

平成30年度 弘済院第1特別養護老人ホーム事業計画

社会福祉法人みなと寮

1. 指定管理、法人の理念と基本方針、施設の理念と基本方針

・平成 23 年 4 月から、大阪市立弘済院第1特別養護老人ホームを大阪市から指定管理者として指定を受けて(平成 23 年度から 4 年間、平成 27 年度から 2 年間)運営し、引き続いて平成 29 年度から平成 32 年度の 4 年間の運営を任されています。それ以降の運営形態については、大阪市は民間への移管を検討していますが、弘済院付属病院の改築移転問題も含めて現時点では具体的な構想は発表されていません。

・施設運営にあたっては、当法人の理念と基本方針、また、施設の理念と基本方針に基づいて事業を行います。

【法人の理念】

1. 利用者一人ひとりの人格・人権を尊重し、自立支援を旨として社会福祉の増進に努めます。
2. 利用者本位の立場に立ち、常に笑顔でサービス提供し、顧客満足を追求します。
3. 「福祉の情報発信源」「地域交流の場」として地域福祉の拠点となり、社会貢献に尽くします。

【法人の基本方針】

1. 積極的な情報公開を行い、透明性のある運営を行います。
2. 法令遵守に徹し、個人情報保護に努めます。
3. 職員は常に目標・ビジョンを持ち、継続的に業務改善に真摯に取り組み、自己改革・自己実現を目指します。
4. 社会福祉法人としての専門性を生かし、常に「well being」を実践しつづけます。

【施設の理念】

・弘済院第 1 特養の**基本理念は、情報公開と人権擁護**です。情報公開を積極的に推進して、財務的にも組織論的にも介護手法的にも、透明性のある公正な事業運営を行います。情報公開、情報共有、情報発信、情報セキュリティという情報の四課題に対して先駆的に取り組む中で、組織(運営体)の強化と発展を図り、利用者サービスの質の向上を図っていきます。

また、ご利用者様に快適な生活と安全を保障していくためにも、人権擁護の考えを基本にした「人に優しいサービスとケア」を提供していきます。

【施設の基本方針】

1. ホームページを中心とした情報公開、情報開示に積極的に取り組みます。
2. 虐待防止、身体拘束廃止、人権擁護を推進して、人に

優しいサービスを提供します。

3. 弘済院付属病院、弘済院第2特養と連携して認知症ケアの充実を図ります。
4. 生活支援員(介護職員)の確保のためのインターネットの多様な求人サイトを活用します。
5. 職員の育成と離職防止に向けた魅力的な施設作り(働きやすい環境、学習する組織)を推進します。
6. 事業運営の安定化のために、事業収入の増加(利用率アップ)と支出の抑制(コスト削減)を進めます。
7. 食事サービスについては重点的に取り組み、日々、美味しく食べられる食事提供を目指します。
8. 看取り介護を充実させていきます。
9. 職員研修は開催回数、周知方法などを含めて充実した手法を展開していきます。
10. 先駆的な ICT ツールを使って職員間の情報共有を深め、サービスの質の向上に努めます。
11. 法令遵守(コンプライアンス)を徹底し、働きやすい職場の創出と公正なサービス提供に努めます。

2. ブランディング戦略、運営指針(短期、中長期)、コーポレート・スローガン

弘済院第1特養のブランディング戦略(介護の未来の創出と職員確保)

弘済院第 1 特養では 2015 年 6 月から次のブランディング戦略を提唱しています。

1.弘済院第1特養の名前を知ってもらう。ホームページでの情報公開を推進する。

まずは弘済院第 1 特別養護老人ホームという名前を一般の方に知ってもらうことが必要だと考えています。特養における強力な情報公開の先駆者として、ホームページを中心に情報公開の実践的展開と活動をアピールしていきます。

2.介護のイメージの刷新(暗さから明るさへ)とソフィステイクート(洗練化)された介護の創出。

介護の既成概念(マイナスイメージ)を変えていく試みを実践していきます。一般の人がマスコミを通じて感じている仕事のきつさや低賃金労働という介護のマイナス面から脱却し、介護の側面を明るさと楽しさから照射していきます。お年寄りの生きる力と潜在力を洗練化された手法で引き出し、生きがいや達成感が感じられる仕事を作り出していきます。

3.介護の未来をつくるチカラを育てる。介護の魅力、おもし

るさを伝える。

介護に携わる若い職員のチカラを出し切れる環境作りを大切にします。自分で考え、自分で動き、自分から発信できる職場を作ることで、介護の魅力性が生み出されていきます。その魅力を伝えることで職員が自信を持ち、離職防止と新しい人材の確保に努めていくことができます。

キャッチコピー

「介護はやさしい 介護は楽しい 介護っておもしろい」

ブランディング戦略の一環として、紙媒体としては 2015 年 9/28 発売の週刊誌「AERA」と JAL 機内誌「SKYWORD」10月号、福祉新聞の 2015 年 6/29 号、7/6 号、8/3 号にネオジャパンがデスクネッツ NEO の宣伝として弘済院第 1 特養を紹介してくれました。

また、web 上でも、2015 年 9 月にデスクネッツ NEO の導入事例、2017 年 11 月に ChatLuck の導入事例としてに掲載してくれました。

これらの宣伝活動を通して弘済院第 1 特養が他の施設と違って、何かおもしろそうだという印象を持ってもらったのではと思います。既成の介護のイメージの刷新を目指していくことで、新しい生活支援員(介護職員)の確保(夢のある施設で働きたい)と離職防止(自分の施設をみんなに紹介したい)につながるものと確信しています。

弘済院第 1 特養と社会福祉法人みなと寮の知名度を上げること、そして介護業界全体のイメージアップを図ること、この両輪がうまく働くことで、当施設の職員採用につながっていくのだと思います。このブランディング戦略は弘済院第 1 特養の安定した事業運営のための基盤になる極めて重要な戦略として位置づけています。

《短期運営指針》平成30年度

【経営】

○ 2018 年(平成 30 年)の介護報酬の改定では若干のプラスになると言われていましたが、従来型の特養にとっては介護報酬は現状維持であると言えます。運営的には、まだまだ厳しい状況が強いられていきますので、この時代を耐え抜く強固な経営指針が大切になってきます。

・利益率の確保を図るために、入所率のアップと支出削減の徹底を図ります。

・入所率は 95.6%(入所 256 人+ショートステイ 2 人含む)を目指します。

・弘済院第 1 特養のオリジナル空床管理手法を周知徹底します。

○要介護高齢者の入所及び短期入所の受け入れ

・高齢者虐待防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律の規定に基づき、要介護高齢者の入所及び短期入所の受け入れを、弘済院付属病院グループと連携して進めます。

○大阪市からの民間移管に備える

・指定管理者としての指定が今後 3 年間継続されますが、その後の運営は民間に移管される予定なので、当法人としても引き続き永続的な施設運営ができるように鋭意努力を行います。

○情報公開と人権擁護の理念のもと、他の特養との差異化(特徴の明確化、先駆的事業の推進)を図ることで事業運営の安定を図ります。

○弘済院第 1 特養で独自に作成した改正個人情報規程(2017.12.1)を周知徹底し、個人情報保護に関する意識を高めます。

○ ChatLuck、デスクネッツ NEO という情報共有ツールを徹底して活用することで、古典的なツリー型組織から、新しい時代のニーズに合わせたリゾーム型組織へと変えていきます。情報共有のあり方を先駆的に変えることで、組織(運営体)の強化と発展を図り、利用者サービスの質の向上を図っていきます。

○目標管理制度を導入し、将来的な人事考課制度導入とキャリアパスの確立(法人全体)に向けた準備を図ります。

【利用者サービス】

○福祉サービス第三者評価受審後の改善

・ 2015.3.12-13 に初めて福祉サービス第三者評価を受審(府社協福祉サービス第三者評価センター)し、2 回目は 2018.2.8-9 に受審しました。これらの中で多くの改善点が見つかり、家族の皆様からも貴重な意見を頂きました。この結果を受けて真摯にサービスの質の向上を図りたいと考えています。

・サービス改善委員会を毎月開催し、客観的な視点でサービスの現状を分析し、より質の高いサービス提供へと改善していきます。

○ 2016 年 7 月には、委託給食業者と連携を取りながら、「大阪版食の安全安心認証制度」を取得しました。今後も食事サービスの質の向上を図るためにも、第三者評価の視点を導入して客観的な食事サービス向上に努めます。次回更新時は 2018 年 7 月なので、それに向けて委託給食業者と共同で取り組んでいきます。

○業務マニュアルの見直しと電子マニュアル化

・介護プロフェッショナルキャリア段位制度の介護手順を参考にしながら標準的介護手順を、弘済院第 1 特養の現場に合わせてマニュアル化していきます。

・業務の中で電子マニュアル化できるものから作成し、紙媒体と電子媒体のマニュアルを並行して利用していきます。

・電子マニュアルはスマートフォン、タブレットを使い、職員がいつでもどこでも利用できる形にしていきます。

○介護事故防止に向けてリスクマネジメントを充実させていきます。

- ・転倒転落事故の防止に向けて、予防のためのチェックリストを使って解析していきます。
- ・転倒リスクの高い方には個別対応を行うことで骨折事故の減少を図ります。
- ・誤薬、配薬ミスゼロを目指して、研修と実践的対策を実施していきます。
- ・丁寧な介護を行うことで表皮剥離、誤嚥、誤飲、介護ミスなどの事故の減少を目指します。

○褥瘡ゼロを目指して、各職種の職員が連携して防止策を実施していきます。

○看取り介護の充実を図り、看取り介護指針に基づくターミナルケアの体制を整備します。

○食事提供に関しては、選択食を週 1 回実施していきます。また、特別献立やイベント食などを年 73 回(フロア毎実施回数含む)実施し、彩り豊かな食生活ができるように援助します。

【地域公益活動】

○「いこいのサロン」の毎月開催

- ・古江台地区福祉委員会と共同で開催。第 3 水曜日の 13 時から 15 時半まで。平均 20 人程度の参加がありますが、更に増やしていけるように努力します。
- ・年間計画に沿って、講義や福祉体験、料理教室など毎回テーマを決めて実施していきます。
- ・ケアマネージャーによる福祉相談を毎回実施して地域の福祉ニーズに的確に応えていきます。
- ・いこいのサロンの延長上に、地域に向けた福祉活動として、近隣地区で認知症カフェ(月 1 回)の運営や介護相談窓口の設置をしていきます。

【職員の確保と育成】

○介護の魅力作りと職員の確保

- ・職員一人ひとりが介護の魅力を引き出すことで仕事の良さをみんなに伝えていきます。
- ・日々、生成変化する介護ニーズに対応して、ルーチンワークにならない創造的な介護を目指します。
- ・質の高い生活支援員(介護職員)の確保に努め、衛生委員会を中心に労働環境の向上を目指し、職員の離職率を減らします。
- ・紙媒体の求人誌以外にも、インターネット上の多様な求人サイトを充実させることで、新卒及び中途採用の生活支援員(介護職員)の確保に努めます。

○慢性的な生活支援員(介護職員)の労働力不足を補うために、2016 年 11 月に新たに作られた「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律(技

能実習法)」に基づき、ベトナムからの外国人技能実習生の受け入れを推進していきます。2018 年度中に 4 人のベトナム人技能実習生を受け入れて、生活支援員(介護職員)として養成していきます。継続して毎年 4 人の技能実習生を受け入れていきます。

○介護プロフェッショナルキャリア段位制度の推進とキャリアパスの確立

- ・他施設に比べて先駆的に取り入れている介護プロフェッショナルキャリア段位制度を推進し、レベル認定者を増やしていきます。
- ・アセッサー(評価者)と外部評価審査員を有効に使うことでサービスの質の向上を図ります。

○認知症介護実践研修(実践者研修、実践リーダー研修など)を積極的に受講し、認知症介護の専門的ケアの充実をめめます。

○介護職員初任者研修、実務者研修の履修に向けて施設単位で援助していきます。その他の福祉関係の資格支援も考慮して、職員の資質向上に努めます。

○職員研修の充実と周知方法

- ・内部研修を年間 100 回以上実施します。研修出席者は感想文を提出し報告書にまとめます。職員全体には報告書とスライド資料などを回覧し、アンケートを実施することで、全職員の研修に対する取り組みと意識の向上を図ります。
- ・重要課題の研修については CBT (Computer-Based Testing) を使って周知を図ります。
- ・社協、介護団体などが主催する各種研修会に職員を積極的に参加させていきます。
- ・新人研修ではプリセプター制度の充実を図ります。

【建物・設備】

○建築 14 年目の修繕と設備入れ替え

- ・徐々に故障箇所が増えてきていますので、より丁寧に使うことで耐用年数を延ばしていきます。
- ・長期修繕計画のリストを作成し、必要な部分から入れ替えを進めていきます。(大阪市に対する予算要求も含む)

○ノロウイルス、インフルエンザ予防のために、玄関風除け室に手洗いとうがい器を設置(2018 年 2 月)したので、利用方法の周知を図ります。

○玄関風除け室に防犯のためのカメラを設置(2017 年 5 月)。また、1 階エレベーターに暗証番号を設置し(2018 年 3 月設置)、防犯の充実を図ります。

○厨房機器の入れ替えを進めていきます

- ・今年度はパススルー冷蔵庫の入れ替えを行います。スチームコンベクションオープン(2017 年 3 月)、業務用炊

飯器 3 台 (2018 年 2 月) を入れ替えました。調理機器を新しくすることで食事の充実を図ります。

《中長期運営指針》平成30年度からの10年間

*平成 32 年度が指定管理終了年度

「高齢者の尊厳を支えるケアの構築と実践」

1. 介護サービス提供の基本姿勢として、高齢者の人権を尊重した丁寧な介護を行っていきます。
2. 認知症ケアについての知識と技術を学び、専門的な認知症ケアを提供します。
3. サービスの質の確保と向上を図り、高齢者の尊厳を支えるケアを日常的に提供します。
4. 虐待防止、身体拘束廃止、人権擁護を前面に押し出した人権に敏感な施設作りを行います。

「リスクマネジメントの確立」

1. リスクに関するデータ収集(介護事故及びヒヤリハット報告書)と、そのデータ解析を通じた事故防止策を徹底し、安全で住みよい生活を提供していきます。
2. 管理運営面の様々なリスク管理についても十分に検討し対応できる態勢を作っていきます。

「高齢者虐待防止と人権重視のサービス提供」

1. 2006 年 4 月から施行された高齢者虐待防止法の周知徹底を図ります。定期的な研修の他にも虐待防止に向けた具体的な施策を実施します。
2. 人権重視のサービス提供を目指して、施設の介護や生活全般を見直します。また、虐待につながる不適切ケアを常にチェックして改善する中で、職員に虐待防止の考え方を浸透させていきます。
3. 人権意識の向上を図ると共に、身体拘束廃止に向けた取り組みを強化します。

「弘済院第1特養ケアのブランド化」

1. 弘済院第 1 特養の 10 の特徴(先駆的な情報発信、認知症ケアの専門性、多彩で豊かな食事サービス、看取り介護の充実、研修の周知システムなど)を活かしたブランド戦略を進めていきます。
2. 競合する他施設とのサービス競争に打ち勝つサービスの質の確保と差異化を図ります。未来志向の企画力、創造力、実践力を発揮していける環境を作ります。

《弘済院第1特養の標語 コーポレート・スローガン》

笑顔で支援

笑顔がもつ優しさ、明るさ、温かさは福祉のサービスの原点だと考えます。介護に対する知識や技術、経験だけでなく、人に対する思いやりや優しさ、人の痛みに共感できる感受性も介護の現場には必要です。利用者の方々に

安心して心地よく生活していただくためにも、そして利用者の方々に笑顔になっていただくためにも、いつも笑顔で支援することを目標としています。

情報公開による透明性の高い事業運営

ホームページ等を通して積極的な情報発信をすすめていくことで、事業運営の透明化を図り、利用者サービスの質の向上に取り組んでいます。会議録や重要文書等の開示により、サービスの中身を可視化すると共に、自らの提供するサービスを公開することでより一層の責任感が生まれ、サービスの質の改善につなげることができると考えています。

サービスの質の永続的改善

福祉サービスの改善への取り組みにはゴールはありません。ご利用者様お一人お一人求めておられることが異なれば、そのニーズも日々変化していきます。快適な生活へのこだわりを常に持ち続けることで、より良いサービスの改善が図られると思います。現在の介護に満足することなく、研修や新しい試みの実現を通して、常に利用者本位の立場からサービスの永続的な改善に取り組んでいきます。

3. 介護サービスの基本的考え方

介護は生命や生活を支え、生活を豊かにする援助活動ですから、人権尊重を基本理念として、以下の介護サービスを提供します。

- ・ICFモデルのケアプランに基づく介護の提供。
- ・安全かつ安心、そして快適な生活の保障。
- ・個性の重視、自己決定、選択を可能な限り尊重。
- ・残存能力に着目した自助、自立援助。
- ・リハビリテーションに基づく活動向上訓練の実施。
- ・在宅ケアと施設ケアの連携による継続的、総合的なサービスの確立。
- ・個人情報保護を徹底し、プライバシーに配慮したサービス環境の構築。

4. 第1特養に配置される職員の体制について

・基本となる生活支援員(介護職員)と看護職員の合計職員は、利用者実数では 2.4 対 1 (定員では 2.6 対 1) の配置を確保しています。

2018.4.1 では、正職員は生活支援員(介護職員)67 人、看護職員 5 人、介護支援専門員 5 人、生活相談員 3 人(兼務 2 人)、管理栄養士 2 人、機能訓練指導員 2 人、事務員 4 人、施設長 1 人、合計 87 人。

非常勤職員(派遣職員含む)は生活支援員(介護職員)45 (派遣 10) 人、看護職員 4 人、介護支援専門員 2 人、機能訓練指導員 3 人、事務員 5 人、合計 59 人。正職員と非常勤職員を合わせて 146 人が従事しています。

委託給食業者は業界シェア 1 位の日清医療食品と契約を結び、管理栄養士など含めて 26 人の体制で食事を提供しています。

職員総数(委託給食業者職員を含む)は年間を通して 170 人以上を確保したいと考えています。

・日勤の時間帯は、夕食の介護もできるように 10 時から 18 時 30 分にしています。夜勤は各階 3 人ずつで 12 人、管理宿直を 1 人、早出を各階 3 ~ 4 人、遅出も 3 ~ 4 人置くことで朝食夕食時の対応も充実させています。

・生活支援員(介護職員)は正職員と非常勤職員を合わせて 112 人いますが、その中で介護関係の資格を見ると、介護福祉士が 55 人、介護職員初任者研修修了者(ホームヘルパー 2 級) 13 人、実務者研修修了者(介護職員基礎研修、ホームヘルパー 1 級) 9 人で、68.8%が有資格者になります。生活支援員(介護職員)の確保が以前のように介護福祉士の養成校から確保するのが難しい中で、新卒の確保はキャリアス就活、マイナビ、リクナビなどのインターネットを使った求人を展開して一般の大学生を確保する方法に変わってきています。そのため有資格者は以前に比べると減ってきましたが、無資格者に対しても資格取得に向けた支援をする中でサービスの質の向上につなげるようにしています。

・また、本当の意味で介護の質をはかり、介護の質を向上させるために、介護の技術を正確に評価して生活支援員(介護職員)に対して 7 段階のレベル認定を行う介護プロフェッショナルキャリア段位制度を積極的に導入しています。この制度は厚労省が主導していますが、制度が始まって 5 年目ですが弘済院第 1 特養は評価者(アセッサー、介護のレベルを評価する人)を 19 人を擁しています。因みにアセッサーは 2018.1.11 現在で全国では 20,161 人(約 9,000 の特養で 4,928 人)であり、特養では 1 施設あたり 0.5 人しかいません。それを比較すると弘済院第 1 特養のアセッサー数は突出していると言えます。

レベル認定者は 2018.3.6 現在、全国で 3,872 人(大阪で 193 人、特養全体で 961 人)、当施設では 8 人です。

外部評価審査員も 1 名いますので、この制度についての情報も多面的に吸収することができます。今後は更に強力で推進していくことで介護サービスの質の向上を図っていきたくと考えています。

・大都市部での生活支援員(介護職員)の確保は単純に人件費を上げて労働環境を良くするだけでは解決をしない社会構造的な負のスパイラルが存在します。これを乗り越えていくためには生活支援員(介護職員)の専門性を高めて質の向上を図ることが大切ですが、なによりも介護の魅力を発掘し、介護という仕事に誇りを持つようにしていくことが職員の確保と定着率の向上につながるのだと思います。質の高いサービス展開が介護の魅力につながり、弘

済院第 1 特養で働くことで生まれる魅力を基にして(自分たちの仕事の魅力の創出を常に職員に考えてもらう)職員の意欲を引き出ししていきたいと考えています。

5. 平等利用の確保と大阪市の方々の入所喚起

・特養には多くの待機者がいます。そのため入所までの過程の公平公正な平等性が問われてきます。当施設では入所選考委員会を毎月 1 回開催し、施設の職員以外の委員(大阪市、弘済院第 2 特養、家族会)が毎回3名参加しています。入所選考委員会の結果は、個人情報保護に配慮しながらホームページ上で毎月公開しています。

・当施設は吹田市に位置するために地元の方の利用が自然と増えてきていますが、大阪市の方々の入所を喚起していく中で、現状の大阪市の方の利用割合 40%を目標に努力していきます。

6. 危機管理

ア 事故防止等安全対策

・リスクマネジメント委員会(事故発生予防委員会)を設置して介護事故の防止に努めています。月 1 回のリスクマネジメント委員会では、施設長、介護支援専門員、生活相談員、看護師、機能訓練指導員、生活支援員(介護職員)、管理栄養士などが参加し、前月の介護事故の分析を行いながら、個別に応じた介護事故防止策を検討していきます。

この事故報告書及びリスクマネジメント委員会の記録(PDF ファイル)は、事故防止に向けた共有化を図るために施設内の LAN 上で誰もがいつでも閲覧できるようにしています。

・また、介護事故の他にも危機管理対策としては、ノロウイルスやインフルエンザなど感染症予防の危機管理を徹底しています(感染防止危機管理フェーズ表の周知)。職員や来院者に手洗いとうがいの徹底を図り、流行期にはマスク着用、検温を実施し、施設内にウイルスを持ち込ませない予防策を図っています。

イ 災害等緊急時の対応

・防災訓練は、毎月 1 回実施していきます。夜間想定訓練も年 5 回実施しており、消防署との総合防災訓練も年 1 回実施していきます。職員に防災意識を常日頃から植え付けていくように防災教育にも力を入れていきます。ご利用者様の防災訓練は安全に十分配慮しながら、無理のないような方法で訓練に参加できるようにしています。

・地震や台風の自然災害に関しては、災害予防対策を徹底し、もしも被害を被ったとしても最小限に抑さえ、利用者の安全を第一にした防災計画を作成し実施していきます。

地震想定訓練も年4回実施しています。災害時における準備物(ヘルメット、照明器具など)も各階に備えています。

・当法人の施設は大阪府下に散在していますので、地震などの時は他施設からの職員の実質的な応援なども防災計画の中には位置づけています。阪神大震災や東日本大震災の時も救護施設の職員を被災した施設に派遣をして支援してきたという実績もありますので、その経験も生かした緊急時の対応策を策定しています。また、弘済院の同敷地内には当法人の運営する救護施設千里寮がありますので、緊急の災害時には千里寮の職員なども特養への支援に直接的に駆けつけることができるなど、即応性のある緊密な連携を取っています。

・福祉施設としての事業継続計画(BCP計画)を策定し、災害時における利用者の安全と生活の確保に努め、地域の防災活動にも積極的に参加して施設の社会資源を活用できるように努力しています。

・災害時の食事の確保は利用者の生活を守る上で最も大切です。施設では3日分の備蓄食(職員分も含む)を用意しています(委託給食業者側は1週間分)。また、委託給食業者は東日本大震災などの経験を踏まえて、キッチンカーの利用、ヘリコプターを使った食材の確保など、全国的な展開をしている業者の特徴を生かして災害時の支援体制を整えています。

7. 健康維持管理サービス

1. 早期発見、早期治療

老化による身体機能は、予備力の減少、防衛力や回復力、適応力の低下を来し、高い有病率、突発的な病状の発現、急に重篤な結果に至るなど注意すべき点が多くあります。健康管理、療養指導など日常的な医療サービスは医師を中心に、異常の早期発見は全ての職員が観察力を高め対応します。

2. 老年期の心理特性・精神機能の理解と対応

老化は人格の変容をもたらし、不適応行動として自他を苦しめたり、認知症状や鬱状態などの精神症状の原因ともなります。

喪失の時期といわれる老年期の心理特性を理解し、精神症状群に対する知識の習得と対応の習熟に努め、老人を対象とする施設にふさわしい介護・看護を提供します。

3. 安全で楽しく豊かな食事の提供

食べることは、大きな楽しみの一つでもありますので、食卓の雰囲気や気を配り、四季折々に季節感あふれる食事や、行事に伴う特別な献立を用意します。

利用者の自発性、選択性を基盤とした援助関係は、今

後ますます求められるようになりますので、食事サービス懇談会や嗜好調査を参考に、選択可能なメニューを増やしていきます。

食中毒は、施設においては集団食中毒として猛威をふるいます。安全な調理に留意するのはもちろん、職員、利用者共々手洗いや消毒など衛生管理に努めます。

4. リハビリテーション

ICFモデルに立脚した新しいリハビリテーションの方法論を導入して、介護予防、要介護度の改善などを日常的に取り組んでいきます。

8. 余暇活動

1. レクリエーション

レクリエーションの持つ心と体を豊かに育み、より楽しく生きる喜びをもたらす効果に着目し、積極的な実施につとめます。

2. クラブ活動

利用者の持っている自由時間を高い水準で消費できるよう、個人の趣味や楽しみを尊重したクラブをニーズに沿って組織し、楽しみ・生きがい・自己実現の一助となるよう援助します。クラブ活動は主にボランティアの方に任せています。

クラブの種類は、書道、手芸、絵画、生け花、アコーディオン、語り部、音楽、化粧クラブなどがあります。

3. フォトブック

レクリエーションやクラブ活動など活動詳細を様々なフォトブック(写真とテキストで構成されたオリジナル写真集)で記録しています。各階の詰め所などに設置して、誰でも利用できるようにしています。

行事以外にも、特別献立のフォトブック等も製作しています。

9. サービス向上策

・サービス改善委員会を設置して、課題や問題点を明確にしながらか施設運営全般にわたるサービスの改善と向上に取り組んでいます。定期的な自主評価と外部評価機関による福祉サービスの第三者評価の受審など、常に自らのサービスを見直す機会を設けることでサービスの質の向上を図っています。

・家族会が組織され活動しています。5月には家族会総会、年数回の家族会役員会が開催され、そこで頂いた意見をサービスにできるだけ反映していくようにしています。

また、事業計画や満足度調査の策定に際しても、家族や利用者が参画できるように配慮しています。

・福祉サービスの第三者評価については、大阪府社会福祉協議会の福祉サービス第三者評価センターによる受審を平成27年3月と平成30年2月に受けました。第三者評価を受審することでサービスの標準化を図り、質の高いサービス提供ができるように努力していきます。

10. 利用者の満足度の把握・利用促進策(利用者の満足度・要望等の把握方法と施設管理への反映、苦情への対応等)

・高齢者施設の運営には、実際に利用する方々の生活への満足度が大切な要素になってきます。毎年2～3月に実施している満足度アンケートでは、ご利用者様はもちろん、ご家族様にも郵送で送付し回答していただいています。設問は住環境や食事、入浴について、職員の対応など20問程度で自由記述欄も設けています。過去7回実施しており、回数を追う毎により良い評価をいただいております。平成28年度の調査では、83.0%の方が全体の評価で満足と答えています。自由記述欄では、具体的な指摘もいただきましたので、改善すべき点は早急に改善していきます。

・年4回の嗜好調査(利用者、職員)では、食事の味付けや量について10問程度の質問を設けています。要望や意見の欄を設け、リクエストのあった食事でもできるだけ提供しています。

・アンケート結果については、その過程を含めてホームページに公開しており、できるだけ多くの人に見てもらえるようにしています。公開を前提にしますので、より透明性のある、よりご利用者様の満足や快適性に基づくサービス提供ができるのではと思っています。

・満足度・要望等の把握方法の一つとしては、市民オンブズマンに訪問してもらい外部の視点からサービス改善への指摘をしていただく方法を取り入れています。市民オンブズマンについては2015年11月から月2回来て頂いています。

・苦情への対応方法については、各階には意見箱を設置しており、その他直接、相談や苦情があった場合には、至急に問題の詳細を把握するために関係職員、ご利用者及びそのご家族等などから必要に応じて状況の聴取を実施し事実関係を確認します。把握した状況に基づき、関係者への連絡調整、注意指導を行うとともに、苦情申出人には必ず対応方法を含めた結果報告を行います。苦情申出人が第三者委員への報告を希望する場合や匿名での苦情及び文書による重大な指摘があった場合は、速やかに第三者委員に報告し必要な対応を行います。第三者委員に報告した場合は、必ず返答をもらい苦情申出人に結果を報告します。第三者委員は、当法人の各施設共同で弁護

士や大学教授などを選任しています。

・毎年実施している満足度調査、そして3年に1回受審している福祉サービス第三者評価のアンケート調査に寄せられた貴重な意見に対して、サービス改善委員会を通して真摯に応えていきます。

・一般職員の仕事上の問題や悩みは管理者等(衛生管理者、産業医、医師、精神科医を含む)が相談を受け付けていますが、施設内法人内で解決することが難しい問題につきましては外部相談窓口として外部の機関を使ったヘルプラインを設置しています。これは、ハラスメントなど職員が抱える問題を解消するとともに、法人の職場環境の改善とコンプライアンス経営の強化に資することを目的としています。

11. 自主事業(社会貢献事業)について

・社会福祉法人における社会貢献事業の義務化が求められている中、弘済院第1特養においても、積極的に地域に貢献したいと考えています。具体的には、月1回古江台地区の福祉委員会の協力を得て、地域の高齢者の方々の憩いの場として、場所と茶菓子などを提供すると共に福祉に関する総合相談を行う、「いこいのサロン」を実施しています。毎回20名程が参加されるようになってきています。

12. 研修、会議、資格

1. 研修

・内部研修としましては、年間事業計画に沿った形で、毎週2回程度、年間100回以上実施していきます。

高齢者や社会的弱者の人権が尊重され誰もが平等で差別のない社会で安心して暮らせるように、基本理念に沿った形で人権研修には特に力を注いでいます。

・外部研修としては、吹田地区特養連絡協議会、大阪市社協、大阪府社協、全社協、経営協、その他の介護や福祉関係団体などが主催する研修会や研究大会にはできる限りの職員を参加させて、外部との交流やケアの方法などを学べるようにしてきました。外部研修は受け継ぎ研修会を実施することで職員への周知を図っています。

また、内部研修会、外部研修会、事例検討会、職員会議、主任会議等は、施設内LANのグループウェア「デスクネット NEO」の電子アンケート機能と電子回覧機能及び、ビジネスチャット「ChatLuck」を利用することで、職員全体での情報共有と周知を図っています。意欲的になれば、開かれた情報共有を活用して誰もが研修の成果や施設の課題と取り組みを共有できるようになっています。

主要な会議、研修、事例検討会などは、ビジネスチャットを使い、リアルタイムで情報提供と情報共有ができるよう

になっています。

・新任職員研修はプリセプター制度を導入し、半年間マンツーマン体制で新人の指導教育を行っています。新人の採用と育成には特に力を入れながら、職員の資質向上を図っています。

2.会議(法人と施設)

法人

- ①法人内施設連絡会議 [月 1 回](法人内の全施設、全事業所の幹部職員による経営検討、収支報告、課題検討、福祉情報)
- ②介護保険事業部会議 [月 1 回](法人内の介護保険施設、事業所の幹部職員による収支報告、職員配置、課題の検討)
- ③職員採用プロジェクトチーム [月 1 回](介護保険事業部内での職員採用活動の推進、企画)
- ④法人内事務長クラス連絡会議 [月 1 回](法人及び各施設の課題検討)
- ⑤法人内主任会議 [年 6 回](各施設の課題の比較検討)
- ⑥法人内栄養士会議 [年 6 回](施設の献立比較、各施設の給食の取り組みと課題検討)

施設

- (1)経営戦略会議 [年 4 回](予算達成、財務状況確認、危機管理、法人他施設との連携)
- (2)職員会議 [月 1 回](理念と基本方針、行事实施、重要課題検討、状況把握、各委員会の審議書)
- (3)主任会議 [月 1 回](中堅職員による事業運営の検討と実施、理念と基本方針、各部署の審議書)
- (4)ユニットリーダー会議 [月 1 回](ユニットリーダーの意識向上、問題の共有化、ユニット毎の審議書)
- (5)コンプライアンス委員会 [月 1 回](法令遵守の徹底と強化、中堅職員によるチェック機能)
- (6)サービス改善委員会 [月 1 回](サービスに関わる課題解決、自主評価、第三者評価受審、満足度調査)
- (7)事業計画策定会議 [年 4 回](職員全体での事業計画策定作業、利用者や家族への説明と意見聴取)
- (8)マニュアル管理委員会 [年 4 回](紙媒体のマニュアルと電子マニュアルの管理、半年毎の見直し、改訂)
- (9)ユニット会議 [月 1 回](ユニットの目標、職員一人ひとりの目標、介護事故解析と対応、ケース分析)
- (10)事例研究会 [月 1 回](ケース検討、問題意識の共有化、取り組みの強化)
- (11)職員内部研修会 [年 100 回以上](一般職員対象、中堅職員対象、給食、伝達研修など)
- (12)給食会議 [月 1 回] (委託給食業者との調整、献立検討、イベント食、嗜好調査分析、給食だより)
- (13)ケアマネージャー会議 [月 1 回](介護支援に関する全般的な検討)
- (14)入所選考委員会 [月 1 回](入所率、待機者確認、

個別入所選考、外部委員の出席)

- (15)防災会議 [月 1 回](職員の防災意識の向上、防災訓練の企画と実施、防災シミュレーション)
- (16)衛生委員会 [月 1 回](メンタルヘルス、腰痛防止、健康保持、ストレスチェック)
- (17)個人情報保護委員会 [年 4 回](個人情報保護の理解と個別事例の対応、改正個人情報保護規程の周知)
- (18)苦情解決委員会 [月 1 回](苦情解決、意見箱の意見への回答、クレーム対応)
- (19)リスクマネジメント委員会 [月 1 回](転倒転落・誤嚥・誤薬防止、ヒヤリ・ハット分析と対応)
- (20)【転倒転落骨折防止小委員会】[月 1 回]
- (21)【誤薬配薬ミス防止小委員会】[月 1 回]
- (22)【介護ミス防止小委員会】[月 1 回]
- (23)感染症防止対策委員会 [月 1 回](ノロウイルス・インフルエンザ等の予防、食中毒防止等の対策)
- (24)褥瘡防止委員会 [月 1 回](褥瘡ゼロを目指した取り組み)
- (25)身体拘束廃止委員会 [月 1 回](身体拘束廃止の取り組み)
- (26)虐待防止委員会 [月 1 回](人権意識の向上、虐待防止研修、虐待防止監視活動、不適切ケア対策)
- (27)ハラスメント防止委員会 [年 2 回](セクハラ、パワハラ防止、アンケート実施)
- (28)行事推進会議 [月 1 回](施設の全体行事、各階の行事の推進、新しいレクリエーションの企画)
- (29)プリセプター会議 [月 1 回](新規採用職員の育成、研修、指導、離職防止)
- (30)オンブズマン担当会議 [月 2 回](オンブズマンとの意見交換、サービスの改善)
- (31)ボランティア交流会議 [年 2 回](各種ボランティアとの交流、懇親、研修)
- (32)広報活動委員会 [年 4 回](ここにこ便りの毎月発行、ホームページ作成、発信力の強化)
- (33)介護プロフェッショナルキャリア段位活用会議 [年 4 回](キャリア段位制度の評価手法の導入)
- (34)サービス担当者会議 [各階毎に月 3 回](ケアプラン作成)
- (35)指定管理調整会議 [年 4 回](大阪市、法人みなと寮との連絡調整、事業報告、決算報告、会計監査等)
- (36)三者協議会 [適宜、年数回](大阪市、家族会、法人みなと寮との連絡調整)
- (37)家族会総会 [年 1 回 4 月]、家族会役員会 [随時](家族会との連携、協力、秋まつり協議)
- (38)弘済院付属病院との調整会議 [2 カ月 1 回](相互の意見交換、問題解決)

- ・リハビリ検討会議
- ・全館、各階ミーティング

地域

- ・吹田地区特養連絡協議会

- ・北千里地区福祉連絡会
- ・吹田市特養ケアマネ部会
- ・吹田市特養相談員部会
- ・吹田市事業者連絡会
- ・吹田市地域ケア会議
- ・いこいのサロン
- ・吹田保健所管内給食研究会役員会
- ・吹田保健所管内給食研究会勉強会

3.資格

福祉サービスの充実のために、介護福祉士、介護職員初任者研修、実務者研修、介護支援専門員、認知症介護実践研修、社会福祉士、介護プロフェッショナルキャリア段位制度レベル認定、精神保健福祉士、福祉住環境コーディネーター、介護食士、認知症ケア専門士等の福祉関係の資格取得をすすめていきます。

資格取得に向けては勤務の調整なども行い、多面的な援助(介護福祉士取得に向けた府社協補助制度の活用など)も実施していきます。

13. 弘済院第1特養の特徴(10項目)

1.特養最先端のホームページからの毎日情報発信

ホームページを中心とした先駆的な情報公開の取り組みは、特別養護老人ホームのホームページの中では全国的に見てもトップレベルの水準です。とりわけ毎日更新している「献立紹介」と「介護の現場より」はアクセス数も多く、たくさんの人たちに支持されています。

また、Facebook、YouTube、blogなどを多用することで、施設における日常を毎日見て楽しんで頂けるコンテンツ作りを目指しています。

2.弘済院としての認知症ケアの充実と連携

大阪市立弘済院附属病院は大阪市認知症疾患医療センターとしての役割を果たしています。また、大阪市立弘済院第2特別養護老人ホームは認知症ケア専門の特養であり高度な認知症ケアの経験と技術を擁しています。その二つの施設と密接な連携(調整会議、認知症ケア研修など)を取ることで、第1特養を含めた弘済院全体で認知症ケアの専門性を深めていきます。

3.特養における食事サービスの充実

・食事に関してはプロポーザル方式で委託給食業者を選定しています。予算的には食材費は1日710円に設定しています。特養の全国平均の食材費を670円(委託給食業者の情報)と考えると6%程度高めの設定であり、食事サービスについてはこだわりのある高品質なものを提供しています。

・特別献立(39回)、マグロの解体ショーなどのイベント食、食の記念日(フロア毎の回数でカウントすると34回)

など、通常の食事より高品質なものを年間73回提供しています。特養の中でも際だって特別献立の提供回数が多く、献立はオリジナルメニューで作成しています。

・主食のご飯に力を入れて、毎月毎に地元吹田市の五つ星お米マイスターが選ぶ各地の優れた品種のお米(食味ランキング特A又はA、米の等級は一等米)を、炊き方などを含めたマイスターの指導の下提供します。毎月毎にご飯の品種銘柄を変えることで、ご飯の魅力を伝え、ご利用者に本当に喜ばれるご飯の提供を行います。

・食材に関しても冷凍食品の利用を極力避けて、できるだけ新鮮な食材を提供するようにしています。

・食事形態はソフト食等を含めて6種類、療養食は糖尿病食など9種類以上を用意しています。他の特養に比較してもきめ細かな食事形態を準備しています。

・食品の衛生管理としては、委託業者と連携して「大阪版食の安全安心認証制度」の取得を2016年7月に取得しました。

・各ユニットの食堂にはスマートスピーカーを設置し、音楽を楽しんだり、カロリーを確認したりするなど、食事の際の雰囲気作りに努めています。

4.看取り介護の充実

医師、看護師、生活支援員(介護職員)、ケアマネージャー、管理栄養士、生活相談員、機能訓練士等の全職種で看取り介護(ターミナルケア)の態勢を構築して、年間40件以上の看取り介護を実施しています。特養という生活の場所で最後を迎えることができるように各職員が連携し看取り介護マニュアルに基づいた適切な対応を行っています。

5.職員研修の充実

・職員研修に力を入れて、内部研修、外部研修などの機会を増やし、職員一人ひとりが常に学んでいける環境を作っています。内部研修は毎週1回以上実施(年間100回が目標)しています。研修参加者は必ず参加報告や感想を施設に提出し電子回覧(グループウェアの「デスクネット NEO」と、ビジネスチャットの「ChatLuck」を使う)を行うことで、研修内容を深めています。

また、研修に参加していない人に対しても、報告書とスライド資料などを回覧し、アンケート形式で研修内容の周知を図っています。このアンケート結果を分析して研修あり方などの検討も行い改善を図っています。

6.介護プロフェッショナルキャリア段位制度の積極的活用

当施設では介護プロフェッショナルキャリア段位制度を制度開始当初から強力で推進しています。この制度を利用することにより生活支援員(介護職員)の技術向上めざし、サービス全体の質の向上を図っていきます。アセッサーの数なども全国の特養の中で最大規模の体制を整えています。

7.レクリエーションの充実

年間の全体行事(お花見、敬老祝賀会、家族会との共催の秋祭り、クリスマス会、納涼イベント等)数も徐々に増えていますし、個別対応のレクリエーション(プロ野球観戦、大相撲観戦、宝塚観劇、海遊館や USJ への引率、ショッピングモールでの買い物、レストランでの食事など)もできる限り増やすようにしています。

8.いこいのサロンと社会貢献

地域交流の一環として、毎月 1 回「いこいのサロン」を実施して、地域(古江台地区)のお年寄りと交流を深めています。精神科医師による認知症研修、管理栄養士による食中毒防止の話し、料理教室など多彩な企画を組みながら地域に貢献したいと思います。

また、サロン参加者に対しての介護相談もケアマネージャーが行っています。

9.衣服の個別クリーニング

利用者のクリーニング衣服の洗濯は洗濯業者による個別洗濯(個別の袋で回収し、できあがりは個別の袋に入れて手渡します)を無料(施設側負担)で実施しています。下着を含めて衣服のすべてを業者が洗濯するのでいつも清潔な衣服を着ることができます。

10.情報通信技術(ICT)を使った先駆的な情報共有、情報発信、情報セキュリティの充実

・グループウェア「デスクネット NEO」の各種機能を使い職員の情報共有と情報発信を図ります。また、ビジネスチャット「ChatLuck」を使い、職員間のすばやい情報伝達(リアルタイムでの情報共有)を図ります。デスクネット NEO と ChatLuck を連動させながら、福祉施設の情報共有の先駆的なあり方を模索します。

・「SKYSEA」(IT 機器やソフトウェア資産を一元管理し、情報セキュリティ対策や IT 資産の有効活用を支援するクライアント運用管理ソフトウェア)を導入することで、デバイス管理やログ管理を行い情報セキュリティの徹底を図ります。

・電子機器を使った外部との通信には、「beat」を使った多層防御による強固なセキュリティ対策を図ります。

・介護保険管理ソフト「ほのぼの NEXT」で利用者のデータ管理とケアマネジメント(ケアプラン)の推進します。

・「給食栄養管理システムスーパー」を使った給食栄養管理と献立管理を行います。

・弘済院第 1 特養ホームページ(ブログなどの活用)での積極的な情報開示と情報発信を行います。

・施設公式、非公式の YouTube、Facebook を設置します。

・福祉施設では先駆的な採用希望者専用サイト「弘済院第 1 特養・愛港園採用情報サイト 2019」を設置しています。

・「介護の魅力を語る」等の職員インタビュー形式の動画の製作と発信を行っています。

・「Teachme Biz」を活用して、本格的な電子マニュアル

の製作をしています。

・大型プリンター(長尺ロール紙)、複合機(長尺用紙)などを使った宣伝ポスターを自主制作し活用しています。

・iPad、プロジェクター、レココ(自動文字起こしアプリ)、その他の ICT を使った研修や会議を進めていきます。

・利用者は各フロアーに設置している iPhone X で自由に外部と無料で通話、通信が可能です。

14. 弘済院第1特養 25項目の数値目標(平成30年度)

わかりやすい数値目標を職員全員が共有することで、目標に向かっていろいろな工夫や努力をしていきます。

1.待機者数の公開と積極的な入所の受け入れを行い、利用率を月95.6%以上とする。

2.人件費率を65%台(委託給食業者も含む)とし、介護看護職員配置を2.4対1とする。

3.平均要介護度を3.8から3.9を目指す。

4.看取り介護の指針に沿った丁寧な介護を提供し、年間40件以上の看取り介護を行う。

5.利用者一人ひとりの状態に合わせて1日1500cc以上の水分を提供する。

6.特殊浴槽(機械浴)の利用率を50%に減らし個浴の利用を促進する。

7.体圧測定器を使用して、客観的分析の下、褥瘡をなくしていく(褥瘡ゼロ)。

8.誤薬ゼロを目指すため、チェックシート、二重チェック、呼名確認の徹底を行う。

9.毎月リスクマネジメント委員会にて原因や分析を行い、骨折事故を年間5件以下に減らす。

10.全体行事、個別レクリエーションを含め、年間90回以上の各種行事を行う。

11.日中のリハビリパンツ使用率を45%、紙オムツ使用率を30%に減らす。

12.特別献立とイベント食などを合わせて年間73回以上の特別な食事提供を行う。

13.残食率を14%以下にする。

14.平成28年12月の食事満足度調査では、「食事は全体に満足していますか？」が73.2%(ふつうは24.4%)なので、満足の回答が75%以上になるように努力する。

15.平成28年度の満足度アンケートについて、(利用者)「施設生活に満足されていますか？」が58.6%(ふつうは27.3%)であったため、平成30年度は満足の回答が65%以上になるようにする。

また、(ご家族)「総合的に施設サービスに満足されていますか？」が83%(ほぼ満足を含む)。また、ふつうは12.7%)であったため、平成30年度は90%以上になるようにする。

16.職場環境を整備することで、職員の離職率を減らして8%以下にする。

17.基本理念である情報公開を積極的に行うため、ホームページの更新、ブログの更新を頻繁に行う。更新頻度の目安。「献立紹介」(毎日)、「介護の現場より」(2日に1回)、その他のブログは週1回から月1回程度。

18.地域交流、地域貢献として実施している「いこいのサロン」の参加者(地域の在宅高齢者)を毎回25名以上にする。

19.電子マニュアルTeachme Bizで製作したマニュアルの数を100本以上にする。

20.職員内部研修会を年間100回以上実施する。

21.事例検討会を年12回開催する。

22.生活支援員(介護職員)の確保目標値。新卒8人、中途採用(正職員2人、非常勤職員6人)

23.フォトブックの製作、年間10冊

24.人権研修を年間10回実施する

25.ChatLuckのルームを150個にする

15. 平成30年度の収支計画書(予算)の考え方と分析

【平成30年度予算の収入基盤】

利用率 95.6%(定員 270 人に対して、入所 256 人、短期入所 2 人の計 258 人)に設定。

平均要介護度は 3.8。

介護看護職員の 1 人あたり利用者数は 2.4 人。

非常勤職員比率は 39.8%。

【平成30年度予算の収入】

介護保険事業収入 1,054,010,080 円
事業活動収入計 1,060,539,080 円

【平成30年度予算の支出】

人件費支出 627,308,000 円 61.31%
事業費支出 210,027,600 円 20.53%
(給食費支出 73,839,600 円) 7.22%
(水道光熱費支出 72,446,400 円) 7.08%
(介護用品費支出 29,248,000 円) 2.76%
事務費支出 177,094,800 円 17.31%
(指定管理者負担金支出) 35,000,000 円 3.42%
事業活動支出合計 1,023,296,400 円
事業活動資金収支差額 37,242,680 円 3.64%

【参考資料】「介護老人福祉施設等 平成 27 年度収支状況等調査報告書」(全国老施協、平成 29 年 3 月発行)

特別養護老人ホーム(民設民営施設施設数) 2,838 施設

Aは従来型施設、1,511 カ所対象

Bは定員 101 人以上、168 カ所対象

Cは 4 級地、73 施設対象

当施設は、平成 30 年度予算の数値。職員配置などは 2018.4.1 の予想値。

	A	B	C	当施設
平均定員数(人)	68.3	126.7	74.3	270
収益率	2.6%	4.3%	1.3%	3.64%
人件費比率(給食委託あり)	66.2%	64.5%	64.9%	65.9%
事業費比率	16.9%	16.2%	16.8%	20.53%
事務費比率	10.4%	9.8%	11.8%	17.31%
光熱水費比率	4.2%	4.2%	5.0%	7.08%
1日の給食費	799円	803円	832円	790円
利用率	95.8%	95.5%	94.8%	95.6%
平均介護度	3.94	3.83	3.79	3.8
看護生活支援員(介護)の1人あたりの利用者数	2.07	2.01	1.97	2.4
非常勤職員の割合	19.1%	19.4%	23.8%	39.8%

【分析】

・平成 27 年の介護報酬改定では特養が約 5%の引き下げになり、平成 30 年の介護報酬改定もほとんど上がっていないというのが実態である。このため特養における収益率は極めて低くなってきている。

当施設は大阪市が建てた建築物の構造上のランニングコストが非常に高いこと、利用者からの徴収金(例えば、預り金管理)が全く取れなかったこと、その他の諸要因により収益率を上げることは難しい構造になっている。

・利用率 95.6%という目標設定は併設のショートステイ枠

がない中では最大限の入所率と考えてよい。全国平均は95.8%であるが、これは併設ショートステイの枠をうまく利用しての数値であると考えられる。

きめ細かな入院者に対するベッドコントロールをケアマネージャーが行っているが、270人という枠の中ではおのずと限界がある。当施設の場合は95%台の入所率を維持するだけでも大変難しい。因みに、待機者は約380人(2018年3月現在)である。

・生活支援員(介護職員)の1人あたり利用者数は当施設が2.4に対して、全国平均は2.07になっているが、これは地方と都市部での職員一人あたりの人件費の違いが反映していると考えられる。

・事業費支出の中では水道光熱費の高さが大きな問題になっている。毎年、水道光熱費支出が給食費支出を超えている。全国平均と比較して1.7倍の数値になっている。この部分は構造的に下げることが非常に難しい状況である。

6年間の実績を見ると当施設は建物の維持費(ランニングコスト)が異常に高く、それが事業運営を圧迫している要因になっている。構造躯体、内装、設備等も民間の構造体よりはるかに高い物を使用しているので維持費が必然的に高くなっていく。今後このランニングコストの高さは事業運営を圧迫し、利用者サービスにも影響してくる可能性が強いと考えている。

・食材料費(給食費)の全国平均が799円となっているが、これには調整食品(トロミ材、カルシウム、繊維など)を含んでいるので、純粹の食材料費としては平均で700円ぐらいと考えている。当施設の食材料費は調整食品を含んでいないので、費用的には1.12倍の高さになっている。

食費設定単価は標準の1,380円である。

・事務費出も全国平均より6.9%高くなっている。この中には指定管理者負担金が入っている(3.64%)。

・当施設の場合、非常勤職員割合は39.8%であり、全国平均に比較すると20.7%も高くなっている。これは都市部の施設での人事管理を反映しているものと考えられる。人件費比率を考えると今後も非常勤比率は上昇するものと考えられる。

・平均介護度については、今後徐々に高くして全国平均の3.94に近づけていきたい。

・事業の安定化のためには支出全体を厳しく抑える必要が出てきているが、そのための利用者サービスの低下は防ぎたい。

・弘済院第1特養の事業運営の今後の在り方についてはいろいろな議論があると思うが、財務的には安易な形(収

益率の低さ、在宅部門がないので利用率を上げられない、構造的な改修費用の高さ、光熱水費のランニングコストの高さ、永続的に続く指定管理者負担金または賃貸料等のマイナス要因)での民間への移行は考えられない。中長期計画、長期修繕計画を作成する中で、民間移管の適正な形を整えていきたい。財務規模が法人の4分の1を占めている当施設故に、法人にとっても弘済院第1特養の安定した事業運営は今後の大きな課題になっている。

以上

平成30年度 弘済院第1特別養護老人ホーム 保健衛生に関する標語

平成30年	4月	こまめなストレッチで、腰まわりの筋肉をほぐし、腰痛を予防しましょう。
	5月	歯周病は生活習慣病。しっかりみがいて歯を大切にしましょう。
	6月	梅雨の季節です。食中毒に注意しましょう。
	7月	徐々に暑くなる季節です。しっかり食べてスタミナを付けましょう。
	8月	こまめに水分をとり、脱水に気をつけましょう。
	9月	いつも笑顔でいるために、メンタルケアをチェックしましょう。
	10月	過ごしやすい季節です。適度な運動を始めてみましょう。
	11月	徐々に涼しくなる季節です。入浴前後の寒暖の変動に気をつけましょう。
	12月	インフルエンザ・感染性胃腸炎が流行する季節です。うがい・手洗い（手指消毒）を励行しましょう。
	平成31年	1月
2月		寒い季節です。寒さに負けない体力作りを心がけましょう。
3月		外出時にはアレルギー性鼻炎の予防対策をしましょう。

平成30年度 弘済院第1特別養護老人ホーム 栄養に関する標語

平成30年	4月	栄養のバランスのとれた食事を楽しく食べ、心も体も健康に。
	5月	適度な運動をして、体力の維持に心掛けましょう。
	6月	カルシウムを多くとり、骨粗しょう症を予防しましょう。
	7月	夏です。食中毒を予防しましょう。
	8月	十分な栄養摂取・水分の補給に努めましょう。
	9月	野菜を食べ未来の健康へ。
	10月	お米、果物など食べ物が実る頃です。自然に「ありがとう」の気持ちをもっていただきましょう。
	11月	「食」に関する理解を深め、食生活を見直してみましょう。
	12月	組み合わせを考えバランスよく食べ風邪予防に努めましょう。
	平成31年	1月
2月		塩分を控えて健康寿命を延ばそう！
3月		美味しく食べて腹八分目。

平成30年度 弘済院第1特別養護老人ホーム 事業計画 1

	ケアの重点項目	ケアマネジメント	行 事	
			施 設 内	施 設 外
平成30年 4月	基本的なケアの見直し	ケアマネ業務の確認 介護保険制度確認 隣接地域事業所への挨拶回り	お花見会 筍掘り	お花見（造幣局）
5月	居室整理整頓 応急手当講習 （救命救急・AED）	ケアマネ業務の確認	家族会総会	お笑いなにわ祭り
6月	リスクマネジメント強化	各種保険の整備 ・介護負担限度額認定証の更新、確認など	あんず狩り	吹田地区特養対抗風船 バレーボール大会
7月	離床のすすめ 入浴介助改善	各種保険の整備 ・介護負担限度額認定証の更新、確認など	七夕祭り	
8月	家族との交流促進	ターミナルケア ・看取り指針の見直しチェック	夏祭り	
9月	地域交流促進 ADL状況チェック	人権擁護（虐待防止強化月間）	敬老祝賀会	
10月	離床のすすめ 車いす自立	地域との連携 （いこいのサロンでのミニ講座 開催）	秋祭り	
11月	居室整理整頓 サービス評価	感染予防対策 ・インフルエンザ摂取準備 ・ノロウイルス対策	介護の日フェア	吹田地区特別養護老人 ホーム連絡協議会研究 発表大会
12月	施設内活動促進	書類整理 大掃除	クリスマス会 もちつき	
平成31年 1月	利用者健康促進 入浴介助改善	大阪市内事業所へのパンフレットなどの送付	新年祝賀式 書き初め大会 新春ゲーム大会	初詣
2月	いきがい対策 リスクマネジメント強化	生活保護の現況確認 ・預かり金の確認 ・調査員による面談の立ち会い	豆まき（節分）	
3月	生活援助の総括 ADL状況チェック	各種業務分担の見直し 生活環境の整備 ・福祉用具の点検etc.		
備考	各階懇談会（年1回） 各ユニット懇談会 （月1回） 体操（適宜） にこにこ便り（毎月） ホームページ更新（毎日）	ケアマネ会議（月1回） 入退所管理（随時） 事前面談（随時） 各種制度の申請（随時） 見学者対応（適宜） 市民オンブズマンとの調整	喫茶（毎日） アクティビティ活動 （各階で随時）	地域散策（随時） レストラン引率（随時） 買物引率（随時） 商業施設引率（随時） 地域行事への参加 （随時）

平成30年度 弘済院第1特別養護老人ホーム 事業計画2

	保 健 衛 生	食 事 サ ー ビ ス		
		栄 養 関 係	特 別 献 立	イ ベ ン ト 食 ・ 食 の 記 念 日
平成30年 4月			運営記念日 昭和の日 4月誕生会	郷土料理（静岡県）
5月	春季健康診断	嗜好調査（利用者・職員）	憲法記念日 こどもの日 母の日 家族会試食会 5月誕生会	5月2日 緑茶の日 郷土料理（奈良県） 屋台（お好み焼き）
6月	食中毒防止強化 口腔ケア指導	食中毒防止強化月間	父の日 6月誕生会	郷土料理（香川県） 6月15日 生姜の日 和菓子
7月	食中毒防止強化 脱水予防	食中毒防止強化月間	七夕 海の日 土用丑 7月誕生会	郷土料理（熊本県） デザートイベント
8月	食中毒防止強化 脱水予防	食中毒防止強化月間 嗜好調査（利用者・職員）	山の日 お盆 8月誕生会	カレーフェア 8月9日ハンバーグの日
9月	食中毒防止強化 脱水予防	食中毒防止強化月間	お月見 敬老会 秋分の日 9月誕生会	カレー・井フェア 9月9日重陽の節句
10月	秋季健康診断		体育の日 10月誕生会	郷土料理（宮城県） 井フェア 10月12日 豆乳の日
11月	精神衛生月間 インフルエンザ予防接種 感染対策予防（肺炎・胃腸炎）	嗜好調査（利用者・職員）	文化の日 介護の日（職員食） 11月誕生会	まぐろ解体ショー 11月15日 昆布の日
12月	インフルエンザ予防 感染対策予防（肺炎・胃腸炎）	手洗い、うがい強化月間	家族会試食会 冬至 天皇誕生日 クリスマス 12月誕生会 年越し	
平成31年 1月	インフルエンザ予防 感染対策予防（肺炎・胃腸炎） 循環器疾病要注意	手洗い、うがい強化月間	正月 七草粥 1月誕生会	ラーメンフェア 郷土料理（山口県）
2月	インフルエンザ予防 感染対策予防（肺炎・胃腸炎） 循環器疾病要注意	手洗い、うがい強化月間 嗜好調査（利用者・職員）	節分 建国記念の日 バレンタインデー 2月誕生会	鍋
3月	インフルエンザ予防 感染対策予防（肺炎・胃腸炎） 耳の衛生	手洗い、うがい強化月間	ひな祭り 春分の日 3月誕生会	3月11日 震災の日
備考	治療食者血圧測定 消毒（施設内、リフトバス） 通院状況チェック 体重測定（月1回） 入院者訪問	給食会議（月1回） 喫茶コーナー（毎日） 給食だより（毎月） 食事アンケート（サービスの満足度チェック・年4回） 選択食（毎週1回） 利用者家族との給食懇談会（年2回、試食会の時）		

平成30年度 弘済院第1特別養護老人ホーム 事業計画3

	防災・防犯	サービス改善	リスク マネジメント	褥瘡予防	感染症 対策	労働安全衛生
平成30年 4月	消防計画書策定 管理者教育 新任職員対象防災機器の取扱説明 防災設備総合機器点検 合同防災訓練（5階出火想定）	（利用者・家族）満足度アンケートの総括	リスクマネジメント（危険認識）	皮膚状態の観察と保清	標準予防策の周知と徹底	メンタルヘルスの面談 職場における腰痛・肩こりについて
5月	視聴覚指導 地震災害応急対策訓練 合同防災訓練（2階出火想定）	第三者評価受審総括	転倒・転落	除圧・体位変換の実際と指導	手指衛生の方法	春季健康診断 スマホ・電子ディアの健康影響
6月	自衛消防隊員教育 消防署立ち会い合同防災訓練（3階出火想定）	食事・衛生管理	誤薬・服薬漏れ	洗浄と計測	個人防護用具の使用法	タバコと健康について
7月	防犯訓練（1階）	服薬介助	誤嚥・誤飲	栄養状態の把握	ノロウイルス（シミュレーション）	季節の予防（夏の病気）
8月	合同防災訓練（4階出火想定）	マニュアルの整備	無断外出	褥瘡処置の実際と指導	インフルエンザ（シミュレーション）	過重労働について
9月	防災月間 地震防災訓練（2階）	意見箱への代理記載	内出血・表皮剥離・発赤	統計（高リスク者への発症予防）	フェーズ表の確認と見直し	自律神経失調症について
10月	防犯訓練 防災設備機器点検 防災訓練3階（夜間想定）	館内清掃 環境整備	安全配慮義務	皮膚状態の観察と保清	フェーズ表・初期対応方法の周知と徹底	秋季健康診断 花粉症について
11月	秋季全国火災予防運動 視聴覚指導 防災訓練5階（夜間想定）	排泄	転倒・転落	除圧・体位変換の実際と指導	ノロウイルス（シミュレーション）	季節の予防（冬の病気）
12月	年末年始災害防止特別警戒 防犯講習 自衛消防隊員教育 合同防災訓練（1階出火想定）	感染症予防	誤薬・服薬漏れ	洗浄と計測	インフルエンザ（シミュレーション）	突然死について
平成31年 1月	年末年始災害防止特別警戒 吹田地区一斉防災訓練 防災訓練4階（夜間想定）	入浴	誤嚥・誤飲	栄養状態の把握	感染症対策	日常の運動習慣について
2月	防災訓練2階（夜間想定） ※消防署届け出行う	移乗・移動	内出血・表皮剥離・発赤	褥瘡処置の実際と指導	感染症対策	健康寿命をのばすには
3月	春季全国火災予防運動 地震災害応急対策訓練（BCP訓練 3階）	満足度アンケート実施（利用者・家族）	事故統計・現状の課題と対策	統計（高リスク者への発症予防）	感染症対策・総括	境界型糖尿病について
備考	防災基本訓練及び図上訓練（月1回） 防災設備自主点検（月1回） 防災会議（月1回）	サービス改善委員会（月1回）	リスクマネジメント委員会（月1回）	褥瘡予防委員会（月1回）	感染症防止対策委員会（月1回）	腰痛体操（週1回） 衛生委員会（月1回）

平成30年度 弘済院第1特別養護老人ホーム 事業計画4 (各階別)

	2階	3階	4階	5階
平成30年 4月	近隣散策	近隣散策	近隣散策	お花見
5月	外出レクリエーション 日光浴	外出レクリエーション 日光浴	外出レクリエーション 日光浴	外出レクリエーション おやつレク (たこ焼き)
6月	手作りおやつ (綿菓子) お茶会	手作りおやつ (回転焼き) 風船バレー	外出レクリエーション	映画鑑賞会 日光浴
7月	七夕飾り付け 風船バレー	カラオケ大会 七夕飾り付け 映画鑑賞会 かき氷	七夕飾り付け 風船バレー	七夕飾り付け 風船バレー
8月	アイスクリーム パーティー 玉入れ	手作りおやつ (クレープ) 風船バレー	カラオケ大会 外出レクリエーション	おやつレク (かき氷) 映画鑑賞会
9月	夕涼み 風船バレー	室内ゲーム 夕涼み	室内ゲーム 夕涼み	カラオケ大会 夕涼み
10月	万博レクリエーション オセロ対戦	外出レクリエーション	外出レクリエーション 映画鑑賞会	外出レクリエーション 風船バレー
11月	風船バレー 紅葉狩り	手作りおやつ (チョコレートパフェ) 紅葉狩り	紅葉狩り 風船バレー	紅葉狩り (万博公園) 手作りおやつ
12月	手作りおやつ (焼きドーナツ) 門松作り見学	室内ゲーム 門松作り見学 風船バレー	映画鑑賞会 門松作り見学	カラオケ大会 門松作り見学
平成31年 1月	福笑 カルタ遊び	手作りおやつ (ホットケーキ) 福笑 カルタ遊び	カラオケ大会 福笑 カルタ遊び	福笑 カルタ遊び 書き初め
2月	豆まき ペットボトルボーリング	カラオケ大会 豆まき	豆まき 室内ゲーム	室内ゲーム 豆まき
3月	室内ゲーム お雛様観賞会	室内ゲーム トランプ 屋内ボーリング	外出レクリエーション お雛様鑑賞会	外出レクリエーション お雛様鑑賞会
備考	お食事会、水族館、美術館、宝塚歌劇、野球観戦、相撲観戦、映画館での映画鑑賞、USJ見学等 (随時)			

平成30年度 弘済院第1特別養護老人ホーム クラブ活動計画

クラブ名	実施日 時間	内 容	実施場所	職員・ボランティア 平均参加者数	平均参加 利用者数
書道	第1火曜 13:00~15:00	季節に応じた毛筆習字	1階研修室	講師1名 火曜会(2~3名) 職員4名	17~20名
手芸	第2火曜 13:00~15:00	一度で完成する小物作り	1階研修室	火曜会(2~3名) 職員4名	22~25名
絵画	第3火曜 13:00~15:00	季節に応じた彩色・塗り絵 自由画	1階研修室	職員4名	15~18名
生け花	第4火曜 13:30~15:30	季節の草花を自由に活ける	1階研修室	講師1名・職員4名	21~24名
アコーディオン	第2月曜 14:00~15:00	演奏・歌唱	月替わり 各フロア食堂	個人ボランティア (3名) 職員4名	27~30名
語り部	第3水曜 14:00~15:00	紙芝居・絵本・朗読 手遊び・歌	月替わり 各フロア食堂	個人ボランティア (5~6名) 職員4名	21~24名
音楽	毎週木曜 14:30~15:30	歌唱・ピアノ・手遊び 体操	週替わり 各フロア食堂	講師1名 火曜会(5~6名) 職員4名	38~41名
化粧	不定期 (月1回程度)	利用者の化粧をする	各階フロア食堂	あんず会(3名)	10名
その他	実施予定	風船バレー	各階フロア食堂 1階研修室 1階エントランスホール	職員各4名程度予定	10名~15名 参加予定

平成30年度 弘済院第1特別養護老人ホーム 地域交流いこいのサロン活動計画

	内 容	平均参加者数	備 考
平成30年 4月	オムツについての講義	20名	
5月	附属病院 講師による講義	25名	
6月	食中毒についての講義	20名	
7月	折り紙	20名	
8月	熱中症についての講義	20名	
9月	お米についての講義	20名	
10月	介護保険についての講義	20名	ハロウィン
11月	附属病院 講師による講義	25名	
12月	作業クラフト	15名	クリスマス
平成31年 1月	インフルエンザについての講義	15名	
2月	いろいろな車椅子の知識と使い方、車椅子体験	15名	
3月	塗り絵	20名	
その他 ①	リハビリ、音楽・楽器演奏、スポーツレク、華道・書道教室など。		施設内
②	地元の歴史見学、消防署の見学など。		施設外

平成30年度 弘済院第1特別養護老人ホーム 内部研修計画

1. 一般職員研修

	研 修 内 容	担当	回数
4月	平成30年度事業計画と予算説明		4
	業務マニュアルの改定について		1
	接遇マナーの向上(ご利用者・ご家族との関わり方・言葉遣い等)		2
	虐待防止体制の構築と実践(人権研修①)		2
	口腔ケアについて	岡本歯科	1
5月	インターネットの多様な求人活動		2
	ChatLuck とデスクネッツ NEO の使い方		2
	介護技術の基本1(食事介助・水分補給の仕方)		1
	介護技術の基本2(排泄介助)		1
	口腔ケアについて	岡本歯科	1
	オムツ交換(月2回)	大王製紙	1
6月	リスクマネジメントについて		2
	実習指導について		2
	ケース記録、報告書等の基本的な書き方		2
	介護技術の基本3(入浴・清拭、足浴、手浴介助)		1
	介護技術の基本4(移動・移乗介助)		1
	褥瘡予防について(第1回)	附属病院	1
	口腔ケアについて	岡本歯科	1
	オムツ交換(月2回)	大王製紙	1
7月	施設の広報活動について(ホームページ、にこにこ便り)		1
	介護プロフェッショナルキャリア段位制度について		1
	食中毒予防に向けて		1
	ケアプラン/個別支援計画とは		1
	介護技術の基本5(服薬介助)		1
	身体拘束廃止について(人権研修②)		1

	研 修 内 容	担 当	回 数
7月	褥瘡予防について(第2回)	附属病院	1
	口腔ケアについて	岡本歯科	1
8月	介護をめぐる考え方について (ICF の理解)		1
	苦情解決システム、苦情箱、ヘルプライン		2
	認知症ケアの基本		2
	救急時の対応、救急救命講習、AED (自動体外式除細動器) 使い方		2
	口腔ケアについて	岡本歯科	1
9月	看取り介護について		2
	高齢者の人権について (人権研修③)		1
	ストレスチェック、メンタルヘルスについて (人権研修④)		2
	防災訓練、非常災害時の対応について (火災・台風・地震等)		1
	危険予知・ヒヤリハット・ハインリッヒの法則について		1
	口腔ケアについて	岡本歯科	1
	摂食障害と嚥下の基礎知識	関西薬局	1
10月	感染症の予防対策、インフルエンザ、ノロウイルス		2
	痰の吸引及び胃瘻について		1
	コンプライアンスの徹底、コンプライアンス規程		1
	ショートステイの受け入れの留意点		1
	認知証ケアについて (第1回)	第2特養	1
	高齢者の食事介助について (第1回)	附属病院	1
	口腔ケアについて	岡本歯科	1
11月	先駆的な情報共有のあり方		1
	褥瘡予防について		2
	同和問題の概要と課題 (人権研修⑤)		1
	フォトブックの作り方		1

	研 修 内 容	担当	回数
11月	差別表現と差別発言（人権研修⑥）		1
	低栄養、栄養マネジメントについて		1
	高齢者の食事介助について（第2回）	附属病院	1
	医薬品について	関西薬局	1
	口腔ケアについて	岡本歯科	1
12月	個人情報保護とプライバシー保護（人権研修⑦）		2
	Teachme Biz と電子マニュアル		1
	生活保護法と救護施設		1
	高齢者がかかる泌尿器科の病気について		1
	拘縮予防について		1
	利用者の環境整備について、整理整頓、掃除		1
	認知証ケアについて（第2回）	第2特養	1
	口腔ケアについて	岡本歯科	1
平成31年	成年後見人制度について		1
1月	障がい者の人権について（人権研修⑧）		1
	セクハラ防止について（人権研修⑨）		1
	パワハラ防止について（人権研修⑩）		1
	福祉用具、車いす等の選び方と使い方		1
	口腔ケアについて	岡本歯科	1
	認知証ケアについて（第3回）	第2特養	1
2月	事業計画の見直しと来年度の取り組みについて		2
	薬の話、誤薬防止の取り組み		2
	目標管理制度の運用と展開		1
	腰痛予防について		1
	誤嚥性肺炎の予防		1
	口腔ケアについて	岡本歯科	1

	研 修 内 容	担当	回数
2月	高齢者に起きやすい疾病と薬		1
3月	プリセプター制度と新人教育		2
	レクリエーションの総括、全体行事、ユニット行事、個別対応		1
	介護保険制度の課題と展望		1
	職員研修（内部、外部）の総括		1
	高齢者ケアで知っておきたい命を守る知識	附属病院	1
	口腔ケアについて	岡本歯科	1
	在日外国人の人権問題（人権研修⑪）		1
	精神障害者と人権（人権研修⑫）		1
	一般職員研修	合計	106

附属病院：大阪市立弘済院附属病院

第2特養：大阪市立弘済院第2特別養護老人ホーム

岡本歯科：岡本歯科医院

2. 新人職員研修（施設内）

	研 修 内 容	講師	回数
平成30年4月	接遇、マナー研修		1
	プリセプター制度について		1
	食事介助のポイントとトロミ剤の使い方		1
	移動、移乗のポイントと車椅子体験		1
	入浴介助、着脱介助のポイント		1
	オムツの研修	大王製紙	1
	心肺蘇生法と救急対応		1
	新人職員研修	合計	7

*法人においても新人職員研修は実施しています。

3. 給食サービス研修

	研 修 内 容	講師	回数
平成 30 年 5 月	他施設の食事提供について		1
6 月	脱水について		1
8 月	トロミ剤について		1
9 月	ソフト食について		1
12 月	健康と栄養		1
平成 31 年 1 月	総括（1年間の食事提供について）		1
	給食サービス研修	合計	6

* 他施設の給食状況の見学（年 2 回）

4. 研修に関する留意点

- ・ 施設職員による研修 94 回、外部招聘研修 25 回、合計 119 回を実施する。
- ・ その他にも外部研修の伝達研修、新たな課題の研修など年間 10 回程度実施予定。
- ・ 人権研修を年 10 回以上実施する。今年度は 15 回実施予定。
- ・ **上記研修以外に「おおさか法務事務所」による講演を年4回企画する。**
- ・ **上記研修、またはそれ以外で家族会の助成を受けた研修を4回企画する。**
- ・ 研修会については各部署、各ユニットから原則 1 名以上参加して下さい。
- ・ 内部研修には常勤職員だけでなく非常勤職員も参加して下さい。
- ・ 参加者は研修参加後、各部署、各ユニットで内容を伝達して下さい。
- ・ 内部研修実施後、「デスクネッツ NEO」のアンケートと回覧、及び ChatLuck を利用することで、職員全体での情報共有と周知を図ります。
- ・ 重要課題については CBT（Computer-Based Testing）を使った試験を実施し、課題内容の周知を徹底します。

以上

平成30年度 弘済院第1特別養護老人ホーム 実習生受け入れ予定表

	介護福祉士実習	看護実習	その他
平成30年 4月			
5月	大阪保健福祉専門学校 1ヶ月間・2名		
6月			
7月			大阪歯科大学 3日～7日・3名
8月	大阪保健福祉専門学校 1ヶ月間・4名	千里金蘭大学看護学部 3日間・12名	
9月			
10月		大和大学保健医療学部 看護学科 3日間・5名	
11月		大和大学保健医療学部 看護学科 3日間・10名	竹見台中体験学習 1日間・4名
12月		大和大学保健医療学部 看護学科 3日間・10名	
平成31年 1月			
2月	大阪保健福祉専門学校 1ヶ月間・4名		
3月			
その他			

*実習人数は予定です。