

平成31年度 事業報告書

養護老人ホーム 大慈吉祥園

1. <基本方針>

法人の基本方針である「和顔愛語」「上敬下愛」に基づき、ゲストが施設の中で人間として尊厳を保ち、健やかで快適かつ生きがいのある生活が営めるように努める。措置施設として社会的役割を果たせるように努める。

2. <平成31年度重点目標>

①自立支援の強化

ゲストが自分でできることを見直し、ゲストができることを職員が奪ってしまわないよう心掛けた。職員によりできることできないことの認識に差があり統一することが難しく、アンケート等を実施し統一を図った。その中で職員の意見が合ったゲストに自分でできることをしてもらうことができたが、職員間の認識の差により動くことができなかったことのほうが多かったため来年度も継続して実行して行きたい。

②より良い看取り介護の実践

状態が低下してきているゲストについて話し合いを多く持てたが、振り返った時に反省すべき点は少なからずあった。ご本人様に感想を聞くことができず、家族様の感謝の言葉でしかいい看取りであったのかは測ることはできないが、家族様からの反応として今年度は比較的、より良い看取りができた。ご本人様のために今後も何ができるのか、看取りになる前にできる限りの希望や好きなことの話をし、その情報を元に最後少しでも寄り添える看取りを目指したい。

③遠藤メソッドを推進していく

技術標準作成をメソッドメンバー以外の職員に作成してもらった結果、理解が不十分であることが分かった。メソッド活用の根拠を説明することで実施率を上げることができ、パトロールで指摘されたことを個別に指導することで自分の事ではないと思っていた職員に理解してもらう事ができた。職員の異動によりメソッドメンバーも新しくなったが、新メンバーにも理解をしてもらう事で更なる浸透を目指したい。

★大慈吉祥園利用者数（定員70名）（女性51名 男性19名） 令和2年3月31日現在

年 性	年齢								合計
	65～69	70～74	75～79	80～84	85～89	90～94	95～99	100～104	
女	0	1	10	11	12	10	6	1	51名
男	0	3	4	2	9	1	0	0	19名
合計	0	4	14	13	15	13	6	2	70名
最高年齢	男歳90 女歳101		最年少	男歳71 女歳71			平均年齢 85歳 4ヶ月		

3. 《栄養科》

①調理の味と質の安定を図る（3ケ年）

検食簿、給食会議にて出た意見をもとに、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出来ていない。

②笑顔になれる食事の提供

今年度各フロアでのバイキング等の行事を行うことができず、達成していないと考える。ただし、食事アンケートや給食会議や検食簿の意見をもとに献立や調理法の改善を行うことで、ゲストに満足していただける食事の提供に努めることは出来た。
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。

<行事食>

日付	行事名
4月	
5月	母の日
6月	父の日、
7月	七夕
8月	
9月	敬老の日
10月	
11月	
12月	クリスマス会
1月	おせち
2月	節分
3月	

4. 《看護部》

<目標>

安心・安全・安楽と思えるような心地よい看護を展開する

特別養護老人ホーム大慈弥勒園に準ずる

5. 《理学療法科》

①生活リハ充実への手助けが出来る

生活リハに関しての、職員への助言等はあまり実施する事はなかった。現場職員の知識力の向上が見られており、対応能力が上がって来ている事で、色々な取り組みを現場自身で図る事ができている。退院後の対応に関しても、1週間程の様子観察等をする事で、適切な対応ができていたと思われる。相談に対しての指示・指導は、専門分野から提言を試み、問題なく生活内リハの実施を図れた。

②緩和治療の充実

緩和治療の充実に対しても、現場職員による隠れ慢性疾患を持つゲストの抽出を実施し、充実を図る事ができたが、年度後半に離脱者（良くなったゲスト・永眠等々）が増え、再抽出を図って行かなければならない状況である。

6. 《入浴》

曜日	午前入浴	昼入浴
月・火・水・金・土・日	10:00～11:00	14:30～16:30
火・金(女性) 水・土(男性)	9:30～11:45	13:30～15:30

7. 《職員会議等》

頻度	会議名		
月1回	法人運営会議	処遇会議	主任会議
	職員会議	各担当者会議	会計会議
随時	ケアカンファレンス	医務部会	事務部会

各委員会の活動については、大慈弥勒園に準ずる。吉祥園が独自で実施している会議に関して職員会議（第1木曜日の10時）、処遇会議（第3月曜日18:15）を実施した。各担当係会議（排泄・食事・レク）やチーム会議（自立支援・コミュニケーション力向上）は日程調整しながら効率よく実施した。其々の係・チームが方向性を決め動き、会議でアンケートや接遇のミニ研修などを実施できた。行事・連絡事項・各係担当者からの報告など、主に共有すべき事柄に絞り、処遇会議に関してはゲストの処遇、看取りケア、職員への研修などを行った。

8. 《クラブ活動》

行事名	頻度	人数	講師等	行事名	頻度	人数	講師等
レクリエーション	毎日(グループ毎)	1～5名	職員	テーブルカラオケ	随時	10名	職員
シルバー体操	月8回(月・水曜日)2部分け	30名	村越先生 浦波先生	ラジオ体操 嚙下体操	毎日 日2回	全ゲスト	職員
華道	月1回	10名	西脇先生	ニコニコツアー	随時	1名	職員
絵手紙	月1回	10名	シルバーカレッジ	麻雀	随時	7名	職員
ビデオ観賞会	随時	10名	職員	学習療法	中止		
書道	月1回	10名	下村先生	大正琴	随時	2名	職員
園芸療法	月1回	6名	外部講師	買物ツアー	月2回	1～7名	職員
生活リハビリ	毎日(個別毎)	3名	職員				

クラブ活動に関して、ゲストの参加人数がゲストの状態低下・意欲低下により減少傾向にあるが、積極的に参加者されるゲストもいる。学習療法においては職員不足やゲストの状態低下により中止することとなった。学習療法で使用していた数字並べなどを引き続きゲストにして貰っている。

9. 《年間行事》

月	年間行事名	月	年間行事名
4月	お花見(園内)、ボーイスカウト慰問	10月	プチ旅行(7月~10月)、同朋にこここ保育園交流会招待
5月	母の日お祝い会	11月	吉祥園祭(文化祭)
6月	寿司食事会、父の日お祝い会	12月	つぐみ保育園慰問(インフルエンザにより中止)、クリスマス会
7月	七夕	1月	新年会、初詣(諏訪神社)、書初め
8月	盆供養、花火(納涼祭)	2月	節分(おやつ)
9月	大慈園秋祭り、敬老のお祝い会(喜寿・米寿)、秋の彼岸法要	3月	雛祭り(おやつ)、春の彼岸法要

10. 《毎月の行事》

定例行事
誕生者会食(第3木曜日)、お誕生日会(第3月曜日)、健康チェック(体重・血圧測定)(中旬)、買物ツアー・にこここツアー(隔週月曜日)、理髪(第2月曜日)、園芸療法(第4月曜日)、月命日(第4月曜日)、ビデオ観賞会(随時)

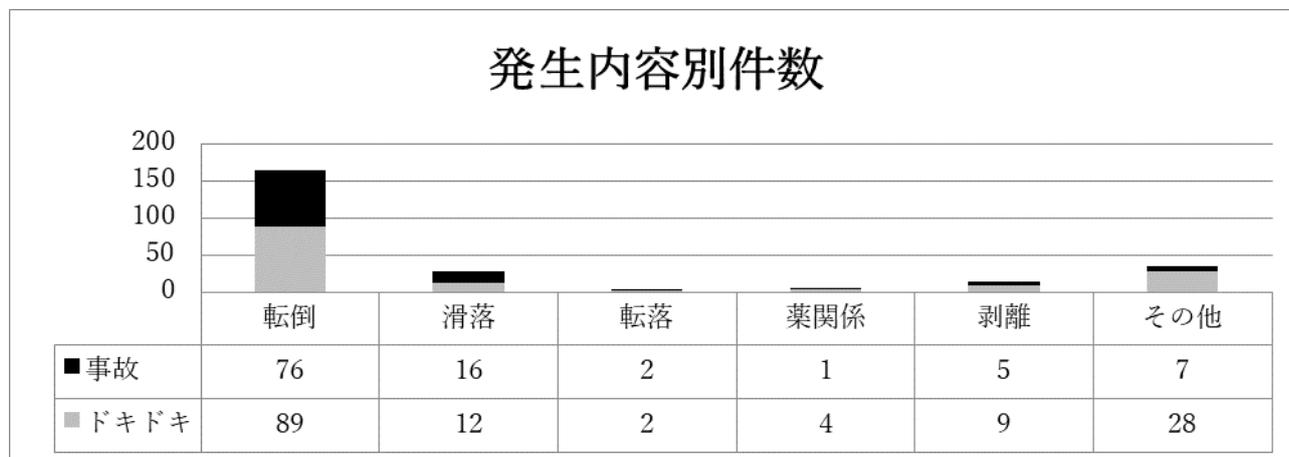
11. 《リスクマネジメント報告》

☆事故の定義・・・膝が地面に接地した時点で事故とする。

年度別報告件数

報告件数	平成31年度			平成30年度			
	事故	事故	ドキドキ	報告件数	合計件数	事故	ドキドキ
	251件	107件	144件	報告件数	352件	123件	229件

① 発生内容別件数



②まとめ

前年度に比べ、事故件数16件減少し、ドキドキ件数も85件減少している。要見守りゲストが多い中、職員間で連携し事故防止に努められたと感じる。ただ、事故要因による入院が多く日々の生活リハビリに力を入れ転倒防止に努めていきたい。

また、誤嚥に関してはリスクのあるゲストをピックアップし周知している。詰まらせたときの緊急対応を部署内で研修し新人職員も含め実施した。事故後の対策を共有し今後も事故防止に努めたい。朝食後、夕食後に職員が慌てて業務に入り、見守り不足と落葉事故が目立っていた。よって業務改善し、現在落葉事故防止に努めている。新人職員にはKYT法を活用し事故を未然に防ぎたい。

12. 《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

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
	10件	0件	10件		25件	0件	25件

まとめ

今年度は「個人的な人間関係による食事席」「妄想」による相談は省いた結果、合計10件となった。自立されていた方が状態変化し、妄想のある方の「盗られた」という話を聞いて自分も盗られたと思い込んでしまう相談ケースは今後もあり得るであろう。ゲスト自身、周りのゲスト、家族様が「まだしっかりしている」と思っているところもあり、対応には充分注意が必要である。また自立していた方が要介護者となってきている中で周りのゲストの理解不足、自立者の介護者への理解不足等、対応のスキルを上げていけるように指導していきたい。決まり事が守れていないことも多く、遠藤メソッドをいかに有効にするかも課題である。

13. 《総括》

目標としている自立支援の強化に関し、ゲストができることはしてもらうことを心掛け動いたが職員による認識の差が浮き彫りになり、実際できたことは少なかった。次年度はその差をどのように埋めていくかを考え、実施していけることを増やしていきたい。

よりよい看取り介護の実践については、状態低下しているゲストについて担当含め、他職種で話し合いの場を設けることができた。看取った後に「こうしていればよかった」ということが少しでも減らしていけるようゲストとのコミュニケーション強化や他職種での話し合いがすぐに見える環境を整えていきたい。

遠藤メソッドは、年度中のメソッド担当職員の異動による引継ぎがうまくいっていないところがあり、動きが見られない期間もあったが、新メンバーが理解することで日常的にメソッド活用していけるシステムを作って行ければと思う。新人職員にもメソッドを活用した指導をしていきたい。