

2018年度 事業計画

社会福祉法人いきいき福祉会

2018年3月13日

基本方針

3月18日理事会にて別途提案いたします

本部計画

本部総務グループ事業計画

総務部門においては、従来から、安定性と継続性のある体制の確立が課題でした。

2019年善行事業開始による事業規模の拡大を見据え、将来的に制度や人が変化しても、人事労務、情報システム、広報等の法人の総務機能を組織的に維持・運営し、各事業を支える土台としての役割を果たせるよう整備を行います。

1. 人事労務

- 1) 前年度に続きコンプライアンス上の課題解決を進め、労働環境を改善することで、職員定着に寄与します。
- 2) 職員の育成と評価及び処遇改善のため、人事考課制度と賃金制度を一部改正し、適切に実施します。
- 3) 職員の兼務化促進や、労働法改正による有期契約職員の無期転換など、複雑化する雇用形態、勤務形態に対応するため、就業規則をはじめ制度の見直しを行います。

2. 情報システム・セキュリティ

情報漏洩等のリスクへの対処、社内ネットワークやパソコン等機器の管理等、様々な課題がありますが、まずは管理体制を再構築し、既存環境を点検するとともに、各部門の日常業務において適切な作業環境が維持できるよう改善します。

3. 広報

法人機関紙「風たより」の発行が止まり、明確な本部担当者が不在の状況が続いているため、方針の議論を行い、2018年度中に新体制を確立します。

財務グループ事業計画

2017年度は本部体制の大幅な見直しに伴い、経理グループも職員を増員し、職員間の兼務化、情報の共有を行い、業務の生産性および精度の向上を図るとともに、法令の遵守に主を置く運営に努めました。また、善行計画に関しては、行政手続き、資金調達、工事着工等、本格的にスタートいたしました。

2018年度は更なる革新をスローガンに掲げ、以下の取り組みを実行します。

- 1．善行計画も含めた法人全体の資金計画の立案と効率的な資金運用を徹底します。
- 2．管理者による予算実績・見通し管理を強化するための情報提供と、各部署の予算執行に関する牽制機能を強化します。
- 3．支出抑制の観点より、従来からの取引先、新規取引先については改めて相見積もりの徹底に努め、効率的な予算運用を支援します。
- 4．職員間の兼務化を進めるため、各担当者の専門性を開発し、外部研修への参加、情報収集等によるスキルアップを図ります。

共育グループ事業計画

1．法人としての人材育成方針

未検討・未確定・ラポールグループの理念に沿った人材育成の考え方

- (例) ○ 社会の一員としての尊厳を支えます。(人権意識)
- 市民としての生活を大切にします。(生活感覚の重視)
 - 自己決定による主体的な生活を尊重します。(利用者主権)
 - 福祉コミュニティ形成(まちづくり)の視点で「参加型福祉」社会の実現を目指します。(参加型福祉の実践)

2．2018年度の課題

- 1) 藤沢ラポールの移転創設のための人材確保と養成
- 2) ラポール全部門での安定(離職防止の徹底)
- 3) 各部門各事業における人材の資質向上
- 4) 利用者家族支援に即したコンプライアンスの徹底

3．具体的計画

- 1) 善行事業への人材確保
 - (1) 採用計画と実施(2018年4月~)
 - (2) 既存職員の異動と交換研修
 - (3) 新卒者&転職者の研修教育
 - (4) リクルートの開始: インフォメーション・募集・説明会・面接・採用・事前研修他
- 2) 人材(既存職員)の安定と強化
 - (1) 退職者防止(給与体系等見直し)
 - (2) 労働環境・福利厚生の見直し
 - (3) ストレスマネジメント
 - (4) 人材派遣の縮小
- 3) 多様な人材の確保
 - (1) 外国人介護職・・・別途詳細検討予定
 - (2) シニア人材(エージフリー)の活用

- (3) ワーカーズ人材の強化
- 4) 人材確保のために
 - (1) 実習生の受け入れ：新卒資格取得者/HW等からの転職者
 - (2) 実習の受け入れとフォローアップ
- 5) その他
 - (1) 現状分析：共育面接の分析と考察・・・研修等の実施・加算導入への点検確認
 - (2) 職員の現職への意識他・・・異動等の移行、現職への適否、人材派遣でのカバー状況
 - (3) 資質向上のための現状評価：資格取得の状況と必要な対応、研修受講状況、役職への登用他

拠点計画

藤沢拠点

【全体計画】

1. 地域福祉の推進

職員の専門性や多様性を生かし、介護者教室、認知症サポーター養成講座など、在宅で介護に携わっているご家族や地域の住民と共に学びあえる講座の開催や介護者支援を目的とした学び・集いの場であるケアラーカフェの継続的な開催を目指します。

2. 防災対策の強化

毎月1日に防災チーム会議を開催し、火災や災害発生時の避難誘導や連絡体制についての確認を行い、職員一人一人の防災に対する意識を高めます。また、9月1日「防災の日」には防災倉庫の備蓄品の補充点検等を行います。

3. 市民パートナー力の強化拡大

入居者や利用者の暮らし、職員の働く環境を豊かにする「市民パートナー力」をより強化拡大するために、市民パートナー向けの講座の開催や市民パートナー同士のネットワークを深めるための市民パートナー交流会を開催します。

4. 拠点で取り組むケアの質の向上

「生活クラブの安心システムと10の基本ケア」を拠点全体で取り組み、職員一人一人が専門家としてケアの質の向上を目指します。内部研修の共有化を行い、横軸の連携を深めるとともに、職員のスキルアップを目指します。

5. 事故・ヒヤリハットの再発防止

医務との連携を強化し、事故やヒヤリハットの全体的な情報共有をはじめ原因分析や再発

防止策の検討を丁寧に行います。

6. 職場環境・メンタルヘルスケアの向上

「職員が辞めない職場環境づくり」をキーワードに、全ての職員が心身ともに健やかに、いきいきと働けるような仕組みを作り、実践します。産業医とも連携し、職員の健康管理やメンタルヘルスに関する情報共有、相談を行い、対策や予防策を検討します。

【その他】

2017年度に引き続き「地域拠点会議」を月に1回開催し、上記計画に掲げた6項目のほか、各事業所における「人材」「拠点における様々な課題」「収支の状況」などヒト・モノ・カネの状況を共有・協議し、拠点経営を推進していきます。また、善行移転に向け拠点全体で前向きに取り組んでいきます。

城南拠点

【全体計画】

入所・訪問・就労事業・地域ささえあいセンター・賃貸住宅機能を合わせ持つ事業所として、地域を24時間支えていける拠点を目指す。

1. 入所施設

サテライト施設として、稲荷特養本体との連携を引き続き実施していくとともに、訪問事業との人的交流と地域支えあいセンターのイベント等に参加していく。

2. 訪問事業

3事業一体として運営していき、法改正においての基本単価減少の影響を抑えていく。又、定期巡回の一部委託に向けた取り組みを支援していく。

3. 就労事業

何らかの事情により就労が困難である方々を就労へと繋げていく事業の為、担当者不在時の連携をスムーズに行うように支援していく。

4. 地域ささえあいセンター

新たな事業として、30年1月末より運営実施のため、手探り状態が続いていくことが予想されるが、ささえあいセンターがあることを地域に発信し、誰もが集える場所として定着をさせていく。

5. サポートハウス

各部屋の居住環境を確認し、必要であればメンテナンス等を実施し、暮らしやすいサポートハウスを目指す。

平塚拠点

【全体計画】

1．人員体制

2016年12月に本部総務と協議を行い、人員体制の見直しと確保を確認。早急に欠員を補充し適材適所に職員を配置、平準化および支援の質を向上させることで平塚拠点2事業の安定と継続を図る。

2．人材育成計画

2014年度から推進している「医療ケアに強い事業所となるための人材育成計画」に基づき研修を受講します。（「認知症介護実践者研修」「障がい者ホームヘルパー養成研修」を順次全パートナーが受講）

3．介護予防・日常生活支援総合事業

介護予防、日常生活支援総合事業 A 類型サービス（新しい総合事業）への申請を行い、体制が整った時点でサービス提供を検討します。

4．生活困窮者の方々も地域で生活を送れる平塚拠点の在り方

生活困窮者の方々も地域で生活を送れる平塚拠点の在り方を、サポートハウス事業と訪問介護事業の連携で検討する。

5．地域交流

地域の福祉拠点となるための基盤作りとして地域住民と交流を図り、地域交流の場としてコミュニティルームの活用を検討します。

6．防災拠点

災害時に近隣住民と助け合える環境を構築するため地域の防災訓練に参加し、また平塚市との防災協定に基づき地域住民をサポートできるよう事業所の環境を整えます。

7．関係機関等との連携強化

関係機関、部署と更なる連携強化を図ります。福祉村、市町村、地域包括支援センター、病院、療養、老健、居宅介護支援事業所、ワークーズ、生活クラブ、ラポールグループ等との連携による利用者本位の支援を透明性高く、人権を尊重し、本人決定権を損なうことなく調整します。

西寺尾拠点

【全体計画】

1．地域支援として以下の項目を実施します。

- 1) 2018年4月より西寺尾拠点として7名が神奈川区第8分団として消防団に入団します。地域防災として、消防団活動に積極的に参加します。
- 2) 地域に開かれた拠点となるよう、使用していない事業所を活用し、普通救命講習会の開催。地域のケアラー支援として、介護教室の開催を実施します。
- 3) 広報誌の内容を再検討し、事業所の取り組みを発信することに限らず、地域住民にとって有益な情報となるよう防災・感染症の注意喚起などの情報提供を掲載します。

2．三ツ沢拠点との連携

- 1) イベントや職員のスキルアップのための研修など三ツ沢拠点と連携し企画します。
- 2) 横浜において、2つの拠点に消防団が結成されます。消防訓練など連携して、相互の防災力のアップに繋がります。

三ツ沢拠点

【全体計画】

1．生き方を支え合うケアの実現

- 1) 「人権の尊重」とユニットケアの推進
 - (1) 「ユニットケア」の研修をシリーズで開催し、パートナーが自分と向き合う機会を創り、「ケア」の本質の理解を深める。
 - (2) 2017年度のユニットケア推進会議の取り組みを点検し、残された課題に取り組む。
 - (3) 「個の暮らし方」と自己決定による本人本位を尊重し、個別支援計画のマネジメントサイクルを実施する。
 - (4) 第三者委員や市民パートナー等のつながりで権利擁護の視点を高める。
 - (5) 各ユニットの運営状況を相互に共有し、風通しのよい運営をはかる。
 - (6) ラポール三ツ沢での取り組みを法人全体に共有をはかる。特に2019年春に開所する移転新設の「ラポール藤沢」との共育の機会を創り、ラポール三ツ沢の法人内の点検・評価を得る。
- 2) 認知症ケアの取り組み
 - (1) ラポール三ツ沢が取り組んできた認知症ケアの実践を総括し、それを教材として、パートナーの認知症の理解を高め、ケアの質の向上をはかる。
 - (2) コマニチュード等の学習の機会を増やし、常に利用者本位の仕事が出来ているかを振り返り徹底する。
 - (3) ミッケルアートを推進し、入居者同士の会話を大切にするとともに、回想法等その効果に拘る。

- (4) 入居者の生活道具による「これまでの暮らしの継続」を大切にする。
 - (5) コミュニケーションロボットの導入の検討。
 - (6) 地域にむけて「認知症の理解を深める」ための取り組みを実施します。
- 3) 介護士の看取りケアの確立にむけて

これまでの看取りケアの取り組みを総括し、本人やご家族の決定を尊重する“最期まで支え切る”を大切にする看取りケアを取り組んでいきます。

2. 地域の安心を担う

災害拠点としてのさらなる強化

- (1) 消防団・隊活動を、ラポール三ツ沢全パートナーの参加で推進します。
- (2) 横浜市行政、保土ヶ谷区・神奈川区の消防署、さらに地域自治会、医療機関、学校等との連携強化をはかり、「福祉避難所」としての災害拠点機能を高めます。
- (3) 災害備蓄等の管理体制を強化します。
- (4) 毎月1日を防災の日とします。
- (5) 法定の避難訓練以外にも、自主的に訓練を実施します。
- (6) 地域にむけた「防災への関心」を高めるための取り組みを充実させます。

3. 組織強化にむけた大胆な改革へ

1) 人を育てあう法人に

資格取得者の評価、参加型福祉への取り組みの評価等の仕組みづくりとともに、雇用条件の見直しを進め、安定した労働保障により「人を育て合う法人」の実現をはかります。

2) 業務効率化への積極的取り組み

- (1) ユニットリーダーから出された業務改善案を再検討し、実行します。
- (2) 2018年度の制度改正、また今後の社会保障制度の多様な生活課題の増大を踏まえ、業務体制を見直します。
- (3) ロボット等 ICT の導入を進めます。
- (4) 健康管理に向けた多様な視点での福利厚生の取り組みをはかります。
- (5) 地域市民や、高齢者等就労の機会を求めている人を掘り起こし、多様なワークの組織化を図ります。

3) 多様なワークで実現する「個の尊重」

- (1) 地域住民の労働力、高齢者、障がい者の労働参加、社会生活に課題を抱えた人々の就労の機会を創り、ワークシェアリングに取り組みます。
 - (2) 生活クラブ運動グループとの連携を強化し、ボランティア活動の多様化をはかります。
- 4) 生活クラブ安心システム連合等他団体との連携強化による組織改革

- (1) 生活クラブを母体として設立した東京・千葉・神奈川の社会福祉法人及び、生活クラブ生協グループで組織化した生活クラブ安心連合の以下の取り組みをさらに進めます。

介護技術の生活基準として「10の基本ケア」の実施

スケールメリットによる人・モノの組織活動や業務効率化

食の安全等生活クラブ生協が持つ資源活用の検討

- (2) 神奈川の生活クラブとの連携を、ラポール三ツ沢の立地条件等を活かし、組織改革・強化をはかります。

4. 一人ひとりの「あるがまま」を支え切るために

1) 全世代型の生活支援の実現

三ツ沢と西寺尾の横浜市内二つの拠点の連携により、「家族丸ごと」を支える全世代型支援の取り組みを進めます。

2) 透明性と説明責任の徹底で信頼を得る支援を

- (1) 事故報告書・ヒヤリハット報告書を分析し、2018年度の業務改善に活かします。
- (2) これまでに出示された苦情内容をまとめ、現状の課題を見つけ出しサービス改善につなぎます。
- (3) 各種会議・委員会の開催運営方法を見直します。

5. ラポール三ツ沢にかかわるワーカーズ・コレクティブ 2018年度計画

【W.Co くっく SUN (キッチンパートナー業務)】

1) 【社会状況、社会福祉事業を取り巻く環境から】

オルタナティブケアの活動(食事会やコンビニなど)へ参加し生活文化の質の向上を目指します。なるべく多くの方が楽しめる工夫をしていきます。

2) 【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

- (1) 三ツ沢サロンを多職種と共に継続していきます。ラポールシアターも、むすびと共同で実施します。
- (2) 夏祭りなど季節の行事に企画参加し、地域の方との交流を更に進めていきます。

3) 【専門職としての人材育成、確保、計画】

- (1) 専門職ではありませんが、メンバー同士の共育は必要です。内部研修、外部研修にも積極的に参加し、サービスの質の向上を目指します。
- (2) 定期的に近隣又は配布場所を絞って求人募集チラシを配布します。

4) 【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境の改善】

- (1) ショートステイでの協働という点において、ユニットミーティングにも引き続き参加し、情報を共有します。
- (2) 日常業務ではパートナーとコミュニケーションを密にとり、確認を怠らないように努めます。
- (3) 全ユニットキッチンの環境整備と食品関連の在庫チェックを継続します。
- (4) 防災訓練に引き続き参加します。

5) 【介護保険制度改正への対策】

6) 【経営目標】(事業展開の検討なども含む)

- (1) 入居者に食の楽しみを提供するために、ユニットでの出前調理や手作りおやつを継続します。

- (2) パートナーとの協働の内容を検討します。
- (3) 厨房と連携し職員ご飯を充実するように工夫していきます。

【W.Co むすび (ライフサポート業務：利用者の生活の質の向上)】

1)【社会状況、社会福祉事業を取り巻く環境】

- (1) 清掃や洗濯業務内容を評価・点検をしていくのはもちろんですが、見守り重視の業務体制をしていくためメンバー間の共有をしていきます。
- (2) 2017年度は、現在1名のメンバーが増え15名となりました。2018年もメンバーが増えるよう募集しオルタナティブケアに力を入れられるようにします。

2)【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

- (1) 2018年度も引き続き三ツ沢サロン・ラポールシアターを継続していきます。
- (2) 保土ヶ谷区内のワーカーズとの連携にも力を入れ、ラポール三ツ沢での活動が出来るように努めていきます。

3)【専門職としての人材育成、確保、計画】

法人内の研修には、全員が積極的に参加します。専門職用の研修にも参加することにより間接的な事でも理解をすることで、自分たちが出来ることを考える事の幅を広げるためにいかせると考えます。

4)【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境の改善】

- (1) 通常行っている清掃箇所を定期的に強化していく日を設けることで、いつまでもきれいで清潔な環境を維持できるようにしていきます。
- (2) 洗濯業務に関しては、仕分け時のチェック・返却時のチェックを2人の目で確認する事により返却ミスを防ぐように引き続き行います。

5)【経営目標】

- (1) ボランティアコーディネイトとして、今まで以上に募集に力を入れると同時にボランティア同志の交流が出来る場所を提供していきます。
- (2) パートナーとの協働内容を増やし、より入居者の身近に寄り添えるようにしたいと思います。

辻堂準拠点

【全体計画】

辻堂地区に二つの地域包括支援センターが開設し、地域住民の方にとってより身近な「相談窓口」となれるよう周知活動に重きを置いてきました。認知症高齢者に関する相談の増加、精神疾患のある高齢者やその家族からの相談、複合的な問題を抱える相談も増加傾向でした。今後も地域包括支援センターが“頼りになる総合相談の窓口”となれるよう、地域関係機関（特に障がい関係機関）との連携を強化し、地域課題をとらえ、課題解決に向かってチーム力をさらに高めます。また、一法人が二包括を運営していることを強みとし、二包括での強い協力体制の元「おたがいさま、ささえあいのまちづくり」を実現できるよう、地域住民と一緒に高齢

者の生活について考える場を設定し、地域で高齢者を支えることができるよう地域力の向上に努めます。

- 1．辻堂地区の地域資源を定期的に調査し、さらなるネットワークの構築を図ります。高齢者の生活課題に対して地域資源の活用が適切に行えるように地域アセスメントを行っていきます。
- 2．辻堂地区の協議体や地域包括支援センター主催の地域ケア会議を通して、地域住民や医療・福祉関係機関の方と一緒に地域課題をとらえ課題解決や地域づくりの方法を検討しすすめていきます。
- 3．辻堂地域の公共機関や医療機関、福祉関係機関や地域団体等との連携を強めることはもとより、これまで連携の浅かった障がい関係機関などとのつながりも深め、地域で見守りや支援ができる体制づくりの働きかけを継続していきます。また辻堂地域の各施設サービスとも連携強化し、辻堂地域の包括ケアシステムの構築を図っていきます。
- 4．S S T地区の特別養護老人ホーム、地域内のサービス付き高齢者住宅、住宅型有料老人ホーム、小規模多機能事業所、グループホームなどの施設関係機関に協力を得て地域住民対象に認知症サポーター養成講座等の開催を行い「認知症」に対する普及啓発活動を継続し「認知症があっても安心して暮らせる」地域づくりに努めます。
- 5．介護保険制度改正の正確な情報をとらえ、地域住民やサービス事業者へ情報発信するとともに、適切なサービス利用につなげることで多様な需要に対応していきます。
- 6．いきいき福祉会が運営する「湘南なぎさ荘」内の食堂『なぎさ食堂』、『明治地域ささえあいセンターかるがも』、『見守りセーフティネット』、『就労準備支援事業』、『サロン元気』等との連携により、閉じこもり予防、食・健康を通じての介護予防、認知症の普及啓発に向けた活動を行います。
- 7．地域住民の課題や困難な支援にも対応できるよう各専門職がスキルアップできるよう研修参加の機会をつくります。

【その他】

- 1．藤沢型地域包括ケアシステムをより推進することができるよう、市民センターとの連携により、認知症サポーター養成講座の開催の要請を含めて地域の小中学校とのネットワーク構築に努めます。
- 2．介護予防支援事業および介護予防ケアマネジメント事業については、地域住民の実態に合わせた予防プランの作成業務を行います。

2018年度 事業活動計画

藤沢 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム ラポール藤沢）

1.【社会状況、社会福祉事業を取り巻く環境から】

1) 住み慣れた地域・住み慣れた家での暮らしの再構築

住み慣れた地域で最後を迎えることが地域包括ケアの根幹になる考え方である。これまでの特別養護老人ホームはその性格上、地域での生活に支障がありやむを得ず利用するという施設として存在してきた。終の棲家と呼ばれるようになり、いわゆる住み慣れた地域から切り離された集団生活の中での暮らしを強いられてきた経緯がある。

全室個室のユニット型特養が登場してからは、入居者の個別の空間は保証されたが、個別の暮らしが保障されたものではないと考えている。また、未だに終の棲家という考え方が払拭されず、実際に住み慣れた地域に戻ることが虐げられている可能性も少なくない。

特別養護老人ホームは住み慣れた地域、住み慣れた家での暮らしを再構築するための施設にシフトするべきであり、それが一つのラポール藤沢の挑戦になるうかと考えている。

2) 安心して最期を迎えられる居場所

しかしながら、住み慣れた地域、住み慣れた家の暮らしを断念せざるえない入居者も少なくない。これまで確保していた住み慣れた地域、住み慣れた家を離れ、新しい暮らしをラポール藤沢で迎えるにあたり、あらためてここを自分の居場所として立て直さなければならぬ入居者の支援を行うとともに、安心して暮らせる自分の居場所を保証する。家族等も含め安心して最期を迎えられる居場所としても保証することが大切なミッションとなる。

2.【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

1) 地域相談をつなぐ窓口

窓口のボランティアコーディネーターは、文字通り地域の窓口となり、市民パートナーや、近隣の人々、その関係者らから持ち込まれる相談をキャッチしラポールにつなぐ役割を担う。

2) 昨年度から引き続き実施

藤沢拠点で取り組む「介護者家族を支援するオレンジカフェ」「市民と共に育ちあう講座」「夏休み親子福祉体験講座」、町内会での「認知症サポーター養成講座」などを、将来的に市民の自主運営的な活動に発展できるような可能性を踏まえて継続する。

3.【専門職としての人材育成、確保、計画】

1) 医療への対応

現在胃ろう対応の高齢者が3名入居している。吸引が必要な入居者もいるため、看護職だけでなく、介護職も医療に関する知識や技術を持ち合わせなければならない。喀痰吸引研修の受講を継続的に行い、施設全体で医療依存度の高い方を受け入れられるよう体制を整える。

2) 次年度に向けた対応

従来型からユニット型になることから、ユニット型の考え方を学ぶとともに、ユニットリーダー研修を受講を推進する。また、内部においてユニットケアに関する研修会を開催し、ユニット型特養へスムーズに移行できるよう準備する。

4.【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境の改善】

1) 服薬管理の簡素化

科をまたいだ時に薬を一包化できないため、誤薬等につながりかねない。現在取引している薬局も含め薬局納品事業業務について見直しをかける。

2) 身体拘束の適正化

2018年度は身体拘束に関して介護保険報酬改正の中でも注目され、未実施減算が5単位/日から10%/日に減算が変わる。減算の算定要件を確認しつつ、身体拘束廃止の方向で考える。

3) 加算取得に伴うコンプライアンス

特別養護老人ホームの加算に関して、今回さらに増えた。算定基準に関しても細かく設定されており、算定するにあたりコンプライアンス違反にならないよう法人とともに管理体制を整える。

5.【介護保険制度改正への対策】

施設ケアマネジメントの強化

終の棲家ではなく自宅に戻ることや加算、外部サービスの利用など特養に課せられた課題は多い。今後暮らしを中心に考えながら介護保険を見据えて、施設のケアマネジメントの向上、強化を実施する。特にケアプランに重要性を連動して24時間シートを活かすケアマネジメントの構築に力を傾注する。

6.【経営目標】(事業展開の検討など含む。)

1) 人材確保

善行移転に向けて30名近くの介護職員を採用しなければならない。入居者に安心した生活を提供するにあたって、人材確保は必須である。共育担当と協働しながら、外国人採用、シルバー人材採用も含めた総合的な人材確保を計画的に実施する。

2) 日用品費の削減

現在使っている日用品消耗品を見直し、経費の削減につなげるとともに入居者の暮らしの向上につながるような品質のものに見直すよう努力する。

3) 安定した稼働

退居後1週間以内に入居を目指す。申し込みされている利用者及び家族に対しては事前に入居のご案内をして入居準備を促す。また入院した際にも病院への情報提供、情報交換を積極的に行い、入院期間を短縮できるようにする。

藤沢 短期入所生活介護（地域介護サービスセンター ラポール藤沢（ショートステイ））

1 .【社会状況、社会福祉事業を取り巻く環境から】

- 1) 4月の制度改正においては、現在のところ大きな影響を受けることなく、前年同様の収入が見込まれると考えます。制度に合わせるのではなく、現状の利用者が安心して利用できるサービス体制を今年度も遂行していきます。
- 2) 次年度の移転を踏まえて、今年度こそ利用者家族や居宅介護支援事業所に丁寧な説明をすすめていく年となります。どのようなコンセプトを持ってサービス提供を行うのか？これまでの体制と何が変化するのかなど、職員全体での話し合いを多く持ち、意識共有を行う必要があると考えます。

2 .【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

藤沢拠点においてこれまで実施されてきた各種地域向け講座を今年度も継続し、拠点の移転後も同様の講座を継続し、新たな拠点サポーターを増やしていけるよう取り組みを継続します。

3 .【専門職としての人材育成、確保、計画】

- 1) 昨年に続き、ラポール藤沢の移転に向けて現在の職員がリーダー的存在として力を発揮できるよう、「法人の基本理念」「生活クラブ安心システム 10の基本ケア」の理解と実施に取り組みます。
- 2) 上記研修と「ユニットケア研修」について年間の研修計画の立案をリーダー層とともに作成し、職員の研修参加を促し、拠点全体のモチベーションの向上につなげます。
- 3) 職員の希望する外部研修にも出来る限り参加できる体制を作り、現場へのフィードバックを促します。

4 .【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境の改善】

- 1) 日々変化する利用者の状態を把握し、情報共有を欠かすことなく必要時には随時ミニカンファレンスを行い、リスクマネジメントとケアの質を維持していきます。
- 2) ケアの質の維持のため、個別担当制を敷いていますが、その役割を強化し、介護職として個々の職員がケアへの提案が出来る体制を作ります。

5 .【介護保険制度改正への対策】

制度改正での大きな変化はありませんが、医療的重度の利用者や精神的疾患を持つ利用者も少なくなく、在宅の主治医や訪問看護との連携が不可欠となっています。細やかな報告や相談を行うことで、利用者本人や家族の安心につなげます。

6 .【経営目標】（事業展開の検討など含む）

- 1) 今年度も目標稼働率を既存のみ 106.6%、空室活用含む 112.3%と昨年同様に設定します。
- 2) 長期利用減算は昨年の実績を踏まえ、年間1名と設定します。

藤沢 通所介護（デイサービス）

1.【社会状況、社会福祉事業を取り巻く環境から】

- 1) これからのデイサービスは身体機能だけの支援ではなく利用者が自立して精神的にも社会的にも暮らしていける様、サポートしていかなければいけません。デイサービスを利用する事で社会とのつながりを持ち、意欲につなげていく。また閉じこもりにならない様にする事も大切と考えます。もちろん入浴の希望も忘れてはいけません。そのような事を理解した上での支援が求められていると思います。
- 2) 2025年には在宅生活を送る認知症高齢者・重度者も増えると推計されていますが、地域での生活を継続出来る様にする為にもデイサービスとの関わりは重要と考えます。
- 3) また、機能訓練を行う事で心身機能の維持・向上につながり、それが生活行為の維持にもつながると考えます。その為にも訪問介護・訪問診療・訪問看護など他機関との連携が要になっていきます。
- 4) ラポール藤沢のショート・特養が併設している特徴を活かし、重度の利用者への支援につなげていきます。
- 5) 介護保険改正に伴い、利用人数・送迎範囲・提供時間等、決めていきます。

2.【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

- 1) 市民講座など地域での活動に可能な限り参加していきます。
- 2) 利用者に変化があった時など、他の関係部署及び主治医とも、必要時には連絡を取り定期的に行われるカンファレンスにも参加します。
- 3) 家族会を開催し利用者のご家族同士、職員とも話が出来る機会を持ち、在宅の様子を知り援助に活かしていきます。
- 4) 防災訓練に参加し、地震・火災・水害が起きた時の対応を周知します。
- 5) 新しい市民パートナーの活動、参加を増やしていきます。

3.【専門職としての人材育成、確保、計画】

- 1) 今年度も認知症の知識を深め、利用者への対応を共有する為にも認知症実践者研修を受講します。
- 2) 重度対応での医療ケアの業務に必要な喀痰吸引の資格を取得していきます。
- 3) 「10の基本介護」の習得をする事で介護職としての知識・技術の向上に努め支援の質の向上を図ります。
- 4) 月1回の学習会を開催し、個々のスキルアップに努めます。また外部研修受講や他事業所の見学も行っていきます。
- 5) 研修担当を中心に職員全員で新人の育成に取り組み、共に学び育てる事の意識の強化に努めます。
- 6) 生活支援での短時間雇用を増やし、出来る事を増やしていく。
- 7) 人材を確保する条件の一つに年末年始のお休みを見直します。

4.【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境の改善】

- 1) 車椅子の利用者が増えている中、浴室にあるシャワバスの撤去を行い安全に効率よく業務が行えるようにしていきます。
- 2) 地震による床の傾きは事故につながる恐れがあるので修繕します。
- 3) 今年度も働き方の検討をし必要時は変更を行い評価していきます。
- 4) ヒヤリハット・事故報告があればデイサービス会議で検討会議を行い事故防止につなげます。
- 5) 職員の腰痛対策の為にリフトを購入し、使用していきます。

5.【介護保険制度改正への対策】

- 1) デイ倶楽部の閉所に伴い、総合事業の利用者の受け入れを行う。
- 2) 利用人数は現状のフロアを考慮して 30 名定員とする。
- 3) デイサービスの提供時間を 9:30～15:35 とし、6 時間提供を基本とする。短い時間での利用は送迎が回らない状況になる可能性が大きい。また、全利用者を 6 時間提供することで安定した収益を確保したい。
- 4) 機能訓練では現状の機能訓練の継続と入院や安静状態の継続で筋力の衰えが出た方や記憶力の低下などの現われで、身の回りの行為が出来なくなってしまった方等への適切なアプローチをしていきます。
- 5) 自立支援の為に、自ら出来る事を増やし、継続していけるように環境を整えていきます。
- 6) デイサービスの休業日を日曜日の他に年末年始も休みとする。

6.【経営目標】(事業展開の検討など含む。)

- 1) 稼働率：63% 定員：30 名
- 2) デイサービスの提供時間を 6 時間にすることで勤務時間内に職員が抱えている通所介護計画書・機能訓練計画書及び評価表・中重度加算・認知症加算の計画書・モニタリング表等の作成する時間ができる。
- 3) 明日の支度、清掃なども業務内に終わらせ時間外の削減につなげる。
- 4) 善行移転に伴う必要な検討事項を早急に行う。(設備、食事、洗濯等)

在宅介護支援センター

1.【社会状況、社会福祉事業を取り巻く環境から】

住民の「参加」「自治」「互助」の精神を支える活動が必要になっている。

法人内に市民との協働について共通理解をし、全体で取り組めるように働きかけていく必要がある。

具体的には、地域ささえあいセンターの活動を中心に法人として総合相談ができるように仕組みを作っていくことを目指していく。

2.【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

1) 総合相談

介護予防事業の開催、縁側事業の企画運営を通じて、総合相談につながるよう、研修会、後援会、広報等を実施する。

2) 一般介護予防事業

辻堂エリアで定着しつつある「サロン元気辻堂」の維持継続行う。
講師等も地域の活力を活かし、幅広い内容でできるように工夫を図る。

3.【専門職としての人材育成、確保、計画】

1) 緊急通報サービスは24時間、365日の対応が必要な事業であり、ラポール藤沢内だけでなく、ラポール城南との連携強化を図る。

2) 藤沢市の給食サービスの継続が検討されており、W.Co花もめんと連携して、地域の食の確保を行い、利用者に混乱が無いように計画的に支援をしていく。

4.【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境の改善】

特養の善行への移転に伴う、緊急通報サービスの移設を本格的に協議していく必要がある。
(市、社協、ラポール城南)

5.【経営目標】(事業展開の検討など含む)

藤沢市給食サービスの廃止、緊急通報サービスの移設に伴い、在宅介護支援センター事業の単独会計が必要なのかを検討する必要がある。

藤沢 居宅介護支援(ケアプランセンター)

1.【社会状況、社会福祉事業を取り巻く環境から】

2018年度より、介護報酬単価が改正される。介護保険改正や地域包括ケアシステムの確立のためには、より利用者の自立と個別性、医療との連携・協働が問われるため、ケアプランの作成には十分に技術をもってあたる必要がある。

2.【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

ケアプランセンターとして、民生委員・自治会・包括支援センター等の会合や研修に参加していき、グループ内での情報発信、地域とラポールを繋げる役割を果たしていく。

また、医療との連携を図るためには、主治医と密に情報交換をする機会を増やし、利用者支援につなげることが必要である。

3.【専門職としての人材育成、確保、計画】

特定事業所加算を算定していることから、主任ケアマネを中心して、より知識と技術が求

められる。地域包括支援センターとの連携を図り他問題のケースなどを受けていく人材になっていく。

4.【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境の改善】

「ケアプランセンター便り」として、毎月、利用者に各種の情報提供を行っている。

この情報は利用者・家族への情報提供だけが目的ではなく、ケアマネジャーの知識の平準化、または、利用者家族のエンパワメントやリスクマネジメントも目的で実施している。その中で、居宅内のチームアプローチとして「セカンドオピニオン」制度を確立し、利用者・家族の希望により、居宅内のケアマネが職種や経歴を生かして複数でケアプランを検討し、利用者・家族の支援に繋げて行くことを目標にしている。

また、利用者満足度評価を実施する予定にしている。

5.【経営目標】(事業展開の検討など含む)

事業所に所属する介護支援専門員の一人ひとりが標準件数に欠けることなく担当することができることが目標となっている。

城南 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム ラポール藤沢 サテライト城南）

1.【社会状況、社会福祉事業を取り巻く環境から】

働き方の見直し

ユニットケアにおける24時間365日入居者暮らしの支えは、職員によって決まるといっても過言ではない。サテライト城南では善行移転も踏まえてユニットケアにおける入居者の暮らしの支えを行う職員の勤務体制を魅力ある職場と変えるために総括して見直す。

2.【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

ささえあいセンターとの連携

城東ビル1階で地域ささえあいセンターを受託した。これまでのかるがもよりもさらに地域に展開する拠点としており、ささえあいセンターを活用した地域ケアについて再考する。ご家族や運営委員会のみなさまとも地域に開かれた施設にするための検討を行い、見学会や介護教室なども展開したい。

3.【専門職としての人材育成、確保、計画】

1) 医療への対応

現在胃ろう対応の高齢者が3名入居している。吸引が必要な入居者もいるため、看護職だけでなく、介護職も医療に関する知識や技術を持ち合わせなければならない。喀痰吸引研修の受講を継続的にを行い、施設全体で医療依存度の高い方を受け入れられるよう体制を整える。

2) 次年度に向けた対応

これまで展開してきたユニットケアについて見直しを行う。また、内部においてユニットケアに関する研修会を開催し、ユニット型特養へスムーズに移行できるよう準備する。

4.【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境の改善】

1) 服薬管理の簡素化

科をまたいだ時に薬を一包化できないため、誤薬等につながりかねない。現在取引している薬局も含め薬局納品事業業務について見直しをかける。

2) 身体拘束の適正化

2018年度は身体拘束に関して介護保険報酬改正の中でも注目され、未実施減算が5単位/日から10%/日に減算が変わる。減算の算定要件を確認しつつ、身体拘束廃止の方向で考える。

3) 加算取得に伴うコンプライアンス

特別養護老人ホームの加算に関して、今回さらに増えた。算定基準に関しても細かく設定されており、算定するにあたりコンプライアンス違反にならないよう法人とともに管理体制を整える。

5.【介護保険制度改正への対策】

施設ケアマネジメントの強化

終の棲家ではなく自宅に戻ることや加算、外部サービスの利用など特養に課せられた課題は多い。今後暮らしを中心に考えながら介護保険を見据えて、施設のケアマネジメントの向上、強化を実施する。特にケアプランに重要性を連動して24時間シートのを活かすケアマネジメントの構築に力を傾注する。

6.【経営目標】(事業展開の検討など含む。)

1) 日用品費の削減

現在使っている日用品消耗品を見直し、経費の削減につなげるとともに入居者の暮らしの向上につながるような品質のものに見直すよう努力する。

2) 安定した稼働

稼働率98%以上。退居後1週間以内に入居を目指す。申し込みされている利用者及び家族に対しては事前に入居のご案内をして入居準備を促す。また入院した際にも病院への情報提供、情報交換を積極的に行い、入院期間を短縮できるようにする。

3) 浴室の検討

特別浴槽がないサテライトでは、特浴対象入居者を稲荷まで車で搬送し入浴していただいている。城東ビル内の浴室で入浴したほうが、ご本人の身体的負担も軽減されると考える。

また、2019年度にはラポール藤沢が善行に移転することもあり、距離的には問題ないにしても、車両に乗る時間が延長されることは好ましくない。

以上を勘案し、1Fにあるこれまで予防デイで使用していた浴室をリフト浴に改装し、利

用者の移動の負担につなげる。

城南 訪問介護

1.【社会状況、社会福祉事業を取り巻く環境から】

保険改正による単価引き下げの影響、人材不足による事業所の継続は今後も課題となるが、日中訪問を単体と考えるのではなく夜間、定期巡回と合わせた 24 時間の訪問事業所として地域に根差した事業所を目指す。

2.【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

地域包括システム内及び近隣地区に 24 時間の訪問といえば「ラポール城南」と言うイメージを持ってもらう。

3.【専門職としての人材育成、確保、計画】

- 1) 常勤職員からのサ責候補の育成。
- 2) 常勤職員による勉強会の計画と実施

4.【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境の改善】

日中訪問と定期巡回の二つの事業だが、登録ヘルパーの賃金体系が整理されていないため見直しを進める。

5.【介護保険制度改正への対策】

業務の時間を 3 事業で計算するため生活援助のみの受け入れが難しいという状況がある。登録ヘルパーへの案内を基本として相談に応じていく。

6.【経営目標】(事業展開の検討など含む)

3 事業合わせた経営目標が城南の訪問事業の特性として必要である。

城南 夜間対応型訪問介護

1.【社会状況、社会福祉事業を取り巻く環境から】

業界全体の人員不足の影響もあり、緊急時随時対応のニーズは今後も予測される。日中と合わせて随時対応もできる事業所は少なく、担い手として価値になる。

定期巡回の月額単価ではなく、月 1 回程度の頻度であれば夜間訪問の使用方法は便利であると考えられる。

2.【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

茅ヶ崎の夜間訪問を 2017 年度末で廃止したことで藤沢市のみではあるが、日中訪問と合

わせて、急な訪問依頼はラポール城南というイメージをつなげていく。

3.【専門職としての人材育成、確保、計画】

- 1) 常勤職員の緊急通報機の取り扱いの習得とアセスメント、ファイル整理。
- 2) 面接相談員にはスケジュール管理と新規相談への対応。

4.【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境の改善】

- 1) 訪問時間に応じた勤務時間の調整
- 2) 夜勤者、オペレーターの確保に向けて賃金体系の見直し

5.【介護保険制度改正への対策】

日中訪問の影響から、就寝時の相談依頼が増加する可能性がある。特に夕食から就寝までの時間帯に集中する可能性はある。

職員人数、勤務時間帯を考慮しながら進めなければならない。

6.【経営目標】(事業展開の検討など含む)

- 1) 定期訪問 月に 250 回
- 2) 随時利用含めて契約者数 90 ~ 100 件

城南 定期巡回・随時対応型訪問介護看護

1.【社会状況、社会福祉事業を取り巻く環境から】

- 1) 昨年度の事業計画の中で「日中の訪問介護事業を定期巡回に一本化」という方向性を打ち出していたが、利用者ニーズの多様化や事業の高利潤化という観点から、現在は日中・夜間・定期の訪問 3 事業を統合して「24 時間訪問介護」という方針で、地域での「在宅介護の限界値を上げる」という方向性に見直しをしている。
- 2) その前提の中で、イ) 介護保険制度の方向性(身体介護特化)、ロ) 人材採用難(求職者側の超売り手市場)、ハ) 定期巡回の事業特性(マルメのサービス、提供業務の委託が認められている)の 3 点から、将来につながる「ラポールらしい訪問事業」の推進を図ることが出来ないかということを現在早急に検討を重ねている。
- 3) 訪問事業は施設事業と違い利用者数の制限のない事業である。サービス提供の担い手と地域での信頼を確保すれば、三ツ沢や新・善行の特養事業に匹敵する事業規模に成長させていくことも決して不可能ではないと考えている。そのために、2018 年度は訪問 3 事業が「チーム」として一步前進する年にしていきたい。

2.【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

- 1) この地域の在宅介護の限界値を上げていきたい。
- 2) 定期巡回の事業特性でもある業務委託(2017 年度までは訪問看護事業所への委託連携は

あるが、訪問介護事業所との委託連携はなし。)を活用し、「訪問事業の職員数を増やしていなくてもサービス提供量が増え、利益が拡大していく」しくみを作り出していきたい。

- 3) 朝6時から夜10時までのサービス提供や介護保険制度の改正による生活援助の単位数の見直しなどにより、日中訪問介護のみの事業所には逆風がふきつつある。夜間訪問のサービス提供力のある定期巡回の事業所との連携は双方にとっての連携メリットが考えられる。

ラポールグループを中心にした地域包括ケアシステムをこれまでにない新たな連携で拡げ、その礎を「信頼」で構築していきたい。定期巡回はそれが可能な事業特性を持ち備えていると思う。

3.【専門職としての人材育成、確保、計画】

- 1) 「人がいないことでサービスが提供できない 新規のサービスの依頼を断らざるを得ない。」という状況を2018年度はお終いにしたい。「訪問なら、ラポールにお願いすれば大丈夫。」そう思っていただけの信頼を礎にしていきたい。また、全ラポールに対しても、定期巡回の立ち上げに伴い、職員不足で苦しんでいた他事業から無理をして人員を確保させていただいたというご恩にもお応えしなくてはならない時期が来ていると思う。
- 2) 夜間訪問介護の男性スタッフを「専門職」として求人するシステムをつくることで、新規採用の突破口にすることはできないか。
- 3) 常勤職員・パート職員の働き方の多様化を認め、生活スタイルや働き手の勤務条件に合った雇用ができる「ラポールらしい働き方改革」をすすめていくことはできないか。
- 4) それらにより、訪問事業のサービスの担い手の確保、グループ内の他事業所の業務との兼務、等が推進しやすくなり、結果的に訪問事業の事業拡大にもつなげていけると思う。

4.【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境の改善】

- 1) 夜間訪問専門職の採用についての検討(処遇・研修、等)
- 2) 訪問業務の他事業所への委託についての検討(条件・条項、等)
- 3) 他事業所からの夜間常訪問業務の受託についての検討(条件・条項、等)
- 4) 夜間オペレーション体制の検討(夜間対応型訪問介護と連携し再考)
- 5) サポートハウスに入居されている定期巡回のご利用者への対応法(減算対象)
- 6) 計画作成担当者の設置、グループ制の導入など、効率化・高利潤化に向けた検討

5.【介護保険制度改正への対策】

出来るだけ早く定期巡回および訪問介護事業全般に関する改正の内容と今後の方向性を把握し、事業の方針や計画に落とし込んでいきたい。

6.【経営目標】(事業展開の検討など含む)

定期巡回随時対応型訪問介護看護 25名(介護度3~5を中心に)

夜間訪問・日中訪問の管理者や担当ケアマネと協力・連携し、援助の実態がそれぞれの訪問事業の特性にそぐい、ご利用者やそのご家族に喜んでいただける支援を実現するために、

全力を注いでいきたい。

明治地区地域ささえあいセンターかるがも

1.【社会状況、社会福祉事業を取り巻く環境から】

地域に暮らす多世代の誰もが気軽に立ち寄れるような地域の中の「居場所」づくりを目的に「住み慣れた地域で元気に生きる」を目標にした場を提供し活動する。そこに集う人たちが互いの存在や価値を認め合うような交流を生み出すことで共に生きる地域社会づくりを目指す。また、その目的に沿って生活支援コーディネーターを配置し、地域の縁側として藤沢市の地域ささえあい事業・生活支援コーディネーター事業を受託し実施していく。

2.【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

- 1) 行政や各種関係機関と連携を密にして事業が円滑かつ効率的に行う。
- 2) ささえあいセンターの取り組みを地域に発信し、誰もが集える地域の福祉拠点とする。
- 3) 地域の相談窓口として開放し、問題解決に向け必要に応じて関係機関に繋げていく。

3.【専門職としての人材育成、確保、計画】

- 1) 国や市などが実施する生活支援コーディネーターの研修に参加し、業務遂行能力の確保及び資質向上に取り組む。
- 2) 年齢を問わずボランティアの育成、受け入れ、活用していく。
- 3) 元気で楽しく過ごせる地域となるよう様々な講習や活動を行い市民の力を育てる。

4.【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境改善】

- 1) 身近な地域で気軽に立ち寄れることができ、地域の様々な人との交流が予想される、知り得た秘密を他に漏らさない。
- 2) 事業に係る資料などを藤沢市が指示する目的以外に使用し、第三者に提供しない。
- 3) 自主管理自主運営ができるよう利用者自身、活動できる環境を設定する。

5.【介護保険制度改正への対策】

(仮称)明治地域ささえあいセンター「かるがも」要綱に則り実施

- 1) 多様な地域住民の憩いの居場所の提供(講座、イベントの開催内容、飲食の提供内容等)
- 2) 元気な高齢者同士が交流できる機会の提供(介護予防に資する各種講座の開催内容、専門職による医療・福祉に関する相談事業等)
- 3) その他の地域福祉の推進に資する事業(地域福祉の推進に資する事業の実施等)
生活支援コーディネーター事業に則り実施
- 4) 藤沢市地域ささえあいセンターに配置する生活支援サービスなどのコーディネート
- 5) 地域の生活支援サービス等の事業主体と連携調整

6.【経営目標】(事業展開の検討など含む)

基幹型事業運営に伴い、家賃、光熱水費等の50%が、市からの補助金対象額となっている。開所以降残りの50%の支出とその他必要な経費に対し、どのような活動を展開し収入を増やしていくかが課題となっている。

講座やワークショップをはじめ、地域の方々を巻き込み、一体となって活動展開に取り組むことが必要である。

また、同時にスタートする生活支援コーディネーター事業に対する市の補助金により、人件費については概ね確保されている。

城南 サポートハウス

1.【社会状況、社会福祉事業を取り巻く環境から】

高齢者向けの住宅も広くネットで検索できるようになっている。親の呼び寄せの為に住戸探してもネットの利用が多いと考えられる。紹介業者の積極的な利用が空室率の引き下げに有効と考えられる。

2.【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

住居を提供することで、有料とは違う高齢者自らが地域に自由に出かけられる住宅の特徴を継続させる。

3.【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境の改善】

- 1) 排水関係の詰まりが出てきており、定期的なメンテナンスを実施していく。
- 2) 契約書の見直しを継続して行う。

4.【介護保険制度改正への対策】

保険の改正もあり、訪問関係特に定期巡回が減算になる可能性が高いため連携をしていき情報の共有をはかる。

5.【経営目標】(事業展開の検討など含む)

- 1) 紹介業者の利用も含め紹介の間口を広げる事で、常に満室を継続していけるようにする。
- 2) 空室対策のための営業をする時間を確保できるように管理者の勤務についての見直しを行う。

城南 就労準備支援事業

1.【社会状況、社会福祉事業を取り巻く環境から】

- 1) 利用者は20~50代が中心。昨年度下は10代。上は80代までと利用者の年齢層の幅が広がった。何らかの理由で離職期間が長期に及ぶ者と、就労未経験者で「ひきこもり」に分類

される利用者や、持病を抱える利用者が主体となっている。既存の制度では活用できるサービスが無い。または本人に合わず利用できない状況下にある利用者が多い。

- 2) 丁寧なアセスメント及び多岐にわたるサポートを要する。また支援期間が年単位となるケースも多い。共同事業体であるインクルージョンネットかながわの多様性とネットワークも活かしたチーム支援で対応する。
- 3) 就労準備支援事業では利用者の支援だけにとどまらず、世帯単位の支援が必要なケースも含まれる。適時必要に応じて他事業所との具体的な連携はケースを通して実践する。

2.【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

昨年度までは自力での掘り起しが弱かった。今後は地域包括支援センターとの情報交換も行き、積極的に対応し、世帯支援の一員としてチーム支援を展開する。

3.【専門職としての人材育成、確保、計画】

- 1) 第5回生活困窮者自立支援研究交流大会が熊本県熊本市において2018年11月10日～11日に開催予定。主体的、積極的に参加することで藤沢市でも活用できるソーシャルワークを研究する。
- 2) 関係団体や関係事業所との意見交換の場に積極的に参加し、またケースを通じてネットワークを広げ各団体との関係の構築を図る。
- 3) 共同事業体内で支援の実践や就労へつなげる際の適切な情報収集及び情報提供を通じ、結果として相談職のスキルアップにつなげる。
- 4) その他、事業に必要なかつ適切な研修があれば公私を問わず積極的な参加を促す。

4.【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境の改善】

- 1) 個人情報城南に一元化を完了した。ケースファイルを外部に持ち出す場合は持ち出し簿を付けるなど、個人情報の取扱いには、日々注意喚起を促す。
- 2) ミーティングを通して相談員が抱え込まない支援を行う。停滞しているケースについては、適時適任と思われる相談員への変更も検討する。

5.【介護保険制度改正への対策】

世帯支援で介護が必要な高齢の両親が存在する場合、介護部門との連携を検討する。

6.【経営目標】(事業展開の検討など含む)

- 1) 2018年度のプロポーザル公募が1月10日に公開された。モデル事業の2014年度からの支援実績をまとめ、2018年以降も本事業を継続受託する。
- 2) 業務委託仕様書においては利用者の受入れは15人以上30人以下となっている。現在実働で38名の利用者がある。支援の実情に合わせて柔軟に支援の要請を受ける。
- 3) 一般就労をはじめとする、ひとりひとりに合った社会参加の形を模索し、就労体験先、就労先、ボランティア先、社会参加や居場所等の地域開拓を強化。実践していく。

- 4) 生活援護課からは丸投げされるケースが増えてきている。要請は断らないが話し合いの中で就労準備支援事業ではないケースについては適切な部署に話を戻していく。

平塚 訪問介護

1.【社会状況、社会福祉事業を取り巻く環境から】

1) 社会状況

平成 30 年度の介護報酬改定で、訪問介護はマイナスが既定路線となることが予想されま
す。

2) 社会福祉事業を取り巻く環境から

(1) 2009 年 2 月に平塚拠点から居宅介護支援事業が撤退し藤沢事業に統合された頃より減少
傾向となる。2014 年 6 月の平塚事業推進チーム会議で決定した戦略で徐々に成果が見られ
回復傾向にあった。2016 年上期にケアプランセンターラポールの方針変更から、多くの利
用者が他の居宅介護支援事業所へ変更となった。新規利用者については、一部の居宅介護
支援事業所からの依頼のみとなっており、ラポールグループからはサポートハウス絡みの
1 件にとどまっている状況。2017 年新規利用者についても、サポートハス絡みの 1 件にと
どまっている。支援内容についても生活、身体生活の割合が多くなり身体は減少となっ
ている。

(2) 2016 年度末に退職者があり、人員がそろうまでは女性限定などの利用者を縮小するこ
とを本部総務と確認したが、利用者を断ったことで、新規の利用者獲得は更に難しい状況と
なる。

(3) 2017 年 9 月に県の実地指導が入り、何点か指導いただきましたが業務改善報告などを
行い終了しています。

2.【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

利用者ケアの視点から

- 1) 在宅生活がより良く継続できるよう、職員間と関係事業所で情報の共有を図り連携するこ
とで、早期に対応します。
- 2) 利用者と家族の状況を把握し傾聴に努め、寄り添うことでより良い在宅での生活を支援し
ていきます。
- 3) 係事業所との連携で緊急時や日常の支援など、地域との関係性の構築を検討します。

3.【専門職としての人材育成、確保、計画】

1) 人材育成

- (1) 2017 年からしばらく滞っていた事業所内の研修を、個人研修計画を基に行っています。
今後も継続し専門職としてのスキルアップに努めます。
- (2) 「ラポールグループ 10 の基本ケア」への取り組みで職員の基礎的ケア技術の向上、知識
の習得を図ります。

(3) 共育考課面接の実施と職員の処遇改善を図ります。

2) 確保

(1) 常勤職員と登録ヘルパーの人材確保に努めて、適正な人員で職員を配置します。

(2) 職員募集を継続して行きより良い職場環境作りに努め、新規利用者獲得に繋げて参ります。

3) 計画

2017年度からエリア会議が定期的開催され、湘南エリア内にある他事業所との連携がより強化されるようになった。事業所内で抱えている問題などを共有し人員確保も含め、より良い職場環境作りに努めます。

4.【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境の改善】

1) コンプライアンス・リスクマネジメントの強化のため、本部との連携で早期対応を図ります。

2) 防災・緊急時対策

(1) 防災に備え、単身世帯や高齢者世帯の食糧品の備蓄状況を確認し、必要に応じて防災への助言及び情報提供を行います。

(2) 地域住民の避難場所となれるよう、防災倉庫を設置し発電機や各種備品を整備致します。

(3) 緊急時対応マニュアルを新たに作成し、職員全体に周知、共通認識とするとともに、いざという時、冷静に対応できるよう努めます。

(4) 地域の防災訓練に参加することで、地域との連携の強化を図ります。

3) 在宅生活を支え切る視点から、目標を明確にして生活機能の維持、向上を図る訪問介護計画書を作成、訪問介護計画書の支援内容についても提案して効率化を図ります。

5.【介護保険制度改正への対策】

1) 平成30年度の介護報酬改定で、訪問介護はマイナスが既定路線となる事ことが予想されるため、業務の効率化を図ります。

2) 制度改正事案の生活介護の見直し及び、集合住宅への訪問の減算について精査を図ります。

6.【経営目標】(事業展開の検討など含む)

1) 人員確保を図り、新規利用者獲得のため、営業活動を強化します。

2) 障がい者支援については、現在利用者が6名となっています。新規利用者獲得のため、営業活動を強化します。

平塚 サポートハウス

1.【社会状況、社会福祉事業を取り巻く環境から】

1) 2016年度上期に平塚市のサービス付き高齢者住宅の積極的な生活保護枠への進出で、行政も連携してきた経緯が見られた。しかしながら入居後に多くのトラブルを抱えて、生活の体

制を整えることが難しく、現在は停滞している状況となっている。

- 2) 最近のニーズとしては、生活保護受給の高齢者や軽度な精神障がい者の需要が多く見られ、住宅確保が困難であり、入居後に継続した支援の必要性から増加傾向にある。

2.【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

長屋の要素を取り入れたサポートハウスでの生活で、利用者間のコミュニティー形成と、近隣へ波及した地域包括の取り組みを推進します。

3.【専門職としての人材育成、確保、計画】

1) 人材育成

- (1) 様々な医療ケースやターミナルケア、身体、精神障がいに対応できる職員を育成し、医療依存度の高い入居者や不安感の強い入居者などの在宅生活を支え、最期まで支援していきます。
- (2) 利用者支援に必要な外部の医療研修受講を強化し、内部研修で職員の共有を図ります。
- (3) 「ラポールグループ 10 の基本ケア」への取り組みで職員の基礎的ケア技術の向上、知識の習得を図ります。
- (4) 共育考課面接の実施と職員の処遇改善を図ります。

2) 確保

- (1) 利用者支援の質の向上ために、適正な人材、人員の確保に努めます。
- (2) 宿直の平準化のために、適正な人材、人員の確保に努めます。

3) 計画

2016年12月に本部総務と協議を行い、雇用する適正人数を確認し、募集の依頼をする。

4.【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境の改善】

- 1) コンプライアンス・リスクマネジメントの強化のため、本部との連携で早期対応を図ります。
- 2) 防災対策
 - (1) 防災に備えた各種備品が揃っているか、入居者宅を定期的に確認します。
 - (2) 防災発災マニュアルを整備し、災害に備えます。
 - (3) 防災訓練(日中・夜間、火災・地震)の実施、地域の防災訓練に参加します。
 - (4) 必要な防災用備品を整備します。
- 3) 定期的に賃貸借契約書の見直しと更新を図ります。
- 4) パートナーが公休休暇を取得できる環境を継続します。

5.【介護保険制度改正への対策】

訪問介護事業との連携で、制度改正事案の生活介護の見直し及び、集合住宅への訪問の減算について精査を図ります。

6.【経営目標】(事業展開の検討など含む)

- 1) 一棟借りで家賃が発生するサポートハウス和 10 床の満床を図る。
- 2) サポートハウスの入居者数を 25 名として維持します。また 25 名の入居者数を継続し安定させるために待機者を確保します。

西寺尾 認知症対応型共同生活介護

1.【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

- 1) 神奈川区第 8 分団の消防団の団員として、地域の防災に関わる事により地域とのつながりを深め、お互いを理解する。
- 2) 地域へ向けての勉強会を 2018 年度も継続して行う。

2.【専門職としての人材育成、確保、計画】

- 1) ターミナルケアを継続するにあたり、介護士が喀痰吸引を行う事が必須となるため、喀痰吸引研修を受講して必要な場合にいつでも対応可能にする。
- 2) アセッサーとして登録終了したため、評価者としての基準や方法を用いて、1 階デイサービスとの合同での研修を実施し知識とスキルの向上を図る。更に拠点内で兼務化を行う事で、職員の増員に繋げて行く。
- 3) 外部研修の受講やグループホーム間交換研修を積極的に行い、最新の技術を取り入れたり、情報の収集を行っていく。
- 4) 実践者研修を 1 名受講。

3.【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境の改善】

- 1) 昨年 11 月より短時間夜勤を取り入れている。このシフト構成を定着させて業務を充実させていく。
- 2) ほのぼのへの移行を行うために記録用紙フォーマットを変更した。次のステップとして音声入力ソフトを導入して、手書きから PC 入力へ移行して業務の効率化を図る。
- 3) ヒヤリハットを多数挙げて、大きな事故を防いでいく。

4.【介護保険制度改正への対策】

- 1) 職員の質を向上させて加算を取得する。
- 2) グループホーム内における「ショートステイの要件緩和」に基づき、現在共用型通所利用者用に設置されている事務所内ベットを利用して、個室的なスペースを確保し、ショートステイ利用可能にする。

5.【経営目標】(事業展開の検討など含む)

看取りまで行うグループホームとして、医療ニーズが高まっている。家族を支えるためにも、医療との連携を多様化し、医療面でも安心できるようにしたい。

西寺尾 共用型認知症対応型通所介護

1 .【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

- 1) 神奈川区第 8 分団の消防団の団員として、地域の防災に関わる事により地域とのつながりを深め、お互いを理解する。
- 2) 地域へ向けての勉強会を 2018 年度も継続して行う。

2 .【専門職としての人材育成、確保、計画】

- 1) ターミナルケアを継続するにあたり、介護士が喀痰吸引を行う事が必須となるため、喀痰吸引研修を受講して必要な場合にいつでも対応可能にする。
- 2) アセッサーとして登録終了したため、評価者としての基準や方法を用いて、1 階デイサービスとの合同での研修を実施し知識とスキルの向上を図る。更に拠点内で兼務化を行う事で、職員の増員に繋げて行く。
- 3) 外部研修の受講やグループホーム間交換研修を積極的に行い、最新の技術を取り入れたり、情報の収集を行っていく。
- 4) 実践者研修を 1 名受講。

3 .【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境の改善】

- 1) 昨年 11 月より短時間夜勤を取り入れている。このシフト構成を定着させて業務を充実させていく。
- 2) ほのぼのへの移行を行うために記録用紙フォーマットを変更した。次のステップとして音声入力ソフトを導入して、手書きから PC 入力へ移行して業務の効率化を図る。
- 3) ヒヤリハットを多数挙げて、大きな事故を防いでいく。

4 .【介護保険制度改正への対策】

- 1) 職員の質を向上させて加算を取得する。
- 2) 地域のケアマネージャー対象に法人本部と協賛して勉強会を行い登録アップに繋げて行く。
- 3) 地域の回覧板にて共用型のチラシを配布する。

5 .【経営目標】(事業展開の検討など含む)

共用型利用者増員

- 1) 地域のケアマネージャー対象に法人本部と協賛して勉強会を行い登録アップに繋げて行く。
- 2) 地域の回覧板にて共用型のチラシを配布する。
- 3) 認知症介護を行っているご家族に向けて勉強会を行い、共用型を知って頂く。

西寺尾 通所介護

1 .【社会状況、社会福祉事業を取り巻く環境から】

- 1) 2018 年度報酬改定がアウトカム評価のはじまりとなり、2021 年報酬改定においてはさらに

加算関係の取得要件が厳しくなることが予測される。

- 2) そのことを踏まえ、職員の資格取得やケアマネジメントサイクルと理解、評価と記録の記入方法など、基本業務に関わる理解を深める。

2.【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

- 1) 2017年度自衛消防隊及び消防団への入団をきっかけに自治会や地域とのつながりが強化された。
- 2) 地域とのつながりを深めることにより、地域ニーズ・困りごとを伺い社会福祉法人が経営するデイサービスとして社会貢献を展開する。(例：在宅で家族が行う介護技術教室・男の簡単クッキング・体操教室・家族向け喫茶など)

3.【専門職としての人材育成、確保、計画】

- 1) 2021年報酬改定に対する準備として、研修費を増額します。(年間15万円)
- 2) 認知症に対する理解・実践の為に認知症実践者研修に2名が受講します。
- 3) 地域防災への取り組みとして、全職員が普通救命講習を受講します。
- 4) デイサービスとして今後ますます機能訓練へのニーズが高まります。そのことを踏まえ、機能訓練に関わる研修へ職員を派遣します。

4.【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境の改善】

- 1) 運営基準の理解を管理者のみならず常勤職員も理解します。
- 2) ほのぼのへの入力(新規情報・実績)については、必ずダブルチェックを実施する。
(2017年度4月から11月までの誤請求 件)
- 3) 2018年度すべての利用者の再アセスメントを実施する。
- 4) 個別通所介護計画書に基づく、モニタリング・評価を実施する。
- 5) 送迎の安全運行が必須であることから、冬期タイヤ・ドライブレコーダーを購入する。
- 6) 残業は基本0とし、終業時間15分以内に退勤することを徹底する。

5.【介護保険制度改正への対策】

- 1) 基本報酬だけでは経営できないため、質の高い支援を行い利用者・居宅介護事業所から選ばれる事業所を目指す。
- 2) そのためにも人材育成は重点項目ととらえ、1.制度理解 2.医療的知識 3.リハビリ知識 4.介護技術 5.ケアマネジメントサイクル に関わる研修を受講する。

6.【経営目標】(事業展開の検討など含む)

- 1) 定員26名であるが、経営効率から23名の受け入れを目標とし利用者確保を行う。
- 2) そのためにも23名×26営業日=598名(延べ人数)を安定的に確保する。
- 3) 業務効率を行うためにICT導入の検討を行う。(例：ボイスファン)
- 4) 営業ツールとして、事業所独自のパンフレットを検討。

西寺尾 居宅介護支援

1.【社会状況、社会福祉事業を取り巻く環境から】

介護保険の利用者増加の中、新規の申請は要支援者が増えている。要支援認定者のサービス利用について、訪問介護では要支援者の新規受け入れをしない事業者が増えており、訪問型Bや通所型Bは増えていない。

2.【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

居宅介護支援事業所として事業開始から5年を迎え、ようやく西寺尾地域で存在として認められてきたと感じている。認知症キャラバンメイトとしても地域のキャラバンメイトと共同での認知症サポーター養成講座に、できる限り参加していくことで、地域との関わりを増やしていく。

3.【専門職としての人材育成、確保、計画】

急に利用者が増えたH28年度、増え方が安定してきたH29年度とようやく専門職としても周りが見えてきたと感じている。個々のケアプランや支援の在り方を見直しつつ、スキルアップをはかる。

他事業と兼務をしていることから、今後利用者が増えると人材確保が必要になる。

4.【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境の改善】

2018年度は制度改正がある。改正のポイントを抑えて、間違いのないように進めていく。

5.【介護保険制度改正への対策】

改正に伴う資料は、確認している。居宅介護支援事業所はサービス提供する事業についても把握が必要であるため、連携している事業との情報交換も行っていく。

6.【経営目標】(事業展開の検討など含む)

要支援者の利用者が多く、今まで断らずに受けてきているが、要介護の利用者とのバランスをとり、要介護の利用者の割合を増やしていく。

西寺尾 ライフサポートアドバイザー

1.【社会状況、社会福祉事業を取り巻く環境から】

シニアリブインは、現状増えていない状況。横浜市は生活援助員派遣事業に係る経費(人件費)を削減したいと考えている。現状は、生活保護受給者の入居者が増えており多様な疾患を持つ単身者が多い。相談室対応以外の対応も増えており、安否確認の対象時間以外に拠点となる事務局での対応がどの法人も課題となっている。

2.【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

家族・居宅介護支援専門員・包括支援センター・民生委員・区役所・管理会社・横浜市と連携先も多く、相談窓口としていろいろな案内ができています。

3.【専門職としての人材育成、確保、計画】

公的な研修が年に1回あり、それ以外にも個々の事例に合わせて意見交換をし、共有している。精神疾患に関する知識も必要となってきたので、幅広い情報を共有していく。

4.【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境の改善】

生活援助員としての横浜市の手引きに則って運営をしている。援助においては、各関係機関につなぐ役割として、ケアマネ・家族・区役所・包括支援センター等と連携を諮り、生活援助員派遣事業の業務範囲も示していく。

5.【介護保険制度改正への対策】

制度に関係する業務ではないが、改正のポイントについては共有していく。

6.【経営目標】(事業展開の検討など含む)

委託事業であるため、委託費用の中で納まるように運営していく。

西寺尾 サポートハウス

1.【社会状況、社会福祉事業を取り巻く環境から】

戸建てからや呼び寄せ型等の高齢者世帯の住み替えについては、増えてきていると感じている。住まいを探す側の高齢世帯と家族は、ネットを利用して探しているケースが多い。

2.【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

見守りの拠点になる事務所で、毎日30分の体操と2カ月に1回のカフェを運営している。365日事務所を開けているので、ラ・クラッセ西寺尾自治会の取次を行い、401号室の存在は、近隣には周知されるようになってきたと思われる。

3.【専門職としての人材育成、確保、計画】

今後の展開次第で、人材育成の必要性や確保が決まってくる。相談援助業務であるため、高齢者・障害者に必要な知識全般は、常に共有していく必要がある。

4.【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境の改善】

契約書で交わした内容については関わる全員で共有し、必要な生活支援と有料の生活支援に繋げるものとを明確にしていく。

5.【介護保険制度改正への対策】

入居者からの問い合わせは、ケアプランセンターラポール西寺尾と連携し、適切な説明ができるように対応していく。また、職員間でも把握に努める。

6.【経営目標】(事業展開の検討など含む)

- 1) 現在、担当職員は事務所業務を LSA・居宅の取次ぎや相談者の受付等と担っていることから、人件費の按分を見直す。
- 2) 事務所を地域に開放することで、401号室の家賃が半額になっており、地域包括ケアシステムの取り組みはオーナーと共同事業となり今後も継続していく。
- 3) 現在の人員配置では営業はできず、サポートハウスのセールスポイントを明確にしていかなければ、サービス付き高齢者住宅との違いを説明できない。また、食事提供も課題となっている。今後、サポートハウスのサービス提供について法人全体で意見交換が必要と考えている。

三ツ沢 介護老人福祉施設(特別養護老人ホーム ラポール三ツ沢)

1.【社会状況、社会福祉事業を取り巻く環境から】

- 1) 「個の尊重」を徹底する。

ラポール三ツ沢が9年間で実践してきた「ユニット(個別)ケア」、「認知症ケア」、「看取りケア」の総括をおこない、あらためて「個の尊重」を実現していくために、一人ひとりが学び、考え、行動できる環境を整える。

そのために、安定した勤務体制を確保し、より良い労働環境を提供する。

- 2) 防災に関する活動

- (1) 自治会を始め消防署や区役所、避難所となる学校等と連携した消防訓練を実施
- (2) 消防訓練を通して、自治会、地域住民、他事業所との連携を強める。
- (3) 地域で行われる消防訓練に消防団が参加する。
- (4) 初級救命講習を行い、ラポール三ツ沢全職員が資格保有者となり、防災意識のさらなる強化を図る。

2.【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

- 1) 「三ツ沢サロン」を通し、自治会、地域住民、地域包括支援センターとのさらなる連携の強化
- 2) 地域と連携した利用者支援を考え、施設の中に地域を取り込み、地域の力を借りる。
- 3) ボランティア、市民パートナー確保や地域とのつながり強化のため、施設職員による地域イベント・交流等へ参加
- 4) 地域との関わりの中で、相談等を受け付け、各専門職や事業所につなぐ
- 5) 多目的ホールを地域に開放し、交流を促進する。

3.【専門職としての人材育成、確保、計画】

- 1)「10の基本ケア」に基づいた、介護の基本の知識と能力の取得
 - (1)「10の基本ケア」について、その意味、目的、手法を理解するための内部研修を実施する。
 - (2)利用者の暮らしを最期まで支えるための考え方を理解する。
 - (3)利用者の持っている能力を奪わない介護技術を取得する。
- 2)ユニットケアの知識と能力の取得
 - (1)2017年度のユニットケア推進会議の取り組みを点検・評価し、残された課題に取り組む。
 - (2)ユニットケアの支援方法等の基本理解・実践のための内部研修を開催する。
 - (3)計画に基づいた支援、その結果の記録、評価、等PDCAサイクルを実践する。
- 3)多職種連携
 - (1)嘱託医による認知症研修の実施計画
 - (2)ミッケルアートの取り組みを再開し、市民パートナーを含め実施者を増やす。
 - (3)皮膚科・耳鼻科・眼科等のネットワーク構築
 - (4)理学療法士による研修開催や連携した機能訓練を実施する。
 - (5)外部講師による年度研修計画の実施

4.【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境の改善】

- 1)介護人材の安定をはかるため求人広告の掲載、地域へのチラシ配布、就職説明会、紹介等、求人活動に三ッ沢全体で取り組む。
- 2)年度計画にもとづく法定研修・内部研修の計画的実施
- 3)契約時・入居時の手続きをマニュアル化し、苦情解決につなげる。
- 4)事故報告書・ヒヤリハットを施設全体で共有し、類似事故の防止に繋げる。
- 5)各マニュアル等の整備、ユニット内カンファレンス、多職種連携等の体制整備、その他環境整備を行う。
- 6)介護ロボットの課題や改善依頼を業者へフィードバックし、ロボットの開発協力を行なう。また介護職の負担軽減、業務効率化による支援の質の向上を図る。
- 7)公休消化、有休消化100%を目指す。
- 8)体を動かし声を出す機能訓練やレクリエーションを定期的の実施し、生活の活性化を図る。
- 9)2017年1月より食事を外注しているナリコマエンタープライズの食事を総括し、食の安全を図る。

5.【介護保険制度改正への対策】

- 1)リハ事業の見直し
- 2)医師、看護師と連携し、さらなる看取り対応の徹底を図る。

6.【経営目標】

- 1)加算よりも法令順守を徹底していく。

- 2) 退居から入居までの期間を1週間以内にし、高稼働率を維持し空室をつくらないようにする。
 - (1) 稼働率 97.5%
 - (2) 空室活用率 10%

三ツ沢 短期入所生活介護

1.【社会状況、社会福祉事業を取り巻く環境から】

人材について 人材確保に努力をする一方で、限られた人材の中での職場環境改善を目指す。

- 1) 稼働率ありきの予算ではなく、見込まれる人員配置から適正に運営ができる稼働率を検討
- 2) 過度な時間外労働を削減し、職員の心にゆとりを持たせることで、利用者支援に対する新たなアイデアを生み出す

2.【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

地域との連携について

- 1) 「三ツ沢サロン」を通し、自治会、地域住民、地域包括支援センターとの連携を強化する。
- 2) 常盤台地域ケアプラザ及び居宅介護支援事業所との連携強化を図り、地域を中心としたショートステイでの支援に取り組む
- 3) 各地域包括支援センターで行なっている各事業所、各専門職の連携に関する取り組みへの参加

3.【専門職としての人材育成、確保、計画】

人材育成について

- 1) 「10の基本ケア」に基づいた介護の基本の知識と能力の取得
 - (1) 短期入所についてもユニットケアを提供していることの自覚を持つ。
 - (2) 在宅支援を意識したユニットケアを模索していく。
- 2) 認知症ケアに対する知識と能力の取得
認知症介護実践者研修などの受講
過度な時間外労働が解消されることが条件

4.【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境の改善】

- 1) 短期入所生活介護計画書の適正な作成、交付
ほのぼのを利用した作成、有効期間、見直し時期の管理
- 2) 入退所時間の見直しにより、法令遵守、業務改善を図る。
 - (1) 居室が使用できない状態での受け入れは法令違反であるため、午後入所、午前退所への体制変更を検討する。
 - (2) 全利用者に間違いなく部屋が用意できることから、利用者の満足度を向上させる。

- (3)「部屋なし」状態での苦情を防ぐため、利用者が頻繁に部屋を使うかどうかを調べて居室を変更しているが、それをしないことで職員負担軽減につながる。
- (4)現状では約5時間、定員20名を超える時間帯があるが、上記変更をして職員の負担を軽減させる。

5.【介護保険制度改正への対策】

リハビリ、認知症ケアの充実

適正な介護職員の人員配置をまず第1に考えつつも、今後より重要視されるリハビリ、認知症ケアの充実について検討をする。

6.【経営目標】(事業展開の検討など含む)

- 1)稼働率 検討中
- 2)空室活用率 検討中
- 3)三ツ沢相談チームの創設により、特養とショートステイの連携を強める。

藤沢市 辻堂西地域包括支援センター

1.【社会状況、社会福祉事業を取り巻く環境から】

- 1)平成30年度の事業は、介護保険事業の改正内容が大きく影響が出てくることが予想される。

今までの何度かの改正を受け対応をしてきているが、限られた財源の中で多くの高齢者が支援を受ける状況が2025年を前にして今すでにあり、支援が必要であっても制度を利用できない高齢者、障がい者が増えてきていることを実感する。地域で生活する認知症高齢者も増え、地域住民や金融機関などの関係機関、支援者が対応に苦慮される場面も多岐にわたるようになった。そのような中で地域包括支援センターが担うべき役割が増え、地域住民の協力や関係機関との強い連携をもって事業を進めていくことが不可欠となっている。

- 2)認知症高齢者だけでなく精神疾患のある高齢者やその家族の支援、閉じこもり、虐待の疑いやいわゆるゴミ屋敷、生活困窮にある家族支援、親族とのかかわりの薄い独居高齢者の支援など、支援を必要とする住民が抱える複合的な地域生活課題をどう解決を図っていくかなど、権利擁護の観点から地域包括支援センターが成すべき方向性をしっかりとらえ、地道な取り組みと共に早急に柔軟に業務を遂行していく。

- 3)辻堂東地域包括支援センターと協働し、辻堂地区の社会資源を定期的に調査し、新たなネットワークの構築を図る。協議体等を通じて地域住民、自治会や福祉関係者、行政等による見守りネットワークの強化を図り、地域で高齢者を支えるシステムづくりに取り組む。

障がい関係機関とのネットワーク構築を図る。地域住民対象の認知症サポーター養成講座の開催や、特養・住宅型有料老人ホーム・サービス付き高齢者向け住宅などとの連携での認知症の普及啓発活動を行い、認知症の症状があっても安心して暮らせる地域づくりをめざし、地域力を高めていく。

2.【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

- 1) 地域の高齢者の外出支援、閉じこもり予防の一環として「なぎさ食堂」や「地域ささえあいセンターかるがも」との連携を深め、食・健康を通じて介護予防に関する普及啓発を行う。
- 2) ラポール城南で取り組んでいる「認知症サポーター養成研修」への協力など継続していく。

3.【専門職としての人材育成、確保、計画】

- 1) 生活困窮、虐待、障害など多問題を抱える家族支援に対応できる総合相談支援技術のスキルアップを図る。具体的にはケース検討を定期的に行い、多職種での意見交換をする中でそれぞれの力をつけていく。
- 2) ケアプランチェックの意味もある地域ケア会議を主催（30年度は共催）する力をつけていくため、県や市主催の研修に参加できるよう適切な研修計画を作成する。

4.【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境の改善】

- 1) 介護予防支援、介護予防ケアマネジメント業務において利用者主体・法令順守を徹底する。
- 2) 包括的支援事業、介護予防支援事業、介護予防ケアマネジメント事業の業務バランスを確認し、適正な人員の配置による業務を遂行する。また、業務効率があがるように内部で定期的な点検や評価を行い、ケースファイルの整理方法や帳票類の統一化など図っていく。

5.【介護保険制度改正への対策】

- 1) 改正内容を正確に理解し、利用される方への説明、適正な制度の運用を行っていく。
- 2) 「共生型サービス」など創設される為、障害サービスの理解を深めるためにも障がい者福祉に関する知識情報を習得し、障害福祉関係の事業所との連携強化を図る。
- 3) 市町村が実施する多職種参加の地域ケア会議を共催することで、包括職員の司会進行のスキルを上げるとともに、担当ケースの自立支援・重度化防止を意識したケアプランを作成する実践力をつける。

6.【経営目標】(事業展開の検討など含む)

適正な人員配置を維持し、配置人数に合う件数を直営にて担当していく。

藤沢市 辻堂東地域包括支援センター

1.【社会状況、社会福祉事業を取り巻く環境から】

- 1) 平成 29 年 10 月現在、辻堂地区における高齢者人口 9,661 人（藤沢市全 13 地区中 5 位）、高齢化率 22.3%（同 8 位）、一人暮らし高齢者人口 1,561 人（同 4 位）となっている。平成 29 年度一人暮らし高齢者が自宅で亡くなっていた事例が 4 件あり、今後も緊急対応が必要なケースが増えることが予想される。
- 2) 認知症高齢者だけでなく精神疾患のある高齢者やその家族の相談も増加傾向であった。辻

堂地区の高齢者一人ひとりの生活状況を把握し続けること、支援を必要とする住民が抱える複合的な地域生活課題を地域包括支援センター単独で把握、解決することは困難な現状がある。

- 3) 今年度、具体的な取り組みとして、辻堂西地域包括支援センターとの協働により、辻堂地区の社会資源を定期的に調査し、新たなネットワークの構築を図る。協議体等を通じて地域住民や福祉関係者、行政等による見守りネットワークの強化を図り、地域で高齢者を支えるシステムづくりに取り組む。障がい関係機関とのネットワーク構築を図る。地域の認知症キャラバンメイト、SSTスマートタウン地区の特養、サービス付き高齢者向け住宅との連携での認知症の普及啓発活動を行い、認知症があっても安心して暮らすことができるよう地域力を高めたい。

2.【ラポールグループ地域包括ケアシステムの取り組み】

- 1) 地域の高齢者の外出支援、閉じこもり予防の一環として「なぎさ食堂」や「地域ささえあいセンターかるがも」との連携を深め、食・健康を通じて介護予防に関しての普及啓発を行う。
- 2) 明治地区見守りセーフティーネット事業の一環である認知症サポーター養成講座への協力を行う。
- 3) 「就労準備支援」との連携により引きこもりとなっている同居家族の自立に向けた支援を検討する。

3.【専門職としての人材育成、確保、計画】

- 1) 包括で関わっているケースの事例検討会を行い、対応した職員の支援の振り返り、ソーシャルワーク技術のスキルアップを図る。
- 2) 多問題を抱える高齢者支援に対応する力を身につけるため、全職員が包括現任者研修をはじめ、県や市主催の研修に参加できるよう適切な研修計画を作成する。

4.【コンプライアンス・リスクマネジメント強化及び業務効率化・環境の改善】

- 1) 介護予防支援、介護予防ケアマネジメント業務において法令順守を徹底する。
- 2) 市への提出書類など効率かつ円滑に業務を遂行できるよう随時、業務の見直しを図る。
- 3) 包括的支援事業に支障がないよう、介護予防支援、介護予防ケアマネジメント業務とのバランスを確認し、業務を遂行する。

5.【介護保険制度改正への対策】

- 1) 市町村が実施する多職種参加の地域ケア会議に出席し、自立支援・重度化防止を意識したケアプランを作成する。
- 2) 制度改正の内容を把握し、所得に応じた利用者負担等変更点について丁寧な説明を行う。
- 3) 障がい者の65歳問題が生じているなか、平成30年4月改正障害者総合支援法も施行される。「共生型サービス」が開始されるなど、障がい者と高齢者を分けずに支援する仕組みづ

くりが求められている。65歳を迎えた高齢障がい者の支援を行う上で、障がい者福祉の目的的理解、支援の専門性の向上を図ることができるよう障がい関係機関との連携強化を図る。

6.【経営目標】(事業展開の検討など含む)

包括的支援事業と介護予防支援・介護予防ケアマネジメントの進捗を管理し、適切な給付管理件数を維持する。

なぎさ食堂

1.【運営計画案】

なぎさ食堂の運営意義は、地域高齢者の食事の質改善が目的でもあるので、安心して安全な食事提供ができる体制を維持することが、第一であると考えます。

食事の大切さや、質の改善をも図れる体制づくり(職員の共育等含めて)も考えていきます。また、明治地区ささえあいセンターとの事業兼務を念頭に、売上の拡大を進めていきます。

前年度比120%UPの目標のもと、顧客満足を得ながらの売上向上を目指します。

2.【売上目標額】

1日4万円 月約100万円