

2022 年度総括（万寿苑）

1. 法人の運営方針

(1) 経営の安定化

項目	目標	2022年度	対目標
特養平均収入/月 (千円)	32,426	31,272	-1,154
入所平均延人数	2,147	2,060	-87
1日平均人数	70.6	67.7	-2.9
稼働率	87.2%	83.6%	-3.6%
ショート平均収入/月 (千円)	4,170	6,301	2,131
ショート平均延人数	280	426	146
1日平均人数	9.2	14.0	4.8
稼働率	102.2%	155.6%	53.3%
デイサービス平均収入 /月 (千円)	6,871	5,655	-1,216
デイ平均延人数	763	630	-133
1日平均人数	25.1	24.4	-0.7
稼働率	78.4%	76.3%	-2.2%

項目	2021年度	2022年度	前年比
特養平均収入/月 (千円)	29,575	31,272	1,697
入所平均延人数	2,026	2,060	34
1日平均人数	66.6	67.7	1.1
稼働率	82.2%	83.6%	1.4%
ショート平均収入/月 (千円)	5,234	6,301	1,067
ショート平均延人数	342	426	84
1日平均人数	11.2	14.0	2.8
稼働率	124.4%	155.6%	31.1%
デイサービス平均収入 /月 (千円)	5,654	5,655	1
デイ平均延人数	628	630	2
1日平均人数	24.4	24.4	0.0
稼働率	76.3%	76.3%	0.0%

①入所の全フロアの再稼働

2022年6月より3Aユニットをオープンし、2022年3月時点でショート含めて、全ベッドの稼働ができるようになりました。

入所平均人数：67.7人（稼働率：83.6%）前年度比1.4%増

短期入所平均人数：14.0人（稼働率：155.6%）前年度比30.7%増

全体の平均人数：81.7人（稼働率：90.8%）前年度比4.4%増

2023年度は、入所を満床にすること、ショートの稼働率100%以上を保持することで、全体の稼働率を100%にします。

②通所利用の平均28名の確保（土曜日含む）

通所平均人数：24.2人（稼働率：75.6%）前年度比0.6%減

目標値より▲3.8人/日となった。体験デイは延40人利用うち本利用36人でしたが、コロナ禍の影響と利用回数の多い利用者が減少（入院や施設入所など）となったため、全体的に利用者増加には繋がりませんでした。2023年度は、新規利用者確保と安定した利用継続が必要となります。

③短期入所年間利用率100%以上

達成となる。（①参照）緊急ショートを受入、急な退所後のフォローなど空床状態を少なくすること。さらに柔軟な受入により地域の居宅支援事業所からの信頼を獲得しており、施設全体の稼働率を上げることができました。

④経費削減の徹底

人件費：360,175千円 収入比率67.9%（前年347,492千円 収入比率71.5%）で前年比12,683千円増、

水光熱費：23,675千円 収入比率4.6%（前年17,913千円 収入比率3.7%）で前年比5,762千円増

事業費：56,535千円 収入比率10.7%（前年46,930千円 収入比率9.6%）で前年比9,605千円増

事務費：62,572千円 収入比率11.8%（前年63,352千円 収入比率13.0%）で前年比780千円減

2022年度は、電気代、ガス代の高騰前年比1.5倍程度があり、最低賃金や消耗品等の値上げがあり、全体的にコストアップとなってしまいました。

しかしユニットオープンにより収入増加傾向にとなり、人件費率の減少、コストアップとなった事業費及び事務費も前年度と同様の収入比率で推移することができました。

今後は、安定的な収入が得られるように努力し、不必要な支出を見極め、職員の節約意識の向上により、健全な経営が持続できるようにします。

⑤コロナ感染防止対策と定期的な対策見直し

2021年度に施設内コロナ感染が流行拡大したためより感染予防対策の強化を実施してきた。2022年12月にコロナ感染による施設内クラスターが発生しました。しかし、3F-

Aユニット内だけで感染拡大を防止できました。

(2) 人材確保及び育成

①安定的な人材確保

ハローワーク求人、求人広告等媒体利用（エンゲージ、インディード）、派遣、学校求人、体験実習、見学を実施しました。

採用実績：ハローワーク 応募5名（内介護2名、看護1名、管理栄養士1名）採用2名（管理栄養士、介護パート）

：紹介（共和病院経由含む）応募13名採用11名（内辞退3名）

紹介先 職員：1名、LIFE21：4名、紹介業者：7名、共和病院：1名

：派遣 応募15名 採用8名（内辞退3名）

契約派遣会社は5社で現在派遣職員は、8名（介護：7名、看護：1名）

入職：19名（直接雇用9名、派遣10名）

退職：23名（直接雇用12名、派遣11名）

うち年度中に入職し、退職した職員：6名（派遣5名 直接雇用1名）

直接雇用者退職理由：定年退職1名、転職1名、メンタルヘルス3名、
体調不良2名、帰国2名、婚姻1名、家庭事情1名

※派遣職員は、短期間契約が多いため、定着率が悪い。今後、派遣職員→直接雇用
登用を必要な人材に対しては積極的に行うことで、短期間の離職防止に繋げる。
退職理由にメンタルヘルス面での理由が最も多く、今後職員の状況把握と対応
策を丁寧に講じる必要があります。

②必要な研修の定例化と研修の参加率向上

2022年度実施研修

内部研修（全20回実施、参加職員延数146名）

5月：高齢者虐待、褥瘡ケア（感染対策）、コロナ対応研修

6月：救急訓練、リスクマネジメント、オムツのあて方

8月：褥瘡ケア（感染対策）、看取り

10月：尿路感染について、腰痛予防、ノロウイルスについて（感染対策）、救急訓練

11月：身体拘束、コロナ対応研修

12月：リスクマネジメント、ハラスメント研修

1月：看取り研修

2月：コロナ対応研修

3月：食事介助とマニュアルについて、リハビリ研修

外部研修

5月：介護分野への就労定着支援事業

8月会計セミナー、高齢者と交通事故（平野警察）

10月：ポジショニング研修、身体拘束ゼロ推進員研修、防災研修、リーダー育成研修

1月 LIFE利活用について

3月 防災シンポジウム

コロナ禍ではあったが、前年度より研修回数及び参加人数も増え、職員のスキルアップに対する意識向上に繋がったと考えられます。

③定期的な研究発表会実施、研修参加後の周知研修

コロナ禍のため研究発表会は実施できなかった。来年度グループ全体の研究発表に参加予定

④見学、体験、実習生の積極的な受入れ

職場見学については、採用面接時に実施。体験、実習については、積極的な活動も自粛していたので、実施できませんでした。

⑤専門知識の向上と新人職員の育成を行い、質の高いケアを提供

研修、面談、OJTと業務点検表（毎月）を活用して業務の理解度、介護技術の習得度合いを確認し、本人が苦手する部分に重点を置き対応することで、独り立ちする不安を軽減することができました。

今後は、職員のスキルアップや定着のためにも職場環境等を必要に応じて改善していきたいと思います。

(3) 法令遵守とリスクの管理の徹底

①虐待防止、身体拘束、感染に関する法定研修の全職員への展開

(2) -②を参照

②防災・減災計画に基づいた訓練の実施

消防訓練は7月、1月に実施した。防災訓練については、実施できませんでした。

1月よりBCP（事業継続計画）作成を開始し、東京海上日動パートナーズかんさいよりBCP作成指導を無料で行ってもらった。2023年度上半期中に完成後、訓練を実施する予定です。

③感染予防対応

感染予防対策（コロナ、食中毒、ノロウイルス、インフルエンザ等）を周知徹底しました。12月にコロナ感染（3F-Aのみ）、インフルエンザ1月に施設にて流行しました。

再度感染流行時期についても感染予防のスタンダードプリコーションの徹底をします。

④速やかな救急対応ができる体制づくり

救急訓練は、1回実施しました。入所者の急変による救急対応は2月に発生し看護師主導のもと対応しました。（AED使用）

(4) 労働安全衛生の推進

①働き方改革に準じた規定類の見直し

2023年3月に給与規定の一部の見直しを行い、2023年4月より施行します。

（非常勤介護職員の時給見直し、短時間正社員及び処遇改善手当の制度創設）

2023年度非常勤介護職員：6名 短時間正社員へ変更する職員：3名

②補助金活用による職場環境改善

助成金についての情報収集と活用可能な助成金は速やかに申請するようにしました。

給付を受けた助成金は以下の通り

1. 大阪府新型コロナウイルス感染症に係る感染予防支援事業補助金：76 千円（N95 マスク購入費用）
2. 大阪府雇用促進支援金：500 千円（2 名分）
3. 両立支援助成金（小学校休業等対応コース）：98 千円
4. 大阪市サービス提供体制確保事業：4,107 千円（2021 年 1 月コロナ感染施設内クラスター分）
5. 大阪府介護サービス事業者燃料費高騰対策支援金：63 千円
6. 国の節電プログラム促進事業参加特典：200 千円

③職員の健康管理の実施

職員健康診断：6 月 68 名 2 月 46 名（夜勤のみ）

職員ストレスチェック：9 月実施（全職員対象）

入職した職員については必要に応じて面談を実施していたが、メンタルヘルスの理由による退職もあり、職員のメンタル面のフォローについて課題が残りました。

(5) 地域の連携活動強化

- ①地元町会、社会福祉協議会等の機関、ボランティアグループなどの交流については、コロナ禍のため全て自粛となる。来年度地域の行事や保育園児との交流など再度地域との交流を積極的に図ります。

(6) 施設設備の更新、改善

1. 修理 33 件 2,708 千円

内容：非常照明器具の交換（LED へ変更）、1F 大浴場シャワー水栓漏水修理、換気扇等の交換修理、車いすタイヤ交換、監視カメラモニター交換、電気温水器修理、浴室・トイレナースコール修理、厨房エアコン分解洗浄修理、厨房系統排水管高圧洗浄、車両タイヤ交換・修理、食洗機修理、居室内コンセント修理、リフトバス修理、ボイラー修理（部品交換）、IH クッキングヒーター修理）

2. 新規購入 8 件 5,705 千円

内容：掃除機、ウォータージャック、パソコン 2 台、送迎用車両（ハイエース）1 台、スチームコンベクション 1 台、アルコールチェッカー、自転車 2 台、台車 2 台

※年々修理案件が増加している。修理が困難なため新規購入案件も出てきており、引き続き法人の財務状況を確認の上、必要な修理・購入を検討します。

3. 備品事故 61 件（前年度 62 件）

経年劣化等によるもの：39 件 職員や利用者等の人為的原因：22 件

人為的な原因については、取り扱いが問題で、事故防止可能なケースもあるため、今後職員への意識向上ができるよう啓発していきます。

2. 各事業共通事項

(1) 心身の健康維持・向上

①健康管理の充実

入所者：半年1回の採血の実施 延143回

：年1回胸部レントゲン 42名

入院者：延19名（前年度20名）

肺炎での入院が最も多かった。（6名）2022年度は蜂窩織炎での入院がなく、皮膚トラブル管理がきちんとできた結果であると思われます。

職員から発症のコロナ感染クラスター、インフルエンザ感染クラスターとなりました。

コロナ感染：12/18～1/6 3Fフロア 入所者6名、職員3名

インフルエンザ感染：1/25～2/3 3Fフロア 入所者12名 職員4名

クラスター発生後、感染対策を徹底することで収束しました。インフルエンザ感染後に肺炎を併発して入院された入所者もいました。今後は、感染予防の徹底と咽頭痛などの初期症状での対応により入所者各、職員が感染拡大しないような行動をする必要があります。

②感染対策

新型コロナウイルス予防接種（4回目）8月～9月 利用者：66名 職員：74名

新型コロナウイルス予防接種（5回目）1月～2月 利用者：62名 職員：58名

インフルエンザ予防接種 11月 利用者：71名 職員：79名

肺炎球菌予防接種 12月 利用者：1名

③管理医師及び協力医療機関との連携

管理医師との連携を常に図りながら、利用者様の問題に対して内服調整や受診に繋げることができました。また協力医療機関からの可能な限りの受入れ対応をしてもらうことで、状態変化による迅速な対応ができました。

(2) 事故対策の強化

①事故：41件（前年度29件）

特に薬関係の事故が増加しています。事故対策については、事故の状況や対策を随時分析検討し、職員全員が認識できるようにしています。職員の入れ替わりで事故が増加しやすい傾向があるため今後は、ユニット会議等で事故対応についての意識向上ができるようにします。

②安全で安心できる生活環境の提供

1. 入所者の排泄対応の取組成果

2022年度は、10月からの紙おむつの値上げと入所者の重度化によるオムツ使用枚数増加でより多くの支出が見込まれましたが、ユニ・チャームと協同してオムツの使用法、回数、適切な種類の選定、あて方などを見直し、業務改善として取り組みました。

結果：1ユニット平均使用枚数/月 1,124枚（前年度1,236枚） 9%減

1ユニット平均金額/月 32,875円（前年度 31,510円） 4.3%増

2022年度の上半期（4月～9月）と下半期（10月～3月）の比較

1ユニット平均使用枚数/月 1,094枚（上半期1,248枚） 12%減

1ユニット平均金額/月 35,132円（上半期 33,099円） 6%増

金額については、値上げの影響もあり、若干増加しているが、使用枚数を減らすことに成功しました。

2. 各ユニットのイベント企画

全体で86回のイベントを実施した。（前年度78回）

コロナ禍のため全体の行事を控える中少しでも入居者様への楽しみとして企画実行しました。（別紙イベント企画集計参照）

食事関連：牡丹餅、ホットケーキ、プリンアラモード、フルーツサンド、チョコレートパフェ、焼き肉等

その他：夜景観賞（屋上）、シャボン玉、七夕、運動会、芋ほり、書初め、DVD鑑賞等 2023年度は、継続的に排泄の取り組みを行います。またイベントについても情勢をみながら、様々な取り組みを企画実行したいと思います。

(3) 重度化対応、終末ケアの充実

看取りは、6名実施（4月1名、6月2名、7月1名、1月1名、2月1名）また施設内で看取り同意前に急変し亡くなった方3名と施設で心肺停止し救急搬送後、救急搬送先の病院で亡くなった方2名いました。

看取りとなつてからは、各職員がそれぞれの役割を意識し、支援しています。その影響により、看取りとなつても食欲増進等少しお元気になられる場合や栄養状態が低下していく中でも褥瘡を発生させなかったことも日頃のケアの成果だと思われま

す。また、職員と家族のコミュニケーションを図ることで信頼関係を築き、心の準備をしながら入所者の最期を看取ってもらうことができました。

看取りケアについては、その都度新たな課題の発見があるため、看取り研修やカンファレンスを通じてさらに職員の意識向上をはかります。