

令和 8 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 17 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。

愛成会の理念は「愛生相和」です。

人と人との調和、人と動物の調和、人と自然との調和を目指して互助と感謝の気持ちを持って生きるという意味です。

これまでお世話になった方々が高齢になりひとりで生活できなくなった時、「お陰さまでありがとうございます。お互い様です。」と、互助と感謝の気持ちをもって私たちが行動します。

私たちには幸福を追求する権利があります。健常者も障がい者も高齢者も子供も皆が元気に暮らす社会を創るために研鑽します。

不安定な社会情勢に適応しつつも、翻弄されることなく変わらぬ思いをもって「愛成会が福祉を変えます！」と宣した目標の具体化に向け、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】

愛成会では全事業所が「優良介護サービス事業所 かながわ認証」を取得し、愛成苑は「かながわベスト介護セレクト20」を令和元年、令和4年、令和7年と3回にわたり受賞し殿堂入りを果たしました。愛成会が福祉の「あるべき姿」を目指して挑戦してきた運営に対し、神奈川県から高い評価を頂いています。

また、令和5年度は横浜市の「Y SDGs」認証、令和7年には4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元気に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。

今年度の法人運営は、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 全事業所の経営力を強化し、あるべき福祉を行う
- ② ゲストが自由に楽しく元気に生きるために自立を支援する
- ③ ゲストを知り、ゲストの自己決定を尊重する介護を行う
- 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 全事業所、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
- ⑦ 職員の研鑽を図り、能力を最大限に引き出す育成を行う
- 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し、職員が持てる能力を最大限に発揮できる環境を、愛成会はゲスト、ご家族様とともに作っていきます。

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
病気や障害があっても毎日元気に暮らすために、リハビリのためのレクリエーションを行います。楽しいレクリエーションは要介護度の改善には必須です。
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、一人ひとりのゲストの思い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充実を図ります。

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。

ゲストにより良いサービスを提供するために、職員の経営感覚を醸成します。
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。

認知症の方たちが暮らしやすい町作りを目指して、「RUN伴」のタスキをつなぎます。

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、災害救助犬周知活動を行います。

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を実践します。

《部門別事業計画》

【法人本部】

事務職員として正確かつ円滑な事務処理と情報共有を行い、職員が安心して業務に取り組める環境を維持する。また、個人情報保護に配慮した情報管理と適切な情報発信を通じて、施設の信頼性向上に寄与する。

(1) 来苑者対応

- ① 笑顔での挨拶を心掛け、迅速な対応を行う
- ② 電話対応3コール以内を徹底
- ③ CSアンケートでの顧客満足度をあげる

(2) 地域に開かれた施設づくり

- ① 見学や実習の受入れを通して地域とのつながりを大切にする
- ② 気軽に立ち寄れる、安心できる施設づくりに努める。

(3) ホームページの充実

- ① 最新の情報を迅速に更新
- ② 愛成会を広く知ってもらい、施設を利用したくなるホームページを作る
- ③ セキュリティの強化

(4) 職員が介護に集中できる環境を整える

- ① 備品欠品0を目指す
- ② レクリエーションや修繕等の依頼は迅速に対応
- ③ 情報交換会や会議、委員会等の資料や会場づくりを開催前日までに行う

(5) 情報共有・業務の標準化

- ① 文書整理・保管ルールの一統
- ② 簡易マニュアルの作成・更新
- ③ 部門間の確認補助、情報共有、報連相の徹底

(6) コスト削減

- ① 備品の大切さを各部門に周知し、買い替えや修理を減らすよう協力を促す
- ② 光熱費等の使用状況を確認し、無駄をなくすよう各部門へ周知
- ③ 生産性を高めてコストを削減

(7) 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。
- (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環境づくりに努める。
- 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。
- サービスを向上するために介護福祉士の雇用を促進する。
- (9) 人材育成のための研修実施
- 令和7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や介護福祉士の育成に注力する。
- (10) 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

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】

令和6年度の介護報酬改定はプラス1.59%でしたが物価高騰と賃金上昇に追いつかず、毎年最低賃金も上がり、介護事業者の経営は極めて厳しい状況にあります。

このような情勢のなかで愛成苑は、ゲストの皆様により良いサービスを提供するために、職員の経営感覚を醸成します。「良いサービス提供は良い経営を齎す」と初心を信じて、選ばれる特養になるべく邁進してまいります。

愛成苑は、初年度から「神奈川認証」を取得し続け、「かながわベスト介護セレクト20」を令和元年、令和4年、令和7年と3回にわたり受賞し殿堂入りを果たしました。私たちが自ら考え、実行してきた福祉の姿に神奈川県から最高の評価をいただきました。私たちはこれに慢心することなく、あるべき福祉の姿を激動する社会の中で追い続けます。

- (1) 相談部門 全部門の専門性を深く理解し、それぞれを更に活かす多職種協働の調整役となる。職員が安心してゲストに良いサービスを提供するために、稼働率を上げる。
地域のイベントや会議に参加し、地域のニーズに応える。
- (2) 介護部門 ゲストの自立支援を行う。
ゲストの楽しい毎日を支援する。
- (3) 看護部門 医療的ケアの拡充を検討し、実施する体制を作る。
- (4) 栄養管理部門 腸内フローラを整え自然排便を促すための体制を作る。
経口維持・経口移行カンファレンスを主導する。

1：相談部門

1. ケアマネージャー（介護支援専門員）

《目標》

地域に根ざした施設運営を行い、ゲストの皆様が住み慣れた場所で安心して生活が続けられるよう支援する。ゲスト一人ひとりの自己決定を尊重し、その人らしい生き方を支えるケアマネジメントを徹底することで、自立支援を強化する。

(1) ゲストの自立支援

- ① 身体的・精神的・社会的自立を高め、自分の意志を持って行動できるよう支援する。
- ② ゲストを知ることを原点とし、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環境を整える。
- ③ 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を持てるようにする。

(2) 入居前後の生活の連続性

- ① 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する。
- ② 「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、在宅復帰を支援する。

③ 施設が「終の棲家」ではないという考えのもと、ゲストの意思を尊重する。

(3) 全職種連携による健康管理

- ① 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。
- ② 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。

(4) ケアプラン作成

- ① 全職種・全委員会が専門的な視点で多角的に関わり、ゲストの全体像を把握する。
- ② 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、生活上の課題、ゲストやご家族様の希望を共有する。
- ③ それを基にケアプランを作成し、ご本人・ご家族様に提示し承認をお願いする。
- ④ ご本人やご家族様の意向を年に1回は必ず確認し、潜在的なニーズや望まれる生活・介護のあり方を具体化する。
- ⑤ 作成したプランは、ゲストの心身の状態の変化や環境の推移に応じて、必要の都度柔軟に見直しを行う。
- ⑥ 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。
- ⑦ 多職種が連携し、ゲストの希望を主体とした看取り介護計画書を作成する。

(5) 認定調査

- ① 正確な現状把握と専門知識による適正な認定支援を行い、利用者本位のケアを提供する。
- ② 区役所から要請があった場合は、居宅等の認定調査に伺う。

(6) ケアマネージャーの資質向上

- ① 研修等に積極的に参加し、ケアマネージャーとしての専門性を高め、自己研鑽に努める。
- ② 関係機関との継続的な情報交換・意見交換を通して、最新の知識や技術を習得する機会を設け、自らの能力を最大限に引き出し、地域包括ケアシステムへの貢献を目指す。

上記の取り組みを通じて、ゲストの皆様に質の高いサービスを提供し、地域社会に貢献できる施設を目指す。

2. 生活相談員

《目標》

ゲストおよびご家族様との信頼関係を構築し、安心して楽しく生活できる環境を提供する。開かれた施設として、ゲストが人生の最期まで尊厳を保ち、安らかに過ごせるよう支援する。さらに、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、さまざまな取り組みを行う。

(1) 地域との関り

- ① 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。
- ② 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・地区自治会と協力連携し、各種レクリエーションや地域サロン、子ども食堂等を

積極的に提案・実現していく。

- ③ 地域サロンや「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する。
- ④ 地域ケアプラザや居宅介護支援事業所のケアマネジャー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。
- ⑤ 地域福祉の拠点として、社会福祉士の実習生を積極的に受け入れ、専門知識や技術を提供することで、地域社会への貢献を目指す。
- ⑥ 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す。

(2) 入所・短期入所

- 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。
- ② ご家族様と密に連絡をとって円滑に入所日を決定する。
- ③ 入所は前利用者の退所後、可能な限り速やかな入所を目指し、また、その為の具体的な方策を検討する。
- ④ 本入所の空床を利用し、感染症等の状況に即して安全対策を行いながらショートステイを受け入れる。
- ⑤ 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。
- ⑥ 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、共有することで職員連携を強めて、空床利用ショートステイを推進していく。また、急な利用にも対応できる体制づくりを構築する。
- ⑦ 本入所の迅速化と空床利用ショートステイを推進し、稼働率96%以上を目指す。
- ⑧ 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。
- ⑨ 身元引受人のいない方の入所については、区役所・地域ケアプラザ等の関連機関と密に連携を図り、困難事例においても受入の可能性を多角的に検討する。その際、成年後見人制度の利用や民間身元保証会社の活用を視野に入れ、その状況に応じた適切な情報提供を行うとともに、必要な手続きの支援に努める。
- ⑩ 入所時に「事前確認書」にて終末期の意向を確認しする。ご本人の意思表示が困難な場合には、ご家族様にどのような死生観をお持ちであったのかを伺い、意向を尊重する。意向はいつでも変更可能である旨をお伝えし、年に一回定期的な再確認を行う。
- ⑪ 看護・介護・栄養部門との連携、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。

(4) 受診

- ① 日々身体状況が変化するゲストには、迅速な対応が必要なため、速やかに受診の手配を行う。
- ② 原則として協力病院の受診対応は看護職員が行う。看護職員が対応できない場合は、介護職員または相談員が対応する。
- 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。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。

（６）家族会

年２回以上の家族会を開催しゲストとご家族様の情報共有や意見交換の場を設けることで、相互理解を深め、より質の高いサービス提供に繋げる。

（７）苦情相談

- 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る。
- ② 日頃からゲスト、ご家族様がご要望・苦情を伝えやすい信頼関係を築くよう努める。
- ③ 年一回のCSアンケートの結果から、ゲストとご家族様のニーズを把握し、サービスにフィードバックする。

２：介護部門

＜目標＞

ゲストの身体能力や状況に合わせ、できることを自分の力で行えるように促す「自立支援」。
ゲストの意思や選択を尊重し、それを実現するための支援をする「自律支援」。
この２つをバランス良く提供できるよう、専門職としてゲストの日常を深く知り、ゲストの個別性を尊重した質の高い介護の提供を目指し要介護度の改善を図ります。

（１）愛成会理念・運営方針の理解

- ① 施設長面談を通して、リーダー職が愛成会理念と運営方針を共有する
- ② 介護部長面談を通して、リーダー職が介護部門の事業計画を共有する
- ③ 各面談を終えたリーダー職が、ユニット職員への周知研修を実施する

（２）あるべき福祉の実現

- ① ゲスト一人ひとりの生活歴や価値観を尊重する
- ② ゲストの尊厳を守り、自己決定を最大限に尊重する
- ③ ゲストと地域社会のつながりを保ち、社会参加を促す
- ④ 家族支援として、ゲストの家族が抱える課題にも配慮し、適切な情報提供を行う
- ⑤ 常に知識や技術を磨き、質の高いサービスを提供する

（３）平均稼働率の向上

① 入院予防や入院期間の短縮

- ・ 誤嚥性肺炎の入院リスクを減らすため、各部署が連携し、ゲストの心身の状態に合わせて食事姿勢・食事動作・嚥下能力・食事形態・環境整備・口腔ケアを適切に整えることで、安全な食事と誤嚥予防につなげる。
- ・ ゲストの身長や体重、嗜好を考慮し、１日に必要な水分を不足なく提供できるよう、時間・回数・量・種類を工夫し、脱水による入院リスク軽減を図る。
- ・ ゲストの排泄サイクルや肌状態に合わせて、排泄物品・環境・介助時間の調整、便の観察と排便コントロール、正しい陰部洗浄と清潔保持を行い、尿路感染症のリスク軽減を図る。

（４）ゲストの望む自己実現のための支援

① 機能訓練指導員やPTとの協働によるゲストのADL、QOLの向上

- ・ ゲストの身体的残存能力を把握しチームで共有して、日常生活動作の改善を図る
- ・ ドッグセラピーへの参加促進

- ・体操や発声練習への参加促進
- ・機能訓練指導員と連携し、身体機能向上のためのレクリエーション実施

② 意思表示や選択の機会を創出し、自己決定を尊重する支援

- ・「はい、いいえ」など、簡単な質問を活用し選択の機会を増やす
- ・表情やしぐさなどからもゲストの意向をくみ取る
- ・直ぐに結論を求めず、じっくりと考える時間を提供する

③ 生きがいや趣味活動の充実、楽しみの創出

- ・季節行事や誕生会などへの参加を促進する
- ・面会やファミリーランチ参加など家族交流を促進する
- ・ゲストの習慣や生活歴に基づいた趣味活動や役割の付与支援を行う
- ・水族館や動物園観覧、地域行事参加などの外出支援を行う

④ 管理栄養士との協働によるゲストのADL、QOLの維持向上

- ・ゲストの残存能力を考慮し、安全に食事を楽しむための食事形態や食具の選定
- ・腸内フローラを整えるため、甜菜糖を使用した飲料の継続提供

⑤ 看取り介護、ターミナルケアの充実

- ・ACPなどを活用し、ゲストの望む終末期を実現する
- ・出来る限り心身の不安や苦痛を軽減し、ご家族様と過ごす時間と環境を提供する

(5) 医療が必要なゲストも安心して暮らせる環境整備

① 医師の指示に基づいた医療的ケアの提供

- ・看護との協働により、経管栄養を必要とするゲストへの対応
- ・看護との協働により、夜間の喀痰吸引を必要とするゲストへの対応
- ・看護と連携し、安全に医療的ケアを提供するための手順や手技を定期的に確認
- ・管理栄養士、看護と連携し胃ろうを造設しても安全に口から食べるための支援

(6) 職員教育・研修制度の充実

① リーダー職主体でのユニット内教育

- ・ゲストの心身の状態や生活習慣の理解を深め、根拠に基づいた支援技術の習得
- ・ユニットケアへの理解促進

② 動画視聴による研修の充実

- ・職員の勤務状況、都合に合わせながら、正しい知識を習得する

③ 自己研鑽及び資格取得の支援

介護職のステップアップとして、各種資格の取得を支援する

- ・介護資格（初任者、実務者、介護福祉士、介護支援専門員、社会福祉士など）
- ・認知症介護実践者及び実践リーダー、指導者養成研修の受講
- ・認知症チームケア推進研修の受講
- ・認定特定行為業務従事者の資格取得
- ・介護福祉士実習指導者の資格取得

④ 階層別研修の充実

- ・リーダー職、次期リーダー職

組織運営を意識し、リーダーシップやマネジメントに留まらず経営感覚を醸成する

- ・中堅職員

専門的な介護技術や知識を習得し、習得したことを基に指導出来るようになる

- ・新人職員

基本的な介護技術や知識を習得やコンプライアンスの徹底、職業倫理を身に着ける

(7) 開かれた施設づくりと社会貢献

① 交流イベントを積極的に実施、参加する

- ・地域の園児や児童、学生などを招き、多世代交流の場を設け福祉の魅力を発進する
- ・地域で開催される季節行事などに積極的に社会と交流する
- ・秋祭りなどの施設行事を開催し地域を開く

② 情報発信

- ・認知症に関する啓発として、RUN伴の事務局を担い普及活動を行う
- ・高齢者福祉研究大会や派遣講師、家族会などで愛成苑の取組みを発信
- ・ご家族面会時にゲストの様子を詳細に伝える

③ 福祉人材の育成と支援

- ・介護福祉士、社会福祉士、看護師を目指す学生の実地研修受入れ
- ・行政や企業、福祉事業所などの職員研修受入れ
- ・地域ボランティアの受入れ
- ・学生のインターンシップ、教員免許取得学習に伴う体験受入れ

④ 積極的な地域貢献

- ・やむを得ぬ事由による措置等の積極的な受入れ
- ・地元自治会と連携して避難訓練を実施し、災害時の連携強化に取り組む
- ・自然災害時における福祉避難所の設営
- ・行政と連携し、就労訓練支援への協力

(8) 職場環境の改善

① 柔軟な人員配置、業務の適正化による残業時間の削減

- ・時間単位で他ユニットへ応援を行い、職員の負担を軽減します
- ・業務の可視化を積極的に行い、不要な作業を減らしサービスの質を下げずに効率化を図ります
- ・役割分担を明確にして、特定の人に負担が偏らないよう配慮します

② ライフワークバランス

- ・有給休暇の取得を促進します
- ・施設ルールを基に職員の希望を考慮しシフトの調整を行います

3：看護部門

《目標》

看護部門は、ゲストの日々の健康管理を担いながら、愛成苑での生活が穏やかに続けられるように、一人ひとりの状況を把握して、持病の重症化や新しい病気を予防するよう取り組んでいます。ゲストは、身体機能の低下に伴い筋力・免疫力の減退やケガや病気にかかりやすい状

態となり、今まで出来ていたことが出来なくなると自信の喪失や不安に繋がっていきます。それを念頭に置いて、どのような状態においても、誰もが尊厳が保たれ、安心できる生活を送ることが出来るよう支援を行います。また、感染についても、突然の発症で生命を脅かされることに直結するため、感染管理も極めて重要であると考えて取り組みます。

看護部門として、一人ひとりのゲストの思いを大切にしながら、穏やかに生活を続けられるように専門性を発揮し、ゲストに係るすべての職種と連携し支援を行います。

《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) 医療的ケアの拡充にむけて取り組む

- ① 入院の前段階にあるゲストの点滴注射について、医師と相談し実施する
- ② 透析が必要な利用者の受け入れを検討する

(3) 多職種での連携を強化する

- ① 経管栄養を2号研修修了者へ委譲し、胃瘻造設中の入所希望者の受入れ体制を整える
- ② 必要に応じて介護職員が行う喀痰吸引・経管栄養の手順・手技を確認・評価する
- 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 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
- ⑤ 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
- ⑥ 相談員と連携して、タイムリーにゲストの体調を共有しご家族様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を選択肢の一つとして判断できるように、退院時に介入して看取り介護についての理解を深め、意向の確認を行う
- ② 看取り介護委員会での個々の事例を共有する
- ③ ゲストの疼痛緩和がタイムリーに実施できるよう、介護職員へ坐薬の個別指導を行う
- ④ 介護職員が不安なく業務が遂行できるよう看取り介護委員会と協力して課題解決を図る
- ⑤ 看取り介護委員会と協力して、看護・介護職員のケアを統一する。

(5) 感染対策の啓発を行なう

- ① 新採用職員に対して、入職時に感染症に基礎知識と手洗い研修を実施する
- ② 休職後1年以上経過している職員について、再度手洗い研修を行う
- ③ 感染症発生時には、看護職員が、ゾーニング等の感染対策のイニシアチブを取る
- ④ 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1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「横浜甞生病院」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) ゲストの望む自己実現のための機能訓練を行う

- ① 多職種協働によるゲスト一人ひとりにあった個別機能訓練計画書の策定
- ② 自ら身体を動かすことでADL・QOLの維持・向上を図る生活リハビリの充実
- ③ 理学療法士・機能訓練指導員によるゲストの個別性に対応した機能訓練
- ④ 定期的な体操・発声練習の実施などのリハビリリクリエーションの充実
- ⑤ 「場面」に合わせた姿勢の見直し
- ⑥ ドッグセラピーの実施
- ⑦ 福祉用具の管理と使用法の指導

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。食べることは生きること。特に高齢者の低栄養、褥瘡は生命維持にも関わるため何よりも改善するために最善を尽くす。

生活面では年間行事食・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を実施。食事形態は常食以外にソフト食・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とな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っていく。

- ・胃ろうの方への経口移行への取組みもニーズに応える支援を継続する。
- ・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もいただくため、毎日のミールラウンドを活用、ゲストからの細かなリクエスト・多職種からの情報を、提供する食事に反映させていく。

- ・研修に積極的に参加し新たな情報の入手と業務遂行のための知識の習得に努め、その成果について給食委員会などで共有、アウトプットしていく。
- ・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。具体的には今年度も「てんさい糖」を一日4g、飲み物、間食に付加しゲスト（胃瘻の方も含めて）に摂っていただく。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にも食物繊維やヨーグルト、ヤクルト（乳酸菌）を意識して取り入れていく。今年度、「てんさい糖」の使用経験について「高齢者福祉研究大会」での発表を計画している。
- ・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。経口維持・移行計画については月20人以上の実施を目指す。

食べることは生きること。低栄養、褥瘡を改善させるために「口から食べる大事さ」をゲストに伝え続けるとともに栄養補助食品の選定、実食後の効果判定を行っていく。

② 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。

③ 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。食事摂取状況の評価について、管理栄養士も嚥下聴診を行い安全な食事摂取、とろみの評価につなげていく。必要な研修や学びの成果もまた多職種で共有し食事提供時のレベルアップを図る。

④ 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。また管理栄養士の職務を地域社会に知っていただくため、栄養教育をレクリエーション化した「栄養ワンダー」を今年度も実施、年2回開催とする。

⑤ 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。

新しい情報入手、他施設の状況を学ぶため研修へ積極的に参加する。

⑥ 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。またローリングストックとして使用した食品については検食による評価を献立内容に反映させていく。それによりマニュアルに修正が生じた場合は委員会を通し発信していく。

(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、調理従事者は頭髮・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。

(1) 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。

(2) 委員長は議事録を校正し、各部署に周知後、資料と共に原本を保管する。

- (3) 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。
- (4) 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・及び施設長が必要と認めた者で構成する。

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。

リーダー会議は介護部長が招集し、毎月1回開催する。

構成員はリーダーとする。ただし、状況に応じて施設長、事務長、関係部門の部長およびその関係者が参加することがある。

議長は介護部長とする。

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 各ユニットの会議内容に基づき、業務運営に関わる基本的または重要な事項について、企画・立案・調整・連絡・評価・報告を行う。また、問題点がある場合は改善策を検討し、運営会議で提案する
- 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

ユニット会議はユニットリーダーが招集し、毎月1回開催する。

構成員はユニット所属の全職員とし、必要に応じて他職種の参加を促す。

議長はユニットリーダーとする。

会議事項は次の通りとする

- ① 「利用者本位」のケアを提供できるように情報共有
- ② リーダー会議内で報告・連絡・検討・評価され決定した業務運営に関わる事項について周知し、業務内容として実行出来るよう具体化する
- ③ 各委員会での決定事項報告
- ④ その他ユニットリーダーが重要と認めた事項の伝達
- ⑤ 内部研修または外部研修を受講した職員は、職場全体の知識向上を図るため必要に応じて研修内容を共有する伝達研修を実施
- ⑥ ユニット内での課題があれば抽出し、改善策を考えリーダー会議で提案する

(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

当苑では、入所者が新たな生活を始める場であるという認識に立ち、以下の基本理念に基づき運営する。

公正・公平な判定：常に正確な情報に基づき、偏見のない公正かつ公平な判定を行う。

丁寧な情報提供：入所者およびご家族様に対し、愛成苑での生活に関する情報を丁寧に提供し、安心して入所いただけるよう努める。

迅速な入所：空床期間を最小限に抑え、迅速な入所を支援する。

継続的な支援：入所待機者に対しても継続的な支援を行い、不安の解消に努める。

(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) 入所判定

① 利用希望者の要介護度、介護者の状況等を基に点数を算出し、点数化された名簿に基づき面談・判定会を実施する。

② 面接者は、入所者の情報を委員会に対し客観的に提示し、厳正な判定を行う。

③ 入退所の決定は公正に行い、記録を適切に整備する。

(3) 待機者への対応

① 待機者から問い合わせがあった際は、点数、待機順位、その理由などを丁寧に説明する。

② 待機者へ定期的に連絡を取り、近況把握や支援アドバイスを行うなど、積極的なサポートを実施する。

(4) 入退所調整

① 入退所の曜日や時間は、入所者およびご家族様の都合を最大限考慮し決定する。

② 空床期間2週間以内を厳守し、さらなる稼働率向上のため入居プロセスの迅速化を図る。
万が一、調整に時間を要する際も、ショートステイの活用等により『空床を作らない』運用の徹底に努める。

(5) 特別な事由による入所

愛成苑入退所検討委員会要綱に基づき判断する。

(6) 要介護度変更時の対応

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、在宅復帰に向けて入所者・ご家族様と調整し愛成苑入退所検討委員会要綱に従って継続の可否を判断する。

(7) 身元引受人の支援

特別養護老人ホームの社会的使命を鑑み、身元引受人のいない方や、身元引受人が諸事情により遠方に居住されてい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

年2回の健康診断の受診率100%を目指す。

(3) 感染症・予防接種について

- ① 行政の通知を確認、検討を行い感染症対策を職員へ周知する。
- ② 10月からインフルエンザ予防接種を実施し、施設内発症ゼロを目指す。
- ③ 体調不良者の情報を共有し、感染症への意識向上を継続する。

(4) 職員のストレスマネジメント

- ① 年1回ストレスチェックを実施する。
- ② 産業医と連携し、必要に応じて面談を行う。
- ③ ハラスメント相談窓口による対策を継続する。

(5) 職場巡視

- ① 職場巡視を行い、環境を整備して転倒事故等を未然に防ぐ。

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：介護職員

副委員長：介護職員

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) ゲスト及びご家族様対象のCSアンケートによる情報収集と具体的な改善策による顧客満足度の向上

(3) 感染症等を考慮しながらボランティアの受け入れを継続。交流の機会を創出し地域とのつながりを深める

(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。振り返りを通じて企画の質の向上

- ① 委員会内に「秋祭り実行委員会」を設置。秋祭りの企画・運営を実施する
- ② 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
- ③ 季節行事・誕生会の企画・実行

- ・ 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、RUN伴
- ・ 10月 ハロウィン、秋祭り
- ・ 11月 RUN伴
- ・ 12月 クリスマス、細谷戸落ち葉焚火、笑顔の写真展

- ・毎月、ゲストの誕生会を実施（第4火曜日開催）
誕生者不在の場合はレクリエーションを実施する
- ・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）年4回 ゲストの日常の様子や表情が伝わる写真を載せたお手紙をご家族様へ送付。
安心感と信頼関係の構築につなげる

4. 権利擁護委員会

当委員会は、認知症や障害等への理解を深め、ゲストの尊厳を保持し、基本的人権を尊重するために、その人らしく暮らし続けていくことが継続できるよう、支援や意向の代弁を通じてゲストの権利を守ることを目的とする。ゲストに沿った具体的な課題の抽出・対策の検討を重ねることで、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繋げていく。

（1）開催頻度：2カ月に1回

委員長：介護職員

副委員長：介護職員

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・ユニットリーダー、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への周知徹底及び意識共有するための取り組み

（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）接遇に対する理解と全職員への意識共有するための取り組み

（7）権利擁護に関する事例検討

（8）プライバシー保護や個人情報保護の取り組み

（9）虐待防止及び身体拘束、個人情報及びプライバシー保護、接遇、認知症への理解、精神的ケアに関する研修を年6回、企画し実施する

（10）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、ゲストの身体状況を正しく把握し、眠りスキャン等を活用しながら、あらかじめそのリスクを予測するなど、安全かつ自由な日常生活を送っていただけるよう、職員への教育を徹底周知する。

（1）開催頻度：2カ月に1回以上の開催

委員長：介護職員

副委員長：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・機能訓練

指導員・事務員、他施設長が必要と認めた者。

- (2) 具体性のある事故再発防止対策の実施
- (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
 - 副委員長：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) 感染症について、職員の意識啓発を図る。
 - ① 感染症の基礎知識・食中毒の予防及びまん延防止研修を行う
 - ② 感染BCPに添った研修・訓練を行なう
 - ③ ノロウィルス感染症発生時の対応と、備品確認を行う
 - ④ 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
 - 副委員長：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こと

- (3) 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
- (4) 喀痰吸引・経管栄養業務の実施方針・計画に関すること
- (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こと
- (6) 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・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こと
- (8) 喀痰吸引・経管栄養の備品・衛生管理に関すること
- (9) 喀痰吸引・経管栄養の事故に関すること
- (10) 業務方法書と喀痰吸引等マニュアルの周知徹底
- (11) 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こと
- (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

副委員長：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 必要時、マニュアルの見直しを行う。
- ⑥ 体位交換表作成、PC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さ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
- (8) 管理栄養士と連携して褥瘡予防に努める

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
副委員長：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) 必要時、看取り介護マニュアルの見直しを行う。

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A D Lの維持や改善ひいてはゲストのQ O L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

副委員長：介護職員

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及び排泄支援に関するLIFE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S C A N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

副委員長：介護職員

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。

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。

令和4年度に続き令和7年度も「優良介護サービス事業所 かながわ認証」を取得しました。

「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します。

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、外出レク等々)
- (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、環境美化委員会を中心とした「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、秋まつりなど)
- (9) 深見大和地域包括支援センターで開催しているイベントへの参加
- (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) ボトムアップ形式を採用し、各事業所のフロアリーダーがフロアの事業計画を策定する。
職員が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。
- (15) ヴィラ愛成ではフロア事業計画に沿った事業所ごとの強みを職員一人ひとりが内容を把握し実践する取り組みを行い、他事業所との差別化に力を入れています。

小規模多機能型居宅介護事業の強み

- ① 午前・午後に1回ずつ実施する充実した集団レクリエーション
- ② 「やりたいことの実現」を軸にした個別ケアの実践
- ③ 市内で唯一の「早番対応」による柔軟な支援体制

グループホームの強み

- ① 認知症の方が落ち着いて生活できる「ゆっくり・のんびり」とした関わり
- ② 個別対応のレクリエーションと生活の中での役割づくり
- ③ 大切な持ち物を持ち込み「自分の家」と感じられる環境づくり

共通の強み

『座る姿勢』に特化したケアの実践

「イスに座る姿勢」を大切にしたいケアを共通方針としている。車いすはあくまで移動手段と位置づけ、フロアで過ごす際にはできる限りイスに座っていただくことを基本としている。イスに座り、足底をしっかりと床につける姿勢は、大腿四頭筋をはじめとした下肢筋力の活用につながり、正しい姿勢保持を促す。いわゆる「座る」という基本姿勢が安定することで、立つ・歩く・食べる・トイレへ行くといった日常生活動作（ADL）の維持・向上にも直結する。一方、車いすでの座位姿勢は足に力が入りにくく、骨盤が後傾しやすいため、姿勢が崩れやすい。結果として、立ち上がり動作や歩行の低下につながる可能性がある。ゲストの身体機能を守るためにも、「座る姿勢」を整えることをケアの基盤としている。この取り組みは、転倒予防、食事姿勢の安定、排泄動作の自立支援、活動量の向上、認知症の方の落ち着きの確保といった多方面に影響をもたらしているため、「座る姿勢」にこだわった環境づくりと職員の関わりは、ゲストがその人らしく生活をするための重要な基盤である。

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

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こうとする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ヶ月に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、やりがいと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书面

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2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。
- (4) ケアプラン連携システムを導入し、外部機関との書類授受をデジタル化することで、ゲストと向き合う時間を創出します。

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。

広報委員のメンバーで人材育成プロジェクトチームを立ち上げ、ヴィラ愛成の教育目標に沿った人材構築体制やマニュアル作成の整備を行う。

①開催頻度：2ヶ月に1回以上

委員長：正職員

構成員：ホームマネージャー・介護職員・他ホームマネージャーが必要と認めた者。

(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回以上

委員長：正職員

構成員：ホームマネージャー・介護職員・他ホームマネージャーが必要と認めた者。

(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：1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・他ホームマネージャーが必要と認めた者。

(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2回 6月・1月実施)

①開催頻度：2ヶ月に1回以上

委員長：リーダー

構成員：ホームマネージャー・介護職員・他ホームマネージャーが必要と認めた者。

(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回以上

委員長：正職員

構成員：ホームマネージャー・看護職員・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・外部ボランティアイベント(行事委員会)
- 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(行事委員会)
- 10月 ヴィラ祭り(行事委員会)
- 11月 紅葉狩り
- 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行う。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

職員一人一人ひとり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、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むたい。

(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、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し開催する。認知症ケア、介護技術、医療、看取りケア等の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應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。その際はご家族様へ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、介護施設における医療的ニーズが増大しており、体制の整備が必要と感じる。手始めに必要な書類を整備し、職員が資格を取得できるよう環境を整えていく。

- (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化する。

- (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。
- (9) 資格取得支援
高齢者福祉に携わる上で必要となる資格取得に向けて、初任者研修・介護福祉士国家試験受験対策研修を実施し、資格取得を目指します。

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。3ヶ月おきに見直しを行い、常に業務改善に取り組む習慣を身につけていく。

9. 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を定期的に見直す。
- (10) 愛成会BCPに基づき、大規模災害を想定したBCP訓練を年に1回以上実施する。

【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向上を目指します。

また、のびのびと楽しく元気に過ごしていただけるよう、日々ゲストの立場になって考え、ゲストにとって満足のいく一日一日を、みなで創出していきます。

令和4年度に続き令和7年度も「優良介護サービス事業所 かながわ認証」を取得しました。

「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します。

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) 紹介元であるケアプラザや居宅事業所へ、現在対応可能なサービス量を適時伝えていくことにより、相談件数の増加、登録者確保につなげ経営基盤の安定を図る。
また近隣の病院の地域連携室と連携し、中重度の受け入れも積極的に行う。

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。

(8) 楽しいレクリエーションを週に1回以上実施する

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、ご家族様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大切にしながら、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。
- ⑥ 看取り対応マニュアルを年度内で見直しをする。職員向けのマニュアルの他に、ご家族様向けのパンフレットもあわせて作成する。

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、身元引受人、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、身元引受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、内容をゲスト及び身元引受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。

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、そして事業所全体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。
ゲストにより良いサービスを提供するために、職員の経営感覚を醸成する。
- 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。また、近隣の幼稚園・保育園・小学校等の受け入れを積極的に行っていく。

（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生産性向上会議内で２ヶ月に１回業務の見直しを行う。

（６）各委員会設置による役割分担

◆広報委員会

主にブログの更新、事業所内外の掲示物の張り替えやゲストの日常やイベントのお知らせ等の作成を担う。日常の様子や、日々の取り組みを発信することで、ご家族様や地域の方、就職を考えている方にアピールしていく。

開催頻度：１ヶ月に１回

構成員：ホームマネージャー・相談員・事務職員・介護職員

- ① ブログの更新。（個人情報や写真の取扱いに十分注意する）

◆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ノロウィ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グリッターバグを使用した手洗い研修を年1回実施。
- ④感染症発生時の対応方法の周知徹底
- ⑤その他、医療的な情報の発信やケアの検討
- ⑥感染予防対策グッズの在庫管理を定期的に実施する。

◆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事故報告書を確認し対応方法の再検討が必要な場合、委員会内で検討し結果を共有する。
- ③内部研修を年2回企画し実施の主導。
- ④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。
- ④認知症についての啓発活動であるRUN伴への参加、実施の主導。

◆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内部研修を年2回企画し実施の主導。内、1回は認知症ケアに関する研修。
- ④「認知症ケアのためのスローガン」の決定、掲示、周知。
- ⑤CS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	お花見
5月	いちご狩り
6月	紫陽花ドライブ
7月	スイカ割り大会
8月	花火大会
9月	敬老の日・納涼祭
10月	ハロウィン
11月	紅葉狩り・RUN伴
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日分の食糧、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。また年に2回、BCP研修を実施する。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】

「住み慣れた地域で、その人らしい暮らしを最期まで」を基本理念とし、ゲストおよび家族の安心を支え、愛成会が掲げる「福祉のあるべき姿」を目指し、以下の点に重点を置きます。

① ゲストの自己決定の尊重

「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排し、ゲストが望む生活を最大限に尊重します。

② 自立支援とQOLの向上

腸内フローラを整える自然排便の促進や、経口摂取の維持・改善、ドッグセラピー等のリハビリを充実させます。

③ 地域密着の深化

地域の一員として、家族や地域社会との関係を断ち切ることなく暮らし続けられる環境を作ります。

令和7年度「優良介護サービス事業所 かながわ認証」を取得しました。今後は「かながわ介護ベストセレクト20」を目指し、更なるサービスの向上に取り組めます。

1. 登録者計画

年間登録計画：年間平均登録者26名（登録率90%超）

月平均2.5件（年間30件）以上の問い合わせおよび成約率50%以上を目指すことで、安定的な事業運営を図る。

外部への積極的なアウトリーチ活動を展開し、目標達成の確実性を高める。

① 病院のMSWや居宅介護支援事業所へ、医療的ケア対応可否を含む「最新の空き情報」を毎月提供します。

② サービス内容やゲストの日常を伝える広報誌を毎月発行し配布する。また、地域住民の皆さまに対して、掲示板を活用した情報提供を2カ月に1回行う。

③ 宿泊ニーズの予測と調整を行い、緊急時でも「泊まり」が提供できる体制を維持できる様に、稼働率の最適化を行う。

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、室内活動の充実。(毎月季節に応じた行事や活動、地域交流イベント) フレイル予防、リハビリを目的としたレクリエーションを週2回実施。

(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として、毎日の昼食前に軽体操・口腔体操の実施。他、外出、買い物、個別レク等の適宜実施。

(3) 施設内には創作品などの展示、飾りつけを行い、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) 地域行事、自治会活動への積極的な参加等地域資源を効果的に活用し、地域住民との交流機会を設け、ゲストの地域性を高める。
- (6) 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、日常的に腸内フローラを整える取り組みの実施。
- (7) 看護師、介護職、ケアマネジャーによるカンファレンスを随時実施し、状態変化に早期対応します。年1回（3月）のCSアンケートを実施し、結果を運営に反映させます。
- (8) ドッグ・セラピーによる「癒し」の提供。
- (9) 法人の各事業所や専門職（管理栄養士、理学療法士、機能訓練指導員等）と連携し、低栄養改善、効果的な機能訓練の立案、および「自然排便」による「よい気分」の毎日を支援します。
- (10) 生活動作をリハビリとして捉え、職員と共に取り組みます。また、歩行機会を生活導線の中に自然に組み込み、身体機能の向上を図ります。
- (11) 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
- (12) 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。
- (13) 定例の職員会議において、リハビリを目的としたレクリエーションの内容を検討する。
また、その効果について職員の理解を深める。

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 地域ケアプラザや連絡会等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、各関係機関との連携を取ることで、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、ご家族様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 認知症介護に理解を深めるため、「認知症実践者研修」の受講を積極的に行う。

(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が迎えられるよう、「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。
- (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) ケアプランデータ連携システムを導入し、外部機関との書類授受をデジタル化することで、利用者と向き合う時間を創出します。

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 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。
- ④ ICTの活用による業務負担軽減、業務効率化により生産性を向上し、ゲストに直接関わる機会を増やしサービスの質を向上する。
- ⑤ 有給休暇取得率80%以上を目指し、ワークライフバランスの充実を図る。

(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。

- 介護職員
 - ・専門性の向上（介護技術向上のための研修への参加、新人教育の充実）
 - ・チームワークの強化（定期的なミーティングの実施、役割の相互理解と連携の促進、チームビルディング活動の実施）
 - ・介護記録の質の向上
 - ・顧客対応（電話対応マナーの向上、来客対応の向上）
- 看護職員
 - ・専門性の向上（看護技術向上のための研修への参加、他事業所との情報交換や共有）
 - ・チームワークの強化（介護職員との連携強化、医療機関との連携強化、多職種連携会議への参加）
 - ・看護記録の質の向上
 - ・顧客対応（電話対応マナーの向上、来客対応の向上）
- 介護支援専門員
 - ・ケアプラン作成の質向上（利用者の状況に応じた個別プランの作成、医療機関との連携に基づいたプランの作成、ケアプランの見直しと評価）
 - ・多職種連携の強化（多職種連携会議や事例検討会への参加、介護・看護職員との連携強化、医療機関との連携強化）
 - ・地域との連携強化（地域ケアプラザとの連携、地域の介護・医療資源の活用、地域活動への参加）
 - ・顧客対応（電話対応マナーの向上、来客対応の向上）
- 事務職員
 - ・事務処理の効率化（システムの理解、事務処理技術の向上）
 - ・情報管理（個人情報保護に関する意識向上、情報共有の促進）
 - ・顧客対応（電話対応マナーの向上、来客対応の向上）
- 職員の経営感覚醸成のための取り組み
 - ・経営状況の開示（介護報酬、人員配置状況などの共有）
 - ・経営戦略への参加（意見や提案など経営戦略への参画の機会を設ける）
 - ・コスト意識の向上（コスト削減の啓発や効率的な業務遂行のための見直し）
 - ・顧客視点の強化（ゲスト、ご家族様のニーズを理解し顧客視点からのサービス提供）

（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。

開催頻度：２カ月に１回 ※状況により開催頻度は変更

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、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。
- ⑤年2回のポスター作製を通じて、地域住民の皆さまへ情報発信を行う。

◆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：2カ月に1回 ※状況により開催頻度は変更

構成員：ホームマネージャー、介護支援専門員・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。
- ④年2回のポスター作製を通じて、地域住民の皆さまへ情報発信を行う。

◆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。

開催頻度：愛成苑で開催される委員会に準ずる

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。
- ⑥RUN伴+yokohamaへの参加を通じて認知症の方の権利擁護への啓発に努める。
- ⑦年2回のポスター作製を通じて、地域住民の皆さまへ情報発信を行う。

◆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カ月に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
- ⑤年2回のポスター作製を通じて、地域住民の皆さまへ情報発信を行う。

6. 行事計画

- 4 月 お花見
- 5 月 外出レク
- 6 月 アイスcream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・どんど焼き
- 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。