

平成 30 年度

事業報告書

社会福祉法人 清琉会

# 社会福祉法人 清琉会

## 平成30年度 事業報告書 目次

● 総括	P1
● 法人動向	P3
● 玉川グリーンホーム	P5
○ 介護事業部	
◆ 施設介護課	
◇ 施設相談係	
◇ 本館特養係	
◇ 新館特養係	P6
◇ ユニット特養係	
◆ 在宅介護課	
◇ 居宅介護支援係	P7
◇ ショートステイ係	
◇ 通所介護係	P8
◇ 訪問介護係	
○ 総務部	P9
◆ 総務課	
◆ 栄養課	
◆ 医務課	P10
◇ 入所・在宅サービス医務	
◇ リハビリ訓練	
● 高松山グリーンホーム	P11
● 愛甲グリーンホーム	P12
● 小町山グリーンホーム	
● 厚木市玉川・森の里地域包括支援センター	P13
● 地域貢献事業等	P14
● 委員会活動	P15
○ 育成委員会	
○ ICT推進委員会	P16
○ サービス向上委員会	
○ 拘束・事故防止検討委員会	P17
○ 介護技術向上委員会	P18
○ 環境衛生委員会	
○ 防災対策委員会	P19

## 平成 30 年度 総括

平成元年 3 月 6 日神奈川県より社会福祉法人としての認可を受けた清流会は、平成 31 年 3 月に創立 30 周年を迎えることが出来ました。改めてこれまで支えて頂いた全ての皆様に深甚なる感謝を申し上げます。老人福祉法に基づく措置制度から始められた事業は、介護保険制度への変遷を経て、措置制度としての機能を一部残しながらも大部分が介護サービスとして、世界でも類を見ない急速な高齢化の進行という状況に対応してきました。

制度の他にも当年度の事業計画でも記しましたように、創立時とは周りを取り巻く社会状況は大きく異なり、特にグローバル化や家族形態の変化などにより社会全体の価値観が多様化したことは、多様化それ自体は決して否定される事では無いながらも、価値観の違いから他者の行動について批判的な意見だけを発信するなどの行為も目につき、改めて自らのそれと違うものを受け入れる「受容」の精神が大切であることを痛感させられました。

複合的な課題による就労困難者への支援や子どもの貧困問題、長期化する引きこもりにより支える親御さんも高齢化することを象徴する「8050 問題」など新たに顕在化する社会的課題に対して、私たち社会福祉法人はどの様に向き合うか。常にその姿勢が問われています。

社会福祉法の改正などを経て、社会福祉法人そしてそこに働く我々職員の言動は厳しく注視されています。まずは良き社会人として、そして法人職員、専門職としての資質や品格を磨く。この事が職務はもとより、仕事を離れても自分自身の成長にとってプラスになると考え、一つひとつの事柄を修練と受けとめ対応してきました。特に言葉遣いや立居振る舞いなどの日常動作から意識を高めるように努めてまいりましたが、未だ道半ばであり一部の言動についてお叱りを受けた事もありました。職員の皆さんは日頃から献身的に職務に当り、また積極的に自己の向上を図ってくれています。ご利用者・ご家族や外部の方からも、言葉遣いやサービスの在り方などに対しお褒めや感謝のお言葉を頂いた事もありました。しかし、慣れや少しの気持ちの緩みは、時に尊厳を侵害したり重大な事故の原因となったりするなどの危険性もあり、頂いたご指摘などを謙虚に受け止め、常に意識を高め今後に繋げてまいりたいと思います。

前述のように価値観の相違や考え方の違いは、人と人である以上必ず存在し、法人の職員同士であっても同様です。その様な中で如何にチームとしてまとまりを作っていくか、この点に苦心した一年でもあります。チームの定義には「ある目的（理想）のために協力して行動する集団」とあり、日頃のコミュニケーションなどもさることながら、改めて目的意識を共有出来るか

がいかに大切かを感じました。そして 30 周年を機に法人理念の再構築を行い、「あなたの安心のために」①ご利用者ご家族の安心のため、②地域の皆さんの安心のため、そして③職員の皆さんの安心のため（安心して勤め続けられる職場として）と決めました。今後法人が行う全ての事業は、この 3 つのいずれかに即するか準ずるものとなり、この事を全職員で共有しなければなりません。

勿論目指すべき方向は一つでもそこに至る過程にはいくつかの道筋があります。これをチームとしてどの様に統一して行くかが一つの鍵となります。そのため管理者研修を開催し、一つひとつの事柄を「目的」「目標」「手段」に分類し確認する手法などを学びました。その上で、いくつかある手段の中からどれを選択しチーム全体で徹底するか。判断が難しいところではありますが、意思決定のプロセスの説明と決定者に対する敬意をもって全体の統一を図ることを原則とし徹底します。組織強化（関係性の向上）は、次年度以降も法人の最重要課題の一つとします。

平成 30 年 4 月には介護報酬が改定され、一部のサービスの基本単位は微増しながらも、当法人としては通所介護（玉川グリーンホーム）や小規模ユニット型介護老人福祉施設（ユニット型介護老人福祉施設玉川グリーンホーム）の単位の減少が大きくその影響が懸念されました。しかし、最終的には報酬改定の影響もありましたが、それ以上に大きく実績に表れたのは各サービスにおける稼働率の落ち込みです。

グループホームを含む在宅系のサービスは待機者の減少が著しく空床が出てしまった場合の対応が遅れ、入所の介護老人福祉施設にあっては入院者数の増加などが目立ってしまいました。介護保険制度に指定されない物も含め多くの事業者が在宅サービスに参入し、また現在の制度では介護老人福祉施設の入所者は原則要介護 3 以上とされており、重度化と高齢化により医療的処置を必要とされる状況も増えております。その様な状況故の厳しさ、難しさは理解しながらも、早急な検討と対応を図らなければなりません。

経営的な厳しさに対して、「高齢者介護だから」「社会福祉法人だから」と云う言葉は免罪符になりません。法人の目的や存在理由が前述した 3 つの安心に力を尽くす事である以上、まずは自立し存在し続けなければならない。その為にも高い倫理観と併せて安定した経営を両立させなければならないと認識し、「高齢者介護だからこそ」「社会福祉法人だからこそ」しっかりと責任を果たし、“やさしくあるために強くある”ことの必要性を感じた 1 年でありました。

## 法人動向

### 理事会開催状況

開催日	審議事項	出席者数	
		理事	監事
平成 30 年 5 月 28 日	1 平成 29 年度事業報告について 2 平成 29 年度決算について 3 監事監査報告について	8 名	2 名
平成 30 年 8 月 28 日	1 定款変更の件 2 玉川グリーンホーム本館照明設備 改修工事入札参加事業者選定の件	9 名	2 名
平成 30 年 11 月 26 日	1 定款変更の件 2 平成 30 年度上半期決算の件 3 創立 30 周年に係る取り組みの件	8 名	2 名
平成 31 年 2 月 25 日	1 平成 30 年度第一次補正予算の件 2 平成 31(2019)年度事業計画の件 3 平成 31(2019)年度予算の件 4 給与規定の改定の件 5 玉川グリーンホーム本館給湯設備 改修工事入札参加事業者選定の件 6 平成 30 年度臨時評議員会開催の件	8 名	2 名

### 監事監査

開催日	監査事項	出席者数
平成 30 年 5 月 21 日	1 平成 29 年度理事の業務の執行について 2 平成 29 年度法人の財産の執行について	2 名

## 評議員会開催状況

開催日	審議事項	出席者数
平成30年 6月13日	1 平成29年度決算の承認について	9名
平成31年 3月15日	1 法人定款変更の件	9名

## 調査等実施状況

- 平成30年7月11日 神奈川県・厚木市立入調査（ゆめっこ）  
⇒職員の研修参加について指導あり
- 平成30年10月2～3日 税務調査 厚木税務署法人課税第1部門  
⇒源泉徴収についての指摘修正事項あり
- 平成30年10月18日 介護保険事業者実地指導  
(高松山グリーンホーム)  
厚木市介護福祉課介護給付係  
⇒指摘事項等無し
- 平成30年11月15日 食品衛生課立ち入り調査（玉川グリーンホーム）  
厚木保健福祉事務所  
⇒指摘事項等無し
- 平成30年12月6日 高齢者虐待疑い通報による立ち入り調査  
(玉川グリーンホーム)  
厚木市介護福祉課高齢者支援係、介護給付係  
⇒虐待の事実確認されず  
対応について検討すべき事項の指導あり

## ●玉川グリーンホーム

### ○介護事業部

身体拘束廃止推進モデル施設としてのサービスの質の向上へ向け、権利擁護や身体拘束ゼロ、褥瘡ゼロ、骨折ゼロ、認知症ケアの向上を目標とした。達成できた身体拘束ゼロがあるももの、褥瘡や骨折はゼロには至らなかった。外部研修や法人内研修への参加は限られた一定の職員ではなかったかとの懸念がある。管理者研修における「スーパービジョン」や「組織構築と人材育成」の学びで得られたものを関係職員が益々発揮し、介護福祉の実践とは対ご利用者だけでなく、職員間、地域との関係性をより好くしていくことと理解し、評価したい。そのような具体的実践事例を奨励することを更に増やしたい。

### ◆施設介護課

平成30年度は、虐待疑いによる厚木市の立ち入り調査がありましたが、虐待の事実は認められませんでした。しかし、心配を与えるような言動等があったことに違いはないので、全ての基本が出来ていなかった結果だと考えております。利用者本意でなく、職員本意での業務になってしまっていることが原因と思います。

看取り介護に関しては年間14件あり、ご家族からは特別不満の声はありませんでしたが、カンファレンス内容の見直し、職員間での情報共有が不十分でご本人にとって良い最期の時間を過ごして頂いていたのかについては、考える所があります。看取り介護対象者が増えている状況ですので、カンファレンスの充実を図り、ご本人・ご家族・職員の3者が満足に近い心境になれるよう努力して参ります。

### ◇施設相談係

日頃からご利用者とご家族とのコミュニケーションを密にし、得た情報を各セクションへ周知し施設生活をより満足いただけるように努めました。そして、入所ご希望者には、制度や施設間の現況も含めてご説明・ご案内し、施設で出来る事出来ない事、看取り介護についても要望に近づけました。

毎月の入退所検討委員会では、入所希望者が法人内のどの事業所に適しているかも含め検討し、ご家族の希望だけでなく、入所を検討されているご本人にとって迅速な入所に向けて早期のアプローチに努めました。しかしながら、入院者増加、従来型の退所者が例年以上に増加、逆にユニット型は減少の傾向もあり、ベッド稼働率は90.90%と目標値(98%)を大きく下回る結果となりました。

### ◇本館特養係

チームケアの強化、業務マニュアルの見直し・改善を目標に取り組みまし

た。7月～3月末までフローア制を実施し、情報量や担当するご利用者の再編など、業務改善を3回行う事にご利用者と関われる時間を設けることが出来ました。

利用者の「生活の場」である事を常に意識し、整容やリネン交換等の環境整備に力を入れ、実施中です。意識する様になり、職員に変化を感じていますがより一層の実践が必要と感じます。

チーム全体のケアの向上・統一したケアは、カードックスを使用し、ケアの方法や伝達事項を確認が出来ますが細かな情報を記入する意識が必要です。

#### ◇新館特養係

職員間のコミュニケーションが良好に取れており、積極的に業務改善、介護方法の検討を行い、連絡帳を活用し、共有を図りました。また、ネガティブなことだけでなく、ポジティブなことも話すことが多く、職員全体の士気も上がり、効率のいい業務の流れになり、ご入所者と関わる時間が以前に比べ確保でき、安心して過ごせる明るい環境作りに繋がりました。

品格については、意識するも言葉遣いが乱れがちでした。ケアに当たる際に意思の確認はするものの、確認をしながらのケアをしてしまうことがあったので、品格の向上、意思の確認では改めて改善していく必要があります。

今後も職員間のコミュニケーションを密に取り、お互いに叱咤激励をし、品格の向上を目指し、また、ケアカンファレンスを継続的に行い、ご利用者様の身体的・心理的支援の充実を努めます。

#### ◇ユニット特養係

情報共有・職員間の連携を図りご利用者・ご家族の満足度の向上に努めてきましたが職員間の情報共有、意志の統一が出来ていない事があり適切な対応が出来ていない事がありました。日々の申し送りの時間を集中し、細かな情報を共有できるように意識を高めます。1、2階間での情報共有も更に深くしていく必要があると認識しています。

看取り介護の知識や経験を深め、ご利用者・ご家族に寄り添った対応が出来る様に努めてきましたが、今年度は実績的にも件数が少なかったことにより経験を深める部分が出来ませんでした。今後は看取りカンファレンスに各居室担当職員が参加する事により、ご利用者の情報はもちろん、ご家族との関係の構築を図ることにより、介護の質の向上されることを期待しています。

#### ◆在宅介護課

法人内サービス事業所間はもちろん、地域のサービス事業所との連絡も密にし、連携して対応できるよう努め、また個別援助計画の充実を図ることで、事業所の役割、目標をご本人やご家族、そして他事業所とも共有を図り、サ



ービス全体でご本人の自立支援、ご家族の介護負担が軽減できるよう取り組みました。

研修を通して「スーパービジョン」や「チームケア」についての理解を深め、職員育成についての課題を在宅介護課全体で考え、改善が図れるような体制の構築を目指し、職員間で共に考え、具体的な取り組みの実施に努めました。今後も職員育成がケアの質の向上であることを理解し在宅介護課として取り組んでいきたい。

#### ◇居宅介護支援係（ケアマネジャー）

ケアプランの作成にあたっては、ご利用者のご意向はもちろん、ご家族の思いも大切にし、家族間での良好な関係性を保てるように配慮しました。また、目標設定の際には具体的で分かりやすい表現をし、ご本人、家族が参加しやすいケアプランの作成に心掛けました。今後もよりプラン内容の根拠が見えるように配慮していきたいと感じています。

平成 30 年度の制度改正や介護報酬改定については、ケアマネジャー間で共有を図り、理解を深めご利用者に分かりやすく伝えられるように努めました。

また、緊急時には清琉会すべてのサービスと連携を図り、適切なサービスの提案、そして、迅速なサービス提供が行えるよう努め、全ての方から信頼を獲得出来るように取り組みました。

事業所として、特に医師との連携強化ができるよう、連携方法を検討し連携方法の確立に向け取り組みました。しかし、連携方法のマニュアル化などはまだまだ検討する余地があり、課題として来年度は更に連携強化が図れるよう努めていきたいと思えます。

#### ◇ショートステイ係（ショートステイ）

ご利用者・ご家族の満足度向上を目指し、セクション内でイベントを 2 回実施し、参加されたご利用者の皆様に大変喜んでいただきました。今後もご利用者様に喜んでいただける企画イベントを考えていきたいと思えます。レクリエーションや理学療法士によるセラバンド体操、生活リハビリを実践し他職種と連携して身体機能の低下を予防に努めることができました。

平成 30 年度は事故報告が 3 件あり、2 件は骨折事故、1 件は落葉となっています。昨年度に比べると事故発生は減少していますが、今後もご利用者の安全に配慮した支援に努めます。支援に行う上での注意点を職員間だけではなくご家族とも共有し、事故を予防していきたいと思えます。

各自が自身の課題を考え、自分自身の成長のために日々業務に取り組む事ができたと思えますが、研修会等で学んだ内容を職場内で実施する機会が少ないと感じています。学んできたことを職員間で共有する機会や、学んだ内

容についてどう実践に繋げるか検討する機会を設けることができれば、セクション全体のレベルが上がると思います。職員間で話し合う機会を少しでも多く作っていきたいと思います。

平成 30 年度は平均で稼働率 90%を達成することができました。入所の空床ベッドを有効に活用できたことが稼働率向上につながったと思います。しかし、稼働率にはまだ向上を図る余地があり、今後も入所相談員、看護師と連携していきます。

#### ◇通所介護係（デイサービス）

個別ケアの実践を目指し、ご利用者・ご家族との連絡や相談を密に行い職員間で情報を共有し安心してサービスを利用できるように努めました。ご利用者の皆さまに心地良く過ごしていただけるように笑顔で丁寧な対応を心がけ職員同士が注意しやすいような環境づくりをして参りました。今後も継続していきたいと思います。

アクティビティケアでは、ご利用者一人ひとりの嗜好に合わせ楽しみながら無理なく身体を動かし身体機能向上を図れるレクリエーションを提供できるように努めました。季節ごとの壁面飾り、計算問題、塗り絵、将棋、折り紙などに興味をもって取り組めるように支援しました。おやつ作りを実施し、団子作りなど昔ながらの手先を使った作業をしていただき、ご利用者同士のコミュニケーションが活発に行われるような企画を行いました。

定員 35 名に対しショートステイの利用や体調不良等でのキャンセルで稼働率を維持するため、12月までに登録人数上限を 38 名としました。29 年度より新規契約数は増加しましたが、終了者も多く実績に繋がらない月もありました。毎週月曜日にアクティビティの時間をリハビリ訓練に変更しご利用者のニーズに応え利用増加に繋げることが出来ました。今後ご利用者やご家族の意向に合わせ新規ご利用者の受け入れや利用日の増加と定着に努めます。

#### ◇訪問介護係（ホームヘルプサービス）

自立支援につながるサービス提供を念頭に、サービス実施時は、利用者の「やりたいこと」「実現したい生活」を共有しながら、ご本人の残存機能を活かせる役割をもって頂き、一緒に行えるよう声を掛けながらの支援にあたりました。

結果、ご利用との会話が増え、明るい表情になり生活に対して意欲が見られるようになったと感じています。

支援時は、利用者の体調や精神状態を、会話や表情、生活環境等から察知し、変化があればすぐにケアマネジャーに報告し対応方法を検討するなど多

職種との連携強化を図りました。また、セクション内での情報共有も徹底し、サービス内容の検討もスムーズに行えました。

職員の知識・技術の向上が図れるよう、毎月の会議時、勉強会を開催しました。また、研修等に参加した職員から、時には実技を交えながら研修の内容をセクション内で共有してきました。

利用者、職員間での接遇に関しては、基本を確認し、おもてなしについて繰り返して学び、気持ちよく業務が進むように心掛けました。

## ○総務部

開所より本館が 30 年、新館 20 年、ユニット棟で 11 年が経過しようとする中、施設の経年劣化や設備関係の故障も多く見られるようになりました。各セクションにおいて創意工夫して対応している面もあるが、やはり大規模な改修等が必要と考え、本館エレベーターや照明設備の改修を行いました。

今後も手を入れなければならない部分は多く、計画的な修繕の実施とそのため資金の積立も計画的に取り組みます。

各サービスがご利用者や地域の方のため献身的に取り組む中、専門的立場としての助言や外部との調整を行うなど、少しでも直接介護等が効果的に実施出来るようにして行きたいと思います。「総てに務める」の言葉通り、積極的に各課との連携や他職種協働を進めました。

## ◆総務課

平成 30 年度は経費削減につなげる為に定期床清掃の業者及びサイクルの見直しを行い、本館照明の LED 化を実施しました。また、毎月の運営会議にて光熱費の使用状況報告を行い、節電・節水等の協力を呼びかけました。

一方で設備・備品等についても経年劣化が著しく、本館給湯管からの漏水が発生してしまった為にガス・水道代が高騰するなど経費のロスが発生してしまいました。車両についても様々な突発修理が発生しましたが、早急な対応に努めました。日頃よりご利用者や入所者のサービス提供に支障がでないよう、現場職員にも不具合を早期発見し報告するよう周知して管理面の徹底に努めました。

法人・施設の窓口として、入所者・ご利用者はもとより、来訪者の方等に不快な思いをさせないように品格の向上を意識して親切な対応を心掛け、適切に対応いたしました。

## ◆栄養課

栄養課では、食中毒、感染症等の事故なく、入所者、ご利用者の方々一人ひとりに細やかに対応し、今年度はパサついてしまう魚もソフト食にし、誤

嚥のないよう美味しく食べやすく安全な食事作りを心掛けました。イベント食として、手作りアイスクリーム、クリスマスやひなまつりにはセクションごとに、にぎり寿司を行いました。普段食事量が少ない方もイベント時には一人前が食べられる程みなさんに喜んでいただきました。また、地域の方々にも総会や敬老会のお弁当作りに協力致しました。

ご利用者の食事形態を昨年度と比較すると、入所系は常食や刻み食が減少し、超刻み食、流動食が増加となり、在宅系は大きな変化は見られませんでした。嚥下等の問題で食事摂取量が少なく、一日の栄養所要量が満たされない方にはナースやケアワーカー、相談員と協力し、食事の量を調整して本人に見合った栄養補助食品を提供致しました。

## ◆医務課

### ◇入所・在宅サービス医務

専門職としてふさわしい態度で業務に臨み、自己研鑽することが出来る、医療に関する情報を介護場面に活かせるようにわかりやすく周知し、情報を交換・共有しました。ご家族様にお会いした時は、現状をご理解いただき、安心して頂けるように近況・病状をご説明しました。今後もコミュニケーションを密にして共通理解できるように心掛けます。

医療面で不明な点は嘱託医・外来担当医に確認し、カンファレンスで共有し、理解を深めました。

清琉会の一員であることを自覚し、組織強化に協力することが出来る行事・委員会にはなるべく参加するようにしましたが、マンパワー不足で参加できないこともありました。さらに業務調整して参加できるようにしていきます。

入所・ショートステイ・デイサービスの各部門の医務課の役割を理解・協力し、処置・緊急時等のフォローをしています。またケアワーカーからの相談にも対応しています。今後も協力して施設全体の利用者様に対応できるようにします。

業務手順を見直し、効率よく統一した対応ができるよう、日々の業務やカンファレンスの中で業務手順を見直し、改善しています。またマニュアルの修正にも着手して行きます。服薬ミスについてはその都度、再発防止に向けて看護と介護と一緒にカンファレンスしています。今後も未然に防げるようにチェック体制を強化していきます。

### ◇リハビリ訓練

個別訓練はデイサービス、ユニット、本館特養、新館特養の方に実施しました。対象の方のニーズと機能に合わせ短時間ではありますが、より効果の

あるプログラムの立案をし、身体機能の変化に応じてプログラムの変更を行っています。

集団訓練はデイサービスのご利用者全員でセラバンド体操を行い、ショートステイでは希望者にセラバンド体操と全身の関節を動かす体操を実施しました。

入所の方へ訓練のサービス以外に、車椅子やベッド上のポジショニングやトランスファーの方法の検討等をケアワーカーと、また車椅子とポジショニングパットの検討を生活相談員と協働で行ないました。

平成30年4月より個別訓練の開始者が37名、終了者は32名おりました。終了者の内訳は施設入所・変更が18名、死亡が9名、その他が4名でした。訓練件数は平成29年度が個別件数12,474名で、今年度は13,517名と今後も増加が見込まれ時間的に対応が難しくなることが予測されます。現在業務全体の時間配分の見直しを継続しています。

## ●高松山グリーンホーム（認知症対応型共同生活介護(グループホーム)）

年間を通じ「個々を尊重した日常生活の充実」を目指しました。家庭的な雰囲気大切に、ご家族との連絡やコミュニケーションは取れていたと思いますし、信頼感も得られていたと思います。これに満足せず継続していくよう努めていきます。

良き社会人として、良き専門職として礼節、言葉遣い、立ち居振る舞いを常に意識し職員同士で「共育」しながら責任感を持ち信頼される職員となるよう努めました。しかし、一部では徹底されずご指摘を受けた事もありました。個々に意識する必要がありますが、お互いが何でも言い合える職場作りを目指せればと思います。

認知症に対する理解、勉強不足をととても感じています。研修への参加も消極的な職員が多いため、職員の意識改革と共に認知症についての知識や理解を深めることが今後の課題であると感じています。

地域の行事には積極的に参加し交流を図っています。運営推進会議では情報の共有やアドバイスをいただき、良い施設となるよう取り組んでいます。今後はこちら側から地域に還元出来る取り組みを模索します。

入居者の安全を第一に努めて参りましたが、転倒・転落による骨折3件、誤飲1件、表皮剥離1件の事故がありました。予防策についてはカンファレンスを行い再発防止に努めています。

例年以上にインフルエンザが猛威を振るった今シーズン。日頃より食事前や排泄後の手洗い・うがい、毎食後の口腔ケア、室温・湿度の調整などにより感染予防に努めていましたが、1月に2階の入居者4名と職員2名がインフルエンザA型に感染しました。幸い1階の入居者には感染拡大しませんでした。

した。

### ●愛甲グリーンホーム（認知症対応型共同生活介護（グループホーム））

職員間で情報を共有し、事故防止に努めてまいりましたが、ヒヤリハットや事故を含めまして、平成 30 年度は 22 件、その中に骨折事故が 3 件あり、いずれも入院、手術に至っています。

問題点改善のため、危険予知トレーニングの取り組みを実施し、施設で生活していく上でのリスクを職員全員で洗い出し、改善策を共有し再発防止に努めました。

日常生活の充実を目指し、入居者の皆様には地域の行事等にも積極的に参加していただき、地域住民として自分らしい生活が継続できるよう支援しました。一方で、参加する側に留まってしまったことが多く、次年度以降は地域に対する公益的取り組みとして、発信・企画する側になれる取り組みを検討します。

今後は皆様に安心して過ごしていただけるよう、職員は自然に口にできる優しい声掛け、対応を実施します。そして、積極的に研修へ参加し、チーム内勉強会等を通じで専門職としてのスキルアップを目指して参ります。

### ●小町山グリーンホーム

#### （サービス付き高齢者向け住宅（特定施設入居者生活介護））

開所 3 年目の 4 月、ようやく満床の 50 床となりました。入居者様・ご家族様との要望確認・調整を行い、安心した介護の提供、個人を中心としたケアを実施すると共に、ショッピング・外出・行事等、入居者様が興味のある活動への参加が出来るよう努め充実した生活をサポートすることができました。

7 月には介護福祉士の職員体制が整うことでサービス提供体制強化加算を取得し、専門性の高い介護サービスの提供を実施しておりますが、品格の向上のため言葉遣い・立ち振る舞いについて職員間で声を掛け合う等の一層努力が必要であると感じております。また、業務分担、居室担当の割り当てられた業務遂行への責任感と職員間の円滑な情報共有を図るための姿勢については、一人一人が意識して取り組む努力が必要と考えております。

法人内でも理学療法士が増員となり、小町山グリーンホームの入居者の方々に個別理学療法を実施することとなり、平成 30 年度は延べ 1,085 件の訓練を実施しました。今後とも入居者の方達から必要とされる、理学療法を展開して行きたいと考えております。

## ●厚木市玉川・森の里地域包括支援センター

平成 30 年度からの厚木市内包括支援センター担当地域再編に伴い、当地域包括支援センターの担当地区は七沢・小野・岡津古久・森の里となり、愛名・毛利台地区が南毛利地域包括支援センターに移管されました。それに伴い名称を『厚木市玉川・森の里地域包括支援センター』と変更いたしました。

地域再編により、対象高齢者人口が 43.7%減少となり、相談件数は相応の実績数の減少が予想されましたが、月平均 33.3%減少(月平均 217.5 件→145.0 件)となりました。相談内容は、認知症や癌等による在宅介護相談は増加し、複合的な問題が絡む相談や消費者被害・虐待相談等の相談は減少する傾向となりました。

また、介護予防ケアマネジメントにおいては、49 件が南毛利包括へ移管され 4 月 1 日時点で 45.4%減少となりましたが、年間実績では 26.7%減(月平均 100.5 件→73.6 件)となりました。月別実績で 4 月:64 件から H31 年 3 月:87 件と増加傾向で、高齢化やシニアマンション建設影響により、今後も件数が増加することが予想されます。

玉川・森の里地区は市内他地区に比べ高齢化率が高く、12 月 1 日現在で玉川地区は 65 歳以上率 33.69%で市内 15 地区の中で 3 番目に高く、森の里地区は 37.18%で市内で最も高い地域となり、急激に上昇しています。2035 年には、玉川地区で 65 歳以上率 40.0%、75 歳以上率 27.8%、森の里地区では 65 歳以上率 59.4%、75 歳以上率 45.7%と非常に高い高齢化率が推計されています。この高齢化を見越した対策を、現段階から地域と協働して取り組む必要があります。「誰もが住み慣れた地域で自分らしい暮らしを最期まで」の仕組みづくりについても、地域・関係機関とより連携したネットワーク構築について取り組みました。今後も引き続き玉川・森の里地域の特性を活かした体制整備に努めます。

平成 29 年度から発足した生活支援介護予防体制整備推進協議体(第 2 層協議体)では、名称を『玉川・森の里見守り支え合い会議』とし、地区自治会連絡協議会会長、地区地域福祉推進委員会委員長、厚木市障害者相談支援センター相談員、生活支援コーディネーター等の皆様から貴重なご意見を賜り、玉川・森の里地区の特性を活かした助け合い活動の創出拡大を目指した意見交換を行いました。今後は地域への啓発活動、地域ニーズ抽出を行い、予想される高齢化への対策を検討いたします。

厚木市高齢者福祉サービス・配食サービス事業が平成 30 年度で見直しとなり、平成 31 年 1 月より法人地域貢献事業としての配食サービスが開始されました。「買い物難民」等、今後懸念される地域の問題に対して、移送サービス等の法人地域貢献事業拡大や地域との協働を、包括支援センターとして取り組みます。

認知症高齢者の増加も視野に「認知症地域支援推進員」として参加し厚木市独自の事業を展開するため協議を重ねています。ご家族への介護負担軽減や支援を念頭においた「認知症カフェ」等の開催や受講した認知症サポーターの担い手づくり等を目指します。また認知症疾患医療センター等と連携強化を図ります。

「元氣いきいきネット推進事業」開催し、介護予防・健康づくりと認知症対策の活動をより充実するように、地域交流施設の活用による介護家族健康教室やコグニサイズ教室、地域福祉推進委員会と協働してグランドゴルフ大会等を開催しました。自主的に介護予防活動が行なえるような人材・団体の育成・支援を念頭においた活動、地域ボランティアとの連携等、地域資源を活用できるように努めます。

医療との連携および多職種協働の実践では、行政、医療関係者を招いての介護支援専門員連絡会、地域医療機関と協働した介護家族健康教室等を開催し、医療との連携強化に努めました。今後も利用者支援を中心とした連携強化に取り組みます。

## ●地域貢献事業等

### ○配食サービス

配食サービスでは栄養バランスのとれたお弁当を届けると共に安否確認を行い、体調の変化や振込詐欺などの相談があった時など、各地域包括支援センターと連絡を取り合い、厚木市の委託対象者へは308日、2,366食、自費利用者へは1,910食のお弁当を届けました。

今年度、厚木市高齢者等配食サービス事業が見直され、既存のご利用者は民間サービス等への移行が進められました。平成8年より行ってきた委託事業は平成30年12月をもって終了しましたが、前述の民間事業者では対応が難しい方などを対象に、1月からは法人の地域貢献事業の取り組みとして「安否確認を目的とした配食事業」を実施し、配食サービスを続けております。

### ○厚木市生活困窮者自立支援（就労準備支援）事業

新規利用3名を含む年間延べ411名の方が利用されました。事業を通して就労に結びつく方や、過年度に事業に参加した利用者の内から、非正規社員として就労していたが正規社員となって勤務する方も出てきており着実な歩みと思えます。

グループワーク参加者を中心に、社会保険労務士を講師に招いて「社労士セミナー（社労士と話そう）」を開催。個々のレベルは異なるが就労に対す



る意識は全員が高まっており、この様なセミナーへの参加が社会的・職業的自立の背中を押すことを期待出来ると感じました。

年度末には40歳から64歳までのひきこもりが、推定61万人以上とのデータが発表されました。以前より当事者の親も高齢化され支援が必要な状態となる「8050問題」も取り上げられてはいましたが、社会的な関心は未だ低いと思えます。支援を必要とする方の緊急性や「個人の支援」と同時に「家族の支援」が求められる状況からは、事業所などにおける就労体験や地域における居場所づくりに加え、情報提供などの協力体制の確立が急務と思えます。

多くの産業が人材不足と言われる中、働き方改革なども活用しながら様々な就労の在り方を各企業が見直され、当該事業の利用者とのマッチングが上手く合えば双方にとってのメリットと思え、今後の協力を促して行きたいと感じます。

## ●委員会活動

### ○育成委員会

平成30年度は、新規学卒者7名が入職し例年以上に育成の重要性が増しました。専門職である前に一社会人として。最初に社会に出る職場がその人にとってどれだけ大切かを職員間で共有認識し、学生時代とは違う社会人としての一般常識から学んで貰いました。

一方で社会経験や介護現場での経験が豊かであっても、新しい情報・知識に乏しくなってしまうことも懸念され、新しい力が新しい風を持ち込んでくれたこと良い機会として、一人ひとりの研鑽を図りました。

#### 1. 研修会開催（職員）

開催日	テーマ	講師	参加人数
H30. 7. 27	社会福祉実習の受け入れ	金子 厚賜	24名
H30. 11. 22	食の安全を守る	戸澤 紀子 鈴木 寿彦	32名
H31. 2. 21	介護職が知っておきたい接遇マナーの きほん *サービス向上委員会と共同開催	小林奈緒子 高橋 明美	37名

#### 2. 研修会開催（新採用職員7名対象）

開催日	テーマ	講師
H30. 6. 29	日々の悩みや不安を新採用職員間で共有する	
H30. 9. 28	移乗介助について	原 英之

H30.12.28	高齢者疑似体験	古根村和実 又村 剛 小林奈緒子
H31. 3.22	1年間の振り返りと来年度の目標について	小林奈緒子

## ○ICT推進委員会

改正社会福祉法に対応し、社会福祉法人としての情報公開が適切に実施出来るよう、職員間で確認を行いました。内容が多岐に渡り作成自体が出来ておらず公開が遅れたものもあり、今後より精度を高めてまいります。

サービス向上のためにICT活用で効率化出来ることは何か。介護記録などの見直しと検討を行い次年度以降も引き続き、目的・目標に沿った改善を目指します。

### 1. 機関誌「清琉」制作

第61号 平成30年9月25日発行

第62号 平成31年3月25日発行

### 2. ホームページの月間予定等お知らせの管理・更新

### 3. 介護記録システム（コメントケア）現況調査

### 4. 研修会開催

開催日	テーマ	講師	参加人数
H31. 1.23	現場の求めるICTについて	委員会委員	30名

## ○サービス向上委員会

平成29年度に実施した「満足度調査アンケート」の結果において、①職員の言葉遣い等の接客マナー、②施設内の清潔な環境づくりに着目し、今年度の重点的な活動としました。

介護におけるサービスは、一般的な接客マナーだけでは、対応できない部分も多くあると考え、「介護職が知っておきたい接客マナーのきほん」と題して、通常のマナーに加えて、介護の現場に特徴的な場面を想定した職員研修を開催いたしました。接客マナーや言葉づかいについては、今後も毎年テーマや視点を変えて、継続して取り組むべきことだと考えております。

清潔な環境づくりに取り組みとして、「清掃業務の見える化運動」として『トイレの清掃業務チェック表』を作成し、3ヵ月間の実証実験を行いました。日頃から行っている業務ではありますが、ご利用者やご家族、職員など誰でも見て確認できるような形にする事で、さらに意識を高めるきっかけとなりました。

また、苦情・相談受付件数は昨年同様の7件となりました。ご利用者が苦

情を言いやすい環境を整えるとともに、貴重なご意見として真摯に受け止め、同種の苦情や事故が再発しないための改善策を速やかに検討して、法人全体で実践されるよう努めます。

1. 苦情・相談受付件数

玉川（入所サービス）	1 件	
玉川（デイサービス）	2 件	
高松山グリーンホーム	1 件	
愛甲グリーンホーム	1 件	
小町山グリーンホーム	3 件	合計 7 件

2. 苦情相談外部委員会の開催

第 1 回苦情相談外部委員会 平成 30 年 10 月 17 日 出席外部委員 3 名

第 2 回苦情相談外部委員会 平成 31 年 3 月 17 日 出席外部委員 3 名

3. 厚木市介護相談員来所回数 6 回

4. 研修会開催

開催日	テーマ	講師	参加人数
H31. 2. 21	介護職が知っておきたい接遇マナーの きほん *育成委員会と共同開催	高橋 明美 小林奈緒子	37 名

○拘束・事故防止検討委員会

介護事故は、28 年度 36 件、29 年度 38 件に比べ 30 年度は 56 件と増加となり、ヒヤリハット件数は 28 年度 139 件、29 年度 277 件、30 年度 195 件と減少しています。

事故報告の主な内容は骨折や誤薬関係でした。ヒューマンエラーと見られる点も散見され各係での検討と再発防止の徹底が期待されます。

同じご利用者の事故が続く場合は委員会でも検討し、各係へ提案しました。ヒヤリハットや事故報告書の書式や「身体拘束適正化のための指針」の見直しを図り、運営会議や研修会の機会に発信しました。

1. 研修会開催

開催日	テーマ	講師	参加人数
H30. 11. 14	事故が起きにくい介護現場について	委員会委員	37 名
H30. 12. 12	北欧の移動・移乗介助技術 ～福祉用具を用いた持ち上げない介助 *介護技術向上委員会と共同開催	佐藤 学 原 英之	37 名
H31. 3. 8	スピーチロックと私の介護	鈴木 雄一 市村 渉	32 名

## ○介護技術向上委員会

平成 30 年度の当委員会では、認知症ケア・身体介護技術向上のためのケーススタディに重点を置き活動しました。委員会として各セクションにある困難事例に対し、理学療法士・介護福祉士の知識や知恵を共有すべく、アンケートを実施後にご利用者に対し個別に対応策を検討、セクションリーダーと共にケア方針の決定と実施を行いました。しかし想定より、困難事例の相談が少なく実施記録は 2 件のみであり、今後いかに相談しやすい環境にするかが課題と考えます。

また、法人としての認知症ケアの手法の決定に向けて、委員会内で担当を分け 3 大認知症ケアの手法を学び、研修を開催させていただきました。

パーソン・センタード・ケアは当法人内で認知症実践者研修やリーダー研修修了者がいることから取り組みやすくアセスメントツールなどが確立していますが、実践的な手技が少ない事が手法の浸透がしにくいと考えます。ユマニチュードは手技手法が分かりやすく委員会として一番当法人に適していると考えますが、施設導入に向けた研修への参加が必須です。バリデーションは考え方が認知症ご利用者のみの考えでなく、ご利用者やご家族、介護職員にも焦点をあてた考え方であり、取り組むことにより職員の処遇改善にも繋がると予想される一方、手技が細分化されている事による難しさも懸念されます。ユマニチュード同様、研修の参加が必須となります。

拘束・事故防止検討委員会との合同開催の研修を行い、ノーリフトケアについても意識向上を行いました。スライディングシートを用いた介助を提案し、本館特養・ユニット特養での実践に向けて働きかけています。

次年度に向け目的・目標・手段を明確にし、歩みは遅くてもご利用者・ご家族・職員の安心につながるよう努めてまいります。

### 1. 研修会開催

開催日	テーマ	講師	参加人数
H30.10.26	認知症ケアの手法について	委員会委員	37名
H30.12.12	北欧の移動・移乗介助技術 ～福祉用具を用いた持ち上げない介助 *拘束事故防止検討委員会と共同開催	原 英之 佐藤 学	37名

## ○環境衛生委員会

平成 29 年度にノロウイルスによる感染症の発生で集団隔離を余儀なくされたことから、感染症対策の基本（スタンダードプリコーション）を定着させることに重点を置いた活動に取り組みました。

毎月の委員会の中で感染対策のポイントを指導し、共有することでメンバーが各セクションで率先して活動できるように努めました。

また、委員に現場の環境衛生面での問題点を提起してもらい、改善に向けて対策を検討し、コスト面から無理のない範囲で必要物品を整備しました。

感染対策マニュアルを見直し、各論部分でのインフルエンザ・ノロウイルス対策マニュアルを作成しました。全体のマニュアル作成まで至らなかったため次年度に持ち越して取り組みます。

玉川グリーンホーム（新館特養）や高松山グリーンホームでインフルエンザが発生し数名の感染者が出ましたが、どの時点で予防タミフルを開始するのか等の判断に迷い対策が遅れがちでした。次のシーズンまでには嘱託医・産業医にも相談してある程度の基準を設定し、マニュアルに落とし込んで早期に対策が出来るようにしていきます。

#### 1. 研修会開催

開催日	テーマ	講師	参加人数
H30. 9. 26	介護現場における感染対策の基本	一杉小夜美	36名

### ○防災対策委員会

平成30年度の防災対策委員会では、玉川グリーンホーム、高松山グリーンホーム、愛甲グリーンホーム、小町山グリーンホームにて地震や火災時の対応について防災訓練を実施し避難経路の確認、誘導方法、消火機器・設備の取り扱い等が適切にできるように努めました。

法人内研修では避難行動要支援者受入施設の役割について理解を深めると共に、災害発生時に適切に対応するための備品の確認を行いました。

毎月の委員会会議では職員連絡網に代わるSNSを活用とした連絡方法についての検討や、非常食の管理方法の見直しを検討し、停電時のランタン型懐中電灯の検討を進めてまいりました。

災害時に個々の職員が自ら考え、判断して行動を起こせる力を身に付ける事が重要と考えています。火災や地震だけでなく、あらゆる自然災害に対応できる様に努めてまいります。

#### 1. 研修会開催

開催日	テーマ	講師	参加人数
H30. 6. 29	災害発生時の対応について ～避難行動要支援者受入施設とは～	佐野 雅人 北幅 健	33名