

平成30年度事業報告

表彰・紙面掲載

- (1) 「よこはまグッドバランス賞」受賞（愛成会）
ワークライフバランスを考え経営している企業に横浜市から与えられる。
今回で瀬谷区では7事業所が認定された。
- (2) かながわ高齢者福祉研究大会「優秀賞」受賞
神奈川県内の社会福祉事業所がエントリーして、1年に1回パシフィコ横浜で研究発表する。
愛成苑は2題エントリーし、「最期まで自分らしく生きる介護」で優秀賞を受賞した。
- (3) 「ほっこりカフェ」第4回よこはま地域福祉フォーラムにて発表（咲くや愛成）
「おたがいさまの縁づくり—縁で彩る支えあい」をテーマに掲げ、横浜市社協が毎年開催する。4分科会を、はまぎんホール、関内ホール、健康福祉会館で行い、1149名の来場者があった。咲くや愛成は二ツ橋第2地域ケアプラザと共に、分科会4「地域と施設深まる縁・新たな縁—社会福祉施設の地域における取組」を担い、独自の地域カフェの取り組みを発表した。
- (4) 横浜市HP 介護動画「仕事も人生も子育ても楽しく！」You Tube掲載
働くシングルマザーとして愛成苑職員の職業意識や子供との生活が映像化され、配信されている。
- (5) 「福祉タイムズ」2019年3月号
かながわ高齢者福祉研究大会優秀賞受賞施設として、看取り介護の実践について取材を受けた。表紙は愛成苑の特色であるドッグセラピー、裏表紙は看取り介護における職員の思いが掲載された。
- (6) 「おはよう21」中央法規 2018年4月18日号
愛成苑のEPA介護福祉士2名が表紙を飾った。
- (7) EPA介護福祉士（愛成苑）掲載
高齢者住宅新聞 2018・4・18
タウンニュース 2018・5・24
産経新聞 2018・10・4
2018・12・4

平成30年度 新規事業実績

職員の育成と成果

(1) 認知症介護資格研修

- ・ 認知症介護実践者研修 2名取得 (計12名)
- ・ 認知症介護実践リーダー研修 3名取得 (計7名)

(2) 「平成30年度民間社会福祉施設職員合宿研修会」

県・政令指定都市から推薦を受けた介護職員が全国から集合し、合宿して研修を受講する。今年度も、横浜市の推薦を受けて1名の愛成苑介護職員が参加した。
(計2名) ▫

(3) 摂食嚥下障害支援研修

神奈川県立福祉保健大学で開催される最新の摂食嚥下障害支援の講座を受講し、ゲストの経口維持向上を目指す。経口維持加算対象者 16名
職員1名受講 (計7名)

地域貢献事業実績

(1) 初任者研修事業

瀬谷区・泉区にある高齢・障害7事業所が共催して講師を出し合い研修事業を継続している。6月・10月の2回開講し、10名の受講者が全員合格した。

(2) コミュニティーカフェ「ほっこりカフェ」を年間10回行っている。

(咲くや愛成・愛成苑)

(3) 旭台サロン

旭台地域に場所と講師の提供をする。年間10回開催 (愛成苑)

継続事業実績

愛成苑

(1) 地域の夏祭りや瀬谷小祭りに出店し、地域の方々に愛成会を認知していただくとともに高齢者福祉に関するニーズの発掘を行う。

(2) 高齢者福祉事業所のネットワーク作り

- ・ S e y a 防災ネットワーク大規模高齢者施設分科会副会長
- ・ 地域福祉保健計画
細谷戸地区ビーハイブ実施委員会外部相談員)
- ・ 地域ケア会議
瀬谷区全域計画推進懇談会委員・瀬谷区在サポ連絡会委員
- ・ 区社協社会福祉施設分科会副会長
- ・ 横浜市社協高齢福祉部会役員
- ・ 介護認定審査会委員

(3) 研修・見学の受託

- ・横浜市新任職員研修3回
【4/6(3名)・4/9(2名)・4/10(3名)】
- ・葉樹新人職員研修1回【5/30(6名)】
- ・東野中学【11/2(2名)】
- ・単人高校体験学習【1/31(3名)・2/27(2名)】
- ・社会福祉士実地研修(社会福祉士実習指導者取得職員1名)
専門学校より1名受入
- ・フィリピンEPA介護福祉士候補者見学研修
【9/6(20名)・9/14(18名)】
- ・社会福祉法人からの見学研修受け入れ
【来夢の里(4名)・グリーンライフ(3名)・誠幸会(10名)・
メゾンヴェルト(2名)】
- ・介護労働安定センター【10/5(2名)・2/6(2名)】
- ・三ツ境養護学校インターンシップ 1名
- ・目の不自由な方たちの施設見学 22名

ヴィラ愛成

- (1) 利用者の提案からボランティア活動クラブを結成し、ベルマークを小学校に寄付。
街並み清掃を月2回行った。
- (2) 「認知症になっても安心して暮らせるまちづくり」RUN伴・RUN伴プラス
大和の実行委員として企画参加
- (3) ヴィラ愛成祭り・餅つき大会を町内会と共催し、地域イベントとして行った。
- (4) 自治会・地域包括と連携し、地域サロンを運営。
- (5) 高齢者事業所ネットワーク作り
大和市小規模多機能連絡会 会計
- (6) 大和市グループホーム連絡会会長
- (7) 認知症カフェ4回

咲くや愛成

コミュニティーカフェ「ほっこりカフェ」を年間10回行ない毎回25人以上の参加者があった。(咲くや愛成・愛成苑)
「ほっこりカフェ」開催への取り組みと成果について「第4回よこはま地域福祉フォーラム」にて発表した。

入居稼働表(総括表)

平成31年 4月28日

処理日：H31/3/31時点

稼働率	H30/4	H30/5	H30/6	H30/7	H30/8	H30/9	H30/10	H30/11	H30/12	H31/1	H31/2	H31/3	年平均
愛成苑	99.9%	99.1%	98.7%	98.6%	98.0%	98.3%	96.8%	95.7%	95.1%	94.4%	94.5%	98.0%	97.3%
愛成苑 (短期+短期予防)	95.0%	92.9%	91.3%	94.5%	88.1%	86.3%	80.3%	84.3%	86.8%	71.9%	82.5%	80.3%	86.2%
合計 (平均)	99.4%	98.5%	97.9%	98.2%	97.0%	97.1%	95.2%	94.5%	94.2%	92.2%	93.3%	96.2%	96.2%
実数 (述人数)	H30/4	H30/5	H30/6	H30/7	H30/8	H30/9	H30/10	H30/11	H30/12	H31/1	H31/2	H31/3	年合計
愛成苑(利用人数)	2700	2790	2700	2778	2766	2691	2782	2666	2749	2768	2494	2780	32664
外泊者人数	2	2	2	0	2	4	2	2	3	6	7	6	38
入院者人数	0	23	34	27	31	33	79	81	94	127	106	41	676
利用者 - (外泊者+入院者)	2698	2765	2664	2751	2733	2654	2701	2583	2652	2635	2381	2733	31950
愛成苑 (短期)	279	282	271	293	273	254	247	246	269	223	231	249	3117
愛成苑 (短期予防)	6	6	3	0	0	5	2	7	0	0	0	0	29
月別日数×部屋数	3000	3100	3000	3100	3100	3000	3100	3000	3100	3100	2800	3100	36500
月別利用人数合計	2983	3053	2938	3044	3006	2913	2950	2836	2921	2858	2612	2982	35096

【特別養護老人ホーム愛成苑】

《部門別事業報告》

法人本部

(1) 受付業務の向上

ご来苑者と各部署の橋渡し役として業務に携わってきた。
今後も臨機応変に対応し、皆様にとって心地よいサービスを心掛けていく。

(2) クラブ活動の支援強化

クラブ活動で使用する消耗品手配や写真撮影等を行うことでサポートをしてきた。
今後も継続して行っていく。

(3) 開かれた施設、地域との交流の推進

地域交流等の会場設営や資料作りにかかわることでほっこりカフェやサロン旭台等の
定期利用者も増えている。直接的ではないが今後も裏方としてフォローを行っていく。

(4) ホームページの充実

ホームページはリニューアル完了。
行事やお知らせなどはブログで定期的に更新している。

(5) 防災活動の強化

避難訓練は年2回実施。消防設備・備蓄点検について実施。防火管理者の受講
については来年度も継続していく。

(6) 職務分担の点検と明確化

個々の職務分担は明確になっているが、担当者不在時の問合せ等に対応できない事
があった。業務の共有化に関しては課題が残ってしまった。
次年度は上記問題を解決し報連相の方法を見直していく。

(7) 備品管理の徹底

倉庫内の整理が不十分である為、在庫管理や棚卸業務がおろそかになっている。
整理整頓を常に心がけ業務をスムーズに行えるようにしていく。

(8) 雇用の確保

常勤職員の離職がなかった。パート職員の離職は数件あったが、前もって採用活動
が出来た。EPAは予定通り2名採用出来た。国籍や性別を問わず働きやすい職場
作りの取り組みが評価され、よこはまグッドバランス賞受賞した。

(9) 人材育成のための研修実施

参加者が減少してきている。自由参加ではない旨を職員に周知徹底していく。
横山参与の退職に伴い、研修内容や講師等の見直しを進めていく。

(10) コスト削減

職員が原因で故障したものは減少してきたものの、経年劣化による修理を含め修繕費が嵩んでいる。備品等の使用方法や修繕費の増加に関して他部署へも声掛けを行い職員全員がコスト削減の意識付けを行えるよう周知していく。

(11) 関係部門との連携

会場づくりや資料作りを協力することで、部門間の連携も取れている。
来年度も同様にサポートを継続していく。

(12) よこはま介護アカデミーの継続

チラシやホームページを主として地域の方々に周知を行ってきた。
平均的に受講者も獲得できているため、今後も事業を継続していく。

1：相談部門

1. ケアマネージャー（介護支援専門員）

(1) 策定方法

ご家族さまのご意向は頂戴できているが、「前回同様で」と言われるご家族様に深く深層を伺うことが出来なかった。

(2) ケアプラン策定における関係職員の役割

ご家族への連絡報告はできていたと思う。サービス担当者会議で決めたことがユニットで反映されない為、決定権があるスタッフで会議を実施していきたい。

(3) 経営安定化への役割

受診するタイミングの判断がまちまちである為、受診回数が増えている。
長期入院より、ADL低下が著しくなったゲストも数名居りました。
配置医との関係性を見直していきたい。

30年度に関していえば在宅に復帰されたゲストが1名、介護度が改善されたゲストが9名いらしゃった。これは全入所者の1割にあたる。

内訳

要介護度【5→4（4名）】

要介護度【4→3（3名）】

要介護度【3→2（1名）】

要介護度【5→3（1名）】

介護度に偏りなく施設での日々の生活により利用者のADLが向上していることは大変嬉しく、ケアワーカーはじめ各職種の努力のたまものと思っている。

2. 生活相談員

(1) 要望・苦情相談窓口の明確化

日常の相談とは別に、とくにご要望・苦情に関する窓口を設け、サービスの向上と改善を図る。

ご家族様が面会にいらした時は、極力、近況及び当日の様子をお伝えして、コミュニケーションを図っている。

(2) 病院への受診対応の充実

看護職員と協力しつつ、適宜な病院受診に対応できている。

(3) 経営安定化への役割

退所から次の入所までの期間を極力短縮し、2週間以内にすべての方が入所された。10日以内の入所の方が3割となっており、経営安定化に助力している。

(4) 施設で看取りを行う際の役割

看取り介護に関しては、対応が計画に沿って行えており、見送る心構えも、各スタッフに浸透しつつある。

(5) 家族会

家族会参加者は毎回同じ方が多く平均5～6名となっており、ファミリーランチ参加者の全体の2割となっている。

事前のアピールが欠けているので、当日の声掛けだけではなく他の方法も全員で検討していきたい。

3. 生活相談員（短期入所生活）

(1) ご利用率90%以上を達成する

SS稼働率は平均86.2%であった。8月以降、長年定期利用のゲストのご逝去（5名）、ロングショート予定のゲストのご逝去及び入院によるキャンセル（3名）等により利用率が低下している。

地域ケアプラザや居宅介護支援事業所を月4回以上訪問し、親密な関係を構築し、新規利用者（25名）増加するが、目標は未達成となる。

(2) 多くの方にご利用いただくために空床利用を進める

顧客満足度を向上させる為、ゲスト及びご家族の要望を把握、感謝の気持ちの手紙、一筆箋を添えてご家族・職員の意識を高め、より質の高いサービスを提供。

介護職員と連携して宿泊中も快適に過ごして頂ける様、食事・入浴・レクリエーションの充実を図る。

(3) ご利用者を増やす為、瀬谷区・旭区・泉区（一部）・保土ヶ谷区にて営業強化

地域ケアプラザや居宅介護支援事業所を月4回以上訪問し事業所訪問を定期的にする事により情報交換を実施。自治会の定例会に参加、地域のニーズを収集し困り事に対応できる体制を築き営業強化を図る。

(4) 愛成苑ショートステイのPR活動

愛成苑ショートステイのPR活動（パンフレット・行事予定表・介護職員初任者研修の案内）を行い親密な関係を構築することにより新規利用者は増加傾向にある。

加えて、地域の困りごとや情報収集を的確に把握できるようになってきた為、愛成苑の宣伝活動も順調と考える。

2：介護部門

(1) 運営方針の周知徹底

ブロックリーダーが中心となって指導していく形にはなってきたが、すべてのスタッフに基本方針が徹底されるまでには至っていないので、今後の課題としたい。

(2) 具体的な援助方法の決定と運用

まだまだ紋切り型のケアプランとそれに伴うサービスの提供から脱していない。もう少し一人ひとりに合ったサービスを提供できるよう、2019年度より24時間シートの取り組みを再開していく予定。

(3) 積極的な社会貢献・地域貢献への寄与

やむ措置・災害時の緊急ショート・徘徊高齢者の受け入れは、当該事業年度は0件でした。

地域向けの勉強会は、自治会主催で行った「おむつ研修」と内容が重なったため開催を見送る形となった。

(4) 在宅復帰を念頭に入れた生活機能の維持と改善

ドックセラピーはセラピー犬の体調悪化により、実施されない日があり、月2回の実施予定は実現できず。

体操と発声練習はフロア毎の差異があり、計画回数が達成できているユニットとできていないユニットの差を埋めていくことを2019年度の課題としていきたい。江の島遠足と観劇会は予定通り年間計画回数をクリアする。

- ・観桜会（目標30名⇒実績57名）
- ・こいのぼり（目標20名⇒実績30名）
- ・細谷戸盆踊り（目標5名⇒実績0名） 出店に意識が向過ぎて外出の手配が疎かになる
- ・瀬谷小祭り（目標2名⇒実績0名） 休日開催のため、誘導人員確保できず
- ・瀬谷うまいもの市（目標3名⇒実績7名）
- ・細谷戸ふるさと祭り（目標3名⇒実績5名）
- ・ラン伴（目標3名⇒実績4名）
- ・落ち葉焚き（目標3名⇒実績6名）
- ・諏訪神社初詣（目標50名⇒実績18名） 車輻故障とインフルエンザの流行により計画人数大幅ダウン
- ・細谷戸どんど焼き（目標3名⇒実績6名）

上記、外出支援は8割ほど目標が達成できた。

日光浴・外気浴もフロア毎の温度差があり、実施回数にも違いが表れている。

日光浴・外気浴の意義を啓蒙しつつ、フロア格差をなくしていきたい。

(5) 生きがいや趣味活動の充実

- ・居酒屋開催（目標4回⇒実績4回）
- ・作物の収穫（目標2回⇒実績2回）
- ・映画鑑賞会（目標年4回⇒実績0回）
- ・TV放映会（目標年4回⇒実績0回）

実施しようという意欲の低さが原因と考える。ゲストの生きがいに対してもっと意欲的に関わるようにしていきたい。

ボランティアさん主体による趣味活動は1か月平均8回以上の開催があり、充実していると思われる。また、ボランティアポイントの取得説明会も1度施設内で開催しており、ボランティア増員の努力は継続している。

(6) 研修・教育制度の充実

外部研修には年間延べ人数で135名を派遣した。施設内研修は階層別育成研修を初め、委員会主催による研修会も充実してきており、合計525.5時間を費やし職員育成に努めている。外部講師を招いての研修会は年間3回の予定のところ4回実施できた。認知症介護実践者研修と同リーダー研修受講者は当初の人員を派遣することが出来た。

(7) 家族・地域に開かれた施設づくりを推進する。

当苑で行われるイベントにはゲストの方のみならず、地域の方々も参加される催しも増えてきており、概ね計画通りに推移しているように思える。

ご家族様への情報提供は満足のいく状態を作れているとは言い難い為、2019年度に持ち越して解決していきたい。

近隣公園の清掃活動は公園管理団体に所属することが出来なかったため、計画倒れとなった。

(8) 職場環境の改善に努める

「ありがとうカード」は下火になってしまっているが、元々個個人で感謝の念を形にするより、「ちょっといい話」を利用して公に感謝の意を表してきたので、存在意義の再検討が必要。

有給消化は考え方や協力体制が整って来ており、順調に推移している。

(9) 看取り介護体制の充実

看取り介護に対する考え方は現場に浸透してきていると思われる。今後もより充実したレベルを目指して研修等を実施していく。

3：看護部門

(1) 排泄委員会の立ち上げに取り組む。

平成30年度の介護報酬改定を受けて愛成苑としての「排泄支援計画書」検討・作成と、排泄の表現統一に向けたルール作りを目標として初年度の委員会が発足した。実際の委員会では、オムツ業者とともに、勉強会・困難事例などのケーススタディを行い、具体的な対策を検討することでユニットを越えて排泄に関する情報共有や問題解決を図る事ができた。また、「杜の風・上原」の見学を行い、水分・運動のケアによるおむつゼロを目指す自立支援ケアを学んだ。

目標としていた愛成苑としての「排泄支援計画書」は、文献検索などの学習・検討を実施、「排泄の表現統一に向けたルール作り」は、グループワークで検討を行ったが、完成には至らなかった。

- (2) 喀痰吸引等実地研修指導と介護職員の技術向上を図る。
対象となるゲストがなく実施困難な状況が続いたが、3月に2名の対象者ご家族に協力依頼ができた。実施前に2名ともご逝去され実際の実地研修は行うことができなかった。
- (3) 介護職員との連携を強化する。
ゲストへのより良いケアのために、ゲストを取り巻く一員として、看護職員と介護職員が声を掛けやすくなり、連携しやすくなるための一歩として、4月より月1回、合計12回の「ランチミーティング」を実施した。ユニット職員と看護職員1名が、昼休みの45分を活用し、昼食を共に話をすることで、ユニットが違う介護職員同士も、知り合い、話しをするきっかけになったと評価を得た。
また、ゲストを中心にお互いの専門性を発揮するために、看護業務を改善しフロア担当制を試行した。次年度も継続して取り組むことで、ゲストへのより良いケアを目指す。
- (4) 看護職員が中心になって担当している安全管理委員会、感染症防止対策委員会と褥瘡予防対策委員会、看取り介護委員会の活動を充実させ、ケアの向上に貢献する。
安全管理委員会は看護職員が委員長になり、新たに排泄委員会も立ち上げ取り組んだ。看護の専門性を発揮しつつ、それぞれの活動計画に沿って実践した。
- (5) 看取り介護の充実を図る。
平成30年4月から平成31年3月までにご逝去されたゲストは17名。
そのうち看取り介護を経たゲストは9名であった。
【7月（1名）、8月（2名）、9月（1名）、10月（1名）、11月（1名）、12月（1名）、1月（1名）】
その他8名は入院中のご逝去であった（死因の内訳は以下の通り）
【心疾患（3名）、肺炎（2名）、大動脈乖離（1名）、すい臓がん（1名）、呼吸不全（1名）】
また、当苑で行っている看取り介護の取り組みを「最後まで自分らしく生きる介護～死を迎える介護から生を全うする介護～」として、第17回かながわ高齢者福祉研究大会に発表した結果、133題の中から選出され研究発表優秀賞を受賞した。
- (6) 横浜甞生病院との連携をより強化する。
8月と1月に配置医師が変更になった。苑として「利用者本位」の運営方針を実践するために、9月澤田院長、11月事務長に協力依頼を行なった。
- (7) 社会貢献
- ① やむを得ぬ事由による措置利用者を積極的に受け入れる
利用なし。
 - ② 徘徊高齢者の入所を積極的に受け入れる。
実際に利用はなかったが、横浜市より発信された徘徊高齢者の情報共有を行なった。
 - ③ 災害被災時の緊急入所者を積極的に受け入れる。
区内高齢者施設で実施される消防署による防災訓練に参加した。苑で行なわれた地震後火災を想定した訓練へも、医務室として初めて参加し、医務ミーティングで伝達講習を行った。
- (8) 機能訓練指導の充実
- ① 一人ひとりに合った個別機能訓練計画書の策定
多職種との連携も順調で、新たに入所されるゲストからの同意は必ず出来ている。ほのぼのでの情報共有もできており、どのゲストにどのような生活リハビリが必要なのか、の周知ができる体制が作れた。
 - ② 定期的な体操の実施
体操はすっかり定着し、各フロア、週に1～2回というペースではあるが、定期的

に開催できた。より多くの開催を望む声もあるので、他業務との調整を図りながら、応えていきたい。

③ 「姿勢」の見直し

特に食事時の姿勢などは、全職員の意識が高くなり、積極的に取り組まれるようになってきている。今後は、静止している姿勢にとどまらず、「次の動きにつながる姿勢」への意識が高められるように勧めていく。

④ 持ち上げない介助の導入

「持ち上げない介助」には意識の改革や、技術の習得だけでは成り立たない部分がある。必要な物品などの環境整備があって初めて成立するため、思うように進まないのが現状である。しかし、ゲストの拘縮の軽減のためには、ぜひとも取り組んでいきたい。職員の拘縮予防のための「ゲストに苦痛を与えない介助」への意識は高まっている。

⑤ ドッグセラピーの実施

前任のセラピー犬「シュウ」が亡くなり一時的に行われなくなってしまったが、新しいセラピー犬「ジュニア」を導入したことでドッグセラピーを行う回数が増えた。これまでのしっかりとしたキャッチボールを行うのものとは違ってきたが、ゲストに癒しを与えることのできる「ジュニア」の活躍を増やすことでゲストの参加人数も増やしていきたい。

⑥ 日々の生活を豊かにする

自ら立てた企画はなかったが、介護職員が作る企画の相談に乗るなど、いろいろな企画にかかわってきた。これからも機能訓練としての立場から、ゲストに与える影響や、リスクの洗い出しなどの助言ができるように体制作りをしていく。

⑦ 研修の実施

他委員会などの研修が多く、なかなか開催ができなかった。来期は新しく入職した職員を中心に、今一度ポジショニングなどの基礎的な研修を増やしていきたい。

⑧ 福祉用具の管理

この取り組みが一番難しく、困難を極めた。「物品を責任もって管理する」ことの意識が非常に低いため、使用していた物品がどこに行ったか分からないという状況が多かった。今後、意識の改革とともにわかりやすい管理の仕方を模索していく。

新規車椅子購入台数 モジュラー型 6 台

車椅子修理台数 14 台（うちパンク修理台数 5 台）

(9) 職員の育成

- ・ 11月21日 「恵の杜」で行われた「S e y a防災ネットワーク大規模高齢者 11月21日消防訓練大会」に看護職として初めて参加した。
- ・ 12月10日 排泄委員会主催の施設見学で「杜の風・上原」の自立支援介護の実践を学んだ。
- ・ 1月17日 横浜市社会福祉協議会 高齢福祉部会 施設運営研究会主催の「高齢福祉施設における看取りを巡る状況」に看取り介護委員会委員長として参加した。

4：栄養部門

ゲストやご家族からの意向要望を取り入れつつ、毎月のサービス担当者会議を中心に他職種の意見を取り入れながら、本入所の方全員に栄養ケアマネジメント実施しているが1名のご家族からは返信もなく、連絡もつかず、同意のサインが頂けていない状況となっている。

食事時間のご希望(早出し・延食)などの対応や嗜好のための禁食対応もそれぞれのゲストに合わせて実施している。半年毎に実施している食事に関するアンケート調査(嗜好調査)で募った食べたいメニューリクエストについても毎月2回継続して実施している。

厨房内の衛生保持は良好だった。

開苑時と比較すると業務が増えたことにより、書類作成や会議出席等に時間をとられ、昼食時のラウンド実施回数が大幅に減り、毎食の配膳点検、厨房内の衛生保持の確認が出来なくなっている。

事故件数は全17件、うち異物混入が一番多く、8件あった。

アウトソースより

今年度は発注ミスが多くあり、献立内の食材を変更せざるを得ない状況があった。看取り食の提供については、1名の方(H30年8月永眠)が積極的に活用された。看取り介護でゼリー食の方に対して貸し出しを行うブレンダーの管理方法も周知され、貸出依頼に備えている。今年度はパートスタッフがゲストご家族とトラブルを起こしてしまったり、会社(本社)側で人員配置やイベントへの対応など他面で問題が多く生じてしまった。

《会議・委員会活動》

1：会議

1. 愛成会会議

開催はなかった。

2. 運営会議

毎月1回開催した。

各事業所の事業内容を共有し、学びあった。

今年度より理事長が出席することになった。

3. 部長会議

毎月3回程度開催した。

各部門の課題を共有し、解決方法を討議できた。

全部門でベクトルを合わせて施設運営ができた。

4. 部門会議

(1) 事務部門

◆ 事務会議

開催できない月が何度かあったので、来年度は月1回の開催を厳守していきたい。

(2) 相談部門・介護部門

◆ ブロックリーダー会議

リーダー達の自覚の芽生えを強く感じた一年でした。自発的に問題を認識し、そのことに対して積極的に対応していこうとしている姿を多々見たと思える。

今後増々期待が出来るリーダーたちになりつつある。

◆ ユニット会議

特に報告を要する事項なし

◆ 相談会議

定期開催がされておらず、月1回の開催は厳守していきたい。

(3) 看護部門

◆ 看護会議

月に1回程度開催し、情報周知・問題解決の場とした。

業務改善については、提案・試行・評価・試行とPDCAサイクルを実践している。

2：委員会

1. 入退所判定委員会

毎月実施した。

2. 安全衛生委員会

職員健診（けんぽ加入者）の受診率は100%であった。

ハラスメント窓口の設置（H31年8月1日開設）

職場巡視は予定通り実施（1回／2カ月）

3. サービス向上委員会

上期途中より権利擁護委員会を立ち上げ、高齢者虐待・身体拘束ゼロ・不適切ケア解消・プライバシー保護等をサービス向上委員会より切り離して運営することとなる。年2回の権利擁護委員会の研修実施（うち1回は各ブロックリーダーが講師となり認知症研修を実施）また、委員会内研修として事例検討を実施し、虐待防止・権利擁護・拘束禁止の意義・不適切ケア解消の取組に対して、委員会委員の意識向上を図る。

サービス向上委員会は事業計画の通り順調に推移しておりますが、新規企画が当該事業年度に一つも無かったことは残念でした。ゲストが喜ぶ様な新規企画を2019年度は一つでも多く実施できるようにしていきたい。

4. リスクマネジメント委員会

これまで項目ごとに制定していた要綱・マニュアル等を見直すとともに、一冊の要綱集としてまとめることに尽力してきた。服薬マニュアルの見直しでは、頓服薬や眠前薬の取り扱いを変更し、より誤薬、服薬忘れの内容を分かるよう体制作りを強化した。これを機に改めて要綱・マニュアルなどの周知徹底を図っていくことを決めた。

また、委員会内研修・ご家族勉強会ともに「リスクの予測」として、身近に潜んでいる危険因子の意識の仕方や怖さなどを周知することができた。

サービス向上委員会は事業計画の通り順調に推移しておりますが、新規企画が当該車椅子のブレーキ忘れやタイヤの空気不足（パンクを含む）による事故が目立った。

平成30年度に取り組んだ事項

- ① 事故報告書の適切な記入方法の周知徹底
- ② ・ヒヤリハット報告書の適切な記入方法の周知徹底
- ③ ・センサーマット類の管理と活用方法
- ④ ・事故マニュアルの見直しと周知徹底
- ⑤ ・服薬マニュアルの見直しと周知徹底
- ⑥ ・事故防止への取組（新たなリスクの洗い出しや過去の事故の分析）
- ⑦ ・リスクマネジメント施設内研修⇒年2回企画し実施する。

実施した施設内研修

- ・「リスクの予測」
- ・「救急時の対応について」

5. 感染症防止対策委員会

- (1) 異物の飲食による中毒対応マニュアルを完成させる。

「急性中毒防止・初期対応マニュアル」を完成させ、各ブロックに設置。

急性中毒発生時の救急搬送のフロー図を作成した。

- (2) 感染症予防対策マニュアルを運用しやすい内容に見直す。

インフルエンザ対応とノロウイルス対応を混乱しないよう、一覧表にして違いを見やすくした一覧表を作成した。

(3) 年2回研修を企画し、実施する

- ① 手洗い研修
- ② ノロウイルス感染症発生時の対応研修
- ③ その他

11月24日のファミリーランチの際にご家族向けに「ノロ・インフルエンザ対応」と12月17日「感染症講演会」鈴木知佐子講師による研修を実施した。その他、職員に向けたノロウイルス感染症の対応研修を行い、11月14日（11名参加）17日（11名参加）28日（4名参加）の結果であった。

次年度も引き続き、全職員対象で流行期前の実施が必要と考える。

(4) 委員が自らの所属部署において、感染症予防対策のイニシアチブをとり主体的に取り組む。

ユニットにおける手洗い研修を企画・開催し、全員の受講につなげた。

(5) 臨時委員会の開催

1回開催。1月12日からの2階愛・心のインフルエンザ集団発生によるブロック閉鎖を決定した。

6. 安全管理委員会

(1) 委員会の設置規定に関すること

施設長が委員長となり召集を予定したが、施設長の任命で看護部長が委員長となった。

(2) 喀痰吸引等業務に関わる関係職員の連携に関すること

(3) 喀痰吸引等業務の実施方針・計画に関すること

(4) 喀痰吸引等業務の実施状況・進捗状況の把握に関すること

(5) 喀痰吸引等の実施職員の教育・研修に関すること（AED研修・OJT研修）

特定行為業務従事者育成に向けた実地指導研修は、ゲストに対象者がいなかった為行なう事ができなかった。

(6) 喀痰吸引等の業務の手順書の見直しに関すること

(7) 喀痰吸引等の備品・衛生管理に関すること

消毒や管理方法を決め掲示物を作成し周知徹底を行った。

(8) 喀痰吸引等の事故に関すること

喀痰吸引業務においては、事故無く適正に実施された

(9) その他、適切な業務遂行に関すること

緊急時の応急手当として、各ブロックに標準化した「救急箱」を設置した夜間の救急搬送から帰苑する場合の介護タクシーなどの調査を行った。

(10) 業務方法書と喀痰吸引等マニュアルの周知徹底

(11) 臨時委員会の開催

現在までに対象事例は無く、開催されていない。

7. 褥瘡予防対策委員会

(1) ゲスト全員を対象とした褥瘡予防計画書を作成・運用を行う。

今年度の介護報酬改定（特別養護老人ホーム等の入所者の褥瘡発生を予防するため、褥瘡の発生と関連の強い項目について定期的な評価を実施し、その結果に基づき計画的に管理する事に対し新たな評価を設ける）を受けて、褥瘡マネジメント加算を算定する為の「褥瘡予防計画書」を作成し、8月より試行を開始したが、計画書作成過程での課題が明らかになり「ほのぼの」を活用して試行を開始した。計画書作成手順や基準の作成が求められている。

(2) 委員会活動の充実を図る。

年度当初は、褥瘡保有者3名の所、看取り介護者が追加となり9月に4名に増加したが、10月には看取り介護者1名が亡くなり、また1名は軽快され、2名となった。また、福祉用具について、3か月に1回の棚卸を実施したが、管理に課題が残った。毎月ブレイダンススケールに取り組んだ。マニュアルの見直しについては、引き続き取り組んでいく。

(3) 褥瘡予防に関する、知識・技術の習得に向けた研修を実施する。

10月に全職員向けに「ブレイダンススケール」の研修を2回実施した。参加者はそれぞれ15名、9名の参加であった。興味を持つきっかけとなり、効果的であったため、来年度についても実施予定である。

(4) 「椅子に座ろう」の取り組みを推進する。

各ユニットで対象者を選択し実践している。次年度も引き続き継続予定である。

8. 看取り介護委員会

(1) 看取り介護を実践していく中で生じる課題を明らかにし、解決していく。

看取りが行なわれた後1週間以内にカンファレンスを行なうことになっていたが、実際は勤務調整が難しく開催できていない。振り返り方法なども含め検討中である。次年度も引き続き取り組んでゆく。

(2) 必要時にマニュアルの見直しを行う。

ゲストの嗜好に対応するために、ゼリー食にあわせた食形態にするための「ブレンダー」を3台購入した。看取り介護中に限ることや使用方法のルール化など、決定事項を明文化してマニュアルに掲載して行く予定である。

(3) 職員研修を行う。

死生観の醸成を目的に、仏教を学んだ昨年度に続き、3月27日にキリスト教の宗教家を招いて講演を行った。「霊が魂を包み肉体を動かしており、魂が離れることで肉体は死を迎えるが、魂は神の支配する場所に行くことであり恐怖ではない」と捉えている事がわかりやすく話された。

介護の現場においても、死を恐れることなく向かい合う重要性が伝えられた。

9. 給食委員会

事業計画の通りに開催回数、構成員など問題なく開催することができた。

摂食嚥下機能維持向上への取り組みについて—

ユニット職員に周知しても取り組まない人がいたりと実施にムラがあり、そのことを行なう意味や重要性を知ってもらうよう働きかけを行なう必要がある。

経口摂取されている方84名のうち、16名を対象として経口維持計画を実施している。30年度において肺炎（誤嚥性とはっきりと診断ついていないものも含む）を起こしたゲストは4名、うち経管栄養者0名、経口維持対象者は0名であった。

（年度内退所済みの方含む）

ファミリーランチについて—

雰囲気作りやメニュー内容、開催日など、できる限りゲストや家族のニーズに添って開催した。参加者アンケートの回答で料理の適温提供が前年度からの課題となっていたが、今年度は再加熱や保温機器などを積極的に活用し、改善している。

家族からご希望のあったメニューも積極的に取り入れ、「ご家族リクエスト」として応えた。1年間の参加家族人数平均25名（家族数として平均20家族）前年度と比較して5名（3家族）減少している。これは家族がリピーターで

あったゲストが退所された影響と推測される。新規入所されたゲストご家族へも参加をアピールし、新たなリピーターになっていただけるよう、飽きさせないファミリーランチの企画が課題となっている。

居酒屋レクについてー

6月、9月、12月、3月と定期開催しました。参加されたゲストとご家族からは大変喜ばれた。12月の回には歯科医師も出席され、外部の方からの意見を聞く良い機会となった。愛成苑での居酒屋レクの位置づけなどが明確でないため、介護職の中では参加ゲストの選定に戸惑ったり、主旨を理解できていないことがわかった。次年度には居酒屋レクの位置づけ、開催月や頻度、参加費の徴収など運営方法をどのように変えていくかを検討していきたい。

施設内研修についてー

12月に同じ内容で3回研修を開催しました。研修参加対象者をある程度指定して、シフトに反映させ「参加させる」ように依頼したものの、シフトに反映されていないことや当日の勤務が変更してあり欠席となっていることが見受けられた。

給食委員の課題担当についてー

日頃ユニットを巡回していて気になること（不適切と思われる場面）の改善を目的として、委員が当事者意識をもって問題解決に向けて試行錯誤した。

「それおかしくない?」「そのままでいいの?」と思っているもなかなか言い出せないことや、ほかの業務に追われ、常に後回しとなっていた部分に着目し、一年間をかけて改善していくことができた。改善が完了しなかったケースでも、意識付けになった。

10. 排泄委員会

ゲストの要介護状態の軽減、もしくは悪化防止を目指して新規に設置する。

(1) 当苑における排泄委員会の役割や意義を全職種で共有する。

今年度の介護報酬改定（排泄障害等のため、排泄に介護を要する特別養護老人ホーム等の入所者に対し、他職種が協働して支援計画書を作成し、その計画に基づき支援した場合の新たな評価を設ける）を受けて、排泄支援加算を算定する為の「排泄支援計画書」作成に向けて取り組むと共に、苑としての排泄基準を検討した。

オムツ業者とともに、勉強会・困難事例などのケーススタディを行い、具体的な対策を検討することでユニットを越えて排泄に関する情報共有や問題解決を図る事ができた。

(2) 他施設調査を含め、具体的な活動内容について検討する。

オムツ業者の協力により12月10日に「杜の風・上原」の見学を行い、水分・運動のケアによるおむつゼロを目指す自立支援ケアを学んだ。

(3) 支援計画書作成に着手する。

「排泄支援計画書」は厚生労働省の用紙を基本に検討を行っている。誰もがわかりやすく、使える用紙にするために、文献検索を行った。

【ヴィラ愛成】

1. 入所計画

小規模多機能型居宅介護は年間平均稼働率を90%とする。

平成30年度年間平均介護度1.9

平成30年度年間平均稼働率93.2%（昨年度実績89.5%） 3.7%増

増加の理由としてサービスのニーズが通いメインから訪問サービスメインに変わりつつあり、通いサービスの定員の調整がつきやすい状況が生まれた。登録定員は上げたものの通いの定員を上げる事が出来ない状況で今まで受け入れが困難な方々の受け入れが出来るようになったこと。また、包括支援センターからの紹介が増え、ヴィラから近いという強みを生かし、訪問で対応できる状況が生まれ、登録定員を増やすことができ、現状25名～26名の登録でサービスを回すことが出来ている。

グループホームは年間平均稼働率を95%とする。

平成30年度末時点 平均介護度2.9

平成30年度末時点 年間平均稼働率94.7% 昨年度実績92.5% 2.2%増

平成30年度末時点 入所者数7名

平成30年度末時点 退所者数8名

平成30年度末時点 看取り数2名

増加の理由として、ご家族や入院先病院との連絡を密にとり入院中から退所までの期間を可能な限り短く設定が出来たことやご家族様に退所後の荷物の引き取りも迅速に対応して頂いたことが要因と考えられる。また、地域包括支援センターや居宅介護支援事業所との関係作りを行い、待機の方を確保することにより空床期間を出来るだけ短く設定が出来たことも要因と考えられる。

年間平均稼働率が達成出来なかった理由として、入所退所の件数が多く安定した稼働率の確保が出来ず、入所退所時の空床が発生したこと、入所が決まってから実際に入所するまでに時間が掛かってしまったことが要因として考えられる。

退所原因として多いのは入院からの退所になるため、日頃からの健康管理を行い入退院の回数を減少させることと考えている。また継続して営業を行い、地域包括支援センターや居宅支援事業所との関係を強化していく。

2. 質の高いサービス提供に向けた取り組み

各種イベント開催や行事等を例年通り実施することができた。大和深見地域包括支援センターで行っている市場カフェ（認知症カフェ）に準備段階からゲストと一緒に参加して地域交流をするとともに、認知症当事者のゲストが活躍できる場としての機能の拡大が出来ている。また対象範囲が自治会だけではなく地域包括支援センターの担当している深見地区の為、広域範囲の方々とも顔繋ぎが出来てきている。その他自治会連の地区対抗運動会・天満宮際・防災訓練等の自治会活動への参加や地域イベントとしてヴィラ愛成祭り・流しそうめん・もちつき大会を実施することができた。もちつき大会は自治会子供会と共催ができ子供たちが毎年楽しみにしており恒例の行事になってきている。小規模多機能ではボランティア活動クラブが引き続き地域清掃活動を行い、前述している認知症カフェで物販を行うなど活躍の場を広げることができている。食に関するイベントは日常的に行っており、ゲストのリクエストに応え一緒に作るなど、楽しみの一つである「食事」に対しての質を高めることが出来ている。

施設内勉強会は定期的実施しているが、地域の方への発信が間に合わず、自治会長が一度参加するにとどまっているため、需要のある内容の検討と情報の発信が課題となる。

3. 地域密着型サービスにおける認知症ケア、自立支援等を含めた質の高いサービス提供に対する考え方

認知症ケアに関しての考え方、実践術はフロア会議や施設内勉強会や各ユニットで指導を行うと共に、各種研修や勉強会開催等でレベルアップに繋げてきました。本年度は施設内勉強会的一端として事例を用いたスタッフ間でのグループワークを企画し、認知症ケアについて意見交換するなど、より統一したケアへの認識を高めることが出来てきているが、サービス間（GH、小規模多機能）ではまだまだスタッフの意識や対応の格差があり、引き続き次年度の課題とする。また、毎年RUN伴やRUN伴+大和に参加しているがスタッフの中でも認知症の啓発運動に対して参加するという意識はまばらで、実践の意味合いを管理者だけにとどめず、スタッフの中にも意識付けしていく必要がある。地域サロンにおいては、参加者も少なくなり、継続性も衰退し、開催頻度も減少した。今年度は改めて自治会の協力を仰ぎ、根底から開催意義を見直し、必要な方に必要な機能を提供でき、行事やイベントとしてではなく、地域の方の日常となるよう関係各機関と調整ができる様に努力が必要である。ターミナルケアに関しては、小規模多機能では実績はなく、GHでは2件実践できた。ただ、取り組む体制や管理者、ケアマネ、スタッフはまだまだ課題が多く、今後増えていくであろう看取りに対しての総合的なマネジメントや、実践などには知識や技術の習得が急務と感じます。引き続き、内外の研修制度を利用して施設全体として成長できるよう努力が必要である。

4. ケアマネジメント

各フロアで行われるフロア会議を定例で開催することでスタッフからの意見聴取や一体的な課題への取り組みができています。また、モニタリング、アセスメント、プラン立案に至る過程で、実践するスタッフも関われることで、より個に沿ったサービス計画書が作成できています。ゲストの課題や出来ない事を抽出するのではなく出来る事に焦点をあてプランニングを行っているがゲストや家族の状況や要望に基づいての目標設定を行うことがまだ弱い。また、ご家族が面会に来られた時に日頃の状態を報告することに対して職員に差がある。継続してケアマネージャーや計画作成担当者は積極的に介護保険に関わる情報収集や外部研修に参加をし、知識や技術の習得を行う必要がある。

5. 各委員会の設置による業務の細分化

広報委員会・環境委員会・行事委員会が委員会ごと開催している。委員会設置当初に比べると各委員会で課題に積極的に取り組み改善を行っている。以前は事務所で一括して行っていたことが各委員会に分担され、スタッフ自らが企画、立案、運営、評価を行う一連の流れが出来てきており、よりスタッフ間での協力体制が強まってきているし、コミュニケーションの良い機会にもなっている。

6. 職員の採用・定着・育成策

地域からの雇用に関しては、職業専門学校への説明会等を通じて積極的に大和市在住の方の採用を行っている。職業専門学校から優先的に初任者研修受講生を紹介している為、職員数は確保出来ている。合わせて現スタッフの定着率も非常に高く、同じスタッフが長く働いてくれることにより、体制の強化につながっている。育成に関してはフロア会議や施設内勉強会を通じてヴィラ愛成の方針を伝え理解しているスタッフが増えてきているが、実践までにはつながっていないスタッフもいる。外部研修に参加出来る環境を整備しているが、積極的に参加するスタッフが少ないがその反面、施設内勉強会への参加率は高い。次年度は施設内勉強会の回数と内容を改善しスタッフが向上心を持ち、スキルアップできる環境づくりを提供しなければならない。

7. 防災に関する取り組みについて

大和東伸和自治会と協力体制を取っており、自治会の防災訓練にも毎年参加をしている。施設内の避難訓練の際には自治会の方々に協力して頂き、年2回の避難訓練を実施した。本番を想定して自治会の方々には避難したゲストの見守りを行ってもらうことができた。引き続き自治会及び大和市消防本部救急救命課（施設内勉強会の際）からもAED設置の要望があるので、検討していきたい。

【咲くや愛成】

1. 登録者計画

年間平均稼働率を90%とする。

年間平均稼働率	92.8%
年間平均登録者数	26.9人
平成30年度解約件数	11名
死亡	3名（うち1名は咲くやでの看取り）
施設サービス利用	4名（GH3名・有料1名）
長期入院	2名

新規契約者の相談経路はほぼ二ツ橋第2、中屋敷地域ケアプラザからの紹介であった。ケアプラザからの直接の相談やケアプラザからの紹介で相談に来られ登録に至るが大半であった。

その他には、他小規模多機能事業所からの相談、居宅介護事業所からの相談が若干数であった。

2. 質の高いサービス提供に向けた取り組み

昨年度に比べ、ボランティアによるレクの提供回数は増加している。音楽系のボランティアを中心に紙芝居、脳トレ等内容もゲストに好評であった。季節に応じた各種イベントや地域行事への参加も実施できた。ゲストの機能維持を目的とした体操や生活リハビリ、レクリエーションは日常的に行えている。二ツ橋第2ケアプラザと協働して立ち上げたコミュニティカフェ「ほっこりカフェ」を定期的に開催し、予定通り10回開催し毎回25名以上の参加をいた新規契約者の相談経路はほぼ二ツ橋第2、中屋敷地域ケアプラザからの紹介であった。だいている。ゲストのクラブ活動に関しては、進捗がはかどらず来年度以降引き続き検討課題とする。

3. 地域密着型サービスにおける認知症ケア、自立支援等を含めた質の高いサービス提供に対する考え方

地域貢献の一環として「ほっこりカフェ」を立ち上げ、ボランティアの方や愛成苑の協力も得て、定期的に開催することができた。若年性認知症の方の定期参加や運営に携わるボランティアの人数も増えてきており、「地域ぐるみで居場所づくり」というコンセプトに沿った活動ができている。認知症ケアに関しては、ゲスト本位のケアは行えているが、強みを活かすという面に関しては不十分であった。宿泊や日中の大半を通いサービスを利用しているゲストが多い為在宅生活の継続の為には何が必要かという視点での考察が不十分になってしまい、施設における介護の視点が強かったと思われる。全体として在宅サービスとは何か、小規模多機能のサービスとは何かを改めて意識することが必要である。

4. 職員の採用・定着・育成策

職員会議への出席率の低下、介護職員が自身のケアを振り返り情報を発信する機会が少なく、個々での気づきはあるものの全体で共有し、気づきについて考察、試行する取り組みが十分にできてはいなかった。現場の職員が自発的に考え、取り組める体制づくりを行い、来年度の課題として取り組める体制を整えた。研修に関しては、昨年度と同程度に行っている。愛成会他事業所の行事への参加等も引き続き行っていく。

5. ゲストの状態、意向に配慮したサービス計画作成の考え方

概ね計画通りに実施はできているが、計画作成担当者の変更に伴い、上記の職員育成にも連動しサービス計画に今まで以上に現場の意見、考察を反映し来年度から取り組めるように体制を整えた。

6. 防災に関する取り組みについて

計画通り実施し、町内会との防災協定も内容を少しずつ充実させ有事の際にはお互いに協力し連携が取れるように町内会の防災訓練にも参加している。