

令和3年度 フォーレスト 事業報告

『優しい人』とは

職員異動状況

入職	：	正規職員 0名	嘱託職員 0名	パート職員 5名
退職	：	正規職員 3名	嘱託職員 1名	パート職員 4名

私たちが目指す『優しい人』をより具体的なカタチにするために、令和3年度の取り組みのひとつとして“ちいさがたらいふサポートシート”がありました。入居者ひとりひとりの“今”を知るだけでなく、“今まで”や“これから”を知ることにも着目してきました。目の前にいる相手のことをよく知る＝（イコール）優しい人と、職員の意識が変わりました。


また長期に渡る感染症対応の中での事業継続となりましたが、「いのちを守る」ことを最優先に、入居者・家族・地域の方、そして自分自身を守るための行動を常に心掛けて参りました。感染症予防策を実践する中で学びの場面も多々ありました。継続は力なりという言葉があるように、検温や換気、マスク着用といった予防策を定期的な呼びかけにより、当たり前のこととして職員に身についたことは大きな成果であったと思います。

1 人財育成と介護技術の統一化を図る

令和3年度、法人全体で取り組んだ新人職員研修とちいさがたらいふサポートシートの作成は大きな成果へとつながりました。ここ数年、新人職員がなかなか定着せず研修する側も内容やすすめ方、振り返りの部分で頭を悩ませることが多くありました。今年度は受け入れる施設だけではなく全体が一丸となり、みんなで支えていく、研修する側も一緒に学ぶという姿勢で取り組めたと思います。まずは勤務表通りに出勤すること、通勤に慣れること、生活のリズムを整えること、ここから丁寧に向き合ってきました。出来るようになったことをひとつひとつ確認し、仕事への意欲や自信につながる振り返りを実践してきました。結果として1年間、新人職員・幹部職員が共に学ぶことができ、次年度につながる研修を継続することができています。また並行して、中途就職者への継続した面談を実施し、仕事に関する話題だけではなく、ここで働くために必要な家庭環境等についても差し支えない範囲で確認をさせていただきました。「人を大切にする」「継続する」ことを改めて確認ができています。

また介護技術においては、人事考課制度 **E-WORK** に基づく基本技術の統一、キャリア段位制度に基づく根拠のある介護の実践等、職員の中にも基準となるものがあるという意識付けがされてきています。プラスして、らいふサポートシートが統一した介護につながるツールのひとつであるということも認識できたところであります。

○キャリア段位に基づく根拠のある介護を身につける



令和2年度には根拠のある介護を身につけるための講習や確認テストを実施しました。それをもってテストに合格した職員が他の職員へその輪を広げるため、令和3年度は実地研修を予定しておりましたが感染症対策にもより実施することができませんでした。次年度に向けては、改めて全体的な介護技術の質の向上を目指すためにも、是非実践したい項目であります。

○らいふサポートシートの整備

<作成目的>

- ・ケア統一を図り、生活の基盤を確保する
- ・ケア統一を図り、職員の業務基準を確保する
- ・ケア統一を図り、事故防止につなげる
- ・業務の見直し/必要な人員配置がわかる
- ・家族にどんなケアを行っているか、全職員が同じ説明ができるようになる

「優しい人」のひとつとして、相手を知ること結びつきました。それがこのらいふサポートシートの作成です。グループホーム入居者の作成を先駆け、そのあとに入居の方も全員分の作成を手掛けました。管理者や介護主任だけが作成に関わるのではなく、専門職（看護・計画作成・歯科衛生士・管理栄養士）からのコメントを入力する枠を設け、多職種が共同して作成にあたってきました。“現在”を知るだけでなく、“過去”“未来”を知ることのできるシートとなり、目の前にいるひとりひとりの利用者を大切にしたい、この思いにより近づくことができています。作成するにあたり、曖昧な表現は避け、より具体的に誰が見てもわかる言葉で記載することの統一を図っています。1年間かけてこのシート作成が定着しつつあり、具体的には新規で入所される方・ケアプラン更新時期にあたる方・長期入院により状態変化の見られる方、また事故や苦情が起きた際の振り返り、というように節目のところで作成をするというサイクルをもとに取り組んでおります。今後の課題としては、実際支援にあたる現場職員がどのように活用していくかという点になります。居室担当者が作成にあたり、作成する際の注意点や他職員にも周知するための方法を検討する等、介護職員自らが作成の意味を再確認できる機会を設けていきたいと考えます。

令和3年度 実践に至らなかった「実践報告会」を企画・実行を実現させたいと思います。

また12月には感染症対策を行いながら、職員交流研修会を実施しました。個別支援についての内容で、お預かりしているひとりひとりのいのちを大切にすることを改めて職員間で確認する場となりました。

○職員個々の得意なことを発揮し、活かせる場をつくる

自分が働く職場で、自分が得意なことを利用者や他職員に伝えることができ、それを活かせる場を一緒に考えています。それが人前で披露するものばかりではなく、職場に花を飾る、パソコンでの作業等持っている力を十分に発揮でき、働く意欲につながる仕掛け作りに取り組んでまい

りました。職員同士がそれを認め合えるような関係性を築いていきます。

また人事考課 E-WORK 制度の中で、自分が今持っている介護技術やその他技術がどうなのか基準と照らし合わせることができ、根拠を持って日々の業務にあたるよう意識をして取り組んできました。年に2回振り返りの機会があり、そこで次期の目標が確認できます。自分の役割りや今すべきことが明確になり目標設定ができます。自分自身の課題をまずは本人が理解し、それを上司と一緒に目標達成に向けて取り組む、進捗状況を確認する、そのサイクルが自然と成り立つよう意識をしていきます。

2 医療との連携をより深め、災害時や感染症に素早く対応できる体制を整える

続く感染症対策の中、東御記念セントラルクリニックとの連携強化と感染症対策本部を中心に法人としての方向性を打ち出し、それをもって一丸となり取り組んできました。第一優先に「いのちを守る」こと、職員には標準予防策の徹底を改めて呼び掛け、利用者や家族の方へも同様に日頃から体調管理に努めていただくよう、健康チェック表の継続や各種検査の実施を協力していただきました。職員の意識もだいぶ向上し、ひとりひとりが福祉の職に就いているという責任の中で「報告・連絡・相談」が定着しました。また先回りした対策を講じることでその時々状況に合わせた面会方法、サービス休止期間の設定等、利用者や家族、関係者への安心に繋げることができました。一方で面会制限等には課題が残る部分もあり、これから先も続いていくであろう対応策の中では、面会できるための方法を考え実践に向けて取り組んでいきます。

また新型コロナウイルス感染症対策に関しては、PCR 検査や抗原検査の検査体制を整えていただき、必要時には早急に対応いただきました。

<ワクチン接種状況>

1回目

入居者・職員 4月19日／4月20日／4月21日

2回目

入居者・職員 5月10日／5月11日／5月13日

3回目

入居者・デイ利用者・職員 1月17日／1月18日／1月24日／1月31日

ワクチン接種に関して、入居者・職員共に9割以上が3回接種を完了しております。

また災害等への対応も含めまして、常に最悪を想定し、マニュアルの見直し、予防策の徹底と確認をしてきました。身近なところで発生している事案を目の当たりとし、職員も危機意識を強く感じ、責任ある行動へとつながっています。

3 フォーレストデイサービスセンターとしての特色を活かす

フォーレストデイサービスセンターの“強み”のひとつとして挙げられるのが個別機能訓練です。



メニューも豊富であり、パワーリハビリ、マッサージ、サイクリングマシン、平行棒を使用した歩行訓練、階段を使用した段差昇降等、訓練士によるひとりひとりに合わせた訓練計画を立案し、実施してきました。1月にはパワーリハビリの機器が1台増設され、基本となる6台が揃いました。利用者から要望のあった機器増設でもあり、それをカタチにできたことでは利用者の満足度が上がることが期待されました。要介護64名/要支援22名 計86名の方がデイへ利用登録をされています。そのうち57名が機能訓練実施者、うち36名がパワーリハビリを実施しています。令和3年度は新規利用者が25名でありましたが、うち13名が機能訓練目的での利用開始となりました。デイサービスを新規で利用される方の目的を見てみますと、入浴・機能訓練といったところが8割ほどを占めています。さらにはともがきより引き継いだ制作活動において、利用者の方と向き合える時間が限られてしまい、その点は今後の課題となります。そのような中でも機能訓練士が制作活動の場に入ることによりリハビリ的な視点でフォローすることができました。

9月からショートステイ担当者がデイサービス相談員を兼務し、在宅サービスの支えとなる両サービスの役割りを把握し、ひとりの利用者の生活をそれぞれの立場から見極めることができ、担当ケアマネージャーとの連絡調整がしやすくなりました。結果としてサービス単位でしか見ることができなかったその方の生活を、全体を見ることができるようになり、必要なサービスへつなげることができました。独居の方の不安を解消することや、緊急時のショートステイも受け入れやすくなっています。

また入所系サービスに続けてデイサービスやショートステイ利用者のらいふサポートシート作成に着手できたことも大きな前進であったと思います。

デイサービスに来ている昼間の時間帯だけ安全に過ごせばいいという発想から、デイサービスに来ていないときの食事はどうしているのだろうか、入浴はどうしているのだろうか、いざというときに近所の方のフォローはあるのだろうか、というような今まではそれほど気にしていなかったことが見えるようになりました。それをもとにケアマネージャーとの情報交換がしやすくなったことも事実です。

4 共生社会をつくる

令和3年度より共生型短期入所事業を開始しましたが、これまで利用実績はありませんでした。法人内特養ところで受け入れ実績がありますので担当者中心に今後も引き続き情報共有をさせていただきます。