

令和2年度 事業計画



特別養護老人ホーム オレンジタウン笠寺
ショートステイ オレンジタウン笠寺
オレンジタウン笠寺 デイサービスセンター
特別養護老人ホーム オレンジタウン笠寺Ⅱ
ケアプランセンターオレンジ(居宅介護支援事業所)

1. はじめに

令和2年度は法人設立から7期目、特別養護老人ホームオレンジタウン笠寺開設から5期目を迎える。そして昨春、開設した特別養護老人ホームオレンジタウン笠寺Ⅱは2期目を迎える。

社会福祉法人善常会の設立理念でもあるコミュニティケアの進展、住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後までつづけることができる町づくりに寄与すべく、地域へアウトリーチできる素地、また地域社会との連携強化に注力し、地域社会から必要とされる存在となれるようアプローチを継続したい。

また善常会としての強みを生かした、特長ある施設運営に向けて新たな発信もしていきたい。

様々な取り組みを進める上で、常に安心・安全なサービスを提供できるよう、理念の浸透、ケアマニュアルの整備、人材の確保と育成といった当たり前のことを疎かにせず丁寧に実行していきたい。

以下の取り組み課題については、中長期的なビジョンに立ち、構築、実行が必要な事柄もあり、内容によっては複数年度で取り組むこととする。

2. 基本方針

(1) 地域に根ざし、地域包括ケアシステムの一端を担う

重度な要介護状態になっても、住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後までつづけることができるよう、地域社会と連携して町づくりに参画していく。

(2) ICFモデルの視点に立ったケアの提供

利用者の生活歴や生活機能の把握に努め、「している“活動”」の向上を目指し、結果として「その方らしい生活」を提供していく。

3. 主な取り組み課題

(1) 利用者の尊厳を守り、自立支援に向けたサービスの提供

利用者一人ひとりが、自分らしく尊厳を重視した生活が営めるよう、自立支援を観点にしたケアプランを多職種協働で作成し、それに基づいたケアが標準的に誰でも行えるよう質向上を図る。

(2) 組織文化の醸成（自律した職員の育成）

就労人口が減少し、介護人材の不足が深刻化する現在、必要な人材の確保ができるよう、新卒者採用に向けては、実習生の受入など教育機関との連携を密にし、既卒者採用に向けては、各種就職イベントへの参画など積極的な採用活動を行う。

また昨年度、プロジェクトチームで行動指針（クレド）の作成を行ったが、今年度も理念の浸透への取り組みを継続する。

一方で同一労働同一賃金への対応、新しい雇用形態の検討など、働き方改革への取り組みを推進する。

結果として自律した職員の育成、職員が「善常会で働く意味」を感じられる組織文化の醸成を引き続き目指す。

(3) 地域との共生に向けた取り組み

サロンの開設、認知症カフェの拡充をはじめ、地域の方々が困ったときに相談できる場所、気軽に立ち寄れる場所となれるよう、引き続き関係機関との連携に取り組む。また学区の行事や地域のサロン等に専門職がアウトリーチできるようPRを行う。

(4) 災害対策

オレンジタウン笠寺Ⅱ建設と同時に、非常用発電機を設置し、オレンジタウン笠寺にも電力供給できるよう整備した。

しかし、現状では、数時間程度しか持ちこたえられない。昨年発生した台風災害等では、停電の長期化も見られたため、補助金等を活用した油庫等の整備を検討する。

また今年度、笠寺学区と地域防災協力事業所の覚書を締結し、地域との協力体制を構築する。

(5) 事業運営の透明性の向上

主にホームページを活用して情報発信を行う。ステークホルダーのニーズに答え得る情報をスピーディーに発信できるよう、昨年度より取り組んでいるホームページのリニューアルを早期に完了する。

4. 実施する事業

(1) 特別養護老人ホーム オレンジタウン笠寺（定員 80 名）

開設 5 年目となる令和 2 年度は、財務基盤の安定化と、医療ニーズの高まりに伴う入院者の状況を鑑み、97%の稼働率(1日当たりの平均実利用者数 77.6 名、年間延べ利用者数の見込み 28,324 名)で計画、事業活動資金収支差額は 56,151 千円（対収入比 13.2%）を予定する。

① 利用者の尊厳を守り、自立支援に向けたサービスの提供

昨年度、日本ユニットケア推進センターの通年研修に参加したことにより、ユニットケア施設として課題が明確になった。同時に、プロジェクトチーム（Let'sRebornProject）を構成して、計画的かつ段階的に課題解決を図っている。○暮らしの継続を意識したケアマネジメント

先述の研修において、ユニットケアの基幹となる 24 時間シートの正しい運用方法を学び、その展開を図っている。今年度中には、一人ひとりの想いに寄り

添ったケア、その方らしい暮らしの実現ができることを目標とする。

○職員間の情報共有、ケア方法の統一

現在の経時記録を SOAP 記録へ変更し、入居者本人主体の記録とし、記録の共有を円滑にする。

ケア方法の統一は、ユニットケア推進センターの指導のもと、ケアマニュアルの充実を図る。またケアマニュアルとオリエンテーションシートをリンクさせ、教育システムの標準化ともつなげる。

○特長ある施設運営に向けた取り組み

3年前より看護職員の24時間配置を開始した。現在は、当初の目的であった看取りケアの充実に留まらず、医療的ケアが必要な方の円滑な受け入れ、入居者ならびにご家族の安心感、紹介元医療機関との連携など、副次的な効果が得られ、当施設の特長となっている。

また開設時より、母体がリハビリテーション病院である強みを生かし、機能訓練指導員を理学療法士、作業療法士といったリハビリ専門職が担ってきた。

今年度はリハビリ専門職を増員して、その機能をブラッシュアップする。終局的には1フロアに1名のリハビリ専門職の配置を目指し、真に生活リハビリが担える特養、アウトカムの出せる特養を目指す。

○名古屋市自己評価・ユーザー評価事業への参加

自らのサービスの質を評価することで、課題抽出、解決へとつなげる。

② 自律した職員の育成

○組織文化の醸成

昨年度、プロジェクトチーム (Let's Reborn Project) により行動指針 (クレド) を策定した。またその一環として理事長座談会を2回開催した。今年度は、理念・基本方針・行動指針の浸透を本格化させる。さらに職員手帳 (ハウスルール) の作成、部門ごとの目標設定と PDCA など、善常会マインドのある自律した職員の育成に取り組む。

○教育体系の策定

今年度も引き続き、日本ユニットケア推進センターの通年研修に参加し、「個別ケアのガイドライン」に基づく教育指導を実践する。

昨年度より同ガイドラインを基に作成中のケアマニュアルを早期に完成させ、ユニットケアでの個別ケアを多職種で共有、理解できるようにする。

またキャリアステージに合わせた教育が実施できるよう、外部研修に積極的に参加させ、モチベーション向上とともに、自己覚知につなげる。

○技能実習生、EPA (経済連携協定) スタッフ等外国人スタッフの教育

現在、5名のEPAスタッフ、2名の技能実習生が在籍している。また今年度、新たに1名のEPA、2名の技能実習生受け入れを予定している。平成29年度に来日したEPAの2名は今年度、介護福祉士国家試験を控えており、技能実習

生は、語学指導に力点が必要なことから、種別に応じた支援を行う。

○職員の負担軽減と安全なケアの提供

職員の腰痛予防、負担軽減を目的として、ノーリフトケアに取り組んでいる。今年度は、人材確保等支援助成金を活用して、シャワーベッドの導入を予定している。

また同様に地域医療介護総合確保基金を活用して、見守りセンサーの追加購入を予定している。

いずれも安全なケア提供に向け、業務の効率化、職員の負担軽減に資することを目的とする。

○アクティブシニアの活用とタスクシフト

現在、洗濯や食器洗浄、衣類管理、物品補充等、介護職員以外で可能な業務を担うサポートスタッフとしてアクティブシニアが活躍している。またサポートスタッフは、入居者と話しをしながら、一緒に洗濯物をたたんだり、食器を拭いたり、豊富な人生経験を生かした入居者対応ができる。

現在は2フロアに1名のサポートスタッフを配置しているが、今年度はサポートスタッフを1フロアに1名の体制とし、さらに介護業務をタスクシフトすることで、介護職員の人材難への対応策とするとともに、シニア層の活躍の場としたい。

③ 地域社会との共生

○高齢者サロンの開催

昨年度よりランチサロン「キッチンくぬぎ」を月1回開催しており、今年度も継続予定である。また今年度より「ポッチャサロン」が月1回開催される予定である。引き続き地域に気軽に活用いただける場所、人材を目指す。

○子どもサロンの検討

当施設を利用し、地域の子どもの居場所づくり、学習支援、先々は子ども食堂につながられる活動を、社会福祉協議会と協同しながら検討を開始する。

④ 災害対策

○地域防災協力事業所の覚書締結

笠寺学区との間で地域防災協力事業所の覚書を締結する。

○地域との合同防災訓練の実施

大規模災害の発生に備え、笠寺学区区政協力委員会はじめ地域消防団等と合同で防災訓練を実施する。

(2) ショートステイ オレンジタウン笠寺 (定員 10名)

在宅での暮らしを支える社会資源として、極力有効に活用いただけるよう、原則として長期間のショートステイの受入れは行わず、真の在宅支援ができるよう運営していく。

また、特養において入居者の入院加療による、空床のショートステイ利用を促進し、90%の稼働率（年間延べ利用者数の見込み 3,285 人）で計画、事業活動資金収支差額は 980 千円（対収入比 2.0%）を予定する。

① 利用者の尊厳を守り、自立支援に向けたサービスの提供

○デイサービスとの連携

昨年度、組織体制を見直し、ショートステイとデイサービスを地域支援科と位置付けた。これにより、情報管理や連絡会議、職員配置等で一体運営を目指してきた。

今年度は、アセスメントツール R4 を在宅サービスでも活用し、よりシームレスな対応につなげたい。

○個別機能訓練の充実

当ショートステイの特長となっており、機能訓練指導員が居宅訪問等、積極的に機能している。引き続き、ショートステイ利用中に ADL を維持する、むしろ向上できる個別機能訓練を実践していく。

○緊急受け入れへの対応

ショートステイの本来的な役割を鑑み、特養入居者の入院による空床がある場合等、積極的に緊急短期入所の受け入れを行う。

○名古屋市自己評価・ユーザー評価事業への参加

自らのサービスの質を評価することで、課題抽出、解決へとつなげる。

② 人材確保と定着

○職員の負担軽減と安全なケアの提供

職員の腰痛予防、負担軽減を目的として、ノーリフトケアに取り組んでいる。今年度は、人材確保等支援助成金を活用して、個浴にリフトの設置を予定している。

また、既に特養で導入している見守りセンサーをアセスメント等の目的で配置することを予定している。

(3) オレンジタウン笠寺 デイサービスセンター（定員 30 名）

開設 5 年目を迎えるが、近隣事業所でも利用者数が前年割れすることも多く、今年度は、拡大から適正規模での効率的運営にシフトしたいと考える。当年は 1 日あたり 20 名（年間営業予定日数 310 日、延べ利用者数の見込み 6,200 人（総合事業を含む））で計画し、事業活動資金収支差額は 16,739 千円（対収入比 26.5%）を予定する。

① 利用者の尊厳を守り、自立支援に向けたサービスの提供

○ショートステイとの連携

昨年度、組織体制を見直し、ショートステイとデイサービスを地域支援科と位置付けた。これにより、情報管理や連絡会議、職員配置等で一体運営を目指し

てきた。

今年度は、アセスメントツール R4 を在宅サービスでも活用し、よりシームレスな対応につなげたい。

○自分で選べるプログラム

提供するプログラムの見直しを随時行う。利用者がそれぞれのニーズから、自分でプログラムを選択できる取り組みを推進する。

○名古屋市自己評価・ユーザー評価事業への参加

自らのサービスの質を評価することで、課題抽出、解決へとつなげる。

② 人材確保と育成

○規模の適正化

現状、利用者定員を 30 名としているが、実情に鑑みて規模の適正化を図りたい。それにより、限られた職員の適正配置につなげる。

○ミニデイ型通所サービスの開始

通所介護事業の規模見直しと併せ、総合事業のミニデイ型通所サービスを開始したい。現在、予防専門型通所サービスの提供を行っているが、順次ミニデイ型通所サービスに移行し、要支援者、事業対象者へのサービス内容の充実、職員の適正配置につなげる。

③ 地域社会との共生

○ボランティアの活用

自分で選べるプログラムの実践に際しては、アクティビティの講師役、運営の補助など、地域のシニア層の方々にお力添えいただけるようコーディネートしていく。結果として、地域の方々の介護予防につながることを目指す。

(4) 特別養護老人ホーム オレンジタウン笠寺Ⅱ (定員 80 名)

開設初年度の 2019 年度の稼働率は、計画数値には達しないものの、後半にはほぼ満床となり、運営は軌道に乗ったといえる。

開設 2 年目となる今年度は 97%の稼働率(1 日当たりの平均実利用者数 77.6 名、年間延べ利用者数の見込み 28,324 名)で計画、事業活動資金収支差額は 49,769 千円 (対収入比 12.2%) を予定する。

① 利用者の尊厳を守り、自立支援に向けたサービスの提供

○暮らしの継続を意識したケアマネジメント

今年度は、ユニットケアの理念である「暮らしの継続」を目指し、24 時間シーートの充実を図り、入居者一人ひとりにあったケアの実践を目指す。

○職員間の情報共有、ケア方法の統一

開設時から導入した施設運営情報システムを活用し、適時適切に記録をして、職員間で情報共有を図ることを目指す。

ケアマネジメントの必要性とその意味を理解し、サービス内容の統一を図ると

ともに、業務の効率化を目指す。

また、委員会活動は、今年度も多様な委員会を開催し、施設運営に必要な提言等が行えるよう活動内容の充実を図る。

○名古屋市自己評価・ユーザー評価事業への参加

自らのサービスの質を評価することで、課題抽出、解決へとつなげる。

② 人材確保と定着

○職員の定着化

OJT、Off-JT を通して、未経験者には介護職のやりがい発見につなげ、キャリア採用者には善常会で働く意味を見つけてもらい、定着化を図る。

また、外部研修に積極的に参加させ、モチベーション向上とともに、自己覚知につなげる。

○外国人スタッフの教育

外国人スタッフが増加する中で、その国の文化や慣習にも配慮しつつ、個別性に応じた支援を行う。

○ノーリフトケアへの取り組み

職員の腰痛予防、負担軽減を目的として、ノーリフトケアに取り組む。

入居者にも職員にも負担の少ないケアを実践する。またその他の機器の導入についても調査、検討する。

(5) 居宅介護支援事業所 ケアプランセンターオレンジ（設置予定）

必要な人員を確保し、できるだけ早期の開設を目指す。