令和２年度　ケアハウス　モアヤング事業計画（実績報告）

１　利用定員　　６０名

２　営業日　　無休

３　営業時間　　２４時間体制

４　組織目標について

＜経営目標＞

・年間入居契約率９９％の達成を目指す

高齢者は一般家庭の日常生活に近い環境で、最低限の生活支援サービスを受けながら、自立した生活を送ることができるため、安心・低価格のケアハウスの魅力をアピールしていく。また知名度ＵＰを目指し、相談しやすい環境づくりに取り組む。

その為の具体的な取り組みとして、

① 各地域包括支援センターや各病院の退院支援室の担当者の方にモアヤングを理解して頂く為に、説明ツールを作成する。そして、施設の説明会開催や訪問を検討する。

② 入居申込の時点で、こもれびホームと情報共有できるような体制を構築する。

③ 入居問合せ見学者件数把握表を作成し、現状把握が出来るようにする。

④ 入居申込をされた方に、年１回現況確認をし、担当ケアマネジャーにも確認を行い、最新情報を把握していく。

⑤ 地域住民の方（岡保・和田地区の住民・ボランティア・民生委員等）との関わりの中から、モアヤングを積極的に情報発信し、潜在的な入居見込み者を確保する。

（茶房もあやんぐや地域の方の施設見学ツアー開催　等）

→年間を通じての全体の契約率は 99.6%だった。一般としての契約率は、99.6%、特定の契約率としては、99.4%で達成できた。

その他、特定の年間稼働率は、98.3%。特定の平均介護度は、年間平均 1.825（昨年度の平均介護度は 1.52）となった。（別紙参照）。今後、入居年数が増えるにつれて、入居者の高齢化・重度化も進むため、こもれびホームとの情報共有、連携強化をしていきたい。

8 月と 2 月に入居申込者の現況確認を行い、入居希望者の直近の状況を確認した。今後も

定期的に継続していく。
コロナウィルスの流行により、地域住民対象の見学ツアーは開催できなかったが、入居の問い合わせや見学対応は、感染予防に努めながら実施した。

＜サービス目標＞
・四つ葉会を通して、入居者様の社会参加を目指す！
入居者様の声を反映した活動となるような体制づくりをし、充実したケアハウスでの生活が送れるよう支援する。

その為の具体的な取り組みとして、
① 四つ葉会を定期的に開催し、地域で行われている情報や行事を一緒に起案していけるような体制にする。
② 法人内でのボランティア活動や、市内の文化祭での作品展示等の情報も提供し、意欲を持って社会参加できるようにする。

→新型コロナウィルスの流行に伴い、行事を中止せざるを得ない状況であったため、当初の計画のようには行事を開催できなかった。そのかわり、居室でできる作業の提供を行い、入居者の生活支援に努めた。夏以降は、感染予防策をとりながら、少しずつ行事を開催した。一般では、職員の趣味を活かした新たな行事も実施し、入居者から次回開催の要望もあり、10 月に 2 度目を実施した。社会奉仕活動を今年度は複数回実施し、施設の美化及び、社会参加につなげた。
特定は、毎日のレクや体操に加え、季節に応じた行事を、感染予防策をとりながら実施しした。年度末は、福井市のさくらまつりに使用するライトアップの作品作りに協力し、社会参加にも努めた。

＜業務目標＞
・情報管理の見直しを行い、入居者様や他事業所への円滑な対応を目指す
情報の書式をそろえ、一元化にし、業務削減を行う。
入居者様の安心した生活を送るために、職員対応内容の見直しを行う。
その為の具体的な取り組みとして、
① ワイズマンの機能を活用し情報を一元化し、無駄が減ることで仕事がスムーズに進むようにする。
② 入居者様の認知症状の早期発見と初期対応を円滑に行うため、家族やケアマネ等関係機関と情報共有し、連携を図り、専門医への受診に繋げていく。

→【一般】フェイスシートをワイズマンで集約するため、サマリー機能を活用し、福井県の入退院時の情報共有シートをフェイスシートとして採用した。

認知症状の早期発見と初期対応について・・・
【一般】家族や担当ケアマネ、包括支援センターやサービス事業所と情報の共有に努めている。必要に応じて、医療機関・薬局への情報提供や受診同行も行った。下半期には、認知症初期集中支援チームに協力を仰ぎ、入居者への対応に努めているが、まだ専門医の受診には至っていないため、来年度も継続していく。本人の警戒心が強いこと、また、家族→本人への対応の仕方が、状況悪化のおそれあり、現在はあまり家族に状況を報告できていないが、来年度は家族にも現状を積極的に伝えていき、家族の関わり方を検討する。
【特定】職員が常にフロアにいるため、入居者の状況把握ができる。入居者の状態を主治医に定期的に報告し、相談している。家族に対しては、コロナウィルス感染予防のため、面会が思うように実施できていないが、電話や手紙、ライン、受診等を利用し、連携の機会や家族の意向を確認している。

＜職員教育目標＞
・環境変化に対応できる先見性・リーダーシップ・変革意識の教育を目指す
　現状把握を行い、現場から課題をすくいあげ、将来を見据えた視点で教育を考える。
その為の具体的な取り組みとして、
① スキルマップを作成し、実践していく。
② 職員毎に年間目標を掲げ、計画的に取り組んでいく。

→個人の年間目標に関しては、毎月振り返り評価を行った。また、8月以降は、行動基準表を実施し、個人の行動の振り返りも行い、上司に提出している。
スキルマップの作成には至れなかったが、業務の中で、職員として『知っておいてほしいこと』の集約を行ったり、反対に経験年数が浅い職員からは、『このようなことを知りたい』という意見もあがった。災害・非常食に関しての社内研修を行ったり、行政等が配信している動画等で、コロナウィルスや介護報酬改定について学んだ。
職員１名が、介護福祉士に合格した。

令和２年度　デイサービスセンター　モアヤング　事業計画（実績報告）

１　利用定員　　３０名（月曜日～金曜日）→６月より２０名　１０名（土曜日）

２　営業日　　毎週、月曜日～土曜日（１２／３１～１／３まで定休日）

３　営業時間　　午前８時３０分～午後５時３０分

４　組織目標について

＜経営目標＞

年間稼働率８８％の達成を目指す。

取り組み内容

① 各日（土曜日を除く）の利用者登録数を、３０名以上にする。

② 毎月の居宅報告書を直接事業所へ持参し、担当ケアマネジャーを訪問し、更にその他１日以上、各居宅介護支援事業所と各地域包括支援センターを訪問し、新規利用者の獲得活動を行う。

③ 将来の重度化を見据えて、要支援者や、半日のみの利用者も積極的に受け入れる。

新型コロナウイルス感染防止の為、６月より定員を３０名→２０名に減員、現在、各日（土曜日を除く）２０名前後の利用者登録数あり。

年間各月稼働率

４月　46.2%　５月　34.2%　６月　75.2%　７月　82.6%　８月　86.3%

９月　87.0%　10 月　85.1%　11 月　85.4%　12 月　88.5%

1 月　79.5%　2 月　88.8%　3 月　77.4%

年間平均稼働率　76.4%

＜サービス目標＞

いつまでも通い続けたいと思って頂けるサービスを提供する。

取り組み内容

① 利用者様のニーズを引き出せるように、コミュニケーション法の工夫をする。

② ケアプラン達成のプロセスを、利用者様と担当職員とが、綿密に関わりながら

一緒に考える。

③ 担当利用者様の事を一番に理解し、他の職員や関係者に伝達する。

④ サービスの提供内容を再検討し、単日で途切れず、次回利用日まで連綿と続けられるサービスの提供を行う。

新型コロナウイルス感染予防対策の為、個別活動やレクリエーションを、利用者が三密にならずに行う方法に変更。一人毎に、鉛筆やプリントを入れるファイルを利用し混合を防ぐ、利用した道具等は全てアルコール消毒する、外部からのボランティアは個人と団体共に来訪を休止し、密になる個別活動やカラオケ、レクリエーションは避ける等、提供方法の見直しを大幅に行った。

＜業務目標＞

ADL 維持等加算の算定、経費削減を推進し、収益を確保する。

取り組み内容

① ADL 維持等加算に対する勉強会を、適宜、開催して職員の理解を深める。

② 現在の業務の見直しを行い、加算に関わる業務時間を捻出する。

③ 全スタッフが、思い込みや習慣で行っている業務と物品を見直し、やったほうが良いから行っている、根拠が無いものを洗い出し、経費削減に努める。

ADL 維持等加算の算定については、６月より個別機能訓練加算Ⅰ・Ⅱの算定中止に伴い、機能訓練指導員が不在となり算定に至らず。適宜、業務を見直し、余分を省き削減に努めたが、新型コロナウイルス対策に伴い導入した物品が多数あり、経費は増大した。

＜職員教育目標＞

専門性を高め、介護福祉施設としての意識を高める。

取り組み内容

① 経験年数に併せた、各種福祉資格取得の為の支援をする。

② 各外部研修の情報収集を行うと共に、法人内で行われる研修、伝達研修に、各職員が積極的に参加する。

研修等については、適宜、外部研修等に参加し、デイ会議にて伝達を進めた。

令和２年度　モアヤング　こもれびホーム　事業計画(実績報告)

１　利用定員　　８０名

２　営業日　　無休

３　営業時間　　２４時間体制

４　組織目標、ビジョンについて

経営目標

① 年間入居率９６％を目指します。

入院で空床になった部屋を出来る限りショートステイで利用できるようにします。
又、居宅介護支援事業所・デイサービス事業所・特定施設入居者介護　　事業所・ケアハウスの各事業所と連携を密にし、稼動 UP に努めます。

４月～３月までの入居者　１５名
４月～３月までの退所者　１８名
前年度の月平均退所者数は１.４２人
今年度の月平均退所者数は１.５人（上期１.７人、下期１.３人）
前年度の日平均入院者数（外泊含む）１.５人
今年度の日平均入院者数（外泊含む）１.１人
看取り介護の開始及びコロナウイルス対応による
外泊機会減少の結果、入院者数の減少が見られた。
今年度年間の平均稼働率は９６.６３％であった。

教育目標

① 介護福祉士取得率向上に努める。
② OJT ・OffJT による年間教育を行う。
③ キャリア段位制度を取り入れ、標準化してい

介護福祉祉士１名受験・介護支援専門員０名
喀痰吸引の資格を０名・実務者研修受講者０名
４月入社の新人教育を行った。
介護力レベルアップ研修・研究委員会は Web で研修を一年間行った。

ご家族との交流目標

ご家族との交流を深め、イベントに積極的に参加していただく。

令和２年度の夏まつりは新型コロナウイルス感染防止のため中止となった。ご家族との直接面会は出来かったが、ビデオ面会にてご利用者とご家族で話が出来る機会を設けた。

ケアにおける方針

ご利用者一人一人の能力に応じ、自立した日常生活を営むことが少しでも出来るよう、心身機能の維持、向上ならびに、人間らしく生きることへの意欲が持てるような環境作りを心掛け、個性を大切にした援助に努める。ご家族・ご利用者との信頼関係を構築し、地域社会とふれ愛の出来る環境作りを目指します。日々、介護・看護の知識の向上を目指し、介護のプロとして社会に貢献していきます。

看取り介護の開始にあたり、利用者が医師の判断のもと、回復の見込みがないと判断された時に、利用者または家族が自施設において看取り介護を希望された際には、看取り介護の実施に努めていきます。

特色と方向性について

それまでの暮らしや環境を可能な限り継続し、ご利用者の思いと笑顔を大切にし、望ましい生活が出来るよう支援していきます。積極的にご家族参加イベントを企画し、地域の人たちや職員との関わりを通して、生きがいや喜び、楽しさを感じてもらえるような体験が多く出来る活動やレクを実践していきます。

こもれびホーム職員として「常に笑顔で心優しく誠実に」を目標に、専門職であるという意識をもって励みます。

また、積極的にAIや介護ロボットなども取り入れ、活用し職員の業務負担軽減を目指し、よりご利用者とコミュニケーションを図っていきます

大きなイベントは出来なかったが、各ユニットの行事などは企画を考え、出来るだけ蜜を避けて、毎月楽しく行事を行う事が出来た。

敬老会のお祝いは百歳の方も３人おられ写真を撮りご家族にお渡しするなどして喜ばれました。

12月には、AIの見守りセンサーを導入することにより、ご利用者の転倒危機を一早く察知することにより、職員の負担軽減が図れている。

具体的な取組み

① 看取り介護を初めて実施していくにあたり、『死ぬこと』だけを前提とした支援ではなく、日常的なケアの延長線上として『最期まで幸せでありたい』とごく当たり前の願いを実現出来るように努め、その人らしい最期を迎えるために、本人・

家族の意向を尊重し周囲の人たちが同じ気持ちで看取り介護に当たることに努めていきます。
看取り介護に携わる者の体制および記録の整備・職種の役割・医療、看護の体制・施設内教育として死生観教育と理解の確立に努めます。基礎・実践・応用と段階的に看取り介護の実施に努めていきます。

看取り実施者数　１０名
看取りを初め一年が過ぎ、手探りの中ではあるが、１０名の方の看取りをさせて頂いた。出来るかぎり本人や家族の要望・思いに寄り添い可能な限りの支援し看取らせていただきました。
コロナ禍ではあったが、ご家族には出来るだけ来所して頂き、日中や夜中も付き添っていただいた。ご家族が見守る中、息を引き取られ、『ありがとうございました』というお言葉を頂いた。職員も初めて経験することが多く、日々介護・医療・栄養・ケアなど相談をしながら連携を行った。一人一人の人生があるように、看取りもそれぞれ違うことをこの一年で実感しました。
看取り後には、看取り介護終了カンファレンスを他職種でグループウェアにて意見や思いを募り取り纏め、全職員に報告を行っている。
今後も、ご利用者の方が望む最期と私たち看取りをさせて頂く中で少しでも後悔のない援助がしていけるよう実践を積み重ねていきたいと思います。

① 一年を通して、職員の面談を継続して実施する。
面談シートを作成し個人評価を行う。そのシートを基に面談を実施ししていく。仕事に対しての意欲や理解、ストレスケア等を行い、人材育成に努めていきます。

前期はユニットリーダー・フロアーリーダーを中心に面談を行った。
後期は職員の面談や聞き取りを行い、主に施設内・ユニット内での思いや、仕事に対しての事など、ストレスケアも含めての面談を行った。

② 自立支援に向けて、基本ケアを実践しながら、施設全体で日々の歩行訓練を行っていきます。

毎日の歩行は、各フロアー毎に決められた利用者に声かけし、出来るだけ毎日行いまいた。介護力で自立支援に向けて水分強化を行っています。

③ ご家族参加企画・夢の実現を少しでも増やしていきます。

ご利用者の楽しみ・やりたいことも一つでも実現し、思い出作りをしていきます。
看取りの方を、ご自宅までお連れし長年住み慣れた部屋を見たり仏壇に手を合わせられて、短い時間だったが、ご家族もご本人も喜んで過ごされた。その後安らかに逝かれました。

④ リーダーシップ・チームワークを発揮すべく、日々の責任者を決め、目的や目標を共有し問題点などは検討しながら、常に向上心を持って業務に励みます。
年間通して研修に参加し、研修者が伝達講習の勉強会を行なっていく。
キャリア段位制度を活用しながら、一人一人の介護技術の向上に努めていきます。
勉強会などは密をさけるためパソコン上での研修や、Wēb にて外部研修した課題の伝達を行った。
９～１１月　感染予防委員会　嘔吐物処理について　実践の勉強会年間通して感染予防委員会　コロナ対策について　資料の勉強会
（施設内消毒の実施）
１２月　身体拘束委員会　拘束について　資料や動画の勉強会
２月　身体拘束委員会　虐待について　資料や動画の勉強会
事故防止委員会　緊急時対応　事例対応の勉強会
（転倒頭部外傷）
３月　事故防止委員会　緊急時対応　事例対応の勉強会（窒息）

令和２年度　モアヤング介護相談所　事業計画(実績報告)

１　利用定員　　３５名（常勤介護支援専門員一人あたり）

２　営業日　　毎週、月曜日～金曜日

３　営業時間　　午前８時３０分～午後５時３０分
（営業日、営業時間外の緊急時は２４時間
電話連絡・相談対応可能）

４　組織目標について

＜経営目標＞

要介護比率を高め、給付管理件数７０件を継続します。

その為の具体的な取り組みとして

１．　予防の利用者を包括に戻して、要介護の利用者を受け入れる。

２．　入院時情報連携加算、退院退加算を積極的に算定する。
契約終了の予測が立つ場合に、包括に受け入れをアピールして
減少を防ぐ。
年間通し新規 24 件、終了１９件となった。平均給付管理件数
６９，２件で、目標達成に一歩至らなかった。
下期には給付管理件数が、70 件前後になってきたが、上期に
コロナの影響で新規の受け入れが少なかったり、看取りや突然
死の方もいて終了の件数も多かった。3 月に入り、奥村病院関連
の紹介件数が増えており関係性を継続し、今期の新規獲得につ
なげていきたい。

＜サービス目標＞

コミュニケーションスキルをアップし、利用者、家族との信頼関係を深めます。

その為の具体的な取り組みとして

１．　ご利用者、ご家族がマイナス発言をしても、別の角度からプラスの面を見つけて、相手に伝え安心感を与える。相手が嫌であろう話をする場合は、まず良いことを伝え、聞く耳を持って頂くように話す。

２．　必要な介護サービスの提案等、一回では聞き入れてもらえなく

ても、繰り返し提案を重ね、ご本人、ご家族が納得頂ける利用へつなげる。

３．　悩みや愚痴を言わないご家族の介護負担がないか声かけし、確認を行い、負担軽減を図る。

１．ご本人の体調を思うあまり、ダイレクトに言ってしまい、ご家族に不快」な思いをさせたり、指摘を受けたことがあったため、下期には深刻な内容でも最期は明るく終わるように心掛けるようにした。

２．説明や見学をしても、サービスを受け入れてもらえないケースがあり、無理強いせず、少し相手の出方を見るようにしたり、タイミングを見て再度促すようにした。

３．コロナの感染拡大防止を理由に、デイの利用も控え、また自宅にも入れず具合が悪いと聞いても状態確認ができない利用者が一名いる。同居家族との連絡は取れるが、状態が悪化しないか、介護者の負担になっていないか今後どう支援していくかが課題である。

＜業務目標＞

モニタリングの入力がきちんと行え、利用者の状態把握が適切に行えます。

その為の具体的な取り組みとして

１．　訪問の予定を入れず、モニタリング入力の日程を決めて、集中して行う。

２．　認定調査、担当者会議では時間的余裕をもって、出来るよう調整する。

３．　必要なポイントを絞り状況把握を行い、訪問時間を短縮出来るよう工夫する。

土曜出勤の日になるべく訪問予定を入れずに以前と比べると、モニタリング入力はするようにした。また大雪等で訪問ができない時にパソコン業務をしたりしたが、新規の受け入れや退院調整が重なると、後回しになってしまった。今期は一日

一時間以上は取り組み、確実にモニタリング入力を行っていきたい。

＜職員教育目標＞

困難ケース、医療依存度の高い方の経験値をつむことで、支援方法を身につます。

その為の具体的な取り組みとして、

１．　事例検討会、多職種連携会議に積極的に参加し、知識を深め、スキルアップを図る。コミュニケーションのスキルアップ研修にも参加していく。

２．　困難なご利用者、医療依存度の高い方のケースを積極的に受け入れ、事業所間で情報を共有し、実際の支援を行い、事業所として二人の経験値を上げる。

１．　コロナの感染拡大防止で研修もあまりなかったが、下期には認知症の研修や、個人的に ACP の研修の参加を行った。

２．　癌末期の看取りの利用者を何名か経験することで、適切な時期に入院の促しができ、ご本人、ご家族とも安心して過ごすことができた。訪問診療で主治医、訪問看護師と連携が図れ、看取りが行え、良かったことも多かったが、病院同士、医者同士の連携不足により、家族、ケアマネ共々巻きこまれたケースがあった。コミュニケーションが難しい医師との連携の仕方も今後は考えていきたいと思った。

令和２年度　デイサービスセンター　モアヤング　事業計画（実績報告）

１　利用定員　　３０名（月曜日～金曜日）→６月より２０名　１０名（土曜日）

２　営業日　　毎週、月曜日～土曜日（１２／３１～１／３まで定休日）

３　営業時間　　午前８時３０分～午後５時３０分

４　組織目標について

＜経営目標＞

年間稼働率８８％の達成を目指す。

取り組み内容

① 各日（土曜日を除く）の利用者登録数を、３０名以上にする。

② 毎月の居宅報告書を直接事業所へ持参し、担当ケアマネジャーを訪問し、更にその他１日以上、各居宅介護支援事業所と各地域包括支援センターを訪問し、新規利用者の獲得活動を行う。

③ 将来の重度化を見据えて、要支援者や、半日のみの利用者も積極的に受け入れる。

新型コロナウイルス感染防止の為、６月より定員を３０名→２０名に減員、現在、各日（土曜日を除く）２０名前後の利用者登録数あり。

年間各月稼働率

４月　46.2%　５月　34.2%　６月　75.2%　７月　82.6%　８月　86.3%

９月　87.0%　10 月　85.1%　11 月　85.4%　12 月　88.5%

1 月　79.5%　2 月　88.8%　3 月　77.4%

年間平均稼働率　76.4%

＜サービス目標＞

いつまでも通い続けたいと思って頂けるサービスを提供する。

取り組み内容

① 利用者様のニーズを引き出せるように、コミュニケーション法の工夫をする。

② ケアプラン達成のプロセスを、利用者様と担当職員とが、綿密に関わりながら一緒に考える。
③ 担当利用者様の事を一番に理解し、他の職員や関係者に伝達する。
④ サービスの提供内容を再検討し、単日で途切れず、次回利用日まで連綿と続けられるサービスの提供を行う。

新型コロナウイルス感染予防対策の為、個別活動やレクリエーションを、利用者が三密にならずに行う方法に変更。一人毎に、鉛筆やプリントを入れるファイルを利用し混合を防ぐ、利用した道具等は全てアルコール消毒する、外部からのボランティアは個人と団体共に来訪を休止し、密になる個別活動やカラオケ、レクリエーションは避ける等、提供方法の見直しを大幅に行った。

＜業務目標＞

ADL 維持等加算の算定、経費削減を推進し、収益を確保する。

取り組み内容

① ADL 維持等加算に対する勉強会を、適宜、開催して職員の理解を深める。
② 現在の業務の見直しを行い、加算に関わる業務時間を捻出する。
③ 全スタッフが、思い込みや習慣で行っている業務と物品を見直し、やったほうが良いから行っている、根拠が無いものを洗い出し、経費削減に努める。

ADL 維持等加算の算定については、６月より個別機能訓練加算Ⅰ・Ⅱの算定中止に伴い、機能訓練指導員が不在となり算定に至らず。適宜、業務を見直し、余分を省き削減に努めたが、新型コロナウイルス対策に伴い導入した物品が多数あり、経費は増大した。

＜職員教育目標＞

専門性を高め、介護福祉施設としての意識を高める。

取り組み内容

① 経験年数に併せた、各種福祉資格取得の為の支援をする。
② 各外部研修の情報収集を行うと共に、法人内で行われる研修、伝達研修に、各職員が積極的に参加する。

研修等については、適宜、外部研修等に参加し、デイ会議にて伝達を進めた。

令和２年度 モアヤングこもれびホーム 事業計画(実績報告)

１　利用定員　　８０名

２　営業日　　無休

３　営業時間　　２４時間体制

４　組織目標、ビジョンについて

経営目標

① 年間入居率９６％を目指します。

入院で空床になった部屋を出来る限りショートステイで利用できるようにします。

又、居宅介護支援事業所・デイサービス事業所・特定施設入居者介護事業所・ケアハウスの各事業所と連携を密にし、稼動 UP に努めます。

４月～３月までの入居者　１５名

４月～３月までの退所者　１８名

前年度の月平均退所者数は１.４２人

今年度の月平均退所者数は１.５人（上期１.７人、下期１.３人）

前年度の日平均入院者数（外泊含む）１.５人

今年度の日平均入院者数（外泊含む）１.１人

看取り介護の開始及びコロナウイルス対応による

外泊機会減少の結果、入院者数の減少が見られた。

今年度年間の平均稼働率は９６.６３％であった。

教育目標

① 介護福祉士取得率向上に努める。

② OJT ・OffJT による年間教育を行う。

③ キャリア段位制度を取り入れ、標準化してい

介護福祉祉士１名受験・介護支援専門員０名

喀痰吸引の資格を０名・実務者研修受講者０名

４月入社の新人教育を行った。

介護力レベルアップ研修・研究委員会は Web で研修を一年間行った。

ご家族との交流目標

ご家族との交流を深め、イベントに積極的に参加していただく。

令和２年度の夏まつりは新型コロナウイルス感染防止のため中止となった。ご家族との直接面会は出来かったが、ビデオ面会にてご利用者とご家族で話が出来る機会を設けた。

ケアにおける方針

ご利用者一人一人の能力に応じ、自立した日常生活を営むことが少しでも出来るよう、心身機能の維持、向上ならびに、人間らしく生きることへの意欲が持てるような環境作りを心掛け、個性を大切にした援助に努める。ご家族・ご利用者との信頼関係を構築し、地域社会とふれ愛の出来る環境作りを目指します。日々、介護・看護の知識の向上を目指し、介護のプロとして社会に貢献していきます。

看取り介護の開始にあたり、利用者が医師の判断のもと、回復の見込みがないと判断された時に、利用者または家族が自施設において看取り介護を希望された際には、看取り介護の実施に努めていきます。

特色と方向性について

それまでの暮らしや環境を可能な限り継続し、ご利用者の思いと笑顔を大切にし、望ましい生活が出来るよう支援していきます。積極的にご家族参加イベントを企画し、地域の人たちや職員との関わりを通して、生きがいや喜び、楽しさを感じてもらえるような体験が多く出来る活動やレクを実践していきます。

こもれびホーム職員として「常に笑顔で心優しく誠実に」を目標に、専門職であるという意識をもって励みます。

また、積極的にAIや介護ロボットなども取り入れ、活用し職員の業務負担軽減を目指し、よりご利用者とコミュニケーションを図っていきます

大きなイベントは出来なかったが、各ユニットの行事などは企画を考え、出来るだけ蜜を避けて、毎月楽しく行事を行う事が出来た。

敬老会のお祝いは百歳の方も３人おられ写真を撮りご家族にお渡しするなどして喜ばれました。

12月には、AIの見守りセンサーを導入することにより、ご利用者の転倒危機を一早く察知することにより、職員の負担軽減が図れている。

具体的な取組み

① 看取り介護を初めて実施していくにあたり、『死ぬこと』だけを前提とした支援ではなく、日常的なケアの延長線上として『最期まで幸せでありたい』とごく当たり前の願いを実現出来るように努め、その人らしい最期を迎えるために、本人・家族の意向を尊重し周囲の人たちが同じ気持ちで看取り介護に当たることに努めていきます。
看取り介護に携わる者の体制および記録の整備・職種の役割・医療、看護の体制・施設内教育として死生観教育と理解の確立に努めます。
基礎・実践・応用と段階的に看取り介護の実施に努めていきます。

看取り実施者数　１０名
看取りを初め一年が過ぎ、手探りの中ではあるが、１０名の方の看取りをさせて頂いた。出来るかぎり本人や家族の要望・思いに寄り添い可能な限りの支援し看取らせていただきました。
コロナ禍ではあったが、ご家族には出来るだけ来所して頂き、日中や夜中も付き添っていただいた。ご家族が見守る中、息を引き取られ、『ありがとうございました』というお言葉を頂いた。職員も初めて経験することが多く、日々介護・医療・栄養・ケアなど相談をしながら連携を行った。一人一人の人生があるように、看取りもそれぞれ違うことをこの一年で実感しました。
看取り後には、看取り介護終了カンファレンスを他職種でグループウェアにて意見や思いを募り取り纏め、全職員に報告を行っている。
今後も、ご利用者の方が望む最期と私たち看取りをさせて頂く中で少しでも後悔のない援助がしていけるよう実践を積み重ねていきたいと思います。

① 一年を通して、職員の面談を継続して実施する。
面談シートを作成し個人評価を行う。そのシートを基に面談を実施ししていく。仕事に対しての意欲や理解、ストレスケア等を行い、人材育成に努めていきます。

前期はユニットリーダー・フロアーリーダーを中心に面談を行った。後期は職員の面談や聞き取りを行い、主に施設内・ユニット内での思いや、仕事に対しての事など、ストレスケアも含めての面談を行った。

② 自立支援に向けて、基本ケアを実践しながら、施設全体で日々の歩行訓練を行っていきます。

毎日の歩行は、各フロアー毎に決められた利用者に声かけし、出来るだけ毎日行いまいた。介護力で自立支援に向けて水分強化を行っています。

③ ご家族参加企画・夢の実現を少しでも増やしていきます。
ご利用者の楽しみ・やりたいことも一つでも実現し、思い出作りをしていきます。
看取りの方を、ご自宅までお連れし長年住み慣れた部屋を見たり仏壇に手を合わせられて、短い時間だったが、ご家族もご本人も喜んで過ごされた。その後安らかに逝かれました。

④ リーダーシップ・チームワークを発揮すべく、日々の責任者を決め、目的や目標を共有し問題点などは検討しながら、常に向上心を持って業務に励みます。
年間通して研修に参加し、研修者が伝達講習の勉強会を行なっていく。
キャリア段位制度を活用しながら、一人一人の介護技術の向上に努めていきます。
勉強会などは密をさけるためパソコン上での研修や、Wēb にて外部研修した課題の伝達を行った。
９～１１月　感染予防委員会　嘔吐物処理について　実践の勉強会
年間通して　感染予防委員会　コロナ対策について　資料の勉強会
（施設内消毒の実施）
１２月　身体拘束委員会　拘束について　資料や動画の勉強会
２月　身体拘束委員会　虐待について　資料や動画の勉強会
事故防止委員会　緊急時対応　事例対応の勉強会
（転倒頭部外傷）
３月　事故防止委員会　緊急時対応　事例対応の勉強会（窒息）

令和２年度　モアヤング介護相談所　事業計画(実績報告)

１　利用定員　　３５名（常勤介護支援専門員一人あたり）

２　営業日　　毎週、月曜日～金曜日

３　営業時間　　午前８時３０分～午後５時３０分
（営業日、営業時間外の緊急時は２４時間
電話連絡・相談対応可能）

４　組織目標について

＜経営目標＞

要介護比率を高め、給付管理件数７０件を継続します。

その為の具体的な取り組みとして

１．　予防の利用者を包括に戻して、要介護の利用者を受け入れる。

２．　入院時情報連携加算、退院退加算を積極的に算定する。
契約終了の予測が立つ場合に、包括に受け入れをアピールして減少を防ぐ。
年間通し新規 24 件、終了１９件となった。平均給付管理件数６９，２件で、目標達成に一歩至らなかった。
下期には給付管理件数が、70 件前後になってきたが、上期にコロナの影響で新規の受け入れが少なかったり、看取りや突然死の方もいて終了の件数も多かった。3 月に入り、奥村病院関連の紹介件数が増えており関係性を継続し、今期の新規獲得につなげていきたい。

＜サービス目標＞

コミュニケーションスキルをアップし、利用者、家族との信頼関係を深めます。

その為の具体的な取り組みとして

１．　ご利用者、ご家族がマイナス発言をしても、別の角度からプラスの面を見つけて、相手に伝え安心感を与える。相手が嫌であろう話をする場合は、まず良いことを伝え、聞く耳を持って頂くように話す。

２．　必要な介護サービスの提案等、一回では聞き入れてもらえなくても、繰り返し提案を重ね、ご本人、ご家族が納得頂ける利用へつなげる。

３．　悩みや愚痴を言わないご家族の介護負担がないか声かけし、確認を行い、負担軽減を図る。

１．ご本人の体調を思うあまり、ダイレクトに言ってしまい、ご家族に不快な思いをさせたり、指摘を受けたことがあったため、下期には深刻な内容でも最期は明るく終わるように心掛けるようにした。

２．説明や見学をしても、サービスを受け入れてもらえないケースがあり、無理強いせず、少し相手の出方を見るようにしたり、タイミングを見て再度促すようにした。

３．コロナの感染拡大防止を理由に、デイの利用も控え、また自宅にも入れず具合が悪いと聞いても状態確認ができない利用者が一名いる。同居家族との連絡は取れるが、状態が悪化しないか、介護者の負担になっていないか今後どう支援していくかが課題である。

＜業務目標＞

モニタリングの入力がきちんと行え、利用者の状態把握が適切に行えます。

その為の具体的な取り組みとして

１．　訪問の予定を入れず、モニタリング入力の日程を決めて、集中して行う。

２．　認定調査、担当者会議では時間的余裕をもって、出来るよう調整する。

３．　必要なポイントを絞り状況把握を行い、訪問時間を短縮出来るよう工夫する。

土曜出勤の日になるべく訪問予定を入れずに以前と比べると、モニタリング入力はするようにした。また大雪等で訪問ができない時にパソコン業務をしたりしたが、新規の受け入れや退院調整が重なると、後回しになってしまった。今期は一日一時間以上は取り組み、確実にモニタリング入力を行っていきたい。

＜職員教育目標＞

困難ケース、医療依存度の高い方の経験値をつむことで、支援方法を身につます。

その為の具体的な取り組みとして、

１．　事例検討会、多職種連携会議に積極的に参加し、知識を深め、スキルアップを図る。コミュニケーションのスキルアップ研修にも参加していく。

２．　困難なご利用者、医療依存度の高い方のケースを積極的に受け入れ、事業所間で情報を共有し、実際の支援を行い、事業所として二人の経験値を上げる。

１．　コロナの感染拡大防止で研修もあまりなかったが、下期には認知症の研修や、個人的に ACP の研修の参加を行った。

２．　癌末期の看取りの利用者を何名か経験することで、適切な時期に入院の促しができ、ご本人、ご家族とも安心して過ごすことができた。
訪問診療で主治医、訪問看護師と連携が図れ、看取りが行え、良かったことも多かったが、病院同士、医者同士の連携不足により、家族、ケアマネ共々巻きこまれたケースがあった。コミュニケーションが難しい医師との連携の仕方も今後は考えていきたいと思った。