

令和3年度 社会福祉法人平成会 事業報告

< はじめに >

新型コロナウイルスの流行から3年が経ちますが、第6波ともいわれる感染拡大により県内でも多くの感染者が確認され、未だ収束の見込みは立っていません。変異株の影響により最近では若年世代での感染が増加し、症状の多くは軽症であるため、知らずして子から親へと感染するケースも増えています。

事業所内で感染者が発生し、サービスの休止を余儀なくされて、集団感染が長期化すると、経営においても大きな減益となります。また職員に感染者や濃厚接触者が生じ長期の休職となると利用者の生活に大きな支障を来すケースも多く報告されています。

感染者数は依然高止まりの状況にあり、感染しないための基本的な感染対策はもちろんのこと、感染を拡大させないための初動対応が重要となっています。

当法人は幸いにも新型コロナウイルスの流行を起因とする経営面での大きな影響はありませんが、施設運営においては、度重なる面会の制限や外出の自粛などにより、利用者様やご家族には大変ご不便な生活を強いて参りました。

また感染リスクを極力減らすため、施設への入場者も制限したことで地域住民やボランティア活動等との社会交流の機会も極めて限定的な対応とならざるを得ませんでした。

一方で、最近になり感染や重度化予防に効果のあるとされる3回目のワクチン接種が進んだこともあり、社会経済活動の回復に向けた動きも活性化しつつあります。

今後は利用者様の行動を制約するばかりでなく、感染状況を注視しながら3年に及ぶコロナ禍で学び得たウイルスの特性を踏まえた適切な感染対策のもと、新たな施設運営も求められつつあります。

昨年4月の介護報酬改定ではサービスの基本報酬額が全体的に引き上げられ、0.7%のプラス改定となりました。しかし財政中立といわれる財政的な増減を伴わない加算の見直しにより、現状の算定を維持する場合は実質減算となり、上位加算の要件を満たせずして減収に転じた事業所もあります。また、本改定の目玉政策として導入されたLIFE（科学的介護情報システム）は介護サービスの質を客観的に評価する指標として運用が進められました。

人材の確保と育成においては、関連学校法人との連携を生かし、新たに奨学金制度の運用を始めたほか、バーチャル職場見学会やウェブ面接などコロナ禍に対応した採用活動を行ってきました。また、ケアのプロフェッショナル人材を育成するため、高度ケア技術の普及に向けた研修の機会を一年を通じて設けて参りました。

この他、制度改正に伴う運営の在り方についても創意工夫しながら組織強化に努めています。

< 基本理念 >

～共に歩む～ （桃李不言下自成蹊）

桃や李は何も言わないが、人は皆美しい花や甘い実を求めて集まり、そこには自然に蹊ができる。つまり徳のある人のまわりには、自然に人々が集まってくるという意味を表しています。私どもは共に働くもの皆の苦楽を共有し、徳を育み、社会がどの様に変化しようとも、地域や人々に慕われ、必要とされる法人となるべく、地域の皆様の幸せづくりのお手伝いを続けてまいります。

< 法人の主要な事業活動 >

1 新型コロナウイルス感染症への対応

令和3年度は、感染予防効果があるとされるワクチン供給や治療薬の開発が進み、収束に向けた期待が高まる一方で、感染力や重症化リスクの高い新たな変異性ウイルスの出現により、1年を通じ流行と減少を繰り返してきました。

年明けから感染者数が再び増加に転じると、第6波と言われるこれまでにない大規模な流行となり、1月27日から全県を対象とした「まん延防止等重点措置」が発令されました。地域経済との両立が図られる中、3月6日をもって解除されましたが、全国的には新規陽性者数が再び増加の傾向にあり、オミクロン株(BA.1)よりさらに感染力が強いとされる変異株(BA.2)への置き換わりも進んでいることから、引き続き感染対策の徹底が必要です。

- ① 各地の高齢者施設で集団感染が相次ぐ中、令和3年4月から1回目と2回目のワクチン接種を進めました。高齢者と高齢者施設等の従事者は接種順位の上位者とされ、できるだけ早期の接種が可能となるよう、市町村を通じたワクチンの確保と接種医の調整に取り組みました。3回目のワクチンについても今年1月から接種を開始し2月中には職員と利用者ともども接種が終了しています。
- ② 感染者の増加と共に家庭内感染が増え、感染したり濃厚接触者となることで長期にわたり出勤ができない職員もおります。法人ではこうした事情により出勤ができない職員の休職期間中の収入を補償するため独自の手当を設け対応して参りました。また家庭内での更なる感染拡大を防止するため感染防護品の支給を行うなど福利厚生の実施も進めました。
- ③ ご家族の面会については感染流行期には面会を禁止する一方、小康状態にある時期にはワクチンの接種状況や体調を確認する等をした上で館内での面会も行っています。感染対策としての制約も長期化していますが、できるだけ細目な対応に心がけ利用者様とご家族との貴重な時間の確保に努めて参りました。

[面会禁止期間]

- ・ 令和 3 年 4 月 9 日～6 月 19 日
- ・ 令和 3 年 8 月 1 日～令和 3 年 10 月 5 日
- ・ 令和 4 年 1 月 7 日～令和 4 年 3 月 27 日

[面会緩和期間]

- ・ 令和 3 年 2 月 15 日～令和 3 年 4 月 8 日
- ・ 令和 3 年 6 月 20 日～令和 3 年 7 月 31 日
- ・ 令和 3 年 10 月 6 日～令和 4 年 1 月 6 日
- ・ 令和 4 年 3 月 28 日～現在に至る

- ④ 感染流行期と時期が重なったことで年度当初に計画していた一部の職員研修を中止したほか、3 年 6 月の理事会と定時評議員会は書面での開催としました。

2 安全性の担保と健全運営

- (1) 介護老人福祉施設松風の建物に隣接する旧塩嶺病院の跡地 6,162.75 m²と、温泉デイサービス湯けむりやグループホーム風薫の運営および研修会場として通年使用する敷地 503.23 m²をそれぞれ駐車場用地として購入致しました。

- (2) 8 月には前線活動の活発化により、長野県内の中南信地域の 6 市町村に災害救助法が適用される記録的な大雨があり、各地で土砂災害など深刻な被害が発生しました。法人でも即時「災害対策本部」を立ち上げ、気象庁や市町村からの情報収集を行うと共に土砂災害発生等の危険性の高まっている事業所の継続的な状況把握に努め、夜間帯の職員の加配対応や事業の中止、縮小運営の指示を行い、この大雨の影響で施設敷地内の冠水や一部の事業所の建物内への浸水等の被害を最小限に食い止めることができました。

また岡谷市との福祉避難所の協定に基づき 3 名の避難援護者の受入れを行いました。

- (3) 令和 3 年度は新型コロナウイルス感染を抑制するための感染対策強化の効果もあつてか全職員全利用者について季節風インフルエンザやノロウイルスの一人の感染者もありませんでした。

3 介護力向上のための取り組み

- (1) コロナ禍での新しい運営スタイルの模索が続くなか、日常様々な場面でオンラインの活用が進んでいます。新型コロナウイルス発生の早期から導入を進めたオンライン面会に限らず、法人内外の会議や研修、採用のための職場説明会など様々な場面で有効活用されています。職員研修として 10 月に開催した「口から食べる幸せを守る会」による「K T S M 第 99 回実技セミナー in 長野」は感染のリスク回避のため入場者を 30 名

限定としましたが、会場と3施設をオンラインで繋ぐハイブリッド形式にて行ったことにより、入場できない職員の参加も可能となり多くの職員の技術向上が図られました。

- (2) コロナ禍のため、集合しての研修が困難さを増す中で、法人職員としての適性を維持していくため「個人情報保護」「ハラスメント」「虐待防止」などの広報を事業所へ定期配信し職員の意識の醸成を図りました。

4 内部機能の強化

- (1) 令和3年度には管財業務を総務部に、福祉相談業務を業務部に移管する組織変更を行い、業務の連動性を高めることで運営上多くのメリットが生まれました。8月には法人相談員会議を開催し、事業所の特徴を生かした法人資源の共有と連携を図ることで、地域の拠点法人として幅広いニーズに対応していくことの再確認を行いました。
- (2) 介護報酬の上位の加算を算定できる体制を整備することは、安定的な事業運営を確保するばかりでなくサービスの質の向上を証明することにもなります。これまで人事、業務、栄養部等、算定内容に関連する部所が中心となり事業所の状況把握と算定の促進を進めてきましたが、令和3年度からは内部監査のチェック項目も体制化して、算定漏れや制度理解が進むよう組織の体制強化を図っています。
- (3) 有事の際の職員の行動・施設間・職員相互間の連携と防災意識の高揚を目的とした大雨災害時の複数事業所による合同対応訓練を行いました。大雨等により避難指示が発令された事業所があった際に迅速な安全確保を行うため、近隣に所在する事業所が連携する避難誘導訓練を2年前から行っています。訓練は9月1日の防災の日にあわせ行われ、台風の接近による「高齢者等避難開始」情報が発令され危険性の高い事業所の利用者を別の事業所に避難誘導するとした想定で行い、3事業所と事務局が参加しました。
- (4) 10月の管理者会では、賠償事故が発生した際の対応の留意点や事故対応時のノウハウを学ぶことを目的に「事故発生時の対応セミナー」を開催し組織の体力強化を図りました。
- (5) 介護現場におけるICT化が進むなか介護ロボットの購入も進んでいます。また介護報酬に新設された加算「LIFE」の算定においても効率性を高めるための手段として法人全体でタブレット端末の導入が進みました。

5 地域活動の推進

- (1) 認知症になっても認知症の人とその家族が安心して暮らせるまちづくりの実現に向け、地域でのサポーター養成を目的に平成 28 年度から取り組む「平成会認知症サポーター養成プロジェクト」は、令和 3 年度末までに 5 千人を超えるサポーターを養成してきました。コロナウイルスの影響によりここ数年サポーター講座受講者は減少の傾向にありますが、流行下にあってもオンラインを活用することで松本市立岡田小学校や岡谷南高等学校など毎年継続的に行っている学校や団体などとも継続的な活動を続けることができました。
- (2) 地域で認知症高齢者が行方不明になった場合、警察と相互に協力して捜索を行う「認知症行方不明者捜索オレンジネットワーク事業」は 3 年度中に 2 件の要請があり 2 日間で延べ 10 事業所の 43 名が活動に参加しました。

6 ブランドの確立と福祉人材の育成

- (1) 働き手の不足は全産業的な課題であり、人材確保は依然厳しい状況にあります。当法人は通年型採用により、これまで安定的な人材確保に努めていますが、地域や事業によっては一年を通じ採用の進まない事業所もありました。特に夜勤に従事できる職員の採用は困難な傾向にあります。長年、採用活動の主流であったハローワークや法人ホームページからの採用に加え、近年は人材紹介会社からの採用や外国人の雇用も増えていて、紹介仲介料や入国までの手数料などの負担額もかかることから、より職員定着に注力していく必要があります。そうした中、法人の特色を動画にまとめた新たなウェブコンテンツを作成する等、採用ツールのブラッシュアップも進めており、今後法人の活動を P R する場で活用して参ります。
- (2) 令和 3 年度より法人の定期刊行誌『平成会通信』の発刊を始めました。「共に歩む」を理念とし、介護を必要とされる高齢者や家族をご支援させて頂くための法人の取り組みと介護を通じた豊かな地域づくりに向けた実践の様子を季節ごとに発信する内容となっています。初年度は年 4 回発行（各刊 1200 部）し職員と各市町村の介護保険担当窓口等への設置も行い好評です。今後は配布先などを拡充し、より多くの地域の方に法人の活動を知ってもらい地域福祉の向上に努めて参ります。
- (3) ワークライフバランスの実現による仕事の生産性の向上を図るため、引き続き労働環境の整備を進めてきました。4 月には固定割増賃金の適正な運用にあたりオンラインでの説明会を開催し理解を深めました。有給休暇の取得促進により消化率も年々向上していますが、一方で定時退勤に向けた業務改善は法人全体では進んでいるものの事業所間でのばらつきがみられ今後の課題といえます。