

# 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

### ■ 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 28 年度事業計画

### 社会福祉法人 松山紅梅会

#### 【平成 28 年度の目標】

平成 28 年度は平成 27 年度に行われた介護報酬の大幅な引き下げの改定から 2 年目となることから、収入面において好転がある状況には無く、平成 27 年度同様厳しい状況になることが予測される。又、特別養護老人ホーム梅本の里ゆにっこの建設費の据置期間が終了し、建設費の償還が開始されることから、収支面において大きな影響を及ぼすこととなる。更には 23 年目と 22 年目を迎えるケアハウス棟と特養棟の老朽化に伴う外壁や設備への改修費も必要となる時期であることから、各事業においてこれまで以上に利用率の管理や、支出面において無駄のない運営を心掛ける必要性が高まってくる。

これらの収支面での厳しさもさることながら、近年、介護福祉施設において共通の課題となっている介護職の人財不足も更なる拍車がかかってくることが予測される。2014 年時点では介護職の求人倍率は約 2.6 倍と言われており、松山市においても第 6 期福祉計画を基に今後益々福祉事業所が増加することからも福祉人材の確保はこれまで以上に厳しいものとなってくる。国の政策においては「介護離職ゼロ」を目指した施設整備の充実が打ち出され、更には一億総活躍プランの中で介護・保育人材の確保の為に介護職及び保育士の待遇改善も打ち出されたところであるが、当法人における職員待遇面での課題も大きいものとなっている。平成 27 年度に軒並み引き下げられた介護報酬の中、介護職員に対する処遇改善交付金加算は要件を満たした場合には大きく増額され、介護職員に対する賃金はこれまで以上に手厚くなるが、その他の業種については何の恩恵も無く、トータルケアを目指す福祉施設においては非常に歪な賃金形態となり、職員間の不満に繋がってくる。特に当法人における役職職員についてはこの加算の対象外となることが殆どとなり、不満以前にその重責に反して一般職員との年収差が無くなる等、基本的な問題が浮き彫りとなってくる。その根底には給与形態が法人創設以来のものであり、責任ある役職職員に対する給与体系はその重責に十分応えられるものではなく、今後のキャリアアップを目指す上でも魅力ある給与形態とは言い難いことから、今後の梅本の里を担う若い職員がキャリアアップに対し希望がもてるよう、キャリアアップに対

する抜本的な給与改定を平成 28 年度において実施に向けたい。

介護施設における職員の平均賃金は他産業と比較すると 10 万円程度安いと言われており、本来であれば全職員の給与アップに繋がる全面的な給与改定が望ましいが、介護報酬の引き下げが実施され、今後も好転の望みが薄い状況においての大幅な給与改定は現実的には困難である。人財確保の観点からも高い給与は一番の魅力となるものであるが、それ以上に当法人で働く職員が希望をもって成長し、職場を離れない環境が最も重要であるとの考えから、将来に望みが持てるキャリアアップ面での給与改定を図りたい。

このとおり賃金の向上は人財確保や離職の抑制の側面からは最大の魅力ではあるが、それと同様に重要となってくるのが職場環境の充実となってくる。平成 27 年度においては職員教育を充実させるべく教育委員会を発足させ、職員が最も望む研修を十分に聞きとった上で委員会主導で年間研修計画を作成し、介護技術や人間形成で現状で最も必要な研修に取り組み、職員待遇面における環境を整えてきたところであり、平成 28 年度においても教育委員会において更なる教育面の充実を向上させることは言うまでも無いが、新たに福利厚生委員会を発足させ、目に見える環境整備にも注力したい。福祉現場の人財不足や離職は当然のことながら職員の負担を増し、職場への不満にも繋がってくる場所であるが、介護の質の低下という基本的な部分にも影響を及ぼし、利用者の安全や安心な生活にもかかわってくる。近年、都市部では人財不足を理由に入居の抑制やショート床の休止、閉鎖の措置を取らざるを得ない状況に陥っている施設もあり、決して対岸の火事ではないことから、法人として働く職員にとって魅力ある職場環境を創らなければならないところである。福利厚生の充実といっても様々であり、職員旅行や親睦会などの一時的な士気を高める取り組みもあるが、平成 28 年度においては委員会を中心に心身の切り替えやリフレッシュに繋がる休憩室の充実等、日々職員が就業する上での継続的に必要とされる職場環境の改善に取り組みたい。又、当法人では資格取得に対して奨励はするものの、助成や貸付制度にに対しての福利厚生が一切ない状況にある。平成 28 年度から介護福祉士資格所得に対しても新たな制度の導入がされ、無資格者については 450 時間の実務者研修の受講が必須のうえ、受講費も 20 万円前後が見込まれことから、賃金が安い若い職員には経済的にも非常に厳しい状況となることを含め、資格取得奨励だけではなく、実質的に援助ができる環境を整えることも委員会において考察したい。

平成 28 年度はこれらの取り組みに注力し、人財育成と人財確保、働きやすい職場環境を構築した上で、成長した職員が社会福祉法人の役割を理解し、これまで以上に地域に密接に関わる施設となれることを目指す。又、収支面では内部的な力を蓄える時期とし、安定した経営を図ることで 5 年後、6 年後の新たな事業展開も見据えたい。

# 特別養護老人ホーム 梅本の里

## 【平成 28 年度の目標】

### 1. 基本方針

平成 26 年度の「特別養護老人ホーム梅本の里ゆにっと」開設に伴った職員の振り分けを期に若い職員、介護現場の経験がない職員も多くなり、介護技術や知識の低下や経験不足が否めない現状にある。ただ、福祉施設で介護職員として働く以上は経験の有無に関わらず、入居者の安全な生活を堅持する技術と知識が必要であることから、人財育成を主とした取り組みを行い、職員全員が介護のプロ集団であるという認識を持った上で「幸せのおすそわけが出来るプロ集団を目指す」を平成 28 年度のスローガンとする。

介護のプロとして自信を持って仕事に取り組むためには、介護技術や知識の向上が絶対的に必要な部分であることから、平成 28 年度における研修計画を作成し、研修計画に基づき職員一人ひとりの技術と知識を向上させる人財育成に努める。又、近年は新卒者や若い職員、介護現場未経験職員も多くなってきていることから、人間性・社会性・協調性を高める人財育成にも注力する。

これらの取り組みにおいて職員の技術、知識を向上させた上で入居者の生活の質の向上を図るために、これまで 3 年間取り組んできた自立支援（水分摂取、排泄コントロール）を引き続き充実させることは勿論、新たな取り組みにも挑戦し、自立支援を進化させることを目標とする。

### 2. サービス目標

#### ①自立支援取り組みの向上

自立支援の中の水分についてはこれまで 3 年間の経験を基に、平均水分摂取量 1200ml～1300ml を維持することに努める。更に平成 28 年度においては食事時間に誤嚥の予防や姿勢保持を目的として椅子に座って頂くことを強化すること、入居者の生活の質を豊かにすることを目的として個浴での入浴者を増やしていくことを特に意識した取り組みを行い、その後の歩行力向上に繋がることを目指す。

#### ②職員の介護力向上

平成 28 年度のスローガンとして掲げた「幸せのおすそわけができるプロ集団を目指す。」との目標を完遂するためには基本方針で挙げた職員の介護技術、知識の向上は必須であることから、能力の向上に向けた育成が必要となる。研修については全体として向上を図らなければならないものもあるが、新たな職員も増え習熟度にも差があることから、職員の個々の状況を把握し、習熟度にあった研修参加や、施設内研修の開催を目指さなければならない。そのためにも教育委員会を活用し、幅のある研修計画を作成することや、場合によっては経験のある職員を講師とする施設内研修を実施し、職員が個々にベースアップできる環境を整える。又、施設外研修に参加した場合は月に 1 回開催している職員会議で学んだ内容を報告、実践する場を設け、研修内容についての見直し、情報を共有する場とし、全職員で介護技術と知識を向上させることを目指す。

### ③外出・行事食

特養入居者は日々の生活の中で食事の制限があることなど、一人ひとりの状態に差があることや、感染症の流行時期には外出の制限がされることを要因とし、外出や外食の機会が減少傾向にあり、日常生活の中での楽しみを持つ機会が少なくなっている。平成 28 年度においてはこの傾向を改善するため、まずは入居者の食欲増進の向上を目指し、食に対する希望を聞き取った上で月 1 回の行事食や食のイベントを開催し、食事に対する楽しみが持てる環境をつくる。又、外出行事についても少人数で外出できる機会を増やし、できる限り希望に添った上での外出行事を実施することで入居者の生活意欲を高めることを目指す。

### 3. 人材育成

若い職員や現場未経験職員も多くなってきていることから、基本的な介護技術や知識を高める研修への参加や、内部研修の充実させることは当然であるが、知識や技術を高めるだけではなく、社会福祉法人の役割が十分に理解のできる育成にも注力した上で、地域行事等への参加を通し、職員一人ひとりの人間性・社会性・協調性が向上することに努めたい。又、近年特養において欠落気味である職員間のコミュニケーションにも目を向け、各署職員会議や委員会、更には親睦会等を通じてのチームワークを強化し、情報共有ができる環境を整える。

### 4. 利用率

感染予防の取り組みにおいては平成 27 年度で入居者の流行感染を出さないという結果も残せたことから、平成 28 年度においても感染予防の徹底を継続し、感染時期においての安定した利用率に努める。但し、平成 27 年度において軽度から重度までの転倒事故が目立ったこと、更には転倒が骨折に繋がった事故も増加し、入居者の生活の安心・安全を守る上では大きな課題が露呈した結果もある。入居者の安心・安全は介護現場として基本的な側面であることから、平成 28 年度においては介護職員の基本的な技術、知識の向上を十分に見据えた教育を実施し、これまで以上に入居者や家族の信頼を得られる生活環境を整えることを基本とした上で利用率 97%を目指す。

## 短期入所事業 梅本の里

### 【平成 28 年度目標】

#### 1. 基本方針

平成 28 年度スローガンとしては特養同様「幸せのおすそわけが出来るプロ集団を目指す」を基本線とした取り組みを目標とするが、入所施設とは別のショートステイの特性を最大限活かせるケアが実施できることを目指したい。

ショートステイについては平成 27 年度の介護報酬の改定時に、本来の短期利用としての特性を重視する為に長期利用に対する減算措置がなされたところであるが、現状は

入居施設への入居待ちとして長期利用を望まれる家族が多いことが現実としてある。

これらの現状を踏まえた上で、利用者と家族の状況と要望を最優先させ、できる限り対応できることを重要視し、本来の役割である在宅生活の継続を基本としたケアを提供できるよう取り組む。

## 2. サービス目標

### ①在宅生活環境と ADL の保持

利用者の在宅時の入浴環境や歩行動作等の在宅環境を十分に把握し、個浴入浴や歩行訓練の実施などの充実により、利用中もできる限り在宅生活環境に近い生活リズムを整えることに努め、ADL の保持に繋がるケアを提供することで、施設と在宅の生活差を最小限に抑え、利用のリピートに繋がることを目指す。

### ②職員の介護力向上

特養同様、職員一人ひとりにあった研修計画をたて、個々にあった介護技術と知識の向上を図った上で、ショートステイの特性を活かせるケアの提供に対応できる能力を身につけ、質の高いサービスが提供出来るよう取り組む。

## 3. 利用率

平成 27 年度の介護報酬の改定において連続して 30 日を超えた長期利用に対しては減算がされることとなったが、現状は入居待ち目的の長期利用という要望が多く、今後もこの要望は後を絶たないことが予測されることから、平成 28 年度において再度ケアマネジャーと連携を密にし、利用者と家族の状況と求められる要望を細かく見直した上で安定した利用を図り、利用率 93%を目指す。

# 特別養護老人ホーム 梅本の里ゆにっと

## 【平成 28 年度目標】

### 1. 基本方針

地域の高齢者福祉の向上を目的に平成 26 年 8 月に開設した“梅本の里ゆにっと”も地域に支えられ約 1 年半が経過した。馴れないユニット運営や職員の入れ替わりが多くある中、紆余曲折、七転八倒しながら手探りでユニット型のケアの理想を追い求めてきたところであるが、これまでの様々な失敗と課題を活かし、平成 28 年度において更に理想の“梅本の里ゆにっと”に近づけるよう次のように計画をした。

これから先、介護サービス利用者の中心となる団塊の世代の方々の生活環境を考慮した場合、社会福祉法で提唱されている「入居者一人一人の意思及び人格の尊重」「居宅における生活への復帰を念頭に置く」「入居者が相互に社会的関係を築き、自律的な生活を営むことを支援する」等のケアの考えは基本として実現していかなければならないところであるが、それ以上に“梅本の里ゆにっと”らしいサービスシステムづくりが重要と

なると考える。私たち“ゆにっと”は挑戦し続ける社会福祉法人として、地域で生活されている高齢者が住み慣れた環境の中で暮らし続けられる、そして地域に信頼されるべき施設であることを念頭に置いた運営を目指す。

これらの目標と、これまでの失敗や課題を基に、介護の基本を忘れず日々のケアに取り組みたいとの思いから「小さな気遣いからはじめませんか？」を平成 28 年度スローガンとする。これには先に述べたケアへの基本的な思いもあるが、職員間や入居者間、職員と入居者、そしてその家族、更には地域との関係など全てにおいて通ずる思いであり、人として当たり前の思いから“梅本の里ゆにっと”の独自性を築くことを目標としたい。

## 2. サービス目標

### ①暮らしの連続性を大切にする「暮らしの継続」のために

全てのケアに対して 24 時間シートを活用し、ケース記録、ケアプラン等にリンクをさせ、更なる個別ケアの充実を図る。それを基にすでに実施しているユニットリーダー会やユニット会の中で入居者の状態等をきめ細かく分析できるようなシステムを構築する。

### ②「家」と同じ環境づくり

ユニットケアの特性である個別ケアを念頭に、最上の理想である一斉介助を行わないことを目指し、入浴に関してもできる限り個室での入浴に努める。食事環境の中においてもユニット内での簡単な調理、盛り付けの実施はもとより、生活的な音、匂い等の五感に働きかける工夫を行い、できるだけ「家」に近い環境を創造する。

### ③ユニットケアを展開できる人財の育成

仕事をする上で基本となる職員間での報告・連絡・相談の方法、接遇マナーなどの指導を行うとともに、これらの基本的研修への参加も行っていく。又、5 S(整理・整頓・清掃・清潔・躰)の意識付け、徹底を目指し、基本部分での気付きの力を養っていく。

リーダー会及びユニット会においては定期的にサービスの質を評価、改善することで業務的に行う介護から暮らしの継続を重視し、その人らしい生活となるよう努める。又、職員を順次ユニットケア研修に受講させ、ユニットケアの実践を現場に浸透させながらユニットリーダーを中心としたユニットケアの展開、運営(サービス提供)を実施する。

### ④安心・安全な暮らしの実現

安全な環境を重視する為、オムツカートの使用は禁止し、今後も排泄交換時にはトートバックを使用する。入浴時については 1 対 1 での入浴対応の取り組みを継続し、プライバシーに配慮したケアを行うことや、移乗時にはスライディングボード及びシートを活用し、職員の腰痛予防等にも配慮を行い、職員にとっても安心・安全である環境を整えることに努める。

### ⑤ターミナルケア(看取り)

ターミナル期は、その人の人生が完結する大切な時であり、誰もがもつ「最期まで幸せでありたい」というごく当たり前の願い、想いが実現できるよう、関わる職員全員でサポートできるケアを実践する。その人らしい最期を迎えるために、本人の意思を尊重することは当然として、家族・職員・関わる人全ての思いを一つにすることが必要であることから、看取りの時期を向かえたからといってそれまでの生活を絶つのではなく、本人や家族が望む最期を、できる限り自然に近い形で迎えられるように支援する。そのためにも介護職として当たり前の気づきが日常からできるよう、職員それぞれの介護技術と知識が向上できる人財育成を図り、質の高いターミナルケアが実施できるよう取り組む。又、“梅本の里ゆにっと”開設以来取り組んでいる「湯灌」についても要望がある限り継続したい。

### 3. 会議・委員会の充実

既に実施している委員会に加え、新たな委員会を設置し、全ての職員がいずれかの委員会の所属することとし、それぞれの役割と責任感を持つことで、サービスの向上や職場環境の改善に取り組み、人間的にもスキルアップすることを目指す。

平成 28 年度開催予定会議・委員会

会議・委員会名	検討内容	開催月
入所検討委員会	入所申し込み者の受け入れ検討	隔月 1 回
ケアカンファレンス	ケアプランの見直し、ケアに対する情報共有	各ユニット月 1 回
ユニットリーダー会議	「ゆにっと」全体での問題事項の検討、情報共有	毎月 1 回
ユニット会議	各ユニット入居者の状態やケア方法についての検討、改善、情報共有	各ユニット月 1 回
リスクマネジメント委員会	ヒヤリハット、事故報告事項についての検討・対策	月 1 回
身体拘束委員会	身体拘束に関わる事項の検討、排除に向けての取り組み	月 1 回
5S 委員会	整理、整頓、清掃、清潔、躰についての取り組みと改善	月 1 回

### 4. 利用率

入居者様の目標水分摂取量を 1500cc/日とし、健康管理・維持に取り組み、状態変化の早期発見・早期処置に努める。又、感染症への予防対策を実施し、入居者が施設での生活を維持できるよう取り組むことで利用率 96%を目標とする。



# 短期入所事業 梅本の里ゆにと

## 【平成 28 年度目標】

### 1. 基本方針

ユニットショートの特徴が最大限活かせるよう、利用者が在宅の生活と同様にくつろげる空間をつくる。本人や家族ニーズを十分に把握し、不安なく利用できるよう在宅での生活リズムに近づけた環境を整え、より家庭的な空間を演出することで特養梅本の里のショート床との差別化を表現したい。特養梅本の里のショート床と比較された場合、金額の安い特養梅本の里のショート床を選択されがちになる現状にあり、まだまだ取り組みとしても発展途上で課題も多いが、ユニット型としての魅力を活かせる取り組みを重視しなければならない。そのためにも良質な介護サービスの提供に向けて介護職員一人ひとりのスキルアップを図れる人財育成や、特性を活かせるケアの方法について再度見直しを図りたい。

### 2. サービス目標

#### ①基本サービスを当たり前提供できる環境づくり

ショートユニットにおいても 24 時間シートを導入し、利用者の状態や生活リズムを把握した上でユニットケアの醸成を図り、利用者が安定した生活を送れるサービスの提供を行う。その上で利用者の安心した生活のみならず、安心して預けて頂くことでショート本来の役割である家族の休息やリフレッシュの役割を果たし、在宅での生活が継続できるケアに取り組む。在宅の生活リズムを持たせるケアの一環として、夜間入浴を検討し、実現に向ける。

#### ②人財育成

ショートのユニットケアについてはまだまだ手探りな部分も多く、求めるケアに辿りついていないのも現実である。平成 28 年度においては自分たちが考えるユニットケアに少しでも近づくために、ユニットケア研修に参加し、ユニットケアの基本と本質を学んだ上で、梅本の里ゆにとショート独自のケアに昇華させる土壌をつくりたい。

又、職場で基本となる整理、整頓、清掃、清潔に躰、接遇を加えた 6 S に力を入れた育成を実施し、基本となる「気づき」のできる人財を育てることに努める。

#### ③施設内通貨「うーめ」

デイサービス小梅で取り組んでいる施設内通貨「うーめ」を活用し、自己選択、自己決定を取り入れたショートステイを目指し、様々な活用法に取り組んだが、現状の利用者は重度の方も多く自己選択、自己決定、更には自己実現が困難な状況にある。ただ、生活の中で意欲を持った生活をして頂くため、自己選択できるユニットショートを今後も目指したいことから、新たな使用価値や興味に繋がる方法を模索し、平成 28 年度において再度のチャレンジを目指す。

### 3. 利用率

ショート利用者の家族は仕事をされている方が多く、入退所の時間の幅が広いことや日曜日送迎の希望が多くなっていること、更には病院受診に対する問い合わせなど、要望が多岐にわたってきている。現状における利用者や家族の要望を再分析し、できることできないことを見極め、丁寧な説明と協議を行いながらできる限り要望に応えられることを目指す。又、利用期間については長期利用に対する要望が多くなっており、本来のショートステイの役割を果たしていない側面がある。介護保険制度の上で長期利用については減算の対象となる期間もあることから、ショート本来の役割と制度を十分に考慮した上で、期間についてもできる限り要望に応えられる取り組みを行い、安定した利用率 90%を目指す。

## デイサービス事業 梅本の里

### 【平成 28 年度目標】

#### 1. 基本方針

開設より 23 年目を迎えるデイサービス梅本の里は、毎年のようにハード面の劣化やサービスのマンネリ化が課題と挙げられ、ハード、ソフト両面における抜本的改革が必要とされる時期となっている。そんな中松山市の第 6 期の福祉計画の新規事業計画に含め、移転という大改革計画を諮ったが、計画自体が撤退という結果となり、大きな課題が残されたままとなった。利用者の減少が進む現状において、今後の事業自体の存続を考える上では抜本的な改革は必須となるが、建物自体の耐用年数や同じ棟で運営しているケアハウスの将来的な在り方を同時に考慮した場合、将来的な費用対効果を含めた改革が必要となるため、事業自体の生き残りの賭け、その足掛かりとなる年とすることを旨とする。

現状における一般的なデイサービス利用の目的は、「入浴」「食事」「機能訓練・運動等」「家族の休養」などがあげられるが、近年は老々介護による介護負担の軽減や在宅における浴室環境の不備などを理由に入浴を目的とした利用者が増加傾向にある。このような現状の中、デイサービスを利用されている方の中には「長時間滞在への不満」や、「お遊びやお遊戯のようなことはしたくない」との理由から、通所介護の利用自体を拒まれる方も少なくない。

これらの課題を基にデイサービス梅本の里の明確なコンセプトや拘りをもったサービス展開を図らなければならない時期であることから、入浴特化型のサービス展開に向けたと考えている。特徴を持ったデイサービスを展開することで不満であった提供時間の見直しや、利用を拒まれている方々が気軽に利用できる事業展開を図り、利用率の改善を目指したい。

更には生きがい事業や 1 日利用を希望される方を対象に、サービス内容や業務の見直しを図り、選べる滞在時間コースを設定し、個々のニーズや楽しみ、生きがいに繋がるプログラムに取り組み、住み慣れた地域で生活の継続ができる為に必要な自律心を高め

るサービスを提供する。

これらの目標を達成するには経費や介護職員の高い知識、技術が必要であることは当然であるが、それ以上に利用者とその家族、地域、連携機関、そして職員間の信頼が最も重要となることから、平成 28 年度においては「安心して下さい！任せて下さい！輝く「笑顔」みんなの輪」をスローガンとしてこの取り組みに力を注ぎたい。

## 2. サービス目標

### ①入浴特化型へのサービスを展開

現在の浴室設備は、開設当初からのものであり、これまで補修や改修により対応しているが、入浴サービスの内容においては大きな変化やコンセプトもなく、何の売りも良さも感じない現状である。又、老朽化によるタイルの剥がれや湿気によるカビや汚れ等、見た目の悪さも長年の使用で目立ってきており、本来は清潔感を一番にしなければならない場所であるにも関わらず、陰湿なイメージをもたれるハード面の問題や、浴槽や入浴機器、浴室設備の位置等からくる業務の効率の悪さも目立ち、落ち着いた空間を提供しなければならないはずが、慌ただしい業務と時間に追われるだけの空間となっている。

そこで、本来の入浴の目的である落ち着いた空間で心身共にリラックスし、健康に過ごす空間を提供することに重点を置き、浴室内の改修、設備の充実、定員の見直し、デイのサービス提供時間を①3.5 時間コース<午前・午後>、②6.5 時間コース、③7.5 時間コースに設定するなどの改革を行い、明確なサービスを提供することで利用者満足度を高め、魅力のあるデイサービスにする。

### ②個別に向けたサービスを検討

入浴特化型へのサービスを展開する一方で、加算サービスとなる機能訓練の実施の検討や、現状のボランティアによる行事の見直しを行い、それらのサービス展開によるデイルーム使用法も検討した上での改修も視野に入れ、明確なサービス展開への移行を目指す。

生きがい・要支援・要介護の利用者がお好みのコース（①3.5 時間コース<午前・午後>、②6.5 時間コース、③7.5 時間コース）を選択し、個々のニーズや楽しみ、生きがいに結び付けられるよう施設内通貨「ウーメ」の活用も視野に入れ、心と身体のリハビリに繋がるサービス提供を行う。

### ③職員の資質を向上

入浴特化型へのサービスを展開するにあたり、利用者の自律性を維持する入浴介助や衣類の着脱の方法、介護の基本でもある声掛けや言葉遣いの基礎を徹底するなど、職員個々が専門性の高いスキルを身につけることが必要となる。

その為に介護技術や接遇マナー研修に計画的に職員を参加させることや、他事業所への見学を実施し、新たな発見や刺激によるスキルアップが図れるよう取り組み、目指すサービスに対応できる能力を向上させる。

又、利用者の満足度を高めるサービスを提供する環境を整えるには、職員自身が生き

活きと働き続ける環境も重要であることから、働くことへのモチベーションを高めるように独自のアンケートを実施し、それを基にした個人面談を定期的実施した上で職員の可能性を見出し、就業への意欲や楽しみに繋がるよう取り組む。更に面談が職場内での葛藤やストレス、悩みを打ち明けられる場となるよう心がけ、働きやすい職場環境に向けた改善に繋がるよう努める。

#### ④生きがいデイサービス事業

特化型サービスへの転換を目指す上で、生きがいデイサービス事業の実施の可否も課題となることから、加算サービスや行事の見直しを含めた検討を行う。生きがいデイサービス事業を存続するのであれば、職員がサービスを利用する目的や意味を十分理解し、要望を鑑み、どのようなサービスを提供するべきかを検討した上で、要支援や要介護の利用者との差別化を検討する必要がある。

#### ⑤利用者の健康管理・感染症対策

利用者の心身状態を把握する為には利用者とのコミュニケーションはもちろん、家族に利用中の状況や些細な状態変化を送迎等で報告するなど、普段からの関わりから信頼関係を築くことが必要である。利用者の状態変化を見逃さないこと、発見時には家族やケアマネジャーへ迅速な連絡を行い対応をすることを旨とし、施設内感染や利用者入院等のリスク軽減に努める。

又、事業所内では毎日 11 時に手すりやドアノブ、洗面所、営業終了後にはテーブルや椅子の消毒を実施することで衛生管理を徹底すること、感染症が流行する冬季においては加湿器を設置することで感染予防に繋げる。

### 3. 利用率

利用率は年々減少傾向にあり、介護報酬の引き下げと併せ非常に苦戦を強いられており、事業所存続の観点からも危機的な状況にある。

この状況からの脱却を図るため平成 28 年度はデイサービス梅本の里の存続をかけた特化型サービスへの移行や、現状のサービス内容を検討する時期と捉えていることから、様々な改革を試行錯誤する中での大幅な利用率向上を掲げることは困難ではあるが、基本である利用者に対する質の高いサービスの提供に対しては職員一丸となって取り組み、利用率 28 名／日を目指す。

# ケアハウス

## 【平成 28 年度目標】

### 1. 基本方針

入居者が共助できる環境を整えることを目指し、生活の中で出来る事は入居者自身が行うよう促しながら自立した生活の維持を援助する。自立生活の継続のために身体機能維持を支援できる定期的な行事の開催や季節ごとの外出、更には施設内行事の充実を図る。又、これらの行事を充実することで社会性や地域性がもち、楽しみを持てる環境の中で精神面の援助を図るとともに、基本的に一番大切な入居者間の人間関係が良好となることを目指し、平成 28 年度において「一人はみんなのために、みんなは一人のために」をスローガンとする。

ただ、近年のケアハウスにおける状況は身体機能低下や認知症の進行を原因に自立した生活が困難を極める方も増え、ケアハウスでの対応の課題が浮き彫りになってきている現状にあり、入退居ラインの設置が急務となってきていることから、この課題に取り組み内容を決定した上で、入居者や家族に丁寧に説明した上でケアハウスの今後の在り方を見据えることを目指す。これらの課題を含め、入居者の現状や今後のケアハウスへのニーズを考慮した場合、ここ数年の課題に挙がっている特定施設への移行を考察する時期ともなっている。

### 2. サービス目標

#### ①施設行事

入居者の高齢化や重度化が進み、本来のケアハウスの在り方からかけ離れた状況が見られる中、介助に対する職員の手が確保できないことも多くなっており、施設行事の開催が儘ならない状況にあることや、高齢化や重度化を理由に外出行事への参加者が限定される現状にある。この現状を踏まえ平成 28 年度において施設内行事について継続できるものは継続し、現状に合った新たな行事の見直しを図る。特に男性入居者は現状の行事に興味を持っていないことが多く、参加が少ない状況が続いていることから、男性入居者の趣向を聞き取り、男性限定映画鑑賞、野球観戦、温泉、釣り、カラオケ等の新たな外出行事を取り入れる。

#### ②地域行事への参加とネットワークづくり

今年度においても商店街夜市や自衛隊納涼祭等の地域行事、幼稚園や保育園との交流行事を継続し、興味を持って頂けるよう早めの周知やお知らせ等の配布により一人でも多くの入居者が参加できるよう促し、社会性や地域性を失わないよう努め、生きがいの持てる生活が送れるよう支援する。

#### ③食事・その他の生活習慣の向上

現在の入居者は 2 名の車椅子、7 名のシルバーカー、4 名の歩行器の使用状況となっており、独歩が不安な方、麻痺のある方を含めると配膳対応している方が半数以上とな

っている。今後のケアハウスの生活を維持するためには身体機能の維持に努める必要があることから、一人一人の身体能力に合わせた食事席や、歩行器等の配置場所を考慮し、入居者が極力自分で配膳下膳ができる環境を整えながら残存機能を維持できる取り組みを行う。

又、食事が生活の楽しみの一つとなるよう、これまでどおり嗜好調査を実施し、日常の食事や行事食の充実に活かしていく。又、食堂の雰囲気をもより良くし、会話等を楽しめる空間とするため、テレビや音楽の嗜好も聞き取り、テレビや音楽の活用法を考察しながら、くつろげる空間づくりに取り組みたい。

定期的に施設全体で開催している居酒屋行事については、アルコールが提供される中で入居者間の親睦が深まっており、大変好評であることから、年3回程度の開催回数を増やすことを協議し、少しでも多くの良好な人間関係を築ける空間の提供に努める。

#### ④感染症対策

平成27年度において感染症の拡大に至らなかったことから、各階共有スペースに設置している加湿器や、玄関に設置している手指消毒液の継続、又、感染症流行時期に実施している共有スペース等の消毒と換気も継続し感染予防に努める。

更には月1回開催している入居者運営懇談会において感染症に対する勉強会を開き、感染症に対する理解を深める事により、予防と蔓延防止に努める。

#### ⑤居室環境の整備

現入居者の重度化が進んでいることや、入居希望者においても高齢で身体的に不安を抱えている方が多くなっていることから、現在進めている居室のバリアフリー化への改修を継続して行い、入居者に適した環境を提供することに努める。

又、開設23年目を迎え建物自体の老朽化も進み、居室のドアやクローゼットドアの破損も目立ってきていることから、高齢者の生活に適した環境を整えられるよう、高齢者向けの扉等へ随時改修を実施する。

### 3. 利用率

入居者の高齢化が進み、身体機能の低下を理由にケアハウスでの生活の維持ができず、突然退去に進むケースが増加している。この理由の一つとして入居受け入れ時から高齢で身体機能や大きな持病をもって入所されるケースが多くなっていることが挙げられ、入居期間が非常に短期間となるケースも増えており、本来のケアハウスの役目を全うできないこととなっている。この課題に対し、入退居ラインを決定し、入所時にその旨を本人と家族に丁寧に説明することでその後の対応を行い、ケアハウス本来の役割を果しながら安定した利用率に繋がるようにする。

又、入居者については月1回の身体測定とバイタルチェックを実施すること、更には食事時の摂取量をチェックすることで状態変化の早期発見に努め、家族への連絡により早期受診に繋がった上で少しでも長くケアハウスでの生活が維持できるよう取り組む事により利用率97%を目指す。

# グループホーム

## 【平成 28 年度の目標】

### 1. 基本方針

これまでの重度の利用者（要介護 3～5）が多かったが、現在においては利用者の軽度化（要介護 1～2）が進み、身体的なケアから精神的なケアが求められる状況となっている。これらの変化からグループホーム本来の目的である家庭的な雰囲気のもと、身体介護と機能訓練、レクリエーションの提供を行い、自立支援に向けた支援の実現を目指すことが必要となってきた。その為には職員一人ひとりが、これまで以上に専門的な知識を身につける必要があることから、これまで以上に人財育成に力を注ぎ、利用者にとって幸せな生活の場となるよう「幸せ溢れる笑顔のホーム」を平成 28 年度スローガンとする。

### 2. サービス目標

#### ① アクティビティの充実

施設行事・地域行事(商店街夜市・幼稚園や保育園との交流会等)・個別サービス(散髪・ドライブ・買い物・外食等)・おやつ作り・壁画作り・書道・ドライブ・散歩などの活動はこれまでどおり継続していくところであるが、新たな取り組みとして計算や漢字などの問題集や工作キットなどを取り入れ、利用者の得意分野を生かせることへの働きかけや興味を引き出す事に努め、希望した時々を実施できることを目指し、自己選択・自己決定に対する取り組みを行う。

#### ② 役割づくり

利用者の軽度化が進んできていることから、家事等に積極的に取り組むなど、生活の中での習慣となってきたが、一人ひとりの残存機能によるスピードの差や、在宅での習慣や方法の違いを原因に利用者間でのトラブルに発展することがある。利用者一人ひとりの心身の状態や性格を職員間で共有し、職員がコミュニケーションの潤滑油の役割となりながら利用者が個々の役割を果たせるよう取り組む。

#### ③ 機能訓練

軽度化が進んできている現状にあるが、活動量には個人差があり、活動量の減少から下肢筋力低下や意欲低下がみられる利用者も多くなっている。この動けないことや意欲低下によるストレスから、他者とのトラブルに発展することも多くあり、日々の生活の中でそれらのストレスを違う方向に向けていくかが平成 28 年度の課題となる。「役割づくり」の中での調理や洗濯・掃除などを利用者を実施してもらうことで、それぞれの活動が日々におけるリハビリに繋がるよう取り組み、残存機能の維持や生活における意欲向上が図れることを目指す。又、口腔体操やストレッチ体操・歌レク等の時間を設けることや施設内外での散歩など、気分転換出来る活動を基に生活リハビリに繋げていく。

#### ④家族会

これまでも利用者と家族が過ごせる機会を設けるため、定期的に家族会を開催しているが、参加して頂ける家族は毎回限定されている状況にある。今年度はより多くの家族に参加して頂くため、開催日や内容についてのアンケートを実施し、家族の意向を十分把握した上での家族会を開催することで利用者と家族、職員の交流と絆を深める場となることを目指したい。

#### ⑤認知症ケアの専門性を高める

現状における職員は介護経験者から経験の浅い職員まで様々となってきたことから、施設内外で実施される研修へ計画的に全員が参加できるよう図る。更にその内容については職員会議で報告または検討を行い、認知症に対する専門知識を深め、ケアに対する考えや取り組みを職員間で統一し、利用者にとってより良いケアが提供できることを目指す。

#### ⑥居室環境の整備

経年劣化により居室の設備や壁紙、床等の損傷も目立ってきていることから、利用者の入れ替わり時に順次居室の改修を行い、次に利用される方が気持ち良く利用できる環境整備を図る。又、手摺等の設備も現状に合った環境に整え、利用者の転倒リスク等の軽減に努め、安心と安全が確保できる環境にする。

#### ⑦働きやすい環境づくり

管理者と3ヶ月に1回のペースで面談を行い、現状における職員の心身の問題や就業環境の課題をいち早く把握することに努め、改善と対応を図ることでより良い職場環境の実現に向ける。

### 3. 利用率

職員間の情報共有、家族や医師との報告・連絡・相談を密にとることで、利用者の状態変化を早期発見し、早期受診に繋げ、入院等のリスクを軽減する。又、退去者が出た場合には空室期間がなるべく短期間となるよう、待機者家族と定期的に連絡を取り、利用希望者の現状を把握しておくことでスムーズな利用に繋がるように努め利用率 97% を目標とする。

但し、利用者の軽度化が進んできていることで、収支面では大きな減収に繋がっており、非常に厳しい状況にある。本来の役割である利用者の自立の向上を目指した場合、収支面との矛盾が生じ、運営における葛藤にも繋がる場所であるが、利用者に対する本質的なサービスの変化はできない為、今後も質の高いサービスの提供を目指していくところである。ただ、事業所としての安定した運営を考えると対策を図らねばならない時期にあることから、抜本的な業務や勤務体系を見直し、人員配置のスリム化の実現に向けること、その上でこれまで設定のない家賃についても検討していく。



# デイサービスセンター小梅

## 【平成 28 年度の目標】

### 1. 基本方針

開設より 4 年が経過したところであるが、個別ケアに対する取り組みや、託児所との共有スペースでの取り組み等に対し、様々な形で多くの方に話題にして頂き、取り組み自体も認められてきている事で新規利用者が今も絶えないという状況にある。又、人財確保においても託児所があることによって仕事と子育ての両立ができ、安心して働ける環境にあることから雇用の創出に繋がっている。

このように小梅は開設以来、小野地区の中心に位置する立地条件を生かし、地域との繋がりを大切に地域福祉の取り組みを実践してきところであるが、平成 29 年度から要支援 1・2 の介護予防の方に予防給付として取り扱われていた制度が、市町村が中心となり地域の支え合いの体制を推進する総合事業として取り扱われることから、今後はこれまで以上に地域との協力体制を強化することが必須となってくる。この課題を踏まえ、地域との更なる連携、信頼関係を構築することに努め、利用者や地域の方々が住み慣れた地域で共に支え合いながら安心して過ごせる町づくりの役割を担っていきたい。

サービスに関しては施設内通貨（ウーメ）を活用しての個別ケアが利用者の方に浸透してきているが、まだまだ使用価値や新たなメニューへの仕組みづくりに課題を残しているため、検討を重ね更なる施設内通貨の拡大を図りたい。

その上で当初からのコンセプトである「見つけようあなたを！探そうやることを！楽しもう人生を！」自己選択、自己決定、自己実現ができるデイサービスを継続するとともに、更なるチャレンジと飛躍を目指すため、平成 28 年度スローガンを「心も笑顔でありがとう」とし、小梅に携わる全員が幸せを感じられる事業所づくりに取り組んでいく。

### 2. サービス目標

#### ①利用者本位のサービス

施設内通貨（ウーメ）を活用した個別ケアの取り組みについては、利用者が生きがい、役割をもってその人らしく過ごせる利用者本位のサービスに繋がっているが、ウーメの活用方法や利用者の理解度に課題を残し、マンネリ化が否めない現状にある。利用者の個々のニーズを引き出すためにも生活歴や趣味等の情報を収集し、心身共に意欲の活性化が図れるよう個別サービスの満足度を高める方法を探らなければならないことから、ウーメ委員会の充実を図り、そして職員と利用者が共に夢の実現に向けて個々の想いを引き出すための仕組みづくりを目指す。この課題に向け、これまで曖昧になっていた小梅独自のアセスメントシート「あゆみシート」の充実と活用が重要であることから、利用者毎に担当職員を設定し、定期的な情報収集を実施した上で利用者一人ひとりの要望に応えられるケアを実践する。

これらの取り組みを基本に、今年度においても利用者本位の視点を大切にし、楽しみをもって過ごして頂けるサービスと環境の提供に努めるとともに、各委員会の在り方を

再度検討し、職員一人一人がケアに対しての問題提起ができるよう取り組み、質の高いサービスの展開に向ける。

#### ②特徴を活かしたサービス提供

事業所内託児所の子供達と高齢者が同じ空間で過ごせる環境を提供しているところであるが、例年の課題にあるとおり、園児が保育園や幼稚園に移行する年度初めは利用が大きく減少する傾向にあることから、安定した小梅のコンセプトを継続するためにも外部利用の受け入れを視野に入れる時期に来ていると考える。

又、玄関に設置した駄菓子屋コーナーには多くの地域の子供達が訪れ、高齢者との交流が図れる場所になっていることや、地域の保育園や幼稚園が園内行事の一環としてのお買い物練習や、小学校等の遠足のおやつを買いに来る場として利用してき賑わいを見せていることから、地域の子供たちが利用者と交流できる新たなイベント等を定期的に開催し、地域福祉の発信と共に地域づくりの役割を担える取り組みを考える。

#### ③職員の資質向上

現在、就業している介護職員は介護未経験者や経験の浅い職員が多いことから、前年度は介護技術や知識の向上を目指して施設内外の様々な研修に取り組んだが、パート職員が多いことから日程調整が困難である等の課題を残した。この反省から平成 28 年度においては、小梅の職員が研修に参加できる日時を考慮した上で小梅独自の研修計画を立案し、より多くの職員が受講できる環境を整え、介護技術や知識の向上を図る。施設外研修や実習に対しても前以て職員の要望を聞き取り、日程を調整した上で出来る限り望む研修に参加できるよう取り組む。

#### ④地域施設としての役割

地域に根ざした施設を目指し 4 年間が経過したところであるが、小梅の取り組みもある程度地域に周知されてきており、地域福祉への役割も担えてきているものと感じている。平成 28 年度においてはその役割の更なる強化を目指し、地域の方が住み慣れた場所で支え合い、その人らしい生活の継続ができるよう、コミュニティカフェ（認知症カフェ）の開催を検討し、認知症の方や家族の方が日頃の出来事や悩みを話し合える空間を提供することで、地域住民とともに認知症や介護について理解を深めていくことを目指したい。

又、施設内通貨である「うーめ」を地域通貨に発展させ、地域活性化に寄与することを考察したい。この取り組みについてはこれまで様々な視点からの考察を続けてきたところであるが、そのシステム作りや継続性から様々な課題が残されているところであり、地域通貨への発展の為には地域の協力と理解が不可欠であることから、今後において小野サロンや商店街等の協力者と定期的に勉強会を実施した上で、地域通貨の可能性を見出す事に努める。

### 3. 利用率

平成 27 年度に行われた介護報酬の改定による報酬単価の引き下げにより収入面では

厳しい影響を受けているが、利用者については未だに多くの新規利用や体験利用希望がある有り難い状況にある。このような状況からも利用希望がある場合には希望どおり受け入れたいところであるが、事業規模による報酬単価の減算に繋がる恐れもあるため、そのラインを見極めながらの受け入れをしなければならない側面があることから、この状況を踏まえた上で平均利用率 38 名／日を目指したい。

## 居宅介護支援事業所

### 【平成 28 年度目標】

#### 1. 基本方針

「その想いに寄り添える支援を目指します」を平成 28 年度スローガンとし、在宅生活を共に支える存在として、信頼されるケアマネージャー、事業所であることを目標とする。

時として在宅介護や独居生活の現実は一層厳しく、ご本人の意向に沿うばかりでは生活が成り立たないこともある。それでも、その方の秘めた想いや関わるご家族の想いを知ることは、支援者として関係を築く上で非常に大切なことから、このスローガンとした。

ケアマネージャーについては平成 27 年度 7 月より 5 名体制となり、10 月には特定事業所加算Ⅱを新たに算定開始したことから、これまで以上に質の高いマネジメントを求められる状況にある。基本的な信頼関係を築くこと、その上で知識や技術、経験値を上げていくことで個人としても事業所としても力量の底上げを図ることを目指す。

#### 2. サービス目標

特定事業所加算取得については週 1 回の定例会議、計画的な研修が義務付けられていることから、この機会を単なる消化ではなく、いかに有意義に活用出来るかを課題とする。そのためにケアマネの能力については個人差をなくし、個性を活かせる環境を整えた上で、様々な相談内容に対応できる事業所となるよう取り組み、必要な連携がスムーズに行なえ、知識や情報を部署内で共有出来る時間となることを基本線とする。

##### ①定例会議でのケース検討会の活用

サービス担当者会議とは異なる機会として、同法人内ならでの連携を強める為にも他部署も交えてのケース検討会を行なう。定期的に 3 ヶ月に 1 回の開催を基本とし、必要時や要請時には随時行なうこととして、ケースの情報共有、問題点や課題の整理、方針についての共通認識を持ち、お互いの立場での視点を理解した上での協議を目的とする。

## ②研修内容の共有。

数多い研修すべてにケアマネ全員が参加することは通常勤務の中では困難であるが、出来る限り分散して必要な研修への参加を行い、研修内容を事業所内で報告することとし、情報共有することで互いの向上に繋げる。他者へ報告する為には参加者が内容を理解した上で、分かりやすく伝えなければならないことから、真剣な姿勢が必要であること、又、この機会を設けることで新人や後輩に教える、或いは家族に説明する上での学びの場となることを目指す。

## 3. 利用率

目標 介護 140 件/月 予防 18 件（実質 36 名）＊要支援者は 2 名で 1 件分  
ケアマネ一人あたり 介護 28 件 予防 7.2 件

管理者についての業務は多岐にわたるため、ある程度管理者の件数に余裕を持たせたケアマネ 5 名体制での目標とする。

# 訪問介護事業

## 【平成 28 年度目標】

### 1. 基本方針

訪問介護事業はこれまで制度の改定の都度、単位数の減額やサービス量、時間の制限がされるなど厳しい変更がされてきたところであるが、更に今後、介護予防訪問介護については予防給付の対象から除外され、市町村を中心とした「総合事業」への移行がされるため、在宅の生活を支援するサービスの在り方が大きく変貌することとなっている。

又、ここ数年の課題となっているヘルパー人財の確保については改善に至っておらず、将来を見据えた人財確保と育成は急務であり、これらの課題に対する改善を目指さなければならない。

ただ、訪問介護のサービスを必要とされる利用者が多くいることも事実であり、サービスの制限がある中で、日々変化する利用者の要望や意向を把握し、最上のサービスが提供できることを目標とする。要望の多様化が進む現状において、ヘルパーの技術や知識は絶対的に必要不可欠な部分であるが、それ以上に提供したサービスに対する利用者からの感謝の言葉こそが現場で働くヘルパーのモチベーションとなることから、平成 28 年度におけるスローガンを「すてきな笑顔に感謝して誠意をもって訪問させていただきます」として仕事に望むこととする。

### 2. サービスの目標

#### ①サービスに繋げる情報共有の徹底

利用者が 1 日でも長く自分ができる事を継続できるよう、ヘルパーが寄り添い援助し、出来ることに対し前向きになれるサービス提供を目指すことから、利用者の生活状況や身体の状態等の情報を共有し、共通認識をもった上でのサービス提供ができるようサー

ビス提供責任者によるミーティングを毎日開催する。

## ②ヘルパー会の充実

ヘルパー全員参加にて月 1 回開催しているヘルパー会を継続実施し、課題や問題に対して班分けして取り組み、班ごとに対応策や状況について発表する形式をとり、ヘルパー間のコミュニケーションを図ることはもとより、ヘルパー全体で情報の共有を行うことや今後のヘルパー間の連携に繋がるよう取り組み、質の高いサービスを提供することを目指す。

## ③ヘルパーのモチベーションの維持

現在のヘルパーは経験や知識も十分にあり、利用者の要望に対応する能力も十分に身につけており、現状においては生き生きと仕事に取り組んでいるところであるが、新たな人財の確保の課題が解消されない中、ヘルパー自身の高齢化による体力面の問題もあり、働くことへのモチベーション低下が今後懸念される。

現ヘルパー事務所に移転してから 4 年が経過するが、立地条件の改善からヘルパーが立ち寄りやすい環境になり、ヘルパー間のコミュニケーションも良好に図られているが、今後は更にコーヒブレイク感覚で立ち寄れるような職場環境の雰囲気をつくり、コミュニケーションを図る中でヘルパーの心身の状況や仕事における悩みや課題が発見できる場所とし、現状におけるヘルパー個々の状況や特性、能力を十分把握した上で就業できる環境を整える事に努める。

## 3. 人財確保と育成

平成 27 年度には法人事業所内での人事異動を行い、若いヘルパーの正職登用を実施し、将来へ向けた人財の育成に取り掛かったところであるが、ここ数年新たな登録ヘルパーの人財確保には至っておらず、将来的な事業所の継続を目指す上ではヘルパー人財の確保は急務であることから、ヘルパーの処遇面での改善を図るべき時期にきている。給与、環境面で改善を目指し、ヘルパーに対する他事業所の状況も研究し、改善に向けた方向性を見出すことを今年度において取り組むこととしたい。

## 4. 利用率

目標 活動派遣回数 1日 介護 18件 予防 10件

現状においては登録ヘルパーの人財確保の課題や、高齢化による体力、健康面での課題もあり、利用率の大幅な向上は期待できない現状であるため、ヘルパーの状態を把握しながら質の高いサービスが提供できるよう常勤ヘルパーがサポートし、利用率の安定を目指す。

# 事業所内託児所小梅

## 【平成 28 年度目標】

### 1. 基本方針

職員の家庭の状況や育児方針に応じて柔軟な対応することを心掛け、安心と信頼の中で子どもを託すことができる場所であることを基本とし、「顔が見える」家庭的で愛情あふれる託児所を目指し、保護者の気持ちに寄り添いながら子どもの成長と一緒に喜び合える環境作りに努める。

小梅の特長である異世代との交流を通し、思いやりや人との関わり方が豊かに育まれ、「自分自身が認められる」肯定感を成長段階で経験することにより、心身ともに健やかに成長できる基礎を培う保育を目指すことから「個性を大切に一人ひとりの成長を見守る保育を目指します」を平成 28 年度スローガンとする。

### 2. 保育目標

「明るく 素直な 元気な子」を保育のモットーに成長できることを目指す。保育士、職員に加えデイサービス利用者、地域の方々、ボランティア、実習生等の協力を得ながら、一体となり子ども達の成長を見守れる環境をつくり、他園では経験することのない「小梅託児所」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年齢の大きな子どもは小さい子の世話ができる子
- ⑤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、良い所を見いだし、誉めることで成長できる環境の構築。
- ③職員がいつも笑顔で心がけ、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

平成 27 年度においては託児所があるこからの職員採用に繋がり、多くの子どもの利用があったが、3歳を機に集団保育へ移行すなどの理由から、職員に限定した子どもの受け入れでは安定した利用が図られないとの課題がある。一昨年ごろからこの課題に対し、外部からの子どもの受け入れを検討しているところであるが、社会福祉法人における事業所内託児所の取扱いが変更され、公益事業としての取扱いが可能となったことか

ら、今年度において外部利用の受け入れの時期を決定し、社会福祉法人としての「子育て支援」の役割を果たすことで安定した利用に繋げることを目指したい。

又、安定した利用を考える上で外部受け入れも課題の一つであるが、開設時間についても課題の一つとなっている。開設時間については職員の勤務形態に合った開設日・時間であることが望ましいが、現在は8:00~18:00の開所時間となっており、パート職員のみが利用している現状にある。特養等、他事業の変則的勤務に対し、今後はどこまでの時間に対応できるかを検討し、子どもの年齢に応じた保育士配置基準にあわせた保育士の増員を含め、様々な雇用形態の職員が利用できる環境整備の実現に向け、子育て中の就労、又出産・育休後においても働き続けられる環境を整え、法人全事業の人財確保、又は働き続けられる職場環境に取り組むことでも利用の安定を図らなければならない。