

2021年度 事業計画書



社会福祉法人北海道ハピニス



【目次】

【法人基本方針】	2頁 ～ 5頁
<障がい者支援施設グリーンハイム>	6頁 ～ 11頁
<特別養護老人ホーム和幸園>	12頁 ～ 19頁
法人事務課	20頁 ～ 21頁
看護課	21頁 ～ 22頁
栄養課	22頁 ～ 24頁
訓練（自立支援課）	24頁 ～ 27頁
相談支援事業所グリーンハイム	28頁 ～ 31頁
<通所事業部>	32頁
和幸園デイサービスセンター	33頁 ～ 35頁
和幸園芸術の森デイサービスセンターのえるの森	36頁 ～ 38頁
生活介護事業所グリーンハイム （日中一時支援事業所グリーンハイム）	38頁 ～ 40頁
和幸園自立訓練型デイサービスセンターあうるの森	41頁 ～ 43頁
<地域事業部>	44頁
和幸園指定居宅介護支援事業所	45頁 ～ 48頁
和幸園・グリーンハイムホームヘルプサービス事業所	49頁 ～ 51頁
介護予防センター石山・芸術の森	52頁 ～ 54頁

法人基本方針

「基本理念」

ご利用者の「健やかな生活」の実現のため、心をこめた福祉サービスの提供を全力で実行します。

「私たちが決めた行動指針」（2016年度策定）

- | | |
|--------------|--|
| 1. チームワーク | 助け合い、認め合い、高め合い、大きなうねりを生み出そう！ |
| 2. 柔軟性 | 色々な考えの方を受け入れ、状況に合わせて対応しよう！ |
| 3. 経営理念の共有 | メンバーひとりひとりが法人の理念や方針を理解し、責任を持って行動していこう！ |
| 4. コミュニケーション | 常に声をかけあい、メンバーと意思疎通を図り、情報共有しよう！ |
| 5. 目標達成志向 | 目標に向け、個人が同じ気持ちで取り組めるよう努力しよう！ |

「一般事業主行動計画（次世代育成対策推進、女性活躍推進）」

（2021年4月1日から2025年3月31日まで）

- | |
|---------------------------------|
| 1. 職員の有給休暇取得率を取得日数の50%以上を目標とする。 |
| 2. ノー残業デイの実施 |
| 3. 時間外労働削減に向けた業務改善のPDCA サイクル |
| 4. 職場内保育園の運営 |

1. はじめに

社会福祉法人の源流は、私たちの先達が支援を必要としている高齢者や障がいをお持ちの方々に私財を投じて苦難の道のを一步一步進めてきた「慈善の精神」にある。当法人、北海道ハピニスのルーツも同様である。この「慈善の精神」に基づき、これまでも社会福祉法人減免の実施や生活困窮者、虐待ケース、困難ケース等の積極的な受け入れを実践するとともに、2007年度より地域貢献活動を推進してきた。今後も、この地域貢献活動のさらなる拡充と地域福祉のセーフティネットとしての役割を担っていく責任があると考えている。

一方で、社会福祉を取り巻く環境は目まぐるしい変化を続けており、関係法令・制度の方向性を見越した専門性に基ついた「経営」を実践するとともに、社会福祉のみならず、グローバルな視点で社会情勢を見通し、一般企業の視点や考え方を取り入れた「経営」を実践していかなければ淘汰される時代に入っている。

そのような時代を生き抜いていくために最も必要なことは、安定的に「人（職員）」が集まる職場環境を創っていくことと社会人・組織の一員として人材を育成していくことである。そのために取り組んでいくべきことは、当法人の「基本理念（=Philosophy）」、「私たちが決めた行動指針（=Action Guidelines）」を基本に組織の一員としての自覚を持ち、「自反尽己（じはんじんこ）」の精神で業務や職員に向き合っていくことができる組織リーダーを育成することであり、事業運営の安定化、効率化と職員に対し細かな部分まで行き届いた「目配り、気配り（=Communication）」ができる組織体制の構築及び役職員体制の強化である。そのことにより、最前線でご利用者や地域社会と向き合っている職員と法人との距離を縮め、法人・職員相互の信頼関係に基づく協働が可能となり、「組織力の強化」と「職員個々の存在意義、やりがい、誇り」の創出に繋がっていくものと考えている。

当法人は、法人の最も大きな財産である職員個々を尊重し、職員は法人の方針、指針を理解するとともに、各種規程を遵守していくことで、法人と職員が協調し、全ての職員にとって働きやすい職場環境の創造と職員定着率の向上が実現できるものと考えている。

2. 経営基盤の安定のための5つの視点

度重なる関係法令・制度の改正や社会情勢の変化に伴い、必要とされる福祉サービスや福祉の価値が多様化しているとともに、社会福祉法人の価値も厳しく評価され始めている。また、福祉・介護人材の不足という大きな課題を抱えている中で、安定した経営基盤の構築のため、法人として5つの視点に基づく経営方針を定める。

この経営方針に基づき、職員一人ひとりが法人経営の健全化に主体的に取り組んでいくことができるよう各事業所・セクションにおいて事業計画を定めることとする。

（1）利用者視点 ～ 接遇（=Entertainment）と専門職としての誇り（=Pride）～

法人職員として、各専門職が知識、技術の向上を目指し専門性を高めると同時に、法人キャッチフレーズ「立ち止まり 目配り 気配り 思いやり」を基本とした笑顔、身だしなみ、柔らかな言葉づかいを心掛け、ご利用者、ご家族、地域の皆様から信頼される接遇の実践を徹底する。

また、各専門職が「自立支援」の視点でご利用者の潜在能力を見出し、引き出すことで高齢者事業ではオムツゼロの継続、常食化、介護度の改善等を目指したケア、障がい事業では自己決定による個別支援、日中活動の活性化を図り、個々の生活意欲を高め、ADL、QOLの向上を図る支援を実践する。さらに、2020年度は、パンデミックともなった新型コロナウイルスの感染拡大により、福祉施設等での感染症対策の在り方を再検討することとなり、より精度の高い感染症対策を実践している。この感染症対策を基本として、2021年度も新型コロナウイルスを含めた感染症対策の強化に取り組んでいく。最後に、ご利用者の尊厳を守るための身体拘束の廃止や施設内での看取りケア（ターミナルケア）、そして介護事故等の防止を多職種協働により実践するとともに、ご利用者個々の意見や要望を日々のケアに反映する。

(2) 財務視点 ～ 職員個々が経営者となるアメイバ経営への挑戦 (=Challenge) ～

2021年度は、介護保険法及び障がい者総合支援法の改正により、経営の方向性を再検討していくことが必要となる。そのため、各施設・事業所の経営判断に必要な情報収集、分析、検討と対策を実践していく。そのことにより、多角的な経営分析（財務指標による評価・目標設定）による事業収益の向上を図り、職員の待遇改善の他、施設・事業所の老朽化対策（新築、増築、改修等）、法人設立50年記念事業（職員への特別賞与）に備えた目的積立金の積立てを計画的に行っていく。

また、これまで、給与・労務管理に係るシステム、介護記録・請求事務システム等の導入等の設備投資による業務改善やご利用者、職員の安全とBCPに基づく災害時非常用電源（暖房用）の設置等の設備投資を実施してきた。さらに、介護現場における介護負担軽減及び安全性を高めることを目的として介護ロボットの導入にも取り組んできた。今後も、中・長期的な視点での職場環境の改善、業務改善（IT、ICT化による）を目的とした設備投資の検討を進めていく。

最後に、法人経営の基礎である各事業所における事業実績管理及び各種加算の算定は、これまで以上に精度を高めることが求められる。各事業所が高い稼働率目標を設定し、職員が一丸となって目標達成に向けた施策を実践することと加算取得・継続のための体制整備や質の高いケアを実践するとともに、支出の予算執行状況の管理に努め、経営の健全化を図っていく。

(3) 人材視点 ～ より良い人間関係 (=Good Human Relations) を職員が自ら創る ～

安定的な人材確保と育成、定着率の向上は、法人の運営に欠かすことができない重要な要素である。ここ数年、各種大学、介護養成校、高等学校からの新規卒業者の採用は順調に進んでおり、各種学校との関係も構築でき始めている。中途採用については、人材育成と資格取得支援を看板とした無資格・未経験者の採用を積極的に推進し、福祉・介護業界全体の人材確保に取り組む等、様々な施策の実践により採用実績を積み上げることができている。さらに、ここ数年は退職者数が減少傾向にあるということも結果として表れている。その一方で、福祉分野での人材不足はさらに厳しい状況に向かっていくことが予想される。そこで、2021年度は法人全体の人事部門を統括することができるように組織体制の再構築を行い、人材育成・人材確保と定着等に尽力していきたいと考えている。

最後に、働きやすい職場環境づくりを目指し、時間外労働の軽減、有給休暇の積極的消化と連続5日から7日休暇取得の推奨、職員との日々のコミュニケーションと個人面談の実施等により課題等を把握し、職場環境の改善に取り組んでいく。

(4) 地域貢献視点 ～ 「我が事・丸ごと」の地域創り (=Create Regional) ～

当法人では、2007年度より約13年間に亘り、法人の資源（人材・資金・備品）を活用した地域貢献活動を実践してきた。社会福祉法の改正等により、社会福祉法人としての地域貢献が注目を浴びているが、当法人としてこれまで実践してきたイオン藻岩店での「介護なんでも相談会」（1回/月）、職員有志による「町内会ゴミ拾い」、石山地区の高齢者等の買物支援を目的とした「朝市送迎バスの運行」、地域の認知症のご家族を抱える介護者向けの「認知症状改善塾の開講」、地域の福祉教育の推進を目的とした「近隣幼稚園との交流、小・中・高校生、福祉分野の

専門学校生等の施設見学、職業体験実習」を継続していく。さらに、2021年度は、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により先送りとした非常災害時に社会福祉法人として地域社会へ貢献する活動が可能となるように法人内に災害福祉支援チーム（DWAT）を設置し、必要時に支援チームを派遣できるようなシステムを構築したいと考えている。

(5) ガバナンス視点 ～ 法令遵守 (=Compliance) と法人経営の見える化 ～

改正社会福祉法に基づいた法人定款を遵守し、理事会、評議員会の適切な開催、運営を図るとともに、事業計画の立案、収支予算の策定、事業報告、決算等を基本とした重要案件の協議を行い、透明性の高い法人運営を実践する。また、内部牽制体制の強化を図るため、監事による事業運営、会計状況に関する監査を実施するとともに顧問会計事務所及び顧問社会保険労務士事務所による専門的な監査、助言、指導を受けていく。また、労務に係る労働関係法・制度の遵守を徹底するため、役職者等への研修による教育とBCPに基づいたあらゆる非常災害に対応するための訓練、研修に力を入れていきたいと考えている。

さらに、2021年度には、法人の長期的な安定経営・運営に向け、経営者・管理職等の役職者の責任と役割の分担を明確にするとともに、ガバナンス視点に基づいたリスクマネジメントとして、執行部体制を強化する組織の再構築を行う。この組織の再構築により、中・長期的な法人経営計画の検討を活発化させていくとともに、各施設・事業所、セクションにおいて、役職員と職員の距離を縮め、良好な信頼関係を構築することで、さらにチーム力を高めていくことができると考えている。



障がい者支援施設グリーンハイム

1、基本方針

法人の基本理念に基づき、ご利用者が「その人らしい生活」を主体的に過ごせるよう、心と身体の障がいに対する理解と専門的なアセスメントを徹底し、自己決定を尊重した心を込めた支援・介護の提供とゆとりや楽しみのある生活の場の提供に努めていくことを施設の方針とする。

2021年度は、施設内役職者の異動等により、組織体制の強化を図り、より密接に役職者と現場職員が向き合うことができる体制となる。そのことにより、施設の方針に沿った支援・介護等の提供を実践するとともに、法人が目指している職員一人ひとりが専門性と仕事への誇り、そして未来に希望をもって日々の業務に向き合うことができる施設運営を実践していきたいと考えている。

2021年度の施設運営の柱は、「感染症対策」、「接遇の向上と各種委員会の活性化（不適切ケア・虐待の防止）」、「施設経営の安定化」の3点とする。

まずは、世界規模のパンデミックを引き起こしている新型コロナウイルス感染症をはじめとした感染症対策の徹底である。2020年度は、国及び北海道の「緊急事態宣言」、北海道・札幌市の「緊急共同宣言」が発出され、当法人においても2020年1月末から新型コロナウイルス対策会議を立ち上げ、その対策の検討、実施、徹底に取り組んできた。札幌市内では医療機関、福祉施設でのクラスターが発生する等、当施設内においてもクラスターがいつ発生してもおかしくない非常に厳しい環境の中で、職員一丸となり感染対策の徹底に取り組んできた。この感染対策は、他感染症への対策にもなり得るものであり、標準化されていくことが予想される。その一方で、未知の感染症への対策ということで、ご利用者の命を守るためではあるが、ご利用者の生活は厳しく制限するものとなってしまった。今後、感染対策と並行し、ご利用者個々に「その人らしい生活」、ゆとり・楽しみのある生活を過ごしていただけるように努めていきたいと考えている。

次に、ご利用者支援の基本として、接遇向上のための研修の実施や定期的な主任及び接遇向上担当者による効果測定を実践し、職員個々、グループ、セクションとしての接遇の向上に取り組んでいく。さらに、各種委員会の活性化により、現場職員の負担軽減策の検討や専門知識や技術の習得、事故対策の検討に取り組んでいくとともに、次代のリーダー育成や職員個々がやりがいを感じながら安心して働くことができる職場環境の整備に取り組んでいきたいと考えている。この取り組みが、不適切なケアや虐待の防止に繋がっていくものと考えている。

最後に、ご利用者が安心して支援を受けることができ、また職員が安心して働くことができるためには、経営基盤の安定は必要不可欠である。安定した経営を実現していくために、継続課題である待機者確保に向けた周知活動を行うとともに、これまで実践してきた入居及びショートステイのベッド管理の徹底と支出に係る予算管理の徹底を図っていきたいと考えている。

2、重点目標

【2021年度実績目標】

施設入居	平均利用者数	99.0名/日 (稼働率99.0%)
ショートステイ	平均利用者数	3.4名/日 (稼働率85.0%)

- (1) ご利用者が基本理念に基づいた生活が過ごせるよう、個別支援計画に基づいた支援を提供する。
- (2) 職員の意思統一を図り、チーム力の向上を図る。
- (3) マニュアル遵守を図り、事故や怪我の防止、感染症の予防に努める。
- (4) 不適切なケアの発生を防止し、接遇の向上に取り組む。
- (5) 専門職としての知識、技術を習得し、サービスの質の向上を図る。
- (6) 時間外労働の低減と有給休暇の取得を推奨し、労働環境の適正化を図る。
- (7) 入居及びショートステイのベッド稼働管理を適切に行う。
- (8) 待機者確保のため、医療機関・相談支援事業所等への周知・広報活動を随時行っていく。
- (9) 法・制度による運営基準を遵守するとともに、各種加算の確実且つ適正な算定とコンプライアンスの徹底を図る。特に、新規に加算算定を開始した地域生活移行個別支援特別加算については、法を犯した障がい者の特性の理解や課題の把握、課題を踏まえた支援内容、関係機関の連携についての事業所内研修を計画的に行う。

3、法人の5つの視点に対する取り組み

(1) 利用者視点

① 自立支援

- ・ご利用者がその人らしい生活を送れるように「自立支援」の視点を持ち、ご利用者の心身の障がいに対する理解と専門的なアセスメントを実践する。
- ・職員全員が個別支援計画に基づいたサービスを提供できるよう、担当職員が中心となり、支援内容の共有と実践を行っていく。
- ・マニュアル遵守に努め、適切なサービス提供を行う。

② 接遇

- ・ご利用者支援の根幹として、また職員間のコミュニケーションの促進や職場環境の改善を目的に、2017年度よりグループ、セクション毎にスローガンを掲げ取り組んでいる。昨年度、新型コロナウイルスの感染拡大により実施できなかった研修会については、WEB研修として実施し、職員一人ひとりが接遇を理解し実践できる土壌を作っていく。
- ・新型コロナウイルスの感染拡大により、今までできていたご家族との面会や外出等が困難となったことに伴うご利用者のストレス等について、接遇面を通して緩和できるよう支援していく。

③ 虐待防止

- ・2020年度に作成したチェックリスト実施報告書に基づき、抽出した課題についてグループ、セクション毎に検討を進めながら、施設全体として改めて虐待防止に関わる知識を獲得し、職員一人ひとりの意識を高め、専門性を高めていく。

④ リスクマネジメント

- ・「ヒヤリ」や「事故」の分析から事故防止に繋げていけるように、委員会内ではケースカンファレンス形式で議論し、様々なケースに応用できる事故対策の検討に取り組んでいく。

⑤ 感染予防

- ・新型コロナウイルスの感染対策として、マスクの着用、食事介助時のフェイスシールドの着用、手洗い、うがい等、職員一人ひとりが予防策を徹底する。
- ・新型コロナウイルスの感染疑いのある環境では、ガウンテクニック等の感染予防を徹底して行い、陰性が判明するまで感染拡大防止の可能性の軽減に努める。
- ・職員研修、環境整備（温度、湿度、換気、消毒、清掃、清潔、感染予防物品の整備）を継続的且つ計画的に行う。
- ・感染症の発生時に備え、マニュアルに沿った対応がいつでも適切に行えるよう定期的にシミュレーション研修を行う。

⑥ レクリエーション、余暇活動の充実

- ・新型コロナウイルスの感染拡大により、ご利用者はご家族との面会や外出など外部との接触機会が減少しているため、リモート面会を継続するとともに、他の方法によるご家族との交流を検討し実施していく。
- ・新型コロナウイルスの感染対策を徹底しながらも、レク係を中心にご利用者に楽しんでいただけるレクリエーションを企画し、実施していく。また、ご利用者一人ひとりの視点に立った余暇活動について検討し、個別支援として提供していけるよう努める。

⑦ ご家族との連携

- ・新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、面会が制限されているような状況下では、状態の特変時は速やかな連絡を行う。また、リモート面会を継続しながら、他の交流方法についても検討し実施していく。

⑧ 看取り介護

- ・昨年度は2名のご利用者がグリーンハイムで最期を迎え、看取りを実践している。ご利用者の高齢化等に伴い、今後も看取り介護の必要性が高まる中で、ご利用者、ご家族に安心して最期を過ごしていただけるよう、専門職としての考え方やこれまでの取り組みを共有し、準備を進めていく。

(2) 財務視点

- ① IT、ICT化による職場環境の改善や業務改善を目的とした設備投資を検討していく。
- ② 入居実績目標の達成のため、入居に至るまでの過程を円滑に進められるよう、施設内外の諸調整を行う。また、入院者に対しては状況を的確に把握し、スムーズな退院支援に努めていく。
- ③ 入居待機者確保のため、医療機関・相談支援事業所等への周知活動を行う。受け入れ可能なご利用者像や施設生活の現状、制度の説明などの情報を発信していく。
- ④ ショートステイについては、利用計画表による利用状況の管理を行うとともに、法人ホームページ等で空き日程の情報発信を行う。また、市内相談支援事業所への周知活動を継続的に実施し、受け入れ可能なご利用者像やサービス内容等の情報発信を行う。
- ⑤ 施設入居者の入院等による空きベッドを活用し、虐待等による緊急一時保護、介護者（ご家族）の突然の病気など緊急性の高いご利用者を積極的に受け入れる。

- ⑥ 各種加算の適正な算定を行う。リハビリテーション加算については、訓練担当者と情報共有を図り、現人数の加算算定を継続していく。対象ご利用者の退所による減少を想定しながら、年間を通して対象者数の維持を目指していく。
- ⑦ 地域生活移行個別支援特別加算については、対象ご利用者を受け入れていることから、加算対象者の特性の理解や課題の把握、課題を踏まえた支援内容、関係機関の連携についての事業所内研修を適切に行う。
- ⑧ 利用実績に基づく収入と予算執行状況を確認し、状況に合わせた人件費や事務費、事業費の支出に努める。利用実績及び収入実績等は各種会議で確認するとともに、支出の予算執行状況については予算確認表を用いて定期的に確認していく。
- ⑨ 2020年度の時間外労働総時間数は、職員の定着率の向上により例年と比較し大幅に減少した。人員状況等（急な欠勤・退職等）により変動はあるが、2021年度も適切な業務分担を行い、現状の維持ができるよう努めていく。

（3）人材視点

- ① 有給休暇取得率50%以上を目指すとともに、有給休暇を含めた連続5～7日の休暇についても計画的に実施していく。
- ② 職員の産休・育休を推奨し、誰もが安心して働ける職場環境を継続する。
- ③ 介護福祉士の資格取得への支援と職員の技術向上のための外部研修参加を図る。
- ④ 新人職員育成マニュアルに基づき、統一した新人職員育成・指導を行う。
- ⑤ 職員と定期的な職員面談（個別・集団）を行い、業務上の不安や課題の把握と対策を図る。
- ⑥ 研修参加等により専門知識、技術を習得し、専門性を高め、適切なサービス提供に努める。
- ⑦ 施設全体で取り組んでいる接遇の取り組みを継続し、職員間でのコミュニケーションを促進するとともに、相互の信頼関係を深める。

（4）地域貢献視点（感染症拡大防止の観点から変更の場合あり）

- ① 地域住民が安心して利用できる社会資源として、専門職としての知識、技術を発揮し、ショートステイサービスや入浴サービスの提供を継続していく。
- ② 虐待による緊急一時保護等、緊急性の高いケースにも迅速に対応できるよう準備していく。
- ③ 地域住民や学生等に、障がい者支援施設の役割や障がい福祉の理解を深めていただくため、地域の行事等への参加や施設見学、交流会等の積極的な受け入れを検討し実施していく。
- ④ 福祉系専門学校や大学、地域民生児童委員協議会等からの施設見学の受け入れを行うとともに、もなみ学園分校で取り組まれている社会活動の一環としての実習の受け入れを検討し実施していく。
- ⑤ 多目的ホールを地域活動スペースとして開放し、各団体の集会場所としての提供を検討し実施していく。

（5）ガバナンス視点

- ① 2021年度は制度改正年度であるため、必要な情報収集、分析、検討と対策を実施していく。

- ② 施設サービス提供に係る契約書類、実績記録、個別支援計画書をはじめとする各種書類の同意、日々の業務やご利用者の経過等の記録、行政や関係機関への提出書類等の整備を徹底し、入居者、ご家族への記録の開示、行政や関係機関からの記録、書類の照会や実地指導等に対応できるようにコンプライアンス体制の構築を図る。
- ③ 職員一人ひとりの力を発揮するとともに、チーム力を高めていく。そのために専門職としての知識と技術をレベルアップさせていく意識を常に持ち、「自発性」と「自信」、そして「誇り」をもって個々の役割を認識しながらチームで連携できる体制を構築していく。

4、行事・研修計画等（感染症拡大防止の観点から変更の場合あり）

【行事】

行事名	実施時期	内容
誕生日会	誕生日毎	プレゼント贈呈、グループ毎に誕生日会を開催
常盤公園清掃	5月から11月の 第1、3、5水曜	ご利用者とともに公園の清掃を行い、清掃後は地域の飲食店を利用、交流を図る
陶芸の日	毎月第3日曜	陶芸、手芸等の創作活動
音楽レク・健身操	毎月2～3回金曜	音楽レク及び健身操（体操）
お菓子作り	5月～9月予定	ご利用者と一緒にお菓子を作り（管理栄養士・PT主催）
春季合同避難訓練	5月予定	グリーンハイム中心の各種避難訓練
セラピー犬との交流	随時	ご利用者とセラピー犬との触れ合い （多目的ホールをセラピー犬の練習場所として提供）
ご当地フェア	4月、5月予定	各地のご当地メニュー提供（エムズフード主催）
移動動物園	6月予定	ノースサファリサッポロによる出張動物園
食事会	6月4日（金）	グループごとの食事会（エムズフード主催）
ジンギスカン	7月9日（金） 8月6日（金）	焼肉等の食事行事
ハピニス祭	8月から10月	地域の商店、住民、団体に参加いただき、地域参加型の法人全体のお祭りを開催
敬老の集い	9月17日（金）	65歳以上のご利用者を対象としたお祝いと会食 （グループ毎の開催時はご利用者全体に食事提供）
食事会	蕎麦の日 10月20日（水） 寿司の日 11月12日（金）	グループごとの食事会（エムズフード主催）
秋季合同避難訓練	10月予定	和幸園中心の各種避難訓練
クリスマス忘年会	12月17日（金） 12月21日（火）	会食やゲーム、アトラクションを中心としたクリスマス会
餅つき	12月26日（日）	歳納めの餅つき大会
正月	大晦日、元旦	お神酒やおせち料理を囲み年越し、新年のお祝い

新春ゲーム大会	1月	グループ毎のゲーム大会
鍋の日	2月4日(金) 3月4日(金)	食事行事(エムズフード主催)
節分	2月3日(木)	年男、年女による豆まき

【研修】

内 容	
施設内研修 外部派遣研修	<p>【方針】</p> <p><一般職> 「ご利用者：人」と接する仕事であるため、豊かな人間性と柔軟性、前向きなチャレンジ精神を備えた人材の育成を目指すとともにリーダーシップを発揮できる人材の育成を目指す。</p> <p><役職者> リーダーとして、グループの円滑な運営、チーム力の向上と職員個々を理解した育成に取り組むことができる人材の育成を目指すとともに、次代のリーダー候補の育成を目指す。</p> <p>【研修内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 接遇向上に向けた研修 ・ 介護技術向上に向けた研修 ・ 福祉専門職としての倫理観の醸成に向けた研修 (虐待防止、権利擁護、身体拘束廃止等) ・ 面談技術(人材育成)の向上に向けた研修 ・ リーダー育成に向けた研修 ・ 職員からの要望により企画
法人全体研修(予定)	<ul style="list-style-type: none"> ・ リスクマネジメント ・ アンガーマネジメント ・ アサーション ・ アロマセラピー ・ 救急救命

1、基本方針

和幸園のコンセプトは「普通の暮らしの継続」であり、ご利用者が最期の時まで人として生きるに値する生活を守ることが私たちの使命と考える。地域住民、ご利用者、ご家族、職員が「しあわせ」と感じる環境を迫及しながら、「選ばれる特養」を目指してチームで取り組む。

2、重点目標

【2021年度実績目標】

施設入居	平均利用者数	117.0名/日 (稼働率97.5%)
ショートステイ	平均利用者数	18.0名/日 (稼働率90.0%)

(1) 特別養護老人ホーム和幸園

ユニットケアならではの個別対応を深めるとともに、在宅生活の延長として、その人らしい暮らしが継続できるように支援を行うことにより、ご利用者にとっては快適な住まいとして、清潔な住環境と心の込もったサービスを提供できるよう取り組んでいく。また、新型コロナウイルス感染症予防の観点からご家族などの面会を制限しなければならない状況が続いているが、今後の世の中の感染状況により、安心して外来者を迎えられる状況になった際は、気軽に訪れやすい場所としていく。

また、現在行っているターミナルケアの取り組みは、多職種で協働し、最期まで住み慣れた場所で馴染みの職員に囲まれ穏やかにお過ごしいただくことを目指していく。

次に、経営の安定を目指した実績の維持・向上のため、インテーク・診療情報提供書の準備、ご本人やご家族、待機施設（病院等）へのこまめな待機順番状況のアナウンスと入居の意思確認を行うなど、待機者とご家族の心情に配慮しながら、円滑な入居を進めていく。また、必要に応じロングショートステイの活用を提案していき、利用実績の向上・安定を図る。

最後に、より質の高い福祉サービスを提供するためには、職員の定着、資質向上が不可欠である。2021年度は、職員が長く和幸園で働きたいと思える施設づくりを目指し、職員間のコミュニケーションを活発化させ、チーム力の向上を図るとともに、職員が誇りをもって働けるよう基本理念の共有を図っていききたい。

(2) 和幸園短期入所生活介護事業所

2021年度は、稼働率90%以上の実績達成とより個別性を重視したサービス提供の実践を目指していききたいと考えている。

昨今、国の方針で地域包括ケアシステムの構築が進められており、より住み慣れた地域や在宅で安心して自分らしく過ごしていくための制度、方策が掲げられている。地域でご家族等の介護負担を支える要としても、安定した事業所運営が求められると考える。

和幸園ショートステイとしても、さらに在宅で自分らしく生活して頂くため、ご利用者、ご家族の希望やニーズに最大限寄り添えるよう、専門職としてのスキルを磨き、地域貢献の視点をもってサービスの提供を図りたい。

また、著しい認知症の周辺症状のご利用者や緊急ショートステイの受け入れ対応に真摯に向き合う

ことによる地域貢献を実践するとともに、サービス満足度を高め、新規利用者獲得とリピーターの安定した確保に努めていきたい。

最後に、感染症予防を継続し安全にお楽しみ頂けるイベント等（季節ごとの食事会、レク、うたごえ集落、夏祭り）の企画については、ご家族やケアマネジャー等に対しての情報発信をするとともに、ホームページや広報誌、担当者会議等の場でも積極的に周知・報告をしていきたい。

3、法人の5つの視点に対する取り組み

(1) 利用者視点

① 自立支援介護

・4つの基本ケア「水分」「食事」「排泄」「歩行・運動」について、職員間で統一したケアの実践を図る。適切な「PDCA サイクル」により、ADL 状況の改善に取り組んでいく。また、ご利用者個々の力を引き出す支援を行えるように、生活歴に関する情報収集とその効果的な活用に取り組む。

② ターミナルケア

・ご本人、ご家族のご意向に沿った最期を迎えられるように多職種連携によるターミナルケアの支援を継続する。

③ 褥瘡の予防

・褥瘡対策計画表に基づき、リスク者を把握し、予防対策の周知徹底と皮膚状態の観察、速やかな対応を実践する。職員の観察力、褥瘡予防のための知識を習得できるよう委員会等を中心とした研修会を実施する。また、研修会などにより自立支援につながる本人の力を利用した移動の介助等の介護技術も習得し、褥瘡予防の向上を図る。

④ 介護事故の減少

・事故発生時の検証を速やかに行い、その原因を明らかにし、具体的な対策を検討することで再発の防止を図る。
・事故対策委員が中心となり、介護事故の予防のため、適切な介護技術での介護サービスの提供が行われているかを評価し、技術の向上を図る。

⑤ 感染症予防

・新型コロナウイルス対策の継続に伴い、マスクの着用、食事介助時のフェイスシールドの着用、手洗い、うがい等、職員一人ひとりが予防策を徹底する。
・新型コロナウイルスの疑いのある環境では、ガウンテクニック等の感染予防を徹底して行い、陰性が判明するまで拡大防止の可能性の軽減に努める。隔離など初動対応をした際は、振り返りを行い、次回の初動の隔離対応などの改善に繋げていく。
・職員研修、環境整備（温度、湿度、消毒、清掃、清潔、感染予防物品の整備）を継続的且つ計画的に行う。
・感染症の発生時に備え、マニュアルに沿った対応がいつでも適切に行えるよう定期的にシミュレーション研修を行うとともにマニュアルの見直しも行う。

⑥ 身体拘束廃止

・身体拘束ゼロを維持し、ご利用者の人権を尊重したケアに努めるため、職員研修を継続的に実施する。また、介護職員間のコミュニケーションを図り、仕事上の問題や悩みを一人で抱え込まずに他職員に相談できる環境を作っていく。

⑦ 虐待防止

- ・施設内で虐待が行われることのないよう研修を含めた職員教育を行う。また、不適切な言葉遣いや態度に対し、役職者だけではなく職員同士が注意し合える環境作りに取り組む。

⑧ レクリエーション、クラブ活動の充実

- ・各ユニット個々の活動の充実を図るとともに、全体でのレクリエーション、クラブ活動を実施することで、ご利用者個々の生活の中において活動の幅を広げていく。
- ・新型コロナウイルス感染対策を徹底したうえで、ユニット単位や少人数単位で活動を行う。

⑨ 和幸園だより（広報誌）の発行、Facebook の更新

- ・和幸園だよりの発行やFacebook の更新により、ご家族や閲覧者に対し、施設での行事の様子や生活状況等をお知らせする。

⑩ ご家族との連携

- ・信頼される施設を目指し、日常的にご家族との連絡を密にしていく。ご家族の来訪時にご利用者の体調の変化の報告をする等、ご家族の状況に合わせた配慮を行う。
- ・新型コロナウイルスの影響により面会が制限されているような状況下においては、状態の特変の速やかな報告を行う。また、オンライン面会の環境を整備し、面会制限によるストレスの軽減に努める。

(2) 財務視点

- ① 一日単位での稼働率を意識した入退居の円滑な運営を行い、安定的な施設経営を目指す。
- ② 迅速な入居受け入れ体制及びショートステイの空床利用が円滑に活用できるような体制作りを努めていく。
- ③ リハビリスタッフとの連携により、個別機能訓練を生活リハビリの視点で実施し、ご利用者のQOLを高め、個別機能訓練加算取得を継続する。
- ④ 協力医療機関、看護師等との連携により、ご利用者やご家族の希望に沿えるよう尊厳をもった質の高いケアを提供し、看護体制加算を確実かつ適正に算定する。
- ⑤ 管理栄養士、調理師、医務、リハビリ、介護職等との連携により、胃瘻の方の経口摂取や常食への移行を慎重かつ積極的に取り組み、食べる楽しみの向上を図る。栄養ケアマネジメント加算及び経口移行加算の取得を継続する。
- ⑥ 訪問歯科医との連携により、ご利用者の口腔ケアの充実を図り、誤嚥性肺炎を防ぎ、長く経口摂取できることを目標に口腔衛生管理体制加算及び経口維持加算Ⅰ・Ⅱの取得継続に取り組んでいく。
- ⑦ 褥瘡の予防に関し、計画的且つ適切に対応していくことで褥瘡の発生を未然に防ぐ。また、褥瘡となった方に対し、適切なケアを提供し、早期の治癒を目指す。
- ⑧ 「日中おむつゼロ」を継続し、個別のアセスメントに基づいた排泄支援を行い、自立支援介護を提供していく。
- ⑨ 電気、水道、光熱費、日用品費等の節減への取り組みを図る。
- ⑩ 協力医療機関、看護師、管理栄養士、理学療法士、作業療法士、ケアマネジャー、相談員、介護員との連携により、ターミナルケアを積極的に実践し、看取り介護加算を取得する。

(3) 人材視点

- ① 職員の充足及び定着率向上に向け、職員間、上司とのコミュニケーションを図り、職員個々にとって働きやすい職場づくりを目指すとともに、競合他事業所との差別化を図り、職場としての魅力を高める。
- ② 自立支援介護 Web 研修、認知症介護実践研修、ユニットリーダー研修等、実務に即した研修への参加を推進し、専門性の向上を図る。
- ③ 上司との面談により課題を抽出し、自己覚知やモチベーションの向上を図る。
- ④ 介護職員のプリセプター制度及び各種研修等により、新人職員の育成を図る。
- ⑤ OJT を活用した効果的なリーダー育成に取り組んでいく。
- ⑥ 福祉専門職養成機関との連携を図る。
- ⑦ ワークライフバランスや職員間の人間関係への配慮、ストレスチェックによる高ストレス者で医師との面談を行った職員への配慮をする等、働きやすい職場環境の整備に取り組む。

(4) 地域貢献視点（感染症拡大防止の観点から変更の場合あり）

- ① 認知症状により在宅での介護にお困りの地域の方々を対象とし、基本ケア実践による BPSD の減少を目的とした勉強会の開催を継続する。
- ② 地域の小・中学校、各種団体からの見学等の要請に対応する。
- ③ 社会福祉士、介護福祉士、介護職員初任者研修、歯科衛生士等 学生の実習機関として幅広く人材の受け入れを行う。
- ④ 幼稚園、地域ボランティア及び団体の協力をお願いするとともに地域行事に参加する。
- ⑤ 地域（石山8区）の清掃活動への参加を継続する。
- ⑥ ハピネス祭等の施設開放時には、地域の方々へのご案内を行う。
- ⑦ 社会福祉法人減免制度の活用による低所得者への利用料減額の支援を継続する。
- ⑧ 虐待及び緊急保護ケース等の積極的受け入れを実施する。
- ⑨ イオン藻岩店の協力の下で行っている「介護何でも相談会」を継続する。

(5) ガバナンス視点

- ① 2021年度は、介護保険制度報酬改定の年となるため、制度改正に伴う変更点に迅速に対応する。
- ② 札幌市の指導監査の際に指摘・助言を受けた項目の改善や加算等の算定要件を定期的に確認する。
- ③ 介護保険制度に則した契約、サービス提供及び請求を継続する。
- ④ コンプライアンスに基づいたケアプランの作成とご家族への説明、同意を得て、適切な支援を提供する。
- ⑤ 介護保険証、計画書等更新漏れのないよう適切な管理を行う。

(6) 各ユニットの独自性を重視する観点から、上記5つの視点を基に“ユニット事業計画、を和幸園の事業計画に加え、ユニット毎に年間を通して取り組むこととする。

【1条1丁目】

私たちは、お互いを思い合う心と連携を密に基本ケアを実践していきます。そして、ご利用者に一日一日を穏やかに過ごして頂けるように努めます。

【1条2丁目】

ご利用者が健康で楽しく日々をお過ごし頂けるように職員間で連携を密にして基本ケアと個別ケアを実践してきます。

【2条1丁目】

常に知識、技術の向上を目指しながら、ご利用者、ご家族から信頼される安心で安全なケアを行います。また、職員間の連携・情報共有を密にし、お互いを尊重し、高め合えるチームケアを目指します。

【2条2丁目】

ご利用者の生活を重視し、安心・安全・笑顔のあるユニットケアの実施に努めます。

【2条3丁目】

ご利用者一人ひとりを理解し、個々に応じた対応ができるよう情報共有や連携に努めます。また、安心して穏やかな生活環境が提供できるよう、職員個々のスキルアップを目指します。疑問や気付きを自ら発信できる雰囲気作りに努めます。

【3条1丁目】

「一人ひとりのご利用者に寄り添ったケア」という基本へ立ち返り、ご利用者の安全を守るという意識を持ち、行動、言動に責任を持ったケアを行います。また、チームワークを重視し、よりレベルの高いケアを行うため職員同士助け合い、認め合えるユニットを目指します。

【3条2丁目】

ご利用者に安全且つ安心で、より満足いただけるケアと環境の提供を目指します。その上で、職員は高い意識を持ち、ケアの向上に努め、ご利用者の日々の生活を守っていきます。職員については、日々の職務の中で「自身の役割」を理解し、「能力を発揮すること」を意識し行動します。また、互いに尊重し、助け合うこと、日々のケアの中で楽しみを持つことでやりがいを意識し、同時にチーム力の向上に努めていきます。

【3条3丁目】

ユニット職員一同、ご利用者に対して常に真心と感謝の気持ちで、介護に努めます。また、職員が自身の責任を自覚するとともにチームで協力し、ご利用者が快適に過ごせるようにサポートさせていただきます。

【3条4丁目】

ご利用者が健やかな生活を送れるよう、お一人おひとりに寄り添ったケアをチームとして考え、実行できるユニットを目指します。また、職員同士は助け合い、より良いサービスの提供ができるよう介護力の向上に努めます。

【4条1丁目】

職員一同、ご利用者の生活を支え、命を守る介護に努めます。職員同士は助け合い、支え合い、専門職としての責任を自覚し、同時に介護能力の向上に努めます。

【4条2丁目】

ご利用者及び職員が安全かつ健康に過ごせるようチーム力を強化し、より良いケアを行っていきます。ユニット内のレクを行い、ご利用者が楽しく過ごせるよう努めていきます。ご利用者のADL向上に繋がる支援を行うため、職員が知識と技術のレベルアップに取り組んでいきます。

【4条3丁目】

ご利用者お一人お一人に合ったより良いケアを行なう為に、職員同士で話し合い協力します。職員の考えや体調に配慮し、やりがいや楽しさを持って働けるよう努めます。

【4条4丁目】

ご利用者の気持ちを第一に職員一同がよく考え、よく学び、職員同士で意識を高め合いながらケアの質をより良いものへと築き上げていけるように日々勤しんでいきます。

4、研修・行事計画・会議等（感染症拡大防止の観点から変更の場合あり）

【研修】

開催時期	内 容
毎月	和幸園ケア理念について、認知症について
5月	感染症について
6月	リスクマネジメントについて
7月	褥瘡について
8月	身体拘束廃止及び高齢者虐待防止について
9月	ターミナルケアについて
10月	感染症について
11月	リスクマネジメントについて
その他	認知症介護実践者研修、認知症介護リーダー研修、ユニットリーダー研修、介護実習指導者研修

【行事】

開催時期	内 容	備 考
4月	ラーメンの日	食事行事（エムズフード主催）
5月末	天ぷらの日	食事行事（エムズフード主催）
6月初旬	運動会	各フロア対抗の運動会を開催
6月中旬	移動動物園	ノースサファリサッポロによる出張動物園
6月中旬～下旬	球根掘体験レク	滝野すずらん公園にて球根掘り体験をしていただく
7月中旬	ジンギスカン	屋外にて実施予定
8月初旬	七夕の集い	七夕・夕方より開催、花火やお菓子を用意
9月初旬	ハピニス祭	法人全体のお祭り
9月（敬老の日）	敬老祭	敬老のお祝いと会食
10月	秋の美味しいもの祭り	秋の味覚の提供
11月	特技発表会	訓練室、行事委員会合同開催
12月	クリスマス会	各ユニットにてクリスマス会の実施
12月末	餅つき	歳納めの餅つき大会
1月中旬～下旬	のど自慢大会	訓練室、行事委員会合同開催

2月3日	節分	年男、年女による豆まき
2月	寄せ鍋・すき焼き	食事行事（エムズフード主催）
3月	寿司の日	食事行事（エムズフード主催）
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・クラブ活動（書道、麻雀、お菓子作り、工作活動等） ・各ユニットの外出行事 ・森の幼稚園来園（6月～9月の間で3回程度） ・家族会、利用者懇談会 ・各ユニットレク行事 ・うたごえ集落（1条） 1条夏祭り 1条季節の料理会 ・2条、3条、4条各フロアによるユニット合同行事 ・レクリエーション活動等 ・買い物バス 	

【会議】

会 議 名	内 容 ・ 参 加 者 ・ 頻 度
ケース会議	ケアプラン作成のため施設長、看護師、PT・OT、管理栄養士、相談員、介護員、ケアマネジャー参加による会議（各ユニットで半年に一度開催）、ターミナルケアの対象者については、随時開催し、できる限りご家族にも参加を要請する。
ユニット会議	ご利用者個々のケア内容を中心とした会議（隔月開催）
フロア会議	各階単位で主任、リーダー、担当相談員、施設長、自立支援課課長、自立支援課係長で個別ケアの経過（水分・排泄・食事・運動）を評価、課題を話し合う。（毎月開催）
感染症予防委員会	感染症を起こさない、拡大させないために施設長、看護師、介護員、PT・OT、相談員により実施する会議（隔月開催）
褥瘡予防委員会	褥瘡をつくらない、悪化させないために施設長、看護師、介護員、PT・OT、相談員により実施する会議（毎月開催）
身体拘束廃止・虐待防止委員会	身体拘束や虐待防止のため事例検討、研修を行う。施設長、看護師、介護員、PT・OT、相談員により実施する会議（毎月開催）
介護事故防止・対策委員会	個別の事故対策は速やかに検討し、委員会では事故全体の傾向を分析し、全体として対策を検討するために、施設長、介護員、看護師、PT・OT、相談員により実施する会議（毎月開催）
入所評価委員会	前月までの利用申込者に対し、申込者の緊急度、家族環境、経済環境、居住環境等を考慮し優先ランク評価を行うために、施設長、介護員、看護師、相談員により実施する会議（毎月開催）
常食・食事会議	豊かな食生活の提供ため、施設長、歯科医師、管理栄養士、ケアマネジャー、介護員、看護師、PT・OT、相談員により実施する会議（毎月開催）

<p>自立支援会議</p>	<p>自立支援介護、基本ケアについて、各ユニットにおいてピックアップされた課題についての取り組みとその成果を報告する。課題の解消に向けて、多職種で意見交換を行う。参加職員の自立支援介護技術の育成の場としても活用する。施設長、介護係長、看護師、PT、介護員、相談員、管理栄養士等により実施する会議（隔月開催）</p>
<p>事務所会議</p>	<p>月毎の実績を確認、課題を把握、整理し、改善を目指した事業戦略の会議として、施設長、介護係長、ケアマネジャー、相談員等により実施する会議（毎月開催）</p>
<p>主任会議</p>	<p>フロア・ユニット運営上での課題確認や改善点の協議、今後のスケジュールの調整等を行うため、施設長、介護係長、介護主任、相談員により実施する会議（毎月開催）</p>
<p>役職者会議</p>	<p>施設長、課長、係長にて、施設運営、人事、その他重要事項について検討を行う会議（毎月開催）</p>

1、基本方針

執行部の法人運営の補助をはじめとし、法人、各事業の経営状況、資産状況の把握と情報発信、職員の働きやすい環境の整備を担う職域として、他職域と円滑な連携を図り、直接的あるいは間接的に法人の理念であるご利用者の健やかな生活の実現を目指す。

また、2021年度より、新たに経営管理部門を設置し、中・長期的な経営計画の立案や人材不足に対応するICTを含めた設備投資、人材確保に向けた新たな方策の検討等、社会情勢に呼応した法人運営のための方策を検討、実践していく。

2、重点目標

- (1) ご利用者、ご家族、関係機関との窓口となる部署として、接遇を学び、法人職員の模範となるコミュニケーション力をつける。
- (2) 新型コロナウイルス等の感染症対策について、施設内・事業所内での感染防止のため、法人の方針や感染症対策会議での決定事項を基礎に職員個々が感染対策に取り組むとともに、他セクションと協力し感染防止策の徹底に取り組む。
- (3) 事務の専門職として、職員個々が上司から指示を受けたことだけでなく、法人にとって有益な情報を収集し、新たな実践や現状の改善に取り組み、法人の健全な経営につなげていく。
- (4) 個々が担当している職務遂行に必要な知識と経験を高めるため、外部研修へ参加するとともに、他職員へも還元するための内部研修を行う。
- (5) 法人経営を意識した法人全体の業務のあり方と業務の効率化に係る検討、提案を行う。
- (6) 個人情報や金銭を取扱うセクションとして、各種規程に基づく正確な業務を遂行するとともに、コンプライアンス違反が発生しないチェック体制を構築する。

3、法人の5つの視点に対する取り組み

(1) 利用者視点

- ① 事務喫茶の継続的实施と充実を図る。
- ② 行事運営への参画を継続的に実施する。
- ③ 各職域とご利用者の情報を共有し、ご利用者とご家族に対して的確な対応をする。
- ④ サーバーにて管理しているご利用者等の個人情報の漏洩防止システムの強化を図る。

(2) 財務視点

- ① コスト削減について考慮するとともに他職種にも提案を行う。
- ② 事務部門の予算管理を定期的に確認する。
- ③ 予算編成作業のシステム構築とシステムに則した実践を図る。

(3) 人材視点

- ① 人材確保を目的として、各種専門学校や関係機関等との関係強化に努める。
- ② 個人目標の実現と働きやすい環境整備を図るため、職員との面談を実施する。
- ③ 職員が研修等に参加した場合、会議等で研修内容を報告し、他事務職員の知識向上にも繋げる。

(4) 地域貢献視点

町内会のゴミ拾いに参加する。また、事務職員としてどのような地域貢献ができるかを検討する。

(5) ガバナンス視点

- ① 事務の事業計画実現に向け、進捗状況を3カ月毎に確認する。
- ② 個々の業務に対し、事務職員同士での内部監査を実施するとともに、経理部門は引き続き会計事務所の監査を受ける。
- ③ 特定個人情報等取扱規程に沿った個人情報の取扱いの実践強化を図る。

4、その他取組み

- (1) 給与・人事ソフトのサポート切れに伴う新しいバージョンへの移行を、円滑に行うよう導入業者と打ち合わせを行い、安定稼働するよう運用する。
- (2) 法人の「行動計画」の目標を推進するため、職員の年次有給休暇取得の状況報告と各事業所等が必要としている情報を提供する。
- (3) 計画的に5日から7日の長期休暇の取得に取り組む。
- (4) 職員の長期休暇中に業務が蓄積しないフォロー体制の構築に取り組む。
- (5) 有休付与日数の50%以上の取得に取り組む。
- (6) 業務のマニュアル化に取り組む。
- (7) 実用性のある年間業務一覧を作成し、長期的な視点で計画的な業務の遂行を図る。
- (8) パート職員及びエイド職員の有休付与を自動化する。

看護課

1、基本方針

「その人らしい健やかな生活」が送れるように、組織の一員としての自覚をもち、ご利用者の健康管理をご本人や他職種とともに連携、協力して行う。

2、重点目標

- (1) ご利用者の安全・安心な生活を目指し、医療的ニーズに対し看護師としての専門性を発揮する。
- (2) 配置医師、協力医療機関との連携を継続し、医療サービスの質の向上を図る。
- (3) 新型コロナウイルス等の感染症に対し、対策の立案とその実践に取り組み、施設内感染の拡大を防止する。
- (4) 服薬管理を実践し、事故防止に努める。
- (5) ご利用者のご家族と積極的に関わりを持ち、多職種で情報共有を図る。

3、法人の5つの視点に対する取り組み

(1) 利用者視点

- ① ご利用者やご家族、地域から信頼される接遇を実践する。
- ② 配置医師や協力医療機関との連携を継続する。

- ③ 他職種と連携し、ご本人やご家族の望む看取りケア（ターミナルケア）を実践する。
- ④ 虐待防止、事故防止、感染症予防、褥瘡予防等の各委員会へ参加し、専門職としての役割を果たし、リスクマネジメントを適切に行う。

（2）財務視点

- ① 在庫管理を適正に行い、無駄を無くし経費の削減を行う。
- ② ご利用者の安全・安心に配慮したうえで、他職種と協力して稼働率の向上に取り組む。
- ③ 災害時に備えて、物品の管理の見直しを行う。

（3）人材視点

- ① 法人内外の研修に参加し、その体験や学びをスタッフ間で共有する。
- ② 計画的な年次有給休暇の取得、連続休暇の取得を推進する。
- ③ 担当者を明確にすることで指導的役割を果たし、学習会を定期的実施し、スキルアップを図る。
- ④ 人材確保により、働きやすい職場環境を整える。

（4）地域貢献視点

地域のゴミ拾いへの参加や地域の行事へ救護班等として参加する。

（5）ガバナンス視点

組織の基本理念と基本方針を職員全員が理解し、行動する。

4、その他取組み

- （1）ご利用者の定期血圧測定を行うとともに、不安や要望を聞き適切な支援を行う。
- （2）ご利用者の健康診断や予防接種の予定を立て、協力医療機関とともに実施する。
- （3）施設行事への参加・協力を行う。
- （4）研修を企画、実施する。

栄養課

1、基本方針

厨房業務委託業者との連携を図り、ご利用者の栄養状態の向上に努め、安心・安全で喜んで頂ける食の提供を目指す。

2、重点目標

- （1）厨房業務委託業者との連携を図り、質の高い食事の提供に努めるとともに、大量調理マニュアルを遵守し、徹底した衛生管理に努める。
- （2）個々の摂食・嚥下レベルに合わせた食事の提供及び摂食・嚥下レベルの向上に努める。
- （3）今までより食べやすく、おいしい「やわらか食・ゼリー食」の提供を行えるよう、内容の見直しを図る。
- （4）「“見て” もおいしい食事」を実現するため、食器類の使い方を見直し、変更を検討・実施する。
- （5）非常備蓄食の種類及び管理簿を見直し、使用状況や備蓄状況を明確にする。

3、法人の5つの視点に対する取り組み

(1) 利用者視点

- ① 委託先栄養士、調理員とそれぞれの役割分担、業務分担に基づき、ご利用者への質の高い食事提供を実践するための連携、協力体制を強化する。
- ② ご利用者個々のケース検討、ケアプラン、栄養ケアマネジメントに沿った食事形態、内容の検討を行う。
- ③ ご利用者の要望を把握し、委託先栄養士、調理員とともに改善に努める。

(2) 財務視点

- ① 栄養関係に関する加算の確実な算定に努める。
- ② 厨房業務委託業者との連携により適正な支出管理に努める。

(3) 人材視点

- ① 委託先栄養士、調理員を含めた職員間の業務連絡を密にする。
- ② 研修会、勉強会に積極的に参加し、専門性の向上に努める。

(4) 地域貢献視点

ショートステイ、デイサービスご利用者、ご家族、地域の方々からの要望に応じて栄養相談を行う。

(5) ガバナンス視点

- ① 衛生管理体制を強化することで、安心、安全な食事提供を行う。
- ② 多職種協働体制の連携を密にし、計画的にご利用者の栄養ケアマネジメントの強化を図る。

4、その他取り組み、行事計画等（感染症拡大防止の観点から変更の場合あり）

(1) 両施設共通の取り組み

- ① 保健衛生に関する研修会に参加し、感染症、食中毒防止に努める。
- ② 常食、柔らか食、ゼリー食、治療食に関する研修に参加し、摂食困難者に対するの食の楽しさを追及する。
- ③ 寿司やてんぷら等、ご利用者の前で調理を行い、出来立てを食べることのできる行事を実施する。

(2) グリンハイムでの取り組み

- ① ご利用者及びご家族の要望の把握をしながら、個人の特性に応じた栄養の助言を継続する。
- ② 引き続き多職種との連携を密にし、円滑な栄養業務を推進する。また、2021年度も新型コロナウイルス感染防止に努める。
- ③ ご利用者が参加できるお菓子作り教室を継続して開催する。

(3) 和幸園での取り組み

- ① 食事形態の選択や補助食品の付加の必要性の有無など、栄養に関わる決定が今よりも迅速かつ適切に実施できるよう工夫を継続する。
- ② 栄養課が担う役割をわかりやすく提示し、他職種や外部機関との連携がスムーズに行える環境を整える。
- ③ 感染症予防に配慮した形で、食の楽しさを提供できる工夫を実施する。

【行事（食事）】（※栄養課 和幸園、グリーンハイム共通分）

開催時期	行事食予定	メニュー予定
5月 5日	子供の日	子供の日ゼリー
7月 7日	七夕	七夕ゼリー
24日	土用丑の日	かば焼き
9月 23日	お彼岸	お彼岸（おはぎ）
27日	十五夜	月見まんじゅう
12月22日	冬至	冬至（かぼちゃ小倉煮）
31日	大晦日	大晦日（年越しそば、おせち）
1月 1日	元旦	雑煮、おせち料理
～3日	七草粥	七草（七草粥）
7日	鏡開き	お汁粉
2月 3日	節分	節分（恵方巻き、いなりずし）、
3月 3日	ひな祭り	桜寿司、桜餅

※敬老会、クリスマス忘年会等は各担当者と都度協議する。そのイベントに合った食事を検討し、提供していく。

訓練（自立支援課 生活係）

1、基本方針

ご利用者の身体機能維持及び低下の防止を図り、脈拍、血圧、体温、呼吸状態などリスク管理に留意した専門職による個々のニーズに合わせたサービスを提供する。

2、重点目標

(1) グリーンハイム

- ① ご利用者個々のニーズを踏まえた「健やかな生活の実現」に向けたリハビリ・アクティビティを実施する。
- ② 個別支援計画書と連携したリハビリテーション実施計画書の作成に取り組む。
- ③ リハビリテーション実施計画書の作成、関連職種との連携により、ご利用者の生活充実を図る。恒常的に70%を維持する。

(2) 和幸園

- ① ご利用者の「健やかな生活や自立支援」につながるリハビリ・アクティビティを実施する。
- ② 集団レク活動（大規模や小集団など）を通して、個人の持っている能力を引き出す。
- ③ 個別機能訓練計画書の作成、個別機能訓練の実施状況の確認と指導の充実を図る。

3、法人の5つの視点に対する取り組み

(1) 利用者視点

【共通】

新型コロナウイルス等の感染症対策として、訓練室内の消毒・換気、ご利用者や職員とのソーシャルディスタンス、マスクやフェイスガード装着等を徹底する。また、感染状況や法人の方針に従い、訓練場所や訓練方法の変更を都度検討する。

【グリーンハイム】

- ① PT・OTとして、知識の向上や研鑽を積み、専門性を高め、機能評価に基づきADL維持やQOL向上のための訓練や生活関連動作のリハビリを実施し、施設での生活がより充実するように取り組む。
- ② 支援会議に出席し、ご利用者、ご家族の意向を踏まえたニーズを捉え、ご利用者の身体機能を維持し、その人らしく生活を充実できるよう支援する。また、説明に関しては、丁寧な対応を心掛け、ご本人、ご家族にわかりやすい説明を行い、信頼される対応に努める。
- ③ ご利用者がその人らしく生活するために必要な車いすや歩行器、杖、装具などの補装具や自助具、福祉用具（体交枕・靴・保護帽など）の相談や使用方法を提案する。使用していく中で不都合にもしっかりと向き合い、解決していく。
- ④ 生活に必要な車いすや歩行器などの施設備品のメンテナンスにも気を配り、本人用の物をお持ちでないご利用者にいつでも貸出できるようにしておく。
- ⑤ ご利用者の施設生活での困りごと（ADLや生活関連動作について）の改善策を提案し、ご本人、職員にとってより良い方法を選択できるような支援に取り組む。
- ⑥ 各委員会や法人研修に参加し、身体拘束、虐待、事故、感染症などのリスクへの対応を迅速に行なえるようにする。

【和幸園】

- ① PT・OTとして、知識の向上や研鑽を積み、専門性を高め、機能評価に基づきADLの維持向上のための訓練や生活関連動作のリハビリを実施し、施設での生活がより充実し自立した活動が獲得できるように取り組む。
- ② ご利用者の身体的、精神的な状態を理解し、ご本人やご家族にわかりやすい説明を行い、信頼される対応に努める。
- ③ ご利用者の能力を評価し、できることを増やすなど能力向上を図ることで自信や意欲を持った生活を送っていただけるように関わっていく。
- ④ オムツゼロや基本ケア、経口維持等、和幸園独自の取り組みについて、継続して実施できるように支援する。
- ⑤ 各委員会や法人研修に参加し、身体拘束・虐待、事故、感染、褥瘡に関するリスクへの対応や個々の症例に対する個別の検討を行い、ユニット会議やケース会議への参加を通してケアに対する助言・指導を行う。
- ⑥ 体操、音楽、ゲーム、クラブ活動等のレクリエーション活動を充実させ、ご利用者の活動性の向上や対人交流や協力関係を促し情緒的な安定を図る。また、季節を意識したプログラム「新春のど自慢大会」や「特技発表会」等、個々の能力を披露する機会を設ける。

- ⑦ 車いすや歩行器、杖、装具などの補装具や自助具・靴、体交クッションや食事動作の自助具、移動移乗介助機器や用品、褥瘡予防・改善のための体圧分散マットレスなどの福祉用具の選定や使用方法の指導を行い、ご利用者に対して適正で迅速な対応を行う。
- ⑧ ショートステイユニットでは、在宅を意識した個別訓練や小集団レクを実施し、より具体的な目標の設定と成果が期待できるアプローチを実践する。
- ⑨ ショートステイご利用者の在宅環境整備や介助者への介助方法の助言・指導等を必要に応じて行う。

(2) 財務視点

- ① コスト管理の徹底
在庫管理を定期的に行い、過剰な物品購入を避ける。また、発注先を複数検討し、コスト削減を図る。
- ② 節約意識を持つ
省エネルギーに取り組み、光熱水費の節減に努める。

(3) 人材視点

専門性を活かした知識・技術の伝達や情報交換を密に行う。各々の弱点部分を補い、精神的な負担を軽減し、働きやすい環境を作る。通所事業部のPT等と情報交換を行い、お互いに研鑽を積む。

【グリーンハイム】

- ・ご利用者個々に合わせた福祉用具の使用法の検討を行い、使用後の不都合が見られた場合も、一緒に検討し、より良い方法を見つけていき、職員の介護負担軽減を図る。

【和幸園】

- ・介助技術の伝達や福祉用具の使用法の指導を行い、職員の介護負担軽減を図る。

(4) 地域貢献視点（感染症拡大防止の観点から変更の場合あり）

- ・地域に対して専門職としての知識、技術を基にした情報発信、協力、援助を行う。
- ・札幌医科大学保健医療学部の学生（PT・OT・Ns）の保健医療総論実習のサポートを行う。

(5) ガバナンス視点

【グリーンハイム】

- ・リハビリテーション実施計画書の作成や同意、日々の業務やご利用者の経過等の記録の整備を徹底し、業務の明確化を図っていく。

【和幸園】

- ・高齢者施設としての方針や理念を念頭に置き、情報交換を密に行い、業務を遂行する。
- ・記録は、介護ソフト及び法人共通のファイルに入力し、個別機能訓練計画書やアセスメント表、日誌等の書類整備を徹底し、さらに業務の明確化や記録の充実を図っていく。

4、その他取り組み

【グリーンハイム】

- ① 車いすカンファレンスの実施
車いすカンファレンスにおいて、身障手帳による新規車いす作製や修理申請等について、ご利用者、ご家族、関連職種のニーズをまとめ、業者と検討していく。

② 義肢装具カンファレンスの実施

義肢装具カンファレンスにおいて、身障手帳による新規義肢装具作成や修理申請等について、ご利用者、ご家族、関連職種のニーズをまとめ、業者と検討していく。

③ 障がい特性やシーティング、徐々に増えつつある高次脳機能障がいや精神障がいについての研修へ参加し、自己研鑽に励む。

④ 法人内研修へ参加する。

⑤ 新しい福祉用具・技術の情報に注意し、提案できる選択肢を広げていく。

【和幸園】

① 車いすカンファレンスの実施

福祉機器業者と協議し、身障手帳による申請済みの車いすの修理申請、施設備品車いすの不具合の早期発見と修理、施設備品車いすや座クッション・姿勢保持用品の購入検討を行う。また、座位姿勢不良なご利用者に対してシーティングの調整を行う。

② 義肢装具カンファレンスの実施

義肢装具業者と協議し、身障手帳または医療保険による治療用装具の申請や修理への対応を行う。

③ 認知症ケアに対する研修、シーティングやポジショニング研修等、リハビリ担当者として必要な研修に参加し、自己研鑽に励む。

④ 法人内研修へ参加する。

⑤ 新しい福祉用具・技術の情報に注意し、提案できる選択肢を広げていく。

1、基本方針

障がい種別、障がいの程度に関わらず、各々が望む当たり前の生活の実現のため、相談支援従事者としての知識、技術、ネットワークを活用し、フォーマル、インフォーマルな社会資源を繋ぎ合わせた相談支援を実践する。また、計画相談件数、地域移行支援件数を伸ばし、経営的にも健全な事業所運営ができるように相談者の確保に力を入れ、札幌市内において、質・量ともにトップクラスとなるような事業所運営を目標としていく。

2、重点目標

【2021年度実績目標】

計画、モニタリングケース	55件/月
地域移行ケース	1件/月

(1) 相談ケースの確保（計画相談、地域移行相談等）

① 事業所の認知度向上

札幌市全体では、依然としてセルフプランでの障害福祉サービス利用申請が多い状況である。そのため、南区委託相談支援事業所、行政と協力し、これからも一つの相談に対して、迅速・丁寧に対応し、関係機関との信頼関係をより強固なものにし、連携体制の強化、拡大を図り、関係機関とのパイプをより太いものにしていく。

② 相談支援ネットワークの構築

相談支援を行うにあたり、福祉、保健、医療、教育、就労等の幅広い関係機関との連携が必要となるため、関係機関との信頼関係の構築を図り、顔の見える関係作りに取り組んでいく。また、南区委託相談支援事業所との関係作りは、当事業所の相談支援の質の向上に欠かすことができない為、自立支援協議会南区地域部会、定期的な事例検討会等を通して、信頼関係を構築し、共に南区の障がい者相談支援の充実を図る。

(2) 相談支援専門員の育成

相談支援専門員として、制度理解に対する姿勢、利用者主体の支援観、責任を持ち、相談を受けていく。また、適時、お互いのフォローアップを行い、業務に対する思いなどを確認していく。今後も、役職に関係なく相談支援専門員として対等な立場で、どのような支援が相談者にとってより良いものなのか、ケースカンファレンス、研修、日々の業務を通して考え、各々のスキルアップを目指していく。

(3) リスク管理

相談者のニーズは多岐にわたり、相談支援専門員の業務外の相談も多い。そのため、ニーズに対応できず、相談者との関係が悪化する場合もある。相談支援専門員自身を守るためにも各種記録作成を徹底していく。また、請求に必要な書類の不備がないか等を定期的に確認する。

3、法人の5つの視点に対する取り組み

(1) 利用者視点

① 相談支援従事者としての責任性向上

総合的且つ継続的な支援の提供を行い、ご利用者のニーズ、課題の解決に向けたケアマネジメントの提供を終結まで責任を持って実践していく。

② 自己決定と主体性の尊重

相談者一人ひとりの考え方、価値観、生活様式等を尊重しながら、情報を相談者と共有し、自己決定に基づき実施することを基本方針とする。また、子どもの場合、ご家族の考え方、価値観等から支援を判断するのではなく、ご本人の意思や関係機関からの情報等を把握した上で、支援していく。

③ 家族支援

相談者(子ども)だけではなく、ご家族を取り巻く環境を把握し、法人内外の事業所と連携しながら、家族支援を行っていく。

④ 権利擁護とエンパワメントの視点

相談支援従事者は全ての過程において、相談者の権利が侵害されることがないように努めていく。また、相談者が自己の課題の解決に対し、自らが主体者であることを自覚し、力を高めていくエンパワメントの視点で支援していく。

⑤ プライバシーの尊重と秘密保持

当法人における個人情報管理規程及び各関係機関における個人情報保護法に基づいた規程、並びに各専門職等における秘密保持規程に基づいた対応を徹底していくとともに、事業所内部での研修、内部牽制体制を構築する。

⑥ 中立性、公平性の確保

相談支援従事者は、相談者と支援機関との間に立つ存在であるため、独立かつ幅広い関係機関との連携を保ち、公正、中立なケアマネジメントの実践を図っていく。

⑦ 関係機関とのネットワーク構築

相談者が必要とする支援は多種多様であり、また、その支援を行う関係機関は福祉、保健、医療、教育、就労等様々であることから、それらの関係機関と緊密に連携するよう努める。

⑧ 障害者虐待防止法の理解とその予防

早期発見及び障害者差別禁止条例の理解とその予防への取り組み、障がいのある方に対する差別や虐待のない地域社会づくりのため、札幌市行政や関係機関への積極的な支援、協力を行っていくとともに、虐待を発見した場合の通報、届出等についての義務を適切に履行する。

⑨ 新型コロナウイルス感染対策の徹底

新型コロナウイルスから、相談支援専門員の身を守るため、札幌市からの通達を確認し、柔軟に相談対応、モニタリングを行っていく。また、マスクの着用、訪問前・終了時手指消毒の徹底等、法人の方針の沿った感染対策に取り組んでいく。

(2) 財務視点

① 相談ケース、計画作成ケースの確保

関係機関との連携体制の構築に取り組み、相談ケースの増加に取り組んでいく。また、現在、連携体制が構築されている関係機関からの相談ケースについて、迅速、丁寧に支援を行い、より強固な信頼関係を構築していく。

② 計画・モニタリング

相談支援専門員それぞれが担っている計画・モニタリング件数を把握した上で、適切に計画・モニタリング作成を行っていく。

③ 加算取得

障がい者総合支援法改正の情報収集、分析、検討、対策を行い、積極的に加算取得に向け取り組んでいく。

④ コスト管理の徹底

事業所職員として、事業所の収支状況の的確な把握、理解を進めていくとともに、支出コストへの意識を高め、予算に応じた支出を徹底していく。目に見えない支出（業務効率等）も意識し、コスト管理に取り組んでいく。

(3) 人材視点

① 相談支援専門員の育成

役職に関係なく、相談支援専門員として対等な立場で、どのような支援が相談者にとってより良いものかをケースカンファレンス、日々の業務を通して考えていく。また、南区内委託相談室との事例検討会を開催し、当法人にはない視点での支援観を学び、さらなるスキルアップを目指していく。

② 相談支援専門員のフォロー体制の構築

様々な相談支援を行う中で生まれるジレンマ、精神的な負担を軽減するため、定期的なケースカンファレンス、個人面談等を実施する。また、日常的に各相談支援専門員のケースについて、相談し合える関係、風土作りに取り組んでいく。さらに、初回インテーク時は可能な限り2名で訪問し、初回インテーク時の不安の軽減、複数の視点を入れることで、より良い支援にスムーズに繋げていくことができるよう取り組む。

③ 職場環境の改善

会議、面談、日々の業務の中で、相談支援専門員が担っている業務を把握し、必要に応じて業務配分を検討し、負担の軽減を図っていく。さらに、時間外労働の軽減、有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組んでいく。

(4) 地域貢献視点（感染症拡大防止の観点から変更の場合あり）

札幌市自立支援協議会南区地域部会、南区相談室交流会への参画を継続し、行政、他相談支援事業所、その他関係機関との連携強化を図るとともに、障がいをお持ちの当事者やその家族、また市民に対し、様々な情報の発信等を通じてインフォーマルな支援体制づくりの一端を担い、障がいをお持ちの方が住みやすい町づくりに取り組んでいく。

(5) ガバナンス視点

相談支援サービス提供に係る契約、計画書、経過記録、行政への提出書類等の書類整備を徹底し、ご利用者及び行政等からの書類・記録等の照会や実地指導等に対応できるようにコンプライアンス体制の構築を図る。また、事業所内での定期的なチェック等を行い、内部牽制体制を構築する。

4、研修計画（感染症拡大防止の観点から変更の場合あり）

相談支援従事者のケアマネジメントスキルの向上及び保健・医療・教育・就労等に係る社会資源についての内・外部研修へ積極的に参加する。また、札幌市相談支援事業所勉強会に参加し、他相談支援事業所相談員と顔の見える関係を構築し、困難事例等の相談ができる環境を整えていく。その他、札幌市自立支援協議会南区地域部会への参画を継続し、行政、他相談支援事業所、その他関係機関との連携強化を図っていく。

【研修】

内 容	
法人内研修	・福祉サービス全般に係る知識、技術等の習得（年間5～7回開催）
札幌市自立支援協議会関係学習会	・自立支援協議会南区地域部会における他関係機関との情報共有や事例検討を通じた知識、技術の向上（年間3～4回開催） ・札幌市及び他区自立支援協議会で行う学習会参加による知識、技術の向上（年間3～5回開催）
事業所内研修	・フォーマル・インフォーマルな社会資源に係る情報共有 ・相談支援ケースに係る振り返り及び事例検討 ・法、制度の把握、理解
外部研修	・当事業所の相談支援業務に係る課題等を明確にした上で、目的に沿った内容の研修へ参加

通所事業部**1、基本方針**

通所事業は、ご利用者が可能な限りその居宅において、本人の有する能力に応じ自立した生活を送れるよう日常生活上の支援及び機能訓練を行うことにより、ご利用者のより本人らしい生活を支え、社会的孤立感の解消及び心身機能の維持並びにご家族の身体的、精神的負担の軽減を図ることを目的としている。ホームヘルプサービス等の居宅介護支援事業と共に、介護を必要とする方々の在宅生活を支える重要な役割を担っている。

昨今の医療制度改革、高齢者人口の増加やニーズの多様化が進む中、在宅生活を送る要介護者・要支者の人口は確実に増加している。2018年度の介護報酬改定ではデイサービスに係る報酬が実質大幅に減額となった。また、介護保険費の増大により札幌市の要介護認定も徐々に厳しくなっている実感がある。また、2021年度は、介護保険法及び障がい者総合支援法の改正があり、加算内容や基本単価の見直しが行われる。制度は目まぐるしく変化しており、通所事業の運営、展開に当たっては、常に先を見越しながら迅速且つ的確、柔軟に対応していく必要がある。

当法人では、和幸園デイサービスセンター、和幸園芸術の森デイサービスセンターのえるの森、生活介護事業所グリーンハイム、そして2018年度より和幸園自立訓練型デイサービスセンターあうるの森が加わり、4つの通所事業を経営している。この4つの事業所のそれぞれの特性と強みを活かしながら、事業所間で各分野でのノウハウ等の情報共有の他、職員確保や育成、物品の購入・活用などにおいて、相互に補完、協力することで、合理的且つ効率的な事業運営を行っていく。

また、大きな課題である人材面においては、特にパート職員の新規採用が思い通りに進まない現状である。2021年度は、法人人事部門との連携、企業主導型保育事業であるハピリす保育園との協力体制を維持しながら、人材確保、人材育成、人材定着に努めていきたいと考えている。

2020年度は、パンデミックともなった新型コロナウイルスの感染拡大により、通所事業部での感染症対策のあり方を再検討することとなった。法人の新型コロナウイルス対策委員会での検討結果に基づき、精度の高い感染症対策を実践している。この感染症対策を基本として、2021年度も新型コロナウイルスを含めた感染症対策の強化に取り組んでいく。

最後に、特別養護老人ホーム和幸園で実践している科学的介護の学びにより、通所事業部においても基本ケア（水分・栄養・排泄・運動）に沿った支援を行い、「通所することにより元気にできる」ことを目指していく。そして、元気になったことをしっかりと評価し、地域に示すことで、他デイサービス事業所との差別化を図る。地域に開かれた事業所として、地域との共生に向けて、居宅介護支援事業所や相談支援事業所との連携を密にし、地域に必要とされる事業所運営を展開していきたい。

1、基本方針

ご利用者が住み慣れた地域において、可能な限り自立した在宅生活が継続できるよう、心身機能の維持・向上や社会的孤立感の解消、ご家族の介護負担軽減を図るとともに、ご利用者の思いや強み、自己決定を尊重したサービス提供に全力で取り組んでいく。

また、自立支援介護を通じて、ADL・QOL の維持・向上を目指すとともに、ご利用者の潜在能力を引き出すため、生活歴や科学的根拠に基づいた支援アプローチの実践に挑戦していく。

そして、ご利用者やご家族、地域住民、介護支援専門員等の信頼を得て、普段の生活の延長線上で誰もが気軽に通いやすい開放的なデイサービスとして、地域への貢献と発信に努めていく。

2、重点目標

【2021年度目標】

平均利用者数 33.5名/日

- (1) 新規ご利用者の確保と既存のご利用者の定着に努めるとともに、無駄なコストの削減や見直しを図り、支出を抑えるよう取り組んでいく。
- (2) ご利用者が自立した在宅生活を継続できるように、各専門職がご利用者の立場に立ち、チームでどのような支援が必要であるかを自立支援介護の視点できめ細やかに話し合い、ご利用者を含めたチームで実践していく。
- (3) ご家族や居宅介護支援事業所等の抱える課題に対し、迅速かつ丁寧な対応を行い、ご利用者のための柔軟な支援と綿密な情報交換を行っていく。
- (4) 職員が働きやすい職場環境の整備、ワークライフバランス推進、業務効率化・標準化等を行い、時間外労働の削減、有給休暇取得率を年次有給休暇取得日数の50%以上を目指していく。
- (5) ご利用者やご家族が安心して利用継続できるように感染症対策の徹底を図る。また、積極的にICT等の活用を推進し、職員の身体的・精神的な負担の軽減を図れるよう取り組んでいく。また、社会情勢の変化や制度改正に対し、迅速且つ適切な対応を図り、安定した事業所運営を推進していく。

3、法人の5つの視点に対する取り組み

(1) 利用者視点

- ① 在宅生活を継続するためのニーズ把握とアセスメントを実践し、その人の目標や在宅での生活能力を維持・向上できるような自立支援介護に基づき、基本ケア（水分・食事・排泄・運動）の視点に立ち、具体的なサービス提供を実践する。
- ② ご利用者やご家族とのソーシャルディスタンスを図る一方で「心の距離」は離れないように、手帳やお便りの発行等も活用しながら、お一人おひとりとのコミュニケーションを大切にする。
- ③ 常勤職員は、ご利用者担当制を継続し、個別理解を深め、職員全体で情報を共有していく。
- ④ 感染症対策を実施した上で、ご利用者の楽しみや笑顔を引き出せるよう、レクリエーションや行事を企画して取り組んでいく。また、キャリア職員は、行事運営の中心を担うのではなく、客観的な立場で評価をすることで、よりご利用者のニーズや期待に合わせた行事へと発展させていく。

(2) 財務視点

① 新規利用者獲得

- ・無料体験や見学対応を積極的に実施し、新規ご利用者の獲得に努める。
- ・介護支援専門員への依頼に対し、迅速且つ丁寧な対応とアフターフォローに努める。

② 安定した継続利用

- ・介護支援専門員との連絡を密にし、些細な変化や発見を細かく報告する。また、体調の変化や異常の早期発見、早期受診に努め、休むことなくご利用を継続いただけるよう努める。
- ・感染症対策の徹底を図るとともに関係機関との連絡・情報共有を適切に行い、信頼関係の強化を図る。

③ コスト削減・収支意識

- ・発注から在庫管理、消耗状況などをこまめに管理し、予算積算資料と比較することで、無駄なコストがあれば削減する。さらには、市場価格を定期的に確認し、低コストで同等のサービス提供を図れるよう努めていく。
- ・常勤職員の経営意識を高めるため、利用日毎の実績人数の見える化と会議の場での実績状況・経営状況の情報共有を図る。
- ・ICT活用や事務作業等の効率化・標準化を行い、時間外労働の削減に取り組む。

(3) 人材視点

- ① 職員個々の働き方やワークライフバランスを尊重した職員採用を実践していく。また、既存の職員に対しても、個々の希望や働き方に合わせた勤務表作成に取り組んでいく。
- ② 新人教育については、プリセプター制度を活用し、個々の資格、経験等に合わせた丁寧に指導する。プリセプターは、本人の知識や技術の習得状況を確認し、業務内容の幅を広げていく。
- ③ ご利用者の利用予定、見込み等を把握し、有給休暇や長期休暇が取得しやすい時期を提示、取得率の向上に繋げる。
- ④ 全体会議では、ご利用者の支援内容を共有するとともにサービスの質の向上に向けた検討を行うと同時に、職員の業務負担軽減のアイデアや職員の抱える不安、課題を共有する場として開催する。
- ⑤ 個人年間目標や評価育成シート等を活用した個人面談を定期的に行い、職員とのコミュニケーションを図る。また、職員個々の長所と存在意義を認め、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいく。
- ⑥ 法人内研修、外部研修を通して、専門職としての知識や技術向上を目指していく。

(4) 地域貢献視点（感染症拡大防止の観点から変更の場合あり）

- ① ホームページ、Facebook、広報誌、お便りの充実を図り、関係機関及び地域住民にデイサービスセンターを身近に感じていただくように努める。
- ② 法人主催の認知症状改善塾へ参加し、専門職として塾生にアドバイスをを行い、認知症等の高齢者が在宅で自分らしく生活ができるよう支援をする。
- ③ 介護なんでも相談会への参加を継続し、地域住民に対する相談対応を行う。
- ④ 森の幼稚園との交流を継続し、幅広い世代間交流と地域交流の活性化を行う。
- ⑤ 実習生の受け入れを積極的に行い、次世代を担う若手にこれまで培った知識や技術を還元する。
- ⑥ 町内会のゴミ拾いへの職員参加を推進し、職員個々が地域貢献の意識を持つようにする。

(5) ガバナンス視点

- ① 通所介護計画、個別機能訓練計画等の期日までの作成及び関係法令に則した内容となるように質の向上を図る。また、実施状況等についての内部牽制体制を構築する。その他の書類についても常に書類整備を行い、適正な状態で管理されているかを定期的に確認する。
- ② 加算要件等について知識を深め、積極的に新規加算等の算定に努める。
- ③ 法人職員としての意識を常に高く持ち、責任と誇りをもって行動する。

4、研修・行事計画（感染症拡大防止の観点から変更の場合あり）

【研修予定】

研 修 内 容	
法人内研修	・法人研修委員により決定した研修参加
事業所内部研修	・認知症と基本ケアについて ・介護技術向上・接遇の向上について ・各職員の外部研修の振り返り研修 など
法人外研修	・通所ケアマネジメント研修 ・認知症介護実践者研修 ・北海道介護福祉士会研修 ・集団指導 など

【行事予定】

開催時期	外出行事（※予定）	年間行事	その他の活動
4月		のど自慢大会	・5月から10月 園芸活動 (家庭菜園・お花) ・毎月月末 お誕生会の実施 ・避難訓練
5月	※お花見	菖蒲湯	
6月		青空喫茶	
7月	※夏を楽しむ外出行事	スポーツ大会	
8月		七夕・夏祭り	
9月		敬老会	
10月	※紅葉見学	秋の収穫祭	
11月		演芸週間	
12月		クリスマス会(ゆず湯) 餅つき・正月飾り	
1月		寶引き・福笑い	
2月		節分	
3月		ひな祭り・ゲーム大会	

1、基本方針

住み慣れた地域の中で、馴染みのある生活環境、人間関係、また家庭的な雰囲気の中、お一人おひとりに寄り添い、安心できる居場所づくりのための専門的ケアを実践する。介護者の負担を軽減でき、ご本人が住み慣れた自宅での生活が快適に過ごせるよう支援する。地域に密着したデイサービスセンターとして、ニーズを把握し、臨機応変な対応に努めるとともに、地域の方々から必要とされる事業所運営を目指す。

2、重点目標

【2021年度目標】

平均利用者数 10.2名/日

- (1) 利用実績、収益率の維持を重点目標とし、1日の平均利用者数10.2名を目指す。
- (2) 居宅介護支援事業所、関連のある通所介護事業所や短期入所生活介護事業所等との連携を強化し、ご利用者に必要な一体的な質の高いサービスを提供する。
- (3) ご利用者、ご家族並びに地域の方々や居宅介護支援事業所等から、認知症に対する専門性と真心を込めた質の高いサービスを提供しているデイサービスとして評価いただけるように努めるとともに、定期的な広報活動を行い、サービス内容、取り組み等の周知を図る。
- (4) ご利用者状況の変化を把握できるよう担当介護支援専門員との情報共有を密にし、追加利用や振替利用、サービスの変更等、迅速な対応を図る。
- (5) 感染症対策の徹底を図り、ご利用者やご家族が安心して利用を継続できるように対応する。また、関係機関との連携を強化し、迅速且つ丁寧、柔軟な対応ができるように努める。

3、法人の5つの視点に対する取り組み

(1) 利用者の視点

- ① 民家改修型小規模デイサービスの特色を活かし、馴染みのスタッフや安心できる環境を作るとともに、重度の認知症状であっても基本ケア（食事・栄養・歩行・排泄、服薬による影響の視点）に基づいたケアにより症状の改善を目指し、在宅での生活が継続できるよう積極的に受け入れる。
- ② お一人おひとりの生活背景を尊重し、楽しみや生きがいを感じて在宅生活が継続できるようにご本人、ご家族の支援を行う。また、ご家族の介護負担軽減のため、関係機関との連携を深める。
- ③ できる部分、できない部分をしっかり見極めたアセスメントを行い、通所介護計画、個別機能訓練計画を作成する。モニタリングと定期的な評価を行い、できる部分が少しでも維持でき、快適な在宅生活が送れるよう自立支援介護を実践する。

(2) 財務視点

- ① 家電や設備の老朽化に伴う出費は否めないが、その他無駄をなくすため、予算に沿った支出ができているか、1カ月毎の積算を確認し、計画的な物品購入を進める。整理整頓、備品の管理を職員に任せることで、職員一人ひとりの節約への意識付けを図る。

- ② 職員個々の得意分野を活かした業務、役割を任せることや行事準備等には常勤職員が積極的に関わることで効率化を図り、時間外労働の削減に取り組む。

(3) 人材視点

- ① 職員が不足した場合は、速やかに担当者に伝え、早期の補充に努める。
- ② 法・制度の理解を深めるとともに法人基本理念、事業所の運営方針等の共有を図る。
- ③ 新人育成は、マニュアルに沿った業務遂行を基本とした教育に努める。
- ④ 互いに助け合い、学び合う姿勢を持ち、継続して雰囲気の良い職場環境を整える。
- ⑤ 個人年間目標等を活用した個人面談を定期的に行い、常に目標を明確にして業務に就くとともにモチベーションの向上を図る。
- ⑥ 内部研修の具体的計画を立て、職員の知識・技術・コミュニケーション技能の向上に努め、多様な認知症状に対し、根拠のある専門的なケアを提供する。外部研修へも積極的に参加するよう促し、勤務の調整等を行う。研修委員を中心に定期的な内部研修と外部研修報告会等を行い、知識・技術の共有と資質向上、職員個々のスキルアップを図る。

(4) 地域貢献視点（感染症拡大防止の観点から変更の場合あり）

- ① 学生の職業体験やボランティア等を積極的に受け入れる。
- ② 地域の夏祭りなどの行事には可能な限り参加し、地域の一員として地域の活性化と良好な関係構築に努める。
- ③ イベント開催の際には、地域の方々にも気軽にお越し頂けるよう広報紙でお知らせするとともに、事業所が楽しみや癒しの場となるよう努める。
- ④ 運営推進会議を年2回開催し、地域の住民代表の方々等にも参加していただき、事業所職員が地域のニーズを知り、相談を受けることにより地域の方々に協力できる場所として認知していただく。
- ⑤ 毎月発行の広報紙やFacebook、ホームページを活用し、地域の事業所としての取り組みを知っていただけるように努める。
- ⑥ 法人主催の認知症状改善塾や自立支援介護WEB研修において、認知症状改善のための専門知識や事例を活用し、認知症を発症しても自宅でいつまでも生活できるよう介護者に向けた支援をする。

(5) ガバナンス視点

- ① 法人職員の一員であることを意識し、常に責任を持って行動をする。
- ② 適正な事業運営、書類整備を徹底するため、年1回当センター職員による自己評価を行う。
- ③ 制度改正やご利用者ニーズをいち早く察知し、適正且つ柔軟な対応を図る。

4、研修・行事計画（感染症拡大防止の観点から変更の場合あり）

開催時期	研 修	行 事
4月	自立支援介護について	お花見会
5月		避難訓練
6月	家族（介護者）の心理について	*家族会（アンケート実施など）
7月		運営推進会議
8月	緊急時の対応について	夏祭り
9月		敬老会・*円山動物園見学
10月	感染症及び食中毒の予防について	
11月		避難訓練
12月	集団指導	クリスマス会
1月	効果的なレク活動について	石山神社参拝
2月		家族会・*雪まつり見学・運営推進会議
3月	認知症ケアについて（事例検討）	外食会
通年	外部研修に参加したスタッフから研修報告。全体会議の中で自立支援介護実践事例報告をする。	可能な限り毎月音楽療法の日を設ける 天気の良い時は、園芸活動や外出し、季節感の喚起を図る。

生活介護事業所グリーンハイム（日中一時支援事業所グリーンハイム）

1、基本方針

「どんなに障がいが高くとも、住み慣れた地域で、心豊かに自分らしく生活を続けたい(続けさせたい)」という障がいをお持ちの方ご本人とご家族の思いにこたえるべく、日中における生活介護支援の場を提供し、必要時に必要な支援を行うことができるよう努める。また、在宅生活がより質の高い生活になるよう側面的に支援し、地域における社会資源としての役割を果たしていく。

2、本年度の重点目標

【2021年度目標】

平均利用者数 14.0名/日

区分5・6割合 60%/日

- (1) 「幅広い年齢層・重度の障がいをお持ちの方が利用する事業所」としての特性を活かし、各々のご利用者のニーズに合わせた環境を整えていく。
- (2) 法人内外の障がい福祉サービス事業所や介護保険サービス事業所と連携を図りながら、ご利用者が活用しやすい包括的なサービス提供を行い、一層のご利用者確保に努めていく。
- (3) 職員の定着化、働きやすい事業所作りを目指し、職員個々のモチベーションを高めていく。
- (4) 通所事業部内事業所と連携を図り、業務の効率化を目指し、円滑な事業所運営を行っていく。

3、法人の5つの視点に対する取り組み

(1) 利用者視点

- ① 個別支援計画を半年毎に見直し、十分なアセスメントを通じて、ご利用者の潜在しているニーズを掘み、修正を加えながら実践、支援していく。必要時にはご家族の協力も依頼していく。
- ② 使い易い設備、備品などを用意し、生活リハビリ（スポーツレクリエーション・健康体操等）の場、介護を提供しやすい場になるよう努めていく。
- ③ 日々の生活を支えていくために、利用日にバイタルチェックや体重測定等を行い、記録として残すとともにご利用者（必要時に相談支援専門員、ケアマネジャー）に伝える。また、身体機能、精神状況の変化をご利用者、ご家族と共有して在宅生活が継続できるよう支援を行う。
- ④ ご利用者、ご家族が必要な情報を得られるよう利用日毎の連絡ノート、月毎の「グ・デイつうしん」、法人機関誌「かけはし」の発行等を通じて事業所の様子や当法人及び当事業所として目指すものを周知する。
- ⑤ 重度のご利用者、ご高齢なご家族等で、希望があれば役所の申請（サービス利用申請・補装具支給申請・区分認定申請等）の支援を行い、在宅生活を側面的に支援する。
- ⑥ 関係機関、他事業所と必要な情報交換を行う等、連携を密にし、必要な場合は事業所間調整会議等を開催し、課題に即応し、安心した生活を続けることができるよう努める。
- ⑦ 必要に応じて家庭訪問を行い、ご利用者、ご家族のニーズ、ご家族を取り巻く環境の把握に努める。

(2) 財務視点

- ① 事業所戦略会議において提起された課題等を事業所スタッフ会議の場で検討、改善を図ることにより、事業所の質を向上させ、新規ご利用者受け入れの幅を広げることで、経営の安定化を図る。
- ② 法人内他事業所との情報交換を行い、当事業所を利用し、法人内の訪問介護、短期入所、相談支援等を併用している方への効果的な援助、利用へと繋げていく。
- ③ 養護学校との連携を強化し、施設体験実習を積極的に受け入れるとともに、事業所についての理解を深めていただき、将来的に生活進路の選択肢の一つとして当事業所が選ばれるよう努めていく。
- ④ 物品購入の際は、安価な業者を選び経費節減を心掛ける。
- ⑤ 職員個々が常に節約を心掛け、こまめな節電、節水に取り組む他、物品の適切な管理を行う。
- ⑥ 事業所内の備品、物品を長く使用できるように職員全員で大切に取り扱いしていく。
- ⑦ 行事やレクリエーションは、予算内で充実したサービスを提供できるよう努める。

(3) 人材視点

- ① 職員個々の雇用形態、経験年数、力量、本人の意向等、各々の生活環境、条件に合わせた職員育成を行う。常勤職員への仕事の割り振りを積極的に行い、育成に繋げていく。
- ② 個々に応じた研修会への参加を促し、知識・技術の向上を図るとともに、全体会議において内容の報告をすることで事業所としてのサービスの質の向上を目指す。
- ③ 個人年間業務計画・目標シートに基づき、定期的個人面談を行い、職員本人の思い気持ちを汲み取り、より良い職場環境の整備に取り組む。
- ④ 新人職員（経験年数2年未満含む）が学びやすいよう教育プログラムを作成し、サービス管理責任者、常勤職員を中心とした全職員での精神的ケアを含めたバックアップ体制を構築する。

(4) 地域貢献視点 (感染症拡大防止の観点から変更の場合あり)

- ① 地域にある小・中・高校 (養護学校含む)、福祉、医療分野の専門学校生、大学生等からの職場体験実習等を積極的に受け入れ、将来の福祉、医療、介護を担う人材育成に取り組む。
- ② 地域の行事等に対し、事業所のご利用者、職員ともに積極的に参加していき、地域交流を図る。

(5) ガバナンス視点

生活介護事業のサービス提供に係る契約、実績記録、計画書、経過等の記録関係、その他行政への提出書類等の書類整備を徹底し、いつでもご利用者、ご家族及び行政からの書類、記録等の照会や実地指導等に対応できるようにコンプライアンス体制の構築を図る。

4、研修・行事計画 (感染症拡大防止の観点から変更の場合あり)

【研修】

内 容	
法人内研修	<ul style="list-style-type: none">・身体拘束・虐待防止・感染症予防・救急救命・リスクマネジメント
事業所内研修	<ul style="list-style-type: none">・作業療法士による実技研修・介護技術・口腔ケア・虐待防止・権利擁護・チームワーク・コーチング・人材育成・感染症予防

【行事】

開催時期	行 事
8月～9月	野外バーベキュー (月～金まで計5回実施する)
9月	縁日 (月水木金土の計5回実施する)
10月	焼き芋パーティー (月～金まで計5回実施する)
1月	新春ビンゴゲーム大会 (月～金まで計5回実施する)
1月～2月	鍋料理 (月～金まで計5回実施する)
通年	園芸活動として中庭の一部を花壇・畑として利用し、命を育み愛でる活動を取り入れていく

1、基本方針

ご利用者が住みなれた地域の中で、可能な限り自立した在宅生活が継続できるよう、心身機能の維持、回復を図り、併せて介護に当たるご家族の負担軽減を図るため、パワーリハビリテーションによる機能訓練を中心としたサービスを提供する。従前から特別養護老人ホーム和幸園を中心に法人として取り組んできた「自立支援介護」の基本ケアのうち、在宅生活でどうしても不足しがちな「運動」を、専門職の指導のもとで効果的な提供ができるように取り組む。

そのために、パワーリハビリテーション研究会などによる実証的な研究成果に学ぶとともに、障がい者支援や認知症対応など法人内各事業所の実践を通じて培ってきた介護の専門的知見を活用することで、幅広いご利用者、ご家族のニーズに対応し、ご利用者お一人おひとりのより充実した在宅生活実現のための支援を目指していく。

2、本年度の重点目標

【2021年度目標】

1単位 平均利用者数 7.5名/日

- (1) ご利用者の自立支援を目的とし、各ご利用者の運動が適切に行われ、効果的なものとなるよう指導を行い、ご本人が自信を回復し、行動変容できるよう支援する。
- (2) パワーリハビリテーションの効果をご利用者やご家族、介護支援専門員に示すことにより、継続的に利用していただけるように努め、1単位の平均利用者数7.5名/日を目標とする。
- (3) 科学的介護、自立支援の基本ケア全般をご利用者及びご家族に理解頂いたうえで、自宅での介護のアドバイスを行う等、ご自宅での生活の変化を大切にしていく。
- (4) 職員が安心して働ける職場であることを目指し、法人の行動計画に基づき、有給休暇付与日数の50%以上の取得、全職員が協力し合うことで時間外労働の削減に取り組む。職員で協力し、常に業務の簡略化、効率化を考え、時間内に業務を終えることができる方法を検討する。

3、法人の5つの視点に対する取り組み

(1) 利用者視点

- ① パワーリハビリテーションの目的と効果の理論の理解をさらに深めることで、ご利用者の運動を適切且つ効果的に実施できるよう努める。
- ② サービス利用前後の評価をご本人、ご家族、介護支援専門員と共有するとともに、ご家族が必要な情報を得られるよう広報誌の発行やサービス担当者会議等で基本ケアの説明を行い、自宅での生活にも変化を与え、さらに支援の効果を高める。
- ④ ご利用者、ご家族、介護支援専門員からの声を集め、事業運営に活かす。
- ⑤ 全職員が、ご利用者の現状、ニーズの把握等に努め、共通の認識を持って対応ができるように取り組む。

(2) 財務視点

- ① 居宅支援事業所向けに、パワーリハビリテーションの特徴と考え方をお知らせし、幅広い高齢者が対象となることを発信するとともに、介護度や認知症状の重度の方々も受け入れられる体制を整えていく。
- ② 継続的にご利用者の状況を、ご本人、ご家族、介護支援専門員へ目に見える形で提示、報告し、パワーリハビリテーションの効果を知っていただくことで、ご利用者の安定した利用に繋げ、さらに他利用者の紹介に繋がるようアピールしていく。
- ③ 新たな介護報酬基準、加算要件等を把握し、确实、適正な加算取得に努める。
- ④ 備品の寄贈や法人内各事業所の遊休物品の活用等により経費節減に努める。
- ⑤ 全職員が常に経費節減の意識をもって行動するように努める。
- ⑥ 時間外労働の軽減ができるよう業務の工夫や勤務表の組み方の工夫を行う。

(3) 人材視点

- ① 全職員がパワーリハビリテーション・自立支援について、さらに理解を深め、効果的なリハビリができるよう専門性を高めるとともに、利用者ごとの対応についても、機能訓練士を中心に各職員が適切に対応できるよう研鑽を図る。
- ② 全職員が、リハビリ以外の自立支援介護等の介護・福祉全般の知識を学べるよう、法人全体研修や和幸園 Web 研修、通所事業部研修等に参加を促す。また、毎月の事業所全体会議では、相談員だけでなく、どの職員も順番に研修講師として事業所内他職員に対してテーマをもった発表等を行うことにより、専門知識を深めるとともに、外部（介護支援専門員や家族等）に対するコミュニケーション・プレゼンテーション能力の向上を図る。
- ③ 法人の行動計画に基づき、有給休暇付与日数の50%以上の取得ができる体制を構築する。また、職員全員が業務整理と工夫を常に考え、意見を出し合い、時間内に業務を終えることを目指す。

(4) 地域貢献視点（感染症拡大防止の観点から変更の場合あり）

- ① 定期的な「広報誌」の発行やホームページ、Facebook を利用し事業所の取り組みを周知することで、地域の専門職に相談できる場として認識されるよう発信する。
- ② 地域の学校からの職業体験ボランティアの受け入れを行い、地域の子供たちに福祉について経験し学ぶ場として活用していただくことで、地域の人材育成に貢献する。
- ③ 町内会のゴミ拾いなど地域活動への職員参加を推進し、地域との繋がりを深める。

(5) ガバナンス視点

- ① サービス担当者会議で決定したケアプランに基づきアセスメントを実施し、それをもとに通所介護計画、個別機能訓練計画等を作成・実施し、その後評価していく等、関係法令を確実に遵守してサービスを提供する。関係法令について全職員が把握できるよう研修を実施していく。
- ② より良いサービスが提供できるよう、日々のご利用者やご家族の状況を共有するとともに、改善事項等を先延ばしにせずに改善していけるようにする。毎月1回開催の全体会議では、通常検討する時間がない事項についても検討し、以降の運営とサービスの質の向上に繋げていく。

- ③ ご利用者の体調の変化や異常の早期発見に努め、ご家族やケアマネジャーに連絡等を行い、適切な対応に努める。また、事故やヒヤリ・ハット事例については、小さなものであっても情報共有、適切な対応に努める。必要な場合は公的機関への報告を迅速に行い、事業運営の透明性を確保する。

4、研修・行事計画（感染症拡大防止の観点から変更の場合あり）

【研修】

開催時期	研修内容
4月	Web 会議での自立支援介護研修（実施月に参加）
5月	担当職員希望テーマにより①
6月	法人研修
7月	法人研修
8月	法人研修（救命救急）
9月	法人研修
10月	プライバシー保護・個人情報の取り扱い
11月	法人研修（感染症研修）
12月	デイサービス運営について関係法令（集団指導より）
1月	身体拘束・虐待について
2月	担当職員希望テーマにより②
3月	担当職員希望テーマにより③

【行事】

開催時期	行 事	活動内容・その他
4月		<ul style="list-style-type: none"> ・ 随時、公園などに外出。 （屋外歩行訓練として） ・ 随時、地域の生徒や福祉学生の実習を受け入れる。 ・ 季節行事は、飾りつけなどをご利用者とともに に行い、季節感の演出をする。
5月	お花見	
6月		
7月	第1回事業所運営推進会議	
8月		
9月		
10月	紅葉見学	
11月		
12月	クリスマス	
1月	正月	
2月	第2回事業所運営推進会議 節分	
3月	ひな祭り	

地域事業部**1、基本方針**

石山地区から芸術の森地区への事務所移転から4年目を迎え、これまで築き上げてきた石山地区との関係性を維持しながら、芸術の森地区との連携構築も進み始めている段階といえる。拠点を芸術の森地区に置いたことにより、法人の認知度向上、新たな関係機関との関係作りが可能となっており、特に居宅介護支援事業所を中心に、ご利用者の確保に大きな効果を生み出している。2021年度もその関係性がしっかりと維持できるよう地域事業部各事業を運営していきたいと考えている。当法人が本拠としている南区全体を見ていくと、札幌市全体の高齢化率が約27.6%であるのに対し、約35.4%と高く、特に石山地区は約39.2%、芸術の森地区は約38.3%と札幌市全体よりも10%以上も高く推移している。いずれの地域も年々高齢化率が上昇しており、健康寿命の延伸を目指し、介護予防センターを中心とした介護予防事業を進めることが重要となっている。2021年度は、介護予防センターの人員配置が2名となった3年目の年でもあり、行政、地域より期待される介護予防事業の展開を推進していきたい（高齢化率：2021年1月1日付住民基本台帳人口を参照）。

次に、介護業界全体の課題ともなっている介護人材不足に対しては、法人人事部門と連携し、幅広く柔軟な雇用形態、勤務体制とやりがいや魅力を感じる事業所づくりを推し進めるとともに、企業主導型保育事業であるハピリす保育園との協力体制を維持しながら、人材確保、人材育成、人材定着に努めていきたいと考えている。

また、2020年度は、パンデミックともなった新型コロナウイルスの感染拡大により、地域事業部での感染症対策のあり方を再検討することとなった。法人の新型コロナウイルス対策委員会での検討結果に基づき、精度の高い感染症対策を実践している。この感染症対策を基本として、2021年度も新型コロナウイルスを含めた感染症対策の強化に取り組んでいく。

そして、地域貢献活動として2015年度から地域事業部を中心に取り組んできた「いしやま朝市バス」の運行は、感染症対策のために休止となっている。また、石山地区での地域の方々を対象としたお茶の間懇談会も開催できない状況となっている。今後、社会情勢を見極めながら、また札幌市の指導にも従い、地域事業部として地域に貢献できる方法を模索していきたい。

最後に、2021年度は、介護保険法及び障がい者総合支援法の改正の年となる。その変化に柔軟に対応しながら、高齢者・障がいをお持ちの方々が「可能な限り在宅でその人らしい生活を主体的に過ごせるよう支援と援助を提供させていただく」という方針を実践するために、地域に根ざした事業展開を推進していく。そのためにも、法人の強みである認知症への対応力やパワーリハビリによる機能回復、あるいは障がいをお持ちの方への支援等、法人の持つ機能を十分に発揮し、地域と施設を循環させた支援システムの構築により一層力を入れていきたいと考えている。

1、基本方針

介護支援専門員が介護や介護保険制度に関するあらゆる相談を受けられるように、介護保険制度の理解と法令の遵守、専門職としての資質向上に努め、ご利用者が可能な限り住み慣れた地域で自立した生活が継続できるよう、質の高いケアマネジメントを目指していく。また、地域福祉の発展を目指し、包括的支援を展開し地域住民から信頼を得られるよう努めていく。

2、本年度の重点目標

【2021年度 実績目標】

要介護利用者 180件/月

要支援者 32件/月

(1) 安定したご利用者の確保に向けた関係機関との連携強化

地域で長く生活できるようにご家族及び地域の方々と連携しながら、ご利用者の選択に基づき適切な介護保険、保健医療サービスが受けられるよう支援していく。また、在宅生活に支障をきたす状況を施設で軽減し、再び在宅で生活していただくため、法人内事業所、介護予防センター、医療機関との連携を密にし、ご利用者が望まれる在宅生活の継続を目指す。

(2) 自立生活支援の理念に沿ったケアプラン作成と運営基準の遵守

ケアプラン適正化が強化される中、「自立支援」に資する適切なケアプランの検証確認が重要となっている。「なぜそのサービスを位置付けたのか」という根拠とサービス提供に至るプロセスを他者にわかりやすく説明できる力量が求められる。居宅サービスの運営基準を遵守しつつ、毎月の居宅訪問とモニタリングの記録、適切なアセスメントとケアプラン作成、変更時におけるサービス担当者会議開催とケアプランの交付を行い、不備のないわかりやすい記録作りを目指す。

(3) 石山地区・芸術の森地区との連携強化

芸術の森地区への事業所移転から4年目を迎え、今後の地域展開に向けた地盤作りのために芸術の森地区関係機関、地区担当である第一包括支援センター等との連携強化を図っていく。また、石山地区においては、今まで築き上げてきた信頼関係が維持できるように顔の見える関係づくりを基本とした事業所運営を継続していく。

3、法人の5つの視点に対する取り組み

(1) 利用者視点

① 質の高いケアマネジメントの実践

積極的に医療との連携を図り、疾病と生活障がいとの関連性について精査し、ご利用者の生活課題の解決に繋がるケアプランを作成する。また、伝達会議等において、個々のケアマネジメント技術の研鑽を積むとともに、介護保険制度、認知症ケアの最新情報の収集も日常的に行い、ケアプランに反映していく。

② 中立性、公平性の確保

ご利用者最優先の支援を行うため、幅広い関係機関との連携を保ち、公正・中立なケアマネジメントを行う。

③ 説明責任について

制度改正に伴う新たな通知、通達等の内容を理解し、作成したケアプランに基づいて提供された保健、医療、福祉のサービスについてご利用者に適切な方法、わかりやすい表現を用いて説明する。

④ 高齢者の権利擁護のための必要な援助

高齢者虐待防止法の理解を深めるとともに、早期発見及び予防に努める。必要に応じて札幌市、地域包括支援センターとともに、その解決に向けて積極的に協力する。

⑤ 緊急時における迅速な対応

疾病や家族力等を総合的に分析し、緊急時にも即時対応できる体制を整えるため、担当介護支援専門員が不在時においても対応が可能となるよう、事業所内での情報共有を図る。

⑥ 支援困難ケースの積極的な受け入れ

認知症等の疾患が原因で、サービス利用に対して拒否的な方に対しては、サービス内容の理解が容易に進むよう、ご家族等より詳細に情報を収集し、地域包括支援センターや関係事業所との綿密な打ち合わせのもと対応することで、スムーズなサービス利用に繋がるよう支援する。

(2) 財務視点

① サービス提供エリアにおける情報収集

常に経営分析を念頭に置きつつ、関係機関との連携の強化を図り、サービス提供エリアにおける新規参入事業所等、福祉サービスの動向を把握し、情報収集に努める。

② 在宅生活期間の延長

ご利用者の心身状況に応じて適切な介護・医療サービスを受けることができ、ご利用者が望む在宅生活が継続できるよう努め、担当ケースの重度化にも対応できるサービス付き高齢者住宅や24時間対応サービス事業所等と日常的な連携の強化を目指す。

③ 新規ケースの確保

事業所への来所や電話相談に可能な限り即時対応するとともに、相談者に満足いただけるような対応を心掛ける。そのために、相談面接技術のスキルアップを図り、地域に信頼される事業所を目指す。特に地域包括支援センターからの依頼ケースについては困難ケースも多いため、より迅速な対応を心掛ける。また、医療機関（ソーシャルワーカー・看護師）との連携を強化し、退院支援ケースの確保に取り組む。

④ コスト管理の徹底

- ・ ミスプリントの防止や裏紙の再利用等、事務経費の節減を心掛ける。
- ・ 全ての会議の時間をコストとして意識し、効率の良い会議進行を心掛ける。
- ・ 訪問時の経路等の工夫によりガソリンの経費節減を心掛ける。
- ・ 事務作業の効率化に努め、時間外勤務の削減に取り組む。

(3) 人材視点

① 組織の一員としての自覚

組織の一員としての自覚を持ち、「自反尽己（じはんじんこ）」の精神で業務や職員に向き合っていき、チームワークを高め、働きやすい職場作りを目指す。

② 有給休暇取得率の向上

担当件数、業務内容の効率化を図り、年間5日間の確実な有給休暇取得を基本に有給休暇取得率のさらなる向上と5日から7日間の連続休暇の取得を目指していく。

③ 各種資格取得の奨励

各種資格取得のための研修や実習等に参加できるよう必要に応じて勤務調整等を行う。

④ バーンアウトによる離職の予防と新人職員の計画的育成

定期的な個人面談と随時のスーパービジョン、コーチングを実施し、職員の精神的負担の軽減を図る。また、新人介護支援専門員に対する計画的な育成にも取り組んでいく。

⑤ 面接技術の向上

- ・様々な相談に対し即応できる面接技術と知識を身につけるため、個々の介護支援専門員の課題に応じた目標を設定し、研修計画を立案、実施するとともに、達成状況についても適時確認する。
- ・インテーク面接等の実技演習や「ロールプレイング」等を通じて実践力を身につけていく。

(4) 地域貢献視点（感染症拡大防止の観点から変更の場合あり）

① 地域に密着した相談機関

- ・地域の方が来所し、相談しやすい環境と体制づくりに取り組む。
- ・地域福祉の拠点として、法人の各事業所と連携し、地域住民に有益な情報提供を行うとともに、電話や来所相談などに対し、丁寧で迅速な対応を心掛け、地域に密着した相談機関を目指す。
- ・介護予防センターや民生委員の方とも連携し、認知症や介護に関する相談の対応を行い、必要な場合は関係機関へ繋げる。

② 地域との結びつきの強化

- ・毎年開催していたお茶の間懇談会や地域貢献事業である石山朝市の送迎支援、地域で行われている行事やゴミ拾い等の活動参加については、新型コロナウイルス感染拡大防止のため休止となっており、現状では再開の目途は立っていない。今後は社会情勢を見極めながら、地域事業部の一員として地域に貢献できる形を模索していく。

(5) ガバナンス視点

① 運営減算の発生防止

- ・業務マニュアルの見直しと徹底、リスクマネジメントの意識化を図る。
- ・課題分析票、ケアプラン、会議録、経過記録、モニタリングシートのチェック体制を見直し、運営基準を遵守できる組織作りを進める。
- ・初回面談（インテーク）の際は可能な限り2名体制で行い、ご利用者の情報共有を図り、契約等の対応漏れがないか確認を行う。
- ・制度改正に伴う通知、通達等の法令の伝達、インターネット等を利用した制度の解釈や動向等の情報の収集を日常的に行い、共有する。

② プライバシーの尊重と秘密保持

- ・「個人情報保護に対する基本方針」に基づき個人情報を安全に管理するために必要な措置を定期的に検討していくとともに、事業所内部での研修を実施する。
- ・個人情報保護については、個人情報の記された書類の確実なシュレッダー処理、台帳の保管期間の定期的な確認と処理を実施する。

4、研修計画（感染症拡大防止の観点から変更の場合あり）

開催時期	内 容
4月	事業所内研修（業務分掌見直し）
	事業所内研修（各種マニュアル見直し）
5月	札幌市介護支援専門員連絡協議会全体研修
	事業所内研修（各種マニュアルの見直し）
	法人内研修①
7月	第1回南区ケアマネ資質向上研修
	法人内研修②
	合同事例検討会
8月	札幌市ケアマネジメント能力向上研修
9月	第2回南区ケアマネ資質向上研修
	法人内研修③
10月	介護支援専門員連絡協議会研修
11月	第3回南区ケアマネ資質向上研修
	法人内研修④
12月	札幌市ケアマネジメント能力向上研修
1月	第4回南区ケアマネ資質向上研修
	法人内研修⑤
3月	法人内研修⑥
※毎月	事例検討会

1、基本方針

住み慣れた地域で安心して暮らしていただくために、ご利用者お一人おひとりの「自立支援」をサポートし、「生きる力」を支援させていただくことが、北海道ハピニスの社会的使命であると考えている。私たち一人ひとりが自信と誇りを持ち、ご利用者、ご家族、地域の皆様から信頼され安心して暮らせるための地域拠点となる事業所を目指す。

2、重点目標

(1) 自宅で最期を迎えたい方の看取りケースの受け入れ

超高齢化が進むとともに多様な価値観を認める社会となったことで、自宅で最期を迎えたいという希望が増加しつつある。当事業所としては、その希望に応えるための看取り介護等の身体介護を中心としたケアに力を入れていきたいと考えている。ご利用者、ヘルパーの双方が納得できる介護をするために、看取り介護についての研修に力を入れ、看取り介護のご利用者の受け入れ準備を進める年としたい。

(2) サービス提供責任者業務のコンプライアンスと効率化

法令遵守の観点から、サービス提供責任者（以下サ責）の業務がしっかりと行われているかの確認と勉強会を定期的実施する。また、サ責業務の効率化のため、訪問介護計画書、アセスメント表やモニタリング表等の様式変更に取り組んでいく。

3、法人の5つの視点に対する取り組み

(1) 利用者視点

- ・住み慣れた地域で「その人らしく生きてきた生活」を、人生の最期まで尊厳を持って送れるよう支援する。ご利用者との距離が最も近いヘルパーだからこそその気付きを共有し、ご利用者お一人おひとりの変化にいち早く気付く視点を強化するよう努める。そのために、専門的な知識や技術を身につける。看取り介護では専門的な知識や技術の他に、ヘルパーのメンタル面でのフォローアップ研修も実施する。

(2) 財務視点

- ・ご利用者に選ばれる事業所となるために、介護についての高い専門性（知識・技術）を持ち、質の高いサービスの充実を図る。
- ・保険内サービスと保険外サービスの費用負担割合の整合性を図り、双方を組み合わせたサービス提供ができるようにする。
- ・ヘルプ活動後の報告書作成業務へのICT導入について、その利便性や必要性について、ヘルパーを含めた職員全体で考える。ICT化を進めることで、業務の効率化を図り、時間外労働の削減、ペーパーレス化に繋げていきたい。

(3) 人材視点

- ・人材確保が困難な中で未来に繋がる担い手の確保が重要である。そのため、企業主導型保育事業であるハピルス保育園があることをアピールし、新規職員の採用に繋げていきたい。また、例えば家事援助等では、主婦ならではのスキルを活かす等、職員がやりがいを持って長く働くことができる働きやすい環境を整えていく。
- ・職員が希望する勤務時間等への柔軟な対応と職員一人ひとりが得意とする分野での能力の発揮により、職員の満足度と達成感の向上に繋げ、離職率の低下を図る。
- ・職員が有給休暇を取得しやすい体制を整え、付与日数の50%以上の取得や連続休暇の取得に努める。また、時間外労働の削減を目指し、勤務時間内で効率的に業務を終えることができるよう業務の効率化を図るとともに計画書等の様式の見直しに取り組む。

(4) 地域貢献視点（感染症拡大防止の観点から変更の場合あり）

- ・地域で生き活きと活躍しているヘルパーが笑顔を届け、やさしさや思いやりのあるサービスで、いつまでも自立した生活ができ、ご利用者やそのご家族が夢や希望を持ち「生きる力」となる支援ができる介護のプロを育てる。
- ・ヘルパーの感性を高め「目配り、気配り、思いやり」が持てるヘルパーを育成することで地域及び社会貢献へと繋げていく。
- ・新型コロナウイルス感染拡大防止のため、昨年度は調理実習の一般公開を実施することはできなかった。今後の社会情勢を見極めながら実施の判断を行っていく。

(5) ガバナンス視点

- ・法人理念を実現するために、職員の意識統一を図り、一人ひとりが責任を持って行動し、ご利用者の状況に合わせて、きめ細やかなサービスを提供する。
- ・ヘルパーから出てきた気付きをチームで共有し、一人ひとりが当法人及びホームヘルプサービス事業所の職員であることに自信と誇りを持ち、責任と信頼へと繋がるサービスの提供に努める。
- ・定期的なケアカンファレンスを行い、情報と意識の共有により、訪問介護計画の適正な作成及び見直しを進めていけるように業務の効率化を図り、質の高いサービスの提供に努める。

4、研修計画（感染症拡大防止の観点から変更の場合あり）

【全体研修（ヘルパー会議で実施）】※看取り介護について定期的に研修を行う

開催時期	内 容
4月	法令遵守
5月	看取り介護
6月	認知症
7月	ヒヤリ・ハット
8月	緊急時の対応
9月	虐待防止
10月	感染対策
11月	医療の知識
12月	接遇
1月	感染対策
2月	訪問介護に求められる口腔ケア
3月	接遇

【グループ（4名）による実技研修】

開催時期	内 容
4月・5月	全身清拭
6月・7月	食事介助
8月・9月	オムツ交換
10月・11月	更衣介助
12月・1月	足浴、手浴
2月・3月	移動、移乗介助

【みんなでつくる研修会（3か月に1度の予定）】

ヘルパーの自主的な企画、運営

1、基本方針

地域における初期相談の場として、高齢者等の様々な相談を一旦すべて受け止め、ご利用者の立場に立ってどのようなサービスや制度、機関の利用が適切か検討し、調整する。

また、積極的に地域に出向き、地域の福祉活動団体・機関と連携しながら、介護予防教室と介護予防の普及・啓発活動を実施する。そして、高齢者の健康増進・健康寿命の延伸を図る。

さらに、地域課題を地域の関係者と共有し、解決に向けた検討を行い、連携体制の構築を図る。

2、本年度の重点目標

- (1) 担当地域において介護予防センターの役割、また身近な総合相談の窓口であることの周知を図る。
- (2) 事業参加者、地域関係者、関係機関等との関係構築に努める。
- (3) 転倒予防教室をはじめとする実施事業の維持、継続を図る。
- (4) 関係機関、法人内部とも連携しながら事業を進める。
- (5) 地域住民が介護予防の必要性を実感し、自ら介護予防活動に取り組むよう機会を設けて支援する。
- (6) 地域関係団体との連携を図りながら、地域での相談支援や介護予防事業を推進する。
- (7) 介護予防事業に関する知識、技術の向上に努め、事業実施に繋げる。

3、法人の5つの視点に対する取り組み

(1) 利用者視点

地域住民からの相談に迅速に対応できるよう普段から情報収集に努め、研鑽を積む。また、地域の関係団体と介護予防の目的を共有し、適切な支援やサービスが必要な方々に関する情報収集を円滑に行う。

(2) 財務視点

予防センターの運営に必要な備品、物品を見極め、無駄を省き、経費節減に努める。

(3) 人材確保と育成

専従職員、パート職員、ボランティア等が、介護予防事業に関する知識・技術の向上に努め、地域の総合相談機関及び介護予防事業実施機関として、質の向上に努める。

(4) 地域貢献視点（感染症拡大防止の観点から変更の場合あり）

「石山地区まちづくり協議会福祉部」の役員、「石山地区福祉のまち推進センター」のアドバイザーとして地域イベントの企画・運営に携わる。また、引き続きコミュニティサロン「駅」への協力や当法人の地域事業部の一員として石山地区福祉のまち推進センターと地域事業部にて「お茶の間懇談会」の共同開催等、地域に集いの場や情報交換の場の支援をする。芸術の森地区では、積極的な単位町内会からアプローチし、地域全体への拡大を図っていく。また、地区社会福祉協議会と連携し、毎年度協力依頼がある健康まつりや地区社協研修会等も継続して行っていく。

(5) ガバナンス視点

区・地域包括支援センター等の関係機関と目的を共有し、常に情報交換を行えるよう人的、技術的な連携を図っていく。また、実施事業の活動実績等報告書類や予防センター運営に関わる書類等の提出期日を守り、安定した運営を行う。

4、その他業務内容（感染症拡大防止の観点から変更の場合あり）

(1) 高齢者及びそのご家族からの相談支援（訪問、来所、電話）

地域の高齢者が、住み慣れた地域で安心してその人らしい生活を継続していくことができるために、公正・中立な立場から相談業務にあたり社会資源を活用した適切なサービス、機関または制度に繋げるための支援を行う。

(2) 地域の関係団体との連携（町内会連合会、まちづくりセンター、地区社協、民児協等）により、地域の高齢者の実態を把握し、継続的な支援を行うための基盤作りとして、関係団体とのネットワークを構築する。

(3) 区保健福祉課、地域包括支援センター、区社会福祉協議会、南区介護予防センター等との連携 関係機関と連携し、地域の相談支援、地域課題の解決、介護予防が必要な対象者の把握及び介護予防の意識の向上に向けた一体的な地域支援事業の推進を図る。また、南区役所、南区老人福祉センター、区内介護予防センター5ヶ所との共催による「運動サポーター養成講座」「フォローアップ研修」を開催する。

(4) 介護予防事業の実施

① 介護予防事業の実施については、他機関と連携しながら、法人内部とも協働し、法人としての地域貢献、認知度向上にも繋げていく。

② 転倒予防体操教室の開催

第1・第3月曜日に芸術の森会館、火曜日に石山会館、また毎週木曜日にアクロスプラザ集会所にて転倒予防教室を実施する。教室の安全・安心を第一にエイド職員と有償ボランティアを補助として配置し運営する。また、参加者とのコミュニケーションを十分に図り、相談業務、ニーズの発掘へ繋げていく。

③ 介護予防強化業務の実施

- ・「住民主体の運動教室立ち上げ支援」として、地域住民の人材育成と発掘に努め、「運動サポーター養成講座」を活用し、住民が主体となる介護予防活動の立ち上げ支援を行う。
- ・「既存団体の支援」として、令和元年度の立ち上げ支援により自主活動化となった運動教室を中心に、ふまねっと運動の指導、専門職との連携による健康講話を実施し、活動の継続を支援する。さらに、老人クラブ等に出向き、定例会での運動の取り入れの推進や予防センターの役割についての周知を図る。

④ その他介護予防事業

関係機関、地域組織、法人内部の事業所、専門職種等と連携し、地域にとって必要とされる事業を検討し、その実現に向けて取り組む。

(5) 地域福祉活動組織等が主催するイベント・研修会・会議等への協力・支援の実施

地区まちづくり協議会や地区福祉のまち推進センターが主催する介護予防事業への協力・支援により、さらなる介護予防の普及・啓発に取り組む。また、地域の福祉活動、介護予防活動が円滑に進むよう支援を行う。

(6) 地区地域ケア会議の開催

地域アセスメントや個別ケースの検討を通じて把握した地域課題に対し、地域関係者と共有し、解決に向けた検討と実践を行うための会議を開催する。2021年度は、2年目となる「南区地域ケア推進会議」の担当として、主体である第1地域包括支援センターの協力のもと、地域の「介護予防」の推進に積極的に関わっていく。

