

あすなろの家 平成28年度事業報告

各事業部・全体を通しての状況報告

・各事業部の様子

(①事業推進 ②職員教育 ③財務)

[特養]

①全体的には「おむつゼロ達成」というテーマがあり、そこにむけて様々な面でプラスに動いているように感じている。歯科衛生士を配置し義歯の調整の難しさを繰り返し経験してきた中で、歯の重要性、口腔機能低下を予防する大切さを実感し始めている。1年前にはほとんどなかった視点であり、あすなろにとって大きな成長と思われる。自立支援介護についても、データに基づき判断していく場面が増えてきている。リスク管理も身についてきている。特養のケアのレベルアップという面では大きく成長した1年だったと感じられる。

一方で、基本的な介護知識、技術の不足から起こったと思われる事故も発生した。

丁寧語、丁寧な対応については☆1委員会を中心として施設全体で取り組み、少しずつではあるが定着してきている。確実に言えるのは、お年寄りに対する対応が悪かった職員に対して注意、それはおかしいと誰もが伝える事ができる風土にはなってきている

②職員教育を進めていく為には今の管理体制では難しいと感じてはいるが、グループ制となって1年半、各グループのリーダーが自分の役割は自覚してきている。今後、リーダーの教育に更に力を入れていく。また、中途採用の職員（他施設より）の定着に苦戦した。このあたりの教育も見直していかねばならない。自立支援の知識について特養職員と、ショートステイ担当職員間で大きな差が出てきている事も課題

③施設ケアマネを配置し、管理部からの配置の意味をきちんと相談員、ケアマネが理解し遂行してくれたことにより、入退所の調整がかなりスムーズであったこと、また、自立支援ケアの効果でお年寄りの入院がかなり少なかったことによりベッド稼働率が目標を達成できた。かなり努力してくれている様子がみられた。

[在宅]

①自立支援介護在宅導入を掲げ動き出したが、居宅、デイ、ヘルパーどの部もなかなかスタートさせることができず、当初考えていたような内容までは進めることができなかった。在宅に展開していくにあたり、他事業所、家族等への理解を得ることが大きな課題となることを実感した。また、職員の自立支援に対する知識レベルが特養と大きな差となっている事も課題である。

デイについては、職員の統率がうまくとれず苦労した。現場職員からの業務をこなすことができないという訴えから、業務をかなりカットし、今まで続けてきた内容を大きく変えたが、その後も職員が上向いた意識で業務を行っているところまではもっていきできていない現状。人間関係的な要素も大きいと感じている。

ヘルパーについては、提供責任者を上手く育てることができなかった。業務をこなすことは出来ているがレベルの低いサービス提供となっている現状。なかなか人材が確保できず、せっかく採用したヘルパーも、退職者がでてしまい、いい雰囲気働くことを作り出すことができていない。ケース依頼は多くありヘルパー不足により断っているような状態。他事業所もヘルパーが足りない状況なようで今後もケース依頼は続くのではないかと

居宅については、職員が2人入れ替わり、ケアマネとしては新人ということもあり引き継ぎ等苦慮していたところも年度初めはみられたが、部の雰囲気としては業務を遂行しやすい様子だった。実際、ケース情報の共有、相談等プラスに動いている面が多く見られた

②施設で取り組んだ丁寧な対応については進んだが、その他の面ではあまりすすめられていない。特に新し目の職員の介護知識、技術、意識あたりの教育が課題となっている。またデイにおいては現場のリーダー的な立場の職員の育成も必須である

③28年度の事業計画、毎月の打ち合わせの中で数字について追っていくことはしていたが、なかなか対策、「改善につなげる事ができずの状態だった。周辺に施設が多くオープンしたが、それにより大きく減収になったというあたりは感じられなかった

[ケアハウス]

①小さな行事を職員がコツコツと続けてくれたことで、少しずつ、ケアハウスの雰囲気が変わってきているように思える。このような取り組みが、閉じこもり防止や、自立した生活の維持へつながっていると思う。ケアハウスでなるべく長く生活して頂くことを大切にしながら、レベルがおちて生活が厳しくなってきた入居者を早めにキャッチし、先を見通して支援していくことも行えるようになってきた。そのためにもご家族との関係作りが大切となり、そのあたりの工夫もこれからの課題となる。

②職員については、会議等工夫している様子も見られるが、なかなかうまく進まない様子。職員間の経験の差も大きく、意識統一が難しい状況。直接的ケアももちろんだが、生活を支えるための援助技術も身に付けてもらいたいと考えている

③夫婦部屋がうまり、家族宿泊室（モデルルーム）を居室としたことで、30定員満床が維持できている。今後の待機者の問題もあるがこのまま夫婦部屋が満たされている状態が長く続けばいいと考えている。今後の方向性の検討は必要

• 地域／外部との関わり、連携

- | | |
|-----------------------------|-----------|
| ・ 飯田地区S型デイサービス外出行事への協力 | 1～2／月 |
| ・ 飯田地区S型デイサービス職員参加 | 2回／月 |
| ・ 飯田地区S型デイサービスミニ講演会 | 2回／月 |
| ・ やごみ茶屋出張相談会 | 1回／週（火曜日） |
| ・ ボランティア交流会開催 | 1回／年 |
| ・ 山原堤清掃 | 6月 |
| ・ 納涼祭にて、飯田地区社協よりボランティア協力を頂く | 8月 |
| ・ 港まつり参加 | 8月 |
| ・ 山原盆踊りに参加 | 8月 |
| ・ 関田神社秋のお祭に参加（カラオケ大会） | 10月 |
| ・ さつま芋掘り（園芸ボランティア） | 10月 |
| ・ 飯田祭参加 | 10月 |
| ・ 飯田地区S型デイサービス懇談会開催 | 11月 |
| ・ 飯田地区社協主催「調理実習」に管理栄養士参加 | 3月 |

• オールあすなろの実践

- | | |
|------------------------------------------------|------|
| ・ キラキラday 施設内や施設近隣の清掃活動 | 4回／年 |
| ・ 職員お揃いのポロシャツのデザインを全職員から募集 | 5月 |
| ・ 特養の昼食食事介助に全部署からフォロー | |
| ・ ケアハウスバス旅行にケアマネが参加 | |
| ・ 職員の子どもさん向け「あすなろの家に行ってみよう」企画 | 8月 |
| ・ オールピカイチ委員会にて、各部署から委員を選出
接遇の意識付けを施設全体で取り組む | |

• 公衆衛生（労働安全）の取組

- ・腰痛予防 10時・15時30分に放送設備でチャイム・音楽を1分間流し、その間は業務の手を休め、講義で習った腰痛予防体操を行うことをルールとした。
- ・感染予防 11月～3月に実施（手洗い・うがい・マスク着用・換気・超酸化水使用の徹底）
- ・職員へのインフルエンザ予防接種実施（全額施設負担）
- ・産業医に相談・助言のもと、職員の同居家族に限りインフルエンザ治療薬の予防投与を行った。

• 防災の取組

- ・部分訓練として、職員参集計画・災害用非常伝言ダイヤルの体験訓練を実施
- ・特養／デイ／ケアハウスでそれぞれ地震発生⇒火災による避難訓練を実施
- ・防災委員への訓練として、発電機作動訓練・防災無線使用体験・非難生活用品使用方法搬送マット使用方法などの訓練を実施

• 職員育成の取組

- ・内部研修（2回／月）開催、職員自身が講師。
- ・エキスパートスキルリーダーを配置
OJTを通じて職員の能力（スキル）の向上、やりがい向上、そしてサービスごとバラバラではない共通のサービス（スキル）を提供できるようになるために実施した。