

令和5年度(第54回)中国地区老人福祉施設研修大会〔分科会別〕発表事例一覧

第1分科会C（特別養護老人ホーム等） テーマ：「人材確保・育成・定着」

会 場：岡山コンベンションセンター 3階 コンベンションホール②

助言者：社会福祉法人愛誠会 特別養護老人ホーム唐松荘 施設長／岡山県認知症介護実践研修指導者 池田 和泉 氏

座 長：鳥取県老人福祉施設協議会 研修委員長 野村 智恵美 氏

幹 事：岡山県老人福祉施設協議会 研修委員 小橋 孝司 氏

	No.	テーマ ～サブタイトル～	県	施設 種別	施設・事業所名	発表者職名	発表者氏名
午前	1	その人のニーズを大切にしたいチームケア ～きっかけはLIFE(科学的介護情報システム)～	広島市	特養	なごみの郷	施設ケアマネジャー 生活相談員	廣木 佑介 中村 静香
	2	とろみ粘度の安定化を目指して ～安心安全な嚥下調整食の提供のために～	広島県	特養	さいきせせらぎ園	管理栄養士	椿 奈々実
	3	職員1人1人の力をつける ～職員育成から始める～	山口県	特養	日の山園	ユニットリーダー	野村 雅弘
	4	研修後、業務へ活かす仕組みづくり ～やりっぱなしからの脱却～	広島市	グループ ホーム	なごみの郷亀山	介護職員	三宅 克
	5	顔の見える厨房へ ～厨房職員も利用者とともに～	島根県	特養	もくもく苑	管理栄養士	福代 美穂子
	6	未経験でも期待される職員になるために	広島県	特養	風の街みやびら	介護福祉士	安田 怜香
	7	オムツ交換回数削減でゆとりの創出 ～やりたいケアからできるケアへ～	広島市	特養	介護老人福祉施設サンヒルズ広島	介護福祉士 介護福祉士	大野 佳人 宇野 雄二
午後	8	ICTで繋がる安心 ～マインドセットシフトへの気付き～	岡山県	特養	あすなろ園	統括主任 介護福祉士	竹内 裕貴
	9	特別養護老人ホームにおける障がい者雇用の効果 ～ゆったり、楽しく、いっしょに働く～	広島市	特養	悠悠タウン江波	主任相談支援専門員 介護福祉士	岡田 有史
	10	日本列島 食紀行 ～かるが厨房発～	広島県	特養	かるが	管理栄養士	武藤 愛美
	11	外国人材の育成と共生社会を目指して ～インドネシアからの介護技能実習生を迎えて～	島根県	特養	くざの里	介護福祉士	山品 壮輝
	12	排泄ケアから考える業務改善と質の向上 ～パッドを見直し一石三鳥～	広島市	特養	石内慈光園	ケアワーカー ケアワーカー	山本 晃弘 栗栖 操
	13	なぜ「人が足りない」のか？ ～ケアの質から考える人材確保～	山口県	特養	美川苑	施設長兼法人理事	田中 大智

第2分科会（養護老人ホーム・軽費老人ホーム・ケアハウス） テーマ：「養護老人ホーム」「軽費老人ホーム・ケアハウス」

会 場：岡山コンベンションセンター 1階 イベントホール①

助言者：ノートルダム清心女子大学 人間生活学部 准教授 濱崎 絵梨 氏

座 長：山口県老人福祉施設協議会 研修委員長 磯本 智恵 氏

幹 事：岡山県老人福祉施設協議会 研修委員 松本 好章 氏

	No.	テーマ ～サブタイトル～	県	施設 種別	施設・事業所名	発表者職名	発表者氏名
午前	1	タブレットを活用してみよう！ ～情報提供や記録の見直しについて～	山口県	軽費・ケア	ケアハウス三丘	栄養士	林 彩華
	2	住み替え ZERO を目指して～特定化チャレンジ ～ケアハウス入居者の特定施設入所者生活介護移行に向けて～	広島県	軽費・ケア	特定施設入所者生活介護 サンライズ港町	介護主任	守本 加奈美
	3	「またケアハウスで生活したい」 ～Y様の思いを実現させるために～	岡山県	軽費・ケア	ケアハウスたもん荘	生活相談員	松上 歩
	4	健康で文化的な暮らしを送るために ～高齢者にとっての健康と文化とは？～	山口県	軽費・ケア	ケアハウスわかば	生活相談員主任	内田 一成
	5	地域貢献！支え合い！ ～地域とつながる買い物ツアー～	島根県	軽費・ケア	ケアハウス古志原ヒルズ	生活相談員	伊達 隆春
	6	その人らしい暮らしに向けて ～気持ちや声から見えてきたもの～	島根県	養護	ミレ青山	生活相談員 介護職員	樋口 直子 高浜 里奈
	7	食事のプレゼント ～入居者様の思いを叶えるために～	山口県	養護	山口市阿東老人ホーム	栄養士	田中 啓子
午後	8	精神障がい者への生活支援を通して ～根拠に基づき個々に合わせた介護ができるために～	鳥取県	養護	鳥取市なごみ苑	介護福祉士	苗 紅義
	9	誤嚥性肺炎ゼロを目指して ～ケアの標準化で実現～	島根県	養護	養護(盲)老人ホームかなび園	生活支援課主任	原田 誠
	10	コロナ中でもキレイになって ～わくわく化粧でどうなるか～	山口県	養護	寿楽苑	支援員	中村 保典
	11	モチベーション向上に向けて ～育成リーダーの取り組み～	島根県	養護	宇寿荘	相談員	加藤 明夫
	12	コロナはイヤだ！！でも、楽しく過ごしたい ～園内活動・クラブ活動の見直し～	広島市	養護	上安慈光園	介護職員 副主任・介護職員	石田 文子 勝田 満

※抄録資料に記載の内容(発表者等)が変更になっている場合がございます

1C-1

その人のニーズを大切にしたチームケア

LIFE

ニーズ

PDCA サイクル

～きっかけは“LIFE(科学的介護情報システム)”～

広島市安佐北区

特別養護老人ホーム なごみの郷^{さと}

施設ケアマネジャー

なかむら
中村

しずか
静香

生活相談員 廣木 佑介

E-Mail nagomi@nagominosato.jp FAX 番号 082-841-1336

施設（事業所）
またはサービスの
概要

平成 14 年 2 月、3 つのフロアで構成された特別養護老人ホーム（入所定員 80 名）、併設ショートステイ（利用定員 20 名）を開設。開設当初から情報共有を重視し、全利用者（約 100 名）の情報を日々、施設全体で共有する体制を実施している。

I. <取り組み課題>

令和 3 年度の介護保険制度改定に伴い、科学的介護情報システム＝「LIFE（Long-team care Information system For Evidence）以下「LIFE」とする」が開始となり、特別養護老人ホームではケアの質の向上によるご利用者の QOL の向上を目的として、LIFE に早期から着手した。その中で多くの成果があった反面、課題も見つかった。それは、ケアワーカー（以下、CW とする）との連携が不十分で、LIFE の計画内容を理解したケアの実現に至らなかった点である。令和 4 年度は、LIFE を活用することで、根拠に基づく PDCA サイクルの促進で質の高いケアが提供できることを目指して取り組んでいくこととした。

II. <具体的な取り組み>

なぜ LIFE の計画内容を理解したケアの実現に至らなかったのか原因分析をした。1. CW が LIFE のケア内容が何の計画によるものか理解できていないことや、一人一人の利用者の計画内容が十分把握できていないこと、2. 現状維持に留まる計画となっていたこと、3. PDCA サイクルが回せていないことが考えられた。以上 3 つの課題達成へ向け取り組みを進めていった。

まずは、LIFE のケア内容が何の計画のものか理解し易くするため、利用者ごとに計画を一覧にまとめたチェック表を作成した。内容ごとに実施をし、その時の様子を記録する。これを毎日行っていた。2 週間実践したところで、CW から聞き取りを行った。計画書を確認しながらケアをすること、ケア内容全てを記録することにより業務量が増大したという意見であった。さらに聞き取りを進める中で、ニーズ・目標を理解できればケア内容に繋がりが見え、自ら考え率先するケアになるのではないかとこの答えに行き着いた。

そのため、まずは 3 名の利用者に絞りニーズの追求から多職種で行うこととした。ニーズが導き出された

ら、『褥瘡ケア計画』『排せつ支援計画』『自立支援促進計画』『個別機能訓練計画』を皆で考え導き出していった。計画が出来た後は計画に沿ってケアする体制づくりに取り組んだ。最初に用いたチェック表にニーズと目標を入れる欄を追加し、進化させた。日替わりで計画の実施と記録を確認する責任者を決め、継続して実施できるようにした。カンファレンスは半年ごとから毎月とした。全職員で関われる事を大切に、日々の関わりやカンファレンスの場でニーズを重視することを意識付けていった。

III. <活動の成果と評価>

1. CW が LIFE の計画内容を理解し、その計画を実践できた。CW が、A 氏においては“ A 氏らしい生活”について追及でき、B 氏においては変化に気づき次のケアへ繋げることができた。C 氏においては、本人の意欲を引き出すケアをチーム一丸となって取り組むことができた。CW から多くの提案が得られたことは、ニーズを基にケアをした証であると思う。CW は、利用者の表情や思いを表現する姿に変化を感じ、そこから QOL の向上を実感できた。それが次のケアの意欲へと繋がる好循環が生まれた。
2. PDCA サイクルを回すことができた。計画から多職種で関わったことにより、実行内容と繋がりが生まれた。カンファレンスの場では、計画と実行内容を包括して評価でき、改善までできた。それが次の計画となり新たな実行となった。この繰り返しにより PDCA サイクルを円滑に回すことができていたと思う。

IV. <今後の課題>

厚生労働省からのフィードバックの活用と、PDCA サイクルを促進し、科学的介護の実現をもって利用者の QOL の更なる向上に繋げていきたい。

1C-2

とろみ粘度の安定化を目指して

嚥下調整食

とろみ粘度の安定

調理業務の効率化

～安心安全な嚥下調整食の提供のために～

広島県 廿日市市

特別養護老人ホーム さいきせせらぎ園

管理栄養士 椿 奈々実

調理主任 田中 智子

さいきせせらぎ園 TEL : 0829-72-2700 FAX : 0829-72-2705

施設（事業所）
またはサービスの
概要

平成 9 年に開設した高齢者総合サービスセンター。
特別養護老人ホーム・短期入所生活介護事業所・養護老人ホーム・ケアハウス・
デイサービス。

I.＜取り組み課題＞

嚥下調整食における水分（液体）提供において、
とろみ形態とゼリー形態の提供間違いや、ゼリー形
態の凝固不足といった事例が連続して起こり、粘度
の安定化を目指した確実な対応が課題となっている。

問題事例の原因：

- (1) とろみ材・ゲル化材の入れ間違い・計量間違い
- (2) ゼリー形態の加熱不足・冷却不足
- (3) 早番業務の複雑化による作業間違い

II.＜具体的な取り組み＞

1 上記原因を改善する為には、マンパワーの不足が
一つにあることから、手作業による限界を感じ、自
動化の方針を検討した。

2 とろみサーバーの導入

(1) とろみサーバー（とろみ自動調理サーバー）と
は

通常の給茶機能に加え、自動でとろみの付加、攪
拌機能が搭載された調理機器。

(2) とろみサーバー導入によるメリット

ボタン一つで、

- ①とろみ材、粉末茶・ラクーナ粉末の自動計量
- ②湯沸かし（最大 2L/回）
- ③攪拌 が可能となる。

安定した形態の調理に加え、約 1 時間の業務効率
化ができる。

(3) 令和 4 年 5 月より、運用を開始した。

3 導入後のアンケート実施

期間：導入後 1 年（令和 5 年 5 月）

対象：とろみサーバーに携わる調理員 11 名

内容：使用感、問題解決につながっているか、業
務量の負担等についての設問

＜成果の分析方法＞

III.＜活動の成果と評価＞

1 とろみ形態・ゼリー形態の安定化の実現

(1) とろみサーバー導入開始後は、調理時間の短縮に
よる業務改善がみられた。

(2) とろみ材・ゲル化材等の計量の簡略化により、入
れ間違い・計量間違いといった事例は起こっていない。

よって、課題であった「とろみ粘度の安定化」が実
現できた。

2 その他

(1) 怪我のリスク軽減

湯沸かし量は 71L→9L まで減少し、火傷のリスクや
腰への負担が低下した。

(2) 残菜の減少

茶葉から粉末茶に変更したことで、洗浄・茶葉の処
理が 1/9 まで減少した。茶葉より少しコスト高ではあ
るが、一方で残菜処理の削減に繋がった。

IV.＜今後の課題＞

機械の故障で、とろみ材やラクーナの自動計量がで
きなかった例が、導入後すぐに生じ、現在も半年に 1
回の頻度で発生している。

粉末茶が美味しくないとの意見があり、試飲会を実
施した。

今後も定期的な機械のメンテナンスと、調理員や特
養職員へ向け、アンケート等において、業務内容の評
価を行っていく。

V.＜参考資料など＞

- ・株式会社アペックス
とろみ自動調理サーバー APEX30SV
- ・ニュートリー株式会社
とろみ材：ソフティア 1
ゲル化材：ソフティア 2

1C-3

職員 1 人 1 人のちからをつける

職員育成から始める

キーワード 1 12p

キーワード 1 12p

キーワード 1 12p

山口県・宇部市

特別養護老人ホーム・日の山園 ひやまえん

ユニットリーダー・ のむら まさひろ 野村 雅弘

中村 駿

春日原 知佳

0836-58-5949

今回の発表施設またはサービスの概要

平成 16 年 9 月 1 日特別養護老人ホーム日の山園新設 広域型 80 床 短期入所 10 床 令和 3 年 4 月むべの里、光栄会が合併、社会福祉法人むべの里光栄としてスタートする。

<取り組み課題>

- ・法人理念を目指す為に職員育成に取り組んだ職員の課題
- ・統一したケアができていない
- ・職員の介護技術、知識不足
- ・介護に自信がない

入居者への支援課題

ADL の見極めが出来ておらず、入居された状態のまま支援していた結果、以下の課題が見つかった。

- ・車椅子に座っている入居者が多い
- ・ほぼ全員機械浴に入っている
- ・終日おむつ対応（50 名）

<具体的な取り組み>

職員育成にあたり学習会チームの発足、メンバーは施設長、介護長、各ユニットリーダー

施設の現状分析をする

介護に必要な支援をチームで検討し、学習会の年間スケジュールを作成。研修内容の検討、学習会チームメンバーが講師となり、毎月学習会を実施する。学習会は毎月 2 回開催し、1 回の研修時間は 90 分、職員は全員参加で、2 回開催のどちらかに出席してもらっている。2 回とも同じ研修内容を実施している。研修後、職員 1 人 1 人にレポートを提出してもらい、各ユニットリーダーが確認し、研修内容がわからない、できない職員には個別指導し出来るまで指導している。

学習会で学んだ内容を各ユニットにもちかえり。支援の見直しを行い、実施する。

入浴については一般浴に使用できるお風呂が長い間使用しておらず、使用できない状態だった為、改修している。

<活動の成果と評価>

職員の成果

- ・介護技術、知識の向上が出来た。
- ・統一したケアが出来るようになった
- ・出来ませんということが無くなった。
- ・職員のやる気に繋がった。
- ・職員の介護への自信がついた

入居者への支援課題

・学習会で座位の知識の理解、移乗技術が身についた為、車椅子から椅子への座りかえを積極的に実施出来ている

・入浴の学習会を実施したことで、職員全員が入浴介助できるようになり、一般浴での入浴をしている。機械浴者が現在では 20 名まで減っている。

・トイレの学習会を実施することで、ADL に合わせたトイレ介助が出来るようになり、終日オムツ対応者が終日リハビリ対応に変わっている。現在は、終日リハビリパンツ着者が 30 名いる。

・一部の入居者様は ADL や QOL の向上に繋がった。

<今後の課題>

より良い自立支援に向けて、応用が必要な支援に対しての職員育成、学習会の実施を行っていく。個別支援についての学習も行う予定です。現在も行っているが、職員により個別支援の視点や方法が偏っていたりしている為。

1C-4

研修後、業務へ活かす仕組みづくり

研修

仕組み

知識の定着

やりっぱなしからの脱却

広島市安佐北区

グループホームなごみの郷 さと 亀山 かめやま

介護福祉士 みやけ 三宅 かつみ 克

共同研究者 松下 由美子

共同研究者 廣森 靖司

E-Mail kameyama@nagominosato.jp

施設（事業所）
またはサービスの
概要

社会福祉法人正仁会 グループホームなごみの郷亀山。定員は2ユニット18名
同一建物内に認知症対応型通所介護を併設。
その人らしい生活を支援するため、日々知識と技術の研鑽に努めている。

I. <取り組み課題>

グループホームなごみの郷亀山（以下、当事業所）では、令和3年4月、研修委員会を発足させ、職員の知識・技術の向上と定着を図るために定期的に研修を開催している。当事業所の研修委員会は、介護職員3名から成り、ローテーションで各研修を担当している。研修の頻度については月に一回、職員が一堂に会するミーティング内で開催し、研修終了後には参加者へアンケートに答えてもらい、研修内容の分かりやすさや、理解度について意見を募っていた。

令和3年度は「認知症について」「看取りケアについて」など、計9回の研修を実施した。令和4年2月、研修後のアンケートをまとめ、研修委員会の活動について振り返りを行った。その結果、「研修で学んだことが業務に活かされていない、定着していない、形だけの研修になっている」といった意見が多数あがり、課題が浮き彫りとなった。令和4年度は令和3年度の課題を踏まえ、「やりっぱなしではなく、研修後に業務へ活かすための仕組みづくり」を目標として取り組みを開始した。その経過について報告する。

尚、本報告は当法人倫理委員会の承認を得て実施している。

II. <具体的な取り組み>

まず、研修内容については、研修前にチェックシートや、アンケートを使用し、学んでみたいことや働くうえで困っていること、不安に思っていることなどの当事業所で働く職員の現状を事前に調査し、ニーズに合った研修の内容を組み立てることとした。例えば、身体拘束適正化研修では、（公財）東京都福祉保健財団 高齢者権利擁護支援センター作成の虐待の芽チェックリストを使用した。そして、研修後のアンケートでは、研修の内容についてだけではなく、学んだことをどのように実践していくのか、各自目標を立ててもらうことにした。研修委員はそれぞれが立てた目標を全職員の目に留まる場所へ掲示し、他の職員とも目標を共有できるようにした。また、目標に対しての取

り組み状況の確認や、啓発についても研修委員が中心となり、業務の合間や、申し送り時などに声をかけ、モニタリングを行い、フォローを行った。そして、研修の一か月後に各自の立てた目標を振り返り、①「目標の達成ができたか」②「どれくらいの頻度で実践できたのか」③「自由記載」の3点をアンケートにて各職員へ調査し、目標達成度を計った。

III. <活動の成果と評価>

上記のサイクルを繰り返し、令和4年度では計6回の研修を実施した。

目標達成者のアンケート自由記載欄には「他の職員と目標を共有し、励まし合った」「目標を達成するための目標を考えた」「不安が軽減し、自分に何ができるのかを考えた」「目標があることで働き方が変わった」など、前向きな記載があった。また、業務中に職員同士が研修で学んだことを確認し合う姿も散見されるようになり、開催した各研修の目標達成率は70%～80%であった。しかし、目標未達成者の自由記載には「具体的にどうすればいいのかわからなかった。」「研修内容を理解できず、明確な目標が立てられなかった」という意見がでた。

目標未達成者へのフォロー方法に対しては課題が残ったが、各職員の研修ごとの目標達成率から、令和3年度の「研修で学んだことが業務に活かされていない、定着していない、形だけの研修になっている」といった課題は改善され、研修を活かすための仕組みについての基盤は構築されたのではないかと考える。しかし、長期的に知識や技術を定着させるためには繰り返し研修を実施し、学んでいくことが重要であり、これからも啓発が必要不可欠であると考えます。

IV. <今後の課題>

今後、さらに研修委員会を発展させ、職員の知識と技術の研鑽について寄与していきたい。

V. <参考資料など>

（公財）東京都福祉保健財団 高齢者権利擁護支援センター作成の虐待の芽チェックリスト

1C-5

顔の見える厨房へ

厨房

コミュニケーション

コロナ禍

～厨房職員も利用者とともに～

島根県出雲市

特別養護老人ホーム もくもく苑^{えん}

管理栄養士 福代 美穂子^{みほこ}

FAX 番号 : 0853-24-3322

施設（事業所）
またはサービスの
概要

直営 厨房職員 10 名（管理栄養士 2 名 栄養士 3 名 調理師 4 名 パート 1 名）
定員 特養入所 80 名 短期入所 20 名
通所介護 30 名 平田西デイサービスセンター 23 名の食事を提供

I. <取り組み課題>

厨房の仕事は、利用者への食事提供である。しかし、利用者の顔と名前が一致しない厨房職員がいたり、誰が作っているの？と、利用者からの声もあった。そのため、厨房の業務や取り組みを知ってもらい、利用者に関わる機会を増やしたい。また、介護施設の職員として利用者のために出来ることはないか考えた。

II. <具体的な取り組み>

- 厨房の業務や今取り組んでいること
 - ・ソフト食の充実
 - ・全国グルメ旅（不定期開催）
 - ・誕生日カードの作製
 - ・リクエスト献立の実施（都度）
 - ・介護職員との意見、情報交換の会
 - ・厨房職員紹介を作製、掲示
 - ・利用者の情報を厨房内で共有
- 利用者と厨房職員が関わる場を作る
 - ・全体行事に参加
 - ・誕生会に参加
 - ・定期的に食事会の開催
 - ・各食堂に献立の提示
 - ・利用者に厨房職員の担当制導入
- コロナ禍に利用者と家族をつなぐ
 - ・日々の食事の様子
 - ・苑内での行事の様子

SNS（Instagram、Facebook）を活用し、厨房での取り組み、行事等を紹介、発信
→苑の公式キャラクター誕生

III. <活動の成果と評価>

- 厨房職員の気持ちや行動の変化
 - ・利用者の顔と名前を覚えることが出来た
 - ・利用者だけではなく
他職種の職員とも話す機会が増えた
 - ・利用者の食べたいものを
提供したいと思う職員が増えた
- 利用者の様子や他職種の職員からの言葉
 - ・献立を見て食事を楽しみにしたり食事会に参加し喜んだり、普段とは違う姿が見られた
 - ・行事等に厨房職員が協力することで準備、片付けをスムーズに行う事ができて助かった
- 利用者の家族からの言葉
 - ・メールや手紙、SNS を通してメッセージや感謝の言葉をいただく
- 一部利用者に厨房職員の担当制を導入
 - ・利用者の入退所や食事形態の変更等により、うまく機能せず中止
→今後通り（ユニット）ごとに担当を決めたい

IV. <今後の課題>

- ・職員同士の長所短所を認め合い、自分ができる仕事、得意分野で能力を生かせる仕事の分担が必要だと考える。
- ・様々な業務を行う中で、一人に業務の負担がかかることもあり、厨房職員が協力して行う体制づくり、日頃のコミュニケーションが重要である。
- ・利用者の最期への関わり方を厨房職員としてどのように対応するのか。

1C-6

未経験でも期待される職員になるために

人材不足

未経験者

法人の未来

広島県 庄原市

風^{かぜ}の街^{まち}みやびら 特別養護老人ホーム

発表者 介護福祉士 やすだ 安田 れいか 怜香

共同研究者 介護福祉士 山根 淳

E-Mail Address : miyabira@alice.or.jp Fax 番号:08477-2-3761

施設（事業所）
またはサービスの
概要

緑豊かな広島県北に位置する、特別養護老人ホーム（定員 70 床）。併設ショートステイ 26 床、地域密着型通所介護（定員 18 名）、認知症対応型通所介護（定員 12 名）、訪問介護、居宅介護支援事業所・障害相談支援事業所がある。

I. <取り組み課題>

私たちが直面する課題として人手不足があげられます。無資格者・未経験者を採用後、研修を進め資格取得まで支援していく取り組み、未経験者が期待される職員となるまでの取り組みを紹介します。

II. <具体的な取り組み>

無資格者の戦力化への取り組み

- ・勤務的配慮（普通勤のみ、短時間、日数制限）
- ・研修への参加など常勤職員ほかと同じ扱い
- ・介護職員初任者研修（案内と受講費の大幅減額）
- ・評価と定期面接（目標設定とポイント制の評価）
- ・介護福祉士受験へ（勉強会、お祝い金）

介護職員初任者研修の継続実施とその実績

- ・平成 13 年（2001）年～令和 4（2022）年まで
23 回講座開催
- ・受講者 464 名 就職者 160 名
うち 現在も仕事している人 92 名

評価と定期面接（目標設定とポイント制の評価）

- ・4 月 常勤（年 2 回）・非常勤（年 1 回）
個人別実行計画書作成、個人面接
- ・5 月 常勤職員 前年度後期評価シート作成
- ・6 月 常勤夏季賞与
- ・10 月 常勤後期個人別実行計画書作成、個人面接
- ・3 月 非常勤評価シート作成 年度末賞与

III. <活動の成果と評価>

事例の紹介

事例 1：A さん「高校生の時からの実習の受け入れ」
実習⇒地域密着型デイサービス⇒ユニット型特養

事例 2：B さん「出身校と共同した定期面接を通した受け入れ」

実習⇒面接⇒調理勤務、定期的な面接

事例 3：C さん「無資格者ながら成長への段階的テーマと取り組み」

初任者研修⇒ユニット型特養勤務（補助的）

⇒ユニット型特養 1 人勤務達成

令和 3・4・5 年と 3 年連続高校生を採用
⇒在学中に初任者研修修了 現在 3 人とも通常の業務ができるよう成長した。

IV. <今後の課題>

- ・新しい課題として各職種での人手不足
保育士 託児所、放課後児童クラブからの異動や応援
- 調理師 災害時を想定してメイン食材の統一、災害時の調理応援。

V. <まとめ>

- ・2022 年 4 月の介護福祉士養成校の入学者が全国で 6,802 人、定員充足率 54.6%で過去最低。有資格者がやってくる時代は終わりました。
- ・未経験や少し見守りが必要な人、また就労した経験のない人も、戦力化していく力量が必要。
- ・そのためには未経験者を理解して受け入れ、同じことを何度でも説明し指導していく根気が必要。
- ・人の成長なくしては法人の未来はない。福祉業界だけではなく、障害・保育に通じ、人材を育て続けていく事が重要。

1C-7

オムツの交換回数削減でゆとりの創出

オムツ交換回数削減

業務の効率化

～やりたいケアからできるケアへ～

広島県 広島市東区

介護老人福祉施設 かいごろうじんふくししせつ サンヒルズ広島 ひろしま

介護職員 おおの 大野 よしと 佳人

共同研究者 宇野 雄二

E-Mail sunhills-h@joukou.or.jp FAX 番号 082-289-8815

施設（事業所）
またはサービスの
概要

平成 24 年開設のユニット型特別養護老人ホーム。個々のプライバシーを尊重し、介護サービスだけでなく、健康管理やリハビリテーション、趣味活動、季節の行事なども充実しています。ご入居された皆様に快適な暮らしの継続を提供します。

I. <取り組み課題>

- ・人材不足、コロナ禍で業務が逼迫し、職員が疲弊しモチベーションが低下している状況が続き、当施設では業務の効率化が喫緊の課題であった。この度、オムツ交換回数削減に焦点をあて、入居者及び職員のゆとり創出を試みた。

II. <具体的な取り組み>

- ① 職員への説明、協力依頼（R4. 7）
 - ・オムツメーカーと共同し科学的根拠に基づき、懸念されるリスクに対する理解を促し、オムツ交換削減で生み出される入居者及び職員への波及効果を説明した。
- ② モニターテスト（R4. 9）
 - ・取り組み前の排泄表、飲水量を基に対象者を選定。尿測を実施し、コーディネーターと排泄委員会を中心に新たな個別排泄表を作成。トライ＆エラーを繰り返し排泄枠の調整を行った。
- ③ 職員アンケート実施（R4. 9）
 - ・モニターテスト実施以降の意向調査を行う為、アンケートを実施。モチベーションへの効果が確認できた。
- ④ 本格導入（R4. 11）
 - ・再度、排泄ケア用品（オムツ、パッド）の特性、オムツの当て方の勉強会、モニターテストでの質疑応答を経て本格導入する。

III. <活動の成果と評価>

- ・オムツ交換削減で創出された時間
概算で16.8時間/週のゆとり創出。介護職員の94%にゆとりができた実感してもらえた。

・創出したゆとり時間でできたこと

夜間の見守り強化(65%)、個人の業務にあてる時間の確保(65%)、入居者との関わり合いの時間が増加(53%)、落ち着いた記録時間の確保(41%)、排泄ケアに関する意識向上(53%)、等

・事例 I

A 様：職員のゆとりができた事で、アセスメント、排泄パターンを掴めた。
結果、失禁が無くなり、不快感が取り除けた。

・入居者の変化

夜間良く眠られるようになったと感じる(65%：職員視点含む)、夜間の不穏減少(29%)、おむついじりの減少(24%)、日中の活動が活発になった(29%)等

・事例 II

B 様：睡眠を十分とれる事で下剤内服回数が月24回から5回に減少
(R4. 4. 1～4. 31 と R5. 4. 1～4. 31 前年同月比)

IV. <今後の課題>

・コスト削減

オムツメーカー変更により費用が上昇。取り組み継続には更なるコストダウンに努める必要がある。

・個別排泄ケアの質向上

コーディネーター、排泄委員会を中心に入居者個々の特性に応じた排泄パターンを追求する。

・やりたいケアからできるケアへ

これから取り組みたいことを実現させ、職員のモチベーション向上に努めていく。

1C-8

ICT で繋がる安心

ICT

外国籍スタッフ

言葉の壁

マインドセットシフトへの気付き

岡山県倉敷市

(施設種別) 特別養護老人ホームあすなる園

職種 発表者 たけうちひろ き 竹内裕貴

共同研究者 滝沢太一郎

共同研究者 特養介護主任

E-Mail info-a@asunaro.or.jp FAX 番号 086-528-3255

施設（事業所）
またはサービスの
概要 10p

あすなる園は、平成3年11月に開園して以来 地域に根付き、地域の方と共に成長してきました。介護が必要になっても、その人が生まれ育った地域で いつまでも安心して暮らせる環境作りを進めています。

I. <取り組み課題>

当園は、倉敷市玉島にあり地域の高齢化率が高く、高齢者分野の需要は非常に高い。しかし、東は高梁川を挟み倉敷市街地、西は福山（市街地）と昼間人口が流出する地域にあり職員が集まりにくい。

現状として、日本人のスタッフのみでは、十分なサービスの提供が困難である為、EPA等の制度を活用し外国籍スタッフを多数受け入れている。日本人スタッフ同様に活躍を期待する一方、外国籍スタッフが感じる心理的負担感が増している。また、全ての利用者の方に安心して安全な環境で過ごして頂く為の弊害がある。当園に関するすべての人が安心できる関係を作ることが課題となっている。

II. <具体的な取り組み>

導入前

- ・導入前アンケートの実施
- ・現状の問題点、課題の確認

機器の導入

- ・ICT機器の活用・ICT機器の活用連携

導入後から現在までの取り組み

- ・導入後の効果測定 導入後アンケートを実施
- ・更なる活用に向けて、委員会、部会での活用方法について検討

III. <活動の成果と評価>

- ・心理的負担感に着目し ICT 導入効果をアンケートを用いて測定した。アンケート結果からは、負担軽減効果があったといえる。また、日本人スタッフと外国人スタッフでの感覚の違いがあった。

・事故発生件数としても検証を行なったが、発生件数に思う様な効果が無かった。機器の取り扱いや効果的な活用が不十分な可能性があると考えられ今後の課題とも言えるが、安心感には繋がった。

- ・ICT 機器を活用する事で、日常的な課題の解決ができ、過ごしやすい環境作りに繋がった。

IV. <今後の課題>

- ・家族等への状況共有への活用
- リアルタイムでの生活状況の共有が難しい事が現状だが、ICTを活用する事で、情報の提供が可能となる。提供する情報の範囲、プライバシー等の問題がある。

- ・音声入力活用（記録）
- 音声入力を導入することで、情報共有がスムーズとなる。しかし多くの費用が必要となる。
- ・情報の分析力の強化
- 眠りSCANや離床キャッチが保存する記録を分析強化しケアに活かして行くことで、より質の高いケアの提供に繋げて行く。

V. <参考資料など>

- ・老施協所属諸施設の取り組み事例
- ・令和3年度「介護施設等の大規模修繕の際にあわせて行なう介護ロボット・ICT機器設備整備」
- ・令和4年度岡山県「職員に優しい、やる気の出る介護現場づくりモデル事業」
<https://www.pref.okayama.jp/page/678627.html>
- ・岡山県民間社会福祉従事者育成制度（先駆的・モデル的实践奨励事業）
- ・中央競馬馬主社会福祉財団助成金（施設整備等助成事業）

1C-9

障がい者雇用における相乗効果

障がい者雇用

利用者の癒し

障がい者理解

ゆったり、楽しく、いっしょに働く

広島県・広島市中区

(特別養護老人ホーム) 悠悠タウン江波

主任相談支援専門員 おかだ ゆうじ 岡田 有史

共同研究者 中野 真吾

共同研究者 福光 直美

E-mail Address e-soudan@yuuyuu.hiroikai.or.jp FAX 番号 082-296-4818

施設（事業所）
またはサービスの
概要

広島市医師会が中心となり立ち上げた社会福祉法人福祉広医会が経営主体。
平成7年に開設し、定員は長期入所80名、短期入所20名の計100名。
通所介護、訪問入浴、居宅介護支援事業所、障がい者相談支援事業所を併設。

I. <取り組み課題>

現在、国が定める民間の障がい者法定雇用率は2.3%となっている。当法人では6名の障がい者雇用を行い、法定雇用率は3.65%となっている。その中の一人であるAさんについて取り組んだ内容に焦点を当て、障がい者雇用が利用者や職場に与える影響などについて報告をする。

II. <具体的な取り組み>

Aさんは、30代のダウン症の男性で、療育手帳A（重度）を所持している。平成21年に入職し、利用者のシーツ交換が主な業務で、その他、共用テーブルの台拭きなどを行っている。1日4時間勤務で週5日平日に勤務している。

当事業所では、障がいに関する知識がある相談支援専門員も障がい者雇用の支援チームの一員となっている。

○Aさんの雇用継続のための取り組み

- ・職員に対して、障がい者雇用について・障がい特性等の勉強会（年に1回）
- ・本人・家族等と年に2回の面談
- ・仕事現場への視察
- ・職場での環境整備

III. <活動の成果と評価>

Aさんと同じ階に勤務する職員22名と利用者に対して、Aさんに関する自由記述のアンケートを実施した。

【アンケート項目と回答（抜粋）】

○利用者にとってのメリット

- ・孫がいるみたいで微笑ましい。
- ・真面目に働いている姿を見て自分も頑張れる。
- ・とても優しい。
- ・いつも笑顔で明るい雰囲気してくれる。

○職員にとってのメリット

- ・シーツ交換をする事で、利用者に向き合える時間が増えた。
- ・業務の分担が出来て、利用者支援に集中できる。
- ・障がい者の方に関わる事で、知識が増え行動に対する理解が出来るようになった。
- ・利用者とい関係でいてくれるので、フロアの雰囲気がいい。
- ・一生懸命働いている姿を見ると、励みになる。

IV. <今後の課題>

- ・年を重ねるごとに、本人の表情や思いを汲み取る事が難しくなった。
- ・困っている事、判断が難しい事等、Aさんから職員に声を掛ける事が難しい。体調不良の際にも伝えられないという心配がある。
- ・継続的に働く為に定期的な現場の視察（職員への聞き取り。）
- ・障がい者雇用の引継ぎ。（障がい者が辞める時、信頼のおける職員が辞める時。）
- ・継続的な障がい者雇用をおこなう為の、職員の理解・学び。

V. <参考資料など>

厚生労働省 HP 令和4年 障害者雇用状況の集計結果
<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001027391.pdf>

1C-10

日本列島 食紀行

旅行気分

食べる喜び

信頼関係づくり

～かるが厨房発～

呉市狩留賀町

特別養護老人ホーム かるが

管理栄養士・武藤 愛美

管理栄養士 川口 紗世子 他 栄養室一同

E-mail Address : karugakai@ninus.ocn.ne.jp、Fax 番号 : (代)0823-20-3602

今回の発表の施設
またはサービスの
概要

平成 16 年社会福祉法人かるが会を設立。現在、特別養護老人ホーム、老人短期入所施設、グループホーム、老人デイサービスセンター、老人居宅介護支援事業所、老人ヘルパーステーション、包括支援センター、きてくれサロンの 8 事業を展開。

I <取り組み課題>

- ①入居者・利用者様がコロナ禍で家族との面会や、外出ができない中、全国の郷土料理を通して、「旅行気分」を味わいながら、「食べる喜び」を感じていただき、元気で過ごしていただきたいと思った。
- ②入居者・利用者様や、他職種の職員と、厨房職員の交流が少ないため、コミュニケーションの機会を増やし、より信頼関係を築きたい。
- ③厨房の職員全員が協力して、新しいことにチャレンジすることで、創意工夫や達成感を共有し、また、より意欲をもって取り組むことで、業務改善に繋がりたいと思った。

II <具体的な取り組み>

実施期間：H29 年 4 月～R4 年 11 月
対象者：特養・グループホーム入居者様、デイサービスの利用者様

実施回数：1～2 ヶ月に 1 回

実施方法

- ①各都道府県に担当調理員を 1 名決め、リーダーとなって料理案をまとめる。
- ②担当者は、料理案を提供月の前の月中に、献立担当栄養士に提出。担当者の希望を聞きながら、大量調理メニュー化する。
- ③提供日当日は、デイサービス利用者様へ向けて、料理の説明、郷土にまつわるクイズの実施、レシピを配布。
- ④食事の後に、本日の献立の満足度や感想等のアンケートを、利用者様に向けて実施。
- ⑤最後に、厨房スタッフに向けて、この取り組みを通してのアンケートを実施。

III<活動の成果と評価>

- ①コロナ禍で外出ができない中、普段は食べることのない、他県の郷土料理を通して、「旅行気分」を味わい、「食べる喜び、生きる喜び」を感じていただくことができた。
- ②調理員がアンケートを開き取りに行くことで、作り手の顔を見ることができ、利用者様や他職種の職員と交流が生まれ、信頼関係の増加に繋がった。
- ③昨年の 11 月に全 47 都道府県の郷土料理を制覇した。1 つの献立を、栄養士・調理員を含む全員で考え提供することにより、チームで達成感を味わうことができ、厨房職員同士の連帯感の強化と、意欲の高揚に繋がった。

IV<今後の課題>

- ①今回提供した郷土料理のうち、人気の高かった料理を、定期的に新メニューとして献立に取り入れて、入居者・利用者様に喜んでいただきたい。
- ②厨房職員同士で培った連帯感や意欲を持続し業務見直しや業務改善に繋がっていききたい。
- ③現在、地域の中で、介護予防教室やサロンにて「食」についての話をしたり、食事の提供をしているが、さらに何ができるか、模索して、挑戦していききたい。

1C-11

外国人材の育成と共生社会を目指して

選択肢

技能実習生の育成

未来を見据えて

インドネシアからの介護技能実習生を迎えて

島根県浜田市

特別養護老人ホーム くざの里

介護支援専門員

やましな まさき
山品 壮輝

介護福祉士 藤谷 拓也

施設長 真崎 浩

FAX 0855-42-2021 mail mahiro8140@yahoo.co.jp

施設（事業所）
またはサービスの
概要 10p

島根県浜田市金城町久佐地域 人口300人 高齢化率50%
中国山脈を挟んで隣が広島県となる中山間地域

I はじめに

2025年問題がある中、介護業界における人材不足は深刻な問題となっており、2017年より始まった外国人技能実習制度は介護人材の確保の中で重要な位置付けとなっている

当法人でも早くから受け入れを行っており、当施設においても2021年1月よりインドネシアからの受け入れを始めた

2021年1月16日より実習生の勤務が始まるにおいて、職員たちの期待と不安が入り混じる中でスタートを切り、今日までの実習の中で課題となった事や工夫した取り組みについて発表します

II 事例の概要

① コミュニケーションの問題

方言の活用に関して指導員から相談があったが積極的な方言の関わりを続けることを指示したことで安心して指導が行えるようになった

② 実習指導内容の課題

「指導員によって指導内容に違いがある為、何が正しい介護なのかかわからない」と実習生から相談があった

職員から技術の違いを指導されることで、「失敗して怒られた」と誤解するようになり、分からないことも「分かりました」と答えてしまい軽微な失敗が発生する悪循環になった

指導員によっては熱が入りすぎ、指導内容の統一が行えていない状態があった

その事を踏まえ、特定技能評価試験テキストを使用し統一した指導・学習環境の整備を行った半年後の評価試験前には指導体制と整い、現場も落ち着き3名全員が評価試験に合格した

③ 文化体験

- ・江田島（広島）ミカン狩り
- ・玉造温泉・出雲大社参拝
- ・地域行事への参加 その他

母国では見られない建物や神様がたくさんいる事等文化の違いを楽しみ、利用者や職員とのコミュニケーションのきっかけにもなった

考 察

技能実習生を受け入れるにあたり直面した課題として介護技術の質と範囲を明確にする必要が多岐にわたりありました

技術指導の中で発生した課題をそのままにせず一つ一つの介護技術の内容を定め組織的に問題解決にむけて取り組んだことが今日までの円滑な技能実習の継続に繋がったのではないかと考える

10年後20年後の未来を見据えた時 高齢化率の高い浜田地域の中で、介護人材の確保を考えると、年齢・性別・国籍・障害の有無にかかわらず裾野を広げた介護人材が共生して働ける施設である事がこれからの時代望ましいと思います

福祉の原点であるソーシャルワーク論をしっかりと行い柔軟な対応を継続し、技能実習生だけでなく様々な介護人材が継続して働きやすい一つの共生社会の実現に向けてつなげていければと思います

参考資料 介護の特定技能評価テキスト

1C-12

排泄ケアから考える業務改善と質の向上

パッドを見直しー石三鳥

オムツ交換回数削減

業務効率化

時間の創出

広島市 佐伯 区

(特養) 特別養護老人ホーム 石内慈光園

職種 ケアワーカー 発表者 やまもとあきひろ 山本晃弘

共同研究者 氏 名 栗栖 操

E-Mail Address ishiuchi-tokuyou@jikouen.jp

施設（事業所）
またはサービスの
概要

広島市佐伯区五日市町石内に平成 11 年 7 月に開設 従来型特養 54 床 ショート
ステイ 16 床 デイサービスセンター一般型 53 名 認知症対応型 12 名
居宅介護支援事業所

I. <取り組み課題>

【きっかけ】

「日中・夜間ともに、離床・臥床・排泄に追われ、他のケアへの余裕がない」との職員の声をきっかけに、『時間』を作り出す為にできることをユニットリーダーが中心となり検討し、委員会を発足。そこからいくつかの課題が見えてきた。

【課題】

- ① 「ご利用者の状態変化」
日中の業務として、リフトを使用しての離床・臥床介助、そして全介助の排泄介助、ポジショニング等の身体介助の時間が日中の業務として多くあった。在園者の重度者（要介護 4.5）のが半数以上でオムツ交換、リフト移乗介助の必要な方がほとんど。
- ② 「職員のモチベーションの低下」
身体的介助業務に追われてしまい、常に「時間が無い」状態となり、利用者との余暇時間が作り出せないと、仕事への意欲が低下してしまっている。
- ③ 「ケアの質の低下」
常に「時間が無い」状態であり、時間内に業務を終わらせないといけないという心理から、声掛けや介助が雑になりかねない状況に陥っていた。

II. <具体的な取り組み>

- 排泄委員会を発足、委員会を中心にオムツ交換回数を 1 日 4 回から 3 回又は、2 回への見直しの提案と実施。
- 現状の把握と職員へのアンケート実施
- 対象者選定のため排尿量アセスメント実施
- 対象者選定基準の作成
- 高機能パットの活用および排泄ケアの研修の実施

III. <活動の成果と評価>

- ① 高機能パッドを導入し、排泄介助回数を 3 回又は 2 回へ、排泄回数が減ることで、「時間」を作り出すことができた。ポジショニングや移乗介助など、排泄以外の身体介助にしっかり時間を掛けることができた。
- ② 職員アンケートの実施、「時間ができた」「利用者への優しい対応ができた」「負担が減った」という答えが 94%。しかし、日中でのオムツ交換回数削減は便処置や入浴の為削減には至らず。夜間帯でのオムツ交換回数削減は達成し、「時間」を作り出すことはできたが、「余暇時間の充実」までには至らなかった。
- ③ 夜間の睡眠の質が上がり、夜間での覚醒時間の減少・日中での覚醒状況が良くなり笑顔が増えた。「時間」ができたことで、利用者への声掛けや接し方等良い変化があった。
- ④ 高機能パッドの導入によって、コスト削減に繋がった。

IV. <今後の課題>

- 日中帯での、オムツ交換回数削減
- ご利用者との「時間」について考えていく
- 利用者の生活の質の向上。
- 知識や技術は必須、研修の継続。

V. <参考資料など>

- 照林社 IAD ベストプラクティス
- ユニ・チャーム ホームページ

1C-13

なぜ「人が足りない」のか？

人材不足の解消

ハラスメント

施設長の役割

ケアの質から考える人材確保

山口県・岩国市

特別養護老人ホーム みかわえん 美川苑

施設長 たなか 田中 たいち 大智

共同研究者 介護主任 庄司敏子

E-mail Address mikawaen5@sea.icn-tv.ne.jp

Fax 番号 0827-76-5010

今回の発表の施設
またはサービスの
概要 10p

岩国市の山あいにある入所定員53、ショート定員12の特養。所在する町の人口は1000人に満たない。令和5年4月1日現在介護正職員は16名、うち14名が介護福祉士試験合格者。介護正職員の平均年齢は38.1歳。令和4年度中の介護職退職者（就労3ヶ月未満を除く）は2名。

<取り組み課題>

社会的に介護職員の不足が問題となっており、過疎地にある事業所はさらに苛烈な介護人材難に直面している。ハローワーク、広報誌等で募集を呼び掛けるが応募自体がほとんどない。公費に依存する事業所として高額な斡旋料の人材紹介会社を利用する事に抵抗がある。このような状況の中、人間関係のもつれ、仕事になじめない等、労使双方にとって不本意な理由の退職が散見されていた為、事業所として危機感を抱いていた。

介護人材の不足はサービス利用者の QOL 維持向上および事業所の受け入れ態勢に大きな悪影響を与えるため、早急な対応が必要とされている。

<具体的な取り組み>

介護看護職員との面談とアンケート調査

施設長が直接面談をおこない、ストレス要因、仕事の不満などを調査した。また介護看護職員を対象とした業務内ストレスに関するアンケートもおこなった。

全職員対象としたパワーハラスメントの研修

すべての職員が一堂に会する形式で研修をおこなった。研修担当は施設長。

特に見守りが必要な職員への個別面談

基本的には介護主任、必要であれば施設長がサポートする形で個別の指導をおこなった。

人材紹介会社の利用中止

人材紹介会社の利用を中止する。他事業所の施設長に連絡し、紹介会社の利用状況を確認した。

<活動の成果と評価>

施設長と職員の直接面談、アンケートでは現実に即した問題を浮き彫りにする事ができた。対面と匿名を使い分けた情報収集で信ぴょう性の高い情報が得られた。パワーハラスメントの研修では、パワハラの種類や3要件など、研修に取り組むことで、パワハラの原因とおおよそ悪影響に関する理解をより深める事ができた。職員への個別指導は、「やめなさい」「しなさい」ではなく、あくまで相互理解を前提に面談を進めた。職員からはある程度の納得をいただく回答が得られた。人材会社の利用に関しては、他事業所でも「紹介料が高額」「採用した職員が長続きしない」等のマイナスな意見が多かった。

<今後の課題>

人手不足の根本的な要因が解消されない

各事業所でおこなう工夫はいわば対症療法であり、「介護職を目指す人が増えない」という問題の根本的な要因が改善できない。

感染症対策による職員関係構築の難しさ

5類移行後も新型コロナウイルスは脅威である。複数職員が同時に罹患する事態を防ぐためには懇親会等の開催も難しい。職場外での交流により深まる人間関係も存在するため、職員関係円滑化に支障をきたしている。

人材紹介会社への対応

紹介会社にとって利益追求は当然の活動の為、福祉業界の人材難が続けば必然的に斡旋料の高騰が予測される。収入のほとんどを公費に依存する社会福祉法人として、利用に抵抗がある。

<参考資料など>

厚生労働省公式ホームページ「明るい職場応援団」