

平成31年度 事業報告書

特別養護老人ホーム 大慈弥勒園

1. <基本方針>

老人福祉法・介護保険法の理念及び法人の設立精神である「和顔愛語・上敬下愛」及び法人訓を基本方針として、高齢者の人権を尊重し、自立を目指して、高齢者の精神的、肉体的な援助を行なう。又、ゲストの皆様との人間関係を深め、笑顔を忘れず“生活の場”として、利用された方及びご家族に満足していただけるサービスを提供する。特養においては、認知症専門棟及び一般棟の特色を活かしたケアができる様に努める。

2. <平成31年度重点目標>

『組織力の向上』・・・新規採用者5名以上の応募がある

- ①メンタルコーチと共にチームビルディングを実践
- ②大規模修繕計画の策定と効率を意識した修繕の実施
- ③充足率98%維持を目指し、経営基盤の安定を図る
- ④要援護者支援センターとして、地域の見守り支援を行う

3. <部門別目標>

<ケア部門>

◎『組織力の向上』・・・新規採用者5名以上の応募

1F プラム棟

結果として目標としていた新規採用者5名は達成できなかったが、目標を達成するための取り組みとして、職場環境の改善や、チームとしての組織作りに取り組んだ。

職場環境の改善としては各物品の整理や修理、また勤務時間、タイムテーブルを調整し明け残業の廃止、業務延長による残業を見直すことにより、1階全体として月平均90時間程度の残業時間削減ができた。

また、一定の職員に偏っていた業務内容を見直し複数の職員が同じ業務ができるようトレーニングを行っており、高いレベルでのサービス提供に向けて取り組んでいる。毎月のリーダー会議、全体会議の開催を通してコミュニケーションを図る機会を設け、組織力の向上に取り組んだ。今後も上記の継続、また月一回の各職員への面談実施を行いチームとして良いサービスを提供したい。

3F 一般棟

年間目標である新規採用者5名という結果は達成することができなかった。

「組織力向上」については部署の組織図を縦割りからアメーバ方式に転換し運営していくという今までに無い、新しい運営方式を取り入れた。コミュニケーションを通じて横の繋がりは増えたように感じるが、役割分担が不明瞭になり、チェックが甘くなってしまったといった課題が浮き彫りになってきた。また、緊急時やトラブル発生時においての初期対応も「誰が」「いつ」という弱さが見られた。組織力の向上も図りながら、職員個々の技術・知識・経験、そして心の成長・向上が必要不可欠であると、改めて考えさせられた。次年度においては、組織のボトムアップに繋がることの一つとして、職員個々の能力を向上させ、組織力との相乗効果を生んでいきたい。

<経営部門>

- ①充足率98%維持を目指し、経営基盤の安定を図る
- ②人財確保及び新規顧客獲得のため、広報活動の推進を図る
- ③要援護者支援センターとして地域の見守りと基幹福祉避難所の開設訓練を実施

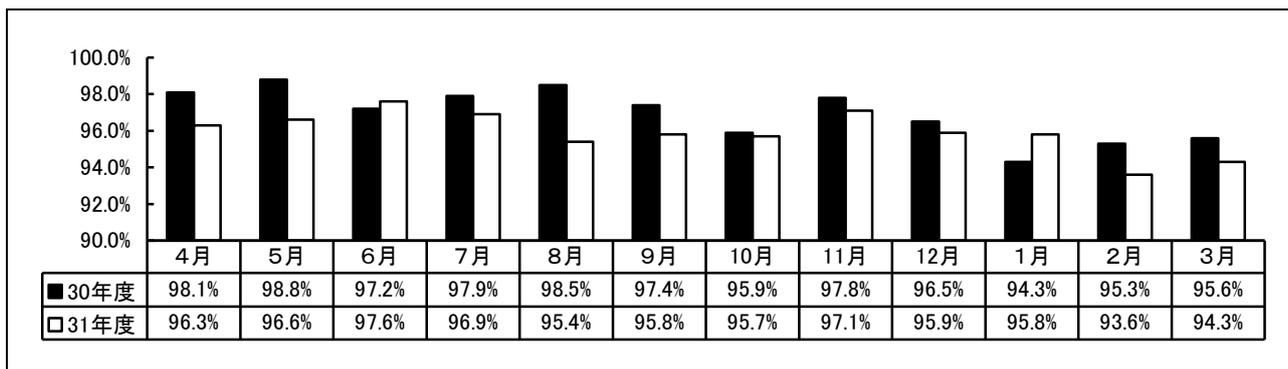
充足率に関しては数値目標を達成できなかった。背景として、重度化に伴い、看取りケア対象者の増加・退所数の増加などの理由が考えられる。だが、数値目標が達成できない理由として大きな要因として考えているのは、市場の変化に合わせた柔軟な動きができなかったこと。それは、これまでと同様な入退所管理や相談面接を行い、行動を変えてこなかったことが、一つの理由として考えている。よって、下半期より、相談援助部門を中心に営業に関するプロジェクトを結成し、毎月の会議を行ってきた。

<相談援助部門>

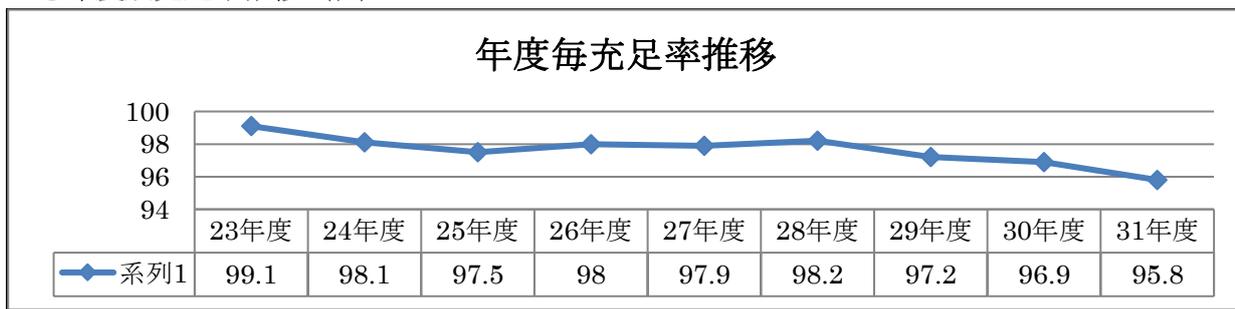
- ①情報共有が円滑に図れ、相談部門のチーム力を高める
- ②目的や基準を理解した上で、業務整理と環境整備を実施する。

先に記したが、下半期より営業会議を毎月実施し、面接方法の変更や面接対応ができる職員の増員を図り、行動と考え方の変化を目的に活動してきた。次年度においても引き続きプロジェクトを遂行し、充足率の向上を図る。

●平成31年度月別充足率表



●年度別充足率推移 (%)



●入退所等内訳表 (人)

	入所	退所	入院	退院	死亡	外泊
① 平成31年度	33	1	19	13	27	17
② 平成30年度	36	4	26	12	33	13
③ 平成29年度	33	0	25	19	28	11
増減①-②	-3	-3	-7	+1	-5	+4

●介護度別年齢別等人数表

令和2年3月31日時点での在籍数

平均滞在期間2.6年（男性1.9年、女性2.8年）、最高滞在期間13.7年（女性）

要介護度	平成31年度				平成30年度			
	合計人数	男	女	平均	合計人数	男	女	平均
1	2	0	2	82.5歳	2	0	2	81.5歳
2	6	3	3	82.1歳	9	2	7	85.4歳
3	35	7	28	87.6歳	34	6	28	88.0歳
4	37	12	25	89歳	29	8	21	89.1歳
5	18	4	14	84歳	20	3	17	86.1歳
合計	98	26	72		94	19	75	
平均介護度		3.65	3.63	3.64		3.6	3.6	3.6
平均年齢		85歳	87.8歳	87.1歳		83.4歳	88.6歳	86歳
最高年齢		93歳	101歳			92歳	101歳	
最小年齢		61歳	67歳			61歳	66歳	

<看護部>

『心地よい看護を安心・安全・安楽に展開する』

- ①個々のニーズに応じた看護を提供する
- ②心地よく業務遂行できる環境づくり

介護職員との情報共有を積極的に行い、ゲスト個々のニーズに応じた、看護サービスは実践できている。しかし、個々の看護師によって考え方や理解度が違う場面から、問題点も発生した。その為、年度途中より、看護部の朝の申し送りに多職種を交えて行うように変更し、適宜ゲストの情報共有又は指示・助言等ができ、その内容を共有できる環境づくりを行った。また、自身が担当するフロア以外の業務に関しても、感染症発症時等の緊急事態等の有事を想定し、誰もが、焦ることなく業務遂行できる様な看護部にしていきたい。そして、誰もが心地よく業務遂行できる様な関係づくりに重点を置き、さらにより良いサービスを実践したい。

●年間業務

月	項目	内容
5月	ゲスト定期検診	胸部X線、採血
6月	全職員定期検診	胸部X線、採血、検尿、検便、心電図、腰椎X線（介護職員のみ）等
10月	全職員	インフルエンザ予防接種
11月	ゲスト	インフルエンザ予防接種
	介護職員定期検診	採血
随時	雇入時健診	胸部X線、採血

●週間診療表※眼科・耳鼻科等は、外部へ随時受診。

曜日	午前 午後	診療科目	頻度
月	午前・午後	内科	毎週
火	午前・午後	内科	毎週

	午後	精神科	毎週
水	午前	整形外科	毎週
		歯科	毎週往診
木	午前	内科	毎週
	午後	内科	毎週
金	午前	内科	毎週
	午後	内科（糖尿内科）	毎週
土	午前	内科	毎週
	午後	精神科	毎週
平日	午後	眼科	1 カ月毎

<理学療法科>

- ①日常生活レベルの変化に順じた対応ができる
- ②個別機能訓練の充実（計画・実施・算定）が図れる

個別機能訓練に関しては、多職種連携により、各ゲストの個別機能訓練計画書を作成し、計画通りに実施することができた。引き続き、音楽・発声等、集団で行う機能訓練を実施し、皆で楽しみながら機能維持が図れる機会を作っていく。

<栄養科>

- ①調理の味と質の安定をはかる（3カ年）
- ②大慈園全体の食事ケアの向上をはかる

「調理の味と質の安定をはかる」については、検食簿、給食会議にて出た意見を元に、厨房スタッフと随時検討を行い、調理法の改善や食材変更等を行うことで達成できたと考ええる。しかし、委託会社との話し合いにより業務改善を行う中で、厨房会議を実施することができず、大きなメニュー改善につなげることはできていない。次年度は委託会社の変更に伴い、調整が必要となるが、体制を整え、ゲストにより楽しく安全な食事を提供できるよう努めたい。また、「食事ケアの向上をはかる」については、多職種にてミールラウンドを行うことで、ゲストの情報共有や状態に合わせた食事提供の検討を行うことができた。また栄養士が出勤時はフロアにて摂取状況を確認し日々の状態把握、ゲストの対応を変更した際には確認や発信を行うことで、現場スタッフへの周知をはかり対応の統一につなげることができている。今後も一人一人の状態把握を行い、食事ケアの向上に努めたい。

4. <<環境整備等>>

建物や設備の老朽化に伴い、施設環境整備を行う。

項目
介護記録ソフトのライセンス更新
煙感知器の交換
Windows 7 の製品サポート終了に伴う PC 入れ替え
外壁・防水工事に向けた点検調査

5. <<地域貢献事業・防火防災報告>>

- ①社会貢献委員会が主催する行事に参加
- ②ほっとかへんネット KOBE・西との連携
- ③要援護者支援センターとして、地域の要援護者の見守り業務
- ④基幹福祉又は福祉避難所開設訓練の実施

6. 《職員会議・OFF-JT》

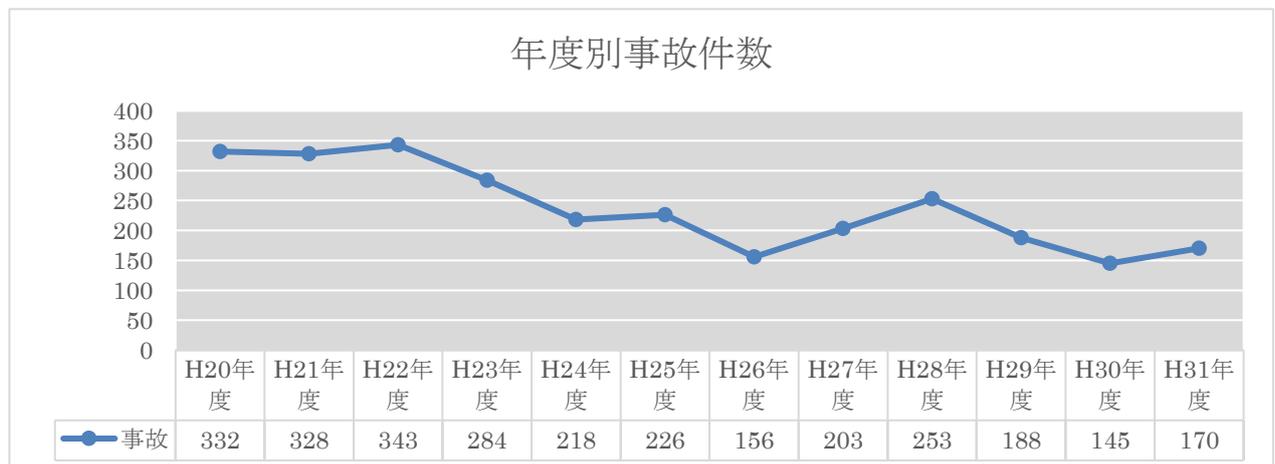
頻度	会議名				
月1回	看取り介護委員会	事故再発防止委員会	サービス向上委員会	感染症防止対策委員会	事業戦略推進委員会
	369会議	身体拘束適正化検討委員会	チームコーチング	部門会議	給食委員会
	褥瘡防止委員会	全体会議(1F・3F)	非常災害時対策委員会	営業会議	法人運営会議
	人事委員会	研修委員会	予算・経営会議	広報委員会	技能実習担当者会議
	モチベーションアップ委員会	医療的ケア推進委員会	労働衛生委員会	社会貢献委員会	こども参観会議
随時	ケアカンファレンス		人事検討会議		

日付	研修会内容	参加人数
4月24日	非常災害対策訓練(防火・防災)	19名
5月29日	感染症まん延防止研修(ウイルス性肝炎)	15名
6月26日	看取り介護の指針普及と事例発表等	18名
7月29日	事故再発防止対策委員会・遠藤メソッド活用	17名
8月29日	非常災害対策研修(土砂災害対策・保存食)	19名
9月25日	労働衛生委員会(腰痛予防)	40名
10月2・9・16 11月7・13日	身体拘束適正化研修・高齢者虐待防止研修	全職員
11月27日	感染症まん延防止研修(インフルエンザ・手洗い・嘔吐処理)	20名
12月25日	褥瘡予防(拘縮とポジショニング)・葬儀サービス	22名
2月26日	事故再発防止対策(誤嚥)・身体拘束適正化	24名
3月25日	労働衛生教育・昇格者発表	中止
毎月	チームコーチング研修	役職者

7. 《リスクマネジメント報告》

①報告件数(1F→プラム棟、3F→一般棟)

○年度別事故件数

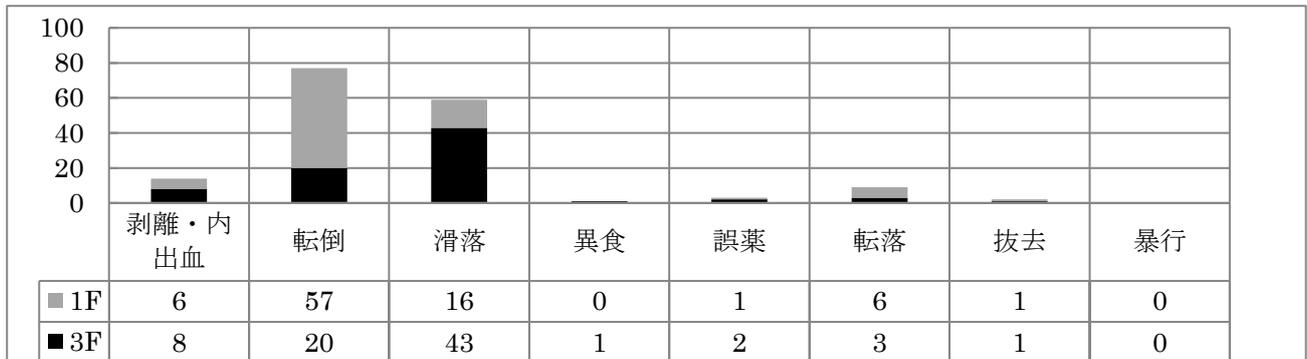


○フロア別内訳

平成31年度		平成30年度	
1F	90件	1F	56件
3F	80件	3F	89件

③発生内容別件数

○事故内容



④リスクマネジメントまとめ

前年度と比較して事故が増加している。発生内容別に考えると転倒と滑落事故が増加していることからADLの低下や見守り不足等による要因が考えられる。事故が増加している背景から、次年度においては、事故再発防止対策委員会の運営方法を変更し、徹底した再発防止策を講じることとしている。

8. ≪苦情・相談結果報告≫

☆苦情の定義→施設長が直接対応した件を苦情とする。

○報告件数 (1F→プラム棟、3F→一般棟)

平成31年度				平成30年度			
報告件数	合計件数	苦情	相談	報告件数	合計件数	苦情	相談
	4件	0件	4件		7件	7件	0件

○内訳

平成31年度				平成30年度			
	合計件数	苦情	相談		合計件数	苦情	相談
1F	0件	0件	0件	1F	2件	2件	0件
3F	4件	0件	4件	3F	5件	5件	0件

○苦情相談まとめ

担当者への連絡・引き継ぎの不徹底によるミスの発生による相談あり。その他、ご家族(兄妹)の間で価値観や方向性の違いによる個別の相談を受けた。

9. 《総括》

深刻な人財不足を解消するために、職員全員が一体となって目標を達成していく組織に変化することが、重要だと考えてきた。結果、数値目標である、新規採用者5名の応募は達成できなかった。しかし、平成31年度を振り返ると、相談・営業・調理・広報・設備・技能実習・サービス向上等、様々なチームが結成されたこと、「緊急ではない重要なこと」に着眼点を置いた、チーム活動（行動）や話し合いが増加したことは大きな成果であったと考える。

次年度においても、行動目標を決め、職員一人一人が目標に向かって主体的に動き、何かあった際にはすぐに集まって相談し解決できるチーム作りを行いたい。また、大慈弥勒園は要援護者支援センター（基幹福祉避難所）としての指定を受けており、2月に西区障害者支援センターと合同での基幹福祉避難所開設訓練を実施した。引き続き大規模災害を想定した日頃の準備と地域の見守り拠点としての役割を全うしたい。