

令和6年度 事業計画

社会福祉法人 上村鶴生会

I 社会福祉法人 上村鵠生会

【事業理念】

人の幸せとは何かと常に考え、たゆまなき支援を行う

1. 利用者と家族の介護者一人ひとりが、地域の中で、その人らしく生きがいと安らぎをもてるよう地域福祉を展開する。
2. 「日々新たなり」を念頭に、利用者を主体にしたサービスの提供を目指しその実践と評価を継続していく。
3. 常に、ボランティア活動を行っている近隣の方々の献身的な愛情を忘れず、継続的な奉仕精神を大切にしていく。
4. たゆまなき福祉の実践を継続していくことで安定した福祉経営を実現する。

【事業方針】

1. 藤沢市の高齢者福祉施設の拠点として、地域福祉を充実させていく。居宅介護支援事業所・藤沢市鵠沼南地域包括支援センター（鵠沼市民センター内）の相談課の連携をスムーズに進めるとともに、行政とタイアップして、地域福祉の充実を図っていく。
2. ボランティア団体等とより一層の連携を図りつつ、利用者、利用者の家族、職員、地域方々等と緊密な交流が図れるような事業内容を企画検討する。
3. 各サービス事業所の職員の人事交流を図り、上村鵠生会法人職員として相互の連帯、連携のもとに、あらゆる福祉サービスに対応できる資質の向上を図るとともに、職員の研修の充実を図る。
4. 個人情報の保護を担保しつつ、利用者についての正確な情報や記録類等について、各サービス事業所間の共有化を推進し、一元的な管理ができるよう取り組む。
5. 第三者評価機関等によるサービス評価や自己点検を定期的に行い、提供するサービスの質を振り返り、サービスの質の向上に取り組む。

スローガン 「一にあいさつ、二に笑顔」

計 画

1. 地域への施設の開放と住民との交流会を再開し、社会福祉法人上村鵠生会の理解を深めてもらえるよう努める。
 - (1) 法人創立 50 周年事業
 - 目 的：法人の歴史と成果をご利用者、職員、地域住民及び関係者と祝うと共に、感謝を表す。
 - 実施方法：令和 6 年 6 月 2 日(日)に創立 50 周年記念式典を開催。パンフレット及び 50 周年記念誌を作成。50 年の歴史を振り返り、更なる発展を目指す機会とする。
 - (2) 開園記念祭
 - 目 的：開園記念祭を開催することで施設を開放し、利用者とその家族・職員がボランティアや地域の人々と交流を図り、地域の福祉拠点としての開かれた施設として交流事として開催する。
 - 実施方法：8 月 3 (土)開催に向け、法人各部署から実行委員を選出し、ボランティアの協力を得て、各種イベントを中心とした形式で実施する。
 - (3) 地域との連携強化
 - 目 的：藤沢市の高齢者福祉施設の拠点ステーションとして、地域市民センター等と連携し、地域が抱える介護福祉ニーズに応えることで、法人の理解を深める。
 - 実施方法：市民センター・地元町内会等の各種行事へ参加することで地域との連携を図る。さらに各種相談会や老人会等を訪問し、意見交換を行う。
 - (4) 情報の公開、発信
 - 各種法令等を遵守しながら、施設（事業所）独自の情報やホームページを主体にする他、SNS 等で情報を随時発信していく。
 - 目 的：利用者とその家族・地域・公的機関や関係機関に法人、各サービス事業の取り組みについて情報提供を行い、法人の理解を深める。
 - 実施方法：各サービス事業の内容や財政状況の開示、介護保険最新情報等の提供をホームページ等で適時行う。
 - (5) 地域貢献事業
 - 藤沢市地域公益事業推進法人協議会が行う「福祉なんでも相談窓口」に参画し、公的制度の狭間にある地域の生活困窮者が抱える多様な生活課題に対して支援できるよう藤沢市社会福祉協議会及び市内参加法人と連携強化に努める。
2. 法人の最も重要な経営資源＝「人」が最大かつ最高に能力を発揮し、職員誰もが「高齢者の福祉にやり甲斐、生きがいを感じる」と思える職場環境を作る。
 - (1) 事業部制と会議体の定着
 - 目 的：鵠生園、関野記念鵠生園、通所・訪問事業部、相談事業部、看護部および総務部の事業部制にすることで、各事業部における現場の責任者がスピード感のある意思決定と実行できる運営体制をとる。事業部間で相互に補完・有機的に連携し合うことで法人全体の運営を円滑に進め、安定した経営の実現を目指す。
 - 実施方法：各事業部長参加の所属長会議の開催、各部署の主任参加による運営会議を定期的に開催する。開催方法はオンライン会議・対面会議を併用していく。

(2) 職員会議の開催

目 的：法人職員の資質向上、法人目標の共有化を図ることを目的として、事例研修の発表等を実施し、職員間の交流・資質向上を図る場とする。

実施方法：年2回（10月、3月）開催予定とする。開催方法は、会議同様、柔軟に対応する。

(3) 職員確保・育成のための研修の推進と充実

目 的：法人事業方針である「あらゆる福祉サービスに対応できる資質の向上を図る。」をもとに、キャリアパス体制の構築と、職員一人ひとりに必要な知識・技術が獲得できるよう施設内外の研修に参加する機会を提供する。各サービス事業の常勤・非常勤職員の資質向上における課題の共有を図るため、研修担当を設置することで法人職員の能力を高めることを目的とする。

実施方法：①法人各階層別（新任職員研修、中堅管理職、管理職）研修を軸に、職員個人に合わせて研修計画の策定を行う。その計画をもとに、常勤・非常勤を問わず各種研修に参加の機会がえられるよう支援していく。

②法人資格取助成制度である「上村鵠生会助成金」を活用して、介護福祉士への段階的なステップで専門性を高められるよう支援していく。

③藤沢市の行政支援を得ながら外国人材登用に向けた雇用環境を準備する。

(4) キャリアパスの再整備

目 的：職位、職責、職務内容に応じた任用要件等を定めると共に、それに沿った賃金体系を再整備する。

実施方法：業務分掌の明確化により各役職、個人の職務内容の明確化。役職に応じた手当等を含めたキャリアパスの制度を策定する。

(5) 人事考課制度の見直し

目 的：職員の、能力・情意（態度）・成績（業績）を、キャリアパスに基づき、組織的・秩序的・客観的に評価し、人材育成などに反映させることを目的とする。

実施方法：令和4年度に見直しをした、新たな人事考課観察表をもとに、人事考課を行い、必要に応じて適宜、補正等をして制度の定着を図る。

(6) 安全衛生管理体制の充実

目 的：職員の安全と健康維持を確保するとともに快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

実施方法：安全衛生委員会を毎月1回開催する。加えて、職員をサポートするため相談窓口の周知を図ると共に、職員の健康障害防止、危険防止、その他安全衛生（ストレスマネジメント、ハラスメント対策含む）に関する対策等を検討、実施する。

(7) リスクマネジメントの意識啓蒙と訓練の実施

目 的：職員の防災意識を高め、緊急事態に即応できる態勢を確保する。

また、自然災害、感染症等発生時における事業継続計画（BCP）を策定し、

訓練で得られた知見をもとに、随時見直しを行う。

実施方法：①各部署から防災担当者を選任し、毎年2回以上の消防避難訓練・津波避難訓練を法人全体で実施するほか、新人職員を対象に、毎年6月に防災教育を行う。この他、各事業所において昼間・夜間想定 of 災害時訓練（津波避難訓練）を随時実施すると共に、地域の防災活動に積極的に参加していく。
②各施設、事業部の災害用事業継続計画の検討・訓練等を行うことで、より実効性の高いものに修正していく。

3. 令和6年度介護報酬改定への対応

令和6(2024)年度介護報酬改定にあわせ、報酬の算定要件等に適切に対応できるよう各事業所と連携し、利用者様への情報提供を適宜行う。また、処遇改善関連加算の大幅改定を受けて、職員処遇改善が着実に図れるよう検討・実施する。

4. 生産性向上及び業務負担軽減の促進

介護職員の業務負担軽減、生産性向上に資するよう導入済みのタブレット端末及び見守り機器の既存のICT機器を活用し、業務改善を図る。
また、ICT以外の分野においても業務課題の共有の場として、各部署の委員会や連絡会等を通じて、課題解決にむけて検討を深める。

5. 鵠生園設備修繕計画の策定と実施

経年劣化による電気設備及び衛生設備（空調及び受水槽）の更新が必要となる。災害時の事業継続に資する設備への修繕工事を行うため、外部有識者と共に検討を進めると共に、実施可能な設備から順次実施する。

6. 藤沢市鵠沼南地域包括支援センター（鵠沼市民センター内）の主な業務である介護予防マネジメント、権利擁護・虐待防止等地域支援の総合相談、包括的・継続的マネジメントの支援等のより一層の充実を図る。権利擁護・虐待防止等については、研修等の充実を図るようにする。

7. サービス評価と向上

「運営状況点検書」及び「情報の公表」を利用するなど自己点検を定期的に行い、提供するサービスの質を振り返り、サービスの質の向上に取り組む。同時に、各加算要件が根拠資料の点検の確認を行う。

事業計画の検証について

各サービス事業所の事業計画について、月次の運営会議及び10月（期間4月から9月）、翌年2月（期間10月から翌年1月）にそれぞれ、計画の進捗状況を検証していく。

Ⅱ 特別養護老人ホーム鶴生園、鶴生園短期入所サービス

理 念

人生の最期のステージを過ごす場所として一人一人の利用者の個別性を大切に、自分や自分の家族が受けたいと思えるケアを実現できるようにしていきます。

方 針

1. 個人にあったケアやその人らしさが生かされるような方策を職員間で共有していきます。
2. 上記を実現するために高い倫理観が持てるよう研修等を実施し専門職としての職員自身の成長を促していきます。
3. 感染症の流行時期を見極めつつ家族やボランティアとの交流の機会を確保することで利用者が自分らしく過ごせるようにしていきます。

計 画

1. 利用者にとって最善なケアの提供
 - ①栄養、看護、介護、相談各アセスメントを基に、利用者個人を把握し、ケアプランを基にした個別援助を提供する。
 - ②利用者の尊厳を守る意識を強く持ち不適切なケアが生じることがないようにケアについて職員間で話し合える環境を作る。
 - ③レクリエーションや日々の関わりを通して、利用者のQOLの向上を図る。
 - ④ICT機器等を活用し、データ根拠に基づく科学的な介護を実施することで介護の質の向上を図る。
 - ⑤ターミナルケアについて、利用者本人やや家族の意思を確認しながらケアにあたる。安楽に過ごせる環境を提供し、ご本人の生命力をいかしたケアを行う。
2. 家族との連携
 - ①感染対策を行いながら面会を実施する。
 - ②健康状態に変化があったときはすぐに報告し、家族と情報を共有するとともに必要時には通院等に協力していただくことで安心して利用者の入所生活が継続できるようにする。
 - ③ステージが変わったときは家族にケアカンファレンスへの参加を促し、多職種による丁寧な説明をすることで家族が利用者の変化を受け入れられるようにしていく。
3. 職員の自主性の尊重
 - ①各主任、副主任を中心に自主的にフロア運営を行える組織体制を目指す。
 - ②主任・副主任を中心に各職員が自ら考え協力しあいながらチームワークを形成する。
 - ③職員は鶴生園ホームの理念や方針を常に念頭に置きケアを実施する。
 - ④厚生労働省の指針に基づき生産性向上、業務改善を推進していく。
 - ④介護・看護・栄養・ケアマネジャーが十分なコミュニケーションをとることでより良いケアが実施できるようにする。
 - ⑤内部研修として 法定研修、最新の介護技術についての研修を実施するとともに法人内での交流研修、さらに個人に合わせた資格取得等を含めた外部研修を実施する

ことで職員の資質向上を目指す。

⑥職員一人一人の声を聴き、離職なき働きやすい職場を目指す。

4. リスクマネジメントへの取り組み

①小さなことでも必ずひやりはつとに文書化し・事故報告書とともに、事故等の検証を行い再発防止へ取り組んでいく。

②リスクマネジメント委員会を設置し、当園での事故についての振り返りを行うとともに介護業界での介護事故についての学びを深め安全に介護が実施できるようにフロア会等でスタッフ全員に周知していく。

5. 利用者の尊厳の重視と身体拘束防止・虐待防止への取り組み

①利用者の権利擁護のために身体拘束、虐待の委員会を設置し研修を定期的実施する。

②日常の中でも不適切なケアかもと疑問を感じた際にはチームで確認し不適切ケアの芽の段階で摘み取ることで利用者の権利擁護につなげていく。

6. 感染症への対策と事業継続計画

①職員個々の日々の健康観察、ショートステイ利用者の利用前の体調確認を行い、施設内に感染症が持ち込まれるリスクを低減させる。

②入所者の日々の検温など体調観察を行い発熱や風邪症状などがある際には早期に抗原検査を実施し隔離等の感染対応を行う。

③外部内部の研修を通して新型コロナウイルス感染症をはじめとする感染症への最新の知見を深め、職員一人一人の知識の向上、感染防止の技術的なスキルアップを目指す。

④感染発生時は感染拡大防止の必要な措置を講じるとともに感染終息に向けて事業が継続できる様、事前に計画を立て研修、訓練を実施しておく。

7. 災害時の対応と事業継続計画

①津波発生地域としての避難計画を立て、発生時の対応について訓練を実施しておく。

②災害発生後も事業が継続できるように計画を立て、備蓄を行い、計画に基づき研修・訓練を実施しておく。

8. 短期入所

①地域の在宅介護者の負担が軽減されるようにケアマネジャーとの連携を密にし、ケアプランを基にした最善な個別援助を提供する。

②地域の社会福祉法人として空床がある際は緊急時の対応も受けていく。

③ご利用者の正確な情報をアセスメントすることで、安心、安全なサービス提供を心がける。

9. 経営の安定

①介護保険の施設として必要な加算をとりつつ経営の安定を目指す。

②空床が生じないように入所希望者の新規本入所の準備を行うとともにショートステイの稼働率の向上を図る。

③特養・ショートステイを合わせて98%稼働を目指す。

Ⅲ 通所・訪問事業部

鶴生園デイサービスセンター、鶴生園デイサービスさんぽ、湘南なぎさ荘

方針

1. 利用者・家族に「鶴生園を利用して良かった」と安心して頂ける場所に。
職員にとって「自分の家族もここに通わせたい」「ここで働けて良かった」と誇れる場所へ。また、激動の時代～高度経済成長を力強く生き抜いて来たご利用者へ、尊敬の念を忘れる事無く、共に笑顔で過ごせる環境へスタッフ一丸となり取り組んで参ります。
2. 社会福祉法人としての社会的責務を忘れる事無く、経営と福祉の両立した事業運営を目指します。又、介護保険改正へ柔軟に対応した適切な事業運営に取り組んで参ります。

計画

1. 通所課（鶴生園デイ・ デイさんぽ・湘南なぎさ荘）目標

①地域福祉の実践

介護保険に適応した運営とサービスの提供を行う。ご利用者の残存能力の維持・向上を目指すため、ケアプランと利用者・家族の要望等を個別計画書に反映させてサービス提供を行っていく。

②収益率の維持・向上

定期的にケアマネ事業所へ営業活動を継続して、ご見学やご体験の問い合わせや新規の受け入れに柔軟でスピード感をもって対応していくことで信頼を築き、3事業所がそれぞれの課題・ニーズを把握し、算定可能な加算等を導入することで、通所課としての安定した運営を目指す。

ご利用者のサービス利用に対する要望等伺い、ご状態等も考慮しながら3事業所の特性に合わせた

サービス提供（移行等）のご提案と連携を意識していく。

なぎさ荘：半日・運動型 鶴生園デイ：レスパイト・入浴 さんぽデイ：認知症・個別対応・入浴と一元的な「通所課」をより明確な形で目指し、それぞれが適正な運営となるよう努める。

介護保険改正のポイントを理解したうえでの対策・準備、感染予防策の継続・災害発生時に備え従来の訓練に業務継続計画を盛り込んだ定期的な訓練を繰り返し実施してPDCAサイクルを回していく。又、無資格職員については初任者研修や実務者研修への参加、更に介護福祉士国家試験が受験可能な職員へ資格取得に向けたサポート環境を整え、資格取得がサービス内容や質の向上に繋がっていくようにする。

(年間目標)

- 鶴生園デイサービス（一般型） 平均利用者数 25名以上/日（延べ月650名以上）
- デイサービスさんぽ（個別対応型）平均利用者数 10名以上/日（延べ月260名以上）

- 湘南なぎさ荘(総合事業) 平均利用者数 1 単位 13 名×2 単位/日 (登録 100 名以上)

以上3形態により、状態に応じた最良のサービスを提供致します。

③通所課の職員個々のスキルアップとチームワークの強化

職員一人一人が情報収集と共有意識を常に持ち、各事業所の目標に対する現実的な取り組みを職員の意見を基に掲げ・適宜評価と見直しを行っていく。又、動画、内部、外部研修への積極的に参加しやすい環境を目指し、事業所内での連絡会や研修等を定期的で開催していく事で職員同士が意見交換を行い、働きやすい環境を作る。個の動きの中でも、常にチームとして業務内容を気にかけてお互いに声を掛け合い、一時の協力がお互いに大きな助けとなることを念頭に常にチームプレーである意識を持つことを忘れずにいる。

④ボランティアとの更なる連帯感

開かれた施設として風通し外部の目として、更にご利用者の立場に立った代弁者として積極的に意見を頂けるよう連携を図る。また、デイサービスで活動する事に楽しみや、やりがいを感じて頂けるように常に感謝の気持ちを伝え礼節を心掛ける。

⑤通所課の安定した職員数の確保で働きやすい環境と人事交流

3事業所が独立運営ではなく、各部署の内情をより深く理解し、急な欠員やトラブル等が起きた時に助け合う事の出来る体制を整えて行く事にあり、その為にも安定した職員数の確保と人員配置に余裕を持つ事で働きやすい環境を作る事が離職率を下げる事にも繋がり人事交流や協力体制を保つことが出来る。

業務上の課題も、それぞれの業務内容も、通所課の置かれている現状を多角的に理解し、フォロー出来る通所課を目指す。

鶴生園ホームヘルプサービス

方針

1. 利用者・家族に「鶴生園を利用して良かった」と安心して頂けるように。
職員にとって「自分の家族も利用したい」「ここで働けて良かった」と誇れる場所となるように。
利用者へ、尊敬の念を忘れる事無く、可能なかぎり安心してご自宅で過ごして頂けるように職員が一丸となり取り組んでいきます。
2. 社会福祉法人としての社会的責務を忘れる事無く、経営と福祉の両立した事業運営を目指します。
又、介護保険改正へ柔軟に対応した適切な事業運営に取り組んでいきます。

計画

- ①利用者と、その家族、また地域の信頼が得られるように、質の高いサービスを提供することで事業所の存在価値を高めることが出来るように努力する。
 - ・サービス提供責任者、訪問介護員は、定例会での勉強会、外部研修を積極的に受けていくことでより専門性の高い技術を身につけられるようにする。
 - ・利用者、家族に対し 事業所と訪問介護員のサービスについてアンケートなど実施し、評価を頂けるようにする。
- ②安定した事業運営を目指す。
 - ・特定事業所加算Ⅱの要件を満たし加算取得を継続する。
 - ・サービス提供責任者一人につき上限の50人の利用者を担当する。サービス提供責任者6人体制を整え、登録者数300人を目標とする。
 - ・地域包括支援センター、居宅介護支援事業所からの依頼に対しては、迅速・正確な対応をすることで信頼を得られるように努力する。
 - ・記録や請求業務などの事務作業について、常に見直しをして生産性が上げられるようにしていく。
 - ・感染防止や業務効率化の観点から、ICTの活用をより進めていく。
- ③業務継続に向けた取り組みを強化する。
 - ・感染症や災害が発生した場合であっても、訪問介護サービスが継続して提供できるよう体制を整えるため、計画策定、研修・訓練の実施をする。

IV 相談事業部

居宅介護支援センター鶴生園・鶴沼南地域包括支援センター

方針

地域包括ケアシステムの一翼として、高齢者が可能な限り、住み慣れた地域でその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことが出来るよう、また希望があれば在宅での看取りができるよう、地域の相談事業所としての役割を担っていきます。福祉・医療・行政及び地域のインフォーマルサービスとの多職種連携を通じて、必要な支援が包括的に確保できる様に取り組みでいきます。感染症や災害の発生時にも業務継続が出来る様に、対応力を強化していきます。

計画

1. 居宅介護支援センター鶴生園

(1) 居宅介護支援センター

- ①積極的に地域資源の情報収集を行い、利用者及び家族が必要とするサービス等を調整し、利用者本位のケアプランを作成することで利用者及び家族を支援していく。
- ②医師・看護師・薬剤師・PT・OT・ST・MSW等の多職種と連携し、住み慣れた自宅で必要な医療・介護を最期まで受けることが出来るよう支援していく。
- ③地域の中核的な社会福祉法人を母体とする居宅介護支援事業所としての社会的役割を認識し、地域ケア会議・協議体への参加、地域包括支援センターからの困難ケースの受諾、他法人居宅との勉強会・事例検討会を通じ地域に貢献していく。
- ④事業所内で定期的に職場内研修・事例検討会・各種勉強会を行うとともに、事業所外でも計画的に事例検討会や研修に参加することで職員の質の向上を図る。
- ⑤ICTの活用により業務の効率化を図りつつ、常勤換算35件/1人のプラン数を維持し法定基準を超えないような件数を保持していくと共に、特定事業所加算Ⅱ、特定事業所医療介護連携の体制要件を満たし加算の取得を継続していく。
- ⑥感染症や災害が発生した場合であっても、必要なサービスが継続的に提供できる体制を構築する観点から、業務継続に向けた計画の策定、研修の実施、定期的な訓練（シュミレーション）を行っていく。
- ⑦介護保険改正を踏まえ、居宅介護支援費(Ⅱ)の要件に当たるケアプランデータ連携システムの活用及び、市町村からの指定を受けての介護予防支援の実施を検討していく。

(2) 老人介護支援センター（在宅介護支援センター）

- ①地域の中核的な高齢者福祉施設として、専門的な視点から地域のフォーマル・インフォーマルサービス各々との連携を深め、高齢者福祉への情報発信、活動を担う。
- ②地域包括支援センターと協働し、介護予防事業を始めとする藤沢市からの各種委託事業について、積極的に企画・運営にあたり、地域の介護予防の推進を図っていく。

③藤沢市社会福祉協議会、片瀬地区社会福祉協議体、民生委員、地域包括支援センター、自治会、老人会等と地域団体と連携を図りながら、地域の高齢者福祉の向上を図っていく。

(3) 徘徊高齢者SOSネットワークシステム（藤沢市委託事業）

認知症行方不明者の早期保護に協力し、特別養護老人ホームでの一時保護が速やかに行えるよう、行政と連携をとっていく。

2. 藤沢市鵜沼南地域包括支援センター（いきいきサポートセンター）

① <地域包括支援センター業務全般>

地域の各関係団体との連携を強化していくためにも、地域団体の集まりや地域の行事等への参加を継続し地域包括支援センターの周知を行うとともに地域連携についての理解・協力を求めていく。医療機関、居宅介護支援事業所、介護サービス事業所だけでなく、金融機関や商店などの民間企業等を含めたインフォーマルサービス、地区内の様々な団体や機関と関係性の構築を目指していく。

② <総合相談業務>

担当圏域の方がどのようなことに困っているのか、また関心があるのかを調べたうえで、地域の方のニーズに合った情報の発信や情報の提供が行えるようにしていく。介護サービスだけでなく、民間のサービス、地域団体の活動、生活や健康づくりに関連する社会資源の情報の把握、整理等を行い、日々の相談業務の中で情報提供が行えるようにしていく。

③ <権利擁護業務>

地域住民や地域の関係団体へ成年後見人制度等の権利擁護のことや、消費者被害に関して身近なことと感じてもらえるよう、よりわかりやすい啓発や情報提供を行い、被害の未然防止、相談に応じていく。

④ <包括的・継続的ケアマネジメント業務>

地域ケア会議においては多様な事例を医療職、介護支援専門員、介護サービス事業者等の多職種で検討、共有し地域課題の抽出を行っていく。

小地域ケア会議協議体や郷土づくり推進会議においては地域の様々な関係者や団体とのネットワークの構築を意識し、安心して住み続けられる地域づくりを目指していく。

⑤ <介護予防ケアマネジメント業務>

地域の介護支援専門員と共によりよい良いケアマネジメントの実践が行えるように研鑽の機会として研修会等を企画したり、助言や支援ができるようにしていく。地域の方が自立した日常生活が過ごせるように、課題解決のプロセスの中で多種多様な選択肢が確保できるように地域のインフォーマルな社会資源等の情報収集、分析を継続していく。

V 特別養護老人ホーム関野記念鶴生園・関野記念鶴生園短期入所サービス

理 念

大切な時を心穏やかに過ごして頂く様、すべての方に心からの感謝を込め、表情や眼差し、笑顔、言葉一つ一つを大切に致します。
そして、後悔なくお見送りできたと納得できるケアを目指します。

方 針

1. 私たちはご利用者・ご家族の視点に立ち、自身の言葉や振る舞いがどのように映っているかを常に意識致します。
2. 私たちは目に見え、耳に聞こえることだけに囚われず、ご利用者が何を訴え、何を求めているか察するように努めます。
3. 私たちはご利用者のみならず、ともに働く仲間にも最良の場所であるようともに意識、努力し続けます。
又、それらを阻害する要因があれば、躊躇うことなく改善を講じます。
4. 『自分の大切な人、先々の自分が生活しても良い』と思える施設づくりを致します。

計 画

1. 経営基盤の安定化
 - ①社会福祉事業の公共性を常に意識しながらも、健全な事業運営に努める。
 - ②職域の役割と責任を明確にし、組織の安定化を努める。
 - ③将来的な大規模修繕を視野に入れた収益体制に努める。
 - ④同法人内に相部屋（低料金）と個室（高料金）の2形態特養がある利便性を活かし、ご利用者/運営ともにメリットある連携体制構築を目指す。
2. 職員
 - ①主任（ユニットリーダー）が自主的な活動を行えるよう権限委譲し、創造的に動ける組織体制を目指す。又、統括と主任の責任領域を明確とし、主任ワンストップで解決できる幅を増やす。
 - ②誰もが客観的ではなく、責任伴う発言を自由活発に出来るような主体的環境を整える。
 - ③利用者の尊厳を守る意識を強く持ち日々のケアにあたる。来年度は、利用者への接遇向上がより図られるよう、オンライン研修、勉強会などを通して、重点的に取り組む。
不適切なケアについて、定期的で開催している人権擁護・虐待防止委員会にてケアの振り返り、接遇目標を設定し、スタッフ間で随時意見交換を行い、利用者の権利を尊重するケアに改善するよう取り組む。
 - ④研修実施
今年度同様、運営側の必要とする研修だけでなく、現場の求めに応じた企画研修を定期的
に実施。令和2年度より導入したオンライン研修も活用し、より先進的、実践的な研修内容となるよう取り組む。又、ケア領域以外の内容であっても柔軟に企画を行う。ユニットに限らない広い視野でのケアを知る為、片瀬特養（従来型）や他ユニット施設との交流を行い、自施設を客観的に知る機会を設ける。

3. 家族

- ①家族への報告・連絡・相談を随時実施し、又、感染対策を講じたうえでカンファレンスに参加して頂くなど意思疎通の図れる関係性を構築する。
- ②令和6年2月より段階的に居室面会再開。今後も面会以外の場面でも感染対策とご利用者の社会参加の両立をめざしていく。

4. ボランティア

今年度は感染のため実現しなかったが、来年度は感染対策を講じたうえで参加を進める年をしたい。

5. 人材確保

- ①求人難の厳しい実情を踏まえ、一般媒体だけに頼らない施設発信の求人手段を目指す。
(ホームページ・外部掲示板・職員紹介等) 又、職員数を常に意識し効率の良い人員体制とする。
- ②職員一人一人の声を聴き、離職なき働きやすい職場へ。又、ハラスメント意識を高め、泣き寝入りの無く、ご利用者や仲間に最良である人達が心折れることなく笑顔で過ごせるよう努める。

6. 職員処遇の向上

勤務形態等の見直しを検討し、介護現場の安定化による有休取得増を図る。

7. 利用率の維持・向上

- ①次入所対象となる方へのリサーチを怠らず、速やかな空床対応を行う。
- ②ショートステイご利用者より臨時利用の意向を確認し、空床率の低減を行う。
- ③年間目標：特別養護老人ホーム・短期入所サービス計 平均利用率 98 人/日

8. ショートステイ

- ①登録者増に努めるとともに、よりケアの質を高め、リピーター顧客増加を目指す。
- ②新規登録者が少ない中でのベッド効率化を目指し、短期ショートと長期ショートの振り分けを図り、空床の生じないように調整を行う。
- ③ご利用者から本入所意向あれば入所相談員と連携し本入所率の安定化を図る。
- ④外部との接触がある唯一の部署となるため、利用前のご利用者の感染状況の把握を徹底するとともに施設内でもご利用者の特性と部屋割りを工夫し感染拡大防止に努める。

9. 感染症対策の維持・向上

- ①今年度8.9月にご利用者様最大で10名の感染確認。入院やマニュアルに基づく職員一人一人の努力によりそれ以上の感染拡大には至らず。この経験が無駄にしないよう来年度はコロナウイルスに限らず、ノロウイルスをはじめ様々な感染症を未然に防ぐため、感染症に対する知識、意識の向上、研修等を行い予防策の徹底と衛生資材の確保を進め、不足無き備蓄に務める。
- ②家族面会、地域ボランティア、職員会議等、これまで感染対策にて中止事項についても感染対策とご利用者、職員に必要な社会参加の機会を設ける。

10. 防災対策の維持・向上

近年、大規模な自然災害が多発、想像以上の被害あり。施設対策を見直し、入所者の生命を守れるよう取り組む。又、備蓄の充実に努め、物品不足に至らないよう最善を尽くす。

VI 看護部

鶴生園医務室・関野記念鶴生園医務室・ケアセンター鶴生園

方針

利用者が健やかにその人らしく日々を過ごせるよう、看護師一人ひとりが専門的知識と技術を用いて、より良い看護サービスの提供を行う。その為に看護の質の向上を図るよう努めていく。

利用者一人ひとりに適切なケアを提供するための情報共有やカンファレンスを開催し、多職種の役割機能を尊重し、協働してケアの実施を行っていく。

計画

1. 利用者の健康管理と疾病の早期発見・予防

- ①症状を訴えることが難しい利用者が多いため、常に状況把握と観察を行っていく。また多職種との情報交換を密に図り、異常の早期発見と早期対応に努める。
- ②胸部レントゲン撮影と定期血液検査の実施
- ③内科・精神科・眼科往診時に利用者の状況を報告し、適切な薬の処方依頼と服薬管理を実施していく。

2. QOL（生活の質）の向上

- ①看護師としての専門的知識と技術を用いてヘルスケアアセスメントを行い、QOL の維持・向上を図る。
- ②多職種連携による多角的視点から、利用者のQOL の維持・向上が出来るようなケアプランの立案・実施を行っていく。また定期的な評価・修正を行う。

3. 看取りケアの充実

- ①最期まで意思を尊重しその人らしい生活が送れるよう援助する。出来る限りの苦痛の緩和が図れるように精神的・身体的ケアを実施する。
- ②ご家族・医師・介護職・栄養士などの多職種と情報共有・連携を図り、尊厳のある安らかな最期を迎えられるように環境を整えていく。
- ③逝去後に多職種とカンファレンスを行い、今後の看取りケアに活かしていく。
- ④職員による看取りケアの研修を行い、ケアの質向上に努めていく。

4. 感染管理

- ①新型コロナウイルス、ノロウイルス、インフルエンザウイルス等の感染症予防に努める（標準予防策の励行とそれぞれのマニュアルに沿って対応し集団感染を予防する）また、ご利用者に感染症が発生した場合は迅速に隔離対応などを実施していく。
- ②利用者の対し胸部レントゲン撮影を実施、結核感染の有無を確認する。
- ③感染症マニュアルの見直し、必要時改定を行う。
- ④感染管理に対する知識とご術習得が出来るよう、職員研修を実施する。

5. 円滑なショートステイの受け入れとサービスの向上を図る

- ①ショート担当者による新規利用者の情報を共有し、安全に受け入れが行えるか医療的に必要な項目についてはケアマネジャーや家族、主治医より追加情報が得られるよう働きかける。
- ②利用者の体調不良や医療的処置、管理が必要な場合は、家族に情報提供を行い速やかに受診などが行えるよう調整を図っていく。
- ③担当者会議に参加し、問題点や改善点を話し合うことでより良いケア提供に繋げていく。

6. 職員の健康管理

- ①年1回（夜勤従事者は年2回）の健康診断にて健康管理を行う。
- ②感染症発生時は、発生状況の把握を行い、感染拡大防止と各関係機関との連携に努める。

7. 看護の質の向上

- ①主体的に研修会に参加できるよう情報提供を行っていく
- ②ナース会を開催し、看護に関する知識・技術の共有と利用者情報を共有することで利用者がどの施設を利用しても統一したケアが提供できるよう努めていく。
- ③各部署の人事交流（ディ・なぎさも含む）を行い、利用者に沿った看護を探究することで個々のスキルアップを目指す また有事の際協働し合える環境を整えていく。

Ⅶ 総務部

方針

法人の事業計画が着実に実行できるよう環境整備を行う。また、各種関連関係法令を遵守すると共に、各サービス事業所が円滑な運営が行え、職員が働きやすいと感じられるよう、その橋渡し役として機能できるよう下記の事業計画に取り組む。

計画

1. 人材確保・定着

- ①法人内全体で職員を安定的に確保できるよう、各事業所と協力してリクルート活動を行う。
- ②介護職員等処遇改善関連3加算が統合することを受けて、新たな職員処遇改善策の立案と実施を通じて、法人職員全体の処遇改善に努める。
- ③キャリアパスに基づき、職員一人ひとりに必要な知識・技術が獲得できるよう、施設内外及びWeb研修に参加する機会を引き続き提供していくと共に、対象資格を拡充した「上村鶴生会助成金」または公的支援を活用し、資格取得支援を行う。
- ④新たな人材確保策として、藤沢市の行政支援を得ながら外国人材登用に向けた雇用環境を準備する
- ⑤各職員キャリアパス支援に資する人事データシステム構築の調査・検討を行う。

2. 業務効率化と働きやすい環境整備

- ①施設インフラを活用し、各事業部と連携して、介護サービスの生産性向上の推進に向け、文書量の簡素化・標準化・ICT活用による業務自動化による業務効率化を目指す。
- ②労働関係法、介護保険法等の事業運営に係る各種関係法令を遵守すると共に、各サービス事業所が円滑に運営できるよう支援を行う。

3. 施設インフラの再整備と災害対策

- ①経年劣化による空調及び受水槽の更新工事について外部有識者と共に検討を進め、災害時の事業継続に資する設備への修繕工事を行う。

4. 財務視点と次期介護報酬改定への対応

- ①各部署と連携して物価高騰による各種費用増加の抑制を図ると共に、安定した収益が得られるよう随時、経営情報の提供を行う。
- ②令和6(2024)年度の介護報酬改定に向けて、適切に対応できるよう各事業所と連携し、利用者様への情報提供を適宜行う。