

令和2年度事業報告書

令和2年度におきましては、経営の安定化や介護職員の確保、リスクマネジメント、コンプライアンスに重点を置いて取り組みました。

まず、経営の安定化についてであります。収入面では、博愛特養の稼働率が令和元年度より若干低迷し、居宅、ショートステイの稼働率が落ち込んだこと等はありませんでしたが、デイサービス事業の稼働率が持ち直したこと、愛宕特養、愛宕ケアハウスの稼働率が令和元年度同様に高かったこと、さらにはこれまで取得してきた処遇改善加算に加えて令和元年10月に新設された特定処遇改善加算を令和2年度も引き続き取得できたことにより、事業活動収入は令和元年度より若干の増収となりました。

一方、支出におきましては、特定処遇改善加算の算定に伴う人件費は増加し、節電意識の向上による電気代など経常経費の削減は行いましたが、老朽化した博愛苑温水ボイラー設備と特殊浴槽の更新等を行ったことにより、修繕費は令和元年度に比べて増加いたしました。また、新型コロナウイルス感染症対策として年間を通じて衛生物品等の購入を行ったことで予定外の支出をすることとなりました。

以上の結果、経営状況につきましては、増収額に対して支出額が大きかったために資金収支差額が赤字になっております。

つきましては、令和3年度では課題として残りました空床期間短縮による稼働率のアップとデイサービスにおける機能訓練加算の算定継続により収入の増加を図り、経営の改善を図ってまいります。

収入に大きく影響します稼働率につきましては、令和元年度に比べて、デイサービスや愛宕特養は上昇、ヘルパーは前年度と同等、博愛ケアハウス、博愛特養、愛宕ケアハウス、ショートステイは低下しております。

各事業所の稼働率を令和元年度と比較しますと、デイサービスで2.6ポイント増の73.3%、愛宕特養で1.1ポイント増の96.9%、博愛ケアハウスで3.8ポイント減の90.8%、博愛特養で1ポイント減の91.7%、愛宕ケアハウスで3.7ポイント減の94.4%、ヘルパーは増減なしの45.3%、ショートステイでは12.7ポイント減の79.7%となっております。

特に、愛宕特養の稼働率における上昇は、令和2年度事業計画で課題とした

掲げた空床期間の短縮を実現できたこと、デイサービス事業の稼働率における上昇は、機能訓練の実施等で利用者数が増加、ショートステイ事業の稼働率の低下につきましては、職員体制等が要因であります。

また、ヘルパー事業におきましては、ニーズはありましたがヘルパーの不足などにより、訪問件数を増やせなかったことが稼働率伸び悩みの要因となっております。

次に、本法人における事業の見直しとして、平成31年より行っておりました博愛特養とショートステイの一体的な運営につきましては、令和2年度も途中までは順調に行っておりましたが、新型コロナウイルス感染症まん延防止への対策が必要となったため、再び別々に運営せざるを得ない状況となりました。

次に、介護職員の確保につきましては、令和元年度は中途採用者の数が18名となり中途退職者16名を若干上回りましたが、令和2年度につきましては中途退職者の数は10名となり、中途採用者の数5名を上回りました。今後につきましては当法人が必要とする人財を確保し、退職者を減らし、安定して職務に従事して頂くためにもICT機器の導入等による業務負担の軽減を積極的に推進するなどして、働きやすい職場環境を整備し、魅力のある求人情報をハローワークや就職フェア、本法人のホームページなどを活用して積極的に発信してまいります。

また、看護職員におきましては、入所者の介護度が高くなり医務の負担も増す中で、令和2年度には年度途中で新規採用者は1名ありましたが、退職者も1名あったため、増員することはできませんでした。看護職員の配置が基準を満たさない場合には事業所の存続に関わりますし、新たな加算を取得するためにも必要な場合がありますので、今後におきましても様々な機会をとらえて積極的に採用してまいります。

介護サービスの質の向上につきましては、職員が介護技術や知識の修得、認知症にかかる介護実践など外部で開催される研修に積極的に参加しようと計画しましたが、新型コロナウイルス感染症のまん延防止対策のため、上半期は中止等が相次ぎ、殆ど参加できませんでした。下半期についてはICT機器の整備等を進めたことによりリモートでの参加を行うことができました。内部研修におきましては、感染予防や事故防止の対策、看取り介護などのほか、2年前より実施しております階層別研修に加え、令和元年度より実施した専門職研修

も計画的に実施いたしました。また、人事考課におきましても、職員一人ひとりが半期ごとに目標を設定し、その振り返りを行うことにより個々の能力の向上を図っております。

さらに、令和2年度が4回目になります組織活性化プログラムを実施し、職場内環境や職員の処遇、人材育成などについて職員の思いをアンケートにより把握致しました。令和元年度の調査でも職員の満足度が高いとはいえなかった給与につきましては、一昨年に続き、令和2年4月にもさらなるベースアップと昇給を行い、可能な限りの改善を行ったところであります。

また、職員の労働衛生につきましては、産業医等のご協力によりまして、健康診断や腰痛健診、ストレスチェックを実施いたしました。今後におきましても、職員の健康や安全の確保にしっかり取り組んでまいります。

次に、リスクマネジメントについてであります。入所者などの事故の件数が令和元年度に比べて減少しておりますが、今後におきましては、事故の原因分析や安全対策、情報共有などをしっかりと行い、事故報告の多い事業所につきましては、利用者の見守りを補助する ICT 機器を導入することにより発生防止に努めてまいります。

また、身体拘束や虐待の防止につきましては、身体拘束の指針と運用マニュアルに基づき、さらには現場レベルでの対応として委員会も立ち上げて取り組んでおります。

ご入所者などの健康管理につきましては、日ごろから体調の把握に努めており、何らかの症状がある場合には、嘱託医の指示の下で看護師と介護職員が連携して適切に対応いたしました。

感染症についてであります。感染力が極めて強い新型コロナウイルスによる感染拡大が危惧される事態となり、感染対策として職員の就業前の体調チェックや就業中のマスク着用、施設内の消毒、出入り業者の立ち入り制限に加え、今年度もご家族様の面会制限を令和2年4月から府内の感染状況に合わせて断続的に実施いたしました。その結果、法人内で感染症が流行することはありませんでした。

災害時の訓練としましては、総合消防訓練を博愛と愛宕でそれぞれ年間2回実施したほか、博愛では土砂災害避難訓練と原子力災害に備えて設置しました空気清浄機の稼働も兼ねた防災訓練を、愛宕では水害対策避難訓練と原子力災

害発生時避難訓練を実施いたしました。

施設や設備の修繕等につきましては、老朽化した博愛苑の温水ボイラー設備と特殊浴槽の更新を実施しましたが、今後も優先順位をつけて計画的に実施してまいります。

次にコンプライアンスであります。当法人では、社会福祉法に基づきまして適正な運営を行っており、法人情報や財務諸表等の公開なども実施しているところでもあります。令和2年度に博愛特養、ショートステイと博愛ケアハウスを対象とした京都府の実地指導と特養愛宕とケアハウス愛宕を対象とした京都府の書面監査におきましては、改善すべき事項の指摘はありませんでした。

また、各事業所では、多くの個人情報を持っておりますので、その管理や運用には細心の注意を払い、適切な情報の保護に努めました。

その他の取り組みとしまして、地域交流についてであります。地域住民の方を招待する博愛苑の夏まつりや愛宕での近隣町内会地藏盆への参加、市内の保育園や幼稚園の園児の来苑をはじめとするボランティアの受入れなどは、新型コロナウイルス感染症のまん延防止対策のため、中止せざるを得ませんでした。

また、市内中学校生徒の職場体験学習や専門学校生と教員免許取得予定大学生による介護実習につきましても、同じく新型コロナウイルス感染症のまん延防止対策のため、中止せざるを得ませんでした。

毎年、認知症に対する取り組みとして、愛宕において、「認知症あんしんサポート相談窓口」を開設して認知症を発症された方やご家族の相談に対応したり、新舞鶴・三笠地域包括支援センターでは、地域住民の方を対象とした認知症サポーター養成講座を開催し、啓発に努めておりますが、これらの取り組みにつきましても新型コロナウイルス感染症のまん延防止対策のため、殆ど中止せざるを得ませんでした。

以上が、令和2年度事業の総括であります。稼働率の改善や加算の取得、職員の確保がまだ不十分であり、経営の安定化には反省点がありましたが、避難訓練の実施や老朽化した設備の更新、法令を遵守した施設の運営などによりまして、ご入所者などに安心・安全で満足度の高い介護サービスを提供できる施設に向けてまたさらに一步前進できたものと考えております。