

令和4年度

梅津富士園事業計画

# 社会福祉法人 富士園

## 法人の理念

社会連帯の思想を基本理念とし、公平・公正な法人運営に努める

良質な福祉サービスを提供し、地域社会の福祉向上に向けた諸活動の拠点として法人機能を挙げ地域に貢献し信頼を得るよう努める

人間としての人権や人格を尊重し、幸福を追求する

公益性のある仕事を自ら開拓し発展させる

幼児、高齢者、家族、誰もが安心して利用できる健全な複合施設としての独自性を発揮し、活力ある経営に努める

## 基本方針

社会福祉事業法に対応し財政基盤を強化し健全かつ活力ある経営に努める

施設の経営資源・人・金・物の配備により経営環境に応じた収益の最大化に努める

良質な福祉サービスの礎である職員の良い職員処遇を確保する

サービス内容に関し積極的な情報公開を実施する

施設の安全な居住環境を考慮し、常に老朽化する諸設備の環境整備に努める

苦情解決制度と第三者評価体制を推進維持する

# 老人ホーム梅津富士園

## 施設理念

—すべての行動は利用者の視点からスタートします—

- お年寄りと家族の気持ちにお応えする心を基本とする
- お年寄りのいきいきは私たちのいきいき、すべての介護はお年寄りを敬い、お年寄りの視線に立って対応し、社会から信頼されよるこばれる最も進んだ適切な介護を目指します

## 行動目的

- マニュアルを基礎に、介護技術を向上し常に利用者を楽しくさせる
- 職員間のコミュニケーションを更に推進し、職員の活性化を図る
- 自信と誇りにあふれるプロをめざし、専門職員の必要資格取得の推進
- パートナーと協力し自ら率先して仕事の質を高める指導研修
- 介護職員との連携による24時間看護体制作り
- コンピュータシステムの各部署稼働によるデータ作成の軽減
- 情報感度をみがきいつも『なぜ』と問いかけ、摩擦を恐れず改革を進める
- 人的資源としての人材育成の長期研修目標を推進する
- 人材育成の基本となる人事考課制度の活用強化
- 身体拘束を排除し、事故防止に最大限の努力する
- 公報活動の強化・園の特徴を外部に知らしめる
- 広報誌「園だより」発行等々による知名度向上策の推進
- 「ボランティアの会」との活動連携の推進
- 「後援会」組織の強化、会員数増加に応援する
- 地域関係各種団体との連携及び総合理解を促進する
- 行政、学校、企業からの「実習生」受け入れの全面協力

## 施設で使用している標語

- パンフレットに使用 【であい、ふれあい、たすけあい、愛があふれる園】

➤ 名刺に使用

—幼児からお年寄りまで共に過ごす—  
社会福祉法人富士園・梅津富士園

➤ 職員支給衣服に  
各自の名前と共に使用

元気のお手伝い  
**梅津富士園**

# 令和4年度 事業計画

特別養護老人ホーム  
相 談 員

- 持続可能な運営のための業績確保
- 多職種連携による科学的介護を基盤とした効果的かつ質の高い介護サービスの提供
- 多職種協働・連携による感染症や災害への対応力強化

## 【数値目標】

サービス形態	定員	目標値	備考
特養（従来型）	50床	97%	年間平均稼働率
短期入所（空床型）	4床	98%	〃

### 1. 安定した収益の確保

#### （1）入退所に伴う空床期間の軽減

- ・ 需要予測に応じた優先入所待機者の確保（最低5～10名程度）
- ・ 速やかな入所調整（1週間～1ヶ月以内）
- ・ 入院者の抑制（入所、利用者の現病、既往歴の把握、医療職連携による日々の健康管理強化）

#### （2）新たな利用ニーズの発掘

- ・ 営業活動の強化（居宅介護支援事業所への訪問やFAXによる空床案内）
- ・ 緊急等、突発的サービス利用相談における柔軟的対応（迅速なサービス利用判断と受入れ）

#### （3）他施設との差別化と選ばれる施設へ

- ・ 当園独自（富士園の強み・魅力）の付加価値サービスの確立と積極的な発信
- ・ 定期的なサービス内容の分析及び見直しによる利用者満足度の向上

#### （4）業務の効率化による継続的なコストカットの徹底

- ・ 業務改善（適正かつ能力に応じた業務分担、業務内容見直し、ICTの有効活用等）
- ・ 業務の効率化（業務手順、ノウハウの整備）
- ・ 超過勤務の抑制（個々のスキルアップ、能力に応じた人材配置）

#### （5）介護保険改正に係る対応

- ・ 介護保険報酬改定時の適切な対応及び算定構造における的確な把握
- ・ 改正内容の精査及び算定可能な加算申請の実施

### 2. 個別重視のケアマネジメントの展開

#### （1）的確なアセスメントによるニーズ抽出

- ・ 利用者が有する可能性を最大限引き出せる課題の洗い出し

#### （2）LIFEによるビッグデータの有効活用

- ・ エビデンスに基づいた自立支援・重度化防止等のためのPDCAサイクルを機能させる。

- (3) 介護支援専門員としての専門職性の向上
  - ・最新の高度かつ専門的な技術や知識の習得み向け自己研鑽に励み、利用者へ還元する。
- (4) コロナ禍における家族との連携強化
  - ・リアルタイムでの提供による情報共有（日常の生活の様子、体調変化の様子等）
  - ・家族の安心感を生み出すためにより多くの要望を吸い上げることに努める。
  - ・家族からの要望を真摯に受け止め、可能な限り、早期実現につなげる。
- (5) 社会福祉法人としての地域貢献
  - ・当園が有する資源（人材、設備等）を最大限、地域へ還元する。
  - ・当園の特徴を最大限活かした地域の福祉人材の育成協力へ尽力を尽くす。
  - ・行政や地域包括支援センター等開催の研修会や会議へ職員を派遣（地域の一員としての参画）
  - ・地域住民との交流（地域の防災訓練への参加、ボランティアの受け入れ及び育成等）
  - ・法人としての地域共生社会推進の協力対応
  - ・緊急措置入所、緊急ショートステイ等依頼に対する柔軟な対応

### 3. 感染症や災害等への対応力強化

- (1) 新型流行感染症や災害発生に関連する動向や情報への注視、自主防衛機能の強化
  - ・施設内での確実な情報共有
  - ・必要に応じた法人内外との相互応援協力
  - ・各種 訓練、研修への参加による感染症対策の強化（発生を想定した他部署応援体制のシミュレーションの実施）
  - ・法人機能を最大限活かした利用者全てへの安全確保と安定的かつ持続的運営（BCP策定やマニュアルの適宜見直し）
  - ・法人が保有するスキル（感染症対策・災害対策）の積極的な普及啓発活動（地域への還元）
  - ・地域との協力・応援・連携体制の構築

### 【中・長期計画】

中期計画（3～5年）	長期計画（5年以上）
<ul style="list-style-type: none"> <li>● 健全かつ持続可能な施設運営（年間目標稼働率の達成と維持）</li> <li>● 次期報酬改定への対応（既存加算の取得維持、取得可能な新規加算の検討等）</li> <li>● コスト削減の徹底</li> <li>● ハイスキル人材の指導・育成（個別能力の引き上げ）</li> <li>● エビデンスに基づいた高水準なケアマネジメントの展開</li> <li>● 感染症・災害発生時における危機管理能力の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 中期計画の稼働修正</li> <li>● 健全かつ持続可能な施設運営</li> </ul>

# 令和4年度 事業計画

特別養護老人ホーム  
介 護

認知症高齢者や身体的重度の高齢者の増加に伴い、技術や知識・専門性が求められていくなかで、介護職員が担う責任や役割は大きい。技術や知識・専門性を高めていくことで、施設で生活される高齢者の安心・安全・質のよい生活の提供を図り、施設理念でもある「すべての行動は利用者の視点からスタートします」を常に考えていけるような人材を育てながら、職員の定着及び採用につながるような魅力ある職場づくり、環境を整えていく。また、感染予防対策を講じ、利用者の生活の質の維持につながるような関わりを深めていく。

## [年間目標]

### 1. 職員の資質向上及び魅力ある職場づくり

施設内研修を充実させ、知識・技術・専門性の向上を図る。

#### ①研修計画にそった研修の実施（毎月実施）

- ・法制度で定められた研修を確実に（関係法令・身体拘束・プライバシー保護・事故予防）
- ・看取りの研修を継続する。（理念・心身機能の変化・急変時の対応・チームケア・家族支援・死生観）
- ・認知症に対する理解を深め、どのような対応の仕方が最適なのかなどを学ぶ機会をつくる。
- ・介護技術（拘縮予防・ポジショニング・移乗・排泄・食事）に対して振り返る機会をつくる。

#### ●研修計画（案）

	特養会議
4月	看取り研修(理念)／関係法令について
5月	身体拘束(人権擁護)／プライバシー保護
6月	看取り研修(心身機能の変化/急変時対応)
7月	事故予防(緊急時対応)
8月	介護技術(ポジショニング/拘縮予防)
9月	認知症研修
10月	看取り研修(チームケア/家族支援)
11月	介護技術(排泄/食事)
12月	認知症研修
1月	看取り研修(死生観)
2月	介護技術(移乗/体位変換)
3月	認知症研修

## ②魅力ある職場づくりのために業務改善等を検討する。

- ・有休取得の推進や残業軽減のために業務の見直し等をする。
  - \* 有給取得率（特養）：60%以上/年
  - \* 残業平均（特養）：10時間以内/月
- ・職員間の声かけを重点的に行い、報告・連絡・相談の体制を強化・職員間の協働が円滑にできるようにし、人材の定着の為に指導方法や面談内容を検討し、退職者をなくす。
- ・見守りセンサー等の設置により事故予防等の推進を図る。
- ・実習生の受け入れ及び指導、声かけを通じ、人材育成・採用につなげる。

## 2. 利用者の個別ケアに向けた取り組み

利用者個々のアセスメントをしっかりとし、利用者把握、利用者の健康維持に努める。

各職種と連携し記録の整備を行う。

利用者個々の生活習慣、スタイルに合わせたケアが提供できるようにする。

- ①感染予防対策を講じながら、利用者の身体状況、認知症状の低下予防、維持に努める。
- ②コロナ禍であってもできる行事を検討、実施する。

## 3. 加算取得に向けた取り組み

### ①身体拘束廃止のための取り組みの継続と充実

- ・毎月の身体拘束廃止委員会を継続し、事例検討等を実施する。
  - \* 身体拘束件数：0件の維持
- ・身体拘束廃止にむけたマニュアルを整備し、施設内研修を充実させる。
  - \* 身体拘束についての研修：2回/年（全体会議・特養会議）

### ②LIFEを活用した根拠ある介護の推進

- \* LIFEの入力：利用者の状況に応じた入力・提出

## [中期目標：3年（令和4年～令和6年）]

- ・法制度に沿った研修を行い、基礎的な知識、技術を身につけることができるようになる。
- ・認知症に対する知識・技術の研修を行うことで、認知症を抱えている利用者の世界観（日々感じておられること）が理解できるようになる。
- ・キャリアに応じた能力を開発していく（介護福祉士及び認知症介護実践者研修修了者の割合の増加を目指す）。

## [長期目標：5年（令和4年～令和8年）]

- ・基礎的な知識、技術の実践及び応用に結びつけることができるようになり、リーダーとしての資質を養う。
- ・各職員が認知症に対する理解を深め、認知症の病状別の言葉かけ、関わり方が不備なく行え、また、利用者の気持ちに寄り添った統一したケアが提供できるようになる。
- ・キャリアを活かした関わりができるようになる（認知症介護実践リーダー研修修了者または介護福祉士ファーストステップ研修修了者の割合の増加を目指す）。

# 令和4年度 事業計画

医 務 室

**他職種と協働しながら、感染予防対策を踏まえた生活環境を整え、ご利用者の残存機能を維持し、日々の健康状態の変化を察知する。**

※高齢者は新型コロナウイルス感染症に罹患すると重篤化しやすい。施設内に感染症を持ち込まない、拡げない対策を継続しながら、利用者が末永く安定した体調を維持出来るように健康管理を行う。

## 1. 感染予防対策を踏まえた生活環境を整え、健康を維持する

新型コロナウイルス感染症の影響で、面会やイベントの制限、外出や他者と交流する機会の減少が長期化し、ADLの低下、認知症状の進行に繋がっている。他職種と協働しながら、感染予防対策を踏まえた個々の生活を整え、楽しみや喜びを感じながら、残存機能の維持、健康の維持に繋げていく。また、口腔ケア・皮膚ケア・拘縮予防ケア、感染予防対策の研修・勉強会を開催し知識・ケアの向上を行う。

## 2. 医療と介護の連携による看取り対象者の積極的な受け入れを継続する

利用者が終末を迎える傾向として老衰が多いが、癌による終末も多くなっている。癌末期における精神的負担に配慮しながら、利用者本人及び家族の意向に十分に寄り添い、期待に応えたケアを行う。医療機関への転院（ホスピス）を望まれない場合は、看取り介護の積極的受け入れと当園で最大限できる範囲の看取り介護を行うことで安心・安楽・安寧な生活につなげる。

## 3. 入院者総数の減少（前々年度総数：23名、前年度総数：19名 R4.2.25 現在）

日々の健康管理において迅速かつ的確な体調予測判断で早期治療につなげ、重症化を予防する。

## 4. より専門性の高い認知症ケアの実践（施設独自の付加価値を高める）

認知症発症人口が急増する社会情勢とともに専門性のあるニーズ需要も高くなる。専門性の高いスキルを身につけ、重度認知症の方を積極的に受け入れて、認知症ケア専門施設に引けを取らないサービスを提供していく。

## 5. 他職種連携における褥瘡ゼロを継続する

他職種と連携し、入所者個々の褥瘡発生に係るリスクについてモニタリングし、褥瘡予防ケア計画立案、実施し、褥瘡ゼロを継続する。

## 5. 施設内に感染症を持ち込まない、拡げない対策を継続する

前年度、新型コロナウイルス感染症に12月にご利用者1名、2月に職員1名が罹患し、それぞれ感染拡大予防対策を実施した。日頃から職員は新型コロナウイルスに感染しないように感染予防対策を実施している。感染予防対策を見直しながら、感染症を持ち込まない、拡げない対策を継続する。



## 【看護業務計画】

<p>(1) 利用者の健康管理</p>	<p>① 健康状態の把握</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員間の連絡を密にし、疾病の予防と予測を行う。</li> <li>・ 定期健診の継続と結果考察の実施を行う。</li> </ul>
	<p>② 感染対策の徹底</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 感染対策委員会を継続する。</li> <li>・ 感染症・専門知識のマニュアルを定期的に見直す。</li> <li>・ 感染症を予防する体制を継続し、平常時から対策を実施するとともに感染症発生時には迅速な対応を行う。</li> </ul> <p>インフルエンザワクチン接種 嘱託医により11月頃実施予定。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p style="text-align: center;"><b>6月～9月 食中毒予防期間</b></p> <p style="text-align: center;"><b>11月～4月 感染対策強化期間</b> (インフルエンザ、ノロウイルス)</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 安心・安全に過ごすために環境整備を徹底する。</li> <li>・ 感染症発症時のシミュレーション実施研修・勉強会・全体研修会を継続する。</li> </ul>
	<p>③ 定期健康診断</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年に1回の健診（結核検診も含まれる）</li> </ul>
	<p>④ 健康の維持</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>口腔ケアの充実</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>i 疾病予防の中でも重要なポジションを占める援助である。</li> <li>ii 歯科医、歯科衛生士による口腔ケア指導の実施・継続をする</li> <li>iii 口腔ケア指導の内容を習得し、日々実施していく。</li> <li>iv 個別のケアに努め、経口摂取の維持や誤嚥性肺炎の予防に努める。</li> </ul> </li> <li>・ <b>認知症ケアの充実</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>i 尊厳を保持する。</li> <li>ii 認知症を正しく理解し、穏やかな生活をすごせるよう適切なケアを行う。</li> </ul> </li> <li>・ <b>拘縮予防対策</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>i 特にベッド上で、過ごす時間が長い方に対して、重力に反した動きを加えることで可動域を拡げていく。</li> <li>ii 良肢位を保った(安楽)体位ケアを行う。</li> </ul> </li> <li>・ <b>褥瘡予防対策</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>i 褥瘡のみに限らず、皮膚の健康を意識した援助を行う。</li> <li>ii 褥瘡委員会を継続し、事例検討や知識を深めるための勉強会を行い、予防に努める。</li> </ul> </li> <li>・ <b>内服薬の管理</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>i 正確に投与するため、薬札を大きく見やすくし、2名以上の職員で2重確認を行う。</li> <li>ii 管理方法については施設対応する。</li> </ul> </li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>・受診への対応 <ul style="list-style-type: none"> <li>i 定期・臨時受診の判断と計画を立て、他部署の協力を得て行う。</li> <li>ii 家族への連携調整を行う。</li> <li>iii 入院中に関しては定期的に状態把握を行う。</li> <li>iv 必要に応じて嘱託医との家族面談を行う。</li> </ul> </li> </ul>
(2) 嘱託医・協力病院の協力体制の維持	①医療連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連絡を密に行うことで、利用者の身体変化や取り巻く状況の変化などに対応していく。</li> </ul>
(3) 尊厳ある生活の維持	①生活歴(趣味・嗜好等)を大切に する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・入所された時にはすでに高齢であり、体調の急変が起こりうる年齢である。看取り宣言を受ける前の安定した時期から本人や家族の思いを聴きとり、希望を実現できるよう支援していく。 <u>(例：外出、散策、旅行など)</u></li> <li>・尊厳ある看取り介護 <ul style="list-style-type: none"> <li>i 本人・家族の意志・希望を組み入れたケアプランの作成・実施。</li> <li>ii 本人・家族との信頼関係を保つ。</li> <li>iii 他職種間との連携及び情報供給を密にする。</li> <li>iv 各専門職の権限・責任・能力を理解した上で協働する。</li> </ul> </li> </ul>
(4) 看護師の知識・判断力の向上	①スキル向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医務室内勉強会を年4回開催する。</li> </ul> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>5月 認知症ケア</li> <li>8月 口腔ケア</li> <li>11月 拘縮予防ケア</li> <li>2月 スキルアップが必要な項目</li> </ul> </div>



令和2年4月			令和3年3月			令和4年3月		
並	8	23	並	4	9	並	5	11
ほぐし	(4)		ほぐし	(1)		ほぐし	(1)	
きざみ	15		きざみ	5		きざみ	6	
極きざみ	8	25	極きざみ	12	38	極きざみ	6	35
ゼリー	6		ゼリー	6		ゼリー	15	
ミキサー	11		ミキサー	20		ミキサー	14	

## 7. 栄養ケアマネジメントの充実

- ・利用者一人一人の状態を把握し、他職種と共同し施設ケアプランに基づき、利用者の課題解決のため栄養ケアを実施する。また、可能な限り利用者の嚥下・咀嚼能力に合った食事提供の実現を目指す。
- ・介護職、看護師、調理師、管理栄養士が連携を密に取ることで、利用者の嚥下・咀嚼能力や嗜好、体調の変化などを把握し、食事摂取量と体調の維持を図る。
- ・研修などにも可能な限り参加し、栄養ケアマネジメントの業務の向上を図る。
- ・褥瘡マネジメント加算に伴い、引き続き亜鉛強化食品を使用しつつ、適正な献立作成を行う。また、カルライスを使用するなどカルシウム充足率を70%以上（月平均）目指す。

### 【長期目標】

- ・味の安定提供を目指す。
  - \* 新しいメニューの導入や現メニューの内容を再検討
  - \* 食べやすく食への意欲がわくような食事提供

# 令和4年度 事業計画

デイサービスセンター

**稼働率を維持しつつ、デイサービスの強みを作る。**

## 【年間目標】

### 1. 稼働率について

全体として

目 標 平均利用人数23人（稼働率 76%/月 定員30人）

平日、全体の詳細目標

平日（月～金）平均利用人数25人（稼働率 83%/月）

土曜日 平均利用人数15人（稼働率 50%/月）を維持。

2. 職員のスキル、提供ケアの向上をしていく為の土台を作る。
3. 梅津富士園デイサービスの強みを作る為の土台を作る。
4. 書類・請求関係業務の安定化を図る。

## 【目標達成の為必要な3項目】

### 1. 現場力向上（フロア、入浴業務、チームワーク）

（1）どの職員でも平均的に業務をこなし、業務時間内、又は指定時間内に終える事が出来るようにする。

（2）職員の技術等によるケアの質のバラつきを無くし平均化を図る。

#### ①現場業務（フロア、入浴）の明確化

- ・どの職員でも平均的に業務をこなし、業務時間内、又は指定時間内に終える事が出来るようにする。
- ・職員の技術等によるケアの質のバラつきを無くし平均化を図る。

#### ②継続的な指導体制の構築

- ・新人職員の定着化を図る。
- ・職員の技術等によるケアの質のバラつきを無くし平均化を図る。
- ・職員間のコミュニケーションを図る。

#### ③運転可能車種を増やす

- ・送迎の選択肢を増やし、受け入れ可能人数を増やす。

### 2. 職員育成・スキル向上

- （1）研修の充実化とPDCAサイクル
- （2）レクリエーションの多様化
- （3）介護技術の向上
- （4）継続的な指導体制の構築

### 3. 書類業務

- (1) 新規利用者の必要な業務内容を明確化しマニュアルを作成する事で業務効率を改善し、業務可能職員の偏りを減らす。
- (2) 書類作成時（モニタリング・通所介護計画書等）のマニュアルを作成し、業務効率を改善し業務可能職員の偏りを減らす。
- (3) PDCAサイクルを活用して適宜見直し、改善する。

## 【長期目標】

### ☆5つのブランディング

1. 機能訓練指導員のいるデイ
2. 同じ敷地内に保育園併設されている事を活かしたデイ
3. 京都市の作物を使用した手作りにこだわった食事
4. 富士園のレクリエーションが自慢
5. 富士園での入浴（富士の湯）でリラックス

※2. 3の他部署（保育園、調理）と連携していく項目については今後検討していく。

※1. 5については今後検討していく。

※4. について確立していく為、下記計画にて実施して行く。

令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度
書類・請求関係					
マニュアル・組織・ ルールの作成	マニュアル・組織・ ルールの運用、見直し、改善	マニュアル・組織・ ルールの運用、見直し、改善	マニュアル・組織・ ルールの運用、見直し、改善	マニュアル・組織・ ルールの運用、見直し、改善	マニュアル・組織・ ルールの運用、見直し、改善
⇒書類・請求関係の安定化を図る					
職員育成・スキル向上					
	土曜日のカラオケ機器の活用と成功例の取集	カラオケ機器を全曜日に有効活用している、以前のレクリエーションと融合する。	梅津富士園デイサービスのレクリエーションを確立する	梅津富士園デイサービスのレクリエーションを確立する 新しいレクリエーションを模索して行く	梅津富士園デイサービスのレクリエーションをバージョンアップしていく。
レクリエーションの定期的な企画、実行	レクリエーションの定期的な企画、実行				
余暇活動の充実	余暇活動の充実				
	+	+	+	+	+
	研修とPDCA	研修とPDCA	研修とPDCA	研修とPDCA	研修とPDCA
	+	+	+	+	+
	職員育成、指導 介護技術の向上	職員育成、指導 介護技術の向上	職員育成、指導 介護技術の向上	職員育成、指導 介護技術の向上	職員育成、指導 介護技術の向上
⇒梅津富士園デイサービスの強みを作り、明確化していく。					
⇒職員のスキル向上、提供ケアの向上を目指していく。					

# 令和4年度 事業計画

居宅介護支援事業所

全ての行動は利用者の視点に立って行動し、公正・中立を是とし、寄り添いの姿勢を大切にし、自立支援を目指す。

## 【基本方針】

上記理念を達成する為、職員一人一人の技能を高め、職員全員で協力し合える体制を作り、地域や法人に貢献していけるよう努める。

これらの理念・方針を達成するため、以下の計画に基づいて行動する。

## 【年間計画】

### 1. 専任ケアマネジャーが4名

事業所の給付管理数は、令和3年4月に170件（内、介護予防8件）、

令和4年2月の給付管理見込みは、173件（内、介護予防8件）。

専任4名の担当数は、2月現在で、平均40件（介護予防0.5換算）となっている。

来年度も、今の給付管理数を継続できるように努める。

### 2. 地域包括支援センターの業務負担軽減のため、平成30年8月から予防給付の委託を開始。

今後も継続していく。

### 3. 職員各自が、研修等に積極的に参加し、資格の維持、資質の向上等に努める。 特定事業所加算Ⅱを続ける。

### 4. 法人への貢献

安定した体制を維持することにより、事業所の収益を安定させ、法人全体への収益向上にも寄与する。

担当する近隣の利用者に、当法人の良さをアピールし、サービスを利用していただけるように適宜紹介し、サービス事業所にも利用者目線に立って、より質の高いサービスに特化できるように、助言、提案等を行っていく。

## 【中期・長期計画】

専従人数を5名以上に増やし、全体の給付管理数、収益の向上を目指す。

専従人数が多い方が、急な職員体制の変化に対応しやすく、利用者の引継ぎも円滑に行いやすい。

包括併設の利点を最大限生かせる。

# 令和4年度 事業計画

## 地域包括支援センター

高齢者が住み慣れた地域でいつまでも安心した生活が送れるよう、個々の心身の状況や変化、地域全体の課題をとらえ、また感染症や災害等日々起こりうる問題に留意し、地域・公的機関・介護サービス事業所・医療機関等と連携を図り、地域包括ケアシステムの実現を図る。

### 【年間目標】

#### 1. 介護・見守りが必要な方への支援体制の構築

- ①地域に開かれた相談窓口として、地域への広報や地域役員・行政機関・ケアマネジャー・サービス事業所等からの相談に迅速な対応ができ、またそれぞれの専門性を活かした対応を心掛ける。
- ②介護予防支援の定期的なモニタリング訪問等から在宅生活での問題・可能性等把握を行い、高齢者が日常生活を安心して送ることが出来るよう必要な助言やプランの作成を行なう。
- ③新型コロナウイルスによる訪問自粛期間において、やむを得ない訪問が必要なケースでの連絡調整・感染対策を徹底し、部署内・法人内で感染が広がった際の対応・対策を日々検討していく。
- ④3職種・加配職員を配置し、3職種の介護予防プラン件数の適正化を図り、地域課題抽出・地域ネットワークの構築への取り組み・多岐にわたる相談等地域包括支援センターに求められる業務全体に対応出来る環境を作る。

#### 2. 地域のネットワークにおける取り組みの強化

- ①地域ケア会議・社会資源構築・地域課題におけるネットワーク構築等、コロナ禍で一時ストップをしていた取組に関して、コロナウイルスの状況や経過に沿い、会議等の人数制限の開催・設備を整えZOOMを利用したりリモート開催をする等コロナ禍でも対応できる取組を行っていく。
- ②地域ケア会議を開催し、個別事例から地域課題を捉え、課題解決のため行政・地域役員・医師等医療関係・ケアマネジャー等と連携をはかっていく。また、地域で解決できない課題に関しては行政へ提言も図る。
- ③地域団体や地域行事等現存の社会資源を活かすとともに、右京区地域支え合いコーディネーターや介護予防推進センター、地域団体等と協力をし、新たな居場所作り等社会資源を構築していく。
- ④年々多発している災害に対して災害マニュアルの見直し、自主防災会とのネットワークを構築していく。また、2年後までに完成を求められているBCPの作成に向けて、取組みの可能な部分から策定を始めていく。
- ⑤地域で課題となっている集合住宅・高齢独居世帯の見守りや支援の強化を図る現状の取組に関して今年度も継続。個別事例に関しては管理会社や大家と連携を取る体制を取り対応できるネットワークを作っていく。
- ⑥地域で課題となっている認知症問題に対し、地域への啓発・ケアマネジャーや医療機関との連携・認知症初期集中支援チーム等の社会資源の活用等を行っていく。



また、認知症カフェの設立や地域や関係機関に向けた認知症サポーター講座の活発化等認知症プロジェクトを発足し、地域で認知症が暮らしやすい地域社会の構築を目指す。

- ⑦ケアマネ座談会を開催し、圏域の居宅介護支援事業所・介護施設のケアマネジャーと顔の見える関係を作り、要支援から要介護への移行をスムーズに行い、支援困難ケースへの対応・連携を図り、ケアマネジャーの抱えている課題等を共有していく。
- ⑧この2年コロナ禍による中断中止が目立った健康すこやか学級や季節のイベント等地域行事に関して、開催状況を確認しながら参加をし、地域の中で顔の見える関係作りを行う。

### 3. 権利擁護・困難ケースの相談支援体制の構築

- ①権利擁護・困難ケースの通報があれば、状況の把握を行い、右京区役所健康長寿推進課やケアマネジャー・サービス事業所等関係機関と連携を図り、早期対応・早期解決を目指す。また、職員誰もが対応できるようマニュアルを作成していく。
- ②コロナ禍の状況を見ながら地域役員・地域住民に向け、地域ケア会議や広報誌・研修会等で啓発活動として高齢者権利擁護についての意識を高めていく。

### 4. 制度改正への対応・職員の資質向上

- ①日々変わりゆく介護保険制度や総合事業に対し、職員間や市区での協議から制度への理解を深め、要支援者・事業対象者への説明・情報提供ができるよう取り組む。
- ②職員の資質向上をはかるため、積極的な研修会への参加や月1回ケース会議を実施する。また、処遇困難ケースへは複数で対応する等、それぞれの専門性を活かしながらケースへの対応をしていく。

## 【中・長期目標】

短期（1年）	中期（3年）	長期（5年）
<ul style="list-style-type: none"> <li>* コロナ禍による感染状況に配慮しながら、人数制限やリモート開催を駆使し、会議の開催・ネットワーク作り・社会資源構築等取り組みを行っていく。</li> <li>* 現在地域課題となっている集合住宅・地域での孤立・認知症・災害等重点的に関わる担当者を決め関わっていく。認知症に関しては認知症カフェの設立等具体的な取り組みを検討していく。</li> <li>* 地域ケア会議等を通し地域・公的機関・介護サービス事業所・医療が連動して関わる事のできるシステム作りを模索していく。</li> <li>* 個別ケア会議の重要性を地域や居宅へ伝え、地域課題の把握・整理が出来るようになる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 介護保険制度改正や第8期すこやかプランに沿い業務を展開していく。</li> <li>* 個別を中心とした地域ケア会議を活発化し、地域包括ケアシステム実現を目指したシステムを作り上げる。</li> <li>* 現状の業務マニュアルを強固なものにし、各職員が専門性を活かし、多種多様なケースに対応できる仕組みを作る。</li> <li>* BCPを完成し、災害や感染症等、職員皆が意識を持ち取り組める状態を作っていく。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* 高齢者人口がピークを迎える2025年問題を想定し、各職員が専門性を活かした業務を行う。また人員確保・設備面の充実も図る。</li> <li>* 梅津版地域包括ケアシステムに沿い、地域課題に迅速に対応しシステムに沿った動きをする。</li> </ul>

# 令和4年度 事業計画

事 務 所

経営基盤の安定に向けた取り組みの推進を図る。

## 【年間目標】

### 1. 運営管理

介護保険制度改正に伴って、新たなサービス提供体制への取り組みを強化しながら、利用者増や稼働率向上を目指す。

#### (1) 法令順守と利用者稼働率管理

- ①管理監督体制の強化として内部監査の実施
- ②部署毎の法令順守及び加算算定要件の確認と整備
- ③利用者稼働率管理を行い、運営環境に応じた収益の最大化に努める。

#### (2) 未収金管理の徹底

部署間での利用者未収金の情報共有と、未収金の回収を徹底する。  
未収金を発生させないための取り組みを行う。

### 2. 安全・安心・快適の確保とあらゆるリスクへの備え

#### (1) 施設整備について

- ①施設内外において安心して生活できる環境づくりを行う。
- ②保守点検・環境美化計画に基づき、施設整備・設備の保守点検や老朽化対策、器具什器等の現状把握・点検・更新に努め、施設の環境整備の充実と危険因子の排除と、美観整備・整理整頓を心掛ける。
- ③介護ソフトに続き、経理・給与・勤怠ソフトのクラウド化を行い、災害時のBCP対策を担う。
- ④文書のペーパーレス化のひとつとして、給与明細書の電子化を行う。
- ⑤老朽化に伴い電話機の機種更新をすることで全通話録音ができるようになるため、通話でのトラブルを最小限にすることができる。
- ⑥業務の効率化を図るためのIT機器や介護ロボット、介護機器の導入を検討し、パソコンや業務ソフトについても見直しを図る。
- ⑦補助金を効率的に活用した環境整備と備品の充実。

#### (2) リスクへの備え

- ①業務継続に向けた計画（BCP）の策定、研修、訓練の実施
- ②ウイルス感染リスクの予防及び発生時対応のさらなる充実

### 3. 職員の意思を反映させる施設づくり

(1) 日々の業務を行ううえで、職員間、職員相互の人間関係さらに各職種の業務を円滑に、また合理的な施設の管理・運営を進めるための意見交換や検討の場としての会議を開催していく。

\* 全体会議（対象：全職員）年6回開催（奇数月第4もしくは第5水曜日）

施設における課題、調整及び報告事項について、職員間の情報交換を行い、業務執行の円滑化、情報の共有化を図る。職員の資質向上のため、コロナ禍でも工夫し研修会を実施する。

\* 運営会議（対象：各部署長）月1回（第1水曜日）

施設における業務全体の動向を把握し、運営上の課題、調整事項等について協議・決定、課題の早期解決を図る。

\* 衛生委員会（対象：運営会議参加者）月1回（第1水曜日）

労働安全衛生法に基づき、職員の労働安全及び衛生に関する事項を調査審議する。福祉用具、車両等の適切な管理と啓発を行う。

\* 事務会議（対象：事務職員）月1回（第1水曜日）

事務における課題、調整及び報告事項について、職員間の情報交換を行い、業務執行の円滑化、情報の共有化を図る。

(2) 職員の健康管理及び労働災害の防止について

- ① 職員の身体面・精神面の負担等の把握と、心身の健康管理を行うとともに労働災害の防止に努める。
- ② 職員健康診断年1回（夜勤者は年2回実施：実施月：7月、1月）、ストレスチェック年1回（実施月：7月）、腰痛健診（実施月：7月、1月（夜勤者のみ））を実施する。
- ③ インフルエンザ予防接種年1回
- ④ 産業医等の健康相談、メンタルヘルス相談等、窓口の情報提供
- ⑤ 腰痛予防策の向上として、毎朝のラジオ体操の実施
- ⑥ 受動喫煙防止の推進、喫煙マナー啓発、喫煙情報の発信

### 4. 運営の透明化

法人の魅力をPRする機能を強化するため、ホームページの刷新およびSNSの活用。

情報公開を積極的に行い、法人・施設の事業運営に対する信頼と理解を得られるように努める。

### 5. 地域貢献

(1) 地域の防災拠点として機能強化

- ① 感染対策を講じた福祉避難所運営マニュアルの見直しと災害時の受け入れの見直し。
- ② 地域と連携した災害訓練および協力体制の構築

(2) 地域福祉の推進

- ① 新しい生活様式でのニーズの把握と情報発信や普及

## 6. ボランティア交流・後援会活動

- ①ボランティアについて、現在、感染対策のため受け入れを中止しているが、感染が収まった際は速やかに受け入れを再開する。
- ②コロナ禍で出来る範囲の会員加入・継続促進、組織強化を図る。

### 【中・長期計画】

#### 短期（1年）

- ・職場環境の見直しと問題点の把握。
- ・運営の透明化に向けた情報共有の徹底。
- ・制度改正等の情報収集と準備。

#### 中期（3年）

- ・職場環境の課題の周知・改善。
- ・研修体制の構築。
- ・運営の透明化が図れる。

#### 長期（5年）

- ・企業の特性や良さを魅力的にアピールでき、人材確保を成功できる。
- ・専門性の高い人材が定着し、収益の安定につなげる。
- ・施設の組織力を向上し、福祉サービスの担い手として、地域の支援体制を強化する。

# 令和4年度 事業計画

人 事 課

確実な人材確保、育成（研修制度）、定着（離職対策）の推進を図る。

## 【年間目標】

### 1. 質の良いサービスを提供するための、人材の『確保・育成・定着』を目指す

若者の介護離れが加速し、京都府における介護福祉士養成校の数がここ10年で10校から3校まで激減した。近年より、施設の人材確保が最重要課題となりつつある中、年々その緊急性が増してきている。

#### （1）人材の確保

##### ■就職希望者の活動状況を踏まえたアプローチ

##### ◆新卒採用者獲得戦略

##### ①近隣の大学や養成校へ、卒業生をつれて営業活動を行う。

- ・早い時期から関わりを深め採用活動にアドバンテージを持ち、他社より優位に採用活動を展開し獲得に繋げる（新卒者を増やす）
- ・近隣に住む希望者に一日体験やインターン生・アルバイト生として学生との関わりを持つるかの交渉を行う。
- ・当園で実習・インターン生・アルバイト生を終えた方への就職の斡旋や友達紹介などの実績の確立を目指す。

##### ②無資格者獲得への準備

- ・入社してから介護福祉士の資格取得に向けた徹底推進（育成フローチャート&国家試験対策の見える化した最新情報を徹底的に継続して広報する）

##### ◆中途採用者獲得戦略（欠員補充）

##### ①介護実務者研修・初任者研修の学校からの人材獲得（中途・・・一般養成学生）

- ・研修学校へ営業活動を行う。

##### ②離職者対策の強化で、中途採用の募集を極力無くす。

##### ③採用コストのかからない実務者研修・初任者研修の学校のWEB説明会等からの獲得実績をあげる。

##### ④コストの高い紹介業者は緊急以外使わず、コストの安いネット企業の獲得方法の確立。

##### ◆全体

##### ①就職施設見学説明会への誘導、WEB説明会への誘導の活動を活発的に行う。

- ②学生の動きに合わせて積極的に、各種就職フェアに参加する。
- ③就職WEBサイト&LINE&SNSを使い、活発的に情報発信を行う。
- ④実習生&大学インターン生&学生アルバイトを積極的に受入れ、福祉職場の理解とイメージアップにつなげながら、採用につなげる。

## (2) 人材の育成・定着

- ①今後さらに人材確保が厳しい状況となるため、資格や経験の有無に関わらず、採用後に2年間は、人事課研修係の研修の実施を継続し、職員の資質向上と安心感を与える。
- ②きょうと福祉人材育成認証制度「上位認証取得」に向けて整備を行う。

※離職率、平均残業時間数、有給消化率の向上

### 2022年推進事項

1. 挨拶・声かけ推進（職員の風通し対策）
  2. 残業減、残業0時間運動、
  3. 報連相の徹底（職員の風通し対策）
  4. ワークライフバランスの強化（有給消化率100%運動を実施）
- ③キャリアパスに基づき、新任職員研修、階層別研修、テーマ別研修に積極的に参加、キャリア形成に努め、OJT研修も中堅以上の職員に実施していく。
  - ④人事考課により職員各自のモチベーションアップを図るとともに、職務基準の確立に努める。  
(人事考課実施時期：5月、11月)
  - ⑤退職を防ぐため職場内の風通しを良くする目的で施設方針の明確化し、職員相談室を創設し、どの部署の職員でも気軽に相談できる体制の構築を目指す。
  - ⑥離職者対策に対する会議システム、定期的に挨拶自己評価アンケート等の継続。

## (3) 人材確保に向けての人事採用3段システムの確立

(就職希望者を1人も逃がさない為の対策)

- ①興味を引いてもらうセクションの強化⇒来園者を増やす  
(就職選択施設BEST5に入る為の対策)
  1. ホームページの強化
  2. 採用動画の強化（ロング動画・ショート動画を作成中）
  3. 就職希望者への追いかけて通知・メール・LINEの強化（活用システムの確立）
  4. SNSの強化
  5. 大学、短大、専門学校へ営業し、学生との直接の関わりできる機会の発掘強化
  6. 企業イメージブランディング（イメージ戦略）の拡大
  7. 友達紹介制度を実績の構築
- ②施設見学説明会で納得してもらい選考試験を受験してもらうセクションの強化  
(就職選択施設BEST3に入る為の対策)
  1. 誰でも話せるファイルの継続更新（希望者が納得できるまで無限に更新）
  2. 来園者特典の検討
  3. 施設の日常風景や行事等の写真の蓄積の強化。

### ③内定者が逃げない為の対策の強化

(就職選択施設BEST1になる為の対策)

#### 1. 内定通知後決定するまでの辞退対策

⇒就職希望者とのマッチングの強化

- ・本人の求める個別研修の推進企画導入予定
- ・ライバル施設より居住地が遠方の場合の対策とマッチング方法の検討

#### 2. 内定者との関わりの強化

⇒内定者研修（今年度の実績からの更なる向上）、行事参加等の強化。

## 【中期目標：3年（令和4年～令和6年）】

- ・法制度に沿った研修を行い、基礎的な知識、技術を身につけることができる人材育成をする。
- ・認知症に対する知識・技術の研修を行うことで、認知症を抱えている利用者の世界観（日々感じておられること）が理解できるような人材育成をする。
- ・キャリアに応じた能力を開発し、介護福祉士取得者・認知症介護実践者研修修了者の割合の増加を目指す。
- ・京都府における介護福祉士養成校の数が激減しており、他の人材養成機関も非常に見通しが良くない。いずれは人材確保の為、無資格者の資格を養成できる施設として、舵を切ることも視野にいれて準備をしていく。

## 【長期目標：5年（令和4年～令和8年）】

- ・基礎的な知識、技術の実践及び応用に結びつけることができるようになり、リーダーとしての資質を養う。
- ・各職員が認知症に対する理解を深め、認知症の病状別の言葉かけ、関わり方が不備なく行え、また、利用者の気持ちに寄り添った統一したケアが提供できるようになる。
- ・キャリアを活かした関わりができるようになる。（認知症介護実践リーダー研修修了者または介護福祉士ファーストステップ研修修了者の割合の増加を目指す）
- ・きょうと福祉人材育成認証制度「上位認証取得」に向けて整備を行う。
- ・国が外国人雇用を積極的に開始しているため、職員の外国語の語学力をあげる教育を強化し、外国人の雇用も検討できる環境にしていく。