特別養護老人ホーム『いちご』

部署　　：　　運営

令和３年度の成果／目標達成できたもの

①-1	初の男性の取得も含め育児休業取得4名で取得率は100%。子育て中のスタッフの要望に応じての勤務時間の調整も行い、育休からの復帰や勤務の継続をサポートできた。有給の時間単位取得の導入。有給取得率70%達成（71.9%）。
①-2	認知症実践者・リーダー研修に各1名、実習指導者等の外部研修に参加し資格を取得できた。内部でもリモートを活用する事により充実した内容の研修を行えるようになった。
①-3	移乗用リフトを追加で2台導入、補助金を活用して特殊浴槽も更新できた。介護機器は眠りscanをテスト導入中。
①-4	入院者数が前年比で40%減少し、需要の多い短期入所に空床を活用した事もあり、入所稼働：92%、短期入所：118.1%、合計：96.3%で目標（92%）をクリアできた。
①-5	空調機器の高効率機器への更新が完了した。

令和３年度の反省／目標達成できなかったもの

①-1	入所の看護職の安定した配置ができなかった。
①-4	通所・訪問系はコロナ禍の影響もあり、通所：15人/日で目標を大きく下回った。訪問介護でも単月黒字を達成できなかった。
①-5	業務用洗濯機・乾燥機は更新ではなく、修理延命を行った。
②-1	コロナ禍で大木町社会福祉法人連絡会自体が休止。
②-2	グラウンドの貸し出し等は行ったが、施設として参加はできなかった。

＜令和４年度方針＞

活動方針／目標

①	介護保険施設として安定した運営を継続出来る体制(人員・設備・財務)を整える(５年目/中期５年)。
②	社会福祉法人として地域に貢献できる活動を行う(５年目/中期５年)。
③	
④	
⑤	

目標達成のための具体的な施策／活動

①-1	看護職を充足させると共に介護職の配置を維持し、余裕のある人員配置を確保する。働きやすい職場環境を整える。
①-2	施設全体のサービスレベルを向上させる為に職員個々の能力を向上させる。
①-3	器具・備品を充実させ、職員の身体負担を軽減する。
①-4	入所実稼働(入院除く)95%、短期入所75%、合計で92%。通所利用者20.0人/日を目標とする。訪問介護の単月黒字化を目指す。
①-5	設備・備品の更新を継続する。
②-1	大木町社会福祉法人連絡会活動の推進。
②-2	地域との交流を推進し、当法人として出来る活動を行う。

詳細

①-1	引き続き入所看護職の確保に注力し、紹介予定派遣も活用する。介護スタッフは近隣の養成校の実習の受け入れで新卒採用を目指しつつ、新卒以外でも求人を行っていく。既存の職員には子育て世代が働きやすい柔軟な勤務体系の構築や、有給の70%以上取得の促進、介護機器の追加等で働き易い職場環境を作る。
①-2	認知症実践者研修、リーダー研修に各1名以上参加し認知症に対する各ユニットの対応力を向上させる。ファーストステップ研修等に1名以上参加させ今後を担う中堅育成を育成する。施設での面会再開に備え接遇面の再教育を行う。
①-3	職員の身体負担軽減の為に超低床ベッドやモジュールタイプの車椅子の追加導入。眠りscan等の見守り機器の追加導入。
①-4	引き続きスタッフの能力向上により異常の早期発見・治療につなげ入院による空床を減らすと共に早期入所の為に近隣機関との連携を密に行う。コロナ後を見据えて、職員の確保によって通所の受け入れ枠を確保して新規利用者の取り込みを行う。
①-5	老朽化している業務用洗濯機・乾燥機は今期の更新。冷蔵庫、冷凍庫は補助金を確認し食器洗浄機を含めて来期以降に更新行う。
②-1	副会長施設として協議会で積極的に活動する。コロナ禍で生活困窮者等の住居訪問等は難しいが、情報提供・物品提供等を行う。
②-2	コロナ禍にあっても可能な活動を推進する。

特別養護老人ホーム『いちご』

部署　　：　　みのり

令和３年度の成果／目標達成できたもの

①	入居者様が日常生活を維持できるように多職種と連携し、一人一人にあった支援が出来た。
②	職員のスキルアップの為、資格取得や外部研修への参加を積極的に行えた。
③	職員間での情報共有と業務の提案など発言しやすい環境を提供することが出来た。
④	
⑤	

令和３年度の反省／目標達成できなかったもの

①	ユニット内での活動やレクリエーションが出来ていなかった。
②	転落、皮膚剥離等のヒヤリ件数が多くみられた。
③	コロナ禍で面会が制限され、言葉遣い等の接遇面での配慮が足りていなかった。
④	
⑤	

＜令和４年度方針＞

活動方針／目標

①	入居者様が笑顔で日常生活を過ごせるよう気持ちに寄り添い、自己決定や意思の尊重を行う。
②	小さな変化にも気付けるよう観察力を身につけ、常に情報共有できる体制を作る。
③	入居者様との信頼関係の構築を図り、個々に合った介護支援と快適な環境づくりを行う。
④	
⑤	

目標達成のための具体的な施策／活動

①	入居者様が会話しやすい雰囲気づくりと一人一人に合った意思表示の場を提供する。
②	業務の見直しを行い、入居者様とコミュニケーションをとる機会を増やして家族に会えない時間を共に笑顔で過ごせるような環境づくりを行う。
③	ユニット内での申し送りを確実に行い、多職種と連携しながら情報共有に努める。
④	感染予防対策を行ったうえで季節行事等のユニットでの活動を計画する。
⑤	介護技術の向上と経験年数に応じた研修に積極的に参加する。
⑥	
⑦	

特別養護老人ホーム『いちご』

部署　　：　　パラソル

令和３年度の成果／目標達成できたもの

①	回数は少ないが入居者様の希望に添いユニット行事を計画し楽しんで頂くことが出来た。
②	入居者様の座席位置を工夫しコロナ感染予防に努めることが出来た。
③	申し送りノート・ユニット会議・介護記録等での入居者様の情報共有は積極的に出来た。
④	施設内研修・外部研修に参加することが出来た。
⑤	

令和３年度の反省／目標達成できなかったもの

①	介護・業務に関する意見も多く聞かれたが、ケアの統一がなかなか出来なかった。
②	言葉遣い等の接遇面での乱れが見られた。
③	ルーティン業務の見直しを実施し入居者様との時間を多く設けることが出来たが、その為に入居者様のペースより職員の業務効率化優先となりバタバタと動いているように見受けられるようになった。
④	
⑤	

＜令和４年度方針＞

活動方針／目標

①	入居者様が主体となり安心して過ごして頂けるよう支援する。
②	事故防止に努め、安全に暮らして頂けるよう支援する。
③	
④	
⑤	

目標達成のための具体的な施策／活動

①	入居者様の希望に添いユニット行事等の計画・実施。また毎日の入居者様との関わりの中で楽しんで頂ける機会を作っていく。
②	入居者様の暮らしの場であることを理解し、接遇面の乱れがないか一人ひとりが振り返る。職員同士での介護のプロとして意識の向上を図る。
③	介護記録・申し送りノート・ユニット会議等での多職種との連携を図り、事故防止に繋げる。
④	各職員との意見交換等の時間を作る。日々の業務に関する疑問点等の不安要素の改善を図り、ユニット職員のケアの統一へと繋げる。
⑤	外部研修等に参加し個々のスキルアップの実施。
⑥	
⑦	

特別養護老人ホーム『いちご』

部署　　：　　ひなたぼっこ

令和３年度の成果／目標達成できたもの

①	各種イベントを開催したことで日常に変化を付ける事が出来た。又、運動の呼びかけを通して入居者様の体力維持に努める事ができた。
②	状態の変化に合わせてユニット職員間や他職種と事前に報連相を行い、状態に伴ったアプローチを行えた。
③	職員との交流を図る事により問題提起や助言を乞う等の発言する機会が増え、遠慮せずに相談や提案等を自由に発言できる業務しやすい環境を整えられた。
④	
⑤	

令和３年度の反省／目標達成できなかったもの

①	外部研修の参加がなく、又、研修参加の提案が出来ていなかった。
②	ルーティン業務に対する最適な解決策が見つからず、入居者様との交流時間を増やす為に早めに行動を実施した事で全ての業務が繰り上がってしまい、職員の負担増や慌ただしく行動する事で入居者様が落ち着かれ
③	業務への改善案や自身の考えを発言する等職員一人一人が提案できるまでには至らず。
④	
⑤	

＜令和４年度方針＞

活動方針／目標

①	ユニット職員の介護技術向上に努め、入居者様が安心して毎日を過ごす環境を継続させる。
②	
③	
④	
⑤	

目標達成のための具体的な施策／活動

①	研修参加を推進し経験年数に応じた職員のスキルアップを目指す。
②	ルーティン業務の見直しを今後も継続し、職員の業務負担軽減や入居者様との交流増加を図り入居者様との会話量増加を目指す。
③	定期的に職員の発言の場を作り、職員個々が自尊心を持ち業務を行えるよう職員との面談を開催する。
④	コロナ禍の中でも行える行事を計画し入居者様の気分転換を図り〝楽しみ〟の提供を行う。又、自走訓練等の日中での声かけを行い運動量確保を行う。
⑤	今後も急変時対応や入居者様の様々な変化に対応出来るよう、ユニット全体で他職種協働・PDCAサイクルへの理解を深め、状態・様子観察力を養っていく。
⑥	
⑦	

特別養護老人ホーム『いちご』

部署　　：　　憩

令和３年度の成果／目標達成できたもの

①	外出の代わりとなる季節の行事を増やす。
②	職員のスキルアップを目指す。
③	
④	
⑤	

令和３年度の反省／目標達成できなかったもの

①	多職種と情報を共有し転倒、転落の０を目指す。
②	
③	
④	
⑤	

＜令和４年度方針＞

活動方針／目標

①	多職種と情報を共有し転倒、転落の０を目指す。
②	外出の代わりとなる季節の行事を増やす。
③	職員のスキルアップを目指す。
④	
⑤	

目標達成のための具体的な施策／活動

①	多職種と連携し、センサーマットやベッド、車いすの検討を行っていく。又、長期化に伴い出来ていなかった見直しを行う。
②	コロナ対策を取りつつ、四季にあった行事をユニット職員が一人一回行うようにする。
③	個々のスキルアップのため、外部研修等の参加を積極的に行う。
④	
⑤	
⑥	
⑦	

特別養護老人ホーム『いちご』

部署　　：　　花園

令和３年度の成果／目標達成できたもの

①	入居者様に楽しんでいただけるイベントを開催することが出来た。
②	多職種と積極的に意見交換を行い、異常の早期発見、事故防止に繋げることが出来た。
③	
④	
⑤	

令和３年度の反省／目標達成できなかったもの

①	認知症の入居者様への対応がうまくできず、職員に余裕がない姿が見受けられた。そのため、接遇面でも乱れがあった。
②	職員のスキルに合わせた研修への参加を勧めることが出来なかった。
③	24時間シートの更新が出来ておらず、ケアの統一が出来ていなかった。
④	
⑤	

＜令和４年度方針＞

活動方針／目標

①	入居者様が安心して生活できる環境づくりを行う。
②	ユニット職員のスキルアップを目指す。
③	
④	
⑤	

目標達成のための具体的な施策／活動

①	24時間シートの見直しを行い、ケアを統一する。
②	認知症への理解を深め、個々に合った関わりをする。認知症実践者研修で学んだことを共有することにより職員それぞれが認知症について考える場を提供する。
③	意見交換しやすい環境を作る。定期的に各職員と面談をし、安心して働ける環境を整えられるよう業務の見直しを行なう。
④	入居者様の楽しみとなる行事を計画する。
⑤	ユニット職員の目標に合った研修を勧める。
⑥	
⑦	

特別養護老人ホーム『いちご』

部署　　：　　ゆとりろ

令和３年度の成果／目標達成できたもの

①	ヒヤリハット記入後、対策を共有することでき、事故を防ぐことが出来た。
②	ユニット職員、適切なリフト使用ができた。利用者、職員安楽に介助することができ、事故防止に繋がった。
③	施設での勉強会へ昨年度に比べ参加率を上げることが出来た。
④	
⑤	

令和３年度の反省／目標達成できなかったもの

①	外部研修に参加することが出来なかった。
②	各職員でケアにばらつきがあり、入居者様を怒らせてしまうことが度々あった。
③	
④	
⑤	

＜令和４年度方針＞

活動方針／目標

①	安心して生活できる場の提供、体調管理の徹底。
②	経費意識を常に持ち、日常業務の効率化や、適切な物品の選定ができるようになる。
③	
④	
⑤	

目標達成のための具体的な施策／活動

①	些細なことでもヒヤリハット記入を行い、情報を共有し早急に対策に努める。
②	24時間シートの見直しを行い、ケアの統一を行う。
③	職員間のコミュニケーションを円滑にし、伝えやすい関係作りを行う。
④	適切な物品、分量を使用の統一し、尿路感染、褥瘡、誤嚥性肺炎の予防に努める。
⑤	
⑥	
⑦	

特別養護老人ホーム『いちご』

部署　　：　　通所介護

令和３年度の成果／目標達成できたもの

①	通所計画書、個別機能訓練計画書作成において、声を掛け合って、作成する事ができた。
②	
③	
④	
⑤	

令和３年度の反省／目標達成できなかったもの

①	1日平均利用20名を目指していたが、コロナウィルス感染対策、入院等により、16名程度の利用数となった。
②	
③	
④	
⑤	

＜令和４年度方針＞

活動方針／目標

①	新規利用者獲得を行い、1日平均20名の利用者数を目指す。
②	接遇面でのサービスの向上を目指す。
③	業務の見直しを行い、各計画書の計画的な作成が出来る。
④	
⑤	

目標達成のための具体的な施策／活動

①	他居宅事業所への利用状況の報告、パンフレットの配布。
②	現利用者の状況把握、異常の早期発見、健康管理、困難事例に関する協議を、居宅支援事業所、ご家族と連携して行っていく。
③	利用者の入院等を未然に防ぐために、異変の早期発見、異常の気づきを共有していく。
④	利用者一人一人の状況を把握し、必要とされているケアを考え、実行していく。
⑤	職員の勤務時間の有効活用により、パソコンの使用出来る時間を増やしていく。
⑥	
⑦	

特別養護老人ホーム『いちご』

部署　　：　　看護

令和３年度の成果／目標達成できたもの

①	喀痰吸引研修を行えるように指導者養成ができた(1人→3人)
②	サービス担当者会議等で多職種連携ができた
③	システムを活用した申し送りができた
④	
⑤	

令和３年度の反省／目標達成できなかったもの

①	余裕のある人員配置を確保し、働きやすい職場環境を整える(継続)
②	看護の質の向上のための勉強会
③	
④	
⑤	

＜令和４年度方針＞

活動方針／目標

①	喀痰吸引研修を行い夜勤時の安全な吸引ができる体制づくり
②	看護の質向上の為の資料提供
③	コロナ禍における感染症対策の推進
④	
⑤	

目標達成のための具体的な施策／活動

①	看護スタッフの充足
②	専門知識の習得・活用　（書籍・Web研修の活用）
③	
④	
⑤	
⑥	
⑦	

特別養護老人ホーム『いちご』

部署　　：　　リハビリ

令和３年度の成果／目標達成できたもの

①	2021年度、介護報酬改定に伴い個別機能訓練計画書を変更。見聞録内・生活機能チェックシートの評価入力と計画書に基づき個別機能訓練を計画的・継続的に実施できた。情報収集や評価を行なった上で、一人ひとりに合った目標を立て、リハビリの提供が行えた。
②	まだまだ十分とは言えないが、入居者と良好な信頼関係を築き、心身の評価を通し、日々の状態に合わせながら、計画書の見直しや訓練内容の変更など適切な対応でリハビリの提供が行えた。
③	車いすシーティングや福祉用具などの助言や情報の提供が行えた。
④	症状や状態に適した車いすの選択（車いすクッションを含む）やベッドポジショニング・車いす上での姿勢ケアが行えた。
⑤	

令和３年度の反省／目標達成できなかったもの

①	外部勉強会・セミナーへの参加
②	生活行為の向上や楽しみをみいだすリハビリの提供
③	スタッフに対しての起居動作やポジショニング・車いすシーティングなどの提案が不十分であった。
④	入居者にとって達成感や満足感のあるリハビリの提供（目標・生きがいがみいだせるように支援）
⑤	コロナ禍の中、生活意欲をUPさせるようなグループ活動の提供はできなかった。

＜令和 4 年度方針＞

活動方針／目標

①	リハビリテーションの質の向上(利用者・ｽﾀｯﾌの介護軽減・最適なリハビリプログラムを立案、個別生活支援の強化/入居者の意思を尊重し、状態や負担を考慮し、意欲につながるようなﾘﾊﾋﾞﾘの提供)
②	姿勢ケア（ベッド上・車椅子座位）の強化
③	介護職員に対して指導・援助（安楽を考慮した起居動作やポジショニング・車いすシーティングなど）
④	福祉用具や自助具の提供/研修・セミナー・勉強会への参加
⑤	

目標達成のための具体的な施策／活動

①	＊適切なアセスメントを行い、入居者の状況を判断し日常生活を営むのに必要な機能低下の防止（寝たきり予防）や日常生活に変化をもたせ体を動かすことを支援。 ＊機能訓練計画書の策定・実施・見直しなど適切な対応を、計画的・継続的に行っていく。（PC内に入所者ごとに評価や運動プログラムの記入・車いすシーティング分析・見聞録内に拘縮記録・リハ計画書を定期的に記載することで、スタッフとの情報共有化と業務連携をはかる。） ＊ｺﾐｭﾆｹｰｼｮﾝ障害（認知症による）の入居者にコミュニケーションやＱＯＬの向上などの関わりに取り組み、安心して穏やかに過ごしていただく。
②	ベッド上や車椅子上での安心安楽な姿勢を提供し、食事や排泄動作の介助軽減や介護職と安全なケアの統一に取り組んでいく。
③	入居者・スタッフに対して起居・移乗時「身体の使い方」を誘導・助言・指導。 食事摂取時，姿勢(車いすﾎﾟｼﾞｼｮﾆﾝｸﾞ/座位保持能力・車いすやテーブルの高さの適合性)に配慮し，　誤嚥の予防(嚥下リハビリの実践)，食事摂取率の向上，摂取時間の効率化(余裕を持った摂食介助)，食事摂取時のリスクを軽減し，摂食・嚥下機能の維持と向上や自立性の向上に取り組む。 重度障害やターミナル期の入居者に対しては，ベッド上ポジショニングに配慮して，褥瘡予防と対策、呼吸状態の安定と安楽を図り，循環障害や変形拘縮の予防，改善，疼痛緩和などに努める。
④	入居者へ適切な評価を行い、福祉用具や自助具の情報提供とスタッフの介護負担の軽減に 取り組む。 入居者の日々のリハビリに支障がでない形で研修会や勉強会に参加できればと考える。 特養ならではのリハビリの提供を心がけ、入居者が充実した暮らしがおくれるように、生活環境設定や福祉用具の活用など技能や知識のスキルアップに努める。
⑤	マニュアルのチェツク体制の構築と業務の進め方（ケアや環境）を見直し、（それぞれの入居者の体にあった車椅子、マット・クッション・センサー等）を取り入れ、リスクや介護軽減を考えていく。
⑥	
⑦	

特別養護老人ホーム『いちご』

部署　　：　　居宅介護支援

令和３年度の成果／目標達成できたもの

①	利用者満足度調査の実施時の結果等により、安心・安定した在宅生活の維持・向上支援ができた。 感染症対策に取り組み、居宅支援に支障をきたすことはなかった。
②	ズーム研修、施設内外の研修などに参加し、介護支援専門員の資質は維持できた。 包括主催の研修会において、ファシリテーター、事例提供者として参加したことで、自己覚地や自己研鑽ができた。
③	令和2年ターミナル加算申請、令和3年ターミナル加算算定を行った。 ズームを活用した医療機関との情報共有、病室面会が実践できた。 カナミックを活用し、主治医や他職種との連携が円滑にできた。 介護支援専門員の実務研修の受け入れ（今年度は2名）ることで、後身の育成に貢献できた。 施設内外の主任介護支援専門員との連携により、処遇困難事例も円滑な支援を行うことができた。
④	介護保険制度、法令順守について事業所内で共有できた。公表制度は広域連合管轄に利用者全員のケアプラン提出をもって、問題がなかったと判断したため、受けなかった。
⑤	包括支援センターから困難事例等の支援依頼を受け、包括等との連携が図れた。

令和３年度の反省／目標達成できなかったもの

①	居宅支援の給付管理数増加なし。 やや減少傾向にある。令和2年度89件　令和3年度85件 要因：新規利用者受任は令和2年度とほぼ同数であるが、体調不良による入院や介護者の介護力低下などの影響もあり、施設入所による支援終結も影響していると示唆する。
②	在宅ワーク時の施設への報告体制不足。 要因：初回在宅ワークで想定以上に混乱した。
③	
④	
⑤	

＜令和４年度方針＞

活動方針／目標

①	安心・安定した在宅生活の維持・向上支援を行う。
②	介護支援専門員としての資質の向上を目指す。
③	関係機関との連携・強化を図る。
④	新規利用者の確保に努める。
⑤	包括等と連携し、地域で信頼される居宅支援を目指す。

目標達成のための具体的な施策／活動

①	利用者や家族の生活状況の把握や意思決定を尊重し、介護保険申請～介護サービスや地域社会資源を活用した在宅生活が継続できるように支援する。
②	介護保険法の法令順守 集団指導や適宜開催される研修への参加 主任介護支援専門員更新研修、介護支援専門員研修 特定事業所加算算定要件の継続 週1回の居宅会議開催の継続と事業所内での情報の共有 時間外電話対応 運営基準減算、特定集中減算を受けない対策 介護支援専門員の実務研修の受け入れ
③	ICTを活用し居宅支援に支障をきたさない 在宅ワーク時の体制の構築（①居宅内での情報共有②施設への報告、記録の整備） 職員の健康管理と感染予防対策の徹底 大木町介護支援専門員連絡会、柳川・みやま介護サービス連絡会への参加 大木町包括と連携し、地域の介護支援専門員と協働して、施設内外の介護支援専門員の質の向上に向けた取り組むを行う 大木町介護支援専門員連絡会主催における講師やファシリテーター依頼を受ける。 大木町福祉課主催の認知症サポーター養成講座にファシリテーターとして参加する
④	利用者・家族・事業所のみならず、他方面から好評価を受けるように個々の居宅支援を親切・丁寧に実践する。
⑤	包括支援センターとの関係を良好に保ち、困難事例や暫定ケアプラン等は積極的に対応する。
⑥	
⑦	

特別養護老人ホーム『いちご』

部署　　：　　訪問介護

令和３年度の成果／目標達成できたもの

①	
②	
③	
④	
⑤	

令和３年度の反省／目標達成できなかったもの

①	利用者を増やし、安定した運営ができるようにする。
②	月次での収支がﾏｲﾅｽにならない月をつくる。
③	
④	
⑤	

＜令和４年度方針＞

活動方針／目標

①	新規の利用者を獲得し利用者数を増やす。
②	収支を改善し、大川市拠点のマイナスを減らす。
③	
④	
⑤	

目標達成のための具体的な施策／活動

①	福田病院、居宅と連絡を密にして近隣の利用者を発掘する。
②	提供時間の無駄をなくし、限られた人員を効率的に運用する。
③	1日あたり実稼働5ｈ/日を目標とする。
④	
⑤	
⑥	
⑦	

特別養護老人ホーム　いちご　SWOT分析　R４

強み	弱み
・有給休暇を取りやすい。 ・職員が続けやすい、働きやすい職場である。 ・介護機器の導入により肉体的な疲労の軽減 ・結婚・出産後も働いている職員も多く離職者が少なく働きやすい体制がある。 ・ファーストステップ研修や実践者研修等への参加する職員が年々少しづつ増加する事で次代のリーダー職への職員が少しづつ増えてきている。	・ナースの継続性が少ない。 ・入居者様の認知度が悪化傾向にあり、職員への精神的負担が非常に多くなっている。 ・職員間での報連相がきちんと出来ていない時がある。（団結力が欠けている）。 ・男性職員が少ない。 ・新規職員の入職率が減少傾向にある。 ・次代のリーダー職になる人材育成が不足している。
機会	**脅威**
・参加したい研修に参加できる。 ・今後、大木町や近隣市町村の総人口にしめる高齢化率や後期高齢化率の増加（要介護認定者の拡大）。	・新型コロナの影響での行事の減少。 ・同じ地域や他の市町村からの同業者の競争激化（利用者の奪い合い・サービスの差別化）。 ・介護職の人材不足（学校や短大等の定員割れ）による次代の介護福祉士が減少傾向にある。 ・新型コロナの影響で家族の面会の減少により、緊張感が少なくなり接遇面の低下が心配される。