

令和3年度事業計画

法人理念

「愛生相和」

「相生相和」の理念を掲げ、愛成会創設10余年が経過しました。

この間愛成会は、職員・関係者・地域の皆様のご理解、ご協力を頂きながら着実に地域貢献を果たし、高い評価を頂いて参りました。

新型コロナウイルス感染症が終息せず、福祉財源の肥大化等、様々な多くの困難な状況ではありますが、愛成会は創設10年を期に

「愛成会が福祉を変えます！」と宣した目標の具体化に向け、次年度以降も職員一同、共に知恵と力を合わせて前進してまいります。

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」と「利用者の権利擁護」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。

昨年、新型コロナウイルス感染症の世界的流行が起こり、2月からは日本の高齢者福祉事業所も感染症対策に追われました。

今年度も引き続き、ウィズコロナ…コロナと共に生きていかなければならない一年となります。

愛成会は、周囲の感染状況を把握し「感染症を持ち込まない」対策を徹底して、ゲストの生命と生きがいのある生活を守るため行動します。

*事業計画はコロナ終息後の社会を見据えて作成しており、周囲の感染状況によって実施できない内容も含まれます。

1. 盤石な法人経営の確立

今年4月1日、泉区に小規模多機能型居宅介護「花笑み愛成」を開所します。

愛成会は、「特別養護老人ホーム愛成苑」・「ヴィラ愛成」・「咲くや愛成」・「花笑み愛成」の4施設となりました。

これも偏に、職員の努力を地域の皆様やご家族に評価していただいた結果であり、ご理解・ご協力に心よりに感謝いたします。

皆様のご期待に応えるべく、愛成会は施設相互の連絡を更に密にし、よりよい高齢者福祉の在り方を考え実現して参ります。

利用者にとってよいサービスを提供することが、よい経営をもたらします。

愛成会の各施設が孤立することなく、すべての施設がベクトルを合わせ一致団結してゲストに安心して生きがいのある生活を提供できるように体制を強化します。

2. ゲスト・ご家族様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

心が動けば、身体も動く！

おいしく食事をし、楽しい暮らしがあれば、生きる気力が湧き要介護度は改善します。

私たちは専門職として根拠のある支援を実践します。

- ① 一人ひとり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
周囲の感染状況を把握し、感染症対策を徹底して行動します。
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、家に住めば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・ご家族様には、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)が行える体制作りを進めます。

(4) 看取り介護

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。

地域の方々や他法人の福祉事業所、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。

《部門別事業計画》

【法人本部】

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、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。

「愛成会」に来てよかったと思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し、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

① 愛成会をより多くの方々に知っていただけるよう、施設見学や実習生の受入を積極的に行ってきたが、コロナウィルスによって行動が制限され受入も難しくなっている。

リモート研修等が主流になっている現状を踏まえ、今まで築き上げてきた外部の方との交流を持続できるよう対策を検討していく。

② 以前のように気軽に入れる施設をモットーに、地域の方々が安心してくつろげる環境づくりを率先して行う。

(4) ホームページの充実

① 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。

② ブログ等を充実させる事により、ご家族様や地域の皆様に安全・安心を伝えるツールとして活用していきたい。

(5) 防災活動の強化

① 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。

② 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。

③ 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。

④ 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。

⑤ 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

① 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。

- ② 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

- ① 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。
- ② 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・個性を尊重したサービス提供のために法定基準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

令和2年度も、引き続き昨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

- ① 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。
- ② 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。
- ③ 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。

(13) 福利厚生の充実

- ① 職員同士の懇親会等の企画・運営
- ② ハマふれんどの加入の継続

1. 法人本部 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・本部長・事務局長・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。

【特別養護老人ホーム愛成苑】

愛成苑も12年目に入り、地域から信頼される施設になりつつあります。しかし、昨年来の感染症予防対策の結果、地域の皆様やご家族様に直接施設に入って評価いただく機会が少なくなりました。感染症によって外部から遮断されてしまった今、愛成会運営方針に立ち返り、ゲストがご自分の家の離れの一部屋のように暮らす場所であるために、生活をどのようにデザインすべきかを考え、私たちのサポート業務を見直します。

つまり、職員の業務優先ではなく「利用者ファースト」で支援できているか、ゲストは生きがいをもってのびのびと楽しく暮らしていただけているか。

職員全員が自らを律し、襟を正して問い直し行動する1年とします。

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、ゲストがご自分の意志を持って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環境を整える。

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、一人ひとりのお気持ちを出来るだけお伺いし、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施設サービス計画を作成し全部門で実施に努める。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う。「住み慣れた我が家に帰りたい」というゲスト・ご家族様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。

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》

ゲストやご家族様からの相談には、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。

(1) 苦情相談

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る。日頃からゲスト、

ご家族様にご要望・苦情を伝えやすい信頼関係を築くよう努める。ゲスト・ご家族様からのCSアンケートを年一回実施しニーズの把握をする。

(2) 地域との関り

「互助・感謝」の気持ちを大切にし、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。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地域高齢者・子供支援グループ（オアシス102）実施委員会に所属し子ども食堂・パトロールを行う。

(3) 入所

① 本入所に関しては申込者のニーズに応え、必要性の高い方から入所のご案内をする。

ご家族様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満床時に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」との認識を持ち、ゲスト・ご家族様の理解と協力をお願いする。

（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・徘徊高齢者の受入等）を行う

② 身元引受人のいない方の入所について

苑の契約書には身元引受人のいない方の受入は明示されている。今後の受入については区役所・地域ケアプラザと連携する。又困難事例については他施設の事例・経験をお伺いしながら受入に向けて検討を重ねる

③ 入所時にゲストの終末期に対してのご意向を伺い、事前確認書の作成をする。

（意思表示が出来ないゲストに対しては、ご家族様にどのような生死感をお持ちであったのかを伺う）

(4) 受診

① 日々身体状況の変化するゲストには早めの受診が必要不可欠である。

② 運転手については職員を専任している。

③ ご家族様の協力を得ながら、ご家族様と当施設職員とが連携しゲストの健康を支えていく

(5) 看取り

① 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ゲストの状況・ご家族様の気持ちやゲストの意志を確認して、ゲスト・ご家族様に寄り添いながら意向を医師にお知らせしていく。また決定後は在宅医療の医師へ速やかに移行する。

② ゲストとご家族様が安心できる環境作りをする。

死期が近づくなかでゲストとご家族様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。各職員（介護職員・看護職員・機能訓練指導員・管理栄養士等）と足並みをそろえ、ゲストの希望を主とした看取り介護計画書を作成し支援する。

(6) 家族会

① 開催頻度：月1回（コロナ禍終息後）

各委員会が交代で担当。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。

- ② ご家族様それぞれからお話を伺い、忌憚のない意見をお伺いする機会としている。
- ③ ご家族様より「それぞれの悩み・思いを語り合う場にしたい」とのご意見があった為、当苑で時間と場所を提供し、ご家族様同士の交流・談話の機会として発展させていきたい。

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を行い、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・実現していく。また、「おあしす実施委員会」の外部相談員として、地域の高齢者福祉に貢献していく。

ご利用率、毎月95%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。

(1) ご利用率95%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のケアマネ、在宅ワークのケアマネと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95%以上を目指す。
- ③ ユニット職員と連携して、ご利用中に快適な生活をお過ごして頂くために、どのようなサービスが出来るのかを考え、実施する。
レクリエーションに関しては、ショートステイ利用者が参加し、フレイル予防体操を企画して実施する。

(2) 多くの方にご利用いただくために空床利用を進める

空床利用を再開することにより、本入所ゲストのご家族様の費用負担が軽減し、また、稼働率アップも期待できる。

迅速にゲスト情報を提供し、共有化する事で職員連携を強めて、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
現在利用されてる各区事業所に、訪問営業を行う。
また在宅ワークのケアマネと情報交換を電話で行う。
- ② 企画営業
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

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 「眠りSCAN」を活用して、ショートステイご利用者の生活リズムや睡眠状態を把握しご家族様に情報を提供する。定期的な服薬や介護ケアが必要な方等の状況把握にも役立ち、在宅生活の質を高めご家族様の介護負担の軽減を提案する。

(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 おあしす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、地域貢献に尽力する。

2：介護部門

《目標》

今年度の目標は原点回帰。特に「利用者本位」と「利用者の権利擁護」を柱として推し進めてまいります。ともすれば業務優先になりがちな介護現場ですが、職員一人ひとりが今期の2つの柱を意識して、軌道がずれ始めたら、周りの人達と注意、指摘をしながら、自己修正して行けるまでを今期の目標と致します。

更に今期の運営方針に則り、レクリエーションの充実がゲストの介護度の改善に大いに寄与することと考え、レクリエーションによるゲストの生活の質の向上を目指し、積極的に実施していく。

また、開設以来一度も拘束をしていない施設であることに、自信と誇りをもって、今後もこの取り組みを継続していく。

今後の課題として「愛成苑らしさ」とは何かを明確にし、それを言語化して、職員一人ひとりに浸透させ、醸成させブランド化させていきたい。

(1) 理念・事業計画・方針等の考え方の周知徹底

基本的な考え方について、どの職員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。その為にも定期的なミーティングや個人面談を確実に実施していく。

(2) 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。

(3) 在宅復帰を念頭に入れた生活機能の維持と改善

① 機能訓練指導の充実

常に現状把握に努め、ゲスト一人ひとりが「自分らしい」生活を続けられる為に、「個別機能訓練計画書」をもとに支援をし、より一層質の高いサービスを提供する。

「今できることは何なのか？」に注目し、継続するために、生活リハビリを中心とした、身体を動かすことを促すことで、ADLの維持、QOLの維持・向上を目指す。その為には、残存機能活用のための環境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・環境整備が必要なのか」という意識をもって支援できるように努める。

② 一人ひとりに合った個別機能訓練計画書の策定

ゲスト・ご家族様からの要望に加え、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・ご家族様に説明し各職員に周知する。

③ 定期的な体操・発声練習の実施

特にこのコロナ禍において、積極的に身体を動かす機会が減少している。その中で体操クラブは、「みんなで身体を動かす機会」として重要な役割を担う。ビデオやy o u t u b eの活用など、機能訓練指導員だけではなく、ユニット職員が体操を実施できるような仕組みを作っていく。また、感染防止対策を充分に取りながら、嚥下機能を維持・向上するための発声練習を行う。

④ 「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。褥瘡予防・拘縮予防委員会と連携を取りながら、必要であれば褥瘡予防計画書にその具体的な内容を記すことで、周知徹底を図る。正しい姿勢、安楽な姿勢を取ることで潜在的な能力を引き出すことを狙う。

⑤ 持ち上げない介助の導入

昨年度はリフトの導入もあり、少しずつ浸透しつつある「持ち上げない介助」だが、そもそも「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、さらなる「持ち上げない介助」を導入することで、ゲストにも、職員にも優しい介助を目指す。そのために必要な福祉用具の検討、導入のための提案を行い、導入時はもちろん、定期的に取り扱いの研修を実施し、全ての職員が使用できるようにしていく。

⑥ ドッグセラピーの実施

動物と触れ合うことは、ふだん以上に心身の反応を発揮させることがある。介護職員にも参加してもらい、ユニットでの生活とは異なるゲストの表情や動きを観察し、ゲストのADLの維持向上に役立てられるようにする。愛成苑の特徴である「ドッグセラピー」がゲストにとっても、職員にとっても、楽しみの時となるとともに、心身の活性化の図

れる場として感染防止を充分に取りながら実施に努める。

⑦ 福祉用具の管理

一人ひとり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。

⑧ 日光浴や外気浴による免疫力向上

日光浴や外気浴は免疫力向上に効果ありとされています。時間を創り出して、積極的に日光浴や外気浴を実施する。

⑨ レクの充実

運営基準にも記載の通り、レクリエーションはただ「楽しむ」だけではなく、ADLの維持・向上を目標とする。そのため、ゲスト一人ひとりにとってどのような目標を持ってそのレクリエーションに臨むかを常に現場職員と共有していく。

(4) 生きがいや趣味活動の充実

フレイル予防を心掛け、今出来るゲストの生きがい創出、趣味活動の充実に努める。

(5) 研修・教育制度の充実

① 積極的に外部研修に参加し、職員のスキルアップを目指す。

施設内研修においては、キャリアアップ制度の構築を検討し、階層別の人材育成研修を更に充実させていく。

② 認知症介護実践者研修及びリーダー研修資格取得者の増員

認知症介護実践者研修と認知症介護実践リーダー研修の資格取得者を1名でも多く増やし、認知症ゲストへのより良いサービス提供体制の構築に努める。

③ 認定特定行為従事者の資格取得を支援します。

看取り期の充実を図り、より安心して暮らして頂ける施設であるために、喀痰吸引2号研修に派遣します。

(6) ご家族様・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

積極的に地域イベントに参加します。また、当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す。

② ご家族様への情報提供と連携の強化

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する。また、月1回のゲストの写真送付を継続して実施致す。

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・地域の児童・学生・行政や企業、福祉事業所などの職員研修の受け入れ要請は全て受け入れていく。

(7) 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」「かながわベスト介護セレクト20」や「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

勤務に無理が出ないよう職員の体調面にも考慮し、有給休暇が消化できるよう勤務表を作成する。

③ 残業時間の削減

残業時間を減らし、自分の自由な時間を持つことで心の豊かさや健全な心身の維持を図り、ひいては良質なサービスの提供に繋げていく。

(8) 看取り介護体制の充実

「当苑で人生の最期を迎えたい」というゲストの要望をご家族様と共に考え、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。

3：看護部門

高齢少子多死時代の背景の中で新型コロナウイルス感染症予防を行いつつ、加齢に伴う合併症予防に対応しながらゲスト一人ひとりの尊厳が保たれ、穏やかに生活できるためのケアが必要とされている。中でもゲストの健康管理を担う看護部門の役割は大きく、感染対策のイニシアチブをとり、また、複数の疾患を抱えるゲストが安心して生活を送ることが出来るように、医療・看護サービスを提供する事が求められている。その業務を円滑に進めるためには、日常的に接する機会が多い介護職員が、ゲストの状態変化に気が付き、病状の悪化や急変を察知した時に、迅速に看護職員と連携できるような体制が必要である。ゲストに関する事は、どのような細かいことであっても、進んで相談し合える関係性がなくてはならない。

また、当苑で大切に考えている看取り期のケアも日頃のケアの積み重ねの上にある。そのためにも私たち職員が連携を強くし日々の業務に真摯に取り組む事が重要であると考えます。

看取り介護を経て旅立ったゲストは、令和2年4月から12月までの期間で9名であった。同時期に亡くなったゲストの半数である。中には最期の場所の選択をできなかった事例もあった。

ゲストが望む環境の中で、安心して天寿を全うする事が出来るためには、家族が終末期を理解し、看取り介護を含め意思決定しやすい様に支援をする必要がある。

これらの責務を果たす事に加え、「利用者本位」を遂行し「利用者の権利擁護」を推進するために、看護部門は多職種と協働して、目標の達成に向けて取り組んでいく。

これらの責務を果たす事に加え、また、「利用者本位」を遂行し「利用者の権利擁護」を推進するために、看護部門は多職種と協働して、目標の達成に向けて取り組んでいく。

《目標》

- (1) 看護職員が委員長を務める褥瘡予防・拘縮予防委員会で引き続き「褥瘡予防計画書」の3ヶ月評価を定着化させ、介護報酬加算取得に向けた取り組みを推進する。
- (2) 排泄委員会の「排泄支援計画書」に取り組み、当施設における介護報酬加算取得に向けた運用の定着化を図る。
- (3) 介護職員の喀痰吸引等実地研修を支援し、認定特定行為業務従事者の増加に貢献する。

- (4) フロア担当制を継続し、介護職員との連携を強化する。
- (5) 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・拘縮予防委員会、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。
- (6) 看取り介護の充実を図る。

ご家族様が、看取り介護やその流れを理解した上で意思決定ができるよう支援する。

より良い看取り介護が実践できるよう、個々の看取り介護についての情報を共有し活用する。看取り介護開始後は、ゲストやご家族様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。

- (7) 危機管理に努める。

- ① 新型コロナウイルス感染症を含む医務室のBCP策定
- ② 防災訓練に参加する
- ③ 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は、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。
- ④ 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
- ⑤ 徘徊高齢者の入所を積極的に受け入れる。
- ⑥ 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・ご家族様の意向を踏まえ、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・ご家族様・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、リクエストメニュー、選べるおやつの実施をしていく。

ゲストの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随時多職種で検討を行い、最適な食事の提供ができるよう努める。個々の対応については、サービス担当者会議の場で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・やむを得ぬ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、施設の食事とは別に、食べることを楽しむ目的として、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に努める。

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1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 調理作業工程、業務分担の見直しを行い、作業効率を上げ食事の質の向上を目指す。
- ② 資源の無駄な消費をしないよう、従業員個々でコスト意識を持ち、互いに注意し合える職場環境にする。
- 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、ご家族様の接し方と態度」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様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。

【会 議】

1. 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。

2. 部門会議

(1) 事務部門

◆ 事務会議

- ① 1ヶ月に1回以上開催し、運営会議・愛成会会議・各担当委員会の情報共有。
- ② 業務内容で検討すべき点を改善する。

(2) 相談部門

- ① 1ヶ月に1回以上開催し、運営会議・愛成会会議の内容報告。
- 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課題があれば、話し合い解決する。

(3) 介護部門

◆ ブロックリーダー会議

介護部門における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 運営会議、愛成会会議等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企画・立案・調整・連絡・評価・報告
- 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企画・立案・調整・連絡・評価・報告
- 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を話し合い、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。

(4) 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 業務改善、業務内容の見直し・検討
- ② 他部門との連携の強化に向けた課題解決
- ③ 感染関連の周知
- ④ 会議・委員会報告

【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) 開催頻度：月1回以上開催し入退所業務を適切に運営する。

委員長：介護支援専門員

構成員：施設長以下各職種の責任者クラスの職員・生活相談員、他施設長が必要と認めた者。

(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・ご家族様の都合に合わせて、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、在宅復帰に向けてゲストご家族様と調整する。横浜市特別養護老人ホーム入退所指針に従って継続の可否を判断する。
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3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) 開催頻度：月1回（第2水曜日）

委員長：事務長（衛生管理者）

構成員：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、他施設長が必要と認めた者。

(2) 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。

(3) 感染症・予防接種について

① 10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し、施設内でのインフルエンザ発症ゼロを目指す。

② 体調不良者や熱発者の状況を報告・周知することにより、職員の感染症への意識が高まっている為、今後も継続し行っていく。

(4) 職員のストレスマネジメント

① 年に1回ストレスチェックを実施する。

② 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。

③ 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。

(5) 職場巡視を行うことで、環境整備に努め未然に転倒事故等を減少させる。

3. サービス向上委員会

当委員会は、「介護とはサービス業である」という認識の上にたち、常に「ゲスト主体」を念頭に入れながら、どうすれば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) 開催頻度：1カ月に1回以上の開催

委員長：介護部長

構成員：施設長・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、他施設長が必要と認めた者。

(2) CSアンケートによる情報収集と顧客満足度の改善

(3) ボランティア・研修生等を充実させるための施策と実行

(4) 施設行事・外出レク・ユニット内イベントの企画・準備・実行

(5) 毎月定期的にゲスト様の顔写真付きのお手紙送付

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) 開催頻度：2カ月に1回
 委員長：介護部長
 構成員：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、他施設長が必要と認めた者。
- (2) 高齢者虐待防止に対する全職員の意識の共有
- (3) 身体拘束ゼロの継続実施への取り組み
- (4) 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
- (5) 権利擁護に関する事例検討
- (6) プライバシー保護や個人情報保護の取り組み
- (7) 年2回の研修を企画し実施する
- (8) 新入職職員全員に対し、高齢者虐待防止・身体拘束ゼロ等の権利擁護研修の実施

5. リスクマネジメント委員会

《目的》

当リスクマネジメント委員会では、ゲストの「豊かな生活」を第一に考え、「質の高いサービスを提供する」という理念の基、ゲストの意思に即した自由な日常生活を送っていただけるよう職員への教育を周知徹底していく。

- ・正しい情報を把握し安心・安全な生活を送っていただけるような体制づくり
- ・過去事例を参考に、事故を予防し最低限の被害に抑えられる環境整備
- ・「安全のため」という安易な理由での身体拘束の廃止

上記を厳守し、ゲストの笑顔・満足度を引き出すことで自由な日常生活に影響のない対策を整えていきたい。

- (1) 開催頻度：1カ月に1回以上の開催
 委員長：介護部長補佐
 構成員：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、他施設長が必要と認めた者。
- (2) ヒヤリハット報告書の活用
- (3) 眠りスキヤンの活用による事故の予想・予防
- (4) 事故報告書の適切な記入方法の周知徹底
- (5) 事故に対する改善策の検討と周知徹底
- (6) 適切な表現を用いた記録の記入の周知徹底
- (7) 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）
- (8) リスクマネジメント施設内研修⇒年2回企画し実施する
 - ・事故発生等の緊急時対応
 - ・事故予防とその再発防止
- (9) 委員会活動に関する「家族勉強会」の実施
- (10) 各種要綱・マニュアルの随時見直しと周知徹底

6. 感染症予防対策委員会

ゲストが健康で安心して生活できるよう、感染管理についての情報の共有や発信、職員への教育・指導を行う事を目的とする。

(1) 開催頻度：1カ月に1回以上の開催

委員長：看護職員

議長：介護職員

構成員：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・事務員、他施設長が必要と認めた者。

(2) 当施設での感染症（新型コロナウイルス感染症を含む）の対応について発信・指導する

(3) 委員は所属部署において、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) 年2回研修を企画し、職員の意識啓発を図る。

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、研修後の伝達講習など

(5) 必要時感染症予防対策マニュアルの見直し。

(6) 臨時委員会の開催

感染症発生時には配置医師からの助言・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

認定特定行為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) 開催頻度：1カ月に1回以上の開催

委員長：看護職員

議長：介護職員

構成員：配置医師・介護部長・介護職員・看護職員・生活相談員・介護支援専門員・管理栄養士。他施設長が必要と認めた者。

(2) 委員会の設置規定に関する事

(3) 喀痰吸引・経管栄養に関わる関係職員の連携に関する事

(4) 喀痰吸引・経管栄養業務の実施方針・計画に関する事

(5) 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事

(6) 喀痰吸引・経管栄養の実施職員の教育・研修に関する事（OJT研修）

(7) 喀痰吸引・経管栄養の業務の手順書の見直しに関する事

(8) 喀痰吸引・経管栄養の備品・衛生管理に関する事

(9) 喀痰吸引・経管栄養の事故に関する事

(10) 業務方法書と喀痰吸引等マニュアルの周知徹底

(11) BCP災害関係や危機管理に関する事

(12) その他、適切な業務遂行に関する事

(13) 臨時委員会の開催

緊急を要する事案は配置医師の助言・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

褥瘡の発生要因となるリスクを最小限におさえ、褥瘡予防に取り組む。ゲスト個々の状況に応じたきめの細かいケアができるよう、委員会において情報を共有し、各専門職と力を合わせて取り組む。

(1) 開催頻度：2カ月に1回

委員長：看護職員

議長：介護職員

構成員：施設長・介護部長・介護職員・看護職員・生活相談員・介護支援専門員・管理栄養士・機能訓練指導員・事務員、他施設長が必要と認めた者。

(2) ゲスト全員を対象とした褥瘡予防計画書の作成・運用を行う

① 褥瘡予防計画書を評価し更新する

② 褥瘡予防計画書の見直しを行なう

(3) 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。

(ベット・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 スライディングシート・グローブの活用使用方法のスキルアップを図る

③ 職員のリスクアセスメント力を向上させる。

④ 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。

⑤ マニュアルの見直しを行う。

(4) 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。

(5) ① 「椅子に座ろう」の取り組みを推進する。

② 食事の時は、正しいポジショニングで椅子に座り体圧を分散させ褥瘡を予防する。

(6) 「ばなし」をやめて姿勢を変える事で拘縮予防に繋げる

同じ姿勢を続けることで増悪されている拘縮に対し、食事時は椅子に座るなど、場面場面での姿勢の変化を手助けする

(7) 臥床時の姿勢を安楽にする

褥瘡予防と共にポジショニングによる筋緊張緩和により、拘縮予防を図る

9. 看取り介護委員会

ゲストやご家族様のニーズ沿ったサービスの質の向上を目指す。

- (1)開催頻度：月1回
 - 委員長：看護職員
 - 議長：介護職員
 - 構成員：施設長・介護部長・介護職員・看護職員・生活相談員・介護支援専門員・管理栄養士・機能訓練指導員・事務員、他施設長が必要と認めた者。
- (2)看取り介護やその流れについてのリーフレットを見直す。ご家族様の不安や迷いが軽減できるよう、イラスト等を入れわかりやすさを追求し精度を上げる。
- (3)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。
- (4)退所されたゲストの「家族会」発足に関しての検討を行う。
- (5)必要時にマニュアルの見直しを行う。

10. 排泄委員会

ゲストのADLを維持・改善し、より質の高いQOLを提供するために、各ゲストにあった排泄援助方法を検討し実施する。

- (1)開催頻度：2カ月に1回
 - 委員長：介護職員（ブロックリーダー）
 - 構成員：施設長・介護部長・看護職員・介護職員・機能訓練指導員・介護支援専門員又は生活相談員、他施設長が必要と認めた者。
- (2)眠りスキャンを活用し、データを収集・蓄積していく。そのデータを基にゲスト一人ひとりの排泄状況を把握し、定期的に排泄援助方法の見直しを検討していく。
- (3)「排泄支援計画書」の運用
- (4)情報共有のために必要な記録の表現の統一化
- (5)他施設や業者からの情報提供や研修

11. 給食委員会

- (1)開催頻度：月1回
 - 委員長：管理栄養士
 - 構成員：施設長・歯科医師・介護部長・看護職員・介護職員・生活相談員・介護支援専門員・事務員・アウトソース(調理師または栄養士・本社社員)、他施設長が必要と認めた者。
- (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。
- (3)ゲストの食事環境をより良くする為の方策を検討し、ケアマニュアルの適宜見直しを行ない、運営会議の決裁を経て全職員へ向けて周知活動をする。
- (4)毎月開催の施設行事としてファミリーランチを実施。ゲストとご家族様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。

- (5) 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。
- (6) 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」等の施設内または施設外研修を行ない、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】

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。

新型コロナウイルス感染対策により、日常生活の活動を自粛せざるを得ない状況が起きています。この事業計画上でも、縮小あるいは中止せざるを得ない取り組みが出てくる可能性があります。ただ、すべてを自粛してしまうのではなく、地域の感染状況を見極め、適切な感染対策を行いながら、可能な限り、やりたいこと、やれることができるような方法を常に考え、実行していく姿勢を持ち続けます。

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、ゲスト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、ゲスト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、掃除、洗濯、買い物、園芸、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、将棋等)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、ご家族様、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、ゲストが、要介護・要支援高齢者であることを考慮し、地域やご家族様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ご家族様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。その際はできる限り、ご家族様、職員、ゲストの出席を目指し、一体的に話し合いが出来る様取り組みたい。
- 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、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、またゲスト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、それを支えるご家族様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、そのご家族様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、認知症の方やそのご家族様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、ゲスト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る。

（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。ゲスト自らが、自分らしさの中で日常を過ごせるよう、職員は専門性を発揮し、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 職員全員が認知症の方への基本姿勢を心得え、ゲスト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

ゲストやご家族様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 最期を迎えるゲスト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、あらかじめご家族様や他サービス機関等とのサービス担当者会議にて連絡体制の整備を行い、ゲストやご家族様が不安なく過ごせる様調整、支援する。また、看取り期におけるご家族様の心情は状態の変化によって揺らいで来るもの。その際はどのように最期を迎えるかを、何度も熟慮しご本人の意思に基づき決定できるよう支援する。
- ③ 職員は年1回の看取り研修に参加してスキル向上に努め、最期を迎えるゲスト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 高齢者は身体機能の低下や複合的な疾患を抱えているケースが多い為、お元気なうちから有事の際に備え、身元引受人からは事前に急変時の延命処置の有無の確認を書面で取り交わし、緊急受診の際、救急隊あるいは医療機関へ適切に情報をお伝え出来る様書類の整備を行う。

(5) 高齢者虐待、身体拘束についての考え方

- ① 身体拘束ゼロ・虐待防止・プライバシーの保護等、ゲストの人権を保護するため、日頃のケアの振り返りから本当にこれは大丈夫なのだろうかと日常的に話し合える場を作ることを目的とし、定期的な評価及び施設内での事例を検討していく。
- ② 年1回の高齢者虐待・身体拘束についての研修を行なう。
- ③ 現在、ヴィラ愛成玄関を一時的に施錠しているが、ゲストの方が自由に出入りできるホームを目指し、職員のケアの質の向上、見守り方法の検討を常に考えていく。

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、ゲストやご家族様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つたサービス計画書を作成します。

- (1) ゲストの心身の状況、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」「これならやっていける」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する。
- (2) 介護計画作成後においても、ゲストやご家族様、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修正する。

- (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る。

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、ご家族様や地域の方、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する。

(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、ゲストやご家族様、施設近隣の方々が気持ちよく過ごして頂けるようにする。

(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る。各フロア間がスムーズに連携できるよう調整を行う。

(4) 権利擁護委員会の設置

身体拘束ゼロ・虐待防止・プライバシーの保護等、ゲストの人権を保護するため、日頃のケアの振り返りから本当にこれは大丈夫なのだろうかと日常的に話し合える場を作ることを目的とし権利擁護委員会を発足し、定期的な評価及び施設内での事例を検討していく。その他、委員による定期的な勉強会の開催や、検討結果の報告などを行う。

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行い、より地域に密着した施設運営を行っていく。

- ① ゲストが楽しんでいる日常や笑顔、職員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、ヴィラ愛成に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で開催。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、各職員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つな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つくり適正な評価につなげられるようにする。
- ② 職員の発想、アイデアを大切に、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つな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たい。

(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。ゲスト一人ひとりのケアプランを理解し、その方に必要なケアとは何かを日常的に考えながらケアに当たる。モニタリングや評価を行い、さらに質の高いきめ細やかなケアプランにつなげる。それにより職員全体がその方のゴール（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 管理者、リーダーのみならず先輩職員が新人職員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、昨今では主流になりつつあるWebセミナーなど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、会議等で当該職員はフィードバックをし、全職員が情報を共有できるように努める。
- ④ 法人内、市内事業所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かえることで、事業所及び職員の質の向上へつなげる。
- ⑤ グループホームは炊事、洗濯、掃除、整理整頓などきめ細やかな配慮を必要とする家事の技術が必要とされることもあり、苦手意識や不得意分野とする職員に対して、家事の適切な手法を全職員で教育していく。
- ⑥ グループホームの職員は、ご家族様にとって信頼のできるパートナーであるために、お手紙やお電話、面会を利用し、近況報告を行う。ご家族様の求める情報や、日頃の活動、生活の問題等をお伝えできるよう、各ゲストの理解を深める。

(4) 急変時の対応力の強化

- ① 緊急時マニュアルの見直しを行い、各フロアでの急変時対応フローチャートの整備を行う。また日々のゲストの体調管理を継続的に行い、状態の変化があった時は、職員間で情報を共有し、適切に医師または看護師へつなげられるようチーム管理を確立する。
- ② 急変時はあせらず適切に対応できるよう、日頃よりフローチャートの確認、緊急連絡先の整備、更新をおこなう。また、心肺蘇生やAEDの使用方法などの勉強会を行い、有事に備える。有事の際はご家族様にも迅速に連絡をし、正確な情報をお伝えすることで、不安や混乱が軽減できるよう努める。

(5) 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。

(6) 介護職員等による喀痰吸引等について

昨今介護施設における、喀痰吸引等の医療的なニーズが増大しており、体制の整備が必様と感じる。まずは必要な書類の整備、喀痰吸引等を行う職員の資格取得にむけた準備、検討を行う。

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。

(9) 厚生労働省 感染マニュアルに基づき、新型コロナ感染対策のヴィラ愛成BCPを検討する。

【咲くや愛成】

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26名）とする。

- (1) 中重度（要介護度3以上）の要介護者の退院支援に重点を置き、積極的に病院や老健等と連携を図り、一定の介護度の登録者を確保することにより経営基盤の安定を図る。

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）
感染症予防を徹底し、可能な範囲でゲストのQOLの向上に資する取り組みを行う。
- (2) ボランティア活動の提供機会の増加
周囲の感染状況を見極めて、可能な範囲での地域ボランティアと共同企画・実行する。
- (3) 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
- (4) 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）
- (5) 常に変化していくゲストの体調や生活に適した柔軟なサービスの提供
- (6) 非日常としてのサービスではなく、ゲストの日常生活の一部として溶け込む介護サービスを提供する。

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

地域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、ゲストが地域やご家族から孤立する事が無いよう運営する。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。

「コミュニティカフェ」の開催に関しては、地域で暮らす認知症高齢者の方々、支えるご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

きる地域資源の一つとして地域づくりの一端を担ってきたが、社会情勢を鑑みながら新たな地域資源の確立、障害や認知症に対する理解を深める啓発活動を検討していく。

(2) 認知症ケアの基本姿勢、考え方

- ① 「利用者本位」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のケアを、職員が協働し取り組んでいく。
- ② 日進月歩で変化していく介護の技術や認知症ケアの考え方等、常に最新の情報を捉えながらも「パーソンセンタードケア」「その人らしい生活の実現」の基本姿勢を根底に置き、日々のケアに努めていく。
- ③ 認知症の早い（軽度）段階から関わり、なじみの関係を構築しゲストが安心感を持って長く関わる事ができるという小規模多機能の大きな特色を活かすために地域ケアプラザや医療機関等、関係各所との連携を一層強めていく。

(3) ターミナルケアの基本姿勢・考え方

- ① 人生の最期を迎えられるゲストに対して、ご本人やご家族様の思いを共有し、穏やかに最期の時を過ごしていただけるよう、ゲストの「今」の状態に適したケアを提供する。
- ② 主治医や家族、関係各所と情報共有を行い、ゲストやご家族様が不安なく過ごしていただけるよう支援する。
- ③ ACP（アドバンス・ケア・プランニング）を行う事により、元気なうちからゲストやご家族様が最期の時について考える機会を提供する。また、ご本人の望むケアや医療を受けて穏やかに最期の時を迎えられるよう、「もしも手帳」や「エンディングノート」などのツールを活用し、関係者でゲストの思いを共有する。
- ④ 職員は最期の時を迎えられるゲスト・ご家族様に対して、専門職としてどのような支援ができるかを考え、実行できるスキルが身につくよう研修や学びの機会を通して向上に努める。

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、地元からの雇用を優先的にを行い、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、花笑み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

- ① 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。
- ② 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職員会議や内部研修実施時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。
- ③ 小規模多機能ならではのゲストとのかかわりや生活支援においては、職員個々の判断力や発想力が重要となる。柔軟で臨機応変にサービスの提供を行うため、支援の根拠への深い理解、ケアマネジメント的視点や考え方を学習し従来の介護サービスにとらわれない発想ができる土台をつくる。

(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) 業務内容の整理、再構築

人材の確保に取り組むとともに、現在の業務を見直し、必要最小人数でも滞りなくサービスを提供できるよう役割分担を明確にし、職員へ過度の負担がかかる事を予防する。

(6) 各委員会設置による役割分担

◆感染予防対策委員会

看護職員を中心に、法人各事業所とも連携を図り感染症予防対策を主導し取り組む。

- ① 行政や関係各所からの最新の情報に基づき、感染症マニュアルの見直しや感染予防対策の策定、周知を行う。
- ② ノロウィルスやインフルエンザ、食中毒等発生時の対応方法研修の実施
- ③ 感染症発生時の対応方法の周知徹底
- ④ その他、医療的な情報の発信やケアの検討

◆スキルアップ委員会

職員のスキルアップに資する研修の企画、実施の主導。

- ① 内部研修の企画検討、実施の主導
- ② 最新のケア方法の情報収集、および発信

◆給食委員会

ゲストへ食の楽しみを提供する事を目的に企画検討し実施の主導。

- ①ゲストへ提供する食事形態のモニタリング
- ②ゲスト個々に適した食事提供方法の検討、周知徹底
- ③外食イベントや食事イベントの企画、実施の主導

◆ゲスト誕生月の誕生日イベントや外出レクに関しては各委員会持ち回りで担当する。

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、ゲスト及びご家族様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。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) 大規模災害・感染症BCPの策定、見直し
大規模災害と同様に感染症の拡大に対応した新たなBCPを策定する。法人内で連携し、ゲスト、職員、地域の要支援者の安全を図る為に社会福祉法人の一員、地域の一員、地域の一員として何ができるかを検討していく。

【花笑み愛成】

昨年は新型コロナウイルスの感染拡大が世界的に大流行した年でした。まだまだ、感染の終息が見えない中、我々の生活様式は一変し、医療や介護の現場でも厳しい現状が続いています。日本中の笑顔が陰りを見せ、毎日暗いニュースばかりですが、ゲストやご家族様、ここで働く職員のところに咲く花は、優しく笑顔でいれるよう「花笑み愛成」はこの地で新たなスタートを迎えます。

1. 入所計画

開所年度にあたり、年間平均稼働率を35%（9名/29名）とする。

2. 質の高いサービス提供に向けた取り組み

花笑み愛成に登録されたゲストが、日々の暮らしの中で地域の感染状況をを見極め、感染対策を徹底しながら、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、室内活動、レクリエーションの充実。(毎月季節に応じた行事や活動、フレイル予防、地域交流イベント)
- (2) 自立支援を基本とし、ゲストそれぞれが生活してきた日常を取り入れ生活意欲、身体機能を高める取り組み。(食事作り、買い物、園芸、野菜作り等々)
- (3) 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、「癒し」を感じることでできる空間づくり。
- (4) ボランティア活動の提供(傾聴、体操、演奏会、フラダンス、将棋等)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。
- (5) 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。
- (6) 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。
- (7) ドッグ・セラピーによる「癒し」
- (8) 愛成会グループ内施設との相互交流(新年会、納涼祭など)
- (9) 「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。
- (10) 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、ゲストが、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、地域の感染状況を見ながら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 この地で新たに事業所を開所するにあたり、まずは事業所を知っていただく活動を積極的に行う。また、ケアプラザや自治会、近隣の方々との連携、交流を図り地域における共通の課題やニーズの把握などを行い地域から必要とされる事業所を目指す。
- ② 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。
- ③ 年1回の情報公表制度、小規模多機能居宅介護サービス評価を行う。サービス評価においては、地域住民の方々にも評価していただくことにより評価の客観性を高めサービスの質の改善を図ることを目的とする。
- ④ 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、地域の方々と一緒に考えていく場にする。その際はできる限り、ゲスト、ご家族様、介護職員の出席を目指し一体的に話し合いが出来る様取り組みたい。

(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、私たちは、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、またゲスト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、それを支えるご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 地域ケア会議の開催または参加を通して、その方の住んでいる地域の方々との情報交換を行い、ゲスト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、地域包括ケアに向けた体制づくりを行う。
- ② 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。

(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。ゲスト自らが、自分らしさの中で日常を過ごせるよう、職員は専門性を発揮し、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」を一緒に言い、結果、心も体も元気になる。そんな毎日をデザインする。
- ③ 全職員が認知症の方への基本姿勢を心得え、ゲスト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

ゲストやご家族様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 最期を迎えるゲスト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、あらかじめご家族様や他サービス機関等とのサービス担当者会議にて連絡体制の整備を行い、ゲストやご家族様が不安なく過ごせる様調整、支援する。また、看取り期におけるご家族様の心情は状態の変化によって揺らいでくるもの。その際はどのように最期を迎えるかを、何度も熟慮し本人の意思に基づき決定できるよう支援する。
- ③ 職員は看取り研修に参加してスキル向上に努め、最期を迎えるゲスト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 高齢者は身体機能の低下や複合的な疾患を抱えているケースが多い為、お元気なうちから有事の際に備え、身元引受人からは事前に急変時の延命処置の有無の確認を書面で取り交わし、緊急受診の際、救急隊あるいは医療機関へ適切に情報をお伝え出来る様書類の整備を行う。

4. ケアマネジメント

わたしたちは、小規模多機能型居宅介護事業を行うにあたり、ゲストやご家族様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) ゲストの心身の状況、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」「これならやっていける」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する。
- (2) 介護計画作成後においても、ゲストやご家族様、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する。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する。
- (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る。

5. 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行い、より地域に密着した施設運営を行っていく。

- ① ゲストの楽しんでいる日常や笑顔、職員の関りをより多くの人に知ってもらふ媒体の一つとしてブログやSNSを活用し情報を定期的に発信することで、花笑み愛成に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) 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共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花笑み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、職員一人ひとり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つくり適正な評価に繋がられるようにする。

- ② 職員の発想、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がられるようにする。
- 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 一人ひとり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「ここで長く働きたい」と言える職場環境を目指す。
- 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、残業時間の見直しを行う等、上長はリーダーと定期検討を行い、適宜業務改善に取り組む。

(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

花笑み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 新規事業所オープンに伴うケア教育の場では管理者のみならず先輩職員が新人職員へ基本理念に則った介護支援、技術等の育成をマネジメントできるようなより質の高い教育体制を構築する必要がある。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。まずはその「やりがいや楽しさ」を伝えられ職員の育成に努め、ケアの質の底上げを行う。
- 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、当該職員は会議等でフィードバックをし、全職員が情報を共有できるように努める。

6. 防災に関する取り組みについて

花笑み愛成に登録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相談、検討を行うとともに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。

(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検討をする。