

令和3年度においても、新型コロナウイルス発症により、令和2年度と同様にご利用者様の日常生活の支援並びに制約された日常生活を送らなければならないなど、困難な施設運営が求められてきました。10月から12月末までは比較的感染状況も落ちつきが見られ、その間は元の生活環境が見られるのではないかと感じていましたが、新たな年を迎えると同時に、天草市内においても新型コロナウイルスのオミクロン株の大流行により令和4年3月末においては、当市においても800名を超す多くの方々の感染が発表されることとなりました。

本年度は、第8期の介護保険報酬改定の年でもあり、中でも得に「感染症や災害への対応力の強化」への取り組みも求められておりました。特に感染症の対応については、当法人の産業医である中山先生が、天草地域における医師会の感染症対策委員長であることから、高齢者施設における感染症対策について助言指導をいただいたことは、ご利用者様への感染防止という観点からは大きな意義があったと感じています。

また、熊本県より本年1月末から6月末までの予定で、希望する社会福祉施設等に対して無償での抗原検査キットの提供がありましたので、当法人は申し込みを行い、全職員に対して1週間に1回、抗原検査ができていることも精神的な安心感に繋がっていると感じています。

法人の基本理念については、本年も『創意工夫』、『試行錯誤』、『臨機応変』と「10」の基本方針を掲げ、取り組みを行ってきました。職員の資質向上のための取り組みとしては、全国経営協並びに全老協への参加（集合型及びオンライン研修会）を目標として行ってきましたが、先述のとおり新型コロナウイルス感染症の影響により、多くがオンライン方式による研修内容となってきました。また、本年からメディパスアカデミーとの契約により、職員個々の希望により自宅でも学べる研修体制の導入を行ってきましたが、具体的な数値目標を定めていなかったこともあり、受講者によっては少し足並みが乱れたようにも感じました。資格取得に向けては残念ながら結果は出ませんでしたでしたが、研鑽を継続して、努力を求めていくこととします。

広報機能の強化についてはホームページの活用が不十分だったと反省しており、重点目標である人材の確保等についてのPRも含め、今後は有効活用も含めて、グレードアップに繋がっていきたいと考えています。

こうした環境下において、感染状況が落ち着きを見せた昨年秋には、数年振りとなる法人内の『ミニ運動会』を開催し、短時間ではありましたが楽しい時間を過ごすことができ、館内にご利用者様や職員の笑い声を聞くことができました。

年休取得については、取得者と非取得者の相違がないように努めてきました。本年より法律の施行によりすべての職員が1年間で最低5日間の取得が義務付けられたこともあり、計画的な取得が実践できたと考えています。厚生労働省の令和3年就労条件総合調査に

よると、労働者1人平均の年次有給休暇、医療・福祉系の取得状況によると、労働者1人に対して9.6日となっており、当法人と照らし合わせてみても、それほど差異はないように感じています。

令和4年3月31日現在

職員数	66人
男性	22人
女性	44人
平均年齢	49歳
65歳以上	9人
平均勤続年数	11年
勤続年数	
0～10年未満	38人
10～20年未満	13人
20年以上～	15人
雇用形態	
正職	32人
非常勤	20人
パート	14人
退職者数	4
正職	0人
非常勤	3人
パート	1人
退職率	6%
外国人労働者数	1人
障がい者数	3人

年休所得状況

部署別	一人当たり取得数	取得率
事務・総務課	5.8	29%
介護計画課	15.8	79%
医務・看護課	3.5	32%
従来型介護支援課	8.8	50%
地域密着型介護支援課	7.5	44%
栄養管理課	7.2	42%
居宅支援	10	50%
グループホーム	10.9	61%
デイサービス	5.1	35%
平均	7.9	46%
年休発生日数		1,166日
取得日数		540.5日

月平均残業時間

部署別	時間	人数	一人当
事務・総務課	8	6	1.33
介護計画課	18	3	6
医務・看護課	59	5	11.8
従来型介護支援課	99	19	5.21
地域密着型介護支援課	336	12	28
栄養管理課	19	8	2.37
居宅支援	14	1	14
グループホーム	48	8	6
デイサービス	25	4	6.25
残業発生時間	626	66	9.48

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

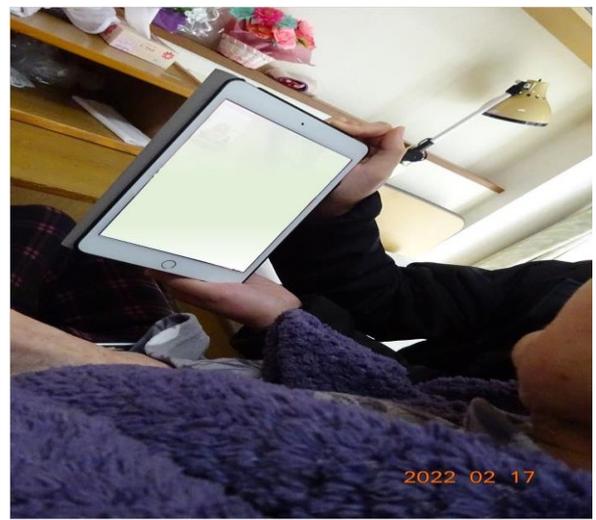
育児休業については昨年4月より対象者が1名いましたが、昨年10月末に退職届が提出されました。介護休業については取得を検討した職員がいましたが、結果として取得までには至っておりません。しかしながら今後家庭環境の変化や、個々の諸事情により取得に至る場合には、指導助言を行うこととしています。なお、勤務状況についても希望により短時間勤務等の相談が生じた際には、支援を行っていく予定です。

離職率を下げるための柔軟な働き方

ここ近年は、働き方改革等が提唱されており、当法人においても、有給休暇の取得や時間外労働の軽減、並びに拘束時間等の短縮について検討を重ねてきたところです。顧問の平山社労士事務所と法制度の改正による規程の見直しや、働き方の選択肢を広くするための見直し等にも努めてきました。現在在籍している職員に対して働き方についての提案を幅広く設け、離職を防ぐための見直しも随時検討していきたいと考えています。また、シフトの見直しを行い、極力拘束時間を短縮できるよう、労使協定等により検討を行ってきたところです。

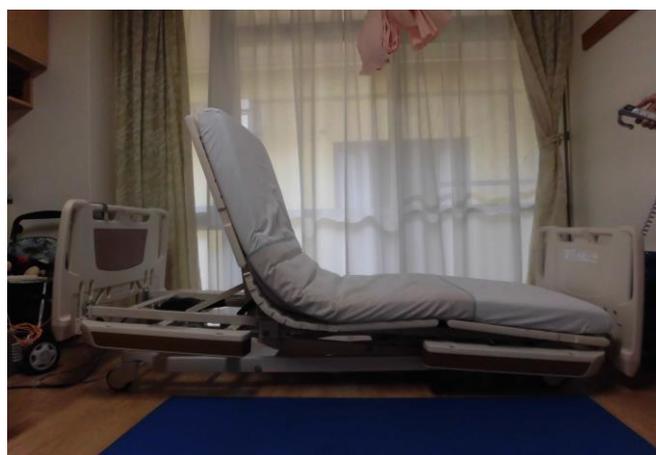
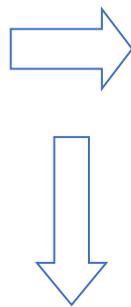
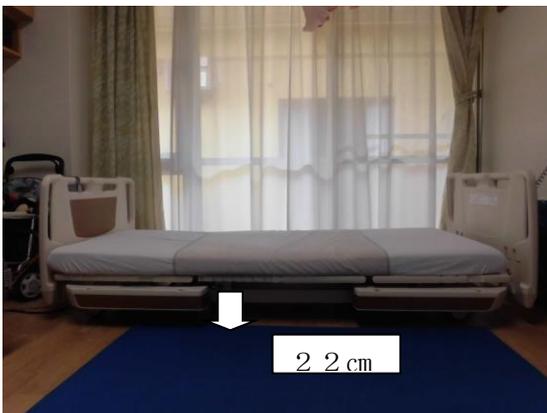
オンライン形式による面会の継続

通常的面会が困難な状況下において、オンライン形式による面会は、遠方におられるご家族様が、直接手を触れることはできなかつたにせよ、お元気な姿を画面越しに見られるという現状における最大のコミュニケーション維持のひとつと考えています。合計18回のオンライン面会を行うことができ、今後ご希望に応じて、こうした機会を提供できるように努めていきたいと考えています。また、当施設は平屋造りであることから、居室等からの『窓越し』での面会は可能となっており、希望される方々については継続して、面会の機会を増やしていきたいと考えています。



介護ロボットの導入について

介護現場において、介護ロボットの導入は、介護従事者の身体的負担軽減や介護業務の効率化を可能とするものであります。平成28年度と平成29年度には「眠りスキャン」を、平成30年度には「電動ベッド」の導入。令和2年度には、移乗サポートロボットである「Hug T1 (T1-02)」の導入を行いました。去年は再び「電動ベッド」の導入を行いました。この機器の最大のメリットは「低床」の機能を持ち備えているという点にあり、ひやり・ハット等で見受けられるベッドからの滑り落ち等が防げる点と、ベッド自体には起き上がりと離床センサーが内蔵されており、介護職員室に待機している職員も把握できる機能を備えている点や、必要な部署への移動が可能となっていることも、特徴のひとつとなっています。



喀痰吸引研修について

介護職員の喀痰吸引の資格取得については、法人内でこれまでも継続的な取り組みを行ってきたところです。本年は介護福祉士の受験資格の要件となっている、実務者研修修了者の12人に対して（口腔研修10時間、鼻腔研修20時間）を有資格者である看護師の指導のもとに実技を終え、熊本県への登録が終了したところです。また、実務者研修が必須以前に介護福祉士の資格を取得した職員3人に対しては、プレゼンスメディカルへ座学研修（50時間）を依頼し、オンラインによる研修が終了したのち、指導看護師としての研修を終了した看護師の指導のもとに、（口腔研修10時間、鼻腔研修20時間）の実技研修を終え、こちらも熊本県への登録を終了したところです。今年度についても実務者研修修了予定者数名並びに座学研修者3名程度を予定しているところです。夜間帯には必ずしも、看護師等の有資格者が夜勤並びに宿直として配置することが困難であることから、夜勤等を行う職員として、必要不可欠な研修の一つと考えているところです。



改修・工事及び購入等について（太陽光パネル工事・館内エアコンのクリーニング）

施設の立地条件によるところもありますが、これまでに落雷の影響による機器の故障等も多く見受けられてきました。本年は、平成18年度に設置しました従来型得施設の屋根に設置しています太陽光パネルのパワーコンディショナー等も落雷等による不具合が生じましたが、加入している保険等を活用しながら修繕等に努めてきました。また、館内エアコンのクリーニングも計画性をもって段階的に取り組んできたところです。引き続き継続していきたいと考えているところです。



社会福祉法人等の指導監査結果について

昨年12月9日には、3年ぶりとなる天草市健康福祉政策課並びに熊本県社会福祉課による事務指導が実施されました。新型コロナウイルスも比較的安定していたこともあり、詳細にわたり指導助言をいただくことができました。ケアの提供に当たり、第三者の目線で見えていただく『第三者評価』等についても改めての受審に向けて取り組むことも大切だと感じています。