

LIFE
IS A
beautiful
RIDE



LIFE

2021

実践レポート集

社会福祉法人 太樹会



社会福祉法人 太樹会 第11回実践発表会

中期経営計画2022

2017年4月～2022年3月の5ヵ年計画

4 専門性と支援の質の追求



和里（にこり）

Page	Title	Department
非掲載	介護支援専門員によるケアマネジメントの課題 -社会資源の活用調査-	ケアプランセンター
非掲載	外国人社員が抱える日本で働く困難の現状把握	総務職
5	ユニット毎の水分摂取量と水分提供の現状把握	栄養職
4	コロナ禍における研修の実態把握と考察	相談職
非掲載	本人の生活リズムに合わせた支援の見直し -排せつ支援における気持ちに寄り添うこととは-	玄武・白虎ユニット
非掲載	選ばれるデイサービスへの展開	デイサービス
非掲載	e-Sportsを用いた地域交流に関する取り組み	吉野・三輪・ニ上ユニット
非掲載	最期までその人らしく生活するためのエンディングノート	飛鳥・高円ユニット
非掲載	生活リズムの検討	葛城・龍田ユニット
7	BPSD評価尺度を用いてLIFEとの連携を考察する	介護支援専門員職
非掲載	ケース記録の入力を意識する	青龍・朱雀ユニット
6	足湯活動の中で得られたこと -和里（にこり）における機能訓練とは パート2-	機能訓練職



和里（にこり）香芝

非掲載	安心、安全に入浴をしていただくために	デイサービス
非掲載	排せつ支援の改善	大和・万葉ユニット
非掲載	痛みの軽減によるより良い睡眠のために	天羽・飛龍ユニット



和里（にこり）香芝II

非掲載	創傷処置のガーゼ以外のドレッシング材の選択について	看護職
8	魅力ある職場とは -それぞれの思い-	支援職



社会福祉法人 太樹会 第11回実践発表会
評価結果

Rank	Department	Title	Page
1	和里（にこり） 相談職	コロナ禍における研修の実態把握と考察	4
2	和里（にこり） 栄養職	ユニット毎の水分摂取量と水分提供の現状把握	5
3	和里（にこり） 機能訓練職	足湯活動の中で得られたこと -和里（にこり）における機能訓練とは パート2-	6
4	和里（にこり） 介護支援専門員職	BPSD評価尺度を用いてLIFEとの連携を考察する	7
5	和里（にこり）香芝II 支援職	魅力ある職場とは -それぞれの思い-	8



コロナ禍における研修の実態把握と考察

私たち

こだわり

部署： 相談職

施設名： 和里（にこり）

報告者： 安田 知美



取り組みのねらい

新しい生活様式における研修の実態把握と考察をおこないました。

2020年度から対面型研修が相次いで中止となり、現在ではライブ配信型や録画配信型などの非対面型研修が主流である。

当事業所でも、2019年度は526回の対面型研修に参加したが、2020年4月から2021年9月末時点では、58回が対面型研修、315回が非対面型研修となった。

パーソン・センタード・ケアを価値基盤とし、知識・技術・価値の向上を目指すためにも、インプットのみならずアウトプットやフィードバックが必要である。また、生活者の人生に合ったケアをおこなうために、今年度の法人キーワードである【LIFE】の科学的根拠に基づいて実践できる人財共育が求められている。

次年度以降も非対面型研修に参画する可能性を踏まえ、本発表では、非対面型研修の満足度と課題を抽出し、今後の研修における考察をおこなうことを目的とした。



取り組みの成果

専門職として人財共育に寄与できる多種多様な実践の継続が必要です。

(1) 研修方法の多様化

対面型研修・非対面型研修ともに、メリット・デメリットがあることが明らかになったが、人それぞれのワークライフバランスやその時々状況、研修内容によっても参加したいという思いが変化するのはないかと考える。

そのため、研修参加の方法を選択できるよう、ハイブリッド型研修の企画・開催も考慮していくことが必要である。

(2) 人財共育の必要性

非対面型研修への期待で研修内容や環境の充実を望む回答があったことから、コロナ禍でも、学習の機会や自己研鑽が必要であると考えます。

当事業所でも、多種多様な研修の企画をおこない、人財共育に寄与できるよう、社員とともに考えながら実践したい。

ユニット毎の水分摂取量と水分提供の現状把握

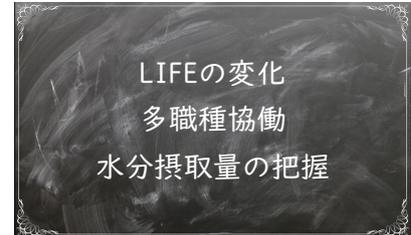
私たち

こだわり

部署： 栄養職

施設名： 和里（にこり）

報告者： 竹内 彩予祐

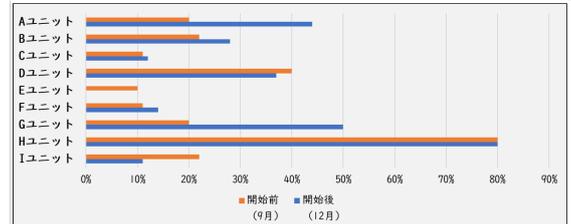


取り組みのねらい

水分摂取量の増加を目指し、ユニット毎の水分摂取量と水分提供の現状を把握する。

水は体重の50～60%を占める体の主要な構成成分で、その10%を失うと健康がおびやかされ、20%を失うと死を招くといわれている。より適正な水分量を算出するためには年齢を考慮する必要がある。65歳以上は体重×年齢必要水分量（25ml/kg/日）で算出される。

当事業所の特養生活者で必要水分量を満たしているのは現状で26%である。そこで、嚥下機能が低下しても食べやすい・血糖値が気になる人でも使用しやすい・誰でも簡単に均一の硬さで作れるなどの点を考慮し、水分補給ゼリーの素を使用することで、無理なく水分摂取ができるのではないかと考えた。



取り組みの成果

積極的に水分補給ゼリーの素を使用したユニットは飲水量が増えた。

- ① 必要水分量を満たした人数は7%増え、100ml以上増えたのが8%、200ml以上は11%だったことから、水分補給ゼリーの素は効果的であった。ユニット毎にみると、ほとんど変化の無いユニットが多かった。これは提供方法をユニットに任せたことが原因と考える。
- ② 必要水分量を暮らしの総合記録シートに記載することで、支援員が必要水分量を把握しやすくなったが、水分量の増加に繋がったかは不明である。
- ③ 提供方法をユニットに任せたため使用状況に差が生じ、積極的に使用したユニットは全体的に飲水量が増えた。他ユニットの使用状況の共有など、工夫も必要と考えられる。

今回は水分摂取量を増やすための方法として水分補給ゼリーの素を使用した。提供するタイミングや飲み物の量を増やすだけではなく、毎日の食事やおやつからも水分補給できるように工夫するなど、多様な視点からのアプローチも必要である。

水分摂取量が少ないがために体調を崩してしまうことのないように、生活者の健康と生活の質の向上を目指し、多職種で共に考え実践していきたい。

足湯活動の中で得られたこと -和里（にこり）における機能訓練とは パート2-

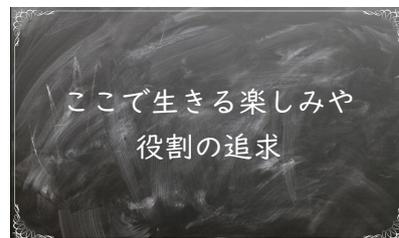
私たち

こだわり

部署： 機能訓練職

施設名： 和里（にこり）

報告者： 野尻 愛



取り組みのねらい

集団活動を振り返り，変化を抽出，効果や課題を考察し，今後のかかわりへ繋げる。

“生活者同士の交流”をニーズにもつ3名の生活者を対象に，足湯活動（2週間に1回，約60分）を実施した。

2020年10月開始から現在までの経過の中から，参加者の語りや思い・気持ちの変化などを抽出した。2022年1～3月の活動前後の感情スケールの差異や聞き取りを実施し，参加者の活動満足度を調査した。



取り組みの成果

集団活動の心地いい体験や笑顔の共有が，普遍的体験や承認欲求などにつながった。

当初は互いに話すことや自発的な行動が少なく，支援者は話題を提供することが必要であった。しかし，交流する機会が増えたことで徐々にではあるが自らカラオケの場に参加したり，足湯では支援者が仲介しなくても笑顔で挨拶を交わしたり，会話が続くようになるなど交流を深めることにつながった。

満足度について感情スケールは，期間中，感染対策のため，活動自体が実施できず評価にいたらなかった。

聞き取り調査の中では「早く次がしたい」「聞えにくいけど会えるから楽しい」など3名の生活者いずれからも前向きな意見が聴取できた。

今回，足湯活動を通して集団活動の意義を再確認できた。

現在，感染対策や他職務とのかね合い，予算や人員など課題は多くあるが，活動の種類や生活者の選択肢を増やし，生活につながる集団の拡大を目指していきたいと考える。

BPSD評価尺度を用いてLIFEとの連携を考察する

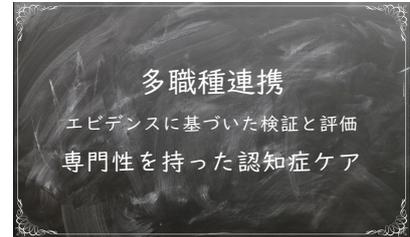
私たち

こだわり

部署： 介護支援専門員職職

施設名： 和里（にこり）

報告者： 増田 千晶



取り組みのねらい

LIFEの情報と認知症の評価ツールを利用し、認知症ケアにつなげられないかと考えた。

我が国において2025年には認知症の人の数は700万人を超え、65歳以上高齢者の5人に1人が認知症と見込まれている。このように、認知症はだれもがなりうるものであり、多くの人にとって身近なものとなっている。

BPSDは認知症の進行により必ず生じるものではなく、その発症には身体的要因や環境要因が関与する。症状がある生活者に対して、適切なケアや環境調整につなげることは容易ではなく、時には症状が悪化してしまうこともある。

令和3年度介護報酬改正において科学的介護情報システム（以下、LIFE）が福祉分野に導入された。この情報をもとにエビデンスに基づいた自立支援・重度化防止の効果が裏付けられた質の高いサービス提供の推進が今後期待される。

認知症の行動・心理症状質問票（BPSD+Q/BPSD25Q）」はBPSDの出現率や支援する人の負担度を数値化することで、適切な対応につなげることができないか、また、今後の展望として、LIFEとの連携についても考察を行う。

認知症の行動・心理症状質問票 (BPSD + Q/BPSD25Q)

項目1～13過活動スコア
項目14～19低活動スコア
項目20～25生活関連スコア
項目26～27せん妄

BPSD+Q/BPSD25Q			
認知症の行動・心理症状質問票	人数 (%)	重症度	負担度
うろろする、不安そうに動き回る	28人 (41%)	66点	60点
こだわって同じ行為を何度も繰り返す	26人 (38%)	51点	40点
忘れて同じことを何度も尋ねる	32人 (46%)	73点	50点
日中うとうとする	37人 (54%)	64点	37点
低活動スコア (14～19) 計			

取り組みの成果

認知症の症状の重症度と社員の負担度は比例しないことがわかった。

「忘れて同じことを何度も尋ねる」は重症度としては一番高いスコアであったが、支援職の負担度は2番であった。

「うろろする、不安そうに動き回る」が重症度としては2番で挙がり、症状としての生活者の数も28人と半分以上であったが、支援職の負担度は60点と1番高い点数であった。

「忘れて同じことを何度も尋ねる」よりも「うろろする、不安そうに動き回る」が、生活者のBPSDがその場だけのことではなく、転倒などの事故につながるかもしれないというリスクに結びつく。そうしたことで、支援職の不安が負担感に繋がるのかもしれないと考えた。

認知症のBPSDは本人や家族・介護者の笑顔ある暮らしを妨げるため、早期に解決することが必要である。

今回のような質問票を使うことで個別の評価、ケアの前後、薬物療法の効果判定などの点数を比較するなど、用途に合わせた活用法で状態の改善、悪化、維持が見える化できるため、支援において有効な活用法である。

今後のLIFEの展望としては、介護関連データベースによる情報の収集・分析によりケア環境へのフィードバックを通じて、今回のように生活者の状態を見える化し、エビデンスに基づいた適切な支援を行うことにつなげられたらと考える。

介護の場は、生活の場でもあることから、より幸福感や人生の満足感なども含めた生活の視点を重視し、生活者の社会参加、食事の方法、排せつの方法、日中の過ごし方、本人の意思の尊重、本人の主体性を引き出すようなケアの提供方法などについて、今後もエビデンス・ベースド・アプローチの展開に働きかけていきたい。

魅力ある職場とは -それぞれの思い-

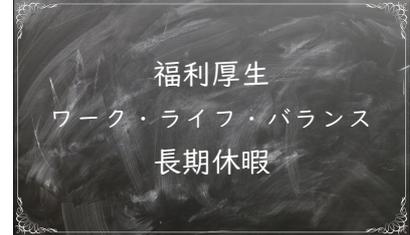
私たち

こだわり

部署： 支援職

施設名： 和里（にこり）香芝Ⅱ

報告者： 中尾 陽子



取り組みのねらい

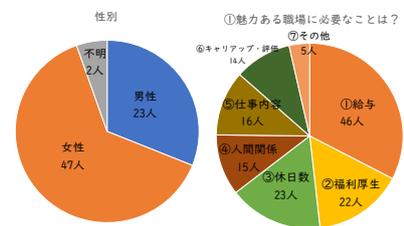
出産、介護、療養などによる長期休暇を取得しても、復職したい職場とは？を考えた

私の所属する事業所では、初めて産休取得した支援員がいた。

その際、改めて、“産前産後の社員が働きやすい職場とは？” “一緒に働く周囲の社員はどのような配慮が必要か？” など、働きやすい職場について考える機会となった。

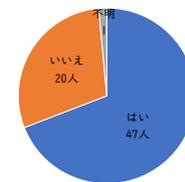
福祉業界だけではなく、いずれの業界も「人手不足（感）」がニュースであるように、改めて法人としても「人材確保」「人材育成」は、生活者の方々に安定したサービスを提供するためにも、計画的に進めていく必要があると考えた。

結果 アンケート回答数72名（42%）

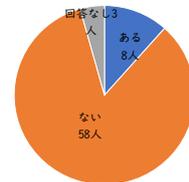


結果

②現在の福利厚生に満足しているか？



③休職したか？



取り組みの成果

「復帰後、元の部署に戻れるのか」など長期休暇を取得することへの不安が多かった。

アンケート回答からは、有給がとりづらい、公休数が少ないと意見があった。

各部署での仕事量、人員数で格差があるのか、休みが取りにくい環境にあるのではないかと考えられる。

休むことも仕事をするうえでは、重要なので、効率よく働くために、しっかりと休みを取れることが重要な要因と考える。

長期休暇取得後、復職してから仕事内容、人間関係に関して、上司、社員間でのコミュニケーションの重要性、周囲の社員の理解も大切である。

復職前からワーク・ライフ・バランスを踏まえた働き方について、他者と考える時間も重要であるとする。

