

第2期社会福祉法人白寿会5ヶ年経営計画

I 将来を展望した法人経営の推進

日本では、2025年に団塊の世代の全てが75歳以上に、また、2040年には団塊ジュニア世代が65歳以上となり高齢者人口がピークを迎えるとともに、介護ニーズの高い85歳以上人口が1,000万人を超え、認知症の人の増加も見込まれるなど、介護サービス需要が更に増大・多様化することが想定されています。こうした中、当法人も地域の実情を見据えながら、介護サービスの充実、人材の確保・育成を進めるとともに、法人経営の安定と発展を目指していきます。

また、世界を席卷している新型コロナウイルスや近年各地で続いている自然災害の発生に対しても、利用者の皆様に必要な介護サービスを安定的・継続的に提供できる体制の構築も進めていきます。

1. 2025・2040年を見据えた介護サービスの提供

(1) 在宅介護支援の充実 **目標**

垂井町の要介護認定調査(令和元年12月)において、在宅生活の継続を望む介護者が全体の47.7%を占めています。また、介護支援専門員調査(令和元年12月)では、供給不足を感じる介護保険サービスとして、「短期入所生活介護」が73.3%、「通所介護」が60%以上と高くなっています。

ア 広域デイサービスの開設

平成21年度に開設した地域密着型デイサービス「ぼかぼかいぶき」は、定員10名と小規模であり、また、施設も借家で手狭であることから、地域のニーズに的確に対応するため、新たな施設を建設し、魅力あるサービスを提供していきます。

- ・開所時期 令和7年度当初(予定)
- ・建設場所 いぶき苑別館東側農地
- ・定員等 広域型デイサービス、定員30名

イ ショートステイサービスの拡充

当法人のショートステイは、別館1Fほのぼの(1床)及び本館・別館の空床利用と小規模であり、地域ニーズへの対応や効率化にも大きな課題があるため、「ほのぼのいぶき」の新築移転に合わせ、別館1F全室(20床)をショートステイとして運用します。

ウ 認知症対応型デイサービスの充実

令和元年5月にオープンした「はつらついぶき」は、90%を超える稼働率を維持し、令和2年12月から土曜営業を始めています。今後、利用者の特養への入所や広域デイサービス開設があることから、認知症デイとしての魅力を一層向上させ、在宅の認知症高齢者及びご家族の支援を充実させていきます。

エ 居宅介護支援事業所の機能拡充

新たな在宅サービス等の開始に併せ、居宅介護支援事業所（垂井町在宅介護支援事業所を含む）を新施設に移転し、身近な相談機関として地域住民の在宅介護を支援していきます。

また、地域の居宅介護事業者の状況に応じ、体制の強化を図ります。

（２）特養の充実

垂井町の高齢者人口は、昭和 55 年から令和 2 年の 40 年間に約 3.3 倍と急激に増加しています。そのうち、介護サービス需要が高い後期高齢者（75 歳以上）に限れば、約 4.9 倍となっており、2025 年には激増も予測されています。

また、高齢者単身世帯や高齢者夫婦世帯は、10 年間でそれぞれ約 2 倍・約 1.9 倍と大幅に増えており、特別養護老人ホーム等への入所需要が増大していくと予想されています。（国勢調査：平成 17 年と平成 27 年の比較）

ア 地域密着型特養「ほのぼのいぶき」の新築移転

介護サービス需要の増大を見据えて、ほのぼのいぶきを別館東の農地に広域デイと合築するとともに、入居定員を 29 名に増やします。

- ・開所時期 令和 7 年度当初(予定)
- ・建設場所 いぶき苑別館東側農地
- ・定員等 従来型個室（一部多床室の検討）、定員 29 名
- ・その他 岐阜県地域密着型サービス等整備事業等補助金を申請予定

イ いぶき苑本館及び別館の充実

従来型とユニット型の特徴を生かした介護サービスの提供に加え、ご利用者の夢の実現やイベントやレクリエーション等での活躍の場の提供により、その人らしく過ごすことができよう支援を行うとともに、家族に安心を提供します。

ウ いぶき苑本館の修繕計画

いぶき苑本館は、平成 26 年度に個室化整備、平成 30 年度に空調機器更新、令和元年度に水道配管更新など整備・修繕を進めてきました。建設から 40 年を経過していますが、本館及び別館浄化槽の接続や屋上防水など施設運用の基本的機能の修繕計画を検討し、開設の地を守ってまいります。

（３）選ばれる施設を目指して

高齢者人口の増加が続く中、入所待機者の微減という事態を重く受け止め、また、他法人の事業拡大も想定して、今から「選ぶ側」から「選ばれる側」への意識転換を図り、いぶき苑ブランドを磨き上げ、適時的確な広報戦略に努めるとともに、入所待機者に対するきめ細かな対応を進めていきます。

ア いぶき苑ブランドの向上

当法人は、初代理事長の「地域の皆様に恩返しをしなければ」との思いを受け、40 年にわたり“ご利用者に寄り添う介護”、“地域づくりへの貢献”、“生き生き

と働ける職場づくり”という「いぶき苑ブランド」を構築してきており、今後とも一層磨きをかけ、地域に愛される、利用者には選ばれる施設づくりを進めていきます。

イ 福祉サービス第三者評価の受審

当法人では、平成22年にいぶき苑本館、平成28年にいぶき苑別館の第三者評価を受審してきました。今後とも、定期的に公正・中立な第三者機関に専門的かつ客観的な立場で評価を受け、質の高い福祉サービスの提供を目指します。

ウ 有識者会議の設置

当法人の事業を利用されている方のご家族、高齢者介護や地域の実情に明るい方々で構成する有識者会議を設置して、法人が運営する事業を委員の皆様にご覧いただきとともに、ご意見をいただく中で、サービスの質の確保とともに、地域の皆さんとの連携を確保します。

エ 入居者確保に向けた広報の展開

広がり続けるネット社会のなかで、平成30年度にリニューアルした法人HPから有為な人材を確保してきたことに、広報戦略の重要性を身にしみ感じていきます。いぶき苑を知ってもらう・選んでもらうためにも、HPの随時更新のほか、広報紙の充実、テレビ・新聞への取材依頼などを通じた広報に努めていきます。

オ 入居待機者へのきめ細かな対応

入居を待ちわびる待機者の皆さんは、高齢がゆえに状態変化が起こりやすく、また、ご家庭での介護環境も変化しています。そうした変化を見逃さずに適切な時期に入居に結び付けるために、入居待機者に対して定期的にアンケート等を通じてアプローチします。

カ 関係機関との密接な連携

行政・居宅介護支援事業所・短期入所生活介護施設等と情報の提供・収集を行うなど密接な連携により、入所者の確保を進めます。

2. 法人運営の強化

(1) 人材確保総合対策の推進

我が国の人口構造の推移では、2025年以降生産年齢人口（15歳以上65歳未満）の急減が予測されており、また、現在なお介護関係の職種の有効求人倍率は全職業より高い水準で推移しています。今後の新規事業開始を見据え、人材の確保・育成・定着に至る一貫した人材確保対策を一層推進する必要があります。

ア 総合的人材確保対策の策定

新規在宅系サービス事業所の事業開始を見据えた人材確保対策、職員の成長

を促すキャリアパスを活かす仕組みづくり、働きやすい環境整備など総合的人材確保対策の策定を行います。

イ 人事考課制度の再構築

人事考課の評価項目に、2020年度制定した行動指針を踏まえた個人目標を加えることにより、その達成に向けた部下と上司のコミュニケーションの向上による信頼関係の醸成や職員自身が成長を実感できる制度に再構築します。

ウ 外国人材の受け入れと育成

2020年に受け入れたフィリピンの技能実習生については、技能実習の理念である介護技術の移転を進めており人材の確保にもつながっています。

今後、計画的に受け入れを進めるとともに、他制度による外国人材の確保の検討を進めます。

(2) 「L I F E」推進による“科学的介護”の実践

厚生労働省が、2020年5月に運用開始した“CHASE”（チェイス）とすでに運用している「介護保険総合データベース（介護DV）」及び「VISIT」を統合した総合的なビックデータベース「L I F E」を積極的に活用し、科学的介護の実践に努め、L I F Eから得られるケア内容のフィードバックに基づいて、質の高いケアの提供につなげるとともに、新たな加算の積極的な確保も進めます。

また、L I F Eの活用による新たな加算の積極的な確保も進めます。

※CHASE：高齢者の家族構成などの基本情報に加え、疾病や服薬、認知症、口腔、栄養の状態が蓄積

※介護DV：介護保険総合データベース

※VISIT：リハビリテーションの実施内容や評価を蓄積析

(3) DX（デジタルトランスフォーメーション※）の推進

入居者が安心して安全に介護を受けられ、また、職員の身体的負担・精神的負担を解消できるよう介護現場にICT・ロボットを計画的に導入します。

※DX：ITの浸透が、人々の生活をあらゆる面でより良い方向に変化させるという概念

ア ICT・ロボット導入による業務効率化の促進

令和2年度国の補正予算を活用して導入したICT機器及び介護ロボットの活用を進め、利用者の安心安全や職員の負担軽減につなげるとともに、ICT・ロボットの利用につながらない間接的業務や周辺業務にも目を向け、入居者の目線に立って業務改革に取り組みます。

イ 生産性の向上と働き方改革

業務の効率化を進めることにより生産性の向上、ひいては働き方改革にもつなげ職員の満足度を高めます。

(4) 経営計画の実施と財政基盤の強化

第2期は新たな在宅系サービスの開始を目指す重要な5ヶ年であり、長期的展望

に立った経営計画を的確に実行に移すとともに、その基盤となる財政の強化も図っていきます。

ア 長期的展望に立った経営計画の的確な実行

新たな在宅系サービス事業の拡充を中心に据えた経営計画を的確に実行に移すため、地域の実情や地域住民のニーズに加え、3年ごとの介護報酬改定を見据え、毎年度の事業をPDCAサイクルによりの確に実行に移します。

イ 収入の確保

事業所稼働率の維持・向上、介護報酬加算や各種補助金・助成金の積極的活用による収入の確保に努めます。その他収入源の確保策として、地域住民のニーズだけでなく、ベネフィットとリスクを考慮した保険外事業の実施について検討します。

ウ コスト意識の徹底と業務の標準化・効率化の推進

毎月、各事業所の収支結果と見込みを提示して検証を行い、コスト意識を徹底するとともに、業務の標準化や効率化による収支向上に向けた具体的な取り組みを検討・実施します。

3. SDGs（持続可能な開発目標）への取り組み

法人のこれまでの取り組みを「SDGs」の枠組み（フレーム）で整理し、その目標を見定めて、地域とともに持続可能な社会の実現に貢献していきます。

4. 災害・感染症対策の推進

（1）自然災害対策

近年、地震・台風・豪雨などの自然災害が各地で発生しており、その規模も甚大になってきています。このため、人的被害を防ぐための避難対策や被災した場合の事業継続計画について再点検を行います。また、大規模災害発生時に被災福祉施設の支援を行うDCATの育成を進めます。

ア 避難確保計画の作成と訓練の実施

令和2年3月に垂井町洪水ハザードマップが改訂され、いぶき苑も想定最大規模（※）による浸水深は1～3mと想定されています。なお、令和3年度には垂井町地域防災計画の改定が行われるため、水防法による避難確保計画の作成及び避難訓練の実施が義務化されます。

こうしたことを受けて、従来の避難訓練の検証・見直しを進め、実効性のある避難確保計画の作成を進めます。その際には、地域支援会議委員や近隣住民の皆様にご協力いただけるようコンセンサスを得ながら進めます。

※ 1000年に1度の規模の降雨による洪水を想定したもの

イ 事業継続計画（BCP）の有効性の確保

入所施設は要介護高齢者の生活の場であり、被災した中でも入所者の生活を維持するため、事業継続計画（BCP）を策定していますが、高齢者施設の被災が

続く中で、被災後の運営状況や課題を確認し、現計画の見直しを進め、有効性を確保します。

ウ DCATの育成

災害により被害を受けた施設入居者の支援を行うDCATの育成を進め、**災害が発生した都道府県で組織される「災害派遣福祉チーム（DWAT）」への派遣要請に応え、災害時要配慮者に対する福祉支援を行います。**

(2) 新型コロナウイルス感染症対策

新型コロナウイルスの感染の波は次第に大きくなっており、当施設でもいつ感染者が発生してもおかしくない事態が続いています。このため、これまでの「持ち込まない・持ち込ませない」徹底した対策の継続、ワクチン接種とともに、感染者の発生時の対応についても検討を続け、感染の拡大を防ぐとともに、他の入居者・利用者の生活を維持していきます。

ア 職員の感染防止対策（持ち込まない）

職員に対しては、感染防止の3つの基本（マスク着用・手洗い・ソーシャルディスタンスの確保）とともに、国が示した「新たな生活様式」を様々な生活場面での実行を促します。また、各事業所に配置した感染防止を担う「コロナガード」によるチェックを行い、感染防止対策の徹底を図ります。

イ ご利用者の感染防止対策（持ち込ませない）

デイサービス利用者及びそのご家族には、毎日の健康チェックとともに、利用時の体温・SPO2チェックなど行います。また、入居者への面会に当たっては、感染状況に応じてタブレット面会やOn-Line面会を利用していただき、外部からのコロナウイルスの持ち込みを防止します。

ウ 感染時（疑い時を含む）の対応

日頃から感染状況や感染時の対応状況について情報収集に努め、感染時には、保健所の指導を受けながら、令和2年度作成の「新型コロナウイルス感染症（COVID-19）対策マニュアル」に従って、感染症特別チームを中心に対応に当たります。

また、随時、マニュアルに基づく訓練を実施するとともに、その結果を踏まえた見直しを図り、感染拡大防止に努めます。

エ 入居者のADL及びQOLの向上

新型コロナウイルス感染防止のため、家族との面会や外出の制限をする中で、入居者に身体機能の低下やストレス増大などの悪影響が出てきています。今後も新型コロナウイルスとの共存が必要の中、ご利用者のADLやQOLの維持向上を図るため、介護サービスの質を高め、知恵を絞りアイデアを出し合い豊かに余暇時間を過ごしていただけるよう努力します。

※ADL：人間が毎日の生活を送る上で必要な、食事・排泄・睡眠等の基本的な
身体動作や移動動作

※QOL：総合的な「生活の質」

(3) 福祉避難所の運営協力

垂井町の「福祉避難所開設・運営マニュアル(平成31年2月作成)」の中で、協定締結施設である当法人に求められる取り組みについて、垂井町と確認しながら進めます。

ア 福祉避難所の施設整備

福祉避難所となるいぶき苑別館の花ホールについて、その役割が果たせるよう、情報提供関連設備や冷暖房設備等の点検に努め、必要に応じて修繕を行います。

イ 物資・器材の確保

要配慮者対応の食料・飲料水、介護用品(紙おむつなど)、ポータブルトイレ・ベッドなど垂井町と調整し物資・機材の備蓄を進めます。

ウ 運営職員の確保

福祉避難所の運営に携わる職員として、あらかじめ「福祉避難所開設責任者」及び「福祉避難所担当者」を任命し、福祉避難所指定者である垂井町と協力しながら運営体制等の確認を行います。

エ 福祉避難所開設・運営訓練の実施

岐阜県・垂井町・岐阜県社会福祉協議会(岐阜DCAT)等と共同で、開設・運営訓練を実施し、福祉避難所が確実に機能を果たす体制を構築します。

5. 創立40周年記念事業の実施

(1) 記念イベントの開催

令和3年4月には、いぶき苑開設40周年を迎えるため、いぶき苑の過去をかみしめ、今を見つめ、未来に新しい息吹を吹き込むイベントを令和3年度に実施します。

(2) 創立40周年記念動画の制作

創立40周年記念誌を動画という形態で作成し、電子データにて記録するとともに一部をインターネット配信します。

(3) 年表の作成

いぶき苑が取り組んできた歴史の重みを知り、未来に向けて新しいいぶき苑の姿を描くため、「いぶき苑年表」を作成します。

II 利用者・家族支援の充実、強化

1. 自立支援・重度化防止の取り組み

(1) 機能訓練、口腔、栄養の一体的取り組みの推進と強化

機能訓練・口腔、栄養に関する計画作成や会議については、機能訓練指導員、管理栄養士に加え、歯科衛生士が参加協力を進め、各種計画書は重複する記載項目を整理するとともに、一体的に記入いたします

(2) 質の高い科学的介護の取り組み推進

LIFE へのデータ提出とフィードバック活用による PDCA サイクルの推進とケアの向上を図ります

(3) 寝たきり防止等、重度化防止の取り組みの推進

ア 医師の関与の下、機能訓練、介護等を行う取り組みの推進

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へのアセスメント、計画に基づくケアを実施します

イ 褥瘡発生予防、改善の取り組みの推進 **目標**

アセスメント、計画に基づいたケアを実施し、褥瘡の発生予防や状態改善に努めます。

ウ 排泄支援の取り組みの推進 **目標**

定期的にあセスメント、原因分析、支援計画の作成、それに基づくケアの実施を行い、排泄状態の改善を図ります。

2. 地域包括ケアシステムへの対応

(1) 認知症への対応

ア 学習療法の継続的な推進

くもん学習療法センターの協力を得つつ、効果を客観的に検証して見える化し、常に最適な学習療法のあり方を進め、利用者、家族の信頼に応えます。

イ 認知症ケアの確立

a 継続的な認知症介護の専門研修履修者増員や、認知症ケアを専門とする看護師の確保により、全事業所において認知症専門ケア加算を取得できる体制を進め整えます。

b 介護に携わるすべての職員に対し、認知症基礎研修以上の研修を受講することで、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ます。

c 定期的に技術的指導会議を開催し、認知症ケアに関する研修を実施、認知症ケアの確立を図ります

ウ 情報公表への取り組み

全事業所における認知症に関する取り組み状況を介護サービス情報公表制度に従い公表するため、取り組みを図ります。

エ 認知症対応型デイサービスの機能強化

在宅型認知症介護の模範拠点となるよう、認知症ケアを専門とする看護師等を配置するなど一層の専門性を高めます。

(2) 看取り体制の充実

ア 看取り介護指針の見直し

「人生の最終段階における医療・ケアの決定プロセスにおけるガイドライン」に沿って、チームケア体制・急変時の対応・家族援助を行います。

イ 人生の最終段階における医療・ケアの在り方

- (a) 医師等の医療従事者から適切な情報の提供と説明がなされ、それに基づいて医療・ケアを受ける本人が多専門職種 of 医療・介護従事者から構成されるケアチームと十分な話し合いを行い、本人による意思決定を基本とした上で人生の最終段階における医療・ケアを進めます。
- (b) 本人の意思は変化しうるものであることを踏まえ、本人が自らの意思をその都度示し、伝えられるような支援をケアチームで行い、本人との話し合いを繰り返し行います。
- (c) 人生の最終段階における医療・ケアについて、医療・ケア行為の開始・不開始、医療・ケア内容の変更、医療・ケア行為の中止等は、ケアチームによって、医学的妥当性と適切性を基に慎重に判断します。
- (d) 医療・ケアチームにより、可能な限り疼痛やその他の不快な症状を十分に緩和し、入居者本人・家族等の精神的・社会的な援助も含めた総合的な医療・ケアを行います。

ウ 看取りケアの充実に向けた取り組み

- (a) 看取りに対する職員教育（死生観教育・看取り期のご利用者の変化等）の強化をします。
- (b) 「偲びのカンファレンス」を行い、提供したケアの評価、看取り体制について不備、不足がないかを再確認し、手順の理解を深め、思いや気持ちを他の職員と共有することで関わった職員のグリーフケアに繋がります。
- (c) 大切な人の突然の悲しみに対して、寄り添い援助するためグリーフケア（家族の喪失感と立ち直りに向けた支援）への取り組みを行います。

(3) 地域密着型特養、デイサービスにおける地域連携の強化

地域密着型の特質を生かした、地域住民やボランティア団体等との連携・協力等地域交流を一層進めます。

(4) 居宅介護支援事業の拡充促進

ア ICT活用による業務効率化 **目標**

ICTを活用し、一人当たりの生産性を高め、受け入れ件数の拡大を進めます。

イ 質の高いケアマネジメントの推進 **目標**

事業所間連携により体制確保や対応等を行い、特定事業所加算Ⅰの取得を目指します

ウ 医療機関との情報連携の強化

入居者が医療機関において医師の診断を受ける際に、ケアマネージャーの同席により、医師等との情報連携の強化を進めます

3. ご利用者の心に寄り添うケアの推進

(1) 夢の実現事業の推進 **目標**

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、入居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PDCAサイクルを推進し、多職種が連携して支援します

(2) 快適な日常生活の充実

ア 多職種によるチームケアの充実

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。

イ 余暇活動の充実

入居者の余暇を充実させるため、施設イベント、季節毎のユニットイベント、リ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。

また、コロナ禍においてボランティア行事の開催が困難な中で、オンラインの活用等新たな仕組みによって、すべてのご利用者に楽しみを感じていただく取り組みを行います。

ウ 食事内容の充実

入居者のQOLの向上を目指すため栄養状態の維持・改善が図れるよう、個々の状態に合わせた食事内容を提供します。

また、食事を通して生活に潤いが生まれるよう、季節感あふれる食事・喜びや楽しみを感じていただけるような特別食の提供に努めます。

エ 給食運営の検討

時世に合わせて運営方法を見直し、食事サービスの向上に努めます。日々の食事提供について改善を図り、非日常感あふれる行事食の提供をします。

オ 施設サービスアンケートを活用した満足度向上の取り組み **目標**

入居者、ご家族の満足度向上の為、施設サービスアンケートを実施し、継続的

にサービスの検証、見直しを行います。

4. 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 特別養護老人ホーム

(a) ユニット型特養のケアの質の向上 **目標**

ユニットリーダー研修実施施設チェック項目を参考に、その人のペースで暮らしが営まれることを支援し、入居者主体のケアを推進、いぶき苑の特色のあるユニットケアの確立を目指すとともに、継続的にユニットリーダーの育成を行います。

(b) 従来型特養のケアの質の向上（地域密着型特養含む） **目標**

長年培ってきたケアのノウハウを生かし、個々に要望される生活スタイルを支援し、介護の質や利用者のやすらぎが得られる入居者主体のケアを推進します。

また、地域団体に働きかけを行い、入居前に繋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。

イ 地域密着型通所介護

(a) 入浴支援

利用者が自宅において、自身または家族等の介助によって入浴を行うことができるよう、利用者の身体状況や医師・機能訓練指導員・介護福祉士・ケアマネジャー等が訪問により把握した利用者宅の浴室の環境を踏まえた個別の入浴計画を作成し、個別の入浴介助を行います。

(b) 個別機能訓練

L I F Eへのデータ提出とフィードバックの活用による更なるP D C Aサイクルの推進・ケアの向上を図ります

(2) 新たな在宅介護支援サービスの展開

ア 広域型デイサービスの開設

令和元年度に実施した入居待機者のアンケートからは、現在利用されているデイサービスが慣れているので変わりたくないという意見がある一方で、器具を使用したリハビリや美味しい食事がある施設が良いなどの意見が多くありました。

これらの意見を踏まえて、提供する魅力あるサービス及びその施設・設備の検討を進めます。

イ 地域密着型特養「ほのぼのいぶき」の拡充

新築移転に併せて10床程度の増床を予定することから、現在の狭隘なりビングや浴室の検討を進めます。

また、ゆったりとした敷地を活かし、入居者が安らげる空間づくりを行います。

ウ ショートステイサービスの拡充

当法人としては、在宅高齢者約20名を預かることは初めてとなり、また、不
定期の入退所業務の発生およびご利用者の把握・対応など現場職員には大きな負
担となることから、ショートステイ運用マニュアルを再整理し、適切なサービス
提供につなげていきます。

エ 地域住民の「通いの場」の提供

垂井町が進める介護予防の一拠点として、いぶき苑が持つ知識と技術を結集し
た予防事業展開の場として、地域の方々が通える場を提供します。

5. 安心・安全な事業運営

(1) 介護事故予防体制の推進 **目標**

ア リスクマネジメントの専門組織の中で多種多様な事故防止活動を行い、介護事故
予防対策、介護事故発生時の迅速な対応ができるよう体制を整えます。

イ 介護事故原因究明と再発防止策の徹底

介護事故には防げる事故、防げない事故があり、防げる事故においては再発防止
の徹底を図り、防げない事故においてはご家族の理解を図りつつ転倒リスクアセ
スメントシートや見守りカメラ及びシルエット見守りセンサー、福祉用具を活用
し、介護事故の再発防止策を推進します

ウ 誤薬防止のための服薬体制の徹底

常に服薬体制の見直しを行い、周知徹底し、誤薬事故を防止します。

エ 介護事故発生時の迅速な対応

緊急時に迅速な対応ができるようマニュアルや作業手順書等を整備し、研修を
行います。

オ リスクマネージャーの育成

専門的にリスクマネジメントできるリスクマネージャーの資格取得者を増やし
育成することで、体制を強化します。

(2) 身体拘束防止の推進

身体拘束防止委員会を定期的で開催し、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。

(3) 虐待防止の推進

入居者の権利擁護、虐待防止等の観点から、委員会の定期的開催・指針の整備・研
修の実施により虐待の発生またはその再発を防止します。

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。

(4) 感染症対策の強化（新型コロナウイルス感染症を除く）

感染症発生及びまん延等に関する取り組みを徹底する為、定期的な感染症対策委員会の開催、指針の見直し、研修、訓練（シュミレーション）の実施を行います。

(5) 利用者・家族の要望・苦情への速やかな対応（苦情解決第三者委員会等）

利用者の日常生活における悩み、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。

III 地域福祉の拠点となる施設の役割発揮

(1) 地域づくりに向けた支援

ア 地域のニーズの掘り起こしと対応 **目標**

既存の地域貢献事業について客観的に評価するとともに、新たな生活様式を踏まえながら誰一人取り残さない地域づくりを目指し、法人が連携している各機関や地域の方々と多様な機会を活用し、地域が求めるニーズをリサーチし、地域で抱える課題を我が事と捉え、新たな効果的な事業について検討を進めます。

イ 地域支援事業推進への対応

地域方々にも企画や運営に携わってもらう等の運営方法を検討していくとともに、従来から実施している法人の事業についても貢献事業として継続開催していきます。

法人職員へも福祉全般に向けた視野を広げるため地域支援事業に対する理解を図り意欲ある若手職員を積極的に登用した組織を構築していきます。

ウ 保険外事業の推進

地域のニーズに応えるために、介護保険等では対応できない事業について妥当な料金設定と適切に対応できる体制を確立し、事業の展開を試みます。

エ おもちゃ図書館の運営 **目標**

おもちゃを通して子供たちの豊かな遊びの場として、また保護者同士をはじめ高齢者とも情報交換や交流できる場として運営することで、生まれ育った地域で幸せに安心して暮らし続けられる「共に生きる」地域づくりに貢献していきます。

コロナ禍による新たな生活様式を踏まえ、自宅で楽しめるおもちゃやゲームを考案し、定期的に登録者に送付し、ICT活用による対応やホームページによる発信を行っていきます。

また、実施に当たっては地域の方々の運営等に関する協力を深めるよう努力します。

オ ボランティア活動の推進（養成・場の提供） **目標**

登録ボランティアをはじめ各ボランティア団体の方々がスムーズに活動できるための体制をより確実にし、年間のスケジュールを組み、入居者の方々の潤いのひと時としていけるよう推進します。

また、ボランティア活動に必要な知識・技術及び心構え等を毎年実施する「ボランティアの集い」の場を活用し伝えていきます。

コロナ禍においてもオンライン・ICTなどを活用した活動を推進し連携を保ちながら活動に向けた情報を発信していきます。

今後、ボランティアの高齢化にともない登録ボランティアを募集し、会員数の拡大も図ります。

(2) 地域の認知症対策への貢献

ア 認知症カフェの推進 **目標**

垂井町の受託事業として、認知症の方のみではなく多くの方が気軽に参加しコミュニケーションや認知症について学べる・考えられる場として定期的を開催していきます。また、新しい出会い・地域とのつながりの場所として地域づくりに貢献できるよう定期的を開催します。

なお、コロナ禍においても実施できる体制を整えるとともに、利用者の閉じこもり・うつ状態の予防に努めます。

また、実施に当たっては、参加者や地域の方々にも運営等に協力してもらえよう体制づくりも行います。

イ 認知症サポーターの養成 **目標**

キャラバンメイトになった職員が認知症サポーター研修を開催し、地域における認知症の方のサポート活動ができるよう支援します。

また、フォローアップ体制を整え、認知症サポーターの相互連携と課題の解消できる体制づくりを進めます。

2 地域の担い手作りの推進

(1) 福祉教育への貢献

ア ワークキャンプ・職場体験等の受け入れ

社会福祉協議会が行っているワークキャンプの受け入れをはじめ、各種学校の資格取得のための実習や職場体験の場として提供していきます。

イ 生徒・学生への福祉教育へ講師派遣

福祉分野への関心を持ってもらえるよう、各学校からの要望に応じて、町内外の小学校・中学校あるいは高校へ出向き講演します。

また、福祉について学んでいる学生へ法人の意義・働きあるいは働き甲斐についての講演も行います。

(2) 福祉活動の啓発

法人が実施している行事を通して福祉に関して各専門職が地域の方々に働きかけたり、地域の方々が福祉に関心を持ち理解しともに支える担い手つくりのため地域へ出向き講演活動をしたりします。

3 介護予防事業の取り組み

(1) 「通いの場」の創出（新規施設）

ア ふれあいサロンの開設

介護保険外の事業として、新規開設する事業所を活用し、地域のだれもがいつでも気軽に立ち寄れる場所として運営していきます。

イ 地域高齢者主体の活動支援

元気な高齢者が生きがいをもって自ら実践する活動について相談・協力あるいはともに実践できるよう調整を図っていきます。また、職員それぞれの専門性を生かした講演活動も進めます。

(2) 介護予防講座の開催

ア 脳と体の健康教室の運営推進 **目標**

1 コース 6 か月のスパンで開催している脳の健康教室をさらに充実し、体操やゲームを取り入れて身体機能も維持改善できるような教室とし心身ともに元気で暮らせる地域づくりを推し進めます。

また、自分の足で通える一小学校区で開催できるよう拡大していき、受講者をはじめ地域の方々のコミュニケーションづくり・社会参加に対する一翼を担い、自立した活動と協力を深める展開を進めます。

イ 高齢者栄養教室及び講演会の開催 **目標**

独居の高齢者や高齢世帯が増加する中、栄養状態の維持を図るため、高齢者でも簡単に栄養バランスの取れた食事つくりのため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、行政や各団体と協力もしながら支援します。フレイルやサルコペニア予防につながる講演会も開催します。

ウ 垂井町ご当地体操の制作 **目標**

他の市町が作成している体操を参考に垂井町独自の体操を創案し、健康寿命を伸延し、生き生きとした生活を送れる社会づくりとして行政に提案していきます。また、ホームページ等で発信し、地域への浸透も図ります。

4 安心して暮らせる地域づくり

(1) 災害時の受け入れ

垂井町と締結している福祉避難所の機能を発揮できるよう備蓄品の確保とともに体制を構築し、行政との連携を強固にし、災害発生時には要介護者の受け入れ先として機能を発揮します。

(2) 相談支援の充実

ア 居宅介護支援事業所の運営充実

特定事業所体制を維持し、困難事例にも積極的に対応するとともに、介護支援専門員の実習施設としての任務も果たします。

イ 在宅支援センターを活用した地域支援活動の展開

日々の生活の中で抱える様々な課題の相談場所として窓口を開放し気軽に来所できるような体制を維持します。在宅介護支援センターとしてあらゆる機会を通して地域のニーズを捉え、相談に応じるとともにニーズに応えられるような事業を展開していきます。

また、地域に対して包括的に支援する役割を發揮していきます。

ウ 居宅療養管理指導の推進（栄養管理指導） **目標**

2021年度介護報酬改正により実施できるようになった活動として、在宅へ出向けるような体制を作り実践に向け推進していきます。

また、法人が運営するデイサービスの利用者に対しての栄養改善にも対応できるような体制と実践に向け推進します。

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

(1) 法人の経営を共に支える意欲ある人材の確保

ア 健全経営の持続を踏まえた、必要な人材の計画的確保

a 新たな施設整備計画を念頭に置いた人材の確保の推進

新たな在宅系施設整備計画に沿い、必要な職員の年度別、職種別定数計画を見直し、時代の要請に対応し次の世代を担える有能な人材を必要数確保します。

また、規模の拡大とともに必要となる施設運営を担う幹部職員、職員育成を担うリーダー職員の養成を計画的に行ってまいります。

b 介護の質を強化するための介護人材の計画的な確保 **目標**

今後の介護を支える人材は、サービス提供体制強化の観点から原則介護福祉士の資格を求めることとなるため、介護福祉士有資格者の確保とともに、無資格者に対する計画的な資格取得支援体制を確立し、法人の介護体制の計画的な質の強化を目指します。

イ 法人ブランドを効果的にアピールしたリクルート戦略

a 若い人材が志望する特質を理解したリクルート戦略の構築

近年の若者の就業志向の特質が、地域への貢献など社会のニーズに応え理想を目指し自己実現を図ること、決められたことを決められたように行うのではなく創造的で新しい仕事を目指すこと、職業としても私生活としても将来に明

るい展望があることなどを理解し、リクルートの柱としてこれらの志向を法人の強みとなるよう、若手職員の声を反映させつつ、経営戦略を整理し、効果的な手段で法人の強み、良さを積極的にアピールします。

b 公的認定制度のインセンティブの活用

岐阜県介護人材育成事業者認定制度「グレード1」、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による事業者インセンティブを最大限に生かし、法人の差別化を進めます。

c 必要人材に対応したリクルート手法の発揮

広域的な人材募集（求人情報サイト、ハローワーク、県福祉人材総合支援センター、マスメディア活用等）と地域的な募集（地域メディア、職員紹介、学校との連携等）を必要に応じ使い分けるとともに、仕事とプライベートの両立を重視する若い世代の就労志向にマッチするリクルートの在り方を開拓し有効なリクルート活動を継続します。

ウ 持続的に人材確保戦略を担う体制の整備

多様な世代、多様な働き方志向を理解し、必要なタイミングに必要な人材を確保するために必要なリクルート体制を確立します。

（2）法人の社会的使命の視点を踏まえた多様な人材の適材適所での活用

ア 外国人人材の計画的な確保 **目標**

今後の国内雇用情勢を踏まえつつ、現在就業している外国人技能実習生を先輩アドバイザーとして活用し、継続的な外国人材の雇用定着を図ります。

また、技能実習生と並行して、留学生や特定介護1資格者の活用の是非も引き続き比較検討し、中長期的展望で必要な人数、対象国、最適な採用手段を決定し対応します。

イ 元気な高齢者、潜在的介護資格保持者の適所配置

a 60歳以上の雇用制度の整備

国の進める定年延長政策の考え方に沿い、職員が60歳を超え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ます。

b 業務仕分け体制の徹底 **目標**

今後の労働市場をにらみ、働く意欲のある元気な高齢者、子育て中の女性等潜在的な介護有資格者が働きやすい職場環境を整え、働く機会を提供することで、業務仕分けにより常勤職員を介護の中核業務に専念できるようにし、職場全体の労働生産性を高めます。

なお、現在採用している及び今後採用する介護職員（介護アシスタント及び入浴アシスタント含む）で、介護資格を有していない職員については、認知症介護基礎研修を履修し、職場全体の介護力の向上を図ります。

ウ 障がい者雇用制度の適正活用

必要な配置計画の考え方を整理し、誰もが働きやすい職場づくりを進めます。

(3) 法人の将来を担う有能な職員の確保に必要な環境の整備

ア 公的な認定制度の積極的な認定取得による法人ブランド力の強化

a 新たな認定制度への挑戦 **目標**

「くるみん」、「えるぼし」、「ユースエール」など国における働き方改革関連の認定制度に挑戦し、働き方の質を向上させることで、法人ブランドの向上を図ります。

b 取得した認定制度の維持推進

県の介護人材育成事業者認定制度グレード1及びワークライフバランス推進エクセレント企業認定項目の維持推進を図り、働きやすい労働環境の面で、ブランド化を進めます。

イ 学生の就業体験の積極的支援体制の確立

a 学生の職場体験機会の積極的提供

実習生、インターンシップ、アルバイトなどあらゆる手法により、学生の職場体験の機会を増やし、事業所環境（人的、ソフト、ハード）の良さをアピールします。

b 職場体験の意見による職場改善

学生等体験者の意見を踏まえ、就業者が求める職場環境への改善を進めます。

ウ 広域的な人材確保を踏まえた居住支援体制の整備

今後の有能な人材の確保において、広域的な確保の障害とならないよう、居住環境（アパート確保、職員宿舎整備など）の整備を進めます。

2 キャリアパスに基づく質の高い人材の育成と定着

(1) 職員行動指針に準拠した人材育成計画の確立

ア 人事考課制度と目標管理制度の定着

人事考課におけるフィードバックと目標管理の定着を図り、当事者意識で自ら考え学ぶ姿勢を持てる職員の育成を効果的に進めます。

イ 効果的な人材育成プログラムの推進

a 新規採用者向けプリセプター制度の効果向上

定着してきたプリセプター制度について、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。

b 若手職員の育成を担うリーダー職員養成体制の定着

リーダー及びリーダー候補者について、若手職員の育成能力を高めるため、幹部職員が積極的に研修、育成に関わるとともに外部専門家も活用し重点的に養成します。

また、部門別目標の達成のため、全職種横断的なリーダー会議を設置し、多職種のリーダーが連携し、主体的に目標のPDCAサイクルを進める仕組みを確立します。

c 法人の専門性、人間力を底上げする多様な全体研修の定着

オンライン等新たな手段も組み込み、職員全体の質の向上を継続的に進めます。

d 育成効果の検証と見直し

人事考課、プリセプター制度による新人育成、各種養成研修については、PDCAサイクルにより効果の検証と見直しを図りつつ、育成体制の定着化を進めます。

ウ 新たな生活様式を踏まえた研修形態への積極的な対応

コロナ禍の中で浸透してきたオンライン研修を積極的に組み込み、出張研修との選択の中で効果的な研修成果につなげます。

(2) 職員の資質向上

ア 介護福祉士有資格者の比率の向上 **目標**

介護福祉士無資格者の資格取得への支援体制を確立し、すべての介護職員の介護福祉士取得を進めます。

イ 介護福祉士のさらなる資質の向上

介護福祉士のさらなる資質向上のため、キャリア段位など外部機関の制度や法人内部独自のキャリアアップ制度の構築を進め、職員の仕事へのやりがいに繋がる資質向上の手法を確立します。

ウ 認知症に対する専門性の向上 **目標**

a 認知症介護実践者研修、認知症介護実践リーダー研修の履修者を増やすとともに、介護現場での活用を明確にし、職場全体の認知症に関する専門性の高度化を進めます。

b 無資格の全介護職員に対する認知症介護基礎研修の履修を速やかに行います。

c 学習療法マスター資格者及び実践士資格者を各施設に増やし、学習療法の実践を通して認知症介護の専門性を高めます。

(3) 業務改善の風土に培われた継続的、着実な業務の改善

ア 業務改善を進めやすい職員意識、職場環境の形成

業務改善の支障となる気が付かない、やりたくない、誰かのせいにするといった意識ではなく、経営改善・改革の担い手の主体は職員自らにあるとの当事者意識が広く根付き、利用者本位のポリシーのもと持続的な業務改善につながる職場風土を醸成するため、繰り返しの研修、職員提案制度の啓発、新たな事業への参加など多様な手段を講じてまいります。

イ 持続的な業務改善の推進

利用者本位の意識のもと、法人職員が一丸となって、多様な業務の改善を担当職員、部署が責任をもって迅速果敢に進めます。

(4) 職員の処遇の継続的な改善

ア 公的な処遇改善加算の適正な配分

a 処遇改善加算の最大限の活用

国の処遇改善加算及び特定処遇改善加算について、加算要件となる職場環境を整備し、処遇改善加算を最大限活用することで職員の生活を守り、定着につなげます。

b 公平な基準に基づく処遇改善加算の配分

処遇改善加算の配分基準を踏まえ、法人への貢献、能力、実績、将来への期待等公平公正なバランスで配分します。

イ 各種手当等の見直し

通勤手当など、他法人の実態を参考に、より公平性の高い手当の支給基準への改訂を進めます。

(5) 職員の育成・定着を担う体制の確立

持続的計画的に職員の育成、意識改革を着実に進めるため、専門的に育成を担当する体制を確立します。

(6) キャリアパスの仕組みの明確化

事業の拡大、多様化を見据え、介護職における育成指導、マネジメント、技術向上などの多様な視点での評価が反映されるとともに、介護職と連携する他の職種の評価を明確にし、働く職員が納得できるキャリアパスの再構築を進めます。

3 DXの時代を踏まえた働き方の変革への対応

(1) ロボット、ICT、AIの積極的な活用による、より質の高い働きやすい職場環境の実現 **目標**

ア 職員、利用者双方の負担軽減につながる先進技術の導入

職員の身体的精神的負担の軽減を図るとともに、より利用者の心に寄り添ったケアに専念できる仕組みを確立します。

イ 職員の介護力向上につながる先進技術の活用

新たに導入するロボットについて、開発事業者との連携により有効に活用し、データを科学的に検証しご利用者の生活改善を目指し、携わる介護職員の業務の質の向上を図ります。

ウ 職員の情報共有の促進

導入したインカムを、ナースコールとの連動など1台ですべての通信処理ができる仕組みに改善を図りつつ最大限に活用し、職員間、職種間の情報共有の円滑化効率化を進め、業務スピードと仕事の質の向上を図ります。

エ 押印による決裁業務の廃止など事務効率化への先進技術の活用

I C Tの活用を進め、印章を使用しない決裁体制について、I C Tの活用により実現し、事務の簡素化効率化を進めます。

(2) ノーリフティングケアの推進 **目標**

ノーリフティングの考えに基づき、先進導入施設の事例を参考に、職員の適切な介護技法の確立と福祉用具の適切な活用の普及促進を図り、働き方を改善します。

(3) D X, ノーリフティングケアを持続的に担う体制の整備

時代を先取りし、D X・ノーリフティングケアを適切に活用し、法人のブランドとして確立するため、専任部署による持続的継続的に **P D C Aサイクルによる導入効果の検証と見直しを実施するとともに**、新たな機器の選定を担える体制を整備します。

4 働き方改革の考え方に沿いモチベーションを保持できる職場環境の拡充

(1) 勤務体制の整備

ア 介護職員のライフスタイルに適合した勤務時間体制の多様化

- a 生活環境の多様性に配慮し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、職員が個々に選択できるように配慮します。
- b 夜勤職員の負担軽減につながるより良い体制に向け改善を進めます。
- c 育児・介護などの家庭事情を踏まえ、休暇や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定着します。
- d 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、育児・介護等他の事情でも活用できるよう、制度や通信、備品環境の整備等体制の構築を進めます。

(2) **ヘルスケア**の充実

ア メンタルヘルスケアの確立

a ストレスチェックの活用

ストレスチェック結果を活用し、職場環境の改善を進めます。

b ハラスメントのない職場環境の確立

ハラスメントの研修を繰り返し継続的に徹底し、コロナハラスメントなど新たな形態も柔軟に組み込み、あらゆるハラスメントの未然防止に努め、また、万一の発生には迅速に処理する仕組みを整備し、職員をハラスメントから守る体制を確立します。

c 個人相談体制の確立

人事評価のフィードバックと連携し、幹部が定期的に面談の機会を設定するとともに、現在制度化している職員相談体制の仕組みについて評価検証し、職員が個人的に相談しやすい体制を再構築し、職員の心を汲み取り働きやすい職場環境の確立を図ります。

イ フィジカルヘルスケアの確立

a 定期健康診断の活用

総合健診、腹部エコー検診等の追跡調査、再検診結果の把握とアドバイスを徹底し、病気の早期発見、治療、健康維持に繋がります。

b 上司による健康観察の推進

日常的な所管職員の観察やコミュニケーションの中で、体調の変化や不調の訴え等に迅速・的確に対処し、職員が働きやすい職場環境の維持に努めます。

c 腰痛予防体操の普及

介護業務や事務業務等に起因する腰痛発生、重度化を防止するため、全職員が定時に行える体操を普及します。

(3) 職場における業務の省力化の推進

ア ムリ・ムダ・ムラのチェックによる時間外勤務の縮減推進 **目標**

a 職員提案制度の活用などにより、より良い職場環境の形成を進めます。

b 不要な時間外勤務をしない意識づけを徹底し、残業のない職場を実現します。

イ 業務手順の明確化促進

あらゆる業務に関し手順書、マニュアルの整備状況を確認し、不備が認められる業務について順次整備し、業務の効率化を促進します。

ウ 働きやすい職務環境の形成

5S活動（整理・整頓・清掃・清潔・しつけ）を徹底し、仕事の効率化につなげます。

5 職員のワークライフバランスを尊重した職場づくり

(1) 休暇制度の充実

ア 年次有給休暇の取得促進 **目標**

法定の年5日以上はもとより、平均の年次休暇70%以上の取得を維持します。また、これを進めるために必要な有給休暇取得促進策を図ります。

採用時の年次休暇付与の考え方について、時代に対応するため再考します。

イ 特別有給休暇制度の拡充

ワークライフバランス促進のため、特別有給休暇の多様化を進めます。

(2) 仕事と育児・介護が両立できる仕組みの整備

ア 男女の育児休業、育児休暇取得促進

対象となる全ての男女の職員が育児休業、休業を取得する職場環境を整えます。

イ 職場環境の整備

法人で働きながら子育てができるように、託児機能、子連れ出勤あるいは保育料助成など適切な制度や環境の整備を進めます。

(3) 仕事へのやりがいと達成感を持てる気風の確立

ア オン・オフを職場内で切り替えられる雰囲気醸成

親睦組織と連携し、職員が互いに信頼しあえる職場環境の形成に努めます。

イ ワークライフバランスを推進する体制の整備

良好な職場の気風確立に向け専門的・持続的に働きかけを実施する体制を整備します。

第 I 章

職員確保計画

年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
介護職員	2 (替夜勤パート)	1 (替夜勤パート)	3 (新施設要員)	10 (新施設要員)	2
看護職員	—	—	1 (新施設要員)	1 (新施設要員)	—
相談員	—	—	—	—	—
栄養職員	—	—	—	—	—
機能訓練員	—	—	—	—	—
事務職員	1 (中堅)	—	—	—	—
運転その他	—	—	—	3 (デイ送迎)	—

外国人材の確保計画 (単位:人)

年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
目標値	2	2	2	2	2

介護アシスタント確保計画 (単位:人)

年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度	令和 7 年度
目標値	3 (本館配置)	—	—	2 (新施設配置)	—

入浴アシスタント確保計画（単位:人）

年 度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標値	2（本館配置）	—	—	5（新特養・デイ）	—

くるみん・えるぼし・ユースエール等の取得計画

年 度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標値	えるぼし、 ユースエール	くるみん	—	—	—

介護福祉士比率向上計画（単位:人）

年 度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標値	75%	77%	79%	81%	83%

認知症介護実践研修、リーダー研修履修計画（単位:人）

年 度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
リーダー	3	3	3	3	3
実践者	5	5	5	5	5

認知症介護基礎研修履修

年 度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
無資格履修率	100%	100%	100%	100%	100%

ロボット・ICT等導入計画（単位：台）

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
ICT	ナースコールの インカムへの連動	—	ほのぼのNEXT 更新準備	—	—
HUG	2（増設）	2（更新）	—	—	—
見守りセンサー	2（別館増設）	2（別館増設） 2（更新）	4（更新）	4（更新）	4（更新）
眠りスキャン	—	—	—	—	18（更新）
D-free	4（増設）	4（増設）	4（増設）	4（増設）	4（更新）
新見守りシステム	—	—	—	29（新施設）	—

リフト導入計画（単位：台）

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標値	2（増設）	2（増設）	2（増設）	2（新施設）	2（更新）

職員提案の増加計画

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
提案数	50件	65件	80件	95件	110件

職員の有給休暇取得率向上計画

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
有給取得率	75%	75%	75%	75%	75%

第II章

1. 自立支援・重度化防止の取り組み

年 度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
排泄支援加算（Ⅰ）	159人	159人	159人	159人	169人
排泄支援加算（Ⅱ）	159人	159人	159人	159人	169人
排泄支援加算（Ⅲ）	20人	25人	30人	35人	40人
褥瘡マネジメント加算（Ⅱ）	対象者100%	対象者100%	対象者100%	対象者100%	対象者100%
自立支援促進加算	159人	159人	159人	159人	169人
ADL維持加算（Ⅰ）及び（Ⅱ）	加算要件の計算方法など県事務所に確認中のため数値目標未設定。				
機能訓練加算	159人	159人	159人	159人	169人

2.（1）認知症への対応 エ 認知症対応型デイサービスの機能強化

年 度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
サービス提供体制強化加算Ⅰ （新 22単位/回） ①介護福祉士70%以上 ②勤続10年以上介護福祉士25%以上	取得	取得	取得	取得	取得
生活機能向上連携加算（Ⅰ）（新） 100単位/月（新）	取得	取得	取得	取得	取得

年 度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
入浴介助加算（Ⅱ） 55単位／日（新設）	ご家庭の入浴状況を確認する必要があり、ご理解頂けたご家族には全て取得する				
栄養アセスメント加算 50単位／月（新設）	取得	取得	取得	取得	取得
口腔機能向上加算（Ⅱ） 160単位／回（新設）	努力	努力	努力	努力	100%

2.（4）居宅介護支援事業の拡充促進 ア ICT活用による業務効率化

年 度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標値	ICT内容を検討する	一人当たり40件	一人当たり42件	一人当たり45件	一人当たり45件

2.（4）居宅介護支援事業の拡充促進 イ 質の高いケアマネジメントの推進

年 度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標値	重度介護者	主任ケアマネ1人増員	主任ケアマネ1人増員 ケアマネ1人増員 特定事業所1を目指す	特定事業所I取得	特定事業所1取得

3.（1）夢の実現事業の推進

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標値	夢の聞き取り100%	夢の取り組み実現70%	夢の取り組み実80%	夢の取り組み実90%	夢の取り組み実100%

3. (2) 快適な日常生活の充実 オ 施設サービスアンケートを活用した満足度向上の取り組み

年 度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
苦情・要望件数を増やす	40%	50%	60%	70%	80%

4. (1) 各施設の特質を生かしたケアの確立 ア 特別養護老人ホーム a ユニット型特養のケアの質の向上

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
ユニットケアリーダー実施 施設チェック項目	50%	60%	70%	80%	90%

4. (1) 各施設の特質を生かしたケアの確立 ア 特別養護老人ホーム b 従来型特養のケアの質の向上（地域密着型特養含む）

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標値	他施設情報確認	情報に基づいてサービス提供	情報に基づいてサービス提供	情報に基づいてサービス提供	情報に基づいてサービス提供

5. (1) 介護事故予防体制の推進

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
誤薬事故（人まちがい）	0人	0人	0人	0人	0人
介護事故（職員要因）	0件	0件	0件	0件	0件
行政報告事故（入院）	0件	0件	0件	0件	0件

Ⅲ章 目標値

1 (1) ア 在宅サービス施設開設につなげるニーズの掘り起こしと対応

年 度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目 標 値	ニーズの把握 (広域での活動)	ニーズに対する対応策 検討	介護保険内・介護保険 外の仕訳と保険外事業 の検討	保険外事業開始 (地域への発信)	保険外サービス見直し と検討
在宅サービス事業			在宅サービス開始の 発信・周知	在宅サービス開始の 周知と利用者募集	在宅サービス施設開設 事業開始

1 (1) イ ニーズの把握数

年 度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
ニーズ把握数	200件	300件	350件	400件	450件

1 (1) エ おもちゃ図書館の推進

年 度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
参加者数	300人	310人	320人	330人	350人
地域からの支援者数	15人	25人	30人	35人	40人

1 (1) オ ボランティア活動の推進

※1 団体1名にカウント

年 度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
登録者・団体	45人	47人	50人	53人	56人
新規登録者・団体	24人	30人	45人	50人	55人

1 (2) ア 認知症カフェの推進

年 度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
参加者数	250人	260人	270人	280人	280人

1 (2) イ 認知症サポーターの養成

年 度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
開催回数	1回	1回	1回	1回	1回

3 (2) ア 脳と体の健康教室関連

年 度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
参加者数	10人	20人	30人	40人	50人

3 (2) イ フレイル予防のための料理教室及び講演会の開催

年 度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
開催回数	3回	4回	5回	6回	7回

3 (2) ウ 垂井町ご当地体操の制作

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標値	法人内体操構想	法人内体操完成 (曲と動き)	デイサービス・施設への 周知と実施	見直し修正し完成 垂井町への働きかけ	共同事業として提案し、 組織編成計画作成開始

4 (2) ウ 居宅療養管理指導の推進 (栄養管理指導)

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標値	体制整備完了	法人内居宅介護支援事 業所への周知試行実施	実施回数 3件/年 他の居宅への働きかけ	実施回数 5件/年	実施回数 6件/年

第IV章

職員確保計画

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
介護職員	2（替夜勤パート）	1（替夜勤パート）	3（新施設要員）	10（新施設要員）	2
看護職員	—	—	1（新施設要員）	1（新施設要員）	—
相談員	—	—	—	—	—
栄養職員	—	—	—	—	—
機能訓練員	—	—	—	—	—
事務職員	1（中堅）	—	—	—	—
運転その他	—	—	—	3（デイ送迎）	—

外国人材の確保計画（単位：人）

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標値	2	2	2	2	2

介護アシスタント確保計画（単位：人）

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標値	3（本館配置）	—	—	2（新施設配置）	—

入浴アシスタント確保計画（単位:人）

年 度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標値	2（本館配置）	—	—	5（新特養・デイ）	—

くるみん・えるぼし・ユースエール等の取得計画

年 度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標値	えるぼし、 ユースエール	くるみん	—	—	—

介護福祉士比率向上計画（単位:人）

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標値	75%	77%	79%	81%	83%

認知症介護実践研修、リーダー研修履修計画（単位:人）

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
リーダー	3	3	3	3	3
実践者	5	5	5	5	5

認知症介護基礎研修履修

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
無資格履修率	100%	100%	100%	100%	100%

ロボット・ICT等導入計画（単位：台）

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
ICT	ナースコールの インカムへの連動	—	ほのぼのNEXT 更新準備	—	—
HUG	2（増設）	2（更新）	—	—	—
見守りセンサー	2（別館増設）	2（別館増設） 2（更新）	4（更新）	4（更新）	4（更新）
眠りスキャン	—	—	—	—	18（更新）
D-free	4（増設）	4（増設）	4（増設）	4（増設）	4（更新）
新見守りシステム	—	—	—	29（新施設）	—

リフト導入計画（単位：台）

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
目標値	2（増設）	2（増設）	2（増設）	2（新施設）	2（更新）

職員提案の増加計画

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
提案数	50件	65件	80件	95件	110件

職員の有給休暇取得率向上計画

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
有給取得率	75%	75%	75%	75%	75%

職員の時間外労働縮減計画

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
対前年削減率	10%	10%	10%	10%	10%

女性の活躍推進計画

年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度
女性管理職率	50%	50%	50%	50%	50%