

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、ありがたい姿である～

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、法令遵守の視点

平成29年4月に公益性・非営利性の確保、国民に対する説明責任、地域社会に貢献する法人の在り方を徹底することを目的に、社会福祉法が改正された。

- 1、経営組織のガバナンス（統治）の強化
- 2、事業運営の透明性の向上
- 3、財務規律の強化
- 4、地域における公益的な取組を実施する責務

引き続き関係法令遵守した法人運営に努めるとともに、地域包括ケアに向けた地域共生社会の実現に向けて、「我が事」・「丸ごと」として具現化していく。

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

平成30年4月介護報酬が改定され、全体では0.54%プラス改定となった。しかし、サービス種別によっては基本報酬が引き下げられているサービスもあり、取れる加算は全て取ることを原則目指し、加えて今後の消費税10%への引き上げを見越したさまざまな対応策を検討する。法人全体として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107%、経常増減差額比率プラス7%、人件費比率は65%以内とする。

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因るための、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。

※ 2018年4月1日一部改正あり

◆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～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62期の年間テーマ

『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～』

今回の年間テーマは第62期のテーマから進んで、ご利用者を第一義と考えて、「ご本人の意思はどこにあるのか？」を最優先にしてこだわる事です。

ご本人の過去、今の意向や気持ち、生き方や信条を各職員が大切に考え、職員同士や関係者で共有して対人援助に当たりましょう。初めてお出合いする初回面接（インタビュー）からサービス導入では特に在宅サービスでは気を付けて欲しいです。施設サービスは今後も看取りまで関わる機会が増大しているので、ご本人が意思の表明が難しいからといって、安易に「意思の決定が無理」と判断しないことです。

「ご本人はどう思われるか？」を基本としてください。一人一人の職員が「その人の身近にいる援助者で理解者」としてこの仕事をするのが真骨頂であるからです。それを基盤にして、ご家族や地域住民の思いや立場を尊重してください。これらを叶えるための、いわば手段として接遇、マナーの徹底があるのです。

2、嵐山寮を取り巻く社会の動きと留意点

まず、第1番目の動きは今年度に3年に1度の介護報酬改定があり、0.54%のプラス改定に6年ぶりになることである。背景には、人材の処遇改善をして人材確保を進めるためと2016年度の介護事業者の利益率が2014年度と比較をして4.5ポイント下落し3.3%と低率で経営に深刻な影響がある。また、2019年10月から2度に渡り延期をされた消費税率が10%に上がることも考慮されているようである。

しかし、介護報酬がプラスといえ、部分的に見ると通所介護の基本報酬と訪問介護の生活援助の基本報酬の引き下げの動きがまず心配である。通所介護は前年度から法人として、認知症対応型を廃止して一本化をした。今後、効率化と自立支援、アウトカム評価の創設も意識して満足度の上がる運営を定着させる必要がある。訪問介護では国の方針が身体介護に重点を置き、身体介護と生活援助での取扱いにメリハリを付けるので対策が急務である。

また、消費税率が来年度に上がるのを今年度から見越して、さまざまな対応策を検討、実施を行う必要がある。

第2の動きとして、前年も挙げたように人材の確保・育成が困難にますますなることである。出生数が2016年で97万人台であり、ピークの1949年の270万人と比べ、三分の一で今後もその流れが止まらない。加えて18歳人口が急減し、福祉・介護の養成校卒業者は学校数減少と定員割れ、志願者減等で大変得難くなっている。より一層の獲得対策の充実が必要になる。また、新卒者獲得のみでなくて、他産業からの転職者やシニア層の獲得、定年延長の検討も含めて対応する。また、専門知識、技術、倫理観等を学んで就職する者が自ずとこれから少なくなるので、これらの事を現職員も含めて「基本の徹底、福祉理念と法人理念の浸透、今年度テーマの伝承」を重点的、計画的に行う必要がある。

当法人の職員バランスでは、さかの・ひろさわ・うたのが開設して7～8年目に当たる関係で法人開設63年目からすると、ベテラン層が少なく中堅・新任者層が多い形である。昨年度より取り組んでいる主任・副主任対象教育機会に加えて、就職2、3年目の若手職員の伸びる機会の創設や職員の奮い立つ企画や取り組みを行い、人材育成を充実させる。

第3の動きは、社会保障対策で政府は介護離職者が年間10万人以上超えを憂いで、「介護離職ゼロ」を掲げている。そのため、介護施設の整備が有効として特養・有料老人ホーム・サービス付き高齢者向け住宅の増設を進めている。特に特養では地域密着型特養、いわゆる「ひろさわ」のような小規模特養整備を進めている。実際、特養は京都市内で今年3月末までに95施設に拡大（今年1月から3月に竣工した特養が5施設全て地域密着型）している。今年度もらか所程が開設され、右京区では有料老人ホーム・サービス付き高齢者向け住宅が増大している。

全体の施設数の増加の関係で、特養施設の運営の影響は大きく、入所面接しても施設選択の幅が増えて辞退される事も増えており、迅速な面接等の対応が必要である。同じく小規模多機能施設も増加しており、「ひろさわ」「さかの」のマネジメント力を高める事が求められる。

養護老人ホームも公費補助金の削減も検討され、住環境の問題で入所者確保が深刻になっている。全体の対策として、公費補助も地域における公益的な取り組み事例や職員の資質向上、利用者本位の経営改善を目的に補助するよう変わる見込みである。

法人として、地域公益事業を積極的に行うと共に、長年の課題である嵐山拠点の環境改善として老朽に係る諸改修工事等を今年度以降に行う。これは、前述したよう

に社会の在り様として、福祉人材の多人数の確保が困難な状況が継続すること、オリンピック開催の影響等での建築資材や建築費・人件費の大幅な高騰、京都市内での新規施設用の適切な土地の確保が大変に困難な状況等を総合的に勘案して、今すぐの新敷地確保等は得策でないという状況が背景にある。

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、年間テーマ欄で述べたが、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。テーマの実現には、個人毎、部署毎の「接遇・マナー」の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・マナーの向上研修を行い。新人職員は勿論、全職員が遂行する風土にする。(年間テーマの実現)
- (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107%とする。経常増減差額比率としてはプラス7%を確保する。人件費比率は65%以内を必須とする。(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事を職員が理解する。(目的の共有化とサービスの強化)
- (4) 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関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目指す。(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も含めて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、チーム力を高め連携する力を向上させる事に力を入れる。その意味で「創造力」「提案力」「機動力」職員が意識を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システム強化法案が昨年度に成立し、高齢・障害の相乗り促進や自立支援と要介護状態の重度化防止、地域共生社会の実現を目的にされている。これに対応するための研修や会議を行う。昨年度に地域共生社会として法人・施設の役割を展望する研修会をしており継続させる。(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 年度下半期から行っている。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。既にうたの拠点で実現しているので他拠点でも行う。(開かれた法人・組織運営を目指す)
- (7) 仕事に対する思いの変化や職員のモチベーションを向上させるために、就業規則や諸規定、福利厚生改善の見直しを今年度も行う。また、毎週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。年次有給休暇の消化率では、他の法人に比べても取得しているが、より取得を推進する。組織として、年休取得の連続3日間取得を対象者全員に奨励し、管理職者からまず率先して実施する。そのための福利厚生策も充実させる。(経営改革、メリハリと働きやすさの追求)
- (8) 会議体系や会議の効率化や効果性を上げるために各種会議の回数、時間等を改善する。委員会やプロジェクトの統廃合や新たな立ち上げを必要に応じて行う。(コスト意識・システム改善)
- (9) 階層別研修や各種研修は、マンネリ防止を心がけ、実践に役立つ内容とすること。例として、現場に即

した掘り下げた内容(不安点や疑問の解消内容)・根拠の理解につながる内容・専門職の視点の気づきを目的とする。昨年度から新任者研修やエルダー制度を改革したので、その定着とレベルアップを行う。(価値のある研修の実施)

- (10) 研修成果を部署単位等で報告機会を設けて共有化する。コンパクトな形で学びの全体化を行う。職員が、自らのキャリアパスの道筋が持て、職員の段階に応じて共通に求められる能力の向上を目指す。(成長の道筋を付ける)
- (11) 人事考課制度の改革を前年度に行い、人材育成を主眼にして自己評価も加えた制度にしたので、システムの定着と成果の向上を目指す。(制度の定着と育成の強化)
- (12) 元職員寮であったくるまみち寮で喫茶・懇談の場を設けているが、それ以外でも地域に貢献できる事業の実践を進める。(社会・地域貢献活動の推進)
- (13) 介護職員の人材確保は今後も確保が困難となるので対策を講じる。就職説明会の増回や内容の充実を図る。新卒者、中途採用者を積極的に確保する。合わせて、実習生の受け入れも行い、指導内容の向上を行う。
- (14) 一昨年に京都府よりきょうと福祉人材育成認証制度の上位認証を嵐山寮含め府内7法人が受けている。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」の高揚と併せて「働きやすさ」を向上させる。(働き方の質の向上)
- (15) 重要な課題である権利擁護として、虐待をしない・身体拘束がない・プライバシー保護のできる体制にする。研修会開催のみでなく委員会、会議でも周知を計画的に行う。(人権尊重の意識の向上)
- (16) 介護福祉士国家試験改革で実務者研修の修了が義務化されたので、有資格者の育成と質の向上のために今年度から法人内で本研修を行う。(質の向上を目指す)

- (17) 2、3年目職員の育成のための研修会を新たに行い、委員会委員に積極的に登用する。また、中堅職員の意識改革や活躍を期待して役職に付いていない職員研修を行う。(育成機会の増大)
- (18) ICT委員会として法人ホームページや事務の負担軽減に係るシステム開発がされているが、加えて地域福祉貢献事業やメンタルケア充実のため職員のヘルスケア・ウェルネスについて研究する。(ICTの役割増大)

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)

【設備管理】

施設の老朽化が進んでおり、利用者の生活環境向上の為、水まわりを中心に設備の修繕・リフォームをおこなう。

【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、各グループによる定期的な会議・アセスメントを通じて支援員の観察力、提案力、実行力、介護力向上、自立支援力の向上を図る。

*処遇会議を通じて、全てのご利用者が何らかの役割を持つことで、生きがいや希望を持てるよう提案・実践する。

*らん嵐ワーク(らんらんワーク)を進化させ、入所者がやりがいを持って就労に取り組めるような仕組みを整え、実践する。

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「嵐山ふれあいクラブ」を継続し、日頃接点を持ちにくい、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。

⑨生活相談員より、希望するご利用者家族へ3ヶ月に一度情報提供をおこない、家族との連携も図る。

【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。

また3ヶ月に一度全体会議を開催し、職員のモチベーション、働く環境・利用者の生活環境の改善、職員の研修発表などに取り組む。

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。

*年次休暇を計画的に取得

*職員の研修体制(内部・外部)の見える化

*職員全員が何らかの事業所内チームと委員会を兼務

*特養との協働による「業務改善チーム」を結成し、事業所を越えた介護機器導入の提案、実践をおこなっていく。

【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。

《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「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 検尿 血圧 EKG)
 - オ) インフルエンザ予防接種実施 (11 月)

③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)
- ※健診 (ア・イ・ウ・エ・オ・カ) 京都微研に依頼。

④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。

(2) 特別養護老人ホーム嵐山寮 (指定介護老人福祉施設)

【経営管理】

- 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各種加算取得への取り組み
 - ア) 長期：日常生活維持加算
(常勤換算で介護福祉士5人以上)
 - イ) 短期提供体制加算
[サービス提供体制強化加算Ⅰイ]
(介護職のうち介護福祉士60%以上)
[サービス提供体制強化加算Ⅰロ]
(介護職のうち介護福祉士50%以上)
- ③長期：看護師配置加算取得
(常勤看護師1名配置)
- ④栄養マネジメント加算取得
管理栄養士1名配置
栄養ケア計画、モニタリング、評価
- ⑤口腔衛生管理体制加算
月1回 口腔ケア会議での指導
- ⑥口腔衛生管理加算
歯科衛生士による月4回以上口腔ケア
- ⑦認知症専門ケア加算 (1) 取得検討
認知症介護実践リーダー研修修了者2名必要。平成30年1月現在で1名終了
認知症介護実践者指導者研修修了
- ⑧準ユニットケア加算取得検討
プライバシー確保に配慮した個室的なしつらえの整備
※「地域医療介護総合確保基金」の特別養護老人ホームにおける多床室のプライバシー保護のための改修制度利用の費用補助活用
- ⑨平成30年度介護保険改正に合わせて、取得可能加算を検討

【運営管理】

- ①満足度調査の実施と公表（10月）
- ②第三者評価受診管理（3年毎）と評価項目を用いた自己評価の実施（12月実施）
- 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
- ④業務効率改善で残業を無くす
超過勤務時間< 20時間/月
- ⑤有給取得率 70%以上

【地域共生社会への取り組み】

- ①地域ケア会議出席
- ②地域ボランティアによるイベント企画（年5回）
- ③児童館、幼稚園、小学校等と連携したイベント等企画（年1回）
- ④地域貢献活動（居宅部署と連携）

【リスクマネジメント管理】

ヒヤリハット報告書 月 20 件以上

【利用者処遇】

- ①近隣散歩等個別の外出支援の実施
月7回以上の外出支援
- ②アクティビティの充実
- ③料理レクなどの企画・実施（2ヶ月毎）
- ④外出レクリエーション企画
春・秋 年2回
- ⑤個別ケアの充実
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
- ⑥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

【職員体制】

- ①計画的な研修実施
 - ア) 月1回 研修・勉強会開催
職員が講師を務める仕組み作り
年6回企画し、各フロア1名ずつの2名で講師を務める仕組み
 - イ) 医療的ニーズへの対応力向上
喀痰吸引研修の検証と受講検討
- ②腰痛予防・負担軽減対策
 - ア) HAL・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
 - イ) 介護技術・知識勉強会開催
年2回
- ③新人職員に、福祉・介護の仕事を効率的に伝達する。
エルダー制度
- ④全職員に対し「成長計画」作成
人材育成視点から、PDCA サイクルの育成計画を作成
- ⑤身だしなみ等の接遇に関する取組
 - ア) 清潔、清涼感のある職員の身だしなみを含む接遇に関する研修 年2回
 - イ) ユニフォームの購入に関する検証
ご利用者及びご家族の視点に立ち、心地よい印象を持って頂けるユニフォームを検討する。

【環境整備】

- ①清潔・安全な環境の整備
必要か所の手すり設置
 - ア) 介護用ベッドや車椅子等の福祉機器の整備
 - イ) その他 ケア及び業務効率化に関する整備
- ②経年劣化による修繕
- ③電話及びブナースコールシステムの検討
- ④「地域医療介護総合確保基金」の特別養護老人ホームにおける多床室のプライバシー保護のための改修
制度利用の費用補助活用した多床室の改装検討

《医務》

【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
ア) 健診①（項目…採血 検尿 血圧）（11月）
イ) 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
- 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。
- ⑥感染予防対策
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のその予防に万全を期す。
- ⑦褥瘡“O”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

【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（5月）
 - イ) 夜勤者 年2回（5月・11月）
 - ウ) 腰痛健診（全職員）（11月）
 - エ) 全職員検便（9月）
 - オ) ストレスチェック全職員（10月）
 - カ) インフルエンザ予防接種（11月）
※健診（①・②・③・④・⑤・⑥）京都微研に依頼。

【緊急時対応力向上】

- ①ターミナル・看取りケア対応力向上
年2回 研修
- ②緊急時対応力向上
ア) 年2回 研修
イ) 誤嚥・窒息時の吸引機器整備

(3) 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て満足度を上げる。
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
- ②CM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

(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ご利用者の自立支援を促すデイサービスを目指す
ア) ご利用者・ご家族の協力を支えながら生活習慣の改善を図る
イ) 多職種連携を深め、通所介護計画と連動したケアを行う
ウ) DS職員会議や情報広場を活用し、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
- ②年間、月間予定を立て、生活の活性化や心身機能の向上を目的としたレクリエーションの内容を充実させる。
（活動内容を5段階のアウトカム評価で実施する）
- ③機能訓練に関しては、生活機能の維持・向上を目的に他職種協働で「できる活動」を「している活動」へと導く協働作業を行う（評価方法として、バーセルインデックス：B Iの導入）
- 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様に計画を立て実施する
- ②地域共生社会の理解や実現に向けた取り組みとして、地域行事等に積極的に参加する。
- ③ご利用者・ご家族等との接遇を重要視し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
- ④業務の効率化を目指し、意見を出し合い見える化を進める。

【経営管理】

- ① 35名定員に対する稼働率 90%（31.5名/日）
（定員に対する予定稼働率：95%）
- ②月平均の利用実人数：130名
- ③新規利用者契約件数：月平均5件
- ④送迎4号車の再リース
- ⑤短期集中運動型：利用希望があれば応じる。

(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アンケートの実施。
- ④誕生日サービス実施。
- ⑤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。
ヘルパー勉強会・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：1/3ヶ月
- ③事業所内において、アイデアシートの実施。
- ④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 51時間/日
(1530時間/月)
 - イ) 利用者実人数 195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

(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7名体制としプラン作成件数 210件/月（34件/1人）を目標とする。

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(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2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(年6回)

イ) 無料相談会の開催(月2回)

ウ) 学区社協や区民のイベントに参加

エ) 地域住民向けの勉強会開催(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居宅介護支援事業所に必要なマニュアルをより実務に即した内容に変更する為に、法人内居宅・地域包括支援センターと共同してケアマネジメントの標準化を図る。(会議開催年2回)

(7) 嵐山寮小規模多機能施設さかの(小規模多機能型居宅介護)

【利用者処遇】

①ご利用者を最優先に考え「私のこだわりシート」を作成し個別ケア計画に反映し実践する。(月1件以上)

②行事・レクリエーションの企画遂行

ア) 編み物サロン、書道教室、誕生日会(月1回)

イ) 秋祭り(年1回)

ウ) 春のレクリエーション(年1回)

エ) 小グループでの外食ツアー(年5回)

③看取りケアに向けて本人及び家族に周知のため研修会を開催する。(年1回)

【地域活動・連携】

地域包括ケアシステムの一角を担う事業所とな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、地域イベント、地域ケア会議、地域支援事業への参加(年10回)

②地域住民参加型の防災・防火等訓練実施(年5回)

③おはよう、おかえり運動の実施。(月1回以上)

④運営推進会議での評価を受け、要望や意見の集約を行い、課題を抽出する。(2ヶ月に1回の開催)

⑤提供するサービスについて自己評価を行い、運営推進会議において外部評価を受け、(年1回)サービスの改善及び質の向上に努める。

【経営管理】

- ①安定した経営
 - ア) 実稼働者数の確保 (27人以上)
 - イ) 入院日数の削減 (登録者数の2%未満)
- ②広報活動
 - ア) 『空き状況のお知らせ』または『事業所案内』のFAX (月1回以上) フェイスブックの作成 (月3件以上)
 - イ) ハッピーサロンの貸出による知名度の向上のため、貸出時間の延長と近隣町内 (4町内) の町内会で利用されるよう4月～5月に広報を行う。

【運営管理】

- ①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。
- ②利用者の重度化及び施設の老朽化に対して福祉用具の活用と環境整備を行い事故予防に努める。

【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
 - 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)
- ②会議の効率化、効果性向上を目指す。
- ③若年性認知症利用者の受け入れのため体制を整備する。若年性認知症に対する研修への参加と情報共有。
- ④看取りに関する研修会の実施と看取りケア実施後には偲ぶ会を開催、職員の精神的ケアと今後の課題分析に努める。
- 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。

《ハッピーサロンさかの》

- ①ハッピーサロンの貸出による知名度の向上のため、貸出時間の延長と近隣町内会で利用されるよう運営を強化する。

ア) 4月～5月に清水町、開町、有栖川町、嵯峨ノ段町の町内会会長あてに広報を行う。必要に応じて、嵯峨野学区自治会にも実施する。

イ) 貸出時間の延長
9:00～20:00 (地域づくり等の目的であり、施設長に許可して頂いた場合は21:00まで貸出し可。)

②サロンの継続

- ア) 編み物サロン、書道教室
- 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)

①地域共生社会の実現に向けて、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) 民生児童協議会及び老人福祉員が参加する勉強会を年各2回以上 (嵐山6、10月、嵯峨野4、8月) 開催、同時に個別事例 (年間10件以上の個別地域ケア会議) を通して地域課題の共有と問題解決力の向上を図る。

イ) 学区の地域ケア会議を両学区各年3回 (嵐山8、9月、11月、嵯峨野学区7、9月、10月)、合同地域ケア会議2回 (5、1月) 開催し地域課題の整理と対応策の検討を行う。

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
地域、企業などの団体向けに開催 (年2回以上)

イ) 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。

ウ) 小学生低学年向けに児童館で開催する。(各学区年1回)

エ) 認知症高齢者声かけの実施。(年1回:11月)

オ) ひとり暮らし見守りサポーター研修 (年1回:3月)

③把握した消費者被害の情報を地域役員に提供し、さらに専門機関（京都市市民総合相談課、警察等）や介護保険サービス事業者と連携し、消費者被害の防止のための普及啓発・連携体制作りを行う。

ア) サロンやカフェでの普及啓発活動（両学区1回以上）

イ) デイサービス事業所及び地域密着型サービスでの普及啓発活動（2事業所以上で実施）

④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) 勉強会（年2回：5月・10月）

イ) 懇親会（年2回：5月・10月）

⑤地域開放カフェ「虹色クローバー」の活性化と地域共生社会の実現に向けて、世代を超えた交流の場となるよう開催場所の増設と利用者層の拡大を目指す。

ア) 嵯峨野学区（2カ所⇒3カ所）

イ) 嵐山学区（0カ所⇒1カ所）

ウ) 子育て世代、未就学児の利用者層の獲得に向けて広報を行う。

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) 広報活動

a、毎月の葉の発行（年12回）

b、ノベルティグッズの配布（150～200個作成）

イ) 地域行事の参加（防災訓練、夏祭り、友愛訪問等）

ウ) 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（各3回：合計6回）

エ) ウォークラリー（年1回：10月）

【経営管理】

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250件）

【職員体制】

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。

(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）

【利用者処遇】

①利用者の満足度を高める取り組み

ア) <目標設定>

4月～10月「接遇・マナー」

11月～3月「利用者の思いに沿ったケア」

イ) 満足度調査アンケートの実施

[10月配布・11月集計・12月返信]

ウ) 利用者の望む外出支援の実施

エ) 近況報告 [6月・3月発送]

②高齢者虐待・身体拘束の予防

ア) 高齢者虐待・身体拘束ゼロの継続

イ) 研修の参加・全介護職員対象の勉強会の実施

③褥瘡ゼロへの取り組み

ア) 研修の参加・全介護対象の職員勉強会の実施

イ) 褥瘡予防のための物的環境を整備する

【職員処遇】

①勉強会・伝達研修の実施

ア) 年間スケジュールに沿った研修の実施

イ) 職員一人につき2回/年以上内外の研修へ参加

②さらなる自立支援に基づいた身体介護技術の向上をはかる

③ケアマネジメント・アセスメント力の向上

ア) ICFに基づいたアセスメントの実施

イ) 他職種連携による利用者ニーズ（希望・生活リハビリ）に沿った個別性の高いプランの作成

ウ) 本人・家族・専門職出席の担当者会議の開催 [年1回以上/1名]

- ④リスクマネジメントの強化
 - ア) 内服に関する事故ゼロへの取り組み
 - イ) 四半期毎の事故・ヒヤリハットを他職種とともに検証し事故件数を減らす
- ⑤会議の効率・効果性を高める
(時間配分・内容・司会等)
- ⑥さらなる風通しの良い職場づくりを行う
 - ア) 職員間のコミュニケーションの充実をはかる
 - イ) 「接遇・マナーの向上」をテーマにユニット目標に掲げる

【経営管理】

- ①ベッド稼働率 95%以上
空所利用、稼働率 60%以上
- ②各種加算の取得

【地域交流】

- ①地域行事への参加 [4回以上]
- ②地域住民参加型イベント・研修の開催 [4回以上]
- ③京都市嵯峨広沢児童館との連携を検討する。

《医務》

- ①利用者の健康管理
 - ア) 健康管理の徹底と充実を図る。
胸部レントゲン (年1回: 10月)
採血検査 (年1回: 6月)
 - イ) 早期治療・入院の継続及び、早期退院に向け、病院・家族へ積極的にアプローチ (現況及び意向確認) をはかり、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・蔓延防止に万全を期す。
 - a、感染症対策研修の開催 (年2回: 6・11月)
 - b、インフルエンザ予防接種 (年1回: 11月)
 - c、インフルエンザ検査キットの購入

- エ) 褥瘡リスクの評価を行い、多職種連携のもと、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もと、口腔ケアを徹底し、肺炎を予防するとともに、嚥下機能の向上を目指す。
- カ) 低栄養リスクの高い利用者に対し、多職種が共同し低栄養状態の改善をはかる。
- キ) さらなる看取りケアの充実をはかる。
 - a、利用者・家族の気持ちを優先した医療を提案し、意向確認を適宜に行う
 - b、家族に向けて、看取りに関する勉強会を開催する。
 - c、入所後及び必要に応じ、利用者・家族に向けて、施設での看取りに関する説明を行う。

②機能訓練

保有能力の活用を目的とした日常生活リハビリに取り組む
集団体操を実施する。(2回/月 以上)

③医療ケアの向上

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、自施設での医療ケアに活かす。

④職員の健康管理

- ア) 職員健康診断 年1回
(夜勤従業者のみ 年2回)
- イ) 腰痛予防検診 年2回
- ウ) ストレスチェック 年1回
- エ) 調理従業者検便 年1回: 9月
- オ) インフルエンザ予防接種: 11月

(10) 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利用者・家族の満足度を高める取り組み
 - ア) <目標設定>
4月～10月「接遇・マナー」
11月～3月「利用者の思いに沿ったケア」

- イ) 満足度調査アンケートの実施
[10月配布・11月集計・12月返送]
- ウ) 利用者の望む外出支援の実施

②ケアの充実

- ア) 個別ケア援助計画の提案・作成
[2～3名/月]
- イ) 担当者会議出席または送迎の同行
[1回以上/SS職員1人]
- ウ) 充実したレクリエーションの実施

③忘れ物ゼロへの取り組み

【職員処遇】

①勉強会・伝達研修の実施

- ア) 年間スケジュールに沿った研修の実施
- イ) 職員一人につき2回/年以上内外の研修へ参加

②さらなる自立支援に基づいた身体介護技術の向上をはかる

③リスクマネジメントの強化

- ア) 内服に関する事故ゼロへの取り組み
- イ) 四半期毎の事故・ヒヤリハットを他職種とともに検証し事故件数を減らす。

④さらなる風通しの良い職場づくりを行う

- ア) 職員間のコミュニケーションの充実をはかる
- イ) 「接遇・マナーの向上」をテーマにユニット目標に掲げる。

【経営管理】

- ①ベッド稼働率95%以上
空所利用、稼働率60%以上

②各種加算の取得

【地域交流】

- ①地域行事への参加 [4回以上]
- ②地域住民参加型イベント・研修の開催 [4回以上]

(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）

【利用者処遇】

- ①利用者本人の意思・想いをくみ取ったケアを実践する。

- ア) 利用者ニーズ把握のため、私のこだわりシートを作成。
- イ) より適切なケアを提供できるよう、ケース記録の充実をはかる。
- ウ) 利用者が出来ること・一緒に出来ることを実施する。

②人権尊重の意識向上

- ア) 虐待・身体拘束「0」を継続する。
チーム内で目標を設定し、実践及び、振り返りを行う。

4月：チーム内で目標を設定し、決定した目標を掲示する。

5月：全介護職員対象に研修を開催し、4月に設定した目標に対する実践の振り返りを行う。

7月：目標達成度の評価を行う。

- イ) プライバシー保護の徹底に努める。
チーム内で目標を設定し、実践及び、振り返りを行う

8月：チーム内で目標を設定し、決定した目標を掲示する。

9月：全介護職員対象に研修を開催し、8月に設定した目標に対する実践の振り返りを行う。

11月：目標達成度の評価を行う。

- ウ) 接遇・マナーの向上。
小規模目標として12月から3月実施。
12月：チーム内で目標を設定し、決定した目標を掲示する。

1月：全介護職員対象に研修を開催し、12月に設定した目標に対する実践の振り返りを行う。
3月：目標達成度の評価を行う。

- ③利用者の満足度を上げる。
 - ア) 誕生日月には、利用者の想いを汲み取ったレクリエーション実施。
 - イ) 満足度調査実施。(年2回 6月・12月) 結果からサービスの質の向上につなげる。
- ④利用者が過ごしやすい利用環境の整備を実施する。
 - ア) 車椅子対応の利用者増加に伴い、送迎車を買替える。(リース)
 - イ) プライバシー保護の徹底のため、宿泊環境を改善。
- ⑤多職種連携により小規模多機能型居宅介護計画書を作成。加算必須

【職員体制】

- ①ワークライフバランス実現のために、タイムマネジメントを実践する。
 - ア) 定例会議・業務内容の効率化・効果性の向上。
 - イ) ノー残業デーの推進。
- ②職員の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)
- ③認知症介護実践者研修の受講。(前期後期各1名)
- ④各種外部会議への出席。出席後、情報を職員間で共有する。
- ⑤さらなる風通しの良い職場づくりを行う。
 - ア) 職員間のコミュニケーションの充実を図る。
 - イ) 「接遇・マナーの向上」をテーマに目標設定する。
- ⑥さらなる自立支援に基づいた身体介護技術の向上をはかる

【経営管理】

- ①健全な事業運営。
 - ア) 各種加算取得の取り組み。
 - イ) 稼働率 95%以上。

【地域活動・連携・貢献】

- ①地域行事への積極的な参加。(年最低4回)
- ②地域住民参加のイベント・研修を開催。(年最低4回)
- ③事業者防災計画を運営推進会委員に提示。また、事業所防災訓練への参加呼びかけを行う。(年最低2回)
- ④地域ケア会議への出席。
- ⑤京都市嵯峨広沢児童館との連携を検討する。

(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 34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。
- 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2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サービスの質の向上に取り組む。
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) 無料相談会の開催(月2回)
ウ) 広沢学区敬老と区民の集いへの参加
エ) 地域住民向けの勉強会開催(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)
- ⑦住宅介護支援事業所に必要なマニュアルをより実務に即した内容に変更するために、法人内居宅、地域包括支援センターとケアマネジメントの標準化を図る。(会議開催年2回)

(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)

- ①サ高住の住民と交流の場を設ける
ア) 昼食会の開催
(年6回: 4・6・9・11・1・3月)
イ) 広沢の各種行事の案内をする
(新年祝賀会・春のリクリエーション・敬老式典・開設記念式典・その他催し)
- ②安定した経営
ア) 稼働率95%以上
イ) 退所後30日以内に入居契約締結。
ウ) 入居待機者に、定期的に意向確認を行う。
(年4回: 6・9・12・3月)
エ) 継続的な広報活動を行う。
(各ホームページ・そわか通信・季刊誌嵐山など)

(14) コミュニティカフェそわか

- ①地域交流・貢献を目的とし、『そわか』を活用する。
ア) 地域住民参加型イベント・研修を『そわか』で開催する。[4回以上]
イ) 地域住民や各種団体への貸し出しを継続する。
- ②さらなるすぐしやすい環境を整備する。
椅子と机を買い替える。

(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)

- ①個別性の高いケアと、ご家族や地域住民と協力して、楽しいイベントを開催する。
- ②ご利用者一人ひとりの思いを汲みとった「個別外出」の実施
ア) 『春のリクリエーション』の開催(5月)
イ) 『うたの居酒屋』の開催(年4回)
ウ) 『うたの盆踊り』の開催(8月)
エ) 『うたの7周年記念イベント』の開催(3月)
- ③ご利用者のQOLを高める『ゼロ運動』の推進
ア) 誤嚥性肺炎による入院ゼロ(機能低下は含まず) 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。
イ) 褥瘡ゼロ(状態悪化を無くす) 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。エアマット、除圧マットの導入
ウ) 窒息事故ゼロ 喉詰りメリスクの高い利用者の把握及び適切なケアの実施(食事形態・食材・特別な配慮等) 緊急時にも落ち着いて対応ができるよう、定期的に訓練を行う。(年2回)
エ) 高齢者虐待・身体拘束ゼロ 「幸せな介護の在り方を考え・行動する委員会(高齢者虐待防止・身体拘束廃止委員会)」との連携

により研修を開催する。
虐待や身体拘束につながる危険性のある「不適切なケア」を積極的に把握し、未然防止に努める。
ユニット会議等での意見交換。

- ④利用者に寄り添う終末期ケアの推進
- ア) 看取り期における外出（家族や大切な人・場所）
 - イ) 看取りの家族への理解度を高める。
 - a、『看取りのしおり』を作成・配布する。
 - b、家族会での看取りに関する勉強会を開催する。
 - ウ) 京都府主催たん吸引等指導者研修の受講 2名

【数値目標】

施設での看取り 60%以上

【利用者家族会】

ご家族同士が連帯する「家族会」をサポートする。

- ①定期総会・意見交換会（5月）の開催支援
- ②「ふれあい喫茶」（年11回）の運営支援
- ③勉強会（11月）の開催支援

【利用者の健康管理】

- ①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）
定期採血 年2回（6月）

- ①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)

- ①平均入院日数 15日未満を目指す。
 - ア) 早期受診・治療による入院日数の短縮

【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

- ①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。

- ア) 感染症対策研修の開催：10～11月
- イ) インフルエンザ予防接種：11月
- ウ) インフルエンザ検査キットの購入
- エ) ノロウィルス迅速検査の実施

【経営管理】

稼働率 特養＋SS合算 95%以上
毎月4件、入所待機者の新規面談を実施し、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。)

【職員体制】

- ①各ユニットで目標管理を行う。
 - 介護実践発表会（3月）を開催し、各ユニットから取り組みに対してプレゼンを行い、三賞（施設長賞・副施設長賞・課長賞）を表彰する。
- ②平成29年度に「自立支援型介護技術研修」を受講した職員（9名）が中心となり、個別指導や研修等により、法人としての標準的ケアを浸透させる。
- ③施設ケアマネの連携強化とケアプランの質の向上を図る
 - ア) 施設ケアマネ会議の開催（1回 / 3ヶ月）
 - イ) コンプライアンスの観点から、相互にケアプランをチェックする。
- ④ご利用者のQOLを高めるため、多職種連携による「リハビリテーション」に関する研修会を開催する。
- ⑤接遇マナーの向上のため、研修会や勉強会を開催する。（年2回）

- ⑥介護職員向けの勉強会・伝達研修を開催する。
 - ア) 毎月、ユニット会議日に、30分間設定する。
 - イ) 年度研修計画を作成し、計画的に開催する。
- ⑦人事考課の面接とは別に、職員とコミュニケーションをとる機会を定期的につくる。(一次考課者ではない役席者：年2回)
- ⑧交換研修の実施
 - 他ブロックへ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取り入れる。(介護職員全職員対象：年1回)
- ⑨利用者満足度調査の結果から課題を把握し、改善することでサービスの質の向上を目指す。(11月)
- ⑩介護事故の未然防止と職員の新たな腰痛発症を予防する。
 - 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) 福祉用具の導入
 - エ) リフト浴の導入
 - オ) スライドボードの活用
 - カ) センサーマットの購入
- ⑪介護ロボットや見守りセンサーの試験的導入(モニター)を試みる。
- ⑫ワークライフバランスの充実を図る
 - 年次有給休暇を80%以上取得する。(当年度付与分)

【数値目標】(全職員対象)

6月末 20%以上 9月末 40%以上
 12月末 60%以上 年度末 80%以上
 年1回 3日連続の年次有給休暇を取得する。

【個人により取得方法は異なるため、あえて目標値は設定しません。しかし、組織としては、公休を含めてのリフレッシュ目的の長期休暇を促進します。】

- ①看護職員・リハビリ専門職は、京都市老人福祉施設協議会(医療ケア部会・リハビリ部会)等の会議や研修会に参加し、他施設での取り組みを学び、自施設で新たに取り入れる。

【職員の健康管理】

- ①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)
- ②腰痛検査(介護職全員+希望者)
 - 年1回(11月)
- ③ストレスチェック(全員) 年1回(10月)
- ④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)
- ⑤インフルエンザ予防接種 年1回(11月)

【地域貢献・地域交流】

- ①地域の各種団体や高齢サポート・花園と連携し、専門職による研修会を開催する。テーマに関しては、うたの運営推進会議(年4回開催)で協議し、決定する。(年2回)
 - ・高齢者の食事とは?
 - ・健康寿命を延ばす方法
 - ・在宅で生かせる介護のポイント
 - ・認知症サポーター研修 など
- ②ボランティアの受け入れ体制の確立
 - (ご利用者・ボランティア・法人の『三方よし』)
 - 宇多野拠点において、「嵐山寮ボランティアの会 ふれんど」を活性化させる。ボランティア主体の組織づくりを目指す。
 - ・地域住民等に対し、広くボランティアを募集する。
 - ・拠点担当とボランティアコーディネーターの役割を明確にするとともに、ボランティアの意義や役割を、施設内に浸透させる。
- ③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・運営する団体)の定例会・散策会にスタッフとして参加し、地域住民の健康増進と職員自身が地域の歴史・文化に触れる機会をつくる。

(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)

【利用者処遇】

- ①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 週2回実施
※音楽療法含む。
 - ウ) 新規面談時、ご自宅のレイアウト、間取りを知ることによってショートステイ利用時も、ご自宅と継続した形で提供する。
- ②ご利用者の QOL 高める『ゼロ運動』の推進
 - ア) 返却忘れゼロ (ご利用者の預かりもの全て対象)
 - イ) 苦情ゼロ
 - ウ) 転倒事故ゼロ
- 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接遇マナーの向上のため、研修会や勉強会を開催する。(年2回)

【経営管理】

稼働率 特養+SS合算 95%以上
SS単体 110%以上

【職員体制】

- ①各ユニット目標管理を行う。
介護実践発表会(3月)を開催し、各ユニットから取り組みに対してプレゼンを行い、三賞(施設長賞・副施設長賞・課長賞)を表彰する。
- ②職員腰痛者を予防する
 - 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) 福祉用具の導入
 - エ) リフト浴の導入(特養うたのに記載)
 - オ) スライドボードの活用

- カ) センサーマットの購入
- キ) 介護ロボットや見守りセンサーの試験的導入(モニター)を試みる。

- ③SS広報誌を年1回発行する。(10月)
- ④利用者満足度調査の結果から課題を把握し、改善することでサービスの質の向上を目指す。(11月)
- ⑤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。
- ⑥交換研修の実施
他ブロックへ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取り入れる。
(介護職員全職員対象:年1回)
- ⑦人事考課の面接とは別に、職員とコミュニケーションをとる機会を定期的につくる。
(一次考課者ではない役席者:年2回)
- ⑧ワークライフバランスの充実
年次有給休暇を80%以上取得する。

【数値目標】(介護職員対象)

6月末 20%以上 9月末 40%以上
12月末 60%以上 年度末 80%以上
年1回 3日連続の年次有給休暇を取得する。

【個人により取得方法は異なるため、あえて目標値は設定しません。しかし、組織としては、公休を含めてのリフレッシュ目的の長期休暇を促進します。】

【地域貢献】

- ①うたのSS家族交流会(仮称)発足
うたの在宅サービス部門として、居宅と合同開催
6月開催
- ②ボランティアの受け入れ体制の確立
(ご利用者・ボランティア・法人の「三方よし」)

- ③宇多野拠点において、「嵐山寮ボランティアの会 ふれんど」を活性化させる。ボランティア主体の組織づくりを目指す。
- ④地域住民等に対し、広くボランティアを募集する。
- ⑤拠点担当とボランティアコーディネーターの役割を明確にするとともに、ボランティアの意義や役割を、施設内に浸透させる。

(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4名体制としプラン作成件数136件/月（34件/1人）を目標とする。
- 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できるよう目指す。
- 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2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）

- 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（年8回）
 - イ) 無料相談会の開催（月2回）
 - ウ) 地域住民向けの勉強会開催（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居宅介護支援事業所に必要なマニュアルをより実務に即した内容に変更する為に、法人内居宅・地域包括支援センターと共同してケアマネジメントの標準化を図る。（会議開催年2回）
- ⑧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。（1回/月以上）
 - イ) 地域の包括支援センター、及び病院等（15件/月以上）に広報する。
 - ウ) 嵐山寮ホームページ掲載、Facebookに投稿する。（半期1回以上）

(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
うたの特養 12
ひろさわ特養 4
ひろさわ小規模 1
さかの小規模 1

②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

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宇多野拠点・広沢拠点・嵯峨野拠点のご利用者にも、揚げ物を提供する。

※現在は、スチコンで調理したものを提供しているが、鍋と油を使用して調理し、ご利用者にさらに美味しい揚げ物料理を楽しんでいただく。

⑥副菜提供方法の一部変更の検討、試作・試食会の実施

⑦給食の食材費・備品費等コスト削減に向けての目標

ア) ユニットごとの調味料を最小限にすることを検討（使用期限内に消費できる、家庭用の容量の少ないものから業務用に切り替えることで、食材費を抑えることが出来る。）

イ) ユニットごとに原体配送している食材をCKで調理し配送できないか検討（食材を余すことなく消費し食材費を抑えることが出来る。）

ウ) 1ユニットごとに配送・調理しているものをフロアごと（2ユニット分ずつ）に配送・調理することを検討。（フロアごとで調理することでユニットでの電気代の節約、作業の効率化を図ることができる。CKでの小分け作業の負担軽減、配送業務軽減、チルド庫内の整理しやすくなる、真空パックの使用量削減等が可能になる。食数管理の負担が軽減する。）

工) カット野菜の削減検討（高額なカット野菜を減らすことで食材費を抑えることが出来る。）

⑧調理パート職員向け勉強会・話し合いの開催

※拠点やユニットでの食事の品質を均一化、パート職員の技量の更なる向上、衛生管理の徹底を目的とする。各拠点 1回/6ヶ月
部署内勉強会開催 1回/四半期

⑨「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・品目以上利用

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

⑩□から食べる楽しみの支援の充実

ア) 経□維持加算算定
多職種で食事場면을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。

イ) 嚥下食（ソフト食等）の試作・勉強会・再検証

⑪栄養状態改善

栄養リスク 高リスク者10%以下

⑫CK調理機器の経年劣化に伴う修理・更新等

(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7%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（事務局体制）強化

イ) 財務規律の強化

ウ) 地域公益活動の推進

③人材確保

ア) 2019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) 中途採用・シニア採用の推進

④労務管理

- ア) 各規則・規程等を見直し、職員の働きがいアップに貢献
- イ) 労務手続書類へのアクセス改善・分かりやすさ向上
- ウ) 社会の変化や制度変更に対して前向きかつ迅速に対応
- エ) フルタイム職員の離職率 10%未満（年度末）
- オ) 年次有給休暇消化率（前年度繰越分を除く）60%以上（年度末）
- カ) 年次有給休暇の時間有休制度の導入
- キ) 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）

⑤財務管理

- ア) 正確な月次決算（財務指標の管理）
- イ) 水道光熱費使用量・費用 前年比 3%減（年度末）
- ウ) 業務委託費・保守料等の契約見直し
- エ) 経理・財務“見える化”検討（業務アプリ等）
- オ) 業務効率化のためのシステム導入検討

⑥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。接客応対マニュアルを年1回見直し、来客者に対するサービスの質の向上に努める。
- 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。

⑦システム管理

- ア) Windows7サポート終了対応の計画を策定(2020年)
- イ) 嵐山拠点のビジネスフォン入替

⑧法人広報の強化

- 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）発行
「機関紙 嵐山（らんざん）」
年1回（7月）発行する。

⑨地域公益活動の推進

法人で取り組む地域公益活動を推進

委員会

(1) 苦情解決委員会

苦情内容と解決法に関する情報の公開（法人全体）
6件/年

(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会 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3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啓発ポスターの作成（毎月）
- ②感染症等予防研修の実施
 - ア) 養護ご利用者・職員対象（6月：食中毒を含む感染症について）
 - イ) 各部署・ユニットで実施、全職員対象（10月～：インフルエンザ・ノロウイルス等を含む感染症について）
- ③各部門のチェック項目を報告し対策や検討を四半期ごとに行う。
- ④感染症予防対策の事例の作成（年度末）
- ⑤感染症等予防マニュアルの改訂（4月）を行う。
- ⑥感染予防対策の充実
 - ア) 感染防護具・衛生（消毒）用品等の在庫管理
 - イ) 職員の健康状態の把握のため健康管理表の実施（10～3月まで）
 - ウ) 各部署の湿度を集約し、加湿器の効果を検討する。インフォメーションにて周知を行う（10月分～3月分）

- ⑦インフルエンザ・ノロ対策
- ⑧流行期に情報広場インフォメーションで啓発を行う。
(12月～3月末まで)
- ⑨担当者会議にて、各拠点・各部署の感染状況等確認・報告を行う。
- ⑩マスクをすることによって他の者への感染機会を減少させる効果は認められている。感染蔓延を予防するため職員にマスクの支給をする。(12月～2月末まで)

(4) 防火管理委員会

《嵐山拠点》

- 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

《嵯峨野拠点》

- 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)

《広沢拠点》

①避難訓練の実施

- ア) 消防署・地域住民立ち合いの夜間想定火災避難訓練の実施(年2回:8月・2月)
- イ) 消火訓練の実施(年2回:8月・2月)
- ウ) 日中火災避難訓練の実施(年2回:6月・11月)
- エ) 風水害訓練の実施(年1回:8月)
- オ) シェイクアウト訓練の実施(年1回:3月)

②消防計画・災害マニュアルの見直し

- ア) 消防計画を見直し、地域住民を含む関係者で情報の共有をはかる
- イ) 風水害・地震・火災マニュアルを見直し、事業所毎の会議で情報の共有をはかる(年1回:7月)

《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。(6・12月)
- ②万一の火災に落ち着いて対応(初期消火・通報・避難誘導)ができるよう、防火勉強会を年1回開催する。(各部署・ユニット会議後)
- ③水害・土砂災害に関する避難確保計画を策定し、計画に基づく避難訓練を実施する。(年1回)
- ④福祉避難所の設置・運営にかかる説明会を開催し、発災後の動きを事前に周知する。(運営推進会議、各部署・ユニット会議後)
- ⑤甲種防火管理新規講習(2日間)の受講 1名
甲種防火管理再講習(半日)の受講 1名

(5) 安全衛生委員会

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)

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)

エ) 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労働災害防止・安全活動の「見える化」の取組みを活性化させるため、厚生労働省『見える』安全活動コンクールに応募する。【拠点毎】(年1回)

⑥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。

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。

(6) 人材育成委員会

【長期目標】

「きょうと人材育成認証制度」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。また職員が満足して働くことが出来る環境を整えていくことで、定着した人材による質の高いサービス提供を実現する。

【重点取組目標】

①研修関連

ア) 採用から内定者、新任者、中堅職員、指導職、管理職、異動者の一貫した体系的な研修システムの再構築を目指す。

イ) エルダー制度の確立

ウ) 法定等研修の運用方法を再構築する。

②育成システム関連

ア) 人材を育成する視点の人事考課システムの構築(成長計画)

イ) 育成方法の確立(フィードバックの手法確立)

ウ) 考課者及び役席者の人材育成レベル向上

③介護職員実務者研修関連

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。

④外部講師派遣関連

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。

⑤資格取得支援関連

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

⑥管理システム関連

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)

⑦その他

- ア) 採用活動への参画
- イ) 人材育成委員会の委員再編成。2年目、4年目、6年目の職員を中心に編成し、現状況や階層、経年別などに最も即した研修や勉強会の体制を整える。

【具体的計画】

①研修関連

- 採用内定者
人事担当と共同し内定者が確実に入職出来るまでの内定者研修及び懇親会の企画・運営に参画
内定者研修の企画・実施

②新任者

- ア) 入職時の新任者研修の企画・運営
- イ) 初期新任者研修 4月実施
- ウ) 新任者フォローアップ研修及び懇親会の企画・運営
フォローアップ研修時期: 2ヶ月毎(期間1年間)
懇親会時期: 7~9月で実施

③中堅職員

- ア) 入職2~3年目及びB1~B2等級対象の研修企画・運営 年3回以上
- イ) 入職4~6年目及びJ1~J2等級対象の研修企画・運営 年3回以上
- ウ) 入職7年以上及びJ3~J4等級対象の研修企画・運営 年2回以上

④指導職

- ア) ユニットリーダー研修企画・運営
(ケア方針決定プロセス、会議運用等) 年2回以上
- イ) 主任・副主任研修企画・運営
(チームマネジメント、指導法等) 年2回以上
- ウ) 係長研修
(運営基準、苦情処理、適正人員等)
年2回以上

⑤管理職

課長以上部長以下の研修企画・運営 年2回以上

⑥エルダー制度の確立

- 平成30年度より全部署へ適応させる
- ア) エルダー制指導マニュアルの完成統一
- イ) エルダー研修の企画・運営
- ウ) エルダー制度と新任者育成の融合

⑦研究大会、学会等への実践発表企画

年4回程度の発表を目指す 各拠点、年1回発表

⑧外部研修の企画・管理

外部研修情報を集約し受講推進

⑨法定等研修の実施、参加者等の管理体制

- ア) 各部署または拠点毎で実施企画・運営
- イ) 実施報告書の新設(回覧機能活用)
- ウ) 研修資料の見直し・更新
(その他)

上記各研修の企画・運営に関しては、各階層の職員がリーダーを務める事で、実際にタイムリーに必要な知識や技術を学ぶ仕組みを作り出す。

【育成システム関連】

- ①成長計画書の提案・承認・統一
- ②フィードバック確認票の変更提案・承認・統一
- ③考課者及び役席者の人材育成レベル向上
- ④育成計画書、フィードバック確認票の運用方法の伝達・統一

【介護職員実務者研修関連】

平成30年6月8日開講に関する企画・運用・管理

【外部講師派遣関連】

- ①鳴滝総合支援学校が主催する「介護職員 初任者研修」に講師派遣
- ②介護職員実務者研修講義の講師補助派遣
- ③その他、関係団体の研修に講師派遣

【資格取得支援関連】

受験者数に対し 70%以上の合格率を目指す

- ①介護福祉士資格取得支援
年 10 回シリーズで企画・運営
京都保育福祉専門学院に委託（決定済み）
- ②介護支援専門員資格取得支援
年 5 回シリーズで企画・運営
- ③社会福祉士資格取得支援
年 2 回シリーズで企画・運用
- ④ ①②③の受験予定者の申請等の管理
ア) 受験者の把握
イ) 申請の管理・促し
ウ) 次年度受験者等の把握アンケート実施
- ⑤認知症介護実践者研修等の受講管理
- ⑥喀痰吸引研修受講の必要性検討

【管理システム関連】

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）

【その他】

- ①採用活動への参画
採用担当者と共同し就職説明会などの企画・運営に関与する
- ②人材育成委員会の委員再編成。入職 2～6 年目の職員を中心に編成し、委員会の中心的役割を担う事で人材育成を行う。

【法人内・法人外交換研修】

時間・日数に制限を設けず、法人内の他部署で仕事のやり方を学び、自部署の実践に繋げる。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司からの指示（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。

(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）

(8) 地域貢献委員会

法人内の地域における公益的な取組を集約し内外に発信するとともに、法人全体の取り組みを支援すべく他法人情報の収集・発信、研修を開催し、一層の地域貢献を目指す。

- ①法人内で拠点相互、他法人情報の共有をはかり、法人内の地域貢献に関する取組の活性化をはかる。情報広場（インフォメーション・回覧）、掲示板に取り組み内容及び予定を掲載する。
- ②地域に法人の活動を広く知っていただき、地域の方々に法人を“活用”いただけるよう周知する。季刊誌「あらしやま」、機関誌「嵐山（らんざん）」、法人ホームページ「地域交流」、掲示板に取り組み内容及び予定を掲載する。
- ③職員を対象にした公益的取組に積極的に取り組まれている外部講師による研修を開催する。

(9) ボランティア委員会

ボランティアの会「ふれんど」部門

- ①ふれんど定例総会の開催（年 1 回）
研修の開催（年 1 回以上）
- ②ふれんど新年会
平成 31 年 1 月を目処に開催予定
- ③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
＊地域開発部門への報告・連携
- ④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
- ⑤各種媒体への告知募集による幅広い受入
- ⑥登録者・のべ活動回数の把握（次年度以降数値目標作成）

(10) **ICT 委員会**

ICT = InformationCommunicationTechnology

- ①公式ホームページリニューアル
マンネリ、スマホ対応、更新簡略化、(広報用)写真撮影含む
- ②ファイルメーカーバージョンアップ
H31年5月新元号に伴うバージョンアップならびに移行
- ③人財マネジメントに係るシステム検証
職員情報の“見える化”
- ④ほのぼの・ファイルメーカー運用管理
- ⑤ヘルスケア・ウェルネスに関する情報発信と研究
メンタルケア充実
- ⑥地域福祉貢献事業に関する情報発信
地域貢献委員会と連携
- ⑦ほのぼの・ファイルメーカー操作研修の企画
- ⑧業務アプリ導入検討
デスクネッツ(情報広場)連動 AppSuite 等

(11) **幸せな介護のあり方を考え、行動する委員会**

①方針

幸せな介護のあり方を考え、行動する委員会(仮名)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、不適切ケアや事例について情報発信する(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。(各部署年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市老協地域公益プロジェクトに協働。
 - ア) 見守り生活支援事業の継続推進。
 - イ) 実務担当者作業部会(代表出席)・実務担当者作業部会(代表出席)。
 - a、事業自体の調整備協議に参画。
 - b、実績報告(契約者状況、相談)・実績報告(契約者状況、相談)。
 - c、課題報告 解決策の提案等。
 - ウ) 各種関連集会・研修会参加、討論会登壇
- ②地域協働活動
 - ア) すまいを切り口にする「総合相談窓口」
 - イ) 行政・関係機関事業所からの相談窓口
 - ウ) 法人内外情報ネットワークの拡張推進
 - エ) 近隣包括と協働：嵯峨・嵐山・梅津・西院ほか
 - オ) 市民へ周知：すこやか進行中！！掲載
- ③法人内会議の開催(月例会)。
 - ア) 共生型ケア事業への展開を協議
 - a、契約者の地域ネットワークの構築
 - b、対象者ニーズ掘り下げに始まり、課題抽出・解決策検討
 - c、解決課題の仕分け(地域と行政)と明確化
 - d、見守りサービスの実施形態の検討
 - e、見守りボランティアの発掘
 - f、見守りスタッフの生活感の共有・向上
 - g、生活支援サービス(有料)の具休策

②新規契約成約計画数：1件/通期年間

(2) 嵐山寮の未来を考えるプロジェクト

《嵐山拠点》

介護保険制度のみならず、地域における社会福祉法人としての役割強化、地域共生社会の実現を目的として、法人・委員会・地域へ新たな取り組みの提言や働きがいのある職場へ向けた提言を行い、専門的スキルを十分に発揮できる環境作りを目標とする。

- ①他委員会と共同で商店街や観光客、地域住民が活用できる福祉マップを作成し、駅や商店等に配布する。
- ②嵐山地域の地域課題について調査を行う。
- ③更に働きがいのある嵐山寮にするため、働く環境や処遇についてアンケート等を実施し、提言していく。
- ④地域共生社会の実現のため、社会貢献の一環としての新たな取り組みを提言する。

《広沢・嵯峨野拠点》

- ①地域共生社会の実現について。

“地域共生社会”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)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・利用者の満足度向上・経営・地域福祉関連・効率化・福利厚生・サテライト小規模等の新規事業・その他

- ②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1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、地域福祉活動等についての提案を行う。

《宇多野拠点》

- ①地域共生社会の実現に向けた取り組みとして、うたの地域の幼稚園、小学校、インフォーマル等に積極的にアプローチができ、引き続き関係性の構築を行っていく。
また、うたの未来Pで立案や実行している為、うた

の未来P職員以外も実行部隊として関わってもらい、「地域とは何か?」「地域に何が出来るか?」を考える機会を作っていく。

- ア) 5月2日に介護予防推進センターからの介護予防運動教室が終了し、地域の方が主体となる為、その日の運動教室が終わった後に食事会等を用意し、嵐山寮うたのとして何かしてほしい事柄等、お聞きし、地域へ向けて勉強会等が出来るかを把握する機会を作る。また、そこで吸い上げた内容を元に嵐山寮うたのとしてできる範囲で地域へ向けて発信して行く。(地域向けの勉強会等は不明)先日、介護予防運動教室後にお聞きしている事柄は「認知症にならない為にどうすれば良いか?」「身体的に衰えないようにする為には?」との意見あり。

- イ) 夏に宇多野小学校で「わいわい広場」(H29.7.22)参加。去年は利用者2名連れ、体育館で太鼓と盆踊りを見学。その後、小学校の運動場で花火(19:45頃より)あるが、参加はできなかった。その為、今年は花火を見に行く予定。主催は少年補導である。

- ウ) 宇多野の夏祭り(8月)に鳴滝太鼓を招き、踊りの合間等をお願いする予定。日程が決まり次第アポを取る予定。また、夏祭りの会議メンバー(予定)との接点を持つ。

- エ) 秋(10月頃予定)には嵐電鳴滝駅近くの御室幼稚園に来てもらい、学芸会前の催しのリハをしてもらい、特養利用者との接点を持つ。

- オ) その他

地域で活動のある、防災訓練や掃除等に参加

- ②社会福祉嵐山寮として人材の確保の視点や福利厚生の視点から託児所を設ける為に、2か所の見学を行った。京都市や他府県で行っている、保育託児所セミナー等に参加し、掘り下げて考える事を行う。