

4、中長期ビジョン

～嵐山寮で働く者の元気の源となるための、ありたい姿である～

見える形での未来を示すもので、現状把握をしたうえでモチベーションを高めるためのいわば燈台である。目指す所の夢、希望と捉えてもらいたい。

【示す目的】

京都の福祉施設業界のトップリーダーとしての実績を上げて、法人・組織全体として自覚とプライドを高めると共に、市民をはじめ国民からその存在を知られ、幅広い層から評価される組織となる。守るべき法人の歴史と今後に向けて発展させ未来を切り拓く。

ご利用者・地域・職員を守る社会福祉法人の役割を自覚して、経営を安定して実施する。

【目 標】

◆中期ビジョン [2016 (平成 28) 年度から 2021 (平成 33) 年度] として、5つの視点での目標

1、社会福祉法改正の視点

かねてから議論されている社会福祉法改正内容を先んじて対応する。

地域貢献活動の取り組み、事業運営の透明性の向上（積極的な情報公開）、財務規律の強化（社会福祉充実計画の作成、地域ニーズに対応した新しいサービスの展開と人材への投資策）を行い、社会福祉事業の充実、拡大を図る。

また、29年4月1日施行での社会福祉法人制度改革で経営組織の見直しとして理事及び理事会、評議員及び評議員会、監事の在り方について大きく制度が変わるので迅速に適切に対応していく。

2、顧客の視点

求められる良質のサービスを常に追求する。真にご利用者の立場になること。個別満足度を意識した取り組み。現場主義を基本として、ご利用者や地域住民の素朴な声、願いを大切にして、職員がそれを共有し理解の上で実践する。

3、財務の視点

介護報酬の改定が実施されて2年が経過したが、平成18年以来の9年ぶりのマイナス改定が27年度にあった。表面上は2.27%であるが、内容として施設や事業所の運営に付与する事のできない介護職員処遇改善加算分でのプラス1.65%が盛り込まれているので実質的な数値はマイナス4.48%という大変経営にとり厳しい状況が今後も続く。取れる各種加算は全て取ることを原則目指すなど安定した経営基盤の確立を行う。法人全体として、事業活動収支において8%以上の収支差額を確保し、借入金返済等をした上での、最終収支差額は努力をしたうえで5%以上を達成すること。人件費比率は大変重要で65%以内とする。全事業において積極的な事業計画と予算管理を徹底して達成する。

4、業績の視点

嵐山拠点での養護老人ホームの個室化と移設を行う。嵐山拠点では、併せて新たな高齢者施設、生活支援サービス、住まいの場、高齢者や障害者等の観光拠点、コミュニティレストランの経営。特別養護老人ホームは、右京区界隈の別地へ移転して、地域密着型特養として開設。合わせて、小規模多機能型居宅介護（サテライト型）、認知症対応型生活介護、サービス付き高齢者向け住宅等の利用者ニーズに対応したサービス提供をする。

地域ニーズや職員の福利厚生に応えるための、保育園等の児童福祉事業の具体的な検討。

5、人材育成、確保の視点

高い専門性の構築として、コミュニケーション能力、介護技術、マネジメント能力、人間性、社会性の向上を行う。人材確保がますます困難を極める中で、教育体制の充実を行う。人材の確保として、雇用管理の改善と共に、意識改革を法人として行い、自主的な人材確保の取り組みを積極的に進める。また、職員の資質向上が法人事業の発展の原点となるので、温かさと厳しさの両面からの指導や援助を行い、メンタルヘルスも留意して長く継続して働ける法人を目指す。

新しく創り出すことや改善の必要なことがあれば、積極的・肯定的に取り組む組織として、検討や意見交換・報告連絡相談の優れた組織化を行い、職員が嵐山寮で働き甲斐を強く体感できる組織にする。

本格的な少子高齢社会の到来で、単身世帯や低所得者、共働き家庭、要生活支援の高齢者が急増する。嵐山寮として今まで実施してきた社会福祉事業の更なる充実とプラスして制度に縛られない生活での課題解決に向けての社会貢献事業を行う。長年の課題である養護老人ホームの移設と個室化、既存施設の環境改善そして新規事業の展開もする大きな転換期である。

※ 2017年4月1日より一部改訂あり

◆長期ビジョン [2022 (平成 34) 年度から 2025 (平成 37) 年度] として、4つの視点での目標

1、高齢化率 30%の視点

高齢者の居住施設の経営の拡大。

高齢者雇用の促進。

観光・食事・癒し・カルチャーセンター機能の経営の検討。

2、医療や教育をリードする視点

医療法人、大学等教育機関等との協定をして、一体化する。介護・医療・看護・リハビリテーションの連携がますます必要であり、そのリーダーシップを担う。

3、児童福祉を含んだサービスの視点

法人として、地域貢献を今後進める中で、地域福祉の推進という動向の中で、今までの歴史と今後の発展として児童福祉分野への進出。これは、保育園の地域化と地域での子育て機能のネットワーク化に対応する目的もあるが、今後も核家族化と共働き家族の増加で、職員確保としても有効である。

4、サービスの質にこだわる視点

高齢者人口の急増とりわけ75歳以上の人口（後期高齢者）が市民の5人に1人となる時代の中で、嵐山寮が福祉事業をより前面に打ち出して、市民の満足度を高めることである。環境の変化の中で、先駆的な事業として、生活の多様化とニーズをいち早く気づき、福祉事業での精神や学びを土台にして観光・食事・癒し・教育等の他分野の新規展開を検討、展開する時期となる。

5、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、ご家族、地域住民の立場で実践する
～快い接遇・マナーの徹底と働きがいを実感する嵐山寮にします～』

(参考) 第 61 期の年間テーマ

「福祉・介護の素晴らしさとその魅力を共有するために、やる気スイッチをONにしよう」
～快い接遇・マナーの徹底と働きがいを実感する嵐山寮にします～

今回の年間テーマは、法人として一人一人が大切であることと、自分の思いや役割を基盤として取り巻く人たち等の理解と関心を持ってもらいたいのです。

関連して大切にしたいことは、「袖振り合うも多生の縁」類似語として「一期一会」の精神にある、どんな出会いも関係も大切にしようという精神です。

- (1) 年間テーマに対する取り組みの状況については四半期毎に事業計画進捗状況の中で報告する。
- (2) 今年度の年間テーマを全職員へ浸透させるため内部や外部に発信する通信手段（メールやファックス等）の署名欄に年間テーマを記載する。

2、嵐山寮を取り巻く社会の動きと留意点

まず、第 1 番目の動きは平成 27 年度介護報酬改定があり、過去 2 番目となる大きなマイナス改定率で全施設が厳しい経営を強いられる形となり現在も継続している。これは、介護保険料の上昇の抑制、介護サービスの利用者負担の軽減、介護職員の給料の引き上げ、安定的な経営の確保の 4 つの視点で改定されているからである。その結果として、全体では 2.27% 下げという形となった。内容を見ると、介護職員処遇改善加算の拡充で月 12,000 円相当上昇された。それに、加えて今年 4 月には介護報酬改定がある。これは、「処遇改善改定」とも言われる介護報酬処遇改善加算（報酬改定プラス 1.14%）月 1 万円相当を処遇改善として改定する、他の加算や基本報酬は変更しないで、介護人材確保の総合対策で異例の定例時期でない期中改定で介護職員の処遇改善を図るものである。しかし改定の影響で見ると、27 年度では特別養護老人ホームでの介護報酬改定で減額割合が 6% 程度で、また通所介護ではマイナス 6.57% の大きな減額で厳しい状況である。

対応として光熱水道費・委託費・人件費の見直しや削減を講じ、建て替えが必要となっているが今は見送る他施設もある。基本報酬の減額を補うために各種加算の取得が大きなポイントであり、当法人として努力をしているところである。しかし、費用の削減策には限界もあり、また固定費の削減は大きな成果にならず、加算獲得のためには職員数増加が必要な場合もあり、人件費の問題も生じている。そのためにも、介護職員を主にした適切な人員配置状況が人件費比率、経常増減差額比率に影響を与えるので留意をすることが大きなポイントとなる。

第 2 の動きは、一億総活躍国民会議が介護離職ゼロで緊急対策を 27 年 11 月に発表した 2020 年初頭までに介護サービスを利用できないで介護者が離職をする

人をなくすとともに、特養等の入所が必要だが自宅で待機している高齢者をなくすための「緊急対応」で、介護サービスの基盤の確保策である。これから特養をはじめ7種類のサービスとサービス付き高齢者向け住宅を加え、約38万人分を増やすというものを約50万人と大きく拡大している。地方都市に行くと50人定員の特養を30人分程増床して80人定員に変更することも考えられているが、京都市内では現有敷地に増床する土地の余裕がなく、土地の確保が大変深刻な問題である。その中でも京都市内ではサ高住や有料老人ホームが急増して需要と供給のアンバランスも生じている。長年の課題である養護老人ホームの移設と個室化や嵐山拠点の環境改善のための新敷地確保が喫緊の課題である。

第3の動きが、前記の2点との関連で介護職員の人材不足問題である。2025年までに全国で38万人不足して目標の253万人の確保が困難な状況である。京都府では充足率が86.9%になる見込みで京都市内は事業者数が多いので大変厳しい状況が続く。重労働であるが繊細さ、優しさ、観察力、コミュニケーション能力等が援助者として必要である。

誰でも出来る仕事ではなくて、適性と如何に法人施設として職員を磨き福祉の精神と適正な技術の伝授、高齢者はじめ人を敬う心を基本にした職員の育成が重要である。人材の確保が難しい現在こそ入職する職員に甘い言葉でなく、福祉・介護の仕事をきちんと丁寧に説明と指導をしていくことが、人材確保と定着に不可欠である。その関連では、人材確保として、前年度に当法人がきょうと福祉人材育成認証制度の上位認証法人として京都府全体で4法人の中に選定された意義はとても大きい。若者層が職場や福祉に魅力を感じて就職したい法人として認められたのである。これからの福祉を支える中核人材の育成、各事業所のレベルアップ等が今後の課題として求められるが、今後の人材確保での大きな信頼の証となる。上位認証獲得をおごらず、より働きやすさ、働

きがいを高めて結果としてサービスの向上、利用者家族満足度の向上につなげるものである。

3、事業方針

- (1) ご利用者、ご家族等に信頼、満足、安心を伝えることと職員個々人の自己肯定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。このテーマは昨年度の「福祉・介護の素晴らしさとその魅力を共有するためのやる気のON」を土台にしてのものである。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・マナーの向上を新人職員は勿論、全職員が遂行する風土にする。日常的に声かけ・コミュニケーション等で感動したことや気になったことをチームや部署間で話し合う。このテーマで議論することで、個人、組織の問題を理解する能力や表現する能力を身につける。(テーマの実現)
- (2) 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105%とする。通常増減差額比率としてはプラス5%を確保する。人件費比率は65%以内必須とする。(財務状況の改善)
- (3) 数多くの方に良質のサービスを提供し、ご利用者、ご家族の満足度を上げることの意義が大切なことを職員が理解する。(目的の共有化とサービス力の強化)
- (4) 法人として活性化している職場や生活の場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関与する方がやる気になることである。例えば、得意なことが活かせる、主体的に取り組める、評価させる風土にするなどである。(何でも言える、相談できる環境)
- (5) 地域包括ケアシステムの姿として、今後は施設で働く職員が地域を理解して包括的に機能する必要性が

ある。個人能力を上昇すると共に、チーム力を高め、巻き込む力を向上させる事が大きい。その意味で「創造力」「提案力」「機動力」を職員が意識して行えるようにする。

地域共生社会の実現に向けた取り組みとして地域包括ケア強化法案が今年2月に成立し、高齢・障害の相乗り促進や地域福祉計画の策定の努力義務があるので、地域包括ケア研究会を立ち上げる。(政策研究と計画立案)

- (6) (5)の具体的内容では、法人、各施設の未来を考えるプロジェクトを平成27年度下半期から3拠点で、手あげ方式で行っている。未来プロジェクトからの提言も含めて各々より出る提言とアイデアを積極的に今後の運営に活用するボトムアップの実現を行う。企画、提案書を提出されたのを外部委員も含めた委員会で審査して発表会、表彰等を行う。また、ここでは個人でも創造力、提案力の発表の機会として業務、サービスの企画、提案を求めて同様に行う。(開かれた法人、組織運営を目指す)
- (7) 時代の変化や職員のモチベーションを向上させるために、就業規則や給与規定、福利厚生を改善、見直しを今年度も行う。また、ノー残業デーを引き続き推進し仕事を効率的・計画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。(経営改革、メリハリと働きやすさの追求)
- (8) 会議体系の効率化や効果性を上げるために各種会議の位置づけや回数、時間等を改善する。会議によって報告事項は情報広場等で代替えて省力化し、協議、検討事項を主にして結論先送りにしない成果のある会議を行う。
委員会・プロジェクトの統廃合や新たな立ち上げを行ってきたのを、定着と充実をする。(コスト意識、システム改善)
- (9) 研修事業では各委員会で研修を企画実施しているが、それを集約して開催月や内容が偏らないようにする

ための部署を設け、わかりやすく行うことを継続する。階層別はじめ各種研修のマンネリをなくして実践に役立つ内容を基本とする。例として、現場に即した掘り下げた内容(不安・疑問の解消)・根拠の理解につながる内容・専門職の視点の確認で知識が継続的に現場実践に活かせるものにする。特に新任者研修の改良とエルダー制度の課題があるので今年度から変える。(受ける価値のある研修と受ける職員の姿勢を正す)

- (10) 研修成果を部署単位等で報告して共有化する。(会議や朝礼等でコンパクトに)それは、各職員が研修を受ける機会に限りがあり、学びの機会を共有する必要がある。それは、福祉の職場はチーム労働であり、質の向上に不可欠である。
職員が、自らのキャリアパスの道筋が描け、段階に応じて共通に求められる能力の向上を段階的に、体系的に修得することを目指す。(成長の道筋を付ける)
- (11) 人事考課制度の見直しプロジェクトを28年度に行い、人材育成に主眼をおいた制度へ発展と共に実効性のある役割等級制度になるように今年度から変更する。職務能力の向上を図り、人材育成を目指して、人事制度全体の改良を取り組むので円滑に制度が進められるようにする。(制度の是正と育成の視点)
- (12) 嵐山拠点での養護老人ホームの移設と個室化をはじめ各種施設の建築を行う。別地での用地を確保して、地域密着型特別養護老人ホーム、サービス付き高齢者住宅等の新たな高齢者施設や住まい、生活支援サービス事業所等の建設準備に入ることを前年度も方針として挙げているが、具体的用地の確保に至らない現状であった。右京区界限を中心に選定を行う。未来プロジェクトの提案も導入して、建築準備委員会の開始をする。(新しい事業の着実な実施をはじめ)
- (13) 京都市が第5期介護保険計画において掲げた、身近な地域住民の「居場所づくり」を具体的に計画して嵯峨嵐山駅近くの元職員寮であったくるまみち

寮で行っており、地域に根ざした運営を行う。また、この事業は新しい介護予防事業の地域介護予防活動支援事業に該当し、地域の通いの場になるので定着させる。この事業の実践を他拠点でも共有出来るように組織化する。(社会・地域貢献活動)

- (14) 26年度から行っていた京都市高齢者住まい・生活支援モデル事業は28年度でモデル事業は終了となる。地域貢献に寄与し高齢者の住み慣れた地域で安心して対象者の方が暮らせるように京都市老人福祉施設協議会の地域公益活動プロジェクトと連携して地道に支援をする。(見守り生活支援事業)
- (15) 介護職員、看護師等の人材確保は年々困難を増しており、確保策と充実を図る。就職説明会の活動や内定者向けの教育活動等をさらに創意工夫して充実させて、優秀な新卒者や中途採用者の人材を積極的に確保する。この関連でも、実習生等の積極的な受け入れと指導体制の強化を行う。(福祉人材の確保と方法の充実)
- (16) 人材育成の観点から「働きがい」を高めるために働く上での満足要因を充実させる。例えば仕事への満足感、各職員の達成感、成長の実感、仲間やチームからの承認や評価を高める等である。優秀な新人を確保するために京都府よりきょうと福祉人材育成認証を受けて、昨年度に大変難関の上位認証を授与できたので更なる充実を目指す。(若年者の就職促進)
- (17) 環境整備点検は、行う形態や内容を変えて点検をしているが、継続して「整理・整頓・清潔」を行う。前年度より点検項目ややり方が定着したとの思いで簡素化したので、改めて環境整備が出来ているかを徹底する。また、居室の清潔やリビング等の雰囲気、居心地の改善を行う。(生活と職場環境の改善)
- (18) 認知症高齢者の増加や疾病、障害の多様性に対応するためにも認知症介護の充実をはじめ身体介護技術の質の向上を行う。そのために各拠点の情報共有と改善点の気づきの機会を見出すこと。(介護サービス

の質の向上)

- (19) 高齢者福祉にとって重要な課題である権利擁護として、虐待防止、身体拘束対策、プライバシー保護、羞恥心の理解を研修会だけでなく各種関係する会議で議論する。(人権尊重、権利擁護が基本)
- (20) 法人内他施設で種別、システムの違う他部署での経験は、当該職員と各々の組織に取り有益であるので、法人内交換研修を今年度も実施する。半日も可能としたので実施率を向上させる。また、法人内のみでなく他法人、他機関へも訪問して研修する機会を創設する。(気づきと発見の機会)
- (21) 医療的ケアを介護職で行うことが限定されて認められ、安全性の確保対策と知識・技術の向上が必要である。看取りの必要なケースが増加しているので、知識・技術の向上を継続して行う。合わせて人生における終末期の大切さを習得する。(看取りケアの充実)
- (22) 小学生対象等の認知症サポーター研修を地域包括支援センターが中心になり27年度から行い定着してきたので、その対象範囲を広げ充実させる。それは、地域の福祉の風土を高めて、住民が今後の地域の事を理解して、自身に出来ることを考えてもらう。意識的に「互助」の強化を行う。また、ボランティアの受け入れ体制作りを再整備する。(地域包括ケアの一環)
- (23) 若手職員、リーダー職、管理職レベルの資質向上のため気づき研修、技術修得研修、技術と思考伝承の研修、リーダーシップの育成研修、将来展望研修を年3回行い能力と実践力を高める。自己啓発促進(SDS)が課題であるので、その気運の上昇とその実施ができるようにする(人材育成と啓発援助の実施)
- (24) 人材の確保と育成を目的として28年度より介護職員初任者研修を法人事業として開始をした。鳴滝総合支援学校への講師派遣も前年度同様に合わせて行う。講師養成として意義のあるもので講師の資質向

上を図る。また、介護福祉士受験資格要件に実務者研修（450時間）が加わった法改正が28年度から施行された。職員の介護福祉士資格取得の支援として法人での30年度以降に実施をどうするかを検討する。（新たなチャレンジ）

- (25) KESの今年度テーマとして、本業の本質である「サービスの質を上げる」として、「事故を減らす」「トイレでの排泄」「地域との共生」を全拠点対象の共通目標にしているため、ご利用者の為に取り組む事が、環境や社会の為にすることの理解を深めて、具体的な施策を実現する。
- (26) 法人全体懇親会は貴重な職員が拠点を越えて集える場であるため、楽しく親しく行う。また、飲みニケーション（食べニケーション）は部署や部署間の交流に有益であるため行う。（親睦、交流の機会）

事業所・部署

(1) 特別養護老人ホーム嵐山寮（指定介護老人福祉施設）

【利用者処遇】

- ①居室整備の徹底を図る。
- ②サービス計画書に即したケアの実施
- ③ご利用者が望む場所へ継続的な外出支援と振り返りの実施
- ④利用者本位のケアの確立
- ⑤認知症ケアの充実
- ⑥看取りケアの充実
- ⑦満足度調査の実施と公表（10月）
- ⑧モニタリングの実施（3ヵ月に1回）
- ⑨担当者会議を開催（年に1回以上）
- ⑩飾り付けを工夫し、ご利用者が施設にいても季節を感じられるように支援する。
- ⑪担当者会議等を通じ、行事内容、服薬等ご家族に見えづらいことも伝えていく。

【職員体制】

- ①個々に応じた研修を受講できるようにし研修成果を事業所内で共有する。
- ②腰痛予防対策として、介護ロボット、リフト浴の活用、効果の検証を行う。
- 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たタイムマネジメントに努める。
- ④事業所内での接遇、マナーの向上を目指す。
- ⑤全職員は利用者本位のケアの実現という目標を持って仕事をする。
- ⑥身体拘束ゼロを継続する。
- ⑦職員は、介護福祉士・社会福祉士等、資格取得を目指す。

【経営管理】

- ①退所後1週間以内に新規利用者入所を目指す。

【医務】

- 1、利用者の健康管理
 - ①入院者数の削減 2%
 - ②健康診断の徹底と充実を図る。
利用者の健康診断実施
胸部X-Pポータブル使用（11月）
 - ③6ヶ月に1回の定期検査
（項目…採血 検尿 血圧 EKG）
 - ④利用者インフルエンザ予防接種（11月）
 - ⑤肺炎球菌摂取は5年に1回実施
 - ⑥O-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のその予防に万全を期す。
 - ⑦褥瘡“0”対策を施す。
- 2、職員の健康管理
インフルエンザ予防接種（11月）

3、機能訓練

生きる意欲を失わないことを目的とし、尊厳が守られ、かつ不自由な身体であっても各個人に適した快適な生活が送れるよう、各種機能訓練を実施し、またリハビリテーション介護によって個人の有する残存能力を最大限に生かした「その人らしい」日常生活を提供する。

- ①長期入所者全員のリハビリテーション実施計画書を作成し、各個人に適したリハビリテーションアプローチを行う。
- ②上記に関わる評価はFIM（機能的自立度評価）によって行う。

(2) 嵐山寮短期入所生活介護事業（短期入所生活介護）

【利用者処遇】

- ①個々のニーズに合わせたサービスの提供。
- ②認知症ケアの充実。
- ③個別外出の実施。
- ④リハビリを意識したレクリエーションの実施。
- ⑤自立支援の観点を大切にした介護の実践に努める。
- ⑥CM やご家族との連携強化。

【経営管理】

- ①稼働率98.5%以上を目指す。
- ②空床利用の活用を行う。

(3) 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計画作成担当者が作成するパッケージプランに基づき、担当支援員による定期的なアセスメントを通じて支援員の観察力、提案力、介護力向上を図る。また、居室担当制からグループ担当制に変更し、専門職の多様な視点によるチームケアの充実を図る。
- ②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。

- ③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。
- ④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。
- ⑤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、PTの評価を経て、移動時に必要な用具を選択し使用。
- ⑥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。
- ⑦希望者への終末期ケアの実施
- ⑧利用者参加型による「自立支援チーム」を結成し、らんらんワークや地域への社会参加、就労支援の充実に向けて職員と協働で取り組む。

【職員体制】

- ①職員の目標や必要となる研修の参加状況をシートに管理することで、モチベーション向上を図る。
- ②夜勤2名体制を整え、サービス充実を図る。
- ③事故・インシデントの検証により再発防止に努める。
- ④地域の行事等に職員が積極的に参加し、地域福祉の向上を担う。
- ⑤「自立支援チーム」を結成し、利用者と協働して社会支援、環境整備に取り組む。
- ⑥「介護支援チーム」を結成し、先進的な介護方法の研修参加や各利用者に適切な援助が提供できるよう努める。
- ⑦ご家族へ定期的に情報提供をおこない、家族との連携も図る。

【経営管理】

- ①稼働率 98%を維持する。
- ②すこやかショートステイに変わる宿泊型新事業について、京都市と連携を図る。

【医務】

- ①利用者の健康管理
 - ア) 入院者数の削減 2%
 - イ) 感染予防徹底と充実を図る。
 - a. 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。
 - b. 褥創「0」対策を施す。
 - ウ) 利用者の健康診断実施
健診（胸部X-P）ポータブル使用（11月）
 - エ) インフルエンザ予防接種実施（11月）
- ②職員の健康管理
健康診断の徹底とその充実を図る。
 - ア) 健診①全職員 年1回（5月）
 - イ) 健診②夜勤者 年2回（5月・11月）
 - ウ) 腰痛健診全職員（11月）
 - エ) 検便（O-157他）月1回提出（調理）
 - オ) 全職員検便（9月）
 - カ) ストレスチェック全職員（10月）
 - キ) インフルエンザ予防接種実施（11月）
- 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、改善を目指したりリハビリテーションを提供する。

(4) 嵐山寮デイサービスセンター（大規模型通所介護・短期集中運動型）

【利用者処遇】

- ①レクリエーションの内容を充実させるために月間予定を立て、喜びや楽しみに繋がる事で生活の活性化や心身機能の向上を目指す（毎月実施内容を3段階評価する）
- ②リハビリ機器の導入に伴い生活機能の維持・向上を積極的に行い、ご利用者の意欲を高める（他職種協働による機能訓練の構築・実施・評価）
- ③利用者の生活の質が高められるデイサービスを目指す。
 - ア) 利用者・家族の協力を得ながら生活習慣の改善を図る。
 - イ) 多職種連携を深め、モニタリング評価を通して、通所介護計画の目標を達成する。
 - ウ) 職員会議にて、事例検討及び事故ヒヤリハット評価を行い、情報共有を図る（月1回）
- ④ご家族茶話会の開催（年1回）

【職員体制】

- ①勉強会や法人内外の研修に参加し、スキルアップできるように計画を立て実施する。
- ②認知症の理解を更に掘り下げ、近隣地域の協力連携を構築する。
- ③接客としてのケアを意識し、好感を抱いてもらえるように、ご利用者・ご家族等と適切なコミュニケーション（傾聴、家族心理の理解、情報の共有、アドバイス）を図り、良好な関係を築く。

【経営管理】

- ①定員に対する稼働率 80%（28名/日：月平均）
- ②月平均の利用実人数：120名
- ③新規利用者契約件数：四半期6件
- ④送迎4号車の再リース
- ⑤短期集中運動型 週1名の利用を目指す。
（1クール：週2回 3ヶ月）

**(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利用者の自律支援を目指す。
- ②関係機関との連携を図り、利用者が安心安全な在宅生活を送れるよう支援する。
- ③在宅での看取りケアの推進
- ④アンケートの実施
- ⑤誕生日サービス実施
- ⑥障害者(児)の自立した生活を支え、障害者(児)の抱える課題の解決や適切なサービス利用に向けたケアマネジメントの実施を行う。

【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。
(サービス提供責任者勉強会)
ア) サービス提供責任者のスキルアップのための勉強会を2ヶ月毎に実施。
イ) 処遇会議を開催し(2ヶ月毎)、ご利用者のニーズ把握や問題を早期に分析し、課題解決に向け取り組むとともに、介護者の立場も同時に考慮し支援する。(ヘルパー勉強会・ミーティング)
ウ) ヘルパーのスキルアップのためのミーティング及び勉強会を毎月開催する。
- ②サービスの質の向上のためケアプランに基づき、きめ細やかなサービスを提供する。
- ③事業所内において、アイデアレポートの実施
- ④毎月のチーフ会議において、一人一人が気づき、考え、行動に移すことができる会議内容にする。
- ⑤自立支援協議会に参画し、地域における障害者のニーズの把握や、関係機関との連携を図る。

【経営管理】

- ①事業活動の安定を目指す。
ア) 派遣時間 1500時間/月

- イ) 利用者実人数 180名/月
- ウ) 常勤+非常勤ヘルパーの月平均稼働率63%
- エ) 渉外活動
 - a. 居宅介護支援事業所、近隣包括へ月1回以上訪問。空き情報を2週間ごとに発信する。
 - b. その他右京区内包括(京北除く)へ2ヶ月毎に訪問。
 - c. 障害: 役所支援課・保健センター・支援センターうきょうへ3ヶ月に1回訪問
- オ) 計画相談 半期 1件
- ②派遣用バイクの定期点検(年1回)・買い替え
- ③支え合い従事者養成研修の実施
年3回(5・7・2月) 受講者11名/回

(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、地域に根ざした生活の自立、サービス利用のない方にも必要性に応じて関わり続けるといった視点を持ち、地域密着を旨としたサービスに心がけ、介護プラン作成件数1人あたり32件を目指し、維持する。
- ②介護支援専門員の質の向上のための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。
ア) 介護支援専門員の質の向上のため、個別に目標管理シートを作成する。個人目標の達成率90%以上が評価基準aとし、a評価が全目標の70%以上を占めることを目標とする。(評価基準aの数/全目標数)
イ) 自己啓発のための研修やスキルアップの勉強会など、2回/月以上参加し、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する。
- ③地域の関係機関・居宅介護支援事業所とお互いに協力しやすい体制を構築及び、情報交換や課題検討を行える勉強会あるいは研修会を、嵯峨地域包括圏域

主任 CM を中心に実施する。(年 3 回)

- ④サービス満足度、意向等を把握するために、年 1 回のアンケート調査(10月)を実施し、嵐山寮ホームページに掲載(1月)する。
- ⑤地域福祉ネットワークの構築、事業所が有する機能を地域に還元できるよう、積極的に地域活動に参加する。
 - ア) 地域包括主催の地域ケア会議の参加を 6 回 / 年以上行い、民生委員や老人福祉員等との顔が見える関係作りを行っていく。
 - イ) 地域住民向け勉強会の企画・開催(年 1 回以上)
 - ウ) 医療機関と包括支援センターへの訪問(1 回以上 / 月)
- ⑥ケアマネジメントの公正中立性の確保、管理者の役割の強化を図るため、法人内居宅介護支援事業所の管理者会議を開催する。各拠点の情報の共有及び、課題整理を行い、事業所の資質向上を図る(年 4 回)

(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根拠に基づいた介護の実践
- ②家族レスパイトケアの取り組み
- ③多職種連携によりケアプラン及び小規模多機能型居宅介護計画書の見直しを行う加算要件
- ④行事・レクリエーションの企画遂行
- ⑤外食ツアー企画(年 8 回)
- ⑥地域ボランティアによるイベント企画(年 10 回)

【職員体制】

- ①職員資質向上を目的とした年間研修計画遂行(個人計画、部署計画)
- ②ワークライフバランスの取り組み
- ③会議の効率化、効果性向上
- ④医療的ニーズへの対応力向上

【経営管理】

- ①各種加算取得の取り組み
- ②安定した経営
 - ア) 実稼働者数の確保(26人以上)
 - イ) 宿泊稼働率の確保(日平均 4 人以上)
 - ウ) 入院日数の削減(登録者数の 2% 未満)

【運営管理】

- ①積極的な情報公開による事業運営の透明性確保
- ②リスクマネジメント
 - ヒヤリハット報告月 10 件以上を目標とし、事故を未然に防ぐ
- ③他事業所との連携
- ④ KES「事故を減らす」「トイレでの排泄」
- ⑤重度化及び老朽化に対する環境整備
- ⑥事業計画原案を全職員で検討

【地域活動・連携】

- ①地域貢献活動
- ②「地域での暮らし」の支援体制アプローチ(民・老委員の把握と連携)
- ③地域イベントへの参加(年 5 回以上)
- ④地域住民参加型の防災・防火等訓練実施(年 5 回)
- ⑤児童館・幼稚園・小学校・中学校等との連携

(8) 京都市嵐山地域包括支援センター(介護予防支援)

- ①地域ケア会議で地域固有の課題の抽出と対応策の検討をし、地域力と絆を最大限に生かした地域づくりができる圏域を目指す。
 - ア) 地域ケア会議を両学区各年 3 回(嵐山 6、9、10 月、嵯峨野学区 7、9、11 月)、合同地域ケア会議 2 回(5、1 月)開催し地域課題の発見と対応策の検討を行う。
 - イ) 嵐山・嵯峨野学区において全戸訪問事業にて地域住民の実態を把握し老人福祉委員を対象とし

- た地域ケア会議を年各1回（嵐山6月、嵯峨野7月）以上開催する。
- ②認知症に対する正しい理解の普及・啓発を行い地域の多様な担い手を養成する。
- ア) 認知症サポーター養成講座の開催
- a. 地域、企業などの団体向けに開催（年2回以上）
- b. 小学生中高学年向けに認知症サポーター研修を企画し、各学校年1回以上実施できるよう調整する。
- c. 小学生低学年向けに児童館で開催する。（各学区年1回）
- イ) 認知症高齢者声かけの実施。（年1回：11月）
- ③圏域の主任介護支援専門員・介護支援専門員と協同し地域で高齢者を支えるネットワークを強化する。
- ア) 圏域ネットワーク会議を開催（年3回以上：4、7、10月）し、地域課題に応じた地域づくりや資源の開発について1月の合同地域ケア会議で提案する。
- イ) 親睦会の開催（年3回：1、5、10月）
※1月は茶話会
- ウ) 右京区ケアマネジャー連絡会懇親会の参加（8、1月）
- ④地域開放カフェ「虹色クローバー」を開設する。
- ア) 毎月第1木曜日（年12回）
- イ) 地域の方や地域の各種団体の交流の場として活用。
- ウ) 地域の人や高齢者、認知症の人をボランティアとして受け入れを行う。（年間延べ5人以上）
- ⑤地域住民に対する包括センターの認知度を高めるために、広報活動の充実を図る。
- ア) 毎月の葉の発行（年12回）
- イ) フェイスブックの更新（月3回以上）
- ウ) ノベルティグッズを地域事業や市民検診、地域ケア会議等で配布（150～200個作成、配布）

- エ) ティッシュの配布（1,000個）※28年度作成済
- ⑥介護予防・健康増進の普及啓発により、生活機能の低下を予防し健康寿命の延長をめざす。
- ア) 天山の湯イベント（年10回）
- イ) ウォークラリー（年1回：10月）
- ⑦介護予防・日常生活支援総合事業について混乱なく移行できるよう配慮する。（介護予防給付目標件数250件）
- ⑧職員の資質向上を図るため研修に参加する。
- ア) 京都市地域包括支援センター初任者研修、現任者研修、管理職員研修、その他、京都市包括支援センター連絡協議会開催の研修等への参加。（各職員年1回以上）
- イ) 虐待に関する研修（各職員年1回以上）
- ウ) その他の研修（適宜）

(9) 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）

【利用者処遇】

- ①ご利用者のQOLを高める『ゼロ運動』の推進
- ア) 誤薬事故ゼロ（人・時間間違いを対象）
- イ) 誤嚥性肺炎ゼロ（機能低下は含まず。）
口腔ケアの重要性、実践の取り組み～勉強会に義務付け。（半年に1回開催）
- ウ) 褥瘡ゼロ（状態悪化を無くす。）
- エ) 身体拘束ゼロ（安易な投薬・スピーチロック）
- オ) 腰痛者ゼロ（既存の腰痛者は除く）
- ②利用者に寄り添う終末期ケアの実践
看取り期の外出（家族や大切な人・場所）の実現
- ③勉強会・伝達研修を開催する。（毎月）
- ア) ユニット会議日に、30分間設定する。
- イ) 計画的に勉強会、伝達研修を開催する。
- ④多職種が連携し、入院率5%未満を目指す。
【計算方法】入院率＝延べ入院日数 / （定員×日数）

- ⑤職員の腰痛者ゼロ（新人職員、新たな罹患者のみ対象）
 ア）新任職員への腰痛予防研修の受講義務付け
 イ）就業前のストレッチの徹底
 ウ）機械浴の導入

【職員体制】

- ①各ユニット目標管理を行う。
 （毎月ユニット会議内で目標設定及び前月の目標を評価する。）
 ②普段連携がとれていない他ブロックとの交換研修を実施することで、その違いを知り、自ユニットの実践に活かす。（介護職員全職員対象：年1回）
 ③第三者評価の活用や自主点検、利用者満足度調査により、サービスの質の向上を目指す。（自主点検、満足度調査は年1回実施）
 ④接遇マナーの向上を目指す。（年2回研修、勉強会に参加する。）
 ⑤年次有給休暇を60%以上（前年度繰越除く）取得する。
【数値目標】（介護職員対象）
 6月末 15%以上 9月末 30%以上
 12月末 45%以上 年度末 60%以上

【経営管理】

- ①稼働率 特養+SS合算 95%以上
 ②毎月4件、入所待機者の新規面接を実施し、円滑に入所調整する体制を作る。（面接済み待機者は、最大8名とする。）

【医務】

- ①利用者の健康管理
 ア）入院者数及び入院日数の減少を目指す。
【数値目標】入院率を5%未満とする（月平均）

$$\text{入院率} = \frac{\text{入院日数}}{\text{定員} \times \text{日数}}$$

- イ）健康診断等を計画的に実施する。
【数値目標：全利用者に対して】
 胸部X-P 年1回（1月）
 ウ）早期入院治療、早期退院に向け、家族・医療機関に積極的に働きかける。
【入院中のアプローチ：相談員・看護職員】
 医療機関への電話・訪問（お見舞い）、家族への現況及び意向確認
 エ）食中毒、インフルエンザ及びノロウィルスの感染予防・蔓延防止に万全を期す。
 a. 感染症対策研修の開催：10～11月
 b. インフルエンザ予防接種：11月
 c. インフルエンザ検査キットの購入
 d. ノロウィルス迅速検査の実施
 オ）褥瘡0を目指し、ハイリスク者の評価、多職種連携による予防的処置及び改善に向けた対策を実施する。
【数値目標】
 褥瘡 0名 ハイリスク者の悪化防止
 カ）歯科衛生士の指導のもと、口腔ケアを徹底することで、誤嚥性肺炎による入院を予防するとともに、嚥下機能の向上を目指す。
【数値目標】
 誤嚥性肺炎による入院 0名
 ※但し、消化器や呼吸器の機能低下・機能不全を原因とする誤嚥性肺炎は除く。
 キ）看取りケアを推進する。
 家族が施設での看取りを自然に受け入れられるためのアプローチを行う。
 （家族向けの勉強会やパンフレット配布等）
【数値目標】
 施設での看取り 60%以上
 京都府主催たん吸引等指導者研修の受講 2名
 ク）機能訓練の成果・効果をBMS（基本動作指標）・握力・FIMにて評価する。

- ケ) 機能訓練で成果を出すための取り組み
 - a. リハ職勉強会・症例検討の開催(月2回以上)
 - b. 介護職向け勉強会の開催(年2回)
 - c. 利用者の状態に応じた機能訓練介入回数
の設定
- コ) 多職種がFIM(機能的自立度評価表)の適切な
評価方法を理解し、実践に活用する。
- サ) ショートステイでの集団レクの継続的実施

②職員体制

京都市老人福祉施設協議会の医療ケア部会に参加し、
他施設での取り組みを学び、自施設で新たに取
り入れる。【頻度：隔月開催】

③職員の健康管理

- ア) 職員健康診断(全員) 年1回(5月)
(夜勤従事者のみ) 年2回(5月・11月)
- イ) 検便：CK調理従事者 毎月1回
ユニット調理従事者 年1回(9月)
- ウ) インフルエンザ予防接種 年1回(11月)

(10) 嵐山寮短期入所生活介護事業うたの(短期入所生活介護)

【利用者処遇】

- ①ご利用者のQOLを高める『ゼロ運動』の推進
 - ア) 誤薬事故ゼロ(人、時間の間違いを対象)
 - イ) 誤嚥性肺炎ゼロ(機能低下は含まず)
 - ウ) 返却忘れゼロ
 - エ) 腰痛者ゼロ(既存の腰痛者は含まず)
- ②利用者満足度を高めるための取り組み
 - ア) 外出の実施
ご利用者のニーズを満たすため毎月1回実施
 - イ) レクリエーションの実施
平日：全利用者対象 ※音楽療法を含む

【職員体制】

- ①ユニット目標を掲げる。(毎月ユニット会議内で評価
する。)

- ②合同会議(年4回)を開催し、各拠点と情報共有を
行い、業務の更なる効率化を図る。
- ③利用者満足度調査(年1回)を実施し、アンケート
結果からサービスの質の向上を目指す。
- ④SS広報誌を発行する。(4・10月に発行)
- ⑤年休を80%取得する。(全職員対象)

【経営管理】

稼働率 特養+SS合算 95%以上

(11) 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、
地域に根ざした生活の自立、サービス利用のない方
にも必要性に応じて関わり続けるといった視点を持
ち、地域密着を旨としたサービスに心がけ、介護支
援専門員数は4名体制とし、介護プラン作成件数
128件/月(32件/1人)を目指し、維持する。
- ②介護支援専門員の質の向上のための研修体系と当該
研修実施のための勤務体制の確保をする。
 - ア) 介護支援専門員の質の向上のため、個別に目
標管理シートを作成する。個人目標の達成率
90%以上が評価基準aとし、a評価が全目標の
70%以上を占めることを目標とする。(評価基
準aの数/全目標数)
 - イ) 自己啓発のための研修やスキルアップの勉強会
など、2回/月以上・4時間/月以上開催(参加)
し、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する。
- ③サービス満足度、意向等を把握するために、年1回
のアンケート調査(10月)を実施し、嵐山寮ホー
ムページに掲載(1月)する。
- ④地域福祉ネットワークの構築、事業所が有する機能
を地域に還元できるよう、積極的に地域活動に参加
する。

- ア) 地域包括主催の地域ケア会議の参加を8回/年以上行い、民生委員や老人福祉員等との顔が見える関係作りを行っていく。
- イ) 地域住民向け勉強会の企画・開催(年1回以上)
- ⑤ケアマネジメントの公正中立性の確保、管理者の役割の強化を図るため、法人内居宅介護支援事業所の管理者会議を開催する。各拠点の情報の共有及び課題整理を行い、事業所の資質向上を図る(年4回)
- ⑥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。(半期6回以上)
 - イ) 地域の包括支援センター及び病院等(14件/月以上)の地域施設に対して持参を行う。
 - ウ) 嵐山寮ホームページの掲載、うたの居宅のブログの更新を行う。(半期1回以上)

(12) 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)

【利用者処遇】

- ①接遇マナーの向上
 - ユニット目的として4月～7月実施
 - 4月-個人目標設定
 - 5月-研修実施
 - 7月-目標達成状況確認
- ②認知症ケアの充実
 - ユニット目的として8月から11月実施
 - 8月-個人目標設定
 - 9月-研修実施
 - 11月-目標達成状況確認
- ③羞恥心に配慮したケアの実施
 - ユニット目的として12月から3月実施
 - 12月-個人目標設定
 - 1月-研修実施

- 3月-目標達成状況確認
- ④利用者の生活環境整備
 - 利用者重度化に伴い、安心・安全のための環境整備
 - ア) 浴槽リフト化設置検討
 - イ) 車椅子購入検討
 - ウ) リビングテーブル購入検討
- ⑤地域行事の情報収集と積極的な参加(最低年4回)
- ⑥個別外出(利用者の想いを汲み取った外出)
 - 四半期に1回実施。
- ⑦看取りケアの充実(施設における看取り)
 - 上半期・下半期に各1回研修実施。
- ⑧満足度調査実施(年1回:10月)

【職員体制】

- ①職員腰痛予防に関して福祉用具導入・新規購入・介護ロボット検討
- ②ファーストステップ研修の受講
- ③ユニットリーダー研修の受講
- ④認知症介護実践者研修の受講
- ⑤利用者処遇に関する項目のユニット内研修実施

【経営管理】

- ①ベッド稼働率95%以上(年度平均)
- ②空所利用、稼働率60%以上

【医務】

- ①利用者の健康管理
 - ア) 健康診断の徹底と充実を図る。
 - 胸部レントゲン年1回
 - イ) 急性期の治療が終了すれば早急に退院ができるよう病院・家族へアプローチし、入院期間の短縮を図る。
 - ウ) 感染予防対策の徹底を図り、食中毒及びインフルエンザ、ノロウイルスの予防に万全を期す。インフルエンザ予防接種11月。

エ) ハイリスク者の評価を確実にし、予防的処置を実施し、褥瘡0を目指す。

オ) 歯科衛生士の指導の下、口腔ケアを徹底し、肺炎予防、嚥下機能の向上を目指す。

カ) 看取り看・介護計画書を作成する。

②機能訓練

ア) 個別又は集団リハビリの2回/週により基礎体力の向上を目指す。

イ) 長期入所者全員の個別機能訓練計画書を作成する。

ウ) FIM（機能的自立度評価表）による評価の実施を目指す。

③職員の健康管理

ア) 職員健康診断 年1回
(夜勤従事者のみ 年2回)

イ) 腰痛予防検診 年1回

ウ) ストレスチェック 年1回

エ) 調理従事者検便 年1回：6月

オ) インフルエンザ予防接種：11月

(13) 嵐山寮短期入所生活介護事業ひろさわ（短期入所生活介護）

【利用者処遇】

①接遇マナーの向上

ユニット目的として4月～7月実施

4月-個人目標設定

5月-研修実施

7月-目標達成状況確認

②認知症ケアの充実

ユニット目的として8月～11月実施

8月-個人目標設定

9月-研修実施

11月-目標達成状況確認

③羞恥心に配慮したケアの実施

ユニット目的として12月～3月実施

12月-個人目標設定

1月-研修実施

3月-目標達成状況確認

④利用者の生活環境整備

送迎時・外出時などの移動時、安心・安全のための環境整備・車椅子購入検討

⑤地域行事の情報収集と積極的な参加（最低年4回）

⑥個別外出（利用者の想いを汲み取った外出）四半期に1回実施

⑦看取りケアの充実（施設における看取り）

上半期・下半期に各1回研修実施

⑧満足度調査実施（年1回：10月）

【職員体制】

①職員腰痛予防に関して福祉用具導入・新規購入・介護ロボット検討

②利用者処遇に関する項目の研修実施

【経営管理】

①ベッド稼働率95%以上

②特養空所利用、稼働率60%以上

(14) 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）

【利用者処遇】

①根拠に基づいた介護の実践

②家族レスパイトケア

③多職種連携によりケアプラン及び小規模多機能型居宅介護計画書の見直しを行う加算要件

④春・秋レクリエーションの企画遂行

【職員体制】

①職員資質向上を目的とした年間研修計画・遂行（個人計画、部署計画）

②ワークライフバランスの取り組み

③会議の効率化。効果性向上

④医療的ニーズへの対応力向上

【経営管理】

- ①各種加算取得の取り組み
- ②安定した経営
 - ア) 実稼働者数の確保 (26人以上)
 - イ) 宿泊稼働率の確保 (日平均4人以上)
 - ウ) 入院日数の削減 (登録者数の2%未満)

【運営管理】

- ①積極的な情報公開による事業運営の透明性確保
- ②リスクマネジメント
 - ヒヤリハット報告月10件以上を目標とし、事故を未然に防ぐ
- ③他事業所との連携
- ④KES「トイレでの排泄」
- ⑤事業計画原案を全職員で検討
- ⑥環境整備 (安心、安全、利用者視点での心地よい環境)

【地域活動・連携】

- ①地域貢献活動
- ②「地域での暮らし」の支援体制アプローチ (民・老委員の把握と連携)
- ③地域イベントへの参加 (年5回以上)
- ④地域住民参加型の防災・防火等訓練実施 (年5回)
- ⑤児童館・幼稚園・小学校・中学校等との連携

(15) 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、地域に根ざした生活の自立、サービス利用のない方にも必要性に応じて関わり続けるといった視点を持ち、地域密着を旨としたサービスを心がけ、介護プラン作成件数32件/1人を目指し維持する。

②介護支援専門員質の向上のための研修体系と当該研修実施のための勤務体制を確保する。

- ア) 介護支援専門員の質の向上のため、個別に目標管理シートを作成する。個人目標の達成率90%以上が評価基準aとし、a評価が全目標の70%以上を占めることを目標とする。(評価基準aの数/全目標数)

- イ) 自己啓発のための研修会やスキルアップの勉強会など、2回/月以上開催(参加)し、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よう目指す。

- ウ) 地域の関係機関・居宅介護支援事業所とお互いに協力しやすい体制を構築及び、情報交換や課題検討を行える勉強会あるいは研修会を、嵯峨地域包括圏域主任CMを中心に実施する(年3回)

③サービスの質の向上に取り組む。

- ア) 第三者評価の受診
- イ) 年1回のアンケート調査(10月)を実施し、嵐山寮ホームページに掲載(1月)する。

④地域福祉ネットワークを構築すべく、事業所が有する機能を地域に還元できるよう積極的に地域活動に参加する。

- ア) 地域ケア会議への参加(嵯峨学区・広沢学区)
- イ) 各種連絡会、協議会への参加
- ウ) 医療機関・包括への訪問(毎月)

⑤ケアマネジメントの公正中立性の確保、管理者の役割の強化を図るため、法人内居宅介護支援事業所の管理者会議を開催。各拠点の情報の共有及び、課題整理を行い、事業所の資質向上を図る。(4回/年)

(16) 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)

- ①昼食会の開催 年6回(4・6・9・11・1・3月)
- ②入居者に対するレクリエーションの実施。

- ③稼働率 95% 以上（年度平均）
- ④退去後 30 日以内に入居契約締結。入居待機者に対する定期的な状況確認（3 か月毎）
- ⑤要介護認定者に対するケアマネジャーとの連携強化
- ⑥継続的な広報

(17) **コミュニティカフェそわか**

- ①地域交流を目的とした行事利用
 - ア) 七夕カラオケ居酒屋
 - イ) 夏祭り
 - ウ) ジャズバー等
- ②京都西総合支援学校との連携継続（就労支援）
安心して利用していただくための空間提供

(18) **栄養・調理（管理栄養士・調理員）**

- ①出張調理の実施…全ユニット、全小規模多機能施設（1 回以上 / 年）実施
 - ア) うたの特養 12 回
 - イ) ひろさわ特養 4 回
 - ウ) ひろさわ小規模 1 回
 - エ) さがの小規模 1 回
- ②嵐山クックの実施
特養ユニット、養護、デイサービス（1 回以上 / 年）実施
- ③調理ヒヤリハット・事故の報告、改善策についての話し合いを実施（月 1 回）
- ④季節の行事にちなんだ食事の提供 四半期毎 3 種類以上
- ⑤「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) ご利用者へ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

- ⑥□から食べる楽しみの支援の充実
経□維持加算算定
多職種で食事場を観察し、咀嚼能力等の口腔機能や嚥下機能、食事環境、食事姿勢等を適切に評価、支援する。
- ⑦ユニットとの連携強化
衛生管理巡回実施 各ユニット 1 回 / 6 ヶ月
- ⑧栄養状態改善
栄養リスク 高リスク者 10%以下
- ⑨栄養ソフトのサポート継続
- ⑩CK 調理機器劣化に伴う修理・更新等
- ⑪検便の実施（毎月）

(19) **事務所（施設長・副施設長・事務員）**

- ①法人経常増減差額比率 5%以上（年度末）
- ②社会福祉法改正（社会福祉法人制度改革）に速やかに対応する。
 - ア) 地域公益活動の推進
 - イ) 積極的な情報公開
 - ウ) ガバナンス強化
 - エ) 財務規律の強化等
- ③来客者に対するサービスの質の向上を目指す。
接客マニュアルを見直し来客者に対するサービスの質の向上に努める。
- ④人材確保
 - ア) 2018 年度新卒者採用の推進
 - a. 新卒採用者数 15 名（年度末）
 - b. 説明会エントリー数 前年比 120%（年度末）
 - c. 内定辞退防止対策の実施 内定辞退率 40% 未満（年度末）
 - イ) 転職者の確保
- ⑤労務管理
 - ア) 就業規則や慶弔規程等を見直し、職員の働きやすさをサポート

- イ) 情報広場ポータルサイト（労務手続用）また手引書を作成し、職員の労務手続書類へのアクセスを改善する。
- ウ) フルタイム職員の離職率 10%未満（年度末）
- エ) 年次有給休暇消化率（前年度繰越を除く）60%以上（年度末）
- オ) ノー残業デーや仕事の効率化で残業時間前年比 5%減（年度末）

⑥財務管理

- （主要）経費の見える化を図る。
- ア) おむつ代前年比 3%削減
- イ) 水道光熱費使用量・費用前年比 3%削減
- ウ) 業務委託費・保守料等の契約見直しにより前年比削減につなげる。

⑦システム管理

- IT インフラの見直し（BCP 対策）
- ア) ほのぼの関連（介護保険、財務、包括）サーバーを外部データセンターへ移設する。
- イ) 自然災害リスク、セキュリティリスク、データ消失リスクに対応する。

⑧広報誌

- 「季刊誌 あらしやま」
年 3 回（4 月・10 月・1 月）発行する。
- 広報紙「機関紙 ^{らんざん} 嵐山」
年 1 回（7 月）発行する。

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を行う。
- ②苦情発生時における円滑・円満な解決の促進に努める。
- ③苦情第三者委員との連携を図る。
- ④第三者委員を含めた委員会開催を年 1 回開催する。

- ⑤第三者委員による苦情内容の確認及び解決案の調整や助言をいただく。
- ⑥広報誌、ホームページ等による情報公開を行う。
（法人全体 6 件 / 年）
- ⑦全職員対象の研修会を実施する。

(2) リスクマネジメント委員会

- ①リスクマネジメント研修 年 2 回
- ②事故を未然に防ぐ視点を養うためのヒヤリハット報告書提出（法人全体で 180 件以上 / 月）
- ③事故報告書提出三日以内 100%
- ④事故原因の分析を行い、再発防止強化を図る。
- ⑤事故・ヒヤリハット報告書（ほのぼの）の様式検討

(3) 感染対策委員会

- ①啓発ポスター作成（毎月）
- ②感染症等予防研修
養護ご利用者・職員向け 5～6 月
職員向け（全職員対象） 10～11 月
- ③感染症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）
- ④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なう。
4・5・6 月 → 7 月
7・8・9 月 → 10 月
10・11・12 月 → 1 月
1・2・3 月 → 5 月（前年度分も含む）
- ⑤加湿器の見直し検討・導入
※ 28 年 9 月に、現加湿器を再リース契約。
湿度の数値が上がらない拠点がある事から、加湿器本体を検討する。（再リース・新規リース）
- ⑥感染予防対策の充実
感染防護具・衛生（消毒）用品等の整備
職員の健康状態の把握を徹底する（10 月～3 月に

実施)

各部署の湿度を集約し、インフォメーションにて周知行う（10月分～3月分）

感染防護具・衛生（消毒）用品等の整備

職員の健康状態の把握を徹底する（10月～3月に実施）

⑦インフルエンザ・ノロ対策

流行時期（10月～3月）の手洗い・消毒・換気の徹底

法人内・地域の発生状況の把握と情報発信を行ない、対策を検討する。

(4) 防火管理委員会

【嵐山拠点】

①避難訓練（毎月）と消火訓練の実施（年2回）

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・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）

⑤防災マニュアルに基づく、災害対策用備品を整備

【宇多野拠点】

①年2回、避難訓練（うち1回：消防署立ち会いで夜間想定避難訓練）を実施する。

②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）

③防災マニュアルに基づき、災害対策用備品を整備する。

【広沢拠点】

①消防署立会いによる夜間想定避難訓練の実施（年2回）

②避難訓練・消火訓練実施（四半期毎）

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）

(5) 安全衛生委員会

①安全衛生方針

拠点毎に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）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適時開催する。

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：環境設備の啓発（施設敷地内、居室の清潔、リビングの雰囲気、居心地のよい環境の改善（通年）

ウ) 福祉用具・車両等の適切な管理の啓発（通年）

エ) 交通安全の啓発（通年）

③健康保持増進のための措置の充実（法人事務局と連携実施）

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、窓口の情報提供他（通年）

ウ) 京都微生物研究所によるストレスチェックの実施（年1回）

エ) 腰痛予防の啓発（通年）

④受動喫煙防止対策の推進（通年）【拠点毎】

⑤ KES『京都・環境マネジメントシステム・スタンダード』活動の発展～本年度のテーマとして「本業の本質を上げる」として、「事故を減らす」「トイレでの排泄」「地域との共生」を目的に具体的施策を実施していく。

ア) 『京都市リユース食器』利用対象を拡げて実施し、イベントで発生するゴミを削減します。

イ)『護摩木・フタバアオイ奉納』をご利用者・職員協力して取り組みます。

⑥安全衛生教育の充実

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 腰痛予防研修等

ウ) 交通安全に関する教育

安全運転講習等

エ) メンタルヘルスケアに関する教育

(6) 人材育成委員会

【重点目標】

「きょうと福祉人材育成認証制度」における「上位認証」を受けた法人にふさわしい人材育成システムを拡充させる。

①新任者・異動者の育成システムの再構築

※特養介護職等への「エルダー制」の試行

※平成30年度からの「エルダー制」の本格導入に向けて、全部署に育成計画書（マニュアル）を義務付ける（完成は、平成29年12月を目途）

②人材管理ソフトの開発・導入に向けた検討

過去の人事考課結果、研修受講状況、資格情報、経歴（過去に在籍した部署・職種に関する情報）

※ICT委員会との共同開発

③効果的・効率的な研修実施体制の整備

法定研修（テーマ別研修）の拠点・事業所ごと開催、研修ごとの標準テキスト（資料）の作成

※事業所ごとの実情に合わせた研修内容で開催

ア) 新任者研修

新卒者・中途採用者（経験の有無）に応じた研修プログラムに変更する。

新卒者には接遇・マナー研修、高野山堀川別院での体験研修、普通救命講習（AED研修）、利用者体験、腰痛予防を中心とした内容とする。

イ) 新任者及び異動者の育成

（エルダー制）

これまでの「チューター制」を充実させた「エルダー制」を一部の部署で試験的に導入する。平成29年度より「エルダー制」の本格的導入をめざし、各部署の「育成計画書」を整備する。「エルダー制」とは、リーダー又はリーダーを補佐する者を「エルダー」に任命し、「育成計画書」に基づいて指導・助言等を行う。新卒者や異動者の人材育成について、部署全体で責任をもつ制度。一人ひとりの成長速度に合わせるため、「エルダー制」の期間は1年間とし、各種研修を計画的に受講させる。

ウ) 中堅職員研修

普段、ユニットリーダー等としてチームをまとめる立場にある職員に対し、職員一人ひとりが働きやすい職場環境を整備するための「労務管理研修」を開催し、リーダーとしてのマネジメント力の向上を目指す。（年1回以上）

チームとしての目標設定

成果が出せるチーム作り（サービスの質の向上）

部下のストレスマネジメント

エ) 法人内・法人外交換研修

時間・日数に制限は設けず、法人内の他部署で仕事のやり方を学び、自部署の実践につなげる。正規だけでなく、契約・パート職員も対象とする。自主的な個別研修計画や上長からの指示（命令）に基づき実施する。

法人外への職員派遣に関しては、各部署で調整を行い、当研修担当者に実施状況報告を行う。

オ) 資格取得支援研修

a. 介護福祉士

b. 社会福祉士

c. 介護支援専門員

- カ) 介護員養成研修・初任者研修課程
- a. 鳴滝総合支援学校が主催する「介護職員 初任者研修」に講師を派遣する。
 - b. 法人主催で「介護職員 初任者研修」を開催する。法人職員が講師となり、内定者および現任職員に対して介護の基本を習得させる。本研修は、公開講座とする。(時期：平成29年8月～12月)
- キ) 介護福祉士 実務者研修 (旧：ホームヘルパー1級課程)
- 介護福祉士の資格取得を促進するため、法人主催で「介護福祉士 実務者研修」の開催を検討する。
- ク) テーマ別研修 (義務付け研修)
- 6月末までに各研修の標準テキストを作成
各事業所の実情を踏まえた研修内容にアレンジ
平成29年7月～平成30年3月の間で、計画的に研修を開催
- 受講高齢者虐待・身体拘束 【必須・全員】
食中毒・感染症 【必須・全員】
認知症及び認知症ケア
尊厳と職業倫理
医療・緊急対応 (AED)
ターミナルケア (看取り)
リスクマネジメント (介護事故)
- ケ) 管理職研修
- 管理職が保有しておくべき知識・技能を習得し、施設運営・法人経営に活用する。(年3回)

(7) 実習委員会

- ① 実習生受け入れ人数・実習依頼学校数の増加 (前年比5%増)
- ② インターンシップ受け入れ人数の増加 (年間10名以上)
- ③ 実習指導者・実習担当者に対する研修 (年1回)
- ④ 京都市新規採用職員研修受け入れ (4月)

(8) 地域交流委員会

- ① ボランティアの会「ふれんど」の活動支援
 - ア) ふれんど定例総会、研修
 - イ) ふれんど新年会
 - ウ) 定例会議の開催 (月1回)
- ② 嵐山拠点一嵯峨社協研修部への派遣
- ③ 広沢拠点一コミュニティカフェ「そわか」の運営サポート
- ④ 嵯峨野拠点一「ハッピーサロンさかの」の運営企画サポート
- ⑤ 宇多野拠点一鳴滝支援学校職業訓練支援
- ⑥ 「地域はつらつ活動」支援
 - ア) 嵐山模擬店にて「健康・栄養・介護相談」コーナー設置
 - イ) ひろさわ学区ふれあい広場にて「健康測定コーナー」設置
 - ウ) 地域の介護・医療・福祉ニーズの把握を行い、地域住民のニーズに沿った研修会等を企画していく。
 - エ) 各拠点の地域行事にお手伝いとして参加していく。
- ⑦ 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」
 - ア) 福祉カフェとして運営・事業展開
 - a. 高齢者のための居場所づくり
 - b. 社会貢献を目的として事業
 - c. 「いごこちの良さ」の追求

(9) ICT委員会

- ICT = Information Communication Technology
- ① 4月より開設した2種類のホームページ内容のさらなる充実
法人公式ホームページ
→ 歴史や理念、財務状況および社会福祉法人としての運営の透明性を伝える公式のページ

→入職希望者や利用者、家族、地域住民への有益な情報発信により、親しみを有する法人運営を図るページ

- ②事業所業務負担軽減に係るシステム開発や導入
 - ア) インターネットを使用したソフトの導入
(データの安全管理・外出先からのアクセス)
 - イ) 現場へのヒヤリングを通して改善策の提案
 - ウ) 他ジャンルの事業や教育機関との協働開発や運用の検討
- ③基幹ソフト「ほのぼの」の調整
 - *同種の事業所で使用するマスタ、入力方法の統一
 - *情報の整理
 - 記録入力作業の効率化、重点化
- ④ICT委員会での地域福祉貢献事業(仮称)の検討
- ⑤人材の開発
 - *興味ある人材の育成
 - 情報広場などを通じてプロジェクト募集。希望して参画する職員が知識取得や活用術を学ぶことで次世代のメンバーを担う。

(10) 個別ケア実践委員会

より適切な個別ケアの実践を目指す。

- ① ケアの価値となる、「権利擁護」「尊厳」について考える機会を設け、実際のケアに反映させる。(理論だけで終わらせない)
- ② 実践しているケアの事例検討を行う機会を設ける。
- ③ 新任者・内定者、就職説明会等に講師依頼を受けた際は、講師を派遣し個別ケアの価値や知識を伝え、後輩の育成に努める。
- ④ 介護職員、利用者双方に負担の少ない介護技術を、法人内介護職員に広める。

(11) 身体拘束廃止・高齢者虐待防止委員会

- ①方針
身体拘束廃止・高齢者虐待防止委員会を3ヶ月に一

度開催し、各部署の身体拘束・高齢者虐待防止状況・リスクについて情報共有する。高齢者の権利擁護や高齢者虐待につながるリスクを軽減すると共に、利用者が安全で心身ともに健康に過ごせる環境づくりを推進します。(身体拘束・高齢者虐待の撲滅推進)

- ②身体拘束廃止・高齢者虐待撲滅にむけての啓発活動
身体拘束廃止・高齢者虐待防止に向け、情報広場を通じ、実際にどのような場合が身体拘束にあたり、高齢者の権利を擁護するか等の情報を発信する。(6回/年)
- ③身体拘束廃止・高齢者虐待防止に向けた教育
身体拘束・高齢者虐待防止に向け、全職員向けの内部研修を開催する。(年1回)外部研修についても、各部署に情報発信を実施する。
- ④身体拘束廃止・高齢者虐待防止に向けマニュアルの見直し
身体拘束・高齢者虐待防止に向け、マニュアルの見直しを実施する。(適時)

プロジェクト

(1) 高齢者すまいプロジェクト

- ①市老協 地域包括ケアプロジェクト
 - ア) 見守り生活支援事業と連携
 - イ) 実務担当者作業部会(月例会)
 - ウ) 事業自体の調整・整備の協議に参画
 - エ) 実績報告(契約者状況、相談者状況)
 - オ) 課題報告・解決策の提案等・代表者出席
- ②広報活動
目的
 - ア) 右京区内ネットワークの構築
 - イ) 右京区内市民へ周知: カフェくるまみち内等
 - ウ) 法人内紹介ルート・ネットワークの構築
 - エ) 近隣包括との連携: 嵯峨・嵐山・梅津・その他
広報活動実施状況の評価(継続)

③法人内プロジェクト会議の開催（月例会）

新総合支援事業への事業展開の協議

ア) 契約者の地域ネットワークの構築

イ) 見守りボランティアの発掘

ウ) 見守りサービスの実施形態の検討

エ) 生活支援サービス（有料）の具体策

a. 対象者ニーズ掘り下げ、課題抽出・解決策検討

b. 解決課題（地域と行政）の仕分けと明確化

(2) 嵐山寮の未来を考えるプロジェクト

現敷地や別地での施設サービス全体の再構築及び地域包括ケアの実現のため、職員の思いアイデアを活かした新たな高齢者施設づくりに役立てるプロジェクトとする。嵐山、宇多野、広沢・嵯峨野の3拠点で開催する。

①嵐山拠点

介護保険にとらわれず、地域における社会福祉法人としての役割強化を目的として、立地条件や既存の専門スキルを十分に発揮できる新規事業の創出を目標とする。平成29年度は地域への介護力還元を主とし、来年度以降に向けて具体的な計画を立案する。

ア) 嵐山商店街を中心として、地域へ嵐山寮の強みをアピールする。

イ) 旅行者及び商店が活用できる福祉マップを地域交流委員会と協働で作成する。

ウ) 来年度以降の具体的な計画立案のための会議を月1回以上開催する。

エ) 嵐山地域の地域課題について調査を行う。

②広沢・嵯峨野拠点

ア) 地域包括ケアの実現について

“地域密着”をテーマとし、広沢・嵯峨野拠点の特性を活かした提案を行う。奇数月第3月曜に会議を開催し、会議毎に提案書を1枚以上作成する。（主な提案内容）利用者処遇・経営・地域

関連・効率化・福利厚生・新規事業・その他

イ) アンケート調査について

地域住民を対象としたアンケート調査を年2回以上実施し、地域ニーズの把握をする。その結果を以って、新規事業を含めた提案を行う。

③宇多野拠点

社会福祉法人として社会貢献を行う事から、地域での活動を行う事によって小さな貢献から始め、地域に根ざしていけるようにする。

ア) 地域が行き来できるように宇多野職員が地域に参加する事で顔馴染みの関係の構築。

イ) 地域主催の催しに参加する事。

ウ) 地域住民に宇多野に来てもらい、簡単な勉強会や食事会、茶話会等を行っていく。

エ) 人材の確保の視点から託児所を設ける為に、3法人の保育園を訪問し、嵐山寮にとって最良な事を考えていく。また、児童福祉法や行政の方針等の勉強会を行っていく。