

平成30年度 社会福祉法人サムス会事業計画（案）

平成30年度介護報酬改定において、「地域包括ケアシステムの推進」、「自立支援・重度化防止に資する質の高い介護サービスの実現」、「多様な人材の確保と生産性の向上」、「介護サービスの適正化・重点化を通じた制度の安定性・持続可能性の確保」を図ることが求められる中、社会福祉法人サムス会が公益性のある法人としての存在意義を立証するためには、これまでの法で整備された社会福祉事業の運営のみならず、法人自体が社会資源となる活動に取り組む責任が、より重く課せられるようになる。そのため、限られた資源（資金）、人材（財）で、より質の高いサービスを効率よく提供し、法人として存続できるよう事業計画を実行・達成することが重要と考える。

法人人事理念『私たちサムス会の職員は、仕事に誇りを持ち、常に利用者の生活を第一に考え、行動ができる職業人です。高い倫理観と正義感を持ち続け、利用者・家族みんなの笑顔があふれる施設を目指すことに努力を惜しみません。』を掲げ、職員としての自覚を促していく。

【基本方針】

1. 利用者本位の良質で包括的なサービス提供を行う
2. 職員への教育・研修実施を積極的に取り入れ、質の高い人材育成を目指す
3. 風通しの良い職場環境を目指し、職員の定着率が高い職場とする
4. 事業を確実に実施できるよう各事業所が目標とする収入を達成し、健全かつ安定した経営基盤を構築する
5. 地域にあるさまざまな生活や福祉の課題に積極的に取り組み、コミュニティーワークに貢献する。

【社会福祉法人サムス会 中期行動計画（平成30年度～33年度）】

「社会福祉法人に求められる取組課題」を、①利用者に対する基本姿勢、②社会に対する基本姿勢、③福祉人材に対する基本姿勢、④マネジメントに対する基本姿勢、の観点から「行動指針」として14の中期ビジョンに取り組む。

①利用者・入居者に対する基本姿勢

利用者・入居者の人権を常に尊重し、サービスの質の向上や環境改善に積極的に取り組む。
～社会福祉法人として常に原点に立ち戻り、一人ひとりの人権を尊重した活動を行います～

行動指針1

利用者の自己決定と選択を尊重し、その権利擁護を実現するとともに、個人の尊厳を配慮した良質かつ安心・安全なサービスを提供します。

行動指針2

常に利用者の立場に立って良質かつ適正な福祉サービスを提供します。サービスの質の向上に向けた体制を構築します。

行動指針3

利用者の生活が施設やサービスの中で完結することなく、家族や知人・友人、地域住民との関係が継続、さらに促進されるように支援します。

行動指針4

良質かつ安心・安全なサービスの提供を実現するため、利用者の生活環境・利用環境を整備

します。

②社会に対する基本姿勢

地域包括ケアの中心的役割を担い、公益的な事業を率先して行う。

～地域の実情・利用者の必要性にあわせて、制度化された社会福祉事業と制度化されていない地域公益活動を組み合わせ、社会資源と連携して、サービスを提供する仕組みを構築します～

行動指針 5

地域における様々な福祉課題、生活課題に主体的に関わり多様な関係機関や個人との連携・協働を図り、既存の制度では対応できない公益的な取り組みを推進します。

行動指針 6

社会福祉法人が非営利法人として、積極的に活動していくためには、財源負担者たる市民からの信頼や協力が不可欠です。今、「見える化」にとどまらない「見せる化」を推進し、市民の信頼と協力を得るために、積極的な情報発信に取り組みます。

③福祉人材に対する基本姿勢

良質な社会福祉人材を育成する

～社会福祉法人サムス会に必要な人材を、国内外問わず、教育、育成します。また、福祉従事者の地位向上に向け積極的に取り組みます～

行動指針 7

法人理念に基づき、目指す法人経営を実現するため、期待する職員像を内外に明示し、トータルな人材マネジメントシステムを構築します。

行動指針 8

良質な福祉人材の確保に向け、様々な採用手段を講じます。また、福祉の仕事の啓発のための情報発信にも取り組みます。

行動指針 9

福祉サービスの継続と発展のために、職員処遇全般の向上、働き甲斐のある職場作りに取り組みます。また、多様な職種、職務形態、年代の職員が働きやすい職場環境を推進します。

行動計画 10

法人の目指す職員像に基づき、職務能力の開発及び全人的な成長を目的とした人材育成に取り組みます。また、職員の質の向上、福祉サービスの質と量の向上の「要」となるリーダー層の育成に取り組みます。

④マネジメントに対する基本姿勢

非営利法人にふさわしい透明性の高い運営を目指す。

～非営利法人として、にふさわしい透明性のある組織構築を行い、地域に対して積極的な情報発信することにより、地域社会に認められる活動、事業運営を行います～

行動計画 11

社会福祉法など関係法令はもとより、法人の理念や諸規定さらには広い意味での社会的ルールやモラルを遵守した経営を行います

行動計画 12

市民の付託に応えるべく、公正かつ透明性の高い適正な経営を可能にする実効性のある組織体制を構築して組織全体を適切に統治します。

行動計画 1 3

公益性の高い事業活動の推進及び信頼性の高い効果的な経営の観点から、健全な財務規律を確立します。

行動計画 1 4

社会福祉法人の経営者は、リーダーシップを発揮し、中期行動計画に基づいた取り組みを実践します。また、地域の生活課題や福祉ニーズに対して素早く対応します。

社会福祉法人として一人一人が中期行動計画を基に何をすべきかを考え、直面する課題について検討を重ねて、改善・計画・実行することにより新たな価値を生み出すように取り組んでいきます。

【年間職員研修計画】

法人の経営理念・基本方針を具現化し実践していくためには、個々の職員がその使命感を強く意識し、責任感と誇りをもって仕事に取り組むとともに、個々の職員の能力開発を通じて、サマソ会全体の力を向上させていくことが重要となる。

職員に対する研修については、入居者の状態が重度化し、施設に求められる役割が変化している今日では、職員のスキルアップのための研修はますます欠かせないものとなっている。利用者の人権と安全な生活を守るため、福祉施設職員として求められる知識と技能を高め、多様化、重度化するニーズに対し責任を持って施設サービスが提供できる職員を育成する。

年間職員研修計画

研修の意義Ⅰ

* 新たな知識・技術の習得と職員の成長

新たな知識・技術を習得することにある。研修は、専門的な知識や技術である「テクニカルスキル」ばかりでなく、状況確認、リーダーシップ、意思決定、コミュニケーション、チームワークといった「ノンテクニカルスキル」と呼ばれる能力・資質の向上のためにも有効である。知識や技術の習得などに伴い、それを適切に支援するための研修の実施が求められている。受講者だけでなく、講師を務める職員も受講者とともに学び成長できるという側面も重要である。

研修の意義Ⅱ

* 意欲的な職員の確保

職員確保の際の訴求力になる事が挙げられます。自らの能力を継続的に高めたいと考える積極的な職員は、研修が充実した施設に魅力を感じます。職員の成長を支援する組織であることがモチベーションの高い優秀な職員を確保できる効果に繋がります。

研修の意義Ⅲ

* 多職種協働の促進

研修の企画・実施を通じた多職種協働の促進。企画段階では、研修の企画を多職種で行うことが相互理解の促進につながると指摘されています。

階層別研修計画

『生涯研修』 新任職員研修
内部研修

『キャリアパス対応生涯研修』 中堅職員コース

○ユニットリーダーを講師とする介護研修の開催

〈目的・ねらい〉

- ・物事を伝える力、情報収集能力、情報分析から構成までを行う事により自己のスキルアップにつなげる。
- ・事前に講師依頼書にて依頼し、講師としての意識の自覚を持つ。
- ・準備から発表に至る過程の中で介護業務以外の興味・関心を持ち、新たな発見を見出す。

4月 接遇について

5月 食事について

6月 咀嚼・嚥下

7月 排泄

8月 移乗・移動

9月 口腔ケア

10月 ルート管理

11月 感染

2月 保清ケア

○全職員対象とする研修の開催

1. 看取りについて
2. 口腔ケア・誤嚥性肺炎について
3. 感染症（インフルエンザ・ノロウイルス・疥癬等）について
4. 急変時の対応について
5. ケアプランについて
6. 身体拘束について

〈目的・ねらい〉

- ・多職種が協働し講師となる場合、相互理解が深まる効果を得る。

外部研修

○随時 参加とする

〈目的・ねらい〉

- ・施設内では学べない新しい知識・技術の習得が見込める。

専門研修計画

○喀痰吸引等研修（第1号、第2号）

〈目的・ねらい〉

- ・現在、喀痰吸引対象者5名、経管栄養対象者9名。看護師と連携し安全かつスムーズに業務が遂行できる。
- ・看護師不在時の対応実施と介護士の精神的負担の軽減。

○認知症ケア専門士

〈目的・ねらい〉

- ・専門職業人としての視野を広げ、新たな知識習得により自己のスキルアップにつなげる。

資格取得支援

○介護福祉士及び介護支援専門員等資格習得に向けての学習会開催

学習会開催（試験日の6か月前より）

〈目的・ねらい〉

- ・業務外の時間を利用し施設内での学習会を開催、知識習得の援助から資格習得につなげる。

プリセプターシップ導入に向け

○プリセプター研修（3月・4月・7月・10月・翌3月開催）

○プリセプティ研修（4月・7月・10月・翌3月開催）

〈目的・ねらい〉

- ・専門職業人としての成長を支援するための教育環境を提供する。
- ・適切な動機づけを行い「自主性」「主体性」「豊かな人間性」を身に付けた介護士を育てる。

【人事考課制度】

「人事評価シート」を各職種別（介護職・看護職・PT・鍼灸師・管理栄養士・相談員・ケアマネジャー・事務職）及び各役職別（主任・副主任・フロアリーダー・リーダー・サブリーダー）に作成する。評価項目は法人人事理念に基づいた①求められる能力に関すること ②業務に対するやる気・意欲に関すること ③役割や職務の遂行度に関することについてそれぞれ自己評価と上長が評価を行なう。評価後「人事評価シート」について施設長と事務長で本人と面談を行ない、昇給・賞与支給時の判断材料の一つとして使用し、また人材の育成や職場風土の形成、法人の目標達成に活かしていく。

キャリアパス

職位・職責・求められる能力・対応役職・職務内容・習熟に必要な業務教育・必要経過年数・給与年収についてキャリアパスを作成する。施設にどのようなポスト・仕事があり、そのポスト・仕事に就くためにはどのような能力・資格・経験等が必要なのか、それに応じた給与水準はどのくらいなのかを定め、職員がキャリアアップをして将来の目標を持って働ける、魅力のある職場作りを行ない職員の定着率向上につなげていく。

【社会貢献活動】

○桜の森カフェ

「認知症の人の意思が尊重され、できる限り住み慣れた地域のよい環境で、自分らしく暮らし続けることができる社会の実現を目指す」ことを基本理念とし、介護者への支援を推進する施策として、全国で認知症カフェ設置が推進されている。

認知症になると、気力の喪失や失敗への不安から、家に閉じこもりがちになることがある。介護をしている家族も、徘徊や事故への懸念から外出を控えさせてしまうこともあるかもしれない。家の中ばかりで過ごす社会との接点を失い、症状の進行が加速してしまう恐れもある。また、介護する側にとっても、常に閉鎖された家庭の中で介護を続けることは大きなストレスとなる。

このような状況を回避し、当事者だけでなく、介護家族、専門職、地域の人々が集まり、同じ状況の仲間が皆で認知症に向き合う場こそが認知症カフェである。様々な情報交換やそれぞれの心のケアも大切な目的の1つとなっている。桜の森白子ホームでは、認知症の方だけでなく、地域住民の方を対象に開かれた施設を目指すためのカフェ運営を開始する。

1. 開催日・開催時間

毎月1回 第2日曜日 14:00~16:00

2. 開催場所

デイサービスフロア

3. 運営主体

社会福祉法人サムス会

4. 運営費

年間60,000円（約5,000円/月）

5. 運営スタッフ

桜の森職員、鈴鹿医療科学大学学生ボランティア

6. 対象者

桜の森特養・デイサービス・ショートステイ・居宅・訪問看護の利用者とその家族
地域住民

7. カフェの目的

- ①認知症の人とその家族が安心して過ごせる場
- ②認知症の人とその家族がいつでも気軽に相談できる場
- ③認知症の人とその家族が自分たちの思いを吐き出せる場
- ④本人と家族の暮らしのリズム、関係性を崩さずに利用できる場

- ⑤認知症の人と家族の思いや希望が社会に発信される場
- ⑥一般住民が認知症の人やその家族と出会う場
- ⑦一般の地域住民が認知症のことや認知症ケアについて知る場
- ⑧専門職が本人や家族と平面で出会い、本人家族の別の側面を発見する場
- ⑨運営スタッフにとって、必要とされていること、やりがいを感じる場
- ⑩地域住民にとって「自分が認知症になった時」に安心して利用できる場を知り、相互扶助の輪を形成できる場

8. カフェのプログラム内容

桜の森カフェ 年間プログラム内容

- 4月 カラオケ大会
- 5月 車椅子体験会
- 6月 梅の収穫・ジュース作り
- 7月 健康おやつ作り
- 8月 コンサート
- 9月 映画上映会(地域交流室)
- 10月 劇団桜の森
- 11月 脳トレ
- 12月 クリスマス飾り作り
- 1月 トーンチャイム演奏会(学生ボランティア)
- 2月 水彩画
- 3月 パソコン、スマホ教室

毎回開催…介護相談(介護保険・介助方法)、健康体操(デイの運動機器体験)、薬膳茶とお菓子提供
 定期開催…鈴鹿医療科学大学学生とトーンチャイム練習、演奏

○ホリデー子ども広場 運営

待機児童ゼロや育児休業の長期化を推し進めると表明するなど、少子化対策がここ20年ほど急がれている。また、子育て世代における共働き率も上昇しており、子どもが生まれても、働いている間、幼い子どもを預けられるかどうかは、子育て世代にとって大きな問題である。鈴鹿市内では祭日も利用できる保育所は2箇所しかない。職場に子どもを預けられるという事は働きやすい職場環境をつくり、離職者を減らす事に繋がる。また親の働く姿を見ることは、親子関係にも良い影響をもたらす、福祉的感覚が芽生える。入居者・利用者にとっても、子どもとふれあうことは刺激的でとても楽しみである。平成30年度もこの取り組みを継続していく。

1. 開催日・開催時間

月1回(祝日)開設 (6月除く) 8:30~17:30

2. 開催場所

地域交流室、鈴鹿医療科学大学体育館、公園

3. 運営主体

社会福祉法人サルス会

4. 運営費

年間33,000円(サルス会補助金) 参加費:子ども500円 職員300円/回

5. 運営スタッフ

桜の森白子ホーム職員、鈴鹿医療科学大学学生ボランティア

6. 対象者

桜の森白子ホーム職員の子ども

【鍼灸治療による機能訓練の取り組み】

【背景】

厚生労働省は、特別養護老人ホームやデイサービスなどに配置する機能訓練指導員について、一定の実務経験を持つはり師・きゅう師（鍼灸師）が担うことを来年度から認める方針を正式に決定した。3月にも新たな運営基準を公布し、4月1日から施行する。

事業者が幅広い人材を採用できるようにし、機能訓練指導員の確保につなげることが狙いである。現在の対象資格は、理学療法士、作業療法士、言語聴覚士、看護職員、柔道整復師、あん摩マッサージ指圧師とされている。一定の実務経験は、鍼灸師以外の機能訓練指導員がいる施設・事業所に6ヵ月以上勤め機能訓練指導に従事した経験があること、とされた。

この基準緩和の対象となるサービスは、特養、ショートステイ、特定施設、通所介護、地域密着型（小規模）通所介護、認知症対応型通所介護。特養やデイなどの「個別機能訓練加算」も、鍼灸師が実践すれば算定できることとなった。（官庁通信社 2018.2.6 により）

【取り組み1—鍼灸治療による機能訓練指導】

- ・当施設での鍼灸治療は「あはき法」（あん摩マッサージ指圧師、はり師、きゅう師等に関する法律）と介護保険法に基づき、施設の方針に従い業務の位置づけを明確にして、鍼灸師による機能訓練が当施設の1つの特長になるような取り組みを計画的に実施する。
- ・業務の方法・流れとしては鍼灸治療→身体ほぐし→機能訓練の3段階を実施する。
 - 1) 鍼灸治療方法：鍼灸治療を希望する利用者に対し、症状に応じ、鍼（毫鍼・円皮鍼・中国鍼）・お灸・物理療法（赤外線）を以って、1回/1～2週間（30分/回）の頻度（個人によって異なる場合もある）で治療を行う。
 - 2) 機能訓練方法：運動療法（関節可動域訓練・筋力増強訓練・歩行訓練など）を行う。加えて、東洋医学の手法を取り入れ、経絡・ツボの刺激して、気・血・水の流れが改善することで疼痛緩和・関節の可動域範囲を広げ、身体機能の向上に繋げていく。

【取り組み2—鍼灸師としての取り組み】

- ・H30年度からの介護報酬改定法案に即し、機能訓練指導員（鍼灸師）による個別機能訓練加算の算定要件に満たすように、新たな身分で実務経験を積む。
- ・現在当施設の機能訓練指導員による訓練方法などを参考し、鍼灸師による機能訓練の質が維持できるように努力する。
- ・技術向上のため、鍼灸と機能訓練にかかわる外部の研修会・学会にも積極的に参加する。機能訓練方法については適切な判断力・応用力を普段から身につけ、機能訓練指導者としての力量の向上に努力する。
- ・個別機能訓練計画書を作成するため、利用者に関する情報を収集し、本人/家族と積極的にコミュニケーションをとり、現場職員と情報交換、他職種とも連絡/連携し、カンファレンスに参加、各々の利用者の課題に向け、目標の達成に向け、機能訓練計画書を作成する。
- ・各々の利用者の身体状態をしっかり把握し、東洋医学理論を用いて、一人一人に合った治療と機能訓練を行い、どんな利用者でも、常に心と身体のバランスに目を向け、その人らしく生きていく事を側面から支える。
- ・在宅部門（特にデイサービス）の利用者に対し、限られた時間で鍼灸治療と機能訓練をスムーズに行え、現場職員と常に連携し、他の指導者と協力し効率よい機能訓練ができるように計画を立てる。また、新規の方に対し、丁寧な説明・随時に施術見学・体験も受け入れる。

【取り組み3—施設内・外への発信】

- ・鍼灸治療の実績を勉強会・学会で発表する
昨年中鍼灸治療の有効事例〔特別養護老人ホームにおける認知症利用者への鍼灸治療～鈴鹿医療科学大学グループ・桜の森白子ホームからの事例報告～〕はすでに日本認知症ケア学会に投稿し、現在は審査中、6月中旬新潟にて発表する予定。
- ・鈴鹿医療科学大学と共同で、鍼灸治療と機能訓練による身体機能向上の効果を科学的に証明

する研究に取り組む。

- ・ ホームページなどを活用、鍼灸治療に関してより速い情報提供を行うとともに、あはき法などの法律・規定に基づき、当施設の鍼灸治療をアピールする。
- ・ 地域住民と交流を図る、当施設のことを直接アピールできるように東洋医学に関する（鍼灸治療による介護予防・体質ごと食養生など）勉強会を開催する。

【取り組み 4ー鈴鹿医療科学大学鍼灸学科とのかかわり】

- ・ 鈴鹿医療科学大学鍼灸学科の実習生・ボランティア学生の受け入れ指導する。これらの実習の中で、鍼灸師による機能訓練指導の実習も行う。
 - 1) 昨年度後期から鍼灸学科 2 年生全員が「臨床実習 1」で施設見学実習を行った、来年度も継続する。
 - 2) 昨年度鍼灸学科のボランティア学生を受け入れた指導した、来年度も継続する。
- ・ 鈴鹿医療科学大学鍼灸学科の在校生からの質問・相談などを誠実に対応する。