

第 66 期
事業計画書

〔 自 2021年4月 1日
至 2022年3月31日 〕

◆目次◆

1、設立理念	2
2、具体的事業計画	3
(1) 養護老人ホーム嵐山寮	7
(2) 特別養護老人ホーム嵐山寮	9
(3) 嵐山寮短期入所生活介護事業	12
(4) 嵐山寮デイサービスセンター	13
(5) 嵐山寮ホームヘルプサービス	13
(6) 嵐山寮居宅介護支援事業所	14
(7) 嵐山寮小規模多機能施設さかの	16
(8) 京都市嵐山地域包括支援センター	17
(9) 嵐山寮特別養護老人ホームひろさわ	18
(10) 嵐山寮短期入所生活介護事業ひろさわ	20
(11) 嵐山寮小規模多機能施設ひろさわ	21
(12) 嵐山寮居宅介護支援事業所ひろさわ	23
(13) サービス付き高齢者向け住宅広沢ヒルズ	24
(14) コミュニティカフェそわか	25
(15) 嵐山寮特別養護老人ホームうたの	25
(16) 嵐山寮短期入所生活介護事業うたの	28
(17) 嵐山寮居宅介護支援事業所うたの	30
(18) 栄養調理	32
(19) 事務局（人材スキルアップ支援センター）	33
(20) 総務	35
(1) コンプライアンス委員会	36
a.コンプライアンス部会	36
b.苦情解決部会	36
c.リスクマネジメント部会	37
d.身体拘束廃止・虐待防止部会	37
(2) 介護の標準化委員会	37
(3) 感染対策委員会	38
(4) 防災・安全衛生委員会	39
a.安全衛生部会	39
b.防災部会	40
(5) 地域活動委員会	41
a.地域活動部会	41
b.ボランティア部会	43
(6) 広報委員会	43
(7) 法人システム委員会	44
(1) LIFE 導入プロジェクト	45
(2) 高齢者住まいプロジェクト	45
(3) 嵐山寮将来構想プロジェクト	45

1、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づくりをモットーとします。

【設立理念の解説】

この設立理念には、「長寿生活を楽しみながら暮らす責任はご利用者本人にあります。私たち職員はそのための環境づくりをします。」という意味が込められています。

つまり、嵐山寮という舞台での主役はご利用者本人です。私たち職員は、ご利用者の独自性や個性、これまでの生活様式を活かしながら長寿生活を支える裏方なのです。

これは「自らの力を自覚して行動できるようサポートする」という「エンパワメント」の考え方に由来します。

2、具体的事業計画

1、 今年度の年間テーマ

『一人一人がご利用者を最優先に考え、
ご家族・地域住民の思い、立場も尊重して実践します
～感染症対策など安全を造り出し、安心して生活できる嵐山寮にします～』

今年度のテーマは、継続する。継続するのは、ご利用者を最優先に考え実践することは当然でありながらも、法人職員全体に浸透させるためにより努力が必要なためである。

副題のご利用者の安全は、感染症（新型コロナウイルス対策、インフルエンザ等）対策の徹底や災害時対策を前年度に引き続き行い、業務継続が安定的・継続的に出来て、事業が止まることなくご利用者、ご家族等に生活の支障が出ないようにすることである。コロナ禍では2020年1月以降から継続して行っている感染症防止対策を継続して万全に行う事とサービス全体にわたる在り方を状況の変化に合わせて対応していくことである。

前年度の年間テーマの副題である、心くばりある接遇・マナーの徹底と働きがいを実感することは、決して到達したということではなく、不変的な事柄であり今後も意識を高めていく必要のある重要なことである。具体的事業計画でも触れるが、身体拘束のない虐待ゼロである人権尊重なサービスと職場意識は今後も向上していくものである。

また、後述するが、養護老人ホームを中心とする嵐山拠点の改築については、引き続き法人あげて実現に向けて将来構想を確立して、行政・建築関係者と協議を進める事が大きな課題となる。現実的問題として10年目となるうたの創設時で総費用約20億円かかっている。構想内容によるが、建築に係る費用、人件費相当額、及び建設時間等を加味すると、30億円近い費用支出を想定している。

積立金として7億円足らずの現状の中、2024年の次期報酬改定までに11億円の積立金確保を目標とするので倍旧の経営努力をお願いしたい。併せて、さがのが11年、ひろさわとうたのが10周年を迎える。設立当初と取り巻く状況の変化が多々ある。この3拠点もそれぞれ介護を主にした事業とサービスのあり方や業務内容の改善、設備の修理や交換計画があるので、それに従い実行する。

2、 嵐山寮を取り巻く社会の動きと留意点

まず、第1のポイントは「超高齢社会への突入とその影響への適切な対応」をすることである。2018年で全国高齢者人口の割合が28.1%と約10人に3人が高齢者という状況で、平均寿命も少しずつ延伸している。ちなみに2019年の平均寿命は女性87.45歳、男性81.41歳で今後も高齢者数は増加する。法人の所在する右京区は人口、世帯数、高齢者数、高齢単身世帯数、高齢夫婦世帯数は伏見区に次ぐ大規模な行政区である。高齢者に起因する課題が発生しやすいが、法人各施設へのニーズは他区に比べ

て高く、在宅サービス・施設サービスに対しての利用申し込みを多数いただいている。全国的に経営の厳しい小規模多機能施設においても健全に黒字で安定している。その反面、右京区では今年度にうたのと同規模の特養が開設等で施設数が増えている。改めて、サービスの質の向上を今まで以上に実施することが重要である。その必要な要素として利用者満足の追求することが第一である。組織として多様化する利用者と家族ニーズを的確にして、職員と共に「利用者・家族が何を求めているのか」を常に意識してサービスの提供を行う。

第2のポイントは、懸案である「嵐山拠点の老朽に伴う整備計画等について」である。重要課題で、前述しているが設立から66年となり、この間に特別養護老人ホーム開始等で増改築を行いながら今日に至るが、耐震化が未済で老朽化問題、養護老人ホームのプライバシー問題、将来を見据えた嵐山拠点の在り方が焦点となる。(社会福祉法人)嵐山寮将来構想プロジェクトで現地での事業内容、機能、地域との連携や法人の果たすべき役割を検討して将来構想をまとめる。

京都市第8期市民長寿すこやかプランの中で「老朽化した特養及び養護老人ホームの移転新築支援」が新規施策にあるのでそれを土台に具体的な行政との協議を行う。繰り返すが、嵐山拠点は、養護老人ホームの経年劣化が顕著、特別養護老人ホームの30人定員の経営上の問題、耐震対策や雨漏り問題、各種設備の故障が重なり課題が山積している。立地条件、地域性の優れている嵐山拠点を最大活用した計画案を進める。

併せて、さがのが11年、うたの・ひろさわが10年を迎える。設立当初と取り巻く状況の変化が色々とある。3拠点もそれぞれの介護を主体とした事業とサービスのあり方や業務内容の改善、設備の修理、部品交換計画を立案して実行する。

第3のポイントは、前述したサービスの質の向上に直結する「人材の確保・定着・育成を単体でなく一貫として達成する組織改革」を行うことである。人材についてこの3項目が連動させることが予てからの課題としてあった。少子化で新卒者を向かい入れることは産業の多い状況で人材が分散傾向になるので強化策が必須である。定着では、退職に至る原因を掘り下げて追及して予防することや働きがいと働きやすさの更なる実現、コロナ禍の続く中での研修システムの充実と効果を検証するために事務局の中に「人材スキルアップ支援センター」を立ち上げ職員等の満足を追求する。福祉は対人サービスであり、サービスを提供する職員の人間性、知識、能力、技術その仕事に対する取り組み方が大きな要素である。職員が生き生きと働ける環境整備をして、個人の能力発揮、意欲の向上を図れる体制を作る。

第4のポイントは、2021年度介護報酬改定がなされることである。概要は新型コロナウイルス感染症や大規模な災害が発生する中で、「感染症や災害への対応力強化」を図り団塊の世代の全てが75歳になる2025年に

向けて、また2040年も見据えて「地域包括ケアシステムの推進」「自立支援・重度化防止の取組の推進」「介護人材の確保・介護現場の革新」「介護保険施設におけるリスクマネジメントの強化と高齢者虐待防止の推進」である。4月に改定され全てのサービスの基本料は引き上げられる。9月までの半年間はコロナウイルス感染症への対策として基本料をさらに0.1%上乘せする。消毒等の感染防止対策の原資とする。全体をならずと0.7%の引き上げとなる。感染症、災害時でもサービス継続できるように全ての介護事業者に計画の策定、研修や訓練の実施を義務付けられ対策を講じる。この件では、発生時を想定した業務継続計画の策定を求められ、災害対応では訓練に住民参加をして、地域連携に努める等で感染対策、災害対策、地域連携強化を特に意識する必要がある。運営基準の改正項目が今回は特に多いので適切に迅速に対応する。

第5のポイントは、情報通信技術（ICT）を活用したコミュニケーションの充実を図り、情報処理だけでなく、ネットワーク通信を利用して情報や知識の共有をすることである。法人内で今年度からシステム管理者を任命して、総務・財務全体の取り組みや各種会議でテレビ電話の活用（会議でのICT活用）、利用者等に重要事項説明書やケアプランの説明・同意についてのデジタル化、記録の保存でも範囲を定めてデジタル化を進める等の業務の効率化等を図るものである。また、科学的な介護のための基礎となる「CHASE」（高齢者の状態やケアの内容等のデータを収集するシステム）を活用してケアの質の向上を行う。情報通信技術（ICT）の浸透は他職種連携、拠点間協議を十分行い実現する必要がある。

3、事業方針

- ① ご利用者のことを第一義に考えて実践することは、継続した年間テーマである。ご家族・地域住民等に信頼、満足、安心を伝えることと職員個人の自己肯定感と達成感を高める為に年間テーマがある。一人一人を大切に、出会いと関係の深まりを行い、信頼関係を持つことを意識して欲しい。テーマの実現には、個人毎、部署毎の「接遇・マナー」目標を設定して実現することや、挨拶や声かけを中心にした接遇・マナーの向上を全職員が遂行できる風土にする。（年間テーマの実現）
- ② 2021年度介護報酬改定により全事業所がプラス改定となる。健全な事業運営のために、各サービス事業所が高い稼働率と実績数等を前年より上回るように努め、介護保険収入を前年度比で108%とする。経常増減差額比率としては継続してプラス8%を確保する。人件費比率は67%以内必須をする。（財務状況の改善）
- ③ 良質のサービスを提供し、ご利用者、ご家族から選ばれる施設を目指す。そのためには信頼と満足度を上げることが大切であり、信頼の土台は「真摯さ」である。「きちんと挨拶する」「お礼を述べる」「与えられた仕事に責任をもち行動する」「方針や指示が判らなければ丁寧に聞く」「間違いやミスがあれば謝る」等の積み重ねが周囲との信頼である。（目的の共有）

化とサービスの強化)

- ④ 基本的人権を尊重し、虐待や身体拘束を絶対にしないさせない体制を強化する。委員会を中心に発信される情報などは我が事としてとらえ、ご利用者の権利擁護を第一に考え行動する。(人権尊重の意識の向上)
- ⑤ 感染症や災害が発生した際にも継続したサービスが提供できる体制を整備する。計画策定と定期的な見直し及び、研修、訓練、シミュレーションを繰り返し実践することで誰もが対応できるように準備しておく。また、地域とは日頃から連携を図り協同で実施する機会を持つ。(緊急時の備え)
- ⑥ 法人として活性化する職場となり、信頼される施設・事業所につながることを目指す。いわば職員はじめご利用者、ご家族、地域住民の方等嵐山寮に關与する方がやる気になる事である。例えば、各職員が得意な事が活かせる、主体的に仕事に取り組める、評価をされる風土にすることを旨とする。(何でも言える、相談できる環境)
- ⑦ 地域包括ケアシステムの姿として、施設で働く職員も含めて地域を理解して包括的に機能する必要がある。そのためにチーム力を高め連携する力を向上させる事に力を入れる。チーム力が高まることで自ずと個人のレベルアップに繋がる。その意味で「創造力」「提案力」「機動力」を職員が意識をして行えるようにする。(政策研究と計画立案)
- ⑧ 取り巻く状況の変化への対応と職員のモチベーションを向上させるために、年次有給休暇連続3日間取得は、年度初めより計画的に実施することで全員の取得を目指す。(経営改革)
- ⑨ 仕事のムリ・ムラ・ムダを無くし、計画的に進めることを習慣化させバランスよく業務配分を行い、各事業所の残業を一人当たり5時間以内(現在では全職員平均残業時間2.5時間)に抑える。ON/OFFの切り替えをおこなうことでワークライフバランスの充実を図り心身ともに健康の維持増進に努める。(仕事の能率化と健康管理)
- ⑩ 介護職員はじめ福祉業界の人材確保は、今後ますます困難な状況が見込まれる。人材確保・育成・定着を目的に今年度より人材スキルアップ支援センターを創設する。これまで事務局と現場のそれぞれでおこなっていた役割を統括し人材確保から定着までを一貫して担っていく法人の重要な機関となる基盤をつくる。(人材スキルアップ支援)
- ⑪ 人事考課制度では、人材育成を主眼とした自己評価を行い自身を振り返る機会を設けている。フィードバックを受けることで「他者から見た自分」との差異を分析することが出来る。また考課者は、考課者としてのスキルが求められることから、相互の成果向上に努める。(制度の定着と育成の強化)
- ⑫ 法人として、京都府よりきょうと福祉人材育成認証制度で12法人が上位認証を受け、嵐山寮は第1期で認証されており2023年10月まで認証を認められている。その意義を高める意味でも仕事への満足感、達成感、成長の実感を得るために「働きがい」の高揚と併せ「働きやすさ」の向上を行う。(働き方の質の向上)

- ⑬ 介護の標準化委員会を立ち上げ、改めて質の向上に努める。最初は違和感を感じていても環境に慣れてしまうといつしかそれが当たり前だと思いきやこたえてしまう。当事者とは違う視点で検証することで互いに高めあうことが出来る。重要な課題である権利擁護として虐待・身体拘束ゼロは勿論のこと『ご利用者の真の思いは何か』を考え実践する。(介護の質の向上)
- ⑭ 社会福祉を取り巻く環境の中には様々な法令があり当然に遵守しなければならない。近年、社会で表面化してきたハラスメントでは職員間のみならず契約者間での問題も多様化しており、委員会を中心に問題解決に向けた積極的な取り組みを行う。(コンプライアンスへの積極的な取り組み)
- ⑮ 嵐山拠点では、耐震性・プライバシー保護など喫緊の課題である養護老人ホームの建て替えは勿論のこと、特養棟や養護別館でも劣化が顕著である。昨年度に立ち上げた「嵐山寮将来構想プロジェクトチーム」を中心にリニューアル計画を着実に進めていく。(未来構想の具現化)
- ⑯ 今回の法改正により介護にかかわるすべての者のうち無資格者には認知症介護基礎研修修了が義務付けられた。また、介護福祉士国家試験受験でも実務者研修の修了が義務化されており、有資格者の育成と質の向上の為に、法人内で本研修を行い、専門性を高める。合わせて社会福祉士、介護支援専門員の受験対策講座を行う。(専門職資格の取得を助成する)

事業所・部署

(1)養護老人ホーム嵐山寮(外部サービス利用型特定施設)

【利用者処遇】

- ① 食事:経口摂取 100%
食事摂取量の把握、嚥下・咀嚼状態の観察を行い、多職種協働で食事姿勢や食事形態を見直す。
- ② 排泄:トイレ使用 90%
各自の排泄パターンを把握し、適切なオムツの使用やトイレ誘導を行う。オムツの自己負担費用の軽減に努める。
- ③ 入浴:一般浴・個浴合わせて 100%
ADL 状態により、個浴から一般浴への変更も適宜行う。
- ④ 独歩による移動(歩行器・杖による歩行)歩行状態の観察。ADL に変化があった際は、移動時に必要な用具を選択し使用。
- ⑤ ご利用者が希望する場所への個別外出支援を年 1 回以上実施する。
- ⑥ 希望者への終末期ケアの実施
- ⑦ ケアマネジメントの推進
1 年 1 回担当者会議を開催する
半年毎にモニタリング・アセスメントを多職種協働でおこなう。また担当者会議では、措置解消に向けた課題をご利用者と職員で共有し、ご本人の望む暮らしへの支援をおこなう。

- ⑧ 月 1 回全職員を対象としたケア会議を開催し、利用者の自立支援の視点を広げ、情報共有の精度を全職員で向上させる
- ⑨ らん嵐ワークの役割推進
アセスメントで得られた情報をもとに、役割を創出し、処遇計画を作成する。ご利用者の意思を考え、生きがいや希望を持った生活を送れる様支援する
- ⑩ 地域共生社会を実現させる中核事業所として、毎週水曜日に「嵐山地域ふれあいクラブ」を継続し、日頃接点が持ちにくい、企業体や地域学生と合同して「地域の居場所」としての活動を担う。また地域行事への積極的な参加、職員派遣をおこない、地域課題の解決に貢献する。
- ⑪ 生活相談員より、希望するご利用者家族へ 3 か月に 1 度情報提供をおこない、家族との連携も図る。

【職員体制】

- ① 業務の手順整理、職員からの声掛けを通じて、新任者・シニア層もやりがいをもって仕事に取り組めるような環境をつくる
- ② 写真・映像を用いた工程マニュアルを更新、新人・応援職員がスムーズに援助体制を構築できる環境を整える。
- ③ 夜勤 2 名体制を整え、サービス充実を図る。
- ④ 年間計画表を作成し、職員業務の「見える化」、役割遂行能力の向上を図る。
 - ア) 年次休暇を計画的に取得
 - イ) 職員の研修体制(内部・外部)の見える化
 - ウ) 職員全員が何らかの事業所内チームと委員会を兼務
 - エ) 行事等の役割を複数の職員で担当し、全職員の業務簡略化、モチベーション向上を図る。

【経営管理】

- ① 稼働率 98%を維持する。
- ② 京都市と虐待シェルター事業について連携を図る。

【カフェくるまみち】

- ① 嵯峨社協が月 1 回くるまみちでカフェを開催。
- ② 他に有志の職員で運営するカフェを月 1 回程度実施する。

【建て替え移動の準備】

- ① 養護棟建て替え移動を見据え、長期使用設備の買い控え・再検討を実施。
- ② 職員配置は、移動後も速やかに移行できるよう書面・情報共有方法等の整備を予めおこなう。

《医務》

- ① 利用者の健康管理
 - ア) 入院者数の削減 利用定員 2%以下
 - イ) 感染予防徹底と充実を図る。
 - i 新型コロナウイルス, O-157, 食中毒, 諸感染予防, MRSA, 季節性イ

ンフルエンザ,新型インフルエンザ,肝炎,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。

ii 褥創「O」対策を施す。

ウ) 利用者の健康診断実施

健診①(胸部 X-P)ポータブル使用(11月)

健診②(採血 検尿 血圧)(3月)

→京都微研に依頼

エ) 4ヶ月に1回の定期検査(矢間酒井診療所対応)

項目・・・採血(必要に応じて、検尿 血圧 EKG)

オ) インフルエンザ予防接種実施(11月)

② 職員の健康管理

ア) 健康診断の徹底とその充実を図る。

i 健診①全職員 年1回(5月)

ii 健診②夜勤者 年2回(5月、11月)

iii 腰痛健診全職員(11月)

iv 検便(O-157他)月1回提出(調理)

v 全職員検便(9月[モギ店前])

vi ストレスチェック全職員(10月)

vii インフルエンザ予防接種実施(11月)

※健診(i~vi)京都微研に依頼。

③ リハビリ(機能訓練)

ADL(日常生活動作)あるいは、認知機能が進行性に低下してきて、その人らしい生活が困難になって来た利用者に対して機能の維持、改善を目指したリハビリテーションを提供する。

(2)特別養護老人ホーム嵐山寮(指定介護老人福祉施設)

《2021年度 嵐山特養の方向性》

「嵐山特養がどの部署よりも働きやすく職員や利用者の笑顔が多い部署となる」

- ① サービス業としての性質を職員に根付かせ満足度を追求していく。接遇マナーの最終到達点として「ホスピタリティー」を掲げ、目標値設定して具体的アクションプランとして取り組んでいく。
- ② 利用者体験や介護技術評価システムの取り組みにより、全職員が「我が事」として捉える価値観や風土を醸成する。
- ③ 人権の尊重を基盤とし、身体拘束ゼロを目指し、高齢者虐待を防止し、ご利用者の生活を守っていく。
- ④ 感染症、大災害の対応力を強化し、サービス提供を安定的に行えるよう努め、ご利用者の安心安全な生活を守っていく。
- ⑤ 施設サービス計画書に基づいた個別ケアの推進
多職種共同によるニーズの把握・目標達成に資する援助内容の策定

【経営・運営管理】

- ① 高稼働率達成し安定した経営実現

- ア) 長期空床後 1 週間以内に新規入所調整
- イ) 短期、空床後、即空床利用調整
- 《長期・短期合算》 稼働率目標:98.5%
- ② 満足度調査の実施と公表(10月)
 - 得られた結果から課題設定、マニュアルや事業運営に反映
- ③ ワークライフバランスの充実、自己の健康管理、コスト管理を目的とし、タイムマネジメントに努める
 - ア) 業務効率改善で残業を減らす
 - ① 超過勤務時間<30 時間/月 5 時間以内/月/人
 - ② 全職員終業後、原則 30 分以内に退社する。
 - イ) 有給取得率 80%以上

【利用者サービス】

※コロナ禍においても実践できる取り組み

- ① 四季を感じていただけるような具体的な実践の充実を図る(8回/年)
 - 例) 春…桜鑑賞、ひな祭り 夏…流しそうめん、花火
 - 秋…敬老の日、紅葉 冬…クリスマス、正月
- ② アクティビティの充実
 - ア) 料理レクなどの企画・実施(2ヵ月毎)
 - 栄養調理部と共同企画・実施
 - イ) 屋上や敷地範囲での外出
 - 月 2 回以上、屋外で空気や自然に触れる機会を作っていく
- ③ 個別ケア・認知症対応力の向上
 - ア) センター方式、ひもときシート、日常生活総合シートの活用
 - BPSD 事例に対し月 2 件実施
 - イ) 研修の実施
 - ・無資格者⇒認知症介護基礎研修義務付け
 - ・等級に応じた資格者⇒認知症介護実践者研修を受講
- ④ 利用者に寄り添う終末期ケアの推進
 - ア) ターミナル・看取りケア対応力向上
 - 年 2 回 研修
 - 「人生最終段階における医療・ケアの決定プロセスに関するガイドライン」に沿って取り組む
 - イ) 緊急時対応力向上
 - 年 2 回 研修
 - 誤嚥・窒息時の吸引機器整備
 - ウ) 老齢期状態の知識・技術勉強会
 - 高齢者疾患等に関する知識・技術
 - 医療行為に関する知識・技術
 - 年 2 回以上
- ⑤ LIFE 導入でケア質向上サイクル構築
 - ア) 情報収集、課題整理等の担当者設定

イ) 結果とケアプランの連動

【職員関連】

- ① 接遇マナー向上への取り組み
 - ア) 年 1 回 接遇マナー研修
 - イ) フロア目標設定し、四半期毎に評価・課題再設定
 - i 上半期
「敬語 100%」取り組み実施
2 か月毎に自己・他者評価実施しフィードバック
 - ii 下半期
「声高、トーン、明瞭さ、姿勢・態度などを具体化し、相手にどのように感じて頂けているかを評価」
2 か月毎に自己・他者評価実施しフィードバック
- ② 腰痛予防・負担軽減対策
スライドボード・各種センサー、福祉用具機器類などの導入による負担軽減
やリスク軽減の検証
毎月会議議題に、腰痛者の確認、福祉機器の検討を挙げて検証

《医療サービス》

【利用者の健康管理】

- ① 入院者数の削減 2%
入院率＝入院日数÷(定員×日数)
原因把握 原因疾患や症状の把握
- ② 健康診断の徹底と充実を図る
利用者の健康診断実施
 - ・健診①(項目…採血)
※随時採血(年 1 回施行)
 - ・健診②胸部 X-P ポータブル使用(11 月)
※健診②のみ京都微研に依頼。
- ③ 利用者インフルエンザ予防接種
- ④ 肺炎球菌接種は 5 年に 1 回実施。
- ⑤ 褥瘡“0”対策を施す。
発症者に対して対策会議 100%実施
原因把握 原因疾患や症状の把握
- ⑥ 合同医務会議の開催 ※ZOOM 会議を推奨
年三回 4 月、8 月、12 月実施
老年期疾患に関する最新情報の取得と職員への伝達
各研修(外部・内部)の報告
- ⑦ 感染対策会議の開催
社会の情勢に合わせて随時開催し対応策を検討
感染発生時の机上訓練、ゾーニングや蔓延防止のシュミレーション実施

(3) 嵐山寮短期入所生活介護事業(短期入所生活介護)

〔目標〕

「地域の方が住み慣れた場所で生活を継続できるアプローチを実施する」

- ① レクリエーションを提供することで生活の中での楽しみを見出し満足度を上げる
※コロナ禍においても実践できる取り組みや対応
ア) 小規模レクリエーション:毎日企画
イ) 中規模レクリエーション:月1回企画
- ② CMやご家族との連携強化。在宅状況を鑑みた上で、利用中のケアを検討する。全利用者の在宅生活状況調査

【拠点独自計画】

《実用的なマニュアル作成・更新》

基本マニュアルとは別に、実用的なマニュアルを作成

《環境整備》

- ① 清潔・安全な環境の整備
ア) 必要箇所の手すり設置
イ) 介護用ベッドや車椅子等の福祉機器の整備
ウ) その他 ケア及び業務効率化に関する整備
エ) 設備メンテナンス（老朽化に伴う修繕等を実施）
- ② 感染予防生活の中でもご利用者・ご家族の思いを汲み取り、安心安全な日常生活を提供する。
ア) 感染予防の視点で生活環境を整える
イ) タブレット面会等の整備

《介護技術評価システム》

介護技術向上を目的とし、職員毎の知識・技術を計測。結果に基づき知識・技術を個々に習得していける仕組みを作る。

- ① 介護技術チェックシート作成
- ② ①を用いて介護技術の習熟度を把握
- ③ 結果から個々に適した実践的研修や勉強会
- ④ 段位を設け、上位者が指導役
- ⑤ 現状とシステム導入後の効果測定

《新利用者カンファレンス構築》

効率的・実用性を兼ね備えたカンファレンスの仕組みを構築

- ① 課題発生時に即時的に実施するシステム
- ② ①の結果を業務やケアに即時的に反映
- ③ ケアプランと連動させる
- ④ 「マインドマップ」活用し履歴やカンファレンス内容の経緯を全職員が把握する

《地域共生社会への取り組み》

※コロナ禍においても実践できる取り組みや対応

- ① 地域ボランティアによるイベント企画(年4回)
- ② 児童館、幼稚園、小学校等と連携したイベント等企画
- ③ 地域貢献活動(居宅部署と連携)

《利用者体験企画・実施》

体験項目【食事介助、排泄介助、日中の過ごし方、臥床時の姿勢、入浴介助】
年5回全職員が体験し課題設定、サービス提供に反映

(4)嵐山寮デイサービスセンター(大規模型通所介護)

【利用者処遇】

ご利用者・ご家族の利用目的を叶えるデイサービスを目指す。

- ① ご利用者・ご家族の協力を支えながらセルフケアの維持・向上を図る。
- ② レクリエーションについては、感染対策を徹底した上でドライブ等の外出レクや、距離を保った上での歌唱レク、手工芸や絵画などの選択レクを実施する。
- ③ 機能訓練に関しては、生活機能の維持・向上を目的に半年ごとに BI 評価を実施し、総利徳5点以上を目指す。
- ④ 感染症予防をはじめとしたご利用者の健康管理を行う。送迎車乗車前の検温、定時の室内換気、こまめな手指消毒、座席ごとにアクリル板設置等を徹底する。
- ⑤ 多職種を含めた法人内外との連携強化

職員会議でのケースカンファレンス(毎月1回実施)、および各担当ケアマネジャーへの利用状況の報告(3か月ごと)を実施する。

【職員体制】

- ① 重度化に対応できるための法人内外の勉強会、研修会に参加し、スキルアップできる様に計画を立て実施する
- ② 日常の記録の充実および業務効率化目的で、ICTを活用し、適時に意見を共有できる環境を整え、情報の見える化を進める。
- ③ ワークライフバランスの充実を図るため、残業時間5時間以内/月を目指す。

【経営管理】

- ① 35名定員90%以上、予定稼働率95%以上、キャンセル率、3%以下を目指す。
- ② 浴室(一般浴・個浴)、トイレ、静養室の改修

(5)嵐山寮ホームヘルプサービス(訪問介護・生活支援型・支え合い型・障害)

【利用者処遇】

- ① ご利用者の自立支援を促し、関係機関との連携を図り、ご利用者、ご家族共に安心安全な在宅生活を送れるように支援する。

- ② 満足度調査の実施を行い、サービスの向上を図る。(年 1 回)
- ③ 誕生日サービスの実施
- ④ ご利用者の自立した生活を支え、ご利用者の抱える課題の解決や適切なサービス利用に向けた個別援助計画の実施を行う。
要介護:3 か月毎、要支援:6 か月毎のモニタリング実施
- ⑤ 接遇マナーや人権尊重を意識したサービスの提供
- ⑥ 感染症対策の徹底

【職員体制】

- ① 計画的な研修の参加によりスキルアップを目指す。
ヘルパー勉強会(認知症、看取り、感染症、接遇マナー)
ミーティング:毎月
- ② 特定事業所としての要件を満たし、安心できるサービスを提供する。
チーフ勉強会:3 か月毎
- ③ 市老協ヘルプ部会に積極的に参加し、他事業所の職員と積極的な交流を図り、事業所のサービスの向上を目指す。

【経営管理】

- ① 事業活動の安定、向上を目指す。
 - ア) 派遣時間 50 時間/日(1500 時間/月)
 - イ) サービス時間数

身体介護	250 時間/月
生活援助	400 時間/月
身体生活	400 時間/月
総合事業	350 時間/月
障害	100 時間/月
 - ウ) 常勤+非常勤ヘルパーの月平均稼働率 60%以上
 - エ) 渉外活動
 - i 居宅介護支援事業所、近隣包括(嵐山、嵯峨、梅津)へ月 1 回以上訪問。
 - ii その他包括(常盤野、西京北部)へ 2 か月毎に訪問。
 - オ) 外部居宅 新規月 3 件以上獲得
- ② 車両管理
 - ア) 派遣用バイクの定期点検(年 1 回)
 - イ) 派遣用バイクの購入、入れ替え(年 2 台)

(6)嵐山寮居宅介護支援事業所(居宅介護支援)

- ① 介護保険制度、高齢者施策、障害者施策の併用など総合的なサービス利用によるご利用者の自立支援、地域包括ケアシステムを深化・推進していく観点から、「医療・介護の連携」「地域共生社会の実現に向けた取り組み」の強化を目指し、介護支援専門員数は5名体制としプラン作成件数213件/月(35件/1人×6.1)を目標とする。
- ② 介護支援専門員の質の向上のための、感染症に影響されない研修体系と当該研修実施のための勤務体制の確保をする。人材の育成に努め、どの職員が担

- 当しても個別性の高いサービスを提供できることを目指す。
- ア) 個々に目標管理シートを作成し、年2回評価する。
 - イ) 自己啓発のための研修会(WEB、書面研修含む)やスキルアップの勉強会など、月2回以上参加する。
- ③ 地域の関係機関・居宅介護支援事業所(他法人含む)とお互いに協力しやすい体制を構築し、事例検討会、情報交換や勉強会あるいは研修会(WEB含む)を、実施する。
- ア) 他法人の居宅介護支援事業所と共同で事例検討会等を開催する。(年1回)
 - イ) 地域包括支援センターが主催する事例検討会に参加する。(年1回)
 - ウ) 嵯峨包括圏域主任CM中心の勉強会を開催する。(年3回)
- ④ 一人一人を大切に、出会いと関係の深まりを行い、信頼関係を持つことを意識して目標を設定し実現していく。
- ア) サービス質の向上のため、年1回の満足度アンケート調査(10月)を法人3居宅共同で実施し、嵐山寮ホームページに掲載(1月)する。
 - イ) 苦情に至らない要望についても記録し、関わり方や対応について(1ケース/月以上)職員間で話し合い、情報を共有する。
 - ウ) 接遇・マナーの向上を目指した研修への参加。(年1回)
- ⑤ 地域共生社会の実現を目指し、積極的に地域活動に参加、又、公正中立な姿勢を守り、相談や情報提供ができることを目指し、介護保険制度や高齢福祉事業における専門的知識や現場のスキルを兼ね備えた専門職として地域貢献を目的に相談会と研修会等を行う。
- ア) 地域ケア会議への参加(年6回)
 - イ) 無料介護相談会開催(電話相談含)(月2回)
 - ウ) 学区社協、自治連等の催しへの参加(年6回)
 - エ) 少人数での地域住民向けの勉強会の開催や電子媒体等を使用した学習ツールの提供(年2回)
- ⑥ ケアマネジメントの公正性中立性の確保、管理者の役割の強化、感染症や災害時にも対応できる実用性の高いマニュアル(システム)作成やICTを活用した業務改善、ケアマネジメントの標準化を図るため、法人内居宅介護支援事業所が協力し事業所の資質向上と財務状況の改善を図る。
- ア) 法人内居宅管理者会議の開催。(財務状況の安定化と逡減性の導入の可能性、嵐山寮本部建て替えに伴う事業展開等について協議する)(年4回)
 - イ) 業務標準化会議において、ICTを活用した業務改善について検討する。(月1回)
 - ウ) 感染症、災害時における業務継続システム(計画等の策定、研修の実施、訓練)構築を検討する。(年4回)
 - エ) 感染症、災害時における訓練(シュミレーション)の実施。(年1回)
- ⑦ 年間テーマ遂行のため、コンプライアンスの徹底を図るための点検を実施する。
- ア) 京都式ケアプラン点検の実施。(年1回)

- イ) 第三者評価の共通評価項目等を用いて、事業評価を行う。(年 1 回)
- ウ) 利用者の人権擁護、虐待防止の推進について、必要な対策を実施する。(年 4 回)

- ⑧ 毎週木曜日のノー残業デーを推進し、仕事を計画的、効率的に進めることを習慣化させることで、ワークライフバランスの充実を図る。
就業時間の 30 分後には退社する。
(ア) 就業時間を意識した業務改善(残業を一人当たり原則月 5 時間以内に抑える。残業については上司への事前申請を徹底する)
(イ) ノー残業デーの推進と年次有給休暇の連続 3 日間取得を奨励。

(7) 嵐山寮小規模多機能施設さがの(小規模多機能型居宅介護)

【利用者処遇】

- ① ご利用者の気持ち・想いをくみ取ったケアの実践
- ② 行事・レクリエーションの企画遂行
- ③ 満足度調査の実施と公表
- ④ ご利用者の生活の質を向上させる為、施設内の環境を整備する

【運営管理】

- ① 感染症対策の徹底
- ② 稼働率 94%以上
- ③ 事故を未然に防ぐために、ヒヤリハットの活用(月報告 10 件以上)
- ④ 職員資質向上を目的とした研修計画の立案と遂行
ア) 個人研修計画(四半期ごとの評価の実施)
イ) 部署研修計画(月 1 回、全 12 回)
- ⑤ ワークライフバランスの充実を図るため、ノー残業デーの徹底と全職員の年休の連続 3 日間取得を目指す

【地域活動・連携・貢献】

地域包括ケアシステムの一端を担う事業所となれるよう地域福祉の課題に着目し地域貢献を行う。

- ① 地域行事等への参加
- ② 地域住民参加のイベント等の開催
子ども見守り隊、子連れ出勤、地域行事への参加を通じ、次世代を担う子どもたちの育成につなげる。
- ③ 地域ケア会議への出席
- ④ 地域住民参加型の防災・防火訓練の実施
- ⑤ 地域広告等の協賛
ア) 嵯峨野学区安心安全マップ
イ) 嵯峨野自治連合会 回覧版掲載
ウ) 嵯峨野体育振興会 広告料
エ) 嵐山体育振興会 広告料
オ) 嵯峨野だより 広告料(年 2 回)

⑥ 地域の危険箇所の発見及び情報提供。

《ハッピーサロンさかの》

- ① コロナウイルス感染対策の徹底
感染リスクを取り除く環境整備
- ② 感染対策を講じた上でのサロンの継続。
 - ア) 編み物サロン、書道教室、音楽会
 - イ) 虹色クローバーさかの(地域包括支援センター運営)

(8)京都市嵐山地域包括支援センター(介護予防支援)

【地域包括ケアシステムの構築】

- ① 地域共生社会の実現に向けて、地域の力と地域の絆を最大限に生かした学区単位の取り組みをもとに、日常生活圏域において医療介護を始め様々な関係機関との連携を進めることで、地域ぐるみで多様なニーズを持つ高齢者、住民の暮らしを支援する。
感染症(新型コロナウイルス対策、インフルエンザなど)対策を講じながら『災害(感染症含む)に強いまちづくり』をテーマに取り組む。
 - ア) 感染状況を鑑みて学区の地域ケア会議を両学区各年3回、合同地域ケア会議2回開催し地域課題の整理と対応策の検討を行う。
- ② 圏域、介護予防マネジメント委託事業所の介護支援専門員の専門性の向上と多職種連携の充実を図る。
 - ア) 研修会・事例検討会の開催(6月、12月)
(感染状況によってはZOOMで開催する)

【普及啓発活動】

- ① 認知症に対する正しい理解
 - ア) 認知症サポーター養成講座の開催
 - i 小学生向けに児童館で開催する。(各学区年1回)
 - ii スーパーで啓発グッズを配布する。(11月)
 - イ) ひとり暮らし見守りサポーター研修(8月)
- ② 介護予防・健康増進
 - ア) 葉の発行(年12回)
 - イ) 嵐山自治連合会モーニングカフェ、嵯峨野女性会おしゃべりモーニング(要請時に参加)
 - ウ) クイズラリー(年2回:10月、3月)
 - エ) 地域開放カフェ「虹色クローバー」の開催(5月第1.3木曜日)
感染状況を見ながら、飲食は提供せず屋外で実施
 - オ) 嵐山学区すこやか学級へ講師派遣(要請時)
- ③ 特殊詐欺・消費者被害に関する啓発活動
 - ア) デイサービス事業所及び地域密着型サービス(3事業所で実施)で実被害に関する情報提供を行う(12月)

【経営管理】

- ① 介護予防・日常生活支援総合事業について混乱なく利用できるよう配慮する。
(介護予防給付目標件数 290 件)

【職員体制】

- ① ワークライフバランスの充実を図るため、ノー残業デイの徹底と全職員の年休の連続3日間取得を目指す。

(9) 嵐山寮特別養護老人ホームひろさわ(地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護)

(10) 嵐山寮短期入所生活介護事業ひろさわ

【利用者処遇】

- ① 年間テーマに基づいた根拠あるケアの実施
ア) 年間テーマに向けてのユニット目標の設定
イ) 「その方を知る」為の居室担当による利用者情報の更新
ウ) 施設サービス計画書に基づいた個別ケアの推進
多職種共同によるニーズの把握・目標達成に資する援助内容の策定
エ) 認知症に関する知識の向上【認知症介護基礎研修受講】
オ) 基礎的介護技術習得の為の勉強会
- ② 感染予防の生活の中でもご利用者・ご家族の思いを汲み取り途絶えることのない安定的なサービスを提供する
ア) 感染予防の視点で生活環境を整える
イ) ひろさわだよりの発刊【6回/年】
ウ) タブレットの活用(ZOOM 面会・施設見学資料)
エ) 施設内情報発信(近況報告増(メール可)・感染予防案内)
- ③ 設立10周年を迎えるにあたり拠点内で委員会設置を設置しイベントの企画を行う
ア) 地域に向けたイベントの企画【11月】
イ) 利用者・家族に向けた式典・イベント企画【11月】
- ④ ご家族と共にご利用者の生活を支える為の環境を整える
ア) 近況報告の実施【2回以上/年】
イ) 満足度調査アンケートの実施【1回/年10月】
ウ) 家族会との連携
① 家族会入会率 80%以上(23名/29名)
② 家族会が主体となる企画の計画
家族会喫茶(6回/年)
共催イベント・総会・食事会(各1回/年)
- ⑤ ご利用者・ご家族が安心して生活出来る環境を整える
ア) 計画的な生活環境のメンテナンス
イ) 事故防止に向け安全対策担当者(係長)・リスクマネジメント担当者(UL)を設置し四半期毎に事故状況を分析、傾向を把握する
ウ) 苦情”0”対策を施す

- ① 事故連絡は時間を空けない(基本 CW 対応・メール可)
 - ② 情報提供(状態変化・リスク共有)
 - ③ 接遇マナー向上への取り組み(苦情解決・マナー研修)
 - ④ 「要望」を汲み取り苦情を予防
- 工) 地域・近隣と合同の消防訓練の実施【2回/年】
- ⑥ 住み慣れた地域を体感出来るよう地域や季節を意識したイベントを計画し実施する
 - ア) 春夏秋冬を体感出来るレクリエーションの実施
 - イ) 全ご利用者が主体となるレクリエーションの実施
- 【医療処遇】
- ① 利用者の健康管理
 - ア) 採血検査【一回/年】 (家族への報告)
 - イ) ご利用者インフルエンザワクチン接種【1回/年 11月】
 - ウ) 入院者数の削減(2%未満) 早期対応による入院日数減
 - ① 誤嚥性肺炎”0”対策を施す
 - i. チームの連携強化(医療・介護・栄養)
 - ii. 新任者向け歯科衛生士による口腔勉強会【前期】
 - ② 肺炎球菌ワクチン接種(接種状況把握と調整)
 - 工) 褥瘡”0”対策を施す。
 - ① 対策会議の開催・出席 100%実施
 - ② データに基づいた評価【3か月毎】
予防策の立案・除圧(エア)マット使用
 - ② 医療・感染に関する情報収集と発信
 - ア) 専門知識を活かした研修の実施
 - ① 救急対応研修 【1回/年 5月】
 - ② 感染症対策研修 【2回/年 6月・10月】
6月：食中毒について
10月：感染症全般について
(シミュレーション含む)
 - ③ 誤嚥窒息研修 【1回/年 12月】
※研修資料は全拠点統一する。
 - イ) 感染対策委員(拠点医務代表者)として感染対策委員会会議へ出席し伝達・情報共有行う【2か月に1回開催】
 - ウ) 京都市老人福祉施設協議会医療ケア部会への参加し合同医務会議にて情報共有を図る
 - ③ 合同医務会議の開催 ※ZOOM 会議を推奨
 - ア) 年三回 4月、8月、12月実施
 - イ) 老年期疾患に関する最新情報の取得と職員への伝達
 - ウ) 各研修(外部・内部)の報告
 - ④ ご利用者に寄り添う終末期ケアの推進
 - ア) 施設での看取りを実施する。
 - ① 「人生最終段階における医療・ケアの決定プロセスに関するガイド

ライン」に添って取り組む

② (看取り人数/死亡者数) 実績は毎月報告とする。

イ) 職員や家族に向けた「看取り」研修の開催

① 看取り研修の実施(加算要件、特養部署全員対象)

② 看取り指針の策定

【ショートステイ】

① ご利用者の不安を軽減し安心できる環境を整える

ア) 誕生日会の開催【毎月】

イ) 季節を感じるレクリエーションの企画・実施【毎月】

ウ) 職員主体のショートステイに関する勉強会の開催【毎月】

エ) 自立支援を意識した福祉用具の活用

② 現存機能の維持と家族の介護負担軽減を目的に ADL を維持する為の専門的知識を活かしたレクリエーションの実施

ア) 身体機能訓練を意識した運動レクリエーションの実施

イ) 嚥下機能訓練を意識した口腔ケア体操の実施

ウ) 認知症予防を意識したレクリエーションの実施

③ 住み慣れた環境や在宅での生活を継続して頂く事を目的に情報の発信と家族や関係職種との連携を図る

ア) ひろさわだより発刊【6回/年】

イ) 介護に関する相談・助言・提案

① 在宅生活に活かすことを意識した手紙の作成

② 送迎(同行含む)

③ 担当者会議への出席

④ 感染流行時期でも利用者・家族の思いを意識した面接や施設見学を実施(iPadの活用・案内方法の工夫)

【職員処遇】

① 根拠に基づいたケアの実施に向けて

ア) 内外の研修を通して、知識の向上や自己確知を行う

イ) スキルアップを目的とした法人内外の研修への参加

【2回以上/人】※オンライン研修や動画研修活用

ウ) 職員自身による勉強会の開催

エ) 中途採用者の研修体制を構築し実施する

② 年齢・性別関係なく職員が長く働き続けられる環境作り

ア) 腰痛予防対策

イ) ワークライフバランスの充実

① 業務効率改善で残業を減らす

【超過勤務時間一人平均2時間未満/月】

② 有給取得率 70%以上

ウ) AI 機器の活用

③ 赤外線 Nc センサー導入

- ④ シルエットタイプ見守りセンサー導入
- ⑤ 音声入力の施行
- エ) ハラスメント対策【研修実施：1回／年】
- オ) 職員の思いや悩みを汲み取る機会(面談・メール)を組織的に設け、風通しの良い職場作りを行う
- ③ チームケアの向上を目指し個々に明確な目標を設定する
 - ア) 個別目標の設定 【4月】
 - イ) 事前面談時に振り返り【人事評価事前面談時】
 - ウ) PDCA サイクルを意識した指導
- ④ ご利用者の権利擁護の意識を職員に浸透させ、虐待・身体拘束の防止に努める
 - ア) 全職員に対し虐待防止研修の実施【2回／年】
 - イ) 職員による権利擁護の勉強会を実施

【運営管理】

- ① 安定した経営の実現
 - 【長期稼働率】98%
 - 【短期稼働率】110%
- ② 満足度調査の公表（1月公表予定）
 - 郵送返信・ホームページ・館内掲示
- ③ 内部評価の実施
 - 【年1回】特養・SS対象
 - 自主点検表・実地指導の資料を基に、評価指導を実施。強み弱みを明確にして課題を設定する。
- ④ 地域密着型の事業所としての役割を果たすことができる、事業所を目指す。
 - 共生社会への取り組み
 - ア) 運営推進会議への出席
 - イ) 地域イベントへの積極的な参加
 - 社協・民協との連携・地域行事の情報収集・年間予定の計画
 - ウ) 地域向けイベントや研修等の企画・開催

(11)嵐山寮小規模多機能施設ひろさわ(小規模多機能型居宅介護)

年間テーマをチーム全体に浸透させ、職員個々が、ご利用者の気持ちや思いを最優先に考え行動できるチームを目指す

【利用者処遇】

選ばれる事業所を目指す

- ① ご利用者の気持ち・思いをくみ取ったケアの実践
 - ア) サービス向上のため、ご利用者の立場で考え、言葉遣いや振舞いを行う
 - イ) 認知症の知識向上を図る
 - ① 認知症介護基礎研修の受講
 - ② 認知症介護実践者研修の受講
 - ウ) ご利用者の権利擁護の意識を職員に浸透させ、身体拘束・虐待防止を図

る

エ) 行事・レクリエーションの企画遂行

オ) 満足度調査の実施と公表

② ご利用者が安全に過ごしていただくため、環境整備を行う

ア) 事故・ヒヤリハットを活用する

① 対策会議・報告書の回覧を3日以内に実施

② 具体的な対策を考え、安心して過ごしていただく環境整備を行う

③ 職員が起因する事故「0」を目指す

イ) 和室改修後の宿泊スペースの整備

ウ) リビングの机・椅子の買い替え

エ) リビングの動線の整備

③ 在宅での看取りケアの推進

ガイドラインに沿った支援につとめる

④ メール等で、家族との連絡ができる体制を検討する

【運営管理】

安定的・継続的な事業運営を行う

① 感染症対策の徹底

ア) 感染症予防の研修・シミュレーションを行う

② 稼働率98%以上

③ 宿泊稼働率55%以上

④ 職員の専門性の向上を目的とした研修計画の立案と遂行

ア) 個人研修計画（四半期ごとの評価の実施）

イ) 部署研修計画（月1回、全12回）

⑤ 中途採用者の研修体制を構築し実施する

⑥ ワークライフバランスの充実を図る

ア) ノー残業日の徹底

イ) 業務効率の改善を図り、一人当たりの残業を月5時間以内とする

ウ) 全職員（希望者）の年休の連続3日間取得を目指す

⑦ 車両事故「0」で、安心・安全を提供

ア) 送迎前後の車両確認を毎日行う

イ) 軽微な損傷・事故もすべて報告

ウ) 対策会議・報告書の回覧を3日以内に実施

【地域活動・連携・貢献】

地域密着型事業所として、地域福祉の課題に着目し地域貢献を行う。

① 地域行事等への参加

② 地域住民参加のイベント等の開催

広沢小学校や嵯峨広沢児童館との連携を模索する

地域の子どもたちが、ひろさわを知ってもらえるような取り組みを考える

③ 地域ケア会議への出席

④ 住民参加型の防災・防火訓練の実施

(12)嵐山寮居宅介護支援事業所ひろさわ(居宅介護支援)

- ① 介護保険制度、高齢者施策、障害者施策の併用など総合的なサービス利用によるご利用者の自立支援、地域包括ケアシステムを深化・推進していく観点から、「医療・介護の連携」「地域共生社会の実現に向けた取り組み」の強化を目指し、プラン作成件数 175 件/月(35 件/1 人)を目標とする。
- ② 介護支援専門員質の向上のための、感染症に影響されない研修体系と当該研修実施のための勤務体制を確保する。人材の育成に努め、どの職員が担当しても個別性の高いサービスが提供できることを目指すため、個別に目標管理シートを作成し(半期に1度 計年2回評価)、自己啓発のための研修会(WEB、書面研修含む)やスキルアップの勉強会などに、2回/月以上参加する。
- ③ 地域の関係機関・居宅介護支援事業所(他法人含む)とお互いに協力しやすい体制を構築し、事例検討会、情報交換や勉強会あるいは研修会 WEB を使って実施する。
 - ア) 他法人の居宅介護支援事業所と共同で事例検討会等を開催する。(年1回)
 - イ) 地域包括支援センターが主催する事例検討会に参加する。(年1回)
 - ウ) 嵯峨包括圏域主任 CM 中心の勉強会を開催する。(年3回)
- ④ 一人一人を大切にして、出会いと関係の深まりを行い、信頼関係を持つことを意識して目標を設定し実現していく。
 - ア) サービスの質の向上のため、年1回の満足度アンケート調査(10月)を3居宅共同で実施し、嵐山寮ホームページに掲載(1月)する。
 - イ) 苦情に至らない要望についても記録し、関わり方や対応について1ケース/月以上、伝達会議等で話し合い、情報を共有する。
 - ウ) 接遇・マナーの向上を目指した研修への参加(年1回)
- ⑤ 地域共生社会の実現を目指し、積極的に地域活動に参加、又、公正中立な姿勢を守り、相談や情報提供ができることを目指し、介護保険制度や高齢福祉事業における専門的知識や現場のスキルを兼ね備えた専門職として地域貢献を目的に相談会と研修会を行う。
 - ア) 地域ケア会議への参加(嵯峨学区・広沢学区)(年6回)
 - イ) 無料介護相談会の開催(月2回)(電話での相談受付の周知を行い、随時対応)
 - ウ) 広沢学区敬老と区民の集いへの参加
 - エ) 少人数での地域住民向けの勉強会の開催や電子媒体等を使用した学習ツールの提供(年2回)
- ⑥ ケアマネジメントの公正性中立性の確保、管理者の役割の強化、感染症や災害時にも対応できるより実用性の高いマニュアル(システム)作成やICTを活用した業務改善、ケアマネジメントの標準化を図るため、法人内居宅介護支援事業所が協力し事業所の資質向上と財務状況の改善を図る。
 - ア) 法人内居宅管理者会議の開催。(財務状況の安定化と逡減性の導入の可能

- 性、嵐山寮本部建て替えに伴う事業展開等について協議する) (年 4 回)
- イ) 業務標準化会議において、ICT を活用した業務改善について検討する。
(月 1 回)
- ウ) 感染症、災害時における業務継続システム(計画等の策定、研修の実施、
訓練)構築を検討する。(年 4 回)
- エ) 感染症、災害時における訓練(シュミレーション)の実施(年 1 回)
- ⑦ 年間テーマの遂行、コンプライアンスの徹底を図るための点検を実施する。
 - ア) 京都式ケアプラン点検の実施 (年 1 回)
 - イ) 第三者評価の共通評価項目等を用い事業評価を行う (年 1 回)
 - ウ) 利用者の人権擁護、虐待防止の推進について、必要な対策を実施する。
(年 4 回)
- ⑧ 毎週木曜日のノー残業デーを推進し、仕事を計画的、効率的に進めることを
習慣化させることで、ワークライフバランスの充実を図る。
就業時間の 30 分後には退社する。
 - ア) 就業時間を意識した業務改善(残業を一人当たり 5 時間以内に抑える)
残業については、上司への事前申請を徹底する。
 - イ) ノー残業デーの推進と年次有給休暇の連続 3 日間取得を奨励。

(13) サービス付き高齢者向け住宅広沢ヒルズ(サービス付き高齢者向け住宅)

広沢ヒルズご入居者の皆様に、安心して生活いただけるよう安定した経営と適切な環境整備を行う。

- ① サービス付き高齢者向け住宅の住民同士、及び職員との交流の場を設ける。
 - ア) 広沢内の各種行事に参加の案内をする。
(新年祝賀会・敬老式典・開設記念式典・家族会喫茶・その他催し)
- ② 安定及び適正な運営を目指す。
 - ア) 稼働率 95%以上。
 - イ) 退所後 30 日以内に入居契約締結。
 - ウ) 待機いただいている方(正式申し込み者)に、入居意向の確認を定期的に行う。
 - エ) 継続的な広報活動を行う。
(みんなの介護・ホームページ・パンフレットの活用など)
 - オ) 担当職員の権利擁護意識を向上させる。
苦情解決、身体拘束及び高齢者虐待について学ぶ機会を確保する。
 - カ) 避難訓練の出席を呼びかける 2 回/年。
 - キ) 感染予防対策に協力いただけるよう、情報提供等を行う。
 - ク) 10 年目を迎え修繕箇所が増えていく可能性が大きい。
サービス付き高齢者向け住宅の共有部分は、適時修理し環境整備(古さを見せないように)をする。
 - ケ) 見守り支援サービス時等に入手した情報を関係職員で共有し、適切なサービスの実施に活かす。

(14) コミュニティカフェそわか

地域住民、ご利用者及びご家族、そして施設職員のそれぞれが『そわか』を有効活用できるように『そかわ』の運営方法を検討する。

- ① 令和2年度は「コロナウイルスの感染・拡大予防」に伴い、地域住民への貸し出しを行わなかったが、今年度は条件付きでの貸し出しを目指したい。

(ア)条件

- ① 人数と時間と内容の制限
- ② パーテーション等での空間作り
- ③ 手洗い、手指消毒、備品消毒の徹底 等

(イ)感染症の流行時期でも条件つきで貸し出しできないか、法人、地域役員とともに検討する。

(ウ)そわかの利用規約を見直す。

- ② 有事の際、福祉避難所として『そわか』を活用することになる。その際の運営が少しでもスムーズに行うことができるよう、模擬訓練を行う。

(ア)年に1回模擬訓練を行う。

- ③ 広沢社会福祉協議会・広沢民生児童委員協議会・広沢自治会連合会との懇談・意見交換を実施し、ふれあい喫茶の運営等にてついで協議する機会を設ける。

(15)嵐山寮特別養護老人ホームうたの(指定介護老人福祉施設)

【2021 事業計画における、うたのが目指す方向】

- ① ご利用者の満足を追求し、接遇マナーの徹底を行い、根拠に基づく質の高いサービスを提供する。
- ② 人権の尊重を基盤とし、身体拘束ゼロを目指し、高齢者虐待を防止し、ご利用者の生活を守っていく。
- ③ 感染症、大災害の対応力を強化し、サービス提供を安定的に行えるよう努め、ご利用者の安心安全な生活を守っていく。開設10周年を迎え、より一層地域住民の皆さまと協力関係を深め、地域に根付いた施設づくりを目指す。

【経営・運営管理】

- ① 高稼働率達成し安定した経営実現
 - ア) 長期、空床後1週間以内に新規入所調整
 - イ) 短期、空床後、即空床利用調整〈長期・短期合算〉 稼働率目標:98%
- ② 満足度調査の実施と公表(12月)
 - ア) 満足度調査の結果を受けて、ユニット職員や相談員等、多職種間で共有する。
 - イ) 調査結果で得られた、要望やご意見を踏まえ、事業運営に反映させる。(日々得られた要望はケースに記録すること。)
- ③ ワークライフバランスの充実、自己の健康管理、コスト管理を目的とし、タイムマネジメントに努める
 - ア) 業務上のムリムダを無くし、残業を減らす。
残業は上司への事前申請を原則とし、残業時間の目標を月5時間以内

とする。

※全職員終業後、原則 30 分以内に退社する。残業については上司への事前申請を徹底する。

- イ) 有給取得率 70%以上
- ④ ご利用者家族会をサポートする。
 - ア) 定期総会・意見交換会(5月)開催支援
 - イ) 「ふれあい喫茶」(年 11 回)運営支援
 - ウ) 勉強会(11月)開催支援
- ⑤ 多職種間連携・強化会議の発足
 - ア) 栄養士・機能訓練指導員・看護師・歯科衛生士・介護士・生活相談員をチームとし、連携強化を目的に新会議を発足する。

【利用者処遇】ショートステイも含む

※コロナ禍においても実践できる取り組み

- ① 四季を感じていただけるような具体的な実践の充実を図る
 - 例) 春…桜鑑賞、ひな壇飾り 夏…流しそうめん、花火
 - 秋…敬老の日、紅葉 冬…クリスマス、正月 e t c
- ② アクティビティの充実
 - ア) サークル活動の活性化(手芸・書道・カラオケ等)
- ③ うたの通信の発行
 - ア) 施設内の取組みやイベント告知など施設情報を発信する(毎月)。
 - イ) ご家族の面会制限の状況にあわせてご利用者の近況報告 をお写真やお手紙などでお知らせする(適時)。
- ④ うたの創立記念式典 10 周年イベント(2月)
※コロナの状況に応じて開催方法を協議する。
- ⑤ 認知症ケアの実践
 - ア) 職員に対してパーソンセンタードケア等の勉強会を行い、認知症ケアに関わるサービスの質の向上を図る。
- ⑥ 施設サービス計画書に基づいた、個別ケアの推進
 - ア) 多職種共同によるニーズの把握と、目標達成に資する援助内容の策定
 - イ) 施設ケアマネ会議の開催(毎月開催)
- ⑦ ご利用者に寄り添う終末期ケアの推進
 - ア) 施設での看取りを実施する。
 - ① 「人生最終段階における医療・ケアの決定プロセスに関するガイドライン」に沿って取り組む
 - ② 看取り指針の更新を多職種で実施する。
- ⑧ 環境整備
 - ア) 感染対策を意識し、ご利用者が快適に生活できるよう環境整備を行い、ユニット内外の清潔が保持された状態とする。

【医療処遇】

- ① 利用者の健康管理

- ア) 採血検査(一回/年)
- イ) ご利用者インフルエンザワクチン接種(1回/年11月)
- ウ) 入院者数の削減
 - ① 誤嚥性肺炎”0”対策を施す
 - ② 肺炎球菌ワクチン接種(個々の接種状況把握し調整)
- エ) 褥瘡”0”対策を施す。
- ② 医療・感染に関する情報収集と発信
 - ア) 専門知識を活かした研修の実施
 - ① 救急対応研修(1回/年5月)
 - ② 感染症対策研修(2回/年6月・10月)
 - ※シミュレーションも実施する、
 - 6月 食中毒について
 - 10月 感染症全般について
 - ③ 誤嚥窒息研修(1回/年12月)
 - ※研修資料は全拠点統一する。
 - イ) 感染対策委員として感染対策委員会会議へ出席
 - ① 拠点医務代表者
 - ウ) 京都市老人福祉施設協議会医療ケア部会への参加
 - ① 拠点医務代表者。参加者は合同医務会議で報告
- ③ 合同医務会議の開催 ※ZOOM 会議を推奨
 - ア) 年三回4月、8月、12月実施
 - イ) 老年期疾患に関する最新情報の取得と職員への伝達
 - ウ) 各研修(外部・内部)の報告
- ④ ご利用者に寄り添う終末期ケアの推進
 - ア) 施設での看取りを実施する。
 - (看取り人数/死亡者数)実績は毎月報告とする。
 - ① 「人生最終段階における医療・ケアの決定プロセスに関するガイドライン」に沿って取り組む
 - イ) 職員や家族に向けた「看取り」研修の開催
 - ① 看取り研修の実施(加算要件、特養部署全員対象)
 - ② 看取り指針の策定
- ⑤ 多職種間連携・強化会議の発足
 - ア) 栄養士・機能訓練指導員・看護師・歯科衛生士・介護士・生活相談員をチームとし、連携強化を目的に新会議を発足する。

【機能訓練】

- ① 本人の目標・希望に沿った形で、個別性の高い機能訓練を提供する。
- ② 担当症例に対して目標設定・評価・アプローチの妥当性の検討を行う(月3回)
- ③ 他職種連携のための症例報告会(機能訓練・生活リハビリなどの内容)を実施(年3回)
- ④ 多職種間連携・強化会議の発足

ア) 栄養士・機能訓練指導員・看護師・歯科衛生士・介護士・生活相談員をチームとし、連携強化を目的に新会議を発足する。

【職員処遇】

- ① 接遇マナー向上への取り組み
ア) 年2回 接遇マナー研修
※一回目：事務所・居宅 二回目：特養・医務対象
- ② 腰痛予防・負担軽減対策
ア) スライディングボード等、福祉機器の導入及び、各種センサーの活用による負担軽減やリスク軽減の実施
イ) 介護技術・知識勉強会開催
(対象者は新人職員・中途採用職員・その他希望者)
<年4回シリーズとし、うたの介護技術の安定化を図る>
具体例：①移動・移乗介助 ②食事介助 ③入浴介助 ④排せつ介助
- ③ 介護技術・緊急時対応などの各種マニュアル更新(年1回)
- ④ 認知症ケアの勉強会
ア) 無資格者⇒認知症介護基礎研修義務付ける。
イ) 等級に応じた資格者⇒認知症介護実践者研修を受講する。
- ⑤ 中途採用者向け研修(拠点主催分)
ア) 介護職(無資格者)等の入職者に対して重点的な研修を実施する。
イ) 拠点内職員により、入職日に応じた研修プログラムを実施する。
- ⑥ ユニットリーダーの育成
ア) 小規模チームのマネジメントが実践できるユニットリーダーを育成する。
- ⑦ 職員が更に安心して働くことができる環境を醸成させる。
ア) 職員の日頃の思いや悩みを汲み取るため、人事考課面談とは別に、面談機会を組織的に設け、更に風通しの良い職場作りを行う。
イ) 休憩時間に寛ぐことができ、オン、オフの切り替えができるよう、職員休憩室の環境整備を実施する。

(16)嵐山寮短期入所生活介護事業うたの(短期入所生活介護)

【経営・運営管理】

- ① 高稼働率達成し安定した経営実現
ア) 長期ベッド空床後、即空床利用調整
《短期目標》 稼働率目標:110%
- ② 満足度調査の実施と公表(12月)
ア) 満足度調査の結果を受けて、ユニット職員や相談員等、多職種間で共有する。
イ) 調査結果で得られた、要望やご意見を踏まえ、事業運営に反映させる。
(日々得られた要望はケースに記録すること。)
- ③ ワークライフバランスの充実、自己の健康管理、コスト管理を目的とし、タイムマネジメントに努める

ア) 業務上のムリムダを無くし、残業を減らす。

残業は上司への事前申請を原則とし、残業時間の目標を月 5 時間以内とする。

※全職員終業後、原則 30 分以内に退社する。残業については上司への事前申請を徹底する。

イ) 有給取得率 70%以上

④ 多職種間連携・強化会議の発足

ア) 栄養士・機能訓練指導員・看護師・歯科衛生士・介護士・生活相談員をチームとし、連携強化を目的に新会議を発足する

【うたの地域公益活動】

“地域共生社会への取り組みを実践することで、地域での役割を発揮できる施設を目指す”

① 鳴滝総合支援学校実習受け入れ

② 運営推進会議の開催（年 4 回開催）

③ 宇多野在宅部地域住民向けの勉強会の開催（年 1 回）

認知症サポーター養成講座、座談会等

④ 宇多野ユースホステル前バス停花壇プロジェクト

⑤ 買い物送迎支援の実施

⑥ 有志団体 “うなやと”（宇多野学区にある名所・旧跡の歴史・文化を調べ、地域住民向けの散策会を企画する団体）の定例会・散策会にスタッフとして参加し、地域住民の健康と増進と職員自身が地域の歴史・文化に触れる機会を作る。

⑦ すり鉢公園清掃参加

⑧ 宇多野小学校車椅子体験実施

⑨ 宇多野地区防災訓練参加

※新型コロナウイルスの流行状況に応じて開催方法を協議する。

【うたの設備管理】

施設が開設して 10 年目を迎え、設備や機器が老朽化し故障頻度も多くなっている。今後の事業継続維持のため、長期設備（機器）管理計画をもとに設備機器の更新及び修理を実施する。

※京都市・京都府等からの補助金を活用する。

（ユニット内）

① ユニット浴槽の入替(10 槽)

開設当初より使用しているヒバ浴槽が老朽化しているため、FRP 素材の浴槽に入れ替える。

（全 12 槽のうち 2 槽は 2019 年度入替済。残り 10 槽を入替）

② ユニット内の居室エアコン入替(40 台)

開設当初より使用している居室内の家庭用エアコンについて、故障が頻発している。感染予防対策のためにも長期的（3年）かけて全居室 120 台の工

アコンを順次入れ替え。(2021年度は40台入替見込み)

③ ユニット洗濯機・乾燥機入替(8台)

昨年に引き続き、ユニットの洗濯機・乾燥機を入替。

(全24台中、2020年度8台入替済み。2021年度は8台入替予定。業務用洗濯機は設備構造上設置不可であった。)

④ 施設共用車椅子入替(5台)

施設共用車椅子5台の劣化が激しく、修理も困難なため新規車椅子へ入替

(共用部分)

① 地域交流ホールの会議用デスクの入替検討

② 宇多野拠点内における敷地内の樹木、竹林、植木剪定等の管理については契約内容や金額について適正に管理する。

③ 現在、業者委託をしている建物管理、設備点検、館内清掃業務について契約内容の見直しを行う(経費削減)。

④ 電気代削減のため小売電力事業者の変更を検討する(経費削減)。

(17) 嵐山寮居宅介護支援事業所うたの(居宅介護支援)

① 介護保険制度、高齢者施策、障害者施策の併用など総合的なサービス利用によるご利用者の自立支援、地域包括ケアシステムを深化・推進していく観点から、「医療・介護の連携」「地域共生社会の実現に向けた取り組み」の強化を目指し、介護支援専門員数は5名体制としプラン作成件数175件/月(35件/1人)を目標とする。

① 介護支援専門員の質の向上のための、感染症に影響されない研修体系と当該研修実施のための勤務体制の確保をする。人材の育成に努め、どの職員が担当しても個別性の高いサービスを提供できることを目指す。

ア) 個々に目標管理シートを作成し、年2回評価する。

イ) 自己啓発のための研修会(WEB、書面研修含む)やスキルアップの勉強会など、月2回以上参加する。

② 地域の関係機関・居宅介護支援事業所(他法人含む)とお互いに協力しやすい体制を構築し、事例検討会、情報交換や勉強会あるいは研修会(WEB含む)を、実施する。

ア) 他法人の居宅介護支援事業所と共同で事例検討会等を開催する。(年1回)

イ) 地域包括支援センターが主催する事例検討会に参加する。(年1回)

③ 一人一人を大切にして、出会いと関係の深まりを行い、信頼関係を持つことを意識して目標を設定し実現していく。

ア) サービス質の向上のため、年1回の満足度アンケート調査(10月)を法人3居宅共同で実施し、嵐山寮ホームページに掲載(1月)する。

イ) 苦情に至らない要望についても記録し、関わり方や対応について(1ケース/月以上)職員間で話し合い、情報を共有する。

ウ) 接遇・マナーの向上を目指した研修への参加。(年1回)。

④ 地域共生社会の実現を目指し、積極的に地域活動に参加、又、公正中立な姿

勢を守り、相談や情報提供ができることを目指し、介護保険制度や高齢福祉事業における専門的知識や現場のスキルを兼ね備えた専門職として地域貢献を目的に相談会や研修会等を行う。

ア) 地域ケア会議への参加 (年 6 回)

イ) 無料介護相談会開催(電話相談含) (月 2 回)

ウ) 宇多野在宅部地域住民向けの勉強会の開催
認知症サポーター養成講座、座談会等 (年 1 回)

エ) 買い物送迎支援への協力

オ) 有志団体「うなやと」への参加

カ) 介護予防運動教室への参加 (毎月)

- ⑤ ケアマネジメントの公正性中立性の確保、管理者の役割の強化、感染症や災害時にも対応できる実用性の高いマニュアル(システム)作成や ICT を活用した業務改善、ケアマネジメントの標準化を図るため、法人内居宅介護支援事業所が協力し事業所の資質向上と財務状況の改善を図る。

ア) 法人内居宅管理者会議の開催。(財務状況の安定化と逡減性の導入の可能性、嵐山寮本部建て替えに伴う事業展開等について協議する) (年 4 回)

イ) 業務標準化会議において、ICT を活用した業務改善について検討する (月 1 回)

ウ) 感染症・災害時における業務継続システム
(計画等の策定、研修の実施、訓練)構築を検討する (年 4 回)

エ) 感染症・災害時における訓練(シュミレーション)の実施 (年 1 回)

- ⑥ 年間テーマ遂行のため、コンプライアンスの徹底を図るための点検を実施する。

ア) 京都式ケアプラン点検の実施 (年 1 回)

イ) 第三者評価の共通評価項目等を用いて事業評価を行う (年 1 回)

ウ) 利用者の人権擁護・虐待防止の推進について必要な対策を実施する(年 4 回)

- ⑦ 包括支援センター及び医療機関に対してネットワークを充実させるため、事業所の活動内容や最新情報の発信を行う。

ア) 広報誌『嵐山寮居宅介護支援事業所うたの』の発行。(月 1 回)地域の包括支援センター及び病院等に広報する。また、メールにて情報を発信する。(月 1 回)

イ) 嵐山寮ホームページ掲載、Facebook に投稿する。(年 4 回)

- ⑧ 毎週木曜日のノー残業デーを推進し、仕事を計画的、効率的に進めることを習慣化させることで、ワークライフバランスの充実を図る。就業時間の 30 分後には退社する。

ア) 就業時間を意識した業務改善(残業を一人当たり原則月 5 時間以内に抑える)。残業については、上司への事前申請を徹底する。

イ) ノー残業デーの推進と年次有給休暇の連続 3 日間取得を奨励。

(18) 栄養・調理(管理栄養士・調理員)

- ① 季節の行事にちなんだ食事の提供 四半期毎 5 種類以上
- ② 「たんとおあがり京都府産」施設の認定継続
- ③ 栄養状態改善
栄養リスク 高リスク者 10%以下
- ④ 出張調理の実施
ひろさわ・さかの拠点 全フロア 1 回以上/年
ひろさわ特養 2 ひろさわ小規模 1 さがの小規模 1
※ うたの拠点は別途記載
- ⑤ 新作献立の提案・検証 1 回以上/四半期
※ ご利用者の意見（リクエスト）や検食簿の記録を参考にする。
- ⑥ 使用している食材や仕入れ先業者の見直し 1 回以上/四半期
- ⑦ ワークライフバランスの充実を図る
ア) 年次有給休暇消化率（前年度繰越分を除く）60%以上（年度末）
イ) 連続休暇 3 日以上取得を推奨 1 回以上/半期
（計画的取得の啓発）

【うたの拠点】

前年度完成したサブキッチン（SK）機能を最大限活用する。盛り付けの工夫や展開食の個別対応、ご利用者の要望や身体状況に沿った調理などを実践することにより食事の質の向上を図る。

- ① 栄養部ヒヤリハット・事故の報告、改善策を協議する。1 回以上/月実施
- ② 勉強会を実施する。1 回以上/四半期実施
ア) 正規職員向け（医務合同含む）
※食事形態の統一化（認識）を目指す
イ) サブキッチンの運営が円滑に実施できるよう、新任職員に対して勉強会を実施する。
- ③ 介護職・相談員合同食事イベントの企画、開催。1 回以上/年
※各フロア（6フロア）にて開催。ユニットのスチコン撤去予定の為、SKにて調理し提供する。
- ④ クックサーブでの食事提供を実施する。1 回以上/年
※各フロア（6フロア）にて開催。揚物など目の前で調理し、調理工程での香りや音を楽しんでいただく。（IH調理器具で可能な範囲）
- ⑤ 各種マニュアルの見直しや更新する。1 回/年実施
- ⑥ 多職種間連携・強化会議の発足
栄養士・機能訓練指導員・看護師・歯科衛生士・介護士・生活相談員をチームとし、連携強化を目的に新会議を発足する。

【ひろさわ拠点】

- ① 勉強会を実施する。1 回以上/年
ア) 正規職員向け ※食事形態の統一化（認識）を目指す。
イ) 調理パート職員向け

【嵐山拠点】

- ① ご利用者に喜んでもらえるような手作りイベントを行う。
特養、養護、デイ 2回以上/年実施
- ② 食器や厨房備品の見直し、検討を行う。四半期毎に1回以上

(19)事務局

(1)給与・労務

- ① 【人件費比率67%以内必須を受けて】
残業の申請システムを構築し、毎月残業5時間以内に抑える。
- ② 【年次有給休暇連続3日間全員取得を受けて】
取得義務5日間と合わせて、8月に取得予定を確認する。
- ③ 【フルタイム離職率10%未満を受けて】
人材の確保/定着につながる諸制度を検討する。
- ④ 【ICTを活用したコミュニケーション充実を受けて】
人事労務手続きのWeb化をさらに進め、勤怠/給与ソフトの入れ替えも実施する。

(2)人材スキルアップ支援センター

『令和三年度より、新設された《人材スキルアップ支援センター》の果たすべき、役割について。』

◇サービスの質の向上に直結する「人材の確保・定着・育成を単体でなく一貫として達成する組織改革」を行うことを目的とし、事務局の中に《人材スキルアップ支援センター》を新設。職員が生き生きと働ける環境整備をして、個人の能力発揮、意欲の向上を図れる体制を作る。

テーマは【確保】【定着】【育成】である。三つのテーマをワーキンググループと称し、活動します。共通テーマは、本センターの設立趣旨を理解し、人材の確保/定着/育成に努める。下記事業計画を達成するために、報告/連絡/相談を密にし、適材適所の人配置から進捗状況の共有を関係者間で実施する。

各ワーキンググループ目標

テーマ1【確保ワーキンググループ】

- ① 中途採用：INDEED リスティングを通年で契約
- ② 2022 新卒採用5名(大学卒3名、専門卒or高校卒2名)
- ③ 高校生採用の拡充(地域、市外も含めて)
 - ア) 採用実績のある、鳥羽高校など、定時制に照準を合わせ獲得に向けアプローチを行う。
 - イ) 市外の高校については、就職祝い金等、支給を検討する。
- ④ 実習生(社会福祉士、介護福祉士、京都市新規採用職員研修)をセンターで一括管理する。
 - ア) 実習生から採用に繋がらない原因を分析
実習プログラムの見直し。

- イ) 実習懇親会・報告会等への参加（各拠点1回以上）し学校との連携を強化し魅力ある嵐山寮を伝える機会に参加する。
- ウ) 実習指導者、実習担当者向けの研修開催(年二回)
- ⑤ 現場見学をZOOM生中継で実施。求職者の知りたいに答える。
 - ア) 介護の最前線で働く職員の声を、多方面に届ける。
 - ⇒職員への協力要請「現場の説明、内定者メールコラム」
- ⑥ 職員採用面接の形式化
 - ア) 面接票を法人で統一し、全拠点で共有できるツールを作成

テーマ2【定着ワーキンググループ】

- ① 退職原因(真因)の掘り下げ⇒業務改善のシステム化
- ② 嵐山寮職場「ヨクスル」プロジェクト発足 ※ポスターで幅広く周知
 - ア) 相談(提案)窓口の機能と同時に、毎月テーマを変えて全職員から改善に繋がる声を募集する。
 - コロナ禍に伴う、ストレス早期発見
- ③ 副業制度の検討
 - ア) 同職種において、他法人と協定を結び、人材不足の問題を複数法人間で補い合う。
 - ※加えて実習効果、交換研修に労働対価を付ける形。WinWinの関係性を築く

テーマ3【育成ワーキンググループ】

旧人材育成委員会 ※ 事業計画より2021年は、この形式で進める。

- ① 新任者研修
 - ア) 対象者：新卒・入職1年目以内（契約・パート職員含む、上長が研修を必要と判断した者）
 - イ) テーマ：基本理念、基礎知識、身体拘束禁止、感染対策、リスクマネジメントなど5日間
 - ウ) フォローアップ研修（年3回6、9、12月）
- ② 中途採用者研修
 - ア) 対象者：直接雇用職員（契約・パート職員含む）
 - イ) テーマ：基本理念、基礎知識、身体拘束禁止、感染対策、リスクマネジメント
- ③ 育成研修（選択制）
 - ア) 対象者：直接雇用職員（契約・パート職員含む）
 - イ) テーマ
 - 基礎編【チームワークの向上（1～7年目）】（年2回）
 - 実践編【専門性のさらなる向上（3～10年目以上）】（年2回）
 - 応用編【組織の役割と責任の在り方（3～10年目以上）】（年2回）
 - 事例検討（年3回6、9、12月）全職員
 - エルダー研修（年2回）全職員
- ④ 管理職研修
 - ア) 主任、副主任【テーマ：人材育成】（年2回）

- イ) 係長、課長、部長【テーマ：人材育成】(年2回)
- ⑤ 交換研修(感染状況を鑑みて実施)
 - ア) 対象：直接雇用職員(契約・パート職員含む)
 - イ) 1回2時間以上、2日以内(16時間以内)
 - 1年間に1人3部署以内
 - ウ) 各部署35%以上を目指す。
- ⑥ 資格取得支援
 - ア) 介護福祉士資格取得支援
 - イ) 介護支援専門員資格取得支援
 - ウ) 社会福祉士資格取得支援
 - エ) 次年度受験者等の把握アンケート実施(12月)
 - 認知症介護実践者研修等の受講管理
 - 介護福祉士実務者研修
- ⑦ 実践発表会

令和3年度実践発表会実行委員会を立ち上げ、10~11月頃に開催する。
発表部署については公募する。(5部署)

<賞金について>

 - 最優秀賞 20,000円
 - 優秀賞 15,000円
 - 審査員特別賞 5,000円

※全参加部署に賞金を贈呈する。
- ⑧ 鳴滝総合支援学校の受け入れ窓口
 - ア) 実習~採用、初任者研修までセンターで調整する。
- ⑨ 中途採用者向けエルダー制度の導入 ※法人で統一
- ⑩ 新任者研修見直し ※2022に向けて始動
- ⑪ 各種研修の特性を見直し、集合研修に拘ることなく、動画等のe-learningも積極的に導入する。年度内に法定研修は全て、動画配信とする。
- ⑫ アセッサー段位制度の活用。
 - ア) 人事考課制度とリンクさせ、介護職員特化した考課制度を導入。
 - イ) ユニットリーダー必須要件とする。

(20) 総務

- ① 法人経常増減差額比率8%以上(年度末)
- ② 関係法令・制度改正(改定)を遵守した法人運営
 - ア) 経営組織のガバナンス強化
 - イ) 財務規律の強化
 - ウ) 地域公益活動の推進
- ③ 財務管理
 - ア) 正確な月次決算(財務指標の管理)
 - イ) 業務委託費・保守料等の契約見直し
 - ウ) 経理・財務“見える化”検討
 - エ) 業務効率化のためのシステム導入検討

④ 総務管理

- ア) 来客者に対するサービスの質の向上を目指す。
- イ) 職員の事務手続書類へのアクセス改善・分かりやすさ向上
- ウ) 各規則・規程等を見直し、事務の効率化を図る。

委員会

(1)コンプライアンス委員会

『重点実施事項』

- ア) ハラスメント対策の強化。
- イ) 苦情に至らない要望等についても記録し対応策を協議。
- ウ) 介護保険施設におけるリスクマネジメントの強化。
- エ) 高齢者虐待防止の推進・人権尊重の意識の向上。

- ① コンプライアンス委員会（違反の審査）の開催。（適宜）

【コンプライアンス部会】

コンプライアンス(法令遵守・社内規定・法人倫理・各種ハラスメント 等)重視の組織風土を醸成し、社会福祉法人嵐山寮が、地域社会からはもちろん、ご利用者、職員からも信頼され、支持される組織であり続けることを目指す。

- ① 拠点合同会議を開催し、拠点でのコンプライアンス各種ハラスメントの課題を持ち寄り、違反の未然防止、再発防止を図り、職員への周知・啓発を行う。
(1回/3ヶ月：4月、7月、10月、1月)
- ② 拠点ごとに、会議および事例検討を開催実施し、各部署でのコンプライアンス、各種ハラスメントの課題を抽出する。そしてし、拠点合同会議での議論の結果や決定事項等を踏まえ拠点での取り組みを推進する。
(1回/3ヶ月：6月、9月、12月、3月)
- ③ 各種規程、マニュアルを適宜見直し更新する。

【苦情解決部会】

ご利用者、ご家族等からの苦情に積極的に対応し、福祉サービスに対するご利用者の満足度感を高め、ご利用者個人の権利利益を擁護し、ご利用者が福祉サービスを適切に利用できるように支援する。また、苦情を密室化せず、社会性や客観性を確保し、適切な解決を図り、法人が実施する社会福祉事業の質の向上及び運営の信頼性を高める。

- ① 苦情に至らない要望等についても記録し対応策を協議。
- ② 適宜委員会を開催し、苦情のプロセス・対応等を検証。そして必要に応じて法人全体の問題とし、苦情の未然防止に法人全体で取り組む。(マニュアル整備・研修開催 年1回)
- ③ 第三者委員を含む苦情解決委員会を8月に開催し、第三者委員へ苦情内容の報告及び解決案の調整、助言を頂戴する。
- ④ 苦情内容と解決法に関する情報を公開する。6件/年

【リスクマネジメント部会】

- ① リスクマネジメント研修会 年2回
- ② 重篤事故における行政報告一週間以内の徹底
- ③ 事故報告書提出3日以内 100%
- ④ 事故原因の分析を行う。尚、再発防止に向けた取り組みは、できるだけ具体的に記載し、再発防止強化を図る。
- ⑤ 事業所の事故内容を四半期毎に集計し、拠点合同会議で共有、類似事例の再発防止を図る。
- ⑥ 事故・ヒヤリハット報告書(ほのぼの)の様式検討

【身体拘束廃止・虐待防止部会】

身体拘束・虐待はご利用者の生活の自由を制限することであり、ご利用者の尊厳ある生活を阻むものです。ご利用者の尊厳と主体性を尊重し、拘束・虐待を安易に正当化することなく職員一人ひとりが身体的・精神的弊害を理解し、拘束廃止・虐待防止に向けた意識をもちます。

- ① 拠点合同会議を開催し、各部署の身体拘束廃止・高齢者虐待防止状況・リスク・背景・成功事例等について情報共有し、身体拘束廃止と人権を尊重したケアの励行を図る。(1回/3ヵ月：4月・7月・10月・1月)
- ② 各拠点、特養・養護を主に、身体拘束等の適正化のための対策を検討する委員会を開催するとともに、その結果について、介護職員その他従業員に周知徹底を図る。(1回/3ヵ月：6月・9月・12月・3月)
- ③ 全ての介護サービス事業所を対象に、利用者の人権の擁護、虐待の防止等の観点から、虐待の発生又はその再発を防止するための委員会を開催するとともに、その結果について、介護職員その他従業員に周知徹底を図る。
(1回/3ヵ月：6月・9月・12月・3月)
- ④ 身体拘束廃止・高齢者虐待防止に向けての啓発活動と、定期的な教育・研修機会を確保。
 - ア) 身体拘束廃止・高齢者虐待防止に関する情報の発信。
(1回/2ヵ月：5・7・9・11・1・3月)
 - イ) 定期的な教育・研修機会の確保。
 - ① 介護に携わる全ての職員(2回/年)
 - ② 新任者(新規採用時)
 - ウ) 教育・研修の企画。(通年)
- ⑤ 身体拘束廃止・虐待の防止に関する指針・マニュアルの更新。(通年)

(2)介護の標準化委員会

<目的>

設立当初からある「感謝の心と相互敬愛を表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づくりをモットーとします」という理念に基づき、ご利用者自らが楽しんで生活できる環境、すなわち物的環境だけでなく我々職員も環境の一つとして捉え、今まで言葉に

してこなかった環境とは何かを考え言語化し、施設内外へ宣言すると共に法人一丸となり取り組めるシステムを作ります。

- ① 介護部門からメンバーを選出し、委員会会議を開催する【4回/年】
- ② 3年を目途に浸透し実践できることを目指す。
 - 1年目：「ご利用者自らが楽しんで生活できる環境」を言語化する。
 - 2年目：法人内に浸透させるためのシステムを作る。
 - 3年目：法人内で言語化した内容が実践されているかを振り返る。

(3) 感染対策委員会

- ① 感染症等予防マニュアル等の作成・手直しを実施【通年】
職員が積極的に活用し、衛生知識が向上するよう、実用性に留意して全体構成を整理・再編する。
- ② 拠点合同の感染対策担当者委員会を開催し、各部署での感染対策の実施状況を把握して評価し、改善すべき点を検討する。
【1回/2ヵ月：4・6・8・10・12・2月】
- ③ 各拠点毎に感染対策委員会を開催し、拠点の感染対策の実施状況・リスク等について情報共有するとともに、感染対策担当者委員会での議論の結果や決定事項等を踏まえ、感染管理の取り組みを推進していく。
【1回/2ヵ月：5・7・9・11・1・3月】
※新型コロナウイルス感染症蔓延期の感染対策本部会議を含む。【適宜】
- ④ 職員の健康管理を行う。
 - ア) 日常の健康管理：職員が感染症に罹患している場合は、感染経路の遮断のため完治まで適切な処置を講じる。
また、職員の家族が感染症に感染している場合は、職員自身も自己の健康に気を配り、早めに施設長や感染対策担当者等に相談することを励行する。
 - イ) 定期的な健康診断：直接介護に携わる職員は（2回/年）、他の職員は（1回/年）実施。
 - ウ) ワクチンによる予防：インフルエンザ予防接種。（1回/年）

- ⑤ 職員等への研修の企画・実施・促進を図る。

	研修名	対象者	実施時期
ア)	新任研修	新規・中途採用者	入職前後
イ)	定期研修	全職員（2回/年）	6月・秋季
ウ)	外部研修	適任者	随時
エ)	OJT 訓練の実施	全職員	通年

※6月研修は養護ご利用者も参加。

※秋季研修時にはノロウイルス処理セットの備品在庫確認を研修時リストを用いて行う。

※業務継続に向けた取組の強化。（BCPの作成促進）

- ⑥ 流行感染症の情報収集と発信・関連情報の共有と活用。
 (新型コロナウイルス・食中毒・インフルエンザ・ノロウイルス感染症対策等)
 ア) 情報広場インフォメーションで感染防止啓発を行う。【通年】
 イ) 情報広場インフォメーションで利用者・職員の罹患報告を行う。【通年】
 ウ) マスクの配布を行う。 【12～2月】
 ※新型コロナウイルス感染症蔓延期は適宜判断。
 エ) 啓発ポスターを作成する。【毎月】
 オ) 感染保護具・衛生(消毒)用品等の在庫管理、保管場所の共有化を図る。【毎月】
 ※新型コロナウイルス感染症蔓延期は適宜判断。

(4)防災・安全衛生委員会

【安全衛生部会】

- ① 安全衛生方針
 安全衛生委員会を毎月開催し、職場内のリスクを低減すると共に、職員全員が安全で心身ともに健康に働き続けることのできる風通しの良い快適な職場環境づくりを推進します。(労働災害の撲滅推進)【拠点毎】
 法人全体の安全と衛生に関わる情報共有と発展を目的に4拠点合同の安全衛生委員会を開催する。(年2回)
- ② 職場の安全衛生と作業環境の確保【拠点毎】
 ア) 職場の安全衛生巡視とフィードバックにより安全で風通しのよい職場を作っていく。(産業医：1回/月・衛生管理担当者：毎週)
 イ) 生活と職場環境の改善：環境整備の啓発。(施設敷地内、居室の清潔、リビングの雰囲気、居心地のよい環境への改善等)(通年)
 ウ) 福祉用具・車両等の適切な管理の啓発。(通年)
 エ) 安全作業手順・作業標準等の啓発。(通年)
 オ) 交通安全の啓発。(通年)
 四輪二輪研修の実施(年1回)
- ③ 健康保持増進のための措置の充実
 ア) 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)
 イ) 外部機関の健康相談及びメンタルヘルス相談等、窓口の情報提供。(通年)
 ウ) ストレスチェックの実施。(年1回)腰痛予防の啓発。(通年)
- ④ 受動喫煙防止対策の推進
 喫煙マナー啓発、禁煙情報の発信【拠点毎】(通年)
- ⑤ 安全衛生教育の充実【拠点毎】(通年)
 ア) 雇入れ時、及び作業内容変更時の教育。
 イ) 腰痛予防の教育。
 新任者研修は必須科目とする。
 ウ) 交通安全に関する教育。

エ) メンタルヘルスケアに関する教育。

メンタルヘルス研修の実施(年1回・新任者研修は必須項目とする。)

- ⑥ 感染症流行時には感染予防に十分な配慮(マスク、フェイスシールドの着用、手洗いの徹底、職員や利用者との長時間の接触を避ける等)を行いながら、安全衛生業務にあたる。

【防災部会】

- ① 災害が発生した場合であっても、介護サービスが継続的に提供できる体制を構築するため、業務継続のための計画等の策定、研修の実施、訓練(シミュレーション)の実施を行う。
- ② 各拠点で実施されている避難訓練において、地域住民の参加が得られるように地域の自治連合会等との連携を図っていく。

「あらしやま拠点」

- ① 避難訓練(奇数月)と消火訓練(年2回)の実施
- ② 消防署立会いによる夜間想定避難訓練の実施(年1回)
- ③ 消防署又は防災設備業者による消防設備機器の説明会を実施(年1回)
- ④ 水害想定(年1回)、地震想定(年2回)の避難訓練実施
- ⑤ 災害対策用備品の購入と整備
- ⑥ 嵯峨学区総合防災訓練への参加

[避難訓練計画]

5月:火災想定 7月:水害想定 9月:夜間想定避難訓練、消火訓練 ※消防署等依頼 11月:火災想定 1月:地震想定 ※阪神大震災 3月:地震想定(シェイクアウト訓練参加※東日本大震災) 非常通報装置・消火設備説明、消火訓練 ※消防署依頼

「さかの拠点」

- ① 地域住民と共同し、消防署立会いによる夜間想定自衛消防訓練を実施。(年1回以上)
- ② 自衛消防訓練の実施(年4回以上)
- ③ 水害・土砂災害に関する避難確保計画を策定するとともに、計画に基づく避難訓練を実施する。(年1回以上)
- ④ 嵯峨野学区総合防災訓練参加。
- ⑤ 京都市シェイクアウト訓練参加。

「ひろさわ拠点」

- ① 避難訓練の実施
- ア) 消防署・立ち合いの夜間想定火災避難訓練の実施(年2回:8月・12月)
- イ) 地域住民立ち合いの夜間想定火災避難訓練の実施(年1回:8月)
- ウ) 消火訓練の実施(年2回:8月・12月)
- エ) 日中火災避難訓練の実施(年2回:7月・11月)

- オ) シェイクアウト訓練の実施（年1回：3月）
- ② 消防計画・災害マニュアルの周知
 - ア) 風水害・地震・火災マニュアルを、ひろさわ在籍職員に周知をはかる。
- ③ 地域の防災訓練に参加

「うたの拠点」

- ① 法定の夜間想定避難訓練・昼間想定避難訓練と消火訓練を実施する。
（年2回） ※うち1回は、消防署員の立会いを依頼する。
- ② 消防計画の更新、消防署への提出。防火管理体制（火元責任者等）の更新及び職員に周知する。（4月・10月）
※防災マニュアル（地震・風水害）の見直しを行う。（6月）
- ③ 宇多野学区防災訓練に福祉車両を搬入し、福祉車両体験を実施する。（11月）

(5) 地域活動委員会

- ① 拠点行事予定の“見える化”と協力体制
行事予定の共有と拠点間協力調整（嵐山夏祭り納涼大会、ひろさわ夏祭り、ひろさわ七夕イベント、うたの夏祭り）
- ② 地域課題の“見える化”と共有化を行った上での活動の実践
各拠点地域におけるニーズの掘り起こしと、共有化を図る
※感染症流行時であっても地域住民向けに発信できる活動
- ③ 地域防災支援（福祉避難所）
防災委員会との連携（地域住民の参加が得られるように連携）
- ④ 地域活動の”見える化”
ICT委員会とも連携してホームページ、広報誌等での広報実施
- ⑤ 地域活動に関する職員対象の研修開催
公益的取組に積極的に取り組まれている外部講師へ依頼・先進的な施設等への見学
- ⑥ 地域開催イベントへの協力職員派遣
右京区こどもシゴト博等への協力

【地域活動部会】

「あらしやま拠点」

- ① 高齢者の居場所づくり事業 「嵐山寮サロン カフェくるまみち」
福祉カフェとして運営・事業展開。
 - ア) 高齢者のための居場所づくり
 - イ) 社会貢献を目的とした事業
 - ウ) 出会いの前倒しと「いごこちの良さ」の追求
 - エ) 総合事業への事業展開
 - ① ボランティアの発掘（開所運営・広報）。
 - ② 紹介ルート・ネットワークの構築、カフェくるまみちマップの作成。
 - オ) ベンチマーキング・情報収集、ニーズ集約。
- ② 嵐山地域の地域課題について考える

- ア) 地域住民や観光客が活用できる拠点作りを行う
- イ) COVID-19等の感染症対策を講じた上で、地域住民が集える場所として映画鑑賞会（月1回）を開催し、地域に開かれた嵐山寮を展開する

「さかの拠点」

COVID-19対策を講じた上で、地域活動事業を推進する

- ① 地域ニーズを意識しながら各地域団体との連携を図る。地域活動委員会と連携しながら、地域行事等への協力を行う。
- ② 活動時には職員証を着用し、社会福祉法人嵐山寮の職員である事をPR。
- ③ 次世代を担う子どもたちがお年寄りや福祉に興味を持ってもらうための活動を検討する。
- ④ 高齢、障害、児童等への総合的な支援の提供実現に向けての具体案を検討する。

「ひろさわ拠点」

- ① 地域密着型総合施設としてコロナ渦でも地域との関りを継続する
 - ア) 広沢地域の小学校、児童館、中学校、高校等と関われるように各機関にアプローチする
 - イ) 地域行事への積極的な参加（年3回以上）
 - ウ) 地域住民が施設に来ていただける行事の開催（年4回以上）
 - エ) 広沢学区向けの広報誌（年3回）
 - オ) 無料相談会の実施（月2回）
- ② 認知症高齢者が住み慣れた地域で過ごせるようにアプローチする
 - ア) 地域住民に認知症を知ってもらう
 - ① 研修会の開催
 - ② 「座学」「寸劇」等を取り入れた教材や資料を作製

「うたの拠点」

『地域共生社会への取り組み』

“地域共生社会への取り組みを実践し、地域で役割を発揮できる施設であるために、

- ① 運営推進会議の開催（年4回）
- ② 運営推進会議研修の開催（年1回）
- ③ 宇多野ユースホステル前バス停花壇及びすり鉢池緑地公園清掃参加（年3回）
- ④ 有志団体 “うなやと”（宇多野学区にある名所・旧跡の歴史・文化を調べ、地域住民向けの散策会を企画する団体）の定例会・散策会にスタッフとして参加し、地域住民の健康と増進と職員自身が地域の歴史・文化に触れる機会を作る。（毎月）
- ⑤ 宇多野社会福祉協議会施設見学会の開催（年1回）
- ⑥ 鳴滝総合支援学校実習受け入れ
- ⑦ 宇多野小学校車椅子体験実施（年1回）

- ⑧ 宇多野地区防災訓練参加（年 1 回）
- ⑨ お買い物送迎支援の再開への検討
- ⑩ 御室幼稚園との交流活動
 - ア) セタの笹渡し交流
 - イ) 幼稚園で行われるクリスマス会への参加
 - ウ) 幼稚園の保護者サークルイベントへの参加
 - エ) うたの事業所で開催するイベントへのご招待
- ⑪ 宇多野小学校との交流
 - 内容：ワイワイひろば（少年補導主催）花火観賞、踊り参加
- ⑫ フォーラムひこばえとの交流
- ⑬ 鳴滝太鼓との交流
 - ア) うたの夏祭りへの招待
 - イ) うたの 10 周年記念イベントへの招待
- ⑭ 宇多野拠点地域活動部会の開催（年 6 回）

【ボランティア部会】

- ① ボランティアの会「ふれんど」
 - ア) ふれんど定例総会の開催（年 1 回）
 - 研修の開催（年 1 回以上）
 - イ) ふれんど新年会
 - ウ) 定例会議の開催（月 1 回）
 - * 地域ニーズ・各拠点受入状況の把握
 - 現場職員を中心にボランティアニーズの更新。
 - 窓口職員を中心に外部機関(学校、ボランティア団体)へ積極的な広報活動
 - * 地域開発部門への報告・連携
 - エ) ボランティアコーディネーター向けの養成研修会の開催
 - オ) 各種媒体への告知募集による幅広い受入
 - カ) 登録者・のべ活動回数の把握
 - （今年度より各拠点にて数値目標作成）
- ② 地域開発部門
 - 全拠点
 - (ア) 地域ふれあいホールなど共有スペースを活用したボランティア活動(各種団体、催し活動)の受け入れ。
 - イベント内容によっては施設入所者だけでなく、地域住民の参加も募る。
 - イベントカレンダー等の活用にて施設活動内容の見える化。

(6) 広報委員会

- ア) 法人の取り組みを積極的に情報公開
- イ) 広報誌発行
 - 「季刊誌あらしやま」年 3 回（5 月・9 月・1 月）
 - 「機関誌嵐山（らんざん）」年 1 回（8 月）

(7) 法人システム委員会

これまで以上に ICT（情報通信技術 Information and Communication Technology）を活用するための基盤整備と、感染症の流行や風水害の災害時等においても、業務継続が可能となるよう仕組みづくりを促進する。また、介護にも科学的根拠の必要性が求められるなかで、介護データの収集や記録が効率的に行え、介護現場の事務作業を低減できる環境を創出する。

- ① Windows7 サポート終了に伴う、嵐山拠点の PC 入替
Windows7 のセキュリティ更新プログラムの提供が終了しており、入替が未完了の嵐山拠点で実施が必要。
- ② 基幹システムサーバー群のリース満了に伴い、法人のサーバー基盤統一
基幹システムのハードウェアが、今年 4 月と 9 月で、5 年リースの満了するため、昨年度導入した仮想デスクトップ基盤へ統一し、一元管理を目指す。
- ③ 外部データセンターの電源容量増強のため、別データセンターへ移設
現在のデータセンター（サーバー機器を設置している場所）では、電源容量が不足しており、より大きな電源容量の確保が必要となったため、移設を予定。
- ④ クラウドサービスの検討と活用
法人の業務アプリケーションを利用するためには、現状施設に出勤する必要がある。しかしながら、コロナ禍で施設に出勤できなくなる経験し、BCP（事業継続計画）の観点からもクラウドサービスを活用することで、継続的に業務を行うことが可能になる。また新たなサービスの導入が、業務見直しの契機に寄与すると考える。

ア) チャットツール

全職員での利用を想定している。既に個人向けのチャットツールを利用しているケースが散見されるが、セキュリティ的に問題があるため、ビジネス向けのサービスを選定。緊急事態下に職員へ瞬時に周知可能であり、迅速な意思決定、紙によるメモ伝達の廃止、職員間コミュニケーションの促進が期待できる。

イ) タブレット管理（MDM=携帯端末管理）

Zoom による面会の要望から、タブレットの利用が急激に増えたが、端末の管理が追いついていないため、一元管理を行えるサービスを利用し安全な運用を図る。

ウ) グループウェア

法人内で利用している「情報広場」も、施設内ネットワークでのみの利用に限定されている。しかしながらコロナ禍をはじめ、長期の研修や外部での打ち合わせで、迅速に物事を決定することが求められており、クラウドサービスへ移行するメリットは少なくない。さきのチャットツールと併用することで、情報の即時性（チャットツール）と永続性（グループウェア）を担保する。

エ) WEB 会議システム

リモートワークの推進を背景に、Zoom などの WEB 会議ツールが安価で利用できるようになったが、用途を明確にしないまま使用してしまうと、大人数でミーティングを行って、接続が不安定になり、円滑なコミュニケーションが取れないことがある。法人としては、用途毎に適切なツールやシステムを用意して、使い分けなければならない。本項での WEB 会議システムは、カメラやマイク、スピーカーなど専用機材と、多対多で行えるサービスを組み合わせたものとする。これにより、拠点間の移動コスト、会議そのものの短縮化を図り、全体としての効率化を促す。

プロジェクト

(1) LIFE 導入プロジェクト

- ① 意義の周知と速やかな運用開始を進める。
 - ア) 各事業所操作担当者の育成
 - イ) 各事業所記録担当者の育成
 - ウ) 事業所間での方法を共有
- ② 進捗状況を各事業所で把握し、万一の際もお互いが助けられる環境を構築する。
- ③ 利用者への調査での業務負担軽減を図るため、ICT 機器の導入も併せて検討する。
- ④ 対象事業所が適切に調査・入力・出力できるようになれば解散とする。

(2) 高齢者住まいプロジェクト

- ① 京都市高齢者すまい・生活支援事業の実施
- ② 実務担当者作業部会（代表者出席）
実績報告（契約者状況、相談者状況 [毎月の訪問、電話の回数と時間数]）
- ③ 法人内会議の開催
- ④ 感染症予防のため、緊急事態宣言発令中は月 1 回の訪問を電話での確認に変更して、見守り確認を継続する。

(3) (福) 嵐山寮将来構想プロジェクト

「嵐山拠点の老朽化等に伴う整備計画について」は法人の重要課題である。建物の耐震対策の未済や老朽化（雨漏り等）、養護のプライバシー問題、設備機器の故障等、課題が山積しているため、施設整備計画について具体的に検討する。

- ① 建築設計士へレイアウト図面（案）の製作を依頼する。
- ② 事業内容や機能、建築コスト等について検討する。
- ③ 社会福祉法人としての果たすべき役割や地域との連携について検討する。
- ④ 所轄官庁と施設整備計画について協議する。