

社会福祉法人白寿会令和 4 年度事業計画(案)

I. 将来を展望した法人経営の推進



1. 2040 年を見据えた介護サービスの提供

(1) 将来を見据えた施設整備に向けた検討

(7) 介護サービス事業所の整備・拡充

団塊の世代のすべてが後期高齢者となる 2025 年が間近に迫っているなかで、高齢者人口がピークとなる 2040 年を見据え、認知症高齢者の増加など介護ニーズの高度・多様化に対応するため、施設系及び在宅系介護サービス事業の整備拡充に向けて本格的な検討を進めます。

○令和 3 年度の検討事項

- ・土地利用について（施設の配置、人・車の動線、造成レベルなど）
- ・各施設の整備方針、部屋の種類・必要数および設備、サービス提供の基本方針など

○令和 4 年度のスケジュール

- ・基本計画策定（9 月末）・・・施設概要（配置・構造・設備・外構）、サービス内容等
- ・農振除外・農地転用・開発許可の申請に向けた事前相談

(4) 法人と地域をつなぐ施設整備（地域交流施設）



地域共生社会の実現に向け、地域の皆様と法人とを有機的につなぐ場所を提供し、皆様の思いの実現をサポートしながら、住みよいまちづくりにも貢献します。

(2) 40 周年を契機とした既存事業所の在り方検討

いぶき苑本館及び別館のこれまでの事業展開を踏まえながらも、時代に即した施設の在り方について、ハード及びソフトの両面で検討を進め、ご利用者及びご家族の納得感や安心感が得られるような魅力づくりを進めます。



2. 法人運営の強化

(1) 新たな施設建設に向けた経営計画の策定

新たな施設整備に向けて、建設費、機器整備費、必要な人材確保の計画及びそれにかかる費用を見積もった経営計画を策定します。

(2) 経営の安定化（予算査定・執行管理の強化）

新たな施設建設を見据えた経営計画に基づき、資金を有効に計画的に活用します。また、業務の省力化、生産性の向上を実現し、各部署の主体性を踏まえた、予算の効率的・効果的査定及び執行管理に努めます。

(3) アドバイザー会議の開催



高齢者を取り巻く環境が大きく変化する中で、地域の皆様のニーズを捉え事業を進めるために、アドバイザーに委嘱した学識経験者、社会福祉事業に携わる方などから事業運営に関して幅広い意見をお聞きし、**事業の参考とさせていただきます。**

3. SDGsへの取り組み



SDGsは未来（2030年）において起こりうる社会課題を解決し、法人経営の持続的発展に繋げるため、現状の事業や取組を改革・改善していくことを目指す、国連が進める世界規模の指標であり、産官学それぞれの立場から積極的な役割発揮が求められており、法人におけるブランド形成の観点からも必須の取組みと認識し、考え方の浸透を図って参ります。

今年度は、事業計画の各事業にSDGsの関連目標を紐付けし、職員にSDGsの考え方を浸透させるとともに、ホームページ等を活用し、法人の取組み姿勢を内外にアピールします。

4. 災害・感染症対策の推進



(1) 自然災害対策

(7) 防災訓練の実施

火災・水害・地震の発生時におこる様々な事象を想定し、「避難誘導」「初期消火」「応急救護」を目的とした防災訓練を実施するとともに、実施結果の検証をもとに、避難確保計画等の見直しを進めます。また、訓練には近隣住民の皆様等のご協力を得ながら、防災力の強化に努めます。

(4) 災害発生時の対応

近年の気候変動とともに毎年繰り返される高齢者施設の被災を踏まえ、入居者の安全を守るとともに、いぶき苑での安心できる暮らしの継続を確保するため、事業継続計画（BCP）の検証および見直しを進めます。

また、被災施設の入居者支援に協力するため、継続的にDWA Tの育成を進めます。

(2) 新型コロナウイルス感染症対策

新型コロナウイルス感染症の終息が見えない中、感染の拡大やこれに伴う国・県の動向を注視し、昨年度策定した「新型コロナウイルス感染症発生時における事業継続計画（新型コロナウイルス BCP）」の有効性を検証しつつ、必要に応じて計画の更新を行い、実効性を高めます。

また、これまでの感染対策を基本に、感染の拡大やウイルス等の変異など感染症の変質にも留意し、感染症委員会で速やかに検討し対応に当たるとともに、いぶき苑コロナガード（感染防止対策担当者）を中心に、職員の健康状態を毎日チェックし、持ち込まない対策を徹底します。

(3) 福祉避難所の運営協力



毎年、各地で大きな災害が発生しており、垂井町での災害発生時においても福祉避難所

(いぶき苑別館花ホール) が機能するよう、災害時に必要な物資の備蓄や器材の確保を進めるとともに、岐阜県・垂井町・岐阜県社会福祉協議会(岐阜DWA T)等と共同で、福祉避難所の開設・運営訓練を実施します。

II. ご利用者・ご家族の支援充実



1. 自立支援・重度化防止の取り組み

(1) 「L I F E」推進による「科学的介護」の実践

LIFE を用いた厚生労働省へのデータ提出とフィードバックの活用により、PDCA サイクルを推進し、ケアの質の向上を図ります。

(2) 自立支援に向けたケアの充実

(7) 栄養マネジメント



自立した日常生活を営むことができるよう、各入居者の状態に応じた栄養管理を計画的に行います。管理栄養士の配置を厚くし、低栄養状態のリスクが高い入所者に対し、医師、管理栄養士、看護師等が共同して作成した、栄養ケア計画に従い、食事の観察(ミールラウンド)を週3回以上行い、入所者ごとの栄養状態、嗜好等を踏まえた食事の調整等を実施します。

入居者ごとの栄養状態等の情報を LIFE に提出し、フィードバックを活用し PDCA サイクルを推進し適切な栄養管理を行います。

(4) 口腔ケア

歯科医師又は歯科医師の指示を受けた歯科衛生士に、介護職員が口腔衛生に係る技術的助言及び指導を年2回以上受け、口腔衛生の管理体制を整備し、各入居者の状態に応じた口腔衛生の管理を計画的に行います。歯科医師の指示を受けた歯科衛生士が、月2回以上入所者に対し口腔ケアを行い、介護職員は具体的な技術的助言と指導を受け実施するとともに口腔衛生等の管理に係る計画の内容等の情報を LIFE に提出し、PDCD サイクルを推進し入居者の口腔の健康の保持を図り、自立した日常生活を営むことができるように進めます。

(5) 機能訓練

機能訓練指導員が中心となって作成した個別機能訓練計画書に基づき機能訓練を実施し、LIFE へ情報を提出するとともに、そのフィードバックを活用し PDCD サイクルを推進し自立支援につなげます。

(3) 寝たきり・重度化防止の取り組み

(7) 医学的評価に基づく支援

利用者の尊厳の保持、自立支援・重度化防止の推進、廃用や寝たきりの防止等の観点から、医学的評価に基づき日々の過ごし方等6ヶ月に1回評価を行い、3ヶ月に1回支援計画を見直し、計画に基づくケアを実施します

(4) 褥瘡予防及び改善

多職種が共同して、褥瘡ケア計画を作成。計画に基づいたケアを実施し、3ヶ月に一回

評価、見直しを行い褥瘡予防及び改善を図ります。また、褥瘡予防の為、マットレスの更新等福祉用具の活用を推進します。

(ウ) 排せつ支援

多職種が共同して、排せつ支援計画を作成。計画に基づいたケアを実施し、3ヶ月に一回評価、見直しを行います。また、排せつ支援機器（DFree）や眠りスキャンを活用し、排せつ改善を図ります。

2. DXによる介護の变革



介護人材確保難の構造的課題に対処しつつ、ご利用者の生活向上、働き方の改善のうえ経営の生産性向上を推し進める有力な手段として、積極的にICT化及び介護ロボット活用の推進を図ります。

- ① 今年度は、科学的な分析を踏まえた介護力の向上が期待される「眠りスキャン」を、国の補助制度を活用し、全床配備に向け、計画的に導入を図ります。（本館、別館各1フロア）
- ② 居宅介護支援事業所の業務の効率化のため、介護支援ソフトのタブレット化を進めます。
- ③ 法人保有のパソコン機器の更新時期に合わせ業務効率化のためタブレット化を進めます。

3. ご利用者の心に寄り添うケアの推進



(1) 認知症への対応（学習療法・認知症ケアの向上）

(ア) 学習療法の継続的な推進

学習療法センターの連携の中で、客観的に効果を検証し、その結果をふまえて学習者の拡大を図ります。また、東海三県のつどいや学習療法全国大会への参加を推進するとともに、実践モデル施設として学習療法の推進に協力します。

(イ) 認知症ケアの向上

継続的に認知症介護実践者の専門研修履修者を増員し、定期的に技術的指導会議を開催するなど、認知症に対する正しい知識を持ち対応できる体制を組織的に整え対応を強化します。

(ウ) 在宅の認知症高齢者へのサービス提供

認知症対応型デイサービスはつらつぶきでは、利用者本人ができることはできる限り本人に行っていただくことにより、身体機能の回復だけではなく、本人のやる気も引き出すとともに、利用者一人ひとりの状態やその時の感情を重視し、その方に合った丁寧な認知症ケアサービスを提供します。

(2) 夢の実現事業の推進

全てのご利用者に対して、残された人生に潤いを与えるライフプランナーとして、お一人おひとりの抱く思い、夢、希望、生きる目標を把握し、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、取り組みを推進します。

(3) 運営推進会議の活用

利用者の家族、地域住民の代表者、地域包括支援センター職員等に対し提供しているサービスの内容等を開示し、ご意見を頂くことで、新たな課題や改善点を明らかにし、サービス

の質の向上を図ります。

(4) 多職種連携体制の強化

ご入居者のケアに携わる多職種職員が、業務上発生する様々な課題について対応策を検討するため実務責任者の「事業連携会議（新設）」において検討を進め、ご入居者に安全で安心いただけるサービスを提供することにより、ご入居者及びご家族の信頼に応えていきます。

4. 安心・安全な事業運営

(1) 介護事故予防対策の推進



(ア) 迅速かつ多方面からの原因究明

介護事故には避けるべき事故と避けられない事故がある認識の下、原因究明を行い、ご家族の理解を図りつつ、転倒リスクアセスメントシート・見守りカメラ・シルエット見守りセンサー・施設内環境点検・福祉用具等を活用して予防策を講じ、再発防止の徹底を図ります。

(イ) 作業手順書等の再整備

事故やヒヤリハットの情報を収集し、分析を行い、迅速な対応ができるようマニュアルや作業手順書等を再整備、周知して再発防止の徹底を図り、リスクを最小限に抑えます。

また、転倒や事故に対する知識の更新のため、全職員に対する年2回研修の実施を行います。

(2) 身体拘束・虐待防止の推進



(ア) 身体拘束防止

身体拘束が原則として禁止されており、身体拘束を事故防止対策として安易に正当化することなく、高齢者の立場になって、その人権を保障しつつケアを行い、自立支援に向けたサービスの提供を行なえるよう、組織として課題の解決に向けて積極的に取り組むため、三か月に一回委員会を開催し、問題意識を共有。身体拘束の弊害をしっかりと認識する意識と知識の更新のため、全職員に対する年2回研修の実施を行います。

(イ) 虐待防止

高齢者虐待防止法に基づき、年2回の研修を行い、高齢者虐待防止の認識を深め、介護技術の向上を目指します。「不適切ケア防止チェックリスト」を活用し不適切な行為、不十分なケアを防ぎ、高齢者虐待防止を推進します。また、緊急やむを得ない場合を除いて、高齢者虐待に該当する恐れのある身体拘束の防止と合わせて進めていきます。

III. 地域福祉の拠点となる施設の役割発揮

1. 地域共生社会実現のための支援



(1) 地域包括ケアシステムへの対応

在宅介護支援センターをはじめ法人が持つ機能やノウハウを活用し、社会資源の一つとして地域の課題を行政や他事業所と協働し地域福祉を推進します。

(2) 地域ニーズの収集と掘り起こし



多様な機会や在宅介護支援センターの活動を利用し、地域の方々が求めるニーズをリサーチします。SDGs の考え方も参考に、地域貢献事業や保険外サービスについて行政や他団体と協力しながら検討し地域の福祉の充実を図ります

(3) 居宅介護支援事業所の拡充

(ア) ICT を活用した業務の効率化



ICT の活用により業務の効率化を図ることにより、介護支援専門員一人当たりの生産性を高め、受け入れ件数の拡充を図ります。

(イ) 質の高いマネジメントの推進

主任介護支援専門員を育成し、困難な対象者も受け入れる体制を作ります。

2. 介護予防事業の取り組み



(1) 認知症カフェ「いぶきっさ」の運営

引き続き垂井町から受託し、認知症の方や、支援する家族の相談ができる通いの場としての機能や認知症予防を目的に年間12回を目指し定期的を開催します。運営に当たっては、企画・運営に協力いただける方を広く募集し、地域住民が主体的に運営できるような体制を目指します。

(2) フレイル予防教室の開催

垂井町団体型協働事業に引き続き応募し、地域の高齢者がいつまでも元気で過ごしてもらえるよう介護予防教室として栄養・運動機能・社会参加の3つの視点から学び、実践できるよう毎月定期的を開催します。また、多くの高齢者が参加できるようチラシも地域に配布します。

3. 地域の担い手づくりの推進



(1) 福祉教育・担い手育成

(ア) ボランティア活動の推進

コロナ感染に伴って疎遠となっていたボランティアの方々に呼びかけをし、活動が再開できる体制を構築します。

今後もボランティア活動が継続できるよう新規に登録ボランティアの募集も行います。

(イ) ワークキャンプ・職場体験の受け入れ

社協が実施するワークキャンプ・各種学校が資格取得のための実習施設あるいは職場体験できる施設として学生・生徒を受け入れます。

(ウ) 講師派遣

西濃高等支援学校の介護の初任者研修カリキュラムの講師として、あるいは中学校等

福祉に関する学習の講師、その他講習会・研修会の講師として派遣します。

IV. 職員が生きがいと働きがいのある職場づくり

1. 経営の新たな展開に備えた職員体制の整備（人材確保）



(1) 人材確保計画の策定

新規在宅系サービス事業所の事業開始を見据え、外国人＜技能実習、特定介護、留学生＞や障がい者の活用を含めた人材確保計画を策定し、総合的な人材確保対策を進めます。

(2) 有為な職員の雇用確保

(ア) 限定正職員制度の検討

働き方の多様化に 대응するため、従来の正規職員とパート、アルバイトなどの非正規職員の中間的な雇用形態となる「限定正社員制度」の導入を進めます。これにより、職員それぞれの都合・状況に合わせて働くことができ、子育てや介護などの事情で働く時間と場所に制約がある人でも働きやすい環境を整えることで、最適な人の確保と定着を進めるとともに、事業推進の安定化を目指します。

(イ) 定年後の雇用形態の再構築

「70歳雇用時代」の到来に向け、定年廃止や定年延長の検討、再雇用制度の見直しを行い、高齢であっても経験に培われた技術と専門性を活かし活躍できる雇用体制を整備し、有能な人材確保に努めます。

(3) 学生等の就業体験への支援

実習生、インターンシップ、アルバイトなど、多様な学生の職場体験の機会を提供し、資質向上に貢献するとともに、あらゆる機会をとらえてリクルートにつなげます。

2. 人材の育成と定着（人材育成・定着）



(1) キャリアパスの再構築

職員が働く意欲を維持できるように、昇任、昇格、異動の道筋を具体的に示し、目標となるキャリアに到達するために必要となるスキル、知識、教養の習得を実感できるよう、キャリアパスを再構築します。

(2) 人事考課制度の再構築（目標管理制度の導入）

人事考課制度をより一層職員育成につなげるため、人事考課における考課要素の整理を行い、2020年度下期から試行を進めていた「個人目標評価」を本格的に導入し、上司と部下の信頼関係の醸成及び職員自身が成長を実感できる制度を再構築します。

(3) 職員の育成体制



(ア) 階層別教育

キャリアパスにおける職業能力基準に基づき、階層ごとに必要な知識やスキルが身につくよう、OJT、OFF-JT、自己研鑽を織り交ぜながら計画的に教育を実施し、人材の育成に努めます。

新採職員については、定着してきたプリセプター制度を活かし、外国人技能実習生への対応も含め、育成効果の向上を図ります。また、リーダー以上の職位の者には、業務改善や事故予防の立案ができるよう、質マネジメント研修やなぜなぜ分析（RCA 分析）等の実践的研修を実施します。

(イ) 職種別教育

職種ごとのキャリアパスにおける職業能力基準に基づき、必要な知識やスキルが着実に身につくよう、OJT、OFF-JT、自己研鑽を織り交ぜながら教育を実施します。

また、PDCA サイクルを回し、効果の検証と改善を図りつつ、着実に人材の育成及び定着を図ります。



(ウ) ハラスメント防止研修

2022年4月1日より、中小企業におけるハラスメント防止措置の実施体制の整備が義務付けられることから、ハラスメントに対する正しい認識（具体的にどのような言動がハラスメントに該当するのか、何がコンプライアンス違反になるのか）を持ち、ハラスメントの未然防止と職場環境の改善を目的とした研修を実施します。

3. ワークライフバランスを尊重した職場づくり

職員が、『仕事』と『仕事以外の生活』との調和を取り、その両方を充実させる働き方・生き方を実現できる職場環境を創出し、仕事がうまくいっていると私生活でも心のゆとりを持つことができ、また、私生活が充実することで仕事のパフォーマンスも上がるという好循環を目指します。



(1) 職場における業務の省力化

業務の標準化を行うとともに、「現状把握」と「可視化」を行い、「ムリ・ムダ・ムラ」を見つけ出し、改善策を講じます。

また、継続的な改善を実施するために「PDCA サイクル」を回すことで、検証（Check）と改善（Action）を確実なものとし、生産性の向上、業務の省力化につなげ、不要な時間外勤務の削減を実現します。



(2) 職員のライフスタイルを応援する職場づくり

職員がライフスタイルに応じた働き方を選択できる環境を整備し、人材の定着を図ります。

(ア) 多様な勤務体制

生活環境の多様性に配慮した、8時間勤務、10時間勤務及び16時間夜勤の各勤務体制の選択や断続勤務など、職員の選択を尊重しつつ、勤務シフトが円滑に組める勤務体制の更なる定着を図ります。また、コロナ禍を機に需要が生じてきたリモートワークについても、制度や通信環境、備品の整備等、体制の構築を進めます。

(イ) 業務仕分けによる多様な働き方

現在採用している介護アシスタント及び入浴アシスタント制度について、常勤職員の

働き方、労働生産性の向上への効果を検証し、適切な配置を進すすめるとともに、更なる人材の定着を図ります。

(ウ) 仕事と育児・介護が両立できる職場環境



男女の別なく、育児・介護などの家庭事情を踏まえ、休暇や休業、短縮勤務を選択できる両立支援に配慮した職場環境づくりを実現します。

「子育てサポートに優れた企業」を内外にアピールするため、厚生労働大臣の認定（くるみんマークの認定）を目指します。

(エ) 年次有給休暇の取得促進等

法定の年5日以上はもとより、年次休暇取得率70%以上を目指します。また、採用時に年次休暇を付与することにより、新規学卒者等の資格取得やWLBの推進につなげます。

(オ) ヘルスケア対策

職員が健康に不安なく生き生きと働くことができるよう、メンタルとフィジカルの両面からサポートし、離職防止に努めます。