

社会福祉法人サムス会 法人運営	
事業名	会務の運営 (1. 理事会 2. 評議員会 3. 監事会)
事業内容	<p>1. 理事会</p> <p>第1回理事会 (令和2年6月30日)</p> <p>第1号議案 令和元年度事業報告 (案) について</p> <p>第2号議案 令和元年度決算報告 (案) について</p> <p>第3号議案 社会福祉法人サムス会 役員等報酬規程改正 (案) について</p> <p>第4号議案 評議員会の招集について</p> <p>第2回理事会 (令和3年2月26日開催)</p> <p>第1号議案 令和2年度補正予算 (案) について</p> <p>第2号議案 令和3年度事業計画 (案) について</p> <p>第3号議案 令和3年度当初予算 (案) について</p> <p>第4号議案 社会福祉法人サムス会 経理規程改正 (案) について</p> <p>第5号議案 社会福祉法人サムス会 資金運用規程 (案) について</p> <p>第6号議案 社会福祉法人サムス会 就業規程改正 (案) について</p> <p>第7号議案 社会福祉法人サムス会 有期職員の就業規程改正 (案) について</p> <p>2. 評議員会</p> <p>第1回評議員会 (令和2年7月15日)</p> <p>第1号議案 令和元年度決算報告 (案) について</p> <p>第2号議案 社会福祉法人サムス会 役員等報酬規程改正 (案) について</p> <p>第2回評議員会 (令和3年3月25日開催)</p> <p>第1号議案 令和2年度補正予算 (案) について</p> <p>第2号議案 令和3年度事業計画 (案) について</p> <p>第3号議案 令和3年度当初予算 (案) について</p> <p>3. 監事会・・・法人における監査機関として開催</p> <p>第1回監事会 (令和2年5月30日開催)</p> <p>令和元年度事業報告及び会計資産関係の監査について</p>
事業名	法人運営会議
	<p>毎月の定例会の実施</p> <p>現場の課題問題点も含めた意思決定が、法人運営会議で決定できる。結果、集团的に意思決定が行われ、法人の運営体質を変える。</p> <p>第1回 (令和2年4月10日開催)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の補充、募集職種について</li> <li>・利用者への新型コロナウイルス感染拡大防止に向けた取り組みのお願いについて</li> </ul>

<p>事業内容</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・令和1年度人事考課票の評価、令和2年度目標の面談について</li> </ul> <p>第2回（令和2年5月8日開催）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の補充、募集職種について</li> <li>・新型コロナウイルス感染拡大防止に係る対策の継続について</li> <li>・施設での点滴対応について</li> </ul> <p>第3回（令和2年6月12日開催）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の異動、補充、募集職種について</li> <li>・夜勤業務勤務時間の変更について</li> <li>・桜の森市場の再開時期について</li> </ul> <p>第4回（令和2年7月10日開催）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の補充、募集職種について</li> <li>・介護職員初任者研修受講について</li> <li>・デイサービス、ショートステイ特例加算の算定について</li> </ul> <p>第5回（令和2年8月14日開催）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の補充、異動、募集職種について</li> <li>・シフト勤務時間変更してからの課題について</li> <li>・接遇マナーの悪い職員への対応について</li> </ul> <p>第6回（令和2年9月10日開催）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の異動、補充、募集職種について</li> <li>・デイサービス伊勢マリンから利用者6名受け入れについて</li> <li>・窓越し面会の再開、相談室での面会再開時期について</li> </ul> <p>第7回（令和2年10月9日開催）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の異動、補充、募集職種について</li> <li>・避難訓練の実施について</li> <li>・地域包括支援センターの立ち上げについて</li> </ul> <p>第8回（令和2年11月13日開催）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の異動、補充、募集職種について</li> <li>・第3波新型コロナウイルス感染拡大防止対策について</li> <li>・救急救命法研修について</li> </ul> <p>第9回（令和2年12月2日開催）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の異動、補充、募集職種について</li> <li>・職員コロナ発生時の「コロナ対応フローチャート」「コロナ問診票」について</li> </ul> <p>第10回（令和3年1月8日開催）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の補充、募集職種について</li> <li>・嘱託職員、パート職員の契約更新について</li> </ul> <p>第11回（令和3年2月12日開催）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の異動、補充について</li> <li>・4月入社式について</li> </ul> <p>第12回（令和3年3月12日開催）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の補充、募集職種について</li> <li>・ショートステイ テレビ全室設置について</li> </ul>
-------------	--

事業名	1. 経営基盤の確立 2. 人材育成 3. 人事考課 4. 地域福祉活動																								
	<p>経営基盤の確立とは、事業体内部の経営環境（経営体制）を整備することであり、これには、大きく分けて①サービス、②組織・職員、③財務・コストの3つの基盤があります。</p> <p>提供する「サービス」の品質を維持、向上させる体制や仕組みを、組織内に構築することが求められます。福祉サービスは、人が人に対して行う「行為」のサービスであるが故に、「目に見えない」「一度提供されると元に戻れない」等の特徴があります。このため、特に、サービス提供におけるプロセスに着目し、サービスの品質管理、安全管理、危機管理のためのシステムの構築に努めました。令和2年度は、昨年度に引き続き、公益性と安定したサービスを提供するための経営基盤の強化のため、サービス部門ごとに現状分析を行い、課題、問題点を抽出、顕在化させ、収支バランスのとれた財政運営の構築に向けて、職員一丸となって無駄・無理・ムラのない業務効率の向上と歳出削減や加算取得、利用率向上等による収入増の対策、職員個々の能力及び意識向上を図る組織改革に取り掛かりました。</p> <p><b>1. 経営基盤の確立</b></p> <p>(1) 人件費率の適正化</p> <p>法人経営を圧迫する最大の要因である人件費率の適正化については、特養をはじめとする各事業の職員配置は、国の基準以上になっているものの、各業務量の均等化を図ることと併せて、職員の計画定数の見直しを継続しました、また、派遣職員の完全撤退態勢の構築に取り組み、実現できました。</p> <table border="1" data-bbox="416 1079 1407 1167"> <thead> <tr> <th>4月</th> <th>5月</th> <th>6月</th> <th>7月</th> <th>8月</th> <th>9月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>61.12%</td> <td>58.11%</td> <td>57.87%</td> <td>59.57%</td> <td>60.89%</td> <td>59.09%</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="416 1205 1407 1292"> <thead> <tr> <th>10月</th> <th>11月</th> <th>12月</th> <th>1月</th> <th>2月</th> <th>3月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>56.37%</td> <td>60.22%</td> <td>60.22%</td> <td>58.75%</td> <td>62.99%</td> <td>57.57%</td> </tr> </tbody> </table> <p>64.15%/年</p> <p>(2) 利用率の向上等による増収対策の推進</p> <p>昨年度に引き続き、特養については稼働率97.5%維持のため、入居者の入院期間が長期化しない方策として介護と医療の更なる連携強化を図り、また、退去が発生した後の新規入居までの期間短縮を図る方策として組織内の迅速な報・連・相体制の強化を図りました。</p> <p>ショートステイについては、稼働率90%維持のため、昨年度に引き続き、長期期間（ロングショート）利用者と通常利用のバランス及び特養空床利用により稼働率の向上を図りました。</p> <p>デイサービスについては、収入の増加対策と支出（人件費率）の抑制対策を重点的に取り組みました。</p> <p>稼働率アップと労働生産性を高める抜本的な取り組みをすすめるため、徹底した業務改善に努めました。</p> <p>その結果、85%を越えるようになり、各居宅介護支援事業所からデイサービスの取り組み内容や成果を評価していただける事業展開を図りました。</p>	4月	5月	6月	7月	8月	9月	61.12%	58.11%	57.87%	59.57%	60.89%	59.09%	10月	11月	12月	1月	2月	3月	56.37%	60.22%	60.22%	58.75%	62.99%	57.57%
4月	5月	6月	7月	8月	9月																				
61.12%	58.11%	57.87%	59.57%	60.89%	59.09%																				
10月	11月	12月	1月	2月	3月																				
56.37%	60.22%	60.22%	58.75%	62.99%	57.57%																				

訪問看護事業については、当初目指していた看護師の常勤換算数 4.2 人（採算の取れる規模の人数）に対し、常勤換算で看護師 5.2 人、リハビリ職 2.0 人の体制となった。

これらの取り組みにより、医療保険、介護保険とも利用者を増やすことができ、その結果として1年間の延べ訪問回数については前年度に対し 163.4%に伸ばすことができた。保険収入は当初予算に対して 94.2%の達成率となった。抜本的人事改革を行った結果、30年度の2倍強の利用率を確保することができました。

居宅介護支援事業については、特定事業所加算を算定できる事業所として安定経営を維持。担当利用者人数は前年度に対して 96.5%となり、居宅介護支援費については当初予算に対して 80.2%となった。

## 2. 人材育成

### (1) 専門性を高める研修の実施

令和2年度では新型コロナウイルスの影響により外部での研修の実施は極力控え、オンライン研修への参加を中心に行った。新型コロナウイルス感染対策を中心とし、リーダーを講師とした施設内研修を実施。基礎介護力の向上に努めた。

#### 施設内研修（勉強会）

##### （実施研修）

令和2年6月26日 「立ち上がり、移乗介助勉強会」

令和2年10月24日 「入浴介助・口腔ケア勉強会」

令和2年11月27日、12月17日 「事故防止勉強会」

令和3年3月24日、31日 「身体拘束、虐待防止勉強会」

#### オンライン研修

##### （参加研修）

令和2年9月18日 「With コロナの時代 新型コロナとの付き合い方 ～正しく恐れる」

令和2年9月24日 「救急ハンドブック及び情報提供シートの使用についての説明会」

令和2年11月24日 「介護現場におけるリスクマネジメント研修会」

令和2年11月26日 「ACP（アドバンスケアプランニング）」

令和2年12月15日～17日、19日 「新型コロナウイルス感染症対策堅研修会（介護サービス施設等）」

令和3年1月19日 「介護サービスの質の向上に向けた業務改善セミナー」

令和3年3月8日 「健やかな暮らし、老い、安心して逝くために～緩和ケアを理解し、よりよいアドバンスケアプランニングを目指して～」

#### 施設外研修

##### （参加研修）

令和2年8月4、5日 「キャリアパス～チームリーダーコース～」

令和2年10月9、10日 「喀痰吸引等指導者養成研修」

令和2年12月6日 「救急法」

令和3年3月5日 「働き方改革関連法に関する説明会」

その他資格取得支援  
「令和2年度 初任者研修」  
「介護職員基礎研修」

(取り組んだ結果)

令和2年度はオンライン研修への参加を中心に行ったことで、気軽に研修へ参加が出来るようになった。研修に参加できなかった職員も伝達研修をユニット会議等で行い、周知を図ることができた。外部へと赴くことが無いので、他施設職員との交流減少や、緊張感が薄らぐというデメリットは見られた。

### 3. 人事考課

考課の基本は、理念の理解、行動規範の実践、倫理綱領の遵守にあります。この基本のもと、よりよい利用者支援、よりよい施設運営、よりよい法人運営のために、元年度から新たに導入した人事考課制度を進めました。昇格、給与等の職員処遇の基本的な根拠資料としては不十分であったため、次年度のクラウドサービス化に向けての準備に入りました。

### 4. 地域福祉活動

コロナ感染予防対策のため、全て中止。

### 5. 実習生受入状況

コロナ感染予防対策のため、全て中止。

社会福祉事業の運営	
事業名	介護老人福祉施設の運営
事業内容	<p>1. 特養部門の取り組み</p> <p>入居者・家族からの医療ニーズの高まりと、中重度の要介護者へのケアを高めるべく、令和2年度においても介護現場で必要不可欠となる資格の一つとして、介護職員喀痰研修参加を計画していた。しかしコロナ禍の中、外部研修参加について見直しを行い介護福祉士合格職員1名に施設内にて喀痰研修実施した。</p> <p>一人ひとりのケアに関わり、最期を看取るという専門職としての意識とケアの質の向上を目指すべく、日々の関わりの中で個別支援としてACPについても少しずつ取り入れる事ができた。ユニット内の環境においても、その人らしさが継続できる環境作りやユニット行事も行うことが出来き、外出できない苦痛と我慢の状況の中入居者の笑顔を引き出すことが出来た。</p> <p>また、特養空床有効利用として、ショート相談員と速やかに調整を行うことで、ショート稼働率の向上にも繋げることが出来た。</p> <p><b>【基本方針】</b></p> <p>1. 個々の入居者ニーズを把握し、“その人らしさ”が続けられる支援と桜の森白子ホームで最後を迎えたいと入居者や家族が望めば看取りケアも実施していく。</p> <p>2. 風通しの良い職場を目指し、良好なチームワークを構築していく。</p> <p>3. ハードとソフトの両面から選ばれる施設を目指していく。</p> <p><b>【具体的取り組み】</b></p> <p>1. 前年度は、コロナ禍の状況から外部研修の参加を一部見送り、必要最小限のみ参加とした。普通救急法の受講は介護現場で必要不可欠なものであり、希望者は複数名あったが前年度は今まで受講したことのない職員のみ対象とし実施した。</p> <p>2. 知識と技術の向上、また知識の再確認の意味も込めて施設内研修を実施。リーダー主催の勉強会も開催したが、業務の都合で参加職員が少なかったのが現状だった。その為、内部研修については、参加した職員から必ず伝達講習をするよう指導した。数字としての成果が出ない為評価は難しい。</p> <p>3. 全職員対象でコロナに関する研修をビデオ研修という形で開催した。まだまだコロナに関する情報も詳しく出回って無かったため、職員の注意喚起と危機意識にも繋げることが出来た。</p> <p>4. 看取りカンファレンスの時だけでなく、毎月のユニット会議や申し送りノートも活用し情報の共有を行った。また、家族とのコミュニケーションも密にとり関係を築く事で新たな情報収集にも繋げることが出来た。家族からは、会いたくても会いに行けないと思うと、今まで何とも無かったのにすごく心配。との声も多くあったが、連絡を密に取ることで、そのような心配や不安を取り除くことが出来きた。</p>

5. 24hシートは、見分録ソフトの更新一部変更があったため、作成できませんでした。
6. 個別支援について、個別ケアとはどのようなことなのか？理解している職員と、まだまだ知識と理解が不十分な職員がいるのが現状な為、今後の課題となった。
7. 新入職員に対して定期的に面談を実施し、ユニット職員との関係性や不安や悩み等の聞き取りを行い、早い段階で問題解決できるような指導と対応をとった。

#### 機能訓練指導員の具体的取り組み

##### ・個別リハビリの実施

入居者の主訴や身体機能に合わせて個別的なリハビリを実施し、疼痛軽減や日常生活動作能力の維持・向上を目指しました。加齢や病気のため身体機能が低下してしまった方もおられますが、その他の入居者の身体機能に関して維持に努めることが出来たと思います。今回は数値化出来ていませんが、今年度からLIFE導入に伴いバーセルインデックスにてADLを評価することになりましたので、今後は数値化し目に見える形で結果を見ていきます。

個別リハビリを実施しながら入居者の身体機能の把握を行っており、生活リハビリへの反映も出ています。退院後リクライニング使用されていた方の身体機能を見て、最終的にユニットの理解を得て標準型車椅子への移行も実施しました。骨折直後の方、特に保存にて施設に戻ってこられた方に対して、ご本人様に負担の少ない介助方法を検討したり、居室内の配置についてユニット職員と相談、実施しています。ご本人様に負担がかからないよう、しかし過介助とはならないよう日常生活動作に関しても検討を続け、身体機能の維持に努めていきます。

##### ・機能訓練計画の作成・ご家族様への説明・管理

上記個別リハビリにて入居者の身体状況や主訴等の把握を行い、3月ごとに計画書の更新を行っています。またご家族様に直接説明し同意を得ることで、ご家族様からの希望もお聞きし、計画書へと反映させています。併せて、直接ご家族様とお話できる機会となるので、ご本人様の普段の様子も伝えていくことができ、安心感を持っていただけるよう配慮しています。計画書にも身体機能面についてわかりやすく記載することで、ご家族様から「元気に過ごしていることが分かってありがたいです。」とのお言葉いただいています。

##### ・生活リハビリテーションの作成・管理

毎日の生活の中で、簡単な運動の取り入れや自立性を配慮した日常生活動作を実施することで、運動習慣の確保および身体機能の維持・向上を図っています。入居者の身体機能の変化に応じて、生活リハビリの内容の再検討も適宜実施しています。介護職員主体で生活リハビリとして、声かけや自立支援を意識した介助を行っていただくことで、よりリハビリを身近なものとして関わっていただき、身体機能の把握や自立支援に対する理解を深めていただいています。

##### ・福祉用具の選定

入居者に合った車いすやクッション・靴等の選定を行い、日常生活を安全安楽に過ごしていただけるように努めました。その方の身長を見て座

高が高いものや低いもの、体幹の支持性を見てリクライニングやティルトを選択しており、合ったものを選択できています。また施設の物品として本当に必要なものであるかの選定・管理を行います。施設の物品（リクライニング型車いす・クッション・三角クッション・L字柵）は数に限りがあるため本当に必要な方に使用していただけるよう管理しています。座位保持シートを導入したことで、入居者様の食事の際の姿勢に改善が見られ、安全な嚥下を確保することが出来るようになっており、離床時間も延長することが出来ました。

・介護職員への指導・相談業務

入居者様の安全・安楽を意識した介助をすべての職員が行っていただけるよう、職員指導を実施します。また、職員の負担軽減を図れるような解除方法の検討を行っていきます。例えば「この方の移乗の時足が滑って怖い、どうやったら安全に出来るか」との質問をされた際には、実際に私が行っている介助を見てもらいながらこういう理由でこういった介助を行っている」と伝え、理解と実施に繋げることが出来ました。他職員とのコミュニケーションを積極的に取ることでお互いに質問・相談しやすい環境を作り、実際に介助の中で困っていること（移乗やポジショニング、生活環境等）に対して解決に繋げていきました。

・サービス担当者会議への参加

身体状況やリハビリテーションの内容・経過を各専門職に伝えることで、情報共有・目標の統一を図ることが出来ました。日常的には行っていないが、リハビリではこんなことが出来ているということを伝え、過介助を行わないよう注意しています。今後は「出来る ADL」と「している ADL」の一致を図っていただけるよう努めていきます。

・ショートステイからの相談

ショートステイ利用者の身体状況の相談に乗り、ショートステイの利用者様に関しても必要に応じて機能訓練の実施をします。普段他施設の DS にてリハビリを行われていた利用者様が、旦那様のケガの都合で長期 SS 利用された際、ご希望が強くリハビリの実施をさせていただきました。頻回には入れないことも理解していただけて、最終的に一回しか入ることは出来ませんでした。喜んでいただけました。今後も必要時、協力体制を作っていきます。

・事故防止委員会への参加

起きてしまった事故の内容を、PT としてどのようなことが原因として考えられるのか考察し、今後同じような事故が起きないように他の委員と相談し対策を練りました。前年度と比べると、原因不明の大きな事故（骨折等）が減りました。今後も大きな事故となる前に、対策を練ることでひやりはっとの段階で防いでいけるよう検討を続けていきます。

・褥瘡対策委員会への参加

今年度より褥瘡委員会へ参加することとなり、実際に褥瘡が出現した方の栄養状態や皮膚状態をより詳しく知ることが出来るようになりました。まずは実際に褥瘡が発生してしまった方を中心に、ユニットの依頼に応じてポジショニングの実施をし、早期治癒に繋げることが出来ています。今後はポジショニングを作成してからユニットに対応してもらうのではなく、知識として蓄積していただき、どの入居者様に対してもユニット職員自らポジショニングを実施し、褥瘡を発生させない環境を作っていく。

#### 栄養士具体的取り組み

・個人の栄養管理を実施しながら、適正な食事内容での提供を行う  
食事摂取基準 2020 年版を用いて、栄養素の不足や欠乏の予防・過剰  
摂取による健康障害の予防・生活習慣病の予防・高齢者の低栄養予  
防・フレイル予防の為に習慣的に摂取すべき栄養量を、入居者個々の  
身長・体重・年齢・性別・身体活動に合わせて設定し、朝昼夕の食事  
または補助食品を用いて提供出来るように支援した。また嚥下や咀嚼  
状態に応じた調理方法を用い、食べやすい形態にして提供する事で、  
入居者が「自分の口で食べる喜び」をサポートし、健康を支えた。食  
事時に入居者のところを訪れるミールラウンドを行い、食事の様子を  
観察し、食べ残しが無いか、水分が摂れているかなどを確認し、問題  
があれば、個別の対応を多職種で検討した。多職種と情報を共有する  
為、サービス担当者会議・褥瘡予防委員会に出席し、相談や情報の共  
有をした。

その結果、栄養スクリーニングによる、低栄養のリスク分類とし  
て、低リスク：25名 中リスク：49名 高リスク：6名であった(R  
3.4 現在)。高リスクから中・低リスクに改善した事例が 12 件であ  
った(R3.4 現在の入居者)。スクリーニングの指標として、BMI・体  
重減少率・血清アルブミン値・食事摂取量・栄養補給法・褥瘡の有無  
を用いた。平均食事摂取量は 92.7%であった。褥瘡の特養での発生  
件数は、3 件であった(R3.4 現在)。

#### ・行事食や食のイベントを取り入れる

4 月：花見弁当

5 月：子どもの日(オムライスと柏餅風和菓子)・アナゴとイクラ  
の散らし寿司

6 月：和菓子の日(季節の和菓子提供)

7 月：七夕(そうめんと星形ゼリー)・土用の丑(うなぎ丼)

9 月：重陽の節句(栗ごはん)・彼岸(ぼたもち)

・敬老の日(赤飯・天ぷら)

10 月：秋のサンマ 11 月：刺身天ぷら定食

12 月：冬至・クリスマス(洋食・ケーキ)・年越しそば

1 月：おせち、鏡開き(おしるこ)

2 月：節分(恵方巻きと節分ボーロ)

3 月：ひなまつり(散らし寿司と三色ゼリー)

どれも入居者の方から好評をいただいております、「また食べたい」と  
の意見が多いので、令和 3 年度も取り入れる予定である。また普段食  
が細い方でも、行事食は全量召し上がっていただける事が多い。コロ  
ナウイルス感染対策で外出や外食の実施が難しくなり、季節感や刺激  
を感じられる機会が減少している。そこで季節ごとの行事食やイベ  
ントなどを催して、行事給食委員会に参加し多職種の意見を取り入れ  
ながら、給食業務を委託している株式会社トモと協力し、喫食者のニー  
ズや季節に合った食事を提供できるようにした結果、食べる意欲を引  
き出すことが出来たと考える。

## 鍼灸治療の取り組み

### ① 2020 年度施術の対象者

2020 年度（2020 年 4 月～2021 年 3 月）は、鍼灸施術対象者数は前年度からの継続 23 名と新規鍼灸施術者数（2 名）、合わせて合計 25 名（デイサービス 10 名、ショートステイ 3 名、特養 12 名）である。前年度よりも大幅に減少した。

これは新型コロナの拡大で、感染予防の観点から当施設での在宅部門利用者を新しく増やしていないことが大きな理由である。

### ② 対象者 25 名の要介護度及び対象疾患など

- 男性：4 名、女性：21 名
- 平均年齢：84 歳
- 平均要介護度は 3.5 の利用者は 21 名
- 要支援 1 の利用者は 2 名、要支援 2 の利用者は 2 名合計 4 名
- 対象者の主な疾患  
疼痛（肩・腰・膝の痛み）及び慢性疾患（筋力低下など）、難病（パーキンソン病・脊髄小脳変性症）など認知症を伴っているのが特徴

### ③ 治療方法及び治療頻度など

新型コロナへの対策（施術前後の徹底的な消毒と利用者ごとへの対応、また異なるユニットの利用者が接触しない・感染させないように予定を工夫して考慮するなど）を講じながら、従来通りの方法で鍼・灸・赤外線治療・マッサージの施術を 1～2 週間/回、1 時間/回、3 人/日程度の治療を臨機応変に実施してきた。

新型コロナ感染対策として以下のようなことを徹底して行った。  
（これらは従来行っていない）

a) 使用器具（単回使い捨て鍼の他シャーレやワゴンなど）やマクラ、椅子、ベッドの手すり、ドアのノブ、手、その他、施術前後の徹底的な消毒、タオルは利用者ごと交換。

b) 当施設のみを利用している方に鍼灸治療サービスを限定し、異なるユニットの利用者を連続して施術しない（複数箇所の接触を避ける）。

c) 曜日または午前と午後に分けるなどスケジュールを考慮した治療予定の工夫。

d) 利用者・職員の健康維持のためにセルフツボケアや中国式太極拳「八段錦」のセルフケア体操の紹介

## 2. その他

2019 年度は例年通り後期に鍼灸学科 2 年生の臨床実習を担当した。2020 年度は新型コロナの関係で施設実習は中止となった。また桜の森カフェでの鍼灸講座講演（通常年 2 回）も今年は新型コロナの関係で中止となった。

## 3. 論文

Guifeng Wang, Keiichi Hiramoto, Ning Ma, Nobuji Yoshikawa, Shiho Ohnishi, Mariko Murata and Shosuke Kawanishi.

Glycyrrhizin Attenuates Carcinogenesis by Inhibiting the Inflammatory Response in a Murine Model of Colorectal Cancer. *International Journal of Molecular Sciences*. 2021; 22(5), 2609. doi.org/10.3390/ijms22052609

(和文タイトル：甘草の主成分グリチルリチンはAOM+DSS誘導性大腸がんを抑制する)。

医務の取り組み

(1) 健康管理

R2年4月～R3年3月

入院 47名

救急要請：12件

受診件数：62件

入院中病院にて死亡：6名

平均入院日数：14.1日

入院病名：尿路感染症・誤嚥性肺炎・肺炎・脱水・心不全・敗血症・脳梗塞・大腿部骨折等

施設内にて死亡 26名（看取り 6名）

療養型病院へ転居 4名

医療連携施設：鈴鹿中央総合病院、鈴鹿回生病院、ますずがわ神経内科クリニック

(2) 感染症対策

・インフルエンザ予防接種：入居者・職員 R2年11月に施行

・感染症対策として、マスク着用・手洗い・うがい・消毒の徹底、毎朝出勤時の検温

インフルエンザ罹患・・・0名（入居者・職員）

新型コロナウイルス罹患・・・0名（入居者・職員）

利用状況						
入居者数						
	4月	5月	6月	7月	8月	9月
女	59	58	58	59	59	59
男	22	23	23	23	23	20
計	81	81	81	82	82	79
内、入院者	4	4	4	5	5	4
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
女	61	62	61	63	64	63
男	20	18	19	18	16	17
計	81	80	80	81	80	80
内、入院者	3	5	5	4	1	1
入居者の要介護度状況						
	4月	5月	6月	7月	8月	9月
要介護1	1	1	1	1	1	1
要介護2	2	2	2	2	2	2
要介護3	18	18	18	17	15	14
要介護4	31	32	30	34	36	36
要介護5	30	28	30	28	28	26
平均	4.06	4.04	4.06	4.05	4.07	4.06
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
要介護1	21	1	1	1	1	1
要介護2	2	2	2	2	2	1
要介護3	15	14	14	12	12	13
要介護4	36	35	35	37	37	37
要介護5	27	29	29	30	28	28
平均	4.06	4.10	4.10	4.13	4.11	4.13

入退居の状況		4月	5月	6月	7月	8月	9月
入居	女	1	1	2	1	1	0
	男	2	1	0	2	2	0
	計	3	2	2	3	3	0
退居	女	3	3	0	1	0	0
	男	0	0	2	2	3	1
	計	3	3	2	3	3	1
		10月	11月	12月	1月	2月	3月
入居	女	2	1	1	3	2	1
	男	1	0	1	0	1	1
	計	3	1	2	3	3	2
退居	女	0	2	1	1	2	1
	男	1	0	1	4	0	1
	計	1	2	2	5	2	2

《退居内訳》

死亡	女 13 男 12	《平均年齢》	84.9 歳
長期入院	女 1 男 3	男女別	女 85.4 歳
他施設	女 0 男 0		
家庭復帰	女 0 男 0	男	83.6 歳
その他	女 0 男 0		

合計 29 名

《入居申込み者》 230 人  
内、待機者 15 人  
(令和 3 年 3 月 31 日現在)

開催年月日	行事名	行事内容
R2. 5. 14	ちらし寿司	アナゴとイクラのちらし寿司を提供
R2. 6	各ユニットでレク	各ユニットでイベントを開催
R2. 7. 7	七夕	七夕の衣装に替え、昼食はそうめん提供
R2. 8	スイカ割り	各ユニットで行い、その後食される
R2. 9	花火	敷地内で職員により手持ち花火行う
R2.12.25	クリスマス会	職員によるコンサート、オムライス提供
R3. 2. 3	節分	恵方巻き、いなり寿司(ちらし寿司)を提供
R3. 3	ひな祭り	各ユニットで利用者にも雛の格好してもらう

ボランティア受け入れ  
 コロナウイルス感染予防の為、ボランティアの受け入れはなし。

社会福祉事業の運営	
事業名	短期入所生活介護・介護予防短期入所生活介護（ショートステイ）の運営
事業内容	<p>短期入所生活介護を提供するにあたっては、高齢者の多様化する暮らし方に対応できる専門性を培い、柔軟性の高い在宅事業の運営を展開した。又、地域包括ケアシステムの推進と中重度の要介護者への更なる強化に努めた。</p> <p>短期入所に関する内容として、緊急時の円滑な受入れが促進されるよう、又、医療機関との連携や医療面の対応力がこれまで以上に求められ医療福祉、看介護の連携調整に努めた。</p> <p>家族の介護負担軽減から社会的入院の補完まで、様々なニーズに応じられるサービスの質の向上を目指すとともに、家族、関係機関との連携に努めながら効率よく利用希望に対応した。また、在宅生活が継続できるような支援の仕組み、介護方法を情報提供し、可能な限り地域で生活できるような支援体制を強化した。</p> <p>短期入所のニーズは、今後益々高まると思われる中、利用者から選ばれる短期入所生活介護事業所を目指した。</p> <p>令和2年のリピーター率55%前後・長期利用者（ロングショート）45%。また、空床時には緊急利用にも対応できるよう、介護支援専門員（居宅）・家族とのコミュニケーションを重視し、臨機応変な対応を心掛けた。稼働率を向上させる為、各居宅支援事業所に空き情報の提供、事業所周りをし、積極的な営業活動に努めた。</p> <p><b>【具体的取り組み】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 医療ニーズのあるご利用者の受け入れを柔軟に行い、それらに伴う知識を深め、関係機関と連携を図り、質の高いサービスが提供できるよう各職員のスキルアップを図る。</li> <li>2. 個々のご利用者・家族のニーズに的確に応え、信頼関係を築く。</li> <li>3. ご利用者の状況の変化にも落ち着いて対応できる能力を持ち、社会人、専門職としての適切な接遇マナー、コミュニケーション力を身につける。</li> <li>4. 専門職としてのスキル向上、働きやすい環境を構築し、業務の効率化（記録・入力作業の効率化）を図り負荷を軽減する。</li> <li>5. 居室の効率的な利用を行い、空床利用の含め稼働率95% 平均19名/日を維持する。</li> </ol> <p><b>【具体的取り組み報告】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 医療ニーズの高い利用者には、本人・家族・介護支援専門員より事前に詳しく聞き取りを行い、それをもとに医療機関との連携をし、専門職が集まりカンファレンスを実施、情報共有、統一したケアができた。</li> <li>2. 可能な限り自宅における生活の充実を念頭におき、食事・入浴・排泄等の介護・相談及び援助、健康管理に対する介護を実施した。又、利用者がその有する能力に応じて自立した日常生活を営むことができるよう努めた。</li> <li>3. リーダーを中心に専門職としての接遇マナー（あいさつ・身だしなみ・言葉遣い）を指導した。又、職員一人ひとりがおもてなしの精神がもてるよう努めた。</li> <li>4. 職員との定期的な面談やコミュニケーションを図り、人材の定着</li> </ol>

事業内容

に努めることで働きやすい環境を目指した。情報の共有・ケアの統一をすることで記録や入力の効率化を図った。

5. 稼働率の向上が図れるように、地域の居宅介護支援事業所に空床情報を提供すると共に、緊急ショートについても柔軟に対応した。又、長期期間の利用者の確保、定期利用の方を多く利用に繋げ、統括主任・特養相談員との連携を図り特養入院者の空床ベットの有効利用ができた。又、介護支援専門員や家族に利用状況や伝達等密接連携に努め、意向も常に把握し継続的利用を維持した。

短期入所生活介護・介護予防短期入所生活介護事業（定員 20名）

※空床利用含む

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
営業日数	30日	31日	30日	31日	31日	30日
利用実人数	65人	58人	66人	67人	71人	66人
利用延人数	628人	588人	644人	618人	704人	689人
1日平均	20.9人	18.9人	21.4人	19.9人	22.7人	22.9人
稼働率	104%	94.8%	107%	99.6%	113%	114%

	10月	11月	12月	1月	2月	3月
営業日数	31日	30日	31日	31日	28日	31日
利用実人数	67人	68人	73人	67人	68人	68人
利用延人数	660人	647人	622人	654人	577人	579人
1日平均	21.2人	21.5人	20.0人	21.0人	20.6人	18.6人
稼働率	106%	107%	100%	105%	103%	93.3%

令和元年度平均稼働率 104%

行事開催状況

開催年月日	行事名	行事内容
R2 4月	調理レク 調理レク	桜餅作り 天ぷら作り
.5月	調理レク 調理レク	揚げ物作り ぼた餅作り
6月	調理レク 調理レク	たこ焼き作り BBQ
9月	敬老の日 誕生日会	ケーキ作り ケーキ作り
10月	ハロウィンパーティー	お菓子作り
12月	クリスマス会	ワッフル作り
R3.1月	初詣 書初め	ユニット内で初詣 ユニット内で書初め
2月	節分 バレンタインデー お寿司	鬼に紙ボールを投げる チョコ作り 昼食に外部の寿司を注文
3月	ひな祭り お寿司	折り紙でお雛様・お内裏様作り 昼食に外部の寿司を注文

社会福祉事業の運営	
事業名	通所介護（デイサービス）の運営
事業内容	<p>その人らしく自立した生活が出来るよう利用者のニーズに応えるサービス提供をするためには、「介護保険の理念である自立支援・重度化防止をより一層図っていくこと」を重点に事業展開し、在宅生活が継続出来、望まれるサービス提供の実現に努め、チームでご利用者、ご家族の情報を共有し、信頼関係を構築しながら生活全般をサポートし、利用者の個別化を重視した通所介護計画を作成・実施しました。</p> <p>また、相談援助技術の専門的スキルを向上させ、ご利用者、ご家族の気持ちを受けとめ、その人らしい生活ができるように、きめ細やかな心遣いのあるサービスを提供し、困難ケースに対応できる専門性を養い、柔軟な対応を心がけた受け入れ体制の強化を図るよう努めました。</p> <p>さらに、デイサービスの経営を安定的に行っていくためには、経営指標（人件費率や稼働率）等を正しく判断し経営戦略を立て、安定的に経営するための労働生産性を高め人員配置の適正化をすすめている。令和元年11月から、定員数を27名へと変更し、ショートステイご利用や受診などによるキャンセルを見越し利用予定枠を30名で設定。流動的な利用可能となったことで20名を切る日は改善する事が出来ました。令和2年2月頃からは新型コロナウイルスの影響により、ご家族・ご利用者の判断でお休みされる方が増え、稼働率の低下に繋がる月もありましたが、感染予防対策の成果の元「デイに行く方が安心」という事により稼働率は回復しました。</p> <p><b>【基本方針】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 利用者の自立の支援と日常生活の充実に資するよう複数メニューから選択できるプログラムの実施</li> <li>2. 身体機能の向上を目指すことを中心に機能訓練（身体機能、疾病、疾病予防に対するプログラム）の実施</li> <li>3. 職場の活性化と職員のスキルアップを目指し、専門職としてのスキル向上、働きやすい環境を構築</li> <li>4. 適正な人員配置による人件費率コントロール</li> <li>5. 稼働率向上を目指した営業</li> </ol> <p><b>【具体的取り組み】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ご利用者数の増加を図るべく、居宅介護支援事業者と連携を強化しました。利用者との関わりを密に行う事により利用者から満足度を獲得でき、利用者から担当ケアマネージャー等へデイサービスでの取り組みが伝えられることで体験利用などの問い合わせが増加しました。また、利用者様に満足していただける対応、体制、サービスの提供を行っていく為、体験利用の充実と拡大に努め、利用に繋がる結果がみられました。</li> <li>2. 利用者の意向及び趣味を考慮しつつ、生活に張り合いを見出すためアクティビティーの取り組みを積極的に行い、特に身体機能維持・向上や、栄養改善、口腔機能向上等の積極的な取り組みを続けた事により利用者の満足度を獲得できました。</li> <li>3. 定期的な個人面談の実施しや、月1度のデイ会議の中で勉強会を開催</li> </ol>

事業内容

し、職員の不安や困難ケースの軽減に努めました。その結果、介護未経験である職員も介護技術を少しずつ習得でき利用者と向き合う為の自身にも繋がりました。

4. 正規職員からパート職員への移行を実施し、人件費の大幅な減少が見込める結果となりました。
5. 利用者一人一人の声を聞き、ニーズに沿ったサービスを提供する事で、長年の課題であった当日の利用キャンセルが軽減しました。利用予定枠を 30 名に設定した事で流動的な受入れが可能となり、25 名定員では 87.5%。27 名定員では 81.3%の稼働率を獲得できました。

通所介護事業（定員 27 名）

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月
利用延人数	510	534	573	573	511	559
1 日平均	19.6	20.5	22.0	21.2	19.7	21.5
稼働率(25 名)	78.5	82.2	88.2	84.9	78.6	86.0
稼働率(27 名)	72.6	76.0	81.6	78.6	72.7	79.6

	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
利用延人数	602	558	615	514	541	639
1 日平均	22.3	22.3	22.8	23.1	24.3	23.7
稼働率(25 名)	89.2	89.3	91.1	90.2	97.0	95.0
稼働率(27 名)	82.5	87.1	84.3	83.4	89.8	87.7

令和 2 年度稼働率(25 名) 87.5%

令和 2 年度稼働率 (27 名) 81.3%

公益事業の運営																								
事業名	訪問看護ステーションの運営																							
事業内容	<p>訪問看護ステーションは昨年度に管理者の交代を行い新体制となって2年目を迎えた。地域の居宅介護支援事業所のケアマネジャーから紹介された利用者への丁寧な対応を積み重ねていく中で当ステーションに対する利用者、家族、担当ケアマネジャーからの信頼を獲得することができ、特に近隣地域の18の居宅介護支援事業所からは複数の利用者の紹介がくるようになった。</p> <p>利用者数の増加に伴い、安定した訪問看護・リハビリのサービス提供を行っていくために常勤1名、非常勤1名の訪問看護師を採用した。訪問看護の実務は未経験ではあったが訪問看護で在宅療養者を支えていきたいという思いがあり、利用者や家族からの評判もよい。当初目指していた看護師の常勤換算数4.2人（採算の取れる規模の人数）に対し、常勤換算で看護師5.2人、リハビリ職2.0人の体制となった。</p> <p>法人内のショートステイ、デイサービス、居宅介護支援事業所とも連携、情報共有を行い利用者や家族が安心して在宅での生活が継続できるような支援も行えた。</p> <p>鈴鹿医療科学大学看護学科学生の在宅看護学実習の受け入れは延べ120名の受け入れを行った。</p> <p>これらの取り組みにより、医療保険、介護保険とも利用者を増やすことができ、その結果として1年間の延べ訪問回数については前年度に対し163.4%に伸ばすことができた。保険収入は当初予算に対して94.2%の達成率となった。</p>																							
	<p>令和2年度訪問回数</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>4月</th> <th>5月</th> <th>6月</th> <th>7月</th> <th>8月</th> <th>9月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>261回</td> <td>263回</td> <td>324回</td> <td>341回</td> <td>280回</td> <td>323回</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>10月</th> <th>11月</th> <th>12月</th> <th>1月</th> <th>2月</th> <th>3月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>373回</td> <td>342回</td> <td>339回</td> <td>381回</td> <td>370回</td> <td>423回</td> </tr> </tbody> </table>	4月	5月	6月	7月	8月	9月	261回	263回	324回	341回	280回	323回	10月	11月	12月	1月	2月	3月	373回	342回	339回	381回	370回
4月	5月	6月	7月	8月	9月																			
261回	263回	324回	341回	280回	323回																			
10月	11月	12月	1月	2月	3月																			
373回	342回	339回	381回	370回	423回																			

公益事業の運営																								
事業名	居宅介護支援事業所の運営																							
事業内容	<p>居宅介護支援事業は令和2年度の当初計画では介護支援専門員を1名増員し、常勤4名体制で特定事業所加算（Ⅱ）400単位を算定できる事業所を目指していたが、上半期において常勤の介護支援専門員1名の退職があり、また介護支援専門員を募集しても応募が全く無く、新規利用者の依頼を受けることができず、さらに担当していた14ケースを他の事業所に引き受けてもらわざるを得ない状況となり計画通りに進まなかった。下半期になりようやく常勤2名、非常勤1名の介護支援専門員を採用でき体制の立て直しを行った。</p> <p>地域包括支援センターや認知症初期集中支援チーム、鈴鹿中央総合病院、塩川病院等の医療ソーシャルワーカー等からの利用者紹介が徐々に入るようになった。また、令和3年度からの新事業である地域包括支援センターへの引継ぎケースもあり12月には令和元年度とほぼ同程度まで利用者数を戻すことができた。</p> <p>令和2年12月～令和3年3月までは特定事業所加算（Ⅱ）400単位を算定することができ、また「入院時情報連携加算」200単位を17回、「退院退所加算」600単位を6回、「ターミナルケアマネジメント加算」400単位を1回算定することができた。</p> <p>研修については令和3年3月16日に近隣4つの居宅介護支援事業所（オレンジ、汐騒の詩、なごみ、桜の森白子ホーム）が集まって事例研究会を当事業所で開催した。外部研修については全てオンライン研修となった為、受講した研修内容を毎週のミーティングで伝達研修を行った。</p> <p>結果として、担当利用者人数は前年度に対して96.5%となり、居宅介護支援費については当初予算に対して80.2%となった。</p>																							
	<p>令和2年度利用者数</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>4月</th> <th>5月</th> <th>6月</th> <th>7月</th> <th>8月</th> <th>9月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>69人</td> <td>68人</td> <td>67人</td> <td>60人</td> <td>56人</td> <td>55人</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>10月</th> <th>11月</th> <th>12月</th> <th>1月</th> <th>2月</th> <th>3月</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>60人</td> <td>70人</td> <td>79人</td> <td>80人</td> <td>86人</td> <td>85人</td> </tr> </tbody> </table>	4月	5月	6月	7月	8月	9月	69人	68人	67人	60人	56人	55人	10月	11月	12月	1月	2月	3月	60人	70人	79人	80人	86人
4月	5月	6月	7月	8月	9月																			
69人	68人	67人	60人	56人	55人																			
10月	11月	12月	1月	2月	3月																			
60人	70人	79人	80人	86人	85人																			

