

令和6年度事業計画

法人理念

「愛生相和」

「愛生相和」の理念を掲げ、愛成会創設15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は5類に移行され、社会活動は平常へと戻りつつあります。不安定な社会情勢、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、10周年を機に「愛成会が福祉を変えます！」と宣した目標の具体化に向け、今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】

愛成会では3事業所が「優良介護サービス事業所 かながわ認証」を取得し、愛成苑では「かながわベスト介護セレクト20」を令和元年、令和4年と2回にわたり受賞しました。愛成会が「あるべき姿」を目指して挑戦してきた運営に対し、高い評価を頂きました。

また、昨年度は横浜市の「Y SDGs」認証、3回目の「グッドバランス賞」を受賞しました。

私たちは、自らの仕事に自信を持ち「利用者本位」と「利用者の権利擁護」を最優先に考えながらゲストの要介護度の維持と改善に挑戦し続けます。

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。

今年後の法人運営は、よりよい介護サービスを目指して以下の8項目に重点を置きます。

- ① ゲストの人権を尊重する
- ② ゲストの自己決定による、ゲスト主体の生活を尊重する
- ③ ゲストの要介護度の改善を目指す。
- ④ 低栄養を改善し、腸内フローラを整え自然排便による「よい気分」の毎日を支援する
- ⑤ 医療的ケアを拡充させ、医療が必要なゲストも安心して暮らしていただける事業所にする
- ⑥ ゲスト本位の志を共にする職員を育成する
- ⑦ 全部門の専門性を深く理解し、多職種連携を意識して運営を行う
- ⑧ 社会に貢献する

この8項目の実現を目指すことが、愛成会の目標です。

より良いサービスを提供することが、よりよい経営を齎します。

一人ひとりのゲストが安心して自由にのびのびと楽しく主体的に暮らせる環境を、愛成会はゲスト、ご家族とともに作っていきます。

新型コロナウイルス感染症が5類へ移行されてから1年が経過し、社会は平常へと戻りつつあります。新型コロナによって閉ざされていた3年間に研修のリモート化が進んだため、愛成会は職員のスキルアップに注力しました。コロナ禍は今までの介護スキルを振り返り、よりよい介護サービスひいてはよりよい運営の基盤作りの時期となりました。

基礎疾患を持つ高齢者にとって新型コロナがリスクの高い病気であることは5類になっても変わりません。感染症リスクを避けながらゲストのADLとQOLを上げ、あたりまえの日常を如何にして創出し、ゲストに楽しく暮らしていただけるか。

愛成会は、できることから始めます。

1. 盤石な法人経営の確立

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事業所を展開しています。

愛成会は事業所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。愛成会の各事業所が孤立することなく、すべての事業所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連携体制を強化します。

また、あるべき福祉を行うために、全事業所の経営力の強化を行います。

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 ゲストの腸内フローラを整えて自然排便を促し、適切な排泄援助方法を個別に多職種で検討してゲストの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します。特養では、希望するゲストには医師の診断のもと胃ろうから経口への移行を行います。

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、公園のお散歩、お買い物、ランチ会、お誕生会、季節行事、遠足など、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。ゲストの姿勢保持の見直しをします。

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

特養では、夜間の喀痰吸引を介護職員が行うために、認定特定行為業務従事者の実地研修を推進します。

ゲストの医療的ケアを拡充するための検討と体制づくりをします。

(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。

「よこはまグッドバランス賞」を3回連続受賞しました。働き甲斐のある職場環境作りを推進します。

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) 風水害時には一時避難所開設までの間、グループホームの利用者と職員の避難を受け入れる覚書を交わしています。(愛成苑)

震災時には、福祉避難所として受け入れをします。(愛成苑)

震災時には、1次避難所でトリアージされた要介護者を100名受け入れます。(愛成苑)

法人事業所では、被災状況を考慮し可能であれば前向きに要介護者を受け入れます。

(4) 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。

(5) 福祉学校や看護学校の実習、インターンシップ、職業体験の受け入れを行い、福祉人材を育成します。

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。

子ども食堂、地域カフェに協力します。

市と協力して事情のある方の就労訓練を行います。

警察犬を育成します。

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って始動した介護職員初任者研修事業を継続します。

《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」に来てよかったとっていただけるようなサービスを心掛ける。

(2) レクリエーション活動の支援

行事に参加する事の喜び、癒しになるようなレクリエーション活動等の企画を側面から支援していく。

(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、感染対策を整え安心して来苑できるような環境づくりに努める。

(4) ホームページの充実

① より多くの皆様に愛成会を知ってもらい、当法人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 ご家族様に普段の生活を知っていただけるよう、ブログ等を充実させる。

③ 最新の情報を迅速に更新していくよう努める。

(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に徹底する。

(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6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。管理者不在時にも組織が機能するよう、普段から管理者を補佐しているリーダー職の研修に注力する。

(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・他事業所との連携

① 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。

② 全職員に対しての情報共有方法の整備

(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) 福利厚生の実施

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

③ クラブ活動の立ち上げ（職員から申出があった場合には協力をする）

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・部長・管理栄養士・ホームマネージャー及び、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15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、一昨年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。感染症予防としての制限も多い中、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ように暮らす場所であるために、何をすべきかをゲストとともに考え行動します。

つまり、職員の業務優先ではなく「ゲストファースト」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。

ゲストがご自分で決めることが多くなるよう選択肢を示す介護を心掛け主体的な生活を送っているという実感がもてるようにしていく。

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。

ケアプラン作成には全職種・全委員会が多角的に関わり、ゲストの全体像を把握する。ゲストが何を望み職員はどのような介護をすればよいかを具体的に把握する

月1回介護部門・看護部門・栄養管理部門の揃うサービス担当者会議を開き、各ゲストの心身の状態、生活上の問題点、ゲストやご家族の御希望を共有する。それを基にケアプランを作成しご本人・ご家族に提示し承認をお願いする。ゲストがご自分の意思を持って行動し、安全で安心した生活を送っていただけることを目的とする。

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、ご家族様のご要望・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

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担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。

(3) 入所

- ① 本入所は横浜市入所希望情報データに即し、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。入所は前利用者の退所後2週間以内にお願ひする。

本入所の空床を利用し、新型コロナの感染状況に即して安全対策をおこないながらショートステイを受け入れる。

やむを得ぬ事由による措置・災害時の緊急ショートステイ・徘徊高齢者を受け入れる。

- ② 身元引受人のいない方の入所について

身元引受人のいない方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する。必要に応じて成年後見人制度を活用する。

- 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」「医療についての希望」の提出をお願ひする。

(意思表示が出来ないゲストに対しては、ご家族様にどの様な生死感をお持ちであったのかを伺う。ご本人の意向を尊重する)

(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 ご家族様と当施設職員が連携し、協力を得ながら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ゲストの状況・ご家族様の気持ちやゲストの意思を尊重しながら配置医の判断を仰ぐ。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

年数回程度の開催をめざして検討する。

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。

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、空床利用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) 空床利用を推進し稼働率アップに貢献する

- 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。

(2) 看護部門との連携、情報交換を密にし顧客の医療的対応の需要に応じた受け入れ態勢を整える。

(3) 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 残存機能を生かしながら本人の望む生活に出来るだけ近づけられるように、ともに歩む介護を目指します。

2：介護部門

《目標》

今年度の目標は「自己決定・自己実現」とする。ゲスト自身が望み、決めた「こう生きたい」という、あるべき人生の実現のために、顔なじみな関係構築に一層力を入れ、ご本人からは直接様々な意見・意向を伺い、ゲストを知る機会を積極的に設け、ご家族様の協力を得て、「利用者本位」「利用者の権利擁護」という当たり前の考えのもとに、各部署の専門性を尊重しながら連携を取り、ゲストの望む日常生活を支援していく。

毎日の日常生活はもちろん、日常生活がより輝くための余暇としての非日常も、感染症対策を適切に講じ、様々な行事やレクリエーション活動を行いながらゲストの心身の活性化を図る。

また、要介護度の維持と改善を心掛けながら、ゲストが充実した生活が送れるよう努める。

(1) 理念・事業計画・方針等の考え方の周知徹底

全職員が「利用者本位」「利用者の権利擁護」という運営方針を基に、ゲストの尊厳やプライバシーに配慮しながら、ゲストの心身の状態や生活習慣に沿った適切な介助を提供するための知識や技術を習得し、サービスの質の向上に繋がられるよう、リーダー職が中心となり指導していく。また、知識や技術の修得度や適切な介助が提供出来ているかを把握するために、個別ミーティングを適宜実施しながら定期的に個人面談も併せて実施し、明確で公平な職員評価へ繋げていく。

(2) 積極的な社会貢献・地域貢献への寄与

- ① やむを得ぬ事由による措置等の積極的な受け入れ
やむを得ぬ事由による措置・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 空床が発生した場合には、ショートステイとして、円滑に利用できるよう

体制を整える。

③ 福祉業界発展への寄与

かながわ認証やよこはまグットバランス賞、Y-SDGs 認定施設としての自覚と自信を持ち、感染状況を見て適切な感染対策を講じながら、職業体験やインターンシップ、専門学生の実地研修、行政や企業、福祉事業所などの職員研修を希望される方々を、広く受け入れる体制を構築することで、積極的に福祉業界の発展へ寄与する。

④ 社会復帰に向けた就労訓練支援への協力

やむを得ず就労困難となってしまった方が、就労支援を通して徐々に社会復帰するための支援を行政と協力し、積極的に受け入れていく。

(3) 在宅復帰を念頭に入れた生活機能の維持と改善

① 自分らしさを充実させるのための機能訓練

「利用者本位」「自己決定」を実現するため、有する障がいや疾患について理解を深め、多職種で作成した個別機能訓練計画書に基づき、日常生活の中でご自身でできることを継続支援することで自己実現出来るよう、ADLの維持、QOLの維持・向上に努める。

② 定期的な体操・発声練習の実施

「身体を動かす機会」は、日常生活において重要な役割を担っている。コロナが5類に移行したことにより、身体を動かす機会や外出の機会は増えることが予測される。今後も、定期的な体操や発声練習の機会を創出していくことで、自己決定を実現させるための、基礎体力作りの場として提供していく。

また、腸内フローラを整えるための10分間体操を毎日各ユニットで実施できるような体制を整える。

③ 「姿勢」の見直し

食事場面でのシーティング、拘縮予防のためのポジショニングなど、必要に応じた姿勢の見直しを、機能訓練指導員と共に行っていく。

④ 持ち上げない介助の徹底

利用者の拘縮予防、職員の腰痛予防などへの負担軽減。新たな介護職員獲得も踏まえ、持ち上げない介助はもはや必須事項である。そのための福祉用具の導入検討や、その使用法の研修の充実を行い、持ち上げない介助を徹底していく。

⑤ ドッグセラピーの実施

感染防止対策を十分に取りながら、ドッグセラピーに介護職員自らも参加することで、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やQOLの維持・向上に役立てられるようにする。

⑥ 福祉用具の活用

利用者にとっても、職員にとっても本当に必要な福祉用具を活用できるよう、機能訓練指導員とともに、検討・選定し、その利用方法についても正しい知識を得て活用していく。

(4) 生きがいや趣味活動の充実・健康の増進

フレイル予防を心掛け、季節や時代、文化を感じられる時節行事やレクリエーションを積極的に行いながら、ゲストの習慣や趣味活動の充実を図る環境を創出する。

季節や時代、文化を感じられる行事やレクリエーションを積極的に行い、充実を図る。

運営基準に則り、レクリエーションはただ「楽しむ」だけではなく、ADLやQOLの維持・向上を目標とする。ゲストの習慣や趣味活動の充実を図り、「ゲスト自らが楽しみながら」それぞれどのような目標を以ってレクリエーションに臨むかを多職種で連携・共有する。また、免疫力向上のためにも周囲の感染状況をしっかりと把握し、感染対策を万全に行い、積極的に日光浴や外気浴を行う時間を創り出していく。

(5) 研修・教育制度の充実

① 階層に応じた研修の充実

リーダー職に就く職員は、リーダーシップやマネジメントについて学ぶに止まらず、経営感覚を養うことにより、組織を運営する一員となる。

中堅職員においては、より専門的な介護技術や知識を積極的に習得するのは勿論、根拠ある指導が行えるよう努め、組織運営や経営感覚について学び、次代のリーダー職として、ステップアップ・キャリアアップ出来るよう努める。

新人職員は、基本的な介護技術や知識の習得に努め、介護職であるという自覚を持ち、社会人として、また介護を担う愛成会の職員として、倫理観の習得・成長に努める。

- ② 新しい知見を得るための外部研修は、リモート研修などを併用して参加を継続する。施設内研修は、「ゲストの心身の状況を理解」し、ゲストの自己決定を支援することに繋げることが出来るよう、定期的にキャリア・スキルアップに応じた研修制度を構築し、更に充実させていく。

③ 認知症介護実践者研修及び認知症介護実践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。

④ 認定特定行為従事者の資格取得者の増員。

近年増加している医療的ニーズに対し、看護職員不在となる夜間においても、迅速に喀痰吸引等の特定認定行為業務を介護職員が実施出来るよう、昨年度に引き続き資格取得を支援し、修得者の増員を計る。

⑤ 介護福祉士実習指導者の増員

介護福祉士実習指導者講習の資格取得者を増やすことで、未来の介護福祉士の養成に一役買い、近い将来を見据えた介護職の充実、ひいては福祉業界発展への寄与へと繋げていく。

⑥ 事業所間研修の実施

同じ愛成会の職員であるという認識を高め、介護技術や知識の共有と向上を図りながら、不測の事態における協力体制と連携を密に取れるよう、人事交流と事業形態の違いを学ぶ機会を創出する為、事業所間研修を実施する。

(6) ご家族様・地域に開かれた施設づくりを推進する。

① 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。

② 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。

③ 地域住民との交流促進

地域における、園児との交流会、児童・学生の職業体験、ボランティアの受け入れを積極的に行うことで地域住民との交流を積極的に図る。

④ 面会機会の創出

近隣地域の感染状況の把握に努め、居室や対面、散歩、窓越しなどの直接面会、

S k y p e等を活用したオンライン面会と、様々な方法での面会を継続する。

また、面会時間の増加や面会可能時間の拡大によって、ご家族様と共に過ごす時間と機会にも配慮すると共に、ご家族様に職員がゲストの日常の様子を伝え、交流を図ることで信頼関係を築く場にもする。

(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、職員にとって「この施設で働きたい」という職場環境を整えていくことで、「かながわ認証」「かながわベスト介護セレクト20」「よこはまグットバランス賞」を継続認定されるようにつなげていく。

② 有給休暇の消化の促進

職員の研修時やコロナ禍における不測の事態を考慮しつつ、職員が遠慮することなく有給休暇を使用出来るよう、過不足のない適切な人員配置に努める。

③ 残業時間の削減

業務時間内に業務が終わることのできる環境を作り、公私の区別を明確にすることで心身の充実に繋げ、健全な心身の状態で業務にあたることで、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

ゲストの望む最期を穏やかに迎えて貰えるよう、またご家族様がゲストの最期を選択してしまったという心理的負担を負わないよう、人生会議と名付けられたアドバンス・ケア・プランニング（ACP）を適宜行い、ゲストが意向を伝えられなくなった時であっても、ご家族様と共にゲストの意向の代弁者となれるよう努める。

また、専門職としてゲストの状態に合わせたケアを行い、心身共に不安や苦痛のない穏やかな時間を、出来る限りご家族と共有して過ごしていただけるよう積極的に取組む。今年度からは、「愛成苑で人生の最期を迎えたい」「ご家族や顔見知りの職員に最期を看取ってほしい」という地域の方へのご要望にも応えられるよう、ショートステイでの看取り介護受け入れ体制を検討していく。

3：看護部門

新型コロナウイルス感染症はR5年5月8日から5類に移行となり、R6年度以降「まん延防止の為、緊急の必要と認められる状況にはない」という厚生労働省の見解から、新型コロナワクチンの特例臨時接種も終了となった。しかしながら、新型コロナ感染症やインフルエンザやノロウイルス感染症など、高齢者にとって感染症は、生命を脅かされる疾病である。そのため、感染管理は極めて重要であり、運営会議で決定した感染対策を分かり易く迅速に全職員に向けて周知することが必要となる。

看護部門は感染防止・予防対策のイニシアチブをとる事を含めて、ゲストの健康管理を担い、基礎疾患の重症化や合併症の予防が責務である。それは、ゲスト一人ひとりの尊厳を保ち穏やかに生活を送るための支援にほかならない。そして、私たちが提供する医療・看護サービスは、多職種との連携が必須であり、異なる職種がお互いを尊重する事で専門性が発揮できると言える。とりわけ、日常的にゲストに接している介護職員が、すすんで相談が出来るように、看護職員は気を配る必要がある。ゲストの状態変化に気付いた時や急変を察知した際に、声掛けしやすい様に有る事が重要と考える。

看取り介護についても、日常のケアの中で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大切である。R4年度の看取り介護は3人であったが、R5年度は8名と増加した。しかし、看取り介護期間には、ばらつきがあるもののほとんどの対象者が1週間以内と短くなっていた。そのため、ユニットの中でも看取り介護を経験できない職員もみられるようになり、同じ経験が共有できない課題が残るようになった。

また、苑での生活の中に初めて皮下点滴を導入したケースがあった。個別の状態から判断し、試行として取り組み、効果的な結果を得た。このように、今後についても、ゲストにとって最善の対応が出来るよう医療処置についても検討し、実施する体制を構築したい。

看護部門は、変化に柔軟に対応し看護の専門性を発揮する事で、課題解決に取り組んでいく。

《目標》

(1) 専門職として積極的に委員会活動に参画する

- ① 看護職員が委員長を務める安全管理委員会、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。
- ② 委員会委員を務める看護職員も、委員会において専門性を発揮し委員会の運営に参画する。

(2) 医療的ケア拡充についての検討を行なう

- ① 皮下点滴が適応となるゲストに対して、個別に検討を行なう

(3) 多職種での連携を強化する

- ① フロア担当制を継続し、介護職員との連携を強化する
- ② 管理栄養士と連携して、低栄養の改善や、腸内環境を整え排便コントロールに取り組む
- ③ PT・機能訓練指導員と連携して、ゲストの拘縮予防やQOL向上に貢献する
- ④ 相談員と連携して、タイムリーにゲストの体調を伝える事でご家族への情報提供に役立てる

(4) 看取り介護を推進する

- ① ご家族様が看取り介護とその流れを理解して意思決定ができるように支援する
- ② 看取り介護委員会で、個々の看取り介護の事例を共有する。
- ③ 介護職員の不安を最小限にし、業務が遂行できるよう支援する。
- ④ 看護・介護職員のケアを統一するために、看取り介護の考え方や流れを復習する

(5) 感染対策の啓蒙を行なう

- ① 全職員が手洗い研修を実施するよう支援する
- ② 看護職員が感染症発生時にゾーニングを指導できるように研修を行なう
- ③ 感染症のBCPに添った研修・訓練を行なう

(6) 危機管理に努める

- ① 防災訓練やBCPの研修・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は、常時2週間分を備蓄する

(7) 社会貢献に取り組む

- ① 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
- ② 徘徊高齢者の入所を積極的に受け入れる。
- ③ 災害被災時の緊急入所者を積極的に受け入れる

(8) 関連の医療機関との連携を図る

- ① 嘱託医としてゲストの主治医を担う「横浜甦生病院」と連携する
- ② 看取り介護の主治医を担う「めぐみ在宅クリニック」と連携する
- ③ 口腔ケア・摂食嚥下に関わる「eモール歯科」と連携する
- ④ 喀痰吸引実地研修に関わる「三ツ境病院」と連携する
- ⑤ 定期的往診対応を担う「伊勢ノ海眼科」「のぶきよ耳鼻咽喉科クリニック」と連携する

(9) 機能訓練指導員・理学療法士がゲストの個別性に対応し、要介護度の維持と改善に貢献する

① 自己決定・自己実現を充実させるための機能訓練

ゲスト一人ひとりが、自身が決めた生活・人生を実現するため、ご本人の意思に合わせた機能訓練を実施する。そのために常に多職種による現状把握に努め、一層質の高いサービスを提供する。

「今したいことを実現するには？」に注目し、その実現のために「どのような介助・環境」が必要なのかを生活の中で自ら身体を動かすことを促し、支えることで、ADL・QOLの維持向上を目指す。

そのためには、全職員が障がいや疾患への知識を深められるようアドバイスをしていく。

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

今後の感染状況にもよるが、コロナが5類に移行したことで、外出・レクなどの機会は増えていくと思われる。しかしながら「みなで身体を動かす」という、集団体操・発声練習の役割はまだまだ重要な位置を担う。

YouTubeなどの活用により、各ユニットでの体操への取り組みは定着し始めている。今後は、腸内フローラの環境作りに役立つ体操の作成・周知・指導を介護職員に行うことで、自然排便の手助けとなるような体操も取り入れていく。

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

グや食事場面でのシーティングなどである。特にシーティングに注力し、離床を促す体制作りを目指す。褥瘡予防・拘縮予防委員会と連携を取りながら、必要であれば写真を活用した、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 福祉用具の管理と持ち上げない介助の定着

様々な福祉用具の導入で「持ち上げない介助」が定着しつつある。しかしながら長く入所されているゲストのADLの低下が見られ、福祉用具の配置は十分とは言えなくなっている。生活の基本となる車椅子の見直し、導入を含め、適材適所に配置できるように、福祉用具管理を一元化し、整備を進めていく。

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。導入後は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 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。

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り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。

高齢者にとって低栄養は、健康障害に直結する重大な問題である。個々のゲストに合わせた食事を提供すること、食べることを楽しんでいただくことで、低栄養を防いでいく。

健康的な体を維持するためには、スムーズに消化・排泄が行なわれることが大切である。

多職種と連携し、腸内フローラを整え自然排便を促していく。腸内環境を整えるメリットは免疫力の増強でもある。給食委託業者とも連携し提供する食事、おやつ等日々の献立を通し

取り組む。

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年1回以上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、経口維持・経口移行の取り組み、食事から腸内環境を整え自然排便を促す取り組み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144人×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
 - ◆ 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・執行上の基本的もしくは重要事項の企画・立案・調整・連絡・評価・報告。また問題点の改善措置などの検討。
- ④ 施設長からの指示伝達事項の徹底と報告

◆ 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。

検討事項については以下の通りとする。

- ① 「利用者本位」のケアを提供できるように情報共有
- ② 各会議・委員会での決定事項報告
- ③ その他ブロックリーダーが重要と認めた事項の伝達
- ④ 各委員会や外部講師により実施された研修内容を、受講した代表者が全職員に周知する為の周知研修を必要時実施
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 ケースカンファレンス
- ⑤ 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、面談・判定会を経て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) 入退所の曜日や時間はゲスト・ご家族様の都合に合わせ、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。
- (5) 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。
- (6) 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・第三者委員及び施設長が必要と認めたもので構成する。
特別養護老人ホームの社会的使命に鑑み、身元引受人のいない方・身元引受人が諸事情により遠方に居られる方が安心して入所できるよう具体的な方策を検討し実行する。

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1火曜日）
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 新型コロナウイルス感染症予防の一環とし、行政からの通知を確認、検討し職員に周知する。
 - ② 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。
 - ③ 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：生活相談員

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) ご家族対象、ゲスト対象のCSアンケートによる情報収集と顧客満足度の改善

(3) ボランティアを充実させるための施策と実行

(4) 感染症等を考慮しながらの施設行事・遠足等の外出レク・ユニット内イベントの企画と
運営実施

委員会内に秋祭り実行委員会を設置し、秋祭りの企画・運営実施

居酒屋レクを企画しお酒の好きなゲストに対して、飲酒の機会を提供する

季節行事・誕生会の企画・実行

- ・毎月のゲスト誕生会（第2木曜日開催。誕生者不在の場合はレクリエーション実施）
- ・1月 初詣、新年会、百人一首大会、細谷戸どんど焼き、瀬谷マラソン
- ・2月 節分
- ・3月 ひな祭り、お花見
- ・5月 こどもの日、鯉のぼり鑑賞、遠足
- ・6月 あじさい飾り作り
- ・7月 七夕飾り作り、七夕まつり
- ・9月 敬老会
- ・10月 ハロウィン、遠足
- ・12月 クリスマス、細谷戸落ち葉焚火、笑顔の写真展
- ・その他、屋上菜園などで野菜や果物を栽培し、収穫・食べ物レクリエーションを充実させる等、レクリエーションの企画、実施。

(5) 毎月定期的にゲスト様の顔写真付きのお手紙送付

(6) 年度内に1回ずつ接遇研修・プライバシー保護研修を実施し、職員の意識向上を図る

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を抽出し認知症への理解を深め課題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。

当苑は開所以来身体拘束を行った事例は無い。今後も継続できるよう努力していく。

(1) 開催頻度：2カ月に1回

委員長：生活相談員

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) 認知症への理解を深める

(3) 高齢者虐待防止に対する全職員の意識の共有

(4) 身体拘束ゼロの継続実施への取り組み

(5) 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・年間の目標・標語の設定

(6) 権利擁護に関する事例検討（新人、外国人職員からも積極的な検討事例が提示されている）

(7) プライバシー保護や個人情報保護の取り組み

(8) 虐待防止と身体拘束・個人情報保護・認知症への理解に関する研修を年2回、企画し実施

する

(9) 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》

当委員会では、「利用者本位」による自己決定を尊重し、当たり前の生活を

「より豊かに」送っていただくという理念の基、ゲストの人権尊重、権利擁護を実践し、眠りスキャン等を活用しながら、安全かつ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。

- ・ゲストの身体状況など、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作り

- ・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：2カ月に1回以上の開催

委員長：介護部長

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) カンファレンスの迅速化・充実化による事故防止対応

(3) ヒヤリハット報告書の活用による未然の事故防止に努める

(4) 委員会内で困難事例などへの改善策の検討とその対策の周知徹底

(5) 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

(6) 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

ゲストが感染症に罹患することなく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・指導を行い、施設でのまん延を防止する事を目的とする。

また、感染者が発生した場合は、速やかに対応し混乱を最小限にできるよう準備を行なう。

(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 感染BCPに添った研修・訓練を行なう
- ③ 新型コロナウイルス感染症発生時の个人防护服着脱とゾーニング研修
- ④ ノロウイルス感染症発生時の対応研修
- ⑤ 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・業務継続計画の見直し。

(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・フォローアップ研修）

(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研修・訓練

(12) その他、適切な業務遂行に関する事

(13) 福祉避難所開設などの対応

(14) 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、研修を含め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て、厚生労働省に準じ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・ボード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褥瘡予防計画書に繋げる。
- 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。
- ⑥ 体位交換表作成、P Cに入力し記録を行う。

(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すると言われている拘縮に対し、食事時は椅子に座るなど、状況や場面に応じた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に沿ったサービスが提供できるよう、研修などで知識や技術を習得し看取り介護の質を向上させる。

(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) 個々の看取り介護の事例を共有する

(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、解決する。

(4) 看取り介護の基本や流れを学習する事で、知識・技術の習得を行なう。

(5) ターミナルケアと精神的ケアに関する研修を行い、ケアの質向上に役立てる。

(6) マニュアルの点検・見直しを行う。

10. 排泄委員会

当委員会ではゲストの意向や尊厳に配慮しながら、排泄に必要とされる身体機能や生活習慣、栄養、医療など、多職種による多面的な検討を行い実行する。

排泄を通してADLの維持や改善についてはゲストのQOL向上に繋げていけるよう連携を図り、ゲスト一人ひとりの残存能力を高め、より自然な排泄が出来るよう創意工夫を重ねる。
また、安全な介助方法を策定し、実施することを目的とします。

(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、管理栄養士、他施設長が必要と認めた者。

(2)排泄支援計画書の運用

(3)ゲストの排泄状況を把握及び多職種における情報共有

(4)下剤の適切な運用管理を行い、より自然排便に近付けるための検討

(5)膀胱留置カテーテルの適切な運用管理を行い、自然排尿に近付けるための検討

(6)適正な物品使用によるコスト削減

(7)眠りSCANを活用した排泄介助のタイミングによる質の高い睡眠の提供

(8)情報共有の為に必要な記録の表現の統一

(9)業者による排泄ケア研修実施（ケアの統一化）

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)食事に関するアンケート（嗜好調査）を、年1回以上実施する。

経口維持・移行カンファレンス

(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）

また、胃ろう造設ゲストに対しての経口移行への取り組み。（経口移行加算）

(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」「口腔ケア」等の施設内または施設外研修を行ない、食事分野における知識・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。

感染症リスクを避けながらゲストのADLとQOLの向上、あたりまえの日常を如何にして創出しゲストに楽しく暮らしていただけるか。

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%（登録者 24名）とする。

グループホームは年間平均稼働率を95%（入所者 17名）とする。

2. 質の高いサービス提供に向けた取り組み

感染症予防対策の徹底をし、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) 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、遠足等々)
- (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、環境美化委員を中心とした「癒し」を感じることでできる空間づくり。
- (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(天満宮祭、阿波踊り、自治会対抗運動会等々)
- (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) 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
- (10) 「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。
- (11) 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。
- (12) 自然排便を促すことで内服薬の使用を出来る限り最低限にする取り組みの実施。

具体的には、腸内フローラを整えるため、善玉菌を増やす特食レクの企画、実施や水溶性食物繊維(寒天やココア等)の導入等、ゲストのQOL(生活の質)を高める方法を検討していき、日常生活やレク等で外気浴や日光浴も行っていく。

(13) 地域の方、自治会の方と一緒にゲストが毎日、地域の小学生のお見送り

(旗振り参加)することで、積極的に社会参加する機会を増やす。

(14) ヴィラ愛成では、来年度からボトムアップ形式を採用し、フロアリーダーがフロアの事業計画を策定します。自分達で自フロアの強みを理解し、ゲストのために何ができて、何をすべきかを日々のミーティングや会議、職員面談を通して、フロアの問題提起、課題を探し改善できるフロア作りを行う。

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 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。

- 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 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。
- ④ 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」を知り共に歩みながらこれからをご一緒させていただくことである。

認知症であっても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。

- 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」を一緒に行き、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、ゲストと共に歩みながら、人生の最期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。
- ⑤ 職員の「私はこうする」「こうあるべき」という固定観念をなくし、ゲストが何を望んでいるのかを考え、『ゲストの尊厳』ひとりの人として周囲に受け容れられ、尊重されることを大切にゲストの「やりたいこと」を実現させるためのチームケアを実践していく。
- ⑥ 認知症に関する研修や勉強会を年に1回以上実施し、知識不足によるBPSDの理解や身体拘束(スピーチロック)ゼロを掲げて、虐待防止や不適切なケアの防止に努め、職員にストレスケアが行えるようにストレスコーピング手法を指導し、セルフコーピングやラインケアができる環境整備を行う。
- ⑦ 介護実践研修及び認知症介護実践リーダー研修資格取得者の増員を目指す。

(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、安心して生活を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、ゲストの人権を尊重するため、日頃のケアの振り返り等の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。

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クスへ焦点をあて、自立した生活を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。

①開催頻度：3ヶ月に1回

委員長：正職員

構成員：ホームマネージャー・介護職員

(2) 環境美化委員会

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。

①開催頻度：3ヶ月に1回

委員長：正職員

構成員：ホームマネージャー・介護職員

(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。

①開催頻度：3ヶ月に1回

委員長：正職員

構成員：ホームマネージャー・介護職員

(4) 安全対策・身体拘束廃止委員会の設置

身体拘束ゼロ・虐待防止・プライバシーの保護等、ゲストの人権を尊重するため、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、委員会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。

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。

事故防止対策研修実施(年1回 8月実施)、

身体拘束廃止または権利擁護研修実施(年1回 1月実施)

①開催頻度：2ヶ月に1回

委員長：正職員

構成員：ホームマネージャー・介護職員

(5) 感染予防対策委員会

ゲストが感染症に罹患することなく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・指導を行い、まん延を防止する事を目的とする。

食中毒予防研修実施(年1回 7月実施)、

感染予防・拡大防止研修実施(年1回 11月実施)

①開催頻度：2ヶ月に1回(その他、委員長、ホームマネージャーが招集した際に臨時開催)

委員長：正職員

構成員：ホームマネージャー・介護職員

6. 行事計画(年間行事)

ゲストに季節感を味わっていただくため、毎月季節の行事を実施するとともに、趣味などの活動を実施し内容の充実を図り、ゲストが自ら選んで楽しく参加いただけるようにする。ウィズコロナの社会動向によって、行事や地域との関りや繋がりを全て中止するのではなく、感染状況の確認、感染予防対策を十分に行い、可能な限り地域との交流に力を注ぐとともに、地域の団体・個人によるボランティアを積極的に受け入れ、ゲストの日々の生活をよりバラエティーに富んだものにする。また、伸和自治会との交流を役員と協議し企画する。

(1) 年間行事

- 4月 お花見
- 5月 端午の節句
- 6月 フロア対抗大運動会(行事委員会)
- 7月 夏祭り
- 8月 花火大会(行事委員会)
- 9月 敬老会
- 10月 ヴィラ祭り(行事委員会)、ハロウィーンパーティー
- 12月 クリスマス会(行事委員会)
- 1月 新年会
- 2月 豆まき(行事委員会)
- 3月 雛祭り

7. 職員の採用・定着・育成策

教育目標

『人間として魅力のある人財』『チームケアを実践できる人財』『専門性を持って指導や育成を実践できる人財』の育成を目指すために必要な知識・技術を習得する。

(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。また、採用に当たっては技術よりも向上心を持って、自身を、そして施設のケアを向上させようとする前向きな、心ある人材を採用していきたいと考える。

- 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

職員一人一人が仕事に対して生きがい、やりがいを持てるようにマニュアル化された業務だけをおこなうのではなく、日々のケアに目標を持って自身の成長を確認しながら業務遂行できる体制にしていく。

また、法人理念の中にある「お互い様」の精神を忘れずに互いを思いやり、出来る限りそれぞれのライフスタイルや家庭環境に合わせて「ここで長く働きたい」と思える職場

環境作りを目指す。

- 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るとともに、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 それぞれがシフト制をきちんと理解し、「お互い様」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繋げる。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 今年度は特にリーダー研修と体験型研修に力を入れ実施する。リーダー研修は管理者の補佐役が充分務まる人材に育成していくことを目的とする。また、体験型研修は、よりゲストの思いや状態を職員が理解することを目的として開催する。
- ③ 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。
- ④ 年度初めに社内研修を企画、1か月ごとに開催する。認知症ケア、介護技術、身体拘束虐待防止、感染予防対策、事故再発防止、BCP、緊急対応、プライバシー、倫理等々様々なテーマで学習し、知識や技術の向上に努める。
外部研修やWebセミナーにも積極的に参加し、希望する職員が参加できるように調整を行う。
- ⑤ 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。

外部研修やWebセミナーにも積極的に参加し、希望する職員が参加できるように調整を行う。

- ⑥ 法人内、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。
- ⑦ 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。
- ⑧ 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。
- ⑨ 新人教育では、新規採用職員研修(プリセプターシップ)・新人対象専門研修・新人フォローアップ研修を導入し、新人職員が少しでも早く職場と介護業務に適応できるようにするために、一定期間、先輩介護職(プリセプター)がモデルをしながらマンツーマン方式で介護実践能力を教育し、新人職員の相談役となることで、安心して一人前となるための体制を構築し、早期離職のない職場環境づくりを目指す。

(4) 急変時の対応力の強化

- ① 新人介護職に、介護職としての「いろは」の”い”から教える重要な役割を果たします。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

地域包括ケアシステムの実施にあたり、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) 愛成苑(特養)、ヴィラ愛成(グループホーム)での体験型研修を実施し、各サービス毎の業務を体験することにより、自身の技術や知識を深める。また、感染症や災害等、非常事態における法人内の事業所相互の連携を強くする。

(8) 職員一人ひとり良い所は沢山あるにもかかわらず、焦点が当たりにくいいため、日頃から他職員の良い所に目を向けていく風土づくりを毎日のミーティングや会議等で、良いところと悪いところを言い合える風土を作っていく。職員のモチベーション向上にも繋がり、自身のケアの見直しや感謝の気持ちを伝える機会も増やすことができる。

8. 業務内容の整理、再構築

- (1) 人材の確保、育成に取り組むとともに、現在の業務を見直し、必要最小限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、職員への過度な負担が掛かることを予防するため、6ヵ月を目処に定期的に業務の見直しをおこなう。
- (2) 介護サービスの質の向上と働きやすい職場の実現を目指すために、介護現場の課題を「気づきシート」を活用して、業務の「ムリ、ムダ、ムラ」を改善し、生産性向上の推進を行う。

9. 防災に関する取り組みについて

ウイルス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ウイルス愛成BCPを定期的に見直す。

【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。

昨年度、「優良介護サービス事業所 かながわ認証」を取得。「かながわベスト介護セレクト20」受賞に向け、職員一丸となり更なるサービスの質の向上を目指す。

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、遠足、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) 花壇の整備をゲストとともに実施し、役割の創出と「癒し」の提供
- (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) 腸内フローラを整えるため、善玉菌を増やすような食事やおやつのレクリエーションを企画、実施する。また外気浴や日光浴の機会を提供する
- (6) 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
- (7) 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

地域ゲストが要支援・要介護状態になっても住み慣れた地域の中で継続して生活できるよう支援していく。

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

が望む生活へ共に歩むケアを、家族やゲストと関わる多職種と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 介護者の認知症に対する固定観念を払拭し、ゲストの思いを最大限に尊重したケアの実現に努める。
- ④ 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。
- ⑤ BPSDへの理解を深めるべく、認知症ケアに関する研修を積極的に行う。また認知症介護実践研修及び認知症介護実践リーダー研修資格取得者の増員を目指す。

（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。
- ⑤ 契約時に、緊急時の対応や延命処置の希望、看取りへの意向を予めヒアリングできるよう、書面を整備する。ただし看取り期におけるご家族様の心情は揺らぎ変化することもあるため、その際はどのように最期を迎えるかを、ゲスト・ご家族様に寄り添い、共に考え、意思決定できるよう支援する。

4. 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。

5. 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。

また、採用に当たっては技術よりも向上心を持って、自身を、そして施設のケアを向上させようとする前向きな、心ある人材を採用していきたいと考える。

日常の様子や、日々の取り組みをブログやSNSを活用し、情報を発信することで、より多くの人に咲くや愛成を知ってもらい、職員の新規採用につなげる。

(2) 職員を定着させるための工夫について

マニュアル化された業務だけを行うのではなく、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。そのために年に2回、職員面談を実施し、現状の把握を行い、問題を整理し共有化する。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。

法人理念の中にある「お互い様」の精神を忘れずに互いを思いやり、出来る限りそれぞれのライフスタイルや家庭環境に合わせて「ここで長く働きたい」と思える職場環境を目指す。

(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、内部研修を定期的に開催し、介護技術や知識、認知症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。そのために法人事業間での職員の交換研修などを企画する。
- 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 外部研修やWebセミナーにも希望する職員が参加できるように調整を行う。
- ⑤ 管理者の補佐、現場における纏め役として務まる人材を、外部の研修やリーダー研修を活用し育成する。
- ⑥ 愛成苑（特養）、ヴィラ愛成（グループホーム）での体験型研修を実施し、各サービス毎の業務を体験することにより、自身の技術や知識を深める。また、感染症や災害等、

非常事態における法人内の事業所相互の連携を強くする。

(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、地域包括ケアを実施するにあたり必要とされる将来の介護を担う人材の確保・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、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ため職員会議内で定期的に業務の見直しを行う。

(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。

開催頻度：1ヶ月に1回

構成員：ホームマネージャー・看護職員・介護職員

- ①行政や関係各所からの最新の情報に基づき、感染症マニュアルやBCPの見直し、感染予防対策の策定、周知を行う。
- ②ノロウイルスやインフルエンザ、新型コロナウイルス、食中毒等発生時の対応方法等の研修を年2回実施。
- 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
- ⑤感染予防対策グッズの在庫管理を定期的実施する。

◆リスクマネジメント委員会

日常生活を送る上でのリスクを検討し、事故を未然に防ぎ、ゲストが安心して日常生活を送れるようケアの向上に取り組む。

開催頻度：1ヶ月に1回

構成員：ホームマネージャー・介護職員

- ①過去の事例やゲストの状態から予見されるリスクとその対応方法について検討し、職員への問題提起を行い共有し、主導して問題解決を図る。
- ②内部研修を年2回企画し実施の主導。
- ③最新のケア方法の情報収集、および発信。

◆権利擁護・虐待防止委員会

人権の尊重や権利擁護の事業所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虐待防止、不適切ケアの解消等ゲスト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。

開催頻度：1ヶ月に1回

構成員：ホームマネージャー・介護職員

- ①各自のケアの振り返りや不適切ケアのチェックを行う事により、職員への意識付けを図る。
- ②内部研修を年2回企画し実施の主導。

③個人情報保護やプライバシー保護に関する意識啓発、職員への周知。

◆身体拘束ゼロ委員会

高齢者のQOL（生活の質）を根本から損ない、ADLの悪化を招く身体拘束を行うことなく、高齢者の人権を保障しつつケアを行うという基本姿勢に立ち「身体拘束ゼロ」を目指して取り組む。

開催頻度：1ヶ月に1回

構成員：ホームマネージャー・介護職員

①ゲストの状態、生活環境を把握し、身体拘束を必要としないケアの検討、問題提起。

②身体拘束に関する意識啓発、職員への周知。

③内部研修の企画検討、実施。

④CSアンケートを年1回（8月）実施。

◆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。

6. 行事計画

4月	いちご狩り
5月	花菖蒲・あやめ鑑賞会(泉の森)
6月	紫陽花ドライブ
7月	スイカ割り大会
8月	夏祭り
9月	敬老の日
10月	ハロウィン
11月	紅葉狩り
12月	クリスマス会
1月	初詣
2月	節分
3月	ひな祭り

7. 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の見直し

策定したBCPの見直しを年1回実施する。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、地域の一員として何ができるかを検討していく。

【花笑み愛成】

ゲストやご家族様、ここで働く職員のところに咲く花が、優しく笑顔でいれるよう「花笑み愛成」はこの地に根を張り、介護が必要となっても「自分らしく」住み慣れた地域での生活が続けられるよう、地域の一員として貢献していきます。

1. 入所計画

年間平均稼働率を90%超（26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。(外出、買い物、園芸、野菜作り等々)
- (3) 施設内には生花、絵画、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) 地域行事、自治会活動への積極的な参加等を通じ、地域資源を効果的に活用し、ゲストの状態に応じた支援を行う。
- (7) 内服薬の使用を最低限にし、自然排便を促すことでゲストのQOL(生活の質)を高める為に、腸内フローラを整える等の方法を検討し、日常生活や行事などに組み込んで行く。
- (8) ドッグ・セラピーによる「癒し」
- (9) 愛成会グループ内施設との相互交流(新年会、納涼祭など)
- (10) 日々変化していくゲストの状態に合わせて、柔軟なサービスの提供
- (11) 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

地域ゲストが要支援・要介護状態になっても住み慣れた地域の中で継続して生活できるよう支援していく。

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。

- ① 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。

(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で、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

- 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）の部分を支援し、家族やゲストと関わる多職種と協働し取り組んでいく。
- ② 「こうあるべき」「しなければならない」という介護者の固定観念を廃し、ゲストの望む生活を目指すための支援を考え、ゲストの自己決定を最大限尊重し実践していく。
- ③ 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。
- ④ 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。
- ⑤ 全職員が認知症の方への基本姿勢を心得え、ゲストと共に歩みながら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。
- ⑥ 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。
- ⑦ 認知症に関する研修を年に1回以上実施し、BPSDの理解不足による不適切なケアや

虐待の防止、職員の心の不安やストレスケアに努める。

- ⑧ 認知症介護における指導的立場の職員を増員するために、認知症実践リーダー研修の受講を促す。

(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 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. 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クスへ焦点をあて、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す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。
- (4) ゲストに関わる様々な職種の専門性を深く理解し、インフォーマルサービスサービスを含め、多職種が連携してゲストの生活を支えるケアマネジメントを行う。

5. 職員の採用・定着・育成策

(1) 職員採用計画について

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。

また、採用に当たっては技術よりも向上心を持って、自身を、そして施設のケアを向上させようとする前向きな、心ある人材を採用していきたいと考える。

(2) 職員を定着させるための工夫について

マニュアル化された業務だけを行うのではなく、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。

法人理念の中にある「お互い様」の精神を忘れずに互いを思いやり、出来る限りそれぞれのライフスタイルや家庭環境に合わせて「ここで長く働きたい」と思える職場環境を目指す。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、そして介護という仕事に誇りと自信を持つことが大切です。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 人材の確保に取り組むとともに、必要最小人数でもゲストの安全、サービスの質を確保し滞りなくサービスが提供できるよう役割分担を明確にし、職員の負担軽減に資する施策、現場における生産性の向上などを職員会議において検討する機会を設ける。

(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 ゲストの自己決定によるゲスト主体の生活を尊重した支援を行うために、「利用者本位」の志を共にする職員を育成する。
- ② 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。

- ③ 愛成苑（特養）、ヴィラ愛成（グループホーム）での体験型研修を実施し、各サービス毎の業務を体験することにより、自身の技術や知識を深める。また、感染症や災害等の非常事態における法人内の事業所相互の連携を強くする。
- ④ 2ヶ月に1回定例で内部研修を企画、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。
- ⑤ 現場における纏め役である介護リーダーを補佐する人材を、外部の研修やリーダー研修を活用し育成する。

(4) 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。

構成員：ホームマネージャー、看護職員・介護職員

開催頻度：2カ月に1回 ※状況により開催頻度は変更

- 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ノロウイルスやインフルエンザ、新型コロナウイルス、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。

◆リスクマネジメント委員会

日常生活を送る上でのリスクを検討し、事故を未然に防ぎ、ゲストが安心して日常生活を送れるようケアの向上に取り組む。

構成員：ホームマネージャー、介護支援専門員・介護職員

開催頻度：2カ月に1回 ※状況により開催頻度は変更

- ①過去の事例やゲストの状態から予見されるリスクとその対応方法について検討し、職員への問題提起を行い共有し、主導して問題解決を図る。
- ②内部研修の企画検討、実施の主導。
- ③最新のケア方法の情報収集、および発信。

◆権利擁護・虐待防止・身体拘束ゼロ委員会

人権の尊重や権利擁護の事業所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虐待防止、不適切ケアの解消、身体拘束ゼロ等ゲスト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。必要に応じ愛成苑で開催される委員会へ参加する。

構成員：ホームマネージャー、介護職員

開催頻度：愛成苑で開催される委員会に準ずる

- ①各自のケアの振り返りや不適切ケアのチェックを行う事により、職員への意識付けを図る。
- ②内部研修の企画検討、実施の主導。
- ③個人情報保護やプライバシー保護に関する意識啓発、職員への周知。

- ④ゲストの状態、生活環境を把握し、身体拘束を必要としないケアの検討、問題提起。
- ⑤身体拘束に関する意識啓発、職員への周知。

◆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、指揮する。自治会や各種地域資源と連携した行事においては連絡・調整を行う。

開催においては主導・各種調整を行い、当日の運営が滞りなく実施できるようにする。

構成員：ホームマネージャー、介護職員

開催頻度：2か月に1回 ※各種行事により開催頻度は変更

- ①各種行事の企画・立案
- ②開催における全体の流れの統括、指揮
- ③各種連絡・調整
- ④開催後の振り返り、問題点の検討・改善

6. 行事計画

- 4月 お花見
- 5月 外出レク
- 6月 アイスクリームイベント
- 7月 七夕
- 8月 花火
- 9月 敬老の日
- 10月 ハロウィン
- 11月 秋のイベント
- 12月 クリスマス
- 1月 初詣
- 2月 節分
- 3月 ひな祭り

7. 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作成したBCPについて年に1回の見直し、及び研修を実施する。

