

令和5年度事業報告

施設名 くるめ園

1 総 括

令和4年12月に発生したコロナクラスター禍でのくるめ園の対応（感染拡大のため居室ドアを紐で固定、支援逼迫に伴う1日2食の減食）を巡り、同年3月に東京都による特別監査が実施されました。特別監査を受け、改善計画（虐待防止研修会の実施、各種マニュアルの整備、支援体制の再検討）を作成し実践してきましたが、その渦中において、トイレ誘導後の支援を失念し約3時間半ご利用者をトイレ内に放置する重大事故を発生させてしまいました。本件は当該職員の支援に対する緊張感が欠如していたこと以外にも、支援の引き継ぎ、職員間の支援状況を確認し合う声掛け、記録等で支援提供の実施状況を確認した上で、ご利用者の健康状態や支援の失念がないかを確認する仕組みが定着していないことが要因となっていたことを把握し、慣例に捉われない組織運営の基盤づくりとして、各種規則・マニュアル等の改正と周知、ルールに基づいた事業運営が必要であると認識しました。また、利用者主体の意識を高めるために、施設長自らが定期的に利用者支援の場に入り実態把握に努めると共に、ご利用者・職員の声を吸い上げながらご利用者の生活視点を絶えず意識した運営マネジメントを行うことが必要不可欠であることを再確認しました。

令和5年度は、改善計画を実践することに没頭する一年間になりましたが、その中でも他施設の創意工夫から学ぶ取り組みとして、管理主任層が他救護施設に出向研修を行い、くるめ園との違いを感じながら良い取組みを学ぶことが出来ました。また法人内他施設職員にくるめ園への支援に入っただき意見を求め、改善に繋げていく取り組みなどを行いました。多方面からの協力に感謝しながら、今後は、いただいた意見や学んだ体験を共有し生かしていくことが課題となっています。利用者を第一義とした施設運営を継続的に行うことが出来るよう、支援体制検討会の有効活用により支援体制を常に検討協議しながら、変化することにチャレンジできる組織体制を作っていきます。職員間の情報共有及びコミュニケーションの維持向上を目指した言動に意識を置き、専断的な考えではなく根拠に基づいた組織的な判断をしていくことを定着できるチーム作りに努めていきます。

2 重点目標の取り組みと来期の課題

1) 収支の安定化について

【目標】

事務費の減額改定やご利用者入れ替えによるサービス推進費の減額、予想以上の老朽化による修繕費の増加など、ここ数年で収支バランスは崩れてきています。特に職員給与については、東社協の平成16年度版のまま現在に至っており、法人内施設においての昇給率は群を抜いています。くるめ園が今後も安定した運営を継続していくためには法人内の規程にあわせていくことからスタートする必要があります。そのため法人本部のバックアップのもと、今年度を目途に法人内の就業規則と給与規定を統一していきます。

【取り組み状況と結果】

今年度の4月より、法人本部バックアップのもと、令和6年度4月の改定に向けて統一就業規

則と給与規程の内容及び改定に伴う激変緩和策の提案を繰り返し説明してきましたが、労働組合との合意に至ることが出来ず現在も団体交渉は継続中です。また、利用者状況は好転なく、令和5年度は9か月連続で定員割れをしてしまいました。事務費は看護加算、管理費特別加算が取れなかったことで大幅な減額となってしまいました。

【今後の課題】

①収入は常に変化するため、収支バランスを踏まえた人員配置の管理が必要となります。収支のシミュレーション上、令和9年度には当期資金支払残高（運転資金）6000万円を割ってしまうことが予想されています。ご利用者の重度者加算の取得、障害者手帳の更新、加算の見直し等の収入アップの検討、業者選定見直し等の経費削減が課題となっています。

②統一就業規則と給与規程の改定で費用を捻出した上で、早い段階で施設整備費等積立てをしていく必要があります。

2) 施設建替えに向けて

【目標】

まりもビルの建て替えに向けたプロジェクトチームにおいて、法人・まりも園と定期的に会議を開催し建て替えのスケジュールを作成していきます。

【取り組み状況と結果】

令和5年度当初より計6回、まりもビル建替えプロジェクト会議に参加しました。具体的な方向性はまだ見えていませんが、小平市内特養の現状や他救護施設の建替え予定等を含めた現状を知ることが出来ました。また当該会議で話し合った結果、令和6年度から令和11年度までの保護施設整備予定を東京都へ提出しました。

【今後の課題】

①社会情勢を踏まえた事業内容の検討と情報収集の継続

②建替えまでの施設の維持管理

③建替えに向けた財源の確保

3) 提供するサービス

【目標】

安心安全な食事提供に加えて、楽しみのある行事食や郷土料理の提供を引き続き実施していきます。昨年度好評をいただいたバースデイランチや毎月1回開催する行事については、継続してご利用者の笑顔を引き出していきます。また、ボランティア頼りで実施してきたクラブ活動につきましても、これまでボランティアの方ありきで活動してきましたが、内容や方法を検討して職員だけでも開催できるように工夫していきます。

【取り組み状況と結果】

①令和5年度も郷土料理や世界の料理を献立に盛り込み、楽しい食事の提供に努めました。また、昨年好評だったバースデイランチでは、お部屋にバースデイの飾り付けをしてお利用者のリクエストメニューである手巻き寿司、焼き肉、すき焼き等を提供しました。また、栄養調理員による手作りケーキにろうそくを立て、職員がバースデイソングを歌ってお祝いをしました。日頃、感情が表に出ないご利用者の笑顔も見る事が出来、今年も大変好評をいただきました。

②コロナ禍で中止していた生花の会、習字の会、パソコンクラブの活動が再開されました。コロナ禍以前のようにはいきませんでした。少数のボランティアの方と職員が中心となって趣味活動を楽しむ姿が見られました。特に、生花の会で生けたお花は1階の正面玄関に飾られる

ようになり、コロナ禍前のような明るい玄関となりました。

【今後の課題】

- ①引き続きご利用者に楽しんでいただける食事を提供していきますが、残菜について着目し、残菜の減少を目指した嗜好調査、量のバランス、盛り付け方等の工夫が課題となっています。
- ②ご利用者の趣味活動の充実と閉鎖的な施設内での交流のため、今後はボランティアの受け入れをどうして行くか方向性を再検討することが課題となっています。

4) 人材育成について

【目標】

ご利用者が満足してサービスを受けられるよう、くるめ園として安定した事業が継続的に行えるように職員の資質向上に継続的に取り組んでいきます。

職員一人ひとりの個性や成長に着目し、OJTや外部での研修を活用し成果を職場内で広げる等の取り組みにより、サービスの質的・量的向上を図っていきます。また、職員を人材と考え、その個性を尊重し、適性を見極めながら、必要な知識や技術を習得するための研修を行います。人材育成を行うことで組織の統制を図り、その結果、ご利用者・ご家族、連携機関等からの評価が上がります。評価が上がることで職員の意識も高まり退職者を下げることで、人材不足の解消にもつながっていくと考えています。

【取り組み状況と結果】

介護職員の欠員状況が好転せず、外部研修は管理主任層を中心にした参加となってしまいました。令和5年度は、特別監査による改善計画の一環として、全職種全職員が虐待防止、権利擁護研修により、福祉施設職員としての心得をあらためて学んだ一年となったため、上記目標のように実施できませんでしたが、権利擁護規程、管理規程、サービス提供基準にも触れ、「知らなかった」から「知ることが出来た」に変化した職員もいます。

【今後の課題】

- ①職員の資質向上のため、面談等による職員一人ひとりの目標の把握
- ②主任やリーダー候補の選定と育成
- ③虐待防止、権利擁護や接遇研修の内容をしっかりと浸透させ実践に活かせる工夫

3 申出のあった苦情の対応

申立月	苦情の内容	対応と結果
R5.4月	職員の不適切な言動	当該職員へ聞き取りを実施した結果、配慮が欠けていたと反省の言葉が聞かれた。当該ご利用者の心情を伝え、配慮ある言動に努めるよう指導した。
R5.10月	職員の不適切な言動	当該職員へ聞き取りを実施した結果、苦情にあった不適切な発言はなかったが、違う場面では不適切な発言があった。声の大きさ、誤解を生む言葉を使用しないことも含め、注意をした。当該利用者に対して謝罪をした。
R6.2月	ケアの仕方への苦情	当該職員のケアの仕方（オムツの当て方）等に対する不満及び希望を当該職員に伝え、障害特性も踏まえ丁寧に対応してもらおうよう伝えた。

4 発生した事故の内容

種別	件数	摘 要
重大事故	18 件	<p>< 離設 1 件、薬関係（落薬：4 件、他利用者の薬を飲ませる：2 件、飲ませ忘れ 1 件、重複して内服：3 件、指定日以外に飲ませる：1 件）、転倒・転落：5 件、その他利用者放置 1 件、></p> <p>①4 月 20 日：透析日に飲ませている痛み止めを透析日以外に飲ませる。 ②5 月 15 日：3 時間 30 分間、トイレに利用者を放置。 ③6 月 1 日：車椅子自走の方、後方に転倒。 ④6 月 18 日：食堂にて落薬。 ⑤8 月 7 日：他利用者の薬を飲ませる。 ⑥8 月 18 日：独歩の方、廊下で転倒。後頭部打つ。 ⑦8 月 25 日：他利用者の薬を飲ませる。 ⑧10 月 4 日：夜間、乳糖（偽薬）を 2 回飲ませる（本来 2 回目に要求のあった際は精神薬を飲ませるはずだった） ⑨10 月 9 日：食堂にて落薬。 ⑩10 月 18 日：独歩の方、自室で転倒。左大腿骨頸部骨折となる。 ⑪11 月 11 日：食堂にて落薬。 ⑫11 月 12 日：自室にて、過去に口に入れていた薬が出てくる。 ⑬12 月 12 日：就寝薬の重複内服。 ⑭1 月 4 日：機械浴ストレッチャーから転落。 ⑮1 月 8 日：離設。友人に車で送ってもらい山梨で保護。 ⑯3 月 7 日：リクライニング車椅子利用者、後方に転倒。後頭部ぶつける。 ⑰3 月 25 日：夜間、頓服を 4 時間あいて 2 回飲ませてしまう。 ⑱3 月 30 日：夕食薬を飲ませ忘れ翌日に気づく。</p>

5 職員体制（令和 5 年 3 月 31 日）

職種	常勤職員	非常勤職員	常勤換算数	法令配置数
施設長	1		1	1
副施設長	2（兼）			
事務員	1	1	1.8	2
指導員	3	1	3.6	3
介護職員	23	4	24.6	22.3
看護師	2	4	2.6	2
栄養士	1		1	1
調理員等	5	2	6	5
介助員	1		1	1
介護補助員	1		1	
理学療法士	0	2	0.4	
嘱託医	0	3	2	2
合計	40	17	45	39.3

6 研修の実施状況

1) 施設内研修

研修名・テーマ	講師	参加職種	開催時期	延人員
虐待防止研修	施設長 副施設長	全職種	5月6月 11月3月	85人
職業倫理研修		介護職 生活指導員	6月	9人
救護施設における役割	相談支援事業所 「フェリシダ」 武澤氏	全職種	4月	7人

2) 施設外研修

研修名・テーマ	主催	参加職種	開催時期	延人員
関東救護施設研修協議大会	関救協	管理職 介護職員	7月	2人
全国救護施設研究協議大会	全救協	生活指導員	10月	1人
リーダーシップ主任研修	法人	管理監督層	10月	5人
福祉職員の為のスタートアップ研修	東社協	介護職員	6月7月	4人
精神保健福祉基礎研修	東社協	生活指導員	6月	2人
コーチング研修	東社協	介護主任	6月7月	3人
実習指導者研修	埼玉県立大学	生活指導員	6月7月	1人
LGBTQ への理解と対応	労働相談センター	管理職	7月	1人
管理職員研修	福祉人材センター	管理職	10月	1人
救護部会研修（メンタルヘルス）	救護部会	管理職	11月	3人
労働関連法研修	法人	管理職	11月	2人
社会福祉事業従事者研修	福祉人材センター	介護職員	9月	1人
組織マネジメント研修	法人	管理職	12月	1人
出向研修（他救護施設）		主任層以上	12月1月	5人
施設における虐待を考える（法人研修）	北澤弁護士	主任層以上	3月	5人
記録の書き方（他施設研修）	清瀬療護園	介護主任	9月	2人
福祉職の為のメンタルヘルス研修	東社協	介護職員	9月10月	7人
障害者施設で求められる接遇とマナー	東社協	全職種	8月	7人
組織をより良くするための環境作	都福祉保健財団	管理職	11月	2人

り研修		介護主任		
虐待防止の為に職業倫理を学ぶ	加藤直英氏	全職種	11月	7人
障害者入所施設での感染対策	小平保健所	介護職員	7月	1人
個別支援計画作成研修	全救協	全職種	12月	2人

7 行事の実施状況

実施月日	行事名	参加者			
		利用者	職員	その他	計
4月	外出支援	11	11		11
4月14日	バースデイランチ	3	2		5
4月26日	お好み外昼食	48	14		62
5月	外出支援	21	21		21
5月4,5日	しょうぶ湯	46	10		56
6月	外出支援	19	19		38
6月4,25日	映画鑑賞会	18	2		20
6月9日	バースデイランチ	5	2		7
7月	外出支援	10	10		20
8月	外出支援	1	1		2
8月11日	夏祭り	44	15		
8月18日	バースデイランチ	2	2		4
9月8日	バースデイランチ	4	2		6
9月28日	バースデイランチ	5	2		7
10月27日	バースデイランチ	2	2		4
11月	外出支援	2	2		4
11月3日	くるめ園祭り	47	16		
11月10日	バースデイランチ	2	2		4
11月24日	バースデイランチ	3	3		6
12月	外出支援	2	2		4
12月21日	クリスマス昼食会	47	14		61
1月	外出支援	1	1		2
1月1,2,3	正月3が日(初詣)	26	24		50
2月	外出支援	6	6		12
2月6日	バースデイランチ	4	2		6
2月20日	バースデイランチ	4	2		6
3月	外出支援	20	20		40

3月	花見	18	18		36
3月8日	バースデイランチ	5	2		7
3月15日	バースデイランチ	4	2		6