

平成 30 年度 事業報告

介護老人保健施設
恵の杜

1) 事業所運営の理念・基本方針

理念：①利用者・家族の安心と信頼 ②職員の笑顔とチームワーク

方針：①サービスの充実：ケアプランに基づき統一したサービスの提供ができる

②利用者重視の環境：環境整備と生きがいつくり（レクレーション等）

③職員教育の充実：外部研修参加・内部研修充実等

<考察>

言葉が大きな問題点になってきている。悪気はないが、言葉の使い方や語尾、声のトーンといった個人差が出る部分が問題である。利用者・家族だけではなく、職員間での問題にまで発展してきていると考えます。個々を見ると決して悪気はないのですが、受け取り方にも問題があると考え（職員間）。それが利用者・家族まで波及してしまうケースも多々あると考えられる。今後の課題として、まずは職員間のコミュニケーション・チームワークの強化を目指し、利用者・家族との信頼関係も築けないと考えます。

2) 管理者の事業に対する考え方

①各課が職種の垣根を越え、利用者のために一致団結しサービスを提供できる

②各課が己の役割を理解し、利用者にサービスを提供できる

③利用者のニーズを把握し、そのニーズに近づけるよう努力をする

④各課責任者が経営的な考えを持つ

⑤各課責任者が部下指導を積極的に実施し、副施設長に報告できる組織を目指す

<考察>

各課の責任者が自分の部下育成ができていない。私自身も各課の責任者の育成ができていない。同じ方向を向けるように努力が必要と考える。毎月の会議の場をただの数字報告のみで終わらせるのではなくどうすべきかを考えなくてはいけない。事務長と統括とも話し合いを続け、どこまでの権限を持たせ、私はどう動くべきなのかをしっかりと見極めていくことが必要であると考え。新たに課題が見つまっているが、どのように進めていくかが問題である。

3) サービス提供体制（基本報酬・加算）

(1) 口腔ケア加算	90単位/月
(2) 褥瘡加算	10単位/月
(3) 経口維持加算Ⅰ	400単位/月
(4) 経口維持加算Ⅱ	100単位/月
(5) 再入所時栄養連携加算	400単位/回

- | | | |
|-----|--------|---------------|
| (6) | 療養食加算 | 6 単位/回 (入所) |
| | | 8 単位/回 (短期) |
| (7) | 短期送迎加算 | 1 8 4 単位 (片道) |

< 考察 >

本年度は介護報酬改定があり、それにより減額になっている項目もある。一工夫しなくては全体的に収入源減少になる状況である。いかに工夫し、小さな単位でも取得できる環境を統括や各課の責任者と協力し加算取得に向けて実行に移した1年間であった。減算になっている加算に関しては減収にならない工夫でしのげた。また、小さな加算でも委員会の協力を得て1年間加算を取得。まだ、取得していない加算もあるので、今後の課題として加算取得に向けて関係各所と協力していきたい。基本報酬については、従来型から基本型に名称が変わり3単位プラスで減算にはなりません。評価指数10項目を1年間評価してきましたが加算型に移行できないかしっかりと考察し結果を踏まえて今後の課題としていく。地域貢献が必須条件にある為クリアするために管理者と詰めていく。

- ・ 保健施設口腔衛生管理加算減算 110 単位→90 単位へ 前年度から延べ204名増
- ・ 保健施設褥瘡マネジメント加算新規 10 単位 本年度延べ48名
- ・ 来年度は排泄支援加算や経口維持加算も算定できるよう整備する

4) 稼働率向上計画

- (1) 目標入所者受け入れ
- ① 88床を基準に84床(95%)を目標にする(ショートステイ込み)

< 考察 >

年間平均80.38人で95.96%の稼働でした。目標数値には届きませんでした。入院者は相変わらず多い状況です。入院せず、施設で過ごせるよう医師と看護師で医療体制を強化し、介護に情報伝達しケアにあたる方法は永遠の課題であると感じる。どのように伝達・研修をしていけば、利用者が長く施設での生活を送ることが出来るのか。看護師個々のスキルの違いもあり、統一した看護ケアが提供できるようすることはかなりの時間を要すると考える。

- (2) 積極的なショートステイの活用と強化
- ① 固定受入3床をフル活用する
- ② 空床利用を積極的にアピールしていく

- ③ 迅速な受け入れ体制をつくる
- ④ ショートステイ利用者の確保のため、地道に営業を行う
- ⑤ 土日祝日の受け入れを行う

<考察>

年間平均3,07人で目標に達しております。ただ、ショートステイ利用者が高齢であり、入院や特別養護老人ホーム入所等でショートステイ利用をお辞めになるケースも多くなってきているため、新規の利用者の確保が今後の課題である。土日祝祭日の受け入れも前年度より活発になっている。送迎加算も取りこぼしなく加算取得できている。引き続き取得できる加算は取得する努力をしていく。

- (3) 緊急ショートとの受け入れ
- (4) 利用者の待機を確保する
- (5) 医療管理の充実
- (6) 各課が協力し、利用者の受け入れを行う
- (7) 入退所の管理体制の強化

<考察>

利用者の待機は、在宅からの申し込みであればお待ちいただけるのですが、病院入院に関しては待機としての登録は難しい。タイミングが合えばスムーズに入所につながる。医療管理については看護師の考えや方向性に一貫性がない。各課の協力体制はまだまだ不足していると考え、それぞれの課が歩み寄りながら利用者の為に何ができるかを考え情報共有し協力体制強化を作り上げることを今後の課題としていく。急を要すショートステイに関しては件数的に多くはないが、迅速な対応ができていた。

5) 職員配置体制及び人材育成指導

適正な職員配置と効率の良い業務の流れをつくる

<考察>

夜勤体制は看護・介護4名体制で安定してきているが、今後利用者が増えた場合配置基準の関係で再度体制を変える必要がある。しかし、看護・介護の募集をかけても人員の確保が難しい中、いかに今いる職員を大事に育てるかが課題となる。そこには指導する側の指導方法もしっかりと構築する必要があると考える。指導される側だけの問題ではなく、指導する側にも問題はないのかをしっかりと見極める必要がある。最近の指導状況を見て感じることである。

6) 各種委員会・研修体制

目標：外部研修に積極的に参加し、職員の質の向上を図る

<考察>

外部研修への参加は徐々に増えてきている傾向にある。しかし、内部研修は委員会を中心であるが定例で実施しているが参加者が少なく、決まった職員しか参加していない傾向にある。来年度の課題として、参加率を上げることと、どのように開催すると参加者が増えるのかを考えていく必要がある。外部研修に必要な職員へは声かけをし、意識改革に努める必要があると考える。

7) 入居者（利用者）のニーズ・要望への対応

- (1) 三大ニーズの充実
- (2) 利用者・家族と職員の信頼関係をつくる
- (3) 必要な予防接種の実施（肺炎球菌・インフルエンザ等）
- (4) リハビリテーションの充実
- (5) レクリエーションの充実

<考察>

どこまでを利用者のニーズと捉え、どこまで対応すべきか。職員間で統一できる環境を作り上げる必要があると考える。職員個人の考えや思いでケアを実施するのではなく、ケアプランにのっとり統一したケアとは何かを内部研修で理解を深め、職員間で認識していく必要があるのではないかと考える。利用者からの声でも「あの人はやってくれるのに、この人はやってくれない」を聞く。本来の目的は何なのかを職員がしっかりと理解した上でニーズ・要望に応えられるようにしていく必要がある。

8) 入居者（利用者）の苦情受付体制及び対応

<考察>

利用者よりも家族からの苦情が多い。迅速な対応ができなかったがために関係が崩れているケースがある。真摯に対応し理解していただこうとしているがなかなか進展しないケースがある。迅速な謝罪が出来なかった結果と考える。現場は真摯に受け止め早急な対応と上司への報告が遅い。また、現場で対応できることも自分たちで解決しようとする意識が薄く、すべて相談課の業務であるかのような言動・行動が他人事のように感じる。その環境を整え業務改善が必要と考える。職員間での温度差が縮ま

らない限り、利用者や家族との関係性も苦情もなくならないと思われる。

9) 事故防止（再発予防）計画

<考察>

定例の勉強会は実施できている。しかし、それが身になる勉強会かどうかは判断できない。もう少し踏み込んだ勉強会が必要と考える。件数的には転倒転落が1番多い。それに対する対策は通り一遍で個人利用者に合った対策と言えるのであろうか。そこを分析して同じことを繰り返さない方法の勉強会計画が必要と考える。ヒヤリハット報告は報告数が増え意識付けは出来ていると考える。その内容をどうやって現場に反映していくかが今後の課題でもある。

10) 施設設備の保守・管理

- (1) 清潔
- (2) 空調
- (3) 設備
- (4) 光熱水費
- (5) 薬品管理

<考察>

長い年月での劣化が目立つようになり、その都度で修理交換を実施している状況である。今後は計画的に修理・修繕を実施できるように組み込んでいく。

11) 個人情報保護計画

目標：厳重な管理と全職員の意識を高める

<考察>

個人情報の管理は徹底できている。しかし、どこで情報が流出するかわからないため、気を引き締めて引き続き管理していく。

12) 関係団体・地域団体との連携

- (1) 区役所
- (2) 医療機関
- (3) 他施設
- (4) 地域団体

<考察>

看取りを実施していない為、看取りの段階になった利用者の受け入れとして関係を築いている病院がある。相談課が窓口になりカルテ作成・入院相談・空床確認等の電話連絡し連携を図っている。

1 3) 社会資源としての役割

目標：地域ケアマネージャーと連携を密にし、窓口の広い施設であることをアピールしていく

<考察>

地域ケアプラザと恵の杜（入所・通所）で1年に1回ではありますが、見学会の企画に協力している状況です。地域の方々が地域ケアプラザの規格に参加し、「老健とは」「通所とは」を知り理解を深めていただき為にも協力させていただいている状況です。この見学会により地域の方々にアピールする機会になっていると考える。今後もこのような企画協力は続け、恵の杜の存在を知っていただく機会になればと思う。今後も打診があるときは出来る限りの対応をする。

1 4) 実習生・ボランティア受入、育成

- (1) ボランティアの受け入れ
- (2) 実習生の受け入れ

<考察>

ボランティアの受付申し込みは毎年行っているが、実際は増えることはなく現状維持のままのボランティア人数である。職員の活動も今後は自主的に増えるよう声掛けしていく必要がある。実習生に関してはここ数年定期的に受け入れを行っている。利用者も短期間ではあるが気分転換になり、職員以外の人との会話も楽しんでいる。職員には指導という役割はないが、自分たちの仕事を知っていただく機会を持つことで意識に変化が現れればという期待もある。

1 5) 防災・防犯対策

- (1) 年2回の防災訓練の実施
- (2) 各課の災害時持ち出し重要書類
- (3) 防災備品と非常食の確保
- (4) 災害時の緊急避難場所（瀬谷区の緊急避難場所に登録）
- (5) 災害情報の迅速な伝達と情報収集

<考察>

本年度は瀬谷区消防署と連携し、大規模公開防災訓練を実施した。瀬谷区内の施設の方々も見学に来ていただき、地震発生からの数分後に火災発生という瀬谷区消防署も初の試みを当施設がモデルとなり実施した。消防署との打ち合わせや参加する職員の練習等しっかりと出来ていたと思う。その訓練が成功か不成功かの結果ではなく、このようなケースの時どうするかを考える機会としての訓練であった。訓練を通して不足な部分や課題が見つかり、今後に繋げていけると感じた。近年の日本は自然災害が多発し、高齢施設での安全性の確保を求められており、横浜市からも指導が入っている。その中で今回の防災訓練は大きな収穫と捉えている。しっかりと対策・計画を作り上げていく。