

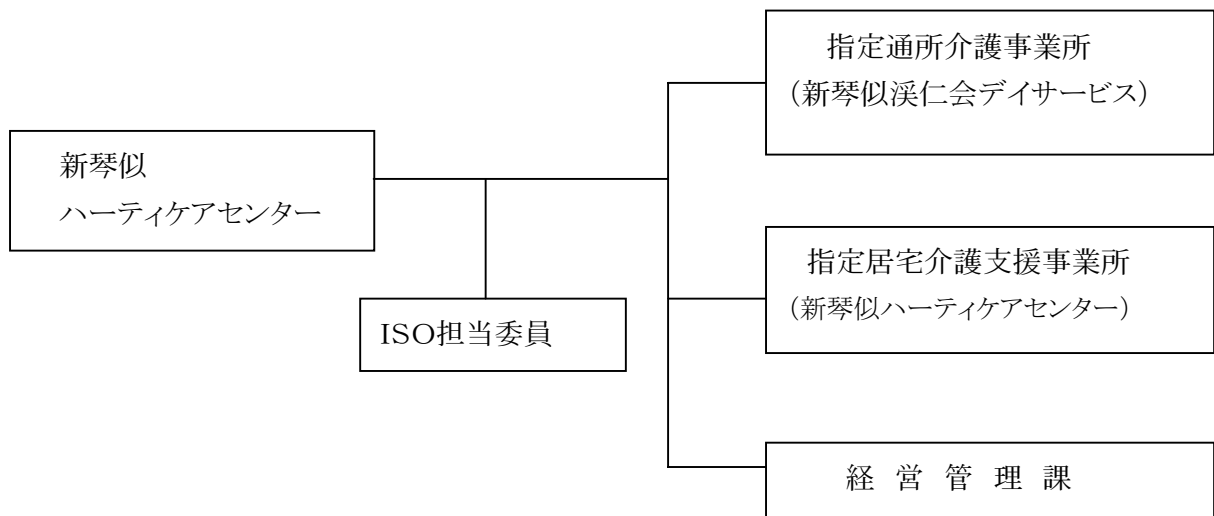
# 新琴似ハーティケアセンター〔2005年度 年次報告〕

## 〔I〕施設機構

### 1. 現 状

名 称	新琴似ハーティケアセンター
開 設 年 月 日	新琴似ハーティケアセンター 2000年4月1日 指定居宅介護支援事業所  新琴似溪仁会デイサービス 2002年8月1日 指定通所介護事業所
所 在 地	札幌市北区新琴似12条7丁目1番45号
適 応 範 囲 事 業	①指定居宅介護支援  ②指定通所介護
開 設 主 体	医療法人溪仁会

## 2. 組織図



## 3. 職員の状況

(新琴似ハーティケアセンター 2006年3月31日現在)

業種	職種	担当	職員	嘱託	パート	合計
通所介護	看護	看護師	2		1	3
	介護	介護職員	7		3	10
居宅介護支援	介護支援	看護師	3			3
経営管理		総務・経理	2			2
		生活相談員	1			1
合計			15	0	4	19

## 4. 業務委託の状況

消防設備点検業務
電気保安管理業務
清掃業務
送迎運転業務
給食・栄養管理業務
寝具及び洗濯業務

## 〔Ⅱ〕建物概要

### 1. 建物の概要

建物構造 鉄筋コンクリート3階建

敷地面積 917.0 m<sup>2</sup>

## 〔Ⅲ〕運営概要

### 1. 通所介護事業 介護度別・月別利用者数(2005年度)

月別	利用者	介護度						合計	稼働日数
		要支援	I	II	III	IV	V		平均数
4月	実人数	13	72	33	17	8	2	145	26
	延べ人数	61	503	305	157	93	22	1141	43.9
5月	実人数	9	71	33	19	9	2	143	26
	延べ人数	46	493	281	167	104	20	1111	42.7
6月	実人数	11	70	30	19	8	2	140	26
	延べ人数	52	486	263	164	87	21	1073	41.3
7月	実人数	8	72	30	21	8	2	141	26
	延べ人数	30	509	254	175	97	15	1080	41.5
8月	実人数	6	70	29	20	8	1	134	27
	延べ人数	27	518	256	171	99	12	1083	40.1
9月	実人数	5	71	28	23	8	1	136	26
	延べ人数	21	491	252	200	97	3	1064	40.9
10月	実人数	5	72	29	21	8	0	135	26
	延べ人数	13	527	260	207	96	0	1103	42.4
11月	実人数	6	73	28	20	8	1	136	26
	延べ人数	29	544	249	207	71	9	1109	42.7
12月	実人数	6	74	28	19	7	1	135	25
	延べ人数	33	521	221	188	64	13	1040	41.6
1月	実人数	7	71	27	17	9	1	132	24
	延べ人数	38	494	223	162	80	12	1009	42.0
2月	実人数	9	71	28	16	8	1	133	24
	延べ人数	40	507	234	163	72	10	1026	42.8
3月	実人数	7	72	28	16	8	1	132	27
	延べ人数	40	552	257	145	79	13	1086	40.2
合計	実人数	92	859	351	228	97	15	1642	309
	延べ人数	430	6145	3055	2106	1039	150	12925	41.8

## 2. 2005年度 運営方針

### (1) 基本方針

「地域でその人らしい生活の継続を」、「ご利用者さまに親しまれ、愛される施設」  
としてサービス提供を実践する。

介護保険制度見直しが行われる中、新琴似ハーティケアセンターとしてご利用者さまに分かりやすいサービスを提供する。

ご利用者さまのQOL向上を目標として、各種の介護サービスを合理的且つ効率的に管理し提供することを役割とし日々の業務を遂行し、制度改正に適応していく。

#### ① 通所介護事業においては、デイサービスの機能強化が重要と考えます。

1)機能訓練機器の導入、2)既存サービスの効果の検証、3)介護予防などの取り組みを実施する。

地域やセンターへ通所されるご利用者さまが、要介護度の維持・改善・自立支援に向かえるようにするサービスを実践する。

私たちセンターで働く職員は法律に則って事業を運営していかなければなりません。今後制度がどう変わろうとも地域の社会資源の一つとしてご利用者さまに親しまれ、愛される施設としていくために、専門性を持ちながら溪仁会グループの職員として、更なる自主的な取り組みをする。

### (2) 具体的目標

以下の取り組みは現在の「品質・環境システム」、コンプライアンス活動との連動が必要であり、職員教育やリスクマネジメントなどもシステムとして実施する。

ご利用者さまに対しインフォームドコンセント実施(サービス提供の中で、出来る・出来ないをすぐ結論づけるのではなく、ご利用者さまの訴えや要望を良く聞いて誠意ある説明)を強化する。

#### ①コンプライアンスへの取り組み

・在職職員への定期的なコンプライアンス認識活動を実施する。

日々の業務での出来事をミーティングや会議体で報告しあい、「何が問題か・責任はどうか・ルールはどうなっているか・どういう行動がよいか」など情報を発信し、共有し、認識しあい、他の事例情報も紹介し「社会に・ご利用者さまに責任ある行動をしよう」という雰囲気職場内に根付かせる。

・新入職員においては、新人教育のなかで、まず「コンプライアンス」を説明し、VTR・マニュアル・講義や実際の業務での事例や対応を研修し業務についたときにも定期的に行動基準や理解度を確認する。

#### ②ISOへの取り組み

・「品質マネジメントシステム」は、溪仁会グループハーティケアセンターでの認証登録をしていることから、各種の在宅サービス実現のプロセスや継続的改善は水平展開(例えば:通所介護事業で起きた問題や改善策は他のセンターの同事業も対象に参考になるケースは活用する)を考え実施する。

・「環境マネジメントシステム」は、溪仁会グループでの認証取得をしていることから、グループ全体で

のエコ活動の推進と廃棄物の管理及びセンター独自の継続的地域活動と連携した環境プログラムを実施する。

- ・統合マネジメントシステムにおいては、内部監査のレベルアップ教育を実施する。内部監査養成研修参加の勧めや、センター内での監査経験者からの指導も計画する。

### ③施設管理(安全管理)

- ・防火管理の徹底…当センター(防火対象物)は防火対象物点検報告特例認定を受けている。  
法令に基く定期的な自衛消防訓練の継続と災害・緊急時の教育及び訓練の継続をする。
- ・防災体制については、緊急連絡網や教育やマニュアルは作成・更新して管理しているものの実際の防災体制が確立されていないので、今年度は防火管理と環境マネジメントの要求事項である緊急事態への準備及び対応も連動させて確立する。
- ・安全管理(衛生)…職員の定期的な健康診断の継続と健診結果フォローを現状より精度を上げ管理する。  
特に介護施設で働く職員の健康管理はご利用者さまからの感染や職員からの感染などセンター運営に多大な影響をもたらすため管理を実施する。  
給食委託、清掃委託、運転委託の各会社職員の健康状態や現場パトロールも定期に実施を継続し、現状より精度を上げて管理する。

### ④組織管理(人事政策)

- ・個人目標設定と面談、評価による人事管理を継続する。  
但し、今年度は運営方針に沿った目標(溪仁会グループの4つの視点)、センターの具体的目標などを遂行する内容で職員が計画できるよう改善する。

### ⑤地域活動(広報活動)

- ・センター機関紙「ポプラ127」通信紙の定期発行の継続をする。
- ・デイサービス行事の公開、特に「文化展」、「敬老会」などの公開可能な催しを町内会やご利用者さまご家族さま、地域、マスコミに公開する。
- ・4月から具体的な運用をする予定の「通所介護事業での介護予防の実際の活動」を研究発表会や社会福祉協議会などに紹介する。
- ・業務終了後の施設有効活用として町内会への一部(介護予防機器の利用や会議)場所提供も検討する。

### ⑥情報管理・プライバシーマーク(個人情報保護)

- ・現在、個人情報の洗い出しやリスク評価作業を進行中、4月からのプライバシーマーク認証取得に向けセンター全体で取り組む。
- ・センター内の環境や顧客(ご利用者さま情報)、職員の情報全てを、ISOやリスクマネジメントとの組み合わせでPDCAサイクルを確立する。

### ⑦ 溪仁会グループにおける役割

- ・在宅ケア部門として地域やご利用者さまに対し、満足と評価をいただけるサービスをすることと、センター内での統合マネジメント推進と成長をすることが溪仁会グループの方針として活動することで社会的企業責任行動となる。

### ⑧ 職員研修

- ・顧客(ご利用者さま)へのサービス対応についての接遇研修をレベルアップする。
- ・統合マネジメントの内部監査員の要請と研修機会を増やす。
- ・在宅ケア関連情報、介護保険法、その他社会人としての常識である法律などの改正やルールを都度、ミーティングの機会に職員に伝えていく。
- ・特に通所介護事業においては、全国デイサービスセンター協議会や全国老人施設協議会、社会福祉協議会などの研修情報からも選別しセミナーや研修会への参加を促し、参加者は職員への報告会を実施する。

### ⑨ 評価制度(自己、第三者)

- ・通所介護事業は4月から自己評価を実施する。  
評価方法は北海道デイサービスセンター協議会の様式に準じ実施するが、ペーパーでの記載や開示義務がなかった。  
しかし協議会からの情報で今後の自己評価については、全国デイサービスセンター協議会で全国共通項目への追加や様式変更やデジタルデータでの登録や開示方法を可能にする準備を進めているとのことで、準備ができ次第移行する。
- ・「品質や環境」についても従来同様に外部の監査を定期的に受審する。
- ・「ご利用者さまアンケート」についても従来同様に実施する。
- ・施設内のご意見箱としての「ご利用者さまの声」ポストを今年度も継続する。

### ⑩ 在宅ケア事業との連携

- ・デイサービスセンター協議会や全国老人施設協議会、社会福祉協議会などの情報を参考に行動する。
- ・グループ統括本部業務管理室への問い合わせや調査の依頼をし、事業との連携を確認し行動する。
- ・地域の在宅介護支援センター等の情報も参考にし、当センターからも行事の案内や機関紙や溪仁会グループ広報誌などの情報を発信し連携を強化する。

## 3. センター運営方針の達成度評価シート

※「センター運営方針の達成度評価シート」については別紙参照

## 4. 諸会議・委員会

### ■施設運営会議

会議名	目的	参加者	開催日
ハーティケアセンター 運営会議	施設全体のサービス提供や 運営について	・センター長 通所介護事業所 ・生活相談員 ・看護師リーダー ・ケアワーカー主任 ・経営管理課職員	1ヶ月毎

### ■通所介護事業

会議名	目的	参加者	開催日
デイサービス 職員会議	サービス利用者の情報、 サービス検討など	通所介護事業所 全職員	毎月1回 第一木曜日
給食会議	サービス利用者への食事提 供、メニュー企画、検証	看護師、ケアワーカー、 委託業者	毎月1回 第二火曜日
ケア・カンファレンス	利用者のモニタリング及び、 状況観察、対応など	看護師・ケアワーカー・ ケアマネージャー	随時
ケアワーカー・ ミーティング	デイサービスでの業務改善、 利用者満足度、その他 会議の報告、検討事項など	ケアワーカー・状況によ り看護師・相談員・ センター長	毎月1回 第三木曜日

NO	今年度の具体的目標	達成率	目標の進捗状況(上期)	今年度下期に向けて	達成率	目標の達成状況(年度末)
1	通所介護事業での「介護予防」として、パワーリハビリ効果を年度内5回(6月・8月・10月・12月・3月)状況確認する。	80%	パワーリハビリ機器が導入され、5ヶ月経つがご利用者様の利用率は50%に達成している。ご利用者も当初は理解できなかったが徐々にパワーリハビリに慣れ、セッティングさえ行えば一人で出来る方も増えてきた。ただ、定期的に週2回行っているが体調不良や趣味活動を行いたいとの事で実施できない事がある。	介護予防に伴う、パワーリハビリの位置付けを明確にしていき、介護予防や機能訓練にどのようにしたらベストの活用方法が出来るか検討していく。	80%	パワーリハビリマシンを2機種導入して10ヶ月が経過した。職員も全員がマシンの特徴を掴み、取り扱うことが出来るようになった。ご利用者様にもパワーリハビリマシンの説明をする事により一層の理解が得られるようになり、ご利用者様自らパワーリハビリマシンをご希望されるようになった。また、対外的には居宅支援事業所のケアマネジャーからも高い評価を頂き、パワーリハビリマシンを活用したいご利用者様の紹介にも繋がった。ご利用者様も継続する事によって身体的、精神的効果が見られるようになってきた。
2	コンプライアンス活動強化。毎月1回コンプライアンスの活動を周知、状況確認をする。	80%	グループ内外のコンプライアンスに関する情報や法規制を職員に周知している。また、そのことが現在の職場とどのように関連しているかを職員一人一人が考えて業務に生かしている。	コンプライアンスの活動強化と職員によるコンプライアンスの理解度を深め、どのようにコンプライアンスを活用していくかを考える。	60%	コンプライアンス活動が後期になって停滞してきた。社会情勢などを活用してコンプライアンスに対する意識付けを行ってきた。各職員は遵法と言うことに対しては強力な意識は持っているが、それを業務に活用することが大切ではないかと思うが中々、そこまでの発展は見られなかった。介護保険法改正を目前にして理解を深めていく必要性を実感した。
3	合理的かつ効率的に介護サービスを管理する。 ①機能訓練機の導入 ②既存サービスの効果と検証 ③介護予防の取組み	80%	時間外勤務に関してはパワーリハビリ導入に伴い、勉強会や評価など今まではなかった業務が発生したことにより増加傾向にある。既存サービスの苦情などは8件発生している。ご利用者様に対して、小さいことであっても不快感を与えたり、信頼を損ねるようなことを十分注意していく必要がある。パワーリハビリの活用で介護予防には上手く移行できそうである。	2006年度の介護保険法改正に向けて職員に対して研修を行い、スムーズに法改正に対応できるようにしていく。また、介護予防事業にも理解していく体制作りを行う。	60%	介護サービスについてご利用者様がどのように満足していただいたかが問題である。パワーリハビリマシンの導入で機能訓練に対してのご利用者様からの理解は得られたようである。そのことにより身体的変化、精神的変化も見られるようになった。また、苦情や事故が職員の不注意から25件くらい発生していることは非常に残念なことであった。このようなことでご利用者様やご家族様からの信頼を損ないサービス低下になる恐れがある。