

中期計画書

(令和3年度から令和5年度)

社会福祉法人 川福会

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、社会福祉の向上に資することを誇りとします。

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・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。

I・中期計画（令和3年度から令和5年度）方針について

理事長 池田 清

◆はじめに

令和2年は、新型コロナウイルスが世界で猛威を振るい、日本でも全国各地に拡大した年でした。

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、感染者やその家族に対する差別的な考え方や偏見が生じ、また、医療、介護従事者は感染症予防・拡大防止に全力を尽くすことで、精神的にも肉体的にも疲弊する等、多くの問題が生じています。

一方で、国民の生活様式にも変化が求められることになり、当法人においても介護サービスの在り方、職員の働き方をあらためて見直す年でもありました。

令和3年度は感染症対策により注力しつつ、働き方の更なる改革にも着手してまいります。

また、令和3年度は介護報酬、障害福祉サービス等報酬の改定の年度となります。

報酬改定はご利用者へのサービスの質が評価されるものであり、適正に対応を行うことで、利用者処遇の向上とともに、経営基盤の安定につなげていきたいと考えています。

一方で、経営基盤安定のための対応だけではなく、地域ニーズを発掘し、コロナ禍においても、地域支援の在り方を検討していきたいと考えています。

川福会は、今までも地域のニーズに答えるため、スケールメリットを活かし、地域における公益的な取り組みや経営的に厳しいとされる事業の展開、運営にも取り組み、令和元年度には障害福祉サービスの譲渡を受け、新たな事業展開にも着手しました。

今後も社会変化や地域ニーズを敏感に察知し、包括的支援体制の構築に注力してまいります。

また、川福会の組織体制やガバナンス、事業運営が、社会福祉法人の在り方として他の法人の模範となるよう我々の資源、ノウハウをさらに活かしていきたいと考えています。

令和3年度事業計画を策定するにあたり、令和3年度から令和5年度までの3か年に川福会が取り組むべきことを7つの柱として整理し、中期計画として策定しました。

中期計画を達成するために、その初年度計画となる令和3年度事業計画を推進し、社会、地域、国民の皆様からの要請にしっかりと答えていきたいと考えています。

◆中期計画の位置づけについて

川福会が中期計画を策定したのは、平成24年度「三か年計画」からであり、その後、平成27年度から新三か年計画、平成29年度から続新三か年計画と、3年毎に中期計画を策定しました。

中期計画は、理念、ビジョン達成のための行動を計画的にするとともに、長期計画では対応できない社会情勢の変化も柔軟に取り入れていくためのスパンの計画であり、従前の計画の達成状況とその計画自体の妥当性を常に検証しながら新しい方向も盛り込んでいくものです。

今期3か年計画では、これまでの3回の中期計画総合的に評価し、さらに現代日本の社会政策の課題となっている「共生社会の構築」と「切れ目のない支援」の実現に向けた社会福祉法人としての取り組みとしてこの3年間に行うべきことを中心に策定しました。

◆これまでの振り返り

三か年計画—平成24年～26年度—法人の体質改善

川福会は、それまでの経営者による専断的で不透明な、そしてコンプライアンスとガバナンスにかける法人経営と、その下における職員の全社的意識の希薄化（属している拠点事業だけ、目の前の利用者処遇だけに目が向いている）が進み、法人全体としてどう社会福祉を進め、そのためにはどんな法人であらなければならないかが不明確となっていました。

そのため、法人としての在り方を示し、コンプライアンスに基づき、それに向けての体制づくりと職員の意識改革を主として策定し実行しました。

途中、アクシデントもありましたが、順次計画が実施に移され、法人の体質の改善と職員の意識改革が進んだと考えています。

新三か年計画—平成27～29年度

「三か年計画」で、法人の方向を決め「まっとうな」すがたを実現し、職員の意識改革が進む中で、今後の課題も見えてきたことで、「新三か年計画」では、今後法人が発展するために課題となっていることを具体的に明示し施策を明らかにしました。

さらに、平成28年度に始まり29年度に全面施行された社会福祉法改正に基づく社会福祉法人制度の大改正に沿う法人づくりをすることも大きな課題となりました。

そこで、「新三か年計画」では、法人の実行すべき課題として次の9つの分野を展望し、それぞれの分野での具体的施策を事業計画として策定し、進捗管理を行うこととしました。

「新三か年計画」は、総花的であり実行の場面においては、やや優先順位の支持の明確性に欠けるところもあったが、現在に至る法人の抱えている重要な課題を明確にしたことは成果であると考えています。

また、新規事業にも着手し、法人の規模拡大と新たなサービスへの進出がなされ、地域包括ケアシステムを構成する中で「アウトリーチ」事業への取り組みが始まったことも大きな成果であったと考えています。

続・新三か年計画—平成30～令和2年度

法人の理念に立ち返り、ビジョンを達成するため、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ることを目標として、「続・新三か年計画」を策定しました。

「続・新三か年計画」では、法人の課題の中でも優先度の高い次の3つに集約して目標を設定しました。

- 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

「続・新三か年計画」は、いよいよ終期を迎えますが、振り返れば、課題解決の道半ばだと考えています。

課題はさらに新しい3か年計画にブラッシュアップした形で引き継いでいきます。

II・中期計画（令和3年度から令和5年度）

◆中期計画7つの柱

1. ガバナンスの更なる強化

ガバナンスには到達点があるわけではなく、常に法人内の管理体制の統一や不正防止、業務フローを改善、標準化し、外部からみて透明性のある健全な法人運営に全力を尽くさなければなりません。

一方、仕組みを構築してもそれを運用するのは人であり、職員に取り組みが周知され、理解なされることで、はじめて運用の入り口に立つことになります。そのうえで、運用がなされ、その運用実態も適正に把握しなければなりません。

また、ガバナンス強化のための取り組みでは、ご利用者やご家族、地域の方々、関連機関関係者等の皆様にウェブサイト等で取り組みを公開する、情報誌を発出する等を行うことで、法人への信頼を生み出すと考えています。

中期計画においてもガバナンス強化のための取り組みをさらに推進します。

当法人のガバナンスを更に強化し、更に運営の透明性を担保するために、評議員・理事の増員を推進します。

また、法人の機構として内部監査室を設置し、施設運営、人員配置要件や介護報酬請求要件等について、内部監査を実施します。

さらに、法人のガバナンスを確保するためには内部管理体制の整備と運用を図ると共に、支払資金の収支の状況、経営成績及び財政状態を把握・公表するために適切な会計処理と適正な計算書類等の作成を行うことが必要であり、独立の立場から会計監査人による監査を受け、継続的に対応・改善していくことが必要であると考えています。

2. 経営基盤の安定

社会福祉法人は、民間事業者として、制度の下で事業を営んでいます。

日本の長い福祉事業の歴史の中で、制度化することがその福祉事業がより充実して継続されると判断されたものが制度化されたのです。

福祉の制度は、私たちの先達が努力して進めてきた福祉事業の結晶でもあります。

この制度による福祉事業は、住民の福祉として特に国を挙げてしなければならない重要なことを、介護保険事業のように制度化して国費等を投入して事業とするものです。

制度としての福祉事業は、税金や保険料等が投入され、政府・公共団体による公助と国民による相互扶助を担保しているものです。

だからこそ、福祉事業者には報酬が支払われているのです。

私たちは、公費（公助）・住民の保険料（相互扶助）が投入されることの意味をしっかりと認識し、制度をしっかりと守り発展拡充していく務めがあります。

そのためには、事業を経営し福祉活動を運営する事業体としての社会福祉法人の経営をしっかりと安定させなければなりません。

また、社会福祉法人が社会福祉事業や公益事業、公益性の高い取り組みを行うためにも、安定した経営基盤を堅持することは、社会的な責任だと考えています。

介護保険等財政の逼迫により、報酬改定も厳しい状況にあります。地域が真に必要としていることがあれば、経営的に厳しい事業や取り組みであっても展開を検討する必要があると考えています。

そのためには、法人の経営基盤が安定しており、収支、損益が健全であることが大前提であると考えています。

経営基盤をさらに改善するために、事業の稼働率改善、平均介護度の向上、加算取得、自費サービスの開始、事業譲渡による受け入れの検討等を行い、損益黒字安定化に向け注力します。

前期には、2か所の新施設と、1つの事業所の譲受をおこないましたが、今期は、その事業を継続発展させ内容の拡充を図ることと既存事業の充実に特に注力いたします。

ただし、地域の人々のためになり、川福会がその事業をすることによって、地域支援が増進するといったことがある場合は、法人のそのとき及びその後の経営体力を勘案して、他からの事業の譲受等は行うことも検討します。

3. 地域共生社会の実現に向けて

現代日本において社会政策上もっとも喫緊の課題は、共生社会の構築であるといわれています。

共生社会は、公助・共助・相互扶助・自助と言われる社会扶助のあり方の中で、それまで基本とされてきた家族による扶助と地域社会による扶助が崩壊しつつある現代社会で、家族機能の社会化、地域機能の再編成により、基本的な公助のもと、人々の「お互い様」の助け合いを再構築することをめざしたものであると考えています。

この共生社会は、地域社会において担われることが重要であり、「地域共生社会」と呼ぶものです。

「地域共生社会」を構築していくうえでもう一つキーとなる概念が「地域包括ケアシステム」ですが、ここでは「切れ目のない支援」ということが重要です。

「地域共生社会」を構築し「地域包括ケアシステム」を実現するために私たち社会福祉法人が担わなければならない任務は、地域で支援を必要とする人に必要な支援を提供することだと考えています。

福祉の原点と役割はここにあります。

この支援は、切れ目のない支援として理解されなければなりません。

私たち社会福祉法人は、地域の社会資源として、マンパワーを含めて地域包括ケアシステムを構成していくわけですが、ここでは、「切れ目のない支援」をどう実現するかが重要であると考えています。

切れ目のない支援とは、制度のあるなしにかかわらず、支援を必要とする人に対して時宜に応じて制度非制度を問わず必要な支援がなされるということです。

私たち社会福祉法人は、制度としての社会福祉事業を中心に運営していますが、切れ目のない支援のためには、この制度における事業をしっかりとやりきるとともに、そこと制度のはざまにある課題を連続的につなげて解決・緩和していかなければなりませんし、そのためには、要支援者を取り巻く多くの事業体や人々との連携を強化する必要があります。

このことは、逆に「地域共生社会」であるからこそ可能になることでもあり、と考えており、「地域共生社会」と「切れ目のない支援」をしっかりと認識して進めていきます。

制度・分野の枠や、「支える側」「支えられる側」という従来の関係を超越して、人と人、人と社会がつながり、一人ひとりが生きがいや役割をもち、助け合いながら暮らしていくことのできる、包摂的なコミュニティ、地域や社会を創るという考え方を理念とする「地域共生社会」の実現のためには、地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制の構築が必要です。

公的支援制度の受給要件を満たさない等、制度の狭間におられる方々等を含めて、属性や世代を問わない相談体制や参加支援、世代や属性を超越して住民同士が交流できる場や居場所の確保や交流・参加・学びの機会の創設に向けて検討します。

また、地域包括ケアの役割を担う法人として、在宅復帰された利用者へのアフターフォローとしての支援充実、医療との連携強化、関係機関との連携を行う体制を構築するとともに、社協や地域諸団体を通じて、地域との関係づくりにも取り組み、今後、地域に貢献する施設として、どのようなアウトリーチ活動を行っていくかを検討します。

認知症の方の支援については、その方の主体性を重んじることで基本的人権を享有し、自己決定権を保障することで、「人」を中心とした考え方にに基づき、社会参加を行うことで地域住民との「共生」を目指す必要があると考えています。

社会福祉連携推進法人制度の創設にも注視し、特に志を同じ方向に持った法人様とは前向きに協議していく必要があると考えています。

4. 職員の働き方改革と育成

川福会は今までも、フレックス制度やテレワーク勤務を推進し、業務改善とともに適正労務管理の徹底に努め、雇用形態の格差是正への対応をおこなってきました。

今後も、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、育児や介護、治療など仕事と生活との両立、労働時間の適正管理等を行い、職員の働き方に自由性を持たせ、職員のライフワークバランスに資することで、職員が健やかに働けるよう努めます。

川福会の取り組みは、優秀な人材の定着や採用につながるとも考えており、業務改善の一部はBPR計画にて推進してまいりたいと考えています。

また、令和3年度からは、現在の採用フローを見直し、採用から教育までを一連のフローと考え、川福会の教育方針に基づき、人間力の向上を目指します。

5. BPR計画の推進

川福会は令和2年度から、法人の業務の在り方を全面的に見直し、再構築していくことについて検討を開始し、その検討機関として「BPR Project チーム」を法人内に立ち上げています。

BPRは「ビジネスプロセスリエンジニアリング (Business Process Re-engineering)」の略称で、「リエンジニアリング」とは、業務・組織・戦略の根本的な再構築を指しており、BPR導入の基本姿勢は7例提示されています。

- ①白紙姿勢（ゼロ・リセット）による、根本的な新たなビジネスプロセスの創出
 - ②経営力と現場力の連携による、トップのリーダーシップ発揮とミドルの改革推進
 - ③段階的成果出しによる、短期成果と中長期成果に分けて段階的に成果を実現
 - ④IT の実際の活用による、業務改革後の姿を描いた IT の有効活用
 - ⑤業務面・情報面の基盤整備による、業務ルールや流れの標準化
 - ⑥人材変革の重視による、業務改革後の人材変革像を想定し推進
 - ⑦業務改革の徹底実施による経営成果と人材変革の実現のため業務改革の実施を徹底
- BPRの基本姿勢の例示に基づき取り組む優先順位を定め、業務の在り方を検討します。

6. 感染症対策及び災害対策

新型コロナウイルスの発生は、国民の生活様式に大きな変化を与え、当法人の事業運営の在り方にも大きな影響がありました。

川福会では、新型コロナウイルスの感染拡大を防止するため、法人の新型コロナウイルス感染拡大予防ガイドラインを策定し、ご利用者、ご家族、職員等の感染拡大防止対応について、事業ごとに整理を行いました。

一方、BCP（事業継続計画）については、自然災害に対する計画のみの策定となっているため、感染症に対して、ご利用者、職員の安全を確保しつつ、サービス機能を維持、継続するための計画の策定が必要と考えています。

新型コロナウイルスの「今」について正しく理解し、他の感染症と併せて、感染症対策を講じたいと考えています。

また、社会福祉施設は自力避難が困難な方が多数入所する施設であり、施設の防火安全対策の強化に努める必要があり、自然災害対策として、平時より市町村等関係機関及び地域の自主防災組織と連携し、地域防災計画及びハザードマップ等に基づいた効果的な防災訓練の実施が必要と考えています。

また、社会福祉施設は地域の防災拠点として、福祉避難所としての役割を有しておりますので、緊急時の要援護者の迅速かつ適切な受け入れの在り方についても検討する必要があると考えており、災害対策に注力します。

7. 新・続3か年計画からの継続計画

続・新3か年計画は平成30年度から令和2年度までの中期計画となっており、「法人体制の充実—ガバナンス・職員育成」「既存事業の充実と新規事業拡大の成功」「地域医療との連携と地域公益活動の推進」の3つの大項目が計画の柱となっていました。

令和2年度までに完遂できなかったもののうち、下記については、令和3年度からの中期計画にて引き続き注力すべきと考えています。

- ①第三者評価受審結果の水平展開
- ②人事考課の定着

◆結びとして

令和3年度から新たな中期計画がスタートしますが、この3年間は法人のビジョンを実現するための3年間であると考えています。

また、時代とともに経営環境も変化するため、その変化のタイミングを見極め、時代に合わせて方向性を再設定、再定義し、新たな道へ歩み出す必要があります。川福会のこれまでの取り組みを振り返り、今後の川福会がどうあるべきかを検討する3年間でもあると考えています。

令和3年度は川福会の新たな中期計画の初年度であり、しっかりと分析、検討、実施を行い、中期計画の完遂にむけて全力を注いでまいります。

社会福祉法人川福会 中期計画（令和3年度から令和5年度） 一覧表

中期計画7つの柱	令和3年度	令和4年度	令和5年度
1 ガバナンスの更なる強化	<p>評議員・理事の増員、各統括部機能再編検討 内部監査の実施、是正 ガバナンス強化の情報発信方法検討 会計監査人指摘事項の対応 法人のルール・仕組み理解の徹底</p>	<p>法人ビジョンの進捗確認 内部監査の実施、是正、ありかたの再検討 組織風土診断の実施と改善 会計監査人指摘事項の対応 ルール・仕組みの適用実態把握及び再検討</p>	<p>法人ビジョン達成確認と今後のビジョン検討 内部監査の実施、是正、ありかたの再検討 今後のガバナンス強化に向けた対応検討 会計監査人指摘事項の対応 令和3年度・令和4年度課題への対応</p>
2 経営基盤の安定	<p>法人全体での損益黒字化 加算取得計画に基づく取得 法人全体での人件費率と経費率の定率化 事業統廃合の検討</p>	<p>経営コンサルティングの受審 赤字事業の見直し 老健における併設在宅事業の検討 各訪問介護にて障害サービスの開始</p>	<p>全国平均以上の稼働率・単価を実現 既存併設事業の今後のありかたの検討 全施設における新規併設事業の検討 令和3年度・令和4年度課題への対応</p>
3 地域共生社会の実現に向けて	<p>地域のニーズ発掘方法の検討 認知症理解促進の継続 コロナ禍における地域公益活動の検討 医療との連携強化 社会福祉連携法人制度の情報収集と制度理解</p>	<p>地域のニーズ把握 認知症の方への地域共生のありかたの検討 地域公益活動の評価 アウトリーチ型支援の検討 社会福祉連携法人の検討</p>	<p>法人としての機能的相談窓口の設置の検討 認知症の方への地域共生のありかたの検討 実施している地域公益活動の再検討 地域包括ケアシステムの確立 令和3年度・令和4年度課題への対応</p>
4 職員の働き方改革と育成	<p>適正労務管理の理解促進、実態把握とその是正 多様で柔軟な働き方の検討継続 さらなる業務改善の実施・見える化・効果測定 新卒・中途採用フォローの見直し</p>	<p>適正労務管理の理解促進、実態把握とその是正 現制度の見直し（格差是正の再検討含） さらなる業務改善の実施、見える化、効果測定 新卒・中途採用職員教育のありかた再検討</p>	<p>適正労務管理の理解促進、実態把握とその是正 多様で柔軟な働き方の新たな制度化・ルール化 さらなる業務改善の実施、見える化、効果測定 令和3年度・令和4年度課題への対応</p>
5 BPR計画の推進	<p>会議・研修・採用・見学のWEB化（R2一部実施） 月次報告資料のWEB管理 IT管理・電子文書取扱の理解促進・徹底</p>	<p>電子データの標準化 業務フローの標準化及び手順書の作成 Pログ等の勤務実態把握のありかた検討</p>	<p>BOシステム運用の完遂 IT管理・情報セキュリティの再検討・改善 令和3年度・令和4年度課題への対応</p>
6 感染症対策及び災害対策	<p>感染症対応BCPの策定 効果的な防災訓練のありかた検討 各施設の福祉避難所としての機能検討</p>	<p>新型コロナウイルス感染症拡大予防ガイドライン見直し 災害対応BCPの見直し 市町村等関係機関及び地域自主防災組織との連携検討</p>	<p>感染症対応BCPの策定の見直し 災害対応BCPに基づく防災訓練 令和3年度・令和4年度課題への対応</p>
7 新・就3か年計画からの継続計画	<p>第三者評価受審施設の比較検証 第三者評価指摘事項の改善計画策定 人事考課者の教育と被考課者の人事考課理解促進</p>	<p>第三者評価受審無し施設の自己評価実施 第三者評価指摘事項改善の実施及びその効果検証 すべての職種への人事考課の実施</p>	<p>利用者処遇改善の全施設への展開 人事考課規程・評価基準の見直し 令和3年度・令和4年度課題への対応</p>

令和3年度 事業計画書

社会福祉法人 川福会

目 次

I. 令和3年度事業計画（法 人）	12
II. 令和3年度事業計画（各拠点）	19
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	28
特別養護老人ホーム布市福寿苑・真寿庵	38
介護老人保健施設 枚岡の里	47
介護老人保健施設 長田の里	50
ケアハウスひらおか	58
ケアハウス喜里川	61
小規模多機能ホームごりょうの家	66
介護老人保健施設 すいれん	70
ケアフル布施	77
III. 会議・委員会事業活動計画	80

I. 令和3年度事業計画（法人）

1. ガバナンスのさらなる強化

（1）評議員の増員

法人の運営の透明性の更なる担保とガバナンスの更なる強化を行うために、評議員を現在の8名から定員の9名に増員します。

また、評議員を増員することで、理事の増員につなげていき、透明で公正な組織体制を確立していきたいと考えています。

（2）内部監査の実施

法人の機関として事業運営部門から相対的に独立した内部監査室を設置し、コンプライアンスの徹底、ガバナンスの強化、法人運営の透明性を確保し、業務の適正な遂行を図ることを目的として、内部監査を実施します。

内部監査は、内部監査計画書に基づき、事業監査及び介護報酬等監査を行います。

内部監査を行うことで、組織のマネジメント全般について実態が把握できると考えております。

そして、内部監査の知見により、事業の各部門の状況について法人が一元的に把握し、過誤の無い事業運営を指導することでガバナンスを強化し、各事業のより一層の適正運営に注力します。

（3）ガバナンス強化の情報発信方法検討

法人のガバナンス強化の取り組みについては、適宜広報を行うべきだと考えております。

ご利用者やご家族、地域の方々、関連機関関係者等の皆様にガバナンス強化の取り組みをご理解いただくことが、法人への信頼につながるものと考えています。

組織改編や内部監査の実施結果は随時ホームページで公表し、またその告知方法や情報誌の発出等についても検討します。

（4）会計監査人指摘事項の対応

法人のガバナンスを確保するために、内部管理体制の整備と運用を図ると共に、支払資金の収支の状況、経営成績及び財政状態を把握・公表するために適切な会計処理と適正な計算書類等の作成を行うことが必要であり、独立した立場である会計監査人による監査を受け、継続的に法人の管理体制を見直していきます。

令和3年度も、指摘事項に真摯に対応してまいります。

（5）法人のルール・仕組み理解の徹底

法人は平成24年から多くの規程、内規、細則を策定、改定し、また規則を定めて、ガバ

ナンス強化に努めてきました。

法人のルールや仕組みは、法人組織の在り方を示すものであり、職員が遵守すべき事項ではありますが、法人のルール・仕組みを職員が熟知しなければその運用もままならず、法人が目指すべき到達点に達することができません。

様々なルールや仕組みを適正に運用することが組織にとっては必要不可欠であり、研修やレポート等の手法を用いて理解を深めていきたいと考えています。

一方、法人のルール・仕組みは、川福会の職員としてあるべき姿となすべき行動を示している規範であり、また法人としてその願いを込めたものでもあります。

ガバナンス強化とともに職員の間としての成長を願ってこの教育に注力します。

2. 経営基盤の安定

(1) 法人全体での損益黒字化

法人事業活動資金収支差額2億7千万円の黒字は、事業活動計算書の減価償却費と国庫補助金等特別積立金取り崩し額との差額をうわまわり、損益黒字を目標としているものです。

建替えや修繕、施設整備を行うだけでなく、その得た利益を社会に還元するために利益をしっかりと確保する必要があると考えています。

稼働率・利用者1人あたりの単価を改善させるとともに、人件費率・経費率も併せて改善する必要があります。

収入における稼働率については、営業・広報・ベッドコントロールのツール検討・入所日までの日数短縮で改善し、一人あたりの単価については、加算取得の推進・区分変更・入所選考の考え方の徹底・介護保険サービス外の自費サービスの導入等で損益改善に注力します。

(2) 加算取得の推進

令和3年度の介護報酬改定を踏まえて加算取得は、経営基盤を安定させるためには重要なポイントであると考えておりますが、一方で、その取得要件を満たすことが、利用者処遇を向上させ、サービスの質を改善させるものでもあります。

経営基盤の安定とは、すなわち利用者処遇の改善とイコールであるといえます。

ご利用者満足度を高めるためにも、各事業において、加算取得の推進に注力します。

(3) 法人全体での人件費率と経費率の定率化

人件費比率については、職員減少による人件費削減ではなく、健全なサービス提供体制を維持しつつ、業務分解を行うことで業務を見直し改善をさらに進めることや、パート職員・派遣職員の有効な活用、職員の採用フローを見直すことにより、各事業規模等に応じた人件費率を検討し定率化する必要があります。

また、経費率については、収入の増加による改善ではなく、スケールメリットを生かした業者の見直しや新型コロナウイルス対策の備品購入等も併せて、各事業規模等に応じた経費率を検討し定率化する必要があります。

職員の節約意識を向上させることも併せて注力します。

(4) 事業統廃合の検討

今後の福祉サービスの見通しを検討しつつ、法人の収支状況、経営成績を適切に把握し、社会福祉法人川福会の事業が、利用者・家族・地域住民等の方々に安全・安心な福祉サービスを継続的に提供し、その提供する事業が効率的かつ、その機能を最大限に発揮しうる法人とすべく、平成27年度と平成30年度に各事業の統廃合を検討した事業統廃合計画を策定いたしました。

令和3年度では、赤字事業のありかたや社会福祉法人だからこそ行わなければならない事業についてさらに検討し、事業統廃合計画（第3版）を策定したいと考えています。

3. 地域共生社会の実現に向けて

(1) 地域のニーズ発掘方法の検討

地域共生社会の実現のためには、地域住民の複雑化・複合化した支援ニーズに対応する包括的な支援体制の構築が必要であり、その支援体制の構築のためには住民の住み慣れた地域での生活ニーズ・福祉課題を明らかにする必要があります。

川福会の事業所が所在するそれぞれの地域において、アンケート調査や地域住民との座談会、関係機関との連携会議等を開催し、その実態把握に努めます。

(2) 認知症理解推進の継続

高齢化が進む日本において認知症の人はさらに増加していく見込みであり、認知症に関する正しい知識と理解を持ち、地域や職域で認知症の人やそのご家族を支援する人の養成が引き続き必要であります。

法人でもすべての職員がオレンジリングを取得するよう研修を開催してまいりました。今後も、認知症ケアの標準化、相談支援体制の充実、認知症支援者養成研修の継続、若年性認知症の方への雇用、就労、支援へのつなぎ等の対策を講じることで、認知症理解推進に引き続き注力します。

(3) コロナ禍における地域公益活動の検討

新型コロナウイルスの影響により、サロンやカフェといった住民参加型の地域公益活動については制限が生じています。

コロナ禍における地域公益活動のありかたの検討は必須であり、配食等の食事提供や安否確認、住民向け広報誌の作成、オンラインによる相談支援体制の構築等、様々な角度から当法人で行える地域公益活動を検討します。

(4) 医療との連携強化

今後、国民の高齢化の進展に伴う慢性疾患や複数疾患を抱える患者の増加、リハビリテーションニーズの増大、自宅で暮らしながら医療を受ける患者数の増加等、医療・介護ニーズが大きく変化していく中で、地域包括ケアシステム構築に向けて、その活動をさらに推進し

ていく必要があります。

関係者のネットワーク形成や連携ツールの策定、課題抽出や見学会、研修開催、広報誌の発出等、関係機関と協議して実施し、地域の方々が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ができるよう、地域包括ケアシステムの構築に向け注力します。

(5) 社会福祉連携法人制度の情報収集と制度理解

地域共生社会の実現に向け、地域ニーズに対応した新たな取組の創出、その担い手となる福祉・介護人材の確保・育成、社会福祉法人の経営基盤の強化などを進めていく観点から、社会福祉連携推進法人制度が創設されることになりました。

同制度の施行に向けては、こうした趣旨・目的を踏まえつつ、法人のガバナンスルールや業務内容など、その具体的な運営の在り方等について整理が行われることとなります。

法人として、その情報収集をしっかり行い制度理解を深めることで、今後の制度対応の検討に活かしていきたいと考えています。

4. 職員の働き方改革と育成

(1) 適正労務管理の理解促進、実態把握とその是正

法人は令和2年3月から労務管理体制の運用・ツールを刷新し、また勉強会やレポート作成を行う等し、管理職が適正な労務管理を行うよう注力してまいりました。

実労働時間の確定はタイムカード基準ではなく、面談を行い、毎月毎の実労働時間を労使合意する仕組みに改善しました。

また、法人は、管理運用改善後も、各事業に対し、ツールの抜き打ち確認やその課題抽出、実態把握を定期的に行い、改善指示を適宜行うことで職員の意識が改善してきている状況にあります。

しかしながら、管理職については適正労務管理体制の運用理解のみならず、その基となる労働基準法や労働契約法等の労働法令についてさらに理解を深める必要があります。

今後も継続して勉強会、レポート提出を通じて管理職の適正労務管理の理解促進に注力します。

また、各事業を所管する管理職が、課題抽出、実態把握を定期的に行い、改善指示をおこなえるよう、更なる体制強化に努めます。

(2) 多様で柔軟な働き方の検討継続

法人は、仕事と家庭の両立の促進、就業意欲の向上、効率的な労働環境の構築に努め、職員が健やかに働けるよう、フレックス制度やテレワーク勤務制度の制定、介護ケア記録システムの導入等、職員の労働環境を改善しました。

今後も、適正労務管理に努めるとともに、諸制度を検討し、生産性向上や意欲向上・能力を存分に発揮できる環境を構築します。

(3) さらなる業務改善の実施・見える化・効果測定

法人や各事業は、アウトソーシングや無駄な業務の削減、事務の統合やICT化を推進し、職員の時間的・量的な負担を減らすことで、ストレスなく生産性の高い仕事に結び付けることに注力しました。

業務改善はコスト削減とは違い、人、物、金、時間等、法人資源のすべてが対象で、効率的かつ滞りなく業務遂行するための課題抽出から改善実現までを意味します。

令和2年度までの業務改善実施状況について一覧表を作成し、法人内で見える化、情報共有をしたうえで、その効果測定を行い、今後のさらなる改善につなげていきたいと考えています。

(4) 新卒・中途採用フローの見直し

採用については、法人が新卒採用、施設が中途採用の主たる事務を行っており、応募者に求める書類に相違がある状況です。

また、採用から教育までは一連の流れであると考えており、その入口となる採用については、法人としてよりよいフローを確立させる必要があると考えています。

令和3年度では、採用計画の策定、選考内容・書式の統一、内定、採用、入社、採用後研修、その後の教育、キャリアアップの基準までのフローを検討してまいります。

また教育では、効果測定も重要であり、「アンケート」「テスト」「目標管理」「研修目的と結果リンクチェック」等で確認していくことを検討します。

5. BPR計画の推進

(1) 会議・研修・採用・見学等のWEB化

令和2年度に一部実施しておりますが、働き方改革及びコロナ禍の対応として、会議・研修・採用・見学等について、WEB開催を更に推進します。

会議・研修はWEB化することで、情報共有・意思決定の迅速化、移動時間の削減、資料に係る紙・カウンター料金、インク等の削減につながります。

また、応募希望者にたいする説明会や面接、施設見学、利用希望者やご家族にたいする説明会や面会、施設見学等についてもWEB化することで、リアルタイムでの情報共有が可能であり、双方にとってメリットが大きいと考えています。

訓示についてもWEB化をすすめており、今後は朝礼等のありかたも検討したいと考えています。

(2) 月次報告資料のWEB管理

月次報告資料については、その報告が必要か否かを精査したうえで、WEB管理方式に変更します。

各事業からの月次報告をクラウド上のデータに直接入力することで、法人としてとりまとめる事務量が大幅に削減できます。

また、月次報告資料以外にもWEB管理を行えるものを検討し、業務効率化を更に推進し

ていきたいと考えています。

(3) IT管理・電子文書取扱いの理解促進・徹底

業務効率改善のためのWEB化等、ICTの推進することで、電子データが主流になり、そのデータ管理のみならず、周辺機器の管理も重要になってきます。

IT管理や電子文書の取扱いにおいては、電子データやソフト等の管理体制を明確にすることで、安全かつ効率的利用の促進を図る必要があります。

特に業務上取り扱う機密情報や業務情報は、情報のセキュリティ対策に万全を期すものとし、紛失、破壊、改ざんおよび漏洩等を予防、防止に注力する必要があります。

法人は、電子文書の取扱いや情報セキュリティについてルール化しておりますので、その仕組みや運用について職員理解を深めることに注力します。

6. 感染症対策及び災害対策

(1) 感染症対応BCPの策定

自然災害や感染症が拡大する中で事業を継続するためには、情報を正確に入手、共有し、その都度、的確に判断をしていくことや自然災害時や感染拡大時の職員確保策をあらかじめ検討しておくことが重要だと考えています。

自然災害は、突発性があり、被害が地域的で施設、設備等の社会インフラへの被害が大きいものの、過去の事例から想定が可能であり、事業を復旧すれば経営回復が期待できますが、感染症拡大時には長期化等による影響予測が困難で人への健康被害が大きく、利用者の減少から継続的に経営悪化が懸念される状況になります。

一方で、感染症拡大については国外で発生した場合は国内発生までの間、準備期間があり、その被害は感染防止策により左右されるものであります。

感染症対策は新型コロナウイルスや新型インフルエンザだけでなく、様々な感染症に対策を講じることが必要です。

感染症対応BCPを作成することで、事業継続のありかたを明らかにし、また感染症マニュアルやガイドラインの見直しを行うことで対策に努めたいと考えています。

(2) 効果的な防災訓練のありかたの検討

各事業では防火訓練は定期的に行われていますが、参加者が少なく固定化しており、シナリオに沿って行動しているだけでその内容は形骸化しており、また、災害対応BCPに基づく防災訓練は行われていない状況にあります。

過去の災害事例から、防火訓練のみを行うのではなく、公共交通機関・ガス・水道・電気等の被害想定や使いまわしのシナリオを使用しない等の対応が必要と考えています。

法人として効果的な防災訓練のありかたについて検討し、新型コロナウイルス感染症の動向にも注視しつつ、訓練実施につなげていきたいと考えています。

(3) 各施設の福祉避難所としての機能検討

高齢者や障害者など、避難生活に特別な配慮を必要とする方々には、それに対応できるきめ細やかな支援体制を有する福祉避難所の体制整備が必要で、法人の施設もそのありかた、機能について検討する必要があります。

災害時における福祉避難所として当法人の施設を利用していただくためにも、受け入れスペースや食事、物資の検討のみならず、受け入れリストや日報等の書類整備、受け入れ者の保健・衛生対応や要配慮者支援等、様々なことを検討しておく必要があると考えています。

法人の施設が福祉避難所として迅速かつ円滑に開設・運営できるものとするため、平常時及び災害時の取組について基本的な事項をまとめたマニュアルを策定します。

7. 新・続3か年計画からの継続計画

(1) 第3者評価受審施設の比較検証

第3者評価については、布市福寿苑が平成29年度、みのわの里が平成30年度、福寿苑が令和元年度に受審し、様々なご指摘をいただきました。

今後、施設運営管理については施設長部長会議、利用者処遇についてはサービス向上委員会・介護士連絡会で情報共有、改善を協議してまいります。

それぞれの会議や委員会で協議された内容は、受審した介護老人福祉施設のみならず、介護老人保健施設や軽費老人ホーム、小規模多機能ホームにもしっかり落とし込を行い、施設運営管理・利用者処遇の向上に努めていきます。

(2) 第3者評価指摘事項の改善計画策定

第3者評価受審結果の水平展開が行えることは、川福会のスケールメリットであり、またその結果を比較する事で、それぞれの強みと弱みが明らかになり、強みの更なる強化と弱みの改善が行えると考えております。

施設長部長会議、サービス向上委員会・介護士連絡会で受審結果や各施設の現状について協議、検討し、明らかになった課題に対して、施設運営管理、利用者処遇それぞれに施設ごとの改善計画を策定していきたいと考えています。

(3) 人事考課者の教育と被考課者の人事考課理解促進

令和2年度に一部職員が目標管理から人事考課へ移行したことをうけ、目標管理の要素を残しつつ、人事考課面談が行われました。

面談では、考課者が評価項目の説明を行い、具体的な目標を立案したうえで、考課者と被考課者で理解の共有を図っています。

今後、人事考課はすべての正職員に対して行っていくため、考課者及び被考課者に人事考課制度・評価基準・基準の解釈等理解を深めるための教育を実施します。

Ⅱ. 令和3年度事業計画（各拠点）

特別養護老人ホーム 福寿苑 事業計画

【1】 事業所方針

- ・介護保険改定への対応及び、コロナ渦における新しい生活習慣に則したサービスの提供など、運営環境の変化に対応して行きます。
- ・地域との連携・協力体制強化や事業の共同実施など効率的な方法にて、公益的な取り組みを実施します。
- ・各募集媒体の利用や職員からの紹介・人材紹介等のコンテンツの利用や、業務特化や短時間労働など就労スタイルを多様にし、介護人材確保に努めます。
- ・資格取得支援・内外における研修機会の確保や内容の充実により職員の資質の向上を図ります。
- ・現在就労中の外国籍の職員の意見を参考に、事業所内の労働環境や指揮命令、教育方法などについて更に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	—	67.3%	24.1%	8.5%	0.09%
特養	95.0%	66.6%	32.5%	11.3%	△10.4%
短期入所	99.0%	35.0%	18.5%	1.9%	44.6%
通所介護 (一般)	77.0%	62.8%	20.4%	14.9%	2.0%
通所介護 (認知)	75.0%	63.4%	14.6%	5.9%	16.2%

	目標件数	人件費率	経費率	償却費率	利益率
訪問介護	385 件(月)	95.4%	7.7%	1.3%	△4.4%
	1名1日あたり5件				

※訪問介護については、常勤換算にて3.5名(1日平均訪問件数14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	190件(月)	75.1%	3.8%	1.0%	20.1%
	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	200件	41.7%	36.3%	—	22.0%
	1名1月42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	1200件(年)	88.8%	14.0%	2.2%	△5.0%
	予防教室等170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）

- ・コロナ禍の影響による介護サービスの新しい生活習慣を支援する為にはより効率的な業務改善が必要です。短時間ミーティングの実施や、インカム等を使用したリアルタイムの情報共有を実現化し、報連相をよりスピーディーに実施できるように致します。
- ・利用者と家族との距離が遠ざかりつつある昨今ではありますが、入所しても尚情報が留まらないよう情報提供方法を見直し、家族とスタッフが共通認識であり続けられるように取り組みます。
- ・介護スタッフが定着しない現状を打破するため、昨年度から実施している短時間労働をシステム化し、多忙時間のスポットを重点的に補うことでマンパワーを分散し離職率を低下させ、派遣スタッフの利用を抑えることにより人件費率を低下させます。
- ・感染症や災害の影響時に対応するため、地域との連携を計画的なものとし、翌年以降に住民参加型訓練を計画実施致します。
- ・室温や湿度など、改めて空調管理を徹底することで感染症を予防し、年間平均入院率を6.5%以下にします。

(2) 福寿苑デイサービスセンター

- ・感染症や緊急時の対応力強化に努め、必要なサービスを安定的・継続的に提供していく体制を整えます。

- ・積極的な業務改革やサービス提供内容の見直しを通じて、ご利用者様の個別ニーズにお応えできる体制を整備して参ります。
- ・認知症を抱える地域の皆様が希望をもって在宅生活を継続できるように、認知症対応サービスの拠点となることを目指します。

(3) 福寿苑ヘルパーステーション

- ・毎月の勉強会や個別研修の開催の他、外部研修等への積極的な参加により、職員の資質向上に努めます。
- ・労働環境の整備やOJTの活用、職員からのヒヤリング等を行う事により、職員の定着率向上に努めます。
- ・人員の充足を目指し募集広告やポスティングなど積極的に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。
- ・当事業所の取り組みである利用者宅での防災点検を今年度も継続し、防災意識の啓発と法人が目標に掲げている「法人としての地域防災活動」に協力して参ります。

(4) 福寿苑居宅介護支援事業所

- ・外部研修や専門的研修やオンライン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参ります。
- ・地域医療や地域包括支援センター、各サービス事業所などの機関と連携に努め、ご利用者のニーズに的確に対応できる支援体制を構築します。
- ・担当上限枠の遵守と、特定事業所加算の維持継続により質の高い事業所体制作りに努めます。

(5) 地域包括支援センター福寿苑

- ・前年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、介護予防教室、家族介護教室、認知症カフェなど従来の方法では事業展開が困難なものが多く発生。引き続き感染予防対策が求められるため、必要な機材等の導入により、集合開催・リモート開催を併用するなどして、多くの方が参加できるよう取り組んでいきます。
- ・地域の高齢者の閉じこもり予防を促す「縄手北いきいきマップ」作成について、新型コロナウイルス感染症の影響により現在一旦中止しておりますが、地域の活動が再開後、速やかに配布できるよう高齢者生活支援等会議メンバーと協力して参ります。
- ・地域包括ケアシステム構築に関しても、ケアマネ支援研修会や多職種連携研修会なども積極的にリモート開催を行い、つながりを維持していきます。
- ・共助まちづくりのため、「認知症サポーター養成講座」についても集合・リモートを併用して継続的に実施して参ります。

【4】単年度高額支出等（予算額）

昨年度末に本件とは別に配管修理を依頼した際の調査にて地盤沈下により地下配管の一部が破損している事が判明。更なる沈下を防止するため、今年度工事を実施予定としております。

見積額 2,310,000 円（税込）

【5】地域への公益的取り組み

- ・新型コロナウイルス感染症により、同一時敷地内にある枚岡病院との連携においても大きくその形を変えざるを得ない状況となっております。しかし、「地域医療構想」や「地域包括ケアシステム」の構築において、今後も医療と介護の連携は重要なポイントである事は明白な事から、その持てる機能を地域社会に提供できるよう、新たな連携、協力方法を模索して参ります。
- ・コロナ渦における新しい生活習慣に則し、参加人数の制限や消毒作業等、感染防止策を徹底の上、閉じこもりや孤立感の解消等を目的とした高齢者向けサロン「ぽかぽかサロン」の運営及び、坂が多い地域での地理的な問題から発掘したニーズへの回答である「買い物ツアー」を今後も実施して参ります。

【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、水消火器を使用した模擬消火訓練
5	B C P 訓練（天災）	ライフライン停止から復旧までを想定した、非常食や廃棄物の処理方法などの説明会
6	フロア別避難訓練	職員と 5F 入所者を中心とした避難訓練（歩行）
7	フロア別避難訓練	職員と 4F 入所者を中心とした避難訓練（寝たきり）
8	フロア別避難訓練	職員と 3F 入所者を中心とした避難訓練（認知）
9	総合訓練	【消防職員立会いによる 3 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	B C P 訓練（感染）	感染症発生拡大から蔓延抑圧までを想定したシミュレーション訓練
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	土砂対策訓練	職員と 3. 4. 5F 入所者を中心とした災害時基礎訓練
2	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
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	花見ドライブ	
5	春の遠足（外食ドライブ）	※端午の節句・母の日
6	春の遠足（外食ドライブ）	※父の日
7	七夕会	
8	夏祭り	
9	敬老祝賀会	
10	秋の遠足（外食ドライブ）	※運動週間
11	秋の遠足（外食ドライブ）	
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	
毎月開催	・誕生日会・ホーム喫茶・ビデオ観賞会 ・各種レクリエーション	

※感染症の状況により縮小・室内行事等への変更あり

○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	買い物（移動販売）	
7	七夕会	
8	夏祭り（バイキング）	
9	敬老祝賀会	
10	買い物（移動販売）	
11	焼き芋大会	
12	忘年会	
1	新年会	
2	節分祭	
3	室内運動会・ひな祭り	
毎月開催	季節のお風呂・誕生日会・リズム体操・アコーディオン演奏会 音楽療法・カラオケ・ごちそうの日・アロママッサージ	

※感染症の状況により変更・見合わせの場合あり

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	安全対策に関する研修
5	
6	身体拘束・虐待に関する研修
7	
8	リスクマネジメントに関する研修
9	
10	感染症に関する研修
11	褥瘡に関する研修
12	認知症行動・認知症ケアに関する研修
1	
2	高齢者の人権・虐待に関する研修
3	感染症に関する研修
不定期	ミニ研修（ハラスメント、OJT、クレーム対応、法人理念ビジョン、プライバシー保護、リハビリテーション、看取り対応、CHASE・VISIT、排泄支援など）

○福寿苑デイサービスセンター

月	研修内容（テーマ）
4	安全運転講習
5	身体拘束・虐待の防止について
6	苦情対応に関する研修
7	個人情報保護に関する研修
8	緊急時の対応に関する研修
9	嚥下・摂食・口腔ケアに関する研修
10	介護保険制度について
11	感染症の予防と対策について
12	認知症ケア研修
1	事故・リスクマネジメント研修
2	人権研修
3	介護に必要な基本的医療知識について

○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
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
8	高齢者虐待と人権
9	防災会議、救急救命
10	ヒヤリハット・リスクマネジメント
11	感染症の基本と対応
12	介護技術研修 個人情報保護とプライバシー
1	メンタルヘルス 介護技術研修
2	認知症ケア
3	法令遵守
備考	※外部研修の伝達研修、ミニ勉強会等の適宜実施

特別養護老人ホームみのわの里 事業計画

【1】施設方針

- ① 職員一人一人が法人理念に基づいて行動することができ、ご利用者・ご家族・地域の皆様等になくはない存在となるように人間力を高めます。
- ② 職員一人一人が、日頃より感染症対策を徹底して講じることで感染症を予防し、ご利用者・ご家族に安心して必要なサービスを提供できるように取り組みます。
- ③ 介護記録システムの活用強化に加え、ICTの活用を多様化し、「ウェブ会議の実施及び参加」「ウェブ研修の参加」「インターカムの活用」を行うことで、職員の資質向上と業務効率の向上（生産性の向上）に取り組みます。
- ④ 住み慣れた地域の身近な社会資源（施設）として、地域の皆様の尊厳を保ちつつ、必要なサービスが提供できる取り組みを行い、地域になくはない施設となります。
- ⑤ 職員同士がお互いを認め合い、話しやすい「風通しの良い職場環境」作りに取り組みます。働きやすい環境を作ることで、ワークエンゲージメントを高めることを目指します。

【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	—	65%	23%	5%	7%
特別養護老人ホーム	95%	59%	30%	6%	6%
短期入所生活介護	86%	63%	23%	7%	7%
通所介護（障害含）	85%	72%	18%	5%	6%
認知症対応通所介護	65%	63%	2%	3%	33%

※減価償却費率は（減価償却費－国庫補助金等特別積立金取崩額）÷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	914	99%	5%	8%	△12%
	1日	3.5件				
訪問介護	延べ	4665件	102%	2%	1%	△5%
	1人1日	3.5件				

※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	2600件	68%	3%	1%	29%
	1人1月	38件				

介護予防	延べ	2160 件	75%	37%	0%	△13%
	1 人 1 月	33 件				

※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	133 件	84%	11%	2%	3%

※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 ICT の導入や日々の業務を見直し、効率化を図り働きやすい職場環境を整えます。
 - ・業務改善した時間を OJT 面談及び OJT・OFF-JT として活用し、ワークエンゲージメントを持てる環境を構築します。
 - ・多様化する働き方に柔軟に対応できる環境を構築します。
- ② ご入居者・ご家族の要望に応えるため、個別支援の充実を図ります。
 - ・感染症予防対策を行い、人混み等は避けて、できる限りの支援を行えるよう調整します。
 - ・施設内でも行える、お取り寄せ等の行事を行います。
- ③ 科学的根拠に基づいた介護が行えるようシステム体制を整えます。
- ④ 安全な食事の提供と内容の充実を図ります。
 - ・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 0 件を目標とします。
 - ・ご利用者に季節感・楽しい・美味しいと感じてもらえる食事の提供をし、一人ひとりの状態に応じた栄養管理を実施します。
 - ・デイサービスと連携し栄養改善加算取得に取り組みます。

(2) 短期入所生活介護

- ① 機能訓練体制における機能訓練の充実化を図り、住み慣れた場所で在宅生活が継続して送れるよう支援します。
- ② 併設する特別養護老人ホーム事業と連携を図り、地域の社会資源として応えます。

(3) 通所介護・認知症対応型通所介護・身体障害者デイサービス（基準該当）

- ① 通所介護計画書・個別機能訓練計画書の書類作成をブルーオーシャンに移行し、業務効率化を目指します。

- ② 月1回以上の内部・外部（オンライン含む）研修参加により各職員のスキルアップを目指します。
- ③ 栄養スクリーニング加算の取得と高リスクに該当するご利用者の栄養改善支援に取り組んでいきます。
- ④ 家族支援の取り組みとして、地域包括主催の催しの協力と家族に情報提供と参加を促していきます。
- ⑤ 認知症対応型として、個別ケア支援に取り組んでいきます。

（4）訪問入浴

- ① 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。
 - ・ご利用者の用事や体調不良など、訪問日に都合がつかない日には積極的に振替利用の声掛けを行います。
 - ・週の複数回利用や空き曜日へ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。調査から本利用までの間、迅速にサービス利用に繋げる為、調査用紙を新しくします。
- ② 新規利用者獲得の為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、実績報告と合わせて営業活動を行います。
 - ・今まで関わりの無かった事業所やサービス付き高齢者住宅、住宅型有料に対しても営業活動を行います。

（5）訪問介護

- ① ヘルパーの採用を促進。
 - ・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2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30%を目指します。
 - ・自費サービスを開始します。
 - ・共生型訪問介護の事業所指定に向けての研修等受講をすすめます。

（6）居宅介護支援事業所

- ① 利用者様が住み慣れた地域で自立した日常生活が送れるように医療機関や地域事業者と連携を図ります。
 - ・入退院加算・医療との連携
 - ・他法人との事例検討・事業間の情報収集
 - ・自立支援・重度化防止の取り組み
- ② 認知症研修やウェブ研修に参加し伝達研修を行い資質向上を図り地域に

なくてはならない存在になります。

- ・認知症研修参加
 - ・専門職のスキルアップ
- ③ タブレット端末を導入しウェブ会議の参加やテレワークの取り組みを行い業務効率を図ると共に感染症など災時に対応できるようにします。
- ・ICT 取り組み
 - ・感染症予防
 - ・業務効率残業削減

(7) 地域包括支援センター

- ① 既存の予防教室の再編成として、新しい予防教室、体操系2教室・リモートを活用した予防教室・体操以外の予防教室・10分立ち寄り型(ウォークラリー、スタンプラリー等)予防教室の立ち上げを予定。
- ② 家族支援の為に家族介護教室を年4回実施できるよう企画予定。
- ③ みのわ職員向けの認知症サポーター養成講座(年2回)開催。
- ④ ケアマネの後方支援として、事例検討会、法定外研修の開催を企画予定。
- ⑤ 地域の事業所の後方支援としてZOOMを活用した研修会の開催を予定。
(研修はみのわ職員対象に施設内で行い事業所には配信で受けて頂く)
- ⑥ 認知症カフェについては集会所などでのアウトリーチ型の開催を予定。
- ⑦ 集会所や、店舗などで、出張型相談会なども企画予定。

(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 感染症や災害への対応を強化します。
- ・BCP、感染症防止マニュアル等の見直しにより、発生時に備えた取り組みや発生時の業務継続に向けた対策を強化します。
- ③ 外国人労働者の支援に取り組みます。
- ・介護技術やコミュニケーション技法の指導、生活サポート等を行い、自立した生活が送れるよう支援します。
- ④ 風通しの良い職場環境づくりに取り組みます。
- ・職員1人ひとりが、お互い認め合い、相談しやすい環境づくりに取り組みます。
 - ・OJT・OFF-JTを通じてワークエンゲージメントを高めます。

【4】高額な修理・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以下の内容を計画

いたします。

- ① インターカム導入（特養） 1,500,000 円→固定資産（補助金予定）
- ② ウェルキャブ同等車種（デイ） 2,300,000 円→車両運搬具
- ③ ブルーオーシャン連携血圧・体温計 100,000 円→固定資産
- ④ タブレット（居宅）×5 台 350,000 円→器具及び備品
- ⑤ 送迎車バックモニター×13 台 260,000 円→器具及び備品
- ⑥ 非常災害用物品 500,000 円→消耗品

【5】地域の公益的取組み

- ① 対象地域を限定せず介護予防教室等を開催し広域的にフレイル予防に取り組めます。
- ② 月1回地域清掃を行い、地域美化運動に取り組めます。
- ③ 地域住民への車椅子の無料貸出しを行います。

【6】別表

(1) 防災訓練

月	種別	内容
6	総合訓練	職員、入所者を対象とした通報、消火、避難総合訓練
10	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
12	地震訓練	大地震発生時の初動30分の行動シミュレーション訓練（BCPに基づく訓練）
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

(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（施設内行事）		防災当番委員会
			給食委員会
5	外出行事（お取り寄せ行事）		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	北宮小学校 七夕訪問		環境美化委員会
			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
	ハローウィン行事		ICT推進委員会
	みのわの里 福祉祭		褥瘡予防委員会
11	秋のドライブ		クラブ活動等
	北宮小学校 文化交流会	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）	
1	元旦祭	法話会（毎月）※ただし1月は除く	
2	節分祭	いきいき歌体操（毎月） ※ただし1月は除く	
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 （感染症時期を除く4月～9月） ・お寿司行事（不定期） ・喫茶食（定期） 	※感染症の流行状況を把握しながら 適宜開催方法を検討し実施します。	

(3) デイサービス行事

月	行事内容
4	花見・行事食
5	屋上散歩・作業療法
6	室内運動会・行事食
7	夏祭り・クッキング
8	オリンピック行事・行事食
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
12	餅つき・クリスマス会
1	正月行事・書き初め
2	節分祭・クッキング
3	行事食・作業療法

※感染症の流行状況を把握しながら適宜開催方法を検討し実施します。

(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) 人権研修 (OJT)
5	人権研修 (OJT) 感染症に関する研修 (OJT) 看取りケア研修 (OJT)
6	中堅職員研修 (メンター研修・OFF-JT) 身体拘束防止に関する研修 (OJT) 人権研修 (OJT)
7	事故予防研修 (KYT トレーニング) (OJT)
8	褥瘡予防研修 (OJT)
9	福祉職員研修 (新任) (OFF-JT)
10	感染症等予防対策研修 (OFF-JT) 中堅職員研修 (メンター研修・OFF-JT) リーダー認定研修① (OFF-JT)
11	リーダー認定研修② (OFF-JT) 感染症に関する研修 (OJT)
12	リスクマネジメントに関する研修 (OFF-JT) 身体拘束に関する研修会 (OJT)

	リーダー認定研修③ (OFF-JT)
1	老人福祉課程 (中堅職員認定コース・OFF-JT)
2	看取りケア研修 (OJT)
3	事故予防研修 (OJT) 褥瘡予防研修 (内部研修)

デイサービス研修計画

月	研修内容 (テーマ)
4	コロナ研修
5	認知症及び認知症ケアに関する研修
6	倫理及び法令順守に関する研修
7	事故発生予防又はその再発防止に関する研修
8	事故の発生等緊急時の対応に関する研修
9	感染症及び食中毒の発生の及びまん延の防止に関する研修
10	非常災害時の対応に関する研修
11	安全な送迎の為の取り組み
12	入浴・排泄・食事介助に関する研修
1	接遇マナーに関する研修
2	虐待防止に関する取り組み
3	利用者プライバシーの保護・個人情報保護の取り組み

訪問入浴研修計画

月	研修内容 (テーマ)
4	介護サービス従事者の基本姿勢
5	入浴に関する周辺介護技術
6	訪問入浴サービスにおける感染症の予防・コロナ感染対策
7	認知症と認知症ケアの理解
8	障害形態別入浴介護技術
9	入浴のリスクと効果
10	感染症の予防及び蔓延の防止について
11	訪問入浴サービスの役割と意義
12	住宅介護の特徴と基本対応についての理解
1	入浴が身体と心理に与える影響
2	在宅で行われる医療処置の理解
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	介護の基本
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法
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
1	自立支援と重度化防止
2	感染症予防
3	法令順守

居宅介護支援事業所研修計画

月	研修内容 (テーマ)
4	地域ケアマネ研修会
5	介護保険事業者集団指導 事例検討会 医療に関する研修会
6	認知症に関する研修 地域他法人合同事例検討会 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 後見制度研修会 対人援助研修会
8	東大阪市認定調査員現任研修 地域医療支援研修会
9	東大阪市認定調査員新規研修 介護保険住宅改修研修
10	事例検討会 防災研修
11	大阪府認定調査員ブロック別現認研修 地域他法人合同事例検討会
12	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 地域他法人合同事例検討会

	ハラスメント研修
2	東大阪市介護支援基本研修
3	東大阪市介護支援専門員現任者向け研修 接遇マナー研修
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	認知症研修（認知症サポーター在宅部門職員）
6	地域共生社会研修
7	生活支援コーディネーター現任研修
8	在宅医療推進研修
9	地域包括職種別研修
10	認知症研修（認知症サポーター在宅部門職員）
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	ターミナルケア研修

全体研修（運営会議で実施）

月	研修内容（テーマ）
6	人権研修（法定研修）人権問題に関する総合研修
12	虐待研修（法定研修）虐待・不適切ケア等に関する研修

特別養護老人ホーム布市福寿苑 事業計画

【1】施設方針

- ① 施設内のガバナンスを強化するため各事業部・部署に運営状況を確認・指導を行い適正な管理をいたします。
- ② 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発展に取り組み経営基盤を安定させてご利用者処遇を向上いたします。
- ③ 新型コロナ禍であっても社会福祉法人として、地域課題を抽出し、地域の方々と共に地域公益活動や高齢者、障がい者、児童、子育て世代の方々が出たときに相談しやすい拠点づくりを推進いたします。
- 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。また昨年度から一部の職員対象とした人事考課を実施するにあたり適正な評価の管理をすることで職員対象として人事考課を実施し、職員のモチベーションを向上いたします。
- ⑤ 腰痛予防や高齢者、障がい者就労の促進、仕事と育児の両立支援等や残業の削減、育児看護等の休暇取得を取り組み働きやすい職場環境を推進いたします。
- ⑥ 新型コロナウイルスを含めた感染症予防対策及び災害対策の策定と訓練を実施、地域の避難場所として設備等を整え地域の方々に安心して頼っていただける拠点づくりをいたします。

【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	—	64.7%	26.9%	3.5%	4.9%
特別養護老人ホーム	95%	58%	32.2%	5.0%	5.5%
短期入所生活介護	81%	56.9%	25%	1.5%	16.5%
通所介護	83.5%	54.6%	19.2%	2.4%	23.8%
認知症対応型通所介護	58%	88%	15.5%	0.1%	△ 3.8%
グループホーム	99%	83.9%	28.7%	3.2%	△ 15.8%

※減価償却費率（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	3720	114.6%	9.8%	1.1%	△ 25.5%
	1人1日	2.6				
		担当件数	人件費率	経費率	償却費率	利益率
居宅介護	延べ	2030	94.8%	6.7%	1.4%	△ 2.9%
	1人1月	37.6				
介護予防	延べ	3080	33.8%	44%	2.4%	19.7%
	1人1月	51				

※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	13	103.1%	18.5%	0.8%	△ 22.4%

※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 最期の時まで「その人らしく」施設で過ごしていただけるよう、看取り体制を整え、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 特養を社会資源として最大限活用していただき、施設としては経営基盤の安定を目標として、短期入所生活介護との連携をさらに密に行い空床期間を短く、サービス向上のため各種加算の算定に取り組みます。
- ③ 一人ひとりの利用者様に寄り添ったケアを行うため、利用者様、家族様のニーズの把握に努め、個別支援の充実を図ります。
- ④ 職員個々の技術向上、より統一した指導を行うために、職員の教育体制を確立します
- ⑤ 業務効率向上のために、情報共有の方法、記録の方法など多角的に検討し改善に取り組みます。

（2）短期入所生活介護

- ① 事業所への営業活動を行い、ケアマネージャーとの信頼関係を構築し新規利用者の獲得に努めます。また、在宅サービス事業所と連携をとり営業活動を行っていきます。
- ② ご利用者・ご家族様のニーズを掴み、医療行為等が必要な方へも看護師と協力し、サービス利用につなげます。緊急時の依頼も、できる限り迅速

速に対応します。

- ③ 特別養護老人ホーム事業と連携を強化し、多種多様のニーズ地域の社会資源として応えます。

(3) 通所介護

- ① ご利用者様・ご家族様のニーズや目標に合わせ、外部のPTと連携の元、個別機能訓練を実施し、ご利用者様の心身機能の維持・向上を図ることで、これからも自宅で自立した日常生活を過ごすことが出来るよう支援していきます。
- ② 職員が自己啓発やOFF-JTに積極的に取り組み、リモートなどを活用して個々のスキルアップを目指し、ご利用者様に質の良いサービスを提供し、楽しい時間を過ごして頂いて生活意欲の活性に繋がるよう支援していきます。

(4) 認知症対応型通所介護

- ① 地域包括や布市真寿庵と連携を図り、地域の情報や実情を把握していきます。また運営推進会議の場を活用し、地域の方と協力・信頼関係を築きながら、地域交流の増進へと繋げていきます。
- ② ご利用者様の生活歴や嗜好などアセスメントをしっかりと行い、ご利用者様1人1人のニーズや目標に合わせて個別ケアに取り組み、認知症になっても住み慣れた地域で過ごして頂けるよう支援して行きます。また、デイでの取り組みやサービス内容を広く知ってもらう為、情報発信にも力を入れていきます。

(5) 訪問介護

- ① 介護保険サービスと介護保険適用外サービスを併用し、ご利用者・ご家族様のニーズに沿ったサービスを提供し、これからも住み慣れた地域で過ごして頂けるよう支援して行きます。
- ② 職員が働きやすい環境づくりに努めます。
 - ・新人の人材育成を強化しながら職員の定着率を目指します。
 - ・公休や有休希望がきちんと取れ、業務効率を図り定時時間に業務を終える体制づくりに取り組みます。

(6) 居宅介護支援事業所

- ① 地域からの相談に迅速に対応できるよう事業所内で必要な情報を常に共有し、近隣の地域包括支援センターとも連携を図り、多様な地域のニー

ズに応えられるよう努めます。

- ② 地域の医療機関や事業所などと連携を密に図り、ご利用様がこれからも住み慣れた地域で過ごすことが出来るよう退院復帰や施設からの退所などの支援をスムーズにおこないます。
- ③ 事業所内で定期的に会議を開催し、支援方法に悩むケースの相談や検討いたします。
- ④ 他法人と合同で勉強会や事例検討会を定期的に行い、当事業所のみではなく、地域のケアマネージャー全体のスキルアップを図り、地域包括ケアシステム構築の社会資源の一つとして機能していきます。

(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ご利用者、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) グループホーム布市真寿庵

- ① 地域の中で暮らすご入居者は日々笑顔があふれる生活をおくり、職員はご入居者の潜在能力を引き出しながら出来ることの増える認知症介護支援を行います。

また互いに寄り添い穏やかに過ごせる暮らしをおくることで、心身の安定をはかり、認知症になっても生きがいをもって暮らしがおこなえるよう支援をしていきます。

- ② ご入居者の生活の安定をはかり、生活機能の向上と身体の健康を維持する事、医療体制についてサービスの質の向上を目指し、医療との連携により健康の安心につながる取り組みを行います。

また、グループホームで最後まで暮らしを継続できるよう外部機関、専門職種等と連携し看取りの体制整備に努め、職員は研修等を受け、適切なサービス提供をしていきます。

③職員は働きやすく・働きがいのある職場になるように努め、書類体系を整備し、記録管理の一元化と入居者の自立支援のサービス向上を目指します。

【4】単年度高額支出（予算額）

①	リクライニング車椅子	196,000円	購入時期	8月
②	5階空調配管工事	638,000円	工事時期	4月

【5】地域の公益的な取組

（施設全体）コロナ禍でできること

- ・施設横掲示板貸し出し
- ・かわふくん café（認知症カフェ）の再開
- ・布市町地域清掃
- ・会議室貸し出し（随時）
- ・こども食堂の開催
- ・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
- ・複数の子育て支援グループと障がい者支援グループとともに子供食堂（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）
- ・地域の保育園や幼稚園と高齢者の交流を目的に訪問（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】

(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 災害訓練	・職員と3階ご利用者を対象とした避難誘導訓練 ・HUGを用いた、災害想定シュミレーション訓練
6	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
7	部分訓練 災害訓練	・職員と4階ご利用者を対象とした避難誘導訓練 ・災害発生時の災害特別勤務訓練
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 災害訓練	・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 ・災害発生時の連絡・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 災害訓練	・職員とご利用者を対象とした通報、消火、避難訓練 ・HUGを用いた、災害想定シミュレーション訓練
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 災害訓練	・防災の心得（ビデオ鑑賞） ・災害発生時の災害特別勤務訓練
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 災害訓練	・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）

	・災害発生時の連絡・避難訓練
--	----------------

(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・各種レクリエーション

デイサービス行事

月	行事内容
4	花見・春キャベツの一銭焼き・お楽しみ会・季節食
5	買い物ツアー・季節食
6	運動会・バザー・演奏会・季節食
7	ビアガーデン・パフェ・お楽しみ会・季節食
8	夏祭り・季節食
9	敬老会・演奏会・季節食
10	石切参道買い物ツアー・お楽しみ会・季節食
11	焼き芋・季節食
12	クリスマス会・演奏会・季節食
1	新年会・お楽しみ会・季節食
2	たこ焼き・鬼退治・季節食
3	甘酒・手作りおやつ・演奏会・季節食

(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 (Off-JT)、新人職員研修 (Off-JT) 感染症勉強会 (Off-JT)
5	特定給食研修 (Off-JT)、認知症勉強会 (Off-JT) 接遇マナー研修会 (Off-JT)
6	集団指導 (Off-JT)、認知症介護リーダー研修 (Off-JT) リスクマネジメント研修 (Off-JT)、災害研修 (Off-JT) 感染症講習会 (Off-JT)、食中毒予防講習会 (Off-JT) 感染症勉強会 (Off-JT)、人権研修 (Off-JT) 身体拘束勉強会(Off-JT)
7	認知症介護リーダー研修 (Off-JT)、人権研修 (Off-JT) 認知症勉強会 (Off-JT)、事故対策委員会勉強会 (Off-JT)
8	認知症介護リーダー研修 (Off-JT) 感染症勉強会 (Off-JT)、褥瘡予防勉強会 (Off-JT) 看取りについての勉強会 (Off-JT)
9	リスクマネジメント研修 (Off-JT) 認知症勉強会 (Off-JT)、人権研修 (Off-JT)、 療養食について勉強会 (Off-JT)
10	栄養士研修 (Off-JT)、特定給食研修 (Off-JT) 感染症勉強会 (Off-JT)、接遇マナー研修 (Off-JT)
11	人権研修 (Off-JT)、看取り研修会 (Off-JT) 認知症勉強会 (Off-JT)、看取りについての勉強会 (Off-JT)
12	看取り研修会 (Off-JT)、人権研修 (Off-JT) 感染症勉強会 (Off-JT)、
1	認知症勉強会 (Off-JT)、事故対策委員会勉強会 (Off-JT) 高齢者虐待勉強会 (Off-JT)・身体拘束勉強会 (Off-JT)
2	防災研修 (Off-JT)、感染症勉強会 (Off-JT) 療養食についての勉強会 (Off-JT)
3	OJT 推進研修 (Off-JT) 認知症勉強会 (Off-JT)、人権研修 (Off-JT)

布市福寿苑デイサービスセンター

月	研修内容 (テーマ)
4	安全運転講習 (Off-JT)
5	口腔機能・嚥下ケアに関する研修 (Off-JT)
6	レクリエーション研修、非常災害の対応 (Off-JT)
7	高齢者虐待防止に関する研修 (Off-JT)
8	身体機能に関する研修、緊急時対応 (Off-JT)
9	接遇マナー、事故対応リスクマネジメント (Off-JT)
10	身体拘束排除のための取組みに関する研修 (Off-JT)
11	介護予防・機能訓練に関する研修 (歩行等) (Off-JT)
12	福祉、介護サービス従業者に求められる倫理・法令遵守 (Off-JT)
1	食中毒・感染症の予防と対策 (Off-JT)
2	認知症に関する研修 (Off-JT)
3	人権研修、プライバシー保護について (Off-JT)

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 (Off-JT)
5	食中毒予防研修 (Off-JT)
6	熱中症の対策・対応について (Off-JT)
7	事故発生時緊急時の対応について (Off-JT)
8	認知症及び認知症ケア研修 (Off-JT)
9	プライバシー保護・個人情報研修 (Off-JT)
10	ヒヤリハット・リスクマネジメント (Off-JT)
11	感染症予防研修 (Off-JT)
12	人権研修 (高齢者虐待含む) (Off-JT)
1	コミュニケーション技術 (Off-JT)
2	アンガーマネジメント研修 (Off-JT)
3	法令遵守について (Off-JT)

介護老人保健施設 枚岡の里 事業計画

【1】施設方針

- ①自立支援と要介護状態の軽減または悪化を防止することを目的に、人権とニーズを重視した施設サービス計画に基づくケアを推進していきます。
- ②生活の中で喜びや楽しみを常に感じていただくことが出来るように、実現に向けた努力と研鑽により活動の充実を図ります。
- ③その人らしさのある生活と有する能力を追求し、安全で安心した生活が送れる施設づくりを目指します。
- ④働きやすい職場環境作りと、コンプライアンスをはじめとする職員教育に注力し、人材の確保と定着を図り、安定した介護サービスを展開します。

【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	95.0%	58.2%	26.0%	10.8%	5.0%

※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ケアカンファレンスを見直し、在宅復帰に向けた検討、課題の抽出を強化します。
併せて在宅復帰に対する意識を向上させる取組みを行います。（在宅復帰率16%）
- ②社会資源、地域包括ケアシステムの担い手の一つとして役割を果たせるように営業や広報活動を通して情報発信を行います。
- ③タブレット等の端末の仕様を推進し、業務改善と情報共有を図ります。
また研修体制の見直しを行い、専門職の知識、技術を高め、ご利用者へのサービス向上に繋がります。
- ④感染症が施設内で蔓延しないように対策を適宜評価、改善するとともに、QOLと処遇が低下しないように創意工夫し、新しい体制を構築していきます。
- ⑤地震、台風、土砂等の災害時において、ご利用者へ早期に介護サービスを提供することが出来るように事業継続計画を整備します。
ライフラインの停止、地域住民の避難場所となることを想定し、災害時に必要とされる備品を検討の上、常備します。

【4】単年度高額支出（予算額）

利用者処遇の向上・非常災害時の対応・整備を目的に下記内容を計画いたします。

- ①非常災害時防災備品 470,000円
- ②自動扉開閉装置入替 400,000円

③昇降機機能維持工事 600,000円

【5】地域の公益的な取組

- ①社会的孤立を防ぎ、住民が住み慣れた地域で安心して暮らしていけるように、地域包括ケアシステムの担い手の一つとして情報発信と連携に努めます。
- 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・講師派遣を行い、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サロン「憩いの里スマイル」の実施やボランティアの活動について、方法の見直し、検討を行い、高齢者の健康増進に寄与します。
- ⑤地域の活動や催し、非常災害時に活用していただけるように、食堂スペースの開放や備品の提供、貸し出しを行います。

【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、消化活動の訓練
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
5	端午の節句
6	創作活動
7	七夕祭り
8	夏祭り
9	敬老祝賀会
10	ハロウィンパーティー・枚岡秋郷祭
11	おやつレク・入浴月間
12	クリスマス会
1	元旦祭
2	節分祭
3	雛祭り
毎月開催	誕生日会・里喫茶・音楽療法・書道・フラメンコ教室・歌謡クラブ 各種レクリエーション

(3) 研修計画

月	研修内容
4	在宅復帰推進研修 人権・高齢者虐待・身体拘束廃止研修
5	食中毒予防研修
6	個人情報（プライバシー）保護研修
7	倫理及び法令遵守研修
8	認知症ケア研修
9	安全対策リスクマネジメント研修
10	感染症対策研修 人権・高齢者虐待・身体拘束廃止研修
11	感染症対策研修 介護技術研修会
12	褥瘡予防・栄養に関する研修
1	接遇・対人援助技術研修
2	非常災害対応研修
3	安全対策リスクマネジメント研修
入職時	新入職員感染症対策研修 新入職員身体拘束廃止研修

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、希望・要望のみにとらわれることなく、真の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 包括ケアの実現に向けて、介護と医療の専門性を高め、事業の多様性を活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できるようにアウトリーチ活動に取り組んでいきます。
- ⑤ 感染症について、常に新たな情報を取り入れ、マニュアルを更新するなど予防対策に注力し、職員・ご利用者の感染、施設内クラスターの発生を防ぎ、みなさまに安心してご利用いただけるように努めてまいります。
- ⑥ 今後、想定しうる感染症の拡大・災害発生時に備え、BCP（事業継続計画）を策定し、ご利用者・地域に必要なサービスを安定的・継続的に提供できる体制を構築していきます。

【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）	—	63.2%	24.1%	4.1%	8.5%
介護老人保健施設	96%	62.4%	26.2%	4.8%	6.6%
通所リハビリテーション	81%	63.2%	17.5%	1.4%	17.8%

		担当件数	人件比率	経費率	償却費率	利益率
居宅介護	延べ	1422 件	80.5%	3.4%	0.6%	15.5%
	1人1月	39.5 件				

【3】各事業の計画

（1）介護老人保健施設

在宅復帰強化型施設への移行を見据えた取り組みをさらに強化し、多種多様な

サービスを提供出来、地域に密着した施設として活動致します。

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（在宅復帰率 20%）

- ・入所される場合には入所前後に自宅を訪問し、ご利用者及び家族の希望・ご利用者の能力を把握し、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。

- ・日常生活場面を想定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、多職種連携の下、在宅復帰支援に努めてまいります。

- ・退所後も自宅へと訪問し、住み慣れた地域で生活が継続でき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。

- ・介護老人保健施設の持つ機能と役割について理解を深め、職員の資質、意欲の向上を図るため、施設内研修を実施し、ご利用者に良質且つ適切なサービス提供が行えるよう体制を整備してまいります。

②ご利用者の意志を最大限に尊重し、尊厳ある質の高い看取りを自施設にて実施してまいります。

- ・「終末期ケア委員会」を運営し、新しい情報を検討しより良い看取りとなるように実施してまいります。

- ・尊厳ある質の高い看取りを継続して実施していくために職員教育を実施いたします。

③介護老人保健施設として安定した経営を継続していくために各種活動を実施してまいります。

- ・ご利用者の状態像の把握し、ご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%を維持します。

- ・定期的に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。

④ご利用者の健康管理に努めます。

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

- ・良好な健康状態を維持するために、職員の意識向上を目指し、研修・指導を実施してまいります。

- ・感染対策を継続し、施設内感染を予防します。

- ⑤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。
 - ・第二統括部内の連携強化を図ることで、自施設のみでは適時に対応が困難場合においても、円滑且つ継続的なサービス提供を行ってまいります。
- ⑥ご利用者に安全安心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。
- ・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。
 - ・職員による定期的な行事を開催し、利用者の満足度の向上を目指します。
- ⑦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。
 - ・季節の行事などの際は季節を感じさせる旬のものを取り入れて変化に富んだ食事サービスを提供し、ご利用者に食生活を楽しんでいただけるよう努めてまいります。
 - ・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。
 - ・定期的に給食委員会を開催し、食事内容を検討し、よりよい食事を提供できるようにします。
- ⑧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回実施致します。また、職員研修の在り方について見直し、多くの職員が考動出来るような研修を図ってまいります。
 - ・ご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。
 - ・ICT環境を整え、リモートでの研修や会議に参加し、職員の能力向上に努めます。
- ⑨家族様と利用者様の繋がりを大切にします。
- ・家族様宛に利用者様から手紙を送らせていただきます。
 - ・行事等、定期的に写真を家族様に送付させていただきます。
 - ・広報委員会からブログの作成を定期的の実施致します。

- ・訓練内容等、利用者様の動画をみてもらいます。

(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、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。
 - ・ご利用者の生活目標に応じたリハビリ・機能訓練プログラムを多職種が協働して考え、心身機能の維持回復を図ります。
 - ・ご利用者の残存機能を把握しご利用者の能力を最大限に活かしたサービスを提供することで生活意欲の向上に繋げていきます。
 - ・デイケアでのご様子やご利用者の能力を報告や自宅内でのより良い生活の提案をすることによりご家族やケアマネージャーとの関係性を強め、ご利用者が安心した環境にて在宅生活を継続出来るように支援します。
 - ・ご利用者の目標達成に向けたグループワークを行い、自立支援プログラムの提案力向上を図っていきます。
 - ・ご利用者の目標に対しての介助方法について適宜話し合う機会を設けて共通認識を持って対応を行えるようにします。
- ②職員のスキルアップ及び人材育成に取り組みます。
 - ・各職員がご利用者に対して残存能力を見極めることができ、その能力を如何に高める事ができるのかを考えられる能力を身に付ける事を目標に、介護・看護・リハビリが合同で行う勉強会を定期的実施します。
 - ・施設外研修への派遣やリモートでの参加を積極的に行い、視野を広く持つ事ができる職員育成を目指します。
 - ・職員の希望する研修をデイ会議にて実施していきます。
 - ・定期的な面談を実施し個人目標を定める事により、職員の意識の向上に努めます。
- ③業務改善を積極的に行い、働きやすい職場環境作り・残業時間の減少に取り組みます。
 - ・月1回見直しを行い作業効率など工夫できる事を検討し、共通意識を持って取り組めることが出来る体制を工夫し残業を減らします。
- ④通所リハビリテーションを安定した経営を継続していくために(稼働率81%)各種活動を実施してまいります。
 - ・ケアマネージャーや近隣住民に対して通所見学会を開催し、ICTを活用した情

報の発信を行い、通所リハビリテーションの特色を理解してもらうことで利用に繋げてまいります。

- ・各種加算の取得を目指して情報収集を行い、必要な体制作りを整えていきます。
- ・定期的に居宅介護支援事業所を訪問し情報収集及び営業活動を実施致します。

(3) 居宅介護支援事業所

①各々の業務の質を高めると共に効率的な働き方をして参ります。

- ・各人毎の年度の研修計画を立て、実践、検証を行います。

研修にあたっては感染症拡大時を想定し、リモートによる研修に積極的に参加、選定図書を各人が選定し研鑽に取り組みます。

- ・上期、下期とそれぞれに個別面談を実施し、業務・研修の実施状況・仕事の質の向上をふまえた振り返りを行います。
- ・フレックス制度の活用の精度を高め、テレワークにも取り組みます。

令和3年度 総残業時間60時間

2時間以内×2人×12ヵ月+1時間以内×1人×12ヵ月

テレワーク勤務の取り組み 令和3年度 月2回×2人×12ヵ月

- ・担当者不在時における対応を高めて参ります。

(利用者台帳の整備、記録の整備、毎週の定例会の中での利用者情報の共有の徹底)

②地域の諸機関と連携を深めていく活動をします。

連携に当たっては感染症拡大時を想定し、環境を整備し、ICTを積極的に活用してまいります。

- ・医療機関及び老人保健施設との入退院時等含め連携に努めます。
- ・併設 老人保健施設、デイケアとの迅速・密接な連携を図り居宅支援事業所との相談体制を整えていきます。
- ・市内地域包括への継続的な営業活動の実施。当事業所の特色を発信します。
- ・地域包括等が主催する研修会等に参加していくようにします。
- ・近隣の他の居宅事業所との合同の事例検討会の開催いたします。
- ・介護支援専門員実務研修の受け入れを積極的に行います。

【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。

- ① 特殊浴槽入換え : 1500万円
- ② 電話交換機設備更新 : 500万円
- ③ ナースコール設備入換え : 1000万円

【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。

自施設または地域に出向き、上映会、認知症予防・腰痛予防の講習会などを企画・実施し、地域との交流を深めてまいります。

⑤ 感染症拡大下にあっても、HPなどで地域にとって有益な情報の発信を行っていきます。

【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	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・買い物・誕生日
11	バイキング・買い物・誕生日
12	長田東子供会クリスマス訪問・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、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、「何のため、誰のために必要な作業なのかを調べ業務効率の改善に努めます。
- ③ 地域共生社会の取組みとして、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、生活支援の拠点として利用者の促進に推進します。
- ④ 職員の資質向上に向け一人一人が、専門職としてOJTの推進及び職員育成の環境構築をはかり、職員が目標をもって働きやすい職場づくりへ努めていく。
- ⑤ 施設の老朽化による改修計画でより良い生活空間の整備に努めていく。

【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。
営業活動の一環として関連事業所とも連携を図りPR活動を進めていきます。
- 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、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
定期的な健康管理、生活維持の為の健康チェック身体状態の把握、入所以降も施設内生活の維持に努め社会資源活用による各種サービスへの結びつけによる、継続と安心・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う。

【4】単年度高額支出（予算額）

- ① スプリンクラーポンプユニット設備改修工事 5,000,000 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自治会高齢者と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・ひらおか健康祭り
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）・誕生日会
11	鍋の会・おやつ会・誕生日会
12	クリスマス会・冬至（ゆず湯）・おやつ会・誕生日会
1	元旦祝賀会・七草がゆ・鏡開き・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
- ・ピアノボランティア月 1 回
- ・アコーディオンボランティア月 1 回
- ・コーラスクラブスマイルの会ボランティア年 4 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・個人情報保護研修
1	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

令和3年度 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	—	50%	44.5%	5%	0.5%
ケアハウス	93%	40%	53.5%	6%	0.5%
通所介護（地域密着）	69%	84%	22%	2%	△8%
短時間通所型サービス	45%	15%	1%		84%

【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。
 - ・入退去時のタイムラグ解消が出来ておらず、前年度の稼働率低下はこの事も大きく起因している事から、業者の見直しや業者との連携方法の見直し等を進め、稼働率の増減に対する影響を最小限にとどめます。
 - ・入居待機者が安定していない状況がある為、前年度に新型コロナの影響もあって滞っていた営業活動を再開すると共に、入居待機者の意思確認等を随時進めつつ、スムーズな入居受け入れ態勢の構築を目指します。
- ② 施設と入居者及びその家族との関係強化に努めます。
 - ・昨年度は新型コロナの影響等もあり、入居者様との意見交換が実施できなかった為、今年度中に2～3か月に1回の実施を目指します。
 - ・新型コロナの蔓延もあり、施設と入居者家族との関わり方についても、変革の時期に来ていると考えられる大幅な見直しが必要になってきていると考えられる。入居者と家族、施設と入居者家族の関係性向上を目的として、これまで実施が無かった家族参加型の施設行事の企画立案と実施を目指します。
- ③ 地域のコミュニティーを目指します。
 - ・前年度はコロナ禍により、人々が参集する機会や場を設ける事自体が困難な状況であり、前年度に掲げていた地域コミュニティーとしての存在感

を示す事が出来なかった為、新型コロナの感染状況にもよるが、再度、施設及び入居者が協働しての地域住民向けの食事提供サービスの実施を目指し、来所された地域住民との交流を図っていきます。

(2) 通所介護（地域密着型）

① 稼働率の向上を図ります。

- ・前年度はコロナ禍や施設内の人事異動等の影響により、直接訪問しての営業活動が思うようにできなかったが、今年度については、新型コロナの感染状況等を見ながら、顔の見える営業活動を順次再開させると共に、事業所側の情報発信力を高め、ネットやファックス等を使用して、新規利用者の獲得を目指していきます。
- ・情報発信や営業を行う上で、事業所の核となる特徴づくりは欠かせませんが、いまだ特徴づくりが滞っている状況にある事から、多くの方に魅力を感じてもらえる事業所の特徴づくりを引き続き検討、実施していきます。

② 地域密着型として、地域に向けた活動の増進を図ります。

- ・地域密着型事業である事への理解を事業所全体で深め、これまであまり行えていなかった地域に向けた様々な活動の検討と実施を進めていきます。

(3) 短時間通所型サービス（緩和型総合事業サービス）

○事業の普及活動と利用者獲得を目指します。

- ・前年度については、コロナ禍という事もあり、事業の事を紹介する機会が設けられないなど、啓発活動が行えなかったことから、新型コロナの感染状況にもよるが、感染状況が落ち着き次第、啓発活動を推進していきます。
- ・実施する事業内容の見直しを継続して、より個別ニーズに沿ったサービス提供が実施できるようにサービス内容の確立を図ります。

【4】単年度高額支出（予算額）

- ① 施設内空調設備 交換 約 800 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月	花見ドライブ・誕生日会 脳トレ・機能訓練・カラオケ	10月	外出行事・誕生日会 脳トレ・機能訓練・カラオケ
5月	外出行事・誕生日会 脳トレ・機能訓練・カラオケ	11月	文化祭・おやつレク・誕生日会 脳トレ・機能訓練・カラオケ
6月	買い物ツアー・誕生日会 脳トレ・機能訓練・カラオケ	12月	クリスマス会・誕生日会 脳トレ・機能訓練・カラオケ
7月	夕涼み会・誕生日会 脳トレ・機能訓練・カラオケ	1月	元旦祭・鏡割り・誕生日会 脳トレ・機能訓練・カラオケ
8月	4施設合同夏祭り・誕生日会 脳トレ・機能訓練・カラオケ	2月	節分・鍋の会・誕生日会 脳トレ・機能訓練・カラオケ
9月	敬老祝賀会・誕生日会 脳トレ・機能訓練・カラオケ	3月	選択食・誕生日会 脳トレ・機能訓練・カラオケ

地域密着型通所：年間行事

月	行事名	月	行事名
4月	花見ドライブ 誕生日会	10月	買い物ツアー 誕生日会
5月	石切参拝（参道散策） 誕生日会	11月	文化祭 誕生日会
6月	買い物ツアー 誕生日会	12月	忘年会 誕生日会
7月	夏祭り 誕生日会	1月	新春ボーリング大会 誕生日会
8月	ボーリング大会 誕生日会	2月	節分・焼き芋大会 誕生日会
9月	敬老祝賀会 誕生日会	3月	ひな祭り 誕生日会

年間防災訓練計画

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

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 各事業の特色を最大限に生かしてPRするとともに、同一敷地内に移転してきた川福会だいのケアプランセンターと連携し、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を目指し、拠点としての黒字化を目指します。
- ② OJTや研修を計画的に実施し、専門職としての資質の向上、人間力の向上に努めます。
- ③ コロナ禍の状況でも、できることから地域支援活動には取り組み、地域の公益的な取組を推進いたします。
- ④ 各事業所のシフトを柔軟かつ横断的な調整を図り、同じ施設で働く仲間として、これまで以上に協力し合える施設を目指していきます。

【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
拠点	75.9%	82.6%	14.0%	14.7%	2.5%
小規模多機能型居宅介護	85.9%	79.5%	15.0%	15.0%	4.3%
認知症対応型通所介護	65.8%	81.7%	12.0%	15.2%	5.7%

		担当件数	人件費率	経費率	償却費率	利益率
居宅介護	延べ	460	113.6%	14.7%	4.3%	△28.2%
	1人1月	23				
予防介護	延べ	600	113.6%	14.7%	4.3%	△28.2%
	1人1月	30				

【3】拠点各事業の計画

(1) 小規模多機能型居宅介護

- ① ニーズの高い時間帯や曜日などに人員体制を整えると共に、中重度の利用者の獲得ができるよう研修も積極的に実施するなどの人材育成も推進し、受け入れをより迅速にできるよう努めていきます。
- ② 管理者と介護支援専門員の兼務を解消し、これまで以上に受け入れ窓口を広げます。
- ③ 「訪問」ニーズにも積極的に受け入れ、人員体制も整えます。
- ④ またリハビリニーズにも対応できるよう他機関とも連携していきます。

(2) 認知症対応型通所介護

- ① 新人職員が増えてきたので認知症ケアについて習得できるようOJTに力を入れ研修も積極的に実施していきます。認知症ケア理念「笑顔とチームワークを大切に。あたたかいサービスを」を実践していきます。
- ② ご利用者だけでなくご家族も一緒に支えていく為に、「家族会」を3ヶ月に1回程度開催し、認知症の悩みなどを共有すると共に、職員との信頼関係を築き相談しやすい環境を整えていきます。
- ③ リハビリニーズにも対応できるように看護体制を整え、個別機能訓練加算の取得を目指します。

(3) 居宅介護支援事業所（川福会だいたうケアプランセンター）

- ① 様々な相談に迅速に対応できるように、事業所内での情報の共有や担当者不在時の対応を強化します。
- ② 地域の関係機関、医療機関への関係づくりを行い、入退院・入退所の連携強化を図ります。
- ③ 事例検討会等へ継続的に参加してスキルアップを図り、多様なニーズに応じた居宅介護支援を行っていきます。
- ④ 大東市認証ケアマネジャーの資格取得・維持に努め、大東市からの新規相談の受け入れ態勢を強化します。

(4) 共通項目

- ① 新型コロナウイルスの情報には常にアンテナを張り、感染症対策をしっかり行いながら、今後も事業を実施していきます。
- ② だいたうケアプランセンターとは、これまで以上に密に連携し、同一敷地内に移転してきた強みをフルに生かしていきます。
- ③ OJTを中心に、職員の人材育成を計画的に行い、正職員だけでなく、パートタイム職員に対しても時間を作っていくよう勤務体制も整えていきます。
- ④ パソコン使用やリモート会議など、これまで以上にICT化を進め、業務効率化を図ります。

【4】単年度高額支出

- ・ドラム式洗濯機 20万円

【5】地域の公益的な取り組み

- (1) 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、認知症サポーター養成講座など）を、コロナ禍においてもできることを模索し、今後も継

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) 地域交流スペースはあまり活用されていない為、社会福祉協議会、各種機関や事業所等にも積極的にPRし、地域資源として活用してもらえるよう努めます。
- (4) 大東市ケアマネジャー研究会、大東市地域ケア会議、自立支援ケアマネジメント検討会などに参加し、地域の関連機関とのネットワークを構築するとともに、ごりょうの家の各事業所が連携しながら地域の行事などに参加、参画し地域福祉に貢献します。

【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

(2) 行事計画

月	内 容
4	花見ドライブ
5	昼食レクリエーション

6	おやつバイキング
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	作品展
12	クリスマス会
1	初詣・鍋の会
2	節分祭
3	ひな祭り
該当月	お誕生会

※ペット療法、演奏会、保育園慰問なども実施していきます。

(3) 研修計画

月	内 容
4	感染症対策について
5	食中毒について
6	認知症についての知識を深める
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	認知症ケアについて
10	高齢者施設において知っておきたい感染症
11	認知症介護実践者研修
12	食事介助について
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

介護老人保健施設 すいれん 事業計画

【1】施設方針

- ① 利用者処遇の向上を目的に加算取得に取り組みます。
- ② 人員体制や人員配置の整備を行い、安定した組織づくりを行います。
- ③ ご利用者の方々に在宅生活を長く継続できるよう介護老人保健施設や通所リハビリテーション、居宅介護支援事業所が一体となって相乗効果を発揮していきます。また、連携も密に行い新規利用者の獲得による稼働安定に努めます。
- ④ 法人内外を問わず、研修の参加や評価・情報公開を積極的に行い、サービスの見直しを図りながらサービスの向上に努めます。
- ⑤ NAS（施設内ファイル共有システム）をより活用できるよう、記録関係の電子化をすすめ、2重3重の業務をなくし業務の円滑化と業務改善を行います。
- ⑥ 家族や地域住民だけでなく保健・医療・福祉機関などとも連携し、地域と一体となったケアを行います。

【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	92.5%	55.0%	30.2%	13.9%	0.9%
通所リハビリ	69.0%	68.5%	23.7%	14.0%	△6.2%

		担当件数	人件費率	経費率	償却費率	利益率
居宅介護	延べ	612件	126%	10.1%	7.4%	△43.5%
	1人1月	17件				
介護予防	延べ	498件				
	1人1月	13.83件				

【3】拠点各事業の計画

(1) 介護老人保健施設

- ① 加算取得を目指した体制づくりや人員配置の整備を行い、ご利用者の処遇向上に努めます。
 - ・健康面やリハビリテーションに関する加算を取得し、「心身機能」「活動」「参加」の要素にバランス良く働きかける効果的なサービス提供を行います。
 - ・リハビリ職員を1名増員し、システム構築を進めた上で、医師の指示のもと新たに認知症短期集中リハビリテーション実施加算を取得します。
- ② 研修に力を入れ、職員の意欲、能力を更に引き出せる環境をつくり、安定

した組織づくりを行います。

- ・一般職層に対して次のステップアップに必要なスキルが身に付けられるよう、計画的な育成体制を構築します。
 - ・職員研修を実施し、専門職としての知識を深め老人保健施設として充実したサービスを提供できる体制を構築します。
 - ・職員同士が相談しやすい環境を整備し、精神的負担の軽減を図ります。
 - ・地域に貢献できる職員育成を目的に、外部からの講師依頼を積極的に取り組みます。
- ③ 在宅復帰加算型の維持に努め在宅強化型への在宅復帰システムの確立を図ります。
- ・利用者の精神的安定と老健の在宅復帰、在宅ケア支援機能を強化するため、家族や地域と連携し、理解と協力が得られるようサービス提供に当たっては、懇切丁寧を旨とし、入所者又はその家族に対して療養上必要な事項について、理解しやすいように指導又は説明を行います。
 - ・地域の地域包括病棟や急性期病棟と連携し、受け入れ後も在宅復帰に向けて切れ目のない支援を行います。
 - ・計画的に在宅復帰を支援しながら、在宅復帰後も居宅介護支援事業所等と連携し、在宅生活の継続が困難になった場合は迅速に受け入れが行えるよう体制を構築します。
 - ・入所前後訪問指導及び退所前後訪問指導の際、支援相談員・療法士・施設ケアマネ以外にもニーズに合わせた専門職の選定を行い、訪問する事で専門職として専門性を深めていきます。
- ④ 情報公表制度や自主点検表を利用しながら提供するサービス内容の見直しを行いサービス向上に努める。
- ・他施設の情報公表内容を確認することで、他施設の取り組みを参考に自施設のサービス向上に繋がります。
 - ・法人が受けた第三者評価内容を参考にサービスの見直しを行います。
- ⑤ 記録関係の電子化や会議時間、重複業務の見直しを行い、業務効率を図ります。
- ・業務改善を行う事で残業時間の削減とプライベートの充実を図りワークライフバランスを保ちます。
 - ・業務改善委員会を通して記録関係の電子化に必要な入力データの作成を行います。
- ⑥ 高齢化社会を支えていくために、誰もが安心して暮らせる地域の実現に向けて、認知症への理解や健康情報の発信、運動習慣の提案を深められるよう感染症対策を講じた方法で情報の発信を行います。
- (2) 通所リハビリテーション
- ① 介護やリハビリを必要とされている方により多くのサービス提供が行えるよう努

めます。

- ・身体状況に合わせた集団運動プログラムを取り入れ、機能回復を図り実施します。
- ・ご利用者の生活目標を明確にし、個々の課題を抽出・把握し個別リハビリ、個別対応の充実、運動機器を積極的に使用した個別プログラムの実施を強化します。

②より良いサービスの質の向上を図る為、職員のスキルアップを目指していきます。

- ・定期的な内部研修や外部研修に参加し、各職員の個々のレベルアップや資格の取得を目指します。
- ・業務内容を定期的に見直し、各々の役割が過多にならないよう分担し業務改善に取り組みます。
- ・職員の育成方法について育成プログラムを作成し、教育を行なっていきます。
- ・ご利用者が安心安全に利用できるよう、環境整備や対応方法の工夫、改善を行なっていきます。

③稼働の向上を目指し、収益の黒字化を目指します。

- ・ご利用者やご家族の希望、状態に合わせた利用回数の変更、サービス調整を行ない、空き状況を確認しながら積極的に振替利用、追加利用等の促進に努めます。
- ・体制の整備を行ない、加算取得に努めます。

④新型コロナウイルスの感染症対策を行い安心してご利用頂ける体制づくりを目指します。

- ・新型コロナウイルスに関する感染予防対策を盛り込んだ、レクリエーションの提案等を行い、安心してご利用頂けるサービス内容の作成を行います。
- ・職員へ感染症対策に関する研修の実施及び、感染症対策を日頃から意識できる体制づくりを目指してまいります。

(3) 居宅介護支援事業所

①鶴見区を拠点に隣接区・市の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。

- ・地域の体操教室などに参加させていただくなど、事業所の周知や相談しやすい環境作りを構築します。
- ・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、事例提出依頼にも積極的に応じます。
- ・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ご利用者・ご家族・各機関からの相談に迅速に対応します。

- ・現状は職員2名体制ですが、今後、職員を増員する事で、より多くのご利用者に対して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測し、8月には介護支援専門員1人当たりの件数が35件を超える見込みのためそれまでに検討、調整を行っていきます。

③併設の介護老人保健施設との連携により、相乗効果によるサービス提供の確保と新規ご利用者の獲得に努めます。

- ・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、ご利用者・ご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図ります。

【4】単年度高額支出

在宅復帰支援による利用者増やサービス提供体制の強化に対応するため下記の内容を計画します。

- ・訪問用單車（居宅介護支援事業所）：200,000円
- ・パソコン（居宅介護支援事業所）：150,000円
- ・備蓄食交換費用（600食） 700,000円
- ・監視カメラ（10台） 1,000,000円

【5】地域の公益的な取組

①年1回「すいれん祭り」を開催し、地域に根差した施設づくりを目指します。

②地域自治体の体操居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。
- ④ご利用者や地域の方々に地域交流スペース等を活用した公益的な取り組みを行います。
- ⑤認知症への理解や健康情報の発信、運動習慣の提案を深められるよう感染症対策を講じた方法で情報の発信を行います。

【6】別表

① 年間行事計画

(介護老人保険施設)

(通所リハビリテーション)

月	行事名	月	行事名
4	屋上お花見	4	お花見 誕生会
5	端午の節句	5	端午の節句 誕生会
6	喫茶【食べ物の企画】	6	喫茶 誕生会
7	七夕会	7	七夕祭り 誕生会
8	夏祭り	8	夏祭り 誕生会
9	敬老祝賀会	9	敬老祝賀会 誕生会
10	室内運動会 秋まつり	10	ハロウィーン 誕生会
11	喫茶【食べ物の企画】	11	秋祭り 誕生会
12	クリスマス会	12	クリスマス会 誕生会
1	元旦祝賀会	1	書初め大会 誕生会
2	節分	2	節分祭 誕生会
3	桃の節句	3	ひな祭り 誕生会

② 年間集団リハ計画 (介護老人保険施設)

月	実施回数	実施内容
4	4	今日は何の日・脳トレ・手遊び・全身体操・深呼吸
5	4	今日は何の日・脳トレ・手遊び・全身体操・深呼吸
6	5	今日は何の日・脳トレ・手遊び・全身体操・深呼吸
7	4	今日は何の日・脳トレ・手遊び・全身体操・深呼吸
8	4	今日は何の日・脳トレ・手遊び・全身体操・深呼吸
9	5	今日は何の日・脳トレ・手遊び・全身体操・深呼吸
10	4	今日は何の日・脳トレ・手遊び・全身体操・深呼吸
11	4	今日は何の日・脳トレ・手遊び・全身体操・深呼吸

1 2	5	今日は何の日・脳トレ・手遊び・全身体操・深呼吸
1	4	今日は何の日・脳トレ・手遊び・全身体操・深呼吸
2	4	今日は何の日・脳トレ・手遊び・全身体操・深呼吸
3	5	今日は何の日・脳トレ・手遊び・全身体操・深呼吸

③年間研修計画

(介護老人保険施設)

月	内部研修	月	外部研修
4	感染症研修	4	介護技術研修
5	感染症研修	5	
6	食中毒研修	6	高齢者虐待研修
7	事故防止に関する研修	7	OJT研修
8	認知症に関する研修	8	スキルアップ研修
9	褥瘡研修	9	リスクマネジメント研修
10	褥瘡研修	10	感染対策セミナー
11	インフルエンザ ノロウイルス発生時の研修	11	苦情対策研修
12	インフルエンザ ノロウイルス発生時の研修	12	外国人雇用に関する研修
1	危険予測トレーニング研修	1	リスクマネジメント研修
2	高齢者の人権・高齢者虐待研修	2	大老健懇親会
3	顧客満足苦情対応研修	3	

(通所リハビリテーション)

月	内部研修	月	外部研修
4	人権・接遇マナー研修	10	感染症予防研修
5	高齢者虐待・身体拘束研修	11	介護技術向上研修
6	感染症(食中毒)予防研修	12	事故防止リスクマネジメント研 修
7	認知症基礎研修	1	緊急時対応研修
8	事故防止リスクマネジメント研 修	2	接遇・コミュニケーション技術 向上研修
9	褥瘡予防研修	3	救急対応(地震災害時)研修
10	人権・接遇マナー研修	10	感染症予防研修

1 1	高齢者虐待・身体拘束研修	1 1	介護技術向上研修
1 2	感染症（食中毒）予防研修	1 2	事故防止リスクマネジメント研修
1	認知症基礎研修	1	緊急時対応研修
2	事故防止リスクマネジメント研修	2	接遇・コミュニケーション技術向上研修
3	褥瘡予防研修	3	救急対応（地震災害時）研修

④ 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	施設内設備及び避難方法についての研修
8	基礎訓練	水消火器を用いての消化訓練
2	夜間訓練	避難訓練

ケアフル布施 事業計画

【1】事業方針

- (1) 新規利用者の獲得及び新たな加算取得により、経営の安定化をめざします。
- (2) リモート会議やテレワークなど、ICTの推進により業務効率の向上（生産性の向上）に取り組めます。
- (3) 法人の既存施設や事業所との連携体制を構築し、包括的に利用者支援を行います。
- (4) ケアフル布施が持つ障がい者支援や高齢者支援の知識や技術を法人内で活かすと共に、既存施設の知識や技術を取り入れ、サービスの質の向上をめざします。
- (5) 職員教育として内部研修を行い、外部研修にも積極的に参加し、職員の知識、技術、人間力の向上に努めます。

【2】各事業の数値目標

		訪問件数	人件費率	経費率	償却費率	利益率
拠点		—	90.5%	7.4%	0.8%	1.3%
訪問介護	延べ	9600件	132.4%	9.2%	1.4%	△43.0%
	1人1日	5.4件				
障害福祉	延べ	15060件	54.0%	5.4%	0.2%	40.4%
	1人1日	5.4件				

※訪問介護及び障害福祉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	償却率	利益率
居宅介護	延べ	828件	95.0%	8.8%	1.3%	△5.1%
	1人1月	34.5件				

※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

【3】拠点各事業の計画

(1) ケアフル布施

- ① 経営の安定化を図ります。
 - ・特定事業所加算を取得します。
 - ・毎月各サ責より新規利用者2名を目標とします。
 $3人(サ責) \times 2名(新規利用者) = 6名(新規利用者)$
 $6名 \times 12ヶ月 = 72名$
 - ・好意にしている居宅ケアマネジャーへ訪問し営業します。
 - ・ケアマネジャーからケアマネジャーを紹介頂き営業範囲を広げます。
 - ・ヘルパーの事業所同士が連携し、それぞれの受入れ枠を柔軟に使用できるよう協力体制をつくります。
- ② ヘルパーの採用を促進します。

- ・求人媒体や知り合い等への声掛けにより人材確保に努めます。
- ・他事業所の撤退情報等を速やかに把握し、優れた人材確保につながるよう、普段からケアマネジャーや関係機関との情報交換を密にします。

③ サービスの質の向上に努めます。

- ・コロナ禍における研修体制を構築し、確かな知識と技術を持ち、ご利用者が安全・安心してその人らしい生活が送れるよう、ヘルパーの品質向上に努めます。
- ・ヘルパー個人への指導。
- ・他社のケアマネジャー、訪問看護（医療）との連携をきめ細やかに行い、報告・連絡・相談の共有に努めます。

(2) ケアフル布施介護支援センター

- ① 地域包括支援センターや各関係事業所への定期訪問を行い、情報共有と関係づくりに努めます。
- ② 業務の効率化を継続し、残業時間の削減に努めます。
- ③ 更新研修、外部研修に参加し、スキルアップをめざします。
- ④ 入院・退院加算、ターミナル加算の取得に努めます。

【4】単年度高額支出（予算額）

常勤職員の移動手段、業務効率の向上を目的に下記の内容を計画いたします。

- ① 原付バイク×2台（障害福祉・居宅介護支援）：40万
- ② 訪問介護情報共有システム（訪問介護）：21万円/1年（5年リース）

【5】地域の公益的な取組み

- ① 事業所周辺の地域清掃に取り組みます。

【6】研修計画

ケアフル布施

月	研修内容（テーマ）
4	接遇について
5	緊急時の対応について
6	倫理及び法令遵守について
7	事故発生時の対応、再発防止について
8	虐待防止について
9	プライバシーの保護について
10	認知症及び認知症ケアについて
11	感染症、食中毒予防及び蔓延防止について
12	介護技術について

1	ヒヤリハットについて
2	利用者・家族のメンタルケアについて
3	生活習慣病について

ケアフル布施介護支援センター

月	研修内容（テーマ）
4	布施医師会主催 緩和ケア研修・主任ケアマネ研修
5	認定調査現任研修・主任ケアマネ研修
6	あおぞらホーム主催 事例検討会・主任ケアマネ研修
7	東大阪市と介護支援専門員との意見交換会・主任ケアマネ研修
8	地域包括支援センター主催 専門員会議・主任ケアマネ研修
9	住宅改修研修・主任ケアマネ研修
10	あおぞらホーム主催 事例検討会
11	成年後見研修
12	地域包括支援センター主催 専門員会議
1	障害福祉サービス研修
2	あおぞらホーム主催 事例検討会
3	地域ケア会議

Ⅲ. 会議・委員会事業活動計画

令和3年度 人事制度設計会議活動計画書

【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及びその制度の運用推進を行うことを目的とします。

人事制度設計会議では、法人でキャリアアップしていくための道筋を体系的に整備したキャリアパスの策定、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、職員の業務における成績や能力、仕事への意欲などを総合的に評価する人事考課制度の導入、等級制度をもとにした賃金体系案の策定、各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及び制度運用に注力します。

【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いますが、その制度もマイナーチェンジの時期がきています。

平成28年度からは人事制度検討委員会と名称変更し、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、各手当の不合理的を是正することによる賃金体系の構築等に注力してきました。

令和元年度では、人事考課システム（昇給・同一職務における等級昇格の要件）の検討や賞与基準の見直し、職務のブラッシュアップ等について検討しました。

令和2年度では、人事考課シートを作成し、一部の職務（管理栄養士・栄養士・介護長・主任介護士・副主任介護士、看護師長・主任看護師・副主任看護師）から人事考課を開始しました。新型コロナ禍における休業補償、定年退職後の再雇用者の評価ツール、就業規則18条（退職）に関わるフローや通知文の作成、嘱託職員雇用規程の見直し等検討しました。

【3】人事制度設計会議としてとらえている法人の課題

(1) 人事考課を推進する

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ました。令和2年度から目標管理の要素を含んだ人事考課を一部の職務から開始しており、全ての職務へ拡大する。

(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・地域支援を行っていません。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できるよう、人財採用育成会議と連携し、職務専門性追求による職員育成を行う必要があります。

(3) 等級概念・キャリアパスの見直し

適正で公正な人事考課を行うために、また、職員の意欲向上や人財の開発、育成を行うためには、当法人の人事制度が常に改善される必要があります、法人のキャリアパスにおいて、等級概念、職能要件を見直す必要があると考えています。

(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いました。

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ています。

【4】令和3年度活動計画

令和3年度は、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います。

(1) 人事考課を推進する。

令和2年度から一部の職務において人事考課を開始しており、他の職務においても人事考課を推進するための課題抽出及び改善に向けた検討を行います。社会人機軸・職務機軸・等級機軸をベースに人事考課ツールを作成します。

(2) それぞれの職務の専門性の追求

職務の専門性を追求するためには、アセスメント、マネジメント、モニタリングについて十分理解し、適切に対応していくことが求められます。

また、各職務内容一覧を基にした職務内容から、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、業務効率を改善しつつ継続的な育成システムとしての人事制度を検討していきます。

(3) 等級概念・キャリアパスの見直し

法人のキャリアパスについて、職位と職能をリンクさせるだけでなく、等級概念を整理し、その等級に求められる職責、職能を検討することで、キャリアパスの改善を行います。

(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と併せて規程類を整備していきます。

令和3年度 地域共生会議活動計画書

1) 地域共生会議の目的

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」を通じて、法人各拠点が地域社会における福祉の中心的な担い手になっていき、川福会が地域住民の要望に柔軟に応えていき責務を果たし推進して行くために、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を創意工夫のもと取組むことを基本とし、地域と協働できる社会の実現に向けて検討を行うことを目的とする。

2) 現在までの活動のふり返り

法人各拠点施設による、主体的取組として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、キャラバンメイト活動の推進、地域と連携した清掃活動、施設の（会議室）開放等、継続、新たな取組として子供食堂の実施等の活動を推進した。

地域共生3ヵ年計画を策定

- ① 地域防災
- ② オレンジリング取得推進
- ③ 認知症高齢者の支援
- ④ 子育て支援
- ⑤ 地域の身寄りのない人の支援
- ⑥ 障害者の支援とケアフル布施との連携による地域公益活動

6項目を軸とした地域共生3ヵ年計画を策定しました。

令和2年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響で、各拠点・地域行事等が中止になることが多く、地域へ向けた積極的な取組みが行えなかった。

3) 地域共生会議としてとらえている法人の課題

法人や各拠点がこれまで、実践してきた地域に向けての取組みが新型コロナウイルス感染拡大の影響で、ほとんど実施できなかった。

今後、感染症拡大下においても、実践できる取組内容の検討が必要である。

特にICTを活用できるように環境整備を行うとともに、有効に活用できるスキル・ノウハウを身につけることは必須と考える。

また、この度の感染症拡大を受けて、新たな地域課題が出てきたと思われるので、それらの把握・解決に向けて取組んでいくことが必要である。

4) 令和3年度活動計画

① 基本方針

法人の理念にあるとおり、地域の身近な社会資源として積極的に活動し、地域共生社会の実現に向けて、各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を創意工夫のもとに取り組んでいく。

目標

地域共生3ヵ年計画を実践するとともに、感染症拡大下において新たに出てきた地域課題の把握に努めていき、感染症拡大下でも実践できる取組みを検討していく。

② 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。
- ⑧ 社会福祉協議会、NPO法人、ボランティアとの連携。
- ⑨ ICT環境の整備と活用

令和3年度 人財採用・育成会議活動計画書

【1】会議の目的

人材不足が問題となっている現状、人材採用から育成までを同時に検討、構築する事で職員の定着率の向上につながる仕組み作りや、専門職や職層等それぞれに対する職場内・外の研修体系や、自己学習等をより有効的に活用する事が出来る育成環境及び教育研修体系構築を行う事を目的とします。

【2】現在までの活動のふり返り

・人材採用について

職員採用に関する法人の活動は下記となります。

- ①ホームページの新設・更新
- ②紹介制度の策定・改定（期間限定キャンペーンの導入）
- ③専門学校及び高等学校卒業者への新卒者の採用活動
- ④就職フェア等への参加による中途職員採用活動
- ⑤各施設による、求人媒体を用いての中途職員採用活動
- ⑥外国人採用・支援に関する活動
- ⑦WEBでの法人及び施設説明会の開催
- ⑧採用時の書式の見直しと統一

・人材育成について

人材育成につきましては、法人全体の取り組みは下記となります。

- ①新卒採用者、中途採用者に対する年度別法人研修サイクルの実施
- ②目標管理、人材育成担当者による面談 OJT OFF-JT SDS の啓発及び実施
- ③職員の OFF-JT 計画 各連絡会での年間育成計画
- ④ケアマネサポートチームによる資格取得支援等を行っております。

各施設での取り組みは下記となります。

- ①採用後の育成計画
- ②人材育成担当者による面談 OJT OFF-JT SDS の啓発及び実施
- ③施設内研修
- ④外部研修への派遣計画を行っております。

その他に、外国人雇用に対する採用後の育成や、受け入れる側の職員への研修について等の検討も行っております。

【3】人財採用・育成会議としてとらえている法人の課題

・人材採用について

現状、人材採用の課題としては下記となります。

- ①新卒、中途採用で採用過程に違いがある。
- ②それぞれの拠点が活動を別々に行っている、
- ③統一された採用計画等が策定出来ていない。

④慢性的な人材不足の状況が継続している。

計画的に職員採用を行うための施策の検討及び、その採用フローにおいて、選考設計を検討する必要があります。

応募者に対する選考方法や面接シート、面接から入職までの書類の統一を行いました。試用期間終了後の正職員とする基準については、現状拠点ごとに取り組んでおり、それらを十分統一できておりませんので、引き続き法人としての一定の基準等を検討する必要があります。

・人材育成について

昨年度まで・各連絡会での年間育成計画・職場研修担当者会・各拠点での育成をそれぞれ取り組んでまいりましたが、入社後の育成としましては、新卒者に対する法人研修の実施までしか統一されていませんでした。コロナ禍における法人研修の実施方法の検討及び、中途採用者への教育の内容を検討する必要があります。

令和2年度より介護・看護の役職者に対しても人事考課を開始しており、キャリアパスの構築と教育の連動に伴う、目標管理や評価シートをより有効的に活用する事が出来る環境整備の為、更に検討を行う必要があります。

・人材採用と人材育成を別々で考えるのではなく、同時に検討を引き続き行い、相乗効果が期待できる部分を意識し構築していく必要があります。

【4】令和3年度活動計画

前述の課題改善と新たな検討事項と併せて協議を行います。

- ①人材採用と職員育成の現状を明確にし、試用期間終了後の正職員とする基準について検討を行い、今後の採用育成計画案を検討します。
- ②採用から育成までを一貫した視点で検討を行い、選考設計の検討及び職員育成の環境の整備とキャリアパスの有効活用を目指します。
- ③専門学校や教育機関等の外部機関との連携を行い、人材採用・育成に繋がる仕組み作りを検討します。
- ④人材採用に繋がる新たな取り組みを模索し、採用後の育成も検討します。
- ⑤女性活躍新法に基づき、管理職に占める女性割合を30%以上にし、そのための育成環境を検討し確立出来る様取り組みます。
- ⑥コロナ禍でも法人研修が実施できるように、WEB研修等の検討及び環境整備を行います。
- ⑦外国人採用・支援に関する活動及び、各施設での育成状況等の確認を行い必要に応じて検討を行います。

令和3年度 BPR プロジェクトチーム会議活動計画書

【1】委員会の目的

BPR とは「ビジネスプロセス・リエンジニアリング (Business Process Re-engineering)」の略称です。

「リエンジニアリング」とは、業務・組織・戦略の根本的な再構築を指します。

一般社団法人日本能率協会は、BPR 導入の基本姿勢を7例提示しています。

- ①白紙姿勢 (ゼロ・リセット) による、根本的な新たなビジネスプロセスの創出
- ②経営力と現場力の連携による、トップのリーダーシップ発揮とミドルの改革推進
- ③段階的成果出しによる、短期成果と中長期成果に分けて段階的に成果を実現
- ④IT の実際の活用による、業務改革後の姿を描いた IT の有効活用
- ⑤業務面・情報面の基盤整備による、業務ルールや流れの標準化
- ⑥人材変革の重視による、業務改革後の人材変革像を想定し推進
- ⑦業務改革の徹底実施による経営成果と人材変革の実現のため業務改革の実施を徹底

上記7例から法人として取り組む優先順位を定め、BPRプロジェクトチーム会議にて検討し、今後の法人の業務の在り方を全面的に再構築していくことを目的としています。

【2】現在までの活動のふり返り

令和2年7月に今後の法人の業務の在り方を全面的に再構築していくことについて検討を開始しました。その検討機関として「BPRプロジェクトチーム」を法人内に立ち上げました。

令和2年は新型コロナウイルス感染症の拡大により、当法人でも令和2年4月から一部職員にテレワークを適用しました。テレワークの一部導入は法人の業務のあり方をさらに改善していくためのきっかけであったと考えております。

BPRプロジェクトチーム会議で初めての活動は、働き方改革及びコロナ禍の対応として会議・研修・採用・見学等についてWEB化の準備をすすめ一部開催を実施いたしました。

【3】BPR 会議としてとらえている法人の課題

(1) 会議・研修採用・見学等について、WEB化

これまで、会議・研修・採用・見学等について、法人内の施設において開催してきました。令和2年は、新型コロナ感染拡大の影響により、予定していた開催を見送ることや、職員採用に関わる説明会、利用希望者やご家族に対する説明会や面会、施設見学についても中止せざるを得ない状況となり支障が生じました。

(2) 月次報告資料のWEB管理

法人の各事業からの月次報告を法人として取りまとめる事務量が多くなってまた、月次報告資料の数も多くなってきており見直し、業務効率化をはかる必要があると考えます。

(3) IT管理・電子文書取扱の理解促進・徹底

電子データが主流になり、そのデータ管理のみならず、周辺機器の管理も重要

になってきます。法人内の施設においても業務効率改善のための ICT 化を図る必要があると考えております。電子文書の取扱いや情報セキュリティについてルール化しておりますが、その仕組みや運用について職員の理解を深める必要があります。

【4】 令和3年度活動計画

(1) 会議・研修採用・見学等について、WEB化

令和2年度から一部実施しておりますが、働き方改革及びコロナ禍の対応として会議・研修・採用・見学等について、WEB開催をさらに推進してまいります。

WEB化することで情報共有、意思決定の迅速化、移動時間の消滅、資料に係る紙、カウンター料金、インクなどの削減につながります。

また、応募希望者に対する説明会や面接、施設見学、利用希望者やご家族に対する説明会や面会、施設見学についてもWEB化することでリアルタイムでの情報共有が可能であり、双方にとってメリットは大きいと考えております。

訓示についてもWEB化をすすめており、今後は朝礼等のありかたも検討したいと考えています。

(2) 月次報告資料のWEB管理

月次報告資料については、報告様式の見直しを行い精査したうえでWEB管理方式に変更いたします。

各事業からの月次報告をクラウド上のデータに直接入力することで、法人として取りまとめる事務量が大幅に削減できます。

また、月次報告資料以外でもWEB管理を行えるものを検討し業務効率化をさらに推進していきたいと考えております。

(3) IT管理・電子文書取扱いの理解促進・徹底

業務効率改善のためのWEB化など、ICTを推進することで、電子データが主流になり、そのデータ管理のみならず、周辺機器の管理も重要になってきます。

IT管理や電子文書の取扱いにおいては電子データやソフト等の管理体制を明確にすることで、安全かつ効率的利用の促進を図る必要があります。

特に業務上取り扱う機密情報や業務情報は、情報セキュリティ対策に万全を期するものとし、紛失、破壊、改ざん及び漏洩等を予防、防止に注力する必要があります。

法人は、電子文書の取扱いや情報セキュリティについてルール化しておりますのでその仕組みや運用について職員理解を深めることに注力してまいります。

令和3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、利用者の要望（デマンド）だけでなく、専門職としての視点から本当に必要としている支援（ニーズ）を見極め、現在のサービスがそれを担えているかを検証し、問題提起と提案・実践をおこないます。

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まいります。

(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・事業所種別兼専門職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) 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、法人の各事業所兼専門職種連絡会に半期ごとに作成を依頼しています。連絡会での作成が一巡したことと新規事業が開始したこともあり、令和元年度下半期から、各拠点が作成しております。令和2年度下半期はみのわの里、令和3年度上半期は布市福寿苑が作成いたしました。

(3) 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」を実施してまいりました。令和2年度は従来のような形式では感染症予防に留意して開催することが難しい状況でした。表彰顕彰制度の主旨目的に沿って開催方法の検討を行いました。令和2年度は『新型コロナウイルス感染症予防にまつわる取り組み』について題目を絞り、コロナ禍であっても創意工夫し、利用者支援を実行している取り組みを法人の職員が知ることで更なるサービス向上を図れるよう検討を行いました。開催方法は拠点ごとの取り組みを募り、データ化し全職員に周知し投票が行える形式で実施いたしました。

(4) 第三者評価受審後の水平展開

福寿苑・みのわの里・布市福寿苑の特養3施設において、第三者評価受審後の水平展開について情報の共有及び各拠点における受審後の重点課題について協議を行いました。各拠点におけるサービスの質や、施設のハード面で実行実現が困難なところもありますが、まずは各拠点が掲げた重点課題について、法人の介護員連絡会で計画化し実行できるよう取り組んでまいりました。

(5) 苦情の検証や課題抽出

年に2回実施されています苦情解決報告会の後に、内容の検証を行い、傾向や課題を抽出し、サービス向上に活かされるよう協議を行ってまいりました。

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ております。

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おります。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。

表彰顕彰制度は昨年第11回の開催は、感染症予防対策に留意し実施する必要性がありました。表彰顕彰の題目の統一化及びデータ化し全職員に応募内容を周知し投票する形式で実施いたしました。令和3年度も感染症予防に留意し開催する必要があると考えております。

4. 令和3年度活動計画

今年度は次の項目を重点に活動してまいります。

(1) 利用者ニーズの発掘

「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い、サービスの質の向上に繋げてまいります。開催時期につきましては、昨年度同様10月以降といたします。

(2) 第三者評価受審結果の水平展開

川福会では、これまで3つの特別養護老人ホームで第三者評価を受審してまいりました。受審後の各拠点における重点項目を協議いたしました。令和3年度は介護員連絡会において重点項目について更なる協議及び課題についての進捗の把握を行い、利用者支援におけるサービス向上を図ってまいります。

(3) 苦情の検証や課題抽出

年に2回実施されています苦情解決報告会の後に、内容の検証を行い、傾向や課題を抽出し、サービス向上に活かせるように、情報の発信を行ってまいります。

(4) 6ヶ月毎の法人スローガンの制定

職員が身近に感じられるようにするために、専門職種別連絡会や新規事業の2施設で作成を行ってまいりました。しかしながら長年実施している中で、既存施設においても職員の入替わりがあり、当初の目的が薄れてきているのも事実であると感じていますそこでより多くの職員が作成に携われるように施設ごとの作成を検討してまいります。

(5) 表彰検証制度の実施

令和2年度はコロナウィルスの感染症予防の為、一同に会してのプレゼンテーション形式は行えませんでした。令和3年度も感染症予防に留意して開催することが必然と考えております。オンラインを使用し、より多くの職員に周知しサービスの向上が図れるよう開催方法を検討してまいります。

(6) 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、人財採用育成会議との連携を密にし、他法人視察などの研修内容の検討を行ってまいります。

令和3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返り

昨年までは新型コロナウイルスの影響により、年内恒例としていました、新入職員歓迎ボーリング大会及び懇親会、バスツアー、バーベキュー大会、同好会活動を中止とし、市区町村がん健診や人間ドッグについても医療機関の予約が取れなかった等の理由で影響が出ました。新入職員歓迎会や人間ドッグについては、今年度の対象者を来年度の対象者に加えて実施していく予定です。また、同好会活動について、今年度はより良く活動が盛んに営まれるよう同好会の規則を設け運用していく予定でしたが、新型コロナウイルスの影響により同好会全てが活動自粛となりました。

来年度は新型コロナウイルスに対する感染予防策を講じながら毎年恒例となつていきますイベントや同好会活動、検診を可能な範囲で実施していくと共に、全スタッフが不平等なく福利厚生を受ける事が出来るような制度作りにも取り組んでいきます。

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、従業員数が多い為、全員に等しく、同レベルの待遇を配慮するとなれば、福利厚生にかかる費用の増大やニーズを先取りした取り組み、独自色のある制度を取り入れることが難しく平凡なものとなり、利用が進まないといった事だと考えられます。その為、労使関係を安定する事を目的に勤労への意欲を向上させ業務効率が上がる福利厚生に重点を置き検討していきます。

4. 令和3年度活動計画

①新人歓迎会の開催

毎年4月に開催をしていましたが、感染対策を講じながら新型コロナウイルスの感染状況を見ながら実施予定。その為、例年のような対応ではなく密を避け、少人数にグループ分けを行い、開催時間の短縮や食事会のみを複数回にわたって開催していきます。また、対象者を令和2年度中途採用・令和3年度新採スタッフだけでなく令和元年度中途採用・令和2年度新採スタッフも対象に実施いたします。新型コロナウイルス感染拡大の収束目途が立たず、実施が困難と判断した場合は代替案として対象者に対して歓迎品の贈呈等を検討し実施いたします。

②バーベキュー大会の開催

新人歓迎会同様、新型コロナウイルス感染状況を考慮し実施するかどうかの検討を年度初めに行います。実施可能と判断した場合は9月を候補にバーベキュー大会を開催し、家族と共にスタッフ同士が交流を図り、楽しみと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。作成しました同好会規則をもって、新たな同好会の設立にもサポート致します。

④市区町村が行うがん健診への補助

スタッフの健康維持は、生計を維持する観点から家族にとって非常に重要であることから、市区町村が行うがん検診への補助金制度を継続し、検診を受けやすい体制づくりにも取り組み利用率の向上を図ってまいります。

⑤人間ドック利用助成

永年勤続表彰者を対象に、市区町村がん検診同様スタッフの健康維持を目的として継続いたします。また、今年度は新型コロナウイルスの影響もあったため、令和2年度に永年勤続表彰を受けた方で令和2年度に法人の人間ドック利用助成を受けていない方も対象とします。

5. 令和3年度予算

実施内容	予定人数	金額
新人歓迎懇親会	200名	1,200,000円
バーベキュー大会	80名	400,000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	40名	1,500,000円

令和3年度 安全衛生委員会活動計画書

【1】委員会の目的

安心・安全に働くために、また労働災害を発生させないため、各事業場での取り組みとして一定以上の店舗や営業所では安全衛生委員会の設置が義務付けられており、それは当法人においても例外ではありません。

当委員会では上記の各拠点で実施されている安全衛生委員会において解決が困難な諸問題への対応や支援を行います。

その他、実施が必須な業務（定期健康診断等）を実施すると共に、当法人の「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などを主たる目的として活動してまいります。

【2】現在までの活動の振り返り

- ・ストレスチェックの実施と受検結果の共有
- ・高ストレス者に向けた「メンタルヘルス・セルフケアセミナー」実施に向けた検討。

新型コロナウイルスの発生により、令和2年度の計画が実行できない状態となりました。よって、令和3年度へ昨年の課題を引き継ぎ実施してまいります。

【3】委員会として捉えている法人の課題

委員会として課題となっている点については以下の通りとなります。

- ① 精神不調者に対する各対応
(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業務復帰への具体的手順の構築・就労内容の検証など)
- ② 事業場環境の改善（休憩場所の確保等）
- ③ 職員の健康（メンタル不調者など）に対する啓蒙活動（教育）
- ④ ハラスメント対策（パワーハラスメント）

【4】令和3年度の活動計画

- ・各拠点の「安全衛生委員会」内において検討され、改善が困難な問題等への対応。
- ・職員が50名に満たず委員会設置がない事業所への支援。
- ・職場のメンタルヘルス対策として、管理監督者が実施主体となる職場環境等の状況把握と改善、労働者からの相談対応（ラインケア）などを行なうための研修会等への参加検討。
- ・ハラスメントの事例をもとにした、事業所単位の対策を支援。

【5】 令和3年度年間スケジュール

- ・年間活動計画の作成
- ・心の健康づくり計画策定（適宜見直し・検討）
- ・年2回の健康診断の実施（日程調整等、委託先の選定など）
- ・ストレスチェックの実施（日程調整等、委託先の選定など）
- ・職員の健康管理の一環としての感染症予防対策など
- ・職員研修及び啓発（メンタルヘルス関連）
- ・行政・地域等からの情報伝達
- ・産業医への面接指導手続き
- ・専門医への紹介
- ・委員会の活動内容評価及び、次年度活動計画の作成
- ・ハラスメント予防活動及び、後方支援

令和3年度 広報委員会活動計画書

1. 委員会の目的

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必要があり、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・実行に注力することを目的とします。

2. 現在までの活動の振り返り

平成30年度に広報委員会が設置され、令和元年度は、各拠点の広報活動の課題解決、ホームページのブラッシュアップ、SNSの活用、介護職員採用パンフレットの見直し等に取り組みました。

令和2年度では、以下の活動に取り組みました。今年度は新型コロナの影響により、メール、リモート会議を中心に意見交換しました。

(1) 法人の広報活動の課題抽出

介護職員採用パンフレットの確認、各拠点の新パンフレットの作成状況の確認、広報誌の活用、ホームページ及びスタッフブログ管理について意見交換し、情報共有ならびに課題整理を行いました。JOBギア（採用ホームページ）の運用について、求人票の作成、掲載、取り下げ作業など、各施設で操作できるよう移行調整を行いました。

(2) ホームページを活用した広報の検討・ホームページの改善

既存ホームページのコンテンツ、レイアウト等について精査し、課題抽出、改善すべき点を整理し、改善を図りました。TOPページのレイアウトをはじめ、各施設案内の画像・表示調整、スタッフブログのカテゴリ検索機能など、閲覧者にとって見やすさを追求しました。又、アクセスレポートのデータを参考に、効率的、効果的な運用についても検証しました。一方で、現在、月1回各施設で自施設のページを見直すルールになっていますが、情報が更新されていない施設もあり、改善に向けて、再度、周知を図りました。

(3) SNSの活用による広報の検討

ソーシャルアカウントの導入に向けて、目的やメリット・デメリットについて検討しましたが、具体的な運用、管理方法については、引き続き、協議する必要があります。次年度の検討課題とします。

(4) イメージアップ戦略

新型コロナの影響により例年に比べ採用活動が縮小傾向にあり、法人のPRやイメージアップにつながるような広報活動は展開できませんでした。引き続き学生等に法人の「強み」「良さ」を知ってもらえるよう、イメージアップ戦略について検討する必要があります。

3. 委員会として捉えている法人の課題

- (1) 各拠点の新パンフレットの作成状況、広報誌の活用、ホームページ及びスタッフブログ管理について意見交換し、情報共有ならびに課題整理を行いま

したが、引き続き、広報活動を活性化するため、法人或いは各拠点が抱える広報活動について課題抽出し、解決に向けて取り組んでいく必要があります。

- (2) 現在、ホームページやスタッフブログを見て採用エントリーする人が増えています。今年度は閲覧者がよく見る部分に焦点を当てて、改善を行ってききましたが、今後は、JOB ギア（採用ホームページ）のキャリアパスや教育制度の充実、勉強会等の写真や記事の掲載等についても検討する余地があります。又、社会貢献や各種委員会のページの追加、さらには動画や youtube の有効活用など、ホームページのブラッシュアップに向けて様々な検討課題があります。
- (3) ソーシャルアカウントについて、例えば、かわふくんを広報の足掛かりとして Instagram や Twitter などかわふくんの活動アカウントとして開設するなど色々なアイデアが考えられます。フォロワーが増え、SNS とホームページの連携により閲覧者が増えるよう、具体的な運用や管理方法を検討する必要があります。
- (4) 法人の採用活動と連携し、学生等に法人の「強み」「良さ」を知ってもらえるよう、PR 動画や JOB ギアとの連携などイメージアップ戦略について検討する必要があります。

4. 令和3年度活動計画

引き続き、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) 法人の広報活動の課題抽出
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、法人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) ホームページを活用した広報の検討・ホームページの改善
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。とりわけ、JOB ギア（採用ホームページ）のキャリアパスや教育制度の充実、さらにはホームページの動画や youtube の有効活用など、ブラッシュアップに取り組めます。
- (3) SNS の活用による広報の検討
ソーシャルアカウント（インスタグラム）の導入に向けて、具体的な運用、管理方法、ホームページとの連携等について検討します。
- (4) イメージアップ戦略
法人の採用活動を活性化するため、法人の「強み」や「良さ」に着目し、PR 動画や JOB ギアとの連携などイメージアップ戦略に取り組めます。

令和3年度 リスクマネジメント推進委員会活動計画書

1. 委員会の目的

利用者や地域の方々に福祉サービスを提供する過程で発生する様々なリスク（事故・苦情・感染症・災害等）の発生を防止、解消する体制を確立し、福祉サービスにおける危機管理に関する取り組みを行い、適切、安全な福祉サービスの提供及び利用者処遇の向上に資することを目的とする。

2. 令和2年度の振り返り

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症状況により、委員が集まったの会議開催について、9月に開催したのみで、4月・6月・12月と中止となりました。会議開催できないため、主にメールを活用しての書面での活動を行いました。主な取組としては、新型コロナウイルス感染症感染予防対策、各拠点の感染状況及び対応の共有へ向けての発信、新型コロナウイルス感染症状況により、開催中止となった、第三者委員苦情報告会の書面での開催の取り組みを行いました。リスクマネジメントを推進していく上で重要である「ヒヤリ・ハット報告書」において、昨年度に作成した各施設での統一した書式の活用が活発化していますが、その「ヒヤリ・ハット報告書」の活用がまだまだ進んでいない状況にあります。

取組内容)

①新型コロナウイルス感染症拡大予防対策及び各拠点の状況及び対応についての情報共有。

4月に緊急事態宣言が発出され、介護事業は、生活に必要な事業として感染拡大予防対策を講じての各事業の運営を行うことになり、リスクマネジメント推進委員会として以下の取り組みを行いました。

- ・各拠点間での新型コロナウイルス感染状況及び対応内容について、報告書式を統一し、メールを活用して情報共有できるように取り組みました。
- ・5月より、法人の看護師連絡会と共同して「法人の新型コロナウイルス感染拡大防止ガイドライン」を作成し、各拠点での新型コロナウイルス感染拡大防止対策に努めました。
- ・8月に入所者及び職員が新型コロナウイルス感染症を発生した、「特別養護老人ホーム福寿苑」「介護老人保健施設枚岡の里」より、保健センター等からの指示及び感染予防対策について取りまとめを行い、各拠点に発信し共有しました。その内容に対して、質問を受けつけ、2施設から返答を行う取り組みを行い、感染拡大予防対策への意識づけと感染予防対策の強化に向けて取り組みました。

②第三者委員苦情報告会の開催中止に伴い、書面での報告に対する取組。

令和2年度に関しましては、新型コロナウイルス感染症感染状況を鑑み、6月・1月に開催を予定していましたが中止となりました。そのため、リスクマネジメント委員会が中心となり、第三者委員の皆様へ報告書を郵送して、ご確認とご意見を頂きました。理事長、専務理事、常務理事に内容を報告し、第三者委員の皆様へ書面にてご返答をいたしました。その内容は、ホームページに掲載、各拠点に伝達し職員間の共有を行う啓発活動を行いました。

③「ヒヤリ・ハット報告書」の統一書式の作成とヒヤリ・ハット啓発活動

昨年度に作成した、法人統一の「ヒヤリ・ハット報告書」について、各拠点で提出は増えている状況は確認していますが、まだまだ少ない状況に変わりありません。書式の変更等を検討して気づきの発出を増やしてリスクを減らしていく必要があります。また、その内容についての検証ができていない課題としてあります。

3. 委員会として捉えている法人の課題

①新型コロナウイルス感染症拡大予防対策について、「新型コロナウイルス感染拡大防止ガイドライン」を作成し、各拠点に発出していますが、実際の感染予防対応についての確認と把握ができていない。各拠点によって使用する物品等の異なる部分はあるが、実施できているかの共有が必要。

②今年度は、第三者苦情報告会の開催ができなく、「報告書」「第三者委員様からの意見」等の書面を各拠点で把握することになった。職員一人一人に周知することができて啓発に繋がっているかは不明等である。第三者苦情報告会の内容を法人の「サービス向上委員会」と連携して、リスクマネジメントとご利用者処遇の向上と職員の資質向上を目指していきたい。

③統一した書式として「ヒヤリ・ハット報告書」を活用して、各拠点で活用が活発しているが、その重要な報告内容の分析と発信ができてなく、法人と全体として生かし切れていない。

4. 令和3年度活動計画

①新型コロナウイルス感染状況で会議開催ができなかったことが、リスクマネジメントの発信力の低下につながる。法人の「teams」の活用推進し会議を滞ることなく開催する。

②令和3年度の介護報酬改定内容にあるように、感染症や災害対策について検討する。この内容については、「地域共生委員会」「看護師連絡会」と重複する部分も多いため情報共有を行っていく。

③第三者苦情解決報告会の重要性の理解を深め、内容の発信（周知）し、リスクマネジメントと職員の資質向上・ご利用者処遇向上に向けて、サービス向上委員会と連携する。

④「ヒヤリ・ハット報告書」の活発化を目指し、底辺にある「気づき」を増やしリスク回避を目指す。出しやすい書式への見直し、ヒヤリ・ハット報告書の分析を行う。