

2020年度(令和2年) 事業計画



社会福祉法人 足立邦栄会

ライブインさくら

〒121-0832

東京都足立区古千谷本町4丁目1番16号

TEL 03 (5691) 6602

FAX 03 (5691) 7272

<http://www.livein-sakura.jp>

2020年度（令和2年）リブインさくら事業計画

Heart to Heart
ここからここらにとどけたい

< 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勞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。

2020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事業を展開しています。
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 ご利用者のひとりひとりの自立した暮らしを支えます。
- 3 ご利用者やご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
ときにご利用者の「今」は個々の生活史の中の「今」であることを
忘れずに、ケアプランの作成やサービス提供にあたりましょう。
- ◇尊 厳 … ご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、ご利用
者の身に置き換えて考えましょう。
- ◇自己選択… ご利用者の自主性が発揮できるように支援し、ご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。

足立邦栄会ミッションステートメント

〈足立邦栄会のミッション・存在意義〉

1. 職員・ご利用者の方など関わった方々の
「生命」「生活」「人生」を全力で守ること。
2. 社会福祉法人として社会に貢献し、
蓄積したノウハウや資源を地域に還元していくこと。
3. 足立邦栄会が存在することで、地域に安心を与えること。

〈足立邦栄会のビジョン・夢〉

1. 足立邦栄会に関わった方々が、人生の最期に
「ああ、私の人生は良かった」と振り返ることができること。
2. 足立邦栄会と関わったことにより
人生を幸せに充実した時間を過ごすことができること。
3. 社会福祉法人の使命を尊重しつつ、
企業経営の手法も取り入れ、物心両面で充実させること。

〈足立邦栄会のコアバリュー〉

(もっとも大切にしている価値・行動規範)

1. Heart to Heart 「本当の心」を届け、「人」と繋がること
2. 自ら気づき、学ぶこと。
3. 誠意を持って事にあたり、正直であること。
4. 感謝を忘れず、謙虚であること。
5. 笑顔を絶やさず幸せを感じて暮らすこと。
6. 仕事、プライベートともに充実していること。



全員経営

社会福祉法人 足立邦栄会

ビジョン 2023

VISION (目指す社会)



私たちは、
お互いの違いと存在価値を認め合える社会、幸せを実感できる
共生社会を目指します

MISSION (社会的役割、目的)



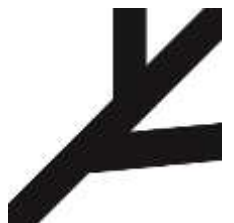
目指す社会の実現のために、私たちは、違いを認め合える
新しいつながり方を創造します。

VALUE (うみだす価値)



私たちは、法人にかかわる全てのひとに、その人にとっての
“しあわせ”をともに生み出し、届けます。
(ひとりひとりにとっての“しあわせ”がある)

ACTION (事業、活動)



- ①笑顔を届ける (Heart to Heart)
～かかわる全てのひとたちが笑顔になれるサービスづくり～
- ②地域のランドマークとなる
～地域のひとたちがつながれる居場所づくり～
- ③強くしなやかな組織をつくる
～働くひとたちが誇りにおもえる職場づくり～

1 社会福祉法人として

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3年目となりました。制度改革に合わせ選任した理事・評議員が任期満了となり、6月の評議員会において新しい役員が選任される予定となっています。引き続き、定款に即した運営及び法令を遵守した運営を継続し、新たな法制度改革に迅速・柔軟に対応できる法人を構築します。

また、今年度は、新たな法人中長期計画（5年）がスタートします。未来を見据えて作成した中長期計画を実現可能な計画とするために、理事会・評議員会での決定事項に即し、社会福祉法人として多様化・複雑化した福祉ニーズに柔軟に対応できる法人を構築します。

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

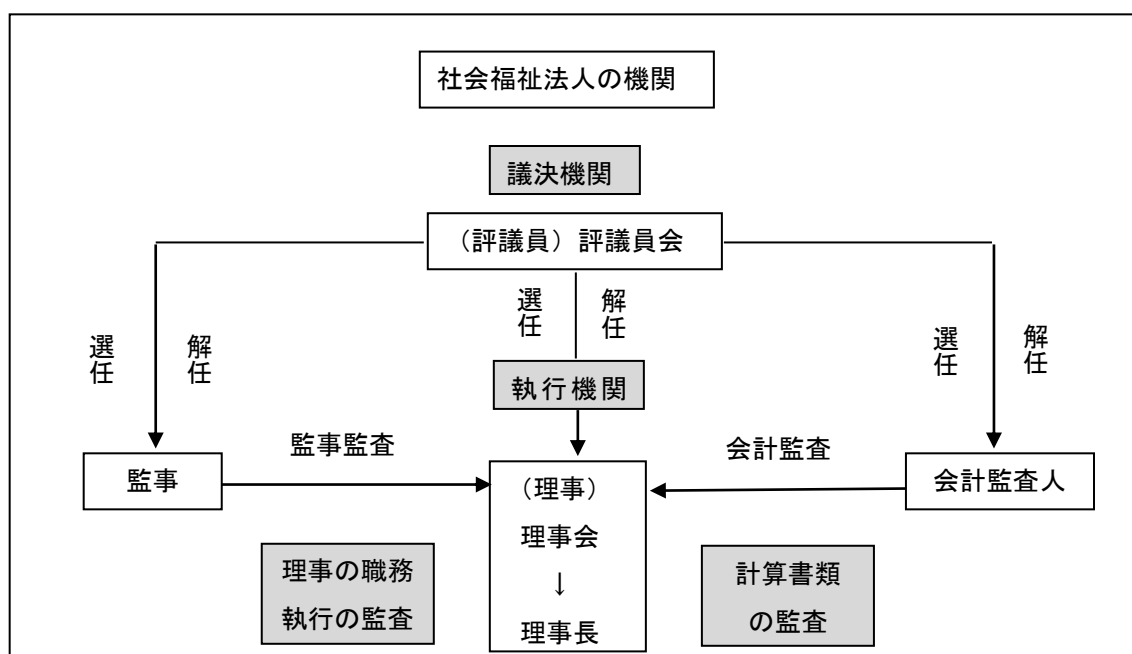
多様化・複雑化している福祉ニーズに対応し、社会福祉法人としての公益性・非営利性を担保するために、以下の役割を確実に果たすことでガバナンスの強化をします。

□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、役員区分毎の報酬総額）
- 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 年度に福祉サービス活動に精通している会計事務所を顧問に変更し、法人会計システムを整えることができました。このことに伴い、経営分析を進め、限られた財源を有効かつ効率的に執行していきます。

また、新規事業、地域貢献事業などを計画、実行をしていくために、財務基盤の強化をより意識して形成していきます。

- 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、経営会議及びブロック会議の役割

理事会・評議員会の決定、承認事項に基づき経営会議にて各施設へ情報発信するとともに、連携を強化します。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、法人ビジョン2023（中長期計画指針）などに基づき、各事業所の長が共通認識をもち、リーダーシップを発揮します。

今年度は、経営会議、ブロック会議の位置づけを変更します。

経営会議の構成メンバーは役員、ブロック長、ブロック事務長、ブロック拠点事業所管理者とし、コンプライアンス（法令遵守）を軸に、人材、財務、情報など、法人を牽引する役割を担います。また、構成メンバーは案件に応じて柔軟に変更していきます。

ブロック会議の構成メンバーはブロック長、事務長、マネージャーとし、ブロック内の事業運営状況の把握、検討、年間事業計画進捗管理、人事考課・人材育成などブロック全体を牽引する役割を担います。会議内容はブロック長より経営会議へ報告し、法人全体に関わる案件は、経営会議へ上申します。

法人本部事務局を再構築後2年目となりますが、法人本部事務局員3名が足立ブロック事業所職員の兼務のため、構成メンバー及び事務局の役割について検討する必要があります。引き続き法人本部が確実に機能するための基盤づくりを行います。

また、プロジェクトなどで稼働している、人事考課推進チーム、人材育成プロジェクト、新卒採用プロジェクト、事務連絡会、会計担当による往査チームは、それぞれの役割に応じて、部課へ昇格させるための体制づくりに取り組みます。

3 足立邦栄会ビジョン2023 を実現します。

法人5か年計画足立邦栄会ビジョン2023がスタートしました。そのアクションプランに基づき、「お互いの違いと存在価値を認めあえる社会、幸せを実感できる共生社会」を目指します。そして、法人にかかわる全てのひとたちと「その人にとっての”しあわせ”」をともに生み出し、届けます。

具体的には、支援が必要なひとたち、地域のひとたち、働くひとたちに対して重点アクションプランを実行していきます。実行にあたっては、経営会議で具体的方法、予算付などを検討していきます。

〈 アクションプラン 〉

1) 笑顔を届ける (Heart to Heart)

～かかわる全てのひとたちが笑顔になれるサービスづくり～

「一億総活躍社会」実現に向けた働き方改革関連法案により、年次有給休暇の5日以上の取得が義務化されることになりました。今年度は、働くひとたちに対して、計画的に有給休暇を取得できる仕組みを整えます。また、年間休日数の見直しを行い、働きやすい職場環境を整えます。

2) 地域のランドマークとなる

～地域のひとたちがつながれる居場所づくり～

法人事業所が地域のシンボルとなり、地域住民に親しまれるとともに、事業所のサービスを利用しないひとたちともつながれる居場所を創設します。今年度は、支援が必要なひとたちに対して、つながれる居場所づくりを創設します。地域のひとたちに対して、物的、人的資源を貸し出す仕組みを整えます。働くひとたちに対して、内外含めた広報活動を強化し、法人を広く知ってもらう取り組みをします。

3) 強くしなやかな組織をつくる

～働くひとたちが誇りにおもえる職場づくり～

強くしなやかな組織をつくるために一番大切なのは、法人で働いている職員です。職員が誇りに思える、かかわるひとたちに自慢できる職場となることが、職員のやりがいや成長につながり、人材確保、定着にもつながります。今年度は、支援が必要なひとたちに対して、良質なサービス提供ができる職員を育成するとともに、育成する側のレベルアップも図っていきます。働くひとたちに対して、自らのサービス提供場面や方法などの事例を発表する機会を設け、法人内外で共有します。また、職員からアイデアを出せる機会を設け、それを採用することで法人、事業所運営への参画を体感できる機会を設けます。

< リブインさくらの運営理念 >

- ① 生活の全体像を大切にし、個人の状況に応じた質の高い食事や快適な入浴の提供はもちろんのこと、クラブ活動や各種イベント、外出支援等を通して、生きがいと自信を感じられるような生活の場作りを目指します。
- ② 生活の質が可能な限り維持されるケアを目指します。それぞれの生活習慣やリズムを尊重し、自立的な生活への意欲が損なわれない支援を目指します。
- ③ 提携医療機関や訪問診療の体制を整え、質の高い医療介護の環境作りを目指します。

< リブインさくらの基本方針 >

社会福祉法人が、介護の経験の中で培ってきた理念をもとに、ご入居者それぞれの生活を尊重したサービスをご提供します。

- ① ご入居者が安心して生活できるよう、ご入居者2名に対し1名以上のケアスタッフを配置し、健康的で充実した住まいと個別的なケアをご提供します。
- ② 提携している医療機関と情報を共有化し、適切な医療が受けられるよう、医療サービスの充実を図ります。
- ③ 個々のニーズに合わせた多様な料金プランをご用意し、月払い方式による透明性の高い料金システムをご提供します。
- ④ ご入居者をはじめとし、他者からのご意見ご要望を大切に受け止め、いつも明るく地域から愛される施設を目指します。

< リブインさくらの行動基準 >

リブインさくらの行動基準は、以下を基本とします。

- ① 足立邦栄会の一員であるとともに、社会人及び組織人としての自覚を持ち行動します。
- ② ご入居者、ご家族、地域の方々の視点に立ち、気配りと心配りを忘れず接します。
- ③ 安全で清潔感ある身だしなみを心掛け、信頼を持たれるよう努めます。
- ④ 初心を忘れず、好感を持たれる挨拶や言葉使いと、謙虚な気持ちを大切にします。

※ 別に「接遇マナー行動基準」を定め、サポートの向上に努めます。

リブインさくらが1年間で取り組んでいくこと

時代は令和になり、2000年からスタートした介護保険制度も法人と同じく20年目を迎えました。今年度は、「社会福祉法人 足立邦栄会 ビジョン 2023」に沿って法人内プロジェクトが本格的に活動を始める1年になります。法人内のブロック間や事業所間での交流を高めるだけでなく、地域にもその活動を広げるなかで信頼ある事業所として地域に根付いた運営ができるよう「リブインさくら」としての活動を行っていきます。

昨年度は、開所して10年の節目から、職員間のミッションステートメント（価値観）として、「**お互いに喜びを感じられる支援**」を掲げて支援してまいりました。福利厚生や働き方改革への対応も含め、職員の心地よい職場環境が整って初めて心にゆとりを持った支援が提供されると考えています。その先に、ご入居者の心地よい生活が担保され「ゆとりのある介護」つまり尊厳の保持に繋がります。引き続き、この考えを大切に、業務に努めていきます。

新年度からは、足立ブロックの体制も新しくなりビジョン2023に向かっていきます。ブロック内の繋がりを強化していく中で、リブインさくらとして何ができるのかが求められます。

そのような中で、新たな職員間でのスローガンとして、

“ 改めて自己と自事業所を見つめ、内省する ～原点回帰～ ”

を掲げて実践していきます。このミッションステートメントは、①個人としての「内省」と、②事業所として「提供するサービスの価値を考え、自己肯定(感)力を高める」ことを目的にしています。自己肯定感とは自己価値に関する感覚であり、自分が自分についてどう考え、どう感じているかによって決まる感覚です。人や他事業所と比べて優れているかどうかで評価するのではなく、そのままの自分や置かれた環境を認める感覚で、「自分は大切な存在だ」「自分はかけがえのない存在」だと思える心の状態を土台にできることを目指します。この感覚を養うことで、自分を尊重するようになり、ご入居者や職員間の価値も尊重し合いチームビルディングに活かします。外側からの評価に揺らぐことなく、自分軸で自分の価値を感じ、自己承認できる力を備えた強い組織作りを目指します。

また昨年度は、新卒採用プロジェクトの中で【足立邦栄会の求める人材像】についてワークショップ形式で考えました。その中で上がった3つのキーワードが、「主体性」・「チームワーク」・「自己研鑽」になります。具体的には、

- ① 自分で考え、自分の言葉で語れるひと
- ② 自分のことも相手のことも大切にできるひと
- ③ 相手のささいな変化に気がつけるひと
- ④ 失敗を大事にできるひと
- ⑤ 学び続け、成長できるひと

この5つを一つの軸として、より良いパートナーシップと強い組織創りを目指します。

◎継続的に取り組む点

- ①職員参加の事業経営、そして職員のモチベーションの向上を方針とし委員会活動などの更なる充実に努める
- ②住まいであることを意識し、ホーム・事業所内の清潔と設えに配慮し、心地よい環境作りに努める
- ③ベテラン職員が多い現状の中、視野の拡大や挑戦を目標とし、地域貢献の視点から事業の充実に努める
- ④住まい、生活の場を意識したアセスメント項目を検討し、ケアマネジメントを見直すとともに、サービスの質の向上に努める
- ⑤トイレでの排泄を目指し、入居者ごとに必要な物品の整備をしながら自立的動作を引き出すトイレ環境の改善にも継続的に取り組む
- ⑥「個別支援リスト」を作成して統一的なサービス提供が維持できる
- ⑦食事形態及び、利用者の咀嚼・嚥下アセスメント方法、提供している食材などについての見直しを行う

◎新たに取り組む点

- ①ビジョン 2023 プロジェクトや OFF-JT 等により、地域住民も含めた法人内外の人と交流をしながら情報交換をすることで、改めて事業所や個人の存在価値に気づきを得る機会を継続して持つ
- ②ケアマネジメントの質を高めるために、新たなモニタリング方法の確立と生きた証(看取られ方)に繋がるプランニングに努めます。

以上を取り組み課題とし、職員の中で共通課題として認識を持ち、ご入居者の生活を支えられるよう、委員会活動や各担当業務に努めます。

《バックナンバー》

令和元年(平成31年度)スローガンは

“ お互いに喜びを感じられる支援 ”

ご入居者と職員、ご家族と職員、職員と職員等、様々な「お互いに」のパターンがあると思いますが、心地よく生活していただく、心地よく仕事していくために、相手の話に耳を傾け、相手の気持ちを汲んだ関わりができるよう、引き続き、意識し職員一同団結して取り組みました。

その考え方を共有する中で「ゆっくり(ゆったり)」というワードを取り上げました。介護という業務は、「してあげたい」という気持ちが強ければ強いほど、関わる時間は多くなり、業務内容も増えます。そんな中でも、チームワークを駆使しながら、ご入居者や職員同士、向き合える時間を持つことで、逆に気持ちをリセットして良質な関わりができるという考え方で

す。この考えを共通の価値観として大切に、業務に努めました。

平成30年度スローガンは

“ 笑顔をみたいので楽しいことをしよう！！ ”

“笑顔”と言っても、ご入居者、ご家族や職員などそれぞれです。生活しやすい場所、働きやすい場所ができればおのずと笑顔も多くなります。いろいろな思いの中、変化をしながら10年積み重ねて作り上げた礎ですが、だからこそ固定概念にとらわれず、先にあげた課題などに対して改めて真摯に向き合っていました。

このスローガンを実現するための計画を『スマイルプロジェクト』とし、このプロジェクトを軸として取り組みました。

目標達成のための具体的な方法として、委員会やミーティングとは別に、各グループから選抜するメンバーで構成したプロジェクトチームを作り、前向きな取り組みの発案や見直し、委員会等との連携や課題抽出等を行い、“楽しいことができるよう”視点を改めて明確化し取り組みました。

また、ご入居者との関わりのなかで「にやり」「ほっと」したエピソードの報告や、普段の生活の場で起こる“ヒヤリハット”を別の視点から「にやり」「ほっと」できる場面として捉え返すなど、前向きな支援につなげることに取り組みました。

平成29年度スローガンは “ 初心に帰って「トイレに座ろう」 ”

平成24年度のスローガンとして掲げた“トイレに座ろう”。その際の活動や職員の動きに対して、具体的な目標軸として機能したところや、5年が経過し、ご入居者の顔ぶれや状態も変わられているとともに、新たに入職や異動をしてきた職員のため、を再度スローガンとして取り組みました。

改めて初心に帰り“排泄”に重点を置くことで、より具体的な提案と取り組み内容、そしてゴールを明確化に努めました。オムツ交換の対応でもトイレに座る可能性は排除しません。食事をきちんと摂ってトイレに座る体力を作ります。そして機能や体力を維持するには、トイレ以外の生活でも、どのように支援していくかを考える等、取り組みました。

具体的な取り組み例としては、

- 1、ケアプランでの、トイレ・排泄に関する目標設定の明確化
- 2、カンファレンスでの、トイレ・排泄に対する方向性の明確化
- 3、アセスメントでの、トイレ・排泄に対する課題分析と経過観察の実施
- 4、トイレ・排泄環境の整備
- 5、オムツの使用量調査（コストの見直し）及び排泄使用物品の整備等
- 6、排泄に関する研修の実施

平成28年度スローガンは、

“部屋をでるときの5つの身だしなみルーティン、そして「どう？」”

ルーティンとは、決められた一連の動き、決められた一連の動作、決められたパターンなどのこと。身だしなみと接遇をテーマにして、ご自分でできる方は、ご自分で身だしなみを整えていただき、ご自分でできない方は、支援者が都度5つの箇所を意識して上から確認し、支援が終わったら、職員が「大丈夫です！」とご本人を交えてし、共用スペースで過ごしていただく。そして「どう？」という表現はこの「大丈夫です！」の確認動作を表したものです。

では、5つの身だしなみルーティンとは、上から①頭髪 ②目元 ③口元 ④胸元 ⑤足元の5つです。身だしなみ、言葉使い・声掛け、環境整備、プライバシーなどの日常的なサービスに、ひと手間加えた一つ上のサービスが提供できるよう“気配り・心配り”の気持ちを大切に接するとともに、計画性を持って日々の業務に努めました。

平成27年度スローガンは“伝わる 気配り・心配り”

サービス業や対人援助では、“気配り・心配り”をしているつもりでも、相手に伝わっていかなくては、良いサービスとは言えないと考えます。

～ 感謝の気持ちを「ありがとうございます」の言葉にしていく ～

「ありがとうございます」のひと言が次の行動の意欲につながっていくことも多くあるはずです。言葉にする（感謝する）ことで、ご入居者も職員も思いやりが伝わり、ご入居者には満足してもらえるサービスとなり、職員には働きやすくやりがいのある仕事となるのではないかと。我々の目的は「ご入居者により満足していただけるサービスを提供するとともに、より良い生活ができるように支援すること」。「ご入居者に、ゆったりとこちよく過ごしていただくこと」

前年度に引き続き、対人援助の原点でもある“人との接し方（サービスマナー）”を重点課題として、それぞれが“気配り・心配り”を提案・実践し、相手に伝わる“気配り・心配り”でサービスの質の向上につながるよう取り組んできました。

平成26年度スローガンは“親しき仲にも礼儀あり”

本来の目的（ミッション）は「ご入居者により満足していただけるサービスをご提供し、より良い生活ができるように支援すること」「ご入居者にリブインさくらで心地よく過ごしていただくこと」。言い換えれば、ご入居者にとっての“家”であるその生活空間を豊かにするよう努めなければなりません。そのためには、“相手の言動を受け入れ、まずは敬意を表する”“やさしさと温かい気持ちを持って、相手に接する”。

対人援助の原点でもある人との接し方、いわゆる“サービスマナー”に着目し、言葉使い、声掛け、身だしなみ、環境整備、プライバシーなどの日常的なサービスに、更にひと手間加えた一つ上のサービスが提供できるよう、おもいやり計画性を持って、倫理ある行動（日々の業務）に努め、職員個人の人間力（責任感・判断力）を高められるよう取り組んできました。

平成25年度スローガンは“嚥下機能を高めよう”

“口腔ケアに対する知識と技術の向上”

特に「嚥下」と「口腔ケア」に重点を置きました。経口からものを食べることは楽しみであり、食べられなくなったときの生活レベルの低下は言うまでもありません。また、嚥下反射や肺炎リスクの低下予防には適切な口腔ケアが有効です。よって、ご入居者と職員が一緒になり「嚥下」と「口腔ケア」に対する正しい知識と技術を習得し、生活に取り入れることができるよう、よりきめ細かいサービス提供を目指し、取り組んできました。

- 1、嚥下機能の正しいメカニズムの理解
- 2、コミュニケーションを大切に「しゃべる」「笑う」（喜怒哀楽）などの機会を意識的に増やす
- 3、歯科医、歯科衛生士等の専門職に協力を得た研修機会を設ける
（ご入居者参加型含む）
- 4、余暇活動の中で、嚥下機能や口腔リハビリに関わる活動を強化する
※ 例えば音楽療法等「歌を歌う」活動を増やす、体操時に口腔リハビリ体操や口腔体操を導入
- 5、適切な食事形態や補助食品、自助具の見直し、食事環境の整備
（椅子への移動や高さ調節など）

平成24年度スローガンは“トイレに座わろう”

日常生活に大きく関わる3大行為（食事・排泄・入浴）を再分析しました。食事は3食ある程度の時間の固定概念があります。排泄は24時間、時間の固定がないものの、人によってリズムがあります。入浴は時間の固定概念がありません。この3つをどのように支援し、生活のリズムを作っていくことができるか。

その中でも特に排泄に重点を置くこと。このテーマの目標を“トイレでの支援”に置くことで、取り組みのゴールが明確化します。オムツ交換の対応でもトイレに座る可能性を排除しない、トイレに座る体力を作る、または維持するにはトイレ以外の生活でもどのように支援していくかを考え、取り組みました。

- 1、トイレでの支援（可能性も含め）を基点としたアセスメント、ケアプランの作成
- 2、排泄方法・時間の再検討、使用物品の見直し
（ポータブルトイレ、尿器、オムツの種類選定）
- 3、入浴時間と排泄時間の関わり
- 4、コストの削減（トイレトーパーとウォシュレットの活用方法など）
- 5、居室環境の整備など