

平成31年度

事業計画

社会福祉法人 幸生福祉会

理念

人と人との出会い、心の交流をとおして生きがいを見つけ、活力ある日々をその人らしい生き方で、安心して共に暮らせる施設を目指します。

基本方針

少子高齢化が進み社会情勢が大きく変化していく中、利用者主体を基本とした活気あふれる風通しの良い職場作りを構築し、利用者が心身ともに安心して健やかな日常生活が送れるような環境を整備し、心の癒しと笑顔が溢れる空間を大切に、充実した人生の楽園を築く。

事業計画

(1) 経営基盤

地域における活動拠点として、介護保険制度の動向を的確に捉え、法人として柔軟な対応を心がけ、中長期的な計画を視野に入れた経営活動の充実が図れるよう、各事業所の特徴を強化し、時代に応じたインフォーマルサービスを視野に入れて経営活動を行なう。

(2) 事業運営

利用者の視点を取り入れた質の高い介護サービスの提供に努める為、利用者満足度調査の実施やサービス評価委員会で現状を把握し、目の前の問題や課題を明確に取り上げ、各事業所にて改善策を検討し、情勢の流れに沿った施設運営に努める。

(3) 設備管理

経年劣化や老朽化に伴い、建物や設備など劣化が見受けられる部分や機器類の故障が多い箇所については、専門業者の点検を定期的を実施し、修繕や業務の効率化が図れる機器に更新し、施設の維持管理に必要な中長期的な計画を立て考察する。

(4) 人材育成

求職者の減少により人手不足となる中、継続した質の高いサービスを提供するため、各部署での勉強会や施設内研修では、意見交換ができる風通しの良い環境を構築し、職員間のコミュニケーションを充実させ、個々のスキルアップを図る。

(5) 地域活動

地域における高齢者世帯の増加に伴い、介護保険サービスでは補いきれないケースが増える中、地域における高齢者のニーズに応じた社会資源の活用を促し、地域におけるボランティア団体との連携を図り、地域に根ざした社会福祉施設として貢献する。

特別養護老人ホーム 九十九園（介護老人福祉施設）

ショートステイ九十九園（短期入所生活介護）

- 1 利用定員 特別養護老人ホーム 50 名
ショートステイ 10 名
- 2 職員定数 40 名 施設長、生活相談員、介護職員、看護職員、
介護支援専門員、管理栄養士、医師(非常勤)
- 3 事業運営
 - (1) 利用者に必要な日常生活の支援及び健康管理・機能訓練等を行うことにより、利用者が有する能力に応じて自立した日常生活を営めるよう、看護師・栄養士介護職員が連携を図り、利用者主体を考えた支援に努める。
 - (2) ショートステイを利用する事によって在宅での生活が続けられるよう、利用者の生活習慣を大切にして、心身共に快適な生活の場となるように努める。
- 4 基本計画
 - (1) リーダーを中心に、意見交換ができる風通しの良い職場作りを構築できるように介護リーダー同士や他の職員間で連携を図り、職員同士のコミュニケーション能力を上げ、各職員の役割が認識できるように指導、育成を行っていく。
 - (2) 日常の余暇活動の充実を図り、利用者へ関わる時間を捻出して、QOLの向上を図れるように、各職員が利用者や家族の立場に立ち考えて行動をする。
- 5 基本姿勢
 - (1) 自立した日常生活が、生きがいのある楽しめる時間を作り出し、利用者のADLと生活の質が向上できる環境を確保し、利用者に寄り添ったケアを提供する。
 - (2) 本人の暮らしの継続、個別性や能力を発揮した生活を送ることができるよう、より健康で豊かな生活が送れるよう支援する。
- 6 資質向上
 - ① 介護リーダーを中心にOJTや勉強会、施設内研修への参加で、積極的な関わりを持ち、日々の業務で職員間の意思共有を図り、定期的にリーダーミーティングを開催して業務の調整や改善を図る。
 - ② 日々の申し送り等にて、衣類の間違いや季節に応じた服装、車椅子の清掃や空気圧の調整等について、注意して啓発するように努め、利用者の整容面についても衣類の乱れや汚れ等に、職員が意識して気付きを持てるように促し、綺麗な状態が維持できるように努める。
 - ③ 他職種、嘱託医との連携を深め、栄養剤の提供や状態に合った食事形態を選出するほか、委託業者との献立会議にて栄養価を考慮して、利用者楽しんで貰える食事内容を検討して提供する。
 - ④ 職員自身が行事やケアカンファレンスなど、各種会議を通じて自主的に考え発言し、行動できる機会を確保する。

ケアハウス九十九園（軽費老人ホーム）

- 1 利用定員 30 名
- 2 職員定数 4 名 施設長、生活相談員、介護職員
- 3 事業運営
高齢者の特性に配慮した住みよい住居を提供し、日常生活に必要な便宜を提供することにより、利用者が安心して明るく自立した生活できるように支援する。
- 4 基本計画
入居者間での親交が図れるように、クラブ活動以外での楽しみや生きがいを持てる自主活動へ繋げ、ADL、QOLの向上に努める。
- 5 基本姿勢
自立支援を柱に状態把握に努め、個々に問題を抱え引きこもりやストレスにならないよう、必要に応じて介護サービス等の提案を行う。
- 6 資質向上
 - ① 家族や他職種との連携を図り、状態変化に合わせたサービス等の提案をし、安定した日常生活が維持出来るように努める。
 - ② 日々の関わりから心境や状態の変化を観察し、必要に応じて職員からの声掛けや傾聴、助言を行い、家族の協力を仰ぎ入居者の精神面等の安定を図る。

デイサービスセンター 九十九園（通所介護）

- 1 利用定員 50 名
- 2 職員定数 17 名 管理者、生活相談員、介護職員、看護職員
- 3 事業運営
在宅の虚弱な高齢者(要支援者・要介護者)に対し、通所により各種の介護サービスを提供することによって、生活の助長、社会的孤立感の解消を図る。
- 4 基本計画
利用者の出来ないことばかりを探るのではなく、出来ることを発見して職員間で情報を共有し、スムーズなケアで利用者の所持能力の維持向上に繋がられるサービスを提供する。
- 5 基本姿勢
業務的なサービスではなく、利用者と密に関われる時間を作りだし、利用者とその家族の立場にたった気配り、心配りができるサービスを目指し、個々の介護技術力の向上に努める。
- 6 資質向上
 - ① 終礼時やカンファレンス時に、利用者の新たに見られた所持能力の発見やケアポイントなどの情報を職員間で交換し、スムーズなケアを実現させていく。
 - ② 目の前の問題や課題を明確に取り上げ、業務や介護技術の向上に繋がる勉強会を重ね、具体的な事例やケースを挙げて短時間で効果的に学ぶようにする。

九十九園 京田辺市居宅介護支援センター（居宅介護支援事業所）

- 1 職員定数 4名 管理者、介護支援専門員
- 2 事業運営
要介護者の意思を尊重し、介護度や生活環境に応じて介護計画を作成し、介護サービス事業者を紹介したり、サービス提供に関し連絡や調整を行なう。
- 3 基本計画
地域包括支援センターや他事業所との情報を、職員間で共有することにより、利用者にスムーズにサービスの提供ができるように支援を行っていく。
- 4 基本姿勢
利用者の状態変化の早期発見に努め、事業所の特長を理解し、利用者プランの見直しを行うことにより、在宅での生活が続けられるような支援を行っていく。
- 5 資質向上
 - ① 職員会議にてインフォーマルサービスや事業所の特長を共有し、知識と質の向上を図り、利用者が安心して暮らせる支援を提案する。
 - ② 重度化が進む高齢者に対して、介護者の負担やストレスが大きくなるよう、地域における事業所や地域資源の特徴を説明できるように職員間で共有し、介護保険外サービスについての知識も高める。

在宅介護支援センター九十九園（窓口相談事業所）

- 1 職員定数 4名 管理者、介護支援専門員
- 2 事業運営
京田辺市からの委託を受け、介護認定で自立(非該当)と認定された方や、介護認定を申請する程でもない65歳以上の高齢者の相談援助を行う。
- 3 基本計画
利用対象者の心身の状況を踏まえた在宅サービスの紹介や高齢者向け住宅への増改築に関する相談援助など、介護保険外のインフォーマルサービスの紹介や支援を行なっていく。
- 3 基本姿勢
来客や電話等による地域の在宅で生活されている高齢者からの相談に対する敏速で丁寧な対応を図り、地域福祉サービスの案内を行なう。
- 4 資質向上
 - ① 定例会議への出席により、地域包括支援センターや他事業所との連携を図る。
 - ② 介護保険の申請手続きや介護保険外の住宅改修等の支援を行なう。

ヘルパーステーション 九十九園（訪問介護）

- 1 職員定数 4名 管理者、サービス提供責任者、訪問介護員
- 2 事業運営
在宅での生活が維持向上出来るように、利用者の個々に応じたリズムや生活スタイルを合わせたサービスが提供できるように努める。
- 3 基本計画
利用者が出来る限り自立した生活が送れるように、日々の状態変化を把握し、情報の共有を図り、専門的な知識を持ってサービスを提供する。
- 4 基本姿勢
利用者の心身の変化にあわせて、細やかな作業内容や対応を職員間で統一し、在宅で安心して日常生活が送れるように適切な支援を行う。
- 5 資質向上
 - ① 訪問時に利用者ニーズを見極め、利用者一人ひとりにおいて、統一された支援が行えるよう、積極的に研修参加するように促す。
 - ② ミーティングやカンファレンス、連絡事項ノートを活用し、利用者情報を定期的に確認し、職員一人ひとりがスキルアップを心がける。

本部

- 1 職員定数 4名 施設長、事務職員
- 2 事業運営
介護保険制度改正による書類変更の他、必要に応じて規程の改訂やマニュアルの変更を検討し、適正な事業を迅速に行う。
- 3 基本計画
経年劣化や老朽化に伴い、建物や設備など劣化が見受けられる部分や器具類の故障が多い部分について、業務の効率化を図る修繕や機器更新を実施する。
- 4 基本姿勢
常に報告・連絡・相談が行える環境に整え、情報の伝達や共有する部分が延滞無く、各部署や他業種と連携が図れるような体制にする。
- 5 資質向上
 - ① 法改正などで多々変化する制度について、個々で文章の意味を理解する能力がつけられるよう、不明瞭な部分については率先して調べる習慣をつけていく。
 - ② 情報をいち早く掴めるよう、インターネットや研修等の活用で情報の収集に努め情勢の動きをチェックしながら考えていく。

平成31年度事業方針

部署	現状と課題	新年度方針	取組
<p>特養</p> <p>ショート</p>	<p>① 日々の業務についてリーダーを中心に取り組んできたが、改善点を要望する意見も多く、迅速に対応できていない。又、介護リーダー同士や他の職員間でも連携が図れていないことも多く、職員同士のコミュニケーション不足が大きな原因である。</p> <p>② 利用者間の衣類間違いや紛失、車椅子や居室の環境、衛生面への配慮がいき届いていない。</p> <p>③ 日々の全体レクリエーションや個別での散歩、余暇活動への意識が各職員で差があり日常での関わりが少ない。</p> <p>④ 高齢に伴う機能低下や体調不良による食欲低下、低栄養状態の増加や喫食量の低下が見られる。</p>	<p>① リーダーを中心に意見交換ができる風通しの良い職場作りを構築する。</p> <p>② 各職員が利用者や家族の立場に立ち、考えて行動をする。</p> <p>③ 日常の余暇活動の充実を図り、利用者へ関わる時間を捻出しQOLの向上を図る。</p> <p>④ 低栄養状態の改善や喫食量の増加を図る。</p>	<p>① 介護リーダーを中心にOJTや勉強会、施設内研修への参加など、積極的な関わりを持ち、各職員の役割を認識できるように指導、育成を行う。職員自身が行事やケアカンファレンス各種会議を通じて自主的に考え発言し、行動できる機会を確保するとともに、定期的にリーダーミーティングを開催して、業務の調整や改善を図る。</p> <p>② 日々の申し送り等にて衣類の間違いや季節にあった服装、車椅子の清掃や空気圧などについても啓発していけるように努め、利用者の整容面や衣類の乱れ、汚れについても意識して職員が気付きを持てるように努める。</p> <p>③ 日常の行事やレクリエーションでは、職員間のコミュニケーションを図り協力し、利用者楽しんで貰えるように努め、職員の担当利用者を中心に個別に関われる時間を捻出する。</p> <p>④ 他職種、嘱託医との連携を深め、栄養剤の提供や状態に合った食事形態を選出する。</p>
<p>ケア</p>	<p>① 平均年齢が高くなり、身体面の低下からADL、QOLの低下に繋がっている傾向がある。</p> <p>② 認知症や疾患等による精神面の不安から、日常生活に支障をきたす可能性がある。</p>	<p>① 日々の状態把握に努め、必要に応じて介護サービス等の提案や助言を行い、意欲を持った生活を送れるように支援する。</p> <p>② 個々に問題を抱え、引きこもりやストレスにならないよう、日々の状況把握に努め支援していく。</p>	<p>① 家族や他職種との連携を図り、状態変化に合わせたサービス等の提案をし、日常生活が維持出来るように努める。</p> <p>② 日々の関わりから、心境や状態の変化を観察し、必要に応じて職員からの声掛けや傾聴、助言を行い、家族にも協力を仰ぎながら入居者の精神面等の安定を図る。</p>
<p>デイ</p>	<p>① 家族から聞き取った情報やサービス内容、対応方法の変更点などはミーティングで情報共有出来ているが、デイ利用時での様子や本人の状態変化、また新たに発見できた所持能力などの情報が職員間で共有出来ていない。</p> <p>② デイ研修で介護技術、知識などを挙げて、利用者や業務に直接反映できる形をとってきたが、パターン化した介護になってしまい、介護技術のスキルアップが十分に図れていない。</p>	<p>① 利用者の出来ないことばかりを探るのではなく、出来ることを発見して職員間で情報を共有し、スムーズなケア、利用者の所持能力の維持向上に繋げていく。</p> <p>② 介護技術力の向上を目指す。</p>	<p>① 終礼時やカンファレンス時に、新たに見られた所持能力の発見やケアポイントなどの情報（個別的な利用者の能力・意外性、実はこんなことが出来る。これをしたら喜んでくれたなどのケアポイント）を職員間で情報交換する。そうすることでスムーズなケアが実現し、利用者の所持能力維持、向上に繋げる。</p> <p>② 目の前の問題や課題を明確に取り上げ、業務や介護技術の向上に繋がるデイ研修を重ね、具体的な事例やケースを挙げて、短時間で効果的な学びとなるようにする。</p>
<p>ヘル</p>	<p>① 利用者の心身の変化等の報告が遅れたり、共有が不十分な時がある。</p> <p>② 研修会への参加が少ない。</p>	<p>① 利用者の日々の変化を把握し、適切な支援を行う。</p> <p>② 利用者が出来る限り自立した生活を送れるよう、専門的な知識を持ってサービスを提供する。</p>	<p>① ミーティングやカンファレンス、連絡事項ノートを活用し、職員間での情報共有を図る。</p> <p>② 研修に参加するよう、サービス提供責任者から職員に促しをしていく。</p>
<p>支援</p>	<p>① 重度化が進む高齢者に対して、介護者の負担やストレスが大きくなっている。</p> <p>② 介護状態の高齢世帯の増加に伴い、介護保険サービスでは補いきれないケースが増えている。</p>	<p>① 利用者の状態変化の早期発見に努め、事業所の特長を理解し、利用者プランの見直しを行うことにより、在宅での生活が続けられるような支援を行っていく。</p> <p>② 介護保険外のインフォーマルサービス等を取り入れながら、安心して在宅生活が続けられるように支援を行っていく。</p>	<p>① 職員会議にてインフォーマルサービス、事業所の特長を共有し、安心して在宅での生活が続けられるように質の向上を図っていく。</p> <p>② 地域包括支援センターや他事業所との情報を、職員間で共有することにより、利用者にとってスムーズにサービスの提供ができるように支援を行っていく。</p>
<p>事務</p>	<p>① 経年劣化や老朽化に伴い、建物や設備、器具類に故障が多い。</p> <p>② 求職者の減少により人手不足となったとき、新たな働き手が見つかりにくい。</p>	<p>① 計画的に器具や備品等の入替えを検討し、業務に支障をきたさないよう対策を練る。</p> <p>② 雇用上の法改正など多々変化する中、どう世情に合わせていくかなど、情勢の動きをチェックしながら考えていく。</p>	<p>① 業務の効率化などを踏まえて予算を組み、必要な入替えを行っていく。</p> <p>② 情報をいち早く掴めるよう、インターネットや研修等の活用で情報の収集に努める。</p>