により10月～11月に実施

(特養利用者49名・職員63名)

➡10月以降の新規入所者には、入所前にワクチン接種を依頼、短期入所者に対してもワクチ

ン接種を依頼

《食中毒予防期間》 6月～9月の間実施

《感染対策強化期間》 通年実施

《特養新型コロナウイルス感染発生シミュレーション》 5/3(日)～6/27(土)実施

5/3(日)～5/9(土) 想定① 緊急事態宣言発令・近隣にて新型コロナウイルス発生した場合

5/10(日)～5/16(土) 想定② 2階ご利用者に感冒症状等の体調不調者が発生した場合

5/17(日)～5/23(土) 想定③ 3階ご利用者に感冒症状等の体調不調者が発生した場合

5/24(日)～5/30(土) 想定⑤ 3階ご利用者に感染者(感染を強く疑う者)が発生した場合

5/31(日)～6/6(土) 想定④ 2階ご利用者に感染者(感染を強く疑う者)が発生した場合

6/7(日)～6/27(土) 想定① 2回目実施中

・感染症抑制対策

バイオ抗体フィルター：全館エアコンに装着

アクアウィッシュ（電解次亜水）超音波噴霧器設置：

1階3機（受付・事務所・デイルーム）、2階2機（食堂・医務）、3階2機（廊下中央・東側廊下）

低濃度オゾン発生装置エアネス設置：

1階応接室（エアネスポケット 1機）、2階西側テレビ（エアネスS 1機）、

3階西（すみれ居室前廊下）（エアネスII 1機）

- ・安心・安全に過ごすために毎日の環境整備を実施
- ・感染症対策全体研修会を紙面で実施（7月・12月）
- ・感染症の発生者

インフルエンザ発生者：入所者0名・職員0名

感染性胃腸炎発生者：入所者0名・職員1名

③定期健康診断

- ・年1回の健診を実施 7月48名＋入所時（措置含む）5名＝ 53名

④健康の維持

- ・口腔ケアを実施

コロナ禍であっても、定期的に歯科医、歯科衛生士による口腔ケア指導を受ける。口腔ケアの手技を習得し、日々実施することで、口腔内の清潔保持と口腔内のトラブルを予防することができた。

- ・拘縮予防対策の実施

全身機能の衰えから拘縮が進行し、クッション・タオル等を用いながら良肢位を保っている方が多くおられる。年齢とともに身体機能が衰え今まで行っていたことが行えなくなる現状は避けられない。これまで、できる限り自分の力で食事を食べる、トイレで排泄する、寝たきりであっても関節が拘縮せず安楽な体位がとれるなど、豊かな生活がつづけられるように今年度は特に拘縮改善のポジショニングの実施に努めてきた。引き続き継続していきたい。

・褥瘡予防対策の実施

褥瘡発症者 0名

褥瘡のみに限らず、皮膚の健康を意識したケアを行った。

毎月褥瘡委員会を開催し、褥瘡予防ができた。

・内服薬の管理

誤配投薬事故が2件あり。ベテラン職員によるもので、ご利用者本氏に投薬する時に、手に持っている薬はご本人のものと思い込んだ状態で、最終確認しても間違いに気付かずに投薬してしまっている。今年度は新人職員によるご利用者の名前とご本人の覚え間違い事故はなかった。慣れに潜む注意散漫がもたらした事故であった。大事には至らなかったが、生命に関わることであるため、事故が発生しないよう、今後も、施設内の情報共有と嘱託病院・嘱託薬局との情報共有をしていく。

・受診への対応

日々の体調変化を察知し、臨時受診の判断を実施。

他部署の協力を得て、家族への連携調整を実施。

入院中に関しては定期的に状態を把握。

必要に応じて嘱託医との家族面談を実施。

※今年度は嘱託医である内田病院内科外来への受診件数は、骨折後の経過観察受診や基礎疾患の通院を含め59件（前年度：84件）であった。新型コロナウイルス感染症感染対策の強化により、職員の感染対策の意識が強く、今年度は感冒症状の出現者減少し、施設内で感冒症状の蔓延はなかった。

入院者の動向

入院者総数 23名（実質人数17名）

※4名の方が繰り返し入院加療されている

診断名

呼吸器疾患(肺炎等)	9名(実数7名)
消化器疾患(肝機能障害・膵炎・イレウス等)	7名(実数6名)
整形外科疾患(骨折)	3名(実数2名)
内分泌疾患(低血糖)	1名(実数1名)
泌尿器疾患(尿路感染)	1名(実数1名)
循環器疾患(心不全)	1名(実数1名)
皮膚疾患(蜂窩織炎)	1名(実数1名)

・前年比の入院者総数はプラス2名。昨年度と同様、肺炎診断を受けた方が約半数を占める。基礎疾患の悪化や高齢による機能低下により咀嚼・嚥下機能の衰えがみられ、7名の方が看取りケアへ移行となった。

(2) 嘱託医・協力病院の協力体制の維持

・早めに相談・連絡を行うことで、ご利用者の身体変化や取り巻く状況の変化に対応できた。

(3) 尊厳ある看取り介護

今年度は、高齢による全身機能の衰えと、基礎疾患の病状の進行により、看取り宣言を受けたご利用者は9名おられた。

退所者は、7名おられ（内訳：当園看取り5名、急変終結2名）、7割が当園の看取り介護にて最期を迎えられた。

その一方で毎年急変し終結を迎えられる方もおられる。今年度は新型コロナウイルス感染症の感染対策の為、面会が自粛となりご家族に十分に会えないまま最期を迎えられることとなった。体調管理のもとお元気に過ごされていても高齢であり、いつ体調が急激に変わるか予測つかないこともある。来年度も新型コロナウイルス感染症対策は続く為、ご利用者の普段のご様子を画像・映像で報告させていただき、ご利用者・ご家族の思う最期の形を普段から聴き取り、最期の時が近くなった時点ではなく、入所された時点からご利用者・ご家族の思い・希望を聴き取り、叶えていきたい。

(4) 看護師の知識・判断力の向上のための最新の医療情報を共有

新型コロナウイルス感染症について学習

新型コロナウイルス感染症感染対策方法を集約

施設内・外の新型コロナウイルス感染症感染対策の指導・シミュレーション実施指導

令和2年度 事業報告書

調 理 室

安心、安全で美味しく楽しみのもてる食事提供を目指す

【年間目標】

●家庭により近い食事提供の実現

1. 梅津富士園の特色である国産や地元産の食材を使用した手作りの料理を作る。
2. 経費削減（食材費800円/日以下）に努め、地産地消の食材を取り入れ「たんとおあがり京都産」の施設認定の継続を図り、よりよい食事提供をするために反省・改善を話し合う。

出来合いのものを多く仕入れていたこともあり、食材費800円/日を大きく上回った月もあった。

3. 食事サービスの充実として、行事の時は日常と違う雰囲気を感じていただけるよう行事食とデザートに力を入れ、目と舌の両方で楽しめるような食事提供を行う。

【行事食予定】	誕生日会	12回/年	行事（※）	16回/年
	特養選択食	12回/年	デイ選択食	12回/年

（※）誕生日会の他に四季折々の行事として、お花見・梅宮祭・敬老祝賀会等を予定する。
お花見と敬老祝賀会では、特養入所者ご家族を招き、食事を通じて楽しい一時を過ごしていただく。

肉や魚、お米も京都産のものを仕入れ、「食事は美味しい」との声を頂いている。

年間の行事食は以下の通り行った。

行事食実施回数

誕生日会	12回/年間
特養選択食	11回/年間
デイお楽しみ食	11回/年間

コロナ禍の中で行事は中止になったが、お花見、敬老の日、お正月等の祝膳は食べやすいよう改善し提供した。特養・デイのお楽しみ食も予定通り行い、デイサービスのご利用者からは、ごちそうやと喜ばれている。

4. 業務内容と作業工程をマニュアル化し、衛生管理の徹底や安全な食事作りを実現する。

職員給食については、6/12から再開され、保育園も7/1から再開することができた。

5. 衛生管理の徹底

- ・食中毒、ノロウイルス等の予防を徹底する。
- ・中心温度はノロウイルスが死滅する85℃以上になるよう加熱する。
- ・日々の作業時の衛生チェック表を記入し、各職員が衛生への意識を徹底する。
- ・新しい職員やシルバー人材派遣の方など、不慣れな人にも衛生面での教育を徹底する。
- ・厨房内、食品庫内の収納ケースをより衛生的なものに移行していく。

衛生面については管理シートに記入し、食中毒を出すことなく1年を終えることができた。今後も継続し、感染症には気をつけたい。

6. 災害時の対応の強化

- ・災害時の非常食の備蓄場所と献立を周知し、各職員が役割を自覚する。
- ・非常食の保管場所の改良と、調理職員が不在の場合でも災害時に対応できるよう検討していく。

非常食の備蓄場所については、2F、3Fへと分けて設置し賞味期限が近づいた物は使用し新たに購入する。献立についてもライフラインが止まっていると仮定し火を使わず食べられるものを選定している。80人前を3日分用意してあるが災害の状況に応じて1日2食にしたり、献立を1品にしたりすると4日位の対応が可能。

7. 栄養ケアマネジメントの充実

- ・利用者一人一人の状態を把握し、他職種と共同し施設ケアプランに基づき、利用者の課題解決のため栄養ケアを実施する。また、可能な限り利用者の嚥下・咀嚼能力に合った食事提供の実現を目指す。
- ・利用者からの聞き取りやミールラウンドを行い、嚥下・咀嚼能力を把握し、食事形態の維持を図る。また、入院後の食事形態の低下に対して、利用者の食事状況を見極めながら形態上昇を図る。
- ・介護職、看護師、調理師、管理栄養士が連携を密に取ることで、利用者の嚥下・咀嚼能力や嗜好、体調の変化などを把握し、食事摂取量と体調の維持を図る。
- ・研修などにも可能な限り参加し、栄養ケアマネジメントの業務の向上を図る。
- ・褥瘡マネジメント加算に伴い、引き続き亜鉛強化食品の提供を行う。また、カルライスを使用するなどカルシウム充足率を70%以上（月平均）目指す。

栄養ケアマネジメント業務に関して、本年度はコロナ禍により十分にご利用者と関わる時間を持つことが難しい期間もあったが、できる範囲でのミールラウンドや食事介助等を行うことで、ご利用者の栄養状態の維持・改善に努めた。

栄養価について、かつおみそ（亜鉛強化食品）の提供を夕食時に週2回行うと共に、カルライスの使用によりカルシウムの充足率70%を維持する事ができた。

【長期目標】

- ・働きやすい職場作りをし、長期間働けるよう努める。味の安定提供を目指す。

令和2年度 事業報告書

デイサービスセンター

1. 稼働率を上げる（目標稼働率70%以上）
2. 職員のレベルアップ（資格取得、チームワーク）、職員の定着

【年間目標】

1. 稼働率について

(1) 利用者の登録人数を増やし一日の平均利用者数を増やしていく。

- ①R2年度前半は稼働率が60～70%(20名前後)に上げられるよう、増回希望を聞いている利用者へ声をかけ稼働率を上げていく。
- ②後半は稼働率を70%以上に維持する。
- ③稼働率を70%にするため定員(30人)の90%(27人)の登録者数を確保していく。
- ④土曜日の登録利用者数を増やす。
- ⑤長期入院者の数にとらわれず、依頼があればスポット利用での利用から声を掛け、空きができれば定期利用に移行していく。
- ⑥他居宅からの利用者の紹介を増やす。

稼働率状況

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
48%	48%	56%	57%	62%	64%	67%	70%	70%	67%	62%	65%

2. 職員、職場のレベルアップ

(1) 加算に繋がる資格取得

- ①資格取得できるように日頃から意識する。
- ②自分に合った研修を見逃さないよう情報収集。
- ③研修に出られるよう環境を作る。(早めの相談、周りの協力)

資格取得者無し。

退職1名(介護常勤1名)

入職3名(アルバイト 介護職員(有資格者)1名・(無資格者)1名・機能訓練指導員1名)

(2) 現場でのスキルアップ

- ①障害や認知自立度の重い利用者とは自らかかわり、自分自身のスキルの向上、仲間同士の協力、職場のレベルを上げる。
- ②事務処理スキルを高めるためにお互い声を掛け助け合う。

- ③介護に対しての意見交換を意識して行いスキルアップ、チームの連帯感を高め、職員定着にもつなげる。

○稼働率について

- ・利用者の登録人数を増やし一日の平均利用者数を増やしていく。

新規利用者数

9月 3名 10月 7名 11月 2名 12月 1名

1月 0名 2月 2名 3月 2名

- ・R2年度前半は稼働率が60～70%（20名前後）に上げられるよう、増回希望を聞いている利用者に声をかけ稼働率を上げたい。 増回5名（+6人）
- ・後半は稼働率を70%以上に維持したい。
- ・稼働率を70%にするため定員（30人）の90%（27人）の登録者数を確保したい。

月曜日 74%→85%

火曜日 79%→89%

水曜日 68%→79%

木曜日 76%→86%

金曜日 74%→81%

土曜日 42%→47%

（月曜日から金曜日の平均84%、月曜日から土曜日の平均77.8%）

- ・土曜日の登録利用者数を増やしたい。
- ・長期入院者の数にとらわれず、依頼があればスポット利用での利用から声を掛け、空きができれば定期利用に移行したい。
- ・他居宅からの利用者の紹介を増やしたい。

4月からの新規利用者

自居宅 6名→3名

包括 6名→3名

他居宅 5名→9名

他居宅の内訳

嵐山寮 1名 たくみ 3名 キャビック 2名 ゴリキ 1名

生協 1名 エール—パートナーズ 1名

○職員、職場のレベルアップ

- ・加算に繋がる資格取得
- ・資格取得できるように日頃から意識し仕事に着く。
- ・自分に合った研修を見逃さないよう情報収集。
- ・研修に出られるよう環境を作る。（早めの相談、周りの協力）

☆介護福祉士受験希望者1名。

- ・現場でのスキルアップ
- ・障害や認知自立度の重い利用者とは自らかわり、自分自身のスキルの向上、仲間同士の協力、職場のレベルを上げる。
- ・事務処理スキルを高めるためにお互い声を掛け助け合う。

- ・介護に対しての意見交換を意識して行いスキルアップ、チームの連帯感を高め、職員定着にもつなげる。

令和2年度 事業報告書

居宅介護支援事業所

全ての行動は利用者の視点に立って行動し、公正・中立を是とし、寄り添いの姿勢を大切にし、自立支援を目指す。

【基本方針】

上記理念を達成する為、職員一人一人の技能を高め、職員全員で協力し合える体制を作り、地域や法人に貢献していけるよう努める。

これらの理念・方針を達成するため、以下の計画に基づいて行動する。

【年間計画】

1. 専任ケアマネジャーを令和元年9月に一名増員。

今後、無理なく数件ずつ持ち件数を増やししながら、平均35件を維持していく。

専任ケアマネジャーが令和元年9月に一名入職、令和2年2月現在、25件前後の給付管理を担当している。

事業所の給付管理数は、平成31年4月に172件（内、介護予防9件）、

令和2年2月の給付管理見込みは、188件（内、介護予防8件）。

専任5名の担当数は、2月現在で、平均35件（介護予防0.5換算）

今後、余裕のある者は、無理なく数件ずつ持ち件数を増やしていく。

2. 地域包括支援センターの業務負担軽減のため、平成30年8月から予防給付の委託を開始。

今後も引き続き継続する。

地域包括支援センターの業務負担軽減のため、平成30年8月から予防給付の委託を開始している、今年2月現在で8件担当している。

3. それぞれの職員が、研修等に積極的に参加し、資格の維持、資質の向上等に努める。

週1回の居宅会議を実施し、全メンバーの知識と専門性のスキルアップに努めながら、特定事業所加算Ⅱを続けて得られるようにする。

それぞれの職員が、研修等に積極的に参加し、資格の維持、資質の向上等に努める。
特定事業所加算Ⅱを続けて得られるようにする。

4. 法人への貢献

安定した体制を維持することにより、事業所の収益を安定させ、法人全体への収益向上にも寄与する。

担当する近隣の利用者に、当法人の良さをアピールし、サービスを利用していただけるように適宜紹介し、サービス事業所にも利用者目線に立って、より質の高いサービスに特化できるように、助言、提案等を行っていく。

安定した体制を維持することにより、事業所の収益を安定させ、法人全体への収益向上にも寄与する。

担当する近隣の利用者に、当法人の良さをアピールし、サービスを利用していただけるように適宜紹介し、サービス事業所にも利用者目線に立って、より質の高いサービスに特化できるように、助言、提案等を行っていく。

《評価》

①～② 令和2年3月時点で、専任ケアマネジャーは5名だったが、令和2年7月で1名退職、現在、専任4名体制が続いている。

年度初め4月は給付管理数が176件、年度終わり3月は161件。

退職者の担当利用者を現任職員に割り振りししばらく新規受け入れは不可、今年2月頃から、徐々に新規受け入れを再開している。

令和元年度の月平均は、約173.5件。委託の予防給付は、月平均で7～8件（介護予防は0.5換算）。

年度終わり時点では、各々の給付管理の担当件数は、概ね36～39件で平均している。

当番制で、週1回の居宅会議の担当、月1回の給付管理業務等を行っている。

委員会やケアマネ連絡会・部会・外部研修等も、交代で出席している。

（コロナウィルス感染拡大防止のため、Zoom会議が増えている）

③ 令和2年度、現任の職員が主任介護支援専門員を取得出来たため、万一の場合も特定事業所加算Ⅱを安定して算定することができる。

④ 当法人の、ショートステイ・デイサービスは、急な利用やきめ細かな時間短縮等の要望にも応じてもらえるため、大変有難く利用者も喜ばれている。デイサービスも機能訓練指導員の方が来られてから、リハビリ希望の利用者にもアピールすることができ、サービスに組み込みやすくなった。

今後も、社会福祉法人内の居宅介護支援事業所として、地域包括支援センターと足並みをそろえ、地域への貢献、地域での介護サービス等のネットワークの構築、地域課題への取り組み等、引き続き励んでいく。

令和2年度 事業報告書

地域包括支援センター

高齢者が住み慣れた地域でいつまでも安心した生活が送れるよう、個々の心身の状況や変化、地域全体の課題をとらえながら、地域・公的機関・介護サービス事業所・医療機関等と連携を図り、地域包括ケアシステムの実現を図る。

【年間目標】

1. 介護・見守りが必要な方への支援体制の構築

- ①地域に開かれた相談窓口として、地域への広報や地域役員・行政機関・ケアマネジャー・サービス事業所等からの相談に迅速な対応ができ、またそれぞれの専門性を活かした対応を心掛ける。
- ②介護予防支援の定期的なモニタリング訪問等から在宅生活での問題・可能性等把握を行い、高齢者が日常生活を安心して送ることが出来るよう必要な助言やプランの作成を行なう。
- ③3職種・加配職員を配置し、3職種の介護予防プラン件数の適正化を図り、地域課題抽出・地域ネットワークの構築への取り組み・多岐にわたる相談等地域包括支援センターに求められる業務全体に対応が出来る環境を作る。

評価：

- ①コロナ禍であるため、例年開催している地域ケア会議やケアマネ座談会は人数や時間制限を設けたり開催回数を減らす等行っており、十分な話し合いへとは至らなかった。しかし民生委員や老人福祉員等地域役員個人からの相談が増え個人ケースに関して早急な対応へと至った。
- ②要支援1・2の利用者に対し、プランをもとにサービス調整を行なう等適切な対応を図るとともに、認知症・金銭問題・虐待・セルフネグレクト・8020等の多問題に対して医療・福祉・法律等関係者等と協力を図り、多面的な対応を心掛けた。
- ③要支援の利用者が増加の一途をはかり、31年3月時点で圏域高齢者6000人・独居高齢者1900人を超える。また令和3年度から専門職の予防担当件数が30件までに限定され、上限を超えると減算になることを受け、担当件数の調整も行っている。

2. 地域のネットワークにおける取り組みの強化

- ①地域ケア会議を開催し、個別事例から地域課題を捉え、課題解決のため行政・地域役員・医師等医療関係・ケアマネジャー等と連携をはかっていく。また、地域で解決できない課題に関しては行政へ提言も図る。
- ②地域団体や地域行事等現存の社会資源を活かすとともに、右京区地域支え合いコーディネーターや介護予防推進センター、地域団体等と協力をし、新たな居場所作り等社会資源を構築していく。

- ③年々多発している災害に対して災害マニュアルの見直し、自主防災会とのネットワークを構築していく。
- ④地域で課題となっている集合住宅・高齢独居世帯の見守りや支援の強化を図る。
- ⑤ケアマネ座談会を開催し、圏域の居宅介護支援事業所・介護施設のケアマネジャーと顔の見える関係を作り、要支援から要介護への移行をスムーズに行い、支援困難ケースへの対応・連携を図り、ケアマネジャーの抱えている課題等を共有していく。
- ⑥健康すこやか学級や季節のイベント等地域行事へ参加をし、地域の中で顔の見える関係作りを行う。

評価：

- ①コロナ禍であるため、独居高齢者の名簿確認と1年の報告を目的とした圏域の地域ケア会議のみの開催となった。来年以降の目的として梅津学区の課題を「集合住宅の孤立化」北梅津学区の課題を「認知症高齢者の増加」とし、関係団体へ周知している。
- ②既存の社会資源を高齢者へ伝えていくとともに、地域課題の一つである「居場所づくり」に関して、「男性の居場所作り」を右京区地域ささえあいコーディネーター、介護予防推進センターとともに開催。地域包括支援センターも協力団体として活動している。
- ③災害対策に関して、「富士園災害マニュアル」を参照に包括内で避難訓練を開催。また各自で「災害持ち出しファイル」を作成し、避難時に持ち出しの出来るファイルを作成した。
- ④コロナ禍である為地域行事の開催はなく、顔の見える関係の構築には至っていない。独居高齢者・地域の役員対象に定例のカレンダーの発行をした。

3. 権利擁護・困難ケースの相談支援体制の構築

- ①権利擁護・困難ケースの通報があれば、状況の把握を行い、右京区役所健康長寿推進課やケアマネジャー・サービス事業所等関係機関と連携を図り、早期対応・早期解決を目指す。また、職員誰もが対応できるようマニュアルを作成し「ONETEAM」で対応していく。
- ②学区役員・地域住民に向け、地域ケア会議や広報誌・研修会等で高齢者権利擁護についての意識を高めていく。

評価：

- ①対応困難事例があればチームを形成し役割分担を行った。居宅介護支援事業所からの相談も増え、ケアマネジャー支援として対応した。虐待相談は右京区役所健康長寿推進課や担当ケアマネジャーと協力・連携を組み、早期対応・早期解決へと繋げている。また成年後見の申し立ての支援も増え弁護士・司法書士等との連携をした。

4. 制度改正への対応・職員の資質向上

- ①日々変わりゆく介護保険制度や総合事業に対し、職員間や市区での協議から制度への理解を深め、要支援者・事業対象者への説明・情報提供ができるよう取り組む。
- ②職員の資質向上をはかるため、積極的な研修会への参加や月1回ケース会議を実施する。また、処遇困難ケースへは複数で対応する等、それぞれの専門性を活かしながらケースへの対応をし

ていく。

- ③京都市介護認定給付事務センター開設に伴い、職員間での正確な情報を共有・把握していく。
また地域へも伝えていく。

評価：

- ①総合事業は定着。基本チェックリストを利用した事業対象者も数名いる。しかし、要支援者のデイサービスの受け入れが狭まっていることや、生活支援型訪問介護の利用はほぼ受け入れが制限され、また京都市が推奨する支えあい型訪問介護に関しては全く利用には至っていない。
- ②各職員に必要と思われる研修は各々の希望だけでなく、できる限り資質の向上が見込まれる研修へは参加するよう調整をしている。
- 困難ケースはできる限り複数で対応し、また担当不在時でも他の職員でも対応可能なように、ケース会議、朝礼・終礼の場で協議をしている。

【中・長期目標】

短期（1年）

- ・現在地域課題となっている集合住宅・地域での孤立・認知症・災害等重点的に関わる担当者を決め関わっていく。
- ・地域ケア会議等を通し地域・公的機関・介護サービス事業所・医療が連動して関わる事のできるシステム作りを模索していく。
- ・個別ケア会議の重要性を地域や居宅へ伝え、地域課題の把握・整理が出来るようになる。
- ・高齢者の権利擁護の視点について職員間で理解を深める。

中期（3年）

- ・介護保険制度改正や第8期すこやかプランに沿い業務を展開していく。
- ・個別を中心とした地域ケア会議を活発化し、地域包括ケアシステム実現を目指したシステム作りを作り上げる。
- ・現状の業務マニュアルを強固なものにし、各職員が専門性を活かし、多種多様なケースに対応できる仕組みを作る。

長期（5年）

- ・高齢者人口がピークを迎える2025年に向け、各職員が専門性を活かした業務を行う。また人員確保・設備面の充実も図る。
- ・梅津版地域包括ケアシステムに沿い、地域課題に迅速に対応しシステムに沿った動きをする。

令和2年度 事業報告書

事 務 所

経営基盤の安定に向けた取り組みの推進を図る。

【年間目標】

1. 質の良いサービスを提供するための、人材の『確保・育成・定着』

学生の介護離れが加速化し、人材確保が最重要課題となり、年々その緊急性が増している。

(1) 人材の確保

①学生の活動状況を踏まえたアプローチ

⇒就職WEBサイト、LINEによる採用活動を行う。

⇒学生の動きに合わせて積極的にフェアに参加する。

②実習生や学生アルバイトを積極的に受入れ、将来の人材確保につなげる。

⇒インターンシップサイトを活用し、福祉職場の理解とイメージアップにつなげながら、将来の採用につなげる。

③SNSを活用し、求職者に向けた魅力ある情報発信を行う。

(2) 国が外国人雇用を積極的に開始しているが、採用困難な中でも、なんとか日本人職員の採用を行っている。今年度は有資格者の新卒者を確保するために、コンサルティングを入れ、さらに採用を強化する。合わせて、外国人の雇用も検討する。

(3) 人材の育成・定着

①今後さらに人材確保が厳しい状況となるため、介護職を目指す人材であれば、資格や経験の有無に関わらず、採用後に十分な研修を受けられる仕組みの検討。

②きょうと福祉人材育成認証制度上位認証取得に向けて整備を行う。

③キャリアパスに基づき、新任職員研修、階層別研修、テーマ別研修に積極的に参加、キャリア形成に努める。

④人事考課により職員各自のモチベーションアップを図るとともに、職務基準の確立に努める。

(考課時期：5月、11月)

⑤退職を防ぐため職場内の風通しを良くする目的で、フォロー体制を確立する。

(4) 働き方改革に沿った労務管理

働きやすい職場作りに向けて、有給休暇の取得促進。

ストレスチェックの結果から検討課題を抽出し対策を講じる。

ワークライフバランスの取組み

残業内容と時間の事前把握と、上司の指揮命令下で行うことの徹底

(5) 社会の変化や制度変更に対応するために、規程・規則等を順次見直す。

【評価】

人材確保状況

※令和2年度は人材確保のためのコンサルティング月1回程度のペースで受け、介護福祉士養成校の新卒2名を確保することができた。

※デイサービスの利用者稼働率が徐々に向上したため、人材確保に努めたが間に合わず、令和3年1月～3月の3カ月の間、派遣職員を雇い入れた。一方で、新型コロナウイルス感染症が怖いという理由で退職者がでてしまった。

※次年度は、人材確保を強化するため、人事課を立ち上げ、新卒・中途採用と教育を強化する。

<職員の動き>

	令和2年度末 (年度末在籍者数は、年度末退職者を含む)	令和3年度初
常勤	42名(前年度42名)	48名
非常勤	25名(前年度22名)	21名
計	67名(前年度64名)	69名

平均年齢 48.0才(常勤43.8才 非常勤50.9才)

平均勤続年数 6年11カ月(常勤8年2カ月 非常勤4年8カ月)

人材の育成・定着

①職員離職率 20.0%

(離職率の計算方法=減少労働者数÷年初の全労働者数×100)

新卒入職者の入職後1年以内の離職率 0%

育児休業取得者 0名 短時間勤務制度(夜勤免除)利用職員 1名

介護休業取得者 0名 休職者 0名

全職員有給休暇取得率 63.8%

資格取得率(介護職) 介護福祉士 57.9%(特養58.6%、デイ55.4%)

②コロナ禍で対面型の研修が相次いで開催中止となってしまった。しかし、年度途中から対面型からオンライン研修へと切り替わったことで何とか外部研修を受けることができるようになった。次年度は、園内の研修を充実させるために研修計画の見直しを行う。

<研修受講状況>

新任職員研修、認知症実践者研修、市老協各部会研修

③全体研修実施状況 全6回開催(感染対策のためすべて書面開催)

5月27日(水)介護分野におけるリスクマネジメント(事故防止委員会)

7月29日(水)食中毒予防、疥癬、結核(感染対策委員会)

9月30日(水)成年後見制度を学ぼう(地域包括支援センター)

11月25日(水)ノロウイルス、インフルエンザの予防(感染対策委員会)

3月31日(水)褥瘡予防研修(褥瘡予防対策委員会)

<資格取得支援状況>

※受験料を施設負担し、職員の資格取得をバックアップした。今後も継続し職員のスキルアップを図っていく。

介護福祉士	1名取得
介護支援専門員	1名取得

2. 運営管理

介護保険制度改正に伴って、新たなサービス提供体制への取り組みを強化しながら、利用者増や稼働率向上を目指す。

(1) 法令順守とリスク管理

- ①管理監督体制の強化として内部監査の実施
- ②部署毎の法令順守及び加算算定要件の確認と整備
- ③利用者稼働率管理を行い、運営環境に応じた収益の最大化に努める。

(2) 経営安定のための環境整備

- ①業務の効率化を図るためのIT機器や介護ロボット、介護機器の導入を検討し、パソコンや業務ソフトについても見直しを図る。
- ②経費節減のために有効な助成金を積極的に活用していく。
- ③未収金管理の徹底
部署間での利用者未収金の情報共有と、未収金の回収を徹底する。
未収金を発生させないための取り組みを行う。

【評価】

法令順守とリスク管理

※(1) 常勤換算や加算要件等の月次管理と自主点検(年1回)を行い、法令等に従って適正に運営することができた。また、特養・短期のみで取得してきた特定処遇改善加算について、令和2年4月からはデイも取得することができ、介護職員だけでなくその他の職員の処遇改善に役立てることができた。次年度も継続して有効活用していく。

令和3年度は介護報酬改定があるため、報酬改定の内容をよく読み取り、出来る限り加算が取得できる体制を整備していく。

令和2年度取得加算

特養：日常生活継続支援加算、看護体制加算、夜勤職員配置加算、外泊時加算、初期加算、栄養マネジメント加算、看取り加算、処遇改善加算Ⅰ、特定処遇改善加算Ⅰ

短期：夜勤職員配置加算、送迎加算、緊急短期入所受入加算、サービス提供加算Ⅰ、処遇改善加算Ⅰ、特定処遇改善加算Ⅰ

デイ：通常規模型、延長加算、入浴介助加算、個別機能訓練加算Ⅰ、送迎減算、サービス提供加算Ⅰ、処遇改善加算Ⅰ、特定処遇改善加算Ⅰ、通所型独自サービス、通所型独自サービス運動機能向上加算、通所型独自サービス提供加算、通所型独自サービス処遇改善加算Ⅰ、通所型独自特定処遇改善加算Ⅰ

居宅：特定事業所加算Ⅱ、初回加算、入院時情報連携加算、退院退所加算

※（２）新型コロナ感染症の感染対策のため、アルコールやマスク等の衛生用品は一時入手困難となり、価格も上昇してしまったが、助成金等を利用してなんとか衛生用品、感染対策用品を備蓄することができた。利用した助成金は以下のとおり。

【新型コロナ感染対策のための助成金 助成総額 18,039,000円】

- ・令和2年度新型コロナウイルス感染症緊急包括支援事業助成金（介護分） 7,859,000円
- ・京都府介護ロボット等導入支援事業補助金 2,369,000円 496,000円
- ・京都市介護保険施設等無線LAN整備等事業費補助金 2,541,000円
- ・簡易陰圧装置設置事業 4,257,000円
- ・京都市介護施設における職員間の情報共有のためのインカム等導入支援事業補助金 250,000円
- ・多様な働き方推進事業費補助金（テレワーク導入支援緊急補助コース） 267,000円

3. 安全・安心・快適の確保

- ①施設内外において安心して生活できる環境づくりを行う。
- ②保守点検・環境美化計画に基づき、施設整備・設備の保守点検や老朽化対策、器具什器等の現状把握・点検・更新に努め、施設の環境整備の充実と危険因子の排除と、美観整備・整理整頓を心掛ける。

【評価】

※令和2年度は厨房内の調理器具（スチームコンベクション：平成13年購入、ガステーブル：平成5年購入、食器洗浄機：平成15年購入）が経年劣化で故障したため取替工事を行った。

※ワイズマンIDCシステムがシステム更新時期を迎えたため、システム入力業務を見直しキー3本を追加して更新を行った。

4. 職員の意思を反映させる施設づくり

- （１）日々の業務を行ううえで、職員間、職員相互の人間関係さらに各職種の業務を円滑に、また合理的な施設の管理・運営を進めるための意見交換や検討の場としての会議を開催していく。

* 全体会議（対象：全職員）年6回開催（奇数月第4もしくは第5水曜日）

施設における課題、調整及び報告事項について、職員間の情報交換を行い、業務執行の円滑化、情報の共有化を図る。職員の資質向上のための研修会を実施する。

* 運営会議（対象：各部署長）月1回（第1水曜日）

施設における業務全体の動向を把握し、運営上の課題、調整事項等について協議・決定、課題の早期解決を図る。

* 衛生委員会（対象：運営会議参加者）月1回（第1水曜日）

労働安全衛生法に基づき、職員の労働安全及び衛生に関する事項を調査審議する。
福祉用具、車両等の適切な管理と啓発を行う。

* 事務会議（対象：事務職員）月1回（第1水曜日）

事務における課題、調整及び報告事項について、職員間の情報交換を行い、業務執行の円滑化、情報の共有化を図る。

(2) 職員の健康管理及び労働災害の防止について

- ①職員の身体面・精神面の負担等の把握と、心身の健康管理を行うとともに労働災害の防止に努める。
- ②職員健康診断年1回（夜勤者は年2回実施：実施月：7月、1月）、ストレスチェック年1回（実施月：7月）、腰痛健診（実施月：7月、1月（夜勤者のみ））を実施する。
- ③インフルエンザ予防接種年1回
- ④産業医等の健康相談、メンタルヘルス相談等、窓口の情報提供
- ⑤腰痛予防策の向上として、毎朝のラジオ体操の実施
- ⑥受動喫煙防止の推進、喫煙マナー啓発、喫煙情報の発信

【評価】

※定期的な朝礼・会議以外にもミーティングを実施し、情報を共有することで意思統一を図ることができた。問題解決に向けての取り組みをスムーズに実施することができるため、今後も継続していく。

<平均残業時間> 10.1時間/人（前年度 13.2時間/人）

<職員健康管理実施状況>

定期健診	47名	夜勤者定期健診	14名
インフルエンザ予防接種	63名	ストレスチェック	47名

腰痛健診（年2回）7月：47名、1月：14名

毎朝朝礼後にラジオ体操を実施

<労働災害> 0件

5. 運営の透明化

法人の魅力をPRする機能を強化するため、ホームページの全面見直し。

情報公開を積極的に行い、法人・施設の事業運営に対する信頼と理解を得られるように努める。

社会福祉法人として地域貢献に力を入れていく。

【評価】

※梅津富士園ホームページがクラッシュしてしまったことにより、ホームページのリニューアルを行った。ホームページのトップ画に施設職員を起用したことで、そのトップ画の職員の知人であった求職者が施設に応募し、人材確保に繋がった。

※ホームページに第三者評価結果や情報の公表結果等を掲載し、運営の透明化を図った。

※情報発信のツールとして、梅津富士園Instagramを令和2年6月に開設した。更新頻度がまだ少ないため、次年度はInstagram作成チームを立ち上げ、更新頻度を増やしフォロワーの人数を増やしていく。

6. 地域貢献

社会福祉法人として、全部署を上げて地域貢献に力を入れていく。

7. ボランティアの交流

- ①ボランティアの活動内容の確認・活動環境の整備等を行い、積極的にボランティアを受入れる。
- ②ボランティアの総会・懇親会の開催（実施月：3月）

【評価】

※新型コロナウイルス感染拡大防止のため、ボランティアの受入を全面中止。

コロナ禍が長期化していることで、定期的に来ていただいていたボランティアグループの梅津ひまわり会は、メンバーの高齢化と感染のリスク等で解散してしまった。その他のボランティアメンバーは、個人ボランティアが主になるため、コロナ禍が解消した際のボランティア活動が懸念される。

※ボランティア総会・懇親会は、新型コロナウイルス感染拡大防止のためと活動がなかったため開催を中止した。

8. 後援会活動の促進

①会員加入と継続促進

②後援会活動の基礎となる会員加入活動を促進し、組織強化を図る。

【評価】

※会員加入状況

令和元年度個人会員 82口65人（4口3人 減少）

団体会員 28口24団体（9口5団体減少）

【中・長期計画】

短期（1年）

- ・職場環境の見直しと問題点の把握。
- ・運営の透明化に向けた情報共有の徹底。
- ・制度改正等の情報収集と準備。

中期（3年）

- ・職場環境の課題の周知・改善。
- ・研修体制の構築。
- ・運営の透明化が図れる。

長期（5年）

- ・企業の特性や良さを魅力的にアピールでき、人材確保を成功できる。
- ・専門性の高い人材が定着し、収益の安定につなげる。
- ・施設の組織力を向上し、福祉サービスの担い手として、地域の支援体制を強化する。