
社会福祉法人リデルライトホーム

2020年度 事業計画

I. 法人基本方針

当法人は、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」を設立して125年を迎えます。この3人が始めた社会福祉事業の原点とも言える“愛と奉仕の精神”を引き継ぎ、現代社会において具体的に実践していくことが私たちのミッションである。制度に基づいた事業活動と制度外に置かれた方々に関わる公益的活動を両軸にすえた社会全体の利益につながる事業活動を目標とします。

令和3年度からの第8期介護保険事業計画を見据え、地域包括ケアシステムの整備、更に現役世代が急減する2040年を見据えた、介護保険制度及び措置制度のサービス基盤、人的基盤の整備を中長期的に検討してまいります。その中で、全ての職員がライフステージや世代に合わせた働き方が柔軟に選択できるような「働きやすい職場環境づくり」、その働き方の中においてもキャリアアップできる研修体制構築、一人一人の意見を抽出し、経営に活かす体制づくり、健康で働きがいを感じることでできる職場環境構築などに努めつつ、全ての人に健康と福祉を実現するためにも、ともに支え合う地域共生社会の実現に向けて取り組みを行います。

II. 重点項目

1. 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) 働きがいのある（動機付け要因）・働きやすい（衛生要因）職場環境構築
 - 2) 選ばれる法人組織構築に向けて情報の収集と発信
 - 3) 福祉サービスの質の向上に向けた人材の育成
2. とともに支え合う地域共生社会の実現に向けて
 - 1) 地域における公益的な取組推進
 - 2) 小規模法人のネットワーク化による協働推進事業
 - 3) 地域共生社会の実現に向けた包括的な支援体制の整備
3. 経営基盤の安定に向けた取組の推進
 - 1) 事業運営透明性の向上
 - 2) リスクマネジメント体制の強化
 - 3) 組織、活動基盤の整備
4. その他
 - 1) 記念館開館及び125周年記念式典

III. 計画の概要

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

サービス提供持続の為に、昨今の労働人口急減への対応が鍵となります。本年度、8時間勤務できる職員の入職者は11名、退職者は12名（離職率6.9%）。入職者数はここ数年間低迷しており、夜勤・8時間勤務可能な職員の減少、短時間パート希望者の増加、そこを学生アルバイトで補う業務体系が進んでいます。

そこで、業務フローの分析・仕分け、多種多様な人材の確保、選ばれる業界をめざし介護業界のイメージ改善もとより今在籍している職員を大切に、働き甲斐のある、選ばれる法人組織を構築します。

1) 働きがいのある（動機付け要因）・働きやすい（衛生要因）職場環境構築

① ミドルマネジメント層の育成

ミドルマネジメント層でもあるリーダー職員が率先して変化をつくりだし、それぞれの階層において魅力ある関係性を構築し、次世代に続く職員が誇りを持って仕事ができるよう、OJT、OffJTを組み立てます。

② インナーブランディングの強化

当法人のもつ差別的優位性を備えた高付加価値ブランドを、職員が意識・理解することで、法人に対する愛着の強い優秀な人材を育成するための研修会を設けることで、働きがいを身に付けていただきます。インナーブランディングを高めることで、外に対して引きつける情報発信を行います。

③ 年休取得・介護・看護休暇の時間単位での取得及び残業時間の削減

働き方改革でもあるように、年次有給休暇取得率目標70%、残業時間を削減します。年次有給休暇は時間単位で5日まで取得を可能にします。それに合わせて、介護・看護休暇も時間単位での取得を可能にします。

④ ハラスメント対策

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。2020年6月より義務化されるパワーハラスメント防止法に対して、書類の整備、掲示、相談窓口の設置等、対策を講じます。

⑤ 健康維持・改善

職員が健康で働き続ける事ができるよう、安全衛生対策を強化します。体重計、血圧計の設置、運動機器を設置し「みんなの保健室」をつくります。ラジオ体操やストレッチを業務中に行う月間運動を設けることで運動を習慣化させます。心の健康では挨拶運動等を設け、コミュニケーションの活性化を行います。安全運転に関する研修やマナー月間を設け、安全運転管理体制を強化します。

⑥ 職員同士が支え合う環境づくり

お互いを尊重し、受容し、認め合う人間関係づくり、そしてこの法人で働いていて良かったと思える環境をつくります。おもてなし委員会では、日頃のありがとう・お世話になりました等の相手の良い行動や感謝の気持ちを伝える「みんなでGoodjob運動」を実施します。互いの存在を認め合い、自分は誰かの役に立っている存在だと確信し働いていただくことを目的とします。

⑦ ダブルワークの許可

副業・兼業は離職せずとも別の職業に就くことが可能であり、スキルや経験を得ることで、職員が主体的にキャリアを形成することができます。ダブルワークにより法人内では得られない知識・スキルを習得することができ、優秀な職員の獲得・流出の防止し、競争力を向上します。

法人は労働者の健康確保に留意する為にも、原則申請に基づき許可をしていきます。

2) 選ばれる法人組織構築に向けて情報の収集と発信

① 高付加価値ブランドの見える化

法人の強みを職員から引き出すための聞き取りやアンケートを実施し、当法人で勤めることによって得られる利益、日々の生活で実感できるリアルな幸せを付加価値として、見える化します。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顕彰会との連携も図ります。

② 求職者の課題の洗い出し

大学生や専門学校生、高校生の新卒者、中途求職者に対して、聞き取り調査を実施し、求職者がもつ問題解決に、当法人での就業が一番適任であるというストーリーをつくりまします。求職者が介護・福祉業界に対して思う不安、困り、何を求めているのかという課題に対して、当法人の知ってもらいたいと思う一番強い提供価値を洗い出します。

③ 洗い出された提供価値の発信

上記①、②の情報収集から洗い出された提供価値を、HP、SNS、LINE@により動画や写真といった視覚で認知できる媒体で配信します。提供価値を広報媒体・手法として、HP、SNS、名刺や広報媒体にLINE@を取り入れた広報戦略（非広告型）により、求人見込み対象者を増やします。求職者に対し気づかれるネタをつくりPUSH（広告）するという感覚ではなく、PULL（引きつける）するという感覚での情報発信を心がけます。

④ 情報発信媒体の整備

年代別のメディアの利用状況は、TwitterやInstagram、動画配信サイトの利用率は20代が最も多く、年齢が上がるにつれて減ります。一方で介護情報サイトは若年層よりも60代の方が利用率は高い。いずれにしてもほぼすべての世代でインターネットによって情報を得ています。但し、年代によって使用するデバイスが違っているので、情報発信していく際にどの年代にもしっかりと行き届くような工夫やシステムの構築を行います。

⑤ 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します。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。

⑥ 介護の魅力発信事業

継続して実施しているオープンケアエリアも昨年度の反省を踏まえ、将来的な介護従事希望者を増やす事を目的とし、小学生や中学生、高校生を対象としたイベント内容に転換します。体験型を主とすることで、参加者を増やし、「介護・福祉」が将来、就職の選択肢の一つになることを期待し、継続して事業を実施します。

3) 福祉サービスの質の向上に向けた人材の育成

① 実務者研修の実施

2019年度に引き続き実務者研修を実施いたします。2019年度受講者は10名（法人職員9名＋他法人職員1名）。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。法人職員には受講料を免除します。

② OJT・Off-JT の強化

2019 年度に実施したアンケートの内容も踏まえ、Off-JT として事業所研修、施設内研修を強化します。研修内容は一方的に教えるのではなく、お互いに傾聴し、語りかけ、分ち合い、感謝し合う、そこで得た知識技術を OJT で業務に直結したものになるよう各事業所で課題提起と目標設定するよう内容を構成します。仕事と家庭との両立支援に取り組むためにも、研修を E-ラーニング化し、自法人で動画作成などを行い、研修時間に参加できない職員も、動画閲覧により受講できるよう構成します。また、研修内容も職員が楽しく受講できるよう google フォーム等を活用し、活気ある研修内容になるよう心掛けます。

③ 他事業所・他法人交換研修の実施

2019 年度に実施したアンケートの結果から、他事業所との接点がないことによる業務への支障があったという回答があったことをふまえ、働きやすい環境を実現するためにも、自法人内での他事業所交換研修を実施します。また、他法人との交換研修も実施し、自法人及び自身の強み、弱み、能力課題への気づきを明確にします。他法人との交換研修を実施することで、介護施設・事業所を超えた職員同士のネットワークを構築します。

④ ノーリフト（抱えない介護）の実践

誰もが安心して働ける職場づくりを心掛け、さらには対象者が安心してケアを受けられる環境づくりを推進していくためにも、組織における腰痛予防のためのシステムを構築し、リスクアセスメントのもと抱えない介護を実践します。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。

⑤ 配置すべき研修の受講促進

主任ケアマネ、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、積極的に受講させ、質の向上と、安定した運営を図ります。

2. ともに支え合う地域共生社会の実現に向けて

1) 地域における公的な取組推進

① 包括的な生活支援体制の整備

各拠点の特性に合わせた包括的支援を実施します。中央区内の子飼商店街内に地域の縁がわ「よってこかい！」を 2017 年 6 月に開設し、常設型のコミュニティカフェを開催。地域福祉の「拠点」として、住民・多職種の主体性を引き出し、商店街、大学等の学校教育関係機関、医療・介護・福祉事業所、企業や行政、市社協、等が協働で地域課題に向き合い、一体となった協働のまちづくりの取り組みを実施します。

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、継続して様々な職種が関わることをできるよう、研修の受講を促進し、支援体制を強化します。

2) 小規模法人のネットワーク化による協働推進事業

① オープンケアエリア（OCA）～介護の魅力発信事業～

令和 2 年度は 10 法人に加え、様々な就労支援プラットフォームと連携することで、介護・福祉の魅力発信を強化します。

② 他法人研修（技術交流アドバイザー・ネットワーク）

近郊の法人（障がい等も含む）と連携し交換研修を実施することで、自法人だけでは得難い知識や技術の習得を目的に実施します。

- ③ 研究プロジェクト【作業部会】の発足（福祉イノベーション・ネットワーク）
湧き立つ発想を重視し、地域で活かされるネットワークの在り方を研究します。

3) 地域共生社会の実現に向けた包括的な支援体制の整備

① 地域に不足する社会資源の創出

研究プロジェクト【作業部会】の発足（福祉イノベーション・ネットワーク）により、湧き立つ発想を重視し、地域で活かされるネットワークの在り方を研究することにより、住民と関係機関が協働で取り組む活動が「見える化」され、地域の課題が「意識化」され、地域の課題が住民主体で組織化されて、サービスとして活用されるようになり、住民が一人も取りこぼされずに包摂され、誰もが居場所と役割を持って暮らせる地域共生社会をめざします。

② 養護老人ホーム空床（定員の 20%以内）を活用した契約入所の受付開始

基本的には、多様な生活課題を抱えつつも養護老人ホーム入所判定会の対象から外れた高齢者を契約入所の対象者とします。 ※養護老人ホームの主旨に沿っている高齢者

3. 経営基盤の安定に向けた取組の推進

持続可能なサービス提供の為、経営基盤を安定させるための手段を講じます。平成 28 年の社会福祉法の改正により、公益性・非営利性を確保する観点から、経営組織のガバナンスの強化や事業運営の透明性の向上などの制度の見直しが行われ地域社会に貢献する法人の在り方が更に求められました。また、平成 3 年に建設された本体構造物の老朽化などもあり、持続可能な経営を実現させるためには、このような全てのリスクに備え、取組を実施することが必要です。

1) 事業運営透明性の向上

昨年度から引き続き事業運営の透明性を向上します。公開内容は規定されている財務諸表、現況報告書、役員報酬基準に留まらず、事故報告や苦情報告、また研修内容、組織編成、公益的事業等について情報を発信します。また、一般の方が閲覧しやすいよう、ホームページをスマートフォン対応にし、更には SNS 等を使用し、社会福祉法人に対する信頼を向上させるための手段を講じます。

2) リスクマネジメント体制の強化

入居者の安全・安心を守る為にも、身体拘束・虐待・事故・感染・苦情等リスクに対し委員会の編成、指針やマニュアルの見直し、研修の見直し等を実施します。また、職員のストレスや感情にも目を向けることができるよう配慮します。また事業運営上、職員の車両の運転は必須である中で、法人に対する安全運転管理義務も年々厳しくなっていることから、安全運転管理業務を強化します。

3) 組織、活動基盤の整備

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。

4. その他

1) 記念館開館及び 125 周年記念式典

令和 2 年 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。当法人の原点でもある、3 人の先駆者の歴史の顕彰活動は、働きがいにつながるインナーブランディング促進になると考えられ、法人をあげて両式典をバックアップします。

令和２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

養護老人ホームの役割として様々な背景の方々を受け入れ（環境面、生活面等）、入居者が主体性を持って生活を送って頂くよう、職員は専門性を持って関わりを持ちながら支援に努める。また、昨今、措置として判定されないケースも多く、空床を活用とした制度も開始されるため、「個別契約入所」も視野に入れ、養護老人ホームが培ってきた相談・生活支援機能のノウハウ（手続き的知識）を最大限に駆使し、適切な対応、受け入れを行う。特定施設の一般型となって５年目に入り、包括的に柔軟に支援が出来る事を強みに、介護度が上がっても継続的に生活出来る事を踏まえて、介護技術の質と向上を図っていく。また、一方で入居者の身体能力特に下肢筋力が低下しないように日頃からの支援に努める。

II. 重点目標

- ①個々人の生活の基盤作り、継続性
- ②多岐に渡るソーシャルワーク機能の活用
- ③医療機関との連携
- ④地域福祉の充実
- ⑤継続的な雇用と人材確保
- ⑥職員の質の向上、キャリアアップ、職員教育への取り組み
- ⑦防災・災害時対策及び、新型の感染症の予防、対応

III. 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

自立して出来ていたことが出来なくなっている現状を踏まえ、まずは生活の基盤となる入居者の居室の環境整備を重点的に行い、安全に動きやすく快適に生活が送れるよう、各棟の担当者を中心に支援を行っていく。(R2 年度措置人数 44名 目指す) *R1 年度 平均措置人数 47名

②特定施設入居者生活介護事業所として

入退院が激しかった昨年度を踏まえ、可能な限り入院加療期間を短くするために、入院時のお見舞いを定期的に行い、現在の状態把握と、スムーズな退院調整を行い、継続的な生活支援に努める。

(R2 年度特定契約者数 44名 を目指す) *R1 年度 平均特定契約者 46名

③「事故」の原因は何かを考え、一人一人の居室での動線、生活環境、疾病、嗜好に合わせた支援を行い、日頃から未然に事故につながる芽を摘む。また、万が一事故が起きた場合には、速やかに対応を行い、ご家族・行政への経緯報告と改善策の提出を行い透明性を前面に出していき、責任ある姿勢で臨む。

- ④「苦情」の申し出があった場合は、速やかに苦情の内容を伺い、マニュアルに沿って苦情受付を実施し、解決にあたる。また、書面にて行政へ報告し、「事故」同様透明性を前面に出し、責任ある姿勢で臨む。

2) 多岐に渡るソーシャルワーク機能の活用

- ①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空床（定員の20%以内）を活用した「個別契約入所」の受付が開始されるため、入所判定会議の対象から外れた高齢者を養護老人ホームの機能を生かし、適切な対応、受け入れを行う。
- ③家族との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・高齢福祉課と連携する。また、必要な方に、成年後見制度の促進、申請の手続きも行っていく。
- ④日頃の関係性の中で各人の死生観を伺い、特に急変時における「延命の有無」の意思確認書を事前に書面にて取り交わし、万が一に備え、定期的に意向を伺っていく。

3) 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。

4) 地域福祉の充実

- ①傾聴・裁縫ボランティア等をお受けし、地域との関わりを継続していく。
- ②養護老人ホームとしての機能・役割を町内へ広報し、地域の中で福祉に結びつける一つの方法として活用して頂けるよう「地域包括ケア会議」等への参加を積極的に行う。

5) 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や、ピンポイント型での雇用を推進する。
- 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、組織として取り組み、健康的で働きやすい職員の環境作りを目指す。

6) 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
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
ノーリフト研修	2人

- ②内部研修 事業所内研修（10回／年）以上の開催、職員会議（8回／年）以上の開催

- ③特定施設として介護度が上昇していることを踏まえ、抱えない介護「ノーリフト」の目的を理解し、実際の現場でボード、専用シートの使い方を覚え、安全に安楽な介護技術の習得を目指す。

- ④どの場面でも「出来ない」を前提にするのではなく、「出来るために」どのように取り組むのか
「出来る可能性」について考える力を養う。そのために、研修の発表や小勉強会の開催を計画する。

7) 防災・災害時対応計画、新型の感染症の予防、対応

- ①法人の「災害対策委員会」での指針に基づき、消防訓練計画、実施は2回／年（夜間想定、日中想定）
実施する。また、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）
②新型の感染症について、まずは、基本の「手洗い、うがい、換気、免疫力を高める」ことを日頃から実施し、発生時には、感染拡大を防止するために、法人の方針に従い早急に対応する。

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（予防） 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

2020年度 事業計画

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。

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努める。

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

1) 重点的な取組

- ① 生活の継続性・生活の質の向上
- ② 事業運営の透明性の向上
- 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
- ④ 福祉人材の確保と職員教育・人材育成の責務
- ⑤ 安定した経営の実践
- ⑥ 防災・災害時対策計画・感染症時対策計画

2) 計画の概要

① 生活の継続性・生活の質の向上

包括支援センターや居宅介護支援事業所との連携、入居前の介護事業所・医療機関との情報交換、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。

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。

② 事業運営の透明性

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）

龍田に於いては、運営推進会議を通じ地域と繋がる・支える仕組みを提案・実施する。

運営内容や活動内容に地域住民の意見を聞き、開かれた運営が出来るよう仕組みづくりの場とする

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

令和2年度3月現在、平均勤続年数 黒髪8年6ヶ月、龍田8年4か月。

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 70% 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）それぞれの職員が持つ、「強み」「得意」を活かした役割を持つことで、仕事に対して意欲を持ち、働くことが出来る体制作り。

（イ） 職員教育

主任リーダー、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する。

（1）サービスの質の評価（自己）を年1回全職員対象に実施。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。

（2）介護機器・介助補助具により、双方にとって安全な介護を提供するために、介護機器の選定も含め、介護技術教育担当者を中心に実践的な勉強会を定期的に開催。

（3）職員会議・事業所研修・施設内研修等へ参加できない職員に対して会議・研修内容を、eラーニング化する事で全職員が学べる環境を作り（目標参加率 100%）、法人、事業所の目指すべき方向の統一理解を図る。

（4）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	
喀痰吸引研修	4人	【介護職員対象】
実習指導者研修	1人	【介護看護職員対象】

ストレスチェック
防火管理者研修

1人 【看護職員対象】
2人

(5) 人材育成の責務

年々、実習生受け入れは減少しているが、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責務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 96.3% 龍田 98% (令和2年1月現在) 目標：黒髪龍田共に維持
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「自分らしい生活」に早く戻ることが出来るよう努める。

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・通所サービス等同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・感染症時対策計画

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) 感染症に対しての予防(手洗い・換気・口腔ケア) 対策は季節に関係なく徹底する。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職員一人一人が意識する。どのような場合に於いても、常に冷静な判断が出来るように、日頃から災害対策へ関心を持つ。

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。

自治会、民生員との連携を図り、校区の社会資源としての役割を果たすことが出来るよう努める。

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)

地域密着型ユニット型介護老人福祉施設 ノットホーム

2020年度 事業計画

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。また、職員一人一人が働きやすい環境をつくる取り組みを行っていく。

II. 重点目標

1. 福祉サービスの質の向上に向けた人材育成及び定着への取り組み
2. 地域における公益的な取り組み
3. リスクマネジメント体制の強化
4. 他事業所・関係機関との連携

III. 計画の概要

1. 福祉サービスの質の向上に向けた人材育成及び定着への取り組み

① 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。

② 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の技術習得を行い、ノーリフトの実践に取り組んでいく。そのことで、職員の離職防止に繋がると思われる。

③ 職員の資質向上

ユニットリーダー研修	2人	
認知症介護実践者研修	1人	
実務者研修	1人	
喀痰吸引研修	1人	【介護職員対象】

④ 年次有給休暇・介護休暇・看護休暇等の取得

業務の効率化・業務の役割分担等見直しを行い、スマート化を図る。それにより、年次有給休暇等の取得率向上を目指す。

⑤ ノットホームでの課題に対する研究・発表

ノットホームでのケア内容や業務内容の課題に対して事業所内で研究を行い、来年度以降に老施協等の大会にて発表を行う。このことで、職員の業務に対するモチベーションの向上に繋がっていきたい。

⑥ 「ありがとうプロジェクト」の実施

職員の働きやすい職場づくりの一つとして実施していく。

○職員数名でプロジェクトチームづくり

○標語やポスターの作成・掲示

○具体的に気持ちの良い言葉・気分を害する言葉のアンケートを実施

○アンケートを基に勉強会を実施

2. 地域における公益的な取り組み

① 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。

3. リスクマネジメント体制の強化

① リスクマネジメント体制の強化

入居者の安全・安心を守る為にも、身体拘束・虐待・事故・感染・苦情等リスクに対しマニュアルの見直し、研修の見直しを実施します。また、職員の参加を増やす取り組みを行う。職員のストレスや感情にも目を向けることができるよう配慮します。

4. 他事業所・関係機関との連携

① 法人内事業所・他法人との交換研修の実施

昨年度、法人内事業所との交換研修2名、他法人との交換研修1名実施、自事業所の課題等への気づきができたとの意見があり、今年度も取り組んでいきたい。

② 関係機関等との連携

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。

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 2 年度 事業計画

ユーカリ苑デイサービスセンター

I. 事業所基本方針

通所介護の役割である「社会参加」「心身機能・生活機能及び意欲の向上」「家族の介護負担の軽減」に努め、利用者の在宅での「望む暮らし」を支援していく。利用者のニーズと向き合い、他職種と連携を図りながら利用者及び家族、地域社会の期待に応えていく。

II. 重点目標

1) 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及びリスクマネジメント体制の強化
- 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在宅介護の負担軽減
- ⑥他職種・他事業所との連携

2) 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清潔感のあるケア環境整備
- 個別ニーズに合わせた根拠にある認知症ケアの実践
- ノーリフト（抱えない介護）の実践

②事業運営の透明性の向上及びリスクマネジメント体制の強化

- 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
- 非常時・緊急時等における事業継続のためのマニュアルの見直し

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・育成の取り組み強化

- ノーリフティングプロジェクトの推進
- 介護の自己評価シートを実施し、各職員のスキルアップの向上を図る
- 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
- 研修や会議について時短勤務者などが参画しやすい仕組み作り
- 職員の資質向上

- ・職員のキャリア・職種に応じた外部研修の受講
- ・認知症介護実践者研修 2名
- ・認知症対応型サービス事業管理者研修 1名

⑤在宅介護の負担軽減

- 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
- 家族の介護負担を軽減するために、自宅環境に合わせた介護技術のアドバイスや適切な福祉用具等の使用方法をレクチャー（自宅へ専門職が訪問する個別アドバイス事業）

⑥他職種・他事業所との連携

- 法人内、外事業所との交換研修により、様々な取り組み事例を学ぶ機会をつくる
- 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

小規模多機能型居宅介護事業所 コムーネ黒髪

2020年度 事業計画

I. 法人基本方針

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. 重点項目

- 1) 利用者主体の自立支援
- 2) ケアプラン及びケアサービスの質の向上
- 3) 地域共生社会の実現に向けた地域作りへ参加
- 4) 安定した運営の為に人材の確保と職員育成
- 5) 防災対策、感染症対策の充実

III. 計画の概要

1) 利用者主体の自立支援、生活の質の向上に向けて

①登録者の在宅生活の継続の為に、「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、訪問歯科診療、訪問看護、リハビリテーション等との医療連携、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

②本人の心身機能や生活環境に障害があっても、利用者の生活を維持していけるよう、生活の継続性を尊重して関わる。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する。

③家族との関係性を継続する為に、誕生日や年末年始等の行事に家族と過ごせるようADLの維持と環境を整える。

2) ケアプラン及びケアサービスの質の向上

①利用者の生活課題を月1回のカンファレンスにて点検をする。

本人の能力を発揮できるよう計画作成担当者が自立支援を目標とした具体的なケアプランを立案、また介護職員、看護師、計画作成担当者が協同し、各専門分野の専門性を活かした具体的なケア計画を立案する。

②ケアプラン及び介護計画の点検

運営推進会議でケアプランやケア計画を紹介、意見や提案等の評価をして頂く。

③事業所内の環境整備。

それぞれの在宅環境に合わせた「泊り」の環境整備。

利用者の生活習慣を把握し、事業所と自宅の生活の差を可能な限り少なくし、リロケーションダメージを軽減する。

④老朽化に伴う補修

事業所外部、内部の補修、整備を行い、通いやすい、生活しやすい環境を作る

3) 地域共生社会の実現に向けた地域作りの強化

①地域住民とともに地域課題を把握し解決を試みる体制作り。

地域の課題を受け止める場として、運営推進会議内で課題抽出できる様、地域の困り事や課題を協議する場になる。

②黒髪・碩台校区地域ケア会議に参加し、他職種が取り組む地域の課題を把握する。

③スタッフ全員で自己評価を行い、運営推進委員より出された事業所の課題に取り組む。

4) 安定した運営の為の人材の確保と職員育成

①在宅で暮らす高齢者の介護度が軽度化し、基本報酬の収入減や宿泊ニーズの減少が予測される。

地域包括支援センターには軽介護の利用者に向けた支援体制、居宅介護事業所には軽度から重度の支援体制についてコムーネで行えるケアについての説明を行う。軽度利用者と重度利用者のバランスを図る。また、紹介された利用者を極力受け入れられるマネジメント力と介護力を高める。

②働き方改革による8時間労働者の減少や、子育て世代、シニア世代の雇用増加の中、就業時間内でのOJTを含む研修内容の見直し、研修体制の見直し、シフトの組み合わせの見直しを行い、働きやすい職場環境を目指す。

③利用者への虐待行為防止に向け、認知症の医学的理解、認知症ケアの理解等の研修や、ストレス管理等の研修の充実。また学びやすい環境を作る。

5) 防災・感染症対策の充実

①火災や自然災害対策に向け、黒髪4町内自治会自主防災クラブと協同し年2回の訓練を行う。

②インフルエンザやその他ウイルス感染予防への研修教育と、感染対応マニュアルの更新を行い「持ち込まない」「持ち出さない」の基本意識を高める。

ホームヘルプサービスセンターリ德尔ホーム

2020年度 事業計画

I. 法人基本方針

法人理念のもと、人と人の関係を大切にし黒髪・碩台・龍田西・龍田の各校区を中心にして高齢者が安心してより豊かな在宅生活が送れるよう支援します。

また、高齢者の安心できる生活を継続していけるよう、その支援体制、人材の充実も在宅ケアの目標になってまいります。職種間の連携をはかり、在宅ケアを担う人材教育にもお互いに取り組みます。

II. 重点項目

1) とともに支え合う地域共生社会の実現に向けて

- ①安心できる地域社会の構築と支援
- 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育成

- ①福祉サービスの質の向上に向けた人材の育成
- ②研修体制
- ③配慮すべき研修の受講促進
- ④ノーリフト（抱えない介護）の実践

3) 事業所の安定した運営と展開

- ①黒髪・碩台・龍田を中心とした支援体制
- ②組織的運営の強化
- ③事業展開

4) 登録ヘルパー・パート勤務の人材確保により事業拡大する

- ①登録ヘルパー（60歳代～75歳代）の確保
- ②子育て世代等の短時間パートの確保
- ③閉鎖する事業所等の利用者の移行により利用者数を増やす。

III. 計画の概要

1) とともに支え合う地域共生社会の実現に向けて

- ①安心できる地域社会の構築と支援

地域で生活する高齢者の様々な生活の不安に対して、ケアマネージャーや各事業所、多職種と協働、連携をはかり、安心して生活出来るよう支援します。

- ②自立した生活を地域で支える取り組みの支援・自立支援の充実

在宅サービスでも自立支援を前提としたケアが重視されている。訪問介護行政、地域包括支援センターが開催する自立支援型地域ケア会議へ積極的に参加し、自立につながる支援を行います。また訪問

介護における自立生活支援のための見守り支援について、場面、場面において考慮し、訪問介護計画に反映させながらより自立生活につながる支援を行います。

③在宅サービスの質の向上

利用者が、いきいきと安心して在宅が生活出来るよう、利用者に関わる通所介護・ショートステイ・居宅介護事業所等と密に連携し支援を行います。利用者を生活者と捉え、訪問介護計画の支援内容を検討し、充実したものにします。

2) 福祉サービスの質の向上に向けた人材育成

①福祉サービスの質の向上に向けた人材育成

訪問介護員は専門性を発揮しながら在宅ケア、地域の高齢者の自立支援、生活支援に取り組みます。利用者の生活を支えていくことに対し、専門職としてのアイデンティティを持ち、カンファレンス等事例検討を行い経験の少ないスタッフも共に成長する事を目指します。

②研修体制

法人内の研修に積極的に参加し、ケアスキルをアップする。法人内研修に参加する事で日頃顔を合わせる事のない法人の職員とも学びを深め合える関係を作ります。

訪問介護員またはサービス提供責任者として必要とする知識の習得の為、外部研修にも積極的に参加し、サービスの質を高めます。

③配置すべき研修の受講促進

・資格取得及びスキルアップ

介護福祉士、介護支援専門員、認知症介護実務者研修、その他資格など受講を促し、事業所全体の質を高めます。

・実務者研修の受講促進

無資格者へのキャリアアップとして「介護福祉士実務者研修」の受講を勧奨する。専門性を高め、人間力の向上を養います。

④ノーリフト（抱えない介護）の実践

利用者の負担軽減及び、訪問介護員が働き続けられる環境整備として、福祉用具の活用、抱えない介護技術の習得を促進します。

3) 事業所の安定した運営と展開

①黒髪・碩台・龍田の生活圏域を中心としたサービス提供

・支援体制の強化

現在、法人として中央区黒髪校区、中央区碩台校区、北区龍田校区を拠点に事業展開しているが、それぞれの地域住民、管轄の地域包括支援センター、介護保険事業所と連携し、高齢者一人ひとりの地域の特性を生かした生活支援を行います。

・リスクマネジメント強化

事故や感染等、多様なリスクに対しヒヤリハットでの啓発を行う。また、法人の指針及びマニュアルを職員会議などに取り入れ学ぶ事でリスクを未然に防ぐ事に努める。苦情については、御意見を真摯に受け止め委員会に報告。また、必要な場合、第三者委員会への報告、リスクの透明性を図ります。

②運営の強化

法人内会議、委員会におけるによる円滑な運営

法人における会議、委員会に対する活動を充実したものにし、課題解決やアイデアの創出、情報共有をはかり、より良い職場環境での業務の円滑化を図っていきます。この取り組みをもとに業務、支援の質の向上をはかります。

③事業展開

訪問介護事業所においても、以上のような運営体制を構築し人材育成を強化し、地域、他事業所などとの密接な連携、また支援内容の充実により今年度ケース増を目指し法人の各事業所とも横断的に連携し、サービスや各事業所の活性化を図ります。

リデルホーム黒髪居宅介護支援事業所

2020年度 事業計画

I. 法人基本方針

リデルライトホームの法人理念のもと、人と人の関係を大切に黒髪・碩台・龍田西・龍田の各校区を中心にして高齢者が安心してより豊かな在宅生活が送れるよう支援してまいります。

また、高齢者の安心できる生活を継続していけるよう、その支援体制、人材の充実も在宅ケアの目標になってまいります。職種間の連携をはかり、働きやすい職場環境をつくり、研修体制の構築と人材教育としてのスーパーバイズしながらともに成長し充実した支援の継続に繋がるよう取り組んでまいります。

II. 重点項目

1. 働きやすい職場環境構築と福祉サービスの質の向上に向けた人材育成、成長

- 1) 福祉サービスの質の向上に向けた人材育成
- 2) 研修体制
- 3) 配置すべき研修の受講促進
- 4) 居宅介護支援におけるスーパーバイズ
- 5) 働きやすい職場環境づくり

2. とともに支え合う地域共生社会の実現に向けて

- 1) 安心できる地域社会の構築と支援
- 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と包括的支援体制の充実

3. 事業所の安定した運営と展開

- 1) 黒髪・龍田、複数事業拠点としての展開
- 2) 組織的運営の強化
- 3) 事業展開

III. 計画の概要

1. 働きやすい職場環境構築と福祉サービスの質の向上に向けた人材育成、成長

1) 福祉サービスの質の向上に向けた人材育成

在宅部職員も含め各職員が各々の職種、立場で専門性を発揮しながら在宅ケア、地域の高齢者の自立支援、生活支援に取り組み、その生活を支えていくことに対してアイデンティティーを持ち一緒に成長していくようにする。

2) 研修体制

法人での各職員に対する研修に積極的に参加し、お互いの専門性を高めていくと同時に組織を強化し、各職員のスキルアップ、職員間の連帯を深め、以って人材育成を図っていきます。

また、特定事業所加算の要件として居宅介護支援事業所なでしこ（医療法人起生会）との合同事例検討会を定期的に開催しケアマネジメントの質の向上をはかる。

その他介護支援専門員として必要とする外部研修にも積極的に参加し、これからの地域包括ケアを担えるよう質を高めていきます。

3) 配置すべき研修の受講促進

介護支援専門員、主任介護支援専門員、認知症介護実務者研修、計画作成担当者などについて、新規、更新も含めて適切に受講を促し専門性や相談支援の質を高め、人材の育成と安定した事業運営を図ります。

4) 居宅介護支援におけるスーパーバイズ

居宅介護支援における業務について、面接、信頼関係の醸成、アセスメント、課題分析、課題解決、計画作成、制度知識・給付管理、サービス調整、事業所ほか関係機関との連携、モニタリング、評価等様々な専門性が必要となり、その専門性を高めていくため、事例検討、職員会議等を通じて、主任介護支援専門員、役職者などスーパーバイザーとしての機能を高め、お互いに成長し、支援の質の向上に努める。互いのスキルアップ、業務に対するアイデンティティーを意識していくことにより人材育成、ケアの質の向上を図る。

介護支援専門員新規合格者の法定実習についても積極的に受け入れ、実習内容や指導内容も充実したものにし、主任介護支援専門員として対応していく。

5) 働きやすい職場環境づくり

日常の業務のなかで、また研修やスーパーバイズしていく中で、職員同士がともに支え合える人間関係を醸成し働きやすい、そして働きがいのある職場環境をつくります。

また、ハラスメントについても留意し、より良い職員同士の関係をつくり支援の充実につとめます。

2.. とともに支え合う地域共生社会の実現に向けて

1) 安心できる地域社会の構築と支援

- ① 地域で生活する高齢者の様々な生活の不安に対して、各地域の地域包括支援センター、ささえりあや地域住民、各事業所、多職種と協働、連携をはかり、安心して生活出来る地域づくりを支援いたします。
- ② 地域においては、高齢者、精神的課題のある方、認知症や成年後見を必要とする方、独居や家族関係が希薄な状況、障がいをもつ方、経済的支援を要する方、虐待など様々な生活困難、課題がある中で、様々な方々が、不安なく生活できるよう一つひとつ課題と向き合い、制度や行政、関係機関と連携し地域共生社会の実現に向けて支援してまいります。

2) 自立した生活を地域で支える取り組みの支援

① 自立支援の充実

在宅ケアのなかで自立支援を前提としたケアが大切になっている。居宅介護支援においても行政、地域包括支援センターが開催する自立支援型地域ケア会議での事例検討などを通じケアプラン、支援内容の検討を行い支援する各事業所、関係する介護、医療スタッフと連携し、より自立した生活につながる支援をおこないます。

3) 在宅サービスの質の向上と包括的支援体制の充実

- ① 在宅高齢者がいきいきと安心して生活出来るようヘルパー、デイ、ショートなどの在宅部門、職員間が連携し支援してまいります。利用者の生活をきちんと支えていくため、面接、アセスメントを生活者として捉え、プランを再検討、充実したものにしデイ・ヘルパーなどとの連絡、報告、調整を密にしながらニーズに沿ったサービス、支援を提供してまいります。
- ② こうした連携と共に地域包括支援センター、行政とも協働し様々な地域課題、住民ニーズにもこたえ、社会福祉法人として包括的支援を目指してまいります。そのなかで養護老人ホームも大きな資源として捉え契約入所も含めて連携し支援してまいります。

3. 事業所の安定した運営と展開

1) 黒髪・龍田、複数事業拠点としての展開

①事業所間の相互連携

現在、法人として居宅介護支援は中央区黒髪、北区龍田のそれぞれの拠点にて事業展開しているが、カンファレンスまたは事例検討を通じたスーパービジョンやスキルアップ、ケース調整、支援困難ケース等問題解決の円滑化などにより相互に連携し安定した事業所運営を行います。

③ 各生活圏域での支援の充実

各事業所は該当する地域包括支援センターささえりあを中心とする生活圏域で高齢者が住み慣れた地域で、生き生きと自宅での生活が継続出来るよう、それぞれの地域や関係機関と連携し地域包括ケアを考え支援してまいります。

2) 組織的運営の強化

①法人内会議、委員会におけるによる円滑な運営

法人における会議、委員会に対する活動を充実したものにし、課題解決やアイデアの創出、情報共有をはかり働きやすいより良い職場環境、業務の円滑化を図っていく。こうした取り組みをもとに業務、支援の質の向上をはかってまいります。

3) 事業展開

①地域包括支援センターなどとの密接な連携、また支援内容の充実により今年度 125 ケースを目指し法人の各事業所とも横断的に連携し、サービスや各事業所の活性化を図ります。

総合生活支援センター カムさあ

リデルホーム龍田 居宅介護支援事業所

2020年度 事業計画

I. 基本方針

高齢化や人口減少が進み、地域・家庭という人々の生活領域における支え合いの基盤が弱まる中、生活に身近な地域において、住民と事業所が世代や背景を超えてつながる相互関係で支えあう仕組みの構築に取り組めます。生活圏域の中で誰もが孤立せずにその人らしい生活を送ることができるような支援を行う事でお互いが配慮し存在を認め合い、時に支え合うことで住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく『地域共生社会』を目指します。

II. 重点項目

[グループホーム・共用デイサービス]

1. 認知症になっても自分らしく生きがいをもった日々が送れる支援
2. 家族・地域・介護・医療の連携により健康的で支え合う暮らしの継続
3. 専門性を高めることのできる人材育成
4. 運営推進会議を通じ地域と繋がる・支える仕組みを提案・実施する

[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

[居宅介護支援事業所]

1. 各個人が地域の中で、質の高い暮らしを地域で営むために、自立支援・個人の暮らし方が尊重されるマネジメントの実現
2. 介護・医療・予防・住まい・生活支援が包括的にマネジメントできる相談援助の在り方及び専門職種との連携
3. 介護サービス需要増加及び多様化に対する相談支援の効率化及び専門性を高めるキャリアの向上

[共通]

1. 安心してサービスを利用することのできる感染対策
2. 自己評価の実施及び活用することで自らの働き方を振り返り専門性を高めることができる
3. サービス情報公表の実施
4. 消防訓練・防災訓練の実施
5. 虐待・身体拘束の無い事業運営における人材育成・職場環境づくり
6. 働きがいや魅力ある職場、専門性社会に発信する人材育成、子育て・介護の両立ができる職場風土づくりの実施

III. 計画の概要

[グループホーム・共用デイサービス]

1. 認知症になっても自分らしく生きがいをもった日々が送れる支援
 - 1) 自らの考えで自律した生活が送れる生活サポートを実施する
 - 2) 支援される一方ではなく、他者を支援する役割を誰もが持ち孤立しない暮らしの継続ができる
2. 家族・地域・介護・医療の連携により心身共に健康な生活が継続できる
 - 1) 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を図り、安心して暮らすことのできる
 - 2) 地域の子供たちと関わることで、社会における役割を自らが見出す事で生活の質が向上する
 - 3) 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、
3. 専門性を高めることのできる人材育
 - 1) 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ケアの実践
 - 2) 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
 - 3) 地域包括ケアシステムにおける地域活動から実践的な学びを得る
4. 運営推進会議を通じ地域と繋がる・支える仕組みを提案・実施する
 - 1) 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
 - 2) 運営内容や活動内容に地域住民の意見を聞き、開かれた運営が出来るよう仕組みづくりの場とする

[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
 - 1) 担当者会議やモニタリングによるご家族からの生活状況確認を行いながらお子さんにあった支援体制を構築する
 - 2) 学校や担任の先生・主治医等の連携を通じ安心して事業を利用していただける体制づくりをする
 - 3) 各支援事業所担当者と連絡を密に行い、情報の共有を行うことで、適正な支援が円滑に行える
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
 - 1) 専門研修への参加や同事業所の研修を通じ専門性を身につけ、事業運営に活かすことのできる教育体制を実践する
 - 2) 近隣の放課後等デイサービスや児童発達支援センターとの連携や実習を行い、地域福祉のボトムアップが出来る
3. 保護者と共に安心できる子育て支援の実現
 - 1) 月1回の茶話会実施、保護者同士で情報を交換する場所として実施することで、子育てによる課題解決ができる場となる
 - 2) 担当者会議・モニタリングを通じお子さんの課題が明確になった内容について、支援計画に盛り込み送迎時や連絡帳・電話等で進捗を報告し、情報を共有する

[居宅介護支援]

1. 各個人が地域の中で、質の高い暮らしを地域で営むために、自立支援・個人の暮らし方が尊重されるマネジメントの実現
 - 1) 自立した生活ができ生きる力や可能を引き出せるマネジメントの実践
 - 2) 地域と個人とを繋ぐことで社会から必要とされる生き方を支援し、孤立感の防止するマネジメントの実践

2. 介護・医療・予防・住まい・生活支援が包括的にマネジメントできる相談援助の在り方及び専門職種との連携
 - 1) 専門職種連携のため地域ケア会議の積極的な活用
 - 2) 住み慣れた自宅で尊厳のある暮らし方をするために、多職種連携で生活限界地点を引き延ばすことができる
3. 介護サービス需要増加及び多様化に対する相談支援の効率化及び専門性を高めるキャリアの向上

【3 事業所共通項目】

1. 安心してサービスを利用することのできる感染対策
 - 1) 感染マニュアルの見直し及び実施の徹底
 - 2) インフルエンザ等の感染時は市役所・保健所との連携
 - 3) 法人内感染対策委員会との連携
2. 自己評価の実施及び活用することで自らの働き方を振り返り専門性を高めることができる
 - 1) 年に1回の自己評価実施
 - 2) 多方面から職員自身の働き方や専門性を振り返ることができ自身のステップアップにつながる
3. サービス情報公表の実施
 - 1) 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、開かれた事業運営を目指す
4. 消防訓練・防災訓練の実施
 - 1) 消防訓練年2回の開催に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自治会長・民生委員・地域住民・龍田消防分団・地域包括支援センターに参加してもらい地域に開かれた防災対策ができる
5. 虐待・身体拘束の無い事業運営における職員教育・職場環境づくり
 - 1) 入職直後の虐待・身体拘束研修会の実施
 - 2) 全職員に向けた虐待・身体拘束研修の実施
 - 3) 不適切ケアのない職場風土づくり
6. 意欲のある事業所づくりとして、社会の役割を担い地域で活躍できる人材育成と多様な就労・社会参加ができる環境整備を進める
 - 1) 職員が離職せずに仕事と子育て又は介護を両立できるよう職場環境の整備

熊本市中央3地域包括支援センター（熊本市高齢者支援センターささえりあ浄行寺）

2020年度 事業計画

I. 基本方針

SDGs が掲げる「誰一人取り残さない」社会を実現するためには、高齢者や障がい者、子育て世代等の住民の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包括ケアの深化・推進に取り組む必要があります。

社会福祉法人リデルライトホームでは、熊本市より令和6年度までの委託を受け、熊本市中央3地域包括支援センター（愛称：熊本市高齢者支援センターささえりあ浄行寺）を設置しており、地域における個別の介護予防・生活支援・権利擁護のニーズに対応できる専門性を持つ人材の確保・育成を強化し、住民・多職種の協働の主体の形成を支援し、ともに支え合う地域共生社会の実現に向けて取り組みます。

II. 重点項目

1. 人材の確保・定着・育成の取り組みの強化
2. とともに支え合う地域共生社会の実現に向けて

III. 計画の概要

1. 人材の確保・定着・育成の取り組みの強化

- ①熊本市の設置運営方針に基づき、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、生活支援コーディネーターを専従配置します。

※KPI：3職種のケアプラン作成数 2019年度 40件 → 2020年度 20件

- ②地域ケア会議を開催し、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。

※KPI：自立支援型地域ケア会議事例数 2019年度 11事例 → 2020年度 20事例

- ③地域包括支援センター業務を通じてOJTを実施し、職能の専門性を高め、次世代に続く法人の職員の育成を図り、職員が主体的にキャリアを形成できるようにします。また、ダブルワーク等の認可により、Off-JTを通じて職能の専門性を高め、知識・スキルを主体的に習得できるようにします。

また、社会福祉法人リデルライトホーム「みんなの保健室」や「みんなでGoodjob運動」に参加することで、インナーブランディングを強化し、法人に対する愛着の強い人材を育成します。

※KPI：法人職員と合同研修等への平均参加回数 2019年度 平均1回未満 → 2020年度平均3回

2. とともに支え合う地域共生社会の実現に向けて

- ①包括的な生活支援体制の整備するため、商店や企業、大学等の学校教育関係機関、医療・介護・福祉の事業所が一体となり、子飼商店街 地域の縁がわ「よってこかい！」にて地域の縁がわボランティアを要請し、認定する実行委員会を通じて、常設型のコミュニティカフェを開催し、主体的な住民・学生ボランティアを養成します。

※KPI：地域の縁がわボランティア登録数 2019年度 28名 → 2020年度 80名

- ②社会福祉法人リデルライトホームが実施する小規模法人のネットワーク化による協働推進事業に貢献し、「オープンケアエリア（OCA）～介護の魅力発信事業～」や「福祉イノベーション・ネットワーク」に参加し、湧き立つ発想を重視し、地域で活かされるネットワークの在り方を研究できるようにします。

※KPI：法人内のネットワーク研究組織の立ち上げ 2019年度 0 → 2020年度 立ち上げ