

平成 30 年度 事業計画書

平成 30 年度事業計画

I. 社会福祉法人にちはら福社会

1) 事業方針

平成 30 年度、にちはら福社会では基本理念の意義を再確認し、改めて、基本理念に則った支援や組織運営に努めたいと考えています。役職員の相互理解のもと、進むべき方向を念頭に置いたうえで社会福祉事業の更なる充実を目指し、組織活動を展開してまいります。平成 30 年度に、特に力を入れるべき方針について、以下を挙げることにします。

まず、①個別ケアの重視 に努めます。利用者が安心して生活することができ、また、利用者の尊厳を輝かせることができる支援を目指したいと考えます。そのために、尊厳や人権の擁護、自立支援や利用者利益の最優先など社会福祉に共通する理念に対して、にちはら福社会の一人ひとりが親しむところから始めたいと考えています。

次に、②人材の定着 を課題に掲げて取り組んでまいります。ご承知のとおり私たちが生活する津和野町では、人口の減少が既に始まっています。人口推計によると、これから先は特に生産年齢人口の急激な減少が予想されています。言うまでもなくそれは、高齢者福祉を支える側の人たちが不足していくことを意味しています。そのような地域社会の背景を認識し、今現在、私たちにできることを取り組みたいと考えています。

最後に、③気持ちのよいあいさつと報・連・相の徹底 を職員の目標として掲げることとします。いうまでもなく、気持ちのよいあいさつは人間関係の基礎を築くものです。外部の方に対してはいうまでもなく、身内どうしても気持ちのよいあいさつをすることを心がけ、地域で「あいさつナンバーワンの事業所」を目指します。また、組織内で上意下達、下位上達が円滑に機能するような組織の再編にも取り組んでいきたいと考えます。

今年度は以上の点を大きな柱と考え、常に社会情勢に照らし合わせた上で、社会福祉法人として果たすべき役割を自らに問い直していくとともに、役職員一人ひとりが組織の中での役割意識の下に、責任ある行動をとることができるよう努めていきます。

2) 法人が行う事業

第1種社会福祉事業

- (1) 指定介護老人福祉施設
特別養護老人ホーム「星の里」 定員 50 名

第2種社会福祉事業

- (2) 指定短期入所生活介護事業、指定介護予防生活短期入所生活事業及び指定障害者短期入所事業
特別養護老人ホーム「星の里」 定員 5 名
- (3) 指定通所介護事業及び指定介護予防・日常生活支援総合事業
にちはらデイサービスセンター 定員 20 名

3) 事業計画

方針に則って、特に重点的に取り組む項目を以下に列挙します。また、一つ一つを示すことで、これら各項目が完全に独立したものではなく、互いに重なりあう部分を持っていることを確認します。

- (1) 基本理念の原則化
- (2) 個別ケアの重視
- (3) 人材教育
- (4) 人的資源の定着
- (5) 部署会議の充実
- (6) 委員会の活動強化と位置づけの見直し
- (7) 組織の中での役割と責任意識
- (8) 業務の再点検
- (9) 接遇レベルの向上
- (10) 他法人、地域、家庭との連携
- (11) 適切な労務管理と人事考課制度の導入に向けて
- (12) 風土改革

(1) 基本理念の原則化

私たちが組織活動を営んでいく上で、「基本理念」とは私たちを導き、また、律するべき指針です。今年度は、これを崇高な理念として、ただ祀り上げるのではなく、より役職員に身近な原則として位置づけをし直したいと考えています。そのためには、あらゆる福祉に共通する原初的な問いを一人ひとりが自らに問い続ける必要があります。原則をより詳細なレベルに落とし込み、実践化できるように人材教育の柱の一つとして価値観、倫理観を養うものを取り入れることで、基本理念に親しめるように工夫していきます。

(2) 個別ケアの重視

今更言うまでもありませんが、サービスの個別化は社会福祉に広く共通して求められる理念の一つです。その推進を図る上で、以下のとおり考えるところです。

先ず、ケアマネジメントの展開について、施設サービスについてはサービス担当者会議を利用者からなるべく近くに位置づけるように努めたいと思います。利用者が自分自身に対する支援について、できる範囲で自己決定可能な体制づくりに努めたいと考えています。そのためには、サービス担当者会議に本人や家族関係者の参加を促すことによって、適切な権利擁護が得られる機会作りを進めてまいります。また、施設での看取りが求められる社会的背景を踏まえ、終末期を迎えた利用者が最期まで自分の人生を自分のものとして全うしていただけるように、役職員の死生観を磨くこととともに、終末期の生活への意思表示に対する支援も 個別ケアの重視 の一環として取り組んでまいりたいと考えます。短期入所や通所介護などの居宅サービスについても、できる限り利用者の細かな要望に対応することで、利用者の目線で配慮された支援が提供できるように努めていきたいと考えています。そのためにも、家族関係者や居宅介護支援事業所、地域包括支援センターなどとの有機的連携を進めてまいります。

(3) 人材教育

当然ながら、サービスを受ける利用者と直接に接する部分に位置する職

員がレベルアップを果たすことは利用者に対するサービスの質の向上に直結するものとして捉えます。また、基本理念にも記してあるように、私たちには自己研鑽に努める責務があります。今年度は、支援者として必要な価値観や倫理観を磨く取り組みにも力を入れていきたいと考えます。

人材教育を職員一人ひとりに対する働きかけの側面、職場風土や環境に対する働きかけの側面、人材の定着に資する働きかけの側面を有するものとして捉え、職員研修、勉強会の開催を行っていきます。あくまで、職員研修は業務上の指導を基本として展開していくこととし、業務外研修と自己研鑽、自己啓発への援助はそれを補完する役割を担うものと考えます。効果的な業務上の指導の展開を可能にし得る指導的職員の養成のために、職員階層別で指導的職員及びその候補者を対象とする教育の展開も考えています。また、自己研鑽に対して、職場環境や職場風土、同僚の間の雰囲気果たす役割は非常に大きなものだと考えています。職員一人ひとりに働きかけると同時に職場環境に対して働きかける活動として、研修規程に基づいた人材教育を推進したいと考えます。

同時に、私たちは組織に属する組織人です。支援者として一人前であっても、組織人として半人前であっては職員としての役割を十分に果たし得ないものであるとも考えています。全員が組織人として自らの役割を果たす姿勢を貫く中で、互いに支え合うことの意義を理解し、十分な覚悟を持たなくてはなりません。正しい組織のあり方について、また、自らの立ち位置と果たすべき責任について深く理解するための学習の場の提供を進めていくよう努めます。

尚、にちはら福祉会の全ての職員に対して、正しく考える力を養うことを求めます。考えるという行為は幾種類もの材料を組み合わせて何かを作り上げる作業に似ています。一概に考えると言っても、材料となる知識や経験、技術が不足しては、完成した工作物は実に貧弱なものとなるでしょう。公正な価値観や倫理観に基づいた上で、知識や技術を駆使して設計図を描くことができないと、堅固な工作物を作ることなぞできません。したがって、職員に対しては、価値観や倫理観を磨くことと並行して知識や経験、技術や技能を積極的に獲得する姿勢を期待します。

(4) 人的資源の定着

事業方針の中でも記しておりますとおり、津和野町では、生産年齢人口の顕著な減少傾向が想定されています。私たちが介護・福祉の地域社会資

源としての役割を果たし続けていくためには人的資源の管理、つまり、採用から育成を経て定着につながる活動を効果的に行う必要性は極めて高いものです。中でも、職員の定着を軌道に乗せるための基本的な取り組みを最も重要なものとして捉え、その方向性を以下に示します。

先ず、(3)に掲げた人材教育を定着に向けた柱と考えます。先述しておりますように、人材教育の中心に価値観や倫理観を置くことを考えています。その中で、「働きがい」や「人と関わる喜び」を高めることにより定着効果を狙います。

次に、役職員の人間関係や人の和を大切にする組織作りを掲げます。ここ 10 年来、職員の退職の原因のほとんどは職場の人間関係によるものでした。ですので、その部分に挺入れすることができるならば人間関係に端を発する退職の数は減少すると考えています。そのために、接遇や対人技能の向上に資する研修会を開催します。また、職員目標として気持ちのよいあいさつと報・連・相の徹底を掲げることとします。もしかしたら、挨拶一つで退職者が減る可能性だってあるかもしれません。さらに「人の和」を大切にするために部署内での活発な本音の意見交換ができる場を設ける工夫に努めます。円滑な上意下達、下位上達と本音の意見交換をもって、組織として正常な役割を担いうる機能的な姿を目指します。そのために、職員一人ひとりには本音で意見する勇氣と多様な意見を受け入れる覚悟が求められるところです。

一方、顧問社会保険労務士の助言の下、就業規則等の整備に取り組み、組織秩序や風紀の維持に努めるとともに、徒に組織を混乱させた者に対しては法人全体が毅然とした対応を取ることとします。

また、職員の動機づけを喚起する手段として「賃金」や「休日」などを用いることは考えません。労働条件についてははじめからできる限り職員に還元する姿勢を第一に考えます。

(5) 部署会議の充実

部署会議の充実を目指します。(4)にあるように人間関係のもつれの解消対策としての側面と、積極的な意見交換から法人の活性化を図る側面の効果が期待されます。この会議は毎月 1 回以上の開催を基本として考えています。進行役は主任格の職員に限らず、自由に選出して行うものと

します。場合によってはKJ法などを用いて、誰のどんな意見であっても、基本理念に反しない限り、否定せずに多様な価値観を受け入れることを原則とします。

同じ仕事をする者どうし、もっと、互いを理解し合う必要があると感じます。仲間の存在価値を受け入れることができる、懐の深い、そして奥行きを感じられる組織づくりを目指していきたいと思います。

(6) 委員会の活動強化と位置づけの見直し

委員会活動について、各委員会の活動強化を目指します。平成30年度の委員会として、接遇委員会、美化委員会（環境整備）、広報委員会、給食委員会、排泄・褥瘡委員会、事故対策（身体拘束、安全対策委員会）、感染症対策委員会、衛生委員会、入所検討委員会の9つを組織します。また、それぞれの委員会の位置づけについては入念に検討し直すこととします。法人組織の中で意義のある活動に取り組んでまいります。

(7) 組織の中での役割と責任意識

役職員一人ひとりが、自らが組織の中で担うべき役割を認識するとともに、責任をもって自らの務めを全うできる組織を目指します。また、組織を運営する上で、それぞれが徒に自分の職責の範囲を越えないことは極めて重要です。一職員の恣意的な越権行為を厳に慎むものとして改めて認識し、仮にそのような事態になれば法人として毅然とした態度で対応します。

(8) 業務の再点検

平成30年度は、マニュアル改定3年計画の最終年度にあたります。逐次進捗状況を確認しながら完成を目指していきます。

(9) 他法人、地域、家庭との連携

合同の研修会や協議会を通じて他法人との連携を進めます。見聞を広め、

多様な価値観を受け入れる土壌を作ります。また、地域行事等への参加や協力を進めるとともに、消防避難訓練等を地域と一体的に開催するなど地域とのつながりを深めたいと考えます。利用者の支援においては家族や家庭との連絡を密にとりながら展開してまいります。利用者の日常生活の一角を家族と結びつける支援にも取り組んでいくよう努めていきます。

(10) 接遇レベルの向上

法人全体の目標として、接遇レベルの向上を掲げます。接遇・ホスピタリティの研修会を開催し、レベルの底上げに努めるとともに、接遇委員会の主導でレベル向上に資する取り組みを推進することとします。また、今年度の職員の目標を「気持ちのよいあいさつと報・連・相の徹底」と設定しました。「気持ちのよいあいさつ」に全職員が取り組むことで、「いつも笑顔を大切に」できる組織を目指すことを再確認し、地域であいさつナンバーワン事業所になるように努力します。

(11) 適正な労務管理と人事考課制度の導入に向けて

安定した継続的運営を果たしていくためには、適正な労務管理は不可欠です。また、現行の給与規程にある賃金表の再編成は職員の生活設計、法人の人件費管理の観点から不可避の課題であると認識しています。就業規則全般の見直し、人事考課制度に連動した新たな賃金表の編成を顧問社労士の助言を受けながら進めてまいります。その方法としては労組、法人、社労士が参加する協議会を凡そ月に1回程度開催し、労使の話し合いのもと協働で行うものとし、同時に、人事考課制度における評価者の養成にも積極的に取り組みます。

(12) 風土改革

以上の(1)から(10)までの各項目に対して働きかけを行うことによって、法人の風土改革を目論みます。人任せではない責任意識が高く、明るく、いきいきとした職場風土を培うべく努力します。

Ⅱ. 事業別運営方針及び事業計画

1) 特別養護老人ホーム「星の里」

健全な環境を整え、社会福祉事業に対して強い熱意と能力を持った職員により適切な支援を行って行くよう努めます。また、入所者がその有する能力に応じて、自立した日常生活を営むことができるよう目指し、入所者の意思及び人格を尊重した上で、入所者の立場に立った支援を行うよう努めます。入所者と家族関係者の利用満足度の向上に努め、きめ細やかな心配りと真心をもって、丁寧な対応を心がけ、サービスの質の向上と入所者の生活の質の向上に努めます。

ア) 個別ケアの重視

個別ケアの重視と展開のために次の①～④の点を掲げます。

①利用者サービス担当者会議の関係をより親和的な位置づけに捉え直します。自分自身の人生をどう生きるかは基本的にその人の意思に基づくべきです。この場合は、自分自身に対する支援について、自己に対する権利擁護の観点から自己決定を促すことが重要であるということになります。また、人間が人と人との間に生きる存在である以上、最も親密な関係者たる家族関係者による権利擁護もまた、重要なものと捉えることができます。したがって、本人や家族関係者が会議に参加する機会を確保し、その意思、意向を汲み取ることは権利擁護活動の上でも貴重な取り組みであると考えます。

②近年、社会の潮流として、医療機関以外での看取りは必要なものと位置づけられています。特に、介護福祉施設での看取りについては、介護報酬でも手厚い加算が約束されていることから分かります。社会的必要性が高いものとして認識されているところです。私たちは終末期を迎えた利用者が最期まで自分の人生を自分のものとして全うしていくことを利用者の尊厳を輝かせる支援であると認識します。その部分を深く理解できる死生観を磨いていきながら、終末期の生活への意思表示に対する支援に取り組んでいきたいと考えます。

③昨年度から引き続き、施設の内部だけで利用者の生活が完結することがないように、そして、買い物や外食、帰省や墓参りなど、地域社会の一員としての生活を少しでも送ることができるように、積極的な個別外出支援をしていきたいと考えます。

④マネジメントへの理解を深めます。マネジメントの基本ともいえるPDCAを回していくことは実は結構難しいことです。特に、C（Check）についてですが、これは行動に対して客観的な評価を下すことであり、評価者としての公平な視点が要求される一方、次の対策へとつながる重要なポイントにもなります。平成30年度はここを丁寧に行いたいと考えています。もちろん、介護保険制度においてサービス提供者にはPDCAを回していく技能が求められています。私たちはPDCAをより意識したケアマネジメントを展開していきたいと考えています。

イ) 事業目標指標

特別養護老人ホーム「星の里」	
利用率	95%
利用延人数	17,340名

2) 短期入所生活介護事業

短期入所生活介護事業、介護予防短期入所生活介護事業、障害者短期入所事業を行います。利用者の意思及び人格を尊重し、常に利用者の立場に立ったサービスの提供に努めます。居宅介護支援事業所又は地域包括支援センターとは密接に連携を取り、情報に基づき作成された計画に従ったサービスを提供する中で、利用者の心身の機能維持と生活力を高めるよう努めます。同時に、家族の身体的及び精神的負担の軽減を図ります。

ア) 個別ケアの重視

できる限り利用者の細かな要望に対応することで、利用者目線で配慮された支援が提供できるように努めていきたいと考えています。そのためにも、家族関係者や居宅介護支援事業所、地域包括支援センターなどとの有機的連携を進めてまいります。

イ) 事業目標指標

短期入所事業所「星の里」	
利用率	85%
利用延人数	1,560名

3) 通所介護サービス事業（にちはらデイサービスセンター）

通所介護事業及び介護予防・日常生活支援総合事業を行います。利用者の意思及び人格を尊重し、常に利用者の立場に立ったサービスの提供に努めます。居宅介護支援事業所又は地域包括支援センターとは密接に連携を取り、情報に基づき作成された計画に従ったサービスを提供する中で、利用者の心身の機能維持と生活力を高めるよう支援を行います。同時に、家族の身体的及び精神的負担の軽減を図ります。

ア) 個別ケアの重視

できる限り利用者の細かな要望に対応することで、利用者目線で配慮された支援が提供できるように努めていきたいと考えています。そのためにも、家族関係者や居宅介護支援事業所、地域包括支援センターなどとの有機的連携を進めてまいります。

イ) 事業目標指標

事業目標指標	予定利用日数	256日	
にちはらデイサービスセンター	利用率	80%	
登録者数	60名	利用延人数	4,130名

平成 30 年度 事業別計画書 ☆は星の里、デイ共同

月	法人本部	星の里	デイサービス	その他
4	<ul style="list-style-type: none"> ・ 辞令交付式 ・ 役員協議会 ・ 運営協議会 ・ 主任者会議 ・ 合同接遇研修 ・ 本部会議 ・ 介護技術勉強会 ・ 人事考課導入協議 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 花まつり ・ 花見見物 ・ ふるさとめぐり ・ 個別外出 ・ 部署会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・ レクリエーション ・ 花見見物 ・ よもぎ摘み ・ 大豆植え付け ・ 部署会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ヘルプボランティア
5	<ul style="list-style-type: none"> ・ 内部経理監査 ・ 監事監査 ・ 運営協議会 ・ 主任者会議 ・ 職員会議/研修 ・ 職員健康診断 ・ 第 1 回理事会 ・ 本部会議 ・ 介護技術勉強会 ・ 人事考課導入協議 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 花見見物 ☆ 遠足同行 ・ ふるさとめぐり ・ 個別外出 ・ 部署会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・ レクリエーション ・ 里いも植え付け ☆ 春の遠足 ・ 部署会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ヘルプボランティア
6	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定時評議員会 ・ 主任者会議 ・ 運営協議会 ・ 職員会議/研修 ・ 職員健康診断 ・ 本部会議 ・ 介護技術勉強会 ・ 人事考課導入協議 	<ul style="list-style-type: none"> ☆ ミニ運動会 ・ 入所者健康診断 ・ ふるさとめぐり ・ 個別外出 ・ 部署会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・ レクリエーション ・ 焼きそば昼食 ・ カレー作り ☆ ミニ運動会 ・ 部署会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ヘルプボランティア
7	<ul style="list-style-type: none"> ・ 運営協議会 ・ 職員会議/研修 ・ 職員健康診断 ・ 本部会議 ・ 介護技術勉強会 ・ 入所検討委員会 ・ 人事考課導入協議 	<ul style="list-style-type: none"> ☆ 七夕まつり ☆ ソーメン流し ☆ 夏祭り ・ ふるさとめぐり ・ 個別外出 ・ 部署会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・ レクリエーション ☆ 七夕まつり ☆ ソーメン流し ☆ 夏祭り ・ 部署会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ヘルプボランティア

月	法人本部	星の里	デイサービス	その他
8	<ul style="list-style-type: none"> ・第2回理事会 ・運営協議会 ・主任者会議 ・職員会議/研修 ・本部会議 ・介護技術勉強会 ・人事考課導入協議 	<ul style="list-style-type: none"> ・ふるさとめぐり ・個別外出 ・部署会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・レクリエーション ・部署会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・ヘルプボランティア
9	<ul style="list-style-type: none"> ・運営協議会 ・主任者会議 ・職員会議/研修 ・本部会議 ・介護技術勉強会 ・人事考課導入協議 	<ul style="list-style-type: none"> ・星の里まつり ・ふるさとめぐり ・個別外出 ・部署会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・レクリエーション ・部署会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護実習 ・ヘルプボランティア ・だんご座
10	<ul style="list-style-type: none"> ・運営協議会 ・主任者会議 ・職員健康診断 (特定業務従事者) ・本部会議 ・わかくさ/にちは ら合同研修会 ・介護技術勉強会 ・人事考課導入協議 	<ul style="list-style-type: none"> ・紅葉見物 ☆火災非難訓練 ・ふるさとめぐり ・個別外出 ☆遠足同行 ・いも掘り ・部署会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・レクリエーション ☆秋の遠足 ☆火災非難訓練 ・部署会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護実習 ・ヘルプボランティア
11	<ul style="list-style-type: none"> ・運営協議会 ・定例第三者委員会 ・主任者会議 ・職員会議/研修 ☆インフルエンザ 予防接種 ・介護技術勉強会 ・人事考課導入協議 	<ul style="list-style-type: none"> ☆インフルエンザ 予防接種(利用者・ 職員) ・ふるさとめぐり ・個別外出 ・部署会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・レクリエーション ☆インフルエンザ 予防接種(職員) ・部署会議 	<ul style="list-style-type: none"> ヘルプボランティア

月	法人本部	星の里	デイサービス	その他
12	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第3回理事会 ・ 運営協議会 ・ 主任者会議 ・ 職員会議/研修 ・ 本部会議 ・ 法人忘年会 ・ 介護技術勉強会 ・ 人事考課導入協議 	<ul style="list-style-type: none"> ・ もちつき大会 ・ ふるさとめぐり ・ 個別外出 ・ 門松づくり ・ 部署会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・ レクリエーション ・ もちつき大会 ・ 部署会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ヘルプボランティア
1	<ul style="list-style-type: none"> ・ 運営協議会 ・ 主任者会議 ・ 職員会議/研修 ・ 入所検討委員会 ・ 本部会議 ・ 介護技術勉強会 ・ 人事考課導入協議 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 新年互礼会 ☆お茶会 ☆どんど焼き ・ 初詣 ・ ふるさとめぐり ・ 個別外出 ・ 部署会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・ レクリエーション ・ 初詣 ☆お茶会 ☆どんど焼き ・ 部署会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護実習 ・ ヘルプボランティア
2	<ul style="list-style-type: none"> ・ 運営協議会 ・ 主任者会議 ・ 職員会議/研修 ・ 入所検討委員会 ・ 本部会議 ・ 介護技術勉強会 ・ 監事監査 ・ 人事考課導入協議 	<ul style="list-style-type: none"> ☆節分 ・ ふるさとめぐり ・ 個別外出 ・ 部署会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・ レクリエーション ☆節分 ・ 部署会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ヘルプボランティア
3	<ul style="list-style-type: none"> ・ 第4回理事会 ・ 運営協議会 ・ 主任者会議 ・ 職員会議/研修 ・ 本部会議 ・ 予算編成会議 ・ 人事考課導入協議 	<ul style="list-style-type: none"> ☆ひなまつり ☆火災非難訓練 ・ ふるさとめぐり ・ 個別外出 ・ 部署会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・ レクリエーション ☆ひなまつり ☆火災非難訓練 ・ 部署会議 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ヘルプボランティア ・ だんご座

平成30年度 研修計画

年間計画

月	テーマ	講師 担当等	備考
4	接遇・ホスピタリティ (B2、E2)	Woman's 狩野 施設長 古山孝雄	・ホスピタリティの精神についての学習。その精神性に触れ、基本的理念とスキルの習得を目指す。
	ケア improve 勉強会 (A4)	ケア improve 大畑 千晴	・尊厳を守るケア 【4/13 (金)】
5	認知症 (A3)	副院長 飯島献一 看護主任 谷美樹子	・認知症サポート医の講演。認知症についての基礎的な知識、認知症ケアの助けとなるような理念を知る。ただし、認知症に対する理解と利用者に対する理解とを等号で結びつけないこと。その理解の質と方向性については注意する必要がある。 【参考】『認知症になってもいいじゃない』
	ケア improve 勉強会 (A4)	ケア improve 大畑 千晴	・尊厳を守るケア 【5/11 (金)】
6	人間の平等と尊厳 ～尊厳を輝かせる支援とセルフエスティーム～ (E1、E2)	にちはら福祉会	・人は生まれながらにして皆、平等であり、尊い存在であるという理解。人の尊さを支援することを考える。支援者自身も価値ある存在であるという確信を持つこと。人間の価値をどう判断すべきか。福祉の仕事をする人が歴史を通じて先輩から手渡された遺産について考える。
	ケア improve 勉強会 (A4)	ケア improve 大畑 千晴	・尊厳を守るケア 【6/8 (金)】
7	施設という生活形態を考える (E2)	にちはら福祉会	・「個別化」「人権の尊重」「利用者利益の最優先」など、利用者の尊厳にかかわる価値観と「団体生活の効率性を最優先」し、「集団的処遇」を行うために始まった施設という構造そのものに端を発する価値観との間のジレンマを考える。
	ケア improve 勉強会 (A4)	ケア improve 大畑 千晴	・尊厳を守るケア 【7/13 (金)】
8	プライバシーと秘密保持 (E2、F2)	にちはら福祉会	・支援者が利用者の秘密を扱う力を学ぶ。当然に配慮すべき守秘義務についての理解。プライバシー保護と利用者利益のジレンマに対する理解。プライバシーを守ることと問題を解決することの理解。
	ケア improve 勉強会 (A4)	ケア improve 大畑 千晴	・尊厳を守るケア 【8/10 (金)】

9	事故対策・危険予測 法 (G3)	にちはら福祉会	・事故対策の根本的な意義を理解する。利用者利益の最優先に基づく事故対策の視点。
	ケア improve 勉強会 (A4)	ケア improve 大畑 千晴	・尊厳を守るケア 【9/14 (金)】
10	わかくさ・にちはら合同研修会 (E1、E2)	苑長 岡崎正興 施設長 古山孝雄	・権利擁護を考えるうえでの思想/理念/価値を学ぶ。 (岡崎苑長との打合せが必要)
	ケア improve 勉強会 (A4)	ケア improve 大畑 千晴	・尊厳を守るケア 【10/12 (金)】
11	感染症・食中毒対策 法 (G1)	島根県益田保健所 「けんこう出前講座」 ・看護 ・厨房	・感染症対策のための基本的知識の習得、食中毒対策のための基本的知識の習得を目指す。開催時期における最新の保健衛生トピックスなどを知る。 感染症 50%、食中毒 50%の講演を予定。
	ケア improve 勉強会 (A4)	ケア improve 大畑 千晴	・尊厳を守るケア 【11/9 (金)】
12	虐待防止・適正な身体拘束の実施にかか る研 修 法 (G2)	にちはら福祉会	・施設において虐待、不適切ケアを引き起こす要因を考える。また、効果的な防止策を考える。法令上の適正な身体拘束の実施についての理解を促す。
	ケア improve 勉強会 (A4)	ケア improve 大畑 千晴	・尊厳を守るケア 【12/14 (金)】
1	自己覚知と他者理解 (E2)	にちはら福祉会	・自分の価値観に向き合うこと。自分の価値観の歪みに気づくことを目指す。支援者として他者の存在を受け入れること。ありのままを理解し受け入れることを学ぶ。
	ケア improve 勉強会 (A4)	ケア improve 大畑 千晴	・尊厳を守るケア 【1/11 (金)】

2	「いのち」と「死」と「リビングウィル」 (E2)	にちはら福祉会	・「いのち」と「死」について考える。人生の一部として死を捉える。『その人らしい人生を支援する』ということ自体がその人らしい死をも含んでいる。死生観を育む。 ・その上で、『自分の望む人生の幕の引き方』を支援する意義を考える。
	ケア improve 勉強会 (A4)	ケア improve 大畑 千晴	・ 尊厳を守るケア 【2/8 (金)】
3	にちはら福祉会の事業のこれから (B1、G5)	施設長 古山孝雄	・平成31年度の事業計画、支援の方向性、目指すべき姿、これからの目標について考える。
		施設長 古山孝雄	
	ケア improve 勉強会 (A4)	ケア improve 大畑 千晴	・ 尊厳を守るケア 【3/8 (金)】
補	受容 (E2)	にちはら福祉会	・ 受容という概念を考える
補	慈しみと思いやりの心 (E1)	にちはら福祉会	・ 慈愛の精神を考える
補	献身性・奉仕する心 (E1)	にちはら福祉会	・ 献身性という概念を考える
補	自己決定 (E2)	にちはら福祉会	・ 自己決定という概念を考える
補	自立支援 (E2)	にちはら福祉会	・ 自立支援という概念を考える
補	責任感 (E1、E2)	にちはら福祉会	・ 責任感という概念を考える
補	人と関わることの喜びについて (E2)	にちはら福祉会	・ 人と関わることの喜び
補	口腔ケア (A4)	歯科衛生士 神代さつき	・ 口腔ケアスキルの指導 Improve にて
		施設長 古山孝雄	
補	嚥下機能障害について (A3)	にちはら福祉会	・ 嚥下機能障害の理解
補	組織論 (B2)	介護労働安定センター	・ 組織の意味を学ぶ
補	組織秩序 (B2)	介護労働安定センター	・ 組織で働くということ ・ 組織秩序を維持する
補	法人のCSR (A1、B1、G5)	にちはら福祉会	・ にちはら福祉会が担うべき社会的責任について
補	協力 (B2、E1)	介護労働安定センター	・ 協力の意味を学ぶ
補	コーチング教室 (B2、G4)	介護労働安定センター	・ コーチングの技法、指導相談
補	人事考課アセッサー (B2、G5)	顧問社労士	・ 人事考課制度のアセッサー育成
補	危機管理 (B3、F1~3、G1~3)	にちはら福祉会	・ 危機管理について

開催月については「接遇・ホスピタリティ」、「わかくさ・にちはら合同」、「感染症対策」、「にちはら福祉会の事業のこれから」以外は、必要性の高いものを事前に判断して実施する。

平成 30 年度 にちはら福祉会労働衛生管理活動計画

月	管理	健康診断	メンタルヘルス対策	腰痛予防	備考
4	衛生委員会		春期職員面談 (理事長・施設長)	技術勉強会 (Improve)	
5	衛生委員会	定期健康診断		技術勉強会 (Improve)	
6	衛生委員会	定期健康診断		技術勉強会 (Improve)	
7	衛生委員会			技術勉強会 (Improve)	
8	衛生委員会			技術勉強会 (Improve)	
9	衛生委員会			技術勉強会 (Improve)	
10	衛生委員会		秋期職員面談 (理事長・施設長)	技術勉強会 (Improve)	
11	衛生委員会	特定業務従事者健康診断		技術勉強会 (Improve)	
12	衛生委員会		ストレスチェック	技術勉強会 (Improve)	
1	衛生委員会			技術勉強会 (Improve)	
2	衛生委員会			技術勉強会 (Improve)	
3	衛生委員会			技術勉強会 (Improve)	

- ・春期（4 月）、秋期（10 月）に職員面談を開催する。対応は理事長及び施設長で行う
- ・健康診断は春期に定期健康診断、秋期に特定業務従事者健康診断を行う
- ・腰痛予防については介護技術勉強会にて、介助者に負担のかからない技術の情報提供を図る。
- ・ストレスチェックについては、専門家と相談のうえ委託先を開拓する。