

# 事業計画

2010年度

## 目次

嵐山寮中長期ビジョン（2010年度から2020年度）	1
平成22年度 運営方針（全事業・全委員会共通）	5
具体的事業計画（2010年度）	7

### 事業所・部署

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

### 委員会

1. 苦情解決委員会	15
2. リスクマネジメント委員会	15
3. 感染対策委員会	16
4. 防火管理委員会	16
5. 安全衛生委員会	17
6. 研修委員会	19
7. 実習委員会	20
8. 広報委員会	20
9. IT委員会	20
10. 地域交流委員会	20
11. 組織活性化プロジェクト	21
12. 個別ケアプロジェクト	22



社会福祉法人 嵐山寮

## 嵐山寮中長期ビジョン(2010年度から2020年度)

2009年(平成21)末に閣議決定した「輝きのある日本へ」と題する新経済成長戦略では、成長を支える六つの戦略分野として、環境・エネルギー、健康、アジア、観光・地域活性化、科学・技術、雇用・人材を掲げた。介護に関しては、2020年(平成32)までの目標として、医療・介護・健康関連サービスの需要に見合った産業育成と雇用の創出、新規市場約45兆円、新規雇用約280万人を提示しており、戦略全体の約6割を医療・介護で創出するとしている。まさに介護領域は景気対策や雇用対策の要と期待されている。

また、医療・介護サービスの基盤強化も課題としてあげており、「介護施設、居住系サービスの増加を加速させ、質の高い医療・介護サービスを安定的に提供できる体制を整備する」と明記している。さらに、「高齢者が安心して健康な生活が送れるようになることで、生涯学習や、教養・知識を吸収するための旅行など、新たなシニア向けサービスの需要も創造される。また、高齢者の起業や雇用にもつながるほか、高齢者が有する技術・知識等が次世代へも継承される。こうした好循環を可能とする環境を整備していく」とし、日本の新たな社会システムを「高齢社会の先進モデル」として、アジアそして世界へと発信していくと結んでおり、嵐山寮の今後10年間の方向性を探る上で大変興味深い。

厚生労働省は2009年(平成21)12月時点における全国の特別養護老人ホームの入所申込者が42万1千人と発表した、要介護1以上の要介護認定者数は2009年(平成21)10月審査分で約363万人にのぼり、約9人に1人が入所待機している状況である。ベビーブーマー世代が高齢期に突入する2015(平成27)年問題を前にこの状況を改善するため、この2、3年は最後の施設整備の建設ラッシュになるとの見通しもあり、地域経済の主力になることはほぼ間違いない。

そのような社会的背景や様々な政治的施策の波を受け、2010(平成22)年度からの10年間は、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変革期を迎える。

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むことから、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、嵐山寮は右京区を中心とした事業展開を担う。

2010(平成22)年度には、嵯峨野学区と広沢学区において小規模多機能型居宅介護施設を開設する。特に広沢学区では、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)を開設する。また、2011(平成23)年度には、右京区内に介護老人福祉施設(100床)と短期入所生活介護(20床)を開設予定とする。

2011(平成23)年度の社会的動向としては、介護保険施設の一角を担ってきた介護療養型医療施設が廃止となり、全国13万床分の医療ニーズの高い重度利用者の動向が社会

的問題となる。特養や在宅サービス分野にも対岸の火事では済まされない影響が予想される。そこで、医師や看護師、機能訓練士等の医療スタッフの質量両面での充実に努め、医療ニーズにも確実に対応できる体制づくりが事前に必要であろう。

2012(平成24)年度には、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、改正された介護福祉士の資格制度も施行され、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、現在の養護老人ホームを建て替え、特別養護老人ホームや養護老人ホーム別館の改修(用途変更・個室化等)と併せて、施設サービス全体の再構築化を図る。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、新経済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。

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（2010.4.1）

### 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、特養における職員数対利用者比 2：1 以上の堅持、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）、養護の特定施設化による人員配置見直し（人員基準作成）、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

施設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、3人夜勤体制の定着化、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%以上にする事、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原則禁止、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（85%以上）ホームヘルプサービス事業の時間延長、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。

## 平成22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

良い環境、良い生活習慣の醸成と活気ある施設づくり、そして高齢社会に対する施設の整備と地域環境の充実を目指します。

### 運営方針

介護報酬改定が行われた2009（平成21）年度には、給与のベースアップ、介護職員処遇改善交付金の活用、フルタイム職員の新規採用、フィリピン人介護士の採用などで、人材確保や介護の基盤立て直しに努めてきた。法人全体の離職率も10%未満を達成し、今後も職員の定着を重要とする継続した取り組みが求められる。

2010（平成22）年度には、地域密着型サービスを新規に開設し、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位置づけられる。

具体的には、4月に嵯峨野学区において小規模多機能型居宅介護施設「さかの」を開設し、地域包括支援センターを移設併設する。また、3月には広沢学区において、小規模多機能型居宅介護施設「ひろさわ」、サテライト特養である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）を開設予定とする。

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5%以上確保する。さらに、高騰が予想される人件費率を70%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を確立・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、2011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。

新たな組織として、小規模多機能部門を立ち上げ、開設準備室を設置し、地域密着型サービス担当の副施設長を置く。また、法人事務局を新たに設置することを視野に入れ、事務所の組織強化を図る。

人事体制としては、役職の交替はあるものの、施設長2名、副施設長2名、主管5名の体制は現状のまま維持し、欠員が生じたポストに新たな適任者を登用する。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22名、養護10名、デイ18名、ヘルプ14名、小規模特養21名、小規模多機能12名（1施設各6名）とする。また、介護福祉士有資格者を各サービスに必要数配置する。フルタイム看護職員数は特養4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）とし、デイはパート職員を必要数に応じて確保する。包括は3職種に加え事務職を補充し、パートの介護支援専門員3名で総勢7名体制とする。居宅はフルタイム介護支援専門員数を8名体制とする。

### 1. 健全な組織体制づくり

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）  
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。  
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。  
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。  
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

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。  
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。  
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。  
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。  
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。  
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

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。  
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。  
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。

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

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。

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。

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

どんな時も「おかげさまで」と思い、「ここから何を学べるか」という姿勢でいる。

### 具体的事業計画 (2010 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

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。

年 1 回以上家族・利用者本人の参加のもと担当者会議を開催し、ケアプランの充実を目指す。

施設内外ともに地域との交流を図る。(施設内にボランティア、家族会専用の交流スペースを確保する。)

離床を促進し、寝たきり 92%以上を目指す。

食事・経口摂取 96%以上、おむつ外し 92%以上を目指す。

個別外出年間 400 回以上を目指す。

介護ケア計画書作成の充実及び活用を図る。

個別入浴利用者 94%以上を目指す。

3 階浴室で 2・3 階利用者の合同入浴を実践し、職員の技術習得・向上を目指し、利用者の満足度の向上を図る。

ご利用者の夜間帯の安全を確保するため、足元ナースコールを追加購入する。

介護ケア計画書作成の充実及び活用を図る。

###### (2) 職員体制

ご家族との話し合いを年に 2 回以上実施する。

業務マニュアル・介護マニュアルを適宜見直す。

アセスメントマニュアルを作成及び周知することにより、アセスメント力の向上を目指す。

看取りに関する指針を見直し、関係職員への周知を図る事により看取り介護の充実を図る。また「尊厳ある死について」の内外研修を受講する。(フロアリーダーは必須)  
事故・ヒヤリハットを適宜検証し、原因の究明・改善努力を行う。

ア 当事者が報告書を作成し、個人の危険予測能力の向上を図る。

イ 事故が発生した時は1週間以内に事故対策会議を開催し、原因を究明するとともに、関係職員に周知をはかり再発防止につとめる。

ウ 3か月に1回以上、事故・ヒヤリハットの事故種別、時間の統計を出し、サービスの向上に役立てる。

認知症介護実践者研修を受講することにより、資格取得者を養成するとともに認知症ケアの充実を目指す。

### (3) 経営管理

オムツのコストダウン前年比10%を目指す。

情報広場の活用により、迅速な情報の共有化に努める。また、コピー用紙の削減を目指し「ほのぼの」を1台増設する。

## 2. ショートステイ(短期入所生活介護事業)

ご家族・各居宅介護支援専門員と連携を図り、ご利用者の希望・ケアプランに沿った生活が実現できるよう、担当者会議への参加・ケア体制の強化に努める。

ご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、ご家族との信頼関係を築く。

特養利用者入院に伴う空きベッドの利用を推進し、待機者の減少に努める。

空床を含めた稼働率において116%を目指す。

「ひろさわ」開設に合わせてスムーズな運営が行えるよう、業務の見直し、改善を図る。(受付方法・入力処理・送迎システムの検討含む。)

## 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

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。

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担当制を徹底、充実させ「共にある」処遇を実践する。処遇計画やケアプランはカンファレンス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)

個々の利用者に対し確実にサービスを提供する。(ケアプラン実施率95%、ベッド稼働率98%：月平均)

「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(日常生活動作)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に向けた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。

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よう適切な方法や体制を継続すると共に随時見直しを行なう。( 看取りに関する指針を策定する。)

「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。

安全性確保のために施設整備を行う。( 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)

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。

医務室との連携及び医療サポートの充実を図り、医療やり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

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)

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。

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 ・ 認知症対応型)

### (1) 利用者処遇

地域行事、郊外散策等を積極的に実施し、利用者が季節感を感じるようなレクリエーションを行い愉しめるデイサービスづくりに努める。

「選択できるレクリエーション」の増日に努める。

居宅介護計画に基づいた通所介護計画策定と定期的なモニタリング及びアセスメントの実施

個別機能訓練計画を策定し、これに基づいた機能の維持、向上に努める。

アンケート調査を年 2 回( 7 月、1 月) 行い、そのデータを処遇に活かす。

自立支援の実施により、利用者の A D L ( 日常生活動作) の低下を予防する。

施設サービスとの連携によりバラエティに富んだレクリエーション活動を展開する。

介護職員会議・処遇会議を毎月実施し、職員間の連携を図るとともに利用者に満足していただけるサービスを目指す。

介護予防事業(運動機能向上・栄養改善・口腔機能向上)の運営管理を徹底する。  
専門業者による循環ろ過機配管の清掃(年2回)、浴槽の水質管理(毎日)を徹底し、レジオレラ菌等の感染対策に万全を期す。

事例検討会議を毎月開催し、事故防止及び安全対策に努める。

送迎は運転手と介助者が協力し、安心してご利用いただけるよう安全な送迎を行う。  
また、近隣住民へ迷惑がかからないよう配慮も怠らない。

## (2) 職員体制

各種研修会への積極的参加により職員の資質向上を図る。

各種マニュアルを整備し、また見直し定期的に更新する。

会議録・研修資料等の閲覧により、職員間の情報共有に努める。

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」に積極的に参画する。

フィリピン介護福祉士候補者の目標達成に向け、職員一丸となって支援する。

## (3) 施設整備

施設設備備品等(パソコン、送迎車両タイヤ交換等)の保守管理を徹底する。

福祉用具の定期点検を実施する。(車いす、シャワーチェア等)

## (4) 経営管理

大規模型 - 35人/日、認知症対応型 - 10人/日の体制を維持する。

ケアマネジャーとの連携を密にし、空きのある利用日を臨時利用者で埋める等の工夫をすることにより稼働率アップを図る。(大規模型 89%、認知症対応型 90%)

## 5. ホームヘルプサービス・障害ホームヘルプサービス

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するため、独自に勉強会を年4回実施する。(6,9,12,2月)
- ・担当利用者宅訪問(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

- ・個別ケアプロジェクトの介護技術講座に積極的に参加する。(登録ヘルパーも最低1回以上は参加する。)
- ・ヘルパーミーティングに続き、年4回(6,9,12,2月)勉強会を実施する。各ヘルパーが講師となり、得意分野の技術を教え合う。

訪問時間 2,000 時間/月(年度末)の達成

### ア 空き時間を把握するため、2週間ごとにサービス派遣のスケジュールを見直す。

### イ 居宅・包括への空き情報発信(2回/月)

### ウ 他事業所(居宅・包括)訪問(毎月)

### エ 人材確保(フルタイム職員14名の確保)のため、ヘルパー活動のやりがい等をホームページに毎月1回は掲載する。(担当者制)

フルタイムヘルパー平均稼働率 75%(月平均)の達成

IT委員会に協力を依頼し、効率的なシフト作成のプログラム化により、稼働率アッ

プとシフト作成の省力化を図る。(年度未完成)

## 6. 小規模多機能型施設さかの

### (1) 利用者処遇

安心できる場所を提供できるよう、馴染みの関係づくりを目指す。

利用者及び家族の意向を踏まえたケアプランを作成する。

個別ケアの実施

アクティビティメニューの充実を図る。

### (2) 職員体制

資質向上のための積極的な研修参加を支援する。

定期的な会議開催により情報共有に努める。

### (3) 経営管理

登録者数 20 名/月(年度末)を目指す。

通い利用者 12 名/日を目指す。

### (4) 経営管理

地域ケア会議への参加。

運営推進会議の開催により「開かれた施設」を目指す。

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。

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。

ボランティアの積極的な活用。

## 7. 居宅介護支援事業所

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。

経営安定化のためにプラン作成件数が 300 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。

特定事業所加算( )の算定条件を確実に満たしながら、加算( )の取得を目指す。

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 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 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。

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。

ケアマネジャーとしての資質向上のため、研修会等への積極的な参加、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）の機会を持つなどし、スキルアップを図る。

各種マニュアルを定期的に見直す。

利用者の満足度を把握するためのアンケート調査を実施する。

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。

年間テーマである「どんな時も『おかげさまで』と思い、『ここから何を学べるか』という姿勢でいる。」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

介護保険にアクセスしにくい高齢者に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できるよう働きかける。介護予防作成件数 250件（平成23年3月末）  
地域住民に対する包括センターの認知度をさらに高めるよう広報活動の充実を図る。

- ア 広報用うちわを作製（2,000枚）し、嵐山学区夏祭り、特定検診会場等で配布する。
- イ 広報紙「栞（siori）」の原稿執筆依頼（地域役員等）
- ウ ブログの定期更新の実施（月2回以上）地域ケア会議の活性化

専門職会議（主任介護支援専門員）主催の研修会を開催予定。他県より講師を招き、介護予防に関するじぎょうの効果的な実施及び地域連携について、学びの機会を設ける。  
地域ケア会議において、医療分野や児童・障害者福祉の関係団体とのネットワークづくりを推進する。

- ア 歯科医師会、薬剤師会にメンバー加入を働きかける
- イ 児童館、障害者団体へのアプローチ
- ウ 警察署・消防署への働きかけ（研修講師依頼等）

地域住民が主体的に取り組んでいる防災・福祉マップづくりを側面的に支援し、“災害に強いまちづくり”に協力する。（嵐山・嵯峨野両学区）

事務所移転に伴い、小規模多機能施設とのコラボで“介護予防教室”を定期開催する。  
また、地域住民（参加者含む）がボランティアとしての活動できる環境を整える。

新任老人福祉員との交流に重点を置き、勉強会を開催するなど相談協力員の後方支援をする。

## 9. 医務(特養)

### (1) 利用者の健康管理

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）と定期採決（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（MRSA、

インフルエンザ、ノロウイルス等)の予防に万全を期す。

- ウ プ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。

ADL・IADL・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

養護医務室にて統括

## 10. 医務(養護)

### (1) 利用者の健康管理

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。

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

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

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(0-157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

容器にとらわれずバラエティにとんだ内容を配食する。月4回毎回違う食材を主菜とする。

ふれあい配食ご利用者に対してアンケートを年2回実施する。

## 12. 栄養・調理(管理栄養士・調理員)

ご利用者及びご家族に満足していただけるような昼食会を実施する。

ア ご利用の目標人数は、年間延べ 20 人

イ ご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)

エ ご利用者に対してアンケートを実施する。

ご利用者に満足していただけるような食事の提供

ア 養護

・ 食事時間 12:00～12:30 11:45～12:30 麺類と同じように提供し、温かいものをできるだけ温かく食べていただく。

・ テーブルを広く使用するために炊飯器からおひつに変更する。

・ お茶を入れるやかんの買い替え

イ 特養

・ 各ユニットの状況に合わせて食事を提供する。

食事形態の充実を図る。

ア 各部署における食事形態の研修及び検討会の実施

(養護、特養、デイ、ヘルプ、調理)

イ 極軟菜食、ペースト食、ゼリー食の調理工程及び食事形態フローチャートを見直す。

ウ 各部署において食事介助もしくは食事の様子観察、聞き取りを実施する。(調理員 1 人あたり月 1 回)

「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 日以上利用

イ 京都府産の米を年間の米の利用日数の概ね 50%以上利用

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

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)

残飯量及びゴミの削減

ア 残飯量削減 前年度比 10%減少

イ ゴミの削減 前年度比 10%減少

・ 家庭用ゴミ袋 30 枚/月 27 枚/月 資源用ゴミ袋 10 枚/月 9 枚/月

栄養・調理部門の施設内外研修の充実を図る。(フルタイム職員 1 人 1 回以上)

小規模多機能施設との連携(食事内容の検討/月 1 回)

## 13. 事務所(施設長・副施設長・事務員)

来客者に対するサービスの質の向上を目指す。

接客マニュアルを作成し、来客者に対するサービスの質の向上に努める。

コストの「見える化」を実施

ア コスト情報を発信し、情報の共有化及び啓発することにより職員の意識を変え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 30%減（年度末）

エ 水道光熱費削減・前年比 10%減（年度末）

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）50%（年度末）以上を目指す。

研修実施体系の確立

研修委員会と協力し、各職種及び各等級（特に新卒者・内定者・中間管理職）に応じた研修プログラムの策定を行う。

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。

介護保険等の利用料未収金 0 円（年度末）を目指す。

法人当期繰越活動収支差額比率 5%を目指す。

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。

新規事業開設準備室の開設と運営を円滑に行う。

河原町物件の修繕と活用を検討する。

## 委員会

### 1. 苦情解決委員会

苦情受付担当者等相談窓口の文書による明示と説明

苦情発生時における円滑・円満な解決の促進

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  
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

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。

マニュアルを見直し、職員がわかりやすい内容にすることにより、リスクマネジメントの重要性が認識され、その取り組みが活発になるようにする。

新しいマニュアルの説明会を、中間管理職・リスクマネージャー向けに 1 回（4 月）、全職員向けに 2 回（5 月）行う。

データベースの活用

- ア 今年度当初から事故・ヒヤリハットの記録を「ほのぼの」からデータベースに移行する。
- イ IT 委員会の協力を得て、今年度内に記録しやすく分析しやすい、データベースを完成する。

### 3. 感染対策委員会

#### 啓発ポスター作成

担当月	内容	作成者	標語締め切り	標語担当
4月	体調管理	看護部門	2月末	特養
5月	空調管理	環境部門	3月末	養護
6月	食中毒(梅雨時期)	食品部門	4月末	デイサービス
7月	夏風邪	総括	5月末	ヘルプ
8月	食中毒	看護部門	6月末	医務室
9月	そうじ	環境部門	7月末	居宅
10月	手洗い	食品部門	8月末	包括
11月	インフルエンザ	総括	9月末	調理
12月	空調管理	看護部門	10月末	小規模多機能
1月	手洗い	環境部門	11月末	事務所
2月	風邪	食品部門	12月末	特養
3月	うがい	総括	1月末	養護

#### 感染症等予防研修

対象：利用者 5～6月 職員 12月

各部門チェック項目を報告し対策、検討を四半期ごとに行う。

5月(1～3月前年度)・7月(4～6月)・11月(7～9月)・1月(10～12月)に実施

#### 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)

マニュアルの見直し

必要時に各部門マニュアルの見直しを行う。

#### 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

避難訓練の実施(毎月)

消防署合同による夜間想定避難訓練の実施(年1回)

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

夜間の職員連絡網の整備

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

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。

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 働きやすい職場環境の形成（受動喫煙対策・WLB推進）

### (2) 安全衛生管理体制の充実

安全衛生委員会・安全衛生担当者会議の開催（毎月）

安全衛生計画実施事項の調整（1回/3ヶ月）

安全衛生管理規程の見直し（通年）

安全衛生啓蒙ポスターの提示（通年）

安全衛生改善提案活動の実施（通年）・表彰（6月）

### (3) 職場の安全衛生と作業環境の確保

職場の安全衛生巡視（産業医、1回/月・衛生管理者、毎週）

5S活動の励行・“清掃分担表”の作成、清掃の計画的実施（通年）

環境衛生設備・福祉用具・車両管理等、マニュアルの整備・適切な維持管理（通年）

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）

「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」等を踏まえ、腰痛予防対策の情報を発信（通年）し、腰痛ベルトの着用促進・購入支援を検討（通年）する。

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）。

緊急事態の対応として“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”“防犯対策”等のマニュアル整備、教育・訓練の実施に組織的に取り組む（通年）。

### (4) 健康保持増進のための措置の充実

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

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）

自発的健康診断受診利用の促進（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・6月毎）検討

VDT健康診断（配置前・1年毎）検討

「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。また、前年度に続き「心の健康づくり計画」の策定に当たり、メンタル

ヘルス支援の充実を図る（通年）。

ア 健康相談室の設置

- ・定期相談・簡易ストレスチェックの実施（一般健康診断後、全職員対象）
- ・社内LANの活用「web健康相談室」開設・運用（通年）
- ・外部機関の電話相談室の紹介・各種こころの健康情報の発信（通年）
- ・心とからだの健康指導「THPデモンストレーション事業」の活用（通年）
- ・メンタルヘルス対策支援センターの活用（通年）
- ・メンタルヘルス改善意識調査の実施検討（通年）

イ 健康保持増進措置の実施にあたる、THPスタッフを養成（通年）本年は、

- ・心理相談専門研修・産業保健指導専門研修・産業栄養指導専門研修に参加、
- ・運動指導専門研修・運動実践専門研修は次年度に予定することで検討

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準備（通年）

(5) 受動喫煙防止

「健康日本21」・「職場における喫煙対策のガイドライン」・「京都市たばこ対策行動指針」等を踏まえ、喫煙マナーの向上（吸殻の不始末による火災予防）・禁煙サポート・SMOKING AREAの再検討・職員アンケートの実施等、受動喫煙の排除に向けて組織的に取り組み、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）

(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) チーム・マイナス6%への参画「DO YOU KYOTO?」

京都議定書で日本は温室効果ガス排出量を6%削減することを世界に約束している。職場における安全衛生を保持しながら、チームの一員として地球温暖化の防止活動に組織的に取り組む。ポスター啓発・アイデア募集・情報発信等実施。（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

法定資格確保、各種免許、技能講習等の支援（通年）

「安全衛生教育マニュアル」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（通年）

イ 福祉用具の使い方や介護技術の指導教育（通年）

- ウ 腰痛予防の教育（通年）
- エ 感染症予防の教育（通年）
- オ 交通安全に関する教育（通年）
- カ T H P ・メンタルヘルスケアに関する教育（通年）
- キ 防災・防犯に関する教育（通年）

(10) 年間安全衛生行事の実施

年間安全衛生行事にあわせて、啓発活動等を実施する。

- ア 全国交通安全運動（4/6～4/15・9/21～9/30）
- イ 全国火災予防運動（3/1～3/7・11/9～11/15）
- ウ 全国安全週間（7/1～7/7）、準備期間（6/1～6/30）
- エ 食中毒予防推進強化期間（7/1～7/7）
- オ 防災の日（9/1）、防災週間（8/30～9/5）
- カ 全国労働衛生週間（10/1～7日）、準備期間（9/1～9/30）

6. 研修委員会

現行研修体制の充実

- ア 新任者研修（チューター制含む）の充実
  - ・チューター向け研修
    - チューターに求められる役割と機能を明確化し、効果的な新人教育の方法について学ぶ場を作る。 …… 終了時の目指すべき職員像の明確化、書式の統一化
  - ・1泊研修を実施する。
- イ 全職員の研修履修状況確認システムの構築
  - ・研修の受講状況が確認できる仕組みを作る。
  - ・データベースソフトでシステムを構築する。
- ウ 習熟度（等級）に応じた業務別研修の実施
  - ・職種別の研修プログラムを実施する。
- エ 年間テーマ目標を達成するために研修を実施する。

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 研修ノートの作成及び交付 職員手帳に盛り込んでも可
  - 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。

その他職員の資質向上に向けた取り組み

#### ア 教育に係る図書の充実

- ・各部署でおすすめ書籍を購入し、嵐山寮図書スペースに設置する。
- ・購入した図書を部署内及び法人内の研修・研究に活用し、提供するサービスの質の向上につなげる。

#### イ 先進施設視察研修

- ・優れた実践を行っている施設から学ぶ機会をつくる。
- ・立候補者を募り、メンバーを選ぶ際、事前審査（レポート提出）を実施する。

#### ウ キャリアパス実施のための研修

### 7. 実習委員会

実習生受け入れ人数・実習依頼学校数の増加（延べ人数 480 日以上）

実習担当者・実習指導者に対する研修を 2 回実施する。

介護福祉士実習指導者研修に 2 名以上参加する。

福祉職場トライアル事業・雇用促進事業等に積極的に関わり、施設の社会化・人材の確保を継続する。

### 8. 広報委員会

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

「ホームページ」の充実

新規事業に伴う TOP ページのレイアウト変更や双方向システムの導入等により、コンテンツの充実を図る。

#### 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 3,000 件/月を目指す。

#### ウ 全国老協広報コンテストへ応募し入賞を目指す。

IT ツールの活用

#### ア 事業拠点間のコンピューターネットワークやデータベースソフトを活用し、離れた拠点の利用者情報についても一元管理を行う。

#### イ 基幹業務ソフト「ほのぼの」(特にケア記録システム)における入力方法を統一化し、ケア記録の徹底を図る。

### 10. 地域交流委員会

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。

#### 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、地域老人福祉委員さんに働きかけ、地域からの参加人数を増やす。

#### 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。

#### プロジェクト21

- ア 青空清掃の開催
  - ・月～金の祝日がある月に1回開催する。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
  - ・開催場所は、養護老人ホーム食堂とする。

#### 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

#### サンキューカード

- ア 年2回実施する。
  - ・5月、6月、7月実施 9月表彰
  - ・11月、12月、1月実施 3月表彰
- イ 個人表彰、部署表彰を行う

#### 元気箱

IT化により進化した元気箱の活用を情報広場等を使用し周知する。サンキューカード同様、組織の潤滑油的、あるいは部署を超えて元気を与え合える存在となるよう活動を継続する。

#### ワイワイクラブ

- ア 年3回実施する。

- ・ 5月 新入職員との交流会
- ・ 8月 「恒例・夏だ！ビアガーデン」を開催
- ・ 2月または3月 「1年間ご苦労様でしたの会」を開催

#### Co - mix

「部署間留学マニュアル」に従って、各部署にて留学生を募り、順次、留学を開始する。

## 12. 個別ケアプロジェクト

研修を通して、介護技術の習得及びその人らしさをよみがえらせるケアのあり方を学び、各 部署での実践を行う。

ア 年間 10 日間の施設内研修への参加（各職員毎に年間 2 回以上）

イ 各部署ごとの指導者を養成するため、紫野庵でのセミナーに参加する。

ウ 「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の活動支援。

オ 月 1 回会議を行い、各部署の問題点・課題を検討する。

以上