

令和 8 年 度
事 業 計 画 書

社 会 福 祉 法 人 ノ マ ド 福 祉 会

目 次

第1	運営方針	1
第2	実施事業及びその目的	2
1	介護保険事業及び障害福祉サービス事業	2
2	老人福祉事業	3
3	コミュニティケア事業	4
第3	組織体制	5
第4	法人本部（各拠点事務部門）	6
第5	事業別計画	7
1	介護老人福祉施設	7
2	短期入所生活介護	10
3	通所介護	11
4	認知症対応型通所介護	14
5	居宅介護支援	15
6	認知症対応型共同生活介護	18
7	軽費老人ホーム（ケアハウス）	19
8	地域包括支援センター	21

9 コミュニティケア事業	22
10 地域交流事業	24
11 各種委員会活動	25
第6 職員体制	26
第7 非常時の対応	29

第1 運営方針

法人創設30年を迎え、創設当時と比較し、社会情勢は生産年齢人口の減少に伴う労働者不足、社会保障制度の持続可能性への懸念、地方の過疎化と都市への一極集中など、大きく変化している。

そのような中、法人は本年2月にサテライト全事業所を廃止し、安定した運営に向けて社会の変化を適切につかむ中で、次の4つの考え方にに基づき、様々な事業等に取り組む。

◎法人理念の具現化

現在の小樽拠点から始まり、発寒、藤野の両拠点を整備し、法人規模が大きくなるとともに、職員も創設当初から増加、また大きく入れ替わっており、あらためて、法人理念である「ホスピスケア」と「コミュニティケア」の考え方を新たに採用となる職員はもちろんのこと、全職員に対して様々な方法で周知する中で、その意義、目的、目標を職員それぞれが考え、意識し、実践の中でその理念を具現化していく。

◎各事業の稼働上昇・運営強化

法人運営の安定は各事業の稼働状況に大きく左右される。コロナ禍以後は、稼働が低迷している通所事業の落ち込みを特養等の入所事業が補うということが続いていたが、直近では、利用者の入院などにより入所事業（特養及びショートステイ）の稼働低迷が、法人運営の大きな課題となっている。

そのため、再編したデイサービス事業や居宅事業を含め、職員一人ひとりが予算目標値等の理解と、その実現に向けた意識改革の取組みを進めるとともに、介護と医療の連携体制の確立のための方策を検討する。

◎職員確保と次世代の育成

少子化に伴う、生産年齢人口の減少は、予想をはるかに上回るスピードで進み、介護職をはじめとする各種の人材の不足は法人運営の基盤を大きく揺るがすことになる。

そのため、介護正職員の採用（登用）条件を緩和する中で「人材の育成」へのシフトと即戦力の採用の両輪で現状の打開と停滞の解消にアプローチする。また、受入れから2年が経過する外国人介護人材や、障がい者雇用のこれまでの状況に対する評価を行い、今後の方向性について検討する。

職員の構成年齢は高齢化しており、次世代の育成は急務であり、職員への指導教育や研修内容の充実、職員間の信頼関係の構築、世代交代を意識した人事交流の活性化を図る。

◎利用者本位のサービス提供

職員はそれぞれの職務の中で、多職種と連携し、変わりゆく利用者ニーズを的確に捉えた上でサービス提供を行うことが求められている。

その実現のためには、利用者の立場や視点に立ち、現在提供しているサービスがニーズや時代の変化に沿ったものになっているかの検証を行い、利用者のこれまでの生活に対する価値観や生きがい、家族等の想いに配慮したその人らしい自立支援や日常生活を送るための支援や介助を、QOLを尊重しながら提供する。

第2 実施事業及びその目的

1 介護保険事業及び障害福祉サービス事業

(1) 介護老人福祉施設

- 入所者が可能な限り在宅復帰できることを念頭に、常に介護が必要な方の入所を受け入れ、入浴や食事などの日常生活上の支援や、機能訓練、療養上の世話などを提供する。

【実施事業所】

拠点	事業所名	定員	開設年月日
小樽	特別養護老人ホームはる	80名	1997年8月1日
発寒	特別養護老人ホームはっさむはる	80名	2006年9月1日
藤野	特別養護老人ホームらいらっく	80名	2007年10月16日

(2) 短期入所生活介護

- 常に介護が必要な方の短期間の入所を受け入れ、入浴や食事などの日常生活上の支援や、機能訓練などを提供する。

【実施事業所】

拠点	事業所名	定員	開設年月日
小樽	ショートステイはる	20名	1997年8月1日
発寒	ショートステイはっさむはる	20名	2006年9月1日
藤野	ショートステイらいらっく	20名	2007年10月16日

(3) 通所介護

- 利用者（小樽は障がい者含む）が有する能力に応じ、食事や入浴などの日常生活上の支援や、機能訓練等の利用者に応じた必要なサービスを日帰りで提供する。

【実施事業所】

拠点	事業所名	定員	開設年月日
小樽	デイサービスセンターはる	60名	1997年8月1日
発寒	デイサービスセンターはっさむはる	50名	2006年9月1日
藤野	デイサービスセンターらいらっく	43名	2007年10月16日

(4) 認知症対応型通所介護

- 認知症の利用者に食事や入浴などの日常生活上の支援や、生活機能向上のための機能訓練、口腔機能向上サービスなどを日帰りで提供する

【実施事業所】

拠点	事業所名	定員	開設年月日
小樽	認知症対応型デイサービスセンターはる	12名	1997年8月1日

(5) 居宅介護支援

- 介護支援専門員（ケアマネージャー）が、利用者の心身の状況や置かれている環境に応じた介護サービスを利用するためのケアプランを作成し、そのプランに基づいて適切なサービスが提供されるよう、事業者や関係機関との連絡・調整を行う。

【実施事業所】

拠点	事業所名	開設年月日
小樽	指定居宅介護支援事業所はる	2000年4月1日
発寒	指定居宅介護支援事業所はっさむはる	2006年6月1日
藤野	指定居宅介護支援事業所らいらく	2008年3月27日

(6) 認知症対応型共同生活介護

- 認知症の利用者をグループホームで受入れ、家庭的な環境と地域住民との交流のもとで、食事や入浴などの日常生活上の支援や、機能訓練などのサービスを提供する。

【実施事業所】

拠点	事業所名	定員	開設年月日
小樽	グループホームはる	27名	2004年4月1日

2 老人福祉事業**(1) 軽費老人ホーム（ケアハウス）**

- 高齢等のため独立して生活するには不安がある方などが安心して暮らせるよう、低額な料金で食事サービスその他日常生活上の必要な支援や緊急時の対応等を行う。

【実施事業所】

拠点	事業所名	定員	開設年月日
小樽	ケアハウスはる	50名	1999年9月1日

(2) 地域包括支援センター（札幌市受託事業）

- 高齢等の利用者に必要な介護予防サービスが提供されるための適切な介護予防ケアマネジメントを実施するとともに、地域のサービスネットワークの構築や、権利擁護を含む総合的な相談業務の実施、高齢者の状態変化に対応した長期継続的な包括的・継続的ケアマネジメントの支援を行う。

【実施事業所】

拠点	事業所名	受託年月日
発 寒	札幌市西区第3地域包括支援センター	2013年4月1日

3 コミュニティケア事業

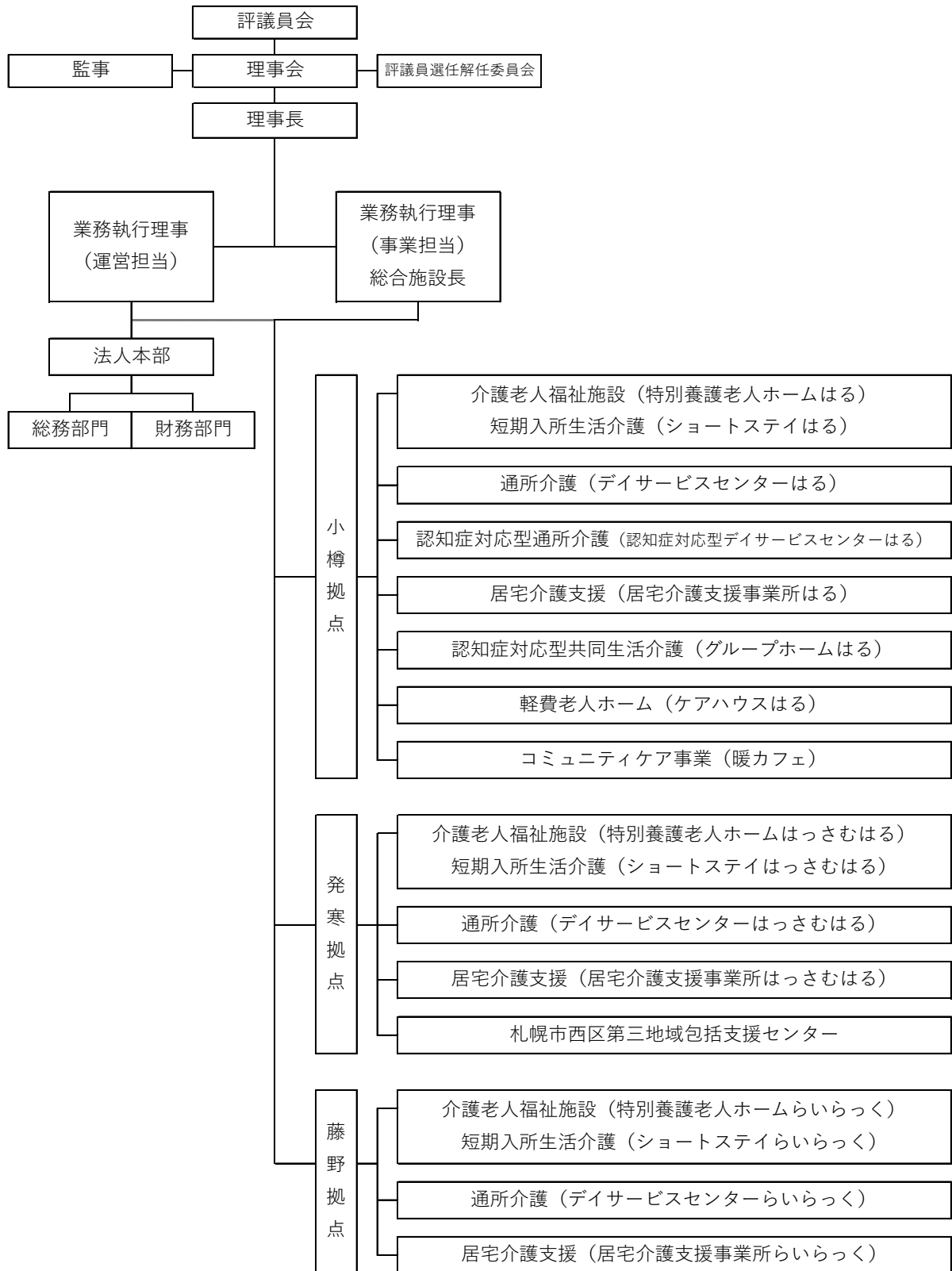
- 子どもから高齢者、障がいのある方など誰でも集うことができる「共生型居場所」として、「食堂事業」及び「カフェ事業」を行う。

【実施事業所】

拠点	事業所名	開設年月日
小 樽	暖カフェ	2017年8月1日

第3 組織体制

社会福祉法人ノマド福祉会 組織図



第4 法人本部（各拠点事務部門）

1 法人運営の健全化・安定化

社会福祉法人は、その高い公益性にかんがみ、日常生活又は社会生活上の支援を必要とする者に対して、福祉サービスを積極的に提供するよう努める責務が課されており経営の健全化・安定化が必須である。

しかしながら、ノマド福祉会は、特養運営をはじめとする本業に係る利益は順調であるものの、これまでの長期運営資金借入金の元金償還および利息支出が大きな負担となる構造的な問題を抱えている。

そのため、これまでもヘルパーステーションや本年2月末日でのサテライトDS等の閉鎖など、地域ニーズや収支状況を踏まえ、事業の再編を行ってきた。

今年度も引き続き、社会や各地域の情勢、状況等を的確かつ速やかに把握する中で、各事業のあり方の検討を進めるほか、国の前年度補正予算関連の補助金等や、本年度の介護報酬の期中改定を踏まえた、効果的な活用法を検討し、経営の黒字化に取り組む。

2 事務部門の再編

現在、会計・人事・労務等の事務業務は各拠点の特別養護老人ホーム事務課において、個別に担っている状況にある。しかしながら、この対応は、拠点ごとの独自判断による事務処理や運用、属人化に陥りやすく、また、すでに各拠点において事務をつかさどる職員の確保が厳しい状況となっていることから効率的かつ効果的な事務の執行体制が求められている。

そのため、法人全体の事務体制の見直しを図り、法人本部と各拠点の役割分担を明確にすることで、限られた人材で事務の効率的執行が可能となるよう、事務業務の集約化による本部機能の強化や各拠点においては現場職員が利用者対応や現場運営に関する業務に注力できる体制の検討に着手する

第5 事業別計画

1 介護老人福祉施設

(1) 基本方針

看取りケアや認知症ケアを通じ、法人理念である「ホスピスケア」を実践し、常に利用者の立場や視点に立ち、利用者が自立したその人らしい人生を継続できるよう支援する。そのために、介護の本質は「やさしさである」を基本姿勢とし、多職種によるチームアプローチで取り組み、利用者の生活の質（QOL）を向上させる。また、専門職は常に知識と技術の研鑽に励み、地域に必要とされる福祉サービスをはじめとする「コミュニティケア」の提供にと努める。

人員確保は深刻な状況であることから、業務の軽減や効率化を図るほか、ICTを活用し、働きやすい職場づくりを行う。

(2) 事業（サービス）内容

ア 利用者や家族の支援

利用者の人権を尊重し、常にその立場に立ち、安心して暮らせる施設づくりに取り組み、家族とは連携を密にし、丁寧な情報提供を行い、不安や要望、相談に対し速やかに対応する姿勢を持つ。面会の際は、利用者と家族の繋がりを一番に考え、面会環境を整える。

イ コミュニティケアの展開（社会性の継続）

社会との繋がりを重視し、日ごろから地域交流を深め、開かれた施設を目指す。また、高齢者問題に限らず、地域や住民が抱える課題を関係機関、他事業者とも連携を図る中で、それぞれの地域社会を支えていく。

ウ 専門性の向上とチームアプローチによる利用者本位のケアの確立

スタッフ一人ひとりがその専門性を高め、知識と技術の習得、ケアの充実に努めるとともに、利用者が自分らしい生活を送ることができるよう、利用者の自己選択やプライバシー、さらには家族の意向を十分に聞く中での多職種による十分なアセスメント及びケアマネジメントを行い、職種ごとの専門的介護（栄養ケアマネジメント、個別機能訓練等）に努める。

老いのプロセスを理解し、入所時からその人らしい人生を最期まで送ることができるよう、家族とともにケアにあたることを心がける。

エ 認知症ケア

利用者の認知症症状を緩和し、穏やかな生活がいつまでも継続できるように職員は様々な環境を整えるとともに、専門的研修の受講する中で、正しい認知症に関する知識を得て、受容・共感的な関わりをベースとした支援を行う。

オ 健康管理

嘱託医を含む多職種との連携によるチームアプローチを強化し、利用者のADL維持向上のため、QOLに配慮したケアを提供する。

夜間休日における24時間連絡体制（オンコール体制）を確保するとともに、定期的なバイタル測定、検査や定期健康診断等による健康管理を実施するほか、歯科医及び歯科衛生士の指導のもと口腔衛生に努め、肺炎の予防、嚥下機能の維持、生涯経口摂取に取り組む。

(3) 事業所別特記事項

ア 小樽（特別養護老人ホームはる）

- (ア) 基本的なケアを充実させることにより、利用者に健康的な生活を行ってもらい、利用者の免疫力を高める。また、転倒や転落等の骨折による大ケガを減らすため、歩行や立位保持など身体機能の維持・向上を目的としたリハビリを充実させる。
- (イ) 安定運営のため、入退所の円滑な調整、高稼働の維持を目的として地域の医療機関、居宅介護支援事業所、地域包括支援センターなどへ積極的に営業を行い、丁寧な情報のやり取りを行うなど関係性を強化する。
- (ウ) 在宅介護の負担減や医療的ニーズの高まりに応えるため、嘱託医や医療機関と協議しながら、安心して入所できるように家族との対話を重ね、利用を希望する高齢者や家族の期待に応えていく。
- (エ) 利用者家族は施設内看取りを希望する方々が多いため、嘱託医と連携し、利用者が穏やかに最後まで自分らしく過ごせる環境を整える。また、家族に対しては、看取りに関する情報の共有や嘱託医からの看取り期前の説明を丁寧に行う。
- (オ) 介護職員や看護職員が不足する中、介護未経験、無資格で採用した職員を早期に育成するため、新人職員と指導する職員の接する時間を多くし、新人職員の不安や不満を早い段階で取り除くことで離職防止に努める。また次世代を向けた育成として、中堅職員に様々な外部研修を受講させるほか、施設内での役割を通じて、スキルアップさせていく。

イ 発寒（特別養護老人ホームはっさむはる）

- (ア) 入居申し込み待機者数 40 名を維持し、予算稼働率の達成のために、積極的に施設見学を受け入れるとともに、居宅等関係事業所への営業を行う。
- (イ) 利用者が日々の生活の中で喜びや楽しみを感じ、その人らしい生活を送り、QOL の向上となるよう、地域との交流、散歩や外出の機会を多く設ける。
- (ウ) 利用者が健康に暮らすことができるよう、誤嚥しない食事提供、夏場の脱水症対策など、多職種にてタイムリーかつ柔軟に対応、支援するとともに、医療職を中心に、利用者の健康管理を協力医療機関と連携して行う。

薬関係事故を防ぐために、介護職員個々が生命に関わるという重みを深く理解した上で、事故防止委員会と連携し、役職者及びユニットリーダー中心に指導を徹底する。
- (エ) 「眠りスキャン」導入により夜間睡眠状況の把握ができ、行動障害対策の判断が可能となったことから、「眠りスキャン」利用者以外の夜間睡眠状況も改善し、夜勤者の業務負担の軽減に繋げる。
- (オ) 介護人材の確保に向け、大原医療福祉専門学校に加え、昨年度から受け入れを開始した西野学園せいとく介護こども福祉専門学校からの実習生を年間で 7 名以上受け入れ、学生が学びを得られる指導体制を継続するとともに、新規開拓を今後も継続する。

また、全職種の業務見直しを進め、多様な雇用形態を受け入れる環境づくりを進めていく。

ウ 藤野（特別養護老人ホームらいらっく）

- (ア) 安定した稼働率を維持するため、地域の介護ニーズや入退所状況を的確に把握し多職種連携により利用者の状態に応じた受け入れ可否の判断を迅速に行い、空室をつくらないう

に調整する。

利用者の重度化や医療的ニーズが高まる中でも、利用者が快適で安心した生活を送ることができるように生活環境の整備に努め、利用者の状態変化を早期に把握する。

- (イ) 医療機関、居宅介護支援事業所、地域包括支援センター、地域の福祉団体など関係機関等との連携を強化し、コミュニティケアの視点を持って地域との繋がりを深める。また、地域に向けた情報発信を強化し、施設の役割と受け入れ体制を積極的に周知する。
- (ウ) 家族の不安や疑問に対しては施設の特徴や支援内容をわかりやすく説明するなど丁寧に対応し、改善可能なものは積極的に取り組み信頼関係を構築する。利用者の生活・身体状況も家族へ小まめに報告し、安心して任せられる施設づくりに努める。
- (エ) 利用者と家族の意思を尊重したホスピスケアの実現に向け、苦痛の緩和や精神的な支えを職員と家族と一緒に考え、利用者が穏やかに過ごせる環境を整える。また、看取りに関する情報共有、カンファレンスを通じた多職種連携の中で看取りケアの質向上に努める。
- (オ) 介護人材確保に向け、採用広報等の取り組みを進めるとともに、働き続けやすい職場環境の整備を進めるため、業務負担の軽減、ICT・介護ロボットの活用、休暇取得の促進を含む福利厚生を充実させ、職員定着率の向上を図る。

次世代育成については、内外研修の計画的な受講により、職員個々の知識の習得を進めるとともに、自己申告制度を活用して職員の業務実態や課題を把握し、目標管理や人材配置の精度向上、組織課題の早期発見、そして自己覚知と成長意欲の向上に努める。

(4) 事業所別職員会議

区分	会議内容	開催日時		
		小樽特養	発寒特養	藤野特養
入所判定会議	入所となる利用者順位について、市役所職員や第三者委員を交えて協議を行う	適宜(年4回程度)	適宜(年4回程度)	適宜(年4回程度)
朝・夕 ミーティング	利用者の体調や状況確認等を行う	夜勤者・日勤者交代 時	夜勤者・日勤者交代 時	夜勤者・日勤者交代 時
運営会議	係長級以上により、拠点事業所の運営状況や情報交換、拠点内の課題等の協議を行う	第3水曜日 17:00～	第3木曜日 17:00～	第3火曜日 14:00～
ホーム会議	特養における課題について多職種で協議	月1回	なし	なし
フロア会議	フロアの課題について、各フロア職員で協議を行う	月1回		
ユニット マネジメント会議	ユニットの課題について、各ユニット職員で協議を行う		第4木曜日 17:00～	なし
リーダー会議	特養の介護現場での課題について、リーダー職員以上で協議する	月1回	第4木曜日 18:00～	第4火曜日 16:00～
ケアカンファレンス	認定期間のサービス内容の評価を行う	適宜(参加者に合わせた日時設定)	適宜(参加者に合わせた日時設定)	適宜(参加者に合わせた日時設定)

行事会議	翌月の見直し等の検討を行う	月 1 回	第 1 木曜日 16:00～	第 4 火曜日 15:00～
給食会議	行事食、おやつレク、日々のメニューについての検討を行う	第 4 木曜日 15:00～	第 1 火曜日 13:30～	第 2 火曜日 13:30～

2 短期入所生活介護

(1) 基本方針

利用者の自立支援や家族の負担軽減を基本とし、適切な短期入所生活介護計画を作成し、利用者及びその家族の生活を支援する。

また、利用者ニーズを適切に把握し、居宅介護支援事業所や他サービス事業者と連携を図り、適宜適切なサービス提供を行う。

(2) 事業（サービス）内容

ア 的確なアセスメントに基づく安全・安心なサービス提供

居宅サービス計画書をもとに、利用者の要望や家族の想いに耳を傾け、多職種が協働しアセスメントを行い、在宅との差がなく、安心して生活できるようサービス提供を行う。

イ 送迎サービス

利用者や家族等の希望に沿った時間となるように送迎時間を設定し、安全な送迎サービスを提供する。

ウ 機能訓練及びアクティビティサービス

利用者の意欲向上及び心身機能の維持のため、機能訓練やレクリエーション等を実施する。

エ 緊急時の対応

行政及び居宅介護支援事業所等と連携を図り、利用者が虐待やネグレクトを受けるなど、在宅生活が困難となった場合には、速やかに受け入れ調整を行う。対応ができない場合でも、他事業所への情報提供や最大限の協力をを行う。また緊急時は、可能な限り利用者を受け入れるべく居室確保等の調整を速やかに行い、次の行先が決まるまで、利用者及び家族が安心できるよう適切なサービス提供を行う。

(3) 事業所別特記事項

ア 小樽（短期入所生活介護はる）

(ア) 長期利用や医療依存度の高い利用者の利用希望が増えているため、担当ケアマネージャーとの関係性を強化していくほか、介護現場の専門職種や嘱託医と調整し、困難ケースの受け入れ可否について検討し、柔軟に対応していく。

(イ) 積極的な営業活動により、医療機関や居宅介護支援事業所との関係を強化し、リピーターや長期利用待機者の確保を目指し、空床期間の短縮に努めるなど稼働率の向上を目指す。

イ 発寒（短期入所生活介護はっさむはる）

(ア) 近隣事業所閉鎖などのショートステイ受け入れ施設減少に対応し、利用者及び家族の支えとなるよう、通常ショートステイ 4 床、長期ショートステイ 16 床の確保を維持する。

また予算稼働率達成に向け、毎月の営業活動を積極的に行い、居宅介護支援事業所との信頼関係の構築を図り、新規利用者の獲得を目指すほか、特養入院者の空床を利用し、緊急利用者を積極的に受け入れる。

- (イ) ユニット型の特性を活かし、認知症の緩和ケアや利用者個々の生活リズムや希望に沿ったケアを多職種連携で行うなど、満足度が高くなるよう、質の高い個別ケアを提供する。
- (ウ) 心身機能維持のために生活動作による機能訓練や新たなプログラムとして介護職員と行う手軽な体操などを実施するほか、レクリエーションや他事業所との協同行事への参加を進め、利用者のQOLの向上に努め、いつまでも在宅生活が継続できるよう支援する。

ウ 藤野（短期入所生活介護らいらっく）

- (ア) 稼働安定のため、長期利用者受け入れを促進し、空床利用でリピーターの受け入れを調整するほか、居宅介護支援事業所への営業で柔軟な受け入れ体制を伝達していく。家族のレスパイトニーズや緊急ショートステイの受け入れも行い、在宅生活の継続を支援する。
- (イ) 利用者や家族の状況に応じて、利用日数や利用時間を提案し、利用しやすい環境を整える。地域の高齢化や独居高齢者の増加といったニーズに対応し、在宅生活を支える重要な資源として位置づけ、積極的に情報発信を行う。
- (ウ) 医療的ケアの必要性や認知症の重度化など、利用者の変化に応じた支援方法を整備し、適切なケアを提供できる体制を構築する。利用者やその家族の状態変化を的確に把握し、他事業者との情報共有を徹底することで、継続的で質の高いサービス提供につなげる。

3 通所介護

(1) 基本方針

利用者が住み慣れた自宅や地域で豊かな生活を送ることができ、介護者の負担軽減等のニーズに応えられるよう、利用者の心身機能の維持・向上や社会交流、さらには在宅生活の支援に全職員で取り組むほか、事業所として地域住民に広く信頼されるように努める。

(2) 事業（サービス）内容

ア 送迎

送迎時の様々な事故を防ぐため、乗務職員は業務マニュアルに沿った介助及び交通法規を遵守した運転に努め、送迎時の経路・順序等については、利用者の心身状況や本人・家族の要望等に配慮した上で、効率的に対応できるよう随時検討する。

イ 健康管理

利用者の健康状態把握のため、看護職員を中心にバイタルチェック（血圧、体温、脈拍）、様子観察（表情、食事・水分の摂取状況、排泄状況、皮膚状態等）、体重測定（月1回、必要に応じ適宜）等を実施するほか、利用者の在宅生活の維持のため家族との情報交換を行い、異常や変化の早期発見に努め、必要なアドバイスを行う。

利用時の体調急変等の緊急時にはマニュアルに沿い、速やかに家族や医療機関等へ連絡し、適切な対応を行う。

ウ 入浴

利用者の個別の心身状況、またアセスメントによるその時々健康状態等に応じた入浴形態（一般浴槽、特殊浴槽）やシャワー浴、清拭、個別浴槽等の多様な対応を行い、安心快適な入浴を提供するとともに、自立を目指した支援の実施を基本とする。

業務マニュアルに基づき、浴室での事故防止を徹底するとともに、浴室や脱衣室の環境整備に努め、入浴の時間などの希望にも可能な限り柔軟に対応する。

エ アクティビティサービス（クラブ活動）

利用者の意欲向上に繋がり、デイサービスの利用が楽しく、かつ満足感や生きがいを得られる活動を基本とし、心身機能の維持・向上のための趣味活動や小グループの活動、集団でのレクリエーションの提供や認知症進行予防の脳トレなど多様なメニューに取り組む。

また、外部ボランティアによる演芸や趣味活動を取り入れるほか、季節を感じられる催しや外出活動を提供する。

オ 個別機能訓練

利用者の生活機能の維持及び向上の適切な個別機能訓練に向け、機能訓練指導員中心とした多職種協働の中、個々の利用者の心身状態や生活状況をアセスメントし、具体的な目標、個別機能訓練内容（歩行・起立訓練、段差昇降訓練、転倒予防訓練、拘縮予防訓練等）を設定した個別機能訓練計画書を作成する。

また、利用者・家族と居宅介護支援事業所との間で適切に情報共有を行い、効果的かつ参加意欲が向上するものとなるよう努める。

カ 食事サービス

利用者がバランスの良い食事を安全に摂取でき、食事への楽しみが持てるように、管理栄養士と給食委託業者が連携し、利用者の身体状況や嗜好に応じた食事を提供する。食器を工夫するなど、美味しく召し上がっていただけるよう配慮し、適時適温の配膳により提供する。

また、季節を感じられるような食事内容や行事食を提供する。

キ 介護

排泄介助については、利用者の自立を支援する介助や身体状況に応じた介助を行うとともに、プライバシーに配慮した関わりを行う。

また、利用者の口腔内の状態を適切に保てるよう、食前の嚥下体操及び食後の口腔ケア（うがい、歯磨き、義歯洗浄）等を必要に応じて実施する。

(3) 事業所別特記事項

ア 小樽（デイサービスセンターはる）

(ア) 2月末廃止のデイサービスセンターはる小樽稲穂からの利用者移行を含め、1日平均51名の利用（稼働率85%）以上を目標とする。

月の新規受け入れ目標3人以上、体験利用率80%、SNSの更新回数月1回以上等の明確な数値目標、行動目標設定を行い、職員一人ひとりが稼働に対する意識を高める。

(イ) 稼働率向上に向け、利用者に対し「やりたいこと・得意なこと」を引き出すアンケートやヒアリングを行う中で、職員とともに新たなメニュー（発表会・展示会等）の企画からの参加を促し、そのメニューには役割を持って参加していただく。また利用者ニーズに沿って趣

味活動や余暇活動を充実、機能訓練メニューの多様化のほか、外出レク（サクランボ狩りや祭りなど）や買物援助（買物レク、セブンイレブン）などを積極的に展開する。

(ウ) 職員の働きやすい職場環境の構築のため、定期的な職員面談を実施するほか、子育て・介護世代への配慮に応じた柔軟なシフト組みや、シフト過多とならないように利用者数・職員状況に合わせたシフト調整を行う中で、時間外勤務を削減するなど職員負担を軽減する。

新人職員に対してはメンター制度を導入し、悩み解消やキャリア形成を支援する。

イ 発寒（デイサービスセンターはっさむはる）

(ア) デイサービスセンターはる北 17 条の廃止に伴う利用者受け入れもあり、定員数を 50 名増員し、1 日平均 42.2 名の利用（稼働率 84.4%）以上を目標とする。

目標達成に向けて自居宅との連携はもちろんのこと、デイサービスセンターはる北 17 条と関わりのあった居宅介護支援事業所と新たな関係性を構築する中で、デイサービスセンターの活動内容を積極的に発信し、体験利用者、強いては新規利用者の獲得を目指す。

収支改善のため、利用者の要支援者の割合を年度末までに 30%以下とすることを目標とし、その他にも新たな加算の取得、個別機能訓練の参加者増、ケアプランデータ連携システムの導入・活用を行うことで収入増を図る。

(イ) 人気の高い外出レクの回数増や、広い館内を利用した歩行運動「はるの健康づくり」の継続など、利用者が満足するサービスの提供や日々利用者の要望に耳を傾けることで、QOLの向上を目指す。

(ウ) サテライト事業所廃止に伴う職員異動により、新たな体制となることから、課長及び管理者を中心とした職員間のコミュニケーションを大切にし、日ごろの職員の声を傾聴し、常に業務改善を図る中で、働きやすい職場づくりに努める。

職員の資質向上に向けては、定期的な学習会や外部研修への参加を積極的に行うほか、次世代の人材確保策として、専門学校等の実習生を積極的に受け入れることで、学生の就職先の選択肢の一つとして意識してもらう。

ウ 藤野（デイサービスセンターらいらっく）

(ア) 1 日平均 36.8 名の利用（稼働率 85.5%）以上を目標とする。

(イ) 『介護報酬改定』を見据え、職員及び利用者の双方にとって有益な「加算」を見極め、整備を進める。

(ウ) 職員一人ひとりが職務に対する責任と主体性を持ち、利用者のニーズを把握し、そのニーズに応えられるよう、職印相互に協力し関わる。

(エ) 職員の働き方も多様化しており、個々のニーズに合う働き方を尊重する。そのような中でも介護技術の向上ができるよう教育や研修の充実を図り、次世代の育成に努める。

法人理念である「ホスピスケア」と「コミュニティケア」を職員個々が熟知し、チームで実践できるよう常に知識と技術の研鑽に励む。

(4) 事業所別職員会議

区分	会議内容	開催日時		
		赤岩 DS	発寒 DS	藤野 DS

新規利用判定会議	地域、介護度、ニーズ、空き曜日、特浴、送迎の状況を見て、サービス提供プログラムの検討を行う	適宜	適宜	適宜
朝・夕ミーティング	当日利用者の出欠、利用状況の確認を行う	毎朝 8:30～ 毎夕 17:10～	毎朝 8:30～ 毎夕 17:10～	毎朝 8:30～ 毎夕 17:10～
デイサービス会議	業務の見直しの検討を行う	適宜	第 1 木曜日	月 1 回
行事会議	翌月の見直し等の検討を行う	適宜	デイ会議と同一日に	適宜
ケアカンファレンス	認定期間のサービス内容の評価を行う	適宜	第 2 水曜日 第 3 水曜日	適宜
給食会議	行事食、おやつレク、日々のメニューについての検討を行う	月 1 回	第 1 水曜日 第 2 火曜日	第 2 火曜日
運営会議	係長級以上により、拠点事業所の運営状況や情報交換、拠点内の課題等の協議を行う。	第 3 水曜日	第 3 木曜日	第 3 火曜日

4 認知症対応型通所介護

(1) 基本方針

利用者が住み慣れた自宅や地域で、社会との繋がりを大切に生きがいや楽しみある生活を送ることができるように、利用者の人生を知り、心に寄り添ったケアを展開することで、認知症状が何故生じるのかを的確にアセスメントすることで、根拠をもって地域包括ケアシステムに基づいた認知症ケアを確立、実践を目指す。

前年度より稼働低迷が長引き、早期の稼働回復が求められており、利用者確保が十分ではないものの、1日平均 6.6 名の利用（稼働率 55%）以上を目標とする。

目標達成のために、積極的に病院や他法人のデイサービスに営業を行うとともに、定員規模が拡大するデイサービスセンターはるから当事業所へ対象となる利用者の移行を進めるため、当事業所での認知症に対する専門的サービスというメリットを対象者等に伝えていく。

また、暖カフェの「認知症カフェ」などを活用しながら、地域への周知にも積極的に取り組む。

(2) 事業（サービス）内容

ア 送迎

「3 通所介護」と同

イ 健康管理

「3 通所介護」と同

ウ 入浴

「3 通所介護」と同

エ アクティビティサービス（クラブ活動）

「3 通所介護」と同

オ 個別機能訓練

認知症予防の観点も含めて心身状態や生活状況に応じた具体的な個別目標を設定し、適切な機能訓練内容のプログラムを作成する。

その他は「3 通所介護」と同

カ 食事サービス

「3 通所介護」と同

キ 介護

「3 通所介護」と同

（3）事業所別職員会議

※ 職員会議は、「デイサービスセンターはる」と合同で実施

5 居宅介護支援

（1）基本方針

要介護状態となった場合でも可能な限り自宅において、自立した日常生活を営むことができるよう利用者の心身の状況、置かれている環境、そして選択に基づいた適切な保健、医療、福祉サービスが多様な事業者から総合的かつ効率的に提供されるよう支援する。

なお、居宅介護支援サービスを実施するにあたっては、利用者の意思及び人権を尊重し、常に利用者の立場に立って、保険サービス等が特定の種類または事業者に不当に偏ることのないよう公正中立な業務に努める。

（2）事業（サービス）内容

ア 相談体制

電話や訪問など、相談者が相談しやすい手段を用いて適切に対応する。緊急の場合にも、適宜対応ができるよう 24 時間の連絡体制を整備する。

イ 課題分析

心身の状況や生活環境（住宅環境、介護者の状況など）、意向等を確認し、自立した生活ができるよう解決すべき課題を把握し、分析する。

ウ 居宅サービス計画書の作成・変更

課題分析結果に基づき、サービスを提供する上で留意すべき事項等を記載した居宅サービス計画書を作成する。計画作成にあたっては、特定のサービスや事業所に偏ることがないように公正中立な計画を立案する。

居宅サービス計画の変更を希望した場合、または事業者が居宅サービス計画の変更が必要と判断した場合は、事業者と利用者双方の合意に基づき、居宅サービス計画を変更する。

エ サービス担当者会議

当該計画に対して専門的な見地から意見を求めるため、計画に位置づけたサービス担当者等

を招集しサービス担当者会議を開催する。

オ モニタリング

居宅サービス計画書の目標に沿って支援が提供され効果が現れているか、月1回以上の居宅訪問に加え、電話等の方法により、利用者の心身状況や生活環境等の評価を行うとともに、サービス事業者等の計画実施状況の把握を行う。

(3) 事業所別特記事項

ア 小樽（居宅介護支援事業所はる）

(ア) 契約件数 259 件を予算目標とする。契約件数の確保のために、日ごろから地域包括支援センターや医療機関との良好な関係性に努め、「どんなケースにも対応できる事業所」を目指す。前年度は地域包括支援センターからの相談件数が 5 割を占め、中でもターミナル期の相談依頼が増えてきているため、それらニーズに対応していく。

(イ) 医療機関や介護事業所との情報共有などにより、新たな加算取得要件を検討するほか、業務効率化のための ICT の活用に向け、法人内の居宅介護支援事業所と情報を交換し、導入の検討を行う。

(ウ) 職員の高齢化が進んでおり、次世代を意識した体制づくりを考え、実習生の受け入れを積極的に行っていく。また職員の負担感や業務量を把握する中で、職員の心身面のストレス緩和、適宜休暇取得できる体制の確保等を考慮し合い、メンタルヘルス対策など、事業所全体でのサポートに努める。

イ 発寒（居宅介護支援事業所はっさむはる）

(ア) 収支改善に向けて、契約件数 242 件の維持を目標とするほか、要介護者の比率を段階的に高めることで収支構造の改善を行う。割合目標を 4 月当初の「要介護 64.5%・要支援 35.5%」から年度末には「要介護 69.4%・要支援 30.6%」とし、最終的には令和 13 年度に「要介護 91.7%・要支援 8.3%」の達成を目指し、計画的な受け入れ調整と運営改善に取り組む。

(イ) 令和 7 年度に実施した利用者アンケート結果を踏まえ、事業所の課題を整理・検証し、ケアプランデータ連携システムの導入・活用等により、業務の効率化と質の向上を図る。これにより利用者や家族との対話に充てる時間を確保し、利用者本位のケアマネジメントの実現と満足度向上に繋げていく。

(ウ) 職員一人ひとりが法人理念の意義を再確認し、利用者や家族に寄り添い、丁寧で質の高いケアマネジメントの実践に繋げる。また、暖カフェを地域に開かれた場として運営し、法人の考え方や役割を地域住民へ発信するとともに、関係機関との連携を深めることで、法人理念であるコミュニティケアの実現を目指す。

(エ) 次世代を担う人材の育成を図るため、法人内の各種委員会や会議等への参画を通じ、多職種と関わるなかで学ぶ機会を積極的に活用する。その中で得られた知見や経験を事業所内及び法人内に還元し、職員同士の学び合いを促進することで人材育成に繋げる。また育成を通じて、専門性と支援力を高めた職員が次の担い手を育てる役割を担うことで、事業所全体の底上げを図るとともに、法人全体の人材育成及び支援体制の強化に貢献する。

ウ 藤野（居宅介護支援事業所らいらっく）

(ア) 契約件数 112 件の達成を目標とし、安定した事業運営及び収支改善に取り組む。そのため地域医療機関、サービス提供範囲内の地域包括支援センターとの連携を強化し、日常的な情報交換や顔の見える関係づくりを継続的に行う。

「相談を断らない居宅介護支援事業所」としての姿勢を明確にし、医療機関や関係機関から安心して紹介される体制を整えることで、新規利用者の受け入れを円滑に行う。また、迅速かつ丁寧な初期対応を徹底し、信頼関係の構築を図ることで継続的な契約に繋げ、事業所全体の経営基盤の強化を目指す。

(イ) ケアプランデータ連携システムを積極的に活用し、書類作成や情報共有に係る業務負担の軽減及び業務の標準化を推進することで、事務作業にかかる時間を削減し、困難事例への対応や利用者・家族との面談、関係機関との調整等ケアマネジメントの中核となる業務に十分な時間を確保する。

特定事業所として求められる質の高いケアマネジメントを継続的に提供するため、チーム内での情報共有や支援方針の統一を図り、事業所全体の専門性と対応力の向上を目指す。

(ウ) 利用者一人ひとりの立場や視点を大切に、本人の意思決定を尊重した支援を行う。利用者がこれまで大切にしてきた生活歴や価値観を踏まえ、家族等の思いにも丁寧に寄り添いながら、その人らしい日常生活の継続を支援する。

多様化・複雑化するニーズに対応するため、適切なアセスメントを行い、必要なサービスを過不足なく調整するとともに、状況の変化に応じて柔軟なケアプランの見直しを行う。

利用者が安心して在宅生活を継続できるよう継続的なモニタリングと、支援の質の向上に努める。

(エ) 法人内事業所との連携にとどまらず、地域の医療機関、介護サービス事業所、行政機関、地域包括支援センター等との情報共有を積極的に行う。

多職種連携を通じて、利用者が抱える複合的な課題に対して包括的な支援が行える体制づくりを進める。併せて、ケアマネジャー一人ひとりの専門性向上を目的に、法定研修や外部研修への計画的な参加を推進し、実践に生かせる知識・技術の習得に努める。

自己研鑽を通じて、事業所全体の支援力の底上げを図り、地域から信頼される居宅介護支援事業所を目指す。

(4) 事業所別職員会議

区分	会議内容	開催日時		
		小樽	発寒	藤野
朝・夕 ミーティング	ケース報告相談、社会資源など情報共有	毎日	なし	なし
居宅会議	業務相談・学習会	第3木曜日	毎週水曜日	毎週金曜日
運営会議	係長級以上により、拠点事業所の運営状況や情報交換、拠点内の課題等の協議を行う。	毎月 第3水曜日	毎月 第3木曜日	毎月 第3火曜日

6 認知症対応型共同生活介護

(1) 基本方針

利用者本位を第一に考え、「自分らしく生きる」ため、一人ひとりが共同生活の中で安心して居心地良く、「やさしさ」と「暖かさ」を感じることができるよう総合的な支援を提供する。

また、利用者・家族・地域の声に耳を傾け、それにより届いた声を施設運営に活かすとともに、特養との協力体制を強化し、介護度の高い利用者については、家族の意向も確認しながら積極的な特養入所への声かけを行っていく。

収支改善を目標とし、利用者人数に合わせて少ない職員体制でも運営できるよう業務の棚卸しや効率化を積極的に推進し、利用者サービスへの影響が出ないよう質の維持・向上に取り組む。

(2) 事業（サービス）内容

ア ケアの専門性

ユニットごとの雰囲気や考慮し、ユニットリーダーを中心に、ユニット内の年間目標を設定する。設定後、職員間でコミュニケーションをとりながら対応していく。

アセスメント・ケアプランの作成及び実践やその評価に係る一連の行程は、利用者一人ひとりの想いや特性に応じたケアが展開できるように、家族や多職種と連携をとりながら進める。

職員個々の成長を促すために、人事交流を積極的に進め、また新たな専門知識を学ぶためにオンライン等も活用し、職員を外部研修に参加させ、サービスの質を高め、利用者のQOL向上に努める。

イ 基本的な生活介護

食事は季節の食材を取り入れ、利用者個々に合わせた食事形態や摂取方法、嗜好を踏まえたものを提供する。

入浴及び整容は、利用者が安全かつ快適に清潔さが保持できるように、身体状況に合わせた対応を行う。

排泄は利用者の尊厳とプライバシーに十分配慮した上で、支援や介助を行う。

ウ 地域交流

ボランティアグループ「あかり」や赤岩保育所との共同イベントを企画し、利用者に活気ある生活を提供できるよう努める。

また、地域の人々との交流の場となる「地域のひろば（だかし屋はる）」も継続する。

エ 健康管理

日常生活における様子観察（表情、食事や水分の摂取状況、排泄状況、皮膚状況等）、バイタルチェック・体重測定等を日々行うことで、利用者の健康状態を把握し、身体異常等の早期発見に努め、医療機関と連携を図っていく。

オ 看取りケア

ホスピスケアの実現に向けて、利用者が「自分らしく最期を迎える」ことを家族と考え、連携を密にし、対応する。

(3) 職員会議

区 分	会議内容	開催日時
朝・夕 ミーティング	利用者の体調や状況確認等を行う	毎朝 9:15 ~ 毎夕17:00 ~
ユニット会議 (各ユニット開催)	ユニットの課題について、各ユニット職員で協議を行う	随時
ケアカンファレンス (各ユニット開催)	認定期間のサービス内容の評価を行う	月1~2回
リーダー会議	GHの介護現場での課題について、リーダー職員以上で協議する	随時
グループホーム会議	GHにおける課題について多職種で協議	随時
行事委員会	翌月の行事見直し等の検討を行う	随時
交流会議	交流事業について協議を行う	随時
入所判定会議	入所となる利用者順位について、協議を行う	適宜
婦人部会	婦人部会開催について協議を行う	随時

7 軽費老人ホーム (ケアハウス)

(1) 基本方針

入居者一人ひとりの尊厳を守り、その人らしい生活の継続を最優先に考え、利用者自身が主体的に健康を管理し、自立した日常生活の維持・向上を支援することを基本方針とし、自立支援及び介護予防の視点を重視した支援を行う。

また、身寄りのない方をはじめとして地域社会の中で困難を抱える高齢者の受け皿となり得るよう、老人福祉法に基づく社会福祉施設としての責務を自覚し、成年後見センターや地域包括支援センター等関係機関との協力・連携を一層強化し、どのような支援体制を構築できるか、国の動向や制度改正の方向性を踏まえつつ検討する。

職員一人ひとりが、法人理念である「ホスピスケア」と「コミュニティケア」への理解を深めるとともに、将来を見据えた人材育成のため、職員には各種研修への参加、OJT、スーパービジョン等を通じて多様な経験を積む機会を提供し、相談援助力などの専門性と対応力を兼ね備えた職員の育成を進める。業務の見直しと改善を進めることで業務の生産性向上を図り、職員が働きやすい環境を整え、ワークライフバランスの向上につなげていく。

(2) 事業 (サービス) 内容

ア 食事の提供

利用者の健康に配慮した食事を 1 日 3 食、原則食堂で提供し、利用者の体調管理を支援する。ただし、医師の指示のある利用者に対しては、指示内容に応じた療養食など特別な食事提供を行う。

また、嗜好調査に基づいた利用者の好みの食事の提供に努めるとともに、安全な食事の提供に資するため、感染症や食中毒に関する研修を行う。

イ 入浴機会の提供

浴室や脱衣場を清潔に保ち、入浴(シャワー浴を含む)できる機会を毎日提供するとともに、

利用者の心身機能の変化により、一人での入浴に不安が生じた場合は、安全に入浴できるよう外部サービスの導入を利用者と相談する。

ウ 余暇活動の支援

利用者が健康で明るく過ごすことができるよう、介護予防に資するクラブ活動やレクリエーション活動について利用者の趣味や要望をアンケート等で把握、企画立案し、感染対策を講じた上で利用者個々が自発的かつ自主的に参加できるよう多様な活動を活発化させる。

また、季節に応じたレクリエーションや利用者の特技や趣味を発表できる機会をつくるなどし、生きがいに繋がるよう目的を持って活動できる機会を提供していく。

エ 健康管理

年1回の医療機関での健康診断の実施のほか、利用者が自らの健康管理に役立てられるよう、週1回の職員による健康チェック（バイタル測定と記録）を行い、利用者の体調の変化を早期に発見できるよう努めていく。これらの情報は家族やかかりつけ医療機関、サービス事業者等と共有し、高齢化が進んでいる利用者の健康保持や疾病の予防に取り組む。

オ 生活相談と助言

年1回の生活アンケート（面談方式）、2ヶ月に1回の利用者懇談会で利用者の要望や生活課題の把握に努めるほか、専門職の視点に立って適切な相談援助サービスの導入・提供ができるよう、利用者の日々の状況について申し送り等を活用し、職員間での共有化を図る。課題の内容によっては、家族やサービス事業者等と連携し、課題解決のための支援を行う。

カ 緊急時の対応

職員は日常的に利用者の健康状態の把握に努め、事故や身体状況等の急変時に適切な対応がとれるよう基礎的な医学知識や救護対応などの習得に取り組み、夜間休日の緊急時には待機職員によるオンコール体制で対応する。

自然災害や感染症発生の場合は、それぞれのBCPに基づき、迅速な対応を行う。

キ 地域活動への参画

地域活動を通じて生きがいや社会との繋がりを持ち、生き生きと過ごしていただけるよう、赤岩保育所の児童と協力して畑で収穫を行う世代間交流や、法人が運営する共生カフェへの参加など社会参加の機会を提供する。

(3) 職員会議

区分	会議内容	開催日時
朝・夕 ミーティング	ケース報告相談、社会資源など情報共有	毎朝 10:00～ 毎夕 16:30～
給食会議	給食関連事項についての協議	3月毎第4木曜日 10:30～
ケアハウス運営会議	行事内容の検討、委員会報告、施設運営についての協議	毎月第3水曜日 14:30～
ケアカンファレンス	利用者情報・提供サービス内容について協議	随時
入所判定会議	入居となる利用者の順位等について、ケアハウス職員を中心とし協議	新規入居発生時 随時

8 地域包括支援センター

(1) 基本方針

札幌市(以下「市」)による「令和8年度 札幌市地域包括支援センター方針」に基づき、地域活動や介護予防ケアマネジメントを通じて地域住民や利用者の意向を確認し、様々な関係機関との情報共有や幅広い世代の住民等と協力し、誰もが住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるよう、介護予防に必要な取り組みや高齢者がいつまでも健康的に住み続けられる支援の充実を図るなど、地域包括ケア体制の構築に向けて事業に取り組む。

予防プランについては、専門職及びプランナーは定数配置を確保及び維持をし、「直営件数514件」を目標とし、収支の改善を図る。

職員は法人職員としてノマドの理念を地域と共有できる機会を増やし、理念の具現化に努めるとともに、対人援助職として、日々専門性の研鑽を積み、ただ満足する支援を提供するのではなく、真の自立支援や介護予防を目指し、QOL向上となるよう支援する。

急な人員減、感染症、非常災害などいかなる時も事業継続ができるよう、法人内の他事業所との協力やICT化などによる業務改善をさらに進めるとともに、前年度、新人職員育成プログラムに沿った指導により成果があったことから、職員一人ひとりの状況に合わせ、次のステップに向けたフォローアップなどの指導の継続を行う。

(2) 事業（サービス）内容

ア 総合相談支援事業

地域に住む高齢者の様々な相談の受付、情報収集や訪問などによるアプローチ、調整などを行い、緊急性の高いケースについては、センター内での検討のほか、関係機関と連携し、インフォーマルサービス支援の活用など早期解決に向けた支援を行う。

イ 権利擁護の普及・啓発

権利擁護の普及・啓発のため、消費者被害や成年後見制度などの情報を広報誌の発行や研修の開催を通じて地域住民や介護保険事業者に図る。

ウ 包括的・継続的ケアマネジメント支援業務

(ア) 居宅介護支援事業所・介護支援専門員との連携

地域の居宅介護支援事業所、小規模多機能型居宅介護支援事業所、看護小規模多機能型居宅介護支援事業所の事業所全てを年1回訪問し、それぞれのニーズ把握を行い、研修会や交流会など包括的・継続的ケアマネジメントが実践できる支援を行う。

地域の介護支援専門員の実態やニーズの把握を行い、意見交換の場の設定や研修会、さらには事例検討会の開催など、介護支援専門員の取り組みを支援するとともに、実践力向上となるよう地域の主任介護支援専門員と連携し取り組んでいく。

(イ) 介護予防ケアマネジメント業務

今年度、「プランの評価期間」などの変更が示されており、その変更点を熟知した上で、介護予防ケアマネジメントマニュアル等に基づき適切なアセスメントを行い、多様な地域の社会資源を活用し、目的志向型の計画を作成していく。

(ウ) 介護予防支援

介護予防の推進、フレイル予防の活動として予防センターや関係機関と協働し、住民を対象とした健康講話を実施する。また、地域住民が主体となり介護予防の取り組みが実施できるよう関係機関との連携を図る。

(エ) フレイル改善事業

フレイル状態（年齢とともに、筋力や心身の活力が低下し、介護が必要になりやすく、健康と要介護の間の虚弱な状態）が疑われる方の自立生活の継続に向けて、フレイル改善マネージャー1名を配置し、未利用者のアセスメントや必要な介護予防事業についての情報提供や利用支援等を行う。前年度のモデル事業から本事業となり、市からの業務削減としての事業内容変更が示されており、変更点に合わせ対応していく。。

(オ) チームオレンジ（新規事業）

認知症の方が住み慣れた地域で安心して暮らし続けることができるまちづくりを推進するため、今年度から「地域の認知症の方やその家族の支援ニーズとオレンジサポーターを中心とした支援を繋ぐ仕組み」である「チームオレンジ」新規に開始する。

これまで行ってきた地域住民等や介護保険事業者を対象とした認知症サポーター養成講座、研修受講者に対するフォローアップ研修、ボランティア登録、認知症初期集中支援推進事業などの活動に加え、オレンジコーディネーター1名を配置し、その仕組みを具現化するが、市からの告知が遅かったため、準備期間を経て本格的な始動は今年度下半期からとする。

(4) 職員会議

区分	会議内容	開催日時
ミーティング	ケースの共有、予定の確認と共有	毎朝 8:30～
センター内会議	前月の相談状況共有、未利用者や虐待ケース共有、区等の会議報告	第2火曜日 15:00～
専門職会議	専門職毎や地区毎活動報告、今後の活動予定	第2火曜日 16:00～
運営会議	係長級以上により、拠点事業所の運営状況や情報交換、拠点内の課題等の協議を行う。	第3木曜日 17:00～

9 コミュニティケア事業

(1) 基本方針

小樽市サンモール一番街における「暖カフェ」は令和5年度に「地域活動支援事業」、「こども食堂」、「共生カフェ」、「認知症カフェ」の4事業を中心としてリニューアルオープンしたが、より地域のニーズに沿うよう、令和8年度は、子どもから高齢者、障がいのある方など誰でも集うことができる「共生型居場所」として位置づけ、「食堂事業」及び「カフェ事業」を2本の柱として法人理念のひとつである「コミュニティケア」をより具現化するための活動を行う。

(2) 事業（サービス）内容

ア 食堂事業

【こども食堂】

(ア) 事業内容

食材、資金は、生産者や企業等からの寄付などで賄うことを原則として、これまでどおり、夕食（夏休み等小中学校の長期休暇期間における昼食含む）の提供を行うが、名称はすでに地域に根付いた「こども食堂」のままとしながらも、高齢者、障がいのある方、ボランティアなど誰もが利用できるものとして、大人数で食べ、様々な方と交流できる場所とする。

また、食事提供のほか、子どもたちが自由に遊ぶことができる場や不登校やコミュニケーション問題等を抱える子どもたちと学習支援を含めたボランティアの高校生・大学生が交流する場を提供するとともに、状況に応じて子育て世代の様々な相談に対応する。

(イ) 実施回数等

利用ニーズが高くなってきていることから、これまでの週1回から週2回（毎週火・金曜日 15:00～19:00）に開催回数を増やすほか、季節行事やイベントを実施し、世代間交流等の地域住民の多様なニーズに応える。

食事料金は、高校生までの子どもは無料（大人は1食400円）で提供する。

なお、子どもの安全を考慮し、小学生の子どもは保護者の迎えを原則とする。

イ カフェ事業

【共生カフェ】

(ア) 事業内容

地域住民の方々が気軽に立ち寄ることができる居場所として、コーヒー等を安価で提供し、職員との会話や来店者同士の交流を楽しむ場所とする。

また、来店者のきっかけ作りとして、ウインドウとカフェ前スペースを適宜活用し、季節行事関連の展示、駄菓子販売、外国人観光客向けのイベント（ex 折り紙無料プレゼント等）等を企画し、多くの方が集える場所とする。

(イ) 実施回数等

「認知症カフェ」開催日（火曜日）を除く、原則、平日の13:00から15:00に営業。

金曜日の「こども食堂」開催日も原則営業とするが、「こども食堂」の開催準備等の状況により休業とする場合がある。

【認知症カフェ】

(ア) 事業内容

「認知症」という名称に違和感のある方々も多く、集客を図るため、対外的には「認知症カフェ」の名称は使用せず、「共生カフェ」のひとつとして開催する。

そのため、これまでもそうであったが、来店者は認知症当事者、家族の方に限定せず、地域住民のどなたが来店しても、気軽に昼食を取ったり、お茶を飲んだりしながら、専門職と自由に会話、交流し、介護等の相談、情報の提供に対応する場所とする。

なお、認知症当事者、家族の方への対応については、現状の「講話+体操・脳トレ」型から「ランチ提供+談話」型に変更する。

(イ) 実施回数等

月1回（第2水曜日）開催から週1回（火曜日 12:00～14:00）開催に変更する。

ランチ利用者には昼食代として400円を費用徴収する。

なお、認知症当事者、家族の方については、毎回5名程度の利用を見込む。

小樽市サンモール一番街における「暖カフェ」は令和5年度に「地域活動支援事業」、「子ども食堂」、「共生カフェ」、「認知症カフェ」の4事業を中心としてリニューアルオープンしたが、より地域のニーズに沿うよう、令和8年度は、子どもから高齢者、障がいのある方など誰でも集うことができる「共生型居場所」として位置づけ、「食堂事業」及び「カフェ事業」を2本の柱として法人理念のひとつである「コミュニティケア」をより具現化するための活動を行う。

10 地域交流事業

(1) 小樽

ア ボランティアグループあかり

長きにわたり様々な行事開催に協力をいただいている「ボランティアグループあかり」はボランティアメンバーの高齢化という課題を抱えているほか、メンバーの入れ替わりも多いため、定期的なミーティングを行う中で法人の「ホスピスケア」、「コミュニティケア」という理念を伝え、デイサービスやグループホームを中心とした赤岩地区各事業所の様々な行事、サービスメニュー等に参加いただき、活発化させていく。

イ だがし屋はる

グループホーム入所者と地域の子どもたちとの交流機会を増やすため、グループホーム内に駄菓子販売を実施しているが、コロナ禍により一時中断したことで交流が途絶えていた。そのため、コロナ終結後これまで徐々に営業日数を増やし対応していたが、今後は、感染対策を徹底する中で、完全な再開を図り、子どもたちのグループホーム訪問のきっかけづくりを行う。

(2) 発寒

ア 認知症カフェ（暖カフェ）

認知症カフェ（暖カフェ）の基本方針は、「地域の方々に介護・認知症・福祉といった内容の知識を伝える場を企画することで地域との繋がりを深めていく」ことであり、多職種・多業種との協働による活動を行う。

今年度は、西区第3地域包括支援センターの新事業「チームオレンジ」との協同や認知症の方にやさしいお店及び事業所との連携に取り組み、認知症カフェの基盤づくりを進める。これらの取り組みを通じて、地域に根差し、はっさむはるの認知度を高め、法人理念である「ホスピスケア」と「コミュニティケア」の実践が持続可能となるよう取り組む。

1 1 各種委員会活動

区分	会議内容	開催日時		
		小樽拠点	発寒拠点	藤野拠点
研修委員会	各制度等に基づき、法人内における施設内研修の企画・運営を行う	合同 年2～3回		
倫理委員会	ケアにおける倫理的問題の検討/ガイドラインの作成などを行う	年2回	年2回	年2回
広報委員会	法人内全事業所の広報活動、ホームページの管理等を行う	合同 年2～3回		
事故防止委員会	各事業所における事故防止検討及び発生事例の分析や再発防止策の検討を行う	第3火曜日 17:30～	第2木曜日 17:30～	第2火曜日 17:30～
身体拘束廃止 高齢者虐待防止 委員会	各事業所における身体拘束廃止・虐待防止のための取り組み（ケア内容の検討/やむを得ない事例の検証/廃止に向けた代替ケアの検討/職員教育など）を行う	第3月曜日 17:30～	第2木曜日 16:30～	第2火曜日 16:00～
感染対策委員会	各事業所における感染症対策の検討及び発生事例の分析や再発防止策の検討を行う	第1水曜日	第1木曜日 17:00～17:30	第1火曜日 16:00～
褥瘡予防対策委員会	褥瘡発生予防及び発生の原因分析と再発防止策の検討を行う	第1木曜日	第1木曜日 17:30～	第3火曜日 16:00～
防災委員会	施設内の業務継続計画（BCP）の作成・定期的な見直し、防災計画の作成、防災（自然災害も含む）に関して定期的な訓練を行う。定期的に施設内の備品の確認を行う	年2回	年2回	年2回
苦情対策委員会	苦情について共有し検討する	年2回	年2回	年2回
衛生委員会	職場の衛生環境について協議検討する	第3水曜日 17:30～	第3木曜日 17:30～	第3火曜日 15:00～
法令遵守 個人情報保護 委員会	個人情報の適正な管理と、社会の一員として、あらゆる法令、倫理、社会規範に適った行動を行うための活動を行う	年1回	年1回	年1回
ボランティア委員会	ボランティアあかりとの協議を行う	各月第4木曜		

第6 職員体制

1 人材の確保

安定した収支はもちろんのこと、利用者へ良質なサービス提供を行うために最も重要なものは、人材の確保と育成にある。国補助金および介護報酬を活用した職員の処遇改善に努めるだけでなく、自助努力による財源の捻出により職員給与のベースアップを継続的に検討することにより、他法人との差別化を図り安定した職員確保に努める。

(1) 新卒採用及び離職防止に向けて

これまで介護職員などは、即戦力職員の確保に向け、中途採用者中心の採用を行ってきたが、職員の高齢化、若年労働者の減少という状況を踏まえ、別途策定する「令和9年度職員採用方針」に基づき、介護職員に限らず、「中途採用」と「新卒採用」の両輪で職員の確保に取り組む。

また、離職防止に向け、昨年度から導入したメンタルヘルスサポート契約やカスタマーハラスメントをはじめとする諸問題に対応する各種研修を活用し、職員に過度な負担を強いることのないように努める。

(2) 実習生の受入れ

大学や養成校に対し営業を行うが、専門学校の新廃校も少なくなっている中で、実習先として選ばれる施設を目指し、学生の相談体制の強化や、根拠ある介護について学べるカリキュラムを習得していることをアピールしていく。

2 次世代の育成

(1) 高い専門性の獲得、新人職員の育成

「人材確保・育成基本方針」に基づき、「役職者育成プログラム」、「新人職員育成プログラム」を作成し、令和6年度から取り組んでいる。人材確保の為、無資格者や未経験者、能力のある中途採用者等様々な職員がおり、両プログラムの見直しを行う。

(2) 法人理念の再周知

法人理念「ホスピスケア」と「コミュニティケア」の意義や開設以来、日々展開してきた介護や支援の実践を、全職員に周知し、今後の理念の実践を考え行動できるような職員育成に取り組み、役職者は、職員に説明できる力を身につけるようにする。

(3) 職員研修

ア 基本方針

令和8年度においては、上記2つの項目を「法人理念の具現化」と「次世代の育成」という柱として研修の中心に据え、職員が専門性と実践力を継続的に高められる体系的な研修を推進する。理念に基づく行動を育み、多職種連携や拠点間のつながりを強化しながら、外部の専門的知見も取り入れて学びの質を向上させる。

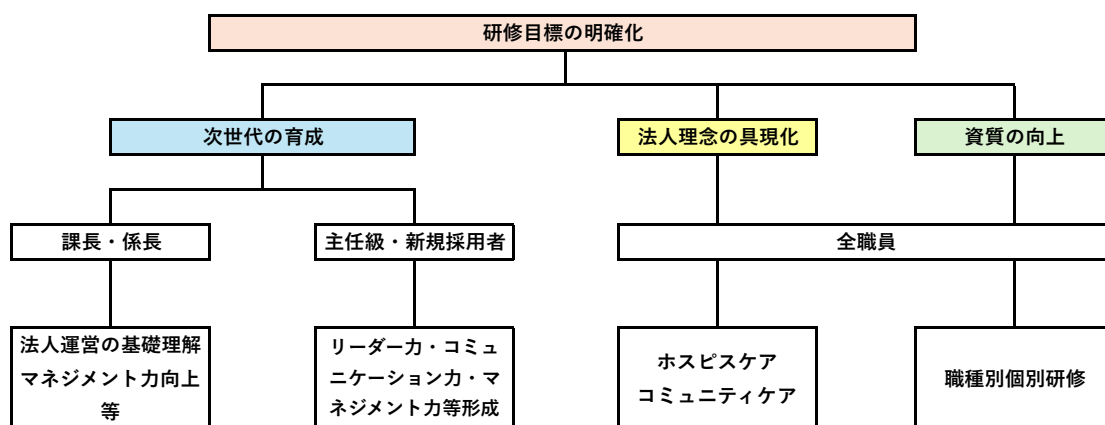
「法人理念の具現化」については、法人創設後30年を迎え、職員の世代交代が進んでおり、改めて職員全体へ理念の意義や目的を伝える研修を開催し浸透を図る。

「次世代の育成」は、研修を通じ、特に主任級を対象として組織の未来を担う意識を高めるとともに、法人理念を基盤としたリーダーシップを発揮できる人材の育成に取り組む。

また、「資質の向上」を継続的なテーマとして掲げ、職種別研修や外部研修を通じて専門性の研鑽を促すとともに、法人内の同職種間の連携強化を進める。

イ 研修体系

各職員が研修成果目標を明確にし、自らの立場に応じた研修成果を理解することで、その成果が法人の進む方向性に活かされ、日々の実践へとつながるよう、「基本方針」に沿った形の研修体系に大きく見直す。



ウ 研修内容

【法人理念の具現化】

成果目標	対象	内容等
法人理念やビジョンの継承	課長・係長	理事長講話 総合施設長講義
法人理念の体現	主任級 (次世代)	統括施設長講義
法人理念やビジョンの理解	全職員	拠点内研修 (統括施設長等)
法人理念やビジョンを知る	新採用者	理事長講話

【次世代の育成】

成果目標	対象	内容等	成果目標	対象	内容等
法令・制度・福祉倫理の 基本理解	課長・係長	総合施設長 講義	次世代のリーダーとしての マインドセット形成	主任級 (次世代)	課長職 講義
組織マネジメント力の向上			後進の育成・OJT力の強化		課長職 講義 所属長 指導
法人運営の基礎理解 ・財務の基本構造の理解		法人本部事務局長 講義	コミュニケーションカ		係長職 講義
リスクマネジメントの 基本概念の理解		統括施設長 講義	チームマネジメント力の 向上		活発化ミーティング
マネジメント力の向上		外部講師による研修	組織の活発化		人事交流
リーダーシップ力の向上					
法人職員として 学びの姿勢の醸成	全職員	法人・外部研修への参加	法人職員としての 使命感の獲得	新採用者	拠点統括施設長 指導

【資質の向上】

成果目標	対象	内容等
専門性の研鑽	課長・係長	職種別研修 外部研修
	主任級 (次世代)	
	その他職員	
法令・コンプライアンス の遵守	課長・係長	BCP研修 虐待研修 事故防止研修 個人情報保護研修 薬剤研修 ハラスメント研修
	主任級 (次世代)	
専門職としての知識向上	全職員	
メンタルヘルス ・セルフケア	全職員	メンタルケア研修 (外部講師)
関連法制度に基づいた 安全対策の実践	新採用者	新採用者研修
接遇力の獲得		新採用者研修 (心構え・接遇)

エ 委員会の役割

- (ア) 年度ごとの「外部研修」の企画立案、講師等との調整
- (イ) 各種研修の運営、把握
- (ウ) 各種人材育成制度による研修の開催
- (エ) 研修を通じた法人内事業所間の連携促進
- (オ) 研修実施状況のモニタリング
- (カ) 次年度の年間研修計画の起案（人材育成方針に準じて作成）
- (キ) 職員が受講しやすい職場環境の整備・検討

第7 非常時の対応

1 火災発生時

- (1) 火災が発生した際は、「防火管理規程」及び各事業所の「消防計画」（以下、「防火管理規程等」という。）に基づき対応する。
- (2) 「防火管理規程等」に基づき、日ごろから火災予防に努めることとし、適宜適切な機器の点検・避難訓練を実施する。
- (3) 「防火管理規程等」は、新規採用職員のみならず在職職員への各種規程等の継続した周知・徹底を行う（各事業所で行われる避難訓練の際に実施）。
- (4) 「防火管理規程等」は、設備状況や周辺環境の変化を考慮し随時更新を行う。

2 自然災害発生時

- (1) 自然災害が発生した際は、令和3年度に制定した「自然災害発生時における業務継続計画」（以下、「自然災害BCP」という。）に基づき対応する。
また、行政担当課等の関係機関との連携を行い、情報収集と伝達に努める。
なお、「自然災害BCP」は、各事業所の立地などの地域特性を考慮したものとなっている。
- (2) エマージェンシーコールシステムを活用し、職員の安否確認や出勤要請等を行い、利用者や職員の安全確保と安定した事業継続に努める。
また、エマージェンシーコールシステムの円滑な運用を行うため、定期的な一斉訓練を実施する（今年度は令和9年1月を予定）。
- (3) 「自然災害BCP」に規定する事項を速やかに運用することや職員の理解を深めるため、定期的な訓練（シミュレーション）を実施する。
- (4) 新規採用職員のみならず在職職員に対し、「自然災害BCP」に定める内容の周知・徹底を、継続して行う（各事業所で行われるBCP研修の際に実施）。
- (5) 「自然災害BCP」は、設備状況や周辺環境の変化を考慮し随時更新を行う。

3 感染症発生時

- (1) 感染者が発生した際には、令和6年11月に改正した「感染症発生時における業務継続計画」（以下、「感染症BCP」という。）に基づき対応する。
また、行政担当課等の関係機関との連携を行い、情報収集と伝達に努める。
- (2) 「感染症BCP」に規定する事項を速やかに運用することや職員の理解を深めるため、定期的な訓練（シミュレーション）を実施する。
- (3) 新規採用職員のみならず在職職員に対し、「感染症BCP」に定める内容の周知・徹底を、継続して行う。（各事業所で行われるBCP研修の際に実施）。
- (4) 「感染症BCP」は、社会状況や設備状況、周辺環境の変化を考慮し随時更新を行う。