

令和 4 年度  
グループホーム 鶴翠  
事業報告書



(1) 基本方針

職員の専門性を発揮し、個別サービスを行うことで、ご利用者とご家族へ安心と安定を提供します。

(運営方針)

- ① ご利用者のありのままを受け入れ、鶴翠で生活することで尊厳のある人生を送って頂けるように支援します。
- ② 体調管理や心身の状態観察と把握に努め、ご家族、ご利用者ともに、ホームでの暮らしに安心感を持っていただけるように支援します。
- ③ ご家族や地域の方々との交流を図り、いつでも来苑出来る施設を目指します。
- ④ 職員の能力・資質の向上を図り、施設サービスの向上に努め、様々な状況に対応できる支援を行います。

(重点目標)

- ① 入居者の個々の状態把握について、毎日当日リーダーより、その日の利用者の状態、各ユニットの室温、湿度、事故ヒヤリハット、食事水分量の把握、受診者、面会者について聞き取りを行う体制をとり、入居者の異常の早期発見と早期対応に努めました。特に当年度は新型コロナウイルス感染症が流行したので、入居者の表情、風邪症状、食事量の急激な減退については、こまめに確認し、入居者の感染症ゼロを達成することが出来ました。その中で介護記録についてもこまめな記述を心掛けておりますが、ご家族との情報共有の内容については乏しく、その時の対応職員が聞いたこと、伝えたことを正しく記録出来ていないことが課題となりました。今後はご家族へ伝えたことと聞いたことをより正確に記録し、ケアの実践と具体的な記録の両立が出来るように取り組んで参ります。

また、コロナ禍においての入居者の楽しみ作りや交流の活性化を目指しての取り組みを念頭にしてきましたが、ほぼ外出が出来ない状況で、苑の中での生活主体となりました。月に3回以上は室内の行事やイベントを考えて取り組むように計画を立てて行いました。おやつ作りや、認知症対応のレクリエーション活動、運動会や敬老会などの季節イベントは従来通りにしっかりと企画し、職員自体も楽しく笑顔でアクションすることを意識して取り組みました。職員自身も楽しい様子を入居者に感じ取ってもらえないと、イベント自体の楽しさが伝わらない事を認識し、楽しみを提供する事の難しさも覚えながら取り組みました。入居者個々の性格を考えると、企画自体が性に合わない入居者も出てこられて、一人になりたい思いや、参加するのが面倒だ

が他者に合わせての無理な参加などもあったと感じます。そういった課題を認識し、令和5年度は個別性を重視した企画を立てて実践して参ります。個別性を重視するという事は、より入居者のバックグラウンドを知ることですので、職員個々が入居者からの直接の話などをしっかりと傾聴する力を養い、ご家族からも情報を引き出せるように、より関わりを深く持てるように取り組んで参ります。

- ② 令和4年度の最初に苑の稼働率を上げることについて、現場での重要ポイントとして、入居者の健康状態、ADLの低下予防、事故防止について職員会議と各ユニット会議で話を行い、まずは異常の早期発見と対応を行うことで、入院者をなるべく出さず空床が少なくなるように運営をしていくことを目指しました。ユニット内の環境整備、感染症対策など、あたり前のことをきちんと継続出来るように意識して取り組みました。まずはヒヤリハットについては年間168件の提出と事故報告も年間168件の提出でした。ヒヤリハットの提出が少なく、職員個々の事故防止への意識が低いことが裏付けされております。多角的な意見が入ったヒヤリハットを分析し、事故防止対策をすることで防げた事故もあったかもしれないので、令和5年度はヒヤリハットの内容の充実化とそれに対する事故防止対策についての意識をより高く持って取り組んで参ります。また、営業活動については、月に2回、市内居宅、病院、小規模施設を3グループに分けて訪問を行い、各担当者と気軽に話せるように関係作りを築いてきました。結果、年間で3件は法人の契約に結び付けることは出来ましたが、満足いく数値では無いので、最低1ヶ月に1件以上の紹介が頂けるように、粘り強く活動を続けて参ります。
- ③ 施設同士の交流や地域との関りについては、コロナ禍により今年度はほとんど外出も行わず、コロナ感染させないケアを優先致しました。たまに天気の良い日は中庭の散歩等を行う程度で、ケアハウスとの地域交流もほとんどありませんでした。結果、入居者のQOLの充実について図ることが出来ず、ストレスも溜まりやすい環境にもなってしまう、認知症ケアの停滞を招いたことは否定できません。地域に開けた情報公開については、2ヶ月に1度の運営推進会議がありますが、ご家族に対しての書面での行事報告、内部研修報告、感染症対策についての現状報告を行いました。12月には愛媛県社会福祉協議会から調査員を招いての外部評価を受けて、インターネット上に結果を公開しております。令和5年度においては、引き続き感染症の現状を見ながら、4年度よりは交流の機会を図れるように、交流イベントなどの計画、実践を行いたいと考えております。
- ④ 亀天会の職員として、個々が現状以上の知識や技術の習得を重ねていく為に、内部研修計画を立てて、職員全員が順番に研修担当を担い、資料を考案作成し、参加者の職員も全員が発言出来るような研修開催方法にして取り組みました。担当者によっては、研修会ギリギリの資料作成になってしまい、資料を読むだけの研修になってしまった場面もありました。もう少ししっかりと

した OJT の体制を作り、研修の進め方の指導をしていくことが課題にもなっております。資格取得に関しては、社会福祉士 1 名合格、認知症実践者研修終了者 2 名、技能実習指導員が新たに 1 名増加となっております。介護福祉士は介護職員 14 名中 3 名です。認知症対応型の施設で、認知症高齢者に対してのアプローチの勉強は定期的に行っており、ある程度の認知症への理解は深まっておりますが、鶴翠の弱い所は職員及び利用者の繋がりの部分での薄さだと感じます。単純にご利用者に対してのコミュニケーションの少なさや尊厳を持って接することの重要性や、職員同士の情報の共有、助け合いの部分に対しての指導が上手く出来ておりません。年上の部下や、年下の上司が共存する中で、お互いの言葉遣いや、次の人のことを考えての行動や協調的な姿勢は、長く継続して働く上で重要な要素となります。認知症対応の技術だけでなく、人間的に成長し、心豊かな人格形成を行い、鶴翠で気持ちよく働けて、笑顔と充実感のある職場作りをしていきたいと考えております。

## (2) 利用者に対するサービス

### ●食事の介助

ご利用者は全員認知症が有り、好みの食材や、食事の形態について、はっきりと自分の意見を周囲に伝えることが困難です。職員はそういったご利用者の表情やしぐさ、雰囲気は今食べているものが、個々のご利用者にとってどういった物なのかを考えて支援するように努めました。食事中はテレビ視聴ではなく、落ち着いた雰囲気の音楽を流したり、お膳の中の見え目や彩は工夫できるので、配膳するときには、お膳中のメニューの説明などの声掛けをプラスして、認知症の方が少しでもメニューを認識できるように配慮して取り組みました。どういった物が食べやすく、どういった物がむせ込みの危険があるのかを、ご利用者個々に発見していき、管理栄養士と相談しながら、出来る限り食事の安全と楽しさを表現出来るように工夫しながら取り組みました。

### ●入浴介助

鶴翠の 1 階は浴槽の側面が開く特殊浴槽で、2 階は普通浴槽ですので、ご利用者の身体状況に合わせての使い分けをしております。入浴支援はご利用者の皮膚状態の観察も行える稀少な機会ですので、そういった意識を持ちながら健康状態の把握に努めております。季節イベントとしてはゆず湯などを行いながら、ちょっとした雰囲気作りにも努めました。介護拒否で入浴を嫌がるご利用者もいらっしゃいますが、支援の時間帯を変更したり、異性、同性の支援を変更してみたりと、その時の状況に即した方法で対応しております。

### ●排泄の介助

適切なオムツの使用について、枚数の無駄遣いが無いように、大きさや形状がご利用者個々の状態に合った物かどうかを考えながら支援させて頂いております。よく排泄ケアでは、トイレ内での事故防止の観点で職員も一緒に入り、堂々とご

利用者の排泄シーンを面と見ながら支援を行うこともあるのですが、それが逆に自分の排泄場面だったらどう思うかについて考えて支援するように職員全員で意識しております。排泄ケアに倫理観を意識することの重要性はケアの質向上にも繋がります。限りなくご利用者にとってのプライバシーが確保出来るように支援しました。

#### ●更衣等の介助

着替えの支援に付きましては、季節ごとにご利用者の衣類の入れ替えについて、ご家族にもご協力頂いて支援して参りました。体の状態に合った衣類を選択し、尚且つ、ご利用者の好みの色などを聞き取りながら、衣服選びも生活の中のレクリエーション活動として捉えて取り組みました。居室の飾りつけなども、どうしても彩が少なめになってしまうので、コロナ禍で楽しみの少ない今だからこそ、なるべく普段の生活をレクリエーション化するような意識で取り組みました。

#### ●健康管理

基本の感染対策を念頭に、苑内の消毒、清掃、換気時間を毎日チェックし、記録することで、ご利用者を感染させない環境づくりを徹底して参りました。ご家族との定期受診では一緒に受診して頂くことも最低限にし、お薬だけをご家族に取りに行ってもらくなど、外部との不要な接触も最低限の対応を取って参りました。その代わり、受診時には苑内での様子をなるべく細かく伝えるために、主治医への情報提供書を例年以上に細かく記述するなどの努力をしながら、ご利用者個々の係りつけ病院との連携に努めました。全入居者はコロナワクチンの5回目接種を12月に終えて、インフルエンザ接種も受けて頂いております。職員も感染源にならないように、不要不急の外出と3密回避に努め、県や市から配布された抗原検査キットを活用しながら業務を進行して参りました。ご利用者は感染者ゼロと職員は家族から発症の感染者は2名出ましたが、集団感染に繋がらず、勤務の大きな影響にもならず、苑単独では安定的に運営出来たと思います。令和5年度も引き続き気を緩めず、感染症対策を継続し、ご利用者の健康管理に努めて参ります。

#### ●相談援助

令和5年度はとにかくご家族から、感染症に対しての面会相談や、各病院との連携についての相談件数が多かったです。面会制限については県内のホームページ等で逐一確認しながら、福祉施設でのその時に合った対応で、各ご家族としっかりと向き合いながら出来る限り丁寧に説明し、面会や受診について、その都度の対応を取って参りました。ご家族への周知は運営推進会議の資料送付等を活用していきました。無料のコロナ検査場が市内のこういった場所で行われているのか、家族以外の親族が感染して濃厚接触者になったらどうしたらよいか、その都度の問い合わせに対してきちんと説明し対応して参りました。ご利用者の入退院においても、各病院の相談員と感染状況などの連絡や、感染の可能性のない状態での退院のタイミングを密に図り対応して参りました。問い合わせからの回答を考えるのにも難しい選択の連続でしたが、法人内の上司にも相談しながら、大きな苦

情になることもなく、適切に対応できたと感じております。

●防火・防災対策

5/30に風水害訓練と11/18に地震、火災、消火、通報の総合訓練をケアハウスと合同で行いました。防火管理者の選出をグループホーム鶴翠とケアハウスの敷地内で一人の設定でしておりますが、やはり実際の災害では建物ごとに分かれての指揮が必要と感じ場面もありましたので、ケアハウス施設長と話し合い、指揮命令系統の見直しを図っています。今年度は所属長会議でもBCP作成の議論を幾度も交わして参りました。令和5年度は実際の災害を想定し、職員の参集方法や備蓄品の確保などについて、作成したマニュアルをもとに訓練を繰り返していきたいと思っております。

●職員研修

毎月の職員会議で、年度計画であらかじめ決めている議題に対して、担当者を決めて資料を作成し、職員が自ら考える習慣をつけることが出来るように取り組みました。介護保険制度の根底にある自立支援、尊厳の保持については、毎月職員へ問いかけて、ケアに対する姿勢を振り返るようにしております。コロナ禍で、外部研修にはあまり参加できてはいませんが、認知症実践者研修では2名の職員が修了し、計画作成担当者としての立場からの視点が芽生え、少しずつ成長を感じることも出来ております。令和5年度も個々に学ぶ姿勢を持ち、資格取得を目指し、職員の育成にも力を入れて参ります。

●ボランティアの受け入れ、地域行事参加状況

外部との関りについてはコロナ禍もあり、積極的には取り組めておりません。おやつ作りやドライブなどはタイミングを見て行うことはありましたが、苑の中で単独で行うことがほとんどでした。令和5年度は、ケアハウスのご利用者とも交流の機会を持ち、楽しみ作りの一環として地域交流が行えるように努めて参ります。

●行事、クラブ活動

季節の壁紙の創作が得意な方と、歌う事、体を動かすことが得意なご利用者に分かれて、個別性を重視して取り組みました。グループホームでは認知症の影響で、ご本人がやりたいこともその時に突然変わったりします。臨機応変に対応できるように、また、職員側から集団の中に無理に誘い、ご利用者の気分を害さないように取り組みました。気分転換で急に中庭での散歩に切り替えることや、1対1で対話する時間を持つなど、動き方もマニュアルに捉われず、認知症ケアの根本である残存機能の使用や、ご本人を認めることの大切さを職員は持ちながら、令和5年度も行事計画に沿っての支援を行って参ります。

(3) その他の重要な取り組み

① 新型コロナウイルス感染症予防及びまん延防止対策

コロナ感染症予防としましては、ご利用者は全員5回のワクチン接種を行い、3密回避、手洗い、外出時のマスク着用、緊急時の受診以外は外出せずに過ごして頂きました。ご家族への面会制限の説明もこまめに行い、職員も同じく、基本的な感染症対策を念頭に不要不急の外出もせず、個々の体調管理に努めました。そして県や市から配布された検査キットも活用しながら、細やかに現状を確認しながら運営していきました。

## ② ハラスメント対策

セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティーハラスメント、カスタマーハラスメントについての指針を内部研修に組み込んでの勉強会を開催し、職員間での意識の向上に努めました。相談窓口者の設定や、日々の言葉遣い、不必要な接触、性別での役割の偏り、地位を使つての優位性の利用などに気を付けて、まずは職員間での積極的なコミュニケーションを図り、職員の様々な発言が個々の価値観に固執したものになってないかを慎重に判断しながら現場の様子を伺い、職員、ご利用者、ご家族の間にしっかりと調和が保たれるように努力して取り組みました。

## ③ 地域における公益的な活動

コロナ禍で積極的なイベントなどの地域交流は出来ませんでした。書面での運営推進会議の開催を通して、ご利用者、ご家族からの介護についての相談や、新規申し込みをして頂いた地域住民の方に、介護保険制度の仕組みの説明などをさせて頂き、少しでも地域福祉の拠点としての役割を果たしました。

## ④ 介護職員等処遇改善加算への取り組み

### (1) 資質の向上やキャリアアップに向けた支援

今年度は社会福祉士合格者1名と認知症介護実践者研修に2名の職員が積極的に受講し、認知症介護現場において計画作成担当者としても従事できる資格を取得しました。これで鶴翠では実践者研修修了者が5名、実践リーダー研修修了者が2名、認知症介護管理者研修修了者が2名となりました。しっかりと認知症高齢者に対しての具体的な取り組みを行う上での基盤作りが出来つつあります。そして資格の取得の為に勤務の調整をしっかりと行い、受講費用の一部支援等の会社の制度を活用しながら取り組むことも出来ました。今後も各資格の習得者には将来のリーダー的なポジションを任せられるべき人材に成長してもらえるように支援して参ります。

### (2) 労働環境、処遇改善について

毎月の希望の休暇を管理者と職員間で話し合いながらシフト調整したり、資格試験日には有給休暇の活用を促したりと、働きやすい環境作りを行いました。また職員の定期的な健康診断の受診も協力医の元にきちんと行い、健康管理についてもきちんとフォローできる体制を作っています。



そして、子育て中の職員には細かく時間を設定しての勤務時間の調整を行っており、介護記録に関しては、パソコンを活用しての記録システムの構築で文書作成の手間を簡略化したり、感染症を回避出来るオンライン会議などの環境作りなどを活用して、安心して仕事に取り組める工夫をしております。

(3) その他

会社には独身寮や、感染症に罹患しても一時的に回避できる宿泊所の提供などの福利厚生施設もあり、職員関係のご家族がコロナ感染した時には有効に活用して頂きました。また部署での親睦会では会社からの費用の支援等もあるので、感染の流行が落ち着けば、職員や技能実習生との交流等においても、そういった制度を活用しながら、有意義で楽しみのある職場作りを行って参ります。

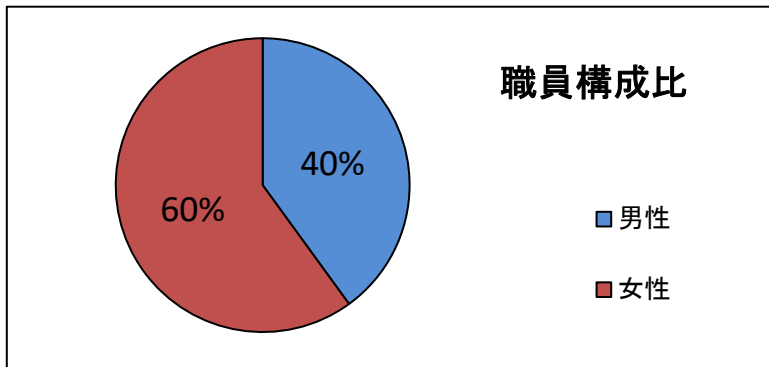


1. 事業所

① 概要

|       |                    |    |    |
|-------|--------------------|----|----|
| 事業所名  | グループホーム鶴翠          |    |    |
| 事業所種別 | (介護予防)認知症対応型共同生活介護 |    |    |
| 事業所住所 | 愛媛県西条市大野284番地2     |    |    |
| 管理者職名 | 管理者 芝 博文           |    |    |
| 職員数   | 男性                 | 女性 | 総数 |
|       | 6                  | 9  | 15 |

(令和5年3月31日現在)



②職員紹介

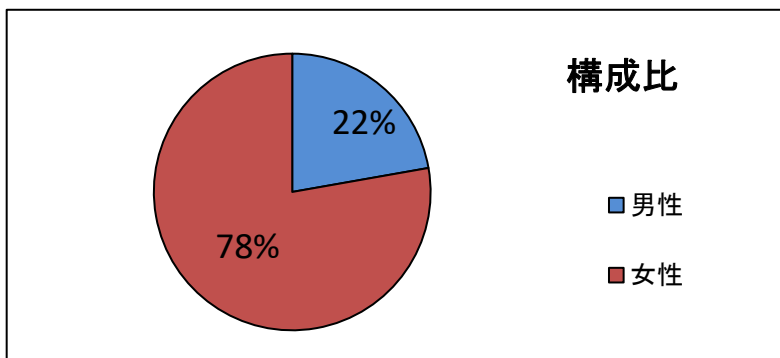
グループホーム鶴翠は、運営責任者1名、管理者1名、計画作成担当者2名(内ケアマネージャー1名)、看護師1名と、介護員14名(内技能実習生2名)で構成されております。

管理者研修、認知症介護実践リーダー研修、認知症介護実践者研修、介護支援専門員、介護福祉士、社会福祉士、認知症介護初任者研修、ヘルパー2級等、認知症介護に関する専門的な知識と技術を持った職員と看護では、看護師免許を持った職員3名(内正看護師1名、准看護師2名)を配置し、認知症高齢者へ、専門的なケアと安全な生活が提供できるよう、職員全員が施設運営に取り組んでおります。

また、技能実習生と職員が相互に影響し、互いの意識向上と施設全体のスキルアップへ繋がるように取り組んでおります。

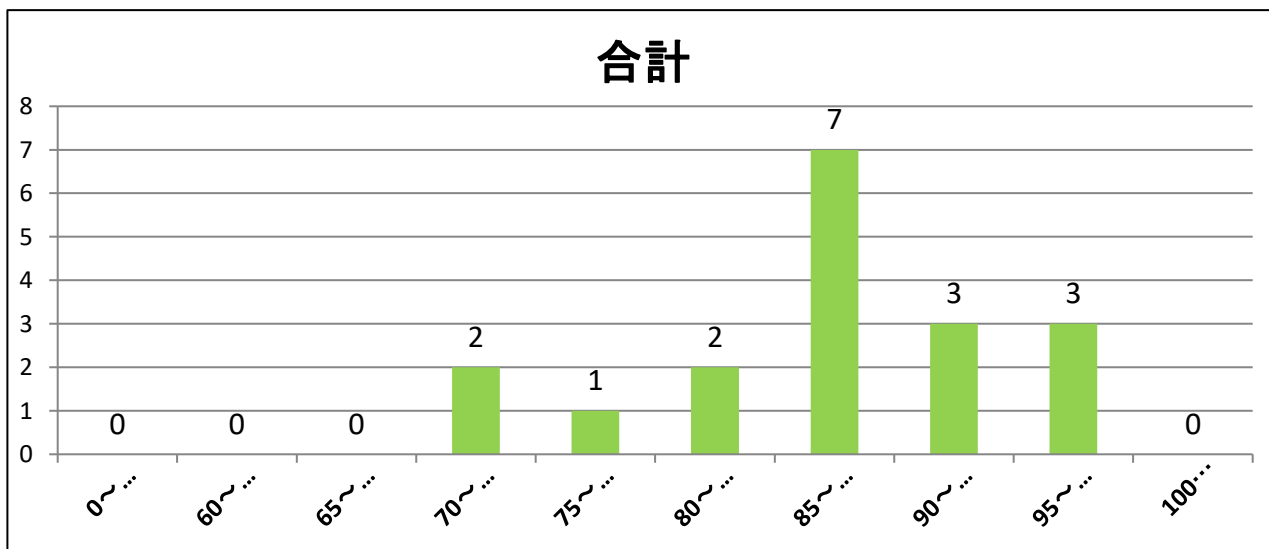
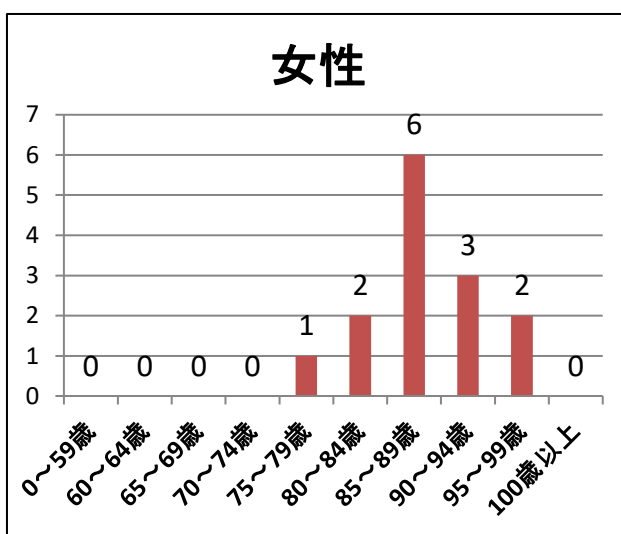
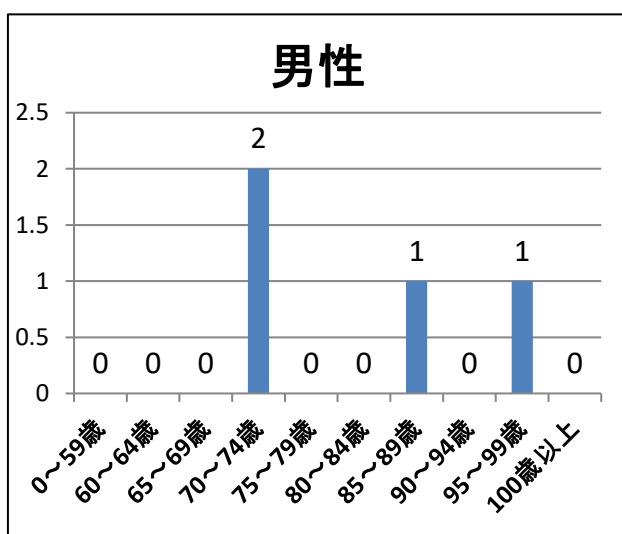
2. 定員及び現在人員(令和5年3月31日現在)

| 定員(名) | 現在人員(名) | 性別 |    |
|-------|---------|----|----|
|       |         | 男性 | 女性 |
| 18    | 18      | 4  | 14 |



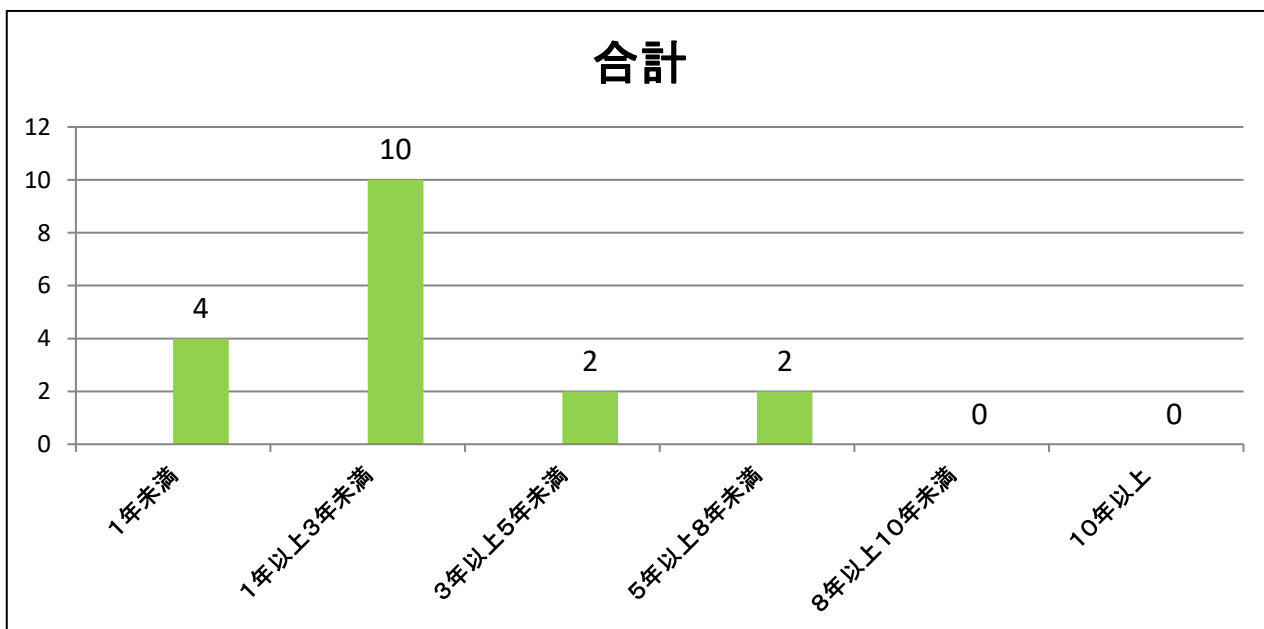
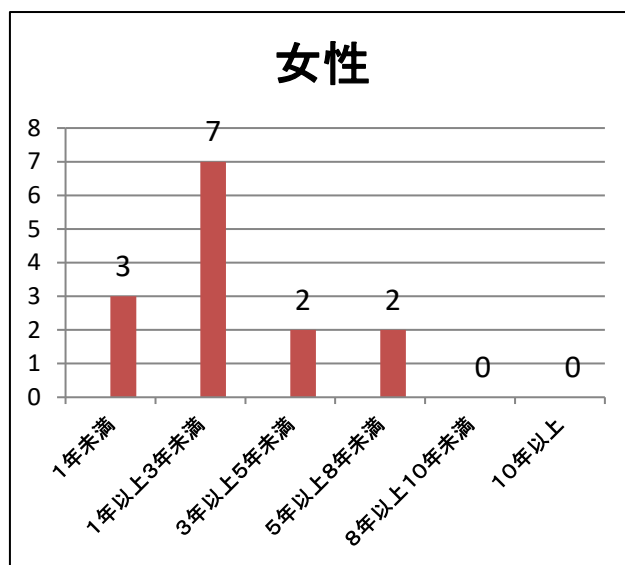
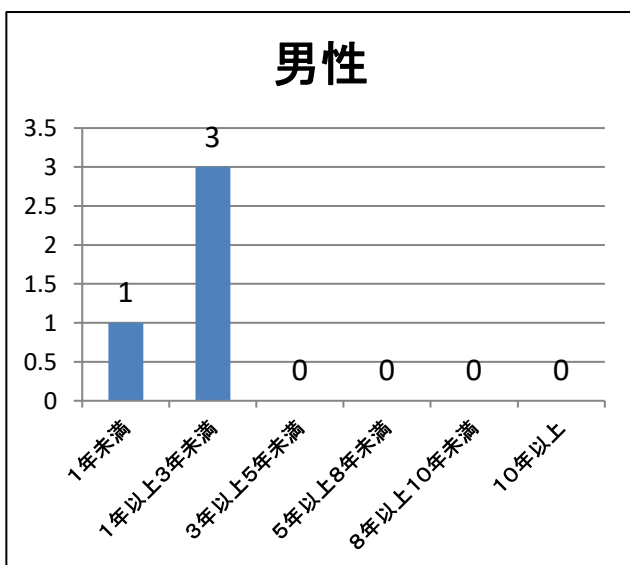
### 3. 年齢別人員

|        | 男性(名) | 女性(名) | 合計人数と構成比 |        |
|--------|-------|-------|----------|--------|
|        |       |       | 人数(名)    | 構成比(%) |
| 0～59歳  | 0     | 0     | 0        | 0%     |
| 60～64歳 | 0     | 0     | 0        | 0%     |
| 65～69歳 | 0     | 0     | 0        | 0%     |
| 70～74歳 | 2     | 0     | 2        | 11%    |
| 75～79歳 | 0     | 1     | 1        | 6%     |
| 80～84歳 | 0     | 2     | 2        | 11%    |
| 85～89歳 | 1     | 6     | 7        | 39%    |
| 90～94歳 | 0     | 3     | 3        | 17%    |
| 95～99歳 | 1     | 2     | 3        | 17%    |
| 100歳以上 | 0     | 0     | 0        | 0%     |
| 合計     | 4     | 14    | 18       | 100%   |
|        | 最高年齢  | 最低年齢  | 平均年齢     | 男女平均年齢 |
| 男性     | 96    | 70    | 80.8     | 86.4   |
| 女性     | 96    | 76    | 88.1     |        |



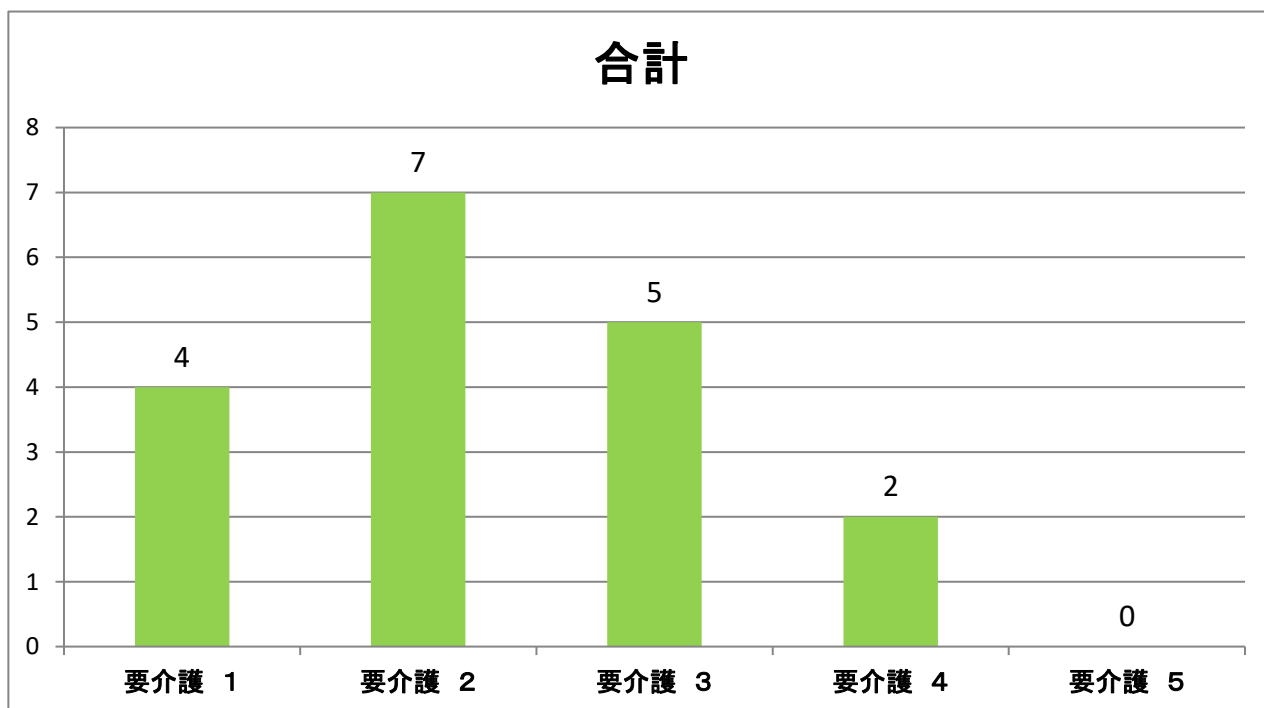
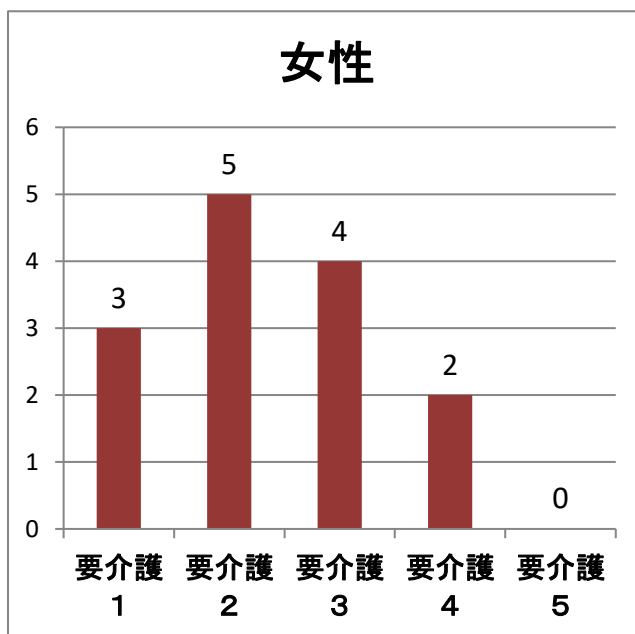
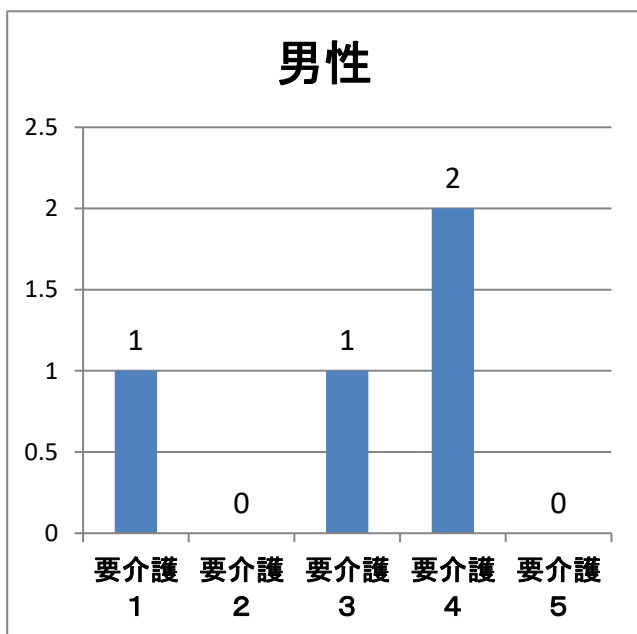
#### 4. 入居期間別人員

|           | 男性(名) | 女性(名) | 合計(名) | 構成比(%) |
|-----------|-------|-------|-------|--------|
| 1年未満      | 1     | 3     | 4     | 22%    |
| 1年以上3年未満  | 3     | 7     | 10    | 56%    |
| 3年以上5年未満  | 0     | 2     | 2     | 11%    |
| 5年以上8年未満  | 0     | 2     | 2     | 11%    |
| 8年以上10年未満 | 0     | 0     | 0     | 0%     |
| 10年以上     | 0     | 0     | 0     | 0%     |
| 合計        | 0     | 0     | 0     | 100%   |
| 平均入居期間    | 1年5ヶ月 | 2年3ヶ月 | 全体    | 2年1ヶ月  |



5. 平均介護度別人員

|       | 男性(名) | 女性(名) | 合計    |        |
|-------|-------|-------|-------|--------|
|       |       |       | 人数(名) | 構成比(%) |
| 要介護 1 | 1     | 3     | 4     | 22%    |
| 要介護 2 | 0     | 5     | 7     | 39%    |
| 要介護 3 | 1     | 4     | 5     | 28%    |
| 要介護 4 | 2     | 2     | 2     | 11%    |
| 要介護 5 | 0     | 0     | 0     | 0%     |
| 合計    | 4     | 14    | 18    | 100%   |
| 平均介護度 | 3     | 2.35  | 全体    | 2.5    |



6. 面会状況(令和4年4月1日 ~ 令和5年3月31日迄の1年間)

|           |         |
|-----------|---------|
| 総数        | 174人    |
| 1か月平均     | 14.5人／月 |
| 最高(1人あたり) | 15回／年   |
| 最低(1人あたり) | 0回／年    |
| 年間1人平均    | 6回      |
| 1か月1人平均   | 1回      |

\* 顔を合わす面会ではなく、ほとんど受診付き添いや必要物品を届けて頂く為の訪問です。

7. 研修実施状況

**【内部研修】**

| 実施月 | 研修内容                         | 研修講師 | 出席者数(名) |
|-----|------------------------------|------|---------|
| 4月  | ①法令遵守、個人情報について ②ハラスメント防止について | 介護職員 | 10      |
| 5月  | 感染症予防と対策について(食中毒)            | 介護職員 | 11      |
| 6月  | ①接遇とコミュニケーション ②スピーチロックについて   | 介護職員 | 11      |
| 7月  | 事故発生、緊急時の対応                  | 介護職員 | 12      |
| 8月  | 災害及び防犯対策について                 | 介護職員 | 11      |
| 9月  | ケアプランと介護記録について               | 介護職員 | 12      |
| 10月 | 口腔ケアと栄養について                  | 介護職員 | 13      |
| 11月 | 感染症予防と対策について(新型コロナ、インフルエンザ)  | 介護職員 | 13      |
| 12月 | 身体拘束と高齢者虐待について               | 介護職員 | 11      |
| 1月  | 介護現場におけるリスクマネジメントについて        | 介護職員 | 10      |
| 2月  | 機能訓練とレクリエーションについて            | 介護職員 | 13      |
| 3月  | ①認知症ケアと虐待防止について ②令和5年度事業計画   | 介護職員 | 13      |

**【外部研修】**

| 実施月 | 研修種類 | 研修内容       | 出席者職種 |
|-----|------|------------|-------|
| 7月  | 講習   | 認知症介護実践者研修 | 介護職員  |
| 11月 | 講習   | 認知症介護実践者研修 | 介護職員  |

8. 行事・クラブ活動及びボランティア受入れ実施状況表

【行事・クラブ活動】

| 実施月 | 指導援助者 | 内容                     | 参加者数(名) |
|-----|-------|------------------------|---------|
| 4月  | 介護職員  | お花見ドライブ(丹原文化会館)        | 18      |
|     | 介護職員  | 誕生会、手作りおやつ(桜餅作り)       | 18      |
| 5月  | 介護職員  | 端午の節句(集団レクリエーション)      | 18      |
|     | 介護職員  | 手作りおやつ(どら焼き作り)         | 18      |
| 6月  | 介護職員  | 新緑レクリエーション(集団レクリエーション) | 18      |
|     | 介護職員  | 誕生日会                   | 18      |
| 7月  | 介護職員  | 七夕まつり(笹飾り作成)           | 18      |
|     | 介護職員  | 誕生日会                   | 18      |
| 8月  | 介護職員  | 夏遊び会(盆踊り、たこ焼き、クリームソーダ) | 18      |
|     | 介護職員  | おやつレク(ずんだクリームサンド作り)    | 18      |
| 9月  | 介護職員  | お月見会(みたらし団子作り)         | 18      |
|     | 介護職員  | 敬老会                    | 18      |
| 10月 | 介護職員  | 運動会                    | 18      |
|     | 介護職員  | 秋祭り(神輿作成)              | 18      |
|     | 介護職員  | 誕生会                    | 18      |
| 11月 | 介護職員  | 文化祭(紙芝居)               | 18      |
|     | 介護職員  | おやつレク(芋餅作り)            | 18      |
|     | 介護職員  | 誕生会                    | 18      |
| 12月 | 介護職員  | クリスマス会(集団レク、クリスマスケーキ)  | 18      |
|     | 介護職員  | 誕生会                    | 18      |
| 1月  | 介護職員  | 新年会(書初め、カルタ)           | 18      |
|     | 介護職員  | おやつレク(ぜんざい作り)          | 18      |
| 2月  | 介護職員  | 節分(クイズ大会)              | 15      |
|     | 介護職員  | バレンタインデー(チョコバナナ作り)     | 18      |
| 3月  | 介護職員  | 雑祭り(集団レクリエーション)        | 18      |
|     | 介護職員  | ホワイトデー・誕生会(ショートケーキ)    | 18      |



## 【地域交流・ボランティア受入れ状況】

| 実施月 | 団体名 | 内容   | 参加者数(名) |
|-----|-----|------|---------|
|     |     | 特になし |         |

## 9. 苦情状況

### 【苦情状況】

| 日付    | 法人との関係 | 内容   |
|-------|--------|------|
| 令和4年度 |        | 特になし |



