

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. お年寄りには、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、施設的専門機能を向上・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。

令和元年度事業計画

社会福祉法人 松山紅梅会

【令和元年度目標】

令和元年度は「第7期松山市高齢者福祉計画・介護保険事業計画」に基づく施設整備、小規模特別養護老人ホーム（サテライト型）の内定を頂いたことから、本計画の完成を目指した取り組みが中心となる1年となる。本計画については令和2年3月中の開設が条件とされているため、土地売買の本契約に始まり、地目変更、開発許可を経ての造成工事、建設工事と、非常にタイトなスケジュールの中で開設を目指さなければならないことから、法人としても緊張感を持って臨まなければならない。

特に、福祉人財不足が大きく取り上げられている中で新規事業については最低でも常勤数で22名の採用が必要となることから、令和元年度中に計画的な人財確保を実施しなければならない。

2年前より人財確保を目標として発足した「採用・PR委員会」の外部へのアピールを含めた新採用への強化はもとより、梅本の里で働く介護職員が働くことへのモチベーションとなるよう「キャリアアップ委員会」が平成30年度に開始した介護知識と技術への評価制度「梅星制度」の更なる進化、資格取得への助成制度を含め、働く環境の整備を目指す「福利厚生委員会」の環境整備の充実、職員養成と育成を中心とする「共育委員会」の職員研修の充実、これら法人全事業の柱となる四つの委員会において人財確保の課題解決を行う。

又、施設整備計画から収支面にも大きな動きがある年度となり、各事業においては安定した運営を遂行することが必要とされる。通所事業、居宅事業等の在宅部門は目標を達成することが重要であり、新規事業計画で移築計画する「通所介護事業梅本の里」は安定した運営を実施しなければならない。

記述のとおり令和元年度は、新規事業計画を中心とした1年となるが、今回立案される「松山紅梅会 中・長期計画」に沿って、当法人が目指す「ごちゃまぜ福祉」の第一歩となる年としなければならない。

特別養護老人ホーム 梅本の里

【令和元年度目標】

1. 基本方針

これまで曖昧となっていた職員の介護技術と知識については、平成 30 年度に「キャリアアップ委員会」が開始した「梅星制度」によって、明確な梅本の里基準を確立させ、統一した知識と技術を身につける。

ただし、実務については職員各々の考え方の違いから、職員間のコミュニケーションに課題が残されており、業務連携が図れていない現状がある。令和元年度において研修を含めた伝達方法の見直しと改善を図り、円滑な業務遂行が出来るよう組織力の向上を目指すこととする。

入居者の生活の質の向上については、職員の意識を高めることを目的としたアンケートと自己評価を実施し、職員個々の考え方を把握することで部署としての弱点を見出し、改善していくことで入居者にとってより良い介護が実践できるようにする。

<参考：平成 30 年度目標進捗>

1. 職員の意識向上

- ①意識向上委員会の発足 ⇒ 達成
- ②職員へサービスに対するアンケート調査実施 ⇒ 達成
- ③介護知識、技術を伝達できる職員の配置 ⇒ 未実施

2. ハード面の見直し

- ①浴室、浴槽の改修 ⇒ 未実施。平成 31 年度継続目標。
- ②共同トイレカーテンから扉への変更 ⇒ 実施

3. 利用率

目標 97% ⇒ 99%を推移

2. サービス目標

①基本介護の再確認

これまでも介護知識と技術についてはOJTを基本としてきたが、教える側の職員に統一性がないこともあり、入居者ケアの低下に繋がることも多かった。この課題については平成 30 年度に開始された「梅星制度」で今後、梅本の里の介護知識と技術の基準が明確になることが期待される。又、入居者の介護度の重度化と適切な姿勢保持や体位変換が実施できていないことを要因とし、転落事故や褥瘡の初期段階に繋がっていることを踏まえ、入居者の安全と安楽を最優先に考えた正しいポジショニング、オムツの当て方に対する研修を年に2回以上実施する。全職員に研修することで介護の目的を再認識し、統一された介護技術を習得し、更なるレベルアップが図られる。

②チームケアの強化

職員間のコミュニケーション能力を高めチームとして行う介護を見直すことで、現在のA. 食事委員会、B. リスク委員会、C. 排泄委員会の役割をこれまで以上に明確にし、委員会ごとにチームとして動くこと意識する。個々の考えで業務が前後・分断することを無くし、チームで計画的かつ効果的に業務を遂行することで時間にゆとりをもたせ、入居者に対してゆとりあるケアに繋がるようにする。

③職員意識の向上

入居者が健康的かつ快適な生活が送れるよう、平成 29 年度に発足した「意識向上委員会」を中心とし、居室や共有スペースの整理整頓、車椅子の整備清掃を日常的に実施できるよう継続して取り組む。

業務については課題と改善に対するアンケートを職員に実施し、その結果を受け職員各自の自己評価を行い、今後、目指すべき目標を共有することで職員個々の能力を組織的に高めることとする。

3. 設備・備品の見直し

開設より 25 年が経過し、設備や備品の修繕や入れ替えが必要な時期となっている。前年度から検討している浴槽の改修や不足している車椅子やベッドの購入については、今後計画的に実施したい。特に現在の入居者の介護度に対応しきれないものや、最新の介護技術にそぐわないものもあり、今年度中に現状の現場に沿った介護機器や備品の購入、最新の介護機器での介護技術研修を実施し、ノーリフトケア等を進めたうえで、少人数でも負担なく効果的に業務が行えるようにする。

4. 利用率

チームワークで考える介護を実現させ入居者の状態を予測し、事故、疾病の重篤化を防ぎ、できる限り入院者の減少に努め利用率 97%を目指す。

(作成責任者：特別養護老人ホーム梅本の里相談員 一井善光)

短期入所事業 梅本の里

【令和元年度目標】

1. 基本方針

短期入所の利用者はその後の特養入所を望まれていることから、長期利用を含めその要望に繋がられるよう取り組む。ただ、あくまでも在宅事業であることを踏まえ、ご家族の身体及び精神的負担を軽減することを基本に考え、利用者の在宅生活が維持できるよう可能な限り生活習慣を変えることなく、心身の状態の維持に努める。

前年度は目標利用率に遠く及ばなかったことを踏まえ、これまでに繋がりのなかった居宅介護支援事業所へのPRを行い、安定した運営を実施する。

<参考：平成30年度目標進捗>

1. 継続利用に繋げる

①月に1度の「食」に関する行事 ⇒ 実施。今年度も継続実施。

2. 利用率

目標90% ⇒ 80.9%を推移。強化継続。

2. サービス目標

①感染予防

特養と併設であるため、特養で感染症が流行すると、短期入所の利用を断らなければならない状況となることから、特に冬期（11月～3月）は特養を含めた施設全体の湿度を40%以上に保つことや、定期的な換気と消毒を実施し、感染症による利用取消が発生しないようにする。

②野外活動

平成30年度から取り組んだ借用地での菜園や外食計画は、獣害や起伏のある地形の問題からほとんど成果が上がらなかったことを踏まえ、利用計画を再構築し、借用地の必要性を含め抜本的な再検討を行う。

3. 利用率

利用率を安定させるためには、短期入所でできることや魅力ある活動を明確にし、職員の介護レベルの向上を目指した上で新たな居宅介護支援事業所等へのアピールを行い、利用率90%を保持する。

（作成責任者：特別養護老人ホーム梅本の里相談員 一井善光）

特別養護老人ホーム 梅本の里ゆにっと

【令和元年度目標】

1. 基本方針

職員への教育方針としている「丁寧に時間をかけ介護の基本を教える」ことを今年度においても継続し、介護知識と技術の基本をしっかりと身につけることで将来、当法人が目指している「ごちゃまぜ福祉」にも対応できる職員を育成することを目標とする。

2年前より取り組んでいる24時間シートについてはこれまで入居者のケアに繋がられていないことが多く、今年度において再度24時間シートの意義と活用方法を職員間で充分検討し、可能な限り入居者の生活歴が活かせる環境で過ごしていただけるよう取り組む。

<参考：平成30年度目標進捗>

1. サービス目標

- ①生活リハビリの実施 ⇒ 実施に至らず。継続強化。
- ②入居者、家族、職員での交流会の実施 ⇒ 未実施。一旦中止。

2. 人財確保・育成

- ①専門的知識と技術の研修の開催 ⇒ 未実施。継続強化。
- ②休暇取得の協議 ⇒ 実施。定着のため終了。

3. 利用率

目標 98% ⇒ 96.5%推移

2. サービス目標

①24時間シートの活用方法の再度見直し

入居者一人ひとりの在宅での生活習慣を職員間で共有し、施設生活の環境が入居者の生活習慣に近い環境づくりに務める。

又、入居者の自立支援を目的とし、24時間シートの分析を基に入居者の要望を把握し、施設生活の中で残存機能を活かせる生活リハビリに繋げていく。

②人財育成

ゆにっと特養の弱点となっている各ユニット間での情報共有に対し、職員間コミュニケーション、伝達に対する研修に年間を通じ全職員の参加を実施する。

介護知識や技術については施設に携わるものとして日々向上に努めることは当然のことであるが、当法人が10年ビジョンとして目指す「ごちゃまぜ福祉」においては地域との関わりがこれまで以上に重要となることから、職員会議等の様々な機会において役割や今後の方針を職員間で共に考え、地域の行事等へ職員が積極的に参加できる環境と意識付けをする。

3. 利用率

利用率を安定させるには、入居者に安心・安楽な施設生活を送って頂くことが重要となる。そのためには入居者の心身状態変化をいち早く察知し、情報を共有した上で重症化を防いでいくことを目指す。

又、冬期のインフルエンザやノロウイルスなどの感染症に対し、定時の換気や消毒を徹底し、職員を含めた外来者に対する予防対策を実施した上で感染の蔓延を根絶し、利用率 98% を目標とする。

(作成責任者：特別養護老人ホームゆにっと相談員 仲村竜哉)

短期入所事業 梅本の里ゆにっと

【令和元年度目標】

1. 基本方針

現状、長期利用の要望が多くなっているが、利用者家族の身体、精神負担の軽減という本来の短期入所の役割を再認識し、在宅生活の維持継続ができるように努める。

そのためには特養ゆにっと同様 24 時間シートを活用し、在宅と施設での環境の変化が大きくなるないように努め在宅生活の継続を図る。

又、職員についても介護知識と技術の基本をしっかりと身につけることに努め、当法人が目指す「ごちゃませ福祉」に対応できる職員を育成することを目標とする。

<参考：平成 30 年度目標進捗>

1. サービス目標

①生活リハビリの実施 ⇒ 掃除、洗濯物をたたむ等の生活リハビリを実施。継続。

②24 時間シートの活用 ⇒ 未実施。継続強化。

2. 職員の資質向上

①対応力向上に対する研修参加 ⇒ 未実施。継続強化。

3. 利用率

目標 90% ⇒ 83.7% を推移

2. サービス目標

①24 時間シートの活用

あくまでも在宅生活の継続ということを大前提とし、24 時間シートでの分析を行い、習慣や環境がより在宅生活に近いものとする。

又、在宅での生活継続の目標から、利用者一人ひとりに合った施設の中での生活リハビリを

検討し、様々な役割を持つことで施設生活の中での生きがいを感じて頂き、それを基に身体機能の維持や生活の質の保持に努める。

②職員の資質向上

職員間での発信と伝達、情報の共有が現状の課題である。今年度において職員会議や申し送りの時間に伝達の必須事項を定めるなど、確実に伝えなければならないことを確実に伝えるシステムを構築する。参加した研修についても職員会議の場で発表する時間を設け、職員間で知識・技術情報の共有をする。

又、職員会議やリーダー会で立案したことがいつの間にか消滅したり、経緯・途中経過を確認しても「聞いていません」「判りません」等の回答が多くあることから、無責任な姿勢を改め、自らが確認するよう職員育成を徹底し、効率の良い業務が遂行できるようにする。

3. 利用率

定期利用の方については週末や休日の前後の利用に偏り、平日の空床が多い傾向にある。居宅支援事業や他事業所との連絡を図り、利用者やご家族の要望と調整に努め、平日の利用の増加に努める。

又、長期利用の要望も多いことを踏まえ、常時3名程度の長期利用を獲得すること、長期の入院者の空床利用を行うことなどで利用の安定を図り、今年度は利用率91%を目標とする。

(作成責任者：特別養護老人ホームゆにっと相談員 仲村竜哉)

通所介護事業 梅本の里

【令和元年度目標】

1. 基本方針

開設より25年、集団レクリエーションのサービスを主体としているが、プログラムのマンネリ化が否めず、職員の意識改革を含め、サービス提供形態の見直しが必要となっている。

第一の目標として集団レクリエーションから個別・グループケアへの転換を図り、選択肢がある中でサービス内容の充実を図っていく。特に人気の高い「食」への取り組みについては手料理やおやつ行事を通じた新たな仕組みを構築し、利用者の満足度を高め、他事業所へ情報発信する。

又、内定を頂いた「ごちゃまぜ福祉」への移築については、新たなコンセプトに基づくサービス提供に向けて、職員の意識改革を含め、「新たなチャレンジ、今こそ抜本的な改革の時」を基本方針としてあらゆる選択肢を視野に研究に取り組む。

更に、1年後の移築が控えているからこそ、現行事業の収支の改善も重要となってくることから、今年度も安定した収支が保てることも目標とする。

<参考：平成30年度目標進捗>

1. サービス目標

- ①グループケアへの移行 ⇒ 一部達成。継続強化。
- ②多目的室の活用 ⇒ 一部活用。継続強化。
- ③食べる楽しみの充実 ⇒ 継続実施。
- ④「デイ新聞」発行 ⇒ 未達成。一旦中止。
- ⑤サービス提供時間の見直し ⇒ 未達成。中止。

2. 利用率

目標 28名/日 ⇒ 達成 29名/日推移

2. サービス目標

①選択レクリエーション、個別・グループケアの実施

平成30年12月よりこれまで実施していた集団レクリエーションを中止し、グループケアへ移行してきた。ただ、選択のできるサービスメニューが少ない等の課題もあったことから、利用者の興味や要望を抽出し、利用者に繋がるようなサービスの選択肢を増やすことで、グループケアの充実、更には個別ケアへの展開を図る。

そのために、サービスメニューに関する新たな委員会を発足させ、サービス向上はもとより、職員の自立・自覚を促し、意識変革に繋げる。

②多目的室の活用について

移築を1年後に控え、現施設への設備投資には有意性がないことから、現在ほぼ利用されていない多目的室を開放した活用を実施する。

常に開放し、小グループで活動できるスペースとして個別ケアやグループケアの空間活用を行う。

③食事サービスの充実

利用者にとって食事サービスの充実は最も重要視されることのひとつであり、これまでも職員の手料理やおやつ作りの行事は好評を得ている行事となっている。

今年度もこの好評サービスを利用者に喜んで頂けるメニューを職員と一緒に作っていくサービスへと更に進化させ、デイサービス利用中の生きがいと役割に繋げる。

④新たな取り組みの発信

これまで大きな変革もなくマンネリ化した雰囲気もあり、居宅介護支援事業所や医療連携室等への発信もここ数年強化していなかった部分であるが、個別ケアやグループケアへの移行を実施することから、改めて活動内容のアピールに努める。

3. 利用率

利用者はここ数年では横ばい状態にあり厳しい状況にあることや、更にデイサービスにおける人気行事の外出行事が介護保険外サービスに位置づけられることが全国的に周知されたことにより、利用者の増加は益々厳しい状況下にある。

今年度はサービスの方向性について変革の年と位置づけ、事業所内でのサービスの明確化と充実を図っていくことや、移築に向け将来は共生型サービスに対応できるデイサービスのあり方を模索しながら安定した経営を目指し、利用率 30 名／日の目標とする。

(作成責任者：通所介護事業梅本の里所長 野中康志)

ケアハウス

【令和元年度目標】

1. 基本方針

今年度もこれまで通り入居者間の良好な人間関係の構築と維持ができる援助を継続する。

又、日々の生活の中で自立機能が維持できるよう、それぞれの能力を活かし、意欲を引き出せる行事を提供する。

ただ、ここ数年は身体機能の低下や認知症が進行している利用者が増加傾向にあり、ケアハウスでの自立生活が困難となり、退去に繋がるケースも多いことから、他事業所やケアマネとも連携し、利用者一人ひとりに必要な介護サービスを提供することで少しでも長くケアハウスの生活が維持できるよう努める。

<参考：平成 30 年度目標進捗>

1. サービス目標

①月 1 回ティータイムの実施 ⇒ 一部実施。回数調整継続実施。

②カレンダー作り ⇒ 一部実施。開催方法の見直し。

③外食 ⇒ 一部開催。中止。

2. 利用率

目標 93% ⇒ 未達成 91%を推移

2. サービス目標

①食事メニューの充実

運営懇談会において食べたいメニューについてのアンケートを実施し、希望の多いメニューを定期的に提供することで食欲の増進や満足度の向上に繋げる。

又、入居者と職員が一緒に作る行事を年に 2 回以上開催し、施設生活の中の生きがいと入居者間や職員とのコミュニケーションを図る。

②グループ活動

入居者の身体機能の低下により、全体での外出行事や施設内行事が困難な状況となっていることから、入居者を少人数のグループ分けした手作業等の行事を企画する。

グループ分けすることで職員も細やかな対応をできることや、自室にこもりがちな入居者についても参加しやすい環境を整えることができる。

最初の取り組みとしては季節によって変える食堂の壁装飾の作成を年に4回開始する。これらの施設内行事への参加を促すことで、役割作りと作品を完成させる達成感を持って頂けるよう援助する。

③ティータイム

ティータイムについてはこれまで月1回の開催を目標にしてきたが、入居者間のトラブルや他介護サービスの利用が増加したこと等を理由に継続実施ができていないこともあり、今年度はグループ活動の一環として2ヶ月に1度の開催とする。

3. 利用率

自立生活を前提とするケアハウスではあるが、近年においては介護保険サービスを利用しながら生活を維持する入居者が増えていることから、ケアマネとも情報を共有し、健康状態の変化に注意を払いながらケアハウスでの生活を維持することに努める。

又、インターネットのサイトに空室状況を掲載することや、地域包括支援センターや居宅介護支援事業所へ定期訪問し、情報の提供や収集を図ることで空室に対応していく。

年間を通じこれらの対応を実施しながら安定した利用に繋げ、利用率95%を目標とする。

(作成責任者：ケアハウス梅本の里相談員 白方美智子)

グループホーム

【令和元年度目標】

1. 基本方針

今年度は抜本的な業務の見直しを行い、グループホームならではの家庭的な雰囲気をつくり、一人ひとりに合った生活の実現を目指し、アクティビティの充実と役割作りを行う。

それには職員の専門的知識と技術の習得、向上が不可欠となることから、人財育成にもこれまで以上に注力し、真のプロ集団となることを目指す。

又、経年劣化による設備の老朽化も課題となっており、必要な部分から順次整備を進めていく。

<参考：平成 30 年度目標進捗>

1. サービス目標

- ①食事の充実とスタッフの負担軽減 ⇒ 一部実施。委託検討中。
- ②入浴サービス（リフト未使用介護） ⇒ 一部実施。継続実施。
- ③居住環境の整備 ⇒ 退去時に改修実施。手摺り等の改修は未達成。継続目標

2. 利用率

目標 97% ⇒ ほぼ達成 96.6%を推移

2. サービス目標

①アクティビティーの充実と役割づくり

施設行事や地域行事、更に余暇活動や個別サービス等のアクティビティー活動も充実させ、一人ひとりの役割を持ってもらうことで、日常生活が退屈に感じる事のない環境を創る。

又、入居者の心身状態や性格を職員間で共有した上で、残存機能の維持に繋がられるよう、1日2回（目安、10時と15時）体操の実施又は施設内外での散歩を実施する。

②認知症ケアの専門性の向上

職員の異動により、経験年数も様々で専門的知識にもバラつきが生じていることから、計画的に必要な施設内・外研修に参加すると共に職員会議で報告することで知識と技術を共有する。又、内容についても議論を重ねることでより高度な専門知識が身につくよう取り組む。

③居住環境の整備

居室については退去時に順次改修を実施出来ているが、共有スペースの床も損傷箇所が目立ってきていることから、順次環境整備を実施する。

又、トイレも旧型の手摺りであることから、現在の利用者の身体状況にあったものに計画的に整備を行い、転倒リスクの軽減に繋げ安心と安全が確保できる生活環境とする。

3. 利用率

生活環境を整備することで転倒等による入院のリスクを減少させることや、職員の申し送りやシステムを活用し、利用者の心身状態の情報を共有することでいち早く受診等の対応に繋げる。

又、待機者の家族やケアマネージャーと3ヶ月毎に連絡を取り、状況を把握しておくことで退去時の速やかな利用に繋げ、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

【令和元年度目標】

1. 基本方針

開設当初からの「見つけようあなたを！探そうやることを！楽しもう人生を！」のスローガンを承継し、その人らしさを尊重した一人ひとりが充実感を持つことのできる空間、「ありがとう」と「お互い様」の感謝と労いの気持ちを大切にできる空間、関わるすべての人に愛される事業所を目指していく。

施設内通貨「うーめ」を活用した「自己選択・自己決定・自己実現ができるデイサービス」のコンセプトを継続していくが、活用方法の見直しや新プログラムの立案を図り、利用者のQOL向上・生きがいづくり・役割づくりに繋がられる室内行事を充実させる。

プログラムの充実については小梅の区画された空間を活かした新プログラム考案し、利用者の満足度を高めたることや在宅生活のサポートに繋がるサービス展開を図る。

施設整備面では開設から8年が経過し、畳スペースの畳の減りが目立っていることことから、修繕等の整備を行い利用者スペースの快適化を図る。

又、小梅にとってはこれまでどおり地域での役割も重要な一部であることから、地域の住民や学校、保育施設、商店街等との交流を大切にし、集うことがあたり前の空間を目指し、日常の中での「共生型」施設となるよう取り組む。

<参考：平成30年度目標進捗>

1. サービス目標

①特徴を活かしたサービス提供

ア. 個別の夢プラン設定と実現 ⇒ 未達成。継続してプランの作成。

イ. 施設内通貨「うーめ」マニュアル作成 ⇒ 検討するも未達成。継続目標。

ウ. クラブ活動増加 ⇒ 未達成。継続検討。

エ. 日常生活リハビリ ⇒ 達成。今後も継続。

②職員の資質向上

ア. 資格取得への意識向上 ⇒ 達成。継続中。

イ. 整理・整頓・清掃の徹底 ⇒ 一部達成。責任者を配置し、継続実施中。

③地域施設としての役割

ア. エントランスホールへカウンターテーブルの設置 ⇒ 達成。

イ. 独自の定期行事の開催 ⇒ 未達成。今後検討。

2. 利用率

目標 38名/日 ⇒ 未達成 35名/日を推移

2. サービス目標

①向上心が持てる職場づくり

日々の生活の中で、利用者の情報共有や気付きにおける職員同士の考え方や感じ方を理解・共感し学びあうことで、利用者へのサービスの質の向上と職員のスキルアップに繋げる。

送迎時には家族との会話を心掛け、より深く利用者の生育・生活歴を知り、家族との信頼関係を築くことで、安心できる事業所として認知されることを目指す。

又、日頃からのコミュニケーションや3ヶ月に1回の職員面談を通じて、個々のストレスや悩みを相談しやすい雰囲気をつくり、メンタルヘルスケアにも繋げることで、「みんな違ってみんないい」と相手を理解し、尊重のできる職場環境を整える。

②施設内通貨「うーめ」を活用した新たな挑戦

小梅独自のアセスメントシート「あゆみシート」の内容を再度見直し、利用者のニーズや要望などの情報収集のツールとして活用することで、自己選択→自己決定→自己実現や夢ケアプランを作成し、「うーめ」の活用に向ける。

開設当初から継続している独自のサービスであるが、現状はプログラムのマンネリ化や取扱い上のルールが曖昧になっている為、「うーめ」の在り方を再認識とQOL向上に繋がる仕組みをつくる。

前年度では「うーめ」の目的は「夢を実現するために」であったが、今年度において「夢を実現させるためのプロセス」へ転換し、マイメニュー（夢プラン）の作成を行い、評価と見直しを実施することで新たな目標を持てるようサポートする。

新たな取り組みとしてはアイランドキッチンを活用し、希望者限定で料理を持ち帰る事ができる料理クラブを発足する。新たな取り組みを開始することで利用者の生きがい、リハビリに繋げることや、「うーめ」の収入面と支出面の調整にも繋げる。

又、料理クラブを通じて、手作りの楽しみや喜びを共感できると共に、在宅での生活の負担軽減を図る。

③目指すべき小梅としての役割

当法人が中長期計画で描いている「ごちゃまぜ福祉」を完成させる為には、地域住民により近い存在である小梅の役割がより重要となると考えている。

駄菓子屋の設置により、地域の子どもたちを始め、保育施設・障がい者施設・祖父母と孫の3世代での利用、小梅での待ち合わせ、エントランスホールが子どもたちの憩いの場として活用されていることを含め、既に小さな「ごちゃまぜ福祉」となっていることから、今後も地域住民の方が気軽に足を運びやすい安心できる場所として開放する。

又、地域の商店街・小中学校・ONO スポーツクラブ・小野ソフトクラブ愛好会等の行事等への参加や、ふれあいサロン小野との交流や連携を図り、地域住民と共に支え合い助け合えるネットワークの構築を強化する。

3. 利用率

利用者の満足度を高めるサービスの質の向上を目指すと同時に、感染症予防に努めることや利用者の健康状態を把握することで利用の安定を図る。

又、利用者家族やケアマネージャーとの報告・連絡・相談を徹底し、安心した利用ができるよう取り組み、今年度は利用率 38 名／日を目指す。

(作成責任者：デイサービスセンター小梅所長 稲荷衆一)

居宅介護支援事業所

【令和元年度目標】

1. 基本方針

地域共生社会のビジョンが示される中、介護が必要な高齢者とその家族が抱える様々な生活課題には、介護保険制度のみでは解決出来ない事柄が含まれていることが多く、今後介護支援専門員に求められる役割は益々多岐に渡り、制度横断的なマネジメントが必要とされてくる。

将来的に期待される介護支援専門員像を考える時、現状の自分達のレベルではまだ及ばないところがあるが、梅本の里が掲げる「ごちゃまぜ福祉」が地域共生社会のイメージそのものであることを考えると、地域・法人内双方において、「相談窓口」「支援者」「連携チームの要」としての役割を果していかなければならない。

今年度も引き続き 1 件 1 件のケースに向き合い、利用者・家族のみならず、共に生活を支えるサービス事業所や関係者とも良いチームワークを構築出来るよう意識し、各自の支援の幅を広げていく。

又、今以上の件数を担当した際でも利用者・家族に不利益がないよう、許容量・対応力を上げることを基本目標とする。

しかしながら、ケースによっては精神的な疲弊や時間外勤務を余儀なくされることもあり、担当者の負担感は大きくなる。介護支援専門員自身がバーンアウトしないよう、必要時にはカバーし合える余裕と体制作りを目指していく。

<参考：平成 30 年度目標進捗>

1. サービス目標

- ①地域への周知 ⇒ 一部実施。チラシの作成、施設内周知物の掲示、各サロンへの訪問を実施。継続して周知に努める。
- ②マネジメント能力の向上 ⇒ 達成。包括主催の事例検討会に参加。今後も継続実施。
- ③医療との連携 ⇒ ほぼ達成。継続実施し強化を図る。

2. 利用率

到達目標 介護 135 件／月 予防 35 件／月 ⇒ 未達成 介護 122 件／月 予防 35 件／月
を推移

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下回っていることもあり、個々の経験値を上げ、対応力の向上を図ることで相談や依頼に繋げる。

法人内においても介護支援専門員としての視点と知識を活用し、部署間の連携を図ることで、信頼される存在となる。

①対応力の向上

今年度中には 1 名の主任介護支援専門員の取得を必ず実施する。

又、主任介護支援専門員として小野久米包括支援センターとの協働を通じ、様々な知識とノウハウを蓄え、数年後の業務の安定を見据える。

又、初期相談・面談については原則、管理者が同行していたところを解消し、ケアマネ 2 名での初回訪問を行うことで利用者・担当者双方のフォローが必要な際の円滑な対応能力を身に着ける。

②法人の将来展望への対応

松山市より内定を頂いた施設整備計画を皮切りに当法人が目指す共生型福祉「ごちゃまぜ福祉」に対応できる感性と感覚を身につけるため、共生型サービスを実施している事業所への見学を行い、必要時に支援に繋がられるよう具体的なイメージを理解する。

③ケアハウスとの連携強化

入所前面談時等、出来る限り初回面談やアセスメントに同行し、ケアハウス生活の可否、共有する課題の有無など、気付きの視点の 1 つとして協働することで入所後の生活の安定に繋げる。

3. 利用率

ケアマネ 5 名体制で目標に掲げる件数には未だ到達出来ておらず、非常に厳しい状況にあるが、新規相談依頼に応じていく余力を考慮するとケアマネ 4 名では厳しいところもあるため、今年度は基本件数をベースとして 125 件維持を基本目標とし、最終的な目標件数を目指していく。

平成 31 年度維持目標	介護 125 件	予防 40 件
最終到達目標	介護 135 件	予防 40 件

(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

【令和元年度目標】

1. 基本方針

今年度は、長期にわたって勤務してきた常勤のサービス提供責任者が退職を迎え、替わって新しいサービス提供責任者の着任を予定している。人財確保に関してはここ数年、法人内外に情報を発信してきたところであるが、業務経験者からは確保することが出来ず、平成31年2月に訪問介護業務未経験の職員を異動させ、ゼロからのスタートを切ることとなったことから、サービス提供責任者を育成することが今年度の第一の取り組みとなる。

正職員が増えることから収支には影響するが、今後の事業継続という長期的視野で捉えると、価値ある先行投資となるよう人財育成を行わなくてはならない。

常勤、登録ヘルパーについてはこれまで永年勤続の職員が多数在籍し、小野地区の利用者や家族、また複数の居宅介護支援事業所や地域包括支援センターの信頼を得ているが、それに慢心することなくヘルパーは「梅本の里」の「歩く看板」であることを再認識する1年にしたい。

当事業所のヘルパーは、多年にわたり現場経験を積み重ねる一方、最新の知識や技術の習得を行い、専門職としてのサービス提供に努めきたと同時に、利用者に接するときには笑顔を忘れず、常に利用者に寄り添う支援を心がけてきた。今後もこの姿勢を一貫して継続し、「ずっとこの地域で暮らすためには、梅本の里のヘルパーさんをお願いするのがいちばん安心！」と言われるような質の高いサービスの提供と地域に密着した事業所を目指す。

又、登録ヘルパーは自宅と現場を直接移動のため、情報共有に時間差が生じるため、利用者の不便・不利益に繋がらないよう、一貫した事業所としてのサービス目標や情報を共有することや、月1回のヘルパー会以外にも悩みや不安を解消し、コミュニケーションが図れる機会や場所をつくり、仕事に対するモチベーションアップに繋げる。

<参考：平成30年度目標進捗>

1. サービス目標

①ヘルパー会の充実・外部研修への参加 ⇒ 達成。継続実施。

②メンタルヘルスへの取り組み

ア. 1ヶ月に1回登録ヘルパーとの面談 ⇒ 一部達成。継続実施。

イ. 問題がある場合の事業全体での解決 ⇒ 一部達成。継続実施。

③目的を持ったサービスの提供

ア. 3ヶ月に1回事業所内担当者会議の開催 ⇒ 未達成。中止。

イ. メールの活用による迅速なサービス見直し ⇒ 一部達成。継続実施又は変更。

2. 利用率

目標 介護 25 件/日 予防 12 件/日 ⇒ 未達成 介護 22 件/日 予防 10 件/日

2. サービスの目標（課題解決に向けて）

①人財育成について

今年度は初めて訪問介護職員として業務に携わる職員の育成を第一に考える。現場への同行や助言を丁寧に行い、早期の独り立ちに繋がるよう育成を行う。

ア. 先輩職員が同行し、助言や一部手助けをしながら早期の独り立ちを目指す。

イ. サービス提供責任者業務については、インテイク、アセスメント、サービス担当者会議、契約および重要事項説明などの場面に同行し、訪問介護計画の作成法を習得する。

ウ. 登録ヘルパーについても勤務時間や体勢についてのフレキシブルな対応、細かな情報の共有と丁寧な指導を基本に、入職の受け入れ・定着を目指す。

②介護の知識・技術の向上について

ア. 個別研修計画に組み込んだ職員毎の目標達成に向けて、毎月事業所内研修を実施する。

イ. 常勤職員はそれぞれ年間 3 回以上の外部研修に参加し、その内容を事業所内研修においてフィードバックを図る。

ウ. 梅星制度による職員が習得すべき最新の介護知識・技術を登録ヘルパーにも統一化、標準化できるよう研修の機会をつくる。

エ. 現在、事業所には事業所内でのカンファレンスや研修、介護技術の実習のためのスペース不足の課題がある。今後の中期目標として職員の知識・技能向上のためのスペースの確保を検討する。

③目標・情報共有について

サービスの目標や最新の情報を共有するため、メールと電話を活用しているが、リアルタイムでの確認に課題がある為、新たな伝達ツールの研究を行い、全員がリアルタイムで情報共有できる環境を考える。

ただし、目標や情報の共有については、伝達機器だけで完結するところでなく、サービスに関係する複数の担当者が顔を合わせて協議し、確実な理解が得られるカンファレンスの開催も重要となるため、ミーティングスペースの確保を検討したい。

④職員間の交流・コミュニケーションについて

登録ヘルパーが現場で抱える、業務に関する困りごとや判断に迷うことを放置せず、事業所で何でも話せる関係性や立ち寄りやすい雰囲気となる環境を確保する。サービス提供責任者は登録ヘルパーからの報告や相談を真摯に受け止め、問題解決に向けて共に考える姿勢をとる。

3. 利用率

前年度の報酬改定の影響により、「生活援助」サービスの介護報酬が減少している。改定に伴う「老計 10 号」の一部改正*に基づいた、「生活援助」(単価が低い)から「身体介護」(単価が高い)へのサービスの移行は、利用限度額や利用者負担増への抵抗もあり、スムーズに進んでいないのが現状である。

「梅本の里ブランド」とも呼べる価値を感じてもらえ、利用者・家族、介護支援専門員にも納

得が得られる質の高いサービスの提供と、1件1件丁寧な説明を継続することで、今後、顧客満足と増収の双方が得られる、サービス利用の拡大を目指す。

※「老計10号」の一部改正

平成12年に出された厚生労働省からの通知『訪問介護におけるサービス行為ごとの区分等について』が平成30年に一部改正された。

「身体介護」に区分される自立支援のための見守りの援助やヘルパーと一緒にする作業の項目を、これまでの『日常生活動作』だけでなく、調理や服薬といった『生活全般に関わる動作』や、精神面の充足も考慮した『生活の質』にまで広げた。

これにより「身体介護」として位置づけられるサービスが増え、同時に「身体介護」サービスの報酬単価を僅かながら増額した。

目標派遣回数 訪問介護事業 30件/日 総合事業 10件/日

(作成責任者：訪問介護事業所管理者 荻野桂子)

事業所内託児所小梅

【令和元年度目標】

1. 基本方針

子ども一人ひとりの発達過程を踏まえた安全な環境を整え、それぞれの個性を發揮しながら生き生きと活動し、心身の成長できる場となることを目標とする。

又、各家庭での心身の状態や家庭生活の状況などを把握することで個別に丁寧な対応を行い、子どもの生活リズムを大切にしながら健康で情緒の安定した環境を整える。

異年齢の子ども同士の関係、保育士の関係、又、小梅の特徴である隣接のデイサービスの高齢者との異世代との交流を通じ、思いやりや尊重する心を育み、子どもが自発的、意欲的にかかわれる保育を実践する。

これらの取り組みを基に保護者（職員）と家庭での状況や託児所での状況を互いが共有し、健全な心を持った子どもの成長を互いにつくっていく中で、託児所が「安心して信頼できる居場所」となることを目指す。

2. サービス目標

①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、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。

②保育の方針

- ア. 心身ともに健やかな子ども
- イ. 思いやりのある子ども
- ウ. 挨拶と返事のできる子ども
- エ. 個性豊かなきらめく子

③保育の心得

- ア. 一人ひとりの子どもを大切にし、愛情あるきめ細やかな保育の実施。
- イ. 子どもの目の高さで話しかけ良い所を見出し、誉めることで成長できる環境の構築。
- ウ. 職員がいつも笑顔で、子どもたちに元気よく挨拶や返事をする心を心がける。

3. 利用率

今年度は平均3～4名／日の利用を見込んでいるが、開設よりの運営費助成金も残すところ3年となっており、助成がなくなった後の運営方法を今後検討し、外部からの受け入れ等を含めた抜本的な見直しを図る時期となっている。

(作成責任者：事業所内託児所園長 藤久敬子)

委員会の目標

共育委員会

【令和元年度目標】

これまでは必須事項の研修や職員が求める研修の開催に注力してきたが、今年度においては各部署が抱える課題解決を目的とした効果的な研修の開催に取り組む。

又、法人の柱である4つの委員会（採用・PR、共育、福利厚生、キャリアアップ委員会）はそれぞれの委員会で活動を行っていたが、組織としての課題や職員全体のマイナス面を補っていくには他の委員会とも連携し、同じ方向性をもって法人の課題に取り組まなければならない、今年度においては法人全体の課題の解消を目的とした法人の中・長期計画目標の達成に向かった人材の共育を行うことを目標とする。

1. 研修に捉われない育成活動

これまで共育委員会では職員が受けた研修や、アンケートを実施しての研修の実施に注力してきたが、委員会の主体性がなく、梅本の里の求める職員像に対しての取り組みが欠落していた為、今年度に座学研修主体の委員会から脱皮し、法人の職員の指針となる研修実施に取り組む。

具体的にはチームワークを磨く「サバイバル型体験実習」や、自施設の考えだけに流されないうような「他施設研修」の依頼、更には梅星制度と連動した「最新介護技術の修得」、福利厚生委員会と連動した「働き方改革」に対する研修の実施を目指す。

2. 「梅本の里」未来ビジョンの共有

今後、法人が目指す「ごちゃまぜ福祉」に対し、職員に一貫したイメージと方向性が共有する研修を実施する。高齢者福祉だけに留まることなく、児童や障がい福祉、地域や子育て支援等、幅広い「共生型社会の実現」を目指した研修も実施する。

(作成責任者：共育委員会委員長 久保誠)

福利厚生委員会

【令和元年度目標】

職員の働く環境の改善を目標に今年4年目を向かえる現在、ようやくその役割が少しずつ見えてきたところであるが、法に関連する部分も多く、活動内容としてはまだまだ不十分である。

今年度は「働き方改革」にも対応できる就労環境整備を捉えながら、前年度未達成目標を再検証し、目標達成に向ける。

委員会スローガンとしては前年度同様『仕事愛・家族愛・支え愛』とし、職員の働く環境や規程関連の福利厚生の充実と実践を目標とする。

※発足からの活動内容

平成 28 年度	運動会&バーベキュー大会	互助会規程見直し	資格取得融資制度開始
平成 29 年度	職員旅行（宿泊・日帰選択）	法人弔意規程見直し	慶弔規程見直し
平成 30 年度	ボウリング大会&新年会	表彰規程提案	互助会規程見直し

1) 平成 31 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	B・D
2	特別養護老人ホーム	副主任	高原 加奈子	A・D
3	特別養護老人ホームゆにっと	介護職員	上田 雅也	A・D
4	デイサービス梅本の里	相談員	堀 泰明	A・D
5	グループホーム	副主任	村上 美香	B・D
6	小梅	管理者	○稲荷 衆一	C・D
7	小梅	相談員	若山 恭子	C・D
8	特別養護老人ホーム	管理栄養士	白方 京子	B・D
☆	事務局	事務長	渡部 誠	C

◎委員長 ○副委員長 ☆オブザーバー

2) 今年度の活動内容

- A. 年間親睦会計画（新年会・歓迎会等）
- B. 資格取得融資制度の見直し

C. 働き方改革について

D. 今年度振り返りと次年度に向けた委員会体制について（メンバー編成・活動内容等）

他：他施設への見学・研修等

3) 福利厚生委員会 活動計画

予定案件及び活動内容	具体的取り組み（案）	担当
A. 年間親睦会計画	<p>①過去の親睦会での反省点や改善点、新たな提案を基に、今年度の親睦会の開催月やその内容を検討する。</p> <p>※幹事等も可能であれば確定する。</p> <p>②親睦会の内容で、疑問点や改善点があれば、その都度協議する。</p> <p>※必要であれば、実施場所等の下見する。</p> <p>③幹事へ歓迎会等の進捗状況の確認をし、把握する。</p> <p>※必要であれば、幹事の代理で発信する。</p> <p>④メイン親睦会の企画担当する。</p>	<p>☆高原 堀 上田</p>
B. 資格取得融資制度の見直し	<p>①前年度、各種資格助成制度発足に向けた協議の結果、取得融資制度の見直しでそれに換えることとした。</p> <p>又、業務上、必要な資格研修費や資格更新費などの法人負担分と個人負担分の明確化、並びに法人負担で資格取得後に退職した際における返済等についてを検討する。</p> <p>※他事業所への聞き取りも検討。</p> <p>②各種資格制度を見直し、必要に応じ改正を提案する。</p>	<p>☆一井 白方 村上</p>
C. 働き方改革について	<p>①働き方改革の総合的かつ継続的な推進・長時間労働の是正と多様で柔軟な働き方の実現等・雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保について勉強する。</p> <p>②得た知識を活かして、具体的な「梅本の里」独自での取り組みを立案する。</p> <p>他事業所・他企業への聞き取りも検討。</p>	<p>☆稲荷 渡部 若山</p>
D. 今年度振り返りと次年度に向けた委員会体制について（メンバー編成・活動内容等）	<p>①1年間を振り返り、反省やまとめをする。</p> <p>②次年度のメンバー編成や活動内容を決定する。</p>	<p>☆一井 他 全員</p>

（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

【令和元年度目標】

平成 29 年度の発足よりようやく 2 年が経過し、年間の活動内容と実施経験が一巡し、各委員にも自覚が芽生え始め活動が充実してきたところである。

当初、就職説明会や学生との交流の際は施設長、副施設長のフォローを必要としていたが、昨年度からは委員会主体での実施が可能となってきたので、今年度においては今まで幹部職員が中心となり実施していた小・中学校との交流についても委員会が主体となり、福祉の魅力を伝えていきたい。

1. 委員会を中心とした介護教室の開催

幹部職員が実施していた小・中学校での介護教室については今年度において委員会が主体となって実施していく。

採用・PR委員会は比較的若い職員で構成されているため、年齢差の少ない職員が子供たちと接することで、福祉・介護の現状や魅力、働き甲斐がより伝わるように取り組む。

2. パンフレットの作成

「梅本の里」の魅力と働き方が伝えられるリクルート用のパンフレットを前年度に作成予定であったが、内容がまとまらず完成に至っていないため、今年度において完成を目指す。就職活動の方により簡単に「梅本の里」の魅力を伝えられるパンフレットを作成することで、興味を持ってもらうことの入り口となるようなツールとしたい。

3. 委員会編成

委員一人ひとりが更に責任と自覚を持ってもらうため、3年目を迎える今年度に委員長を交代し、それぞれが自発的・自立的に役割を果たす体制とする。

(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

【令和元年度目標】

平成30年度に「梅本の里」独自の介護知識と技術の向上を図るキャリアアップ制度「梅星制度」を開始するに至り、介護職員の知識と技術に対する意識向上に繋げることができ、委員会として大きな成果を残すこともできた反面、開始初年度での課題も多く残した。

今年度においては残された課題を検証し、一つ一つクリアしていくことに努める。

特に介護技術試験を通して、制度として統一され介護技術の指針の必要性や、今後、評価する職員側の育成の課題も見えてきたことから、「共育委員会」とも連携し、制度定着に向けた研修会を開催することで、今後、段位が上がっていくごとに複雑化・高度化する評価基準への対応を図りたい。

1. 二年目の段位に対する研究

制度開始2年目となる今年度は、一つ上位の段位への試験が開始されることから、更に制度の複雑化が課題となる。評価する複数の外部講師間での評価の一定化を十分に図り、受験対象職員に解り易く納得できる試験制度として改善し、公平・公正な環境への配慮も向上させる。

又、5年後を目途に介護実技評価者の内制化を目指し、相談員以上の役については制度に対する協議に加わってもらうことや、評価技術の習得と一定化を図るための研修を計画的に開催していく。

2. 「共育委員会」との連携

「梅星制度」の開始により、「梅本の里」における介護知識と技術の位置づけが明確となった。今後、制度の指針が知識と技術の基準となっていくことから、全職員が同じ意識を共有し、向上する研修を「共育委員会」と連携して開催する。

(作成責任者：キャリアアップ委員会委員 佐伯 誠治)