

## 特別養護老人ホーム

特別養護老人ホームとは「介護老人福祉施設」ともいい、介護保険制度下の要介護者で、身体上、精神上に著しい障害があって、ご家庭で介護を受けられない方に対し、入浴、排せつ、食事等の介護その他の日常生活上のサービス、機能訓練、健康管理及び療養上のサービスをご提供して、自立に向けて、安定した生活を維持して頂くことを目的としています。又、ゆあほうむ榛原では個別処遇を重視し、グループ単位での介護に取り組んでおります。

### (1) 事業開始年月日

平成 7年12月1日

平成16年10月1日 新館クレアーレ(ユニット型)オープン

### (2) 入所定員

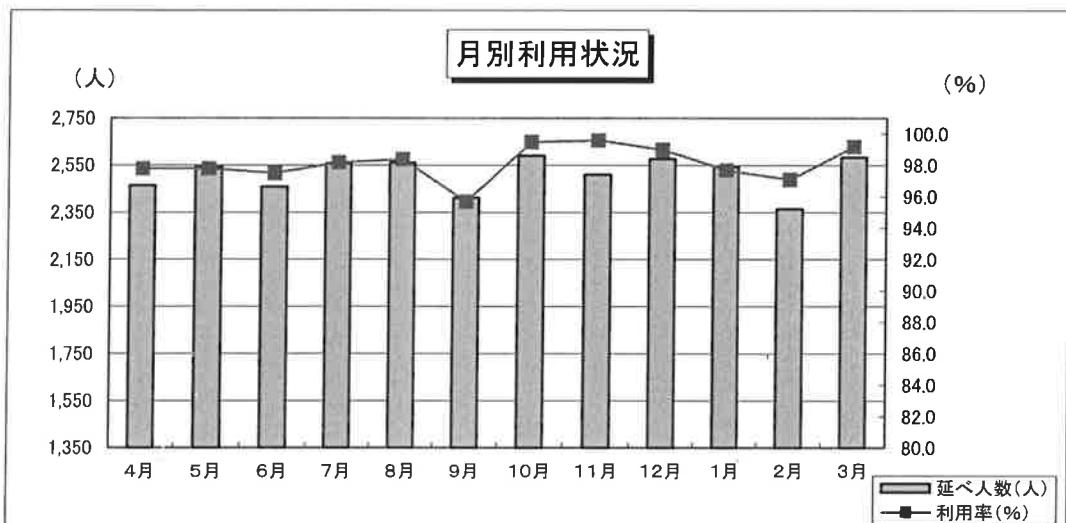
①本館	入所者 ショートステイ	54人 16人
②新館	入所者	30人

### (3) 入所者の部屋

①本館	1人部屋 2人部屋 4人部屋	10室 2室 14室
②新館	1人部屋	30室

### (4) 入所者の利用状況

	5年 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	6年 1月	2月	3月
延べ人数(人)	2,465	2,546	2,458	2,558	2,562	2,412	2,591	2,510	2,578	2,544	2,365	2,584
利用率(%)	97.8	97.8	97.5	98.2	98.4	95.7	99.5	99.6	99.0	97.7	97.1	99.2



### (5) 入退所の状況

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

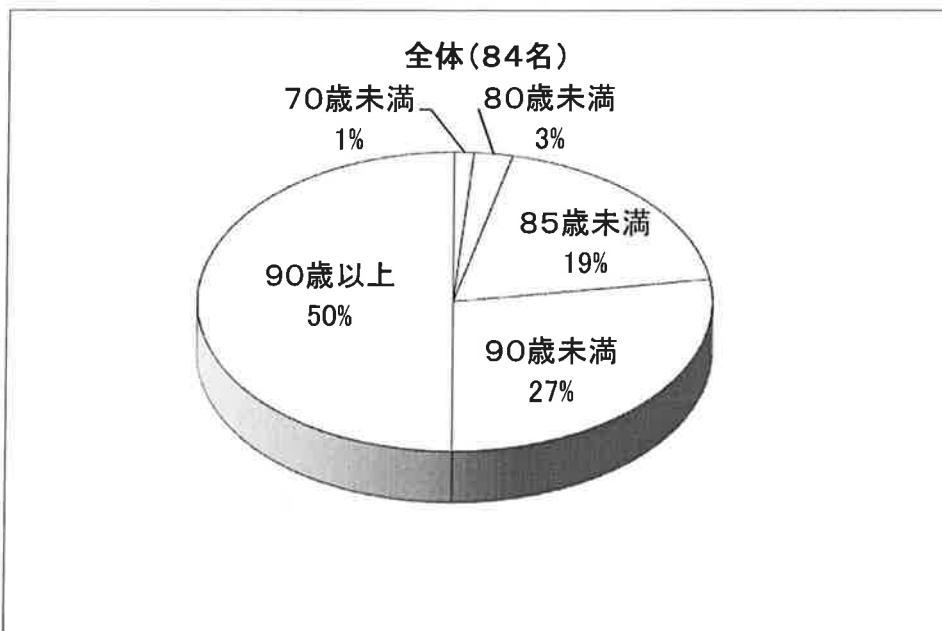
(6) 入所者の状況(年齢・性別)

平均年齢：男 87.0歳，女 89.7歳，全体 89.1歳

(令和6年3月31日現在)

(人)

	50歳以上 70歳未満	70歳以上 80歳未満	80歳以上 85歳未満	85歳以上 90歳未満	90歳以上	計
男	0	1	4	6	6	17
女	1	1	12	17	36	67
計	1	2	16	23	42	84



(7) 入退院状況

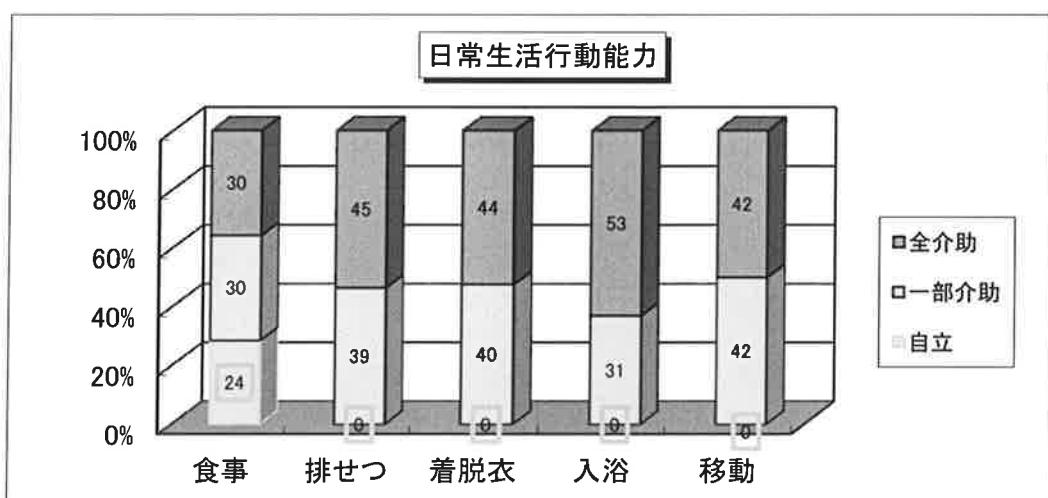
(人)

	入院			退院			月末 入院数	入院理由
	男	女	計	男	女	計		
5年 4月	0	2	2	0	2	2	2	尿路感染症・心不全
5月	0	2	2	0	2	2	2	尿路感染症・胆のう炎・胆管炎
6月	1	2	3	0	3	3	2	コロナ陽性・誤嚥性肺炎・敗血症
7月	0	0	0	1	1	2	0	
8月	4	2	6	0	1	1	5	コロナ陽性・肺炎
9月	0	3	3	4	4	8	0	腎孟腎炎・右肺炎・コロナ陽性・肺炎
10月	1	0	1	0	0	0	1	誤嚥性肺炎
11月	0	0	0	1	0	1	0	
12月	1	3	4	0	2	2	2	胆管炎・尿路感染症・心不全・膵臓がん
6年 1月	0	2	2	1	2	3	1	右大腿骨転子部骨折・心不全
2月	1	2	3	1	2	3	1	心不全・心筋梗塞・右大腿骨転子部骨折
3月	0	1	1	0	1	1	1	誤嚥性肺炎
合計	8	19	27	8	20	28		

## (8) 日常生活行動能力の状況

(令和6年3月31日現在)

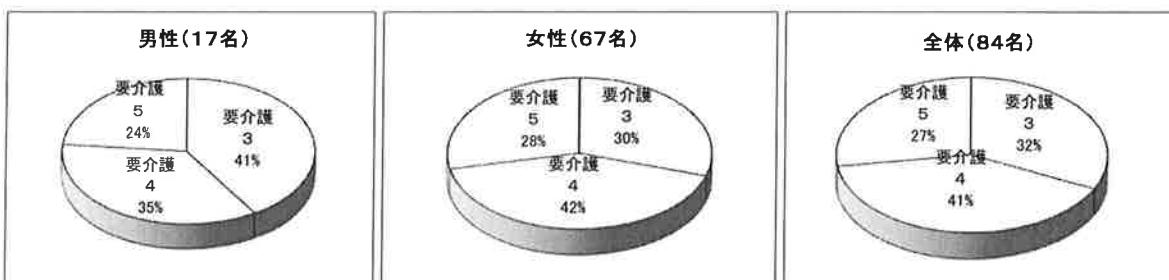
区分	食事			排せつ			着脱衣			入浴			移動			車椅子使用者数 (人)
	自立	一部介助	全部介助	自立	一部介助	全部介助	自立	一部介助	全部介助	自立	一部介助	全部介助	自立	一部介助	全部介助	
実数 (人)	24	30	30	0	39	45	0	40	44	0	31	53	0	42	42	64
割合 (%)	28.6	35.7	35.7	0.0	46.4	53.6	0.0	47.6	52.4	0.0	36.9	63.1	0.0	50.0	50.0	76.2



## (9) 要介護度別状況

(令和6年3月31日現在)

	要介護3	要介護4	要介護5	合計
男	7	6	4	17
女	20	28	19	67
合計	27	34	23	84
平均要介護度			3.95	



(10) 外出・外泊状況

		(人)												
		5年 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	6年 1月	2月	3月	計
外	男	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
出	女	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	4
外	男	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
泊	女	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	計	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	4

(11) 家族との面会状況

(令和6年3月31日現在)							
	1ヵ月 1回位	2ヵ月 1回位	3ヵ月 1回位	半年に 1回位	1年に 1回位	全く なし	計
人 数	41	6	22	6	3	6	84
出身世帯への状況報告	広報誌「ゆあほうむ榛原通信」年3回発行						

## (12) 特別養護老人ホーム年間目標・評価(本館(2階・3階)・クレアーレ)

### [特別養護老人ホーム]

#### 令和5年度 特別養護老人ホーム年間目標

##### I 施設の次世代を担う人材の確保と育成

###### 1 人材育成の成果を高める効率的な仕組み作り

○個々の職員の学習目標に合わせたオンライン研修等への参加機会の増加

###### 2 職員の成長と組織の発展

○専門性と組織性の両面での人材育成(中堅スタッフの育成)

○外国人スタッフの指導・育成

###### 3 次世代に向けた採用活動の実施

○スタッフ募集のための魅力あるパンフレット作成

○外国人スタッフの採用強化

##### II サービスの質の向上

###### 1 介護ロボット、ICT等の活用による生産性の向上

###### 2 LIFEの活用による科学的介護の実践

###### 3 新たな介護サービスの方向性を探る研究と実践

○プロジェクトチームの計画的な活動と施設外での研究発表実践報告の実施

##### III 地域貢献

###### 1 感染症、自然災害への備えと業務継続に向けた取り組み

○コロナ禍における標準予防策の強化・クラスターを発生させない

○地域の福祉避難所としての災害対応力の強化

○BCP構築とマニュアル及び指針の整備・シミュレーションの実施

#### 【目標に対する評価】

今年度は、オンライン研修だけでなく感染症対策を講じた中での集合研修も再開され、その中で、「近畿大会」や「奈良県大会」「認知症介護実践講座」「ファーストステップ研修」「認知症介護実践者研修」などへ参加し、学びを深め、個々の成長またキャリアアップへと繋がったと思う。同時にオンライン研修へも参加し、認知症ケアなど専門的な知識・技術を獲得することができ、研修の成果を現場へ反映できるように取り組みを続けている。

中堅スタッフの育成という面において、今年度の外部研修(集合・オンライン)へは中堅スタッフの参加を積極的に行い、より専門的な知識・技術の習得、個の成長を期待に、研修へと送り出した。研修後、個の成長だけで終わるのではなく、現場・チームへフィードバックがないと、組織の発展は難しい。中堅スタッフだけでなく、管理職の立場となる人間双方の課題もあると感じる。

外国人スタッフの指導・育成について、EPA介護福祉士候補者・技能実習生・留学生いずれのスタッフも、慣れない文化の中で、日本語(介護の日本語)・介護技術や知識の学びを通し、日本人スタッフと同じように現場で活躍してくれており、なくてはならない存在まで成長してくれている。今後は、先輩職員として新人職員への指導にも携わっていけるように、外部研修の場なども活用しキャリアを積みあげ、成長していくように指導・育成が必要である。

次世代に向けた採用活動について、募集のためのパンフレット作成はできていないが、今年度も高校生や専門学校生に向け、「介護・福祉」の仕事の魅力を伝えるセミナーに参加してきた。講義形式でのセミナーであるが、生徒の立場から考えると、「話を聞く」というだけでなく、実際の現場を見て・体験できる方が、「介護・福祉」の仕事についてより深く理解でき、進路について考えができるのではないかとも感じるところがある。

今年度も、EPA介護福祉士候補者2名・留学生2名の外国人スタッフを採用した。留学生に関しては、外国人スタッフ受け入れ後初めてのミャンマー出身の外国人で、多国に渡る外国人スタッフ

の採用において、日本人スタッフとの関係性だけでなく、外国人スタッフ同士も良好な関係性を築けるように、サポートが必要になってくると思われる。令和6年度には、EPA介護福祉士候補者・特定技能の在留資格を有する外国人も採用予定で、外国人スタッフの指導・育成という部分をより一層強化していかなければならない。

介護ロボット・ICT等の活用による生産性の向上ということについては、継続してDfreeや眠りスキャン等を用いてのケアの検討を行っているが、活用方法が一定であり生産性の向上には繋がっていない現状である。介護ロボット・ICTの多様な活用方法、ニーズに応じた活用法を模索し、取り組みを進めていくことが課題と言える。

LIFEの活用という面では、国からのフィードバック情報を施設のニーズに繋げることが難しく、フィードバック情報を有効に活用できていない現状である。しかし、来年度の報酬改定では、多職種連携の他データ活用の推進という動向もあるため、フィードバック情報の捉え方も変えてみて、LIFEを活用した質の高い介護へと繋げていく必要がある。

新たな介護サービスの方向性を探る研究と実践では、プロジェクトチームの活動を計画的に進めることができず、実践する時期も遅く評価が難しい。しかし、認知症ケア対策プロジェクトチームでは、今年に入りBPSDケアプログラム(NPI評価尺度)を用い、認知症の人の行動・心理症状に向き合い、ケアの検討を重ねている。またDfreeと眠りスキャンをあらゆるツール(BPSDケアプログラム等)と併せて活用し、認知症ケア・排泄ケア・セーフティマネジメントなどの取り組みを進めていく考えである。

感染症、自然災害への備えと業務継続に向けた取り組みについて、今年度においてもご入居者様・職員ともにコロナ感染が確認されたことがあった。日々感染症対策を講じながら行動はしているが、特に家庭内の感染対策には限界があるということも感じる。しかし、これまでもこれからも、コロナウィルスは変異を続けていくことが考えられるため、標準予防策の徹底と強化、発生時の初動を迅速に行える体制を整えておくことが重要であると考える。

令和6年1月、能登半島地震が発生した。被災された中には、福祉避難所としての役割を担う福祉施設もあった。被災した影響から避難所としての役割を担うことができないほか、現場も回すことが難しいといった状況であったと聞いた。災害はほんとにいつ起るか分からない。また自施設もいつ災害により被災するかも分からない。という危機意識を常にもった中で、BCPに沿ったシミュレーションや福祉避難所として受け入れる際のシミュレーションなども今後必要になってくると思われる。

## 令和6年度 特別養護老人ホーム年間目標

### I 施設の次世代を担う人材確保と人材育成

#### 1 人材育成の成果を高める効率的な仕組み作り

#### 2 職員の成長と組織の発展

- 専門性と組織性の両面での能力開発(中堅スタッフの育成)
- 外国人スタッフへの指導・育成方法のアップデート

#### 3 次世代に向けた採用活動の実施

- 自分たちの取り組み、施設サービスの魅力の発見とSNSを活用した発信
- 多種多様な幅広い分野からの人材の採用強化

### II サービスの質の向上

#### 1 介護ロボット、ICT等の活用による業務改善・負担軽減に向けた生産性の向上

#### 2 ほのぼの・LIFE等システムの活用

#### 3 新たな介護サービスの方向性を探る研究と実践

- 目標達成に向けた委員会、プロジェクトチームの計画的な活動と実践

### III 地域貢献

- 1 行政・地域医療との連携強化による地域包括ケアシステムの推進
- 2 アフターコロナを意識した地域、家族との新たなつながりを作り出す

## [ 本館(2階そーれ) ]

### 令和5年度 本館(2階そーれ)年間目標

- 1 職員は安心して働く・ご入居者様は安心して生活が送れるフロアを作る
  - 余暇活動への取り組み
  - 報告・連絡・相談の徹底
  - 寄り添いの心・感謝の心を忘れない

#### 【目標に対する評価】

職員とご入居者様が共に季節に応じた作品の制作に取り組んできた。また、ベランダでの園芸も行い、季節を感じられるような場面を提供することができた。制作・園芸共に、ご入居者様の役割としての側面や認知症ケアとしての関わりになっていたと思う。それらの取り組みの中では、ご入居者様へだけでなく職員間・またご入居者様間にも「ありがとう」といった感謝の言葉や「すごいな」といった相手を認める言葉も多く聞かれ、フロア全体として「人としての喜び」に刺激を与え合う良い雰囲気になっていたのではないかと思う。

働きやすい環境作りとしての課題は、インカムやPHSの機器不足や設備面での課題に対してのアプローチが不足していた。日中職員数に対し台数が足りていないため、どの勤務帯に充てるかを明確にしていく必要がある。また、使用方法の問題か物の劣化の問題かの判断が難しいが、十分に充電ができることが多いこともあるが、それに対する対処についても曖昧なままになっている。まずは環境の不具合についての共有方法を明確にしていく必要がある。

出勤時間が様々にあるため、口頭での申し送りやリアルタイムでの情報共有を行うタイミングが難しい。外国人スタッフが増えてきており、言葉の課題として申し送りに時間がかかることや上手く伝わらないこと、前述の通り通信機器の問題も要因として考えられる。出勤時間に関係なく、スムーズにケアを提供するために必要な情報共有に努める必要がある。

職員間のコミュニケーションとして、指導・注意の際の言葉遣いや態度といった課題は未だに解消されていない様子である。日本人から外国人へ対しての関わりに注視されがちであるが、外国人から日本人へ対する関わりにも課題を感じる場面もある。アイデンティティの違いもあるため、働きやすさに求めるものにも違いがある可能性はあるが、互いに相手を尊重する姿勢をしっかりと体現させていく必要がある。

ご入居者様・職員ともに「過ごしやすい環境であるかどうか」に大きく影響を与える言葉遣いといったポイントだけを見ると、良し悪しの評価は個人によってはっきりと分かれている状態である。一部の職員の言動によりフロア全体の評価が落ちることは頑張っている職員のモチベーションを下げることにも繋がる。さらによりフロアをチームとして作っていくために検討が必要である。

### 令和6年度 本館(2階そーれ)年間目標

- 1 人の繋がりを大切にしよう
  - 気持ちのよい挨拶を
  - ありがとうの言葉を
  - お手本を探そう

## [ 本館(3階フェリーチエ) ]

### 令和5年度 本館(3階フェリーチエ)年間目標

- 1 働きやすい・働きたくなるチーム作り
- 2 ご入居者様の尊厳を維持して望む暮らしを送ってもらう

#### 【目標に対する評価】

「働きやすい・働きたくなるチーム作り」については、業務の負担軽減や効率化を考えて人事異動を行ったことと、業務に慣れて、日本人スタッフと同等の業務ができる外国人スタッフが増加したことで改善した面があった反面、職員間の連携やコミュニケーションの課題も出てきている。職員一人ひとりの考え方や感じ方の違い、また経験年数の違いによる力量差などを考慮したストレスマネジメントが不十分であった。今後はマネージャーを含め職員間の連携を密にとり、それぞれの職員がお互いに感謝や労いの言葉を掛け合い、支えあえる関係性を構築できるように努めていきたい。

「ご入居者様の尊厳を維持し、望む暮らしを送ってもらう」については、定期的に24時間シートの見直しを行い、一人ひとりのご入居者様に合わせたケアを考えてきたが、その内容について職員間で十分に共有ができていなかった。また、ご入居者様の重度化と体調不良や感染症等への対応に伴い、アクティビティ活動よりも、身体的なケアや感染予防に重点が置かれたフロア業務になっていた。今後は改めて生活の場としてのご入居者様の暮らしに目を向け、尊厳保持や、ご入居者様一人ひとりの望む暮らしという視点から個別のケアやフロア業務、感染症への対応を考えいく必要がある。特に、認知症等で自分の想いを言葉にできないご入居者様に対しては、その想いを汲み取ってケアに繋げることが必要である。今後はチーム全体で認知症ケアのアセスメントについての知識を向上させることで個別ケアに繋げていきたい。

### 令和6年度 本館(3階フェリーチエ)年間目標

- 1 働きやすい・働きたくなるチーム作り
  - マイナス面だけではなくプラス面にも目を向け、相手を尊重し助け合える職員作り
  - 職員間でできていないことは伝えたり補ったりして、できていることは言葉で伝えると共に、感謝や労いの言葉をかけていく
  - 職員一人ひとりに合った育成方法を実施。チーム全体で取り組んでいく
- 2 ご入居者様の尊厳を維持し、望む暮らしを送ってもらう
  - 様子や表情等から想いを汲み取り個別ケアの実現につなげる。
  - 24時間シートやケアプランを共有できるシステムを構築して、職員間で情報共有ができるようにする。
  - ご入居者様同士の交流を大切にしていく

## [クレアーレ]

### 令和5年度 クレアーレ年間目標

#### 1 働きたくなるチームの構築

- 報告だけでなく、職員間の連携を図れることを主としたインカムの使用の推進
- 職員からの相談や精神的な負担の軽減が図れるように、職員間の連携・体制作りの構築
- 職員同士の理解を深められるように顔を合わせたミーティングや会議の積極的な開催

#### 【目標に対する評価】

コロナ禍の影響もあり業務を遂行することで精一杯で話し合いの時間確保に至らないことがあつたが、その中でも意見をそれぞれ持ち寄り、より良いケア・職員の働きやすさを検討することができた。また、リーダーや中堅職員が中心となりコミュニケーションを図ったことにより、それぞれの職員の考え方が理解でき、接し方に迷うことも少なくなった。今後もリーダー等も含め、全体で職員の声や様子の把握に努めていく。

インカムを使用することでの時間の短縮や仕事の効率化に繋げる意識が弱かったように感じた。日本人スタッフと外国人スタッフとのコミュニケーションや言葉の理解などで、スムーズな使用に至らなかつたことも一因としてある。機器の使用方法について周知や意識の向上に努める必要がある。

職員それぞれの能力・できることをお互いに理解し、連携を図ることも少しずつ増えてきたが、職員の能力差によっては一人にかかる負担が大きい時もあり、未だ解消できていない部分はあるが、職員同士の声掛けや相手への配慮も意識して取り組むことを継続していくことで職員のモチベーションの維持につなげ、雰囲気をより良くしていきたい。

### 令和6年度 クレアーレ年間目標

#### 1 働きやすい環境・働きやすいチームの構築

- 相手を尊重し、互いに助け合い、労い・感謝を伝える
- 職員それぞれに合った指導・人材育成を行う
- 業務の分散化と業務改善による職員負担の軽減に努める

(13) 主な年間行事開催状況

年	月	日	行 事	備 考
5年	4月	5日	お花見(2階)	施設内駐車場の桜を見に行く
		6日	お花見(2階)	施設内駐車場の桜を見に行く
		23日	おやつ作り(3階)	皆で桜ゼリーを作つて楽しむ
	5月	5日	端午の節句	皆で柏まんじゅうを頂く
		15日	端午の節句パーティー(2階)	五月人形の前で記念撮影
	6月	11日	オリジナル・レク(クレ)	皆でDVD鑑賞をして楽しむ
		25日	初夏のかき氷カフェ(2階)	皆でかき氷作りを楽しむ
	7月	7日	七夕作り(3階・クレ)	皆で七夕飾りを作る
		9日	七夕まつり(2階)	皆で短冊作りをして楽しむ
		9日	オリジナル・レク(3階)	皆でDVD鑑賞をして楽しむ
	8月	13日	花火大会	皆で花火を見て楽しむ
	9月	10日	映画観賞会(クレ)	懐かしい映画を観てして楽しむ
		18日	敬老会	皆でお祝いをして一日楽しく過ごす
	10月	22日	ハロウィンパーティー(2階)	ハロウィンパーティーをして一日楽しく過ごす
		28日	秋の収穫祭(クレ)	皆でかぼちゃスープ作りをして過ごす
	11月	6日	消防訓練(日中)	皆で真剣に取り組む
		21日	おやつ作り(3階)	旬のかぼちゃを使っておやつ作り
	12月	19日	100歳祝いと鍋パーティー(クレ)	ご入居者様の100歳のお祝いを皆でする
		24日	クリスマス会	皆でクリスマスケーキを食べて楽しむ
		31日	忘年会	年越そば
6年	1月	1日	元旦	祝い膳
		2日	初詣	ゆあほうむ神社の鳥居の前で記念撮影
		3日	書き初め(2階)	皆で今年の抱負を書く
		7日	七草	七草粥を頂く
	2月	2日	豆まき(3階)	皆で豆まきをして楽しむ
		3日	節分	節分料理
		18日	豆まき(2階)	皆で豆まきをして楽しむ
	3月	3日	ひな祭り	ちらし寿司
		27日	消防訓練(日中)	皆で真剣に取り組む

(14) 週間予定表・日課表(本館・クレアーレ)

[ 本館 ]

	午 前	午 後
月	レクリエーション PTリハビリテーション指導	入浴(3F女性) PTリハビリテーション指導
火	入浴(特浴男性、女性) レクリエーション PTリハビリテーション指導	入浴(2F女性)(2F,3F特浴女性) 回診(3F) PTリハビリテーション指導
水	PTリハビリテーション指導 レクリエーション シーツ交換(2F)	入浴(特養・ショートの特浴)(2F,3F男性) (一部女性) PTリハビリテーション指導
木	レクリエーション PTリハビリテーション指導	入浴(3F女性) 回診(2F) PTリハビリテーション指導
金	PTリハビリテーション指導 レクリエーション入浴(特浴男性、女性) シーツ交換(3F)	入浴(2F女性)(2F,3F特浴女性) PTリハビリテーション指導
土	レクリエーション PTリハビリテーション指導	入浴(特養・ショートの特浴)(2F,3F男性) PTリハビリテーション指導
日	PTリハビリテーション指導(月2回)	

	起床、更衣、洗面 朝食(7:30~8:30)	基本的な排泄介助
7	.....	AM 9:00
8	.....	11:00
9	.....	
10	オリジナル体操 通院	PM 1:00
11	.....	3:00
12	昼食(12:00~13:00)	4:00
1	ゆとりの時間、回診(各階週1回)	7:00
2	入浴(月~土曜日)	9:00
3	おやつタイム	
4	.....	AM 0:00
5	.....	4:00
6	夕食(18:00~19:00)	5:00
7	ナイトケア	6:00
8	.....	
9	消灯	

[ クレアーレ ]

	午 前	午 後
月	シーツ交換 レクリエーション	入浴 シーツ交換
火	シーツ交換 レクリエーション	入浴 シーツ交換
水	シーツ交換 レクリエーション	入浴 シーツ交換
木	シーツ交換 PTリハビリテーション指導 レクリエーション	入浴 シーツ交換 PTリハビリテーション指導
金	シーツ交換 レクリエーション	入浴 シーツ交換 回診
土	シーツ交換	入浴 シーツ交換
日		

	起床、更衣、洗面	基本的な排泄介助
7	朝食 ( 7:30~8:30 )	AM 6:00 8:00 9:00 10:00
8		
9		
10	通院、レクリエーション 入浴	PM 12:30 14:30 15:00 16:00 17:00 18:30 19:00 20:00 21:00 23:00
11		
12	昼食 ( 12:00~13:00 )	
1	ゆとりの時間、入浴(13:30~)	AM 0:00 1:00 3:00 4:00 5:00
2		
3	おやつタイム	
4		
5		
6	夕食 ( 18:00~19:00 )	
7	ナイトケア	
8		
9	消灯(21:00)	

(15) 給食の状況(特養)

給与栄養量

特養	エネルギー Kcal	たん白質 g	脂肪 g	カルシウム mg	鉄 mg	レチノール 当量 ugRE	ビタミン B1 mg	ビタミン B2 mg	ビタミン C mg
1人1日平均 給与量 A	1,565.0	58.4	41.8	605	6	502	0.71	1.01	91
給与目標量 B	1,600.0	55	45	650	6.5	550	0.8	1.1	100
充足率A/B × 100	97.8	106.2	92.9	93.1	92.3	91.3	88.8	91.8	91

イ、 献立方針

毎食の残飯調査や嗜好の聞きとりで、入所者に好まれる食事で、食べやすい物を提供出来るよう工夫・検討すると共に、食事により季節感が味わえるよう心掛けている。

ロ、 栄養基準量の算出根拠

『日本人の食事摂取基準(2020年度版)』の身体活動レベル I (低い【1.45】)より算出する。

### 献 立 表