

1. 法人の所在地及び事業

長崎県壱岐市郷ノ浦町志原西触 1066-1

介護老人福祉施設 特別養護老人ホーム光の苑 定員 60 名

2. 運営方針

光風会は、これまでの人生を再確認し、満足と納得のいく形で晩年を過ごす場として立ってきました。加齢や認知症などにより心身に障がいが生じて、家族や社会と隔絶されることなく、人として大切にされる地域づくりのため、壱岐島の住民の方々に必要とされる施設として取り組むことが当法人の使命です。

《光の苑の基本理念》

- ・ 地域の人々とともに安寧に暮らす
- ・ 認知症の方と共に生きる
- ・ 最期の時まで寄り添う

《光の苑のケアの4本柱》

- ・ 認知症ケア
- ・ ターミナルケア
- ・ チームケア
- ・ コミュニケーション

介護施設を取り巻く情勢が大きく変化する中で、当法人の運営も大きな影響を受けましたが、その試練の中であって、大きな成果もまた得られた1年でありました。その点を踏まえ、平成29年度の事業内容をご報告いたします。

3. 入所者の動向および処遇

ケアを受けることで、心も体も社会生活の面からも健康になり、活動範囲も広がる。入居者とご家族にとって、壱岐島民にとって、希望ある施設づくりをめざす。

①平成 29 年度入退所状況 ～入れ替りの多い1年

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
入所	3	1	3	2	0	2	1	2	1	2	1	2	20
退所	1	2	3	2	0	3	0	1	1	3	0	2	18

稼働率 98.6%

《退所先》医療機関 5 名 自宅 2 名 死亡退所 11 名

15 人弱程度だった例年に比べ、入退所者数の多い1年でした。20 人を数えたのは開設以来初めてのこと。自宅への退所、病院への転院も目立ちました。例年以上の出入りにもかかわらず稼働率を維持できた点は、相談業務の整理と体制の見直しにより効率性を向上させた成果といえます。

②要介護度別入所状況 ～歩ける認知症の方を受入れる ※平均要介護度 3.47 (-0.16)

	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	要介護 5	計
男	0	1	8	1	2	12
女	0	5	21	15	7	48
計	0	6	29	16	9	60

③在所期間別の入所者数 ～半数は要介護状態維持、改善例も ※平均在所年数 3.8年

	～6ヶ月未満	6ヶ月以上～1年未満	1年以上～5年未満	5年以上～	計
男	3	3	4	2	12
女	5	5	28	10	48
計	8	8	32	12	60
(参考) 入所時との要介護度の比較					
+2			2	5	7
+1	1	1	6	4	12
0	7	6	18	2	33
-1		1	6	1	8

入所時の要介護度は3以上の方がほとんど。入所後、栄養状態の改善、内服や健康管理の充実、認知症状が軽減・消失する、認知機能や身体機能レベルが上がる、介助量が減るといった理由で、一時的には要介護度が改善するケースも多くみられます。数年にわたる入所生活で終末期に入れば徐々に要介護度は上がっていきます。一方で、自宅との生活環境の変化によるストレスで食欲や意欲が低下するケースもあり、入所後の丁寧な観察と温かく忍耐強いケアが必要です。

④年齢構成 ※平均年齢 88.8歳 (+0.3)

60歳代	70歳代	80歳代	90歳代以上	計
3	2	26	29	60

⑤外泊日数 244日 (内入院 231日 在宅 13日) ～伸びた外出件数

年間外出者数のべ 50名 (事前計画の件数のみ)

行きつけの理美容室への定期外出、外食、勝本まつり、ショッピング、美濃の谷、栗拾い、観光地巡り、ドライブ等。外出先は入居者のこれまでの生活や思いに沿った場所を相談しながら決定しています。施設内ではみられない表情やお気持ちに接することができ、次のケアに生かせる貴重な機会となっています。

またご家族とのやりとりを密に行うことで自宅への外出支援も増え、悔いのないよう貴重な時間を過ごすことが、ご家族を含め心の満足につながったケースも多くなりました。

⑥入所判定会議 月1回を目安に9回実施。

歩ける認知症の方が優先的に入所できるよう光の苑独自の入所基準を設定。認知症を患う方とご家族が安心して過ごせる場づくりを目指します。 入所待機者数 77名 (3月末)

⑦往診、他科受診 ～内服調整や予防の視点も含めきめ細かい医療との連携

嘱託医の往診 2回/週 看取り期、特変時はそれ以上の対応を看護と連携して行っています。
状態に応じて1~3か月毎に採血、定期的心電図、胸部レントゲン、
インフルエンザ予防接種

その他の往診 婦人科、眼科、歯科、皮膚科、整形外科

定期受診 内科、循環器科、神経内科、精神科、泌尿器科、肝外来、整形外科、歯科
その他随時、連携機関への受診依頼を行っています。

⑧理美容室の出張 3回/月 ～いつまでもおしゃれでいたい。地域とのつながりも。

29年度より、ニーズの高まりを受けて、理容に加え美容の定期的出張サービスを開始。
より女性らしく、よりおしゃれを楽しみ、社会との接点が増えました。美容師さんの認知症
や高齢者への理解をいただき、ケアの大きな部分を補っていただけようになりました。

4. 職員の動向 職場環境の整備と業務の見直しで働きやすい職場を目指す。無資格未経験でも一人前になれる職場。資格取得やスキルアップでキャリアパスの見通しが立つ職場づくりを、具体的に模索、試行を重ねながら実施した一年。

①職員数 63名 ～幅広い年齢層で構成。正規職員は6割。

配置基準（利用者：看介護職員 3：1）光の苑 1.96：1（5/1 現在）平均年齢 38.5歳

	介護	看護	リハ	事務	業務	キッチン	計
フルタイム	27 (21)	3 (3)	2 (1)	7 (7)	1 (0)	7 (6)	47 (38)
パート	6	4	0	0	6	0	16
計	33	7	2	7	7	7	63

() 数字は正規職員数

②資格保持者 ～資格保持・研修受講の奨励。正規雇用への門戸を広く保証。

介護福祉士	作業療法士	看護師	介護支援専門員	調理師
22	1	3	3	4
実務者研修等	喀痰吸引等基本研修	准看護師	管理栄養士	栄養士
6	3	4	1	1
ユニットリーダー研修	認知症ケア専門士			
7	4			

③入退職（平成29年度分） ※平均在職年数 5.5年

	フルタイム	パートタイム	計
入職	9	8	17
退職	5	9	14

④働き方の実態
時間外労働月平均 1.5時間
年間平均有休取得日数 5.7日
育児介護休業取得者 3名

5. ケアを中心としたサービスの実績

ケアは単なる身体介護ではない。生き方をサポートするため、確かな観察力と根拠あるケア力、実行力を必要とする。この一つの目標に向かって各専門職・各部門がそれぞれに力量を発揮できるチームワークの強さが、光の苑のケア力を支えている。

①入居者の生活支援の広がり ～生き方・過ごし方はあくまでも本人が決める

身体介護にとどまらず、光の苑ではケアを広く「慮ること」と捉えています。介助量の多い少ないとは関係なく、入居者の生活、生きがい、喜びに寄り添う機会を確保することに専念してケアを考えてきました。それを形づくるのが「光の苑のケアプラン」です。

単に、できないところを援助する、不自由なところを補う、傷や症状の改善を目指すといった日常の支援だけに業務を費やすのではなく、入居者の方の「行きたい、生きたい」気持ちを汲み取り、代弁し、時にはご家族や近隣住民や地域の施設と連絡を取り合って、その思いの実現をサポートできた1年でした。新ケアプランの導入を始動させたのも大きな前進。

②基本的身体介護支援の深まり ～要介護状態の悪化、進行を食い止める根拠あるケア

同時に、生活支援をするためには、心身の健康が保たれることも重要な要素となります。今きたしている症状や傷などは、何が原因で起こっているのか、どのような対処法で改善するのかを、分析すること、多職種が共に考察して改善計画を立てること、それを確実に実施することは、チームワークと同時に、個々の職員の知識と技能の向上なくては望めません。

根拠あるケアを身につけるために、下記のようにさまざまな視点で取り組んできました。

- ・各委員会による勉強会、研修への参加、ケース検討
- ・キャリアパス要件に掲げたチャレンジシートの実施
 - 入居者のアセスメントの実施
 - ケアプラン内容をもとにケーススタディレポートの作成
 - 委員会やユニットメンバーと連携した共同研究の実施
 - 業務の見直しなど組織体制づくりに関する企画書作成
- ・往診、受診時の指示に基づくケア方法の見直し

③各部署 ～各専門職が互いに信頼し認めあい、一つの目標に向かって専門技能を上げる

介護	ケアプランの立案のための評価力をつける。効果的に新職員育成を図る。入居者の願いや思いをしっかりと聴く知識と技能を身につける。時間に追われない入居者本位の業務の遂行。
看護	介護とともにケアプラン実行への参加。健康保持のための観察と評価。特変時の適宜対応。看取り期の介護・ご家族へのサポート。日々の環境整備など細やかなケアの提供の後押し。ご家族への医療的情報提供と関係づくり。
リハ	福祉用具の選定。嚥下やポジショニングによる生活活動性の向上。認知症に対応した環境整備や関わり方の提示。趣味活動の環境整備。
栄養・調理	低栄養の改善、体力に応じた栄養管理。家族や同居者との食事の交わり。調理師による魚の解体ショーやユニットでの調理の機会の提供。

業務	居室の快適・安全・清潔の保持。介護業務の一旦を担い間接的にケアプラン実施のサポートを実践。
事務・経理	質の高い使用物品の選定、必要備品の整備。計画的事業運営を管理。特に節約に関しての方略を検討。数字の提示や購入方法を整理するとともに、他部署とも積極的に連携しチームワークのとれた財政管理をめざす。
相談員・ケアマネ	光の苑のケアプラン実行の主軸として模索。ご家族との連携を密にケアを展開。ベッドコントロール効率性アップ、入所前のアセスメント方法の見直し。

6. 組織づくりの取り組みと実績

リーダーシップをとる若いスタッフがどんどん出現。その勢いもあって、チームによる問題解決能力が大いに高まり、組織の動きが目に見えて変化。

①リーダーシップの充実

・主任の職務と業務が整理されつつある中で、各部署の主任同士が同じ目的、同じ課題を携えて動こうという結束力が高まった1年でした。

新ケアプランの目指す生活重視を実現するための業務整理に関する提案が多く挙げられ、各部署が有機的に連携するための素地が出来上がりつつあります。担当部署内のマネジメントを体験的に学ぶと同時に、他部署との綿密な連携をとれた実りある主任会となりました。

・ユニットリーダーは、会議を重ねながら、必要なシステムや育成方法、ユニット費の活用方法など、マネジメントについて学ぶ機会を得たことで、現場の捉え方がより深く客観的にできるようになりました。また、ユニットリーダーが主導してユニット固定のメンバーが意見を出し合うゾーン会議を実施。固定メンバー同士のつながりを大切にするリーダーシップによって、メンバーのモチベーションは高まり、特に悩みや戸惑いを持つスタッフにとっては頼れる存在となったことは大きい成果でした。

②職員育成

キャリアパス要件に基づき、入職年数などステップごとの課題、研修、資格などを明示するとともに、育成時のシステムを、主任会を中心に見直しました。これまでの資格保持者を基準とした育成方法から、無資格未経験者さらには外国人労働者も視野にいたれた育成方法に基準を見直す必要があります。内容としてはいまだ茫洋としており、かなり大がかりな取り組みではありますが、各書式や指導項目を整理しはじめました。

施設内研修の見直しを具体化。介護分野をモデルとし、他部署の育成にも応用できるような手ごたえを感じる事ができました。次年度への課題としたいと考えています。

④研修一覧

4月	クリスティーン来日記念講演	3名
5月	認知症ケア学会全国大会発表	2名
6月	パーソンセンタードケア研修	2名
	施設見学・視察	2名
	褥瘡予防研修	2名
	感染対策研修	1名
7月	介護支援専門員専門研修 I	1名
8月	労務管理講習	1名
	諸制度説明講習	1名
10月	ターミナルケア研修	2名
11月	デンマーク視察研修	3名
	排泄ケア研修	2名
12月	認知症介護実践者研修	1名
	認知症模擬訓練参加	2名
	虐待防止研修	2名
1月	管理者研修	1名
2月	福祉フォーラム	3名
	介護報酬改定セミナー	2名
3月	介護報酬改定説明会	1名
	参加のべ人数	34名

⑤会議、ミーティング一覧

職員全体ミーティング	毎月
主任会	毎月
UL会	毎月
ゾーン会議	毎月
看護ミーティング	隔月
キッチンミーティング	毎月
業務ミーティング	随時
経理ミーティング	毎月
各委員会ミーティング	随時
多部署会	随時

7. 施設設備の充実、安全対策等

①各種定期点検

消防設備点検	2回/年	非常灯の交換
エレベーター点検	1回/月	
浄化槽点検	1回/月	部品交換、膜交換
受水槽点検	1回/年	
移乗用リフト定期点検 13基	1回/年	定期的バッテリー交換 スリングシート交換
建築設備	1回/年	非常照明器具順次交換
建築物定期点検	3回/年	
医療安全器具類点検	1回/年	AED電極パッド等交換

②修理、工事等：給湯設備の交換および修理、厨房設備の交換および修理、食器洗浄機の交換および修理、電動ベッドリモコンの交換ほか

③福祉用具・機器等：機械浴の買換え、六角テーブル、車いすクッション総入替、歩行器等