

社会福祉法人松山紅梅会理念と基本運営方針

社会福祉法人松山紅梅会梅本の里理念と目標

■ 理 念

高齢者の自立を支えるための豊かな生活環境づくりと地域社会とのネットワークの創造

■ 私たちの目標

1. 私たちは、施設の特性を活かし、お年寄りの自立したその人らしさを大切に生きがいと安全を守ります。
2. 私たちは、地域の方々と共に開かれた施設創りをします。
3. 私たちは、お年寄りのために心地良い清潔な生活環境を目指します。
4. 私たちは、お年寄りと笑顔で心が通じ合う介護を目指します。
5. お年寄りは、職員の心、姿勢を映し出す鏡であり、常にお年寄りから人生を学ぶ気持ちを忘れません。

■ 基本方針

1. 利用者に対して
個別性と自立性尊重の原則に立って、一人ひとりの生き方を大事にするとともに、その主体性と自立を支える。
2. 家族と友人などに対して
生活の継続性の原点に立って、可能な限り入所前の生活のリズムを尊重し、合わせて家族、友人などの参加と繋がりを求める。
3. 地域社会に対して
地域主義の原則に立って、利用者の地域参加、在宅高齢者に対するサービス提供、ボランティアの導入など、地域社会との繋がりを図る。
4. 関係機関などに対して
パートナーシップの原則に立って、行政機関、医療・福祉団体、関連福祉施設などの協調と連携を密にする。

■ 運営方針

1. 利用者本位
利用者の立場に立ち、地域に開かれた質の高いホームづくりを目指す。
2. 自立と自己実現
利用者の自立と自己実現を図り、そこから学ぶ姿勢を大事にする。
3. 運営の総合性と効率性
施設の持つ各機能の総合性と効率化を図り、チームワークによって、きめ細かいサービスが展開できるよう努める。

4. 専門的機能の活用

施設の持つ、施設の専門機能を向上・充実させるとともに、それを活用することによって地域の福祉に寄与する。

5. 運営参加

行政や福祉関係はもとより、利用者、家族、後援会、地域ボランティアなどの参加によって、開かれた施設運営を目指す。

6. 職員の資質向上

研修会などの機会、自己研鑽を通じ職員の資質向上を図る。

平成30年度事業計画

社会福祉法人 松山紅梅会

【平成30年度目標】

平成30年度は3年に一度の介護報酬の改定の年にあたり、各事業の収入面において様々な影響がある年となる。

今回の介護報酬改定は全体で0.54%のプラス改定が示されているところであるが、事業毎には大きな増減があり、特に大規模デイサービス、小規模特養においては大幅な介護報酬減がされており、当法人の事業ではデイサービスセンター小梅、ゆにとつと特養がその影響を大きく受けることとなる。ただ、介護職員処遇改善加算については要件次第で増額がされており、事業全体の収入面では前年度を上回ることが予想されるが、介護職員以外の職員との更なる賃金差を生じることとなる課題も発生する。

又、松山市においては平成30年度から3年間の「第7期高齢者福祉計画・介護保険事業計画」が示される年でもある。現在、正式な公表はされていないが、計画案の中では「共生型施設」が推進されており、法人が将来的に目指している「ごちゃ混ぜ」の施設づくりに大きな関連性があることから、今後の法人の方向性と第7期計画を併せて研究し、必要であれば公募にも前向きに挑戦する。

これら様々な変動がある年ではあるが、近未来に法人が目指す「ごちゃ混ぜ」の施設、町づくりを指針とし、3つの柱に対しての取り組みを充実させたいと考える。

先ず一つは、賃金とキャリアアップ環境の改善を目指し、処遇改善加算の増額による介護職員のための賃金改善の課題を含め、重責に対して適正なキャリアアップが図れる抜本的給与規程の改定を法人として図ることとする。又、現場職員の資格取得やモチベーションの向上が図れるよう、適正なキャリアアップができる制度を「キャリアアップ委員会」により構築する。

二つ目は、将来の「ごちゃ混ぜ」づくりに対応できる人財の育成を目指し、「採用・PR委員会」による人財確保、教育を共に育つと捉えた「共育委員会」を中心とした知識や技術の向上はもちろん、人間性の向上を重視した梅本の里にはなくてはならない人財育成を行う。特に「採

用・PR委員会」は若い職員を中心として前年度に発足したが、抜本的なPR方法の見直しを図り、前年度0名であった新卒者の採用を今年度は5名の採用に繋げた実績もあることから、今年度においてもデジタル、アナログ両面においてのアピール方法を見出していく。

三つ目には、「福利厚生委員会」を中心とし、有給休暇取得の増進、資格取得に対する助成や環境整備、職員のリフレッシュへの取り組み等、福利厚生面の充実を図り、働きたい、働き続けたいと思える職場を構築する。

以上の三つの柱の充実と実現を基本目標とし、これから法人が目指す方向性を明確化することとしたい。

平成30年度「梅本の里」スローガン

「梅本の里にかかわる、すべての人を

『ありがとう』の和でつなぎます。」

特別養護老人ホーム 梅本の里

【平成 30 年度目標】

1. 基本方針

平成 30 年度における介護報酬の改定では基本単位が引き上げられることから、年間 300 万程度の増収が見込まれる。

平成 28 年度に人財不足に陥った課題は、前年度に解消されてきているが、その反面で介護職の若返りによる経験値や知識の不足を要因とし、入居者とのコミュニケーション能力の低下や、危機管理意識の欠落などの課題が大きくなっていることから、新たな委員会を立ち上げることや現在も実施している役職者との面談を増やし、徹底して介護職としてのベクトルを合わせていく。

又、老朽化が進んできている浴室やトイレの改修を優先的に行い、入居者のプライバシーに配慮できる環境とすることや、現場の現状に沿った特殊浴槽を導入することで介護技術の向上に繋げ、効率化のみに偏りがちな業務の見直しを図ることとする。

2. サービス目標

①職員の意識向上

介護経験や知識の未熟から、入居者に対する尊敬の念の欠落や、職員全体での介護技術不足が顕著な状況にある。平成 30 年度においてはこれらの課題に対し、現場でのベクトルが一定化できるよう「意識向上委員会」を新たに立ち上げる。

委員会において整理・整頓においての働く環境の整備や、入居者の排泄時には扉やカーテンを必ず閉めるなどの介護職としての基礎を徹底的に発信し、全職員が同じ方向性に向けられるよう取り組む。

又、新人職員や介護経験の浅い職員については、介護経験と知識が豊富な職員を教育者として配置する制度をつくり、知識と技術に一定の方向性を持てる環境とする。教育者となる職員に対しても一定の方向性が示せるよう協議時間を設け、特養全体が同じベクトルをもつ。

年に 2 回実施している役職者との面談については 3 ヶ月 1 度実施することとし、職員一人一人の現状を把握した上で、これから取り組むべきことへの意識確認を行う。

②ハード面の見直し

開設より 24 年が経過し、様々な設備の改修が必要なところであるが、特に浴室の改修は入居者のプライバシーや健康面の保持の観点から、旧態依然とした現状から脱却を図らなければならない。

又、ここ数年、旧態化した特殊浴槽は故障が多いことや操作性も古くなっていることから、職員が入浴時間の短縮など業務の効率化に囚われる傾向にあり、適切な介護力の修得にも影響を及ぼしている。

これらの課題を解消すべく、男女別で使用できる空間への改修を図り、入居者のプライバシーや健康保持に配慮した浴室とすることや、助成金を使っての特殊浴槽の購入を行い、入居者の生活の向上と職員の適正な介護力への向上を図る。

更には、現在における福祉施設の在り方から、多目的トイレの必要性やプライバシー保護の観点からの入居者トイレのカーテンを扉に変更することについて、平成 30 年度中において検討する。

3. 利用率

目標のとおり、職員の一人一人の基本的な介護力を向上させること、実現可能な設備整備を図ることを基本とし、入居者と職員双方にとって効果的となる業務の見直しを実施した上で安定した利用率 97%を目標とする。

(作成責任者：特養介護支援専門員兼相談員 野本浩二)

短期入所事業 梅本の里

【平成 30 年度目標】

1. 基本方針

平成 30 年度の介護報酬改定での大きな変動はなく、収支面での影響は少ないことが見込まれる。

利用者に対しては、短期間利用の中で退屈しないショートステイを目指し、レクリエーションに対する職員の認識を改め、資質向上を図った上で行事の充実を図る。特に食の行事については利用者の関心も大きいことから、工夫を凝らしたサービス提供を行い、定期的なショートを利用しての在宅生活が維持できるようする。

2. サービス目標

①継続利用に繋げる

給食業者と連携し、月に一度「食」に対する行事を開催する。

又、レクリエーションに対する外部研修への参加や、職員会議の中でレクリエーションの重要性を再認識できる内部の協議を行い、繰り返すだけとなっていたレクリエーション活動を見直し、ショートステイでの生活を飽きさせないレクリエーションを週 3 回実施することで、利用者やその家族にまた利用したいと思われる取り組みとする。

②職員の意識向上

特養と併せ介護経験の少ない職員が増え、業務を停滞させないことが優先的となり、介護の基本的知識の教育が疎かとなっている。

今年度は「共育委員会」が開催する介護の基本知識と技術の研修へ介護経験の少ない介護職員を参加させることや、介護経験と知識が豊富な職員が教育者となる制度を設け、正しい介護技術を伝える。又、教育者となる職員についても、伝える方向性が一定となるよう協議する時間を設け、特養同様、現場全体が同じベクトルをもてるようにする。

これらの制度を構築し、介護に対して職員全体が意識向上できるよう取り組み、利用者に対して「ちょっと待って下さい。」という言葉を使わない現場とする。

3. 利用率

目標でもある介護に対する職員の意識の向上が技術、知識の向上に繋がるようにし、ショートステイでの生活が利用者の在宅生活支えるの一部となること、又は家族の信頼に繋がることに取り組み、利用をリピートしてもらえることで安定した利用率 90%を目指す。

(作成責任者：特養介護支援専門員兼相談員 野本浩二)

特別養護老人ホーム 梅本の里ゆにっと

【平成 30 年度目標】

1. 基本方針

平成 30 年度においても、基本的な目標は前年度に引き続き、法人の基本的理念である地域での役割りを果たし、地域と共に支え合う関係を築き「愛され選ばれる施設」を目指す。

平成 30 年度の介護報酬改定においては、小規模特養の基本単位が引き下げられ、約 300 万円の減収という厳しい現状とはなるが、入所者・ご家族と信頼関係を築きやすいというユニットケアの特性を強みに、一人一人の生活に目を向け、専門的な知識や経験をもってその方の人生が完結する時まで支援していくことで「梅本の里・ゆにっと」のブランド力を高め、地域に根ざした施設としての利用に繋げる。

2. サービス目標

開設以来、入所者が安心して生活が継続できること、その家族が安心して施設に任せられることを目標にしているが、年を追うごとに入所時の ADL（日常生活動作）が維持でない現状にあることから、歩行・立位など残存機能を活かし、生活リハビリを実施することで入 ADL の低下を防ぎ維持する。

又、日頃から家族の面会が多い環境にあり、信頼関係を構築しやすいという強みを活かし、面会時には入居者の様子や変化を随時伝えるなど、職員から家族へ声を掛け、コミュニケーションをとることとする。

更に、入所者と家族、職員の時間共有・情報交換を充実させるため、今年度中に「交流会」を開催する。

3. 人財確保・育成

ユニットは限られた人数でサービスの提供を実施していることから、職員に欠員があると次の人財を確保するまで非常に勤務状態が厳しい環境に陥る。

前年度においても退職や感染症等で職員が欠員となった状況においては、職員が疲弊したり職員間の感情がぶつかり合うなど、働く環境自体に悪い影を落としてしまうことから、平成 30 年度においては介護技術に対する専門的知識と技術を高められる外部の研修をユニットリーダー一会で選択し、既存の職員を参加させ知識と技術の向上を図り、新たな採用される職員に対してどの職員が対応しても同じ知識や技術が伝達できるよう取り組む。

又、介護知識や技術の向上は介護職員として当然求められるものであるが、どんな環境に置

かれても良い働く環境を維持するためには、普段からの人間関係や環境整備が重要であるため、お互い様の心を持った職場環境とできるよう、ユニット会、ユニットリーダー会の時間を利用し、休暇等の取得や休憩時間の在り方を協議し、離職のない職場とする。

4. 利用率

介護報酬の改定での減額もあることから、今まで以上に入所者の体調管理、状態変化の早期発見・早期処置を心がけ、入院者や重症化を未然に防ぎ、利用率の安定に努めなければならない。空床ができた場合には、ショートステイでの利用の活用を行う。

又、平成 29 年度 2 月にインフルエンザを発症・拡大させてしまったことを真摯に受け止め、感染症の予防・対策は再度見直しを図り、業務への負担を安定させた上で、利用率目標を 98% とする。

(作成責任者：ゆにっと相談員 武内麻誉)

短期入所事業 梅本の里ゆにっと

【平成 30 年度目標】

1. 基本方針

平成 30 年度の介護報酬改定は、ほぼ影響のない状況が見込まれる。

短期入所を利用の普遍の目的でもある、在宅で介護をされているご家族の精神的及び身体的介護負担の軽減に繋げることを基本とし、少しでも長く在宅生活が送れるよう支援することとする。

又、開設より 3 年間で築いてきた、ショートユニットの生活感と雰囲気維持し、在宅生活の延長でショートステイを利用できるよう、昨年度より取り組んでいる 24 時間シートを基としたケアの実施ができる体制を構築する。

2. サービス目標

自宅同様に落ち着く空間をつくり、その中で洗濯物を畳む、掃除をするなど利用者に合った日常的動作により生活リハビリを実施し、身体機能の維持・意欲向上に繋げる。又、その日常的な作業が利用者の役割りとなるよう支援する。

特養同様、前年度から実施している 24 時間シートを作成し、ショートステイでの 1 日の生活リズムや役割を充実させる。

3. 職員の資質向上

まだまだ未熟と感じる、状態変化への気づく力や緊急時の対応能力を高められるよう、急変時の対応や介護技術に特化した研修参加を、ゆにっと全職員に対し実施ができるよう取り組む。

勤務の都合上、全員参加に至らない場合は、受講した研修内容をユニットリーダー会又はユニット会で発信し、全職員が同じ知識と技術を持てるよう取り組む。

4. 利用率

ショートステイ本来の役割や前回の介護報酬改定時の長期利用への減算を鑑み、短期利用を重視してきたが、短期利用者は他施設への入所や入院などを理由に利用が不安定になるケースが多く、利用率へも大きく影響した。

又、入所待ちなどで本当に困っている家族も多くいることから、本年度においては長期利用の受入も実施し、安定した利用率に繋げることで利用率92%を目指す。

(作成責任者：ゆにっと相談員 武内麻誉)

通所介護事業 梅本の里

【平成30年度目標】

1. 基本方針

デイサービス梅本の里は開設より25年目を迎えることでハード面、ソフト面において旧態化が進行している。

特にソフト面においては近年、様々な改革に挑戦してきたが、明確な方向性が定まらず、改革に至どころかサービスのマンネリ化の一途を辿っている。

平成30年度においては、これまでの結果を省み、挑戦することの意義を職員全員でもち、「やってみよう！ ～チャンス・チェンジへのチャレンジ～」をスローガンとする。

提供サービスのマンネリ化を打破するためにも、職員一人一人が考え動いていくことをテーマに、閃いたらやってみる、失敗は成功の基と捉え、梅本デイサービスの魅力とアピールポイントを発掘し、利用者の満足度が高まるプログラムの充実に取り組む。

尚、平成30年度の介護報酬の改定においては、通常規模デイサービスである当事業所は大きな影響はないことが見込まれるが、サービス提供時間が1時間毎に見直されたため、利用者のサービス提供時間によっては収入への影響がある。

2. サービス目標

その1 チャンスへのチャレンジ

①グループケアへ移行

現利用者は、大きく3つの区分（要介護・要支援・生きがい）に分かれるが、利用目的も異なれば、満足度も異なるため、集団ケア中心のプログラムから、介護度は問わず利用者が選択できるプログラムを整え、集団ケアからグループケアに移行する。

少人数のグループケアへ移行する事で、より利用者との距離を縮め、一人ひとりの生の声を受け止め、満足度を高める一歩に繋げる。

②多目的室を活用

現在、未使用となっている多目的室（元ケアハウス厨房）有効活用し、現在のデイルームとは相違性を持たせることで、異なる利用者のニーズに応える。

具体的には常時開放すること目指し、週2日（月・木）は喫茶コーナーとしてオープン、利

用者と一緒に作る手作りおやつの日を設定することや、様々なドリンクを提供するなど、利用者が自らの意思で一息つける空間を目指す。

③食べる楽しみの充実

厨房から提供する季節の献立を継続する他、昼食お楽しみデーとして巻き寿司やオードブル、バーベキューや鍋料理、職員の手作り昼食の日を企画する。

実施日は、毎月の行事委員会で企画提案し、食べるにこだわったサービスを提供する事で、満足度に繋げる一つとする。

その2 チェンジへのチャレンジ

①「デイ新聞」発行

利用者の増減はどのような活動に取り組んでいるのかを発信する事、つまり PR 力の影響があることから、今年度より「デイ新聞」を発行する。

「デイ新聞」は年3回(①4～7月・②8～11月・③12～3月)発行し、活動の状況や今後のお知らせを写真等で PR し、地域包括支援センターや各居宅事業所等へ配布する。

②近未来に向けて

平成30年4月介護保険改定に伴い、要介護の方を対象にサービス提供時間の基本料金が2時間以上から9時間未満まで1時間毎の料金へ変更となる。

現在は、9時から16時30分までの7.5時間(7時間以上9時間未満)のサービス提供時間となっているが、その時間外でのニーズもある事から、サービス提供時間見直しや職員の配置等を行政へ確認した上で新たな体制の可能性を探る。

又、福祉ニーズが多様化・複雑化する中で、高齢・障害などの枠を超えた、横断的な支援が必要になってきている事から、「共生型サービス」を視野に入れた体制を整える。

3. 利用率

利用率は年々減少傾向にあることから、事業所存続の視点から梅本の里独自のアピールポイントの発掘や、一人でも多くの利用者の要望に応えられるプログラム設定を行うなど、抜本的な見直しを図るべき年となる。

又、送迎時の家族やケアマネージャー等との担当者会議での報告、利用時間中の職員間の報告・連絡・相談など徹底し、普段からの関わりを深めることで、信頼関係を築き、安心して利用できるデイサービスとする。

これらの細やかな取り組みを日々重ねることで、年間を通じ安定した利用率28名/日を目指す。

(作成責任者：通所介護事業梅本の里所長 稲荷衆一)

ケアハウス

【平成 30 年度目標】

1. 基本方針

ケアハウスにおいては一貫して入居者間の良好な人間関係が、安心した生活空間を保つ要因となることから、平成 30 年度においても良好な人間関係に繋がるサービス提供を第一に考えた援助を行う。

又、入居期間が長くなればなるほど身体機能の低下が顕著になるため、定期的な施設内行事や外出行事を開催し、生活の中での身体機能の維持に繋げるとともに、入居者の意欲が途切れないよう楽しみを持った生活が送れるように取り組む。

ただ、近年のケアハウスの入居者においては高齢で入居するケースが多く、身体機能の低下や認知症の進行により、短期間でケアハウスでの生活が困難になるケースが目立ってきていることや、25 年目を迎える建物設備の老朽化の課題から、行政の福祉計画に沿った特定施設への移行や、ケアハウスの存在意義自体を考察する時期となっている

2. サービス目標

①ティータイム

食べる楽しみや入居者の良好な関係作りのきっかけに繋げるため、毎月 1 回開催する。

現在は職員が作ったおやつを提供しているが、今年度は一緒に作る手作りおやつの日を開催し、メニューを考える・買い物・作る・食べるを共に行い、入居者、職員相互の関係性を深める役割とする。

又、年 2 回は家族を招待したティータイムを開催し、家族と過ごす事によって得られる精神的な安定や職員と家族との信頼関係を築く場とする。

②カレンダー作り

入居者の楽しみの 1 つであったが休止となっているカレンダー作りを復活し、年 4 回（3 ヶ月に 1 回）の開催を行う。カレンダー作りは指先を使う作業であることや、レイアウトを考えるために頭を使うことで脳の活性化に有効であることから、認知症予防目的の 1 つとし開催する。

③外食

月 1 回の外食行事を開催し、外出のきっかけや普段と違った雰囲気ですること事で気分転換を図る。食事は個人の趣味趣向があり、食べたいものを食べれるということは、生活の中での活力や楽しみとなるため、生活意欲の向上に繋げていくことを目指す。

3. 入居率

入居者の身体機能の維持、施設で意欲を持った生活ができることを目指した平成 30 年度に掲げたサービス目標を実現し、ケアハウスでの生活が維持できることに努める。

又、地域包括支援センターや居宅事業所、病院の居宅等からの問い合わせには丁寧な対応を

行い、気軽に相談してもらえらる関係性を築いた上で、空室時の入居に繋げることとする。

これらの取り組みを継続することで平成 30 年度は 93%を目標にする。

(作成責任者：通所介護事業梅本の里所長 稲荷衆一)

グループホーム

【平成 30 年度目標】

1. 基本方針

平成 30 年度の介護保険改定によりグループホームは介護報酬単価と加算に変動はなく、介護報酬収入は前年度程度を推移することが予測されるが、今年度より家賃設定を新たに設けることで、今年度利用率目標から約 620 万円の増収を見込んでいる。

現場においては、平成 29 年度から続く介護現場の人財不足を踏まえ、これまでの勤務体系や業務内容の概念を捨てた抜本的見直しを図り、職員への負担軽減とサービスの充実を目指す年となる。

業務内容については、食事、入浴について重点を置いて見直しを図る。又、経年劣化により建物・設備の老朽化が進んでいる為、入居者が快適に過ごせる環境整備を進めていく。

2. サービス目標

①食事の充実とスタッフの負担軽減

現在、職員がメニューを考え、食材を注文し調理を行っているが、利用者の中には糖尿病や高血圧等の持病でカロリーや塩分の制限が必要な方が増えている。ただ、職員での対応には限界もあり、細やかな対応が出来ていない現状にある。

食べる楽しみを感じてもらふことはもちろんだが、栄養バランスのとれた食事を提供することで健康維持にも繋げたいことから、業務改善を考察する中で給食業者に依頼することを視野に入れ、職員の負担軽減及び衛生面に保持、利用者の健康に配慮した食事の提供を目指す。

②入浴サービス

現在、入浴リフトが故障し使用不可となっているが、近年、利用者の軽度化が進んでおり、入浴リフト自体の必要性が減少していることから、介護用品等を取り入れた環境整備や職員の介護技術等の向上を図り、入浴リフトが無くても対応することで利用者の残存機能の維持に努められると考えている。

③居住環境の整備

経年劣化によるフロアや居室の改修は 3 年前より順次進めているところであるが、空室時に進めている居室改修は前年度までに 18 室中 6 部屋の改修が終了し、あと 12 部屋を残している。今年度においても空室時の改修を継続し、利用を希望されている方や家族が見学された際に、気持ちよく利用に繋がる環境整備を図る。

又、手摺等の設備も現状の利用者の身体の状態に合ったものに整備し、転倒リスク等の軽減

を図り、安心と安全が確保できる居住空間とする。

3. 利用率

利用者の健康管理や転倒防止に努めることはもちろんのこと、申し送りを的確に行うことや記録システムの連絡網を活用し、利用者の状態の情報を共有することでその後の対応を行う。

職員間の情報伝達を行うことで、利用者の状態変化を早期に発見し、家族や医師への連絡を行い早期受診に繋げ入院のリスクを軽減する。

又、退去者が出た場合の空室期間がなるべく短期間となるように、待機者家族や担当ケアマネージャーに3ヶ月に1度は連絡し、入居希望者の状態把握をしておくことでスムーズな利用に繋げ、利用率97%を目標とする。

(作成責任者：グループホーム管理者 佐伯誠治)

デイサービスセンター小梅

【平成30年度目標】

1. 基本方針

開設より一貫して、自己選択、自己決定、自己実現ができるデイサービスを目標の基本方針とし、「見つけようあなたを！探そうやることを！楽しもう人生を！」をスローガンとして取り組んでいるが、利用者一人一人の本質やニーズを引き出すにはまだまだ課題も残されている。平成30年度において、課題に対して具体的な搾り出しを行い、利用者の本質に沿ったサービス提供が実施できるよう取り組む。

又、施設内託児所や駄菓子コーナーの活用で、幼児や地域の子供から地域の方々や高齢者まで、日常的に「共生型」の空間が定着しているが、法人が将来的に目指す「ごちゃ混ぜ」施設のモデルとなるよう、これまで以上に様々な方があたり前に集まれる仕組みにチャレンジしていく。

平成30年度の介護報酬改定においては、大規模デイサービスの単位が引き下げられ大幅な減収となる他、2時間ごとの基本報酬サービス時間の区分が1時間ごとの設定に見直され、利用者ごとのサービス提供時間により減収に繋がるケースも予測されることから、機能訓練加算等、実施可能な加算の検討を行う。

2. サービス目標

①特徴を活かしたサービス提供

利用者の本質やニーズを引き出すには利用者ごとの性格を知ることには時間を要するなどの課題が多い。この課題については、利用者個人個人を深く分析するために取り組んでいる、小梅アセスメントシート「あゆみシート」を活用した情報収集の強化が必要となることから、職員間で聞き取りに対する方法や技術を一定化し、個別の夢プラン（目標）を設定した上で実現に向ける。

又、目標の実現化には施設内通貨「うーめ」の流通が不可欠なることから、理解が難しい

利用者に対しても、継続的にわかりやすく説明ができるマニュアルの作成を検討する。

グループ処遇を目的としたクラブ活動についても、要望の多いものの中から実現可能なクラブ活動を増加する。その一つとして料理クラブがあり、アイランドキッチンを活用した実施に向けるとともに、自分が作ったものを夕飯として持ち帰れる仕組みを作り、独居の利用者などが楽しみながらデイを利用し、更には帰宅後の在宅生活の負担軽減が図れるものとする。

現在、サービスに一環として利用者に提供している日常動作訓練については、強化を図り、リハビリ加算に繋がられるよう取り組み、在宅生活が継続できる身体機能の維持に努める。

②職員の資質向上

平成 28 年度から開始された介護福祉士を取得するための実務者研修により、資格に対する職員の意識が高まり、受講することで知識や介護技術の向上に繋がっている。更には平成 30 年度には介護福祉士の合格の可能性が高い職員が数名いることから、有資格者の割合が上がることでサービス体制強化加算が算定可能となる。

今年度においても資格取得の意識を維持させるために、実務者研修等へ職員が参加しやすい勤務体制で他職員がフォローし、より多くの職員が知識と技術の修得ができる環境とする。

又、職員資質の向上は資格だけでは計れないことから、職員会議等で小梅の地域での役割や指針を職員が把握することに務め、利用者やその家族、地域との信頼関係を強固なものにする。

更には、開設より 7 年目を迎えることで物が増えるなどの影響から、乱雑になっている職場環境を衛生管理責任者の下で整理・整頓・清掃の定着化を図ること、又は職員の健康保持増進のためのセルフケアについて周知し、快適に働ける職場づくりを行う。

③地域施設としての役割

前年度においてはネット検索で小梅の存在を知って下さった障がい者施設の方が訪れたり、小梅で待ち合わせ、宿題をして帰る地元の子供たちも増え、小さいながら自然と共生の空間ができてきている。

今年度はエントランスホールの僅かなスペースではあるが、カウンターテーブルや椅子がある空間を作り、このように自然と集まってくる子供たちが安心できる場所を作る。

又、平成 28 年度に異世代交流を目的に試験的に開催した「収穫カフェ」のような定期行事の開催を考察し、小さな共生空間が自然発生するような取り組みに挑戦したい。

3. 利用率

平成 30 年度の介護報酬改定では、大規模デイサービスの基本報酬が減算されることとなり、大規模 I デイサービスに当たる当事業所も非常に厳しい減収が見込まれるが、介護福祉士の有取得者増えることによる体制加算や、機能訓練加算など取得できる加算の可能性を見出し、できる限り減収幅を軽減する。

利用者に関してはこれまでどおり小梅の空間を活かし、平成 30 年度のサービス目標を達成することで利用者本位のサービス提供の実践し、利用率 38 名/日を目指す。

(作成責任者：デイサービスセンター小梅施設長 野中康志)

居宅介護支援事業所

【平成 30 年度目標】

1. 基本方針

平成 30 年度の介護報酬改正における、介護支援専門員の課題としては「自立支援の観点に基づく適切なケアマネジメント」「多職種協働」「医療との連携」が挙げられている。改正の内容を見ても、新たに評価される加算としては医療との連携面においてであり、更に追加される義務としては公正中立さを明確に表示する内容となっていることから、事業所加算の要件も加え、今後介護支援専門員に求められる役割は単なるケアプラン作成に留まらず、医療関係者・他法人や事業所を含む地域の中での連携など多岐に渡る事となる。

又、主任介護支援専門員を配置する居宅介護支援事業所には、個々の利用者へのマネジメント支援のみならず、地域づくりの取り組みも求められ、地域包括支援センターとの連携、他事業所との連携、ここでも「連携」がキーワードとなる。

他方面での「連携」を考える上で、ベースが介護職・福祉職となる当事業所が医療ニーズの高いご利用者や医療関係者、多・他職種といかに連携を図っていくのか、「連携」というキーワードの中で信頼される事業所として依頼を受けていく為に、基本となる知識習得はもちろんであるが、経験の積み重ねによるスキルアップが必要となってくる。

介護支援専門員にとってのスキルアップとは、ケース内容の許容を広げることであり、ケースを共有した事業所との信頼関係の構築なしでの継続はないこと、又、信頼関係を構築するにはコミュニケーション技術や調整力が必要である。その為には、自分の傾向を客観的に知ること、自分の弱点をきちんと認識することが必要となる。

これらの事を見据え、新たに加算要件に加えられた他法人との事例検討や研修機会を活かし、自分たちに不足しているもの、強みは何かを再認識し、求められる介護支援専門員の役割に対し、自信を持って対応できることに取り組む。

2. サービス目標

平成 28 年度途中から 5 名体制となったが、目標としている利用件数を大幅に下回っていることもあり、新規の相談や依頼につながる具体策を講じる。

ただ、件数を上げるだけが目的ではなく、普段の取り組みの内容や信頼関係がなければ、次に繋がる事業所とならない。

利用者にとって何が重要か、何が必要か真摯に対応し、信頼を得ながら目標を達成していくことが最も重要と考える。

①地域への周知

小梅の開設より 6 年が経過しているが、ケアマネージャーのいる小梅の建物内に居宅事業所があることを知らない地域の方も多く、介護サービスの利用をしたいがどこに相談していいかわからない方もまだまだおられる。開設時には立地の優位性から本部より拠点を移したが、その優位性を発揮できる取り組みが疎かになっていた部分がある。再度、地域の中での居宅事業所、ケアマネージャーの在り方を考え、地域の方、利用者や家族への相談窓口として周知でき

るよう取り組む。

○具体的方法

- ・チラシの作成、配布。
- ・車両や建物にもわかりやすい表示を行なう。(マグネット広告や看板)
- ・地域のサロンへの訪問。介護保険やサービスについて話をする機会を作ってもらうことで気軽に相談に来てもらえるよう顔の見える関係を作っていく。
- ・管理者やケアマネージャー不在時にも相談受付がスムーズに行なえるよう、受付シートを見直す。

②マネジメント能力の向上

事業所加算取得要件として新たに義務付けられた「地域包括支援センター等が実施する事例検討会への参加」「他法人が運営する居宅介護支援事業所と共同の事例検討会」に向け研修を実施する。

上記内容を実施することで視点の広げ、事業所の枠を超えた繋がりを持ち、マネジメント力の向上や介護支援専門員同士の情報交換の場とする。

③医療との連携

医療との連携において新たに評価される加算や、入院時にはケアマネージャーの名前を伝えるようご本人・ご家族に依頼することが義務付けられるなど、今後益々医療との連携は必須になってくる。

プロセスにおいて何が加算対象となるのかを理解し、求められる役割に対し加算を取得していく。ただ、重要なのは、医療・多職種との連携なくして利用者・家族が安心して支援を受けられるようなマネジメントは出来ないということでありことから、加算取得ありきとなるのではなく、連携することでいかに利用者や家族の支援に繋がるかを念頭に置き、マネジメントを実施する。

3. 利用率

到達目標(上半期最終) 介護135件 予防35件

一人あたり 介護28件 予防8件(管理者 介護23件 予防3件)

地域への周知等の取り組みを実施し、その効果を検証しながら、上半期に利用率に到達できるよう取り組む。

(作成責任者：居宅介護支援事業所管理者 丹下明子)

訪問介護事業

【平成 30 年度目標】

1. 基本方針

平成 30 年度の介護報酬改定には、身体介護の基本単位が引き上げられるが、当事業所でサービス提供の多い生活援助の介護報酬単位が引き下げられるため、収支は前年度並みとなることが見込まれる。

生活援助に対しては平成 30 年度中にヘルパーの資格の有無についても変更がされることとなっており、これまでの専門職の仕事という概念から、地域のマンパワーにより支えるという方向性が見込まれている。ただ、生活支援サービスへの要望はまだまだあることから、これまで築いてきた利用者や家族の信頼に応えられるようにしなければならない。

又、当事業所で例年の課題となっている、ヘルパーの高齢化に対しては、ヘルパー職員の仕事に対するモチベーションが低下しないようストレスマネジメントの重要視し、ヘルパー職員間の「顔が見える」職場環境とする。

利用者の在宅における暮らしを支援することはヘルパーだけで支えることはできないことであり、利用者や家族に携わる様々な専門職との「顔が見える」連携が必要不可欠である。これらを支えるためにはヘルパーとしての専門的な知識と技術からの提案力、発言力、決断力を持つことが必要であり、様々な職種が連携する中で利用者や家族、他職種の方から「梅本の里の訪問介護事業に依頼したらすぐ対応してくれる」と言われる事業所を目指す。

2. サービスの目標

①ヘルパー会の充実・外部研修への参加

ヘルパー会でヘルパー個々の今年度の目標を決定し、その目標を達成できるヘルパー会内での研修、又は個々の目標に沿った外部研修を提案する。

②メンタルヘルスへの取り組み

基本的にサービスの提供を一人で行うヘルパーは、利用者や家族の人間関係にはさまれ、心身ともにストレスにさらされやすい環境にある。問題を一人で抱え込まないよう、「顔が見える」運営を目指し、1ヶ月に一回登録ヘルパーとの面談を行ったうえで、問題がある場合は事業所全体で解決できるようにする。

③目的を持ったサービスの提供

訪問介護計画に基づく事業所内担当者会議を3ヶ月に1回開催し、利用者の求めるサービスに繋げていく。

又、ヘルパー間のメールの活用により、利用者状況や現状の課題をいち早く知ることによって、迅速にサービスの見直しを図れる環境とする。

3. 利用率

介護報酬の改定による、これまでの訪問介護事業所の在り方の概念が変化していく年であり、

ヘルパーの高齢化を課題とする当事業所においては大幅な利用率増を見込めないことも事実であるが、登録ヘルパーの活動時間を常勤ヘルパーが把握し連携することで、少しでも多くの利用に繋げる。

目標活動派遣回数 介護 25 件/日 予防 12 件/日

(作成責任者：訪問介護事業所管理者 城戸美鈴)

事業所内託児所小梅

【平成 30 年度目標】

1. 基本方針

子どもたち一人ひとりが安全な環境下で情緒の安定した生活がおくれる環境とし、個性を十分に発揮しながら、健全な心身の発達を図ることができる託児所を目指す。

子どもの各家庭での状況や育児方針を十分に聞き取った上で、自己活動を重視しながら生活が安定し、心が豊かに伸びる保育に取り組む。

又、これまで同様、異年齢との関わりや異世代との交流を通し、思いやりや人との関わり方を豊かに育み、心身ともに健やかに成長できる環境で、安心と信頼のもと子供を託すことができる託児所とする。

これらの関わりを実践し、小規模保育ならではの子ども一人ひとりの成長に応じた関わりを大切にし、乳幼児期にふさわしい体験ができるよう配慮しながら、その子らしい成長に繋げる。

ただ、職員の福利厚生のみを目的とした事業所託児所も 7 年目を向かえ、10 年間の運営費助成についても、残すところ 3 年間となっていることから、安定した運営を目指す上で、今後の外部からの受入も研究しなければならない年となっている。

2. 保育目標

「明るく 素直な 元気な子」をモットーに、子ども一人ひとりの活動を大切にし、成長を共に喜び合える環境づくり、子ども相互の関係づくりができることを目指す。

3. 保育の方針

- ①心身ともに健やかな子ども
- ②思いやりのある子ども
- ③挨拶と返事のできる子ども
- ④個性豊かなきらめく子

4. 保育の心得

- ①一人ひとりの子どもを大切にし、愛情をもったきめ細やかな保育の実施。

- ②子どもの目の高さで話しかけ良い所を見だし、誉めることで成長できる環境の構築。
- ③職員がいつも笑顔を心がけ、子どもたちに元気よく挨拶や返事をするを心がける。

5. 利用率

職員の福利厚生であることが基本となる事業であり、職員の勤務形態に合った開設時間であることが望ましいが、現状は日勤帯への対応のみとなっている。現在 8 名の園児が利用しているが、年度末に 4 名の園児が卒園する予定であり平成 30 年度は平均 3~4 名/日の利用を見込んでいる。ただ今後は正規職員の育児への対応や、外部からの受け入れを考えなければ、安定した園児の確保に繋げることはできない。

(作成責任者：事業所内託児所施設長 野中康志)

委員会の目標

共育委員会

【平成 30 年度目標】

共育委員会が発足して 3 年が経過したが、委員会として研修の日程調整が中心の活動となっており、職員を育成するという本来の目的を達成できていない現状にあることから、平成 30 年度においては、発足当時の原点に立ち返り、職員の育成を最大の目的とする。

平成 29 年度の新卒採用者 0 名の絶望的状况から、採用・PR 委員会の取り組みもあり、平成 30 年度は 5 名の新卒採用者が入職することから、経験年数や職種別での研修設定を行う。

又、これまで以上に職員からの希望を吸い上げた研修を基に共育プログラムを再度構築し、法人としての経営理念と施設の姿勢を共有した上で、梅本の里の職員らしい働き方に繋げる。

これらの目標を達成するためには、新しい職員、経験のある職員、全ての職員が同じ方向に向かって学ぶことが必要であることから、「教育」を「共育」とした委員会とする。

1. 更なる新人職員の育成方法の構築

平成 30 年度から新たに新人学習帳を作成し、新卒職員、中途採用の職員の入職時のオリエンテーションにおいて、同じ共育ができるようにする。特に中途採用の新人職員に関してはオリエンテーションの期間が短く、梅本の里の方向性や職場の雰囲気伝えきれていないことから、学習帳をによる共育時間を含め、オリエンテーションの期間の見直しを図り、梅本の里の経営理念やスローガンを十分理解した上で就業できる育成方法をとする。

2. 職員主体での研修の開催

研修については委員会での協議や、各部署の委員が職員の声を拾い出し、研修の設定を行っているが、各部署における役職との面談や職員会議を通じて研修に対する声が多くなることから、平成 30 年度において全職員に向けて研修に関するアンケートを実施し、結果を基に委員会での協議し、優先順位の高いものから実施に向ける。

(作成責任者：共育委員会委員長 久保誠)

福利厚生委員会

【平成 30 年度目標】

平成 30 年度で 3 年目を迎えることとなるが、これまでは福利厚生の概念や携わる規程への取り組み方など委員に対する教育が優先されたことや、職員に対して直接的にわかりやすい福利厚生の職員運動会や懇親会、旅行への協議が中心となってしまう、具体的成果がごく僅かとなっている。

今年度においては本質的な福利厚生を具現化するため、『仕事愛・家族愛・支え愛』を1年間のスローガンとして活動する。

具体的には委員でチーム分けを行い、少人数でテーマに対しての研究を行った上で、全体での具体的協議に移ることとする。少人数でテーマに挑むことで、見学や検証時間に俊敏性をもたせ、無駄な時間を省略することとする。

又、昨今は政府が推奨する「働き方改革」も手伝って、福利厚生に対する外部研修も増えていることから、外部研修へ積極的に参加して様々な企業の取り組みを学ぶことや、他施設への見学を依頼し、同職種事業所の取り組みについても学び、当法人の現状を把握した上で福利厚生に対する研究を行う。

(1) 具体的テーマ

- A. 年間親睦会計画（新年会・歓迎会等）
- B. 各種資格助成制度について
- C. 有休消化等の休暇取得増進について
- D. 研修・見学の立案

※テーマA～Cは、平成29年度梅本の里強み弱み分析シート参考にテーマを決定

(2) 平成30年度 福利厚生委員会委員名簿

	所 属	職 名	氏 名	担 当
1	特別養護老人ホーム	相談員	一井 善光	C
2	特別養護老人ホーム	副主任	高原 加奈子	B
3	特別養護老人ホームゆにっと	介護職員	上田 雅也	C
4	デイサービス梅本の里	所長	◎稲荷 衆一	A・B・C・D
5	グループホーム	管理者	○佐伯 誠治	A・B・C・D
6	グループホーム	副主任 (予定)	村上 美香	A
7	小梅	相談員	若山 恭子	A
8	特別養護老人ホーム	管理栄養士	白方 京子	B
☆	事務局	事務長	渡部 誠	—

◎委員長 ○副委員長 ☆オブザーバー

(3) 福利厚生委員会 年間計画 (案)

開催月	予定案件及び委員活動	具体的取り組み	担当
4月	①年間親睦会計画の予算及び協議	①過去の実績を基に、年間資金を設定し、全職員対象とする親睦会の開催月を決定。 ※数年に1度、日中開催の職員大親睦会(家族参加可)や、職員旅行の開催年は支出が重なる為、開催する年と開催しない年の3パターンの年間親睦会を立案。	A
5月	①年間親睦会計画の協議及び見直し、他施設への聞き取り調査	①前月同様の取り組みとする。疑問点や改善点があれば、その都度協議。 ※必要であれば、他施設への聞き取り調査実施。	A
6月	①年間親睦会計画(案)の完成	①年間親睦会計画(案)を完成する。理事長、施設長、事務長に提案。	A
	②各種資格助成制度(案)協議に向けて	②各種資格助成制度(案)とは、どのような制度であるべきか、どのような進め方で協議し完成するのか、委員としての方向性を明確にする。	B
7月	①各種資格に対する助成制度、規程の協議 ※委員会までに各部署において職員の意見聴取。	①法人としては全職員に対し、資格取得することを基本としているが、各資格の助成に対しては整合性がない部分が多い。整合性及びキャリアアップの側面から助成の制度を見直しを行う。	B
8月	※梅本の里夏祭り開催時期の為、開催未定		—
9月	①各種資格に対する助成制度、規程の協議 ※委員会までに各部署において職員の意見を聴取する。	①各種資格及び資格に対する経費を拾い出す。 委員や各部署職員の意見を参考に協議。	B

開催月	予定案件及び委員活動	具体的取り組み	担当
10月	①各種資格に対する助成制度、規程の協議及び見直し、他施設への調査	①前月同様の取り組みとする。疑問点や改善点があれば、その都度協議。 ※必要であれば、他施設への聞き取りや視察で調査。	B
11月	①各種資格助成制度（案）完成	①各種資格助成制度（案）を完成。理事長、施設長、事務長に提案。	B
	②有休消化等の休暇取得について	②休暇取得に向けて、どのように有休を消化するか、どのような休暇を設けるか等、進め方を協議し、委員としての方向性を明確にする。	C
12月	①有休消化等の休暇取得についての協議	①有休消化に向けての具体的案や、他休暇候補の選出・対象者・休暇期間等設定。疑問点や改善点があれば、その都度協議。	C
1月	①有休消化等の休暇取得に向けての協議及び見直し、他施設への調査	①有休消化等の休暇取得（案）を完成。理事長、施設長、事務長に提案。	C
2月	①有休消化等の休暇取得（案）の完成	①有休消化等の休暇取得（案）を完成する。理事長、施設長、事務長に提案。	C
	②平成30年度振り返り	②平成30年度の反省会を行い、課題や改善点等の意見交換。	—
	③次年度委員会について	③次年度委員会編成、平成30年度の課題や改善点を参考に、スローガン及び活動内容を、立案・確認・修正。	—
3月	①平成30年度まとめ	①平成30年度の振り返り・反省点・まとめを語る。	—
	②新・旧福利厚生委員会の顔合わせや引き継ぎ等	②次年度のスローガン及び活動内容を、再度確認する。	—

(作成責任者：福利厚生委員会委員長 稲荷衆一)

採用・PR委員会

【平成30年度目標】

平成29年度の新卒採用者0名の危機感から平成29年度に発足した委員会で、メンバーも若い職員で構成していることから、まだまだ方向性を確立できていない部分も多い。

昨年度において企業説明会など参加職員は、これまでの役職者中心の参加をやめ、委員会メンバーを中心とした若い力でアピールすることに転換してきた。新卒採用希望者には同世代からのアピールが職場の雰囲気やイメージを伝わりやすくすると考えた結果、今年度における新卒者は5名と、前年度の絶望的状况を大きく改善できた。

基本的には昨年度の経験から、法人や施設の取り組みのアピール方法や、新卒者や採用希望者への説明の場でのアピール方法を研究し、梅本の里の魅力を伝え、働きたいと思われる取り組みに終始する。

1. ソーシャル・ネットワーキング・サービス（SNS）の活用

昨年度から梅本の里のツイッターを開始し、行事や取り組みを各事業の委員がネットに上げ、楽しい職場の雰囲気を伝えることに取り組んでいるが、内容的に行事の紹介に偏ってしまっている。

これは委員会自体が発信方法に不慣れな点や、施設内での情報源が確立されていないことが起因となっていることから、施設内での情報源の確立が必要となる。

今年度においては各事業担当委員が事業後との情報提供を確実にできるよう、情報提供シートの作成に取り組みたい。

又、情報を多く提供した事業所には、年度末に法人からの表彰及び景品の授与などの特典を考察し、遊び心と実益を兼ね、多角的な視点から施設の魅力が伝えられるよう取り組む。

2. 採用希望者へのPR

社会全般的な人財難を背景に、企業説明会等への参加企業は非常に多くなっている。その中における介護職へのイメージはこれまで同様、芳しくないものが多く、人気企業と比較すると説明会時のブースへの採用希望者の足取りは重くなる。採用希望者がブースに立ち寄ることが採用に繋がる第一歩となることから、梅本の里と一目でわかるようなタペストリーなどの装飾を作成し、ブースの雰囲気を明るくすることや、若い職員が対応することで立ち寄りやすい雰囲気とし、まずは立ち寄ってもらうことの対策を講じる。

（作成責任者：採用・PR委員会委員長 藤川隼平）

キャリアアップ委員会

【平成 30 年度目標】

昨年度、兵庫県の施設で導入している「ケアマイスター制度」の研究チームに端を発し、その後、施設のキャリアアップを考察する委員会として平成 29 年度途中に発足した委員会で、まだまだ法人の柱となる 4 つの委員会では、一番歴史の浅いチームである。

ただ、人財不足の介護業界においては、キャリアアップへの取り組みがクローズアップされており、当法人におけるキャリアアップ制度の構築は急務となってくる。

他同等法人との情報交換の中で、給与面でのキャリアアップや福利厚生等への取り組みにおいて当法人は遅れている部分が多くあることに気づかされた。給与規程におけるキャリアアップについては理事会においての審議事項となるが、それ以外に現場職員が現場でのモチベーションを失わないシステムや、資格取得への意欲が持ち続けられるシステムが必要である。

平成 30 年度においては、職員が梅本の里で働きたいと思える動機付けとなるキャリアアップ制度を構築するための研究を重ねる。制度の詳細については今後、研究を重ねながらのものとなるが、梅本の里の評価制度を一定化した上で段位制度を設け、頑張っている職員の賃金に反映できる制度を構築する。当然、賃金に反映するには原資が必要となるが、賃金部分については処遇改善加算を利用する制度とする。

(作成責任者：共育委員会委員長 杉本太一)