

令和2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2年度 法人全体の経営方針・重点目標

1. 経営方針

昨年度は、管理職を中心に外部専門家のコンサルを受けながら「働き方改革」として同一労働同一賃金、多様化する働き方に備えた就業規則や給与規程の再設計を行いました。離職率が14%から5%まで下がり、また新卒職員も5名の採用を実現しており、人材確保から定着・育成というステージに重きを置いた一年でした。

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・業務報告を行ってまいります。

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 ⑥施設内の衛生管理徹底と感染症予防 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

職員の安定による人件費増加が想定される中、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

- ・ **ラック通信設備更新**
- ・ 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

- ・ 冷暖房使用方法の検討とエコ意識啓発活動
- ・ 昇給率の検討と人件費比率目標を 67% 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を企画実行する「**つなぐ**」活動は、**冬場の活動休止を見直し、活動期間の拡大を目指します。**

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。

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	戸川

(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。

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。

新型コロナウイルス感染防止のための行動指針を定め継続・周知徹底します。
 身体拘束廃止・感染症予防対策強化・事故防止に取り組みます。委員会の実施、外部研修派遣、第三者への意見を求めるなどを行い、体制強化を図ります。

(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、季節感溢れる、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・子ども会訪問・子ども参観日	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） 敬老お祝い膳
夏	七夕の会、敬老会	(ボランティア)	鍋パーティー 豪華おせち料理
秋	運動会、紅葉狩りながら号お出かけラック祭	日本舞踊・朗読・三味線演奏・音楽療法	喫茶コーナー
冬	年始の会、節分ひな祭、温泉ツアー	各種演技・カラオケ傾聴 など	かき氷デー

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）

さまざまな取り組みの成果か、別に定めた人員体制計画に基づく人員は確保できています。今後は法人離職率5%以下を目標に定め、定着・育成に重点的に取り組みます。前年度に取り組んだ「働き方改革」が施行されるため、職員への周知や取組の継続に尽力します。

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、動画研修を導入し、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。

ここ数年、新卒雇用ができておりまた離職ゼロを達成していることから、厚生労働省の定める「ユースエール企業」認定を受けるべく準備を進めます。

※ 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の定着

各事業所において、所定外労働・時間外労働は月平均5時間以下を達成し、今年度も継続します。勤務時間内会議の実現や業務効率化、シフト作成及び勤怠管理ソフトの導入・定着、時間外労働に関する意識改革研修を行うなど、管理職及び指導職の時間外労働削減にスポットを当てて取り組みます。

有給休暇取得率70%を目標に定め、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を休暇取得促進と並行して行い「プラチナくるみん認定」取得を目指します。

ハラスメント防止規程の見直し・周知・啓発、相談窓口の周知、不利益取り扱い禁止の広報などに取り組み、職場内におけるハラスメント防止対策を強化します。

一般事業主行動計画を更新し、女性活躍促進、次世代育成、育児及び介護と仕事の両立支援に取り組みます。

短時間正社員制度、子の看護休暇等の時間単位取得などに取り組みます。

(6) 施設内の衛生管理徹底と感染症予防

新型コロナウイルスへの対策は、今後季節を問わず必要となってくるでしょう。感染対策委員会を強化し、施設内の衛生管理を見直し、徹底します。

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 ②人件費比率 68%以下	<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 ・事務局機能強化
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 ・24Hシートの導入と活用（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 ・身体拘束廃止・感染対策・事故防止強化
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 ・初任者研修（実務者研修）受講斡旋 ・新卒採用2名の定着支援（ユースエール認定視野） ・職群に応じた役割と責任の共有のための研修 ・動画研修制度導入と有効活用
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 法人離職率 5%以下 ②業務改善	<ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇取得率 70%、時間外労働時間 5H/月 ・育児や介護に関する支援制度の周知と斡旋 ・プラチナくるみん認定取得 ・ハラスメント防止体制の強化 ・シフト作成・労務勤怠管理ソフトの定着

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 ④人件費比率 68%以下	<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 ・利用者家族に対し家族会等の企画実行 ・つなぐ活動の企画実行（期間拡大） ・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 ・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・意見を集め改善に生かしていく体制検討 ・身体拘束廃止・感染対策・事故防止強化 ・宿直員業務の安定
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 ・初任者研修（実務者研修）受講斡旋 ・多機能の登録増加した場合の必要人員の検証 ・新卒採用 2 名の定着支援（ユースエール認定視野） ・職群に応じた役割と責任の共有のための研修 ・動画研修制度導入と有効活用
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 法人離職率 5%以下 ②業務改善	<ul style="list-style-type: none"> ・有給休暇取得率 70%、時間外労働時間 5H/月 ・育児や介護に関する支援制度の周知と斡旋 ・プラチナくるみん認定取得 ・ハラスメント防止体制の強化 ・ソフト作成・労務勤怠管理ソフトの定着