

令和元年度 事業報告書

特別養護老人ホーム 西之島の郷

短期入所施設 西之島の郷

西之島の郷 居宅介護支援事業所



社会福祉法人 齊 慎 会

SYAKAIHUKUSIHOZIN SAISHINKAI

<http://www.saishinkai.or.jp>

1

西之島の郷 概要

施設 の 名 称	特別養護老人ホーム西之島の郷
所 在 地	〒438-0041 静岡県磐田市西之島 26 番地 1
設 置 認 可 日	平成 20 年 3 月 12 日
事 業 の 種 類	

1	事 業 所 名	特別養護老人ホーム 西之島の郷
	介護保険事業種別	指定介護老人福祉施設
	事 業 所 番 号	2276900228
	定 員	80 名
2	事 業 所 名	短期入所施設 西之島の郷
	介護保険事業種別	指定（介護予防）短期入所生活介護
	事 業 所 番 号	2276900228
	定 員	20 名
3	事 業 所 名	西之島の郷 居宅介護支援事業所
	介護保険事業種別	指定居宅介護支援
	事 業 所 番 号	2276900228
	定 員	—

2

施設運営の状況

今年度は、消費税率 10%導入による特定処遇改善加算の新たな算定や、記録類の ICT 化による業務の効率化、福祉機器の導入や設備改修によるライフラインの確保等、ご利用者と職員双方の満足度を高めることを目標に掲げた施設運営を行って参りました。また、今年度西之島の郷は開設 12 年目で初めて拠点区分での資金収支がプラスの決算見込みとなりましたが、今後の設備修繕等の施設整備の必要性を鑑みても大きな分岐点となりました

職員の状況としては、本年度採用の新卒職員 3 名は順調に育っております。常勤職員における全退職者は 7 名で離職率 13.5%となり、昨年度 8 名・離職率 16.0%を下回る結果となりましたが、退職者 7 名のうちの 3 名が中途採用の 1 年以内の退職となっており、介護・福祉の仕事の適正の難しさが伺える状況となっています。ご入居者の状況としては、入居者数 27 名（前年度 33 名）、退居者数 25 名（前年度 31 名）と、ともに昨年度を下回っておりますが、入院については、入院実人数は 63 名（前年度 34 名）【延人数 738 名（前年度 406 名）】と、入院実人数および延人数ともに昨年度の倍近い数字となっています。入居者の重症化も年々進んでおり、平均介護度は年度当初 3.58 から年度末 3.81 と上昇しております。結果、退居者数は前年比△6 名の 25 名、入居率は 96.5%（前年度 97.1%）と前年度を 0.6%下回り、年間空床数 1,026 床のうち 738 床（71.9%）が入院による空床となっています。入院による空床率が前年比 23.2%の増加となっており、入居率 96.5%（前年比△0.6%）の大きな要因となっています。入所待機による空床日数は平均 10.6 日（前年度 12.9 日）と前年比△2.3 日と減少しており空床ロスを減らす努力が伺える結果となっています。入所申込者・待機者については要介護 1, 2 を含め 72 名、要介護 3 以上については 51 名と増加傾向にあります。以前と比較すると、入所申込者・待機者の医療依存度が非常に高く重症化されている方も多数おられるため、生活施設である特養の入居対象として困難な方も散見されています。

<1>職員の働く環境、働く意欲の向上を目指します。

職員へのメンタルケア対策として、一般職員の相談窓口となるユニットリーダーのメンタルヘルス研修会や、悩みを抱えていそうな職員への個別面談等を早期にアプローチしました。また、メモリアル・リフレッシュ休暇、有給休暇取得等による心身の充足と働く意欲の向上と、基本介護技術の内部研修の実施による介護負担軽減を目指しました。さらに、利用者の生活の質向上と介護負担軽減が見込まれる見守り機器の導入や、介護ソフトのクラウド管理による記録類の ICT 化等も整備しました。

<2>接遇力のアップによる施設サービスの向上と施設整備による生活環境の向上を目指します。

接遇力の向上については、ユニット会議等で自己評価や他者評価を実施し自己覚知の機会を設けるとともに、接遇のルール化と不適切ケアの予防ワークを実施しました。非常災害時等の有事の対策として、非常用発電設備の電源供給コンセントを増設することで、厨房、事務、各フロアの非常電源を活かしたライフラインの確保を図りました。開設から 12 年が経過し、非常用階段照明やドア周り、水回り、ポンプ類など対応が必要な箇所について順次補修を進めました。

<3>関連部署および関連機関との「顔の見える」関係構築を目指します。

期間雇用管理栄養士、学卒 2 名配置の短期入所事業部、ユニット配置交換を行った特養事業部等、不安を抱える部署との連携強化と情報共有に努めました。医療機関や居宅事業所等の関連機関については、入所待機者の紹介、退所後の再入所に関わる連携、および在宅酸素やインシュリンといった医療ニーズ対象者、困難事例や緊急事例等においても「まずは西之島」といった「顔の見える」関係構築に努めました。

<4>社会資源としての施設の活用と、福祉相談窓口として地域に選ばれる施設運営を目指します。

地域への施設の活用として、オレンジカフェや出張！まちの保健、民生委員・福祉委員施設見学会等を開催して地域に開かれた施設を目指しました。市社協との連携による福祉なんでも相談窓口としての機能も進めています。介護実習生の受入れについては、施設独自の実習プログラムの充実と、研修や会議等にも参加し介護のやりがいを感じてもらうことで他施設との差別化を図り、「ここで働きたい」と思ってもらえるような実習環境を提供しました。

I 特別養護老人ホーム各部署実績**【介護部】**

1. 不適切ケアをなくし自己覚知による接遇力の向上を目指します。

ケア向上委員会が中心となり、接遇全般および不適切ケアについての活動を行いました。今年度は、接遇に対する自己評価と他者評価を行い、毎月のユニット会議で自分自身を振り返る機会を設けました。また、不適切ケアについての事例確認や演習を繰り返し行い、介護支援にあたってのマニュアル整備を行いました。ワックスがけや窓掃除等の整理、整頓、清掃にも配慮し、入居者やご家族からも清潔感が感じられるとの声が聞かれました。今後も継続して全職員が接遇意

識を高く持ち、気持ちのよい対応ができるよう努めて参ります。

2. アセスメントの充足による「その人らしさ」を大切にしたい個別ケアを実践します。

各ユニットでは、24時間シートの運用が定着し、身近な個別支援のツールとして更新することができています。看取りケアにおいて「最期までその方らしさ」を大切にしたい支援を行うことができた事例もあり、個別ケアを行う上でのツールの重要性を感じることができました。しかしながら、入居して間もない方においては、個別性に配慮した支援ではなく現状の生活上の課題に沿った支援しかできていないケースも散見されています。今後、聞き取りチェックリストを活用して、ご本人・ご家族と更に話し合いを重ねていく必要があると思われま

3. 職員個々の目的意識を重視した介護人材の育成に努めます。

施設長と全職員との面談を行い、モチベーションの維持・向上、メンタル面などのフォローアップ、運営に対しての様々な意見を確認しました。また、介護部及びユニットが目指す方向性については目標管理シートと推進計画書により可視化し、職員それぞれが役割を明確にして業務にあたりました。内部研修では、新たに中堅研修（2.3年次の職員）や非常勤職員研修等の階層別研修を開催しフォローアップを図ることができました。実習生の受け入れについては「共に学び育む」ことをスローガンに、学校側からも一定の評価をいただき来年度の入職に結び付けることができました。

4. 介護業務全般の見直しを図り、介護負担軽減による腰痛予防対策に努めます。

西之島の郷の平均介護度も3.8となり、入居者の重度化による介護業務の細分化、効率化を図るために介護業務アンケートを実施しました。結果を今後の業務マニュアル等に活用してまいります。また、障害者雇用による家事援助業務の分業化を視野に入れて、障害者技能実習生の受け入れを開始し今年度1名の採用に結び付けました。腰痛予防対策としては、福祉用具の導入や介助方法の見直し、外部介護技術研修の参加、全職員に腰痛予防の内部研修を行いました。今年度、腰痛での離職はありませんでしたが、来年度も継続して実施していきたいと考えます。

【看護部】

1. 多職種および嘱託医との連携強化により入居者の状態変化の早期発見に努め、適正な健康管理を実施します。

嘱託医とはオンラインによる迅速な情報共有が行えています。年度途中よりプライマリーナーシング方式を採用してユニット担当を配置していますが、責任と権限を明確にすることにより他職種連携をさらに強化して参ります。

2. 感染対策マニュアルを遵守し対象者の早期対応に努めることで、感染拡大を未然に防止するよう努めます。

今年度は11月より感染対策強化を実施し、インフルエンザは入居者・ショート0名、職員2名、感染性胃腸炎は入居者・ショート0名、職員1名の罹患となりました。新型コロナウイルスの影響により3月以降も感染対策強化月間を継続し感染の防止に努めています。

3. 褥瘡ケア計画の策定による褥瘡マネジメント加算の適正な算定と、OHスケールを活用した褥瘡リスク別の対策を検討します。

今年度は褥瘡による入院加算はありませんでしたが、現在、入居者1名にエアマットを使用しています。終末期に使用可能なエアマットが1台のため、今後の使用方法を検討してまいります。

4. 看護部会を毎月開催することで情報の共有を図り、併せて看護職員の質向上のための勉強会を実施します。

看護部会での基本理念の唱和や看護ユニットケア研修の参加により、生活施設における看護職員の役割が理解されてきたように思われます。看護職員の定着にも繋がっており、今後も積極的

に勉強会や研修会へ参加することで看護の質の向上に努めて参ります。

5. 介護部会やユニット会議に参加することで、後方支援的役割を継続し連携の強化に努めます。

ユニット担当看護職員が直接関係会議等に参加することにより、課題や懸案事項によりリアルタイムに関わることが出来るようになりました。

【生活相談部】

1. 優先入所名簿者に対する定期的な意向確認と早期の面談を実施することで、円滑な入所待機者の確保に努めます。

待機者に対して定期的な入居意思確認は行えましたが、早期の面談を実施することはできませんでした。当施設単願で待機していただける場合もあるため、看取りや転院などが予定される空床については、早期の面談実施を行っていきます。

2. 医療機関等への定期訪問を行って「顔の見える」関係構築に努めるとともに、選ばれる施設になるための情報発信を行います。

医療機関の窓口となる相談員の入れ替わりも多くあり、良好な関係を再構築する必要があります。相談があった場合は迅速に誠意をもって対応することで、信頼関係を持っていただけるよう努めました。

3. 入退所や入退院時において部署間でスムーズな連絡調整を行うことで、適正なサービスの提供に努めます。

各部署の協力により部署間での連携は取れています。業務の集中、圧迫により各種手続きに遅れが発生することがないように、迅速・正確な業務管理を行うよう努めて参ります。

4. 社会資源としての施設の活用と、福祉相談窓口としての地域との連携強化に努めます。

今年度は、オレンジカフェ、出張！まちの保健室を開催しました。オレンジカフェ等の地域との関りについては継続することが重要であるため、今後は複数回の実施も視野に入れていきたいと思えます。

【栄養管理部】

1. 期間雇用管理栄養士として各部署との円滑な連携強化に努めます。

①発注、献立等の基本的な業務を円滑に遂行し、給食委託業者との連携強化に努めます。

業務マニュアルをもとに栄養管理業務を把握し、委託業者とも密に連絡・相談を行いました。

②各部署との連携を意識して情報共有を図り、適切な栄養ケアマネジメントを実践します。

栄養ケアプランに基づいた食事の提供と摂取状況や身体状況等の確認に努めました。ユニット会議に積極的に参加することで入居者個々の課題等も共有し栄養ケアプランを作成しました。

2. 食の楽しみへの取組み

①旬の食材の使用やリクエスト食の実施による、季節感のある食事の提供に努めます。

行事食や旬野菜を用いたメニュー、リクエスト食を取り入れて献立作成を行いました。

②ユニットでの調理や食に関するクラブ活動の支援を行うことで、食の楽しみを提供します。

昼食作りでは、お鍋、巻き寿司、冷やし中華、焼きそば縁日を一緒に準備し調理を行いました。おやつ調理は、各ユニットの要望により季節感のあるおやつ作りを行いました。

【事務部】

1. 来訪者全ての方への笑顔での対応、接客サービスの向上を継続して目指します。

ご訪問の来客があった時は、顔を上げ来客の方の目を見て大きな声で挨拶をするよう努めました。誰かが対応ではなく自分が対応するといった意識がさらに必要だと感じました。

2. 来年度消費税改定を見据えた、適正な予算進捗管理と支出管理を行います。

毎月の予算進捗について、月次での適正な予算管理を行うとともに消費税改定後の適正な補正予算の編成に努めました。

3. 未収金の管理等、適切な月毎の会計処理に努めます。

毎月の運営会議にて未収金の状況報告および対応を検討し、回収方法、時期等について担当者と具体的な確認を行いました。

II ショートステイ

今年度の稼働率は上半期 81.5%、下半期は 75.4%、年間稼働率 78.5%となり、昨年度の年間稼働率からは 3.8%の増加で年間稼働率では過去最高の数値となりました。上半期は、昨年度後半の稼働率を引き継ぐ形となり、ロングショートの方の特養入居も新規利用で穴埋めできたこともあり、稼働率を維持することができました。11 月頃より入院や他施設、特養への入居が続き、稼働率が減少しましたが、2 月より新規の紹介が相次ぎ、平日利用の方が増えたため徐々に稼働率が回復しました。

1. 事業所の質および利用者満足度の向上と職員の就業意欲の向上を図ります。

①職員は事業所方針に対する理解を深め、個人ごとに均一で良質なサービス提供ができるよう努めます。

今年度新任職員 2 名が配属されましたが勤務体制が整わず、定期的なユニット会議を開催できませんでした。来年度以降、再度事業所方針を共有する機会を構築していきます。

②職員はサービス提供事業者として相応しい人材となれるよう、社会人としての基礎知識の習得に努めます。

職員研修等の時間を設けることが出来ませんでした。新任職員を中心に個別指導を行ないました。

③職員はシステムティックな事業所運営を継続することで効率性と採算性を高め、所定時間以外の労働超過を抑制します。

平成 31 年度から記録や利用者情報をデータ化し一元化することで、各職員が効率よく情報を得られるようになりました。利用者の重度化に伴い日々の業務内容が多様化しているため、個々の職員の動きを明確化しユニット内の連携を強化することで業務の効率化を図り、職場環境のさらなる改善を目指します。

④職員は有給休暇等を積極的に活用することで、十分な休息と私生活の充実を図ります。

ユニットリーダーが労務管理をすることで職員の意識が変わり取得することができています。また、有給休暇、メモリアル休暇、公休をうまく使うことでリフレッシュできている様子が伺えました。

⑤職員は居宅介護支援事業所およびご利用者の満足度を向上させることで、稼働率の増加を図ります。

今年度は欠員状態からのスタートであったため、全体的に業務に追われることが多くありましたが、そんな状況でも緊急利用時等には柔軟に対応ができており、ケアマネジャーやご家族様に満足していただくことが出来ました。

◇平成 31 年度ショートステイ職員目標◇

職員は十分な休息と私生活の充実を図ることで就業意欲の向上を図り、

事業所の質および利用者満足度の向上に努めます。

◇平成 31 年度ショートステイ相談部目標◇

職員は居宅介護支援事業所との良好な関係構築に努め、

紹介事業所数および稼働率の増加を図ります。

Ⅲ 居宅介護支援事業所

1. 特定事業所加算（Ⅱ）の算定を継続し、かつ特定事業所加算（Ⅳ）の算定を目標とした事業所の業務体制の強化を図ります。
 - ①特定事業所加算を算定しつつ、事業所全体で月 120 件／4 名（介護給付 27 件、予防給付・総合事業 8 件）以上の件数を維持します。

毎月事業所全体で 140 件／4 名（1 人当たり 35 件）の件数を維持し、特定事業所加算（Ⅱ）を算定しています。
 - ②介護保険制度の動向や圏域の福祉情勢の把握に努め、最新の情報収集と経営意識の向上を図ります。

事業者連絡会、ケアマネ連絡会、事業所間での事例検討会やしらす会研修会といった様々な研修に参加し情報共有を行うことで、「顔の見える関係」を構築するよう努めました。
 - ③特定事業所加算（Ⅳ）の算定を見据え、在宅看取りに關しての医療や地域との連携強化に努めます。

今年度ターミナル加算を算定した事例はありませんでしたが、ケアマネのスキルアップや事業所連携を強化していくために、県医師会のネットワークシステム「シズケア*かけはし」の継続的な活用を推進しました。
2. 個人情報の保護に留意しつつ、障害福祉の連携構築による地域包括ケアシステムの実践を図ります。

予防給付の利用者とも医療連携を図るよう努め、各病院の相談員などから直接相談を受ける事例も散見されています。今後も、地域でのネットワーク構築に努めて参ります。
3. 同法人内事業所との連携を継続して強化し、スケールメリットを活かした事業展開を行います。

同法人内サービス利用者の課題について迅速に相談を行い、回答できるメリットを活かしています。他事業所の様子も伝えることで同法人内のサービスの質の向上にも努めていきます。
4. 事業所内で優先訪問利用者リストを作成するなど、災害時の備えとしての「事業継続計画（BCP）」の作成を図ります。

災害時等の有事の際の備えとして利用者訪問優先順位を決め、担当制を超えた事業所全体としての対応を進めています。