

# 事業計画

2011年度

## ◆ 目 次 ◆

I	嵐山寮中長期ビジョン（2011年度から2025年度）	2
II	平成23年度 運営方針（全事業・全委員会共通）	7
III	具体的事業計画（2011年度）	10

### 事業所・部署

1.	特別養護老人ホーム	10
2.	ショートステイ	11
3.	養護老人ホーム	11
4.	デイサービスセンター	13
5.	ホームヘルプサービス・障害ホームヘルプサービス	13
6.	小規模多機能施設さかの	14
7.	居宅介護支援事業所	15
8.	京都市嵐山地域包括支援センター	15
9.	医務（特養）	16
10.	医務（養護）	17
11.	ふれあい配食サービス	17
12.	栄養・調理	18
13.	事務所	18
14.	高齢者専用賃貸住宅（新規事業）	19

### 委員会

1.	苦情解決委員会	19
2.	リスクマネジメント委員会	19
3.	感染対策委員会	20
4.	防火管理委員会	20
5.	安全衛生委員会	20
6.	研修委員会	23
7.	実習委員会	24
8.	広報委員会	24
9.	IT委員会	24
10.	地域交流委員会	25
11.	組織活性化プロジェクト	26
12.	個別ケアプロジェクト	26
13.	フィリピン人介護士受入サポートチーム	26

## I 嵐山寮中長期ビジョン(2011年度から2025年度)

2011(平成23)年1月に「今後の介護人材養成の在り方について」の報告書がまとめられ、厚生労働省から発表された。その主な内容は、介護人材の養成体系を整理したもので、具体的には、①今後のキャリアパスは、「初任者研修修了者→介護福祉士→認定介護福祉士」を基本。②現在のホームヘルパー2級を「初任者研修(仮称)」と位置付け、介護職員基礎研修は、実務者研修の施行に合わせて、実務者研修に一本化。③実務者研修は「研修時間450時間」「働きながらでも研修を受講しやすい環境整備」「施行を3年間延期(24→27年度)」としている。このような検討の背景には、介護人材の安定的な確保に向けた配慮が必要な社会状況がある。

2008(平成20)年10月に発表された社会保障国民会議のシミュレーションでは、約44万床整備された特別養護老人ホームにおいて、医療ニーズの対応や待機者の増大などが大きな社会問題となっており、2025(平成37)年までに78万床の整備が必要としている。一方、2008(平成20)年現在で、介護職員は128.0万人(うち介護福祉士は40.6万人)であるが、2025(平成37)年には生産年齢(15~64歳)人口や労働力人口が1割以上も減少する中で、現在の倍にあたる212~255万人の介護職員が必要といわれている。

この2025(平成37)年は、団塊の世代が後期高齢者となり高齢化がピークを迎え、介護・医療や生活支援のニーズが急速に上がることが予想されるからである。質の高い介護サービスを安定的に提供していくためには、これまでの常識や発想を超えた介護人材の安定的確保や資質向上の取り組みが不可欠な状況となっていることが伺える。

例えば、2010(平成22)年3月には、「特別養護老人ホームにおける看護職員と介護職員の連携によるケアの在り方に関する取りまとめ」が発表され、吸引及び胃ろうによる経管栄養の取り扱いを介護職員が提供できるようにその実施要件と法律的整理が行われた。今後は介護福祉士法を改定し、一部の医行為を介護福祉士の業務として位置付けていく方向性で検討が進んでいる。

2012(平成24)年度から始まる第5期介護保険事業計画の計画期間以降を展望し、2025(平成37)年に実現すべき地域包括ケアの姿を明らかにするために、2010(平成22)年4月には「地域包括ケア研究会報告書」が公表された。今後の施策の方向性としては、地域包括ケアシステムの構築を挙げ、地域包括ケアを実現するためには、日常生活圏域(30分でかけつけられる圏域)において、5つの視点での取り組みが包括的、継続的に行われることを必須としている。5つの視点とは、利用者のニーズに応じた「医療との連携強化」「介護サービスの充実強化」「予防の推進」「見守り、配食、買物など、多様な生活支援サービスの確保や権利擁護など」「高齢期になっても住み続けることのできるバリアフリーの高齢者住まいの整備(国交省)」である。これらの適切な組み合わせによるサービス提供を「包括的」とし、入院、退院、在宅復帰を通じて切れ目ないサービスを提供することを「継続的」としている。特に「住まいの整備」は、社会福祉法人にとって、施設サービスだけでない多様で複合的なサービス展開の将来像を示唆している。

そのような社会的背景や様々な政治的施策の波を受け、2011（平成 23）年度から 2025（平成 37）年度の期間は、嵐山寮は積極的に新たな事業展開を断行し、かつてないほどの歴史的な変革期を迎えることとなる。

京都市では「第 4 期京都市民長寿すこやかプラン」（平成 21 年度から 23 年度）が、3 年計画で 6 つの重点課題に取り組まれていることから、その動向も視野に入れた事業展開が求められる。具体的には、要支援・要介護者数が 2010 年（平成 22）において約 6 万人を超え、2014 年（平成 26）には約 6 万 8 千人に増える見込みで、各種サービス提供量を増大することが緊急の課題となっている。特に地域密着型サービス（76 圏域の約 3 分 2 に各サービスを設置）や介護老人福祉施設（3 年間で 506 床分を確保）の整備目標があることから、嵐山寮は右京区界限を中心とした事業展開を担う。

2011（平成 23）年度下半期には、広沢学区において、丸太町通り沿いに建設される医療モール型のテナントを活用し、地域密着型介護老人福祉施設（29 床）や短期入所生活介護（10 床）、高齢者専用賃貸住宅（8 室）、小規模多機能型居宅介護施設（定員 25 名）を新規開設する。また、宇多野学区においては、介護老人福祉施設（110 床）と短期入所生活介護（10 床）、居宅介護支援事業所を新築整備し、現特養を移転する。

これらの新規事業を速やかに滞りなく実施するには、人材確保と人材育成、また人材定着が成功の要件となることから、計画的かつ段階的な職員採用、適材適所を考慮した人事異動、体系的な教育システムの導入、また、事業の組織的・一体的な取り組みが求められる。

また、事業運営のサテライト化が進む中、現在のクックサーブ方式の調理システムから、クックチル・真空調理を取り入れた新調理システムに移行する。栄養士や調理師、看護・介護職員の意識改革や技術革新を推進し、セントラルキッチンとサテライトキッチンを有機的に結ぶ新システムの構築を目指す。

さらに、医療ニーズの高い利用者が増大してくることから、医師・看護師・機能訓練士・歯科衛生士等の医療スタッフの質量両面での充実に努め、医療知識や技術の教育を受けた介護職員を参画させ、医療ニーズに確実に対応できる体制づくりを積極的に行う。

2012（平成 24）年度においては、診療報酬と介護報酬のダブル改定が行われ、マイナス改定などの厳しい見直し断行が予想される。また、介護福祉士養成の新カリキュラムも施行されることに伴い、資格を持たないスタッフの対応や実習生受け入れの体制づくりにも早期から着手しておくことが求められる。

それらの状況や第 5 期（平成 24 年度から 26 年度）京都市民長寿すこやかプランの動向を見据えながらではあるが、2012（平成 24）年度以降の 3 年間は、現敷地や建設物を活用した施設サービス全体の再構築化を図る。まずは、現在の特別養護老人ホームや養護老人ホーム別館を改修し、養護老人ホームの個室化と移設を進める。その後、現養護老人ホームは老朽化しているため取り壊し、新たな高齢者施設や住まい、生活支援などをコンセプトにした入居施設を建設する。

さらに、未整備地域における地域密着型サービスの展開、高専賃やケアハウス・有料老

人ホームなどの居住系サービスの検討、地域性・収益性を十分に考慮した介護保険外サービスの取り組み、高齢者雇用を視野に入れた介護ビジネスの提案など、政府の新成長戦略を考慮しつつ、地域や利用者ニーズに対応した様々なサービスを新規展開する期間と位置づけたい。

そして、2015（平成 27）年度までには、施設建替えもすべて完了し、新しい環境の中、300～400名のスタッフと共に、地域住民や多くの関係団体が注目する良質で個性豊かなケア・サービスを提供する施設としてのブランドを確立する。また、アジアを中心とする国際的な交流が介護現場で活発となるように努める。つまり、嵐山寮といえば「個別ケア・高級感・専門職集団・国際色・地域密着・楽しい施設」のイメージが膨らむブランド力をつける。

さらに、2020年（平成 32年）までに、第6期（平成 27年度から 29年度）ならびに第7期（平成 30年度から 32年度）京都市民長寿すこやかプランも順次策定され、介護保険制度も施行から20年を経過することから、嵐山寮は地域住民に信頼される社会福祉法人として、また介護業界における先進的施設の一つとしての評価を維持し続ける。そのためには、利用者の尊厳を保持する利用者本位のサービスが標準的に提供される事業体として魅力ある人材と環境を創造し、サービスの「消費者」ではなく、自分の人生の「達成者」としての感動をすべての利用者を実現する。

以上のような社会的状況や進むべき方針から、2020（平成 32）年度までに嵐山寮が達成しなければならない重要な経営目標として、「利用者本位のケア・サービスの標準化」、「人材の育成・定着」、「積極的経営戦略の追究」の3つを提言する。

経営目標が達成した以降の2025年（平成 37年）までの5年間は、次の世代が活躍するための新たな目標が掲げられ、法人内の事業規模を着実に拡大しつつ、国が進める地域包括ケアシステムの実現に向けて最大限の努力を費やすことになる。

これらのビジョンを実現するには、優秀な人材が集まり、仕事に生きがいを持てるような大胆かつ堅実な仕掛けを導入し、経営的には、措置費収入や介護報酬だけに依存しない安定した経営基盤を先駆的に確立しなければならない。そのためには介護業界においてもアメーバ経営（施設を小さな組織に分けて独立採算を徹底させ、各部門に「時間当たり採算」と呼ばれる指標の向上を目指す手法。「稼いだお金-使ったお金（経費）=もうけたお金」。また、「もうけたお金÷使った時間=時間当たり採算」となる。）の手法を導入することも視野に入れる必要がある。この経営モデルでは、「収入最大」「経費最小」「時間最短」という単純明快な目標を追求する。

これらの取り組みは、経営者だけでなくすべての職員が雁行のようになってチームとして機能させてこそ実現するもので、超高齢社会の到来に適した社会保障制度の見直しが次々に施行される環境の中、嵐山寮の今後半世紀（50年）の基盤ともなるだろう。

## **重点目標**

### **1. 利用者本位のケア・サービスの標準化**

高齢者・障害者の尊厳保持や利用者本位の視点から根拠に基づいた個別ケア（ユニットケア・小グループケア）を実践する。安心して安全なサービスはもちろん、どのスタッフが担当しても個別性の高い快適なサービスを提供でき、利用者の満足度が向上するような工夫を行う。家庭復帰や在宅生活の支援を実現する高いソーシャルワーク技術やケアマネジメント技術を持った相談援助職を養成し、社会福祉法人であっても医療やリハビリ等健康ニーズに対応するスタッフを加配し充実させる。新規事業の開設や施設の建替え時でも混乱なく、サービスの質の低下を起こさないような取り組みが実践できる。

### **2. 人材の育成・定着**

地域交流や実習・見学の受け入れを促進し、優秀な人材が自然に集まってくる仕組みを作る。有資格者本位の専門職集団を作り、自分自身で考えて行動できる自発性、自主性に優れた人材を育成する。専門性を担保する研修体系や人事考課制度を構築し、安心・安全でやりがいの持てる職場を作る。賃金制度など各種規程をより一層魅力あるものに改定し、組織内外におけるコミュニケーションを活発にすることで、職員の定着化を図る。

### **3. 積極的経営戦略の追究**

経営にすべての職員が参画できるような組織作りを行う。施設の建替え、京都市内における地域密着型サービスの事業展開など介護保険サービスの充実を図る。法令遵守、特に人員基準及び運営基準を確実に満たした制度運営を心がけ、目標の活動や収入が年度末には必ず達成できるような各事業所の自律性を高める。観光地にあるという立地条件を活かして、介護保険制度の枠組みにとらわれない様々なサービスのあり方を追究する。そして、景気や行政（国・府・市）の動向に速やかに対応できる強い経営基盤をつくる。

## **これから5年以内に取り組みべき具体的項目（2011.4.1）**

### **1. 人事組織(人材育成)関係**

外国人職員の定着と研修プログラムの強化、尊厳ある死についての研修強化、新型特養における介護・看護職員数対利用者比 1.6 : 1 以上の堅持、メンタルヘルスサポートシステムの確立、セクシャル・ハラスメントの撲滅、各種研修体制の充実（研修体制の確立、新任者教育プログラムの確立）、資格取得の支援（介護福祉士資格取得可能者の 9 割以上）、視察・研究・研修会参加・部内研修・外部講師活用の取り組み、大会での実践発表、研修報告会の実践継続、人事考課後のフィードバックの徹底による職員資質の向上、人事考課制度の定着、定年延長及び退職後の再雇用促進（1 割増）、組織活性化提案の具体的実践（計画の完全実施）、職員間の連携強化（フィードバック面接）、図書などの教育環境の充実、配置転換の積極的活用、アルバイト・パートの活用、人材派遣・アウトソーシングの活用、

職員定期採用の継続、組織・委員会の強化と見直し、職種別分掌表の作成、役職の役割の明確化や見直しなど。

## 2. 労務関係

法人内におけるコンピュータネットワークシステムの確立、業務省力化の推進、ホームページを活用した職員新規採用システムの確立、就業規則の改定、雇用契約制度の見直し（短時間正規職員制度の導入）、賃金制度の見直し（給与規程改定）、運営規定の改定、効率的な勤務時間帯の見直し、育児休暇取得後における職場復帰の環境づくり、職員福利厚生の見直し、夜勤体制の強化、超過勤務に対するモラルの見直し、通勤手段の確認など。

## 3. 財務関係

資金運用の安全管理及び強化（運用収益目標額 500 万円/年）、不採算部門の改善、要介護 4,5 の利用者割合（特養）を全体の 70%以上にすること、黒字体質への改善（小規模多機能・ヘルパー・居宅）、特養ベッド稼働率 96%以上の継続、電気・水道代の節約、2 色刷りを除くカラーコピーの活用ルールの徹底、おむつ代の節減、ゴミの量の削減（前年 10%減）、車両・コンピュータ等各種設備、物品等の保全及び有効利用、寄付受け入れの充実強化（1,000 万円/年）、介護報酬改定に伴う経営シミュレーションの実施、コンピュータソフトの更新、設備・備品の見直し、必要な車両の購入、業務委託先と契約内容の見直し、経営データ（月間・四半期・年間）の作成、実績に基づいた予算の作成、中間管理職による予算案の提出、コスト意識の向上、新規事業のための自己資金確保、保全修繕のための積立金確保など。

## 4. サービス関係

ユニットケアの確立（ハード・ソフト共）、在宅・入所相互利用（ホームシェアリング）の導入、各種衛生管理・感染症予防対策等の対応（新型インフルエンザ対策等）、特に在宅サービスにおける内部牽制体制の充実による法人の信頼性向上、利用者が選択できるアクティビティメニューの増加（1 割増）、離床の促進（特養・養護共、21 年度実績の 1 割増）、おむつ外しと自立支援の推進（特養・養護共）、事故報告書・ヒヤリハットの定期的検証・原因究明・改善努力（改善実施数を 20 件以上/年）、看取りに関する指針の策定（特養・養護共）、食事形態の充実、女性会・社協・民協・地域消防・商店街等各組織をはじめとした地域との連携強化、実習受け入れ体制の充実（次期採用に向けての体制強化）、新規施設整備の検討（養護個室化及び特養増床）、新型特別養護老人ホーム・小規模多機能型居宅介護・介護予防小規模多機能型居宅介護事業の実施、試食会の実施継続、デイ利用者の機能維持・向上（リハビリ機能の充実）、デイサービスにおける選択できるレクリエーションの増日、ホームヘルプサービス事業の稼働率アップ、ホームヘルプサービス事業や通所系サービスの時間延長、居宅の特定事業所加算取得、寝たきり老人の解消（施設・在宅共）、認知症ケアの確立（施設・在宅共）、リスク管理の徹底充実（施設・在宅共）、ボランティア組織の

拡張充実、利用者の尊厳を守るケアの徹底、事業規模の見直し、右京地域の福祉活動の活性化、地域の老人総合福祉施設としての期待に応える体制強化（ハード・ソフト共）、施設ケアマネジメントの推進、入所判定基準の遵守、全利用者のケアプラン作成とモニタリングの定期的な実施、利用者満足度調査の実施、職員満足度調査の実施、年間事業計画に基づく実践、行事の調整見直し、活動データ（月間・四半期・年間）の作成、利用料金の見直し、各種マニュアル・分掌表の見直しと徹底、身体拘束や行動制限の完全廃止、機能訓練・医療サービスの強化、第三者評価や情報開示の標準化などサービス評価事業の活用、地域交流事業の活発化など。

## II 平成23年度 運営方針（全事業・全委員会共通）

### 設立理念

感謝の心と相互敬愛を表わす「合掌」の生活の中で、ご利用者一人ひとりが自らの長寿生活を楽しみながら暮らすための環境をつくり出すことをモットーとします。

### 活動目標

- ①嵐山寮は人の幸せに貢献します。嵐山寮は人の幸せに貢献する人を育てます。嵐山寮は人の幸せに貢献する環境を作り出します。
- ②そのために、嵐山寮で働くすべての職員が幸せになることを第一に目指します。そして、利用者や地域の人々を元気にします。
- ③具体的には、個別ケア～その人らしさをよみがえらせること～、つまり、日常生活や社会生活の中で、利用者が自立した状態を目指す総合的な取り組みをします。
- ④嵐山寮は「状態改善」のプロフェッショナル集団です。
- ⑤嵐山寮のすべての職員は「行動変容」を常に心がけています。

### 目指す職員像

- ①自分で自分を育てられる人（人間性）
- ②ルールを守り与えられた役割を適確に果たせる人（社会性）
- ③その道の職人（専門性）

### 運営方針

2010（平成22）年度は、新規事業を推進するためのプロジェクトを立ち上げ、様々な課題が山積するなか着実に計画を前進させるための最大にして最良の努力を重ねてきた。年度当初には25名に及ぶ新卒者の採用、介護職員処遇改善手当の創設、チューター制度をはじめとする職員研修の充実、翌年度に必要な人材獲得の取り組みと内定者向け研修の開催、

介護アドバイザー・歯科衛生士の導入や個別ケアプロジェクトの発展的活動、新調理システム導入のためのコンサルティング活用などその活動範囲は多岐にわたる。その結果、地域密着型サービス「さかの」を5月に新規開設し、開設55年目を迎えた法人としては初めて現敷地外に事業を展開するサテライト元年となった。

今年度第3四半期には、広沢学区において、地域密着型介護老人福祉施設（29床）、短期入所生活介護（10床）、高齢者専用賃貸住宅（8室）、小規模多機能型居宅介護施設（定員25名）を新規開設する。また、宇多野学区においては、介護老人福祉施設（110床）と短期入所生活介護（10床）、居宅介護支援事業所（特定事業所）を新築整備し、現特養を移転させる。

これらの新規事業は、人材確保と人材育成、また人材定着の計画的かつ段階的な取り組みが成功の可否を握る。職員採用については、新規事業に必要な約70名の介護職員については約50名を4月新卒採用とし、残りの人員については原則10月もしくは中途採用とする。看護師、社会福祉士、介護支援専門員、作業療法士、事務員などの他の専門職については適宜募集し、開設までに必要な研修を終えた全スタッフを揃える。また、人事異動の発令や正規職員の登用については、4月、7月、10月、1月と段階的に導入する。今までにない職員数が同時期に採用されることから、チューター制度が滞りなく機能するように工夫し、他部署研修や外部研修を計画的に取り入れて、体系的な教育機会を提供する。特に新任者に対しては体調管理やメンタルヘルスマネジメントの指導に努める。

また、すべての介護職員に必要な医療知識や技術を習得できるよう教育機会を提供し、医療ニーズをもつ利用者に確実に対応できる体制づくりを行う。

さらに、特養移転時にはクックチル・真空調理を取り入れた新調理システムに移行させるため、体系的な研修や実習によって、栄養士や調理師、看護・介護職員の意識改革や技術革新を推進しなければならない。セントラルキッチン化による新システムの在り方をどのように導入するかを検討し、適宜実施していく。

今後の新規事業に伴う建設費や人件費などの原資を確保するためにも、補助金の活用だけでなく、各サービス事業の稼働率を最大限に高め、経費の節減に努める。介護保険収入を前年度比の10%アップを目指し、経常収支差額比率を最低プラスマイナス0%は確保する。さらに、人員の先行投資で高騰が予想される人件費率を75%未満に抑える。

また、中長期ビジョンの3つの重点目標を順次達成するため、中間・上級管理職を増員し、施設整備プロジェクトチームの再編や人事考課制度を強力に推進する。職員の人間性を高め人権意識の向上を図り、利用者に対する適切なアセスメント力を通して、個別ケアを標準化する。また、誰が見ても明確で分かりやすいケア・サービスの記録徹底に努める。新任者教育プログラムや中間及び上級管理職の研修プログラムの確立・職員教育の充実を図る。これらを確実に実践するために外部講師の招聘を検討し活用する。また、IT化をさらに徹底することで、各種会議や各委員会活動を活発化し、部署を超えたタテヨコの組織連携を図る。優秀な人材確保のため、2012年度新卒者の獲得に努め、就職説明会等の活動や内定者向けの研修等を適宜実施する。

人事体制としては、上級管理職の機能と役割の強化を図り、中間管理職層を手厚く組織化する。フルタイム介護職員数（フィリピン人介護士等を除く）は特養 67 名、養護 13 名、デイ 18 名、ヘルプ 15 名、小規模特養 21 名、小規模多機能 16 名（1 施設各 8 名）とする。また、介護福祉士有資格者を各サービスに必要な数配置する。フルタイム看護職員数は特養 6 名、養護 1 名、小規模特養 2 名、小規模多機能 2 名（施設各 1 名）、デイ 1 名とし、パート職員を必要数に応じて確保する。包括は引き続き事務職を補充し、各専門職とパートの介護支援専門員で総勢 7 名体制とする。居宅は新規開設の事業所と併せてフルタイム介護支援専門員数を 10 名体制とし、各事業所に主任介護支援専門員を配置する。

## 1. 健全な組織体制づくり

- ① 理念や運営方針を周知し実践する。（復唱・掲示・情報広場・職員手帳等の活用）
- ② 委員会や各種会議等の規程を明文化し、組織体制を強化する。
- ③ 備品や設備を見直し、職員の快適で安全な労働環境を作る。
- ④ 各事業所・各委員会の四半期ごとの目標を明確にし、その課題解決に取り組む。
- ⑤ 質の高い人材を確保し育成するため、新任者教育や OJT を充実させる。

## 2. 適正なサービス提供体制づくり

- ① ユニットケア（個別ケア・小グループケア）の視点に基づいた業務マニュアルを作成し定期的な見直しを行う。
- ② 利用者やサービス提供状況等を適切に記録し、情報の伝達・共有化を徹底する。
- ③ サービス担当者会議に際しては、利用者本人・家族が同席するよう努める。
- ④ 施設内における物品等の整理・整頓及び衛生管理を行い、感染症対策や予防に努める。
- ⑤ ヒヤリハット分析等で事故の再発防止を図り、緊急時には適切な対応ができるようにする。
- ⑥ 全体行事を見直し、適切に実施するための仕組みを強化する。

## 3. 利用者保護の徹底

- ① 利用者の人権や尊厳に対する意識を高め、常に問題意識を持ってサービスに努める。
- ② 身体拘束を廃止し、身体拘束をしない適切なケアを実践する。
- ③ 利用者や職員のプライバシーに配慮しつつ、サービスの提供状況や活動の取り組み等を積極的に地域社会に公開する。
- ④ サービス利用に際しては、分かりやすい説明と資料をもって利用者本人や家族の明確な同意をいただく。

## 4. サービスの質の向上の取り組み

- ① 第三者評価の結果を受けてサービスの質の向上に取り組む。
- ② 利用者の満足度をアンケート等で定期的に把握し、サービスの質の向上に役立てる。

- ③ 京都府の自主点検表だけでなく、嵐山寮自主点検表を作成し定期的に点検を行う。

#### 年間テーマ

気づいたらすぐ行い、人の喜ぶことを先に先にやっていく。(即行並びに赤誠先手)

### Ⅲ 具体的事業計画（2011年度）

#### 事業所・部署

#### 1. 特別養護老人ホーム(指定介護老人福祉施設)

##### (1) 利用者処遇

- ①在宅、入所相互利用（ホームシェアリング）の体制を作る。
- ②離床を促進し、離床率78%以上（前年比1割増）を目指す。
- ③オムツ外し100%を継続し、トイレでの排泄100%を目指す。
- ④個別入浴利用者100%を継続する。
- ⑤個別外出年間600回以上を目指す。
- ⑥食事・経口摂取100%以上を目指す。
- ⑦ボランティアを積極的に受け入れ、季節行事へご参加いただく。
- ⑧全利用者の介護ケアプランを作成し、モニタリングを定期的実施する。
- ⑨年1回以上「満足度調査アンケート」の実施・公表を行い、サービスの向上に役立てる。  
(回収率前年比10%増を目指す。)
- ⑩利用者やサービス提供状況等を適切に記録し、情報の伝達・共有化を図る。
- ⑪日常の様子に加え、「入浴」「口腔ケア」「食事量」「水分摂取量」に関しても業務パソコンソフト（ほのぼの）で管理することを徹底する。
- ⑫利用者本人、家族同席のもと「サービス担当者」会議を開催する
- ⑬物品の整理整頓を行う。各フロアにて備品（センサーマット・車椅子・ベッド・日用品等）の管理を行う。
- ⑭利用者や職員のプライバシーに配慮しつつ、サービス提供状況や活動の取り組み等を、月に1回以上ホームページに掲載する。

##### (2) 職員体制

- ①前年度に作成した「個別ケアに向けての方針及び対策」の一覧表を掲示し周知徹底を図る。
- ②事故・ヒヤリハットを定期的に検証し、原因の究明及び改善努力を行う。
  - ア 改善実施件数、年間6件以上を目指す。
  - イ ヒヤリハット分析を行い、事故を未然に予防するための対応策を講じる。(ユニット

毎に月 1 件以上)

- ③看取りに関する指針の見直し、関係職員への周知をはかる事により看取り介護の充実を図る。「尊厳ある死について」の内外研修を受講する。
- ④認知症ケアの充実を目指す。
  - ア 「認知症介護実践者研修」を 2 名以上受講する。その他外部研修を受講する。
  - イ 周辺症状の強い利用者に対しては、「認知症専用のアセスメントシート」を活用し、周辺症状の緩和につとめる。(年 2 例以上)
- ⑤身体拘束や行動制限を完全に廃止する。利用者の人権や尊厳に対する意識を高め、常に問題意識を持って行動するよう委員会を立ち上げる。
- ⑥サービス評価事業の活用や自主点検によりサービスの質の向上に取り組む。
  - ア 京都府自主点検を実施する。
  - イ 嵐山寮独自の自主点検表を用いて点検する。
  - ウ 第三者評価を受診する。
- ⑦消防署による「救急救命講習」を年 2 回開催(7 月・9 月)する。
- ⑧研修受講後 2 週間以内に報告書を作成し、施設内にて伝達研修を 1 カ月以内に開催する。
- ⑨「設立理念」「年間テーマ」を掲示し、周知を図る。
- ⑩ユニットケア(個別ケア、小グループケア)の視点に基づき業務マニュアル・介護マニュアルを適宜見直す。

### (3) 経営管理

- ①オムツのコストダウン前年比 10%を目指す。
- ②ベッド稼働率 98%以上を目指す。

## 2. ショートステイ(短期入所生活介護事業)

- ①ベッド稼働率 110%を確保し、特別養護老人ホームにおける空床利用を推進する。
- ②家族や各居宅介護支援専門員と連携を図り、利用者の希望や居宅サービス計画に沿った施設サービス計画を多職種で作成し、利用者の目標が実現できるようなケア体制の強化に努める。
- ③利用者の情報を多職種で共有し、事故(忘れ物を含む)防止・正確な記録作成に努め、家族との信頼関係を築く。
- ④「うたの」「ひろさわ」開設に合わせて両事業所の業務乖離を防ぐため、データ共有・マニュアル遂行を図る。

## 3. 養護老人ホーム(外部サービス利用型特定施設・すこやかショートステイ)

### (1) 利用者処遇

- ①利用者の尊厳保持や利用者本位の視点から根拠に基づいた個別ケア(ユニットケア・小グループケア)を実践する。
- ②利用者と「共にある」処遇の実践

認知症の対象者のみならず、利用者全員に対して「共にある」という姿勢で処遇を行う。また担当制を徹底、充実させ「共にある」処遇の実践を図る。処遇計画やケアプランはカンファレンス、モニタリングを通して実践的なものとして活用する。(身体拘束・行動制限の完全廃止)

- ③個々の利用者に対し確実にサービスの提供を図る。(ケアプラン実施率 95%、ベッド稼働率 98% : 月平均)
- ④「新型養護パッケージプラン」に基づいた処遇を行い、利用者の ADL 低下を防止し個別処遇の充実を図る。また利用者の施設内外を含めた自立支援の推進を行い、自立に必要な指導及び援助を行い、ソーシャルワークを強化する。
- ⑤各利用者の「最期の時をどのように迎えたいか」という思いを事前に聞き取り、尊厳ある死を迎えられる適切な方法や体制を継続すると共に随時見直しを行う。(看取りに関する指針を策定。)
- ⑥「楽しい生活」を目指し、利用者が選択できるアクティビティメニューを増加し(1割強)、今年度は個別外出支援を更に個々のニーズに沿ったメニュー、外泊、旅行等を揃え、満足度の向上を図る。(外出・個別外出延べ 900 回、利用者満足度調査 1~2 回 : 年度末)。加えて二階娛樂室をパブリックスペースとして活用する。
- ⑦安全性確保のため施設整備を行なう。(一般浴槽の整備、老朽化に伴うベッドの買い替え、安心安全に利用できる仏間の整備)
- ⑧利用者に対する言葉遣いなどマナーを今一度振り返り、「水分、栄養、排便、運動」など利用者の尊厳を守るケアの徹底を図る。
- ⑨医務室との連携及び医療サポートの充実を図り、医療やリハビリ等の健康ニーズに対応することにより利用者の健康管理を実践する。

## (2) 職員体制

### ①介護技術の向上(継続)

介護技術向上にむけて、先進的な取り組みの視察や研究会参加、研修会参加や部内研修に取り組むなど、自己研鑽に励み、プロの介護職としてのスキルアップを図るために「個別ケア実践プロジェクトチーム」に参画する。(食事・経口摂取 100%、排泄・トイレ使用 100%、入浴・個浴利用 100% : 年度末)

### ②アセスメント力の強化

担当入居者に対して「気づき」の目を持ち接する中で、アセスメント力を更に向上させ、必要なケアが行える介護職員の育成を図る。

- ③事故報告書、ヒヤリハットの定期的検証・原因究明・改善努力を行なう。(改善実施数を 20 件以上/年)

## (3) 経営管理

すこやかショートステイのベッド稼働率を 50% (年平均) 以上とする。

## 4. デイサービスセンター(大規模型Ⅰ・認知症対応型)

### (1) 利用者処遇

#### ① 自立支援の実施

テーブルバイキングを目指した食事提供方法の検討。ごはん、汁物、お茶のセルフサービスの徹底(できないところの支援)

#### ② 選ばれるデイサービスを目指す。

#### ③ 新調理システム導入に備え6月より準備を開始する。

#### ④ 「選択できるレクリエーション」の標準化

#### ⑤ 生活支援のためのリハビリ・プログラムの実施(年度末)

#### ⑥ 医療スタッフ、介護スタッフ協力のもと、利用者の心身の状態把握(アセスメント力の向上)を行い、家族やケアマネに有用な情報を発信し入院を未然に防ぐ。

#### ⑦ 認知症型対応型の時間拡大に向け、他事業所へのリサーチを開始する。

#### ⑧ 入浴・個浴一般浴利用100%(年度末)機械浴の廃止。入浴技術のスキルアップや入浴チームのマイスター強化(女性メンバーの追加)を図る。

#### ⑨ 個別ケア委員会の協力による勉強会を実施(毎月1回)

#### ⑩ ゆっくり入浴できる環境(人数・時間)を作るため、データを収集し改善を図る。

### (2) 職員体制

#### ① 「ひもときシート」の導入

認知症対応型職員の勉強会を実施。利用者全員に導入(年度末)

### (3) 経営管理

#### ① 稼働率89%(併設型89%、認知症型90%)を目指す。

#### ② 臨時利用がしやすいシステムを構築する。

## 5. ホームヘルプサービス・障害ホームヘルプサービス

### ① 特定事業所としての体制要件を満たし、恥じない事業所づくりを行う。

#### ア サービス提供責任者のレベルアップ

- ・アセスメント力を強化のため、独自に勉強会を年4回実施する。(4・7・10・1月)
- ・担当利用者訪問(モニタリング)を3ヶ月ごとに行う。(年4回)

#### イ ヘルパーのレベルアップ

- ・ヘルパーの勉強会を毎月実施する。

(技術:4・6・8・10・12・2月)(各ヘルパーの目標テーマ:5・7・9・11・1・3月)

### ② 訪問時間2,000時間/月(年度末)の達成

#### ア 空情報を把握し2週間ごとに居宅・包括に発信する。

#### イ 他事業所ケアマネにも積極的に空情報を連絡する。(月1回訪問)

#### ウ 顧客獲得サービスの充実(誕生日カード・暑中見舞い・年賀状他)

- ③訪問介護専任職員（非常勤＋登録）平均稼働率 78%（月平均）の達成
  - ア 非常勤ヘルパーの平均稼働率 75%を目指す。
- ④ホームページ・機関誌の有効活用
  - ア 必ず月に 1 回ホームページ更新
- ⑤新調理システム導入に向け配食サービスのシステム作りを行う。
  - ア 新調理方法のレッスン開始と同時に新システム作りを開始する。
  - イ ヘルパー配食をアピールし食数アップを目指す。（目標 30 食/日）

## 6. 小規模多機能型施設さかの

### （1）利用者処遇

- ①アンケートの実施及び公表によりサービスの質向上に努める。
- ②利用者及びご家族の意向を踏まえたケアプランの作成。及び個別ケアをケアプランに組み入れ実施する
- ③アクティビティメニューの充実を図り、利用者が自己選択することにより生活の活性化を図る。
- ④専門職として認知症ケアの実践に努める。
- ⑤各種業務マニュアルの整備及び定期的な見直し。

### （2）職員体制

- ①資質向上のための積極的な研修参加を支援する。
- ②定期的な会議開催により情報共有に努める。
- ③定期的にフィードバックを実施し、働きやすい職場作りに努める。

### （3）経営管理

- ①登録者数 25 名/月(年度末)を目指す。
- ②通い利用者 15 名/日を目指す。

### （4）地域交流

- ①地域ケア会議への参加
- ②運営推進会議の開催により「開かれた施設」を目指す。
- ③地域ケアネットワークの体制を確立し、「暮らしやすい町づくり」を目指す。
- ④地域包括支援センターとの連携により、地域交流の輪を広げる。
- ⑤利用者家族間の交流が持てる場を提供する。
- ⑥地域における世代間交流に努める。（地域行事への参加）
- ⑦地域からのボランティアを積極的に活用する。

## 7. 居宅介護支援事業所

- ①超高齢社会の到来を踏まえ、地域における在宅介護のケアマネジメント機関としての中心的な役割を果たし、不足する社会資源の開発のために積極的な働きかけを行う。
- ②経営安定化のためにプラン作成件数が 350 件/月（年度末）に達するようにする。新規依頼件数を増やすために区役所、各地域包括支援センター、病院等との連携を密に図れるようにする。
- ③特定事業所加算（Ⅱ）の算定条件を確実に満たしながら、加算（Ⅰ）の取得を目指し、サービスの質の向上を図る。
  - ア 主任介護支援専門員を配置する。
  - イ 常勤かつ専従の介護支援専門員を 3 名以上（加算Ⅱは 2 名以上）配置する。
  - ウ 利用者に関する情報又はサービス提供に当たっての留意事項に係る伝達等を目的とした会議を定期的開催する。
  - エ 算定日が属する月の利用者の総数のうち、要介護 3～要介護 5 である者の割合が 5 割以上となるように努める（特定事業所加算Ⅰを目指す）。
  - オ 24 時間連絡体制を確保するとともに、必要に応じて利用者等の相談に対応する体制を確保する。
  - カ 介護支援専門員に対し、計画的に研修を実施する。個別の研修計画の作成と管理。
  - キ 地域包括支援センターから支援が困難な事例を紹介された場合も居宅介護支援を提供する。
  - ク 地域包括支援センター等が実施する事例検討会等に参加する。
  - ケ 運営減算又は特定事業所集中減算の適用を受けない。（減算件数：毎月 0 件）
  - コ 介護支援専門員 1 人当たりの利用者の平均件数を 40 件以内に抑える。
- ④ケアマネジャーとしての資質向上のため、目標管理シートを用い、研修会等への積極的に参加、関連資格の取得、自主的な学習（専門書を読む、学習会の開催等）の機会を作り、スキルアップを図る。
- ⑤法人内ケアマネジャーのケアマネジメントの質の向上を目的とした会議の設置。
- ⑥各種マニュアルを定期的に見直す。
- ⑦満足度を把握するためのアンケート調査（利用者・サービス事業所）を実施し、利用者から選ばれる事業所を目指す。
- ⑧新人ケアマネジャーに対して、チューター制による指導育成を行う。
- ⑨年間テーマである「気づいたらすぐ行き、人の喜ぶことを先に先にやっていく。（即行並びに赤誠先手）」を、各自の目標として取り組む。

## 8. 京都市嵐山地域包括支援センター

- ①介護保険にアクセスしにくい高齢者に対して積極的にきめ細かくアプローチし、必要な支援を適切に実施していく。介護予防プラン作成件数 230 件。
- ②地域ケア会議の質の向上を目指す。
  - ア 定例会では、地域高齢者の情報を共有するとともに、事例検討を通じて関係機関が連携して支援する環境を整える。
  - イ 地域ケア会議の出席率を高めるため、参加者の地域ケア会議に対する満足度調査を実施する。頻度は、勉強会：毎回，定例会：年 1 回以上。地域ケア会議全体（定例会・勉強会）の振り返りを年度末に行う。
  - ウ 定例会を効率的に運営し、各委員からより多くの発言が引き出せるよう、事前アンケートを実施する。それぞれの立場や特性を踏まえ、各委員が意見を出しやすい項目を設定する。
- ③地域住民に対する包括センターの認知度を高める広報活動の充実を図る。
  - ア 広報用ボールペンの製作（2,000 本）。前年度以前に製作したうちわ、ポケットティッシュを配布する。
  - イ 広報誌「栞（siori）」の原稿依頼。（毎月：民生児童委員，老人福祉員等）
  - ウ 広報誌「栞（siori）」や地域でのイベントをブログに掲載する。（年 15 回以上）
- ④近隣住民や相談協力員等から相談があれば、65 歳未満の方についても、関係機関等につなぐ等必要な支援を行う。
- ⑤民生児童委員協議会と連携しつつ、嵐山・嵯峨野両学区において老人福祉員との情報共有の場や勉強会を開催する。
- ⑥地域住民が主体的に取り組んでいる防災・福祉マップづくりに協力し、担当圏域内の実態把握を推進する
- ⑦職員の資質向上を目指し、自主勉強会（伝達研修・事例検討）を毎月 1 回（第 3 木曜日 9:00～10:00）開催。小規模多機能施設の介護支援専門員との合同勉強会とする。

## 9. 医務(特養)

### (1) 利用者の健康管理

- ① 入院者数の削減、定員の 2%未満（月平均）を目標とする。
  - ア 健康診断の徹底と充実を図る。定期健康診断（1 回/年）と定期採血（2 回/年）
  - イ 感染予防対策の徹底を図り、0-157 を中心とする食中毒及び諸感染症(MR S A、インフルエンザ、ノロウイルス等) の予防に万全を期す。
  - ウ ブレーデンスケールにてハイリスク者の評価を確実にを行い、予防的処置を実施し褥創“0”を目指す。
  - エ 歯科衛生士の指導のもと、口腔ケアを徹底し、肺炎予防、嚥下機能の向上を目指す。
  - オ 長期入所者全員の看護計画を作成する。
- ② ADL・I ADL・認知症状態改善、定員の 5%以上（四半期平均）を目標とする。

- ア 利用者の残存能力を活かすべく機能訓練士によるADL（日常生活動作）及びIADL（日常生活関連動作）の向上を目標にケアプランに基づいてリハビリを実施する。
- イ FIM評価基準を利用し、具体的な評価を実施していく。

## **(2) 職員の健康管理**

- ①養護医務室にて統括管理する。

# **10. 医務(養護)**

## **(1) 利用者の健康管理**

- ①入院者数の削減、定員の2%未満（月平均）を目標とする。
  - ア 健康診断の徹底と充実を図る。
  - イ 0-157を中心とする食中毒及び諸感染予防、MRSA、季節性及び新型インフルエンザ、肝炎はもちろんのこと疥癬、白癬等の皮膚疾患に至るまでその予防に万全を期す。
  - ウ 褥創「0」対策を施す。
- ②全利用者の健康診断実施
  - ア 4ヶ月に1回の定期検査（矢間酒井診療所） 項目：採血、検尿、血圧、EKG
  - イ 全利用者の健康診断を2月に実施 項目：採血、検尿、血圧
  - ウ 全利用者の胸部X-Pを7月に実施
- ③リハビリ（機能訓練）
  - ア ADL（日常生活動作）・認知症等改善（目標：四半期平均 定員5%以上）
  - イ 利用者の残存能力を活性化すべく機能訓練士によるADL（日常生活動作）及びLADL(日常生活関連動作)の向上を目標にケアプランに基づいてリハビリを実施する。（理学療法士1回/週・看護師定期）
  - ウ 理学療法士によるリハビリメニューの作成と評価

## **(2) 職員の健康管理**

- ①健康診断の徹底とその充実を図る。
  - ア 全職員年1回健康診断（1月）、夜勤者は年2回（1月・7月）実施
  - イ 検便（O-157他）月1回京都微生物研究所に提出
  - ウ インフルエンザ予防接種実施（季節性・新型）

# **11. ふれあい配食サービス**

- ①容器にとらわれずバラエティにとんだ内容を配食する。
- ②月4回毎回違う食材を主菜とする。
- ③ふれあい配食利用者に対してアンケートを年1回実施する。

## 12. 栄養・調理(管理栄養士・調理員)

- ①利用者及びご家族に満足していただけるような昼食会実施する。
  - ア 目標人数 年間延べ 20 名
  - イ 家族を対象に通年実施する
  - ウ 広報は、預金通帳コピー発送の際に案内を同封する。(年 3 回) 加えて、各部署にて案内文書を掲示する。
  - エ 利用者に対してアンケートを実施する。
- ②新調理システムの確立
  - ア 食事形態の見直しを行う。
  - イ 調理工程及び調理方法を習得する
  - ウ 調理に携わる職員の研修を実施する。
  - エ 調理工程の流れを習得する。
  - オ 衛生管理について検討を行う。
- ③「たんとおあがり京都府産」施設の認定継続
  - ア 京都府産の野菜等を四季ごとに 30 日・30 品目以上利用する。
  - イ 京都府産の米を年間の米の利用日数の概ね 50% 以上とする。
  - ウ 利用者に府内の産地や食文化等の情報を四季ごとに 1 回以上発信する。
- ④残飯量及びゴミの削減
  - ア 残飯量削減 前年度比 10%減少
    - ・養護 1 日平均 5 目盛りを維持する。
    - ・デイサービスの残飯量を把握し 10%減少を目指す。
  - イ ゴミの削減 前年度比 10%減少
  - ウ 家庭用ゴミ袋 30 枚/月⇒27 枚/月
  - エ 資源用ゴミ袋 10 枚/月⇒9 枚/月
- ⑤栄養、調理部門の施設内外研修の充実(フルタイム職員 1 人 1 回以上)
- ⑥小規模多機能施設との連携(食事内容の検討/月 1 回)
- ⑦栄養状態改善を定員の 2%以上とする。(栄養リスク 低リスク者 2%増加)

## 13. 事務所(施設長・副施設長・事務員)

- ①来客者に対するサービスの質の向上を目指す。

接客マニュアルを随時見直し、来客者に対するサービスの質の向上に努める。
- ②コストの「見える化」を実施。
  - ア コスト情報の共有や職員への啓発によりコスト削減に努める。
  - イ ゴミ出しの量削減・前年比 10%減(年度末)
  - ウ おむつ代の費用削減・前年比 20%減(年度末)

- エ 水道光熱費削減・前年比 10%減（年度末）
- オ 2色刷りを除くカラーコピーの活用ルールの徹底
- ③新規事業拠点間のコンピューターネットワークの確立及び人事労務管理情報のシステム化
  - ア 新規事業展開に伴う職員増加に備え、事業拠点間のコンピューターネットワークを構築し、人事労務管理情報のシステム化及び事務の効率化を図る。
  - イ フルタイム職員の離職率を 10%未満（年度末）とする。
  - ウ 年次有給休暇消化率（前年度繰越を除く）60%（年度末）
- ④2012年度新卒者採用の推進（就職説明会の実施、採用までのシステム確立）
- ⑤研修実施体系の確立（特に新卒者・内定者・中間管理職、上級管理職）
- ⑥夜間緊急時の適切で迅速な対応強化
  - 宿直員マニュアルの適時見直しや夜間想定避難訓練への参加（宿直員）により、夜間帯における緊急対応方法の徹底を図る。
- ⑦介護保険等の利用料未収金 0 円（年度末）
- ⑧新規事業に伴う建設費や人件費などの原資を確保するため法人当期繰越活動収支差額比率±0%を確保する。
- ⑨人事考課制度を更に定着推進（定期的なテストの実施、職員手帳の作成）する。
- ⑩新規事業開設準備室の開設と運営を円滑に行う。
- ⑪河原町物件の修繕と活用を検討する。

#### 14. 高齢者専用賃貸住宅(新規事業)

- ①稼働率 100%（年度末）

### 委員会

#### 1. 苦情解決委員会

- ①苦情受付担当者等相談窓口の文書による明示と説明
- ②苦情発生時における円滑・円満な解決の促進
- ③苦情第三者委員との連携
  - ア 第三者委員を含めた委員会開催：年 1 回（8 月開催予定）
  - イ 第三者委員による苦情内容の確認及び解決案の調整、助言
- ④広報誌、ホームページ等による情報公開

#### 2. リスクマネジメント委員会

- ①委員会を四半期ごとに開催する。経営会議に続き開催する。
- ②ヒヤリハット報告書の提出（年間 500 件）

- ③事故防止の工夫と提言
- ④「ほのぼのソフト」での事故記録を継続する。記録しやすく分析がしやすいマスター分類に変更する。(4/1～)使用方法等の周知は情報広場にて行う。
- ⑥中間管理職・リスクマネージャー対象の研修会を行う。(年1回)

### 3. 感染対策委員会

- ①啓発ポスター作成
- ②感染症等予防研修  
対象：利用者 5～6月、職員 11月
- ③各部門のチェック項目を報告し対策、検討を四半期ごとに行う。
- ④感染症等予防対策事例の作成  
各部門における感染症等予防対策の事例を作成する(年度末)。
- ⑤マニュアル及び担当者の見直しを行う  
新規施設開設にあたり各部門のマニュアル見直しを行う。現担当者に加え、各部署1名(介護職)追加する。
- ⑥新型インフルエンザ対策  
発生情報に関する情報収集を行い、施設内での対策等を検討する。

### 4. 防火管理委員会

- ①避難訓練の実施(毎月)
- ②消防署合同による夜間想定避難訓練の実施(年1回)
- ③消防署あるいは防災設備業者による消火設備機器等使用法の説明会実施
- ④夜間の職員連絡網の整備
- ⑤自治会消防団との連携協定の締結

### 5. 安全衛生委員会

#### (1) 安全衛生方針

- ① 職場内のリスクを低減すると共に、職員全員が安全で健康に働き続けることのできる、快適な職場環境づくりを積極的に推進する
- ② 目標
  - ア 労働災害の撲滅  
(ゼロ災害：休業災害ゼロ・不休災害ゼロ)
  - イ 一般健康診断  
(雇入・定期1年毎・特定6月毎)の受診率100%達成
  - ウ 心身の健康保持増進体制の整備  
(THP・メンタルヘルスケア対策)

エ 快適な働きやすい職場環境の形成

(受動喫煙対策・5S維持と安全確保・WLB推進)

## (2) 安全衛生管理体制の充実

- ①安全衛生委員会・安全衛生担当者会議の開催（毎月）
- ②安全衛生計画実施事項の調整（1回/3ヶ月）
- ③安全衛生管理規程の見直し（通年）
- ④安全衛生啓蒙ポスターの提示（通年）

## (3) 職場の安全衛生と作業環境の確保

- ①職場の安全衛生巡視  
(産業医、1回/月・衛生管理者、毎週)
- ②5S推進委員の発足と組織化（通年）・清掃週間、研修検討（通年）・5S表彰（2回/年）
- ③環境衛生設備の適切な維持管理（通年）・作業環境測定の実施（1回/年）  
休憩、休養設備の点検、整備、緑化、美化（通年）
- ④福祉用具・車両等の適切な維持管理（通年）
- ⑤部署毎の安全作業手順書・作業標準等の整備・ブラッシュアップ（通年）
- ⑥「職場における腰痛予防対策指針」・「介護作業者の腰痛予防対策チェックリスト」・  
「介護業務で働く人のための腰痛予防のポイントとエクササイズ」等を踏まえ、  
腰痛予防対策の情報を発信（通年）・腰痛ベルトの着用促進・購入支援（通年）
- ⑦職場の危険箇所の特定、評価及びそれに基づく対策を推進するため、リスクアセスメント手法を活用し、危険予知訓練KYT、ヒヤリハット事例の収集、労働災害の原因調査等によるリスク低減活動を組織的に取り組む（通年）
- ⑧“防犯対策”“火災や地震、大規模災害発生時”“交通事故や労働災害発生時”のマニュアル整備、ブラッシュアップ（通年）

## (4) 健康保持増進のための措置の充実

- ①一般健康診断（雇入・定期1年毎・特定6月毎）の受診率100%達成（通年）  
特定健康診査・特定保健指導（定期1年毎）、加入者家族への利用の促進（通年）  
健康診断結果に基づく医師、保健師等による面接等保健指導の実施検討（通年）  
行政指導による健康診断：腰痛健康診断の実施（配置前）、その後1回/6ヶ月毎検討  
VDT健康診断（配置前・1年毎）検討
- ②「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」に基づき、心とからだの健康づくり「THP」推進体制を整備し、職場における心身両面にわたる健康づくりに組織的に取り組む・「心の健康づくり計画」を策定し、メンタルヘルス支援の充実を図る（通年）  
ア THP健康相談及びメンタルヘルス相談窓口の設置（通年）  
個人情報保護規定の作成（通年）・過重労働による健康障害防止対策の実施（通年）

外部機関の電話相談室等の紹介、各種こころの健康情報の発信（通年）  
職員研修（セルフケア・ラインケア）及び産業保健スタッフの研修実施（通年）  
メンタルヘルス対策支援センターの活用（通年）  
健康診断後の定期相談、簡易ストレスチェックの実施検討（通年）  
「介護業務・運送業務のための腰痛予防研修会」の活用（通年）  
「業務の特性に応じた労働者の健康改善に対する支援事業」の活用（通年）  
労働者の家族による支援検討（通年）

- イ 健康保持増進措置の実施にあたるTHPスタッフ養成（通年）  
運動実践専門研修・運動指導専門研修（健康運動指導士資格要）・心理相談専門  
研修・THP指導者等のための特定保健指導実践者育成研修・THP指導者のた  
めの実務向上研修・ブラッシュアップセミナーへの参加
- ウ メンタルヘルス不調者の就労・職場復帰支援プログラムの策定（通年）

#### **（５）受動喫煙防止対策の推進**

喫煙行動基準を定め全員参加の下で喫煙対策を確実に推進し、職員の健康の確保と  
快適な職場環境の形成に努める（通年）

作業環境測定の実施・喫煙マナーの啓発・喫煙所（10mルールを摘要）の移転検討・  
禁煙サポート検討（禁煙外来の紹介等）・禁煙デー（世界禁煙デー）推進

#### **（６）人や環境問題にたいする安全意識の向上・(CSR)活動の推進**

社会福祉法人は地域社会との調和・協調・コミュニケーションを図りながら社会的  
責任を果たしていかなければならない、職員・利用者・地域住民の安全と健康の確保、  
環境の保護を前提とした事業活動を行い、安全で快適な働きやすい職場環境の実現を  
目指すと共に、事故・災害の防止に向けて不断の努力を行う（通年）

#### **（７）チャレンジ 25 キャンペーンへの参画**

「チャレンジ25キャンペーン」は、オフィスや家庭などにおいて実践できるCO2  
削減に向けた具体的な行動を「6つのチャレンジ」（①エコな生活の選択 ②省エネ  
製品の選択 ③自然を利用したエネルギーの選択 ④ビル・住宅のエコ化の選択 ⑤  
CO2削減につながる取組を応援 ⑥地域で取組む温暖化防止活動の応援）として実践  
に努める国民的運動です、職員の安全衛生を保持しつつ省エネ活動に取り組みます。  
（通年）

#### **（８）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）・WLB推進のための国民運動である、「カエル！ジャパン」キャンペーンへの参加**

意欲のある職員が、出産・育児・介護・地域活動といった社会・家庭での務めを果  
たしながら、職員としてのキャリアアップにも挑戦できる職場であることを目指して、  
仕事の進め方の見直しと業務の効率化に取り組むと共に、両立支援制度の周知と制度  
を利用しやすい職場環境づくりに組織的に取り組む（通年）

#### **（９）安全衛生教育の充実**

①法定資格確保、各種免許、技能講習等の支援（通年）

②「安全衛生教育計画」の整備（通年）

以下、重点教育事項

ア 雇入れ時、及び作業内容変更時の教育

イ 福祉用具の使い方や介護技術の指導教育

ウ 腰痛予防の教育

エ 感染症予防の教育

オ 交通安全に関する教育

カ T H P ・メンタルヘルスケアに関する教育

キ 防災・防犯に関する教育

③ 中災防賛助会員新規入会

④ 全国産業安全衛生大会参加

## **（10）年間安全衛生行事の実施**

①年間安全衛生行事にあわせて、啓発活動等を実施する。

ア 全国火災予防運動（3/1～3/7・11/9～11/15）

イ 全国交通安全運動（4/6～4/15・9/21～9/30）

ウ 全国安全週間（7/1～7/7）、国民の安全の日（7/1）、準備期間（6/1～6/30）

エ 食品衛生月間（8/1～31）

オ 電気使用安全月間（8/1～31）

カ 防災の日（9/1）、防災週間（8/30～9/5）

キ 全国労働衛生週間（10/1～7日）

ク 準備期間（9/1～9/30）

ケ 仕事と家庭を考える月間（10/1～31）

コ 目の愛護デー（10/10）

サ 労働時間適正化キャンペーン月間（11/1～30）

シ ゆとり創造月間（11/1～30）

ス 年末年始無災害運動（12/15～1/15）

セ 省エネルギー月間（2/1～28）

ソ 女性の健康週間（3/1～8）

タ ごみ減量化・リサイクル推進週間（5/30～6/5）

チ 世界禁煙デー（6/5）、禁煙週間（5/31～6/6）

ツ 環境月間（6/1～30）

テ 男女雇用機会均等月間（6/1～30）

ト 歯の衛生週間（6/4～10）

## **6. 研修委員会**

### ①現行研修体制の充実

- ア 新任者研修の充実
  - ・チューター研修の充実
- イ 全職員の研修履修状況確認システムの構築
  - ・データベースソフトでシステムを構築する。
- ウ 年間テーマ目標を達成するための研修を実施する

### ②新規研修体制の整備

- ア 研修受講単位制度の導入
  - ・嵐山寮が求める職員像を具現化するための仕組みを作る。
  - ・年間取得単位数に下限を設ける。
- イ 成長シートの作成及び交付
  - ・目指すべき自らの姿（将来像）を描き、年間研修計画作成及び参加記録を残すための仕掛けとして活用する。
- ウ 習熟度(等級)に応じた業務別研修プログラムの作成
  - ・「適切な人に適切な内容を適切に教えること」
  - ・職種別・等級別の標準研修プログラムを作成する。

### ③その他職員の資質向上に向けた取り組み

- ア 各部署で図書を購入し研修・研究に活用する。
- イ 個別ケア委員会との連携により、自主的な研修参加意欲の増進を図る。
- ウ キャリアパス構築のための研修を実施する。

## 7. 実習委員会

- ①実習生受け入れ人数・実習依頼学校数の前年度1割増加を目指す
- ②実習担当者・実習指導者に対する研修を年2回以上実施し、実習受入についての情報共有・受入体制の強化を図る。
- ③Skype等コミュニケーション・ソフトウェア使用し電子会議を開催できる環境を整えることで、業務負担の軽減を図る。

## 8. 広報委員会

- ①広報誌「あらしやま」「嵐山」の充実
  - ア 「あらしやま」「嵐山」の記事内容の充実を図る。
  - イ 送付先リストを見直し効率的かつ効果的な広報を行う。

## 9. IT委員会

- ①「ホームページ」の充実
  - ア 更新記事数10件/月（120件/年）を目指す。
  - イ ページビュー数平均5,000件/月を目指す。

ウ 全国老施協広報コンテストへ応募し最優秀賞を目指す。

## ② ITツールの活用

ア 研修委員会やリスクマネジメント委員会と連携した記録システムの構築を図る。

## 10. 地域交流委員会

### ① ボランティアの会「ふれんど」

ア 「ふれんど」新規加入者 15 名を目指す。

イ データベースを活用し、部署及び職員間でのボランティア情報の把握・共有に努める。

ウ ボランティアさん用のスペースを確保し、地域交流を深めるとともに施設の社会化を図る。

### ② 介護講習会

ア 地域への還元として介護知識、介護技術などの講習会を開催する。また、タイムリーな話題や地域のニーズに合った内容も盛り込み、地域の拠点となる第一歩を築く。

イ 月 1 回の開催とする。(原則第 4 水曜日 14 時～15 時 30 分まで開催)

ウ 「ふれんど」、地域民生委員、地域老人福祉委員に働きかけ、地域からの参加人数を増やす。

### ③ 嵯峨社協研修委員会

引き続き委員として地域との交流を促進し、嵐山寮に対する更なる親しみを持っていただけるようハツラツと活動する。

### ④ プロジェクト 21

ア 青空清掃の開催

・毎月第 3 月曜に開催する。実施時間は、13:00～13:30 とする。

・担当部署は、A) 事務所、居宅・包括、特養 B) ヘルプ、養護、デイ、調理とし、A・B で各月交代する。

イ 絵画寄贈プロジェクト

・現在借りている絵画の管理

・養護食堂扉へのペイント

・養護食堂前の絵画(小)張替え

ウ カラオケ居酒屋

・開催予定は 7 月とし、18:00 から準備にとりかかり、片付けたうえ 21:00 までに終了する。

・開催場所は、養護老人ホーム食堂とする。

### ⑤ ふれあい喫茶

・活動を側面支援する。

## 11. 組織活性化プロジェクト

- ①サンキューカードの実施
  - ア 年2回実施する。
  - イ 個人表彰、部署表彰を行う。
- ②新プロジェクトを企画する。
- ③ワイワイクラブの実施

## 12. 個別ケアプロジェクト

その人らしさをよみがえらせるケアのあり方について意識の共有を図り、各部署での実践を支援する。

- ア 紫野庵での研修を7回/年（1回につき2日間）行う。
- イ 各部署の指導者を養成するため、紫野庵でのセミナーに13名（36回/年）参加する。
- ウ 各部署にて「口腔摂取による食事」「トイレでの排泄」「個浴での入浴」「個別の外  
出」の各目標値を達成するため支援する。
- エ 月1回会議を行い、各部署の問題点・課題を検討する。
- オ 月4回勉強会を開催し、各部署の職員へ介護技術の指導を行う。
- カ ボーリング大会を開催（6月）する。

## 13. フィリピン人介護士受入サポートチーム

- ①日本語教育の支援（日本語習得支援事業の活用）
- ②チューター制の充実
- ③介護福祉士受験合格への支援

以上