

平成30年度 事業計画書
社会福祉法人 川福会

目 次

法 人	1
特別養護老人ホーム福寿苑	19
特別養護老人ホームみのわの里	26
特別養護老人ホーム布市福寿苑・真寿庵	37
介護老人保健施設 枚岡の里	45
介護老人保健施設 長田の里	49
ケアハウスひらおか	55
ケアハウス喜里川	58
川福会だいたいとうケアプランセンター	63
小規模多機能ホームごりょうの家	64
介護老人保健施設 すいれん	67
委員会活動計画	70

法人の理念

- ◎わたしたち川福会は、あらゆるネットワーク・社会資源を活かし、皆様に喜びと満足を提供できる法人をめざします。
- ◎わたしたち川福会は、地域の身近な拠点として、地域社会に貢献できる法人をめざします。
- ◎わたしたち川福会は、職員一人ひとりが、真心のこもったサービスに努め、日本一の法人をめざします。

法人の事業目的

社会福祉法人川福会は、地域における安心の拠点としての公益的役割を果たし、ご利用者が、個人の尊厳を保持しつつ自立した生活を地域社会において営むことができるよう支援すること、及び地域で「生きることに困難」を抱えている人々を支援することを目的として、次の事業を行います。

1. 第1種社会福祉事業
2. 第2種社会福祉事業
3. 公益事業
4. 社会貢献事業

法人のビジョン

1. 職員全員が川福会の理念を共有し、理念の実現に向かって、目標が事業ごとに具体的に設定され、目標を達成するために取り組む仕組みができていて、着実にそれを次のように実践している。
 - (1) 時代のニーズに合った利用者本位のサービスを常に追求する姿勢と体制があり、利用者に喜びとやすらぎが提供できている。
 - (2) 社会福祉法人の地域貢献事業のかたちを明確にとらえており、地域の事情に応じた最適な事業を展開している。
 - (3) 利用者の自己実現の達成を本旨として、そのお手伝いとよりそいのできる施設となるため、法人全体でその体制づくりを進めている。
2. 社会福祉法人の使命を果たすため、財務基盤の強化とガバナンスを確立し、社会福祉法人として自立した経営を進めている。
3. 職員が、川福会に勤務していることと川福会が実施している事業を、誇りとするとともに、他の法人が模範とする法人となっている。

続・新三か年計画書

社会福祉法人川福会
理事長 池田 清

序. 次期計画でめざす法人のすがた

社会福祉法人川福会は、平成24年5月に、創業者の志を継ぎ社会のためにどういふ法人であるべきかを明確にするため法人の理念を改めて定め、平成25年11月にはそのめざすところとしてのビジョンを策定しました。これからの3年間は、いよいよその理念通りのビジョンを達成した法人へと向かわなければならなりません。

理念に書かれているように、私たちは、「あらゆるネットワーク・社会資源を活かし、ご利用者に喜びと満足を提供できている」でしょうか。また、「地域の身近な拠点として、地域社会に貢献できる法人となっている」でしょうか。そして、「職員一人ひとりが、真心のこもったサービスに努め、日本一の法人をめざしている」のでしょうか。

そして、ビジョンとして示した、「職員全員が川福会の理念を共有」し、「理念の実現に向かつて、目標が事業ごとに具体的に設定され、目標を達成するために取り組む仕組みができていて、着実にそれを実践」し、「時代のニーズに合った利用者本位のサービスを常に追求する姿勢と体制」があり、「利用者に喜びとやすらぎが提供できており、社会福祉法人の地域貢献事業のかたちを明確にとらえ、地域の事情に応じた最適な事業を展開」しており、「利用者の自己実現の達成を本旨」としてそのお手伝いとよりそのいのできる施設」となるため法人全体でその体制づくりを進め」ているでしょうか。

また、「社会福祉法人の使命を果たすため、財務基盤の強化とガバナンスを確立」し、社会福祉法人として自立した経営を進めている」とともに、「職員が、川福会に勤務していることと及び川福会が実施している事業を誇りとし、他の法人が模範とする法人となっている」のでしょうか。

この理念とビジョンに対する現実の差を詰めるのが続・新三か年計画の目的です。

そのためこの続・新三か年計画では、次の3つの分野にわたって目標を設定しております。

- ①法人体制の充実—ガバナンス・職員教育
- ②既存事業の充実と新規事業拡大の成功
- ③地域医療との連携と地域公益活動の促進

1. 法人体制の充実—ガバナンス・職員教育

(1) ガバナンス

ガバナンスに十分というものはありません。当法人は、行政処分と社会福祉法改正に至る大きな社会の波に立ち会ってきました。単なる手続き論的な意味ではなく、組織・事業

体としての社会福祉法人のガバナンスとしては他の法人の一步先を歩いているという自負はあります。

しかし、それは、まだまだ構築途中であることを忘れてはなりません。仕組みはいくらうまく作ってもそれがきちっと運用されないと崩れてしまいます。制度が画餅になってしまいます。そんな例を私たちは山ほど見てきました。最近でも世界に知れた超大企業でもそんなことが起こっています。ガバナンスは、トップダウンで構築するとしても、トップの頭の中にだけあっては意味がありません。運用というのは、それぞれの層でしっかりと周知され反復される必要があります、行為規範にならないと制度は担保されないのです。

私たちに必要なことは、今まで作ってきたガバナンスを担保する諸制度を運用しきることであり、その中でさらに改善を図るとともに、外からの目で私たちの作ってきた制度を検証してもらい、その結果を制度に取り込んでいくという仕事であります。

(2) 職員育成

川福会は、職員教育について平成29年度に「教育理念及び方針」を制定し、「職員に求める像」を明示し、それを実現していくための「職場研修実施要綱」を策定中であり、平成30年度からこの要綱に沿った組織的教育を実施していくことになっております。教育理念の内容は次に掲げる通りであります。

§ 1 (教育理念、方針策定の目的)

社会福祉法人川福会は、法人の理念のもとに、質の高い福祉サービスを提供し地域公益活動を担うことができる職員を育成するために、職場教育研修の体系を構築し、職場教育研修体制を整備し実施する。そして、この教育研修を通じて職員の『人間力』の向上をめざす。

§ 2 (教育研修理念)

- ・社会福祉法人川福会の職員は、法人の理念を理解し、社会福祉法人の使命を果たす人間であるとともに、人として社会に通用する人間であることを第1義としなければならない。
- ・社会福祉法人川福会は、法人の理念を理解し理念に基づいた行動を行い、法人のビジョン到達と事業目的達成に熱く向かう職員を養成することを目的として職員の教育研修を実施する。

§ 3 (教育研修方針)

- ・本人が、「人間を磨く」ことのできる教育研修を行う。
- ・法人が、「その人あってこそ」と信頼する人間となるための教育研修を行う。
- ・利用者にとって、「その人こそ」と信頼される人間となるための教育研修を行う。
- ・地域社会で、社会福祉をリードする人間となるための教育研修を行う。
- ・国民の、社会福祉に対する負託に応える福祉職員となるための教育研修を行う。

この理念を実現するためにすべての教育研修を組み立てていくことになります。

さらに、厚生労働省の推進するジョブカード事業に対応した職員の職務能力の測定と教育も次の3年で進めていく必要のあるものであります。

2. 既存事業の充実と新規事業拡大の成功

(1) 既存事業の充実

1) 財務基盤の充実

1) 収益体質の強化

新しい体制になり、職員処遇の向上と、利用者サービス向上のための施設の改修が愁眉の課題として、人に対する投資が12～3億円、施設設備に対する投資が17～8億円、合計30億円ほど内部留保を取り崩してきました。特に、この三年間ほど、施設の大改修に伴う購入の増加があり、また、稼働率が下がっていたことによって、経常収支差額の赤字が続いております。平成28年度下期より急激に回復して大幅な赤字状態から脱したとはいえ、いまだ不安定な状態であるといえます。

そして、平成29年度から、新規事業2施設の開設に伴って、大きな初期投下費用が発生しており、法人の流動資産が大幅に減少し（固定資産化するため）、現預金資産減少によって運転資金が減少し、資金繰りが非常にタイトになると予測されています。運転資金については、借入りが可能であります、金利負担もあることであり、基本的には借入れがないことが望ましいと考えております。

新規事業については、計画通りに黒字化するとしても、来期は既存事業による下支えが必要不可欠となります。

また、介護報酬改定で全体では決して安心できるような改定が予測されない中で収益構造の変革は極めて重要なこととなっております。

さらに、法人の理念を實踐しビジョンを達成するためにも、収支差額の黒字安定化による財務基盤の強化が不可欠であることは言うまでもありません。経常収支差額率5%をめどとし、減価償却費分と最低3%の黒字を達成することが来期の主命題となります。拠点ごとに事情は違いますが、5年収支予測で掲げた目標は必達であり、拠点として赤字の拠点は許されないこと＝どの拠点も黒字とします。

2) 利用者サービスの充実

私たちが現在提供しているサービスが、本当に法人の理念にもとづいているか、また、法人のビジョンに対してどこまでの地点に来ているのかしつかり検証しなければならなりません。平成29年度の計画にサービス内容の見直しを掲げましたが、法人本部も各拠点もその検証ができていないと思われまます。

世の中の状況が変化し、介護サービスに対する要請も質量ともに変化していく中で、私たちが提供しているサービスが、本当に世の中とマッチしているのか、本当は陳腐化して

いないか、思い込みと錯覚で介護の内容を勝手に介護者本位に決めていないか、そして、「介護の本質である、ご利用者の現存能力を最大限に発揮し尊厳を守る寄り添いができているかどうか」をどう検証し改革していくのか、その方法も含めて私たちの立ち位置と方向をもう一度見直さなければなりません。

稼働率の向上も、収益性の改善とともに、この、サービス内容が現在の社会の要望にマッチし支持された結果があらわれることを肝に銘じなくてはなりません。言い換えれば、稼働率を上げるために四苦八苦するのではなく、時代の要請に応じたサービスを提供することで高稼働率と国民の支持が得られると考えなければならぬのです。

(2) 新規事業

新規事業については、単に法人の規模を拡大することに意味があるのではなく、私たちが自信をもって行ってきた介護サービスについて行政区域を越えて近隣の住民に広げ、新しい行政との関係を築くとともに、新規事業それぞれの特性を生かした地域マネジメント事業の一翼を担うことを目的としております。

1) 地域密着小規模多機能型居宅&認知症ディサービス事業「ごりょうの家」

いよいよ、はじめての事業である地域密着小規模多機能型居宅事業が始まりました。ご存知の通り、この事業は本来必要とされるにもかかわらず、今まではその収益性の低さと利用の不便さから介護事業者がなかなか手を付けず、順調に発展してきたとは言い難いものです。

しかしながら、個人の尊厳を最大限に尊重し、要介護度が重くなってもできるだけ自分の住んでいる地域で暮らすことを当たり前にし、そして地域と要介護者を介護保険等で断しないために、大変重要な事業であります。既存の他事業者の収益性も、政策の効果も含めて改善傾向にあり、何よりも、収益性は当然考えるとして、目先の収益性のみで考えてはならない事業である本当に大事な事業です。

私たちは、この事業を本当に地域で身近なアウトリーチ型の地域共生の介護事業としてとらえております。当法人のようなある程度の大規模社会福祉法人がこの事業を成功させることによって、他の社会福祉法人もこれに倣うような、そして、小規模事業であるがゆえに地域マネジメントの一翼を担う事業に育ててゆかなければなりません。

また、認知症ディサービスにおいては、既存の認知症ディサービスが一般ディサービスとの差別化に苦しみ低稼働率にあえいでいるなか、認知症ディサービスに特化することにより、新しい認知症ディサービスの姿を追究し、地域住民の支持を得るとともに、既存の認知症ディサービスの改善に資するものでなくてはならないと考えており、川福会の認知症ディサービス全体の底上げに寄与するものをめざすものであります。

2) 介護老人保健施設「すいれん」

「すいれん」開設によって、当法人は、大規模施設としては特養3施設と老健3施設と

いう構成になる。社会福祉法人が3つも老健を持つのは全国的にも例が少ないといえます。

しかし、今回の老健施設の開設は、今までの老健施設の開設とは違った意味を持っております。老健は同じ広域型施設ではあっても特養より以上に、特にアウトリーチが重要な施設と位置付けられるものです。今回は在宅復帰強化型の老健をめざしておりますが、それは単に加算を獲得するためではありません。老健という大きな施設設備と医師・看護師・療法士・介護士等の人員体制で老健を中心として地域包括ケアシステムを実現し、「在宅支援」により、地域に高齢者が住み続けられる社会を実現するという大命題があるのです。

もとより、すいれん一施設ですべてがかなうことではありませんが、この施設を開設することで、鶴見城東区域を中心に医療と介護を結び、そして、地域住民を結んでいく結節点となることをめざしていくものです。

もちろん、100床という大規模な老健であり、まず採算の取れる稼働率まで上げることが当然の要請になります。何を言っても赤字垂れ流しの施設では何もできないし、まして民間借地であり、自己所有の土地とは違う問題も発生することは理解していただくと考えております。土地所有者や町会長等有志の諸氏を始め、近隣地域では施設に対する期待も高まってきています。この期待にも応えなければなりません。

さらに、はじめての大阪市進出であり、行政の対応も含めて、東大阪市域でまとまって事業をしてきたのとは違ったものになると考えられます。大都市部で私たちの介護事業がどれくらい受け入れられるかの試金石ともなる事業であるので、石にかじりついても成功させなくてはならないと考えております。

3. 地域医療との連携と地域公益活動の促進

(1) 医療との連携

地域医療との連携を始めとする地域包括ケアシステムの構築は、地域共生社会実現のための端緒としての地域公益活動の推進の姿であります。可能な限り住み慣れた地域や自宅で日常生活を送ることを基本とし、高齢者等が、その尊厳を保って生きるため、自身の生活圏域で「住まい」「医療」「介護」「予防」「生活支援」の5つのサービスを一体的に提供できるケア体制を構築しようというのが、地域包括ケアシステムであり、地域医療との連携はと地域公益活動を構成する一部として地域の高齢者を中心とした介護施設と医療施設の相互連携であります。

高齢者の状態やニーズに応じて必要と思われる支援が医療・介護それぞれの特性に応じ途切れることなく提供可能となるよう連携を強化する事は重要な項目の一つであることから、各拠点・事業所と地域の医療施設との連携は協力病院（医療機関）に留まらず全ての地域医療において重要であります。

しかし、一般的にこれらには課題となる部分も多く存在しているかと考えられます。家族などの介護者を除き、サービス提供事業所（介護サービス従事者）は高齢者に日常的に

接する機会が多いため、日々の状態の変化などにも気づきやすい立場にある一方で、多くの在宅サービス事業所では、夜間（深夜）や早朝の対応という点で不十分などところが多いのが現実となっています。

このため、介護サービス事業者の夜間のサービス整備体制の充実や、家族や介護者、介護サービス従事者が高齢者の病状の悪化や急変を察知した段階で、迅速に医師や看護師らと連携できるような体制の整備を早急に進めなければなりません。

また、医療を必要とする高齢者全てが高度医療を提供する医療施設を必要としている訳ではなく、多くの高齢者は、地域の医療機関（かかりつけ医）を主に受診されているので、地域の医療機関では処置できない場合などに紹介や緊急搬送以外での相互受入を可能とするシステムの構築など、医療機関双方の連携も課題となっております。

私たち川福会としては、社会福祉法人の機能として求められている「地域公益活動」を各拠点において実施する一方、地域包括ケアシステムではフォーマル・インフォーマルを含めた社会資源を有機的に連携する事が求められていることから、「自助」「互助」「共助」など地域の住民やボランティア、自助グループなどを含めた、上記団体等への支援や活動場所の提供、これら組織の立ち上げの支援などの活動を実施することも、介護施設と医療施設の相互連携と併せて重要な課題となっております。

当法人の枚岡地域では、創業者が理想とした医療・介護断絶のない連携への思いによって完成した医療と介護の施設が複合的に隣接しており、「地域包括ケアシステム」の一端を担える社会資源が構築されているという状況があり、この優位性を最大限に活かし、「地域包括ケアシステム」のモデルケースとして一層の相互協力体制を図り、地域社会にその機能を提供してゆく事が、地域医療との連携及び地域公益活動の推進への最善・最短の方法であり、このモデルを、さらに法人の枠を超えて各地域に水平展開していくことが、地域医療介護連携そして地域包括システムの構築へつながり、地域共生社会の実現への推進につながっていくと考えております。

（２）地域公益活動の推進について

１）緒言

社会福祉法人の公益的取り組みは今般法定化されましたが、法定化を待つことなく地域公益活動は、地域に課題を見つけ解決の先頭を切るという社会福祉法人の本旨であります。

社会福祉法人は、経営体としてだけでなく社会運動的側面を持つことを忘れてはなりません。私たちの先人たちは、行政に命令されたわけではなく、世間の困窮や病気といったことをはじめとした「生きることに困難を抱えた人たち」のために自ら進んで、その問題に取り組み、解決しようとし、その活動が政治をも動かし制度となってきました。先人たちの社会福祉への活動はそれ自体が社会運動であったのであります。

昭和26年に社会福祉事業法が制定され、さらにはそれが社会福祉法へと改正されていく中で、保険年金制度、生活保護制度、措置制度や介護保険制度等制度等は確かに先進国

といわれる国々の中でも進んできてはいます。しかしながら、制度の充実とともに私たち社会福祉法人は制度に取り込まれ制度内で安穏と事業を繰り返している存在となっているのではないのでしょうか。私たちが今の世の中で問題を発見し課題を明確にして解決しようとする力が落ちているのではないかということをも省みなければならぬときに来ているのではないのでしょうか。

平成23年7月のキャノングローバル研究所の松山猛氏の日本経済新聞の記事から始まったバッシングともいえる社会法人に対する厳しい意見は、いろんな背景もありそれ自体は誤解や間違いも多いけれども、それが国民全体の風になったということは、風評被害ではなく、社会福祉法人側に先述の大きな問題があると考えなければなりません。

現在、短期中期的には景気が回復し、株価上昇・雇用の改善がみられますが、広く社会を見渡すとき、あまりにも多くの問題が出来し、生きていくことに困難な思いをしている人が多く存在します。右肩上がり国民のほとんどの層の生活がより豊かになってゆき一億総中流といわれた時代はすでに遠くに退き、人口減、高齢化、格差問題を始め、新たに生まれてきている問題も含めて解決を待つ多くの人々が存在しております。

高齢者問題一つを取り上げても、先進国でも例を見ないスピードで超高齢社会に突入しているわが国では、超高齢化が引き起こす問題は多岐にわたり、私たちは、単に介護をするだけでなく、この超高齢社会が惹起する問題に真剣に向き合い解決のための行動をとらなければなりません。

そして、日本の社会—それはとりもなおさずグローバルに世界中と直結しているのですが—には、超高齢化だけではなく多くの社会問題が存在することは言をまちません。

社会福祉法人は、それ自体でできることは規模も内容も限られております。しかし、地域においては、施設、事業や職員は、地域の社会資源となりまた地域の各方面を結ぶネットワークの一員となりうるのです。また、いくつもの社会福祉法人が連合することも、社会福祉法人以外の団体とも連携することも堪能なのです。

私たちは、事業としての高齢者介護の手を抜くことなく、その高齢者問題から発生して来る諸問題の解決に力を注いでゆかなければならないし、地域において生きることに困難を抱えている人々の支援を私たちが持つ資源とネットワークを最大限活用して支援していく行動を起こすとともに、他の社会福祉法人や他の団体とともに行政をも巻き込んで、問題解決のための運動を盛り上げていかなければなりません。

2) 新三か年の地域公益活動

それでは、わたしたちは、この3か年においてどう地域公益活動を展開していくのかについて報告いたします。

地域医療との連携は先述のとおりです。ここでは医療との連携以外の地域公益活動を述べます。

地域公益活動については、

①拠点施設単体でできる活動

②法人単独でできる活動③他法人と共同でする活動

④行政及び社会福祉協議会と共にする活動

⑤NPOやボランティアの中に入っていく活動

があります。

これらすべてに一気に取り組むということはなかなかむつかしいことであり、3か年計画のスパンの中でこれらの活動をどう実行していくかプログラム化していかなければなりません。

まず、この3か年で目指す到達点について概観しますと、

①各拠点施設において、施設で実行している事業についてはさらにそれを進めるとともに、その内容のブラッシュアップを図ります。社会貢献検討委員会で情報を交換しながらさらに地域ニーズに合ったものにしていくとともに、施設と地域の連携の形を3年のうちに作り、高齢者サービスだけでなく、地域課題として挙がっていることに積極的に取り組むとともに、地域に提案する力をつけていくことが重要となってきます。

②法人全体としては、外部団体への働きかけ、外部団体との連携を中心に担ってまいります。ここでは、業界の枠を超え、大学、その他学校、生活協同組合、NPO、ボランティア団体と地域を超えて連携することを模索し、その一員となるとともにそこで得たいろいろな知見やノウハウを法人の地域公益事業にフィードバックするほか、各拠点施設への情報等の供給を行います。

さらに、障がい者就労支援事業を、特別支援学校、障がい者団体と連携して進めるほか、新卒だけでなく、地域の各年齢層の障がい者に対しての就労機会の支援を行っていく。これには、地域の障がい者施設団体等からの物資等の購入計画による他の団体への事業支援含んだものであると理解することが重要だと考えております。

③新地域に出店する機会に、今まで関係が深いとは言えなかったこの分野の行政及び社会福祉協議会との連携をめしてまいります。

大東市や大阪市鶴見区という単位では、東大阪市というかなり大きな規模の行政や社会福祉協議会より、より緊密な関係を築くことができると考えており、新規参入でもあり積極的に働きかけ、ここでモデルケースを作ってそれを活かして東大阪でも新たな関係を作って地域公益事業にのぞむ。

④法人の未来戦略室では、医療と介護の連携も含めて、この地域連携による地域共生社会の実現を中心課題として、法人の未来戦略を担っていき、社会貢献検討委員会だけでなく、地域公益活動推進室の設置にまで進めることを考えてまいります。

以上の3か年計画の方針により一年ごとの計画を3年分策定し、地域公益活動を推進してまいります。

続・新3か年計画(一)年度別実施計画

	平成30年	平成31年	平成32年	
1. 法人体制の充実—ガバナンス・職員育成	ガバナンスに十分というものはありません。当法人は、行政処分と社会福祉法改正という大きな社会の波に立ち会ってきました。組織・事業体としての社会福祉法人のガバナンスとしては他の法人の一步先を歩いているという自負はあります。しかし、それは、まだまだ構築途上であることを忘れてはなりません。仕組みは、いくらうまく作っても、それがきっちり運用されないまま、制度が画餅になってしまいます。ガバナンスは、トップダウンで構築するとしても、トップの頭のみに任せると、組織の隅々まで浸透しない、知れ反響され、行高緑園にならない、制度は担保されないのです。私たちに必要なのは、今まで作ってきたガバナンスを担保する諸制度を運用しきることであり、その中でさらに改善を図るとともに、外からの作ってきた制度を検証してもらい、その結果を制度に取り込んでいくという仕事であります。	<p>改定教の実施—外部役員等の増員等</p> <p>(1) 定款の改定と組織改編 (2) 規程の体系化と規程についての職員教育 (3) 会計監査人の選出 (4) 第三者評価の受信とその水平展開によるガバナンスの検証</p> <p>目標管理のブラッシュアップ</p> <p>(1) 全職層の教育計画の管理実行開始 (2) ジョブカードシステムの導入 (3) 外国人採用のための準備(1) - 検討と実施準備</p>	<p>改定教の実施—外部役員等の増員等</p> <p>(1) 定款の改定と組織改編 (2) 規程の体系化と規程についての職員教育 (3) 会計監査人の設置 (4) 第三者評価の受信とその水平展開による法人全体のガバナンス強化</p> <p>目標管理の実施開始</p> <p>(1) 全職層での目標管理の実施開始 (2) 教育計画の実施検証と効果測定 (3) キャリアパスの構築と教育の連動 (4) 外国人採用のための体制整備</p>	<p>改定教の実施—外部役員等の増員等</p> <p>(1) 定款の改定と組織改編 (2) 規程の体系化と規程についての職員教育 (3) 会計監査人の設置 (4) 第三者評価の受信とその水平展開による法人全体のガバナンス強化</p> <p>目標管理の実施開始</p> <p>(1) 全職層での目標管理の実施開始 (2) 教育計画の実施検証と効果測定 (3) キャリアパスの構築と教育の連動 (4) 外国人採用のための体制整備</p>
2. 既存事業の充実と新規事業拡大の成功	<p>既存事業については、前3か年ではサービス活動増減差額(及び事業活動増減差額)で大きな赤字を計上することとなったため、法人の財務状況が悪化してまいりました。平成28年下期から高激な回復傾向にあるとはいえ、事業収支資金差額では赤字化が戻込まれるも、サービス活動増減差額では平成29年度も赤字を計上する見込みです。次年度以降、役員・幹部職員等の収支責任を明らかにして、統括区分ごとの資金収支をしっかりと管理し、財務状況を安定化させます。</p> <p>(2) によりのような家は、新しい地域にしっかりと根を下ろして新しい事業を市民に周知していくことが肝要です。介護老人保健施設「すいれん」は、人材教育をしっかりと行い、稼働率を早期に川福会の地域包括ケアシステムと同じくらいに収支を安定させるとともに、アウトリーチ事業に施策を広げていきます。ごりよりの家とすいれんは、たいとうケアプランセンターとともに川福会の地域包括ケアシステムを担う拠点として位置づけております。</p>	<p>全職員のサービス活動増減黒字化</p> <p>(1) 稼働率の向上と加算の獲得強化 (2) 人件費削減と経営内容の見直し (3) 既存拠点での新規事業(新規加算獲得含)検討</p> <p>(1) 事業サービスの在り方(内容・方法等)の見直し (2) サービスの質の見直し</p>	<p>法人の収支差額(資金収支)2億黒字</p> <p>(1) 経費率の定率化 (2) 人件費削減と経営内容の見直し (3) 既存拠点での新規事業(新規加算獲得含)検討</p> <p>(1) アウトリーチ型サービスの可能性の検討と試行 (2) 第三者評価等を通じてサービス提供の改善点の改革と水平展開</p>	<p>法人の資金収支3億円の黒字</p> <p>(1) 人件費削減の達成 (2) 赤字事業の整理 (3) 既存拠点での新規事業等(新規加算獲得含)検討</p> <p>(1) アウトリーチ型サービスの展開 (2) サービス向上アンケートに現れた課題の解決</p>
3. 地域医療との連携と地域公益活動の推進	<p>施設と事業の地域への周知活動</p> <p>(2) 地域への貢献としての施設の提供と積極的な地域への落け込み</p> <p>(1) フルオープンと早期通常稼働化 (2) 鶴見区及び近隣地域への浸透</p>	<p>拠点としての黒字化</p> <p>(1) 拠点としての黒字化 (2) 地域の公益活動の拠点化</p>	<p>拠点としての通年黒字化</p> <p>(1) 拠点としての通年黒字化 (2) アウトリーチ事業の開始</p>	<p>拠点としての通年黒字化</p> <p>(1) 拠点としての通年黒字化 (2) アウトリーチ事業の開始</p>
(1) 医療との連携	<p>医療との連携については、①医療法人救済病院及び真正会との経営運営を含めた連携の構築が第一となり、相手方と協議してまいります。今後の地域の福祉にとっては大変大きな力となりますので、経営面でも運営面でも連携の構築が第一となり、相手方と協議してまいります。</p> <p>(1) 放医協・真正会との連携の協議の推進 (2) 新規事業の医療機関との連携の構築と試行</p>	<p>医療法人との経営関係の強化</p> <p>(1) 2医療法人との経営関係の強化 (2) 新規事業の医療機関との連携の強化と事業の強化</p>	<p>医療法人との連携強化による地域ケアシステム</p> <p>(1) 2医療法人との連携の推進 (2) 新規事業における医療法人以外も含めた地域包括ケアシステムの構築・強化</p>	<p>医療法人との連携強化による地域ケアシステム</p> <p>(1) 2医療法人との連携の推進 (2) 新規事業における医療法人以外も含めた地域包括ケアシステムの構築・強化</p>
(2) 地域公益活動の推進について	<p>地域公益活動は、そもそも社会福祉法人の原点であり本旨であると認識しております。現在施設ごとに取り組みでいるものについてはブラッシュアップすることともに、法人として、そのスケールを高め、地域団体の活動を支援することにも積極的に参加してまいります。また、新規事業開始に伴い新しい地域に進出することは、新しい地域公益活動の機会が増えると考えられておりますので、その地域の方々としっかりとつながりつなげていくことが必要だと考えております。</p> <p>(1) 拠点での事業の水平展開と拠点と地域性を生かした事業の強化 (2) 法人取り組み法人の実行 (3) 新規事業地域の公益活動への主体的参加</p>	<p>拠点での事業の水平展開と拠点と地域性を生かした事業の強化</p> <p>(1) 拠点での事業の水平展開と拠点と地域性を生かした事業の強化 (2) 法人取り組み法人の実行 (3) 新規事業地域の公益活動への主体的参加</p>	<p>拠点での新しい公益事業への取り組みの施行</p> <p>(1) 拠点での新しい公益事業への取り組みの施行 (2) 法人取り組みの検証と効果測定から新しい事業の可能性の検討と試行 (3) 新規事業地域での公益活動の展開</p>	<p>拠点での新しい公益事業への取り組みの施行</p> <p>(1) 拠点での新しい公益事業への取り組みの施行 (2) 法人取り組みの検証と効果測定から新しい事業の可能性の検討と試行 (3) 新規事業地域での公益活動の展開</p>

平成30年度事業方針について

序. 平成30年度の位置づけ

平成30年度は、「新三か年計画」の達成成果と残された問題点を整理して、新しい計画につなげる年であり、「続・新三か年計画」の出発の年度となる。そのため、中期計画である「続・訴因三か年計画」を3年で完遂できるようマイルストーン（里標）として年次計画（事業計画）を策定することとなる。そして、事業計画を達成するために、具体的な課題の設定とPDCAサイクルを明確にする必要がある。
そこで、ここに平成30年度の法人事業方針を公示する。

続・新三か年計画—30年度別実施計画

平成30年2月28日
 社会福祉法人 川福会

1. 法人体制の充実—ガバナンス・職員育成

(1) ガバナンス

当年度は、社会福祉法第45条の13第4項第5号及び第5項に定められた「特定社会福祉法人」化を見据えたガバナンスの体制を整えるとともに、次年度の役員等改選—外部役員等の増員による透明性の強化を見据えて定款を改正します。

そして、それに対応する内部組織の強化と、膨大な量となった規程類の整理体系化を図るとともに、職員に対し、規程類に規定されたことの意味内容について再教育を行い、組織マネージメントの周知徹底を図ります。

また、順次受診している第三者評価を水平展開することにより、法人全体の客観的な評価から課題を抽出して解決にあたります。

① 定款改定と組織改編及びガバナンス体制の構築

平成30年3月度評議員会で改正された定款に基づき、次年度には外部役員等が増員されると考えられるので、法人経営の透明化とガバナンスが強化されると考えています。

社会福祉法第45条の13第4項第5号及び第5項に定められた「特定社会福祉法人」化を見据えたガバナンスの体制を整えるために、社会福祉法施行規則第2条の16の11項目に対応する法人組織と体制の整理を行います。

ガバナンスを担保するための組織変更として法人倫理委員会を設置します。法律家や学識者を外部委員として招聘し法人役員とともに、法人全体及び各施設事業に倫理違反がないように検証助言をしていきます。

新規事業開発に関しては、開発部を人材採用部に特化してまいりましたが、新規事業がよいよ立ち上がるため、その総合的推進の必要から新規事業統括部とし、既存事業統括部とともにその事業運営の責任を分担します。さらに、新規事業統括部に新規事業推進サポーター専任担当者を置き、新規事業が順調に進むよう包括的にサポートしていきます。

そして、今まで漠然と本部や事務局といった呼称で呼んでいた法人の管理部門は、管理統括部とし、内部の意思決定は本部長及び副本部長に一元化し、管理部門は一括してその部門の長が責任を持つ体制とします。

さらに、平成31年度の地域統括部制度実施の先行の形で枚岡地区統括部を置き枚岡4施設の総合的なマ

	<p>ネージメントと枚岡病院との連携の推進を図ります。</p>
<p>②規程の体系化と規程についての職員教育</p>	<p>平成24年度以来、当法人は、恣意的専断的な法人運営を無くし、また組織マネジメントを完遂するために多くの規程を各層及び各種別において策定してきました。</p> <p>この規程類は、すべて定款に基づいて策定されたものですが、一部以前から継続の者もあり、新規策定のものとの齟齬が発生したりしているほか、管理職を始め各層において周知徹底が不十分になってきております。</p> <p>そこで、この規程類の体系化を図り、それぞれの規程類の関係をツリーとして体系化し目的を再度明確にするとともに、その規程の制定意義について職員に再教育し、規程が行為規範としてその目的を果たし、職員が組織人としてしっかり行動するよう努めます。</p>
<p>③会計監査人の選出</p>	<p>本年度中に、特定社会福祉法人化を見据えて、31年度決算監査ができるよう会計監査人を選定します。そして31年度契約し、31年度会計から監査人による監査を実施します。</p>
<p>④第三者評価の受信とその水平展開によるガバナンスの検討</p>	<p>布市福寿苑を皮切りに大阪府社協の第三者評価の受信を順次行ってきているところですが、まだ、十分に水平展開ができていないとは言いがたいため、これを機会に、法人として各拠点施設事業にとって第三者評価で得られた結果について共通認識を持つよう推進しガバナンスに活かしていきます。</p>
<p>(2) 職員育成</p> <p>前期「新三か年計画」では、職員の教育力を付けることこそ職員教育の本旨であるとの認識から、管理職の派遣研修や監督職の集合研修及び基本の理念研修を始め、法人としての教育の充実を図り、その結果は、法人の教育理念と職場研修実施要項として結実し、キャリアパスの構築も進んでまいりました。</p> <p>また、目標管理制度の導入を開始し、各職層における求められる像と評価基準等が定まってきて、具体的に目標管理が動き出しました。</p> <p>しかし、それぞれまだまだ始まったばかりであり、周知定着させるには継続とブラッシュアップが必要なほか、全職員を巻き込んだ動きにする必要があります。また、教育制度と目標管理制度を一体のものとして構成できなければなりません。</p> <p>そのため、今年度は次の項目について取り組み効果測定を行い「続・新三か年計画」期間中に上記のことについて達成できるようにします。</p> <p>また、外国人採用のための準備として、法人として外国人で日本で働くようとする人々に対してどう対応するのかしっかり検討して決定し、長期的な視野に立った外国人雇用の人材戦略のもと、この三年間で体制を作ります。</p>	<p>本年度中に、特定社会福祉法人化を見据えて、31年度決算監査ができるよう会計監査人を選定します。そして31年度契約し、31年度会計から監査人による監査を実施します。</p> <p>布市福寿苑を皮切りに大阪府社協の第三者評価の受信を順次行ってきているところですが、まだ、十分に水平展開ができていないとは言いがたいため、これを機会に、法人として各拠点施設事業にとって第三者評価で得られた結果について共通認識を持つよう推進しガバナンスに活かしていきます。</p>
<p>①目標管理先行実施分のブラッシュアップ</p>	<p>目標管理については、管理職全員について完全実施し、その効果測定まで行います。業務監督職については今年度より始め、実施する中で課題を抽出し解決します。次年度から一般職においても実施できるような目標と評価基準を定め、その教育を行う層を育成していきます。</p>

②全職層の教育計画の管理実行開始	<p>前年度に教育理念と職場研修要綱の策定まで到達したことから、当年度は、それを実施して制度化し、管理を行っていきます。その中で、導入前の目論見と実際の差異をしっかりと見極め、改善点を抽出し、検討と改善を加え、次年度から完全実施できるような制度にしていきます。</p>
③ジョブカードシステムの導入	<p>目標管理、職場教育制度と並んで、厚生労働省の推進するジョブカード制度も充実してきましたので、この制度をうまく取り入れ、職員の職務能力の測定と「見える化」を行い、介護人材として社会から見えてきくと評価される職員を育成していきます。</p>
(4) 外国人採用のための準備 (1)	<p>外国人採用は、短期的な人手不足を補完する臨時労働力として行うのではなく、グローバル化した社会において、日本で働こうとする人を日本人と同様の処遇でしっかり育てなければなりません。</p> <p>そのため、留学、技能実習、介護資格による在留という選択要素及び今後政府で検討されている外国人雇用の要件設定に基づいて、東邦人にとって何が一番ふさわしいかしっかりと検討するのが今期だと考えています。</p>
<p>2. 既存事業の充実と新規事業拡大の成功</p> <p>社会福祉法人のあり方の本旨を達成するためには、事業の充実が肝心なことであります。既存事業・新規事業ともに運営を軌道に乗せ続け、経営も安定化させなければなりません。</p> <p>前期まで赤字が続き、経営基盤の安定化が達成できていないことと、当法人の事業が本当に社会の支持を受けているかの検討がなされていないことが今期の課題であります。</p> <p>当年度は、財務基盤の安定化を実現することと、そのもとである当法人のサービスの持続し続けられるためにサービスを見直すことと見直しは、不採算事業についてこれからどうするかとともに、新規加算獲得のための施策や、既存拠点で新たな事業の可能性がないかも含めて中長期的な視野も含めて検討するものです。</p> <p>また、新規事業については、当年度にしっかりとその基盤を構築し、地域社会に根を下ろし、事業としても安定させるようにいたします。</p> <p>2-1. 既存事業の充実</p> <p>(1) 財務基盤の充実強化</p> <p>○全拠点のサービス活動増減黒字化</p> <p>当年度は、全拠点の「サービス活動増減差額」の黒字化を達成します。前年度も資金収支においては「事業活動資金収支」は黒字でありましたが、</p>	

<p>「サービス活動増減差額」では、経費及、減価償却費の上昇及び人件費比率の目標未達もあり法人としての黒字化は達成できませんでした。当年度は、介護報酬の改定があり、よりインセンティブの強い報酬体系になってきております。漫然と黒字を目指すのではなく、次の2項目をしっかりと達成し全拠点の「サービス活動増減差額」を黒字にいたします。</p>	<p>①稼働率の向上と加算の獲得強化</p> <p>稼働率は、平成28年上半年を底にかなり大きな上昇のカーブとなり、サービス活動収益も既存で27億円を超え28億円に迫るようになってきております。</p> <p>しかし事業によるばらつきがあり、少なくともWAM平均を下回る事業がないようにしっかりと上げていく必要があります。そのため、人材難の問題はありますが、法人としては、しっかりとこれに対処するとともに、業務効率の無駄を減らし、省人化をしっかりと図ることが重要だと考えております。</p> <p>また、新規の加算も導入されるところにも今まで獲得できていなかった加算もあります。拠点ごとにあらゆる知恵を絞って加算の獲得に努めます。</p>
<p>②人件費内容と経費内容の見直し</p>	<p>人件費については、平成24年以後毎年処遇改善で総額でも比率でも上昇してきたが、ようやく既存では総額が落ち着いた状態になってきています。しかし、新規事業に伴い総額人件費はまた増額に転じることが予測されます。</p> <p>その中で、拠点ごとに目標収益を上げるために適正な人件費を比率で設定し、その達成のための人件費の内容の見直しを徹底するとともに、処遇を下げないで人件費を抑制し、当年度に、当初5年計画を修正して、3年間の収益に見合った人件費となるよう計画し、実行します。</p> <p>また、経費については、改修工事等に伴い、備品等の予定外の購入も増え収益を圧迫しましたが、当年度以降は、設備改善にかかる費用を既存では2.5%程度として計算し、突発的な出費も3年、5年計画の中で2.5%程度に収めるよう予算計画をしっかりと立てていきます。</p>
<p>③既存拠点での新規事業(新規加算獲得含)検討</p>	<p>既存事業については、収益性のみで事業を見直すことは社会福祉法人としてその本旨に反することだと考えております。しかしながら、公金(税、社会保険料)が投入されて実施している事業として、赤字の垂れ流し状態や大きく収益を損なうということは、国民の利益を損なうことになり、到底許されることではありません。国民のニーズと介護の将来を見据えながら、各事業の見直しを図ります。</p> <p>また、超高齢社会の中で新たなニーズも生まれていることから、既存の拠点においても、新たに事業化できることはないか、今できないものでも将来できるのではないかとという長期的視野に立って検討するとともに、介護報酬の加算による傾斜により傾斜にしっかりと対応し、新規に獲得できる加算を増やして、収益力の強化と利用</p>

	<p>者サービスの向上を目指してまいります。</p>
<p>(2) 事業サービスの見直し</p> <p>①事業サービスの在り方（内容・方法等）の見直し</p>	<p>新規事業で新しいアウトリーチ型のサービスを開始する構想ですが、既存事業において、今の事業がすべて社会の要請にこたえているか具体的に内容を検討する必要があります。</p> <p>前期には、特養における配食、訪問看護を多角的・総合的に判断して事業廃止しましたが、他の事業についても、ニーズ、事業性、代替性を考慮して見直していかなければなりません。これは廃止することではなく、前回見直し時に宿題として残った各事業の展開をどうするかであります。</p> <p>また、前述の新規加算を獲得するということは、サービス提供方法と内容を見直さなければできないことなので、当年度にしっかりと検討実施します。</p> <p>②サービスの質の見直し</p> <p>ここでは、私たちの提供しているサービスの質が、社会の要請にこたえられているかということを検証するというところであります。</p> <p>昨年来目標に掲げてきましたが、まだ深堀には至っていません。サービスの質というと抽象的になりがちで、なかなか検証することが難しいところがありますが、「クレーム」「事故」「サービ向上委員会での検討」「アンケートに対する各施設事業の対応状況」等を「見える化」して、現場から順に各層で検討する形で教育と検討を行って、「川福会のサービスはこうだ」いえるものを3年間で作れるようこの1年で検討していきます。</p>
<p>2-2. 新規事業拡大成功</p> <p>(1) 地域密着型小規模居宅&認知症ディサービス事業「ごりょうの家」</p> <p>①施設と事業の地域への周知活動</p>	<p>この新規事業は、政府の推進するところではありませんが、国民や地域住民に周知されているとは言い難いところではあります。特に当法人にとって、ケアプランセンターはあるとはいえ、はじめての東大阪市の施設開設となります。</p> <p>ここでは、当法人の施設とその新しい事業とも地域住民に認知していただく必要があります。さいわいというか、すでに大東市社協の大東市地域貢献委員会の立ち上げにも参加させていただいております。</p> <p>今後とも、高齢介護に限定らず、地域福祉のあらゆる機会に参加して貢献することで認知していただくよう努めます。</p>

<p>②地域への貢献としての施設の提供と積極的な地域への溶け込み</p>	<p>当施設は大きな地域交流スペースを持っています。この「大広間」を最大限活用して、地域の様々なニーズに対応していきます。</p> <p>当法人としていろいろな行事を企画し地域に発信することはもちろん、このスペースを地域のいろいろな催しに活用していただくことにより、積極的に地域に溶け込んでいきます。</p>
<p>(2) 介護老人保健施設「すいれん」</p>	
<p>①フルオープンと早期通常稼働化</p>	<p>当施設は、当地では大規模な老人施設となり、地元も期待もだんだん大きくなってきています。職員体制も、既存拠点から優秀な幹部職員を配置転換し、地元採用も活発に行っています。</p> <p>職員は新人がやはり多いので、しっかりと事前及び現場教育により早期戦力化を図り、体制を整えることで、予定日のフルオープンを実現し、早期に既存施設並みの通常稼働となることを目指します。</p>
<p>②鶴見区及び近隣地域への浸透</p>	<p>当法人は、はじめて大阪市に進出することであり、東大阪地域での知名度がここにはありません。建設工事が進む中で、自然と施設に注目は集まっていますが、当法人が経営運営する施設であることを周知することとは、多くの施設を運営する大きな法人が運営していることによる安心感を地域住民の方々知ってもらう必要があります。</p> <p>早期に「祭り」を開催するほか、地元の雇用創出にも貢献していることもアピールし、拠点の外に出る活動及び外で行う活動をしっかり実施することで地域に浸透することを図ります。</p> <p>また、医師会や近隣の医療機関とよい関係を作るほか、老健ではありますが社会福祉法人が経営する者であることから社会福祉協議会との関係もしっかり築いていくよう努めます。</p>
<p>3. <u>地域医療との連携と地域公益活動の推進</u></p>	
<p>(1) 医療との連携</p>	
<p>①枚岡病院・真正会との連携の協議の推進</p>	<p>枚岡病院グループとは、経営サイドでや々と関係が修復できていますが、今後は地域医療連携を推進するため、経営サイドでの共同の意思決定を行っていく必要があります。創業者川西先生の思いは双方の法人で共通ですが、具体的な施策になると必ずしも一致しているとは言えません。</p> <p>今後、それぞれの法人が自法人の理念を維持しつつ、協力して地域の医療・介護という福祉の中核を担うための認識の共有化を図ります。そのためには創業者の協力が不可欠となるので、そこはしっかりと当法人の経営層が担っていく必要があると考えています。</p>

<p>②新規事業地の医療機関との連携の模索と試行</p>	<p>大東市、大阪市鶴見区の新規施設においては、枚岡病院グループの他に、地元の治療機関との提携・連携が不可欠です。</p> <p>ここは、大きな病院だけでなく町の診療所・ドクターとの関係を密に結ぶことが必要になります。医療・介護がいろんなネットワークを作ることができなくては、地域包括ケアシステムは機能しません。</p> <p>当法人が（利益を追究する必要は別として）、積極的に今地域にあるネットワークに参加しうることがまず第一だと考えております。医師会との連携協力関係もしっかり作っていきます。</p>
<p>(2) 地域公益活動の推進について</p> <p>①既存事業のブラッシュアップと法人全体での体系化</p>	<p>既存拠点各施設では、それぞれに地域公益的取り組みを行っています。施設ごとに進み方に違いはありますが、社会貢献検討委員会において一元的に把握して水平展開できるよう、社会貢献検討委員会の機能を強化するとともに、法人全体に拠点各施設がどう地域公益的取り組みを実施しているかを見えるようにして、拠点の地域公益的活動のマンネリ化を防ぎ、より自拠点の取り組みをブラッシュアップできるようにします。</p> <p>法人としての地域公益的取り組みの方針を明確にかつ具体的に示します。</p>
<p>②法人としての地域公益的事業の方針決定と計画の策定</p>	<p>①施設単体では難しい他団体との連携に取り組みます。</p> <p>②新規事業所開設地は初めての地域でありますので、当地で行われている地域活動に積極的に参加して、その地域での福祉課題を見つけるとともに、その課題を既存の拠点にも水平展開し、法人全体の地域公益活動のブラッシュアップに努めます。</p> <p>③高齢介護だけでなく障がい者問題に積極的に取り組んでいきます。</p> <ul style="list-style-type: none"> i 障がい者団体との連携、雇用対策に取り組みます。 ii 障がい者団体との協業（取引等）に取り組みます。 <p>④地域で困っていることを発見していく機関仕組みづくりに取り組みます。</p> <p>⑤当法人が取り組んでいることを発信することにより、外部からの需要を受け取り、活動を活性化していきます。</p> <p>そして、法人としての発信としては、地域向けの法人の広報の発行、ホームページの充実、各拠点での「祭り」の活用そして、他団体の活動への参加を活性化します。</p>

特別養護老人ホーム 福寿苑 事業計画

【1】施設方針

- ① 介護保険改定への対応及び、法人の新規事業への実施など、運営環境の変化に対応して行きます。
- ② 更なる公益的な取組を実施すると共に、人的負担等について関係機関との連携による共同開催などにて効率化を図ります。
- ③ 介護人材の確保及び職員の資質の向上を図ると共に、介護機器の導入などによって労働環境等の改善を図ります。

【2】事業の目標

大規模改修による減価償却費が昨年度より大きくなウェイトを占めていることから、収益増加に向け職員の効率的な配置及び、加算取得の可能性などの検討を行い実施して参ります。

	目標稼働率	人件費率	経費率	償却費率	利益率
拠点全体	—	67.2%	23.0%	9.5%	0.3%
特養	96.0%	61.9%	29.1%	12.1%	△3.1%
短期入所	85.0%				
通所介護(一般)	75.0%	70.8%	16.9%	13.4%	△1.1%
通所介護(認知)	75.0%	64.6%	12.7%	6.1%	16.6%

	目標件数	人件費率	経費率	償却費率	利益率
訪問介護	440 件(月)	84.3%	5.5%	—	10.2%
	1名1日あたり5件				

※訪問介護については、常勤換算で1.5名分の増員を目指し、常勤換算にて4名、1日平均訪問件数20件を目標としています。

	目標担当件数	人件費率	経費率	償却費率	利益率
居宅	148 件(月)	69.3%	4.5%	1.7%	24.5%
	1名1月39件				
	目標担当件数	230 件(月)	1名1月46件		
	相談台帳件数	950 件(年)	予防教室等156件(年間)		
介護予防支援	—	人件費率	経費率	償却費率	利益率
地域包括	—	86.0%	24.8%	2.3%	△13.1%

※担当件数は常勤職員の件数であり、嘱託・パート職に関しては契約内容、勤務の日数等に応じます。

※教室は介護予防教室・家族介護教室・グループ活動支援・地域ケア支援集団な

どの合計件数。

【3】各事業の計画

(1) 特別養護老人ホーム福寿苑（短期入所事業を含む）

- ①新規利用者や退院者の受入れ体制を更に向上させ、外部関連機関等との連携、協力体制の強化を推進して行きます。
- ②内、外部研修への積極的な参加及び、目標管理によるOJT等の職員研修システムにより、職員資質の向上を図ります。
- ③入所者様の生活の質を向上させるため、行事やレクリエーションなどの充実を図る。
- ④入院・老健・在宅サービス等が集中している特色を活かし、医療と介護の連携によって「地域包括ケアシステム」の構築に協力を行います。

(2) 福寿苑デイサービスセンター

- ①送迎範囲の拡大や増便などの実施により稼働を向上させ安定した収支を目指します。
- ②送迎専従職員の雇用などにより、人員の配置や業務分担の見直しなど業務効率の改善を進めます。
- ③レクリエーションメニューの増加や行事の企画など、事業所の特色となっている部分をブラッシュアップし、利用者の満足度向上を目指します。

(3) 福寿苑ヘルパーステーション

- ①人員の不足傾向に対応するため、効率的な人材の配置によってサービスを提供して行きます。

(4) 福寿苑居宅介護支援事業所

- ①制度改正などへの対応やスキル向上のため、外部研修や専門的研修等へ積極的に参加します。
- ②常に受け入れ可能な人数を把握し、担当上限枠の遵守と、特定事業所加算の維持継続に努めます。

(5) 地域包括支援センター福寿苑

- ①地域包括ケアシステムの中核機関としての役割を果たすため、担当地域の関係機関との更なる連携の強化、多職種連携研修会や高齢者支援等会議の開催を通して地域の課題抽出や社会資源の把握など課題解決のためのネットワークを構築します。
- ②地域包括ケアシステム構築に向けて、医療・介護とのスムーズな連携を図るため野顔の見える関係づくりを目指し、引続き他職種連携研修会を実施します。
- ③「認知症サポーター養成講座」を圏域内の2つの小学校や、地域内で定期的に行い、共助のまちになるよう努めます。

【4】高額な修繕・物品購入

利用者処遇の向上・業務効率の改善・職員の職場環境整備を目的に下記内容を計画いたします。

故障、破損等による入替購入や建物修理以外、今年度は大きな高額支出は予定しておりませんが、コピー機器のリース満了年度に当たる事から、事務所の広さや使用枚数、使用頻度等を勘案の上、カラーコピー複合機の導入等を検討し、空間の有効活用と業務の効率化を検討したい。

カラーコピー複合機

契約期間5年 月額リース料 30,000～35,000円（使用枚数により変動）

【5】地域への公益的取り組み

- ・当事業所は創業者が理想とした医療・介護への思いによって完成した医療と介護の施設が複合的に隣接しており、「地域包括ケアシステム」の一端を担える社会資源が期せずして構築されている状況があることから、この優位性を最大限に活かせるよう、医療と福祉より一層の相互協力体制を図り地域社会にその機能を提供して参ります。
- ・現状実施し、認知度も高まって来ている「いきいきサロン」「買い物ツアー」について、各関係機関との協力、協働の下今後も継続して行きます。

【6】別表

年間防災訓練計画（特別養護老人ホーム福寿苑）

月	種 別	内 容
4	基礎訓練	新規職員を対象とした消火器の取り扱い、消火活動訓練
5	部署別訓練	職員と3.4.5F入所者を中心とした避難誘導訓練
6	夜間防災訓練	夜間並びに日祝日等職員の少ない場合を想定して夜勤者・宿直者による通報、消火、避難訓練
7	基礎訓練	職員と入所者を対象とした防災機械器具の取り扱い方法及び消火活動の訓練
8	基礎訓練	職員を対象とした水消火器、消火栓を使用する消火活動訓練
9	予防訓練	職員と入所者を対象とした防災関連ビデオの鑑賞と、その内容に付随した講習による研修会
10	総合訓練	【福寿苑単独での総合訓練】職員と入所者を対象とした通報、消火、排出訓練
11	総合訓練	【消防職員立会いによる4施設合同の総合訓練】職員と入所者を対象とした通報、消火、排出訓練
12	通報訓練	緊急連絡網を使用した模擬通報訓練
1	合同訓練	（地震対策研修）特養と在宅介護サービスセンターの各職員が参加し、ビデオ講習及び地震対策についての研修
2	部署別訓練	（土砂対策訓練）職員と3.4.5F入所者を中心とした避難誘導訓練
3	夜間訓練	夜間並びに日祝日等職員の少ない場合を想定して夜勤者・宿直者による通報、消火、避難訓練

年間行事計画

○特別養護老人ホーム福寿苑

月	行事内容
4	日新高校桜まつり、花見ドライブ
5	春の遠足
6	春の遠足
7	七夕会
8	夏祭り
9	敬老祝賀会
10	秋の遠足
11	秋の遠足
12	クリスマス会
1	元旦祭、初詣
2	節分祭、鍋の会
3	ひな祭り、室内運動会
毎月開催	・誕生日会・ホーム喫茶・ビデオ観賞会 ・リズム体操・歌謡クラブ・各種レクリエーション

○福寿苑デイサービスセンター

月	行事内容
4	花見ドライブ
5	おやつ作り
6	昼食バイキング
7	七夕まつり・買い物ツアー
8	夏祭り（かき氷 等）
9	敬老祝賀会
10	買い物ツアー
11	焼き芋大会
12	クリスマス会
1	新年会
2	節分祭
3	ひな祭り・室内運動会
毎月開催	・誕生日・音楽療法・ハーモニカ演奏会・予防体操・リズム体操 ・アコーディオン演奏会・軽音楽・フットマッサージ

年間研修計画

○特別養護老人ホーム福寿苑

月	研修内容（テーマ）
4	個人情報保護についての研修
5	事故・リスクマネジメントに関する研修
6	感染症に関する研修
7	身体拘束・虐待に関する研修
8	嚥下・摂食・口腔ケアに関する研修
9	苦情対応に関する研修
10	事故・リスクマネジメントに関する研修
11	感染症に関する研修
12	認知症ケアに関する研修
1	褥瘡に関する研修
2	高齢者の人権・虐待に関する研修
3	防災に関する研修

○福寿苑デイサービスセンター

月	研修内容（テーマ）
4	人権研修
5	口腔機能・嚥下ケアに関する研修
6	レクリエーション研修
7	高齢者虐待防止に関する研修
8	身体機能に関する研修
9	接遇マナー
10	身体拘束排除のための取組みに関する研修
11	機能訓練に関する研修（歩行等）
12	感染症の予防と対策
1	福祉、介護サービス従業者に求められる法令遵守
2	認知症に関する研修
3	安全運転講習

○福寿苑ヘルパーステーション

月	研修内容（テーマ）
4	接遇マナー・対人援助技術
5	個人情報保護とプライバシー
6	食中毒の基本と予防
7	熱中症の予防と対策、防災会議①
8	救急救命
9	防災会議②
10	認知症ケア
11	感染症の基本と対応
12	高齢者虐待・人権について
1	ヒヤリハット・リスクマネジメント
2	メンタルヘルス
3	法令遵守について

特別養護老人ホームみのわの里 事業計画

【1】施設方針

- ① 人員体制の整備、・仕組みの構築により、利用者処遇の向上に努めます。
- ② 情報端末・情報処理端末、他機器を導入し仕組みの改善により、業務効率の改善を図ります。
- ③ 社会福祉法人の設置趣旨に基づき、地域の公益的な取組を推進します。
- ④ 目標管理によるOJT、研修参加によるOff-JT、資格取得支援によるSDS等を中心とした職員教育により知識・技術・人間力の向上を目指します。

【2】各事業の数値目標

適材適所による人員配置と業務効率の改善により、稼働率等の達成に努めます。

また、利用者処遇向上に努め、加算を算定していきます。

費用について人件費等の適正比率を必達することで、施設改修による減価償却費の増加分も含め、目標利益率を達成するように努めます。

	稼働率	人件費率	経費率	償却費率	利益率
拠点	—	65%	24%	6.2%	4.8%
特別養護老人ホーム	96%	60%	30%	7.6%	2.4%
短期入所生活介護	90%	54%	20.5%	6.2%	19.3%
通所介護（障害含）	90%	71.8%	14.1%	5.6%	8.5%
認知症対応型通所介護	80%	62%	16.4%	2.1%	19.5%

※減価償却費率は（減価償却費－国庫補助金等特別積立金取り崩し額）÷収益

		訪問件数	人件費率	経費率	償却費率	利益率
訪問入浴	延べ	1100	97%	3.5%	6.9%	△7.4%
	1日	4.3				
訪問介護	延べ	4100	96%	2.3%	1.3%	0.4%
	1人1日	3				

※訪問入浴の訪問件数は年間延べ利用者数と1日あたりの訪問件数

※訪問介護の訪問件数は年間延べ利用者数と職員常勤1の1日あたりの訪問件数

		担当件数	人件費率	経費率	償却費率	利益率
居宅介護	延べ	2614	93%	3.5%	0.5%	3%
	1人1月	37.5				
介護予防	延べ	1800	68%	35%	0%	△3%
	1人1月	30				

※担当件数は年間延べ利用者数と職員常勤1の1か月あたりの担当件数

		開催件数	人件費率	経費率	償却費率	利益率
地域包括	教室等	150	87%	11.3%	1.7%	0%

※開催件数は、介護予防教室・家族介護教室・グループ活動支援・地域ケア支援
 集団・認知症カフェ・認知症サポーター養成講座・生活支援コーディネーター
 活動（集団）の合計件数

【3】拠点各事業の計画

（1）特別養護老人ホーム

- ① 看取り体制の整備を行います。
 - ・看取り指針の整備を行います。
 - ・ご利用者の看取り推進のため、複数医師の配置を行います。
- ② 夜勤体制・宿直者の体制整備を行います。
 - ・痰吸引研修の受講等により、特養介護職員（正職員）の60%を有資格者とします。
 - ・夜勤職員（フリー職員）について夜勤専従職員への配置転換を推進します。1年間で1人あたり120回、年間240回の夜勤のうち、60回を夜勤専従職員に転換することで、日勤の正職員を増やし、研修参加や公益的取り組みを推進します。
- ③ 安全な食事の提供と内容の充実をはかります。
 - ・食事提供の際の衛生管理の徹底を行います。
 異物混入件数を減らします。異物混入件数について、平成29年度15件から平成30年度0件を目標とします。
 - ・入居者に対し定期的に食に対する意見を聴衆・集約し、楽しい、おいしいと感じてもらえる食事を提供します。
- ④ 機能訓練体制の整備を行います。
 - ・外部のリハビリテーション専門職との連携、配置等により、施設職員と協働でアセスメント、個別機能訓練計画を作成し、充実度の高い提供体制としていきます。
 - ・自立支援・重度化防止に資する介護を推進するため、個別機能訓練計画に基づいた内容の充実を図ります。
- ⑤ 安定した稼働率を維持します。
 - ・新規入所者の迅速な対応を行います。（退所から新規入所までの延べ日数が総定員数の1%、401日以内）
 - ・医療機関と連携し早期退院を目指します。（延べ入院者数が総定員数の3%、1,204人以内）
 - ・短期入所事業・通所介護・外部・内部居宅介護支援事業所・地域包括支援センターと連携し新規獲得を目指します。（新規入所申し込み5件/月）

- ⑥ ご家族の要望に応えるための外出支援を行います。
 - ・外出時の送迎サービス
 - ・ご家族との食事会等
 - ・近隣のお祭りの社会参加
- ⑦ 受診時の送迎サービス職員専属で行える体制を整えます。
- ⑧ 各医療機関の地域連携室と密に連絡を取り、情報の把握や新規申込等につなげられるようにします。
- ⑨ ブルーオーシャンの活用を行い情報の収集・重複作業の見直しを行います。

(2) 短期入所生活介護

- ① 毎月新規利用10名を目標とします。
- ② 特養相談員と密に連携を図り、空所ベッドを有効活用し、困っている方等急な依頼があった時に対応できるよう努めます。
- ③ 特別な医療行為が必要な方も積極的に受け入れます。
- ④ 空室情報・月間予定表を作成し、定期利用者様や、居宅介護支援事業所に配布し、稼働率向上、新規利用者獲得に努めます。
- ⑤ 居宅支援事業所を訪問し、ご利用者様の情報共有や受け入れ体制等、ケアマネジャーと直接話す機会を作ります。
- ⑥ 機能訓練体制の整備を行います。
 - ・外部のリハビリテーション専門職との連携、配置等により、施設職員と協働でアセスメント、個別機能訓練計画を作成し、充実度の高い提供体制としていきます。
 - ・自立支援・重度化防止に資する介護を推進するため、個別機能訓練計画に基づいた内容の充実を図ります。
- ⑦ 送迎サービスについて、生活相談員から送迎職員へ移行していきます。
平成29年度 月平均 142回 ⇒ 平30年度 月平均50回（相談員の送迎回数）を目標にし、生活相談員の業務改善を図ります。
- ⑧ 施設でのスケールメリットを生かし、施設行事への参加や、クラブ活動での取り組み、余暇活動への参加の案内を行います。また介護相談等にも柔軟に対応します。

(3) 通所介護・認知症対応型通所介護・身体障害デイサービス

- ① 業務効率の改善を図ります。
 - ・ワイズマンシステムの活用の見直しや帳票類の整理により、2重記録等を廃止し、業務効率の改善に努めます。
- ② 個別機能訓練加算Ⅱの算定を開始します。
 - ・セラピスト、看護師を機能訓練指導員として配置し、リハビリサポートタブレットを活用の元、個別機能訓練を実施します。
 - ・機能訓練指導員等が、3ヶ月に1回以上、利用者宅を訪問し、利用者・

家族に個別機能訓練計画の内容、進捗状況を説明し、訓練内容の見直しを行うことで、利用者の心身機能の向上を目指します。

- ・ 1日12名の利用者に個別機能訓練加算の提供ができるようにします。

③ 栄養改善サービスを実施します。

- ・ 低栄養状態にある利用者に対し、特養の管理栄養士と連携し、栄養状態の改善を図る相談や管理等のサービスを行います。
- ・ 栄養ケア計画にもとづきサービスを実施し、3ヶ月ごとに栄養状態の評価を行うことで、利用者の心身機能の向上を目指します。
- ・ 低栄養の予防的観点から6ヶ月ごとに栄養スクリーニングを行い、低栄養の早期発見に努めます。

④ サービス提供時間区分の見直し（平成30年度介護保険改正）に伴い、利用者ニーズに応えられるよう職員の勤務形態を見直します。

- ・ 正職員の勤務形態について、日勤・早出・遅出による3部体制にします。
- ・ 柔軟なサービス提供時間を提供し、レスパイト支援の強化を図ります。

⑤ 就労訓練事業の受入れ体制を整備します。

- ・ 支援担当者を明確にするとともに、ガイドラインや実践事例集をもとに支援の流れや帳票類を整理します。
- ・ 就労支援に関する研修会に参加し実践力向上に努めます。

⑥ 職員のメンタルヘルスケアと、人材育成に取り組みます。

- ・ 法人の教育研修理念と基本方針に沿って個人面談を実施し、自己覚知とOJTの推進、強化に努めます。

⑦ ボランティアの受け入れを積極的に行います。

(4) 訪問入浴

① 新規利用者獲得のため積極的に営業活動を行います。

- ・ 毎月居宅介護支援事業所を訪問し、実績報告並びに営業活動を行います。
- ・ デイ、訪問入浴と関わりのない居宅介護支援事業所を訪問し、営業活動を行います。
- ・ 無料体験サービスを実施します。

② 利用者の状況に合わせて、柔軟にスケジュール調整します。

- ・ 私用や体調不良による中止の際の振替を可能な限り行います。
- ・ 週の複数回利用・空き曜日のスポット利用を行います。

(5) 訪問介護

① 登録ヘルパーの採用を促進します。

- ・ 求人媒体や自施設の求人ラックを活用し人財確保に努めます。
- ・ 職員のネットワークを通じて幅広く募集を呼びかけます。

② 利用者の状況に合わせて、柔軟にサービス提供を行います。

- ・ 空き時間を有効的に活用しスケジュール調整します。

(6) 居宅介護支援事業所

- ① 定期的な会議や研修の参加、困難事例などの対応を行い質の高いケアマネジメントを提供します。
 - ・年間18件の外部研修や事例検討会などに参加し、伝達研修を行うことで資質向上を図ります。
- ② ご利用者に対し中立・公正なケアマネジメントを提供します。
 - ・ケアプランに位置付けるサービスについて複数の事業所を紹介し、その事業所を選んだ理由の説明を行います。
- ③ 医療機関との連携強化に努め、入院及び退院等の支援内容の強化に努めます。
- ④ 地域の人材育成に取り組みます。
 - ・介護支援専門員実務研修見学実習を積極的に受け入れます。
- ⑤ 業務効率を改善し残業時間ゼロを目指します。
 - ・音声認識ソフトを導入し、会議やミーティング等の記録作成にかかる時間を短縮します。
 - ・事業所内の事務作業を分担化し、各個人が事務内容を把握し連携する事により業務が止まることなく効率化を図ります。

(7) 地域包括支援センター

- ① 地域包括支援
 - ・高齢者生活支援等会議で地域課題の抽出と地域資源マップ作り(見える化)に取り組みます。
 - ・多職種連携研修会で地域診断・事例検討会・外部研修の開催に取り組みます。
 - ・認知症カフェ、認知症サポーター養成講座への参加人数を増やし認知症の理解を深めてもらえるよう努めます。
 - ・介護予防教室の対象者の拡大やプログラム内容の変更により介護予防の充実化を図ります。
- ② 介護予防支援
 - ・予防プランについて、担当件数と委託件数の比率を6対4とします。
 - ・きめ細やかなニーズに対応するため多様な担い手を含めたインフォーマル資源の把握に努めます。

(8) 事業全体で取り組むべき事項

- ① メールを活用により業務効率を高めます。
 - ・情報伝達・共有を円滑、確実にを行います。
 - ・介護関連の最新情報やニュースについても情報共有します。
- ② 各事業で継続的に業務改善に取り組みます。
 - ・事業ごとに解決すべき課題を把握し、改善策の立案、実施に取り組みます。

- ・運営会議で進捗状況を報告し定期的に評価を行います。
- ・2重記録の廃止等業務効率を改善し、残業時間の削減につなげます。

【4】高額な修繕・物品購入

利用者処遇の向上・業務効率の改善・職員の職場環境整備を目的に下記内容を計画いたします。

- ① デイサービス 10人乗り福祉車両の更新 4,400,000円 → 固定資産
- ② 特養（併設短期）福祉車両の更新 2,100,000円 → 固定資産
- ③ 厨房機器更新 スチームコンベクション 2,000,000円 → 固定資産
- ④ 正面玄関修理 2,484,000円 → 修繕費
- ⑤ 公用車両前後ドライブレコーダー設置（14台）700,000円
→ 消耗器具備品
- ⑥ 非常用照明器具 300,000円 → 修繕費

【5】地域の公益的な取組

（施設全体）

- ・地域清掃を行い、地域住民と協同で行っていきます。
- ・愛ガード等の見守り支援の幅を広げていきます。
- ・物品の無償貸出しを行っていきます（車椅子、ポータブルトイレ、その他）。
- ・スーパーや薬局と連携し介護相談ブースやパンフレットの設置を進めていきます。
- ・会議室、2階ホールを地域に開放していきます。
- ・年3回ふれあいサロンを開催しアンケート調査や情報交換により地域の課題把握を行っていきます。

（特養）

- ・地域交流を深め、校区小学校との行事開催を進めていきます。
- ・ボランティアグループを持ち入所者の行事を充実させていきます
- ・施設見学や学生ボランティアの受け入れを積極的に行っていきます。

（包括）

- ・認知症サポーターの小学校養成講座を開催します。

【6】別表

(1) 防災訓練

・災害時事業継続計画に基づく防災訓練を年2回以上開催します。

月	種別	内容
1 1	日中訓練	職員とご入居者を対象とした通報、消火、避難訓練
8 2	夜間訓練	夜間並びに日祝日を想定しての夜勤者と宿直者による職員への通報訓練、消火訓練、避難訓練

※別途、防災営繕委員会にて毎月職員への施設設備機器の説明会を開催します。

(2) 施設行事

月	行事名	月	行事名
4	屋台行事	1 0	福祉祭・秋祭りだんじり見物
5	ドライブ・花火見学	1 1	ドライブ・北宮小文化交流会
6	エキスポシティードライブ	1 2	クリスマス会・もちつき見学
7	ビアガーデン・北宮小七夕訪問	1	元旦祭
8	盆踊り大会	2	節分祭
9	敬老祝賀会・愛保育園児訪問	3	憩いのお茶会

※上記以外に、誕生日会・ホーム喫茶（毎月）、希望食・外食・お寿司行事（不定期、感染症時期を除く4月～9月）、喫茶食（定期）を行います。

(3) 委員会・クラブ活動

委員会	クラブ活動
広報委員会（4回／年 発行日前月）	クッキングクラブ（定期）
防災営繕委員会（4回／年）	折紙クラブ（1月と8月を除く毎月）
給食委員会（毎月開催）	習字クラブ（1月と8月を除く毎月）
施設介護計画委員会（随時）	カラオケ（定期）
特養事故防止対策委員会（1回／月）	法話会（1月を除く毎月）
入所選考委員会（1回／月）	いきいき歌体操（1月を除く毎月）
特養感染症予防対策委員会（1回／月）	
環境美化委員会（3回／年）	
身体拘束防止委員会（1回／月）	
特養研修推進委員会（4回／年）	
安全衛生委員会（6回／年）	
痰の吸引等安全対策委員会（4回／年）	
行事クラブ推進委員会（1回／年）	
特養看取り介護委員会（1回／月）	

(4) デイサービス行事

月	行事名
4	花見ドライブ 作業療法 クッキング
5	母の日週間 クッキング
6	行事食 父の日週間 クッキング
7	行事食2回 作業療法 三味線ボランティア参加(認知症対応型デイ)
8	ドッグセラピー 行事食 作業療法 クッキング2種類
9	敬老祝賀会 行事食 クッキング 作業療法
10	地車見学 行事食 クッキング
11	行事食 作業療法 秋祭り
12	クリスマス会 餅つき 作業療法
1	初詣 書き初め 行事食 作業療法
2	節分祭 行事食 クッキング 作業療法
3	特別おやつ 行事食 クッキング

※毎月、温泉浴週間と誕生日お祝い週間、選択レクリエーションを実施

(3) 研修計画

- ・外国人採用を見据えた人権研修を年4回開催します(全体研修)。

特別養護老人ホーム研修計画

月	研修名
4	新卒研修(法人全体)① 新人職員のためのサービスマナーセミナー(外部研修) 口腔ケアに関する研修(内部) OJT推進研修(内部)
5	福祉職員研修(新任)(外部研修) 看取りケアについて(外部研修) 口腔ケアに関する研修(内部) 感染症に関する研修 新卒対象(内部研修)
6	法人研修 H28年度中途採用者研修 介護保険施設集団指導(外部研修) 特定給食講習会(外部研修) 口腔ケアに関する研修(内部) 福祉職員研修(中堅)(外部研修) 人権研修(虐待)(内部研修)

7	福祉職員研修『指導的職員』（外部研修） 栄養士・調理師研修会（外部研修） 平成 29 年度 法人内中途採用者研修①（外部研修） 口腔ケアに関する研修（内部） 法人研修 H29 年度中途採用者研修 法的責任と事故対応（内部研修）
8	ボランティアコーディネーター研修 平成 29 年度法人新卒職員研修③ 口腔ケアに関する研修（内部） 終末期医療について（看取りの研修）
9	福祉職員研修（新任）（外部研修） 口腔ケアに関する研修（内部） 平成 26 年度法人内中途職員研修
10	感染症等予防対策研修 老人福祉過程（応用コース） 口腔ケアに関する研修（内部） 平成 30 年法人内 新卒職員研修② 福祉職員研修（中堅職員）
11	感染症等予防対策研修 個人情報保護研修 口腔ケアに関する研修（内部） ターミナルケア研修 感染症に関する研修（内部研修）
12	リスクマネジメントに関する研修 外部研修 身体拘束ゼロ推進員養成研修 口腔ケアに関する研修（内部）
1	老人福祉過程（リーダー認定コース） 口腔ケアに関する研修（内部） 平成 28 年 法人中途採用職員研修③
2	看取りケア研修 口腔ケアに関する研修（内部） 法的責任と事故対応（内部研修）
3	対人援助技術研修 スーパーバイザー養成基礎研修 H31 年度法人新卒職員研修① 口腔ケアに関する研修（内部）

デイサービス研修計画

月	研修名	月	研修名
4	介護保険制度改正	10	感染症対策研修
5	食中毒対策研修	11	認知症ケア
6	機能訓練研修	12	緊急時対応
7	高齢者虐待防止	1	メンタルヘルスケア
8	苦情処理対応	2	リスクマネジメント研修
9	身体拘束の排除と取り組み	3	個人情報保護法

訪問入浴研修計画

月	研修名	月	研修名
4	サービス従事者の職業倫理	10	感染症と食中毒の予防
5	人権擁護とプライバシー保護	11	苦情・相談に対する考え方
6	事故発生と発生予防	12	介護予防及び介護度の進行防止
7	認知症及び認知症ケア研修	1	訪問入浴のサービス提供の流れ
8	在宅で行われる医療処置の理解	2	身体拘束の排除と取り組み
9	緊急時及び非常災害時の対応	3	サービス従事者の基本姿勢

訪問介護研修計画

	研修名		研修名
4	接遇マナー基礎研修	10	感染症予防研修
5	個人情報保護研修	11	メンタルヘルスケア研修
6	認知症及び認知症ケア研修	12	苦情処理対応研修
7	事故発生時緊急時対応について	1	高齢者虐待防止研修
8	コミュニケーション技術	2	プライバシー保護
9	食中毒の蔓延防止	3	法令順守

居宅介護支援事業所研修計画

月	研修名	月	研修名
4	高齢者虐待防止研修	1 0	委託先介護支援専門員研修会
5	東大阪市集団指導	1 1	大阪府認定調査員ブロック研修
6	認知症に関する研修	1 2	大阪市神経難病地域ケア研究会
7	東大阪市と介護支援専門員との 意見交換会	1	東大阪市と介護支援専門員との 意見交換会
8	東大阪市認定調査員現任研修	2	メンタルヘルスに関する研修
9	サービスマナー研修	3	東大阪市介護支援専門員現任研修

地域包括支援センター研修計画

月	研修名	月	研修名
4	生活支援コーディネーター現任者研修	1 0	ケアプラン作成指導者研修
5	大阪府社会貢献事業研修	1 1	成年後見人制度研修
6	認知症ケア研修	1 2	大阪市神経難病地域ケア研究会
7	高齢者虐待対応現任者研修	1	終末期ケア研修
8	地域包括職種別研修	2	介護予防ケアマネジメント研修
9	在宅医療推進研修	3	処遇困難ケース事例検討会

特別養護老人ホーム布市福寿苑 事業計画

【1】施設方針

- ① 平成30年度福祉医療のW改定により、制度の変更の主旨を汲み取り、医療と連携し、既存サービスの内容の見直し、改善に努めます。
- ② 各事業の収益費用状況を分析し、既存サービスの経営と業務効率の改善に取り組みます。
- ③ 社会福祉法人の在り方として、地域の方々が安心して暮らせる支援として地域公益活動を推進します。
- ④ 社会福祉法人に求められる職員像として「人間力」を高めるために職場研修の体系の構築と、実施方法としてOJT、Off-JT、SDSの3つの柱を推進します。
- ⑤ 開設17年目を迎え、施設の老朽化に対し、改修計画のもと施設整備を実施します。
- ⑥ 腰痛予防や高齢者就労の促進、仕事と育児の両立支援など、働きやすい職場環境を推進します。

【2】各事業の数値目標

	稼働率	人件費率	経費率	償却費率	利益率
拠点	—	66.1%	25.6%	4.5%	3.8%
特別養護老人ホーム	96%	63.0%	29.3%	6.4%	1.3%
短期入所生活介護	85%	51.1%	21.2%	1.4%	26.3%
通所介護	90%	60.0%	20.9%	4.2%	14.9%
認知症対応型通所介護	50%	133.6%	26.3%	0.1%	▲60%
グループホーム	98%	72.2%	25.4%	3.3%	▲0.9%

※減価償却費率は(減価償却費－国庫補助金等特別積立金取り崩し額)÷収益

		訪問件数	人件費率	経費率	償却費率	利益率
訪問介護	延べ	4620	132.7%	12.4%	0.8%	▲ 45.9%
	1人1日	2.8				

※訪問入浴の訪問件数は年間延べ利用者数と1日あたりの訪問件数

※訪問介護の訪問件数は年間延べ利用者数と職員常勤1の1日あたりの訪問件数

		担当件数	人件費率	経費率	償却費率	利益率
居宅介護	延べ	1824	70.1%	7.5%	0.8%	21.6%
	1人1月	38				
介護予防	延べ	2400	45.8%	52.3%	2%	▲0.1%
	1人1月	40				

※担当件数は年間延べ利用者数と職員常勤1の1か月あたりの担当件数

		開催件数	人件費率	経費率	償却費率	利益率
地域包括	教室等	10	90.9%	16.0%	0%	▲6.9%

※開催件数は、介護予防教室・家族介護教室・グループ活動支援・地域ケア支援
 集団・認知症カフェ・認知症サポーター養成講座・生活支援コーディネーター
 活動（集団）の1か月あたりの合計件数

【3】拠点各事業の計画

(1) 特別養護老人ホーム

- ① 可能な限り入院せず安心して安楽な生活して頂くことを目標とします。
 - ・計画通り勉強会を開催します。
 - ・誤嚥性肺炎を予防するために、食事介助及び食事形態について見直しの機会をつくります。
 - ・昼食に可能な限り様々な行事食等取り入れ、夕食は軽めにするようにして、身体を労わっていただけるようにします。
 - ・多職種協働のもと、療養食についての体制づくりを行います。

- ② 現ご入居者の退所された後2週間以内に次のご入居者に入所して頂ける体制をつくります。
 - ・入所待機者の担当ケアマネージャーとも連携をとり、入所前に短期入所サービスのご利用予定がないか確認を行う。短期入所担当と連携をとり、短期入所サービスのご利用も視野に入れて頂き、入所後慣れた環境で生活出来るよう支援します。
 - ・各専門職との連携をさらに緊密にし、より早くご入居者の情報を共有します。
 （短期入所サービスより入所を希望される方については、スムーズに栄養マネジメントを開始出来るよう、迅速に情報共有します）

- ③ より職員が働きやすい環境をつくることによってサービスの質を向上し、ご入居者の生活をより良いものにする。
 - ・個別支援の機会をつくり、日常生活の快適さの向上をはかります。
 - ・衛生委員会にて、腰痛予防やメンタルヘルスなど職員の抱える事柄を話し合い、勉強会やチェック表などを企画実施することで、より職員が働きやすい環境にします。
 - ・1階喫茶を活用し、ご入所者・職員共にゆっくり落ち着いて過ごせる時間をつくります。
 - ・第三者評価を受審後、再確認を行うことで、サービスの質の向上に努めます。
 - ・個別面談を行い、目標管理することで、技術の向上・モチベーションの向上に

努めます。

④ 身体拘束ゼロに努めます。

- ・内部研修を年2回行います。(新人は、個別で行います)
- ・毎月「身体拘束廃止会議」に適正化に向けた話し合いを行います。
- ・身体拘束ゼロ推進員の研修へ参加し、身体拘束ゼロ推進に努めます。
- ・外部専門職及び精神科医と連携をとり、ご利用者の機能維持に努め、身体拘束ゼロに努めます。

(2) 短期入所生活介護

- ① 毎月新規利用者10名以上の利用をめざします。
- ② 医療・介護ニーズの受け入れ幅を拡げ、緊急時の受け入れも積極的に行う。
- ③ ご利用者及びご家族の要望やニーズをより正確に把握し、安心、安全に短期入所のご利用ができるようなサービス提供を行い、定期利用者拡大に努めます。
- ④ 特別養護老人ホーム事業と連携をさらに強化することにより、多種多様のニーズを地域の社会資源として応えます。

(3) 通所介護

- ① ご利用者宅を訪問し、個々に合ったリハビリ計画を立案し、機能訓練加算の取得と、ご利用者の目標に近づける様に努力します。
- ② 介護3以上のご利用者を積極的に受け入れ、中重度加算の取得が出来る体制を作ります。
- ③ 質の良いサービスを提供するために、職員の外部、内部研修に計画、実施、効果測定を行い、職員のスキルアップを目指します。

(4) 認知症対応型通所介護

- ① 地域密着型の事業として、認知症デイサービスの周知に努めるために居宅介護支援事業所挨拶回りや、地域行事に積極的に参加します。
- ② 認知症高齢者の日常生活自立度Ⅲ以上のご利用者の受け入れを積極的に行い、個別機能訓練と個別ケアによりご利用者の安楽な暮らしを支援します。

(5) 訪問介護

- ① 多様なサービスの依頼を受けるために業務効率を改善します。
- ② 訪問型生活援助サービスに対応できる職員の人材確保に努めます。(市が実施する介護の研修受講者等)

- ③ 登録ヘルパー3名人材確保に努めます。

(6) 居宅介護支援事業所

- ① 各ケアマネージャーが顔の見える関係性を作るため毎月事業所へ営業に行きます。
- ② 更新研修・外部研修に参加し自己研鑽に努めます。
- ③ 業務効率を改善しフレックスタイムを運用します。

(平成30年度総残業時間 96時間以内にします。

2時間以内×4人×12か月)

(7) 地域包括支援センター

①地域包括支援

- ・地域の高齢者の生活にかかる課題を共有して支援への取り組みを進めて行く第2層協議体の会議で、第2層生活支援コーディネーターとして取りまとめて行き、課題解決、高齢者支援の体制づくりなどに取り組んでまいります。
- ・地域住民をはじめ、行政、医療・福祉関係者などの各関係機関と顔の見える関係を作り、信頼関係を構築し、高齢者のワンストップサービス相談窓口の機能を十分に発揮することが出来るよう連携を図ってまいります。
- ・東大阪市包括的支援事業実施方針に基づき、地域に出向いて包括的支援事業・地域介護予防推進事業等に取り組んでまいります。

②介護予防支援・介護予防ケアマネジメント支援

- ・これからも要支援1・2、基本チェックリスト事業対象者の利用者様に、介護予防サービスや介護予防・生活支援サービスなど自立支援に向けて必要なサービス調整を行ってまいります。

(8) グループホーム真寿庵

- ① ご入居者の状態に大きな変化があっても、気持ち良く過ごしていただけるように職員体制を整えます。
- ② 新人職員の教育のマニュアル化、外部研修、内部研修に参加し専門知識を深めます。
- ③ 定年を過ぎた職員でも負担の無い働き方で元気に勤められるよう職場環境、業務改善に努めます。
- ④ 待機者を確保し空所が出た際は2週間以内に新規入所を進めます。

【4】高額な修繕・物品購入

利用者処遇の向上・業務効率の改善・職員の職場環境整備を目的に下記内容を計画いたします。

- ① 特浴（デイサービス） ￥4,050,000
- ② 車輛 エブリ ウェルキャブ（特養） ￥1,683,730
- ③ 医療レセソフト ワイズマン（特養） ￥774,360
- ④ リクライニング車いす2台（特養） ￥190,080
- ⑤ 排煙オペレーター装置修理（特養） ￥317,520
- ⑥ 薬分包機（特養） ￥397,440

【5】地域の公益的な取組

- ① 認カフェ（毎月第3月曜日）
- ② 地域清掃（毎月第3土曜日）
- ③ 会議室貸出（随時）
- ④ 東石切公園の花壇植え替え（春秋各1回）
- ⑤ 布市福寿苑ファミリー祭り（11月第2日曜日）
- ⑥ 子育て支援グループ主催の4世帯交流開催の場としてデイホール開放（年1回）
- ⑦ 地域の保育園と高齢者の交流場所としてデイホール開放（年1回）
- ⑧ 地域のだんじり祭りの休憩場所として駐車場の開放（年1回）

【6】別表

・年間防災計画

月	種別	内容
4	基礎訓練	新規職員を対象とした消火器の取り扱い、消火活動訓練
5	部分訓練	職員と3階ご利用者を対象とした避難誘導訓練
6	夜間訓練	夜間並びに日祝日を想定しての夜勤者と当直者による職員への通報訓練、消火訓練、避難訓練
7	部分訓練	職員と4階ご利用者を対象とした避難誘導訓練
8	基礎訓練	職員とご利用者を対象とした防災機械器具の取り扱い方法の習得及び消火活動の訓練

9	夜間訓練	夜間並びに日祝日を想定しての夜勤者と当直者による職員への通報訓練、消火訓練、避難訓練
10	部分訓練	職員と5階ご利用者を対象とした通報、消火、避難訓練
11	総合訓練	職員と利用者を対象とした通報、消火、避難訓練
12	総合訓練	消防署立会いによる職員とご利用者を対象とした通報、消火、避難訓練
1	予備訓練	防災の心得（ビデオ鑑賞）
2	夜間訓練	夜間並びに日祝日を想定しての夜勤者と当直者による職員への通報訓練、消火訓練、避難訓練
3	合同訓練	特養と在宅事業関連の職員が参加し、ビデオ講習及び地震対策についての研修（地震対策研修）

・年間行事計画

月	特別養護老人ホーム	デイサービス	グループホーム
4	日新高校 桜まつり	花見&買物ツアー・行事食	造幣局通抜け花見・桜祭り
5	春の外出・母の日	行事食、歌ボランティア	ピクニック
6	父の日	運動会・行事食	真寿庵運動会
7	運動会	ビアガーデン・行事食・歌ボランティア	買い物外出
8	夏祭り	夏祭り・行事食	真寿庵祭り
9	敬老祝賀会	敬老会・行事食・歌ボランティア	敬老会
10	秋の外出・ハロウィン	買物ツアー・行事食	焼き芋会
11	ファミリー祭り・秋の外出	肉まん、行事食、歌ボランティア	秋の遠足（紅葉）
12	ゆず湯・クリスマス会	クリスマス会、行事食	クリスマス会
1	元旦祝賀会（おせち）・初詣	温泉&ぜんざい&祝賀会、行事食・歌ボランティア	新年祝賀会・初詣

2	節分・バレンタイン	たこ焼き&豆まき・行事食	節分祭
3	ひなまつり	おやつレク&抹茶・行事食	お鍋の会・梅見学

・年間活動計画

委員会	クラブ活動等
広報委員会（月1回） 給食委員会（月1回） 環境美化委員会（奇数月） 防災営繕委員会（月1回） 車輛管理委員会（2ヶ月1回） 感染予防委員会（2ヶ月1回） 褥瘡委員会（2ヶ月1回） 苦情対策委員会（年4回） 事故対策委員会（月1回） 車椅子管理委員会（2ヶ月1回） 入所判定委員会（月1回） 衛生委員会（月1回） 身体拘束廃止委員会（月1回） 社会貢献推進委員会（月1回） 運営推進会議（2ヶ月1回）	家庭科クラブ（週1回） ヨガクラブ（月1回） カラオケクラブ（月1回） 化粧クラブ（月1回） 誕生会（月1回） 法話会（月1回） 訪問販売（月1回） 傾聴ボランティア（月2回） メロンクラブ慰問（月1回） ショートレクリエーション（月1回） ドッグセラピー・ヨガ教室（月1回） 地域婦人会コーラスボランティア（年3回） 居室担当者との外食・外出（年3、4回） 公民分館行事参加（随時）

・年間研修計画

月	特別養護老人ホーム		デイサービス
	外部研修	内部研修	内部・外部研修
4	成年後見制度について研修会	感染症勉強会	接遇マナー研修
5	東大阪市企業人権協議会開催 接遇マナー研修	認知症勉強会・看取りについての勉強会	倫理・法令厳守に関する研修
6	特定給食研修・人権啓発勉強会 集団指導・認知症介護実践リーダー研修 感染症・食中毒予防講習会	感染症勉強会 高齢者虐待・身体拘束についての勉強会・事故対策委員会勉強会	身体拘束予防研修

7	施設介護事業者部会・認知症 介護実践リーダー研修 栄養士・調理師研修会 身体拘束について研修	認知症勉強会 褥瘡予防勉強会 接遇マナー研修	プライバシー保護に関する研 修
8	生活相談員スキルアップ研修 身体拘束ゼロ研修 認知症介護実践リーダー研修 リスクマネジメント研修	感染症勉強会	事故発生時の対応、自己予防
9		認知症勉強会 看取りについての勉強会	リスクマネジメントに関する 研修
10	リスクマネジメント研修 CSW 養成講座	感染症勉強会 接遇マナー研修	苦情対応に関する研修
11	個人情報保護研修 栄養士研修 人権研修・感染症等予防対策 研修・特定給食講演会・認知 症セミナー・事故予防セミナ ー	認知症勉強会 療養食について勉強会 感染症勉強会	緊急時の介護に関する研修、 虐待防止に関する研修
12	災害研修会 特定給食講演会・認知症介護 リーダー研修	感染症勉強会・ターミナルケアに ついての勉強会	感染症・食中毒予防
1	栄養士研修会・認知症介護リ ーダー研修・相談員研修 苦情研修・高齢者虐待研修	認知症勉強会・事故対策委員会勉 強会、高齢者虐待・身体拘束につ いての勉強会	認知症ケア研修・
2	特定給食研修・苦情研修 高齢者虐待研修・認知症研修	感染症勉強会 看取りに関する勉強会	福祉用具に関する研修
3	スーパーバイザー養成基礎研 修	認知症勉強会	レクリエーション研修

【1】施設方針

- ① 人員体制・仕組み・業務改善を行う事により、業務効率の向上に努めます。
- ② レクリエーションやリハビリを充実させるために機器の導入や仕組みの改善により入居者の方々の処遇の向上に努めます。
- ③ 社会福祉法人の設置趣旨に基づき、地域の公益的な取組を推進します。
- ④ 目標管理の実施や、計画的な研修及び資格取得支援の推進等により、職員育成の環境の構築を目指します。

【2】各事業の数値目標

拠点	稼働率	人件費率	経費率	償却費率	利益率
介護老人保健施設	96%	62.5%	26.5%	10%	1%

※減価償却費率は（減価償却費－国庫補助金等特別積立金取り崩し額）÷収益

【3】拠点各事業の計画

(1) 介護老人保健施設

- ① 人権・高齢者虐待等について職員への教育を実施し職場風土の改善を行い、サービスの質の向上を行います。
- ② 記録業務の専門ソフトのブルーオーシャンシステムの活用を促進する事で、業務効率の改善を行います。
- ③ 数値目標の達成の為に、入所受け入れ態勢を強化し、介護保険改正に対応すべく加算関係取得の体制構築を行います。
- ④ 介護保険法の改定に伴い、新制度に対応すべく在宅復帰に向けての取り組みを行うにあたり、ベッド回転率や在宅復帰率に意識を向け、計画的に入退所を行える体制づくりを行います。

【4】高額な修繕・物品購入

利用者処遇の向上・業務効率の改善・職員の職場環境整備を目的に下記内容を計画いたします。

物品や建物関係の故障、破損等による機器の入れ替えや修繕以外は、今年度の高額支出は予定しておりませんが、コピー機器のリース満了年度に当たる事から、事務所の広さや使用枚数、使用頻度を勘案の上、カラーコピー複合機の導入などを検討し、空間の有効活用と業務の効率化を検討したい。

カラーコピー複合機

福寿苑と共同で使用しているため、金額については省略。

【5】地域の公益的な取組

- ・当施設の立地としては既に、医療と介護の施設が隣接されている状況にあり、『地域包括ケアシステム』の一端を担える社会資源が、創業者の理想とした想いによって構築されている為、この環境を最大限に活かせるよう、医療と福祉より一層の相互協力体制を図り、地域社会にその機能を提供してまいります。
- ・現状隣接している福寿苑が主体となっている『いきいきサロン』や『買い物ツアー』に参加協力を行い、協働の下今後も継続を行います。
- ・昨年度より再開を行いました、『枚岡健康祭り』を今年度も枚岡病院を含む、5施設合同で計画的に行い、地域の方々に参加して頂く事でより地域に根差した施設づくりを行います。

【6】別表

① 防災訓練 ・災害時事業継続計画に基づく防災訓練を年2回以上開催します。

月	種別	内容
4	消火訓練	職員を対象とした防災機器・器具の取扱い方法、消化活動の訓練
7	日中訓練	日中を想定し、自身で避難が出来ないご入所者を中心とした避難誘導訓練
10	夜間訓練	夜間を想定し、自身で避難が出来ないご入所者を中心とした通報及び避難誘導訓練
2	合同訓練	枚岡の里・福寿苑・ケアハウスひらおか3施設合同による通報及び避難誘導訓練（消防署立会い）

② 施設行事

月	行事名	月	行事名
4	花見会 里喫茶 誕生日会 歌謡クラブ	10	遠足 枚岡秋郷祭 里喫茶 誕生日会 歌謡クラブ バイキング
5	端午の節句 里喫茶 誕生日会 歌謡クラブ	11	遠足 ハロウィンパーティー 里喫茶 誕生日会 歌謡クラブ
6	室内運動会 里喫茶 誕生日会 歌謡クラブ	12	クリスマス会 里喫茶 誕生日会 歌謡クラブ
7	七夕祭り 里喫茶 誕生日会 歌謡クラブ	1	元旦祭・初詣 里喫茶 誕生日会 初詣
8	夏祭り 里喫茶 誕生日会	2	節分 鍋の会 里喫茶 誕生日会 歌謡クラブ
9	敬老祝賀会 里喫茶 誕生日会 歌謡クラブ	3	ひな祭り 里喫茶 誕生日会 歌謡クラブ

③ 研修計画

月	研修内容	月	研修内容
4	OJT 基礎講座 人権・高齢者虐待研修	10	感染症対策研修(インフルエンザ) 人権・高齢者虐待研修
5	初任者職員実務者研修 食中毒予防基礎研修	11	感染症対策研修(ノロウイルス) 介護技術向上研修
6	中堅スタッフ職員実務者研修	12	高齢者の疾病と対応方法講座
7	役職職員実務者研修 人権・高齢者虐待研修②	1	コミュニケーション技術向上研修 人権・高齢者虐待研修②
8	認知症基礎講座(オンライン) 苦情対応・接遇研修	2	主な内服薬の効果とリスク 身体拘束防止研修
9	安全対策リスクマネジメント研修	3	地震等天災時緊急対応講座

【1】施設方針

- ① 人員体制や役割、業務工程などの見直しを行うことで、業務効率改善を図るとともに、サービスの質の向上へ繋げ、職員・ご利用者ともに満足できる施設をめざします。
- ② 面談による目標管理を通じたOJTを中心に、内部研修の実施・外部研修への派遣によるOff-JT、資格取得支援によるSDS等による人材育成システムの充実を図ります。
- ③ 地域包括ケアシステム構築に向けて、地域や福祉・医療関係等との連携強化を図り、地域福祉向上に努めてまいります。
- ④ 介護老人保健施設が有する介護と医療の専門性及び事業の多様性を活かし、「自立支援」と「自己実現」を目的とした包括的な支援・サービス提供体制の構築を図ります。

【2】各事業の数値目標

	稼働率	人件費率	経費率	償却費率	利益率
長田の里（拠点）	—	63.7%	26.1%	4.8%	5.4%
介護老人保健施設	97%	62.2%	27.6%	5.5%	4.6%
通所リハビリテーション	85%	62.7%	22.0%	1.3%	14.0%

		担当件数	人件比率	経費率	償却費率	利益率
居宅介護	延べ	1155 件	105.4%	6.6%	1.0%	-13.1%
	1人1月	32.1 件				

【3】各事業の計画

(1) 介護老人保健施設

- ①介護老人保健施設の役割を活かした取組みを行い、在宅復帰率向上をめざしてまいります。
 - ・在宅復帰率年間20%をめざします。
 - ・居宅介護支援事業所及び医療機関等へ、介護老人保健施設の持つ機能と特色について啓発活動を行うとともに連携を強め、地域包括ケアシステム構築をめざしてまいります。
 - ・新しく入所される方に対して、入所前または後にご自宅を訪問し、在宅復帰への具体的な目標を掲げ、多職種協同のもと施設サービス計画書を策定・実施してまいります。

- ・日常生活面での実用性を重視したリハビリテーションの実施及び定期的評価を行い、在宅復帰支援に努めてまいります。
- ・多職種と協同し随時家屋調査の実施及び外出・外泊を提案し、在宅復帰における課題を抽出し、これを基に施設サービス計画書の見直し、策定をしております。
- ・退所時または退所前後に介護支援専門員や支援相談員が利用者宅を訪問し、継続的に在宅生活が行えるよう療養上の助言を行ってまいります。

②地域で介護・リハビリを必要とされているより多くの方に、継続的且つ公益的にサービスの提供を行えるように努めます。

- ・申込者の面談を効率よく行うなどし、退所から10日以内に次の方が入所できるように迅速な対応を行います。
- ・空床ベッドを活かし、介護やリハビリが必要な方にショートステイを提案していきます。
- ・利用者及び待機者の状態を確認・把握することで、迅速かつ柔軟な受け入れ体制を整えてまいります。
- ・月に2回居宅介護支援事業所や医療機関等を訪問し、情報収集及び提供を行います。
- ・リハビリを必要としているより多くの方に、短期集中リハビリテーションの提供を実施できるように、適切な退所指導と新規入所を行ってベッド回転率の向上を図ります。

③入所者の健康管理に努めます

- ・協力歯科医院の歯科衛生士から毎月1回、介護職員が口腔ケアに係る助言・技術指導を受けるなどし、入所者の口腔機能の維持に努めます。
- ・利用者の状態観察をしっかりと行い、異常の早期発見・早期治療に努め、入院者の減少（年間30名以内）に努めます。
- ・3ヶ月に1度、モニタリングを実施し入所者の褥瘡予防に努めます。褥瘡が発見された場合には、褥瘡治療計画書を作成し早期治療に努めます。

④職員の職務能力向上に努めます

- ・面談を通じた目標管理を行うことで、専門職としてのスキルアップはもちろん人間力の向上をめざします。
- ・外部研修に参加した職員が他の職員へフィードバックできるシステムの構築を行います。

(2) 通所リハビリテーション

①心身機能の維持回復を図り、自立した生活が送れるようにご利用者を支援してまいります。

- ・毎日のミーティング及び月1回の通所会議を実施し、介護・看護そして療法士の多職種間の連携の強化を図ります。
- ・能力に応じた機能訓練を提供できるように、新しい機能訓練機材の購入を検討し、プログラムの多様化をめざします。
- ・機能回復を目的に身体状況に合わせたグループ分けを行い集団運動プログラムを実施してまいります。
- ・ご利用者の生活目標を明確化し、一人ひとりに応じた個別リハビリの充実を図ります。
- ・ご利用者が住み慣れた地域で生活を継続できるように、併設の介護老人保健施設及び居宅介護支援事業所との連携強化に努めます。

②内部研修や勉強会を実施し、職員のスキルアップをめざします。

- ・月1回の職員研修を実施するとともに、外部研修にも積極的に職員を派遣します。
- ・月1回の通所会議で、業務内容の見直しを行うとともに、それぞれの役割を明確にすることで、業務効率改善とスキルアップをめざします。

③ご利用者の希望や状態にあったサービス利用回数を提供できるよう努めます

- ・定期的にご利用者・ご家族の希望や状態と空き状況を確認しながら、組入れや定期の追加利用を積極的に提案してまいります。
- ・地域でリハビリが必要な方により多くご利用していただけるように、地域の病院・居宅介護支援事業所との連携強化を図ります。
- ・毎月1回実施している営業活動へ持参している広報誌やホームページを充実させ、リハビリプログラム内容やリハビリ成果などを積極的にアウトプットしてまいります。

(3) 居宅介護支援事業所

①24時間連絡体制の整備強化を図ります

- ・拠点から担当者への連絡方法の在り方、整備強化を図ります。
- ・担当者の利用者台帳の整備を図ります。
- ・担当者不在時における対応方法、記録の整備に努めます。
- ・特に支援が必要な肩については定例会議で情報共有を行います。

②地域包括支援センターとの連携強化に努めます

- ・毎月2回の営業活動を通じて、当事業所の特色を発信していきます。
- ・地域支援センターからの支援困難者の受け入れ依頼に積極的に対応します。
- ・地域包括支援センターが行う事例検討会等に積極的に参加するとともに、事例提供依頼にも積極的に応じます。

【4】高額な修繕・物品購入

利用者処遇の向上・業務効率の改善・職員の職場環境整備を目的に下記内容を計画いたします。

通所送迎車両：200万円

【5】地域の公益的な取組み

①地域清掃への参加します

子供たちが安全に気持ち良く公園で遊べるように、年6から8回公園清掃に参加します。

②保育園・子供会との交流を図ります

地域の世代間交流の一環として、地域の保育園・子供会の皆さんを施設行事に招待いたします。

③認知症サポーター養成講座を開催いたします

認知症になっても安心して暮らしていける地域作りをめざして、地域住民を対象とした認知症サポーター養成講座を開催いたします。

【6】研修・行事年間予定

介護老人保健施設：年間行事予定

月	行事名	月	行事名
4	コミュニティー祭り・買い物 誕生日会・カラオケ	10	地車訪問・ハロウィン 買い物・誕生日会・カラオケ
5	端午の節句・買い物 誕生日会・上映会	11	バイキング・買い物 誕生日会・カラオケ
6	喫茶・買い物 誕生日会・カラオケ	12	クリスマス会・買い物 誕生日会・上映会
7	七夕祭り・買い物 誕生日会・カラオケ	1	元旦祭・買い物 誕生日会・カラオケ
8	夏祭り・買い物 誕生日会・カラオケ	2	節分・買い物 誕生日会・カラオケ
9	敬老祝賀会・保育園児訪問 買い物・誕生日会・上映会	3	バイキング・買い物 誕生日会・カラオケ

通所リハビリテーション：年間行事

月	行事名	月	行事名
4	お花見 誕生日会	10	スポーツ大会 誕生日会
5	端午の節句 誕生日会	11	焼き芋大会 誕生日会
6	外出買い物 誕生日会	12	クリスマス会 誕生日会
7	七夕祭 誕生日会	1	初詣 誕生日会
8	夏祭り 誕生日会	2	節分・鍋行事 誕生日会
9	敬老祝賀会 誕生日会	3	ひな祭り 誕生日会

年間防災訓練計画

月	種 別	内 容
6	消火器訓練	水消火器を使用して、火災発見から消火活動までの一連の流れを習得する訓練
10	総合訓練	夜間を想定した通報訓練・消化訓練・避難誘導訓練（消防署立会い）
12	地震訓練	大地震を想定して、利用者の安全を確保するための訓練
2	緊急連絡訓練	緊急時、全職員への通報訓練及び緊急動員を要請する訓練

年間研修計画

月	内部研修	外部研修
4	新人研修	
5	褥瘡予防研修	
6	人権・接遇マナー研修	食中毒予防対策講習会
7	食中毒対策	
8	災害時の対応	
9	事故防止・再発防止・緊急対応	看護実務者研修（身体拘束廃止）
10	倫理・法令順守	大阪府認知症介護基礎研修 リスクマネジメントに関する研修会
11	認知症ケア・個人情報保護	認知症介護実践者研修 感染症予防対策研修 高齢者施設結核基礎知識講習会
12	感染症予防・腰痛予防	介護リーダーに必要な現場の問題 解決力アップセミナー
1	褥瘡予防研修	
2	身体拘束・高齢者虐待防止	大阪府キャラバンメイト養成講座
3	事故防止・再発防止・緊急対応	腰痛予防対策研修会

【1】施設方針

- ① 利用者支援は「自分で自分らしく生きる為の支援」、いわば、『自立支援』を基本に、健康で明るく、安心して暮らせる生活の場として位置付け、生き甲斐のある、快適な生活を送っていただけるような環境維持に努めます。
- ② 多様化するであろうニーズに対して情報を収集し利用者に良質の生活が提供できるよう、職員の体制整備を検討し業務効率の改善に努めます。
- ③ 地域貢献活動の公益的な取組みとして、社会支援拠点として頂けるよう、居宅型施設と福祉施設の役割を併せ持つという特徴を十分に発揮して、住まいの担い手となって、地域包括支援センター、居宅介護支援事業所、地域自治会、をはじめとする各機関に対し周知を図り利用の促進に推進します。
- ④ 職員一人一人が、専門職としての資質向上に向け施設内研修の継続、外部研修に積極的に参加し、知識・技術の取得に努め向上を目指します。
- ⑤ さらなる安心・安全のための、体制強化を行います。
 - (1) 職員体制の見直し
 - (2) 外部研修の参加奨励と内部研修の開催
 - (3) 法人内の各事業所との連携強化

【2】各事業の数値目標

拠点	稼働率	人件比率	経費率	償却費率	利益率
ケアハウスひらおか	95%	34%	56%	10%	0%

【3】拠点各事業の計画

- ① 多様化するニーズに対しての利用者サイドに立ち、お部屋に閉じ困れないよう、個別ニーズに沿った援助計画の検討と援助内容の共有ニーズに対応できるようご利用者に寄り添ってその人らしいサービス提供に取り組み、良質で安心安全な生活支援を進め在宅生活の充実に努めます。
- ② 定期的な健康維持の為の健康チェック身体状態の把握福祉サービス及び社会資源活用による各種サービスへの結びつけによる、継続安心・安全な生活確保し、地域への行事の参加の推進、地域の社会支援拠点として頂けるよう施設運営を行います。

【4】高額な修繕・物品購入

利用者処遇の向上・業務効率の改善・職員の職場環境整備を目的に下記内容を計画いたします。

① エレベーター修理 500,000円

【5】地域の公益的な取組

- 地域自治会、施設が人と人との交流の場として施設を開放して地域の自治会高齢者との入居者との茶話会の継続と地域住民との交流を深めつつ、地域に発信していける開かれた施設として、施設の開放、備品の貸出し、ボランティアの積極的な受け入れ、地域イベントへの参加協力、施設が地域の拠点としての公益的な取組を図ります。

【6】

① 年間防災訓練計画

月	種別	内容
5	総合訓練	昼間の時間帯を想定して、通報、消火、避難訓練・非常用放送設備などの確認及び使用方法を学ぶ避難訓練
7	予防訓練	防災の心得（ビデオ鑑賞）防災監視盤・非常通報装置の確認
12	総合訓練	消防署立会いによる夜間ならびに職員が少ない場合を想定して、通報、消火、避難訓練
3	通報訓練	緊急連絡網を使用した模擬通報訓練

② 年間行事計画

月	施設内定例行事
4	花見会（ドライブ）・誕生日会
5	端午の節句（菖蒲湯）・おやつ会・誕生日会
6	おやつ会・誕生日会
7	七夕祭り・おやつ会・誕生日会
8	夏祭り（4施設合同）・おやつ会・誕生日会
9	敬老祝賀会・勇勢師子王太鼓訪問・誕生日会
10	枚岡神社秋郷祭・太鼓台訪問（地域住民慰問）・おやつ会・誕生日会
11	鍋の会・おやつ会・誕生日会
12	クリスマス会・ゆず湯・誕生日会
1	元旦祝賀会・鍋の会・誕生日会
2	節分祭（豆まき）・鍋の会・おやつ会・誕生日会
3	ひな祭り・誕生日会・鍋の会

- ・地域自治会高齢者と入居者との茶話会月2回

③ 年間研修計画

月	研修題目
4	法人理念研修
5	リスクマネジメントに関する研修
6	感染症・食中毒予防対策研修
7	事故対策研修
8	人権研修
9	サービスマナー研修
10	リスクマネジメントに関する研修
11	感染症対策研修
12	メンタルヘルス研修
1	個人情報保護研修
2	感染症対策研修
3	高齢者虐待防止研修
<p>※内部研修、外部研修、法人内研修にも積極的に参加し、伝達研修等を随時開催して行き、法人関連施設等連携を図りながら、研修の機会を出来る限り設けられるように努める。</p>	

【1】施設方針

- ① 拠点の活動内容を地域へ積極的に PR し、地域に根差した施設を目指します。
- ② 拠点単独での黒字化を目指し、安定した経営の推進を図ります。
- ③ 社会福祉法人としての責務を再認識し、これまで不足していた社会貢献活動の推進を図ります。
- ④ 職員一人一人が自主的に様々なアイデア等を出し合える環境づくりを推進し、拠点としての新たな魅力づくりを目指します。

【2】各事業の数値目標

	稼働率	人件費率	経費率	償却費率	利益率
拠点	—	45%	45%	7%	3%
ケアハウス	94%	37%	54%	8%	1%
通所介護（地域密着）	70%	76%	21%	2%	1%
短時間通所型サービス	50%	13%	1%		86%

【3】拠点各事業の計画

(1) ケアハウス

- ① 稼働率の向上を目指します。
 - ・ケアハウス広報紙の内容を刷新し、営業活動の一環として関連事業所へ配布します。
 - ・施設の魅力をより伝える事を目的として、見学者への食事の試食サービスを実施していきます。
- ② 入居者及びその家族との信頼関係の構築に努めます。
 - ・年間を通して行う行事やレクについて、その実施回数や開催時の内容の見直しを行い、入居者とコミュニケーションを図る機会を増やします。
 - ・新たに定期巡回を実施し、入居者の微妙な変化等に対する“気付き”を養い、安全・安心を提供していきます。
- ③ 入居者の QOL(生活の質)向上に努めます。
 - ・施設内にあるリハビリ器具等を使用した運動や体操を毎週実施し、入居者の身体機能と健康増進を図ります。
 - ・これまで何も行っていなかった第 2、第 5 水曜日の午後にゲームレクや映画鑑賞会などの行事を実施していきます。
 - ・日常生活はもちろんの事、行事やレク等に関するアンケート調査を積極的に行い、入居者のニーズに沿った様々なサービスの提供に努めます。
 - また、アンケート等で知り得た情報については、職員間での徹底した共

有を目指します。

(2) 通所介護（地域密着型）

① 事業所全体のスキルアップをはかります。

- ・前年度まではあまり外部研修等へ参加できていなかった為、業務効率の改善等を図りながら、外部研修への積極参加を目指すと共に、得た知識を事業所内で共有し、事業所全体のスキルアップを進めます。

② 機能訓練の強化を図ります。

- ・機能訓練に関連する利用者のニーズを再調査し、個別のニーズに寄り添ったプログラムを検討・作成していきます。
- ・現在行っているサービスの提供内容を根本的に見直し、機能訓練色を強めたプログラムを構築していきます。
- ・提供サービスの内容見直しに伴い、個別機能訓練加算の取得を視野に入れ、その体制作り等の準備を進めていきます。

③ 稼働率の向上を図ります。

- ・定期営業を継続しつつ、新規営業先の開拓を毎月実施し、新規利用者の獲得を目指します。
- ・営業時に使用する資料やプレゼン方法の見直しを行い、新規利用者の獲得につながるような営業方法の確立を図っていきます。

(3) 短時間通所型サービス（緩和型総合事業サービス）

事業自体が昨年度から始まった新規事業という事もあり、世間一般への周知が十分になされていない。そういった意味でも事業の実態等に対する周知を進めていくと共に、下記の事を目指し掲げ事業を運営していく。

○利用者獲得と稼働率の向上

- ・地区担当地域包括支援センター等と協力しながら、地域住民の方々への事業内容を周知していただくためのPR活動を進めていきます。
- ・近隣の地域包括支援センターに対してPR活動を積極的に行い、新規利用者の獲得を目指します。
- ・提供するサービス内容を定期的に見直し、事業所の魅力を確立していきます。
- ・利用者のケアプランの目標達成に向けた個別サービスの提供に努めます。

【4】高額な修繕・物品購入

利用者処遇の向上・業務効率の改善・職員の職場環境整備を目的に下記内容を計画いたします。

- | | |
|--------------|------------|
| ① 施設内空調設備 交換 | 約 1,100 万円 |
| ② 利用者用食器類 交換 | 約 50 万円 |

③ 通所及び短時間通所用 リハビリ器具購入 約 50万円

【5】地域の公益的な取組

- ①地域住民向けお祭り行事の開催（枚岡健康祭り）
- ②地域住民への拠点設備の開放
- ③喜里川ぽかぽか食堂の開設
- ④生活困窮者自立支援法に基づく就労支援事業への参画継続
- ⑤低所得者への法人減免措置の実施継続
- ⑥大阪しあわせネットワークへの参画継続
- ⑦地域を担当する地域包括支援センターが実施する様々な取り組みへの協力

【6】研修・行事年間予定

ケアハウス：年間行事予定

月	行事名	月	行事名
4	花見ドライブ・誕生日会 脳トレ・機能訓練・カラオケ	10	外出行事・誕生日会 脳トレ・機能訓練・カラオケ
5	外出行事・誕生日会 脳トレ・機能訓練・カラオケ	11	文化祭・誕生日会 脳トレ・機能訓練・カラオケ
6	買い物ツアー・誕生日会 脳トレ・機能訓練・カラオケ	12	クリスマス会・誕生日会 脳トレ・機能訓練・カラオケ
7	夕涼み会・誕生日会 脳トレ・機能訓練・カラオケ	1	元旦祭・鏡割り・誕生日会 脳トレ・機能訓練・カラオケ
8	4施設合同夏祭り・誕生日会 脳トレ・機能訓練・カラオケ	2	節分・選択食・誕生日会 脳トレ・機能訓練・カラオケ
9	敬老祝賀会・誕生日会 脳トレ・機能訓練・カラオケ	3	おやつレク・誕生日会 脳トレ・機能訓練・カラオケ

通所リハビリテーション：年間行事

月	行事名	月	行事名
4	花見ドライブ 誕生日会	10	買い物ツアー 誕生日会
5	石切参拝（参道散策） 誕生日会	11	文化祭 誕生日会
6	買い物ツアー 誕生日会	12	クリスマス会 誕生日会
7	七夕夏祭り 誕生日会	1	新春のど自慢大会 誕生日会
8	ボーリング大会 誕生日会	2	節分・焼き芋大会 誕生日会
9	敬老祝賀会 誕生日会	3	ひな祭り 誕生日会

年間防災訓練計画

月	種 別	内 容
5	昼間想定避難訓練	ケアハウスとデイサービスが合同行う、昼間の火災発生を想定した避難訓練
8	夜間想定避難訓練	ケアハウス単独で夜間を想定した通報訓練・避難誘導訓練
11	地震対応訓練	大地震を想定して、利用者の安全を確保するための訓練
2	夜間想定避難訓練	ケアハウス単独で夜間を想定した通報、避難誘導訓練（消防署立ち合い）

年間研修計画

月	ケアハウス	月	デイサービス
4	地域包括ケアシステム勉強会	4	介護保険法改定内容勉強会
5	身体拘束廃止研修	5	機能訓練勉強会
6	食中毒対策研修	6	食中毒対策研修
7	感染症対策研修	7	サービスマナー研修
8	介護保険法勉強会	8	事故対策研修
9	事故対策研修	9	身体拘束廃止研修
10	高齢者虐待防止研修	10	感染症対策研修
11	感染症対策研修	11	機能訓練勉強会
12	成年後見制度勉強会	12	苦情対応研修
1	サービスマナー研修	1	事故対策研修
2	介護技術勉強会	2	サービスマナー研修
3	事故対策研修	3	高齢者虐待防止研修

川福会だいたうケアプランセンター 事業計画

【1】事業方針

- ① 大東市を拠点に関連機関との連携を図り、地域に根付いた事業展開に努めます。
- ② 新設の小規模多機能ホームと認知症対応型デイサービスとの連携により、相乗効果によるサービス提供の確保と新規利用者の獲得に努めます。
- ③ 研修参加による資質の向上等にてサービスの質の向上に努めます。

【2】居宅介護支援の数値目標

		担当件数	人件費率	経費率	償却費率	利益率
居宅介護	延べ	540	109%	147%	0.8%	-47%
	1人1月	30				
介護予防	延べ	96	109%	147%	0.8%	-47%
	1人1月	8				

※担当件数は年間延べ利用者数と職員常勤1の1か月あたりの担当件数

【4】高額な修繕・物品購入

- ・高額支出の予定無し

【5】地域の公益的な取組

- ・大東市多職種アドバイスメeting運営委員会や大東市ケアマネジメント研究会・地域ケア会議に参加し地域の関係機関との連携を深め地域支援の取り組み等に協力します。

【6】別表

- ①主に大東市の研修に参加。(法定外研修を年12時間受講を含む)
- ②必要に応じて外部の研修を受講。

主催	内容
大東市ケアマネジャー研究会	・栄養・口腔ケア・認知症ケア ・介護者家族の思い・自立支援
大東市多職種アドバイスメeting	・事例検討・多職種連携 ・ケアマネジメント適正化・生活機能評価
大東市地域ケア会議	・各機関の役割と連携 ・新総合事業の取り組み・虐待研修
大東・四條畷医療介護連携研修会	・医療との連携・疾患別ケア ・在宅歯科

小規模多機能ホーム ごりょうの家 事業計画

【1】 施設方針

- ① ごりょうの家のモットーである「明るく・やさしく・元気に」を、ご利用者、ご家族、地域の方々や職員が実感できるように努めます。
- ② 介護技術や知識はもちろん、思いやりや優しさも含めた幅広い職員教育を行います。
- ③ 地域支援活動を行い、地域との関係づくりに積極的に取り組みます。
- ④ 営業訪問やホームページ、広報誌等、PR 活動の強化によるご利用者の獲得により、収益の安定化を目指します。

【2】 各事業の数値目標

	稼働率	人件費率	経費率
拠点	35.8%	138%	33%
小規模多機能型居宅介護	33.9%	134%	37%
認知症対応型通所介護	37.6%	141%	28%

【3】 拠点各事業の計画

(1) 小規模多機能型居宅介護

- ① 訪問体制の強化
臨機応変なサービスの特色を生かすため「訪問」を強化し、様々なニーズに答えられるような体制づくりに取り組みます。
- ② 早朝、夜間の対応
「通い」の提供時間である7:00～21:00をフルに生かすことができるよう送迎や勤務時間等の調整を図っていきます。
- ③ 地域公益活動の参加
ご利用者が地域社会に参加できるよう、社会資源を積極的に活用していきます。

(2) 認知症対応型通所介護

- ① 「デイサービスごりょうの家」としてのPR活動
「小規模多機能」のサービスに隠れてしまい、周知度がかなり低い為、サービスに特化したPR活動(非薬物療法体験や地域住民に向けてのパンフレットの配布等)に努めます。
- ② 短時間サービスの実施
介護保険改正の趣旨の一つでもある「ニーズに合わせたサービス提供」を実施します(3-4、4-5時間のサービス提供にも対応)。

③ ご利用者、ご家族の相談体制の確立

ご利用者だけでなくご家族の介護負担の軽減（回数を増やしたりなど）や悩みを解決できるよう（話しやすい雰囲気作りなど）体制を整え、関連機関と協力しあいながら柔軟に対応していきます。

(3) 共通項目

- ① 各部署での業務遂行はもちろんですが、ごりょうの家としての団結力を持ち、臨機応変に対応できるようお互いのサービスの理解にも努めます。
- ② 介護ソフトの活用、記録の簡略化、合理化、サービスの効率化等の業務改善に努めます。

【4】高額な修繕・物品購入

竣工間もない為特になし。定期的なメンテナンスを行い、不具合個所の早期発見に努めていきます。

【5】地域の公益的な取り組み

- (1) 地域にとって必要な施設になるために地域のニーズに合わせた地域貢献事業（サロンや元気でまっせ体操や入浴難民の為の入浴提供など）を実施できるよう努めていきます。
- (2) 地域清掃を月一回行い、地域美化運動に努めます。

【6】別表

(1) 行事計画

月	小規模多機能型居宅介護、認知症型通所介護
4	花見ドライブ
5	おやつクッキング
6	買物ツアー
7	昼食バイキング
8	夏祭り
9	敬老祝賀会
10	室内運動会
11	紅葉狩り
12	クリスマス会
1	初詣ツアー
2	節分祭
3	ひな祭り

該当月	○ご利用者お誕生会
-----	-----------

※利用者様が安定してきましたら演奏会など実施していきます。

(2) 研修計画

月	小規模多機能型居宅介護、認知症型通所介護
4	改正に伴う介護保険制度について
5	非薬物療法について
6	食中毒について
7	コミュニケーション能力向上の研修
8	身体拘束の排除のために取り組みに関する研修
9	薬について
10	人権研修
11	感染症について
12	認知症ケアについて
1	若年性認知症について
2	高齢者虐待防止について
3	リスクマネジメントについて

(3) 年間防災訓練計画

月	種別	内 容
4	部分訓練	職員と2F利用者を対象とした避難訓練
5		
6		
7	基礎訓練	職員と入所者を対象とした防災機械器具の 取扱い方法及び消化活動の研修
8		
9		
10	総合訓練	消防立会いによる職員と利用者を対象とした 通報・消火・避難訓練
11		
12		
1	夜間訓練	夜間並びに日祝日を想定しての夜勤者と当直者 による職員への通報訓練、消火訓練、避難訓練
2		
3		

※年2回以上は通報訓練、消火訓練、避難訓練を行う

介護老人保健施設すいれん 事業計画

【1】施設方針

- ① 5月開設に向け、人員体制、設備備品等必要な整備を行います。
- ② 職員教育によりサービス提供体制を構築します。
- ③ 地域住民や医療機関、介護福祉関連事業者、社会福祉協議会、その他関連機関へのPR、周知活動を行います。
- ④ 地域との関わりを徐々に深め、地域に貢献する取り組みの始動を目指します。

【2】各事業の数値目標

	稼働率	人件費率	経費率
介護老人保健施設	43%	115%	54%
通所リハビリ	40%	90%	34%

		担当件数	人件費率	経費率
居宅介護	延べ	192	270%	69%
	1人1月	16		

【3】拠点各事業の計画

(1) 介護老人保健施設

- ① 職員研修を実施し、専門職としての知識を深めて新規施設として充実したサービス提供体制の構築を目指します。
- ② 病院など医療機関、地域包括支援センター、居宅介護支援事業所へのPR、周知活動を行い関係づくりに取り組みます。
- ③ 社会福祉法人の施設として地域との関係づくりに取り組みます。

(2) 通所リハビリテーション

- ① 職員研修を実施し、専門職としての知識を深めて新規施設として充実したサービス提供体制の構築を目指します。
- ② 病院など医療機関、地域包括支援センター、居宅介護支援事業所へのPR、周知活動を行い関係づくりに取り組みます。

(3) 居宅介護支援事業所

- ① 地域包括支援センターとの連携体制を構築し地域の新規ケアプランセンターとして介護相談受付やケアプラン作成等機能の周知をはかります。

【4】高額な修繕・物品購入

5月開設のため開設時にかかる支出。

家具・電化製品・介護機器・送迎車両・事務機器等 58,000,000円

【5】地域の公益的な取組

- ① 地域との関係づくりから始め、先ず地域のニーズを収集し地域に貢献できる取組を地域に提案することを目指します。

(利用者様・地域の方にカフェテリアをご利用頂けるよう活動する。

4階地域交流スペースを地域へ開放出来るよう活動する。)

【6】別表

- ① 防災訓練 ・災害時事業継続計画に基づく防災訓練を年2回以上開催します。

月	種別	内容
5	基礎訓練	職員を対象とした防災機器・器具の取扱い方法、消火活動の研修
8	避難訓練	寝たきりや自身で避難が出来ない高齢者を中心とした避難誘導訓練（昼間想定）
11	通報訓練	職員の緊急連絡網を使用して実際に連絡を行う訓練
2	夜間訓練	夜間、日祝日を想定しての夜勤者、当直者による職員への通報訓練、消火訓練避難誘導訓練

- ② 年間行事計画（介護老人保健施設・通所リハビリテーション）

月	行事名	月	行事名
4	竣工式 内覧会	10	運動会 誕生日会
5	開所	11	文化祭 誕生日会
6	誕生日会	12	クリスマス会 誕生日会
7	七夕祭り 誕生日会	1	元旦祭 誕生日会
8	夕涼み会 誕生日会	2	節分 誕生日会
9	敬老祝賀会 誕生日会	3	ひな祭り 誕生日会

③ 年間研修計画（共通）

月	研修内容	月	研修内容
4	開設前総合研修	10	感染症対策研修
5	開設時総合研修	11	人権・高齢者虐待研修
6	食中毒予防基礎研修	12	高齢者の疾病と対応方法講座
7	人権・高齢者虐待研修	1	コミュニケーション技術向上研修
8	認知症基礎講座	2	介護技術向上研修
9	事故防止リスクマネジメント研修	3	地震等災害時緊急対応講座

※随時必要な外部研修に参加します。

平成30年度人事制度設計委員会活動計画書

1. 委員会の目的

法人理念・ビジョン・経営方針を実現・実践するための法人組織を構築するため、職員の成長支援やモチベーション向上に向けた、人事に係る制度設計・仕組みづくりの検討を行うことを目的とします。

当委員会では、それぞれの職務において法人の求める人材像・目標項目・基準を明確にした目標管理制度の導入、職員のロードマップを明確にしたキャリアパスの検討、等級制度をもとにした賃金体系案の策定等、人事制度の根幹をなす制度設計に注力します。

2. 現在までの活動の振り返り

平成24年度から27年度までは、人事給与検討委員会として活動、等級号棒賃金体系の導入、昇格・昇進の考え方、パートの処遇改善、賞与算定の在り方、法人の職務内容整理、職位概念の確立、目標管理項目等を検討・協議してまいりました。

平成23年までは、法人に人事制度はなかったに等しく、平成24年度から人事上の様々な施策の検討を始め、ベースとなる制度が構築されたことは成果であると考えておりますが、その制度も修正すべき時期がきていると考えております。

平成28年度からは人事制度検討委員会と名称変更し、その制度・体系の見直しを行い、また新たに目標管理の導入に注力してまいりました。

平成29年度では、下記の活動を行いました。

- (1) 職員の働き方改革の一環として、居宅介護支援事業所・地域包括支援センターにフレックスタイム制度の導入や、全職員を対象に有給の時間単位付与や年間休日の変更の改善を行いました。
- (2) 職員育成や業務改善の観点から職員出向制度の構築、また懲戒事由の多様化、恣意的な懲戒が行われないようにするための懲戒規程の策定を行い、就業規則の改定を行いました。
- (3) OJT推進のため、目標管理制度において、業務監督職や専門職の特級・上級の職員に対し、法人が求める人材像やその目標項目を明確化してまいりました。
- (4) SDS推進のため、資格取得支援については、報奨金規程の策定や資格更新等の外部研修等の規程も見直し、職員育成にも注力してまいりました。

3. 委員会として捉えている法人の課題

(1) 法人のキャリアパスにおけるそれぞれの職務の必要教育の整理

法人のキャリアパスを再構築しております。それぞれの職務について、法人が求める人材像、その職責、能力等は明確化しておりますが、その法人が求める像に近づくため

の必要教育を、キャリアパスと連動させて再構築していく必要があります。

(2) 管理職や新たな職務への志向低下

職員処遇につきましては、平成25年度、平成26年度、平成28年度と賃金改善がされており、平成24年度以前と比べると基本給、職務手当、資格手当併給、昇給ピッチの改善等を行ってまいりました。

一方で、職員には、管理職や新たな職務に就くことにより、仕事量や責任の比重が大きくなるといった認識があること、また介護職員処遇改善加算支給職員とそれ以外の調整手当支給職員とで年収に大きな差が生じており、新たな職務に就くことについて、志向低下につながっている可能性があることが考えられ、懸念されます。

(3) 人材の確保・定着

介護人材・看護人材の確保については当法人も困難な状況にあり、対策が必要であります。

それは、介護業界のマイナスイメージ、離職率の高さ、介護職員の社会的評価が低いことと等が主な要因となっていると考えられます。

当法人におきましてもそのことはついて回りますが、当法人の処遇の姿をしっかりと発信することでイメージアップを図り、人材の確保・定着をかかりたいと考えております。

4. 平成30年度活動計画

平成29年度に検討している案件を継続して協議を行うとともに、前述の課題改善、新たな検討事項と併せて協議を行ってまいります。

＜検討案件＞

(1) 法人のキャリアパスの再構築

自ら描いた将来像を実現するために職員が主体的に学習すべきことや、それを支援するために法人が整備すべき研修体系等、法人において職員一人ひとりのキャリアアップを通じた自己実現が可能となる道筋を示すことが必要となっています。

また、それぞれの役職・職務における職務能力を身につけるため、職責と連動した必要教育も併せてキャリアパスに示してまいります。必要教育については人材育成委員会で検討することになります。

また、法人の職務等級においては、同一職務に複数等級があるため、その等級があがるための要件整備が必要で、ここは今まで明確でなかったため、しっかり示していく必要があります。

(2) 管理職や他の職務への志向低下への対応

職員の定着・モチベーション維持を考えるうえでも、職員がキャリアを積み昇格した場合等、それぞれの役職・職務に応じた賃金体系の構築が必要であります。

特に、介護職員処遇改善加算支給職員とそれ以外の調整手当支給職員との年収差を改善する事は法人の大きな課題であると考えられるため、必要な検討を継続してまいります。

(3) 人材の確保・定着についての検討

求人については、求人依頼や学校訪問、求人票のネット配信、福祉就職フェアや法人説明会の参加、実習生の受け入れ、求人PR採用パンフレットの作成、ホームページによる求人、バスの背面広告、チラシのポスティングやタウン誌への掲載、職員紹介制度の活用等の対応を行っておりますが、人材確保が困難な状況にあるといえます。

また、法人の特色部分では、福利厚生や調整手当支給、資格手当併給、法人のグループ研修や資格取得支援等に注力しております。

職員定着を目的とした人材育成の検討や福祉厚生の充実等については、他委員会で協議しておりますが、今後は今まで以上に専門学校や大学、短大、高校等と良質な関係性を構築して行く必要があると考えております。

さらに、中学校との関わりや外国人採用にも目を向け、法人、各施設で何が行えるかを検討していく必要があります。

当法人では、新規施設の展開が確定している中で、既存施設の職員の採用、また正職員とパート職員比率についても継続して検討していくことが重要になります。

平成30年度人財育成委員会活動計画書

1. 委員会の目的

法人理念・ビジョン・経営方針を実現・実践するための法人組織を構築するためには職員の資質能力の向上が欠かせません。

そのため、人財育成委員会では、職員の成長支援やモチベーション向上に向けた制度設計・仕組みづくりの検討を行う中で、職層・職群別におけるOJT、Off-JT、SDSの有効的活用により、「共通能力」「専門能力」「組織マネジメント力」等の能力開発・向上のための教育研修体系構築の検討に注力しております。

2. 現在までの活動の振り返り

現在まで、人事制度検討委員会（人財育成）の活動内容として、

- ・法人内研修（理念、待遇、人権、認知症理解、介護技術等）の構築（Off-JTの強化）
- ・外部講師の招聘、法人職員が法人研修の講師を担う体系と実践
- ・ケアマネ受験サポートチームの立ち上げと委員の選定と運用（SDSの強化）
- ・業務監督職に求められる職能と必要教育
- ・研修理念の制定
- ・職場研修実施要綱の策定
- ・職場研修担当者の選定と担当者会の設置
- ・職場研修の組織体系図の構築と目標管理の実施（OJTの強化）
- ・経営補佐職、上席管理職、管理職の育成体系とキャリアパスの構築
- ・専門職の育成体系の構築準備

について取り組んでまいりました。

3. 委員会として捉えている法人の課題

(1) 法人のキャリアパスの明確化の推進

29年度は経営補佐職、上席管理職、管理職の育成体系とキャリアパスの明確化を行いました。業務監督職等の職層・職群別のキャリアパスが残っている状況です。

(2) 次世代管理職候補の育成

管理職はプレイングマネージャーの役割をこなしており、日常業務の執行や管理業務以外にも多岐にわたり遂行するなかで、法人内の経営方針説明会や合同研修を実施してまいりましたが、目標管理の遂行と育成サイクルの構築には至っていません。

(3) 職員能力の開発

組織的、意図的、計画的、継続的に行われるOJTの実施を開始しましたが、効果測定に至っていない現状です。専門職の教育は試験的に4専門職（施設相談員、管理栄養士、居宅介護支援専門員、地域包括支援事業所の社会福祉士、主任介護支援専門員、保健師、介護支援専門員等）で1年間の育成計画を各連絡調整会議で実施いたしました。

今後は他の専門職への育成計画の実施が課題です。

4. 平成30年度活動計画

平成29年度に検討している案件を継続して協議を行うとともに、前途の課題について改善活動を行います。そして、ある程度の育成体系の構築と実施体制が整いつつある状況であるため、育成体系の構築と実施体制の運用を管理していくことを目標とします。

(1) 法人のキャリアパスの明確化の継続

平成29年度に引き続き業務監督職等の育成体系と明確なキャリアパスを構築します。役職・職責に求められる職務遂行能力を身に付けるために必要な育成の体系とキャリアパス要件を明確にして示します。

(2) 次世代管理職候補の育成

法人が示す経営方針をもとに、管理者として求められる遂行能力を取得、向上するために、キャリアパス要件を明確化し、OJT、Off-JT、SDSを柱に、管理者として自身の目標管理と育成計画のセルフプロデュースを実施できるように運用します。

(3) 職員の能力開発

法人と拠点をもとに、OJT、Off-JT、SDSを柱に専門職に求められる能力開発を促進します。

また、法人の各職種連絡調整会議において、平成29年度では先行して4専門職（施設相談員、管理栄養士、居宅介護支援専門員、地域包括支援事業所の社会福祉士、主任介護支援専門員、保健師、介護支援専門員等）の育成計画の立案と実施を行いました。平成30年度は他の事業従事者や専門職に対し能力向上のための年間育成計画の立案と実施をすることで、育成体系を構築します。

平成 30 年度サービス向上委員会活動計画書

1. 委員会の目的

ご利用者の安心・満足の為のサービス提供について

法人理念に沿い、ご利用者にとって安心・満足のサービスとは何かを常に考え、自分たちがとらえているご利用者像とニーズが、本当に現在の日本の高齢者のニーズにかなったものか、そして法人の現在のサービスの質がそれを担えているかを検証し、問題提議と提案をおこないます。

また、より良いサービスの提供が継続できるように、法人内の各拠点における課題事項など情報を収集・把握を行い、拠点間で広く連携していくことで「サービスの質の向上」「ご利用者満足」「職員の資質向上」に努めてまいります。

ご利用者は個人により生活の背景や状態の違いがある中で、川福会のサービスに満足していただけるよう、定期的な効果測定や都度ごとの振り返りを行いながら、取り組んでまいります。

2. 現在までの活動の振り返り

サービス向上委員会ではご利用者に満足していただけるサービス提供の為、次のような内容の取り組みを行っております。

(1) 「ご利用者満足度アンケートの実施」

サービス内容の見直しとご利用者様の満足度を把握するため、ご利用者に満足度アンケートを各施設・事業所種別ごとに連絡会をとおして実施し、集計・開示を行い、そこで浮き上がった課題点とその傾向等について各施設事業に提供し、その結果はしっかりと共有するようにしてまいりました。今年度も各施設事業のサービスの改善と向上に向けて取り組みます。また、前年度の実施時期を鑑み、今年度は10月に実施を行います。

(2) 「職員アンケートの実施」

職員が日々考えているサービスの質や、施設、事業所の状況把握を行い、現状を見直しすることで改善点を把握し、職員の資質と処遇及びサービスの向上をめざしてまいりました。実施時期は2年に1度の頻度となっています。職員からの意見は各拠点単位でまとめた後、管理職により評価と方針を立てていきます。その方針に対し、定期的に見直しを行う事で、今後においても職員処遇の改善やご利用者へのサービスの質向上につなげてまいります。

(3) スローガン

法人理念の周知だけでなく、法人全体が一体となり、サービス向上に取り組んでいくことを目的として半期ごとにスローガンを掲げております。

最初は、全施設事業にスローガンの募集を行い、そのすべての思いを集め、創業者の思いと合わせて『私たちの思い』としてパンフレット化し、教育の機会ごとに私たちの原点

として確認しております。

さらに、職員がより身近に感じるものとなるよう、現場の思いを掲げることに焦点をあて、当委員会だけのスローガン作成ではなく、法人内の多職種の思いが一つになるよう、法人の各職種連絡会に半期ごとに作成を依頼することにしました。上半期及び下半期スローガンは短いフレーズとするとともに、各拠点に掲示し、身近なものになるようにしております。今年度、下半期には介護職員連絡会でスローガン作成をしますと連絡会での作成はすべて終了することから、今年度内に平成31年度以降のスローガン作成の形について、その方向性を検討してまいります。

(4) 表彰・顕彰制度の導入

サービス提供内容の把握及び情報の共有、法人内での事業所の優れた取り組み内容を共有し水平展開するため、半期ごと「表彰顕彰制度」を実施し、すでに8回目を数えます。

表彰顕彰は、職員同士の働きがいや喜びの共有、新たな取り組みへ意欲の向上をめざし実施しているものです。前年度、多くのすぐれた取り組みが発表されましたが、課題も残った状況であります。平成30年度上半期は第9回を実施することとなり、下半期(平成31年3月)には第10回を実施する予定です。第10回の開催にあたっては川福会の職員一人一人が優れた取り組みに目を向け、評価を行えるシステムの構築を目指します。

そして自らが質の向上の為、サービスの提供を担う一員である事を自覚し、表彰顕彰における意義について全事業・全職員へ周知していくことに取り組んでいきます。

(5) その他

平成29年度、サービスの質の向上とご利用者への生きがいについて学ぶため、認知症の非薬物療法(学習療法)について、他施設見学を行いました。見学を行った内容については、委員会のみでなく法人の運営委員会で報告を行っていただきました。

今後も自法人・自施設のみの検討事項ではなく、引き続き他方にも目をむけ、法人のサービスの質向上につなげる活動を行ってまいります。

前年度も以上の活動を中心に取り組んでまいりました。

3. 委員会として捉えている法人の課題

サービス向上委員会の活動については「サービスの質の向上」「ご利用者満足」「職員の資質向上」を目的としています。その中で現状を把握するため職員アンケートの実施、ご利用者の満足度の見える化をするため、アンケートの実施に取り組んでおります。

ご利用者満足度アンケートは回を重ね、現在事業単位で実施しておりますが、この方法で行いますと、意見が集まらない事業所が出てくるという課題が残ります。これは事業所の利用率の高いところを優先した形でアンケートの実施をしていることでこの状況となっておりますので、今後の検討課題であります。

これまで委員会はあくまでも後方支援の立場で委員会の運営を行っています。その上で、各拠点の状況把握は必要な事柄であるものの委員会がどこまで関与するかは継続した課題であると考えております。

またスローガンは連絡会で作成することになり、現場の職員が考えることにより身近な存在になっています。職員への周知について課題となっておりましたが、これについては、連絡会での作成の後各拠点で掲示や唱和を行い、作成の想いをのせ職員へ周知しております。

しかし、振り返りにも述べたとおり、法人連絡会での作成は平成30年度で完了するため、平成31年度以降の形についてはどのように作成を行うかが課題であります。

表彰顕彰制度は、職員への制度や実施の意義について周知する為、実績方針説明会で機会をいただきました。そして説明会から出てきた意見より現場の生の声を聴くことが出来ました。

しかし、委員会の評価としては現場で起こっている問題が表彰顕彰の支障になっていると解釈できる意見が述べられていることがあり、職員への継続した周知と法人各拠点における職員体制等の整備に力を入れる課題もあるととらえています。

応募のあるものには職員の工夫が沢山詰まっております。内容も充実してきており職員のモチベーションアップにつながるように運用を行っていますが、積極的な応募はまだまだ少ないのが現状であるため、委員会が中心となって今後も各拠点の良いところを具体的に発信していく必要があり、「ご利用者満足向上」のためにできるサービスは何か、「ご利用者の自己実現の達成とは何か」について、常に考えて法人内に発信するためにどうしていくかが引き続きの課題であります。

4. 平成30年度活動計画

サービス向上委員会の基本となる取り組み4項目については、一段とブラッシュアップしてまいります。

「ご利用者満足度アンケートの実施」

毎年4月に実施し、提供する標準サービスの見直し改善への提言を行います。

「職員アンケートの実施」

2年に1回程度の頻度で実施します。実施後集計内容を把握し、各拠点幹部職員間で報告会、取り組み方針等の報告会を実施することで意見交換、情報共有ができるようにします。

「スローガン」

各連絡会での作成を継続し、平成31年度以降の実施の形について検討いたします。また、今年度から、半期が終了するときそれぞれの事業所において、そのスローガンについての自分たちの仕事が適っていたものであったか効果測定を行うこととしています。

「表彰顕彰制度」

制度の周知とともに各拠点での取り組みについて情報の発信をする形を具体化し、表彰顕彰制度がより充実するようにしていきます。また、法人の職員それぞれが評価できる形を検討いたします。

「その他」

平成30年度、当法人各施設、事業所の取り組み、他法人への視察を継続してまいります。また委員会で評価を行い、各委員会拠点と連携してまいります。

サービス向上委員会では職員の資質向上の為に、法人内の人材育成委員会との連携を密にし、研修内容の検討を行うこととそれぞれの取り組みにおいて見える化を行ってまいります。

福利厚生検討委員会活動計画書

1. 委員会の目的

職員の処遇を向上し、働きやすい職場をつくることは、ご利用者処遇の向上のためぜひ必要なことであり、また、職員処遇の向上は職員に働く場を提供する法人としての義務だと考えております。

新入職員歓迎ボーリング大会懇親会やバーベキュー大会、バスツアーやサークル活動・市区町村が行うがん健診への補助金の支給等を実施し、法人職員やその家族への福利厚生活動で、職員の確保や定着、職務能率や生活の向上などの効果に資することを目的に活動しております。

また、新たな法定外福利の各種施策・制度を実施し、その効果をモニタリングしながら精査を行い、よりコストパフォーマンスの高い施策を検討しております。

2. 現在までの活動の振り返り

新入職員歓迎ボーリング大会及び懇親会、バーベキュー大会、バスツアー、サークル活動、市区町村が行うがん健診への補助金支給等、これまで実施した取り組みの内容に関しては、委員会の活動として定着してまいりました。上記の活動につきましては、今年度も継続して実施していく予定です。

また一昨年度には、職員アンケートを実施し、周知や職務に対する志気の維持・向上への効果の確認をしております。

3. 委員会としてとらえている法人の課題

法人全体の今後の課題として、目的にも挙げられている職員確保や、定着に結び付く内容の取り組みと、それをいかにPRするかが必要であると考えています。

また、法人職員のライフスタイルも時代と共に変わっており、施設規模や勤務形態によっても委員会に求める内容が日々変化している実状があり、ヒアリングやアンケート等により、ニーズに合った企画が必要であると考えております。

4. 平成30年度活動計画

今まで実施してきた取り組みを、より一層洗練された企画へブラッシュアップするとともに、サークル活動を含め写真撮影を行い、ホームページ掲載や就職説明会等でPRしてまいります。

法人規模が拡大するに伴い、拠点合同での催しは困難になっていくことが予想されますが、今年度は再度アンケートを実施し、職員の希望や周知の度合いを確認したいと考えています。

また、職員の健康管理について、職員の健康は適切な職場づくりの前提となるもので、活力ある職場づくりは、職員が健康であることが重要であると考えております。そのため、引き続き市区町村が実施しているがん検診等の受診を推奨するとともに、新たに医療機関での人間ドック受診の補助について検討を行い、今年度中にこれを実施し健康維持の支援を行ってまいります。

平成30年度社会貢献検討委員会活動計画書

1. 委員会の目的

社会福祉法人の機能として求められている、「地域公益活動」に向けた新たな公益性を示す為、ニーズの把握、各拠点において実施する取り組みの開拓、地域公益活動の推進に川福会が地域住民の要望に柔軟に responding いていき、地域公益活動の責務を果たすための活動を推進して行くとともに、創意工夫を凝らし、地域と協働しながら積極的に提案とその実現に向けを目指してまいります。

2. 現在までの活動の振り返り

法人全施設による、地域への見守り活動として公用車に子供110番の家のステッカー貼付及び施設建物への旗の設置を継続するとともに、地域の子供たちの見守りにより、安心安全に貢献してまいります。

各施設での実施では、
サロン、茶話会、地域高齢者向けに買物ツアー、
施設備品の貸出し、
社会貢献自動販売機の設置、
キャラバンメート活動の推進、
地域と連携した清掃活動、
施設の（会議室）開放等、
を継続してまいりました。

3. 委員会として捉えている法人の課題

委員会を通じて全施設で取り組んだ活動もあり、各施設が地域に対して働きかけて実現した活動が、継続実施できるようになってきております。

今後の課題として、各施設には、地域包括支援センターを併設していないため地域の情報の把握が難しい施設もあり、どう地域ニーズをとらえて活動、取組をしていくかということがありますが、社会検討委員会を通して情報を交換共有し、施設間協力による実施も検討し地域課題へ向けての積極的な取り組みを検討し実施します。

4. 平成30年度活動計画

(1) 基本方針

法人の理念、ビジョンにある社会福祉法人の本旨である、地域及び社会貢献に向けた公益的な取り組みの具体的な施策方法を開拓し実行します。

(2) 目標

各施設が地域・社会福祉の拠点として、地域と協力していきながら、先駆的・先進的な取組を積極的に提案し、その実現に向けた具体的方策を実施し、法人全体としての活動を推進します。

(3) 基本的な実施事項

- ① 地域におけるニーズの把握情報収集で公益性な活動の推進
- ② 地域高齢者を対象にした見守りサービスの検討
- ③ 地域の自治会、民生委員、老人会等の要望の収集（認知症高齢者の支援）等
- ④ 内部職員に対しての貢献に対する意識教育の推進
- ⑤ 地域に向けた貢献の具体的な取組みを整理し外部に向けたアナウンス及びネットワーク作りの実施検討。
- ⑥ 法人としての生活困窮者支援、就労支援。
- ⑦ 施設間協力による社会・地域貢献の実施。

(4) 続・新3か年計画の地域公益事業

- ① 拠点施設単体でできる活動
- ② 法人単独でできる活動
- ③ 他法人と共同でする活動
- ④ 行政及び社会福祉協議会と共にする活動
- ⑤ NPO やボランティアとの活動

平成 30 年度法人安全衛生委員会活動計画書

1. 委員会の目的

法人が平成 27 年 8 月に制定した「メンタルヘルスケア方針」を実現・実践するための組織の構築、仕組みづくりの検討等を行う事を主たる目的としています。

メンタルヘルスケア方針

当法人は職員の心の健康が、人権にかかわる問題であり、職員の福利と法人の発展に不可欠であることを認識し、以下の事項を積極的に取り組むことを表明する。

1. 職員が安心でき働きやすい職場づくりを推進し、ストレスに関する健康影響のリスクを低現する。
2. 予防を含む職員のセルフケアと経営者を含む職場組織のラインケアや事務所内産業保健関係者によるケア、および 外部資源によるケアを総合的に展開する。
3. この取り組みで得られた職員の情報は、重要なプライバシー情報として、慎重かつ適切に扱う。

平成 27 年 8 月 18 日制定

また、法人の全職員を対象として安全衛生に関する法人の方針伝達、各事業場で実施されている安全衛生委員会及び、安全衛生委員会設置不要事業場などへの後方支援などを行い、労働環境の改善・向上を目的としています。

2. 現在までの活動の振り返り

平成 28 年度に「メンタルヘルス推進委員会」として活動を開始し、ストレスチェックの委託事業所の選定や心の健康づくり推進計画の作成、年間活動計画の作成等の実施を行い、メンタルヘルスに類する具体的な活動についての課題はこれにより完了しました。

メンタルヘルス推進委員会は一定の目的達成は果たしましたが、残る法人の課題については各拠点(事業場)においての職場環境の整備や労働環境の整備、事業場の風土といった「安全衛生委員会」への領域に関する内容へとシフトしてゆく事となりました。このためメンタルヘルスに関する問題を包括しつつ、各拠点の安全衛生委員会への支援及び、委員会設置不要である少人数の拠点(ケアハウスなど)への支援を実施する組織へと再構築を実施しました。

平成 29 年度からは法人の「安全衛生委員会」として活動する事となり、ストレスチェックの実施や心の健康づくり推進計画の作成などの活動を実施しました。その他、定期健康診断の委託事業所の見直し等の検討・協議を実施しました。

3. 委員会として捉えている法人の課題

安全衛生委員会としてのシステム作りに関して当法人はすでに一定の完成がなされているが、これらを実際に運用する際に関しては未解決の課題が多いのが事実です。このためにせつかくの産業医やストレスチェックでありながらも、実際に身体・精神面に不調のある労働者が相談窓口や機関として利用せず機能していない等、以下のような課題が生じています。

- ① 精神不調者への対応方法の構築
- ② 相談機能の充実と使用上の利便性の向上(産業医、専門医など)
- ③ 職員の健康に対する啓蒙活動(教育)

4. 平成 30 年度活動計画

各拠点での労働環境等の課題における検討事項については現状通り拠点の「安全衛生委員会」内で実施して頂く事となりますが、そこで発生した諸問題の吸い上げや提案、委員会の設置がないケアハウス、ごりょうの家などの支援の実施を行います。

法人としての「心の健康づくり推進計画」の草案作成や、健康診断・ストレスチェックなど必須である活動等を調整・実施します。これらの点から活動内容は以下の通りです。

- ① 年間スケジュールの作成
- ② 健康診断・ストレスチェック等、企業として実施・報告が必要な業務の実施(日程調整等、場合により委託先の選定など)
- ③ 心の健康づくり計画策定(適宜見直し・検討)
- ④ 職員の健康管理の一環としての感染症予防対策など
- ⑤ 職員研修(啓蒙活動)
- ⑥ 行政・地域等からの情報伝達
- ⑦ メンタルヘルス関連の相談や事象に対する専門医への紹介(提携など)
- ⑧ 精神不調者への企業対応の構築(休職期間や短縮勤務・配置転換など。またその際の身分・給与体制、休職期間及び短縮勤務中に不足する部門の人員雇用の有無、退職に関連する内容等)