

介護老人福祉施設 フォーレスト

# 令和5年度 事業報告書

令和5年4月1日～令和6年3月31日

## □生活支援部

- ・介護老人福祉施設 フォーレスト
- ・短期入所生活介護 フォーレスト
- ・共生型短期入所生活介護 フォーレスト
- ・認知症対応型共同生活介護 グループホームフォーレスト

## □日中支援部

- ・フォーレストデイサービスセンター

## □看護訓練支援部

- ・看護
- ・訓練
- ・栄養
- ・歯科



ちいさがた福祉会 理念

# 信頼・連帯・互助

フォーレスト基本方針

あなたが希望する暮らしをあなたと一緒に考えます

- |        |   |                           |
|--------|---|---------------------------|
| 「あなたが」 | — | 利用者、家族、地域、同僚              |
| 「希望する」 | — | あなたらしさ、あなたの尊厳<br>あなたが望むこと |
| 「暮らしを」 | — | 生活環境（空間）、食事               |
| 「一緒に」  | — | あなたと対等に、あなたに寄り添って         |
| 「考えます」 | — | 私はいつも振り返り、問いかけていますか       |

## 令和5年度 事業報告

『 笑顔が溢れ、居心地のいい場所 』

### 職員異動状況

入 職	： 介護職	正規職員	2名		
		看護職	正規職員	1名	嘱託職 1名
異動（入）	： 介護職	正規職員	3名		
		嘱託職員	1名		
		看護職	正規職員	1名	
		管理者	正規職員	2名	
		管理栄養士	正規職員	1名	
異動（出）	： 介護職	パート職員	1名		
		管理者	正規職員	1名	
退職	： 介護職	正規職員	2名		
		パート職員	3名		
		事務職	正規職員	1名	
		看護職	パート職員	1名	
育児休業中	： 管理栄養士	正規職員	1名		

感染症対応が一部緩和される中、少しずつ今まで通りの生活に戻ってきました。これまで面会制限がかけられ、入居者の方はなかなか家族にも会えない状況が続きましたが、直接面会が可能になり、家族や友人が訪問してくる姿も多く見られるようになりました。これまでも、これからも大切な方「いのちを守る」ことを第一優先にしていくことには変わりはありません。入居者様・利用者様・ご家族、そして職員が共に元気で過ごせるよう今後も環境を整えていきます。

また法人全体で取り組み始めた“自分たちが感じ、考え、みんなで共有する、それをカタチにすることを大きな目的”とした『元気100倍プロジェクト』。フォーレストとして業務改善に大きく踏み出した年度となりました。ひとつひとつ現場職員の声を吸い上げ、カタチとして残していくことで、自分の発信したことに耳を傾けてもらえるという気持ちを持ってもらえるよう、プロジェクトメンバー中心に取り組みを継続しています。

地域の中にフォーレストとして、常田区を中心につながりを今後も継続していきます。

### 1 ひとりひとりを大切に、個々に合わせた支援を展開します

ひとりひとりを知るために、目の前にいる利用者様の「今」を知るだけではなく、それまでの生活歴、家族背景等を大切に、さらにこれからのフォーレストでの生活がより安心したものになるよう支援をしています。職員ひとりひとりが持っている力を十分に発揮し、その役割りを果たせるよう心掛けてきました。

介助する側、介助される側という捉え方ではなく、ここでの生活が自然体であり、大家族のような関係でいられる支援を目指しています。

### 具体的実施事項

#### 1) アセスメントシートの内容見直し・変更

期 間：令和5年6月まで

担当者：管理者・各主任・各リーダー・施設ケアマネ

- 内 容：①従来のアセスメントシートの内容を見直し、令和3年度より取り組んだシートの中の良い部分を活かし、1枚でわかりやすい書式を完成させる
- ②その書式を見ればその方がどういう方であるという人物像が何となく想像ができるものにする
- ③多職種が協同して作成することで、全職員が統一された適切な支援をすることができるものにする
- ④事故や苦情に対応できるものにする

新書式が完成しました。完成までには多くの職員と協議を重ね、より良いものになるよう修正や追加を何度も行いました。またケアプランと連動させた内容にし、家族や外部ケアマネ等にも提示していかれる内容としました。本人の声・家族の声を聞き、反映させていきます。「あれがしたい」「これがしたい」「こんなことをしてほしい」をはじめからできないを優先させるのではなく、逆に「どうしたらできるか」「こうしたらできそうだ」を考え、発信し、今後も溶融していきたいと思います。

#### 2) 通所介護計画書を滞りなく作成

期 間：通年

担当者：デイサービス職員 / 進捗管理：デイ相談員（総括主任・管理者）

- 内 容：①担当ケアマネの計画書をもとに、デイサービスとして何を目的に通所してもらうのか、その方が必要としていることは何なのかを知る
- ②住み慣れた地域で在宅生活が継続できるよう、他サービスとの連携を図ることが目的のひとつとなる
- ③統一した支援を提供する

年間通して取り組んでまいりました。なかなか思うように管理・作成にあたることができませんでした。しかし通所介護事業を運営するうえで必要なものとなります。

新年度に向けては管理体制を築いていきます。

#### 3) LIFE 導入

期 間：令和5年度下半期中

担当者：管理者・総括主任・各主任・各リーダー・管理栄養士・歯科衛生士・訓練士

- 内 容：①導入意味、目的を確認する

②加算を取得することが目的ではなく、個人のケア効果が十分か、自身にあった適切なケアが何なのかをデータに基づいて分析できる

目的を職員が把握すれば実際の導入につながられたかもしれませんが、なかなかその意識にまで到達することができず、導入には至りませんでした。

#### 4) 医療との連携強化

期 間：通年

担当者：管理者・総括主任・看護

内 容：東御記念セントラルクリニックとの連携、日常の健康管理、体調変化時の報連相  
緊急時の対応相談

期中、東御記念セントラルクリニックと毎週金曜日に情報共有会議を実施しておりました。入院者の状態把握や病院からの施設入所希望者の打診へとつながり、より連携強化につながりました。

## 2 必要とする方に必要なサービスを提供します

地域の中にある施設として、存在する意味、役割りを明確にしていきます。

特養52床、ショートステイ8床、グループホーム9床、デイサービス登録利用者 約90名、160名の方へ向けてサービスを展開しています。法人内、特養が2カ所、デイサービスも2カ所ある中で、それぞれの事業所で特色を持ち、強みを見出しながら取り組んできました。

### 具体的実施事項

#### 1) 特養52床 スムーズなベッドコントロールで空床を少なくする

期 間：通年

担当者：管理者・主任・施設ケアマネ・生活相談員

内 容：①在宅支援センター長にも協力いただき、次期入所者を早い段階から決定していく  
②フォーレスト内の入所判定委員会を定着させる ※毎月最終金曜日開催している  
③入所を前提とするロングステイのショート利用者を定数確保する

年間通して空床を長期にすることはなく、常に満床状態を維持することができました。

#### 2) 住み慣れた地域で働き続けるグループホーム

小諸市指定ゴミ袋の通し番号シール貼り作業を継続し、毎日の日課となる中で規則正しい生活が送れること、役割りを持って作業をすることで認知症状の進行を抑えられることを目的としています。

また感染症についても対応策が少しずつ緩和されることを期待し、地域とのつながり（行事への参加を通して）が少しずつ再開できてきました。

### 3) 特色あるデイサービスセンターを目指す

フォーレストデイサービスセンターの活動を知っていただくため、ケアマネージャーに向けた施設見学会を企画しました。

→令和5年6月19日に実施 関係ケアマネ11名参加

コロナ禍で施設への出入りがなかなか出来なかったため、施設見学含め、意見交換を実施。また配食弁当の試食をしていただき、味や量、見た目等に関するご意見をいただく機会となりました。

またこの際に要望としてあげられた「買い物をしたい」という内容について、社会参加を目的とし、まずは期間と買い物内容を限定し、実行していく予定としました。

## 3 一緒に働く仲間を大切にします

職員ひとりひとりを大切にし、ここにいること、一緒に働くことができることに感謝をします。働きやすい環境を自分たちでつくる、また自分が持っている力を十分に発揮できるよう職員同士がお互いの良いところを認め合えるような仲間作りをしています。1人では難しいことでも、2人、3人と力や知恵を出し合って、より良いひとつのものをカタチできるよう心掛けてきました。それを一緒に喜び、素直に「ありがとう」が言える職場にしています。さらに安心できる空間が自然と広がり、居心地の良い職場環境を整えています。令和4年度に取り組んだ元気100倍プロジェクトの活動について未実施となっている項目がありますので、今年度も引き続き活動していきます。実際に職員から上がった現場の生の声をひとつでも多く目に見えるカタチに残し、職員へ返していきます。

### 具体的実施事項

#### 1) 新入職員研修の構築

期 間：通年 ※令和5年度新入職員研修 基礎編プログラムを作成した

担当者：研修委員会・主任

内 容：研修内容統一化／研修進捗管理

介護部門だけではなく、障がい部門と協同し実施する

研修プログラムを構築し、基本はそのプログラムに合わせた研修をすすめていく

研修の講師（講座の担当者）は法人内職員が担当し、その職員も一緒に学ぶ姿勢で臨む

#### 2) 職員研修会の年間計画を立案し、実施する

期 間：通年

担当者：研修委員会

内 容：長野県看護協会の出前講座等を活用し、必須研修含め、計画的に研修会を予定する

※令和5年度法人全体職員研修実績 ※予定含む

5月26日 接遇研修

6月21日 感染症予防

- 7月19日 認知症介護
- 8月30日 褥瘡予防
- 9月13日 感染症予防
- 10月11日 認知症の理解
- 11月24日 高齢者虐待防止
- 12月13日 リスクマネジメント
- 1月19日 障がい者虐待防止

年度初めに年間計画を立案し、長野県看護協会はじめ社会福祉士会、介護福祉士会を通じて、外部の専門的講師を招いて実施しています。

また基準上義務的に施設内で必要となる研修や訓練が新設されています。

法人研修委員会を中心に、年間通して各種研修会を予定通り実施することができました。

### 3) 委員会活動の充実

令和4年度より法人全体で立ち上げられた委員会もあり、それに沿って施設ごとの委員会活動も充実させてまいりました。令和5年度も引き続き、職員ひとりひとりが役割りを持って日々職務にあたるようにしてきました。それぞれの委員会活動が施設全体の業務効率につながる、職員の意欲向上につながる等が期待されました。

### 4) 実践報告会の企画・実施

フォーレスト内にも特養、ショートステイ、グループホーム、デイサービスセンターと事業があります。日頃はそれぞれの事業所で何が行われているか、職員の様子はどうか等、なかなか知る機会がありません。テーマを決めて各事業所の取り組みをそれぞれまとめ、発表し合う場を設けたいと思ってきましたが、令和5年度も実践には至りませんでした。しかし、さんらいずホールで行われた実践事例発表会に介護部門職員も参加させていただき、良い刺激になったと思います。

笑顔が多くあふれ、心のよりどころとなり、自然を活かした環境が整備されるフォーレストを目指してきました。中庭の環境整備をし、フォーレストの憩いの場としました。今年度は初めて野菜の苗を植え、日々大きくなり実をつけ始めた野菜を見て、入居者の方と会話の幅が広がりました。中には枝の摘み方を教えてくださる方もいました。また施設内にも行事の時だけでなく季節に合わせた花を飾り、そこでまた会話が増え、居心地の良い環境整備をしてきました。「音」「香り」「明るさ」ひとつひとつ心地良いものを作り上げようと取り組んでまいりました。

フォーレスト便りの発行も継続し、様々な情報の発信の機会とし、またホームページも定期的に記事を更新しながら、地域に開かれたフォーレストを目指した1年間となりました。