

# 特別養護老人ホーム パウラスホーム

## 2022 年度 事業計画

### 1 施設の基本理念

私たちは、キリスト教の精神に基づき、高齢者が主体的・継続的に、かつ楽しく幸せに日々を過ごせるよう支援する。そして、そのことを通して高齢者とその家族、働く人々、地域住民やボランティアから選びとられるホーム、なくてはならない存在となる。

### 2 2021 年度の主な取り組み

#### (1) 新型コロナウイルス感染症対策

新型コロナウイルス感染症対処計画等に基づき、基本的な感染予防対策を徹底するとともに、関係者のワクチン接種や定期的な PCR 検査等も積極的に実施した。年度末の感染第 6 波において職員 1 名が感染したものの、施設内感染やクラスター発生を防ぐなど、概ね適切に対応できた。

#### (2) サービスの向上と仕事の効率化

新型コロナウイルス対策のために屋外活動やボランティアとの連携が十分にできなかった。また、利用者の個性や身体レベルの変化(重度化、認知症等)に対応したきめ細やかなサービスの提供は不十分であった。

サービス充実の障害となっている職員の“多忙さ”を軽減するために介護記録の電子化や介護記録システムと連動したバイタル機等の導入を進めた。

前年度に導入した「見守りカメラ」は事故時の原因分析等にも役立った。

#### (3) 組織力の向上

前年度に職員間の情報共有システム (Chatwork アプリ) を導入したことにより、情報の伝達・周知漏れは減少した。部署間の協力体制は概ね確保されていたが、職員の自主的な協力的行動は十分とまでは言い難かった。

監督層職員のマネジメント力の発揮や向上は不十分であった。ヒヤリハットや事故事案を契機にケアのあり方を見直すといった現場の自発的な動きはあまり見られなかった。

#### (4) 経営基盤の強化(利用者の確保)

特養については利用者確保目標(稼働率 97%)をほぼ達成したが、その他については目標が高めだったこともあり達成ができなかった。特に入院や施設入所等による利用減や新型コロナウイルス感染症拡大期における利用控えの影響

響により、通所事業の落ち込みが大きかった。一方で、特養入所までのつなぎとしてのショートや通所事業の利用は増加した。

厳しい1年ではあったが、職員一丸となってコロナ対策やサービスの向上、利用者確保に取り組み、収入全体の落ち込みは回避することができた。

### 3 2022年度の取り組み方針

#### (1) 取り組み方針

年々、事業所間の競争が激化し人材確保も困難になる中であって、パウラスホームの基本理念に適う経営を全うできるよう、仕事や組織のあり方を不断に見直し、組織の生産性を高めるとともに安定した財務基盤を築いていく。

新型コロナウイルス感染症については、感染予防等に万全を期しつつQOL（生活の質）の維持・向上にも配慮しながら適切に対処していく。

#### (2) 重点目標

##### ① 仕事の生産性を高める

（主な成果指標）

- ・記録（看護・介護等）に要する時間の削減
  - ・基本的な介護（食事、排せつ、入浴等）以外に充てる時間の増加
  - ・利用者・家族のサービス満足度、職員の職場満足度の向上
- ※生産性＝アウトプット（サービスなどの質や量）／インプット（金銭的・時間的コスト等）

##### ② 組織を有効に機能させる

（主な成果指標）

- ・類似する事故・ヒヤリや頻発事案の発生件数の減少
- ・組織、個人の危険予知力を高めるためにヒヤリハットの事例報告数の増加
- ・伝達ミスやコミュニケーション不足を主因とするトラブル発生件数の減少
- ・職員同士の交流イベントの実施回数と参加者数の増加

##### ③ 財務を安定させる

（主な成果指標）

○利益率4%以上（事業活動計算書中のサービス活動増減差額÷サービス活動収益）

○稼働率等

特養	ショーステイ	デイサービス	居宅介護支援事業所
平均稼働率 97% (62.08人) 以上	平均稼働率 75% (12人) 以上	平均稼働率 77% (23.1人) 以上 月平均実利用者 数 75人以上	月平均請求件数 135件以上

### (3) 職員行動指針

組織目標達成のために職員は次の指針に沿って行動する。

高齢者の尊厳を大切にしながら5つのKを実践する。

- K 顧客目線
- K 根拠あるケア
- K 協力
- K 気づき
- K 改善

## 4 2022年度の具体的な取り組み

### (1) 仕事を見直す

#### ① 「質の向上」の観点から仕事を見直す

インプット（金銭的・時間的コスト等）が増加しないよう注意しながらアウトプット（ケアやサービスの質など）を高める。

- 👉 PDSサイクルでの仕事の進め方を定着させる（例えば月1回、上司とともにSEEを行うなど）
- 👉 介護記録の電子化によりケアプランと実際のケアを今以上に連動させる
- 👉 顧客（利用者）の視点や5W2Hの視点から業務を見直す
- 👉 認知症実践者研修、リーダー研修を受講する
- 👉 業務マニュアルを充実させる等により、サービスの質の標準化を進める
- 👉 利用者の生きがいづくりを意識したサービスを創出する（パウラスさんの梅の取組みや農作業など）
- 👉 整理整頓を行い利用者の生活環境を整える

#### ② 「効率化」の観点から仕事を見直す

アウトプット（ケアやサービスの質など）が低下しないよう注意しながらケアやサービスの内容や手順を見直してインプット（金銭的・時間的コスト等）を減らす。単なる手抜き（アウトプットの低下を考慮せずにインプットを減らすことのみに着目した取組）にならないように十分留意する。

- 👉 PDSサイクルでの仕事の進め方を定着させる（例えば月1回、上司とともにSEEを行うなど）
- 👉 全職員が介護記録ソフトの扱いに一定程度以上習熟する
- 👉 介護機器の導入・活用をさらに進めて少人数でも対応できるよう業務を見直す
- 👉 ボランティアの活用を促進する
- 👉 業務の手順や各種様式類を簡素化する

👉 ムリ、ムダ、ムラを排除する

- ・ 整理整頓を行うことにより探し物をする時間を減らす
- ・ 収納場所と業務場所を見直すことで、必要なものが業務を行う場所にあるようにする
- ・ 在庫管理を徹底する
- ・ 職員間や部署間の業務負担の偏りを調整する

### ③地域に貢献する

- 👉 感染対策を行いながら「慈愛園サロン」を早期に再開する
- 👉 より多くの職員が地域活動に参加する
- 👉 地域住民の在宅生活を支えるための活動を検討・実施する
- 👉 ウィズコロナの時代にあった外部との関わり方を検討する

## (2) チームワークを促進する

### ① チームの一員としてのあるべき行動を徹底する

- 👉 まずはチームの一員であることを自覚する（部署の一員であるとともにホームの一員でもある）
- 👉 規律順守、挨拶、報連相、協力・連携・協調等、組織の一員に求められる行動を徹底する
- 👉 非協力的な態度や陰口など、職場の雰囲気を変悪化させたり、チームワークを阻害するような言動は厳に慎む
- 👉 専門教育だけでなく、各層に必要とされるマネジメント研修を実施する

### ② 職員の主体的な活動、行動を促進する

- 👉 指示待ちや批判・評論家ではなく行動する（できない理由ではなく、できる方法を探す）
- 👉 研修や会議等に参加し自分の意見を言う
- 👉 他者の改善提案や意見をむやみに否定しない（まずは受け止める）

### ③ 業務分担を柔軟にする

- 👉 記録の電子化に伴い看護、介護、相談員、ケアマネの業務分担を見直す
- 👉 利用者の生活日課や職員の業務分担を見直す
- 👉 シフトと特定の業務の貼り付けを廃止・弾力化する
- 👉 マンパワーを効果的・効率的に活用する観点から、業務日課を見直す

### ④ 配置換えや人的交流を行う

- 👉 必要に応じて部署を超えた配置換えを行う（臨時的な配置換えも含む）
- 👉 感染対策を実施しつつ、職員同士の交流の機会をつくる

- 👉 職員の“クラブ活動”を促進する(野球、自転車等)

### (3) 収入を増やし支出を削減する

#### ① 利用者を確保する

- 👉 将来(数か月先～数年先)の利用動向をにらみながら早めに対策を講じる
- 👉 利用者等の意向や状況も踏まえながら特養入所前のショートステイ利用を拡大する
- 👉 通所事業を見直し、より魅力的なサービスを提供する
- 👉 様々な手段で日ごろから利用者のニーズ把握に努める

#### ② 新たな加算を取得する

- 👉 LIFE への参加により加算取得件数を増やす(10 月から参加)

#### ③ 職員一丸となってコスト削減を進める

- 👉 原材料や運送コストの大幅な上昇が見込まれるため、納入価格の上昇は避けられないが、業者や発注単位の見直し等で影響を最小限に抑える
- 👉 記録の電子化等により業務の効率化を進め、時間外労働を削減する
- 👉 記録の電子化によるコピー用紙の削減や、照明、空調などの削減などに職員全員で取り組む

### (4) その他

- 👉 事業継続計画(感染症、地震、火災、風水害等)の策定や見直しを行う
- 👉 老朽化設備を更新する(エアコン、照明、ボイラー等)