

2019年度事業計画

法人理念

「愛生相和」

高齢化社会が叫ばれる昨今、現在はまだその入り口にあり、更なる高齢者数の増加は確実です。

今後、各家庭における高齢者介護施策が進められる必要がありますが、一方では多くの施設入所待機者が控えており、社会的介護施設整備も未だ十分とはいえない状況が続いています。

この地に永く生活してきた私たちは、それぞれの時代の要請にあわせ地域近隣の人々と互いに知恵や力を出し合い、助け合い支え合いながらこれまで生かされ、暮らして参りました。

今、進展しつつある高齢化社会を迎え、地域社会が早急に必要とする福祉施設を建設し地域の人々に貢献することは、永年、地元で暮らしてきた私たちの責任と使命の一つであると考え、社会福祉法人愛成会を設立しました。

愛成会の象徴は、2枚の鷹の羽根です。小さな羽根と、寄り添い支え守る大きな羽根。2枚の羽根は、鷹のように強い法人の意志を示しています。

【運営方針】

「サービス等向上宣言」を掲げ、「優良介護サービス事業所 かながわ認証」事業所を運営する私たちは、「利用者本位」を最優先に考えます。

愛成会は、ゲストの皆様がご自分の家の離れの一部屋のように、自由にのびのびと楽しく暮らして頂ける事業所でありたいと考えています。そのために、ゲストにとって満足のいく一日一日を、ご家族様と職員が力を合わせて創り上げていきます。

1. 盤石な法人経営の確立

前回の介護報酬の大幅なマイナス改定では、全国の介護事業所は非常に厳しい経営を迫られました。今回の改訂では微増となったものの、H29年度決算によれば横浜市にある特別養護老人ホームでは、従来型36%・新型10%が経営赤字に陥っています。

愛成会は幸い、職員の努力のおかげでここに含まれてはいませんが、更なる経営努力が必須である状況に変わりはありません。

愛成会も10年を迎え、それぞれが地域の福祉事業所として皆様に認めていただけるようになってきました。同時にこの年月は、電化製品や福祉用具の経年劣化が始まる時期に入ったことを意味します。

2025年に向けて、愛成会がゲストに質の高いサービスを提供し職員の生活を守る為にも、私たち職員全員が経営感覚を養わなければなりません。

稼働率の向上方法・よりよいサービスを提供するための加算取得方法・助成金の活用などを研究して利益を増大させ、職員全員がコスト意識を持って最大の満足度を上げる組織作りと実践に努めます。

2. ゲスト・ご家族の多様な要望に応えることができるようなサービス提供体制をつくります。

(1) 在宅復帰を目指して要介護度の維持と改善

- ① ひとり一人のゲストの適切な排泄援助方法を多職種で検討し、ゲストのQOL（生活の質）を高めます。
- ② 食形態のアップを検討し、美味しい物をお口から食べることができるよう支援を継続します。
- ③ 外出支援・趣味活動の充実
地域・学校・保育園との交流、公共交通機関を利用する遠足、観劇会、お散歩、お買い物、季節ごとの行事、作物の収穫、書道、フラワーアレンジメント、手芸、飲酒会など、当たり前の暮らしに近づける支援を継続します。
- ④ リハビリテーションの充実
犬とキャッチボールするドッグセラピーや、認知症予防のためのコグニサイズ、嚥下機能維持改善のための発声練習などを定期的に行い、身体機能の維持、改善を引き続き心がけます。

⑤ 施設から在宅へと継続する福祉サービスの提供

在宅復帰を希望されるゲストご家族には、法人事業所の情報を共有し切れ目のない介護サービスを提案します。

(2) 認知症のゲストへのよりよいサービス提供

認知症介護実践者研修・認知症介護リーダー研修の修了職員を増やし、認知症ゲストへのよりよいサービス提供を行うことを継続します。

(3) 医療ニーズへの対応

夜間帯の喀痰吸引を介護職員(認定特定行為業務従事者研修修了者)が行える体制作りに向けて検討を始めます。

(4) 施設で最期まで暮らす事を希望されるゲストには、生き甲斐を以て暮らす毎日を支援し、「その人らしさ」を大切にしながら看取り介護を行います。

3. 質の高い職員育成と職員の福利厚生の実現を図ります。

高齢者福祉事業への高い意識と社会性を兼ね備えた職員育成に努めます。

互助と感謝と思いやりを持ち、社会人・組織人として行動する高齢者福祉のプロフェッショナルの育成に努めます。

職員を育成するための研修計画を整理し、体系化して研修を行います。

職員の福利厚生を充実させます。

4. 安心して働ける職場環境作り

ストレスマネジメント、ワークライフバランスに取り組むと同時に長時間労働を見直し、職員が元気に個々の能力を発揮できる職場環境を作ります。

5. 社会福祉法人としての社会的な役割

社会福祉法人として、高齢者福祉のセーフティネットの役割を果たします。

(1) 措置入所、徘徊高齢者を速やかに受け入れます。

(2) 地域の高齢福祉の相談窓口になります。

(3) 近隣の高齢者福祉事業所、区役所、消防署とのネットワークを強化して、災害時の連携を再検討し、BCP(事業継続計画)の見直しを行います。

6. 社会貢献

開かれた施設として地域と共に福祉活動を行います。

地域の方々や福祉事業所、区役所、区社協、地区社協、消防署、地域包括支援センター(地域ケアプラザ)との連携を強化し、地域における公益的な取り組みの実践を継続します。

7. 福祉の魅力発信・雇用の創出

介護職員初任者研修事業

2025年に向けて介護の担い手不足が憂慮される中、地域の複数事業所が協力し合い自らの手で介護人材を発掘し育成する事を目的として、愛成会が発起人となり、介護職員初任者研修事業を継続します。

8. 新規事業実現に向けて

介護を必要とする方が適切な介護サービスを利用できるよう、また、地域の方が気軽に相談できるよう、新たな介護事業の具体化を検討します。

【特別養護老人ホーム愛成苑】

《部門別事業計画》

法人本部

《目標》

愛成会の顔として、事務職員は、いつ、誰が来ても良い印象を与えられるよう、相手の立場に立って行動し、笑顔で丁寧、且つ迅速なサービスを心掛ける。

(1) 受付業務の向上

常に笑顔で業務にあたり、何事にも誠意を持って柔軟な対応が出来るよう各部署と連携をとり情報共有を行う。

愛成苑に来てよかったとっていただけるようなサービスを心掛ける。

(2) クラブ活動の支援強化

ゲストの生きる意欲や喜び、癒しのために行なっているクラブ活動を側面から支援する。

ゲストの笑顔を応援するためのサポートをしていく。

(3) 開かれた施設、地域との交流の推進

愛成苑をより多くの方に知っていただけるよう、施設見学者や研修の受け入れを積極的に行う。実習、職業体験を広く受け入れることで少しでも介護に興味を持ってもらえる方を増やす。地域密着を心掛けイベント時には地元の来苑者数を増やし、気軽に足を運んでいただける施設を目指す。

(4) ホームページの充実

現在公開している情報をより多くの皆様に知ってもらい有効に活用していただき、愛成会の事業所を利用したいと思っていただけるようなホームページを作成する。

(5) 防災活動の強化

避難訓練は年に2回行う。(うち1回は夜間想定訓練)消防設備などの操作法も身につける。

地域防災協定を締結していることから、地元自治会と連携して訓練を行うことで緊急時の連携を強化する。

消防設備の点検は宿直者が毎月行う。また、法定点検は年に一回防火対象物点検資格者が行う。

備蓄品については期限切れのないよう定期的に点検を行う。

防火管理者を各部門で1名ずつ配置、もしくは受講し、防災についての意識をあげる。

(6) 職務分担の点検と明確化

介護請求担当者、経理担当者、物品管理担当者が、それぞれの職務に責任を持ち業務を遂行する。

各担当者不在時にも業務が円滑に行えるよう、報告・連絡・相談を徹底し、基本的な業務内容を共有する。

(7) 備品管理の徹底

欠品がないよう物品・備品等の管理を行い、現場職員が安心して業務を行えるようサポートする。常に整理整頓を心掛け、在庫状況を把握し過剰な在庫を持たないよう徹底する。

(8) 雇用の確保

近隣在住の職員の雇用を積極的に行い、地域に根ざした事業運営を目指す。

社会福祉法人には社会への介護人材を輩出する社会的使命もあるため、介護未経験者の研修の受入や雇用も積極的に行う。外国籍職員でも働きやすいような職場環境を作る。入居者：看・介護が常勤換算で3：1という法定基準を遵守する。ゲストの人格・個性をを尊重したサービス提供のために2：1より手厚くなるよう計画的に雇用する。

(9) 人材育成のための研修実施

2019年度も、引き続き30年度同様にタイムリーな課題解決を図りながら能力向上を目指していく。

特に、愛成塾参加者を法人全体に広げ、各施設間職員の融和とレベル向上を図っていく。

(10) コスト削減

健全な運営のため職員一人一人が無駄な支出が出ないように心がけ行動する。

物品・備品の大切さ、正しい使用方法の周知を行い、買い替え、修理等を減らし経費削減に努めていく。

光熱費等の使用状況をこまめに確認し無駄のない管理を徹底する。

(11) 関係部門との連携

会議、委員会、研修等を開催する際、会場の設営や資料の準備に協力し、スムーズに進行出来るようサポートする。

(12) よこはま介護アカデミーの継続

愛成会が主体となり介護職員初任者研修を実施する。

2025年に向けて地域で介護職員を育成し地域に貢献する。

1：相談部門

1. ケアマネージャー（介護支援専門員）

《目標》

ゲストの身体的・精神的・社会的自立を高め、ゲストが能動的に行動できるように支援し、生きがいのある安全で安心した生活を送っていただけるようにする。

愛成苑は認知症・要介護度・医療の支援別にユニットを構成していないので、ユニット内には様々な身体状態・精神状態の方が一緒に生活しておられる。ユニット内でゲストそれぞれが出来るだけのびのびとお過ごしになり、生活を楽しいものと感じていただけるよ

う支援したい。集団生活における不満やお怒りに対し、お一人お一人のお気持ちを出来るだけお聴きし、ゲストとお話しをしながら不平・不満の解消に向け対応していく。

又、個別ニーズに即応したサービスが提供できるよう努めていくと共に、入居前の居宅における生活と入居後の生活が連続したものとなるよう配慮を行い、また「住み慣れた我が家に帰りたい」というゲスト・ご家族に対しては日常生活自立度をさらに改善するケアプランを作成し、施設が「終の棲家」ではないという考えの元、在宅復帰を支援していく。

☆ケアプランの充実☆

(1) 策定方法

① ゲスト、ご家族の意向を尊重する。特にご自分の意思を伝えきれないゲストのニーズをつかむことに注意する。ご家族には来訪のときにお話を伺う。

又、来訪の困難なご家族様には書面でご家族の意向を伺う。

② 身体ケアはもちろん、ユニットケアの特性を生かし、ゲストの意向に沿って自己実現できるように、職員全体で支援していく。

(2) ケアプラン策定における関係職員の役割

① ケアプラン策定は、フロア担当相談員・介護職員が中心となり、看護職員、管理栄養士、生活相談員、機能訓練指導員、事務部門と総合的な援助の方針を協議検討（サービス担当者会議）の上、設定し更に、各ユニット単位で、各職員に周知徹底を図る。

12ヶ月毎、または、身体状況急変時に随時見直し変更する。

② ケアプランの作成・評価の場として月1回以上サービス担当者会議を開催する。サービス担当者会議は介護職員・看護師・管理栄養士・機能訓練指導員・相談員が参加する。全ゲスト個々の生活上・身体上の問題を捉えて検討し、共有する。

サービス担当者会議はゲストに安心してお過ごしいただくための大切な場としてとらえている。

③ 策定されたケアプランは、ゲスト・ご家族に示し承諾を得る。

④ 6ヶ月に1回、もしくは必要相談員が関係者各位とモニタリングを行い記録すると共にサービス変更の際は、ケアプラン策定を行う。

⑤ 入退院や医師の治療方針の変更により、食事内容等に変更があった場合は、速やかに情報提供を行い、ケアプランの見直しを図るものとする。

(3) 経営安定化への役割

全職種が密に連携しゲストの健康管理、ADL維持・回復に努める。又、環境整備やゲストの健康面に対して、早めの対応を提案し事故・怪我の予防に努める。

2. 生活相談員

《目標》

ゲストやご家族からの相談には、その都度対応し、ゲストが安全で安心して生活できる

環境づくりに努めていく。日々の相談業務を強化するとともに、『要望・苦情相談窓口』を、ゲストやご家族にとって気軽に利用できるよう、工夫していく。

又、地域に対しても「互助・感謝」の気持ちを大切に、地域に開かれた施設作りに努めると共に地域との連携を図る。

(やむを得ない事由による措置・災害時の緊急ショートステイ・徘徊高齢者の受け入れ等)

(1) 要望・苦情相談窓口の明確化

日常の相談とは別に、とくにご要望・苦情に関する窓口を設け、サービスの向上と改善を図る。

- ① 苦情受付担当者（生活相談員）がご要望・苦情の受け付けの窓口となり、相談に応じる。受け付け窓口を生活相談員以外としたいときは、苦情解決責任者（施設長）に申し出ることができる。お申出は、口頭、電話、文書のいずれの方法でもできる。また『ご意見箱』へ投函していただくこともできる。日頃からゲスト・ご家族がご要望・苦情を伝えやすい信頼関係を築くよう努める。
- ② 苦情解決責任者（施設長）は、苦情受付担当者の報告を受け、職員を指揮し、施設全体でゲスト・ご家族等からのご要望や苦情に対して誠意を持って対応し、その解決や改善に取り組み、苦情申出者に対し1か月以内に改善（検討結果）の報告を行う。1月以内に改善（検討結果）の報告ができないものについては、検討状況の報告を行う。
- ③ 公共機関への苦情申し立てを行う場合の窓口を契約書に明記している
- ④ 愛成苑は、提供したサービスに関し、行政が行う文章その他の物件の提出もしくは提示の求め、又は行政の職員からの質問若しくは照会に応じ、ゲストからの苦情に関し行政の行う調査に協力するとともに、行政からの指導又は助言を受けた場合は、当該指導又は助言に従って必要な改善を行う。
- ⑤ ゲスト、ご家族からのCSアンケートを年一回実施しニーズの把握をすることにより利用者処遇に生かす

(2) 病院への受診対応の充実

日々身体状況の変化するゲストには、病院への受診が必要不可欠である。運転手については職員を専任している。

協力病院の受診も含めご家族に通院の付き添いについてをお願いをしている。ご家族と苑とが一緒にゲストの健康を支えていく。

(3) 経営安定化への役割

本入所に関しては申込者のニーズに応え、入所の必要性の高い方から入所のご案内をする。本入所を常時満床にするよう、ご家族と密に連絡をとって円滑に入所日を決定する。又ショートステイの緊急利用等では本入所ユニットの空床を利用する。

特別養護老人ホームに空室が有る事は社会的不利益である一との認識を持ち、ゲスト・ご家族の理解と協力をお願いする。

地域で必要とされる支援をになうことができるよう、各地域ケアプラザ・社会福祉協議会と協力していく。区役所から要請があれば認定調査を行う。

(4) 施設で看取りを行う際の役割

看取り期への移行については配置医の判断を仰ぐとともに、本人の状況・ご家族の気持ちを尊重して意向を医師にお知らせしていく。また、決定以後は在宅医療の医師への速やかな移行を行う。

① 本人と家族が安心できる環境作りをする。

死期が近づくなかで本人と家族が少しでもリラックスして一緒に過ごせるような環境を作る。

② ご本人様、家族の不安が少しでも緩和するように積極的に行動する。

各職種間（看護師、機能訓練指導員、栄養士等）との足並みを揃え、ご本人様の希望を主とした看取り介護計画書を作成し支援する。

(5) 家族会

毎月ファミリーランチのあと家族会を開催している。各委員会が交代で担当し、ご家族様に施設の取り組み・介護の情報等を紹介している。ご家族夫々からお話を伺い、忌憚のないお気持ちをお聞きする機会としている。家族会でのご家族の声や意向は議事録で職員に周知する。

家族から「それぞれの悩み・思いを語り合う場にしたい」とのご意見があり、苑としても時間と場所を提供していく。今まで以上にご家族のお気持ちをお聞ききできる機会としていきたい。

(6) その他

ファミリーランチの手伝い、ボランティアの方によるレクリエーションのお手伝いをする。

3. 生活相談員（短期入所生活）

《目標》

地域福祉の拠点として創意工夫を凝らし、施設の事業の充実・発展、施設の専門性を活かした地域貢献などを目的に、さまざまな取り組みを行う。

地域に理解と信頼を得ながら地域貢献します。地域ケアプラザや区社協と連携を取りながら、各種レクリエーションや地域サロンを積極的に提案・実現していきます。また、ビーハイブ実施委員会の外部相談員として、地域の高齢者福祉に貢献します。

ご利用率毎月90%以上を達成する事を目指す。

より多くの方々にご利用いただくため、あらゆる場面において、愛成苑ショートステイ及び本入所のPR活動・工夫を展開していく。

本入所のゲスト同様に、短期間でもゲストの要望を知り、ひとり一人のゲストを主役とし、個別ケアに努める。

更に、短期入所を利用する事で、本入所も希望して頂ける様にゲストの満足度を高める。又、社会貢献を積極的に行い、やむを得ない事由による措置・災害時・徘徊高齢者等、緊急の受け入れを進めていく。

(1) ご利用率90%以上を達成する

① 地域ケアプラザや居宅介護支援事業所を月4回以上訪問し、親密な関係を構築し、地域の要介護者の困りごとの情報収集を的確に把握できる体制を作る。

- ② 得られた情報により間口を広げ、ご利用率90%以上を目指す。
- ③ 現場が要介護者の要望に応えることができるような状態になるように、各部署との連絡を密に取り、愛成苑に於けるショートステイの意義を共有し、関係各署一丸となって、利用者様をお迎え致します。
- ④ ゲストの満足度が高ければ、再び利用して頂けるという視点から、「満足して頂けましたか？」等を本人は勿論、ご家族にも直接尋ね、又アンケート等も実施する。
- ⑤ 職員による送迎時のお見送りはゲスト様にとって嬉しいことと思います。
今年度は原点に戻り、徹底して実施していく。
- ⑥ 顧客満足度を向上させる為、ゲスト及び家族の要望を知り、感謝の気持ちの手紙、一筆箋を添えてご家族やご本人に渡す。職員の意識を高め、より質の高いサービスを提供していく事でリピーターを増やす。
- ⑦ ユニット職員と連携して、宿泊中も快適な生活をお過ごして頂く様に食事、入浴、レクリエーションの充実を図ります。

(2) 多くの方にご利用いただくために空床利用を進める

空床利用をすることにより、本入所ゲストのご家族費用負担が軽減し、また、お困りの入所希望者をより多く受け入れる事が出来る。

その為にも、事前にユニットのゲスト情報を提供し、共有化する事で職員連携を強めていき、空床利用を推進して行く。

又、急な利用にも対応できる体制づくりを構築する。

(3) ご利用者を増やす為、瀬谷区・旭区・泉区（一部）・保土ヶ谷区にて営業強化

① 訪問営業

現在利用して下さっている各区事業所に、訪問してケアマネと情報交換を月に4回行う。

② 企画営業

ソフト食試食会等企画を通し、各事業所だけでなく、自治会や民生委員に働きかけ、地域のニーズを収集し困り事に対応できる体制を築き営業強化を図る。

(4) 愛成苑ショートステイのPR活動

① 新規利用者の開拓と、顧客満足度の向上に繋げる為、愛成苑で行われるレクリエーションの宣伝を積極的にしていく。

又、各事業所にもレクリエーションの情報を宣伝していく。

② ケアプラザ・各事業所とともに共同して開催できる催し物を企画し、親密度を増しながら愛成苑の宣伝活動を進めていく。

地域包括支援センター及び区役所等関係機関との連絡を行い、親密度を増しながら愛成苑の宣伝活動を進めていく。

(5) 地域貢献

① ケアプラザ・地区自治会と連携して地域サロンや「おあしす102」のサポートを提供する。

② ビーハイブ実施委員会の外部相談員として、定例会や一人暮らしの高齢者見守り活動に協力しながら、地域貢献に尽力します。

2：介護部門

《目標》

法人理念である「互助と感謝」「利用者本位」に基づき、ゲスト一人ひとりの意思を尊重します。その人らしい生活が出来るような日常生活を支援し、ゲストの生きがい創出に努め、関わる人全てに、感動を与えられるようなサービスの提供を目指します。また、開設時より一度も拘束をしていない施設であることに自信と誇りを持って、引き続き継続して実施していく。本年度の運営方針をひとり一人がしっかりと把握し、指示・命令が無くとも同じ方向を向いて、レベルの高い良質のサービスを提供できる介護職員を育成します。

(1) 運営方針の周知徹底

基本的な考え方について、どのスタッフも運営方針に沿った考え方になるよう、ブロックリーダーが中心になって指導していく。今期は特に経営感覚を持った職員の育成に重きをおく。

(2) 常に一つ上を目指した介護過程に基づく介護実践

ゲストひとり一人の情報収集

ゲストひとり一人に合わせた課題の抽出・明確化から計画の立案、実施、評価、修正をゲストを中心に考え実施していく。

(3) 積極的な社会貢献・地域貢献への寄与

① やむ措置等の積極的な受け入れ

やむを得ない事由による措置・災害時の緊急ショートステイの受け入れ・徘徊高齢者の受け入れ等を積極的に進めていく。

② かながわ認証やよこはまグットバランス賞認定施設として、見学研修生や施設交流を希望される方々に広く門戸を開き、共に福祉業界の発展に寄与して行く。

③ 地域の方々を対象にした勉強会の実施

地域の方々にとって有益な介護技術や介護知識をテーマに選び、研修会を実施し、地域社会に貢献していく。

(4) 在宅復帰を念頭に入れた生活機能の維持と改善

① リハビリテーションの充実

ドックセラピーは月2回以上ユニット職員と共に実施する。

生活機能訓練を目的とした体操をブロック毎に週1回以上は実施する。

嚙下機能維持・向上を目的とした発声練習等をブロック毎に週1回以上実施する。

② 外出支援活動の充実

公共交通機関を利用する外出を年2回以上・観劇会を年1回以上実施する。

季節行事は観桜会に延べ30名・鯉のぼり鑑賞に述べ20名・細谷戸盆踊り5名以上・瀬谷小祭り2名以上・瀬谷うまい物市3名以上・細谷戸ふるさと祭り3名以上・ラン伴参加3名以上・落ち葉炊き3名以上・諏訪神社初詣に延べ30名・細谷戸どんど焼きに3名以上をお連れします。

- ③ 日光浴や外気浴による免疫力向上
ユニット毎に週1回以上は外気浴を兼ねた散歩を実施する。
晴れの日には極力日光浴を実施していく。

(5) 生きがいや趣味活動の充実

- ① 施設・職員主体によるもの
居酒屋は年4回実施。作物の収穫を年2回実施目標とする。
映画鑑賞会を年4回、懐かしTV放映会年4回を新規企画として実施する。
- ② ボランティアさん主体によるもの
書道・フラワーアレンジメント・手芸・囲碁・将棋・カラオケ・楽器演奏・紙芝居・手品等々はボランティアさんに依存するところが大きいので、ボランティアさんが来やすい雰囲気と条件を整え、一ヶ月4回以上の開催が出来るようにする。
- ③ ボランティアさん増員への働きかけ
横浜シニアボランティアポイントの周知活動をはじめ、ボランティアさんの人員増員を進め、ゲストの趣味活動の充実を図ります。

(6) 研修・教育制度の充実

- ① 外部研修会の積極的参加と施設内研修の充実
外部研修へは年間延べ80名を派遣し、職員のスキルアップを目指します。
施設内研修は、従来より実施している階層別の人材育成研修を継続して実施します。
又、外部講師を招いての研修は年間3回以上の開催を目標とします。
委員会主催の研修・外部研修受講後の発表会等の研修も含め内部研修の受講時間を述べ400時間の目標とします。
- ② 認知症介護実践者研修受講者の増員
今年度は認知症介護実践者研修受講者を2名増やします。同リーダー研修受講者は2名増員を目指し、認知症ゲストへのよりよいサービス提供を行います。

(7) 家族・地域に開かれた施設づくりを推進する。

- ① 地域との交流促進
積極的に地域のイベントに参加します。また、苑で行なわれるイベントに地域の方々をご招待し、開かれた施設を目指します。
- ② ご家族への情報提供と連携の強化
職員行動基準にも記載しているように、ご来苑されたご家族様にゲストの日々のご様子等を積極的に情報提供します。
また、月1回のゲストの写真送付を今年度も継続して実施致します。
- ③ 幼稚園児、保育園児、小・中・高校生の積極的な受け入れ
インターンシップ・職業体験・ボランティア・園児交流会・職員研修・地域の児童・学生の受け入れ要請はすべて受け入れます。

(8) 職場環境の改善に努める

- ① 施設を良くする為の職員からの提案を、積極的に検討し、働き甲斐のある職場環境を職員全員で創っていく。
また、かながわ認証や昨年度受賞した「よこはまグットバランス賞」を継続認定され

るよう職場環境の改善に努めていく。

② 有給休暇の消化の促進

シフト上無理のないように考慮して、有給休暇が消化できるように勤務表を作成する。

(9) 看取り介護体制の充実

当苑で人生の最期を迎えたい。という本人の要望をご家族と共に考え、ゲストにとって一番ふさわしい最期の場を提供できるよう、職員の理解を深め看取り研修を充実させ、成熟させていく。

(10) 機能訓練指導の充実

本年度においても、各ゲストが「自分らしい」生活を送れるよう現状の把握に努め、3ヶ月に1度、評価を行い、個別機能訓練計画書の更新を行う。ADLの維持、QOLの維持・向上のため日常生活の中に機能訓練を取り入れた生活リハビリを中心に行なう。また、残存機能の活用の為、環境の整備が進められるよう、各職種と連携を深め、全職員がそのゲストにとって、「どのような機能訓練・環境整備が必要か」の意識を持って支援できるように努める。

① 一人ひとりに合った個別機能訓練計画書の策定

ゲスト・ご家族からの要望に加え、各職種からの情報収集や定期的に行う評価に基づき、概ね3ヶ月に1度個別機能訓練計画書を更新し、今後の支援の方向性をゲスト・ご家族に説明し各職員に周知する。

② 定期的な体操の実施

昨年度は多くのゲストに参加して頂き、「体操」が定着してきた。今年度も、引き続き、懐かしい気持ちになっていただく場、楽しみの場として、日常生活の中で「意識して身体を動かせる機会」である体操を定期的の実施する。ユニット同士の交流が図れるような場としての提供に努める。

③ 「姿勢」の見直し

日常生活を送る「姿勢」から機能訓練は始まっている。拘縮予防のためのポジショニングや食事場面でのシーティングなどである。正しい姿勢、安楽な姿勢をとることで潜在的な能力を引き出すことを狙う。

④ 持ち上げない介助の導入

「持ち上げる」という介助動作は、ゲストの不安感を煽り、拘縮予防の観点からも適しているとはいえない。また、職員の身体への負担も大きく、他の介助への影響も懸念される。「持ち上げない介助」の導入により、ゲストにも職員にもやさしい介助の実現を目指す。

⑤ ドッグセラピーの実施

動物と触れ合うことは、童心に返り、ふだん以上の心身の反応を發揮させるさせることがある。愛成苑の特徴である「ドッグセラピー」がゲストにとって楽しみの時間となるとともに、心身の活性化の図れる場として実施に努める。

⑥ 日々の生活を豊かにする

機能訓練の内容を日常生活の中に落とし込むことで「ご本人が知らないうちに訓練

ができてい」が理想ととらえている。しかしながら、日常生活そのものの変化が少なく、刺激の少ないものだとすると、「食事を摂ることすら、したくない」といったお気持ちになることもある。機能訓練では、日常生活を張りのあるものとし、ゲストが自ら動きたくなるようになっていただくためにも、施設が主催する行事やレクリエーションを側面から支援し、また自らも企画し、ゲストの生活を豊かにすることを支援していく。

⑦ 研修の実施

これまでの積み重ねの結果、従来の職員には別途研修時間を設けずとも、気軽に疑問に思うことを尋ねられる環境がそろった。今年度は、特に新規入職者向けに研修を展開していけるよう準備を進め、実施していく。

また、昨年度はコグニサイズなど、外部からの研修実施依頼もあり、引き続き地域の方々に向けての研修も進めていく。

⑧ 福祉用具の管理

お一人お一人に必要な福祉用具の選定や、施設全体にとって必要とされる福祉用具を洗い出し「本当に必要な物品」の購入を心掛け、福祉用具の適材適所にこころがける。

3：看護部門

ゲストの高齢化、重介護化に伴い、一人ひとりが人としての尊厳が保たれ、穏やかに生活できるように、より充実したケアが求められている。その中でゲストの健康管理にかかる業務に従事する看護部門の役割は大きい。

平成30年の1年間、看取り介護を経て旅立ったゲストは、亡くなったゲスト総数18名のうち10名と半数を超えている現状があり、看取り介護が選択される傾向は、今後増加する事が予想される。看取り期のケアは日頃のケアの積み重ねの上であり、そのためには、私たち職員が連携を強くし日々の業務に真摯に取り組まなければならない。

また、2019年度においては、褥瘡予防計画書の試行を本格導入に結びつける事など、目標の具現化が経営的視点を意識した取組としても必要であると考えます。

これらの事からも、看護部門は「利用者本位」を実現すべく、多職種と協働して、目標の達成に向けて取り組んでいく。

《目標》

- (1) 看護職員が関わる褥瘡予防対策委員会の「褥瘡予防計画書」を3ヶ月評価として本格導入に切り替える。
- (2) 喀痰吸引等実地研修指導と介護職員の技術向上を図る。
- (3) フロア担当制を継続し、介護職員との連携を強化する。
- (4) 看護職員が中心になって担当している安全管理委員会、感染症予防対策委員会、褥瘡予防対策委員会、看取り介護委員会の活動を充実させ、ケアの向上に貢献する。
- (5) 看取り介護の充実を図る。

個々の看取り介護終了後に振り返りを必ず行う。

個々のゲストの看取り介護実施にあたり、介護職員や相談員との情報共有に努める。看取り介護開始後は、ゲストやご家族の思いに寄り添い看護していく。また、介護職員が不安を最小限にする中で業務が遂行できるよう支援していく。

(6) 危機管理に努める。

- ① 防災訓練に参加する
- ② 大規模災害に備え、看護部門で管理する経管栄養について、対象者の災害用備蓄として、常時2週間分の在庫管理を行なう。
- ③ やむを得ぬ事由による措置利用者を積極的に受け入れる
- ④ 徘徊高齢者の入所を積極的に受け入れる。
- ⑤ 災害被災時の緊急入所者を積極的に受け入れる。

4：栄養部門

運営理念のもとに、食事に関するサービス提供について、計画する。

ゲストの皆様にとって食事は健康保健上欠かせないものであり、かつ三大欲求の一つとして、最大の楽しみと考える。

そのため、年間行事食・嗜好を取り入れた献立・見た目にもおいしい食事・ゆっくりと食事を楽しめる供食時間などに配慮した食事サービスを提供する。

また、食品衛生の観点からも十分な配慮をした食事提供が行えるよう努め、全職員当番制による検食の実施や、食事形態では常食・ソフト食・ゼリー食を取り入れ、ゲストの摂食・嚥下機能を適宜多職種で評価・決定し、提供する。

一度、ソフト食やゼリー食になってしまった方も歯科医師にアドバイスを頂きながら、多職種での摂食嚥下機能維持向上への取組みの実施と食事形態の見直しを行ない、食事形態アップを積極的に取り組んでいく。

ソフト食ゼリー食に関しては、今後も摂食・嚥下機能と関連付けながら、さらに美味しく安全に食事を楽しむことができる介護食として、研究開発していく。

愛成苑の特長の一つとして地域に発信し、より一層、愛成苑での生活に楽しみと安心を感じて頂けることを大きな目的として実施していく。

《目標》

(1) 食事全般における重点目標

① 栄養ケアマネジメントの充実

施設サービス計画をもとに、ゲスト・ご家族の意向を踏まえ、管理栄養士は実際の食事の様子を巡回し、多職種から得る情報と併せてゲスト個々の特徴と嗜好、ニーズに添った栄養ケア計画を立案する。また、コンプライアンスの基本方針に基づき、適正な栄養ケアマネジメントの運営を図り、よりゲストの栄養と健康と食欲が維持向上できるよう実施する。

② ゆっくりと楽しめる食事の提供

ゆっくりと食事を楽しんで頂けるよう食事時間を70分とし、ゲストご自身の食事ペースを尊重し、配慮する。

③ 献立内容の検討

季節の食材を取り入れた料理、彩りの美しさや味のバランスのとれた献立、ゲスト・ご家族・施設の交流の場としてバイキング形式（ファミリーランチ）の実施、その他季節に合わせた行事食（松花堂弁当）、メニューリクエスト、選べるおやつの実施をしていく。ゲスト皆様の嗜好については、栄養ケアマネジメントにて得る情報や半年毎に実施の嗜好調査の結果、残菜記録にて把握していく。

④ 多職種との連携

ゲストへの食事支援では体調の変化による食事内容の変更、早出し等の食事提供時間の調整、食事介助の方法と注意点、自力摂取に向けてのアプローチ方法などサービス担当者会議の場で、ゲスト個々の対応の仕方について情報共有を行っていく。

⑤ 社会貢献の一環として、緊急ショートステイ・やむを得ない事由による措置入所があった場合も通常の入所受け入れと同様に体調、疾病や嗜好に合わせた食事の提供ができるように努める。

⑥ 看取り食の充実

施設で最期を迎えることを希望されたゲストに対し、味や食感を楽しむ目的で、施設の食事とは別の、その日その時に食べたい物や昔から好きでよく食べていた物など、できる限りご希望に沿ったものが提供できるよう努める。

⑦ 危機管理

大規模災害に備え、災害用備蓄（非常食）を148人前×3日分を常備し、定期的に確認、賞味期限切れのないよう管理を行う。

（2）給食業務における衛生保持

① 厨房内の衛生保持

厨房内の定期的な清掃による清潔保持、整理整頓、自主点検を適時行なっていく。

② 食中毒の防止

調理従事者の健康管理、厨房内での温度管理、調理後の二次汚染等に常に注意し、給食による食中毒の防止の徹底を図る。

喫食時間に対して、仕込み・調理作業が早まりすぎないように厨房作業工程表に沿って業務遂行する。

③ 業務の安全性の確認

日々の給食業務の安全作業確認を行なうため、年2回以上の衛生検査を実施していく。（アウトソース自社基準によるもの）

（3）給食職務従事者の目標設定（アウトソース）

① 行事食やファミリーランチ前には当日の流れや盛り付け方を話し合い、配膳時間や作業の質の向上を図る。

② 検食簿やアンケートで記入して頂いた皆様の意見は厨房スタッフで共有し、より

良い食事サービスが提供できるよう改善に努める。

③ 「清潔さ、丁寧さ、心をこめて」

社会人として、施設職員の一員としての「身だしなみ」「言葉づかい」

「ゲスト、ご家族の接し方と態度」を各自再確認する。

* 厨房内外問わず、調理従事者は頭髪・衣類の清潔感を保つ。特に、作業衣の汚れは互いに注意しあう。

* 厨房内であっても、乱暴な言葉づかいや作業中の私語は慎む。

* 食欲をそそるような丁寧な盛り付け、適温での食事提供ができるよう調理・盛り付け等の作業時間配分を考え、責任を持って実践する。

* 施設内ではゲストやご家族に対して積極的に挨拶、言葉かけを行なう

《会議・委員会活動》

会議・委員会は、施設の理念・運営方針を実現するための効果的方法を協議・検討し実行することを目的とする。

- * 書記は会議・委員会開催後、1週間以内に各委員長に議事録を提出する。
- * 委員長は議事録を校正後、各構成員にコピーを配布し、資料と共に原本を保管する。
- * 会議・委員会には施設長・事務長・施設長が必要と認めた者が参加する場合もある。
- * 会議・委員会は2/3をもって定足数とする。但し、理事長・施設長の承認があるときにはこの限りではない。

1：会議

1. 愛成会会議

- (1) 愛成会会議は、運営の全般的執行についての方針ならびに計画の立案、その他調査、研究、企画、管理、連絡、調整を行う機関とし、1月に1回開催する。
 - ① 経営について
 - ② 事業計画について
 - ③ 今年度の重点目標の取り組み
 - ④ 危機管理について
- (2) 愛成会会議にて決議を必要とする場合は、必ずしも多数決にはよらず、参加者の意見を斟酌して理事長がこの可否を決定する。
- (3) 理事長・施設長・事務長・部長・管理栄養士・ホームマネージャー、サブマネージャー及び理事長が必要と認めたもので構成する。

2. 愛成苑運営会議

- (1) 事業計画に基づいて、各部門で推進する事項の提案・検討を行い、決裁権限者が承認する。
- (2) 承認された事項の進捗状況を各部門に伝達し全部門でベクトルを合わせて協調を図る。
- (3) 各部門で受け付けた苦情とその解決方法を報告し、職員の育成に役立てる。
受け付けた部門での困難事例については、構成員全員で解決を図る。
- (4) 各部門の事故報告と困難事例の再発防止策の再検討。
重大事象の報告と改善策・再発防止策の再検討。
- (5) 危機管理・災害時のBCPマニュアルの見直し
- (6) 運営会議にて決議を必要とする場合は、必ずしも多数決にはよらず、参加者の意見を斟酌して施設長がこの可否を決定する。

(7) 施設長が招集し、月3回程度開催する。

ただし、感染症防止対策委員会・安全管理委員会・リスクマネジメント委員会など臨時委員会開催の必要時には臨時会議を開催する。

(8) 施設長・事務長・部長・管理栄養士で構成する。

3. 部門会議

(1) 事務部門

◆ 事務会議

1ヶ月に1回以上開催し、部長会議・愛成苑運営会議・各担当委員会の情報共有。業務内容で改善すべきところがあれば、話し合い改善する。

(2) 相談部門・介護部門

◆ ブロックリーダー会議

施設運営の実務全般についての企画、立案、調整、連絡、評価、報告を行う機関である。

1ヶ月に1回介護部長が招集する。構成員は各ブロックリーダーだが、施設長・事務長・関係部門の部長及びその関係者が参加する場合もある。

会議事項は次の通りとする

- ① 運営方針を浸透させるための諸施策を検討する
- ② 業務運営状況の報告ならびに連絡
- ③ 各ユニットの業務運営に関する調整
- ④ 施設長からの指示伝達事項の徹底と報告
- ⑤ ユニット業務運営上の問題点と改善措置の検討
- ⑥ その他ユニット業務執行に関する基本的もしくは重要な事項の検討
- ⑦ 施設内研修の企画・運営

議題は事前に参加者に通知することを原則とする。また、議題を提案しようとする者は、あらかじめ介護部長に届け出、承認を得ることを要する。但し、軽微なるもの、緊急を要するものはこの限りではない。

◆ ユニット会議

ブロックリーダーが招集し、毎月1回ユニット会議を開催する。

構成員はユニット内全職員とする。

利用者本位のケアを提供できるように情報共有を行い、ケアプランや行事等について話し合う。また、各会議・委員会での決定事項報告の場とする。

責任者はブロックリーダーとし、内容により他職種の参加を促す。会議開催後一週間以内に議事録を提出する。

◆ 相談会議

- ① 1ヶ月に1回以上開催し、部長会議・愛成会運営会議内容の報告。
- ② 委員会・苦情・役割内容の情報交換を行う。
- ③ 業務内容で改善すべき所や悩み事があれば、話し合い改善する。

(3) 看護部門

◆ 看護会議

看護部長が招集し、毎月1回看護会議を開催する。

《内容》

- ① 業務内容の見直し・改善事項の検討
- ② 他部門との連携の強化に向けた課題解決
- ③ 会議・委員会報告

2：委員会

1. 入退所判定委員会

入退所判定委員会は、ゲストにとって愛成苑での新しい生活への入り口である。正しい判定をするのはもちろんのこと、愛成苑での生活をよりよいものにするための正しい情報を伝達する使命をもっている。面接者は、偏見のないゲストの情報を委員会に提示する必要がある。それにより、以下の手順により厳正な判定を経て入所が決定される。

- (1) 入退所判定委員会は施設長以下各職種の責任者クラスの職員が委員となり、月1回以上開催され入退所業務は適切に運営する。
- (2) 利用希望者の要介護度や介護者の状況等により点数が決められ、点数化された名簿により、入退所は公正に決定され、記録も適切に整備する。
- (3) 待機者から問い合わせがあれば、点数と待機順その理由などを丁寧に説明する。
- (4) 入退所判定委員会で上位順位者となった場合は、生活相談員、介護部長、看護職員等で面接を実施し円滑な入所が出来るように努める。
- (5) 入退所の曜日や時間はゲスト・家族の都合に合わせ、諸事情勘案して決定する。
施設の空所期間は2週間以内とする。
- (6) 特別な事由による入所は横浜市特別養護老人ホーム入退所指針に従って判断する。
- (7) 平成27年3月31日以前の入所者が要介護2以下になった場合、本人・家族に入所継続の意向が合えば横浜市特別養護老人ホーム入退所指針に従って可否を判断する。
施設長・事務長・介護支援専門員・生活相談員・介護部長・看護部長・管理栄養士・第三者委員及び施設長が必要と認めたもので構成する。

2. 安全衛生委員会

職場における職員の健康の保持と増進を目的とする。

- (1) 健康診断について
9月・3月に行う健康診断の受診率100%を目指す。
- (2) インフルエンザ予防接種について
11月からインフルエンザ予防接種を行う。特別な事情がない限り全職員がインフルエンザ予防接種を行うこととする。施設内でのインフルエンザ発症ゼロを目指す。
- (3) 1カ月に1回(第2水曜日)開催する。事務長(衛生管理者)が委員長となる。
施設長(総括安全衛生管理者)・事務長(衛生管理者)・産業医・介護部長・看護部長・

事務員が構成員となる。

(4) 職員のストレスマネジメント

年に1回ストレスチェックを実施する。

産業医と協力して必要な職員については適宜面談を行う。

ハラスメント相談窓口によるストレスマネジメント対策を継続する。

3. サービス向上委員会

当委員会は、社会福祉法人としての社会貢献や、福祉事業であることの意義を念頭に入れながら、“介護とはサービス業である”という認識の上にとって、多角的、多方向から、如何にすればゲストに対してサービスの向上が行われるかを企画・検討・実施していくものとする。

また、ゲストの「生きがい」創出を常に念頭に入れながら、新たな行事・企画を生み出す委員会を目指していく。

- ① CSアンケートによる情報収集と顧客満足度の改善
- ② ボランティア・研修生等を充実させるための施策と実行
- ③ 施設行事・外出レク・ユニット内イベントの企画・準備・実行
- ④ 毎月定期的にゲスト様の顔写真付きのお手紙送付
- ⑤ 介護関係マニュアル類の随時見直しと改訂

(2) 委員会活動の充実

開催は1ヶ月に一回開催し、介護部長が委員長となり招集する。施設長・介護支援専門員・生活相談員・看護職員・機能訓練指導員・管理栄養士・介護職員・事務員が構成員となる。

4. 権利擁護委員会

当委員会は、人権の尊重や権利擁護の施設内における課題の抽出、それに対する具体的対策を検討していくことにより、虐待防止、身体拘束ゼロ、不適切ケアの解消等の利用者に対するサービスの質の向上につなげていくことを目的とする。

- ① 高齢者虐待防止に対する全職員の意識の共有
- ② 身体拘束ゼロの継続実施への取り組み
- ③ 自己点検シートによる不適切ケアへのチェックとその対応
- ④ 権利擁護 に関する事例検討
- ⑤ プライバシー保護や個人情報保護の取り組み
- ⑥ 年2回の研修を企画し実施する

(2) 委員会の構成

開催は2ヶ月に一回開催し、介護部長が委員長となり招集する。施設長・介護支援専門員・生活相談員・看護職員・機能訓練指導員・管理栄養士・介護職員が構成員となる。

5. リスクマネジメント委員会

介護部長補佐が委員長となり、次に掲げる構成員を招集し、2カ月に1回以上開催する。

構成員は、施設長・介護部長・看護職員・生活相談員・介護職員・管理栄養士・機能訓練指導員・事務員とする。

《目的》

ゲストの笑顔と満足を求め、当リスクマネジメント委員会では、より質の高いケアを提供することで、事故を未然に防ぎ、あるいは、最低限の被害に抑えることができるという考え方を基に、安心・安全な生活を過ごしていただけるような体制を確立することを目的とする。そのためにはゲストの正しいADL・QOLを把握し、身体拘束などすることなく、ゲストの自由な日常生活に影響のない対策をとるよう、職員を周知徹底・教育をしていく。

- ① 適切な表現を用いた記録の記入を周知徹底
- ② 事故への対応方法の確立と周知徹底
- ③ 事故報告書の適切な記入方法の周知徹底
- ④ ヒヤリハット報告書の適切な記入方法の周知徹底
- ⑤ 事故防止への取り組み（新たなリスクの洗い出しや過去の事故の分析）
- ⑥ リスクマネジメント施設内研修⇒年2回企画し実施する
- ⑦ 委員会活動に関するご家族勉強会の実施
- ⑧ 各種要綱・マニュアルの随時見直しと周知徹底
- ⑨ センサーマットの適切な使用状況の確認と評価

6. 感染症予防対策委員会

2ヶ月に1回以上開催する。看護職員が委員長となり招集する。施設長・看護職員・生活相談員・介護部長・介護職員・管理栄養士・事務員が構成員となる。

(1) 必要時感染症予防対策マニュアルの見直し。

(2) 年2回研修を企画し、実施する

- ① 手洗い研修
- ② ノロウイルス感染症発生時の対応研修
- ③ その他

(3) 委員が自らの所属部署において、感染症予防対策のイニシアチブをとり主体的に取り組む。

(4) 臨時委員会の開催

感染症発生時には配置医師指導の下、各部門責任者が構成員となり対応を協議し、周知徹底を図る。

7. 安全管理委員会

認定特定業務の実施について医療機関との連携の下で安全管理体制を実施し、常時適切な喀痰吸引・経管栄養の業務が遂行されることを目的とする。

1ヶ月に1回以上開催する。看護職員が委員長となり招集する。配置医師・生活相談員・介護支援専門員・看護職員・介護部長・介護職員・管理栄養士が構成員となる。

事務局を医務におき、介護職員が議長を担う。

(1) 委員会の設置規定に関すること

(2) 喀痰吸引・経管栄養に関わる関係職員の連携に関すること

- (3) 喀痰吸引・経管栄養業務の実施方針・計画に関すること
- (4) 喀痰吸引・経管栄養業務の実施状況・進捗状況の把握に関すること
- (5) 喀痰吸引・経管栄養の実施職員の教育・研修に関すること（OJT研修）
- (6) 喀痰吸引・経管栄養の業務の手順書の見直しに関すること
- (7) 喀痰吸引・経管栄養の備品・衛生管理に関すること
- (8) 喀痰吸引・経管栄養の事故に関すること
- (9) その他、適切な業務遂行に関すること
- (10) 業務方法書と喀痰吸引等マニュアルの周知徹底
- (11) 臨時委員会の開催

緊急を要する事案は配置医師の指導の下、各部門責任者が構成員となり対応を協議し、周知徹底する。

8. 褥瘡予防・拘縮予防委員会

看護職員が委員長となり、2カ月に1回開催する。施設長・看護職員・介護部長・介護支援専門員・生活相談員・介護職員・管理栄養士・機能訓練指導員・事務員が構成員となる。褥瘡の発生要因となるリスクを最小限に抑え、褥瘡予防に取り組む。ゲスト個々の状況に応じたキメの細かいケアが実施できるよう、委員会において情報を共有し、各専門職の力を合わせて取り組む。

- (1) ゲスト全員を対象とした褥瘡予防計画書を作成・運用を行う。
 - ① 褥瘡予防計画書の運用を構築する。
 - ② 3ヶ月に1回、褥瘡予防計画書の評価を行なう。
- (2) 委員会活動の充実を図る。
 - ① 対象となるゲストに合った褥瘡予防対策グッズの適切な選択と評価・管理を行う。
(ベッド・介助バー・車椅子などの福祉用具。低反発マットレス・エアマット・クッションなどの褥瘡予防対策グッズの評価と管理)
 - ② 職員のリスクアセスメント力を向上させる。
 - ③ 褥瘡予防や発生に関する情報交換を行い、互いに学びあう。
 - ④ マニュアルの見直しを行う。
- (3) 褥瘡予防に関する、知識・技術の習得に向けた研修を実施する。
- (4) 「椅子に座ろう」の取り組みを推進する。
食事の時は、正しいポジショニングで椅子に坐ることで体圧を分散させ褥瘡を予防する。

9. 看取り介護委員会

看護職員が委員長を担い、施設長・介護部長・看護職員・生活指導員・介護支援専門員・介護職員・管理栄養士・機能訓練指導員・事務員で構成し、月1回開催する。
ゲストやご家族のニーズに沿ったサービスの質の向上を目指す。

- (1) 看取り介護を実践していく中で生じる課題を明らかにし、解決していく。
- (2) 必要時にマニュアルの見直しを行う。
- (3) 職員研修を行う。

10. 排泄委員会

ゲストに合わせた排泄援助方法を検討し、ゲストのQOLを高める。

介護職員が委員長を担い、施設長・看護職員・介護部長・介護職員・生活相談員及び施設長が必要と認めたもので構成する。、2カ月に1回開催する。

《目標》

- (1) 当苑における「排泄支援計画書」を作成し運用を構築する。
- (2) 他施設への調査を行ない排泄への支援現状を学ぶ。

11. 給食委員会

- (1) 管理栄養士が招集し、施設長・歯科医師・看護職員・生活相談員・介護部長・介護職員・事務員・アウトソース(調理師または栄養士・本社社員)が構成員となる。
- (2) 施設とアウトソースとの意見、情報交換の場として月に1回給食委員会を開催し、状況報告、行事食、改善事項の確認を行う。またゲストの食事環境をより良くする為の方策を検討し、ケアマニュアルの見直しを行なっていく場とする。
- (3) 毎月開催の施設行事としてファミリーランチを実施。ゲストとご家族がさらに喜んで頂けるよう、ユニット内、介護職員の雰囲気盛り上げていく為に委員は中心となって、積極的に活動する。
- (4) 給食委員会主催の「居酒屋レク」を企画しお酒の好きなゲストに対して、飲酒の機会を提供、年4回の定期開催とする。
- (5) 食事に関するアンケート(嗜好調査)の実施。2月、8月実施予定とする。

経口維持カンファレンス

- (1) 嚥下評価の実施と、摂食嚥下機能維持、向上への取り組み。(経口維持加算Ⅰ・Ⅱ)
- (2) 多職種で実際の食事風景を観察し、歯科医師より発声練習方法やそれぞれのゲストに合った食事姿勢の調整、口腔マッサージを学ぶ。
- (3) 委員はユニット職員に周知、実施、取り組み結果の報告をする。
- (4) 「とろみ剤勉強会」や「摂食と嚥下」「食事介助の基本」等の苑内または苑外研修を行ない、食事分野においての知識・介護技術の向上に結び付ける。

【ヴィラ愛成】

ヴィラ愛成事業所方針

いつもの場所で、いつもの顔に囲まれ、「自分らしい」人生を送る。

年老いて変化し続ける暮らしの中でも、私たちはその方の自分らしさを追求し、思いや願いを大切に受け止め、自己実現していくことで、生きる力を共に築き、生きる喜びを共感し、その方の暮らしをこの場所からお手伝いさせていただきます。

1. 入所計画

小規模多機能型居宅介護は年間平均稼働率を90%とする。

グループホームは年間平均稼働率を95%とする。

2. 質の高いサービス提供に向けた取り組み

ヴィラ愛成に入所、登録されたゲストが、日々の暮らしの中で

以下のような様々な活動を通じ「生きる意欲や生活の中の喜び」「やりがいや自分の居場所」「癒し」を日々感じていただけるよう努める。

- (1) 各種イベントの開催(毎月季節に応じた行事や活動、地域交流イベント)
- (2) ボランティア活動倶楽部を主体とし、ご利用者自らが地域へ足を運び様々な活動を通じ、社会貢献できるお手伝いを行う。
- (3) 自立支援を基本とし、ご利用者それぞれが生活してきた日常を取り入れ生活意欲を高める取り組み。(食事作り、買い物、園芸、野菜作り、旅行等々)
- (4) 施設内には生花、絵画、陶器、手芸品などの展示を行い、施設外では植木の手入れや花壇の整備など、環境委員を中心とした「癒し」を感じることでできる空間づくり。
- (5) ボランティア活動の提供(傾聴、体操、演奏会、フラダンス等)を行う他、ボランティア活動を行っている方々の積極的な受け入れ。
- (6) 地域の子供からお年寄りまで気兼ねなく施設内へ出入りができ、日頃からゲストとの交流が生まれることで、ゲストの地域性を高める。
- (7) ゲストと一緒に地域行事、自治会活動へ積極的に参加する(天満宮祭、阿波踊り、自治会対抗運動会等々)
- (8) ドッグ・セラピーによる「癒し」
- (9) 年1回家族会の開催をし、ゲスト、ご家族、職員の関係性を深め、サービスへの理解を深めるとともに、より良いサービスの構築に努める。
- (10) 愛成会グループ内施設との相互交流(新年会、納涼祭など)
- (11) 深見大和地域包括支援センターで開催している認知症カフェへの参加
- (12) 「食」をテーマに地産地消、旬な食材やご当地食材など、食べる意欲を引き立てる様々な食事メニューの考案や食イベントの開催。

- (13) ゲストが出掛けたいと願う場所にできる限りお連れし、「生きる意欲や生活の中での喜び」を感じていただける外出支援。

3. 地域密着型サービスにおける認知症ケア、自立支援等を含めた質の高いサービス提供に対する考え方

(1) 地域密着型サービス

わたしたちが考える地域密着型サービスとは、住み慣れた小さな地域の中で、要介護・要支援高齢者が、できる限りその地域での生活を継続していただけるよう支援していくことである。人員、設備及び運営に関する基準、その他関係法令を踏まえた運営を行うのはもちろんのこと、利用者が、要介護・要支援高齢者であることを鑑み、地域や家族から孤立した運営が行われることがないように注意しながら、適切なサービス提供体制を確保し、常に、サービスの質の向上を図っていく。また、運営推進会議を定例で開催し、運営状況の報告やゲストのご利用状況、サービス内容を明らかにし、地域に開かれたサービスにしていくことでサービスの質の確保を目的とする。

- ① 介護が必要になっても認知症になっても安心できる環境の中で、これまで築き上げてきた家族や地域社会との関係を断ち切る事なく暮らし続けることを大切にする。
- ② 2か月に1回、運営推進会議を開催することで閉鎖的になりがちな施設運営を風通しの良い物にし、サービスの質の向上を図るとともに、地域における私共のサービスの役割、認知症の方への理解や支援の在り方を、地域の人たちと一緒に考えていく場にする。
- ③ 地域包括ケア推進のため、地域における課題を共有し、行政や自治会とともに地域課題に取り組める事業所であり、地域から頼られるような事業所を目指す。

(2) 認知症高齢者が安心して暮らせるまちづくり

今後迎える超高齢社会の中で、私たちは、利用者はもとより、地域に暮らす認知症高齢者の方々が安心して暮らせる地域作りの一旦を担っていることから、啓発活動や勉強会など様々な機会への参加、また利用者自身が施設内にとどまらず、積極的に地域へ出ることで、認知症への理解を深めて頂き、この地域の中で安心して暮らせるよう取り組んでいかなければならない。また、地域の中で暮らす認知症高齢者の方、それを支える家族の方が安心して地域で暮らせるよういつでも相談できる事業所を目標とする。

- ① RUN伴、RUN伴+大和への参加を通して、認知症になっても安心して暮らせる町づくりを目指し、私たちの暮らす地域の中には支えを必要としている認知症の人、その家族が沢山いるということと同じ地域の方に知ってもらうこと。また、認知症の方やその家族の方にも同じ地域の中には、たくさんの仲間たちがいて、力を貸してくれるということを知ってもらうことを目指し多くの方に安心して暮らせる町とはどんな町なのかを考えて頂く機会を作る。
- ② 地域ケア会議の開催、参加を通して、その方の住んでいる地域の方々との情報交換を行い、ご利用者を地域で支える環境をデザインし、各関係機関が積極的に連携を取ることで、地域包括ケアに向けた体制づくりを行う。

- ③ 地域の高齢者の方が気軽に集まれる、おしゃべりやお茶が出来るそんな場所を提供し、いつでも相談できる、よりどころになる場所を目指す。
- ④ 地域サロン主催に携わり、自治会や地域包括支援センター等他関係機関と連携を図るとともに、地域の独居高齢者、あるいは中々外へ出られない方、障害者やこどもなど、この地域に住んでいる方を対象とし、気軽に集まれる場所を提供し、日頃から顔なじみの関係をつくることで、「繋がる話せる地域作り」を目指します。
- ⑤ 認知症カフェ（市場カフェ）の運営に携わり、または参加させていただくことで認知症当事者が地域の中で活躍できる場所を作ります。

(3) 認知症ケアの基本姿勢、考え方

認知症ケアに関しては、ゲストの生活に合わせた利用者本位のケアを実施していく。ゲストの日常の継続を支援していく上で大切なのは、その方の「ひととなり」を知り寄り添いながらこれからをご一緒させていただくことである。取り巻く弊害を非日常と捉え、専門性を発揮し少しでも日常へ変えていける様支援していくことである。認知症であっても病気があっても「私は私」その方の望む人生を最大限応援できる、そんなこれからの生活をデザインしていける職員でありたいと考えます。それは事業所だけにとどまらず、住みなれた地域で、ゲストがいきいきと自分らしさを発揮できる様支援していくことです。

- ① 楽しさや、やりがいは誰かが与えてくれるものではなく自らが作りだしていくもの。ご利用者自らが、自分らしさの中で日常を過ごせるよう、スタッフは専門性を発揮し、カンファレンスや日頃の関わりの中でその方の過去と現在を知り、共にこれからを作っていけるよう支援する。
- ② やりたい意欲こそが最大のリハビリと考え、様々な「やりたい」「行きたい」を一緒に行い、結果、心も体も元気になる。そんな毎日をデザインする。
- ③ スタッフ全員が認知症の方への基本姿勢を心得え、ご利用者に常に寄り添いながら、共に笑い、共に泣き、人生の最後のステージをご一緒させて頂く尊さを感じ、日々のお手伝いをする。
- ④ 認知症の勉強会や日々のケアを通じて認知症の方の思いや行動・心理症状を理解しようとする努力を惜しまず、ゲストが安心して過ごせる空間の提供を行う。また、BPSDの理解不足による職員の心の不安やストレスケアに努める。

(4) ターミナルケアの基本姿勢、考え方

ゲストや家族の希望や思いを汲み取り、それまでの生き方に沿ったその人らしい暮らしを大切にすることというのは、たとえ要介護度や疾病の状況が重くなったとしても変わることはないと考えます。

- ① 最後を迎える利用者に対してきめ細やかな健康管理、食事、排泄、清潔保持やコミュニケーションによる精神的な疼痛の緩和を行い、安心して生活が送れるよう支援をする。
- ② 急変時の対応については主治の医師に従い、あらかじめ家族や他サービス機関への連絡体制の整備を行い、利用者や家族が不安なく過ごせるよう支援する。
- ③ 職員は看取り研修に参加してスキル向上に努め、最期を迎える利用者に対してどの

ようなケアを実現できるかを専門職として検討を行う。

4. ケアマネジメント

わたしたちは、認知症対応型共同生活介護及び小規模多機能型居宅介護事業を行うにあたり、ゲストや家族の状況や要望に基づいて「これからどのような生活を送りたいか」などの目標を設定し、その目標に向けてサービスを適切に利用できるよう一人ひとりにあったサービス計画書を作成します。

- (1) 利用者の心身の状況、希望及びその置かれている環境を踏まえて、詳細なアセスメントを行い、何が課題で何ができないのではなく、「まだまだできる」「これならやってみよう」というようなその方のストレングスへ焦点をあて、自立した生活が送れるようプランニングします。
- (2) 介護計画作成後においても、ゲストや家族、サービス担当者との連絡調整を行い継続的なアセスメントを含むモニタリングを実施します。その際、ゲストの様態の変化や新たな課題がある場合はその都度計画の変更を検討し、目標達成のためのサービス計画書へ修正します。
- (3) 介護計画のプランニングを担うケアマネージャー及び計画作成担当者は介護保険制度に関わる情報の収集や外部研修などへの参加を積極的に行い、ケアマネジメント技術の向上に努めます。

5. 各委員会の設置による業務の細分化

(1) 広報委員会

主に事業所のブログの更新、新聞等の作成、事業所内外の掲示物の張り替えなどを担当する。ゲストの日常やイベントのお知らせ等、個人情報の取り扱いには細心の注意を払い、様々な媒体で発信することで、ご家族や地域の方、これからヴィラ愛成を知る方々が最新の情報を得ることができるようになります。

(2) 環境委員会

主に施設内外の環境整備を担当する。施設内共有部分の清掃業務を統括するほか、施設外の花壇の整備や植え替え、施設周辺の清掃活動を統括し、ゲストや家族、施設近隣の方々が気持ちよく過ごして頂けるようにします。

(3) 行事委員会

主に施設全体での行事や年間行事計画の立案などを統括、指揮します。ヴィラ愛成では四季折々のイベントを開催しており、自治会との共催や地域の方々を招いてのイベントが多くあります。各フロア間がスムーズに連携できるよう調整を行います。

6. 職員の採用・定着・育成策

(1) 職員採用計画について

職員については、地域のニーズにあったサービスを提供するため、また地域の雇用の拡

大を目指すため、地元からの雇用を優先的にいき、より地域に密着した施設運営を行っていく。

- ① 日頃のゲストの楽しんでいる日常や笑顔、スタッフの関りをより多くの人に知ってもらう媒体の一つとしてインターネットやSNSを活用し情報を発信することで、ヴィラ愛成へ興味を持っていただき、新規採用へつなげられるようにする。
- ② 近隣の職業学校と連携し、受講生へ向けたセミナーを定期的に開催。随時見学やボランティアを受け付け、流動的に受講生と関わりを持てるようにする。

(2) 職員を定着させるための工夫について

介護は、いくら施設を整備しても、それを支えるすばらしい人材がいなければ機能しません。介護の本質は、お手伝いさせて頂きながら人の人生にかかわり、互助と感謝の気持ちを持って自分の心と向き合い、自分を高める仕事である。技術よりもまず、心のある人材を募り一人ひとりの能力を信じ、施設の成長とともに心のある優秀な人材を育て、増やしていくことが施設のケアの向上ひいては、地域の介護力の向上にもつながると考えられる。一人ひとりが常に向上心を持ち、マニュアル化された業務だけを行うのではなく、ゲストにひたむきに向き合いともに笑ったり泣いたり、純粋な感謝を受け取り自分を必要としてくれることに感謝できる。そして職員が介護という仕事に誇りと自信を持つことが大切です。これからこの仕事を志す若い世代を自信をもって迎えられる様ヴィラ愛成はそんな職場環境でありたいと考えます。

- ① 目標管理制度を導入することで、各スタッフが定期的に自分を振り返る機会をつくとともに、適切な目標を持ち実行に移すことでやりがいに繋げることができるようにする。またこの機会を通し、管理者と日頃の課題や意見交換などができる場を正な評価に繋げられるようにする。
- ② スタッフの発想、アイデアを大切にし、課題の修正をしながら出来る限り実現できる様バックアップすることで、仕事へのやりがいや楽しさへ繋げられるようにする。
- ③ 子育て世代の職員が子連れで出勤できる環境を整備し、施設全体で支えられる仕組みを構築する。職員、子供、ゲストという繋がりだけではなく一つ屋根の下の大きな家族として、皆で支えあうことが出来る環境を作る。
- ④ それぞれがシフト制をきちんと理解し、「おたがいさん」の精神を忘れず互いを思いやることの出来るシフト管理を目指し、決められた枠組みの中でも出来る限りライフスタイルや家庭事情に合わせて「ここでなら長く働きたい」と言える職場環境を目指します。
- ⑤ 慢性的に職員に負荷のかかることがない様、定期的に業務内容を分析し、残業時間やストレスチェック等、上長は各フロアリーダーと定期検討を行い、適宜業務改善に取り組みます。

(3) 職員の意識啓発、技術向上のための研修体制、育成策について

ヴィラ愛成は常に新しい課題への取り組みに挑戦し、自己研鑽を行えるような職場環境を作り職員一人ひとりが向上心を持ち、限界を決めず夢を持って仕事に取り組む人材を応援します。

- ① 質の高いケアの提供には、一人ひとりの職員の高い意識レベルと知識や技術の向上が必要である。適切なケアプランの作成とそのサービスを適正に実施するための日常的なモニタリングや評価が重要となる。それを基にプラン作成の段階から職員が関わるサイクルを確立し、さらに質の高いきめ細やかなケアプランに繋げる。それにより職員全員がその方のゴール（目標）を共有し、画一的な介護サービスではなく、オーダーメイドなサービスを提供していく。
- ② 各フロア内の教育システムを見直し、管理者のみならず先輩スタッフが新人スタッフへ基本理念にのっとった介護支援、技術等の育成をマネジメントできるようにし、より質の高い教育体制を構築する。介護の「やりがいや楽しさ」を伝えられるのはその瞬間を共有できる職員である。先輩職員がその瞬間の「やりがいや楽しさ」をすぐ側で伝えられる様に担当制の教育システムを導入する。また、教える側の課題も修正できるよう、一定期間定期的なモニタリングやカンファレンスを実施する。
- ③ 2ヶ月に1回定例で社内研修を企画、開催する。認知症ケア、介護技術、医療、看取りケア等々様々なテーマで学習し、知識や技術の向上に努める。また、外部研修の情報も施設内へ随時発進し、希望する職員が参加できるよう調整を行う。外部研修に参加した際は、会議等で当該スタッフはフィードバックをし、スタッフ皆が情報を共有できるように努める。
- ④ 市内サービス事業所との交換研修を積極的に行い、自事業所での仕事を客観的に振り返ることができ、事業所及び職員の質の向上へつなげる。

(4) 地域の介護力強化、若い世代へのアプローチ

超高齢化社会を迎えるにあたり、地域での将来的な介護力確保が必要となる。

地域密着型施設として、地域に住む若い世代が日頃より認知症高齢者と触れ合う機会の提供、施設内研修や勉強会活動への取り組み、将来の介護を担うであろう人材の育成、近隣の職業専門学校への当施設の紹介や生徒さんの見学受け入れなど地域の介護力の強化を目的とし、様々な地域活動を行う。

7. 防災に関する取り組みについて

ヴィラ愛成に入所されたゲストの生命・財産を守るため地震や火災に備え、地元自治会、消防団や関連機関と連携し、常日頃から職員の「防災意識」向上に努める。

(1) 避難・誘導訓練の実施

避難訓練は年2回行う（うち1回は夜間想定訓練）。避難訓練は消防署員の監修の下、地元住民参加での避難訓練を行う。

(2) 地元自治会・消防団との連携強化

地元自治会との地域防災協定の下、緊急時は相互に連携を図る。

又、運営推進会議を通じて消防計画を自治会員に提示を行い、自治会との協力体制を確保する。

(3) 自治会防災訓練への参加

大規模災害が発生した場合、地域の住民がお互いに協力して防災活動に取り組み、災害時の被害を最小限にとどめることが出来るよう、日頃より地域との連携を図り、自治会

等が主催する防災訓練活動へ施設全体で参加する。

(4) 施設内防災設備・機器の点検

施設内の防災設備・機器は、火元責任者が月に1回点検を行う。また、法定点検は年に1回防火対象物点検資格者が行うものとする。

(5) 防災備蓄品の定期的な点検

非常時に備え、3日分の食糧、水を備蓄する。点検は年度末に行う。

(6) 愛成会BCPに基づき、大規模災害に際して法人と連携及び強化を図り、ゲスト、職員、地域の災害弱者の生命を守る為にどのように行動するか再検討をする。

(7) 地域や自治会からの要望もあり、今後施設内外で起こりうる救急救命対応に備えてAED設置の検討を行う。

(8) 防火実務研修会への参加

毎年大和市消防本部で行われている社会福祉施設関係者対象の研修会へ参加をし、夜間の防火安全対策の強化や緊急時の対応力向上に努める。

【咲くや愛成】

咲くや愛成事業所方針

ゲストが住み慣れた環境で地域住民との交流の下、自宅での生活が可能な限り継続できるよう、入浴、排泄、食事等の介護その他の日常生活上の支援及び機能訓練を行うことにより、ゲストの心身機能の維持回復を図り、もってゲストの生活機能の維持又は向上を目指す。

1. 登録者計画

年間平均稼働率を90%超（登録者27名）とする。

2. 質の高いサービス提供に向けた取り組み

- (1) 各種イベントの企画、開催（季節に応じた行事や活動、地域交流）
- (2) ボランティア活動の提供機会の増加
- (3) 幼稚園児、各級学校生徒との交流
- (4) ボランティアを主体として、地域ケアプラザとの連携のもと、「コミュニティカフェ」の定期開催
- (5) 各種企画やドッグセラピー等、愛成会法人施設との相互交流
- (6) ゲストの機能維持、向上を目指す取り組み（生活リハビリ・体操・レク）
- (7) ゲストのクラブ活動の開催に向けた調査、検討

3. 地域密着型サービスにおける認知症ケア、自立支援等を含めた質の高いサービス提供に対する考え方

(1) 地域密着型サービス

ゲストが住み慣れた地域の中で継続して生活できるよう支援し、人員・設備及び運営に関する基準、その他関係法令を遵守した運営を行うのはもちろんのこと、ゲストが地域や家族から孤立した運営が行われないよう適切なサービス提供体制を確保し、常にサービスの質の向上を図っていく。運営推進会議を定例で開催し、年1回の外部評価を実施し、運営状況の報告や利用状況、サービス内容を明らかにし地域に開かれたサービスにすることで地域の高齢者福祉の相談窓口としての役割を果たす。

(2) 認知症高齢者が安心して暮らせるまちづくり

今後迎える超高齢化社会の中で、ゲストはもとより地域に暮らす認知症高齢者の方々が安心して暮らせる地域づくりの一端を担っていることから、啓発活動や勉強会等様々な機会への参加、またゲスト自身が積極的に地域に出向くことで、認知症に対する理解を

深めていただき、地域の中で安心して暮らせるよう取り組む。また、地域で暮らす認知症高齢者の方々、支える家族の方が相談できる機会の一つとして、また障害を持つ方、健常者を問わず誰でも参加できる地域住民の交流の場としての「コミュニティカフェ」の開催に携わる。

(3) 認知症ケアの基本姿勢、考え方

ゲスト本位のケアを実施していく。ゲストの持っている強さ・強み（ストレングス）に着目し、その内容を尊重することが個人の尊厳を守ることにつながると考え、ストレングスを活かし、弱さ・弱み（ウィークネス）の部分を支援することによりゲスト自身が望む生活へとケアを行う職員と協働して取り組んでいく。

4. 職員の採用・定着・育成策

(1) 職員採用計画

地域のニーズにあったサービスを提供するため、また地域の雇用の拡大を目指すため地元からの雇用に優先的に行い、より地域に密着した事業運営を行っていく。

また、愛成苑、ヴィラ愛成との職員交流も行っていく。

(2) 職員を定着させるための工夫について

介護の本質は、お手伝いさせていただきながら人生に関わり、互助と感謝の気持ちをもって自分の心と向き合い、自分を高める仕事である。技術よりもまず、心のある人材を募り一人ひとりの能力を信じ、心のある優秀な人材を育て、増やしていくことが事業所のケアの向上、事業所の成長、ひいては地域の介護力の向上につながると考えられる。一人ひとりが常に向上心を持ち、個々の目標へと取り組み、ひいては事業所全体の成長につなげ、やりがいと仕事への誇りを持ち続けられる職場環境を作っていく。常に目標を持ち続け、自己研鑽を行えるよう外部研修への積極的な参加、内部研修の充実を図っていく。

(3) 職員の意識啓発、技術向上のための研修体制について

質の高いケアの提供には、個々の職員の高い意識レベルと知識や技術の向上が必要である。適切なケアプランの作成と適正に実施するためのモニタリング、評価が重要となる。全職員が検討会議に参加する環境を作ることで、自身のケアを振り返り、新たな気づきや発見をもとに企画、提案、それを伝えるための説明、伝達の技術を習得、向上できるようにする。各関係機関による外部研修の情報を開示して積極的な参加を促し、参加したものは必ず内部研修等の機会に全職員へフィードバックし、学習内容の共有化を行う。また、内部研修を定期的で開催し、介護技術や知識、認知ケアのスキルアップを図る。法人他事業所との各種イベントや法人内部研修を通して職員の相互交流を図り、知識や技術等の情報交換を行う事でスキルアップを図る。

(4) 地域の介護力強化、若い世代へのアプローチ

地域密着型事業所として、地域に住む若い世代が日頃より認知症高齢者と触れ合う機会の提供等、将来の介護を担う人材の育成、地域の介護力の強化を目的とした地域活動の取り組みを地域ケアプラザ等と協働で検討していく。

5. ゲストの状態、意向に配慮したサービス計画作成の考え方

- (1) ゲストの心身の状況、意向及びその置かれている環境を踏まえ、ゲスト及びご家族と職員との協議の上、支援の目標、当該目標達成のための具体的な介護サービスの内容等を記載した介護計画を速やかに作成する。
- (2) 介護計画作成後においても、ゲスト、ゲスト代理人、サービス担当者と連絡調整を行い継続的なアセスメントを含むモニタリングを実施する。
- (3) 当該支援目標達成時期、あるいはゲストの状態変化、新たに解決すべき課題が課題があるときは、ゲスト、代理人の意向や課題分析に基づき介護計画の変更を行う。
- (4) 介護計画作成、または同計画を変更した場合、内容をゲスト及び代理人に対し説明し同意を得る。

6. 防災に関する取り組みについて

- (1) 避難・誘導訓練の実施
法令に則り、年2回の防災訓練を実施する。うち1回は夜間想定訓練。消防署の監修のもと、地域住民の参加を募り行う。
- (2) 自治会との連携強化
自治会と防災協定を結び、緊急時の連携を強化できるよう努める。また、自治会の防災訓練へ参加することにより、大規模災害発生時に地域住民が相互に協力し防災活動に取り組み、災害時の被害を最小限にとどめることが出来るよう、日頃より地域との連携を図る。
- (3) 施設内防災設備・機器の点検
施設内の防災設備・機器は火元責任者が月に1回点検を行う。法定点検は年に1回、防火対象物点検資格者が行うものとする。
- (4) 防災備蓄品の定期的な点検
非常時に備え、3日分の食料、水を備蓄する。点検は年度末に行う。
- (5) 愛成会BCPに基づき、大規模災害・新型インフルエンザの流行に際して、法人として連携し、ゲスト・職員・地域の災害弱者の生命を守るための体制づくりを行う。