

令和4年度 社会福祉法人浄山会 事業報告

総括

施設運営におきまして、介護保険事業者の指定更新について、令和4年度が6年に1度の更新年度であったため所定の手続を行い指定の更新を受けました。具体的な事業・取組としましては、前年度に引き続き新型コロナウイルスへの対応に追われる一年となりました。まず、当苑の感染発生の状況は、令和3年度までご入居者の感染例はなく、職員の感染も孤発事例3名のみとなっておりますが、令和4年7月から翌年1月にかけてご入居者3名、職員19名の感染がありました。感染されたすべてのご入居者・職員が重症化に至らなかったこと、1つの感染から5名以上の感染に拡がるクラスター感染が発生しなかったことが何より幸いです。この第7波においては京都府内の高齢者施設で大規模クラスター・搬送困難事例が多発し、重篤化しても入院できず施設に留め置きとなってしまう可能性が高かったことや主に家庭内感染から職員の休業が増加するなかにおいて人員体制をいかに維持・確保するかといったことが最大の懸念・課題でありました。新型コロナに関連する事由で職員が休業した日数は、前記の8ヶ月間において常勤1名相当の勤務日数にあたる延べ180日にのぼり、特に感染されたご入居者が施設内で療養されている期間においては、施設内感染を防ぐための各種対応を限られた人員で行うことに苦慮しました。また、職員が業務上において感染した場合の備えとして、それまでの感染症見舞金に加えて特別休暇を設け休業期間の一部を有給として取り扱うこととしました。

経営状況の面では、予算比で収入が低く支出が高くなる厳しい状況となりました。収入減は稼働率の低水準によるもの、支出増は職員数が増えたことと電気代高騰によるものが主な要因で、後述の個別報告において詳細を示しておりますが、低水準が数年続いている稼働率、長期化が予想される電気代高騰への対処が特に必要となるなか、まずは電気代高騰への対応として照明LED化を年度後半に行いました。

職員の確保・定着・育成に関する内容として、年度当初より介護職員等ベースアップ等支援加算による処遇改善を新たな手当を設置して実施しています。一方で、職員のスキルアップを目的とした研修のうち外部研修については計画どおりに実施できなかったところがあり、こちらもコロナの影響があったもののオンラインを用いた外部研修も定着してきていることから、次年度以降の課題として進めていきたいと思っております。

令和3年度の介護報酬改定において令和6年度から実施として事業者には義務付けられた、災害・感染症に備えた事業継続計画の策定をはじめとする各種取組について、余裕をもった準備を行う点で令和3・4年度中の着手が不十分であったため、令和5年度内に整備できるように進めていきたいと思っております。

以上を令和4年度事業の総括とし、次ページ以降において個々の事業・取組の遂行を記載いたします。

個別報告

I より良い介護の実践

1 安心した生活を送れるように

新型コロナウイルスの発生から3年が経過したが、入居者の感染は3名（いずれも令和4年度）で、京都府内施設において大規模なクラスター感染が多数発生していたなか、当苑ではクラスター感染を抑えることができた。このことは、職員が感染防止意識を継続して持ち、徹底した感染対策を実施してきた結果であると一定評価することができる。

また、外出や居室での面会を長期にわたり制限しているなか、多目的ホールでの面会、ベランダからの窓越し面会、オンライン面会を実施し、入居者とご家族との大切な繋がりのお機会を少しでも確保することができた。

2 入居者の尊厳を尊重したケアプランの作成

入居者の残存能力、潜在能力に着目したケアプランの作成を目指すことができた。また、人としての尊厳の保持に努めることを心掛けることができた。L I F E（科学的介護情報システム）よりフィードバックされた情報を包括的自立支援プログラムと融合させて考えることができた。

3 医療的ケアの実施

- (1) 新型コロナの影響により地域医療体制が逼迫し、新型コロナウイルス感染以外の疾患による受診・入院等の通常医療においても不安を抱える時期もあったが、地域医療機関との連携を図ることにより、医療面の対応を適切に行うことができた。
- (2) 職種間の円滑な連携を心掛けることで、重篤な事故等もなく、安全で苦痛の少ない医療行為を提供することができた。
- (3) 嘱託医および協力医療機関が年度途中に変更となったが、入居者へ安定した医療ケアを提供できるよう新たな体制を整えることができた。

4 感染予防医療と衛生管理の充実

- (1) 食中毒の防止、感染症の予防については、施設内研修を通じて理解を深め、日常生活における衛生管理の徹底と発生予防に努めた。
- (2) インフルエンザ・ノロウイルスおよび新型コロナウイルスの流行状況や関連情報等について、リスクマネジメント委員会・衛生委員会において情報収集し、全職員へ周知・共有することにより、施設の感染予防対策に活用することができた。
- (3) 感染予防マニュアルを関連する施設員会（リスクマネジメント・医療的ケア委員会）で随時見直しを行い、適切な予防対策を行えた。
- (4) 新型コロナウイルスの感染予防については、毎日の施設内消毒、職員の手洗い、

うがい、手指消毒、マスク・ゴーグル（フェイスシールド）の着用を徹底し、感染源の持ち込みの防止に努めることができた。

- (5) 令和4年度の当苑における感染症の発生状況は下記のとおりとなった。特に新型コロナウイルスの感染発生時においては、感染予防マニュアルに基づく各種感染対策の実施および行政の指示・指導に沿った対応を行い、いずれもクラスター感染に至ることなく感染拡大を抑制することができた。また、ノロウイルス等の食中毒はいずれの関係者に発生することなく無事に過ごすことができた。

【新型コロナウイルス感染】 入居者：3名 職員：19名

【インフルエンザウイルス感染】 入居者：1名 職員：3名

II 看取り介護の充実

1 尊厳を大切にした看取り介護

「尊厳」ということを看取り介護においてだけでなく、人権擁護、身体拘束とも合わせて研修内容に組み込む等、職員意識の向上に努めた。

2 看取り介護の支援

令和4年度は11名の入居者がお看取り介護にて最期を迎えられた。コロナ禍で通常の居室面会を制限しているなかにおいて、お看取りの入居者に関しては感染対策を徹底したうえで居室面会を行っていただき、最期までご家族と共に過ごしていただける時間を提供することができた。また、日々の状況を一層家族に理解していただけるよう留意し、個人の尊厳とご家族とのつながりに配慮した支援を行った。

III 個人に適した食事の提供

入居者一人ひとりの嚥下・咀嚼を日々観察し、他部署の意見も聞きながら、食事形態の見直しを適切に行うことができた。

看取り介護における食事提供においては、入居者の状態に合わせ無理なく介助するよう心がけ、他部署と連携をとり対応することができた。

IV 地域社会とのつながり

1 地域社会とのつながり

ここ3年間のコロナ禍における社会全体の活動停滞による地域行事の自粛・縮小を受け、地域活動への参加もほぼ無くなってしまっている現状であるが、今春からの社会活

動の拡大に合わせでき得ることから地域活動への参加を行っていきたい。

2 ボランティアの受入

今年度も一年を通して屋内でのボランティア活動の受け入れを中止せざるを得なかったが、ボランティア団体よりビデオレターや手紙をいただき、各フロアで観賞会を行えることができた。屋外での園芸などの活動は継続して行っていただくことができた。

3 実習生の受入について

前々年度・前年度に引き続き、新型コロナウイルス感染対策により、管理栄養士・栄養士実習や介護等体験のほか、すべての実習についての受け入れは見送ることとなった。

V 施設サービスの質の向上に向けての取り組み

施設サービスの質の向上および適正化を図るため、下記の施設サービスに対する客観的な評価を受け、今後の施設運営にあたって参考となる意見等を得ることができた。

- (1) 満足度調査の実施（ご入居者・ご家族）

VI 人材確保・育成・定着に向けての取り組み

職員の採用・育成・定着に関する取り組みについて、「きょうと福祉人材育成認証制度」の基準・要件を包括しつつ、以下内容を実施した。

1 採用

- (1) 計 21 名を採用（正職員 1 名、契約職員 2 名、パート職員 5 名、派遣職員 13 名）
- (2) パート職員 1 名を正職員へ雇用転換
- (3) パート・派遣職員を、求職者事情に合わせた勤務日数・勤務時間により採用

2 育成

施設の職員育成計画に基づき、下記研修を実施した。

- | | |
|------------------------------|--------|
| (1) 新入職員研修（入職時の 1 日研修） | 計 2 回 |
| (2) 施設内研修（月別の研修テーマで月 1 回実施） | 計 12 回 |
| (3) 全体研修（人権擁護・身体拘束適正化のための研修） | 計 2 回 |
| (4) 全体研修（感染症及び食中毒の予防のための研修） | 計 2 回 |
| (5) 全体研修（事故発生防止のための研修） | 計 2 回 |
| (6) 外部研修 | |
| ①看取り介護関連（オンライン） | 計 1 回 |

②褥瘡ケア関連（オンライン）	計	1回
③ユニットリーダー研修（オンライン・実地）	各	1回

3 定着

職員の定着に資するよう、下記取組を実施した。

- (1) 職員満足度アンケート
- (2) 処遇改善の実施（介護職員等ベースアップ等支援加算による手当の創設）

4 課題

- (1) 令和4年度は入職者数21名、退職者18名（正職員3名、パート職員7名、派遣職員8名）で総数では前年度より増えているが、朝・夕・夜勤帯に従事する正職員等は減少しており、一人あたりの負担（夜勤数・超過勤務など）は増している。
- (2) 退職者について、1年未満で退職する職員が6割（過去5年間）を占めている。離職率を下げ職員の定着を促進するため、特に新入職員への教育・指導・フォロー体制等の整備が必要と考える。

VII 収支状況

1 収入

新型コロナウイルス流行以降、入居稼働率については令和2年度－82.9%、令和3年度－87.5%と低い水準であったため、令和4年度は回復を図るべく目標稼働率を95%としていたが、入居者および職員の感染が断続的に発生したことなどから、新入居の受け入れを思うようにスピードアップさせることができず87.2%に留まった。

2 支出

主にコロナ・ウクライナ情勢に起因する物価高騰の影響を大きく受け、とりわけ電気代が前年度比で年間約400万円（30%）増となり、電気代高騰はしばらく続くと予想されることから、令和4年12月から翌年1月にかけて施設全照明のLED化を行った。

VIII 災害・感染症への対応力の強化

災害・感染症が発生した場合に備えての備蓄品（感染対策用品）については一定維持することができた。法定により令和5年度末までに策定・実施が必要な事業・業務継続計画（BCP）の策定、訓練・シミュレーション（災害・感染症）の実施については、定められた期間内に実施できるよう進める。

IX 新型コロナウイルスへの対応 【令和2年度から継続している内容を含む】

1 職員が実施する基本対策

- (1) 手洗い、うがい、手指消毒
- (2) 共用部の次亜塩素酸ナトリウム消毒
- (3) マスク着用、毎日の検温および行動記録
- (4) 三密回避（時差出勤、時差休憩）、換気 ※下線は令和2年5・6月に事務所で実施
- (5) 不要不急の外出自粛
- (6) 公共交通機関による通勤の削減
- (7) WEB研修の実施（京都市配信の感染対策動画等）
- (8) 対応マニュアルの策定
- (9) 職員PCR検査（定期／週1回） ※令和3年4～10月 令和4年2～3月実施
- (10) 職員抗原検査（随時） ※令和3年9月より現在まで実施
- (11) ワクチン接種（5回） ※1・2回目（令和3年6・7月） 3回目（令和4年2・3月）
4回目（令和4年8・9月） 5回目（令和4年12月、5年1月）

2 面会

令和2年2月から現在に至るまで通常の居室面会を制限し以下面会を実施。

- (1) オンライン面会（LINEアプリ使用） 常時
- (2) 多目的ホールでの面会 施設が感染リスクが低いと判断した時期
- (3) ベランダ面会 緊急事態宣言・まん防措置期間を除く

3 理美容

令和2年3月から令和4年5月まで訪問理美容を中止。 ※令和3年11・12月は実施
中止期間中は、美容師資格を持つ施設職員により順次散髪を実施。

4 感染対策備品の導入・設置、消耗品の備蓄

- (1) 非接触型温度計の導入（来苑者の検温用に玄関設置）
- (2) アクリルパネルの設置（食堂談話室、職員詰所、来客用パーティション）
- (3) マスク、アルコール、防護ガウン、フェイスシールド、N95マスクの備蓄

5 職員感染（業務上において感染した場合）への備え

- (1) 感染症見舞金（保険対応）の支給（令和2年11月）
- (2) 特別休暇の付与（令和4年7月）

6 基幹業務を継続するための備え

感染・濃厚接触により基幹業務担当者（会計事務、請求事務、給与事務等）が通常勤務できなくなる場合を想定し、遠隔で必要な業務を行える環境を整備。