

令和4年度

小規模多機能型居宅介護事業所 和光・ともがき／住宅型有料老人ホーム ともがき

事業目標

伴走者足りえる存在を目指して

近年の社会情勢、広がる世代間格差、様々な価値観の多様化は遠い話ではなく身近な出来事として日々直面するものとなっています。気候変動と呼ばれる天変地異はこの日本の四季でさえ不確かな物にしてしまい、新型コロナウイルス感染症の発生は大いなる厄災として人生そのものに影を色濃く差す事象となりました。

そんな人生の終着点に向けて寄り添う介護サービスにおいても利用される本人・家族のライフスタイルの多様化や取得される情報により何が正しくて、どうすればいいのかという共通認識が希薄なご時世になり、今まで通り・昔と同じようにという訳にはいかない時代が訪れています。

その中で私達は身近に寄り添う地域での存在として自らの正しさと価値を創出していかねばなりません。

関わる人々に対しやるべき事、求められる事に応える力を示し、共に歩む伴走者足りえる存在を目指していきます。

1、和光・ともがきの役割の明確化、収入・機能改善

前年度を通して行ってきた訪問中心の和光・宿泊・通い中心のともがきとしてきた利用者、職員配置や業務内容の改善結果を活かし、それぞれの事業所の役割を明確にします。ご利用者、その家族、紹介頂く関係者に対し事業所毎の特徴を示し、小規模多機能・有料老人ホームとして総合した強みを伝えられるよう取り組んでいきます。

ともがきにおいては通い・宿泊機能の強化と訓練機器活用の両立を目指す機能改善を行なう事で、ニーズに応える事業所として定期的宿泊者増加を中心に置く収入の改善を目指します。

和光においては現状の訪問を中心としたサービス体制をより推進していく事で在宅を中心としたサービス体制を確立していきます。また職員数不足の為に休止している和光の宿泊について、再開に向けて収支を踏まえた人員配置を行なう事と利用者・家族からの需要を大事とし鑑みの中で、求められる事に応える事業所を目指します。

また和光・ともがきの実際の機能において地域に根差した事業所を目標とし登録者の移行やサテライト・本体の役割が現状で適切であるかを検証し適正化を模索していきます。



第一四半期においては宿泊機能の強化とそれに伴う収入の改善に取り組んできました。ともがき・和光登録者のニーズや有料老人ホームへの入所を前提としたニーズによる宿泊利用希望者の受け入れを行なう事で一日平均3名程度であった宿泊利用者を毎日平均5名の水準で受け入れている状態となっております。有料老人ホーム入所へのニーズが継続して聞かれている事からの宿泊利用ニーズの増加が予想されており、今後も宿泊利用者が増えていくという予測からの和光宿泊利用再開の根拠となる需要と収支の分析を行ない、計画的な事業所体制の確立を目指していきます。

上半期を振り返りましてもニーズの傾向は変わらず、一定数の宿泊者を受け入れる事を下期に向けて取り組んで参ります。和光宿泊再開の際には受け入れる利用者を明確に確保した上で事業運営に繋げるよう現場とのケース検討の場を多く持ち事業所一体で取り組んでいきます。

第三四半期では実際に和光宿泊を再開する上での課題確認として職員配置のシミュレーションを実施、毎日の宿泊再開には2人の夜勤職員の追加が必要であるという結論と同時に分析した需要を鑑みる部分においては必要な日のみ宿泊を再開するというピンポイントの再開においては1名の追加で対応可能という検討を実施しました。検討結果を元に来期には具体的な再開時期を決定し宿泊再開を可能とする所存です。

年間を通しては様々な和光・ともがきの需要について確認し、ご利用される家族や本人からの実際の宿泊ニーズや認知されている機能についてを分析してきました。残念ながら宿泊再開にまで事業を進める事はできませんでした。役割の明確化の成果を来年度に繋げる形で引継ぎ、職員配置も含めた機能改善を年度の計画から行ない、機能改善を図り収入の改善を再度目指してまいります。

2、らいふサポートシート活用体制の確立

らいふサポートシート作成の道筋が出来ている中、事業所においてより強く根を張り、ケアの中心として全ての職員が携わり利用者理解へ繋げる物と位置づけ、活用体制の確立を目指します。その為に作成のタイミング、見直しの基準、誰が整理し更新していくのかを定め、それに全職員が関わる事で、現状の一部の職員でしか作成できないという状態の打破を行なっていくと共に情報整理ツールとしての活用のしやすさを検討、修正していきます。

個別支援計画書として利用者本人・ご家族にとっても身近でサービスとの間に活用するものとして確立していきます。

第一四半期においては具体的な動きが出来ていない状態です。原因としては活用の機会足る新規利用者や状態変化者が昨年に比べ少ない事や作成指針となる会議等の場の減少が考えられます。

あらためて活用体制の確立という目標を達成するべくルール構築を行なっていきます。

上半期全体においては法人内の利用者移行の際に活用されスムーズな受入れの一助となっております。都度の更新については未だ整備出来ていない点が下期に向けての課題となっております。

第三四半期においてはより作成のしやすさを重視した新書式を作成しました。更新の問題を解決すべく活用していきます。

年間を通しては書式の制定を達成した中、活用の機会を伺う状況にあります。書式の確立に向けて来年度以降も取り組んでいく所存です。

3、小規模多機能における支援の実践力を磨く取り組み

小規模多機能という様々な状況に対応できる支援が求められる中、職員の専門性の向上を図るべくスキルアップの為に育成・教育に焦点を当て学びの機会の構築に努めます。法人内学術委員会、AI推進委員会へ参画する他、具体的な取り組みとして認知症ケアに携わる従事者の受講必須となる認知



症介護基礎研修の受講(リモート研修)を必要な全職員が受講するよう計画していきます。

また学びを実践的に身に付け、発揮出来るようキャリア段位研修受講者が指導者となり支援者の支援をフォローする職場づくりを行なっていきます。

第一四半期においては認知症介護基礎研修の受講を目指し対象者を確認しました。和光ともがき合わせて6名の受講必須者がおり年度内の受講に向けて動いております。

また受講して終わりではなく、受講者が実際に現場へと活かす取り組みを行なっていきます。

上半期までの取組みでは具体的な行動が出来ていません。下期に向けての具体的な計画として今までのような講師を呼ぶ形での研修とは別に、介護の必須研修を事業所会議と合わせて職員主体で行い、職員同志の定期的な学びの場を開けるよう目標とします。

第三四半期においては8月に実施された有料ホーム実地検査(実地指導)にて指摘された事業所にて行なう研修内容の不備を受け、あらためて事業所内研修を企画、事業所会議と同時に行なう形で事故・緊急時の対応についての研修会を10月25日に実施しました。

年度末まで継続して研修の企画、実施を行なっていきます。

年間を通しては認知症介護基礎研修の受講にまで取り組めなかった事を報告します。これは受講の手続きに遅滞が出てしまい取り組み始められなかった事が原因です。

一方で事業所内研修を年度末付近の虐待防止の研修会も含めて2回実施する事が出来ました。職員による職員からの学びの機会を創出する事が出来ました。

4、感染症・災害時の事業継続力の強化・地域連携

いつ何時にも発生しうる感染症・非常災害に対する備えを対応マニュアル・手順書に基づき職員一人一人が実践しコロナ、インフルエンザ・ノロウイルス感染症に対応する術と、地震・豪雨土砂災害に対する事業継続計画を構築し、全職員共通認識を持って身に付けていきます。

対応マニュアル・計画を策定するだけでなく、日頃からの訓練や見直しをも計画立てて行なう事で臨戦態勢を維持し、緊急時に即応力をもって答える事の出来る体制を作っていきます。

コロナ禍において希薄となっている地域との繋がりを取り戻すべく地域へ呼びかけを行ない、共同訓練やそれに準ずる取り組みを確認していきます。

上半期においては6月に両事業所にて定例の防災訓練を行なったものの、BCPが未策定であり実践的な取り組みができておりません。次期に向けては形だけの終わらない計画と訓練の取組みを検討していきます。

中でも想定される災害においての対応する設備環境の見直しが必要です。特に老朽化してきているともがき設備の今後について検討していきます。

第三四半期においては12月初めよりともがき館内にて新型コロナウイルスの集団感染が発生、対応の実践と事業継続に向けた取り組みを実践する事となりました。

実際の対応の中での不備や改善点が浮き彫りになる苦境であった一方、法人全体の協力、特に先に感染症発生があった事業所体験を基にした感染症対応マニュアルや助言等により12月末までに沈静化が行われ事業継続対応が成されております。

年間を通しては年度末に再度発生した事業所内の感染症複数人発生事例についての対応が、今まで取り組んで来た事への実践力発揮と新たな課題発見という総決算的な出来事として起こりました。利



用者の安心安全を第一とした取り組みの結果を発揮し事業所内で収束させる事が出来た事を糧としていく事の大切さを痛感した事象でした。

地域との防災訓練といった取り組みは年間を通して進める事はできませんでした。来年度に本格始動するBCP計画の策定へ引き継いでいく所存です。

5、【L I F E】導入の為の準備、実践

今後の介護福祉の加算において必須とされる【L I F E】の導入とそれによる分析を現場に活かしていく事を目標にしていきます。その為の職員研修実施と情報収集・入力作業担当者を選定する委員会を立ち上げ進捗管理を行ない、実行力のある活動を行なっていきます。

年間を通してL I F Eに対しての活動はできませんでした。反省し目標そのものへの見直しを行なった結果、事業所として取り組む目的が後回しになってしまい進める意義が失われてしまっていたままであった事が原因である事がわかりました。