

令和3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3年度 事業報告書

特別養護老人ホーム

相 談 員

- 1 健全かつ持続可能な安定収益の確保
- 2 専門職等連携強化による質の高いサービスの提供

【基本方針】

- 1 年間通し、稼働率の安定に努める（目標達成稼働率 95～96%/年）
- 2 各々の専門性をフル活用し連携強化の上、利用者の尊厳や利用者本位、自立支援を意識したサービス提供をすることで、身体機能の重度化を予防する。

《経営面》

（1）年間を通しコンスタントかつ高水準な利用率、入所率の維持

- ① 長短期入所調整等専門の職員配置
- ② 急な空所等（入院や死亡退所）、不測の事態に備えた利用ニーズの確保（最低5名以上）
- ③ 退所～入所までの空床期間の短縮（平均7日以内）
- ④ 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）
- ⑤ 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）
- ⑥ 緊急措置入所、緊急ショートステイ等、利用ニーズに応じた積極的な受け入れ
- ⑦ 競合に打ち勝つための戦略（他施設が追従できないような付加価値サービスの提供と利用者の満足度向上）

（2）収益増、収益維持のための取り組み

- ① 重度要介護高齢者の優先受け入れ（平均要介護4以上）
- ② 入所者のADLや認知面変化に応じた適切な要介護度区分変更の見直し
- ③ コストカットへの意識強化
 - ・人員配置の適正化（人件費等の余剰防止）
 - ・個々の業務におけるスキルアップ
 - ・業務の効率化による超過勤務の抑制（ex：適正な業務分担、業務内容見直し、ICTの活用等）
- ④ サービスの包括化における既存加算の維持ならびに新たな加算取得（※次回改定結果に左右されない経営基盤の強化）

【事業総括 1】

◆経営面における評価◆

		2021年度 実績	2020年度 実績	前年比
年間稼働率(長短期入所合算)		96.4%	95.7%	+0.7%
長期入所者	新規入所数	18名	6名	+12名
	退所者数	19名	7名	+12名
	平均要介護度 (既存長期入所者)	4.0	4.1	-0.1
	平均要介護度 (新規入所者)	3.6	3.8	-0.2
	空床期間 (退所～入所までに要した日数)	15.3日	7日	+8.3日
	入院者数	19名	23名	-4名
	入院期間	393日	841日	-448日
短期入所者	1ヶ月あたり平均登録者数 (短期入所)	11.2人	12.8人	-1.6人
	1ヶ月あたり平均利用日数 (短期入所)	10.8日	9.3日	+1.5日

(1) 上表より、今年度の最終年間稼働率は前年と比べ0.7ポイント増加。数的に低水準ながら目標は達成することができた。但し、持続的かつ安定運営のための最低ライン(97.5%)は確保できず、その要因は以下の通りである。

- ①長期入所者の入院総日数は前年度よりも大幅な減少に転じるも、年間393日の空床を短期入所者による空床利用のみで補填するのは困難であったこと。(11.2人×1.5日×12か月=202日)
- ②レギュラー短期入所者において新型コロナウイルス感染症関連で多少の利用控えや中止はあったが、大勢に大きな影響はなかった。むしろ、健康観察のための居室調整等、施設内における感染拡大防止のための健康管理体制の問題で新規利用の短期入所ニーズに対し十分に 대응できなかったこと。
- ③退所から新規入所までは当初、計画通り7日以内で調整をかけるも、入所先の新型コロナウイルス感染症関連で入所の延期を余儀なくされ、前年度と比べ、2倍程度の日数を要してしまったこと。
- ④前年度の約3倍の退所者が生じたことに比例し、新規入所調整の空床期間も増加。
自然な老衰による看取り介護対象者が一定数いること、元々の持病悪化での入院増加、新型コロナの終息も先行き不透明なことから、次年度も今年度と同傾向が予測される。引き続き、計画的な空床調整が重要な課題と考える。

(2) 年間稼働率(合算)は微増ながら、特養入所者の要介護度軽度化により事業収入減少の要因となってしまう。既に受けている認定結果と現状の心身状態が大きくかけ離れていないため、積極的な要介護度区分変更手続きは行わず。年間通して職員それぞれが備品等の丁寧な取り扱いやケアの工夫を意識し対応してきたことで、一定のコストカットは実現できたと考える。次年度も収入と支出のバランスを保ち、健全かつ安定した施設運営が持続できるような利益確保に努めたい。

- ① 的確なアセスメントによるニーズ抽出により、利用者が持つ可能性を最大限引き出す自立支援優先のケアを提案する。
- ② 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ため、常に最新情報に意識を向け、高度かつ有益な技術や知識を習得する。

(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 日常生活状況、支援内容、健康管理等、家族への情報提供にて相互理解を図り、連携強化に努める。
- ② 家族面会や担当者会議の場で多くの意見を吸い上げることで家族には利用者支援に参加しやすい環境であることを認識してもらう。
- ③ 家族からの要望に対しては、最大限、実現することで信用と信頼関係につなげる。

(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。
 - ・災害時の地域連携による協力体制作り（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。

＜中・長期計画＞

中期計画（3～5年）	長期計画（5年以上）
①経営改善（長短期年間稼働率 up、達成目標数値 98%以上） ②既存加算の維持、新規加算の取得 ③不要コストの削減 ④ハイスキル人材の育成と離職防止 ⑤次期報酬改定の施設戦略	①中期計画の稼働修正 ②健全かつ持続可能な施設運営

【事業総括2】

◆サービスと人材面における評価◆

(1) 加齢による自然な全身機能の低下は除き、介護者による過剰な支援や日常の活動不活性を理由とした著明な身体及び認知機能の低下を概ね予防できたことで、利用者一人ひとりのQOLの向上が図れたと考える。令和4年4月の介護報酬改定では、科学的観点を取り入れた介護データベース【LIFE】を活用した新加算が新設され、PDCAサイクルでの介護展開が算定要件と定められました。今後はこれまで以上に個別重視、重症化予防が求められていくため、制度に対応した適切かつ効果的なケアマネジメントを実践していきたい。

(2) 新型コロナウイルス感染症拡大でまん延防止重点措置が幾度か発出、担当者会議が通常開催できなかつたり、家族面会もやむを得ない事情を除き、自粛対応継続で長期化。家族との情報共有の機会が乏しい中で、LINEアプリ等のツールを活用しリアルタイムに利用者情報の報告は継続した。ご家族から感謝の言葉を数多く頂いた結果から、ご家族の安心感につながり2者間での信頼関係は維持できたと考える。

(3) 新型コロナ感染症の影響で今年度も様々な場面で行動制限を余儀なくされ、地域住民等との交流も十分にできなかった。コロナ終息の先行きが不透明な中で社会全体がウイズコロナの風潮へ変遷。次年度は地域社会と歩調を合せながら感染症対策を徹底した上で当園が有する人的及び物的資源をより多く地域へ還元し、社会福祉法人としての機能や責務を果たしていきたいと考える。

令和3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

施設内研修を充実させ、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

- ・法制度で定められた研修を確実に行う（関係法令・身体拘束・プライバシー保護・事故予防）。
- ・看取りの研修を継続する（理念・心身機能の変化・急変時の対応・チームケア・家族支援・死生観）。
- ・認知症に対する理解を深め、どのような対応の仕方が最適なのかなどを学ぶ機会をつくる（年3回）。
- ・介護技術（拘縮予防・ポジショニング・移乗・排泄・食事）に対して振り返る機会をつくる（年3回）。

●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/急変時対応）
7月	事故予防（緊急時対応）
8月	介護技術（ポジショニング/拘縮予防）
9月	認知症研修
10月	看取り研修（チームケア/家族支援）
11月	介護技術（排泄/食事）
12月	認知症研修
1月	看取り研修（死生観）
2月	介護技術（移乗/体位変換）
3月	認知症研修

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。

【総括】

・施設内研修においては、研修内容のマンネリを防ぐため及び職員個々の資質向上のために各職員に1単元の研修を持ってもらっていたが、計画どおりにできないこともあった。令和4年度に関しては、確実に実施していくために、役職者が中心となって実施していく。施設外研修においては全職員の参加は難しいが、認知症実践者研修やリーダー研修に参加してもらうことで知識や技術の向上につながっている。引き続き、研修の実施、参加をすることで利用者への対応がより良いものになりようにしていく必要がある。

・有休取得に関しては、月1回は有休を使用することができている。令和4年度に関しては、より有休消化できるような体制を整え、働きやすい環境になるようにしていく必要がある。残業に関しては、月別ではばらつきはある（入退職に影響している）ものの、年間平均として約10時間となっている。残業に関しては業務改善を含め、減らしていけるようにマネジメントしていく必要がある。介護ロボットの導入に関して、事故件数は71件と昨年度に比べ10件程度増加しているが、居室内での事故の割合は減少しており、センサーマットの導入によるものと考えられる。

- ・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。

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

②コロナ禍であってもできる行事を検討、実施する。

【総括】

・コロナ禍において、併施設の特徴を生かすことが難しい状況ではあるが、園児からのビデオレター（歌の動画など）を流すことやベランダから園児を見ることが出来ている。また、家族ヘラインを使用して毎週近況を報告したりし、面会自粛下にあっても家族との接点をとぎらせないような工夫をしている。個々の状況に合わせたかわり方を充実できるように考えていく必要がある。

3. 新たな加算取得に向けた取り組み

①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

②身体拘束廃止のための取り組みの継続と充実

- ・毎月の身体拘束廃止委員会を継続、事例検討等を実施する。
- ・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。

③その他、取得可能な加算について随時検討を行う

【総括】

- ・身体拘束廃止委員会は毎月実施出来ている。今後も継続し、かつ事例検討等をしてしながら、利用者が安心して生活できる場の提供をしていく必要がある。また、科学的介護推進体制加算においては科学的介護情報システム（LIFE）へのデータ入力を行うことができている。

[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）。

令和3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。

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まん延報告は続いており、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

《感染対策強化期間》 通年実施

《新型コロナワクチン接種》 嘱託医により実施

1回目 6月2日～6月25日 特養ご利用者43名 職員65名

2回目 6月23日～7月19日 特養ご利用者41名 職員65名

3回目 1月17日～1月31日 特養ご利用者41名 職員61名

《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）

11月15日～12月20日 特養ご利用者49名・職員67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
- ・感染症の発生者

《新型コロナウイルス感染症罹患患者》

特養ご利用者1名 → 12月21日発生（発症日に入院加療となる）

濃厚接触者：特養ご利用者4名（隔離期間：12月21日～1月4日）

職員6名（※12月22日に受けたPCR検査の結果が陰性と判定されるまで自宅待機となり、陰性判定後の12月24日からは、罹患者と接触した日から14日間を経過するまで、介助対象者が変わるとにフルPPEを交換する感染拡大予防対策をした上で業務従事）

職員1名（特養） → 2月5日発生（自宅療養：2月5日～2月16日）

濃厚接触者：特養ご利用者4名（隔離期間：2月5日～2月11日）

《インフルエンザウイルス感染症罹患患者》：特養ご利用者0名・職員0名

《感染性胃腸炎罹患患者》：特養ご利用者0名・職員0名

③定期健康診断

- ・年1回の健診を実施 10月20日～11月19日 特養ご利用者50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え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、豊かな生活がつつ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3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え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え事故はなかった。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、72件（前年度：59件）うち発熱外来は3件、体調不調（活気乏しいなど普段と違う）受診が48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	診断名	今年度19名（前年度23名）
	新型コロナウイルス感染症	1名（0名）
	呼吸器疾患（肺炎等）	4名（9名）
	脳疾患（脳梗塞）	1名（0名）
	消化器疾患（食道裂孔ヘルニア等）	1名（7名）
	内分泌疾患（脱水等）	1名（1名）
	泌尿器疾患（腎不全、尿路感染）	2名（1名）
	循環器疾患（心不全、閉塞性動脈硬化症）	6名（1名）
	※うち3名心不全にて急変終結	
	整形外科疾患（骨折）	0名（3名）
	皮膚疾患（蜂窩織炎）	0名（1名）
	精査、ペースメーカー埋め込み術（電池交換）	3名（0名）

・前年比の入院者総数はマイナス4名。日々口腔ケアを実施していることが、呼吸器疾患（肺炎等）の減少に繋がったと思われる。反対に、循環器疾患が増加した背景には、高齢による心臓の機能低下によるもので、急に体調をくずし方が多かった。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、5名の方が看取りケアを希望し退院となった。

（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11名おられた。

・退所者は、19名（内訳：当園看取り13名、急変終結3名、治療継続者2名、措置転所1名）、7割が当園の看取り介護にて最期を迎えられ退所されている。

新型コロナウイルス感染症の感染対策の為、面会が自粛となっていたが、前年度家族に十分に会えないまま最期を迎えられた方もおられた為、今年度はご利用者の普段の様子を画像・映像で報告すると共に、ご家族にも協力していただき感染対策を十分にした上で短時間の面会を実施した。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、叶えられるよう支援した。

（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3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

【短期目標】

●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手作りを大切にし、安全な食材を使用した料理を作る。
2. 経費削減（食材費850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
ミスノートの記入を徹底し、反省・改善を話し合う。

経費削減（食材費850円/日以下）については、平均750円/日以下におさえることができた。要因としては、奈佐商店からの毎月の見積書を確認した上で発注し高値の食材について検討したことが挙げられる。

ミスノート記入については、当事者のミスとしての意識が欠けているためか
厨房会議で取り上げているが、何度も同じミスが発生している。

3. 食事サービスの充実として、行事食、お誕生日食、季節ごとのイベントなど
「楽しみ」「美味しい」を心掛け、季節の食材を取り入れることで献立に
変化をつける。

【行事食実施回数】	誕生日会	12回/年	行事	16回/年
	特養選択食	11回/年	デイ選択食	11回/年

コロナ禍の中で行事としては中止になったが、お花見、敬老の日、お正月等の
祝膳は毎年食べやすいよう改善し提供した。
デイサービスのご利用者からは、「富士園のごはんは化学的な味がせず、素材の味付けで
おいしいので楽しみです」との声があった。

4. 配食アンケートを作成し、ご利用者からの情報を収集することで献立作成に
反映する。

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、不慣れな職員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。

職員一人一人が体調管理に気を付け、食中毒を出すことなく1年を終えることができた。

6. 災害時の対応

- ・災害時の非常食の備蓄場所と献立を周知する。

非常食については、賞味期限の近づいたものは使用し新たに購入するが、より安全で使用しやすいものに変更するため検討した。

平成31年4月			令和2年4月			令和3年3月		
並			並	8	23	並	4	9
ほぐし			ほぐし	(4)		ほぐし	(1)	
きざみ			きざみ	15		きざみ	5	
極きざみ			極きざみ	8	25	極きざみ	12	38
ゼリー			ゼリー	6		ゼリー	6	
ミキサー			ミキサー	11		ミキサー	20	

7. ケアマネジメントの充実

- ・ご利用者1人1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、ご利用者の課題解決のため栄養ケアを実施する。また、可能な限りご利用者の嚥下・咀嚼能力に合った食事提供の実現を目指す。
- ・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、ご利用者の嚥下・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70%以上（月平均）を目指す。

【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3年度 年間行事報告

調理室

実施月	献立関係	栄養関係	厨房関係
4月	お誕生日会 (*合同花見) 選択食・お楽しみ食	栄養スクリーニング	害虫駆除 厨房掃除 検便
5月	お誕生日会 (*梅宮大社祭) 選択食・お楽しみ食		厨房掃除 検便 (2回)
6月	お誕生日会 (*合同運動会) 選択食・お楽しみ食《生物中止》		害虫駆除 厨房掃除 検便 (2回)
7月	お誕生日会 選択食・お楽しみ食《生物中止》	栄養スクリーニング	厨房掃除 検便 (2回)
8月	お誕生日会 お盆 選択食・お楽しみ食《生物中止》		害虫駆除 厨房掃除 検便 (2回)
9月	お誕生日会 (*敬老祝賀会) 選択食・お楽しみ食《生物中止》		厨房掃除 検便 (2回)
10月	お誕生日会 選択食・お楽しみ食	栄養スクリーニング	害虫駆除 厨房掃除 検便
11月	お誕生日会 選択食・お楽しみ食		厨房掃除 検便
12月	お誕生日会 (*クリスマス会) 選択食・お楽しみ食		害虫駆除 厨房掃除 検便
1月	御節 七草粥 小豆粥 お誕生日会	栄養スクリーニング	厨房掃除 検便
2月	お誕生日会 節分 選択食・お楽しみ食		害虫駆除 厨房掃除 検便
3月	お誕生日会 桃の節句 選択食・お楽しみ食		厨房掃除 検便

(*) の行事は実施未定

令和3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. 稼働率を上げる

（総括）

稼働率については、月から金については達成できたが、月から土では達成できなかった。登録者数についても目標を達成出来ず、入院などにより利用数への影響が大きく見られる月もあったので、今後も目標登録者数を目指し安定した利用者数を確保していけるように取り組んでいく。

他事業所数、利用人数も増加傾向にあるので今後も増やしていけるように営業活動を含め実施して行く。

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

（総括）

研修については令和3年度計6件参加することができた。

内訳

水野1件。藤井1件。川合1件。小寺3件。

資格取得については

藤井、小山 介護福祉士 取得

川合 認知症介護基礎研修終了

令和4年度はサービス提供体制加算Ⅲ算定。今後現状を維持できれば、令和5年度はサービス提供体制加算Ⅰ取得が可能となる。

加算に繋がる資格取得については年間を通して実行する事が出来た。

現場のスキルアップについては今後の課題として、各職員が意識してレベルアップ出来るようにして行く。

《各項目の詳細評価》

○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。
- ・ R3年度前半は稼働率が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。

（評価）

稼働率	月～土	月～金
R1年度	61.7%	66.5%
R2年度	61.4%	65.5%
R3年度	66.9%	71.2%

平日のみの稼働率は目標を達成する事が出来た。

月から土までの稼働率については目標を達成する事が出来なかった。

増回希望については、依頼があればその都度対応し増回に繋げる事ができた。

- ・後半は稼働率を70%以上に維持したい。

(評価)

下半期	10	11	12	1	2	3	平均
月～金	74.4%	75.0%	71.6%	69.2%	70.0%	69.6%	71.6%
月～土	70.2%	69.7%	67.4%	65.8%	65.6%	64.5%	67.2%

月～金 については変動見られるも、目標を達成出来た。

月～土 については2.8%目標に届かなかった。

- ・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。

(評価)

登録者数については、年間平均、月から金25人 月から土23.5人で目標に届かなかった。要因として職員側の受け入れ体勢が整わなかった為依頼があった時に直ぐ対応できず利用延期になる事や、契約するも利用までは至らなかったケースなどが考えられる。

今後も、目標登録者数を確保できるように目標設定を行っていく。

- ・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。

(評価)

	R1	R2	R3
他事業所数	7.8	11.0	11.9
他事業所 利用人数	17.6	22.2	26.2

他事業所数、他事業所の利用人数も増加傾向にあり、目標を達成出来ている。

今後も、より多くの事業所から選んでいただけるように営業活動、ケアの充実に努めていく。

○職員、職場のレベルアップ

① 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)

② 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。
- ・ 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3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。

単年度計画（令和3年度）…令和3年4月～令和4年3月

- ① 専任ケアマネジャーが4名で継続している。
昨年度の給付管理数は、令和2年4月に178件（介護予防6件含まず）、
令和3年2月の給付管理数は、165件（介護予防6件含まず）。
専任4名の担当数は、2月現在で、平均40件（介護予防0.5換算）
概ね最大限の持ち件数（今の体制では1人当たり40以上では減算適用）。
兼任者が0.8換算のため、数ではもう少し担当できる計算にはなっている。
- 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している、
令和2年3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。 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といふように適宜
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 現在、専任4名体制が続いている。
年度初め令和3年4月は給付管理数は161件、年度終わり3月は159件。
令和3年度給付管理総数は1992件、月平均は166件。 委託の予防給付は、月平均で9.3
件（介護予防は0.5換算）。 昨年度と比べ兼任者の担当減少。
年度終わり時点では、各々専任者の給付管理の担当件数は、概ね38～39件で平均している。 介
護支援専門員の標準担当件数は35件と言われているため、現状の件数を維持していく。

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。
西村が、一昨年・昨年度と、右京区ケアマネ連絡会運営委員を務めた。
(コロナウィルス感染拡大防止のため、ほぼZ o o m会議)

- ③ 令和2年度、西村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。
令和3年度に、藤井と曾我が、ケアマネ更新専門研修Ⅱを修得している。
- 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、大変有難く利用者様も喜ばれている。医療面でのフォローが弱いのは仕方がないが、デイサービスも機能訓練士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。
願わくば、もう1名機能訓練士を増員していただき、利用者全員の個別機能訓練、(土)の機能訓練も可能になれば、デイサービスの質の向上を図れると思われる。
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、引き続き励んでいきます。

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コロナ禍であることから地域ケア会議やケアマネ座談会等の回数も制限されることになったが、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。またケアマネジャーここから処遇困難ケースを共に対応する等問題解決へと至ったケースも見られている。
- 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、加配職員が必要となる。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おり、今年度は担当件数を超えることなく調整で来ている。

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

一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 地域で課題となっている認知症問題に対し、地域への啓発・ケアマネジャーや医療機関との連携・認知症初期集中支援チーム等の社会資源の活用等を行っていく。
- ⑥ 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。
- ⑦ 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 コロナ禍であることから人数制限を図りながら、独居高齢者の名簿確認と報告を中心とした学区地域ケア会議開催。圏域の地域ケア会議はアンケート形式で正面開催を行った。地域課題への報告と提言を元に意見を依頼したアンケートに関しては各関係団体及び地域役員からの真摯な回答が寄せられ、来年度の取組へとつながっている。

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、「気ままおやじ会」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。その他にも新しい配食サービスの開拓や遺品整理等の便利屋会社の増加に受け資料をまとめたほか、障害制度に関しての社会資源も活用しながら、インフォーマルサービス使用し、利用者の自立支援へとつなげている。

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。前年作成した「災害持ち出しファイル」を更新。避難時に持ち出しの出来る備品等を用意。避難計画の他 BCP を意識した訓練を実施。今年度はさらに BCP に沿った訓練を計画している。

④ 梅津学区の課題である「集合住宅の孤立化」に関しては高齢者の多い管理会社や大家をピックアップし連絡調整をし、マンションやアパート現状調査を行った。個人情報等の壁もあり目的とした管理会社や大家との調整会議までは至らなかったが、個別で大家から相談を受ける等ある一定の成果も見られている。

⑤ 北梅津学区の課題である「認知症高齢者の増加」に関しては、地域団体へ認知症高齢者の相談窓口の紹介や周知の他認知症に関しての勉強会を行っている。その中で認知症カフェ開設等の意見も上がっており、来年度の認知症ネットワーク設立へと至っている。また、認知症ケースで対応困難で介護サービス等につながらないケースに関しては医療機関へつないだり、認知症初期集中支援チームと連携を図りながら、問題解決へとつなげていった。

⑥ 主任ケアマネジャーを中心にケアマネ座談会を2度開催。オンラインと会場で行っている。2回目の事例検討会では活発な意見交換がされ、発表者への次の支援へとつながっている。

⑦ 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関する意識を高めていく

【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・社会福祉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。

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3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迅速に対応するために、規程・規則等を順次見直す。

【評価】

(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サイトは、途切れる月がなく、毎月新しい情報を継続し更新していく事ができた。
- ・LINEによる採用活動は、就職フェア、業者説明会等のブース来園者には、必ずLINE登録してもらえるように積極的に伝え多くの方が登録されるようになった。(直近の3/6の就職フェアでは、8名中7名登録) 又、LINEによる連絡対応で、施設見学説明会に来園された。(7名中6名来園)
- ・学生の動きに合わせて積極的にフェアに参加する。⇒新卒者獲得の為に、積極的に就職フェア&業者説明会等に参加し、施設見学説明会への新卒参加者の増加(新卒者⇒10名の来園者)、面接受験者を増加(新卒者⇒6名の面接試験者)することができた。しかし今後は、更に人材確保が厳しくなるため、早期の時期から(大学1, 2, 3回生、短大・専門1回生)より出会い増やし、施設のファンになっていただき延べ人数を増やしていくように計画している。

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。

※今年度は、実習生の受入れは就職に繋がるという現場職員の意識改革を実施⇒上記の結果通り効果が出てきた。

※今年度からは、実習生に加え、インターン生、アルバイト生の受入れも計画している。

③SNSを活用し、求職者に向けた魅力ある情報発信を行う。

- ・SNS担当者が、Instagram等の更新頻度を上げることができた。(フォロワー数も増加)

(2) 採用困難な中でも、今年度も日本人職員の採用を継続して行っている。今年度も日本人の新卒者を確保するために更に採用を強化、①実習生、インターン生、アルバイト生からの就職希望者の増加

②外部フェアや説明会の着席者を中心に施設に興味を持っていただく為、施設特徴(オリジナルブランディング作りを実施中)を作成し獲得率を上げる為に実施している。

(3) 人材の育成・定着

①採用後に十分な研修を受けられる仕組みづくり。

- ・新卒、中途採用者に限らず、年間研修(トリプルスリー研修)を実施した。

<資格取得支援>

※介護福祉士の受験対策資料①②を作成し、介護福祉士を確実に取得してもらうよう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。(今年度、介護福祉士4名合格した)

②&③新卒&中途採用者の年間研修、個性を活かす「匠研修」、中級、上級職員向けの外部研修等を実施した。今後、現場で実施の研修と連携し、その時代にあった上位認証取得に向けての申請内容とマッチングした、キャリア形成を実施していく予定。

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。

(人事考課時期：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。

- ・明るい職場を作るため⇒1, 挨拶、声かけの大切さを全職員に示すための推進をした(優先順位を

上げるための自己評価アンケート3回実施済)、2023年度の施設推進事項を3項目を作成した。
 (①声かけの強化、②残業減、③報連相の強化)、3、職員の声を吸い上げる為に、特養職員相談室の創設した。4、相談室会議(離職者対策会議)を令和4年1月実施し、離職者を減らす為の組織づくりの骨格を作成し全職員に伝達し実施中、5、今後、業務内容統一するため(マニュアルの見直し)等を行う予定。

(4) 働き方改革に沿った労務管理

有給休暇(有給消化率の向上)の取得促進を行った。

残業内容と時間の把握と、コロナ期間中ですが、残業減の活動を行った。

(5) 順次見直しを行った。

コロナ禍での職員対応について

○9月16日 デイ利用者1名新型コロナ陽性判明

9月17日～9月23日までデイ休業 特養・ショートステイは通常営業、居宅包括は訪問自粛対応

【職員対応】

本来の出勤日に休日となった職員について、新型コロナ休業支援金を活用し休業補償を行った。

○12月21日 特養ご入所者1名新型コロナ陽性判明

濃厚接触者として特養ご利用者4名(隔離期間:12月21日～1月4日)、職員6名が認定。

【職員対応】

施設独自の慰労金として、相談員、3階介護職員・看護職員に正職員10,000円、パート職員5,000円支給した。

○2月5日 特養職員1名新型コロナ陽性判明(自宅療養:2月5日～2月16日)

濃厚接触として特養ご利用者4名(隔離期間:2月5日～2月11日)認定。職員0名

【職員対応】

施設独自の慰労金として、2階介護職員に正職員5,000円、パート職員3,000円支給した。

○保育園が休園のため子どもを預けられずに休業をした職員に対して、両立支援等助成金(新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース)を活用し、休業補償を行った。

(1)(2)

<職員の動き>

	令和3年度末 (年度末在籍者数は、年度末退職者を含む)	令和4年度初
常勤	45名(前年度42名)	46名
非常勤	23名(前年度25名)	22名
計	68名(前年度67名)	68名

平均年齢 47.8才(常勤44.2才 非常勤55.7才)

平均勤続年数 7年9カ月(常勤 8年2カ月 非常勤 7年0カ月)

職員離職率 13.4%

(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%

産前休暇取得者 1名 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 56.5%

資格取得率(介護職) 介護福祉士 67.1%(特養73.8%、デイ43.5%)

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)

※新型コロナウイルス感染予防対策強化の影響及びデイ・ショートのご利用者の利用控えがあったこと、デイ利用者から新型コロナウイルス陽性者1名が判明したことによりデイ事業を6日間休業せざるを得なくなった。稼働状況が悪化しダメージは大きい。

※別紙あり

(1) 法令順守とリスク管理

※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、令和4年2月から国の経済対策「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」に基づき、介護職員処遇改善支援補助金が施行されたため、京都府に補助金計画書を提出し交付を受け始めた。介護職員とその他の職員処遇改善に補助金を充てることのできるため、賃上げの取り組みに有効利用していく。

令和3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、(新規)若年性認知症受入加算、外泊時加算、初期加算、栄養マネジメント加算、看取り加算、(新規)科学的介護推進体制加算、(新規)安全対

策体制加算、処遇改善加算Ⅰ、特定処遇改善加算Ⅰ、(新規)令和3年9月まで上乗せ分

短期：夜勤職員配置加算、送迎加算、サービス提供加算Ⅱ、処遇改善加算Ⅰ、特定処遇改善加算Ⅰ、(新規)令和3年9月まで上乗せ分

デイ：通常規模型、延長加算、送迎減算、入浴介助加算Ⅰ、(新規)個別機能訓練加算Ⅰ1、(新規)個別機能訓練加算Ⅰ2、(新規)口腔栄養スクリーニング、(新規)科学的介護推進体制加算、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、(新規)通所型独自口腔栄養スクリーニング、(新規)通所型独自科学的介護推進体制加算、通所型独自処遇改善加算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Ⅰ、入院時情報連携加算Ⅱ、通院時情報連携加算(新規)令和3年9月まで上乗せ分、

(2) 経営安定のための環境整備

※京都府の助成金を活用し令和3年4月から介護ロボットのLABOTを導入した。ご利用者の見守り機器としての役割だけでなくLABOT愛くるしい姿からご利用者・職員両方の癒しロボットとして活躍している。

※感染対策で使用する物品(マスク、グローブ、ガウン、ヘアキャップ、ゴーグル等)が一時不足したが、出入業者の協力・京都市からの寄贈で何とか凌ぐことができた。通常より在庫を増やし感染対策が行えるよう準備していく。

【新型コロナ感染対策のための助成金 助成総額円】

- | | |
|------------------------------------|----------|
| ・京都府感染防止対策助成金センター感染防止対策支援事業助成金 | 70,000円 |
| ・全老協新型コロナ緊急見舞金 | 30,000円 |
| ・両立支援等助成金(新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース) | 274,511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】

※液晶テレビ1台 費用825,100円

令和3年7月13日の落雷により3階液晶テレビ(平成27年購入)の基盤部分が損傷し修理不能となったため新規購入した。費用の一部は保険対応。

※大型メモチェア20台 費用643,500円

福祉人材育成のため、コロナ過であっても感染対策を徹底しながら可能な限り実習生の受け入れを行っている。実習中に便利にメモが取れるため購入。新型コロナが終息した時は、会議・研修・来園者に使用予定。

※ベストポジションバー 費用279,950円

若年性認知症のご入所者を受け入れたことにより購入。安全対策と、感染対策のゾーン分けに有効利用できている。

※遮光カーテン 費用154,000円

居室のカーテンの一部が劣化し、西日が強く入り眩しすぎるため遮光カーテンを購入。居室で過ごされるご入所者が眩しくなくなり快適に過ごされることができている。

※厨房床防水工事 費用770,000円

床の塗装が剥がれ滑りやすく危険であったため防止工事を施工する。

※浴室段差解消工事 費用 275,000円

※風呂場特浴サッシをガラスからアルミサッシに交換 費用440,000円

※脱衣場入口扉交換 費用836,000円

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】

(1) 職員の意思を反映させる施設づくり

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。

※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28日（水）食中毒予防、疥癬、結核（感染対策委員会）

9月29日（水）成年後見制度を学ぼう（地域包括支援センター）

11月24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30日（水）褥瘡予防研修（褥瘡予防対策委員会）

*運営会議（対象：各部署長）月1回（第1水曜日） 全12回開催

*衛生委員会（対象：運営会議参加者）月1回（第1水曜日） 全12回開催

（2）職員の健康管理及び労働災害の防止について

<平均残業時間> 10.0時間/人（前年度 10.1時間/人）

<職員健康管理実施状況>

定期健診 48名 夜勤者定期健診 13名

インフルエンザ予防接種 67名 ストレスチェック 48名

新型コロナワクチン接種（3回）1回目 65名、2回目 職員65名、3回目 職員61名

腰痛健診（年2回）8月：48名、3月：13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】

※令和2年度に梅津富士園ホームページのリニューアルを行い、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こともあり、今年度も新たに施設職員を起用した。

※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月に開設し運用中。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、ボランティアの交流

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。

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。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。

7. 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3年度個人会員 83口69人（1口4人 増加）

団体会員 37口30団体（9口6団体増加）

【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。