

# 令和 1 年度 事業報告書

グループホーム 恵の家

## 1) 事業所運営の理念・基本方針

【基本理念】 「一人ひとりに寄り添う介護に努めます」

- ①年間目標として「入居者様の気持ちを受け止め、入居者様の気持ちを知ろうとしましょう」を掲げ、入居者様の想いに寄り添い、入居者様の意思を尊重する支援を心がける。
- ②職員はご家族様と連絡を密にすることで、人間的な関係構築を推進し、入居者様の「望まれる暮らし」「その人らしい人生」に活かしていくよう努める。
- ③目標をより具体的に実行し、現場で常に理念に立ち返る事ができるよう、毎月、担当を輪番制で決め、理念に基づいた標語を作成し、事務所に掲示する。それにより職員の意識を高め、徹底していく。

### <考察>

- ・年間目標を毎月、具体的な標語にすることで、理念の共有や意識の向上を期待したが、職員によって標語に対する理解度に差があり、会議等で都度、意味や目的を伝えたものの、差を埋めるに至らなかった。次年度も継続し改善していく。
- ・ご家族様との関係構築に関しては、毎月の「恵の家のお知らせ」や直接の電話を通して、日常の様子や医療との連携(受診内容等)を細かに伝えることができた。面会時や電話の際にご意見・ご要望を確認し、プランに反映するよう意識し実行することができた。

## 2) 管理者の事業に対する考え方

- ①社会福祉法人として、更なる地域貢献ができるよう努める。
- ②入居稼働率100%を維持できるよう努める。
- ③介護保険の基本である自立支援(～してあげる介護はしない)を念頭に、入居者様と生活を共にする生活相手(パートナー)であり続ける介護を目指す。
- ④心身の状況に応じた施設選びを行い、入退去を検討していく。その結果として、当グループホームが快適な居場所となるように努める。
- ⑤内部研修や外部研修を通して、職員の質の向上を目指していく。

### <考察>

- ・自治会や運営推進会議を通して、グループホームの活動内容や役割、入居者様のご様子を発信し、構成メンバーである阿久和地域ケアプラザ所長や自治会副会長からのご意見や地域での行事に関する情報をお聞きすることができたが、事業所としての具体的な地域貢献となると、実際に地域の方が気軽に相談に来られるという所まで至らず、地域貢献の形や発信方法、活動内容の見直しが必要と考える。
- ・稼働率 100%維持に関しては、4) 稼働率向上計画に記載する。

## 3) サービス提供体制（基本報酬・加算）

### 〈基本報酬〉

- ① 認知症共同生活介護(2ユニット)

### 〈加算〉

- ① 認知症対応型医療連携体制加算
- ② 認知症対応型処遇改善加算（Ⅰ）
- ③ 認知症対応型初期加算

以下、加算について今年度より加算(申請済み)

- ① サービス提供体制強化加算（Ⅲ） 6 単位/日  
勤続年数 3 年以上の者を 30 パーセント以上配置
- ② 入院期間中の体制の加算  
入院後 3 か月以内に退院することが見込まれる時、退院後再び事業所に円滑に入居できる体制を確保  
1 月に 6 日を限度 246 単位/日

以下、加算について今後、追加を検討し得る。

- ① サービス提供体制強化加算（Ⅰ）ロ  
介護福祉士が 50 パーセント以上配置  
平成 31 年 2 月常勤換算  $13.7 \times 50\% = 6.85$  必要  
平成 31 年 2 月現在介護福祉士常勤換算 4.2
- ② 口腔衛生管理体制加算 30 単位/月
- ③ 歯科医師または歯科医師の指示を受けた歯科衛生士が、介護職員に口腔ケアに係る技術

的助言及び指導を月1回以上行っている場合

④ 生活機能向上連携加算 200 単位/月

通所リハビリテーションを実施している事業所の理学療法士が、グループホームを訪問し、計画作成担当者と身体状況等の評価を共同して行うこと。

<考察>

- ・サービス提供体制強化加算（Ⅲ）に関しては、職員の退職が減ったことで、次年度より算定できる見通しである。職員が長く働くことのできる職場づくりに尽力していく。
- ・サービス提供体制強化加算（Ⅰ）ロに関しては、1名が介護福祉士を取得したが、算定するには足りていない。資格取得に向けて、更なる意欲の向上を図っていきたい。

#### 4) 稼働率向上計画

##### 稼働率100%を維持するために

- ① 入居者様が退居された場合は、次の入居までスムーズに行い、空床期間を短くし稼働率向上に努める。
- ② ホーム見学希望の連絡があった際は、迅速に対応し、丁寧に、ご相談内容に耳を傾ける事を心がけ、お申込みにつなげていく。
- ③ 地域密着型サービス事業所連絡会や横浜市グループホーム連絡会へ積極的に参加し、空室や入居希望の情報交換・共有をすることで、稼働率向上を目指す。
- ④ 空床理由の60%となる入院を防ぐために、入居者様の心身の状態の把握と細かな気付きにより重症化を防ぐ。また、事故に繋がらないようリスクを予測し、質の高い支援をすることができる職員の育成に努める。

<考察>

- ・稼働率に直接的に影響がある入院を防ぐことに努めているが、くも膜下出血等の急変による入院→状態悪化、もしくは原因疾患が改善せず入院期間が長期化→ご退居となるケースがあり、100%を維持することが難しかった。誤嚥性肺炎や尿路感染等の日常のケアで防ぐことのできる疾病での入院は、研修やスタッフの意識・技術の向上により、0件であったことは、評価できると考える。
- ・ホーム見学の対応に関しては、接遇の研修や見学のシミュレーションを実施し、対応でき

る職員も増えてきた。今後も、いつ見学に来られても適切に対応できる職員の育成に努めていく。

## 5) 職員配置体制及び人材育成指導

### <職員配置体制>

- ①介護職員（常勤換算13.7名）  
早番、日勤、遅番、夜勤

②他職種

日勤

### <人材育成指導>

- ① 新人研修プログラムの内容を改善し、恵の家の職員としての意識を高めることができるよう、より具体的な内容とし、理念に沿ったケアを実践して頂けるようにする。
- ② 入職後、短い期間で退職となるケースを防ぐため、指導する側のマニュアルを整備する。また、外部の「指導者向け」や「リーダー向け」の研修を積極的に受講し、丁寧かつ適切な指導ができるようスキルアップを図る。
- ③ 毎月1回以上の内部研修を実施し、知識の取得や職務に関するスキルアップを図る。
- ④ 管理者は、常に職員の状況を把握し、必要時は個人面談を行い、早い段階で職員の悩みの改善や、ストレスの解消に努める。
- ⑤ 職員個々の目標を明確にする。面談等で確認し、意欲や質の向上に努める。

### <考察>

- ・外部の研修への参加および内部研修は、計画通り実施することができた。但し、研修の成果という点では課題も多い。今年度の退職者1名は、体調不良との理由であったが、新人職員の中で「退職を考えている」という職員もおり、理由として「指導」に対する悩みや不満の意見が挙げられている。退職に繋がることのないよう引き続き、指導する側の質の向上と、職員の体調や精神面の状況把握に努めていく。

## 6) 各種委員会・研修体制（年間計画は別紙参照）

- ① 入居者様の接遇を推進する上で必要な定例会議を下記の通り、実施する。

- ・ケアプラン会議

6か月毎に実施する。ADL等のご本人様の状況が大きく変化した場合、その都度、開催

する。

・ユニット会議

毎月1回程度、開催する。入居者様の様子や対応の確認のほか、行事・レクリエーションの確認、全体の課題や問題を話し合う。また、職員の意見交換の場として活用する。

- ② 身体拘束委員会を3か月に1回(年4回)開催し、併せて内部研修を実施する。
- ③ 接遇にあたる職員の専門的知識と技術の向上に向けて、更に、福祉従事者として人間性の獲得を目指し、外部の研修に積極的に参加する。学び得た知識は、月1回の内部研修を実施することで、全職員へ周知し共有する。
- ④ 介護福祉士など、職員の資格取得に向けた支援体制を強化する。  
具体的には、グループホーム連絡会主催の「基礎実技講習」への参加や、対象職員的生活スタイルに合わせ、参加可能な研修の資料を選択し取り寄せ、資格取得を促す。

<考察>

- ・委員会、研修、会議は計画通り実施することができたが、会議に関しては位置づけがあいまいな部分があり、位置づけ及び内容の再検討が必要であると考えている。次年度より明確にし実施していく。

## 7) 入居者(利用者)のニーズ・要望への対応

- ① 居室担当制を理解し、入居者様の心の声を聴き、よき理解者となるように関わりを持つ。入居者様からの希望や意見は、月1回のユニット会議にて共有し、居宅サービス計画書へ反映させていく。
- ② 入居者様が主役である「その人らしい人生」を送って頂くために、ポジティブな視点を常に持ち、ケアにつなげる。
- ③ プラン見直しの際は、居室担当が中心となり、「ケアプラン作成事前資料」に沿って、ご本人とご家族へご要望等の聞き取りをし、プラン会議にて話し合い、ケアプランに反映させる。
- ④ 2か月に1回、開催する入居者懇談会を家族会と同日にし、ご家族にも参加して頂き、意見や要望をお聞きする機会を定期的持つ。

### <考察>

- ・ ポジティブな視点を常に意識できるように毎日、記入する日誌のフォーマットを工夫し、変更したが、1年経過して期待していた程の成果はなかった。次年度に向けて、職員へ再度、ポジティブな視点の大切さを伝え、入居者様の「そのひとらしい人生」に繋がる支援を目指していく。

## 8) 入居者（利用者）の苦情受付体制及び対応

- ① 苦情受付担当者と苦情解決責任者を提示し、苦情対応マニュアルに沿った対応を行っていく。
- ② 「ご意見箱」を設置し、ご意見や苦情をいつでも申し出ることができる環境を整える。
- ③ 職員以外の第三者機関の連絡先を提示し、職員以外でも受付していることを周知する。
- ④ 苦情があった際は、「苦情受付記録簿」を作成し、迅速な対応をする。

### <考察>

- ・ 今年度の苦情件数は、入居者ご本人様からの職員の支援に対する苦情が1件であった。苦情対応マニュアルに沿って対応し、当該職員に対する指導を行った。1件という数字をどう捉えるかだが、苦情の申し出がしにくい環境が理由での数字であることも考えられるので、引き続き入居者様・ご家族様との信頼関係の構築し、苦情に限らず、何でも話して頂ける信頼関係づくりと迅速な対応に努めていく。

## 9) 事故防止（再発予防）計画

- ① 同じ研修を定期的に、繰り返し実施することで、事故に対する意識向上に努める。
- ② 薬に関する事故が減ってはいるものの、ゼロではないので、下記の取り組みを継続・実施することで、薬に関する事故ゼロを目指す。
  - ・ 薬のセット時と服薬時は必ず職員2名で対応する。
  - ・ 与薬時は、名前・日時(○月○日、○○後薬)と声を出し確認する。
  - ・ 入居者様の薬の管理を、名前、日時の印字をし、さらに服薬時間が明確に分かるように色分けしたラインを引く。
  - ・ 「服薬後、食堂の床を掃く」ということをルール化し、落薬事故防止につなげる。

#### <考察>

- ・服薬に関する取り組みを確実に実施するよう努めた結果、事故件数がゼロであったことは、大きく評価できる。ただし事故に至らないが、インシデントは見られるので、気を緩めることなく、決めた取り組み・ルールを確実に継続していく。

### 1 0) 施設設備の保守・管理

- ・定期的に点検を実施することで、ホーム内設備の不備や不具合を早期に発見し、早急な修繕に努める。
- ・設立から14年経過しているため、フロアの床や壁紙のめくれ等が目立ってきている。入居者様の安心・安全確保の観点から、張り替えを検討する。

#### <考察>

- ・施設設備の経年劣化による不具合等は、次年度に大規模修繕をする方向となった。今後も入居者様の安心・安全を第一に施設の環境を整えていく。

### 1 1) 個人情報保護計画

- ① 外部研修への参加、内部研修の実施により、職員への個人情報保護法の理解を深め、規定書類の運用を的確に行う。
- ② 再利用した用紙やメモの裏面の情報に細心の注意をはらう。
- ③ 「ご家族以外からの電話があった場合の対応マニュアル」を事務所に掲示し、事故防止に努める。

#### <考察>

- ・外部研修・内部研修を予定通り、実施することができた。今後も定期的に個人情報保護法の知識と理解を深めていく。

### 1 2) 関係団体・地域団体との連携

- ① 横浜市や区役所、所属する横浜市認知症グループホーム連絡会や瀬谷区地域密着型サービス事業所連絡会が主催する会議や研修等へ積極的に参加し、交流を深める。



- ② 年6回の運営推進会議を通じて情報やご意見、ご要望を収集すると共に、交流を深める。
- ③ 自治会の催しに積極的に参加する。納涼祭や地域の掃除などの活動へ積極的に参加する。
- ④ 地域包括センターとの連携を強化する。前年度に引き続き、運営推進会議の構成委員として、年6回の運営推進会議へ出席して頂く。

#### <考察>

- ・瀬谷区地域密着型事業所連絡会においては、昨年度に引き続き役員として活動し、グループホームだけでなく、小規模多機能型居宅介護事業所の管理者や瀬谷区高齢支援課の方との関係構築に努め、連携をスムーズにとることができるようになった。
- ・年6回の運営推進会議の構成メンバーとして、地域包括支援センターの所長ならびに大中西自治会の副会長に出席して頂き、関係の構築ができたと考える。特に自治会との関係は、回覧板を回して頂けるようになったり、敬老の日には、地域の高齢者の方と同じように、入居者様へも紅白の和菓子頂いたり、今までより1歩進んだ関係を構築できたと考ええる。

### 1 3) 社会資源としての役割

ホームの活動を周辺団地の掲示板などを活用させて頂き、近隣住民の方が気軽に来所して頂けるよう情報を発信する。ご本人様だけでなく、ご家族様も悩みや困りごとの相談を気軽にさせて頂けるような雰囲気作りに努め、対応していく。

#### <考察>

- ・社会資源としての役割が果たせたのかという点は、自治会や運営推進会議を通して、グループホームの活動内容や役割、入居者様のご様子を発信し、社会資源として近隣住民の方が気軽に相談に来られる場所を目指しているが、実際に来られたケースはなかった。発信方法や活動内容の見直しが必要と考える。

### 1 4) 実習生・ボランティア受入、育成

- ① 区社会福祉協議会などと連携を図り、ボランティアの定期的な導入(月1回以上)を継続していく。
- ② 実習生の受け入れは、依頼があれば検討していく。

#### <考察>

- ・ボランティアの定期的な導入は、計画通り実施することができた。引き続き、区社会福祉協議会等と連携を図り、ボランティアの定期的な導入を目指していく。

### 1 5) 防災・防犯対策

- ① 消防計画に基づき年2回以上の防火・防災訓練を企画・実施する。訓練は職員の配置の少ない夜間を想定したものとする。
- ② 隣接する他事業所との連携を深めるため、合同防火・防災訓練を企画・実施する。
- ③ 瀬谷防災ネットワークの研修・講演に積極的に参加する。また、防火・防災・救命に関わる内部研修を定期的実施し、職員の知識と意識の向上を図る。

#### <考察>

- ・消防計画に基づき、消防署員を招いて年2回夜間想定訓練を実施した。消防署員からの助言によりシナリオ型訓練からブラインド型訓練に改めたことで、各スタッフが状況に応じて自ら考えて行動できるようになってきている。
- ・年2回以上の夜間想定訓練を優先し、同じ敷地内の他事業所との合同訓練は実施できなかった。しかしながら災害時は他事業所との助け合いが欠かせないため、年2回の防火・防災訓練時は隣接施設に連絡し、協力関係にあることや方法を確認する必要があると考える。
- ・瀬谷防災ネットワーク主催の研修にて FIG 訓練（盤上訓練）を学び、防火・防災訓練の事前ミーティングに簡易的な盤上訓練を取り入れた。また、消防署から CPR（心臓蘇生）訓練用のマネキンを借りて救命の内部研修を定期的実施しているほか、防災担当でないスタッフも瀬谷消防署主催の救命の初級講習に参加した。今後も定期的に参加し、非常時に活かせる知識と技術を身に付けていく。