

31 年度

社会福祉法人 弘心会 事業計画書



目 次

<はじめに>	3
1、 経営理念・経営ビジョン	4
施設運営基本理念と運営方針	5
2、 部門別の取り組み	6～11
ユニット型特別養護老人ホーム ほうらい苑	
ほうらい苑ショートステイ	
3、 組織図・委員会構成図・キャリアプランについて	12、 13
ほうらい苑 デイサービスセンター	14、 15、 16
ほうらい苑 ケアプランセンター	17、 18

＜はじめに＞

特別養護老人ホーム ほうらい苑は平成20年4月に「ユニット型特別養護老人ホームほうらい苑」を開苑し、「ショートステイ」「デイサービスセンター」、「ケアプランセンター」を併設し地域に密着した福祉活動に取り組み、今年で開苑11年目を迎えることとなりました。

我が国の急速な高齢化に伴い高齢者福祉を取り巻く環境は刻々と変化しており、社会保障費の問題や、介護事業の収入源である介護報酬の改定も3年に一度行われ、安定した収入の確保という面では不安要素がありますし、特養待機者が減ってきている地域も目立つようになってきており、経営環境を取り巻く環境は厳しくなってきていると言われていています。そして、特にこの和歌浦地区も高齢化が進んでいる地域の一つだと言えると思います。今後も地域に根差した地域福祉の一役を担えるよう、質の高い介護サービスが提供できるよう取り組んでいきたいと思っています。

そこで、今年度も引き続き認知症カフェや健康体操、介護予防体操教室、介護相談会、介護勉強会等「公益的な取り組み」に力を入れ、地域の皆様や、健康面や介護面に不安をお持ちの方々にも当法人をご利用頂き活用して頂けるような取り組みを考えています。

また、当法人の経営ビジョンとしまして、介護の質向上を目指しユニットケアや自立支援介護、新しい認知症ケア＝ユマニチュードの技法の推進に力を入れ、全職員が一丸となり利用者様や入居者様、そしてご家族の皆様に、「安心・安全・快適」な生活を 提供し続けられるよう取り組んで参ります。

そして設備面では昨年同様、災害対策の強化（30年以内の発生率が70%、マグニチュード8～9と推測されている南海トラフ巨大地震を含む災害防止マニュアルの作成の見直し）を行い、入居者様だけでなく、地域の方々への避難場所としてご利用頂けるよう、施設内も災害に備えた備蓄品の拡大等も図って頂けるよう準備を行っているところでございます。

また、立地場所の環境の良さを最大限活用できるよう理美容室の増築や、空きスペースを活用したカフェテラスの設置、共有トイレの改修工事など、より皆様が快適に当施設をご利用頂けるようハード面の改修なども行っているところです。

また介護職員・看護職員・他専門職員の定着及び人材育成に向けた取り組みとして、一人一人の職員が仕事をしていく上で将来のビジョン（目標）を持ち仕事ができるようキャリアパス制度を導入し、役職ごとの必須スキルや能力を明確にしたケアの質の見える化や、介護・看護知識の向上の為に研修会等を積極的に行い、介護の仕事のやりがいや素晴らしさ、専門性を理解したうえで業務に取り組めるよう環境整備に力を入れていきます。職員評価の面では、不公平な人事評価による退職者を出すことなく日頃の頑張りが公平に評価できる体制づくりを積極的に行い「ほうらい苑で働きたい」と思える魅力ある施設をつくっていきたくと考えています。また、働き方改革に則った働き方の見直しや、シニア世代の活躍も視野に入れ「セカンドキャリア」を当施設で歩んで頂けるような取り組みも行っていきたいと考えています。

当法人の取り組みが介護・看護・他専門職の人員の安定につながり、安定した稼働率を確保し続けられていることに、私たちは自信と誇りをもって今年度も当施設の「あなたの大切な家族は私たちにも大切な家族です」という基本理念のもと、ホスピタリティ精神を発揮し、自分の大切な家族を思うように真心のこもった質の高い介護サービス・心からご満足して頂けるサービスの提供を目指し、そのサービスの実践によって得られる利益を最大限追求し安定経営に向けて努力して参りたいと思っています。

理事長 西村 佳寿美

1、経営理念・経営ビジョン

<法人基本理念>

経営理念

あなたの大切な家族は私たちにも大切な家族です
お客様と地域に「愛」される法人と社員の「幸せ」を実現します

人事理念

- ・高い技術とプロ意識を持った人財を育成します
- ・創意工夫のできる優秀な（社会に役立つ）人財を育成し、お客様と地域に愛される存在となります

行動理念

- ・社会人として良識ある行動を心がけます
- ・「仕事は楽しく」「職場は明るく」はじめのある行動をします
- ・仲間を思いやり、チームワークを大切に、進んで行動します
- ・積極的に企画提案し、無駄なく効率よく行動します
- ・整理、整頓、清掃、安全で衛生的な環境づくりを徹底します
- ・信用と信頼をモットーに誠実に行動し、幸せを提供し続けます

目標・経営姿勢

- ・介護、看護、多職種との連携で、お客様に『愛』のある真心のこもったケアの提供をします
- ・技術の向上、資格取得へ向けてのサポート体制を強化し、常に優れたケアを提供し続けます
- ・明るく楽しく笑顔で前向きに働けるよう職場環境の向上に努めます
- ・希望と誇りを持てる法人を目指します
- ・安定経営に向けて、利益を確保し続けます
- ・地域の皆様に『愛』される法人を目指します
- ・『感謝の気持ち』と『プロ意識』を常に心がけます

<施設運営基本理念・運営方針>

1. 基本理念

利用者様、入居者様が日々の生活にご満足いただくために、ほうらい苑の運営の基本理念を次の三項目としました。

第一に「自立」と「安心、安全」をテーマに、利用者様や入居者様を中心とした基本的人権を尊重した、信頼される介護を実践します。

第二に「利用者様（入居者様）が安心して家庭的な生活ができるよう多様な福祉サービスを提供します」。

人間の、幸せな生活を支える基本は、安心と思いやり（愛）です。利用者様（入居者様）が幸せを感じることができる介護をします。

第三に「利用者様（入居者様）が生き甲斐を持って生活できるよう支援します。」生きている喜び、明日への希望が持てるような介護をします。

人間は目標を持って生活することが生き甲斐になります。行事や季節折々のイベントを組み合わせながら目標のある生活を支援します。そして、地域社会に貢献できる施設を目指し、常に最善を尽くしていきます。

2. 運営方針

(1) 生活の場として快適空間を実現します

- ・ 施設内外の清潔・整理整頓
- ・ 明るい環境の維持
- ・ 笑顔と思いやりのある毎日

(2) 利用者様（入居者様）の健康維持に努めます

- ・ 利用者様（入居者様）の健康管理の徹底
- ・ 早期発見・早期処置
- ・ 病気感染への予防対策の完全実施

(3) 職員間のチームワークを良くして明るい施設・明るい職場を実現します

各職場内・職場間のコミュニケーションを密にし、連携してより良い介護を実践します。

(4) 介護技術の向上に努力します

- ・ より良い介護の実践のために、介護スキル、看護スキルの向上に組織的に取り組みます。
- ・ 介護職員、看護職員の意識を高めるための研修、勉強会を積極的に取り入れます。

この施設をご利用されるすべての方（利用者様、入居者様とそのご家族の方々）に、「この施設に来て良かった、ここのスタッフに出会えて良かった」と思ってもらえるようなほうらい苑をみんなで作りましょう。

あなたの大切な家族は、私たちにも大切な家族です

【重点目標】

住み慣れた地域で自分らしい生活を送ることができるよう、高齢者の住まい・医療・介護・予防・生活支援を一体的に提供するためのケアシステム＝地域包括ケアシステムの一役を担っていただける法人として、地域の様々なニーズに適応できるシステムを構築し下記に掲げる目標の達成を目指す。

- ユニットケア・自立支援介護の推進に力を入れ、質の高い介護サービスを追究し続け、利用者様や入居者様、そしてご家族の皆様にとって安心・安全・快適な生活を提供できる法人
- 新たな認知症ケア＝ユマニチュードを取り入れ、地域における認知症高齢者の方々の生活やそのご家族の生活を支え、様々なニーズに応えられる法人
- 様々な福祉ニーズに対応できる柔軟性と、機動力を持ち、先進的な事業展開に向けてチャレンジし続ける法人
- 合理的で効率の良い経営を意識し、将来にわたって地域福祉に貢献し続けることができる体力を持つ法人
- 福祉のプロフェッショナルであるという自覚と責任と誇りをもって、学び続ける人財を育てる事が出来る法人

2. 部門別の取り組み

ユニット型特別養護老人ホーム ほうらい苑 定員 60 名

入居者様一人一人の意思及び人格を尊重し、施設サービス計画（ケアプラン）に基づき、その居宅における生活への復帰を念頭において、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（暮らしの継続）となるよう配慮しながら、各ユニットにおいて入居様が相互に社会的関係を築き、自律的な日常生活を支援することを目指します。

ほうらい苑ショートステイ 定員 19 名

ユニット型指定短期入所生活介護は、利用者様一人一人の意思及び人格を尊重し、指定短期入所生活介護の利用前の居宅における生活と利用中の生活とが連続したもの（暮らしの継続）となるよう配慮しながら、各ユニットにおいて利用者様が相互に社会的関係を築き、自律的な日常生活を営むことを支援することにより、利用者様の心身の機能の維持並びに利用者様ご家族の身体的及び精神的負担の軽減を図ることを目指します。

今年度も引き続き、提供する福祉サービスの質の向上と地域福祉の向上と増進に努める為、具体的に以下の取り組みを実施していきます。

<ケアの質向上の為の取り組み>

- (1) ユニットケア・自立支援介護の取り組み
 - ケアプランに基づいた入居者様の生活のサポート

- ・ ケアプランに基づいて個々の入居者様の生活リズムと残存能力を把握し、24Hシートやケース記録に反映させる。その内容に各専門職の意見を取り入れ、より入居者様の個々の生活リズムに沿ったサポートを行う。
- ・ ユニットミーティングで検討された内容も必要に応じてケアプランに反映させていく。
- ・ ケアプラン（特に第2表の内容）実現可能な目標を設定し、各専門職と連携しサポートしていく。
- ・ ケアプラン、機能訓練計画書、24Hシート、の内容もより充実したものとなるよう定期的に内容の見直しを行う。
- ・ 自立支援介護に関する研修及び、ユニットリーダー研修受講者を増やす。

○ 認知症ケアの取り組み

- ・ ユマニチュード＝新しい認知症ケアの導入実践
 認知症高齢者が増えていく中で、基本介護技術だけでは解決できない日々のケアを、ユマニチュードの考え方や技術を取り入れることによって、よりその方に寄り添った質の高い生活を提供していけるようにする。
- ・ 今年度も施設内研修でユマニチュードについての勉強会を取り入れる。

○ お食事に関する取り組み

- ・ 管理栄養士、看護師、ユニットリーダーが中心となり、多職種と連携し入居者様の栄養管理に努める
- ・ 生活の質を向上させるためにも日頃からの水分摂取量の管理（水分補給）と、「楽しく美味しい食事」をモットーに、ユニットでのお食事の盛り付け、提供を実施していく。
- ・ クックチルへの移行に伴い、より入居者様・利用者様の生活リズムに合わせた食事の提供と、補食の充実をはかり嗜好に合わせた提供を行う。
- ・ 補食の管理等、持ち込み頂いた食品の管理（特に賞味期限や保管場所の衛生管理）は徹底して行う。
- ・ 食中毒などの感染症が蔓延しないようキッチンや水回りの衛生管理と、職員一人一人の清潔を心掛ける

○ 機能訓練に関する取り組み

- ・ 機能訓練指導員と看護師が連携して、ユニットケアと自立支援介護の理論を基に、入居者様・利用者様の日常生活の質（QOL）の向上を推進していく。
- ・ 最新の介護機器関連の情報収集を行い、現場で働く介護職員、専門職の業務改善の提案を行う。

○ ユニットリーダーを中心とした取り組み

- ・ 質の高いユニットケアを推進し、ユニットリーダー研修実地研修施設となる。
- ・ リスクマネジメント（事故防止）、感染予防対策、褥瘡予防、高齢者虐待防止、認知症対応、人権擁護など、委員会や研修を通じてケアの充実を図る。

- ・ 中堅職員を中心にユニットケア実施施設への見学及び、近畿圏内で開催されるユニットケアコンビニフォーラム参加の検討。
- ・ 上記（1）の取り組み全般についてのサポート体制の構築と推進を行う。

○ 現場職員が高い介護技術を身に付ける

- ・ キャリア段位制度導入による介護技術力の見える化
- ・ 施設内研修・外部研修による介護技術・接遇力・モラル・学習意欲の向上
- ・ アセッサーをフロアごとに1名配置し、基本介護技術の強化

(2) 看取りケア体制の強化

○ 看護・介護職員を中心として、看取り体制の構築・強化の推進を図り、その人らしい最後を迎えられる支援を多職種連携して支援する

- ・ 多職種のケアカンファレンス等を通じて、看取り実施後の検証、職員の精神的負担の把握と支援を行う
- ・ 看取りの指針内容、実施体制について適宜見直しを行う

(3) 働き方改革の取組み・人材確保・職場環境の改善

○ 働き方改革

- ・ 少子高齢化が進み働き手が少なくなっている現状を踏まえ、働き方改革(1億総活躍社会)に掲げる多様な働き方の取組み
- ・ 子育て世代の多様な勤務形態・シニア世代のセカンドキャリアの活用
- ・ 人材育成と職場環境(福利厚生)の充実に力を入れ、一人一人のスタッフがやりがいや働き甲斐を持って仕事ができるよう魅力ある施設づくりの強化

○ 人材確保

- ・ 業界のイメージアップに向け、ホームページ、ブログ、求人募集パンフレット等の見直し、及び広報活動を積極的に行い採用活動の強化と、引き続き職員からの紹介制度の延長
- ・ 求職者向けお仕事説明会の定期開催の実施

○ 職場環境・福利厚生の充実に向けた取組み

- ・ 連続休暇を最大5連休まで取得できるようにしていく
- ・ 誕生日は有給休暇を取得できるよう誕生日有給休暇を取り入れる
- ・ 人材確保による適正な人員配置と働きやすい職場環境の整備
- ・ リフレッシュ休暇、有給休暇、誕生日有給など、休みを取得しやすい環境づくり
- ・ 個々の希望に応じたワーク・ライフバランスの支援
- ・ 職員がリフレッシュできるようサークル活動を増やしていく
- ・ 禁煙手当の導入やその他様々な手当の支給を継続する

- 目的や成果を意識した渉外活動を実施する
 - ・ ホームページ、パンフレット、ブログの更新・見直しによる法人イメージの向上
 - ・ ボランティア活動の方との積極的交流と、地域活動の促進
 - ・ 地域に向けた公益的な取組み（健康体操教室や介護相談会等）の定期開催

<組織体制の強化>

(1) 新部門・新役職のマネジメント強化

- ・ 相談援助部門・フロア主任等の新部門・新役職の新設に伴い業務改善及び運営への意識向上による組織力強化
- ・ 主任・副主任・フロア主任によるサービス管理や組織管理、人材の指導・育成の強化
- ・ 役職の見直し及び適材適所の人員配置に向けての人財の見直し及び検討

(2) 資質向上・環境整備

- スキルや意識向上など役職員への教育に力を入れ、投資を行う
 - ・ 施設内研修・外部研修による介護技術の向上
 - ・ 〃 による接遇力・モラル・学習意欲の向上
 - ・ 介護職員実務者研修補助金制度（法人内補助金制度）の活用促進
 - ・ 介護福祉士有資格者の確保
 - ・ 公休研修参加職員の処遇改善
- 業務手順が明確に定められ、質の担保、効率化が徹底されている
 - ・ 部署（ユニット）ごとに業務手順書のマニュアル作成による業務標準化
 - ・ アセッサー及び役職者評価による介護技術の統一
- 役割と責任が明確化され、ガバナンスの効いた組織管理体制を構築する
 - ・ 組織体制の見直しによる適材適所の人員配置
 - ・ ユニットリーダー研修実地研修施設認定に向けた組織体制強化
 - ・ 災害対策にむけた施設備蓄用品確認と組織管理体制強化
- 働きがいのある職場づくり
 - ・ 職員満足度アンケート実施による現状把握
 - ・ 職員面談を年2回（半期ごと）実施しキャリアプランの把握に努める
 - ・ 部署間職員交流によるコミュニケーション向上
 - ・ 部署間職員・法人役員交流によるコミュニケーション向上
- 昇給や昇格などキャリアアップの機会が設けられている
 - ・ 業績や資格連動型賞与導入に向けた適正な人事考課制度の構築による公平性向上

- (3) 利用者満足につながる質の高い介護サービスの提供
- ・ 家族会や行事の際にアンケートを実施し、サービス評価につなげる
 - ・ ご希望に沿った介護サービスの提供が出来るよう家族様との連携の強化や、意見箱の活用方法の検討
- (4) ケアの質を高めると同時に職員の業務負担を軽減させるなどの計画的な設備投資
- ・ 外壁改修・トイレを含む水回り等の改修工事による居住環境の向上に向けての準備
- (5) 消耗品の適切な利用と管理
- 物品や消耗品について、全フロア精査。在庫管理の把握に努め、再度管理方法についての見直し
- (6) 収入増加に努め、成果を出す
- ・ 誤嚥性肺炎・骨折等での入院予防の取り組みによる入居稼働率の向上・安定
 - ・ 日頃の健康管理の徹底（通院や入院、ケガを未然に防ぎ稼働率の安定を図る）
 - ・ 即入居希望待機者の人数を常時5名は確保しておくことと、半期ごとの待機者情報の見直し
 - ・ 特養職員のショートステイ部門への応援体制を確立させ、両部門の稼働率向上を図る
 - ・ 個別機能訓練加算取得による入所単価（利用料）の向上
 - ・ 栄養ケアマネジメント加算取得による入所単価（利用料）の向上
 - ・ 利用者満足度の高い食事・入浴・個別行事の開発による稼働率向上
 - ・ 新規・既存の居宅介護支援事業所への営業強化による新規利用者獲得
 - ・ 空きベッドの活用により、急な利用要望に対するショートステイの受け入れ対応
- 入退所のオペレーション見直しによる入居稼働率の向上
- 法人と利用者間のサービス利用契約の解除が行われた場合や、利用者が帰ってくる見込みはあるが相当の間、ベッドが空いてしまう事が確実な場合などについて、速やかに空いたベッドを活用することで、ベッドの稼働率を高める事を目指す。新たな入居者や空ベッドの短期利用者の決定までの一連の手続きを見直すことで、リードタイムを短縮し、稼働率向上を行う。
- (7) 地域貢献に向けた取り組み
- ・ 健康体操教室や介護サービス説明会等を開催し、地域の方々が当施設を気軽に活用して頂けるような取り組みの実施（地域における公益的な取り組みの定期開催の実施）
 - ・ 職場体験研修施設としての実習生の受け入れや、ボランティアの受け入れ
 - ・ 地域清掃活動への参加
- (8) 費用の適正化に努め、成果を出す
- ・ 職員の配置見直しによる人件費の適正化
 - ・ 職員福利厚生・施設設備投資への利益還元計画検討

(9) 平成 31 年度 研修予定

○ 施設外研修参加予定スケジュール

- ・ ユニットリーダー研修 (介護リーダー)
- ・ ユニットケアコンビニフォーラム (介護・看護・専門職)
- ・ 介護力向上研修
- ・ 幹部研修、リーダー研修
- ・ 利用者家族とのコミュニケーション研修
- ・ 職員間のコミュニケーション研修
- ・ 福祉職員のためのクレーム、苦情対応、リスクマネジメント研修
- ・ 新しい認知症ケア＝ユマニチュード 研修 等

中堅職員から幹部職員まで参加可能な外部研修に参加し、スキルの向上に努める。

○ 施設内年間研修スケジュール (資料 1)

31年度 ほうらい苑年間研修スケジュール

	テーマ	担当者	内容
4月	基本的介護技術(ユマニチュード)	藤本 美和 (フロア主任)	移乗・移動など基本的な介護技術について学ぼう
5月	人権擁護に関する研修	村田 章 (施設ケアマネ)	高齢者虐待を防ぐには
6月	感染症対策について	谷口 歩冴 (管理栄養士)	食中毒について
7月	褥瘡に関する研修	看護部門 (看護師)	褥瘡を予防するためには
8月	食事時の衛生管理について	中島 晶絵 (管理栄養士)	クックチルでの注意点 キッチン周りの清潔・清掃等
9月	報告 連絡 相談	外部 介護労働安定センター	報告・連絡・相談について
10月	事故の防止に関する研修	矢部 晴久 (生活相談員)	事故防止・事故後の対応について
11月	口腔ケアに関する研修	麻生 万裕美 (摂食嚥下リハビリテーション認定歯科衛生士)	口腔ケアをしっかりと行い、誤嚥性肺炎を防ごう
12月	感染症対策について	原田 亮太 (フロア主任)	インフルエンザ・ノロウイルス対策について 実技
1月	看取りに関する研修	看護部門 (看護師)	看取り介護について
2月	コンプライアンスについて	城山 卓也 (居宅管理者)	福祉職に求められるコンプライアンス
3月	介護中の事故に関する研修	山崎 充則 (生活相談員)	事故防止に関して

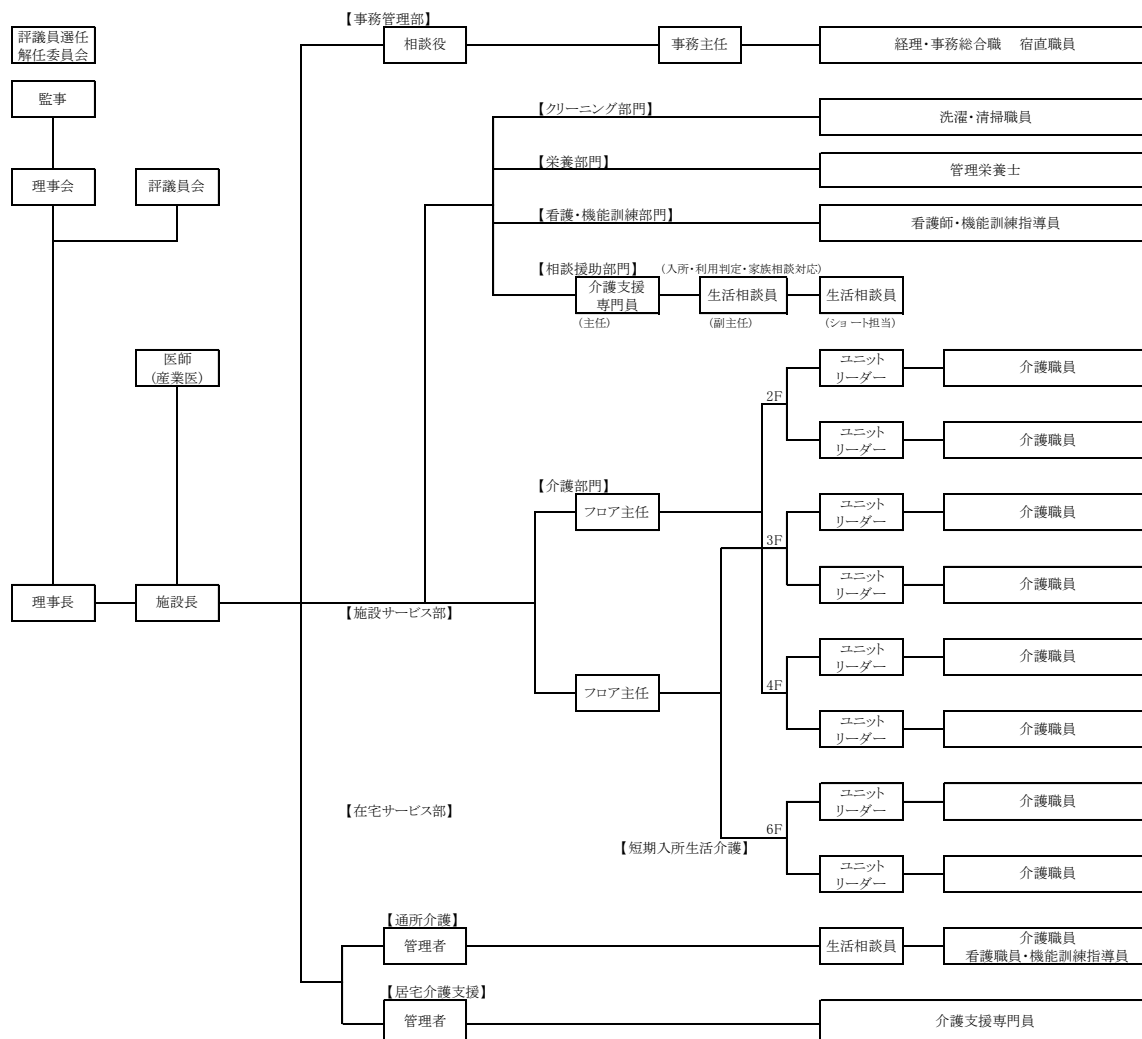
* 研修担当者の都合により研修内容が一部変更される場合もあります

★毎回の研修に主任以上の役職者も参加し、プロの専門職として必要な知識とスキルがしっかりと学べる研修になっています。

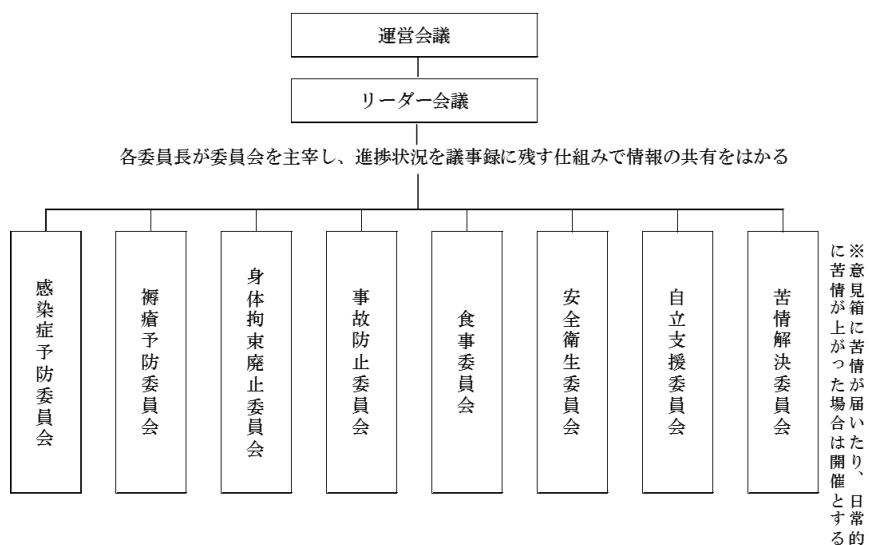
★外部講師を招いての研修も施設内で定期的に実施されます。

3、 組織図・委員会構成図・キャリアプランについて

○ 社会福祉法人弘心会組織図



○ 委員会の構成図と組織全体で共有する仕組み



○ キャリアアッププログラム

キャリアアップ・スキルアップ一覧表 資料 1

役職	職層	雇用形態	役割	等級	定義	役職	期待される能力(スキル)	能力をフォローアップする研修内容	研修時期	備考		求められる資格等
										施設内	施設外	
経営	経営	正規職員	運営責任	12等級	「法人全体の総責任者」	役員(総合施設長)	経営マネジメント					(以下の資格取得者)
				11等級	「施設全体の総責任者」	(副)施設長	財務管理 意思決定	施設管理者研修	随時		○	・第一種衛生管理者
管理職	管理		運営管理	10等級	「部署全体の総責任者」	管理者 統括責任者	組織マネジメント 運営管理 施設管理 法令順守	雇用管理者研修	随時		○	・看護師
				9等級								
指導職	監督		介護監督 介護業務 付帯業務 指導責任	8等級	「現場サービスの模範的遂行・部下指導」	主任 副主任 (入社6~10年)	部門マネジメント リーダー育成 危機管理 労務管理	介護力向上研修会	随時		○	・介護福祉士
				7等級								
一般職	上級		介護業務 付帯業務 介護指導	6等級	「一般職員と指導職のハイブリッド」 「卓越したサービスの提供者」	主任 副主任 (入社6~10年)	チームマネジメント 制度理解 基礎医療知識 教育指導	アセッサー講習	随時		○	・介護福祉経営士1級
				5等級								
一般職	中級		介護業務 付帯業務 介護指導	4等級	「卓越したサービスの提供者」	主任 副主任 (入社3~4年)	プレゼンテーション リーダーシップ 技術指導 業務遂行	リーダー講習	3月・9月	○		・理学療法士
				3等級								
一般職	初級	介護業務	2等級	「自立でのサービス提供を目指す新人」	主任 副主任 (入社1~2年)	解決改善 問題発見	施設内研修(参加及び講師)	毎月	○		・管理栄養士	
			1等級									主任 副主任 (入社1~2年)
一般職	補助	介護補助	1等級	「シーツ交換・清掃・洗濯・介護補助業務全般」	主任 副主任 (入社1~2年)	自己管理 コミュニケーション 観察 傾聴 ビジネスマナー	基本介護技術 接遇、マナー研修	随時	○		・ヘルパー1級	
			1等級									主任 副主任 (入社1~2年)
一般職	補助	介護補助	1等級	「シーツ交換・清掃・洗濯・介護補助業務全般」	主任 副主任 (入社1~2年)	自己管理 コミュニケーション 観察 傾聴 ビジネスマナー	基本介護技術 接遇、マナー研修	随時	○		・無資格	
			1等級									主任 副主任 (入社1~2年)

○ 職務と能力表 一例

役職	職務	前掲条件	要件				
			能力要件	資格要件	研修受講	審査	
介護職員	介護主任・副主任	<ul style="list-style-type: none"> ユニットリーダーの育成 副主任の育成 施設長の補佐 勤務表の作成及び調整 リーダー会議の主催 	介護主任・副主任の職に欠員が生じたとき	調整力、指導力、監督力、企画力等、部門長として必要な能力の保有者	<ul style="list-style-type: none"> 介護福祉士 介護支援専門員 社会福祉主事 専門職としての何らかの国家資格 ※いずれか必須	<ul style="list-style-type: none"> ユニットリーダー研修 ユニットケア施設管理者研修 ※詳しくはスキルアップ一覧表に記載	<ul style="list-style-type: none"> 理事長 施設長 相談役
	ユニットリーダーG3	<ul style="list-style-type: none"> 入居者様の生活支援 中堅職員の育成 ユニットリーダーの育成 介護主任・副主任の補佐 勤務表の作成及び調整 ユニットリーダー会議の開催 	ユニットリーダーの職に欠員が生じたとき	社会人としてのモラルと、介護現場で必要とされる知識と技術があり、介護主任に準ずる能力の保有者	<ul style="list-style-type: none"> 介護福祉士 介護支援専門員 社会福祉主事 ※いずれか必須	<ul style="list-style-type: none"> ユニットリーダー研修 ※詳しくはスキルアップ一覧表に記載	<ul style="list-style-type: none"> 施設長 相談役 介護主任
	ユニットリーダーG1 G2	<ul style="list-style-type: none"> 入居者様の生活支援 新人職員の育成 中堅職員の育成 副主任の補佐 勤務表の作成及び調整 ユニットミーティングの開催 ユニット行事の企画 	ユニットリーダーの職に欠員が生じたとき	プレーイングマネージャーとして必要な能力の保有者	<ul style="list-style-type: none"> 介護福祉士 実務者研修終了 介護支援専門員 社会福祉主事 ※いずれか必須	<ul style="list-style-type: none"> ユニットリーダー研修 介護力向上講習会 ※詳しくはスキルアップ一覧表に記載	<ul style="list-style-type: none"> 施設長 介護主任 副主任
	中級(中堅職員)	<ul style="list-style-type: none"> 入居者様の生活支援 新人職員の育成 ユニットリーダーの補佐 ユニット行事の企画 	入社満2年を経過した職員(入社3年以上の職員)	基本介護技術の保有者	<ul style="list-style-type: none"> 介護福祉士 初任者研修終了 実務者研修終了 		<ul style="list-style-type: none"> 介護主任 副主任 ユニットリーダー
	初級(新人職員)	<ul style="list-style-type: none"> 入居者様の生活支援 					

ほうらい苑 デイサービスセンター 定員25名

運営方針

- 従業者は利用者様の心身の特性を踏まえて、その利用者様が可能な限りその居宅において、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことが出来るよう、入浴、排せつ、食事の介助など日常生活上必要な介護及び機能訓練を行います。
- 従業者は、事業の提供にあたっては懇切丁寧にを行うことを主とし、利用者様又はそのご家族に対し、サービスの提供方法等について理解しやすいように説明を行います。
- 事業の提供にあたっては、介護技術の進歩に対応し、適切な介護技術をもってサービスの提供を行います。
- 事業の実施にあたっては、関係市町村、地域の保健・医療・福祉サービスとの密接な連携を図り、総合的なサービスの提供に努めます。

(1) 活動内容

- 利用者様の能力に応じたレクリエーションの提供
 - ・脳活性化を狙った脳トレーニング、身体機能の維持向上を目的とした月間計画書に基づいたレクリエーション、その他生活レクリエーションの提供
 - ・外部ボランティアの方々を積極的に招き入れ楽しいひと時を過ごして頂く
(楽器演奏、ダンス、三味線奏者、マジックショー等)
- 介護相談
 - ・利用者様、家族様より在宅生活でのお悩みを専門的な観点から行うアドバイスや、ご担当ケアマネージャー様との連携による迅速な対応を行い、円滑な在宅生活が送れるよう支援する。
- 利用者様の能力に応じたレクリエーションの提供
 - ・担当者会議での決定事項やご本人様、ご家族様の希望に沿った個別ケアを提供します。
- 栄養ケアマネジメントの強化
 - ・管理栄養士が中心となり、多職種と連携し利用者様の栄養管理に努める。生活の質を向上させるためにも日頃からの水分摂取量の管理(水分補給)と、「楽しく美味しい食事」をモットーお食事の盛り付け、提供を実施していく。
 - ・デイフロアでのクックチル食材調理に伴い、個々の利用者様の嗜好に合わせた食事を提供していくとともに、季節ごとに“特別食”(揚げたて天ぷらやお寿司の実演調理)も検討し、実際の調理現場を見て香りを楽しみながら会食を楽しんで頂く。
- 機能訓練指導員、看護職員と連携して、利用者様の日常生活の向上を推進していく。
- リスクマネジメント(事故防止)、感染症予防対策、褥瘡予防、高齢者虐待防止、認知症対応、人権擁護など、委員会や研修を通じてケアの充実を図る

(2) 働き方改革の取組み・人材確保・職場環境の改善

- 働き方改革
 - ・少子高齢化が進み働き手が少なくなっている現状を踏まえ、働き方改革(1億総活躍社会)

に掲げる多様な働き方の取組み

- ・ 子育て世代の多様な勤務形態・シニア世代のセカンドキャリアの活用
- ・ 人材育成と職場環境（福利厚生）の充実に力を入れ、一人一人のスタッフがやりがいや働き甲斐を持って仕事ができるよう魅力ある施設づくりの強化

○ 人材確保

- ・ 業界のイメージアップに向け、ホームページ、ブログ、求人募集パンフレット等の見直し、及び広報活動を積極的に行い採用活動の強化と、引き続き職員からの紹介制度の延長
- ・ 求職者向けお仕事説明会の定期開催の実施

○ 職場環境・福利厚生の充実に向けた取組み

- ・ 連続休暇を最大5連休まで取得できるようにしていく
- ・ 誕生日は有給休暇を取得できるよう誕生日有給休暇を取り入れる
- ・ 人材確保による適正な人員配置と働きやすい職場環境の整備
- ・ リフレッシュ休暇、有給休暇、誕生日有給など、休みを取得しやすい環境づくり
- ・ 個々の希望に応じたワーク・ライフバランスの支援
- ・ 職員がリフレッシュできるようサークル活動を増やしていく
- ・ 禁煙手当の導入やその他様々な手当の支給を継続する

○ 目的や成果を意識した渉外活動を実施する

- ・ ホームページ、パンフレット、ブログの更新・見直しによる法人イメージの向上
- ・ ボランティア活動の方との積極的交流と、地域活動の促進
- ・ 地域に向けた公益的な取組み（健康体操教室や介護相談会等）の定期開催

(3) 資質向上

○ スキルや意識向上など役職員への教育に力を入れ、投資を行う

- ・ 施設内研修・外部研修による介護技術の向上
- ・ 〃 〃 による接遇力・モラル・学習意欲の向上
- ・ 介護職員実務者研修補助金制度（法人内補助金制度）の活用促進
- ・ 介護福祉士有資格者の確保

○ 認知症ケアの取組み

- ・ ユマニチュード＝新しい認知症ケアの導入実践
認知症高齢者が増えていく中で、基本介護技術だけでは解決できない日々のケアを、ユマニチュードの考え方や技術を取り入れることによって、よりその方に寄り添った質の高い生活を提供していけるようにする。
- ・ 今年度も施設内研修でユマニチュードについての勉強会を取り入れる。

- 業務手順が明確に定められ、質の担保、効率化が徹底されている
 - ・ 業務手順書のマニュアル作成による業務標準化
 - ・ アセッサー及び役職者評価による介護技術の統一

- 現場職員が高い介護技術を身に付ける
 - ・ キャリア段位制度導入による介護技術力の見える化
 - ・ 施設内研修・外部研修による介護技術・接遇力・モラル・学習意欲の向上

- 役割と責任が明確化され、ガバナンスの効いた組織管理体制を構築する
 - ・ 組織体制の見直しによる適材適所の人員配置
 - ・ 災害対策にむけた施設備蓄用品確認と組織管理体制強化

- 働きがいのある職場であり、職員のモチベーションが高い
 - ・ 職員満足度アンケート実施による現状把握
 - ・ 職員面談を年2回（半期ごと）実施し、キャリアプランの把握に努める
 - ・ 部署間職員交流によるコミュニケーション向上
 - ・ 部署間職員・法人役員交流によるコミュニケーション向上

- 昇給や昇格などキャリアアップの機会が設けられている
 - ・ 業績や資格連動型賞与導入に向けた適正な人事考課制度の構築による公平性向上

- 利用者満足につながる質の高い介護サービスが提供されている
 - ・ 家族会や行事の際にアンケートを実施し、サービス評価につなげる
 - ・ ご希望に沿った介護サービスの提供が出来るよう家族様との連携の強化や、意見箱の活用方法の検討
 - ・ レクリエーション費を毎月定額支給しイベント内容の充実を図る

(4) 消耗品の適切な利用と管理

物品や消耗品についての精査。在庫管理の把握に努め、管理方法についての見直し。

(5) 収入増加に努め、成果を出す

- ・ 個別機能訓練加算取得による利用料単価の向上
- ・ 利用者満足度の高い食事・入浴・レクの開発によるデイ稼働率向上
- ・ デイサービスキャンセル率抑制によるデイ稼働率向上
- ・ 新規・既存の居宅介護支援事業所への営業強化による新規利用者獲得

(6) 費用の適正化に努め、成果を出す

- ・ 職員の配置見直しによる人件費の適正化

- ・ 職員福利厚生・施設設備投資への利益還元計画検討

(7) 31年度 研修予定

- 施設内研修、施設外研修共に（資料1 研修スケジュール）と同じ

ほうらい苑 居宅介護支援センター

1、 運営の方針

- 要介護状態や要支援状態にある高齢者に対して、ケアプラン作成等を行い、適正な居宅介護支援を行います。
- 事業所の介護支援専門員は、要介護者等の心身の特性を踏まえて、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるように配慮して行います。
- 事業の実施に当たっては、利用者様の心身の状況やその環境に応じて、利用者様の意向を尊重し、適切な保健医療サービス及び福祉サービスが、多様な事業者から、総合的かつ効率的に提供されるよう配慮して行います。
- 事業の実施に当たっては、利用者様の意思及び人格を尊重し、特定の種類又は特定の居宅サービス事業者に不当に偏ることのないよう公正中立に行います。
- 事業の実施に当たっては、関係市町村、地域包括支援センター、他の指定居宅介護支援事業者、介護保険施設等との連携に努めます。

2、 ほうらい苑居宅支援事業所の取り組み

- 同法人の特別養護老人ホーム（入居・短期入所・通所）を持つ強みを活かし、総合的なサービスを提供します。また、各部門担当者との相互連絡を密接にし、利用者様のニーズや身体的状況等に合わせたサービスや情報を提供します。そして契約時は利用者の意思に基づいた契約であることを確保するため、利用者やその家族に対して以下の説明を行うこととします。
 - ・ 利用者はケアプランに位置付ける居宅サービス事業所について、複数の事業所の紹介を求めることが可能であること
 - ・ 当該事業所をケアプランに位置付けた理由を求めることが可能であること
- その人らしい人生を最後まで送って頂けるよう、在宅ケアの本質を最大限生かしてより安心して安全な地域生活を送れるよう支援していきます。
 - ・ 専門知識の習得を怠らず外部研修にも積極的に参加し、自己向上に努める。
 - ・ 法人内の専門職種とも会議や委員会、研修等を通じて連携することで、より良いケアプランを計画する。

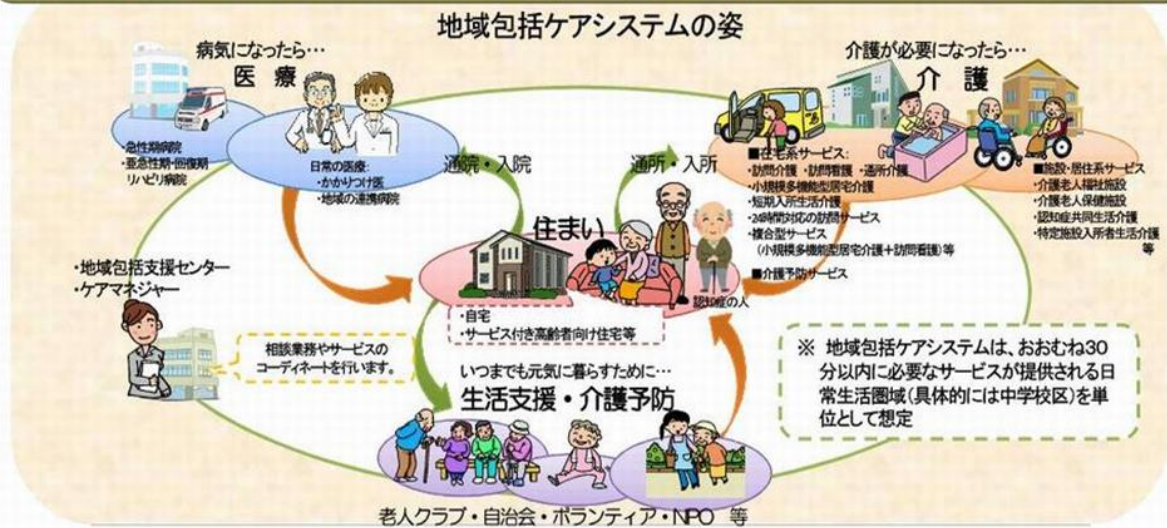
- ケアプランと個別サービス計画書との連動性・整合性を高める為、ケアマネージャーはケアプランに位置づけたサービス担当者と情報共有を図り、ケアプランと個別サービス計画の連動性・整合性の確認を必要に応じて行う。
- 居宅介護支援事業所における人材育成の取組みを促進するため、3年間の経過措置期間中に主任ケアマネージャーの育成を行う。
- 地域の福祉ニーズの把握の為、地域公益事業として健康体操教室やほうらいカフェ（仮名）、介護相談会などを定期的に開催する。

【厚労省政策】

2025年（平成37年）を目途に、高齢者の尊厳の保持と自立生活の支援の目的のもとで、可能な限り住み慣れた地域で、自分らしい暮らしを人生の最期まで続けることができるよう、地域の包括的な支援・サービス提供体制（地域包括ケアシステム）の構築を推進しています。

地域包括ケアシステム

- 団塊の世代が75歳以上となる2025年を目途に、重度な要介護状態となっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、**住まい・医療・介護・予防・生活支援が一体的に提供される地域包括ケアシステムの構築を実現**していきます。
- 今後、認知症高齢者の増加が見込まれることから、認知症高齢者の地域での生活を支えるためにも、地域包括ケアシステムの構築が重要です。
- 人口が横ばいで75歳以上人口が急増する大都市部、75歳以上人口の増加は緩やかだが人口は減少する町村部等、**高齢化の進展状況には大きな地域差が生じています。**
 地域包括ケアシステムは、**保険者である市町村や都道府県が、地域の自主性や主体性に基づき、地域の特性に応じて作り上げていくことが必要**です。



地域包括ケア研究会資料 引用

「あなたの大切な家族は 私たちにも大切な家族です」