

〔第 1 号議案〕

令和 6 年度事業活動報告書

社会福祉法人
悠 生 会

令和 6 年度事業活動報告

I. 理事会

提案日	決議事項同意者	協議内容等
(第 1 回理事会) 令和 6 年 5 月 24 日 (金) *提案書発送日	理事 根本芳夫 根本圭介 仁和陽介 樋園洋一 日暮加代子 大澤公子 監事 富澤捷男 小山憲一	〔議決事項〕 第 1 号議案 令和 5 年度事業活動報告について 第 2 号議案 令和 5 年度収入支出決算報告について 第 3 号議案 (仮称)特別養護老人ホームあんじゅの杜の建設に伴う、建設資金の一時流用について 第 4 号議案 給与・評議委員会の内容について 〔報告事項〕 1. 入居者の状況について
(第 2 回理事会) 令和 6 年 12 月 6 日 (金) *提案書発送日	理事 根本芳夫 根本圭介 仁和陽介 樋園洋一 日暮加代子 大澤公子 監事 富澤捷男 小山憲一	〔議決事項〕 第 1 号議案 (仮称)特別養護老人ホームあんじゅの杜備品等購入に伴う入札の実施について 第 2 号議案 (仮称)特別養護老人ホームあんじゅの杜建築設計・監理業務委託契約の変更について 第 3 号議案 (仮称)特別養護老人ホームあんじゅの杜工事請負契約の変更について
(第 3 回理事会) 令和 6 年 12 月 25 日 (水) *提案書発送日	理事 根本芳夫 根本圭介 仁和陽介 樋園洋一 日暮加代子 大澤公子 監事 富澤捷男 小山憲一	〔議決事項〕 第 1 号議案 (仮称)特別養護老人ホームあんじゅの杜備品等購入に伴う、一般競争入札内容変更について
(第 4 回理事会) 令和 7 年 2 月 10 日 (月) *提案書発送日	理事 根本芳夫 根本圭介 仁和陽介 樋園洋一 日暮加代子	〔議決事項〕 第 1 号議案 (仮称)特別養護老人ホームあんじゅの杜備品等購入にかかる一般競争入札の結果報告について 第 2 号議案 (仮称)特別養護老人ホームあんじゅの杜備品

	大澤公子 監事 富澤捷男 小山憲一	等購入契約の締結について
(第5回理事会) 令和7年3月7日(金) *提案書発送日	理事 根本芳夫 根本圭介 仁和陽介 樋園洋一 日暮加代子 大澤公子 監事 富澤捷男 小山憲一	〔議決事項〕 第1号議案 令和6年收入支出補正予算(案)について 第2号議案 令和7年度事業計画(案)について 第3号議案 令和7年度収入支出予算(案)について 第4号議案 (仮称)特別養護老人ホームあんじゅの杜建設 設計・監理業務委託契約の変更について 第5号議案 (仮称)特別養護老人ホームあんじゅの杜工事 請け負う契約の変更について 第6号議案 (仮称)特別養護老人ホームあんじゅの杜備品 等購入に伴う契約の変更について

Ⅱ. 監事会

日時・場所	出席者	協議内容等
(第1回監事会) 令和6年5月20日(月) 午前10時30～ 特別養護老人ホームゆいの 杜	監事 富澤捷男 小山憲一	第1号議案 令和5年度事業報告について 第2号議案 令和5年度収入支出決算報告について

Ⅲ. 評議員会

提案日	決議事項同意者	協議内容等
(第1回評議員会) 令和6年6月7日(金) *提案書発送日	監事 長友賢一 青木厚志 岩本文子 榛澤英二 石井 巧 奈尾 真 前田勇二	第1号議案 令和5年度事業活動報告について 第2号議案 令和5年度収入支出決算報告について 第3号議案 役員報酬の変更について 〔報告事項〕 入居者の状況について

V. 管理部門

【 管理部門 】

1 職員体制

介護職員の人員配置（2：1）を考慮し平均介護度・利用率のバランスに対しての人員配置を考慮している。生活相談員 1 名、ケアマネジャー 2 名を配置し役割を明確化している。人材管理を行う専門委員会を設立し、それを作業療法士が兼務したため、柔道整復師 1 名を常勤雇用した。その結果、機能訓練指導員が 2 名に増員され、機能訓練に関しても多角的な視野でのアプローチが可能になった。

令和 6 年 3 月 31 日現在

職 種	人員	職 種	人員
施設長	1	管理栄養士	1
事務職	3	看護職	5(2)
生活相談員	2(1)	機能訓練指導員	1
介護支援専門員	3(1)	介 護	55(20)

※（ ）内は非常勤の内訳

2 職員研修

職員研修については、新人研修を手厚く実施し、経験者であっても 1 か月以上の OJT を行い、月毎に指導担当者と新人職員が、人材開発室長及び介護課長と面談を行った。外部研修に関しては、より深く認知症への理解を得るため、認知症介護実践者研修の受講を計 8 名実施。また、急変対応への習熟を目的とし、応急手当普及員を 6 名体制で確保し、介護常勤職員を必修、非常勤職員を任意として救急救命講習を実施した。例年通り研修ニーズを研修委員が取りまとめ、講師は各部門及び委員会が担当した。

行政機関より定められた事故防止、感染予防、身体拘束適正化、虐待防止等の研修を年次計画で実施した。

(1) 新人研修

身体拘束適正化に定められた、尊厳を保つために法令順守することが介護の工夫を生み、その人らしさを実現することを念頭に、権利擁護について実施。1 か月後を基準として振り返り研修や実技、パソコン操作の振り返りを行い職員育成と定着に努めた。

(2) 中途採用者研修

経験や本人が保持している知識技術を OJT で評価しながら、個別の育成計画を設けた。また、施設職員の心得、業務遂行上の役割など各セクション共通の研修を実施した。

(3) 内部研修

内部研修は定例研修として年間計画を作成し、実施をした。全体会議を活用し、看取りの研修・感染症の研修（勉強会）を推進した。排泄介助研修においては、(株)リブドゥ様より外部講師を依頼し実施した。また、水分摂取介助については(株)クリニコ様より外部講師を依頼し実施した。委員会活動の場を利用し、専門的な知識を習熟しやすいよう、新たな知識の修得に結び付きやすい活動を行った。

年間計画による研修

4 月	個別ケアの概念と認知症の基礎
6 月	食事・水分の提供から見る感染症対策
7 月	脱水・尿路感染の対策
9 月	感染予防研修（ノロウイルス嘔吐キットセット対応）
10 月	事故対策（分析・検討）
11 月	褥瘡予防と対策
12 月	移乗移動動作について
2 月	事故対策事例検討

その他実施した研修

6 月	感染予防研修（手洗いチェック）
9～11 月	法令遵守（ハラスメント）

(4) 管理者等研修

管理者職員としての育成を目的とし、組織としてのマネジメント及び役割を学び、効率的、効果的な管理体制の構築をすることを重点項目し、役職者の不安やストレス解消ができるように OJT 研修を通して支援をした。

(5) 外部研修

参加者が学んだ内容が、直接施設の介護に反映できるよう、より実践的なカリキュラムを基準に受講内容を選定することで、知識・技術・倫理等専門職としての資質向上に努め、職員が希望する研修があれば、参加できるように勤務調整を図り推進した。

- ・在宅患者の褥瘡ケア・リハビリ・栄養管理はこうする！～明日から役立つノウハウ～
- ・応急手当普及員講習
- ・認知症介護実践者研修

3 各委員会活動

各委員会を 10 設置。各委員会の発案から、具現化までを委員が中心となり、各部署に働きかけることにより各専門性、意識等の向上を図り、運営を行うことができた。

(1) 行事・レク委員会

季節行事の立案、実施。

(2) 給食委員会

食事に関わる全ての向上に向けた立案と実施。

(3) 広報委員会

ご利用者、ご家族、地域に向けた広報活動。

(4) 安全管理・防災委員会

安全管理・防災の向上に向けた立案と実施。

(5) 事故防止対策委員会

事故予防と再発防止に向けた立案と実施。

(6) 感染・褥瘡予防対策委員会

感染（特に新型コロナウイルス対応を中心とする）・褥瘡予防の治癒に向けた立案と実施。

(7) 権利擁護委員会

身体拘束廃止、個人情報保護、虐待防止に向けた立案と実施。

(8) 排泄・入浴委員会

排泄・入浴に関わる全ての向上に向けた立案と実施。

(9) 教育・記録・ユニットケア委員会

教育・記録・ユニットケアに向けた立案と実施。

(10) 身体的拘束適正化委員会

身体拘束適正化指針の理解と実践に向けた取り組みの実施。

4 各会議

各種会議は次の通りとし、各種会議を通して、より良い運営や利用者の処遇を図った。当該部署のみならず、議題に合わせ会議体においても多職種連携行い、参加・意見交換を行った。

- ・セクション会議
- ・職員全体会議
- ・事務部門会議
- ・生活支援・健康推進部門会議
- ・医務部門会議
- ・ユニットリーダー会議
- ・ユニット会議

5 稼働率

(1)稼働率を 97%に設定し、目標に向けて次の取り組みを実施。

①退居から、新入居者の入居期間の短縮。目標期間を 2 週間以内とし、待機者事前面談や家族との情報交換、広報誌の送付なども実施した。

②日常の健康管理・感染防止対策・事故防止対策を徹底し、入院日数の削減を図った。

【介護サービス部門】

【年間目標】

「目標管理を通じたユニット運営」

【趣旨】

・目標設定をモチベーションアップ、キャリアアップに繋げることで、ご入居者への対応にやりがいを生み出し、ユニットでの生活の質を上げる支援に磨き上げていく。目標に対して取り組むことで、達成感をご入居者に還元し、ご入居者一人ひとりの自己実現という目標が達成できる土壌を作る。

【年間の取り組み内容】

- ・個別ケアの推進 リーダー会議、指導職会議、ユニット会議、ケースカンファレンス等各委員会で様々な検討の場を通じて、その人らしさを追究していく。
 - ・職業意識・職業倫理の育成 ご入居者に対しての接遇は勿論、介護施設として、また、社会的に求められている、品格、価値観といったものを再認識し、日々の業務に結び付けられるように取り組んでいく。
 - ・事故防止について 安全に配慮した検討委員会を定期的に行い、事故分析を踏まえて、予防策を行っていく。また、日々の業務内容から委員会活動に結び付け、現場レベルで課題となっている内容を研修として取り入れ、広く習熟の機会を設ける。
- 特に各委員会には積極的な参加を促し、専門性を高めていきたい。

【結果】

- ・目標管理については習慣化されているが、結果が分かりやすい目標が多くなっている。業務の改善等に活用できるよう働きかけていく
- ・事故防止については事故対策委員会をとおして、カンファレンスを含めた振り返りを行い、原因の分析も行っている。事故報告書の改定なども含め今後も事故防止に努めていく。
- ・ケースカンファレンス、委員会、ユニット業務とスタッフの役割がより明確化されつつある。来年度以降もそれぞれの役割を明確化し、専門性をたかめていきたい。

1. 看取り介護の質向上

嘱託医の協力のもと、治療が可能な状態か自然に経過を見るべきかを検査データや外部受診も含め様々な角度から検討し、多職種が協議しながら慎重に現状を見極められるように取り組んでいる。

24 時間対応で嘱託医と施設看護師、及び生活支援課と連絡体制を構築し、ご本人は勿論、ご家族がしっかりと最期まで向き合える環境を目指し提供している。

2. 基本サービス

(1) 介護サービス計画書（ケアプラン）

各セクション（介護支援専門員・介護職・看護職・管理栄養士・生活相談員）が参加して行う「サービス担当者会議」を通じて、身体状況・精神状況・嗜好・環境の変化なども考慮しながら、ご利用者1人1人にあったサービス計画の作成を行っている。多職種がそれぞれに見解を詳細に伝えることにより、より深く個性を把握し計画に反映することができた。

(2) 食事について

栄養ケア計画に基づき、ご利用者の身体状況に適した、食事環境や食事形態及び介助方法にて、安全かつご本人に適した食事が摂れるように援助していく。

また、ご利用者の皆様に、毎日喜んでもらえる食事の提供を行う為、ミールラウンドや嗜好調査、委員会会議を展開し前年度同様質向上に取り組んだ。

(3) 入浴について

ご利用者の皆様が、毎週2回の入浴ができるようにサービス提供。また、入浴形態も一般個浴・リフト浴・寝台浴で対応し、都度機能訓練指導員と共同して適切な入浴形態を検討した。また、引き続きシャンプーなどの備品に関しても適当であるか適宜、検討する。

(4) 排泄について

個人の排泄形態の変化を詳細に把握する為、尿測を各ユニットで開始、習慣づけることでご本人にとって心地よい生活のペースの実現へ近づいた。今後、在庫管理も継続しながら活動を継続することでより質の高いサービスの提供を進めていく。

(5) 健康管理に関し、以下のことを実施。

1. 看護職員によるご利用者の健康状態の把握
2. 医師の訪問診療による病気の早期治療・回復を図る
 - ・内科…週1回
 - ・歯科…週2回（月・木曜日）
3. 受診が必要な場合は、速やかに近隣の協力病院への受診の実施
4. 施設内で年1回の健康診断の実施
5. 施設内でインフルエンザ予防接種の実施
6. 毎月の体重測定の実施

(6) 配薬について

ご利用者の薬は、看護職員の管理のもと、分包・配薬。事故に関してはチェックシートも活用し再発予防に努めた。

(7) 事故防止について

「事故防止対策委員会」を中心に、事故の事例を踏まえて、同じような事故が発生しないように事故防止に取り組む。また、年二回の研修等も行っていく。事故事例を検討することで、施設全体における原因分析の底上げを図った。

(8) 感染予防について

「感染・褥瘡予防対策委員会」を中心に感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のために以下のことを実施した。前年度と同様の内容を実施することで、より質を向上させていく試みを開始した。

- ① より有効に活用できるような「マニュアル」の見直し、更新をする。
- ② 介護職員その他の職員に対する定期的な研修の開催（年2回以上）。
- ③ 施設内の清潔清掃。
- ④ 感染症マニュアルに基づいて日常のケアが徹底されるようにする。特に、今年度は新型コロナウイルスを基準とした対策を遵守することで、インフルエンザやノロウイルスといった、毎年脅威となる感染症類を包括的な予防に努めた。
- ⑤ 感染症及び食中毒の早期発見が出来るように職員教育プログラムを作成し基礎教育に努めた。
- ⑥ 感染症や食中毒が発生した場合は、速やかにご家族や関係機関と連携をとって対応した。
- ⑦ 有事の際は医務室を中心に感染者の早期回復を図るとともに、他者への二次感染を防ぐようにする。また、新型コロナウイルス対応に関しては2月6日から3月9日にかけて発生した施設内感染の事例に基づき、BCP 計画立案し緊急時の対応をより具体的に想定しシミュレーションを実施した。

(9) 褥瘡予防について

「感染・褥瘡予防対策委員会」にて、褥瘡予防対策に関する基本的方針の周知について、研修を通じて実施。

- ① 職種間、職員間の強い連携の下に徹底した予防と対策を図る。
- ② 委員会は月1回開催し、具体的な予防法と対処を検討した。
- ③ 委員会は年1回以上の職員教育を実施する。職員には、研修を通して専門職としての基礎知識を持って、予防に備えるよう実技を交えて講習を実施した。
- ④ 新規入居者、入居者のハイリスク者（自立度が低下している人）に対して、予防のための計画表を作成し、計画表をもとに日常介護で予防の実践を行い、それを評価して計画的な予防対策を講じる。
- ⑤ 褥瘡になってしまった入居者に対して、カンファレンスを行い、専用の書式を用意することで各職種の役割を明確にし、可能な限り早期の完治に向けて職員の協力の下に取り組んだ。
- ⑥ 委員会への医師の参加は難しいので、医療機関との協力体制を整え実施した。

処遇に関しては、別途、以下の通り提示。

○行事・レクリエーション等の取り組み

○地域共生活動の取り組み

- 介護支援専門員
- 介護
- 医務室（看護職員）
- 栄養課
- 生活相談員

〔年間行事・レクリエーション等〕

毎日のレクリエーションの実施と、毎月（原則）誕生日会の開催を実施する。新型コロナウイルスの影響下もあり、大規模な集団での活動は自粛し、ユニット間での活動に留めたが、結果としてはい便の機会は前年度よりも増加し、下記の表のとおり取り組んだ。

- 4月 お花見
- 5月 母の日
- 6月 父の日
- 7月 七夕
- 8月 納涼祭
- 9月 敬老会
- 11月 文化祭
- 12月 クリスマス会
- 1月 初詣
- 2月 節分
- 3月 ひな祭り

〔地域共生活動の取り組み〕

昨年同様、シニアサポートセンター社協岩槻様と協同し、地域の方の関りが持てる場をご用意した。また、岩槻区3包括との共同事業、チームオレンジにもパートナーとして継続的に実践している。

・ゆいゆい健康体操 8月、12月以外の毎月実施。岩槻区内の高齢者を対象とし、小規模多機能事業所や訪問マッサージ、福祉用具店、薬局などから講師を呼び90分の体操教室を実施。運営には地域の高齢者も参加されている。参加者は平均100名/月。

・オレンジカフェえがお ゆいの杜が所属する岩槻区中部圏域のオレンジカフェに参加。

・チームオレンジえがお 北部中部南部3包括が合同で、認知症の方に寄り添い希望をかなえていく作業を、介護だけに限定せず地域の皆さんで実施するという活動。現在はオレンジサポーターが中心に運営し、包括がオブザーバーのように後方支援し振り返りなどを行っている。ゆいの杜は、オレンジパートナーとしてさいたま市から認可を受け、活動に参加している。

・認知症介護指導者 地域の認知症教育講師や、さいたま市事業である認知症介護実践者研修及び実践リーダー研修の講師を行う予定となっている。また、認知症介護指導者同士の連絡会への参加を行い、認知症共生社会の推進を目指し活動を開始している。

他、地域支援会議・社会福祉法人等連携会議・地域の徘徊模擬訓練・小学校対象の福祉教育高齢者部門等に、継続して参加している。

〔介護支援専門員〕

【年間目標】

「ご入居者の暮らし方に寄り添えるカンファレンスの実施」

【趣旨】

・令和 5 年度の取り組みでは、24 時間シートに対しての関心を深め、課題分析に繋げるための工夫を試みた。取り組み内容を実践活用するまでには至らなかったが、介護職員全体の取り組みとして意識づけができ、大きな目標の一つとして捉えることができた。

今年度は、実践を繰り返し、既存のADL評価から 24 時間評価へ完全移行を目指す。リーダー、ケア委員から開始し、常勤、非常勤と定期カンファレンスを通じて 24 時間シートを使用することで、ご入居者お一人おひとりの気持ちから生活を組み立てるアセスメントを実施する。習熟の場を定期カンファレンスにすることで、多職種にも同時に理解を求め、生活を支援する一つのチームとしての力を付けていく。

【年間の取り組み内容】

・24 時間シートを共有したカンファレンスの実践。

アセスメント及びカンファレンスで 24 時間シートが主体の検討を行うことで、多職種が共通の目的をもち、ご入居者の想いや生活のありようを主体とした支援を可能にしていく。

【結果】

- ・24 時間シートを用いてカンファレンス参加ができるようになった
- ・24 時間シートの更新が、常勤職員はじめカンファレンス参加者のほぼ全員ができるようになった
- ・ADL表と 24 時間シートを両立することで、介護職員の作業量が増加してしまっている
- ・居室担当として、ケースの経過を継続的に観察し、ご入居者を職員が分担して集中的に支援するという、ユニットケアのコンセプト実現の流れができた

〔医務〕

【年間目標】

「ご入居者に寄り添った対応を通じて、健康状態及び安全安楽な生活環境を維持する」

【趣旨】

・施設内の医療職としてご入居者の健康状態を把握しておくことは、ご入居者が安楽な生活を送るうえで欠かせないものである。そこには個別性とご入居者本人の思い、ご家族の思いがあり、その思いに寄り添った看護を提供していく必要がある。また、多職種と連携を密にとることで、知り得なかった情報やご入居者、ご家族のお気持ちに触れることができたり、ご入居者の望む生活を提供することにつながっていくと考える。

【主な取り組み】

・アセスメントに基づいた早期対応

異常の早期発見、分析力強化、嘱託医との連携、多職種との情報共有と連携

・疾病やスキンケアへの医療的介入

予防的介入、異常の早期発見・早期治療、悪化防止、受診付き添い

・終末期対応

それぞれの想いに寄り添える感性と共有、多職種カンファレンス、お看取りケア

【結果】

- ・受診付き添い（2月末まで）153件 定期受診と緊急受診と合算
- ・救急搬送（2月末まで）19件
- ・お看取り（2月末まで）11件 他入院中ご逝去・搬送後ご逝去9件
- ・多職種との情報共有と異常の早期発見ができ、連携によりタイムリーに受診し治療へつなげることができた。
- ・皮膚科通院も多く、高齢者特有の皮膚の脆弱さからのスキントラブルが多く、繰り返すケースが見受けられた。感染・褥瘡委員会を通して、各ユニットの現状把握、ケア実践を通してきたが、予防の重要性を更に注意喚起していく必要がある。
- ・緩和ケア外来、ペースメーカー外来など定期受診のケースもあり、またご家族が連れていけないケースも増加してきた。受診(外出)予定表を基にシフト調整を行うことができた。
- ・緊急受診や救急搬送から入院に至ることが多いので、その分拘束時間がとられる。その間の施設内のマンパワーが不足する。その結果ユニットへ負担がかかることもあった。
- ・終末期の対応としては、多職種カンファレンスを通して、看護師の思いと多職種間の思いが同じ方向を向いていたようなので、考え方に隔たりはなかった。日常生活の支援について多職種間の協力も十分に得られていた。嘱託医と連携を取る際に、担当医とは週に1回となってしまうため、がんの末期の対応についてはもっと早めに指示を確認しておく必要があった。ご家族の意思決定についても曖昧な時もあるので、具体的にできるよう意思決定支援も必要となる。

[機能訓練]

【年間目標】

「ご入居者の状態や意向に合わせた、支援方法の提案と継続」

【趣旨】

- ・ご入居者の細かな状態変化を察知し早急な対応の変更を行うことで負担を軽減できる
- ・対応を変更後は記録や聞き取り、会議等でふり返りを行い、経過観察から継続、定着できるようにする。

【年間の取り組み内容】

- ・外傷やヒヤリハットから事故に繋がるようなものは情報収集し、ユニット会議等で話し合い、転倒によるADLの低下を防げるようにする。
- ・介助方法の指導を行う際には、目的や手技の意味、ゴールを明確に伝え個人ごとの行い易いまたは得意な方法でゴールまでたどり着けるようなサポートを行う。
- ・食事関連でもラウンドやシーティング指導等から、多職種との連携を図る

【結果】

- ・事故関連では前年度に引き続き、事故や外傷の原因・対策を深掘りし、予防に対する意識付けを強化できたが対策の具体性や対応の周知の面で再発してしまうケースもあり課題が残った。
 - ・介助方法は介護職員と一緒に確認する機会を持つことができ、個別の対応を行うことでその場で質疑応答することのできたので良かった。
- 確認した方から伝達することや継続することで、内容が曖昧になることも多くあった。
- ・食事関連では多職種からの意見も頂けたため気付きを増やすことができ、対応の幅を広げることができた。
- 全体として支援方法の提案は昨年度と比べ重点的に行っていた印象にある。

〔栄養〕

【年間目標】

「ご入居者の穏やかな生活の支えとなる安全かつ楽しみとなる食事提供」

【趣旨】

ご入居者が施設での暮らしを穏やかに送るためには、満足のいく食事がとれることが重要となる。個々に合った適切な栄養量・食形態の食事を提供し、いままでのそれぞれの生活背景や嗜好を理解し寄り添うことで施設での生活がより満足度の高いものとなり、心身の健康を支え、活動の意欲や施設での生活の質の向上つながるよう支援していく。

【年間の取り組み内容】

- ・栄養ケア 個々にあった適切な栄養量と食形態について検討する
安全面に配慮しつつ、可能な限りご本人やご家族の意向に沿った内容での食事提供をする
日々の体調・身体状況を確認し、それに対応した食事提供を行う
- ・衛生管理 厨房・ユニット職員との連携を強化し、衛生管理を徹底できる環境づくり
- ・献立内容 ご入居者の嗜好に沿った楽しみの持てる献立内容を検討する
適切な食形態で提供できるよう食材や調理法を厨房職員と検討していく
- ・行事食の提供 月1回以上行事食を取り入れることで、季節感や楽しみを作る
- ・他職種連携 厨房職員含めご入居者の状態を共有し、個々に応じたきめ細かい対応を行っていく。給食委員会を月1回開催し意見交換を行う

【結果】

- ・初めての経験も多く戸惑いながらも、ご入居者様、職員とのコミュニケーションを積極的に行い、問題を一人で抱え込まずに他者を交えて解決することを意識して業務に取り組めた一年と思われる。他職種が連携することで新たな発見や知識を身に着けることができ、とても充実していた。・とろみの付け方や知識の統一化を図り講習会を開催。開催後も注意喚起を続けた結果、当初に比べるとトロミ付けの完成度や注意度が施設全体上がってきたと考える。この取り組みは来年度も引き続き実施していく。
- ・従来使用していた掲示物（食事形態表・禁食表等）をより見やすく改修。現場の効率化に繋ぐことができた。
- ・ご入居者様の状態低下に伴うお食事提案において、必要なタイミングで必要な提案を行うことが出来なかった方もいらっしゃった。医療的・咀嚼・嚥下の知識を持つことで、他職種との意見交換も具体化され、選択の幅が広がることを知れた。来年度は上記の知識を強化し、ご入居者様の「今」を大切にお食事提案することを心掛けていきたい。

〔生活相談員〕

【年間目標】

「ご家族・ご入居者・関係機関が同じ温度でつながりを持てる支援」

【趣旨】

- ・新型コロナウイルスの影響は世間としては穏やかになってきてはいるが、ゆいの杜のような高齢者施設に関しては、未だ面会や外出など、ご家族とのやり取り制限せざるを得ない状況が続いている。ご入居者が安心して暮らし、ご家族がその状態を知り安心できるように、昨年度実施したご家族との

連絡手段は継続していく。

また、長年施設運営が続くということは、看取り介護の需要が増えていくことであり、同時に救急対応が増えていくとも言える。今まで以上に医療機関や救急隊との連携は具体的な取り決めが必要となり、法改正によって、令和6年度からは、外部医療機関との連携も、より綿密なものが求められる。他にも、BCPを代表とした、非常災害や感染症のまん延を想定した予防策など、危機管理を行うためには関係機関との連絡体制や、「どのような時にどう対応するか」という相互認識を深めていけるようにする。

【年間の取り組み内容】

- ・ご家族とご入居者のつながり、連絡や面会の工夫
- ・看取りや救急など、関係機関との連絡方法の見直しと強化

【結果】

- ・ご家族に対しての毎月のお便りを継続的に実施した
- ・ブログ更新の際、LINE登録のあるご家族に対して都度お知らせを送信した
- ・体調不良や気分のすぐれない方など、必要性を感じたご入居者に対しては直接面会を促した
- ・入院があった場合、ご家族に対して付き添いへの感謝とお見舞いのご連絡を行っていく
- ・地域連携としての新制度対応医療機関として岩槻南病院様にご協力いただいた

〔総務〕

【年間目標】

「法令順守に基づく、適正な運営体制の構築及び適正なコスト管理の確立」

【趣旨】

常に更新される法令や指針を、能動的に確認し、遵守及び活用していく。ご入居者、ご家族、職員に対してサポートできる制度の提案や活用を模索し、多職種協働により実践していく。

また、ランニングコストをはじめとした諸経費を適正に見直し、管理を行うことで、高騰している物価に対応できる施設運営を実現していく。

【年間の取り組み内容】

- ・法令や指針を確認し、その解釈を明確化して必要部署へ周知する。
- ・ご入居者やご家族、職員へのサポートとして提案できるものを発掘し活用する。
- ・コストや流通の管理と見直しを行い、備品やランニングコスト管理を最良化する。

【結果】

- ・4月より変更された介護報酬の申請において、機能訓練加算の再申請が滞り、2カ月間、同加算の取得が出来なかった。
- ・6月より変更された処遇改善については、申請及び職員との雇用契約及び、給与支給を滞りなく行った。
- ・10月より変更された社会保険加入要件の拡大により、パート職員3名が新たに加入した。
- ・次年度に向けた勤怠・労務・給与・経理の各システム導入を検討した。

[第 2 号議案]

令和 7 年度 事業計画

社会福祉法人 悠生会

[はじめに]

地域の社会福祉に貢献するべく、平成 30 年 4 月 1 日に開所いたしました、特別養護老人ホームゆいの杜も 8 年目を迎えることとなりました。

特別養護老人ホーム定員 100 人に対して、令和 6 年度は平均稼働率が 96.6%程度となる見込みです。

開所 8 年目である今年度の重点目標は、普遍的課題である「経営の持続的安定」と、近年注目度が高く、法改正により義務付けられました、感染症と災害に対する B C P 策定を中心とした取り組み、「感染・災害予防への注力」の 2 点を継続していきます。

今年度は、令和 6 年度を通じて取り組みを行った、「教育環境の整備・推進」および、「加算取得の推進によるご入居者の QOL 向上」、「地域活動の活性化」に関して、一層注力することで、質向上を図ると共に、働く場としてのやりがいを持つ、専門職としての意識向上、地域の皆様との協同等が実現できる施設となるように、事業を進めて参ります。それが何より、ご入居者並びにご家族へ、質の高いサービスを提供することに繋がると信じています。

令和 6 年度事業計画の際、施設単年度で達成を図る目標ではないので、3～5 年の間は継続的に掲げていき、基本活動となるよう昇華を目指す、と申し上げた通り、表題は変えず、2 年目を迎えることで、より強固に目的意識を持つように取り組めます。

「経営の持続的安定」年間稼働率については、過去 5 年間の中で令和 3 年度が 96.8%、と最も高い稼働率を示し、令和 6 年度は 96.5%見込となっております。初年度からご利用いただいていたご入居者が、7 年目を迎え、長期の入院や退居された例が多く見られたことが、大きな原因の一つと考えています。

目標の年間平均稼働率 97%には、僅かに及ばないという結果になりましたので、これからの施設運営を、長く安定して継続する為に、引き続き取り組みを行います。令和 7 年度も、継続し年間平均稼働率 97%を目指します。また、今年度も引き続き、水道光熱費等のランニングコストや、物価の高騰の影響が、大きな打撃となることが予測されています。今まで通り、人材の適正配置だけでなく、SDGs を意識した施設運営を行うことで、コスト削減とサービスの質の向上を両立させていきます。

「感染・災害予防と地域貢献」新型コロナウイルスは 5 類に移行した当初よりも、勢いが弱まっている印象を受けますが、感染自体は収束しておらず、高齢者やエッセンシャルワーカーに対しては、継続した予防対処を求められているのが現状です。今年度も、そのような複雑な情勢に対応する必要があります。リスクを最小限に抑え、ご入居者やご家族、職員が充実した生活を送れるよう、情報共有と対話を重ね、慎重に方針を定めた上で適切に対処していきます。また、昨年度策定した BCP に基づき、大規模地震や大雨洪水等の自然災害対策も考慮した上で、対策予防の徹底と充実に努めて参ります。

「加算取得の推進によるご入居者の QOL 向上」加算には様々な条件がありますが、お看取りをはじめ、認知症をお持ちのご入居者への対応について、人員体制、研修の修了など、すべてが施設サービスの質を向上させるものです。加算を算定することでご入居者やご家族の皆様には金銭的負担が増加しますが、ゆいの杜ではそれ以上に経費を注ぎ、施設全体のサービスの向上を図ります。あくまでも、ご入居者に寄り添い、希望に沿った支援を行うための取り組みが、結果として加算要件を満たすことに繋がる、という考えを念頭に置き、第三者から見ても、サービスの質が向上することを、示せるように努めます。

「教育環境の整備・推進」施設のサービスは、職員の応募があり、定着があり、教育がなされることで初めて質が保証されるのだと考えています。今年度からは、100 床規模の施設ではあまり例のない、人

事専門の部署を創設することで、応募から教育までの一貫した人材管理を、集中的に行えるようにします。

「地域活動の活性化」特別養護老人ホームは、その地域に対して、行政や多業種と協力し、認知症や障がいの有無に拘わらず、すべての人が暮らしやすい社会を実現するための努力を重ねていく必要があります。ゆいの杜も、新型コロナウイルスの5類移行をきっかけに、昨年度から、地域包括支援センターを通じて地域活動を再開し、徐々にその範囲を拡大しています。

今年度は、内容を更に充実させ、より深く、地域と手を取り合える施設になることを目指します。

ご入居者が、外部との接点を多く持ち、多世代交流を実現するきっかけになることを視野に入れ、活動を重ねていきます。



[法人の目的]

事業の適正かつ円滑な執行と老人福祉の理念に基づき、また、「指定介護老人福祉施設の人員、設備及び運営に関する基準」を遵守し、利用者の生活の安定及び生活の充実、並びにご家族の身体的及び精神的負担の軽減を図ることを目的とする。

[法人の運営方針]

施設サービス計画に基づき、可能な限り、居宅における生活への復帰を念頭において、入浴、排泄、食事等の介護、相談及び援助、社会生活上の世話、機能訓練、健康管理及び療養上の世話を行うことにより、利用者がその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるようにすることを目指すものとする。

I. 法人事業計画

1. 特別養護老人ホームあんじゅの杜開設準備

1. 職員採用の推進。
2. 入居相談の実施及び入居者の推進。
3. 各種関係資料の整備。

4. 開設前の職員研修の実施。
5. 各関係機関との連携を図る。
6. 施設見学会の実施。

2. 特別養護老人ホームあんじゅの杜運営基盤の整備

1. ご入居者の受入体制の整備。
2. 職員研修の実施。
3. ゆいの杜との連携を図る。

3. 法人経営の安定化を図る。

法人として、2か所目となる特別養護老人ホームを開設するにあたり、経営基盤の強化を推進する。

Ⅱ. 特別養護老人ホームゆいの杜事業計画

【令和7年度施設目標】

目標：ご入居者の生活を豊かにするための、学びや気づきを磨き続ける施設になる

【 管理部門 】

1 職員体制

介護職員の夜勤帯の人員増やユニット毎の特性に合わせた出勤時間の調整、看護師の増員などを通じ、ご入居者を中心とした支援内容が構築できるよう配置していく。多職種が、積極的にユニット会議や委員会に参加することで、職員一人ひとりの生産性の向上に取り組んでいく。

職 種	予定人員	職 種	予定人員
施設長	1	管理栄養士	1
事務職	3	看護職	5 (2)
生活相談員	2 (1)	機能訓練指導員	1
介護支援専門員	3 (1) ※兼任1含	介 護	59 (23)

※ () 内は非常勤の内訳

2 職員育成

(1) 人事部の発足

業界全体の課題でもある、人材確保と職員の定着に関しては、悠生会に於いても、大きな課題となっている。様々な求人媒体から職員を採用し、施設に長く貢献できるように寄り添い、教育していくことが何より必要なことである。人事課では、職員採用のみでなく、人員配置、職員研修、職員教育と、人材に係わる事業全般の専任者を用意することで、より職員の質を向上するための、直接的なアプローチを可能にする。

(2) 職員研修

職員研修については、新人研修、内部研修、外部研修について年間を通した計画を作成し実施する。

特に、外部研修としてはオンライン研修への積極的参加を前年度同様実施し、今年度に関しては委員会活動や認知症対応に着目し、それぞれの役割に求められる学習が行えるよう、計画的に促していく。

「ユニットリーダー研修」は、引き続き、最大2名が参加できるようにし、リーダー職が全員受講終了まで継続する。

また、職員資格支援制度の充実を図り、介護サービスの質の向上に努める。

① 新人研修

施設職員としての心得、業務遂行上の役割、社会人としての基本マナー等を通して学び、研修に係わる職員の意識向上、育成にも着目していく。

② 中途採用者研修

中途採用者を対象とし、採用後に1ヶ月程度、各セクションにてOJTによる研修期間を設ける。また、施設職員の心得、業務遂行上の役割など各セクション共通の研修も盛り込んでいく。

③ 内部研修

内部研修は、受講する職員の段階に合わせて多角的かつ複合的に実施する。基礎や法定研修等、意思統一を必要とする内容に対しては全体研修を実施する。職員の更なる技術や知識を習得していくための内容に対しては、年次での計画を立案した上で参加者を選定し年間研修を実施する。また、後述する委員会活動内に於いて、各分野に関する専門的な学習を活動に結び付け、より高度な技術と知識の修得を目指す。

また、各専門職はご入居者のケース別に検討事項が発生した場合、必要な支援内容を、集中して直接指導する期間を設定し、習熟を図っていく。

④ 外部研修

施設職員に対し、外部の研修参加の機会を提供し、知識・技術・倫理等専門職としての資質向上に努めていく。さいたま市社会福祉協議会及び埼玉県社会福祉協議会等の主催する研修には積極的に参加するとともに、職員が希望する研修があれば、オンラインも活用しながら参加できるように図っていく。

(3) 職員評価

人事考課を上半期、下半期の2回実施することで、職員の教育や自己啓発などの能力開発を推進し、昇進や昇給といった待遇工場の明確な基準としている。また、年1回、職員満足度調査を行う。その結果から改善項目や優れた点を取り上げ、職員がお互いに評価できる点や、取り組むべき課題を明確にするとともに、ストレスチェックや職員面談の内容から、労働環境の改善を図っていく。相互の関連性に関しては下図を参照する。

時期	項目		概要
9～10月	健康診断	ストレスチェック	満足度調査の結果からの対応が数値に反映しているか確認
11月～12月	人事考課	職員面談	ストレスチェックの傾向から、面談内容を調整
2月～3月	事業計画	満足度調査	面談結果から決定した取り組みの効果があるか確認し、新たに出た検討事項を実施

(4) 利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策の検討

令和6年4月からの介護保険改定により、利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策の検討を、3年間の経過措置を設けた上で義務付けていくことになった。

趣旨としては、施設の業務整理やイノベーションを行うことにより、ご入居者のQOL向上と共に、職員の労働環境を向上させていく取り組みを、委員会活動を通じて行っていくことである。具体的には、ご入居者のQOLの変化を、WHO-5等の具体的指標を用い数値化・比較し、支援の質が向上しているかを評価することが挙げられる。また、職員に対しては、有給休暇取得率の向上や超過勤務時間の短縮の評価を行う。加えて、心理的負担等の変化に関しても具体的指標を用い数値化することで評価していく。

3 各委員会活動

各委員会を10設置。各委員会の発案から、具現化までを委員が中心となり、各部署に働きかけることにより各専門性、意識等の向上が図れることを目指す。

- (1) 行事・レク委員会
季節行事の立案、実施。
- (2) 給食委員会
食事に関わる全ての向上に向けた立案と実施。
- (3) 広報委員会
ご入居者、ご家族、地域に向けた広報活動。
- (4) 安全管理・防災委員会
安全管理・防災の向上に向けた立案と実施。
- (5) 事故防止対策委員会
事故予防と再発防止に向けた立案と実施。
- (6) 感染・褥瘡予防対策委員会
感染・褥瘡予防の治癒に向けた立案と実施。
- (7) 権利擁護委員会
身体拘束廃止、個人情報保護、虐待防止に向けた立案と実施。
- (8) 排泄・入浴委員会
排泄・入浴に関わる全ての向上に向けた立案と実施。
- (9) 教育・記録・ユニットケア委員会
教育・記録・ユニットケアに向けた立案と実施。
- (10) 身体的拘束適正化委員会
身体拘束適正化に向けた立案と実施。

4 各会議

各種会議は次の通りとし、各種会議を通して、より良い運営や利用者の処遇を図っていく。必要時は部門同士の合同会議も実施する。

- ・セクション会議
- ・職員全体会議
- ・事務部門会議
- ・生活支援部門会議
- ・医務部門会議
- ・ユニットリーダー会議
- ・ユニット指導職会議
- ・ユニット会議
- ・人事部門会議
- ・管理職会議

5 地域貢献

岩槻区は、さいたま市最大の面積を有する区であり、区内を北部、中部、南部の三区画に分けて、地域活動を実施している。ゆいの杜は、岩槻区の中部圏域に位置づけられており、その中での活動が中心となっている。

- (1) ゆいの杜主催の活動として、地域包括支援センターの支援を受け健康体操教室を毎月開催している。参加者は中部圏域に留まらず、岩槻区全域から受け入れ、受付や設営撤去を地域のボランティアの方が参加、運営に携わることで通いの場としての役割も果たしている。また、講師には福祉用具や訪問マッサージ、薬局、株式会社など多岐に渡る事業体をお招きし、地域の紐づけも視野に入れている。
また、中部圏域の有床事業所（小規模多機能やグループホーム、有料老人ホーム等）の連絡会を主催し、3か月に1度の開催を実施する。施設間交流を中心に継続して活動する。
- (2) 地域包括支援センター主催の地域活動への参加として、オレンジカフェ・男性介護者の集いに定例参加している。また、3区域包括支援センター協同開催の、チームオレンジにもメンバーとして参加。関りを継続し、介護保険施設としての視点から関りを持つようにしていく。
- (3) さいたま市社会福祉協議会との連携を密にしていく。地域推進事業を活発に行うため、福祉分野における地域の学校教育など、総合的な共生社会の実現に向けた活動へ積極的に参加していく。

6 稼働率

- (1) 稼働率を97%に設定し、目標に向けて次の取り組みを実施。
- (2) 退所から、新入所者の入所期間の短縮。目標期間を2週間以内とし、待機者事前面談や家族との情報交換、広報誌の送付なども実施する。
- (3) 日常の健康管理、感染防止・事故防止対策を徹底し、入院日数削減を図る。

【介護サービス部門】

＜基本的な方針＞

特養 97%の稼働率を確保し、安定した経営基盤を作っていく。

また、日常の健康管理や新型コロナウイルスをはじめとした感染症対策を徹底することで、入院日数の削減を図ると共に、非常災害時に柔軟な対応と的確な判断行動が取れるように、対応力を強化していく。並行して、看取り介護を実践することで質の向上を図っていく。

1. 看取り介護の充実

特別養護老人ホームが求められる大きな役割の一つが、看取り介護である。少子高齢化が進んでいく中で、終末期を迎えることの意味が、人生の最期の一瞬を見守ることに留まらず、どのように生き、どのように豊かであったかを求めていく時代になっている。

嘱託医との情報共有及び、スムーズな対応をすることで、ご入居者の生活の延長線上にある支援の集大成として実現できるようにカンファレンスを重ね、評価と改善を繰り返しながら、人生を「よかった」と思ってもらえるように支援していく。

2. 基本サービス

(1) 介護サービス計画書（ケアプラン）

各セクション（介護支援専門員・介護職・看護職・管理栄養士・生活相談員）が参加して行う「サービス担当者会議」を通じて、身体状況・精神状況・嗜好・環境の変化なども考慮しながら、ご入居者 1 人 1 人にあったサービス計画の作成を行う。

(2) 食事について

個別に立案している栄養ケア計画に基づき、ご利用者の身体状況に適した、食事環境や食事形態及び介助方法にて、安全かつご本人に適した食事が摂れるように援助していく。

また、ご利用者の皆様に、毎日喜んでもらえる食事の提供を行う。

(3) 入浴について

ご利用者の皆様が、毎週 2 回の入浴ができるようにサービス提供。入浴形態は一般個浴・サポート浴・リフト浴・寝台浴の 4 種で対応し、適宜備品の検討を行っていく。また、5 月には菖蒲湯など、季節に合わせたサービスを実施していく。

(4) 排泄について

個人の排泄形態の変化を速やかに把握し、その都度適した支援が出来るようにしていく。またパッドの管理を行い、新製品の試供品などの調査や正しいオムツの当て方などの施設内研修も進めていく。

(5) 健康管理に関し、以下のことを実施。

1. 看護職員によるご利用者の健康状態の把握
2. 医師の訪問診療による病気の早期治療・回復を図る
 - ・内科…週1回
 - ・歯科…週2回（月・木曜日）
3. 受診が必要な場合は、速やかに近隣の協力病院への受診の実施
4. 施設内で年1回の健康診断の実施
5. 施設内で新型コロナウイルスや肺炎球菌に対するワクチン接種の実施
6. 施設内でインフルエンザワクチン接種の実施
7. 毎月の体重測定の実施

(6) 配薬について

ご入居者の薬は、看護職員の管理のもと、分包・配薬。

(7) 事故防止について

「事故防止対策委員会」を中心に、事故の事例を踏まえて、発生の未然防止と被害の最小化を目標に、再発防止に取り組む。また、研修等も行っていく。

- ① 事故報告書は、SHELL 分析を基準に多角的な視野から原因を考察する書式を用いる。事故対策のための検討を当日、1週間後と二段階に分けて実施し、対策の評価をするとともにより詳細な分析を行う。
- ② ヒヤリハット報告は、記録の手間による報告漏れを防止し、件数を多く上げることでデータベースの構築を目指す。改善を即時行うことで、より柔軟に情報の蓄積を行っていく。
- ③ 自立動作が見られるご入居者に対しては、軽微な内出血班など原因が特定困難な事例を中心に外傷報告書として情報を蓄積することで、行動分析を行いながら、原因を焦点化した上で、対策の立案を目指す。

(8) 感染予防について

「感染・褥瘡予防対策委員会」を中心に、感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のために以下のことを実施する。

- ① B C Pに準じた「マニュアル」作成と継続的な見直し・再検討を行う。
- ② 介護職員その他の職員に対する定期的な研修の開催（年2回以上）。
- ③ 施設内の清潔清掃。
- ④ 感染症マニュアルに基づいて日常のケアが徹底されるようにする。
- ⑤ 感染症及び食中毒の早期発見が出来るように職員教育プログラムを作成し基礎教育に努める。
- ⑥ 感染症や食中毒が発生した場合は、速やかにご家族や関係機関と連携をとって対応する。
- ⑦ 有事の際は医務室を中心に感染者の早期回復を図るとともに、他者への二次感染を防ぐようにする。
- ⑧ 新型コロナウイルス等、必要に応じたワクチン接種を積極的に実施する。
- ⑨ ご入居者だけでなく、職員に対しても同様に予防及びまん延の防止を図る。

(9) 褥瘡予防について

「感染・褥瘡予防対策委員会」にて、褥瘡予防対策に関する基本的方針の周知を研修等通じて実施していく。

- ① 職種間、職員間の強い連携の下に、徹底した予防と対策を図る。
- ② 委員会は、月1回又は必要に応じて開催する。
- ③ 委員会は、年1回以上の職員教育を実施する。職員には、研修を通して専門職としての基礎知識を持って、予防に備える。
- ④ 新規ご入居者、ご入居者のハイリスク者（自立度が低下している人）に対して、予防のための計画表を作成し、計画表をもとに日常介護で予防の実践を行い、それを評価して計画的な予防対策を講じる。
- ⑤ 褥瘡になってしまったご入居者に対して、カンファレンスを行い、可能な限り早期の完治に向けて、職員の協力の下に取り組む。
- ⑥ 委員会への医師の参加は難しいので、医療機関との協力体制を整えておく。

処遇に関しては、別途、以下の通り提示。

- 行事・レクリエーション等の取り組み
- 介護支援専門員
- 介護
- 医務室（看護職員）
- 栄養課
- 生活相談員

[年間行事・レクリエーション等]

毎日のレクリエーションの実施と、毎月（原則）誕生日会の開催を実施する。また、演奏披露などのボランティアにも参加いただき、様子に応じて個別の外出レク（買物ツアー・外食等）も実施する。年間行事については、下記の表のとおり取り組む。

- 4月 お花見
- 5月 母の日
- 6月 父の日
- 7月 七夕
- 8月 納涼祭
- 9月 敬老会
- 11月 文化祭
- 12月 クリスマス会
- 1月 初詣
- 2月 節分
- 3月 ひな祭り

※但し、新型コロナウイルスの感染状況により変更する。

〔介護支援専門員〕

【年間目標】

「ご入居者の普段の暮らしに気づき、表現する」

【趣旨】

・24時間シートに対しての関心を深め、課題分析に繋げるための工夫を数年かけて取り組んでいる。令和6年度中に、定期カンファレンスでの運用に結び付けることができた。内容としては排泄や入浴、移乗移動など、ケガや体調に大きくかわかる部分に焦点が当たっていたので、令和7年度はご入居者の考え、思い、習慣、といった、その人となりに焦点を当て、より人としての理解を深めていくようにしていきたい。

ご入居者の人間性を理解することは、即ちご入居者が心地よく感じる支援の方法を、知ることである。ご入居者の自己実現を支援し、認知症があればBPSDを緩和し、本来の過ごしたい日々を実現できるようにする。

【年間の取り組み内容】

- ・24時間シートを共有したカンファレンスの実践。
アセスメント及びカンファレンスで24時間シートが主体の検討を行うことで、多職種が共通の目的をもち、ご入居者の想いや生活のありようを主体とした支援を可能にしていく。
- ・認知症チームケア加算を通じ、評価表を用いて認知症のご入居者の生活の質を向上していく。

〔介護〕

【年間目標】

「スタッフ各々が役割を理解し、主体的に行動していく」

【趣旨】

ユニット、委員会、多職種との連携等役割を明確化し、スタッフ一人一人が責任を果たしていけるよう促していきます。その中でも特に居室担当制に着目し主体性を持ち取り組めるよう促していく。

【年間の取り組み内容】

- ・各入居者の担当を明確にすることで、衣・食・住・医の情報の収集・発信を今より意識して行えるようになり、知りえた情報を24シートに反映し、個別のケアにつなげていく。
- ・居室担当の業務内容は上半期にリーダーが中心となり整理していき、下半期には居室担当が業務を実際に行っていく課題の改善を行っていく。
- ・各部署とのかかわりも居室担当が主となり連携を図れるようにしていく。
- ・スタッフの役割を明確にした上で、24シート等活用した業務改善に取り組む。
- ・委員会・勉強会を通して、専門性をより高め、ユニット内で発信・共有する。

【前年より継続内容】

- ・個別ケアの推進 リーダー会議、指導職会議、ユニット会議、ケースカンファレンス等各委員会で様々な検討の場を通じて、その人らしさを追究していく。
- ・職業意識・職業倫理の育成 ご入居者に対しての接遇は勿論、介護施設として、また、社会的に求められている、品格、価値観といったものを再認識し、日々の業務に結び付けられるように取り組んでいく。

・事故防止について 安全に配慮した検討委員会を定期的に行い、事故分析を踏まえて、予防策を行っていく。また、日々の業務内容から委員会活動に結び付け、現場レベルで課題となっている内容を研修として取り入れ、広く習熟の機会を設ける。

特に各委員会・勉強会には積極的な参加を促し専門性を高めていきたい。

〔医務〕

年間目標】

「ご入居者に寄り添った対応を通じて、健康状態及び安全安楽な生活環境を維持する」

【趣旨】

・施設内の医療職としてご入居者の健康状態を把握しておくことは、ご入居者が安楽な生活を送るうえで欠かせないものである。そこには個別性とご入居者本人の思い、ご家族の思いがあり、その思いに寄り添った看護を提供していく必要がある。また、多職種と連携を密にとることで、知り得なかった情報やご入居者、ご家族のお気持ちに触れることができ、ご入居者の望む生活を提供することにつながっていくと考える。

【年間の取り組み内容】

・アセスメントに基づいた早期対応

異常の早期発見、分析力強化、嘱託医との連携、多職種との情報共有と連携

・疾病やスキンケアへの医療的介入

予防的介入、異常の早期発見・早期治療、悪化防止、受診付き添い

・終末期対応

それぞれの思いに寄り添える感性和共有、多職種カンファレンス、お看取りケア

・マニュアルや手順の見直し修正

〔機能訓練〕

〔【年間目標】

「ご入居者の身体状況に応じた支援方法の提案と具体化」

【趣旨】

・委員会活動を通じて、各ユニット単位でその分野のケアを強化できること

・ご入居者に合わせた福祉用具を使用できるよう物品の管理や準備態勢を整える

・多職種連携での情報共有のため、詳細な記録や報告の徹底

【年間の取り組み内容】

・事故委員会では新しい事故報告書の運用と外傷報告の集計や分析の継続、ヒヤリハットの強化を行えるよう委員としての役割を明確にし、実際の事故件数を減らせるようにする。

・車椅子やセンサーなど使用状況をご本人の状態が変化した際に見直しを行い、体交クッションやマットレスは感染褥瘡委員の取り組みとして、適切な使用や管理を集約し効率よく運用を行う。

・多職種への連絡の際は、その状況になった背景や実際に行う内容などを明確に報告し、意味や目的に合った報告を行い多職種間の連携をスムーズにできること。

〔栄養〕

【年間目標】

「ご入居者一人ひとりの嗜好を大切に。安全と笑顔を維持できるようなサポートを実現」

【趣旨】

安全と笑顔を維持していくためには、大前提としてご入居者様個々の ADL に応じたお食事内容や介助が必要となる。我々健常者が何気なく口にしている食事、ご入居者様にとっては一歩間違えれば命を落としてしまう危険な行為となってしまう。

必要なタイミングで状態変化に気づき・他職種で共有し、ご入居者様にとって最適なお食事提案を常に提案していく必要がある。以下は「安全」と「笑顔」に着目して、取り組み内容を設定。

【年間の取り組み内容】

「安全」

- ・状況の変化の際は多職種で協議を行い、改善策に努めて未然に誤嚥・窒息を防ぐ。
- ・給食委員を中心に食事変更表を適宜更新し、提供ミスを回避する。
- ・厨房・ユニット内の衛生管理を強化。

「笑顔」

- ・季節感のある行事食に加え、郷土料理や世界の料理なども組み込む。
- ・嗜好調査のご意見を速やかにキャッチし、ひとつでも多く実現させていく。

〔生活相談員〕

【年間目標】

「ご家族・ご入居者・関係機関が同じ温度でつながりを持てる支援」

【趣旨】

・前年度から引き続き、新型コロナウイルスの影響は世間としては穏やかになってきてはいるが、ゆいの杜のような高齢者施設に関しては、未だ面会や外出など、ご家族とのやり取り制限せざるを得ない状況が続いている。ご入居者が安心して暮らし、ご家族がその状態を知り安心できるように、昨年度実施したご家族との連絡手段は継続していく。

また、長年施設運営が続くということは、看取り介護の需要が増えていくことであり、同時に救急対応が増えていくとも言える。令和6年度の法改正を受け、協力医療機関をはじめとした外部機関との連携は、嘱託医や産業医を含めて、施設が一体となり協同していくことが求められている。他にも、BCPを代表とした、非常災害や感染症のまん延を想定した予防策など、危機管理を行うためには関係機関との連絡体制や、「どのような時にどう対応するか」という相互認識を深めていけるようにする。

【年間の取り組み内容】

- ・ご家族とご入居者のつながり、面会の工夫、緩和の検討
- ・ご家族とご入居者のつながり、連絡の工夫、個々の事情に合った対応の標準化
- ・看取りや救急など、関係機関との連絡方法の見直しと強化、定期的な確認の継続

〔事務〕

【年間目標】

「労務・給与業務及び、2拠点対応の安定化」

【趣旨】

- ・これまで委託していた労務・給与業務を自法人で行うことにより、職員に対して滞りのない手厚い対応を目指す。
- ・複数拠点となることから連携体制を構築する。

【年間の取り組み内容】

- ・新規システムを導入し、混乱なく給与支給を行う。
- ・入退職における対応をスムーズに行う。
- ・施設間の連携を図り、情報のやり取りを効率的に行う。