

社会福祉法人白寿会2019年度事業計画

白寿会は、2016年度開始の5か年経営計画において「将来を展望した法人経営の推進」を基盤に、法人理念に沿い①「ご利用者・ご家族支援の充実強化」、②「地域福祉の拠点となる施設の役割発揮」及び③「職員が生きがいと働きがいのある職場づくり」の3つの分野を柱に事業を進め4年目を迎えます。

今年度は、「認知症、地域、ワークライフバランス」をキーワードに置き、人材確保難という構造的な課題を克服しつつ、中期計画に基づく事業の実現を目指すため、経営体制の一層の強化を進めるとともに、認知症対応型デイサービス事業所の開業など、法人経営の一層の発展を図るために必要な新規事業を盛り込み、着実に事業を実施してまいります。

I 将来を展望した法人経営の推進

1 未来型介護の追求

新(1) 多様な人が活躍できる介護現場の構築

介護人材確保難の時代がさらに進行する今日、中高年齢者、子育てママなど、多様な世代の方々や、介護無資格者、介護未経験者など柔軟な求職者の雇用による経営の安定継続が不可欠です。

ア 常に一步先を見た雇用、育成、定着戦略

あらゆる有効な求人活動の推進による人材の掘り起しや、法人のブランディングによるイメージ戦略に加え、雇用者の柔軟な配置方針による適材適所化、スキル向上へのきめ細かい支援、ICT・ロボットなどによるサポート体制の拡充等による定着支援を一層進めてまいります。

イ 業務仕分けによる役割分担化

介護業務を、ベテラン専門性が必要な分野、新人・経験の浅い職員で可能な分野及び未経験者で可能な分野に仕分け、介護職しかできない分野でのICT、ロボットの活用を積極化し、素人が可能な分野に「介護アシスタント」として元気高齢者の登用を促し、業務

の円滑な活用を図ります。

ウ 地域人材の発掘

2018年度に地域人材発掘を目的とした公的資金を活用し実施した、介護施設の事業紹介（ボン・マルシェ）や地域住民向けの介護講座（認知症を知るセミナー）などの各イベント開催のノウハウを踏まえ、事業の新たな展開を進め、引き続き地域人材の発掘を図ってまいります。

新（2）地域社会との関わりの中での自立支援の推進

次期介護保険は、「地域づくりへの貢献」に重点をシフトしていくことが予想されております。当法人も、従前から実施している夏祭りに加え、「脳の健康教室」「認知症カフェ」「おもちゃ図書館」あるいは「ボン・マルシェ」などの開催を通し、地域社会、地域住民とのかかわりを進めてきました。

さらに、施設に居住しておられる方々にも、住み慣れた地域、心ある住民とのかかわりを深める中で、自立支援が進められることが期待されます。

今後も、一層、法人も地域社会の一員として、地域と施設互いの福祉課題を協働して克服していけるように進めていくことが望まれます。

ア 地域貢献の深耕によるブランディングの確立

今後の動向を踏まえ、一層、行政、町社協を始め、関係機関・団体、関係者との連携を深めつつ、アウトリーチする中で、地域のさらなるニーズを掘り起し、地域に貢献する社会福祉法人の姿を見せる化し、結果としてブランド形成を進めてまいります。

イ 地域をフィールドとした入居者の自立支援

2018年度から進めている、ご入居者の夢の実現活動を通じ、地域との交わりの中で、ご入居者の生きる喜びを引出し、自立支援につながるよう図ってまいります。

2 法人経営体質の強化

新(1) 経営基盤の強化及びこれに合わせた職員体制の整備

ア 法人経営体制の強化

構造的な介護人材不足対策、地域包括ケアシステムを踏まえた経営、他法人との競合など法人を取り巻く厳しい経営環境を展望し、地域の福祉ニーズを捉えつつ、法人の経営基盤の拡張強化を柔軟に進めるため、将来の経営を担う幹部職員を確保し、法人事務局運営と施設経営を分業します。

法人事務局は、総務、人事及びリスク管理の3部体制とし、効率的、効果的な経営機能が発揮できる体制を確立します。

さらに、いぶき苑別館ユニットは入居者10人ごとにリーダーを配置し少人数ケアの体制を確立し、ユニットケア運営の支援体制を強化するため、4つのユニットを束ねるグループ長を配置します。

イ 新たな事業開設による経営基盤の強化

垂井町において独立型事業所としては初の、認知症対応型デイサービスはつらついぶきを開設し、地域社会のニーズに應える中で、在宅介護分野の事業を拡大することにより、法人の経営基盤の強化を図ります。

ウ 外国人技能実習生の受け入れ

介護人材の確保が喫緊の課題となるため、外国人の技能実習制度に介護職種が追加されたのを機に、介護職種における外国人の技能実習生の受け入れを積極的に進めます。

また、円滑に受け入れが進むように、指導員、生活支援員、プリセプター等のサポート体制及び、生活基盤の支援体制を早急に整備します。

エ 人材確保困難な時代における最適な雇用対策の実践

今後の経営の円滑な維持さらには将来の成長戦略を支えるため、

雇用対策を積極的に進めます。

- ・ 職員の紹介制度、よろず相談所の設置など2018年度に新たに開始した手法を始め、有効なあらゆる雇用手段を駆使します。
- ・ 元気な中高年齢者、子育て世代、介護未経験者などあらゆる分野を対象に、受け入れ態勢を整備し人材の確保を積極的に進めます。
- ・ 介護アシスタントの確立など、人材のニーズに対応した柔軟な受け入れ態勢を整えます。

(2) ICT・ロボット化による職員の負担軽減と経営の効率化に向けた取り組みの推進

新 ア 新介護支援ソフトを最大限に活かした業務環境の改善

新たに導入した介護支援ソフト「ほのぼのNEXT」及び連動する「ケアパレット」を搭載するタブレットの機能を最大限に活用し、業務の効率化と生産性の向上に寄与します。

イ 介護ロボットの積極的な導入による、職員、ご利用者の負担改善

見守りセンサーや移乗支援ロボットを一層積極的に導入配備し、夜勤時や移乗時の職員及びご利用者双方の負担軽減と快適性向上を図ります。

新 ウ シフト管理、勤怠管理システムの共同開発への参画

電算システム(株)からの申し出に応じ、複数法人によるシフト管理及び勤怠管理システム共同開発に参画し、コストパフォーマンスの高いシステムの活用により、業務の効率化を進めます。

新 (3) 人材育成・定着体制の確立

ア 統括的な人事管理体制の確立

事務局長の下に人事部を設置し、職員の雇用、管理、育成、定着を統括的に担い、人材の適正な配置、活用による経営の活性化を進めます。

イ 職位の明確化とキャリアパス体制の再構築

介護部のリーダークラスの職位を、ケアの規模別に明確化し、リーダー業務の若年世代の参画を一層進めます。

ウ 職員育成に繋げる人事考課体制の確立

人事考課ソフトを最大限に活用し、考課結果のフィードバックを踏まえた目標管理や育成計画（OJT）を定着させ、職員育成に繋がります。

エ 職員行動指針の明確化

法人理念、基本方針に則り、日常業務を遂行するために、職員が守るべき基本的態度・行動の在り方を共有するため、行動指針を策定します。

オ キャリア段位取得者の後進指導に対する手当の創設

介護職員の資質向上の促進と働きがいに繋げるため、キャリア段位制度の段位資格取得者の資格技能を発揮する職務に対し、手当を支給し、後進の技能向上を進めます。

また、キャリア段位資格取得者を指導したアセッサーに対し、功労のため一時金を支給します。

カ 新たな処遇改善加算の確保による職員定着活用

2019年10月に予定されている新たな処遇改善加算について、最大限の確保を図るとともに有効に活用することで、職員のモチベーションの向上と定着に繋がります。

(4) 優秀な人材の確保・育成・定着とワークライフバランスの推進を目指す行政の「魅力ある企業」認定制度の活用

ア 岐阜県介護人材育成事業者認定制度グレード1の取得

現在、グレード2を取得している岐阜県介護人材育成事業者認定制度について、県内介護施設の模範とみなされる最高位のグレード

1を取得します。

新 イ ワークライフバランスの推進

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定するユースエール認定に挑戦します。

また、子育てをサポートし働きやすい企業が認定される「くるみん」認定の取得を目標に、仕事と家庭の両立を支援する取り組みのレベルアップを図ります。

なお、必要に応じ、託児所機能の設置、近隣保育所との連携あるいは保育料の一部助成等により、子育てしながら働ける環境の整備を進めます。

(5) 介護報酬加算、補助金、助成金など収入財源の積極的な確保

介護報酬加算はもとより、各種の補助金、助成金の積極的な取得に努め、収入財源の確保を目指します。

(6) 事業所別経営管理体制の確立によるコスト意識の徹底

各事業所の管理責任者を指定し、毎月開催の会議により事業所別収支状況を情報共有し、常時、収入向上、コスト削減に目を配り、健全経営の維持を進めます。

水道、ガス、電気等の光熱費やオムツ等の介護用品費、コピー用紙等の事務費などについて、チェック体制を強化し、職員一人一人がコスト意識を持つよう徹底します。

(7) 事業の透明性の確保

事業運営にかかる公表すべき情報については、法人のホームページその他の手段で、積極的に明らかにしてまいります。

また、責務とされる公益的取り組みの実施についても、積極的に取り組み、その状況を公開してまいります。

(8) 財務規律の強化

社会福祉充実計画の策定を見据え、適正かつ公正な支出管理を維持し、さらに必要な人材確保・定着経費や大規模改修事業など、法人経営の持続的発展に必要な財産額を分析し、社会福祉充実残額の有無を明確にします。

(9) いぶき苑地域支援会議

特別養護老人ホーム、デイサービス、居宅介護支援事業所等、地域の介護体制の整備、ボランティアを中心とした実行体制を構築し、地域ぐるみで高齢者介護を支援していきます。

新 (10) 福祉避難所の体制整備

垂井町との協定に基づき指定を受けた福祉避難所について、万一の災害時に円滑に機能が発揮できるように、協定に基づき平時の準備を整備します。

(11) 事業継続計画（BCP）の拡充と訓練の充実化

- 大地震や風水害等、多様な災害に遭遇しても対応ができる体制を整えます。
- 現在実施している訓練及び備蓄内容をさらに充実し、福祉避難所への避難者にも対応できる体制を整えます。
- 新 • 機械室の改修に伴う空間を活用し、備蓄倉庫機能の強化を進めます。

3 将来を捉えた計画的経営の推進

(1) 中長期計画による計画的な経営の実践

ア 5か年経営計画の進行管理（2018～2020）と次期計画の準備

2018年度に改定した5か年中期事業計画の修正3か年事業計画（2019～2021）の進捗状況を検証し、着実に事業を遂行します。

また、現在の福祉を取り巻く環境の変化に対応できるよう、次期

5か年計画の準備を着実に進めます。

イ 中長期資金収支計画の確立による、将来の拡張計画の立案

2018年度に新たに策定した8ヶ年資金計画（2019～2026）を検証し、5か年経営計画との整合を図りつつ、計画的に職員確保、資金調達及び施設整備を進めます。

ウ 委員会による職種連携マネジメントの活性化

5か年計画の着実な実施を担う委員会について、整理統合し、委員長をリーダークラスに集約することにより、職種横断的な経営参画活動の活性化を進めます。また、関連する委員会委員長の合同会議を設け、相互連携による情報共有と経営成果の効率的を図ります。

新 (2) 白寿会創設40周年記念事業への対応

3年後に迎える創設40周年の節目に当たり、いぶき苑のブランディングに資する事業等を立案してまいります。

(3) 在宅サービス事業所の拡充

新 ア 認知症対応型デイサービスはつらついぶきの開設

認知機能が低下し、日常生活に支障が生じている方を対象に、入浴、排せつ、食事等の介護や、生活等に関する相談、健康状態の確認、機能訓練等を行い、ご本人やご家族の介護による肉体的精神的負担の軽減につながるサービスの提供を始めます。

イ 居宅介護支援事業所の機能強化

特定事業所として拡大した居宅介護支援事業所の業容拡大を積極的に図るとともに、併設する在宅介護支援事業所に地域支援を担う機能の強化を進め、地域包括ケアシステムの構築に貢献します。

II ご利用者・ご家族支援の充実、強化

1 専門的な質の高いサービスの提供

(1) 各施設の特質を生かしたケアの確立

ア ユニット型特養のケアの質の向上

- ユニットリーダー研修実施施設への参入を進めるため、ユニットケアの考え方、理念の浸透を図ります。

イ 従来型特養のケアの質の向上

- 24時間シートを活用し、個別ケアの充実を図ります。

ウ 地域密着型特養ケアの確立

- 地域団体・活動主体に働きかけを行い、利用前につながりを持っていた方々やグループとの絆が継続できるようにします。
- 24時間シートを活用し、個別ケアの充実を図ります。
- 地域の有識者、行政、福祉関係者等で構成する運営推進会議にて地域密着型特養のあり方について、外部の意見を伺いながら追及してまいります。

(2) 自立支援、心身機能の維持、向上

ア 重度化防止の推進

- 機能訓練指導員による個別機能計画に基づく介護を実施します。
- 理学療法士、作業療法士等との連携を図り、リハビリテーションにおけるアウトカム評価の拡充、重度化防止の推進を図ります。
- 他施設（リハビリを実施している医療提供施設）と共同でアセスメントを行い、個別機能訓練計画を作成実施し、生活機能向上連携加算の取得をします。

イ 経口移行・経口維持システムの強化

いつまでも口から摂取できるように栄養ケア計画を作成し、看護職員等と連携を図る体制を構築し実践します。

ウ 低栄養リスク改善加算の取得

新規入所または再入所で高リスクの方に対して、月一回以上、多

職種が協働して会議を行い、計画の実施、見直しを行い低栄養状態の改善を図ります。

エ 排泄にかかる要介護状態の軽減

適宜医師と連携した看護師が判断し、各種ガイドライン等を参考に、排泄に介護を要する原因等についての分析、支援計画を作成し排泄支援加算を取得します

オ 介護職員による痰吸引実施体制の整備

継続的に介護職員による痰吸引研修に参加し、昼夜を問わず、介護職員による胃瘻介助・痰吸引実施を実施します。

カ 褥瘡発生を予防と改善

褥瘡の予防・改善を図るため、褥瘡ケア計画を作成し、定期的に評価も実施します。それにとまなう褥瘡マネジメント加算も取得します。

キ 口腔衛生管理の充実

歯科医の指示を受けた歯科衛生士が、入所者に対し月2回以上口腔ケアを行い、介護職員に対して具体的な技術的助言及び指導を行う事により、口腔衛生管理加算の取得をします。

新 (3) 未来型介護の追求

施設に居住しておられる方々にも、住み慣れた地域、心ある住民とのかかわりを深める中で自立支援を進めていきます。

ア 職員が、ご利用者の残された人生に潤いを与えるライフプランナーとして、ご利用者お一人おひとりの抱く思い、夢、希望を地域との交わりの中で実施することで、自立支援にもつながるように多職種が連携して支援します。

イ 従前から実施されていた「おもちゃ図書館」「認知症カフェ」をはじめ地域の方々との交流により施設生活をされている入居者との関わりをより深める仕組みを構築します。

(4) 客観的チェックに基づくサービスの質の維持向上

介護サービス第三者評価項目に沿って自主点検（内部監査）を実施し、組織全体の質の向上を図ります。

第三者評価受審については、2019年度はいぶき苑本館を受審します

新 (5) 介護業務の仕分けの明確化

ア ベテラン専門職が行う業務、新人、経験の浅い職員が行う業務及び全くの素人でもできる業務の三つに分類します

イ ICTやセンサー、介護ロボットを使って業務の効率化と負担軽減を図るとともに、ご利用者の生活の快適性向上にも繋がります。

ウ 介護アシスタントとして元気な高齢者を活用することで職員によるケアが一層寄り添えるよう進めます。

2 快適な日常生活の拡充

(1) 多職種（生活相談員・介護職員・看護職員・機能訓練指導員・管理栄養士）連携ケアの強化

多職種が一体となって、一層の高度専門的な利用者ケアサービスに対応するため、常時、円滑に連携、協力、調整が図られるよう、継続的に連携を図ります。

(2) 余暇活動の充実

- ・ ご利用者の余暇を充実させるため、レクリエーション介護士が主体となって行事を見直し、リハビリ広場やカラオケ DAM を積極的に活用、各ユニットの余暇活動の充実を図ります。
- ・ 施設における5大行事（ながら号による外出、夏祭り、かくし芸大会、ボン・マルシェ等）また季節に合わせた行事を行い、非日常

的な時間を創出します。

(3) 食事提供の充実

ア メリハリのある食事提供

楽しみの食事(ハレの日の食事)として行事食の他、食を中心としたイベントを定期的を開催し、心の栄養の充実を図ります。

イ 実演調理の実施

できたものを食するのみではなく、目の前で調理し出来立てを賞味できる機会を設けます。

ウ 介護食の改善

介護食を必要とされるご利用者が美味しく食することが出来るよう真空調理法を取り入れ改善を図ります。

新 (4) 身体拘束等の適正化の推進

身体拘束廃止委員会を3か月に一回定期的を開催し、身体拘束等の適正化のための指針に基づき対策を検討し、全職員に対する年2回の研修を実施、身体拘束等の適正化を推進します。

なお、ほのぼのいぶきについては、運営推進会議に合わせ実施します。

(5) CS (customer satisfaction) 改善の推進:

職員がおもてなしの心でご利用者の穏やかな生活ができるよう、人事部内に専門部署を配置して積極的にCS改善の推進を図ります

(6) 家族の会の活動について

総会ならびに講演会を年1回開催し、年間の事業・決算予算、介護に関する情報を提供いたします。また、ご家族より貴重なご意見をいただきサービス向上に努めてまいります。

3 認知症ケアの充実

新 (1) 認知症デイサービスの開設

垂井町内初めての認知症対応型通所介護施設「はつらついぶき」を開設し、地域の認知症の受け入れの在宅サービスとして機能を果たしていきます。

(2) 実践的な学習療法実施体制の確立

全国のパイオニアとして導入し、「学習療法のいぶき苑」として定着している学習療法について、くもん学習療法センターの協力を得つつ、効果を検証して見える化し、自立支援の観点からより効果的な学習療法のあり方を再構築し、ご利用者の信頼に応えてまいります。また、全国シンポジウムにおいて実践成果を報告します

(3) 認知症介護実践指導者・リーダー等の養成による認知症ケア体制の強化

認知症介護実践指導者、認知症介護実践リーダーを積極的に養成し、認知症専門ケア加算確保体制を拡充するとともに、認知症介護実践者研修履行者を計画的に増やし、認知症ケア専門士の資格取得者と共に定期的に認知症ケアについて検討し、研修を行い、認知症ケア体制を強化します。

(4) 認知症ケア専門士の配置

認知症ケア専門士の資格取得者を養成し、認知症介護実践リーダー研修受講者と共に認知症ケアについて検討し、認知症ケアの確立を進めます。

4 ご利用者の要望に沿った看取り介護の充実

(1) 看取り体制の整備

ア 看取り指針等の整備

看取り指針やマニュアル、カンファレンス方法の見直しを整備していきます。(本人、家族の意思確認、看取り期の体制、偲びのカン

ファレンスなど)

イ グリーフケアアドバイザーの配置

ご家族等の死に対しての悲しみを支援する、グリーフケアアドバイザーを養成します。

ウ 職員研修による看取りケアの向上

グリーフケアアドバイザー等による研修、相談体制を作り、職員の看取りケアに関する知識の向上と精神的ケアを進めます。

(2) 家族、地域への働きかけ

ア 家族への心理的支援体制の充実

ご利用者の死に対するご家族の悲しみに寄り添い、援助できる体制を確立します。

イ ご利用者、ご家族との意見交換会の実施

ご利用者、ご家族の方々と看取りケアについて一緒に考えていくための意見交換会を実施します。

5 安心安全な施設づくり

新 (1) リスクマネジメントシステムの構築

ア 事故対策・事故予防体制の整備

介護事故に対する迅速な分析と再発防止を周知徹底するため、事務局にリスク管理部を設け、事故対策及び事故予防体制を整備し、(事故分析、ヒヤリハット分析) リスクマネジメントシステムを構築します。

- ・ 事故報告の流れを明確にし、指針、マニュアルを作成します。
- ・ 月1回、外部委員の参加のリスク対策委員会を開催する
- ・ 事故予防の為の研修を2回/年実施する。

イ リスクマネージャーの配置

事務局にリスクマネージャーの資格保有者を配置し、アセスメントシート等の作成、要因の特定（本人要因、職員要因、環境要因）を行い、分析し、専門的にリスクをマネジメントできることで介護事故を減らします。

（2）災害対策の徹底

BCP を活用した防災計画に沿って防災訓練を3回／年以上実施します。実施した訓練結果を基にユニット単位でフォローアップ訓練を繰り返し行います。また、備蓄品について計画的に進めます。

（3）虐待防止の推進

虐待が起こる原因を追究し、研修等の実施、法制度・介護技術・認知症への理解を深め、虐待防止を徹底するなかで、職員のストレス対策や万一虐待事案が発生した場合の迅速な報告体制の整備なども推進します。

（4）緊急時の対応

入居者に対する緊急時の注意事項や病状について情報共有を行い、配置医師と協力医療機関の医師が連携し、早朝・夜間又は深夜に施設を訪問し、診療を行うなど24時間対応できる体制を目指します

（5）夜間の医療体制の整備

夜間喀痰吸引等の実施が出来る介護職員を配置し新設夜間職員配置加算を取得します。

（6）感染症予防の推進

定期的に感染症委員会を開催し、インフルエンザ、B型肝炎、感染性胃腸炎等の感染予防に努めます

（7）健康管理の推進

定期回診、臨時回診等を行い、また、定期的に健康診断を行い、ご

利用者の健康管理を行います

(8) ご利用者の要望や苦情をすみやかに解決する体制の整備

ご利用者の日常生活における悩み、ご家族や地域の方の相談を受けその都度対応し、悩みの抽出、解決方法を、内部に設置する「問題解決委員会」で対応します。さらに、事案に応じ外部委員で構成される「苦情解決第三者委員会」に諮りつつ対策を講じます。

また、報告手順のマニュアルを整備し、苦情内容及び結果や対策について公表します。苑内においては苦情相談窓口の案内を掲示、外来者に広くご理解いただけるように努めます。

6 在宅系サービスの充実

(1) デイサービスぽかぽかいぶきの活動

ア 経営継続

現在のデイサービスぽかぽかいぶきは、地域の需要に応えるため、これに代わる総合的な在宅系介護施設を整備するまでの間は、経営を継続することを前提に、賃貸契約を更新します。

イ 定員の確保

毎日のご利用者1日10人の体制の堅持に努めます。

ウ 機能の維持・改善

- ・ 学習療法を実施し認知機能の維持・改善に努め、ラジオ体操を始め、機能訓練器具等の活用により機能訓練を実施し、身体機能の維持、向上をめざします。
- ・ 関ヶ原診療所と連携し、生活機能向上を図るための支援を実施するとともに、バーセルインデックスを活用し成果を確認します。

エ 社会性の確保

ご利用者同士の交流、地域との接触の機会を設け、社会との繋がりを継続します。

才 運営推進会議の運営

地域の有識者、行政、福祉関係者等で構成する運営推進会議を設置し、地域密着型のデイサービスのあり方について、外部の意見を伺いながら追及してまいります。

力 施設の地域開放

地域の高齢者を対象にした福祉活動や地域コミュニティー活動を推進するための場所として、この施設を地域に無料で貸し出します。

キ 家族会との連携

- ・ 年1回家族交流会を開催し、デイサービスの具体的な活動状況等を報告し、ご家族と職員・ご家族同士の交流の場を設けます。
- ・ アンケートを実施しご利用者の要望に応じてまいります。
- ・ ご家族の介護に関する相談を受け、その都度対応いたします。

ク 広報活動

ぽかぽかいぶきの活動状況を、「ぽかぽかだより」として作成、ご利用者家族、居宅介護支援事業所等へ配布します。(月1回)

ケ 災害対策

有事にあわてず迅速に行動できるよう、災害に備えた訓練を定期的に年2回(6月、9月)に行います。また、いぶき苑と協力し、デイサービスのBCPを作成します。

新(2) 認知症対応型デイサービス「はつらついぶき」の活動

地域の認知症ケアへの需要に対応するため、認知症高齢者や若年性認知症の方への専門的なケアを提供してまいります。

ア 定員の確保

毎日のご利用者1日12人の体制になるよう営業や居宅との連携に努めます。

イ 認知機能の維持・改善

学習療法の実施、野菜づくり、食事づくり等を通して認知機能の維持・改善に努めます。

ウ 身体機能の維持・改善

ラジオ体操を始め、機能訓練器具等の活用により機能訓練を実施し、身体機能の維持、向上をめざすとともに、バーセルインデックスを活用し成果を確認します

エ 社会性の確保

ご利用者同士の交流、地域との接触の機会を設け、社会との繋がりを継続します。

オ 運営推進会議の運営

地域の有識者、行政、福祉関係者等で構成する運営推進会議を設置し、地域密着型のデイサービスのあり方について、外部の意見を伺いながら追及してまいります。

カ 家族会との連携

- ・ 年1回家族交流会を開催し、デイサービスの具体的な活動状況等を報告し、ご家族と職員・ご家族同士の交流の場を設けます。
- ・ アンケートを実施しご利用者の要望に応えてまいります。
- ・ ご家族の介護に関する相談を受け、その都度対応いたします。

キ 広報活動

はつらついぶきの活動状況の広報誌を作成し、ご利用者家族、居宅介護支援事業所等へ配布します。(月1回)

ク 災害対策

有事にあわてず迅速に行動できるよう、災害に備えた訓練を定期的に年2回(6月、9月)に行います。また、いぶき苑と協力し、

デイサービスのBCPを作成します。

ケ 業務用車両の確保

デイサービスの運営のため、各種補助金や助成制度等を活用しつつ、業務用車輛を確保します。

(3) 短期入所生活介護（ショートステイ）の運用

ア ほのぼのいぶきに併設しているショートステイ1室を、ご利用者のニーズを掘り起し稼働率を向上します。

イ 特養の空床については、積極的に短期入所生活介護として活用を図ってまいります。

Ⅲ 地域福祉の拠点となる施設の役割発揮

1 地域共生社会への取り組み

地域福祉推進の一拠点として、地域とともに活動できる体制を確立し推進するとともに、地域に向けた広報活動を積極的に進めます。

(1) 地域支援体制の確立

地域支援活動を積極的に推進する部署として地域支援室を設置し、委員会とともに実施事業について計画立案を行います。企画立案した事業の展開については、その都度、事業内容、規模に合わせたメンバーでプロジェクトチームあるいは部会を構成し実践します。

(2) おもちゃ図書館の開設

「おもちゃ図書館」を開設し、子育て世代にも目を向け、相互に話しあえる場所をめざし運営してまいります。

地域の障がい児・幼児が両親とともにゆったりと過ごせる場所であるとともに、法人利用者をはじめ地域の方も含めた世代間の交流場所を目指していきます。

新 (3) 災害要支援者への対応体制と福祉避難所機能の発揮体制の確立

DCA T研修の受講を通して災害時に要支援者対応ができる職員を増員し、非常時には他施設支援対応や行政の要請により救援に出掛けます。また、垂井町との協定に基づき指定を受けた福祉避難所について、万一の災害時に円滑に機能が発揮できるように、協定に基づき平時の準備と整備を行います。

(4) 生活困窮者支援へのアプローチ

垂井町社会福祉協議会や他法人等との連携の中で、生活困窮者の子供等への食事提供や相談場所として活動できる体制の構築を図ります。

2 地域の高齢者を支える仕組みづくりと推進

(1) 生きがいづくりに貢献する活動の場の提供

地域の高齢者が生きがいを持てるよう、活躍できる場や活動を展開します。

ア ボランティア活動の場の提供

ボランティア活動をされる方が活動できる場として施設を開放し、ご利用者の楽しみにつながるよう推進していきます。

新 イ 在宅高齢者の料理教室の開催

簡単で栄養バランスの取れた高齢者対象の料理教室を開催し、地域の高齢者が健康な生活を送れるよう支援するとともに、近い将来配食サービスが行えるよう体制と構築を図ります。

(2) 健康づくりに貢献する介護予防事業の実施

地域の高齢者がいつまでも元気に過ごせるような事業を展開します。

ア 脳と体の健康教室の開催

「脳と体の健康教室」による認知症予防の受講者数の拡大を図り、心身とも健康状態を保てるような教室を開きます。

また、認知症予防教室「脳と体の健康教室」のサポーターは地域から

募集し活動できる体制を維持拡大します。

イ 介護予防出前講座の開催

健康な高齢者ができうるかぎりいつまでも健康状態を維持できるよう、要望を聞きながら対応するため地域へ出向き講演活動を進めます。

(3) 認知症高齢者と介護者を支える仕組みづくり

ア 認知症カフェの推進

町と協力しながら認知症の方を介護している方や関心のある方が、お茶を飲みながらコミュニケーションを図れる場所として事業展開していきます。

カフェでは、利用者からの相談対応や、講演会等を開催し安心できる地域作りの一役になれるよう進めます。

イ 成年後見制度の積極的な活用

認知症の方への対応として成年後見制度の取組みを、施設内に留まらず地域への働きかけも行き、事業者との橋渡しを進めます。

新 ウ 認知症対応型デイサービスの開設

垂井町内初めての認知症対応型通所介護施設「はつらついぶき」を開設し、地域の認知症高齢者が利用できる在宅サービスとして機能を果たしていきます。

3 地域の担い手づくり推進

地域の福祉活動のコーディネーターとしての役割の一翼を担います。

(1) 認知症サポーターの養成

キャラバンメイトになった職員が町行政の要請により講座へ出向き、地域の方に参加してもらい、認知症サポーターの資格を得てもらうとともに地域で認知症に対する活動ができるよう支援します。

(2) 福祉活動への参加支援

福祉ボランティアの活動をするための技術や心構え等、必要とする内容を習得してもらえるようボランティアの集い等を活用し伝えます。

(3) 出前講座の開設

どの職員も講師ができるよう、基本的な資料を作成しながら地域に出前講座を行うことを働きかけ、地域での講座を開催します。

今後、介護度の低い方が在宅での生活をよぎなくされることを考慮し、在宅での生活が維持できるよう講座を開講します。

新 (4) 福祉教育への貢献

地域の小中学生が福祉や介護について理解する機会としてワークキャンプや職場体験の協力及び学校における福祉教育への協力として指導説明を行う等、将来の福祉の担い手作りに貢献します。

また、西濃高等特別支援学校での介護職員初任者研修の講師として受け持ち介護への就業に協力します。

そのほか、中部学院大学においては、福祉マネジメント学の授業で施設活動について発表するなど育成の一翼を担っていきます。

4 地域の中の法人としての活動

(1) 行政との連携

垂井町への働きかけを行い、法人の持つ機能を活用していける体制を構築します。

(2) 地域や利用者ニーズへの対応

地域からのニーズを的確に把握することで施設ができる活動を検討し拡大します。

ア 施設の積極的な地域開放

広報活動を行い、現在行っている地域交流スペースやぽかぽかいぶきがより多くの地域の方に利用していただけるようにします。

イ 地域行事への積極参画・協力・共催

「垂井ピア」をはじめとし地域で行われている種々行事を把握し、職員・ご利用者が参画し共催できるよう進めます。

新 ウ 施設が所在する自治組織との関係強化

デイサービスぽかぽかいぶきが、現在、府中地区まちづくり協議会に参加しているように、新たにデイサービスはつらついぶきの開設に併せ、地元自治組織との関係強化を深め、住みよい街づくりに貢献します。

新 エ 施設行事等を介して地域における世代間交流の促進

昨年度初めて開催した「ボン・マルシェ」をはじめ夏祭りやその他の行事を通して地域の方々と交流できるイベントやセミナーを開催し、地域での世代間交流を促進します。

新 オ 認知症講座の開催

昨年度3回シリーズで開催した認知症講座を引き継ぎ、地域における認知症予防のための講座を開講し、地域のニーズに応じていきます。

カ ひな人形見学会の開催

地域の方々が観賞していただけるよう、家庭で不要となった雛壇を一堂に集め季節感のある事業として見学会を開催します。

キ コミュニティバス停留所の確保

移動手段の無い方でも気楽に来苑できるよう、施設の近くにコミュニティバスの停留所の設置について行政と折衝し実現を目指します。

ク 地域環境改善活動の実施

職員が一丸となってエコキャップの回収を進め、NPO法人エコ

キャップJPに送付します。その他地域に於けるニーズを把握しながらゴミ拾い、雪かき等順次地域での活動を拡大し貢献を図ります。

ケ 法人ブランドの浸透確立

法人の機能や各専門職の理解をしてもらい地域に信頼される公益活動を通し、社会福祉法人として地域の信頼を深めてまいります。

コ 地域における行事への協力

地域で行われる親子クッキング等の開催における講師として協力していきます。

(3) 居宅支援事業所と在宅介護支援事業所

特定事業所として拡大した居宅介護支援事業所の業容拡大を積極的に図るとともに、併設する在宅介護支援事業所に地域支援を担う機能の強化を進め、地域からのニーズや相談に対応できるよう行政等関係機関と連携を図り相談窓口の機能を発揮するとともに、地域包括ケアシステムの構築に貢献します。

- ・ ご利用者が介護保険サービスや日常生活総合支援事業を円滑に活用できるよう支援します。
- ・ 垂井町より受託し、依頼による認定調査を実施します。
- ・ 介護支援専門員実務研修見学実習受け入れ事業所として実習生の受け入れを進めます。

IV 職員が生きがいと働きがいのある職場づくり

～ワークライフバランスの取組の推進～

1 人材の確保と育成

新 (1) 人材の確保

ア 多様な人材の確保

中高年齢者、子育てママなど、多様な世代の方々や、介護無資格者、介護未経験者など多様な人材を受け入れる制度を作ります。

イ 外国人技能実習生の受入

本年7月に予定されている外国人技能実習生の円滑な受け入れができるような体制（指導責任者・実習指導員・生活指導員・プリセプターの配置）を確立するとともに、マニュアル作成を行い、スムーズな受け入れを行います。

(2) 人材確保に向けた環境整備

新 ア 業務仕分けによる役割分担化

業務の仕分けに従った採用、配置、定着計画を策定し、子育て世代、中高年齢者、無資格者未経験者等柔軟な人材を登用します。

新 イ 効果的な広報宣伝活動の実施

- ・ 若者向けにスマートフォンホームページ、動画、SNS等、求職者のニーズに合わせた広報宣伝媒体を取り入れ活動の効果を高めます。
- ・ 地元スーパーマーケットにおけるよろず相談会を開催します。

新 ウ 実習生受け入れ体制の整備

- ・ 2019年3月整備した宿泊機能について、実習生受託校に周知し受入実習生の拡大を図ります。
- ・ 介護実習指導者講習さらには社会福祉士実習指導者講習を受講した職員を活用し、介護福祉士や社会福祉士の実習者に寄り添った細やかな実習指導を行います。

エ インターンシップの受入

高校生、大学生のインターンシップを積極的に受入、法人・施設の人材確保の活動の一つの広報活動と位置づけます。

オ 学生アルバイト等の受入

人材確保を主目的として学生アルバイト、ボランティア等のニーズに沿った受入体制を整備します。

カ 広域的な人材確保を踏まえた居住環境の整備

遠隔地居住者の人材確保のため、アパートの借り上げ等、居住環境の整備を進めます。

キ 介護人材育成事業者認定制度の取得

介護職員の育成・定着を図るため、岐阜県の認定制度の取得を図ります。(2016 G3取得、2017 G2取得、2018 G1宣言、取得要件は確立済)

ク 職員全体によるリクルート作戦の促進

職員自らがリクルート要員としての意識を督励喚起し、人材確保を進めます。

(3) 定着につながる職員の育成

新 ア 統括的な人事管理体制の確立

事務局長の下に人事部を設置し、職員の雇用、管理、育成、定着を統括的に担い、人材の適正な配置、活用による経営の活性化を進めます。

新 イ 職員行動指針の明確化

法人理念、基本方針に則り、日常業務を遂行するために、職員が守るべき基本的態度・行動のあり方を共有するため、職員が主体的に関わり、法人職員共通の行動指針を策定します。

共通指針を踏まえ、職種別、事業所別の指針を順次策定します。

新 ウ 若手リーダーの登用

介護部のリーダークラスの職位・業務内容・登用基準をケアの規模別に明確化し、リーダー業務の若年世代の参画を一層進め、若手職員のやりがいに繋がります。

エ 新規採用者向けプリセプター制度

新規採用職員を先輩職員が1対1で、精神面のケアを含め支援するプリセプター制度により、新規採用職員の育成環境を整え定着に繋がります。また、職員全体で新人職員を育てる意義を持ち、プリセプターの活動を組織で支えます。プリセプターの役割を担う職員自身の成長も期待していきます。

新 オ 職員育成に繋げる人事考課体制の確立

人事考課ソフトと人事考課育成面接シートを活用し、効果結果のフィードバックを踏まえた目標管理や育成計画（OJT）を定着させ、職員育成に繋がります。

新 カ キャリア段位取得者の後進指導に対する手当の創設

介護職員の資質向上の促進と働きがいに繋げるため、キャリア段位制度の段位資格取得者の資格技能を発揮する職務に対し、手当を支給し、後進の技能向上を進めます。

また、キャリア段位資格取得者を指導したアセッサーに対し、功労のため一時金を支給します。

キ 外部研修の有効活用

リーダー、新人等階層別に重点的に研修を実施し、専門性の高い外部研修を積極的に活用します。

また、必要に応じて、外部講師を招へいし、研修を行います。

ク 積極的な資格取得の奨励による専門家集団組織の構築

資格取得の支援奨励策やキャリアパスの充実強化により、高度な専門職集団を目指します。

ケ 海外研修への派遣

幹部候補者育成のため、公的機関の企画等を活用し、先進的な福祉等の見聞を目的とした海外研修へ職員を派遣します。

2 職員がモチベーションを保持し、不安なく生活ができる職場づくり

新(1) 職員の処遇改善

働き方改革に沿った同一労働、同一賃金実現をめざします。

ア 非正規職員の処遇の見直し

正職員との雇用条件格差を見直し、非正規職員の就業要綱を見直し、処遇改善を図ります。

イ 業務役割分担の見直し

入浴専門パート、休日勤務パート、介護アシスタント等を積極的に雇用し、正職員の負担軽減を図ります。

ウ 新たな処遇改善手当

国の施策に沿った新たな処遇改善を実施します。

(2) モチベーション保持につながる方策

新 ア 新採職員のロールモデルとなる中堅、若手職員の育成

キャリア段位制度を活用し、レベル認定者は若手職員の直接的な技術指導などを行い、新採職員のロールモデルとして若手職員を育成し、自らの成長を実感できる環境を準備します。

イ 職員提案制度の推進

職員からの改善提案を奨励します。また、改善の効果を公表し提案者の意欲を高めます。

ウ 委員会による活動の活性化

経営参画意識ができるよう従前から進めている多くの委員会活動をより活性化するため、リーダー層を委員長とした体制を実施します。また、それぞれ活動に関して関連する委員会の合同会議等を実施しより有効な活動とします。年度末には委員会の活動発表を実施し、成果について確認も図ります。

エ いびき苑ブランドの奨励

いぶき苑ブランド形成の促進を図るため、いぶき苑の事業を地域に紹介し、ブランドの形成に貢献した職員、所属について相応の奨励をします。

3 働きやすい職場環境の整備

新 (1) 新はつらつ職場づくり宣言の履行

昨年、労使により協定した「新はつらつ職場づくり宣言」を着実に履行します。

新 (2) ポケットブックの活用

法人のワークライフバランス関係制度、施策を分かり易くまとめたポケットブックを作成し、全職員の周知・理解を図ることで、働き方やワークライフバランスの向上を促進します。

(3) メンタルヘルスケアの充実

ア ストレスチェック

年に1度ストレスチェックを実施します。また、ストレスチェックに対する職員の意識を調査します。

イ 職員相談窓口

ハラスメント相談窓口を職員によろず相談窓口として活用し、加えて外部専門家の窓口を設けます。窓口の設置を職員へ周知します。

(4) 業務の省力化に向けての取組み

新 ア 情報共有の見直し、強化（端末の更新・増設・新設）

新規更新した介護ソフト（ほのぼのNEXT）、タブレット端末によるデータ入力アプリケーション（ケアパレット）の機能を活用し、記録業務の効率化を図ります。加えて、ボイス入力システム等の試行によるさらなる作業効率の向上をめざします。

イ 時間外労働時間の低減

職場における3M（ムリ・ムラ・ムダ）を分析検証し、生産性の高い仕事ができるように改善を図ります。

(5) 身体的、精神的負担の軽減

ア 介護ロボットの積極的導入

ご利用者の介助等の身体的精神的負担軽減のため、導入予算を考慮し積極的に導入します。

イ カイロプラクティックの施術補助

カイロプラクティック施術者の定期訪問を事業化により、職員への施術を補助し、職員の腰痛予防等の支援をします。

ウ 車いすの刷新

移乗介助時や見守り時の職員の身体的、精神的負担を軽減させるため、用途に合わせて、老朽した車いすから段階的に更新します。

新 エ ICTの積極的な導入・活用による、職員の負担軽減

- 介護支援ソフトほのぼのNEXT、ケアパレットの最大限の活用（体温測定、血圧測定のICT化）により、ご入居者の負担軽減および職員の業務の効率化を図ります。
- シフト作成支援、勤怠管理支援システム開発への参加により、現場職員の事務作業の軽減を図ります。
- ケア中の情報共有、職員間のコミュニケーションツールとして、インカムの導入を検討します。

新 (6) 働きやすい環境面の検討

ア 職員の意向調査

人事考課のフィードバックを含め重層的に職員と個人面談を実施し、職員の意向、要望、悩みを聞き取り、働き方の改善に繋がります。

- イ 本館設備強化（本館改修工事による）
 - ・ 実習生等宿泊室の活用 実習生等の利用がない時には、職員の休憩場所として開放します。
 - ・ 夜間勤務者用休憩室の活用 男女兼用が可能な部屋を確保しました。
 - ・ 会議室の増設 本館及び機械室の隣にそれぞれ1つずつ会議室を増設し、会議室不足を解消します。

4 職員が自らのライフスタイルを保てる職場環境、つながりづくり

（1）休暇制度の充実

新 ア 有給休暇の計画的消化の推進

計画的な日程での年次有給休暇の取得を、リーダークラスが積極的に奨励し、職員の働きやすい環境を促進します。（改正労働基準法：年次有給休暇の時季指定義務の完全履行）

- イ 長期（5日間）のリフレッシュ休暇制度の継続（年休消化促進策）

公休2日＋年次有給休暇3日以上にて、連続5日以上のお休みを優先取得する制度を継続して実施し、年休取得率の向上を図ります。

新 ウ アニバーサリー休暇制度

職員の誕生日に休暇を取得できるよう制度を作り、記念日を有意義に過ごしてもらおうと共に法人からのお祝いとします。

新 エ 年休取得の半日単位の創設

時間有給とは別に、半日単位での取得を認め利便性を高めます。

（2）仕事と育児・介護が両立できる支援

新 ア 「ワークライフバランス推進エクセレント企業」認定事業者にふさわしい職場づくりの推進

「岐阜県ワークライフバランス推進エクセレント企業」事業者として職員の仕事と子育ての両立に取り組んでまいります。

- 若者の採用・育成に積極的に取り組むとともに、適正な雇用管理によりユースエール認定事業者を目指します。
- 子育てサポート企業としてくるみんマークの取得を目指します。

新 イ 育児休業・介護休業取得者への支援

育児・介護休業者の休業中や職場復帰後、相談・指導体制の整備、育休前面接、育休時面接、職場復帰前面接などを行い、円滑な職場復帰を支援します。

ウ 男性職員が育児休業を取得しやすい環境の整備

男女共同参画の見地から育児のための特別休暇など、男性職員の育児休業等の取得を奨励し、育児のための休暇を取得しやすい環境を整え、実績をつくってまいります。

エ 家族の職場参観機会の設定

父母や子ども等、職員のご家族を職場へ招き、ご家族に職員の仕事を理解していただくとともに、職場と職員家庭生活の相互理解の場を創ります。

(3) 持てる力を発揮し、働きがいのある雰囲気づくり

ア 趣味を共有するサークル活動の奨励

職場外での職員間の良好な関係を作るためのサークル活動を支援します。

イ 保有する資格、特技を生かす取り組みづくり

職員の持っている、資格・特技を生かす場を提供する等、職員の生きがいづくりの応援をします。