

令和2年度（2020年度） 特別養護老人ホームなりすな事業計画書〈全体版〉

令和2年4月1日

〈今年度の主な事業方針〉

平成13年4月の1号館開設から19年、ユニット型2号館も16年が経過した。施設開設から節目となる20年も残り1年となった。開設当初より平均介護度も4.11と重度化が進行している。政府は2025年問題に向け介護ロボットやICT導入を支援するよう都道府県が実施する事業として位置づけている。今年度は新たに「ノーリフト委員会」を構成し、本格的に「ノーリフティングケア」を開始すると同時にICTを導入し活用することで、簡素化、標準化、効率化に取り組み、安心・安全に働ける職場環境作りに力を入れていきたいと考える。

この4月から保健センターが青谷福祉会に譲渡される。それに伴い「基準緩和型サービス」を開始する。介護予防を中心とし、多職種連携を図り職員一丸となって「地域への恩返し」を意識し事業を進めていく。

〈なりすな運営基本方針〉

『 福祉の心は、人間の尊厳を学び、

何人にも畏敬の念を持って接することから始まる。 』

- 利用者の意思及び人格を尊重し、常に利用者の立場に立ってサービスの提供に努めます。
- 明るく家庭的な雰囲気のもとで、地域や家庭との結びつきを重視した運営に努めます。
- 質の高い介護、リハビリを提供することにより自立と家庭復帰に努めます。
- 常に向上心をもって、介護技術の研鑽に努めます。
- 職員同士お互いを思いやり、助け合う職場風土を築くように努めます。

〈運営事業〉

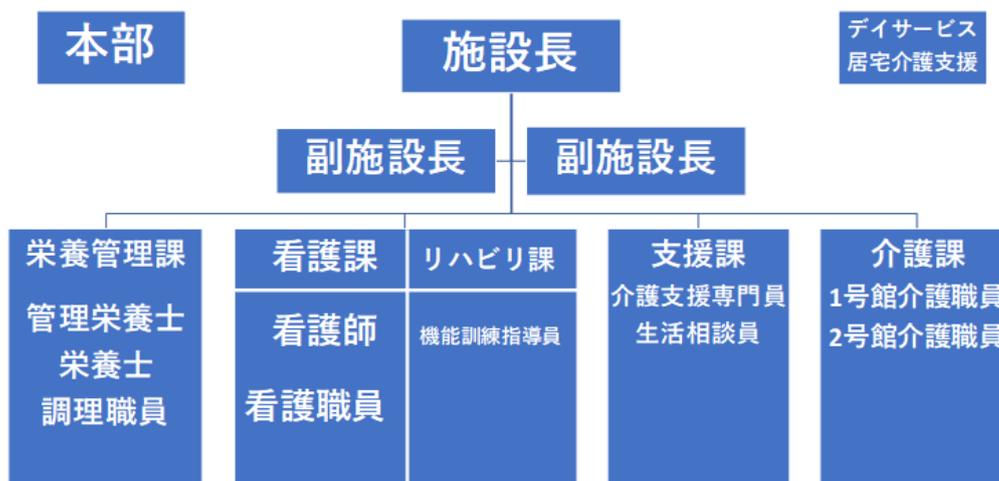
● 特別養護老人ホームなりすな

* 特別養護老人ホーム 1号館（多床室）	入居定員	50名
* 特別養護老人ホーム 2号館（ユニット型）	入居定員	36名
*（介護予防）短期入所生活介護事業所	利用定員	10名

令和2年度稼働率目標 … 1号館：96% 2号館：90% ショート：87% 全体：93%

1号館、2号館ともに入居されている方の状態は、要介護度だけではなく心身の状態等、重度化傾向は依然として変わらない。また、2号館の2人部屋を利用して入居されるご夫婦も増えてきた。短期入所（ショートステイ）は、利用ニーズがあり稼働率も上がっているが、施設入居者と同様に一人ひとりの介護レベルに幅が出てきており求められるケアも多種多様になっている。より一層のユニット内、多職種間での情報共有が必要。

<特別養護老人ホームなりすな 組織図>



<組織の機能強化、活性化>

◆運営基本方針を軸とした組織運営の構築

◆施設全体の運営を円滑に進めるため各部署との連携強化

副施設長2名体制となり2年が経過する。引き続き看護と介護の連携を図り、双方の視点から最適なケアの統一を行う。また組織の在り方として、課長級の管理職職員、主任級の指導的職員が施設の中核となり、各々の役割を果たすように努める。副施設長はその統制役としてマネジメント機能の強化に施設長とともに部下の育成支援に努める。また、リハビリを1つの課として配置し、QOLの向上に向けた取り組みを実施する。

職業人（プロ）としての意識の醸成

平成29年度から職員の組織人として働くうえでの意識向上と職員自身のキャリア形成を目的としたコンサルティング業務を専門家に委託実施した。平成30年度も取り組みを継続し、課長級、主任級を中心とした育成に研修の場を設けてきた。令和元年度は一般職、副主任級、主任級、課長級以上と幅広く研修を実施。4年目に入る今年度も引き続き職員自身が自分で考え行動ができるような取り組みを支援し、面談を通じ階層別研修で職員個々のモチベーションアップ、スキルアップに繋がるよう支援を行う。

(取り組み内容)

- ① 職員全員を対象としたキャリア面談の実施及び研修
- ② なりすなの職員として求める業務標準書（共通項目）
- ③ ②を活用した振り返り（上司等による面談実施）
- ④ 管理職、主任級（リーダー）、副主任級（サブリーダー）、一般職・パートの階層別研修
- ⑤ メンタルヘルス、ハラスメント防止の窓口、相談体制の明確化

質の高い安定したサービスの提供

エビデンス（根拠）に基づくサービスを常に意識し、統一したケアを実施する。介護サービス計画書（ケアプラン）に基づき、多職種が連携しながら質の高いサービス提供を目指す。そのため、各種委員会活動を活性化させ、それぞれの責任や役割を明確にする。また、施設内外の研修参加の機会を与え、職員個人のスキルアップと利用者の安心安全な生活を確保するための多角的なリスクマネジメントを実施する。また、業務改善、効率化だけではなく業務のシステム自体の根本的なことを検討する場を設ける。

今年度は、安全衛生の観点からノーリフティングケアを実施することで、腰痛予防に関し委員会を中心に推進していくことで職員にとって働きやすい職場環境を実現していく。

● 各種委員会構成

統括	委員会(担当課長)	専門部門	部門主査	部門担当者
運営委員会	トータルケア委員会 (介護課長)	排泄ケア		
		入浴ケア		
		褥瘡予防		
		ポジショニング		
		NCM		
	リスクマネジメント委員会 (副施設長)	苦情解決		
		事故対策		
		防災		
	感染対策・衛生管理委員会 (看護課長、衛生管理者)	感染症予防		
		食中毒		
		職員健康管理		
身体拘束廃止委員会	身体拘束廃止			
	高齢者虐待・権利擁護			

統括	委員会
副施設長	ノーリフト推進委員会
介護課	認知症ケア委員会
	行事委員会
看護課	口腔ケア委員会
	看取りケア委員会

● 外部研修予定

- (1) ユニット研修 (修了者数名による内部研修として見送り)
- (2) 認知症実践者リーダー研修 (実践者研修修了者 1名)
- (3) 認知症実践者研修 (1、2号館介護職員の中から 1名)
- (4) 介護職員によるたんの吸引等の実施のための研修 (未受講者若干名)

※(1)～(4)介護報酬加算要件等のため必須(職員体制)

- (5) 各階層別研修(県社協主催)

- ① 新人職員 介護福祉士取得者 1名
- ② 中堅的職員 職務経験3年以上の者 1～2名

- ③ チームリーダー 補佐、主任、介護長またはリーダー 1~2名
- ④ 管理職 課長級 1名

(6) 各関係機関開催研修

- ① 鳥取県県経営者協議会（施設長、副施設長、本部職員等）
- ② 鳥取県老人福祉施設協議会（施設長他 職員選考）
老人福祉施設職員研修会（年5~6回開催 事例発表研究会5月29日）
- ③ その他、介護労働安定センター等

● 内部研修

- (1) 管理職研修
- (2) 中堅的、指導的職員研修
- (3) 一般職員研修
- (4) 伝達研修（外部研修に参加した職員）
 - ・ ・ ・ 毎月の外部研修実績報告の中から具体的に内部研修として
- (5) 研究発表選考会 各部署、ユニットでの取り組み発表
- (6) 3ヶ月に1回開催しなければならない委員会、研修
 - ・ 身体拘束廃止委員会
 - ・ リスクマネジメント委員会
 - ・ 衛生管理委員会

} キャリアコンサルタントによる内部研修

● 資格取得の推進

職員のスキルアップと質の高いサービス提供を目指し、資格取得支援制度の整備（H28）
 介護実務者研修（介護福祉士受験要件）⇒介護福祉士
 その他、施設が求める専門資格（介護支援専門員、調理師、衛生管理者等）

地域との信頼関係の構築

「施設＝生活の場」であることを再認識し、家族や地域とのつながりを意識し開かれた運営を行う。地域のニーズを汲み取った活動を継続して行うことで関係を深め、在宅・施設サービス、更には看取りまでつながっているという施設の役割と存在意義を示していく。特に、なりすな主催で実施する「オレンジカフェ事業」、地域サロン等への職員派遣で顔の見える身近な施設として定着させる。また、将来的な人材育成の一端を担い高校や専門学校へのアプローチを積極的に行っていく。

そして今年度、保健センターが譲渡される。それに伴い「基準緩和型サービス」を新たに開始する。介護保険サービス未使用者を対象とし新事業を通じ「地域への恩返し」を実現に向けた取り組みになるよう進めて行く。

- ・ オレンジカフェ（毎月第4木曜日）
- ・ 地域サロン職員派遣（随時）
- ・ 青谷町高齢者教室職員派遣
- ・ 認知症に関する教育講師派遣（随時）
- ・ 介護の日イベント実施
- ・ 地域ボランティア活動（海岸清掃、総合支所花植え作業など）
- ・ 基準緩和型サービスの実施

令和2年度事業計画書（各所属課、各種委員会の目標）

具体的な事業計画内容は、別途各所属及び担当別の事業計画書のとおり

- 1 介護課
職員それぞれが自分の立場とすべきことの理解が出来る
さくら 利用者の立場に立って「楽しみ」「行きたい」「したい」「見たい」を提供
かがやき 観察と申し送りの充実によって、介護の質の向上に繋げていく
もみの木 協力し合って質の高い介護を提供する
ほのか 利用者の想いを受け止めてケアを行っていく
ほのぼの 職員のスキルアップ、ケアの統一を行うことでチーム力の向上を目指す
ひだまり 感情をコントロールしながらケアが行える

- 2 看護課
看護 家族とコミュニケーションを密にすることで信頼関係を築く
看護師同士また、多職種とコミュニケーション、連携を図り安全・円滑に業務を遂行する
リハビリ なりすなでのリハビリの役割を改めて考える、再構築していく

- 3 支援課 利用者・家族との信頼関係、他事業所との連携強化

- 4 栄養管理課
栄養 栄養士業務の基本のことを深める
調理 新しい調理法の実践と現状の見直しを行い、利用者により良い食事提供を行う

<委員会活動のイメージ>

●運営委員会

施設の方針や各種委員会の指針等を決定し全体に周知する。
毎月開催の会議にて定期的に議題として取り上げる。



●各委員会（担当課長）

運営委員会の決定事項を各部門へ周知し、連携・調整を図る。
各部門の取り組み事項を把握し、運営委員会へ報告する。



●各専門部門（部門主査）

指針等に沿って、具体的な取り組み事項を決定し実行する。
定期的に部門会議を行い、各委員会へ報告・相談を行う。



●各部部門担当者

各部門の具体的な取り組み事項（目標設定）を行い実行する。
定期的な部門会議にてその報告を行う。