

# 平成 30 年度 事業計画



## 社会福祉法人 足立邦栄会 障害者支援施設 みずき

生活介護Ⅰ・Ⅱ（障害者支援施設）

施設入所支援（障害者支援施設）

短期入所（障害福祉サービス事業）

日中一時支援（地域生活支援事業）

心身障害者（児）委託型ショートステイ事業

## 平成 30 年度 みずき事業計画 目次

I	法人本部	3
	※法人組織図	9
II	みずき全体	10
III	生活支援部門	12
	・入居支援課（I 課）	12
	施設入所支援／生活介護 I	
	短期入所	
	・通所支援課（II 課）	15
	生活介護 II	
	委託型短期入所	
	日中一時支援	
	・医務科（診療所含む）	19
	入居支援課（I 課）看護	
	通所支援課（II 課）看護	
	・リハビリテーション科	21
	・栄養科	23
	・地域支援科	25
IV	管理部門	26
	・管理課	26
V	会議・委員会	28
	・リスク管理会議／安全委員会	
	・人材育成会議	
	・権利擁護推進会議	
	・広報会議	
	・活動構想プロジェクト会議	
	・イベント会議	
	・地域支援会議	
	・日中活動委員会	
	・食事委員会	
	・介護技術向上委員会	
	※組織図	44
	※人材育成計画	45
	※会議体構成	47
	※年間予定（会議／委員会）	48

## I 法人本部

### <法人の理念・基本方針>

本法人は、初代理事長が今日のわが国の繁栄は戦中戦後に苦労を重ねてきた人たちによりもたらされたので、その人たちの老後が少しでもむくわれるようにと、高齢者福祉施設の設立・運営のために設立されました。

平成 11 年 1 月に法人設立が認可され、平成 12 年 4 月に足立区において特別養護老人ホームさくら・身体障害者療護施設かえで（現障害者支援施設）が運営を開始しました。

平成 30 年 4 月現在、事業所は足立区（高齢者、障がい者）、府中市（障がい者）に拠点施設 2 施設、狛江市（障がい者）の事業所と合わせ 23 事業となりました。各事業所は拠点施設を中心に、Heart to Heart を合い言葉に法人理念、基本方針に沿い、社会福祉法人としての社会的使命を担っています。

### <法人の理念>

- 1 心の通い合う支援を心の通い合う仲間が提供します。
- 2 地域で住み慣れた生活を続けるための福祉拠点の役割を果たします。

### <法人の基本方針>

- 1 誰に対してもいつも笑顔で敬意を持って接します。
- 2 利用者のひとりひとりの自立した暮らしを支えます。
- 3 利用者や家族に納得していただけるサービスを提供します。
- 4 情報公開を積極的に行い、透明性のある運営を行います。
- 5 効果・効率を考えた運営をし、経営の安定に努めます。

### <サービス提供のキーワード>

#### ◇個別化

サービスは個々の特性に応じて個別化されなくてはなりません。そのときに、利用者の「今」は個々の生活史の中の「今」であることを忘れずにサービス計画の作成やサービスの提供にあたりましょう。

#### ◇尊厳

利用者がプライドを保ち、プライバシーが守られるように、利用者の身に置き換えて考えましょう。

#### ◇自己選択

利用者の自主性が発揮できるように支援し、利用者が自己決定したことには敬意を払い、実現に努めましょう。

◇平成 30 年度理事会・評議員会及び経営者会議開催日程（事業所の長による会議）

※開催時間

月	会議内容		場所
4月	4/27（金）	経営者会議①	みずき
5月			
6月	6/2（土）	定時理事会① 経営者会議②（5	さくら
	月分）		さくら
	6/23（土）	定時評議員会① 経営者会議③	
7月	7/20（金）	経営者会議④	みずき
8月	8/24（金）	経営者会議⑤	みずき
9月	9/21（金）	経営者会議⑥	さくら
10月	10/26（金）	経営者会議⑦	みずき
11月	11/3（土）	定時理事会②	さくら
	11/17（土）	臨時評議員会① 経営者会議⑧	さくら
12月	12/21（金）	経営者会議⑨	みずき
1月	1/25（金）	経営者会議⑩	みずき
2月	2/15（金）	経営者会議⑪	みずき
3月	3/21（木）	定時理事会③ 経営者会議⑫	さくら
	3/30（土）	臨時評議員会②	さくら
31年度	4/26（金）	経営者会議①	みずき
	5/25（土）	定時理事会① 経営者会議②	さくら
	6/15（土）	定時評議員会① 経営者会議③	さくら

1) 理事会・評議員会 15時～17時

2) 経営者会議 さくら 12時30分～14時30分 9/21のみ 15～17時  
みずき 10時00分～12時00分

1 社会福祉法人として

平成 29 年 4 月 1 日、社会福祉法人制度改革による社会福祉法等の一部を改正する法律が施行されました。法人では、制度改革に合わせた定款変更を行い、新しい定款に則した運営をすること、さらに、制度改革の趣旨を踏まえ、公益性・非営利性を高め、より一層社会福祉法人としての使命を果たし地域に貢献していきます。

1) 基本的事項

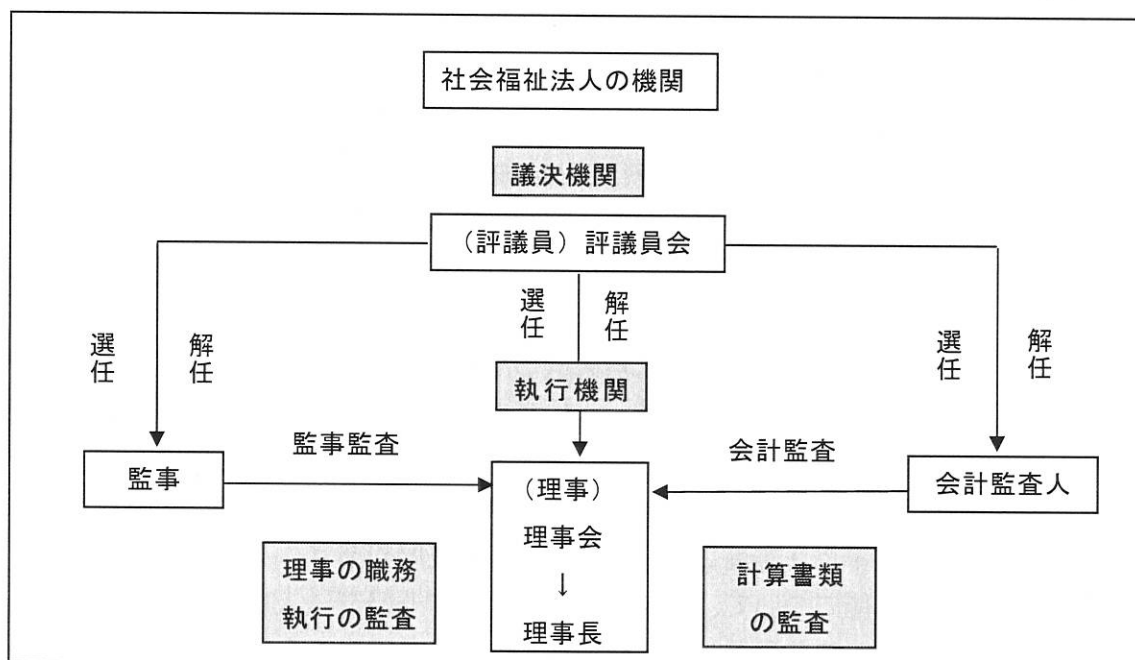
①公益性・非営利性の徹底 ②国民に対する説明責任 ③地域社会への貢献

個人が人としての尊厳を持って、障害の有無や年齢にかかわらず、その人らしい安心のある生活が送れるように、全ての人が社会的自立を目指すための支援をします。また、事業収益は社会福祉事業及び地域の生活課題や福祉事業に還元できるサービスを検討し、多様化・複雑化した福祉サービスへの対応力を構築します。

## 2) 経営組織のガバナンスの強化

多様化・複雑化している福祉ニーズに対応し、社会福祉法人としての公益性・非営利性を担保するために、以下の役割を確実に果たすことでガバナンスの強化をします。

- 理事会 全ての業務執行の決定や理事の職務執行の監督を行います。
- 評議員会 法人運営の基本ルール・体制の決定と事後的な監督を行います。
- 監事 法人の業務監督及び会計監査を行います。
- 評議員選任解任委員会 中立的な立場で評議員の選任、解任を行います。



## 3) 事業運営の透明性の向上

以下の項目について、公表、閲覧対象は国民一般とし、ホームページへ掲載します。

- 公表事項 定款、貸借対照表、収支計算書、役員報酬基準、現況報告書（役員名簿、補助金、社会貢献に係る支出額、役員の親族等との取引内容、役員区分ごとの報酬総額）
- 閲覧事項 定款、事業計画書、役員報酬基準

## 4) 財務規律の強化

平成30年4月より財務規律の強化及び会計監査人の監査も視野に入れ、福祉サービス活動に精通している会計事務所を顧問としました。このことに伴い、会計ソフトの入れ替えを行い、より財務情報を適正に作成すること及び作成した財務情報が適時かつ適正に開示できるシステムを構築します。

- 事業継続に必要な財産（控除対象財産）を控除した上で、再投下可能な財産（社会福祉充実残額）を明確化します。
- 再投下可能財産が生じる場合には、法人が策定する社会福祉充実計画に基づき、既存事業の充実や新たな取り組みに有効活用する仕組みを構築します。

第1位：社会福祉事業 第2位：地域公益事業 第3位：公益事業

## 5) 地域における公益的な取り組み

多様化・複雑化している福祉ニーズに対応するために、地域で必要とされる福祉サービ

スを創出していきます。また、福祉ニーズのみならず、人と人、地域と地域が繋がる拠点としての役割を果たします。

□地域の独居高齢者、障害者、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提供します。

□地域において、少子高齢化・人口減少などを踏まえた福祉ニーズに対応するサービスを構築します。

□その他、地域社会へ貢献できる事業を積極的に構築します。

## 2 法人本部、経営者会議及びブロック事業運営

理事会の決定、承認事項に基づき経営者会議にて各施設へ情報発信するとともに、連携を強化していきます。そのために情報の集約を行うとともに、人材育成を重点課題とし、法人理念、法人基本方針、法人ミッションステートメント、法人指針等に基づき、各事業所の長が共通認識をもち、法人の社会的使命を果たすためのリーダーシップが 発揮できるように尽力します。

経営者会議の下部組織として、各事業所より人選した構成員をメンバーとし、人材育成プロジェクト、法人事務連絡会を位置づけます。人材育成プロジェクトは、法人の重点課題である人材育成を推進します。法人事務連絡会は、法人本部事務機能の一部を担い、法人全体の経営分析、経営者会議で検討するための各種情勢分析、計画・資料作成など、財務、システムを中心に法人全体の効率化を推進し、経営基盤の強化を図ります。

課題であった法人本部機能について、人材育成プロジェクト及び法人事務連絡会より法人本部事務局員（兼務職員）を数名配置し、人材育成、財務、システムを中心に法人本部機能を再構築します。

- 1) 事業所管理者を構成員とした経営者会議を毎月実施します。経営者会議では、理事会の決定、承認事項に基づき、ブロック事業運営状況の把握及び課題の検討をします。また、常に法人全体のバランスを意識し、それぞれの事業所間で共通性や統一性を図ります。
- 2) 毎月開催される足立ブロック会議、多摩ブロック会議には本部より出席し、各事業所の運営状況、課題を把握し、法人全体の連携体制を強化します。
- 3) 前月の事業所報告を本部に毎月15日までに提出することとし、法人本部は情報を集約し、課題の分析をします。
- 4) 前月の事業活動収支計算書の月次報告を毎月25日までに提出することとし、本部は法人全体の資産管理と効率的な資金運用を行います。
- 5) クラウドシステムの活用を進め、各事業所間の情報共有を容易にします。

## 3 人材育成と人材確保

人材育成と人材確保は法人の重点課題です。人材育成プロジェクトメンバーより法人本部事務局員を人選し、法人全体の人材育成、人材確保に取り組みます。

また、事業所管理者においては、経営者会議を通し「共通軸」を構築していくことを目指します。

- 1) 管理職を対象に、法人研修（法人理念、基本方針、各種指針など）を実施し、「共通軸」の構築に取り組みます。
- 2) 人材育成、人材確保を継続して取り組むことで、サービスの質の向上、安定したサービス提供力を構築します。
- 3) 法人本部ホームページを活用し、地域への情報発信力を強化します。
- 4) 新人事システムにより、法人共通の評価システムを稼働させます。

#### 4 職員の労働環境の整備

職員は法人の財産です。その職員が活躍するためには、「職員が誇りの持てる職場」「やりがいを持って仕事に取り組める職場」とし、職員が充実して仕事に取り組めることが必要です。これを実現するために、法人は各事業所の予算規模、配置人員、事業所所在地の環境などを考慮し、職員の労働環境を整備します。

- 1) 新人事システムに連動した新給与規程により、適正な評価に基づく給与の支給及び事業実績に基づいた賞与の支給を実施します。
- 2) 福利厚生 の在り方について検討します。
- 3) 各事業所での業務負担について精査し、業務の標準化、平準化を図ります。
- 4) 次世代育成支援行動計画は終了しましたが、引き続き職員のワークライフバランスを検討します。また、ストレスチェック制度に基づき、職員のストレス状況を把握し、ストレスによる体調不良、休職、退職を未然に防ぎます。

#### 5 地域ネットワークの整備

社会で求められている社会福祉法人は、「地域包括ケアシステム」の構築において中心的な役割を果たすことです。このことを念頭に置いたうえで、地域ネットワークの整備を図ります。法人は基幹施設を中心に運営されていますが、各事業所が地域の一員として機能する必要があります。また、密度の高い医療を必要とする高齢者・障害者の在宅生活を支えるために、医療機関とのネットワークの構築は継続して取り組みます。

また、法人内の3事業所においては喀痰吸引等登録研修機関として登録しています。地域の社会資源のひとつとして活用していきます。

- 1) 各事業所の看護師間の連携体制を構築し、法人全体での「看護力」の向上に取り組みます。
- 2) 地域での医療提供機関及び事業所の診療所と連携し、入所施設及び在宅での「看取り体制」の確立に努めます。
- 3) 法人が地域で果たす役割として、喀痰吸引等研修に外部からの受講者を受け入れます。

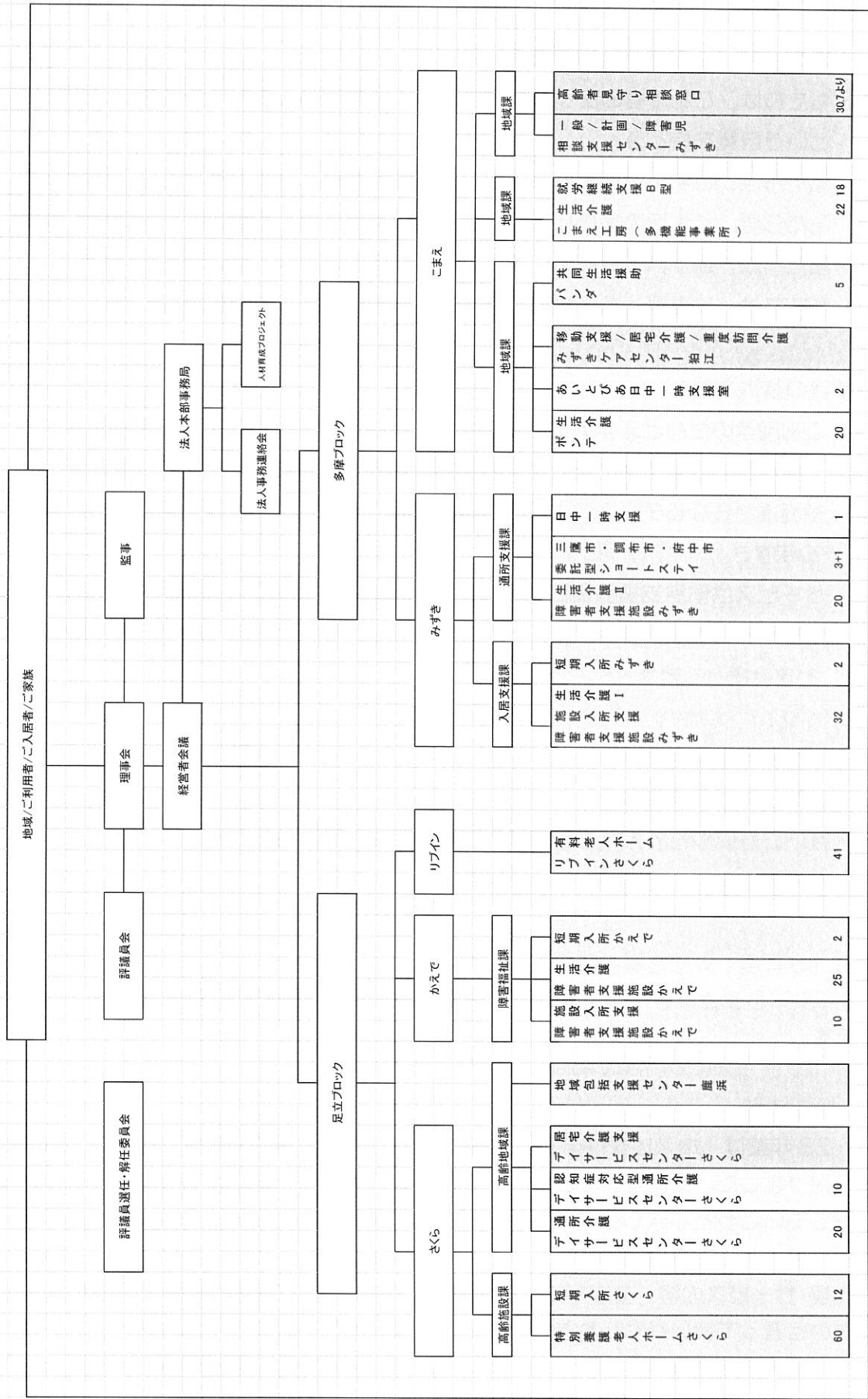
#### 6 真空調理の活用

私たちにとって「食」は、命を繋ぎ、活力を蓄え、生きていくうえでの源のひとつです。

その「食」を支えるさくら・みずきの栄養科は連携することにより、さらにその役割を充実させることができます。また、食事関係をより効率的に運営するため、収支のバランスを精査しながら、継続して栄養ケアマネジメント、食事の質の向上に取り組みます。

- 1) クラウドシステムを活用し、事業所間の連携、他法人との連携ができる体制を構築します。
- 2) 大規模災害時に継続して食事が提供できる体制を構築します。
- 3) 食事関連事故時の体制を構築します。
- 4) 地域、在宅、法人内事業所へ向けた食事提供体制を構築します。





## Ⅱ みずき全体

### <みずきの理念（私たちが目指すもの）>

- 1 私たちは、ご利用者の傍らに寄り添い、<その方の人生の一時に接しながら共にある>という自覚を持とう。
- 2 私たちは、ご利用者の<本意>が追求され、実現されるような支援に努めよう。
- 3 私たちは、<生活の多様な在り方や価値観>を支援する難しさ、大切さを認識しよう。
- 4 私たちは、障がい・疾病の<痛み>を共有できるよう、想いを巡らせよう。
- 5 私たちは、<支援>を科学的・合理的に分析し検証する姿勢を持とう。

### <みずきの基本方針>

- 1 ご利用者の生命と身体の安全が守られ、安心が提供されるように努めます。
- 2 ご利用者の日常生活の自立と社会生活の自立が実現されるように支えます。
- 3 多職種からなるチームにより、介護、医療、日中活動など提供するサービス内容を立案します。
- 4 サービスは個別支援計画に明記し、ご利用者に説明の上、同意を得ながら提供します。
- 5 周辺地域の機関、団体、個人と施設が交流し、様々な方法で施設が地域に貢献できることを目標とします。

### <みずきが求める人材像>

- ・失敗しながら成長する人
- ・互いに思いやれる人（ご利用者にも職員にも、誰に対しても）
- ・あきらめない、でもがんばりすぎない人

### <平成 30 年度 みずき重点目標>

今年度のみずきは、『チャレンジ ～主体的に判断し積極的に行動する～』をテーマとします。

#### (1) 設定理由

28年度は「ホスピタリティ」、29年度は「共有と協力」を重点目標のスローガンとして掲げました。支援者・社会人としての基本的な姿勢を確認し（H28）、みずき全体で協働していこうとしました（H29）。その中で成果に結びついているところもありますが、組織風土として十分定着するところまでは至っていないと思います。またみずきの歴史は、支援・サービス内容・基準等に、ご利用者・職員、そして組織(運営)が戸惑い悩むことそのものと言って良いかもしれません。その明確な答えをおそらく皆必要としていますが、そのための方法は現状を追認することでも、方針を一方向的に通達することでもないと考えま

す。迷い悩み試行錯誤しながら、より良い方向を模索していくのが支援の本質だと思います。組織としての判断・行動基準が示され、それを各自(個人、グループ、部署、多職種)が理解した上で主体的に判断し積極的に行動することが必要であるし、現在のみずきはそのような組織を目指しています。そこに向かうキーワードとして『チャレンジ』を30年度は掲げます。

主体性とは、自らの意志や判断で行動することです。また主体性が発揮されるには、理念、計画、目的、方針等が明確で共有・共感される環境が整った上で、(失敗も含め)チャレンジが称賛される風土が大事だと考えます。

## (2) チャレンジみずき

- ・利用者支援におけるチャレンジ・・・ご利用者が主体性を発揮するためのケアプラン、利用者ニーズを踏まえたみずきの活動スタイルの確立、支援・サービス提供における倫理綱領の再構築に取り組みます。
- ・職員のチャレンジ・・・人材育成・職場環境整備に積極的に取り組みます。連携・協力を引き続き強く意識し、ご利用者一人ひとりの暮らしや生きがいを共に考え創っていくために当事者意識を皆が持てるよう、様々なチャレンジを奨励していきます。
- ・チャレンジできる組織・・・一貫した粘り強い取り組み(良い支援報告やリレーエッセイ、みずきの魅力のPR、利用目標・予算管理、権利擁護研修など)を進めると共に(「善きことはカタツムリの速度で動く」)、標準化の推進と提案の推奨を組織として進めま(「見える化」「言える化」)。

## (3) 柱となる目標

- ①個別支援計画・・・入居支援課は終末期を視野に入れて価値・人生の目標・将来のケアに関する望みを理解し共有し合う「アドバンス・ケア・プランニング」に取り組み、通所支援課は「個」の理解を深め個別支援計画に反映させ新たな支援にチャレンジします。
- ②活動の再構築・・・ノーマライゼーションの原点に帰り、日常と非日常、施設と地域を意識した、みずきの活動スタイルの確立に取り組みます。
- ③倫理綱領・行動規範の再構築・・・全職員が共有できる倫理綱領・行動規範を、議論の上で再構築していきます。
- ④定着や意欲の向上に結びつく人材育成・・・評価面談シートを用いてキャリアパスに基づく人事考課を活用・定着させ、職員の意欲向上につなげ、相互理解を深めていきます。
- ⑤利用目標・予算管理・・・特に役職者について、利用目標・予算を強く意識し、その達成・進捗状況を把握していきます。
- ⑥将来構想(地域貢献・事業展開)・・・身体障害者対象のグループホーム、みずき外での日中活動場所の設置、東京都重症心身障害児(者)通所事業等について検討を進めます。

### Ⅲ 生活支援部門

#### 【入居支援課 生活介護Ⅰ／施設入所支援】

##### I. 重点目標

##### 1. アドバンス・ケア・プランニングについて取り組みます。

###### (1) 設定理由

ご利用者において、高齢化や障害・病気の重度化・進行などがあり、予測される身体や気持ちの変化に対し、ご利用者自身が、その時々でどのような生活の在り様を望まれるのか、より具体的にイメージを持ち、考えていただくことが大切です。また、それを支援する側が共有し、ご利用者の気持ちに寄り添い、見通しをもって支援することが必要です。

###### (2) 内容

- ①サービス管理責任者を中心とした多職種から成るチームで取り組み、チーム内でアドバンス・ケア・プランニングについて学び、理解を深め、内容や書式の整備等、体制・仕組みを作ります。
- ②支援職に対して、アドバンス・ケア・プランニングについて説明を行い、理解を図ります。
- ③今年度後期より、延命処置を希望されないご利用者や、高齢のご利用者等、対象を絞って優先的に取り組みを始めます。

##### 2.利用者支援において、職員全体が共有・協力し、新たなチャレンジに繋がられるように体制を構築します。

###### (1) 設定理由

昨年度、職員間の共有と協力を意識し、成果をあげることができた面もありますが、一方で課題もあります。また、職員配置も時間帯によって充足しつつあるため、介助の手としてだけでなく、有効的にご利用者への支援に活かす事が大切です。

###### (2) 内容

- ①業務分担を見直し、日中活動委員会と連携して余暇（日中）活動やご利用者個々に対する支援をより充実できるようにします。
- ②職員間の連携を強化するにあたりチームで支援する事を意識し、チームワークの大切さを実感できる仕組みをつくります。

##### 3.個別支援計画の理解と共有を図り、計画に基づいた支援を提供します。

###### (1) 設定理由

ご利用者、職員共に個別支援計画の内容を認識・理解されていない状況があります。

利用者支援は個別支援計画に基づき提供されることを改めて理解する必要があります。

(2) 内容

- ①日常の支援についても個別支援計画に含め、ご利用者・職員にとって個別支援計画が、より身近に感じられるようにします。
- ②PDCAサイクルに基づいた支援を展開します。
- ③モニタリング時に職員側だけではなくご利用者にもしっかりと振り返っていただき、よりご利用者の主体性が高まるようにしていきます。
- ④前年度同様、長時間外出（支援）の機会を個別支援計画に基づき、提供します。

4.人材確保、働く意欲の向上を念頭に置いた人材育成を推進します。

(1) 設定理由

新人職員の研修について進捗状況の確認や新人職員へのフィードバックが不十分であるため、仕組みを再構築する必要があります。また、その他の職員についても勿論、仕事に対するモチベーションを維持・向上できることが大切です。

(2) 内容

- ①新人職員の研修体制を再整備します。
- ②法人の人事考課の仕組みに基づき、面談にて目標や課題を明確にすることで、やりがいを見出し、働く意識の向上に繋がるようにします。また、努力・成果が適切に評価されるよう努めます。

5.介護技術の向上に努めます。

(1) 設定理由

介護する上で基本的な介護技術は必要なものであり、技術が高ければより安心、安全で質の高い介護を提供できます。介護職員全体で技術向上を促進する事はご利用者の対応を円滑に行う事にもつながっていくと考えられます。

(2) 内容

- ①介護技術向上委員会や専門職と連携し、職員個々の技術向上を図ると共に、必要に応じて福祉用具を活用できるようにしていきます。
- ②日々の介護業務の中で不安に思う事や疑問に感じる事等意見を募り、ユニット会議で検討し現場にフィードバックしていきます。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
会議		
毎月第4火・木	利用者会議	ご利用者に施設からのお知らせや提案等を報

		告、ご利用者側同士や施設との意見交換
当月利用者会議 の直前の月曜日	プレ利用者会議	利用者会議の内容がわかりにくい、進行が速くて話についていけないという方々に対し、事前に利用者会議の内容をわかりやすく説明。（希望者のみ参加）
毎週火曜日	ユニット会議	ユニット単位で職員会議を実施。会議の中でケース検討を行う。
毎月第2木曜日	I 課運営会議	副主任以上の参加で課の運営や利用者支援に関して検討。
イベント		
4月	お花見会	ウッドデッキに出ておやつタイム。
8月	納涼会	ウッドデッキでのお食事 等
12月	クリスマス会	詳細未定
12、1月	年末年始	映画鑑賞会、新年会、歌・演奏会等
通年	①グループ散策 ②サークル活動	①季節を感じる散策 ②余暇時間充実のため
ケアプラン		
4～5月	個別面談	ケアプランの説明、承諾
9～10月	モニタリング	半期の評価、個別面談、ニーズ調査
1～3月	アセスメント、次期プラン作成	アセスメント会議、アセスメント面談、プラン作成
毎月	サービス提供記録	サービス提供記録の作成

## 【入居支援課 短期入所】

### I. 重点目標

#### 1. 介護力の向上を図ります。

(1) 設定理由・・・利用されるご利用者が固定化されることにより、安定した介護の提供は可能となりますが、緊急や新規、期間の空いたご利用者に対しても安全で安心できる介護が提供できるかが懸念されます。事前の介護情報の収集と提供を行うと共に個別ニーズにも柔軟に対応できるよう介護力の向上を図っていきます。

#### (2) 内容

- ①高い個別ニーズにおいても、“どうしたらできるようになるだろうか”という考えを基本とし、介護職、専門職とともに課題検討を行い、スピーディな解決策の提案に繋がります。
- ②職員会議等において課題の検討、実施の振り返りを行います。

## 2. 男女の利用の平均化を行います。

(1) 設定理由・・・同性 2 名の同時受け入れは介護体制に大きく影響する為、利用調整において男女比率の平均化を図ってきました。女性ご利用者の利用希望は徐々に増えていますが、依然、男性ご利用者の利用希望は増加傾向にあり、2 床ともに男性利用となる場合があります。今年度も引き続き男女の利用平均化を行います。

### (2) 内容

- ①利用状況について行政や相談支援事業所等への情報提供を行います。
- ②新規ご利用者の受け入れ検討を含め、利用調整を図っていきます。目標利用率は 90% とします。

## II. 年間予定

日にち	名称	内容
毎月第 1 水曜	短期入所調整会議	新規利用希望者の入所検討・緊急入所の受け入れの検討 提供サービスの振り返り 医療ケア研修の進捗及びプログラム作成 等

### 【通所支援課 生活介護Ⅱ】

#### I. 重点目標

1. 今まで以上に『個』の理解を深め、ご利用者の希望や思いを確認した上で新しい事にチャレンジしていけるように促し、もう一歩踏み込んだ個別支援計画を作成、実施していきます。

(1) 設定理由・・・ご利用者、ご家族共にみずきを利用する上で日常的な希望はあるもののケアプランに関しての希望や要求がほとんどなく、計画そのものが漠然としたものになりマンネリ化している事や支援側も計画立案の際は無難な内容に留めてしまい、新たな挑戦や思い切った支援が出来ていないため。

### (2) 内容

- ①『個』の理解・・・利用者理解を深める事で本当のニーズを把握し、個別支援計画に反映させます。
- ②PDCA サイクルの確立・・・アセスメント、プラン原案作成、ご利用者確認(面談)、プランの実施・記録、中間評価(モニタリング)、半期見直し(面談等)、期末評価といった流れをさらに確実に行なっていきます。
- ③新たな支援へのチャレンジ・・・新たな事に挑戦しサービスの幅を広げる事でご利用者がより主体的に活動出来るようにサポートします。

## 2. ご利用者の身体状況に応じた日中活動を展開します。

(1) 設定理由・・・次年度の開始を目標にしている新規事業の東京都重症心身障害児（者）通所事業を見据えて、ご利用者ニーズに即した複数活動メニューの設定や、個別活動の計画的実施や充実といった課題を改善する必要があるため。

### (2) 内容

- ①個別支援計画に基づく個別支援の計画的実施・・・プランに沿って個別のニーズに沿った個別支援を、計画的に実施します。
- ②外出・行事の充実・・・ご利用者の体調を考慮して日帰り外出を暖かい春に実施します。
- ③通常の日中活動の複数メニューの検討・・・ご利用者ニーズに則った複数メニューの検討を進めます。新たな試みとして重度重複障害等のご利用者に対して意思伝達支援の一環として視線入力装置を導入し、OTと協働してPCを使用した取り組みを行ないます。また野外でスヌーズレンを実施する等、メニューを拡充し支援の幅を広げていきます。

## 3. 安心・安全、質の高い支援・介護の提供をするための取り組みに力を入れます(継続)。

(1) 設定理由・・・見て見ぬ振りやこの程度でいだろうと自己判断し、ミスや気づきの報告を怠る事や「人は人」「自分は自分」という考え方でいると大事故を起こし、ご利用者や地域からの信用失墜につながりかねない緩みやほころびを作らないようにするため。

### (2) 内容

- ①リスク管理の重視・・・事故ヒヤリハット報告提出の推奨・改善策の周知、支援中の職員間の声かけ・連携・協力等一層力を入れて取り組み、安心な環境整備や支援の提供に努めます。
- ②接遇意識の向上・・・あいさつ、身だしなみ、言葉づかい、態度、表情等、相手を思いやる気持ちをベースにした接遇の意識をさらに向上させます。
- ③円滑なコミュニケーション・・・ご利用者から信頼を得るための普段からのコミュニケーション、情報や支援方法を共有するための職員間のコミュニケーション、いずれも積極的に図っていきます。

## 4. 職員体制の安定と育成（継続）

(1) 設定理由・・・新職を育成し定着していけるようにし、共に成長していくという組織的な取り組みに力を入れていく必要があるため。

### (2) 内容

- ①OJT(現場での研修)や面談による職員のフォロー・・・計画的な研修プログラムの実



施、段階に応じたチェック、個別の課題・目標の確認、気持ちの躰き等に早めに気づき、OJT や面談を通して確実に実施していきます。

- ②チームワークの向上・・・定例会議や随時の打合せ、業務中の声かけ等通し、信頼をベースにしたチームワークの向上をさらに図ります。
- ③良い支援の共有・・・組織・チームの雰囲気明るくしポジティブな発想を持てるよう、取り組みの成果やご利用者ができたことなど、良い支援の収集・発信を行ないます。

## 5. 経営の安定や地域から信頼を意識した事業運営（継続）

(1) 設定理由・・・ご利用者や地域のニーズに中長期的に添えていくためには、経営の安定と事業に対する信頼の獲得が不可欠であるため。

### (2) 内容

- ①ご家族や地域の関係機関との連携・・・風通しの良いみずきとってもらえるよう、日常の連絡、個別面談、家族懇談会、相談支援や行政等との連携等積極的に行なっています。
- ②利用目標の達成・・・空き利用枠の調整、ご利用中の健康管理、職員体制の安定等を整備して、利用率75%（週6営業で、週90名の利用）を達成します。
- ③地域の中での役割・・・みずきの将来構想であるグループホームや外での日中活動の場所提供について行政や地域支援会議等と連携し、情報共有に努めます。

## II. 年間予定

日にち	名称	内容
4月	利用者個別面談	ケアプラン面談
5月	利用者個別面談 一日外出	ケアプラン面談 平日3日間実施（週、曜日をずらす）
7月	季節を感じる活動(夏)	七夕短冊作り・飾り付け
9月	ケアプランモニタリング 個別面談	ご家族は希望者のみ面談
10月	季節を感じる活動(秋)	ハロウィーン飾り付け・創作
12月	Wa i Wa i 祭出展	府中市主催の作品展
12月	季節を感じる活動(冬)	クリスマス飾り付け・創作・クリスマス食
12月30日 ～1月3日	年末年始休暇	
1月	季節を感じる活動(冬)	お正月遊び・創作
1月	初詣外出	第2週～
2月	節分	豆まき
3月	季節を感じる活動(春)	お花見・飾り付け

3月	ケアプランモニタリング	
年1回	個別 or グループ外出	ケアプラン・個別のニーズに合わせた外出
4/14、9/15、1/12	家族懇談会	利用者個別面談
毎月1回第2週 (曜日を変えて)	利用者懇談会	活動の話し合い、情報提供、意見交換。(参加できない曜日の方には帰りの会で報告)
毎月第4火曜	全体職員会議	通所支援課全職員対象。課題の検討、内部研修、運営報告等
毎月第2火曜	運営会議	通所支援課役職者対象。運営に係る事項の検討
毎月第1・3水曜 (各グループ隔月1回)	グループミーティング	グループごと(4グループ)に実施。個別支援計画、利用者支援について

※その他、ケア会議、係活動についての協議、リスクの検討等、積極的に行なっていきます。  
 ※予定は事情により変更になることがあります。また日付が定まっていないものについては、決まり次第お知らせいたします。

#### 【通所支援課 委託型短期入所】

##### I. 重点目標

###### 1. 安心・安全な支援体制の整備（継続）

(1) 設定理由・・・新規ご利用者においては、ご利用者の個別性に応じた丁寧で確実な支援体制の整備について、さらに取り組む必要があるため。

(2) 内容

- ①ご利用者理解に基づく安心・安全な夜間支援・・・事前のアセスメントや支援方法、個別の留意点等周知徹底して、ご利用者も夜勤者も安心して夜間を過ごせるようにします。
- ②事業の意義の再確認・・・緊急時のニーズに対応する役割を持ちつつも、不足する短期入所ニーズに応えるという役割が増してきており、実績による収入ではないものの、事業の継続には各市とも一定の実績が必要となることを理解していく。

#### 【通所支援課 日中一時支援】

##### I. 重点目標

###### 1. 安心・安全な支援環境の整備（継続）

(1) 設定理由・・・現在及び将来の利用ニーズに応えるという事業の意義を理解したうえで、日中一時支援ご利用者にも生活介護ご利用者にも、共に安心して過ごせる支援環境

が必要なため。

## (2) 内容

- ①支援体制・環境の整備・・・安心・安全な利用環境整備について、個別の支援方法や環境設定を丁寧に検討していきます。
- ②医療的ケアの実施・・・医療的ケア（看護師が実施、実施レベルは生活介護と同程度）について、その目的の確認と新たなご利用ニーズを受けた場合の受け入れの検討・体制の整備を行ないます。

### 【医務科・入居支援課看護・通所支援課看護】

## I. 重点目標

### 【医務科】

1. 医療・看護・健康管理におけるみずきの方針や体制を明確にし、入居支援課（Ⅰ課）・通所支援課（Ⅱ課）看護及び他部署と連携していきます。

#### (1) 設定理由

医療ケアの実施はみずきの基盤であることから、改めてそのあり方を明確・確実にしていきたいと思えます。

#### (2) 内容

- ①みずきが提供する医療ケア・看護レベル等について、改めて明確な指針を示せるよう、みずきの現状、ご利用者ニーズ、制度や社会の動向等見据え、検討を進めます。
- ②職員の定期健康診断やインフルエンザ予防接種、ストレスチェック等を例年通り実施するなどして、職員の心身両面の健康管理をサポートします。
- ③感染症予防について、意識向上、知識習得、具体的な対応方法の周知等、現場に根付く発信をしていきます。

### 【入居支援課看護】

1. 看取りの看護（介護）およびアドバンス・ケア・プランニングに取り組めます。

#### (1) 設定理由

ご利用者は年々高齢化しており、身体機能の低下や新たな疾患の発症などが見られます。ケアプラン説明時の確認ではご利用者の約半数が「(過度の)延命は希望しない」「積極的医療処置を希望しない」「自然体で」という希望です。しかし、終末期の医療について具体的にイメージできない方もいます。終末期にどのような医療を希望しているか把握していく必要があります。

「命の終わりに関する話し合い」(アドバンス・ケア・プランニング)で利用者本人が最も大切にしていることに基づいて意思決定していく過程(自分で考えて意思を

伝える)を通して、利用者の自律(自己コントロール)を支援し、権利や尊厳が守られるよう努めていきたいと思ひます。

## (2) 内容

- ①アドバンスケアプランについての勉強会(部署内)をし、マニュアル作成に取り組みます。
- ②ケアプラン作成時に連携していきます。
- ③引き続き、ご利用者本人とご家族の意向を確認し、必要な方の医療事前指示書を作成します。
- ④ユニット会議などで意見交換を行い、介護職と連携して取り組めるようにします。
- ⑤看取り看護(介護)が必要になった時はマニュアルの修正をしながら、業務として取り組んでいきます。

### 【通所支援課看護】

1. ご利用者の日常生活の安定の為に、みずきで提供できる医療・看護の側面からの支援を検討・実施していきます。

#### (1) 設定理由

ご利用者の日常生活のリズムや活動が、身体状況の変化や医療ケア等によって制限される状況を増やさないよう個々の状況に合った支援内容(看護としての)の検討が必要であると考えます。

#### (2) 内容

- ①ご利用者の生活リズムや身体状況などを把握し、個の理解を深めることで、ニーズや変化に適切に対応していきます。
- ②ご家族が担う医療ケアの現状など、知識や技術の習得を図っていきます。
- ③他職種の職員と連携・協力し、ご利用者に安全・安心な支援を提供していきます。  
また、その為に必要な医療ケア研修も継続して実施していきます。

## II. 年間予定

日にち	名称	内容
7月	第1回定期健康診断	対象：利用者(定期健診のみ)、職員 項目：血液検査、胸部レントゲン、心電図 職員は身体計測あり
11月	感染症予防月間	感染症マニュアルの周知、吐瀉物処理方法研修、感染症予防・罹患時対応等
11月～12月	インフルエンザ予防接種	利用者・職員：希望者対象

12月	職員ストレスチェック	チェック票記入方式
2月	第2回定期健康診断	対象：利用者、職員 項目：血液検査 職員は腰痛健診（問診）あり
毎月第4月曜日	医務科・リハ科会議	医務科役職者、常勤看護師、I・II課課長、施設長、専門職
毎月第1金曜日	みずき運営会議	主任が参加
毎月第2木曜日	入居支援課運営会議	主任が参加
毎月第2火曜日	通所支援課運営会議	副主任が参加
毎月第4火曜日	通所支援課全体会議	副主任、通所支援課看護師が参加
毎週火曜日	I課職員会議	常勤職員が参加
毎月第1第3水曜日	通所支援課グループミーティング	通所支援課担当看護師が参加
毎月	看護会議	入居支援課看護師 看護業務やご利用者の個別の検討、調整
4・9・1月	通所支援課家族懇談会	副主任が参加
4月・1月	第3号基本研修・演習	<安全委員会主催> 特定行為業務研修（3号研修） 合計9時間（指導医の日程に合わせる）

## 【リハビリテーション科】

### I. 重点目標

1. 予防的リハビリ、終末期リハビリの視点を取り入れながら、「している活動」の充実に努め、あわせて、科としての仕組みづくりを行います。

(1) 設定理由・・・昨年度は、「している活動」に焦点をあてて取り組んできました。ご利用者一人ひとりが、持っている力を十分に発揮できるためには、状態像の把握、取り組み内容の検討、職種間の連携などが、まだまだ十分でなかったと思われます。加えて、ご利用者の変化に気づくことや、支援すべき時点で迅速な対応を行うことが出来ませんでした。また、人生の最終段階にある方に対し、みずきのリハビリテーションの取り組みとして、出来ることは何かあるのかを、検討する必要性を感じています。今年度は、リハビリテーション科として始動することになりました。今後の科としてのあり方も検討しながら、これらの課題に対して、円滑に対応できるような仕組みを作っていく必要があると考えています。

## (2) 内容

- ①生活場面や日中活動での取り組みを継続的に評価し、その時々に応じた対応を行っていきます。
- ②幅広い視点に立ったリハビリテーションを実施できるように、外部研修の参加や勉強会を実施し、知識・技術の習得に努めます。
- ③多職種と連携して、支援を行っていきます。
- ④業務内容を把握し、整理を行い、今後の科のあり方を考えながら、体制作りを行います。

2. 栄養ケアマネージメントによりご利用者の栄養管理を行います。又、ご利用者の食生活が充実するよう支援を行います。

### (1) 設定理由

生活の中で「食」は健康管理の一端を担っており、また楽しみでもあることから、両方の視点を持って支援をする必要があります。

### (2) 内容

栄養量や栄養相談又栄養の課題に対しての取り組みについて栄養ケア計画を作成し、栄養ケアを実施します。栄養ケアマネージメントに加え、食の楽しみや大切さを感じてもらえるよう支援します。

- ①入所者ごとに栄養スクリーニングを実施し、低、中、高リスクの3段階に分類、定期的なアセスメント・モニタリングを行うことによりご利用者の栄養状態を把握します。栄養の課題のあるご利用者に対しては他職種と共同して改善のための栄養ケアを実施します。
- ②調理活動や食生活改善のための相談・取り組みを行います。

## II. 年間予定

日にち	名称	内容
4月～9月	支援の実施	ケアプランに基づく支援の実施、検討 日中活動の実施
9月	中間評価	ケアプランの中間評価 日中活動の中間評価
10月～3月	支援の実施	ケアプランに基づく支援の実施、検討 日中活動の実施
2月	年度末評価	ケアプランの年度末評価 日中活動の年度末評価
随時	外部研修、勉強会	知識・技術を深め支援に活かす
毎月第2木曜日	リハミーティング	
毎月第4月曜日	医務科リハ科会議	

(管理栄養士)

日にち	名称	内容
4月	栄養ケアマネジメント 栄養ケア計画の作成	栄養スクリーニング 栄養ケア計画の作成
4月～3月	栄養ケアマネジメント 食生活支援	栄養アセスメント・モニタリング(月1回以上) 栄養ケア計画に基づく支援の実施 調理活動の実施(5月～)
随時		栄養ケア計画の見直し
毎月第2木曜日	リハミーティング	
毎月第4月曜日	医務科リハ科会議	

## 【栄養科】

### I. 重点目標

#### 1. 【食事の質向上】

##### (1) 内容

- ①ご利用者個々の栄養状態、健康状態に応じた食事内容（各食事形態及び病中、病後の療養食）の提供を行います。
- ②ご利用者の意見を反映させた月毎の行事食提供を計画します。
- ③イベント食の再構築を図り、ご利用者の満足度向上に努めます。

##### (2) 内容詳細

- ・年1回の嗜好調査及び、月毎に食事委員から収集されたアンケートによる意見をもとに、栄養科会議・食事委員会でメニューの考案や、食材の硬さ、味付け風味の工夫を検討し、月毎の行事食を計画し安心安全で美味しく飽きのない食事提供を行います。
- ・29年度の課題として、より充実したイベント食の提供があげられます。月毎にイベント食の提供を行っていますが、アピール度も低く、ご利用者に周知されていない点があげられました。そのため、30年度の計画として、委員会、会議帯メンバー中心に連携し「イベント食提供時の広報」、「ユニット別のイベント食提供（例として寿司会、天ぶら会、たこ焼き会等）」、「ご利用者の性別ごとのイベント食提供（例としてバレンタイン、ホワイトデー等）」、「厨房での手作りおやつ提供」を新たに計画します。ご利用者に「季節感」「特別感」を感じていただけるイベント食を再構築します。

## 2. 【栄養ケアマネージメントに基づく食事提供】

### (1) 内容

栄養ケアマネージメントにより適切な食事提供を実施します。

### (2) 内容詳細

入所者ごとに栄養スクリーニングを実施し、低、中、高リスクの3段階に分類、定期的なアセスメント・モニタリングを行うことにより、個々に適した食事形態、必要量を満たした食事提供を行います。

## 3. 【大型調理機器の導入・機器の整備】

### (1) 内容

- ①使用頻度が多く劣化の激しい調理機器の計画的更新を行います。
- ②調理職員による機器の整備を行い、調理機器の劣化を防ぎます。

### (2) 内容詳細

- ・現行の調理機器で、「業務用食器洗浄機」の早期更新が必要であるため、30年度予算内での更新を検討します。
- ・次年度以降に温冷配膳車が購入から10年以上経過するため、保守の手配及び更新に向けて調理機器取扱い業者の選定を進めていきます。
- ・調理職員に機器メンテナンス方法を周知します。調理職員による機器の整備を定期的に行い、現在使用中の調理機器の劣化を防ぎます。

## 4. 【中長期計画】

### (1) 内容

- ①みずき内での喫茶店の実施を計画し、検討します。
- ②外部への弁当提供・マニュアル化を計画します。

### (2) 内容詳細

- ・ご利用者及びご家族、来客向けに、飲み物、おやつ、軽食等の提供を検討します。喫茶店実施の次段階として、こまえ工房のクッキー販売や、就労移行支援、特別支援学校生徒の実習受け入れを計画し、福祉施設として地域支援のきっかけとなるように考えます。
- ・29年度に同法人事業所への弁当提供を行い、ご利用者から好評をいただきました。この経緯を踏まえ30年度は、外部から提供を依頼されても、随時行える基礎を構築します。予算・労務・提供時間・容器のマニュアル化を行っていきます。



## Ⅱ. 年間予定

	名称	内容
平成30年4月	栄養ケアマネジメント実施	栄養ケア計画に基づいた食事提供
4月(3月)	花見イベント	花見献立提供
5月	こどもの日行事	こどもの日献立提供
6月	夏季イベント献立	夏季イベント献立 (食事委員、イベント会議で検討)
7月	七夕 海の日行事	七夕、海の日献立提供
8月	お盆行事	お盆献立提供
9月	敬老の日 秋分の日行事	敬老の日、秋分の日献立提供
10月	中間報告	事業計画、栄養ケアマネジメント中間報告
10月	みずき祭(予定)	みずき祭献立提供(イベント会議で検討)
11月	文化の日行事	文化の日献立提供
12月	クリスマス 大晦日行事	クリスマス、大晦日献立提供
平成31年1月	お節料理 七草行事献立	お節、七草献立提供
2月	バレンタイン行事	バレンタイン献立提供
2月	嗜好調査	嗜好調査アンケート実施
3月	ひな祭り 春分の日行事	ひな祭り、春分の日献立提供
3月	30年度事業報告	事業計画、栄養ケアマネジメント通期報告
定例会議予定		
毎月第1金曜日	運営会議	
毎月第2金曜日	リスク管理会議	
毎月第3木曜日	栄養科会議	
毎月第3木曜日	イベント会議	
毎月第4金曜日	食事委員会	

### 【地域支援科】

#### I. 重点目標

1. 地域専門科として支援体制を整え、地域や自立支援を主とした活動を行います。

(1) 設定理由・・・地域コーディネーターが配置されてから丸3年、これまで担う役割と業務について作ってきました。相談支援や自立支援は個別性が高く、継続的な支援が必要であると考えます。個別ニーズに対し、柔軟にかつ継続的な支援の提供を行っていきます。

新たに新設された地域支援科として地域や自立支援の検討を行い、具体的提案を行っていきます。

## (2) 内容

①地域・自立支援について検討を行ない、目的を明確にした支援を提案します。

- ・相談支援の実施 生活相談
- ・個別支援の実施 自立支援 ケアプラン内容に即して実施
- ・日中活動の提案と実施 自立支援 ピアカウンセリング等
- ・地域資源・情報の収集 生活、福祉、社会資源の収集
- ・ボランティア担当 募集、受け入れ調整、活動調整
- ・地域活動への参加 行事、イベント等の参加
- ・地域との関わり 地域連絡会等への参加 施設見学対応  
地域活動への協力
- ・地域支援会議 新規事業の検討

②業務整理を行ない、科としての体制を整えていきます。

- ・他職種連携 各会議への参加
- ・科運営 業務、体制整理 科内会議の実施
- ・短期入所担当 受け入れ調整 調整会議の開催（月 1 回）

## II. 年間予定

日にち	名称	内容
随時	地域支援科会議	業務の確認

## IV 管理部門

### 【管理課】

#### I. 重点目標

1. 個別支援計画の課内勉強会を実施し、個別支援計画に沿ったご利用者対応と直接支援職員への側面支援を行います。

(1) 設定理由・・・個別の利用者情報及び支援計画を把握し、ご利用者を尊重した対応をするとともに、間接職員として介護職員との連携・協力・支援を実施します。

#### (2) 内容

①ご利用者の心身状態、趣向、日常行動、好き嫌い等を支援計画を基に課内勉強会を継続して行い、日常生活・散歩・外出支援時に尊重理解した声掛けを行います。

2. 管理課内の文書管理を策定統一し、環境整備と文書業務の統一化を図り、其れと共に管理課内の連携を強化します。

(1) 設定理由・・・業務の組織化（連携）及び効率化を図る為、管理課内の業務の標準化と組織的連携を実行する、また他事業所との連携ルールを強化します。

(2) 内容

①活動のスケジュール化推進を行い、管理課内文書を整理し、ISO規格に準じた業務の標準化、見える化を行います。

②関連部署支援を行うに当たり、データの発生部署責任と業務連携のルール化を徹底し、問題事項の歯止め及び業務改善と連携・協力・支援の実質的推進を行います。

3. 今年度のテーマである「チャレンジ」に対して経費を適正に執行するため、みずき全体の経費削減を図ります。

(1) 設定理由・・・予算と執行に関する予算管理を適切に実施するには、MUSTとWANTをしっかりと精査する必要があります。

(2) 内容

①必要なところに経費の適正執行を行う為、職員へのコスト発生情報提供を月度で行います。

②無駄な経費支出を抑える為、たとえ予算計上されていても購入依頼を精査し、必要性と費用効果を確認の上、みずき全体の経費削減を推進します。

## II. 年間予定

日にち	名称	内容
毎月第3火曜日	管理課会議	情報提供・業務確認及び勉強会
毎月第一週	掲示板情報発信	コスト発生情報の周知
B経営会議時		予算執行情報提供
4月～	課内 文書管理推進会議	スケジュール化と実施推進
5月	業務連携会議	関連部署との連携業務のルール化 問題業務の事故歯止め、業務改善
8月	業務達成状況会議	事業計画振返り、下期検討
9月	文書管理の棚卸	

## V 会議・委員会

### 【リスク管理会議】

#### I. 重点目標

1. 事業継続計画（BCP）が現場に根付くよう取り組みを進めていくと共に、必要に応じて更新を図っていき、緊急時・非常時でも適切な事業運営が図れるよう取り組みます。

- (1) 設定理由・・・前年度、事業継続計画（BCP）が完成しましたが、職員への周知を図るまでには至りませんでした。今年度は、職員への周知を図り共有を進めていくことを最優先に取り組んでいく必要があります。内容についても、消防計画を中心に、随時、適切化（更新）していく必要があります。又、事業継続計画（BCP）以外でも前年度も実施した普通救命講習や防災シミュレーション訓練といった職員個々の知識・技術の向上を図る取り組みだけではなく、防災訓練や各種意識向上月間などのご利用者にも安心と心構えが生まれるような具体的な取り組みの推進が必要だと考えます。

#### (2) 内容

- ①大規模災害時にも十分対応できることを想定した防災訓練を計画的に実施します。
- ②職員掲示板（サイボウズ Live）が緊急・非常時などに活用できる取り組みを進めると共に、次年にサイボウズ Live がサービス終了となってしまう為、それに代わる職員掲示板の構築を図っていきます。
- ③職員への意識向上だけではなく、ご利用者への防災や防犯などの「意識向上月間」を設定し、取り組みを図ることで、ご利用者の意識・知識を深めます。
- ④BCPが一般職員へ浸透するよう取り組んでいくと共に、「消防計画」内の火災・地震については、非常時に現場でより活用できるように改訂していきます。又、他の事項についても、必要に応じて書面内容の更新を図っていきます。

2.事故・ヒヤリハットを形骸化させず、大事故防止に活かせる取り組みを進めます。

- (1) 設定理由・・・前年度、「ヒヤリハット通信」から「ヒヤリハット事例集」の作成に変更し、職員への注意喚起と意識の浸透を図ってきましたが、件数の増加には繋がったとは言えない状況です。会議体と各部署が連携し、「ヒヤリハットの件数を増やし、重大事故を防止」することが会議体の役割として取り組みます。

#### (2) 内容

- ①「ヒヤリハット事例集」を発行し、再発防止と共に軽微なインシデント報告数を増加につなげるよう取り組みます。
- ②各部署と連携し、発生時の迅速な対応と再発防止策の周知徹底を図ると共に、軽微なインシデント報告数の増加への働きかけを行います。

## Ⅱ. 年間予定

日にち	名称	内容
5月	火災想定訓練（夜間）	避難有り
9月	地震・火災想定総合訓練	消防署立ち会い 避難あり
2月	地震想定訓練	シミュレーション訓練
3月	火災想定訓練（夜間）	避難有り
5月	普通救命講習	2回実施
6月	食中毒意識向上月間	講習等の実施（ご利用者・職員）
7月	防犯意識向上月間	講習等の実施（ご利用者・職員）
11月	感染意識向上月間	講習等の実施（ご利用者・職員）
2月	防災意識向上月間	講習等の実施（ご利用者・職員）
8月・2月	定期点検	自主検査表を用い、設備等点検
毎月第2金曜日	リスク管理会議	現況報告・検討、翌月の取り組み内容の確認、毎月取り組み実施後の総括等

防災担当：深澤事務長（防火管理者）

事故・ヒヤリハット担当：高島課長

### 【安全委員会】

#### I. 重点目標

1. 介護職員等による喀痰吸引等の業務の質の維持・向上を図っていきます。

##### (1) 設定理由

安全委員会の設置から5年が経過し、研修の体制は概ね整い、介護職員のほとんどが特定行為業務従事者として業務を行っています。これまでの処、事故の発生もなく経過してきましたが、今後もよりご利用者に安全・確実な医療ケア（喀痰吸引・経管栄養）を提供していく為には業務の質の担保を図るための取組みが重要であると考えます。

##### (2) 内容

- ①研修・・・特定・不特定の者の研修は継続し、不特定の者の受講者（年2回、各2～3名）は安全委員会にて決定します。
- ②業務実施の評価・・・年2回程度の評価の機会を設け、職員の知識・技術の確認を行います。（時期や方法については今後検討）
- ③安全委員会・・・毎月1回開催し、研修の進捗状況や業務が安全に実施できているか等の確認をします。また、特定行為業務に係る書類についての検討も行っていきます。

## Ⅱ. 年間予定

日にち	名称	内容
毎月第4水曜日	安全委員会	研修の進捗状況、特定行為業務の実施状況等の確認
4月	特定の者の研修	基礎知識（2時間） 喀痰吸引・経管栄養・演習・評価（7時間）
4月	研修申込み	平成30年度第1回不特定の者の研修
7月	研修申込み	平成30年度第2回不特定の者の研修
通年	実地研修 認定証申請 特定行為業務従事者登録	特定の者・不特定の者共に基礎研修終了後、実地研修を実施。その後、認定証申請、従事者登録を行う。
職員入職時	特定の者の研修	研修の日程を検討し、実施していく（概ね3ヶ月後～）
年2回程度	業務実施の確認	知識や技術の評価

### 【人材育成会議】

#### I. 重点目標

1. 新人からベテランまで、研修計画を着実に実行し、知識・技術を高めるだけでなく働く意欲に繋がる人材育成を目指します。

##### (1) 設定理由

やりがいを持って働く職員の定着を目指し、支援者として成長できる職場環境づくりの一端を担います。

##### (2) 内容

①みずき人材育成計画に則って内部研修が進むよう管理します。

②新入職員のオリエンテーションを行ないます。年度内に入職した人数に応じて、4月だけでなく下半期に行う事も検討します。

③職員のキャリアに合わせた外部研修に参加し、知識・技術の向上に繋がります。また、外部研修の参加の把握も行います。

2. みずきの組織としての人材育成について、施設長、課長、担当主任が会議に参加し、職層に合わせた研修の実施を行います。

##### (1) 設定理由

実習生受け入れ、採用（新卒・中途）、新入職員～中堅～指導職の一貫したキャリア

形成等、みずき全体の人材育成の課題に、会議参加メンバーで具体的に検討します。

(2) 内容

- ①毎月 1 回人材育成会議を設け、実習生受け入れ、採用（新卒・中途）、新入職員～中堅～指導職の一貫したキャリア形成等、みずき全体の人材育成の課題に取り組みます。

3.法人の人材育成計画に携わり、研修に参加し各施設職員の交流を通して視野を広げます。

(1) 設定理由

- ①人材育成プロジェクトに参加し、法人全体の人材育成の課題に取り組みます。
- ②人材育成プロジェクトが企画した研修に対象者が参加し、研修を進めたり異なる環境で働く職員と交流することで、新たな視点を見出す事になり得ます。
- ③人材育成やキャリアパスが法人のものに則しているか適宜確認し、実施します。

(2) 内容

- ①法人人材育成プロジェクトメンバーがみずき人材育成会議に参加し、成果や課題がフィードバックできるようにします。
- ②人材育成プロジェクトが企画した研修の参加者の検討を行います。
- ③人材育成の考え方やキャリアパスが法人のものに則しているか、適宜確認を行いません。

II. 年間予定

日にち	名称	内容
年2回	新人オリエンテーション	みずき全体の新入職員向けのオリエンテーション。権利擁護、接遇等を講義やグループワークを通じて行う。
通年	内部研修	「権利擁護・虐待防止」「チームワーク」等6項目の研修。2年間で全項目を必ず受講する。
通年	外部研修	初任者研修、中堅職員研修等、キャリアや役割に応じた外部研修に参加する。
通年	採用活動	説明会参加。学校訪問、資料送付。
通年	実習生関連	実習マニュアルの整備。実習プログラムの検討。
年2回	面談	評価面談シートを用いて人事考課面談を行う。
毎月第2水曜	人材育成会議	人材育成会議に関わる役割の職員が参加し、みずきの人材育成の推進に向けて検討する。

## 【権利擁護推進会議】

### I. 重点目標

#### 1. 支援の質を向上させるために、権利擁護の視点からケア（支援）を見直します（継続）。

##### （1）設定理由

権利擁護への社会的関心が高まり、福祉施設の支援に対する評価は厳しくなってきました。このことをふまえて、前年度に引き続き研修を行うことで権利擁護について理解し、日常のケア（支援）について考え、支援の質の向上につなげていきたいと思えます。1年で完結できる内容ではなく、2～3年あるいはそれ以上の時間をかけて取り組んでいく事と考えています。

##### （2）内容

- ①外部講師による講習会を企画します（29年度をふまえて次のステップ）。
- ②権利擁護に関する研修会や勉強会に参加し（継続）、会議内での勉強会を行います。
- ③上記①②を発展させ、定着するための内部研修に取り組みます（継続）。
- ④上記①～③を通して権利擁護の視点での支援（権利が侵害されているわけではないが権利が実現されていない状況への支援）について見直すための提案をしていきます（継続）。

#### 2. 職員への支援に取り組みます（継続）。

##### （1）設定理由

権利擁護の基本はコミュニケーション（良い人間関係）です。良い人間関係を築くためにはストレスをためない事です。ストレスをためないメンタルヘルス術（セルフコントロール）が必要になります。

メンタルヘルスチェック結果の分析を通して職場環境の改善（労働者としての職員の権利擁護）につなげていきたいと思えます。

##### （2）内容

- ①メンタルヘルスチェック集団分析の結果（29年度実施分）から職場の傾向を知り、環境改善の方向性を探ります。
- ②キャッチカエルを継続し、職員の意見や疑問、気持ちをくみ取っていきます。
- ③コミュニケーションスキル、メンタルヘルスに関する研修を企画します（目標1の外部講師による講習会に含む）。
- ④上記①～③を通して、職員のサポート体制作りに取り組みます（継続）。



## II. 年間予定

日にち	名称	内容
7～8月	権利擁護講習会	外部講師による権利擁護、メンタルヘルス関連の講習会の企画を検討します。
年度後半	内部研修	上記研修をベースにして、理解を深め、定着させるための研修（勉強会）を行います。
年1回以上適宜	権利擁護に関する研修会参加	権利擁護に関する研修会の情報を収集し、参加します。そこで得られた知識や考えを内部研修に反映していきます。
第3月曜日	権利擁護推進会議	研修等の企画や取り組みを通じた提案内容などの検討や勉強会をします。
年1回（支援業務に携わる職員を対象に実施期間を年度末8月～9月に設ける）	権利擁護研修	施設による内部研修です。権利擁護と虐待防止について行う研修です。 関係法に基づき、全職員が対象です。

### 【広報会議】

#### I. 重点目標

1. 広報誌『サンライズ』の内容を充実させ、年3回定期発行します。

(1) 設定理由・・・みずきの方向性や取組み、日常の様子や活動の内容などを、ご家族やご利用者、一般の方に広く理解を深めてもらう為に、季節の行事等を中心に定期的にサンライズを発行し発信していきます。

(2) 内容

①従来の広報誌に捉われず、多部署の協力を得ながら様々な視点で内容を検討しみずきを多くの人に知ってもらう機会となるような機関誌を目指します。

②前年度同様、年3回の決められた時期に発行できるよう、各部署、職員との調整を行います。

2. インスタグラムの継続と内容の充実

(1) 設定理由・・・昨年度より開始したインスタグラムで、みずきの普段の様子や活動の内容をよりリアルタイムで発信し、多くの方にみずきを知ってもらう機会としていきます。

## (2) 内容

- ① 広報会議のメンバーを中心に、みずきの様子を楽しんでもらえる内容になるよう工夫し、定期的に更新していきます。
- ② 広報会議のメンバーだけでなく、各部署や他職員の協力のもと、幅広い内容で生き生きとしたみずきを多くの方に伝えていきます。

## Ⅱ. 年間予定

日にち	名称	内容
5月	『サンライズ』発行	お花見会、新年度施設方針
11月	『サンライズ』発行	みずき祭り
2月	『サンライズ』発行	クリスマス、お正月
毎週	インスタグラム	日々のみずきの様子 1週間に1回を目安に投稿
毎週第4水曜日	広報会議	上記の内容について企画、検討、確認

### 【活動構想プロジェクト会議】

#### I. 重点目標

1. 通常の日中活動、行事、地域展開等、みずきが展開する活動の方向性・ビジョンを再構築します。

(1) 設定理由・・・ここ数年みずきの日中活動は充実が図られてきました。イベントのみずき祭り中心に創意工夫されています。みずき外の活動については、検討はしていますが具体化の道筋は描けていません。これらを統合し、みずきが提供する活動について、利用者ニーズを踏まえ、その意義や方針、目標、実施体制など包括的に提示することで、長期的・継続的な推進力を高めたいと思います。

#### (2) 内容

- ① みずきが提供する活動について、あるべき姿(ビジョン)を検討しまとめていきます。
- ② 日中活動委員会(通常の日中活動)、イベント会議(非日常の活動)、地域支援会議(施設外の活動・自立支援)とフィードバックし合い、ビジョンの具体化を図ります。

## Ⅱ. 年間予定

日にち	名称	内容
第3金曜日 (リスク管理会議が第3金曜日になる月を除く)	活動構想プロジェクト会議	みずきが提供する活動ビジョンの構築について検討。関係三会議・委員会とのフィードバック。

## 【イベント会議】

### I. 重点目標

1. 目的を明確にし、充実したみずき祭りへの取り組みを強化します。

(1) 設定理由・・・昨年度は、秋と冬の二回に分けてみずき祭りを実施しました。その成果や反省を踏まえ、今年度のみずき祭りを、十分な準備期間を確保した上で構想したいと思います。

(2) 内容

①みずき祭りは例年通りのプログラムに捉われず、新たな発想を持って企画、実施したいと考えています。

2. 新鮮味と驚きのあるイベントを企画して行きます。

(1) 設定理由・・・非日常的な活動を担うイベント会議だからこそその企画を検討したいと思います。

(2) 内容

①ご利用者から好評であったプレゼント企画を、交流イベントという形で企画、実施するなど考えていきます。

### II. 年間予定

日にち	名称	内容
4月	イベント会議	年間予定確認、各企画の進行確認
5～12月	イベント会議	企画の構想、準備等
1～2月	イベント会議	次年度予算、事業計画案の検討
10月20日	みずき祭り	食事、展示、交流等
5月・12月	交流イベント	入浴、食事、景品抽選会等
毎月第3木曜日	イベント会議	

## 【地域支援会議】

### I. 重点目標

1. 新規事業の構想を具体化します。

(1) 設定理由・・・昨年度は、新規事業の構想を具体化することを目標とし活動してきました。今後新規展開する事業として、身体障害者を対象としたグループホーム設置と

入所ご利用者の施設外日中活動事業所設置の2事業と決め、具体化する為の取り組みについて検討を重ねてきました。しかし、会議メンバーがそれぞれに思い描く事業の目的や内容に違いがあり、そのすり合わせに時間を要したことで会議の進行が停滞し、具体化するまでには至りませんでした。今年度も引き続き検討を重ね、具体化を目指していきます。

## (2) 内容

- ①事業が形になるまでの工程計画を立てます。
- ②ニーズ把握やシミュレーション、土地、物件探し等、動きだします。
- ③委員が協同して進めて行くことを基本とし、分担されたものに対する取り組みや進捗状況の確認と意見交換を行う機会を設定します。

## II. 年間予定

日にち	名称	内容
毎月第1週木曜	地域支援会議	情報共有 進行状況の確認 意見交換

### 【日中活動委員会 入居支援課】

#### I. 重点目標

1. 日常の中での「楽しみ」、安心できる「居場所」を提供し、「生きがい」につながる日中活動を継続していきます。

- (1) 設定理由・・・昨年度は職員状況や利用者体調などから活動を中止することもありました。しかし日中活動の途切れてしまうことがないように努め、他部署の協力もあり安定した活動提供をすることが出来たと思います。
- 一方で、安定していること=ワンパターンになりがちです。今年度は昨年度の活動メニュー提供と活動実施の継続性を保ちつつメニューの見直しをしたいと考えています。また既存のメニューに+αの要素を盛り込んだ新鮮味のあるメニュー（季節感など）を提供出来たらと考えています。利用者自身の（活動参加の）意思を尊重し、「楽しみ」「居場所」「生きがい」に繋げていけるよう活動実施をしていきたいと思っています。

#### (2) 内容

- ①日中活動メニュー（既存）の実施
- ②メニューに+α部分を考える。（特に季節感を感じられるもの）
- ③新しいプログラムの提案・検討・実施
- ④利用者とのコミュニケーションを意識し、楽しみや安心感を与えられる活動実施を目指す。

## Ⅱ. 年間予定

日にち	名称	内容
《日中支援・活動メニュー》		
毎週月・木曜日	軽体操	ユニットにてPT・OTによる軽体操
毎週火曜日	ボッチャ	ユニットにて個人戦の実施
	カラオケ	ユニットにて開催
	レクリエーション	ユニットにて開催
	リラクゼーション	活動室にて開催
	Gスペース	ユニットにて開催
水・金曜日	散策	施設周辺の散策（夏季、冬季は中止）
第1木曜・第2金曜	音楽療法	音楽療法士による実施
	美容講習会	毎月テーマを決めて実施
	映画上映会	14時～16時活動室にて上映会
	ボランティア朗読会	ユニットにてボランティアによる実施
	ピアカウンセリング	活動室にて実施
《専門職・活動メニュー》		
	グループリハビリ	OT・PTによるリハビリメニュー実施
	音レク	活動参加困難利用者への活動、居場所づくり
	スヌーズレン	活動参加困難利用者への活動、居場所づくり
毎月第4木曜日	日中活動会議	入居支援課日中活動会議の実施

### 【日中活動委員会 通所支援課】

#### I. 重点目標

1.新しい発見を出来るような活動の充実を目指します。

(1) 設定理由・・・長くみずきに通われている利用者にとっても、同じ活動内容を提供し続ける職員にとっても変わり映えのない日々は何も前に進めないと感じています。新しい活動を提案することや、何か一つの目標を掲げての1年を通してようやく完成するような作品作りなどはきっと、今まで見られなかった利用者の新たな側面を見ることが出来るチャンスと考え設定してみました。チャレンジした結果が失敗に終わったとしても、それは新しい可能性に繋がるとも考えこのような目標にさせて頂きました。

(2) 内容

- ①活動メニュー（既存）の実施。
- ②新しい活動内容の検討、設定、実施。

③スヌーズレン内容の充実、新しい内容などの検討、設定、実施。

2.自然に触れ、自然と共に過ごす事が出来る日々を楽しめる活動を継続します。

(1) 設定理由・・・花壇、農地が整備された事で多くの花や農作物が出来るようになりました。しかし見ているだけという事が多く実際に触れるという事が少なかった為、今年度はもっと自然に触れ天候や季節を肌で感じられる活動に挑戦していこうと思います。また、自分たちで育てた野菜を調理し食べるという機会を増やしていこうと考えています。

(2) 内容

①花壇、農地の整備や季節に合わせた園芸活動を実施。

②作物などは成長に合わせて利用者と一緒に収穫、また可能な範囲で自身が収穫した作物を調理し実際に食べて頂く。

## Ⅱ. 年間予定

日にち	名称	内容
4月	お花見	ウッドデッキでのお花見会
5月	母の日	創作
6月	父の日	創作
7月	七夕	創作、飾り付け
8月	夏を感じる活動	季節を感じる活動、フロア内プチ夏祭り
9月	秋を感じる活動	季節を感じる活動、創作、絵画
10月	ハロウィン	創作、飾り付け
11月	学園祭	外語大・特別支援学校学園祭
12月	クリスマス会	季節を感じる活動
1月	新年会、初詣外出	季節を感じる活動
2月	節分、バレンタイン	豆まき、創作
3月	ひな祭り	創作
毎月第2火曜 第4木曜	陶芸教室	陶芸
毎月第3木曜	美容講習会	フェイシャル、アロママッサージ、ネイル
毎月第1金曜	ピアカウンセラー	当事者相談
毎月第1木曜	音楽療法	講師による音楽療法
月1回各曜日	地域奉仕活動	地域清掃
月1回各曜日	利用者懇談会	次月の活動希望聞き取り
週1回水曜	スヌーズレン	スヌーズレン
適宜	園芸活動	季節、気候に合わせて園芸活動

## 【食事委員会 入居支援課】

### I. 重点目標 【充実した食事環境づくり】

#### 1. 安定した食事摂取

(1) 設定理由・・・自力摂取される方の摂食の課題に取り組む必要があります。また、介助者が無理な姿勢で食事介助を行う場面がみられます。

#### (2) 内容

①自力摂取される方の摂食の問題を聞き取り、専門職の意見を仰ぎ、自助具や姿勢等の面で改善を図る。「できる限り自身で食べる」事を支援します。

②高さを調整できる椅子を購入し、食事介助の改善と職員の負担軽減を図ります。

#### 2. 衛生マニュアルの策定

(1) 設定理由・・・テーブルやカウンター、食具収納に不衛生な状況がみられます。

#### (2) 内容

①不衛生である現状を評価・検討し、職員が確実に実施できる、効果的な衛生管理方法を提示します。

②必要な備品等の整備、検討を行います。

#### 3. 食事イベントの充実

(1) 設定理由・・・ご利用者に食事イベントについて理解を深めて頂き、イベントの充実に図ります。

#### (2) 内容

①食事イベントの内容、意義をご利用者に深く理解して頂く為、インフォメーション・説明等を行い、イベントをアピールします。

②ご利用者からの食事イベントについて意見の聞き取りを行い、企画に活かします。

### II. 年間予定

日にち	名称	内容
4月	委員会職員内での業務、計画の確認	食事委員会業務、事業計画の説明 業務の役割分担
～9月	①自力摂食者から聞き取り ②衛生についての学習 ③食事介助用椅子の導入 ④食事イベントの準備	①自力摂食者の課題抽出 ②基本的な食品衛生に関する学習会を委員会内で行う ③食事介助用の椅子の試行、購入 ④ご利用者への聞き取り、インフォメーション

8月	前期の振り返り	前期の活動のまとめを行い、後期に向けての課題抽出
～3月	①自力摂食者の支援 ②衛生マニュアルの提示 ③食事イベントの企画	①抽出された課題について検討し、改善を図る ②衛生マニュアルの作成と提示 ③食事イベントの企画
12月～	次年度計画の策定	次年度計画に向けて、課題を抽出し立案する。
3月	通年の振り返り	通年の活動の評価、次年度に向けての課題抽出
毎月	選択食、誕生日食の聞き取り	ご利用者に選択食を選んで頂き、集計結果を栄養科へ提出する。同様に誕生日の方に希望のメニューを聞き取り、栄養科へ提出。
隔月	ご利用者意見聞き取り	ご利用者から、食事についての意見、要望、感想、悩み等を聞き取る。
毎月第4金曜日	食事委員会会議	

#### 【食事委員会 通所支援課】

#### I. 重点目標

1.ご利用者に安心して食事をしてもらえる体制作りを行なっていきます。

##### (1) 設定理由

ご利用者に食事を提供する際の環境作り、また、介助方法を統一することが必要なため。

##### (2) 内容

- ①当日のご利用者の状況に応じて、食席を配置したり、固定化した場所にならないように変えたり、ご利用者同士がぶつからないようにスペースを確保していきます。
- ②食事介助、ご利用者の食事の際に事故が起こらない様な食事の準備、また、不要物の撤去を行ないます。
- ③職員の食事への意識を高め、ご利用者の様子や体調に配慮して、安全な食事介助を行ないます。

#### 2.おやつ作り

##### (1) 設定理由

作る楽しみを感じることを通し、ご利用者と職員との関わりを深めていくため。

##### (2) 内容

- ①年に4回、ご利用者のおやつ作りイベントとして実施していきます。



日中活動担当と連携を取りながら、すすめて行きます。

3.月 1 回アンケートを行います。

(1) 設定理由

食に関するアンケートを行ないながら、ご利用者の嗜好やアイデアを聞いていく。

(2) 内容

①毎月食に関してのアンケートを行ない、アイデアをもとにおやつを提供また、イベントを行なっていきます。

4.食に関するイベントを行なっていきます。

(1) 設定理由

四季折々の風情に触れたり、行事を楽しむ。

(2) 内容

①毎月行なっているアンケート結果を参考におやつ、デザートを提供したり、イベントを行ないます。

## Ⅱ. 年間予定

日にち	名称	内容
年 4 回	おやつ作り	作る楽しさを感じてもらう。
毎月	食アンケート	嗜好を引きだす。
年 4 回	イベント	行事を楽しむ。
毎月第一月曜日	食事委員会議	

### 【介護技術向上委員会 入居支援課】

#### I. 重点目標

1.介護技術と知識の向上を行い、安心して負担のない介助を目指します。

「抱き上げゼロ運動」を通年、行います。

(1) 設定理由

職員の介護技術の向上と安楽な移乗方法を推進します。

(2) 内容

①介護技術向上のため、必要に応じて利用者をモデルに研修を行います。

②福祉用具の活用を推進していきます。

③経験未経験問わず、1 年未満の職員を対象に、各委員(チューター)が必要に応じて助

言を行い見守っていきます。

2. 専門職・担当職員と連携を取り、現場で行える介助を検討しより良い方法を提案します。

(1) 設定理由

利用者に適した介助方法を判断し、現場へ伝えていきます。

(2) 内容

①会議内で必要に応じて研修を行ない検討していきます。

②より良い介助を行えるように、定期的に現場へ提案していきます。

## Ⅱ. 年間予定

日にち	名称	内容
8月	ホイスト研修	外部研修
10月	現場研修(ホイスト)	介護技術向上のためのホイスト研修
毎月第2月曜日	介護技術向上会議	職員の介護技術向上のための検討。現場の事例報告。研修の企画。

### 【介護技術向上委員会 通所支援課】

#### I. 重点目標

1. 職員の自己研鑽を喚起します。

(1) 設定理由・・・介護技術の向上を行う為には、職員各々が問題意識を持ち、自己の技術向上に主体的に取り組む事が重要と考えます。

(2) 内容

①介助を受ける側を体験できる研修を実施し、介助の課題に職員が気付く機会を作ります。

②研修を通して収集した情報を、現場にフィードバックし、課題を共有します。

2. 委員会内、現場との積極的な情報交換により、質の高い介護の標準化、職員のキャリア形成を行います。

(1) 設定理由・・・技術的観点からみずき全体のサービス向上を行い、利用者の満足度向上と、職員のキャリアアップに繋がります。

(2) 内容

①委員会の中で、情報共有、協力を円滑に行い、メンバー自身が介護技術を高めます。

②ケア担当者を始め、現場の職員との情報共有を行い、個別支援に即した介護方法を確

立します。

③スーパービジョンに基づいた、チューターによる面談を実施します。

## Ⅱ. 年間予定

日にち	名称	内容
1名につき3回	面談	勤続年数1年までの生活支援員を対象とした、チューターによる面談。
5回	介護技術研修	介護技術向上のための研修。
毎月第2月曜日	会議	職員の介護技術向上のための検討。現場の事例の報告、検討。研修の企画。など。



みずき人材育成計画（平成30年度）

目標設定		知識・座学研修	技術向上研修	役割研修
G. 個別面談(スーパービジョン・人事考課)				
段階1 一般職層 初級	安心安全に配慮し手順通り介護を行う	A. 入職時 新人研修(人材育成会議・介護技術向上委員会)		
	組織の一員としての自覚を持つ	①法人・みずきの理念 ②ユニバーサルと障害 ③個人情報と守秘義務 ④接遇 ⑤記録の書き方 ⑥報連相、勤怠関係	①昇降機の扱い ②医療機器の取り扱い ③オムツ講習会	他者の意見を聞き意見交換する 季節に合わせた提案を考える 多職種と交流し、違う視点を共有する 生活支援の中で改善点に気づく
段階2 一般職層 中級～上級	社会人マナーを身に付ける	B. 1～2年の間で受ける必修		
	介護の基本的な技術を身に付ける	①障害者福祉の法制度(徳武) 4～5月 ②コミュニケーション・接遇(高島) 6～7月 ③権利擁護・虐待防止(井川) 8～9月※毎年 ④チームワーク(久木原) 10～11月 ⑤障害・疾病の理解(今村) 12～1月 ⑥地域生活支援、自立支援(瀬川) 2～3月	特定の者(3号)： 実技研修(医務科、看護) 年間を通して 医師・施設長基礎組織(年2回程度) 不特定の者(1, 2号)：外部+実技(看護) E. (会議・委員会で行う)	会議の司会・記録を行う 他者の意見を生かし、意見をまとめる 企画・立案に参加する 日々の介護で支援向上の視点を持つ 事業計画の立案、事業報告ができる 必要な予算を見積もり申請できる
段階3 指導職層	法人・みずきの理念、事業計画を知る	C. 各課で行う		
	報告・連絡などリスクを意識できる	①ケアプラン研修(各課サビ管) ②介護実技講習(チャーター・介護技術向上) ③専門職による個々のケア向上(各専門職) ④記録の書き方(井川)	リスク管理・普通救命5月、食品衛生6月 防犯7月、防災2月 権利擁護研修(推進委員、外部講師) ・グループワーク12～3月 医務科・リスク管理(感染症) ・感染症11月	
段階4 管理職層	地域資源の活用、情報を収集できる	F. 外部研修(法人全体含む)		
	多職種をコーディネートできる	①法人人材育成プロジェクト ②ステップアップ・階層別研修 ③分野別(地域、権利、技術、専門等)研修 ④見学、視察研修 ⑤自己企画(提案)研修、その他	H. 役割を遂行するための基本研修 ①SV. と人材育成の理解 ②会議の進行と資料作成、進行状況の把握 ③課題を抽出して会議のシジメを作成する ④会議での意見収集の方法と実際 ⑤委員会等組織の理解と役割理解 (例) ①各自の役割を通して自己研鑽する。 ②他施設見学、外部会議で視点を広げる。 ③外部研修を受講する ④法人の人材育成作業部会に参加する。 などその他	⑥職員の指導・育成、研修の講師 ⑦多職種のマネージメント
段階4 管理職層	各課の緊急時の指示ができる	G. 外部研修(法人全体含む)		
	各部署の事業計画が立てられる	①法人人材育成プロジェクト ②ステップアップ・階層別研修 ③分野別(地域、権利、技術、専門等)研修 ④見学、視察研修 ⑤自己企画(提案)研修、その他	H. 役割を遂行するための基本研修 ①SV. と人材育成の理解 ②会議の進行と資料作成、進行状況の把握 ③課題を抽出して会議のシジメを作成する ④会議での意見収集の方法と実際 ⑤委員会等組織の理解と役割理解 (例) ①各自の役割を通して自己研鑽する。 ②他施設見学、外部会議で視点を広げる。 ③外部研修を受講する ④法人の人材育成作業部会に参加する。 などその他	⑥職員の指導・育成、研修の講師 ⑦多職種のマネージメント
段階4 管理職層	イベント等の企画・立案ができる	I. 外部研修(法人全体含む)		
	職員の育成を段階を踏まえて実施できる	①法人人材育成プロジェクト ②ステップアップ・階層別研修 ③分野別(地域、権利、技術、専門等)研修 ④見学、視察研修 ⑤自己企画(提案)研修、その他	H. 役割を遂行するための基本研修 ①SV. と人材育成の理解 ②会議の進行と資料作成、進行状況の把握 ③課題を抽出して会議のシジメを作成する ④会議での意見収集の方法と実際 ⑤委員会等組織の理解と役割理解 (例) ①各自の役割を通して自己研鑽する。 ②他施設見学、外部会議で視点を広げる。 ③外部研修を受講する ④法人の人材育成作業部会に参加する。 などその他	⑥職員の指導・育成、研修の講師 ⑦多職種のマネージメント
段階4 管理職層	地域資源の活用、情報が提供ができる	J. 外部研修(法人全体含む)		
	地域に関する課題の抽出と問題解決を提案できる	①法人人材育成プロジェクト ②ステップアップ・階層別研修 ③分野別(地域、権利、技術、専門等)研修 ④見学、視察研修 ⑤自己企画(提案)研修、その他	H. 役割を遂行するための基本研修 ①SV. と人材育成の理解 ②会議の進行と資料作成、進行状況の把握 ③課題を抽出して会議のシジメを作成する ④会議での意見収集の方法と実際 ⑤委員会等組織の理解と役割理解 (例) ①各自の役割を通して自己研鑽する。 ②他施設見学、外部会議で視点を広げる。 ③外部研修を受講する ④法人の人材育成作業部会に参加する。 などその他	⑥職員の指導・育成、研修の講師 ⑦多職種のマネージメント
段階4 管理職層	運営に関する課題の抽出と問題解決を提案できる	K. 外部研修(法人全体含む)		
	理念や事業方針を職員に浸透させる	①法人人材育成プロジェクト ②ステップアップ・階層別研修 ③分野別(地域、権利、技術、専門等)研修 ④見学、視察研修 ⑤自己企画(提案)研修、その他	H. 役割を遂行するための基本研修 ①SV. と人材育成の理解 ②会議の進行と資料作成、進行状況の把握 ③課題を抽出して会議のシジメを作成する ④会議での意見収集の方法と実際 ⑤委員会等組織の理解と役割理解 (例) ①各自の役割を通して自己研鑽する。 ②他施設見学、外部会議で視点を広げる。 ③外部研修を受講する ④法人の人材育成作業部会に参加する。 などその他	⑥職員の指導・育成、研修の講師 ⑦多職種のマネージメント
段階4 管理職層	人材を活用した組織編成ができる	L. 外部研修(法人全体含む)		
	全体の事業計画・予算編成、中長期計画の作成ができる	①法人人材育成プロジェクト ②ステップアップ・階層別研修 ③分野別(地域、権利、技術、専門等)研修 ④見学、視察研修 ⑤自己企画(提案)研修、その他	H. 役割を遂行するための基本研修 ①SV. と人材育成の理解 ②会議の進行と資料作成、進行状況の把握 ③課題を抽出して会議のシジメを作成する ④会議での意見収集の方法と実際 ⑤委員会等組織の理解と役割理解 (例) ①各自の役割を通して自己研鑽する。 ②他施設見学、外部会議で視点を広げる。 ③外部研修を受講する ④法人の人材育成作業部会に参加する。 などその他	⑥職員の指導・育成、研修の講師 ⑦多職種のマネージメント
段階4 管理職層	人材育成計画と人事評価の改善ができる	M. 外部研修(法人全体含む)		
	リスク管理/予算管理ができる	①法人人材育成プロジェクト ②ステップアップ・階層別研修 ③分野別(地域、権利、技術、専門等)研修 ④見学、視察研修 ⑤自己企画(提案)研修、その他	H. 役割を遂行するための基本研修 ①SV. と人材育成の理解 ②会議の進行と資料作成、進行状況の把握 ③課題を抽出して会議のシジメを作成する ④会議での意見収集の方法と実際 ⑤委員会等組織の理解と役割理解 (例) ①各自の役割を通して自己研鑽する。 ②他施設見学、外部会議で視点を広げる。 ③外部研修を受講する ④法人の人材育成作業部会に参加する。 などその他	⑥職員の指導・育成、研修の講師 ⑦多職種のマネージメント
みずき研修・全体計画				

1. A. 新人研修は交流等を目的とした半日～1日の体験型の研修と座学研修を年2回程度実施していく。
2. B. 必修の研修で1～2年の間に、自己の目標にしたがって①～⑥までの研修を終える。
3. C. 各課で行う研修は、各課の予定の中で計画・実施する。
4. D. 喀痰吸引等研修は随時受ける。
5. E. 各会議体・委員会の計画する研修も合わせて受ける。(その時期のみ)
6. F. 外部研修は目標設定に合わせて希望する。
7. G. 4月に前年度下半期、10月に今年度上半期分の評価面談シートを提出し、考課面談を実施する。

### 年間計画 (30年度)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
A. 新人	一日研修							一日研修				
新人研修(随時) 各課/チューター・介護技術向上												
B. 研修		①障害者福祉の法制度 (徳武)	②コミュニケーション・接遇 (高島)	③権利擁護・虐待防止 (井川)	④チームワーク (久木原)	⑤障害・疾病の理解 (今村)	⑥地域資源の活用と自立支援 (瀬川)					
C. 各課	介護実技講習、専門職によるケア向上講習、ホイスト講習等(介護技術向上)											
D. 喀痰吸引等	ケアプラン研修・記録の書き方(サビ管)											
	特定の者 : 基礎知識(施設長、医師) ※年2回程度 実技研修(看護) ※年間を通して											
	不特定の者研修(年2回) : 外部+実技(看護)											
E. 会議・委員会	普通救命講習 (リスク管理)	食中毒・食品 衛生(リスク管 理)	防犯(リスク 管理)	外部講師(権利 擁護推進)	感染症 (医務科・リ スク管理)	防災(リスク 管理)	権利擁護(権利擁護推進)					
G. 面談	I期(考課面談→評価)											
	II期(考課面談→評価)											

平成30年度会議・委員会						
名称	イメージ	開催	責任者	メンバー (H30)		
管理職、役職者が入ってみずきの運営を支える会議体			(H30)			
リスク管理会議	BCP(事業継続計画)を検証し、現場に根付くリスクマネジメントを推進する。	第2金 16:00	深澤	高島 井川 金 横瀬 木嶋 金井 徳武		
安全委員会	介護職員等による喀痰吸引等の行為を、制度に則り安全に実施する体制の構築、研修の実施	第4水 15:00	堀	伊藤 瀬川 尾林 徳武		
人材育成会議	研修、採用、実習、育成、面談方法等、法人の人材育成とも連動して、みずきの人材育成システムを管理、運用、推進する。	第2水 16:00	久木原	高島 井川 深澤 今村 柳田 水沢 徳武		
権利擁護推進会議	一般職員の権利擁護意識向上と、施設としての権利擁護・虐待防止を推進する。	第3月 16:00	伊藤	田中 黒木 小野 近藤 井川		
広報会議	広報誌、ホームページ(インスタグラム)等、みずきとしての方向性や活気ある「今」を発信する。	第4水 16:00	今村	横倉 石田 五十嵐 佐藤(亨) 高島		
活動構想プロジェクト	通常の日中活動、行事、地域展開等、みずきが展開する活動の方向性・ビジョンを再構築する。	第3金 16:00	徳武	柳田 瀬川 木村 金 西村 前田		
イベント会議	みずき祭りをメイン行事として実りあるものとする。またその他行事(各課単独のものを除く)やイベント湯等を企画・運営する。	第3木 16:00	柳田	唐沢 秋山 渡邊 加藤 櫻木 久保 志村		
地域支援会議	みずきとしての事業展開(グループホーム、日中活動場所等)の具体的検討や、地域生活支援・自立支援に取り組む。	第1木 16:00	瀬川	高島 前田 佐藤(洋) 関口 伊藤 片岡		
各課 (I II課) に設置する委員会				各課メンバー		
日中活動委員会	I・II課それぞれの日中活動プログラムのメニューや予定を作成する。交流プログラム・両課共通事項等はメンバー間や共通メンバーで調整する。	I課	第4木 16:00	木村	田村 鈴木 南波	前田
		II課	" 15:00	西村	佐藤(亨)	
食事委員会	栄養科と各課生活支援員が協働し、食事提供について、質の向上、企画、環境整備等に取り組む。	I課	第4金 16:00	水島	國府方 野口 松木	大西
		II課	" 15:00	永井	磐上	
介護技術向上委員会	介護の質を上げるため、基礎的な介護技術の標準化と周知を図る。また委員はチューターとしてスーパービジョンの視点で取り組む。	I課	第2月 16:00	青木	嘉手納 武井 金森	高島 八木 片山
		II課	" 15:00	古田	久保	

・基本的には今年度の編成を継続し、管理職・役職者が入りみずきとしての姿勢を示していくものについては会議に、各課の特性に応じて取り組むものについては委員会としてI II課それぞれに置きます。

・「日中活動委員会」「イベント会議」「地域支援会議」の上位会議として、「活動構想プロジェクト会議」を1~2年限定で設置します。これは、日常の活動(日中活動委員会)、非日常の活動(イベント会議)、みずき外=地域での活動・自立支援(地域支援会議)を統括して、みずきとしての活動のあり方・構成・基準等を再構築していくことを目的とします。

