

令和5年度事業報告

法人理念

「愛生相和」

「愛生相和」の理念を掲げ、愛成会創設10余年が経過しました。

この間愛成会は、職員・関係者・地域の皆様のご理解、ご協力を頂きながら着実に地域貢献を果たし、高い評価を頂いて参りました。

新型コロナウイルス感染症が終息せず、福祉財源の肥大化等、様々な多くの困難な状況ではありますが、愛成会は創設10年を期に

「愛成会が福祉を変えます！」と宣した目標の具体化に向け、次年度以降も職員一同、共に知恵と力を合わせて前進してまいります。

愛成会の象徴は、2枚の鷹の羽根です。小さな羽根と、寄り添い支え守る大きな羽根。2枚の羽根は、鷹のように強い法人の意志を示しています。

【運営方針】

愛成会では3事業所が「優良介護サービス事業所 かながわ認証」を取得し、愛成苑では「かながわベスト介護セレクト20」を令和元年、令和4年と2回にわたり受賞しました。愛成会が「あるべき姿」を目指して手探りでやってきた運営に対して、先進的な介護事業所であると高い評価を頂きました。

私たちは、自らの仕事に自信を持ち「利用者本位」と「利用者の権利擁護」を最優先に考えながらゲストの要介護度の維持と改善に挑戦し続けます。

愛成会は、ゲストの皆様がご自分の家の離れの一部屋のように、自由にのびのびと楽しく暮らして頂ける事業所でありたいと考えています。そのために、ゲストにとって満足のいく一日一日を、ご家族様と職員が力を合わせて創り上げていきます。

今年後の法人運営は、よりよい介護サービスを目指して以下の6項目に重点を置きます。

- ① ゲストの人権尊重
- ② ゲストの自己決定による主体的な生活の尊重
- ③ 要介護度の維持と改善
- ④ 「寄り添う介護」から「ともに歩む介護」へ
- ⑤ ゲストを知るための、体験型研修の充実
- ⑥ 社会貢献

この6項目の実現を目指すことが、愛成会の目標です。

より良いサービスを提供することが、よりよい経営を齎します。

一人ひとりのゲストが安心して自由にのびのびと楽しく主体的に暮らせる環境を、愛成会はゲストとともに作っていきます。

新型コロナウイルス感染症のパンデミックから3年の時が過ぎました。更なる感染拡大の中、社会は新しい生活様式で終息の見えない感染症と共に生きるウィズコロナへと舵を切りました。

ウィズコロナになって以降、第7波からはより多くの介護事業所がクラスターとなり、辛酸を舐めました。一方、外出制限の副産物として研修のリモート化が進んだため、愛成会は職員のスキルアップに注力しました。コロナ禍は今までの介護スキルを振り返り、よりよい介護サービスひいてはよりよい運営の基盤作りの時期となっています。

感染症リスクを避けながらゲストのADLとQOLを上げ、あたりまえの日常を如何にして創出しゲストに楽しく暮らしていただけるか。

愛成会は、まずはできることから始めます。

1. 盤石な法人経営の確立

愛成会は、「特別養護老人ホーム愛成苑」・「ヴィラ愛成」・「咲くや愛成」・「花笑み愛成」の4事業所を展開しています。

愛成会は事業所相互の連絡を更に密にし、よりよい高齢者福祉の在り方を考え実現して参ります。愛成会の各事業所が孤立することなく、すべての事業所がベクトルを合わせ一致団結してゲストに安心して生きがいのある生活を提供できるように連携体制を強化します。

全事業所の経営の安定化を図ります。

2. ゲスト・ご家族様の多様な要望に応えることができるようなサービス提供体制をつくります。

(1) 在宅復帰を目指して要介護度の維持と改善

心が動けば、身体も動く！

おいしく食事をし、楽しい暮らしがあれば、生きる気力が湧き要介護度は改善します。

私たちは専門職として根拠のある支援を実践します。

① 一人ひとりのゲストの適切な排泄援助方法を多職種で検討し、ゲストのQOL（生活の質）を高めめます。

② 食形態のアップを検討し、美味しい物をお口から食べることができるよう支援を継続します。特養では、胃ろう造設ゲストの経口移行への体制作りを行い試行します。

③ 外出支援・趣味活動の充実

周囲の感染状況を把握し、感染症対策を徹底して行動します。

地域・学校・保育園との交流、公園のお散歩、お買い物、ランチ会、お誕生会、季節行事など、家に住めば当たり前の暮らしに近づける支援を継続します。

④ リハビリテーションの充実

犬とキャッチボールするドッグセラピーや、認知症予防のためのコグニサイズ、嚥下機能維持改善のための発声練習などを定期的に行い、身体機能の維持、改善を引き続き心がけます。ゲストの姿勢保持の見直しをします。

⑤ 施設から在宅へと継続する福祉サービスの提供

在宅復帰を希望されるゲスト・ご家族様には、法人事業所の情報を共有し、切れ目のない介護サービスを提案します。

(2) 認知症のゲストへのよりよいサービス提供

認知症介護実践者研修・認知症介護リーダー研修の修了職員を増やし、認知症ゲストへのよりよいサービス提供を行うことを継続します。

(3) 医療ニーズへの対応

特養では、夜間の喀痰吸引を介護職員が行うために、認定特定行為業務従事者の実地研修を推進します。

(4) 看取り介護

施設で最期まで暮らす事を希望されるゲストには、生き甲斐を以て暮らす毎日を支援し、「その人らしさ」を大切にしながら看取り介護を行います。

3. 質の高い職員育成と職員の福利厚生の実現を図ります。

高齢者福祉事業への高い意識と社会性を兼ね備えた職員育成に努めます。

互助と感謝と思いやりを持ち、社会人・組織人として行動する高齢者福祉のプロフェッショナルの育成に努めます。

職員を育成するための研修計画を整理し、体系化して研修を行います。

職員の福利厚生を充実させます。

4. 安心して働ける職場環境作り

ストレスマネジメント、ワークライフバランスに取り組むと同時に長時間労働を見直し、職員が元気に個々の能力を発揮できる職場環境を作ります。

「よこはまグッドバランス賞」を2回連続取得しました。働き甲斐のある職場環境作りを推進します。

5. 社会福祉法人としての社会的な役割

社会福祉法人として、高齢者福祉のセーフティネットの役割を果たします。

(1) 措置入所、徘徊高齢者を速やかに受け入れます。

(2) 地域の高齢福祉の相談窓口になります。

(3) 風水害時には一時避難所開設までの間、グループホームの利用者と職員の避難を受け入れる覚書を交わしています。(愛成苑)

(4) 近隣の高齢者福祉事業所、区役所、消防署とのネットワークを強化して、災害時の連携を再検討し、BCP(事業継続計画)の見直しを行います。

(5) 福祉学校や看護学校の実習、インターンシップ、職業体験の受け入れを行い、福祉人材を育成します。

6. 社会貢献

開かれた施設として地域と共に福祉活動を行います。

地域の方々や他法人の福祉事業所、区役所、区社協、地区社協、消防署、地域包括支援センター(地域ケアプラザ)との連携を強化し、地域における公益的な取り組みの実践を継続します。

7. 福祉の魅力発信・雇用の創出

介護職員初任者研修事業

2025年に向けて介護の担い手不足が憂慮される中、地域の複数事業所が協力し合い自らの手で介護人材を発掘し育成する事を目的として、愛成会が発起人となり、介護職員初任者研修事業を継続します。

《部門別事業計画》

【法人本部】

愛成会の顔として、事務職員は、いつ、誰が来ても良い印象を与えられるよう、相手の立場に立って行動し、笑顔で丁寧、且つ迅速なサービスを心掛ける。

(1) 受付業務の向上

⇒ 達成できている。

(2) レクリエーション活動の支援

⇒ 日色ともゑさん朗読会やピアノ演奏会などのレクリエーションの支援をした。

(3) 開かれた施設、地域との交流の推進

⇒ 達成できている。

(4) ホームページの充実

⇒ ホームページの更新は随時行っているが、セキュリティ面が現在弱いため、改善できるようにR6年度は対策する。

(5) 防災活動の強化

⇒ 計画通り実施した。

(6) 職務分担の点検と明確化

⇒ 職務分担はできているが、明確化について不足があった。お互いの業務を補うために事務部の業務日報を作成し、R6年度からその中に業務の進捗状況を入力する。

(7) 備品管理の徹底

⇒ R5年度より、部品管理を担当職員からドライバーに変更した。
サポートが必要な時もあるが、円滑に出来ている。

(8) 雇用の確保

⇒ 離職率は例年より若干悪く16.3%に対して採用率は例年並みの12.6%であった。
昨年度末時点での外国籍職員は17名雇用している。

(9) 人材育成のための研修実施

⇒ STS研修を実施し、年間を通してリーダー職の研修を行った。

(10) コスト削減

⇒ 修繕が必要な箇所の報告がない為、状態が悪くなってから大掛かりな修繕になる事が多々あった。R6年度から傷が浅いうちに報告できるように体制を整える必要がある。

(11) 関係部門・他事業所との連携

⇒ 達成できている。

(12) よこはま介護アカデミーの継続

⇒ 2025年に向けて地域で介護職員を5名育成し地域に貢献する。

(13) 福利厚生 of 充実

- ① 職員同士の懇親会等の企画・運営
⇒ 今年度は実績なし、R6年度に企画できるよう検討していく
- ② ハマふれんどの加入の継続
⇒ R6年度も加入継続
- ③ クラブ活動の立ち上げ（職員から申出があった場合には協力をする）
⇒ 今年度は職員からの申し出なし。R6年度に申し出があれば協力をしていく。

1. 法人本部 愛成会会議

- (1) 愛成会会議は、運営の全般的執行についての方針ならびに計画の立案、その他調査、研究、企画、管理、連絡、調整を行う機関とし、1月に1回開催する。
 - ① 経営について
 - ② 事業計画について
 - ③ 今年度の重点目標の取り組み
 - ④ 危機管理について
- (2) 愛成会会議にて決議を必要とする場合は、必ずしも多数決にはよらず、参加者の意見を斟酌して理事長がこの可否を決定する。
- (3) 理事長・本部長・事務局長・部長・管理栄養士・ホームマネージャー、サブマネージャー及び理事長が必要と認めたもので構成する。

【特別養護老人ホーム愛成苑】

愛成苑も14年目に入り、地域から信頼される施設になりつつあります。しかし、一昨年の感染症予防対策の結果、地域の皆様やご家族様に直接施設に入って評価いただく機会が少なくなりました。感染症予防としての制限も多い中、愛成会運営方針に立ち返り、ゲストがご自分の家の離れのように暮らす場所であるために、何をすべきかをゲストとともに考え行動します。

つまり、職員の業務優先ではなく「ゲストファースト」で支援できているか、ゲストは生きがいをもってのびのびと楽しく暮らしていただけているか。

職員全員が自らを律し、襟を正して問い直し行動する1年とします。

1：相談部門

1. ケアマネージャー（介護支援専門員）

《目標》

ゲストの身体的・精神的・社会的自立を高め、ゲストがご自分の意志を持って行動できるように支援し生きがいのある安全で安心した生活を送っていただけるように環境を整える。

愛成苑は認知症・要介護度・医療の支援別にユニットを構成していないので、ユニット内には様々な身体状態・精神状態の方が一緒に生活しておられる。ユニット内でゲストそれぞれがのびのびとお過ごしになり、生活を楽しいものと感じていただけるよう支援したい。集団生活における不満やお怒りに対し、一人ひとりのお気持ちを出来るだけお伺いし、ゲストとお話しをしながら不平・不満の解消に向け対応していく。ゲスト同士が交流し仲間として認識していただけるようにレクやお誕生日会を活用していきたい。

ゲストがご自分で決めることが多くなるよう選択肢を示す介護を心掛け主体的な生活を送っているという実感がもてるようにしていく。

入居前の居宅における生活と入居後の生活が連続したものとなるよう配慮を行う。「住み慣れた我が家に帰りたい」というゲスト・ご家族様に対しては日常生活自立度をさらに改善するケアプランを作成し、施設が「終の棲家」ではないという考えの元、在宅復帰を支援していく。

全職種が密に連携しゲストの健康管理、ADL維持・回復に努める環境整備やゲストの健康面に対して、早めの対応を提案し事故・怪我の予防に努める。

ケアプラン作成には全職種・全委員会が多角的に関わり、ゲストの全体像を把握する。ゲストが何を望み職員はどのような介護をすればよいかを具体的に把握する

⇒ 身体状況・精神状態の異なるゲストがそれぞれ満足してお過ごしになるのは難しいことではあるができるだけお話をお聞きして対応した。

全職種が連携してゲストの生活に関われるよう連絡・報告を怠らないように

努めてきた。

ケアプラン作成には多職種からの意見が反映されやすいように改善している

2. 生活相談員

《目標》

ゲストやご家族様からの相談には、その都度対応し、ゲストが安全で安心して生活できる環境づくりに努めていく。

(1) 苦情相談

⇒ 御家族との連携を大切にし、苦情に至る前にお気持ち・ご要望をお聞きするようになった。

CSアンケートを実施した

(2) 地域との関り

⇒ オアシス102、障がい者施設に当施設の実習生の受け入れをしていただいた。

地域からの要請により行事のお手伝いをしている

(3) 入所

① 本入所に関しては申込者のニーズに応え、必要性の高い方から入所のご案内をする。

⇒ 本入所は前ご利用者の退所後2週間以内にご入所いただけた。

空床利用はご要望に沿って行った。

やむを得ぬ事由による入所者はなし

② 身元引受人のいない方の入所について

⇒ 身元引受人のいない方の入所はなかった

③ 入所時にゲストの終末期に対してのご意向を伺い、事前確認書の作成をする。

⇒ 事前確認書はご意向どおりに作成し、年一回ごとにお気持ちをおききしている

④ ショートステイ床の本入所転換後は本入所の空床がショートステイ床となる。空床をショートステイ床として活用するための課題解決を図る。

⇒ ショートステイ床は本入所に移行した

(4) 受診

⇒ 御家族に協力いただきながら通院を行えている

(5) 看取り

⇒ 13名のお看取りがあった。ご家族には移行期のお悩み・葛藤があるがそれぞれ

「これでよかった」と言っていた

(6) 家族会

⇒ 実施できていない

3. 生活相談員（短期入所生活）

《目標》

地域福祉の拠点として創意工夫を凝らし、施設の事業の充実・発展、施設の専門性を活かした地域貢献などを目的に、さまざまな取り組みを行う。

地域に理解と信頼を得ながら地域貢献を行い、地域ケアプラザや区社協と連携を取りながら、各種レクリエーションや地域サロンを積極的に提案・実現していく。また、「おあしす実施委員会」の外部相談員として、地域の高齢者福祉に貢献していく。

ご利用率、毎月95%以上を達成する事を目指す。

より多くの方々にご利用いただくため、あらゆる場面において、愛成苑ショートステイ及び本入所のPR活動・工夫を展開していく。

(1) ご利用率95%以上を達成する

① 地域ケアプラザや居宅介護支援事業所のケアマネ、在宅ワークのケアマネと親密な関係を構築し、地域の要介護者の困りごとの情報収集を的確に把握できる体制を作る。

⇒ 居宅ケアマネージャーの在宅ワークもなくなり事業所訪問や電話連絡、ショートステイの空床利用や以前から利用者のサービス担当者会議への参加、瀬谷ケアマネットへの加入などにより情報収集ができた。

② 得られた情報により間口を広げ、ご利用率95%以上を目指す。

⇒ 本入所への転換までの4月～6月のご利用率は、ロングショート of 緊急入院の退所や本入所への移行期と重なり、調整に苦慮し、残念ながら達成することは出来なかった。

4月 94.0% 5月90.6% 6月93.6%

③ ユニット職員と連携して、ご利用中に快適な生活をお過ごして頂くために、どのようなサービスが出来るのかを考え、実施する。

レクリエーションに関しては、ショートステイ利用者が参加し、フレイル予防体操を企画して実施する。

⇒ ユニット職員が体操や誕生会の開催などで趣向を凝らし対応してくれた。普段の対応を含めご利用者、ご家族の評価は概ね高く、本入所転換時に多くのショートステイご利用の方に入所して頂けた。(7月1日に9床・7月12日に1床移行した)

(2) 多くの方にご利用いただくために空床利用を進める

空床利用を再開することにより、本入所ゲストのご家族様の費用負担が軽減し、また、稼働率アップも期待できる。

迅速にゲスト情報を提供し、共有化する事で職員連携を強めて、空床利用を推進して行く。

又、急な利用にも対応できる体制づくりを構築する。

(3) 看護部門との連携、情報交換を密にし顧客の医療的対応の需要に応じた受け入れ態勢を整える。又ショートステイにおける看取り介護の受け入れを推進していく。

⇒ 麻薬による管理、インシュリン注射、在宅酸素等に対応していない事業所もまだ多い。

看取り中の方の利用問い合わせも一定数ある。看護部門の協力により、対応の幅が広がった。空床利用となった7月以降も居宅事業所からの問い合わせは月数回ある。

(4) 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

① 訪問営業

⇒ 7月以降は空床利用となった為、空室状況を見ながらご提案させていただいている。

② 企画営業

⇒ 施設の感染対応に合わせて今後検討していく。

(5) 愛成苑ショートステイのPR活動

① 新規利用者の開拓と、顧客満足度の向上に繋げる為、愛成苑で行われるレクリエーションの宣伝を積極的にしていく。

又、各事業所にもレクリエーションの情報を宣伝していく。

② 「眠りSCAN」を活用して、ショートステイご利用者の生活リズムや睡眠状態を把握しご家族様に情報を提供する。定期的な服薬や介護ケアが必要な方等の状況把握にも役立ち、在宅生活の質を高めご家族様の介護負担の軽減を提案する。

⇒ 新規契約時、利用相談時などにご説明している。興味を持たれる方も多く、よい宣伝になっている。

(6) 地域貢献

① ケアプラザ・地区自治会と連携して地域サロンや「おあしす102」のサポートを提供する。

② 残存機能を生かしながら本人の望む生活に出来るだけ近づけられるように、ともに歩む介護を目指します。

(7) 今後ショートステイの本入所転換後は本入所の空床がショートステイとなる。空床のショートステイとしての活用が円滑に移行できるよう課題解決を図る

⇒ 7月1日の本入所転換はショートステイ10床のうち転換初日に9床、残りの1床を7月12日と、比較的スムーズに移行できた。

本入所転換後の短期入所の新規利用契約は年間18件。その後定期的に利用される方や、本入所の申し込みをする方、実際に入所に繋がったこともある。空床発生時の居宅事業所等へ迅速な情報発信を継続していく。

退院時期が不明瞭な場合や、看取りで施設に戻られる可能性がある場合に利用重複を起さない様に注意が必要なため、空床利用に踏み切れないケースもあり課題となっている。

移行後も、空床利用のお問い合わせはあり、できるだけご要望にお答えしている。

2：介護部門

〈目標〉

今年度の目標は「共に歩む介護」とする。ゲストが過ごす日常生活における自己実現のため、「利用者本位」、「利用者の権利擁護」を基に、「ゲストが出来ることを継続できる」、「ゲストがしたいことを継続できる」という、当たり前の暮らしが続けられるよう努める。

様々な意見や意向を伺い、他部署とも連携を図りながら、ゲストと共に歩み、ご家族様とも共に歩みながら、ゲストが自己決定を行える生活環境を職員と共に歩みながら創り上げる。

毎日の日常生活はもちろん、日常生活がより輝くための余暇としての非日常も、感染症対策を適切に講じ、積極的に行事やレクリエーション活動を行いながらゲストの心身の活性化を図る。

また、要介護度の維持と改善を心掛けながら、ゲストが充実した生活が送れるよう努める。今後、ショートステイ床を本入所に転換する。転換後は本入所の空床利用がショートステイとなる。空床の利用がショートステイとして、円滑に活用できるよう課題解決を図る

(1) 理念・事業計画・方針等の考え方の周知徹底

⇒ リーダー職が中心となり、「利用者本位」「利用者の権利擁護」を教育方針とし、全職員がゲストのニーズの把握方法など、より良い、質の高いサービスが提供できるよう教育ができた。また、個別ミーティングや現場での指導を通して、全職員が働きやすい環境作りや教育の方法を取り入れることができ、理念に基づいた行動が取れるよう教育ができた。

(2) 積極的な社会貢献・地域貢献への寄与

① やむを得ぬ事由による措置等の積極的な受け入れ

⇒ 受け入れ未実施。

② 福祉業界発展への寄与

⇒ 社会福祉士実習生4名、高校生や大学生のインターンシップ2名、高校生や大学生の学生ボランティアや一般ボランティア8名、中学生の職業体験5名、看護学生実習生24名の受け入れを実施することができた。

③ 社会復帰に向けた就労支援への協力

⇒ 就労訓練 受け入れ 2名

(3) 在宅復帰を念頭に入れた生活機能の維持と改善

① 自分らしさを充実させるのための機能訓練

⇒ サービス担当者会議を経て、各職種が情報交換・連携を取り、ゲストとコミュニケーションを取りながら、ADLの維持、QOLの維持・向上を支援できた。

② 定期的な体操・発声練習の実施

⇒ 機能訓練指導員と協力し、各ブロック週1回の体操が実施できている。

③ 「姿勢」の見直し

⇒ ユニット職員が姿勢の崩れや拘縮対策に関心を持つことができるようになってきた。また、機能訓練指導員への指導を求める声も多く、写真を用いての周知などにより、一定以上の対応はできている。

④ 持ち上げない介助の徹底

⇒ スライディングボードやリフトの活用を積極的に行い、また残存機能のある方には介助バーを使用しての立ち上がり介助などゲストに応じた対応がしっかりとできている。

⑤ ドッグセラピーの実施

⇒ ドッグセラピー実施時には、必ずユニット職員が付き添うことが定着してきている。そこでの普段見ることのできない表情や動きをユニットでの動きに変えることを模索している。また、ご夫婦で入所されているゲストにとって、対面できる場としての活用もされている。

⑥ 福祉用具の活用

⇒ 福祉用具の管理が機能訓練での一元管理となり、本当に必要な方への優先順位が確立できるようになってきた。

⑦ 日光浴や外気浴による免疫力向上

⇒ 限られた時間の中ではあるが、屋上での野菜の収穫や公園までの散歩など実施できている。また、ご家族との散歩面会が行えるようになり、実施される家族もみられている。

⑧ レクの充実

⇒ 毎月の誕生日会時には、普段食べられないような物を食べて頂くことで「食欲への刺激」や、同時に行われるゲームなどでは、楽しみから自然と身体を動かすことを促すなど実施できている。

(4) 生きがいや趣味活動の充実

⇒ 個別では塗り絵や習字などの趣味活動の支援を。施設全体としては、コロナ5類への移行を受け、鯉のぼり見学や七夕の短冊作りなどを通じて、季節感を感じて頂いている。

(5) 研修・教育制度の充実

① 階層に応じた研修の充実

⇒ S T S 研修にはリーダー職を中心としたメンバーが参加し、組織運営や経営感覚の習得を行えた。認知症実践者研修やリーダー研修、ファーストステップ研修などを通して、各層での確実なステップアップにつながっている。

② リモート研修などを積極的に活用し、新しい知見を得るための外部研修参加を継続しながら、施設内研修においても、「ゲストの心身の状況を理解する」ための体験型研修を取り入れ、ゲストと共に歩むためのスキルアップを目指す。

定期的にキャリア・スキル獲得に応じた研修制度を構築し、更に充実させていく。

⇒ ファーストステップ研修1名参加。

施設内研修においては、各委員会管轄で実施しユニット会議時等にユニット内研修を行うことで職員周知をしている。

③ 認知症介護実践者研修及び認知症介護実践リーダー研修資格取得者の増員

⇒ 認知症介護実践者研修に1名参加。認知症介護実践リーダー研修2名参加。

④ 認定特定行為従事者の資格取得者の増員。

⇒ 認定特定行為従事者の資格を4名が取得。

⑤ 介護福祉士実習指導者の増員

⇒ 受講実績はありません。

⑥ 事業所間研修の実施

⇒ 咲くや愛成から愛成苑に実習受け入れ1名

(6) ご家族様・地域に開かれた施設づくりを推進する。

① ご家族様への情報提供と連携の強化

⇒ 面会にいらしたご家族には、ゲストに同行し、普段の様子を報告する。また、写真を撮ろう！の送付は各ユニットで工夫された写真を送付出来ており、誕生月の

ゲストご家族へはメッセージカード送付も継続している。

② 地域との交流促進

⇒ 感染状況に留意しながら地域のイベントである「どんと焼き」や「瀬谷マラソン応援」、「（地域限定版の）ラン伴」などへの参加が実現できている。

③ 地域住民との交流促進

⇒ 学生の職業体験や、一部ボランティアの受け入れも始まり、園児交流も再開を果たした。

④ 面会機会の創出

⇒ 周囲の感染状況に応じて、その時の面会方法をご家族へ周知、臨機応変に協力して頂くことで面会を継続することができている。また、居室内面会が再開されたことよって、ご家族様にゲストの様子を直接報告することができ、交流が生まれている。

(7) 職場環境の改善に努める

① 施設を良くする為の職員からの提案を積極的に検討し、働き甲斐のある職場環境を職員全員で創っていく。また、職員にとって「この施設で働きたい」という職場環境を整えていくことで、「かながわ認証」「かながわベスト介護セレクト20」「よこはまグッドバランス賞」を継続認定されるようにつなげていく。

⇒ 各賞を受賞していることの重要性・責任を受け止め、働き甲斐のある職場として、「愛成苑で働くことを誇りに思う」職員が増えてきている。

② 有給休暇の消化の促進

⇒ 有給消化率良好。

③ 残業時間の削減

⇒ 人材の確保が出来るようになり、残業時間の削減に繋がっている。

(8) 看取り介護体制の充実

⇒ 今年度は13名のゲストを看取ることが出来たが、看取り期間が非常に短いゲストが多く、対応したユニットにも偏りがみられたため、職員が看取り介助を経験出来る機会にも少なからず影響した。今後は情報や実際の対応方法の共有等をしっかり行い、グリーフケアや職員の精神的負担の軽減にも繋げていきたい。

また、ロングショートステイご利用中のゲストの看取りを行うことが出来た。

空床利用でのショートステイ利用で看取り対応の実績はなかった。

3：看護部門

⇒ 5月8日から新型コロナウイルス感染症が5類に変更となり、マスクを外すなど社会の意識にも変化がみられた。愛成苑での感染状況は、7月6名・9月3名・2月1名と、職員のコロナ感染が見られたものの、ゲストに感染拡大は見られず、3月誤嚥性肺炎で入院後確認された1名の感染者のみであった。結果、感染経路は不明であったが、苑内に拡大することはなかった。また面会についても、県や市から発表となる定点の感染者数に基づき、居室内やホールまでなど、その都度、感染状況に応じて柔軟な対応を行った。

令和5年度のゲスト入院者数は通年で67人となり平成30年から今までで一番多く、平成30年

の40人から約1.7倍になった。また延べ入院日数も、平成30年の627日から1621日に増加し、1人当たりの入院平均日数は16日から25.3日と大幅に増加した。

退所者については、通年で36名となり、療養病棟への転院5名・有料老人ホームへの転居1名と平成30年以降で一番の高値であった。このように、入院者や入退所の人数が増えている中で、ゲスト様の健康変化にいち早く気づき医療につなげるには介護職員との連携が欠かせないことを実感した1年であった。

また、看取り介護については、初めてのショートステイを含めて昨年度の3名から13名と4倍に増加した。そのうち本入所の看取り介護ゲストは12名であり、逝去者全員の40%を占める結果であったが、その期間は1～109日とばらつきが見られた。109日の1名を除くと30日が2名、その他は平均4.8日と短期間であり、ユニットの中でも「看取り介護」の経験ができない職員も見られた。どの職員も同じように、ゲストが住み慣れた場所で安らかに人生を全うできるような対応が必要である。そのためには、ご家族と共に「その人らしさ」を共有する時間を持つ事、引き続き看取り介護についての知識や技術の習得に取り組む事が必要と考える。

そして、7月からショート床が本入所へと転換になったが、ショートステイの要望に対しては、甞生病院と連携し、入院者の情報を確認しつつ相談員と協力して積極的な居室の活用に努めた。

《目標》

(1) 看護職員が委員長を務める安全管理委員会、感染症予防対策委員会、褥瘡予防・拘縮予防委員会、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。

⇒ ゲストにとって必要なことは、日常生活の中で医療を分かりやすいように介護職員に伝える等介護職員と連携してケアの向上に努めた。

(2) 介護職員の喀痰吸引等実地研修を支援し、認定特定行為業務従事者の増加に貢献する。

⇒ 認定特定行為業務従事者講習に2名、実地研修に2名の研修生を支援した。

(3) フロア担当制を継続し、介護職員との連携を強化する。

⇒ ゲストの健康状態の変化をいち早くキャッチし、適切に対応できるよう引き続きフロア担当制を継続し、介護職員との連携を図っていききたい。

① 看取り介護を推進するご家族様が、看取り介護とその流れを理解し本人の意向をくんで意思決定ができるよう支援する

⇒ 昨年度作成した「リーフレット」が活用できず、引き続き意思決定支援に役立てていききたい。

② 看取り介護委員会で、個々の看取り介護の事例を共有する。

⇒ 前年度の3名から13名と対象者が増え、都度丁寧に実践者報告・振り返りを行った。

③ 介護職員の不安を最小限にし、業務が遂行できるよう支援する。

⇒ 職員誰もが適切に対応できることを目指して、引き続き研修を続け、坐薬の使い方についてなど実地指導を続けていききたい。

④ ショートステイでの看取り介護を構築する

⇒ ショートステイ利用者の看取りを初めて行ったが、日中であったことやユニットに経験者がいた事で混乱が生じることはなかった。

- ⑤ 看護・介護職員のケアを統一するために、看取り介護の考え方や流れを復習する
⇒ 年度途中で複数人の委員の変更があり、「看取り介護マニュアル」の確認研修は、流れを知る事ができると同時に、改めて復習ができてよかったとの感想が聞かれた。

(4) 感染対策の啓蒙を行なう

- ① 全職員が手洗い研修を実施するよう支援する
⇒ グリッターバッグを使用した手洗い研修を支援し、職員全員が実施できた
- ② 看護職員を対象にゾーニングのデモンストレーションを行なう
⇒ 居室対応が適応になったゲストのゾーニング準備の際に確認を行った
- ③ 感染症発生時にスムーズに対応できるよう掲示物などを準備する
⇒ 新型コロナウイルス感染症のゲスト感染者はいなかったため、実施することはなかった。

(5) 危機管理に努める。

- ⇒ 新入職員が増えたため、感染症のBCP完成に伴い災害時の医務の役割や初動対応の振り返りを行った。
防災訓練については、夜間想定のこともあり参加できなかった。
経管栄養については常時2週間分の備蓄を行っている。

(6) 社会貢献

- ⇒ 対象となる事象がなかった。

(7) 横浜甦生病院との連携をはかる

- ⇒ 新型コロナワクチン・インフルエンザワクチンや、内科往診・精神科往診を通し、ゲスト様の健康維持・管理を行った。又体調不良のゲストについては、受診前相談や診察・入院での連携を行った。また、看取り介護に移行が決まったゲストについては、めぐみ在宅クリニックへの紹介状作成の協力を得た。

(8) 機能訓練指導員・理学療法士がゲストの個別性に対応し、要介護度の維持と改善に貢献する

- ① 自己決定・自己実現を充実させるための機能訓練
⇒ 各職種と連携・コミュニケーションを取り、必要に応じて疾患や障害へ知識共有を含め、ゲスト様の「その人らしさ」を追求した機能訓練・環境整備が実施できた。
- ② 一人ひとりに合った個別機能訓練計画書の策定
⇒ 主にサービス担当者会議を経て、情報共有を行うとともに定期的な計画書の見直し・策定ができた。
- ③ 定期的な体操・発声練習の実施
⇒ 全職種の協力のもと、各ブロックに週1回の体操が実施できている。また、左記とは別にY o u T u b e を活用した体操も実施できている。
- ④ 「姿勢」の見直し
⇒ ゲストの姿勢への関心は高まり、ポジショニング・シーティングの見直し依頼は増えている。コメント付きの写真を活用した情報共有もできている。
- ⑤ 福祉用具の管理と持ち上げない介助の定着
⇒ リフトやスライディングボードの活用は進みつつあり、「持ち上げない介助」も定着を

図れつつある。車いすの配置や不足となったリクライニング車椅子をレンタルで対応できたため、必要な時に必要な福祉用具を手配することができた。

⑥ ドッグセラピーの実施

⇒ 介護職員に必ず見守りとして参加してもらうようになり、ゲストの新たな面を知るきっかけになるとともに、今まで参加に至らなかったゲストを積極的に参加させるきっかけにもなっている。

4：栄養部門

運営理念のもとに、食事に関するサービス提供について、計画する。

ゲストの皆様にとって食事は健康保健上欠かせないものであり、かつ三大欲求の一つとして、最大の楽しみと考える。

そのため、年間行事食・嗜好を取り入れた献立・見た目にもおいしい食事・ゆっくりと食事を楽しめる供食時間などに配慮した食事サービスを提供する。

また、食品衛生の観点からも十分な配慮をした食事提供が行えるよう努め、全職員当番制による検食の実施や、食事形態では常食・ソフト食・ゼリー食を取り入れ、ゲストの摂食・嚥下機能を適宜多職種で評価・決定し、提供する。

一度、ソフト食やゼリー食になってしまった方も歯科医師にアドバイスを頂きながら、多職種での摂食嚥下機能維持向上への取組みの実施と食事形態の見直しを行ない、食事形態アップを積極的に取り組んでいく。

ソフト食、ゼリー食に関しては、今後も摂食・嚥下機能と関連付けながら、さらに美味しく安全に食事を楽しむことができる介護食として、研究開発していく。

高齢者にとって低栄養は、健康障害に直結する重大な問題である。個々のゲストに合わせた食事を提供すること、食べることを楽しんでいただくことで、低栄養を防いでいく。

愛成苑の特長の一つとして地域に発信し、より一層、愛成苑での生活に楽しみと安心を感じて頂けることを大きな目的として実施していく。

⇒ ①行事食、見た目にも美味しい食事は安田物産と協力し、ご利用者への嗜好調査の結果も考慮し献立作成、料理提供をおこなった。

②ゲスト個々の状態に見合った形態の食事提供については、多職種協働のもと、経口維持計画を立案し、ミールラウンド、評価、計画の見直しを定期的におこなった。また少量をお試ししたいとのユニットの声を調理現場とつなぎ、きめ細かい対応に努めた。

③毎昼食時にはラウンドを実施。ソフト食、ゼリー食の方へも積極的にお声掛けし自身で食事が摂れるよう促した。見た目ではわかりにくい料理の材料、味付けなど情報を加えることで食欲が増すよう話しかけた。

《目標》

(1) 食事全般における重点目標

① 栄養ケアマネジメントの充実

⇒ 毎月の体重計測を実施。PDCAサイクルにのっとり切れ目ない栄養管理を継続している。

② ゆっくりと楽しめる食事の提供

⇒ ペースが早い方も遅い方もご自宅でくつろぐように召し上がられている。また食べることが楽しみとなるよう料理や素材について積極的に話しかけコミュニケーションを図った。

③ 献立内容の検討

⇒ 給食委員会を通し各ユニットと協力しながら、安全に実施できた

④ 多職種との連携

⇒ 経口維持については多職種と連携することで早期に対応できている。

食形態変更、早出しは給食委託会社との連携も必要だが、その対応も充分であった。

経口移行の取り組みは今年度より開始したもので、のべ3人実施した。

⑤ 社会貢献の一環として、緊急ショートステイ・やむを得ぬ事由による措置入所があった場合も通常の入所受け入れと同様に体調、疾病や嗜好に合わせた食事の提供ができるように努める。

⑥ 看取り食の充実

⇒ できるだけ食事の場面に出席、声にならない訴えもすくい取るよう対応した。

⑦ 危機管理

⇒ ローリングストックとして無駄にならないよう献立に組み入れる、使用分を購入することは、給食委託会社及び事務部門との連携で速やかに実施できた。

(2) 給食業務における衛生保持

⇒ コロナ禍であっても事故なく食事提供を継続することができた。

(3) 給食職務従事者の目標設定(アウトソース)

⇒ 概ね良好に実施できた。愛生賞として評価された。

《会議・委員会活動》

会議・委員会は、施設の理念・運営方針を実現するための効果的方法を協議・検討し実行することを目的とする。

* 書記は会議・委員会開催後、1週間以内に各委員長に議事録を提出する。

* 委員長は議事録を校正後、各構成員にコピーを配布し、資料と共に原本を保管する。

* 会議・委員会には施設長・事務長・施設長が必要と認めた者が参加する場合もある。

* 会議・委員会は2/3をもって定足数とする。但し、理事長・施設長の承認があるときには、この限りではない。

【会 議】

1. 愛成苑運営会議

- (1) 事業計画に基づいて、各部門で推進する事項の提案・検討を行い、決裁権限者が承認する。
- (2) 承認された事項の進捗状況を各部門に伝達し全部門でベクトルを合わせて協調を図る。
- (3) 各部門で受け付けた苦情とその解決方法を報告し、職員の育成に役立てる。受け付けた部門での困難事例については、構成員全員で解決を図る。
- (4) 各部門の事故報告と困難事例の再発防止策の再検討。
重大事象の報告と改善策・再発防止策の再検討。
- (5) 危機管理・災害時のBCPマニュアルの見直し
- (6) 運営会議にて決議を必要とする場合は、必ずしも多数決にはよらず、参加者の意見を斟酌して施設長がこの可否を決定する。
- (7) 施設長が招集し、月3回程度開催する。
ただし、感染症防止対策委員会・安全管理委員会・リスクマネジメント委員会など臨時委員会開催の必要時には臨時会議を開催する。
- (8) 施設長・事務長・部長・管理栄養士で構成する。

2. 部門会議

(1) 事務部門

◆ 事務会議

⇒ 事務職員が3名そろっての出勤できない月があった為、毎月開催する事ができなかったが、業務の見直しや検討事項は改善する事ができた。

(2) 相談部門

愛成苑・咲くや・ヴィラ・花笑みの相談員が一堂に会し情報交換、意見交換できた

(3) 介護部門

◆ ブロックリーダー会議

⇒ 運営会議・愛成会会議などからの報告を受け、施設の方針を各BLが自覚することができる。施設全体の運営から、ユニット運営への落とし込みにつなげている。

◆ ユニット会議

⇒ BL会議からの報告を受け、施設の方針をユニット職員に繋ぎ、日々変化するゲストの情報共有に基づいて検討された支援内容、各委員会での検討内容をユニットの方針に出来ている。また、その内容をサービス担当者会議で情報共有するなど、多職種連携に役立てている。

(4) 看護部門

◆ 看護会議

⇒ 毎月定例で開催し、事例検討を含めその都度タイムリーな課題解決を行った。

【委員会】

1. 入退所判定委員会

入退所判定委員会は、ゲストにとって愛成苑での新しい生活への入り口である。正しい判定をするのはもちろんのこと、愛成苑での生活をよりよいものにするための正しい情報を伝達する使命をもっている。面接者は、偏見のないゲストの情報を委員会に提示する必要がある。それにより、以下の手順により厳正な判定を経て入所が決定される。

⇒ 毎月第2火曜日に行っているが、切迫した状況のかたがおられるなどの場合臨時の入退所委員会を適宜開催している。

令和6年4月1日から新しい指針が施行される。横浜市特別養護老人ホーム入退所指針に沿って検討し令和6年4月1日で改訂した。

2. 安全衛生委員会

職場における職員の健康の保持と増進を目的とする。

(1) 開催頻度：月1回（第3火曜日）

⇒ 計画通り実施できている

(2) 健康診断について

⇒ 帰国者未実施の為、受診率100%には至らなかった

(3) 感染症・予防接種について

⇒ 計画通り実施できている

(4) 職員のストレスマネジメント

① 年に1回ストレスチェックを実施する。

⇒ 計画通り実施できている

② 産業医と協力して必要な職員については適宜面談を行う。

⇒ 希望者ない為、未実施

③ ハラスメント相談窓口によるストレスマネジメント対策を継続する。

⇒ 計画通り実施できている

(5) 職場巡視を行うことで、環境整備に努め未然に転倒事故等を減少させる。

⇒ 計画通り実施できている

駐車場の車止めに色を塗ることで、転倒等の事故防止を行った。

3. サービス向上委員会

当委員会は、「介護とはサービス業である」という認識の上にたち、常に「ゲスト主体」を念頭に入れながら、どうすればサービスの向上が行われるかを企画・検討・実施していくものとする。また、ゲストの「生きがい」創出を常に念頭に入れながら、新たな行事・企画を生み出す委員会を目指していく。

(1) 開催頻度：1カ月に1回以上の開催

(2) ウィズコロナ・ポストコロナを念頭に置いたCSアンケートによる情報収集と顧客満足度の改善

⇒ コロナ5類移行を踏まえ、面会対応など利用者ご家族のお気持ちを伺う内容を盛り込んだアンケートを実施した。しかしながらアンケート作成と実施にスピード感なく、施設感染対応が先行し、コロナ関連に関しては有意義に活用できたとは言い難い。アンケートで得たい情報の把握と結果の活用方法のビジョンがなく形だけの満足になってしまった。

(3) ボランティア・研修生等を充実させるための施策と実行

⇒ 結果のみを委員に伝える場となっている。委員会としてどのように関わっていくかは検討が必要。

(4) 新型コロナウイルス感染状況等を考慮しながらの施設行事・外出レク・ユニット内イベントの企画・準備・実行。

屋上菜園などで野菜や果物を栽培し、収穫・食べ物レクリエーションを充実させる。

「居酒屋レク」を企画しお酒の好きなゲストに対して、飲酒の機会を提供する（不定期）

⇒ ・鯉のぼり見学など短時間の外出レクを実施。秋祭り他季節ごとの行事を実施した。
・今年度は収穫レクの実施が芋ほり、ミカン狩りのみと少なかった。増やしていきたい。
・居酒屋レク実施せず。
・季節ごとの行事が形になってきたので、来年度は定着させたい。

(5) 毎月定期的にゲスト様の顔写真付きのお手紙送付

⇒ 楽しみにしているご家族は多い。内容に気を付けながら継続していく。

(6) 年度内に1回ずつ接遇研修・プライバシー保護研修を実施し、職員の意識向上を図る

⇒ プライバシー研修9月8日、接遇研修11月10日に実施

(7) 誕生会の企画・実行

⇒ 各ユニット趣向を凝らしたイベントを行っている。

4. 権利擁護委員会

当委員会は、人権の尊重や権利擁護の施設内における課題のを抽出し認知症への理解を深め課題に対する具体的対策を検討していくことにより、虐待防止、身体拘束ゼロ、不適切ケアの解消等の利用者に対するサービスの質の向上につなげていくことを目的とする。

当苑は開所以来身体拘束を行った事例は無い。今後も継続できるよう努力していく。

⇒ 自己点検シートを全職種に配布し回収。ユニット会議で問題点をはなしあった。

虐待防止と身体拘束に関する研修・個人情報の研修を行った。

新入職員への権利擁護の研修をおこなった

高齢者虐待防止のための指針・身体拘束廃止マニュアルを令和5年2月に改定した。

5. リスクマネジメント委員会

《目的》

当委員会では、「利用者本位」による自己決定を尊重し、当たり前の生活を

「より豊かに」送っていただくという理念の基、ゲストの人権尊重、権利擁護を実践し、眠り

スキャン等を活用しながら、安全かつ自由な日常生活を送っていただけるよう、職員への教育を周知徹底していく。

⇒ 委員会内では、各ブロックで起こった事故の中から困難事例や他ブロックでも起こりうる事故に対する対応法の検討を深く行うことができた。

重大事故につながりかねない薬の事故に対して、マニュアルを適宜見直し、チェック表の活用などで、今後の事故を防いでいく体制作りを行った。

また、迅速な事故に対するカンファレンスの実施、一報としての事故報告書提出を行うことで、迅速な事故対策を考えることを定着できた。

施設内研修：5月4日「事故発生等の緊急時対応」 参加人数：5名

7月6日「事故予防とその再発防止研修」 参加人数：5名

外部研修：7月28日「高齢者施設のリスクマネジメント活動の見直し」
参加人数：5名

8月28日「新しい誤薬事故防止対策」 参加人数：8名

6. 感染症予防対策委員会

ゲストが感染症に罹患することなく安心して生活できるよう、感染管理についての情報の共有や発信、職員への教育・指導を行い、施設でのまん延を防止する事を目的とする。

また、感染者が発生した場合は、速やかに対応し混乱を最小限にできるよう準備を行なう。

⇒ 新型コロナウイルス感染症が5月8日から5類へ移行したことに伴い、感染状況に応じて運営会議の中で、感染症予防対策臨時委員会を開きタイムリーに苑での面会などの対応を検討・決定した。「愛成苑での対応」は、今年度9回発信し、通算68回の発信となった。手洗い研修については、職員全員に実施できた。スタンダードプリコーション・ノロ対応研修は委員会の中でデモンストレーションを行い、ユニット会議で介護職員に周知を図った。

また、感染症のBCP策定が義務化され、安全管理委員会で取り組みを行っているが、今後は、感染症予防対策委員会の中でも周知していく予定である。

7. 安全管理委員会

認定特定行為業務の実施について医療機関との連携の下で安全管理体制を実施し、常時適切な喀痰吸引・経管栄養の業務が遂行されることを目的とする。

⇒ R5年度に認定特定行為業務従事者講習が終了した介護職員は、2名であった。また、三ツ境病院で実地研修を終えて喀痰吸引の実施が可能になった介護職員は、2名であった。現在までに介護職員の口腔内吸引可能者は23名となった。また、実地研修は終了したものの、実践で生かすチャンスがなく手技に不安がある職員に対しては、看護職員による現場での実際の指導や、委員会として演習でのOJTを行った。

年間を通して介護職員が行った吸引の回数は、平成30年の11回を上回り、15回であった。平成27年以降、最も多い回数となった。

BCPは「自然災害」「感染症」と2種類の策定が義務づけられたが、検討が必要なものと課題が明らかになったことも含めて、年度内に完成させることができた。

8. 褥瘡予防・拘縮予防委員会

褥瘡の発生要因となるリスクを最小限におさえ、研修を含め褥瘡予防に取り組む。

ゲスト個々の状況に応じたきめの細かいケアができるよう、委員会において情報を共有し、各専門職と力を合わせて取り組む。

⇒ 褥瘡予防計画書は、各ユニットの委員が作成できるようになった。作成後は看護職員が見直し、情報不足の有無を確認しているが、修正数は確実に減少した。

しかし、新入所や退所時の計画書作成時期が明確でなかったため、基準を構築した。次年度は、委員以外のユニット職員も褥瘡予防計画書が作成できるように取り組む予定である。また、褥瘡ができるまでの要因を知ったことで、褥瘡予防のケアもできていたが、1件発赤が発生した事例があった。ポジショニングについては、機能訓練指導員と連携できるようになったが、ゲストの負担軽減のためのスライディングシートやグローブの活用が必要である。今後は、個別に応じたポジショニングやケアの実施が課題と考える。

9. 看取り介護委員会

ゲストやご家族様のニーズに沿ったサービスが提供できるよう、研修などで知識や技術を習得し看取り介護の質を向上させる。

⇒ 前年度の3名から13名と対象者が増え、都度丁寧に実践者報告・振り返りを行った。

また、ショートステイ利用者の看取りを初めて行ったが、日中であったことやユニットに経験者がいた事で混乱が生じることはなかった。

「医療麻薬取り扱いマニュアル」を作成したことで、麻薬の扱い方が明確になった。

年度途中で複数人の委員の変更があり、「看取り介護マニュアル」の確認研修は、流れを知る事ができると同時に、改めて復習ができてよかったとの感想が聞かれた。

職員誰もが適切に対応できることを目指して、引き続き研修を続け、坐薬の使い方について実地指導を続けていきたい。さらに、リーフレットの検証について、評価までは至っていないため引き続き取り組みを継続したい。

10. 排泄委員会

当委員会ではゲストの意向や尊厳に配慮しながら、ADLの維持や改善についてはゲストのQOL向上に繋げていけるよう、一人ひとりの残存能力に合った安全な介助方法を検討し、計画の立案を経て実施することを目的とします。

⇒ 排泄物品取扱い業者が光洋から白十字に変更となった。今後もゲストに適正な排泄物品を使用し、コスト削減を継続する。またBCPを考慮し、1週間分の余剰を設けた。情報共有の為に必要な記録の表現の統一として、ほのぼの内の便量表現を変更し、より具体性を以って表現統一を行った。

業者による排泄ケア研修実施（ケアの統一化）として、5月に白十字の「おむつ内環境改善」研修を愛成塾・NEXT研修として実施し9名参加。

6月に委員会として、光洋の「よりよい排泄ケアを目指して」研修実施し6名参加した。

11. 給食委員会

(1) 開催頻度：月1回

⇒ 毎月1回、計画通りに実施できている。

(2) 施設とアウトソースとの意見、情報交換の場として月に1回給食委員会を開催し、状況報告、行事食、改善事項の確認を行う。

⇒ 意見交換の場、問題解決の場、としての機能を果たすことができた。

(3) ゲストの食事環境をより良くする為の方策を検討し、ケアマニュアルの適宜見直しを行ない、運営会議の決裁を経て全職員へ向けて周知活動をする。

(4) 毎月開催の施設行事としてファミリーランチを実施。ゲストとご家族様がさらに喜んで頂けるよう、ユニット内、介護職員の雰囲気盛り上げていく為に委員は中心となって、積極的に活動する。

⇒ コロナ禍ということで、ファミリーランチの本来の目的通りには実施できていないがゲストの皆様のためのランチ会として毎月実施できた。

(5) 食事に関するアンケート(嗜好調査)を、年1回以上実施する。

⇒ 1回実施できている。

経口維持カンファレンス

(1) 嚥下評価の実施と、摂食嚥下機能維持、向上への取り組み。(経口維持加算Ⅰ・Ⅱ)
また、胃ろう造設ゲストに対しての経口移行への取り組み。(経口移行加算)

⇒ 計画通り実施できている。

経口移行の取り組みは今年度より開始したもので、のべ3人実施した。

(2) 多職種で実際の食事風景を観察し、歯科医師より発声練習方法やそれぞれのゲストに合った食事姿勢の調整、口腔マッサージを学ぶ。

⇒ 新しい職員も増え、個人の知識のばらつきが見られる。経口維持カンファレンスを生かし知識の習得に努める。

(3) 委員はユニット職員に周知、実施、取組み結果の報告をする。

⇒ 個人に対して、全体へ、と口腔ケアの必要性や不顕性誤嚥についてなど、歯科医師からのアドバイスが生かしている。

(4) 「とろみ剤勉強会」や「摂食と嚥下」「食事介助の基本」「口腔ケア」等の施設内または施設外研修を行ない、食事分野における知識・介護技術の向上に結び付ける。

⇒ 委員会の中で、とろみについての勉強会を実施。行ったことを委員を通じて各ユニットへ伝達した。

【ヴィラ愛成】

いつもの場所で、いつもの顔に囲まれ、「自分らしい」人生を送る。

年老いて変化し続ける暮らしの中でも、私たちはその方の自分らしさを追求し、思いや願いを大切に受け止め、自己実現していくことで、生きる力を共に築き、生きる喜びを共感し、その方の暮らしをこの場所からお手伝いさせていただきます。

新型コロナウイルス感染対策により、日常生活の活動を自粛せざるを得ない状況が起きています。この事業計画上でも、縮小あるいは中止せざるを得ない取り組みが出てくる可能性があります。ただ、すべてを自粛してしまうのではなく、地域の感染状況を見極め、適切な感染対策を行いながら、可能な限り、やりたいこと、やれることができるような方法を常に考え、実行していく姿勢を持ち続けます。

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。

年間登録率73%（見学12名、相談5名、問い合わせ23名、契約数18名、解約数13名）

グループホームは年間平均稼働率を95%とする。

年間稼働率98%（見学4名、相談0名、問い合わせ1名、契約数4名、解約数3名）

2. 質の高いサービス提供に向けた取り組み

感染症予防対策の徹底をし、ヴィラ愛成に入所、登録されたゲストが、日々の暮らしの中で以下のような様々な活動を通じ「生きる意欲や生活の中の喜び」「やりがいや自分の居場所」、「癒し」を日々感じていただけるよう努める。

⇒ コロナが5類へと移行され以前の対応へと戻りつつある中、出来る事の範囲が限定されていましたが、その制限下出来る限りの事を実施していたと考えます。花壇の整備を通しての「癒し」の提供や、特別食(食事、おやつ)小規模・グループホーム計、40回以上実施していたりと工夫を凝らして実施。今年度は4年ぶりにヴィラ愛成まつりをご家族のみの参加で開催。ドライブレクやお花見、花火大会、夏祭り、運動会、敬老会、ハロウィーン、お正月、節分、ひな祭りなど企画し実施。

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

⇒ ・運営推進会議はコロナで延期はしたが概ね2か月に一回実施できた。
・認知症に関してまだまだ理解の浅い職員が多い為、学習の機会を増やす必要あり。
・12月に認知症ケア研修を3回に分けて全職員に実施した。

- ・権利擁護について「安全対策・身体拘束廃止委員会」を設置した。委員会職員企画による研修を年に4回（身体拘束・高齢者虐待に関する2回、事故対応、対策に関する2回）実施した。R6年度はノロウイルス対応研修を実施予定。
- ・看取りケア（小規模1名、GHで2名）を行うことで、ゲスト様の最期を迎えることができた。ご家族様と積極的に話し合うことで何がきるかを職員が真剣に取り組み、カンファレンス等を通して連携も円滑に行えた。
また、職員一同でゲスト様をお見送りすることで、ご家族様へのメンタルケアも行うことが出来た。
事業所全体で振り返りのカンファレンスを行うことで、職員の意識向上が同えた。今後の看取りケアに役立てていきたい。

4. ケアマネジメント

わたしたちは、認知症対応型共同生活介護及び小規模多機能型居宅介護事業を行うにあたり、ゲストやご家族様の状況や要望に基づいて「これからどのような生活を送りたいか」などの目標を設定し、その目標に向けてサービスを適切に利用できるよう一人ひとりにあったサービス計画書を作成します。

- (1) ゲストの心身の状況、希望及びその置かれている環境を踏まえて、詳細なアセスメントを行い、何が課題で何ができないのではなく、「まだまだできる」「これならやっていける」というようなその方のストレングスへ焦点をあて、自立した生活が送れるようプランニングする。
- (2) 介護計画作成後においても、ゲストやご家族様、サービス担当者との連絡調整を行い継続的なアセスメントを含むモニタリングを実施します。その際、ゲストの様態の変化や新たな課題がある場合はその都度計画の変更を検討し、目標達成のためのサービス計画修正する。
- (3) 介護計画のプランニングを担うケアマネージャー及び計画作成担当者は介護保険制度に関わる情報の収集や外部研修などへの参加を積極的に行い、ケアマネジメント技術の向上に努める。

5. 各委員会の設置による業務の細分化

- (1) 広報委員会
⇒ ブログアップの更新頻度を増やす、職員紹介写真の掲示、ヴィラ広報活動
- (2) 環境美化委員会
⇒ 整理、整頓、ホーム周辺清掃、庭木剪定、庭の手入れ
- (3) 行事委員会
⇒ 季節行事の企画、運営
- (4) 安全対策・身体拘束廃止委員会の設置

⇒ 事故の分析、対応策が実施されているか、権利擁護や虐待防止、身体拘束ゼロについて。

事故対策研修実施(年2回 実施)、権利擁護研修実施(年2回実施)

(5) 感染予防対策委員会

⇒ 感染対応策、感染症物品管理、感染にかかわる研修実施(年2回実施)

6. 行事計画(年間行事)

ゲストに季節感を味わっていただくため、毎月季節の行事を実施するとともに、趣味などの活動を実施し内容の充実を図り、ゲストが自ら選んで楽しく参加いただけるようにする。ウイズコロナの社会動向によって、行事や地域との関りや繋がりを全て中止するのではなく、感染状況の確認、感染予防対策を十分に行い、可能な限り地域との交流に力を注ぐとともに、地域の団体・個人によるボランティアを積極的に受け入れ、ゲストの日々の生活をよりバラエティーに富んだものにする。また、伸和自治会との交流を役員と協議し企画する。

(1) 年間行事

4月 お花見

5月 端午の節句

6月 フロア対抗大運動会(行事委員会)

7月 夏祭り

8月 花火大会(行事委員会)

9月 敬老会

10月 ヴィラ祭り(行事委員会)、ハロウィンパーティー

12月 クリスマス会(行事委員会)

1月 新年会

2月 豆まき(行事委員会)

3月 雛祭り

7. 職員の採用・定着・育成策

教育目標

『人間として魅力のある人財』『チームケアを実践できる人財』『専門性を持って指導や育成を実践できる人財』の育成を目指すために必要な知識・技術を習得する。

(1) 職員採用計画について

⇒ 新規採用者(6名)

柏木学園にて就職説明会を実施(3回)し採用に繋ぐことができた。

管理者が初任者研修講師(3回)を行うことで、関係性を深めていき人材を獲得・採用率も向上した。

⇒ブログ更新に力を入れ、更新回数は月平均で10～12回更新し、求職者や新規ゲスト獲得に大きく貢献した。また、遠方で面会のできないご家族様にも生活の状況がわかるのでありがたいと評価を頂きました。

(2) 職員を定着させるための工夫について

⇒ 新規採用者には研修を実施。

プリセプター制度の導入。教育担当者を作り、マンツーマンでの対応を行う。

また、「できていること」、「できていないこと」との差異がお互いに生じていないか悩み事はないか等を確認する場として毎月のフォローアップ研修を行ったことで職員の定着率に繋がった。

しかしながら、全体として指導に関しては担当したことのない職員が大半のため、人材育成・教育の必要性を特に感じられた。

8. 業務内容の整理、再構築

人材の確保、育成に取り組むとともに、現在の業務を見直し、必要最小限でも滞りなくサービスを提供できるよう役割分担を明確にし、職員への過度な負担が掛かることを予防するため、6ヵ月を目処に定期的な業務の見直しをおこなう。

9. 防災に関する取り組みについて

ヴィラ愛成に入所されたゲストの生命・財産を守るため地震や火災に備え、地元自治会、消防団や関連機関と連携し、常日頃から職員の「防災意識」向上に努める。

⇒ 避難訓練：年2回実施済（7月27日、3月19日）

11月6日 防火実務研修会 管理者参加

【咲くや愛成】

ゲストが住み慣れた環境で地域住民との交流の下、自宅での生活が可能な限り継続できるよう、入浴、排泄、食事等の介護その他の日常生活上の支援及び機能訓練を行うことにより、ゲストの心身機能の維持回復を図り、もってゲストの生活機能の維持又は向上を目指す。

昨年度、「優良介護サービス事業所 かながわ認証」を取得。「かながわベスト介護セレクト20」受賞に向け、職員一丸となり更なるサービスの質の向上を目指す。

1. 登録者計画

年間平均稼働率を90%超（登録者26名）とする。

⇒ ※年間平均稼働率89%（登録者平均25名：延べ人数）

※今年度登録者紹介元内訳：病院1名（東戸塚記念病院）、居宅介護支援2名（ひとはな、輝の杜）、ケアプラザ7名、区役所2名、その他4名。

※今年度解約者内訳：死亡6名、施設等入居7名（有料老人ホーム1名、老健2名、GH1名、愛成苑4名、療養型1名）、退院の目途が立たず解約2名

2. 質の高いサービス提供に向けた取り組み

⇒ 概ね計画通りに実施。

ドッグセラピーは10月、11月に実施した。

季節ごとにイベントを企画し実施した。

（5月いちご狩り、10月芋ほり、12月クリスマス会）

花壇の整備をゲストとともに実施し、甘唐辛子、とうもろこし、さつまいも等収穫した。

11月にはRUN伴に3名のゲストが参加した。

2月にはせや福祉ホームでのポッチャ大会に4名のゲストが参加し地域交流を行った。

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

（1）地域密着型サービス

⇒ 運営推進会議は4月は書面による報告、6月、8月、10月、12月、3月に開催した。

3月は外部評価実施。

（2）認知症ケアの基本姿勢、考え方

⇒ 計画通り実施

（3）ターミナルケアの基本姿勢・考え方

⇒ 看取り対応ゲスト2名。計画通り実施。

4. 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

⇒ 計画通り実施

5. 職員の採用・定着・育成策

(1) 職員採用計画

⇒ 4月に1名、9月に1名、新規採用した。

ブログは年間24回更新した。

(2) 職員を定着させるための工夫について

マニュアル化された業務だけを行うのではなく、個々の目標へと取り組み、ひいては事業所全体の成長につなげ、やりがいと仕事への誇りを持ち続けられる職場環境を作っていく。

そのために年に2回、職員面談を実施し、現状の把握を行い、問題を整理し共有化する。

常に目標を持ち続け、自己研鑽を行えるよう外部研修への積極的な参加、内部研修の充実を図っていく。

法人理念の中にある「お互い様」の精神を忘れずに互いを思いやり、出来る限りそれぞれのライフスタイルや家庭環境に合わせて「ここで長く働きたい」と思える職場環境を目指す。

(3) 職員の意識啓発、技術向上のための研修体制について

① 質の高いケアの提供には、個々の職員の高い意識レベルと知識や技術の向上が必要である。適切なケアプランの作成と適正に実施するためのモニタリング、評価が重要となる。全職員が検討会議に参加する環境を作ることで、自身のケアを振り返り、新たな気づきや発見をもとに企画、提案、それを伝えるための説明、伝達の技術を習得、向上できるようにする。

⇒ 職員会議を毎月最終金曜日に実施。平均11名が会議に参加しゲストのケアや業務について検討した。

② 各関係機関による外部研修の情報を開示して積極的な参加を促し、参加したものは必ず職員会議や内部研修実施時の機会に全職員へフィードバックし、学習内容の共有化を行う。また、内部研修を定期的開催し、介護技術や知識、認知ケアのスキルアップを図る。法人他事業所との各種イベントや法人内部研修を通して職員の相互交流を図り、知識や技術等の情報交換を行う事でスキルアップを図る。そのために法人事業間での職員の交換研修などを企画する。

⇒ 今年度、延べ98.5時間の外部研修に参加(法人内研修含む)

上記以外に介護支援専門員実務研修1名、認知症介護実践者研修に2名参加した。

研修参加後は、職員会議内で伝達研修を実施し、学習内容の共有化を図った。

- ③ 小規模多機能ならではのゲストとのかかわりや生活支援においては、職員個々の判断力や発想力が重要となる。柔軟で臨機応変にサービスの提供を行うため、支援の根拠への深い理解、ケアマネジメント的視点や考え方を学習し従来の介護サービスにとらわれない発想ができる土台をつくる。
- ④ 外部研修やWebセミナーにも希望する職員が参加できるように調整を行う。
- ⑤ 管理者の補佐、現場における纏め役として務まる人材を、外部の研修やリーダー研修を活用し育成する。

- ⇒ STSラーニングの研修を通しリーダー候補の育成を実施。1月からリーダーとして勤務。
- ⑥ 愛成苑（特養）、ヴィラ愛成（グループホーム）での体験型研修を実施し、各サービス毎の業務を体験することにより、自身の技術や知識を深める。また、感染症や災害等、非常事態における法人内の事業所相互の連携を強くする。
- ⇒ 愛成苑での体験型研修を2月に実施し1名参加。計4日間の研修で特養の業務を知り、知識を深めることができた。

(4) 地域の介護力強化、若い世代へのアプローチ

地域密着型事業所として、地域に住む若い世代が日頃より認知症高齢者と触れ合う機会の提供等、地域包括ケアを実施するにあたり必要とされる将来の介護を担う人材の確保・育成、地域の介護力の強化を目的とした地域活動の取り組みを地域ケアプラザ等と協働で検討していく。

- ⇒ 職業体験の受け入れ2名実施し、若い世代が高齢者と触れ合う機会を提供した。

(5) 業務内容の整理、再構築

人材の確保に取り組むとともに、必要最小人数でも滞りなくサービスを提供できるよう役割分担を明確にし、職員へ過度の負担がかかる事を予防するため6ヶ月を目処に定期的に業務の見直しを行う。

- ⇒ 2ヶ月に1回常勤会議を開催し業務の見直しを行った。

(6) 各委員会設置による役割分担

- ◆感染予防対策委員会
- ◆リスクマネジメント委員会
- ◆権利擁護・虐待防止委員会
- ◆身体拘束ゼロ委員会
- ◆ゲスト誕生月の誕生日イベントや外出レクに関しては各委員会持ち回りで担当する。

- ⇒ 概ね計画通り実施。

6. 行事計画

- 4月 いちご狩り
- 5月 花菖蒲・あやめ鑑賞会(泉の森)
- 6月 紫陽花ドライブ

7月 スイカ割り大会
8月 夏祭り
9月 敬老の日
10月 ハロウィン
11月 紅葉狩り
12月 クリスマス会
1月 初詣
2月 節分
3月 ひな祭り

⇒ 概ね計画通り実施。

7. 防災に関する取り組みについて

⇒ 避難訓練は4月と3月に実施した。

【花笑み愛成】

ゲストやご家族様、ここで働く職員のところに咲く花が、優しく笑顔でいれるよう「花笑み愛成」はこの地に根を張り、介護が必要となっても「自分らしく」住み慣れた地域での生活が続けられるよう、地域の一員として貢献していきます。

1. 入所計画

年間平均稼働率を90%超（26名/29名）とする。

⇒ 令和5年度登録率：64.3%（18.6名/29名）

平均介護度：2.10（1.88～2.71）

新規登録者：17名 解約者：13名

問い合わせ：27件 相談：19件

新規利用経路：病院（5名）、居宅CM（5名）、小多機（1名）、個人（2名）

老健（1名）、民生委員（1名）、愛成苑（2名）

解約者内訳：逝去（4名）、入院（2名）、施設・GH入居（5名）、

居宅サービス移行（1名）、老健（1名）

2. 質の高いサービス提供に向けた取り組み

花笑み愛成に登録されたゲストが、日々の暮らしの中で地域の感染状況をを見極め、感染対策を徹底しながら、以下のような様々な活動を通じ「生きる意欲や生活の中の喜び」、「やりがいや自分の居場所」、「癒し」を日々感じていただけるよう努める。

（1）各種イベントの開催、室内活動、レクリエーションの充実。（毎月季節に応じた行事や活動、フレイル予防、地域交流イベント）

⇒ 計画通り実施

（2）自立支援を基本とし、ゲストそれぞれが生活してきた日常を取り入れ生活意欲、身体機能を高める取り組み。（外出、買い物、園芸、野菜作り等々）

⇒ 計画通り実施

（3）施設内には生花、絵画、手芸品などの展示を行い、施設外では植木の手入れや花壇の整備など、「癒し」を感じることでできる空間づくり。

⇒ 計画通り実施

（4）ボランティア活動の提供（傾聴、体操、演奏会、フラダンス、将棋等）を行う他、ボランティア活動を行っている方々の積極的な受け入れ。

⇒ 未実施

（5）地域の子供からお年寄りまで気兼ねなく施設内へ出入りができ、日頃からゲストとの交流が生まれることで、ゲストの地域性を高める。

⇒ 未実施

(6) ゲストと一緒に地域行事、自治会活動へ積極的に参加する。

⇒ RUN伴、ゆめが丘地域行事などに参加

(7) ドッグ・セラピーによる「癒し」

⇒ 計画通り実施

(8) 愛成会グループ内施設との相互交流(新年会、納涼祭など)

⇒ 企画はしたが、インフルエンザの為未実施

(9) 日々変化していくゲストの状態に合わせて、柔軟なサービスの提供

⇒ 日々の体調や気分などに合わせて、サービスを柔軟に組み合わせ提供出来ている

(10) 非日常としてのサービスではなく、ゲストの日常生活の一部として溶け込む介護サービスを提供する。

⇒ 計画通り実施

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

(1) 地域密着型サービス

地域ゲストが要支援・要介護状態になっても住み慣れた地域の中で継続して生活できるよう支援していく。

運営推進会議を定例で開催し、年1回の外部評価を実施し、運営状況の報告や利用状況、サービス内容を明らかにし地域に開かれたサービスにすることで地域の高齢者福祉の相談窓口としての役割を果たす。

① ケアプラザや自治会、近隣の方々との連携、交流を図り地域における共通の課題やニーズの把握などを行い地域から必要とされる事業所を目指す。

⇒ 地域福祉事業の連絡会、泉区小規模連絡会に参加。地域の交通弱者のための送迎支援を実施

② 介護が必要になっても認知症になっても安心できる環境の中で、これまで築き上げてきた家族や地域社会との関係を断ち切る事なく暮らし続けることを大切にする。

⇒ 計画通り実施

③ 年1回の情報公表制度、小規模多機能居宅介護サービス評価を行う。サービス評価においては、地域住民の方々にも評価していただくことにより評価の客観性を高めサービスの質の改善を図ることを目的とする。

⇒ 計画通り実施

(2) 認知症高齢者が安心して暮らせるまちづくり

① 地域ケア会議の開催または参加を通して、その方の住んでいる地域の方々との情報交換を行い、ゲストを地域で支える環境をデザインし、各関係機関が積極的に連携を取ることで、地域包括ケアに向けた体制づくりを行う。

⇒ 連絡会の参加を通して、地域の関係機関とのつながりを構築した。

来年度は、小規模連絡会の代表として泉区多職種連携会議へ参加する。

- ② 地域の高齢者の方が気軽に集まれる、おしゃべりやお茶が出来るそんな場所を提供し、いつでも相談できる、よりどころになる場所を目指す。

⇒ 未実施

(3) 認知症ケアの基本姿勢、考え方

⇒ 計画通り実施。認知症に関する内部研修を実施し、理解を深め、考え方や対応方法を学習した。

(4) ターミナルケアの基本姿勢、考え方

- ① 最期を迎えるゲストに対してきめ細やかな健康管理、食事、排泄、清潔保持やコミュニケーションによる精神的な疼痛の緩和を行い、安心して生活が送れるよう支援をする。

⇒ 令和5年度は2名のゲストを看取る。同時期に2名の看取りを並行して行ったが、計画通りに実施が出来、ご家族様から感謝のお言葉を頂いた。

- ② 急変時の対応については主治の医師に従い、あらかじめご家族様や他サービス機関等とのサービス担当者会議にて連絡体制の整備を行い、ゲストやご家族様が不安なく過ごせる様調整、支援する。また、看取り期におけるご家族様の心情は状態の変化によって揺らいでくるもの。その際はどのように最期を迎えるかを、何度も熟慮し本人の意思に基づき決定できるよう支援する。

⇒ 4月に開業した【にしよこ在宅クリニック】と連携し、看取りゲストを含め8名のゲストを受け持って頂き医療との連携を密に行っている。

- ③ ACP（アドバンス・ケア・プランニング）を行う事により、元気なうちからゲストやご家族様が最期の時について考える機会を提供する。また、ご本人の望むケアや医療を受けて穏やかに最期の時が迎えられるよう、「もしも手帳」や「エンディングノート」などのツールを活用し、関係者でゲストの思いを共有する。

⇒ 契約時に延命処置や最期の時についての話をしている。もしも手帳やエンディングノートについて紹介している。

- ④ 職員は最期の時を迎えられるゲスト・ご家族様に対して、専門職としてどのような支援ができるかを考え、実行できるスキルが身につくよう研修や学びの機会を通して向上に努める。

⇒ 看取りゲスト逝去後にそれまでのケアについて振り返りを行い、次に活かせるように検討を行った。

4. ケアマネジメント

わたしたちは、小規模多機能型居宅介護事業を行うにあたり、ゲストやご家族様の状況や要望に基づいて「これからどのような生活を送りたいか」などの目標を設定し、その目標に向けてサービスを適切に利用できるよう一人ひとりにあったサービス計画書を作成します。

⇒ 計画通り実施

5. 職員の採用・定着・育成策

(1) 職員採用計画について

地域のニーズにあったサービスを提供するため、また地域の雇用の拡大を目指すため、地元からの雇用を優先的に行い、より地域に密着した事業運営を行っていく。また、愛成苑、ヴィラ愛成、花笑み愛成との職員交流も行っていく。

また、採用に当たっては技術よりも向上心を持って、自身を、そして施設のケアを向上させようとする前向きな、心ある人材を採用していきたいと考える。

⇒ 入職者：2名（泉区在住） 退職者：3名 咲くやから異動：1名

(2) 職員を定着させるための工夫について

- ① 目標管理制度を導入することで、職員一人ひとりが定期的に自分を振り返る機会をつくとともに、適切な目標を持ち実行に移すことでやりがいに繋げることができるようにする。またこの機会を通し、管理者と日頃の課題や意見交換などができる場をつくり適正な評価に繋がられるようにする。

⇒ 計画通り実施

- ② 職員の発想、アイデアを大切にし、課題の修正をしながら出来る限り実現できる様バックアップすることで、仕事へのやりがいや楽しさへ繋がられるようにする。

⇒ レクやイベントを職員主導で企画、実施した。ケアの方法についても、疑問点や問題点を洗い出し、それぞれがアイデアを出して検討し実施した。

- ③ 人材の確保に取り組むとともに、必要最小人数でも滞りなくサービスを提供できるよう役割分担を明確にし、職員へ過度の負担がかかる事を予防するため6ヶ月を目処に定期的に業務の見直しを行う。

⇒ 計画通り実施

(3) 職員の意識啓発、技術向上のための研修体制、育成策について

- ① 質の高いケアの提供には、一人ひとりの職員の高い意識レベルと知識や技術の向上が必要である。適切なケアプランの作成とそのサービスを適正に実施するための日常的なモニタリングや評価が重要となる。それを基にプラン作成の段階から職員が関わるサイクルを確立し、さらに質の高いきめ細やかなケアプランに繋げる。それにより職員全員がその方のゴール（目標）を共有し、画一的な介護サービスではなく、オーダーメイドなサービスを提供していく。

⇒ 計画通り実施

- ② 愛成苑（特養）、ヴィラ愛成（グループホーム）での体験型研修を実施し、各サービス毎の業務を体験することにより、自身の技術や知識を深める。また、感染症や災害等の非常事態おける法人内の事業所相互の連携を強くする。

⇒ 人員の問題により未実施

- ③ 2ヶ月に1回定例で内部研修を企画、開催する。認知症ケア、介護技術、医療、看取

りケア等々様々なテーマで学習し、知識や技術の向上に努める。また、外部研修の情報も施設内へ随時発進し、希望する職員が参加できるよう調整を行う。

外部研修に参加した際は、当該職員は会議等でフィードバックをし、全職員が情報を共有できるように努める。

⇒ 年7回の内部研修を実施。各委員会の職員が主導し実施する。

④ 管理者の補佐、現場における纏め役として務まる人材を、外部の研修やリーダー研修を活用し育成する。

⇒ 法人主催のSTS研修にリーダー職員が参加

(4) 各委員会設置による役割分担

◆感染予防対策委員会

⇒ 計画通り実施。年2回の内部研修を実施。

◆リスクマネジメント委員会

⇒ 計画通り実施。年1回の内部研修を実施。

◆権利擁護・虐待防止・身体拘束ゼロ委員会

⇒ 計画通り実施。年2回の内部研修を実施。内1回は不適切ケアのチェックを行い、集計結果について検討を行った。

◆行事委員会

⇒ 行事計画に沿った活動を実施。

主に施設全体での行事や年間行事計画の立案などを統括、指揮する。自治会等外部との連携を必要とする場合には、連絡・調整を行う。開催においては主導・各種調整を行い、当日の運営が滞りなく実施できるようにする。

介護職員＝4名

開催頻度：2か月に1回 ※各種行事により開催頻度は変更

①各種行事の企画・立案

②開催における全体の流れの統括、指揮

③各種連絡・調整

④開催後の振り返り、問題点の検討・改善

6. 行事計画

4月 お花見

5月 外出レク

6月 アイスクリームイベント

7月 七夕

8月 花火

9月 敬老の日

10月 ハロウィン

11月 秋のイベント

12月 クリスマス

1月 初詣

2月 節分

3月 ひな祭り

⇒ 計画通り実施

7. 防災に関する取り組みについて

花笑み愛成に登録されたゲストの生命・財産を守るため地震や火災に備え、地元自治会、消防団や関連機関と連携し、常日頃から職員の「防災意識」向上に努める。

(1) 避難・誘導訓練の実施

⇒ 計画通り実施

(2) 地元自治会・消防団との連携強化

⇒ 運営推進会議にて大まかな災害時協力について合意する。来年度以降、細部を検討。

(3) 施設内防災設備・機器の点検

⇒ 計画通り実施

(4) 防災備蓄品の定期的な点検

⇒ 計画通り実施。備蓄食料については運営指導時に宿泊者分の食料確保を確認する。

(5) 愛成会BCPに基づき、大規模災害に際して法人と連携及び強化を図り、ゲスト、職員、地域の災害弱者の生命を守る為にどのように行動するか検討をする。

⇒ 自然災害、感染症の各BCPを策定。