

平成27年度事業活動報告書

<概況報告>

平成27年度は、すべての事業所が通年での運営となりました。介護報酬改定が▲4.48%、その他加算が0.56%、介護職員処遇改善加算が1.65%あり平成27年度実績を改訂前、改定後で比較すると介護報酬収益は▲27,430千円、処遇改善加算が10,460千円となります。

この中で10事業所中7事業所が予算計画を達成しました。

営業の強化、経費の削減に努め経常利益率は前年比▲1.1%の4.5%の結果となりました。

職員数は、平成28年3月末で197名、退職者24名で職員定着率は87.9%となり一昨年と比べ4%増加しております。

人材育成として、介護福祉士及び介護支援専門員等の資格取得も受験対策勉強会等を開催し支援している。平成27年度の合格者は、介護福祉士4名でした。教育機関であるKoyama Collegeでは、今後、介護福祉士受験資格として必要な実務者研修を開催し5名が受講した。

法人スローガンである“地域と共に笑顔あふれる毎日へ～もっと元気・ずっと安心・だから全力～”を一人一人の職員が気持ちに変え、行動に変え全力で、法人目標の達成に取り組んでまいりました。

平成27年度法人目標

1. 事業推進
2. サービスの質の向上
3. 人材育成

1. 事業推進

1) 予実管理の徹底

・事業業績

売上	計画	976,763千円	実績	998,182千円(計画比102.2%)
利益	計画	33,626千円	実績	45,265千円<利益率4.5%>

今年度は介護報酬改定への対応が重要な課題でした。

各事業ごとに、新規加算を算定し、減収への対応を行いました。

通所事業…認知症加算 4月～

小規模多機能事業…総合マネジメント体制強化加算 9月～

特養事業…看護体制加算(Ⅰ) 4月～

夜勤職員配置加算(Ⅱ) 6月

・目標件数の確認

既存事業 利用者延べ人数 49,861名(前年比101.8% 計画比101.3%)

新規事業 利用者延べ人数 41,154名(前年比152.1% 計画比102%)

また、営業強化として、各事業では件数アップを目標に取り組み、既存で利用数

前年比 101.8%、特養ゆずり葉の入所と短期と通所で前年比 152.1%となりました。
計画、昨年よりも売り上げ増となりました。

・経費の確認

毎月经費の確認をおこなうことで、経費を意識することで経費の削減を行ったが、
計画比より増となってしまった。

給食材料費 計画比 105.6% 前年比 120.7%(既存 96.8% 新規 155.7%)

光熱水費 計画比 106.7% 前年比 111.6%(既存 90.2% 新規 149.5%)

・未収金管理

新規の2ヶ月以上の未収金を発生はありませんでした。

・新規利用者確保

営業活動、体験利用、広報及びPR活動等により新規利用者の確保を行った。

既存在宅サービスでの平成26年度新規利用者 196名 平成27年度 214名、
昨年度より+18件となった。

2. サービスの質の向上

1) こやまケア推進

・こやまケア全国事例研究発表大会

法人内事例進捗確認(4回実施) 法人内事例発表会(9/2)

西エリア事例研究発表大会(10/13)

・施設間評価

西エリア間(9月)

法人内全事業所 5月～6月終了 8月～9月進捗確認終了

・お客様アンケート実施

9月実施 10月集計 11月結果貼付

・法人内ケアプラン点検

年2回のケアマネ委員会によるケアプラン点検

・年間計画に基づく月間活動の実施

身だしなみ 環境整備 感染予防 キラキラワンデイ(一斉清掃)

・第1回こやまケアコンテスト in 日翔会

11/22(日)介護の質の向上を目指して、「第一回こやまケアコンテスト in 日翔会」
を行った。

このコンテストは、法人内で働く介護福祉士取得後1年以上の職員10人を各エリ
アで選抜し、「排せつ介護」の場面に応じた介護の技能を競い合いました。

また、11月11日の介護の日になんで法人の施設をご利用いただくお客様や、
職員が応募した「介護の日ポスター」や「介護の日俳句・川柳」の審査会も行いまし
た。

2) ISO運用の充実

・内部監査員の研修等

内部監査員養成研修 5/11～12 10名 内部監査員累計 37名

フォローアップ研修 5/18 9名 7/6 10名

レベル①研修 6/1～2 6名

- レベル②研修 6/8～9 5名
- ISO 事務局研修 7/13 1名
- ISO 講師養成研修 10/16～17 2/9～10 2名
- ・法人間監査 6/15～16 苗場福祉会⇒日翔会
6/18～19 日翔会⇒苗場福祉会
- ・内部監査の実施 1回目 4/21～5/29
2回目 9/25～10/22 全事業所終了
- ・新規認証事業所
特別養護老人ホーム ゆずり葉(入所、ショートステイ、デイサービス)

3) 研修への積極的な参加

- ・西エリア研修
 - 初級リーダー研修 5/16～9/27(5回) 2名
 - 認知症研修 9/15 7名
 - GH 部会主催「認知症研修」 9/25 19名
 - 中級リーダー研修 10/17～2/20(5回) 3名
 - 介護技術研修 10/29 11名
- ・法人研修
 - 新人職員研修 4/1～4 12名
 - 新人職員フォローアップ研修 7/10 12名
 - 管理者研修 7/11 18名
 - 中途採用者研修 8/21 14名

3. 人材育成

1) 職員の資格取得推進

- ・初任者研修 5/14～12/23 10名受講
- ・実務者研修 9/3～翌年 6/16 5名受講
- ・介護福祉士(14名受験)1/24(日)
来年度も専門職の確保が必要となってくる。

2) 職員の定着率向上

- ・働きやすい職場作り
 - ノー残業ダイの実施(毎月第2金曜日に実施) かじか荘
 - 誕生日休暇(本人誕生日を有給消化) かじか荘 ゆずり葉
 - 職員親睦会・歓送迎会 各事業所
 - 事業所対抗ソフトバレーボール大会 各事業所選抜
 - 健康診断の充実・特定保健指導(生活習慣改善)
 - がん検診 全職員

3) 採用活動

- ・新卒採用 目標 15名
⇒内定者 9名(大学1名、短大1名、高校生7名)
- ・中途採用 介護福祉士 目標 10名
⇒採用数 5名

- ・7月に採用専用 ホームページ開設 アクセス数(7~10月) 1212件
- ・母校を卒業生と訪問 吉備国際大学 関西福祉大学
順正医療福祉専門学校 鳥取県立米子高校
- ・事業所見学バスツアー2015 7/29 高校生4名 新見地区4事業所見学
8/5 高校生9名 全事業所見学
- ・実習契約学校を増やした 新見短大(6名)、松江総合医療(1名)、
⇒実習後、会社見学と応募に繋がった。

4)職員による地域貢献の促進

- ・今年度は職員が地域貢献できるようにそれぞれが考え行動しました。
- ・各事業所が地域行事の共同企画や清掃活動等に参加しました。
- ・地元就職者激励会(新見) 蒜山地区社協総会に参加(菜の花)
- ・日野町他職種協働推進委員会(センター)
- ・新郷北小学校相互レク交流会(さくらの丘)
- ・御殿町七夕夜市に参加(ゆずり葉)
- ・地区水路清掃、通学路草刈り(あいご)
- ・高瀬、新郷地区納涼祭出店(さくらの丘) 新見ふるさと祭に出場(ゆずり葉)
- ・地区の敬老会に参加(さくらの丘) 蒜山地区福祉運動会(菜の花)
- ・新見市「土下座祭り」に参加(ゆずり葉)

<平成27年職員体制> (平成28年3月31日現在)

特別養護老人ホームあいご	49名
デイサービスかじか荘	17名
ケアプランセンター日翔会	4名
グループホームにいざとさくらの丘	7名
小規模多機能ホームにいざとさくらの丘	15名
小規模多機能ホーム菜の花	13名
福祉用具貸与販売事業所あいご	3名
特別養護老人ホームゆずり葉	69名
デイサービスアルクゆずり葉	11名
ケアプランセンターゆずり葉	1名
本部	8名

(入職者数46名、退職者数27名) 合計197名[平成27年3月31日職員数178名]

事業所報告

特別養護老人ホームあいご

1. 事業推進

入居されているお客様の排泄パターンの確認・見直しを行い、状態に合ったパットの使用を行っていった結果、月平均 1 万円のオムツ代の削減につなげることが出来ました。今後も継続していきます。

早めの受診を行っていましたが、1 月までの入院者が延べ 952 名でした。理由としては持病の悪化、脳梗塞、入院中の病状の悪化が見られました。

2. サービスの質の向上

お客様に快適に過ごして頂けるよう、毎月あいごピカピカデーを行いました。定期的に掃除をすることで、きれいな施設を保つことが出来ました。しかし、具体的な日程まで決めていなかった為、延期になることもあり、今後は決めた日程で実施できるよう調整をしていきます。

お客様満足度の向上に関しては、お客様・ご家族様の希望を聞き行事や外出等の企画に反映する事が出来ました。お客様から頂いたご意見、ご要望についての改善策を継続していきます。

3. 人材育成

実務者研修は 4 名受講しました。介護支援専門員の合格者はありませんでした。介護支援専門員の勉強会が十分に行えていなかったため、次年度は計画的に実行していきたいと思っております。介護福祉士については受験資格者に対しての模試対策を行うことが出来ました。

職員の定着率の向上のために誕生月有休やリフレッシュ休暇等を計画的に取得できるよう調整をしました。職員の親睦会、忘年会等を行うことでより絆を深めていく事ができたと思っております。定着率の向上として取り組みを行いましたが、2名の介護、栄養職員が離職する結果となりました。

地域貢献については事業所として行うものに関しては参加出来ましたが、職員の地域貢献としては職員により参加にばらつきが出ました。

特別養護老人ホームゆずり葉

1. 事業推進

1) 予実管理の徹底

27 年度実績として、入所の平均稼働率は 94.6%であった。入院の平均日数は、月 125 日。

今年度は季節性の感染症などはみられず、持病の悪化や高齢による食欲低下などが原因で入院されることが多かった。しかしながら、事故等で骨折の為入院された方が増えた事は反省に挙げられる。

運営面では、3 ヶ月以上の長期入院や急な死去などがあり、即入所の方 3 名を予定しているにも関わらず、調整に時間がかかり、すぐに入所まで繋げられていない。

退所から入所まで平均日数 6 日の空床があった。

今後、即入所可能な方の状態をもっと密にご家族様に連絡して確認していき、即入所の方を増やしていく。

2) 新規利用者確保

ショートステイは 27 年度 平均 94.3%の稼働だった。新規が月平均 4.6 名獲得できている。冬期に向けては、居宅への営業を行い、月 1 回実施していたが、新規確保が難しかった。

来年度は、新規利用者 4 名以上は確保を行って行く。

2. サービスの質の向上

1) こやまケア推進

27 年度アクシデント0を目指すと言う目標であったが、年間で 14 件発生した。インシデントについても毎月 10 件以上発生している。事故を減らして気づきを増やす為、事故・苦情防止委員会が中心となり、セーフティを多く出してもらい取り組みとして 2 ヶ月ごとに「セーフティ強化週間」を行った。また、その中で夜間に集中して事故があった為、「夜間セーフティ強化週間」を 12 月から始め、事故防止に向けての改善を行った。

今後は色々な視点からの原因や具体的な改善策を立て、継続的に実施出来るようにして行かなければならないと思う。

こやまケア施設間評価では、法人間及び西エリアでの評価に入ってもらったことで、施設間評価に対する職員の意識を変える事ができた。

これからは、評価の時だけではなく、日々の中で継続して行えるように取り組んでいきたい。

2) ISO 運用の充実

27 年度は、ISO 新規取得出来るように帳票等の整備を行い、本審査を 12 月に受けて大きな指摘などなく、認証することが出来ました。

ISO 内部監査員資格の研修に 4 名参加して取得出来た。

法人内の内部監査を監査リーダー、監査員として実施することができ、ISO に関しての理解を深めることができています。

今後も ISO の運用を継続して行えるように、帳票類の見直しを行い、記録物など簡素化できるものに関しては、作成し使用していく。

3) 研修への積極的参加

27 年度は、介護技術研修と施設内勉強会を計画通り実施出来た。施設内の勉強会については、資格を持ったものが講師になり責任を持って資料等の作成を行い個々のスキルを向上させることが出来た。

来年度も継続して開催したいが、施設内の勉強会については、勤務等の都合もあり、参加者が少なかった為、開催日や時間帯を検討し、参加してもらえるようにしていく。

3. 人材育成

1) 職員の資格取得推進

また、今年度は新見公立短期大学より介護福祉士実習生の受け入れを行った。

6月に介護実習2段階で3名の受け入れと、9月に介護実習1段階で3名の受け入れを行った。各ユニットで主任やリーダーたちが担当して実習を行い、実習生を受け入れることで介護スタッフも勉強になり、実習後もボランティアとしてゆずり葉の行事に参加して頂き、良好な関係を築くことが出来た。

来年度も実習の受け入れを行う予定とし、リーダーで介護福祉士の資格を持った職員には介護福祉士実習指導員講習の受講を予定していく。

ユニットケアリーダー研修	2名取得
介護福祉士実習指導員講習	2名取得
初任者研修	7名取得
実務者研修	7名取得中

2) 職員の定着率向上

27年度は15名の職員を採用した。また、13名の退職があったが、採用した職員の定着は出来ている。

誕生日有給休暇取得率 7割

面接の実施 9月、3月

親睦会の実施 4月歓迎会、1月新年会

3) 職員による地域貢献の促進

27年度はゆずり葉1年目であり、地域へ情報発信する為に、地域で行われた行事に参加してゆずり葉の名前を知ってもらえることが出来たと思う。また、昨年参加出来なかった「新見ふるさと祭り」に30名踊りで参加して元気なところをアピール出来た。

今後は行事参加だけではなく、地域の奉仕作業等、予定を早めに調べ活動に参加していく。

デイサービスかじか荘

1. 事業推進

1) 予実管理の徹底

- ・夏時間・冬時間を設定し、10月までは7から9時間の受け入れを行い、6割の方に利用していただくことができた。今年度も4月より実施していく。
- ・月2回の行事にて、30名の方に利用していただけるよう声かけを行い、8回おこなうことができた。昨年より、2月までで1回増え29名の参加は4回あり集客への取り組みの気持ちが自分達のものとなってきた。今後も行事の時には利用の声かけを続けていく。
- ・事業所会議にて、目標件数と実績の件数を報告、職員で確認をおこない、行事などの声かけにもつながり、意識することができた。

2) 新規利用者の確保

- ・無料体験を1年間行い10名の方に体験していただき8名の方が新規となった。
- ・毎月の営業にて2件の新規を目指していき平均1.9人となることができた。

2. サービスの質の向上

1) こやまケア推進

- ・月間活動において各自の意識が高まり実施することができた。
- ・ご家族様が参加できる行事を企画するが、50家族中4家族の参加となり課題があった。
- ・個別ケアや厨房職員と一緒にを行うクッキングなどは、皆さん生き活きと活動され喜んでいただけた。
- ・施設間評価、お客様アンケート、嗜好調査は、行うことができたくさんの意見を頂き反映することもできた。
- ・デイでの行事もお客様と決めることにより、より楽しんでいただけた。
- ・お客様の誕生日に、要望をかなえようと考えたが、誕生月にとはならず、年間行事の中にとりいれた。

2) ISO運用の充実

- ・内部監査等において指摘のあったことなど、帳票の水平展開を通所委員会において話し合い、取り組んでいる。

3) 研修への積極的参加

- ・内部研修は毎月行い、参加できなかった職員には、伝達講習を行うこともできた。
- ・法人内研修にも積極的に参加させることができた。

3. 人材育成

1) 職員の資格取得推進

- ・認知症実践者研修、初任者研修に1名ずつ参加し資格取得できた。
- ・実務者研修に1名参加し資格取得を目指している。
- ・介護支援専門員には、2名が受験をしたが合格とはならなかった。

2) 職員の定着率向上

- ・ノー残業デイとして月に1回は行うことができ、定時に帰宅することができた。
- ・誕生月に有給休暇を利用し休むことができた。
- ・職員の親睦会を行うことで働きやすい職場づくりが行なえた。

※職員による地域貢献の推進

- ・町内で行なわれた行事には参加できた。
- ・各職員が地元での地域活動に参加し貢献をおこなった。

アルクゆずり葉

平成 27 年度は、稼働率の向上、介護技術の向上、接遇やマナーの向上、掃除や環境整備の徹底、ご家族やお客様とのコミュニケーションの充実を目指し、事業運営を行った。

稼働率は目標の 85% に対し 68.1% (平成 28 年 1 月末時点) であったが、利用者数は増加しており、平成 27 年 10 月 1 日より利用定員を 20 名から 30 名へ変更している。売上高としては、目標の 20,359 千円 (ともに平成 28 年 1 月末時点) で 100.7% となっており目標通りに推移している。

介護技術や接遇等については、日々の勉強会等を行い職員に周知しており、事故発生も医療機関での治療が必要な事故 1 件のみであり、利用数が増加する中で適

切な介護ができています。

平成 28 年度も引き続き稼働率向上と、それに伴う職員の技術向上が重要となる。

グループホームにいざとさくらの丘

1. 事業推進

運営面では、予算達成率 4-1 月で 99.6%であった。未達の要因では 4 月にアクシデントによる骨折、5 月に気管支肺炎、12 月には脳梗塞発症があり、これらが 2 週間前後の入院となっている。年度始めから相次いだ事から、ミーティングを活用し、事故防止や体調管理に努め、その後も入院はあるが、期間を 1/w 以内に抑える事ができている。また、小規模からの移行や市内居宅、病院からの情報提供も安定し、空室期間を最小に留めた。

2. サービスの質の向上

こやまケア推進については、月間活動の取り組みを通し、職員の意識向上に繋がったと考える。毎回担当者を決め、チェック表の作成やミーティングでの確認を行う上で、当事者意識が高まり、意見を言い合えるようになった。

ISO 運用については、委員会等で書式やマニュアルの変更による改善を実施できた。

しかし、全体的な ISO の理解度は深める事はできていないので、次年度は監査員の養成の他、施設内での内部監査を実施し、ISO の浸透を図っていく。

研修の充実では計画通り実施ができています。有資格者が中心となり、研修を担う事で、施設内研修の質が高まり、有用なものとなった。しかしながら、参加率が平均して 6 割と低い為、個人の計画に反映し、進捗確認を行う中で、意識を高めていく必要がある。

3. 人材育成

介護支援専門員 1 名受験、合格者なし。実績のある外部機関が主催する試験対策を受講し積極極的に取り組んだ。

職員の定着率については、退職者はなく、有休取得や親睦会の開催、残業の縮小に取り組んだ結果として、定着率は高いと判断できる。

職員による地域貢献では、11 月文化展の開催を行い、多方面の方々からの協力を得られた。また、8 月には恒例の新郷地区と高瀬地区納涼祭が行われ、両日も会場準備や屋台手伝いを行った。その他、地元で開催されるイベント等に声を掛けて頂けるようになり、職員が参加を行っている。

小規模多機能ホームにいざとさくらの丘

1. 事業推進

毎月の事業所会議で件数、介護度の実績を確認し、不足している事に対してのアクションプランを計画、実践できた事により 23 名以上の登録の維持ができた。また、地域ケア会議による情報交換や相談員連絡会の場で待機情報を共有した事も効果があった。また、入院も年間を通して発生しているが、病気の増悪防止の為、医療機関と連携し、早期に受診できた事も予算達成に繋がる要因となった。

待機者 2 名の確保については、包括・HP・居宅へ営業活動を行い、情報提供が

頂けるようになっているが、泊まり中心の希望が多く、待機として確保してもすぐに利用開始に至らないケースが多かった。

2. サービスの質の向上

文化活動として、毎月作品を決め文化展、行事に向けた作成ができた。11月の文化展では、「1つになろう」というテーマを決め、地域の方々、保育所、小学校の皆様には働きかけを行い、作品を展示して頂けた。

ISO 運用については、委員会等で書式やマニュアルの変更による改善を実施できた。しかし、全体的なISOの理解度は深める事はできていないので、次年度は監査員の養成の他、施設内での内部監査を実施し、ISOの浸透を図っていく。

研修の充実では計画通り実施ができています。有資格者が中心となり、研修を担う事で、施設内研修の質が高まり、有用なものとなった。しかしながら、参加率が平均して5割と低い為、個人の計画に反映し、進捗確認を行う中で、意識を高めていく必要がある。

3. 人材育成

初任者研修 1名、実務者研修 1名

職員の定着率については、年間で1名の退職があった。有休取得や親睦会の開催、残業の縮小に取り組んだ結果として、定着率は高いと判断できる。

小規模多機能ホーム菜の花

1. 事業所推進

1) 予実管理の徹底

目標: 目標件数より実績を上げる。

目標件数をスタッフ全員で把握し達成する。

- ・今年度の登録目標人数の23名でしたが、24名を下回ることなく維持ができ、また、9月より総合マネジメント体制強化加算の算定が出来た事や平均介護度が平成26年度は1.8でしたが平成27年度は2.0と上がり登録者数を増やし稼働を上げ、売り上げ目標を達成することができました。
- ・職員に関しては、経営会議資料を基に毎月職員会議で、目標件数や売り上げについて報告する事で職員も意識を持つようになっていますので、次年度も職員会議で確認が出来る仕組みを作っていきます。

2) 新規利用者の確保

目標: 待機者の確保

- ・蒜山地域ケア会議(居宅、地域包括、社会福祉協議会、真庭市職員、保健師)に毎月参加して情報交換を行うと共に、利用状況を伝え営業活動を行う事ができ、蒜山居宅支援事業所1件、地域包括支援センターから1件の紹介があり利用に繋がりました。また家族様から直接の相談2件あり利用に繋がりました。

2. サービスの質の向上

1) こやまケア推進

目標: お客様満足度の向上

- ・5月14日に施設間評価指摘事項が4件あり改善に取り組みました。結果10月7

日の進捗確認では指摘事項もなく改善ができていると評価を受けています。現状を継続してお客様に居心地の良い環境の中で、気持ちよく過ごして頂きます。

- ・お客様、家族様の思いを伺いその思いにお応えするために、アンケートを 10 月実施しました。

回収率→H26 年 84% H27 年 87%にアップしました。

回答 →H26 年「いいえ」7 件 「解らない」42 件

H27 年「いいえ」1 件 「解らない」1 件

- ・年間行事計画に沿って企画を立て実施ができ、夏祭りでは地域の方々、ボランティアを含め来場者は 144 名の参加があり盛大に開催することができました。また、足湯ツアーは年 1 回の計画でしたが、大変好評でしたので下期にも計画を立て実施しました。冬場は雪が沢山降り閉鎖的になるので、「雪灯籠」企画を立てお客様の気持ちが和むように新たな取り組みも行いました。クラブ活動においては実施が不定期となってしまいました。お花の準備や習字等に興味、関心を引き様なお誘いが出来なかった事が原因として挙げられます。次年度は、昔を思い、経験を活かした、野菜作り、花の栽培、文化祭に向けての作品作り(手芸品)、写経や計算ドリル、漢字ドリル等行っていきます。
- ・家族会は計画通り年 2 回の実施ができました。1 回目は、8 月 9 日 19 人参加で活動報告後、家族様と一緒に焼きそばを作りました。2 回目は 12 月 11 日 運営推進会議メンバーと合同で出前講座を開催した。講師は、包括職員の歯科衛生士の資格を持っている方で、「いつまでも美味しく食べれる為の口腔ケア」をテーマにしました。13 人参加がありました。次年度も家族会を開催し、楽しく交流が出来る場として取り組んでいきます。

2) ISO の運用

目標:内部監査員の養成

- ・内部監査員養成研修 1 名、ISO 内部監査員スキルアップ 2 1 名参加、内部監査員フォローアップ 1 名が参加し内部監査員として法人内の監査を行いました。
- ・内部監査員中心に帳票類の確認、職員への運用の仕組みについて職員会議の中で確認を行いました。印鑑の漏れや記入漏れなどがありましたので、引き続き運用の仕組みが理解できるように周知を図っていきます。
- ・法人内部監査 4 月 23 日
- ・法人間監査 6 月 16 日
- ・能率協会本審査 12 月 10 日 評価できる 1 件 観察事項 1 件

3) 研修への積極的な参加

目標:法人内、事業所内、外部研修に参加し職員のスキルアップを図る

- ・事業所内の研修は計画通り職員が講師となり実施することができた。
- ・外部研修は、認知症家族の会での研修、家庭介護研修、認知症実務者研修 1 名が参加することができました

3. 人材育成

1) 職員の資格所得

- ・初任者研修 2 名終了しています。
- ・リーダー育成においては、勤務表作成、現場での職員の動きなどを中心に取り組んでもらいました。また地域へ出向いての行事など地域の方々に関わる機会を設けリーダーとしての力を発揮してもらうことができています。
- ・資格所得に向けて推進を継続的に行っていきます。

2) 職員の定着率向上

目標:働きやすい環境をつくる

- ・日翔会球技大会 3 名参加し他事業所の職員と楽しく交流できる場となりました。
- ・事業所内の親睦会は3回の実施を行い親睦を図ることができました。
- ・休憩時間の取り方改善、入浴介助においての負担を軽減する為ミーティングにて話し合いを行い、午前、午後と職員が交代して入る体制を検討しましたが実施ができていないので次年度は検討した事を実践できるように取り組んでいきます。

3) 職員による地域貢献

目標:地域と連携し地域行事に参加し地域に貢献をする

- ・6月10日～3日間3名の中学生の職場体験学習の受け入れを行いました
- ・愛育委員ボランティア3回受け入れました。夏まつりにもお手伝いをして頂く事が出来ています。継続してボランティアの受け入れを行って行きます。
- ・蒜山地区福祉運動会(実行委員)、蒜山文化祭(お客様の作品展示、演芸鑑賞)、地域の祭りにお客様と共に参加することが出来ています。

ケアプランセンター日翔会

平成27年度は地域ケア会議や事例検討会への参加に加え、日々の業務の中でも、病院や包括支援センター、各サービス事業所との連絡、相談を行いながら、更なる連携を深めることが出来ました。ケアプランセンター日翔会のケアマネは親切で優しい。フットワークが軽い等、病院、包括支援センターからも評価を受け、新規利用者の確保にも繋がりました。

心配なことや、困難ケースにおいては、事業所間でもしっかりと情報共有をし、チームで意見を出し合いながら、各ケアマネが抱える、精神的負担の軽減も図ることが出来ています。

反省点としては、新規利用者は増えるも、ケアマネ一人ひとりの担当件数は多く、地区担当制も上手く機能しなかったことにより、移動時間が増え、仕事の効率化が図れていない現状があります。また、主任介護支援専門員以外は、ケアマネの経験が浅い為、サービスの質の向上の為には、相談援助技術と、専門職としての力量の向上を図っていく必要があります。

ケアプランセンターゆずり葉

1. 事業推進

新規の方の紹介を多くいただき、7月からはお断りする事態になっていった。国の基準の担当件数も超えてしまったため、減算請求もしてきた。ケアマネジャーもう1名の確保が出来なかったことが反省点である。

2. サービスの質の向上

1) こやまケア推進

苦情をゼロにしていくという目標であった。苦情としてはなかったものの、担当件数の多さから、月1回の訪問をこなすのがやっとであり、また、モニタリングも充分にできなかった。利用票・提供票作成時のミスも何回もあり、お客様やサービス事業所に満足していただけるような支援ができなかった。

2) ISO運用の充実

ISO内部監査員資格の研修に参加し取得できた。ISOの仕組みについても初年度よりは理解できるようになり、本審査も終えることができた。

3) 研修への積極的参加

施設内研修には毎回参加できた。また、新見地域だけではあるが、介護支援専門員協会新見支部研修会、新見地域多職種連携会議にもほぼ参加することができた。

3. 人材育成

職員による地域貢献の促進で個々人が属するボランティアに参加した。
にしみひなまつりへの参加をした。

福祉用具販売貸与事業所あいご

仕入先:ニシケンを追加する。追加した事により販売品の仕入価格を今までよりも大幅に下げる事が可能となった。初の試みとして、おしどり荘施設向けレンタルを開始することが出来ている。

在庫管理に関しては在庫管理ソフトを導入し、26年度に比べ在庫管理の精度が上がっている。

資格取得に関しては「オムツフィッター3級 取得」「車いす安全整備 取得」「シーティング基礎研修 終了」に至っているが、1名の職員が福祉用具専門相談員の取得に至らなかった為に28年度の目標とする。

2015 年度 こやまケア推進委員会成果と反省

◎こやまケア推進委員会

■平成 27 年度成果と反省

平成 27 年度は、こやまケアを推進していくにあたり、「職員一人一人がお客様に目を向け、気づける力を身に付ける」を目標として、身だしなみ、整容に力を入れた内容で計画を立て、月間活動として取り組みました。結果、職員一人一人が「目配り、気配り、心配り」の気持ちを継続的に持つことができサービスの向上に繋がっています。

また、施設間評価、お客様アンケート、全国研究発表会、キラキラワンデイ（環境整備）等、計画的に実施しました。全国研究発表会では「も一度聞きたい事例」に選ばれることができております。

また、今年度新たな活動として介護福祉士による「介護技術コンテスト in 日翔会」を開催しました。介護福祉士の力を発揮する良い機会となったことや現状でのケアの振り返りができ新たな法人としての目標も見つけ出すことができました。

○施設間評価

今年度は施設間評価と ISO がリンクする部分を検討し 50 項目をケア中心に考え 25 項目に絞り込みケアチェック、環境チェック、接遇チェックでの評価を実施しました。

チェックを絞り込んだことで、ディスカッションの時間を多く持つことができ改善につなげることができています。今後は、ISO 内部監査員との連携を図ることや評価員の育成を行っていくことが課題となっています。

○お客様アンケート

10 月に、アンケートを実施、改善対策を 11 月、家族様へのフィードバックは 12 月に実施しました。サービス部門別にアンケートの設問の見直しを行い、回答に理由欄を設けたことで、適切な回答、改善ができ、お客様の満足度の向上につながりました。

○全国事例研究発表

全国発表会に向けて、研究プロジェクトチームを立ち上げ、ガイドラインの勉強会を行い事例の選出から確認、修正など作成者と一緒に取り組みました。結果「もう一度聞きたい事例」に 1 事例選ばれることができ職員の励み、やる気に繋がっております。

次年度も、西日本エリアでの発表、全国での発表に向けてプロジェクトチームを立ち上げて取り組んでいきます。

○介護技術コンテスト in 日翔会

今年度初めての取り組みとして、介護福祉士の力を発揮する機会とお客様や職員から川柳を募り「介護技術コンテスト in 日翔会」を 11 月 22 日、介護福祉士取得 1 年以上の職員対象に開催しました。介護する技術、言葉使い、思いやる心がケアに入っており学ぶものがありました。また川柳にはお客様一人一人の想いが伺え心温まるものが沢山あり感動しました。今後も、介護のプロとして、介護福祉士による介護技術コンテストを継続していきたいと考えています。