

令和8年度 事業計画書

社会福祉法人 信 愛 会

信 愛 会 法人本部

特別養護老人ホーム 篠栗荘
併設ショートステイ事業

篠栗荘ケアプランセンター

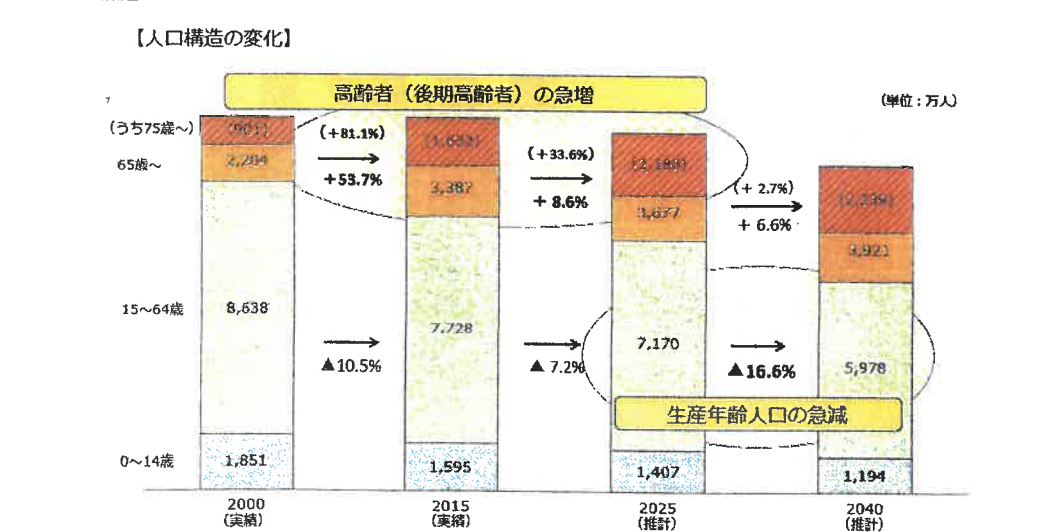
篠栗荘デイサービスセンター

日本の人口の推移 第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について

○日本の人口は近年減少局面を迎えている。2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。

2025年までの社会の変化と2025年以降の社会の変化

○ 我が国の人口動態を見ると、いわゆる団塊の世代が全員75歳以上となる2025年に向けて高齢者人口が急速に増加した後、高齢者人口の増加は緩やかになる。一方で、既に減少に転じている生産年齢人口は、2025年以降さらに減少が加速。



(出典)経済省「国勢調査」「人口統計」、国立社会保険人口問題研究所「日本の将来推計人口 平成28年推計」

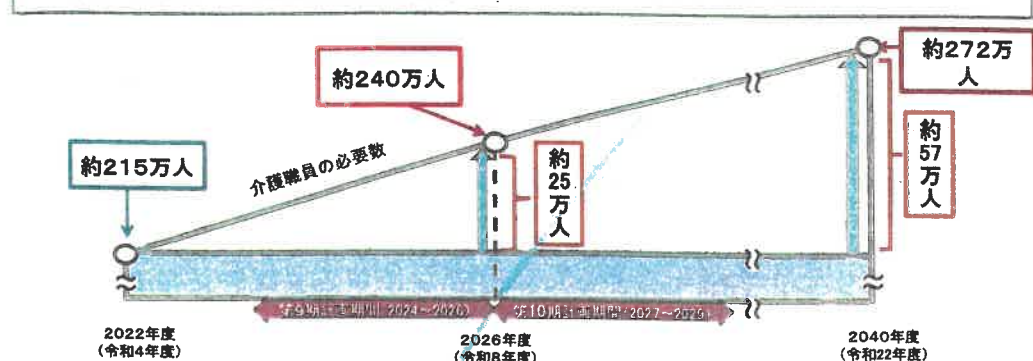
第9期介護保険事業計画に基づく介護職員の必要数について

○ 第9期介護保険事業計画の介護サービス見込み量等に基づき、都道府県が推計した介護職員の必要数を集計すると、

- ・ 2026年度には約240万人（+約25万人（6.3万人/年））
- ・ 2040年度には約272万人（+約57万人（3.2万人/年））

となった。 ※（）内は2022年度（約215万人）比

○ 国においては、①介護職員の処遇改善、②多様な人材の確保・育成、③離職防止・定着促進・生産性向上、④介護職の魅力向上、⑤外国人材の受入環境整備など総合的な介護人材確保対策に取り組む。



注1) 2022年度(令和4年度)の介護職員数約215万人は、「令和4年介護サービス施設・事業所調査」による。
注2) 介護職員の必要数(約240万人・272万人)については、下の介護職員必要数を約215万人として、市町村により第9期介護保険事業計画に位置付けられたサービス見込み(総合事業を含む)等に基づく都道府県による推計値を算出したもの。
注3) 介護職員の必要数は、介護保険給付の対象とならない介護サービス事業所、介護保険施設に従事する介護職員の必要数に、介護予防・日常生活支援総合事業のうち従事する介護予防介護等に相当する給付の給付に従事する介護職員の必要数を加えたもの。

総合的な介護人材確保対策（主な取組）

- 介護職員の処遇改善のため、これまでに累次の処遇改善を実施。介護職員処遇改善加算、介護職員定率特定加算などを実施。
- 令和6年度報酬見直しでは、以下の改正を実施。
介護職員の処遇改善のための措置とできる科目多くの事業所が活用できるようにする。

处遇改善

・介護現場で働く方々にとって、令和6年度に2.5%、令和7年度に2.0%のペースアップへと確実につながるよう、加算率を引き上げ。

多様な人材
の確保・育成

- 介護福祉士修学資金貸付、再就職準備金貸付による支援
- 中高年齢者等の介護未経験者に対する入門研修の
- 他業種からの参入促進のため、キャリアコンサルティングや、介護・障害福祉分野の職業訓練枠の拡充のため、訓練に職場見学・職場体験を組み込むことを要件に、訓練委託費等の

- 福祉系高校に通う学生に対する返済免除付きの修学資金の貸付を実施
- 介護施設等における防災リーダーの養成

離職防止
定着促進

- 生産性向上ガイドラインの普及、生産性向上の取組に関する相談を総合的・横断的に取り扱うワンストップ相談窓口の設置
- 働き方改革の推進
- 介護ロボット・ICT等テクノロジーの導入・活用促進
- 令和6年度介護報酬改定による生産性向上に係る取組の推進（介護報酬上の評価の創設等）
- 多様な人材層の参入促進、介護助手等の普及促進

- ウイズコロナに対応したオンライン研修の導入支援、介護助手としての就労や副業・兼業等の多様な働き方を実践するモデル事業の実施

介護職
の魅力向上

○ 学生やその保護者、進路指導担当者等への介護の仕事の理解促進

○ 民間事業者によるイベント、テレビ、SNSを活かした取組等を通じて全国に向けた発信を行い、介護の仕事の社会的評価の向上を図るとともに、各地域の介護人材の確保を図る

図るとともに、各地域の就職相談のできる場所や活用できる支援施策等の周知を実施

外国人材の引
れ環境整備

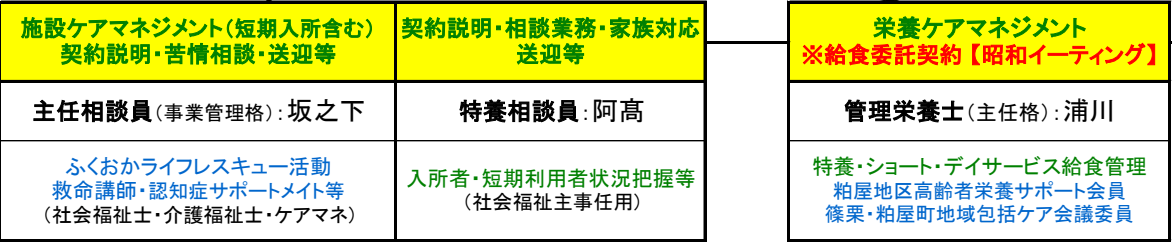
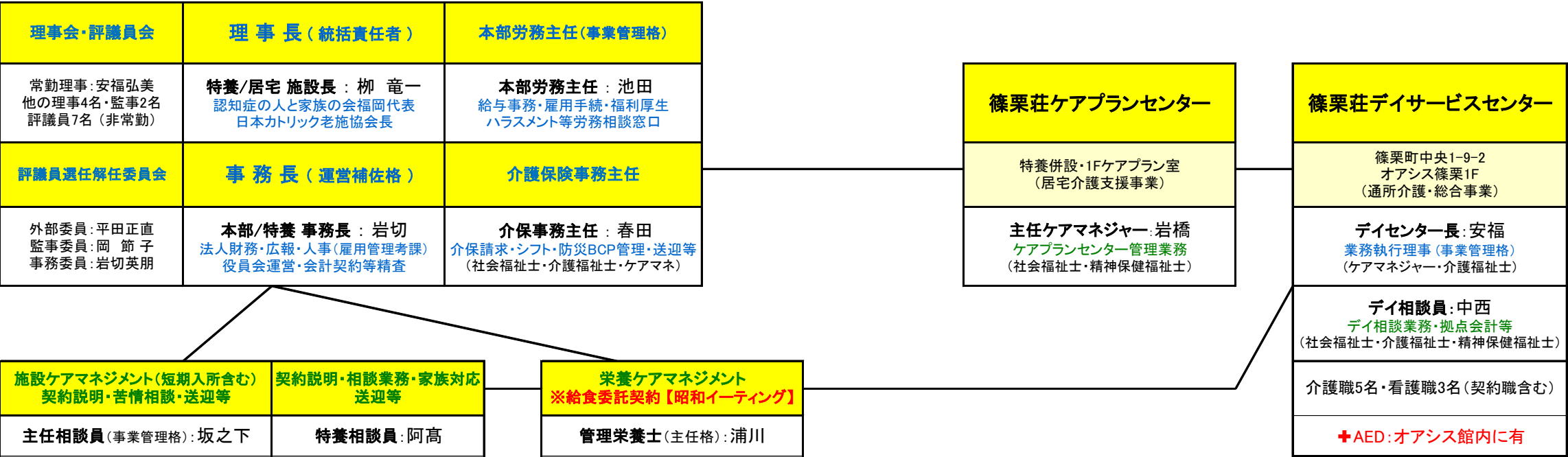
○ 介護福祉士を目指す留学生等の支援(介護福祉士修学資金の貸付推進、日常生活面での相談支援等)

○ 「特定技能」等外国人介護人材の受入環境整備(現地説明会等による日本への介護のPR、介護技能向上のための集合研修、介護による本邦就業支援、介護人材に対する技能・知識・経験の継承支援等)

○ 特定技能の受入見込数を踏まえ、試験の合格者見込数を拡充するとともに、試験の開催国を拡充

社会福祉法人 信愛会 組織図 (令和8年度4月更新)

【法人本部】【特養施設事業部】(介護老人福祉施設・短期入所生活介護事業)	【居宅事業部】(居宅介護支援・通所介護事業)
特別養護老人ホーム篠栗荘：従来型個室 定員50名 + 併設ショートステイ 定員10名 篠栗町津波黒450-1	居宅介護支援(特養併設)・通所介護/総合事業(定員25名・日曜休:オアシス篠栗1F)



従来型個室:準ユニット方式 ✚AED各階に設置		医 務 室 ※嘱託医契約・協力医療機関協定 【篠栗病院】週2回診等
1F/2F リーダー + 各種専門委員会制		太田尾(主任格)・高橋(主任格) 太田 + 派遣2名
★特定行為事業者登録(喀痰吸引・経管栄養) 喀痰吸引等行為従事認定者(指導看護師/主任相談員/介護職3名)		喀痰吸引指導看護師(高橋) 衛生推進者(太田尾) 機能訓練指導員(太田)
1F介護リーダー 服部	2F介護リーダー 佐藤	【エイシン薬局/井上歯科等訪問有】
※生産性向上委員長(リーダー格) 長谷川	【夜間体制:夜勤3名 + 宿直1名】 ※安全対策委員長:川口	
※口腔衛生管理委員長:松園	※排泄ケア向上委員長:花田	
※感染症褥瘡防止委員長:太田NS	※事故防止委員長:奥名	
※虐待拘束廃止委員長:野見山	※入浴ケア向上委員長:佐藤(絵)	
◎ 介護職 29名(契約職含む) 保有資格:介護福祉士18名・社会福祉士1名・准看3名		
保育士1名・実務者研了3名・初任者研了3名・認知症介護基礎研了2名		
○ 介護助手パート 7名(掃除洗濯等) 保有資格:介護福祉士2名・初任者研了1名		

【信愛会サイト:情報公開】

<http://sasaguri.fk-sinaikai.or.jp>

苦 情 相 談 窓 口

特養・デイ 苦情解決責任:施設長

苦情相談受付:特養主任相談員・デイセンター長

※第三者委員:岡(篠栗町社協理事)・山下(篠栗町民生委協会長)

※各種ハラスメントへの対応に関しては、本部労務主任等が受付け、内容によって複数の管理職にて協議して対応する。場合によっては、第三者等に相談する。



【 事業者等の各種登録ご案内 】

- ★ 子育て応援宣言企業登録（福岡県）:信愛会
- ★ 飲酒運転撲滅企業登録 （福岡県）:信愛会
- ★ 安全運転管理者選任事業所（県警粕屋）:信愛会
- ★ 特定行為事業者登録（喀痰吸引・経管栄養）:篠栗荘

1. 認定行為業務従事者認定者（坂之下主任相談員・服部介護リーダー・長谷川介護職・川口介護職）（高橋指導看護師）
2. 応急手当普及員:普通救命講習Ⅰ実施（坂之下）
3. 衛生推進者（太田尾看護職）
4. 機能訓練指導員（太田看護職）
5. 防火管理者（春田介保主任）
6. 認知症サポーター「福岡県キャラバン・メイト」登録（坂之下）
7. 社会福祉士（坂之下・春田・川口・岩橋主任ケアマネ・中西デイ相談員）
8. 精神保健福祉士（岩橋・中西）
9. 介護支援専門員（柳施設長・安福デイ長・岩橋・坂之下・春田・川口）
10. 篠栗町地域包括ケア会議委員（柳施設長・浦川管理栄養士）
11. 粕屋地区高齢者栄養サポート会員・粕屋町地域包括ケア会議委員（浦川）
12. ハラスメント等労務相談窓口担当（池田労務主任）
13. 公正採用選考人権啓発推進員・雇用管理責任者（岩切事務長）
14. 安全運転管理者（柳施設長）

社会福祉法人 信愛会 基本理念・経営方針

『 ふれ愛 いき愛 いかし愛 共に喜び 共に生きよう 』

I 基本理念

社会福祉法人信愛会は、カトリックの隣人愛の人間観に基づき、全職員が人間尊重を基本理念とし、福祉従事者として老人福祉事業に取り組みます。

【 隣 人 愛 】

福祉における愛とは、どれだけ自分を相手の立場におくことができるか、人の苦しみ、痛みを理解し、共にするという態度である。愛の業は隣人や恵まれない人に対する、即ち、心貧しき人に奉仕するすべての働きであり、人間の尊厳を認め、敬愛し、平和と正義を追求するものである。こうした交わりと対話の努力は、人を理解する為に必要なものである。このような愛の精神を持ち、人格的接触を通じて、共に生きていく事が、真の人間の本質である。

II 経営方針

社会福祉法人は、運営に関する公益性・透明性が重視されます。培ってきた事業や、地域貢献活動をアピールして、信頼のおける社会福祉法人と認識されるよう努めます。今後も、情報公開等を通じ、ガバナンスや財務規律を適正化し、地域共生社会構築のお役に立てる法人を目指します。当法人は、既存の介護保険事業に集中して「小さくともキラリ輝く運営を」目指しています。業界では大規模化や、連携推進法人制度の提示がなされていますが、個別の事業で持続可能な運営が成立しなければ、大規模化や連携をしても、シナジー効果は見込めないからです。感染症防止策や人手不足、物価高騰による負担増への課題にも継続的に取り組んでいます。生産性向上に関する施策も同時に推進します。

特養施設は、従来型個室の形式で比較的低負担での提供を実施。居宅や予防事業では、生活を継続する支援や家族の負担軽減を図る支援を実施。最近の傾向として、個別対応を求められる機会が増え、日々、ケアプランに沿ったサービスに取り組んでいます。認知症ケアをはじめ、感染症・褥瘡予防や、事故防止・虐待拘束廃止・各種ハラスメントのリスク管理、栄養ケアマネジメント、口腔ケア、排泄ケア等に取り組んでいます。

地域の福祉法人との連携や、地域貢献活動にも努めています。県社協のふくおかライフレスキュー事業では、地区連絡会に参加、旧施設をリユース品倉庫として無償提供。教職課程大学生の介護体験や栄養士実習の受入れも実施。隣町の就労支援事業者へ施設のシーツ交換作業を委託し、従来の地域ボランティアと合わせて、介護職の負担軽減に繋げています。理事長は、認知症の人と家族の会福岡支部代表や日本カトリック老老協会会長等、認知症に対する理解や外部の現況を把握する公職に従事。町社協等の地域住民対象講習では、特養主任相談員を認知症サポーター講師とし、管理栄養士を高齢者の食事関連講師として派遣。地域ケア会議等での助言者としての役割も務めています。また、地域の中学生に施設での音楽行事を企画して頂いたり、保育園児がクリスマス会のゲストとして出演下さったりして、利用者とのふれあい交流の場も設けています。

人材育成に関しては、「信頼と共感のもてる職場づくり」を指針として、継続的な待遇改善や負担軽減に努めています。また、法令遵守や説明責任を果たすべく、サービスの見える化活動を推進して、利用者・職員ともに満足度向上を図り、支持される社会福祉法人を目指していきます。

社会福祉法人 信愛会 行動指針 【〆解】 “ふれ愛 いき愛 いかし愛 共に喜び 共に生きよう”

【M.S. 経営満足の追求】

法令遵守・透明性確保
“適正な情報公開と財務規律”
法人理念・経営方針の周知

【E.H. 職員幸福の追求】

ヒューマン・リソース・マネジメント
“信頼と共感のもてる職場づくり”
キャリアパス・人事考課制度
内外研修推進・資格取得助成
メンタルケア・業務省力化

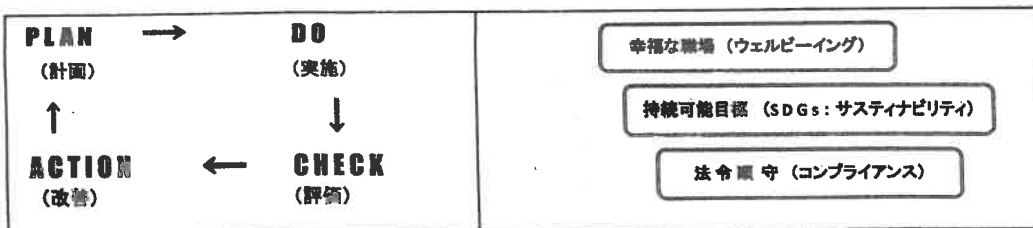
【C.S. 利用者満足の追求】

4S活動（整理・整頓・清掃・清潔）
“見える化”活動による業務改善
防災感染等のリスク対策
認知症ケアの多職種連携
虐待・拘束廃止対策
苦情相談・権利擁護体制整備
ホスピタリティ・マインド

【M.S. マネジメント・サティスファクション】 ※経営満足の追求 “適正な事業継続・維持を目指して”
法令遵守（コンプライアンス）の徹底を推進し、組織統治（ガバナンス）を確立させます。
透明性（情報公開や財務規律）を高め、信頼され、支持される社会福祉法人を目指します。

【E.H. エンployee・ハピネス】 ※職員幸福の追求 “職員が誇りをもって能力を発揮できる環境を”
“信頼と共感の持てる職場づくり”を指針として、人材確保・育成を図ります。専門知識の向上・
メンタルケア・業務省力化に努め、仕事を通じての社会貢献や人を活かす取り組みを重視。

【C.S. カスタマーズ・サティスファクション】 ※利用者満足の追求 “利用者やご家族の立場を尊重して”
あらゆるリスク対策や苦情解決体制を充実し、説明責任（アカウンタビリティ）を重視します。
認知症ケアや虐待拘束廃止、感染予防等に関し、サービスの「見える化」による改善を推進。



【信頼と共感のもてる職場づくりをめざして】

“種を蒔き、育つ土壌の創造に努めます”

日本は、世界に類を見ないペースで高齢化が進み、高齢化率は約25%で、国民の4人に1人は高齢者です。
しかし、生産年齢人口は減少してきており、あらゆる業界で人手不足が起きています。また物価高の時代に突入し、
介護需要は高まっているのに、人手不足と物価高に悩まされています。この様な時代背景にあっても、スタッフが、
誇りをもって業務にあたり、利用者様に満足頂けるサービスの提供に結びつくような環境整備、人材育成に努めな
くてはいけません。不安の多い時代に、存在意義「バーパス」をよりどころにできる様な運営に取り組みます。

➡ ① 多様性（ダイバーシティ）を活かした組織マネジメントの重要性について

雇用形態や専門職の役割等の多様化だけでなく、様々な価値観や背景をもった者が共に働く
機会が増えている昨今、組織の中の多様性を把握し、協働（コラボレーション）して、事業継続
を図る事が、短期的には重要となります。法人理念や経営方針・部門目標を改めて周知して、
各々が能力を発揮できるような環境整備に努めます。

➡ ② TQM（トータル・クオリティ・マネジメント）的な改善活動について

リスクマネジメントや苦情解決体制等において、TQM的手法で取り組み、改善に努めます。
活動を通して、組織人として必要な専門力・社会力を強化します。常に変化する環境の中、
PDCAサイクルを重視、Plan: 計画、Do: 実施、Check: 評価、Action: 改善を行動指針とし、
中期的に、確かな改善につなげるよう努めます。

➡ ③ HRM（ヒューマン・リソース・マネジメント）を重視した人材育成について

サービスの質を向上させる為に、職員の能力を発揮できる環境整備に努めます。人事考課や、
処遇改善関連加算、資格取得助成等を活用して、職務と自身の幸福が結びつく様な人材育成
を図り、【信頼と共感の持てる職場づくり】を目指します。長期的には、“福祉事業を担う次世代
人材を育てたい”という大きな想いで取り組みます。

令和8年度 信愛会本部 事業計画

1 定例理事・評議員会・内部監査

- 令和8年 6月 前年度決算時内部監査「監事監査・顧問公認会計士所見」
前年度事業報告及び決算報告等「理事会・定時評議員会等」
- 令和9年 3月 次年度事業計画及び予算報告等「理事・評議員会」

2 主要予定

- 令和8年 4月 ※基本的な感染対策は継続し、研修実習・ボランティア受入等実施
外部研修会議等はオンラインも推奨
全職員へ法人理念・事業計画・諸規程等の資料配布・説明周知
退職共済及び福利厚生センター加入対象職員名簿提出
- 6月 監事及び顧問公認会計士の監査報告
決算・事業報告更新(福祉医療機構等関係団体にも報告)
法人資産変更登記申請・情報公開項目更新(ホームページ等)
- 7月 所轄税務署への公益法人等収支計算書類提出
県への法人現況報告データ提出
- 10月 所轄福祉事務所への介護サービス事業調査提出
退職共済現況報告
- 令和9年 3月 公益法人所有対象車の減免税申請
次年度予算・事業計画策定

3 福祉医療機構借入金(移転改築時分)償還計画変更について

篠栗荘:平成23年度分 借入残金 201,555,000円

※ 介護事業の利益率低下(物価高騰や人手不足による経費上昇、感染症や重度化による稼働率低下要因)あり、
現況相談の上、条件変更継続申請中。

4 キャリアパス制度に沿った待遇改善や、職員能力向上への取り組み

処遇改善加算等を原資に、継続して待遇改善に取り組み、職員が能力を発揮できる環境整備・
人財育成に努めます。また、生産性向上に取り組み、職員の業務負担軽減に努めます。
資格取得助成も継続。重点項目の内外研修も実施し、関連資料を配布して周知を図ります。

5 適正な情報公開への取り組み

ホームページ等による透明性の高い情報公開を行うとともに、PR(パブリック・リレーションズ)
活動を通して、地域社会との関係性や事業内容をアピールし、支持される法人を目指します。

6 事業所指定更新・監査・検査等への対応について

介護保険事業所指定更新、県監査指導、消防検査、給食検査等において、真摯に対応し、
指摘項目や改善を要する事項については、適時対応します。

7 地域の社会福祉法人等との連携及び、公益的な取り組みについて

篠栗町社協等の福祉講座(主任相談員の認知症サポーターや管理栄養士講習)へ講師派遣。
県社協ふくおかライフレスキュー事業は、粕屋地区連絡会に参加、旧施設をレスキュー事業に
必要な物品倉庫として無償提供。隣町の就労支援事業者施設にシーツ交換作業を委託、
地域ボランティアと合わせて介護職の負担軽減に。教職課程大学生の介護体験や、栄養士
実習等の受入れ。地域の中学生による音楽会や保育園児によるクリスマス会ゲスト出演等。

令和8年度 特養 篠栗荘 事業計画 《介護・看護・栄養・相談部門》

【目標①】

利用者様一人ひとりの尊厳と権利を守ることを基本としたケアを実践し、高齢者虐待・身体拘束および不適切ケアの未然防止と早期発見に施設全体で取り組みます。

- (1) 職員研修や委員会活動を通じて人権意識の向上を図ると共に日常ケアを振り返る機会を設け、虐待・身体拘束・不適切ケアを行わない風土づくりを進めていきます。
- ※人権擁護・高齢者虐待防止・身体拘束防止に関する職員研修の充実。
 - ※身体拘束ゼロに向けた代替ケアの検討と記録の徹底。
 - ※不適切ケアに関する事例共有と委員会での検証。
 - ※虐待防止委員会による定期的な自己点検の実施。
- (2) 認知症と虐待防止は密接に関係している為、認知症の理解を深め、介護負担を軽減することで高齢者虐待・身体拘束および不適切ケアの未然防止に繋がっていきます。
- ※認知症による不安や混乱の予防に努め、職員同士が小さな変化にも気付き合える様、情報共有を徹底する。
 - ※認知症の理解を深める為の職員研修の充実。

【目標②】

利用者満足・職員満足の向上に基づいた、経営満足の向上を目指します。

「選ばれる施設作り」を目指していきます。

- (1) テクノロジーを活用した科学的介護の実践により、安全・安心で質の高いケアの提供体制を構築出来るように努めていきます。
- ※介護テクノロジー(眠りCONNECT)の活用を通じて業務改善を推進し、生産性向上とケアの質の両立を図る。
 - ※眠りCONNECTの運用体制を確立し、全職員が活用できる環境整備と研修体制の整備の構築を図る。(導入して終わりにしない)
 - ※眠りCONNECTの活用による夜間業務の負担軽減を図る。
 - ※データ活用による事故予防を図る。
- (2) 信愛会の基本理念を実践する事で職員一人一人のサービスに対する意識と技術レベルの底上げを目指していきます。
- ※多職種代表会議を活用し、介護・看護・栄養・相談・事務の5部門が意見交換し、連携強化を図る事で利用者満足と職員満足の双方の向上を図る。
 - ※チームケアの重要性を理解した上でお互いをフォローできる関係を構築する為、スタッフ間での意見交換を活発に行い、改善点や実施までの手順を皆で考え、実行できるように努める。
 - ※各委員会活動や各部門間において協働の強化を図り、チーム力向上に努める。
 - 特に情報の共有化と活用は不可欠である為、小さな気付きも記録に残して、職員の情報共有力を高めていく。

※次世代の人材育成に取り組み、職員の技術レベル＋意識向上を目的とした内部研修を充実させる。また、役職・経験等に応じた外部研修への積極的な参加を推進する。

※人手不足の時代でもある為、多様な働き方に対する雇用形態等の検討を行い、障害者雇用だけでなく、多様な雇用形態(パートタイム・契約雇用等)も活用していく。
適正な職員確保、働きやすい労働環境の整備等を行い離職防止に取り組む。

※職員・利用者・家族からのパワーハラスメント、セクシャルハラスメント等が発生した場合は情報収集を行い、担当部署による早期解決を図る等、働きやすい職場環境を整える。

【目標③】

「その人らしさ」を尊重し、利用者様本位のより良い生活構築を目指していきます。

(1) 利用者満足＝接遇の向上に常に配慮していきます。

※職員一人一人の接遇レベルの底上げを行う。

(利用者の雰囲気は職員の接遇の鏡と考える)

※接遇向上により、利用者・職員ともに快適な雰囲気をつくる。

(話しやすい、頼みやすい雰囲気作り)

※利用者との信頼関係を築く。忙しい時も利用者目線を忘れない。

(親しさと馴れ馴れしさは違う事を意識する)

※常に年長者でありお客様であるという気持ちを持って接する。

(2) 利用者様お一人ずつの起床から就寝までの生活について考え、生活リズム・活動量を明らかにし、各利用者様に合ったケアを実施するよう努めていきます。

※食事・排泄・入浴という基本的なケアについてスタッフは、担当利用者様ごとに再度検討し、必要に応じて改善、変更を行う。

(3) 利用者様・家族様のニーズの把握・課題の分析・実践に取り組み、介助者側の自己満足で終わらないようにケアプランに基づいた計画・実施評価を行い、継続的に個別ケアを提供します。

※職員一人一人が利用者個々人のケアプランを重んじ、統一したサービスの提供を行っていく。

介護の基本はケアプランという意識を持つ。

※職員は担当利用者のケアプラン実行と記録に責任を持ち、お互いに声を掛け合う。

※ケアプランの実施状況のこまめな記録・共有化に努め、評価・改善・見直しへと繋げていく。

※ケアプラン実施状況の課題を評価・分析する事によって真のニーズの追究に努める。

(4) 居室・食堂フロアなどを「生活の場」として考え、温かみのある空間作り(環境整備)を行います。

※環境整備とは『4S』(整理・整頓・清掃・清潔)の徹底である事を意識する。

(快適な居住空間や清潔な使用物品は利用者尊重の第一歩)

※清潔で快適な居住空間は、利用者・職員ともに安全で快適な空間となる事を意識する。

(利用者個々に合った居室のレイアウトを検討し、過ごしやすい空間作りを目指す)

※生活環境の確認を徹底し、転倒リスクの排除・安全な導線の確保などを行います。

【目標④】

常にコスト意識を持った選択を行い、資財の適切な使用を検討します。

物価・光熱費高騰に加え、人手不足の時代となり、これまで以上のコスト意識や負担軽減策が求められます。

※限られた資財の「選択と集中」を考えていく事で無駄を省き、資財の有効活用を目指す。

(～放しを見直し、身近な無駄を無くしていく)

※適切なケア(食事・入浴・排泄等)は利用者の心身の安全・安心・清潔を保つだけでなく、コスト削減にも繋がる事を意識する。

※「自分だけは」とか「この位は」が無駄の元である事を意識する。

※適切な環境整備には利用者が快適に過ごせる「室温調整」も含まれる事を意識する。

(職員の過ごしやすい気温と利用者の過ごしやすい気温は違う事を意識する)

【その他】

① 感染症対応

※感染症に関しては、基本的な予防対策を継続する。(検温・マスク着用・効果的な換気等)

※症状のある利用者に対しては、早期受診や居室対応等、迅速に対応する。

※職員は体調管理に気を付け、自身や濃厚接触にあたる家族等に症状があれば、

報告の上、受診・療養の指示を受け、感染拡大を防止する。

※感染状況は、利用者家族等に適時報告し、施設対応に理解を頂く。

※クラスター発生時は、事業継続計画(BCP)に沿って、病院とも連携し、対応する。

(2) 記録・申し送り

※記録・申し送りをこまめに行い、各職員が情報共有した上で、業務に入る。

※日常が見えるような記録に取り組み、情報が活用されたケアを目指す。

※小さな情報でも「見える化・共有化」出来る様に記録を活用し、統一したケア・業務を目指す。

② 行事・研修等

※行事計画に基づき、多職種参加の企画会議を開催し、施設全体で行事を盛り上げていく。

※ボランティアや実習等の受け入れも、感染症の動向に注意しつつ実施する。

※生産性向上委員会＋各委員会が中心となり、計画的な研修計画に基づき、職員全体の資質向上に繋げる為、内部研修を実施する。

※研修計画に基づき、重点項目の内外研修やWEB講習等は、担当者優先で参加促進する。

資料配布等による情報共有も図る。

(4) 地域貢献等

※地域において福祉・介護への理解を深めてもらえる様な行動・対応を心掛ける。

※ふれあいサロンや認知症サポーター等の外部講師としての専門職の出張等に協力する。

※地域の介護事業者との連携で、地域の高齢者のより良い生活環境作りを目指す。

令和8年度 特別養護老人ホーム篠栗荘 1階フロア目標

①「チームケアの重要性を理解した上でお互いをフォローできる関係を構築していきます。」

【取り組む内容】

※個々の価値観を押し付けるのではなく、相手の理解を得るよう努め、尊重し補い合えるようにコミュニケーションをとって行動に繋げていきます。

※チームメンバー間での意見交換が活発に行えるように、各々が常に変化に注意して業務遂行する。また、改善点や実施までの手順を皆で考え、実行していきます。

※リーダーはメンバーの得意・不得意分野を把握し、個々の長所を生かした業務の振り分けを行い、それが皆の共通認識となるように務めていきます。

②「利用者様の安全で安心な生活について考え、それに沿ったサービス提供を目指します。」

【取り組む内容】

※利用者様お一人ずつの起床から就寝までの生活について考え、生活リズム・活動量を明らかにし、よりその方に合ったケアを実施するよう努めます。

※食事・排泄・入浴という基本的なケアについてスタッフは、担当利用者様ごとに再度検討し、必要に応じて改善、変更を行っていきます。

※整容や爪切りを定期的の実施出来るようにチェックし、必要に応じて看護師とも協力して事故の無いように努めます。

令和8年度 特別養護老人ホーム篠栗荘 2階フロア目標

①「安心して暮らせる環境整備と認知症による混乱の予防を目指します。」

【目的】

利用者様が「ここで暮らして良かった。」と思える生活の場を作ります。

生活リズムを大切にし、認知症による不安や混乱の予防に努め、職員同士が小さな変化にも気付き合える様、情報共有を徹底します。

【取り組む内容】

※毎日、生活環境の確認を徹底します。(整理整頓・転倒リスクの排除・安全な導線の確保など)

※生活リズムを尊重した支援を行います。(起床・食事・排泄・就寝など)

※認知症による不安や混乱の兆しを早期に察知し、記録・情報の共有を行います。

※小さな気付きからのアイデアを職員同士が出し合い、必ず共有します。

※居室・食堂フロアを「生活の場」として整え、温かみのある空間作りを意識していきます。

②「笑顔と傾聴を基本とした接遇と自立支援を目指します。」

【目的】

笑顔のある関りと丁寧な傾聴を実践し、信頼関係構築を目指します。
利用者様の「できる力」を活かす自立支援を行い、安心と尊厳のある暮らしを支えます。

【取り組む内容】

- ※挨拶は目を見て、目線を合わせて、笑顔で行います。
- ※先ずは傾聴し、否定しない対応を徹底します。
- ※利用者様に寄り添い、ご本人の隠された感情や思いを理解出来る様に努めます。
- ※利用者様の「できること」は奪わず、見守り・声掛けにて対応することを意識していきます。
- ※職員間でコミュニケーションを密に取り合い、統一したケアを目指します。

令和8年度 各種委員会 目標

委員会名	役割・目標・目的の概要	委員長
① 生産性向上委員会	①業務改善への取り組み ※篠栗荘の書式を用いたアンケートを実施し、継続していく部分と改善が必要なものを見極め、ムリ ムダ ムラの無い安定的な業務改善に取り組めます。 ※一部職員に業務負担が集中しないように業務内容を定期的に見直します。 ②テクノロジー導入への取り組み ※介護DX(デジタルトランスフォーメーション)化に向け安心、安全な使用を目指し委員会として知識向上に努め、職員の心理的な不安解消に取り組めます。 ※ICT機器(眠りCONNECT)導入に向け、他職種と連携し、使用する利用者の選定と必要性・実用性の有無を定期的に確認・検討します。 ③内部研修の充実 ※各委員会の意識向上と内部研修の充実を目指し、研修の計画・実施が担当委員会中心となるように連携を図ります。 ※2ヶ月前には研修計画書を作成出来るように取り組めます。	長谷川介護職
3ヶ月に1回会議を開催(会議内容を全員に周知)		
② 事故防止委員会	①委員会活動を円滑に実施する為に、課題発生時には他委員会・多職種とその都度、コミュニケーションを取り、多職種連携の為に情報共有を図ります。 ②事故に対してスタッフに危機感を持って頂き、意識向上を図る為、事故の再発防止策などの重要事項を全スタッフに的確にわかりやすく表現・提示するように努め、必要に応じてスタッフ個別に指示・発信する事で徹底した周知を行います。 ③事故報告書に記載された再発防止策が継続して実施されているかの確認を定期的に行い、更なる改善が必要だと判断した場合は、介護リーダーや多職種との改善の為に協議を行い、事故の再発防止に努めていきます。	奥名介護職
事故発生時など適宜、会議を開催(会議内容を全員に周知)		
③ 虐待拘束廃止委員会	①前年度に引き続き「身体拘束0」を目指し、日々の介護の見直しを行っていきま す。現在、やむを得ず身体拘束の対象となっている方については、身体拘束の原則に基づき、適切に対応すると共に身体拘束解消に向けての努力を全スタッフで行っていきます。 ②日常ケアに潜む不適切ケア(いわゆるグレーゾーン)に気づき、見過ごさない組織づくりを進めることで、利用者様の尊厳を守り、高齢者虐待および身体拘束の未然防止を図ります。 ※不適切ケア事例の定期的な振り返り(ヒヤリ・ハットを含む) ※言葉遣い・声かけに関するセルフチェックを実施。	野見山介護職

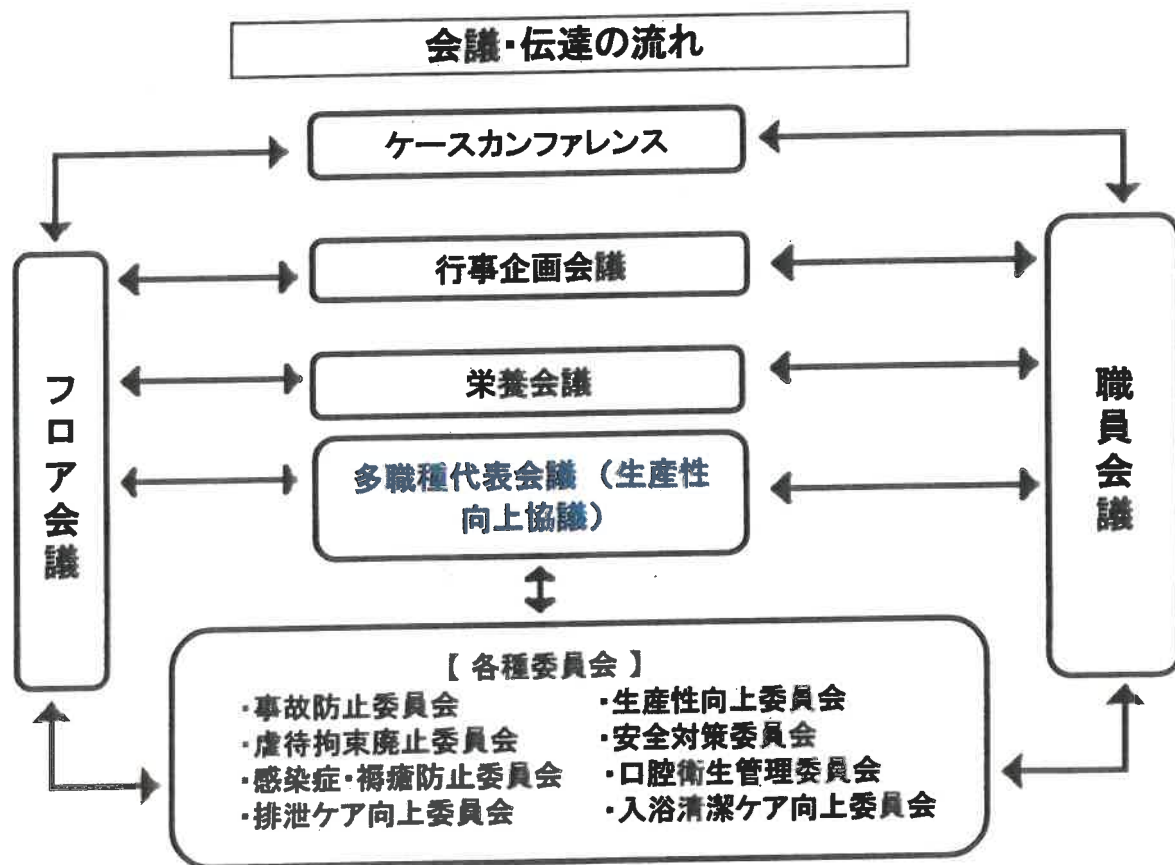
	※委員会での事例検討を実施。 ③前年度に引き続き虐待防止に向け、委員会だけではなく多職種が連携して「PDCAサイクル」を活かした対策に取り組み、虐待防止に対する意識付けが出来る様に努めていきます。 ※人権擁護・虐待防止・身体拘束防止に関する職員研修の充実を目指します。	
身体拘束に関しては3ヶ月に1回会議を開催(会議内容を全員に周知) 虐待に関しては適宜、会議必要		
④	感染症・褥瘡防止委員会 ①標準予防策の徹底を図り、感染経路を遮断する事で二次感染や感染の拡大を防ぐように努めます。「持ち込まない・持ち出さない・拡げない」の意識付けを前年度と同じく実施します。 ②4S(整理・整頓・清潔・清掃)に基づき、居室の衛生管理と共に、各季節に合った清潔なリネン交換を定期的に行い、快適な生活を提供します。ラバーシートの劣化等、備品管理にも注力していきます。 ③褥瘡を予防する為に、他委員会・多職種とその都度、連携の為に情報共有を図ります。その上で予防対策(体圧分散・皮膚の保湿管理・栄養管理など)の実施と褥瘡発生時の迅速な処置・改善に努めます。	太田(さ)看護職
3ヶ月に1回会議を開催(会議内容を全員に周知)		
⑤	安全対策委員会 ①喀痰吸引を実施した際、個人経過記録・吸引実施記録・状況に応じ特定行為実施記録に記入する事を研修毎にも伝達します。特に新入職員やフロアを移動した職員に介護・看護共に周知出来ているか注意を払っていきます。伝達だけに終わらず、年間を通し、出来ているかの確認も行っていきます。 ②吸引機の設置場所を何もなくても最低月に1回は全館回って確認し、設置場所の表を更新していきます。 ③看護師が喀痰吸引実施する際、どのようなサポートをすると良いか箇条書きにしたものを作成し、吸引実施マニュアルと一緒に各階・食堂の吸引機に貼ります。また、喀痰吸引研修の度に積極的に吸引実施のサポートを行い、状況に慣れていく様、呼びかけていきます。	川口介護職
喀痰吸引発生時など適宜、会議を開催(会議内容を全員に周知)		
⑥	口腔衛生管理委員会 ①入居者一人ひとりの食事・口腔状態の把握 ※定期的な歯科健診を協力歯科医院にて全利用者に実施して頂き、早い段階で歯科に関わってもらうようにします。職員は習慣的に口腔ケアや食事摂取状況の観察を行い、必要に応じて歯科の介入依頼や食事観察及び食形態等の調整を行っていきます。 ②施設職員の口腔ケアに対する知識・手技向上を図る ※歯科と連携し口腔ケアに係る技術的指導＝口腔ケア指導を継続・定期的に受けます。新入所者の方を優先して口腔ケア指導を受ける体制を継続し、現在のどの程度の口腔ケアが提供されているか・職員の知識やスキル・入所者の口腔衛生の状態・今までの口腔ケアの取り組み実績などを整理し、協力歯科医院と情報共有を図ります。(口腔ケア指導ファイルにて記録)。口腔ケアが難しい方の管理方法の相談を歯科医・歯科衛生士へ行うことや、歯科医・歯科衛生士からの技術的指導や助言内容を意識して、介助磨きや自発的な口腔ケアを促すことを目指します。 ③定期的(月1回)な利用者の口腔状態の評価 ※「月1回程度の口腔の健康状態及び情報共有書」のチェック項目にそって歯や舌の汚れの程度・歯肉の腫れや出血の有無・咀嚼や嚥下の状態・義歯の適合・使用状況等をアセスメントし、リスクの高い利用者の早期発見を行います。評価結果は施設だけで完結するものではなく、歯科医院の積極的な協力が必要な場合も多い為、専門職への相談がスムーズになるような体制整備を進めていくことが重要。施設職員をはじめ歯科医、歯科衛生士との連携を図ります。 ④職員が共通認識できるように情報の共有化・見える化を行う ※口腔関係や食事関係の「報告・連絡・相談」に関しては、委員会を中心に実施します。円滑なコミュニケーションを欠かさず、「正しく伝える」ことを意識して、①～③の現在の取り組みを継続し現状維持を目指していきます。	松園介護職
必要に応じて適宜、会議を開催(会議内容を全員に周知)		
	①多職種との連携を強化し、利用者様の皮膚状態の異常に対して、予防と処置、改善に努めます。 ※排泄介助・入浴介助時など行う際に陰部・臀部・仙骨部などの皮膚状態の確認を徹底し、異常がみられた際には、他委員会・看護師への報告と処置の方法を共有し、改善に努めます。	

⑦	排泄ケア 向上委員会	②排泄介助物品の使用方法や管理について随時検討・改善を行います。 ※オムツ物品を使用しているユニチャームの担当者と定期的に面談・協議を実施し、現状の課題等について専門的なアドバイスを頂き、改善案を検討していきます。また、排泄ケアの研修を通して排泄用品の使用目的や機能を学ぶよう努めます。 ③排泄ケアへの理解を職員全体で深め、ケア方法の周知徹底、意識・意欲の向上を図っていきます。 ※排泄介助について意見や提案が出た際には各フロアで検討を行い、改善方法の立案・提起した上で、ケア方法を周知徹底し、全スタッフで共有出来るように努めていきます。	花田介護職
必要に応じて適宜、会議を開催(会議内容を全員に周知)			
⑧	入浴・清潔 ケア向上委 員会	①感染症(インフルエンザ・コロナ・その他)発生時に入浴をどうするのか、感染者の対応(更衣や清拭をいつ実施するのか)など、マニュアル化できるように、多職種で検討していきます。 ②入浴時の事故防止や感染防止を目的に、入浴手順の確認と環境整備を行い、安全な入浴介助の統一を図ります。 ③職種と連携し、その日の入浴可否や介助時の注意事項の情報共有を徹底することで安全・安心な入浴の実施につなげていきます。	佐藤(絵)介護職
必要に応じて適宜、会議を開催(会議内容を全員に周知)			

各種会議

	会議名	役割・目標・目的の概要	開催日	参加職員
①	職員全体会議	- 施設全体の問題点、改善点を話し合う。 - 各委員会からの活動報告と必要事項の説明・伝達。 - 質疑応答。 - 研修概要の報告。	偶数月 実施	施設長他、全職員
②	多職種代表会議 (生産性向上含む)	- 施設全体の問題点、改善点を話し合う。 - 施設の方向性を協議し、各種会議・委員会等へ説明・伝達。 - 生産性向上委員会と連携し、業務改善の取り組みを協議。 - 質疑応答。	3ヶ月 に1回	施設長・事務長 主任相談員・管理栄養士 看護代表・介護リーダー 生産性向上委員長
	栄養会議	栄養部門に関する問題点、改善点を話し合う。	月1回	委託業者・管理栄養士 生活相談員・介護リーダー 事務長等(適時)
④	フロア会議	- フロア内における連絡事項の確認。 - フロア内における問題点等について話し合う。	奇数月 実施	各フロアメンバー
⑤	ケースカンファレンス	ケアプランに沿って利用者個別の課題について話し合う。	月1回	介護支援専門員 生活相談員・管理栄養士 看護・介護代表
⑥	行事企画会議	- 大きな行事がある月の前月に開催する。 - 全体行事内容及び改善点、問題点等を話し合う。	行事前	行事担当・介護リーダー 生活相談員・管理栄養士

※感染症の動向によっては、資料配布にて情報共有を図る。



特別養護老人ホーム篠栗荘(併設短期入所生活介護事業含む)研修計画

実施月	全職員対象	備考	新人職員対象	備考
4月	◇感染症及び食中毒予防+蔓延防止の為の研修 (担当:感染症・褥瘡防止委員会) ◇喀痰吸引等実地研修 (担当:安全対策委員会)	職員会議後に実施	◇新人オリエンテーション 法人理念・事業計画等(事務長) 就業規則・給与規程説明(労務主任) 防災関連講習(防火管理者) 基礎的研修・救命講習(主任相談員) 栄養ケア講習(管理栄養士) 医務的講習(看護職) コミュニケーション(介護リーダー等)	※※新人研修については、採用時期や経験等に依りて個々に対応する。 ※人事考課面接等を実施(事務長・主任相談員)
5月	◇リスクマネジメント研修 ※見守り支援システム「眠りコネクト」の使用説明など (担当:事故防止委員会+パラマウントベッド担当者)			
6月	◇人権擁護・高齢者虐待防止・身体拘束廃止研修 ※認知症ケアに関する研修 (担当:虐待拘束廃止委員会+主任相談員) ◇喀痰吸引等実地研修 (担当:安全対策委員会)	職員会議後に実施	◇水分補給・トイレ介助・更衣介助 ◇オムツ介助 ◇離床・臥床介助 ◇入浴着脱介助 ◇フォローアップ面接	
7月	◇排泄ケア研修 (担当:排泄ケア向上委員会+ユニ・チャームアドバイザー)		◇早出・遅出研修 ◇特浴・中介助研修 ◇個浴着脱・中介助研修 ◇早出・遅出・日勤帯の独り立ち ◇フォローアップ面接	
8月	◇皮膚清潔と褥瘡予防について (担当:入浴清潔ケア向上委員会+感染症・褥瘡防止委員会) ◇喀痰吸引等実地研修 (担当:安全対策委員会)	職員会議後に実施	◇医務室研修 ◇夜勤研修	
9月	◇防災研修(防災訓練) (担当:防火管理者)		◇介護技術、接遇、業務内容等についての	
10月	◇感染症及び食中毒予防+蔓延防止の為の研修 ※外部講師(篠栗病院感染対策担当NS) (担当:感染症・褥瘡防止委員会+生活相談員) ◇喀痰吸引等実地研修 (担当:安全対策委員会)	職員会議後に実施		

11月	◇リスクマネジメント研修 (担当:事故防止委員会+生活相談員)		継続的なフォローアップのための実地研修 ◇フォローアップ面接
12月	◇食事介助・口腔ケア実地研修 (担当:口腔衛生管理委員会) ◇喀痰吸引等実地研修 (担当:安全対策委員会)	職員会議 後に実施	
1月	◇防災研修(防災訓練) (担当:防火管理者)		
2月	◇人権擁護・高齢者虐待防止・身体拘束廃止研修 (担当:虐待拘束廃止委員会+生活相談員) ◇喀痰吸引等実地研修 (担当:安全対策委員会)	職員会議 後に実施	
3月	◇防犯研修 ※外部講師(粕屋警察署 生活安全課依頼予定) (担当:生活相談員)		

※感染症の動向によっては、資料配布にて周知。

※研修出欠について、感染症動向や人手不足時は配慮する。

研修企画によっては、日程変更もある。

※研修担当者+生産性向上委員にて研修内容について協議を行い、2ヶ月前には研修計画書を作成する。

特別養護老人ホーム篠栗荘 各種行事・行事食

実施月	行事内容	行事食内容
4月	花祭り 誕生会	春のお弁当・お楽しみ献立・誕生日(ババロアケーキ)・お楽しみおやつ(ぜんざい)
5月	誕生会	季節御膳・お楽しみ献立・おやつバイキング・誕生日(ババロアケーキ)・お楽しみおやつ
6月	誕生会	季節御膳・お楽しみ献立・おやつ喫茶・誕生日(ババロアケーキ)・お楽しみおやつ
7月	七夕 スイカ割り 誕生会	七夕納涼そうめん・土用丑の日・スイカ割り・誕生日(ババロアケーキ)・お楽しみおやつ
8月	盆供養 誕生会	季節御膳・お楽しみ献立・おやつバイキング・誕生日(ババロアケーキ)・お楽しみおやつ
9月	敬老会 秋の彼岸法要 誕生会	敬老会お祝い御膳・彼岸法要(秋のお彼岸)おはぎ・誕生日(ババロアケーキ)・お楽しみおやつ
10月	運動会 誕生会	秋のお弁当・ハロウィン・誕生日(ババロアケーキ)・お楽しみおやつ・おやつ喫茶
11月	秋祭り 焼き芋会 誕生会	秋祭り・お楽しみ献立・焼き芋会・誕生日(ババロアケーキ)・お楽しみおやつ
12月	クリスマス会 誕生会	クリスマス・冬至・大晦日・誕生日ババロアケーキ・お楽しみおやつ
1月	新年祝賀会 誕生会	お正月おせち・春の七草・鏡開き(ぜんざい)・誕生日(ババロアケーキ)・お楽しみおやつ
2月	節分豆まき 誕生会	節分・お楽しみ献立・おやつバイキング・誕生日(ババロアケーキ)・お楽しみおやつ
3月	桜花見 ひな祭り 春の彼岸法要 誕生会	ひな祭り・お楽しみ献立・彼岸法要(春のお彼岸)おはぎ・誕生日(ババロアケーキ)・お楽しみおやつ

※上記の赤字箇所に関しては、行事企画会議を実施する必要あり。

※行事中止について、感染症動向や人手不足時は配慮する。

2026年度 篠栗荘 行事食予定表

○毎月1日:お赤飯

4月

- ◆ 春のお弁当
- ◆ お楽しみ献立
- ◆ 花まつり ぜんざい
- ◆ 誕生会 ババロアケーキ
- ◆ お楽しみおやつ



10月

- ◆ 運動会 秋のお弁当
- ◆ ハロウィン
- ◆ おやつ喫茶
- ◆ 誕生会 ババロアケーキ
- ◆ お楽しみおやつ



5月

- ◆ 季節御膳
- ◆ お楽しみ献立
- ◆ おやつバイキング
- ◆ 誕生会 ババロアケーキ
- ◆ お楽しみおやつ



11月

- ◆ 秋祭り
- ◆ お楽しみ献立
- ◆ 焼き芋会
- ◆ 誕生会 ババロアケーキ
- ◆ お楽しみおやつ



6月

- ◆ 季節御膳
- ◆ お楽しみ献立
- ◆ おやつ喫茶
- ◆ 誕生会 ババロアケーキ
- ◆ お楽しみおやつ



12月

- ◆ 冬至
- ◆ クリスマスおでんバイキング
- ◆ 大みそか 年越しそば
- ◆ 誕生会 ババロアケーキ
- ◆ お楽しみおやつ クリスマスケーキ



7月

- ◆ 七夕そうめん
- ◆ 土用丑の日
- ◆ スイカ割り
- ◆ 誕生会 ババロアケーキ
- ◆ お楽しみおやつ



1月

- ◆ お正月 おせち
- ◆ 春の七草
- ◆ 鏡開き ぜんざい
- ◆ 誕生会 ババロアケーキ
- ◆ お楽しみおやつ



8月

- ◆ 季節御膳
- ◆ お楽しみ献立
- ◆ おやつバイキング
- ◆ 誕生会 ババロアケーキ
- ◆ お楽しみおやつ



2月

- ◆ 節分
- ◆ お楽しみ献立
- ◆ おやつバイキング
- ◆ 誕生会 ババロアケーキ
- ◆ お楽しみおやつ



9月

- ◆ 敬老会 お祝い御膳
- ◆ 彼岸法要 秋のお彼岸 おはぎ
- ◆ 誕生会 ババロアケーキ
- ◆ お楽しみおやつ



3月

- ◆ ひな祭り
- ◆ お楽しみ献立
- ◆ 彼岸法要 春のお彼岸 ぼたもち
- ◆ 誕生会 ババロアケーキ
- ◆ お楽しみおやつ



《在宅サービス部門》

個人の尊厳を重視し、ニーズに沿った自立支援の為のサービス提供を実施します。

居宅介護支援事業（ケアプランセンター）

核家族化が進行し家族が遠方に住んでいる独居老人の増加や老老介護、認知介護、経済的な問題などご利用者様のみでなくご家族様の抱える問題も増加し複雑化しており虐待等困難事例の依頼、対応が増加している。町内の介護支援専門員の退職が相次いでおりそれに伴い介護支援専門員一人ずつの抱える困難事例が増えている。対応時間・対応頻度もそれに伴い増加し負担が大きくなっている。介護保険サービスのみでは対応できずに様々な社会保障制度やインフォーマルサービスを利用した多様な支援や密な連絡調整を行っていくことが必要となっているが、適当な社会資源なく、場合によっては介護支援専門員自身が動かざるを得ない状況もあり、シャドーワークが年々増加している。ターミナルケアを推奨され以前は退院困難であった医療度の高い方の在宅復帰の支援も求められている。当センターではそれぞれの利用者に適切なアセスメント・モニタリングを行い、様々な社会資源を活用して在宅での生活が継続できるよう支援していく。高齢者の自立支援、利用者による選択（自己決定）を基本とし住み慣れた地域で望む暮らしが出来る様に支援を行うと共に、困難事例や地域で抱えている問題を包括支援センター等に提起し連携を行い解決できるように支援していく。法令順守を徹底して適切な居宅介護支援事業所の運営を行う。

※重点項目

- 1.介護予防給付において、市区町村からの委託のもと、連絡調整を図りながら、ケアマネジメントを行います。総合事業の移行者については、包括支援センターと連携をとりながら、安心してサービスを受けることができるよう支援します。また介護サービス移行者に対しては、移行後もスムーズなサービス提供が行えるように連携を密にして受け入れ体制を整えます。
- 2.地域支援事業やインフォーマルな社会資源の活用を提案し、地域と連携しながら社会資源を開拓することに協力していきます。
- 3.定期的にサービス担当者会議を開催し、関係者間で、サービスの必要性や情報の共有と連携を図り、チームケアを柱にしたケアマネジメントを行ないます。利用者の状態変化や、環境の変化の際は迅速に対応し、利用者が安心して暮らせるよう、関係者間で情報交換とサービスの見直しを行います。利用者の服薬や栄養状態などの健康面で問題が発生した場合は、主治医や薬剤師など専門職に報告・相談の上、対応いたします。利用者が入院された場合は、医療機関に利用されていた介護サービスの情報提供を行うとともに、退院の際は、利用者の病状等の情報を収集し、退院後のケアプランに反映させ、必要に応じて、医療機関にケアプランを交付し、在宅復帰がスムーズに行えるよう支援します。
- 4.適切なアセスメントを行った上で介護サービス事業所を費用面やニーズを考慮して複数提案し、ご本人、ご家族に選択していただきます。
- 5.各関係機関との連携や情報収集、毎月最低一回モニタリング訪問を実施し、利用者のニーズ、満足度を把握して適切なケアマネジメントを行います。虐待等を発見した場合は地域包括支援センターと連携し、支援します。ケアプラン連携システムを活用し業務の効率化を図ります
- 6.各種研修や地域主催の会議等にリモート等も活用しながら参加しケアマネジャーの資質向上を目指します。
- 7.ケアマネジメント、介護サービスの情報公開を積極的に行い、透明性を維持します。
- 8.法人の個人情報保護方針を厳守し、プライバシーの保護に配慮したケアマネジメントを行います。
- 9.利用者が居宅において日常生活を営むことが困難になったと認められる場合、もしくは、介護保険施設に入所を希望される場合は、介護保険施設を紹介、その他の便宜の提供を行います。
- 10.災害、感染症対策のマニュアルを作成し業務が継続できるよう努めます。

ケアマネ 処遇改善急務



「潜在ケアマネ」向けの研修で、荒岡晶子さん(左)からケアプランの記入法を教わる脇田和代さん(右)＝10月、徳島県東みよし町

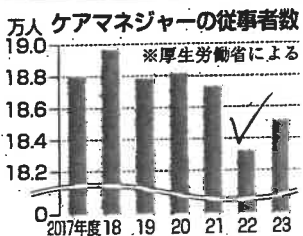
「潜在」12.5万人

人手不足深刻増える需要

ケアマネジャーの資格を持つのに実働していない「潜在ケアマネ」が多数いることが明らかになった。処遇が厳しく復職を促す人もおり、介護現場では人手不足で担当ケアマネを探すのに苦慮するケースが顕在化。賃上げや業務過多の解消といった改善を求める声が強く、再就職に必要なたき付け研修の負担軽減も課題だ。国や自治体は対策を本腰を入れた。

【一面参照】

徳島県は今年、潜在ケアマネの就職を促そうと初めて研修機会を設けた。10月下旬、認知症のある女性(92歳)で、ケアマネの荒岡晶子さん(57)と特別養老老人ホームの担当者が短期入所の打ち合わせをした。そこに「元ケアマネ」の脇田和代さん(57)が研修で立ち会い、ケアプランの記入法を教わった。



指導した荒岡さんは「数年後には、一気に担い手不足になる」と危機感をあらわにした。ただ、復職を検討する脇田さんは「業務が多い上に給料は低く、やる気だけでは乗り越えられない」と頭を悩ませる。ケアマネは高齢者が自立した生活を送るための「要

となる存在だ。デイサービスや訪問介護などの適切なサービスにつなげるため、本人と家族の希望や体調を丁寧に聞き取り、介護事業所と連絡調整する。認知症で意思表示が困難な人もおり、専門性や経験が求められる。専門性は経験が求められる。専門性は経験が求められる。

▽シャドーワーク

厚生労働省の集計では、ケアマネ従事者は2018年度の約19万人から減少傾向にある。比較的に「要支援者」の担当者が決まるまでに時間がかかるのは必至だ。

ワードBOX

ケアマネジャー 正式名称は介護支援専門員。要介護者の状況に応じ、訪問介護や通所介護といったサービスを受けられるようケアプランを作成し、市町村や事業所との連絡調整を担う。少なくとも月1回は要介護者の状態を確認し、必要があれば計画を見直す。報酬は介護保険から支払われる。資格取得には、看護師や社会福祉士などの実務経験を5年以上積み重ねた後、都道府県が実施する試験に合格し、研修を修了する必要がある。資格は5年ごとの更新制で、更新せず期限が切れた場合、法定研修を受講すれば回復する。

を要するケースも出ているという。担当者は「隣接する市の事業所に依頼することもある。数年前から厳しい状況で、人数を底上げしなければならぬ」と訴える。

厚労省によると、ケアマネの24年の月額給与は平均約34万5千円で、全産業平均に比べ約4万円低かった。業務面では本来の仕事を超えたシャドーワークの負担が問題化。ごみ出しや買い物支援など要介護者の世話に追われる人が多

り、法定研修を自由なタイミングで受講できるようにしたりする方向だ。自治体も代行報酬する。佐賀県は法定研修の費用補助に乗り出しており、担当者は「深刻な人手不足に陥る前に手を打った」と明かした。秋田県は無料のオンライン研修を開催。石川県は、再就職に必要な参考書や通勤用自転車の購入などに充てられるよう費用を貸与している。

▽短時間勤務を

政府は26年度、賃上げに向け、ケアマネの介護報酬を加算できるような制度を見直す方針。資格取得に必要な実務経験年数を現行の通算5年から3年に短縮したと指摘している。

通所介護事業（デイサービスセンター）令和8年度事業計画

【運営方針】

隣近所といった地域での見守り、声掛け習慣の減少により、高齢者を地域社会で支えていく体制が乏しくなっているように感じます。高齢者を支える家族も介護への負担とストレス、経済的な懸念、孤独、社会からの孤立、罪悪感やジレンマ等、多くの問題を抱えています。同様に、**デイサービスを利用される高齢者も、コロナ禍以降、外出機会の減少により、心理的、身体的不安が増しているように思われます。**このような中、**デイサービスが利用者にとって『今後も落ちつける居場所』であり続けたいと思います。**利用者、家族のニーズを上手く取り込み、利用者・家族にとって最善な方法が何かを、担当ケアマネジャー等と一緒に考えていきます。

【数値目標】

体験利用からの契約率70%を目標とします。具体的取り組みとして、

「体験前の不安解消」「体験当日の安心感」「体験後のフォロー」を行います。

- ① アセスメントの徹底、ケアマネジャー及び家族からの情報収集、電話時の受け答えを通して、大まかな利用者像を作ります。収集した情報を元に、送迎車両・座席・食事・時間帯等を設定します。
- ② 周りの利用者を含めた温かい雰囲気作り、トイレや入浴の不安解消、プライバシー遵守を徹底します。また、職員とのコミュニケーションにより安心感をもって頂きます。
- ③ 入浴・食事等、利用することで得られる快適的なプラスの環境を伝えていきます。

【サービス内容】

- ① **食事サービス：**利用者個人の状態及び嗜好を把握し、食事内容、形態及び自助具の検討を行っていきます。栄養面・食事制限等に配慮しながら、利用者が『食』に喜びを感じて頂けるようにします。
- ② **入浴サービス：**自宅浴槽の構造上の問題や独居、高齢夫婦のみ世帯という理由等で、デイサービスでの安全・安心な入浴を望まれている方は多いです。安全な入浴を支援します。
- ③ **排泄サービス：**身体や認知機能、生活習慣に基づいた個人の排泄パターンの理解に努めます。便秘の方も多く、家族と連携を取りながらデイでの排便確認を行います。
- ④ **レクリエーション：**個人活動、集団活動を実施することにより、楽しさや生きがいを感じてもらい、生活意欲を高めていきます。また、外出行事により利用者の笑顔を引き出します。
- ⑤ **機能訓練：**加齢に伴う足の筋力低下を防止し、躓きによる転倒を予防する為、足上げ体操など、上肢、下肢を使った体操を継続実施し、在宅での生活改善に繋がります。
- ⑥ **健康チェック：**利用者の健康状態を観察、把握し健康管理に努めます。異常の早期発見、早期対応を行い、必要時、速やかに、家族やケアマネジャーに連絡できるようにします。
- ⑦ **送迎サービス：**安全な乗降介助、効率的なルート設定等、利用者毎の送迎マニュアルを作成し、安全な送迎が行えるようにします。

(業務改善)

① 感染対策

季節性胃腸炎、インフルエンザ、コロナ等の感染症対応を強化します。病原体を事業所や利用者宅、訪問先に職員が持ち込むことがないように常日頃から体調管理に努め、出勤時の検温、手洗い、業務中のマスク着用等、基本的な感染予防対策を徹底し、蔓延防止に努めます。

また、感染対策の知識を浸透させる為、定期的に研修を実施し、緊急時に速やかな対応が行えるようにします。

② 防災対策

災害発生直後の確認、利用者の避難誘導、通報、状況把握等、館内の他部署とも連携しながら、支援体制の整備に努めます。また、事業所における災害予防、火災や大規模災害の発生想定における初期消火及び避難・通報訓練を実施し、利用者の安全を図ります。

(リスクマネジメント)

ヒヤリハット・事故報告を活かして、安心・安全の中で過ごしていただけるように支援します。どのような場面で事故がおこりやすいかを知り、組織的な事故防止、体制の構築を図ります。事故防止に努め、「よりよい安全なサービス」が提供できるようにします。

(苦情対応)

迅速な対応と誠実な傾聴を心がけます。クレームや苦情は職員間で共有し、記録に残すことにより、同様の問題が起きないようにします。クレームや苦情を改善の機会と捉えて、デイサービスのサービス向上に努めていきます。

(ケアプラン)

ケアプランに基づいた通所計画を作成し、期間毎の評価を行います。利用者、職員が一体となり自立支援に向けて取り組んでいきます。

【今年度の重点目標】

◎コスト管理に努める

無駄と思われるものの購入を見直し、**費用対効果を考慮した上で、稼働率向上に寄与するような支出を検討します。**ケースによっては、必要時の利用回数追加、欠席時の振替、半日利用の利用者が1日利用に繋げる等の有効活用も検討します。

さらに現在、利用されている方の満足度を高める為、外出行事等、興味ある活動を実施します。

◎一貫した対応の徹底

デイサービスの現状として、送迎時における確認不足の課題があります。認知面の低下による服薬確認、火元確認、身体面の低下による転倒予防、車両面における停車位置の確認等、利用者各自の環境によって確認作業は様々です。情報が上手に共有出来ないと、様々な支障が出てきます。情報共有を行って、一貫した対応を行うことにより、どの職員が対応しても、同じ支援が出来るように取り組みます。