

2014 年度 特養部門事業計画

昨年の各種委員会活動の援助実践により生まれた「組織の一体性」を大事にします。それぞれの取り組みを職員同士で共有し、実践することで、「一人ひとりの居住者がその人らしく生きられる」の実現を達成します。

1. 学びあい、尊重しあうことで、組織の力を引き出します。

昨年度は、職員の日頃の援助実践や業務遂行を共有する機会「市民のつどい」で上井草園が取り組みを発表しました。その結果、職員同士がお互いに刺激を受け、士気を高めることができました。

今年度は、それぞれの施設の、各種委員会主催による内部研修会、自主勉強会の充実に留まらず、施設間の交流により、お互いの取り組みを共有し、学びあう機会を設けます。交流し、刺激しあうことで、職員のモチベーションの向上を図ります。

2. 「その人らしく生きる」の実現を援助します。

居住者の重度化が進行する中で、居住者、ご家族の思い、願いを具体的に実践するためには、居住者、ご家族との良好な信頼関係が重要です。今年度は、今まで以上に、懇談会、家族合同勉強会、家族介護教室等を充実させ、「顔の見える関係づくり」をすすめます。又、第三者評価の結果を職員で共有し、希望、要望について、具体的に検討し、改善を図ります。

3. 地域の福祉課題である、特養待機者の受け入れの強化を図ります。

待機者の増加が著しい中で、重度、医療依存度の高い利用者への対応力の強化を図ります。専門職による教育研修の実施や夜間・緊急時の看護体制等「終のすみ家」の役割を担うための機能や体制等の医療提供の在り方について検討する一年とします。

4. 防災・災害対策の強化を図ります。

それぞれの施設で災害時震災対策訓練（相互応援訓練含む）を昨年までに実施しました。今年度は、その結果をお互いに評価し、BCP計画に則った災害対策能力の向上を図ります。又、自治体、地域関係者との連携関係の強化を図り、発生時の役割についての明確化をすすめます。

特別養護老人ホーム上井草園

(1) 「その人らしさ」の実現に向けた業務体制を確立します。

昨年、業務シフト検討委員会で検討してきた、居住者主体のケア実現に向けた業務シフトをスタートします。グループ単位の体制を、フローアー単位の体制に変更することで、どんな時でも、丁寧に余裕をもって居住者とやさしく向き合える環境を整えます。

(2) 組織の一体性を確保しながら、組織力の向上に努めます。

昨年から取り組んでいる、各種委員会活動やそこから発生したプロジェクトの充実を職員全体ですすめます。法人理念にある、上位下達の関係ではなく、すべての職種、職員、と一緒に学びあい高めあう組織としての意識形成を図り、不適切ケアのない、適切な援助が実践される組織づくりをすすめます。

(3) 個別ケアの充実をすすめます。

今年度は居室担当制の見直しを図ります。具体的には、各居室担当が孤立しないように、複数の居室の担当者が個人史等の情報を共有し、理解することでその人らしさを尊重したケアを行います。

(4) 待機期間の短縮と収入の安定化を図ります。

昨年12月より、新しい入所決定システムの導入により待機期間の短縮と稼働率の向上がすすみました。今年度は、年間を通じて待機期間の短縮を図ります。その結果、稼働率96%以上を維持し、法人財政の安定化に貢献いたします。

(5) 家族・地域との関係性の向上をすすめます。

昨年できなかった、居住者、家族、地域区民がゆっくり過ごせる「ほっとする」居場所づくりに取り組みます。西側リビングの環境整理をすすめ、居住者、ご家族、地域の人達のふれあい広場として整備いたします。

サンフレンズ善福寺

私達サンフレンズ善福寺職員は、数年後にユニットリーダー研修受入施設となることを目標に、入居者のその人らしい生活を継続できる様追求し続けます。

昨年起きた事例から、入居者ご家族の価値観や不適切ケアへの理解不足など、課題が見つかりました。今年度は、昨年達成できなかった部分も加味し、新たな課題解決に向けて取り組みます。

(1) 支援者であるご家族とのパートナーシップ強化

入居者がその人らしい生活がおくれるよう、最大の支援者であるご家族と職員との連携を深める働きかけを積極的に行います。行事への関わりや、家族会の立ち上げなどご家族に働きかけると共に、面会時や年に3回実施する家族懇談会の場を活用し、入居者、施設の状況などをタイムリーに報告します。

(2) 根拠あるケアの実践

リーダー層を中心に、各専門職（介護士、看護師、医師、栄養士、相談員等）が主体となり、他職種連携を深めながら一つ一つの課題に向き合います。感情論ではなく専門的な視点で課題の明確化をし、解決策の提案と実践を目指します。また、入居者・ご家族・職員間で意見交換を重ね、何故その支援を行うかを記録化し、支援計画を提示する際には、入居者及び入居者ご家族に対して、根拠あるケアの提案をします。

(3) 不適切ケア防止への取り組みと明るく前向きな職場作り

日々入居者、家族、職員間でかわし合う挨拶から見直し、明るく元気な職場づくりを構築します。年2回、全職員を対象に不適切ケアへの理解を深める研修やアンケート実施します。また、職員が業務に前向きに取り組めるようプロジェクトを立ち上げ、業務及びサービス向上の為の仕掛けづくりやイベントを企画・実施します。法人のオンブズマン制度をより浸透化させるため、ご家族に窓口の紹介や、定期的な相談会を開催します。