

2023年度 統括事業所第二万寿事業報告（共通事項）

1 利用者サービスへの取組

(1) 利用者サービス、コンプライアンスの遵守、高齢者虐待防止、身体拘束の廃止等は各事業所から報告する。

- ・統括事業所万寿と合同で苦情解決第三者委員会を開催。統括事業所第二万寿事の報告を実施。
- ・福祉サービス第三者評価は、2023年度は特養のみ利用者及び事業所評価を受審した。在宅課はデイ・ヘルパー・居宅事業所が輪番で3年おきに受審する予定。

2 職員への取組

(1) 組織・人員及び人材育成体制の強化

①人材の確保

ア ハローワーク、採用管理サイトなど、様々な求人媒体を活用し人材確保に努めた。統括事業所内事業所合同で求人募集をかけるなど、費用を抑えながら効率的に募集活動を行った。

特養では必要に迫られ紹介会社や派遣会社を活用しながら欠員補充を行うこととなった。

一方、外国人介護人材は2023年度は新たに3名を雇用でき、総数は6名となった。

育成として、採用直後は特定フロアで日勤、早番、遅番などの基本業務を習得させ、その後他のフロアへ送り出す育成プロセスを導入することとし、施設全体で育成に関わる流れを作った。

イ ICT導入での業務負担軽減等、人材確保について

東京都の補助金を活用し、Wi-fi環境の構築と見守り支援機器の導入を行った。

介護職員の人材確保が厳しい状況の中、導入した見守り支援機器を効果的に活用し、介護職員の業務負担軽減と業務効率化を図る。ICT機器の導入により、介護職員の夜間訪室の回数減らし利用者の安眠を確保したり、転倒・転落リスクのある利用者の動きの把握、看取り介護における職員の心理的不安を軽減をさせる効果が見込まれる。職員及び利用者にとって安心安全の保障と、人材の定着に有用となるICT化を促進させる。

②人材育成

・統括事業所内共通の感染症予防研修や防災訓練など一体的に研修を行っている。

また、法人が行う研修も充実しており、法人研修には可能な限り出席させながら経験の浅い職員へのフォローなど人材育成を進めてきた。採用後6か月の職員や2年目の職員から管理職まで、職層毎や事業種別毎の研修など、総数11研修、のべ69名の職員が研修に参加し研鑽を重ね、研修毎に振り返りを行うことで学びを深めている。

3 地域社会への取組

(1) 地域貢献

①地域交流

新型コロナウイルス感染症の流行で途絶えてきた地域交流や地域貢献を復活させるため、統括事業所第二万寿で新たな形の地域への取組を検討する中で、専門職集団である施設事業所の強みを生かし今後は地域に出ていく形で再始動することの方向性を確認した。

近隣に小中高等の学校が多くある地域特性を踏まえ、学校側のニーズに合致した交流機会の

検討を進めていく。

②介護職員初任者研修

・法人本部及び統括事業所万寿と連携して、介護職員初任者研修（東村山市主催事業）を受託し、2023年10月～2024年1月に11名の受講生に対し研修カリキュラムを実施した。今年度介護実習を再開させるうえで、実習当日に抗原検査を実施し、新型コロナウイルスの感染リスクを少なくするよう努めた。

統括事業所第二万寿からは、講師をのべ31人派遣、実習の受け入れは、特養が10回、訪問介護は9回行なった。11名全員が初任者研修を修了している。

(2) 災害対応

地域自治体との応援協定における防災訓練を統括事業所万寿と連携し、災害対策協定を締結している南台自治会及び地域住民との合同訓練を2024年3月に実施した。

また、大規模自然災害及び感染症の大流行時の事業継続計画を策定した。今後は随時計画の見直しを行いながら、事業所ごとに実効性のある計画に修正を重ね、より適した計画を作り上げていく必要がある。

4 経営基盤強化への取組

(1) 安定した運営のための経営基盤の確保

① 機能訓練専門職の人員配置

効率的かつ適切なサービスの提供を基本にし2022年10月より特養とデイの理学療法士を一新している。特養の加算取得の実現とデイサービスのリハビリ拡充で利用者のリハビリニーズに応えることで収益が向上した。特養の機能訓練係間の連携もあり、特養とデイで無駄のない縦走的運営の効果が出ている。

②施設整備等物的基盤整備

セントラルキッチンの運営のあり方

11年が経過したセントラルキッチンにおいて、経年劣化による大型厨房機器の修理や買替などの費用、建物維持管理の多額の支出が見込まれるなか、実務に精通した調理管理者をセンター長として組織体制を構築した。

新たな体制のもと、今後東村山ブロックの食事提供の在り方について、法人及び統括事業所万寿園と一体的に検討を進めていく。