

杉和会ビジョン2030

- 2023年度 重点事業計画（単年度計画） -

社会福祉法人 杉和会

2023年4月1日策定

目 次

- (基本方針 1) 利用者の人権を尊重し、サービスの質の向上を図り、「きょう一日、楽しかったよ」と言ってもらえる施設を実現します
- No. 1 認知症対策の体制整備 (継続)
 - No. 2 ICT及びロボットの導入の検討と整備 (新規)
- (基本方針 2) 地域づくりの拠点として主体的な役割を果たします
- No. 3 社会福祉法人としての新しい地域貢献のあり方の検討と実施 (継続)
- (基本方針 3) 信頼と協力をいただけるよう、法人の活動を適時適切に伝えます
- No. 4 第三者委員を活用した苦情処理体制の整備と苦情処理内容等の公表 (継続)
- (基本方針 4) 職員の働きやすい環境、働き甲斐のある環境の整備と新たな人材の確保を進めます
- No. 5 女性の活躍推進・組織活性化推進委員会(仮称)の設置と新しい取り組みの検討と実施 (継続)
 - No. 6 新卒学生等の採用に向けた取組の強化・多様な人材の就労強化 (継続)
- (基本方針 5) コンプライアンスを徹底するとともに経営基盤と統治機能を強化します
- No. 7 法人本部体制の整備 (継続)
 - No. 8 盲養護老人ホーム優・悠・邑和(なごみ)の経営の在り方の検討と新規施設への転換の実現 (継続)

5つの基本方針に基づく重点事業計画

【基本方針Ⅰ】 利用者の人権を尊重し、サービスの質の向上を図り、「きょう一日、楽しかったよ」と言ってもらえる施設を実現します

No. 1

施策名	4 充実した認知症対策の実現
事業名	認知症対策の体制整備 (継続)
事業概要	<p>認知症研修の受講</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 認知症介護指導者研修については、法人で1名の県推薦での受講を計画します。 ・ 認知症介護実践リーダー研修については、今須施設で1名、和合施設で2名の受講を計画します。 ・ 認知症介護実践者研修については、今須施設で2名、和合施設で5名の受講を計画します。 ・ 認知症ケアの専門性を高めるために認知症実践者未修了を対象とした施設内研修、認知症基礎研修 (ZOOM) の受講を進めていきます。 <p>認知症ケアの体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ひもときシート、センター方式など様々なツールを使用し、本人主体の目標を大切にしながら情報の集約、共有を行い、認知症ケアの改善、向上に活かす体制を整備します。 ・ 認知症対策委員会 (指導者研修修了者、リーダー研修修了者で構成するチーム) において現場での重要事例の検討を行い、認知症ケアのアドバイスを行います。 ・ 杉和会での認知症ケアマニュアル作成 (BPSD 初期対応)
事業期間	<ul style="list-style-type: none"> ・ 認知症指導者研修は第3回 (5年12月から6年2月) に、実践リーダー研修は6月～12月に、実践者研修は6月～1月の間にそれぞれ開催される研修に参加します。 ・ 認知症ケアマニュアルについては、上半期の完成を目指し進めていきます。

事業費	研修の受講料 具体的な対応の実施 県補助金で対応 通常業務費で対応	財源内訳	研修の受講料 県補助金 補助率 10/10
目標とする成果	全職員の認知症初期対応のレベルアップを行い、認知症ケアの充実を目標に人材の育成と、ケアに係るシステムを完成させ実践投入を継続実施します。		
担当事業所	優・悠・邑、優・悠・邑和合、 優・悠・邑和（なごみ）	責任担当者	（今須）西村課長（和合）坪井部長 （和）吉澤施設長

施策名	5 ICTやロボット技術等の導入の推進	
事業名	ICT及びロボットの導入の検討と整備 (新規)	
事業概要	<p>ICT等の技術を活かした介護機器を導入し、新しい介護技術を体系化し、介護される方と介護する者の双方に優しく労働生産性の高い介護の実現を目指します。</p> <p>法人での取り組み</p> <p>① 介護ソフトの更新に向けた検討をします。</p> <p>② 介護ロボット運用に向けた委員会の設置をします。</p> <p>③ 介護ロボット導入におけるルールの策定をします。</p> <p>和合施設での取り組み</p> <p>① 施設全体の Wi-Fi 環境を整備します。</p> <p>② 介護ロボット導入機種を選定をします。</p> <p>③ 介護ソフトの情報収集をします。</p> <p>④ 介護ロボット導入ルールを検討します。</p> <p>⑤ 補助金申請に向けた準備をします。</p>	
事業期間	<p>(令和5年度) 和合施設 Wi-Fi 機器の導入工事 介護ロボットの選定</p> <p>(令和6年度) 介護ロボットの導入開始 (28台)</p> <p>(令和7～10年度) 各年度 10～20台</p>	
事業費	Wi-Fi 設置工事費 介護ロボット導入費用	財源内訳
目標とする成果	<p>① 介護サービスの質の向上</p> <p>対応の優先順位や緊急度が判断でき、介入のタイミングを計ることができ過剰な訪室を減少させ本来必要とするケ</p>	

	<p>アに時間を充てることができるようになる。</p> <p>② 科学的介護の実践 映像を記録する機能を有する機器では、映像を見ることが視覚化され、利用者・家族・職員間で客観的に情報を共有化できるため、データの履歴を活用することにより、転倒の原因把握や防止策の立案に繋げることができ法人の掲げる科学的ケアの実践ができる。</p>	
<p>担当事業所</p>	<p>優・悠・邑・優・悠・邑和合、 優・悠・邑和（なごみ）</p>	<p>（今須）（和合）（和） 各施設ともにICT・ロボット担当者を専任して対応</p>

【基本方針Ⅱ】

地域づくりの拠点として主体的な役割を果たします。

No. 3

<p>施策名</p>	<p>4 地域に開かれ、地域に支えられた施設の実現</p>
<p>事業名</p>	<p>社会福祉法人としての新しい地域貢献のあり方の検討と実施 (継続)</p>
<p>事業概要</p>	<p>社会福祉法人として地域に貢献する新しい取り組みとして、コロナ禍の中で可能な次の事業を実施します。 (今須)・ポップコーン (琴) メンバーの再結成を行い、月 2 回の練習を行う。練習した曲を各フロアの演奏会で披露するとともに、地域のいきいきサロンなどでも演奏会が行えるよう取り組んでいきます。 ・地域の行事 (ごみゼロ運動、関ヶ原フェスティバル、今須奉納相撲など) があった際には参加できるように計画を立てます (和合)・月に 1 日のみ 15 分から 20 分程度、施設周辺の道路沿いのごみ拾いを 3 班に分かれて行います。目標参加人数は 15 人、全員施設名の入った法被を着用し一丸となって活動します。(継続) ・近隣の保育園の園児と当苑の入居者が制作した作品の共同展示会を開催します。(新規) (和) ・地元小学生の交通安全見守り隊に毎週月曜日に参加します。また視覚障害者体験を中心とした福祉体験交流を開催します。定期的な、施設周辺のごみ拾いを行います。</p>
<p>事業期間</p>	<p>(今須) 2022 年 4 月～2023 年 3 月とします。 (和合) 2023 年 4 月から 2023 年 3 月までの 1 年間、12 回を予定しています。雨天の場合など、悪天候の日は中止とします。また、共同展示会は秋に開催します。 (和) 2022 年 4 月から 2023 年 3 月までの 1 年間、12 回を予定し、雨天、学校行事に合わせて参加、中止とします。</p>
<p>事業費</p>	<p>既定費の範囲内で実施 財源内訳</p>
<p>目標とする成果</p>	<p>施設周辺にごみのない、きれいな環境を維持します。 活動中にあいさつなどをすることにより、周辺住民から気軽に声を掛けていただけた関係性を築きます。</p>

担当事業所	優・悠・邑、優・悠・邑和合、 優・悠・邑和（なごみ）	責任担当者	(今須) 西川委員長 (和) 地域貢献委員長 (和合) 加藤地域貢献委員長
-------	-------------------------------	-------	---

【基本方針Ⅲ】 信頼と協力をいただけるよう、法人の活動を適時適切に伝えます

No. 4

<p>施策名</p>	<p>3 苦情処理体制の整備と苦情処理内容等の公表</p>
<p>事業名</p>	<p>第三者委員等を活用した苦情処理体制の整備と苦情処理内容等の公表 (新規)</p>
<p>事業概要</p>	<p>苦情の掘り起こし</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 入居者やその家族からの苦情は、多くの場合一般的な「苦情」としての形を取ることは稀です。特に入居者の訴えについては、注意深く傾聴し、希望・要望の形をとって伝えられる事柄についても「苦情」として扱い、その改善を通して、施設全体の介護の質を高める努力をします。 <p>第三者委員等を活用した苦情処理体制の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和2年5月に第三者委員を選定した後、令和5年度から新任・再任委員となります。5年度においては、年度末と年度末の2回に定期的な報告会を設け、意見を伺うこととします。 <p>苦情の公表</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 苦情の受付と改善状況について、随時法人ホームページに掲載をします。この取り組みは令和3年度途中から開始していますが、まだまだ件数が少ない状況となっています。苦情の掘り起こしを実施し、改善活動を実施するとともに、その経過を報告します。
<p>事業期間</p>	<p>苦情の掘り起こし</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年間を通して実施 <p>第三者委員等を活用した苦情処理体制の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 定期報告は年2回、9月と3月に実施 <p>苦情の公表</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 年間を通して実施
<p>事業費</p>	<p>既定費の範囲内で実施</p> <p style="text-align: right;">財源</p>

		内訳
目標とする成果	苦情を法人、施設の宝として、介護サービスの質の向上に繋げていきます。	
担当事業所	優・悠・邑、 優・悠・邑和合、 優・悠・邑和（なごみ）	責任担当者 (今須) 水野貴也相談員 (和合) 伊藤良明相談員 (和) 尾花あかね相談員

【基本方針Ⅳ】

職員の働きやすい環境、働き甲斐のある環境の整備と新たな人材の確保を進めます

No. 5

施策名	1 ワークライフバランスの充実
事業名	活躍推進・組織活性化推進委員会（仮称）の設置と新しい取り組みの検討と実施（継続）
事業概要及び事業期間	<p>1 優・悠・邑・えりかの里</p> <p>【事業概要】</p> <p>① 女性の活躍推進・組織活性化推進委員会（仮称）の設置</p> <p>・女性が多い職場であり、職員一人一人が持つ力を十分に発揮できる環境の整備を進めることが、組織全体の活性化に繋がります。組織が活性化されることで介護の質の向上を実現することになります。このため、女性の活躍推進・組織活性化推進委員会（仮称）を設置し、女性のキャリアアップ、継続就労を可能とする新しい仕組み等について検討します。</p> <p>② 働きやすい職場づくり等の推進</p> <p>・職員の家庭事情などによる勤務時間の変更が必要な場合には、これまでと同様に面談を通じて柔軟な勤務時間の変更を行っていきます。</p> <p>③ 時間外労働の削減の推進</p> <p>・働きやすい環境にするため、業務省力化やICTの導入を検討しながら時間外労働の削減を目指します。</p> <p>④ 年次有給休暇の計画取得</p> <p>・全職員が計画的に年次有給休暇を取得していきます。</p> <p>【事業期間】</p> <p>① 女性の活躍推進・組織活性化推進委員会（仮称）設置</p> <p>女性の活躍推進・組織活性化推進委員会（仮称）設置と運営</p>

	<p>② 働きやすい職場づくり等の推進 年間を通して実施。</p> <p>③ 時間外労働の削減の推進 時間外が多い部署については、部署の責任者に報告して改善策を提出してもらい実施する。他の部署で協力できる部分は協力を得ながら施設全体で取り組む。</p> <p>④ 年次有給休暇の計画取得 前年度の有給休暇の取得状況から有給取得が5日まで職員に対しては、有給休暇が計画的に取得できるように有給取得日を作成。</p> <p>2 優・悠・邑和合、優・悠・邑和（なごみ）</p> <p>【事業概要】</p> <p>①女性の活躍推進・組織活性化推進委員会（仮称）の設置</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性が多い職場であり、女性が持つ力を十分に発揮できる環境の整備を進めることが、組織全体の活性化に繋がりが、延いては介護の質の向上を表現することになります。このため、女性の活躍推進・組織活性化推進委員会（仮称）を設置し、女性のキャリアアップ、継続就労を可能とする新しい仕組み等について検討します。 <p>②働きやすい職場づくり等の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職員同士で話し合い、今よりも働きやすい職場環境を設けていきます。 ・ 職員のライフイベントや家族状況の変化で余儀なく勤務割の変更が必要な場合は、面談を通じて柔軟な勤務割になるよう推進していきます。 <p>③時間外労働の削減の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ワークライフバランスの充実に不可欠な時間外労働の削減を計画的に目指します。 <p>④年次有給休暇の計画的取得</p>
--	--

<p>・ 年次有給休暇について長期間のリフレッシュ休暇を含めて、計画的に取得できるような環境の整備を図ります。</p> <p>【事業期間】</p> <p>① 女性の活躍推進・組織活性化推進委員会（仮称）設置 年間を通して実施 女性職員による座談会の開催（5月～10月） 女性の活躍推進・組織活性化推進委員会（仮称）設置と運営（11月以降継続）</p> <p>② 働きやすい職場づくり等の推進 年間通して実施</p> <p>③ 時間外時間労働の削減の推進 年間通して実施 時間外が多い部署について改善へ向けて取り組めるようにプロジェクトチームを立ち上げ取り組みます。 集中月間を決め実施 6月、12月と定め職員へ呼びかけます。</p> <p>④ 年次有給休暇の計画取得 年間通して実施 時間外が多い部署について改善へ向けて取り組めるようにプロジェクトチームを立ち上げ取り組みます。 集中月間を決め実施 6月、12月と定め職員へ呼びかけます。</p>	
<p>事業費</p>	<p>既定費の範囲内で実施</p>
<p>目標とする成果</p>	<p>財源内訳</p> <p>全職員が5日以上の有給休暇の取得と希望者がリフレッシュ休暇を取得できる環境を整備し、有給休暇の平均取得率55%以上の達成を継続します。加え、業務のムリ、ムダ、ムラをなくす業務改善を行い時間外労働の削減に努めます。それにより職員がリフレッシュでき、業務への意欲向上、法人に対しての満足度アップにつながります。さらに</p>

<p>充実した福利厚生事業を展開する中で職員が定着します。 女性が活躍できる職場の充実に新たな一歩を踏み出すために女性職員の座談会を設定し、この機会に女性の活躍推進・組織活性化推進委員会（仮称）を立ち上げ、女性の力を発揮できる環境を整備し、組織全体を活性化します。</p>	<p>優・悠・邑、 優・悠・邑和合、 優・悠・邑和（なごみ）</p>	<p>責任担当者</p>	<p>（今須）北島部長（和合）伊藤主任生活相談員 （和）武藤事務係長</p>
<p>担当事業所</p>			

No. 6

<p>施策名</p>	<p>6 多様な人材確保の推進</p>	
<p>事業名</p>	<p>新卒学生等の採用に向けた取組の強化・多様な人材の就労強化 (継続)</p>	
<p>事業概要</p>	<p>中途採用の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 立ち上げを計画している新しい形態の施設の職員の採用に法人上げて取り組みます。 <p>新卒学生の採用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場実習や研修の受け入れを通じて新卒学生や未経験者、経験者の採用を目指します。 ・ 大学、高校の就職活動期間中の学校の訪問活動を行います。 ・ 介護人材育成事業者認定制度「G1」や「子育て支援エクセレント企業」等の法人の取り組みを積極的にPRします。 <p>多様な人材の就労強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人労働者、外国人留学生、高齢者等の採用を推進します。 	
<p>事業期間</p>	<p>新卒学生の採用 大学、高校の就職活動時期にあわせて各校を訪問するなどの採用活動を行います。 外国人労働者・留学生 ベトナム留学生、インドネシアのインターンシップ受け入れ等を推進します。 高齢者雇用 年間を通して、県老協やハローワークを通じて中高年齢者の雇用を進めます。</p>	
<p>事業費</p>	<p>既定費の範囲内で実施</p>	<p>財源内訳</p>
<p>目標とする成果</p>	<p>新卒、中途採用、外国人人材の採用や新しいキャリアパス制度の活用等を通して正職員比率を高め、安定的な人員構成を維持し、介護の質の向上に注力します。</p>	
<p>担当事業所</p>	<p>優・悠・邑 優・悠・邑和合、 優・悠・邑和 (なごみ)</p>	<p>責任担当者 (今須) 五次事務長 (和合) 若山事務長 (和) 吉澤施設長</p>

【基本方針V】

コンプライアンスを徹底するとともに経営基盤と統治機能を強化します

No. 7

施策名	4 法人本部体制の整備	
事業名	法人本部体制の整備 (継続)	
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> 本部体制は、法人の規程類の整備・管理、介護報酬改定の情報収集と具体的対応、人事・給与管理、人材確保、職員研修、監査対応、情報ネットワーク管理、広報戦略等の施設横断的な業務を専門的に行うために設置した複数チームで構成します。各チームはリーダーと数名のメンバーで構成され、事務局長及び理事事長が総括します。 2023年度においては、特に「人材確保」に力を注ぐとともに、新たに経営の改善に向けた組織的な収入の確保対策の検討、支出の更なる冗費の削減を目指した取組を実施します。 	
事業期間	全期間とします。	
事業費	既定費の範囲内で実施	財源 内訳
目標とする成果	3 施設の職員が参画して法人全体としての取り組みをより機動的に実施することにより、法人の活力をより高めていくことを目指します。こうした取り組みにより、法人全体として将来にわたり今以上に地域の福祉に貢献することが可能となります。また、それぞれの施設が得た情報を共有する事で、介護報酬改定への対応や職員研修の充実、戦略的な人材確保に繋げていくことが可能となります。	
担当事業所	法人事務局	責任担当者 若山 誠

施策名	6 新規の施設整備計画、大規模修繕計画の策定・施設の整備と運営に関する新しい手法の検討	
事業名	盲養護老人ホーム優・悠・邑和（なごみ）の経営の在り方の検討と新規施設への転換の実現（継続）	
事業概要	<p>盲養護老人ホーム優悠邑和（なごみ）の経営改善と新しい施設への転換の取り組み</p> <p>令和4年度から盲養護老人ホーム優悠邑和の定員を50床から30床としました。現在の居住者は25名前後となる等、経営の改善は進んでおり、今後は、残りの50床について新しい形態の施設に転換することを目指しています。県及び地元自治体と緊密な連携を取りながら早期に実現を図りたいと考えています。</p>	
事業期間	令和5年度中	
事業費	—	財源内訳 —
目標とする成果	<ul style="list-style-type: none"> ・盲養護老人ホーム（定員30床）は、年度の早い時期の満床を実現します。 ・新しい施設（定員50床）については、垂井町と協議をして可能な限り早期に転換を進めます。 ・こうした取り組みにより早い時期に経営の改善を図ります。 	
担当事業所	優・悠・邑和（なごみ）	責任担当者 施設長 吉澤進治