

社会福祉法人夏秀会  
虹の丘グループホーム  
2021年度 事業計画

《 基本方針 》

日本の高齢化率は世界にも類をみないスピードで拡大している。その中でも三重県の高齢化率は全国平均を上回り 2025年には31.2%が65歳以上人口の割合が増加すると予想されている。人口割合の増加は、そのまま要介護者の増加につながり介護保険制度を維持するにも国民の負担増加に直結する財政的視点からも過去の公的支援に依存する制度推進にも限界がきている。三重県が推進する「みえ高齢者元気・かがやきプラン～第8期三重県介護保険事業支援計画・第9次高齢者福祉計画～」にも示されるように、要介護者の在宅生活を中心とした介護サービスの連携提供体制づくり、及び地域共生社会の実現が求められている。この体制づくりにおける通所介護事業並びに居宅介護支援事業の役割は大きく、この施策の変化に即応し協働していく姿勢こそ、本年度の重要な方針として根幹に位置するものである。健全な事業運営を行いつつ、適切に経済的余力を構築することが、今後のこの業界における安定した雇用につながり、良質な介護サービスの提供となる。社会福祉法人として地域連携、地域資源のひとつとしての事業推進を職員一丸となって精進する。

《 具体的な運営方法 》

社会福祉法人としての経験年数も若く、事業規模も小さい事業所であるが、小規模のメリットでもある小回りの利く事業展開を最大の動力源として地域の社会福祉に貢献していきたい。同時に昨年度より拡大している新型コロナウイルス感染症に関しても、感染拡大の威力は衰えることなく施設内のクラスター発生の危機を有している。施設内に暮らす利用者の方々への感染する要因として、外部からの持ち込み以外考えられない状況の中では、まずは職員自身が感染しないことが絶対条件となる。基礎疾患を持つ高齢者の新型コロナウイルス感染の持つ重大な意味を認識し、職員並びに利用者家族の認識も高めつつ健康で安心できる日々を確保できるよう注意喚起を行う。

職員全体の働く環境は慣熟しきれていないところが散見される。派遣従業員と正規雇用に関わらず、虹の丘グループホームにおける入居者への支援に関しては、専門性を高める意欲を向上させ、此处で働くことのモチベーションを高揚させる努力が必要である。職員間の協調性と和は、今後の事業運営にとって

非常に重要な要素ととらえ、職員自らがお互いを尊重し、共に学び向上する意欲をもって邁進することに期待したい。職員が楽しく、やりがいを感じてこそ、良質なサービス提供に直結すること、そして、新たな職員確保につながることを意識して業務を遂行する。

社会福祉法人として諸方面の方々よりの寄付や供与を受け事業がなりたっていることを認識し、職員自らが物を大切に作る気概を忘れずに物品の丁寧な扱いを目指す。そして、消耗備品に対しても無駄を省き不必要な経費を省く努力を怠らない。

重ねて、人材育成だけでなく人材確保が困難な時世において、有能な人材の離職を見逃さない事も重要な課題と考えている。働きやすい、働き甲斐ある職場、やりがいを感じる環境の整備と維持に向け、事業所全体が真摯に向き合わなければならない。同時に、外国人介護職員の導入も視野に入れ、介護における言語の重要性を考え、日本風のものの考え方、風土、気質に対しても学べる環境の整備が急務と考えられる。

虹の丘グループホームにおいては、利用者の家族との連携に関して今後、虹の丘グループホームの方向性を一律に整備する。利用者によって対応の違いが存在することなく、公平に利用者の尊厳を遵守し、維持できるよう専門的観点から家族との連携強化に努める。そこに医療の協力をつなげることで、利用者の安心、安定した施設での生活維持ができると考えている。

## 1. 福祉サービスの管理

認知症サポーター養成、認知症カフェの運営など、地域社会における当事業所の活用拡大は必須課題として本年度確立していきたい。また、本人のエンパワーメントの活用を重視し、出来ること、出来ない事をしっかりと把握することが第一と考える。そのためのアセスメントを漏れることなく実施し、職員全体が共有すること。また、提供サービスの質の向上に対し、定期的な職員研修の実施をOJTまた外部研修を含め継続的に職員の受講を促していく。

## 2. リスクマネジメント及びコンプライアンスへの対応

要介護者の時代背景が変わりつつある今、求められるニーズや質も変化してきている。それに伴い、要介護者から受ける要望もサービスの質も多様化している。今までにない要望を満たす上で、職員の持つ技量及び資質が不足する場合も想定される。利用者の生活を維持管理する中で、職員を介した事故や怪我の無いよう常に満身の注意を怠らない。尚且つ、職員自身の心の余裕は、あら

ゆるリスクに対し最優先される課題であり、職員の抱えるストレスの軽減に関して、経営者、管理者、職員自身を含め一丸となって健全な就労を行えるよう注意を払うこととする。

### 3. 身体拘束・虐待への対応

施設利用者へのいかなる身体拘束・虐待の行為は行わない。認知症要介護者の徘徊に対しても閉じ込める介護ではなく、その症状の原因となっている要因を探り、医療とも連携を行いながら本人が安心できる環境を整備する。認知症をしっかりと理解し、その人の状態を理解することで、身体拘束や虐待のない介護は実践できるものであり、職員自身も個人として抱え込まない姿勢が求められる。そして、認知症ケアにおける介護者の精神的負荷は想像以上に大きい現状を、職員全体が認識し、お互いがお互いを理解し合う関係作りを大切にする。

### 4. 人事管理

昨今の介護従事者不足傾向は今後も緩和されることなく、更なる人材不足は年々悪化傾向にある。日本人の介護者を見つけること自体が困難な状況のもと、先の具体的な運営方法でも述べたように介護職員の処遇改善に向ける姿勢は、継続し、故人としての職員の生活に及ぶまで配慮し優遇するところは優遇し、学ぶべきことは学べる環境を構築する考え方が大切である。職員自身においても、当事業所にて行う人事考課への取り組み方が課題となり、自らの資質向上を目指すことが求められる。太陽の家で学んだことが、社会全体のコモンセオリーとなるよう、我々の業種における基本となれるよう精進する。

### 5. 守秘義務

日々の業務を行う中で知りえた情報を外部に漏えいする事ないように話題に注意を払う事。また、施設内においても個人的な話題をもって、全体の話題とすることの無いよう、個人の尊厳を大切に考え行動することとする。しかしながら、個人情報扱いに過度に神経質になりすぎる傾向にも危惧しており、守秘義務の言葉を理由に必要な場面でのネグレクトとならない様な注意も必要とする。

### 6. 労務管理

過重労働が問題視されていることもあり、一部の職員に偏った労働とならない様な管理を行う。時間外、休日の扱いに関しても今まで同様、労働基準法に則った業務体制であること。また、職員に際しては、人事考課を徹底し、自己課題の設定と達成にむけ、管理者は適切な助言と公平な対応を行うものとする。

## 7. 医療との連携

当事業所の関係する医療機関には認知症専門医や高齢者に関わる多くの診療科が多い。鈴鹿市医師会の推進するメディカルケア・ステーションやチャットワーク等の媒体の拡充も相まって、医療従事者との連携は取り易く、濃厚な協働支援体制は構築されている。今後、この支援体制のもとシステムを更に有効に活用し、要介護者の重度化防止の一翼を担っていきたい。

## 8. ICT の活用

令和2年度より活用が承認されたICT事業により、今まで以上のデータ管理が可能となる。システムばかりが新しくなるだけでなく、事業所全体が自由に、簡単にデータを入力し活用できる事業所を目指す。導入される最新機器に慣れ、文章入力に頼らず音声入力できる強みを発揮し、新たなデータ管理のシステムを使いこなすことが求められている。

令和3年1月1日より当法人事業計画として施行する

社会福祉法人夏秀会

理事長 玉田 夏美

三重県鈴鹿市稲生町字北野 5545 番地