

29 年度

社会福祉法人 弘心会 事業計画書



社会福祉法人 弘心会 事業計画書

1、法人理念

「あなたの大切な家族は、私たちにも大切な家族です」

私たち一人一人のスタッフが、能力の拡大に努め、ホスピタリティ精神を持ち、介護職としての“専門性”を発揮し、大切な家族を思うように行動します。真心のこもった質の高い介護サービス・心から満足していただけるサービスの提供を目指します

2、法人の経営ビジョン

『あらゆるリソースを活用し、「当法人ならではの」の地域におけるオンリーワンを目指します。』

- ユニットケア・自立支援介護の推進に力を入れ、質の高い介護サービスを追究し続け、利用者様や入居者様、そしてご家族の皆様にとって安心・安全・快適な生活を提供できる法人
- 様々な福祉ニーズに対応できる柔軟性と、機動力を持ち、先進的な事業展開に向けてチャレンジし続ける法人
- 合理的で効率の良い経営を意識し、将来にわたって地域福祉に貢献し続けることができる体力を持つ法人
- 福祉のプロフェッショナルであるという自覚と責任と誇りをもって、学び続ける人財を育てる事が出来る法人

特別養護老人ホーム ほうらい苑 ユニット型施設 定員 60名

入居者様一人一人の意思及び人格を尊重し、施設サービス計画（ケアプラン）に基づき、その居宅における生活への復帰を念頭において、入居前の居宅における生活と入居後の生活が連続したもの（暮らしの継続）となるよう配慮しながら、各ユニットにおいて入居様が相互に社会的関係を築き、自律的な日常生活を支援することを目指します。

今年度も引き続き、提供する福祉サービスの質の向上と地域福祉の向上と増進に努める為、具体的に以下の取り組みを実施していきます。

(1) ユニットケア・自立支援介護の取り組み

○ ケアプランに基づいた入居者様の生活のサポート

- ・ ケアプランに基づいて個々の入居者様の生活リズムと残存能力を把握し、24Hシートやケース記録に反映させる。その内容に各専門職の意見を取り入れ、より入居者様の個々の生活リズムに沿ったサポートを行う。
- ・ ユニットミーティングで検討された内容も必要に応じてケアプランに反映させていく。
- ・ ケアプラン（特に第2表の内容）実現可能な目標を設定し、各専門職と連携しサポートしていく。
- ・ ケアプラン、機能訓練計画書、24Hシート、の内容もより充実したものとなるよう定期的に内容の見直しを行う。
- ・ 「ユニットケア・自立支援介護管理部門」を新たに設け、自立支援介護の理論も取り入れたケアを行う。
- ・ 「ユニットケア推進員」を任命し、新部門の理論に沿った教育を行っていく。
- ・ 自立支援介護に関する研修及び、ユニットリーダー研修受講者を増やす。

○ お食事に関する取り組み

- ・ 管理栄養士、ユニットリーダーが中心となり、多職種と連携し入居者様の栄養管理に努める
- ・ 生活の質を向上させるためにも日頃からの水分摂取量の管理（水分補給）と、「楽しく美味しい食事」をモットーに、ユニットでのお食事の盛り付け、提供を実施していく。
- ・ 委託業者栄養士と献立に関する話し合いを毎月行い、メニューの見直しや行事食の提案を行う。
- ・ 補食の管理等、持ち込み頂いた食品の管理（特に賞味期限や保管場所の衛生管理）は徹底して行う。

○ 機能訓練に関する取り組み

- ・ 機能訓練指導員と連携して、ユニットケアと自立支援介護の理論を基に、入居者様・利用者様の日常生活の質（QOL）の向上を推進していく。
- ・ 最新の介護機器関連の情報収集を行い、現場で働く介護職員、専門職の業務改善の提案を行う。

○ ユニットリーダーを中心とした取り組み

- ・ 質の高いユニットケアを推進し、ユニットリーダー研修実地研修施設となる。
- ・ リスクマネジメント（事故防止）、感染予防対策、褥瘡予防、高齢者虐待防止、認知症対応、人権擁護など、委員会や研修を通じてケアの充実を図る。
- ・ 中堅職員を中心にユニットケア実施施設への見学及び、近畿圏内で開催されるユニットケアコンビニフォーラム参加の検討。
- ・ 上記（1）の取り組み全般についてのサポート体制の構築と推進を行う。

(2) 看取りケア体制の強化

○ 看護・介護職員を中心として、看取り体制の構築・強化の推進を図り、その人らしい最後を迎えられる支援を多職種連携して支援する

- ・ 多職種のケアカンファレンス等を通じて、看取り実施後の検証、職員の精神的負担の把握と支援を行う
- ・ 看取りの指針内容、実施体制について適宜見直しを行う

(3) 人材確保・職場環境の改善

人材育成と職場環境（福利厚生）の充実に力を入れ、一人一人のスタッフがやりがいや働き甲斐を持って仕事ができるよう魅力ある施設づくりに取り組みます。

○ 人材確保

- ・ 業界のイメージアップに向け、ホームページ、ブログ、求人募集パンフレット等の見直し、及び広報活動を積極的に行い採用活動の強化と、引き続き職員からの紹介制度も行っていく。
- ・ 外国人留学生の受け入れ

○ 職場環境・福利厚生の充実に向けた取り組み

- ・ 連続休暇を最大 5 連休まで取得できるようにしていく
- ・ 誕生日は有給休暇を取得できるよう誕生日有給休暇を取り入れる
- ・ 職員がリフレッシュできるようサークル活動を増やしていく
- ・ 就業時間内で業務が遂行できるよう、業務内容の見直し（業務改善）
- ・ わかやま健康推進企業の認定又はそれに準ずる認定を受けれるよう労働環境・衛生環境の見直し

- 目的や成果を意識した渉外活動を実施する
 - ・ ホームページ、パンフレット、ブログの更新・見直しによる法人イメージの向上
 - ・ ボランティア活動の方との積極的交流と、地域活動の促進

(4) 資質向上・環境整備

- スキルや意識向上など役職員への教育に力を入れ、投資を行う
 - ・ 施設内研修・外部研修による介護技術の向上
 - ・ 〃 による接遇力・モラル・学習意欲の向上
 - ・ 介護職員実務者研修補助金制度（法人内補助金制度）の活用促進
 - ・ 介護福祉士有資格者の確保
 - ・ 無資格者の採用にも力を入れ、法人内での人材育成プランに沿った人材の育成
- 業務手順が明確に定められ、質の担保、効率化が徹底されている
 - ・ 部署（ユニット）ごとに業務手順書のマニュアル作成による業務標準化
 - ・ アセッサー及び役職者評価による介護技術の統一
- 現場職員が高い介護技術を身に付ける
 - ・ キャリア段位制度導入による介護技術力の見える化
 - ・ 施設内研修・外部研修による介護技術・接遇力・モラル・学習意欲の向上
 - ・ アセッサーをフロアごとに1名配置し、基本介護技術の強化
- 役割と責任が明確化され、ガバナンスの効いた組織管理体制を構築する
 - ・ 組織体制の見直しによる適材適所の人員配置
 - ・ ユニットリーダー研修実地研修施設認定に向けた組織体制強化
 - ・ 災害対策にむけた施設備蓄用品確認と組織管理体制強化
- 働きがいのある職場づくり
 - ・ 職員満足度アンケート実施による現状把握
 - ・ 部署間職員交流によるコミュニケーション向上
 - ・ 部署間職員・法人役員交流によるコミュニケーション向上
- 昇給や昇格などキャリアアップの機会が設けられている
 - ・ 業績や資格連動型賞与導入に向けた適正な人事考課制度の構築による公平性向上
- 利用者満足につながる質の高い介護サービスが提供されている
 - ・ 家族会や行事の際にアンケートを実施し、サービス評価につなげる
 - ・ ご希望に沿った介護サービスの提供が出来るよう家族様との連携の強化や、意見箱の活用方法の検討
- ケアの質を高め、同時に職員の業務負担を軽減させるなどの設備投資に計画的に資金を回す
 - ・ 設立10年を目途に外壁改修・空調設備・浴室、トイレを含む水回り等の改修工事による居住環境の向上に向けての準備を行う

(5) 消耗品の適切な利用と管理

物品や消耗品について、全フロア精査を行います。在庫管理の把握に努め、再度管理方法について見直しを行います。

(6) 収入増加に努め、成果を出す

- ・ 誤嚥性肺炎・骨折等での入院予防の取り組みによる入居稼働率の向上・安定
- ・ 日頃の健康管理の徹底（通院や入院、ケガを未然に防ぎ稼働率の安定を図る）
- ・ 即入居希望待機者の人数を常時5名は確保しておくことと、半期ごとに待機者情報の見直しを行う。
- ・ 特養職員のショートステイ部門への応援体制を確立させ、両部門の稼働率向上を図る
- ・ 個別機能訓練加算取得による入所単価（利用料）の向上
- ・ 利用者満足度の高い食事・入浴・個別行事の開発による稼働率向上
- ・ 新規・既存の居宅介護支援事業所への営業強化による新規利用者獲得

○ 入退所のオペレーション見直しによる入居稼働率の向上

法人と利用者間のサービス利用契約の解除が行われた場合や、利用者が帰ってくる見込みはあるが相当の間、ベッドが空いてしまう事が確実な場合などについて、速やかに空いたベッドを活用することで、ベッドの稼働率を高める事を目指す。新たな入居者や空ベッドの短期利用者の決定までの一連の手続きを見直すことで、リードタイムを短縮し、稼働率向上を行う。

(7) 費用の適正化に努め、成果を出す

- ・ 職員の配置見直しによる人件費の適正化
- ・ 職員福利厚生・施設設備投資への利益還元計画検討

(8) 29年度 研修予定

○ 施設外研修参加予定スケジュール

- ・ ユニットリーダー研修（介護リーダー）
- ・ ユニットケアコンビニフォーラム（介護・看護・専門職）
- ・ 介護力向上研修
- ・ 幹部研修、リーダー研修
- ・ 利用者家族とのコミュニケーション研修
- ・ 職員間のコミュニケーション研修
- ・ 福祉職員のためのクレーム、苦情対応、リスクマネジメント研修 等

○ 施設内研修予定は（表1）参照

中堅職員から幹部職員まで参加可能な外部研修に参加し、スキルの向上に努める。

(9) 地域公益事業今後の予定

○ カフェやオープンテラスの増設

- ・ 市内在住の65歳以上の高齢者、15歳未満の子供、障害のある方、当法人職員、地元住民の方々すべての方対象に使っていただけるようなコミュニティーカフェ（仮名）を増設し、高齢者の自立支援、障がい者の社会活動支援、こどもの居場所づくりなど、様々な形で活用して頂けるような空間づくりを行う。
- ・ 認知症予防健康体操教室の開催や介護相談会も上記スペースで開催

○ 施設内年間研修スケジュール（表1）

29年度 ほうらい苑 年間研修スケジュール

月	対象	テーマ	担当者	内容
4月	○	介護現場で必要とされる接遇	外部講師 ケア接客士 菅原 義人	質の高い接客・接遇について
	●	人権擁護に関する研修	副主任(介護支援専門員) 村田 章	高齢者虐待防止について
5月	◎○	リーダー研修	みらい福祉研究所 所長 斎藤 喜夫	新人指導・育成についてのポイント
	●	感染症対策について	白十字株式会社 中瀬 裕博	排泄ケアにおける感染対策について
6月	◎	幹部研修	みらい福祉研究所 所長 斎藤 喜夫	社会福祉施設経営の基礎
	○●	高齢者疑似体験	副主任 村田 章 生活相談員 山崎 充則	高齢者疑似体験セットを使用し、高齢者体験
7月	○	介護現場で必要とされる接遇	外部講師 ケア接客士 菅原 義人	質の高い接客・接遇について
	●	感染症対策について	ユニットリーダー(介護福祉士) 藤本 美和	食中毒を未然に防ぐ方法
8月	◎○●	介護基本技術研修	アセッサー(介護福祉士) 上田 華子	移乗や移動介助に関する研修
9月	◎○	リーダー研修	みらい福祉研究所 所長 斎藤 喜夫	社会福祉施設のサービス管理について
	●	ユニットケアについて	ユニットリーダー(介護福祉士) 原田 亮太	24Hシート・暮らしの継続について
10月	◎○●	自立支援介護に関する研修	白十字株式会社 中瀬 裕博	自立支援介護とは？ 水分と歩行 環境について
11月	◎	幹部研修	みらい福祉研究所 所長 斎藤 喜夫	社会福祉施設の人事管理と労務管理の基礎
	○●	介護中の事故に関する研修	ユニットリーダー(介護福祉士) 西谷 真澄	介助中によく起こり得る事故について
12月	◎○●	感染症対策について	看護リーダー 土井 清志	インフルエンザ・ノロウイルス対策について
1月	◎	幹部研修	みらい福祉研究所 所長 斎藤 喜夫	組織運営管理論
	○●	看取りに関する研修	副主任(介護支援専門員) 村田 章	看取り介護について
2月	●	事故防止に関する研修	生活相談員(介護福祉士) 山崎 充則	事故防止に関する基本的な取り組みについて
	○	介護現場で必要とされる接遇	外部講師 ケア接客士 菅原 義人	質の高い接客・接遇について
3月	◎○	リーダー研修	みらい福祉研究所 所長 斎藤 喜夫	キャリアデザインとセルフマネジメント
	●	褥瘡予防に関する研修	副主任(機能訓練指導員) 吉田 剛	褥瘡を予防するための対策について

※ 研修担当者の都合により、研修内容が一部変更される場合もあります

- ★ ◎・・・ユニットケア推進員以上の役職者
- ★ ○・・・リーダー以上の役職者と入社3年以上の中堅職員対象
- ★ ●・・・新入社員から入社3年未満の職員対象
- ★ 毎回の研修にリーダー以上の役職者も参加し、プロの介護スタッフとして必要な知識とスキルが学べる研修になっています
- ★ 外部講師を招いての研修も施設内で定期的に行われます

ほうらい苑ショートステイ 定員19名

ユニット型指定短期入所生活介護は、利用者様一人一人の意思及び人格を尊重し、指定短期入所生活介護の利用前の居宅における生活と利用中の生活とが連続したもの（暮らしの継続）となるよう配慮しながら、各ユニットにおいて利用者様が相互に社会的関係を築き、自律的な日常生活を営むことを支援することにより、利用者様の心身の機能の維持並びに利用者様ご家族の身体的及び精神的負担の軽減を図ることを目指します。

(1) ユニットケアの取り組み

○ ケアプランに基づいた入居者様の生活のサポート

- ・ ケアプランに基づいて個々の入居者様の生活リズムと残存能力を把握し、24hシートやケース記録に反映させる。その内容に各専門職の意見を取り入れ、より入居者様の個々の生活リズムに沿ったサポートを行う。
- ・ ユニットミーティングで検討された内容を日々のサポート（ケア）に活かしていく。
- ・ ケアプラン（特に第2表の内容）実現可能な目標を設定し、各専門職と連携しサポートしていく。
- ・ ケアプラン、機能訓練計画書、24hシート、の内容もより充実したものとなるよう定期的に内容の見直しを行う。

○ お食事に関する取り組み

- ・ 管理栄養士、ユニットリーダーが中心となり、多職種と連携し入居者様の栄養管理に努める
- ・ 生活の質を向上させるためにも日頃からの水分摂取量の管理（水分補給）と、「楽しく美味しい食事」をモットーに、ユニットでのお食事の盛り付け、提供を実施していく。
- ・ 委託業者栄養士と献立に関する話し合いを毎月行い、メニューの見直しや行事食の提案を行う。
- ・ 補食の管理等、持ち込み頂いた食品の管理（特に賞味期限や保管場所の衛生管理）は徹底して行う。

○ 機能訓練に関する取り組み

- ・ 機能訓練指導員と連携して、ユニットケアと自立支援介護の理論を基に、入居者様・利用者様の日常生活の質（QOL）の向上を推進していく。
- ・ 最新の介護機器関連の情報収集を行い、現場で働く介護職員、専門職の業務改善の提案を行う。

○ ユニットリーダーを中心として様々な課題に取り組む

- ・ 質の高いユニットケアを推進し、ユニットリーダー研修実地研修施設となる。
- ・ リスクマネジメント（事故防止）、感染予防対策、褥瘡予防、高齢者虐待防止、認知症対応、人権擁護など、委員会や研修を通じてケアの充実を図る。
- ・ 中堅職員を中心にユニットケア実施施設への見学及び、近畿圏内で開催されるユニットケアコンビニフォーラム参加の検討。
- ・ 上記（1）の取り組み全般についてのサポート体制の構築と推進を行う。

(2) 人材確保・職場環境の改善

人材育成と職場環境（福利厚生）の充実に力を入れ、一人一人のスタッフがやりがいや働き甲斐を持って仕事出来るよう魅力ある施設づくりに取り組みます。

- 人材確保
 - ・ 業界のイメージアップに向け、ホームページ、ブログ、求人募集パンフレット等の見直し、及び広報活動を積極的に行い採用活動の強化と、引き続き職員からの紹介制度も行っていく。
 - ・ 外国人留学生の受け入れ
- 職場環境・福利厚生の実践に向けた取り組み
 - ・ 連続休暇を最大5連休まで取得できるようにしていく
 - ・ 誕生日は有給休暇を取得できるように誕生日有給休暇を取り入れる
 - ・ 職員がリフレッシュできるようサークル活動を増やしていく
 - ・ 就業時間内で業務が遂行できるよう、業務内容の見直し（業務改善）
 - ・ わかやま健康推進企業の認定を受けられるよう労働環境・衛生環境の見直し
- 目的や成果を意識した渉外活動を実施する
 - ・ ホームページ、パンフレット、ブログの更新・見直しによる法人イメージの向上
 - ・ ボランティア活動の方との積極的交流と、地域活動の促進

(3) 資質向上

- スキルや意識向上など役職員への教育に力を入れ、投資を行う
 - ・ 施設内研修・外部研修による介護技術の向上
 - ・ 〃 〃 による接遇力・モラル・学習意欲の向上
 - ・ 介護職員実務者研修補助金制度（法人内補助金制度）の活用促進
 - ・ 介護福祉士有資格者の確保
 - ・ 無資格者の採用にも力を入れ、法人内での人材育成プランに沿った人材の育成
- 業務手順が明確に定められ、質の担保、効率化が徹底されている
 - ・ 部署（ユニット）ごとに業務手順書のマニュアル作成による業務標準化
 - ・ アセッサー及び役職者評価による介護技術の統一
- 現場職員が高い介護技術を身に付ける
 - ・ キャリア段位制度導入による介護技術力の見える化
 - ・ 施設内研修・外部研修による介護技術・接遇力・モラル・学習意欲の向上
 - ・ アセッサーを今年度はフロアごとに1名配置し、基本介護技術の強化
- 役割と責任が明確化され、ガバナンスの効いた組織管理体制を構築する
 - ・ 組織体制の見直しによる適材適所の人員配置
 - ・ ユニットリーダー研修実地研修施設認定に向けた組織体制強化
 - ・ 災害対策にむけた施設備蓄用品確認と組織管理体制強化
- 働きがいのある職場であり、職員のモチベーションが高い
 - ・ 職員満足度アンケート実施による現状把握
 - ・ 部署間職員交流によるコミュニケーション向上
 - ・ 部署間職員・法人役員交流によるコミュニケーション向上
- 昇給や昇格などキャリアアップの機会が設けられている
 - ・ 業績や資格連動型賞与導入に向けた適正な人事考課制度の構築による公平性向上
- 利用者満足につながる質の高い介護サービスが提供されている
 - ・ 家族会や行事の際にアンケートを実施し、サービス評価につなげる
 - ・ ご希望に沿った介護サービスの提供が出来るよう家族様との連携の強化や、意見箱の活用方法の検討

- ケアの質を高め、同時に職員の業務負荷を軽減させるなどの設備投資に計画的に資金を回す
 - ・ 設立 10 年を目途に外壁改修・空調設備・浴室、トイレを含む水回り等の改修工事による居住環境の向上に向けての準備を行う

(4) 消耗品の適切な利用と管理

物品や消耗品について、全フロア精査を行います。在庫管理の把握に努め、再度管理方法について見直しを行います。

(5) 収入増加に努め、成果を出す

- 誤嚥性肺炎・骨折等での入院予防の取り組みによる入居稼働率の向上・安定
 - ・ 即入居希望待機者の人数を常時 5 名は確保しておくことと、半期ごとに待機者情報の見直しを行う。
- 入退所のオペレーション見直しによる入居稼働率の向上
 - 法人と利用者とのサービスの利用契約の解除が行われた場合や、利用者が帰ってくる見込みはあるが相当の間、ベッドが空いてしまう事が確実な場合などについて、速やかに空いたベッドを活用することで、ベッドの稼働率を高める事を目指す。新たな入居者や空ベッドの短期利用者の決定までの一連の手続きを見直すことで、リードタイムを短縮し、稼働率向上を行う。
 - ・ 個別機能訓練加算取得による入所単価（利用料）の向上
 - ・ 利用者満足度の高い食事・入浴・レクの開発によるショート稼働率向上
 - ・ 短期入所の受け入れ可能利用者増加の検討によるショート稼働率の向上
 - ・ 特養部門からの職員応援体制を活かし、ショート稼働率の向上を図る
 - ・ 新規・既存の居宅介護支援事業所への営業強化による新規利用者獲得

(6) 費用の適正化に努め、成果を出す

- ・ 職員の配置見直しによる人件費の適正化
- ・ 職員福利厚生・施設設備投資への利益還元計画検討

(7) 29 年度 研修予定

- 施設内研修、施設外研修共に上記記載（研修スケジュール）と同じ

ほうらい苑 デイサービスセンター 定員 25 名

運営方針

- 従業者は利用者様の心身の特性を踏まえて、その利用者様が可能な限りその居宅において、その有する能力に応じ自立した日常生活を営むことが出来るよう、入浴、排せつ、食事の介助など日常生活上必要な介護及び機能訓練を行います。
- 従業者は、事業の提供にあたっては懇切丁寧に行うことを主とし、利用者様又はそのご家族に対し、サービスの提供方法等について理解しやすいように説明を行います。
- 事業の提供にあたっては、介護技術の進歩に対応し、適切な介護技術をもってサービスの提供を行います。
- 事業の実施にあたっては、関係市町村、地域の保健・医療・福祉サービスとの密接な連携を図り、総合的なサービスの提供に努めます。

(1) 取り組み内容

- 利用者様の能力に応じたレクリエーションの提供
 - ・ 脳活性化を狙った脳トレーニング、身体機能の維持向上を目的とした月間計画書に基づいたレクリエーション、その他生活レクリエーションの提供
 - ・ 外部ボランティアの方々を積極的に招き入れ楽しいひと時を過ごして頂く
(楽器演奏、ダンス、三味線奏者、マジックショー等)
- 介護相談
 - ・ 利用者様、家族様より在宅生活でのお悩みを専門的な観点から行うアドバイスや、ご担当ケアマネージャー様との連携による迅速な対応を行い、円滑な在宅生活が送れるよう支援する。
- 利用者様の能力に応じたレクリエーションの提供
 - ・ 担当者会議での決定事項やご本人様、ご家族様の希望に沿った個別ケアを提供します。

- 栄養ケアマネジメントの強化
 - ・ 管理栄養士が中心となり、多職種と連携し利用者様の栄養管理に努める。生活の質を向上させるためにも日頃からの水分摂取量の管理（水分補給）と、「楽しく美味しい食事」をモットーお食事の盛り付け、提供を実施していく。
 - ・ 月に一度は“特別食”（バイキング、揚げたて天ぷら、お寿司などの実演調理）を行い、栄養面はもちろん、実際の調理現場を見て香りを楽しみながら会食を楽しんで頂く。
- 機能訓練指導員、看護職員と連携して、利用者様の日常生活の向上を推進していく。
- リスクマネジメント（事故防止）、感染症予防対策、褥瘡予防、高齢者虐待防止、認知症対応、人権擁護など、委員会や研修を通じてケアの充実を図る

(2) 人材確保・職場環境の改善

人材育成と職場環境（福利厚生）の充実に力を入れ、一人一人のスタッフがやりがいや働き甲斐を持って仕事ができるよう魅力ある施設づくりに取り組みます。

- 人材確保
 - ・ 業界のイメージアップに向け、ホームページ、ブログ、求人募集パンフレット等の見直し、及び広報活動を積極的に行い採用活動の強化と、引き続き職員からの紹介制度も行っていく。
- 職場環境・福利厚生の充実に向けた取り組み
 - ・ 連続休暇を最大 5 連休まで取得できるようにしていく
 - ・ 誕生日は有給休暇を取得できるよう誕生日有給休暇を取り入れる
 - ・ 職員がリフレッシュできるようサークル活動を増やしていく
 - ・ 就業時間内で業務が遂行できるよう、業務内容の見直し（業務改善）
 - ・ わかやま健康推進企業の認定を受けれるよう労働環境・衛生環境の見直し
- 目的や成果を意識した渉外活動を実施する
 - ・ ホームページ、パンフレット、ブログの更新・見直しによる法人イメージの向上
 - ・ ボランティア活動の方との積極的交流と、地域活動の促進
- 職場環境（福利厚生）の充実に向けた取り組み
 - ・ 連続休暇を最大 5 連休まで取得できるようにしていく
 - ・ 誕生日は有給休暇を取得できるよう誕生日有給休暇を取り入れる

- ・ 職員がリフレッシュできるようサークル活動を増やしていく

○ 目的や成果を意識した渉外活動を実施する

- ・ ホームページ、パンフレット、ブログの更新・見直しによる法人イメージの向上
- ・ ボランティア活動の方との積極的交流と、地域活動の促進

(3) 資質向上

○ スキルや意識向上など役職員への教育に力を入れ、投資を行う

- ・ 施設内研修・外部研修による介護技術の向上
- ・ 〃 〃 による接遇力・モラル・学習意欲の向上
- ・ 介護職員実務者研修補助金制度（法人内補助金制度）の活用促進
- ・ 介護福祉士有資格者の確保

○ 業務手順が明確に定められ、質の担保、効率化が徹底されている

- ・ 業務手順書のマニュアル作成による業務標準化
- ・ アセッサー及び役職者評価による介護技術の統一

○ 現場職員が高い介護技術を身に付ける

- ・ キャリア段位制度導入による介護技術力の見える化
- ・ 施設内研修・外部研修による介護技術・接遇力・モラル・学習意欲の向上
- ・ アセッサーを1名配置し、基本介護技術の強化

○ 役割と責任が明確化され、ガバナンスの効いた組織管理体制を構築する

- ・ 組織体制の見直しによる適材適所の人員配置
- ・ 災害対策にむけた施設備蓄用品確認と組織管理体制強化

○ 働きがいのある職場であり、職員のモチベーションが高い

- ・ 職員満足度アンケート実施による現状把握
- ・ 部署間職員交流によるコミュニケーション向上
- ・ 部署間職員・法人役員交流によるコミュニケーション向上

○ 昇給や昇格などキャリアアップの機会が設けられている

- ・ 業績や資格連動型賞与導入に向けた適正な人事考課制度の構築による公平性向上

○ 利用者満足につながる質の高い介護サービスが提供されている

- ・ 家族会や行事の際にアンケートを実施し、サービス評価につなげる
- ・ ご希望に沿った介護サービスの提供が出来るよう家族様との連携の強化や、意見箱の活用方法の検討

○ ケアの質を高め、同時に職員の業務負担を軽減させるなどの設備投資に計画的に資金を回す

- ・ 設立10年を目途に外壁改修・空調設備・浴室、トイレを含む水回り等の改修工事による居住環境の向上に向けての準備を行う

(4) 消耗品の適切な利用と管理

物品や消耗品について、全フロア精査を行います。在庫管理の把握に努め、再度管理方法について見直しを行います。

(5) 収入増加に努め、成果を出す

- ・ 個別機能訓練加算取得による利用料単価の向上
- ・ 利用者満足度の高い食事・入浴・レクの開発によるデイ稼働率向上
- ・ デイサービスキャンセル率抑制によるデイ稼働率向上
- ・ 新規・既存の居宅介護支援事業所への営業強化による新規利用者獲得

- (6) 費用の適正化に努め、成果を出す
 - ・ 職員の配置見直しによる人件費の適正化
 - ・ 職員福利厚生・施設設備投資への利益還元計画検討
- (7) 29年度 研修予定
 - 施設内研修、施設外研修共に上記記載（研修スケジュール）と同じ

ほうらい苑 居宅介護支援センター

1、 運営の方針

- 要介護状態や要支援状態にある高齢者に対して、ケアプラン作成等を行い、適正な居宅介護支援を行います。
- 事業所の介護支援専門員は、要介護者等の心身の特性を踏まえて、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に配慮して行います。
- 事業の実施に当たっては、利用者様の心身の状況やその環境に応じて、利用者様の意向を尊重し、適切な保健医療サービス及び福祉サービスが、多様な事業者から、総合的かつ効率的に提供されるよう配慮して行います。
- 事業の実施に当たっては、利用者様の意思及び人格を尊重し、特定の種類又は特定の居宅サービス事業者に不当に偏ることのないよう公正中立に行います。
- 事業の実施に当たっては、関係市町村、地域包括支援センター、他の指定居宅介護支援事業者、介護保険施設等との連携に努めます。

2、 ほうらい苑居宅支援事業所の取り組み

- 同法人の特別養護老人ホーム（入居・短期入所・通所）を持つ強みを活かし、総合的なサービスを提供します。また、各部門担当者との相互連絡を密接にし、利用者様のニーズや身体的状況等に合わせたサービスや情報を提供します。
- その人らしい人生を最後まで送って頂けるよう、在宅ケアの本質を最大限生かしてより安心で安全な地域生活を送れるよう支援していきます。
 - ・ 専門知識の習得を怠らず外部研修にも積極的に参加し、自己向上に努める。
 - ・ 法人内の専門職種とも会議や委員会、研修等を通じて連携することで、より良いケアプランを計画します。
- ケアプランと個別サービス計画書との連動性・整合性を高める為、ケアマネージャーはケアプランに位置づけたサービス担当者と情報共有を図り、ケアプランと個別サービス計画の連動性・整合性の確認を必要に応じて行います。

「あなたの大切な家族は 私たちにも大切な家族です」