

(7) 地域住民、ボランティア、家族の協力体制

① 地域の人々との交流について

<ul style="list-style-type: none"> • 近くの土地を畑として借り、地域の方々との交流がある。交流会(夕食会)を開催し、事業所を知ってもらふ。近くの農協への買い物や散歩など、近所、地域へ出かけている。地域の顔役である区長、民生委員、福祉推進委員の方々との連携を密にし、色々なことを相談している。
<ul style="list-style-type: none"> • 「〇〇」の旗をつける。交流会を開催し、事業所を知ってもらふ。買い物や散歩などは、なるべく地域へ出かけるように心がけている。地域の顔役である区長・民生委員・福祉推進委員の方々との連携を密にし、色々なことで相談している。
<ul style="list-style-type: none"> • 普通の街としての範囲で、普通のことをしています。
<ul style="list-style-type: none"> • 町内会へ入会しており、町内行事等への参加はもちろん日常的に自然なかたちでお付き合いができるよう地域住民への働きかけを心がけている。施設内の行事などへの参加の呼びかけなども行っている。
<ul style="list-style-type: none"> • 市より委託され、「放課後児童と高齢者の交流事業」を行っており、〇〇市〇〇町内3校の児童14～15名を受け入れている。幼稚園跡地であり、遊具も3点程設置しており、近所の幼児が遊べる環境を残している。時々、親子で遊びに来るのも多く見受けられ、自然に職員、利用者と交流する場面も見られる。地域交流スペースを地域の方々に開放している(役員会、会議)。隣接して小学校があり、学校行事、地域行事などに参加見学等に出掛けている。
<ul style="list-style-type: none"> • 地域住民の方々が立ち寄れる工夫に関しては、今後も努力と試行錯誤の中にあるが、同じ〇〇地域にサロン・何でも相談所(兼「居宅」「在介」)のようなところがあり、地域の民生委員、会長、ボランティアなどの結びつきを強く持っている。そういったところからの繋がりや、老人クラブの方々に遊びに来て頂くことを町内の活動や日頃の関わりから関係を築いて行っている段階である。利用者の方々が地域へ出て行ける機会の確保は、散歩や買い物、町内の催し物への参加など、日常的に行っている。
<ul style="list-style-type: none"> • 地域の民生委員、児童委員への声かけ、地域自治会への参加。
<ul style="list-style-type: none"> • 地域との関係を作るため、毎年12月に餅つきとバザーを行っている。200～300名の地域の方々が参加してくれる。そうした催しがきっかけで、ボランティアに来てくれたり、差し入れ(野菜、生活用品など)を頂いたりする。利用者が住みなれた地域に〇〇が存在するわけではなく、多くの利用者が4～8kmの距離を通ってきている。その意味では地域密着とは言えないが、〇〇の地域において、商店街へ買い物に出かけたり、公園に散歩に行ったりすることで、地域の方に存在を知ってもらい交流できる機会を作ろうと日々意識している。
<ul style="list-style-type: none"> • 地域の行事に参加する。祭り、敬老の日、清掃など。世代間交流として地域通貨を活用している。地域通貨の型で縁側プロジェクトをによる行事を年5回程実施し、交流をはかる。不用品(婦人衣類)を無料で交換することで人が集まってくれる。
<ul style="list-style-type: none"> • 開設当初から社会福祉協議会、地区社協との連携が保たれているので、地域の人はいつでも出入りしている。小学校、中学校とも交流があり、大学生などの実習受け入れをしているので気軽に交流できる。月2回ではあるが、ふれあいサロンを開いているので、地域の中の福祉拠点としても理解されている。
<ul style="list-style-type: none"> • 地域の方がいつでも立ち寄れるよう、開所の折には昼食会、見学会を行った。毎日、地域のスーパーや近くの店に買い物に出ている。通学路に面しているため、子どもや幼稚園生の姿や声が聞こえる。
<ul style="list-style-type: none"> • 食事を通じて利用者と地域の方との交流ができる機会をつくっている。また、商店街への買い物、喫茶店などでの交遊、美容院・理容店などでの整髪など、新しく出掛ける場所を見つけたり、これまで利用してきたところへ継続的に通えるように個別の援助も行っている。
<ul style="list-style-type: none"> • 地域の事業所と地域住民で「ふれあい会」を結成。地域の高齢者問題にともに取り組んでいる。一人の困難にみんなが結集し、解決すると解散する。そのことをやり続けるネットワーク。活動を開始して2年になる。
<ul style="list-style-type: none"> • 公園や付近への散歩時に出会った地域の方々に声を掛けたりして、気軽に宅老所に立ち寄ってもらったり、行事があるときには案内をしてつながりを保っている。

①地域の人々との交流について(つづき)

<ul style="list-style-type: none"> “地域の溜まり場”としての〇〇を目指して、地域の元気な高齢者のサロンを月1回行ってきたが、15～17名になり手狭になってきたので、場所を近くの自治会館に移した。年数回はデイサービスとの合同のもの(バーベキュー大会)を実施。サロンに来ている方が腰痛がひどくて、「ベットを借りたがどうしたらよいか？」などの相談を受けて、在宅介護支援センターにつなげるなど、「よろず相談」にも対応している。こんなかたちで、「いつまでも住みなれたところで暮らしたい」をサポートできればと思います。デイサービスでは、地域の行事や催し物(童謡の会、菊花展、書道展、近隣センターの芸術祭)には積極的に出かけている。晴天の日には必ず近所を散歩して、ご近所の方と交流している(公園など)。
<ul style="list-style-type: none"> 殆ど毎日高齢者がスタッフと買い物に出掛けている。近所に住む友人が時々訪問してくる。隣に小学校、幼稚園があり、子どもたちが立ち寄る。学童保育の帰りに宅老所に寄り、親が迎えに来るまで高齢者と共に過ごす。帰りたいたときには、なるべく家に連れて行く。
<ul style="list-style-type: none"> 開設当時から地域の行事等にお誘いがあり、お年寄り達も参加させていただいたり、散歩中に親しくなった子どもさんやお年寄りの方にお茶をお誘いしたり、不要になったからと物品を届けにこられた方達に寄っていただいたり、時には宅老所の行事にもご招待し、参加させていただいている。
<ul style="list-style-type: none"> 地域町内の行事には出来る限り参加するものの、気軽に立ち寄っていただけるまでにはなっていないのが現状である。地域性もあり、このような施設がなぜ住宅街にあるのか！！と言われる方がかなりいらっしゃるのが現状。説明し、理解いただけるよう声かけ、対話を繰り返し行ってはいるものの、“開かれている”とまではいかないと思われる。今後も民生委員さんや地域の方々との交流を深め、積極的にアピールしていき、御理解いただけたらいいと努力している。一部の方の理解は得られないものの、かなりの方々に暖かく接していただいています。
<ul style="list-style-type: none"> 地域は作るものではなく、年数を重ねることにより自然に出来るものであり、地域住民の方々が立ち寄れる工夫なども、自然に行われるべきであり、質問に対してあまり意味を感じられない。

②ボランティアの状況について

i) どのようなボランティアか

ii) どのくらいの頻度、時間帯で来ているのか

iii) どのような経緯で、来ていただけるようになったか

<ul style="list-style-type: none"> i) カラオケの会 ii) 月2回 iii) 利用者の知り合い。今後、法人で行ったヘルパー講師修了者によりつくられてボランティアグループに依頼予定。
<ul style="list-style-type: none"> 特に畑作りに関わってくれるボランティアがいる。(レインボーボランティアという会があり、5～7名で構成されている) 決まった日時ではなく、自由に立ち寄り、手伝ってくれている。その他、大きな行事等の手伝いを依頼している。
<ul style="list-style-type: none"> i) 畑作業ボランティア、草取り、放課後児童の遊び相手。ボランティアとして来るより、自然な形で関わってくれる方が多い。小学校の用務員さんや、スポ少(スポーツ少年団?)の親の方がついでに草を刈ってくれたりする。 ii) 日中 iii) 始めは依頼。
<ul style="list-style-type: none"> a) 大学生…自分の得意なことに加えオールマイティーに。月10回、10:00～16:00、自らの申し込みにより。 b) 舞踏のサークル…日本舞踊、月1回、10:00～12:00。ボランティアセンターにて芸能ボランティアさんより近所の方々を見つけて依頼。 c) 町内老人クラブ…調理、おしゃべり等、月2回、10:00～12:00。
<ul style="list-style-type: none"> i) 話相手や散歩・外出の介助が中心。 ii) 不定期。ボランティアの希望があれば全て受け入れる。毎月あるわけではない。 iii) 区のボランティアセンターからボランティア体験事業の受け入れ(毎年秋)あり。前述のようにバザーなどをきっかけに施設を知り、ボランティア希望があった。最近宅老所が広まり、「内容を知りたいので経験したい」、「立ち上げる予定なので経験したい」との希望からボランティアが2度続いた。9月には中学生のボランティア体験の受け入れがあった。
<ul style="list-style-type: none"> お話ボランティア。近隣の住民がいつでも立ち寄る(不定期)。書道ボランティアは地域通貨を活用している(定期)。自事業所で勤務していたケアマネが月12回介護ボランティアをしている(定期)。清掃ボランティアは、職員の友人が月9回来ている(定期)。

②ボランティアの状況について(つづき)

- i) どのようなボランティアか
- ii) どのくらいの頻度、時間帯で来ているのか
- iii) どのような経緯で、来ていただけるようになったか

<ul style="list-style-type: none"> • i) お話ボランティア、ギター引き語り、散髪、レクリエーション活動 ii) 1回/週～1回/5ヶ月 iii) 自発的、または市などのボランティアセンターの紹介、友人やスタッフの紹介。
<ul style="list-style-type: none"> • 隣地のケアハウスの人たちが、週2回程度、歌や踊りに来られる。
<ul style="list-style-type: none"> • i) お話ボランティア、レクリエーションボランティア ii) 1～3回/月 iii) 直接問い合わせ、市役所等からの問い合わせによる。
<ul style="list-style-type: none"> • i) ii) 朗読ボランティア 1回/6ヶ月、昼食作りボランティア 1～3回/月 iii) 小さな事業所で、自分なりの介護を展開している私たちに賛同し、声をかけてくださり、ボランティア活動が始まる。
<ul style="list-style-type: none"> • i) 送迎、介護の手伝い(利用者とおしゃべり含む)、掃除(85歳の女性が週2回来る)、庭木の剪定、草むしり、特技の披露(大正琴、マンドリン、手品、キーボード、懐メロ、庭に花を植える、調理の手伝い、サロンの運営、ニュースの発行)。 ii) 本人の無理のない範囲内で週1～2回、または月2回(大正琴、マンドリンなど)。 iii) NPO法人設立に賛同してくださった地域有志の方のロコミや日々のデイサービス、サロン活動を常に目にして下さったことにより、ボランティアの申し出がある。
<ul style="list-style-type: none"> • 昼食作りボランティア、レクリエーションボランティアなどは、週1回月2回など定期的に随時来ている。社会福祉協議会のボランティアコーディネーターのサポートがある。また、事業主が地区社協の役員であり社会福祉協議会のボランティアアドバイザーであるので、体験ボランティア受入れ施設としても理解されている。
<ul style="list-style-type: none"> • 昼食作りのボランティアをお願いしている。10:00～14:00まで。頻度は週2～3回。資金作りのためのバザーボランティアをお願いしている。年1回実施しているので準備から当日までの間(2ヶ月半)。無認可時代からの支援団体がボランティアを行っていたり、個別の希望から関わってくださったりといろいろ。また、機関紙などを通じてボランティアの募集を行い集まってもらっている。
<ul style="list-style-type: none"> • 県短の学生がゼミで週一回ボランティア(主にお話相手)として来ている。現在通所されている方の家族または元利用者の家族が毎日または週一回来ている(昼食時の手伝い、洗濯等、読み聞かせやお話等)。
<ul style="list-style-type: none"> • 以前利用されていた方のご家族が週1回来て下さり、お年寄りと一日過ごされたり、月に2～3度マジックをお年寄りに見せに来て下さり、お散歩のお手伝いをし、昼食を一緒にされていく方がいたり、サマーボランティアの方が3～4日来て、2日お年よりと過ごしていくこともある。

③家族の協力体制について

<ul style="list-style-type: none"> • ご家族とは、利用日都度、連絡帳にて報告相談などを密にしている。宅老通信“ひだまり”発行(年2～3回)。地域向け宅老通信発行(年2回)。ご家族や地域の方々への事業報告会を毎年5月に開催。
<ul style="list-style-type: none"> • 家族の有無は問いませんから、特別のことはありません。
<ul style="list-style-type: none"> • 家族会はつくっていないが、行事等への参加呼びかけを行っている。また、面会時や、デイサービスでは送迎時などに密な情報交換を心掛けている。
<ul style="list-style-type: none"> • 通院等の協力。週2回短時間ではあるが、自宅へ職員同伴で帰宅。その際家族との関係を深めているケースもある。行事等への参加の呼びかけ。手紙や電話などでの関係作り。
<ul style="list-style-type: none"> • a) 通所の方…送迎時に日中の様子のみでなく、今朝やいつも帰ってからの様子を伺ったり、家での常の生活やご本人さんの人生なども伺う。また、ご家族が今かかえている難しいところなども伺い、こちら側として協力できることを伝えたり、何でも言い合えるような関係作りを目指している。 b) 泊まり、居住の方…受入れる時点で、ADLのみでなく、ご本人さんを感じ取れるような多方面での視点でお話を伺い、ご家族として望むこと、こちら側として大切にしていきたいことなどをやりとりする。利用に入ってから、電話などでのやりとりや小さなことでも以前はどうだったか伺ったり、足を運んでいただく機会を作ったり。その他は通所の方の場合と同じく、ご本人やご家族の生活の維持のために何でも言い合える関係作りを目指している。

③家族の協力体制について(つづき)

<ul style="list-style-type: none"> 利用者にとって、居心地のいい空間は必ずしも家庭にあるわけではないので、一日中傍らにいる家族だから許せないことも多く、人間関係の障害がおこるのではないかとここでは良い人間関係を作ることと「普通さ」を大事にしている。
<ul style="list-style-type: none"> 事業計画の中で家族の協力については具体化できていない。これまではバザーなどの催し物のときに自主的な協力を得ている状況。「家族会」というかたちで定期的な介護の相談や交流、施設と連携をはかることを検討してきたが実現できていない。連絡ノートや電話、訪問にて話し合っている状況。毎年行事となっている一泊旅行では、家族の参加を呼びかけて交流の場をつくっている。
<ul style="list-style-type: none"> 通所では送迎時に家での様子を聞いたり、デイでの様子を伝える。年3回、「事業所の家族会」と「地域交流会」と「地域通貨ボランティア」で交流会を実施している。遠足等には家族にも出席を呼びかける。訪問と通所は連続的に利用しているため、情報交換しやすい。いつでも家族が来る。
<ul style="list-style-type: none"> できるだけ家や家族を切り離さないように努めている。なるべく家に帰れるよう手立てをする。家族の都合を考慮し、急な利用や時間外の対応をしている。
<ul style="list-style-type: none"> 送迎の時に家族との会話の機会を持ち、日頃から家族との関係づくり、利用者とのなじみの関係づくりを大切にしている。必要に応じて電話でのやり取りを行い、友達以上、家族未満の関係づくりを心掛けている。
<ul style="list-style-type: none"> 出来る限り在宅生活を継続できるよう、家族と協力している。また、家族との連絡を密にし、宅老所にも足を運んでもらえるような機会を積極的に作っている。
<ul style="list-style-type: none"> 旅行などお年寄りの行事をともに計画、実行している。家族参加ではなく、主体となれるような関係作りに配慮している。送迎時のコミュニケーションを大切にしている。特に、ご家族の疲れ具合、悩み、介護に対する要望などは連絡ノートなどで日頃から意見交換できるようにしている。
<ul style="list-style-type: none"> 家族懇談会を年4回実施。日々のデイサービス利用では、連絡帳での情報交換(必要な人のみ)。請求書発行時に「ひと言欄」を設けて情報発信。送迎時、家族が不在の方に対しては、必要があれば夜間でも介護者と話す機会を設ける(対応は管理者)。急な泊まりや時間延長などは必ず引き受けるようにしている。
<ul style="list-style-type: none"> 1ヶ月に2度「ほっとした会」という家族会を開いており、ご家族の困っていることや介護に不安をもたれているご家族に対しアドバイス行ったり、認知症の勉強をしているご家族のニーズもそのときにお聞きして状況を把握し、私達でできることは協力している。毎日の介護の中でお年寄りの状態の変化を観察し、連絡帳にも記入する。電話をして家での状況をお聞きするようにしている。
<ul style="list-style-type: none"> 病院受診や散歩等、時間があれば家族に対応していただいているケースあり。しかし、大半は時々面会のみである。あまりにも面会のない場合などは、こちらから声をかけさせていただき、足を運んでもらうようにしている。可能な限り、度々の面会をお願いし、家が恋しくなったり、電話で話しがしたくなったら、嫌がらず協力してほしいと説明しています。
<ul style="list-style-type: none"> 特に考えたことがない。

④事業所での障害者の雇用について

<ul style="list-style-type: none"> <知的> 掃除、洗い物、米とき、洗濯物の家事の手伝いの他、利用者さんとの会話などに過ごす。
<ul style="list-style-type: none"> <精神> 県から精神障害適応訓練事業の委託を受けている。
<ul style="list-style-type: none"> <知的> 庭の草むしりなどを知的障害者の作業所の方に委託している(年2回、1回につき3日位)。
<ul style="list-style-type: none"> <精神> 一時期、精神障害の人をボランティアとして受入れていたが、現状は居ない。必要なニーズがあれば対応する。
<ul style="list-style-type: none"> <知的> 現在4名の知的障害の人が働いている。うち2名は、当法人の他の宅老所の2階で住み(グループホーム)、働きに来ている。

(8) 質の高い職員の確保について

<ul style="list-style-type: none">• 新人職員研修時に法人の理念、変遷、事業計画を学んでもらう。他事業所(特養、併設デイ、グループホーム)などでの実習をする。今日の気づき、明日への課題を日々レポートとして提出してもらい、そのレポートを通してリーダーが振り返りの機会として助言、提案、指導する。
<ul style="list-style-type: none">• 全事業所(321人)を一体的に活用。職場の一つとして異動あり。
<ul style="list-style-type: none">• 日々、理念の共有や思いの方向性を確認するため、ミーティングや会議などでの深い話し合いを心掛けている。その他、研修会等への参加、他施設での研修を行っている。
<ul style="list-style-type: none">• 定期的に面談実施。個々の考えを聞く場を設けるようにしている。職員からの要望、疑問等をもとに勉強会を実施。地域に関わる場へ参加できる様配慮し、実施。
<ul style="list-style-type: none">• 採用では経験や資格のみではなく、人柄・人間性を見るようにしている。指導方法では現場の中で場面を捉えて、本人に考えさせる機会を持ってフィードバックしたり、スーパーバイズ的な形態で行なうことがメイン。また、同一法人内での内部研修への参加などもある。
<ul style="list-style-type: none">• 職員採用には、法人が補充に当たっている。当法人の理念を理解している人を採用している。院内研修を受けた人が対応しているが、スーパーバイザーが適切なアドバイスが出来なければ良くはならない。
<ul style="list-style-type: none">• 現状ではカンファレンスを重点におき、利用者のアセスメント、介護計画を確認することに心がけている。また、その中で認知症の利用者に関わるときの基本姿勢や、認知症についての学習により留意点を確認。そして、「どんな認知症も受入れる」ことを日常の実践の中で示している。研修への参加は、たくさん参加できる保障が極めて弱い。もっとスタッフが増えないと難しい。採用については募集はハローワークのみ。この間は人的なつながりにて採用することが多かった。
<ul style="list-style-type: none">• 職員の採用時第1に人柄をみる。笑顔、やさしさのある人を最優先。ただ単に働く場として来る人は長続きしない。宅老所でのケアについて、理念や方法など採用前にしっかり話し、どの程度理解し、能力があるのか1~2週間研修をさせる。その中で採用の可否をみる。年3~5回内部研修、または外部研修を受けさせる。
<ul style="list-style-type: none">• パート職員は4名で、職員数は20名。気配り、臨機応変に対応できる職員を求めているが、本人の感性にも大きく作用されると思う。大変難しい。指導者研修や他の研修、施設内研修(月2回)を実施しているが、質の向上についての目に見えた成果は得られていない状況。
<ul style="list-style-type: none">• 小さな事業所で職員教育するのは大変困難です。管理者1人だけでは、細かいところ全てに目を配ることはできないが、幸い自分(管理者)が以前勤務していた事業所の職員が2~3名いるため、その職員が他の職員を育ててくれている点が助かっている。チームプレーの仕事なので、申し送りノートでの情報の共有化を図り、月2回のスタッフ会議でケースカンファレンスを徹底して行うようにしている。小さい事業所であるため、利用者の様子の変化には臨機応変に即応できるという利点があるため、日々の事柄については、その都度対処するようにしている。また、“知識には賞味期限がある”を念頭に、指導方法等新しい知識の吸収のため、職員をできるだけ外部研修に出すようにしている。管理者自身も“ゆとり”が必要であり、新しい知識の吸収には貪欲でなければならない。
<ul style="list-style-type: none">• 事業所開設の時点がボランティア組織であったため、社会福祉協議会との共催によるボランティア講座を開き、参加者の中から自主的な思いのある参加者を募った。そのときに採用した「ふれあいサロン」立ち上げに関わる人たちが最初の職員であり、現在まで一緒に仕事をしてきた。施設職員の経験者や病院勤務の経験者が多く、開設の理念を共有できている。都合で退職しなければならぬときには、同じ思いの仲間を紹介してもらい、後任として就職している状況であるので、質の確保ができています。新人採用のときにはベテラン職員が指導に当たっている。
<ul style="list-style-type: none">• 採用については学力試験、作文、面接などを行なっている。人事委員会・理事会による選考機関を設けて、採用の判断を組織的に行なうようにしている。指導については、個人の課題、集団の課題を明確にし、その課題に取り組むことのできる仕組みづくりに取り組んでいる。定期的な研修・ミーティングの確保。「事実」を言葉にし、職員それぞれの「事実」を集団的に検証することで客観性を高めること。共感的にしかも対立を恐れない議論を行なう姿勢。そういったプロセスを経て合意を形成すること。合意に基づいて個々が裁量権をもって仕事をし、行なう体制をつくる。記録を重視したスキルアップを目指している。個々が記す記録をミーティングによって集団化し、総括によってまとめる。集団的に解決することを目指すことで、個々のスキルアップが可能になるように取り組んでいる。

(8) 質の高い職員の確保について(つづき)

- | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• 新人研修として当法人が行っている認知症講座を受講させ、日頃の介護の中で気配りの仕方等の指導をしている。重度の利用者さんの介護に関しては、経験のある介護福祉士や看護師が指導をしながら実施している。また、宅老所・グループホーム連絡会の研修を受け、能力をつけるようにしている。 |
| <ul style="list-style-type: none">• 現状として職員の確保は大変厳しい状況です。採用の際には、資格の有無よりも介護に適している性格の持ち主か、やる気があり小規模な施設サービスに向いているかを重視します。指導に関しては、「認知症の方の理解」に重点をおきます。マンツーマンで問題行動のある方についていただき、自分で考えながら対応していただきます。その対応についての指導をし、考察していただいています。その後もその都度、気になる対応があるときに助言します。研修にも順次行っていただきます。レポートを提出していただき指導、助言します。 |
| <ul style="list-style-type: none">• 人件費が確保されないと能力のある職員は確保しづらい。適切な人件費なくして、質の確保は出来ない。職員の採用時には、生まれ育った環境をよく聞き、日常の常識のある者を採用している。 |

(9) 法人の経営方針

<ul style="list-style-type: none">• 運営理念「人として幸せに安心して生きる日々を大切に。」高齢者や障害者、男女、子供や大人など誰もが家族、地域の人々との関係のなかで、その人らしく幸福に不安や恐怖がなく、健やかに生きる日々を大事に思えるような暮らしを実現することを常に応援する。スローガン①理念と組織と教育を一体化させる。②利用者本位に、わかりやすく、受けやすく、迅速に、親切に③NOと言わず、まずYESから始める。
<ul style="list-style-type: none">• 「人として幸せに安心して生きる日々を大切に」をモットーにお年寄りが安心して暮らせる環境をつくりあげたいと考えております。〇〇町は来年、平成18年3月6日に〇〇市と合併となり、〇〇市となります。合併はいたしましても、福祉の原点には変わりなく、今後従来どおり事業を展開して参りたいと思います。〇〇市となることから、昨年10月、〇〇駅南側(〇〇市)に〇〇の家(宅老所)を開設いたしました。今後は地域バランスを考慮しながら、さらなる事業拡大を図りたいと思います。また、高齢社会が進むなかで、予防介護や介護相談を積極的に行いたいことから、特養事務所内にあった支援センターを外に出して、国道沿いに地域生活支援センター「〇〇」を新設した。今後の活動を期待している。
<ul style="list-style-type: none">• 住み慣れた生活へ支援サービスを提供すること。「自分自身が使いたいサービスを提供する」。
<ul style="list-style-type: none">• 法人運営の基本に利用者主体の原則を掲げ、質の高いサービスの実践をめざす。新しい地域福祉サービスの開発と住民参加のまちづくりをすすめる。教育・研究機関との共同による福祉教育と福祉文化の醸成に寄与する。
<ul style="list-style-type: none">• 新しいことに積極的にチャレンジし、新しい制度をつくるため、いろいろなことを発信していく。
<ul style="list-style-type: none">• 宅老所を「小規模多機能型居宅介護」として指定申請を行う。現状では10名定員は変更できないが、来年の介護報酬の内容を見て定員増をすすめるか検討する。夜間ケア(ショートステイ)の定員は2名。「居住」についてはグループホームを開設しているが、宅老所において「居住」の機能を持ち、希望によって自宅に戻れるようにしていきたい。従って、近い将来にアパート全体を賃貸契約(現4世帯→6世帯)していく。さらに「訪問」事業を目指していく。居宅介護支援は、現在看護師の介護支援専門員であるため、宅老所の兼務ができるよう、もう1名の介護支援専門員の配置を展望する。
<ul style="list-style-type: none">• 経営方針は、「個々の利用者さんにどう寄り添うか」を重点とし、今後は介護報酬の単価によって、最大利用者数(10名から16名)に変更する予定である。今後の事業展開については現在考えていない。ボランティアさんと(NPO)協働のコミュニティーレストランを開設するかもしれない。
<ul style="list-style-type: none">• 〇〇を活動拠点に“自発性”追及します。①本人が自発的に行きたくなる②家族がリフレッシュして、在宅介護に自発性(意欲)が出る③スタッフは利用者といえることが楽しいという関わりが出来て、介護への自発性がでる④ボランティアも自発的に関わって楽しいと思える家。〇〇のモットー“ゆっくり、いっしょに、笑顔で、楽しく”。今後の事業展開は、①近いうちに居宅介護支援事業を開始したい。②在宅介護が続けられるために必要なサービスについては、個々のニーズに添って(法制度には縛られないで)できるだけサポートをする。
<ul style="list-style-type: none">• 法人としては有限会社であるが、開設当初がボランティア組織であり、地域のみんが気軽に集まれる場所としての〇〇を目指しているの、「営利よりも赤字にならないで運営できれば」と願っている。今後の事業展開についても無理をしない範囲内で利用者のニーズに応えられるようにしていきたい。泊まり、ホームヘルプは継続していきたいが、その部分を事業化することは難しいと思っている。
<ul style="list-style-type: none">• 民主的経営を目指しています。事業所の収支をガラス張りにし、職員が主体となって職場をつくり、運営していくことを目指しています。また、家族、地域協力者とともに運営を考えていく機関を組織の中に設けています。地域住民や地域の施設とともに協働することを重視しています。一法人が大規模多角化していくのではなく、連携による協働事業のあり方を模索しています。
<ul style="list-style-type: none">• 困ったときはお互い様の精神で、ひとりひとりの“困った”に対応してきた。「その当事者をどう支えるか」ということで多機能になっていった。非営利組織であり市民参加型の会であるが、11年経過した現在では、若年層や単親で子育て中の人や扶養家族をかかえた職員が増え、職員に十分な給料を払う必要がある。そのために、ある程度しっかりした運営を考えていかなければならない。ハード面の整備などには経費をかけず、人件費に回せるような配慮をしている。人件費率75%、ボーナス年3回支給、退職金制度も導入した。今後は、共生ホームを運営していく予定であり、県宅老所GH連絡協議会の事務局として宅老所を立ち上げたい人のために力をそそいでゆく予定である。

(9) 法人の経営方針(つづき)

- | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none">• 経営方針…「人こそ大切」をモットーにそれぞれの可能性を信じ切ってサービスを受ける者もする者も共に暮らす一人として関わることを基本理念としている。今後は小規模多機能ケアホームの模範として地域に応えていきたい。そのための基盤として置きたいのが、地域教育と人材育成であり、その役割を果たせる事業を展開していきたい。 |
| <ul style="list-style-type: none">• 方針:地域の誰もが要介護状態になったとしても、住み慣れ親しんだ地域でその人らしい日常生活が送れるよう支援をしていく。展開:19年度には小規模多機能居宅介護を実施することを目標とし、より地域ニーズに応える宅老所を目指す。また、ここを通して、地域再生(コモンズ)が進むように人材を育てる拠点として機能して行きたい。 |
| <ul style="list-style-type: none">• 利用者に対して最大限安全性を確保した上で個人の尊厳を尊重し、生活を中心とした介護を行う。今後の事業展開については何も考えていない。 |