

(2018年4月15日)

社会福祉法人白寿会中期（5ヶ年）経営計画【修正版】

<法人理念>

ともに暮らし、ともに喜び
ともに支え、ともに生き
ともに高め、ともに歩む

<基本方針>

1. ご利用者がその人らしく過ごせるよう心に寄り添い、喜びを分かち合います
1. 地域と力を合わせ、住みよいまちづくりに貢献します
1. 職員が互いに高め合い、いきいきと働ける職場をつくります

<計画期間>

2016年度から2020年度

2018年3月修正（2018年度から2020年度）

中期事業計画(3ヶ年)

2018年度～2020年度

I 将来を展望した法人経営の推進

1 介護保険制度改正への対応

(1) 地域共生社会へのアプローチ(2018～2020) <<地域支援室>>

高齢者・障害者・子どもなど全ての人々が、1人ひとりの暮らしと生きがいを、ともに創り、高め合う「地域共生社会」の概念に従い、新たな介護保険制度では、高齢者と障がい者が同一の事業所でサービスを受けやすくするため、新たに共生型サービスが位置付けられることとなりました。

この考えに添い、当法人として、今後、高齢者以外の福祉サービスへの対応の可能性の研究を進めます。

具体的なアプローチ策として、昨年度導入した「おもちゃ図書館」をいぶき苑に開設し、子どもと高齢者(ご利用者)との共生を試みます。

(2) ご利用者の自立支援に向けた取り組みの推進(2018～2020)

<<介護支援室>>

ご利用者の生活機能の回復に向けて、積極的に取り組みます。

とりわけ、2018年度の介護報酬改正で加算対象となる、特養における機能訓練指導員や外部リハビリ専門職との連携等による機能訓練の強化、排泄支援、褥瘡改善・予防、口腔衛生管理、栄養マネジメント、低栄養リスク改善、また、デイサービスにおける、生活機能向上連携等について積極的に対応します。

2 法人経営体質の強化

(1) 経営力の強化に合わせた職員体制の整備

ア 事業推進に必要な有資格者の積極的確保(2018～2020)

<<経営会議・リクルート委員会>>

福祉環境の将来を展望し、地域の福祉ニーズを捉えつつ、法人の経営基盤の強化を柔軟に進めるため、経営効果とのバランスを図りつつ、介護職員、看護職員、機能訓練指導員、生活相談員等、事業推進に必要な資格を有する専門性の高い人材を積極的に確保します。

新 イ 外国人技能実習生の受け入れ（2018～2020）

《外国人材雇用委員会》

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。

数値目標	実習生受け入れ人数（人）				
2018	2	2019	4	2020	6

新 ウ 休日専門パートタイマー職員、入浴介助専門パートタイマー職員の雇用の推進（2018～2020）《リクルート委員会・介護支援室》

休日専門パート職員や入浴介助専門パート職員の雇用の推進し、正職員とパートタイマー職員の役割区分の明確化を図ります。

（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 介護ソフトの刷新等による業務効率化の推進（2018～2019）

《ICT・ロボット管理委員会》

介護職員の負担軽減を行う観点から、日々のサービス提供に係る記録等のICTの活用による事務の効率化を図り、生産性の向上を推進するため、最新介護ソフトやインカムの導入を推進します。

イ 見守りロボットの積極的な導入（2018～2020）

《ICT・ロボット管理委員会》

見守りセンサーロボットを積極的に導入し、職員、ご利用者双方の負担軽減と介護業務の効率化に努めます。

数値目標	見守りセンサー導入台数（台）						
2017	9	2018	14	2019	19	2020	24

（3）ICTの活用による公正な人事評価と人材育成の推進

新 ア 人事評価ソフトの活用（2018）《副施設長》

新たに人事評価ソフトを導入し、公正な人事評価を実現し、効果的な人材育成を推進します。

イ 委員会活動の定着（2018～2020）《総合企画部・企画室》

通常業務の人事評価と委員会活動の人事評価を、一体的にライン長が行うことにより、委員会活動が本務であるとの意識改革につなげます。また、委員会相互の横の連携を強化し有機的連携をとることで、委員会

活動の定着・活性化を目指します。

新 ウ 研修プログラムのシステム化（2018～2020）《職員育成室》
キャリアに応じた研修プログラムをシステム化し、キャリアパスにおける研修の意義を見える化することで、職員の研修への動機づけを明確にし、適切な人材育成につなげます。

新 エ 政府が検討している処遇改善加算への対応（2018～2020）
《事務室》
2019年度に政府が導入を検討している新たな処遇改善加算について動向を注視し、対象者の把握、処遇改善額の適正な支給のあり方を検討し、職員の定着につなげます。

新 オ 介護福祉士のキャリアアップに合わせた手当制度の推進（2018～2020）《介護部長》
キャリア段位制度などを根拠に、個々のスキルのレベルに合わせた手当の支給について導入を進めます。

（4）行政の認定制度を活用した人材育成、ワークライフバランスの推進（2018～2020）

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（2018）
《職員育成室》
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の最高位であるグレード1の取得を目指します。

イ ワークライフバランスの推進《WLB向上委員会》
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、仕事と家庭の両立支援の取り組みのレベルアップを図るため、優良な取り組みや他社の模範となると独自の取り組みを実施する企業に与えられる岐阜県ワーク・ライフ・バランス推進エクセレント企業認定のレベルを維持します。

（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（2018～2020）《副施設長・企画室》

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。

数値目標	補助金・助成金 合計額 (万円)						
2017	1000	2018	1000	2019	1000	2020	1000

(6) コスト意識の徹底 (2018~2020) <<事務室>>

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。

数値目標	対2017年度対比	事務費・事業費削減率 (%)				
2018	3	2019	4	2020	5	

(7) 事業の透明性の確保 (2016~2020) <<事務室>>

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 (2016~2020) <<事務室>>

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) 事業継続計画 (BCP) の拡充と訓練の充実化 (2016~2020)

<<BCP 推進委員会>>

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。

3 将来を捉えた計画的経営の推進

(1) 中・長期計画の進行管理 (2018~2020) <<企画室・事務室>>

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)に基づき、着実に事業を遂行します。また、2018年度に新たに策定した8ヶ年資金計画(2019~2026)に基づき、計画的に職員確保、資金調達及び施設整備を進めます。

(2) いびき苑本館の大規模改修の実施

新 ア 建物の老朽化に伴う大規模改修の実施 (2018) <<事務室>>

設備等の老朽化に伴い、空調設備、照明設備等の大規模改修を実施します。

- 新 イ 多床室の障壁の設置（2018）《事務室》
多床室でのプライバシー保護のため、障壁を設置します。
- 新 ウ 実習生用宿泊場所と夜勤者の休憩場所の確保（2018）《事務室》
遠方の実習生の受け入れを可能にするため、宿泊場所を設けます。また、夜勤帯における夜勤者の適切な休憩場所を確保します。
- 新 エ 会議室の確保（2018）《事務室》
C棟のデイサービス活用に伴う会議室不足を補うため、B棟に会議室を設置します。
- 新 オ 機械室の改修と備蓄倉庫としての活用（2018）《事務室》
空調設備の改修のため機械室内のボイラーを撤去するため、その後、災害用の備蓄倉庫として活用できるよう検討します。
- 新 カ 霊安室の改修（2018）《事務室》
霊安室の内装を刷新し、集会所としての活用を検討します。

（3）在宅サービス事業所の拡充

- 新 ア 認知症対応型通所介護事業所の開設（2018～2019）
《認知症対応型デイサービス検討委員会》
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。
- 新 イ 居宅介護支援事業所の特定事業所化（2018）
《居宅介護支援事業所》
居宅介護支援事業所を特定事業所化し、経営の強化を図ります。

数値目標	利用者件数（人）						
2017	60	2018	80	2019	90	2020	100

- ウ 次期介護保険計画における新たな在宅サービス施設の検討（2019～2020）《経営会議》

次期介護保険計画に合わせ、ショートステイやデイサービスなど、新たな在宅サービス施設の開設を検討します。

また、新たな在宅サービス施設が開設するまで、当面はデイサービスぽかぽかいぶきの事業を継続します。

(4) 創立 40 周年記念事業の実施 (2019~2020) 《経営会議》

2021 年に創立 40 周年を迎えるにあたり、記念事業の検討を行います。

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（2018～2020）

《ユニットケア推進P》

- ・ 研修参加や先進施設視察等により、ユニットケアの在り方を追求し見直しを図ります。
- ・ ユニットリーダー研修実施施設への参入を進めます。

数値目標	稼働率（％）						
2017	96	2018	97	2019	98	2020	98

イ 従来型特養のケアの質の向上（2018～2020）

《従来型施設ケア推進委員会》

- ・ 24時間シートを活用し、個別ケアの充実を図ります。
- ・ 先進施設を参考に、従来型特養の在り方を追求し改善を進めます。
- 新**・ A棟を2グループから3グループに分けてケアを行う事で、よりご利用者と身近に過ごすことが出来るよう体制を作ります。

数値目標	稼働率（％）						
2017	97	2018	98	2019	98	2020	98

ウ 地域密着型特養ケアの確立（2018～2020）

《従来型施設ケア推進委員会》

- ・ 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。
- 新**・ 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。

数値目標	稼働率（％）						
2017	95	2018	96	2019	97	2020	98

(2) 自立支援、心身機能の維持、向上

ア 重度化防止の推進（2018～2020）《リハビリ委員会》

- ・ 理学療法士、作業療法士等による機能訓練体制を整備し、個別機能訓練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。

- 新 ・ 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。

数値目標	個別機能訓練加算（人）						
2017	別館 21	2018	本館 60	2019	別館 80	2020	ほの 19
数値目標	生活機能向上連携加算（人）						
2017		2018	別館 80	2019	ほの 19	2020	

イ 経口移行・経口維持システムの強化（2018～2020）

《栄養管理室》

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。

数値目標	経口維持加算（人）				
2018	20	2019	30	2020	40

新 ウ 低栄養リスク改善加算の取得（2018～2020）《栄養管理室》

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

新 エ 排泄にかかる要介護状態の軽減（2018～2020）

《介護サービス向上委員会》

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

数値目標	排泄支援加算（人）				
2018	30	2019	45	2020	60

オ 介護職員による痰吸引実施体制の整備（2018～2020）

《介護支援室》

継続的に介護職員による痰吸引研修に参加し、介護職員による胃瘻介助・痰吸引実施の体制を整えます。

数値目標	認定特定行為業務従事者数（人）
------	-----------------

2017	43	2018	53	2019	63	2020	73
------	----	------	----	------	----	------	----

新 カ 褥瘡発生を予防と改善（2018～2020）《褥瘡予防委員会》
 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。それにも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（2018～2020）《口腔ケア委員会》
 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）ご利用者の思いを実現するケアの推進（2018～2020）

《介護支援室》

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、生きる目標を把握してケアプランに組み入れ、思いが実現できるよう多職種が連携して支援します

数値目標	ご利用者の思い推進（人）				
2018	24	2019	48	2020	72

（4）客観的チェックに基づくサービスの質の維持向上（2018～2020）

《経営評価委員会》

2017年度にいぶき苑別館を対象に受審した、介護サービス第三者評価の結果をふまえ、改善計画を明確にし実践をすることで、組織全体の質の向上につなげます。

なお、第三者評価については、2018年度にほのぼのいぶき、また、2019年度に本館を順次受審し、3年周期での受審のローテーションを確立します。

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（2018～2020）《多職種ケア連携委員会》

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、継続的に体制を整備します。

（2）余暇活動の充実（2018～2020）《余暇活動推進委員会》

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、また、2017年度に整備したりハビリ広場やカラオケ DAM を積極的に活用し、各ユニットや施設全体の余暇活動の充実を図ります。

(3) 食事提供の充実

新 ア 職員による献立の作成 (2018~2020) <<栄養管理室>>

従前、委託業者が担っていた献立作成を、職員自らが担うことで、主体性をもってご利用者の要望、クレームに積極的、速やかに対応します。

また、楽しみの食事(ハシの日の食事)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 (2018~2020) <<栄養管理室>>

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。

新 ウ 介護食の改善 (2018~2020) <<栄養管理室>>

介護食を必要とす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。

(4) 身体拘束等の適正化の推進 (2018~2020)

<<身体拘束防止委員会>>

本館、別館において委員会を設置して定期的を開催し、身体拘束等の適正化のための指針の整備や、対策を検討し、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、運営推進委員会の中で実施します。

数値目標	身体拘束 (件)						
2017	0	2018	0	2019	0	2020	0

新 (5) CS (customer satisfaction) 改善の推進: (2018~2020)

<<CS室・接遇向上委員会>>

おもてなしの心でご利用者の穏やかな生活を維持するため、専任の職員を配置し、CS改善の推進を図ります

3 認知症ケアの充実

(1) 実践的な学習療法実施体制の確立 (2018~2020)

《学習療法推進委員会》

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。

(2) 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 (2018～2020) 《介護支援室》

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、認知症ケア体制を強化・拡充します。

数値目標	認知症介護実践指導者 (人)				
2018	1	2019	2	2020	3

(3) 認知症ケア専門士の配置 (2018～2020) 《介護支援室》

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の確立を進めます。

数値目標	認知症ケア専門士 (人)						
2017	1	2018	2	2019	3	2020	4

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 (2018) 《ターミナルケア推進委員会》

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 (2018～2020)

《ターミナルケア推進委員会》

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配置します。

数値目標	グリーフケアアドバイザー						
2017	1	2018	2	2019	3	2020	4

ウ 職員研修による看取りケアの向上 (2018～2020)

《ターミナルケア推進委員会》

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。

数値目標	看取りケア研修				
2018	年2回	2019	年2回	2020	年2回

(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（2018～2020）

《ターミナルケア推進委員会》

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。

新 イ ご利用者、ご家族との意見交換会の実施（2018～2020）

《ターミナルケア推進委員会》

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

(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（2018～2020）

《事故等防止委員会》

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）リスクマネジメントシステムを構築します。

数値目標	保険者への事故報告件数（件）						
2017	7	2018	6	2019	5	2020	4

イ 事故を起こさない服薬体制の確立（2018）《事故等防止委員会》

誤薬による事故の防止を徹底するため、先進実践事例を参考にご利用者の写真と処方箋を服薬現場で確認できるシステムを確立します。

数値目標	服薬関連事故件数（件）						
2017	65	2018	30	2019	15	2020	0

新 ウ リスクマネージャーの配置（2018）《事故等防止委員会》

リスクマネージャーの資格取得者を配置し、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。

数値目標	配置人数（人）				
2018	1	2019	2	2020	3

(2) 虐待防止の推進(2018~2020) <<事故等防止委員会>>

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。

新 (3) 緊急時の対応(2018~2020) <<医務室>>

入所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確保します

新 (4) 夜間の医療体制の整備(2018~2020) <<医務室・介護支援室>>

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 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継続(2018~2020)

<<デイサービスほかほか>>

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。

数値目標	稼働率 (%)						
2017	98	2018	98	2019	98	2020	98

(2) 認知症対応型デイサービスの開設(2018~2019)

新 ア 認知症対応型デイサービスの開設

<<認知症対応型デイサービス検討委員会>>

地域の認知症ケアへの需要に対応するため、本館の一部を改修して認知症対応型デイサービスを開設し、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。

数値目標	稼働率 (%)				
2018	75	2019	85	2020	95

新 イ 業務用車両の確保<<認知症対応型デイサービス検討委員会>>

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。

(3) 短期入所生活介護（ショートステイ）の運用（2018）

《生活相談室》

新 ア ほのぼのいぶきの特養未供用の1室を、新たに併設型短期入所生活介護施設として活用します。

数値目標	併設型短期入所生活介護稼働率（％）				
2018	70	2019	85	2020	95

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。

数値目標	空床利用短期入所生活介護稼働率（％）						
2017	3.3	2018	10	2019	20	2020	30

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(2018) ≪地域支援室≫

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、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。

数値目標	新規事業数(事業)				
2018	1	2019	2	2020	3

新(2) おもちゃ図書館の開設(2018~2020)

≪おもちゃ図書館推進委員会≫

「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。

数値目標	利用人数(人)				
2018	250	2019	350	2020	500

(3) 災害要支援者への対応体制の推進(2018~2020)

≪BCP推進委員会≫

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、福祉避難所として機能できる体制を整え、災害発生時には介護が必要な方の受け入れを積極的に進めます。

数値目標	DCA T研修修了数(人)						
2017	12	2018	14	2019	16	2020	18

(4) 生活困窮者支援へのアプローチ(2018~2020) ≪地域支援室≫

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（2018～2020）《生活相談室》

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。

数値目標	ボランティア来苑数（人）						
2017	645	2018	700	2019	750	2020	800

新 イ 高齢者向け料理教室の開催（2018～2020）《栄養管理室》

簡単で栄養バランスの取れた高齢者対象の料理教室をデイサービスや地域で開催し、地域の高齢者が健康な生活を送れるよう支援していきます。

数値目標	開催回数（回）				
2018	1	2019	2	2020	4

(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ていきます。

ア 脳と体の健康教室の開催（2018～2020）

《脳の健康教室委員会》

「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継続して開きます。

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ていきます。

数値目標	受講者数（人）						
2017	9	2018	10	2019	15	2020	20

イ 介護予防出前講座の開催（2018～2020）《地域支援室》

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、チラシ等で要望を聞きながら高齢者の要望に対応するため地域へ出向き講演活動を進めます。

数値目標	活動数（回）						
2017	0	2018	2	2019	4	2020	6

(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（2018～2020）《認知症カフェ委員会》

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。

数値目標	来客者数 (人)						
2017	450	2018	500	2019	600	2020	700

イ 居宅支援事業所の特定事業所としての体制づくり

(2018~2020) <<居宅介護支援事業所>>

介護支援専門員を増員し、特定事業所として在宅の要介護者・要支援者が介護サービスをスムーズに利用できるよう体制を整えます。

数値目標	利用者数 (人)						
2017	60	2018	80	2019	90	2020	100

ウ 成年後見制度の積極的な活用(2018~2020) <<地域支援室>>

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い、事業者との橋渡しを進めるとともに将来的には単独法人化をめざします。

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<<地域支援室>>

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ていきます。

数値目標	キャラバンメイト受講修了者 (人)						
2017	8	2018	10	2019	12	2020	14

(2) 福祉活動への参加支援(2018~2020) <<地域支援室>>

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ていきます。

数値目標	ボランティア活動講座数 (回)						
2017	1	2018	1	2019	1	2020	1

(3) 出前講座の開設(2018~2020) <<地域支援室>>

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。

数値目標	開講数 (回)						
2017	1	2018	2	2019	4	2020	6

新(4) 福祉教育への貢献(2018~2020) <<地域支援室>>

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ショップや職場体験の協力及び学校に出向いての指導説明を行う等将来の福祉の担い手作りに協力します。

数値目標	指導のための出張人数						
2017	4	2018	5	2019	7	2020	8

4 地域の中の法人としての活動

(1) 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ていきます。

ア 在宅サービス施設の開設 <<認知症対応型デイサービス検討委員会>>

地域のニーズを把握し、要望に応えられるような施設づくりについて調査し検討を進めます。

イ 施設の積極的な地域開放(2018~2020) <<地域支援室>>

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び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ていきます。

数値目標	利用回数				
2018	80	2019	100	2020	120

ウ 地域行事への積極参画・協力・共催 <<地域支援室>>

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。

エ 地域住民と交流できる施設行事の実施(2018~2020)

<<地域支援室>>

盆踊りや施設ケア実践発表会等法人が開催する行事について広報活動を行い、自由に参加交流できる機会を創出します。3

数値目標	来苑者数（人）						
2017	200	2018	300	2019	350	2020	400

- オ ひな人形見学会の開催（2018～2020）《地域支援室》
 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毎年開催します。地域の保育園にも声掛けし、来苑の機会をつくります。

数値目標	来場者数（人）						
2017	80	2018	100	2019	150	2020	200

- カ コミュニティバス停留所の確保（2018～2020）
 《地域支援室》
 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図ります

- キ 職員の資格・特技を活用した地域活動《地域支援室》
 業務に関する資格の他、職員が有する資格を活用し、地域の方への講座を開講してまいります。

- ク 地域環境改善活動の実施（2018～2020）《地域支援室》
 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っていきます。

数値目標	活動回数（回）						
2017	1	2018	2	2019	3	2020	4

- 新 ケ 法人のブランド化のための商品開発（2018～2020）
 《在宅介護支援センター》
 地域の特産物を活用した商品（菓子等）を開発し、いぶき苑のブランド化に貢献します。

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) 人材確保に向けた環境整備

ア 効果的な広報宣伝活動の実施（2018）《リクルート委員会》

就職活動情報サイト（リクナビ、マイナビ等）の活用や、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。

イ 実習生受け入れ体制の整備（2018～2020）《介護支援室》

- 本館改修工事計画に、遠隔地よりの実習生を受け入れるための宿泊機能を盛り込みます。
- 介護実習指導者講習を受講した職員を活用し、実習者に寄り添った細やかな実習指導を行います。

ウ インターンシップの受入（2018～2020）《介護支援室》

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。

エ 学生アルバイト等の受入（2018～2020）《介護支援室》

人材確保を主目的として学生アルバイト、ボランティア等の受入体制を整備します。

新 オ 外国人技能実習生等の受入（2018～2020）

《外国人材雇用委員会》

外国人技能実習生等の受入を人員確保の計画に組み入れ、指導員、生活支援員、住居等の受け入れ体制を整備し、計画的に受入を進めます。

数値目標	実習生受け入れ累計人数（人）				
2018	2	2019	4	2020	6

新 カ 広域的な人材確保を踏まえた独身寮の整備（2018～2020）

《事務室》

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 段階的な職員配置の適正確保（2018～2020）《事務室》
 中期計画実現のための必要な人材確保を目的として、職員の適正配置をめざします。

数値目標	職種別	職員配置常勤換算数（人）			
		2017	2018	2019	2020
	介護職員	73	82	82	86
	機能訓練指導員	0.3	2	2	2
	生活相談員	2	3	3	3
	介護支援専門員 （居宅）	3	3	3	3

- ク 介護人材育成事業者認定制度の取得（2018）《職員育成室》
 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）
 また、厚生労働省のユースエール認定事業者を目指します。

- 新 ケ 職員全体によるリクルート作戦の促進（2018～2020）
 《リクルート委員会》
 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。

数値目標	職員紹介による採用件数（件）						
2017	3	2018	5	2019	5	2020	5

（2）キャリアパスに基づく人材の育成

- ア 職員育成室の体制強化（2018）《職員育成室》
 職員育成室の体制を強化して、キャリアパスに基づく職員研修体制を確立し職員育成の充実を図ります。
- イ 外部研修の有効活用（2018～2020）《職員育成室》
 人材育成に有効な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。
- ウ 積極的な資格取得の奨励による専門家集団組織の構築
 （2018～2020）《職員育成室》
 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。

- エ 海外研修への派遣（2018～2020）《職員育成室》
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。

数値目標	派遣職員数（人）						
2017	0	2018	1	2019	1	2020	1

（3）効果的な人材育成プログラム

- ア 新規採用人材の効果的な育成研修、実施評価手法の確立（2018）
《職員育成室》
新規採用職員に対しての外部研修を含めた育成プログラムを実施します。
- イ 新規採用者向けプリセプター制度（2018～2020）
《職員育成室》
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制度により、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 ウ メンター制度導入《職員育成室》
入職2年目以降の若手職員に対し、次へのステップアップを支援するメンター制度を導入し、若手職員の職場定着を図ります。

数値目標	入職3年以内学卒者離職率（%）						
2017	8	2018	8	2019	0	2020	0

（4）総合的な職員定着の取組《事務室》

職員定着の取組みが、人材確保の重要な課題との認識から多角的に取り組めます。

数値目標	離職率（%）						
2017	6	2018	6	2019	5	2020	4

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) 明確なキャリアパスの構築

- ア キャリアパスの再評価、周知（2018）《職員育成室》
現行の制度の再評価を継続し、より適正なキャリアパス制度の確立を図るとともに、職員への周知を徹底します。
- イ キャリア段位制度の体制整備（2018～2020）《介護部長》
まちまちであった介護の力量を、共通のものさしで評価するキャリア段位制度の体制を整備し、給与制度に反映することで、職員の仕事への動機づけに繋がります。

(2) 職員の処遇改善

- ア 非正規職員の処遇の見直し（2018）《事務室》
非正規職員の就業要綱を見直し、処遇改善を図ります。
- 新 イ 業務役割分担の見直し（2018～2020）《事務室》
入浴専門パート、休日勤務パート等を優遇した賃金で雇用し、非正規職員の賃金改善と正職員の負担軽減を図ります。

数値目標	入浴専門パートの雇用	単位：	時間／1週間当たり		
2018	80	2019	160	2020	240

- 新 ウ 処遇制度（手当の見直し）の検討（2018）《事務室》
- ・ 職員の介護のレベル（力量）に合わせた手当の創設を検討します。
 - ・ 遠方より出勤する職員の転居に伴う住居手当を見直します。
 - ・ 家庭生活への負担を配慮し、年末年始手当を見直します。

(3) モチベーション保持につながる方策

- 新 ア 人事考課制度の再構築（2018）《副施設長》
- ・ 客観性と効率性を図るため、人事考課制度を再構築します。
 - ・ 対象をパートタイマー職員へ拡大します。
 - ・ 再構築経過の周知により、制度の理解を深め個々の職員のモチベーション保持を図ります。
- イ 職員表彰制度の整理（2018～2020）《事務室》
現行の表彰に関する規定を見直し、外部表彰と合わせ整理します。
- ウ 職員提案制度の推進（2018～2020）《提案促進委員会》
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。

数値目標	提案件数 (%)						
2017	41	2018	60	2019	80	2020	100

3 働きやすい職場環境の整備

(1) メンタルヘルスケアの充実

- ア ストレスチェック（2018～2020）《WLB 推進委員会》
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（2018～2020）《事務室》
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、職員へ周知します。
- ウ 外部機能による個別相談（2018）《WLB 推進委員会》
岐阜県福祉人材総合対策センターの協力を得て個別相談の場を設け職場環境改善を図ります。

(2) 業務の省力化に向けての取組み

- ア 学習療法の合理化（2018～2020）《学習療法推進委員会》
学習療法意欲があり、成果の見える対象者にしほりスタッフのモチベーションを高めていきます。
- 新 イ 情報共有の見直し、強化（端末の更新・増設・新設）
（2018～2020）《ICT・ロボット管理委員会》
タブレット端末、ボイス入力システム等最新の情報端末に定期的に更新し、基本システム・業務システムの円滑な更新を図ります。
- 新 ウ 適切で効率的な勤務体制の確立（2018）《介護支援室》
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。

数値目標	1人当たり月平均時間外勤務時間（時間）						
2017	3.5	2018	3	2019	2	2020	2

(3) 身体的、精神的負担の軽減

- ア 介護ロボットの段階的導入（2018～2020）

《ICT・ロボット管理委員会》

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

数値目標	累計見守りセンサー設置台数（9）						
2017	9	2018	14	2019	18	2020	24

- イ カイロプラクティックの施術補助（2018）《WLB推進委員会》
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（2018～2020）《介護支援室》
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。

数値目標	車いす更新台数（台数）						
2017	3	2018	14	2019	14	2020	14

- エ 福祉用具の積極導入（2018～2020）《介護支援室》
介護ロボットその他、ご利用者の介助等の身体的精神的負担軽減のための新たな福祉用具の情報収集を行います。

（4）働きやすい環境面の検討

- ア 職員の意向調査（2018～2020）《WLB推進委員会》
施設長が直接、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。
また、他の幹部職員の職員への聞き取り調査やアンケート調査も随時実施し、職員の働きやすい環境整備を順次、計画に組み入れていきます。

- 新 イ 夜間勤務職員の休憩場所の確保（2018）《事務室》
本館職員の夜勤休憩場所を本館大規模改修に併せ整備します。また、ほのぼのいぶきの休憩室をショートステイに活用することに伴い、ロッカールームにベッドを配備し、夜間休憩室としての活用を図ります。

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 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）
（2018～2020）《WLB推進委員会》

年次有給休暇3日＋公休2日以上にて、連続5日以上の休暇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。

数値目標	リフレッシュ休暇取得人数割合（％）						
2017	77	2018	90	2019	95	2020	100

- イ 有給休暇の計画的消化の推進（2018～2020）

《WLB推進委員会》

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。

数値目標	有給消化率（％）						
2017	51	2018	70	2019	72.5	2020	75

- 新 ウ 特別休暇の充実（2018）《WLB推進委員会》

育児目的に加え新たに自己啓発のための研修参加目的の特別休暇の充実を図ります。

（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」認定事業者にならわしい職場づくりの推進（2018～2020）《女性活躍推進委員会》

29年度認定を受けた「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。

- イ 育児休業・介護休業取得者への支援（2018～2020）

《女性活躍推進委員会》

育児・介護休業者の休業中や職場復帰後、相談・指導体制の整備により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（2018～2020）

《女性活躍推進委員会》

男女共同参画の見地から、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（2018～2020）

《女性活躍推進委員会》

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共に、職場と職員家庭生活の相互理解の場を創ります。

新 オ ワークライフバランスに関する法人対応の周知（2018）

《事務室・WLB推進委員会》

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) 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（2018～2020）

《WLB推進委員会》

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。

新 イ ユニフォーム作成支援（2018）《WLB推進委員会》

サークル活動における連帯感強化のためのユニフォーム作りを支援します。

ウ 保有する資格、特技を生かす取り組みづくり（2018～2020）

《WLB推進委員会》

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。