【令和 4 年度事業報告】

特別養護老人ホーム　信夫の里

（介護老人福祉施設）

〈令和 4 年度の運営状況〉

新規入居者は年間 26 名（男性:6、女性:20）
退居者は年間 31 名（男性:9、女性:22）

入居退居者数比較

年度	新規入居者			退居者		
	男性	女性	計	男性	女性	計
令和2年度	6	14	23	6	18	24
令和3年度	6	20	26	4	12	16
令和4年度	6	20	26	9	22	31

退居理由の比較

	死亡退居（当施設看取）	死亡退居（医療機関）	その他（他施設・退居）	合　計
令和2年度	15	7	2	24
令和3年度	13	3	0	16
令和4年度	19	11	1	31

退居理由として 31 人の 7 割は看取り対応。最期を迎える入居者を支える役割を担っている。年齢、基礎疾患に配慮した総合的な援助が今後も必要と言える。

男女別平均要介護度

	性別	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
平均要介護度	男	3.9	3.9	4.0	4.1	4.2	4.1	4.1	4.1	4.1	4.0	4.0	3.9	4.0
	女	4.1	4.1	4.1	4.1	4.2	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.0	4.1
合計平均		4.0	4.0	4.1	4.1	4.2	4.2	4.1	4.1	4.1	4.1	4.1	4.0	**4.075**

令和4年度の入居者の年間平均要介護は 4.0 で、前年度と同じ。
身体的な介護量の重度化だけでなく認知症に特化した対応が求められる。

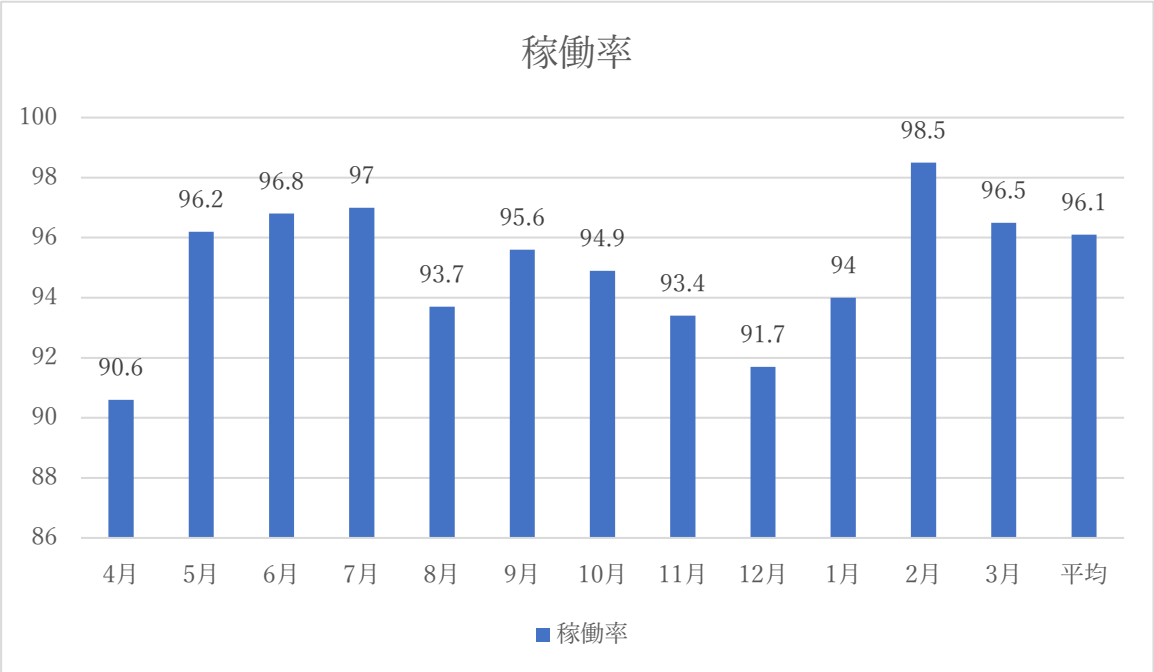
年間男女別平均年齢

性別	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
男	84.2	84.3	84.3	83.9	83.1	82.6	82.7	81.8	82.4	82.7	82.3	82.5	83.1
女	88.4	88.4	88.4	88.3	88.2	88.2	88.5	88.4	88.4	88.2	88.2	88.2	88.3
平均年齢	87.4	87.4	87.4	87.3	87.0	86.9	87.2	86.8	86.9	86.8	86.9	87	87.1

年間入居者の平均年齢は、83.1 歳。前年度より歳ほど上がっている。また、令和 4 年度居室稼働状況は、平均 94.9%となり、前年度 96.1%より約 1.2%減少した。

今年度についても、状態の重篤化や看取り等の入居者が多数いる中で、休日出勤や時間外労働をしながら稼働率確保、新たな加算取得。介護度の高い入居者の受け入れに努めた。継続しているコロナウィルス状況下において、入居時の調査では書面だけなど前年同様の対応となった。

新規入居者状況としては、在宅生活者及び当法人ショートステイ入居者からの特養入居の流れもあり、環境面に大きな差がなく入居へ移行できる様、本人・家族と情報共有を行いスムーズな入居調整を行った。



1　入居者の意向や希望を把握し、入居者や家族に喜ばれる介護サービスの提供を図り、多職種間で協働し、質の高いケアサービスの向上に努める。

・各種委員会、及びユニット会議において利用者様のケアの検討や見直しを他職種と協働し、利用者様に沿ったケアサービスの提供を行う事が出来た。感染症の蔓延で、令和４年度はご家族様の面会は年間を通して中止せざるを得ない状況だったため、昨年と同様に施設での生活の様子を写真にメッセージを添えてご家族様へ送付を行った。また、家族会を通じて、ご家族様から施設への要望や意見など文書で頂いたため、施設長が受け取った要望や意見に対して一つ一つ返答を行った。

２ コスト意識を持ち、日常業務を行う。

・利用者様の個人購入品に関しては金額が発生する為、在庫確認をしっかり行い無駄に在庫を持たないように在庫管理に努めた。年末には電気料金の値上げもあり、施設全体で節電に心掛けたが、暖房などのエアコン使用もあり、電気料金のコストダウンとまではいかなかった。

昨年度と同様に、空床ゼロを目標に掲げていたが、自施設や他施設でも感染症のクラスターがあり、入居調整が上手くできなかった事に加えて、急変や看取りの方が続いて永眠し対応が追い付かなかった。途中から施設長と相談員の２人体制で入居調整を行ったが満床には至らなかった。

３ ユニットケアにおける「個別ケア」を実践し、効果的なユニットケアの展開が行えるようにする。また、ユニット毎に、利用者、職員に対しての年間の目標を設定し満足して頂けるケアの提供を行う。

【各ユニットの年間計画】

【つつじ・あじさい】

① 年４回の誕生会・レクリエーションの実施。

・クラスター、人事異動、職員の長期休職などもあり、行事計画を立ててのレクリエーション実施は年 3 回のみとなり、利用者様の生活においての楽しみ、刺激が無くなってしまった事は反省が残る。

② 年 2 回(5 月・11 月)でリーダー・サブリーダーと個人面談を実施する。

・8 月に両リーダーと面談実施。ユニット全体の問題点については書面で周知し意見を募ったが、そのタイミングでリーダーが感染症に罹患し、約半月の休職となり、うやむやなものとなった。ただ、シフトについての希望を確認しており、9 月以降は可能な限りで希望を反映し、少しでも働きやすい環境整備に努めた。面談は年明けに 2 回目を予定していたが、移動職員の指導などで時間の確保が困難となり実施できなかった。

③ ユニット内のグループワークの活用

・前期に終末期対応利用者様がおり、申し送りノート等活用し、統一した対応を行えていた。また、後期に入ってからは、ユニット会議での議題も増えてきて皆が業務、利用者様について考える時間が多くなってきたと感じた。ただ、経験年数や、介護に対する考え方は職員それぞれのため、そこについてのすり合わせが上手くいかない事もあった。

【うめ・もみじ】

「職員間の調和に努める」

① 詳細なマニュアル作り・24 時間シートの充実を図る。

・コロナ感染でも、不満・利用者の価値観や業務において連携が図られていない状況だったり他職員との温度差を感じる等、ユニット間の統一した仕組みや体制が不十分だった。

② 指導の把握においては個人差が生じてしまう事を理解した環境作りに努める。

・職員の調和を目標に挙げたが、個々の業務の把握には個人差があると各自理解はしているが、聞き取りや面談を通して不満や各職員からの指導の助言を聞き出す体制が疎かになってしまった。定期的に面談を勧められるよう、リーダー間でも今後は役割を分担していく。

③ ご入居様の体調（皮膚状態も含む）や ADL の変化に直ぐに気付ける様に努める。

・皮膚状態の悪化や、表皮剥離や打撲紺野事故が挙がってから事故対策や対応の統一を図る結果になってしまった。

来年度の反省として

・事業計画をユニット全職員に浸透する様に努めて行く。

・一部の職員任せになる事が無いよう、担当制で業務を振り分け、分散していく。

【ふじ・さざんか】

◎職員間での「報・連・相」が取れる様、挨拶やお互いに声を掛け合う等のコミュニケーションを取れるように努める。その上で、ご入居者の情報の共有やケアの統一を図る。

・仲、不仲があり、コミュニケーションが上手く取れずケアの方向性がずれてしまい、余計に職員間での連携が取れなくなっている。記録に残す事での情報の共有については以前より意識して行えるようになってきている。

◎一人一人の意見をはっきりと言えるように積極性を持って取り組んでいく。会議や検討の場にも積極的な参加をして行く。

・人によって意見を言う人、聞かれたら答える人、聞かれてもあまり答えない人ではっきりと分かれてしまっている。答えない人でも会議以外の場では意見を言ってきている為、それを反映する等承認していき、会議の場でも意見を言ってもらえるようにしていきたい。

【ばら・しゃくなげ】

◎利用者目標 「季節ごとの行事・レクリエーションを行う」

・「春」

施設駐車場で桜を見ながら写真撮影実施。誕生会を兼ねた食事レクリエーションを行った。季節に合わせたそうめんや天ぷら、ゼリーなどを職員で調理し提供する事で利用者様が大変喜ばれていた。皿数が多く自分の皿がどれなのか分からい利用者様がいたので提供の仕方に工夫が必要だった。

・「夏」

計画ではスイカや唐揚げを準備予定でしたが、利用者様の好みを考慮し、県産の旬の桃を使用した桃パフェを作った事で大変好評で季節も感じて頂けた。感染対策を行った上で、利用者様同士の交流もあり、楽しそうな笑顔がみられた。

・「秋」

敬老会を実施。季節の果物や野菜を使用し、軽食とデザートを提供して喜寿・卒寿・白寿の利用者様をお祝いし、会の終わりに秋の歌を歌い楽しむことができた。11月に予定していた誕生会は利用者様のコロナ感染症罹患があり、実施できなかった。

・「冬」

新年会・書道・ひな祭りを実施。

書道は感染症対策を行いながら他ユニットの利用者と一緒に実施した。ひな祭りは和菓子等を準備し、利用者様同士の交流を図り楽しむことができた。

「まとめ」

利用者様がコロナ感染症・濃厚接触者となり業務に支障をきたしたが、厳しい状況でも誕生会や、食事レクリエーションを行えた事、利用者様が喜び、楽しんで頂けた事が実施して良かったと感じた。今後も利用者様に楽しんで頂ける様、利用者様の要望も取り入れながら対応できるように努めて行きたい。

◎職員目標

・相手（利用者様・職員）の立場になって思いやりのある行動をする

無理強いせず利用者様と相談しながら日々の対応が比較的出来ていたが、利用者様の ADL 維持のため自分自身で行って頂くという所での対応にばらつきがあった。職員に対しては、職員の思いやりの定義も違うため、裏目に出てしまい混乱するとの声もあった。

・言葉使いに気を付け、丁寧な対応をする。

意識的に言葉使いに気をつけながら業務に取り組めたと思うが、業務が忙しくなると職員本位の対応となってしまう事もあった。

・一つのケアに拘らず、職員間で意見を出し合い、相手の意見も尊重し合う事で良いケアに繋げる。

職員間でのコミュニケーション不足もあり、相手の考えや介護方法について話し合う機会を設ける事があまりできていなかった事や、コミュニケーションが図れないまま業務に入るなどで、職員間での不満の声も聞かれた。会議内においても一部の職員の発言はあるが、全体で意見を出し合う事は出来なかった。意見を言いづらいという職員もいたため、定期的に面談を取り入れ一人ひとりの意見を聞き出しながら会議に繋げていく事は出来た。

・業務をただ手早くこなすだけでなく、一つ一つのケアを丁寧に行い職員の介護技術の向上に努める。

職員に因ってのばらつきはありましたが、職員一人一人に併せての指導を行う事ができた。

【さくら】

① ユニットの環境整備について。

・利用者様の担当を決め、年間を通して必要品の購入や誕生会の実施、写真や月毎の居室内に貼るカレンダー作成を行い、居室内を自室と思えるような取り組みが出来た。面会時にご家族様へ自宅で使用していた物品の持参を依頼していこうと計画していたが、コロナ禍の面会制限の為実施できなかった。

② 職員間の情報共有の場を設ける。

・業務改善案を作成する為、ユニット会議の後に、職員ミーティングの場を設け、正規職員だけでなくパート職員や嘱託職員からも意見収集し話し合いする事ができた。会議に出席できない職員も多い為、迅速に話し合った内容をまとめ書類化する事で情報共有に努める事が出来たので、今後も継続して行きたい。

③ 業務内容、役割分担の見直し。

・職員の指導時期に併せて、都度、指導マニュアルの改訂を実施し、指導内容に統一性を持たせることができた。役割分担に関しては、リーダーの業務負担が多い為、今後、各職員の力量に合わせた業務の振り分けやユニット内の業務見直しを検討していきたい。

4 信夫の里で働く職員がやりがいや希望、目標を持って仕事に取り組めるよう、より良い職場環境づくりに努める。

・本年度も感染症蔓延のため、外部へ出向いての研修は少なく、ほぼオンラインでの研修となった。個々の習熟度に合わせた研修への参加を行い、職員の質の向上に努めた。また、施設に来た研修案内を回覧し、職員が興味のある研修に自主的に参加出来る様にし、希望した研修に対しては参加を行った。

外部講師を招き、全事業所対象に役職者や一般職員向けの研修、メンタルヘルス、リスクマネジメント、看取り対応についての研修を行った。メンタルヘルスの研修に関しては、コロナ感染症の中で、高齢者施設で働く職員が、いかにストレスを抱え込まないようにするかの対処法などを学ぶ事が出来たので今後に繋げたい。

【相談部門】

1 入居者や家族の意向（苦情を含めた要望・希望）を的確に把握し迅速かつ適切な対応をすることで、より良い信頼関係を築く。

また、他職種間との情報共有により、ご本人様のニーズに答えられるケアプランを策定し、多職種協働による質の高い介護を提供する。

① 入居者・家族との信頼関係構築のため、申し送り・記録文書・カルテなどの情報を多職種で整理共有化し、きめ細かく対応する。

・面会での情報伝達が困難な状況もあるため、状態変化等に対し適宜電話連絡での報告、相談を行なった。多職種が確認できるよう記録文書、カルテ、PC 上で申し送り行い、情報を整理し共有化や対応統一に努めた。

② 定期的なケアプランの検討会議や状態変化に伴う検討会議を行う。

・状態変化に伴い適宜ケアカンファレンスを開催し、入居者ご家族含め多職種間で方向性の確認や意思統一の機会を設けた。状態に応じた看取り計画書作成し入居者が最期を迎えるまで支援に努めた。

③ 各種委員会、各ユニット会議へ出席し、多職種との相互理解を深める。

・各種委員会、各ユニット会議に出席することで多職種からの意見や情報を確認共有、ご家族への連絡窓口として適宜対応し円滑にサービスが提供できる体制を整えた。

④ 相談会議等の内容を共有化するため、口頭の申し送りなどを、電子データ化しそれぞれの職域のPC間で閲覧できるようにする。

・口頭申し送りかつ PC 上に閲覧し、多職種で情報の共有に努めた。

⑤ 取得可能な加算を確保し、そのための体制を強化する。

・今年度から科学的介護加算の取得に努めた。3ヶ月おきに情報を入力することで継続した加算取得に繋げた。

⑥ 苦情や要望への対応は、迅速かつ適切に行う。

・苦情やご意見に対し真摯に受け止め、施設長、相談部、多職種と共有した。生活の質の向上や業務改善など更なるサービス向上に繋がるよう努めた。苦情解決委員会にて協議、第三者委員より評価を頂いた。

⑦ サービス向上に向けて、福祉用具、公的サービス、ボランティア等の福祉資源の活用の提案を行う。

・入居者の状態に応じ専門業者へ相談し福祉用具を活用した。

・前年度に続き、済生会福島病院、福島第一病院、西部病院との医療連携体制の

整備を行ない、体調不良時の対応について嘱託医、多職種との連携に努めた。

・コロナ感染症流行に伴い、外部ボランティア団体の受け入れや大規模な行事は難しい状況の中、施設内で各ユニット行事や行事委員会、相談部のレクリエーションを企画実施しながら、非日常的な楽しみ作りに努めた。

⑧相談援助の技術のスキルアップを図る為に、研修会へ参加（オンライン等）し、自己研鑽に努める。

・相談援助にかかる各研修に応募し、外部およびオンライン研修へ
積極的に参加し、意識向上と専門知識の更なる習得に努めた。

2　入居関係の書類整備を計画的に行い、不備なく適正な介護サービスの提供が行えるようにする。また、多職種で協議し調整して円滑な入居を行う。

①　定期的に待機者リストを更新し、最新の情報をもとに多職種を交え入居判定会議を行う。

・年 2 回、市へ待機者リストの提出行い申し込み者情報の更新に努めた。

②　空床ゼロを目指し、日常的に管理者と情報共有を行い、退居が確定次第スムーズに入居が出来るよう調整を行う。

・コロナ感染症流行により調査が難しい中、看取り期など状態不安定な入居者が多数いる状況を見越したスムーズな調整が滞っていた。介護度、状態を鑑みた上で早急に調整でき相手先へのアプローチ法など今後に向け対応が必要であると分かった。

③　PCシステム、書面による情報共有を行い、新規入居者を担当するユニットへ必要な情報を提供し、職員と利用者双方が、入居初日から満足できる介護サービスの提供に役立てる。

・定期的に待機者リストの更新をし、多職種を交え入居判定会議を開催する事で、入居までの対応方法等を検討し空床がないよう図った。

コロナウィルス感染症の影響で、病院、老健施設等とのやり取りで従来のような実態調査が困難なことは昨年同様であった。動き出しのタイミングもしかり入居調整に通常以上に時間を要することが多かった。その中で関係機関へ交渉し、状態把握をして、ユニットの受け入れ状況を考慮し入居調整を行った。　リーダーを

中心に受け入れ体制への考慮や現場に即した介護方法の提案を鑑みながら調整を進めた。

実態調査後は各職種への連携を可能な限り速やかに行うことで、家族と職員間の要望の伝達、また、事前に家族へリスクマネジメントを行なうことが出来た。

3　社会情勢も含めた医療、福祉情報を提供することで、時代にあわせた職員教育をする。

・コロナウィルス感染症に対し社会情勢に応じて適宜面会制限と緩和を行った。長期化している感染症対策の中で本人、家族、ともストレスを抱えている状況に変わりはないが、医療、福祉、介護サービスにおいて多様化するニーズや必要とされるサービスの変化にも対応出来るよう各会議や各委員会の中で相談部門を中心に家族、職員への情報共有に努めた。

コロナウィルス感染症の対応方法を情報収集し、嘱託医と共有、感染委員会にて協議しながら、各関連機関、各職種と連携し、施設内感染防止等のリスクマネジメントに努めた。

【医務部】

昨年度の 5 月から 11 月までの間に正看護師 3 名、准看護師 1 名採用となったが、体調不良や家庭の事情などで退職となり、定着せず、人員不足の状態が続いた。そのため昨年同様に病院受診の付き添いや定期受診に関しては看護師が帯同出来ない場合は相談部に協力を依頼し病院受診を行った。

9 月には新たに機能訓練指導員を 1 名採用し、2 名体制で機能訓練を行うため、医務部の所属から外れて機能訓練の方に重点を置く事になった。機能訓練に関してはコロナ禍という事もあり、嘱託医に指示を仰ぎながら個別リハビリを中心に行った。

10 月末には当施設でクラスターが発生したため、看護職員も休日出勤や時間外での勤務を行い、感染対策に努めた。その後も職員、利用者にコロナ感染者が発生したが、保健所や嘱託医からの指示でしっかりと感染対策を行った事でクラスターにはならず抑え込むことが出来た。コロナ感染症の終息は今後の所でも見えないため、感染対策を継続で実施し、利用者様の健康管理に努めて行きたい。

慢性的な看護師不足があるため、引き続き人員補充の確保をお願いしたい。

【給食室】

1　食事の配膳は、入居者個々の摂取状況に合わせ温冷配膳車を使用することにより各ユニットに合わせた食事提供ができた。自分で選んで食べる選択献立を毎月1回、選択できない入居者にも楽しんでいただけるお弁当献立や地域のソウルフード（郷土料理）を取り入れてきた。郷土料理の提供では、現地の食材の入手が難しいこと、入居者向けでないものまたは、大量調理が困難なメニューもあり、メニューの選択・調理方法・盛り付けでは委託業者と話し合いや試作を行い進めてきた。職員からは、本県より遠く離れた都道府県になってしまうと解り辛いとの意見が聞かれたことから今後は、福島県の郷土食や隣県の郷土食をメニュー変更しながら行っていくことも検討したい。入居者の方が食べにくかった物について切り方を変え、食材の量の見直し季節感を取り入れる等、介護員の現場の声も取り入れながら改善点を委託業者と話し合い、栄養価の枠にとらわれ過ぎない食事を心がけている。また、年に一度行っているお寿司の提供は、コロナ禍ではあったが、ご家族様とお店の方、またユニット職員の協力をいただきながら、個々人のパックでの盛り合わせを提供した。

2　委託業者の方には、施設職員と同様にコロナ感染症・ノロウイルス感染予防のため、ユニット前にある消毒液を使用しユニット内に細菌・ウイルスを持ち込まないよう心掛けた。また、昼食や間食の際は、ミールラウンドを管理栄養士が中心に行うことで、入居者の咀嚼・嚥下状態を把握し、低栄養状態と食事形態や内容を確認したことをユニット会議で多職種と話し合い検討していくことも行った。ユニット会議での決定事項を栄養ケアマネジメント計画に取り入れ、ご家族様の目標・意向を確認しながら、他職種で情報を共有することを重点に置く。食事提供にあたる委託業者の協力も得ながら、できる範囲での食事形態や内容の変更を行ってきた。重度の要介護者が増えることで、嚥下困難な入居者も増えており、誤嚥や窒息のリスクが高い方が多くみられている。このことから一人ひとりにあった食事提供が課題となっている。今後はご家族様のご協力とご理解のもと、嚥下専門医の協力もいただき、入居者へ安全でおいしい食事を提供すること、加算取得拡大と減算回避に向け、栄養と食事管理に取り組んでいきたいと考える。

【総括】

令和 4 年の 10 月後半から 11 月の中旬まで、コロナ感染症のクラスターが発生。利用者と職員が次々に感染したため、保健所との連絡や、現場での感染対策に追われ、必要物品（N95 マスク・ガウン）も手薄になる等で、保健所から物品を頂き対処した。感染者のいるユニットは、特定した職員数名で感染者の介助を行い、感染症が収まるまで勤務調整を行いながら業務を行った。一度は収まったが、年始めから再度、職員・利用者の感染者が出たが、保健所・嘱託医の指示及びこれまでの経験を活かし感染対策を行った事でクラスターにはならなかった。

コロナ感染症が蔓延してから、ご家族様との面会や外出、施設内の行事、ボランティアの受け入れがストップしたままの状態でしたが、利用者様の生活にメリハリをつけるため、コロナ禍でも、各ユニットで出来る事を立案し、レクリエーションや食事レクリエーション等を実施し、少しでも利用者様の楽しみの支援が出来た事は良かった。3 月から面会も緩和し、1 日 3 組までの予約制で 15 分間の面会を開始しましたが、今後もコロナ感染症は終息が見えないため、職員は自己の健康管理に努め、利用者様の健康を守って行けるように感染対策に努めて行きたい。

昨年度より特養が 90 床になり、空床ゼロを目指してきましたが目標には届かなかった為、次年度は入所判定会を開き速やかに入所できる体制を作って行く。