

令和6年度は第9期の介護保険制度の改正が行われた。

改正された単価について、微増との発表でしたが、示された『加算』等を取得するためには、専門職等の確保等様々な条件があり、当法人にとっては、それほど効果がない状況であった。現在まで医療機関等との連携を築き上げてきたところではあるが、加算等の内容を精査し、今後更なる検証を行っていく。

新型コロナウイルスの感染状況は、昨年の12月から本年3月にかけて、従来型特養及び地域密着型特養にて、クラスターが発生しました。また、5年前の新型コロナウイルス以後、施設待機者の数が大幅に減少傾向となっており、このことは当施設のみならず天草圏域の施設でも同様となっています。

事業の継続性の検証について

待機者減少等のことから、本年度は、地域密着型通所介護事業である『デイサービスセンターたんぽぽ』を4月より休止し、居宅介護支援事業所も年の中途から廃止に向け、段階的に利用者の数を、他事業所へ移行する等の措置に取り組んできた。『デイサービスセンター』を休止する経緯としては、近隣に通所系の事業所が数カ所あり、それぞれの事業所でも利用定員を減らす等も一因となっています。併せてショートステイ利用者数も減少しており、今後は提供しているサービスの利用実績等を見ながら、定員の見直しを検討していく必要があると感じている。

職員確保についての取組

職員の確保の対策として、本年度序盤には、採用手段の手法を、コンサルタントとの契約を行い、着手したところではあったが、費用対効果が見られず、契約を見合わせたところであった。その後、派遣会社を利用したが、法人との個別契約への確保が厳しく現在は、見合わせています。昨年11月には新たな技能実習生をミャンマーから受け入れを行い、職員に対してよい刺激を与えて頂いていると感じている。今後新たな受け入れについて検討していきたいと考えている。

簡易陰圧装置への取組

昨年度申請を行い、不採択となった天草市公的介護施設等整備費補助金（簡易陰圧装置）について、改めて申請を行い、3月に法人内で6居室分に機器の設置を行った。感染対策としてのみならず、日ごろからフロアにおける衛生面での効果も考えられることから、活用していきたいと考えている。

省エネ改修工事への取組

昨年5月に国土交通省に対して、補助金の申請を行っていたが、8月に不採択となり、その後、環境省関係の一般社団法人・環境共創イニシアチブに対して、「令和5年度補正予算、脱炭素成長型経済構造移行推進対策費補助金（業務用建築物の脱炭素改修加速化事業）」を申請し、本年1月31日付で交付決定通知書を受領したところです。本事業は令和6年度から7年度にかけての2カ年事業となっている。また、今後、蛍光灯が製造中止されることや、空調機、エコキュート等も交換時期であり、統括的に取組むこととした。

介護ロボット等への取組

ここ数年、介護ロボット導入を行ってきたが、令和5年度にはグループホームにエイジフレンドリー補助金を活用し入浴設備SOELCX（ソエルシーエックス）を導入した。この機器が職員の腰痛予防対策に効果があり、従来型特養の一般浴に同種の浴槽の導入を行った。資金計画としては、公益財団法人、中央競馬馬主社会福祉財団設備等整備の申請を行い、3月に設置した。

職員研修の推進

新型コロナが、第五類へ引き下げになり、研修等がズーム方式から以前のような対面型が増えていく傾向が見られるようになった。法人内研修としては、以前も取り組んでいた『メディパス・アカデミー』を活用し、職員の個人別による課題を設定し、業務時間内の実施を促している。また、『リブドゥ』によるおむつ研修については4名のリーダーを設定し、オンラインと実技講座の受講を行い、排泄ケアの知識を学ぶことができた。

感染症や災害対策について

感染症については、前述したとおり昨年末から本年の前半にかけて感染状況がみられ、一時期は職員の感染により勤務体制の維持に困難な状況があったが、全職員の協力により乗り切ることができた。今後も感染症等については情報を速やかに収集し、不測の事態にならないように心がけていきたいと考えている。

業務継続化計画（BCP）が令和6年度から施設運営において必須とされ、当法人においても自然災害や感染症を想定した計画書の策定を行ったところである。しかし、地域等との連携による総合訓練等については実行できていないため、本年秋に総合避難訓練として行っていきたい。

地域との関係の継続について

本年度も年間を通し、「あおさの会」、「新和圏域地域福祉推進委員会」等、地域との連携を行ってきた。また、今年度は、新和中学校からの「キャリアプランニング講話」の講師を行った。過去には地元老人会を対象とした研修も行ってきた経緯もあることから、今後諸団体との新たな連携も視野に入れ、実践に努めていきたいと考えている。

離職率を下げるための柔軟な働き方

令和6年度における職員の退職者については、定年退職後の契約期間満了者、将来の自己の進路の変更、及び家庭の都合によるものであり、パート職員の1名は自己体調の不調による長期入院によるものとなっています。

年休所得状況

有給休暇の取得については、一昨年度が65%、昨年度の取得率が62%、本年度は65%となり、微増となっている。課題は職員が平均的に取得できることが理想ではあるが、職員の置かれている立場及び家庭環境等も照らし合わせると、取得に相違が生じることは、やむを得ない状況だと感じている。

年間残業時間

時間外労働の軽減等については、例年対策を講じてきたが、新型コロナの感染状況によるもの及び、職員の確保が困難だったことが重なり、大幅な時間外労働が発生する状況となった。しかし、これはやむを得ない状況であり、今後も引き続き時間外労働の軽減と、働きやすい労働環境整備に努めることとする。

子育て・介護の必要な家族がいる職員への支援等について

本年は1名の職員が産前休暇を取得、現在、育児休暇中です。2月からの復職を予定している。その他にも家族環境等により労働時間の短縮や出勤日数を調整する職員も希望を出していることから、できるだけ個々人の希望に沿った労働条件を提示し、臨機応変な対応に努めていきたいと考えている。

災害等が発生した際の危機対策の対策として

業務継続化計画（BCP）が義務付けられ、危機管理等に対する対策が求められてきた。昨年は施設が停電となった際の対策として、電気軽自動車「サクラ」の電力を事務所のみに転電し、緊急時には対策本部として機能できるように工事を行ってきたが、本年度には、幸いとして大きな災害等により施設の機能に影響を及ぼすようなことはなく、台風接近時に1回、リース会社より大型発電機を借用し、対応に当たった。しかし、緊急時は、リース会社から借用できる保証もないため、今後は法人が所有する、発電装置の維持についても検討をしていく必要があると考えている。

各種事業の稼働率について

従来型特養では入院者数が21名、入院日数の合計が386日、地域密着型特養では入院者数が23名で、入院日数の合計が400日、グループホームでは入院者数が8名で、入院日数の合計が177日となっている。同じご利用者様が複数回入院されるケースが見られ、2カ所の特養施設で1年間に退所された10名中に長期療養が必要となり、退所された方が7名となっている。またショートステイについては年を追うごとに減少しており、1日平均3.5名の利用となっている。天草圏域の全体像を見た場合、施設の入所待機者数が減少しており、入所申し込みから入所までの期間も依然よりはるかに短くなっている。相対的に考えられるのが天草市の人口減少に伴い、施設関係の総定員数が実利用人口よりも多いように感じられる。近い将来定員が割れる施設が増えてくることが予想され、施設待機者の確保も課題の一つになってくる。