

令和3年度

事業報告

社 会 福 祉 法 人 天 光 会
特別養護老人ホームシャイニー中央
ショートステイ恵光園シャイニー中央
小規模多機能型居宅介護「ほとりの家」

活動方針

【概略】

令和2年度は運営システム・職員教育の基盤作り、ケアの質の向上に取り組んできた。令和2年度1年かけ、組織はだいぶできあがってきている。ケアの質の向上という部分ではまだまだ取り組んでいかなければいけない状況であるため令和3年度は『お客様主体』という法人理念のもと、『組織の構築』と『ケアの質の向上』に対して施設全体で取り組む1年とした。

【基本方針】

- ① 法人の経営理念に添って事業を推進する。
- ② 私たちの顧客はご利用者様です。
- ③ ご利用者様が安心して、普通の生活を送れるように支援します。
- ④ ご利用者様の立場に立って行動します。

【行動方針】

- ① 職員の知識・スキル・意識を上げることで、仕事の質の向上や離職率低下を図り、お客様の生活の質の向上へ結びつける。(教育システムの確立)
- ② 施設全体のルールを確立し、風通しの良い環境を作り上げる。
- ③ 組織の枠組みを確立する。
法人(会社)として、当たり前形で施設運営が行えるように仕組化する。
- ④ 事業として収支を安定させる仕組みを作り上げる。
- ⑤ 定期的な人事考課を確実に行う。

○活動方針に対しての実績○

前年度に引き続き、園内研修はもちろん、すべての委員会、会議を教育の場としてとらえ会議をコントロールし、社員の知識・意識の向上を図ってきた。1年かけ全体のレベルは確実に上がっている。

また、嘱託医・協力医療機関との連携から医療の質も高いレベルで提供できており、昨年では受けられなかった入居案件も積極的に受け入れられるようになった。入院率が低い事で入居の高稼働を維持しつつ、以前よりも質の高いケアを提供できるようになっている。

令和2年度から3年度半ばまで、介護主任・看護主任を中心に急ピッチで組織の構築・教育体制の樹立を進めてきたが、その運営をおこなう主軸メンバーの一人である介護主任が7月、退職してしまった。その介護主任の役割を介護係長・看護主任・課長で担い、システムを再び軌道に乗せた。年末あたりから並行して新人育成プロジェクト(ユニットリーダー3名+課長で構成)を立ち上げ、年度末に向け新人育成だけでなくその役割を徐々にそのプロジェクトメンバーに受け渡す形を進めてきた。

介護主任は退職したものの、他、運営に必要な主要メンバーの欠員はなく、その他のメンバーの力は全体的に上がっている。また、入居率に反映されている通り、各事業所の連携もとれるようになってきた。

あらたな人事考課制度がスタートし、その効果も確実に出てきている。社員全員が法人がかかげた目標に向かって1年間取り組んだ。その中で各部署の特徴を出し、色を付け、各部門長はそれをコントロール・運営していくシステムができた。

結果、前年度以上にしっかりとした組織の基盤は出来、他社に対しても自慢できるような組織構築になっていると感じている。

年間目標

実施報告・反省

恵光園シャイニー中央

【施設全体目標】

「お客様主体の実践」

～相手の立場に立って、相手を想う気持ちをカタチにする～

① 知識・技術の向上

- ・ご利用者様のことを知る(生活・心理・疾患・精神など)。
- ・ユニットケアにもとづいたケアを実施する。
- ・委員会や研修を通じて、サービスの質の向上を目指す。

② ホスピタリティをホームに浸透させ、ご利用者様に提供する。

- ・スタッフ同士だけでなく、ご利用者様やご家族様にも心からのおもてなしを提供する。
- ・接客意識・技術の向上。
- ・認知症に対する知識を得る。

③ ご利用者様の希望を叶えるケアを提供する。

- ・アクティビティ、レクリエーションの質の向上。
- ・看取りケア時の希望・要望の実現、最期まで「ここにいて良かった」と思えるサービスをご利用者様、ご家族様に提供する。

(実施報告・反省)

①教育体制の構築から社員の教育に関して、計画通りに進められた。

各会議でのスタッフの発言、やりとりはもちろん、ケアの質や困難事例の対応等にもその効果は表れている。各セクションの責任者は教育的な考えを持って部署・会議の運営を行うようになり、職員一人一人の知識・意識の向上も見られるようになった。稼働率にも影響は出ており、職員の受け入れ体制、意識の向上から受け入れ間口が広がり、入居も進めやすくなっている。

②外部講師による園内研修の施行や、会議でも時間を多くかけて取り組んできた。前年度に比べ、確実に前進はしているが、まだまだホスピタリティと呼べるほどまでのレベルには達していない。この課題は次年度にも持ち越し、身体拘束委員会と虐待委員会で共同開催・協働協議して取り組んでいく事とした。また、リーダー会議や教育体制の中から、多方面からもさらに取り組みを強化しておこなっていききたい。

③レクリエーションに関してはコロナ下のもとで難しい部分も多くあったが、各ユニット、驚くほど手の込んだレクリエーションが多く開催された。ユニット年間目標の一つにレクの向上を挙げているユニットが多く、結果、個人目標でも上げている職員が多かったこともあり、全体的にその質は高いものがあった。

中でも、食事レクに関しては栄養褥瘡委員会からのアプローチと、各ユニットでの取り組みの相乗効果で驚くほど質の向上が見られた。

看取りケアに関しては、医療的な受け入れはもちろん、受け入れる介護スタッフへの知識・意識の向上も高まり、積極的な受け入れができた。苦痛緩和だけでなく、その方に最期の限られた時間をいかに有意義に過ごしていただくかを考え、実践できるようになってきた。また、日々の生活だけでなく、いかにご利用者様の最後の希望を叶えるかを真剣に考え取り組むこともできるようになってきた。

特別養護老人ホーム恵光園シャイニー中央

水晶ユニット目標

【ご利用者様から学んだことを、知識、技術、サービスなど生かす意識を常に持つ】

①ご利用者様の疾患について学び直す為に、ローテーションで居室担当の抱えている疾患について、毎月1つ調べレポート形式にてユニット内で情報共有する。

②より良い環境やサービスの提供をする為に各ユニット職員はご利用者様の為に各々何か1つ継続的に行っていく事を決め、半年間隔の実践と見直し、修正をする。

(実施報告・反省)

- ・前年度にご利用者様より学び、得たノウハウを個別ケアに反映し継続的な実践をしている。また、常にご利用者様個人を学ぶ意識を持ち変化する状況に対応を修正していった。
- ①・人員の不足にて単独でのシフト作成困難。ユニット会議が出来なかった月もあったが、居室担当は自身の担当に対する疾病を調べ情報共有した。病歴への興味を高めることが、ご利用者様へを知ろうとする意欲と行動につながった。
- ②・排泄介助等サービスの向上(在籍4年目職員目標)、委員会や研修のユニットへの確実な働きかけやバック(在籍1年目職員目標)。など各々の目標実現を努力し実現できた。また、
 - i 前年度より日中オムツゼロ及び、布パンツ使用者8~9割の維持を継続中。
 - ii 特浴対応者ゼロおよび、退浴後に温かい浴室で身体を拭き(気化熱による体温低下及び急激な体感温度の低下予防。)、最低でも上衣下着は着用してから脱衣所へ(ヒートショック及び体感的な寒さへの不快感の軽減の為)お連れすることで水晶職員は入浴中の熱への負担は増える中、入浴サービスの質を大幅に向上させ、かつ継続中である。
 - iii 例えばダシとろみで食事サービスの向上を実現した。(短期的目線ではダシとろみに替えたところに食事量が増加した方もいらっしゃる。)など個々のサービス向上に対する意欲と努力。加えてユニット一丸となり行動し一つ以上の結果を継続的に実現している。

翡翠ユニット目標

【 接遇マナーの向上】

【ご利用様の意向に沿った生活を支援する。】

①ご利用様の目線、立場に立った対応を行い、ご利用様に対して気遣い、心遣いを忘れず対応する際は言葉遣いや態度を見直し適切な対応ができるようにする。

②ご利用様一人一人との会話の機会を多く持ちご本人様の意向を具体化しケアを行っていく。また定期的にユニット会議を実施しご利用様のケアの見直しを行い安心・安全に過ごして行ける環境を提供する。(ユニット会議：月1回開催)

(実施報告・反省)

- ①・ユニット内にて職員間で話す時やご利用者に対して「ちゃん呼び、あだ名」等と呼んでしまうケースがあり、ユニット会議や個々に注意をしているが現状まだ改善されていない為、お互いに注意できる環境を整えて適切な対応ができるようにしていく。
 - ・ご利用者様に対する態度や言葉遣いについて業務中意識して行う事は出来ていたが業務に追われてしまったりすると口調が強くなってしまったり対応が雑になりおろそかになってしまう部分もあった為、自身の対応について再度見直し改善しご利用者様主体に対応できるようにする。また気付いた際はその都度注意する事と改善が見られない時はユニット会議等で対応方法を検討しユニットとしての問題として改善を図る。
 - ・人員不足等で気持ちに余裕がなくなり業務中心になってしまい職員本位の対応であった事もあった為目標は達成しておらず。職員間で協力しゆとりある生活を送る事が出来るようにする。またそれでも困難な時は業務改善を行い誰が対応してもスムーズに業務が進められるようにする。
- ②・レクリエーション等や日常の生活を通してご利用者様との会話を多く持つ事が出来きた。また意向に足してユニット会議等で各居室担当を中心に要望にどのようにしたら対応する事ができるか検討する事ができたが下半期はユニット、また協力ユニット内にて人員不足あり業務を中心にしてしまい定期的にユニット会議が開催できず要望に対して迅速に対応できなかった為、今後は毎月1回開催できるように調整を行っていく。
- ③・ユニット会議では各室担当が中心に各職員が発言できるような環境を整え意見交換やケアの見直しを行う事が出来ご利用者様に安全に過ごして頂けるように心がけた。また当日参加できない職員には事前に意見等を聞きチームとして意識を高める事ができ会議後はケアの統一の為議事録の作成を早急に行い各自決定事項の確認を行い統一を行ったが対応職員によりケアの違いも見られている為、今後の課題である。

瑠璃ユニット目標

【接遇意識の向上】

【ご利用者様の生活を知り、日常を「より良い生活」にする】

- ①各個々の疾患を理解する事で、その方に合わせた接遇を行い、常にお客様であることを意識し、対応する。又、各職員の意識向上の機会としてユニット会議で振り返りを行う。
- ②個々のご利用者様の生活を理解し、それに合わせた個々に日常のサービスを提供していく。行った事とご利用者様の様子を観察し記録に残し、ユニット会議で評価をする。

(実施報告・反省)

- ①・ユニット会議にて毎回認知症の方への対応方法や声かけの仕方について話し合い 振り返る事が出来た。うまくいったことを共有することで少しずつではあるが日々の関わり方に変化が見られた。

- ・特変などで業務がおした際に言葉が雑になってしまったり表情に出てしまうなど威圧的になってしまふ事がみられた。発見時に都度注意を少ししつたが改善はみられている。
 - ・委員会や居室担当から働きかけ事故や外傷、排泄に関してユニット全体で考える事で全員が意識を持ち排泄や外傷について取り組むことが出来た。外傷に関しては時間が経つと意識が薄れている様子が見られる為、引き続き継続的に働きかけて行きたい。
 - ・協力ユニットと協力し有給、特休を使用できる環境をつくり積極的に使用していく事で職員に心と体の余裕ができ接遇の向上に繋げられた。
- ②・ご利用者様の要望応え個別におかずや即席の味噌汁やラーメンを準備し提供するなどご利用者様に寄り添った対応が出来た。
- ・対応困難なご利用者様の疾患についてユニット会議で勉強会をし、理解を深める事で日の業務の対応に生かすことが出来た。
 - ・排泄委員を中心にパットの大きさや時間を都度検討し、その方にあった時間や排泄物品での対応を行えた。
 - ・ご利用者様の要望を元にレクを提案し実施が出来た。また琥珀ユニットと協力して行う事でより安全に行う事が出来た。
 - ・ユニット会議にてご利用者様の要望や対応について話をしていたが決めた事への追いかかけが甘かった。

琥珀ユニット目標

【ご利用者様の生活を知り、日常を「より良い生活」にする】

【ご利用者様のADLの維持】

- ①ご利用者様が何が幸せなのか何を大切にしているのかを各居室担当は考えそれに合わせて個々の日常のサービスを提供していく。
ユニット会議で情報共有して統一を目指す。
- ②ご利用者様のADLを把握を理解し、低下しない様に、出来る事を見極め介助を行い、ユニット会議で周知し統一する。

(実施報告・反省)

- ①・歌や体操をやりたいとご要望があり、テレビとYouTubeを使用し、毎月2回以上行えた。
(協力ユニットが参加する事あり)
 - ・個々にご利用者様の嗜好に添い音楽を流したり、施設内散歩したりとする事でご利用者様同士の交流を作る事が出来た。
 - ・個々の排泄のパターンや量を把握し状況により変更する事し、皮膚トラブルがなくより良い生活に繋げられた。
 - ・ご利用者様の日常を居室担当が窓口となり、ご利用者様と一緒に考える事で、居室担当とご利用者様の信頼関係を深める事が出来た。

- ・日常のひやりハットを上げる事で事故を減らす事が出来、より良い生活へと繋げられた。
 - ・瑠璃との協力体制を構築継続する事で、急な勤務変更にも対応でき、瑠璃と琥珀のご利用者様に不安を与えないように出来た。協力ユニットにも馴染みの関係が広げられ、入浴介助も行えた。
 - ・ご利用者様の变化について、報告連絡相談を行う事で、ご利用者様が不安にならないように出来た。反省としては、後追いが少し甘かったと思う。今後は他部署との疎通もしていきたい。
- ②・ユニット会議で居室担当を中心とし、自立支援の援助内容を検討でき個々に合った援助内容を行えた。ご利用者様により、職員が変わると介助する事を望まれる方がおり、統一出来ないケースもあった。
- ・入浴介助や排泄介助など1対1になるような場面でじっくりと話す事が出来、ご利用者様のペースでご利用者様の行える事はゆっくりと行って頂けた。その為、時間が押してしまい、他の業務が終わらなくなる事があった。今後は時間配分を考え業務にあたりたいと思う。

月華ユニット目標

【ご利用者様個々の生活・心理・疾患等を理解し、個々にあったケアを実施する】

- ①日々の生活の中での関わりからご利用者様の嗜好や希望を汲み取り、レクリエーション活動を充実させ、楽しみを持って暮らしていただく（月1回程度の実施）
- ②サービスの質を向上させるため、委員会・研修での情報をユニット会議などを通してしっかりと伝達し、共有していく（ユニット会議毎議事録に詳細を記入する）
- ③ご利用者様に対する接遇を意識し、職員同士で声を掛け合える環境を作り、ご利用者様・職員ともに信頼関係を築く。

（実施報告・反省）

- ①・普段の関わりの中から、ぬり絵や歌などご利用者様の好きな物をくみ取るとる事が出来、また食レクを行う際にはご利用者様が何を食いたいかなど聞き取り、要望に沿ったレクを行うことが出来た。
 - ・業務に追われたり、人員不足の時期にはレクリエーションを行う余裕が持てない時もあり、時間がない中でも行えるようなレクを今後考えていけるようにしたい。
 - ・年度末にはお花見にドライブに行く事が出来、久しぶりの外出にご利用者様も喜ばれていた。
- ②・委員会後にはユニット職員に対しての申し送りを行ったり、ユニット会議の中で報告するなど情報の共有が行っていた。
 - ・ユニット会議を開催出来ていなかった月もあり、その際はユニット内での情報の伝達がうまく行えていないことがあった為、申し送りノートなども活用し情報の共有に努める。
 - ・ご利用者様のADLの変化など、何かあった場合はその都度意見交換や話し合う機会は作れていたように思う。お看取り対応のご利用者様が続いていた際も、お互いに声を掛け合い状態の報告、ケア方法の変更、要望などがあった際などすぐに相談、ケアの実施にうつせていた。
- ③・ご利用者様に対する話し方や接し方などお互いに注意し合いながら行っていてこともあるが、業務が忙しくなったり、人員は減っていた際などは口調がきつくなったり、ご利用者様の訴えをすぐに聞くことができないこともあった。コミュニケーション

をとる中で、ちゃん付けをしてしまう事があり、その都度注意していたが、完全にはなくなっていないので今後もお互いに注意し合い、ちゃん付けを無くせるよう努力していく。

- ・ご利用者様から「こうして欲しい」などの要望があった際には、個々に合った対応をすることができていた。(呼び方や話し方など)
- ・コミュニケーションを積極的にとる事が出来ていたため、そこからくみ取った要望や意見を今後のレクやケアに活かせるよう、ユニット会議の場所などで個人個人にあった対応を考え実施していけるようにする。

光華ユニット目標

【自律支援の考えを念頭に持ちご利用者様の希望に沿ったケアを実施する。】

- ①ご利用者様の有する能力を引き出させる環境を整え ADL、QOL の維持や向上に努める
- ②委員会や研修を通じて日中の失禁回数が減るよう排泄介助を行う
- ③ご利用者様と個別担当の信頼関係を強め自己実現（希望や要望）が引き出せる関係性を築く
- ④固定概念にとらわれず客観的、多角的にご利用者様の行動を把握して ADL の維持に努める。

(実施報告・反省)

- ・入居者様が出来る事、介助が必要な部分を見極めながら行っていたと思うが、今年度に関しては特定の入居者への配慮や対応に追われ 10 人全員の要望や希望に沿うことが難しかった。
- ①・掃除を好まれる方に掃除道具を提供して毎日の日課になった方がいた。
 - ・入所時車椅子の方が初日より独歩で歩かれていた為会議等で検討を行い歩行器を使用した
 - ②・排泄委員会とこまめに話しあいを行いパットの調整は行っていた。100%失禁が減った方はいないが尿量に応じトイレ誘導方法とパット調整を行い皮膚トラブルが減った方もいる
 - ③・個別担当に関係性を築くことを強められない職員もいた。
 - ・個別担当ではないが普段の会話から希望や要望を聞くことが出来て食レクを実施した。
 - ・会話の中から過去に行った事を個別担当が入居者と一緒に作品を工作した。
 - ④・多角的に行動を把握したが食事がとれず亡くなった方もいた。
 - ・リスクマネジメントが出来ず骨折して車椅子になった方もいた。
 - ・1年以上居室で生活した方がいるがケース会議やユニットでの職員の情報共有や対応で ADL が維持出来た方もいる。

煌星ユニット目標

【利用者様の生活環境の整備強化や月々の小さな変化を逃さず、またニーズに合わせた援助の実施】

- ①月々一度自分の担当者様の居室を今の ADL に合っているか見直し、生活環境を整える
- ②ご利用者様の生活環境確保として、共用スペース(リビング、トイレ)の清潔保持を行い、安心・安全に過ごして頂く
- ③1ヶ月ごとのユニット会議に向け利用者の近況を担当が把握し、今後のニーズなどを考え、ケア統一を図るとともに個別のケアを行う

(実施報告・反省)

- ①・人数不足の中、各居担に時間を割り振ることができ業務内での作業にて生活環境を整えることができた。
 - ・利用者の変化に合わせてリビングの配置換えを行い動線の確保などに努め急な立ち上がりでも最小限のリスクに抑えることができた半面全員の意見を入れて行おうとしたため時間がかかってしまう事もあった。
- ②・荷物が多かったため片付け必要最低限に整えることで必要物品の取り出し片付けがスムーズに進むようになった。また大幅な物品の配置換えを行い職員が利用者を見守りやすいような配置になった。
- ③・各居担にユニット会議時に発言する機会を作り、各自が利用者について考える機会を作りそれを言えるような空気づくりに尽力した。
 - ・ニーズについては各居担がもちより話し合うことで本人の望む方向や自立へ向けて動いていた。【訪リハの依頼など】また今までこちらで介助していたことを本氏の ADL を見直すことで自力にて行ってもらう様に行い、職員全員に自立支援の考えに方について理解してもらえた。
 - ・ケアの統一については臨機応変もある為完全には行えておらず職員間でぶつかることも見られてしまった。送りなどしっかりと行う事で来年は統一を図っていきたい。

陽光ユニット目標

【接遇意識の向上・実践】

- ①・ユニットケアとしてサービスの向上として、各委員会や研修参加し委員会内で報告し、共有・実践する。
 - ・看取りの方やご利用者様に対しての対応や接遇、希望や要望に対してユニット会議などで検討実施する。
- ②・ご利用者様の個々に合わせたケアの実施として、ご利用者様の心身状態を把握し、ケアや接遇の見直しをする。(居室担当者を中心として)
 - ・ケアの見直し変更時、委員会や会議にて提案や発表をする。

(実施報告・反省)

- ①・ 陽光ユニットへの異動当初は、業務圧迫が深刻な状況であったが、現在は業務改善を行い園内研修や委員会にスムーズに参加出来るようになった。シフト作成時に委員会や研修参加者を調整決定し、参加出来る仕組みにした。
 - ・ 委員会や研修参加者が、ユニット会議にて内容を発表しユニット内で共有し実践する事が出来た。現在では委員会や研修参加者がユニット会議での報告だけでなく、委員会や研修の終了後に、ユニットの出勤者全員に内容の報告を行っており、ユニット会議を待つ事なく共有実践する事が出来ている。
 - ・ 陽光ユニット職員が、委員会にて積極的に発言や発表を行っていると、委員長より報告があった。
 - ・ 看取りのご利用者様やご家族様のご希望やご要望にすぐに対応する事が出来た。ご利用者様の飲みたい物（コーラ）の提供を行い、笑顔が見られ写真や動画を撮る事が出来た。ご家族様が来訪時に写真や動画をお見せし、喜んで頂けた。ご家族様からの希望された食べ物（シュークリーム）も召し上がる事が出来た。散髪や入浴、整容に関してもしっかりと行う事が出来た。
 - ・ 看取りの方をユニット職員が経験した事により、陽光ユニット職員一人一人の看取りに対する意識が向上された。ユニット会議内にて看取りに関する内容を話し合いユニット職員の意識向上や実践する事が出来た。
 - ・ 接遇について、業務がスムーズにならず言葉遣いが悪くなる、声量が大きくなったり強くなってしまいう職員がいた。その場での職員への注意と改善策の提案、心に余裕を持って接する事、職員一人一人の精神面でのコントロールが必要であり該当職員への育成や、指導の継続が必要な状況であり反省点である。
- ②・ ユニット内の各委員会メンバーが中心となり、委員会内での内容を委員会終了後にユニット職員に報告し、共有や実践を早くスムーズに行う事が出来ている。ご利用者様に合わせたケア実施が、早くスムーズに行える状況になった。
 - ・ ご利用者様の心身状態を把握しており、ご利用者様の心身状態が変化した場合、その日の出勤者で対応する事が出来るようになってきている。ユニットリーダーが不在であっても、食事形態の変更や排泄介助内容やオムツ類の変更をする事が出来るようになってきている。
 - ・ ご利用者様の趣向調査を行い、食レクのイベントを開催。その時期に合った食べ物の提供や、少量であるが日本酒の提供も出来、ご利用者様に喜んで頂けるイベントが開催出来た。
 - ・ 食レク等のイベントを協力ユニットと合同で開催出来た。今後も合同でイベント開催も決定しており、協力ユニットとの連携をする事により、職員間の連携もスムーズになってきている。

ショートステイ恵光園シャイニー中央

珊瑚ユニット目標

【チームワークを強化し情報の共有に努める】

【レクリエーションを通してADLの向上をはかる】

- ①ユニット内、また協力ユニットとのスタッフ同士のチームワークを強化し、情報共有がスムーズに的確に行えるようにし、ケアの動きに反映できるように定期的にユニット会議でケアの見直しをかける。
- ②個々のご利用者様と向き合い、積極的に参加出来るレクリエーションや楽しめる趣味を見つけスタッフ間で共有。個々の楽しみを見つけ提供し、ADLの向上を図っていく。
- ③過ごしやすい環境作りを心掛け、ご利用者様に寄り添い、希望に沿う環境作りを目指す。

(実施報告・反省)

- ①・ユニット内でのチームワークはとてできており、情報の共有も積極的に行う事が出来た。また、誰かのミスを誰かが補い、感謝しながら業務にあたる事で、チーム間の笑顔が増えご利用者様に対しても常に明るく接することが出来た。
 - ・協力ユニット間でのヘルプ対応がまだまだ出来ていない。頼りない新人職員もまだまだ多いが、少しでも早く協力体制に持っていけるよう、真珠の職員に頼ってもらえるよう皆で努力していく。
- ②・介護予防体操を日課として行っていることで、9割のご利用者様が積極的に参加され、また、個々に合ったお手伝いや楽しみを積極的に提供し、スタッフがご利用者様たちと一緒に楽しみを共有することで、リビングで過ごされるご利用者様が増え、活気に満ちた時間を過ごしていただけるようになった。
- ③・定期的にご利用者様の居室を整理し、荷物に対しての共有もスタッフ間でしっかり行うことができたことでご利用者様からの不安を取り除いていけた。マンネリ化してしまいそのような日々を、スタッフが会話を引き出したり、一緒に楽しんだりすることで、リビングに居ることが楽しいと思っただけの環境を作れ笑顔が増えた。今後も個々の趣味等に重きをおき、楽しみを継続できる環境を作っていく。

真珠ユニット目標

【ご利用者様の生活環境を整え、ADLの維持、向上につとめる。】

- ①ユニットケアのもと個別にあったケアの実施する為に、ユニット会議やカンファレンスを通して明確化し、情報の共有と活用を行う
- ②ご利用者様・ご家族様へのおもてなしとしての接遇マナーを各職員へ意識強化を図る為に定期的にリーダーより指導を行う

③暮らしの継続としての整理整頓・清潔な生活環境整備を行い、ご利用者様の安心

(実施報告・反省)

- ・ご利用者様個々の ADL の違いはあるが毎日決まった時間でのラジオ体操、介護予防体操の参加及び運動会の開催により楽しく体を動かされ ADL の維持はおおむね出来た。
- ①・カンファにて居室担当から発表した後、相談員からも情報を頂き全員が状況を確認できた。
 - ・利用者様ノートの活用により職員がご利用者様の情報・状況を細かく観察できるようになりケアの質が上がった。
 - ②・日常生活の介助行為にもっと接遇マナーを観察、確認、指導が出来た。
 - ・通りすがりの立ちながらの食事介助に何度か注意することがあった。
 - ・記録の書き方にご利用者様の言葉、行動に納得出来ない様な上目線の書き方があった。
 - ③・ユニット内の季節関係無しの展示物を全て取り除き、新たに旬の飾り、写真を展示する事で季節を感じてもらえた。
 - ・換気の徹底と毎週 1 回の床、トイレ、浴室、洗面所等の消毒により、感染予防と清潔な生活環境が整えられた。

小規模多機能型居宅介護事業所「ほとりの家」

【令和3年度 目標】

「利用者様が望む暮らしの実
現」

持っている能力を活かし「その人らしい暮らし」を継続的にサポートする。

【基本方針】

- ① 接遇の改善、意識の向上
挨拶 身だしなみ 傾聴 表情、姿勢 丁寧な言葉遣いを意識する。）
- ② 個別ケアの見直しとイベントやレクリエーションの充実
利用者様の身体状況の把握 趣味、興味のある事を引きだしサービスにつなげる。
- ③ 介護技術を磨き、質の向上に努める（一人一人がスキルを高める）

【行動方針】

- ① 住み慣れた地域と社会で、お客様の自分らしい生活を支援していく。
- ② 利用者確保の取り組み
 - ・定期的に居宅介護支援事業所や地域包括支援センター、医療機関、介護保険施設等を訪問し、情報発信を行い、馴染みの関係作り・信頼関係の構築に努める。
 - また、介護保険・医療保険事業所ばかりでなく、地域の集会所等へも入っていけるようにし、小規模多機能としての役割、『ほとりの家』を地域に広く認知していただけるよう取り組む。
 - ・利用者の欠員が出る前に積極的に営業し、空席を作らないように意識していく。
 - ・介護保険法令、その他の関係諸法令のコンプライアンスに努め、適切なリスクマネジメントを実施する事で安定した事業運営を心がける。
 - ・利用者やその家族、居宅介護支援事業者等の相談やニーズにすぐに対応できるように努め、そのための体制作りを行う。
 - また、医療ニーズの高い利用者や困難事例などにも対応できるように前向きな姿勢で受け入れ態勢の強化を図る。
 - ・どのようなケースにも対応できるだけの職員の教育体制作りを行い、介護技術の習熟に努めケアの質の向上を目指す。
 - ・随時、見学会や相談等の対応を行い、いつでも気軽に声をかけられる事業所であることに努める。
- ③ 地域社会との交流の促進

(実施報告・反省)

①職員同士の呼び方についても、ちゃん付けやニックネームで呼ぶ事があり、お互いに注意し合い改善された。利用者様に対して、幼児語やため口、馴れ馴れしい態度で接する事のないよう努める事ができた。利用者様と会話する時に視線を合わせて会話するように意識する事ができた。利用者様がいる所で、他の利用者様の知り得た情報を話さないように会議で話し合い徹底した。身だしなみについて、利用者様より髪の毛の色が明るすぎると指摘あり、すぐに髪を染めて対応した。

②個別計画書を作成し、個々のサービスの見直しを行った。
生活リハビリとして米を研ぐ、食器を洗う、洗濯物たたみ、おしぼりの用意、手摺の消毒 ゴミ集めを出来る方に行って頂いた。

ご家族様が忙しかったり、独居の方の通院送迎及び付き添い、買い物代行、買い物同行をおこなった。毎日の日課として午前中はラジオ体操、転倒予防体操、座って出来る体操等、その日のリーダーが選択し行っている。

その後は脳トレ（漢字クイズや間違い探し、計算問題プリント等）を、行っている。

昼食前には嚙下体操を行っている。

利用者様は散歩に行く事を楽しみしているので、天気の良い日は必ず行くようにしている。

おやつ後はみんなでトランプで七並べ、ババ抜き、神経衰弱、カルタを行い楽しまれている。

イベントではフロアでケーキバイキング、お好み焼き・焼きそばを作って、利用者様に日頃の感謝をこめてもてなしを行った。

③新規利用者様の退院前のカンファレンスを行った際に、病院の理学療法士と作業療法士にリハビリの状況、生活動作について情報の共有、トイレ、ベッドへの移乗動作等についてお聞きし職員間で共有した。

新入職員に対して、ケアチェック表を作成し一連の仕事の内容について、どこまで達成出来ているか職員間で共有した。

利用者様個人を理解する為の努力を心がけている。又互いに情報交換、アドバイスをを行い最適なケアを行えるよう勤めている。

【年間行事実績】

年間行事	開催月	月間行事
お花見 端午の節句 菖蒲湯 桜餅作り 陶芸体験	4月	お花見 お誕生日会
	5月	お誕生日会
七夕 流しそうめん 夏祭り 花火大会 あじさいドライブ	6月	お誕生日会
	7月	流しそうめん お誕生日会
	8月	お誕生日会
敬老会 運動会 紅葉ドライブ 避難訓練	9月	お誕生日会
	10月	お誕生日会
	11月	お誕生日会
ゆず湯 クリスマス会 七草粥 鏡開き もちつき 節分	12月	お誕生日会
	1月	初詣 お誕生日会
	2月	節分 お誕生日会
ひな祭り 草餅作り	3月	お誕生日会

コロナ下で積極的に外へ出ていっての行事・外出会はなかなかおこなえなかったが、日々のレクリエーションや敷地内の外気浴・散歩等は多く取り入れ、内容を工夫しておこなっていった。

令和3年度 医務室事業報告

医務室年間目標

- 1) 看護の専門的な知識を多職種連携の中で生かし、サービスの向上へつなげる
- 2) お看取り介護を実践するにあたり、ご利用者様・ご家族様の気持ちに寄り添う事が出来る高い意識をもつ

基本方針

- ① ケアカンファレンスや委員会を通して情報の共有理解に取り組み、課題解決に向けた意見交換を実施
- ② ご利用者様。ご家族様が最期の時を安らかに過ごして頂けるように、個別性を踏まえたお看取り介護の考え方の統一を図る

(実施報告・反省)

・定期的に開催されるケアカンファレンスへの参加では、看護師として医療的観点で意見を伝えるにとどまらず、普通の暮らしを送る中で大切にしていかなければならない考え方を周知出来るよう努めた。

・毎月実施した研修と委員会でも、日々実践できる事柄を中心に伝えたいという思いから、事前に課長や係長と内容検討をしてから実施した。

この取り組みにより、褥瘡発生リスクの評価の仕方・排泄全般に対しての考え方を勉強し知識意識の向上へつなげる事が出来た。

・今年度は感染症の集団発生に苦慮することはなかったが、コロナ禍でもある事から日々の感染予防対策を中心に知識と実技のスキルアップを施設全体で取り組んだ。またポスター等で啓蒙活動をする事でも意識付けに繋がっている。

・お看取り介護に関しては、11名のご利用者様、ご家族様に対して対応し、感謝の言葉を頂いていることからある程度の貢献は出来たと思う。今後についてもあらゆるニーズに応えられるよう意識を高めていく必要があると考えている。

令和3年度 医務課実施報告

【千葉在宅診療クリニック回診】

- ・入所者 80名 毎週火曜日 1週に2ユニット(20名) 4回/月
- ・ロングショート入所者 9名 第1第3火曜日、2回/月

【千葉駅前スタークリニック皮膚科往診】

- ・ご利用者様の状態に応じて往診頻度決まる
- ・必要時依頼する事もあり 5名/月程度

【千葉駅前スタークリニック精神科往診】

- ・第3月曜日 4名

【受診報告】入所・ロングショート含む

- ・総受診回数 237回
- 内、千葉在宅診療クリニック臨時回診 97回
- 井上記念病院(提携医療機関) 23回
- その他医療機関 117回

- ・入院者数 33名
- ・救急搬送 20名
- ・お看取り介護 11名
- ・お看取り介護以外のご逝去 1名

【処置人数】

- ・経管栄養 5名
- ・インスリン注射 3名
- ・血糖測定 3名
- ・人工肛門管理 2名
- ・膀胱留置カテーテル管理 6名
- ・造血剤注射(ダルベポエチン) 1名
- ・骨粗鬆症治療注射(ボンビバ注射・プラリア注射) 4名
- ・褥瘡処置(軽度) 5名

【健康管理】

- ・ご利用者様健康診断 R4年3月24日実施
- ・インフルエンザ予防接種施行 令和3年12月7日~28日の間で実施
- ・新型コロナウイルスワクチン接種3回目施行 R4年3月8日~29日の間で実施

【園内研修】

- ・R3年11月 感染症の基礎・褥瘡について
- ・R4年1月 お看取り介護について
- ・R4年2月 老年看護 老年期の特徴を捉え理解する
- ・R4年3月 感染症の基礎 ガウンテクニック・手指消毒の方法

令和3年度 栄養課事業報告書

- 食事サービスの充実

入居者の方に喜んでいただける食事の提供として、毎月の行事食や食事レクリエーション(出前レク、季節に合ったお菓子作りやカフェタイム)などを実施した。

又、ペースト粥でむせてしまう方に「ホットアンドソフト」を使用した主食を提供し、べたつきを抑え誤嚥リスクを下げた。

- 栄養管理

定期的な血液検査結果、多職種とのカンファレンスの内容や現場からの声を元に栄養ケアマネジメントを作成した。食事形態の見直しを積極的に行い、入居者が食べやすい食事を提供することができた。又、栄養補助食品の活用も積極的に行った。

- 嗜好調査

毎年1回3月に食事についてのアンケート調査を行い、その結果を献立に反映させ、提供しました。入居者が好きな天ぷら、刺身を多く提供するように心がけた。

- 栄養委員会

毎月1回、施設長、課長、看護師、ケアマネージャー、相談員、管理栄養士、介護職員、委託栄養士が毎月の行事食の検討や、ユニットで行う食レクなどを各ユニットへ、情報発信を行った。

令和4年度は各職員の知りたいことを会議の中に組み込めるようにする。

- 衛生管理・安全管理の徹底

厨房委託社員の定期健康診断と毎月の検便検査を実施、又、厨房内の清掃は常に行うよう指導している。

- 備蓄食品

備蓄食品の定期的な消費期限の見直しを防災委委員長と行い、期限が近い物品は通常の献立に組み込んで使用し食品ロスにも気を付けた。

令和3年度給与栄養目標量

令和3年3月31日現在									
エネルギー	蛋白質	脂質	カルシウム	鉄分	レチノール当量	ビタミンB1	ビタミンB2	ビタミンC	塩分
(kcal)	(g)	(g)	(mg)	(mg)	(μg)	(mg)	(mg)	(mg)	(g)
1600	60	50	600	6	550	1	1.1	85	9未満

令和3年度荷重平均栄養所要量

	エネルギー	蛋白質	脂質	カルシウム	鉄分	レチノール当量	ビタミンB1	ビタミンB2	ビタミンC	塩分
	(kcal)	(g)	(g)	(mg)	(mg)	(μg)	(mg)	(mg)	(mg)	(g)
4月	1678	62.2	38.8	985	10.7	869	1.63	1.35	98	7.4
5月	1597	65.7	42	1012	10.9	976	1.41	1.34	94	7.9
6月	1587	64.9	39.2	871	10.3	838	1.16	1.14	97	7.5
7月	1570	61.7	39	957	10.3	910	1.37	1.23	94	7.4
8月	1576	62.7	38.8	949	11.1	954	1.6	1.38	106	7.3
9月	1598	63.4	41.8	921	10.6	893	1.46	1.22	99	7.7
10月	1577	62.1	40.1	874	10.8	943	1.19	1.19	92	7.8
11月	1612	60.5	42.3	968	10.64	906	1.37	1.28	93	7.4
12月	1589	61.4	41	982	10.5	993	1.42	1.29	92	7.2
1月	1601	61.7	54.6	1006	10.3	929	1.41	1.27	93	7.4
2月	1612	58.4	43.4	952	10.8	904	1.4	1.24	93	7.4
3月	1632	62.6	44.6	1263	10.6	829	1.87	1.28	96	7.3
平均	1602	62.2	42.1	978	10.6	912	1.44	1.26	95	7.4

形態別喫食者

ロング(長期入所) 80名

主食		副食		汁物		特別食	
形態	人数	形態	人数	形態	人数	形態	人数
米飯	30	常菜	15	常菜・一口大	32	経管栄養	5
軟飯	9	一口大	17	キザミ・超キザミ	30		
全粥	23	キザミ	13	汁のみ	13		
ペースト	13	超キザミ	18			空所	0
		ペースト	12			入院者	0

ショート(短期入所) 20名

主食		副食		汁物		特別食	
形態	人数	形態	人数	形態	人数	形態	人数
米飯	11	常菜	7	常菜・一口大	13	経管栄養	0
軟飯	3	一口大	6	キザミ・超キザミ	3		
全粥	2	キザミ	2	汁のみ	1		
ペースト	1	超キザミ	1			空所	3
		ペースト	1			入院者	0

小規模多機能 18名

主食		副食		汁物		特別食	
形態	人数	形態	人数	形態	人数	形態	人数
米飯	13	常菜	9	常菜・一口大	13	訪問	3
軟飯		一口大	4	キザミ・超キザミ	2	経管栄養	0
全粥	2	キザミ	2	汁のみ	0		
ペースト	0	超キザミ				空所	0
		ペースト					

令和3年度行事食内容

4月	昭和の日
	たけのこ御飯・天ぶら3点盛・炊き合わせ・小松菜のごま和え・お吸い物
5月	憲法記念日
	サンドイッチ・エビフライ・ナスのマリネ・野菜のコンソメ煮・ミネストローネ・プリン
6月	千葉県民の日
	あさりの炊き込み御飯・天ぶら3点盛り・ほうれん草のビーナツ和え・かぶのかにあんかけ・いわしのつみれ汁・あじさいゼリー
7月	土用の丑の日
	うなぎちらし・きゅうりのツナマヨ和え・ナスと豚肉のみそ炒め・ようかん・お吸い物
8月	野菜の品
	とうもろこし御飯・夏野菜の天ぶら・里芋のそぼろあんかけ・もやしの梅みそ和え・お吸い物・スイカロールケーキ
9月	敬老の日
	飾り巻き・いなり寿司・ネギトロ巻き・天ぶら5点盛・茶碗蒸し・ほうれん草の菊花和え・お吸い物・練り切り
10月	ハロウィン
	ミートソースパスタ・チーズとかぼちゃの包み揚げ・シーザーサラダ・コーンスープ・プリン
11月	いいとりの日
	ねぎとろ丼・炊き合わせ・しろ菜のおかか和え・かきたま汁
12月	クリスマス
	オムライス・星型ハンバーグ・ポテト焼き・イタリアンサラダ・コンソメスープ・チョコムース
1月	元旦
	赤飯・赤魚の煮付け・鶏の八幡巻・紅白なます・煮しめ・栗きんとん・お吸い物
2月	節分
	恵方巻・いなり寿司・ネギトロ巻き・鰯のつみれ煮・春菊のおかか和え・けんちん汁
3月	ひな祭り
	手まり寿司・茶碗蒸し・菜の花のごま和え・お吸い物・ひしもちゼリー

委員会・その他会議 報告

(会議体)

- ・運営会議
- ・リーダー会議
- ・労働衛生委員会
- ・ユニット会議
- ・新人育成P J

(参加者)

施設長、課長、係長、主任、栄養士
施設長、課長、介護係長、主任、栄養士、各ユニットリーダー
施設長、課長、介護係長、主任、栄養士、各ユニットリーダー
各ユニット職員、ケアマネジャー、相談員（栄養士）
選出されたリーダー3名、課長（施設長、係長、看護主任）

(委員会)

- ・身体拘束廃止委員会
- ・虐待防止委員会
- ・事故委員会
- ・排泄委員会
- ・栄養・褥瘡委員会
- ・感染症委員会
- ・エコ委員会
- ・防災委員会

(参加者)

施設長、課長、介護係長、看護主任、各ユニット・看護師担当委員会職員
施設長、課長、介護係長、看護主任、各ユニット・看護師担当委員会職員
施設長、課長、介護係長、看護主任、各ユニット・看護師担当委員会職員
施設長、課長、介護係長、看護主任、各ユニット・看護師担当委員会職員
施設長、課長、介護係長、看護主任、各ユニット・看護師担当委員会職員
施設長、課長、介護係長、看護主任、各ユニット・看護師担当委員会職員
施設長、課長、介護係長、看護主任、各ユニット・看護師担当委員会職員
施設長、課長、介護係長、看護主任、各ユニット・看護師担当委員会職員

(開催頻度)

会議・委員会	基本、月1回開催
エコ委員会、防災委員会、感染症委員会	年4回開催
新人育成P J	週1回開催

身体拘束廃止委員会・虐待防止委員会は共同開催とし、11月から『職員の接遇向上の強化』に関しても取り組んでいくこととした。

年末あたりから新人育成プロジェクト（ユニットリーダー3名+課長で構成）を立ち上げ、年度末に向け外国人の雇用・就労に向けての準備を進めてきた。私生活のフォロー（引っ越しの手伝いから住民票取得、銀行口座作成、その他買い物支援等も含め）から日本語教育も含めた研修・育成をすべて受け持っている。また、外国人だけでなく中途入社社員の育成、施設全体の介護方法の統一についても取り組んでいる。対象を新人だけでなく既存職員も含めて活動し、施設全体の教育研修部門としてその役割を拡大させている。

※ユニット会議、新人育成P J以外の会議はすべて各委員会委員長、課長、係長、看護主任とで事前打ち合わせをおこない、教育的要素を盛り込みつつ会議の進行内容を精査している。

リーダー会議目標

【施設全体・ご利用者様の情報共有の徹底・ユニットケアの周知・徹底】

- ①会議毎に施設運営についての情報共有及び各部署からの状況報告を行うことで、各職員への情報共有への徹底及び随時フロア会議等の会議を行い、施設運営の詳細説明を行って行く。また、部署からの意見・要望を上げることでより施設運営の透明化・活性化を図る。
- ②会議毎にご利用者様の状況報告及び対応検討を行うことで、施設全体でご利用者様の生活の質の向上へと繋げる。また、困難事例等の対応は各部署へ情報共有することで施設全体と取り組む体制を整えていく。
- ③ユニットケアの研修を行うと共に、ユニット単位ではなく協力ユニットおよびフロアユニット施設全体でユニットケアを行えるような環境整備及び人員配置を整えていく。

(実施報告・反省)

- ①・会議毎に施設運営に必要な情報や報告を行う事ができ、ユニットリーダーから部下に情報を共有することで施設全体に周知することができた。
 - ・会議の中で、意見や要望を上げたことで、物品購入や意見交換の場として進めることができた、現場と施設としての情報確認をする事が出来た。
 - ・会議の議題が特に介護部門が多くなってしまい、他部署には必要のない情報を会議の中で確認を行ってしまう事があった為今後はフロア会議の時間を利用して会議の内容を全体で把握が必要な項目のみにし、効率及び意見交換の場として行うよう検討の必要がある。
 - ・今後会議の議題に委員会経過報告を入れることで、委員会で決定した事など他部署及びユニットリーダーが把握する事が出来、また情報が円滑に回る事で業務効率が考えられる。次年度に検討する必要がある。
- ②・会議毎に困難事例や看取りご利用者様の情報などを共有する事で、夜勤当直等の協力を得られることが出来た。また、ユニットリーダーが他ユニットの情報を得た事で協力体制取る事ができ、業務の効率及び業務の改善を行う事が出来た。
 - ・協力体制を取る事で、介護職員のストレス軽減へとつながり、業務が円滑に回ること一部出来た。
 - ・次年度も同様に困難事例を伝え、施設全体で取り組む姿勢を取る事で、職員のストレス緩和及び業務の効率・ケアの質の向上へとつながる為継続する必要があると思われる。また、来年度はご家族様からのご要望・ご意見なども介護職員が知る事で、リスクマネジメントへとつながる可能性がある為検討する必要があると思われる。
- ③・施設としてのユニット職員定員が固定されたことで、業務の見直しをする事が出来、どのようにして定員の中で業務を進める事が出来るか各ユニットで考える事が出来るようになった。
 - ・一年通して介護職員の定着が出来ず、退職する職員が発生したことにより協力ユニット体制を確立する事が出来なかったユニットも見られたが、複数のユニットは協力体制による業務の見直しを行う事ができた。
 - ・協力体制の捉え方が、ユニットリーダー毎に異なる場面が見られ、協力ユニット体制とは言えない業務内容も見られる為、次年度は協力体制の意味などの落とし込みをする必要があると考えられる。また、協力体制が主となり、ユニットケアの考え方から逸脱する場面も見られる。合わせてユニットケアの考え方も落とし込みをする必要があると思われる。
 - ・ユニットケアの研修を行う事が出来たが、一般職員へ研修は実施出来たものの、ユニットリーダーへの落とし込みが出来ない部分があった為、個別ケアの考え方が、抜けてしまう場面も見られた。今後はユニットリーダーが主となり、推奨する業務改善及び落とし込みが必要と思われる。

労働衛生委員会目標

【職員の働きやすい環境作り及び健康管理】

- ① 残業状況の把握及び原因確認を行うと共に対策を検討することで、業務の偏り、業務の負担軽減を図り、個々への負担分担の統一を図る。介護部門では個々のユニット業務からフロア全体への業務割振りを検討を視野に入れていく。
- ② シフト作成の中で連続出勤確認や有休・特休の管理が行えているか定期的に確認をし、職員のプライベートの時間を確保することでより安定した業務執行を図る。また、合わせて健康管理の確保を図る。
- ③ 定期的に上長が面談を行い、言いやすい・相談しやすい職場環境作りを図ると共に、業務の効率化を行うことで働きやすい環境づくりを行う。また、定期的に会議を行うことで、各部署での情報共有を行い、状況により施設全体で業務を行う。

(実施報告・反省)

- ① ・各ユニットリーダーに対して残業時間の軽減および業務の見直し、協力ユニット体制づくりの周知が徹底された為前年度に比べ軽減したと思われるが、それに伴いサービスの質の低下を懸念する部分もある為定期的に引き続き業務の見直し協力ユニット状況に応じてフロア内での協力体制づくりの周知は行う必要があると考えられる。
また、実際残業を行っている職員もいるが、残業申請をかけていない場面も見られる。今後残業に関しての認識を再度確認する必要があると考えられる。
 - ・協力ユニット体制づくりを行うよう周知するもユニットによっては急な職員の退職もあり、対応できなかった部分もあり、今後残業とともに職員の退職率軽減も視野に入れる必要があると考えられる。
- ② ・今年度職員の健康診断およびストレスチェックを行うことができたが、特別休暇・有給職化に関しては職員の退職により取りづらかったり、ユニットリーダーの管理が出来ていなく、まとめて休みを取る形をとる職員がいた。来年度は年間を通して業務に支障がないように定期的に休みを確保するよう指導する必要とユニットリーダーのシフトを作成する上での意識向上が必要と考えられる。
ユニットによって早番・日勤・遅番が偏る職員があり、職員より意見が上がった部分も見られた。今後も同上とともにユニットリーダーの役割として部下との連携をとるよう指導する必要があると考えられる。
- ③ ・面談を行うことは出来が、特定の職員に対して（特に上長に相談があった職員）のみ行った。状況を見ながら来年度は計画的に面談を行い、職場の環境づくりを継続する必要があると考えられる。
 - ・ご利用者様へのサービスの向上に対して部署間での連携が出来ず、介護課と医務課の対応となってしまった。施設全体でご利用者様へのサービス向上とともに職員の業務負担軽減を検討する必要があると考えられる。

身体拘束委員会目標

【身体拘束を行わない為の取り組みや知識を高めサービスの質の向上を図る】

- ①ご利用者様の情報共有と施設内での問題を委員会で解決できる取り組みの実施
- ②研修を通して高齢者や認知症の心理や行動を理解し知識の向上を目指す。
- ③身体拘束にならないが見方やとらえ方によりご利用者様に不利益になる案件は委員会で検討し出来る取り組みを考え実行する。

(実施報告・反省)

- ・委員会内での取り組みは行えたが新たな知識に繋がられていない。またサービスの向上については著しくサービスは向上してはいないが取り組みの中で少しではあるが意識を変える事は出来た可能性はある。
- ①・施設内での問題を共有は行えていたが実際に解決出来ていない問題もあった。
 - ②・研修を通じて認知症の行動を職員全員が理解出来ていない。
 - ③・施設内の不利益になる案件は情報共有できた。全ユニットの対応まで改善出来ていなかったが取り組む事は出来た。

虐待防止委員会目標

【高齢者虐待についての知識を深め防止に努める】

- ①施設における虐待、非適切な対応防止に努めご利用者様の安全と人権を擁護する。また職員への教育、研修を定期的実施する。
- ②虐待防止としての各職員へのストレスケア、チェックを行い介護虐待がおきないように努める。
- ③虐待発生時、迅速かつ適切に対応を行えるようにフロアチャートの作成を行い職員間の連携が取れるようにする。また再発防止に努める。

(実施報告・反省)

- ①職員の教育・研修について園内研修にて虐待防止についての研修を実施し職員の知識を深めるとともに自身のご利用者様に対する対応について考える良い機会となった。また虐待については職員間で考え方に温度差が生じないように定期的に研修を実施し今後も園として虐待ゼロを継続していく。今年度より虐待防止委員会では、虐待の芽アンケート（年2回）虐待についてのアンケートを実施し園内の状況を把握し委員会にて検討および困難事例についても他部署と協力し対応策の検討を行う事ができた為今後も継続しユニット内で

対処できない事例については委員会へ議題としてあげユニットだけの問題としてではなく園として検討し改善を行っていく。また情報を共有していく。

- ②虐待についてのアンケートは実施できたものの、虐待につながる職員のストレスケアについて未実施であり精神面のフォローができていない為来年度の課題とする。
- ③虐待発生時の対応について身体拘束委員会と協力しフロアチャートを作成する事が出来た為、仮に発生した際は迅速に対応し職員間で連携が取れる様にする。また表面化していない虐待ケースもあると思われる為、今後も委員会発信で虐待につながる根本的な原因を探り未然に解決できるように 未然に解決できるようにしていく。

その他（一年を振り返り）

- ・委員会内で虐待について話し合いユニットへ持ち帰り今後につなげる事が出来た
- ・虐待アンケートを実施し、見えない部分も見えたことで状況を把握できた。
- ・アンケートを行う事でお互いに意識でき、自分を見直す事が出来た。
- ・委員会メンバーは虐待について意識が上がった。
- ・委員会発信で行う事が出来、介護の質が上がった。
- ・虐待について意識を高める事ができ、自身も他職員へ注意する事ができた。

事故防止委員会目標

【リスクを予想し、事故を未然に防ぐ】

- ①ご利用者様の身体・精神状態、認知機能を把握し、普段過ごしている中やケアを行う中でリスクマネジメントを職員一人一人が意識を持って行っていく。
- ②ヒヤリハットを積極的にあげ、分析・活用し、アクシデントになる前に未然に防げるよう対策を立てる。リスクの予想・予知・予防。
- ③同じような事故を繰り返さないよう、対策を共有し、各部署への報告・連絡・相談を徹底する。

(実施報告・反省)

ご利用者様の状態を把握し、リスクマネジメントを行うことについては意識の向上が見られていた。施設全体として、ヒヤリハットの件数が少なく事故を未然に防ぐということまで活用する事が出来ていなかった。また、ヒヤリハット・アクシデントの記入方法がきちんと周知出来ておらず、報告に上がっていなかったり、ケースのみで入力されていることもあり、次年度に向けて記入方法の再周知、ヒヤリとアクシの線引きを見直す必要あり。委員会やユニット会議の場所でアクシデントや対策困難事例についての話し合いが出来ていたことは良かったが、同じような事故が起こっていても情報共有が出来ていなかった為、施設全体で情

報共有出来るような流れを考えていく。

①・ご利用者様の状態を把握し、ユニット会議や、委員会の場所などで話し合いや検討ができ、リスクマネジメントに対する意識の向上が見られていた。

・委員会で検討したアクシデントやヒヤリハットの内容がユニットにも共有できるような仕組みを作っていく。

②・全体的に見て、ヒヤリハットの件数が少なかった。

・ヒヤリハットとはどういうものなのか、また必要性についてなど浸透していない部分があるため、どうしてヒヤリハットが必要なのかをリーダーや委員会メンバーを中心として伝えていく必要あり。研修なども検討。

・ヒヤリハットは出ているが、それを分析・活用するというところまでできていなかったため、委員会の場所やユニット会議などで検討していく。

・本来ならばヒヤリハットやアクシデントで入力しておかなければいけない記録がケースのみでの入力になっていることがあり、もう一度ヒヤリとアクシの線引き、その入力方法を周知していく。

③・対策困難事例などについては委員会の場所で話し合いをすることはできていたがその内容を各ユニットに周知することがうまくできていなかったため、情報を共有できる仕組みを作っていく。

・同じような内容の事故が他ユニットで起きていることがあり、対策や事故の内容に関して施設全体で共有できるようにしていく。

栄養・褥瘡委員会目標

【①楽しい食事の提供②褥瘡の再発防止早期発見をする③委員の勉強研修及び周知をする】

①イベント食、食事レクの充実。水分ゼリーの活用をしていく。

②低栄養リスク表とブレイデンスケールを活用し、各専門職と連携し褥瘡を常にゼロにする。

③委員会にて栄養・褥瘡の研修を行い、委員からユニットへ周知し知識を高める。

(実施報告・反省)

①・嗜好アンケートを前期と後期で行いイベント食に反映する事が出来た。

・月に一度のイベント食の提供の際、雰囲気作りやパフォーマンスを行ったり、文化の始まりを伝える事を行い、たのしい食事を提供する事の意識付けを行う事が出来た。全ユニットがどのような提供をしたかの確認は取れてはいないが、1ユニットがイベント食の提供法を発表する事で他ユニットの参考になるように努めた。

・施設としてコック服を購入し、パフォーマンスで担当ユニットを回った。ご入居者様からは食事の要望や感想など直接聞く事が出来た。コック服のイベント回りは2年度の半

- ばより行った為、全ユニットに回れていない。来年度も引き続き行う事とする。
- ・ご入居者様の食事形態とその理由を改めて把握する事でご入居者様に合った食事へ変更出来た。(3名)
 - ・施設として自助具(スプーン、フォーク、皿)を用意し、デモ試用から個人購入までの流れをシステム化する事が出来た。必要な方に必要な自助具を提供する事によりご自分で召し上がれるように努めた。
 - ・各ユニットで水分ゼリーの活用方法を確認し合い、必要なユニットを見極め、無駄なく提供出来た。
 - ・ご利用者様にとって毎日の食事がどれだけ楽しみなものなのか、献立のみではなく、食事形態や自助具、雰囲気作りで変化する事を知り食事が提供出来た。
- ②・低栄養リスク表とブレデンスケールを使用し、数値化する事で、見える化しエアマットとグランデマットレスを管理し平等に必要な方に使用する事が出来た。また、委員はブレデンスケールを理解し点数を付ける事が出来るようになった。
- ・医務、栄養士、介護、相談員とで、意見を出し合い、体位交換方法、マットレス使用の状況、食事摂取状況、治療等の確認や見直しを行ったが褥瘡をゼロには出来なかった。
 - ・今後はブレデンスケールの点数からなぜ低いのかを項目で掘り下げ深く理解し介護を行い、生活に繋げて行きたい。
 - ・褥瘡がなぜ出来るかを委員会内で学び再発は防げたが、完治までは至らなかった。
 - ・褥瘡の早期発見は出来、必要にご入居者様へは体位交換のクッションやマットレスを提供する事が出来た。
- ③・さまざまな研修(年齢別必要カロリー、ターミナルの食事、嚥下の仕組み、ポディショニング、スケールの使用法、グランデの特徴等)を行ったが各ユニット職員まで行き届いたか確認が出来ていない。来年度も引き続き研修を行う事で知識を高め委員からユニット職員へ知識を広めて行きたい。
- ・毎月の委員会開催時ではないが、委員会内で栄養と褥瘡に関する研修を行う事が出来た。

感染委員会目標

【感染症の知識向上とマニュアル徹底】

- ①定期的なマニュアルの見直しと共にそれに伴う備品管理を行うことで、各部署の感染症対策に迅速かつ確実な対応を求めた。更には、情報共有及び環境整備を徹底することで各部署対応の統一を図る。また、医務課事業計画及び栄養課事業計画に反映した感染症への取り組みを行うことで、感染症発生予防の知識向上へと繋げる。
- ②委員会において感染症対策研修を行い、担当職員の意識・知識向上へと繋げると共に委員会担当職員からのユニット職員への落とし込みや園内研修を実施する事で、全職員の知識向上を図る。
- ③ご利用者様・職員への健康状態把握と新生活者の感染症既往の把握を行い、感染症予防及び発生時の拡大軽減を行う。また、スタンダードプリコーションの周知・徹底を行うとで予防への意識を高める。

(実施報告・反省)

- ①・マニュアルに関しては、定期的に見直しをかけることができたが、職員間への周知までにはいかず、委員会の中での周知にて終わってしまった部分がある。また、各マニユア

ルの書式が、それぞれ異なるため書式の改善を検討。

- ・必要物品の発注が不十分な状態が見られ、各ユニット設置の感染用グッズの管理が全くできなかった。また、感染用グッズの用途を再度周知する必要あり。
 - ・医務課事業計画については定期的に会議の中で確認することができたが、栄養課事業所計画に関しては会議の中で、確認することはできなかった。来年度に関しては両方の事業所計画をもとに定期的に会議の議題にする必要があると考えられる。
 - ・マニュアルが複数あり、情報が混乱する状態であった為、随時見直しをかけていたが、全職員の周知まで至らなかった。来年度に向けてマニュアルや書式の一本化を検討。
- ②・園内研修についてコロナウイルス感染症関連の研修が委員会中のみで終わってしまった。委員会の中でインフルエンザなどの感染症と食中毒の研修を行うことができたが、ほかの職員に関しては研修で行った資料を配布し、各自で熟読する形をとり周知へと繋げた。
- ・感染症対策として、動画のマニュアル（吐しゃ物の取り扱い方マスク、エプロン、ディスプレイグローブのつけ方、外し方）を作成し、全職員に周知することができた。来年度も引き続き継続し、定期的に感染症への意識向上を図る必要があると考えられる。
- ③・新入居者様の感染症既往歴が不定期の確認になり、それに対しての感染対策に関する話し合いを行うことができなかった。来年度は不定期ではなく定期的に確認するとともにそれに伴う感染リスクの確認を行う必要があると考えられる。
- ・感染症予防及び発生時の拡大軽減のためのスタンダードプリコーション周知を行うも、個人的な感覚で行っていた職員もおり、コロナウイルスに伴う換気や手洗いの徹底が行えなかった。来年度も引き続きスタンダードプリコーションの啓発および普及を行う必要があると考えられる。
- 尚、徹底されない理由を委員会の中で話し合い、ポスターにより啓発を行うことができた。感染症担当職員が手洗いの必要性を率先して伝える場面も見られたことは良かった。
- ・今年度コロナウイルス濃厚接触者の出勤が見られ、新たに同感染症に対しての意識や対応方法を検討する場面が出来たことは良かったと思われるが、その際のコユニット間や他部署間の協力体制の統一が図れていなかった。来年度も引き続き協力体制への意識づけを強化する必要があると考えられる。

防災委員会目標

【非常時にリーダー・防災委員が率先して職員全員が動けるようにする】

- ①火災・水害・地震・積雪の防災訓練を行う事で熟知する
- ②非常時に避難方法や物品移動がスムーズに出来るよう行動予定を会議の中で明確にし、委員会職員が中心として非常時に動けるように周知する
- ③毎月の防災チェック表に基づき行う事で、ユニット内の災害を未然に防ぐとともに各職員の意識向上を図る

(実施報告・反省)

- ・リーダー全員に館内放送を実践して頂き、操作が出来る様になった。
- ①・火災の外部防災訓練に防災委員2名が参加し、研修内容を発表して頂き意識が高まった。
 - ・水害マニュアルがしっかりと完成し、水害の避難訓練が実施出来た。
 - ・積雪時、多くの職員が自主的に除雪作業をして下さり、協力体制が素晴らしく出来てい

た。

- ②・倉庫の非常食の整理をする事により、委員がどのような非常食があるのか把握出来た。
・屋上の発電機の確認、ベランダの清掃により避難時の動線確認が出来た。
- ③・毎月必ずチェック表を提出できたのは3ユニットのみで、まだまだ危機感を伝えきれていないと反省。

エコ委員会目標

【エコに対する意識付け】

- ①専用書式を作り、各ユニットの委員とリーダーで月1回記入し、委員会へ提出することで、担当職員及びユニット職員がエコに対しての意識確認をする
- ②令和2年度に決めたエアコン設定温度の周知とともにご利用者様の快適な温度設定を行う
- ③慢性的なエネルギーロスを発見したら、委員会として検討対策していく

(実施報告・反省)

- ①・委員だけでなくリーダーも協力してもらった事によりユニット単位のエコに対する意識はむいた。また、昨年より取り組みの報告も上がった。
- ②・温度自体は周知まで至らなかったが、設定温度の存在は周知された。瑠璃ユニットにてエアコンコントローラーに設定温度の表示をするなどユニット一丸となって取り組んでいるユニットもあり、来年度は良いモデルとして周知していくこととする。
- ③・慢性的なエネルギーロスを発見とまではいかないが、全館協力によってできる節約は見受けられる。来年度の取り組みへ反映させていく。

園内研修報告

月	研修名	月	研修名
4月	緊急時対応	10月	接遇・コミュニケーション
5月	倫理及び法令遵守 プライバシー保護・介護保険	11月	感染症・褥瘡
6月	食中毒の予防及び蔓延防止・感染症	12月	ターミナルケア
	高齢者特有病気の見方・考え方	1月	認知症及び認知症ケア
7月	排泄ケアの考え方	2月	虐待防止及び身体拘束と接遇
8月	虐待防止及び身体拘束と接遇	3月	事故発生又は再発防止とケース検討会
9月	事故発生又は再発防止と ケース検討会		

すべて予定通り施行。研修内容に関しても課長・介護係長・看護主任で内容を精査しておこなっている。

月に2回、同じ内容の研修を開催し、出来るだけ多くの社員が参加できるようにしている。また、各部門ごとの研修参加率は部門長の人事考課にも影響させている。

10月の『接遇・コミュニケーション』研修に関しては外部から講師を依頼して開催。『接遇』に関して強化していく足掛かりとした。

行事報告

栄養・褥瘡委員会から食事の楽しみという観点で各ユニットでおこなわれる食事レクリエーションに介入。『お客様主体』という観点から見た具体的な質の向上にまで取り組んでいる。ご利用者様の要望をくみ取り実現することと、ご利用者様参加型のレクリエーションをおこなうことを目的とし、全体で進めた。開催される頻度、その内容は前年度よりもはるかに質の高い結果となっている。

日付	ユニット名	行った内容
R3. 4. 7	煌星	誕生日会：親睦を深める会
R3. 4. 20	翡翠	誕生日会
R3. 4. 23	水晶	食レク：桜餅風スフレパンケーキ
R3. 4. 26	煌星	食レク：桜餅
R3. 5. 15	煌星	誕生日会：食レク ピザ
R3. 5. 18	琥珀	誕生日会：カラオケ大会
R3. 5. 22	琥珀	出前レク：寿司
R3. 5. 26	月華	食レク：焼きそば
R3. 5. 26	翡翠	食レク：アイストッピング
R3. 6. 8	瑠璃	誕生日会：福笑い、二人羽織
R3. 6. 12	真珠	食レク：そら豆、ノンアルコールビールの提供
R3. 6. 26	煌星	夏野菜を育てる、梅干しを漬ける

R3. 7. 13	瑠璃	誕生日会：カラオケ大会、アイスの提供
R3. 7. 18	翡翠	誕生日会：あじさいゼリー
R3. 7. 19	珊瑚	出前レク：寿司
R3. 8. 23	煌星	誕生日会：完成した梅干しの実食
R3. 8. 24	光華	食レク：しゅうまい
R3. 9. 15	水晶	食レク：茹で落花生
R3. 9. 20	珊瑚	敬老会：抹茶 餃子ボール 希望者に ノンアルコールビールの提供
R3. 9. 20	2F フロア	敬老会
R3. 10. 3	瑠璃・琥珀	食レク：おはぎ あじの天ぷら
R3. 10. 6	光華	食レク：わらびもち
R3. 10. 10	翡翠	食レク：流しそうめん
R3. 10. 12	水晶	食レク：バケツプリン
R3. 10. 16	煌星	誕生日会：食レク ベビーカステラ
R3. 10. 23	月華	食レク：鮭のちゃんちゃん焼
R3. 11. 5	2F フロア	焼き芋
R3. 11. 7	真珠	運動会
R3. 11. 23	煌星	誕生日会：焼き芋
R3. 11. 25	珊瑚	食レク：ほうとう
R3. 11. 27	月華	食レク：刺身の提供
R3. 11. 27	瑠璃	出前レク：寿司
R3. 11. 27	瑠璃・琥珀	誕生日会：すごろくゲーム
R3. 11. 29	煌星	食レク：白菜を漬ける
R3. 11. 30	真珠	誕生日会：ロールケーキのデコレーシ ョン
R3. 12. 20、21	煌星	ゆず湯
R3. 12. 21	2F フロア	クリスマス会：ハンドベル演奏、ケーキ 作り
R3. 12. 25	3F フロア	クリスマス会：ケーキ、プレゼントの提 供
R3. 12. 26	瑠璃・琥珀	誕生日会：すごろくゲーム
R3. 12. 26	珊瑚・真珠	クリスマス会：ビンゴゲーム 出前 寿司 ケーキの提供
R3. 12. 31	煌星・陽光	大晦日パーティー：刺身、アルコールの 提供
R4. 1. 7	珊瑚	新年会：コマ回し 手品 カラオケ 獅子舞
R4. 1. 7	全体	獅子舞
R4. 2. 3	珊瑚	節分：恵方巻 豆まき
R4. 2. 11	煌星、陽光	豆まき
R4. 2. 26	瑠璃・琥珀	食レク：ほうとう

—	—	職員の演芸発表会
<u>R4. 2. 27</u>	<u>煌星</u>	<u>出前レク：寿司</u>
<u>R4. 3. 5</u>	<u>煌星</u>	<u>食レク：ケーキデコレーション</u>
<u>R4. 3. 19</u>	<u>翡翠</u>	<u>2月、3月合同誕生日会：室内いちご狩り</u>
<u>R4. 3. 20</u>	<u>珊瑚</u>	<u>食レク：ホットケーキを作り、デコレーションをしていただく</u>

令和2年10月1日～令和3年3月31日

①職員採用、退職状況

『恵光園シャイニー中央』

【採用】

常勤	女性	令和3年	4月	1日付採用	水晶ユニット配属	人材紹介
常勤	男性	令和3年	5月	1日付採用	光華ユニット配属	一般
常勤	男性	令和3年	6月	1日付採用	陽光ユニット配属	一般
常勤	男性	令和3年	6月	1日付採用	医務課 配属	ハローワーク
常勤	女性	令和3年	6月	1日付採用	珊瑚ユニット配属	ゆうか
常勤	男性	令和3年	7月	1日付採用	瑠璃ユニット配属	一般
常勤	男性	令和3年	7月	1日付採用	珊瑚ユニット配属	三幸
常勤	男性	令和3年	7月	1日付採用	短期相談員 配属	人材紹介
常勤	男性	令和3年	9月	1日付採用	陽光ユニット配属	一般
常勤	男性	令和3年	10月	1日付採用	琥珀ユニット配属	人材紹介
非常勤	女性	令和3年	10月	14日付採用	ほとりの家 配属	一般
常勤	女性	令和3年	12月	9日付採用	水晶ユニット配属	人材紹介
常勤	男性	令和4年	1月	6日付採用	真珠ユニット配属	職員紹介
常勤	女性	令和4年	2月	1日付採用	水晶ユニット配属	人材紹介
常勤	女性	令和4年	2月	1日付採用	陽光ユニット配属	人材紹介
常勤	男性	令和4年	2月	1日付採用	翡翠ユニット配属	人材紹介
常勤	男性	令和4年	2月	1日付採用	月華ユニット配属	ゆうか

計17名：職員紹介1名、人材紹介7名、ハローワーク1名、研修会社3名、一般5名

【退職】

常勤	女性	令和3年	6月30日付	(期間 3年 0ヶ月)	介護職
常勤	男性	令和3年	7月31日付	(期間 1年 4ヶ月)	介護職
非常勤	女性	令和3年	7月31日付	(期間 0年 8ヶ月)	介護職
常勤	女性	令和3年	8月15日付	(期間 2年 7ヶ月)	相談員職
常勤	女性	令和3年	9月 1日付	(期間 1年 4ヶ月)	介護職
常勤	女性	令和3年	9月30日付	(期間 3年 6ヶ月)	介護職
常勤	女性	令和3年	9月30日付	(期間 1年10ヶ月)	介護職
非常勤	女性	令和3年	11月 5日付	(期間 1年 1ヶ月)	介護職
常勤	女性	令和3年	12月31日付	(期間 2年11ヶ月)	介護職
常勤	女性	令和3年	12月31日付	(期間 2年 7ヶ月)	看護職
常勤	女性	令和4年	1月31日付	(期間 3年10ヶ月)	介護職
常勤	女性	令和4年	1月31日付	(期間 3年 4か月)	介護職
常勤	男性	令和4年	2月28日付	(期間 2年 2か月)	介護職

計13名：介護員11名、看護職1名、相談員職1名

令和3年度は前年度末に退職が続いたために欠員状態からのスタートだった。

以前、ショートステイ事業所はケアの質・接遇が悪く、新入社員は経験者以外の配属はできなかった。それでも職員は定着せず、入社してもすぐ辞めるといった状況が続いた。ショートステイという施設の玄関口であるユニットであるにもかかわらず、シャイニーの中でも特に、その質は悪かった。

そこからショートステイの人員の入れ替えをおこない、ケアの質の向上を図る。1年かけ、見違えるほどに内容は良くなった。結果、『ゆうか』からの介護未経験者の受け入れができるまでに成長

し、今ではシャイニー全体でも一番待遇が良いユニットへ。また、職業訓練校である『ゆうか』でのリモート実習受け入れから次の卒業生の勧誘ができるまでに雰囲気も変わる。また、外国人受け入れ・教育に至るまでをおこなえるようになり、その質は、ショートで初めてお看取りを受け入れるまでに成長した。

今ではシャイニーで1, 2番を争うほどの教育機関・モデルユニットへと変貌を遂げている。このユニットのリーダーはその手腕を認められ、新人育成PJの一員にも選出されている。

全体的な雰囲気や、各部門長の人材コントロールもしっかりしてきた。
令和4年度、この先、全体的な退職はかなり収まってくると見込んでいる。

③ 契約について
なし

事業活動外の報告

・職業訓練校『ゆうか』リモート実習
職業訓練校（初任者研修・実務者研修）で開催される現場実習をリモート（ZOOM）という形で受けている。1～2か月に1回程度の頻度で開催、その中で職場・法人案内もさせていただいており、その学校卒業生の実際の就労にも結び付いている。