

社会福祉法人 秀 孝 会
令和6年度（2024年度） 事 業 計 画

法人基本理念

－ 輝きをもち必要とされる人になろう －

一生懸命努力を重ね、社会や人に対して感謝の心、愛する心を持ち、自分自身で輝く心を育て、その心を持って利用者・職員・家族の更なる幸福を目指すとともに、地域全体の福祉の向上に貢献すること。

基本方針

法人創立30周年記念事業としての特養京都ひまわり園アネックスの新築と特養京都ひまわり園の大規模改修を完了したことにより、新たなチャレンジの足場が整った。今年度からは、「チャレンジプラン 2022-31」に基づき、中長期の経営の安定、地域に根差したサービスの構築と入居者の QOL の向上に加え、職員の処遇改善に向けて理事会、評議員会、職員が一体となって事業展開を実施する。

メインテーマ「職員の英知を結集し、サービスの質、業務の質の向上にチャレンジする」

1. 経営基盤の強化と安定

- ① 個室化による収益アップを確実なものにする
- ② 利用率アップと安定化を図る
- ③ 職員の適正配置を図る
 - ・ 職員の能力・適性を再評価し、適材適所適数による配置を図る
- ④ 危機管理体制の強化
 - ・ 災害対応 BCP、感染症対応 BCP をより有効性のあるものへの更新し、訓練を通じ実効性の確認を行う

2. サービスの質の向上

- ① 人権を尊重し、尊厳の保持に努めたサービスの提供
 - ・ 認知症研修をはじめとする研修受講を多職種間で進める
 - ・ ADL の維持向上のためセラピスト増配に努め、その成果を高める
- ② ICT の積極的導入
 - ・ 特養有智の郷で導入された見守り機器の有効性を検証する
 - ・ 更なる機械化を含めた効率的な介護の研究をすすめ、より高い質の支援を構築する
- ③ リスクマネジメント
 - ・ 積極的な介護を提供するため、介護時に考えられる個々のリスクへの対応策を検討し、実施する

3. 人材の確保と育成

- ① 社会福祉連携法人に参画し、人材の確保・育成に努める

- ② 多様な就業体系と給与体系を整備する
 - ・ 処遇改善に係る支援金等を最大限に活用し、職員給与体系の改善を図る
- ③ 組織力向上に向けた人材育成
 - ・ 研修受講の支援体制を構築し、スキルアップを目指す

4. 地域貢献事業の推進

- ① 専門性を活かした貢献活動を構築する
 - ・ 法人独自の利用率減免制度の調査研究を引き続き検討する
- ② 地域活動と交流
 - ・ 法人事業の理解度を高めるため、職員の地域活動機会を増やす
 - ・ 京都ひまわり園に設置した介護予防拠点を活用し、介護予防教室を開催する
 - ・ 女子ソフトテニス部チームサニーブリーズの地域参加（テニスクリニック等）を積極的に実施し、秀孝会の活動の広報宣伝に活用する

令和6年度 社会福祉法人 秀孝会 特別養護老人ホーム京都ひまわり園アネックス 事業計画

| 事業概要 | | | | |
|---|-------------------|---|--|------------------------------------|
| 定員 20 名 利用者平均年齢 88.1 歳、利用者平均介護度 4.35 | | | | |
| 計画趣旨 | | | | |
| アネックス開所から半年が経過しようとする中、アネックスの利点をケアに有効に活用できるよう試行錯誤している。引き続き、京都ひまわり園やショートステイとの連携に努め、稼働率の安定を目指すとともに、質の高いサービスを提供できるよう、理念に沿った一人一人が輝ける施設を目指す。更に、当法人が地域の社会資源であることを意識してその役割を考えながら活動する。 | | | | |
| 基本方針 | 事業計画(Plan) | | | |
| | 項目 | 内容(数値・実施時期等) | | 実施責任者 |
| 1 経営基盤の安定と強化 | 個室化による収益アップ | 利点である感染対応、見守りやすさを活用し、利用者の健康管理を行い安定した利用率を維持する。加算を見直し、算定できる体制を整える。 | | 稼働率 97% 佐藤相談員 看護課 井上美穂 |
| | 利用率アップと安定化 | 入院時の退院相談や、入退所のスケジュール調整を速やかに行う。 | | 通年 佐藤相談員 |
| | 職員の適正配置を図る | 2 階及び 3 階職員の連携を強化し、フォローしあえる体制を作る。 | | 通年 介護課副主任 玉井 目黒 |
| | 危機管理体制の強化 | BCP について引き続き勉強会・訓練を行い、有事の際実働できる体制を構築する。 | | 年 2 回 訓練 副施設長 黒岡盛一郎 |
| 2 サービスの質 | 人権を尊重、尊厳の保持 | 尊厳保持について研修や勉強会、委員会で学びを深める。常勤職員以外の職員（技能実習生・派遣・夜勤専従）へ着実な情報伝達を行う。 | | 通年 介護課主任 西野正美 木本澄江 |
| | ICT の積極的導入 | ほのぼのを通じてケアプランの周知、実施チェックまで行えるよう活用する。 センサーツールの運用について見直す。 | | 通年 介護課副主任 目黒隆之 |
| | リスクマネジメント | インシデント・アクシデントリポートを着実に記録し、予防策の検討・対応を丁寧に実施する。 | | 通年 介護課副主任 玉井智也 |
| 3 人材の確保と育成 | 人材確保・育成に努める | 社会福祉連携法人について学び、人材確保の方法やアイデアを検討する。SNS での情報発信。 | | 副施設長 黒岡盛一郎 |
| | 組織力向上に向けた人材育成 | 自己評価を導入し、リーダー職と面談を行う。職場における役割・適正を考え、知識・技術の向上を目指す。職員の伸びしろを評価する。 | | 年 2 回 介護課主任 木本澄江 西野正美 |
| 4 地域貢献 | 専門性を活かした貢献活動を構築する | 運営推進会議を活用し、情報発信だけでなく、地域課題の把握に努める。認知症啓発活動に参加する。 | | 相談課 佐藤光造 |
| | 地域活動と交流 | 地域に対し介護予防拠点の活用を考える。法人の有する知識・技術を提供する。 ソフトテニス部の活動を広報し、人材確保につなげる。 | | 通年 副施設長 黒岡盛一郎 |

令和6年度 社会福祉法人 秀孝会 特別養護老人ホーム 京都ひまわり園 事業計画

| 事業概要 | | | | |
|--|-------------------|---|------------|-----------------------|
| 定員 20名 利用者平均年齢 87.5歳、利用者平均介護度 3.95 | | | | |
| 計画趣旨 | | | | |
| 京都ひまわり園とアネックスのハード面の違いと利点を意識しケアに活用する。引き続き、京都ひまわり園やショートステイとの連携を含め、稼働率の安定を目指すとともに、質の高いサービスを提供できるよう、理念に沿った一人一人が輝ける施設を目指す。更に、当法人が地域の社会資源であることを意識してその役割を考えながら活動する。 | | | | |
| 基本方針 | 事業計画(Plan) | | | |
| | 項目 | 内容(数値・実施時期等) | | 実施責任者 |
| 1 経営基盤の安定と強化 | 個室化による収益アップ | 利用者の健康管理を行い安定した利用率を維持する。加算を見直し、算定できる体制を整える。 | 稼働率 97% | 佐藤相談員 看護課 井上美穂 |
| | 利用率アップと安定化 | 入院時の退院相談や、入退所のスケジュール調整を速やかに行う。 | 通年 | 佐藤相談員 |
| | 職員の適正配置を図る | 2階及び3階職員の連携を強化し、フォローしあえる体制を作る。 | 通年 | 介護課副主任 玉井 目黒 |
| | 危機管理体制の強化 | BCPについて引き続き勉強会・訓練を行い、有事の際実働できる体制を構築する。 | 年2回 訓練 | 副施設長 黒岡盛一郎 |
| 2 サービスの質 | 人権を尊重、尊厳の保持 | 尊厳保持について研修や勉強会、委員会で学びを深める。常勤職員以外の職員(技能実習生・派遣・夜勤専従)へ着実な情報伝達を行う。 | 通年 | 介護課主任 西野正美 木本澄江 |
| | ICTの積極的導入 | ほのぼのを通じてケアプランの周知、実施チェックまで行えるよう活用する。 センサーツールの運用について見直す。 | 通年 | 介護課副主任 目黒隆之 |
| | リスクマネジメント | インシデント・アクシデントリポートを着実に記録し、予防策の検討・対応を丁寧に実施する。 | 通年 | 介護課副主任 玉井智也 |
| 3 人材の確保と育成 | 人材確保・育成に努める | 社会福祉連携法人について学び、人材確保の方法やアイデアを検討する。SNSでの情報発信。 | | 副施設長 黒岡盛一郎 |
| | 組織力向上に向けた人材育成 | 自己評価を導入し、リーダー職と面談を行う。職場における役割・適正を考え、知識・技術の向上を目指す。職員の伸びしろを評価する。 | 年2回 | 介護課主任 木本澄江 西野正美 |
| 4 地域貢献 | 専門性を活かした貢献活動を構築する | 運営推進会議を活用し、情報発信だけでなく、地域課題の把握に努める。認知症啓発活動に参加する。 | | 相談課 佐藤光造 |
| | 地域活動と交流 | 地域に対し介護予防拠点の活用を考える。法人の有する知識・技術を提供する。 ソフトテニス部の活動を広報し、人材確保につなげる。 | 通年 | 副施設長 黒岡盛一郎 |

令和6年度 社会福祉法人 秀孝会 短期入所生活介護 京都ひまわり園 事業計画

| 事業概要 | | | | |
|--|-------------------|--|------------|-----------------------|
| 定員8名 利用者平均年齢 82.0歳、利用者平均介護度 3.33 | | | | |
| 計画趣旨 | | | | |
| 中止していたショートステイの受け入れを再開し、利用率が回復基調となっている。さらなる稼働率の向上を目指し、引き続き京都ひまわり園とショートステイとの連携を効率化する。感染症への対策継続と、質の高いサービスを提供できるよう、体制の充実と、理念に沿った一人一人が輝ける施設を目指す。更に、当法人が地域の社会資源であることを意識してその役割を考えながら活動する。 | | | | |
| 基本方針 | 事業計画(Plan) | | | |
| | 項目 | 内容(数値・実施時期等) | | 実施責任者 |
| 1 経営基盤の安定と強化 | 個室化による収益アップ | 利用者の健康管理を行い安定した利用率を維持する。加算を見直し、算定できる体制を整える。 | 稼働率 50% | 佐藤相談員 看護課 井上美穂 |
| | 利用率アップと安定化 | ショートステイ利用について、利用頂くことを基本に、受け入れ態勢を整える。 | 通年 | 佐藤相談員 |
| | 職員の適正配置を図る | 2階及び3階職員の連携を強化し、フォローしあえる体制を作る。 | 通年 | 介護課副主任 玉井 目黒 |
| | 危機管理体制の強化 | BCPについて引き続き勉強会・訓練を行い、有事の際実働できる体制を構築する。 | 年2回 訓練 | 副施設長 黒岡盛一郎 |
| 2 サービスの質 | 人権を尊重、尊厳の保持 | 尊厳保持について研修や勉強会、委員会で学びを深める。常勤職員以外の職員(技能実習生・派遣・夜勤専従)へ着実な情報伝達を行う。 | 通年 | 介護課主任 西野正美 木本澄江 |
| | ICTの積極的導入 | ほのぼのを通じてケアプランの周知、実施チェックまで行えるよう活用する。 センサーツールの運用について見直す。 | 通年 | 介護課副主任 目黒隆之 |
| | リスクマネジメント | インシデント・アクシデントリポートを着実に記録し、予防策の検討・対応を丁寧に実施する。 | 通年 | 介護課副主任 玉井智也 |
| 3 人材の確保と育成 | 人材確保・育成に努める | 社会福祉連携法人について学び、人材確保の方法やアイデアを検討する。SNSでの情報発信。 | | 副施設長 黒岡盛一郎 |
| | 組織力向上に向けた人材育成 | 自己評価を導入し、リーダー職と面談を行う。 職場における役割・適正を考え、知識・技術の向上を目指す。職員の伸びしろを評価する。 | 年2回 | 介護課主任 木本澄江 西野正美 |
| 4 地域貢献 | 専門性を活かした貢献活動を構築する | 運営推進会議を活用し、情報発信だけでなく、地域課題の把握に努める。認知症啓発活動に参加する。 | | 相談課 佐藤光造 |
| | 地域活動と交流 | 地域に対し介護予防拠点の活用を考える。法人の有する知識・技術を提供する。 ソフトテニス部の活動を広報し、人材確保につなげる。 | 通年 | 副施設長 黒岡盛一郎 |

令和6年度 社会福祉法人 秀孝会 京都ひまわり園デイサービス 事業計画

| 事業概要 | | | | |
|--|------------------------|--|------------|-------------|
| 月曜日～金曜日 9:30～12:30 定員 10名 13:30～16:30 定員 10名 | | | | |
| 計画趣旨 | | | | |
| 利用者の生活に必要な生活動作機能を維持するため希望、要望に沿ったサービスの提供。在宅生活の継続につながるサービスの質の向上に努める。 | | | | |
| 基本方針 | 事業計画(Plan) | | | |
| | 項目 | 内容(数値・実施時期等) | | 実施責任者 |
| 1 経営基盤の安定と強化 | 利用率アップと安定化を図る | 利用者からキャンセルの希望があった時は、空き状況を確認し振替利用をすすめる。 | 稼働率 70% | 管理者 林秀典 |
| | 危機管理体制の強化 | 部署内勉強会にて感染症対応、災害時の対応の知識を共有する。 | 年/4回 | 管理者 林秀典 |
| 2 サービスの質 | 人権を尊重し尊厳の保持に努めたサービスの提供 | 利用者一人ひとり希望、考え方、思いに合わせた対応を心がける。 | 通年 | 介護課 松村恵子 |
| | ICTの積極的導入 | マシントレーニングのソフトを活用し職員間で情報共有を行いサービスの向上に努める。 | 通年 | 管理者 林秀典 |
| | リスクマネジメント | 部署内勉強会にて、これから起きると思う事故を予測し予防策を考え検討する。 | 年/4回 | 管理者 林秀典 |
| 3 人材の確保と育成 | 組織力向上に向けた人材育成 | 部署内勉強会にて介護技術と知識の向上に向けた勉強会を実施。法人勉強会への参加。 | 年/4回 | 管理者 林秀典 |
| 4 地域貢献 | 専門性を生かした貢献活動を構築する | 個別訪問等にて利用者様や家族等から日常生活での生活状況の問題点等の介護相談に取り組む | 通年 | 管理者 林秀典 |

| 事業概要 | | | | |
|---|-------------------------|---|---------------|--------------|
| 利用者数 31 名 利用者平均年齢 84.6 歳、利用者平均介護度 2.1 | | | | |
| 計画趣旨 | | | | |
| 利用者が安定した精神を保ち、不安なく安心して希望を持った生活が送れるよう努めます。 | | | | |
| 基本方針 | 事業計画(Plan) | | | |
| | 項目 | 内容(数値・実施時期等) | | 実施責任者 |
| 1 経営基盤の安定と強化 | 利用率アップと安定化を図る | 積極的に新規利用者、スポットサービスの受入れを行う。居宅事業所、ケアハウスと連携し、プランの見直しを行う事で利用率を維持する。 | 月延べ回数 200回 | 介護課 近藤由美子 |
| | 職員の適正配置を図る | 職員のやりがいや、モチベーションを高めるため、ヘルパーの性格、健康状態、心理状態を把握するアンケートを行う。各ヘルパーの特性の特性を活かせるサービス提供に繋げる。 | 年2回 | 介護課 近藤由美子 |
| 2 サービスの質 | 人権を尊重し、尊厳の保持に努めたサービスの提供 | 利用者に不安を感じさせない、不信感を抱かせないよう配慮し、信頼を得られるヘルパーを目指す。利用者の気持ちが汲み取ることのできる視点を身に着けられるよう自己評価を行う。 | 年2回 | 介護課 近藤由美子 |
| | リスクマネジメント | 利用者の住環境や ADL の状態を観察し、変化があればケアマネジャーと情報共有する。転倒予防等リスク回避ができるよう、福祉用具や介護サービスに繋げる。 | 通年 | 介護課 近藤由美子 |
| 人材の確保と育成 | 組織力向上にむけた人材育成 | ヘルパーミーティングと法人勉強会で認知症ケア、接遇、傾聴、コミュニケーションを重点に行いサービスに活かす | 月1回 | 介護課 近藤由美子 |
| 4 地域貢献 | 専門性を生かした貢献活動 | 引き続き住み慣れた地域で安心して在宅生活を続けたいという意向に沿う為に、柔軟な受入れを行う。 | 通年 | 介護課 近藤由美子 |

令和6年度 社会福祉法人 秀孝会 グループホーム京都ひまわり園 事業計画

| 事業概要 | | | | |
|---|------------------------|--|----------------------------|--------------------|
| 定員 18名 利用者平均年齢 88.2歳、利用者平均介護度 2.7 | | | | |
| 計画趣旨 | | | | |
| <p>入居者一人ひとりが、馴染みの環境の中でお互いに支え合い、それぞれに活躍の場を持ち、心地よく過ごせる生活の場を作ることができるようにします。</p> <p>グループホームの施設特性を活かしたケアを提供することができるように、職員の知識、介護技術の向上に努め、より質の高いチームケアを提供できるようにします。</p> | | | | |
| 基本方針 | 事業計画(Plan) | | | |
| | 項目 | 内容(数値・実施時期等) | | 実施責任者 |
| 1 経営基盤の安定と強化 | 利用率アップと安定化を図る | 退院時には各関係機関と連携を図り柔軟な受け入れを行う。 入所申し込み待機者面談を進め、新規入居者の受け入れを速やかに行う。 | 通年 | 熊谷主任 |
| | 危機管理体制の強化 | 法人の災害、感染症の事業継続計画を自施設の施設特性に即したものと出来る様にする。事業継続計画の内容を職員に周知し勉強会で学ぶ機会を持つ。 | 月1回 | 倉田副主任、 吉田ケアスタッフ |
| 2 サービスの質 | 人権を尊重し、尊厳保持に努めたサービスの提供 | 趣味活動や得意なことを取り入れ、日常生活の中で活躍できる場を作る。 人権や尊厳についての勉強会を実施する。 | 月1回活動内容の見直しを行う。 | 小土井ケアスタッフ |
| | リスクマネジメント | 介護現場でのリスクの予測、リスクアセスメント、リスクコントロール、事故の際の対処方法について学ぶ機会を作り、それぞれの職員、組織としてのリスクマネジメントを機能させるようにする。 | 月1回 | 政次ケアスタッフ |
| 3 人材の確保と育成 | 組織力向上に向けた人材育成 | グループホームとして必要な知識や介護技術を向上していく事が出来る様に定期的な勉強会や職員アンケートを実施する。 また、外部研修受講後に得た学びや情報をチームで共有し、施設全体の学び、技術力の向上に繋げることができるようにする。 | 勉強会 年6回 アンケート 年3回 | 小林 |
| 4 地域貢献 | 地域活動と交流 | 地域の商店へ出向き外部と関わる機会を増やしていく。 | 月1回 | 庄司ケアスタッフ |

令和6年度 社会福祉法人 秀孝会 ケアハウス ポポロ 21 事業計画

| 事業概要 | | | | |
|--|-------------------------|--|-------------------------|--------------------------------|
| 入居者 50 名 利用者平均年齢 85 歳、利用者平均介護度 要介護 1.8 要支援 1.6 自立 3 名 | | | | |
| 計画趣旨 | | | | |
| 自立度の高い方に対応する施設としての専門性を生かしたソーシャルワークを行います。また、入居者自身が主体的に行動し、できる限り安定した暮らしが継続できる支援を行います。BCP をもとに感染・災害時に対応できる体制を構築し、入居者自身が行動できるよう支援していきます。 | | | | |
| 基本方針 | 事業計画(Plan) | | | |
| | 項目 | 内容 (数値・実施時期等) | | 実施責任者 |
| 1 経営基盤の安定と強化 | 利用率アップと安定化を図る | 稼働率 100%を目指し、空室の期間をできる限り少なくする為、他事業所との連携を強化し待機者を確保する。 長寿命化備品への切り替えを進め、トータルコストの削減を行う。 | 新規待機者 月 3 名 通年 | 相談員 林 孝明 |
| | 危機管理体制の強化 | 災害時の避難方法や入居者が備えておくものをわかりやすく提示する。 感染予防に対して入居者全員が意識を持てるように感染について学ぶ機会を持つ。 | 定例懇談会 において 年 4 回 | 相談員 林 孝明 |
| 2 サービスの質 | 人権を尊重し、尊厳の保持に努めたサービスの提供 | アンケートを実施し、行事・食事・施設等に対する意見を聞き取り、希望されるイベントを実施する。また、入居者の個別の対応の強化や施設の改善につなげる。 | アンケート 年 2 回 行事 年 2 回 | 相談員 林 孝明 ケアスタッフ 野口 良恵 |
| | ICT の積極的導入 | ほのぼのを活用しケース記録、日誌、個別援助計画を作成し周知する。 | 1 年間を通して行う | 相談員 林 孝明 ケアスタッフ 野口 良恵 |
| | リスクマネジメント | ケアハウスとしてのイエローカード・レッドカードのあり方を検討し、フィードバック方法を構築する。 | 1 年間を通して行う | 相談員 林 孝明 |
| 3 人材の確保と育成 | 組織力向上に向けた人材育成 | 外部研修に積極的に参加し、ソーシャルワークを強化する。必要な内容を共有する。 | 1 年間を通して行う | 相談員 林 孝明 |
| 4 地域貢献 | 地域活動と交流 | ケアハウスの特徴・理解を高めるため、入居者家族や他事業所を招いて交流の機会をもつ。 | 年 1 回 | 相談員 林 孝明 |

令和6年度 社会福祉法人 秀孝会 特別養護老人ホーム 有智の郷 事業計画

| 事業概要 | | | | |
|--|---------------------------|--|--|---------------------------------|
| 定員 80 名 利用者平均年齢 85.歳、利用者平均介護度 3.8 | | | | |
| 計画趣旨 | | | | |
| <p>職員の人員配置・体勢を整備しながらチームとしての基盤を強化する。 利用者の尊厳保持に努めた質の高いサービス提供が行えるよう研修などを通し、職員の知識の向上を目指す。</p> | | | | |
| 基本方針 | 事業計画(Plan) | | | |
| | 項目 | 内容(数値・実施時期等) | | 実施責任者 |
| 1 経営基盤の安定と強化 | 利用率アップと安定化を図る | 優先待機者を春～秋は常時5名、冬場は10名程度確保し空床が出た際に、すぐに受入れができるようにし、稼働率は95%以上を維持する。 入所申込者に年1回連絡を取り現況確認を行い、申込者の整理を行う。老健施設や居宅ケアマネジャーと連携し申込者の最新情報を把握する。 | | 通年 相談課主任 庄源明子 |
| | 職員の適正配置を図る | 業務目標、成果シートをもとに個人面談を行い、面談制度の定着化を図る。(年2回)個々の能力、適性を見極めながら定期的に人員配置の見直しを行う事でチームの安定化を目指す。 | | 通年 介護課主任 佐藤あゆみ |
| | 危機管理体制の強化 | 感染症発生時の初動対応(DVD鑑賞)の共有を行う。ノロウイルスの発生時対応のシミュレーションを実践する。 | | 各ユニット会議 年2回 看護課主任 小野香子 |
| 2 サービスの質 | 人権を尊重し、尊厳の保持に努めたサービスの提供 | アクティビティ活動のスケジュールを企画し一人でも多くの利用者の参加を促し、職員間の意識の統一を高め、習慣化の定着を目指す。 | | 通年 看護課主任 小野香子 |
| | ICTの積極的導入 | aamsとインカムの活用を促進し、迅速で的確なサービス提供の実施と、業務負担の軽減や効率化を行い、職員採用面でも強みとなるよう取り組む。 | | 通年 介護課副主任 加藤隆之 |
| | リスクマネジメント | 介護事故について、前期、後期に分けデータ化し、介護時に考えられる個別対応策を事故検討委員会で検討し、実施する。 | | 介護課副主任 東入来翼 |
| 3 人材の確保と育成 | 社会福祉連携法人に参画し、人材の確保・育成に努める | 研修や就活イベントの立案・実施を通し、人材育成や確保を行う。(年1回ずつ) 職場体験等の機会の紹介等積極的な広報活動を行い、人材確保育成に繋げる。 | | 通年 相談課主任 庄源明子 |
| | 組織力向上に向けた人材育成 | 前期の看取り研修を終え、その学習を生かしながら経験レベルに応じた研修内容を企画し実施する(派遣職員は除外) | | 1回/3ヶ月 看護課主任 小野香子 |
| 4 地域貢献 | 地域活動と交流 | 地域の商店や農家、地域の小学校やこども園との交流を通し、ご利用者にも施設入所後も地域との繋がりを持ち続けられるようにする。 | | 通年 介護課主任 佐藤あゆみ |

令和6年度 社会福祉法人 秀孝会 短期入所生活介護有智の郷 事業計画

| 事業概要 | | | | |
|--|---------------------------|---|--|-----------------------------------|
| 定員 10 名 利用者平均年齢 81 歳、利用者平均介護度 3.2 | | | | |
| 計画趣旨 | | | | |
| <p>職員の人員配置・体勢を整備しながらチームとしての基盤を強化する。 利用者の尊厳保持に努めた質の高いサービス提供が行えるよう研修などを通し、職員の知識の向上を目指す。</p> | | | | |
| 基本方針 | 事業計画(Plan) | | | |
| | 項目 | 内容 (数値・実施時期等) | | 実施責任者 |
| 1 経営基盤の安定と強化 | 利用率アップと安定化を図る | 新規ショートを積極的に受入れる。(毎月 3 件以上)各事業所にショートステイの空床情報を提供する。(毎月)ショートステイのケアの質や毎月のレク予定を立てる等、活動の見直しを行い、リピーターの確保を行う。稼働率 60%以上を目指す。 | | 通年 相談課主任 庄源明子 |
| | 職員の適正配置を図る | 業務目標、成果シートをもとに個人面談を行い、面談制度の定着化を図る。(年 2 回) 個々の能力、適性を見極めながら定期的に人員配置の見直しを行う事でチームの安定化を目指す。 | | 通年 介護課主任 佐藤あゆみ |
| | 危機管理体制の強化 | 感染症発生時の初動対応 (DVD 鑑賞) の共有を行う。ノロウイルスの発生じ対応のシミュレーションを実践する。 | | 各ユニット会議 年 2 回 看護課主任 小野香子 |
| 2 サービスの質 | 人権を尊重し、尊厳の保持に努めたサービスの提供 | 特養利用者のアクティビティ活動に一人でも多くの利用者の参加率を高める。 | | 通年 看護課主任 小野香子 |
| | ICT の積極的導入 | aams とインカムの活用を促進し、迅速で的確なサービス提供の実施と、業務負担の軽減や効率化を行い、職員採用面でも強みとなるよう取り組む。 | | 介護課副主任 加藤隆之 |
| | リスクマネジメント | 介護事故について、前期、後期に分けデータ化し、介護時に考えられる個別対応策を事故検討委員会で検討し、実施する。 | | 介護課副主任 東入来翼 |
| 3 人材の確保と育成 | 社会福祉連携法人に参画し、人材の確保・育成に努める | 研修や就活イベントの立案・実施を通し、人材育成や確保を行う。(年 1 回ずつ) 職場体験等の機会の紹介等積極的な広報活動を行い、人材確保育成に繋げる。 | | 通年 相談課主任 庄源明子 |
| | 組織力向上に向けた人材育成 | 前期の看取り研修を終え、その学習を生かしながら経験レベルに応じた研修内容を企画し実施する (派遣職員は除外) | | 1 回/3 ヶ月 看護課主任 小野香子 |
| 4 地域貢献 | 地域活動と交流 | 地域の商店や農家、地域の小学校やこども園との交流を通し、ご利用者にも施設入所後も地域との繋がりを持ち続けられるようにする。 | | 介護課主任 佐藤あゆみ |

令和6年度 社会福祉法人 秀孝会 有智の郷デイサービスセンター 事業計画

| 事業概要 | | | | |
|--|--------------------------|--|----------|---------------|
| 定員 30名/日 利用者平均年齢 89歳 利用者平均介護度 2 | | | | |
| 計画趣旨 | | | | |
| 稼働率、利用者獲得については年間を通じ、一定するよう努める。 人と人とのつながりがデイを起点に広がるような場を目指し、地域とともに活動を行う。 | | | | |
| 基本方針 | 事業計画(Plan) | | | |
| | 項目 | 内容(数値・実施時期等) | | 実施責任者 |
| 1 経営基盤の安定と強化 | 稼働率の安定 | 利用者の状態を把握し、スポット利用や必要時の増回にすばやく対応。居宅、包括、家族とのコミュニケーションを図る。 | 通年 | 管理者 出口由起枝 |
| | 職員体制の細分化 | 必要な時間帯に必要な人員が配置できるよう、より細かく業務内容を精査する。営業時間外の清掃は業務委託も検討しより実務に職員が対応できる方向性をもつ。 | 通年 | 管理者 出口由起枝 |
| | 入所や他サービスとのつながりを持つ | 地域住民が在宅から施設まで、不安なく過ごせるよう入所後も利用者や家族との関わりをもち、橋渡しができる。 | 通年 | 管理者 出口由起枝 |
| 2 サービスの質 | 利用者の希望や思いに添ったサービス提供 | 利用者の生活状況を知り、その方の生活の中にデイサービスがどのような役割を果たす必要があるのかを常に考え、計画実行する。 | 通年 | 作業療法士 久保田萌 |
| | 課題の克服 | 利用者の生活課題を自身で克服できる、援助があれば克服できるような支援を行い、利用者の意欲向上を図る。また専門性をもって適切なアドバイスやプログラムを実施 | 通年 | 作業療法士 久保田萌 |
| | 食の楽しみ | デイサービスのプログラム内に食事、おやつのお楽しみを加える。行事食だけではなく、作業も通じ楽しめるおやつ作りや外食・喫茶の開催 | 通年 | 管理者 出口由起枝 |
| 3 人材の確保と育成 | 長く働きたいと思える環境の整備 | 有休取得、時間管理を確実にし、互いを尊重し助け合える関係を構築する。 | 通年 | 管理者 出口由起枝 |
| | デイのノウハウを伝える | 認知症の周辺症状や、基本的な接遇マナーなど特養スタッフにも知ってもらい、生活の場である特養に楽しみや安心して過ごせる環境づくりを担えるよう育成。 | 通年 | 管理者 出口由起枝 |
| 4 地域貢献 | 市のイベントへの参加協力 | 八幡市の福祉イベントへの参加や協力。 | 通年 | 管理者 出口由起枝 |
| | 地域のつながりを生かし、人の出入りがある場所作り | 地域の方が知り合いに会いに来たり、ボランティア参加してもらえるような広報を行う。デイサービスをつかってコミュニティを広げていく。 | 9月以降より実施 | 管理者 出口由起枝 |

令和6年度 社会福祉法人 秀孝会 有智の郷 ケアマネジメントセンター 事業計画

| 事業概要 | | | | | |
|--|---------------------------|--|--|--|-------------|
| 利用者の人格を尊重した介護保険サービスの提供（74件/月）と評価を行う。 | | | | | |
| 計画趣旨 | | | | | |
| 介護報酬改定により取得可能な加算や担当可能な利用者数について検討・準備を行う。加えて、自立支援・人権尊重に即したケアマネジメントを提供し、地域包括支援センターを含む関係機関との協働により地域住民の健康増進、認知症とフレイルの進行抑制に貢献できるように注力する。 | | | | | |
| 基本方針 | 事業計画(Plan) | | | | |
| | 項目 | 内容（数値・実施時期等） | | 実施責任者 | |
| 1 経営基盤の安定と強化 | ① 利用率アップと安定化を図る | 令和6年度介護報酬改定において、現在、センターが算定している【居宅介護支援（I）については通減制が適用にならない範囲の担当件数が40件未満から45件未満に緩和される。管理者を兼務する者と、介護支援専門員業務を専従で行う者を合わせた2名の合計の取扱件数は、事業概要に記したとおり従前は“74件（35+39）/月”としていたが、今年度上半期で検討を行い、下半期には“84件（40+44）/月”に引き上げられるかどうか検討を行う。 | | 上半期を検討期間とし、その検討結果を受けて下半期の具体的な行動を計画、実施する。 | 相談課 北野太郎 |
| | ② 職員の適正配置を図る | 常勤または非常勤の介護支援専門員1名の新規採用により3名体制を構築し、取得可能な特定事業所加算の算定を目指すことで財務基盤の安定を図る。 | | 通年 | 相談課 北野太郎 |
| | ③ 危機管理体制の強化 | 法人の災害対応BCP、感染症対応BCPをベースに居宅介護支援事業特有の内容を反映させることで、センターのBCP精度の向上を図るとともに、訓練をとおして実効性の確認を行う。 | | 通年 | 相談課 北野太郎 |
| 2 サービスの質の向上 | ① 人権を尊重し、尊厳の保持に努めたサービスの提供 | 自らの意志表出（言語化）・意志形成・意志実現が困難な認知症などの利用者であっても、人権や尊厳が保持できるような意思決定支援を行い、一人ひとりのQOL向上につながるようなサービスの提供に努める。 | | 通年 | 相談課 北野太郎 |
| | ② リスクマネジメント | 苦情・事故、感染・災害に早期対応できるようリスク回避と軽減をテーマに研修を実施する。 | | 苦情・事故は上半期に、感染・災害は下半期に研修する。 | 相談課 北野太郎 |

| | | | | |
|---|----------------------------|--|---------------------------------|---|
| <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">人材の確保と育成</p> | <p>① 組織力向上に向けた人材育成</p> | <p>令和6年度から改変される介護支援専門員（更新）法定研修科目に合わせ、疾患群ごとにケアマネジメントアプローチができるよう資質の向上を図る。ケアマネジャー個々に研修計画を立案し、脳血管疾患のある方・認知症のある方・大腿部頸部骨折のある方・心疾患のある方・誤嚥性肺炎の予防が必要な方・看取り期にある方のうち、優先順位をつけて研修機会をもうける。</p> | <p>通年</p> | <p>相談課 北野太郎 ：看取り 富田江津子 ：脳血管疾患</p> |
| <p style="text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">地域貢献</p> | <p>① 専門性を活かした貢献活動を構築する</p> | <p>ケアマネジメントを行うなかで得られた知識と経験を地域でも活用いただけるよう、法人内だけでなく、行政や他団体とも協力する。</p> | <p>通年</p> | <p>相談課 北野太郎</p> |
| | <p>② 地域活動と交流</p> | <p>カフェ・おりおり（オレンジカフェ）、はつらつ健康教室やその他の市事業への参画をとおして、地域活動と交流を図る。</p> | <p>1回／月 (カフェ／教室) 通年</p> | <p>相談課 北野太郎 富田江津子</p> |

令和6年度 社会福祉法人 秀孝会 有智の郷 包括支援センター 事業計画

| 事業概要 | | | | |
|--|-------------------------|---|--|----------------------|
| 男山東中学校圏域に暮らす高齢者やその家族を支える為、総合相談、権利擁護、介護予防支援、包括的・継続的ケアマネジメント業務を行っている。 | | | | |
| 計画趣旨 | | | | |
| 男山東中学校圏域で生活する高齢者とその家族の総合的な相談窓口としての役割を担っている。適切な相談支援を行うことができるよう体制を整えていく。相談支援の持つ連携力を強みとして、適宜必要な関係機関と連携することで地域課題の解決に取り組んで行く。 | | | | |
| 基本方針 | 事業計画(Plan) | | | |
| | 項目 | 内容(数値・実施時期等) | | 実施責任者 |
| 1 経営基盤の安定と強化 | 利用率アップと安定化を図る | 受けた相談を必要な支援に迅速かつ適切に繋ぐ。月100件をベースとした介護予防・介護予防ケアマネジメントの給付管理を行っていく。 | | 通年 管理者 |
| | 職員の適正配置を図る | 委託相談業務を安定して行うことができるよう人材を確保し、離職を防止する。 | | 通年 管理者 |
| 2 サービスの質 | 人権を尊重し、尊厳の保持に努めたサービスの提供 | 高齢者の権利擁護についての視点を持ち、本人が適切な意思決定を行うことができるよう支援を行う。 | | 通年 管理者 |
| | リスクマネジメント | 業務上起こりうるリスクに対して。インシデントの段階で対応、共有を行うことで重大化を防止していく。 | | 通年 管理者 |
| 3 人材の確保と育成 | 組織力向上に向けた人材育成 | 業務の安定した運営の為、配置基準に明記されている三専門職の配置を行う。逐次事業所内の情報共有、連絡、相談等を行う体制をとることで、各相談員の業務負担の軽減を行う。 | | 通年 管理者 |
| 4 地域貢献 | 専門性を生かした貢献活動を構築する | 法人内介護予防支援拠点を中心とした介護予防教室の開催、運営等に参加していく。 | | 通年 管理者 |
| | 地域活動と交流 | 認知症カフェの開催等地域社会に根差した活動を行い、地域との交流機会を増やしていく。 | | 通年 相談員 (井上・山上) |