

平成 31 年度 事業報告書
社会福祉法人桐生会

1. 理事会、評議員会の開催状況

(1) 理事会開催状況

令和元年 6 月 11 日 (火) 14:00～

- (議案) 第 1 号議案 平成 30 年度 事業報告について
- 第 2 号議案 平成 30 年度 決算報告について
- 第 3 号議案 役員任満了に伴う退任及び (新) 役員の推薦について
- 第 4 号議案 桐生会規程改訂について
- 第 5 号議案 平成 30 年度 決算に係る定時評議員会の開催招集について

令和元年 6 月 27 日 (木)

(書面議決) 理事長選定

令和元年 12 月 3 日 (火) 16:20～

- (議案) 第 1 号議案 平成 31 年度 上半期事業報告について
- 第 2 号議案 平成 31 年度 上半期決算報告について

令和 2 年 3 月 31 日 (火) 16:30～

- (議案) 第 1 号議案 平成 31 年度 補正予算について
- 第 2 号議案 令和 2 年度 事業計画について
- 第 3 号議案 令和 2 年度 収支予算について
- 第 4 号議案 桐生会各規程改訂について

(2) 評議員会開催状況

令和元年 6 月 27 日 (木) 16:00～

- (議案) 第 1 号議案 平成 30 年度 決算報告について
- 第 2 号議案 役員任満了に伴う退任と (新) 役員の選任について

2. 桐生園拠点

【事業総括】

平成 31 年 2 月に実施したショートステイ 13 床の内、3 床を特養多床室への転換を実施した。これに伴って特養多床室 (100 床+3 床=103 床) で、ご利用者個々に個別性のあるケア提供を目的にグループケアを開始した。また、通所介護においては、新たに機能訓練指導員を配置し、年度後半 1 月から 3 月の間に 8 名の新規利用者の獲得に繋がり稼働率向上傾向になりつつある。

しかし、令和元年 12 月から始まった新型コロナウイルス感染症に対して、ご利用者の健康を守ることを第一にあらゆる対策を講じている次第ではあるが、職員間での感染予防も含めた業務の見直しが大きな課題となっている。

【重点実施項目】

(1) ご利用者の QOL(生活の質)の増進

- ①特養多床室において、グループケアを導入したことにより、ご利用者お一人お一人の臥床姿勢の再評価が進んだ。また、ご利用者、職員共に負担の少ない移乗動作支援策として移乗用リフターの導入活用を実施した。
- ②事故発生防止マニュアルについて、事故発生時の対応についてフローチャート式にし対応手順に漏れがないよう改編した。
- ③ショートステイにおいて、使用居室を多床室から個室へ変更した。これによりご利用者からは、他者と過ごす時、個で過ごす時の選択ができるようになったとのお声を頂いた。
- ④グループホームでは、ご利用者個々の生活歴を辿っての外出支援を実施した。また敬老会開催時は、ご利用者とそのご家族一緒に外食ツアーを企画。敬老会企画として定着化している。
- ⑤特養、ショートステイ、デイサービス、グループホーム共に「食を楽しむ」をテーマに様々な食事イベントを開催した。開催に際しては、ご利用者と一緒に時間を過ごす姿勢を職種問わず見直すきっかけとなった。

(2) 職員の育成と就労環境の向上

- ①介護職員へ特定処遇改善手当を一時金として 3 月に支給し待遇面の更なる向上を図った。
- ②個人面談の実施と職種別研修体系の整備、新規入職者へのオリエンテーション内容を再考し、新たな形で実施した。
- ③特養では、夜勤シフトについて、1 単位夜勤 (22 時 00 から 6 時 30 分) または準夜・深夜、2 単位夜勤 (16 時 00 分から 9 時 00 分) を組み合わせてできるような体制を整備した。これにより、急な夜勤者変更等でも柔軟に活用し、次年度以降については、選べる夜勤体制に向け、更に活用・運用を深めて行きたい。

(3) 安定的経営基盤の確保

- ①特養 (多床室) 100 床から 103 床へ、ショートステイ 13 床から 10 床へ転換したことにより、特養多床室及びショートステイの合計年間延べ利用者数は前年比 1,079 名増加した。
- ②居宅サービス (通所介護・訪問介護) については、平成 31 年度当初から 12 月までは前年比稼働率を下回っていたが、令和 2 年 1 月以降は新規利用者数が増加傾向にあり、新型コロナウイルス感染症の影響が懸念されるが、稼働率向上傾向にある。

3. 夕照たまのうら拠点

【事業総括】

今年度は、ご利用者の暮らしの充実、職員の育成と定着、職場環境の改善、稼働率の上昇を目標に運営を進めてきた。初年度に比べるとサークル活動やイベントも増え、ご利用者の暮らしも徐々に楽しみが増してきた。しかし、他方では、高齢化、重度化が進み、長期入院や看取り対象者も増加し、年度の後半に至っては、新型コロナウイルス感染症が流行した為、サークル活動やご家族の面会中止等、ご利用者の生活にも影響を及ぼした。

職員の育成については、体制の厳しい中ではあるが、段階的な外部研修や実務者研修等への参加により、個々のスキルアップを図ってきた。

人材確保が困難を極める中、職員が働き続けたいと思える魅力ある職場作りは喫緊の課題である。今後も継続して職員と共に一つ一つ具体化していきたい。

【重点実施項目】

(1) ご利用者の QOL(生活の質)の増進

- ①ボランティアさんの協力もあり、サークル活動やイベントが徐々に増え、外出も徐々に実施していたが、年度の後半は新型コロナウイルス感染症の影響で全く取り組めなくなったので、その代わりとなる楽しみを検討する。
- ②個別ケア推進の為に、ご入居者個々の情報を 24h シートに落とし込み、誰が見てもその方の情報が一目瞭然の状態にして、その方の自立(律)に向けたケアの統一を図る為のツールとなるよう取り組んでいるが、更に充実させる必要がある。

(2) 職員の育成と就労環境の向上

- ①職員の育成については、新入職員、中堅職員、チームリーダー等、段階に応じた外部研修に参加して、個々のスキルを高めてきた。今後施設へのフィードバックを徹底したい。
- ②資格取得支援の一環として、実務者研修や喀痰吸引研修にも参加して、介護福祉士資格取得に繋がっている。喀痰吸引は、実技研修の機会がなく完了には至っていない。
- ③就労環境の向上については、新たに介護職員特定処遇改善手当が支給された。
又、プラス1夜勤を12月から試行した結果、ゆとりのある介護の提供や看取り体制の充実、緊急時の対応等、メリットも大きいですが、欠員補充等で入れない事も多く、ULも含め評価の必要がある。
- ④職員の定着については、全職員が一丸となって取り組める目標をもち、ご利用者と共に楽しむ機会を増やす等、施設の魅力づくりと職員の働き甲斐が持てる環境が求められる。

(3) 安定的経営基盤の確保

- ①特養は重篤な入院者が多く、期間も長引いた。退居から入居までは短縮出来ている。

- ②職員の欠員補充に費用がかかり経営を圧迫している。定着に向けた取り組みの検討が必要である。
- ③ショートは、看取りに近い介護も出来、個別ケアに努めた。利用者の重度化が進み、入院や死亡も多く、稼働率に影響したが、一定、リピーターは増えつつある。