



社会福祉法人生活クラブ

生活クラブ風の村特養ホーム八街

認証施設評価における

現状報告書

2015年1月15日

認証機関

特定非営利活動法人 Uビジョン研究所

施設評価実施内容

□評価者：(責任者)本間郁子、背山静子、是枝祥子 合計 3 人

□事前審査会

2014 年 10 月 18 日 (土) 9:30～15:00

評価者 3 人

事前審査内容

事業計画書、事業報告書、契約書、重要事項説明書の確認、訪問施設評価の日程と役割 (評価者規定を含む)・確認事項 (前回の改善点、コンプライアンスなど)

□認定施設評価実施

2014 年 11 月 17 日、18 日、19 日の 3 日間

評価者 3 人

調査内容

居住環境・ケア観察調査、主任以上の個別ヒヤリング (特養次長含む) 5 人、看護主任、生活相談員、ケアマネジャー、管理栄養士、新人職員 1 人、事務長の個別ヒヤリング、経営者 (施設長、副施設長) ヒヤリング、書類調査

夜間調査：1 日目 1 人で全ユニット、2 日目 2 人で全ユニットの観察調査
食事は、全 7 回、入居者と一緒にとった。

□アンケート調査の実施

調査内容

家族アンケート調査：対象者数 81 人のうち回収数 43 人 回収率 53%

職員アンケート調査：対象者数 47 人のうち回収数 45 人 回収率 96%

□最終審査会

2014 年 12 月 18 日 (木) 9:30～15:45 東京ウィメンズプラザ

評価者 3 人

最終審査内容

5つのサービスの質を 14 の調査から、組織マネジメント、入居者の QOL、家族の QOL、職員の QOL、地域の QOL の側面から分析し、認定の決定を行った。

カテゴリー1

わたしたちは、
入居者と訪れる人に笑顔で接します。

評価

◇組織マネジメント

- ◆コミュニケーションの基本として、また、人として利用者に礼節を尽くし、敬意をもって接するという点を重点目標におき、組織的に取り組む体制が整っている。新人職員研修に取り入れ、リーダーが実践的に指導しており、理解と周知を図る努力が行われている。職員からは自然な形で心のこもったあいさつと笑顔を感じ取ることができ、その姿勢が居心地の良い居住環境と人が大切にされている家庭的な暖かさに満ちたホームを創っていることにおいて、職員の職業意識と役割の認識の高さは、全国的にも高いレベルにあり評価できる。

◇入居者の側面から

- ◆入居者に対する声かけが穏やかでやさしく、職員の姿勢は目線をきちんと合わせて笑顔で向かい合っている。夜間においても夜勤者は認知症の方に対しても丁寧にやさしい声で対応する姿勢が見られた。食事中も笑顔で対応していた。

◇家族の側面から

- ◆家族に対しても笑顔でのあいさつと、心をこめたおもてなしの対応ができており、家族の評価も極めて高い。家族アンケート調査では、「職員はいつも笑

顔で接してくれていますか」の質問に対して「はい」と回答した人が 93.0%、「職員はいつも挨拶していますか」に対しては 90.7%の人が「はい」と答えている。

◇職員の側面から

- ◆職員アンケート調査では、入居者に「あいさつ」や「笑顔」を心がけているという回答は 93.3%で、時々と答えた人が 6.7%で「いいえ」は 0%であった。家族や職員同士においても 95.6%が心がけているという回答であった。マナーの基本と意義が理解されて浸透し、職員の意識は極めて高く、教育が徹底されている。

◇地域の側面から

- ◆地域の人たちに対しても職員研修において笑顔であいさつすることを教育し、徹底する取り組みが行われている。社会福祉法人は、地域のために仕事をしているということが職員に理解・認識され、行動につながるよう指導ができています。

わたしたちは、入居者が安心して
安全に暮らせるよう全力を尽くします。

評価

◇組織マネジメント

◆社会福祉法人「生活クラブ風の村」は、社会的役割を認識し、「人権を守る」ということを根幹にして、それを実践していく強い姿勢を表明している。認知症になっても重い障害をもっていても人間の尊厳を守るということを使命としており、それが形骸化されることなく日常生活において大切にされることを理念にしている。職員教育では、社会福祉法人としての役割と目的、使命を果たすことに自信と誇りをもつことに対して、職員に理解、周知を図るために理事長をはじめとして幹部職員が伝えている。職員教育体系は、法人主催で行う内容と事業所ごとに行う内容があり実践されている。

職員数は、介護職員・看護職員で運営基準の 3 : 1 を大きく上回り、1.6 : 1 と非常に手厚い配置をしている。夜勤は利用者（97 人：入居者 80 人、ショート 17 人）に対して 7 人を配置（運営基準では 4 人）し、看護師のオンコール体制（介護職員が夜間でもコールし対応できる体制）を整えている。

さらに、社会福祉法人、介護保険サービス事業所としてのコンプライアンスを意識した取り組みができています。

職員はほぼ全員が法人理念を言うことができた。

◆拘束の状況は、1 人も拘束はなかった。2 日間にわたる夜間調査においても拘束はなかった。コンプライアンスにおいて拘束があった場合のために委員会を設置し拘束を廃止する検討を行う責務が課されているがその体制も整えている。

- ◆虐待防止に関しては、言葉使い、態度、身だしなみにおいて法人本部や施設内においても研修が行われている。入居者に対して礼節を尽くし、敬意をもって接しており、万一不適切な言葉、態度、行為が発覚された場合（通報、聞いたことがあるなど）、見過ごすことなく、疑いの段階で事実確認の調査を行い、法人、市への報告するプロセスが整っている。さらに、不適切な行為を行った職員への対応や指導方法は確立しており、2～4週間、介護業務からはずし、施設長の指導の下で個別指導を実施するなどの体制がある。社会的立場が弱い入居者が安心して安全に暮らす取り組みは高く評価できる
- ◆安全対策委員会においては、事故報告がきめ細かく提出されており、ひやりはつとの報告も多く出されている。危機管理体制においては、事故が発生したときと事故を予測し回避する体制が整っている。コンプライアンスは守られて運営されている。
- ◆感染症及び食中毒の研修は毎年、看護師、管理栄養士が担当して行っている。各ユニットのトイレに消毒・処置道具を整備し、保健所への連絡方法、発生したときの対応、予防について検討されている。冷蔵庫の内容をチェックした結果、賞味期限切れのものはなく、食べ物は清潔が保存され、冷蔵庫内もきれいに保たれていた。キッチンも清潔で整理整頓がきちんできていた。
- ◆夜間の職員数は、本町4人、新町3人、合計7人の配置が重要事項説明書通りに配置されている。職員は誠実にきちんと夜間業務を行っており、夜間、目を覚ました人や起き上がってきた人に対してはきちんと寄り添って対応していた。また、夜間の排泄介助においてもドアをきちんと閉めて行っており、プライバシーが守られていた。
- ◆ターミナルケアにおいても体制が整っており、ホームで最期を迎える人が多く、実績もある。新規に入居する当事者や家族においてもホームでターミナルケアを希望する人が増えてきている現状にある。看取り後のケアカンファレンス、グリーフケアカンファレンスも行われ、ひとつひとつのターミナルの経験を大切に次に反映させ、より良いケアに向けて向上させる仕組みがある。
2013年度で、施設内で看取った方は9人、病院で5人の14人に達している。
- ◆重度で医療的ケアが必要な人の受け入れ状況は、胃ろう造設者、経鼻経管栄養、IVH（中心静脈栄養）、たんの吸引が常時必要な人、ターミナル期にある

人、褥そうのある人などを受け入れている。看護職員は正規職員が 2 名、非常勤職員が 5 名で常勤換算 4.5 名。制度上の基準 3 人を上回って配置されており、医療的ケアが必要な人の入居を可能にしている。

- ◆家族のアンケート調査において、「職員とよい信頼関係は保たれていますか」の質問に対して、「はい」と回答した人が 83.7%と高く 3 年前の調査よりも高くなった。普通と答えた人が 16.3%で、「いいえ」と答えた人は 0%であった。

◇入居者の側面から

- ◆認知症の人や精神疾患をもつ入居者、判断力がある入居者に対しても、ていねいに対応ができています。プライバシーに配慮をし、言葉使いや態度が自然な形でさりげなく支援しているところにモラルの高さを感じる場面が多々あった。
- ◆現在の制度の基準以上に職員数を配置し、入居者に不利益な事態が起きた場合の対応については組織的な体制も整備され、さらに職員教育も行っている。入居者が安心して暮らすための体制を整えているが、職員は、重度で高齢になってきた入居者の全介助の増加に職員数の不足を感じており、ニーズを感じていても対応に限界があることを痛感している。

◇家族の側面から

- ◆家族からの苦情解決体制は整っている。オンブズマン、第三者委員が設置され、定期的・継続的に訪問しケアの内容をチェックする仕組みが整っている。さらに、特定非営利活動法人Uビジョン研究所が高齢者虐待防止に関する相談先になっており、第三者が利用者の立場に立って事実確認や原因究明、対応方法に対して、相談者の保護をしつつ解決向けアドバイスできる体制を整えている。
家族の、「職員を信頼している」という評価は非常に高かった。

◇職員の側面から

◆職員が安心して働ける職場環境を整えるための組織的な努力は常に行われている。しかし、これに対しては100%満足という結果はどの職場においても得られることではなく、改善を重ねているかが重要となる。職員教育の機会があり、スキルアップのための外部研修の機会もある。現在の介護報酬体系のもとで最大限の努力がなされている。

施設長は会議で、職員への重要事案に関する決定のプロセスや情報提供、課題への対応について明示し、運営責任者としての役割を認識し機能させている。

◆職員のアンケート調査では、「仕事にやりがいを感じるか」の質問に、「はい」と答えた人が51.1%（3年前61%）、「まあまあ」と答えた人が40%（3年前30%）であった。合計すると91%（3年前と同じ）の人が現在の仕事にやりがいを感じているといってもよい。

また、特養ホーム八街で「今後も働きたいと思うか」に対する質問では、「はい」と答えた人が42.2%（3年前64.4%）で、「いまはわからない」と答えた人が46.7%（3年前28.9%）であった。「いいえ」と答えた人は8.9%であった。無回答は2.2%であった。現在、辞める可能性がない職員が88.9%（3年前93.3%）もいるということは、福祉分野における人材確保の厳しい状況から見て、運営者は努力しているといえる。ただ、職員から業務改善への意見は多く出されているため、2015年度の介護保険改正の基準改正を受けて見直しを図っていく必要がある。

◇地域の側面から

◆介護に限界を感じたときや一人暮らしの高齢者が人生最期をどこで暮らすのか将来に不安を感じていることに対して、生活クラブ風の村は地域に対して、提供できるサービスについてホームページで情報提供を行っている。

わたしたちは、入居者の要望を大切にし、
必要な支援が提供できるよう努めます。

評価

◇組織マネジメント

- ◆法人の重点目標である「人権を守る」の基本として教育体制を整えている。
入居者のほとんどが認知症をもち、身体状態が重度化してきているなかで、意向を言葉で伝えることができる人は少ない。高齢者の疾病や特徴について、職員教育を行い、その辛さや孤独感、悲しみを理解してそれに寄り添える職員の育成を目指している。
入居者や家族の要望に対しては、マンパワーの制度的改正が追いつかない問題もあり、すべてに対応することはできないが、職員は入居者の生活リズムに合った動き方をしており、走り回って声もかけにくいということはない。ただ、時間帯によっては一人でユニットの全員をケアすることがあり、その時間は安全に最大限の配慮がなされている。現在、平均要介護度 4.1 で全介助の入居者が増えてきているなかで、生活の基本である食事、入浴、排泄、移乗を一人ひとりに合わせてていねいに行うことは、自分がどれだけ大切にされているかを肌で感じることもできる重要な関わりである。職員はそのような入居者の思いを理解したケアを提供することに意義を感じており、それが、随所に観察調査で認められた。入居者の思いを大切にし、人間らしく生活することに重点をおいたケアが行われていると言える。全国的にも高いレベルのケアが提供されている。
- ◆ケアプランは、一人ひとりの生き方や暮らし方がどのようなサービスを提供することで支援されているかを知るものである。特養ホーム八街では、一人ひとりのケアプランが生活支援に必要な側面から立てられており、その人ら

しい暮らし方や生き方が分かりやすい内容となっている。ケアマネジャーの職員との連携や情報収集、確認などの行動力が反映された内容となってケアプランどおりに提供されたサービスの内容は実践記録で確認できる。ケアプランの一連のプロセスと実践は書類の中からも確認できた。ケアプランの更新については家族の同意が得られている。

- ◆入居者が人間らしい姿で常にいられることを重要視した支援を行っており、食事中に多くの施設で見られるビニールエプロンは全く見られない支援ができています。入居者に対し食べこぼし予防を中心に考えるのではなく美しく食事ができるように支援しています。
- ◆食事についてはさまざまな取り組みを行い、入居者の楽しみに寄与しています。月1回の「ひだまりキッチン」では、各ユニットで管理栄養士が土鍋でごはんを炊いて喜ばれている。また、糠漬けや行事食としてフロアごとに「すしキャラバン」を行い、カロリー制限のある人や便秘の方には「こんにやくご飯」が用意されている。食を通して生活を豊かなものしていこうとする姿勢が伺える。

◇入居者の側面から

- ◆入居者一人ひとりの居心地のよい生活環境が保たれるような心配りができている。入居者が希望するすべてに応えることはマンパワー上、困難であるが、不安を感じていると思ったときは優先的に関わりながら不安を和らげるように支援している。疾病の影響で精神的に落ち着きがない、イライラしているなどの症状が顕著に現れている場合は、組織的に職種間でケアに関わり、フットケアや散歩に付き添うなどの協力体制が構築されている。入居者の髪は櫛が入り整えられていた。服装も清潔でその人らしいものを身につけており、マニキュアやスカーフをするなど、おしゃれをしている人も見受けられた。認知症や身体的に重度の人たちの表情が明るく、和らいでいるのは日ごろの暖かい大切にされた支援の証しである。
- ◆入居者にとって、長年暮らしを築いてきた我が家を離れてホームに移り住むことは慣れるのに時間がかかる。その思いに配慮しながら、その人に馴染みのある家具を持ち込むなど、居室の雰囲気はその人らしいものになるよう努めている。食堂や共有スペースなどは、みんなが快適と感じられるように、改善を重

ね、時代に合ったものへ変えていく努力が組織的に行われている。

- ◆居室は全室個室でプライバシーが保たれ、昼間でも一人になりたいときは一人になれ、夜はゆっくり静かに眠ることができる。また、夜に不穏な状態になったりしても他の入居者に迷惑をかけるようなことは少ない。居室は好きな絵や写真、ポスター、自作の作品などが飾られ、自分の居場所が確保されている。
その点においては、個人として尊重された生活の質の高い支援ができており、満足度は高い。
- ◆歯科に関しては、訪問歯科が週 2 回来ており、口腔内のトラブル、義歯の調整を行っている。

◇家族の側面から

- ◆多くの家族が職員を信頼していることが、アンケート調査でもわかる。「会計報告などに疑問があった場合、率直に尋ねることはできる」の質問に対して非該当を除くと 100%（3 年前 100%）の人が「はい」と答えている。
- ◆家族が訪ねてきたときに、一言でも情報提供をする努力を行っており、ニーズ把握にもつながっている。お互いが協力して入居者を支えるためには、情報の共有と日ごろのコミュニケーションが必要となる。そのための支援が家族アンケート調査結果に反映されており、多くの家族は感謝しているという気持ちを現している。
- ◆個室であるため、長い時間いても他の入居者に気遣うこともなく好きな時間だけいることができる。また、小さな子どもや多人数で訪問しても他の入居者の迷惑にならない環境にあるため、落ち着いた水入らずの時間をもつことができる。職員は家族が居心地がいいように心配りを行っている。
- ◆体調が悪くなったときなどや看取りのときなど、家族が入居者のベッドの隣に簡易ベッドを置いて泊まることもできる。看取りのために他の部屋に移動させられることもなく、家庭での生活の延長線で最期を家族が職員と共に看取ることができることは安心につながっている。家族の満足度も高い。

- ◆苦情解決システムができており、家族は、苦情、不満、要望を含め、言うことができる。どの職員に言っても組織的な対応ができる。
- ◆家族会が活動している。家族会は定期的・継続的に開催され、会として施設側に意見や回答を求めるということもある。
入居者の生活がより良くなるために秋祭りの参加や年末の大掃除に協力するなどボランティア活動も行っている。

◇職員の側面から

- ◆入居者一人ひとりの要望などに気づきながらもそれに応ずるには職員数の増加が必要となる。特養ホーム八街では、全国的に比較しても職員数の配置を手厚くし、個別ケアの実現に向けて努力している。
職員は、より良いサービスを提供していくためには、もっと職員数が必要だと思っており、職員の負担は大きいと感じている。
そのような状況の中にあっても職員の表情は明るく、穏やかさを保って仕事にあたっており、やりがいを感じている様子が調査で伺えた。
- ◆入居者のプライバシーが保たれていることによって、いろいろな生活習慣に応じることが可能になっているため支援がしやすくなっている。職員の気がかりとしては、全介助の人が増えてきている中で、事故が居室で起きることである。しかし、居室で起きる事故に関しては、予測できる範囲を超えた場合もあり、常に緊張感がある。職員は事故があると自分の責任として受け止めることが多く、それを家族にも理解してもらえるようにする必要性が高まっている。

わたしたちは、清潔に配慮し

豊かな自然に満ちた環境を大切にします。

評価

◇組織マネジメント

- ◆建物の掃除については、障害者就労支援団体の「就職するなら明朗塾」が委託を請け負い、2人が就労している。掃除は毎日行われており共有スペースやユニットの食堂など常に清潔が保たれている。また、排泄などが出る臭いもなく、排泄介助のスキルの高さを現している。
- ◆建物の周辺は豊かな自然に恵まれ、四季折々の草花が咲き、ボランティア団体が作っている畑には、野菜類が植えられている。家族から寄付された柿の木が実をつけ、ユニットの玄関の靴箱の上に飾られ、入居者や訪れる人の心を和ませている。広大な庭には山羊が3匹草を食み、入居者や訪れる地域のこどもたち、保育園児たちの楽しみになっている。事務職員を中心に世話をしており、周りを散歩させる姿が入居者には楽しみになっている。さらに、事務所ではネコが一匹飼われており、入居者や職員にとって和みと癒しとなっている。
- ◆建物は近隣の家から距離があるところに建てられているが、多くの子供たちや大人たちが訪れており、地域の人たちが訪れやすい雰囲気がある。無機質な施設という雰囲気はなく、近隣の家並みの一角に大きな家があるという佇まいである。そのようなことにも配慮されたホーム作りがある。玄関には、理事長夫妻が月2回は季節の花を活けるボランティアを継続して行っており、入居者をはじめ、家族、訪れる人の心を和ませている。ロビーには格調高い調度品が置かれ、絵の飾り方、行事にちなんだ飾り物にも全体の雰囲気を考慮した飾り方がされている。

人生最期のステージをどのような環境のなかで暮らしてもらいたいかという法人の理念が形となって現れており、快適で豊かな気持ちになれる空間となっている。

- ◆各ユニットの食堂や共有スペースには、それぞれの家の雰囲気があり、飾り物にも我が家として愛情が感じられる。壁に折り紙や造花などは少なく、自然の花や観葉植物を飾るなど利用者のこれまで長く生きてきた人生を称えるのに、ふさわしい雰囲気が保たれている。
- ◆生活環境においては、格調高い雰囲気を保ち、職員は日常生活を大切にしたい暖かい居住環境をそれぞれに創っている点において、高いレベルにある。

◇入居者の側面から

- ◆定期的な掃除が行われている。
- ◆自然に満ち溢れた環境を楽しみ、それに触れることが心を癒し、生活リズムを整えることに大きな助けとなっている。
- ◆シーツ交換は定期的に行われており、汚れた場合は随時の交換を行っている。入浴は週 2 回で、入浴を嫌がったり、身体状態が悪い場合は清拭するなど清潔を保つことができている。

◇家族の側面から

- ◆家族は、生活環境に満足している。居室以外にも喫茶店や散歩できる場所があるため、関わりがもてる空間が随所にあることも功を奏しているのだと思われる。
- ◆家族として居室が清潔であることを願っているのは当然の願いである。それを職員も理解しているところであるが、職員数の限界や職員が果たすべき支援の範囲も大きくなっていることに伴い居室の清掃については課題が残る。さらなる向上に向けては検討されるよう提案事項とする。今後、家族の協力も得ていくことで、より家族としての関わりができるようにすることも一つの案

である。

◇職員の側面から

- ◆自然に恵まれている環境を活かし、外気浴や散歩を通して入居者が自然に触れる機会を作る努力をしており、それが、感性を磨く、あるいは生活を生き生きとしたものにつながっている。
自然と触れ合う機会を通して良いコミュニケーションが図られている。
- ◆食事や入居者の身体、身だしなみの清潔を保つことは、人間らしく生きる大切な支援であることを職員は認識し実践している。

◇地域の側面から

- ◆訪れる地域の人やこれから入居を考えている人たちにとって、入居者や職員と外で会うことにより、目に見えた支援のあり方を理解するきっかけにもなっている。
- ◆居室も全室個室で自分らしく暮らせる条件が整っていると思える点において、老後の安心が見えるホームであると思える。

わたしたちは、地域との交流を大切にします。

評価

◇組織マネジメント

- ◆入居者にとってホームで生活していても地域の一員であると感じられる機会が必要である。ボランティア団体が創設当初から1階に喫茶店「アルルカン」を運営しており、入居者の気分転換する場となり、暮らしに潤いをもたらしている。
喫茶店には、デイサービスの利用者や職員、近隣にある保育園の子供たち、職員、その家族の利用、子育て支援のボランティアが訪れており、そこでは、世代間の交流が図れる場所ともなっている。
喫茶店「アルルカン」では、地域の画家やアマチュアなどによる作品展示、販売もしている。また、バザーや庭で作っている野菜などの作物、駄菓子などの販売もしており、入居者の大きな楽しみに貢献している。スタッフとのコミュニケーションもまたよい気分転換となっている。
- ◆近隣の中学生や小学生も気軽に訪れ遊んでいる姿が見受けられた。地域に開かれた、地域に密着した、地域から生活の場として認められ受け入れられた施設といえる。
- ◆近隣にある保育園の園児との交流を定期的に行っている。保育園にとっても安全に遊べる多くの人たちとの触れあいの場として役立っている。
- ◆納涼祭やクリスマスイルミネーション点灯式などを通して、地域の人たちが施設を訪れ、楽しめる機会を作っている。

- ◆日常的に地域の人がボランティアとして協力する体制についてかねてから検討しているが、地理的に、一軒一軒の家の距離が離れており、車がないと来ることが非常に難しい状況がある。八街市の社会福祉協議会とも連携をとっているが、地域の個人のボランティアの参加には至っていない。

◇入居者の側面から

- ◆入居者は近隣を散歩することや、地域で催し物があるときに参加したいという気持ちはあるが、身体的にも重度で長い時間の外出に耐えられる状況にないのが実態である。外気浴については、ユニットを出ると自然の木々に触れることができるため、職員が可能な限り支援している。
- ◆家族が入居者と共に喫茶店に行き、お茶やケーキなど楽しめる場所がある。職員もまた入居者とマンツーマンでコミュニケーションを深める場として活用されている。

◇職員の側面から

- ◆ボランティアの協力は不可欠と考えており、現在のボランティア団体が喫茶店を運営してくれていることに感謝している。職員にとっても気分転換の場となり、コミュニケーションを図る場となっている。

◇地域の側面から

- ◆地域にある福祉専門学校や大学の福祉関係学部の実習生を積極的に受け入れ、将来の福祉を担う人材育成に積極的な姿勢がある。
- ◆地域の人たちにとって、生活の延長線上に施設があると思える取り組みが日常的にあり、訪れやすい。喫茶店はだれも利用でき、地域の人たちの趣味活動にも使われ、行事はポスターを作成して地域の人たちが参加しやすい状況を作っている。



提 案

提案

- ◆法人の事業計画書、事業報告書は作成されているが、事業所ごとの内容が分かりにくく、利用者のニーズに沿った事業計画・報告書となるよう、作成方法や編集方法の見直しを検討されたい。特に事業報告書は市民に向けて情報開示義務があり、市民に分かりやすい作成が求められる。
- ◆建物全体の掃除は、委託し清潔を保っているが、ユニットや入居者の居室に関しては職員に任されている。そのため、職員の仕事の範囲は広く、行き届かないところもあるため、委託にするなどの検討の余地がある。
- ◆職員の入退職があり、そのたびにリーダーの指導に委ねられているところが多くなっている。リーダーも夜勤するなどユニット職員と3日ほど会わないこともあるシフト制を考慮した上で新人の教育指導について再検討が望まれる。
- ◆現在、記録の書き方について取り組み中であり、職員の記録に対する時間が増えている状態にある。今後はスーパービジョンを通して記録を書く時間の削減に向けて取り組む予定となっている。
- ◆入居者の重度化・高齢化に伴い質の高いサービスを提供していく上でも、入居者と職員が関わる時間を増やしていくために、業務の見直しで「守る」「削る」「統合する」を判断基準として組織的に検討していく必要がある。
- ◆シフト制は人間の身体に多大な影響を与えることは調査でも明らかである。少しでも身体的負担を軽減していく労働環境のあり方を法人として検討していくことが求められる。
- ◆日常の食事において、季節の食材や地域の食材、種類や量のバランス、メニューにさらなる工夫が望まれる。