

1、はじめに

今年度は、ひなたにとって新たなスタートを切る年となりました。4月から徐々に新しい職員が入职し、総勢10人の職員体制となりました。御利用者に対するサービスも、担当制を新たに設け、デイサービスセンターかなおかに見学研修に行き日中のプログラムの見直しも行いました。また、御利用者の離園やデイサービス利用中の意識喪失等、緊急の対応が必要な事案も起こり、離園マニュアルや緊急時の対応マニュアルなど各種マニュアルの確認も行いました。ある程度、安定した人数の御利用者に来て頂いている中でより満足して頂けるデイサービスになる為に職員一同模索して行きました。

2、「地域から圧倒的に選ばれる施設・事業所」をめざして

年度初めより、各職員で興味関心シートを元に御利用者の要望の聞き取りを行いました。1対1で聞き取りを行うことによって、御利用者のニーズをより深く聞き取ることが出来ました。しかし、旅行に行きたい、買い物に行きたいなどデイサービスで実現することが難しい要望が多く聞かれました。今後、旅行に行ける為に歩行訓練を行うなどその要望を実現するために出来るリハビリを行うなどする必要があると思います。

御利用者の担当制は1月より実施しています。担当職員が各御利用者に余暇時間に何をして頂くか検討し、モニタリングを行うようにしています。担当を決めたことによって、より詳しく観察する意識が芽生え、毎月行っている通所介護計画のモニタリングでも多くの職員の発言が聞けるようになったと思います。

他のデイサービスの見学では、8月に看護師、介護職それぞれ1名ずつデイサービスセンターかなおかに見学に行きました。日中のプログラムや、見守り体制など参考にさせて頂き、その後のひなたのプログラムの見直しのきっかけとなりました。法人外のデイサービスの見学は、ケアマネ向けに行ったアンケートの中で参考となるデイサービスの聞き取りを行ったので次年度以降で実施したいと考えます。

日々の行事では行事予定表を作成し、毎月お楽しみ食事企画として栄養部の協力のもとバーベキューや手巻き寿司、鍋会などを実施しました。楽しみ行事としての外出が困難となっている中、デイサービス内で行う食事企画は御利用者にとって非日常の楽しみを提供できるいい機会となっています。また、食事企画以外にもお楽しみゲーム、おやつ作り、手芸、癒しの日など介護職で順番に担当を決め行事を考えるようにしています。

また、月2回のリハビリは年度当初の介護保険の改正の関係でさくら苑からのリハビリ職の派遣が難しくなり、5月中止となりました。現在は専門的なリハビリは行わず、散歩や洗濯物干しなどの日常生活リハビリを中心に行っています。

年に1回行っている満足度アンケートでは、昨年度と比較して日中の過ごし方に対する満足度が下がってきていることが分かり、日中のプログラムの見直し(散歩の充実、脳トレなどの個別レクの管理法の改善)を行うきっかけとなりました。来年も実施して、満足度の推移を調べて行きたいと思います。

3、「学び・考え・実践する」職員を育成し働き甲斐のある「本音で語れる職場づくり」をすすめます。

今年度より新たに4人の職員が入职しました。職員が増えていく中で職員同士のコミュニケーション不足による課題も出てきました。理念について、業務改善についての話し合いを会議内で行い各職員が意見を出せるようにして行きました。しかし、業務内容をマニュアル化しすぎることによって日々の職員同士のコミュニケーションの場を奪っているかもしれないとも感じました。職員同士がより良いコミュニケーションを

とれるように業務改善だけでなく、その場の状況に応じて臨機応変に対応する力を今後養う必要があるように感じます。

目標管理については各職員に個人目標書を作成してもらい、毎月進捗状況の確認を行いました。しかし、目標を立てる際に具体的に数値化できていない面もあり進捗状況の確認が不十分な面もあったように思います。事業所としての方針の進捗状況の確認は毎月職場会議内で行いました。

外部研修は、介護職は各自希望の研修に行っていたのですがそれ以外の職種の研修の案内があまりなく希望の研修に行っていただくことが出来ませんでした。

4、「利用者の生活を守り、職員のくらしを支える」事業所経営を確立するために。

毎月の職場会議内で経営報告を行い、御利用者の登録状況なども合わせて報告を行いました。デイ新聞、行事予定表も毎月発行しています。今年度からは、行事予定表を御利用者に配る用と職員用と2種類作り日々の行事がより充実するように工夫しました。ブログの更新は3回行えていない事もありましたが、行事を行った際にはスピーディーに更新できていました。

5、事業所が地域福祉の拠点となって、「友の会」と「地域住民」との協力協同を実現します。

5月、2月に地域運営推進会議を開催することが出来ました。5月は、日中の開催にして御利用者のいる状態でのデイサービスの見学をしていただきました。日中の開催にすることによって、夜の時間では参加が困難だった地域包括、事業者指導課の担当者の方にも参加して頂くことが出来ました。

2月は10月に実施した満足度アンケートの内容をもとに御家族に向けた介護相談会を兼ねて実施する予定にしていたのですが、御家族の都合が悪く参加して頂くことが出来ませんでした。しかし、日々の送迎時などに職員が直接、服の着脱法をお伝えするなどしています。相談会という形ではできませんでしたが、デイ新聞の介護の豆知識の記事などを通して介護の疑問点に応える事が出来ていると思います。

6、利用者・職員、地域住民のいのちと安全を守り利用者本位のケア実践を進めるために。

7月、1月の職場会議内で危険個所の点検を行いました。物品の場所の変更や、送迎車の配置、御利用者の送迎車への呼び出し法についてなどハード面だけでなくソフト面での危険因子にも気づくことが出来ました。

各種マニュアルの確認は、読み合わせを行うだけでなく改善も行いました。離園マニュアルについては、今まではデイサービスの動きのみに終始した内容であったが、職場会議、管理会議を通して特養事務所とも協力しやすい内容へと変更しました。来年はこのマニュアルを元に、離園時の検索の手順をシュミレーションしていきたいと考えます。

中野けんせいえんデイサービスセンターひなた 2019 年度方針

1、はじめに

昨年7月に発生した西日本豪雨災害では岡山市東区でも大きな被害が出ました。ひなたの御利用者には被害はなかったものの、1人暮らしをされている御利用者も多く災害時にどのように避難をしたらいいか悩んでいる方も多くおられます。そのような中で、事業所として災害時の対応、地域とのつながりを持つことの重要性を感じています。

現在は行事等も職員のみで行っており地域の方と交流を持つ機会が運営推進会議のみとなっています。今年度はそのような現状を打破すべく、まずはボランティアさんとの交流を図る年としたいと考えます。

2、「地域から圧倒的に選ばれる施設・事業所」をめざして

○御利用者の『やってみたい』が実践できるデイサービスを目指します。

- ・担当御利用者の状態・ニーズの把握に職員一人一人が努めます。
- ・各御利用者に合わせてバリアフリーでの歩行訓練を毎日実施します。
- ・毎月新たに御利用者一人一人が参加しやすいゲーム等の企画の考案・実践をします。
- ・年に1回、御利用者・御家族・ケアマネを対象とした満足度アンケートを行います。その中で御利用者には個別リハビリの評価もして頂けるようにします。

3、「学び・考え・実践する」職員を育成し働き甲斐のある「本音で語れる職場づくり」をすすめます

- ・職員の個人目標書を作成し職員面談を年3回実施します。
- ・職場会議内で方針の進捗状況を確認します。
- ・「本音で語れる職場」を目指して職員同士の語り合いの会『共に育つ会』を実施します。
- ・外部研修に全職員が参加できるように目指します。

4、「利用者の生活を守り、職員のくらしを支える」事業所経営を確立するために

- ・職場会議内で経営報告を行い事業所の現状を職員全員で把握できるように努めます。
- ・毎月デイ新聞、行事予定表を発行し、居宅に営業を行います。
- ・ブログの更新を月に3回以上行い日々のデイサービスの取り組みを発信します。

5、事業所が地域福祉の拠点となって、「友の会」と「地域住民」との協力協同を実現します

- ・地域包括、町内会長、御利用者家族に参加依頼をして年2回の地域運営推進会議を開催します。
- ・ボランティアさんと協力し行事の充実を図ります。
- ・特養と共に地域の行事に参加します。

6、利用者・職員、地域住民のいのちと安全を守り利用者本位のケア実践を進めるために

- ・年に2回、職場会議内で危険箇所点検を行います。
- ・水害を想定した避難訓練を実施します。
- ・御利用者の離園時捜索マニュアルに基づいて、捜索演習を実践します。
- ・交通事故ゼロを目指します。

7、民医連活動を通じて社会の動きや社会保障・福祉諸制度の動向にアンテナを高く掲げます
・憲法カフェに取り組み職員間で話し合いを行う機会を作ります。

8、社会福祉法人制度への対応と「地域における公益的活動」に取り組みます
・地域運営推進会議を通して、地域の課題や要望を抽出し実践できることを行います。