

# 令和3年度（2021年度） 特別養護老人ホームなりすな事業計画書〈全体版〉

## 〈今年度の主な事業方針〉

平成13年4月の開設から20年という節目を迎える。平均介護度も昨年より0.02上がった4.13と更に重度化が進んでいる。令和3年度は介護報酬改定が行われることにより、良質かつデータ化されたサービスが求められる。改訂項目として、感染症・災害への対応やハラスメント対策の強化、ICTの活用等が盛り込まれている。特養では昨年から1号館にICTを導入した。令和3年度は2号館もICTを導入予定としている。情報を一元化することで多職種と情報共有し業務負担軽減を推進していく。

併せて、役職者間の連携強化を図るとともに、役職者としての言動や在り方を再確認し「自分は何をすべきなのか」「他人事ではなく自分事」として物事を捉えるよう意識の向上を図っていく。

## 〈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。 』

- 一 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。
- 一 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。
- 一 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。
- 一 常に向上心をもって、介護技術の研鑽に努めます。
- 一 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〉

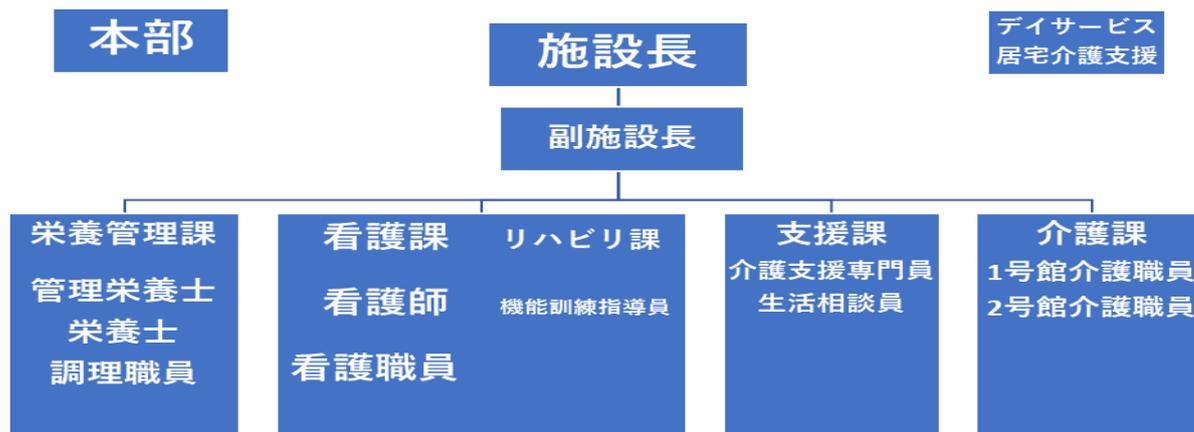
### ● 特別養護老人ホームなりすな

* 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3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。近年の傾向として、高年齢での入居が多く入れ替わりが早い。また、2号館の2人部屋を利用したいというご夫婦の申込が増えてきた。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。より一層ユニット内や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>



### 職業人（プロ）としての意識の醸成

#### <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と連携強化

組織の機能強化、活性化を目的とした職員の意識向上を職員自身のキャリア形成をさらに推進する。平成29年度から取り組んできた階層別研修や面談で学んだことを日ごろから活かすことができるように職員の面談を計画的に実施し、自ら考え行動ができるような取り組みを実施する。また、役職者を中心に円滑な業務遂行、多職種協働を図り、各部署、職員の連携を強化する。

そして、引き続き組織の在り方を管理職、主任・リーダー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、施設長とともにマネジメント機能の強化、部下の育成支援に努め、サービスの質の向上に向けた取り組みを実施する。

ハラスメント相談・メンタルヘルス対策に関しては普段から管理職が部下を把握し早期発見に努める。

#### (取り組み内容)

- ① 業務標準書（なりすな職員としての共通項目）の見直し
- ② 役職者評価基準の作成
- ③ ハラスメント対策の強化
- ④ メンタルヘルス対策・ハラスメント相談支援の浸透

### 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。

今年度は各課がICTを使い記録を一元化することで施設サービスの共有を図る。

## ● 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) 認知症介護基礎研修 (現時点では該当者なし)
- (5) 介護職員による痰の吸引等の実施のための研修 (未受講者若干名)

※(1)～(5)介護報酬加算要件等のため必須(職員体制)

- (6) 各階層別研修(県社協主催)福祉職員キャリアパス対応生涯研修
  - ① 新人職員 介護福祉士 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 主任・リーダー級、副主任・サブリーダー 1～2名
  - ④ 管理職 課長級 1名
- (7) 各関係機関開催研修
  - ① 鳥取県県営者協議会(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)
  - ③ その他、介護労働安定センター等

## ● 内部研修

- (1) 階層別研修・・・キャリアコンサルタントによる内部研修
- (2) 感染症対策内部研修(外部講師)、ハラスメント研修(衛生管理者)の実施
- (3) 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
- (4) 研究発表選考会 各部署、ユニットでの取り組み発表
- (5) 各種委員会が企画する研修
  - ・衛生管理に関すること
  - ・身体拘束廃止、権利擁護に関すること
  - ・事故、安全対策に関すること
  - ・感染予防に関すること

## ● 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)

## ● 各種委員会活動

今年度より各課長が主幹となり委員会を引率していく形を取る。科学的介護情報が必要となることから各委員会で自分たちの役割や委員会の必要性・あり方を考え多職種が協働しADL向上や質の高いサービスが提供できる体制を構築する。腰痛予防対策では、引き続き職員の腰痛改善に向けた啓発をすることで働きやすい職場環境に近づける。

そして、全国的に自然災害が頻発していることから、災害への対応について地域との連携体制の確保、合同避難訓練の実施等、日頃から顔の見える関係性を構築する。

<委員会活動のイメージ（一部抜粋）>

担当課	委員会名	主 査	担当者	備考
支援	苦情解決			
	事故対策			1回/3ヶ月
	防災			
栄養	食事			
	食中毒			
介護	排泄			
	入浴			
	行事			
	美化			
看護	褥瘡			
	口腔ケア			
	看取り			
	感染症			1回/3ヶ月
その他	認知症ケア			
	衛生管理			毎月
	腰痛予防対策			
	身体拘束廃止			
	高齢者虐待 権利擁護			1回/3ヶ月
介護のみ	備品係			

**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。また、将来的な人材育成の一端を担い、ボランティアの受入、高等学校や専門学校、短期大学へのアプローチを積極的に行っていく。

基準緩和型サービスについては、新型コロナウイルス感染症に伴い、申請が遅れている。各課が一丸となり事業の運営、「地域への恩返し」を意識し行動していく。

- ・ オレンジカフェ（毎月第4木曜日）
- ・ すくすく保育園との交流（年3回）
- ・ 地域サロン職員派遣（随時）
- ・ 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3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  
職員一人ひとりが自分の立場と役割を意識できる  
さくら 家庭との結びつきを重視し、ケアプランの実施と安全な介護の提供  
かがやき 一つひとつの意味を意識しながら丁寧な介護を心掛ける  
もみの木 一つひとつのケアを丁寧にし、利用者に快適な日々を過ごしていただく  
ほのか 利用者本位のケアに移行しケアの充実を図る  
ほのぼの リスクマネジメント、体調変化の早期発見が徹底された安心できる暮らしの提供  
ひだまり 日々の利用者との関りを通して介護技術の研鑽を行う
  
- 2 看護課  
看護 事故のないよう安全に業務遂行する  
入居者の体調変化の早期発見に努める  
多職種連携  
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 部署内の連携強化を図る
  
- 4 栄養管理課  
栄養 クックチルを調理の人員に合わせて実施する  
栄養ケアと加算取得の取組  
日常の楽しみを食事、おやつに取り入れる  
調理 クックチル活用をステップアップする  
楽しみのある食事・おやつの提供  
コミュニケーションを取り、雰囲気の良い職場づくり