

特別養護老人ホームあすなろの家 平成24年度事業報告

平成24年度は、新たな管理体制（施設長・副施設長2名）でのスタートとなり、事業計画の運営・経営の基本方針のもとに、さまざまな事業推進を試みた。

23年度のロコミや施設への苦情の対応から、施設外部・内部からの意見をきちんと伝えていただきたいと思い、ご意見箱を施設内に7個設置した。主な対応としては、喫煙に対してのご意見について、全職員から意見を聞きながら喫煙所を設置し、喫煙マナーについても共通の認識ができた。業務に関わることや個人的な問題については、各主任と相談し対応した。

オールあすなろの部分では、特養とデイの業務連携・交流から生まれた、特養の生活の質（レクなどの取り組み）向上の意識と、デイから特養への人事異動を可能とした。あすなろ全体では、納涼祭や接遇アップを通して少しずつではあるが連携意識や形をつくることが出来、夜の山原まつりにデイ遅番勤務者と特養職員でお年寄りを参加させた。ただオールあすなろの意味が分からない、何のためにやっているのかわからないといった職員もいるのは事実であり、25年度は本来の意味をきちんと伝えていく努力がまだまだ必要だと感じている。

地域との関わりでは、「地域になくってはならない存在になるために」の活動として、納涼祭、飯田小4年生とデイサービスの交流（飯田小音楽会への招待）飯田地区社協との積極的な交流（納涼祭での出店、車椅子講習会、S型スタッフ交流会、合同研修会開催）、山原まつりへの参加、飯田祭りへの参加、全職員研修での地域からの講師など、かなり意識的な関わりができた。今後の課題としては、地区社協との連携を継続する中で、地域で暮らす住民との距離をいかに縮めていけるかが挙げられる。

ボランティアさんとの連携では、あすなろの家はつくる会さんを中心とした皆様に支えられているが、長年の中でボランティアさんの自発的な形で出来上がってきたものとの認識のなかで、協力してくれている方々に対して、施設としてきちっとした受入態勢の確立や、お互いの共通認識をつくるべきであると考え、ボランティア交流会を開催した。来期は交流会での情報をもとに、名簿や名札、簡単な情報交換・共有の場を作るなど、施設にとってもボランティアさんにとっても動きやすい環境を作っていきたい。

防災関係では、災害時参集計画の作成、あすなろ各サービスとご家族との連絡手段の確認、在宅サービス災害時対応シート、防災用品の確認、防災食の検討、危険箇所のチェックなど、東日本大震災を参考に実施した。まだまだ不十分な面があるので、今後も防災委員会を通して災害に備えた体制を整えていく。

1、特養・ショート部門

主任の交代、相談員3名の体制、また現場職員から9名のケアリーダーを選出し、新たな体制でのスタートとなった。介護職員からは体制の変更、業務内容の変更戸惑う声も聞かれたが、主任・相談員・ケアリーダーが中心となり、職員会議の内容や、どうすれば特養全体の意識を統一しケアの向上を図れるか検討を重ねた。中でも、利用者の声や他施設との交換実習では、職員同士の馴れ合いからくるメリハリのない職場の雰囲気や入居者への接遇、衛生面の課題が浮き彫りとなったり、業務マニュアルで決められている項目が実施できていない現状も見えてきて、ミーティングの持ち方の変更、職員同士の呼び方を「さん」で統一するなど、その改善に取り組んだ。また生きがい活動の充実では、デイサービスの歌体操やレクを積極的に取り入れる体制をつくとともに、デイサービス勤務をする職員も新たに選出し、仕事への意識の向上、スキルアップと部署間の連携に努めた。

2、在宅

デイサービスでは、主任交代とサービス提供時間（9:30～16:00⇒9:25～16:30）・祝日稼働により、年度当初は職員の連携ミスなどがあったが、話そうの会などの取り組みで早い時期に修正を図った。また小さな目標（部署・個人）を行っていくことで、職員の考えていることが主任が把握できる効果も見え、職員の業務へのモチベーション維持・向上にも繋がり、毎月発行のデイ新聞がコンクールで入選したり、毎月の掲示物やレクリエーションの工夫など職員の熱意とまとまりが感じられた。

ヘルパーでは、主任のリーダーシップと強い思いにより、ケース検討を積極的に開催し、各ヘルパーの意識向上とともに、働きやすさにも繋げ、今まで愚痴や文句だったことが業務として捉えられるようになった。地域においては、業務中に地域の住民からいろいろ質問されてもヘルパー自身が直接お答えすることができなかったが、勉強会を開催し、ヘルパー自身がお答えできるように努力した。

3、支援センター・居宅介護支援

今期は「あすなろなら安心」と思ってもらえる事業所になる方向性を模索する中で、地域との連携において、なごみ茶屋でのミニ講演会の開催、飯田地区S型デイサービスのボランティアを対象に車椅子の操作方法の講習会を開催するなどして努力した。これについては、講師をケアマネ以外にも特養やデイの介護職員・ヘルパーなど現場の職員が担当し、基本方針でもある「オールあすなろ」の実践にも力を入れた。

4、ケアハウス

平成24年度は、ケアハウス支援体制（特養への入所を強く希望する方には、入所までの間を各部署の協力を得ながら支える仕組み）の構築を目指したが具体的なシステム構築までには至らなかったが、来期には具体性を持たせたい。6月から夫婦部屋が空床となり、S型デイや各地域包括支援センター、各総合病院へのPRも試みたが、新規入居者を向かえることが出来ず来期の課題となった。

今まで待機者の管理は主任任せであったが、待機状況の把握と迅速な入居の調整のため、入居判定委員会を立ち上げた。また入居者との茶話会を開催し、施設と入居者の距離を縮め、お互いの理解を深める努力をした。

5、厨房

今期の大きな課題であったパート職員の定着であるが、パートの勤務可能時間を考慮し、他の業務内容を変更、パート職員の職場の中での役割りを再検討することで下半期からは徐々に定着できた。調理員のレベルアップでは、引き続き調理員のメニューを取り入れ工夫を重ねた。利用者の声（苦情や要望）が多く出されているケアハウスとの連携では、茶話会の開催、調理員が3階配膳室で入居者の目の前で盛付をする、栄養士によるメニューや栄養の説明をするなどの一歩踏み込んだ関わりをする中で、お互いの理解に向けて努力した。

以上