

平成31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	20
特別養護老人ホームみのわの里	27
特別養護老人ホーム布市福寿苑・真寿庵	40
介護老人保健施設 枚岡の里	48
介護老人保健施設 長田の里	51
ケアハウスひらおか	58
ケアハウス喜里川	61
川福会だいとうケアプランセンター	64
小規模多機能ホームごりょうの家	65
介護老人保健施設 すいれん	69
委員会活動計画	75

創業者の思い

人は幸せになる権利がある

人は他人（ひと）を幸せにする義務がある

人はひとりでは生きていけない

法人の理念

一、私たち川福会は、すべての人々の人権が尊重され、皆様が安心を感じられ、生きがいを持てる社会をめざします。

一、私たち川福会は、地域の身近な社会資源として活動し、地域社会に貢献することをお約束します。

一、私たち川福会は、制度の一步先を行く法人として、新たな価値を創造し、社会

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・活動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

平成31年度事業計画方針について

平成31年度の位置づけ

平成31年度は、続・新三か年計画の2年目に当たり、計画を確実に実行に移す年です。平成30年度は、前期の計画と今期の計画とをつないでいく年でしたが、本年度は、続・新三か年計画を実効性のあるものにする年にしなくてはなりません。

3年計画を実行性のあるものとして達成していくために、平成30年度計画の着手実行状況を総括し、その結果と当初の2年目の計画を整理総合し、見直した2年目の計画としていく必要があります。

そこで、平成31年度は、平成30年度計画の反省点を中心に総括を記載したうえで抽出された課題をあげ、そのうえで、平成31年度の計画を記載するという形にしています。

平成30年度の実績については、決算時に最終の効果測定をした事業報告書を発行しますが、平成31年度計画は、計画を策定する時点で前年度の計画を見渡した結果によって予測効果も勘案して計画策定を行いました。

川福会は、三か年計画を、しっかりPDCAの輪をまわすことによって実現していきますので、よろしくご指導をお願いいたします。

1. 法人体制の充実—ガバナンス・職員育成

[1] ガバナンス

平成30年度の結果と反省

(1) 定款改定と組織改編会計監査人の選出

平成30年度には、会計監査人候補者選任し、予備調査で財務規律を中心とする法人のガバナンスの確立に向けて体制の整備が進んできました。

しかし、先述のように、まだまだ体制に不備があることも指摘されており、平成31年度定款の大改定と役員改選をはじめとした体制整備と、それを実効的なものとするための組織運営規程の改定、組織変更—執行役員会及び統括部の設置等を確実に実施し、法人のガバナンスを確立していかなければなりません。

(2) 規程の体系化と規程についての職員教育

この数年間、法人の理念のもとに、職員の意識改革を掲げて、社会福祉法人の職員としてのあり方についてあらゆる機会をとらえて、職員教育には特に注力してきました。

しかし、ガバナンスを揺るがすような事件が職員によって引き起こされており、また、定款から始まる法人の規程が、その制定意味も含めて職員の中に理解されていない現状があります。

現在、法人統括本部長により規程類の体系化が図られているところですが、まず幹部層から始め、すべての職員に、体系的に規程ができていることによって、それを理解し遵守することが組織と事業を成り立たせるということをしっかり教育していく必要があります。

そして、ルールの仕組化を前提として組織マネジメントが成り立っていること、組織マネジメントは組織が大きくなるほど重要になり、しっかきなされなければならないことを、職員すべてにしっかり認識されることが重要になってきています。

(3) 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

布市福寿苑に続き、みのわの里も第三者評価の受信が終了しました。それぞれ、受診によって組織課題の発見があり、得るものは大きいものがありました。この課題の解決をステップにして、さらに高みを目指すことが目標となります。さらに、まだ第三者評価が実施されていない他の施設、そして老健、ケアハウス等の業態が異なる拠点での実施も必要です。

また、各拠点施設での受診だけではなく、それぞれの拠点施設で受信した結果を水平展開することは、川副会のように一定の規模を持った法人では必要であるとともに、この規模だからこその強みでもあります。受診とともに、各拠点施設の受信による学びを共有するよう努めていかななくてはなりません。

抽出された課題

①会計監査人の設置と監査の実施と実効化

会計監査人による監査を受診し、その結果指摘事項について社会に公開するとともに、きちんと解決していく必要があること。

②改定定款の実施—外部役員等の増員等

社会福祉法人のガバナンスを担保する、会計監査人設置と評議員の権限の強化を定款に盛り込むとともに、実効化するために評議員の増員を図る必要があること。

③第三者評価の受診とその水平展開による法人全体のガバナンス強化

未受診の拠点施設において順次受信することと、その成果を水平展開—法人全体での共有とさらなる深化を図る必要があること。

④組織風土の診断と改革

組織が大きくなり、仕組やルールが整備される反面、風通しが悪くなり組織が硬直化することを防ぎ、機能的に組織マネジメントが果たされるように、組織風土診断を定期的に行い、風通しの改善に努める必要があること。

平成31年度の取組み

(1) 会計監査人の設置

会計監査人候補の予備調査から、会見監査人の設置そして監査へと進め、川福会の財務を中心とした規律を確固たるものにしていきます。

(2) 改定定款の実施—外部役員等の増員等、法人内部組織の改編

平成31年年度は、会計監査人の設置、租税特別措置法対応の評議員会権限の強化、業務執行役員増対応のため定款定をおこなうほか、社会福祉法第45条の3第5項、同施行規則第2条の16によって会計監査人設置法人に求められるガバナンス体制を構築します。

また、定員を増加させることができるようになった評議員を定員まで増員して、法人のガバナンスと運営の透明性を担保します。

さらに、それに対応して内部組織の改編をはかり、執行役員会の設置、執行役員の各部門統括の明確化により、理事会議決をしっかりと執行する体制を構築し、国民のどの層からも透明で公正だと認められる法人運営をめざします。

(3) 第三者評価の受診とその水平展開による法人全体のガバナンス強化

法人に属する3つの特養が受診完了することにより、この評価の結果から法人共通のものとして取り出せる「強みと弱み」をしっかりと検証し、法人及び職員のあり方像の結実にまで高めていきたいと考えています。

(4) 組織風土の診断と改革

組織マネジメントの3原則に基づきつつ、風通しがよく、現代社会で問題となっている企業・法人や団体のような組織風土にならないため、組織風土診断等のツールを活用し現状を把握するとともに、理念・ビジョンと現実との乖離をしっかりと見つめ、意識変革、制度の変更、ルールの整備を含めて組織改善のための改革を実行していきます。

[2] 職員育成

平成30年度結果と反省

(1) 目標管理先行実施分のブラッシュアップ

目標管理については、施設長クラスから、順次対象を広げて32年度には全職員の目標管理を実施する予定で進めてきました。そして、業務監督職までの層や専門職に対しては、「法人の求める像」と評価項目と評価基準が完成しています。

ただ、まだ、業務監督職への目標管理教育が実施できてはおらず、全体としては進み方が予定よりも遅くなっています。予定通り進めるようスピードアップすることは必要ではありますが、目標管理は形だけのものになっては、何もならないだけでなく、人事管理の阻害にもなってしまいますので、ここは見直すところも含めてしっかりブラッシュアップしなければなりません。

今後しっかり人事制度設計委員会で協議を行い、スピードが求められるとともにより確実さを旨として進めていくことが求められると考えています。

(2) 全職層の教育計画の管理実行開始

職員教育については、人財育成委員会を中心に進め、職員教育体系も策定し、体系的な教育を行っていく準備は整ってきましたが、法人全体として体系的に教育を行う体制はまだまだ不十分だと考えています。

また、実際に体系に沿った教育を実施する人的資源も充足できてはいません。人財育成委員会を中心として進めますが、法人全体の課題として全法的に資源の配分も含めて検討実施しなければなりません。

(3) ジョブカードシステムの導入

人事制度設計委員会の議論の中でも、ジョブカードシステムが以前より充実したことは認識されています。ジョブカードシステム自体は、労働移動の際の労働者の能力担保としての働きを期待されるものですが、法人内部においても、法人の実態に合わせて計画的に導入することは、全面導入でなくとも、教育-評価のシステムを作っていく際のシステム資源として貢献するものであると考えています。

平成31年度は、どういう導入方法が良いのかしっかり検討し、導入を始める必要があります。

(4) 外国人採用のための準備

外国人労働者の採用については、国が挙げて進めるようになりましたが、いろいろとむづかしい問題もあり、経営者サイドで検討をしている段階でした。2025年問題がいよいよ間近になってきた今、日本の介護労働力不足は深刻になってきており、外国人労働者の採用に躊躇している時間はありません。

法人としては、介護労働力不足をきたさないよう、025年以降には正職員における外国人労働者の比率を20%にすることを数値目標として、外国人介護職の採用を開始しなければなりません。

ご利用者も、法人も、日本人職員も、外国人職員も、皆が満足できる形態を目指して進めていかねばなりません。時間が少なく、果たすべき課題は多いといわなければなりません。

抽出された課題

①全職層での目標管理の実施開始

目標管理を実施した層が次の層を教育するという教育力をつけるよう、順に全職員層に目標管理を実施していく必要があること。

②教育計画の実施検証と効果測定

目標管理及び各層における教育について実施状況を検証し、さらにその効果を想定することを仕組み化する必要があること。

③キャリアパスの構築と教育の連動

目標管理及び教育体系による教育が、キャリアパスにつながり、職員のキャリア形成が進むようにする必要があること。

④外国人採用のための体制整備

外国人職員を採用するため、留学生の段階からの支援を行うとともに、外国人の在留がしやすい環境を整える必要があること。

平成31年度の取組み

(1) 全職層での目標管理の実施開始

組織が成長していくためには、組織とともに職員が成長しなくてはなりません。そのためには、単なる勤務成績の考課・査定ではなく、組織とともに職員全員が目標を設定し、その目標達成のために努力することや、そのシステムと機会を作ること、そして、目標を達成するために学習できる環境が提供されることが必要です。

法人では、管理職層から目標管理を試行し、各職層、階層における目標管理の基準を作ってきましたが、まだまだ実際にしっかり運用されていません。平成31年度からは、階層順にこの目標管理をしっかり実行し、全階層における目標管理に広げ、しっかり運用していきます。

(2) 教育計画の実施検証と効果測定

法人の基本的教育体系がようやくでき、これから運用するところですが、社会福祉法人及びその職員に求められることは年々変化してきており、教育体系も教育内容も決して固定的で不変なものではありません。社会の要請に合わせて変わっていくものだと考えています。

そして、教育体系も運用していくうちに不備も見つかるし、より良いものとするため改善しなければなりません。

今回導入した教育体系については、初めて作ったものでもあり、毎年度実施状況を検証するとともに、しっかりとその効果を測定していき、より効果のある時代の要請に即したものにしていきます。

(3) キャリアパスの構築と教育の連動

キャリアマップとキャリアパスについては、まだ完全なものとはいえないまでも、それなりに整備してきました。このキャリアマップをよりしっかりとした内容にするとともに、キャリアパス要件を職員がしっかり満たせるよう教育をしていかなければなりません。

どの教育がどのキャリアパス要件を満たすことになるか、しっかりとその連動を図るととも

に、職員が、自分の目標とするキャリアを目指すためにどのような教育を受けなければならないかも明確にし、キャリアパスと教育と職員の向上へのモチベーションが一体となるよう勧めます。

(4) 外国人採用のための体制整備

日本でも、いよいよ外国人労働者を本格的に受け入れるようになった現在、介護の世界も外国人介護士をかなりの数で採用するようになってきています。

当法人においても、外国人介護士の採用については、いろいろな角度から検討してまいりましたが、いよいよ本格的に採用活動に入ります。

外国人介護士については、単に使いやすい労働力としてではなく、出身国を背負って日本に来て働き学んでいるのですから、日本人を採用する以上に気を使わなくてはならないと考えています。

川福会では、最終的に2割の正職員を外国人介護士で賄うことを考えていますが、そのために、しっかりと体制を作っていく必要があります。採用する側の目を肥やす必要もあり、現地の日本語学校、国内の留学生対象の学校としっかり連携するとともに、当方の体制作りと相手方の見極めをしっかりと行っていきたいと考えています。

2. 既存事業の充実

[1] 財務基盤の充実強化

平成30年度結果と反省

○全拠点のサービス活動増減黒字化

平成30年度に全拠点の黒字化と本部区分の負担分を含めての既存事業全体の黒字化を目指しましたが、本部区分負担分の全額分を稼ぎだすことはできませんでした。また、新規事業が計画を割り込んだため、全体として収支を黒字にはできませんでした。

ただ、既存の拠点は黒字に転換したところが多くなり、もう少し詰めて収支構造を見直すことで、31年度は既存事業全体の黒字化は達成できると考えています。

(1) 稼働率の向上と加算の獲得強化

加算の獲得はある程度進んでいますが、かなりの事業で、稼働率が平成29年度より低下したことは大きな問題です。

(2) 人件費内容と経費内容の見直し

人件費については、人手不足もあって、既存拠点では減少していますが、このままでは人手不足によるサービスの低下が発生するので、決して歓迎できることではありません。ITソフトの導入も図っていますが、まだまだ、IT化、IOT化も含めてどうして仕事の合理化を図っていくのか、職員比率をどう構成するのか、法人としてしっかり検討実施していかなければならないところです。

光熱費等の大きな項目の見直しは進みましたが、その他の消耗品も含めて、全体に使用量を減らすという意識は進んでいないことは問題だと認識しています。コストカットは、取引先に

単価の切り下げを要請することが本旨ではなく、まず、合理的に使用量を削減する、すべての施設備品を長持ちさせるという意識を全員が持つことが肝心なので、この点の意識変革が重要と考えています。

(3) 既存拠点での新規事業（新規加算獲得含）検討

現状では、既存の拠点で新規事業を開始するという状況にはなく、人的資源の投入がむつかしいため、たいへん困難であると考えられます。既存の事業を維持することで手一杯という状況になっています。

しかし、新規加算の獲得はまだ可能であると考えられますし、事業の合理化は、検討する余地があると考えています。非常に厳しい状況ではありますが、既存拠点で新たな収益を生み出すことにチャレンジすることは必要であると考えています。

抽出された課題

拠点ごとの計画である稼働率と収益は、四半期ごとに計画と実績の差を明確にし、計画通り遂行出来ているか現状の把握を行い、目標達成に向けての取組みの確認及び見直しをし、目標達成を図る。

又各拠点においても、財務状態の現状を把握し、見直しを遂行し財務基盤の安定化に努めていく必要があること

○法人の収支差額（資金収支） 2.5 億円黒字を必達するために

①経費率の定率化

人件費をはじめとする事業費、事務費について、収入に対して定率化をはかり、収入に応じて支出することにより、収支バランスをとるようになる必要があること。

②赤字事業の内容見直し

拠点で実施している事業の収支構造を再度見直し、黒字事業と赤字事業それぞれについて見直しを明らかにし、赤字の事業については、その必要性和収支について比較衡量し、どこまで改善が必要なのか検討する必要があること。

③既存拠点での収益増（新規事業・新規加算獲得含）検討

既存拠点の収益増のために、新たに見込める事業がないかの検討を図るほか、単価を上げるための工夫、利用者の処遇向上にもつながる加算の獲得等に全力を挙げる必要があること。

平成31年度の取組み

○法人の収支差額（資金収支） 2.5 億円黒字達成

平成29年度より資金収支においては黒字化が達成されていますが、階層や新規施設の開設で大きくなった減価償却費実額（国庫補助金等特別積立金取崩額を控除した額）分が黒字化していません。この額が年間2.5億円あるので、この額まで資金収支を黒字化（≒事業活動計算での収支均衡）させることを目標とします。

(1) 経費率の定率化

施設・事業の努力もあって、一時大きく落ち込んだ稼働率が改善してきたことで、収入は上

昇してきましたが、まだ、支出を賄うまでにはなっていない。収入を得るためにかかる費用が収入を超えているという状態を脱するためには、同業の平均より事業費・事務費ともに1億円高いといわれている支出構造にメスを入れる必要があります。「必要だから使う」、「あったほうが便利だから買う」というような安易な支出に対する考え方をまず変える必要があります。

そのため、費用については「収入に対してこの支出は〇%を限度とする。」という定率化もそのうちの一つです。すべてを定率化することは難しいですが、少なくとも予算化の際、予測収入から達成すべき利益を差し引いた額を支出限度額として、各項目を定率化して決定していくことが必要だと考えています。

(2) 赤字事業の内容見直し

社会福祉法人が実施する事業は、営利企業と違いその採算性だけでは継続の判断をしてはならないものですが、国民・住民の税金や介護保険料が投入されており、最大限の合理的効率的運営が求められています。

当法人では、以前、事業の総見直しを行い、時代の情勢や社会のニーズから考えて、当法人があえて実施すべきものでないと考えられる事業については撤退しました。

現在実施の事業は、すべて必要性のあるものと考えていますが、赤字を計上している事業もあり、その内容を再度見直し、サービスの提供方法、提供体制その他をしっかりと見直し、合理的な運営となるようにします。

(3) 既存拠点での新規事業（新規加算獲得含）検討

平成30年度に新設の施設を2施設開設しましたが、この新設の施設が収益で貢献してくるのが平成31年度下期からと考えています。

新設の施設の収益貢献だけでなく、既存の施設事業においても、新規にできることはないか、加算要件を満たせるものはないか（加算を獲得するためにどうしていくか）は、大きな課題であると考えています。

漫然と今ある事業だけ続けるのではなく、社会の進展と福祉事業に対する要請の変化は、私たちに常に新しいニーズに応えることを要求しています。

新規事業の検討や新規加算の獲得は、法人の経営基盤を強くするとともに、時代の要請に応じた、新しいニーズに応えることになり、ここをしっかりと実現するべく努めていきます。

[2] 事業サービスの見直し

平成30年度結果と反省

(1) 事業サービスの在り方（内容・方法等）の見直し

求人難のうえに、新規事業への配置転換もあり、全体に人手が不足していたことも原因で、なかなか事業サービスの提供方法や内容の見直しや、アウトリーチ型の介護サービス等の新しいサービス提供方法を検討できませんでした。

また、単に人手不足を原因にはせず、利用者処遇の向上のための業務の合理化をはかり、ICT化IoT化をはかることを考えるべきでしたが、それも進みませんでした。

しかし、本来、人員不足こそ仕事の棚卸を行い業務の合理化をはかる機会であったはずで、人を集めることだけに注力するという事は、私たちの運営方法は、まだまだ甘かったと考えています。

そして、今社会から求められていることを考えると、現状の事業を果たすためだけに精一杯であるのではなく、新しい福祉の提供の形も考えあわせてうえて、人をはじめとする資源の再配分を考えなければならないところに来ていると考えています。

(2) サービスの質の見直し

サービスの質を見直すためには、私たちの提供するサービスの現状をしっかりと把握し、あるべきサービスがどういうもので、それに対して私たちがどのレベルであるか測定でき、今後どうしていかなければならないか、客観的に判断できなければなりません。

そのためには、第三者評価の受診や組織風土診断などで、「見える化」し、全員が認識を共有したうえで進めていかななくてはなりません。そしてそれは、一拠点ではなく、法人全体、間接部門も含む全事業に及ぶ必要があります。

残念ながら、せつかくの第三者評価の受診等も、その結果、何が問題でどう改善すべきかが職員全体にまで及んでいない状況です。

また、利用者の人権を制限するような処遇や不適切介助を始め、利用者処遇における問題が発生したり発見されたりしましたが、これらの問題について各拠点事業での深堀がされていないほか、法人全体の問題としてしっかりと検討されていないといえます。

総じて、職員の意識改革がお題目に終わっており、具体的な課題を抽出して、しっかりと教育していくことが必要となっています。

一部で改善の方向も出てきてはいますが、それを例に全体化していくことが課題です。

抽出された課題

①事業内容と法人資源の再配分の検討

人的資源を含むすべてのハード・ソフトの資源と現有事業とのマッチング状況の再検証を行い、職員の労働再配分を検討する必要があること。

②ICT化、IoT化を含む業務改善による、利用者処遇の強化

人員は、今後とも求人難が予測される場所、単なる労働強化を伴わず、効率的な業務推進で生産性を向上し、利用者処遇を向上する時間を確保する必要があること。

③第三者評価等を通じたサービス提供の改善点の「見えるか」と改善意識の強化

平成31年度には特養3施設の第三者評価が完了することから、この結果を水平展開できるよう「見える化」を工夫して行い、法人全体で共有する必要があること。

平成31年度の取組み

(1) 既存事業におけるアウトリーチ型を含むサービスの可能性の検討と試行

先にも、既存施設における新規事業と新規加算の獲得に触れていますが、日本の介護が、「施

設から在宅へ」という大きく流れが変わっていく中で、「高齢者が住み慣れた地域でいつまでも暮らす」ことを支援するためには、既存施設でも、アウトリーチ型の事業が要請されて来ると考えています。加算も当然その流れで傾斜のあるものになるべきだと考えています。

当法人は、大きな施設とともにそこに高齢介護サービスがあり、また、終生型の特養のほかには老健、小規模多機能ホーム、自立前提のケアハウスと、近い距離圏内に、高齢者の様態に合わせた総合的なサービスを提供できる形態を持っており、これらをもっと活用して、地域の他の事業者さんや団体と協力して高齢者の尊厳を守ることで法人として立っていかうと考えています。

(2) 全拠点及び事業の業務改善運動の展開

現在、一部の拠点において業務改善運動を始めています。これは、求人難と嘆いているばかりではなく、自分たちの仕事の中身を今一度しっかり見直し、業務効率の改善と人をはじめとする、法人資源の再配分及びICT化IoT化により、ご利用者処遇を改善することを旨とし、併せて、法人の支出構造の効率化をはかるものです。

既に成果の出ている部分もあり、この例をもとに、各拠点事業においても、状況が違うので一律にはなりません、しっかりと業務改善運動を進め成果を出していきます。

(3) 第三者評価等を通じたサービス提供の改善点の改革と水平展開

平成31年度で特養3施設の外部評価の受診が終わります。外部評価は、客観的に施設の立ち位置をパースペクティブで表してくれるので、自分たちの施設の状況を把握できるものですが、それだけに終わらず、各施設の持つ「強みと弱み」について詳しく検証し、施設ごとに強化改善していくことと、それを抽出し法人の宝として、法人全体お呼び他の施設にも及ぼしてことによって、受診をした価値が出てくると考えています。

(4) 法人全体を通じた介護の現状把握と問題点の抽出及び改善運動の展開

さて、理念・ビジョンがしっかりあり、方針も定まっていますが、私たちの介護サービスの内容はどうでしょうか。内容が良い悪いといった紋切り型の評価ではなく、私たちの提供しているサービスが、真にご利用者の要望に応えきっているのでしょうか。社会が社会福祉法人として実施することを期待している介護サービスが提供できているのでしょうか。

私たちは、一所懸命に介護の力を磨いてきました。しかし、その提供方法は、提供内容は、今のご利用者を満足させているのでしょうか。社会は刻々と変わり、ニーズもどんどん変わっていきます。介護福祉に向けられる国民の目もより詳しく実態を見るようになっていきます。

ご利用者の人権を守り、社会が期待する介護事業となるためには、そこをしっかりと見直さなければなりません。私たちは介護の専門家ではありますが、基本は人が人らしく生きるために何をするのかで、介護事業者が考えなければならないことはそこなのです。

わたしたちは、専門性をしっかり磨きながら、今一度介護の原点に立ち返り、私たちの提供している介護を見直し、「これが川福会の介護です」というものを、自信をもってお示しできるようにします。

3. 新規事業拡大の成功

〔1〕地域密着型小規模多機能型居宅&認知症デイサービス事業 {ごりょうの家}

平成30年度結果と反省

（1）施設と事業の地域への周知活動

ごりょうの家は、その出店、開設より大東市と綿密な協議を行ってきたほか、大東市社会福祉協議会とも良好な関係が築けており、第1ステップとしての開設当初の地域への受け込みは成功したと考えています。

その後も、地域の諸行事にも参加させていただいているほか、大東市社会福祉協議会からは、なにかと声をかけていただき、大東市でそれなりの役割を果たすようにはなってきました。また、御領地区から法人の評議員もお迎えし、さらなる地域への後見をはかっているところです。

しかし、施設・事業に目を向けますと、小規模多機能ホームという事業と既存の施設事業との違いが地域に明確に理解されているとはいいがたいため、その特徴が活かしきれず、まだまだ登録数が少ないという状況が続いています。

そして、認知症対応型デイサービスも、その特長－既存のデイサービスと違いが必ずしも、理解されているとはいいがたく苦戦しているところです。

今後は、小規模多機能ホーム、認知症デイサービスとも、地域の高齢者や認知症高齢者が、いつまでも住み慣れた地域に住み続けることができるようお手伝い委するという機能をしつかりアピールしていく活動が必要だと考えています。

（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受け込み

前述のように、大東市域での活動では、大東市地域貢献委員会に加盟したほか、いろいろな行事等に積極的に参加しており、初年度としては地域への受け込みについては成果があったと考えています。

御領の家自体はそんなに大きな施設ではないので、単独での施設祭りの開催等はなかなか難しい面もあると感じてはいますが、その代わり、他の団体との連携や、他の事業体や団体の主催する行事や催事への参加すること等、小回りの利く地域貢献活動を進めてきました。

今後とも、施設の提供も含めて、地域住民の活動の場としてもお役に立っていくことが使命であると考えています。

抽出された課題

①小規模多機能ホームの特徴の周知活動

要介護者の様態や希望に応じて多様なニーズに対応する機能を組み合わせることで、住み慣れた地域での生活が継続できるよう支援を行う必要があること。

②認知症デイサービスの一般デイサービスとの違いに注目した周知活動

認知症の方を専門としたデイサービスでは、社会や人とのつながりを失いやすく、新しい環境になじむことへの負担が大きいとされる認知症の方にとって、なじみの地域、なじみの人々とつながりを保ち続けるためには大切であると周知する必要があること。

③在宅生活継続支援を行う拠点化

在宅生活継続支援を行う拠点として、地域包括ケアの役割を担う地域密着型サービスの機能

アピールし、だいたいケアプランセンターとともに、地域のケアマネジャーや医療機関、介護関係機関等に周知活動を行い、地域活動や広告等を通じて地域住民に対しても周知活動を積極的に行い登録者増につなげる必要があること。

平成31年度の取組み

(1) 拠点としての黒字化

小規模多機能ホームは、採算のとりにくい事業だといわれていますが、現在の「施設から在宅へ」の介護の流れの中では大変重要な役割を果たす事業です。この事業をしっかりとやりきらないことには、「施設から在宅へ」を進めることはできないと考えています。

これからますます増加する高齢者に対して、小規模多機能の長所をしっかりとご理解いただき、支持を広げていくことで黒字転換を図りたいと考えています。

(2) 地域の公益活動の拠点化

ごりょうの家は、今までも積極的に地域と関わってきましたが、さらに、地域の社会資源として施設をご利用いただくほか、人的資源を地域へ繰り出して地域に貢献できるようにしていきたいと考えています。

[2] 介護老人保健施設すいれん

平成30年度結果と反省

(1) フルオープンと早期通常稼働化

川福会初の大阪市進出施設として介護老人保健施設すいれんは、求人難のなか法定配置を整え、昨年5月に開設できました。その後順調に入所者を増やし、秋に2フロア目をオープンするまでに至りましたが、そこから伸び悩みが続いており、満床まではまだ遠い状態にあります。

内部要因としては、新規施設にはありがちなことですが、職員の急激な入れ替わりが発生しており、求人と教育が追いつかなかったこと、外部要因としては、地域住民や関係諸機関等へのすいれんの存在の周知度の低さがあります。

人の問題については、求人活動に注力することにより人事増員しており、合わせて教育も鋭意行っておりますので、平成31年度は、しっかりフルオープンの成果を出していかなければなりません。

また、ただ人が足りない、人の教育ができていないではなく、事業計画にある稼働率を達成するため、いつまでにどのレベルの人員が必要で、そのためにいつ何人の人を手当てし、どういう教育を実施していくかを、毎月しっかりと検討し手を打っていく必要があると考えています。

すいれんの周知度の向上については、今までの営業活動のあり方を含め、その質量を検証し、本当に当施設をご利用いただける、また、ご推薦いただけるような活動を展開し、通所リハビリと入所が相互に補完しあう形でご利用者の利便を図り、ご利用者の獲得を図っていかねばなりません。

(2) 鶴見区及び近隣地域への浸透

大阪市では、まだまだ当法人の認知度が低く、苦戦しているところです。東大阪での認知度をひとまず忘れて、新規参入者として改めて取り組むことが必要だと感じております。

すいれんの場合、老健施設であったこともあって、社会福祉協議会ともあまり関係性をあまり築いてきませんでした。さらに、周りの医療機関や介護の機関、そして地域の諸団体との関係もまだまだこれからというところです。

地域包括ケアの一つの核が老健施設だと考えた場合、当施設は、まだまだ地域との関係を築くのに後手に廻っていると考えています。

これから、しっかり各機関、諸団体に対して、きちっとアプローチして関係を気付き、一緒になって地域包括ケアシステムの構築に取り組まなくてはなりません。

抽出された課題

①計画に対する施策

計画達成から計算して、職員の確保、育成をすすめ、フルオープンサービス提供体制を早期に安定させる必要があること

②在宅支援強化

老健として在宅復帰支援を強化し、地域包括ケアの中核の役割を担う施設となる必要があること。

③地域連携

新規施設として、地域のケアマネジャーや医療機関、介護関係機関等に周知活動を行い、早期に施設の認知度を高める必要があること。

④地域活動

地域に出向き、地域活動や広告等を通じて、地域住民に対しても周知活動を積極的に行うとともに、地域の行事に積極的主体的に参加する必要があること。

⑤入所

平成31年11月月度までには90名の入所確保を達成する必要があること。

平成31年度の取組み

(1) 拠点としての黒字化

職員確保とその育成について、月ごとに達成すべき目標について施策を計画的に行い、体制を整えること、および、語利用者のリハビリ、体調管理をしっかりと行って在宅復帰支援を積極的に行うことにより、地域ご利用者の確固たる支持を得て、開設より1年6か月となる11月時点までに単月黒字への転換を目指します。

(2) アウトリーチ事業の検討と試行

地域包括ケアの役割として、在宅復帰された利用者へのアフターフォローとして、デイケアやケアマネジャーによる支援の充実と医療機関やその他関係機関との連携を行う体制を構築します。

また社会福祉協議会、地域諸団体等を通じて地域との関係づくりにも力をいれ、地域に貢献する社会資源として認知されるよう努めます。

(3) すいれんは、本来、在宅支援を旨とするアウトリーチ型の施設を目指しています。現状は、まだ最終目標稼働率まで達しておらず、稼働率の向上、利用者の増加を最優先目標として運営しています。

しかし、本旨を実現するために、現在の最優先事項をしつつ、徐々にアウトリーチ活動ができるように準備していきます。いつ、どこで、何をやるかのお約束はもう少し先になりますが、老健施設の特徴を最大限生かしたアウトリーチ型活動及び在宅支援をしっかりと行えるよう、今期は計画を作っていきます。

4. 地域医療との連携と地域公益活動の推進

[1] 医療との連携

平成30年度結果と反省

(1) 枚岡病院・真正会との連携の協議の推進

枚岡病院との連携については、地域医療と介護の連携が重要だとの認識は、両法人の経営層では一致しており、ここ何年間か事務レベルでの協議を重ねてきました。枚岡病院と川福会の共同による枚岡健康祭も復活し、少しずつではありますが共同の歩調が取れることも出てきてはいます。

しかし、事務レベルだけではなく、地域包括ケアを担っていくためには、今後は経営レベルでのしっかりとした協議が必要となって行きます。枚岡病院には、地域医療構想により、地域病院として求められることや、将来に向けた病院のあり方に対する探求もありますので、当法人とどこまですり合わせができ、地域包括ケアを構築実践していけるか、この3か年計画の中で、しっかり経営レベルでの協議を行うことが重要だと考えています。

(2) 新規事業地の医療機関との連携の模索と試行

ごりょうの家もすいれんも、提携病院は幸いなことに快く引き受けていただくところがありました。この提携病院とはさらにしっかり協力関係を強化していかなくてはなりません。

また、両施設とも、規模の違い、業態の違いこそあれ、川福会として、新地域で地域包括ケアシステムの構築と、アウトリーチ型施設としての機能強化を目的に開設したものですから、提携医療機関以外にも、より多くの医療機関と協力関係を築かなければなりません。

地域の皆様の「かかりつけ医」である多くの医療機関の皆様との相互協力なしに、当法人の施設だけで地域包括ケアを推進できるものではないし、地域の皆様が住み慣れた地域でできるだけ長く住んでいただくためには、その「かかりつけ医」こそが重要であると考えていて、その皆様のサポートやお力になれる施設を目指すことが大切だと感じています。

抽出された課題

①枚岡病院・真正会との連携の協議の推進

事務レベルで協議しているが、地域医療構想に基づく枚岡病院の方向性を確認する必要もあり、今後地域連携まで進めるために、経営レベルでもしっかりと協議意見のすり合わせを知る必要があること。

②新規事業地の医療機関との連携の模索と試行

提携医療機関とはもっと親密に関係を強化し、地域連携や地域包括ケア推進にまでつなげていくとともに、近隣の各医療機関ともしっかりと信頼関係を築き、地域住民を一緒になって守る体制を構築する必要があること。

平成31年度の取組み

(1) 2医療法人との経営関係の強化

創業者が同じ枚岡病院や真正会とは、しっかりと経営レベルでの協議を始め、地域の医療介護の発展と、地域住民の健康な市民生活増進のため、お互いに持っている社会資源とネットワークを活用するとともに、協力できることから一緒に進め、地域医療構想、地域包括ケアシステムの実現に向けて進んでいきます。

(2) 新規事業地の医療機関との連携の強化と事業の施行

新規事業地では、現在の提携医療機関としっかりと連携を強化し、双方のご利用者に対してより便利に、地域住民にとってより頼りがいのあるものとなるよう努めます。

さらに、提携医療機関以外にも、地域の医療機関に対して、当方が何かお手伝いできることはないか検討しながら連携を求めています。

新規事業地において、医療と介護の充実で、地域住民が安心して老後の生活が送れるような体制の一助になることをめざします。

[2] 地域公益活動の推進

平成30年度結果と反省

(1) 現存事業のブラッシュアップと法人全体での体系化

これまで、社会貢献検討委員会において、各拠点施設事業が行っている社会貢献活動について、情報と認識の共有をはかり、活動の水平展開や課題の解決を図ってきました。

その結果、かなりの取組みが他の施設事業にも共有化されたり、新しい取組みが提案されたり、実施中の取組みがより効果のあるものに成長したりし、社会公益活動は毎年ブラッシュアップしてきたと考えています。

地域公益活動といい、地域共生活動というのは、施設のあるその地域で施設が地域とともに何ができるかということに重点がありますから、各施設が情報を共有し共通認識の下でそれぞれの活動を実施することが好ましいと考えています。

しかし、川福会という法人全体を考えたとき、そういう拠点施設の地域活動の芯となるべき考え方、活動の基本原則とは何かをやはり明確にする必要があると考えています。川福会がどう地域と向き合い、どう地域活動を展開するのかについて、法人全体としての共通原則と認識のもとに各拠点が地域の実情に合わせた活動を展開すべきだと考えます。この点について平成

31年度はしっかり考えていきます。

(2) 法人としての地域公益事業の方針決定と計画の策定

平成31年度には、これまでの社会貢献検討委員会を「地域共生委員会」として法人組織に位置づけるものとして格上げし、担当の執行役員もつけ、いよいよ地域公益活動―地域共生活動を本格化させる見込みとなっています。

法人の総力を結集してこそできる社会公益活動もあります。これまで、拠点施設が実行している地域公益活動をバックアップすることが法人の役割でしたが、より法人が主体的に地域共生に向けて主体的に動くためにどうしていくか、しっかり考え取り組んでいきます。

(3) 新規事業地域での公益活動への参加

ごりょうの家は、開設の経緯からも、大東市及び大東市社会福祉協議会と連携が深く進んできたこともあり、また、積極的に地域活動にお呼びいただき、私たちも積極的自主的に地域活動に参加してきたこともあって、地域との関係は良好に進んできたと考えています。「ごりょうの家は地域の施設だ」といっていただける日は遠からずやってくると考えています。

すいれんは、大きな規模の施設がどんと立ったということもあり、医療施設に見られるようなところもあって、身近に地域が利用する施設のように思ってもらえてないかもしれません。

しかし、規模が大きいからこそできることもあり、医療を中心に各種の社会資源がそろっており、とりわけリハビリという、これからの高齢社会においてなくてはならない資源を持っていますから、地域の諸機関や諸団体に対ししっかりお役に立つことをアピールしていくことと、地域の行事への主体的な参加、専門性を生かした参加をはかるほか、施設資源を地域に還元し、しっかりと地域に根差していくことが必要だと考えています。

抽出された課題

①現存事業のブラッシュアップと法人全体での体系化

社会貢献委員会での情報と認識の共有はできつつあるが、活動を一般的事実として、全施設事業に周知展開していくことが必要であること。

②法人としての地域公益事業の方針決定と計画の策定

明確な法人の方針をしっかりと策定し、「川福会の地域活動は・・・だ。」といえる基本方針を立てて活動する必要があること。

③新規事業地域での公益活動への参加

ごりょうの家は進んできたといえ、さらに地域の施設だと認知される必要があること。

すいれんは、多くの資源を持っていることを活かして、より専門性の高い長所を生かして域に溶け込む必要があること。

平成31年度の取組み

(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深化

今まで、各拠点で実施してきた地域公益活動については、さらにブラッシュアップするとと

もに、他施設での実施の可能性を検討するとともに、法人全体として取り組める活動とできるかどうか検討し、可能なものは実行します。

(2) 法人取り組みの実行

地域共生委員会を法人組織としたことから、法人全体として地域公益活動を全面的に取り組むことになり、今までの施設拠点主体の活動から、法人全体としての取組みに注力をシフトしていく予定です。

(3) 新規事業地域での公益活動への主体的参加

だいたいケアプランセンター、ごりょうの家、すいれんは、その地域で実施されている地域活動に参加しつつ、さらに、その中で提案を発信でき採用され実行されるようになることが今期必要なことだと考え、注力していきます。

特別養護老人ホーム 福寿苑 事業計画

【1】事業所方針

- ・地域包括ケアシステムを深化・推進して参ります。
- ・地域との連携・協力体制強化や事業の共同実施など様々な方法にて、更なる公益的取り組みを推進します。
- ・資格取得支援等により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。
- ・各募集媒体の利用や職員からの紹介・コンサルティング等のコンテンツを利用し、介護人材確保に努めます。
- ・今後増加するであろうと予測される外国人労働者より選択される事業所を目指して、事業所内の環境、運営、教育などの問題点を抽出、改善を実施して参ります。

【2】事業の目標

営業活動の強化や経費削減を目指し、収益増加に向け運営を実施して参ります。

	目標稼働率	人件費率	経費率	償却費率	利益率
拠点全体	—	66.8%	22.6%	10.4%	0.2%
特養	96.0%	63.9%	28.3%	13.5%	△5.7%
短期入所	85.0%				
通所介護 (一般)	75.0%	51.6%	19.4%	14.9%	14.1%
通所介護 (認知)	75.0%	65.7%	12.4%	6.5%	15.4%

	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)	91.3%	8.0%	1.8%	△1.1%
	1名1日あたり5件				

※訪問介護については、常勤換算で約0.7～1.0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	179件(月)	75.6%	5.1%	1.2%	18.1%
	1名1月39件				

※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。

	目標担当件数	人件費率	経費率	償却費率	利益率

介護予防 支援	230 件	38.6%	42.6%	—	18.8%
	1名1月46件				
	相談台帳件数	人件費率	経費率	償却費率	利益率
地域包括	950 件(年)	106.3%	13.3%	3.4%	△23.0%
	予防教室等 156 件 (年間)				

※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）

- ・内部研修の充実、外部研修への積極的な参加に努め、職員のスキル向上を図ります。OJT等の職員研修システムを活用し職員資質の向上を図ります。
- ・短時間労働者や夜勤専従職員など多彩な雇用形態の導入、介護機器の活用、日常記録物の更なる電子化促進などにより、職員が入所者様とより触れ合える時間を創造して参ります。
- ・入所者様の生活環境整備のため、5S活動（整理・整頓・清掃・清潔・躰）を推進します。
- ・福祉サービス第三者評価事業を実施し事業所の改善点を明確にすることで、サービスの質向上を図ります。

(2) 福寿苑デイサービスセンター

- ・送迎範囲の拡大や増便などの実施。短時間利用への対応など利用ニーズにお応えし、安定した稼働・収支を目指します。
- ・送迎専従職員の雇用などや、人員の配置・業務分担の見直しなどの実施にて業務の改善を進めます。
- ・問い合わせへのレスポンスを向上する他、無料体験パンフ（チラシ）等をリニューアルし、受入体制の環境整備を実施します。

(3) 福寿苑ヘルパーステーション

- ・人員の不足傾向に対応するため募集広告やポスティングなど人材確保に努めると同時に、効率的な人員配置を実施しコスト削減に努めます。
- ・外部研修等への積極的な参加や労働環境の整備など、職員の定着率の向上に努めます。
- ・昨年度も実施した利用者宅での防災点検を引き続き継続し、防災意識を啓発して参ります。

(4) 福寿苑居宅介護支援事業所

- ・フレックスタイム制の利点を活かし、取り巻く状況の変化をいち早く捉えるため、外部研修や専門的研修等へ積極的に参加し、最新の情報等を事業所内で共有して行きます。

(5) 地域包括支援センター福寿苑

- ・地域包括ケアシステムの更なる深度を目指して、民生委員とケアマネジャーとの連携ツール作成に取り組んで参ります。
- ・共助のまちづくりのため「認知症サポーター養成講座」を圏域内で実施してきましたが、新たに商店・金融機関などでも開催してまいります。
- ・担当地域内に総合事業(介護予防・生活支援サービス事業)である「通所型つどいサービス事業」の新たな開所に向け、運営サポートを実施します。
- ・現状実施している社会貢献事業でのサロン以外に、昨年度は試験的に認知症カフェを2ヶ所開設しましたので、参加者や運営ボランティアのボリューム増を目指して活動して参ります。

名称	開催場所	地域
おれんじカフェいこか	旧キューたんステーション	昭和町
トゥモローカフェ	瓢箪山マンション集会室	旭町

【4】単年度高額支出等（予算額）

故障、破損等による入替購入や建物修理など突発的な支出以外、大きな高額支出は予定しておりません。

【5】地域への公益的取り組み

- ・医療と介護の更なる協力体制にて「地域包括ケアシステム」を推進、地域社会にその機能を提供して参ります。
- ・高齢者向けサロン（いきいきサロン）買物送迎支援（買い物ツアー）を引き続き、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	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
6	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
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	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
9	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
10	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
11	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及び講習
12	通報訓練	緊急連絡網を使用した模擬通報訓練
1	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
2	合同訓練	（地震対策研修）全職員対象のビデオ講習及び地震対策についての研修
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	石切神社参拝
7	昼食バイキング
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・作品展示会
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	嚥下・摂食・口腔ケアに関する研修
7	身体拘束・虐待に関する研修
8	感染症に関する研修
9	事故・リスクマネジメントに関する研修
10	苦情対応に関する研修
11	褥瘡に関する研修
12	感染症に関する研修
1	認知症ケアに関する研修
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	介護技術研修（移動・移乗）
5	高齢者の人権に関する研修
6	認知症ケアに関する研修
7	レクリエーション技術研修
8	介護技術研修（排泄）
9	身体拘束排除のための取組みに関する研修
10	安全運転講習
11	介護技術研修（食事）
12	感染症の予防と対策
1	個人情報保護についての研修
2	介護保険制度関連研修
3	高齢者虐待防止に関する研修

○福寿苑ヘルパーステーション

月	研修内容 (テーマ)
4	個人情報保護とプライバシー
5	認知症ケア
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	接遇マナー・対人援助技術
9	防災会議 (救急救命)
10	高齢者虐待と人権
11	感染症の基本と対応
12	メンタルヘルス
1	介護技術研修
2	ヒヤリハット・リスクマネジメント
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

- ①職員全員が法人理念の理解を深め、仕事への愛着心を高めることで、主体的に考え、やりがいを持つ。施設（チーム）として、利用者への処遇向上や地域への公益的取り組みを行います。
- ②ICT化への取り組みを推進することで、業務効率を改善し、専門職としての業務を手厚くすることで利用者処遇の向上を図ります。
- ③地域の身近な社会資源として貢献できるよう、施設の情報発信、地域へのアウトリーチのさらなる活動推進を行い、地域になくてはならない施設となります。
- ④職員教育として、専門職および各職員層にあった、職員の研修参加を積極的にを行い、客観的な視点を持ち、強みと弱みの認知できる専門性の強化を図ります。

【2】各事業の数値目標

適材適所による人員配置、ICT化の推進により、業務効率の改善を図り、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%	23%	5%	7%
特別養護老人ホーム	96%	60%	27%	6%	7%
短期入所生活介護	90%	56%	21%	5%	17%
通所介護（障害含）	85%	76%	16%	4%	3%
認知症対応型通所介護	80%	62%	12%	2%	24%

※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	1032	100%	3%	7%	△11%
	1日	4				
訪問介護	延べ	4224	92%	1%	1%	5%
	1人1日	3.7				

※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	2508	70%	11%	1%	18%

	1人1月	38				
介護予防	延べ	1980	59%	31%	0%	10%
	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	95%	6%	1%	△2%

※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 職員、個々の意識と感覚を養います。(介護部門)
 - ・法人の理念を理解し、日々の業務に取り組みます。
 - ・介護福祉士であることを自覚し質の高い介護を提供できるよう研鑽します。
 - ・専門職として、より良い介護を提供するため振り返り、質の向上に努めます。
 - ・ご利用者の安全・安心を常に考え、小さな変化に気づく介護を提供します。
- ② 施設の透明性を図るため、ご家族またケアマネジャーに向けて懇談会を行います。
 - ・満足度アンケートで食事の内容が不透明との指摘があり。食事会を開催し、より知って頂けるようにします。
 - ・施設の行事に地域のケアマネジャーにも参加して頂けるようPRを行い、より開かれた施設運営を行います。
- ③ 機能訓練体制の整備を行います。(全部門)
 - ・理学療法士を配置し、多職種と協働で、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。
- ④ 安全な食事の提供と内容の充実を図ります。(栄養士部門)
 - ・食事提供の際の衛生管理の徹底を行い、異物混入件数については、0件を目標とします。
 - ・ご利用者に、食に関する意見を聴取・集約し、楽しい・美味しいと感じてもらえる食事の提供をする。
 - ・他事業所と協力し、ご利用者又は地域の方に対して栄養講座を行う。

- ⑤ ご利用者、ご家族の要望に応えるため、個別支援の充実を図ります。
(特養部門)
(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
- ⑥ ICT委員会を立ち上げ、業務効率化を図ります。(特養部門・看護部門)
 - ・委員のメンバーが主体となり、全職員が介護記録システムを使用できるようにします。
- ⑦ 外国人採用に向けて、職場環境を整えます。(全部門)
 - ・食生活や生活習慣を理解します。
- ⑧ 看取り介護の充実化を図ります。(看護部門)
 - ・看取り介護に関する研修会の開催し、より一層理解を深めます。
 - ・住み慣れた場所で最期を穏やかに迎えて頂けるよう自己決定・尊厳を厳守します。
 - ・一人ひとりの今まで歩いてこられた人生を大切に、施設で最期まで過ごして頂けるよう個別支援を実施します。

(2) 短期入所生活介護

- ① 特別な医療行為のある方や、緊急な依頼にも迅速に対応し、積極的に受け入れを行い、選ばれる施設を目指します。
- ② 営業活動を行い、利用のない事業所にも認知してもらいます。
- ③ 特養相談員・現場の職員とも連携を図り、入院者ベッドや空床ベッドを利用し、積極的に受け入れを行います。
- ④ ご家族やケアマネジャー向けに、食事会や試食会を行います。
 - ・普段食べている食事を家族様にも知って頂きます。
 - ・ケアマネジャーに、対応できる食事形態を実際に見て知って頂きます。
- ⑤ 機能訓練体制の整備を行います。
 - ・残存する身体機能を活用して生活機能の維持・向上を図り、利用者が居宅において可能な限り自立して、住み慣れた場所で暮らし続けられるように支援します。
 - ・機能訓練体制加算から個別機能訓練加算の変更を行います。
- ⑥ 職員、個々の意識と感覚を養います。⇒特別養護老人ホーム①参照

(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。
 - ・ブルーオーシャンシステムの導入により、ケア記録業務の効率化・省力化及び情報共有・情報提供の円滑化を図り、業務効率の向上、業務リスクの軽減につなげます。
 - ・居宅・地域包括への報告をメールですること、業務効率を改善します。
- ② 残業を減らし有給休暇取得率5割を目指します。
 - ・業務内に時間管理が出来るように役割分担が見える化し、タイムスケジュールを見直します。
- 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、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 職員のメンタルヘルスケアと、人材育成に取り組みます。
 - ・外国人労働者の受け入れ体制を事業所として考え、何が必要か準備に取り組みます。
 - ・OJTを通して、個々の能力にあった目標を設定しスキルアップを目指します。
- ⑤ 地域包括と連携し、地域密着型サービスの充実を図れるよう、地域の行事に参加します。
- ⑥ デイサービスに求められる家族支援について事業所として考え取り組みます。
 - ・介護者の支援として実利用者の家族に対して予防教室の案内を行います。

(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。
 - ・居宅介護支援事業所を訪問し、実績報告と併せて営業活動を行います。
 - ・これまで関りのない居宅介護支援事業所、また、高住や住宅型有料に対しても営業活動を行います。
 - ・無料体験サービスを実施します。
- ② ご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。
 - ・私用や体調不良による振替利用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も行います。
 - ・ターミナルケアのご利用者を積極的に受け入れます。

(5) 訪問介護

- ① 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材確保に努めます。
 - ・地域にヘルパー募集のチラシを配り、地域の人材を発掘します。
- ② 新規利用者獲得に努めます。
 - ・毎月、新規利用者3名を目標とします。
- ③ 要介護利用者、特に身体介護を増やします。
 - ・身体介護の割合40%を目指します。
 - ・自費サービスを開始します。

(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専門職として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専門性の資質向上を図ります。
- ② 地域の人材育成に取り組むと共に地域の身近な社会資源として貢献します。
 - ・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。
 - ・地域の他法人と合同の研修会を行い、情報交換や共有を行います。
- ③ 業務効率を改善し残業時間ゼロを目指しフレックスタイムの推進に努めます。
 - ・ICT化の取り組みとしてタブレット端末導入を考え、認定調査や記録に関し、定例文を作成していき書類作成や記録の効率化を図り残業時間を削減します。

(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あんしん声掛け訓練実施に向けた取り組みを進めます。
 - ・地域住民と医療・介護職の顔の見える関係づくりを目的に多職種連携研修会主催で勉強会を開催します。
 - ・2か月に1回認知症カフェ、小学生向け認知症サポーター養成講座を開催することで認知症の理解を深めてもらえるよう努めます。
 - ・介護予防教室のプログラム内容の変更、新たな予防教室の立ち上げ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。
 - ・地域課題の解決に取り組めるよう地域の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 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。
- ② BCP（緊急時事業継続計画）に基づく災害訓練を実施します。
 - ・緊急事態（自然災害、大火災）発生時に、ご利用者の安全確保、最低限のサービス提供が継続できるよう、具体的な訓練や非常用品の見直し等を行います。
- ③ 外国人労働者の受け入れに向けた体制づくりに取り組みます。
 - ・異文化の慣習、価値観への理解、その他、受け入れに必要な課題を抽出し、受け入れの準備を整えます。

【4】高額な修理・物品購入

利用者処遇向上・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 ブルーオーシャン（デイサービス） | 3,700,000円 | → | 固定資産 |
| ② 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 |
| ③ 正面玄関修理 | 2,484,000円 | → | 修繕費 |
| ④ 非常用照明器具 | 300,000円 | → | 修繕費 |

【5】地域の公益的な取組み

- ① 他の社会福祉法人との協力、協働のもと地域貢献に取り組みます。行事やお祭りの協力、認知症サポーター養成講座の共同開催など。
- ② 地域住民向けに地域福祉アンケートを行い、地域課題の把握、解決に向けた取り組みにつなげます。
- ③ 市社協ボランティアや学生、認知症サポーター養成講座修了者など施設活動に興味のある方の受け入れを促進します。
- ④ 小学生向けの認知症キッズサポーター養成講座を開催します。
- ⑤ 月1回地域清掃を行い、地域美化運動に努めます。
- ⑥ 地域住民への車椅子の無料貸出し、会議室・ホールの無料開放を行います。

【6】別表

(1) 防災訓練

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	5 F 認知症高齢者を中心とした避難誘導訓練
6	合同訓練	大災害発生時の初動30分の行動シュミレーション訓練 (BCPに基づく訓練)
7	部署別訓練	4 Fを中心とした避難誘導訓練(滑り台使用)
8	合同訓練	特養、在宅STの各職員による消火器具の取り扱い方法、 防水訓練を実施し、併せて防災ビデオの鑑賞
9	夜間訓練	夜間、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
10	部署別訓練	3 Fを中心とした避難誘導訓練(滑り台使用)
11	予防訓練	防災の心得(ビデオ鑑賞) 非常時緊急連絡網による通報連絡
12	合同訓練	大災害発生時の初動30分の行動シュミレーション訓練 (BCPに基づく訓練)
1	部署別訓練	3、4、5 Fの入所者による地震、火災等における避難誘 導訓練
2	夜間訓練	夜間、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
3	総合訓練	消防署立ち会いのもと、職員、入所者を対象とした通報、 消火、避難総合訓練

(2) 特別養護老人ホーム行事・委員会・クラブ活動等

月	行事内容	委員会等	広報委員会
4	屋台行事		防災営繕委員会
			給食委員会
5	外出行事		施設介護計画委員会
			特養事故防止対策委員会
6	あおぞら保育園交流会		入所選考委員会
			特養感染症予防対策委員会
7	ビアガーデン (仮)		環境美化委員会
	北宮小学校 七夕訪問		身体拘束防止委員会
8	盆踊り大会		特養研修推進委員会
			安全衛生委員会
9	敬老祝賀会		痰の吸引等安全対策委員会
	愛保育園児訪問		行事クラブ推進委員会
10	秋祭りだんじり見物		特養看取り介護委員会
	ハロウィーン行事		ICT推進委員会 (新)
	みのわの里 福祉祭		
11	秋のドライブ		クラブ活動等
	北宮小学校 文化交流	折紙クラブ (1月と8月を除く毎月)	
12	クリスマス会	習字クラブ (1月と8月を除く毎月)	
	年末もちつき見学	カラオケ (定期)	
		法話会 (毎月) ※ただし1月は除く	
	元旦祭	いきいき歌体操 (毎月) ※ただし1月は除く	
2	節分祭		
3	憩いのお茶会		
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・誕生日会 (毎月1回開催) ・ホーム喫茶 (毎月) ・希望食 (不定期) ・外食・お寿司行事 (不定期) ・喫茶食 (定期) 		

(3) デイサービス行事

月	行事内容
4	花見・行事食（花見弁当）
5	クッキング・作業療法
6	行事食
7	絵手紙・クッキング
8	納涼祭（流しそうめん）
9	敬老祝賀会
10	だんじり見学・秋祭り
11	作業療法・クッキング（焼き芋）
12	餅つき・クリスマス会
1	初詣・書き初め
2	節分祭・クッキング
3	行事食・作業療法

(4) 研修計画

特別養護老人ホーム研修計画

月	研修内容（テーマ）
4	新卒研修（法人全体） 新人職員のためのサービスマナーセミナー（外部研修） OJT推進研修（内部研修） 口腔ケア講習
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） 顧客満足度と苦情（内部研修） 感染症に関する研修（新卒）（内部研修） 口腔ケア講習
6	サービスマナー研修（外部研修） 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） 福祉職員研修（中堅）（外部研修） 人権研修（虐待）（内部研修） 口腔ケア講習

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24年度法人内中途採用研修 ファシリテーター養成講座 法的責任と事故対応（内部研修） 口腔ケア講習
8	ボランティアコーディネーター研修 平成25年度法人内中途採用研修 終末期医療について（看取りの研修） 口腔ケア講習
9	福祉職員研修（新任）（外部研修） 平成26年度法人内中途採用研修 口腔ケア講習
10	感染症等予防対策研修 老人福祉課程（応用コース） 平成27年度法人内中途採用研修 ユマニチュード研修会 福祉職員研修（中堅職員） 口腔ケア講習
11	感染症予防対策研修 口腔ケア講習 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 口腔ケア講習
1	老人福祉課程（リーダー認定コース） 平成26年度新卒研修 口腔ケア講習
2	看取りケア研修 法的責任と事故対応（内部研修） 口腔ケア講習
3	対人援助技術研修 スーパーバイザー養成基礎研修 口腔ケア講習

デイサービス研修計画

月	研修内容（テーマ）
4	介護保険研修（外国人労働について）
5	食中毒対策研修
6	高齢者虐待防止研修
7	リスクマネジメント（危険予測）研修
8	家族支援に関する研修
9	感染症に関する研修
10	身体拘束の排除と取組み
11	緊急時の対応
12	認知症ケア
1	メンタルヘルスケア
2	人権研修
3	個人情報保護法

訪問入浴研修計画

月	研修内容（テーマ）
4	老人保健福祉の基本的な制度についての理解
5	介護サービス従事者の基本姿勢
6	老化や障がいの与える心理的影響
7	在宅介護の特徴と基本的対応についての理解
8	訪問入浴介護サービスの役割と意義
9	入浴が身体と心理に与える影響
10	入浴のリスクと効果
11	障害形態別入浴介護技術
12	在宅で行われる医療処置の理解
1	訪問入浴サービスにおける感染症の予防
2	入浴における周辺介護技術
3	苦情・相談への心構えと対応

訪問介護研修計画

月	研修内容 (テーマ)
4	ホームヘルパーの基本接遇マナー
5	個人情報保護
6	食中毒の蔓延防止
7	コミュニケーション技術
8	プライバシー保護
9	人権研修
10	事故発生時緊急時対応
11	認知症及び認知症ケア
12	高齢者虐待防止研修
1	記録の書き方
2	感染症予防研修
3	法令遵守研修

居宅介護支援事業所研修計画

月	研修内容 (テーマ)
4	高齢者虐待防止研修 地域他法人合同事例検討会
5	介護保険事業者集団指導
6	認知症に関する研修 難病患者在宅医療支援研修会
7	東大阪市との介護支援専門員の意見交換会 居宅介護支援事業所部会研修 災害研修 地域他法人合同事例検討会
8	東大阪市認定調査員現任研修 介護保険住宅改修研修
9	サービスマナー研修
10	人権研修 中地域委託先介護支援専門員研修会 地域他法人合同事例検討会
11	大阪府認定調査員ブロック別現認研修

1 2	東大阪市神経難病地域ケア研究会研修 東大阪市認定調査員現任研修
1	東大阪市との介護支援専門員の意見交換会 災害研修 地域他法人合同事例検討会
2	メンタルヘルスに関する研修
3	東大阪市介護支援専門員現任者向け研修
内部研修（随時）	地域福祉研修・災害研修・人権研修・スーパーバイザー研修 対人援助技術研修・リスクマネジメント研修

地域包括支援センター研修計画

月	研修内容（テーマ）
4	成年後見制度研修
5	地域共生社会研修
6	生活支援コーディネーター現任研修
7	認知症ケア研修
8	在宅医療推進研修
9	地域包括職種別研修
10	ターミナルケア研修
11	介護予防ケアマネジメント研修
12	高齢者虐待対応現任者研修
1	支援困難ケース事例検討会
2	大阪府社会貢献事業研修
3	認知症初期集中支援チーム研修

特別養護老人ホーム布市福寿苑 事業計画

【1】施設方針

- ① 各事業の収益費用状況を分析し、既存のサービスの見直しと業務効率の改善に取り組みご利用者処遇の向上に務めます。
- ② 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。
- ③ 開設18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。
- 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 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	—	65.3%	26.0%	6.9%	1.8%
特別養護老人ホーム	95.5%	59.6%	31.8%	6.0%	2.6%
短期入所生活介護	84%	56.4%	21.5%	1.3%	20.8%
通所介護	86%	59.7%	19.8%	2.7%	17.8%
認知症対応型通所介護	60%	79.2%	14.3%	0.08%	6.4%
グループホーム	98%	81.2%	24.2%	3.3%	▲8.7%

※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	4710	111.2%	9.6%	1.1%	▲ 21.9%
	1人1日	3.3				

※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	1884	86.3%	7.2%	1.6%	4.9%
	1人1月	38				
介護予防	延べ	2800	40.7%	45.4%	5.1%	8.8%
	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	104.5%	16.1%	0.9%	▲ 21.5%

※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、可能な限り入院せず安心して安楽な生活を送って頂くことを目標とします。
- ② 入所待機者の整理や短期入所との連携、退院者の受け入れ体制を向上させ、空床期間の減少に努めます。
- 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します。
- ④ 人権について理解を深め、虐待防止・身体拘束ゼロに向けて取り組みます。

（2）短期入所生活介護

- ① 各関連機関との連携を図り、緊急時の対応や意見、要望などを聞き取り、信頼関係の構築に努めます。また、毎月の事業所への訪問を行い、相談しやすい関係作りに取り組んでいきます。
- ② ご利用者及びご家族の要望やニーズをより正確に掴み取り、より質の良いサービス提供を行い、個別ケアの向上に取り組んでいきます。
- ③ 特別養護老人ホーム事業と連携を図り、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 機能訓練指導員が利用者宅を訪問し、利用者・家族のニーズや目標にあわせ個別機能訓練計画を作成、実施し、利用者の心身機能向上を目指します。
- ② 職員が外部、内部研修に計画的に参加して個々のスキルアップを目指し、利用者に質の高いサービスを提供します。
- ③ 居宅介護支援事業所や地域包括支援センター、病院に働きかけ、質の高いサービスを展開し、要介護3以上の利用者を増やし、中重度加算の所得も意識します。

（4）認知症対応型通所介護

- ① 認知症ご利用者が社会的孤立感を持たれることなく、地域行事に参加し地域との交流を深めてまいります。

- ② 認知症高齢者の日常生活自立度Ⅲ以上の利用者の受け入れを積極的に行い、個別ケアの充実により利用者の活動に繋がります。
- ③ 個別機能訓練加算の取得に向け、ご利用者に対応出来るように周知していきます。

(5) 訪問介護

- ① 居宅介護支援事業所を中心に営業活動を行い訪問介護（身体介護）の人数を増となるように努めます。
- ② 援助内容・サービス時間など各担当ケアマネージャーと連携をとりながら利用者様にご満足頂きその人らしい生活が送れるよう支援します。
- ③ 各ヘルパーが援助内容に固定せず臨機応変に対応出来るように体制を整えていきます。

(6) 居宅介護支援事業所

- ① 事業所へ営業のための定期訪問や 各事業所との情報共有をみつに行い、関係性づくりに努めます。
- ② 更新研修・外部研修に参加し自己研鑽に努め、職員のスキルアップの為内部研修を行います。
- ③ 地域包括支援センターや地域の医療機関との連携を図り 地域ケアシステムの強化に努めます。
- ④ 業務の効率化に向けた努力を継続し、フレックスタイムを活用します。

(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おける課題を共有し、支援の取り組みを進めていく高齢者生活支援等会議で、第2層生活支援コーディネーターとして取りまとめていき、地域課題の抽出や社会資源の把握、問題解決に向けたネットワークづくりに取り組んでまいります。
- ・認知症についての理解を促進するため、認知症サポーター養成講座を開催します。また地域で認知症高齢者を支える体制づくりに向け、講座受講者を様々な年代、対象者に広げ実施していきます。
- ・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 地域との関わりを深め、地域に貢献できる取り組みを行います。
- ② 専門的な知識を得るために研修に参加し、ご利用者様の生活をよりよいものにするためにクラブ活動、レクリエーションを増やし、サービスの質の向上を目指します。
- ③ チームワークを大切にして働きやすい職場づくり、離職者0を目指します。

【4】単年度高額支出（予算額）

- ① デイ 車輛 エブリ 1, 248, 278円

【5】地域の公益的な取組

(施設全体)

- ・かわふくんc a f e（認知症カフェ）（毎月第3月曜日）
- ・布市町地域清掃（毎月第3土曜日）
- ・会議室貸出（随時）
- ・東石切公園の花壇植え替え（春秋各1回）
- ・布市福寿苑ファミリー祭り（11月第2日曜日）
- ・複数の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（年数回）
- ・地域の保育園や幼稚園と高齢者の交流場所としてデイホール開放（年数回）
- ・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

(1) 防災訓練

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階ご利用者を対象とした避難誘導訓練
6	夜間防災訓練	夜間並びに日祝日を想定して夜勤者と当直者による職員への通報、消火、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夜勤者と当直者による職員への通報、消火、避難訓練
10	部分訓練	職員と5階ご利用者を対象とした避難誘導訓練
11	総合訓練	職員とご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夜勤者と当直者による職員への通報、消火、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）

(2) 施設行事

月	行事内容
4	日新高校桜まつり
5	春の外出・母の日・DVD鑑賞会
6	春の外出・父の日
7	花火大会
8	夏祭り
9	敬老祝賀会
10	秋の外出・ハロウィン
11	ファミリー祭り
12	クリスマス会・ゆず湯
1	元旦祝賀会（おせち）・初詣
2	節分・バレンタイン
3	ひなまつり
毎月開催	・誕生日会・ホーム喫茶・ローソン訪問販売 ・誕生日会食・行事食・各種レクリエーション

(3) 研修計画

特別養護老人ホーム布市福寿苑

月	研修内容（テーマ）
4	接遇マナー研修（外部） 感染症勉強会（内部）
5	東大阪市企業人権協議会開催研修（外部） 成年後見制度についての研修会（外部） 認知症勉強会、接遇マナー研修会（内部）
6	特定給食研修、人権啓発勉強会（外部） 集団指導、認知症介護リーダー研修（外部） 感染症、食中毒予防講習会（外部） 感染症勉強会、人権研修、身体拘束勉強会（内部）
7	施設介護事業者部会、認知症介護リーダー研修（外部） 栄養士・調理師研修会、身体拘束研修会（外部） 認知症勉強会、褥瘡予防勉強会、看取りについての勉強会（内部）
8	生活相談員スキルアップ研修、身体拘束ゼロ研修（外部） 認知症介護リーダー研修（外部） 感染症勉強会、事故対策委員会勉強会（内部） 療養食について勉強会（内部）

9	リスクマネジメント研修、災害研修会（外部） 認知症勉強会、人権研修（内部）
10	リスクマネジメント研修、CSW養成講座（外部） 感染症勉強会、接遇マナー研修（内部）
11	個人情報保護研修、栄養士研修、人権研修（外部） 感染症等予防対策研修、特定給食講演会（外部） 事故予防セミナー、看取り研修会（外部） 認知症勉強会、感染症勉強会、ターミナルケア勉強会（内部）
12	災害研修会、特定給食講演会、看取り研修会（外部） 認知症介護リーダー研修（外部） 感染症勉強会、人権研修（内部）
1	栄養士研修会、相談員研修、苦情研修（外部） 認知症介護リーダー研修、高齢者虐待研修（外部） 認知症勉強会、事故対策委員会勉強会（内部） 高齢者虐待・身体拘束勉強会（内部）
2	特定給食研修、苦情研修、高齢者虐待研修（外部） 感染症勉強会、看取りに関する勉強会（内部）
3	スーパーバイザー養成基礎研修（外部） 認知症勉強会、人権研修（内部）

布市福寿苑デイサービスセンター

月	研修内容（テーマ）
4	接遇 マナー研修
5	倫理・法令順守に関する研修
6	身体拘束予防研修
7	プライバシー保護に関する研修
8	事故発生時の対応、事故予防
9	リスクマネジメントに関する研修
10	苦情対応に関する研修
11	緊急時の介護に関する研修、虐待防止に関する研修
12	感染症・食中毒予防
1	認知症ケア研修
2	福祉用具に関する研修
3	レクリエーション研修

布市福寿苑ヘルパーステーション

月	研修内容 (テーマ)
4	接遇・マナー研修
5	食中毒予防研修
6	熱中症の対策・対応について
7	事故発生時緊急時対応について
8	コミュニケーション技術
9	プライバシー保護・個人情報研修
10	ヒヤリハット・リスクマネジメント
11	感染症予防研修
12	人権研修 (高齢者虐待含む)
1	認知症及び認知症ケア研修
2	メンタルヘルス研修
3	法令遵守について

グループホーム真寿庵

月	行事内容
4	お花見
5	ピクニック
6	ミニ運動会
7	外食・買い物
8	真寿庵祭り
9	敬老会
10	焼き芋
11	秋の外出 (紅葉)
12	クリスマス会
1	元旦祝賀会、初詣
2	節分
3	鍋の会

【1】施設方針

- ①在宅復帰への支援を強化し、在宅復帰・在宅療養支援機能加算Ⅰの取得を目指し、加算型への移行に着手します。
- ②地域貢献活動として、介護老人保健施設の特色と専門性を活かした活動を計画し、実行に努めます。
- ③職員の目標管理や積極的な研修への参加、マニュアルの整備や教育システムの見直しを行い、人材の育成、定着に努めます。
- ④今後予想される高齢化の進展と人材不足に備えて、外国人労働者を雇用出来るように、受入れの体制作りに努めます。

【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	95%	60.9%	26.7%	11.4%	1.0%

※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安定した収益を上げ、且つ加算型に移行するために、計画的に入退所のコントロールが行えるシステムを構築します。
- ②前年度に引き続き、人権・高齢者虐待（身体拘束）について研修並びに教育を実施し、職場風土の改善、サービスの質の向上に努めます。
- ③情報機器、専門ソフトについて学べる環境を作り、有効活用することで業務改善を図ります。
- ④リスクマネジメント、介護技術等の研修を行うと共に、情報共有、連携を密にし、介護事故に対する意識を一層高め、利用者に安心した生活を送っていただけるように努めます。
- ⑤地震、台風、土砂等の災害に備え、マニュアルや関連機関緊急連絡先の整備を行い、定期的に訓練と勉強会を実施いたします。また備蓄品に留まらず、災害時の備品について整備します。

【4】単年度高額支出（予算額）

利用者処遇の向上・業務改善・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加湿器（5台） 150,000円

②電子血圧計（6台）・血中酸素濃度測定器（4台） 100,000円

③シャワーチェアー（1台） 100,000円

④パソコン（7台） 700,000円

⑤換気設備の改善 300,000円

【5】地域の公益的な取組

①福寿苑が主体になり開催されている「喜里川ぼかぼかサロン」「買い物ツアー」への参加・協力を行い、継続して活動を行います。

②自治体、地域包括支援センターが主催される、介護体験や認知症サポーター養成講座に参加・協力を行い、学生や未就学児と共に高齢者が住みやすいまちづくりに努めます。

③枚岡病院と枚岡地区4施設が相互協力のもと、健康祭りを開催し、地域に根差した施設作りに努めます。

④介護老人保健施設としての機能と専門性を発揮した地域住民に向けた取組を計画し、実行します。

また食堂スペースの開放や備品の貸し出し等、地域の活動や催し等に活用していただけるように努めます。

【6】別表

(1) 防災訓練

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火機器・器具の取扱い方法、消火活動の訓練
7	日中訓練	日中、火災を想定し、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	災害訓練	職員を対象とした地震・台風・土砂等、自然災害を想定した避難誘導、通報連絡訓練
12	夜間訓練	夜間、火災を想定し、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
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	行事内容
4	お花見会・ドライブ・歌謡クラブ
5	端午の節句・買い物・歌謡クラブ
6	茶話会・歌謡クラブ
7	七夕祭り・買い物・歌謡クラブ
8	夏祭り
9	敬老祝賀会・買い物・歌謡クラブ
10	ハロウィンパーティー・歌謡クラブ・枚岡秋郷祭
11	茶話会・買い物・歌謡クラブ
12	クリスマス会・歌謡クラブ
1	元旦祭・買い物
2	節分祭・鍋の会・歌謡クラブ
3	雛祭り・買い物・歌謡クラブ
毎月開催	里喫茶・音楽療法・書道・誕生日会・各種レクリエーション

(3) 研修計画

月	研修内容
4	人権・高齢者虐待研修（身体拘束）
5	食中毒予防研修・接遇マナー研修
6	緊急災害対応講座・介護技術研修
7	人権・高齢者虐待研修
8	認知症基礎講座
9	安全対策リスクマネジメント研修
10	感染症対策研修（インフルエンザ）人権・高齢者虐待研修（身体拘束）
11	感染症対策研修（ノロウイルス）
12	介護技術研修
1	人権・高齢者虐待研修
2	疾病と薬剤についての勉強会
3	安全対策リスクマネジメント研修

介護老人保健施設 長田の里 事業計画

【1】施設方針

- ① ご利用者・ご家族の意思及び人権を尊重し、その人が自分らしく過ごせるように、ニーズにあったサービスを提案し、提供し続けていける高い専門性を持った人材の育成に取り組んでまいります。
- ② 職員一人ひとりが、社会福祉法人としての責務を自覚し、コンプライアンスを常に意識をした行動を取るとともに、透明性・公益性が高く安定した経営を行ってまいります。
- ③ ご利用者が住みなれた地域で暮らしていけるよう、介護と医療の専門性を高め、事業の多様性をいかした質の高く柔軟なサービス提供を行えるように、介護老人保健施設としての機能をより充実したものにしていきます。
- ④ 社会資源として地域福祉の中核を担い、誰もが安心して暮らせる街作りに貢献していきます。

【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）	—	62.0%	23.8%	4.6%	9.6%
介護老人保健施設	95%	60.9%	26.3%	5.3%	7.5%
通所リハビリテーション	85%	60.3%	15.5%	1.9%	22.3%

		担当件数	人件比率	経費率	償却費率	利益率
居宅介護	延べ	1368 件	91.7%	3.3%	0.8%	4.2%
	1人1月	38 件				

【3】各事業の計画

（1）介護老人保健施設

介護老人保健施設としての機能強化をめざし、在宅復帰強化型への移行を見据えた取り組みを行っていく。

- ①介護老人保健施設の機能と特色を活かし、在宅復帰に向けての支援を強化します。（目標：在宅復帰率18%）
 - ・ご利用者が入所される場合には入所前、または入所後利用者の自宅を訪問し、住環境の把握や利用者及び家族と在宅復帰に係る目標を掲げ、多職種協同のもと施設サービス計画書を策定してまいります。

- ・多職種と情報を密に共有し日常生活場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に評価を行い、在宅復帰支援に努めてまいります。
- ・退所後に多職種と共に利用者の自宅を訪問し、継続して在宅生活が送れるように療養上の指導及び居宅介護支援事業所と連携を密に図ってまいります。

②介護・リハビリを必要とされているより多くの方に、サービスを継続して提供できるように努めていきます。

- ・入所を申込みされる方を迅速に入所へ繋げるために調整業務の効率化と定期的に業務内容の見直しを行い入所に至るまでに要する時間の短縮を図ってまいります。
- ・ご利用者の状態像把握、また、利用者の意向を基盤とした退所先を選定し、ベッド回転率5%を維持してまいります。
- ・定期的に居宅介護支援事業所及び医療機関等を訪問し情報収集及び営業活動を実施致します。
- ・自施設に居宅介護支援事業所及び医療機関等の関係職員を招く招待型の営業活動を実施し、介護老人保健施設の機能と特色を啓発してまいります。

③入所者の健康管理に努めます。

- ・ご利用者の状態観察を行い、異常の早期発見、早期治療に努め、入院者数の減少（年間36名以内）に努めてまいります。

④地域福祉の拠点となるよう包括的なサービスの提供に努めます。

- ・併設の居宅介護支援事業所・通所リハビリテーションとの連携を密に情報を共有し、短期入所療養介護・入所サービス利用の必要性が生じた場合には円滑に受け入れを行ってまいります。
- ・包括ケアの一環として、看取りサービスの提供を行えるように体制整備を推進してまいります。

⑤ご利用者に安心安全に施設生活を過ごしていただけるように生活環境を整えてまいります。

- ・携帯電話・テレビなど利用者及び家族の意向が生活場面に反映できるように柔軟に対応してまいります。
- ・ボランティア等のインフォーマルな資源を活用することで新たな行事を企画し、利用者満足度の向上を図ってまいります。

- ⑥安全で快適な食事の提供に努めます。
 - ・衛生管理の徹底を図り、異物混入ゼロを目標とします。
 - ・快適な食生活を送れるよう生活リズムに適した時間に、最適な温度・形態で提供できるようにします。

- ⑦施設職員の職務能力の向上と意識改革を行い、利用者の意向に寄り添ったサービスを提供します。
 - ・職員研修については一月に1度実施いたします。また、職員研修の在り方について見直し、職員意識及び職務能力向上を図ってまいります。
 - ・利用者本位のサービス提供が行えるように各種委員会の在り方についても見直しを図ってまいります。

(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、日常生活の自立を助けるために行われる理学療法・作業療法、その他必要なリハビリを提供し介護・看護・療法士など多職種でご利用者の生活を支援していきます。
 - ・セラバンドやハンドグリップなどの機能訓練器具の購入を行い、能力に応じた集団プログラムにて身体機能の維持向上をめざします。
 - ・介護・リハビリ・看護の連携を強化し、機能訓練プログラム及び生活リハビリの充実を図ります。
 - ・ご利用者やご家族、担当ケアマネジャーとの連携を密にし、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。
 - ・ご利用者が安心して地域で生活が継続出来るように、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を強化し、包括的なサービスを提供していきます。

- ②職員のスキルアップ及び人材育成に取り組みます。
 - ・全てのご利用者に対し、上質かつ同質のサービス提供ができるよう接遇技術の向上を図るため、月1回の施設内研修・勉強会を行います。
 - ・広い視野を持った職員を育成するため、施設外研修に積極的に職員を派遣します。
 - ・年2回個人面談を通した目標管理を実施し、OJTの推進、強化に努めます。

- ③居宅介護支援事業者、その他保健医療福祉サービス提供者及び関係市区町村と密接な連携を図り、ご利用者が地域において総合的なサービスを受けることができるよう努めます。

- ・広報誌にて、自事業所の強み・魅力・特色を居宅介護支援事業所へPRを行い、より多くのリハビリが必要な方にご利用いただけるようにしていきます。
- ・リハビリプログラムや成果を記載するなどホームページの充実を図り、積極的に情報を発信していきます。

(3) 居宅介護支援事業所

①地域の諸機関との繋がりを深めます。

- ・市内地域包括支援センターに継続的に営業活動を行い、当事業所の特色を発信していきます。(毎月の営業活動、当居宅の特色の発信)
- ・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します。
- ・近隣居宅支援事業所との合同の勉強会の実施。(年3回)
- ・介護支援実務研修の受け入れを積極的に行います。

②業務の効率化を図り、質の高いケアの提供を目指します。

- ・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。(毎月の確認)
- ・担当者不在時における対応方法、記録の整備に努めます。
(特に支援が必要な方についての定例会議で情報共有、記録の整備)
- ・フレックスタイムの活用による業務の効率化を目指します。
(年間総残業時間目標 48時間⇒月2時間以内×2人×12ヶ月)

【4】単年度高額支出(予算額)

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。

送迎車両(通所リハビリ): 250万円

訪問用単車(居宅介護支援事業所): 20万円

食洗機(介護老人保健施設・通所リハビリ): 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。

④地域の社会資源としての役割を担っていきます。

- ・自施設にてカラオケ・上映会、認知症予防・腰痛予防の講習会を企画し、地域との交流を深めてまいります。

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

通所リハビリテーション：年間行事予定

月	行事名
4	お花見・誕生日会
5	端午の節句・誕生日会
6	おやつ行事・誕生日会
7	七夕祭・誕生日会
8	夏祭り・誕生日会
9	敬老祝賀会・誕生日会
10	スポーツ大会・誕生日会
11	焼き芋大会・誕生日会
12	クリスマス会・誕生日会
1	初詣・誕生日会
2	節分・鍋行事・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研修会 褥瘡排泄ケア研修会
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 全国老人保健施設協会実施研修
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

ケアハウスひらおか 事業計画

【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」、『自立支援』を基本に、生き甲斐のある環境維持に努める。
- ② 多様化するであろうニーズに対して良質の生活が提供できるよう、業務効率の改善に努めます。
- ③ 地域共生社会の実現に向けた取組みとして、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、地域の皆様の生活支援の拠点として利用者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職員育成の環境構築をはかり、知識・技術の取得に努め向上を目指します。
- ⑤ 施設の老朽化に対して改修計画のもと施設の整備を実施します。

【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%	41%	49%	10%	0%

【3】拠点各事業の計画

- ① 稼働率の向上を目指します。
営業活動に一環として関連事業所へ定期的な PR 活動を推進します。
- ② 生活の質の向上への取組み。
多様化するニーズに対しての利用者サイドに立ち、お部屋に閉じ困る生活にならないよう、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。
- ③ 入居者の生活の維持・健康管理
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】単年度高額支払出（予算額）

- ① 1階食堂天井南側温水管取替え工事 800,000円
- ② 2・3・4階共有部分エアコン入替え 3,979,800円

【5】地域共生社会の実現に向けた取り組み

取り組みとして地域自治会、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	訓練種類	訓練内容
6	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
9	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・身体拘束対策検討委員会
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・身体拘束対策検討委員会
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・身体拘束対策検討委員会
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・身体拘束対策検討委員会
2	感染症対策研修
3	高齢者虐待防止研修

ケアハウス喜里川 事業計画

【1】施設方針

- ① 地域住民の方々にケアハウス喜里川の存在を周知していきます。
- 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 社会福祉法人の責務として、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）	73%	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 高稼働率の維持、向上を目指します。
 - ・営業活動の範囲を医療機関や居宅介護支援事業所等へも広げると共に、ブログ等の更新を進め、ネット環境の積極的活用に努めます。
 - ・既存入居者の入居期間の長期化を目的とした介護予防活動の推進に努めてまいります。
- ② 施設と入居者及びその家族との関係強化に努めます。
 - ・入居者の皆様とこれまで以上に意見交換を活発にすることを目的として、定期的な入居者との懇談会を開催すると共に、施設単独で年に1回以上のアンケート調査を実施してまいります。
 - ・入居者家族との関係性構築と入居者の生活の質向上を目的として、“家族会”の発足に向けた準備を進めます。
- ③ 入居者と地域の交流を深めていきます。
 - ・施設及び入居者が協働して地域住民向けの食事提供サービスを実施し、来所された地域住民との交流を図っていきます。
 - ・施設職員及び入居者が地域の顔なじみになれるように、地域で開催される行事や会合等へ積極的に参加していきます。

- ・近隣の小学校や幼児施設等に対して、施設へ来ていただけるイベントを企画し、実行できるよう努めます。

(2) 通所介護（地域密着型）

- ① 不適切ケアの排除に努めます。
 - ・既存職員の不適切ケアに対する現状の認識を把握し、外部研修や内部研修等を通じて、意識改革を進めていきます。
 - ・現状のサービス提供内容を改めて見直し、不適切ケアに含まれるものがないかを確認すると共に、該当するものがあつた場合は、直ちに改善します。
- ② 稼働率の向上を図ります。
 - ・近隣だけでなく、送迎可能な範囲内の居宅介護支援事業所を対象に、新規営業先の開拓を進め、利用者の獲得を目指します。
 - ・既存利用者のリアルタイムの状態把握を進め、長期利用継続に資するよう、サービス内容の見直しを進めると共に必要な身体機能の維持向上に努めます。

(3) 短時間通所型サービス（緩和型総合事業サービス）

事業開始から1年が経過したが、世間一般への周知はまだ不十分と言える状況である為、今後も事業の実態等に対する周知を進めていく必要がある。

○利用者獲得と稼働率の向上

- ・昨年度に引き続き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。
- ・営業資料を改めて作成し、近隣の地域包括支援センターに対するPR活動に活用していきます。
- ・既存利用者の満足度を上げる事を目的として、アンケートの実施と現サービス内容の見直しを行っていきます。

【4】単年度高額支出（予算額）

- | | |
|--------------|------------|
| ① 施設内空調設備 交換 | 約 1,100 万円 |
| ② 厨房床の修繕 | 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喜里川ぼかぼか食堂の開設

- 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

川福会だいと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 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	450	112.8%	33.0%	0	-19.9%
	1人1月	25				
介護予防	延べ	360				
	1人1月	20				

※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】単年度高額支出（予算額）

- ・高額支出の予定無し

【5】地域の公益的な取組

大東市ケマネジメント研究会、大東市地域ケア会議等に参加し、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。地域の行事等に参加・協賛し、地域福祉に貢献します。

【6】別表

- ① 主に大東市の研修に参加。（年間12時間の法定外研修の受講を含む）
- 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	・ケアマネジメント ・認知症ケア ・自立支援 ・研究発表
大東市多職種アドバイス会議	・事例検討 ・多職種連携
大東市地域ケア会議	・総合事業 ・地域課題
大東・四條畷医療介護連携研修会	・医療との連携
北河内圏域地域リハビリテーション関係者会	・リハビリテーション
大阪府福祉部地域福祉推進室	・虐待防止 ・権利擁護

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 大東市において「地域包括ケア」を推進する為、地域の高齢者が要介護状態や認知症になっても、可能な限り住み慣れた自宅又は地域で生活を継続できるよう支援いたします。
- 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 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。
- ④ 開設して1年超が立ちますが、これまで通り、地域支援活動には積極的に取り組み、地域の公益的な取組を推進します。

【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	60.8%	97%	13%	19.8	-11%
小規模多機能型居宅介護	66.1%	106%	15%	19.8	-20%
認知症対応型通所介護	55.5%	88%	12%	19.7	-2%

※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) 小規模多機能型居宅介護

① 中重度、訪問体制の強化

中重度利用者にも対応できるように職員教育、人員配置にも努めます。また、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 受入時間の拡充、充実

「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ニーズの高い時間帯に重点的に職員配置を行い、送迎や勤務時間等の調整を図るとともに、ハード面でも整えていきます。

③ 地域公益活動の参加

ご利用者が地域のサロンや行事等、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まいります。

(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

「デイサービスごりょうの家」をさらに認知して頂けるよう、認知症の重度からではなく、軽～中度の認知症の方も利用して頂けるよう地域包括支援センターや物忘れ外来のある病院へ積極的にPR活動をしていきます。

② 受入時間帯の拡充

短時間（3-4、4-5 時間のサービス提供にも対応）等の受け入れはもちろん、送迎時間についてもできる限りニーズにこたえられるようにしていき、実績の安定と増加を目指します。

③ 人材育成の強化

開設して1年経ち、業務の流れ、利用者の状態やニーズがある程度理解されてきたので、より良いサービスが提供できるよう人材育成（OJT）を推進していく。

(3) 共通項目

- ① これまでの地域支援活動をしっかり継続してくと共に、新たに開始した事業も地域の方に認知されていくように努めていきます。
- ② 各部署での業務遂行はもちろん、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。
- ③ 職員の人材育成を計画的に行っていくよう、職員の意識の向上はもちろん、時間を作っていくよう勤務体制も整えていきます。
- ④ 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】単年度高額支出

ご利用者の受け入れの拡充を目指すために、軽自動車を購入予定です。
デイ車両（160万円）

【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（認知症カフェや、御領サロン、元気でまっせ体操など）を実施し、継続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。
- (3) 地域交流スペースを地域に開放し、地域の防災訓練や催し、会議等にもこれまで以上に活用して頂けるよう自治会等にPRしていきます。

【6】別表

(1) 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 取扱い方法及び消火活動の研修
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

(2) 行事計画

月	内 容
4	花見
5	昼食レクリエーション
6	買物ツアー
7	そうめん流し
8	夏祭り
9	敬老祝賀会（家人参加型）
10	室内運動会
11	紅葉ツアー
12	クリスマス会

1	初詣
2	節分祭
3	ひな祭り
該当月	お誕生会

※ペット療法、演奏会など実施していきます。

(3) 研修計画

月	内 容
4	人前で話すこと（苦手）を克服できるセミナー
5	食中毒について
6	認知症の方への口腔ケアから摂食支援
7	痰吸引について
8	身体拘束の排除のために取り組みに関する研修
9	バリテーションの理解から実践へ
10	高齢者施設において知っておきたい感染症
11	ケアの視点をひもとく
12	認知症の種類や症状、メカニズムの理解等
1	高齢者虐待防止について
2	高齢者の人権と尊厳が尊重される社会を目指して
3	リスクマネジメントについて

※大東市が行う地域ケア会議に参加する予定

介護老人保険施設すいれん 事業計画

【1】施設方針

- ① 施設の運営を安定させる、収支の基盤づくりを行います。
- ② 安定した運営が行えるよう、人員体制や人員配置の整備を行います。
- ③ ご利用者に、在宅復帰をしていただける施設を目指します。
- ④ 法人内外問わず、研修参加等を通じて職員教育を行い、サービスの質の向上に努めます。
- ⑤ 鶴見区を拠点に地域住民や関連機関へのPR等、周知活動を通じて連携を行い、地域に根付いた施設になるよう努めます。
- ⑥ 全事業の連携により、相乗効果によるサービス提供の確保及び新規利用者の獲得に努めます。
- ⑦ 施設内の情報共有を円滑に行う事と、情報の管理を行えるシステム作りを行います。

【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
介護老人保健施設	78%	68.6%	106.5%	14.6%	-6.5%
通所リハビリ	64%	79.8%	109.9%	14.4%	-9.9%

		担当件数	人件費率	経費率	償却費率	利益率
居宅介護	延べ	269件	230.4%	249.3%	14.1%	-149.3%
	1人1月	11.2件				
介護予防	延べ	222件	9.2			
	1人1月	9.2				

※担当件数は年間延べ利用者数と職員常勤1名の1ヵ月あたりの担当件数。

【3】拠点各事業の計画

(1) 介護老人保健施設

①安定した運営に向けての取り組み、ご利用者の在宅復帰を目指します。

- ・病院・事業所へのPR及び周知活動を行い、新規ご利用者の獲得に努め、退所後も安心して再入所頂けるよう、サービスの質の向上及び居宅支援事業所等と連携強化に努めます。
- ・職員育成を目的として、年間計画に基づいた職員研修を実施し、専門職としての知識を深め、より充実したサービス提供が行える体制の構築に努めます。
- ・在宅復帰へのシステムを確立し、入所前後及び退所前後の支援に努めます。
- ・日常生活面での実用性を重視したリハビリの実施、それに伴う事故予防に努め定期的な評価をしながら、在宅復帰支援に努めます。

②介護老人保健施設の『在宅復帰・在宅療養支援機能に対する評価』の基準に基づき、安定した評価点数取得の為の仕組みづくりに努めます。

- ・基本型老健の維持を行う為に、ベッド回転率・入退所前後訪問指導割合等の項目を安定して取得できる仕組みづくりを行います。

③人員配置の整備を行います。

- ・更なる人材不足が予想される中、外国人雇用の為の受け入れ準備として、雇用・人権・教育・その他現状で起こりうる問題点を様々な視点で検討を行い、必要に応じて研修会等への参加等による情報収集を行い、受け入れ態勢の構築に努めます。
- ・職員の定着率を上げる為、育成体制の見直しを行います。
- ・職員の働きやすい環境整備に努めます。

④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。

- ・地域の方々に向けた体操教室等の開催を行います。
- ・行事企画の際、地域の方の参加及びボランティア等の検討を行い、施設内だけでなく、地域の方と共に過ごせる時間を検討していきます。
- ・利用者様、地域の方に施設内の設備やスペースをご利用頂けるようPR活動を行い、開かれた施設づくりに努めます。

(2) 通所リハビリテーション

- ①より多くの方々に利用していただけるよう、定期的に居宅介護支援事業所・地域包括支援センター等へのPR活動を行い、運営の安定化に努めます。
- ②病院などの医療機関、地域包括支援センター、居宅介護支援事業所への情報提供等を行い密接な連携を図る事で、ご利用者が地域において総合的なサービスを受けることができるよう努めます。
- ③接遇及び職員の専門職としての資質向上に努め、楽しみを感じていただけるようサービスの充実を図ります。
- ④サービスの充実を図り、中重度ケア体制加算の算定を行います。
(要介護者一人当たり1日20単位)

(3) ケアプランセンター

- ①地域との連携強化に努めます。
 - ・地域の体操教室などに参加させていただき、事業所の周知や相談しやすい環境作りに努めます。
 - ・各地域包括支援センターからの支援困難者の受入れ依頼に積極的に対応します。
 - ・各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共に、事例提出依頼等にも積極的に対応できるように努めます。
 - ・医療機関、法人外の事業所とも日々の業務を通じて、情報を共有するなど地域に密着したサービスの提供に努めます。
- ②利用者・家族・各機関からの相談に迅速な対応可能な態勢づくりを行います。
 - ・現状は男性1名の職員体制ですが、今後、複数の職員配置にする事で個々のニーズに合った迅速な対応が図れるように努めます。
 - ・職員の増員時期については、これまでの相談件数より予想し、4月には利用者件数が30件を超える見込みのためその時期を目途とする。
- ③入所相談から退所後、在宅復帰までに関わる支援の構築
 - ・入所相談から施設退所、在宅復帰までの支援方法を整備する事により、利用者・家族が安心して施設入所から在宅復帰ができるなど、本体施設との連携を図り、質のいいサービス提供ができるように努めます。

【4】地域の公益的な取り組み

- ①地域ケア会議などに参加し、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。
- ②地域自治体の体操教室に参加させていただき、地域の方との交流や随時、介護相談などを受けていきます。
- ③施設としての「地域のまちづくり」に貢献できる提案をしていきます。

【5】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・器具の取り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（介護老人保険施設）

月	行事名
4	お花見
5	ドライブ
6	餃子パーティー
7	七夕祭り
8	夕涼み会
9	敬老祝賀会
10	ハロウィンパーティー
11	おでんパーティー
12	クリスマス会
1	元旦祭
2	節分
3	ひな祭り

③ 年間集団リハ計画（介護老人保健施設）

月	内容
4	鯉のぼり作成、歌合唱
5	てるてる坊主作成、歌輪唱
6	短冊作成、歌合唱
7	提灯・うちわ作り、盆踊り
8	敬老記念品作成、記念撮影
9	運動会
10	紅葉・落ち葉作成、歌合唱
11	ポンポン作り、歌合唱
12	正月飾り作り
1	お面・豆作成、的当て的入れ
2	おひなさま作成、歌合唱
3	桜作成、お花見

④ 年間研修計画（介護老人保健施設）

月	内部研修	月	外部研修
4	新職員研修	4	
5	機能訓練研修、認知症ケア研修	5	
6	食中毒予防研修	6	リスクマネジメント研修
7	人権・高齢者虐待研修 感染症対策研修	7	人権研修(集団指導)
8	災害時研修、褥瘡予防研修	8	リスクマネジメント研修
9	事故防止リスクマネジメント 研修	9	スキルアップ研修
10	感染症対策研修	10	苦情対策研修、感染対策セミナー
11	救急救命研修	11	外国人雇用に関する研修
12	褥瘡予防研修	12	
1	身体拘束ゼロ対策研修	1	
2	事例検討研修	2	
3	認知症ケア研修	3	

⑤ 年間行事計画・年間研修計画（通所リハビリテーション）

月	行事名	月	研修名
4	お花見	4	人権、接遇マナー研修
5	端午の節句	5	感染症予防研修
6	運動会	6	食中毒予防研修
7	七夕祭り	7	人権、高齢者虐待研修
8	夕涼み会	8	個人情報保護研修
9	敬老祝賀会	9	事故防止リスクマネジメント研修
10	秋祭り	10	コミュニケーション技術向上研修
11	文化祭	11	感染予防研修
12	クリスマス会	12	介護技術向上研修
1	新年会	1	倫理、法令遵守研修
2	節分	2	メンタルヘルス研修
3	ひな祭り	3	地震等災害時、緊急対策研修

【6】単年度高額支出

利用者数の増加を見越し必要な備品を整える為、下記内容を計画いたします。

- ① 車輛購入（ハイエース、エブリ各1台）
- ② 厨房冷蔵庫増設 ③ NAS（施設内共有ハードディスク）導入

平成31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制度設計・仕組みづくりの検討を行うことを目的とする。

制度設計委員会では、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、等級制度をもとにした賃金体系案の策定、それぞれの職務における職務内容の明確化等人事制度の根幹をなす制度設計に注力する。

2) 現在までの活動のふり返り

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、等級号俸賃金体系の導入、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・協議してきた。

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いるが、その制度もマイナーチェンジの時期がきている。

平成28年度からは人事制度検討委員会と名称変更し、平成29年度・平成30年度と併せて、フレックスタイム制度の導入・職員育成や業務改善の観点から職員出向制度の構築、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、OJT推進のため、目標管理制度の推進、資格取得支援等のSDSの推進、各手当の不合理を是正することによる賃金体系の構築等に注力してきた。

3) 委員会としてとら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いる。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いるが、

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る。

(2) それぞれの職務の専門性の追求

法人には多くの専門職が在籍し、協働する事で、利用者・地域等支援を行っている。一方で、多くの専門職が利用者や地域等に存在するニーズを適切にとらえ、真に必要な事を支援する必要がある。

人財育成委員会にて職務の専門性の追求による職員育成を行う必要があるが、制度設計委員会としてもそれぞれの職務内容についてブラッシュアップすることで内容整理を行い、指導・引継を推進していくことで職員の底上げを図る必要がある。

(3) 人材の確保・定着

介護人材・看育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。

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因となっていることが考えられる。

人材採用が困難な中で、法人として外国人採用の在り方を検討する必要がある。

(4) 職員処遇（賃金体系）の更なる検討

平成26年度からは等級号俸制を導入、資格手当・職務手当の改善を行い、また平成28年には、経験加算の整合性、昇格における昇給矛盾の是正、退職金基礎値の改善等の改定を行い、また、パート職員についても、平成29年度に職務に応じた時給の改善を行った。

一方で、時勢を鑑みて、職務資格の整合性、職務職責に応じた更なる賃金体系の整備が必要と考える。

(5) 目標管理から人事考課への移行

法人では平成28年度より目標管理制度を導入し、職員が目標を設定し、その目標に向けて自主的、主体的に行動する事で、職員の成長、モチベーション向上につながるよう制度を運用してきた。一方、その目標到達のための方向付けにおいて、職員の自主性、主体性を重視しながら目標管理実施途中における組織の関与や行動プロセスを制度的に組み込む必要がある。

今後は、職員の目標支援を尊重しつつも、目標管理に絡めて前述の必要性からも人事考課の開始を検討していく必要がある。

4) 平成31年度活動計画

平成30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う。

《検討案件》

(1) 法人のキャリアパスの再構築と職員志向向上のための制度設計

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、各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必要がある。

平成30年度まで策定した法人キャリアパスにおいて、残る専門職の必要教育について人材育成委員会にて検討し、職能と連動したキャリアパスを示していく。

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ある。平成31年度は2等級⇒3等級を検討する。

(2) 各職務内容の明確化と指導・引継の推進

平成27年5月に策定した各職務内容一覧を見直し、それぞれの職務内容を改めて明確化する。またその職務内容を明らかにすることで業務効率を改善していきつつ、資格占有の職務内容を除いて、部下、後輩等次世代に指導・引継を行っていき、川福会の継続的な育成システムとしての人事制度を構築していく。

(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いるが、人材確保が困難な状況にある。

採用活動においては広報が大きな役割をもち、その広報の情報源となる手法の検討が必要と考える。

一方いくら魅力的な制度や仕組みがあったとしても、それを求職者に遡及しなければならぬ。

その手法についても広報委員会と連携しつつ、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る。

(4) 職員処遇（賃金体系）の更なる検討

職務職責に応じた給与を支給するとともに、職員のキャリアパスを形成する上で、キャリアに応じた給与体系で担保することを更に構築していく。

また、賞与算定基準、加算金基準についても見直しを行っていく。

(5) 目標管理から人事考課への移行

平成31年度上半期にて人事考課の仕組みの概要を設計し、下半期にモデル運用を行う。

目標の到達のみならず、職員の職務能力、服務規律、残業等を含めた労働時間管理等、様々な要素を勘案し、目標管理制度から人事考課制度へのバージョンアップを図っていく。

平成31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、「地域共生社会」に向けた新たな公益性を示す為、各拠点においてそれぞれの地域性や地域生活課題等に応じた支援体制の整備等を創意工夫のもとに推し進めていく、ニーズの把握、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応じていき責務を果たすため推進して行くとともに、地域と協力、働きながら積極的に提案実現に向け検討を行う。

(2) 現在までの活動のふり返り

法人各拠点施設による、地域への見守り活動として公用車に子供 110 番の家ステッカー及び施設建物に旗の設置継続。

各施設での実施では、認知症カフェ、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、継続することが出来た。

(3) 委員会としてとらえている法人の課題

委員会を通じて全施設で取り組めたものもあり、各施設による地域に対しての働きかけによる、活動の実施、継続することが出来ていっている。

今後それぞれの地域性等を背景とする地域生活課題に対する住民との協働、小地域における住民主体による福祉活動を推進することであり、小地域における福祉活動に関連する既存の事業・活動の充実や再構築を目的とする。

(4) 平成31年度活動計画

1) 基本方針

法人の理念、ビジョンの目的である法人における地域・社会貢献に向けた公益性を示す取り組みの開拓。実現に向けた地域福祉の推進において、それぞれの拠点が、『地域性や地域生活課題等に』応じた支援体制の整備等を創意工夫のもとに推し進めていく。

2) 目標

『地域共生社会』の実現に向けた取り組み地域・社会福祉の各施設が拠点としての地域と協力、先駆的・先進的な取り組みを積極的に提案、実現に向けた取り組みの実施、及び法人全体としての活動推進。

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新3ヵ年の地域公益事業
- 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
- ⑤NPO やボランティアとの活動

地域共生委員会（平成31年度）について

委員会の目的

地域共生社会の実現に向けて、平成30年4月に施工される①住民相互の支え合い機能の強化し、公的支援と協働して、地域課題の解決を試みる体制の整備、②総合的課題に対応する包括的相談支援体制の構築、③地域福祉計画の充実、が図られることになる。

法人としてそれぞれの地域性や地域生活課題等に応じた支援体制の整備等を創意工夫のもとに地域共生委員会において推し進めていくこととなる。

具体的には、「地域力強化推進事業」と「多機関の協働による包括的支援体制構築事業」の2つの事業の一体的な推進を図るものである。福祉等の分野の枠を超えて地域の各分野が共に連携することにより、地域のさまざまな資源を最大限に活かし、住民を主体とした豊かな地域づくりを着実に実現することを目指す。 」

課題認識として、それぞれの地域性等を背景とする地域生活課題に対する住民との協働、小地域における住民主体による福祉活動を推進することである。そのため、小地域における福祉活動に関連する既存の事業・活動の拡充や再構築を目的とする。

このように、地域共生社会の実現に向け施策が本格的に進めていく中、各施設・法人が目指す地域姿を地域住民や関係機関とともに描くこと、また課題を共有しながら具体的な取組みを展開していくものとする。

平成 31 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・ビジョンが平成30年12月にバージョンアップの改定をいたしました。以前にあげていた理念・ビジョンはマストとし、新しい法人理念・ビジョンの実現・実践をするための法人組織を構築するためには更なる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、人財育成委員会の活動内容として、

- ・法人内研修（理念、接遇、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）
- ・職場研修担当者主体のOJTの実施
- ・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
- ・経営補佐職・上席管理者・管理者の育成サイクルの実施
- ・事業・専門職連絡会主体の専門職育成計画作成と実施
- ・地域密着型サービスの強化の育成と他法人との見学、意見交換会の実施
- ・自身の育成を目的とした次長・課長会議を開始
- ・城南短期大学とタイアップした人財育成の取り組みとして1～2年目の介護士と今後、指導者の役割を担う介護士向けの授業を城南短期大学で受講を開始
- ・法人内研修（理念、接遇、人権、認知症理解、介護技術等）の見直しの協議
- ・法人独自の初任者研修受講の体系を構築するため、近畿社会福祉専門学校とタ

イアアップして初任者研修受講のための構築を検討
・育成計画にあげられていない専門職（施設ケアマネージャー・療法士）の育成
計画の立案と実施準備
について取り組んでまいりました。

3. 委員会としてとら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

30年度は業務監督職等の育成体系とキャリアパスの明確化を目標にしていますが、育成体系は構築したもののキャリアパスの明確化までには至りませんでした。

（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。目標管理の遂行と育成サイクルの構築を目標としましたが、施設によって進捗に大きな差が出ているのが課題です。

（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の実施を開始していますが、効果測定の結果、施設によって進捗に大きな差が出ているのが現状です。専門職の育成は試験的に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）育成から、今年度は殆どの専門職に対して1年間の育成計画を立案し、各連絡調整会議で実施いたしました。今後は実施していない他の専門職への育成が課題です。

4. 平成31年度活動計画

平成30年12月に改定した理念・ビジョンのバージョンアップの解釈、教育について取り組むことと、平成30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。また、法人が取り組む外国人採用について人財育成委員会ではどのような外国人職員への人財育成が必要かを検討いたします。

（1）法人のキャリアパスの明確化の継続

平成30年度に引き続き業務監督職等の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していますが、各施設によって進捗に差がでているので、全ての管理者がするようにいたします。

(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30年度ではほとんどの専門職が育成計画の立案と実施を行いました。平成31年度は育成計画の効果測定と他の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。

(4) 外国人職員の人財育成の体系の検討

法人は外国人採用について取り組む予定となっております。その為、法人として外国人職員への育成が必要になります。委員会では外国人職員に対して育成体系の構築を目指し、検討いたします。

【活動予定】

月	議題・内容
4	平成30年度活動内容の確認・平成31年度年間委員会活動予定 理念・ビジョンのバージョンアップの解釈・教育
6	業務監督職キャリアパス作成 管理職・専門職・職場研修（OJT）育成進捗状況
8	外国人職員採用に向けて育成体系の構築準備 地域密着型サービス強化の進捗状況
10	各学校等とタイアップした育成講座の開講の進捗状況 上半期のアセスメント・下半期の取り組みについて
12	専門職等キャリアパス作成 管理職・専門職・職場研修（OJT）育成進捗状況
2	外国人職員採用に向けて育成体系の構築準備 平成32年度委員会活動計画の確認

法人サービス向上委員会活動計画書（H31年度）

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. 現在までの活動のふり返り

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、ご利用者様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。

（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。昨年度は、平成29年度の実施結果に対する改善への取り組みの振返りを実施しております。

（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。

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しています。昨年度下半期のスローガンを介護員連絡会での作成したことにより、全ての連絡会での作成を終えました。一巡したことを節目とし、平成31年度のスローガンは、当委員会で作成いたしました。そして今後のスローガン作成について検討をしてまいりました。

（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連携するため、半期ごと「表彰顕彰制度」を実施し、昨年度の上半期にて9回を数えました。第10回を迎えるに当たり、どのように開催するべきかの検討を重ねてまいりました。

(5) その他

表彰顕彰制度の新しい形を検討するための参考に、社会福祉法人淳風会の事例発表会に参加しました。

前年度は以上の活動を中心に取り組んでまいりました。

3. 委員会としてとらえている法人の課題

サービス向上委員会は発足以後、「サービスの質の向上」「ご利用者満足」「職員の資質向上」を目的として活動してまいりました。今後は、これまで実施した取組み・結果を「次に活かす」ということに焦点を当てていくことが重要と考えます。

その中において、当委員会はいくまでも後方支援の立場で運営を行っています。その上で、各拠点の状況に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。

スローガン作成及び表彰顕彰制度は、大きな節目に入ってきていると考えております。

スローガンにつきましては、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。ですが、職員の入替わりが激しい中、スローガン作成の当初の意義が薄れてしまっているのも事実ではないかと考えます。

表彰顕彰制度は回数を重ねるに連れて、内容も充実してきています。職員のモチベーションアップにつながるような運用を行っています。積極的な応募はまだまだ少ないのが現状です。

4. 平成 31 年度活動計画

サービス向上委員会の基本となる取組み 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」

今年度も引き続き実施します。単に実施するだけではなく、昨年度の結果、それに対する取組み等を PDCA サイクルに沿って見直しを行って行き、サービスの質の向上に繋げていきます。開催時期につきましては、昨年度同様 10 月以降とします。

「職員アンケートの実施」

2 年に 1 回程度の頻度で実施しており、今年度は実施年となっております。「ご利用者満足度アンケート」同様に、PDCA サイクルでの見直しを実施し、意義のある職員アンケートにしていきます。

「スローガン」

今年度は原点に立ち返り、多くの職員の「介護に対する思い」の把握に努め、それらをスローガンに反映できる形での作成を検討していきます。

「表彰顕彰制度」

節目として迎える第 10 回は、これまでより規模を拡大し、より多くの職員が優れた取組みに目を向け、評価を行える形で開催します。職員自らがサービスの提供を担う一員である事を自覚でき、サービスの質の向上に繋がるような表彰顕彰になるように取り組んでいきます。

「その他」

サービス向上委員会ではサービスの質の向上及び職員の資質向上の為に、職種別連絡会、人財育成委員会との連携を密にし、他法人視察などの研修内容の検討を行ってまいります。

平成31年度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、バスツアーや同好会活動・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. 現在までの活動のふり振り返り

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、同好会活動、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。

また昨年度は、人間ドック利用助成について検討を実施し、今年度より運用を開始いたします。

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。

また一部内容について、運用開始より見直しを実施されていないものもあり、現状では内容が不十分であるものもみられていることから、必要であるものについて内容の見直しを実施いたします。

4. 平成31年度活動計画

①新人歓迎ボーリング大会の開催

毎年4月に、前年度中途採用・当年度新採職員を対象に実施しており、管理職を含めた先輩職員も参加し、交流を深めることを目的に実施いたします。

②バスツアーの開催

実施時期は未定ではありますが、その時期に合ったツアー内容を検討し、職員がリフレッシュして頂ける事を目的に実施いたします。

③同好会の活動支援

同好会への補助金の支給、また同好会設立・解散の承認等を実施いたします。同

好会の規定について運用開始より見直しが行われていないことから、今年度内容の見直しを実施いたします。

④市区町村が行うがん健診への補助

職員の健康維持を目的に、市区町村が行うがん健診への補助金の支給を実施いたします。現状、利用率が低い事から、再度周知を図ってまいります。

⑤人間ドック利用助成

今年度より職員の健康維持を目的に実施いたします。

⑥その他

今年度より人間ドックの利用助成を開始する事から、バーベキュー大会及びバスツアーについては、隔年の開催といたします。今年度はバスツアーを実施し、バーベキュー大会は実施しない予定です。

5. 平成31年度予算

実施内容	予定人数	金額
新人歓迎ボーリング大会・懇親会	100名	600,000円
バスツアー	60名	660,000円
同好会活動	50名	150,000円
市区町村がん検診補助	50名	100,000円
人間ドック利用助成	20名	750,000円

平成31年度安全衛生委員会活動計画書

委員会の目的

法人にて制定した「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及び、実践などを行う事を主たる目的とし、労働環境の改善・各事業場における安全衛生委員会への支援等を実施して参ります。

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. 職員が安心して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減する。
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

現在までの活動の振り返り

- ・「心の健康づくり推進計画」の推進
- ・ストレスチェックの実施と受検の奨励
- ・定期健康診断の実施及び、委託事業所の見直し等の検討・協議の実施
- ・法人内各事業場における職場環境の確認、問題点の抽出、改善検討及びフィードバックの実施

委員会として捉えている法人の課題

- ・精神不調者への対応方法の構築
- ・職員の健康に対する啓蒙活動（教育）
- ・事業場環境の改善（休憩場所の確保等）

2019年度活動計画

- 1) 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、各拠点の「安全衛生委員会」内において検討を行って頂く。当委員会では各拠点において解決不可能な諸問題への対応を対象とし、課題の整理・対策の検討などを行う。

- 2) 職員が 50 名に満たず、委員会の設置の必要性がないケアハウス、ごりょうの家等への支援を実施。
- 3) 今後雇用が予測される外国人労働者に向けて、労働環境の整備などの検討。
- 4) 課題となっている精神不調者への対応方法の構築として、高ストレス者へのケアを目的とした、研修等の開催を検討。

《予算等概要》

実施方式	e-ラーニングを使用したセルフケア
概算人数	400 名
実施期間	3 ヶ月（ストレスチェック実施前後）
概算料金	¥842,400（以下を含む） 初期設定費、費用（単価：¥600×400名）、消費税
概要	ストレスチェック委託先で実施しているオプションサービス（セルフケアコース）を使用。 PC、SP等より操作にてストレスの解消や付き合い方等を学ぶ。

実施方式	講師派遣による参加型研修
概算人数	240 名（12 回）
実施期間	適宜
概算料金	¥1,680,000（以下を含む） 費用（¥100,000×12回）、テキスト、交通費（概算）、消費税
概要	1 回あたり 20 名まで参加可能。6 拠点×2 回と仮定し 12 回実施。 勤務中の参加を原則に考え、約 3 時間でストレスの解消や付き合い方等の基本的事項を学ぶ。

5) 年間活動予定

- ① 年間スケジュールの作成
- ② 健康診断の実施（日程調整等、委託先の選定など）
- ③ ストレスチェックの実施（日程調整等、委託先の選定など）
- ④ 心の健康づくり計画策定（適宜見直し・検討）
- ⑤ 職員の健康管理の一環としての感染症予防対策など
- ⑥ 職員研修及び啓発
- ⑦ 行政・地域等からの情報伝達
- ⑧ 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）
- ⑨ 精神不調者への企业的対応の構築（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）

平成31年度広報委員会活動計画書

1. 委員会の目的

広報の目的は、法人の事業及び活動が、しっかり社会に理解されるよう説明することにあります。法人及び法人の諸機関が、どのような考えで、何をしているのかということ、しっかりと外部に発信し、法人の活動内容が広く理解されなければなりません。

そのため、広報委員会では、包括的に広報活動を考え、社会に向けての情報発信・普及啓発活動等の広報活動を充実させ、法人の発信力、訴求力が高まるよう、広報活動の企画・立案・実行に注力します。

2. 現在までの活動の振り返り

平成30年度より広報委員会が設置され、現在までの活動内容として、

- ・ 広報委員会設置の目的と活動内容について委員会で共有しました。
- ・ 法人（本部・各拠点）の広報活動の検証を行いました。
- ・ 各拠点の広報誌の検証を行いました。
- ・ 新ホームページ（試作中）について業者より簡易説明を受け、意見交換を行いました。
- ・ 新ホームページ（試作中）について業者より基本的な操作説明（ブログ更新、新機能等）を受け、意見交換を行いました。
- ・ 新ホームページ（試作中）の変更内容について各拠点より意見を募り、修正・追加等の調整を行いました。
- ・ 新ホームページ（試作中）の管理権限の設定、新ホームページの公開を行いました。
- ・ 新ホームページ公開後の修正、追加等の調整を行いました。
- ・ 新ホームページ公開後の各施設の進捗管理（ブログ、施設紹介の編集等）を行いました。

以上について取り組みました。

3. 委員会として捉えている法人の課題

（1）各拠点の広報活動の課題

各拠点の広報誌について、発信先がご利用者・ご家族のみとなっている施設が多く、内部発信に留まっています。また、ブログ更新についても施設によって温度差があり、外部に向けた発信が十分にできていない状況です。

（2）ホームページの内容の整理

新しいホームページが公開されましたが、閲覧者が確実、かつスムーズに情報収集できるよう、内容を充実させる必要があります。特に採用情報については、ホームページからのエントリーも多いため、注力する必要があります。

（3）SNSの活用

ホームページにとどまらず「LINE」や「Facebook」等のソーシャルアカウントを活用することで、イメージ価値の向上、認知度アップにつながり、ブランディングや広報活動の効果が期待できます。

(4) 法人のイメージアップ促進

市民ふれあい祭りや就職フェア等で、法人の「強み」や「良さ」をしっかりと発信し、ポジティブなイメージにつながるよう、見る人の興味をひくような広報活動を展開する必要があります。

4. 平成31年度活動計画

法人の発信力、訴求力が高まるよう、包括的に広報活動を考え、広報活動の企画・立案・実行に注力してまいります。

(1) 拠点ごとの広報活動との連携

各拠点の発信力、訴求力が高まり、広報活動が活性化するよう、各拠点の広報活動について情報共有し、課題抽出・改善に向けた取組みを推進します。

(2) ホームページのブラッシュアップ

ホームページの中身を精査し、閲覧者が確実、かつスムーズに情報収集できるよう、内容について充実、発展させます。特に採用情報については、募集要項をはじめ、福利厚生、教育制度を中心にブラッシュアップします。

(3) SNSの活用

「LINE」や「Facebook」等のソーシャルアカウントの導入に向けて、課題整理（メリット・デメリット）、効率的、効果的な導入方法を明確にします。

(4) イメージアップ戦略

法人の「強み」や「良さ」に着目し、PR活動やイメージアップにつながるようなツールや仕掛けづくりに取り組みます。