

令和7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16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は5類に移行され、医療福祉以外の社会活動は平常へと戻りつつあります。不安定な世界情勢、諸物価の高騰、最低賃金の引き上げ、福祉財源の肥大化等多くの困難な状況ではありますが、

「愛成会が福祉を変えます！」と宣した目標の具体化に向け、今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。

【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

⇒ 達成できている。

(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

① 最新の情報を迅速に更新していくよう努める。

⇒ 達成できている。

② より多くの皆様に愛成会を知ってもらい、当法人の事業所を利用したいと思っただけのようなホームページを作成する。

⇒ 達成できている。

③ ご家族様に普段の生活を知っていただけるよう、ブログ等を充実させる。

⇒ 達成できている。

ホームページ閲覧時に外部広告が表示されてしまうため、新たにネットワーク設定およびブラウザ環境の見直し・整備、安全性と利便性の向上を図る必要があると感じた。

(5) 防災活動の強化

① 避難訓練は年に2回行う。(うち1回は夜間想定訓練) 消防設備などの操作法も身につける。

⇒ 達成できている。R7.9月(地震想定)、R8.3月(地震想定:夜間)
その他、R7.8月、R8.3月BCP訓練実施

② 地域防災協定を締結していることから、地元自治会と連携して訓練を行うことで緊急時の連携を強化する。

⇒ 達成できている。

③ 消防設備の点検は宿直者が毎月行う。また、法定点検は年に一回防火対象物点検資格者が行う。

⇒ 達成できている。

④ 備蓄品については期限切れのないよう定期的に点検を行う。

⇒ 達成できている。

⑤ 防火管理者を各部門で1名ずつ配置、もしくは受講し、防災についての意識をあげる。

⇒ 達成できている。

(6) 職務分担の点検と明確化

⇒ 達成できている。

(7) 備品管理の徹底

⇒ 概ね達成できているが消耗品の棚卸ができていない。担当職員以外も在庫状況が把握できるよう物品管理の見直しや定期的に棚卸を実施する必要があると感じた。

(8) 雇用の確保

⇒ 離職率は15.08%に対して採用率は12.46%であった。
昨年度末時点での外国人職員は15名雇用している。

(9) 人材育成のための研修実施

⇒ STS研修を3回実施した。BL、ULを対象にチームビルディング研修を行った。

(10) コスト削減

⇒ 社会情勢の影響により価格高騰が見られ、コスト削減は難しい状況だった。
物品の破損や故障原因については項目別の分別までは実施できなかったものの、状況把握および管理の見直しを行い、コスト抑制に向けた対応を実施した。

(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

⇒ 達成できている。令和8年度からは実施なし。

(13) 福利厚生の充実

① 職員同士の懇親会等の企画・運営

⇒ 未実施。

② ハマふれんどの加入の継続

⇒ 達成できている。

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・部長・管理栄養士・ホームマネージャー及び、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】

令和6年度の介護報酬改定はプラス1.59%でしたが物価と賃金上昇に追いつかず、10月からは最低賃金も上がり、介護事業者の経営は極めて厳しい状況にあります。

このような情勢のなかで愛成苑は、ゲストの皆様により良いサービスを提供するために、職員の経営感覚を醸成します。「良いサービス提供は良い経営を齎す」と初心を信じて、選ばれる特養になるべく邁進してまいります。

- ⇒ ・ 「かながわベスト介護セレクト20」3回目受賞
・ 「よこはまグッドバランス企業」4回目認定

- (1) 相談部門 全部門の専門性を深く理解し、それぞれを更に活かす多職種協働の調整役となる。職員が安心してゲストに良いサービスを提供するために、稼働率を上げる。
地域のイベントや会議に参加し、地域のニーズに応える。
- (2) 介護部門 ゲストの自立支援を行う。
ゲストの楽しい毎日を支援する。
- (3) 看護部門 医療的ケアの拡充を検討し、実施する体制を作る。
- (4) 栄養管理部門 腸内フローラを整え自然排便を促すための体制を作る。
経口維持・経口移行カンファレンスを主導する。

1：相談部門

1. ケアマネージャー（介護支援専門員）

《目標》

地域に根ざした施設運営を行い、ゲストの皆様が住み慣れた場所で安心して生活を続けられるよう支援することで、地域社会に貢献する。

- (1) ゲストの自立支援
- (2) 入居前後の生活の連続性
- (3) 全職種連携による健康管理
- (4) ケアプラン作成
- (5) 認定調査
- (6) ケアマネージャーの資質向上

- ⇒ ・ ゲストの入居前の生活習慣を維持するため、嗜好品の継続や趣味活動の継続を念頭に置いたケアプランを作成した。
- ・ 在宅復帰を希望する相談や要望がなかったため、今年度の在宅復帰実績はなかった。
 - ・ 毎月サービス担当者会議を開催し、多職種が連携して支援を行う体制を構築した。
 - ・ 6名のゲストが看取り介護へ移行し、そのうち4名のお見送りを行った。
 - ・ ご本人およびご家族の意向を反映した看取り介護計画書を作成し、希望に沿った支援を実施した。

- ・ 区役所からの要請による居宅等の認定調査実績はなかった。
- ・ 介護支援専門員専門研修課程Ⅰに参加し、専門性の向上に努めた。
- ・ 「瀬谷ケアマネット（瀬谷区ケアマネ連絡会）」の総会および研修に参加した。
- ・ 地域における他事業所との情報交換や交流を通じ、最新の知識習得と連携強化を図った。

2. 生活相談員

＜目標＞

ゲストおよびご家族様との信頼関係を構築し、安心して生活できる環境を提供する。開かれた施設として、ゲストが人生の最期まで尊厳を保ち、安らかに過ごせるよう支援する。さらに、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、さまざまな取り組みを行う。

（１）地域との関り

- ⇒
- ・ 7月に青少年指導部、同地域ケアプラザ開催の映写会に出店綿菓子・ポップコーン店を出店。地域住民や児童との交流機会を創出した。
 - ・ 10月に民生委員児童委員協議会、地域ケアプラザ、障害者事業所と共催し、「ポッチャ大会」および「子ども食堂（カレーライス）」を開催。高齢者から児童まで幅広い地域交流に寄与した。
 - ・ 「瀬谷ケアマネット（瀬谷区ケアマネ連絡会）」へ定期参加。各居宅介護支援事業所との情報交換を密に行い、地域連携を強化した。
 - ・ 社会福祉士実習生の受け入れ実績はなし。

（２）入所・短期入所

- ⇒
- ・ 本入所者数は33名（前年度32名）。退所から入所までの待機期間は平均11.9日（前年度12.5日）と短縮を実現。
 - ・ 入所手続きに14日を超えたケースを1件（前年度4件）に抑制。短期入所から本入所への移行は2件（前年度4件）であった。
 - ・ 施設見学者への提案、居宅事業所への訪問、サービス担当者会議への積極的な参加により、新規契約を20名締結した。
 - ・ 年間利用日数は431日（前年度661日）に留まり、前年度実績を下回った。
 - ・ 年間稼働率は94.0%となり、入院期間の長期化等の影響により目標（95.0%以上）には届かなかった。
 - ・ 身元引受人不在の入所実績はなし。受診や緊急時対応において成年後見制度のみでは解決できない課題を確認した。今後は民間の身元保証サービス会社の活用や、協力病院外への受診体制拡充を検討事項とする。
 - ・ 入所時にゲストの終末期に対する意向を伺い、「事前確認書」の提出を依頼する体制を維持した。4月には全家族へ「意向確認証（事前確認書）」を送付し、意向の再確認を実施。随時相談に応じ、柔軟な対応に努めた。

（３）受診

（４）看取り

（５）家族会

⇒ 6月（18名参加） 施設長による事業計画説明、看護部長による感染対策・看取りの説明を実施。11月（17名参加） 「かながわベストセレクト20」受賞報告、CSアンケート報告、看取り介護について、質疑応答を実施と年2回開催した（前年度1回）。

（6）苦情相談

- ⇒
- ・ 2件（衛生面：歯ブラシ・洗面台の汚れ）の指摘に対し、謝罪と改善策を提示。ご家族の理解を得て対応を完了。
 - ・ ご意見箱に寄せられた計5件の投稿のうち、家族持参の加湿器が稼働していなかった件は職員への周知により改善を図り、エレベーターの振動については事務部門により業者への修理依頼をしてあり、館内掲示による迅速な情報共有を行ったことで、その対応を評価する声もいただいた。また、職員による詳細な状況報告や入所後の健康状態の改善に対するお褒めの言葉も2件寄せられており、指摘への即座の改善と評価されたケアの継続を通じて、引き続きサービスの向上に努める。
 - ・ CSアンケートを6月に実施。100家族中72家族より回答を得た（回収率72%）。今年度よりWEB回答を導入（15家族利用）し、次年度も継続することとなった。
 - ・ CSアンケートの結果、多くのご家族から「満足」または「やや満足」との評価を得た。一方で、自由記述欄等において「普段の様子を伝えられたことがない」との指摘や、「計画書書などの内容については、書面だけでなく言葉で説明してほしい」という要望を確認した。寄せられた要望を受け止め、次年度は定期的な連絡、計画作成時の説明機会の確保に努める。

2：介護部門

《目標》

ゲストの『自己決定』『自己実現』に対し、継続して真摯に取り組む環境を醸成する。

ゲスト自身が望む、あるべき人生の実現のために、各部署の専門性を尊重しながら連携を取り、介護職としてより専門性を深めた日常生活を支援出来るよう努める。

状況に応じた感染症対策を適切に講じながら、季節行事やレクリエーション活動を積極的に行い、日々の充実した生活を送って貰うことで心身の活性化を図り、ゲストの望む人生を全う出来るよう努める。

（1）理念・事業計画・方針等の考え方の周知徹底

⇒ 愛成会理念及び事業計画を継続的に周知し、運営方針に基づいてリーダー職を中心に多職種連携をとりながらサービスの充実、質の向上に取り組んだ。

（2）積極的な社会貢献・地域貢献への寄与

⇒ 行政依頼の緊急ショート、就労訓練支援の受入れなし。

福祉避難所は設置に至る事象が発生せずに済んでいるが、至る可能性を想定して設置訓練を継続的に実施した。

空床利用を積極的に実施し、受入れ延べ日数は431日

社福、介福、介護労働講習の実習生、大学、高校生のインターンシップ受入れは

ありませんでしたが、看護学生27名、教員免許特例法に基づく介護等体験4名、中学生の職業体験5名の受入れを実施。

(3) 在宅復帰を念頭に入れた生活機能の維持と改善

⇒ 各職種連携のもと、自己決定の基礎となるADL・QOLの維持・向上に努めることができた。入院者が変わらず多かったことで、退院後の病態含め、各職種と連携を深め、「もとに戻れるよう」離床や姿勢の見直しなど取り組めた。
ゲスト自ら「動きたい」との要望が多く、各ブロックで体操が定着した。
ドッグセラピーへの参加を通して、ケアの見直しができた。

(4) 生きがいや趣味活動の充実・健康の増進

⇒ サービス向上委員会での取り組みを中心に、各ブロックでも季節の行事、生きがい創出のための非日常を演出することができた
「楽しければ身体が動く」が実践でき、脳の活性化に役立った。

(5) 職員教育・研修制度の充実

⇒ STSラーニングを通じてリーダー職がユニット運営に留まらず、組織運営や風土へ視野を広げることが出来た。
職員への理解を深め、日々の指導や研修を実施し、職員の成長を促すことが出来た。
認知症介護実践者研修に4名、実践リーダー研修に1名、チームケア推進研修に2名参加、認知症への理解と取り組みを実践、協力を促しチームで取組める職員の充実を図った。
認定特定行為従事者の資格を2名が新規取得。
介護福祉士実習指導者講習会 受講者なし。
事業所間相互研修は未実施だが、応援業務を行った職員の成長に繋がった。

(6) ご家族様・地域に開かれた施設づくりを推進する。

⇒ 感染症による一時的な制限はあったが、(面会時間の拡大)や施設行事などの面会機会の創出、ご家族様との信頼関係、協力体制の構築に努めた。
フラダンス、ギター演奏、ピアノ演奏、三味線演奏、器楽アンサンブル演奏等の音楽ボランティア。高校、大学の学生ボランティア、一般ボランティア4名の受入れを実施。
瀬谷マラソン応援、RUN伴YOKOHAMA等、周辺施設行事や地域行事に参加。
小学生の職業学習受入れや学習発表会参加、キットパスでの描画など相互交流を実施。

(7) 職場環境の改善に努める

⇒ 施設環境改善、働き甲斐創出の評価として、かながわ認証、よこはまグッドバランス企業の継続認定、かながわベスト介護セレクト20の殿堂入りを果たした。
有給消化率97.73%
残業時間 一人当たり月 平均10.2時間、前年度より1.2%軽減

(8) 看取り介護体制の充実

⇒ 6名の方の看取り介護を実践。
4名のゲストを看取る。看取り期間として2名が1日、1名が約1週間、1名が約3週間となっている。2名の方は看取り介護実践中。

3：看護部門

令和7年3月22日から発症したノロウイルス感染症のゲストは、疑いを含めて35名が発症し、約1か月かかり4月25日で終息を迎えた。

職員は3月23日2名、25日1名、26日1名の同じブロック4名が発症したが、4月以降の発症は無く、R7年度に入り上半期は感染症の発症は見られなかった。面会や外出・外泊・レクリエーション等が戻りつつあり、ゲストの行動範囲も広がった。後期に入り、全国的にインフルエンザが猛威を振るったが、ゲスト罹患者は1名のみであった。新型コロナウイルス感染症についても、入所月に発症した1名だけであり、それ以上の感染拡大は見られなかった。

高齢者にとって感染症は、生命を脅かされる疾病であり、感染管理は極めて重要であると再認識をした。看護部門は、感染防止・予防対策のイニシアチブに加えて、日々のゲストの健康管理を担っている。基礎疾患の重症化や新たな疾病の予防を行いつつ、ゲスト一人ひとりの尊厳を保ち、穏やかに生活を送るための支援を行ってきた。

入院者については、R8年3月末迄の入院者数は、75名であった。R6年度より10名減少したが、入院日数については、R6年度より平均3.37日延びて、27.11日となった。入院日数が延びる事で、嚥下機能やADL等の低下が目立つことを実感している。

また、R8年3月末迄の入院中のご逝去が12名で、R6年度を5名下回ったが、療養病床への転医は10名とR6年度を1名上回り、看取り介護については4名で、R6年度に比べ5名も減少した結果となった。看取り介護については、退院時にご家族様が選択することが多いが、苑での看取り介護に対しては、医療から離れて何もせずに過ごすイメージが強い為、看取り介護への決断を困難にさせていると思われる。苑での看取り介護の生活がイメージできるよう看取り介護への正確な理解が必要と考えられ、次年度の課題となった。

そして、経験のある職員の減少と看取り介護への移行のタイミングも愛成苑の課題として挙げられる。こうした現状を解決するために、ゲストの状態を見極めて早めに意向確認を行う事に加えて、ゲストにとって最善の対応ができる様に、苑での医療処置についても検討し、体制を構築することが急務と考える。本人・ご家族様が選んだ看取り介護が満足したものになる様今後も積極的に取り組んでいく。

また、看護部門が提供する医療・看護サービスは、多職種との連携を欠かすことができない。今後の医療的ケアの拡充についても、協力が必要となる。とりわけ介護職員との連携は看護職員が行うゲストへのサービスにとってなくてはならない。看護職員は、介護職員が声をかけ易いよう気を配りながら、協働することが肝心であると考ええる。

＜目標＞

(1) 専門職として積極的に委員会活動に参画する

- 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。
⇒ 安全管理委員会・感染症予防対策委員会・看取り介護委員会は毎月開催し、タイムリーな情報交換を行った。
- ② 委員会委員を務める看護職員も委員会において専門性を発揮し委員会の運営に参画する。

⇒ 委員会欠席の際は代理を立てるなど、責任をもって部門代表として委員会に参画した

(2) 医療的ケア拡充についての検討を行なう

① 医師が必要と判断したゲストへの点滴注射について、実施に向けて取り組みを行う

⇒ R7年度は医師とのすり合わせができなかった。次年度は実施に向けて準備を行い、実施する予定である

(3) 多職種での連携を強化する

① 経管栄養を2号研修修了者へ委譲し、胃瘻造設中の入所希望者の受入れ体制を整える

⇒ 12月から、3愛の経管栄養実施ゲストに対して、2号研修修了者と措置の資格保持者が経管栄養終了後に、接続チューブを外し、タイムリーにゲストの環境整備を行う事が出来るようになった

② 定期的に介護職員の手順・手技を確認・評価する

⇒ R7年度は実施できなかった

③ フロア担当制を継続し、介護職員との連携を強化する

⇒ フロア担当制は介護職員にも定着している。その為連携が取りやすい。

④ 管理栄養士と連携して、低栄養の改善や腸内環境を整え排便コントロールに取り組む

⇒ 体重減少や低栄養のゲストに注目して、エンシュアHIの試飲を一緒に考えた

⑤ PT・機能訓練指導員と連携して、ゲストの拘縮予防やQOL向上に貢献する

⇒ 退院者の褥瘡形成が目立ち、除圧の為のグッズや車椅子・姿勢の相談など、積極的に取り組むことが出来た

⑥ 相談員と連携して、タイムリーにゲストの体調を伝える事でご家族様への情報提供に立てる

⇒ タイムリーに日常の変化を伝えることで、看取り介護へ繋げるように役立てている

(4) 看取り介護を推進する

① ご家族様が看取り介護とその流れを理解して意思決定ができるように支援する

⇒ 日常の体調変化の連絡や退院の時に家族へ看取り介護の説明を行うように務めた

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

⇒ 委員会で実際の看取り介護中のゲストの状況を他のユニット職員に伝え、共有した

③ 介護職員が不安なくゲストの疼痛緩和が実施できるよう坐薬の個別指導を行う

⇒ 痔の軟膏注入も活用し、必要な時に坐薬が使用できるよう手技の統一を図った

④ 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。

⇒ 委員会で、事例の共有や看取り介護の際の流れを確認する事、また、不安を表出できる場を設けた

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

⇒ 委員会で、看取り介護の際の流れを確認した

(5) 感染対策の啓発を行なう

① 全職員が手洗い研修を実施するよう支援する

⇒ 4月5月に渡ったが、委員会の中で手洗い研修のデモンストレーションを行い、その後ユニット会議などを活用し全職員に周知した

② 看護職員が感染症発生時にゾーニングなどの感染対策を実施・指導できるように研修

を行なう

⇒ 事例が発生した時に、手順の確認を行った。改めての研修は、次年度実施予定

③ 感染症のBCPに添った研修・訓練を行なう

⇒ 安全管理委員会の中で実施し、医務内へ報告・周知した

(6) 危機管理に努める

① 防災訓練やBCPの研修・訓練に参加する

⇒ 昼間想定訓練や消防設備説明時は医務室として参加し、BCPについては委員会で参加後ミーティングで報告・周知を図った

② 大規模災害に備え、看護部門で管理する経管栄養は、常時1週間分を備蓄する

⇒ 栄養剤の注文事情を考え、2週間の備蓄へ変更を検討する予定

(7) 社会貢献に取り組む

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

⇒ むを得ぬ事由による措置利用者は事例がなかった

② 徘徊高齢者の入所を積極的に受け入れる。

⇒ 徘徊高齢者が入所希望があっても、2階以上の環境整備を行い入所に結び付けている。

③ 災害被災時の緊急入所者を積極的に受け入れる

⇒ 福祉避難所開設の訓練を行い、意識付けを行った

(8) 関連の医療機関との連携を図る

① 嘱託医としてゲストの主治医を担う「横浜甦生病院」と連携する

⇒ 週1回の往診、インフルエンザ等の予防接種、ゲストの体調管理について相談・受診・入院などで密接に連携することが出来た。また、3月のインフルエンザA型罹患から発熱者が続いた際は、ゲストや職員の健康と安全の確保・まん延防止のために、文書「横浜甦生病院との感染症発生時についての連携」を作成した。その結果、連携して感染対策に取り組み、高齢者施設等感染対策向上加算の取得に繋ぐことが出来た。

② 看取り介護の主治医を担う「めぐみ在宅クリニック」と連携する

⇒ 看取り介護対象者4名と訪問診療として1名の往診を行った

③ 口腔ケア・摂食嚥下に関わる「eモール歯科」と連携する

⇒ 毎週火曜日2階・3階を終日対応、水曜日を1階午前の対応で口腔ケア・診察実施

④ 喀痰吸引実地研修に関わる「三ツ境病院」と連携する

⇒ 3名の介護職員の3行為（経管栄養・口腔内吸引・鼻腔吸引）の実地研修を実施

⑤ 定期的往診対応を担う「伊勢ノ海眼科」「のぶきよ耳鼻咽喉科クリニック」と連携する

⇒ 3か月に1度の往診を実施してきたが、対象ゲストの減少から次年度は回数減を検討

(9) 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

⇒ 普段の業務の中ではもちろん、サービス担当者会議でも多職種でのツ情報共有を行い、「現在」の状況からどのように介助したらいいか、どのような環境が必要かを検討できた。

② 一人ひとりに合った個別機能訓練計画書の策定

⇒ 個別機能訓練計画書は、もともと各職種からの情報をもとに作成しているもので、周知はサービス担当者会議を経て、各職員に伝えられる。
計画書の更新も3か月に1度、必要に応じて適宜更新されている。

③ 定期的な体操・発声練習の実施

⇒ これまで通りの集団体操に加え、各ユニットでもそれぞれの色を出したYoutubeの活用を模索し、定着してきた。
直接的に自然排便につながっているかはわからないが、腸の動きを促進する運動は行っている。

④ 「姿勢」の見直し

⇒ 理学療法士による、「ポジショニング・シーティングを行う前段階」としての運動やストレッチの成果が大きく、また、職員の姿勢に対する関心度も高いことから、これまで以上に成果を上げ始めている。

⑤ 福祉用具の管理と持ち上げない介助の定着

⇒ 新型の車椅子の導入やベッド、福祉用具が充実し始めている。ただ、まだまだ持ち上げない介助を実践していくためには、自分たちも含め、道具も職員の意識も一段階上を目指さないといけないと感じている。

⑥ 動物と触れ合うことは、ふだん以上に心身の反応を発揮させることがある。介護職員

⇒ 職員がドッグセラピーに出ることはかなり定着してきた。ゲストもドッグセラピーを楽しみにしている方が多く、今後も楽しく過ごせる場となると思います。

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。

・胃ろうの方への経口移行への取組みもニーズに応える支援を継続する。

⇒ 経口食が摂取できるように口腔機能が維持できるよう毎日ラウンドし会話を促した。

・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。

⇒ 毎日のラウンドを実施。食べる事に固執せず会話をし、楽しい食事時間となるよう声掛けをした。また、その内容については必要に応じて担当者会議、栄養ケアプランに反映させた。

・ICTの活用。多職種と連携し、体調不良時の水分補給・栄養補助食品使用のアドバイス、食形態調整などをタイムリーに行えるよう「ほのぼの」を活用し情報発信・共有する。

⇒ 「ほのぼの」の入力を励行し情報共有を心がけ、ゲストにタイムリーに対応できるようにした。

・健康的な体を維持するためには、スムーズに消化・排泄が行なわれることが大切である。

・多職種と連携し、腸内フローラを整え自然排便を促していく。具体的には今年度も「てんさい糖」を一日4g、飲み物、間食に付加しゲスト（胃瘻の方も含めて）に摂っていただく。腸内環境を整えるメリットは免疫力の増強でもある。給食委託業者とも連携し、提供する食事、おやつ等日々の献立にも食物繊維やヨーグルト、ヤクルト（乳酸菌）を意識して取り入れていく。

⇒ 甜菜糖を1日4g摂取している取り組み内容と排便状況を1年6ヵ月の期間でのまとめとし、次年度に「介護研究大会」で報告できるよう、様子観察と情報共有を行った。

・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。

＜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

⇒ 毎日のラウンドにより摂食量が増えるよう声掛けをした。1年1回の健診では栄養状態の指標であるAlb値が3.0を下回るゲスト数が減少した。

② ゆっくりと楽しめる食事の提供

③ 献立内容の検討

④ 多職種との連携

⇒ 管理栄養士が2人体制となりより充実したサービスを提供できた。研修にも多く参加できるようになり、その良い例として管理栄養士が頸部聴診を行うメリットを学び次年度以降実施できるよう下準備ができた。

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。また管理栄養士の職務を地域社会に知っていただくため、栄養教育をレクリエーション化した「栄養ワンダー」を今年度も実施する。

⇒ 今年度は夏にキウイフルーツ、冬に高蛋白のヨーグルトと2回、全事業所で実施した。実施内容はHPで公開。提供された食材はおやつとして使用し、施設の費用負担が少しでも削減できるようにした。

⑥ 看取り食の充実

⇒ 看取りのゲストの往診にできるだけ参加し、提供している食事の摂取状況等を多職種で共有。家族とも連携しサービスの充実に努めた。

⑦ 危機管理

⇒ 外部の研修に積極的に参加し、その内容について委員会報告を行った。
ローリングストックも無駄なく使い切ることができている。

(2) 給食業務における衛生保持

- ① 厨房内の衛生保持
- ② 食中毒の防止
- ③ 業務の安全性の確認

(3) 給食職務従事者の目標設定(アウトソース)

- ① 調理作業工程、業務分担の見直しを行い、作業効率を上げ食事の質の向上を目指す。
- ② 資源の無駄な消費をしないよう、従業員個々でコスト意識を持ち、互いに注意し合える職場環境にする。
- ③ 「清潔さ、丁寧さ、心をこめて」
社会人として、施設職員の一員としての「身だしなみ」「言葉づかい」
「ゲスト、ご家族様の接し方と態度」を各自再確認する。

《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。

- (1) 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。
- (2) 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。
- (3) 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。
- (4) 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・及び施設長が必要と認めた者で構成する。

2. 部門会議

(1) 事務部門

◆ 事務会議

① 1ヶ月に1回以上開催し、運営会議・愛成会会議・各担当委員会の情報共有。

⇒ 1月のみ勤務が合わず実施できなかった。

② 業務内容で検討すべき点を改善する。

⇒ 達成できている。

(2) 相談部門

◆ 相談会議

(3) 介護部門

◆ リーダー会議

⇒ 運営会議とユニット会議を紐付け運営方針の一元化を図り、より円滑な方針の浸透と実務ベースでの検討を実施した。

◆ ユニット会議

⇒ ユニット会議とユニット内研修を分離したことにより、会議内容の充実や研修内容の理解に繋がった。また、認知症チームケアの取組みを実施することで、BPSDの状態や負担度の見える化に繋がり、ケアによるBPSDの軽減や改善に繋げることが出来た。

(4) 看護部門

◆ 看護会議

⇒ 毎月1回定例で会議を開催した。委員会報告は議事録参照とし、情報共有についても閲覧方式に変更し、業務改善やゲストの個別ケースカンファレンスなど、時間を有効利用し、内容の充実を図った。

【委員会】

1. 入退所判定委員会

当苑では、入所者が新たな生活を始める場であるという認識に立ち、以下の基本理念に基づき運営する。

(1) 開催頻度：月1回以上開催し入退所業務を適切に運営する。

⇒ 月1回の定例開催に加え、10月と2月に臨時委員会を開催し、年間で計14回実施した。

(2) 入所判定

(3) 待機者への対応

⇒ ・ 待機者からの問い合わせや相談には、丁寧な説明を実施した。

・ 月に1回程度を基本とし、相手の状況に合わせて連絡間隔を考慮しながら近況把握を

行い、積極的な相談・支援アドバイスに努めた。

(4) 入退所調整

⇒ 退所から入所までの平均待機期間は11.9日（前年度12.5日）となった。目標としていた「2週間以内」を達成し、迅速な入所支援に努めた。

(5) 特別な事由による入所

(6) 要介護度変更時の対応

(7) 身元引受人の支援

⇒ 特別な事由による入所、および要介護度変更時に検討事項に当たる事例はなかった。また、身元引受人のない方の受け入れ実績もなかった。

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1火曜日）

⇒ 達成できている

(2) 健康診断について

⇒ 対象者66名、受診者65名、受診率98.5%

(3) 感染症・予防接種について

⇒ 感染状況について情報共有ができている。

職員数84名、接種者52名、接種率61.9%

前年度同様、職員全員の接種は難しく来年度に向けての課題となった。

(4) 職員のストレスマネジメント

⇒ 対象者65名、受診者55名、受診率84.6%。前期より1.4%減少した。面談希望者なし。
ハラスメント窓口相談0件

(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。

⇒ 職員の職場環境整備への意識が向上している。巡視を重ねるごとに指摘事項が減少しており、指摘があった箇所の見直しも速やかに行えている。

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。

⇒ CSアンケートを実施。課題を把握しサービスの改善に活用しました。

ピアノ等のボランティアの受け入れを継続。各季節行事や毎月の誕生日会に加え居酒屋レクを実施し、飲酒の機会を提供しました。秋祭りは屋台を屋外に設置、太鼓ボランティアを再開しました。また、小学生を受け入れキットパスを活用した交流も行いました。写真付きのお手紙を送付して、ご家族様とのつながりを深め、満足度向上に努めました。

4. 権利擁護委員会

当委員会は、認知症や障害等への理解を深め、ゲストの尊厳を保持し、基本的人権を尊重するために、その人らしく暮らし続けていくことが継続できるよう、支援や意向の代弁を通じて

ゲストの権利を守ることを目的とする。ゲストに沿った具体的な課題の抽出・対策の検討を重ねることで、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

⇒ 研修実績

高齢者虐待防止・身体拘束研修 参加者：8名（ユニット：38名）

個人情報及びプライバシー保護研修 参加者：8名（ユニット：38名）

接遇研修 参加者：6名（ユニット：38名）

高齢者虐待防止・身体拘束研修② 参加者：9名（ユニット：35名）

認知症について 参加者：8名（ユニット：39名）

精神的ケア 参加者：6名（ユニット：38名）

RUN伴YOKOHAMAに愛成苑含む13事業所が共同企画、地域連携イベントとして実施。

権利擁護理解促進、権利侵害における事例検討、自己点検、不適切ケアチェック実施。

高齢者権利擁護・身体拘束廃止推進研修修了者1名

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、ゲストの身体状況を正しく把握し、眠りスキャン等を活用しながら、あらかじめそのリスクを予測するなど、安全かつ自由な日常生活を送っていただけるよう、職員への教育を徹底周知する。

⇒ リーダー職がメンバーに加わったことで、より深い困難事例への対応方法について検討できるようになった。事故報告書の提出も迅速化し、その内容を踏まえた対応検討も充実してきている。さらに、随時マニュアル等の見直しを行うことで、ゲストがより安心して生活できる施設づくりに取り組んでいる。

施設内研修：4月1日 「事故発生等の緊急時対応」 参加人数：7名

6月3日 「事故予防とその再発防止研修・薬について」 参加人数：14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。

⇒ 法廷研修については、4/9・5/14に「感染症の基礎知識・手洗い実地研修」17名参加、11/12に「食中毒防止及びまん延防止研修・ノロ対応研修」を8名参加で実施した。

6/11には6名ではあったがスタンダードプリコーションやゾーニングの研修を行い、変更後に参加した委員も含めて、これらの研修で再度知識の確認ができた。

また、感染症発生時は、介護・看護共に速やかにゾーニングが実施できていた。感染発生の際に必要な備品については、介護職員と担当事務員がスムーズに受け渡しを行う事ができるよう事務部門の感染委員が部門内で検討し、一覧表を作成し貢献した。

感染症発生状況に応じて運営会議内で臨時委員会を開催し、面会の変更や、家族持ち込みの条件など、随時見直しを図った。

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。

⇒ 令和7年度の2号実地研修受講者は、3名であり、認定特定行為業務従事者認定証取得は2名であった。また、特定行為業務実施回数は、年間6回と昨年度より1回増加した。4月6月と横浜甍生病院配置医師の変更に伴い、業務方法書の見直し改訂を行った。法定研修であるBCPについては、8/19シェイクアウト訓練に加えて本部立ち上げからトランシーバーを使つての各部署からの災害時報告訓練を45名参加で実施。9/16感染症発生時の机上ゾーニング感染研修7名参加。11/18管理栄養士を講師に迎え、災害時の備蓄品についての研修9名参加。R8年3/27非常災害時初動訓練30名参加で実施した。福祉避難所開設訓練については、2回参加したが後半の訓練については多職種での参加ができなかった。今後は委員会メンバーにも拡大したいと考えている。

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。

⇒ 毎月のブレイデンスケールや褥瘡計画書の作成はしっかりできていた。また、褥瘡の予防が重要な事を理解し、早期発見・早期対応ができるようになってきている。研修については、12/10外部講師により「褥瘡について」9名参加で実施した。体位変換表の作成や安楽な姿勢も意識できるようになり、委員からは、今後はユニット職員への指導まで拡大していきたいという意見が聞かれた。さらに、褥瘡予防グッズの使用法や処置の見学、研修受講など学習意欲も確認する事ができた。今後も、体重減少に伴った褥瘡発生リスクのあるゲストへのサポートも継続していく。

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。

⇒ R7年度の看取り介護実践者は6名であったが、その中で看取った方は4名であった。看取り介護事例の減少に加えて、看取り期間が短く、初めての職員も多かった。委員会のメンバー変更や新人職員が多い為、「看取り介護とは」の研修とリーフレットやマニュアルの読み合わせを行い、周知を図った。次年度も引き続き継続する事が必要と考える。

10/21に実施したターミナルケアと精神的なケアに関する研修では、「施設のゲストに穏やかで自然な最期を」と題し、事前に学習内容のアンケート調査の結果をふまえて、13名が出席し法人内の経験豊富な看護職員を講師に迎え研修を実施した。

ご家族に対しては、看取り介護についての理解を深め意思決定ができるように、入退院を繰り返す都度に、ご家族の意向確認を行い支援が必要と思われる。

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、排泄に必要とされる身体機能や生活習慣、栄養、医療など、多職種による多面的な検討を行い実行する。

排泄を通して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連携を図り、ゲスト一人ひとりの残存能力を高め、より自然な排泄が出来るよう創意工夫を重ねる。

また、安全な介助方法を策定し、実施することを目的とします。

⇒ 排泄支援計画書及び排泄支援加算書類（LIFE）の運用実施。

てんさい糖を活用し、より自然排便に近付けるための取り組み。

排泄研修（白十字）実施。参加者：10名

11. 給食委員会

（1）開催頻度：月1回

（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。

（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。

（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。

⇒ 全て計画通りに遂行できた。

経口維持・移行カンファレンス

（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）

（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。

⇒ 毎月の多職種でのミールラウンド、その後の経口維持会議を実施し、新たに嚥下評価の必要なゲストの抽出ができ、実施数の増加につながった。

（3）委員はユニット職員に周知、実施、取り組み結果の報告をする。

（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、食事分野においての知識・介護技術の向上に結び付ける。

⇒ ゲストの入院理由の一つに誤嚥性肺炎が挙げられる。普段の食事や飲み物が原因とならないよう、安全に飲食できる口腔環境がゲスト一人一人に提供できるよう歯科医と連携した。口腔ケア研修を3月3日、16名参加のもと実施した。

【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。

感染症リスクを避けながらゲストのADLとQOLの向上、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。

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。

- ⇒ ・ グループホームは令和4年度に続き、令和7年度も「優良介護サービス事業所かながわ認証」を取得。
- ・ 小規模多機能居宅介護は令和7年度「優良介護サービス事業所かながわ認証」を取得。

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% (登録者 24名) とする。

⇒ 年間平均登録率 86.7%

※今年度登録者紹介元内訳：病院1名 (さがみ野リハビリテーション)

居宅1名、包括3名、看多機2名、小多機1名、有料1名、その他1名 合計10名

※今年度解約者内訳：ご逝去3名、施設等入居3名 (有料老人ホーム1名、特養1名、他GH
老健1名)、退院の目途が立たず解約2名 合計8名

グループホームは年間平均稼働率を95% (入所者 17名) とする。

⇒ 年間平均稼働率 99%

※今年度紹介元内訳：包括1名

※今年度解約者内訳：ご逝去1名

2. 質の高いサービス提供に向けた取り組み

⇒ 利用者への癒しと楽しみの提供

- ・ 花壇整備を通して、季節を感じられる癒しの空間や野菜の菜園を創出。
- ・ 特別食を活用した食イベントを実施し、ゲストの何食べたいからイベントを考え、ゲストと一緒に作ったり等、食の楽しみや楽しい一時を提供。
- 小規模・グループホーム全体で、毎月1~2回食事レク・おやつレクを実施。これまでに、おせちや鍋、郷土料理、すき焼き、バイキング、BBQ等様々な食イベントを実施
- ・ 行事では、お花見、運動会、花火大会、夏祭り、敬老会、ヴィラ祭り等、年間を通して多様なイベントを実施。
- ・ 午前・午後に1回ずつ実施する充実した集団レクリエーションを実施
- ・ 「やりたいことの実現」を軸にした個別ケアの実施では、生活歴、価値観、趣味、希望を丁寧に把握し、買い物、料理、園芸、散歩、外出など、「やりたいことの実現」

に基づく活動を日常のケアに組み込み、生活の質（QOL）向上へ繋がるような個別ケアを提供できた。日々の関わりの中で利用者の声を拾い、ケア会議で共有しながら継続的にケア内容を改善している。

リーダー会議による組織力の強化

- ・ 各フロアの強みを分析し、事業計画を作成・実行することができた。
- ・ 「愛生相和」の理念を深く理解し、事業所・フロアごとの目標を明確化できた。
- ・ 何をすべきか、強みをどう活かすかを考えることで、職員の主体性が向上した。

営業活動への好影響

- ・ 事業所の取り組みや強みを営業時に紹介したことで、外部へのアピール効果が高まり、信頼性向上につながった。

◆小規模多機能型居宅介護

年間フロア目標

ゲストのやりたいことが実現できるよう日常生活を安心してお過ごし頂けるように感染症拡大防止に力を入れていく。

（１）感染症対策の徹底

⇒ 感染委員会を中心に概ね実施。

（２）リスクマネジメント強化

⇒ 誤薬事故に関しては、0件であったが、ヒューマンエラーによるヒヤリハット件数は未だに多くあるため、引き続き確認の徹底を意識して行う。

ヒヤリハット件数は増えたが記入して終わってしまっていることが多く、「どの時間が、どの場所で、誰が」リスクが高いかという情報分析を行っていくことで防げる事故を未然に防ぐ活動をしていく。

（３）新人教育の確立

⇒ 入職職員にはプリセプター制度を実施。プリセプター以外の職員が担当する日に関しては、差異があるため、チェックシートやマニュアルを活用して新人が混乱しないよう改善していく。また、フォローアップ研修も実施し、面談を通じて新人の悩みなど聴く機会を作ることができた。

（４）レクリエーションの充実

⇒ 午前・午後に1回ずつ充実した集団レクリエーションを実施することができた。身体機能の維持・向上、認知症予防、社会的交流の促進を目的とし、体操、創作活動、季節行事、脳活性プログラムなど、多様な内容を提供することができた。ゲストが自然に参加しやすい雰囲気づくりを重視し、日中の活動量を確保することで生活リズムの安定や活力にも繋がった。

◆1階グループホーム

年間フロア目標

職員の育成と定着を図る。環境整備を行い、安心して過ごせる場を提供する

（１）より良い生活支援が行えるフロアづくり

①QOLを高める生活環境の整備を行う。

⇒ レクリエーション実施は行えているが、個別ケアを行う時間を今後は更に作れるよう業務改善していく。

②食事形態の見直し

⇒ 食事を楽しんで頂けるよう「囁む、喋る、笑う」、「安全に口から食べる」ことが継続して行えるように、食前の口腔ケア体操、毎食後の口腔ケアの実施が行えた。

各職種間で連携できるようミールラウンドを行い、食事形態や姿勢保持が行えてるのかを確認できた。

③排泄時間の把握とパット、オムツの適切な選定を行う。

⇒ 排泄記録表を作成し、ゲストの排尿量や状態・時間等を把握することで、適切な時間選定が行えた。結果として、パットや紙パンツから布パンツへと変更できたゲストもいた。今後も状況や状態に合わせて適宜、変更していきたい。

(2) 認知症ケアを理解した職員がそろったフロアづくり

⇒ 「否定しない」ことで不安を与えずゲストが落ち着いて過ごす風土づくりは行えたが、認知症に対する理解は十分でない職員が依然として多く見受けられる状況であり継続事項とする。

BPSDワークシートを作成し、毎月認知症推進チームケア会議が行えている。
認知症実践リーダー研修1名取得した。

(3) 働きやすい職場環境が整っているフロアづくり

⇒ 職員から出た3M「ムリ、ムダ、ムラ」の気づきシートを活用。業務改善することで生産性向上を図ることができた。

(4) アクティビティ活動に意欲的に参加できる環境づくり

⇒ 地域の運動会への参加や地域包括のイベント、毎日の旗振りや町並み清掃へ参加した。

◆2階グループホーム

年間フロア目標

職員に介護に対して興味を持ってもらう。介護知識・技術を身につけ、職員が自己研鑽できる環境を作っていく

(1) 現状把握力・情報収集力を身につける

①個別ファイルの作成

⇒ 個人ファイルを作成。情報収集の意識付けはできていたが、その情報を活かすまでには至っていない。緊急時の際やBPSDワークシート作成時等にも活用していきたい。

②ケアカンファレンスや往診の説明と参加

⇒ 往診は対応できる職員が各フロアで3名ずつとなり、リーダー職員の負担が軽減。今後は、全職員が対応できるように看護師と連携して日々の観察する視点や往診医との連携が密に行えるようにしていく。

③居室担当制度の活用

⇒ 居室担当制度を導入し、職員に役割を持ってもらうことで責任感が向上した。

(2) 介護力(知識・技術)を身につける

⇒ 職員一人ひとりのスキル状況は把握できた。知識・技術の向上には、まだ至っていないものの、興味を持つ職員が自己研鑽に取り組み始めているため、今後も継続して支援・促進していく。

(3) 適切な記録方法を身につける

⇒ 細かな記録入力ができるようになってきているが、記録の重要性についての理解はまだ十分ではないため、今後も継続して支援を促進していく。

(4) チームケアを身につける

⇒ 教育目標である「チームケアを実践できる人財」についてフロア会議で説明したが、報告・連絡・相談が十分に徹底されていない場面が見られた。

報告・連絡・相談の基準を明確化して職員間で共有し、会議やミーティングで実践状況を定期的に振り返る場を設けていく。

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

⇒ ・ 認知症ケアに関する理解が十分でない職員が依然として多く見受けられる状況である。認知症の症状や特性、適切な関わり方への理解不足は、ゲストへのケアの質に影響する可能性があるため、早急な改善が求められる。職員一人ひとりが認知症を正しく理解し、適切なケアを実践できるよう、学習機会の拡充が必要である。今後は、研修の定期開催や事例検討の強化等、専門的な学習機会の導入をしていくことで、継続的なスキル向上を図る取り組みを進めていく。

- ・ 認知症VR研修(10月3日：GH職員2名)
- ・ 認知症及び認知症ケア研修(10月23日：内部研修で全職員に実施)
- ・ 認知症実践リーダー研修取得(1月14日：GH職員)
- ・ 運営推進会議は2ヶ月に一回実施。今年度は、他事業所管理者にも参加を促し、事業所の取り組みや意見交換をする機会を設けることができた。
- ・ 令和7年度は、GHで1名のターミナルケアを実施し、ゲストの最期に真剣に向き合う姿勢が職員全体で共有されていた。ご家族様と積極的に話し合い、カンファレンスを通して「今できる最善」を検討しながらケアを進めることができた。ケアの過程で、ご家族の精神的サポートにも丁寧に取り組んでいた。ゲストを職員全員でお見送りし、その後に「偲びのカンファレンス」を実施することで、経験を事業所全体の学びに繋がられた。これらの取り組みにより、職員のターミナルケアに対する意識向上が見られた。

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。

⇒ 計画通り実施。

5. 各委員会の設置による業務の細分化

(1) 広報委員会

⇒ 広報委員会で 人材育成プロジェクトチームを新たに立ち上げ、
現在新人向けマニュアルを作成している。

(2) 環境美化委員会

(3) 行事委員会

(4) 安全対策・身体拘束廃止委員会の設置

(5) 感染予防対策委員会

⇒ 概ね、計画通り実施。

6. 行事計画(年間行事)

(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)

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

10月6日 自治会の地区運動会へ参加

2月8日 深見大和地域包括センター主催のバザーに参加

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。

- ⇒
- ・ 事業計画研修：4月12日 平本理事長、岩崎HM
 - ・ 倫理及び法令遵守に関する研修：5月19日 岩崎HM
 - ・ 身体拘束の排除のための取り組み・高齢者虐待防止①：
6月16日 安全対策・身体拘束廃止委員会、岩崎HM
 - ・ 食中毒の予防及び蔓延防止に関する研修：7月10日 感染予防対策委員会、岩崎HM
 - ・ 感染症の予防及び蔓延防止に関する研修：8月18日 感染予防対策委員会、岩崎HM

- ・ プライバシーの保護の取り組みに関する研修：9月16日 佐藤CM、岩崎HM
- ・ 認知症及び認知症ケアに関する研修：10月23日 岩崎HM
- ・ 事故発生または再発防止に関する研修 11月13日 岩崎HM
- ・ 緊急時の対応に関する研修：12月4日 大和消防、岩崎HM
- ・ 身体拘束の排除のための取り組み・高齢者虐待防止②：
1月19日 安全対策・身体拘束廃止委員会、岩崎HM
- ・ 非常災害時の対応に関する研修：2月20日 岩崎HM

実習生の年間受け入れ件数

- ・ 柏木実業専門学校研修センター 初任者研修介護実習生46名、教員2名受け入れ
- ・ 労働安定センター 実務者研修実習生4名(2日間)受け入れ
- ・ アルファ医療福祉専門学校 介護福祉士実習生2名(5日間)受け入れ

新規採用者とプリセプター制度の運用

- ・ 小規模多機能で3名、GHで3名の新規採用者を受け入れ、プリセプター制度を実施。
- ・ プリセプター制度は昨年度から導入されたため、制度の理解促進や体制強化を目的に、リーダーやHMが中心となりプリセプターおよび中堅職員への指導育成も行った。
しかし、指導経験のない職員が多く、人材育成・教育の必要性を強く感じる結果となった。

新入職員へのフォローアップ

- ・ 昨年度入職者に対してフォローアップ研修を実施。
- ・ 面談を通じ、業務の習得状況の差異や悩みの有無を確認し、個々の状況把握ができていた。

今後の育成方針

- ・ 来年度以降は、介護福祉士実習生、初任者研修実習生、介護労働講習生の受け入れを積極的に行い、職員が指導スキルを身につける機会を増やしていく方針。

事業所間の相互理解の取り組み

- ・ 愛成会が展開する施設・在宅サービスの理解促進を目的に、事業所間の交換研修を実施。3月6日に小規模多機能の職員1名が花笑み愛成にて1日研修を行い、相互理解の深化に繋がった。

8. 業務内容の整理、再構築

⇒ 全職員が主体的に業務改善へ参画できる体制づくりを目的として、「気づきシート」を活用した改善活動を実施した。まず、全職員に対し日々の業務で気づいた課題や改善案を「気づきシート」へ記入するよう促し、提出された内容を集計・分析した。

重要度および改善効果の観点から優先順位を設定し、優先度の高い2～3項目を「3M 業務改善シート」に記載し、各フロアの重点改善項目として設定した。

設定した改善項目については、フロアへ周知し、3カ月間の改善期間を設けて取り組みを

実施した。期間終了後には振り返りを行い、改善が達成されている項目については完了とし、改善が不十分な項目については新たな改善策を検討し、再度3カ月間の取り組みを継続した。この取り組みにより、フロアからの意見を継続的に吸い上げる仕組みが確立され、職員全員が業務改善に参画できる体制が整った。結果として、現場の課題を迅速に把握し、改善につなげるサイクルが定着しつつある。結果として、ゲストと直接関わる(個別ケア)時間を創出することにつながった。

9. 防災に関する取り組みについて

⇒ 防災避難訓練年間 2 回実施

- ・ 第1回（日中想定）：7月18日
- ・ 第2回（夜間想定）：3月2日

防火実務研修会

- ・ 10月28日 小規模職員 1名参加

BCP訓練 (AM) 災害・停電対応：食事提供編

- ・ 2月20日

BCP研修 (PM)

- ・ 2月20日全職員対象実施

【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。

令和4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。

⇒ 令和4年度に続き、令和7年度も「優良介護サービス事業所 かながわ認証」を取得。

1. 登録者計画

年間平均稼働率を90%超（登録者26名）とする。

（1）紹介元であるケアプラザや居宅事業所へ、現在対応可能なサービス量を適時伝えていくことにより、相談件数の増加、登録者確保につなげ経営基盤の安定を図る。

- ⇒
- ・ 年間平均稼働率93.9%
 - ・ 今年度登録者紹介元内訳：病院2名（大和徳洲会病院・横浜旭リハビリテーション病院）
居宅8名、ケアプラザ3名、その他2名、合計15名
 - ・ 今年度解約者内訳：ご逝去4名、施設等入居6名（有料老人ホーム1名、ホスピス入居1件、
特養1名、愛成苑3名）、退院の目途が立たず解約2名、合計12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。
 - ・ 季節ごとにイベントを企画し実施した。
（5月いちご狩り、9月納涼祭、12月クリスマス会）
 - ・ 大正琴、フラダンス、トーンチャイム、読み聞かせ等、ボランティアの受け入れを行い楽しい時間を過ごしていただいた。
 - ・ 花壇の整備をゲストとともに実施し、甘唐辛子、枝豆、さつまいも等収穫した。
 - ・ 愛成苑の秋祭りに職員2名、ゲスト5名が参加し事業所間交流を実施した。
 - ・ 看護師不在時のパウチ交換を愛成苑で行うなど事業所間で連携を図っている。
 - ・ 8月・1月に栄養ワンダー（キウイフルーツ・ヨーグルト）を開催し栄養についての知識を深めていただいた。ウクレレ演奏に合わせて歌を歌い楽しい時間を過ごしていただいた。
 - ・ 10月に民生委員やケアプラザ、障がい者施設と協働し、ボッチャ交流会・子ども食堂を開催し、地域と交流した。
 - ・ 11月にRUN伴+YOKOHAMAに参加。2名のゲストが参加した。

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5月、7月、10月、1月、3月に開催した。

外部評価は3月14日に実施した。

(2) 認知症ケアの基本姿勢、考え方

⇒ 概ね計画通り実施

認知症介護実践研修に1名、認知症介護実践リーダー研修に1名が受講し修了した。

(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

⇒ 概ね計画通り実施

5. 職員の採用・定着・育成策

(1) 職員採用計画

⇒ 10月に介護職員1名、1月に介護職員1名、介護助手1名を新規採用した。

3月に愛成苑から介護職員1名異動した。

ブログは年間40回更新した。(昨年度41回)

(2) 職員を定着させるための工夫について

(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。

⇒ 職員会議を毎月第4金曜日に実施。平均8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、内部研修を定期的で開催し、介護技術や知識、認知症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。

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。

⇒ 今年度、延べ53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専門研修1名、認知症介護実践者研修1名、認知症介護実践リーダー研修1名、介護福祉士実習指導者講習1名参加し修了した。

- 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。

ゲストにより良いサービスを提供するために、職員の経営感覚を醸成する。

⇒ STSラーニングの研修に職員1名参加し、経営感覚の醸成を図った。

- 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、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。

(4) 地域の介護力強化、若い世代へのアプローチ

(5) 業務内容の整理、再構築

⇒ 2ヶ月に1回、生産性向上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

◆広報委員会

◆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・RUN伴
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

(1) 避難・誘導訓練の実施

⇒ 避難訓練は10月と2月に実施。

(2) 自治会との連携強化

⇒ 地域との連携を図れるよう、7月に開催された自治会の防災訓練に参加。

(3) 施設内防災設備・機器の点検

(4) 防災備蓄品の定期的な点検

(5) 大規模災害・感染症BCPの見直し

⇒ 概ね計画通り実施

【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。

⇒ 令和7年度「優良介護事業所かながわ認証」取得

1. 登録者計画

年間登録計画：年間平均登録者26名（登録率90%超）【前年比+3.5名】

⇒ ・ 年間平均登録者数22.8人（登録率78.4%）前年比：100%

・ 問い合わせ件数：35件

・ 契約件数：16件 解約件数：16件

紹介元内訳：家族3名（再利用）、ケアプラ4名、病院3名（ソフィア横浜、ゆめが丘総合、戸塚共立第一）、居宅3名、老健2名（エスポワール、横浜いずみ）、小規模1名
解約者内訳：逝去2名、看取り1名、入院3名（退院後再利用1名）、特養2名、老健3名（退所後再利用2名）、GH1名、他サービス4名

- ・ 地域への継続的な広報活動 ・ 連絡会等他事業所との連携による情報交換、協力体制の維持
- ・ 地域行事への参加による認知度の拡充

⇒ ・ 事業所前の掲示板へのポスター掲示、営業時のチラシ配布

・ 小規模連絡会、地域福祉連絡会、泉火災予防協会に加入、参加

・ 地域の自治体や事業所主催のイベント、RUN伴参加

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）

（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）

（3）施設内には創作品などの展示、飾りつけを行い、施設外では植木の手入れや花壇の整備など、「癒し」を感じることのできる空間づくり。

⇒ 毎月、季節にちなんだ壁飾り、玄関飾りをゲストとともに作成。

（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。

（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。

（6）地域行事、自治会活動への積極的な参加等を通じ、地域資源を効果的に活用し、ゲストの

状態に応じた支援を行う。

⇒ RUN伴、どんど焼き、オレンジフェスなど地域でのイベントに参加。

(7) 内服薬の使用を最低限にし、自然排便を促すことでゲストのQOL（生活の質）を高める為に、日常的に腸内フローラを整える取り組みの実施。

⇒ ココアの提供を毎日実施。

(8) ドッグ・セラピーによる「癒し」

⇒ 職員の飼い犬（小型犬）によるふれあいの機会を設けた。

(9) 愛成会グループ内施設との相互交流（新年会、納涼祭、事業所対抗ボッチャ大会など）

⇒ ヴィラ愛成との交換研修（受け入れ）を実施。

(10) 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

(11) 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。

⇒ (4) (5) 未実施。その他、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

⇒ 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

⇒ 計画通り実施

(3) 認知症ケアの基本姿勢、考え方

- ① 「利用者本位」のケアを実施していく。ゲストの持っている強さ・強み（ストレングス）に着目し、その内容を尊重することが個人の尊厳を守ることにつながると考え、ストレングスを活かし、弱さ・弱み（ウィークネス）の部分をサポートし、ご家族様やゲストと関わる多職種と協働し取り組んでいく。
- ② 「こうあるべき」「しなければならない」という介護者の固定観念を廃し、ゲストの望む生活を目指すための支援を考え、ゲストの自己決定を最大限尊重し実践していく。
- ③ 日進月歩で変化していく介護の技術や認知症ケアの考え方等、常に最新の情報を捉えながらも「パーソンセンタードケア」「その人らしい生活の実現」の基本姿勢を根底に置き、日々のケアに努めていく。
- ④ 認知症の早い（軽度）段階から関わり、なじみの関係を構築しゲストが安心感を持って長く関わる事ができるという小規模多機能の大きな特色を活かすために地域ケアプラザや医療機関等、関係各所との連携を一層強めていく。
- ⑤ 全職員が認知症の方への基本姿勢を心得え、ゲストと共に歩みながら人生の最後のステージをご一緒させて頂く尊さを感じ、日々のお手伝いをする。
- ⑥ 認知症の勉強会や日々のケアを通じて認知症の方の思いや行動・心理症状を理解しようとする努力を惜しまず、ゲストが安心して過ごせる空間の提供を行う。
- ⑦ 認知症に関する研修を年に1回以上実施し、BPSDの理解不足による不適切なケア

や虐待の防止、職員の心の不安やストレスケアに努める。

⑧ 認知症介護に理解を深めるため、「認知症実践者研修」の受講を積極的に行う。

⇒ ⑧今年度は受講者なし。他、計画通り実施。

(4) ターミナルケアの基本姿勢、考え方

⇒ 看取り介護1名実施。看取り前提での退院後、1週間花笑みに宿泊。その後、家族の希望により自宅での看取りを実施。毎日の2回訪問サービスで、排泄介助、清拭、家族の相談等に対応。自宅に戻って1か月後に逝去。事業所内での看取りは過去にもあったが、自宅での看取りにかかわる貴重な経験をできた。

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

(2) 職員を定着させるための工夫について

(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

⇒ 概ね計画通り実施

(4) 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・身体拘束ゼロ委員会

⇒ 概ね計画通り実施

◆行事委員会

⇒ 内部の行事に関しては計画通り実施。外部との連携をする行事に関しては、主体的な活動はなく、参加する立場での活動のみ実施。

6. 行事計画

4月 お花見

5月 外出レク

6月 アイスcream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・どんど焼き

2月 節分

3 月 ひな祭り

⇒ 計画通り実施。その他、RUN伴、地域のイベントへ参加。

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。

⇒ 計画通り実施。



社会福祉法人 愛成会