

社会福祉法人白寿会 令和2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、最終年度の5年目を迎えます。

このため、今年度は、第1期計画の総括を進め、法人の内包する課題や福祉を取り巻く国の動向や地域の情勢、ニーズ等を分析し、将来展望を図り、第2期中長期経営計画を策定します。

また、介護人材の確保に加え、ご利用者の確保など、あらゆる分野でますます競争の激化が予測される時代において、選ばれる法人であり続けるための魅力づくりの構築を進めるとともに、強靱な法人経営を維持していくため、一層の生産性向上、危機管理対応を図る一方、必要な地域ニーズには即応してまいります。

I 将来を展望した法人経営の推進

新1 第2期経営計画の策定

(1) 第1期計画の検証、評価

第1期5か年計画で進めてきた事業の検証、評価を行い、残された課題について、年度内に実施すべき事業、実施を見送る事業、次期計画に継承する事業等に仕分け評価しつつ、次期計画づくりのため整理します。

(2) 第2期計画の策定

あらかじめ設置した策定委員会及びプロジェクトの下、第1期計画期間中に生じた課題への対応をはじめ、来年度から始まる第8期介護保険計画の方向性、地域における福祉ニーズや事業者の動向など多様な外部環境を見極め、法人が今後とも地域に慕われ、将来にわたり安定してサービスを提供していく指針となる、第2期中長期経営計画を策定します。

(3) 新たな在宅系介護基盤整備構想の策定

法人の強みである大規模かつ多様な特養経営の安定維持と、地域の在宅介護ニーズに応えるため、新たな在宅系介護基盤の整備について、プロジェクトチームを設置し検討を進め、第2期経営計画に織込むとともに、

垂井町の策定する第8期介護保険事業計画に組み込まれるよう進めてまいります。

新2 法人ブランド戦略の推進

他法人との競争激化の時代において、リクルートはもとより利用者確保においても、選ばれる魅力の「見える化」と発信が不可欠であり、地域のニーズを的確にとらえ、施設経営と地域貢献との連動を踏まえつつ、いぶき苑ブランドの浸透、定着を進め、選ばれる法人を目指します。

(1) 広報の戦略的な取組み

人材確保・定着、利用者確保、地域の信頼確保など、法人経営戦略のかなめである広報戦略について、「法人に関わるもの全てが広報マン」とのポリシーの下、体制を整備し効果的な魅力の発信を図ります。

また、広報に当っては対象者の反応を受け止める仕組みを講じ、質の向上に努めます。

(2) 行政認定によるブランドラベルの活用

H29年度に認定を受けた「岐阜県ワークライフバランス・エクセレント企業」及び昨年度取得した「岐阜県介護人材育成事業者認定制度グレード1」の認定要件を維持し、認定取得のブランドを最大限に活用するとともに、さらに、働き方改革に沿った法人レベルの向上を図るため、「くるみん」「えるぼし」「ユースエール」等、より難度の高い国の認定制度取得を目指します。

(3) 法人ブランドの深耕、開拓

ア 施設における法人ブランドの構築、発信

地域のニーズに応え、一層のつながりを深める中で、地域の信頼を獲得し、ご利用につなげるため、特養及びデイサービスの施設運営においては、学習療法、夢の実現、機能訓練など「いぶき苑ブランド」の「見える化」を図ります。

イ 地域貢献を通じた法人ブランドの構築、発信

地域貢献分野でもすでに進めている「おもちゃ図書館、認知症カフェ、脳の健康教室」については、これまでの実績を評価、分析し、行政や他

団体との連携のあり方も十分検証し、地域ニーズに応える最善の方向性を求めてまいります。さらに、新たな地域ニーズに対して、国が新たに示している「介護保険外サービス」へのアプローチの可能性も模索してまいります。

(4) 白寿会創設40周年記念事業への対応

令和3年4月に創設40周年の節目を迎えることから、今年度から来年度にかけ、いぶき苑のブランド向上、職員のモチベーション向上に役立てるため、プロジェクトにより検討、立案及び事業展開し、多様な形で内外にアピールしてまいります。

3 法人経営の生産性の向上

将来にわたり構造的な人材確保難が予測される中、既存職員の資質向上、既存業務の事務効率化、ICT・ロボット活用による業務の省力化、外国人材、多様な人材の活用、新たな収入財源の確保などあらゆる対策を講じ、法人経営の健全性維持を図ってまいります。

(1) 多様な人が活躍できる介護現場の構築

改 ア 外国人材の受入れ

この3月に受け入れたフィリピンからの技能実習生2名を介護福祉士取得に向け育成するとともに、介護職員の確保困難の現状を踏まえ、新たに3名以上の技能実習生の受け入れを申し込みます。

また、技能実習生の就労状況を見極めつつ、近隣の専門学校で養成する外国人留学生や、特定技能での受入れについても、比較検討を進めます。

【目標】 今年度中に5名体制（別館全フロアへ配置）

イ 元気な高齢者等求職ニーズの掘り起こし

正職員の雇用が困難な中で、介護アシスタントや入浴専門パート職員など、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、必要なスキルを仕分けし役割を分担し、柔軟な求職者の雇用により維持してきた経営の安定化方策について、今後とも必要な業務について臨機応変に雇用を進めます。

【目標】 介護アシスタント及び入浴パートを本・別館全ユニットへ配置

新 (2) 柔軟な勤務シフトの推進

ユニットケアにおいて、8時間勤務体制を維持するための正職員確保が困難な情勢を踏まえ、10時間勤務のシフトや断続勤務制度など、各ユニットにおいて柔軟に活用し、業務の生産性の向上を進めます。

【目標】 別館全ユニットに原則10時間勤務シフトの導入

(3) ITC・ロボット化等によるご利用者、職員双方の負担改善

改 ア 介護ソフトにフィットした業務改善の推進

「ほのぼのNEXT」の機能が最大限に生かせるよう、当該ソフト事業者や先進的にソフトを導入した事業所の情報を活用するとともに、法人内の情報共有及びコーチング体制を速やかに確立し、業務の効率化、生産性の向上への寄与を図ります。

また、当該ソフトと連携できる先進ロボット技術を調査し、導入による生産性の向上を進めます。

新 イ シフト管理、勤怠管理システムの活用

電算システム(株)の開発したシフト管理及び勤怠管理システムを活用し、業務の省力化を進めるとともに、時間外勤務の実態を把握し業務適正化を進めます。

新 ウ ご利用者の自立支援や法人の生産性向上に直結するロボット技術の導入

ご利用者のバイタル等生活状態を把握し分析することにより、自立支援に貢献できるセンサーを含め、スマホ等職員の手元で1台ですべての情報を把握し、職員間で情報共有できるなど、抜本的に生産性の向上につながるシステムの構築に向け調査、検討を進めてまいります。

新 エ ノーリフティングケア・システムの構築

リフト、スライディングボード、スライディングシート等の福祉用具を適材適所で活用することで、できる限り抱え上げないケアを目指し、職員の慢性的な腰痛予防・改善、ご利用者への安心・安全な介護、さらには介助労力の省力化を進めます。

【目標】 介護職員の有腰痛者率を半減

(4) 収入財源の確保

新 ア 新規申込者及び稼働率の確保

- 特養の新規入居申込者の減少傾向に歯止めをかけ、申込者の増加に向けた効果的な営業努力策を運営会議で立案し、職種間連携で積極的に展開します。
- 入院による特養の稼働率低下を抑えるため、ご入居者に対する効果的な健康維持対策を進めるとともに、入所手続きの期間短縮に向け課題の分析と対応を徹底し、空床期間の短縮に努力します。
- デイサービスの利用者の安定確保を図るため、いぶき苑デイサービスの特徴と魅力を明確にし、関係機関と地域に発信し、信頼を獲得してまいります。

- 【目標】**
- 新規入居申込者数の増（対前年度比較）
 - 稼働率、利用率95%以上の維持

イ 介護報酬以外の収入財源の確保

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るほか、地域のニーズを把握し、介護保険外事業の開拓・展開への可能性を探求するなど、多様な収入財源の確保を目指します。

新 (5) 事業所別経営体制による収入、費用の管理

各事業所の管理責任者を明確にし、新たに設置する運営会議において、事業所別収支状況を情報共有し、各管理者の責任で常時、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。

特に、全国平均値より高率となっている事務費について、徹底したコスト削減を図るとともに、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。

- 【目標】** 事務費率を全国水準以下

新 (6) 働き方改革を踏まえた時間外労働の縮減

- 各事業所、職種別に数値目標と具体的方策を掲げ、職員意識の転換、ムリ・ムダ・ムラの徹底排除を進め、業務の省力化を図り、生産性の向上に繋がります。

【目標】 年間の時間外労働時間の半減

- 委員会、会議、カンファレンス等の効率化、合理化を進め、職員の時間的負担を軽減します。

新（7）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。

この指針を受け、各事業所、各職種、さらに介護現場は各ユニット単位での行動指針を策定します。

4 危機管理体制の確立

改（1）強靱な危機管理機能の拡充

法人本部のリスク管理部門に、災害、感染症等のクライシス・マネジメントを統合し、地震・水害・火災等を想定した訓練の実施、災害用備蓄管理とともに、今般の新型コロナウイルスなど感染症、食中毒や防犯対策を含めた、総合的な危機管理を進めます。

また、新型コロナウイルスの体験をもとに、職員への配慮や必要な備品の備蓄も含んだ感染症対策BCPを策定します。

さらに、災害時に活用できる自家発電設備の整備を進めます。

【目標】 備蓄の確保

- 地震・水害等災害対策用食品：ご入居者・職員の1週間分
- 感染症対策用物品：3か月分

（2）ご利用者、ご家族の信託に応えるリスクマネジメントの確立

重大事故、クレームに至る前の軽微な不適合事項、ひやりはっと等に着目し、データ分析により、各現場における問題点を把握し、情報共有、研修等繰り返し、安心安全な職場づくりを目指します。

また、事故、クレームの発生時には、漏れなく迅速に報告・対策が図れるシステムを常に検証し、職員へのリスク管理意識も徹底し、ご利用者、ご家族さらには地域への信託に応えてまいります。

【目標】・事故発生件数の半減

- 誤薬・配食ミスによる事故0

5 地域介護ニーズへの対応

改(1) 認知症対応型デイサービスの利用要望への対応

昨年度開設した認知症対応型デイサービスはつらついぶきは、営業努力の成果もあり、他事業所の同種施設と比較して効率の利用率を誇っており、さらなる利用ニーズに応えていくため、早急に職員体制の拡充を図り、週6日の開業体制への移行を進めます。

【目標】 早期に週6日営業の開始

改(2) 居宅介護支援事業所の機能強化

垂井町内における居宅介護支援事業所の機能低下に伴い、垂井町地域包括支援センターからいぶき苑居宅事業所への新規委託が増加している現状を踏まえ、新規に介護支援専門員資格保有職員を雇用し、地域における在宅介護の需要に対応してまいります。

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 いぶき苑の誇りといえるユニットケア体制の確立（いぶき苑別館）

- ・ ご利用者の暮らしの継続を支える個別ケア意識の徹底、24時間シートの完全活用、生活に潤いを感じてもらおうしつらえの充実など、現状の職員体制を踏まえた、いぶき苑スタイルのユニットケアを実現します。

ユニットケアの質の向上を図るため、別館リーダー会の場を活用し協議と情報共有を進めます。

- ・ 10時間勤務体制や断続勤務制度など、各ユニット職員の勤務条件に適合する勤務体制を取り入れ、ユニットケアの質を確保します。

イ 伝統に育まれた品と温かみを感じさせるケアの確立（いぶき苑本館）

- ・ 24時間シートの完全活用に基づく個別ケアの充実を進め、ご入居者の生活状態を把握し、積極的に機能訓練や排せつ状態の改善などを取り入れることで、機能の維持向上を図ります。

- ・ 多様な業種の雇用職員の活用で、清潔で安心・安全な生活環境の保持を徹底します。

- ・ リーダー会を活用し、ほのぼのいぶきと情報を共有し、いぶき苑ならではの従来型特養のブランド化を進めます。

ウ 地域密着型にふさわしいケアの確立（ほのぼのいぶき）

- ・ 地域団体・活動主体に働きかけを行い、地域の行事やふれあいサロン等への参加を進め、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努めます。
- ・ 設置した畑や花壇を活用し、ご入居者とご家族との憩いの空間を演出してまいります。
- ・ 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外部の意見を伺いながら、地域密着型特養のより良いあり方を探求してまいります。

（２）自立支援に向けた心身機能の維持、向上

ア 重度化防止の推進

- ・ 機能訓練指導員の指導の下、個別機能訓練計画に基づく介護を実施し、リハビリテーションによる訓練成果を個人別に見える化し、効果を検証し、内外にアピールしてまいります。

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、栄養マネジメント計画の実施、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。

なお、本加算は入居時からの加算であることを認識し、加算を確実に取得できる体制を確立する

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。

(3) 「夢の実現」を目指す介護の定着

職員一人ひとりが、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、ご利用者それぞれの抱く思い、夢、希望を、家族、地域との交わりの中で実施し、ご利用者、職員双方が達成感と新たな夢に挑戦するモチベーションにつながる「夢の実現」事業は、行政や地域からも注目されており、法人理念を体現するいぶき苑のブランドとして定着を図ります。

「夢の実現」に当っては、夢の目的達成に向け、必要に応じた手段として学習療法や機能訓練など多職種が連携し、体系的に進める必要があり、介護部のリーダー会で定期的に、ご入居者の夢の掘り起こし状況を情報共有するとともに、必要に応じて、多職種連携委員会で支援体制を調整し進めます。

なお、夢の掘り起こし手段として、ケアカンファレンスの際にご入居者の夢をご家族、職員が情報を共有し、ケアプランに明記します。

また、各ユニット単位の実施結果発表会を実施し、優れた事例は、外部に発信してまいります。

【目標】 外部への発表機会を設定（設立40周年記念プレ事業）

(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、今年度いぶき苑本館を受審します。

2 快適な日常生活の拡充

(1) 介護ロボット等を活用した、ノーリフティングケアの推進

ご入居者の精神状況、身体状況に合わせて介護ロボット等を活用したノーリフティングケアを推進し、ご入居者の自立支援を促します。

(2) 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。

(3) 余暇活動の充実

- ・ リハビリ広場やカラオケ DAM を積極的に活用し、ボランティアの協力も得ながら、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。

(4) 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に関催し、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。

(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、総務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。

また、家族の会による主体的な活動が推進できるよう支援していきます。

新 (7) 介護保険外サービスへの取り組み

生活の質の向上を図るため介護保険サービスと介護保険外サービスの開拓、展開への可能性を追求します。

3 認知症ケアの充実

新 (1) 認知症対応型デイサービスの利用要望への対応

昨年度開設した認知症対応型デイサービスはつらついぶきは、他事業所の同種施設と比較して高い利用率を誇っており、今後は週6日の開業体制への移行を進め、地域のニーズに答えていきます。

(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た「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、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、その効果を検証して「いぶき苑ブランド」の一つとして「見える化」を進めます。また、全国シンポジウムにおいて実践成果を報告します

新 (3) 認知症ケア体制の強化

認知症の専門性を高めるために、シニアサポーター以上の全職員には、認知症介護実践者研修の受講、リーダーには認知症介護実践リーダー研修の受講を目指します。

また、認知症介護実践リーダー研修の修了者には、さらに高度な認知症

ケア技術を習得するため、認知症介護実践指導者の受講を進め、認知症ケア体制の一層の強化を図ります。

【目標】職員全員が認知症サポーター研修を受講

(サポーターの証であるオレンジリングを所持)

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 看取り介護指針等の整備

看取り指針やマニュアル、カンファレンス方法の見直し、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等による看取りケアの充実

職員研修等を行い、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。

新 ウ ACP（アドバンスケアプランニング）の手法の活用

多職種、他機関と連携し、ACPの手法に基づいたケアの実現に取り組みます。

※ アドバンス・ケア・プランニング（Advance Care Planning：ACP）本人と家族が医療者や介護提供者などと一緒に、現在の病気だけでなく、意思決定能力が低下する場合に備えて、あらかじめ、終末期を含めた今後の医療や介護について話し合うこと。

意思決定が出来なくなったときに備えて、本人に代わって意思決定をする人を決めておくプロセス。

(2) 家族への働きかけ

看取り期におけるご入居者・ご家族の不安や悲しみに寄り添い、ご家族がどうしたいのか、どういう思いをされているのかをカンファレンスだけでなく、ご来苑時など常に聞き取りを行い、ご家族の不安を受け止め、継続的に援助します。

5 安心安全な施設づくり

(1) 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) 報告システムを常に検証し、リスクマネジメントシステムを確立します

【目標】・事故発生件数の半減

・誤薬・配食ミスによる事故0

(2) 災害対策の徹底

社会福祉法人白寿会事業継続計画（BCP）を活用した防災計画に沿って、地域の方の協力を得ながら防災訓練を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。なお、策定済みのBCPにデイサービスの取り組みを追加します。

備蓄品については備蓄場所を明確にし、ご入居者及び職員が一週間維持できる分量を確保します。

なお、福祉避難所の運営及び必要な資材の備蓄については、垂井町と協議し適切に対処します。

(2) 身体拘束、虐待防止の適正化の推進

ア 身体拘束の防止

身体拘束防止委員会を3か月に1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。

イ 虐待の防止

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。

(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。

改（６）感染症予防の推進

ア ３か月に１回の定期的及び臨時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

イ 新型感染症の対策に関して、国や自治体の防止策を確実に実施するとともに、ご入居者の生活維持のための対策を迅速に進めます。

ウ 感染症対策に対するBCPを策定し、備品の確保を図ります

（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、問題解決委員会にて要望等の抽出を行い、苦情に関する解決方法は、内部に設置する苦情解決委員会で対応します。さらに、事案に応じ外部委員も加えて構成された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）デイサービスほかほかいぶきの活動

ア 経営継続

現在のデイサービスほかほかいぶきは、地域の需要に應えるため、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。

- 新** ウ 機能の維持・改善
- ・機能訓練指導員による個別機能訓練を実施し、身体機能の維持向上を図ります。
 - ・学習療法を実施し、認知機能の維持・改善に努めます。
- 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 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)行います。
- さらに、法人BCP(改訂版)に基づく地震対応訓練も実施します。

新 コ 介護保険外サービスへの取り組み

地域のニーズを把握し、要介護者の生活の質の向上、同居家族の負担を軽減するため、介護保険サービスと介護保険外サービスの混合介護の開拓、展開への可能性を追求します。

(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

機能訓練器具等の設備の充実を図り、機能訓練を実施。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。

キ 広報活動

- 月 1 回、広報誌「はつらつだより」の見直しを行い、ご利用者家族、居宅介護支援事業所等へ配布し、積極的な情報発信をします。
- ブログ更新スキル保有者の増員を行い、法人ホームページのブログを毎日更新します。

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 回いぶき苑の訓練と合わせて行います。

さらに、法人 BCP（改訂版）に基づく地震対応訓練も実施します。

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、業務用車両を確保します。

コ 認知症ケアの充実

認知症高齢者の方々、またはそのご家族が安心してご利用していただけるよう気づきや認知症ケアに関する知識と技術を研磨します。

サ 介護保険外サービスへの取り組み

地域のニーズを把握し、要介護者の生活の質の向上、同居家族の負担を軽減するため、介護保険サービスと介護保険外サービスの混合介護の開拓、展開への可能性を追求します。

(3) 短期入所生活介護（ショートステイ）の運用

ア ほぼほぼ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。

新 (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、現在進めている3事業（「認知症カフェ」・「おもちゃ図書館」・「脳の健康教室」）の進捗状況の確認とともに、地域のニーズに応じた新規事業について開発に努めます。

なお、昨年垂井町の提案型共同事業に採用された「おもちゃ図書館」・「脳の健康教室」については今年度も応募し、進めてまいります。

改 (2) おもちゃ図書館の開催

「おもちゃ図書館」を開催し、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、法人のご入居者をはじめ地域の高齢者も含めた多世代間の交流場所を目指していきます。

運営に関しては、職員のみでなく、ボランティア（学生ボランティアも含む）の活動場所の一つとして確立するとともに、地域での開催も目指します。

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、併せて老施協が行っているDWATにも登録し、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。

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。

改 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。

岐阜県社会福祉協議会が行っている即ボラの冊子に掲載し、新規ボランティアを募り活動回数の増加に努めます。

地域のこども園、小中高校と連携し活動してもらえるよう努めます。

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な体制を構築します。

(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。

改 ア 脳と体の健康教室の開催

「脳の健康教室」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。

昨年実施した体の健康も踏まえた「脳と体の健康教室」として進めます。

その他、法人が経営するデイサービスや各地域のまちづくりセンターでの実践も視野に入れて検討実施に取り組みます。

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

認知症の方を介護している方や認知症に関心のある方が、お茶を飲みながらコミュニケーションを図れる通いの場所の一つとして垂井町と協力して認知症カフェを展開していきます。

また、カフェでは、利用者からの認知症に関する相談等に対応するとともに、講演会等を開催し、安心できる地域づくりの一役になれるよう進めます。

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、町の要請により地域の方が参加する講座で講師を務め、認知症サポーターの資格取得に協力することにより、地域での認知症に対する活動が行われるよう支援します。

(2) 福祉活動への参加支援

従来から開催している年1回の「ボランティアの集い」において、福祉ボランティアの活動をするため必要な技術や心構え等、必要とする内容を習得してもらえる機会を設けます。

(3) 出前講座の開設

すべての職員が講師ができるよう、基本的な資料を作成するとともに、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。

出前講座に関する広報活動についても、地域に向け行っていきます。

(4) 福祉教育への貢献

地域の小中高学校の生徒やその父兄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・職場体験の協力・学校における福祉教育の指導説明及び見学会の開催等を行い、将来の福祉の担い手作りに貢献します。

また、昨年度に引き続き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、実習場所として受けいれもします。

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

認知症カフェを引き続き垂井町から受託するとともに、「脳の健康教室」

及び「おもちゃ図書館」を引き続き提案型共同事業に応募するなど行政との連携を深めてまいります。

(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 施設の地域開放

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調整を図りながら進めていきます。

イ 地域行事への積極参画・協力・共催

自治組織や他法人等と協力体制を確立し、地域のための行事を企画運営できるよう進めます。

ウ 施設行事等を介して地域における世代間交流の促進

一昨年度初めて開催した「ボン・マルシェ」をはじめとして、夏祭りなどの行事を通して、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。

エ 認知症講座の開催

認知症講座の一つとして「ケアニン」の上映に引き継ぎ、地域における認知症予防のための講座を開講し、地域のニーズに応えていきます。

オ 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。地域へは、見学会についての広報活動も行います。

カ 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、行政の方向性を見ながら実現を目指します。

ク 地域環境改善活動の実施

職員の意見を募りながら、地域の環境活動について検討し実施していきます。

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や、高齢者簡単クッキング教室を開催していきます。

新 サ 在宅のニーズに対する施設計画の構想確立

今後、地域からのニーズに対応できる居宅サービスのあり方を検討しながら、「第8期垂井町福祉計画」に織り込んでもらえるよう申請し、施設に関する構想を確立します。

改 (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は町内最大の事業所となりました。要支援者・要介護者の在宅における生活が維持できるよう介護サービスに繋げながら、利用者数の拡大と併設する在宅介護支援センターの強化を図り、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とりながら相談窓口の機能を発揮していきます。

- 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。
- 居宅支援サービス利用者の増大に合わせ、介護支援専門員の増員も図ります。

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

(1) 人材の確保

改 ア 外国人技能実習生の受入れ・育成

昨年度に受け入れた外国人技能実習生 2 名については、「外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律」に基づき、技能実習指導体制（実習責任者・実習指導員・生活指導員・プリセプター）を整え、技能実習の適正な実施により当法人の介護職員として育成を図ります。

また、技能実習の進捗状況を見極めた上、新たに 3 名の技能実習生を受け入れる他、技能実習生の就労状況や介護人材確保の状況を見極めつつ、近隣の専門学校で養成する外国人留学生や昨年度から新たに導入された特定技能「介護」での受け入れについても比較検討を進めます。

新 イ 障害者雇用

障害のある人が、その能力や適性に応じて働くことができる場所を提供することにより、地域で自立した生活を送ることができるような社会の実現を支援していきます。

そのため、高等特別支援学校等の生徒の職場実習を積極的に受け入れます。

ウ 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ます。

(2) 人材確保に向けた環境整備

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。

- ・子育て世代 日中短時間の入浴介助へ
- ・中高年齢者・未経験者 身体介護を伴わない介護アシスタント

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。

ウ 実習生受け入れ体制の整備

- 実習生の宿泊設備を活用し、広く受入実習生を受けいれます。
- 介護実習指導者講習及び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れ、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

介護を目指す学生などのニーズを捉え、アルバイトやボランティアとして受入を行うことにより人材確保につなげていきます。

カ 介護人材育成事業者認定制度

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要件の維持及び向上に努めます。

(認定経緯：2016年：G3、2017年：G2、2019年：G1)

キ 職員紹介制度の活用

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。

【目標】 年間5名の採用

(3) 定着につながる職員の育成

改 ア 総合的な人事運営体制の確立

2019年度に構築した人事管理体制をブラッシュアップし、庶務・経理管財のほか人材確保を担っていた総務部と人材育成・定着、ワークライフバランス

を担っていた人事部を統合し、新たな「総務部」とした上で、人事担当、庶務・経理担当、管財担当の三担当制を敷き、人事担当において、人材の確保・育成・定着及びワークライフバランスに至るまでの総合的な人事運営を進めていきます。

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。

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。

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。

カ キャリア段位取得者の活躍を後押し

キャリア段位資格取得者の知識と技能を活かすことができる体制を整備し、その職務遂行を通じて、後輩職員の働きがいにつながるとともに、介護技術の向上を進めます。

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

(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

正職員と非正規職員の業務・責任の度合いによる、雇用条件設定を明確にし、説明責任を果たします。

イ 正規職員の多様な働き方の推進

ワークライフバランスによる多様な働き方ができるような制度の見直しを進めます。

ウ 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。

エ 処遇改善手当

2019年度改正の国の施策に沿った処遇改善を継続します。

(2) モチベーション保持につながる方策

ア 若手職員の育成

キャリア段位制度レベル認定者を活用し、若手職員が新採職員のロールモデルとなれるよう技術指導を行い、若手職員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。

【目標】 毎月の提案件数3件以上

ウ 委員会による活動の活性化

従来の委員会体制をブラッシュアップし、リーダー層の一層の経営参画とともに、委員会活動の活性化を図ります。

また、委員会活動の実績評価を行うとともに、活動報告会を実施し、次年度の活動へつなげます。

エ 法人ブランド戦略の推進

法人の戦略による「いぶき苑ブランド」の形成・見える化に貢献した職員、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

(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」に掲げた「労働時間の適正な管理」・「年次有給休暇の取得励行」・「男性の育児休暇取得支援」などの取り組みを着実に履行します。

新 (2) 新たな勤務シフトの導入

いぶき苑別館の勤務シフトに「10時間勤務」を導入し、人材確保が困難な状況下における勤務体制確保と生産性向上に加え、休日の増加による職員のライフスタイルの満足度向上につなげていきます。

(3) 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、施策を分かりやすくまとめたポケットブックを、新採職員を含む全職員に周知を図ることにより、ワークライフバランスの向上を促進します。

(4) 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の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。また、これらの窓口の設置をポケットブック等により職員へ周知します。

(5) 業務の省力化に向けての取組み

ア 情報共有の見直し、強化（端末の更新・増設・新設）

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、多言語アプリの導入による効果の検証を行います。

ご家族との通信手段として、メールによる情報の相互交換ができるように整備を図ります。

改 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、不要不急業務の排除を断行します。
- ・ 従来の業務慣行を見直し、生産性の高い仕事ができるように改善を図ります。

(6) 身体的、精神的負担の軽減

新 ア ノーリフティングケア・システムの構築

介護ロボットはじめとする、様々な福祉用具を導入・活用し、ご利用者の介助等の身体的精神的負担軽減を図りつつ、介護者の腰痛予防・改善を図ります。

- イ 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。
 - ・ 見守りセンサーの適材運用を図り、効率的な配置計画のもと増設を検討します。
- 改 2019年度開発・導入の「育護 NAVI」シフト作成支援、勤怠管理支援システムの正式稼働に現場職員の事務作業と、勤怠・給与事務の軽減を図ります。

（7）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。

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

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。

【目標】 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。

【目標】 リフレッシュ休暇の全職員完全取得

ウ アンバーサリー休暇制度

職員の誕生月に休暇が確実に取得できる環境整備を行い、記念日を有意義に過ごし、明日への活力を養ってまいります。

【目標】 アンバーサリー休暇の全職員完全取得

(2) 仕事と育児・介護が両立できる支援

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。

また、「ユースエール認定事業者」の認定要件を目標とし、若者の採用・育成に積極的に取り組むとともに、適正な雇用管理を目指すとともに、「くるみんマーク」の取得要件を目標として、子育てサポート体制を構築します。

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、職員の働きがいづくりを応援します。