

令和元年度 法人事業方針 (事業計画)

I. 法人基本方針

ハンナ・リデル、グレイス・キャサリン・ニール・ノット、エダ・ハンナ・ライトの三人の先駆者が、ここ黒髪の地にハンセン病者療養施設「熊本回春病院」として設立され、来年で125年を迎えます。三人が残した社会福祉の歴史を振り返り、改めて、愛と奉仕の精神を踏まえた関わり方や支援のあり方を実践してまいります。

また、福祉ニーズに対応する為にも、人材の確保と育成は重要な課題となっています。多様な人材確保が必要になる中で、介護福祉士、ケアマネジャー、社会福祉士等としての専門職アイデンティティーを確立する為にも、職員個人の能力を発揮できる組織作りと、横断型の組織体制を構築し、地域や社会に必要とされる福祉チームとしての確固たる体制を創り上げるべく、全力で取り組んでまいります。

II. 重点項目

1. ともに支え合う地域共生社会の実現に向けて
 - 1) 公益的活動の実施
 - 2) 自立した生活を地域で支える取り組みの支援
 - 3) 在宅サービスの質の向上

2. 福祉サービスの質の向上に向けた人材の確保・定着・育成の取り組みの強化
 - 1) 福祉サービスの質の向上に向けた人材の育成
 - 2) 福祉・介護人材の確保・定着に向けた取組の強化
 - 3) 介護に対するイメージの刷新

3. 安定した法人経営
 - 1) リスクマネジメント体制の強化
 - 2) 組織、活動基盤の整備
 - 3) 125周年に向けた取り組み

III. 計画の概要

1. ともに支え合う地域共生社会の実現に向けて

1) 公益的活動の実施

① 包括的な生活支援体制の整備

平成29年6月に子飼商店街の空き店舗を活用して開所した「よってこかい！」を活用し、多世代、多文化の住民どうし、多業種・多職種も交え、多様な担い手を育成することで、新しい総合事業のB類型サービスを立上げ、不足する社会資源の開発を、住民・多職種が協働で実施できるよう支援いたします。

② 生計困難者に対する支援体制の強化

平成27年度から実施してきた本事業について、様々な職種が関わることができるよう、研修の受講を促進し、支援体制を強化します。

2) 自立した生活を地域で支える取り組みの支援

① 自立支援型介護の実践

生活支援コーディネーターの配置と強化、自立支援型地域ケアへの会議への出席なども踏まえて、地域で自立した生活を継続できるよう支援してまいります。また、事業所内においても、在宅生活継続への支援として、在宅部において、自立支援を意識したケアを取り組んでまいります。

3) 在宅サービスの質の向上

① 在宅で生活する高齢者が社会と繋がり、いきいきと安心して生活できる環境を実現するためにも、在宅部門が連携し、横断的な組織体制を構築します。事業所間で利用者を支えあい、利用される方のニーズに沿ったサービスを提供できるよう協力体制を創り上げます。

2. 福祉サービスの質の向上に向けた人材の確保・定着・育成の取り組みの強化

1) 福祉サービスの質の向上に向けた人材の育成

① 研修体制の再構築

人材不足に対応し、多様な人材を確保していただくだけでなく、教育体制を充実させ、入居者のより良い生活をサポートできるよう支援していく事を目的とします。また、介護福祉士としての専門性を発揮する為にも、知識や技術の向上を目標とし研修体制の構築に努めます。

② 配置すべき研修の受講促進

リーダー研修、実習指導者研修、児童発達支援管理責任者等、事業所運営上必要な研修修了者について、積極的に実施させることで、質の向上と、安定した運営を図ります。

③ 実務者研修の実施

全国社会福祉協議会の委託を受けて実務者研修を実施いたします。国家資格を受験する為にも、専門性を高めるためにも、実務者研修を受講することは必須であり、キャリアアップの観点から当法人職員にも積極的な受講を推薦します。また、福祉のもつ人間力の向上を当研修で養う事が出来ると考え、高校生や大学生、一般の方が手軽に受ける事が出来るよう、他機関と連携してまいります。

④ ノーリフト（抱えない介護）の実践

ケアの質の向上、特に利用者の変形や拘縮を予防するために、力任せによる介助方法を見直し、福祉用具、抱えない介護技術の活用を促進します。職員は腰痛予防対策とケアの質をベースとした抱えない介護の知識と技術を理解し、利用者の移乗介助ができるよう進めてまいります。実践状況などをホームページで公表し、求人や利用者の増加にもつなげることができると考えます。

2) 福祉・介護人材の確保・定着に向けた取組の強化

① 多様な人材の確保

介護未経験者の介護分野へ携わる上での不安を払拭する為の説明会や体験会などを開催します（介護支援サポーター説明会、体験会、オープンケアエリア）。その中で、大学生等のアルバイト、中高年齢者等、多様な人材の参入を促進してまいります。業務分担の見直しも行う事で、介護福祉士の専門的分野での活躍も促進することが可能です。また、未経験者においても、下記での人材育成を同時進行していくことで、ケアの充実も実施いたします。

② 外国人職員の受入・環境整備

平成29年9月に在留資格介護が追加され、国内で従事する外国人介護人材が増加することが見込まれます。中長期的に優秀な外国人介護人材を確保していくためにも、介護現場での育成や相談支援体制に加えて、日常生活の支援体制を整備いたします。

③ 健康経営の実践

職員が健康に不安を抱えて働くのではなく、健康にイキイキと働くことができるよう、法人が積極的に介入いたします。運動習慣から食事に関すること、生活習慣病の予防、またメンタルヘルスに関して早期に改善手段をとることができるよう、組織立てた計画に沿って実施してまいります。

④ 労働環境整備

社会問題化している過剰労働やハラスメントを背景に、法令を遵守した労働環境づくりに努めます。上級管理職、課長、係長、リーダーを対象として、ハラスメントに対する研修を強化し、ハラスメントの無い働きやすい環境の基盤整備を実施します。

3) 介護に対するイメージの刷新

① 介護福祉士の専門性の強化と見える化

利用者のQOL向上、また、介護の業務に対して、おむつ交換や入浴介助業務などのイメージを刷新する為も、専門性の見える化を行う必要があると考えます。リハビリテーションの本来の意味でもある「復権」をイメージし、介護過程の展開による根拠に基づいた介護実践を、ホームページやイベント等で発信してまいります。

② ブランディング戦略

125周年を迎える上で、三人の先駆者が残した福祉概念でもある、愛と奉仕の精神を踏まえた関わり方や支援のあり方を法人のブランド力として捉え、法人のブランドの価値が正しく伝わるように様々な施策を実行してまいります。

その中でも、Webによるブランディング戦略は必須でもあり、スマートフォンが普及する中、スマートフォンに対応したWebサイトの構築は早急に行う必要があります。また、ブランディングを意識したパンフレットへの更改を実施いたします。

③ 地域に開かれたイベント開催

法人イベント等を地域や家族、一般の方々、ボランティア等と協働した形で実施することで、外から中への人の出入りを活性化することで、職員の意識改革、また、ケアの質の向上へとつなげるとともに、福祉に対するイメージを向上させます。

④ 福祉の歴史教育

リデル、ライト両女史記念館の再オープンに向けた取り組みを、両女史顕彰会と協働して行います。福祉の原点でもある、3人の先駆者の歴史の顕彰活動は、福祉に対するイメージアップ戦略に繋がると考えられます。

3. 安定した法人経営

1) リスクマネジメント体制の強化

① 事故、感染、身体拘束、虐待に対する体制強化

指針・マニュアルの作成に3ヶ月に1回の

② 事業運営透明性の向上

第三者委員の会議を開催し、当法人における苦情に対して報告させていただきます。また、様々な情報を、ホームページ等を利用することで、事業運営の透明性を図ります。

③ 共通課題の解決に向けた法人間の連携

同じような悩みを持つ他法人や他機関などと協働し、オープンケアエリアのような魅力発信や、人事交換研修、Off-JT などの人材教育、災害時の対策等、幅広く共同できる体制を構築いたします。

2) 組織、活動基盤の整備

① 会議・委員会の再編

働きやすい職場環境づくり、強い法人をつくることを目的とし、組織横断型のプロジェクトを構築、情報のスムーズな共有化、問題点やアイデアの創出と実行を行える会議、委員会編成を行うこととします。

3) 125周年に向けた取り組み

平成32年度11月で開設125周年を迎えるにあたり、再度、社会福祉の歴史を振り返り、改めて、愛と奉仕の精神を踏まえた関わり方や支援のあり方を実施していく為にも、125周年に向けて準備 記念式典、記念誌等をすすめてまいります。

令和元年度 事業計画

養護老人ホーム ライトホーム

特定施設入居者生活介護事業所 ライトホーム

I. 事業所基本方針

養護老人ホームとして様々な背景の方々を受け入れ（環境面、生活面等）、各入居者の生活基盤を職員と共に考え、共に作り「伴走型」の支援・機能・役割を果たす。また、「熊本県生活困難者レスキュー事業」においても緊急性を考慮して、空室の活用やその他の他職種との連携を図りながら携わっていく。

特定施設としては、自立支援を軸にしながらも要介護とされる方には、必要な介護サービスの提供を行い、要支援の方には、「介護予防」の視点で日々の活動量の増進を図っていき、個々に合わせた支援を行っていく。

II. 重点目標

1) 重点的な取組

- ① 個々人の生活の基盤作り、継続性
- ② ソーシャルワーク機能の活用
- ③ 養護老人ホーム特有の血縁者との確執、身元不在に対する調整
- ④ 医療機関との連携
- ⑤ 地域福祉の充実
- ⑥ 継続的な雇用と人材確保
- ⑦ 職員の質の向上、キャリアアップ、職員教育への取り組み
- ⑧ 防災・災害時対策計画

2) 計画の概要

(1) 個々人の生活の基盤作り、継続性

① 養護老人ホームとして

*様々なケースワークの方々を受け入れ、個人のアセスメントを重点的に行い、背景から読み取れる事と現状を整理し、ご自身の自己実現のために共に考え、長期間の支援を行っていく。

*措置人数46名の安定化を目指す。(H30年度 平均措置人数45名)

*年間¥8,800万を目指す。

② 特定施設入居者生活介護事業所として

*施設サービス計画書に個人のニーズを反映させ、介護、支援が必要になっても包括的に介護保険サービスを利用しながら生活の継続性を支援する。

*特定契約者数45名を維持する。(H30年度 平均特定契約者46名)

*年間8,500万を目指す。

(2) ソーシャルワーク機能の活用

① 配置の各専門職員が協働し、多方面からアプローチし、入居者参加型のカンファレンスを開催し、双方合意の上で方向性を定め、生活の安定及び、心身が落ち着いた平穏な毎日へとつなげる。

② 1回/2ヵ月の熊本市養護連絡会(8施設養護)でのケース検討会議での助言等でソーシャルワーク機能を高め、多様なケースに対応する。

(3) 養護老人ホーム特有の家族、親戚との確執、身元不在に対する調整

- ① 血縁関係が希薄な入居者、身元不在の入居者に対しては、施設からのアポイント、調整に加え、各区・高齢福祉課と連携し、延命の有無、財産の相続、諸手続きの円滑化を図る。必要な方には、成年後見制度の促進、介助も行っていく。

(4) 医療機関との連携

- ① 日中においては、看護、介護職員との情報交換にて健康維持に取り組み、協力病院、主治医との密な連携を図る。夜間においては、24時間オンコール体制のもと、早期対応を行う。
- ② 集団感染（疥癬、インフルエンザ、嘔吐下痢症等）の予防に努め、万が一発生した場合は、各疾病のマニュアルに従って迅速な対応、終結に向けて取り組む。
また、事業所研修を通して、日頃からの予防の意識を高め知識を深める。

(5) 地域福祉の充実

- ① 傾聴・裁縫ボランティア等を受け入れ、一方で地域のサロン活動の支援、地蔵祭りへの参加を通して、地域との関わりを継続していく。

(6) 継続的な雇用と人材確保

- ① 多岐に渡る年代、キャリア、職種の職員の働き方を支援する方法の一つとして、定年後のパート雇用（シーツ交換のみ、食事準備のみ、）や、ピーポイント型での雇用（午前中のみ、短時間）、また、持ち得ている力を発揮できる職場作りを目指し、働きやすい雇用の安定に努める。
- ② 職員個人が仕事面での不安や悩みが軽減できるようにリーダーへの相談体制を整え、更にリーダーのオブザーバーとして課長、管理者が担っていける体制作りを行い、離職防止に努める。

(7) 職員の質の向上、キャリアアップ、職員教育への取り組み

*キャリアアップを図る事で充足感と専門性を高め、「考える力」「伝える力」を重点的に養い、チームケアとして取り組んでいく。

- ① 職員キャリアアップ、人材育成に向けて施設外研修へ積極的に参加し、復命する。

認知症介護実践者研修	1人
ソーシャルワーク研修	1人
苦情予防対策研修会	1人
身体拘束・虐待予防研修会	1人
災害対策関連研修	1人

- ② 内部研修 施設内研修（10回／年）以上の開催、参加
職員会議（8回／年）以上の開催、参加

(8) 防災・災害時対応計画

- ① 防災、地震災害における訓練の実施を目指す。また、備蓄管理において3日分の確保が望まれ、備蓄必要項目の精査、準備、管理に努める。

*消防訓練計画、実施は2回／年実施する（夜間想定、日中想定）。

*地震訓練計画、実施は1回／年実施する。（震度6クラスを想定）

*備蓄は、災害対策委員会を中心とし、必要物品の確認、賞味、消費期限の把握、管理を行う。賞味、消費期限間際の物資を炊き出しメニューに変更するなど検討する。

令和元年度 事業計画

小規模型ユニット型介護老人福祉施設 リデルホーム黒髪

短期入所生活介護 リデルホーム

地域密着型ユニット型介護老人福祉施設 リデルホーム龍田

I. 事業所基本方針

介護の原則である「生活の継続性」「自己資源の活用」「自己決定」をもとに、個々のあるべき生活を基盤とした毎日を送ることが出来る。

多職種間のケア連携を強化し「介護の質」「生活の質」向上を図る。

II. 重点目標

3) 重点的な取組

- ⑨ 生活の継続性・生活の質の向上
- ⑩ 事業運営の透明性の向上
- ⑪ 介護看護専門職としての地域貢献・社会福祉法人の役割
- ⑫ 福祉人材の確保と職員教育・人材育成の責務
- ⑬ 安定した経営の実践
- ⑭ 防災・災害時対策計画

4) 計画の概要

(ア) 生活の継続性・生活の質の向上

生活の延長線上には「最期の時」がいつかは訪れることを踏まえ、広い視野で、常に望まれていることは何か考え、各々の残された自己資源を見出し、「その人らしい」最期の時まで「その人らしい」日常生活を可能な限り送って頂けるよう日々の支援を行う。

包括支援センターや居宅介護支援事業所との連携、情報交換、情報の共有により対象者の在宅生活の継続を目標としたケア、また介護者である家族の心身のケアを重視したサービスの提供を行う。

看取り期を過ごして頂くための環境整備

ターミナル期は静養室へ移動し、生活の場所そのものを変わらなければならない状況（環境）であったが、最期の時まで入居者のご家族と共に作り上げてきた生活環境・生活空間の中で最期の時まで、穏やかな時間を過ごして頂ける環境を整備する。（酸素濃縮器の購入）

② 事業運営の透明性の向上

事故や苦情の発生時には、早期対応（家族や関係機関等への連絡、緊急搬送など）を図ると共に、多職種間による問題の共有化などを推進し介護の質向上へとつなげる。

③ 介護・看護専門職としての地域貢献・社会福祉法人の役割

社会福祉法人の役割には、福祉人材の地域活用が期待されているところである。地域連携の一環として、専門職による講座の支援や訓練や生活相談を行うなど、地域課題へ取り組みに参画し地域貢献を寄与する。

また、黒髪校区・龍田西校区それぞれの福祉課題の発掘、地域福祉運営、地域貢献（認知症サポーター養成講座・徘徊声掛け訓練など）を目的とし活動を行っていく。

（生活保護受給者の入居受け入れ、利用料負担軽減制度の活用、虐待・保護を目的とした緊急受け入れなど）

④ 福祉人材の確保と職員育成の充実

（ア） 福祉人材の確保と定着に向けて

平成 31 年 1 月現在、平均勤続年数 黒髪 7 年、龍田 8 年（全国平均 4.6 年）となる。

在職している人材（財）が「働きやすい、続けたい」と感じられる職場環境作りに努める。

（1）職員の健康管理、労働環境改善を図る。介護補助具の導入により「抱えない介護」の実践により介護者、同時に介護を受ける入居者の方へ安全な介護が提供できるよう取り組む。

（2）年次有給休暇取得率 目標 50% 看護・介護休暇の取得推進。

（3）各職員の生活環境・健康状況に応じ、勤務時間の変更・調整が可能。それぞれの「働き方」を互いで支え合うことが出来る関係性の構築。

（4）介護人材として今後、外国人介護人の受け入れ（留学生）を視野に入れ、その為の勉強会開催し全職員が学び、理解することで誰もが「働きやすい」環境作りに取り組む。

（イ） 職員教育

キャリアに応じた内容での研修会、勉強会の継続的な開催

ユニットリーダーによる、ユニットケア、介護専門職としての職員教育に努める。毎月リーダー会議にて報告、常に一人一人職員に対しての仕事に対しての姿勢や生活面等共通理解の下、見守りながら、必要と考えられる指導内容を管理者、リーダーに於いて検討し「専門職」育成を丁寧に行っていく。

また、リーダー自身も、指導を通して自己の振り返りを行う事で、介護の質向上へと繋がることを理解する。

サービスの質の評価（自己）を年 1 回全職員対象に行っている。客観的に各々が自事業所・自己を振り返り、自己課題の解決に努め、常に専門職として質向上を忘れないよう図る。

（ア）（1）同様。平成 31 年度は介助補助具の完全導入し、双方にとって安全な介護を提供するために、理学療法士による実践的な介助補助具の勉強会を定期的で開催。

（ウ） 施設外研修受講

リーダー研修受講	2 人	
認知症介護実践者（リーダー）研修	2 人	
実務者研修	2 人	
初任者研修	1 人	
喀痰吸引研修	4 人	【介護職員対象】
実習指導者研修	1 人	【看護職員対象】
ストレスチェック	1 人	【看護職員対象】
防火管理者研修	2 人	

(エ) 人材育成の責務

平成 30 年度実習生、延べ 25 名受け入れ（介護福祉士養成実習）。昨年と比較し、1/10。介護専門職として実習生受け入れは、今後更に激減することは明確である。31 年度からは、介護福祉士養成実習に留まらず、高校生初任者研修、各学校からの体験・見学等積極的に受け入れ
また、当法人で開催される介護実務者養成講座に於いても、それらが全て「介護の魅力」を伝える事であるということを経験として担っていることを踏まえ、人材育成に努める。
実習等を受け入れる事で、自らの専門性を振り返り、自分の介護力を知る事ができ、相手に伝える力を備える事が出来る、ステップアップの機会として捉える。

⑤ 安定した経営の実践

(ア) 入居平均稼働率 黒髪 97.0% 龍田 99.8%（平成 30 年 12 月現在）

介護老人福祉施設リデルホームのサービスの特徴である、重度要介護者・医療依存度が高くなっても最期の時まで「自分らしい生活」を送ることが出来るサービスを支援させて頂くことをアピールし入居希望者の確保へ繋げていく。

入居者の健康管理。異常を早期発見し、重度化せず生活して頂けるよう努める。

定期的に入居待機者の状況把握を行い、スムーズな入退居に努める。

(イ) ショートステイ 利用平均人数 3名

他事業所との連携により、ショートステイ・通所サービス等法人によるサービスを利用している方については「在宅生活の継続」という共通意識のもと、サービスの提供を行う。

また、ショートステイ利用から、入居希望へと繋がることで、継続的なサービスの提供ができるよう努める。また、ショートステイを入居希望者待機として活用して頂くことで、入居前から人間関係を構築することが出来るような利用の提案を行う。（入居者、ショートステイ利用者、家族との継続的な人間関係の構築）

⑥ 防災・災害時対策計画

災害対策に対して、防災訓練の開催。（消防訓練・地震・水害など）実際、地震を体験することで職員の防災・災害への意識も強い。どのような状況でも入居者を守るという、重責を担っていることを各々が再確認した。常に冷静な判断が出来るように、日頃からの災害対策への意識をもつ。（備蓄準備及び管理など）

龍田に於いては、隣接するカムさあと連携し、地域住民の避難受け入れが必要である。

入居者、避難者に対しての安全確保を踏まえ、環境整備を行う。（龍田）

令和元年度 事業計画

地域密着型ユニット型介護老人福祉施設 ノットホーム

I. 事業所基本方針

ユニットケアの原則である、「生活の継続性」「残存機能の活用」「自己決定」を基に、「入居者にとって介護が必要な状態になっても、ごく普通に当たり前の生活を営むことができる」を実践する。入居者にとっての「終の棲家」として入居者及びご家族が安心して生活できる環境をつくっていく。

II. 重点目標

5) 重点的な取組

- ⑭ 福祉サービスの質の向上に向けた人材の育成
- ⑮ 事業運営の透明性の向上
- ⑯ 地域福祉の向上を目指した公益的取組
- ⑰ 安定した経営の実践
- ⑱ 他事業所との連携
- ⑲ 関係機関との連携

6) 計画の概要

① 福祉サービスの質の向上に向けた人材の育成

- 入居者生活の質の向上に向けて

継続した生活支援をするために、報告・連絡・相談の徹底を図り入居者情報の共有を行う。また、入居者の状態変化に対応できるように「気づく力」を身につけ、入居者やご家族の思いに寄り添うことができるよう取り組んでいく。そのためにも、ユニットリーダーは職員の教育をするためのスキルを身に着ける研修を行い、現場職員は、ユニットリーダーによる介護技術研修を受け、技術習得につなげる。

- ノーリフトの取り組み

力任せによる介護ではなく、入居者に苦痛を与えず、職員の腰痛予防対策として、介護用品の購入や抱えない介護技術を習得を行い、ノーリフトの実践に取り組んでいきたい。そのことで、職員の離職防止に繋がると思われる。

- 職員の資質向上

ユニットリーダー研修	1人	
認知症介護実践者研修	1人	
実務者研修	3人	
喀痰吸引研修	1人	【介護職員対象】

② 事業運営の透明性の向上

年に3回、入居者・ご家族へ事業所の新聞を発行し、普段の様子や取組みについて報告し、行事等への参加を促す。

③ 地域福祉の向上を目指した公益的取組

地域交流スペースを有効活用していただくように、自治会等にアピールをする。

運営推進会議等により、自治会や老人会と意見交換を行い、また連携していきながら地域の困り事に対応していく。

④ 経営改善

稼働率95%以上を維持し、迅速な入居の調整を行うことで、予算として1億3千万円超を目指す。

入退院に関しても、定期的にお見舞いに伺い、身体の状況の確認や退院等の調整を行っていく。

⑤ 他事業所との連携

入居希望者の申し込みや面談、入居待機者の調整や他事業所との協力を行う。また、定期的に入居希望者の状況調査を行い、把握に努める。

⑥ 関係機関との連携

昨年、餅つきを行い、地域の方々も多数参加していただいた。今年度も、さらに関係拡大を図る。入居者の入退院において迅速且つ的確に対応できるよう医療機関との関係づくりを図る。

令和元年度 事業計画

一般型通所介護事業所 ユーカリ苑デイサービスセンター

認知症対応型通所介護事業所 ユーカリ苑デイサービスセンター

I. 事業所基本方針

在宅高齢者の生活・暮らし方が多様化する中、利用者が「望む暮らし」の実現を支援するために、利用者のニーズと向き合い、必要とされるサービスの提供に努め、利用者及び家族、地域社会の期待に応じていく。

II. 重点目標

7) 重点的な取組

- ①サービスの質の向上
- ②事業運営の透明性の向上
- ③地域福祉の向上を目指した公益的取り組み
- ④福祉人材の確保、職員育成及び職場定着へ向けた取り組み
- ⑤経営改善
- ⑥他職種・他事業所との連携

8) 計画の概要

①サービスの質の向上

- 自立支援に基づいた各種プログラムの提供及びケア環境整備
- 個別ニーズに合わせた根拠にある認知症ケアの実践
- 利用サービス満足度アンケート調査の実施

②事業運営の透明性の向上

- 事業の自己評価及び介護サービス情報公表の実施
- 運営推進会議における運営状況及び活動報告

③地域福祉の向上を目指した公益的取り組み

- サロン活動や介護予防教室への職員派遣
- 地域ボランティアの活動・交流の場の提供

④福祉人材の確保、職員育成及び職場定着へ向けた取り組み

- 介護の自己評価シートを実施、各職員のスキルアップの向上を図る
- 職員のキャリア・職種に応じた外部研修への派遣
- 年次有給休暇取得率 目標 50% 看護・介護休暇等が利用しやすい職場環境作り
- 職員の資質向上
 - ・ 認知症介護実践者研修 2名
 - ・ 実務者研修 2名

⑤経営改善

(通常規模型)

- 平均稼働率の向上75%を目指す 年間収入目標6400万
- 短時間や目的別利用、延長サービスなど柔軟なサービス提供体制を確保する

(認知症対応型)

- 平均稼働率の向上65%を目指す 年間収入目標2600万
- 家族の介護負担を軽減するために、介護者との情報共有、連絡体制を強化し、利用者の体調(身体及び精神)の管理に努める

⑥他職種・他事業所との連携

- 担当ケアマネージャーを中心に、その他の在宅サービス(ヘルパー、ショートステイ)等との連携・情報共有を図っていく
- 地域ケア会議に参画し、共働・他職種連携により地域課題の解決に取り組む

令和元年度 事業計画

小規模多機能型居宅介護事業所 コムーネ黒髪

I. 事業所基本方針

コムーネ黒髪は地域密着型サービス理念の原型スタイルを基本に、利用者の居住地域と事業所が所在する黒髪地域の中で「自分らしく生きることを支援する」「思いの実現を支援する」を理念に、近隣の施設や地域住民とともに、登録者とそのご家族が住み慣れた地域で安心して暮らし続けることのできる環境づくり、支援体制を目指します。

II. 重点目標

9) 重点的な取組

- ⑩ 自立支援、重度化防止に資するケアサービスの質の向上
- 21 地域包括ケアシステムの推進
- 22 人材の確保と職員育成

10) 計画の概要

⑦ ケアサービスの質の向上

○利用者生活の質の向上に向けて

- ・登録者の在宅生活の継続の為、「通い」「泊まり」「訪問」サービスを柔軟に組み合わせる。また、ひとりひとりの力を十分発揮できるよう、訪問診療、訪問看護、リハビリテーションとの医療連携、栄養士等の専門職や地域住民等も視野に入れた支援体制の整備
- ・軽度の要介護者はこれまで築いてきた地域住民との関係を断ち切らず、地域サロン等の関わりを継続していく。
- ・中重度の要介護者は本人の能力を発揮できるよう自立支援を目標とした具体的なケアプランを立案し、在宅生活継続を支援。
カンファレンスにて生活課題の検討をスタッフ全員で取り組み、各専門分野の専門性を活かしたケアプランを作成する

○環境整備

利用者が快適な生活が営めるように環境を整える

- ・事業所内のバリアフリーの点検、整備
- ・それぞれの在宅環境にみられるバリアの確認、整備及び支援に必要な介護技術を家族へ指導伝達する

⑧ 地域包括ケアの推進

○事業所周辺の社会資源との協働。

- ・具体的には桜山中学校 1 年時は認知症サポーター養成講座、2 年時はナイストライ事業、3 年時は黒髪校区 4 町内自治会女性クラブと校庭花壇での野菜作り、収穫、収穫作物を使った料理の伝承を年間通して協働する。その他、体育大会・文化祭・防災塾等への参加。
- ・熊大附属特別支援学校の地域清掃活動の休憩拠点として事業所を提供、同時に利用者と

の交流活動を行う、

- ・黒髪校区第4町内自治会文化部主催の講座、町内一斉清掃への参加
- ・自主防災クラブと通学路見守り活動、資源回収、防災訓練、防災塾等の協働、参加
- ・自治会婦人部と桜山中学校3年生生徒に郷土おやつの伝承。
- ・障害福祉分野の協働、ケアマネジメントを視野に入れる

⑨ 人材の確保と職員育成

○人材確保

- ・フルタイム職員と、短時間勤務者と合わせた人員配置。
個々の生活スタイルに合わせた働き方の多様化を図る

○職員の資質向上

職員キャリアアップ、人材育成

- ・リーダー制導入に伴い、リーダーに必要なコーチング技術、認知症啓発の為のキャラバンメイト養成研修、講座の企画、運営などの研修参加、地域住民との共同活動等の企画、活動
- ・資格取得後5年以上の職員に対し、認知症実践リーダー研修の受講促進
- ・介護福祉士国家資格取得者の質の向上として、介護過程の展開の理解と後輩指導に向けた研修の実施
- ・利用者のQOL向上のための（ケアや福祉関係以外も含め）研修会への参加促進
- ・125周年節目の年であるため、法人の歴史等を再確認し、理念の共有を行う

○職員処遇面

産前産後休暇、育児休暇、介護休暇の取得促進
時間外労働時間の軽減(定時退社の促進)

⑩ 経営改善

- ・人件費の軽減
- ・介護予防者・要介護者の利用者バランスを図る。

⑪ 関係機関との連携

ささえりあと協働し黒髪校区事業所との連携

⑫ 防災計画

熊本地震を教訓とした火災・自然災害時における体制づくり

(ア) 災害訓練（6月、3月、年2回実施）

(イ) 地域自衛消防クラブ、自治会、中学校との連携

- ・非常時ならびに緊急時の連絡体制、避難経路の確立
- ・地域住民の方々への啓発活動

(ウ) 備蓄品の点検

(エ) 緊急連絡システムの整備

令和元年度 事業計画

カムさあ

I. 基本方針

龍田西校区にある地域密着型サービスであるため、地域住民と様々な活動を通じ、法人理念である「心を尽くし、力を尽くし」を実践できる支援を行う。また、地域包括ケアシステムへの取り組みとして子どもから高齢者まで住み慣れた地域の中で共に支え合う「共生社会」の実現を目指す。

II. 重点項目

[グループホーム・共用デイサービス]

- (1) 自律した生活の継続性を基本に自分らしく継続的な生活が営めるケア内容の提供
- (2) 家族・介護・医療の連携により安心できる看取り介護の実現
- (3) 認知症ケアに向けた取り組みができる職員教育
- (4) 運営推進会議の継続及び運営への活用

[放課後等デイサービス]

- (1) 利用者の個性・特性に応じた適切な支援・生活能力の向上などの支援
- (2) 専門職員の配置による療育内容の向上及び勉強会等を通じ職員の質の向上
- (3) 保護者と共に安心できる子育て支援の実現

[共通]

- (1) 自己評価の実施及び活用
- (2) サービス情報公表の実施
- (3) 消防訓練・防災訓練の実施

III. 計画の概要

[グループホーム・共用デイサービス]

- (1) 自律した生活の継続性を基本に自分らしく継続的な生活が営めるケア内容の提供
個々の生活が尊厳ある暮らしの継続性が実現できるよう、認知症ケアの基本である自立支援に向けたケアの在り方を継続し、地域の中で自分らしい生活ができる支援を行う。また、自己実現に向け身体機能の維持ができるよう日々の生活の流れを構成・実施する。
- (2) 家族・介護・医療の連携により安心できる看取り介護の実現
地域包括ケアシステム推進の重点事項であるどこに住んでも適切な医療を受けることができるよう、入居者・利用者そのご家族ならびにそれぞれの主治医と連携し、安心して暮らすことのできる生活の実現及び看取り看護の実現を目指す。
- (3) 認知症ケアに向けた取り組みができる職員教育
認知症専門研修の受講及び専門的に認知症を学ぶ機会をもうけ、入居者・利用者の個性や症状にあった実践をする。
また、専門的な研修を受講・技術の習得ができる学ぶことの出来る職場風土の確立を実施
- (4) 運営推進会議の継続及び運営への活用
地域に密着したサービスを目指すためにも運営推進会議を活用し、地域の皆様のご意見を事業運営に

反映できる場とする。

[放課後等デイサービス]

- (1) 勉強会等を通じ、利用者の個性・特性に応じた適切な支援・生活能力の向上などの支援
定期的な勉強会を実施して児童の個性や特性を理解し、適正な支援の在り方やソーシャルスキルトレーニングによる生活能力の向上を目指す。事業プログラムの見直しを始め、障がいの特性を理解した支援の実現に向けた取り組みを実施する。
- (2) 専門職員の配置による療育内容の向上及び勉強会等を通じ職員の質の向上を図る。
多様な児童が利用するため、それぞれの児童にあった支援方法を提供できるよう、児童が抱える多様な課題を専門職員配置及び専門的な研修を受講・技術の習得ができる学ぶことの出来る職場風土の確立を目指す。
- (3) 保護者と共に安心できる子育て支援の実現
各児童が住み慣れた地域で安心して成長できるよう、各児童の支援体制を保護者・学校・他支援事業所・支援事業所と共に支援・見守り体制の実現を目指す。また、支援体制の仕組みを確立する為、他事業所の見学・研修会参加も実施する。

[共通]

- (1) 自己評価の実施及び活用
3事業所に於いて各自己評価が必要になる。自己評価は、現在行っている支援の在り方を具体的項目に従い、職員個人が自分の職務内容を振り返り自分を評価し、業務内容の見直しや質の向上を目的とする。評価内容については
*グループホーム、2年に1回外部評価を受けた後、熊本市高齢介護福祉課へ提出及びホームページへの掲載・WAM-NE Tへの掲載・事業所内掲示及びご家族へ配布するよう義務づけられている
*共用デイサービス、自己評価の事業所内掲示及びご家族へ配布するよう義務づけられている
*放課後等デイサービス、自己評価の事業所内掲示が義務づけられている
- (2) サービス情報公表の実施
熊本県の事業所に年1回義務づけられている事業で、サービス内容を公表することを目的としている。放課後等デイサービスが平成30年度より義務化されるため、3事業所で実施する
- (3) 消防訓練・防災訓練の実施
3事業所共、年2回の開催が義務とされている。防災訓練に加えて災害(地震・津波)の実施を行う。訓練については、リデルホーム龍田や運営推進委員(自治会長・民生委員・地域の方々・龍田消防分団の方々・地域包括支援センター職員等)より多くの方に参加してもらうことにより、地域に開かれた防災対策とする。

令和元年度 事業計画

熊本市中央3地域包括支援センター（高齢者支援センター ささえりあ浄行寺）

I. 基本方針

黒髪校区・碩台校区を日常生活圏域とする地域包括支援センターとして、高齢者や障がい者、子育て世代等の住民が一人も取りこぼされずに人権と自立が尊重されて包摂され、住み慣れた地域で健康でいきいきとその人らしく安心して暮らせる地域を実現するために、地域包括ケアシステム（地域の包括的な支援・サービス提供体制）の深化・推進へ取り組んでいきます。

社会福祉士、主任介護支援専門員、保健師（経験のある看護師）の3職種のケアプラン作成業務負担を軽減し（2020年度までに20件を上限とする）、生活支援コーディネーターを専従配置し、住民・多職種のチカラを向上させて、予防的継続ネットワークを構築していきます。

地域の潜在的な課題である介護予防・生活支援のニーズや地域後見・権利擁護のニーズに対して、住民・多職種が協働で主体的に課題に向き合い、支えられた人が支える人になり、すべての人が居場所と出番を持てる地域をつくるため、住民・多職種のチカラを「見える化」し、住民・多職種が地域の課題を「意識化」し、住民・多職種の協働の主体が「組織化」されるよう、取り組みます。

II. 重点目標

11) 重点的な取組

- (ア)住民・多職種のチカラを「見える化」
- (イ)住民・多職種が地域の課題を「意識化」
- (ウ)住民・多職種の協働の動き出しを「組織化」

12) 計画の概要

- (ア)住民・多職種のチカラを「見える化」できるようにします。

ご近所（概ね50世帯）の「ご近所井戸端会議用マップ・便利帳」を現地にて多世代の住民と多職種で作成することで、ご近所どうしの支え合いの実態と地域課題を把握し、ご近所支える人材や社会資源を把握し、ご近所に多世代の多様な通いの場を作ることを目指します。（圏域に12,000世帯あるため、マップは2019年度2,500世帯分が目標。最終的には全世帯のマップ、通いの場づくりは圏域内に200箇所を目標。）

- (イ)住民・多職種が地域の課題を「意識化」できるようにします。

地域ケア個別会議（自立支援型地域ケア会議を年に6回・12事例以上・課題検討型地域ケア会議を30

事例以上が目標）を開催します。課題を抱えたクライアントを特別視してお世話するのではなく、地域に多様な依存先をつくって自立を支援し、地域に不足する社会資源等、地域の課題を把握します。

また、子飼商店街にある地域の縁がわ「よってこかい！」を活動の拠点として、圏域内の多様な通いの場において、介護予防・生活支援の課題、地域後見・権利擁護の課題を住民・多職種が意識化できるような講話や啓発イベントの機会を作り出し、多世代の住民が多様な多職種と協働で課題へ向き合う機運を高めていきます。

（例・介護予防や健康講話、終活の講話、通いの場交流イベント、体力測定サポーター養成、認知症声かけ訓練、認知症サポーター養成講座、認知症カフェ、木育サポーター養成講座、ポールウ

ウォークで歩こう会、一人暮らし食事会、ささえあい劇団、ペット愛好会、布わらじづくり体験会、フードバンク活用イベント、駄菓子屋イベント、商店街ファッションショー、等)

(ウ)住民・多職種の協働の動き出しを「組織化」できるようにします。

地域ケア推進会議（協議体・運営推進会議を同時開始で年に4回）を開催し、不足する社会資源の開発について検討します。「ご近所おたすけ人財バンク」を立ち上げ、多様な担い手を育成し、新しい総合事業のB類型サービスを見据えた住民主体のサービスの創造、不足する社会資源の開発を、住民・多職種が協働で実施できるように、動き出す力量と継続的な主体を形成していきます。

(例・ご近所おたすけ隊/総合事業B類型・住民主体の訪問サービス、ご近所井戸端カフェ/総合事業B類型・住民主体の通所サービス、ご近所後見センター/住民主体の後見サービス、等)