**地域密着型サービス運営推進会議記録（第　1　回）**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 施設名 | グループホーム花乃苑 | |
| 施設種類 | 認知症対応型共同生活介護 | |
| 開催日時 | 令和　４年　４月　２５日　　１０時００分　～　１２時００分 | |
| 会場 | グループホーム　花乃苑　羽ノ浦 | |
| 参加者 | 利用者代表 | ０人 |
| 利用者家族代表 | ０人 |
| 民生員 | ０人 |
| 高齢者お世話センター | ０人 |
| 市職員 | ０人 |
| 他事業所 | ０人 |
| 有識者 | １人 |
| 事業者 | 7人 |

|  |  |
| --- | --- |
| 報告事項 | 1. 現状報告   **新型コロナウィルス感染症による感染予防のため、クループ施設の職員と有識者としてコンサルタントの方にも出席をお願いした。**  ２．入居者数　男性３名　女性１５名  　《要介護別》　要介護１（４名）要介護２（３名）　要介護３（８名）  　　　　　　　　要介護４（１名）要介護５（２名）    ３．入・退居者　(R3.3/28～R4.4/25)  　　　　　　　　4/17　退居。入院中の利用者様　要介護3　女性  　　　　　　　　　　　回復の見込みなく退居となる。  　　　　　　　　4/25　入居　要介護1　女性。在宅より    ４．活動内容　　お誕生会　桜花見(苑庭にて)　園芸（花苗植え）  　　　　　　　　菜園より野菜収穫 |
| 議題① | **「働きやすい職場づくりについて」**  業界全体で介護職員自体の数がすでに不足し、人材の奪い合いのような状態になっていると聞きます。花乃苑においては数年後に定年を迎える職員が控ており、それを見据えての人材確保に取り組んでいますが、応募は少なく特に20～30代の若い世代の応募はほとんどないのが現状です。そこで、介護職員が働きやすいと感じる職場環境や定着率を上げるための取り組みについて検討しました。  (検討結果)  ・コミュニケーションが図り易く、良好な人間関係が築ける職場づくり。職員の悩みや思いを把握できるよう、定期的な個人面談や気軽に話せるような場を設ける。職員の本音を知る有意義な面談を行う。  ・当施設では“職場に貢献してくれる人材”が正当な評価を受けられるような人事評価に取り組んでいるが、現行の人事評価制度の評価基準をより花乃苑の運営方針や時代に合ったものへと見直すことも必要。  ・職員一人ひとりの業務に偏りがないよう、各シフト毎の業務の見直しを図る。  ・研修や勉強会、資格取得支援を充実させ職員の成長を後押しする。  賃金、福利厚生等の充実は勿論ですが、人間関係が良好で不要なストレスがなく、モチベーションを維持・向上できる職場づくりが、職員の定着率を上げ、利用者様への良質なサービスを提供することにも繋がっていくと思います。 |
| 議　題② | **「身体拘束等適正化対策検討委員会」**  女性　要介護5　歩行不安定な利用者様がホールで過ごされていた際、一人で立ち上がり転倒された。1週間内に同様の転倒が2回。落ち着かない様子で、常時の見守りが必要な状態。一人の新人職員から、「動作時に職員が気付けるよう、靴に鈴を付けてみては？」との提案があった。  (対策)  職員会議(4/23)において身体拘束や不適切なケアについて勉強会を行いました。靴に鈴を付けることで、転倒のリスクは少なくできるかもしれないが、ご本人へ精神的苦痛を与え行動を抑制することになることを説明。提案のあった件は実施せず、まずは見守り強化と不穏の原因となるものはないか(身体的要因、環境的要因等)注視し、職員間で情報を共有する。 |
| その他 | 令和4年6月30日をもって指定の有効期限満了。更新申請手続き予定。 |