

令和4年度 事業報告書

社会福祉法人 さわらび会

介護老人福祉施設ブエナビスタ

介護老人福祉施設ブエナビスタ（空床型短期入所）

【令和4年度 介護老人福祉施設ブエナビスタ 事業報告】

1. 基本方針

(1)「生活の場」としての施設援助

令和4年度もコロナ禍の1年で初めてクラスターに見舞われた年であったが、施設の基本理念「誠実な心、優しい心、進取の心で利用者の生活に『安心』をもたらします」は変わることなくケアの基本とし、職員間で情報共有、再確認しながら入居者・ご家族に対しサービスの提供を実施した。

(2)個別ケアへの取り組み

新規入居された方に対して、これまで歩んでこられた生活歴やご本人・ご家族の意向に沿ったサービス計画書を作成し、実施できるよう多職種協働にて取り組みを行った。施設プランの位置づけとしては以下の解決すべき課題に優先順位を設けた。

①生命に関すること

②ご利用者・ご家族の要望

③その他優先すべき解決課題

又、状態に変化（疾病、事故、褥瘡形成等）が見られた際、要介護度に変更があった際、入居者やご家族から希望があった際、期限が満了した際には多職種の職員からなる担当者会を開催し検討した。

(3)職員研修の実施

個別ケアの特色を活かし、例年は施設理念である3つの心に沿ったケアサービスが発揮できるよう施設内研修を中心に組みこんできたが、コロナ禍に見舞われた（年度前半は第7波・後半は第8波）今年度は、全体会が3密を避けクラスターを防止する意味からずっと開催できなかったが、感染者数が激減した3月度に丸3年ぶりで実施して年度を終えた。ユニットケアの理解を始めとして、事故防止、高齢者虐待・身体拘束廃止、個人情報保護法等、項目別に担当者を設けて研修を計画していたが最終回以外全て流れた。然しながら都度書面研修の形で可能な限り対応した。一方施設外研修では、前年度同様に会場開催型の研修は開催されず、その代わりにWebを活用した研修が実施された為積極的に参加させた。研修参加後は研修報告書を提出させその課題を通じて職員の意見聴取や課題の取り組みの実施に繋げ、ユニット内の入居者に対してケアの展開を図ってきた。来年度は従来のように会場に足を運んでの臨場感漂う研修が復活することを希求する。

(4)チューター制度の確立

昨年度に続き今年度も介護チューターが存在する事で、新入職員のオリエンテーションを始めとして介護技術の教育・指導及び他の職種との連携技術につきスムーズに理解させることができた。また、チューターの熱意により新人だけでなく実習生や経験年数の長い職員にも介護の持つ意味・すばらしさを理解させることが出来た。また、チューターが随時行う職員面談により、新人職員等が疑問に感じたこと・躓いたこと・聞きたくても遠慮して聞けなかった事等を確認することが出来、その報告が随時上長迄上がってきたことで、職員の動向を把握しやすくなり、更には「自己チェックシート採点表」による介護職員一人一人の能力評価が上がってくるようになり客観的な数値で比較できるようになったことが大きい。

(5)地域貢献

令和4年度も令和3年度と同様に地域の集会や行事に意欲的に参加することを目指したが、3年続いてコロナ禍で実現できず、毎年恒例のハロウィーン行事以外に参加することが出来なかった為、次年度コロナ禍も落ち着いてくれれば、幼老複合施設の実現を目指すべく活動していく。

2. 介護方針

(1)離床対策

ご本人のニーズやご家族の希望も踏まえた生活状況の把握に努め、その方に応じた生活リズムを尊重しつつ、基本的には朝・昼・夕の食事・おやつは共同生活室にて摂取して頂いた。勿論身体上、ADL等の状況により座位がとりにくい方に対してもリクライニング式車椅子を活用する等工夫し、離床時間を確保するように努めた。又、認知症によりご本人の判断が難しい方に対しても、日頃よりアセスメントを実施し適切な離床時間確保に努めるようユニット単位で協議を行った。困難事例に関してはユニット会議を通じて現場職員の意見を聴取し専門職の意見も踏まえ対応を行った。結果、食事以外の時間にユニット単位で余暇活動等を実施し、参加して頂いた。余暇活動内容（塗り絵、カラオケ、折り紙、書道、読書等）。尚、コロナクラスター発生時は、感染拡大防止のため各入居者の居室対応とさせていただきました。

(2)認知症入居者への対応

事業計画では、5月度の施設内研修にてユニットリーダーが、テーマを「ユニットケアについて」とし勉強会を開催する予定であったが、コロナ禍により開催できずに終わった。内容としては、ユニットケアを理解し、認知症入居者の個性や生活リズムに沿ったケアができるよう年間を通して学習を進める予定であったが再度次年度に持ち越すこととなった。

(3)身体拘束ゼロ・虐待ゼロの推進

身体拘束廃止委員会、虐待防止委員会を安全対策担当者を中心に可能な限り開催し、各委員が作成した資料をもとに検討会を実施したが、コロナ禍の為開催できなかった月は、各リーダーへ資料配布を行い書面会議の形で実施した。また身体拘束廃止・虐待防止の理解に向けての研修を随時行った。

この一年間では、1名の方が身体拘束事案の対象者となっているが、つなぎ服を着て頂くことで尿路感染症等を防ぐことが出来、拘束していることで安定した生活を送って頂いております。ご家族様の同意を得たうえで拘束を選択し、その結果入居者の安寧を維持することが出来ました。なおその経緯を記した議事録等は書面にて都度作成・保管し、施設の全部署で回覧することで情報の共有化を図ることが出来ました。

(4)在宅復帰

令和4年度は在宅復帰された方は0名でした。今後もカンファレンス時などでご家族やご本人の意向を聞きながら、6ヵ月毎の担当者会を通じて在宅復帰が可能かを都度検討し、帰ることが出来る方は積極的に帰宅を支援して参ります。

3. 生活援助方針

(1)食事と栄養

毎日の食事内容については、管理栄養士が食事時のラウンドを継続し入居者や職員からの意見の聞き取りをし、そこでの意見を汲み取り、委託業者と協議し出来る範囲で改善や意向を取り入れた食事提供を行ってきた。

令和3年度から課題であった食事形態での提供の問題点で嚥下機能の低下している入居者にもより安全で満足が得られる食事提供の課題から令和4年7月より昼食だけではあるが全てのメニューをソフト食にして、色鮮やかで普通食に近い味や形状の食事提供を開始している。手間もかかり利用者にとっても品数が多く食べることが難しいこともあり朝食や夕食については従来のソフト食を提供しているため今後の課題である。

令和4年8月末からはハーフ食の提供を開始し、給食委託会社の協力も得て利用者家族への負担なく食事量の少ない利用者に嗜好や栄養アップができる食品を普段の食事に取り入れて栄養を補助していく食事の提供方法を開始し利用者の栄養改善と維持に役立てている。

非常食の入れ替え時期に従来の非常食の準備の仕方からローリングストック法を取り入れる事を開始した。

今後は施設負担ではなく給食委託会社が普段の食事の中で利用できる食材を非常食としてストックして使

用する方法に移行することが出来た。

(2)口腔ケア

今年度は前年度と同じく、歯科医他多数の歯科スタッフからのコロナ感染を防止するため、義歯の再作成や調整及び口腔内治療が喫緊に必要な入居者を中心としたケアに重点を置いた。本来であれば提携先の荒川歯科の医師の指示のもと、歯科衛生士から指導を受けることで専門的なブラッシングを実行したり、定期的に口腔状態のチェックを実施するのが常であるが、3密の防止の観点から思うように進められず、それに代わり毎食後、口腔ケアを行い口腔内の清潔に務めることで、誤嚥性肺炎の予防に繋げるよう工夫した。来期はコロナ禍が縮小しつつあるため医療機関の力を積極的に導入する。

(3)レクリエーション・クラブ活動

コロナ禍の為、今年度も全体行事として敬老会の開催を中止せざるを得なかった。例年であれば、3階大会議室と共有スペースを全面開放し、ご家族も招き外部ボランティアのイベントで午前・午後と慰問して頂くのであるが、今年度もそれが叶わず次年度に持ち越しとなった。しかしながら食事に関しては、行事食を提供させて頂き皆様美味しいと喜んで頂きました。食後には紅白のお饅頭を提供させて頂きました。2019年に中国から始まった新型コロナ禍により今年度も殆どの行事を中止せざるを得ずお花見も外食レクもない環境の中で、入居者の皆様方には大変お気の毒な思いをさせていることに、本当に申し訳なく残念でなりません。年度末の三月には入居者様の5回目のオミクロン株用ワクチン接種が行われ、職員も徐々に接種が進んでいる状態です。コロナ禍は収束する日はまだ分からない状態ですが、一日も早い元の生活の復活を願うばかりです。

(4)排泄ケア

ユニットリーダーが中心となり排泄表の作成により入居者個人の排泄パターンの把握に努め、適切な時間のオムツ交換に努めた。可能な範囲で紙パンツより布パンツにシフト出来るようご家族の協力を得ながらオムツ除去に努めた。

(5)入浴ケア

週2回以上の入浴を基本に行った。個人のADLを把握し個浴、特浴のどちらが適切かを見極めケアに努めた。個浴に関してはマンツーマンでの介助とし、ゆっくり浴槽に浸かれる体制をとり入浴して頂いた。特浴に関しては基本2名の介助者により負担軽減を図りつつ「ゆっくり」と浴槽に浸かれる時間の確保に努めた。

(6)個別機能訓練

機能訓練指導員が、入居者の身体状況評価を3カ月毎に行い、それをもとに機能訓練計画書を一人一人個別に作成し、目標・目的に沿って実施した。個別機能訓練実施曜日としては、4階＝月曜日（午前・午後）、3階＝火曜日（午前・午後）、2階＝水曜日（午前・午後）、1階＝木曜日（午前・午後）、金曜日（全フロア）に実施。個別機能訓練及び集団体操。集団体操は月曜日から金曜日までうめぼし体操等のレク体操を実施し、日常生活での基本動作能力が現状よりも低下する事がないよう他職種との連携を持ちながら業務を遂行した。その他の業務として臥床ポジションの選定、介護職員への移乗介助指導、車椅子のシーティングを行った。利用者様の日常生活動作、基本動作能力の低下が起これないように他の職種と連携を保ちながら上記業務を遂行した。

(7)褥瘡予防ケア

入居時、退院時、入居後3ヵ月毎にOHスケールにて褥瘡の危険度判定を行い、高リスクの入居者については褥瘡委員会メンバーを中心として除圧や栄養面等から予防策について検討を行い褥瘡発生防止に努め、ユニットにおける日々のケアの実施に繋げた。その結果、令和4年度は入居者一名の褥瘡治療を7月末に開始し9月末に治癒し終了となったケースのみであった。令和5年度も褥瘡発生時には、早期に褥瘡ケア計画を作成してケアを実施し、早期治癒を目指す。

(8)事故発生防止

介護事故報告書提出件数は2件であった。内訳は、骨折1件・職員の不祥事1件で、不祥事は派遣の介護職員が入居者からもご家族からも頼まれていないのに無断で入居者女性の髪の毛を切ってしまった案件です。ご家族にはすぐに報告しお詫び申し上げ、職員も即刻解雇して何とかお怒りを収めて頂くことが出来ました。コロナ感染症も第7波、第8波に見舞われた為、3密防止のため定例事故防止検討会を毎月実施出来なかった。しかし開催できなかった月は前月データの分析結果から導き出された防止対策を书面会議の形で全ユニットに展開して対応した。再発防止策が不十分の場合は、入居者の現状を再分析し再発防止策の変更を行った。なお、事故発生時にはご家族への説明を迅速に行い、協力病院と連携を図り、早期受診を行う事で重篤化防止に努めた。

(9)ケアプラン

包括的自立支援プログラムを活用しケアプランを作成した。事前にご本人・ご家族の意向を聞き取り、担当者会議への参加を促しながらケアプラン作成に努めた。不参加の場合は仮プランを事前に説明し対応した。プランニーズでは施設として①生命に関すること②ご入居者・ご家族の意向③その他優先すべき解決課題と優先順位を設け作成にあたった。解決すべき課題の取り組みやその他状態に変化が見られた際には随時担当者会議を開き、多職種協働のもとケアプランを作成した。

コロナ禍の中、直接面会できないご家族様には、出来る限りご入居者の状態を細かくお伝えし、ご理解頂くよう努めた。その為の多職種協働・情報共有は様々な工夫を行った。入居者の要望を取り込むよう細目に聴取を行い担当者会議にかけ入居者様によりそうケアに取り組んだ。管理栄養士とのコラボで、コーヒーとケーキを揃えた「カフェタイム」の実施も入居者様に実に好評で新機軸を構えることが出来た一年でした。

(10)看取り介護ケア

入居者に対し、医師が一般に認められている医学的見地にに基づき回復の見込みがないと診断した場合に、その後のケア内容につき医師をはじめ看護職員・介護職員等多職種が協働で計画したものを、ご本人及びご家族に対し十分な説明を行い合意したうえで、「その人らしさ」をより尊重した介護として提供した。令和4年度は、15名の対象者を看取ることが出来、ご家族からも「大変お世話になりました。有難うございました」と労いのお言葉を頂きました。

4.医療と看護

入居時に何らかの既往症や疾患を有している入居者が少しでも苦痛なく、安心して生活ができる様に、協力病院である三愛病院との連携を密に健康管理に努めた。日々一番身近でケアを行っている介護職員の気づきを大切に、看護師は異常の早期発見、早期受診を心掛けている。また日頃から多職種間での情報交換を行い、ご家族の思いにも寄り添える医療的な援助が出来る様努めている。また感染症は令和4年12月13日、新型コロナウイルスのクラスターが発生し、翌令和5年1月27日に終息するまでに入居者が45名、職員が25名の罹患者が発生し、予想通り職員の自宅待機状態から施設の運営そのものが儘ならない状況に陥りましたが、職員の頑張りで何とか切り抜けることが出来ました。次にインフルエンザの罹患者が入居者0名・職

員0名であり、ノロウイルスに関しても同様であった。

5. 利用者の状況（令和5年3月31日：現在）

(1)現状

異動状況		男	女	計
R4.4.1～	入居	6	23	29
R5.3.31	退居	9	17	26
年齢構成	～64	1	0	1
	65～69	0	0	0
	70～74	2	1	3
	75～79	1	5	6
	80～84	7	12	19
	85～89	6	20	26
	90～94	3	23	26
	95～99	1	10	11
100～	0	0	0	
R5.3.31現在	計	21	71	92

(2)入退居の状況（期間：令和4年4月1日～令和5年3月31日）

月	入居前の状況			入居者数 計	退去者の状況					死亡	退居者数 計	月末 在籍 者数
	在宅	医療 機関	老健そ の他か らの転 入		社会 復帰	家庭 復帰	医療機 関入院	その他 施設等 への 転出				
4	3	1	0	4	0	0	1	0	1	2	91	
5	2	2	0	4	0	0	0	0	1	1	94	
6	0	1	1	2	0	0	0	0	4	4	92	
7	2	1	1	4	0	0	0	0	0	0	96	
8	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	94	
9	1	0	1	2	0	0	0	0	2	2	94	
10	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	94	
11	0	1	0	1	0	0	0	0	3	3	92	
12	1	1	0	2	0	0	1	0	2	3	92	
1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	88	
2	1	2	1	4	0	0	0	0	4	4	88	
3	3	0	2	5	0	0	0	0	1	1	92	
計				29	計					26		

(3)利用者の生活状況（令和5年3月31日現在）

A 日常生活動作状況（在籍者：92名）

		人数	%
移動	自立	23	25.0
	一部介助	22	23.9
	全介助	47	51.1
	計	92	100.0
排泄	自立	8	8.7
	一部介助	35	38.0
	全介助	49	53.3
	計	92	100.0
食事	自立	43	46.7
	一部介助	19	20.7
	全介助	30	32.6
	計	92	100.0
入浴	自立	9	9.8
	一部介助	27	29.3
	全介助	56	60.9
	計	92	100.0
整容	自立	23	25.0
	一部介助	22	23.9
	全介助	47	51.1
	計	92	100.0
寝返り	自立	28	30.4
	一部介助	22	23.9
	全介助	42	45.7
	計	92	100.0
着脱衣	自立	19	20.7
	一部介助	25	27.2
	全介助	48	52.2
	計	92	100.0

B 直接面会者状況

回数	男	女	計
0	0	0	0
1~2	0	0	0
3~4	0	0	0
5~6	0	0	0
7~8	0	0	0
9~10	0	0	0
11~12	0	0	0
13~	0	0	0
	0	0	0
※ 対象者：令和5年3月31日在籍者			
※ 期 間：令和4年4月1日～令和5年3月31日			

(4)外泊状況

回数	男	女	計
0	0	0	0
1~2	0	0	0
3~4	0	0	0
5~6	0	0	0
7~8	0	0	0
9~10	0	0	0
11~12	0	0	0
13~	0	0	0
	0	0	0
※ 対象者：令和5年3月31日在籍者			
※ 期 間：令和4年4月1日～令和5年3月31日			

(5)特養入所者状況、ショートの利用者状況

①【令和4年度のべ利用者数の月別推移】全96床								
	4月	5月	6月	7月	8月	9月		
入居者数	2,689	2,868	2,776	2,879	2,942	2,801		
稼働率	93.37	96.37	96.39	96.74	98.86	97.26		
ショート	0	0	0	0	0	0		
小計	2,689	2,868	2,776	2,879	2,942	2,801		
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	年計	
入居者数	2,922	2,762	2,838	2,756	2,458	2,783	33,474	
稼働率	98.19	95.90	95.36	92.61	91.44	93.51	95.53	
ショート	0	0	0	0	0	0	0	
小計	2,922	2,762	2,838	2,756	2,458	2,783	33,474	
②【年度別稼働率推移表】								
年度	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	平均
特養	50.61	80.86	94.26	95.50	95.48	92.53	95.53	86.40
ショート	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

【令和4年度行事実施報告】

月1回 *誕生日会

毎週 *ユニット内にてカラオケ、塗り絵、書道その他レク

※印：中止案件。令和4年度も、コロナ禍のためにユニット内レクも外出レクも殆どが中止となりました。またボランティアの方の受け入れも出来ず、入居者を初めご家族様や職員も辛い一年となりました。

月	行 事
4	※・お花見レク、手作りポテトチップス
	・カラオケ
5	※・端午の節句祭
	・紙芝居、カラオケ
	※・母の日イベント、フラワーアレンジメント
	※・合同ドライブ（薔薇園散策）

1月 10.13日	・判例に見るリスクマネジメント	山田施設長	中止
2月 13.17日	・看取りケアについて ・救急対応について	安田主任	中止
3月 27.31日	・危険予知トレーニング他 ・人権思想の裏にあるもの	大崎チューター 山田施設長	23名

令和4年度 プエナビスタ外部研修受講実績

NO	施設外研修名	主催	R4 出席予定者	日程	参加の有無	報告書提出有無
1	初任者キャリアパス研修	埼玉県社会福祉協議会	中島雅子	8月1日・23日	×	
2	中堅職員キャリアパス研修	埼玉県社会福祉協議会	米山光二	8月24日・31日	×	
3	チームリーダーキャリアパス研修	埼玉県社会福祉協議会	小池めぐみ	8月10日・17日	×	
4	管理者キャリアパス研修	埼玉県社会福祉協議会	山田幸成		×	
5	話し方・折衝・交渉力向上研修	埼玉県社会福祉協議会	深味強志	10月3日～12月20日	○	○
6	接遇研修	埼玉県社会福祉協議会	宮内裕清	8月1日～10月31日	○	○
7	初任者のための文章作成・報告のしかた研修	埼玉県社会福祉協議会	Mシアトル	9月1日～11月30日	×	
8	虐待防止研修	埼玉県社会福祉協議会	大塚貴史		×	×
9	人事管理者研修	埼玉県社会福祉協議会	山田幸成	8月30日～9月12日	○	○
10	福祉現場のための人事考課研修	埼玉県社会福祉協議会	安岡健悟	10月25日～11月7日	○	○
11	労務管理者研修	埼玉県社会福祉協議会	山田幸成		×	
12	財務管理者研修	埼玉県社会福祉協議会	秋場倫子	5月31日～2月27日	×	
13	リスクマネジメント研修	埼玉県社会福祉協議会	岩井亮	7月12日～7月25日	○	○
14	福祉現場に必要な法律の基礎知識研修	埼玉県社会福祉協議会	宮内裕清	8月16日～8月29日	×	×
15	クレーム対応研修	埼玉県社会福祉協議会	永井美和	9月13日～9月26日	×	
16	感染症予防基礎研修	埼玉県社会福祉協議会	寺崎千恵	7月12日～7月25日	○	○
17	感染症対策応用研修	埼玉県社会福祉協議会	近藤亜希	10月11日～10月24日	○	○
18	コンプライアンス研修	埼玉県社会福祉協議会	上田雅巳		×	×
19	個人情報保護研修	埼玉県社会福祉協議会	山中健一	10月25日～11月7日	○	○
20	ハラスメント研修	埼玉県社会福祉協議会		9月27日～10月10日	×	×
21	ストレスケア研修	埼玉県社会福祉協議会	鈴木夢子	11月29日～12月12日	○	○
22	スーパービジョン養成研修	埼玉県社会福祉協議会	小池めぐみ	8月30日～9月12日	○	○
23	高齢者の看取りケア研修	埼玉県社会福祉協議会	尼子夏希	7月7日	○	○
24	介護職員のための医療・薬の基礎知識	埼玉県社会福祉協議会	西口潤	6月28日～7月11日	○	○
25	認知症ケア入門研修	埼玉県社会福祉協議会	新井真悟	9月27日～10月10日	×	
26	認知症ケア専門研修	埼玉県社会福祉協議会	小林愛里		○	○
27	口腔機能向上研修	埼玉県社会福祉協議会	山口航		×	×
28	BCP作成のコツを学ぶ策定研修	埼玉県社会福祉協議会	安岡健悟	8月16日～8月29日	○	○
29	先輩・部下との関わり方、指導のしかた研修	埼玉県社会福祉協議会	小池めぐみ	9月1日・2日	○	○
30						
31						
32						
33						
34						
35						
36						
37						
38						
39						
40						

令和4年度 事業報告 要約 (ブエナビスタ)

	項目	令和4年度		令和3年度	
1	身体拘束事例	1		2	
2	在宅復帰者	0		1	
3	褥瘡発生者	1		2	
		(年度末：0)		(年度末：0)	
4	行政報告事故件数	2		6	
		(命に係わる事故無)		(命に係わる事故無)	
5	感染症	入居者	職員	入居者	職員
	インフルエンザ	0	0	0	0
	ノロウイルス	0	0	0	0
	新型コロナウイルス	45	25	0	5
6	看取り者数	15		19	
7	苦情案件	0		0	
8	防災訓練	2回/年		2回/年	
		令和4年11月4日		令和3年9月30日	
		令和5年3月28日		令和4年3月24日	
9	年間稼働率	95.53%		92.50%	
10	職員の入退職	入職	退職	入職	退職
	正職	11	13	5	12
	パート	8	8	5	1
	派遣	22	21	14	6
	計	41	42	24	19
備考	令和3年度、正職は退職者に対し入職数を抑えてその抑えた分を派遣社員で補うことで人件費の増加を防ぐ手法をとった。令和4年度は第7波・第8波と大きなクラスターがあり第8波に襲われて多くの感染者を出して離職する者も増え入退職者がほぼ同数となり何とかやりくりして運営できたが、この動きによって今期漸く1フロア正職7名体制が確立する。				