

令和5年度 事業報告

社 会 福 祉 法 人 天 光 会
特別養護老人ホーム恵光園シャイニー中央
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」

特別養護老人ホーム恵光園シャイニー中央

活動方針

【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、前々年度に引き続き、園内研修はもちろん、すべての委員会、会議体を社員教育の場としてとらえて取り組み、社員の知識・意識の向上を図り続けてきた。結果、全体のレベルは見違えるほどに確実に上がっている。

令和3年度発足したシャイニー中央の新人育成プロジェクトは、翌年の4年度に正式に法人の教育研修課となり、教育研修課は恵光園と共同で運営する様になって2年が経過した。研修課の活動範囲はますます広まり、研修課個々の能力も大きくなっている。施設間の連携もここを中心に進んできた。

また、嘱託医・協力医療機関との連携も変わらず維持できており、その中でも主治医である院長が定着でいたことでさらに医療の質も高いレベルで提供できるようになっている。入院率が低いだけでなく、入居の受け入れにも大きな影響を与えており、長期入居の年間稼働率も高い数字で維持できている。また、外部受診の回数が圧倒的に少ないため、相談員・看護師が施設に常駐し業務に集中できる時間が長い状況も生み出せている。

人事考課制度・年間個人目標制度がスタートして3年目になり、その運用効果も確実に出ている。社員全員、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・運営している。直属の上司が部下をコントロールしに行く事で、組織がしっかり機能するようになった。

1年以上不在だった介護主任も5年度には立ち上がり、結果、前年度以上にしっかりと組織の構築が出来ている。

【施設全体目標】

『お客様主体』の実践
～失敗をおそれずチャレンジする～

1. 「個別ケア」・「普通の生活」にもとづいた支援

- ・個人個人の生活習慣・趣味嗜好を探り、個々に合ったケア・レクリエーションを提供する。
- ・「画一的ケア」を見直し、「個別ケア」を提供していく。

2. 知識・意識の向上

- ・委員会・園内研修・スタンダード研修を活かした知識・意識の浸透
- ・「介護技術」「専門的知識」を実践するための知識の習得
- ・個々の持っている知識・技術をケアに活かしサービスの質の向上を図る
- ・標準化されたケアの提供

3. チームワークの構築

- ・チームワークを高める組織・仕組み作りをおこなうことでサービスの質の向上を図る
- ・自部署内・他部署との情報共有・連携

4. 接遇意識の向上

- ・ご利用者様ひとりひとりの「個性」「主体性」尊重
- ・「おもてなし」を意識したケア・環境の提供

実施報告・反省

1. 「個別ケア」・「普通の生活」にもとづいた支援

- ・個人個人の生活習慣・趣味嗜好を探り、個々に合ったケア・レクリエーションを提供する。
- ・「画一的ケア」を見直し、「個別ケア」を提供していく。

ご利用者様1人ひとりのあるべき姿、「普通の生活」を意識する事で「お客様目線」のサービスを提供する取り組みが数多く実施された。

- ・レクの取組み

行事だけでなく日々の生活の中での取組み。「非日常」だけでなく日々ある「日常」の中での楽しみも意識した取組みも増えてきた。

たとえば、ご利用者様と家庭菜園をおこなったり、梅干しをつけたり、希望に応じて毎日カップラーメンを提供したりという取組みも見られた。また、日々おこなっていた大人のぬりえをコンクールとして発表する機会を設け、その方のやりがいや価値を高める工夫もあった。

- ・ケアの見直し

「画一的なケア」の見直しという面で、あらためて業務・働き方の見直しをおこない、無意識的にも「職員主体」になっていた業務・援助を大幅に変更し「ご利用者様目線」で見直すことに取り組んだユニットもあった。

ユニットによっては、「個別援助」の観点から排泄面にフォーカスして取り組んだユニットもあった。委員会だけでなくユニット単独でも非定時介護に取り組み、職員都合ではないご利用者様目線での援助のスケジュールの変更に取り組んだ。

2. 知識・意識の向上

- ・委員会・園内研修・スタンダード研修を活かした知識・意識の浸透
- ・「介護技術」「専門的知識」を実践するための知識の習得
- ・個々の持っている知識・技術をケアに活かしサービスの質の向上を図る
- ・標準化されたケアの提供

- ・「中途入社時研修」をユニットリーダー全員が受講
- ・介護主任による「リーダー研修」の開催

リーダーの運営意識・帰属意識を向上させ、人材マネジメントや会社の考え方に好影響を及ぼした。また、協力ユニット内で認知症に関する研修を開催し職員の知識と意識をあげる取り組みをおこなったユニットがあったり、新卒・外国人の教育を通じて既存職員が初心に帰り学びを得る事で、それがユニット全体の底上げにもつながったという声も上がっている。

各委員会での内容が濃く、ボリュームが大きくなっていく一方で、それをユニットに落とししていく作業が困難になってきている。ユニットの中での話し合い・運営の質も上がっている中で、限られたユニット会議の時間だけでそれらすべてを落とし込むには限界が見えてきている。会議以外でも申し送ったり連携していく工夫が必要になっている。

3. チームワークの構築

- ・チームワークを高める組織・仕組み作りをおこなうことでサービスの質の向上を図る
- ・自部署内・他部署との情報共有・連携

委員会同士の連携、委員会から各ユニットへのアプローチという面では連携は盛んにおこなわれていた。介護主任が開催する介護主任とリーダーだけで運営する会議では、リーダー同士での意見の交換や連携を図る良い機会となっており、うまく機能している。

リーダーの意識向上・チームワークの向上から、より深いところまでの協力体制の進展が見られた。協力ユニットが進んでいく中で、ユニット合同で会議が開催されるユニットもあった。

また、自部署内での連携に取り組み、情報共有の仕方に様々な工夫をする部署があった。

各ユニットで様々な取り組みがされる中で、ユニットから他部署への相談が増え、それが結果的に介護を通じての他部署間連携に結び付いていることが多い。

一方で、事務所を中心とした介護・医療等への他部署間連携という部分では次年度に重要課題として捉え、取り組み続けていく必要がある。

4. 接遇意識の向上

- ・ご利用者様ひとりひとりの「個性」「主体性」尊重
- ・「おもてなし」を意識したケア・環境の提供

身体拘束・虐待防止委員会を中心に取り組んできた。他委員会と連携し、接遇を意識した「不適切ケア」に対して取り組んだり、職員一人一人の良いところを共有し伸ばすことで全体の接遇意識を上げていく取り組みもあった。また、認知症の理解からの接遇アプローチという取り組みもおこなった。

また、単純に「言葉遣い」について取り組むユニットもいくつかあり、成果を出しているが、その一方で「個別援助」「普通の生活」の取り組みからご利用者様主体で物事を考えていく思考へと変えていく取り組みをする部署もあった。結果、ご利用者様の事を深く知っていく事でご利用者様と職員

の距離が近くなったという報告も上がっている。

その中で、ご利用者様の生活空間についての取り組みという考え方からユニット内の装飾に取り組んだユニットもあった。

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

【普通の生活を目指し、各ご利用者様にあったケアの提供】

- ① 居室担当がご利用者様の状態や情報を把握する中心となり、ユニット職員と共有し今後の方向性を検討する
- ② ご利用者様について集めた情報をもとに、個別ケアにつなげユニット全体で取り組む
- ③ ご利用者様にとっての普通の生活を目指し、接遇を意識し実践する

水晶ユニット報告

- ・利用者様に合わせ必要な方は布パンツを継続、また個々の状態に合わせ食事形態、排泄使用物品など見直す事が出来た。
 - ・各職員が居室担当中心に利用者について考える時間を作りその結果、問題意識を持ちそれを解決するために動けた。またリーダー不在でもその場の職員で話し合い問題を解決する場面もあった。
 - ・居室の担当について動けていない職員や排泄使用物品を申し送りなく変えている職員がいた。
- ① ユニット会議にて必ず発言する機会を作り、各担当が問題点を上げユニット職員全員で解決策を考え対応することが概ねできていたが残念ながら担当の情報は特にないという職員もいた。
 - ② 布パンツが劣化した際に居室担当を中心に意見を集め、その意見と情報を元に布パンツ継続か紙パンツにするかの議論が行え、継続使用する方も居れば紙パンツに変更する人もいるなど各利用者様に合わせ対応出来ていた。
 - ③ 利用者様に怒っている職員がいたがユニット会議などでその接遇がなぜダメなのかを説明し現在そのような職員は見られていない。残念ながら声色や口調の強い職員はまだいる為、来年度はその改善を目指す事が出来ればと思う。

翡翠ユニット目標

【サービスの質の向上】

- ① ご利用者様に対しての接遇を強化し個々のあった声掛けや職員間のコミュニケーションを深めチームとしてフォローできる環境を整える
- ② ユニット、協力ユニット、他職種との連携を密に行い報告・連絡・相談を行いご利用者様の個々に合わせた質の高いサービスを提供出来るようにする
- ③ 日々の関わりの中からご利用者様の嗜好や希望を汲み取り意向に沿った生活を提供する（月1回 レクリエーション実施する）

翡翠ユニット報告

- ① 接遇に対して昨年度も目標に上げておりご利用者様に対してあだ名呼びをしてしまうケースが上半期は見られたが現状は改善されている。また声掛けの際に業務に追われている時や人員が少ない時に上から目線の声掛けが出てしまうケースが見られている為、丁寧な言葉で対応できるように職員間でお互いに注意できる環境を整えていく事と気持ちに余裕をもって対

応できるように職員間で協力して業務にあたり接遇マニュアルを徹底できるように来年度は意識していく。職員間のチームワークについて、今年度は欠員状況が続いている中であつたが、お互いが相手の立場になり助け合い感謝の気持ちを忘れず業務を行う事で人員

的にはかなり厳しい状況の中でも笑顔を絶やさず対応する事ができた。その為、ご利用者様もいつも笑い声の絶えないユニットであつた。

- ② 他職種や協力ユニットとの連携についてユニットでは、連絡ノートや日々のコミュニケーションの中で情報を共有する事で業務がスムーズに行えており、欠員状況が続いているからこそチームワークの大切さをユニット職員が理解し実感している。また協力体制については欠員状況が続き自ユニット職員はヘルプに行く事ができなかつたが、来年度は体制を整えスムーズにヘルプができるようにしてお互いがどのような状況でも助けあえる状況を作れるようにしたいと思う。他職種との連携について、今年度はお看取りの方の対応がありご利用者の意向を実現する為、色々な職種の方と密に話し合いを行い対応できたのではないかと思う。また常日頃より状態の報告やケアの方法等何かあればすぐに相談と報告を行い実施できていた。
- ③ 日々の関わりの中でご利用者の嗜好や希望をくみとり、下半期は実施する機会が欠員状況が続き回数は少なくなつてしまつたが食レク等に活かす事ができている。また今年度もご利用者の生きがいに繋がるユニットでの家庭菜園を実施し毎日の水やりのお世話や成長を職員と同じ時間を共有し楽しまれ収穫した物を調理し食べる所までつなげる事ができた。また食レクを行う際は季節にあつたレクリエーションを心掛け季節感を味わう事が出来た。今年初めての試みとしてぬり絵が得意なご利用者様について大人のぬり絵コンクールに応募しご利用者様の生きがいや楽しみに繋げていけるように対応した。またレクリエーションが出来ない時は環境整備に努め壁紙や居室入口に季節の飾り物を作成し季節感を味わってもらえるように心がけた。来年度は日常の中でのレクリエーションや個々のあつた物を探り皆さん楽しんで頂けるようなレクリエーションを提供していきたい。

瑠璃ユニット目標

【チームワークを高めサービスの質の向上】

- ① 個々のご利用者様の要望を把握し、非日常や日常に提供する
- ② 知識を身につけ共有する事でご利用者様のサービスの質の向上につなげる
- ③ ユニット内や協力ユニット内、その他の部署と相談を行い、ご利用者様の個々の「サービスの質の向上」に繋げる

瑠璃ユニット報告

- ・大きな行事レクだけでなく、誕生日レクや不定期の食事レクなども合同で行う事で協力ユニット間でも職員間のコミュニケーションの機会を作り、昨年同様に連携をすることが出来た。ただ、深めるまでは至っていないと考えており、「維持」だと思っている。来年度は今以上に深められればと思う。

- ① 職員独自の「食」に関するアンケートで嗜好調査をおこない、梅干しを漬けたり目の前で天ぷらを揚げたりお寿司の出前レクを実施する事で非日常を提供できたと思う。食の好みが強いご利用者様に対し、ご家族を通しご飯のお供や汁物、カップラーメンを買ってきていただいて

いる。ご飯のお供に関しては毎食、汁物・カップラーメンに関しては希望時提供させていただいている。カップラーメンは1日に1つだが夜食としても提供させていただいている。また、月に2回程ではあるが、ご家族から牛丼、すき鍋など差し入れが届き趣向に合わせた食事の提供が来ている。個々の要望に沿い、毎食時のお茶提供時ご本人様の希望に合わせてご本人様持ちの粉茶を提供している。面会が制限されている中、顔を見て話したいとのご家族の要望をスカイプや窓越しでの通話を行い実施している。ご利用者様の状況により機器の操作が難しい場合があるが分かりやすいよう操作方法をプリントにまとめ出来る限り操作が出来るよう支援している。

- ② 外部研修を受けた職員が講師となり、シフト調整し業務内でユニット内職員に向け研修を行った。認知症の研修を行った事で新人職員は知識をつける場を作る事が出来、既存職員は復習の場を設ける事が出来た。ユニット会議で個々のご利用者様について話し合う時間を割合多く設ける事で個々の理解を深め、より個別に対応出来るよう話し合いをしている。
- ③ ユニット会議で個々のご利用者様について話し合う時間を割合多く設ける事で個々の理解を深め、より個別に対応出来るよう話し合いをしている。また、上手くいった対応や声かけ、個々で得た情報をケースに残したり、日常業務中やユニット会議で話し合いをしている。協力ユニット体制を構築・実施する事で自ユニットではない目線で、意見を出せ質の向上に繋げる事が出来た。部署との連携はまだ希薄な部分は見られたが積極的にコミュニケーションを図り清潔保持や食形態のアップなど質の向上に繋がられた。

琥珀ユニット目標

【チームワークを高めサービスの質の向上】

- ① 個々のご利用者様の要望を把握し、非日常や日常に提供する
- ② 知識を身に付け共有する事でご利用者様の「サービスの質」の向上に繋げる
- ③ ユニット内や協力ユニット内、その他の部署と相談を行い、ご利用者様個々の「サービスの質の向上」に繋げる

琥珀ユニット報告

・今年度の総評としては、チームワークでは無く個々に考えている事が多いように感じた。日常の業務でチームで話合うのではなくユニット会議での話合いで業務の統一を行う事が多かったように思う。ご利用者様の要望を把握する事が、当たり前という考え方になったと思う。他部署との連携については、難しい事もあったが個別の取り組みを他部署へ相談を行い徐々に個別の援助が出来るようになった。来年度は、ご利用者様の普通の生活や要望を把握しご利用者様へのサービスの質の向上に努める事と、職員の良いところや個々の知識を活かしていき、働きやすいやりがいのあるユニットにして行きたい。

- ① 食レクや誕生会レクの際に、ご利用者様が日常会話で希望されていたものを食レクで提供し、誕生レクの際は希望されている事や希望されていたものをプレゼントとして送る事が出来た。主に喫茶店レクでは、料理や飲み物、デザートをご利用者様が召し上がりたい物をいくつか準備しメニューを作成し選んで頂き提供出来た。メニューの中でもユニット職員では困難な料理は栄養士の協力のもと提供をする事が出来た。今後は非日常の食レクだけではなく、より日常の食事を豊かにして行きたいと思う。入浴介助の際、個々の入浴方法（足元にタオルを引く、寒がりの方に合わせて室温の調整を行う、背中にタオルを当て入浴する、お

湯の温度の調整をする) 好みで行えた。ご利用様が外への散歩を希望された際に行けない事があり、今後は業務改善を行い、散歩へ行ける時間を増やして行きたいと思う。食レク以外にも、個別で出来るレクも見つけて行きたいと思う。

- ② 瑠璃琥珀ユニットで会議室を使用させて頂き、ユニット内研修を職員2名が行い意識が高まったと思う。認知症の研修については、ユニットのご利用者様の事例を数名出しすぐに実践し、成果が出たと思う。今後も行う場合は、研修の目的を確認しながら行って行きたいと思う。園内研修で学んだ事をユニットの業務の日常で話をする事で、定着するように互いに働きかけたと思う。
- ③ 瑠璃職員は新卒職員以外、琥珀の早番遅番業務や入浴介助が行えるようになった。また瑠璃職員からは客観視したご利用者様への案を定期的にもらう事が出来、改めて考える事や検討する事が出来た。自走される認知症の方の対応について、ユニット内や2階フロアで協力して頂き、こまめにケース会議を開いて頂き最終的にはシャイニー全体で援助する事が出来た。夏まつりについて、各2階リーダーが主となり、

初のお神輿ではご利用者様に喜んで頂けたと思う。その他、2階全体で行う行事をリーダー間で話し合い、クリスマス、獅子舞、初詣、豆まき等の行事を決め、各ユニット1名ずつ職員を選定し、リーダー1名配置し連携が行えるようにした。シフトや打ち合わせ日など今度は調整していきたいと思う。

月華ユニット目標

【チームワークを高め、サービスの質を向上させる】

- ① ユニット内、多職種など職員間での情報共有を密に行い、相談していくことでチームワークを高め、サービスの質を向上させる
- ② ご利用者様との関わりや、業務の中で接遇を意識し、個々に合った対応を心がけ職員同士で声を掛けあえる環境を作る
- ③ ご利用者様との日々の関わりの中で個々の生活・嗜好・要望などを汲み取り、ご利用者様一人一人にあった個別ケア・レクリエーション・環境整備等を実践していく

月華ユニット報告

- ① ユニット会議内で各委員会での活動や申し送りなどを行うことが出来たが、時間が充分に取れない事が多く、しっかりと周知をかけることまでは出来なかった。ユニット会議の場でも申し送りができるよう時間を確保していく。利用者様の状態などについては、ユニット職員間はもちろんのこと、看護・ケアマネも都度相談することができており、迅速に対応することが出来ていたのが良かった。新人職員が4月から入っており、指導の進捗状況などを共有することができ、指導に当たることは出来たが、新人職員を含めたチームワークの確立までは及ばなかった為、次年度はユニット職員全体でチームワークを確立できるよう動いて行く。
- ② ご利用者様に対する言葉遣いや接し方など、前年度に比べるとユニット職員全体で意識することが出来るようになっており、その中でご利用者様個人に合った対応も出来ていたと思う。しかし、ご利用者様の呼び方で「さん付」が徹底できず、無意識に「さん付」以外で呼んでしまうことある為、無くせるよう声掛けしていく。職員同士での声掛けはリーダーからはその都度出来ていたと思われるが、リーダー以外の職員間でも声を掛け合える環境作りを継続して行っていく。
- ③ ご利用者様の嗜好や要望などは日々のコミュニケーションの中で引き出すことは出来ており、レ

クリエーションの実施も出来ていたと思う。季節にあったレクリエーションや、ご利用者様の希望に沿った食事レクも行えており、ご利用者様にも喜んで頂いていた。大きなレクリエーションは行えているが、日々の生活の中でのレク（体操や散歩等）はあまり行えていなかった為、ユニットの状態やご利用者様の状態を見ながらではあるが短い時間でも行えるレクリエーションを考え、実行していく。個別ケアに関しては、職員全体でご利用者様の状態を共有することができており、1人ひとりにあったケアが提供できていているとは思いますが、まだ不十分であるためユニット職員の連携を図り、ケアに活かしていく。

光華ユニット目標

【チームケア向上と要望を聞き出せるケアの実施】

- ① ご利用者様の食事状態や嗜好に合わせた食事時間の提供、要望の実施
- ② ブリストルスケールを活用して委員会メンバー医務と連携して適切な排便コントロールを行う
- ③ 日々の気付きやリスクマネジメントの共有をほのぼのや連絡ノートを活用してユニット職員が一人ひとりのご利用者様に対するケアの方向性や情報を統一させる

光華ユニット報告

- ・上半期に関してはチームケアというよりユニット全体がまとまっていなかった。個々の考え方や対応に関してもまとまっていなかった。下半期よりユニット全体としてケアを考える方向性にもなりチームケアと呼べる形になってきていた。
 - ・要望を聞き出しに関しては 欠員期間が長かったがご利用者様とのコミュニケーションは取れていて要望や希望は多少なり聞けていたと思う。
 - ・ユニット会議でも個々の担当が提案や問題点を出し会議で対応を決めていく事になりトップダウンで物事を決めることはなくなりチームとしてケアを決める方向になってきている。
- ① ユニット職員より毎月食レクを実施したいと希望あり実施している、内容に関しても職員主体の食レクは行っていない。年末にお刺身を食べたいと希望された方にもすぐに起案書を提出し実施出来ている。食事時間に関しては食事介助の方や体調不良の方の提供時間をずらしたりユニットで話しあい決めていけている。
 - ② 排泄委員担当職員が積極的に排便の形状や時間帯を把握していた為 排便がゆるい方等看護師と相談を行い適切な排便コントロールは行っていた。ある程度は下剤の調整は行ったが、カルピスなどを使用して下剤に極力頼らない対応行っていた。
 - ③ 職員のレベルの個人差がかなり開き情報を共有する事がかなり難しかったがその中でも大きな事故がなかったのは良かった。連絡ノートやほのぼのに対応した内容を記載してケア均一化を図ったが実際は思うようにいかなかったのが現状。リスクマネジメントの観点からヒヤリハットを各職員で記載していたが 欠員による時間の余裕のさなのか昨年と同様な件数は上がらなかったがその中でもヒヤリハットを活用して事故を未然に防ごうとする事は見られたと思う。ユニットの特色としてケースでの情報交換は行えている為 リスクマネジメントの共有は内容を高めていきたい。

煌星ユニット目標

【サービス・質の向上～ご利用者様の状態に合わせた柔軟な個別ケアの実践 ～】

- ① 新たな形でのチームワークの構築、他職種との連携強化
- ② ご利用者様の ADL に沿った個別ケアの実践
- ③ 接遇の意識向上

煌星ユニット報告

- ・今年度において協力ユニット体制を構築した事により、2ユニットでのチームワークを強化する事が出来た。また、合同ユニット会議にて、概ね個別ケアに対して各職員が意見を出し実践していくことが出来ていた。全ての職員が会議に参加する事が出来ず、全職員の意見を集約したうえでの個別ケアとはなっていなかった。その課題を踏まえ来年度に向けて改めてシステム作りをする必要があると考えられる。しかし、日々の業務の中で個々に意見交換を行い、個別ケアに反映させていくという意識はこの一年を通して築く事が出来たと感じる。
- ・協力ユニット体制が構築するがゆえに多少の軋轢が生じる事があったものの、随時短時間の面談や日々のコミュニケーションを取る中で大きな問題とならずに済んでいる。今後は、色々な所で「慣れ」が新たに生じてくると考えられる為、視野を広く持ち職員の声に耳を傾けつつ次年度のユニット運営を行っていく必要があると考えている。

- ① 協力ユニット間の勤務体制については前年度末から取り組んでおり、今年度においては、より2ユニット間の協力体制はしっかりとしたものが出来ている。全職員ではないが、新人職員を除く職員5名の内4名が2

ユニットで勤務しても問題なく業務を出来る状況となった。入浴業務に関しても陽光 UN ご利用者様の対応も可能となり、お互いにフォローアップもする事が可能となった業務内容・書類等も統一化し、各職員が常に意識して勤務に当たれている。また令和5年度の夏場頃に煌星・陽光ユニットは3度のコロナ隔離対応があった。その折には介護主任の協力もあってだが、一番厳しい隔離対応中の際、職員が数名かけても2ユニット内の職員のみで対応する事ができたのは日頃業務内容を精査し、個々の職員が協力体制を理解し考え取り組んでいる成果であると感じている。来年度に向けて、現状で大きく問題とするところはないと思われるが、協力体制に対しては継続しつつ新たなものを模索し、改めて個別ケアの意識及び職員の働きやすい環境作りを常に考えていく。

令和5年度は新人職員として外国人CWが入職している。新人育成に関して、主に煌星 UN 職員で指導しつつも陽光 UN 職員にも協力をしてもらい、それにより協力 UN 間全体で新人の育成を行うという形を目指し取り組んできた。成果としては、一介護職員として問題なく業務等も行えており概ね達成できているものとする。入職当初に毎勤務ごとの終業前に10分弱の振り返りの時間を設けたり、定期的に面談の機会も設け、本人の把握状況・不安感等の確認を行いながら指導に当たってきた。10月より夜勤業務を一人で行うようになり、現在では業務を問題なく行えているがアクシデント報告・ケースに関しては未だ確認が必要ではあると感じている。ただ入職当初より文章能力の向上は認められるが、全体を通して考えると来年度も引き続き育成に取り組んでいく。

今年度はユニット会議を合同開催で定例化とした。夜勤においては2UNのご利用者様の対応を行う。それにはどちらのご利用者様の情報も常に最新のものにしておく必要がある。

その為、合同で開催する事によってケア内容の把握を行う事が目的として進めていった。また煌星職員が日頃接していても、気づかなかった所を陽光職員からの提案で個別ケアへの取り組みとして行える事もあった。ただ、合同 UN 会議の開催としている為、毎月ご利用者様の個別ケア・各委員会からの周知事項、連絡のみになってしまい各ユニット業務に関してすり合わせる機会が取れなくなってしまっていた。日々の業務の中で調整はしていたが、不十分などころがあると感じた為、昨年 10 月から試験的に「業務会議」を開催し現在では 3 カ月に一回の開催として定例化となり、職員の意見を取り入れる機会となっている。来年度も合同会議・業務会議を軸として取り組んでいき、協力ユニット間で足並みをそろえながら随時取り組み内容を変化させていければと考えている。

- ② 協力 UN 間で話し合い、各 UN の日報・連絡ノート（業務内容とご利用者様）・アクシデント報告書を出勤時、確認するように周知し、それによって各職員が常に情報把握を行い、共有している。日々の業務の中でコミュニケーションを図って、会議以外でも個別ケアの取り組みについて個々に考えて動いている。今年度お看取り対応を行う事があり、その際にご本人様及びご家族様の意向を汲み近場ではあるものの外出する事、ご家族様たちとの最後の時間を共にして頂く機会を作って差し上げることを実現できた。また食事形態のアップの取り組みや栄養委員主体となってご利用者様の希望を取り入れた食レクの開催も行う事が出来ている。
- ③ 全ての職員とは言えないが、各々が考えて接遇を意識して業務にあたれているが、接遇面に関しては未だ足りない所は多くある為、常に意識していきつつ職員同士で共有できるようにしていかなければならないと感じている。各々慣れが生じてきており、声かけが雑な部分は見える。来年度に向けては、ご利用者様に携わる事だけに意識を向けるのではなく、ユニット内の雰囲気づくり等にも力を入れていく。

陽光ユニット目標

【サービス・質の向上～ご利用者様の状態に合わせた柔軟な個別ケアの実践～】

- ① 新たな形でのチームワークの構築、他職種との連携強化
- ② ご利用者様の ADL に沿った個別ケアの実践
- ③ 接遇の意識向上

陽光ユニット報告

- ・ 協力ユニット体制を構築できたことで勤務やご利用者様の対応についても柔軟に対応する事ができた。また、職員一人ひとりが役割を持ってご利用者様の個別ケア実践に向けて取り組むことができサービス・質の向上につながった。

ご利用者様の日々変わる状態には申し送りの方法を検討し改善、回診や会議での変更点もまとめ周知する習慣ができ、ユニット職員間だけでもご利用者様の要望や状態に合わせて柔軟に対応する事もできてきた。

個別ケアの実践も職員同士協力しているが、職員の差が出てしまっている。ご利用者様の対応について個ではなくチームで取り組んでいけるような意識を持ってやっていきたい。

- ① ・協力ユニット間の勤務体制の見直し、及び構築を行う。
陽光・煌星では協力ユニット間半数以上の職員が両ユニットの業務をこなせる状況を作る事が出来た。そうした事で欠勤や急遽の勤務変更にも対応する事ができ、令和 5 年度の夏には

コロナが発生し4名の欠勤があったが、介護主任にフォローしてもらい残りの職員で対応することができた。

- ・個ユニットでの考えに捉われず職員同士連携し、個々が柔軟性を持ち広い視野で業務を行う。両ユニットの業務に入るためユニット会議は合同にしたことで協力ユニット間の情報共有ができ、広い視野を持って業務が行えるようになった。協力ユニットのご利用者様についての話し合いは2ユニット分で時間がかかってしまうが、各委員会の周知についてはまとめて周知することができる。その他業務について話し合いの時間が取れない為、3か月に1度業務会議を開催することにした。この業務会議は陽光・煌星別で業務についての話し合い場とし、出た意見はリーダー同士で話し合い、協力ユニット間で決まった業務とした。さらに、業務を見える化した事で業務効率も上がり、どちらのユニットに入っても曜日の掃除業務等ができるようになった。

他にも、ご利用者様の連絡ノートや介護日誌の細かい部分の共有をして、回診時のアセスメントシートや申し送り表といったものを作成して協力ユニットで実践した。

- ② ・職員ひとりひとりが協力ユニット間のご利用者様の情報把握及び共有し、個別ケアを意識したサービスの提供をする。

合同ユニット会議を行っている事で協力ユニットのご利用者様の情報の把握やご利用者様についての提案も行えた。自ユニットの職員だけでなく、より多くの視点を持って個別ケアを行うことができた。回診時アセスメントシートを活用してご利用者様の状態把握をユニット職員で情報共有することができ、会議や決定事項なども見える化したことでご利用者様の状態に合わせたケアを提供する事ができた。

まだ職員全員が協力ユニット間の業務を行えているわけではない為、今後の課題としてはユニット職員が協力ユニットの業務に入ることができ、合同ユニット会議や連絡ノート等を活用しながら、協力ユニット間全体で個別ケアに取り組んでいきたい。

- ③ ・職員が常に考えて日々の業務にあたり、ご利用者の意思を尊重できる環境づくりをする。

自身の役割を日々考えて業務にあたる職員が多くなった。ご利用者様に非日常を楽しんで頂くレクの考案もご利用者様主体で聞き取り等に工夫や、日々ご利用者様の嗜好に合わせられるよう飲み物のメニュー表の作成。新規のご利用者様を迎えるにあたっての居室の工夫やお看取りのご利用者様とご家族様が最期を過ごせる環境整備、ユニットで四季や行事の装飾でご利用者様に楽しんでもらえるような環境づくりを行った。各委員会での取り組みはユニット会議で周知し、すぐ実践することができ職員の接遇意識の向上につながった。

声掛けについてはユニット職員で改善に向けての話し合いを行っているが、足りない職員もいる。声掛けやご利用者様との関りを一部の職員だけでなく、全員で意識してご利用者様の意思を尊重できるよう引き続き取り組んでいきたい。

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

【ユニットケアの質の向上】

- ① お客様主体・接遇意識の向上

- ・余暇を楽しんでいただけるよう個々の趣味趣向を知り提供、相手の立場にたったお声がけを行いながら思いに寄り添い笑顔を引き出す
- ・新人への育成を通して、自身のスキルアップも繋げていく

- ② チャレンジ精神を持つ
 - ・危険性をしっかり精査した上で、保守的になりすぎないように何事もチャレンジしていく
 - ・楽しみながら笑顔で業務にあたる
- ③ ユニット内のチームワーク・協力ユニットや他職種との連携の強化
 - ・ユニット内の情報をしっかりとスタッフ間で共有し、他職種や協力ユニットに発信していく。他職種や協力ユニットとも積極的に交流をもち何でも話せる雰囲気作りを行う

珊瑚ユニット報告

- ① 食レク、体操、花や野菜を育てたり季節に合った工作作りなど定期的にも実施できた。また、短時間でも空いている時間を利用して楽しめるレクを行う職員もお笑い顔を引き出していた。出来る方を優先してしまう事も少なからずあったので今後は個々に合ったものをもう少し考えやっていたらと思う。
新人の教育を通じて初心に戻る事もでき、指導している自分達の方が勉強になっていると感じた。全員が積極的に会話し指導できていたと思う。
- ② 花や野菜を育てたことに関してはチャレンジできたと思う。①にも通じるがご利用者様の笑顔も沢山見る事ができた。ご利用者様の笑顔を見る事で自然と職員も笑顔で接することが出来た。今後も職員同士で協力しあい、新しい事を積極的に行っていくユニットにしていきたい。
- ③ 連絡ノートを使用し情報の共有を行っているが、記入忘れや出勤時に目を通していない事もあった。誰かがやってくれているだろうという気持ちもあるため確認の声掛けはしつこいくらいに行い、情報の抜け落ちがないようにしていく。協力ユニットとの連携は以前より取れていると思うが、必要な時は珊瑚職員もすぐにヘルプに行ける様に情報のやり取りは常に心がけていきたいと思う。他職種とも報連相を怠らず、より風通しの良い関係を作っていきたいと思う。

真珠ユニット目標

【お客様主体・接遇マナーの向上】

- ① ご利用者様の意向にそった生活を提供する
ご利用者様と向き合う機会を多く持ち、意向を具体化しケアを行う
- ② 職員主体で物事を考えるのではなく、ご利用者様の目線や立場に寄り添った対応を行い、心遣いを忘れず、言葉遣いや態度を見直し、ご利用者様に寄り添った対応を行う
- ③ ユニット間・協力ユニット・他職種との連携の強化。
チームの一員であること・自身のミスを仲間がフォローしていることを忘れずに笑顔で業務にあたる

真珠ユニット報告

- ① 居室でお過ごしになる時間、リビングでお過ごしになる時間と共に、居心地よい空間になるよう雰囲気作りを意識し、殺風景だったユニットを飾ったり、スタッフ全員で向き合った。まだまだ業務に追われてしまう部分や、リビングで傾眠されたりボーっとされている利用者様に対して、何をしたら楽しんでいただけるのか、楽しんでいただく努力が足りない職員もいる。今後の課題である。

- ② 職員主体だった部分を大幅に変更していった。まず排泄に関して、トイレに行きたいご利用者様はトイレにお連れすることでトイレで排便できるようになり、排泄時間を調整したことで失禁が減りパットの見直しをできるようになった。また、トイレ介助が大変だからオムツで、という考え方だった職員も介助の仕方を指導することで問題なく行えるようになり、意識も上がったと思う。車イスで自走して珊瑚と真珠をずっとウロウロしながら他ご利用者様の居室に入ってしまう方に関しては、今でも時々は同じことはあるが、集中できることを見つたり、とにかく職員が話しかけることで表情も穏やかになって笑顔も増えて目の届く場所にいらっしやるが多くなった。ポーッとされていることが多かったご利用者様の薬を調整したことで明らかに活気が見られるようになり、発語や立位もしっかりされ、意思をはっきりと確認できるようになり笑顔が見られるようになった。テレビだけが付いているような状態をできるだけ避け、職員が喋っている、笑っている空間を意識することで、「いつも職員さんが笑っていて雰囲気がいいね」と言ってくださるご利用者様もいる。以前にも介護予防体操を行っていたが、ダラダラといつまでも流している状態だったので、2～3個の体操を集中して職員と共にやるように変えメリハリをつけたことで、今まで参加できなかったご利用者様が参加してくださっている。今後は口腔体操も行っていきたいと思う。今後も単調な日常に刺激となるような、大小さまざまな企画を行いたい。ただ、まだまだ意識の低い職員もいるので、今後の課題である。
- ③ ユニット間のチームワークの大切さは皆が十分に理解していながらも、一部の職員間で摩擦が生じて手に負えなくなってしまった。介護に対する思いやご利用者様に対する思いは強く、気持ちは一緒の所にあるのにどうしても相容れない同士で困っているところがあった。来期に向けてその職員に対して修正を行っていく。その問題はあるが、基本的には情報の共有はできてきている。協力ユニットの体制が全くできていなかったが、今期に入って意識し、珊瑚へのヘルプ対応ができるようになった。下半期、珊瑚での休職や欠勤等が多い1年だったので、協力体制を作れていて良かったと思う。今後、入職して日の浅い職員も珊瑚業務を補えるようにしていく。珊瑚の職員も真珠の早番から入れるようにしていければと思う。

小規模多機能型居宅介護事業所「ほとりの家」

ほとりの家 ユニット目標

【ご利用者様に寄り添い、思いやりのある行動を】

- ① ご利用者様、個々の意思を尊重したケアの構築
 - ・個々にあったレクリエーションの企画（興味、関心のある事 得意な事など聞き取りする）
 - ・食レクの提案・企画
- ② 介護サービスの質の向上
 - ・業務の改善（業務の明確化と役割分担）
 - ・統一したケアの実施
 - ・園内研修や外部研修に参加しスキルを高める
- ③ 働きやすい職場の実現
 - ・報・連・相を徹底しチーム意識を高め、職場内のコミュニケーションを円滑にし、モチベーションの向上を図る

④ ご利用者様の尊厳を守る

- ・敬意を払い利用者様に不快な思いをさせない（上から目線での物言い、命令口調はしない）
- ・ご利用者様の行動を制限するような言葉は使わない（スピーチロック）ため口や子供扱い、馴れ馴れしい声掛けはしない

ほとりの家 ユニット報告

- ① 利用者様個々の得意な事、好きな事・やってみたい事の聞き取り、情報集め、レクに活かす事が後半になって出来るようになってきたが、大きなレクの企画などは1人のスタッフとリーダーへの負担になっており、協力があまりなかった。企画書の提出がギリギリだったり、企画提案が不十分な事が多かった。写真を撮ったりしているので、ご家族様やSNSに上げる事も増やしていけたらよいと思った。
- ② 園内研修や委員会の出席率が上がったと思う。研修を受けた事で得たものを活かせるようにして欲しい。委員会での話や、得た知識をスタッフへ伝達する事、マニュアル等を浸透させていくことが来年度に出来るようにしたい。
- ③ 報連相の手段を変更し、統一したケアが出来るようにした。変更したのが後半のため、浸透するには時間を要している。職場内のコミュニケーションは良好と思われる。スタッフの得意とするものを伸ばし、苦手とする事を他のスタッフがフォローできるよう来年度も引き続き行えるようにしたい。
- ④ 利用者様との距離を縮める事ができたからか、友達感覚での会話が増えてきたように思う。他の利用者様が不思議に思ったり、不快になったり、ご本人が特に嫌な気持ちになるようなことはしないよう、自分自身が相手の立場にたった対応や会話が出来よう来年度も引き続き継続したい。

【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	12月	お誕生日会

クリスマス会 七草粥 鏡開き もちつき 節分	1月	初詣 お誕生日会
ひな祭り 草餅作り	2月	節分 お誕生日会
	3月	お誕生日会

医務室

医務室年間目標

【ご利用者様の尊厳に配慮した関わりの実践】

- ① 個別ケア・接遇向上
 - ・ご利用者様の特性を理解し、個々に見合った関わりを持つことが出来る
- ② 知識・意識の向上
 - ・委員会・研修には積極的に参加し、知識技術を習得しケアを通してご利用者様へ提供することが出来る
- ③ チームワークの構築
 - ・情報や技術を共有し円滑に業務が遂行できるようにする

医務課実施報告

- ・まず今年度は業務改善に取り組んだ。常勤・非常勤職員の業務の分けが以前はあったが、非常勤職員の協力・理解もあり常勤職員しか行っていなかった業務（回診担当やリーダー業務）を行うように変更した。非常勤職員からすれば負担が増えたことは言うまでもないが、一方でご利用者様の状態把握が出来るようになったや、看護職としてのスキルアップにつながった等の良い意見も上がってきた事実もある。
- ・看護師一人ひとりが自らの考えで行動できる強い医務課作りが必要と考え実践し結果として表れてきている。このようなことが、ご利用者様に良いサービス提供を行う上で大切になってくると考える。
- ・他部署との情報共有では、いつ誰に何を伝えたか後々分からなくなるように医務課専用のメモを作成した。このメモを活用することで、多職種との連携がスムーズに行くようになってきた。次年度においても今年度にやり残した課題に取り組むことに邁進したいと思う。

医務課実績報告

【千葉在宅診療クリニック回診】

- ・入所者 80名 第1・3水曜日 第2・4火曜日、1週に2ユニット（20名）実施。
- ・ロングショート9名 第1第3水曜日 1週に1ユニット（10名）実施。2回/月

【かない内科】

- ・ロングショート8名 第1第3月曜日 2回/月

【千葉駅前スタークリニック皮膚科往診】

- ・入所様の状態により往診頻度が変わる 必要時診察依頼し、5名/月

【千葉駅前スタークリニック精神科往診】

- ・毎月第3月曜日 4名往診

【受診報告】長期・ショート含む

・受診 263 回

内

① 千葉在宅診療クリニック臨時回診	180 回
② かない内科臨時回診	6 回
③ 井上記念病院（提携医療機関）	7 回
④ その他医療機関	70 回

- ・入院者数 19 名
- ・救急搬送数 22 名
- ・お看取り対応 11 名
- ・お看取り以外のご逝去 5 名
- ・新型コロナ陽性者数 19 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
- ・膀胱留置カテーテル管理 6 名
- ・骨粗鬆症治療薬（プラリア）皮下注 2 名
- ・褥瘡（軽度） 5 名

【健康管理】

- ・ご利用者様インフルエンザ予防接種（87 名）R5 年 10 月～R5 年 11 月の間に実施
- ・ご利用者様新型コロナワクチン接種 6 回目（76 名）R5 年 7 月実施

【園内研修】

- ・R5. 4 月 緊急時の対応
- ・R5. 5 月 高齢者特有の病気の見方、考え方・食中毒
- ・R6. 1 月 感染症の基礎、ガウンテクニック

栄養課年間目標

【栄養ケアマネジメントの実施・食事提供の充実・他職種との連携】

① 栄養ケアマネジメントの実施

- ・ご利用者様 1 人 1 人の状態を把握し、課題を早急に見つけ、多職種と共同し栄養ケアを実施していく
- ・血液検査結果の他、定期的な身長と体重測定を実施し、喫食量と体重の推移観察により、計画修正を行う

② ターミナル期における食事提供の工夫

- ・「食べられる物の提供」という考えから「食べたい物の提供」に移行できるように検討を行う
 - ・ご利用者様の希望に沿った食事を提供できるように知識の吸収に努め、創意工夫を行う
 - ・食事摂取に伴いリスクの発生が考えられる場合は多職種で検討を行いリスクの軽減を図る

③ 疾病に対する食事からのアプローチ

- ・医師の診断、採血結果により食事から疾病の改善、予防が出来ないかケース会議等を通じて

検討を行う

- ・療養食加算算定の要件を理解し、算定を行う

栄養課事業報告書

- ① 栄養ケアマネジメントについては、日々の食事摂取の記録、ミールラウンドを通して入所者様の状態把握を行うことが出来た。食事摂取量が少なくなり、通常の提供では十分な栄養補給が出来ない入所者様の食事は栄養補助食品を適宜使用し、無理のない摂取で必要な栄養量を摂取していただくための工夫を行うことが出来た。
体重測定は介護職員協力のもと毎月行っていただき、こちらではそれをデータ化しケース会議で活用することが出来た。計画の修正までは必ずしも行えていなかったため来年度はその点も踏まえて会議に望んでいきたい。
- ② お看取り対応が開始された入所者様の食事は食べられるものを提供することが多かったように思う。今後はお看取り対応になる前に入所者様の食べたい物を把握し、食べやすい形にして提供できるような工夫を事前に検討できるようにしていきたいと思う。
- ③ 療養食の提供は思ったより行うことが出来なかった。療養食を提供することにより制限を増やさないように、入所者様の希望に沿いながら食事からも疾病予防、状態の改善を行えるように多職種で連携していきたい。

令和5年度給与栄養目標量

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)	(μ g)	(mg)	(mg)	(mg)	(g)
1600	60	50	600	6	550	1	1.1	85	9未満

令和5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)	(μ g)	(mg)	(mg)	(mg)	(g)
4月	1608	62.6	43.8	930	11.5	892	1.23	1.18	101	6.7
5月	1596	62.8	44.6	850	11.2	746	0.90	1.03	103	6.8
6月	1550	62.6	40.8	842	10.8	757	0.96	1.04	94	7.3
7月	1551	62.8	39.9	840	11.1	734	0.91	1.03	97	7.2
8月	1548	61.9	39.9	813	11.5	799	0.94	1.02	100	7.1
9月	1587	62.7	42.7	826	11.4	825	0.89	1.02	98	6.9
10月	1581	61.9	42.9	825	11.2	792	0.84	1.00	93	6.7
11月	1597	61.9	43.0	791	11.3	719	0.84	0.97	107	6.5
12月	1601	62.3	44.4	839	11.5	850	0.83	1.01	100	6.1
1月	1615	62.7	43.5	847	11.2	869	0.85	1.02	96	7.4
2月	1606	62.6	44.5	854	11.3	782	0.84	1.03	94	6.6
3月	1587	62.5	44.3	857	11.8	757	0.90	1.04	101	6.8
平均	1586	62.4	42.8	843	11.3	794	0.91	1.03	99	6.8

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	31	常菜	12	常菜・一口大	33	経管栄養	5
軟飯	11	一口大	24	キザミ・超キザミ	25		
全粥	19	キザミ	14	汁のみ	14	補助食品	3
ペースト	12	超キザミ	13			空所	0
		ペースト	10			入院者	2

ショート(短期入所) 22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	8	常菜	4	常菜・一口大	15	経管栄養	0
軟飯	9	一口大	11	キザミ・超キザミ	7		
全粥	5	キザミ	7	汁のみ	0		
ペースト	0	超キザミ	0				
		ペースト	0			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	17	常菜	15	常菜・一口大	18	訪問	0
軟飯	0	一口大	3	キザミ・超キザミ	0	経管栄養	0
全粥	1	キザミ	0	汁のみ	0		
ペースト	0	超キザミ	0			空所	0
		ペースト					

委員会・その他会議 報告

(会議体)	(参加者)
・運営会議	施設長、部長、係長、主任、栄養士
・リーダー会議	施設長、部長、介護係長、主任、栄養士、各ユニットリーダー
・労働衛生委員会	施設長、部長、介護係長、主任、栄養士、各ユニットリーダー
・ユニット会議	各ユニット職員、ケアマネジャー、相談員 (栄養士)
・新人育成PJ	選出されたリーダー3名、部長 (施設長、係長、介護・看護主任)

(委員会)	(参加者)
・身体拘束廃止委員会	施設長、部長、介護係長、看護主任、各ユニット・看護師担当委員会職員
・虐待防止委員会	施設長、部長、介護係長、看護主任、各ユニット・看護師担当委員会職員
・事故委員会	施設長、部長、介護係長、看護主任、各ユニット・看護師担当委員会職員
・排泄委員会	施設長、部長、介護係長、看護主任、各ユニット・看護師担当委員会職員
・栄養・褥瘡委員会	施設長、部長、介護係長、看護主任、各ユニット・看護師担当委員会職員
・感染症委員会	施設長、部長、介護係長、看護主任、各ユニット・看護師担当委員会職員
・エコ委員会	施設長、部長、介護係長、看護主任、各ユニット・看護師担当委員会職員
・防災委員会	施設長、部長、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
防災委員会、感染症委員会	年4回開催
教育研修課	週1回開催

※各委員会は、委員長、部長、係長、介護・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。

身体拘束廃止委員会・虐待防止委員会は『職員の接遇向上の強化』に関して取り組んだ。

『虐待の芽』アンケートの実施・分析、認知症の理解をはじめ、様々な角度から各部署責任者、他委員会と連携をし、働きかけた。

事故委員会はヒヤリハットの数をあげる取り組みから、その数を継続して上げ続ける意識と体制作り、事故報告書の記録の質の向上、分析・対策の仕方の考え方の育成に取り組んだ。

眠りスキャン管理の部分で教育研修課と連携。スキャンの使い方・見方の浸透にまで取り組んだ。

栄養・褥瘡委員会は褥瘡発生因子を理解し褥瘡を防ぎに行く取り組みをおこなった。

オムツ内の湿潤環境改善という面で排泄委員会、栄養面で栄養課と連携し取り組んだ。

『食事の楽しみ』という部分で日々の『食事の質・食事レクリエーション』の質や『お看取り対応』『口腔ケア』の質の向上にまで取り組んだ。

排泄委員会は排便について年間を通じて取り組んだ。排便の出るメカニズムを理解したうえで、薬の効果、デメリット、また薬に頼らずにケアでおこなうことまで、幅広くアプローチし取り組んだ。

労働衛生委員会目標報告

【ご利用者様へのサービスの質の向上を図る為、職員の健康状態を保ち、働きやすい環境を整備する】

- ① 協力ユニット体制の構築
 - ・協力体制の構築により、職員の急な欠員に対して柔軟に対応する事が可能になる
 - ・ユニットの狭い空間や職員連携によるデメリット、ストレス緩和が協力体制の構築により可能になる
 - ・残業時間を把握し、各ユニットの業務内容の見直しを随時行う
- ② 職員の健康維持・促進を行う
 - ・定期的に健康診断・ストレスチェック・腰痛体操を実施する
- ③ 休暇取得の管理
 - ・各職員の有給休暇・特別休暇の管理を行うとともに確保する

労働衛生委員会目標報告

- ① ・協力体制が構築する事が出来ているユニットは、急な欠勤（体調不良やコロナ感染対応等）があった場合でもスムーズに対応する事が出来た。協力体制構築により、配置職員 10 人（1 ユニット 5 人体制）で様々な対応が可能になった。
 - ・協力体制が構築され、狭い空間ではなくストレス緩和が出来た。しかし、職員数が多くなった事での、デメリットもみられた。
 - ・協力体制構築が出来ている為、残業時間が少なくなった。
 - ・協力体制構築が出来ているユニットと出来ていないユニットでの差が大きく残業時間や欠勤時の対応、ストレス緩和に大きく差が出てしまった。
- ② ・定期的に健康診断・ストレスチェック・腰痛体操を実施する。
 - ・働く職員のストレス緩和の為に、面談の機会を多くする。面談機会が多くなり職員の声を聞く事が増え、業務改善や心の安定に繋がった。
 - ・各ユニットや部署での腰痛体操が、しっかり出来ていない事も見られた。コロナやインフルエンザに感染したご利用者様や職員もおおり、健康維持がしっかりと出来ていなかったという結果が出てしまった。
- ③ ・定期的に各部署に対して、有給休暇や特別休暇の取得について促す事が出来た。職員やユニット状況により取得が難しい場合は、業務の見直しを積極的に行うように所属長に促しを行った。
 - ・定期的に有給休暇や特別休暇を取得出来る、申請取得しやすい環境整備が出来た。有給休暇や特別休暇が取得しやすい環境整備が出来、より働きやすい環境になった。

防災委員会目標

【BCP の計画書をもとに役割分担及び実行内容を明確にし、確実に実行できるようにする】

- ① 防災訓練と共に災害ごとの緊急連絡の内容を周知していく（5月地震 8月水害 11月積雪 2月火災）
- ② 非常時に備えた物品の確認を適時行う（非常食、懐中電灯、屋上燃料、倉庫整理等）
- 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共に職員の意識向上を図る

防災委員会報告

- ① 年間を通して日中想定と夜間想定の方災による避難訓練及び水害に対する垂直避難訓練を行った。
 - ・日中想定の方災による避難訓練 (R5. 9. 13)
火元は2F水晶ユニットの居室からの出火の想定にて総合訓練として行った。反省点としては、通報班を今まで行っていなかった職員にやってもらったが、事前に打合わせはしたものの実際に手順がうまくいかない場面も見られた。消火班や避難班についても、事前の確認が十分でなかったこともあり動きがわからなかったとのこと。
 - ・夜間想定の方災による避難訓練 (R6. 2. 20)
日中帯での方災と違い、最少人数で避難するために火点となったユニットに集合し、そこから避難誘導を行うという設定にて行ったが、声を掛け合うことや確認札の意味を把握できていないということもあり、逃げ遅れのご利用者様が出てしまった。最小人数で行う際はより連携良く避難誘導できなければより多くのご利用者様を助けることができないということを学んだ。
 - ・水害(洪水)による垂直避難訓練 (R5. 11. 10)
1Fのご利用者様対象に警戒レベル3(高齢者等避難)が発表されたという想定にて2F、3Fへの垂直避難訓練を行った。ショートステイのご利用者様と小規模多機能のご利用者様で避難場所を分けていたが、把握できていない職員がいたようで人員確認に時間を要している場面があった。
 - ・5月の委員会時には夜間に震度5弱以上の地震が発生した場合の対応についての確認と1Fの窓に設置された止水板の設置訓練を行った。8月の委員会では水害についての確認をし、レベル3(高齢者等避難)が発令された際は、垂直避難の準備を開始すること、台風シーズンは止水板を設置するということと千葉県防災ポータルサイトを確認して状況の把握に努めることを確認した。11月の委員会では実際に垂直避難訓練を行った。2月の委員会では避難誘導の手順や方法、出火してから避難ができなくなるまでの時間について確認を行い、消防が来るまでの時間内にできることの周知を行った。避難訓練後に消化器の訓練を行った。
- ② 備蓄の確認については、委員で集まって行うことができなかったが、期限の切れた水を倉庫から出して生活用水として備えるために別の場所に移した。非常食については給食委託業者である日清により補充作業を行った。
- ③ 各委員には委員会外での活動として、毎月ユニット内の防災チェックをお願いしており、毎月のチェック表の提出をしてもらっているが、確実に提出できていないユニットもある為、来年度は再度周知を行い、日頃のチェックの重要性を訴えると共に防災意識の向上に努めていく。

身体拘束委員会目標

【接遇の観点から身体拘束・尊厳あるケアの検討を行い対応する】

- ① 虐待の委員会のアンケートを通じて尊厳のあるケアを考え委員会やユニットで適切な対応を考え実行する
- ② 声掛けや対応に職員自身が気付けるよう取り組みを行う
- ③ ユニットの環境を整える観点から課題(声掛け・対応)を報告できるシステムを構築する

身体拘束委員会報告

- ①
 - ・虐待の芽のアンケート項目に沿った内容をロールプレイする事によりご利用者様の気持ちの立場で物事を考えるきっかけ作りは行えた。
 - ・また各ユニットでも委員会で行った内容を実施してユニット内でも考えるきっかけは作れたと思う。
 - ・申し送り時の配慮は委員会から課題を上げて各ユニットに伝え実行出来た。
 - ・会議で共通の認識で声掛けを行う事も出来た。
 - ・ユニットで独自のアンケートも作成できた。
- ①
 - ・話し方や聞き方のロールプレイを行う事により相手の立場になり考えるきっかけになった。
 - ・年間を通じ自身の声掛けや対応を客観的に見られる雰囲気にはなり意識は出来ている。
 - ・食事や排せつの場面での不適切な対応を委員会や各ユニット考え対応を見直すきっかけになった。
 - ・声掛けの意識は高まったと思う。また自身の声掛けを振り返る事が出来た。
 - ・ロールプレイは継続して声掛け時の対応や自身のケアを見直すきっかけ作りを継続したい。
- ②
 - ・委員会で各ユニットへ不適切な声掛けや対応を見直すきっかけ作りは行えたが報告できるシステムは構築できなかった。
 - ・申し送り盤を作成する事により細かな内容を伝えることが出来たユニットもあり。

虐待防止委員会目標

【**接遇の観点から虐待防止、尊厳あるケアの見直しを実施する**】

- ① 定期的に虐待の芽アンケートを実施し分析を行い、尊厳あるケアを考え委員会やユニットで適切な対応方法を考えて実施する
- ② 委員会を通じて各ユニット、ホーム全体で共有し普段行っているケアの振り返り、見直しを実施し尊厳あるケアの解決に向けた取り組みや意識付けを行う
- ③ 虐待防止として職員のストレスケアに努め、職員間で相談や報告しやすい体制作りを行う

虐待防止委員会報告

- ① 昨年度同様に年 2 回虐待の芽アンケートを実施した。またアンケート結果をもとに分析を行い園内の状況を把握し委員会内にて結果をもとに委員会メンバーを中心にグループとなりグループディスカッション、またアンケート項目にあったロールプレイングを毎月行いご利用者様の立場にたった尊厳あるケアを提供できるように検討を行い実施している。委員会メンバーは毎月行う事で確実に意識は上がってきている為今後はどのようにしたらユニット職員へ浸透する事ができるのかが課題である。
- ② 年間通して接遇の観点からご利用者様の尊厳あるケアの見直しを行い職員の接遇改善、ホスピタリティの向上にも取り組んできた。食事、排泄、申し送り、言葉遣い等の接遇に関する対応方法について委員会内で検討を行い接遇マニュアルを作成。委員会のメンバーだけではなく施設として共通認識を持ち実施する事で職員の意識改革につなげる事ができる為各自がユニットへ持ち帰り周知している。またどのようにしたら周知、浸透できるか検討し実施を行っている為、今後も継続して取り組みを行い浸透するまでは取り組みの状況の確認が定期的に必要な。毎月委員会内だけではなく委員会を実施した事や検討事項は各ユニットへ持ちかえり、ユニット会議や各自アンケートをとりユニット職員にも意識付けを行ってきたが、まだまだ尊厳あるケアの実施は確立できていないものの自身の対応について見直す良い機会と

なった為定着できるようにしていく。

- ③ 虐待、不適切ケアの根本的理由の一つである職員のストレスケアについては委員会内にて取り組む事ができず職員の精神面のフォロー等も改善されていない。また職員間での相談、報告しやすい体制作りについても取り組む事はできなかったが、ユニット内で委員会内での検討事項を虐待防止について意見交換ができコミュニケーションをはかる事はできた。来年度は委員会内だけではなく施設として取り組みを行い各ユニットリーダーの協力や労働衛生委員会でも取り組みを行い、体制作りを行いより働きやすい環境を整えるとともにご利用者様に安心して過ごしていただける環境を整える。

事故防止委員会目標

【ホーム職員全体で情報を共有できる環境を作り、事故を未然に防げるようリスクマネジメントを行う】

- ① ホーム内で出たヒヤリハット・アクシデントを活用し、委員会の場で分析、事例検討を習慣化して行うことで、事故を未然に防げるようにしていく（KYTなどもこまめに行い、様々な視点から対策を考える機会を作る）
- ② 継続してヒヤリハットの必要性の周知を行い、定期的に周知をかけることで職員一人一人に意識づけ出来るようにする
- ③ 委員会で得た知識や対応方法を各ユニットの職員へも周知出来るような環境を作る
眠りスキヤンのスケールの浸透、センサー類の使用法や必要性なども周知出来るようにする

事故防止委員会報告

- ① 事例検討やKYTはこまめに実施する事が出来ており、考え方などについても様々な視点から考えることができるようになってきたと思う。グループワークを行うことによって自分以外の様々な視点での事故やヒヤリに対する考え方を共有することができており良かったと思う。今後も継続していく。ホーム内で出た事例に対しては、あまり積極的に活用をする事が出来ていなかった為、次年度では分析・活用できる流れを作っていけるようにし、委員会メンバーだけでなくユニット職員へも浸透させられるようにしていく。
- ② 今年度も継続してホーム全体で月100件以上のヒヤリハットが上がっていたが、件数的には少なくなっている月もあり、必要性の周知を掛ける事がうまく出来ていなかった。ヒヤリハットがなぜ必要なのか、ヒヤリハットをあげる事でどうなっていくのかをユニット職員へ向けても周知できるようにしていきたい。次年度はホーム内で上がっているヒヤリハットを精査し、対策を考えられる機会を委員会の場所で作り、ユニットへ落とし込みできるようにする。
- ③ 眠りスキヤンの使用方法については、委員会の場やメンバー個人に説明を行うことができ、周知することが出来ていたと思う。データの見方、活用に関しても活用できる職員が増えてきており、委員会メンバー以外にも使用方法や活用の仕方を伝えていく。スケールも浸透してきており、どんな理由で使用したいのかが明確になり、取れたデータからご利用者様の状態を把握し、その後の対応に繋げる事が出来てきたと思う。委員会メンバーからはユニット会議等を通して得た知識や対応方法を伝えて貰うことは出来ていたが、まだまだ浸透できていないこともある為、次年度はより浸透させることができる方法を考え実践していく。

栄養・褥瘡委員会目標

【「食」の生活を豊かにする褥瘡の予防対策】

- ① ご利用者様の好みを日常生活の中で把握を行い、イベントやレクリエーションの他、日常の楽しみを作る
- ② 「食」について最期の時までその方らしく迎えられるように取り組む
- ③ 委員会で褥瘡の方の状況把握を行い、医務、栄養課と連携し対応する事で褥瘡予防や改善に繋げて行く
- ④ 皮膚の状況に関わる排泄対応について排泄委員と連携し皮膚トラブルの予防、改善していく

栄養・褥瘡委員会報告

・今年度の総評として、ご利用者様の「食」の生活は豊かになり、委員をはじめとした職員も、ご利用者様主体の

食レクを行う事が当たり前という意識になったと思う。

・褥瘡に関しては知識や意識が高くなり、全体的に早期発見が出来た。食事に関する事や褥瘡の対応につい

て、委員会で共有する事により自ユニットへ生かす事が出来たと思う。

今年度の目標は達成されたと思うが来年度は各項目を掘り下げて行きたい。

- ① ・ 日常の生活は援助中にご利用者様の要望を聞き取り、記録に残しユニット内で共有が出来た。
 - ・ご利用者様の状況により、参加出来るご利用者様が多くいらっしゃる為、参加型のレクを今後も増やして行きたい。
 - ・食事の形態の見直しを細かく行い、楽しめる食事を提供出来るよう働きかけることが出来た。また食器についても見直す事が出来た。雰囲気作りや環境作りを行った。
 - ・ユニットごとにリクエスト食のアンケートでご利用者様の要望を細かく聞き取る事が出来、ご利用者様の評判も全体的に良かった。今後も続けて行きたい。その他要望を食レクや日常に活かして行きたい。
 - ・ご利用者様に選択をして頂く大切さを学んだ。
 - ・人手不足もあり、食レクがあまり出来なかった。
 - ・ご利用者様主体でやれるレクの大切さを学んだ。
- ② ・アンケートを工夫し行った為、お看取り時はユニットの食レクに活かして行きたいと思う。
 - ・入居されすぐにお看取りになられた方がいらっしゃったが、短期間ではあったが、ご要望を叶えられたと思う。
 - ・自宅に行く、お墓参りに行きたい等のご要望に対してご家族様の協力もあり実現することが出来た。
- ③ ・委員会内で他ユニットの褥瘡の方の対応や処置を共有する事で、自ユニットでの参考になった。
 - ・栄養面でのアプローチの必要な方、医務の処置が必要な方の対応について各部署と連携が出来た。
 - ・皮膚トラブルについて、ユニット内で統一したケアを行いたい。
 - ・褥瘡は早めに発見し対応が出来た自ユニットでは褥瘡の方が発生しなかった。
- ④ ・褥瘡のある方はいないが、掻きむしり等のある方はプロペトで対応し、乾燥予防に努め改善に向かう事が出来た。

- ・ユニット内で排泄委員会やユニット職員とで連携し取り組み、褥瘡が出来ないようにした。
- ・排泄委員との取り組みをより行いたかった。

感染委員会目標

【感染症の基本的な知識・技術を習得し、日常生活の環境づくりを実践する】

- ① 感染対策の手引きを基本として、日々の感染症対策が継続して行えるように委員会を通じて周知する
- ② 感染症発生時に迅速な対応が行えるように、感染症マニュアルの定期的な見直しを行う
- ③ 日常のケアを感染症対策の観点からも考えるようにし、ケアの質を向上させる

感染委員会目標報告

・今年度は、日常の感染症対策に注目し出勤時の手洗い・うがいの励行や時間で換気をする等の周知を行うため掲示物をいくつか作成した。施設内の環境整備にも着目し、特に汚染しやすい汚物処理室の定期清掃を習慣化した。ご利用者様へ提供するケアの質の向上に対しては、陰部洗浄の必要性や実施時の注意点を説明し

た。次年度も日常の感染症対策に注目していくところは継続していく。また BCP の考え方も取り入れ、非常時に業務継続が実行できるような対策や訓練を行っていく。

排泄委員会目標

【基本ルールの実践「個々に合わせた排泄」への取り組みの継続】

- ① ブリストルスケールを活かし、排便状況の観察とデータ収集を行う
医務と連携し個々にあった排便に向けた取り組みを行う
- ② 委員会内にて研修を行い、職員の知識向上を目指し日々の援助に活かす
- ③ 栄養褥瘡委員会と連携し、排泄にかかわる皮膚トラブルの予防・改善・維持をする

排泄委員会目標報告

・全体としては排便への取り組みを実施する事で「個々に合わせた排泄」は出来たと思う。成功例も多数出す事が出来た。

・基本ルールについては基本的な内容ではあるが、意識付けが出来ており確実にというわけではないが、概ね実施出来ていると思われる。

・取り組みについて煮詰まってくることもあり、取り組み内容報告だけではなく途中で研修や振り返り等、取り組み内容以外のことも実施出来ればよかった。

- ① ・ブリストルスケールに関しては昨年実施しており、使用には慣れていたこともあり個々の排便状況を把握するのに活かせたと思う。
 - ・排便に重きを置く事で対象者の方だけではなくご利用者様お1人おひとりに目を向けることが出来た。
 - ・看護との連携が弱く感じた。
 - ・ADLの低下が続き取り組みが上手く進まなかったり、対象者がいないユニットがあったため、そういったところでもっと看護と話し合いや意見の交換が出来れば対象者やアプローチの幅も広げられたのではないかと考えている。
- ② ・初めに排便についての基本的な知識を学んで頂き委員会での各ユニット報告時に都度、学習内容を反復して伝えていく事で知識の定着に繋がれたと思う。

- ・データ収集について、委員会が進んでいく中で委員の知識がつき内容が具体的なものに変わっていた。
 - ・パットや排泄時間に意識が向き排泄の質の向上につながった。
- ③
- ・園内研修の時間を頂き皮膚トラブルと排泄に関連した内容伝えることが出来た。
 - ・委員会内でも基本的な内容ではあるが排泄に関する皮膚トラブルへの対応を行い実施出来ている。
 - ・研修内容を実施する事で排泄介助・皮膚トラブルへの意識の向上が見られた。

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し続けてきた。『お客様主体』という観点から見た具体的なレク内容の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、全体の行事食だけでなく、ユニットごとに全体で進めた。

食事に関しては五感を刺激するレクリエーションを意識した取り組みをおこなった。開催される頻度、内容は前年度よりもさらに質の高い結果となり、開催頻度もいまだ増加傾向にある。

栄養・褥瘡委員会からの取り組み色が強いため、全体の中に占める食に関してのレクリエーションの数が圧倒的に多い傾向にある。

日付	開催 ユニット	内容
R5. 4. 18	瑠璃・琥珀	合同誕生日会（抹茶・バニラシェイクの提供）
R5. 4. 22	水晶	桜餅作り
R5. 4. 30	珊瑚	桜餅作り・お茶会
R5. 4. 30	真珠	東西桜餅食べ比べ
R5. 5. 4	珊瑚	夏野菜を作ろう（プチトマト、キュウリ）
R5. 5. 16	瑠璃・琥珀	瑠璃喫茶へ行こう（好きなメニュー、飲み物を選択していただき提供）
R5. 5. 16	珊瑚	バラ園散策（外出）
R5. 5. 24	珊瑚	バラ園散策（外出）
R5. 5. 31	真珠	夏野菜を植えよう！
R5. 5. 31	瑠璃・琥珀	合同誕生日会（鯉のぼり競争）
R5. 6. 7	光華	食レク（お好み焼き、焼うどん）
R5. 6. 7	翡翠	ユニットで家庭菜園を楽しむ（トマト、ナス、ピーマン、季節の花）
R5. 6. 21	珊瑚	好きなおやつを選んで食べよう（普段あまり提供のないスナック菓子・チョコの提供）
R5. 6. 21	真珠	梅干し&梅シロップを作ろう
R5. 6. 22	煌星・	TEPPAN（鉄板）料理で力、モリモリ！（たこ焼き・焼きそば・もんじゃ焼き・

	陽光	パンケーキ)
R5. 6. 23	水晶	出前レク (寿司)
R5. 6. 28	翡翠	アイス作り
R5. 6. 30	瑠璃・琥珀	合同誕生日会 (綿あめ・牛乳寒天の提供)
R5. 7. 16	水晶 翡翠	合同レク (スイカ割り・綿あめの提供)
R5. 7. 30	珊瑚	2種の手作りデザートを楽しもう! (ゼリー・抹茶カップケーキ作り)
R5. 8. 9	1F フロア	夏祭り (昼食屋台バイキング・ゲーム・花火)
R5. 8. 20	2F フロア	納涼会 (屋台・的当てゲーム・神輿)
R5. 8. 27	翡翠	家庭菜園の野菜を収穫しピザ作り
R5. 9. 18	珊瑚	敬老の日を祝ってビンゴ大会
R5. 9. 18	真珠	敬老会&誕生日会 (カラオケ)
R5. 9. 18	瑠璃・琥珀	誕生日会と敬老会 (千葉の今と昔の動画鑑賞・プリン提供)
R5. 9. 20	瑠璃・琥珀	ユニットで漬けた梅をおにぎりにして食べよう会
R5. 9. 20	光華	食レク (炊き込みご飯・みそ汁)
R5. 9. 30	水晶	花火
R5. 10. 21	瑠璃・琥珀	焼き芋レク
R5. 10. 31	水晶・翡翠	ハロウィンパーティー (たこ焼き de チョコバナナ・かぼちゃモンブラン)
R5. 10. 14	3F フロア	秋祭り (BBQ)
R5. 11. 7	瑠璃・琥珀	誕生日会 (出前レク)
R5. 11. 15	光華	秋の味覚の提供 (すき焼き風卵とじ・野菜の浅漬け・柿)
R5. 11. 19	瑠璃・琥珀	旬の野菜の天ぷら、炊き込みご飯、豚汁の提供
R5. 11. 23	真珠	お好み焼き作り・チョコレートフォンデュ
R5. 11. 24	月華	モンブランケーキ作り
R5. 11. 26	真珠	サンドウィッチ&ハンバーグ作り
R5. 11. 26	翡翠	誕生日会 (ちらし寿司作り)
R5. 11. 26	水晶	さつま芋とバナナのパンケーキ、生スイートポテト
R5. 12. 20	光華	入所者様からのリクエストメニューの提供 (炒飯、焼売、豆腐卵あんかけ、中華クラゲ、わかめスープ)
R5. 12. 21	珊瑚	スコープケーキでクリスマスを楽しもう
R5. 12. 21	真珠	クリスマス会&誕生日会 (ケーキ作り、カラオケ)

R5. 12. 25	2F フロア	クリスマス会（クリスマスケーキ作り、ハンドベル）
R5. 12. 25	煌星・ 陽光	クリスマス会（お菓子、ケーキの提供、動画鑑賞）
R5. 12. 31	光華	お刺身定食の提供
R6. 1. 10	光華	入所者様からのリクエストメニューの提供（ピラフ、煮込みハンバーグ、サラダ、コーンポタージュ）
R6. 1. 20	珊瑚 ・真珠	新年お楽しみ会（出前レク、みんなで踊って歌う）
R6. 1. 27	全体	獅子舞
R6. 1. 27	2F フロア	施設内初詣
R6. 2. 11	瑠璃・ 琥珀	誕生日会（ホットチョコレートドリンクで温まろう）
R6. 2. 17	珊瑚	バレンタインには手作りチョコのデザートを！
R6. 3. 4	翡翠	ひな祭り（イチゴケーキ作り）
R6. 3. 13	煌星・ 陽光	海鮮祭り
R6. 3. 16	光華	ホワイトデイを兼ねて男性入所者様とケーキを作り誕生日会
R6. 3. 20	真珠	ひな祭り、茶道（抹茶作り）、誕生日会
R6. 3. 25	水晶	ひな祭り（イチゴプリン、ココアの提供。パネルを使つての写真撮影）
R6. 3. 27	珊瑚	ベトナムのチャー風ぜんざい
R6. 3. 27	真珠	誕生日会、春を感じる植物栽培

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	食中毒の予防及び蔓延防止・感染症		倫理及び法令遵守・プライバシー保護
	高齢者特有病気の見方・考え方	11月	感染症・褥瘡
6月	介護保険とユニットケア	12月	ターミナルケア
7月	排泄ケアの考え方 ・ 排泄	1月	認知症及び認知症ケア ・ 移乗
8月	虐待防止及び身体拘束と接遇・口腔	2月	虐待防止及び身体拘束と接遇 ・ 入浴
9月	事故発生又は再発防止とケース検討会・食事	3月	事故発生又は再発防止とケース検討会

研修内容に関しては教育研修課を中心に内容を精査して開催している。

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、各部門の研修参加率は部門長の人事考課にも影響させている。

研修参加率が上がり研修の質もさらに上がったことで、園内研修を利用して各委員会での取

り組みを広げようとする試みも増えている。事故委員会では事故対策の考え方、身体拘束

虐待防止委員会では認知症の理解から接遇を良くしようという取り組みが研修に反映され、

委員長自らが研修講師として登壇している。施設内全体でも教育・研修の意識が高まっている。