

社会福祉法人 河北会

中期経営計画書

(平成30年度～平成32年度)

特別養護老人ホームさくらぎの里

さくらぎの里短期入所生活介護事業所

さくらぎの里居宅介護支援事業所

グループホームさくらぎ

この計画には、平成30年3月31日現在の当法人の将来に関する前提や見通し・計画に基づく予測が含まれています。経済情勢等に関わるリスクや不確定要因により、実際の業績が計画内容の予測と異なる可能性があります。

【理念・基本方針】

社会福祉法人河北会の理念

1. 私たちは、利用者の意向と尊厳に配慮し、多様な福祉サービスを提供できるよう創意工夫することにより、良質な生活が営むことができるよう支援します。
2. 私たちは、人間としての尊厳と社会連帯の思想を基本理念とし、公平・公正な法人運営に努めます。
3. 私たちは、利用する人たち自身が主体的に社会参加を図り、その関わりあいの中で人としての喜び、生きがいを持てるよう支援します。
4. 私たちは、施設の機能及び専門性の活用を図り、地域社会の充実発展に寄与するとともに、その目的を達成するために施設機能の充実と職員の資質向上に努めます。

【業務計画】

〈業務計画〉

社会福祉法人河北会の目的に則り、その経営理念とノーマライゼーションの考えに基づき、利用者の自立と機能の向上を図ることに努めます。また、可能な限り在宅生活への復帰を目標に個々のニーズに即応し真心のこもった支援を行い、利用者が楽しく快適な生活が送れるよう努め、施設の機能及び専門性を図り、地域社会における福祉の中核施設としての役割を果たすよう努めます。

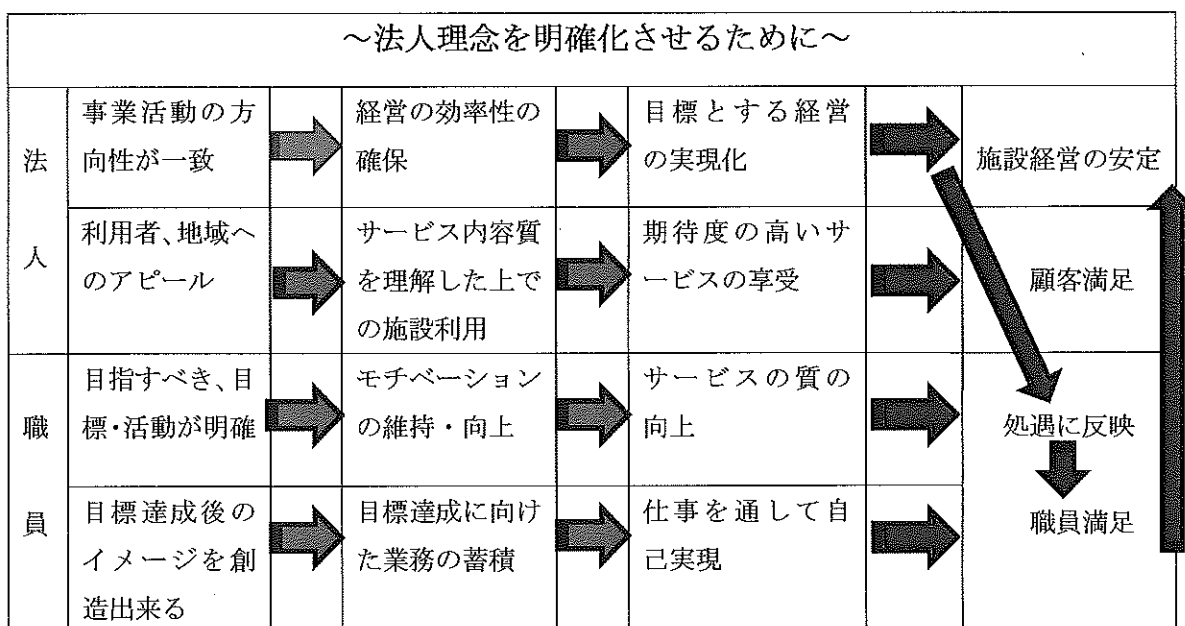
〈支援目標〉

- (1) 全ての部署において、工夫と研鑽を重ね利用者の可能性を導き、発見し、誰もが有意義に毎日を過ごせるように努めます。
- (2) 個々の要望を尊重し、個別支援と集団援助のバランスを考慮します。
- (3) 介護サービス計画を活用しながら、一人ひとりの個性を生かし、その時々で最善の支援を行います。

1. 生活
 - (1) 利用者の介護支援会議において介護計画を協議し、各部署及び職員間が連携を図り、支援を有機的に行うことに努めます。
 - (2) 余暇の活用を図り、心身の健康増進と共に、生きがいを持って過ごせるように支援していきます。
 - (3) 家庭及び地域社会との交流を促進し、また各機関との連携を密におこない、充実した生活を過ごせるように配慮します。
2. 介護
 - (1) 利用者の自立の支援及び日常生活の充実に質するよう、利用者の状況に応じて、自立している機能の低下が生じないようにするとともに、残存機能の維持向上を図られるように、適切な技術を持って介護にあたります。
 - (2) 介護サービスの提供に当たっては、利用者の人格に十分に配慮し施設サービス計画によるサービスの目標を念頭において支援します。
 - (3) 呼称をはじめ職員の言動には責任を持ち、誠意と敬う気持ちを持って接します。
3. 健康
 - (1) 利用者の健康管理に努め、早期発見、早期治療を図り、心身の活性化及び高揚に努めます。

1. 組織総合力の向上

法人理念を浸透させ、経営の目指すべき方向を内外に示し、組織活動の求心力を高める。



2. 中期経営計画の策定に当たって

(1) 経営計画策定の趣旨

当業界を取り巻く経営環境がめまぐるしく変化する中、安定した経営基盤を確立し、恒常的に良質で安全かつ安心なサービスを提供していくことを目的に策定したものである。

これまでの取組みの成果を総括し、継続して取り組むべき課題を整理するとともに、より実効性の高い新中期経営計画を策定していくこととする。

(2) 経営計画の位置づけ

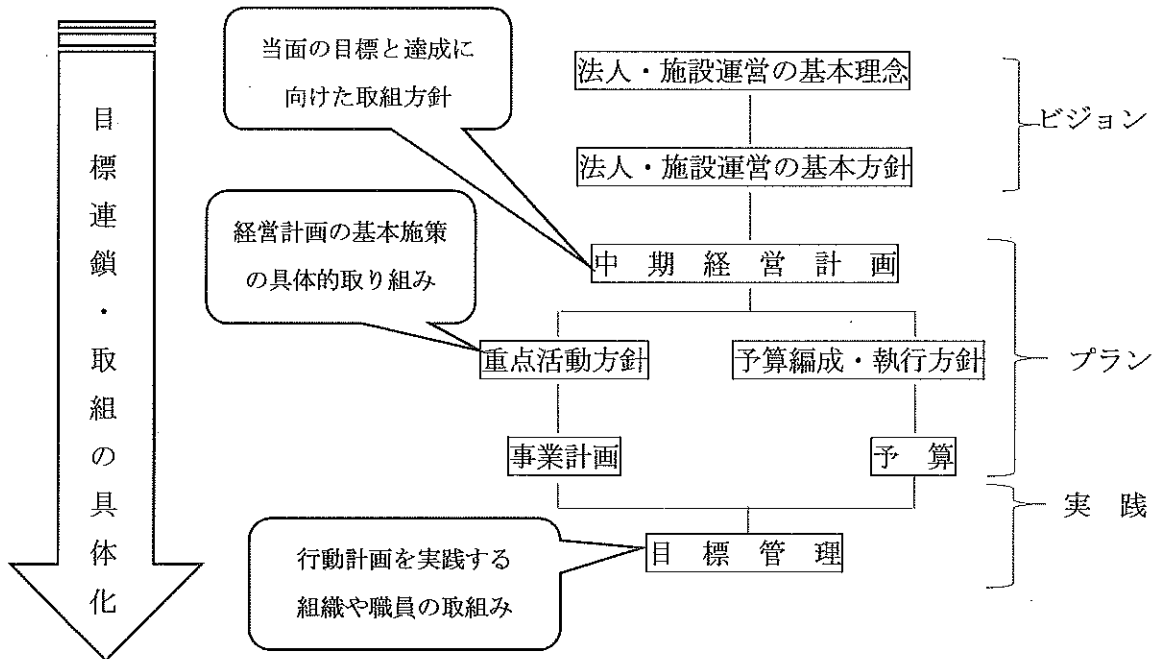
新中期経営計画の策定に当たっては、行動計画を着実に実践し、目標を達成することを重要視する。

よって、重点活動方針及び事業計画、目標管理に至るまで全て連鎖し、取組みが具体化していくものとする。

(3) 中期経営計画期間

新中期経営計画期間については、平成30年度から平成32年度までの3年間とする。また、平成30年4月には介護報酬の改定が施行されることから、その計画や地域のニーズ、報酬改定や制度改正の内容を十分理解した上で計画策定後も柔軟な見直しを図っていくこととする。

【中期経営計画取組みの具体化イメージ】



(4) 策定方針

① 透明性の確保

新中期経営計画については、今後の法人・施設運営の方向性を決定する重要な計画であるため、計画の策定段階から法人全体の同意を得る必要がある。別紙の SWOT 分析シートのとおり、内外部要因を分析の上、結果に基づき、役員のみならず、職員からも広く意見を聴取し透明性を確保する。

② 浸透性の確保

新中期経営計画は、実践していく職員に計画策定の趣旨と計画内容が十分に理解されていなければ成果は上がらないことから、計画策定段階から職員参加型で策定していくものとする。現状分析、現状把握、運営取組みの立案に当たっては、職員の意見・提言を積極的に取り上げ、浸透性を確保する。

③ 実効性の確保

新中期経営計画は、策定自体が目標ではなく、掲げた課題を解決し成果を上げることが重要であり、計画内容は実現性の高いものとし、目標達成度合を管理できなければならないことから、取組みに沿った目標指標と各年度の目標値を設定し、毎年度達成状況を評価することで実効性を確保する。

3. 計画の構成

(1) 法人計画

- ア. 施設整備計画
- イ. 職員配置計画
- ウ. 人材育成と職場環境の確立
- エ. 人事考課制度の見直し
- オ. 収益力低下を吸収するための業務効率化とコスト削減に向けた取組
- カ. 重点項目と基本施策

(2) 施設計画

- ア. 当施設の目指すべき施設像
- イ. 課題解決に向けた取組み
- ウ. 施設稼働率の向上

(3) 短期入所生活介護事業所計画

- ア. 定期利用の推進及び新規利用者の確保（稼働率の向上）
- イ. 利用者の立場に立った介護サービスの提供
- ウ. 残存機能の維持・向上を図る
- エ. 地域関係機関との情報の共有及び連携の強化

(4) 居宅介護支援計画

- ア. 危機管理に着目したケアマネジメントの実施
- イ. 地域への貢献度の向上
- ウ. 職員の資質向上を目指す
- エ. 収支構造の黒字化

(5) グループホームさくらぎ

- ・施設の運営方針
- ・入所者の処遇方針
- ・事業運営の適正化
- ・職員の定着支援
- ・地域住民との交流等の取組み
- ・協力医療機関
- ・施設独自の取組として
- ・災害対策について

4. 経営計画の推進

(1) 行動計画の策定

各年度の重点活動方針において、法人計画で定めた「重点項目と基本施策」の具体的取組を示す。

施設計画では、定めた取組方針に基づき、目標達成のための具体的行動計画を策定する。

(2) 行動計画の実行

職員全員に対し、計画の実行に当たり、課題解決のための取組みについて繰り返し説明し、計画・目標を浸透させることを重要とする。そのために組織体制を確立し担当職員が主体的に取り組めるよう適切な役割分担を行うこととする。

(3) 中期経営計画収支予想（計画期間：平成30年度～平成32年度）

※別紙収支予想表のとおり

(4) 計画の進捗管理

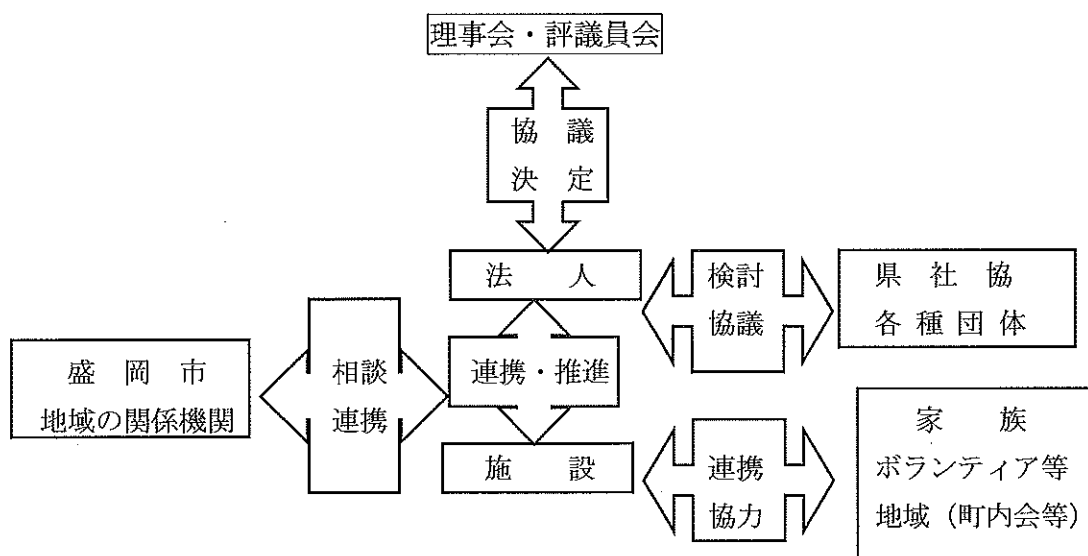
各部署の中心的な役割を担う職員に計画の実施状況をマネジメントさせ、管理者は適宜、報告・連絡・相談を受け、適切なアドバイス・フォローを行う。また、毎月の会議等に併せて、必ず計画の進捗状況を確認する。

突発的な状況の変化が生じた場合や取組効果が表れない場合は行動計画の修正も視野に入れる。

(5) 計画の評価

各年度の目標達成状況の評価は、各年度の事業報告書において、最終評価を実施する。

(6) 計画の推進体制



法人計画

1. 施設整備計画

- (1) 質の高いケアの実現と効率的な経営を両立させるため、改築方針の検討に当たっては、ソフト・ハードの両面から検討を進める。
- (2) 地域に根ざした施設経営を行うため、当施設圏域の整備計画や地域の福祉ニーズ等を把握するとともに、現状での事業規模では相対的に高コストとならざる得ない状態であり、人員基準等を考慮しても事業規模の拡大が効率的な経営が可能と思料される。しかしながら、施設の経営実態は施設規模から受ける影響も大きいと、それだけでは表せない施設毎の固有の因子もあるものと推測されることも踏まえ、新たな事業展開も検討し、計画を策定する。
- (3) 配置計画及び人事考課制度の見直しとの一体化した推進に向け、施設整備等補助金を有効活用する。

2. 職員配置計画

- (1) 利用者が安全・安心な暮らし、また職員が安心して働ける施設を目指し、サービス提供できる体制の充実を図るため、適切な支援及び勤務体制に見直しを図る。
- (2) 介護サービスの質の向上を目指し、介護及び支援の充実を図るため、適切な職員配置に見直しを図る。
- (3) 職員が働きやすい職場環境の構築を目指し、職員個々の負担軽減を図るため、職員構成の見直しを図る。職員構成の見直しに当たっては、定年退職、普通退職等の自然減も考慮しながら、段階的に進めて行くこととする。
- (4) 施設整備計画の変更、介護報酬の改定、制度改正等により収支状況の変化を勘案し計画を推進する。

3. 人材育成と職場環境の確立

- (1) 人材育成が課題であり、職員配置計画に基づき、今後も職員を採用していく計画であり、施設に有為な人材を確保し定着させるとともに、その後の育成、安定した職員確保の観点からも研修制度の充実を図る。また、人材の量的拡大のみならず、質の向上を目指し、職員からの意見も考慮し人材育成について検討を進めて行く。
- (2) 施設実習を積極的に受け入れ、実習内容を充実させるとともに様々な機会に施設をPRし、人材確保につなげていく。
- (3) 各部署・ユニットで全員参加の会議を定期的で開催し、職員の意思統一を図り、連携を深めていくとともに業務改善に取り組む。

- (4) 施設長（管理職）による全職員の面接を年2回以上実施し、相談やアドバイスの機会を設けるとともに、組織体制を見直し、職員が心身ともに充実した働きやすい職場環境を作る。

4. 人事考課制度の見直し

- (1) 人事考課制度の見直しを図り、職員個々のモチベーションを高めるとともに組織全体の活性化を図る。
- (2) 考課者訓練に取り組み、考課者が一定レベルの評価スキルを身に付け、勤務実績を給与等に適切に反映させる制度に改定し、公正性と納得性を確保できるよう検討を進めて行くこととする。

5. 収益力低下を吸収するための業務効率化とコスト削減に向けた取り組み

- (1) 平成30年度の介護報酬の改定では、当法人の主となる特養の介護報酬改定率は約3%の増額が予想されるが、近年積み重なる人件費の増加等、恒常的な収益力の強化・コスト削減努力により吸収する必要がある、そのために日々の業務の効率化が重要となる。今後は、更に利用者の確保等も含めた営業努力による稼働率の向上、また医療との連携等に注力していく。
- (2) 開設13年を経過し、経年劣化による設備面での修繕箇所が生じてきていることから、修繕整備要する項目を整理し優先順位を付け、計画的な修繕を行う。また、利用者、職員による行為等で生じる突発的な修繕については、要因分析と再発防止に向けた取り組みを徹底し、突発的修繕を抑制する。
- (3) 平成29年度は冬の寒さが厳しい日が続き、エアコンでデマンドシステムによる管理を徹底したものの、前年を上回る使用量となり、光熱費が大幅に増加となる見込みである。よって、電気料については基本料金の値上げとガスについては既に基本料金が4月から引き上げとなることを見込まれるため、改めてデマンド管理を徹底しデマンド値の引下げによる基本料金の値下げと効率化を図る。また、現在施設内の照明設備を全てLEDに切り替える計画を検討しており、コスト削減を図る。また、不必要な場所、時間帯の消灯や夏季・冬季のエアコン温度設定の徹底した管理を実施する。
- (4) 利用者の重度化により、紙オムツの使用量が年々増加傾向にあり、平成26年度に見直し業者を変更し当初はコスト削減図られたものの、以降は横這いの傾向であることから改めて業者の見直し、または単価引き下げの交渉を行うこととする。またアドバイザーによる新人職員の指導を含め、品質の検証及び使用量調査を実施する。同様にポリグローブ等について仕入先の変更等検討し、今後も消耗品等備品についても管理徹底し、更なる削減を図っていくこととする。
- (5) 設備・機器の正しい使用方法を再確認し、不具合等異常の早期発見と早期報告を職

員に徹底する。また、管理者による定期的な見回り点検を実施することにより無駄をなくす。

(6) 職員にコスト削減意識を持ってもらえるよう、経費全般の節減目標値と「コスト削減強化月間」を設定し施設全体で意識を高める。

6. 重点項目と基本施策

基本項目	重点項目	基本施策
1. 利用者満足、家族の安心、地域の信頼を得るサービス提供	(1) サービスの質の向上	ア.個別ケアの推進 イ.医療的ケア実施体制の整備 ウ.記録の体系化
	(2) 利用者の安全の確保	ア.事故防止対策の強化 イ.危機管理マニュアルの整備 ウ.避難計画の策定
	(3) 地域における公益的な活動	ア.地域の福祉ニーズへの対応 イ.ユニットケア体制の確立
2. 職場環境の確立	(1) 職員確保と人材育成	ア.職員の募集方法と採用試験のあり方 イ.職員研修の充実と資格取得への支援体制の強化
	(2) 働きがいのある職場環境の構築	ア.施設内研修会のあり方 イ.年次有給休暇の取得促進 ウ.職員の健康保持増進対策の推進
3. 透明性、安定性を追及した経営マネジメントの実践	(1) 組織統治と内部統制機能の強化	ア.危機管理の徹底 イ.事業所体制の整備 ウ.福祉サービス第三者評価の継続受審 エ.職種別情報交換会の充実
	(2) 経営マネジメント力の向上	ア.新たな事業展開への早期対応 イ.介護報酬、制度改定への対応

※上記の重点項目及び基本施策の考え方は次のとおりとし、今後毎年度取り組んでいくこととする。

【基本項目】 1. 利用者満足、家族の安心、地域の信頼を得るサービス提供

〈重点項目〉 (1) サービスの質の向上

重度高齢者、認知症ケア、看取り介護の支援や医療的ケア等の施設に求められる機能は、ますます高度化・専門化してきている中で、常に良質かつ安全・安心なサービスを提供し、質の向上を図っていくことを目指し、次の基本施策に取り組んでいくこととする。

(基本施策) ア. 個別ケアの推進

福祉サービスのリスクマネジメントの視点から、サービス提供中の事故の多くは、利用者一人ひとりのニーズにあった適切な個別サービスを提供することで、未然に回避できるものと考えられることから、適切なニーズの把握と利用者一人ひとりの心身の特性に伴うリスクを踏まえたアセスメント(事前査定)を正しく実施し、それを介護支援計画に反映させ、より一層の個別ケアを推進していく。

イ. 医療的ケア実施体制の整備

医療的ケア研修については、引き続き指導担当者の看護師を中心に実地研修を行う。介護職員による喀痰吸引等が医療行為となるため、安全かつ適切に実施できるよう、医療的ケアの実施体制について更に整備を進めていくこととする。

ウ. 記録の体系化

ケース記録等については、内容を充実させるため、その目的、内容、活用方法、管理方法等のマニュアル化を進めていくと共に、その他の記録簿についてもマニュアル化し、記録の体系化を進めていくこととする。また、介護記録のICT化への取り組み、介護サービスの提供等の記録において、情報システムの導入を検討する。

(2) 利用者の安全の確保

ア. 事故対策防止の強化

事故防止マニュアルの整備、事故対策委員会の設置等事故防止の体制については、一通り整備してきているが、効果的な原因分析や再発防止策の立案が若干不足している点があり、事故に至った根本的な要因を分析し、その対策を効果的に講じることができるよう、要因分析のスキルアップに取り組んでいく。

イ. 危機管理マニュアルの整備

消防計画、防災マニュアル、夜間防火管理マニュアル、感染症予防マニュアル(感染症発生時の対応マニュアル含む)等について、既存の当該マ

マニュアルを改めて内容の相互点検を行い、より実効性のあるものに見直しを図る。

ウ. 避難計画の策定

地震、土砂災害等災害時の避難計画について、盛岡市と避難場所の調整等を行い、施設の実情に応じた計画を改めて策定する。また、避難の際の重要書類の持ち出しについて、部署別、重要書類別、担当別等更に具体的かつ、明確化したマニュアルを策定し災害に対する意識を更に高めていく。

(3) 地域における公益的な活動

ア. 地域における公益的活動及び交流と連携

地域における公益的な活動として、引き続き「I W A T E・あんしんサポート事業」として関係機関と連携し、支援対象者への経済的支援や各種制度、サービスの利用支援等を行っていく。また、介護研修・相談会の実施、災害時の支援協力体制等、各事業所の持つ機能を地域に提供できるネットワークづくりを構築する。

2. 職場環境の確立

(1) 職員の確保と人材育成

介護業界全体で厳しい雇用環境続く中、職員の確保と人材育成が大きな課題となっており、職員配置計画通りに進まなければ、サービスの質の向上どころか利用者の安全の確保さえままならないことから、次の基本施策に取り組むものである。

ア. 職員の募集方法と採用試験のあり方

職員募集の方法については、ハローワーク等の求人その他、ホームページでの採用情報の内容の見直し、求職者の感性に訴える内容に更新する。また、学校、専門学校、養成機関等への積極的な実習の受入をアピールしていくことで新卒者の採用につなげていく。

採用試験についても、試験内容等のあり方について検討を進めていくこととする。

イ. 職員研修の充実と資格取得への支援体制の強化

一年目の新人職員に対する育成体制として、新人指導担当者を配置し、着実に成果を上げつつあり、職員の資質向上及び定着化にもつながっている。よって、引き続きこの方針は変えないものの、その後の育成と職員確保の観点から、研修制度の更なる充実が必要であるため、研修

委員会を主体にした施設内研修の見直し、資格取得に対する支援・評価等のあり方やその他の人材育成方法についても再度検討し、早期に実施していくこととする。

職員一人ひとりについて、基本姿勢に沿った資格・経験等を考慮し資質向上につながる研修に参加させるため、勤務体制等を考慮しながら、個別研修計画を策定する。また、今まで研修成果について、評価や見直しをしていないのが実情であったことから、出張報告書でのレポート提出のみならず、参加者への考課測定等（自己評価・上司による評価）も実施し、研修に対する費用対効果を明確にしていくこととする。

(2) 働きがいのある職場環境の構築

職員の抱える悩みや不安をできる限り解消し、職員の満足度を高めることで仕事に対するやりがいを感じさせることが、より良いサービスの提供につながるものと考え、次の基本施策に取り組むこととする。

ア. 施設内研修会のあり方

これまでの職員研修は、職員数も少ないという現状もあり、外部研修への派遣（参加）が中心であった。外部研修は重要な研修施策の一つであるが、今後は施設内外で実施される研修を「施設内研修」の一環として系統的、一体的に実施していくこととする。

施設内研修会は、職場における主体的取組を促すとともに、実践内容を施設内で情報共有することが可能となり、職員の質の向上や職場の活性化、施設全体の強化につながるものである。また、ベテラン職員の経験的知識や知的ノウハウを知的資産として伝承していくことで個人及び組織の力量を高めていけるものと考え、今後の取組意欲の向上につなげるためにも計画的に進める。

イ. 年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得については、現状を分析し、工夫と改善を行い、取得しやすい環境づくりを構築していかなければならない。今後は、自己研鑽のための研修参加や資格取得のための休暇利用等、休暇のあり方について各部署の職員の声聞きながら検討していくこととする。

ウ. 職員の健康保持増進対策の推進

職員の健康の保持増進には、自助努力も重要であるが、労働環境の中で自身の力では取り除けない健康障害要因やストレス要因等が、存在している。

現在、健康保持増進の具体的措置として健康診断を実施しており、今後

も継続していくが、職場での人間関係等によるストレスに対しては、年一回のストレスチェックの実施により、高ストレス者への産業医による面談の他、メンタルヘルスケアの研修会に参加し施設内研修を実施することで、メンタルヘルスケアを充実させ、精神的負担の軽減を図っていく。

職員の抱える様々な悩みや不安をできる限り解消し、心身の健康維持のための仕組みづくりを管理者中心に職員の声を聞きながら検討していくこととする。また、夜勤業務を含めた業務の検証を行い、適切な勤務形態と適正な人員配置を検討する。

3. 透明性、安定性を追及した経営マネジメントの実践

(1) 組織統治と内部統制機能の強化

ア. 危機管理の徹底

危機管理においては、初動態勢の確立が極めて重要であり、「まず報告、悪い情報ほどすぐ報告、迷わず報告」を情報連絡の合言葉として徹底し、危機管理意識の向上に継続して取り組んでいく。

イ. 事業所体制の整備

現在の施設の職員体制は、事業収支状況を勘案してのものでもあるが、十分なけん制機能が働かない、後任の人材が育たない等の問題も多いのが現状である。今後は財務状況、管理者の運営面での係わり、職種関連携等を考慮しながら、職員体制の見直しについて検討する。また、管理栄養士や機能訓練士等一人で業務を行う職種についても同様であるため、業務分担や業務連携のあり方、組織体制について検討する。

ウ. 福祉サービス第三者評価の受審

平成26年度に初めて福祉サービス第三者評価を受審し、これまでの法人ならびに施設運営について、先ずは自己評価による現状の把握と問題点を抽出することで意識改革となった。課題となる事項については、優先順位を付け、既に着手しており、評価受審によって明らかになった問題点を定期的な研修会、勉強会を通じて組織全体の資質向上につなげている。しかしながら、介護職員の入退職が続いたことから改善意識が弱まってきている感があるのが現状である。よって、平成30年度に二度目の第三者評価を受審する予定であり、施設内に設置している第三者評価委員会で早期に検討し、問題点の要因分析、改善策の策定等早期の改善に向け取り組んでいく。

事業の透明性を高め、情報開示することで利用者のサービス選択に役立てるとともに、今後問題点を改善していくことで、評価結果の情報開示により、マーケティング戦略としていくものである。

エ. 職種別情報交換会の充実

組織体制として、様々な職種があり、職種内容も多岐にわたるため、職務に直結した職種別研修の実施も必要であるが、当面は職種別情報交換会として相互の業務の進め方等情報交換し、事務処理の効率化と標準化を図っていくことで職種別研修の実施に結び付けていく。

(2) 経営マネジメント力の向上

平成30年度は介護報酬の改定、盛岡市第7期介護保険事業計画の施行が予定されており、このように経営環境がめまぐるしく変化して行く中で正確な情報を早期に収集し、十分に分析した上で有効な対応策を講じていかなければならないため、次の基本施策に取り組むものである。

ア. 新たな事業展開への早期対応

盛岡市の第7期介護保険事業計画（案）の入所系施設では特別養護老人ホームでは定員40人の整備数、また老人保健施設は1施設、認知症高齢者グループホームが2施設の整備数となっており、盛岡市が定める計画等の分析を進めるとともに、各自治体・関係機関との情報交換を密にし、既存の事業の枠組みにとらわれない新たな事業展開について、引続き事業推進委員会を中心に早期に協議・検討していくこととする。また、他の法人・施設の動向についても常時把握するため、定期的に施設見学等による訪問を実施し、新たな事業展開につなげていくこととする。

イ. 介護報酬、制度改定への対応

平成30年4月に施行される介護報酬の改定については、今後の経営状況に大きく影響してくるため、将来的な資金計画の見通しを立てながら、新たな事業展開を含め、施設整備計画を必要に応じて行っていく。また、今後制度改正についても、情報を逸早く収集できるよう、行政・各施設と連絡を密にし、サービス内容の見直しや運営規程、重要事項説明書等契約関係書類の見直し、利用者への説明等準備を順次進めていくとともに課題についても情報共有し改善に取り組んでいく。

施 設 計 画

1. 目指すべき施設像

施設を取り巻く現状	<p>被保険者数の推移として、盛岡市の人口は 295,554 人（平成 28 年度）と前年度と比較し 966 人減少しているが、内 65 歳以上が約 75,467 人と高齢化率が 25.5%に達しており、団塊の世代が後期高齢者となる平成 37 年には 84,439 人の高齢者数となる見込みで、高齢者のうち後期高齢者の割合は 56.8%に達し、今後更に高齢化が進んでいくことは必至である。加えて住民の減少と地域コミュニティの担い手不足、近隣との交際の希薄化等様々な課題を抱えているのが現状である。当エリア内の松園地区自治協議会が策定する「地域づくり計画」の中で最も重要視する環境は医療福祉施設であり、充実した医療福祉環境が求められている。</p> <p>平成 30 年 3 月には新たに 2 事業所の特別養護老人ホームが開所予定であり、盛岡市の特養は 20 施設となる。、今後はこれらの施設が共に連携し、当地区の社会資源としての機能を果たし、地域に貢献していくことが重要である。</p>
施設の後目指すべき役割	<p>これからの特別養護老人ホームに求められるのは、「認知症ケア」・「医療的ケア」の充実とともに、個人や個性が尊重される「個別ケア」の実践と考える。今後、団塊の世代が 75 歳に達するのは平成 37 年となれば、こうした傾向は更に顕著になってくると思われる。そのため、ユニットケアを単なる多床室から個室への流れの延長線上で考えるのではなく、入所者個人を一人の生活者と捉え、「自分らしく」暮らすことができるよう支援していくことが重要である。</p> <p>新中期経営計画では、引き続き利用者・家族の満足度の向上や事故防止策の強化、感染症への危機管理対策の強化、職員の確保と定着等の課題に引き続き取り組むとともに、「認知症ケア」・「医療的ケア」の充実を図るとともに、利用者の状態を総合的に把握してケアするため、多職種協働で利用者の状態を総合的に捉え、経過観察による体調悪化の予測、ケア実施後の経過観察をポイントにトータルケアを目指していくこととする。そのためにも高い専門性を発揮できる職員の育成、また介護技術・資格等の専門知識はさることながら、コミュニケーション・接遇力を高めるための研修強化に取り組んでいく。</p> <p>利用者の自己決定と選択を尊重し、利用者の尊厳に配慮した良質で安全かつ安心なサービスの提供に努め、「地域の人々に信頼される施設」を目指していく。</p>

2. 問題解決に向けた取り組み

課 題	経営計画推進体制の確立			
現状認識	旧中期経営計画では、日常の業務上の問題への対応に追われ、経営計画の内容が十分に職員に浸透していなかったことと、役割分担や期限の設定が曖昧であったため、チェックや評価等が不十分であった。			
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・中期経営計画が日常的に意識できるよう、毎月のリーダー会議・職員会議にて職員への意識付けを行う。 ・中期経営計画の進捗状況の確認をリーダー会議等で発表し職員に把握させるとともに職員の意見を集約し改善・向上につなげていく。 			
	目標項目	目標値		
		平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度
	リーダー会議・職員会議での進捗状況の確認回数	四半期毎	四半期毎	四半期毎

課 題	利用者・家族の満足度と接遇マナーの向上			
現状認識	利用者及び家族等からの苦情や聞き取り調査結果において、満足度の低い項目もある。特に接遇マナーについては、日々の業務の中で利用者からの要望や意向を聞き取るための取組み、家族からも相談しやすい体制を作ることによって、利用者及び家族の満足度を向上させることが必要である。			
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・接遇マナー研修会の実施、自己チェックによる振り返り、ケースに応じた職員への個別指導の徹底により、接遇マナーを向上させる。 ・利用者の尊厳を重視したサービスが浸透するよう、権利擁護に関する研修会を実施する。 ・利用者、家族及びボランティアに満足度に関するアンケートを実施、また、継続して第三者委員による聞き取り調査を実施し、その結果を踏まえ、要因分析と改善策を全職員に徹底することで満足度の向上に取り組む。 ・利用者家族に対して、カンファレンス・面会時の際に要望や意向を聞き取る。 ・広報「さくらぎだより」を定期発行し、家族懇談会や制度改正説明会を通して、積極的な情報提供と意見交換を行い、家族とのつながりを強化することで家族が相談しやすい体制を構築する。 			
	目標項目	目標値		
		平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度
	利用者・家族等へのアンケート実施回数	年 1 回	年 2 回	年 2 回
	上記アンケート結果による満足度	80%	85%	90%

課 題	地域に根ざした施設運営の推進		
現状認識	地域との積極的な関わりが少ないため、地域住民の施設に対する理解が不足しているのが現状である。今後、地域住民に施設に対する理解を深めてもらうためには、地域住民との交流会や地域貢献活動等を通し、施設が地域の活動拠点として機能し地域の福祉ニーズに積極的に対応していくことが必要である。		
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・地元町内会等地域住民に対して、介護福祉に関する教室、講演会等を開催し地域貢献につなげる。 ・地域のお祭り等の行事に参加し、積極的に交流を図る。 ・施設行事に地域住民の参加を勧める。 ・災害時や高齢者の捜索等緊急時にも積極的に協力する。 ・岩手県社会福祉協議会ボランティア（市民活動センター）を通じ、ニーズにあった新規ボランティアの確保を行う。 		
	目標項目	目標値	
		平成 30 年度	平成 31 年度
			平成 32 年度
	地域住民向けの講演会等の開催、施設見学会の実施	1 回～2 回	2 回～3 回
	ボランティアの積極的受入	4 回	5 回
			6 回

課 題	職員研修の充実と専門性の向上		
現状認識	職員が、勤務体制の事情により、施設内研修に参加できないことが多く、専門性を身に付ける機会が少ない状況にあり、職員間の意思統一も難しいのが現状にある。今後は、勤務体制や研修日程、研修方法を工夫し、職員全員が参加できる体制を整えていくことが必要である。		
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・全職員を対象に定期的に施設内研修を実施し、勤務体制の状況によっては時間外での開催も検討する。 ・引き続き外部研修に積極的に派遣し、復命研修や他職員に対してOJTを行い、日常業務の中で実践していく。また、OJTでの指導を活性化させ、共に気付きを向上させる取組みを行っていく。また、施設内研修に、外部講師も積極的に招へいする。 ・職員の資格取得を奨励し、積極的に情報提供を行っていく。 		
	目標項目	目標値	
		平成 30 年度	平成 31 年度
			平成 32 年度
	施設内研修の開催回数	5 回	6 回
	職員の資格取得率（専門職員数に対する介護支援専門員・介護福祉士の取得割合）	4 0 %	5 0 %
			6 0 %

課 題	会議、委員会の活性化と職員間の連携強化		
現状認識	<p>施設を運営リーダー会議、委員会を開催しても、業務の都合上、対象者全員が参加できない状況にある。施設を運営するに当たり、職種間の「報告・連絡・相談」は不可欠であるが、現状においては、タイムリーな「報告・連絡・相談」とは言い難いのが現状である。</p> <p>また、仕事の引継ぎ、記録時間も業務として位置づけているが、十分に確保できていないのも現状にある。このため、有効な情報伝達のあり方を検討するとともに、職員間の連携及び円滑なコミュニケーションを図るため、業務の見直しを再検討し、職種間の連携を図っていく。</p>		
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・各種委員会については、今まで毎月初のリーダー会議と併せて開催していたが、今後は内容の充実化と効率化を図るため、各種委員会の開催は毎月末週に開催し、翌月のリーダー会議で内容報告と意見集約を行うこととする。その後、職員会議で議事録等資料を各部署及びユニットに配布するとともに、申し送りでも徹底し浸透させる。 ・事前の資料作成と配布により、会議時間を短縮し、業務に支障を来たさぬよう、効率的に実施する。 ・会議、委員会開催開始時間の徹底と終了時間を明確にする。 ・職員間の連携強化については、部署毎、ユニット会議を定期的に開催し情報の共有化を図る。 		
	目標項目	目標値	
		平成 30 年度	平成 31 年度
		平成 32 年度	
	部署毎、ユニット会議の開催回数	2 ヶ月毎	毎月 1 回
		毎月 1 回	毎月 1 回

課 題	権利擁護の推進		
現状認識	職員の言葉遣いや応対、センサーマットを使用した見守り体制等、利用者の人権や安全に配慮したケアにおいて、改善すべき点等課題が残っている。		
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・身体拘束廃止、虐待防止について、委員会の活性化を図り、個々のケア場面について検証し、虐待防止と利用者の人権や安全に配慮したケアの改善に取り組む。 ・権利擁護及び高齢者虐待防止等について研修会を通じ、職員一人ひとりが関心を持ち、正しい知識を身に付けることで、尊厳の保持及び利用者本位のケアに向けて介護力、看護力を高める。 		
	目標項目	目標値	
		平成 30 年度	平成 31 年度
		平成 32 年度	
	身体拘束廃止・虐待防止に向けた研修実施	2回	2回
	権利擁護研修への派遣	2名	2名

課 題	情報開示・情報提供の充実		
現状認識	様々な形で利用者家族等に情報を発信し、掲示板による感染症の流行等の防止策については徹底している。また、ホームページの更新を定期的実施しているが、最新の情報をよりわかりやすく提供できるよう、内容を検討していく。		
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・広報「さくらぎだより」については、利用者家族等の知りたい情報が発信できるよう、掲載内容を充実させる。 ・施設選定の参考となるべく、ホームページの掲載内容を検討・精査し、定期的な更新を行う。 		
	目標項目	目標値	
		平成 30 年度	平成 31 年度
		平成 32 年度	
	「さくらぎだより」の定期発行	年 4 回	年 4 回
	ホームページの充実	掲載内容の定期的な変更（6回）	同左及び掲載内容のリニューアル
			掲載内容の定期的な変更（6回以上）

課 題	快適な食生活を送れるよう支援する		
現状認識	<p>日本人の食事摂取基準の改正以降、食塩の1日の摂取量が男性 8.0 g 未満、女性 7.0 g 未満に改正（現行男性 9.0 g、女性 7.5 g）となるため、食事提供について調整方法を考慮していかなければならない。</p> <p>刻み食の対象利用者から、普通食を刻み食とするために、食材が解りづらいとの意見があり、調理方法や盛り付け等に工夫が必要である。</p> <p>厨房内の職員間で、技術及び知識、仕事に対する意識の高さに乖離がある。</p> <p>施設組織としての情報共有方法について、見直す必要がある。</p>		
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・栄養ならびに心身の状況を考慮した栄養マネジメントの実施。 ・栄養ケア計画に基づき、栄養面、嗜好面、季節感を考慮したメニューを作成する。また、日々可能な限りユニットを回り、利用者より食事に対する意見を聴取の上、記録し改善につなげる。 ・食事摂取基準改正後の食塩量に抑制するため、盛付器具の統一と献立の見直し、盛付等によるバラつきをなくする。 ・刻み食、ゼリー食については、利用者の意見の他、介護職員の意見も取り込みながら盛付等を工夫する。（行事食や楽しみとしての取組みについても同様に実施） ・食中毒や感染症予防については、職員の意識レベルを向上させるため、日常的な注意喚起と衛生管理を徹底。 ・栄養ケア計画含む利用者情報及び報告について、組織配置に則って改めてルール作りし情報共有化を徹底する。 		
	目標項目	目標値	
		平成 30 年度	平成 31 年度
		平成 32 年度	
	食事の減塩対策（1日あたり 7 g 未満）	盛付器具の統一・献立の見直し	献立の見直し・検討
	情報共有・記録簿に関するルール作り	ルール策定・実施	記録簿の見直し
			左記の見直し・実施

課 題	感染症対策の充実及び徹底		
現状認識	集団感染や食中毒の発生を予防するためには、感染症マニュアルの周知徹底及び研修の更なる強化が必要。		
取組方針	・感染症マニュアルは平成29年度に見直し改正したことから、改めて感染委員会が主体となり、マニュアルの周知を行い、感染症予防対策や緊急時への備えを講ずる。		
目標項目	目標値		
	平成30年度	平成31年度	平成32年度
感染症予防の周知と研修の実施	6回	6回	6回

課 題	計画的な修繕		
現状認識	施設建設後10年を経過し、近年設備等での不具合・修繕が続く状態にある。特に空調設備や厨房機器、給排水設備での経年劣化による基盤や部品交換等の修繕が発生しており、突発的な支出負担が増加し資金繰りにも影響出てくることから、計画的な修繕管理が必要である。		
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・修繕整備する必要がある設備機器等について調査の上、整理し優先順位をつけ、計画的な修繕を行う。 ・設備機器の正しい使用方法を再確認し、異常の早期発見と報告を徹底するため、取扱マニュアルと修繕管理簿を作成する。 ・利用者の行為、又は職員の誤操作等による突発的な修繕については、発生要因の検証と再発防止の検討を徹底し、突発的修繕を抑制する。 		
目標項目	目標値		
	平成30年度	平成31年度	平成32年度
設備機器の正しい使用方法の再確認、異常の早期発見と報告の徹底。	故障発生報告書及び管理簿の作成	取扱マニュアルの作成と周知徹底	取扱マニュアルに基づく適切な取扱いの徹底
突発的修繕の抑制	・修繕計画表の作成	<ul style="list-style-type: none"> ・修繕計画表の作成 ・修繕費削減(前年比▲5%) 	<ul style="list-style-type: none"> ・修繕計画表の作成 ・修繕費削減(前年比▲10%)

課 題	利用者の安全管理の徹底			
現状認識	<p>利用者の健康診断、定期採血、職員の情報による健康状態の把握は出来ている。また、施設内研修や申し送り時に疾患に関わる症状、予測できる内容について伝授しているものの、更に他職種と迅速で的確な情報を共有していくためには、記録簿や報告書等の回覧方法のルール作りも重要である。</p> <p>「医療的ケア」に参加した介護職員に実地研修で、「喀痰吸引」、「経管栄養」の必要性、手技を指導しており、今後も継続を要する。</p>			
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・緊急時マニュアルは平成29年度に見直し再作成済みであることから、周知徹底し感染予防、事故対策に努める。 ・協力病院や他職種と連携を図り、利用者の状態を把握し、体調不良を早期発見し、迅速な対応を行い、重症化を防止する。 ・職員へ施設内研修等により、医学的知識を提供し、利用者の体調不良等の異常について早期に発見する。 ・「医療的ケア」に参加することで、介護職員が技術・知識を習得し、利用者の安全を確保する。 ・利用者家族と情報を共有・提供し、利用者の健康を維持し信頼関係を構築する。 			
	目標項目	目標値		
		平成30年度	平成31年度	平成32年度
	施設内研修の実施	2回	2回	2回
	「医療的ケア」研修の参加	職員参加	職員参加	職員参加

課 題	施設利用者の身体機能低下予防と介護予防活動の活発化		
現状認識	<p>機能訓練実施プランの定期的な見直しと評価を行い、必要に応じた機能訓練を多職種と協働しながら実施し、必要に応じて集中的に関わりを行っている。</p> <p>介護予防活動においては、行事やグループ体操を軸とし、利用者の要望を取り入れながらの実施を心掛けている。しかしながら、利用者の個別に関わる回数に差があるため、全ての利用者には有意義に実施・参加が可能な方法を構築する。</p>		
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・個別実施計画に基づいた機能訓練の実施と定期的な評価と見直し。 ・カンファレンスや実施プラン等の利用者情報及び報告について、情報の共有化を徹底する。 ・多職種と協働し、機能訓練並びに介護予防活動の強化を図る。 ・機能訓練実施体制や方法を見直すことで利用者満足度の高い機能訓練・介護予防活動を提供していく。 		

目標項目	目標値			
	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度	
<ul style="list-style-type: none"> ・機能訓練実施プラン ・介護予防活動 	定期的な評価 と見直し実施	3ヶ月毎	3ヶ月毎	3ヶ月毎
<ul style="list-style-type: none"> ・機能訓練実施プラン ・介護予防活動 	実施・参加 回数	1ヶ月2回 以上	1ヶ月2回 以上	1ヶ月2回 以上

3. 施設稼働率の向上

課題	利用稼働率の維持・向上		
現状認識	<p>近年の施設入所の稼働率は98%程度を維持してきているが、入院者の増加により、稼働率が落ち込んだ年度もあった。利用者の入院を少なくするためにも、看取り介護の実施、利用者の健康管理の充実、事故件数の減少に取り組むとともに、短期入所との一体的な取組みにより、空床利用も含め、利用率の向上に努めることが重要である。</p>		
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・タイムラグの少ない施設入所を行うため、入所判定委員会で入所順位を決定しているが、入所の段階で断られるケースもあるため、申込待機者リストの更新を常に行い、待機者の動向調査を行う等管理を更に強化する。 ・長期入院者については、家族・協力病院と連携し、空床期間をできる限り短縮する。また、入院中の空床ベッドを有効利用し、短期入所の利用率アップにつなげる。 ・生活相談員と居宅介護事業所との連携を密にし、空床を埋めるとともに継続利用につなげる。 		
目標項目	目標値		
	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度
指標 (稼働率)	95%	97%	98%

(予防) 短期入所生活介護事業所計画

1. 基本方針ならびに重点目標

<p>基本方針</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者が住み慣れた地域で、安全かつ安心して生活できるよう、利用者の人格を尊重し、常に利用者の立場に立ったきめ細やかなサービスの提供に努める。 ・介護者の身体的・精神的な負担の軽減を図るため、利用者や家族が必要とする介護サービス及び自立支援につながるができるサービスを適切・適時に提供していく。 ・介護支援専門員や生活相談員、介護事業者、医療機関はもとより、自治会や民生委員等地域関係者との情報の共有化を推進し、利用者や家族が快適に過ごせる生活環境の整備に注力していく。 <p style="text-align: center;">以上を基本方針と定めて取組んでいく。</p>
<p>重点目標</p>	<p>ア. 定期利用の推進及び新規利用者の確保（稼働率の向上）</p> <p>介護者の介護負担を軽減することを目的に、既存利用者については、適切な計画に基づき、定期利用回数の増加を推進するとともに居宅介護事業所との連携を更に密にし、新規利用者の確保に努める。また、近隣地区の居宅事業所との連携も強化し、情報提供を積極的に行い、空床臨時利用の顧客を開拓していくことで稼働率を高める。</p> <p>イ. 利用者の立場に立った介護サービスの提供</p> <p>外部研修への派遣や施設内研修や勉強会を通じ、認知症ケアや接遇マナーの向上に努め、利用者本位の質の高いサービスを提供できるよう人員配置の見直しも検討し、人的体制の強化を図る。</p> <p>ウ. 残存機能の維持・向上を図る。</p> <p>利用者がいつまでも自宅で生活することができるよう、自立支援につながる介護サービスを適切に提供するとともに、生活環境を整えることで運動機能低下による事故防止に努める。</p> <p>エ. 地域関係機関との情報の共有及び連携の強化</p> <p>介護支援専門員や生活相談員、介護サービス事業所、医療機関をはじめ、地域関係者と密に連携を図り、情報の共有化を推進することで利用者が安心して生活できる環境整備につなげる。</p>

2. 利用稼働率の向上

目標項目	目 標 値		
	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度
指 標 (稼働率)	87%	90%	95%

居宅介護支援事業所計画

1. 基本方針ならびに重点目標

基本方針	<ul style="list-style-type: none"> ・高齢者が住み慣れた地域で、安全かつ安心して暮らしていけるように、リスクマネジメントに着目したケアマネジメントを実施し、在宅生活の継続を支援していく。 ・認知症高齢者への支援のため、専門知識の習熟に努める。 ・介護予防推進にも尽力し、地域に信頼される事業所を目指す。 ・短期入所との連携を十分に行い、常に安定した収支構造を確保し顧客件数の安定維持に取組み、黒字化を目指す。
重点目標	<p>ア. 危機管理に着目したケアマネジメントの実施 利用者の日常生活上の危機管理に着目し、必要に応じて関係機関と連携、協働を行い利用者の安全を確保する。</p> <p>イ. 地域への貢献度の向上 介護予防推進の観点から、自主的活動の支援を行っていく。また、地域の行事等にも積極的に参加し、地域住民と交流を図り、地域に根ざした事業所を目指す。</p> <p>ウ. 職員の資質向上を目指す 多様化する介護保険制度に円滑に対応できるよう、各種研修会に積極的に参加し、知識の習得に励むとともに自己啓発意欲を高め、ケアマネジメント力の向上に努める。</p> <p>エ. 収支構造の黒字化 各事業所および担当地域包括センターへの定期訪問等により連携を強化し、新規先を確保することで、顧客件数の増強を図るとともに、顧客訪問方法を見直し、計画的に活動することで効率化を図り、単体での黒字化を目指す。</p>

2. 利用者件数の獲得強化

目標項目	目 標 値		
	平成 30 年度	平成 31 年度	平成 32 年度
居宅介護計画作成件数	30 件	35 件	35 件

グループホームさくらぎ事業計画

施設 の 運 営 方 針	<p><運営方針></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 家庭的な環境と地域住民と交流の下、食事、入浴、排泄等の介護その他の日常生活の支援、機能訓練を行うことにより、利用者がその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう適切な支援を行う。 2. 利用者の身体的、精神的状況の把握に努めるとともに状態に応じ医療機関と連携し適切な対応を行う。 3. 社会福祉法人の運営に関する情報を適正に開示する。 4. 事業連携として、市町村、バックアップ施設の特養さくらぎの里や協力医療機関に加え、地域包括支援センター、居宅介護支援事業者、他の居宅介護サービス事業者、日本認知症グループホーム協会、利用者家族等地域の社会資源やマンパワー等と連携・協力体制強化を図っていく。 <p><行動指針></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 地域住民と共生できるグループホームを目指す。 2. 法令を遵守し虐待防止に努める。 3. 個人情報保護を徹底する。 4. 身体拘束の廃止に取り組む。 5. 要望、苦情に対し速やかに対応する。 6. 利用者の趣味・嗜好・生活・記憶の歴史、背景を大切にする。 7. 安全・快適・清潔な環境の整備に努める。 8. 研修に積極的に参加し、知識・技術の向上に努める。 9. 「福祉サービス第三者評価」を継続受診し施設並びに介護の質の向上に努める。 10. 福祉体験・実習・ボランティアの積極的な受入れを行い介護員育成に協力する。 11. 運営推進会議を活用し運営上の課題等について協議し改善に努める。 12. 防災対策に取り組み、利用者保護に努める。 13. 労務管理に努め適正な職員管理を行う。 14. 情報開示については施設内、広報紙、ホームページを通じ開示する。
入 所 者 の	<ol style="list-style-type: none"> 1. 食事について グループホーム職員、入所者がメニュー作成、調理をするだけでなく既存の特別養護老人ホームの管理栄養士及び調理員からの指導・提案によるメニューを作成し調理指導・補助を行うことで、食事の質を究める。 2. 入浴・排泄・リハビリ・家族との交流について

<p>処 遇 方 針</p>	<p>(1) 重度者に対応できる入浴設備を設置し、どのような状態でも入浴を可能とし清潔を保ち、人間としての尊厳を保持できるよう支援する。</p> <p>(2) 排泄の自立支援、尊厳の保持に努める。</p> <p>(3) 可能な限りトイレでの排泄を誘導し、オムツ等の使用になった場合でも誘導、声掛けによりトイレでの排泄を優先させるように促す。オムツ交換、入浴介助では極力同姓介護を基本とし、羞恥心を与えないようプライバシー保護に重点をおき、個人の尊厳の保持に努める。</p> <p>(4) 家族との交流について、施設行事には事前に文書等で家族へ連絡し共に楽しみを共有できるようにし、会報・ホームページ等で様子を報告する。</p> <p>(5) 趣味・外出活動を通じた生活リハビリで身体機能の維持向上につなげていく。</p> <p>3. 重度者に対する支援について</p> <p>(1) 障害のある方に対応できるベッド、車椅子、トイレ、ナースコール等の不足、故障による不具合がないよう定期チェックし管理徹底する。</p> <p>(2) 可能な限りグループホームで対応し、主治医・協力医療機関との連携によりスムーズな受診・入院治療を行い、既存の特別養護老人ホームさくらぎの里との連携による入所対応を行っていく。</p> <p>(3) 喀痰吸引の研修の受講を推進し、吸引・胃ろうの利用者に対応できる職員を配置する。</p>
<p>事 業 運 営 の 適 正 化</p>	<p><運営推進会議の開催></p> <p>1. 運営推進会議を開催し、事業の運営状況の把握のほか、利用者の日常生活等活動状況の把握、事業に対する提言、事業に対する評価のため、2か月に1回の会議を開催する。</p> <p>2. 特別養護老人ホームさくらぎの里の苦情対応委員会と併せて開催し、特養の苦情対応委員からの意見等も聴取し改善につなげていく。現状どおり要望・苦情の窓口を一本化し、情報が散乱しない体制とすることで申立者が不利益な扱いを受けないよう保護する。又、情報を共有した対応を協議した上で速やかに利用者等への回答及び改善を図り、職員に周知徹底していく方針。</p>
<p>職 員 の 定 着 支 援</p>	<p>1. 職員の処遇について、</p> <p>(1) 施設長が定期及び随時に個別面談を行い職員個々の意見、要望を聞き、業務に反映させる。</p> <p>(2) 年次休暇の利用促進により、職員の心身の休養、リフレッシュとなるよう配慮する。</p> <p>(3) 冠婚葬祭、配偶者の出産等における特別休暇の取得、育児休業、育児短時間勤務、介護休業、介護短時間勤務等の規程を浸透させ、職員が制</p>

	<p>度を利用しやすいよう配慮する。勤務表作成時に希望の休日を取り入れ、旅行や子供の学校行事等に参加できるよう配慮する。</p> <p>(4) 新卒者に対し先輩職員を指導者とし、定期評価を行いながら指導した後も様々な相談役としてフォローする。</p> <p>(5) 資格取得や自己啓発の支援を行う。</p> <p>2. 認知症実践者研修修了者、リーダー研修修了者が主体となり、認知症入所者の対応に見識の相違が出ないように施設内研修を行い、その際には研修終了者のみならず、認知症介護のベテランの介護職員を専属の指導者とし定期評価を行い介護技術の指導だけでなく様々な相談役として対応していく。</p>
<p>地域住民との交流等の取組み</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 地元町内会等の夏祭り、敬老会等各種地域行事へ参加し地域住民と関わることにより交流を深める。 2. 近隣の高松憩いの家で行われている高齢者の同好会・サークル活動等に参加し日常から地域住民と交流を深める。 3. 地域ボランティアの積極的受入れを行う。 4. 災害時の福祉避難所として開放し、救助物資の提供、協力をを行う。 5. 地域における介護、認知症への支援を行う。 6. 施設行事には事前に文書等で家族へ連絡し、共に楽しみを共有できるようにするとともに会報、ホームページ等でお知らせする。また、町内会等へは回覧板等で周知及び高松老人憩いの家等にポスター掲示し行事等への参加を募る。 7. 周辺には文教施設が集積しており、1km圏内に8ヵ所の施設があり、体験学習・ボランティア・慰問等で世代間交流を図る。
<p>協力医療機関</p>	<p><医療機関との連携体制についての取組み></p> <p>協力医療機関として内丸病院、歯科協力医院として小笠原歯科医院と契約しており、引き続き利用者の健康管理及び緊急時の対応、休日・夜間においても受入できる早急な対応を確立していく。医療機関との医療連携を保持することで入所者の健康管理が良好に保たれるよう配慮していく。</p>

<p>施設独自の取組として</p>	<p>1. 毎年定例的に「外部評価」の受審により、利用者により良い環境を提供していく。</p> <p>2. 既存の特別養護老人ホームとの連携により各種行事、研修等を共同開催し、感染対策・事故対策等各委員会での情報共有を行うことで、より有機的に活用可能となり、利用者が安全かつ快適な生活が送れるようグループホーム及び法人全体で支援していく。</p> <p>1. 利用者の健康管理及び緊急時の対応など特別擁護老人ホームと同様に健康管理を行っていく。</p> <p>2. 特養と同様に、小中高生だけに限らず専門学校、大学、その他介護員養成機関からの受入れ要請について、就業支援における事前見学や体験学習、職場実習を積極的に受入れ、介護職員の育成に注力しており、介護人材の育成に注力していく。</p> <p>3. 地元町内会等の地域行事へ参加し地域との交流を図っていく。引き続き町内会の一員として、災害時における福祉避難所としての受入れ、救援物資の搬送の手伝い、職員派遣等を行っていく。</p> <p>4. 職員の交流についても、町内会の一員として、清掃活動や地域の季節行事等に参加する事によりグループホームへの理解を深め地元に着した施設として受入れてもらえるよう活動していく。</p> <p>5. 老人クラブ、町内会、子ども会等の意見・希望等を聞き、介護職員等による近隣者が気軽に相談できる少数制の介護教室等の随時開催していく。</p>
<p>災害対策について</p>	<p>1. 災害への対策について</p> <p>(1) 特別養護老人ホームさくらぎの里同様に非常災害対策を行う。消防署の他、地元消防団（第十分団）の協力を得て、定期的に非常災害訓練を地域住民と共同で行うとともに、地域の防災訓練にも参加する。</p> <p>(2) 施設が被災したときは、徒歩1分程にある盛岡市の指定避難場所の「高松老人憩いの家」への避難とする。「高松老人憩いの家」が利用できない時は施設から1km圏内に10ヵ所ある指定避難場所への避難を検討し、既存の特別養護老人ホームさくらぎの里にて受入れ、利用者を施設職員と協力しながら避難させ利用者保護に努める。</p> <p>(3) 日常から非常食・飲料水・発電機等災害備蓄品を利用者、職員等の人数分を合わせた5日分を常備、非常時には福祉避難所として開放し被災者を受入れ、必要物資の提供を行い、利用者・被災者保護に努める。</p>

課 題	利用稼働率の維持・向上		
現状認識	平成28年7月に開所し、以降施設入所の稼働率は98%程度を維持しているが、今後稼働率減少の要因となる利用者の入院を少なくするためにも、利用者の健康管理の充実、事故件数の減少に取組み、利用率の向上に努めることが重要である。		
取組方針	<ul style="list-style-type: none"> ・タイムラグの少ない施設入所を行うため、申込待機者リストの更新を常に行い、待機者の動向調査を行う等管理を更に強化する。 ・入院者については、家族・協力病院と連携し、空床期間をできる限り短縮する。また、入院中の空床ベッドを有効利用するため、今後は短期入所も検討していく。 ・特養さくらぎの里と居宅介護支援事業所、他事業所との連携を密にし、常時情報共有していくこととする。 		
	目 標 値		
目標項目	平成30年度	平成31年度	平成32年度
指 標 (稼働率)	98%	98%	98%

【別紙】

社会福祉法人河北会

SWOT分析シート

			外部要因	
			機会・チャンス	脅威
			認定者数・認定者率の増加傾向	国の財政悪化による介護報酬のしわ寄せの可能性がある。
			将来的に社会福祉法人のM&A、合併等も考えられ、規模拡大が円滑となる。	高齢化が進み、介護保険が賄えなくなり、自己負担率が上昇し、利用したくても利用できない高齢者が増加。
			介護支援機器、ロボット、高性能ベッド等の普及が進むと予想	高齢者は増加の一方で、若手の介護従事者が減少。また、特養の平均介護度が上がり、重篤化することで介護職の負担増となり、モチベーションの維持が難しくなる。
			在宅介護が増加し、訪問介護・訪問看護のニーズが高まる。医師確保可能であればクリニック開業も視野に入れた事業展開	施設に対する説明責任の高まり 厳しい採用環境（労働力不足、賃金相場の高騰、介護業界の就労イメージの悪化、定着率の低下等）
内部要因	強み	利用者のプライバシーに配慮した個室を提供し、予算のある個室利用者ニーズに対応している。個室としては決して高いイメージはない。	積極的攻勢(積極的戦略)…積極活用	強みを活かした差別化戦略…解消
		開設14年経過しているものの、施設建物はキレイであり、臭い等もなく、清潔感がある。		
		正看護師が十分揃っている。また、職員の年齢、性別もバランスが取れている。		
	実習生の受入について、定期的実施しており、職員が講習ができるよう指導している。	施設見学会や地元町内会等の介護に関する講演会及び勉強会を積極的に実施し、当施設の設備環境のみならず職員体制等もアピールし利用稼働率につなげていく。	実習生へのフォローを徹底して、施設の好印象を与える。 学生以外の実習も短期間で体験実習として実施しており、施設の設備や職員の活動状況を直接肌で感じて頂くことで職場環境を把握してもらい、入職を促進して行く。	
	日社厨房施設を付しており、管理栄養士の指示のもと、メニューも豊富で栄養バランスも良く、利用者や家族に評判が良い。			
	新規事業展開の資金等は十分である。			
弱み	理想とする介護サービスを提供するには介護職員が不足している。	段階的に強みに変える…改善	現状維持・撤退…回避	
	現場重視とした進まない効率化、管理業務の忌避傾向。	第三者評価の継続受審による課題への改善取組みを強化し施設全体のレベルアップを図る。	収支の悪化防止に必要なスキル、地域ニーズへの対応に必要なスキルを開発するとともに、そのためのインセンティブを検討して人材の定着化に役立てる。	
	利用者ニーズの把握、利用者家族とのコミュニケーション、認知症対応等に対し、若干のスキル不足。			
	個々の労働分配率が100%未満	新たな事業展開に備え、職員に対する新たな役割の期待、目標に基づくスキル開発と人事マネジメントの枠組みを構築する。	前年度にパンフレットを再作成しており、今後更に利用者及び家族等に理解しやすい説明ツールを開発する。	
専属医師がいないため、若干医療とのつながりが弱い。				

社会福祉法人河北会 収支予想表(平成30年度～32年度)

《特養さくらの里・短期入所・居宅事業所・グループホームさくらぎ合算》

(単位:千円・%)

区分・項目 \ 年度	28年度実績	29年度予想	増減差額	増加比率	30年度予想	増減差額	増加比率	31年度予想	増減差額	増加比率	32年度予想	増減差額	増加比率
介護保険事業収益	343,737	376,366	32,629	9.49%	378,500	2,134	0.57%	378,800	300	0.08%	379,000	200	0.05%
その他の事業収益	0	300	300	0.00%	0	-300	-100.00%	0	0	0.00%	0	0	0.00%
サ―ビス活動収益計	343,737	376,666	32,929	9.58%	378,500	1,834	0.49%	378,800	300	0.08%	379,000	200	0.05%
人件費	222,058	239,241	17,183	7.74%	245,300	6,059	2.53%	247,500	2,200	0.90%	248,200	700	0.28%
事業費	53,070	52,060	-1,010	-1.90%	52,300	240	0.46%	53,500	1,200	2.29%	55,400	1,900	3.55%
事務費	29,373	28,943	-430	-1.46%	28,500	-443	-1.53%	28,300	-200	-0.70%	28,200	-100	-0.35%
減価償却費	42,223	37,296	-4,927	-11.67%	37,296	0	0.00%	37,296	0	0.00%	37,296	0	0.00%
国庫補助金等特別積立金取崩額	-22,387	-13,656	8,731	-39.00%	-13,656	0	0.00%	-13,656	0	0.00%	-13,656	0	0.00%
サ―ビス活動費用計	324,337	343,884	19,547	6.03%	349,740	5,856	1.70%	352,940	3,200	0.91%	355,440	2,500	0.71%
サ―ビス活動増減差額	19,400	32,782	13,382	68.98%	28,760	-4,022	-12.27%	25,860	-2,900	-10.08%	23,560	-2,300	-8.89%
サ―ビス活動外収益計	809	500	-309	-38.20%	0	-500	-100.00%	0	0	0.00%	0	0	#DIV/0!
サ―ビス活動外費用計	3,833	3,460	-373	-9.73%	3,230	-230	-6.65%	3,050	-180	-5.57%	2,920	-130	-4.26%
サ―ビス活動外増減差額	-3,024	-2,960	64	180.37%	-3,230	-270	9.12%	-3,050	180	-5.57%	-2,920	130	-4.26%
經常増減差額	16,376	29,822	13,446	82.11%	25,530	-4,292	-14.39%	22,810	-2,720	-10.65%	20,640	-2,170	-9.51%
特別収益計	2,599	0	-2,599	0.00%	0	0	0.00%	0	0	0.00%	0	0	0.00%
特別費用計	4,751	0	-4,751	0.00%	0	0	0.00%	0	0	0.00%	0	0	0.00%
特別増減差額	-2,152	0	2,152	0.00%	0	0	0.00%	0	0	0.00%	0	0	0.00%
当期活動増減差額	14,224	29,822	15,598	109.66%	25,530	-4,292	-14.39%	22,810	-2,720	-10.65%	20,640	-2,170	-9.51%
前期繰越活動増減差額	275,869	284,087	8,218	2.98%	307,909	23,822	8.39%	319,854	11,945	3.88%	327,664	7,810	2.44%
当期末繰越活動増減差額	290,093	313,909	23,816	8.21%	333,439	19,530	6.22%	342,664	9,225	2.77%	348,304	5,640	1.65%
その他の積立金取崩額	10	0	-10	0.00%	0	0	0.00%	0	0	0.00%	0	0	0.00%
その他の積立金積立額	6,016	6,000	-16	-0.27%	6,000	0	0.00%	15,000	9,000	150.00%	15,000	0	0.00%
次期繰越活動増減差額	284,087	307,909	23,822	8.39%	327,439	19,530	6.34%	327,664	225	0.07%	333,304	5,640	1.72%