

特別養護老人ホーム ふしの白寿苑

1 基本方針

- (1) 入居者の尊厳を守り、安心して楽しく生活できる環境とサービスの提供に努めます。
- (2) 職員の人材育成に努め、よりよいサービスが提供出来るよう努めます。
- (3) 共生社会の一翼を担う地域福祉の推進と、信頼される施設作りを目指します。

2 利用者の状況（令和4年3月31日現在）

(1) 入退所の状況

定員	前年度末 利用者数	令和3年度中の入退所状況					利 用 延人員	年間平均 稼働率	年 度 末 利用者数	
		入所	退所	退所理由別						
				施設 移管	契約解除 (入院等)	死亡				
70人	70人	12人	12人	0人	3人	9人	24,434人	95.61%	70人	
2年度	70人	70人	14人	14人	0人	5人	9人	24,504人	95.91%	70人

(2) 利用者の介護度別人員

性別	要介護1	要介護2	要介護3	要介護4	要介護5	計
男 性	0人	0人	1人	7人	8人	16人
女 性	0人	0人	4人	22人	28人	54人
計	0人	0人	5人	29人	36人	70人

(平均介護度 4.44)

3 事業の実施状況

(1) ユニット型施設の安定経営

- ア 各ユニットで、コロナ禍でも安心・安全な生活環境を整備し、多職種と情報共有や連携をとりながらサービスを提供し、健全な施設経営に努めた。
- イ 離職・病休・育児休業者があり、介護・看護で欠員状態が続いたが、欠員補充に努めサービス提供に支障をきたすことがないよう努めた。
- ウ 入居者の日々の健康管理とともに施設全体でコロナ等感染症予防に努めた。特に発症時想定感染症拡大予防初動マニュアルの整備や訓練、備蓄品の整備などを行った。また、介護事故については、骨折や誤薬などの検証と再発防止に努めた。
- エ 安定経営の為、空床利用や新規利用者の迅速な利用に努め、早めの面接を行ったが、長期入院等で、年間平均稼働率は入所95.6%（目標96%）、短期84.6%（目標90%）だった。
- オ 毎月の代表者・ユニット会議で利用稼働率や、光熱水費、おむつ代、ゴミ回収量などの状況や推移を職員間で情報共有し、経費削減と業務見直しに努めた。また、年次有給休暇5日以上取得とリフレッシュ休暇の取得推進、時間外労働の削減に努めた。
- カ 遵守が必要な制度や関係法令の改定時は職員に周知し、コンプライアンスに努めた

(2) 他職種やチームで情報伝達と共有を図り、安全、安心なよりよいサービスの提供

- ア 認知症ケア委員会を中心に、認知症の特徴やケア方法などについてミニ研修を実施したり、ユニット会議の中で、対応困難事例の関わり方についての振り返りや検討を行い、各ユニットでのサービス向上に活かした。
- イ リビングや居室では他者との対面を避けるなどコロナ等感染症予防に努めながら、「居心地のよい環境づくり」に努めた。また、家族との面会、交流は対面中止としているが、

ガラス越し面会やリモート面会を実施し、電話連絡、写真付き手紙送付などで近況報告を行った。

ウ ケアプランは本人、家族の意向や入居前後の生活状況を把握し、自立支援、ユニットケア及び生活の継続性に視点をおいて、他職種協働で作成・実施した。また、毎月2回、カンファレンス日を設定し、作成案の事前提出に努めた。併せて作成のスキルアップ研修も2回実施した。個別ケアは24時間シートの作成と定期的見直しで本人像を把握し、ケアの向上に活かした。

エ 感染予防をしながら入居者と厨房職員による年8回のユニットでの食事づくりを実施した。入居者との意見交換の場として、給食委員会・利用者懇談会・嗜好調査などにより「食べる楽しみ」への意見、感想、要望等を聞き、食事作りに反映した。食事形態は、個別の咀嚼・嚥下機能状態に応じて提供するとともに、小食者等には栄養補助食品なども使用した。また、介護と連携し適温食事に努め、施設の農園で収穫した旬の野菜も提供した。

オ 身体機能の維持は、作業療法士を中心に多職種が連携し、入居者の意向確認を実施し、リハビリ体操・絵はがき作り・グランドゴルフ・草取り・散歩など日常で培ってきた能力を活かせる機会を取り入れた。また、訓練室や階段、廊下、ベッド、リビング等を利用して、立位訓練、歩行訓練、姿勢調整、関節可動域の運動、ホットパックなどの生活動作訓練も実施した。

カ 経管栄養者、要痰吸引者、尿カテーテル使用者など医療行為の必要者には医療従事者指示のもと、他職種連携で安全、安心な生活が継続できるよう努めた。

キ 看取り者は5名であった。その人らしい最期となるよう家族や他職種で連携し対応した。

(3) 人材育成

ア 年間研修計画に基づき OJT とともにオンライン等を利用した各種研修を受講しスキルを磨いた。また、毎月の定例会議で理念や基本方針を確認するとともに、苑内研修についても多目的ホールを利用し、感染防止対策として密にならないよう配慮し、ユニットケア研修、虐待・身体拘束防止研修、人権研修、メンタルヘルス研修等を実施した。

イ 新任者や転入者には、年間単位のエルダー職員を配置し、業務習得とスキルの向上に努めた。

ウ 資格取得・研修修了については、主なものとして介護福祉士2名、喀痰吸引研修(実地)6名、ユニットリーダー研修1名、介護福祉士実務者研修2名、認知症介護基礎研修7名、安全対策担当者養成研修2名、鳥取県認知症介護実務者研修2名、鳥取県認知症介護実践リーダー研修1名、鳥取県サービス管理責任者実践研修1名、福祉職員キャリアパス対応生涯研修3名が受講した。

(4) 地域福祉の推進

ア 居宅介護支援事業は、家族や包括支援センター、各事業所等と連携し、その人らしい暮らしが在宅で継続出来るようプラン作成、介護相談、認定調査等を実施し、必要なサービス調整を行った。独居の方も多く、社会資源の活用と民生委員等からの地域サポートにも努めた。また、連絡会議やケアマネ研修はオンライン等で参加した。毎年定例の入居者と地域との交流行事は、コロナ禍のため実施を見送った。

イ 短期入所事業は、家族、地域のケアマネージャーと連携し、感染予防対策をしつつスムーズな受け入れに努めた。また、入院者の空き室を利用した空床利用に努め、家族介護の負担軽減や待機者支援の一助とした。

ウ コロナ禍のため、地域への外出やボランティアとの直接交流は感染予防として控えたが、リビング内や苑内の多目的交流スペース、屋外等を利用し、介護予防体操、喫茶、生け花、手仕事、花火、ドライブ、節分、ひな祭りなどの行事を実施した。

(5) 働きやすい職場環境作りと安全衛生の充実

ア 簡易リフトの使用や移乗用ボード、スライディングシートなど福祉用具を使用し、職員の腰痛予防と入居者の安全、安心な「抱えない介護」に努めた。また、毎月産業医と衛生委員会を開催し、感染症予防等の情報共有や職員の心身の健康管理についての相談、職場環境の点検・改善に努めた。

イ 子育て、孫育てのための勤務配慮や、ワークライフバランスの推進を意識した年休、リフレッシュ休暇の取得推進に努めた。また、業務見直しによる時間外勤務の削減に努めた。

ウ メンタルヘルスケアの推進とハラスメント防止の為に、研修の受講やアンケートを実施し、現状把握や改善に努めた。

4 実習、ボランティアの受入状況

(1) 実習の受入実績

実習受入先	受入期間	実人員	延人員
鳥取社会福祉専門学校	7月～9月	2人	31人
計		2人	31人

(2) ボランティアの受入実績

鳥取湖陵高校生、美萩野1～3丁目老人クラブ、鳥取東高等学校、ルーテル教会、よつは
(延べ人数 46名)

5 付帯事業

(1) 短期入所事業 定員 併設10名及び空床型

年度	実人員	延人員
令和3年度	49人	3,087人
令和2年度	58人	3,428人

(2) 居宅介護支援事業

年度	実人員	延人員
令和3年度	35人	304人
令和2年度	36人	338人