

令和2年度事業計画書

社会福祉法人 小樽育成院

1. 基本方針

介護保険制度創設から20年を迎え、急速に増加する高齢者人口を背景に、制度創設期と比べ社会保障費は大きく膨らみ、国では持続可能な制度の再構築を検討しております。また、そのような中で、福祉ニーズは大きく多様化・複雑化をしており、法人を取り巻く環境は大きく変化しております。

今後も益々進展する高齢化社会の中で、多様なニーズへの対応とそれを支える人的基盤の確保など、将来を見据えた法人運営により、利用者・職員がより一層安心できるように以下の重点目標を掲げて取り組みます。

2. 重点項目

①法人理念：人権擁護の推進に向けて

社会福祉法人小樽育成院は120余年にわたって、社会の中で助けを求める人々の命と生活を守ってきました。「人を大切にする」。これは時代が変わっても変わらない福祉の原点・基本であります。

しかし、残念なことに利用者の尊厳を冒す事案が複数発生してしまいました。これら行為は社会福祉法人や施設・事業所の存在、さらには私たち自身をも否定する行為であります。

今一度、役員・職員のすべてが「人権擁護」の原点に立ち戻る必要があります。その為の理念の伝達、職員教育・研修の実施に取り組み、「人を大切にする」法人風土を育みます。

②人材の確保と働きやすい職場環境に向けて

少子高齢化や人口減少により、社会状況は今まで経験したことのない変化が想定されております。小樽市の人口は現在の11万人から20年後には7万人まで減少すると予想されております。人材不足によって適切なサービスの提供が出来なくならないよう、将来を見据えた人材確保対策に取り組みます。

職員が働きやすく、生きがいをもって働けるように、働き方改革に伴う福利厚生や就業規則等の見直しなど、時代に即した制度改革に取り組み、魅力ある職場づくりによって、職員の定着率向上を図ります。

また、市内での労働力人口が減少するなかで、安定した労働力確保のために外国人材の活用について具体的に検討を進めます。

③安定経営と地域福祉ニーズ対応に向けて

オタモイデイサービスセンターは累積赤字解消のため令和2年3月末に事業を廃止することになりました。また、養護老人ホーム小樽育成院も定員200名に対し近年は170名程度の稼働状況であり、収支状況が悪化しています。

地域社会の脆弱化などの社会構造が大きく変化する中で、地域ニーズと事業展開が適しているかを確認するとともに多様化・複雑化する福祉ニーズに対応するため、今後の事業の展開についての検討や協議を進め、安定した法人運営を図ります。

さらに、地元町内会との協働や社会福祉法人懇話会（しあわせネットワーク・小樽）の活動を通じた地域貢献事業を引き続き実施するとともに、市民や関係者に法人や各施設・事業所の理解を深めていただくための効果的な情報発信・PR活動を進めます。

④組織の強化と活性化に向けて

前述した人権擁護の実践、魅力ある職場、人材確保、地域貢献、新たな事業の展開等を幅広く実践するためには経営及び組織の安定化と活性化が基本となります。

社会福祉法の改正により、法人はこれまで以上にガバナンスを発揮し、一元的に運営することが求められています。当法人の事務体制は長年にわたり養護老人ホームと特別養護老人ホームそれぞれで事務を執行してきた経緯があり、効率的とは言い難い状況でありましたので、合理的で効率的な経営・運営を進めるために組織改編に取組みます。また、継続的かつ計画的な人事異動・配置によって各施設・事業所、各部門の活性化をすすめます。

養護老人ホーム小樽育成院

1. 基本方針

養護老人ホームは、地域における生活困窮高齢者等の受け皿としての「セーフティネット」の重要な役割とともに、入居者の要介護化に伴う介護施設（一般型特定施設）としての役割も担っています。

当施設の状況をみますと、入居者が定員200名に対し現在170名程度で、この2年間で約20名減少しており、経営の安定化に向けた取り組みが急務の課題となっています。

また、入居者のニーズの多様化や高齢化などにより、増加する精神疾患や認知症高齢者への対応も課題となっています。

そのため、ソーシャルワーク機能を強化し、入居者に寄り添った専門的な支援を行うことが重要であり、多様化するニーズに対応する職員の育成に努めるとともに、「自立とQOL（生活の質）」に基づく質の高いサービスを提供していきます。

2. 重点項目

①法人理念に基づくサービスの提供

法人理念である「基本人権の確保と擁護」を実現させるため、接遇マナーの改善に取り組みます。具体的には、丁寧語を話すことを徹底させ、丁寧語を上手く話せない職員には個別に指導し改善を図ります。これにより、心のこもった入居者ファーストのサービスを提供していきます。

②経営の安定

実施機関等と連携しながら、措置入居の理解と推進に努め、円滑な入居システムの構築を図り、入居者の減少を最小限に留めます。

また、地域ニーズの実態を把握しながら、老人福祉法による契約入居についても情報収集を進めるなど、導入に向け検討していきます。

さらに、要介護入居者への適切な運用を図り、介護サービスの強化と介護報酬の増収に努めます。

③自立とQOLの向上に基づくサービスの提供

専門職に求められるコミュニケーションスキルの向上を図りながら、入居者の「自立とQOLの向上」に基づいたサービスの提供を推進します。

また、法人理念に基づく入居者本位のサービスを徹底し、カンファレンスや各種会議機能を適切に活用し、良質なケアの推進を図ります。

④組織の強化、人材の確保及び研修の実施

多様化するニーズに対応するため、適正な人員配置により介護体制の強化を図り、入居者サービスの向上に努めます。

また、法人本部と連携し、介護職員の人材確保に努めるとともに、人事考課面接などを活用し、上司部下の円滑なコミュニケーションの形成やスタッフのモチベーションの向上を図ります。

職場外及び職場内研修については、市内病院の協力を得て「精神疾患や認知症ケアのスキルアップ」を重点に実施し、職員の知識や技術・対応力の基礎づくりを行います。

特別養護老人ホームやすらぎ荘

1. 基本方針

入居者の方が最後まで安心して暮らし続けることができるよう、ユニットケアの特性を生かし、良質なサービスを提供してお客様（利用者・家族・地域住民）に信頼されること、職員が働きやすく、働きがいを得られる職場づくりを進めること、これらを通じて生産性・効率性を高めた安定的な経営基盤の整備を目指します。

2. 重点項目

① 運営理念等の順守

法人の運営理念や施設の運営方針“7Y宣言“に基づき、尊厳を守り、個々人に合わせた、より良質なケア（サービス）を提供して、お客様（利用者・家族・地域住民）に喜んでいただける施設づくりを進めます。

② 認知症高齢者に対する支援体制の整備

増加するニーズに適切に対応できるよう、認知症高齢者に関する知識や介護技術の向上を進め、多職種協働によるケアサービスを実践します。

③ 多様な人材確保（雇用）と人材育成システムの検討

業務分担の効率化や可視化を進めながら、外国人材や高齢者・ボランティアなどの雇用を進め、安定的な職員体制を確保するとともに、主体性をもって行動できる中堅職員を育成するための研修の実施などについて検討を進めます。

④ 安心と希望をもって働ける職場環境の整備

お客様に喜んでもらえるサービス提供を目指して、職場の仲間づくりやチームワークの向上を進め、働きやすく、働きがい得られる職場環境づくりを進めます。

⑤ 収益の確保

入所については、退去後の空床期間の短縮化を進めるために待機者の動向把握など早めの入居準備を心掛け、短期入所については、お試し利用やミドルやロングの利用を促進します。

また、介護報酬未加算項目の算定検討や来年度の報酬改定の情報収集とそれに対応する体制の整備を行い、安定した収益の確保に努めます。

⑥ 防災体制の充実・強化

地震や火災など起こり得る災害ごとに、マニュアルの点検・見直し・整備を進めるとともに、必要な設備機材等の整備を行います。

また、町内会の協力を得て防災訓練を実施するなどして、防災体制の充実・強化に努めます。

オタモイケアプランセンター長橋

1. 基本方針

介護保険に関する法令の趣旨に従い、利用者とその家族が安心して、住み慣れた自宅で、地域の中で今の暮らしが続けられるよう支援していきます。

長橋へ事業所移転し一年が経ちました。今後も法人内連携を意識した組織・職員間の情報の共有化に努めます。

2. 重点項目

① 法令順守と安定した利用者数の確保

職員体制の安定を図ることで、新規ケースの積極的な受け入れや総合事業の委託を行い、経営の安定に努めます。

また、運営基準に定められた適切な運営に努めることはもちろん、特定事業所加算事業所として、中重度者や支援困難ケースへの積極的な対応に努め、質の向上を図ります。

② サービス満足度の向上

事業所内ミーティングの毎週 1 回の継続実施により、業務上の改善点や利用者の情報を共有し、事業所全体での居宅依頼ケースへの対応に努めます。

独立した事業所運営のため、職員間及び法人間の情報共有に努め、サービス提供に混乱が生じない様に努めます。

③ 本人・家族及び関係機関との連携の強化

「在宅医療・介護連携 ICT 活用事業～おたるワンチーム」への参加や入退院の情報交換を行うことで、医療機関や各関係機関との連携を深め、切れ目ないサービスが提供できるように努めます。

介護支援専門員やサービス担当者会議で解決できない課題がある場合は、地域ケア会議で課題を検討し、利用者の方が可能な限りその生活を継続できるように努めます。

④ 介護支援専門員の資質・専門性の向上・後進の育成

現状の業務における困難事例の検討会を月 1 回実施し、支援困難者への対応力向上を図ります。

権利擁護や認知症高齢者に関する研修や地域包括センター等が実施する事例検討会への参加、他法人との共同事例検討会・研修会等を実施する事で専門知識の習得に努め資質の向上を図ります。

介護支援専門員養成研修実習生の積極的な受け入れにより、地域全体のケアマネジメントの質の向上に寄与します。

小樽市北西部地域包括支援センター

1. 基本方針

高齢者、子ども、障害者などすべての人が地域、暮らし、生きがいをともに作り、高め合うことのできる「地域共生社会」、「断らない相談窓口」の実現が求められている昨今、地域包括支援センターにおいても、地域の現状に合わせたシステムづくりを目指していきます。

センターの機能の充実及び地域住民をはじめ、各機関団体等との日常的な連携や協働を推進し、地域全体で支え合うことができる地域づくりに努めます。

2. 重点項目

① 総合相談支援業務

ワンストップサービスの拠点として、適切な制度やサービスにつなぐための利用調整を行います。また、関係機関や民生委員、町内会など、これまで培ってきたネットワークを生かせるよう、また、さらに広げていき協働できる体制を構築していきます。

そのためにも、事業所発行の広報誌（地域版・事業所版）を継続して発行することにより、機能や役割の更なる理解促進を図ります。

② 権利擁護業務

権利侵害の予防・早期発見に向けた取り組みのための普及活動を行うとともに、高齢者虐待の防止及び対応については、早期発見・早期対応を基本とし、複数の職種で状況把握を行い、行政や関係機関との連携を図り対応を行います。

断らない相談窓口の確立のため、職員のスキルアップのための外部研修にも積極的に参加していきます。

③ 包括的・継続的ケアマネジメント業務

各地域包括支援センターと連携し、ケアマネジャー支援の一環としての事例検討会を継続して開催し、ネットワークの構築と資質向上に繋がるように努めます。

サービスが切れ目なく提供することができるように関係機関との連携強化に努めます。また、必要時に個別ケア会議を開催し、解決への検討を行いながら、支援や社会資源の発掘・活用など個別課題の解決や地域支援者とのネットワークの構築を図ります。

④ 介護予防ケアマネジメント業務及び地域包括センター機能強化業務

要支援認定者、事業対象者が総合事業を利用するため、適切に介護予防ケアマネジメントを実施します。また、地域資源の活用もした自立支援のマネジメントを実施します。

介護予防教室については、各教室年に3回のフォロー訪問を実施し、自主的に介護予防活動に取り組んでいけるように支援します。

また、認知症初期集中チームや認知症地域支援推進員の活動、医療介護の専門機関の連携や生活体制整備事業への取り組みを継続し、住み慣れた地域で生活を継続できる「地域包括ケアシステム」の構築推進を図ります。