

令和5年度

社会福祉法人淳邦会 事業計画

2025年には団塊の世代が75歳を超え、後期高齢者の増加のピークを迎えます。それに伴い要介護者や支援を必要とする人も増えていきます。社会福祉法人淳邦会としては、我々の近くで施設入所が必要な方やデイサービスを必要としている方に対し、生き生きとした安らかな生活が営めるよう、施設環境を整備し、利用される方が安心して過ごせる環境整備を行っていきます。そして利用される方や地域の皆様に対して、介護に必要な情報を提供し、気軽に相談していただける開かれた組織を作っていきます。そして我々の事業が滞りなく進んでいくよう毎年度適正な評価を行い、安定したサービスを継続して提供できるよう健全な経営を行っていきます。

入所施設に関してはより良い介護を提供するよう適正な人材配置を行い、国の施策方針に則りより高い質の介護を提供するよう努力していきます。

人材育成に関しては、豊かな人間性と高い専門性を併せ持った人材を育成するよう制度作りを行い、職員研修の充実や指導體制の強化を図ります。そして淳邦会で働くすべての人が心身ともに健康で意欲をもって生き生きと働いて、生活と仕事のバランスがとりやすい職場環境をつくり、職員の定着を図ります。

- 特別養護老人ホーム のぞみ荘
- 地域密着型特別養護老人ホーム のぞみ荘
- ケアハウス オパール
- デイサービスセンター オパール
- オパール居宅介護支援事業所
- 福田高齢支援サブセンター
- グループホーム ひなぎく
- 育成推進室

令和5年度 事業計画

特別養護老人ホーム のぞみ荘

・利用者の意思を尊重した質の高いサービスを提供する

感染症対策を継続しつつ、面会等の再開により家族と連携し、日々のコミュニケーションや健康観察、事故予防を継続することで、安全に生き生きと生活ができるよう支援する。入所者一人ひとりのニーズや課題を明確にし、チームで対応することで適切なサービス提供に努める。

看取り加算取得とともに、看取り介護についての理解を更に深め、「のぞみ荘で最期を迎えたい」という入所者や家族の意向に寄り添う。看取り後も振り返りを行い各職員・職種が連携し穏やかな最期の支援について検証を重ねる。

・地域福祉の拠点となる活動を実施する

実習生等の受入や行事再開など地域貢献を行う。

地域における緊急措置の必要な事例に対し関係機関と連携しながらセーフティネットの役割を果たす。

・優秀な福祉人材を育成する

豊かな人間性と高い専門性を持った人材を育成するため、WEB研修や外部講師の活用、委員会研修の実施を計画的に継続する。

人材定着のための取り組みを検討する。

・人が活きる職場環境を整備する

電子記録やリフト等の効果的な使用により、介護負担軽減と腰痛対策を含む職場環境改善を実施する。

安定したサービスが提供できるよう募集活動を強化し柔軟に対応することで人材の確保に努める。

効率的な運営のため、検討・実行・共有の仕組みづくりを行う。

・安定した経営を継続する

職種の連携により入所者の健康を維持し、治療が必要となった場合も主治医や病院と情報連携することで入院日数の縮減を図る。また、入所準備を早期から計画的に行うことで入退所をスムーズに行い平均稼働率 96%を目指す。

ショートステイは平均稼働率 50%をめざす。利用者確保のため、関係機関へ定期的に情報発信するとともに、緊急事例への柔軟な対応で目標達成を目指す。

国の施策であり質の高い介護提供にもつながる、看取り加算や科学的介護推進体制

加算取得を進める。

事業所全体でコスト意識を持ち、経費削減に努める。

・ **業務管理体制（法令等遵守）を徹底する**

尊厳の視点に立って、虐待防止・身体拘束ゼロ・不適切ケアの防止などの権利擁護の取り組みを継続する。

設備の点検や防災訓練を実施し安全対策や福祉避難所としての準備に努める。

令和5年度 事業計画

地域密着型特別養護老人ホーム のぞみ荘

・利用者の意思を尊重した質の高いサービスを提供する

感染症対策を継続しつつ、面会等の再開により家族と連携し、日々のコミュニケーションや健康観察、事故予防を継続することで、安全に生き生きと生活ができるよう支援する。入所者一人ひとりに合わせた生活にチームで対応し、個人を尊重したサービス提供に努める。人と人の距離が近いあたたかい支援を行う。

看取り加算取得とともに、看取り介護についての理解を更に深め、「のぞみ荘で最期を迎えたい」という入所者や家族の意向に寄り添う。看取り後も振り返りを行い各職員・職種が連携し穏やかな最期の支援について検証を重ねる。

・地域福祉の拠点となる活動を実施する

実習生等の受入や行事再開など地域貢献を行う。

地域における緊急措置の必要な事例に対し関係機関と連携しながらセーフティネットの役割を果たす。

・優秀な福祉人材を育成する

豊かな人間性と高い専門性を持った人材を育成するため、WEB研修や外部講師の活用、委員会研修の実施を計画的に継続する。

人材定着のための取り組みを検討する。

・人が活きる職場環境を整備する

電子記録の使用と機能的な備品の導入により、介護負担軽減と腰痛対策を含む職場環境改善を実施する。

安定したサービスが提供できるよう募集活動を強化し柔軟に対応することで人材の確保に努める。

効率的な運営のため、検討・実行・共有の仕組みづくりを行う。

・安定した経営を継続する

職種の連携により入所者の健康を維持し、治療が必要となった場合も主治医や病院と情報連携することで入院日数の縮減を図る。また、入所準備を早期から計画的に行うことで入退所をスムーズに行い平均稼働率95%を目指す。

国の施策であり質の高い介護提供にもつながる、看取り加算や科学的介護推進体制加算、日常生活継続支援加算等の取得を進める。

事業所全体でコスト意識を持ち、経費削減に努める。

- ・業務管理体制（法令等遵守）を徹底する

尊厳の視点に立って、虐待防止・身体拘束ゼロ・不適切ケアの防止などの権利擁護の取り組みを継続する。

設備の点検や防災訓練を実施し安全対策や福祉避難所としての準備に努める。

令和5年度 事業計画

在宅支援部
ケアハウス オパール

・利用者の意思を尊重した質の高いサービスを提供する

コロナ等の感染対策を継続し、入居者が安心、安全に生活できる環境作りに努める。相談等、入居者家族を含めて、気軽に話しかけられる信頼関係の構築を心掛ける。

身体機能維持へ繋がるような声掛け、必要時各種サービスへの早めの報告、連絡、相談を行い、一人一人に合ったサービスの提供に繋がる支援をすると共に、ケアハウスでも、行事等を行い、入居者のQOL向上に努める。

・人が活きる職場環境を整備する

法人外で行われる勉強会に積極的に参加、また勤務調整を行うことで法人内で行われる勉強会にも常に1名は参加し、専門性の向上を図る。

・安定した経営を継続する

入居者の体調等、日頃から注意深く観察を行い、早期発見、早期治療につなげ、入院日数の減少に努める。また、身体機能や認知機能に変化が見られたら、利用している各種サービスに報告・相談し、早期に対応することで、ケアハウス入居継続に繋がっていく。

稼働率95%を目標とし、空床日数を少しでも減少出来る様に、問い合わせや、見学等は丁寧に対応し、待機者数増加に努めていく。

令和5年度 事業計画

在宅支援部
デイサービスセンター オパール

・利用者の意思を尊重した質の高いサービスを提供する

在宅生活を継続するという視点で介護計画を作成し、利用者のニーズや満足度の向上につながるサービスを提供する。グループ別活動プログラム充実のため、利用者が主体的に選択や判断ができ、達成感を感じられる内容に改善する。また、デイサービス利用時間だけでなく在宅時間にもつながる支援を行う。

電子記録の効率的な活用と業務の見直しにより、サービス提供の充実を目指す。

・地域福祉の拠点となる活動を実施する

実習生等の受け入れを継続し、交流が利用者の楽しみと職員の学びにつながるよう取り組む。

地域交流につながる活動プログラムを実施し、活動範囲を広げ利用者の社会参加を促す。

・優秀な福祉人材を育成する

事業所内で年間の研修計画を作成し、定期的に法人内外の研修に参加する。研修を企画することで社会性と専門性の向上につなげる。職員の力が発揮できる職場づくりをめざし効果的なミーティングを実施する。

・安定した経営を継続する

地域のケアマネジャーや関連事業所へ訪問やFAX等の定期的な情報提供を継続し、関係を強化することで利用者増につなげる。会議等で収集した情報を効果的に活用する。

関係機関との連携強化と活動プログラムの充実によるサービスの質の向上で稼働率60%以上を目指す。

・業務管理体制（法令等遵守）を徹底する

ひやりはっと活動を更に強化し、職員が声を掛け合い迅速に連携することで「事故ゼロ」を継続する。「不適切ケア」についての学びを継続し、法令遵守の徹底を図る。

令和5年度 事業計画

在宅支援部
オパール居宅介護支援事業所

- ・ **利用者の意思を尊重した質の高いサービスを提供する**

令和4年度から始めた月1回のケアプランチェックを確実に実施し、各ケアマネが作成しているケアプランを第3者視点で見直す。それにより、利用者のできないことだけに注目するのではなく、利用者本人の能力の活用を促すケアプラン作成を目指す。

- ・ **地域福祉の拠点となる活動を実施する**

令和5年5月のコロナ感染症の部類変更に伴い、感染症対策をしながら地域に出向く活動の再開と地域住民を受け入れておこなう活動の再開への協力をしていきたい。

- ・ **人が活きる職場環境を整備する**

年10回以上の研修参加(特に医療系を重視)は維持する。ケアマネ交流会(水島地区のケアマネが毎月集まる)や施設内研修にも参加していく。ケアマネの更新研修カリキュラムが令和6年度から変更になるので、その情報も取り入れることができるよう研修を選定する。

- ・ **安定した経営を継続する**

高齢者支援センターへの訪問営業は継続した反応があるため継続しておこなう。FAXでの営業も継続して参加する。加えてICTの活用などで用紙の使用を減らし経費削減にも注力する。

令和5年度 事業計画

在宅支援部
福田高齢者支援サブセンター

- ・ **利用者の意思を尊重した質の高いサービスを提供する**

サブセンターとして地区の高齢者支援センターと協力して相談会などを開催するだけでなく、地域の方が主体になっている行事に参加させていただくことで実態把握調査等を行うときに地域で生活するうえで活用できる情報などを提供できるよう地域の状況や活動を把握するよう努める。

- ・ **地域福祉の拠点となる活動を実施する**

倉敷市高齢者支援センター全体の年間目標が「多職種連携とアウトリーチを強化し、声をかけ合える地域づくりに取り組む～声を上げられない人の早期発見・対応に向けて～」と案があげられた。この目標達成に向け、サブセンターだけでは把握しきれない支援の必要な方への対応ができるよう他の専門職や地域の方と直接顔を合わせて話しや相談ができる機会を持てるように努める。

令和5年度 事業計画

在宅支援部
グループホーム ひなぎく

・利用者の意思を尊重した質の高いサービスを提供する

利用者一人一人が穏やかに健康で過ごせるため、個々の能力に応じた役割と楽しみを見付け、その人らしいケアプランの充実と提供を目指す。感染症対策を行いながら、季節感や行事食など、楽しみにつながる食事作りを利用者と共に行う。

・地域福祉の拠点となる活動を実施する

感染症の為、止まっていた地域交流や運営推進会議を徐々に再開し、外部との関わりを増やしていく。包括支援センター・他事業所と情報が共有できるよう、意見交換と情報共有することにつながりをも強化する。実習生・認知症マイスターの受け入れ等を継続して実施する。

・優秀な福祉人材を育成する

内外の研修へ可能な限り参加し、情報の収集と更なる資質向上を目指す。日々の介護からの気付きをはじめ、拘束だけでなく不適切ケアの勉強会を2か月に1度行い、介護の質を向上する。

・安定した経営を継続する

入院時は医療機関に情報提供し、当事業所で生活可能な目標を共有する。本人・ご家族の意向を状態に応じて確認しておく。空室管理を活用し、待機者への連絡や居宅介護支援事業所・包括支援センターに空き情報を提供し、新入居の受け入れを円滑に行う。稼働率95%を目指す。

・業務管理体制（法令等遵守）を徹底する

職員は自らも専門職として職業倫理を身に付けておくよう。事故対応・高齢者虐待の防止・非常災害対策・個人情報の適切な取扱い等のマニュアルに従い、統一した介護・業務を心がける。

令和5年度 事業計画

事務局
育成推進室

・利用者の意思を尊重した質の高いサービスを提供する

常に利用者の視点から高齢者福祉施設職員として求められる「やり方」と「あり方」を念頭に置いたサービスを提供できるよう働きかけを行う。法人、現場の現状を把握し、課題解決、質の向上につながる取り組みを行う。

・地域福祉の拠点となる活動を実施する

実習生の受け入れ等、今後の地域福祉を支える人材を増やし、育てる機会を設けることで貢献する。コロナ禍においても地域の皆様と顔の見える関係を築き、ニーズに沿った活動を実施する。

・優秀な福祉人材を育成する

利用者の必要とする援助を提供できる人材を獲得する。新卒採用3名を目標に介護福祉士養成校との信頼関係を深める。入職後に成長できる職場環境を整える。法人全体で共通した育成システムの確立を図ると共に事業所毎の育成体制を構築する。

・安定した経営を継続する

利用者、求職者から「選ばれる法人」となるよう同業他社との差別化を図ると共に、SNS、ホームページ等を活用し、積極的に情報を発信する。

・業務管理体制（法令等遵守）を徹底する

職員個々が役割を担う上で把握しておくべき法令、ルールを根拠から理解し、実践できるよう研修体制を整備する。多方面から情報を収集し、柔軟に対応できる組織作りを目指す。

・人が活きる職場環境を整備する

適正な人員配置のなかで、前向きに働ける環境を作る。また活躍の場を創出すると共に、取り組みに対して適正な評価を行う仕組みを整えることでモチベーションの向上を図る。

令和5年度 法人行事・消防・防災計画

	主な行事	火災避難訓練
4月	新人研修	
5月	法人委員会研修（食中毒）	デイサービス
6月		ケアハウス
7月	労働衛生研修	介護1課
8月	夏行事	グループホーム
9月	敬老の日行事 法人委員会研修（感染症）	介護2課
10月	階層職種別研修	地域密着型
11月	地震対応防災訓練	デイサービス
12月	階層職種別研修	ケアハウス（夜間）
1月	労働衛生研修	介護1課（夜間）
2月	階層職種別研修	介護2課（夜間） デイサービス
3月	合同消防訓練	地域密着型（夜間） グループホーム（夜間）