

令和4年度事業計画

□はじめに

令和3年度は、一昨年より今なお世界中で爆発的に猛威を振るっております新型コロナウイルスの感染への不安が大きい中であって、効果的な対策が常に求められる状況にあり、ご入居者の生活圏域を制限せざるを得ず、また、地域との活動を含めた取り組み等も出来ない状況でありました。また、その影響から施設系の入居希望者も施設内での感染への不安や入居後の対面面会が出来ないことから、入居に対して消極的なお声もあり、入居調整が難航しております。

そして、全国的に介護人材の大幅な不足は変わらず続いており、職員の確保がかなり困難な状況であります。

また、建物や機器等の経年劣化に伴う各種設備更新・大規模修繕への対応もあらゆる箇所で発生しており、その対応は急務となっております。

このように当施設を取り巻く環境は内外共に大変厳しい状況にあります。すべてが喫緊の課題ですが、優先順位を見極め、時代の変化に対応し、将来に向けて安定した経営を図れるよう、令和4年度も取り組んでまいります。

□基本理念

多年にわたり社会の進展に寄与されてきた高齢者の尊厳を保持しつつ、自立と豊かな生活を送れるよう支援します。

---行動方針---

「あんしん」、「ぬくもり」そして「やさしさ」

「あんしん」・・・笑みを絶やさず、笑顔であいさつ。

「ぬくもり」・・・手を添え、手の温もりを伝えます。

「やさしさ」・・・目を見つめ、「気づき」で見守ります。

□長期ビジョン～10年後のありたい姿～

I. サービス(施設、在宅)

ご入居者やご家族から、「エルホーム芦屋の職員さんにお世話になって良かった」と言ってもらえる事業団

II. 人(職員)づくり

職員が、「エルホーム芦屋に勤めて良かった」と言える事業団

III. 地域との共生

地域から、「エルホーム芦屋があって良かった」と喜んでもらえる事業団

経営基盤

時代の変化に対応でき、将来的にも安定した経営ができる基盤の確立

ご入居者(利用者)やご家族から、「エルホーム芦屋の職員さんにお世話になって良かった」と言ってもらえる事業団

I. サービス

下線、今年度修正・追加

1. ご入居者(利用者)一人ひとりにあった個別ケアで、尊厳ある心豊かな生活を支えます。

各種プラン担当者は、ケアプランや栄養マネジメント計画等、介護サービス内容に関係するスタッフ全員と策定し、多職種間でしっかり連携を図り、ご入居者(利用者)一人ひとりにあった個別サービスの提供に努めます。

2. ご入居者(利用者)への行事等を強化し、より楽しみを持っていただくよう努めます。

- (1) 各施設・事業所は、ご入居(利用)者に四季折々の楽しみを持っていただくべく、施設内外の各種行事や行事食等の強化に取り組みます。
- (2) 健康体操、リハビリ、レクリエーション等について、法人の有する資源を最大限活用しながら、健康寿命を伸ばすことで、できる限り自立し、ささやかながらも心豊かな生活が継続できるような支援を進めます。

3. ご入居者(利用者)、ご家族との強固な信頼関係を築きます。

- (1) 各施設・事業所は、ご家族とのコミュニケーションをより多く持つため、懇談会や行事への参加を招聘し、意見交換に努めます。
- (2) サービスアンケート調査を継続実施し、経年変化や多角的な分析を行いつつ、ご意見・ご要望をサービス向上に活かします。
- (3) ケアハウスにおいては、ご入居者とのコミュニケーションを図るため、入居者懇談会や、定期的な居室訪問による個別面談を実施します。また、ご家族を含めたセミナー等を開催するなど情報交換の場が持てるよう努めます。

4. 介護事故ゼロを目指し、リスクを軽減する取り組みを実施いたします。

- (1) 各施設・事業所において、組織的に迅速な対応が行えるよう見直し等を図り、今後のよりよいサービス提供につなげるよう強化します。
- (2) サービス継続中に、感染症対策を優先ならびに強化しなければならない場合、周辺環境を踏まえたサービス提供に努めます。

職員が、「エルホーム芦屋に勤めて良かった」と言える事業団

II. 人(職員)づくり

1. 福祉人材の確保に向けたしくみを整え、安定した人員体制の維持を最優先課題とします。

- (1) 当法人の魅力を上げるために、施設・事業所と一体となり、各種養成校からの実習生を積極的に受入れし、福祉人材の確保に繋がります。

- (2) 専門学校や高等学校等への訪問、また、ハローワーク等への訪問を積極的に行い、ホームページや人材募集サイト等への媒体を有効活用し、施設PRを多岐にわたり情報発信し、人材確保に努めます。
- (3) 外国人材の採用について、今後の情勢を見極め、検討・準備を進めます。

2. 職員がやる気とやりがいを持ちつつ、スキルアップしていく取り組みを展開します。

- (1) 介護報酬における職員の処遇改善加算等も有効活用し、やりがい・働きがいのある処遇制度等の見直しを適宜検討実施していきます。
- (2) 新入職員に対するパートナー制度に加え、中堅職員も含めた段階的なスキルアップについて整理し、外国人材や福祉未経験者もエキスパートに育成できるしくみを確立します。
- (3) 職員研修計画を作成し、計画に沿って、専門知識や技術面のレベルアップを図るための職場内研修の実施や外部研修への参加を推進します。
- (4) 外部研修参加後は、知り得た知識、技術を職場に展開できるよう努めます。
- (5) 人材育成制度の一つである「キャリアアップシート」について、より理解し易い内容に見直し、納得性の高い、やりがいにつながるものに改善していきます。
- (6) 入職者に対して、勤続年数や貢献度を評価し、定期的(5年毎)に感謝するとともに、表彰します。

3. 働きやすい職場づくりと職場環境の整備を推進します。

- (1) 毎年ストレスチェックを行い、職員のメンタルヘルスに配慮し、心身のリフレッシュのために有給休暇取得等を推奨します。
- (2) 不断の日常業務改善を奨励するとともに、改善活動の発表会等による法人全体への水平展開を図ります。
- (3) 職員およびご利用者の安全のために、定期的に安全運転に関する講習会開催と車両運転技能チェックを継続的に実施します。

地域から、「エルホーム芦屋があって良かった」と喜んでもらえる事業団

Ⅲ. 地域との共生

1. 地域の一員として、地域とともに相互の協力が得られる関係性を築きます。

- (1) 地域で開催される行事や催しを把握・参加するとともに、地域のネットワークの一員として、連携に努めます。
- (2) ホームページや広報誌等を用いて、施設状況を地域の皆さまにお伝えします。
- (3) 芦屋市の「ひとり一役運動」を通じて、ボランティアの裾野を拡げる活動を展開します。

- (4) 各種ボランティアの方々との意見交換会を年1回開催し、いただいた貴重なご意見をもとに、サービス向上を図っていきます。

2. 高齢者福祉の専門性を地域のために役立て、地域の良き相談相手となれるよう努めます。

地域の方々のニーズを把握し、介護に関する知識や技術を広める為に、積極的に各種セミナー等を開催します。

3. 誰もが気楽に立ち寄れる「大きな家」を意識し、「地域の居間」となるよう努めます。

- (1) 施設内の地域交流スペース等を有効活用して、地域に情報交換や憩いの場を常時提供するとともに、タイムリーな各種イベントを企画し、地域の方々に参加していただきます。また、既に実施してる「オレンジカフェフォーラムおしゃべり会」をさらに充実していきます。
- (2) 当施設運営の支えとなるボランティア団体との連携・維持・工夫等により一層強固にしていきます。

時代の変化に対応でき、将来的にも安定した経営ができる基盤の確立

【経営基盤】

1. 各施設・事業所が掲げた収支目標、利用率達成するために、各職種連携し取り組んでいきます。

- (1) 各施設・事業所の生活相談(支援)員は、ご入居(入所)・利用待機者の情報を把握し、安定したご入居(入所)・利用調整に努めます。
- (2) 各施設・事業所長は、将来の大規模修繕に備えて、掲げた収支を達成するために実績値の分析等を実施し、必要な対応を早期に進めます。

2. コスト削減等の取り組みを推進します。

小さなものから抜本的なものまで、無駄をなくす業務改善活動に取り組み、積極的に業務の見直しを推進します。

3. 既存事業の再編や事業内容の見直しを検討します。

令和3年度の介護保険制度改定の動向を見極めつつ、必要な対応を迅速に行い、法人内各事業の再編等を検討します。

4. 事業継続可能な長期設備計画を確立し、計画的・効果的な設備修繕を行います。

- (1) 建物設備・機器等の購入や改修についての計画を検討し、実施していきます。
- (2) 設備効率向上等に対する補助金や各種助成金を活用しながら最大限、支出の抑制を図ります。

5. 感染症発生や自然災害、不審者対応への事業継続に向けた対策の見直しを図ると共に、研修や訓練等を実施します。

- (1) 感染症に関するマニュアルや非常災害対策計画に関する計画書を見直すことで、感染症・自然災害発生時の業務継続計画(BCP)の策定に取り組みます。また、全職員に見直した計画書を周知し、想定される事象に関して研修や訓練を実施します。
- (2) 不審者対応等を含めた防犯カメラを設置します。また、適宜、館内全域の電子キーの暗証番号を随時変更します。
- (3) LINEの活用等により緊急時の情報を迅速・的確に共有します。

6. 各業務への効率化を推進し、職員負担感を軽減し、時間外労働を削減します。

- (1) 人事・勤怠管理システムや無線ナースコール・インカム等の導入により、各事業の業務効率化と時間外労働・人件費の削減を図ります。
- (2) 共有フォルダーの整理をはじめ、電子データの効率的な活用を具体的に進めます。

7. コンプライアンス(法令遵守)を徹底します。

- (1) 「コンプライアンス活動に関する行動規範」に沿った取り組みを進めます。
- (2) 内部監査の内容を充実させ実施するとともに、研修等によりコンプライアンス意識の徹底を図ります。

8. 介護報酬に関する取得のための根拠・現状等を定期的に内部共有・確認します。

毎月の管理者・役職者会議にて、各所毎月の状況を報告・確認します。

9. 4S(整理・整頓・清潔・清掃)を徹底します。

不必要な物品等の廃棄を年2回(紙類・機器類)行い、職場内環境を整備します。