

# 令和 6 年度事業計画書

## 社会福祉法人 小樽育成院

### 1. 基本方針

社会経済など様々な面において深刻な影響を与え続けたコロナ禍を経て、社会環境は従前と大きく変化し、諸物価高騰に加え、人手不足や賃金上昇などの厳しい経済環境のもと、生活様式や価値観の多様化・複雑化による福祉課題の顕著化が一段と加速しており、今後も少子高齢化社会に端を発する様々な課題が社会環境を大きく変えていくことが予測されます。

われわれ社会保障の一端を担う法人は、安心した福祉サービスの提供と質の向上はもとより、今後ますます変化する地域ニーズへの取組みが求められることとなります。

先を見通せない大変厳しい時代の転換期であるという認識の下、硬直化した組織の在り方の見直しを行い、環境変化に柔軟に対応し、変化に強い組織体制を構築しつつ持続可能な法人運営を実現できるように、以下の項目を令和 6 年度の重点項目として取り組みます。

### 2. 重点項目

#### ○組織力強化

社会環境の変化が年々激しさを増し、今後益々進展する複雑化する社会環境が続くなかにおいても、変化に柔軟に対応しながら、中長期的な視点で経営を進化させていくことができるように経営基盤の要である組織力の強化を図ります。

- ①各事業所の組織体制を見直し、責任の明確化と適切かつ迅速な業務執行を行える体制といたします。
- ②法人本部機能の見直しにより、各事業所のサービス提供上の課題や経営課題を法人全体で検討・解決できるように組織横断的な連携を行える体制作りを行います。

#### ○経営の安定

直近 4 年間の収支状況から、法人の資金状況は逼迫した状況にあります。前年度に実施した法人内事業所連携による経営効率化を土台として、本年度はさらに各事業所の収支改善に取り組み、財務基盤の確立と経営の安定化を図ります。

- ①前年度に引き続き、養護老人ホームの運営体制については将来的な社会背景を予測した業務体制の見直しによる収支改善を図ります。
- ②将来的な人材不足を考慮し、これまで行ってきた委託業務などの仕様変更を含んだ経費削減と効率化を図ります。
- ③月次での予算管理を徹底し、収入及び支出状況の動向を迅速かつ適切に把握し経営の安定を図ります。

## ○安心できる職場

生産労働人口が急速に減少する中、人材の確保と育成は最も重要な課題です。

サービス品質の維持・向上を前提とし、職場環境の改善に努めながら人材の確保・育成と生産性の向上及び合理化を図ります

- ①職員の資質向上のために、従前から行っている研修制度の更なる充実に取り組むとともに、特に中堅層を中心にリーダー研修などのマネジメント力など、専門職としての知識、技術以外の面に焦点を当てた積極的に取り組みます。
- ②適材適所の人員配置及び業務の標準化のほか、ICTの活用などの推進の検討などにより、現状の業務の「ムラ・ムダ」を無くし、職員間や部署間での負担の偏りなどの「ムリ」の解消による業務効率化を図ります。
- ③社会環境の変化による定年制の延長や多様な働き方への対応などの就業形態への対応と個々の職員の能力や成果に応じた納得性の高い給与制度などの見直しについて検討を行います。

## ○信頼される法人

地域社会の繋がりの希薄化、従来の家族の変容や崩壊、単身高齢世帯の標準化などによる地域の福祉課題が顕著化してきているなかで、「制度の狭間で様々な課題を抱える方々に対して支援の手を差し伸べる」といった社会福祉法人の本来の役割を果たすため、地域の福祉課題やニーズの把握に積極的に取り組むとともに、法人内各事業所はもとより地域や他機関との連携を図り対応をしながら、将来を見据えた法人運営に努めます。

- ①在宅相談支援部門の相互連携強化と機能の充実化により、「地域共生社会」をキーワードに、失われつつある地域住民のつながりや様々な社会資源の有効的な結び付けと地域福祉ニーズの把握に努めます。
- ②ご利用者の方々が安心して生活を続けることが出来るように、感染症・自然災害への危機管理対策を推し進め、対応力の強化を図るとともに、各種実習生などの積極的な受け入れにより後進の育成や開かれた法人運営に努めます。

## 1. 基本方針

養護老人ホームを取り巻く環境の変化は目まぐるしく、市内の老年人口の減少や利用ニーズの変化により、入居者数の減少が進む傾向にあります。

このため、昨年4月に200名から150名への定員変更を行いました。さらに実態に合わせた適正な運営を図るため、今年4月に110名への定員変更を行います。

その一方で経営状況は数年単位で赤字経営が続いている状況から、運営体制のスリム化を図りつつ、あらたなサステナブルプランを検討していくことで、安定した経営を目指していくことが求められます。また、入居者のニーズが多様化しており、職員協働で良質なサービスを提供していくことが求められます。

これらのことを踏まえ、施設長の現場への深い関与と多職種連携による現場力の強化を図りながら、「経営改善」「サービス向上」「働きやすい職場環境づくり」の改革を進めます。

## 2. 重点目標

### ① 経営の改善

- ・4月から定員110名で運営を行いますが、引き続き小樽市との連携強化を図りながら、稼働率95%以上の確保・維持を図ります。
- ・特定施設入居者生活介護の定員を60名としますが、適切な要介護認定の区分変更や介護保険サービスの適応を図ることで稼働率90%以上の確保・維持を図ります。
- ・引き続き適正な運営体制を模索していくため、あらたなサステナブルプランの検討を進めていきます。
- ・小樽市に対しては、介護職員の処遇改善及び物価高騰等の負担を鑑み、引き続き措置費の改定をはじめ支援の拡大について協議してまいります。

### ② 良質なサービスの提供

- ・虐待及び不適切対応の発生を防止するため、昨年度のグループワーク研修での学びを実践に活かしていくとともに、引き続き効果性の高い研修についての研究と実施を図ります。
- ・科学的介護推進体制加算の取得を進めることで、科学的介護情報システム（LIFE）へのデータ提出とフィードバックの活用に基づく、PDCAサイクルの推進とケアの質の向上を目指します。
- ・口腔衛生管理に係る基本サービスの強化を推進します。（3年経過措置期間）
- ・業務の3M（ムダ・ムラ・ムリ）を無くし、業務の効率化を図ります。
- ・外部開催研修や他施設の視察研修を推進します。

### ③ 働きやすい職場環境づくり

- ・職場の人間関係を円滑するための基本ルール（「挨拶をする」「話を聞く」「笑顔を心がける」「感謝の言葉を伝える」「陰口や悪口を言わない」「周りに気を配る」）の明確化と順守を図ります。
- ・利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会（3年間経過措置期間）の設置準備を進めます。また、介護ロボットやICT等のテクノロジーや介護助手の活用などの情報収集に努めます。

### ④ 感染症や災害への対応力向上

- ・感染症及び災害の業務継続（BCP）の研修・訓練・見直しの着実な取り組みを進めます。

## 特別養護老人ホームやすらぎ荘

### 1. 基本方針

職員体制の課題により1年以上2ユニットを休止していた状況にありましたが、昨年11月に養護から複数名の入居者の受入れと介護職員の異動を図ることで、休止ユニットを再開しました。ここから着実な経営の改善と安定を図ることが肝要となります。

また、施設サービスにおいては、感染症対策、業務継続（BCP）、高齢者虐待防止、口腔衛生管理などの対応強化（義務化）が求められております。

さらに、令和6年度介護報酬改定においては、あらたな加算の創設・見直し要件など幅広い項目での改定が行われており、自立支援・重度化防止に向けた対応や認知症の対応力向上などのインセンティブが収益に反映されることとなります。

組織の変革なくして事業の発展はありません。ますます職員一人ひとりの力と協力が求められることから、メンバーが主体性を持ち、それぞれが違うスキルや能力を最大限に発揮できるような組織づくりを目指し、生産性向上に努めます。

### 2. 重点目標

#### ① 経営基盤の安定

- ・長期入居について、稼働率95%以上の確保・維持を図ります。また、短期入居については53%（1日8人）以上の確保・維持を図ります。
- ・新たな加算も含めできる限り加算を取得することで収益アップの推進を図ります。
- ・多角的な視点からのコスト削減（離職防止による採用コスト削減、業務効率化による人件費削減、節電などによる水道光熱費削減など）に努めます。

#### ② 働きやすい職場環境づくり

- ・衛生委員会でのメンタルヘルス改善意識調査結果を基にした、「グループ連携・協力（助け合い）」「業務内容の明確化」「情報伝達・共有」の改善活動を推進します。
- ・利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会（3年間経過措置期間）の設置準備を進めていきます。
- ・介護ロボットの導入による腰痛予防や介護軽減を図る取り組みを推進します。
- ・介護福祉士実務者研修等の資格取得支援を推進します。

#### ③ 良質なサービスの提供

- ・虐待の芽チェックや各部署ミーティング等での振り返りから、虐待・不適切対応の防止、及び権利擁護に係る取り組みを強化します。
- ・各種会議の場を活用した効率的かつ効果的な研修方法の取り組みを構築します。
- ・ユニットリーダー研修を含む外部研修や先進施設等の見学などの研修を推進します。
- ・歯科医師等からの定期的な指導に基づく、口腔衛生の管理に係る計画の作成と技術向上を図る取り組みを進めます。（令和6年度から義務化）

#### ④ 感染症や災害への対応力向上

- ・感染症及び災害の業務継続（BCP）の研修・訓練・見直しの着実な取り組みを進めます。

## 地域密着型事業（みのりグループ）

### 1. 基本方針

令和3年4月の事業譲渡より、この間、事業の基礎と土台づくりとして、理念・行動指針の策定と周知、完全調理品の使用や介護記録システム・見守りシステムの導入による業務改善（生産性向上）、清掃など外部委託業務の内製化による収支改善に取り組んできました。

令和6年度からは、事業の本体建物づくりとして、下記の【ビジョン】を掲げ、職員の専門性向上を図り、地域の認知症ケアにおける伴走型支援拠点となることを目指します。また、安定的な事業運営ができるよう地域密着型事業全体での黒字体質を確立します。

#### 【理 念（判断基準・共有する価値観）】

『主体性』：自分の知識・経験・価値観に縛られず、「どうしたらできるのか？」を考え、必要とされる行動を率先してとる。

『連 帯』：目標を共有し、自分だけのことを考えて判断するのではなく、まわりの人のことを考え、思いやりをもって判断し、それぞれの特性を発揮して利用者の支援を行う。

『相互満足』：相手に喜んでほしいと思ってしたことが相手に喜んでもらえ、それを自分の喜びにでき、利用者、利用者の家族、職員同士で『ありがとう』と互いに感謝を伝え合える。

#### 【目 的（社会的な存在意義・志）】

尊厳が守られながら老いて行けるよう、利用者・家族・職員・地域住民に向けてケアを提供する。

#### 【目 標（令和6年度～8年度）】

『認知症のことで困ったことがあったら、「みのり」に相談したらいいよ』と地域住民や専門職からも頼られる存在になる。

### 2. 重点項目

□収支改善を図り、地域密着型事業全体での黒字化を目指します。

- ・慢性的な残業をなくすための業務改善に、引き続き取り組む
- ・各種加算の算定構造、基準を理解し、算定できるものは漏れなく請求する
- ・水道光熱費など実費分を請求費用に還元する

□目的・機能を明確にして、建設的な議論ができる各種会議を目指します。

- ・連絡や報告の場から、議論して「決める」場にする
- ・会議で決めたことは確実に実施し、期限を決めて評価する
- ・評価によっては潔く諦め（断念ではなく、明らかに究める）、更なる議論にて「次を決める」

□アセスメントスキルを獲得し、適切な個別ケアの提供を目指します。

- ・24hシートの作成を通して、利用者の平常の状態像を把握し、根拠を持って変化に気づける
- ・職員の価値観や一律の基準で判断するのではなく、利用者の個別性を尊重したケアを提供する
- ・業務にメリハリをつけ、心身ともに余裕を持てるようにする

□職員全体での認知症に対する基礎知識の底上げと、管理者を含めたリーダー職の認知症に対する専門知識の向上を目指します。

- ・職員へ介護福祉士の取得を推奨する
- ・介護福祉士を取得していて2年以上実務経験があり意欲ある職員には、認知症介護実践研修（実践者研修）を業務として受講してもらう ※年度で2名を予定
- ・グループホーム管理者には、認知症介護実践研修（実践リーダー研修）を業務として受講してもらう ※年度で1名を予定
- ・毎年1回以上、独自の取り組みとして「認知症／精神疾患」についての職員研修を行う

## 小樽市北西部地域包括支援センター

### 1. 基本方針

人口減少・高齢化の進む地域が抱えるさまざまな課題に対し、円滑および迅速に対応できるように地域の多様な関係者と連携・協力しながら解決に向けて取り組みます。また 地域ケア個別会議の開催、認知症地域支援推進員や生活支援コーディネーターの活動を通して、地域の関係者とのネットワークを拡充し、地域住民のニーズに対応できるように、住民とともに地域づくりを目指します。

地域のサービス提供体制を支える中核的な相談機関として機能できるように、専門職として質の高い相談支援業務が遂行できるように努めます。

### 2. 重点項目

#### ① 総合相談支援業務

地域の高齢者やその家族などからの多様な相談に対応し、実態把握とアセスメントを適切に行い、必要なサービスにつなげます。また、解決困難な生活課題や重層的な支援を必要とするケースは、地域ケア個別会議の開催や重層的支援体制のネットワークを活かし、早期に解決できるように対応します。

#### ② 権利擁護業務

高齢者が安心して尊厳ある生活が送れるように、高齢者虐待の未然防止、早期発見に努めます。被虐待者だけでなく、養護者の課題にも向き合い、適切な支援を行います。

小樽・北しりべし成年後見センター、消費者センター等の関係機関と連携し、高齢者の権利を守ります。

研修や事例検討会等を所内で実施し、小樽市高齢者虐待対応マニュアルに沿って適正に対応できるようにスキルアップに努めます。

#### ③ 包括的・継続的ケアマネジメント業務

地域の介護支援専門員の資質向上を目的とした研修会や事例検討会を行います。また、介護支援専門員が抱える困難事例について、課題解決に向けていっしょに取り組みます。必要に応じ、地域ケア個別会議を開催し、具体的な支援方法を検討します。

フォーマル、インフォーマル問わず、横のつながりが強化できるように、広報誌やインターネット等通して情報発信を行います。

#### ④ 介護予防ケアマネジメント業務

要支援認定者の介護予防サービス・総合事業利用にあたり、適切な介護予防ケアマネジメントを実施します。また、利用者の生活背景や家族関係等に関しても、幅広くアセスメントを行い、複合的な課題を抱えているケースやケアラーの存在を把握した場合、関係機関と連携し適切な支援に結びつけます。

圏域内の介護予防教室の運営をサポートし、保険と介護予防の一体的事業を推進することで、ハイリスク高齢者の重度化予防と地域住民の健康増進、介護予防に努めます。

#### ⑤ 地域包括センター機能強化業務

認知症地域支援推進員と生活支援コーディネーターが協働して「小樽オレンジかふえ・コミュニティすまいる」を年6回開催します。

生活体制整備事業推進の足掛かりとして、地域の民生委員や町内会、老人会等と関わり、地域の現状をアセスメントして課題を把握します。社会資源の創出に向けて、行政、社会福祉協議会、第一層生活支援コーディネーターと連携・協働します。

## 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や地域の中で、その人らしい暮らしが続けていけるよう自立支援・重度化防止に努めます。

また、法人内の情報を共有し 職員の育成を行い各機関との連携や協力を行いながら経営の安定を図り、地域ニーズの把握を含めた活動を行っていきます。

### 2. 重点項目

#### 1 「法令順守と経営基盤安定」

- 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を行いケアマネジメントの質の向上と公正中立の確保に努めます。
- 積極的に新規ケースを受け入れや 認定調査などを行い経営の安定に務めつつ業務内容の見直しを行い 改正により担当可能件数増加に対応できるように工夫をしていきます
- 災害、感染等に向け事業継続計画に基づき訓練等を実施し必要により計画の見直しを行っていきます

#### 2 「関係機関との連携の強化」

- 主治医をはじめとした医療機関 必要な支援事業所と情報共有を行い 自宅で看取るケースなどで不安があるご本人やご家族が安心して生活が送れるように努めます
- 医療機関や各関係機関との連携を深め、入退院時の情報交換を行う事など切れ目ないサービスが提供できるように努めます。

#### 3 「介護支援専門員の資質・専門性の向上と後進の育成」

- 毎週 利用者についての情報の共有 サービス提供に関する進捗状況や留意事項の確認を行っていきます。また、情報交換や業務上の改善方法について話し合いを行っていきます。
- 月 1 回の事例検討会を事業所内で開催し課題の解決方法等について検討する他、年 1 回、別法人の事業所と合同で事例検討会を実施していきます
- 地域包括支援センターや各機関が開催する研修会
- 虐待など必要な研修の機会を作りに参加し職員間で共有を行い、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生の受け入れにより、地域全体のケアマネジメントの質の向上に寄与していきます