

令和4年度

事業報告書

特別養護老人ホーム 櫻ホーム西神
地域密着型特別養護老人ホーム 櫻ホーム西神

《基本理念》

- ① 公益的事業の積極的取組み
- ② 人権を擁護する
- ③ 発達支援・自立支援に向けたサービスの確立
- ④ 医療・教育・福祉の連携強化
- ⑤ 地域社会との共生

《重点項目》

- ① 第4期5か年計画（4年目）の推進
- ② 社会福祉施設としての専門的知識・技術を地域に還元する
- ③ サービスの質の向上への取組み
- ④ 福祉サービス第三者評価受審
- ⑤ 感染症対策及び防災・防火意識の高揚と避難訓練の強化
- ⑥ 地域及び関係機関が主催する行事等への積極的参加
- ⑦ 人材養成の積極的展開
- ⑧ 安定した事業運営への取組み

本年度は、法人基本理念に基づき、以下の事業を取り組むとともに、法人内事業所間の連携や職員間の交流にも積極的に取り組んできた。

なお、本年度の事業運営状況は、特別養護老人ホーム櫻ホーム西神；定員80名、地域密着型特別養護老人ホーム櫻ホーム西神；20名、特別養護老人ホーム櫻ホーム西神；年間稼働率95.44%で前年度比5.54ポイントの増、地域密着型特別養護老人ホーム櫻ホーム西神；年間稼働率95.97%で前年度比2.34ポイントの増、特別養護老人ホーム櫻ホーム西神；平均要介護度3.93で前年度比0.08ポイント増、地域密着型特別養護老人ホーム櫻ホーム西神；平均要介護度3.84で前年度比0.31ポイント増、合算で平均介護度3.91前年度比0.13%の増であり、予算を達成することができなかった。

また、本年度は、基本理念の周知徹底の取組みとして、「不適切な言葉かけ」をなくすように計画的に研修を行ってきたが、令和4年12月10日にユニット職員による入居者への虐待が疑われるケースが発生した。令和4年12月12日に事実確認し、法人本部へ連絡するとともに神戸市福祉局監査指導部へ通報を行った。緊急で令和4年12月12日に「人権擁護」に関する幹部会議を開催し、また、各ユニット会議で「高齢者虐待・不適切ケア」に通じる事象がないか再確認を行った。令和5年2月21日、22日、23日には、本事例をもとに高齢者虐待（不適切ケア）に関する研修を全職員対象に実施し、これまでの業務についてふりかえり、不適切ケアに対する「気づき」となった。また、当該職員については、本人の申し出により、令和4年12月31日付で自主退職となった。

1 第4期経営5か年計画（4年目）の推進

本年度は、第4期経営5か年計画の4年目として経営計画検証委員会において計画に対する実践状況の検証を行った結果、概ね計画どおり推進することができた。

次年度も引続き、第4期経営5か年計画の最終年度として「地域貢献への積極的展開」「利用者や地域から信頼され選ばれる施設を目指す」、「経営基盤の自立化に裏付けられた自律経営を目指す」の3つを重点目標に掲げ、法人理念の5本柱をもとに第4期経営5か年計画を積極的に推進していきたい。

特に、次年度が第4期経営5か年計画の最終年度であることから、法人の設置する経営計画策定委員会に参加し、第4期経営5か年計画の評価・まとめ及び第5期経営5か年計画の策定に取り組むたい。

2 社会福祉施設としての専門的知識・技術を地域に還元する

本年度は、定期開催された月が丘ふれあいのまちづくり協議会及び民生委員・児童委員の主催する定例会等に参加することにより、地域の福祉ニーズの把握に努めた。運営推進会議をデイサービスセンターさくらさくと協働し、概ね2か月に1回開催することで、地域の声を聞く貴重な意見交換の場となった。また、施設周辺を中心とした清掃活動を毎月継続して実施し、取り組んだ活動を運営推進会議等で報告を行った。新型コロナウイルスの影響もあり、多目的ホールを活用した地域の勉強会は1回のみで開催となり、地域に根差した活動が十分に行えなかった。

広報誌「櫻さくら通信」については、年2回発行し、介護保険制度や施設情報等を掲載し発信することができた。

次年度は、地域に根差した福祉施設としての役割や目的を再整理したうえで、地域ニーズに対応した地域貢献事業に取り組んでいく。

3 サービスの質の向上への取組み

本年度は、サービスの標準化を図るために、ユニットリーダーが中心となりマニュアルの見直し、更新することができた。マニュアルの共有化と周知徹底については、主任・副主任介護員、ユニットリーダーが中心となりユニットごとにチェックを行った。

次年度は、ユニットリーダー以外に各委員会・各部門会議等においてもマニュアルに基づくサービス提供ができて
いるかの検証を行い、施設全体でサービスの標準化を図れるように取り組んでいく。

2) 接遇の向上

本年度は、高齢者虐待・身体拘束廃止委員会を中心に、不適切なケアがないかのアンケートを実施し、各種会議で
改善策の検討を行った。丁寧な言葉かけができていない職員に対しては、各部門責任者による面談を実施し、個別指
導を行った。

次年度も継続して、課題のある職員に対しては個別指導により丁寧な言葉かけを徹底して指導していく。

3) ノーリフトケア（抱え上げない介護）の質の向上への取り組み

本年度は、機能訓練指導員と介護サービス委員会が中心となり、ノーリフトケアの意義目的についてマニュアルを
整理し、介護現場に反映させることでノーリフトケアの質の向上に努めたほか、実際に対応が困難な事例を検討し、
職員への研修を実施したことで、介護の基本を再認識し、ノーリフトケアに反映させることが出来た。

次年度は、マニュアルを活用し、入居者個々のデータを収集し、自立支援に向けた効率・効果的なノーリフトケア
の実践に取り組んでいく。

4) 排泄支援の充実

本年度は、介護サービス委員会が中心となり、個々の排泄パターンをつかむためのデータを収集し、本人にあった
おむつの使用方法を検討・対応することができた。

次年度は、更にデータを収集し、入居者個々の自立支援に向けた支援計画を作成し、排泄ケアが行えるようにして
いく。

5) 口腔衛生管理の充実

本年度は、介護サービス委員会が中心となり、歯科医師、又は歯科医師の指示を受けた歯科衛生士による口腔ケア
に係る技術的助言及び指導を月1回以上受け、口腔ケア・マネジメントに係る計画を作成し、計画に基づく口腔ケア
を実施することができた。また、口腔ケアが困難であると診断された入居者については、歯科衛生士による専門的な
口腔ケアを実施した。

次年度は、引き続き入居者個々の自立支援に向けた効率・効果的な口腔ケアの実践に取り組んでいく。

6) 介護ソフトほのぼののシステムの効果的活用

本年度は、ほのぼののシステムの効果的活用について、日々の記録の重要性を幹部会議・ユニットリーダー会議等で
話し合い、検討することで情報の一元化を努めることができた。

次年度は、各部署等との情報共有を図り、入力する内容の標準化及びシステムの効果的活用に努めていきたい。

7) 介護事故に対する安全管理体制の強化

本年度も事故・リスクマネジメント委員会において、事故・発生状況等を分析し、具体的な課題及び改善策につい
てミーティングを活用し、周知徹底を図った。特に介護事故に対する気づきを持つことで、ヒヤリハット報告書が増
加し、その内容を全部署で共有することで重大事故に繋がる事故等を未然に防ぐことが出来た。

次年度も事故・リスクマネジメント委員会が中心となり、マニュアルに沿ったサービスが提供できるように取り組
んでいく。

8) 苦情への迅速な対応と苦情の予防

本年度も、入居者及び入居者家族からの苦情予防のため、希望や要望に応えられる仕組みとして、新型コロナウイルス
の蔓延状況を勘案し家族会をリモートで行い家族との意見交換を実施することで、その内容をサービスに反映
させるように努めた。

次年度は、苦情の予防だけではなく、入居者・家族の希望や要望に応えることで個別性の高いサービスの提供に
努める。

9) 入居者・家族の関係性維持の取り組み

本年度は、生活相談員が中心に相談窓口となり、各部署からの情報をもとに、家族と連携することができた。新型
コロナウイルスの影響により、対面での面会が困難となったが、リモート面会を活用することで面会の機会を確保
することができた。

次年度は、可能な限り入居者と家族が対面での面会を行うことで、入居者・家族がより良い関係性が維持できるよ
うに取り組むたい。

10) 地域との関係性維持の取り組み

本年度は、新型コロナウイルスの影響により、年間6回開催予定していた運営推進会議は、4回の開催となった
が、地域との連携を目的に意見交換を行い、吸い上げられた意見・要望等を各種会議で共有し、改善策を検討するこ
とができた。また、施設の情報や介護保険制度等についても月が丘定例会議・認知症カフェ・地域包括支援センター
主催の研修等で発信し、周知を図ることができた。

次年度は、新型コロナウイルスの状況を注視しつつ、感染予防を徹底したうえで運営推進会等を通じ、地域の方か
らの意見を吸い上げ、改善策を検討することでサービスへ反映できるように努める。

11) 利用者満足度調査の実施

本年度は、入居者及び家族に対して満足度調査を実施し、入居者及び家族のニーズの把握に努めたものの、具体
的な取り組みまで至らなかった。

次年度も満足度調査を実施し、各部署間で改善策を協議し、入居者及び家族のニーズに応じたサービスが提供で
きるように努める。

12) 美味しく安全な食事の提供

本年度は、積極的にミールラウンドを行い、入居者の摂取状況・口腔機能・嚥下機能について評価を行った。また、
嗜好調査を行うことで入居者の意向に沿った献立作成にも取り組むことができた。

次年度も積極的にミールラウンドや嗜好調査を実施することで入居者のニーズに応じた楽しみのある食事が提供
できるように努める。

4 福祉サービス第三者評価受審

本年度は、令和4年12月22日、24日に第三者評価機関の(株)H.R.コーポレーションによる福祉サービス第三者評価を受審し、令和5年2月2日付で受審結果をWAMNETで公表した。

受審結果については、法人基本理念の実現に向けての取組み、個別ケア・認知症ケア・ターミナルケアの充実についての多職種協働での取組み等について高く評価され、課題点については特に無かったが、評価基準をもとに継続的にサービス自己評価を実施することで更なるサービスの向上に取組まれることが望まれるといった内容であった。

次年度も継続して、サービス評価委員会が中心となり、評価基準をもとにしたサービス自己評価の実施及び課題に対する改善策の実施に加え、改善策の実施状況を検証することでPDCAサイクルを確立し、入居者の視点に立ったサービスの質の向上に努めていく。

5 感染症対策及び防災・防火意識の高揚と避難訓練の強化

本年度も継続して、感染症予防委員会が中心となり、新型コロナウイルス対策について職員へ注意喚起し、感染予防に係る課題点を各現場にフィードバックし、改善策の実施状況の検証を行うなど、感染予防に取り組んだほか、令和4年6月13日に感染予防に関する全体研修を実施し、感染予防対策の周知徹底を図ったが、【感染拡大期間：令和4年8月13日～8月29日、陽性者：入居者10名・職員9名】、【感染拡大期間：令和4年11月21日～12月5日、陽性者：入居者7名・職員5名】、【感染拡大期間：令和4年12月27日～令和5年1月25日、陽性者：入居者20名・職員8名】3回合計：入居者37名、職員22名が新型コロナウイルス陽性者となるクラスターが発生した。次年度は、日々の介護現場の感染症対策に関する課題点に注視し、感染症予防委員会の牽制機能を更に強化することで、櫻ホーム西神診療所医師とも連携し、感染症予防の徹底を図る。

防災・防火意識の高揚については、入居者の生命の安全を守るということを第一とし、職員一人一人の防火意識の高揚が図れるよう、年間計画に基づいた消防避難訓練を年2回、地区との合同消防避難訓練を年1回実施した。また、厨房が中心となり計画的に備蓄品を確保することができた。次年度も消防避難訓練及び災害等発生時対応訓練についても年間計画に基づいた訓練の実施を徹底する。防災訓練に加え事業継続計画に基づく安否確認訓練など、常に非常時を想定した訓練を実施し、本年度策定された業務継続計画書に基づき、感染症発生時の対応については感染症予防委員会が中心となり、災害発生時の対応については幹部会が中心となって、研修及び訓練(シミュレーション)を実施していきたい。

【令和4年度災害訓練実施表】

年月日	訓練内容
令和04年 6月 23日	消防・避難訓練(日勤帯想定)
令和04年 10月 16日	地区との非常災害時合同訓練
令和05年 01月 17日	非常災害時事業継続対応訓練(地震)
令和0 2月 16日	消防・避難訓練(夜間想定)

6 地域及び関係機関が主催する行事等への積極的参加

本年度は、新型コロナウイルスの影響により地域行事への参加等の地域交流には限りがあったが、年間計画に基づき以下の施設内行事を通して入居者の生活に潤いが持てるよう取組んだ。

次年度は、新型コロナウイルスの感染状況を注視しつつ、感染予防を徹底したうえで地域及び関係機関が主催する行事等に入居者が積極的に参加し、地域との関係づくりに努める。

① 月が丘地域行事

年月日	行事名
令和4年 05月 22日	寄せ植え
6月 05日	ふれあい文化祭
10月 30日	寄せ植え、スマイルコンサート バザー

② 施設行事

年月	行事名	年月	行事名
令和4年 09月 25日	敬老祝賀会(法人合同行事)	令和5年 01月 04日	新年祝賀会、初詣(全館合同行事)

※全館合同行事はデイサービスセンターさくらさくと合同で企画・開催する

7 人材養成の積極的展開

1) 基本理念の周知徹底とサービスへの反映

本年度は、基本理念の周知徹底の取組みとして、「不適切な言葉かけ」をなくすように計画的に研修を行ってきたが、令和4年12月10日にユニット職員による入居者への虐待が疑われるケースが発生した。

次年度は、本事例のようなことが二度と起きないように、全職員を対象とする人権擁護に関する研修を実施することで職員の意識向上と課題の改善を図りサービスの質の向上を目指してだけでなく、定期的な幹部職員の現場巡回や家族等の第三者眼を多くすることで、第三者に見られているという意識を持たせる必要がある。また、課題のある職員に対しての個別指導を計画的、且つ、継続的に実施し改善を図ることで、基本理念に基づくサービスの徹底を図らなければならない。

2) チューター制の効果的運用

本年度は、毎月チューター会議を開催し、チューター制を活用した職員育成に取り組んだ結果、法人基本理念に基づく介護の基礎を習得することができた。新任職員研修の進捗状況の検証やチューター制に対する職員の理解度については課題があるため、次年度も施設長をはじめとした全職員がチューターに関わることにより、チューター制に対する理解を深め、効果的な運用に努める。

3) 施設内研修

本年度もユニットリーダー会議が主体となり、年間研修カリキュラムに基づき、確実に施設内研修会を実施した。研修終了時には感想レポートを提出することで、講義に対する意識を高めさせるとともに理解度の確認を行った。

また、研修の振り返り及び理解度の確認、現場での実践を検証するため、職員研修内で振り返りを行い、職員への意識付けを図り、より効果的な研修の実施に努めた。しかし、新型コロナウイルスの蔓延により参加できていない職員に対するフィードバックに課題が残った。

次年度はユニットリーダー・研修を担当した委員会が資料を配布するだけでなく、研修内容がどのようにサービスに反映されているかを検証していく。

受講日	研修名
令和4年 4月12日	事業計画説明会（理念研修）
5月19日、24日、31日	排泄ケアに関する研修
6月13日	感染症予防研修（シミュレーション）
7月11日	ノーリフト研修
8月31日	事故・リスクマネジメント研修（危険予知）
9月21日、27日、30日	身体拘束・高齢者虐待防止研修
10月10日	感染症予防研修（食中毒）
10月26日	看取り研修
11月15日	口腔ケア研修（歯科医師による）
令和5年 2月21日、22日、25日	高齢者虐待防止研修（不適切ケア）
3月6日、13日、15日	排泄ケアに関する研修（王子ネピア）

4) 施設外研修

本年度は、新型コロナウイルスの影響もあり、リモートを活用した各種団体が主催する研修会へ参加した。

次年度も継続して、新型コロナウイルスの感染状況を注視しつつ、リモートを活用した施設外研修等に計画的に参加し、職員研修及びケアスタッフ会等において、受講者が研修で学んだ内容を伝達する場をタイムリーに設け、研修内容を介護現場に反映させることでサービスの向上につなげる。

受講日	研修名	受講人数
令和4年 6月24日	ユニットリーダー研修	1名
8月25日	第1回神戸市認知症介護実践者研修	1名
6月24日	ユニットリーダー研修	1名
10月14日	兵庫県認知症実践リーダー研修	1名
10月20日	第2回神戸市認知症介護実践者研修	1名
11月17日	ノーリフトケアコーディネーター養成講座アドバンス	1名
12月7日、9日	神戸市認定調査員新規研修	1名
12月8日、9日	ユニットリーダー研修	1名
令和5年 12月15日、16日	ユニットリーダー研修	1名

5) 人事考課制度の効果的運用

人事考課制度により、職員個々における自己評価及び指導者との育成面接などを通じて職員として就業にかかる目的の明確化を図るとともに、適切な評価、指導を通じて人材育成及び信頼関係の構築に努めた。

しかし、年間計画に基づく人事考課制度の見直しや考課者の考課基準の統一については課題が窺え、効果的な運用に繋げることが出来なかった。次年度は、年間計画に基づく人事考課制度の見直し及び考課者の考課基準の統一に取り組む。

6) 認知症介護基礎研修の受講の義務付け

本年度は、当施設での対象者はいなかった。次年度は、認知症対応力を向上させるために医療・福祉の資格を有さない職員には、認知症介護基礎研修を受講させる。

7) 喀痰吸引研修の受講と実践

本年度は、桜谷荘喀痰吸引等事業のもと喀痰吸引研修を10名が受講し、修了することができた。次年度は、たん吸引が必要な方等に、研修で学んだ内容を入居者に還元できるように取り組む。

8 安定した事業運営への取組み

1) 平均ベッド稼働率 98.0%の確保

本年度は、年間ベッド稼働率 98.00%の達成を目指し入居調整を進めてきたが、入居計画に基づく入居調整やタイムリーな事前面談の調整が不十分であったために、特別養護老人ホーム櫻ホーム西神；定員 80 名、地域密着型特別養護老人ホーム櫻ホーム西神；20 名に対して、特別養護老人ホーム櫻ホーム西神の年間稼働率が 95.44%、地域密着型特別養護老人ホーム櫻ホーム西神の年間稼働率 95.97%で、平均要介護度 3.89（ユニット型特養 3.93、地域密着型特養 3.84）で予算達成することができなかった。また、ショートステイ（空床利用）の受入れについても居宅介護支援事業所等へのアプローチ不足により本年度の延べ利用日数は 50 日に留まった。よって、次年度は、経営会議、施設長会議等で決定した戦略（ユニットへ生活保護受給者受入、空床ショートの受入れ、PR 活動の強化）の実践に加え、幹部会議、入居検討委員会及び日々のミーティングにおいて具体的なアプローチ方法の検討・実施を確実に行わなければならない。また、課題であるタイムリーな事前面談の調整についても担当者の意識改革を図り、迅速に事前面談日及び入居日を確定させる必要がある。また、入院によるベッド稼働率の低下を防ぐためにも入居者の状態観察を強化し、異常の早期発見により医師との連携のもと適切な処置を行う事で、症状の悪化を最小限にとどめていくほか、体調不良者が出やすい時期を予測してのベッド管理を行う。

更に、次年度は櫻ホーム西神診療所主治医と連携して、日々の状態観察を行い異常の早期発見、早期治療に努めることで、入院によるベッド稼働率の低下を防ぎ、予算達成を目指したい。

2) サービスの質が高く効率的な介護の提供体制を整備し、適正な加算の取得

サービスの質が高く効率的な介護の提供を行うことで適正な加算取得に結びつけていくために、加算要件に準ずる介護が提供できているかどうかについての裏付け資料を作成し、介護保険請求復命時及びコンプライアンス委員会において加算要件を満たしているかどうかを検証したことで、質が高く効率的な介護の提供体制が整備され適正に LIFE を含む加算を取得することができた。次年度は、コンプライアンス委員会において更なる算定可能な個別加算について加算取得計画を立案し、計画に基づく加算取得に取り組む。