

平成30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 ～ 6頁
<障がい者支援施設グリーンハイム>	7頁 ～ 12頁
<特別養護老人ホーム和幸園>	13頁 ～ 20頁
法人事務課	21頁 ～ 22頁
看護課	22頁 ～ 23頁
栄養課	23頁 ～ 25頁
訓練（自立支援課）	25頁 ～ 28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 ～ 37頁
生活介護事業所グリーンハイム	38頁 ～ 40頁
（日中一時支援事業所グリーンハイム）	
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 ～ 45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 ～ 53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。

「基本方針」

基本理念を実現するための福祉サービスとして、人権の尊重を基本とし、お一人おひとりが「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します。

「私たちが決めた行動指針」(平成28年度制定)

- | | |
|--------------|--|
| 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)」

(平成29年3月29日から平成33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%以上とする。
2. ノー残業ダイの実施
3. 時間外労働削減に向けた業務改善の実施
4. 職場内保育園の開設

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方々に私財を投じて苦難の道のりを一步一步進めてきた「慈善の精神」にある。目まぐるしく変化する社会情勢であるからこそ、当法人は社会福祉法人として、この「慈善の精神」を忘れることなく次代に受け継いでいかなければならない。

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、平成19年度より地域貢献活動を推進してきた。今後、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しっかりと担っていく責任がある。

また、社会福祉法人として地域に根ざした活動を実践していくためには、法人の経営、運営の安定化が必要不可欠である。当法人が運営する事業の根拠法である介護保険法、障害者総合支援法等の法・制度が改正される度に法人経営の方針も変革が求められる。近年は度重なる法・制度改正に伴い、社会福祉事業の経営は著しく難しくなり、倒産する法人も増加傾向にある。

今や社会福祉事業は制度ビジネスと言われ、制度に合わせたきめ細かな事業経営が求められる中、当法人では平成29年度より組織体制の細分化を図り、和幸園、グリーンハイム、地域事業部の他に通所事業3事業所を統括する通所事業部を創設し、各事業所の経営管理を効率的且つ効果的に実践できる仕組みへと変革を図った。この組織体制の変革により、各組織所属長及び役職者の役割と責任を明確にし、専門的且つ効率的に組織及び事業所を管理することができるようになった。

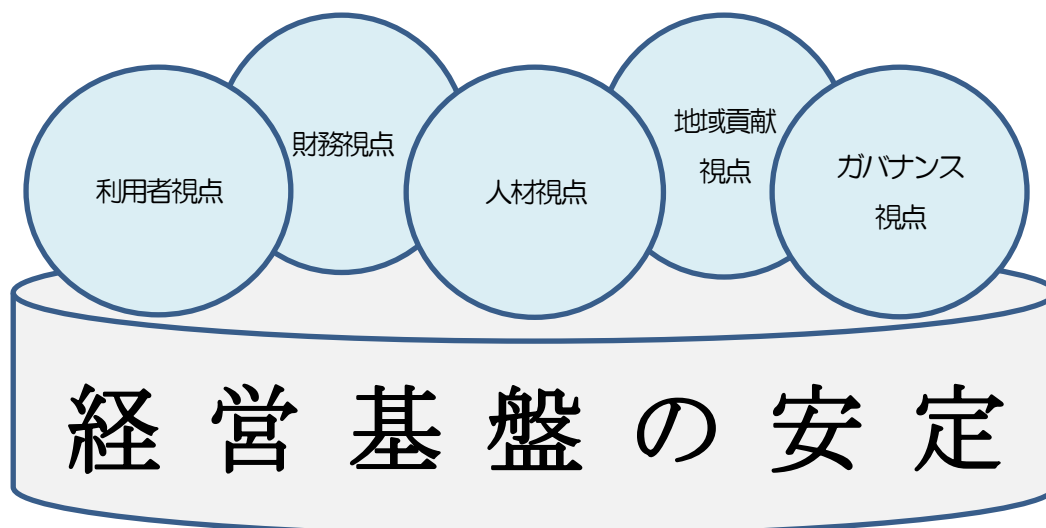
今後も厳しい法・制度改正が見込まれる中で、法・制度改正に翻弄されない強固な組織づくりを目指していくうえで欠かすことができないのが、やはり「人材」である。2025年問題を目の前に不足する介護職員は全国で38万人にもなると見込まれている。この大きな課題に拍車をかけるように、福祉分野における職員定着率は低下の一途を辿っている。前述したとおり、法人の運営、組織力の強化には、人材の確保と育成は欠かすことができない。そのため、当法人では職員にとっての働きやすさの追求や職員定着率の向上を目指し、職員とともに施策を検討し、実践をしている。その一例として、平成29年8月に事業所内保育園「ハピりす保育園」を開設し、育児中の職員の働き方の幅を広げ、安心して育児と仕事が両立できる環境を整備するものとなった。

平成30年度は、介護保険法、障害者総合支援法、医療制度の改正の年となる。当法人にとっても逆風の報酬改定となることは言うまでもないが、その中で一筋の光としては、和幸園において平成21年から取り組んできた「自立支援介護」が報酬により評価されることである。我々がご利用者の尊厳を守るために取り組んできたことが評価されることとなった。このことを糧に、制度改正に合わせた経営方針を早期に見出すとともに、これまでと同様に新たな加算の取得や稼働率の向上等、各事業所等において目標を定め、着実な経営安定化策の実践を図っていく。また、平成29年度事業計画に基づき、平成30年4月より「機能訓練特化型通所介護事業所」を新規開設することとなったことも、今後の法人経営に良い影響を与えるものとなると考えている。

社会福祉法人として、ご利用者サービスの質の向上を常に目指し、地域に必要とされる法人となり、透明性のある安定した法人経営を実現するために、経営基盤の安定のための5つの視点である「利用者視点」「財務視点」「人材視点」「地域貢献視点」「ガバナンス視点」に基づいた具体的な経営目標を下記のとおり定める。

2. 経営基盤の安定のための5つの視点

法・制度改正や対象となるご利用者の世代交代等に伴い、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、福祉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目標を定める。その目標に基づき、各事業所が目標の具現化のために何をすべきかを緻密に検討し、事業計画を策定し、職員一人ひとりが経営の健全化に対し、主体的に取り組んでいくことができるよう努めていく。各事業所が、現在の事業運営状況や取り組みを検証した上で、それぞれの「強み」を明確にし、必要とされるニーズの発見に努め、「選ばれる事業所」を目指し、職員一丸となって取り組んでいくことができるよう体制を整えていく。



(1) 利用者視点

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」を基本とした明るい笑顔、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の外出支援、日中活動等を実践し、個々の生活意欲を高め、ADL、QOLの向上を図る支援と諦めないケアを実践する。さらに、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)を多職種協働により実践するとともに、利用者懇談会等により集めたご利用者個々の意見や要望を日々のケアに反映する。

その他、事故、感染症、虐待、褥瘡、各種災害等に関するリスクマネジメントを適切に行うため、各委員会活動等の活性化を図る。

(2) 財務視点

平成30年度は、法・制度改正による報酬改定があることから、新たな報酬算定構造の中で生き抜くための経営施策を早期に検討、実践しなければならない。そのため、報酬改定の影響や法・制度の動向など経営判断に必要な情報収集、分析、検討と対策を積極的に実施し、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、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。

そのためにも、法・制度改正に関わらず、当法人が不変的なものとしてこれまでも力を入れてきた各事業所における事業実績の管理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、目標の達成に向けた施策を実践するとともに、支出の適切な予算執行状況の管理に努め、経営の効率化を図っていく。

(3) 人材視点

組織の基本は人材である。安定的な人材確保と育成、定着率の向上は、当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、介護養成校新規卒業者の採用は順調に進んでおり、新たな養成校との関係も構築でき始めている。新規卒業者として採用した職員をしっかりと育成し、その活躍を出身校へ見せていくことも大切なことと考えている。

職員育成については、新任職員の育成のための研修プログラムやプリセプター制度の一層の充実を図り、各セクションが連携し、事業所としての育成に取り組み始めている。また、中堅職員の育成を目指し、評価育成制度（人事考課制度）による適正評価と職員のモチベーション向上、法人内の事業所間等の人事異動を通じ、法人の一員としての意識の高揚や幅広い知識、経験を得ることでの成長を促すとともに組織力の強化を図る。さらに、法人内外の研修会への参加や介護福祉士資格取得のための法人内受験対策勉強会を開催するとともに、試験日は特別有給休暇とする等、職員の資格取得、専門性の向上、キャリアアップ支援に努める。

最後に、法人の掲げる一般事業主行動計画に基づく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、職員とのコミュニケーションを基本とした個人面談の実施や改正労働安全衛生法に基づくストレスチェックにより課題等を把握し、職場環境改善に取り組んでいく。また、育児と仕事の両立を応援するために設置した事業所内保育園「ハピりす保育園」の利用を促進するとともに、新たな人材確保にも繋げていく。

(4) 地域貢献視点

当法人では、平成19年度より約10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、今後さらに拡充して取り組んでいく。

さらに、地域の皆様と顔を合わせ、コミュニケーションを図り、地域の課題について共有し、法人としての新たな地域貢献活動の創設にも力を入れていく。

(5) ガバナンス視点

平成29年4月1日施行の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、透明性の高い適切な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、指導を受ける。

さらに、苦情解決第三者委員会、虐待防止第三者委員会を定期的で開催し、公正中立の立場での意見を聴取し、苦情等の解決、課題の改善、サービスの質の向上を図る。

最後に、法人役員、執行部、役職者、職員間の情報共有とコミュニケーションの促進を図り、自浄作用の働く組織づくりを目指していく。

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自立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。

平成29年度は、ご利用者支援の基本として、また職員間のコミュニケーションの促進、職場環境の改善を目的に「接遇向上Challenge」として、グループ、セクション毎にスローガンを掲げ、全3回の研修実施、定期的な主任及び接遇向上担当者との評価を行う等、継続的に効果を測定する方法で接遇の向上に取り組んだ。職員より各々グループ、セクションの雰囲気や職員間の関係が良くなっているとの評価がされており、職員の離職も激減している（1月末現在の退職者数1名）。平成30年度もご利用者支援の基本、職場環境の改善を目的として接遇の向上に取り組んでいくとともに、現場職員の負担軽減策の検討やキャリアアップを目指した専門知識や技術の習得、次代のリーダー育成、そして何よりも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。

次に、ご利用者が安心して支援が受けられ、職員が安心して働くことができるように、経営基盤の安定は必要不可欠である。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るとともに、平成30年度の報酬改定に合わせて安定した経営を実現できるように対策を図っていく。

最後に、当法人が実践する地域貢献事業への参加協力の他、地域の障がい福祉の発展を目指し、南区自立支援協議会への参画や学生等を対象とした福祉教育の実践等に力を入れるとともに、障がい福祉サービスを提供する事業所として行政より指定を受けた施設であるとの自覚を強く持ち、透明性が高く、コンプライアンス意識の高い組織運営を図っていく。

2、本年度の重点目標

【平成30年度実績目標】

施設入所	平均利用者数	99.0名（稼働率99.0%）
短期入所	平均利用者数	3.4名（稼働率85.0%）

【自立支援課：相談係】

- （1）ご利用者支援の充実と入居及びショートステイのベッド管理、双方のバランスを図りながら、施設運営に携わっていく。
- （2）法人内の障がいサービス事業所と連携を図りながら、ご利用者が利用しやすい包括的なサービス提供を行い、ご利用者確保に努める。
- （3）業務効率化のための業務改善を継続するとともに、ワークライフバランスの向上に努め、法人行動計画達成のため、時間外労働の低減を図っていく。

- (4) 接遇向上について、ご利用者支援の質の向上、職員間コミュニケーションの促進や職場環境の改善に繋がるよう取り組みを継続していく。
- (5) 計画的に有給休暇を取得し、付与日数の50%取得を目指していく。
- (6) 各種加算の確実な実施とコンプライアンスの遵守を図る。
- (7) 制度内容（単価、加算要件等）について十分に理解し、内容に即した事業運営を図る。

【自立支援課：生活係 <介護>】

- (1) ご利用者が法人基本理念に基づいた生活が過ごせるように、自己決定、自立支援を目指したケアプランを多職種協働で立案し、ケアプランに基づいた支援を提供する。
- (2) 施設の方針に基づき、グループ、職員間の意思統一を図り、チーム力の向上を図る。
- (3) ご利用者が安全、安心な生活が過ごせるように、職員間の情報共有、マニュアルの遵守を図り、事故や怪我の防止、感染症の予防に努める。
- (4) 虐待防止、権利擁護について、しっかりと向き合い、不適切なケアの発生を防止する。また、職員間の連携力の強化を目指し、接遇の向上に取り組む。
- (6) 計画的に専門職としての知識、技術を習得し、支援力の向上を図る。
- (7) 安定的な職員の確保、育成を図り、時間外労働の削減、有給休暇の取得を推奨し、労働環境の適正化を図る。

3、法人の5つの視点に対する取り組み

(1) 利用者視点

【自立支援課：相談係】

- ① 個別支援計画作成において、相談支援事業所が作成するサービス等利用計画に基づき、ご利用者、ご家族の意向を踏まえて、ご利用者がその人らしい生活を送れるような計画立案を行う。そのためにご利用者の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する。
- ② 円滑なご利用者支援のため、職域間のコミュニケーションを重視し、情報共有を図る。
- ③ 南札幌脳神経外科、定山溪病院を中心とした医療サービスとの連携を図る。
- ④ 施設開催の家族懇談会での意見交換や日々の連絡を行うことで、入居者ご家族との関係性を構築していく。ショートステイについては、利用時の連絡表を取り交わす事により、家庭、施設、他事業所間での情報交換をスムーズに行うこと、毎月の連絡を行うことで関係性の構築に繋げる。
- ⑤ ご利用者の外出支援の充実を図る。
- ⑥ 日中活動、創作活動、行事等について昨年度実施した内容を基本に、よりニーズに沿ったサービスの提供内容を検討するとともに、可能なことから実施していく。
- ⑦ 事業所内研修等を通し、障がい者虐待、権利擁護についての理解を深め、専門性を高めることで身体拘束廃止の推進や接遇の向上を図る。
- ⑧ 相談員としての資質向上の為、面接技術、会議運営、施設内外との交渉等のスキルアップ、補装具、年金等の制度の理解に力を入れ、一人ひとりの総合力を高められるよう、専門職としての計画的な育成に取り組む。

【自立支援課：生活係 <介護>】

- ① ニーズに基づいた個別支援によりご利用者のQOLを高める。
- ② 職員全員が生活支援計画書に基づいた統一した支援を提供できるよう、担当職員が中心となり、支援内容の共有、実践を図っていく。
- ③ 日中活動、レクリエーションは、ご利用者の意見や要望を反映させ、ご利用者が企画、実行に参加する機会を作り、主体性を持った活動ができるよう支援する。
- ④ ミニカンファレンス、グループ会議の開催を通して、ご利用者への関わり方、ご利用者ニーズの把握の仕方等の情報共有を図り、職員個々の専門性の向上に取り組む。
- ⑤ 接遇目標を意識した言動を実践し、ご利用者、ご家族から信頼される関係構築に継続して取り組む。
- ⑥ 専門職としての知識、技術を習得し、安心、安楽な介護の提供に努める。
- ⑦ 身体拘束廃止を目指し、具体的な検証、取組みを行う。
- ⑧ 感染症に対し、予防対策の実践とマニュアル遵守に努めるとともに、職員研修等により職員の危機意識を高める。

(2) 財務視点

- ① 施設利用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、計画的なインテークの実施、ご本人、ご家族への事前連絡、施設内部の連絡、調整を行う。また、入院者支援として、医療機関との連携を強化することで状況を的確に把握し、スムーズな退院支援に努めていく。
- ② 入居待機者確保のため、医療機関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、制度の説明などを計画的に実施する。
- ③ ショートステイに関し、利用計画表による利用状況の管理を行い、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施設生活の現状説明などを計画的に行う。
- ④ 施設入居者の入院等ベッドを活用し、虐待からの保護、突然の介護者（ご家族）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。
- ⑤ 時間外労働の削減に向けて、法人行動計画にある月 30 時間以内を目指し、業務時間内での計画的、効率的な業務遂行方法を検討していく。
- 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、生活係訓練と情報共有しながら60名の加算算定を継続していく。また、対象利用者の退所による減少を想定し、常時1～2名増のリハビリテーション実施計画書を作成し、年間を通して対象者数の維持を目指していく。
- ⑦ 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。収入は各種会議で確認するとともに、予算については、確認表を用いながら定期的に執行状況を確認していく。

(3) 人材視点

【自立支援課：相談係】

- ① 施設全体で取り組んでいる接遇向上の取り組みを継続し、相談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。

- ② 職員ごとの経験年数、力量、本人の意向や生活環境等に合わせた業務分担を行う。
- ③ 評価育成制度に基づき、定期的な面談を通して、職員一人ひとりの思いを確認し、業務分担の調整や職場環境の整備を行う。
- ④ 経験年数の浅い職員に対しては、業務に対する本人の理解度や成長度を確認しながら、職員全員でバックアップし、教育体制を構築する。
- ⑤ ワークライフバランス向上のため、職員の有給休暇取得状況を確認し、計画的な取得ができるよう体制を整備していく。
- ⑥ 職員の状況に合わせて研修会、勉強会へ積極的に参加し、専門性の向上に努める。

【自立支援課：生活係 <介護>】

- ① 有給休暇の取得促進に向け、計画的に取得できるよう公休を含めた連続7日間の取得と低取得率者の取得率向上に取り組む。
- ② 介護福祉士の資格取得への支援を図る為、実務者研修、勉強会等へ参加しやすい環境を整える。
- ③ 新人職員育成マニュアルに沿って統一した指導を行い、新人職員に必要な基礎研修の開催や業務マニュアルを作成する。
- ④ 職員の離職防止のため、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の実践を図る。
- ⑤ 新人職員の育成は担当係による技術講習を定期的に行い、統一した介護技術の指導を行う。
- ⑥ 時間外労働を削減し、職員のワークライフバランスの向上に努める。

（4）地域貢献視点

- ① 地域住民や学生等に、障がい者支援施設であるグリーンハイム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に取り組む。
- ② 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受け入れを積極的に行うとともに、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継続していく。
- ③ 多目的ホールを地域活動スペースとして開放し、各種団体の集会などの場所として提供する。

（5）ガバナンス視点

- ① 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、ご利用者、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。
- ② 法人基本理念の朝礼時の読み上げを継続して実施し、サービス提供の基礎である法人理念に対する意識を高めていく。
- ③ 相談係会議を毎月実施し、ご利用者ニーズ、苦情、事故等についての情報共有、支援方針についての統一を図るとともに業務改善やコンプライアンスに取り組む。

4、行事・研修計画等

【行事】

行事名	実施時期	内容
誕生会	誕生日毎	プレゼント贈呈、グループ毎にお祝いの取組みを行う
常盤公園清掃	5月から11月の 第1、3、5水曜	ご利用者ととともに公園の清掃を行い、地域の飲食店を利用し、交流を図る
陶芸の日	毎月第2日曜	陶芸、手芸等の創作活動を行う
健身操	毎月2～3回金曜	音楽レクとともに体操（健身操）を楽しむ
映画の日	随時	様々なジャンルの映画上映会
春季合同避難訓練	5月予定	グリーンハイム中心の火災避難訓練の実施
セラピー犬との交流	随時	多目的ホールをセラピー犬の練習場所として提供し、ご利用者とセラピー犬との触れ合いの時間を設定する
グループ食事会	蕎麦の日 10月17日(水) 10月19日(金) 寿司の日 11月5日～9日	フジフードサービス主催の食事行事。寿司、蕎麦等グループ毎にご利用者の目の前で調理したものを提供し、雰囲気、出来立ての味を楽しんでいただく
ご当地フェア	随時	フジフードサービス主催の食事行事、各地のご当地メニューを昼食時に提供する
グループ喫茶	随時	グループ毎に喫茶を提供し、ご利用者に楽しんでいただく
移動動物園	6月予定	動物とのふれあい
焼肉昼食会①	7月13日(金)	外で焼肉などの食事を楽しむ
焼肉昼食会②	8月10日(金)	外で焼肉などの食事を楽しむ
ハピニス祭	8月から10月	地域の商店、住民、団体に参加して頂き、地域参加型の法人全体のお祭りとして開催する
敬老の集い	9月14日(金)	65歳以上のご利用者を対象としたお祝いと会食
紅白カラオケ大会	10月26日(金)	男女に分かれてカラオケで優勝を競い合い楽しむ
秋季合同避難訓練	10月予定	和幸園中心の火災避難訓練
クリスマス忘年会	12月21日(金) 12月25日(火)	会食やゲーム、アトラクションを楽しむ
餅つき	12月28日(金)	ご利用者及び職員が餅つきを行う
正月	大晦日、元旦	お神酒やおせちを提供し、お祝いをする
新春ゲーム大会	1月	グループ毎にゲーム大会を行い、景品を提供する
仮装カラオケ大会	2月22日(金)	仮装しながらのカラオケを楽しむ。
鍋の日	2月8日(金) 3月8日(金)	すき焼きや寄せ鍋を選択する食事行事を実施する
節分	2月3日(日)	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></p> <p>「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></p> <p>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 ・ その他職員からの希望により
法人全体研修（予定）	<ul style="list-style-type: none"> ・ ビジネスマナー ・ 認知症とアロマセラピー ・ 笑い学会や吉本興業などの講演 ・ リスクマネジメント ・ 救急救命 ・ アサーションコミュニケーション 他

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、ご利用者にその人らしい生活を主体的に過ごして頂き、「ここで生活して良かった」と思ってもらえる事が私たちの使命と考える。質の高いサービスを提供する為には、職員が安心して働ける環境を整備し、専門性を持って、いきいきと働けることが重要である。その為、職員の安定した採用・定着を図るとともに専門性の向上、働きやすい環境づくりに努めていく。また、「自立支援」の視点を大切にしながらご利用者の潜在能力を引き出すことでQOLの向上を図る。さらに、地域にも貢献する為、認知症状改善塾などにより和幸園での取り組みのノウハウを地域に還元し、法人内他事業との連携により地域の福祉サービスの拠点として機能するように努めていきたい。

2、重点目標

(1) 特別養護老人ホーム和幸園

平成30年度は、介護報酬改定の年にあたり、和幸園としても改定内容を十分に理解した上で取得できる加算は確実に取得できるよう準備を進めていきたい。実績の維持・向上の取り組みとしてはこれまでのノウハウを活かした上で、稼働率向上に向けて先を見越した動きが一層求められると考える。インテーク済みの待機者を増やし、早い段階での診療情報提供書を取り寄せ、ご本人やご家族、待機施設(病院等)へのこまめなアナウンスにより、待機者のご家族の心情に配慮しながら、入居の優先順位やショートステイの活用を提案していき利用実績の向上、安定を図りたい。また、現在行っているターミナルケアの取り組みは住み慣れた場所で馴染みの職員に囲まれて、最期まで穏やかに苦痛なくお過ごしいただくことが目的であるが、収益的にも空床の予防、加算取得につながることから多職種で協働し、より質の高い専門的なケアを提供することで今後も和幸園の大きな魅力の一つとして継続していきたい。

ソフト面では、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、また、ご家族にとっては安心して気軽に訪れやすい場所としてお過ごしいただけるよう、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。

より質の高い福祉サービスを提供する為には職員の定着、資質向上が不可欠であるが平成29年度は多くの職員の退職が生じてしまった。平成30年度はその反省を踏まえ、職員が定着し、安心して働ける職場環境、体制の整備にも力を注ぎたい。

(2) 和幸園短期入所生活介護事業所

ユニットケアの利点を活かし家庭的な雰囲気を大切にし、穏やかにお過ごしいただける環境を提供するとともに、在宅生活継続のために、単なるレスパイトケアではなく、自立支援という視点でプログラムを組み、基本ケアの継続と身体的機能向上、精神的安定を意識した環境を整えていきたい。日常生活を送る中で活動性を高めるためにも、両ユニット合同による集団体操、各種レクリエーションや制作活動の継続と、さらなる内容の充実を図っていく。

今年度、意識して行っていきたいのはご利用者とそのご家族との信頼関係を築くためにも、サービス担当者会議や連絡帳の記入内容などからご家族の思いをくみ取り、現場に伝え、しっかりと対応できる

体制を整えていきたい。

ショートステイを利用することで介護度の軽い方はいつも以上に生活の活性化と、役割を持った生活をしていただき、介護度の重い方には身体機能の維持に加え、会話や笑顔が増えるなどの変化が見えてくるような支援を行っていく。また緊急の受け入れにも迅速に対応し、新規の緊急の方でも、丁寧な対応が出来るよう、職員の資質、技術の向上等に取り組んでいく。これらを「和幸園らしさ」として定着させ、その継続により、稼働率の安定、向上へと繋がっていくものと考えている。

自宅では見られない、ご利用者の和幸園での活動や表情を見ていただく場として、昨年度初めてご家族と一緒に参加していただいた行事として「一条夏祭り」を実施し、ご家族との関係や職員間関係にも良い成果が見られたため今年度も継続していきたい。

3、法人の5つの視点に対する取り組み

(1) 利用者視点

- ① 在宅への復帰も念頭に自立支援、環境整備を推進する。
- ② 「日中おむつゼロ」「食事の常食化88%」の維持・向上を目指す。
 - ・経口継続のための課題を適切に見極め、必要な支援内容を明らかにして、随時見直しを図り、適切な食事形態を提供させていただく。
 - ・「排泄」、「歩行・運動」についても、個別に評価し、職員間で統一したケアの実践を図る。
- ③ ご本人、ご家族のご意向に沿った最期の時をお過ごし頂けるような多職種連携によるターミナルケアの支援を継続する。
- ④ 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リスク者の皮膚状態の観察を継続して行い、速やかに対応する。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などの介護技術も習得し、褥瘡予防に繋げる。
- ⑤ 介護事故の減少
 - ・事故発生時の検証を速やかに行い、原因を明らかにし、具体的対策を立て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、改善を図っていく。
- ⑥ 感染症予防
 - ・職員研修、環境整備（水分、湿度、消毒、清掃）を継続的かつ計画的に行う。
 - ・感染症の発生時に備え、マニュアルに沿った対応がどの職員も適切に行えるよう定期的にシミュレーションを行う。
- ⑦ 身体拘束廃止
 - ・身体拘束廃止委員会の活動により身体拘束ゼロの維持を図り、権利擁護の意識の啓蒙に努める。
- ⑧ 虐待防止
 - ・施設内で虐待が行われることのないように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意識づけを行う。

⑨ 個別ケアの提供

- ・ユニットケアの良さが活かされるような個別ケア体制の構築及び個別ケアの提供に努める。
- ・自立支援を目指し、基本ケアの維持・向上を図る。

⑩ レクリエーション、クラブ活動の充実

- ・全体でのレクリエーション、クラブ活動を実施するとともに、各ユニット個々の活動の充実を図り、ご利用者にあった生活の中での活動の幅を広げていく。

⑪ 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。

⑫ 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。ご家族の来所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。

（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。

入所稼働率目標 98%

- ② 円滑な入居受け入れ体制及び空床利用のショートステイが上手く活用できるような体制作りに努めていく。

短期入所稼働率目標 85%

- 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、和幸園で最期の時を過ごすことを望むご利用者やご家族の希望に沿えるよう最後まで尊厳をもった質の高いケアを行う。看護体制加算を確実、適正に算定する。

- ⑤ 管理栄養士、調理師との連携により、胃ろう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とし、口腔衛生管理体制加算・経口維持加算Ⅰ・Ⅱの取得継続に取り組んでいく。

- ⑦ 電気、水道、光熱費、日用品費等の節減への取り組みを図る。

- ⑧ 協力医療機関、看護師、管理栄養士、理学療法士、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努める。

- ② 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新人研修等による新任職員の育成を図る。

- ⑤ リーダー育成のため、OJTでの訓練を行っていく。

- 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など、働きやすい職場環境を整える。
- ⑧ 介護職員にかかわらず、職員個々に合わせた適切な新人教育を推進する。
- ⑨ フリー夜勤の継続により、深夜勤務の負担軽減を図る。

(4) 地域貢献視点

- ① 平成27年度から開始した「認知症状改善塾」は、平成29年度終了時点で第5期まで開講した。今後も、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 地域の清掃活動への参加を継続する。
- ⑥ ハピニ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を得て継続させていただいている「介護何でも相談会」を継続する。

(5) ガバナンス視点

- ① 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家族への説明・同意の徹底を図る。

(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、を今年度の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、2丁目（ショートステイ）】

- ・日常生活を送る中で活動性を高め、役割を持ち、楽しみのある充実した日常生活を送っていただけるよう支援する。
- ・前庭の畑を有効活用し、花や野菜を育て、収穫した野菜等をご利用者と一緒に調理して、食べていただく機会を提供する。その他にも年に数回ご利用者と一緒にメニューを決め、調理して食べる行事を計画する。
- ・日めくりカレンダーの制作と季節ごとのユニット内の装飾の継続。
- ・第2回「1条夏祭り」の実施。
- ・集団体操や歩行運動、「うた声集落」の継続。
- ・緊急ショートのご利用者に対しても丁寧な対応をしていく。
- ・状況に応じ1条内で適切な人員配置を行っていく。

- ・職員の質の向上を目指し、ユニット会議後に研修の時間を設けたり、法人内研修に多くの職員が出席できるような体制を整えていく。
- ・個々に合わせたプリセプターの指導や職員の業務に対する姿勢や意識の改革を図る。また、職員間でコミュニケーションをとり、互いにフォローし合える体制作りを行う。
- ・希望者には7連休取得を推奨していく。
- ・「忘れ物ゼロ」を目指し、対策をとっていく。

【2条1丁目】

- ・職員全員で気づき合い、声の掛け合いを実施し、事故件数の減少を目指し、ご利用者が安心した生活を送れるユニットづくりを行う。
- ・毎日、安定した水分摂取と歩行訓練を図り、根拠に基づいた介護を実践することでその人らしい生活が実現できるように支援する。
- ・ユニット内でのイベントを計画、実施し楽しく活気あるユニットを目指す。

【2条2丁目】

- ・法人理念に沿い、その人らしい生活を主体的に過ごせるように、日々のアセスメント情報を活用、共有し主体性を引き出していく。
- ・ユニット職員のみでの会議を行い、ユニット目標に対する細かい疑問や不安を解消していく。個人面談を行い職員の現状を把握する。業務の連絡のみではなく、職員同士の節度あるコミュニケーションが取れる雰囲気作りを行う。
- ・ご利用者個々に行きたい場所、食べたい物などの希望が異なる為、ご利用者のニーズに即した外出行事を複数回実施する。

【2条3丁目】

- ・安心して過ごして頂けるよう事故防止に努め、できる限りご利用者の要望（外出等）を叶えられるように対応する。
- ・職員の個性を活かしたユニットの雰囲気作りを行う。プリセプター期間はわかりやすく、安心して業務に入れるよう丁寧に指導する。

【3条1丁目】

- ・ご利用者優先の統一された心のこもったケアの実施
- ・声のかけあい、技術の高め合い、互いの認め合い
- ・ご家族と一緒に外出会を行う。

【3条2丁目】

- ・ご利用者の笑顔が溢れる関わりと個別ケアの実践、コミュニケーションの充実を目指す。
- ・定期的な面談を実施し、働きやすい環境を整えられるよう配慮する。
- ・外出（外食）の機会を増やしたい。アクティビティ（季節の作品作り）の充実を図りたい。

【3条3丁目】

- ・法人理念に基づきご利用者の「健やかな生活」の実現のため、心を込めた福祉サービスの提供を全力で実行する。
- ・新人職員の育成、プリセプター制度（マンツーマン）でより良い人材を育てる。
- ・コスト削減、節約、節電を意識し実行する。
- ・ボランティア活動の参加

- ・目標達成に向け職員一人ひとりが同じ気持ちで取り組めるように努める。

【3条4丁目】

- ・一つでも事故のないユニットにする。
- ・ご利用者が常に笑顔でいられるユニットにする。
- ・報連相の意識を高め、常にご利用者目線で支援する。

【4条1丁目】

- ・職員の働きやすい環境を作る。
- ・業務内容を見直し改善点を調べる。
- ・効率的に業務を行えるよう考え負担を軽減する。
- ・正しい言葉遣いをする。
- ・どの場面で不適切な声かけが出てしまうかを調べる。
- ・気持ちに余裕を持てるように意識する。
- ・ユニット内の飾りつけをする。
- ・ご利用者の写真を貼る。
- ・季節にふさわしい装飾を行う。

【4条2丁目】

- ・イベント計画を増やし日中活動の充実を図る。
- ・「ありがとう」を意識して言葉にする。
- ・お互い思いやりの心を持って働きやすい環境づくりをする。

【4条3丁目】

- ・言葉遣いに気をつける。相手の気持ちを考えてケアをする。
- ・時間外勤務をなくす。業務の流れの見直しや時間で上がりやすいよう声かけし合う。仕事をきちんと引き継ぐ。
- ・春は桜、秋は紅葉など季節ごとのきれいな景色をご利用者と楽しめるような外出を行う。

【4条4丁目】

- ・事故防止～職員間の申し送りを強化し、事前に事故につながりそうな要因を排除する。
- ・有休取得日数50%～職員の有休数の把握と計画的な取得を推奨する。
- ・個人の誕生日をケーキ（お好きなもの）などで囲み、ユニットみんなでお祝いする。

4、研修・行事計画・会議等

【研修】

開催時期	内 容
毎月	認知症について 和幸園理念
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
毎月	自立支援介護 WEB 会議
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

【行事】

開催時期	内 容	備 考
4月	ラーメンの日	※栄養課主催
5月末	運動会	園庭付近にて開催
6月初旬	天ぷらの日	※栄養課主催
6月中旬	移動動物園	グリーンハイム・和幸園で共同開催
7月中旬	ジンギスカン	園庭付近にて開催
8月	七夕の集い&夏祭り	日程は仮予定・園庭付近にて開催
9月	ハピニス祭	法人祭
9月	敬老祭	フロア毎に開催（1条・2条は合同）
10月	秋の美味しいもの祭	園庭付近にて開催
11月	芋煮会	各ユニットで開催
12月	クリスマス忘年会	フロア毎に開催（1条・2条は合同）
12月末	餅つき	餅つきのデモンストレーションを行う
1月中旬	蕎麦の日	※栄養課主催
1月中旬	のど自慢大会	※訓練主催
2月3日	節分	年男・年女の方に豆を撒いて頂く
2月中旬	鍋・すき焼き	※栄養課主催
3月3日	ひなまつり	
3月中旬	お寿司の日	※栄養課主催
その他の行事	<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 ・石山中央幼稚園来園（6月、9月、12月、3月） 年4回程度 ・家族会、利用者懇談会 ・イトーヨーカドー訪問販売（4月、7月、10月、12月） 年4回程度 	

【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、訓練、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	ご利用者の個々のケアを中心とした会議（隔月開催）
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、訓練、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、訓練、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	身体拘束や虐待を行わないように事例検討、研修を行うため、施設長、看護師、介護員、訓練、相談員により実施する会議（隔月開催）
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、訓練、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、訓練、相談員により実施する会議（毎月開催）
主任・リーダー会議	ご利用者のケア及び職員の業務内容の評価等を行い、課題点を協議することを目的とするとともに、伝達事項の確認等も合わせて行うため、施設長、介護係長、PT、介護員、相談員等により実施する会議（毎月開催）
事務所会議	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、相談員により実施する会議（毎月開催）
主任会議	サービス提供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、ケアマネジャー、介護主任、相談員により実施する会議（毎月開催）
相談員会議	事例検討も含め、ソーシャルワーカーとしての視点に基づき他のスタッフと協同し、ご利用者とご家族を含めた支援を包括的かつ専門的に提供するための協議（毎月開催）

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。

2、本年度の重点目標

- (1) 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、外部研修に積極的に参加して、チーム力の向上を図る。
- (2) 業務を複数で担当し、磐石な事務体制とする。
- (3) 経営を意識した業務のあり方と業務の効率化を図る。
- (4) どのような事にも冷静で柔軟な対応を意識する。
- (5) 個人情報を取扱う職種という意識を持ち、個人情報取り扱いの研修にて学んだルールに従う。

3、法人の5つの視点に対する取り組み

(1) 利用者視点

- ① 事務喫茶の継続的实施と拡大を図る。
- 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と状況報告を定期的に事務会議で実施する。
- ③ 予算編成作業の構築と実践を図る。

(3) 人材視点

- ① 人事担当者による各種専門学校や関係機関等の定期訪問を実施し関係を深める。
- ② 個人目標の実現と働きやすい環境整備を図るため、職員との面談回数を増やす。
- 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、その他取り組み

- (1) 給与・人事ソフトを安定稼働させると共に法人全体のシステム運用の課題解決に取組み、業務の省力化と職員のワークライフバランスを推進する。
- (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) 事務職員の5日から7日の長期休暇の実現を図る。
- (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%使用に取り組む。
- (6) 業務のマニュアル化に取り組む。

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、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、本年度の重点目標

- (1) ご利用者の安全・安心な生活を目指し、医療的ニーズへの看護師として倫理観や専門性を発揮する。
- (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維持と向上を図る。
- (3) 服薬管理を実践し、事故防止に努める。
- (4) ご利用者の家族とも積極的に関わりをもち、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、看取りケア（ターミナルケア）の充実を図る。
- 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、リスク管理に努める。

(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 空床利用による稼働率向上に向け、ご利用者の安全・安心に配慮したうえで他職種と協力する。

(3) 人材視点

- ① 研修へ積極的に参加する。
- ② 計画的に年次有給休暇の積極的消化、連続休暇を推進する。

- ③ 担当者を明確にすることで指導的役割を果たし、スキルアップを図る
- ④ 業務のさらなる見直しを行い、超過勤務を削減する。
- ⑤ 新たな人材確保により、働きやすい職場環境の継続を図る。

(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

- ① 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。
- ② 個人情報保護の視点で記録物の取り扱い（保管や廃棄）を適切に行う

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。
(グリーンハイム 1回/月、和幸園 2回/日)
- (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) 研修等を企画、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、本年度の重点目標

- (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) 食事の適温提供のための保温食器の使用など、適切な食器選択の指導を行う。

3、法人の5つの視点に対する取り組み

(1) 利用者視点

- ① 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った上で食事を提供する。

- ③ 委託先栄養士、調理員にご利用者からの要望を伝える。

(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 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、計画的に全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

(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みを追求する。
- 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 平常業務の場を通じた、巡回、及び、栄養に関する助言。
- ② 従来からの、食物繊維と乳果オリゴ糖を用いた排便コントロールに取り組む。
- ③ ご利用者の日常生活を充実して頂くための一環とし、料理教室による簡単に作れるお菓子作りを実施していきたい。

(3) 和幸園での取り組み

- ① 食物繊維や乳果オリゴ糖などを使用し、下剤に頼らない排便コントロールの実現を目指す。
- ② ターミナルケアの充実に向けて、栄養課が提供できる選択肢を構築し実施する。
- ③ ユニット発案で行われる、ユニット独自の食事イベントに積極的に参加する。また、安全に運営するための計画、指導を的確に行う。

【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
～3日		おせち料理
7日	七草粥	七草（七草粥）
	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、クリスマス忘年会など、栄養課のみでの企画以外の行事に関しては、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、本年度の重点目標

（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」に向けたリハビリを実施する。
- ② 個別支援計画書とより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60%を維持するようにし、入院者・退所者が出た場合、速やかに新規作成を行う。

（2）和幸園

- ① 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。
- ② 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を実施する。
- 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

【グリーンハイム】

- ① PTとして、知識の向上に研鑽を積み、専門性を高め、機能評価に基づきADL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するように取り組む。
- ② 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、説明に関してはご本人、ご家族に理解しやすい内容とし、信頼を得られるようにする。
- 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。
- ④ ご利用者の施設生活での困り事（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。
- ⑤ 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、ケアに対する助言・指導を行う。
- ⑥ 体操、音楽、ゲーム、クラブ活動やスタンプラリーなど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も設ける。
- ⑦ 車いすや歩行器、杖、装具などの補装具や自助具、体交クッションや食事動作の自助具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、OTが小集団レクを実施し、より具体的な目標と効果を期待し、お一人おひとりにアプローチできるように関わる。

(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。

【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、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

- ・地域に対して情報発信、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）の保健医療総論の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おき、情報交換を密に行い、業務を遂行する。
- ・記録は、ほのぼの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などの書類の整備を徹底し、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

(1) 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 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の参加し、自己研鑽に励む。

③ 法人内研修へ参加する。

(2) 和幸園

① 車いすカンファレンスの実施

高齢者施設においては、身障手帳による新規車いすの作製ができなくなっているため、すでに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 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の研修など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。
- ③ 法人内研修へ参加する。

相談支援事業所グリーンハイム

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、本年度の重点目標

【平成30年度実績目標】

計画、モニタリングケース 65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 事業所の認知度維持

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、相談対応可能という情報を発信しつつ、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 事業所の特色の明確化

迅速且つ丁寧な対応が可能な相談支援事業所として、三障がい及び児童、触法等の全ての対応を行っている事業所として情報発信を行う。どんな相談にも対応できる事業所として、関係機関に信頼をいただけるように対応する。また、法人内の他事業所と連携しながら、家族支援にも対応していく。

③ 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やケースを通して、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。さらに民生委員・児童委員等、地域の方々への情報発信を行い、当事業所の地域社会での認知度を高めていく。

(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等を持ち、各々責任を持ち、相談を受け持つことができている。また、適時、お互いのフォローアップを行い、利用者主体の難しさ等の情報共有を行っている。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、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、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、相談者の積極的な関わりを求め、情報を共有し、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ないよう努めていく。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基づく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。

(2) 財務視点

① 相談ケース、計画作成ケースの確保（収入の向上）

様々なケースを通して、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、新たな相談者を紹介していただけるよう努めていく。

② 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 事業所体制の強化

各々が責任を持ち、相談に対応することで、関係事業所から相談を受け、ケース数は順調に伸びている。また、体制を整え、加算を算定することができるようになり、収支改善が期待される。
このことを受け、相談支援専門員の待遇改善の検討を行っていく。

② 相談支援専門員の育成

相談支援専門員の知識習得に対する姿勢、利用者主体の支援観等により、各々責任を持って、相談に対応することができている。また、適時ケースカンファレンス等を行い、情報共有を行っている。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かを、ケースカンファレンス、日々の業務を通して考え、スキルアップを目指していく。さらに新任相談支援専門員が増員する。まずは、施設内ケースを担当していただき、書類作成方法、申請手順などを学んでいただくと共に比較的、落ち着いている地域利用者の方のケースを移管。ニーズ把握、サービス調整などの方法を学んでいただく。

③ 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。

(4) 地域貢献視点

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

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、そ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および機能訓練を行うことにより、ご利用者の社会的孤立感の解消および心身の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おり、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車の両輪の一方をなすものといえる。

今後医療制度改革、高齢者人口の増加やニーズの多様化が進む中、病院や老人保健施設からの退院、退所が増えるとともに、在宅生活を送る要介護者の人口は確実に増加する。介護保険制度施行以来、全国の通所事業所数は伸び続けているが、乱立気味であることや平成27年度の介護報酬改定減算により、閉鎖に至る事業所も多く見られるようになった。平成29年4月から介護予防・日常生活総合支援事業（総合事業）が開始されたほか、平成30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減算される見込みであること、さらに国が2025年度を目標に進めている地域包括ケアシステムの構築等、制度はめ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、的確に対応していく必要がある。

当法人の3つの通所事業所（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）は、これまでそれぞれの特色を生かして堅実に地域の信頼を獲得し、安定した経営を続けてきているが、平成29年度からこの3つの通所事業を統括する通所事業部を新たに設置し、通所事業における共通の課題や対応のノウハウなど様々な情報の共有を進めてきた。これにより、ご利用者の確保、職員の確保や育成、物品の購入・活用等に関して柔軟で効率的な対応が可能になると共に、サービスの質の向上についてもより多角的、専門的な検討が行われるようになっている。

さらに平成30年度には、国の制度設計が自立支援に向けた介護予防、介護度改善をより評価する方向で構築されていることを受け、これまで当法人の特別養護老人ホーム和幸園を中心に培ってきた自立支援介護の実績やノウハウを生かし、パワーリハビリテーションによる機能訓練に特化した地域密着型通所介護事業所を、新たに常盤地区に開設することとした。

今後4ヶ所となる各通所事業所が、それぞれの特性を打ち出すとともに相互に補完、協力し、ご利用者はもとより家族介護者のニーズを受け止めて、自立支援に向けた幅広く専門性の高いサービスの提供を目指すとともに、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、地域との交流を積極的に行うことにより、地域に開かれた事業所として地域との共生に向けてさらに取り組みを進めていく。

1、基本方針

ご利用者が長年住み慣れた地域の中において、可能な限り自立した在宅生活が継続できるよう、心身機能の維持や社会的孤立感の解消、介護に当たるご家族の身体的・精神的負担の軽減を図り、ご利用者の立場に立ったサービスの提供を行う。

また、平成29年度より本格的に取り組みを始めた自立支援介護について、平成30年度もより一層の強化を図り実践していく。そのためにも、介護職員、看護職員、訓練指導員などの全職員が「水分」「食事」「排泄」「運動」の基本ケアについて学びを深め、その取り組みを通して認知症状や身体機能の向上、精神や体調の安定に寄与していきたいと考えている。

ご利用者や居宅介護支援事業所、そして地域住民の信頼を得ながら、利用してよかったと思っただけの「選ばれる事業所」であるように努めていく。

2、本年度の重点目標

- (1) 安定した利用実績と収益の維持を目指し、1日平均利用者数37名を目標とする。
- (2) ご利用者の自立支援を目的とし、お一人おひとりが「自分らしく生きる」ためにどのような支援が必要かを常に考え、行動できる職員となることを目指す。
- (3) 職員が働きやすく、仕事を安定して続けていくことができるように、業務内容の見直しや分業を行い、時間外労働の減少、有休消化率の向上に努めていく。

3、法人の5つの視点に対する取り組み

(1) 利用者視点

- ① 運転技術の向上を図り、安全な送迎に努める。
- ② 自立支援介護を実践するため、基本ケアの水分、食事、排泄、運動の知識を全職員が習得し、専門性を高め、個々のニーズを把握し、より良い支援を目指す。
- ③ ご利用者それぞれの個性を踏まえ、全体での取り組みはもちろん、個別ケアを実践していく。
- ④ ご利用者、ご家族からの声を集め、事業運営に活かす。
- ⑤ 常勤職員は、ご利用者担当制を継続し、個別理解に努め、職員全体で情報を共有する。

(2) 財務視点

- ① 新規利用者獲得
 - ・無料体験や見学対応を継続実施し、体験時には事前に情報を収集したうえで、職員が個別に対応できる体制を構築し、当事業所を選択していただけるように努める。
- ② 安定した継続利用
 - ・居宅介護支援事業所のケアマネジャーとの連絡を密にし、ささいな変化や発見を細かく報告し、体調の変化や異常の早期発見に努め、受診等につなげ、休むことなく利用いただけるよう努める。

③ 経費節減

- ・ 日常における消耗品は、担当者により底値を把握しながら、発注から在庫管理、消耗状況などを管理していくとともに職員の節約意識を打ち合わせや会議等で呼びかけていく。
- ・ 職員配置の充実を図り、開所中も事務作業を効率的に行ない、時間外勤務をさらに減少する。

(3) 人材視点

- ① 安定した職員体制を継続できるよう、一律ではなく、就職希望の職員の個々の希望する働き方をその都度検討して採用する。
- ② 新人職員に対しては、一定期間職員が行動を共にしながら指導し、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。全職員に対しても、適時、法人内外の研修に参加を促し、知識や介護技術の向上に努めスキルアップを図る。
- ③ デイサービスのご利用者数は、入院やショートステイの利用、季節による利用の変動などがあるため、その利用状況を把握し、有給休暇取得可能時期を提示、取得率の向上に繋げる。また、目的を持った効果的な取得ができるよう働きかけていく。
- ④ 毎月1回開催の全体会議では、内容を精査し、各ご利用者の情報や支援内容を共有する場とし、サービスの質の向上を目指す。
- ⑤ 個人年間目標や評価育成シートなどを基にした個人面談を定期的に行い、職員間のコミュニケーションを図りながら、働きやすい職場環境作りを行う。

(4) 地域貢献視点

- ① ホームページ、フェイスブックの充実を図り、関係機関及び地域住民にデイサービスを身近に感じていただくように努める。
- ② 介護なんでも相談への参画を継続する。
- ③ 森の幼稚園との交流を継続する。
- ④ 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う。
- ⑤ 町内会のゴミ拾いへの職員参加を推進する。

(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さらに深め、定期的に内容を確認する。
- ③ 法人職員としての意識を常に高く持ち、責任のある行動をとる。

4、研修・行事計画

【研修予定】

研 修 内 容	
法人内研修	<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスマナー ・認知症とアロマセラピー ・笑いについて ・リスクマネジメント ・救急救命 ・アサーションコミュニケーション
事業所内部研修	<ul style="list-style-type: none"> ・認知症と基本ケアについて ・介護技術向上 ・各職員の外部研修の振り返り研修 など
法人外研修	<ul style="list-style-type: none"> ・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 など

【行事予定】

開催時期	外出行事	年間行事	その他の活動
4月	喫茶レク		<ul style="list-style-type: none"> ・ 5月から10月 園芸活動 ・ 毎月月末 お誕生会の実施 ・ 避難訓練
5月	お花見	端午の節句・菖蒲湯	
6月		演芸週間	
7月	夏を楽しむ外出行事		
8月		七夕・夏祭り	
9月		敬老会	
10月	紅葉見学		
11月	外食レク		
12月		クリスマス会・お鍋・餅つき・正月飾り	
1月		寶引き・百人一首	
2月		節分豆まき	
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、自らも南区の地域活動に参加し、地域の方々から必要とされる事業所運営を目指す。

2、重点項目

- (1) 利用実績、収益率の維持を重点目標とし、登録者数35名、1日の平均利用者数10名を目指す。
- (2) 各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、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ケアマネジャーとの情報共有を密にし、追加や振替利用、サービスの変更など迅速に対応する。

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ことにより、重度の認知症状であっても可能な限り在宅での生活が継続できるよう積極的に受け入れる。
- ② お一人おひとりのこれまで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為、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、快適な在宅生活を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為、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することで、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などには常勤職員が積極的に関わる事で効率化を図り、時間外手当の削減を図る。

(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、体力的、精神的な安定を図る。
- ② 制度や運営、基本方針の共有を強化する。

- ③ 新人職員が入った場合には、マニュアルに基づいた業務ができるよう職員教育に努める。
- 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 定期的な面談を行い、個人年間目標の達成状況や自己評価など、常に目標を明確にして業務に就くことと、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

- 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に努める。
- ③ 外出行事で食事等をする際には、地域の店舗を利用し、地域の活性化と関係づくりに努める。
- ④ 公園等散歩する機会にゴミ拾いを行い、ご利用者の達成感とともに綺麗な町づくりにも貢献する。
- ⑤ 前庭でのミニコンサートや室内外でのミニ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。
- ⑥ 運営推進会議を年2回開催し、地域の住民代表の方々など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) ガバナンス視点

- ① 法人全体の取り組みを把握し、法人職員の一員である事を意識し、責任を持って行動する。
- ② 適正な事業運営、書類整備ができているか、年1回当センター職員と執行部による内部監査を行う。
- ③ 制度改正やご利用者ニーズをいち早く察知し、柔軟な対応を図るとともに他事業所との確認、連携を図る。

4、研修・行事計画

開催時期	研修	行事
4月	制度改正について	花見
5月		ミニコンサート・避難訓練
6月	家族（介護者）の心理について	家族会
7月		外食会・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		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。

1、基本方針

「どんなに障がいが重くとも、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そこご家族の思いに応えるべく、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も果たしていく。

2、本年度の重点目標

【平成30年度目標】

1日平均利用者数 14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) 法人内障がいサービス事業所（入所・短期入所・訪問介護・相談支援・居宅介護）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) 法人内通所事業所と連携を図り、業務の効率化を目指し、事業所運営を円滑に行っていく。

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為に、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が得られるよう利用日毎の連絡ノート、月毎「グ・デイつうしん」、法人機関誌「かけはし」の発行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お伝えする。
- 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き、課題に即応し、安心して生活を続ける事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 生活介護事業所戦略会議で話し合われた課題等を事業所スタッフ会議の場で話し合い、確認・分析し、新規ご利用者受け入れ等に繋げ、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がける。
- ⑤ 職員個々がこまめな電源オフによる節電、節水、物品の管理を行い常に節約を心掛ける。
- ⑥ 事業所内の備品、物品を長く使えるよう会議内で呼びかけ大事に取り扱っていく。
- 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。
- 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共に、全体会議で報告して共有する事で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、定期の個人面談を行い、職員本人の思い気持ちを汲み取り、職場環境の整備を行う。
- ④ 新人職員（経験年数2年未満含む）が学びやすい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

- 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 地域の行事等へ事業所のご利用者、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

【研修】

内 容	
法人内研修	<ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスマナー・リスクマネジメント ・認知症とアロマセラピー ・救急救命 ・アーサーションコミュニケーション
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

【行事】

開催時期	行 事
5月～7月	外出行事（ご利用者の希望の場所を設定し、月～金まで計5回実施する）
8月～9月	野外バーベキュー（月～金まで計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、併せて介護に当て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デイサービスを実施する。

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、専門家の指導のもとで効果的に実施できる場を提供する。

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、障害者支援や認知症対応など法人が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、一人ひとりのご利用者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

- (1) ご利用者の自立支援を目的とし、個々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、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、ケアマネジャーに示すことにより、利用者増を図る。1単位平均利用者数7名を目標とする。
- (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お伝えしてご理解いただき、自宅での介護のアドバイスをし、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、有給付加日数の50%取得、残業の削減に取り組む。全職員が考えを出し合い、常に、業務の簡略化、効率化を考え、時間内にできる方法を工夫していく。

3、法人の5つの視点に対する取り組み

(1) 利用者視点

- ① パワーリハビリテーションの目的と効果の理論を全職員が学び、正しいパワーリハビリテーションを習得して、ご利用者の運動が適切に行えるようにする。
- ② ご利用前後の評価を目に見える形でご本人・ご家族・ケアマネジャーに示していく。
- ③ ご利用者、ご家族、ケアマネジャーからの声を集め、事業運営に活かす。
- ④ 全職員が、ご利用者の現在の状況を把握し、共通の認識を持って対応が出来るようにする。

(2) 財務視点

- ① 開設前に、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発信していく。幅広い高齢者が対象となることを発信し、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、居宅支援事業所ケアマネジャー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、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 新規のため当初の必要物品も多いが、寄贈や法人内遊休物品の活用等により経費節減に努める。
- ⑤ 時間外勤務の節減が出来るよう業務の工夫や勤務表の組み方など工夫をしていく。

(3) 人材視点

- ① 全職員がパワーリハビリテーション・自立支援について学び、効果的なリハビリができるよう専門性を身につけるとともに、利用者ごとの対応については、訓練士を中心に、適切にどの職員も実施できるようにしていく。
- ② 全職員が、リハビリ以外の自立支援介護などの介護・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、通所事業部研修などに参加を促す。
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（ケアマネジャーや家族など）に対するコミュニケーション能力の育成を図る。
- ③ 法人の行動計画に基づき、有給休暇年間付与日数の50%以上取得できる体制を作る。また、職員全員が業務整理と工夫を常に考えて意見を出し合い、時間内に業務を終えることを目指す。

(4) 地域貢献視点

- ① 定期的に「お便り」を出すことや、ホームページ、フェイスブック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出来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提供することで、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、地域とのつながりを深める。

(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など、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 よりよいサービスが提供できるよう、毎日の朝礼・終礼を利用し、日々のご利用者やご家族の状況を共有するとともに、改善事項などを先延ばしにせず改善実行していけるようにする。毎月1回開催の全体会議では、朝礼・終礼ではできない事項について検討し、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、ご家族や居宅介護支援事業所のケアマネジャーに連絡等を行い対応するなど、適切な対応に努める。事故やヒヤリ・ハット事例については小さなものも漏らさず報告して情報共有、適切な対応に努め、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

【研修】

開催時期	研修内容
4月	デイサービス運営のため関係法令
5月	基本ケアについて1
6月	ビジネスマナー・リスクマネジメント (法人研修)
7月	認知症とアロマセラピー (法人研修)
8月	救命救急 (法人研修)
9月	アサーションコミュニケーション (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	身体拘束など排除
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	担当職員希望テーマにより①
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。 ・ お誕生会に、手づくりおやつ等のお茶会。 ・ 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、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	敬老会音楽レク	
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	
3月	ひな祭り	

地域事業部**1、基本方針**

平成29年度は、訪問介護事業所の勤務形態、職務内容の特性から、前年に離職された方々の補充がなかなかできず、人材不足の打撃を受けた年であった。しかし、その中で、常勤の職員を2名補充できたことは平成30年度以降の事業所の運営に良い効果をもたらすことになると思う。また、一般的に経営が難しく母体の法人の力を借り赤字を埋める事業所が多い居宅介護支援事業所がある中で、和幸園居宅介護支援事業所が安定的に利用者を確保できたことは、職員の日頃からの地域での顔の見える関係作りと、それを元にした支援によるものである。

平成30年度地域事業部は、長年事業所を構えてきた石山の地を離れ、新しく芸術の森地区に事業所を移転する。今まで石山地区において構築してきた顔の見える関係づくりを、芸術の森地区においても同様に実践していきたい。

札幌市は、国が推奨する「地域包括ケア」の一環の施策である介護予防・日常生活総合支援事業（総合事業）への移行を平成29年度から実施しているが、この事業のほかに、日常生活支援整備体制事業も全区で展開し始めている。このことは、国が言う混合介護への序章と考える。現在の要支援1・2の方々への支援の方法に変化が生じ、可能であればボランティアも含めた自費サービスの利用により、年々増大する介護給付費の圧縮に繋げていく考えである。また、平成30年度からの改正では、今までの専門性を担保した介護福祉士等による介護は、身体介護等で、家事支援となる生活援助については、より簡略に資格取得できる介護職員で可能となるようにし、介護給付費は減額することとしている。国の施策として、押し寄せる事業所にとっての逆風となる変化にしっかりと適応していかなければならない。

法人が本拠としている南区は、札幌市全体の高齢化率が26.1%であるのに対し、33.2%（平成30年1月1日現在）と非常に高く、特に石山地区は36.6%と区内で一番高く、芸術の森地区は35.0%となっている。このような地域で活動を展開することは介護予防センターを中心とした介護予防事業、中でも健康寿命の延伸を目指し、事業を進めることが重要なことのひとつと考える。

地域社会との関係は、法人の基本理念と方針の中にある通り「地域の方々との信頼と協力の絆を築くとともに地域との共存・共栄・共生」を目指すという事業展開を法人の持つ人的・物理的機能を十分に活かした新たな地域貢献事業の展開を地域事業部から発信していきたいと考える。

現在、地域と繋がりを強化するため法人全体で地域活動に参加しており、特に平成27年度から実施している「いしやま朝市バス」の運行は地域の方々に浸透し、利用者が増えてきている。事業所の移転に伴い、芸術の森地区で開催されている「森のマルシェ」に対しても今後関わっていきたいと考えている。また、石山地区では地域の方々を対象としたお茶の間懇談会を石山地区の福祉のまち推進センターとの連携の中で定期的実施できているが、昨年度初めて芸術の森地区社会福祉協議会との連携ができたため、今後も継続して芸術の森地区と連携していくことを計画する考えである。

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、あるいは障がい者への支援等、法人の持つ機能を十分に発揮し、相互に協働しあい、今まで以上に在宅部門と施設入居部門の連

携を密にして、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けるよう、地域と施設を循環させた支援システムの構築をすすめていきたいと考える。

地域事業部としては、高齢者・障がい者を問わず、「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」ために、地域で一貫した事業展開を推していくことを目指しているが、これこそが現在言われている地域包括ケアや共生型サービスの展開に繋がるものとする。

和幸園居宅介護支援事業所

1、基本方針

介護支援専門員（ケアマネジャー）が介護や介護保険制度に関するあらゆるご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

【平成30年度実績目標】

要介護利用者 174件/月

要支援者 30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今まで以上に密にし、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) 芸術の森地区移転に伴う連携強化、石山地区と連携継続

事業所を常盤地区に移転することから、芸術の森地区との連携強化に努め、地域から信頼される事業所作りを目指していく。また石山地区とも今まで築き上げてきた、信頼関係が維持できるような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・ICFモデルやアローチャートなどを利用し、伝達会議等で個々のケアマネジメント技術の研鑽を行い、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

ご利用者の利益を最優先に活動を行い、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、早期発見及び予防に努め、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

疾病や家族力などを総合的に分析し、緊急時にも即時対応できる体制を整えるため、担当ケアマネジャーが不在時においても対応が可能となるよう、情報の共有化を図る。

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、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 ケアマネジメント力の向上による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、電話相談に可能な限り即時対応し、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。また医療機関（ソーシャルワーカー・看護師）との連携を今まで以上に図り、退院後の新規利用者の確保に取り組む。

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など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。
- ・訪問時の経路などの工夫によりガソリンの経費節減を心掛ける。
- ・事業所の人員体制変更に伴い、事務作業等も含めた業務の洗い出し、業務分担の見直しを行い残業時間の減少を目指す。

(3) 人材視点

- ① 有給休暇の消化率の向上
担当件数、業務内容の効率化を図りつつ、有給休暇消化率の向上と連続休暇の取得を目指していく。
- ② 各種資格取得の奨励
資格取得のための勤務日、業務量の調整を適宜行う。
- ③ バーンアウトによる離職の予防・新人スタッフの計画的育成
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。同様に新人ケアマネジャーへの計画的育成も図っていく。
- ④ 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ビデオ学習や「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

- 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。
 - ・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
 - ・芸術の森地区・石山地区でのお茶の間懇談会に主体的に参加し、地域との関係強化に努める。
 - ・地域貢献事業である石山朝市の送迎支援に参画するとともに、近隣商店を積極的に利用する。
 - ・地域で行われている行事やゴミ拾い等の活動へ参加していく。

(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体制作りを進める。
 - ・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

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（ケアマネジメントについて、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
	外部研修参加（相談援助技術について）
8月	札幌市ケアマネジメント能力向上研修
	事業所内研修 外部講師招聘（ソリューション面接技法）※
9月	第2回南区ケアマネ資質向上研修
	事業所内研修 外部講師招聘（訪問看護との連携について）※
	法人内研修③
10月	介護支援専門員連絡協議会研修
	外部研修参加（面接技術について）
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
	外部研修参加（医療知識）
	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、利用者お一人おひとりの「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ます。自立支援のための援助と「生きる力」となる支援を目指すことを目的とし、一人ひとりが自信と誇りを持ち、未来へと繋がる支援と援助に努めます。地域での担い手を確保、育成し、安心して暮らせる地域の拠点となる事業所を目指します。

2、重点目標

ホームヘルパーは在宅での一対一のサービスで、お一人おひとりの生活に合わせ日々の生活、身体状況等の小さな変化にも気づき、対応しなければならず、利用者が在宅で安心して暮らしていくための重要な役割です。当事業所のヘルパーも60歳以上が6割を占めてきているが、今までの培ってきた経験を一日でも長く継続し活躍してもらうことで、これからの担い手を育成する力となっただけでなく、チームが一丸となり、一人ひとりの暖かい心が仲間、そしてご利用者やそのご家族に届くように努めます。一人ひとりが持つ得意分野（身体介護専門、掃除専門、調理専門など）をさらに極め、専門性を発揮でき、楽しくやがいに繋がる体制を作ると共に知識、技術の向上に取り組み、介護のプロを育成しご利用者が安心して暮らせるように、実践へと繋げていく。さらに Facebook 等を活用し、日々の研修や地域で活動している様子を伝えていくよう努めます。

3、法人の5つの視点に対する取り組み

(1) 利用者視点

「その人らしく生きてきた生活」を、これからも「その人らしくどう生きていくか」、住み慣れた地域で人生の最後まで尊厳を持って自分らしく生活を送れるよう、「できること」、「できないこと」を見極め、地域で自立した生活が「生きる力」となり、地域で暮らすお一人おひとりが支え合えるよう自立支援に努めます。また一人で安心して自宅で暮らしていただくために安否確認の見守りを実践し、ご利用者が自立した生活を送れるよう寄り添う支援を提供する中で、うれしいこと、辛い事を共有し、一瞬一瞬を共にできる支援と援助に努めます。

(2) 財務視点

平成30年度の介護保険報酬改定に向け職員体勢を見直し、介護についての高い専門性を持ち質の良いサービスの充実と保険以外の自費サービス、保険内サービスとの組み合わせたサービス提供ができるよう、自費サービスを拡大し対応していくよう努めます。障がい福祉サービスでは各サービス（資格取得含）の充実を計り、対応できる体制を整えます。また職員一人ひとりが経費削減の自覚をしっかりと持つように努めます。

(3) 人材視点

人材確保が困難な状況のなかで、未来に繋がる担い手の確保が重要である。職場内保育園を利用している家事や育児の合間に普段から家事をしている主婦ならではのスキルがサービスに繋がり、ご利用者の「ありがとう」の笑顔が楽しさや、やりがいに繋がるよう努めていきたい。さらに職員の希

望する時間の稼働で、一人ひとりが得意とする分野の力を発揮できることで、笑顔で楽しく仕事ができ、ご利用者も笑顔になり、そこから達成感へ繋がり、離職者の低下を図る事を目指す。また、仕事を離れての職員交流レクリエーションの充実を図り、仕事以外での職員交流によるチーム力の向上と職員の働く意欲向上へと繋げる。職員が有給休暇を取得しやすい体制を整え50%以上の取得に努める。また、週1回のノー残業デイを確実に実施するため、計画的に一日の業務を進める。

(4) 地域貢献視点

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」となる支援と援助ができる介護のプロを育てる。生活の中で不安や不自由を感じ始めた高齢者や障がい者に安否確認のための見守りサービスを実践していく。更に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が、地域貢献となり、地域の明るい未来へ繋がるよう努める。また、職員体勢を充実させ、重度の独居のご利用者や離れたご家族等、誰もが安心して暮らせるように、24時間体勢の見守りは未来に向け前向きに考えて行かなければいけない時期に来ていると考える。

(5) ガバナンス視点

法人が目指す理念を実現するために職員同士の意思の統一を図り、一人ひとりが責任を持って行動し、ご利用者各々の状況に合わせ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づ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、今以上の質の高いサービスの提供に努める。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る。

4、研修計画

【全体研修（ヘルパー会議で実施）】

開催時期	内 容
4月	法令遵守
5月	虐待防止
6月	医療の知識（体温と熱）
7月	ヒヤリ・ハットの事例検討
8月	高齢者によくある疾病Ⅰ
9月	緊急時の対応
10月	調理実習
11月	認知症
12月	認知症の接し方
1月	感染症及び食中毒の発生の予防及び蔓延の防止
2月	高齢者によくある疾病Ⅱ
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	記録のかき方
6月・7月	医療の知識(血圧)
8月・9月	実技研修(歩く)
10月・11月	実技研修(座る)
12月・1月	実技研修(起き上がる)
2月・3月	実技研修(立ち上がる)

【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、運営のため、内容については未定

1、基本方針

地域の高齢者やそのご家族に対し、総合的な相談支援を実施するとともに、地域の福祉活動と連携して介護予防事業を実施し、介護予防に係る普及・啓発活動を行う。また、地域包括支援センターと連携、協力し、地域の高齢者の心身の健康維持や保健・福祉・医療の向上を図る。また、地域から利便性を認知されるとともに、地域にとって必要な事業を検討、実施し、認知度向上に繋げる。

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存在意義や役割、また相談機関であることの周知を図っていく。
- (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) 地域住民の介護予防に対する理解促進に努める。
- (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事業実施を推進する。
- (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

地域に一番近い相談窓口として総合的な相談支援を実施するため、普段から情報収集に努め、研鑽を図る。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物を見極め、無駄を省き、経費削減に努める。

(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

担当地域での行事や町内会、老人クラブ等の集まり、転倒予防教室等の事業にて、講演や介護予防教室等を実施し、介護予防の普及、啓発に努める。また、介護予防センターの存在、役割、さらには相談機関であることを周知していく。昨年度、法人内部、石山地区福祉のまち推進センターと連携し開催したお茶の間懇談会については、平成30年度も継続して行い、さらに法人職員を講師とした出前講座をサロン等にて実施する事で、拠点を変更する芸術の森地区での地域ニーズの発掘や連携強化に繋げる。

(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

(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ようにするために、関係法令や地域の社会資源を把握したうえで、相談を受け、適切なサービス、機関または制度の利用に繋げていく等の支援を行う。

(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）

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、関係団体との連携を図り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等との連携

実施主体である南区保健福祉部や地域包括支援センター等と連携し、地域での相談支援、二次予防事業対象者の把握等、一体的に地域支援事業の推進を図っていく。

(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

現在、通年で概ね第1、第3の月曜日に芸術の森会館、火曜日に石山会館、そして毎週木曜日にアクロスプラザ集会所にて転等予防教室を開催している。このうち、参加人数が多い芸術の森地区会館会場とアクロスプラザ集会所会場については、介護予防センター職員1名体制では事故発生リスクが高く、事故防止のための最低条件として他職員1から2名以上の支援が必要であるため、平成30年度も引き続き、有償ボランティア1名（芸術の森会館・アクロスプラザ集会所）を中心とし、地域事業部職員、法人職員等のサポートを受け、開催していく。

③ 森の寺子屋の開催

認知症への理解、認知症予防、認知症の早期発見を目的とした認知症予防教室を、毎月第一水曜日に開催し、参加者自身のセルフケア方法、日常生活の中で実践できる予防方法等の情報提供を行う。また、第三水曜日を自主運営とし、継続的に活動できるように支援を行う。

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ていき、実現可能なものは積極的に実施していく。

(5) 福祉活動団体・機関が主催するイベント・研修会・会議等における講師や相談支援等の実施

介護予防に関する講話、認知症サポーター養成講座等の講師を務め、介護予防の普及・啓発を図るとともに、地域の福祉活動、介護予防活動を支援する。

(6) 地域ケア会議の開催

担当地域での高齢者を支える体制づくりや取り組みを検討していく。

