

3 部署ごとの(目的)目標・手段

部 署	目標・手段(目的をどのように達成すべきか、3年間ごとの具体的な計画)
生活支援課(医務班・食に関することを含む総合)	<p>目的 1 在宅・施設ケアの融合から生まれる「暮らしの継続」を実現します。 2 職員が一定の水準の専門的知識・技術・倫理を習得していきます。</p> <p>目標(3年間で達成) 1 目的を達成するために「暮らしの継続」を意識し「その人らしさ」につながる施設での支援、在宅での支援の方策を検討します。 2 専門倫理のもと、専門介護、看護、相談援助技術、知識、を身につけ、関係機関との連携を図りながら重度化している方々のケアにあたり、安全、安心した介護を行います。また、ケアの安全を担保するため、医療的ケアである、痰の吸引の回数は頻繁な方、鼻からの吸引が必要な方、経管栄養の実施が困難になってきた方は、特養での生活は厳しいため、療養型病院への移行等をご家族にご理解をいただき、調整していきます。</p> <p>手段・方法 長期入所前の事前面接に担当介護スタッフが自宅訪問し、在宅環境を五感で感じ取ったものをケアプランに反映させていきます。具体的には24時間気づきシート等の継続、暮らしの継続、個別ケアを意識したケアの提供を行っていきます。 また、感染症対策、医療ケア、事故防止、人権に配慮したケアに努めます。毎日、感染症対策の一環として朝のミーティング時にネガティブミーティング(定点観測をし、予防する危機管理対策)を実施します。基本介護の安全性の確立、定着を図り、事故防止と安全な生活の質の確保に努めていきます。人権に配慮した介護について、組織の風とおしを良くし小さな出来事でも管理職がは早めにキャッチできるように努力します。人権に関しては、自己覚知研修の他、身近にいらっしゃる当ホームのご家族の方々に「家族の思い」を直接語っていただき、敷居の高くない関係性を構築できる取り組みを実施します。</p>
長期 入所	<p>目標 施設に入所されているご利用者の重度化・医療的管理の必要な方の比率が高まるなかで、その人らしい生活を支えていくためには、どうしていけばいいのか。「個別ケア」「利用者主体のケア」を具体的に展開できるようにします。職員一人ひとりが共通した認識を持ち、ご利用者が役割を持てる、果たせるような社会に参画できる機会を提供していくことが必要です。相談援助などの対人援助に関する知識、介護技術の研鑽、認知症・精神疾患・障がいに対する理解が問われるなかで、多様化する利用者ニーズに対応すべき、より質の高いサービスの提供、さらには援助者としての「専門性」と「人間性」を高め、援助関係における職業人としての価値観を形成していくことが課題であり目標です。</p> <p>手段・方法 具体的な取り組みとしては、施設ケアに携わる職業人としてのケアの質を向上させていくために、階層別ではなく、援助者として業務が遂行できるようなチェックリストを活用し、日ごろから自身自身を客観的に見つめ直す機会を持ち、「できること(分かること)、できないこと(分からないこと)」を自己評価と他者からの評価を繰り返しフィードバックし続け、職員としてのあるべき姿、チームとしてのあるべき姿を自らが考え・行動できる力を高めます。また、グループの孤立・職員の定着率の低迷等による職務や職種間における意思疎通を図るうえで弊害となっている実情を踏まえ、専門領域を越え相互に支援し合う関係性を築いていくために、職種間や事業所間の交流をさまざまな方法により実施し、職場での役割や責任感等を自覚でき、円滑なコミュニケーションの確立、連携・協力関係の基盤を作っていきます。</p>
短期 入所	<p>目標 1 ご利用者一人ひとりの生活(暮らし)を大切にしたいアセスメントと情報の共有 2 送迎エリア及び送迎時間・曜日の見直し 3 長期入所の方が入院された空きベッド利用を短期入所に活用すること。及び安定して継続利用できるよう短期入所を利用している方がベッドを効率よくシェアして使うこと</p> <p>手段・方法 1 ご利用者一人ひとりの生活(暮らし)を大切にしたいアセスメントと情報の共有 短期入所の利用目的についても家族の介護負担の軽減が大きな割合を占めていますが、今後はご利用者本人にとっての短期入所の利用目的の意義やアクティビティの充実など、ご家族や居宅介護支援事業所、ホーム内の連携のもと取り組んでいきます。また、フロアスタッフが相談員と同席しながらの新規面接や担当者会議に出席をしてもらうことで、在宅での生活を肌で感じてもらう機会を作ります。 2 送迎エリア及び送迎時間・曜日の見直し 送迎エリアを見直し、秦野市に近い伊勢原市の一部を限定して送迎エリアに取り入れる検討をしていきます。また、送迎時間についても、できる範囲内でご利用者のご要望に応える努力をしていきます。 3 長期入所の方が入院された空ベッド利用を短期入所に活用すること。及び安定して継続利用できるよう短期入所を利用している方がベッドを効率よくシェアして使うこと 短期入所を必要としている高齢者やご家族にとって、安心してサービスを受けられる体制や、緊急時の利用にも対応することが出来るよう、空きベッドの活用をしながら、受け入れ体制の強化を促進していきます。</p>
地域支援課(総合)	<p>目標 特別養護老人ホーム(介護老人福祉施設)が、地域における社会資源の一つとして、これまで培ってきた介護や高齢者相談のノウハウやサービスを地域住民に活用される。また、地域の関係機関と顔の見える関係を築き、地域住民の老後や介護を行うご家族が安心してこの地域で住み続けられる地域を作り上げることが、地域社会への貢献につながります。</p> <p>手段・方法 地域の状況を把握し、地域のニーズにマッチした事業を考え、継続的な実施を行うことが地域の信頼を得ることになります。地域にとって頼りになる身近な存在としてあり続けることが、地域住民にとっては大きな期待になっています。 高齢者が地域で暮らし続けるためには、介護や福祉の問題に限らず、生活全般にわたった課題の解決が求められます。現在の湘南老人ホームにおける事業だけで地域住民のニーズを解決することはできません。地域の医療や介護サービス、消費生活、財産保全等の専門機関との連携・協働を強化し、地域の高齢者の関する相談支援窓口として機能できることが重要な役割です。 地域の変化や課題をすばやく的確に捉え、迅速な対応を実行できるようにしていきます。</p>

部 署	目標・手段(目的をどのように達成すべきか、3年間ごとの具体的な計画)
通所 介護	<p>目標 地域で生活する高齢者が、地域社会で安心して暮らしていける支援のひとつとして、市内にさまざまな規模のデイサービスが事業展開されています。利用される方の個性や心身の状況に合わせたサービス提供から、多くの方が、地域で継続して生活できるように支援できるデイサービスを継続することが目標です。</p> <p>手段・方法 地域からどのようなデイサービスが求められているか、サービス内容を再検討する必要があります。今までも「自立支援」を重要視してきましたが、「在宅生活の継続」に更に着目したサービスを充実していきたいと思えます。ご利用者が主体となるような働きかけや、地域で活躍されるボランティアの方の力もお借りして地域との繋がりが根付いていきます。デイサービスでは他職種が協働してサービスが提供されていることから、各職種がお互いの仕事を理解し、協力しあうことがより良いサービス提供になり得ます。ご利用者が充実した1日を過ごされるためには、職員一人ひとりが、その役割を理解してサービス提供していく必要があります。対人援助は相手を理解することから深められ、様々な視点で観察することが求められます。認知症や疾病についての個別の課題や個性を共有し、支援できるように職員の資質向上を目指します。</p>
居宅 介護	<p>目標 湘南老人ホーム近隣の地域住民が、高齢になり介護が必要になった状態になっても、住み慣れた地域で暮らし続けられるように、要介護高齢者及びご家族への支援を行います。介護支援専門員資質向上を目指します。</p> <p>手段・方法 1 ライフスタイルの尊重 ご利用者のその人らしい生活が継続できるよう、ご利用者の思いを理解し、一人ひとりのライフスタイルを尊重します。 2 民生委員・自治会との情報の共有 地域で暮らし続けていけるために、生活の課題を早期に把握ができるよう、民生委員や自治会の方とも情報を共有し、連携を図ります。 3 ご利用者のご家族の思いを大切にします 生活の継続のためには、医療との連携が鍵となっています。ご利用者やご家族の思いを尊重し、代弁者としてご本人にとってより良い生活環境を検討します。 4 居宅介護支援事業所内の連絡会議 事業所内での連絡会議を設け、ご利用者の情報や留意事項を確認しあい、緊急時の対応に備えます。 5 より良い援助者として 介護支援専門員が要介護高齢者やご家族の援助を行う専門職として、心身ともに健康に留意し、信頼される援助者として努力を続けます。</p>
大根・鶴巻地域高齢者支援センター	<p>目標 大根・鶴巻地域の住民が「高齢になっても住み慣れた地域で暮らし、不安や心配があっても相談して解決に向けて歩みだせる」と思える、町づくりを目指します。</p> <p>手段・方法 「自分らしい生活」は介護保険制度をはじめ各種制度による公的なサービスだけで支えられるものではありません。介護予防を一人ひとりが意識しながら、家族の支援、公的なサービスやインフォーマルなサービス、地域の支えあいによって実現するものです。私たちの役割は、介護や医療、福祉などが有効に機能するために様々な社会資源を活用し、関係機関をつなぐことです。日頃から地域の課題を捉える視点を持ち、関係機関との情報交換、自治会や民生委員、老人会、地域のコミュニティや介護予防教室での支援活動を継続的に行いながら連携を深め、信頼関係を築いていくことが重要と考えます。</p>
管 理 課	<p>目的 職員の資質向上を目指します。そのためには知識技能のレベルアップが必要であり、職員が既に保有している知識、技能（技術）の活用を日々の業務で展開し、主たる業務以外での老人ホーム経営に必要となる知識技能を習得します。また、これらを推進する為にコミュニケーション能力（表現力）を強化します。 1 職員の資質向上 2 知識技能のレベルアップ 3 職員が既に保有している知識技能の活用 4 主たる業務以外での老人ホーム経営に必要となる知識技能の習得 5 コミュニケーション能力（表現力）の強化</p> <p>目標 職員の講師化推進</p> <p>手段・方法 4SA活動*を推進し、明るい職場環境づくりを実施します。年度毎に各部署から職員を選出し、その職員は何かのスペシャリストであることを宣言し、各分野において定期的に講義や教授を行う「職員の講師化推進」制度を発足させます。(最初は15分程度の短時間のミニプレゼンでも可)また、湘南老人ホームにおいて、どういったスペシャリストが必要なのかアンケートなども行い、必要な分野のスペシャリスト養成を推進します。</p>

部 署	目標・手段(目的をどのように達成すべきか、3年間ごとの具体的な計画)
<p style="text-align: center;">人材養成(実習)</p>	<p>目標 ケアとは、自分自身で考え、アレンジし、発展させていくものです。そして「教える」とは、そうした力を育むこととなります。つまりケアする者や支援する者が自分の振り返りができるよう、支え続けることが「教える」ことなのです。 湘南老人ホームには、様々な資格を目指す実習生が卒前教育の場*として実習します。また、現任者の研修における実習である卒後教育*も受け入れています。目指すべきゴールは違うものの全てに共通しているものは、ひとりひとりの実習生を支え続ける教育(「教える」こととをしながら「学ぶ」ことと定義します)を行うことです。それを組織に浸透させていくことが今後の課題であり目標です。 卒前教育*の実習生は、今後の社会福祉人材の育成としての使命があります。また現任者は共に学び、互いに切磋琢磨されるネットワークへと広がることが目標です。</p> <p>手段・方法 具体的には、実習生を受け入れる前の準備性を高めます。勤務表ができる前に、共有フォルダ内に年間受け入れ計画表を入れ、さらに受け入れ担当をするケアの現場には勤務表作成と同時に受け入れ担当を立ててケアスタッフ等の実習生受け入れの準備性を高めます。次に、それぞれの実習目標と学びの具体的な方法を受け入れ担当をする現場に周知します。こうすることを地道に積み重ねていながら目標である実習生を教育する使命の意識づけを確立します。</p>
<p style="text-align: center;">人材養成(職員)</p>	<p>目標 在宅、施設ケアの融合から生まれる「暮らしの継続」を実現するためには、利用者一人ひとりの個別の価値観、生活スタイルを大切にすることが必要不可欠となります。個別を理解し、多様なニーズを与えられた施設環境の中で工夫していくために英知を絞りだしケアプランに反映させて行きます。そこで目標として、新人職員から中堅職員は、基礎固めの介護技術・知識の習得と介護マインド(ご利用者に接する時の姿勢や価値観)を伝えて行きます。また、やすらぎプランの最初の3年間の人材養成目標として中核職員の自律化を図ります。そのためにリーダークラスの人材養成を重点にして、今後の当ホームの運営の核となる人材を養成します。</p> <p>手段・方法 施設内での技術研修の実施、フォローアップの研修実施を行います。リーダークラスの人材養成においては、スタッフのOJT*、コーチング*の仕方、自分自身を育てて行くエンパワーメント*した人の姿勢等、年間の継続研修を実施いたします。考える講義、演習研修を実施していきます。</p>

《用語の解説》* **4SA活動**

挨拶の頭文字Aと整理・整頓・清潔・清掃の頭文字の4Sを習慣化させ、快適な職場環境作りを行うこと。安全衛生委員会が中心で取り組んでいます。

* **インフォーマルサービス**

フォーマルサービスとは、制度などによって位置づけられているサービスのことで、インフォーマルサービスとは、血縁や地縁、ボランティアなどが行う非公式なサービスのことを言います。

* **卒前教育・卒後教育**

卒前教育とは、学校の在学中に行われる教育で、それに対して、卒後教育とは、就労後に展開される教育のことを言います。

* **OJT**

職場の上司(先輩)が、職務を通じて、または職務と関連させながら、部下(後輩)を指導・育成する方法のことを言います。

* **コーチング**

学びを育み育てることで、知識を教えようとするものではなく、本人の目標を導き、そこへ向かう手助けをすることをコーチングと言います。それに対し、ティーチングという言葉もあります。

* **エンパワーメント**

組織や社会がより良い方向に向けて、その当事者(構成員など)が、主体者になるための力を身につけるといような意味で用いられます。