

# 平成 30 年度 社会福祉法人善心会 事業計画

## I. 法人理念と基本方針

1. 法人理念 個別ケアの確立
2. 基本方針 利用者の人格を尊重し、日々の生活支援の場面で配慮する。特に、身体拘束その他利用者の行動を制限する行為は行わないことを基本とする。

## II. 平成 30 年度 法人全体の経営方針・重点目標

### 1. 経営方針

昨年度は、ラック、りんどう両拠点において業務用加湿器の購入、入浴リフトや入浴用車椅子、ナースコール設備更新などの固定資産取得支出が相次ぎましたが、決算見込みとしては資金収支及び損益ともに黒字を維持できる見通しとなりました。

今年度は介護報酬改定を控えており、新設加算取得に向けた体制づくりや、新たな処遇改善加算の分配計画の検討などを慎重に行う必要があります。

ワーク・ライフ・バランス実現に向けた人員体制計画により人員補充を進める中、人件費比率に注視しながら黒字経営の維持が課題といえます。

法人運営に関しては、理事会及び評議員会の開催について、社会福祉法に基づき遅滞なく実行し議事進行・業務報告を行っていきます。

法人の重点目標は、①健全経営 ②地域貢献・地域交流 ③利用者サービスの向上 ④人材確保（人材育成） ⑤職場環境改善 と定め、平成最後の一年を職員全体で乗り切ってまいります。

### 2. 重点目標

#### (1) 健全経営

介護報酬改定は、その内容についてはほぼ決定し、公表されました。新たに国が評価すると予想される自立支援力を強化し、安定した収益を確保するための方策を検討・実行してまいります。また、各サービス拠点における数値目標を定めその達成に向け各部署への働きかけを行います。具体的には、以下の3点について重点的に取り組みます。

#### ① 新設加算要件の早期把握と体制づくり

- ・加算要件と単位数を正確に把握し、取得要件達成までの準備内容や難易度、職員への負担増加への配慮などを慎重に協議し、取得を目指す加算を決定
- ・加算要件の達成に向け、担当部署（担当者）を決定し協力を依頼する。

② 拠点ごとに定める利用率の達成

- ・ラック・りんどう間のスムーズな申込み（待機）情報共有体制構築
- ・地域福祉関連各所への積極的営業活動・空き情報の提供
- ・地域住民への積極的広報活動（チラシや広報誌の配布）
- ・長期入院や空き部屋があるときの空床利用の検討 など

③ 固定資産取得・設備修繕等の計画的実行

- ・100,000円以上の費用が見込まれる固定資産取得や設備修繕の把握と、運営委員会等でその必要性や優先順位を検討
- ・年度内で分配可能な固定資産取得支出の上限を定める。

(2) 地域貢献・地域交流

当法人がサービス拠点を置く安八郡神戸町における社会福祉法人の役割を認識し、高齢者への福祉サービスのみならず、既存施設の地域への開放や情報公開、近隣住民との交流、学校教育への協力などを通じて多角的に地域貢献・地域交流に取り組みます。

また、上記の地域貢献活動や地域連携の各種イベント、行事の企画実行についてより多くの成果を出すため、その分野で多くの実績や成功事例を持つNPO法人との業務連携も検討します。

利用者家族への情報公開や繋がり強化を図るため、利用者家族を対象にした印刷物の発行や、勉強会の開催などを企画実行します。

(運営推進会議)

地域住民や利用者家族、地域福祉関係者等からなる運営推進会議を概ね2か月に1回開催し、施設運営の課題や地域の要望、町内福祉の現状などについて話し合い、地域との繋がりの中で当法人の役割を理解し、施設運営に反映していきます。メンバーは以下のとおりです。

職名	氏名（敬称略）
民生児童委員会長	戸川 賢一
神戸町区町会長	下野 哲郎
神戸町北一色区長	高井 正己
神戸町地域包括支援センター所長	山田 ますみ
グループホーム：家族代表	譲 西賢
小規模多機能：家族代表	稲垣 勉
特養りんどう：家族代表	高岡 勉
特養ラック：家族代表	高橋 典子

(3) 利用者サービスの向上

今や高齢者福祉も選択の時代であり、地域の高齢者及び親族一同、福祉関係者そして行政にいたるまで、当法人のサービスを希望される、あるいは利用を勧めて頂けるためには利用者サービスの向上は必須であります。自立支援、看取り介護、認知症ケアなどの観点から利用者のニーズに事業所全体で応えていけるよう取り組みます。

また利用者サービスの向上には、職員が働きやすい環境を作ることが重要です。ワーク・ライフ・バランスの向上に継続的に取り組み、また介護ロボットやセンサー機器、現場が求める先端機器の導入についても情報収集・導入検討に努めます。

(年間行事計画)

各拠点において、利用者の生活がより豊かなものとなるよう、季節化溢れる、また社会との繋がりを体感できる行事やイベントを計画・実行します。利用者の身近な楽しみである食事やおやつも趣向を凝らします。

	行事	イベント	食事関連
春	お花見ツアー、菖蒲見学、りんどろ祭	西美濃の里音楽発表会 幼稚園小中学校訪問会 追悼法要	手作りおやつ 駅弁シリーズ バイキング（寿司・中華・洋食など）
夏	七夕の会、ラック夏祭 敬老会	(ボランティア) 日本舞踊・朗読・三味 線演奏・音楽療法 各種演技・カラオケ 傾聴	敬老お祝い膳 鍋パーティー 豪華おせち料理 喫茶コーナー
秋	運動会、紅葉狩り ながら号お出かけ		
冬	年始の会、節分 ひな祭、温泉ツアー	など	

#### (4) 人材確保（人材育成）

昨年度は新卒採用ができず、中途採用を行ってきました。今年度も別に定めた人員体制計画に基づき目標人数の職員確保に努めます。ますます多様化する働き方を受け入れるための配置人員や各種規則改正も積極的に行います。在職中の職員に対しては役割等級基準及び人事考課制度を活用しその育成を行います。

また、前項の利用者サービスの向上を確実に達成するため、職員研修計画を定め職員個々のレベルアップを図ります。

職員の育成を「ベテラン育成」「中堅者育成」「新人育成」のステージに区分し、施設内勉強会や外部研修派遣、委員会活動やOJTなどを育成ツールとして活用します。

新入職員研修を主に担当する研修委員会と現場職員の連携により、雇用した職員が年齢や国籍、性別にかかわらず定着できるような環境づくりに取り組みます。

当法人は現在、県主導で進めている「介護人材育成事業者認定制度」において、申請当時の最高グレード「G2」認可を受けていますが、新たに新設された「G1」要件達成と認定を受けるための準備を進めています。今年度において「G1」の取得を目指しています。

※ 職員研修計画は別紙のとおり

#### (5) 職場環境改善

平成 29 年度には「岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業」として県から認定を受けることができました。この認定は働きやすい職場環境を構築し、仕事と生活や趣味を両立することを支援している企業として認められたものであり、現在の職員はもちろん、新規職員採用に向けても大きなアピールとなるものです。認定企業にふさわしい職場環境と人員の維持に努めます。

具体的には、有給休暇取得率や時間外労働について数値目標を定め、その達成に向け各拠点で取り組みます。また、育児や介護のための支援制度の更なる周知や休暇取得促進と並行して業務フォロー職員の配置についても随時議論していきます。

一般事業主行動計画において定める「職員が笑顔で働けるような労働条件の整備」の実現に努めます。これに伴いくるみんな認定の可能性を模索します。

### Ⅲ. 拠点別事業計画

#### 1. 特別養護老人ホーム ラック（地域密着型を含む）

重点目標	拠点目標	指標・成果
健全経営	①利用率 98.5%以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・空床期間減少のための待機者確保</li> <li>・関係各所との積極的交流・営業活動</li> <li>・りんどう拠点との待機者情報共有</li> <li>・大規模修繕や劣化備品交換の計画的実行</li> </ul>
地域貢献	①介護相談窓口の周知 ②家族との交流 ③地域住民との交流 ④施設設備を地域へ解放 ⑤実習生等受入	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人ホームページ活用</li> <li>・利用者家族に対し家族会等の企画実行</li> <li>・利用者と地域住民との交流活動を企画実行</li> <li>・外出機会を増やす取組</li> <li>・地域へ向け、多目的室利用を広報</li> <li>・福祉人材の育成支援、職場体験等受入</li> <li>・「子ども参観日」企画実行</li> </ul>
利用者サービスの向上	①サービスの質の向上 ②家族との連携強化 ③災害対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>・排泄機能強化、褥瘡管理体制の確立</li> <li>・認知症ケア委員会主導で認知症ケア独自マニュアル作成</li> <li>・ユニット独自のサービス提供体制模索（地域密着型）</li> <li>・利用者及びご家族からの苦情・要望・意見を集め改善に活かしていく体制検討</li> <li>・委員会主導で地域ぐるみの防災訓練実施</li> </ul>
人材確保 人材育成	①退職者を最小限に ②目標人数の雇用 ③新入職員定着支援 ④職員研修の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の要望意見を施設運営に生かす体制の構築</li> <li>・計画的無期雇用転換（責任と役割の明確化）</li> <li>・面接会積極参加・法人ホームページでの求職活動</li> <li>・各種方法にて介護の魅力発信</li> <li>・高齢者雇用・障がい者雇用・外国人雇用の可能性の模索</li> <li>・人材紹介業者等の予算内での有効活用</li> <li>・研修委員会主導で研修計画実行</li> <li>・多様化する働き方を受け入れる体制構築</li> <li>・職員ごとの希望研修の把握（1次考課者）</li> <li>・介護技術向上</li> <li>・たん吸引、中堅職員育成、組織勉強会等</li> </ul>
職場環境改善	①ワーク・ライフ・バランス実現	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有給休暇取得率及び時間外労働時間の目標達成</li> <li>・育児や介護に関する支援制度の個別斡旋</li> <li>・リフレッシュ休暇規程の見直しと、消化率向上</li> </ul>

## 2. 地域密着型複合施設 りんどう

重点目標	拠点目標	指標・成果
健全経営	①特養利用率 98.5%以上 ②多機能登録率 80%以上 ③グループホーム利用率 98.5%以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・空床期間減少のための待機者確保</li> <li>・関係各所との積極的交流・営業活動</li> <li>・ラック拠点との待機者情報共有</li> <li>・多機能連絡会、ケア会議等への参加</li> <li>・多機能泊り・通い利用率を前年度より上げる</li> </ul>
地域貢献	①介護相談窓口の周知 ②家族との交流 ③地域住民との交流 ④実習生等受入	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法人ホームページ活用、施設玄関に看板設置</li> <li>・利用者家族に対し家族会等の企画実行</li> <li>・地域共生委員会を中心に活動企画実行</li> <li>・NPO 法人との連携の模索と体制構築</li> <li>・運営推進会議の活性化と職員の積極参加斡旋</li> <li>・地元保育園、小中学校、子ども会等訪問会</li> </ul>
利用者サービスの向上	①サービスの質の向上 ②家族との連携強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>・排泄機能強化、褥瘡管理体制の確立</li> <li>・特養にてユニット介護体制の復活</li> <li>・多機能サービス内容充実、GH 認知症ケア充実</li> <li>・利用者及びご家族からの苦情・要望・意見を集め改善に生かしていく体制検討</li> <li>・委員会主導で地域ぐるみの防災訓練実施</li> </ul>
人材確保 人材育成	①退職者を最小限に ②目標人数の雇用 ③新入職員定着支援 ④職員研修の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の要望意見を施設運営に生かす体制の構築</li> <li>・計画的無期雇用転換（責任と役割の明確化）</li> <li>・面接会積極参加・法人ホームページでの求職活動</li> <li>・各種方法にて介護の魅力発信</li> <li>・高齢者雇用・障がい者雇用・外国人雇用の可能性の模索</li> <li>・人材紹介業者等の予算内での有効活用</li> <li>・多機能の登録増加に伴う必要人員の検証</li> <li>・研修委員会主導で研修計画実行</li> <li>・多様化する働き方を受け入れる体制構築</li> <li>・職員ごとの希望研修の把握（1次考課者）</li> <li>・介護技術向上</li> <li>・たん吸引、中堅職員育成、リスクマネジメント等</li> </ul>
職場環境改善	①ワーク・ライフ・バランス実現 ②業務改善	<ul style="list-style-type: none"> <li>・有給休暇取得率及び時間外労働時間の目標達成</li> <li>・育児や介護に関する支援制度の個別斡旋</li> <li>・リフレッシュ休暇規程の見直しと、消化率向上</li> <li>・新委員会による業務改善</li> </ul>

