

令和4年度 事業報告 (R 4. 4. 1～R 5.3.31)

## 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2 3名  
要介護3 22名  
要介護4 26名  
要介護5 27名

② 平均介護度

平均介護度 3.9

③ 令和4年度ベッド稼働率 (R 4. 4. 1 ～ R 5. 3. 31)

・94.3% (前年度94.7%)

④ 入所待機者

・今回入所待機者 80名 (R 4. 1 2. 1 ～ R 5. 6. 3 0)

前回待機者 89名

⑤ 職員の状況

・正規介護職員 34名 (常勤換算 34) (介護技能実習生 6名)

・継続雇用介護職員 2名 (常勤換算 1.6)

・非常勤介護職員 4名 (常勤換算 2.0)

・正規看護職員 7名 (常勤換算 8.0)

・非常勤看護職員 2名 (常勤換算 1.0)

・正規理学療法士 1名 (常勤換算 1.0)

・非常勤理学療法士 2名 (常勤換算 0.4)

職員配置 1 : 2.3

<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 4名、女性 16名)

(内) 要介護1 1名  
要介護2 4名  
要介護3 5名  
要介護4 5名  
要介護5 5名

② 平均介護度

平均介護度 3.4

③ 令和4年ベッド稼働率 (R4.4.1 ~ R4.3.31)

・99.0% (前年度98.1%)

④ 入所待機者

・今回入所待機者 23名 (R4.1.2.1 ~ R5.6.30)

前回待機者 26名

⑤ 職員の状況

・正規介護職員 12名 (常勤換算 12)

・正規看護職員 1名 (常勤換算 1)

職員配置 1 : 1.67

<足原のぞみ苑短期入所生活介護>

ア) 利用者の状況

① 令和4年度ベッド稼働率 (R4.4.1 ~ R4.3.31)

・74.6% (前年度61.2%)

② 平均介護度

平均介護度 2.5

## 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。今年に入って2回福祉非難所を開設し、計3名の受け入れを行った。

#### 【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、職場環境について

#### <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、接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中である。今年中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、介護の質が向上でき、職員の意識もあがり今後の離職率軽減につながると考える。当施設での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。また、喀痰吸引の現地研修も行っており現在喀痰吸引が行える職員が増えている。そのことで、看取り介護の実施や、高単位の加算の取得も可能となっている。

#### ウ) 継続可能な人事制度の構築、職員の質の向上について

##### <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。
- ・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9名。その内退職者は2名。退職理由は環境要因ではなく、体力的に限界ということだった。
- ・継続雇用職員と間接介助職員については、定期的に面談できており不満を未然にきけている。
- ・育児休業は女性が1名、男性が1名取得中。積極的に男性職員へも育児休業取得を勧めている。

#### 【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は継続して行えている。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。職員の腰痛予防の取り組みであるノーリフティングケアは県のメンター施設となり、今後は指導相談できる施設として地域に広めていったり、他の福祉施設に広め

たりしていきたい。また、今年11月に浴室にリフトを設置し、浴室での抱え上げも軽減できている。

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。福利厚生である育児休業についても職員へは取得しやすい職場環境の構築を推奨していき、より良い職場環境の構築を行っている。

結果、今現在の職員の質は向上できており、離職率は減っている。

## 【まとめ】

今年8月に新型コロナウイルス感染症が施設内で蔓延し、特養利用者41名、ユニット利用者4名、特養職員17名、ユニット職員1名が新型コロナウイルス感染症に罹患した。感染対策の研修や感染対策訓練を行っていたが、感染対策があまくこのような結果となった。対策が不完全だったところは振り返りが行えている。

今年度のベッド稼働率に関しては、特養のベッド稼働率は低下している。新型コロナウイルス感染症に罹患された方で、予後が良くなく長期入院された利用者が多かったため稼働率が低下している。対策としては、新型コロナウイルス感染症が発症した時点での、ウイルスを広めない対策を実施していく。短期入所生活介護のベッド稼働率は前年度の稼働率よりは向上しているが、今年8月の新型コロナウイルス感染症の蔓延により、利用者数は少し減少している。短期入所生活介護の利用者の、受け入れ要因を増やしていき、利用者増加を目指していく。

今後のいちばんの課題は職員確保と離職率を少なくすることと考える。新規職員と現職員に対しての「教育システム」と「働きやすい環境づくり」を構築していく。また、職員の「職務満足」と「エンゲージメント」を高めていくことを目標とする。そのために、今現在のぞみ苑に必要なのはリーダーの育成と考えている。職員一人ひとりをマネジメントしていくことができるリーダーを増やしていく。職務自律性、仕事の意義、仕事の成果が認知できるようにマネジメントすること、上司がリーダーシップを発揮し、職場の人間関係を良好に保つこと、法人のビジョンが全職員から共感されるようにマネジメントすることが重要であり、これらを介護の現場で実践していく。