

平成 26 年度  
事業計画並びに収支予算書

社会福祉法人 清光園

## ■ 基本理念

最善の高齢者介護とは、管理の行き届いた施設で、事故なく安全にただ漠然と日々を過ごすことではない。

障害や病気によって多少の不自由や不安があったとしても、高齢者自身がそれなりに満足した日々を過ごせるよう支援していくことである。

つまり、生かされる支援ではなく、生きていくことの支援なのである。

私たちは常にこの視点に立ち適切なサービスに努めていく。

## ■ 職場宣言

一、私は 福祉職員として誇りをもち 職場での役割を常に自覚し 知識と技術の向上に努めます

一、私は 利用者を尊重し 一人ひとりのニーズにそったサービスに努めます

一、私は 笑みとやさしさを常に絶やさず 明るい職場づくりに努めます

一、私は 自己本位でなく 協調性をもって 適切なサービスに努めます

## 1 社会福祉法人清光園事業計画基本方針

---

夕張市は財政破綻以降、行政サービスは切り詰められ、人々の生活は大きく変わった。かつて11万人の人口を抱える都市も今や1万人を割り込み、高齢化率は45%を超えている。また、生活保護を受けている割合は26%と全国平均の16%を大きく上回っている。

こうした中、地域で暮らす高齢者の孤立や生活困窮の課題は深刻化している。とりわけ、子ども時代の貧困は、その子の将来を左右しかねない深刻な問題で、親から子への貧困の連鎖が指摘されている。

私たちは、こうした幅広い福祉課題・生活課題に対応するために、利用者及び地域ニーズの的確な把握と、夕張市や関係団体との地域連携の拡充を図り、中長期的な視点に立った持続可能な経営に取り組む。

以上のことを踏まえて、平成26年度事業計画の策定ならびに予算編成を行う。

### 主な重点目標

#### (1) サービスの質の向上と職員の資質及び専門性の向上

私たちが行っている対人サービス業においては、提供者である介護職員らは経営資源そのものであり、その資質がサービスの質に結びつくものである。しかし、これまで供給力の確保を第一義的に職員の採用をしてきたため、個々の資質にばらつきがあり、サービスの質の平準化には至っていない。

平準化を進めるにあたっては、知識と実践的スキルを体系化した「介護プロフェッショナル・キャリア段位制度」をOJTツールとして導入し、中間管理職であるチームリーダーや管理者をアセッサー（評価者）として養成する。

また、ユニットリーダーや看護職員には「認知症介護実践者研修」を受講させ、認知症の方の支援を多職種連携で専門的な方策を実践する。

## (2) 人材確保の強化

利用者に適切な福祉サービスを提供するには、福祉サービスを提供する人材が安定的に確保することが必要である。そのために、働きやすい職場環境を整え定着率の向上を図るとともに、小学高学年から高校生までの若年層へ、福祉職場の魅力を伝え、福祉の担い手となる人材を確保していく。

主な取組みとして、職場内では短時間正職員制度やメンタルヘルスクアを推進し、小学校では認知症キッズサポーター講習や夕張高校での職場ガイダンスを実施する。

## (3) 内部統制の強化

これまでの組織体制を見直し、本部、入居部門、在宅部門の3部門とする。

組織・職務分掌規程に基づいた権限の委譲と手続きの厳格化を図ることにより、不適切な事務処理等の発生を未然に防ぎ、公正でより効率的な運営を目指す。

## (4) 地域連携の拡充

施設の生活相談員やケアマネジャーは、夕張市や他事業所、関係団体と連携し、地域の中で社会的なつながりから孤立し、フォーマルな援助に結びついていない人々をいち早く発見し、必要な支援や情報提供を行う。

## (5) 財務基盤の強化

借入金の返済期間の延長と、月次の返済額を平準化させることで、月次CFを安定させる。  
経営診断の結果を踏まえて、経費率を23.3%以内とし、費用の適正性を確保する。

## 2 本部事業計画

---

### (1) 体系的、計画的な研修の実施

#### 《主な内部研修》

- ① 理念研修（年1回）
- ② 新任職員研修（採用時）
- ③ 各委員会主催の研修（年1～2回）
- ④ ユニットリーダー主催の研修（月1回）

#### 《主な外部研修》

- ① 新会計基準に関する研修
- ② 道社協主催の事務員研修
- ③ 空知管内老人福祉施設協議会主催の事務員研修
- ④ 経営協主催の研修

### (2) 人材の確保強化の取組み

#### 《労働環境の整備》

- ① 職員意識調査の実施（4～5月に実施）
- ② メンタルヘルスセルフチェックの実施（4～5月に実施）
- ③ 定時退勤の促進
- ④ 有給休暇取得の促進

#### 《人材の発掘》

- ① 修学資金制度の推進
- ② 職場ガイダンスの実施（5～6月に実施予定）

(3) 内部統制強化の取組み

《監事監査》

- ① 決算監査（5月下旬）、定期監査（年4回）
- ② チェックシートの活用
- ③ 監事の改選（10月～11月）

《理事会・評議員会》

- ① 定期理事会（年4回）、定期評議員会（年4回）
- ② 理事・評議員の改選（10月～11月）

《その他》

- ① 自己点検（法人運営・会計）の実施（年2回）
- ② 外部監査の導入（労務監査年1回）
- ③ インターネット等による情報公開、情報発信

(4) 開設40周年へ向けて、特別委員会の設置（年4回）

(5) 経営診断結果の分析を行い、人件費率、経費率等の適正な運営を目指す（経営会議：年4回）

### 3 入居部門事業計画

---

理念に基づき、利用者一人ひとりの生活習慣や好みを尊重し、自分の住まいと思えるように環境を整え、安心してそれまでの自律した生活が継続できるよう支援する。

#### 特別養護老人ホーム清光園・清光園短期入所生活介護

##### (1) ユニットリーダー研修実地施設へ向けての取組み

- ・ユニットリーダー研修実地研修施設選定調査表で評価を行い 70 点以上の水準を保つ（担当：ユニットリーダー）

##### (2) 利用者本位のサービスの実践と人材育成

- ・在宅復帰を念頭に、利用者一人ひとりのニーズに応える個別支援計画を充実させる（担当：ケアマネジャー）
- ・認知症に関する専門的知識を身につけ、認知症の方に対する適切な介護を実践する（担当：介護職員・看護職員）
- ・内部研修を充実させ、介護技術やチームワークを向上させる（担当：研修委員会・ユニットリーダー）
- ・職員の目標管理を行い、やりがいのある職場環境づくりを目指す（担当：チームリーダー）

##### (3) 地域ケアの実践（担当：生活相談員）

- ・施設を開放し、近隣住民との交流を促進させる
- ・地域との連携体制を強化し、アウトリーチ活動を推進する
- ・認知症サポーター養成講座や介護講座などを通して住民への福祉教育を実践する

- (4) 苦情対応とリスクマネジメントの徹底（担当：生活相談員・ケアマネジャー）
  - ・苦情には、誠意を以て迅速かつ適切に対応し、適正な運営を目指す
  
- (5) 社会資源である施設の有効活用を目指し、稼働率を特養 98.5%以上、短期 75%以上とする

### グループホームまどか

- (1) 地域との交流機会の強化（担当：管理者）
  - ・近隣町内会、自治会等のイベントへの参加を促進する
  - ・日常的な買い物などを通して、利用者が地域の中で暮らしていることが実感できるように支援する
  
- (2) 利用者本位のサービスの実践と人材教育
  - ・利用者一人ひとりのニーズに応える個別支援計画を充実させる（担当：計画作成者）
  - ・認知症に関する専門的な知識を身につけ、認知症の方に対する適切な介護を実践する（担当：介護職員）
  - ・内外部での研修や勉強会への参加を促進し、介護技術やチームワークを向上させる（担当：研修委員会・管理者）
  - ・職員の目標管理を行い、やりがいのある職場環境づくりを目指す（担当：管理者）
  
- (3) リスクマネジメントの徹底
  - ・利用者一人ひとりの心身の状況を把握、分析し、事故予防策を講じる（担当：計画作成者）
  - ・医師や訪問看護、薬剤師との連携を図り、健康管理や感染症予防の管理体制を強化する（担当：管理者・計画作成者）
  
- (4) 社会資源であるグループホームの有効活用を目指し、稼働率を 98%以上とする。



## 4 在宅部門事業計画

---

高齢者の長い人生経験の中で培い形成してきた人間関係や価値観を尊重し、可能な限り在宅生活が続けられるように支援する。

### 居宅介護支援事業所

- (1) 主任ケアマネジャーを中心に、どのような支援困難ケースでも適切に支援ができるように体制を整備する。
  - ・個別に研修計画を立て、専門性の高い人材を養成する
  - ・利用者に関する情報やサービス提供に当たっての留意事項について定期的に会議を開催する（週1回の情報会議の開催）
  - ・24時間連絡可能な体制をとる
  - ・地域との連携を強化し、情報の収集、発信、事業所間の調整を行う
- (2) ケアマネジャー一人平均の利用者数を段階的に30人とする

### デイサービスセンターすずらん

- (1) 利用された方々が少しでも元気になるように支援し、利用者から居心地の良い場所だと言われるようなデイサービスを目指す。
  - ・記録の簡素化、送迎業務の分担化を図り、利用者に関わる時間を増やす
  - ・利用者ニーズを把握し、個別支援計画を充実させる
  - ・個別支援計画に基づいた柔軟な対応を行う

- ・個別支援計画に基づいた機能訓練の実施
  - ・定期的な行事計画の策定
  - ・職員間での情報を共有するため、定期的に情報会議を開催する
- (2) 重度化した利用者でも対応できるようになる（競合他社との差別化）
- ・内外部の研修に参加し、介護技術を向上させる
  - ・利用者、介護者、双方の負担を軽減するため、福祉機器の選定、導入を検討する
- (3) 段階的に利用者を獲得し、最終 80%の稼働を目標とする（平均稼働率 75%）
- ・キャンセル率を 5%未満とする

## シルバー共同住宅陽光

- (1) 制度上、構造上での不自由さの解消
- ・デイサービスと共存し、共同スペースを開放する
- (2) 生活相談の充実と地域包括ケアの実現
- ・ケアマネジャーとの連携を図り、入居者の日常の状況についての情報提供、調整を行う
- (3) 入居率 100%を目標とする
- ・地域包括ケアシステムの中のサ高住の役割について広く周知する。