

令和6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6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、入所者一人ひとりのADL・ニーズ対応に即応した支援・ケアを心がけ落ち着いた温かい雰囲気を整え、ADLの低下また認知症などに伴う精神面の低下に配慮し、各部署と連携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。

看取り介護については、看取り介護に関する職員教育を充実し、医療的支援の不安を軽減するなど理解をさらに深め「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

電子記録や機能的な備品の導入により、介護負担軽減と腰痛防止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。

・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、常に入所優先順位を確定し、空床発生前に家族への入所意向の確認を行い、事前面接などを行うことで空床期間の短縮を図り平均稼働率95%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、日常継続支援加算の算定継続及び内容の充実につなげ増収を図ります。

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**

入所者の生活と人権を擁護するため職員一人一人のメンタルヘルスを強化し、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6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各部署と連携しチームで対応し、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暖かい支援を行う。

看取り介護については、看取り介護に関する職員教育を充実し、医療的支援の不安を軽減するなど理解をさらに深め「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

実習生等の受入やボランティアとの交流の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防止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居者の健康を維持し、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、常に入所優先順位を確定し、空床発生前に家族への入所意向の確認を行い、事前面接などを行うことで空床期間の短縮を図り平均稼働率 96%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、日常継続支援加算の算定継続及び内容の充実につなげ増収を図ります。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

入居者の生活と人権を擁護するため職員一人一人のメンタルヘルスを強化し、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6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

- ・感染対策の徹底、身体機能の維持、改善、入居者同士のコミュニケーション等、一人ひとりの入居者がその人らしく、安心安全に暮らせる環境作りを支援する。日頃から、心身の状態を注意深く観察し、疾病の早期発見、各種サービス事業所への報告、相談を行い、早期対応に繋げていき、身体機能の低下を防ぐ。
- ・行事等を行い、少しでも季節感を感じてもらおうと共に、QOL 向上に努める。
- ・相談し易い環境づくり、信頼関係の構築。

・優秀な福祉人材を育成する

- ・職員全員で法人での施設内研修へ積極的に参加する事で、専門性の向上を図る。
- ・部署内のシュミレーション研修で、実際の職員の動きの再確認を行い、感染症発症時、種別に応じた速やかな対応が出来る様になる。
- ・相談し、助け合える仕組みの構築。働きやすい職場作り。

・業務管理体制（法令等遵守）を徹底する

- ・令和6年4月、介護保険改正に伴い、ケアハウスでも身体的拘束、高齢者虐待防止の指針作成の義務付けあり。委員会の設置、担当者の配置等、法令遵守に努める。
- ・同じく作成されたBCPの随時見直しを行い、実際の災害を想定した速やかな対応が出来る訓練と、より現実に即した策定を目指す。

令和6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

在宅生活継続を支援するデイサービスの役割を前提に、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。介護計画書に基づき、身体機能、認知機能維持に向けて、リハビリ機器をはじめ、YouTube 等様々なコンテンツを有効に活用し、更なる質の向上を継続する。

週1回、全員参加の短時間のミーティングを通して、年間計画書の進捗状況の確認、日頃の業務の振り返り、業務改善提案を行なうことを定着させる。職員の主体的な当事者意識を高め、質の向上への取り組みの検討⇒実施⇒検証サイクルを回転することにより、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、利用者にとっては、新しい交流の場の提供として、職員にとっては、実習生を指導する立場から得られる気づきの習得の機会となるよう取り組む。

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や、利用者の満足度調査や向上等に取り組むことにより、利用者増につなげる。

関係機関との連携強化と継続的な質の向上の取り組みで平均稼働率 70%以上を目指す。

・業務管理体制（法令等遵守）を徹底する

サービス提供の場であるフロア全体に「視線と意識を集中すること。」から職員がお互いに声を掛け合い意識を高めることによって、「事故ゼロ」を継続する。どこまでも相手の立場に寄り添った視点を持ち、法令遵守の徹底を図る。

令和6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**

より個別性が高く利用者の意志を尊重したケアプランを作成するために「主な日常生活上の活動」（起床時間や食事時間等の1日の過ごし方）の把握に努める。

- ・ **地域福祉の拠点となる活動を実施する**

地元住民から福祉相談等の開催の要請があれば対応できる体制を整えておく。また、事業内容の広報活動を実施する。

- ・ **人が活きる職場環境を整備する**

前年度の計画を踏襲し医療系の研修を重視して積極的に参加していく。また、介護支援専門員の研修カリキュラムも変更となり「適切なケアマネジメント手法」が令和6年度の研修から追加される予定のため、内容の把握と習得をおこなう。

- ・ **安定した経営を継続する。**

水島地区の高齢者支援センターへの営業を継続して行う。また、ケアプランデータ連携システムの活用等で経費削減を行いながら、令和6年の改正で追加された加算の取得を検討し収益アップを目指す。

令和6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**

地域の方が必要とする情報を提供できるよう、水島地区全体の高齢者支援センターや医療など多職種との連携を深める。

- ・ **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長期目標が「地域を知り、住民主体の地域づくりをコーディネートすることができる高齢者支援センターになる」となっている。感染症の流行により地域での活動がほぼ中止となっていたが昨年中旬以降、再開となる活動も増えてきているので、再度地域との顔の見える関係作りをすることで住民主体・センター主体の活動に参加して地域の福祉ニーズの状況を把握する。

令和6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

利用者一人一人に穏やかに健康で過ごして頂くため、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。また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

地域交流や運営推進会議を再開し、外部との関わりを増やしていく。包括支援センターや他事業所との意見交換を密にし、情報共有をすることで他事業所間のつながりを強化する。実習生や認知症マイスター等の受け入れを継続する。

・優秀な福祉人材を育成する

施設内外の研修（特に身体拘束と接遇に関する研修を重視）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づきをはじめ、拘束と不適切ケアに関する勉強会を施設内で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し復帰をスムーズにする。本人・ご家族の意向を本人の状態に応じて随時、確認しておく。空室管理表を活用し、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することで、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

職員は専門職としての自覚を持ち、職業倫理を身に付ける。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6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。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

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職員間でのモチベーションの向上を図る。

令和6年度 法人行事・防災計画

	主な行事	避難訓練(夜間含む)
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	従来型特養介護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)	従来型特養介護2課
10月	階層職種別研修	地域密着型特養
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	従来型特養介護1課(夜間)
2月	階層職種別研修	従来型特養介護2課(夜間) デイサービス
3月	合同防災訓練	地域密着型特養(夜間) グループホーム(夜間)

