令和6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
短 期 入 所 生 活 介 護 事 業 所 恵 光 園
デ イ サ ー ビ ス セ ン タ ー 恵 光 園
居 宅 介 護 支 援 事 業 所 恵 光 園
ケ ア ハ ウ ス 恵 光 園

特別養護老人ホーム恵光園・ユニット型特別養護老人ホーム恵光園 事業報告

【施設目標】

- ①エンパシー(共感)を高め、お客様の個々の生活がより豊かになるよう支援する。
 - ・お客様の状況や感情を読み取って共有し、効果的かつ適切に支援することで真頼関係を築く。
 - ・その人らしさへの理解と深化により実現可能性を高める。
- ②お互いを高め合える環境を育み、前向きで価値のある職場文化を構築する。
 - ・お客様とのつながり、ご家族様とのつながり、職員同士のつながり、共感(Empathy)に基づくつながりを構築する。
 - ・エンゲージメントの向上(会社に対する誇り、仕事に対する誇り)
(エンゲージメントの向上により、生産性の向上や離職率低下、人材確保に繋がる)
- ③自己革新を醸成する。
 - ・ICTを有効活用し、根拠のある支援を行うと同時に生産性を高める。
 - ・委員会、研修等を通じて、法人のスタンダードを周知し、実践に活かす。(知識、意識、技術を底上げする)
- ④接遇に対する意識の向上。
 - ・接遇への理解を深め、質の高いサービスを提供する。
 - ・人生の先輩であるお客様に敬意の気持ちを持って、思いやりのあるサービスを提供する。

【部署目標】

- 1・各専門職と連携した職場作り
- 2・地域社会との協同と社会貢献
- 3・経営の安定を図る

【特別養護老人ホーム恵光園 執行報告】

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
令和6年度	100.0%	100.0%	99.3%	99.1%	98.8%	98.0%
実稼働	98.7%	97.4%	98.7%	96.0%	92.9%	95.1%
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和5年度	97.6%	99.9%	99.2%	96.1%	98.9%	97.5%
実稼働	95.7%	94.1%	97.4%	95.3%	96.2%	94.9%

	目標	実績
稼働率(入院含む)	98%	98.7%(実稼働 96.0%)
平均介護度		男 4.2 女 4.2
新規入居者数		25名
退所者数		25名
年間入院件数		39名(486日)
看取り対応		14名

【ユニット型特別養護老人ホーム恵光園 執行報告】

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
令和6年度	100.0%	99.2%	98.7%	100.0%	100.0%	100.0%
実稼働	95.7%	91.5%	97.0%	95.2%	96.7%	92.1%
	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和5年度	99.1%	99.7%	99.0%	98.2%	98.8%	96.7%
実稼働	95.6%	95.8%	96.7%	97.2%	96.7%	96.7%

	目標	実績
稼働率(入院含む)	98%	99.1%(実稼働95.6%)
平均介護度		男3.8女4.0
新規入居者数		17名
退所者数		18名
年間入院件数		31名(390日)
看取り対応		6名

【園内研修実施報告】

4月	緊急時対応	10月	排泄ケアの考え方・褥瘡・栄養
5月	中止(延期)	11月	感染症・業務継続計画・BCP
6月	感染症・褥瘡	12月	事故防止
7月	事故防止・新卒発表	1月	職業倫理・ホーム目標
8月	接遇・虐待防止	2月	虐待・接遇
9月	看取りケアの考え方	3月	認知症ケア

【行事・活動報告】

4月	花見	10月	ハロウィン
5月	母の日	11月	創立記念祭・恵光園祭
6月	父の日	12月	クリスマスパーティー
7月	七夕・新卒課題発表	1月	獅子舞
8月	塗り絵大会	2月	節分の豆まき
9月	敬老会・慰問・花火大会	3月	ひな祭り

【総評】

知識、意識、技術の底上げについては、スタンダード研修を通し専門的な知識と技術向上を図り、教育研修課が中心となって園内研修を担当することで統一した考え方を学習した。全体に浸透することは出来ていない為、次年度以降も継続して働きかけることが必要と考えている。また、外国籍の職員を受け入れ教育を行った。本人たちの努力と受け入れ側の職員の相互理解と協力によって、介護職員として独り立ちし機能している。

令和6年度もコロナやインフルエンザの感染症対策の為、積極的に地域と交流する事は出来なかったが、ご家族様や外部へ園で行った行事やレクリエーションの画像を発信し、園での取り組み内容を手紙と合わせて伝えた。また、ご家族様は参加できなかったが、コロナ以降初めて飲食を伴う恵光園祭を行うことができた。このことは職員「お客様に楽しんでもらいたい」「生活を豊かにしたい」という想いがあったからこそ実現することができた。次年度以降さらにその想いを強く持ってお客様の生活が充実するよう

に取り組んでいきたい。

社会貢献に関しては、地域や病院入院後の在宅復帰の難しい方や日本語の通じないお客様の受け入れ、身寄りがなく後見人制度をご利用されているお客様の入居支援を積極的に行った。病院や地域のあんしんケアセンターでは、男性のお客様の受け入れ先が少なく困っている状況。原因としては、体格の大きさにより介護員の移乗負担が大きい事、前立腺肥大や癌によりバルンカテーテル留置されている方が多い為、尿路感染症を繰り返し、受診や救急搬送の回数増加が原因となっている。従来型特養では、女性のお客様の退居のタイミングで男性部屋を増やし、受け入れ先が見つからない男性の入居希望の方々をお受け入れる体制を整え、地域の実情に合わせて社会貢献に努めた。

従来型特養では、年間の平均稼働率 98%を目標に入居支援にあたり、98.7%と目標はクリアした。しかし、入院を除いた稼働率は 96.0%と令和5年度よりも低下した。入院のトータルの日数 486 日、空所のトータルの日数 239 日、合計 725 日と多く5年度の倍以上だった。

ユニット型特養では、R6 年度年間の平均稼働率 98%を目標に入居支援にあたり、99.1%と目標をクリアすることができた。しかし、入院を除いた稼働率は 95.6%と令和 5 年度よりも低くなった。入院のトータルの日数 390 日、空所のトータルの日数 97 日、合計 487 日と5年度より多くなった。コロナ感染症の影響もあり、入居支援のタイムラグが出てしまう事多かったが、短期相談員と連携し空所利用を受け入れる事で、入院中の空きや入居支援のタイムラグの損失は無く目標稼働率は達成できた。また、介護・看護・栄養課との相互理解、連携協力が機能したため、入居支援をスムーズに行うことができた。今後も引き続き入居待機者数を増やし、面談や営業を積極的に行っていく。また、困っているお客様を積極的に受け入れ支援するとともに地域のニーズに添うよう社会貢献を行い、他部署との協力体制をさらに強化しながら来年度に繋げたい。

そよ風ユニット

【ユニット目標】

- ①お客様が生きがいを感じられる日常生活を提供する。
 - ・お客様が何を求めているか、その人らしさを理解し、生きがいを感じながら生活できる環境構築を目指す。
 - ・人と人の関係性を意識し、日常生活の充実を計る。
 - ・お客様それぞれに必要な支援内容をアセスメントし、意味と根拠がある介護を行う。
- ②職員間の連携を高め、お客様の求める介護が出来る環境を構築する。
 - ・職員間で考え方や想いを共有し、お互いを理解することで信頼感を高め、連携を高める。
 - ・その時その瞬間にお客様が必要としている支援を考え、他者と協力することで選択することができるようになる。
- ③接遇意識の向上。
 - ・人生の先輩であるお客様に敬意と思いやりを持ち、介護させて頂いている意識を持って支援を行う。
 - ・お客様が生活している場であるため、そこに存在する職員として相応しい姿、態度で接する。
 - ・お客様のプライバシーに配慮して介護に当たる。

【総評】

- ① リーダーの変更や不在の時期もあり、アセスメントやカンファレンスなど上手く行えない状況などあったが、お客様の求めていることを引き出して実践出来ていたところもあった。来年度は居室担当者制をしっかりと理解してアセスメント・カンファレンスを行い根拠が提示できるようにしていきたいと思います。
- ② 職員間での報告や相談などを話しづらい雰囲気の部分もあったため、来年度は業務カンファレンスを開き、職員一人一人が思っていることを言える環境を作りたいと思います。
- ③ 接遇面では、注意を受けることもあり、お客様ということを理解してケアを行い、そのような場面を見たら注意出来る環境づくりを行いたいと思います。

大空ユニット

【ユニット目標】

- ① アセスメントの質の向上とお客様の希望に添ったケアの提供
 - ・職員 1人1人が居室担当者制度を理解した上でアセスメントを行い、お客様の希望に沿ったケアを行い、関係性を深める。
- ② 委員会、研修などに積極的に参加する
 - ・委員会に所属している職員は、委員化で得た知識やルールをユニット内に浸透させ、委員会に所属していない職員は、自ら進んで委員会での知識やルールを理解する。
 - ・自分の係りに責任を持ち、行動に移す。
- ③ 接遇意識を持ち適切な言動を心がける
 - ・お客様は人生の先輩であることを十分理解し、接遇を意識した言動で接する。
 - ・全職員で不適切な言動を注意し合える環境作りを心掛ける。

【総評】

居室担当制については、全職員周知しているが、担当者によってアセスメントやカンファレンスの進め方にばらつきがあった。進みの悪い職員については、他の職員やリーダーなどから声掛けやアドバイスをした。職員皆でお客様の希望に添ったケアなどを提供しようと、四苦八苦しながらも実現できたケースもあり、良い経験になったと思う。希望が訴えられるお客様と訴えられないお客様との差が大きくなってしまった。その差をどう少なくするかは今後の課題である。

委員会の参加についてはしっかりできていたが、研修の参加については、勤務の関係上、参加人数が少なくなってしまうことがあった。委員会のメンバーは知識・ルールを他の職員に知ってもらうため、自らの声掛けや連絡ノートに記載するなど工夫していたが、委員会のメンバーでない職員は、日々の業務に追われ、自分から進んで学ぼうとする職員は少なかった。しかし、ユニットにとって有効な研修内容については、すぐにケアに取り入れ、参考にした。

係りについては、各々責任感を持ち、しっかり遂行できていた。

全職員接遇に意識しながら言動に注意していた。時折言葉使いの乱れ、不適切な対応が見られたが、以前よりも意識しているため確実に減っている。「お互い注意し合える環境作り」を目標に掲げて取り組んだが、人によって注意しづらい、注意すること自体が苦手などの意見がでており、目標達成はなかなか難しい状況であった。身だしなみについては、特に問題なかった。

こすもすユニット

【ユニット目標】

- ① 居室担当制とユニット内整理整頓等、環境整備の実施。
・昨年度の目標ではあったが、達成できたとは言い難い為再度意識して行う。各担当ご利用者様からニーズを引き出し、日常の生活支援だけではなく、非日常であるレクリエーション等の楽しみを今まで以上に提供できるようにアセスメントをしっかりと実施していく。
- ② 介護技術の向上
・園内研修やスタンダード研修で学んだ知識や技術を習得し実践する、委員会で発信された内容を理解し実践できるように各自努める。業務優先は間違いではないが、研修へ参加し各職員が介護技術を向上させることが結果的にご利用者様の生活の質の向上に繋がることを理解・意識して取り組んでいく。
- ③ 接遇意識の向上
・ご利用者様が人生の先輩であることをしっかりと理解し、恵光園の職員として恥じない言動を常日頃から心掛けて業務にあたる。

【総評】

- ① 職員が欠員した状況があり、環境整備を行う時間を十分に取れなかったが、その中で居室内、リビング内の環境整備は進んだ。一部洗濯物の戻し間違いや、リネン交換が徹底できていないなどがあった。全てのお客様ではないが、一部のお客様にはレク時の飾りつけやレク時の役割もあり一緒に行っていくなど役割を持つことができていた。
- ② 研修には可能な限り参加して、自身の技術向上に各自努めたが、職員欠員の状況もあり、多くの職員が参加するのは難しかった。
- ③ 職員でお客様への言動について指導が入ってしまった職員もいたが、職員全員で接遇意識を持ち、特に目上の立場であるお客様に対する言葉遣いなど概ね適切な対応が出来たと感じる。

さくらユニット

【ユニット目標】

- ① お客様の暮らしの継続を支援する介護を行う。
お客様との信頼関係を作り、ここで暮らしてよかったと思える日々の生活を多職種と連携して支援を行う。
- ② お客様主体の安全かつ生活し易い環境作りを行う。
ヒヤリハット、事故報告書の情報を共有し、服薬を含めた事故を減少させ、多職種と連携して安全に暮らしの継続が行える環境作りを行う。
- ③ 接遇を意識し、居室担当を中心に全員でお客様の“暮らし”を考え、行動する。
その人らしいお客様の暮らしの中で接遇を意識して、多職種と連携を取り入居者の“暮らし”を居室担当が中心となり、全員で考え、協力して支援を行う。

【総評】

- ① ユニットとして、大小様々なレクを数多く実施することが出来た。特にコロナ禍以降初の外部受け入れのレクを企画するなど、ユニットだけでは成し遂げられなかった内容のレクを他部署と協力して開催することが出来た。大きなレクだけではなく、日常すくりに出来るレクも取り入れることが出来ており、お客

様の生活の一コマとして彩ることが出来た。それらのレクも、お客様との会話の中からきっかけを作ることが出来ていたので、これからもお客様の希望を叶えられるレクを継続して開催出来るユニットを目指していきたい。

- ② 下半期転倒による事故の件数が増えてしまった。その事象は特定のお客様に集中しており、原因として、長期間入居されている中で既往症に関する内容や、身体機能が変化してきていることに対して対応出来ていなかったことが考えられる。確実に対応していかなくてはいけないことであるため、お客様の観察と環境整備、身体機能の維持を課題として取り組み続けたい。
- ③ 居室担当制は、積極的な職員は独創的な発想でお客様に対して働きかけることが出来ていたが、職員の個人差が出来てしまった。入退所の際、担当の設定が遅れてしまったことも原因。居室担当を機能させることで、職員一人一人のお客様に対しての関心を強くすることが出来ると考えているので、令和7年度は居室担当制を機能させられるようにしていきたい。

なのはなユニット

【ユニット目標】

- ① ご利用者様の日常を支え、非日常を彩る。

・基本的な生活支援はこれまで通り一人ひとりのご利用者様に合わせた、必要なケアを全力で提供していく。そのためにご利用者様に寄り添い、その方を知ることを強く意識する。具体的にはケース担当制の再構築、カンファレンスも定期開催、可能ならば複数開催し、ユニット職員だけではなく他部署との対話、情報共有・交換も意識して行う。

・非日常の部分を充実させていく。職員主導のユニット全体で行うレクリエーションだけではなく、簡易的なもの・少人数・短時間で行うものなど含め回数や頻度も意識していく。昨年度虐待防止委員会で用いた手法も取り入れていく。

- ② 自身の介護力向上に努める。

・①を実現させるために各職員が自己研鑽に励む。園内研修やスタンダード研修で得た知識を習得し実践する、委員会で発信された内容を理解し実践に繋げる、等。ポジティブシンキングではなくロジカルシンキングを意識し、自身の提供するケアの根拠をしっかりと言葉で説明できる介護職員になる。新人職員の育成も意識して行う。

- ④ 接遇意識の向上

・近年増々外部とのアクセスが容易となってきており、開かれた施設で有ることが求められていく。どんな環境でも恵光園の職員として恥じない言動を見せられるよう、常日頃から言葉遣いや身だしなみ、仕草等接遇意識を持って働く。

【総評】

- ① リーダーが不在だったという事もありお客様数名のカンファレンスは行う事は出来ていたが、全体のカンファレンスの定期開催は1回程しか行う事が出来ていなかった。また、ユニット職員だけでなく、他部署とのコミュニケーションもあまり取れていない様子だった。非日常の部分を充実させていくという所では下半期よりユニット内の季節の雰囲気づくりに力を入れる事が出来た。

- ② 園内研修やスタンダード研修に参加する事は出来ていたが自身の提供するケアの根拠を説明できる職員と出来ない職員と別れてしまっていた。課題としては全員が説明できるようにしなければならない
- ③ 下半期では全員が接遇意識を持った言葉遣いをする事が出来た。

短期入所生活介護事業所恵光園・ユニット型短期入所生活介護事業所恵光園

【部署目標】

- ① 利用者及び家族の満足度向上に努める。
- ② 多職種との報告、連絡、相談を徹底し、心身の状況、本人、家族の要望等を確認し現在有する機能に応じた適切なサービスを提供する。
- ③ 感染症の予防に努める
- ④ 介護保険法及び関係各法令の遵守
- ⑤ 年間稼働率 96%を目標に稼働率の向上と運営の安定を図る

【短期入所生活介護事業所恵光園 執行報告】

- 稼働率 99.6%(前年度:98.8%) 延べ人利用 7271人(前年度:7,230人利用)
- 男女比 (男性 30%:女性 70%)
- 平均介護度 3.6(男性 3.3 : 女性 3.7)
- 新規利用者数 23名(LS 21名:SS 2名)
- (恵光園居宅:6件 他居宅:11件 あんしん:0件 病院:3件 老健:1件 家族:2件)
- 退所利用者数 20名
- (恵光園長期入所:6名 看取り介護:5名 入院:4名 自宅復帰:2名 他施設入所:3名 死亡:0名 その他:0名)
- 特養空所利用数 64日/年間

【ユニット型短期入所生活介護事業所恵光園 執行報告】

- 稼働率 104.3%(前年度:96.5%) 延べ 3808人利用(前年度:3,531人利用)
- 男女比 男性:20% 女性:80%
- 平均介護度 3.4(男性:2.6 女性:3.6)
- 新規利用者数 14名(LS:11名 SS:3名)
- (恵光園居宅:5件 他居宅:7件 あんしん:0件 病院:1件 老健:0件 家族:1件)
- 退所利用者数 12名
- (恵光園長期入所:4件 看取り介護:0件 入院:4件 自宅復帰:1件 他施設入所:0件 死亡:1件 その他:2件)
- 特養空所利用数 137日/年間

【総評】

新規利用者の受け入れに関して現場職員・医務の理解もあり、長期相談員や各居宅支援事業所と連携を取り、新規利用者の獲得、年間稼働率目標達成をすることができた。入所支援については法人内連携として長期相談員との連携を取り、特養入居者と合算しての目標稼働を常に意識し、空所利用を積極的に行った。(従来型短期:64日、ユニット型短期:137日、合計:201日と前年度より185日

増)また、事前面談や恵光園及び他事業所ケアマネージャー、ソーシャルワーカーとの連携・情報収集を密に行い、柔軟に対応する事で極力入所までのラグを減らすよう努めた。利用者様の状態変化に伴い介護度の見直しを都度実施。従来型短期、ユニット型短期ともにロングショート利用者の平均介護度が上がり、事業活動収入の執行率も 111.7%の高値で維持する事ができた。退所については、特養入所以外でも短期入所利用中に看取り希望が増えてきている。ここ最近は入所時から、介護度が高く医療ニーズが高い方が年々増加傾向である。嘱託医と連携を図りながら、ご本人・ご家族の意向に沿いながら、心身の安定を図り、可能な限り住み慣れた場所での生活を継続できるよう今後も対応していく。ユニット型短期は、SS 利用の定期利用希望が増加し、特に当園デイサービス利用者やケアハウス利用者からの利用希望が多く、事業所間で連携を図り、受け入れ体制を柔軟に行うことで毎月の定期利用増加に繋がった。

職員の感染症対策に対する理解、実行力も高まり、今年度は感染症の大規模拡大等もなく、運営継続することができた。新規入職者もいる為、今後も感染症対策に関する知識の理解、周知が深まるよう委員会への参加や手指消毒等の基本的な感染予防策の実施を継続していく。

年間行事に関しては感染症の発生状況により実施困難なものもあり、可能な範囲での実施となったが、装飾や雰囲気作りを工夫し楽しんで頂けた。令和7年度より面会制限が一部緩和される為、今後も都度状況を見定めながらご本人、ご家族様の利用満足度向上につなげていきたい。

海ユニット

【ユニット目標】

- ① 職員の勤務姿勢を観察し、自身に反映させる。(組織全体の能力向上)
 - ・職員の声掛けの仕方やサービス業としての姿勢の良い部分を取り入れ、自身のなかに改善意識を持つ事を基本とする。
 - ・悪い部分・見習うべきでない部分に関しては「何故悪いのか」「どんな状況でも胸を張って行える行為か」を考え、改善する取り組みを行ない、
 - ・個人のみでなく海ユニット全体のサービスの質の向上を目指す。
- ② お客様への興味を持って業務に取り組む。(個別性ケア)
 - ・日々の生活介助を行なう中で、お客様の性格・個性を掘り下げ、お客様にとって意味のあるケアを心掛ける。
 - ・職員主体ではなく、お客様主体のサービス提供が出来るよう、お客様を理解する意識を持つ。希望と訴えを正しく理解し、可能に出来るよう努力していく。
- ③ 長期・短期相談員・ケアマネ・医務・栄養士との情報共有を意識し、日々の業務を行う。(部署連携)
 - ・情報を報告・連絡・相談していく事で現場レベルだけに留まらないケア内容を模索していく。
 - ・情報共有をしていくなかで他部署からの新たな提案や意見を取り入れ、多角的な視点からの柔軟なサービスが提供出来るようにする。

【総評】

- ① SS 利用者様が入所する「施設の窓口」としての部署であるとの意識を持たせるために立てた目標。ゴールの無い目標であったが、身だしなみと言葉遣い・態度から常に改善の姿勢をもってお客様対

応にあたるよう指導した。素直に応じる者もいた半面、思いが伝わらず指導を「文句」と捉えてしまう職員もおり、「どんな場面でも自分はこうする」と接客改善に応じない場面も多々あった。

- ② 過去の生活歴や現在の訴えを参考に意見が出る場面があった。特に訴えの強いお客様に対してはある程度先回りした準備や(希望に添えない場合でも)寄り添うような声掛けが実施されていた。一方で、「やる職員」と「やらない職員」が明確に見えてくる環境になり、更にフロア職員の異動もあり(今年度であると3名)日々の業務をこなすだけで1日が終了する日も多くなった。お客様主体のサービス実施については業務内容の変更や中堅職員のスキルアップ面で改善の余地がある。
- ③ 医務との連携は比較的上手いった。特に内服薬関係については現状と変更後の着地点の意見のすり合わせが業務を通して実施できた。(向精神薬の変更＝減量について)
- 他部署とは相談というよりも双方からの「報告」という形になってしまい「意見の交換」というものは具体的には実施出来なかった。特に1月～3月付近はリーダー職員が他業務で介護現場に入れな場面が度々あり、部署としての意見がまとめられずに対応変更と相談について後手になった事について、他部署からの指摘があった。他部署連携の活性化の以前に海ユニットの意見をまとめる方法から見直す事が必要に感じた。

ひまわりユニット

【ユニット目標】

- ① 特養の玄関口である事を自覚し、ご利用者様の生活の質向上の為、多職種と連携し支援していく
- ・接客を意識し、敬意をもってご利用者様へ接する
 - ・また利用したい、利用し続けたいとご利用者様、ご家族に感じて頂けるように職員の言動、ユニットの明るい雰囲気作りを意識していく
 - ・整理整頓を心掛ける
 - ・自宅での生活スタイルに近いケアを提供する。その為にご利用者様の生活歴、自宅での様子をご利用者様、ご家族との日々のコミュニケーションから知り、実践に活かしていく
 - ・月間スケジュールを作り、レク等を充実させ、ご利用者様に楽しみの提供をしていく
 - ・記録を充実させ、報告、連絡、相談をこまめに行い、ご利用者様の情報を多職種と共有する
- ② 意味、根拠を持った行動を取り、ご利用者様の生活の質向上につなげる
- ・研修等に参加し積極的に知識、技術の習得に努め、自身を向上させる
 - ・ご利用者様の日々の言動に変化を感じられるような洞察力を身に着ける
 - ・意味、根拠を説明できる行動を取る
- ③ 委員会やスタンダード研修で得た知識を共有する
- ・職員同士のコミュニケーションの充実をはかり、お互いが教えあえるような関係性を構築していく

【総評】

明るい雰囲気づくりの為、ご利用者様と考えながらユニットの装飾を行う事が出来た。始めは行事委員だけが行っていたが、他の職員も行ってくれるようになり、より協力的になった。昨年度3枚しか送る事が出来なかったが、レクはもちろん、積極的に日常の様子を写真を撮り、ご家族に写真付きで手紙を送る事が出来た。今年度は送る枚数を増やして継続していきたい。

研修や委員会に関して、お互いその日の委員会内容を聞き合い共有していた。特に栄養褥瘡委員会と行事委員会がよく話し合い、それを他職員と共有したため、外で桜を見ながらおやつを提供する等、何気ない食事やおやつの時間もレクのように演出することができた。ただ、実施記録が簡単な内容になってしまっていた為、反省内容だけでなく、良かった事を多く記録に残せるように伝えていきたい。

自宅での生活スタイルに近いケアの提供に関して、SSご利用者様は相談員へ居住環境を聞き取り反映させる事が出来た。既存のご利用者様に対しては、施設での生活しやすさを重視し、ご利用者様、職員間で相談し、その都度変更できていた。

一年通して外国人職員の独り立ちに全職員が協力でき、チームワークが上がったと感じる。以前より一人ひとりが端的に物事を伝える事ができるようになった。又 OJT の職員は、伝えるうえで根拠を考えるようになり、それを発信した事で、全職員がご利用者様の変化に対して根拠を持って対応変更を提案するようになった。外国人職員の配属はユニットにとって良い転機となった。

R7 年度はひまわりユニットに外国人入職者がいない為、より接遇を意識し、現状の意識を向上させていきたい。

医務

【部署目標】

- ① 看護の視点からお客様の生活がより豊かになるよう支援する。
 - ・異常の早期発見と往診医とのスムーズな連携により治療に繋げるとともにお客様の QOL を保つ。
 - ・他部署と連携を取り、個々の情報把握に努め、お客様、ご家族様に寄り添った支援をする。
- ② 看護のスペシャライズ(専門性)を基に個々の能力を活かす仕組み作り
 - ・医務室内のカンファレンスを充実させ、個別性のある看護を展開する。
 - ・委員会、園内研修、スタンダード研修に積極的に参加する。
- ③ 多職種との連携
 - ・看護業務に留まらず、多職種との情報共有に努め、質の高いサービスを行う。
 - ・余暇の充実を発信する。
 - ・看取り介護の充実。
- ④ 接遇意識の向上
 - ・その人となりを理解し、温かな看護を実践する。

【総評】

スタッフの定着については R5 年度 入職 3 名 退職 1 名 R6 年度 入職 3 名 退職 4 名 在籍最長 4 年、それ以下の在籍年数である職員で構成されている。医務室会議やカンファレンスを重ね働きやすい職場づくりをすすめているが、課題は残っているため今後も取り組みの継続が必要。職員の定着は大きな課題である。モチベーションの向上や話し合いやすい環境を整える必要がある。

感染症について R6.7 以降コロナクラスター発生なし。また、職員の罹患なく経過している。R7.1 別館職員 1 名からインフルエンザ 2 名。研修や委員会で日ごろの感染防止策が重要な旨を伝えてきた。手袋の装着や換気の必要性等見受けられるようになった。今後もクラスターは起こりうるので、園全体で感染防止策を講じていけるよう働きかける必要がある。

入院数の増加について、今年度入院数 54。救急搬送 48。去年の約2倍であった。次に起こりうる状態を考え対策をしているが結果受診が増え、最終的には救急搬送で入院になるケースもある。また、入所後間もない方が急変されるケースも増えている。受診の増加は去年度よりお客様のみならずスタッフの疲弊も指摘されている。医師とも状態を共有し早期治癒に努めていきたいが治癒に至らないケースも多い。受診のような医療だけではなく、生活の質を上げることで予防できることを今後も多職種と連携しながら模索していく。

栄養

【部署目標】

① 入居者様の栄養管理の実施

入居者様、個々の状況を把握し、個々の健康状態に合わせた栄養ケア計画を作成。日々の委員会やカンファレンスを利用し情報の共有を行い、改善すべき課題を明確にすることで、多職種が協力して栄養管理を行えるようにしていく。

② 栄養褥瘡委員会の活動が円滑に進むよう支援を行う

委員会の目標である、食事摂取量が低下した方に対し原因究明を行い、その方に合った栄養補給法などの話し合いが行えるよう、職員の食に関する知識・意識を高める。また、日々の食事環境の雰囲気作り、行事委員会と連携し食事レクリエーションを定期的に行うなど入居者様が食事を楽しんでいただけるような取り組みを委員が率先して行えるよう支援していく。

③ 食事サービスの充実

嗜好調査などを行い、できるだけ入居者様の希望に合った食事の提供。また季節のものや行事食、郷土食など変化のある献立を取り入れ、毎日の食事を楽しむことができるようにしていく。

【総評】

① 入居者様の栄養管理の実施

入居者様、個々の体重の増減、食事摂取量、血液検査の結果などを見ていき、栄養状態を把握。入居者様1人1人の健康状態に合わせた栄養ケア計画を作成。定期的に見直しを行いカンファレンスで情報の共有を行った。必要な方に最適な栄養補助食品の提案、栄養改善に努めた。

多職種で協力し栄養管理を行いたかったが、うまく連携が図れず、対応が遅れてしまうことがあった。体重低下や食事量低下は早めの対応が基本となるので、日頃の情報共有をこまめにし、連携を図っていききたい。

② 栄養褥瘡委員会の活動が円滑に進むよう支援を行う

毎月、低栄養などテーマに沿った内容の話をを行った。褥瘡はメカニズムや必要な栄養素の話をするなど、介護員が興味を持てる内容の委員会構成に協力した。季節メニューの提案も行い、食事の雰囲気づくりに繋がることのできた。介護員に必要な栄養に関するテーマで話をを行ったが、業務に活かしてもらえないまで結びつかず、終わってしまったと思う。今後も、少しずつ栄養知識を高めていけるよう、話す内容をピックアップしよりよい委員会内容にしていきたい。

③ 食事サービスの充実

毎月、選択食の聞き取りでいただいた、リクエストメニューを献立に組み込み、出来るだけ、入居者様が食べたいものを提供するよう心掛けた。少しでも季節感を味わって頂けるよう行事食と御馳走の日は、毎月2回、季節の食材を入れた食事を提供し、季節メニューの取り組みも始めることができた。毎月、何かの記念日があるので、それにからめたメニューの提案をし、それに合わせて入居者様と楽しみながら各部署雰囲気作りを行う。季節メニューを取り掛かりに、日常の食事摂取量の安定をどうすれば図っていくか？個々のニーズに応じた食事の提供、食事満足度の向上を目指した。リクエストメニューに対するアピールが弱かった。週間献立を活用して広げていきたい。

デイサービスセンター 恵光園

【部署目標】

- ① 年間平均稼働率72%を目標とし、感染対策・災害対策をしっかりと行い、安定した収入を確保することがお客様及び職員の QOL 向上に繋がることを意識する。
- ② お客様、ご家族のご意向に基づき、お客様の個別性を大切にし、在宅生活が継続出来るようサービスを提供します。
- ③ 職員は、常に報告・連絡・相談・確認により職種間の連携を図り、専門的知識向上を目指し、接客への理解を深め、効率的に事業を実践します。
- ④ 和顔愛語(なごやかな表情と親愛の情がこもった言葉づかい、親しみやすく暖かい態度)の姿勢により、安心感・信頼感を持って頂けるサービスを提供します。

【執行報告】

○定員 1日25名 ○営業日数 311日

○年間稼働率 60.3% ○年間延べ利用者数 4713人 ○平均介護度 2.2

	年間行事	月間・週間行事
4月	お花見(施設敷地内)	セレクトランチ ティーパーティー
5月	母の日(カーネーション)・菖蒲湯(入浴) 鯉のぼり(施設敷地内)	
6月	父の日(プレゼント)	
7月	七夕まつり(短冊に願いを記入)	
8月	夏祭り(盆踊り・ゲーム)	
9月	敬老会(表彰・プレゼント)	
10月	運動会(小規模で開催)	
11月	映画鑑賞(プロジェクター投影)	
12月	クリスマス会(ハンドベル・プレゼント)、餅つき	
1月	正月あそび	
2月	節分(鬼退治)	
3月	ひなまつり(ひな人形飾り付け、展示)	

【総評】

前年度に比べ年間稼働率、収入が下がってしまった要因として、入院や施設入所にて利用中止者が例年より相次いだこと、年度後半より新規獲得ができなかったことが挙げられる。体調悪化や ADL 低下が急激に進んだ方が多く、新規獲得(営業活動)が対応しきれなかった。また、12月以降風邪症状、

コロナウイルスに関する体調不良を理由としキャンセル率が高く推移してしまったことも要因の一つと考えられる。

業務改善としてデイサービス会議の実施、情報共有の徹底、利用満足度向上の為レクの充実化を行った。情報共有の方法として、朝礼の議事録を作成、送迎中に発生した情報の報告・共有の徹底を行った。特に朝礼の議事録は、朝礼に参加出来ない職員や休みの日の情報を取り入れられるようになり、前年度よりケアの統一化や意識統一、職員間での対応方法の話し合いの機会を多く持つことができた。レクの充実化は在宅研修に参加し、レクの内容、取り組み方の改善を行った。少しずつ利用者様の意向を取り入れたレクを実施する回数も増え、利用者様からも好評を得ている。職員数安定しない中、大きな事故発生なく営業できたことは良かったと思う。

居宅介護支援事業所恵光園

【部署目標】

- ①ご利用者様、ご家族様の気持ちに寄り添い、より良いサービスを提供できるよう努める
- ②居宅全体の利用者契約件数月93件(要支援者含)を目標に、積極的に新規利用者を受け入れていく(R7年1月現在 月91.3件 要支援者含)その為千葉県あんしんケアセンターや病院、老人保健施設等との連携を図る
- ③内部、外部の研修に積極的に参加し、知識・技術の向上に努める

【執行報告】

請求件数

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
山崎	17	19	18	22	17	18	19	20	19	19	19	19	226
葛岡	28	27	27	29	31	29	30	28	29	28	27	25	338
板倉	37	35	34	36	34	37	38	37	34	35	35	35	427
介護件数	82	81	79	87	82	84	87	85	82	82	81	79	991
山崎	13	13	14	14	14	13	12	11	11	12	13	13	153
葛岡	9	9	8	8	7	6	6	6	6	6	6	7	84
板倉	7	7	8	7	8	8	9	10	10	10	9	9	102
予防合計	29	29	30	29	29	27	27	27	27	28	28	29	339
予防件数	9.6	9.6	10	9.6	9.6	9	9	9	9	9.3	9.3	9.6	112.6
介護予防合計	91.6	90.6	89	96.6	91.6	93	96	94	91	91.3	90.3	88.6	1104
稼働率(%)	69.3	68.6	67.4	73.1	69.3	70.4	72.7	71.2	68.9	69.1	68.4	67.1	69.7
認定調査委託	2	1	5	2	1	1	0	1	1	1	0	4	19

【総評】

年間の請求件数トータル数としては、要介護が昨年度 954 件、今年度 991 件。37 件の増となっている。要支援は今年度から逡減数が2人に一人から3人に一人となっている。逡減数換算、年間合計 112.6 件で要介護、要支援の合計としては、1104 件で月平均92件となり目標の93件までには達することが出来なかった。千葉県あんしんケアセンターや病院、他事業所からの依頼は増えているが、終了になった件数が今年度 37 件となり、目標達成に至らなかった。引き続き千葉県あんしんケアセンター等にこまめに訪問し繋がりをもち件数を増やせるようにしていきたい。

特定事業所集中減算は、1年通して減算はなかった為書類を作成し保管している。研修については、

コロナウイルス感染予防の為開催する件数が少ない。ズームでの開催だけでなく参集での研修も開催されてきており、今後研修が増えてくると思われるので積極的に参加できるようにしたい。

ケアハウス恵光園

【年間目標】

- ① ご入居様の生活の場として安心して過ごせる環境作りを目指し、ニーズに対し速やかに対応していく。
- ② ご家族様や地域との交流が出来ない為、近況報告(すずめ通信)をし、協力・理解を一層深める。
- ③ 引き続き、新型コロナウイルス感染防止をしつつ、安全な外出が出来るよう懇談会などで新たなルールを設けご入居者様への説明と同意を得て、ケアハウス全体のQOLの向上をしていく。
- ④ 職員の都合(人事異動や休暇)でクラブ活動や美化活動に不備が出ないように努める。(レクやクラブ活動の強化)

【執行報告】

・稼働率 100%(入居者 3 名、退居者 3 名)入院者 4 名

サービス利用状況(令和 7 年 4 月 1 日現在)

介護度		デイ利用者	生活支援	通所リハ	身体介護
要支援 1	1 名	1 名			
要支援 2	2 名		1 名	1 名	
介護度 1	3 名	2 名	2 名	1 名	
介護度 2	3 名	2 名	2 名		
介護度 3	2 名	2 名	2 名		
介護度 4	1 名	1 名			1 名
自立	3 名				

【総評】

援助計画は変化や見直しの時期が来た際、職員ミーティングで話し合い対応した。関係機関と連携し、担当者会議(限られた中で)を行いサービスの向上に努めた。定期的に病院に付き添い入居者様が理解しにくい医師からの指示を聞き正しい情報を伝えた。又、日々の状況をデータと共に医師に伝え入居者様の健康維持に努め、特変があった際には、迅速にご家族様に伝え共有した。入居者様が新型コロナウイルスに感染しない様に配慮し、必要なことは随時声かけしたが、入居者様 5 名陽性者が出て 2 次感染が起きてしまったので、改めて感染対策の徹底を進めていきたい。

日中・夜間を想定とした防災訓練を特養と連携し実施し、入居者様・職員緊急時の対応の経験を深めることができた。防災委員会に参加し、防災・減災の知識・技術を深めた。

手工芸クラブでの干支作り等企画し実施し、園芸クラブでの畑や園庭作りを行った。季節行事、クラブ活動等、外出の機会を増やしたことでQOLの向上に努めた。ケアハウス内の環境整備は出来ていたが、施設周囲の環境美化について定期的実施することができなかつたため、今後意識していきたい。定期的に広報紙を発行して、ご家族様に送付し活動内容の報告を行う事が出来た。また、関係機関との情報共有を充実させ、必要なサービス利用等に繋げていくことでケアハウスでの生活継続に繋げることができた。

今後もご入居者様のQOL向上に努め、介護認定を受けていても生活し続けられるように日々の生活を充実させていける活動に取り組んでいきたい。

感染症委員会

【年間目標】

- ①スタンダードプリコーションの浸透に努める。
 - ・普段から感染対策を施すことの重要性に対する理解を深める。
 - ・職員が感染予防できるよう環境整備に努めていく。
- ②感染症発生時、早期収束に努める。
 - ・各感染症(ノロ・インフルエンザ・コロナ)に対する知識を深め、初期対応がスムーズに行えるようにする。

【総評】

3か月毎の委員会であり他の委員会より回数が少ないが、園内研修と併せてスタンダードプリコーションの浸透に努めた。手袋マスクの重要性を伝え、装着を意識した行動が見受けられる場面が増えた。来年度も引き続きマスク手袋の重要性を伝えるとともに、他の標準予防策についても理解を深め、感染防止への行動がとれるよう働きかけていきたい。

身体拘束廃止・虐待防止委員会

【年間目標】

- ・その人らしさの尊厳あるケアを実施する。
 - 多職種・他部署・他の委員会と連携、リレーションシップでケアを実施する。

【総評】

虐待が起こる原因として、職員の知識不足が半数以上占めており、R6 年度は、委員の知識の向上を目指して取り組んだ。認知症ケアについて、パーソンセンタードケアやユマニチュードなど、職員主体でのケアではなく、お客様がどうしたいのか？お客様主体で考えられるようにグループワークでひもときシートを行い、各部署、多職種でグループワークも行うことができた。接遇面では、時間が取れずあまり出来ていなかった為、来年度は接遇に関しても行っていきたい。

事故防止委員会

【年間目標】

令和5年度全体の事故は244件あり、人為的な事故(区分1~3)は238件、人為的でない事故(区分4~5)は6件あった為、防げる事故である人為的な事故(区分1~3)の件数を20%減の190件以下にすることを目標とする。

【総評】

結果として事故件数は400件を上回る結果となってしまったが、内出血や表皮剥離などの事故も多く、ご利用者様によってほぼ毎日数回転倒があるなど状況は様々であった。ヒヤリハットが提出されることで視野が広がり気づきが増え、今まで見過ごしてしまっていた内出血や表皮剥離等の事故が多く発見されてこの件数になったのかは不明。

園で起きた薬や誤嚥の事故などを委員会で取り上げ、その危険性について委員会を行うことや、現象理解について扱い、グループワークをしながらお客様主体で考え、意識を変えられるようにアプローチしてきたが、グループワークの質が良く、多くの意見が出たり、職員目線ではなくお客様目線で考えられる答えも出てくるようになっていった。

防げる事故として薬関連の事故が 64 件あった。令和 7 年度も新人職員が入職することもあるので、今一度ルールを教えることで教えた側もマニュアルを把握し、防げる事故は防げるように、そしてお客様主体で事故を考えながら、どうしたら事故が減らしていけるのか委員会メンバーを率先に考えていきたい。

行事委員会

【年間目標】

お客様がメリハリのある充実した生活を送れるよう四季を感じる行事を立案・実行し、お客様の生活の質が高まるよう努めていくとともに、本館別館とのコミュニケーションも図りながら、チーム恵光園として行事作りに努めていく。

【総評】

年間通し、お客様には食レクを多く開催出来た。お客様には作るという楽しさ、参加するという役割を感じて頂き、非日常を楽しまれていた。恵光園祭では、コロナでは出来なかったがカフェという形で飲食が出来た。職員協力し開催でき、事故もなくお客様には祭りの伝統を楽しまれた。

協力する事により、職員の信頼、チーム力にも繋がったと思う。

レクに対しての、意識向上も出来ていたと思う。お客様にたくさんの笑顔届けられた。

防災委員会

【年間目標】

① 災害時に正しく的確に動けるよう、常に防災意識をもつ

・地震・火災・水害等の各種災害についての知識を得ることで自身(職員)も含み、お客様の生命・生活の安全を確保する。

・自然災害以外の人的災害を引き起こさないようにはどうするか？「災害を起こさない」ための知識を身に付ける。

② BCP の知識を身に付ける

・「BCP」とは何か？介護事業所でなぜ義務付けられているのか？知識を深めていく。

・BCP を学ぶ中で、社会のながれも確認していく。

③ 他職員に説明できる様、委員会内容を委員が把握し、各フロアへ発信する

・他職員へ発信するためには、まず内容を委員が理解する必要がある。

・自身が分かるように内容を振り返り、情報を自身に取り込む力を養う。

【総評】

3か月に1度の開催であったため、例年と比較し内容を凝縮して進行する必要があった。自身も知識を身に着けるため資料を一新し、会議資料は過去の引用を避けて自作した。簡素な文字だけであると印象に残らない。テキストを読むだけであれば配布するだけで良い。そのため写真とイラストを交えた資料を作成し、口頭でも説明がしやすいものになるよう考慮した。

BCP については今年度が初めての内容であり、かつ現在の社会には必要なものであるとの周知が必要であったため特に分かり易い言葉を使用した。施設職員間では更なる周知が必要である。BCP の説明で終わってしまったため、他施設の取り組みを紹介しても良かったかと思う。

避難訓練については、3月上旬に最終訓練を実施した。年度期末に自作のテストを実施した。各職

員が順番で答えるという形式をとらずに「災害の際には各職員が協力して立ち向かうものだ」と説明し、委員みんなで相談して1問ずつ解いていく形式をとった。「問題に対して相談しやすい環境」の大事さを伝えたかったが、説明不足だったかもしれない。

栄養・褥瘡予防委員会

【年間目標】

- ① ブレーデンスケール 13 点以下のご利用者様を 7 割以上にする。
 - ・委員会メンバーがブレーデンスケールを理解しご利用者様に行えるようにする。
(来年度ブレーデンスケールを理解したうえで自部署の職員に共有していく。)
 - ・ブレーデンスケール 13 点以上のご利用者様に適切なアプローチを掛けられるように知識を付けていく。
ユニットカンファレンスでご利用者様に対して。知った上での適切な対応を常々現場、医務、相談員と連携していく。
 - ・ブレーデンスケールの点数が高かったご利用者様は継続的(3 ヶ月ごと)に行い、褥瘡予防の為に経過観察を行い、褥瘡状態報告とブレーデンスケールの高得点者の状態報告を委員会で行う。
- ② 褥瘡発生から処置等をデータ化しすぐに把握できるようにする。
 - ・ほのぼのの褥瘡ケアを通して職員、医務、相談員の連携を強めていく。
- ③ 排泄委員会と連携し適切な排泄介助、適切なポジショニングを提供する事ができる職員を増やす。
 - ・オムツ、リハビリパンツ、パットが必要なご利用者様に適切な用品を提供する事が出来る。適切な排泄用品を提供し皮剥け、皮剥けから繋がる褥瘡を防いでいく。
 - ・適切な陰部洗浄を行う事ができる。
 - ・白十字の講習で配布された説明書や、実演動画を見て自身で適切な陰部洗浄を行う事ができる。除圧、並行を意識したポジショニングを各委員会メンバーが行えるようにする。
 - ・スタンダード、園内研修での内容を理解し実行に移す。
- ④ 高リスク者平均 17 名(ALB は 7 名)の所を年間で 1 名でも多く減らしていく。
 - ・原因究明と活動量増加をし栄養摂取量の増加を計っていく。それでも改善されない場合は現場、相談員と連携し高カロリー補食の提供も考慮していく。
- ⑤ 日々の食事環境の雰囲気作り。
 - ・お品書きを用意し、タブレットや TV に映してご利用者様にお見せする。
 - ・リクエスト食を聞く際に、ダメ出しでは無く食べたい物を聞けるようにする。
 - ・行事委員会と連携し、食事レクリエーションを定期的に行う。
 - ・定期的にレクリエーションを行い、普段と違う食事を提供する。
 - ・ご利用者様主体の食事レクリエーションを行う。
 - ・食レクのお品書きを事前に作成し、ご利用者様に写真付きの物を配布しご利用者様に普段とは違う食を楽しんでもらう。
 - ・ご利用者様を含む恵光園で作る食事レクを楽しんでもらえる環境作り。

【総評】

ブレーデンスケールでは現在 109 名利用中 17 名が 13 点以下となった。よって、13 点以上のお客様

は92名となる。(ブレードスケール最終3月を参照)高リスクのお客様は入退所も絡んでいるが、17名から15名まで減らすことが出来た。日々の食事環境の雰囲気づくりにおいては10月から本格的に始動出来、各部署協力して雰囲気づくりを行い写真を提供してくれている。また、12月以降から各職員からの外食から恵光園に落とし込める内容や季節メニューに対してどうアプローチしていくか。等討論をまとめたWordを保存している。褥瘡発生から処置等のデータ化は上半期でほぼでの褥瘡ケアの使い方を広める事は出来たが一部のみで、以降はブレードスケールの内容に着手しデータ化について伝える事が出来なかった。また、資料のやり取りは行ったが表立って排泄委員会と連携するが出来なかった。適切なポジショニングに関しては実技を行い、ポジショニングについて各メンバー理解してもらえたと思う。

排泄委員会

【年間目標】

排泄の知識、技術を向上し、ご利用者様の生活の質を向上する。

- ・白十字と連携し職員に年2回、介護技術の研修、確認を行い介護技術の向上を行う。
- ・排泄についての研修を行い、生理学に基づいたケアを行う。
- ・非定時援助を委員会職員が学び自部署内で1~2名の排尿を眠りスキャンを活用し根拠のあるケアを行いデータ化することで、ご利用者様本人のペースで排泄を行えるように努める。

【総評】

この目標に対し、知識の部分が中心となった為、技術面の発信は出来なかった。ただ、全体的に高齢者の排泄機能に対する知識の向上は見られ、「ただ失禁をする」のではなく、失禁の原因を探る事ができるようになった。失禁を減らす為の取り組みとして、排泄介助を行った時間、一度の尿量を測り記録する事を一定期間行った。その結果、介助の時間をずらしたり、回数を増やしたりと取り組む事が出来た。また時間や回数の問題ではなく、ご利用者様の言動から排泄のタイミングを探ろうと考え、取り組んだ職員もおり知識だけではなく、意識の向上も見られた。

労働衛生委員会

【年間目標】

- ① 職員がライフワークバランスを保ち、安全で健康に働ける快適な職場づくりを行う。
 - ・委員会構成メンバーが各ユニットのリーダーとなったことで、これまで以上に直接的に、迅速に現場に反映できるよう建設的な話し合いを行う。
 - ・直近の問題として挙がっている夜勤の休憩回しを上半期までには実現させる。
 - ・より良い環境を作り、離職率低下に繋げる。
- ② 5S活動の促進
 - ・今年度も引き続き5S活動を勧めていく。環境整備を行い、より快適な職場となるよう努める。

【総評】

委員会構成メンバーが各ユニットのリーダーになったことで、職場環境改善に対し、前向きな気持ちで話し合いができたことは良かった。関係各所と話し合いを行い夜勤+を始動させることができた。各部署で委員会メンバーを中心に年間を通して5S活動を継続できたと思う。職員の労働環境が向上するような内容で委員会を行ってきたが、退職者が目立ち結果としては成果が出たとは言いがたい。次年度は現場

の課題を分析し、具体的な改善策を提案・実行することで、職員が安全で健康に働ける快適な職場環境づくりを行っていきたい。