

2019年度 青葉苑事業活動（共通）方針

青葉苑介護事業所 管理部

1. 利用者処遇

(1) 各事業所

■特養（50床）：基本に立ち回り、接遇や介護技術の評価を行い、マニュアルの整備を行う

近年の施設の傾向に伴い、看取りケアや重度化に伴うケアに力を入れるために疾患の理解を行い、「なぜこのケアが必要であるのか」というケアに対する個別的な理由を持つことを目標にしました。実践としては、新人教育のメンター制度において疾患の勉強会を組み込みました。各事業所においては特養Cユニット、訪問介護事業所にて勉強会を継続しています。全事業所での取り組みは出来ていない段階です。

しかし、この1年間を振り返り、介護中の骨折、内服の管理ミス等の看護・介護技術に伴う事故が多く発生しました。高齢者であり、要介護認定を受けている入居者のリスク（危険度）を考え、今年度はケアを提供することに必要となる基本的な介護技術を見直し、接遇マナーを含めた統一したケアが提供できることを優先し取り組むこととします。また、2018年度介護報酬に伴い取得した加算について評価し、努力しているケアについて共有し、評価します。

《介護マニュアルの整備》

具体的には、センサーマット利用開始時のアセスメントによる個別評価と、継続・除去の評価、食のアセスメントに係る摂食・嚥下評価、基本的な介護技術（口腔ケアマニュアル・排せつケアマニュアル・ノーリフトによる腰痛予防とセルフケアの取り組み）、接遇マナー、内服マニュアル（看護と介護の役割・一連の流れと特養全体の統一）について現状を見直し、再度マニュアルを作成します。

《加算の取得》

- ①算定要件を職員全員が理解し取得後の効果の評価を行います。
看取り加算Ⅱ[144単位/前4日～31日 780単位/前々日・前日 1,580単位/当日]
配置医師緊急時対応加算（対象者）[650単位/回 1300単位/回]
褥瘡マネジメント加算[10単位/人・月 3月限度]
排泄ケア加算[100単位/人・月 6月限度]
- ②2019年は認知症専門ケア加Ⅰ[3単位/日 対象者]をめざします。
- ③10月報酬改定により新設される新「処遇加算」の検討を行い、取得を判断します。

■短期入所生活介護（14床）：短期入所利用者における基本サービスの充実

青葉苑を選んだ理由に基づき、望まれるケア提供が出来るよう、新規相談の時点で意向を把握し、職員全体が共有し、ケアプラン（個別サービス計画書）に沿った利用の継続をめざします。また、個別サービス計画書においては担当者が評価し、基本サービスの充実を図ります。

《新規（継続）ご利用者のケアマネジメントの参画》

- ①青葉苑を選んだ理由におけるご本人とご家族の意向について、サービス担当者会議等において確認しミーティング等において周知します。（担当者会議にて個別サービス計画書への留意事項を確認します）
- ②担当者は個別サービス計画書を作成し、生活スタイルを把握します。職員の共有においてはミーティングにて個別サービス計画書をもとに担当者が評価を行います。
- ③個々の疾患においては、内服管理（処方内容の把握）、処置、緊急時の対応など看護師が管理します。
- ④24時間の連絡体制を把握し、マニュアルを元に医療との連携に努め、ケアマネージャーをはじめ多職種連携を意識した報告・連絡・相談を徹底します。
- ⑤個別サービス計画書にもとづくレクリエーション活動の提案（集団レクリエーションと個別レクリエーションのメリハリ）を行います。
- ⑥モニタリング期日を設定し、ケアに対する評価を行いケアマネージャーに報告します。また計画修正の必要がある際は、随時報告を行います。

- ⑦隣接している戸町ふくし村短期入所生活介護事業所との会議を定期的開催し、相互の連携による利用者の確保と質の向上に努めます。

《加算の取得》

看護師配置加算Ⅰ（イ）〔4単位〕を取得します。

■通所介護事業所（25名）：通所介護利用者における基本サービスの充実

《新規（継続）ご利用者のケアマネジメントの参画》

- ①青葉苑を選んだ理由におけるご本人とご家族の意向について、サービス担当者会議等において確認しミーティング等において周知します。（担当者会議にて個別サービス計画書への留意事項を確認します）
- ②担当者は個別サービス計画書を作成し、生活スタイルを把握します。共有においてはミーティングにて個別サービス計画書をもとに担当者が評価を行います。
- ③個々の疾患においては、内服管理（処方内容の把握）、処置、緊急時の対応など看護師が管理します。
- ④必要時医療との連携に努め、ケアマネジャーをはじめ多職種連携を意識した報告・連絡・相談を徹底します。
- ⑤個別サービス計画書にもとづくレクリエーション活動の提案（集団レクリエーションと個別レクリエーションのメリハリ）を行います。
- ⑥モニタリング期日を決定し、ケアに対する評価を行いケアマネジャーに報告します。また計画修正の必要がある際は、随時報告を行います。

《加算の取得》

各加算の算定要件を職員全員が理解し取り組む姿勢を強化します。また、サービス提供体制加算の類上げできる条件が揃えば、年度途中でも行います。（Ⅰ）ロ〔12単位〕→（Ⅰ）イ〔18単位〕

■訪問介護事業所 2019年4月末をもって事業所を休止します

■居宅介護支援事業所

- ①特定事業所加算Ⅲ〔300単位/件〕の取得を行います。新規利用者の確保のため、連携室の訪問や居宅介護支援事業所の連携に努め、新人育成をはじめ質の向上を目指します。
- ②地域ケア会議や研修等へ積極的に参加します。

《加算の取得》

各加算の算定要件を職員全員が理解し、取り組む姿勢を強化します。その上で、取得後の効果の評価を行います。

- ①ターミナルケアマネジメント加算〔400単位〕
- ②入院時情報連携加算〔Ⅰ：200単位、Ⅱ：100単位〕
- ③退院・退所加算〔Ⅰイ：450単位 Ⅰロ：600単位 Ⅱイ：600単位 Ⅱロ：750単位 Ⅲ：900単位〕

■障がい（児）者居宅サービスを検討します

2018年度介護報酬会に伴う、指定居宅介護サービス所における『共生型居宅サービス事業』として、障がい者（児）の受入が整備されました。これを受け、青葉苑の短期入所介護及び通所介護事業所での実施にむけた検討を行います。

（2）アウトブレイクを発生させない感染対策の徹底

- ①ノロウイルス、インフルエンザウイルスの流行時期に合わせた標準予防を徹底します。
- ②インフルエンザ感染予防のための入室制限等は、ご家族、外来者の協力を得て11月～3月で実施します。
- ③職員への予防投薬について、全職員で確認し今年度も継続します。

(3) 事業対象者への対応

- ①通所介護における現行相当サービスの利用者は継続して受け入れます。
- ②地域包括支援センターと毎月、情報交換を行い、青葉苑に求められる事業内容を確認し、拡大します。

(4) 上戸町病院を含めた医療機関とさらなる医療連携の強化をはかり入居者の健康管理をすすめます

- ①配置医師(嘱託医)を中心とした、健康管理、看取り体制を充実します。
- ②入院治療及び退院にむけた、ご家族とともに「顔の見える」関係づくりとご利用者の情報を共有します。
- ③入退院に関わる情報発信と共有(医療スタッフへの入院時の情報提供、医療スタッフとの退院前確認、退院後訪問の受け入れや報告など)を行います。
- ④生活の場として特養におけるQOLの共有～とくに「食」へのこだわり、を追及します。
- ⑤配置医師(嘱託医)への連絡方法について、事前指示やマニュアルを整備し、徹底します。
- ⑥特養入所判定への医師の参加を検討します。
- ⑦地域連携室との連携会議(受診体制や処方、医療・介護における課題等)を継続します。

(5) 各種委員会活動

- ①委員会での報告内容は、報告書の回覧だけでなく、事業所会議での委員からの報告、決定内容や対策等の周知を徹底し継続します。(例えば、ひやりはっと・事故報告の内容と対策についての共有など)
- ②また、委員会の協議内容は、事前に各部所で意見を集約し提供します。
- ③以下、各委員会の取り組みは次のとおりです。(★:法定設置 兼 研修必須)
- ★リスク・マネジメント→安全・安心のケアを追求します。
特に事故報告書2に関しては行政報告資料を確認しながら共有を図り、対策項目の事後確認を行います。
内服マニュアル(看護と介護の役割・一連の流れと特養全体の統一)に関しては看護ミーティングで基本を作成し、副部長との協議を重ね、介護職員と連携し、事故ゼロを目指します。
- ★身体拘束廃止→拘束ゼロ、虐待ゼロを目指します。
センサーマット利用開始時のアセスメントによる個別評価と、継続・除去の評価を行います。
- ★感染対策→日常業務のスタンダードプレコーション(標準感染予防策)を徹底し、アウトブレイクを起こさない取り組みを徹底します。
- ★給食→最後まで「食べる楽しみは常食を食べること」にこだわり、そのケアを追及します。
- ☆接遇マナー→青葉苑接遇マニュアルを作成し、ご利用者・ご家族が「心地よく、好感の持てる施設」を目指します。
- ★安全衛生→健康増進法に基づく対応と職員の心身の向上と健康管理に取り組みます。ノーリフトについて学習、実施に向けた取り組みを検討し、腰痛予防と対策、セルフケアの取り組みを行います。
- ☆広報→ホームページを活用した外部への情報発信と、来苑者への季節感ある苑内行事を広報します。
- ☆記録→ご利用者の暮らしぶりが見える記録の推進と効率性、合理化を重視しながら、時系列に事実を記載することを追及します。
- ☆排泄→尊厳ある排泄ケアをめざし、自立のための「オムツ」の使用は個別に対応します。定期的なアセスメントを行い、排泄ケア加算において対象者を検討し回診時に医師に確認するという一連の流れを決定します。
- ☆入浴→「個別ケア」「尊厳」「自立支援」がキーワードとして、安心、安全の入浴をめざします。
- ★褥瘡→褥瘡を作らないケアを実践できるように介護の質の向上を目指します。褥瘡ケアマネジメント加算の算定を継続します。
- ★入居判定→要介護認定結果のみにとらわれず、社会福祉法人として「特養入居の必要性」について、十分な検討が行える取り組みをすすめます。
- ※1. 摂食・嚥下委員会の検討: 口腔ケアをはじめ、口腔アセスメントを元に嚥下評価を行い、食形態変更など多職種で検討できるマニュアルを作成します。
- ※2. ノーリフト委員会の検討: 福祉用具等の移乗手段を活用し、ご利用者の安心感と安全の保持、関節や皮膚への負担予防と職員の腰痛予防を行います。(腰痛予防に関しては福利厚生②参照)

(6) 定款第2条第2項に係る事業内容の検討

定款第2条第2項

この法人は、地域社会に貢献する取り組みとして、地域の独居高齢者、子育て世帯、経済的に困窮する者等を支援するため、無料又は低額な料金で福祉サービスを積極的に提供するものとする。

- ①法人独自の利用料減免制度を検討します。
- ②デイサービスのスペースを活用した企画を検討し、実施します。
- ③戸町地域のニーズ把握のための調査を行う。戸町・小ヶ倉地域包括支援センター、戸町社協、戸町地区連合会、戸町4丁目自治会等との懇談を行います。

2. 職員処遇

(1) 職員確保及び配置

- ①2018年度に退職補充できていない職員の確保を早急に行います。
- ②特養・生活相談員へ新たに1名配置し、2名体制を実現します。
- ③2019年度に引き続き、2020年度に向けた介護職の新卒獲得の実務を進めます。
- ④募集実務は、ハローワークを中心に紹介業者、求人業者など、計画的に活用します。
- ⑤全職員へあらためて紹介活動（『報奨金制度』）を周知し、紹介運動を推奨します。

(2) 研修

- ①施設基準・研修必須科目への対応を含めた月次研修を開催します。
- ②インフォーマルな学習会（勉強会）を実施します。専門職（看護職、管理栄養士、理学療法士、介護支援専門員、社会福祉士）の力を借りて、「学ぶ気風」を全職員でつくりあげます。
- ③さらに、認知症の対応をはじめ、介護実践に関する得意分野を習得した介護職を育成していきます。今年度は認知症とし、その他パーキンソン病、脳梗塞による高次脳機能障害などをテーマに取り組みます。また、そのほかのテーマについても検討します。
- ④苑内だけでなく、広く外部研修への参加を奨励し、「全職員が年1回以上の外部研修に参加する」をめざします。
- ⑤合同リーダー研修に参加し、青葉苑独自のリーダー研修会を開催します。
- ⑥第14回職員研究交流集會を開催します。各事業所、各ユニット、委員会から演題発表を行います。
(2日間開催予定)
- ⑦対象者には社会福祉主事任用研修（全国社協主催）を受講させます。

(3) 職員の交流の場作りとコミュニケーション向上

- ①行事への職員の参加を増やす仕組みを検討します。
- ②職員サークル活動、職員の交流の機会を増やします。長崎市老施協ボーリング大会は、2チーム参加を目指します。

(4) 福利厚生

- ①ストレスケアに関する知見を、職種別、階層別に検討し、アンガーマネジメント（コントロール）と結びつけた研修を行います。
- ②ストレスチェックのエントリー者を増やします。
- ③管理部と安全衛生委員会の合同企画として、職員の「心と体の健康」を目指し、施術（疼痛、自律神経系疾患、動作改善等）とカウンセリング（メンタルケアカウンセラー）を行います。
- ④共済組合の文化・スポーツの奨励、「禁煙キャンペーン」へのエントリーを募ります。

3. 管理運営

(1) 介護ソフトの有効活用

- ①事業所で、全利用者の必要情報を介護ソフト「ほのぼの」への入力を上半期中に完了します。
- ②アクセスしやすい環境(端末機の増設などIT環境整備を含む)づくりを行い、業務の効率化・平準化をめざします。
- ③①の進捗は、毎月の主任会議で確認し、必要に応じて対策を協議します。

(2) メンター制度（新人職員サポート制度）を継続します

- ①メンター制度においては、新人を副主任が指導することにより、頼もしく自立した介護職に育ち、メンターのみでなく、メンターとしての成長にも繋がりました。
- ②今後は経験者に対する指導を振り返り、同様に指導することを実践します。
- ③また、記録の指導、評価は、今年度、援助項目として確立します。

(3) 職場責任者の役割を継続します

- ①主任「ユニット（部所）職員の笑顔を作る」
 - イ、運営管理と主任者会議での提言
 - ロ、副主任の支持的機能
 - ハ、副主任の評価
 - ニ、委員会の責任者

- ②副主任：「ご利用者の笑顔を作る」
 - イ、スタッフ管理・支持・教育的機能
 - ロ、内外研修の促進（研修委員としての発信）
 - ハ、新人育成
 - ニ、委員会の責任者

(4) 専門職の養成

介護事業所としての専門職を確立し、地域貢献をはじめ、介護保険制度の理解と事業所における役割を担えるよう主任、副主任の育成を前提に、ケアマネジャーの取得、専門資格（社会福祉主事、社会福祉士）の取得を奨励します。ケアマネジャーの取得においては受験者を増やします。

(5) 職員育成面接

- ①施設長による全職員の育成面接を実施します。
- ②主任による育成面接をもとに、MBO 役割マトリクス作成し、個別マトリクス作成も挑戦します。

(6) 災害対策

- ①全日本民医連 MMAT の方針に基づき、マニュアルを整備します。あわせて事業継続計画（BCP）も作成します。
- ②マニュアルにもとづく、災害訓練を実施します。
- ③隣接する戸町ふくし村との連携と訓練を検討し、実施します。

(7) 経営管理

- ①試算表を毎月作成し、月次報告を主任会議で行います。
- ②全日本民医連が提案している社会福祉法人会計の指標について、法人と協議し整備します。
- ③人件費、事業費、事務費の予算管理ができる主任会議をめざします。
- ④設備、備品の更新計画を作成し、実践します。
- ⑤2018 年長崎市指導監査の結果を受け、経営管理の改善を行います。

4. 民医連・21 老福連 等

(1) 長崎民医連への結集をはかります

- ①県連介護福祉委員会及び事業所連絡会、教育小委員会へ参加、運営に参加します
- ②介護保険制度の充実をもとめ、職員の処遇改善の活動に積極的に参加します。
- ③特養・あづみの里（長野）裁判の判決（2019 年 3 月 25 日）を受け、引き続き支援活動を行います。

(2) 九沖第 10 回介護事業所管理運営セミナー（熊本開催 予定）

主任、副主任を中心に複数参加をめざします。

(3) 21 老福連

- ①全国交流集会（金沢 2019 年 11 月 30 日～12 月 2 日予定）
複数演題をもって参加します。
- ②全国幹事の派遣を行います。

5. 地域福祉と地域の拠点として

- ①戸町社協主催の「独居老人食事会」へ、引き続き参加します。
- ②近隣の保育園、戸町小・中学校との交流活動、青少年育成活動に協力、援助します。
- ③「つるみ秋まつり 2019」を開催します。

④戸町くんちなど、地域の関連行事に積極的に参加します。

⑤2019年度設立が予定されている『戸町みらいまちづくり協議会』へ特養・青葉苑として、団体加盟し、戸町地区のまちづくりに貢献します。