

令和元年度 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. 令和元年度 法人全体の経営方針・重点目標

1. 経営方針

昨年度は、台風 21 号に被災し屋根の破損をはじめ屋外構築物に大きな損害を出すこととなり、予想外の修繕費用を計上することとなりました。またラックにおいては建物、設備、器具備品等において経年劣化が多くみられ、大規模修繕、設備更新、備品の買換えなどが課題となっています。これらの現状を正確に把握し、大規模修繕・設備更新計画の作成と資金計画を立案します。

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利用者サービスの質の向上 ④人材確保（人材育成） ⑤職場環境改善及び働き方改革実行 と定め、職員一丸となり取り組みます。

2. 重点目標

(1) 健全経営

大口出費が想定される中、健全経営を「資金収支及び損益での黒字決算と安定した資金繰り」と位置付けその達成に取り組みます。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 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
- ・小規模多機能事業所の登録定員増加のための取組 など

- ② 大規模修繕・設備更新等の計画作成と資金計画
 - ・施設建物や設備等について、第三者による客観的視点での状況診断の実行
 - ・優先順位を定めて直近 5 か年の建物修繕・設備更新計画の立案
 - ・年度内で分配可能な上記支出の上限を経営分析指標に基づき算出
- ③ 経費節減
 - ・新電力導入による料金推移の把握とデマンド管理の徹底
 - ・人件費比率目標を 66%と設定し業務効率を図る
 - ・業務の無駄、消耗品の無駄、時間の無駄を見つけ、減らす取組

(2) 地域貢献・地域交流

当法人が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、行事の企画実行を「つなぐ」活動と名付け、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 法人等と業務連携して取り組みます。

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。

神戸町認知症地域支援専門員として当法人より 1 名派遣し、認知症地域啓発や地域ぐるみでの認知症ケア体制の構築に貢献します。

(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
神戸町区町会副会長	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	橘 徳三
特養りんどう：家族代表	馬淵 純一

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。

排泄ケアを重点的に見直し、排泄支援加算の取得を目指します。

神戸町福祉避難所に指定されたラックを中心に、災害対策強化を進めます。消防訓練等の充実や、広域災害時の応援職員派遣のための体制整備に取り組みます。

(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、りんどう祭	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、ラック夏祭り 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	

その他各種団体が行う慰問活動や高齢者向けレクレーションなどに積極的に応募し、入所者の方がその生活に楽しみを感じられるよう工夫します。

(4) 人材確保（人材育成）

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。

当法人は平成 30 年度、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、最高グレード「G1」認可を受けることができました。認定要件である職員の育成や介護の魅力発信、計画的法人運営などに継続して取り組みます。

※ 職員研修計画は別紙のとおり

(5) 職場環境改善及び働き方改革実行

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。

今年度内にシフト表作成、労務管理ソフトをシステム開発会社と協力し導入します。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。

働き方改革として、多様化する働き方を受け入れ、その働き方に対応した就業規則や給与規程への改定を行い、処遇の改善に努めます。

人事考課に関連する業務の見直し（スリム化）をし、職員の声を反映したシステム改善を行います。

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"> ・空床期間減少のための待機者確保 ・関係各所との積極的交流・営業活動 ・りんどう拠点との待機者情報共有 ・大規模修繕や備品更新の計画的実行
地域貢献・地域交流	①介護相談窓口の周知 ②家族との交流 ③「つなぐ」活動 ④施設設備を地域へ解放 ⑤実習生等受入	<ul style="list-style-type: none"> ・法人ホームページ活用 ・利用者家族に対し家族会等の企画実行 ・利用者と地域住民との交流活動を企画実行 ・認知症地域支援推進員の派遣 ・地域へ向け、多目的室利用を広報 ・福祉人材の育成支援、職場体験等受入 ・「子ども参観日」企画実行
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"> ・看取りケア、認知症ケアの充実と個別化 ・ユニット独自のサービス提供体制模索（地域密着型） ・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取組 ・福祉避難所としての役割や備蓄の確認 ・排泄支援加算取得に向けた取組み
人材確保 人材育成	①退職者を最小限に ②目標人数の雇用の維持 ③新入職員定着支援 ④職員研修の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・スタッフカード制度の周知と活用斡旋 ・計画的無期雇用転換（責任と役割の明確化） ・法人ブランディング戦略と広報力強化 ・各種方法にて介護の魅力発信 ・高齢者雇用・障がい者雇用・外国人雇用の可能性の模索 ・看護人材紹介業者等の予算内での有効活用 ・新卒採用2名の定着支援 ・職群に応じた役割と責任の共有のための研修 ・介護技術向上研修
職場環境改善 及び働き方改革	①ワーク・ライフ・バランス実現 ②業務改善	<ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇取得率及び時間外労働時間の目標達成 ・育児や介護に関する支援制度の個別斡旋 ・リフレッシュ休暇規程の見直しと、消化率向上 ・多様化する働き方を受け入れる働き方改革 ・労務勤怠管理ソフトの導入と定着

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"> ・空床期間減少のための待機者確保 ・関係各所との積極的交流・営業活動 ・ラック拠点との待機者情報共有 ・多機能連絡会、ケア会議等への参加 ・多機能泊り・通い利用率を前年度より上げる
地域貢献・地域交流	①介護相談窓口の周知 ②家族との交流 ③「つなぐ」活動 ④実習生等受入	<ul style="list-style-type: none"> ・法人ホームページ活用、施設玄関に看板設置 ・利用者家族に対し家族会等の企画実行 ・地域共生委員会を中心につなぐ活動企画実行 ・運営推進会議の活性化と職員の積極参加斡旋 ・地元保育園、小中学校、子ども会等訪問会
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"> ・看取りケア、認知症ケアの充実と個別化 ・特養にてユニット介護体制の復活 ・多機能サービス内容充実、GH 認知症ケア充実 ・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 ・委員会主導で地域ぐるみの防災訓練実施 ・排泄支援加算取得に向けた取組み
人材確保 人材育成	①退職者を最小限に ②目標人数の雇用の維持 ③新入職員定着支援 ④職員研修の充実	<ul style="list-style-type: none"> ・スタッフカード制度の周知と利用斡旋 ・計画的無期雇用転換（責任と役割の明確化） ・法人ブランディング戦略と広報力強化 ・各種方法にて介護の魅力発信 ・高齢者雇用・障がい者雇用・外国人雇用の可能性の模索 ・多機能の登録増加に伴う必要人員の検証 ・新卒採用2名の定着支援 ・職群に応じた役割と責任の共有のための研修 ・介護技術向上研修
職場環境改善 及び働き方改革	①ワーク・ライフ・バランス実現 ②業務改善	<ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇取得率及び時間外労働時間の目標達成 ・育児や介護に関する支援制度の個別斡旋 ・リフレッシュ休暇規程の見直しと、消化率向上 ・多様化する働き方を受け入れる働き方改革 ・新委員会による業務改善 ・労務勤怠管理ツールの導入と定着

