

令和3年度 事業報告 (R 3. 4. 1～R 4. 3.31)

1. 概況報告

<足原のぞみ苑>

ア) 利用者の状況

- ① 入所者数 80名 (男性 12名、女性 68名)
(内) 要介護1 2名 要介護4 22名
要介護2 8名 要介護5 25名
要介護3 23名
- ② 平均介護度
平均介護度 3.8
- ③ 令和3年度ベッド稼働率 (R 3. 4. 1～R 4. 3.31)
・97.3% (前年度97.9%)
- ④ 入所待機者
・今回入所待機者 89名 (R 3. 11. 1～R 4. 5.31)
前回待機者 104名
- ⑤ 職員の状況
・正規介護職員 30名 (常勤換算 30)
(介護技能実習生 3名)
・継続雇用介護職員 2名 (常勤換算 0.8)
・非常勤介護職員 4名 (常勤換算 1.9)
・正規看護職員 6名 (常勤換算 6.0)
・非常勤看護職員 2名 (常勤換算 1.0)

<足原のぞみ苑ユニット>

ア) 利用者の状況

- ① 入所者数 20名 (男性 1名、女性 19名)
(内) 要介護1 1名 要介護4 8名
要介護2 4名 要介護5 4名
要介護3 3名
- ② 平均介護度
平均介護度 3.5

- ③ 令和3年ベッド稼働率 (R 3. 4. 1 ~ R 4. 3. 31)
 - ・ 98. 6% (前年度97. 3%)
- ④ 入所待機者
 - ・ 今回入所待機者 17名 (R 3. 1 1. 1~R 4. 5. 31)
 - 前回待機者 23名
- ⑤ 職員の状況
 - ・ 正規介護職員 11名 (常勤換算 11)

<足原のぞみ苑短期入所生活介護>

ア) 利用者の状況

- ① 利用人数 324名
- ② 令和3年度ベッド稼働率 (R 3. 4. 1 ~ R 4. 3. 31)
 - ・ 61. 2% (前年度60. 3%)

2. 事業報告

ア) 地域活動

<計画>

- ・ 地域活動に参加し、地域に密着した施設を目指す。
- ・ 防災会議の参加。
- ・ 民生委員と福祉協力員との関係の構築
- ・ 熊本町内の要介護者の把握
- ・ 地域参加型の防災訓練の実施

(結果)

・ 地域の夜間パトロールや清掃活動、市民センターとの関係構築が行えている。新型コロナウイルス感染症の影響で地域との交流の場が制限されているが、地域と積極的に連携を取りながら参加できるものには参加できている。市民センターや自治会と連携をとり、情報の共有はできていた。

【評価】

- ・ 市民センターへの訪問や地域活動参加により、地域との顔の見える関係づくりができています。

イ) 職員教育

<計画>

- ・指導教育のできる職員を増やし、職員の質を向上させる。
- ・苑外研修に参加し、知識スキルアップを図る。
- ・新人職員の教育システムの構築
- ・介護技能実習生の教育システムの構築
- ・間接介助職員の教育システムの構築
- ・介護福祉士実務者研修のシステム構築
- ・LIFEによるPDCAサイクルの実施

(結果)

- ・指導職員を増やす試みは行っているが、なかなか指導に携わりたいという職員が少なく、指導者をふやせてはいない。
- ・新規入職者に対しての教育システム、介護技能実習生に対しての教育システムはマニュアルをもとに構築できている。
- ・介護実務者研修実習施設として稼働している。
- ・LIFEに情報を送り加算をとることはできている。今後もLIFE要件の加算取得を行っていく。

【評価】

- ・職員の介護技術の質、利用者とのコミュニケーション能力、待遇については少しずつ向上できている。教育システムについては、すべての職員で再度マニュアルは作成している段階で、来年度には介護業務すべての動画でのマニュアルの完成を予定しており、サービスの統一ができることで、今後の離職率軽減につながると考える。介護福祉士実務者研修の実施にあたり、職員の資格取得意欲の向上を目指していく。

ウ) 継続可能な人事制度の構築

<計画>

- ・安心して仕事ができ仕事意欲をあげることができる。
- ・新職員の離職率を減らしていき、質の高い職員の確保を行う。
- ・アセッサー取得者による職員評価システムの構築。
- ・介護技能実習生の受け入れと教育システムの構築。
- ・継続雇用職員の人事評価制度の構築
- ・間接介助職員の人事評価システムの構築
- ・男性と女性の育児休業取得の推進

(結果)

- ・新規入職者は19名。退職者は13名。退職理由は環境要因は少なく、本人要因がほとんどであったが、教育システムの問題もあがった。
- ・継続雇用職員と間接介助職員についても3カ月に1回の役職員の評価をしており、意見や不満を未然にきけている。
- ・育児休業は女性が1名取得中。男性への取得に対する呼びかけも行っている。
- ・労働災害による休業補償給付受給中の職員2名。内容はご利用者の介護中（オムツ交換、移乗介護）腰と肩を痛めた職員であった。

【評価】

- ・介護業務による利用者に対しての介護の質をあげることを重要視しており、ご利用者への敬語や、職員間も敬語を使用することで利用者の尊厳を守れ、職員間の相互尊重もできつつある。職場の雰囲気が変わりつつあり、今後も継続していく。介護の質をあげる取り組みは楽なものではなく、職員にとっては時間を使うことや、精神的にきついことを要求することもあったが、少しずつ職員間の意識が向上しているように感じる。離職者も13名と多いが、次のステップアップのためや、自己都合が原因の退職だったが、教育システムの問題もあった。教育者の固定ができておらず指導の仕方がばらばらという退職者の意見があった。教育システムの再構築が離職者を減らす第一歩ととらえ、再度教育システムを再構築しようとして役職者会議を行い現在、新システムで運用中。現在半年以内の離職者は1名である。その1名は体力的に難しい年齢という理由であった。今後も働きやすい環境に力を入れ、離職者を減らしていきたい。

労働中の災害については、2名発生しているが両者とも腰や肩に負担のある介護をしていた可能性があった。全職員にアンケートをとった結果、ほとんどの職員が業務による身体の痛みはあるという結果だった。対応策として、県の事業であったノーリフティングケアの実証施設として参加し、腰や身体を痛めてしまう原因と対応策について学び、現在ノーリフティングケアを浸透していくための取り組みを進行中である。今後ご利用者の移乗介護で使用するリフト等のロボットも検討中である。労働中の事故や災害を防いでいく。

【まとめ】

今年度も新型コロナウイルス感染症の利用者の発症を0名でおさえられており、対策は継続していく。3回目の予防接種も利用者職員とも摂取終了し

た。感染症予防にも慣れてきたが、気持ちをひきしめて予防していく。面会についても、感染対策を行い短時間の面会は続けていきたい。

稼働率は特別養護老人ホームと地域密着型特別養護老人ホームは目標をクリアできている。短期入所生活介護のベッド稼働率は目標を達成できていない。要因としては新型コロナウイルス感染症の影響を受けているが、新規の利用者の獲得数は現在増えてきており、目標値に近づいている。今後も新規利用者が安心して利用できる試みを考えていき短期入所介護の稼働率をあげていく。

今後のいちばんの課題の職員確保と離職率を少なくすることであるが、その1つとして新規職員の教育システムの再構築と現職員の教育である。また、質の高いサービスを行っていくためのマニュアルの作成も準備中である。今現在職員の人数は安定してきており、少しずつ職員の意識も向上し介護の質は上がってきているように感じる。このまま職員の教育と介護の質をあげていく。介護中のからだや腰の痛みによる休職者についてだが、対応策の一つのノーリフティングケアであるが、こちらも少しずつ浸透してきている。職員自身が身体のケアを考え、介護が継続していける知識と技術が学べる環境をつくっていく。介護技能実習生については、順調に成長できしており、無事に試験も合格し、第2号実習生となった。

法人職員が安心して生活でき、継続して働いていける環境をつくっていき、利用者への安心安全なサービスを提供していく。