

平成30年度 社会福祉法人恵仁会 事業計画

1 法人経営理念と法人経営の基本方針

福祉と医療の有機的な連携を図り、高齢者の方々に質の高いサービスと安心を提供し、地域における高齢者福祉の発展に寄与するため、以下の経営理念及び基本方針の基に法人運営を行う。

(1) 法人経営理念

地域における社会福祉事業の担い手として責任のある立場を自覚し、安定した経営基盤を構築するとともに、提供するサービスの質の向上及び経営の透明性に努める。

(2) 法人経営の基本方針

- ① 私たちは、利用者が求めるサービスの提供にあたっては、個人の尊厳を旨とし、創意工夫された最高のサービスを、笑顔と真心を持ってお届けします。
- ② 私たちは、利用者が求めるサービスを安全・安心・安楽に提供することによって得られる信頼を基に、すべては利用者の自立と生きがい、豊かな老後を支える活動であることを自覚します。

2 平成30年度法人経営の重点事項

平成29年度においては、特に地域貢献活動を意識して長寿園の玄関前に地域の方々の作った野菜を販売する無人販売所の設置、シニアサポーターの導入や恵仁会コミュニティ・カレッジの開催、各エリアにおけるサロンやドライブサロンの実施を行った。

これらの活動は、単に地域貢献活動としてではなく住民と利用者、スタッフ間のコミュニケーションを図るうえでも大きな効果を発揮したと考えられる。第8回恵仁会事例発表大会においては、地域の「いどばた会」の皆様による取り組み発表もあり参加者の注目を集めた。これらの取り組みを通じて、平成30年度は更に法人と住民のコラボレーション企画を開催し、住民主体の介護予防や地域活動を支援、推進していきたい。

また、事業展開においては、1. 有料老人ホーム笠之原長寿園2号館(仮称)の建設、2. 企業主導型保育事業の申請・建設、3. 小規模多機能哲ちゃん家・花海道長寿園定員29名に増員(予定)、4. 定期巡回随時対応型訪問介護看護への応募、5. 相談支援事業所あかりの下祓川エリアへの移転を考えている。第7期鹿屋市介護保険事業計画に沿って、鹿屋市の福祉、介護の一端を担う自負を持ち適正かつ効果的な運営に取り組んでいきたいと考える。

このようなテーマにどのように向き合うか法人としての職員との目的の共有が必要となる。そこで、以下の3点について具体的に推進を図る。国が推進する自立支援介護においても、超高齢期における自立の在り方について支援の在り方を熟慮しながら生活の質を重視した支援を進めたい。そのためにも予防の視点を積極的に導入し、住民自らが健康や体調管理の意識を持ち生活の継続が図れる仕組みを検討する。そのために以下の3点について重点テーマとして取り組みを進める。

(1) 重度化対応と介護予防の視点の醸成

- ① 利用者の重度化が進む中で、その状態に応じた自立支援とはどういうことか常に念頭に置き、生活の質を重視したケアの視点と技術を提供できる人材育成を行う。具体的には、重度な状態でも参加や活動に関し本人の意思が尊重され、持ち上げない介護等の積極的導入で安心な介護が提供できる体制を目指す。また、現在施設入所の方でも自宅での看取りや介護を望む方がいれば、積極的にその支援を行う。
- ② 住民主体の予防活動・・・長寿園フィットネスや出前講座を活用して、住民自らが予防の視点を持ち、日常的な取り組みとして介護状態を予防する活動を身に付けていただく仕組みを検討しリーダー育成を目指す。
- ③ 機能型地域貢献・・・ドライブサロンを始めとし、社協や生活支援コーディネーター等と協働した目標志向型の地域貢献活動を進める。具体的には、いどばた会の取り組み等を参考に、子供から高齢者まで参加可能な地域食堂や地域カフェの開催を検討する。

(2) 健全で安定的な「社会福祉法人恵仁会」経営管理システムの確立

- ① 事務局機能の強化を図る。具体的には各課の取り組み目標を法人会議で報告することを必須として、その振り返りと新たな課題を先延ばしすることなく改善に向け取り組んでいく。
- ② 人事考課制度では、1人ひとりの明確な目標設定を行い、管理者レベルによる定期的な面接を通して、目標達成に向けた支援を行う。目標達成に至った場合には、面談のもと新たなキャリアアップが見込めるよう適正配置を図っていく。
- ③ 職場環境改善に努める。具体的には、定時出勤・定時退社を目指し業務改善を図る。また、有給休暇等は積極的に推進し心身のリフレッシュが図れるよう管理者を中心に調整を行う。
- ④ 年2回の広報誌作成や、池田グループの情報誌の発行、ホームページ（年度内にリニューアルを図る）、ブログ、フェイスブックによる情報発信を各部門、事業所が積極的に情報提供を行い、法人広報活動の活性化を図る。

(3) 組織的な法人経営の充実

法人・施設経営について、「法人運営会議」、「部門連絡会議」、「在宅サービス連絡会議」、「エリア別在宅サービス連絡会議」などの各種会議の充実を図り、法人の一体的、組織的な経営を推進する。

① 法人運営会議

原則として毎月1回開催し、法人・各事業所経営の課題や展望等について協議し、方針を決定する。

構成：理事長、総合施設長、法人統括本部長、事務局長、企画課長、
地域包括ケア推進課長、エリアマネージャー、事務局員

② 部門連絡会議

原則として毎月1回開催し、法人・施設運営上で協議を必要とする内容の検討や、長寿園のケアにおける課題や経営状況等について報告し、協議を行う。

構成：理事長、施設長、事務局長、企画課長、介護主任、看護主任、
教育主任、介護支援専門員、管理栄養士、機能訓練指導員、
生活相談員、統括リーダー、ショートステイ担当者、事務局長

③ 在宅サービス連絡会議

原則として4、9、3月に開催し、法人の方向性の周知や事業計画の進捗状況の確認、在宅系の各事業所の課題解決や連携及び調整を図る。

構成：理事長、施設長、事務局長、企画課長、地域包括ケア推進課長、
各事業所管理者、事務局長

④ エリア別在宅サービス連絡会議

原則として毎月1回各エリアにて開催し、在宅系の各事業所の連携及び調整を図る。
エリアでの課題は、法人会議にて改善を図る。

構成：エリア長、地域包括ケア推進課長、在宅部門各事業所管理者、
担当事務局長

⑤ ユニットリーダー会議

原則として毎月1回開催し、各ユニットの連携および調整を図る。

構成：介護主任、教育主任、統括リーダー、ユニットリーダー

⑥ 各種委員会活動

原則として毎月1回開催し、事業運営の適正化を図る。

構成：給食・口腔機能維持管理委員会、安全管理・身体拘束廃止委員会、
看介護医療連携委員会、感染対策・褥瘡委員会

社会福祉法人恵仁会 3か年経営戦略（中期計画：平成30年度～32年度）

経営戦略（経営ビジョンを実現するための方向性）

- 利用者の確保
- 利用者処遇・ケアの質の向上
- 定期巡回の事業規模拡大
- 通所・小規模多機能の安定経営と地域連携
- 人材獲得・人財育成

社会福祉法人恵仁会 3か年経営計画（中期計画：平成30年度～32年度）

経営計画（経営戦略を実現するために必要な具体的施策）

利用者の確保

- 情報発信
 - 広報誌、ブログ、フェイスブック等による情報発信の継続
 - パンフレットの更新
現在の法人・各事業所の取り組みを掲載し、目につきやすい物にする
各部門から一人ずつメンバーを選出し、今年度中にパンフレットを作成する
 - 居宅、他事業所への広報活動
出来上がったパンフレットを基に外部居宅や事業所へ広報実施
(入所検討会翌月 年／4回)
 - 地域住民との交流企画を設けて情報発信し、介護サービスを必要とする方の紹介を受ける
 - 職員一人ひとりが情報発信源となる
- 特養の機能強化
 - 専門ユニット（特化型ユニット）の創設
看取り、ノーリフト、医療、認知症 etc.
 - システム導入
通常業務の効率化を図るため、平成29年度を目途にシステム選定を行う
- 稼働状況の管理
 - 申込者と待機者の定義・認識の共通化
入所担当者や管理者だけでなく、現場職員へも定義・認識の落とし込みを行う
 - 申込者リストの整備
入所系事業所の申込者リストを整備し、情報の共有を行う（全サービス）
申込時に、恵仁会入所施設について説明し、入所の意思確認を行う

- 看護一体型の定期巡回創設の検討
有料老人ホームでも医療ニーズの高い方の生活を支えていける体制をつくるために定期巡回の看護一体化を検討する

利用者処遇・ケアの質の向上

- 介護職業務の見直し
 - 来年度までに利用者像や、職員数に応じた業務・シフトの見直しを行う
 - 介護の専門性を必要としない業務に関しては業務委託や、シニアサポーター・シルバー人材センターを活用する
- 多職種の協力体制構築
 - 各職種が業務見直しを行い、協力体制を作る。
 - 平成 30 年上旬までに介護職以外の兼務を検討する。
- 人財育成
 - ベテラン職員が 1 ヶ月に 1 回、項目毎に職員の評価を行い、1 年間かけて指導を行う
 - 各事業所、エリアで、次世代候補を選出、期間を設定して、リーダー・主任・管理者等を育成する（1～3 年）
 - 法人レベルで選出した職員へのカリキュラムを検討する
 - 外部研修を活用する
- 重度化、認知症のある方への知識・技術の向上
 - 重度化、認知症ケアの質を向上させるために業務内容、ケアの現状を分析する
 - 喀痰吸引可能な介護職員を増やす
研修参加 6 人／年
 - ノーリフトの徹底
プロジェクトチームが中心となり、施設内研修（3 回／年）、法人内研修（2 回／年）を実施する
プロジェクトチーム、リーダー、管理者を中心にノーリフトの意識を高めるよう職員への個別指導を行う
 - 看取りケアの向上
プロジェクトチームを中心に法人内研修を実施（施設系事業所各 1 回／年）
 - 認知症ケア力の向上
各認知症疾患についての理解を深め、周辺症状毎の対応方を学ぶ（GH との交換研修の実施）
 - 看介護、栄養士で医療、栄養についての研修会を毎月開催する

定期巡回の事業規模拡大

- 知名度を上げる
 - 広報活動
鹿屋市 152 ある町内会へ出向き、説明会実施
病院、ケアマネジャー、基幹型包括へ勉強会実施
定期巡回について説明できる職員を増やす
宣伝カーの検討
 - DVD作成（概要、利用の仕方等）
 - 行政に定期巡回の必要性を理解してもらい、啓発を共に行う
- エリア拡大
 - 拠点を増やす
外部の訪問介護事業所と業務連携体制を構築
移動距離と時間の短縮（待機所を作る）
訪問での無事故無違反の職員に手当等支給
- 人財育成
 - スタッフの質向上
中重度、認知症、ターミナルケアを学ぶ為、訪問職員と施設系職員の交換研修実施
介護福祉士、ケアマネジャーなどの資格取得可能な者には、取得に向けて取り組んで頂く
資格取得以外についてのスタッフ教育に関しては、管理者及び、教育担当職員が指導を行う
 - 職員へ定期巡回の理解、周知を必ず実施

通所・小規模多機能の安定経営と地域連携

- 経営の安定化
 - 他サービス、他法人にはない特徴や顧客満足度を上げるための独自戦略により他者との差別化を図る
 - 現在のサービス内容から事業所の「売り・特徴」を洗い出し、事業所の「売り・特徴」を啓発して新規の利用者獲得へつなげる
- 顧客満足（ニーズに合ったサービス提供）
 - 興味関心シート等を活用する
 - 個別で訓練等の評価を家族や担当 CM へ情報提供する（担当者会議）
- 地域に根差した事業所
 - 生活支援コーディネーターとの連携を強化（コーディネーターと各種会議等へ同行する）
 - 地域のニーズを把握し、各事業所にできること検討実施する
 - 事業所の特性やサービス内容等の更なる広報（事業所の行事等への参加）

人材獲得

- 新卒の採用
 - 多職種、介護職を含めて説明会に参加
 - 小中学校へ介護について知る機会をつくる
 - 見学会、業務体験イベントを開催（夏休み期間）
 - 高校生、部活動生の発表の場を提供（音楽発表会、クリスマス忘年会、歓迎会等）
 - 池田グループとして採用活動を行う
 - 親世代への企業説会
 - 県外、関西、関東方面で採用活動を展開
 - アパート借上げ等、住環境を整備する
- 中途採用
 - 短時間からのパート、アルバイトの採用
 - Uターン、Iターン希望者向け説明会への参加
 - 教育体制、資格取得支援体制
 - 地域交流でのアピール
 - 夜勤専属、入浴専属の勤務形態（要検討）
- 障害者雇用
 - 給食サービスセンターにおける障害者雇用
業務内容：弁当の盛り付け、野菜の皮むき、弁当箱の洗浄等
※将来的には障害者就労支援事業所として障害福祉サービス事業の展開も視野に入れる。業務可能な職員については他事業所への異動も検討
- その他
 - 採用プロジェクトチームの立上げ
 - 事業所の魅力を伝えるハンドブック配布
 - 職員がブログなどで広報活動

人材育成

- 新入職員が辞めない体制づくり（新入職員の適性を見極め、離職を防ぐ）
 - 入職後、教育担当者を決める。各事業所に教育員を置く。1年後に仕事を任せ
 - 新入職をターゲットとした人材育成プログラム
- リーダーの人財育成
 - リーダーの質を高めるプログラム
 - 入所、事故、苦情、行政報告等に立ち会い経験を積む
 - ユニットリーダー向け研修の実施
- 専門職のスキル研修
 - 施設系・在宅系合同での研修