

# 2024 年度 事業計画書

社会福祉法人明和会

(2024 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 3 1 日)

# 基本理念・法人経営方針

基本理念 『私たちは、皆様の人生に全力で寄り添います』

## 法人経営方針

令和6年度は4月から介護報酬改定が施行されます。

当法人においては特に『医療と介護の連携の推進』と『LIFEを活用した質の高い介護』の部分で協力医療機関や法人内での調整が重要であると考えております。

これまで取得していた基準の見直しと共に新たな加算の算定を行えるように十分に議論してまいります。

また、持続的な経営の安定化を図るために、前年同様収益構造を確認しながら運営維持と、法人の現状をすばやく分析し、課題の洗い出しから解決まで速やかに取り組んでいきます。

## 法人予算概要

当初予算（当期収支差額 1,386 千円、人件費比率 60.08%）に比し、当期収支差額 +14,756 千円、人件費比率 61.94%で決算を迎える事になりそうです。（参考：令和4年度は▲25,522 千円 人件費 62.69%）

令和6年度は稼働率目標を（特養 94%、短期入所 80%、通所介護 60%、訪問介護 300 件/月、居宅介護支援 33 件/人）と定め、計画予算（別紙参照）と致しました。科目別の詳細については令和6年度予算案の備考欄に特記事項として記載しております。

（単位：千円）

科目	令和5年度		令和6年度計画
	事業計画	決算予測	
事業活動収入	540,474	551,458	570,798
事業活動支出	497,128	505,711	528,103
事業活動資金収支差額	43,346	45,747	42,695
借入金等返済資金(利息含む)	45,590	31,422	35,916
当期資金収支差額	1,386	14,756	6,723

## 法人事業計画

### 1. 安定した収益を確保するための取り組み

- ① 稼働率、訪問件数、担当者数の目標を達成することで、収益の安定を図る。

特養	94% (75.2 人/日)	ショート	80% (16 人/日)
デイ	60% (15 人/日)	訪問介護	300 件/月
ケアプランセンター	33 件/人		

- ② 算定可能な加算を増やし、収入を増やす。

- ③ 法令を遵守し、運営基準違反や減算の対象とならないように運営する。

## 2. ご利用者のニーズに合わせたサービスの提供

- ① ご利用者の立場に立って、解決すべき課題を把握し、一人ひとりのニーズに合わせたサービスが提供できるように支援する。
- ② 各職種、各部署、各事業所が一体となり、協力してサービスを提供する、チームケアを目指す。
- ③ ご利用者、ご家族が法人に愛着や信頼を感じ、継続して利用したいと思えるサービスを提供していく。
- ④ 地域との交流を通して、地域のニーズを把握し、適切な支援を提供できるように努める。

## 3. 従業員満足度向上のための取り組み

- ① 必要な人員を適切に配置し、現場の負担を軽減することで、従業員の労働環境を向上させる。
- ② 時間外労働を管理し、残業を削減する施策を実施していく。
- ③ 従業員の健康状態や家庭環境などに応じて、柔軟な勤務形態の調整を行い、多様な働き方の検討を進め、有給休暇取得率の向上、ワークライフバランスの推進に努める。
- ④ 従業員および顧客からのハラスメントに対する対策を進める。

## 4. 人材確保に向けた取り組み

- ① 新卒者の採用を促進するために、大学や短大、専門学校、高校への訪問を実施する。
- ② 求職サイトを積極的に活用し、効果的な採用活動を展開する。
- ③ 就職フェアへの積極的な参加を通じて、多様な人材を獲得する。
- ④ 実習生の受け入れを積極的に行い、未来の優秀な人材との関係を築いていく。
- ⑤ ホームページや SNS などを活用し、法人の情報や働く魅力を積極的に発信する。

## 5. 職員育成のための取り組み

- ① 施設外研修への積極的な参加を奨励し、職員のスキル向上を促進する。
- ② 施設内研修を充実させ、職員が専門知識や能力を継続的に向上できる環境を提供する。
- ③ 実務者研修を施設内で開催し、職員が日常業務に即したスキルや知識を効果的に身につける機会を提供する。
- ④ 各種資格取得のための勤務調整を支援し、職員が専門的な資格を取得できるようサポートしていく。

## 6. ICT 等の活用によるサービスの質の確保と業務負担の軽減を目指す

- ① 現場での課題を抽出・分析し、必要な対応を検討し、継続的に業務改善に取り組むことで、サービスの質の向上と業務負担の軽減を目指す。
- ② ケアの質の確保と職員の負担軽減のための対策を検討する委員会を設置し、継続的にサービス向上に向けた取り組みを進めていく。
- ③ ICT、ロボット等の先進福祉機器の導入を検討し、最新技術を活用してサービスの向上に努める。

## 7. BCP に対する取り組み

- ① 法人、施設、事業所ごとに BCP を策定し、災害時の備えを整えていく。
- ② 年 2 回の研修やシミュレーション(訓練)を実施することで、職員の災害対応能力を向上させ、迅速かつ適切な対応が可能となるよう努める。
- ③ 福祉避難所としての体制を整備し、地域で被災された方の受け入れを行う。
- ④ 他法人や地域との連携を構築し、災害時においても円滑な情報共有や支援体制の構築を行っていく。

## 部別事業計画

### ◆ソーシャルワーカーグループ

基本方針	重点施策・目標	行動計画
ご利用者、ご家族のニーズに応え、施設サービスを通して地域に貢献できる役割を担う	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 利用者と家族のニーズを理解し、適切なサービスを提供し、不満や不安に対処する。</li><li>2. サービスが必要なご利用者が、遅滞なく利用できるように調整を行う。特養で94%以上、ショートステイで80%以上の稼働率を維持する。</li><li>3. 取得可能な加算を検討し、取得できるように体制を整えて収入を増やす努力を行う。</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ご利用者のご家族の社会的・経済的なニーズに対する相談に応じ、助言や連絡調整を行い、信頼関係を築きながら連携を深め、困難な事例にはチームで対応する。</li><li>2. 入所申込者の状況を定期的に把握し、退所者が出た場合に円滑に入所手続きを進める。緊急時には多職種と連携して迅速に対応する。</li><li>3. LIFE 関連加算を検討し、提出様式を周知し、各部門が情報を提出できるようにする。提出期限を守りつつ、改善可能な点は改善していく。</li></ol>

### ◆施設部門 特養2階グループ

基本方針	重点施策・目標	行動計画
ご利用者の意思や人格を尊重した個別ケアが行えるように努め、一人ひとりの個性や生活リズムに沿って、日常生活が送れるように支援する。	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 他職種と連携し、入居者の異変や体調変化に早急に対処し、チームで個別のケアを提供し、入院の必要性を再検討する。</li><li>2. 稼働率94%の必要性を伝達し、特養に入所する待機者を増やすため、他職種と協力して入所判定委員会・入所判定会議を実施する。</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ご利用者の異変や変化に際して、他職種が集まり専門知識を用いてアセスメントする。その後、各ユニットリーダーが他職種と協力して担当者会議を行い、方針を決定する。必要時はご家族に参加してもらう。また、決定した方針を全スタッフが周知できるようにする。</li><li>2. 入所判定委員会、入所判定会議にピックアップされた利用者は、基本的に受け入れ方向の話しができる委員会・会議を行う（PEG・バルン・吸引・看取りとしての受け入れの施設としての間口を広げる）。 入所判定会議では他職種が集まり、どこのユニットに入るかまでの話し合いを行い、情報を元に受け入れの為のディスカッションを行う。</li></ol>

## ◆施設部門 特養3階グループ

基本方針	重点施策・目標	行動計画
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. その人らしい生活を送れるようサポートする。</li> <li>2. 従業員満足度の向上を目指し、退職者をなくす。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ご利用者の要望からニーズを見極め、他職種と連携して要望を実現していく。また、その人らしい生活を支援できるように取り組んでいく。</li> <li>2. 職員のモチベーションを維持するために、密なコミュニケーションを促し、問題解決に取り組む。困難な状況に直面した際には互いに協力し、助け合える職場環境を構築する。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 担当者がご利用者の意見を収集し、ユニットでその意見を検討してユニットの方針を確立する。その後、サービス担当者会議で施設の方針を決定し、ケアプランに反映させる。また、定期的なモニタリングを通じて PDCA サイクルを回し、プランの評価と今後の改善点を検討する。</li> <li>2. フロアマネージャーが職員の不平・不満の聞き取りを行い、経営会議で議論し、改善に努める。また、職員が抱える悩み等を聞き取り、ひとりで抱え込まず、協力できる環境作りを行い、離職率ゼロと従業員満足度向上を目指す。</li> </ol>

## ◆ショートステイグループ

基本方針	重点施策・目標	行動計画
<p>ご利用者一人ひとりの思いを引き出すと共に、ご家族とも密な関係を築き、お互いに望む生活を送って頂けるよう支援する。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ケースカンファレンス、及び人生会議の定期開催。</li> <li>2. 安定した居室管理を行うと共に、緊急利用にも即時対応できる。 (ロングショート利用13~14名の維持、ショート定期利用の持続)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ロングショート利用開始日、また1か月以内に1回、ニーズの把握の為、相談員、フロアマネージャー又はユニットリーダー参加にて、ご利用者、ご家族とカンファレンスを開催。その後は、サービス担当者会議等を通じ、ケアマネージャー、ご家族と連携を図っていく。</li> <li>2. 定期ショート利用者の在宅での生活と施設利用時の生活の相違、変化がないか、連絡帳、聞き取りシートを活用し、ご家族、ケアマネージャーとの連絡を密に行う。利用日数に不足がないか、相談員を通し情報収集を行う。</li> </ol>

## ◆看護グループ

基本方針	重点施策・目標	行動計画
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 安定した収益の確保</li> <li>2. 利用者のニーズに合わせたサービスの提供</li> <li>3. 従業員満足度の向上</li> <li>4. 人材確保と職員の育成</li> <li>5. ICT 活用によるサービスの質の確保と業務負担の軽減</li> <li>6. BCP の取り組み</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 取得可能な加算に向け、業務の改善と整理を行う。</li> <li>2. ご利用者の健康面を支える医療、看護の提供</li> <li>3. マンパワーを効率的に活用し、適切な労働環境を構築する。</li> <li>4. 研修への積極的な参加を促し、メンバーのスキルや知識の向上を目指す。</li> <li>5. ICT 委員会に参加し、ケアの質と業務負担の軽減を図る。</li> <li>6. 年2回の訓練に参加し、職員の災害の能力スキルを向上させる。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. LIFE 加算に向け、医務室が行う事項の把握と実践行動。</li> <li>2. ご利用者の体調を観察し、移乗の早期発見に努める。</li> <li>3. 週間予定表を中心に日々の業務量の偏り、感染時の対応を考慮し、スケジュール調整を行う。</li> <li>4. 各委員会や研修の参加者から情報を共有し、利用者に還元する。</li> <li>5. ICT の活動を理解し、現場での課題抽出、分析を行い、業務改善に取り組む。</li> <li>6. 医務の必要物品の策定とマニュアルを整備する。</li> </ol>

## ◆栄養管理グループ

基本方針	重点施策・目標	行動計画
入居者様の QOL 向上のため、毎日栄養のバランスがとれたおいしい食事を喫食していただくこと。疾病や介護度、生活習慣、低栄養のリスク、薬を考慮した総合的な栄養管理を多職種連携により進めていく。	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 多職種との連携により、個々の健康状態に合わせた食事を提供し評価する。嚥下・咀嚼状態の確認を徹底し、誤嚥予防に努める。</li><li>2. ケアカンファレンス時に多職種との情報を基に、入居者様一人一人にあった栄養ケアプランの作成に努める。</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ご利用者の食事場面の様子を観察し、気になる点があれば記録に残しておく。特に中・高リスク対象の方は重点的に観察を行う。</li><li>2. 多職種間の報告・連絡・相談を怠らず、ご利用者の生活習慣や特性をつかみ、安全で安心してお食事ができる栄養ケアプランを作成する。ケアカンファレンス時に評価を行い、ご利用者の状態に合わせ、プラン変更か維持かを決めていく。</li></ol>

## ◆機能訓練グループ

基本方針	重点施策・目標	行動計画
ご利用者の ADL、QOL の維持、向上を目指し、適切な評価と個別機能訓練計画を立て、リハビリを実施する。また、リハビリが効果的に行えるよう、介護職員と連携を取る。	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 科学的介護推進加算を算定できるように、評価についての研修を行う。</li><li>2. 介護職員に向けての介護の知識・技術の内部研修を行う。</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 加算の算定要件について、会議の中で話し合いを行い、BarthelIndex の研修の進め方や時期を決め、研修を円滑に行う。</li><li>2. 年間計画を立てて、早めの周知を行い、研修を実施する。できるだけ、実践を交えて印象に残るような内容にする。</li></ol>

## ◆デイサービスグループ

基本方針	重点施策・目標	行動計画
利用者ひとりひとりが安全で楽しく快適に 1 日過ごすことができる。	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ご利用者、ご家族との信頼関係の構築に努め、ご利用者の満足度向上を目指す。</li><li>2. 新規利用者を増やし、目標稼働率の達成を目指す。</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ご利用者、ご家族と積極的にコミュニケーションを取り、信頼関係を構築する。年間行事やイベント、レクリエーションを定期的に行う。</li><li>2. 定期的に空き状況を居宅支援事業所にお知らせする。また、ご利用者のニーズをリサーチし、それに応じた新しいサービスを検討する。</li></ol>

## ◆訪問介護グループ

基本方針	重点施策・目標	行動計画
利用者様が可能な限り在宅生活において、能力に応じ自立した生活が営めるように生活全般の支援を行っていく。ご利用者の尊厳を守り、変化やニーズに柔軟かつ積極的に対応し、ご利用者、ご家族、関係者の方々の負担軽減と自立支援に努める。	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 積極的に新規利用者の受け入れを図るべく、営業活動を行う。同時にヘルパーの人材確保を行い、人手不足の解消に努める。</li><li>2. 利用者様の変化に応じて必要なサービスをスムーズに提供できるように、他職種連携を意識、強化しながらサービスに努める。</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 定期的にヘルパーの空き状況を居宅支援事業所にお知らせする。現時点で利用のない居宅支援事業所に積極的に営業活動を行う。</li><li>2. 他職種連携の強化に努める為、変化への気づきや要望を情報提供できるように、日々のサービスでの情報の伝達・報告・連絡・相談を関係機関やヘルパーと密に行う。</li></ol>

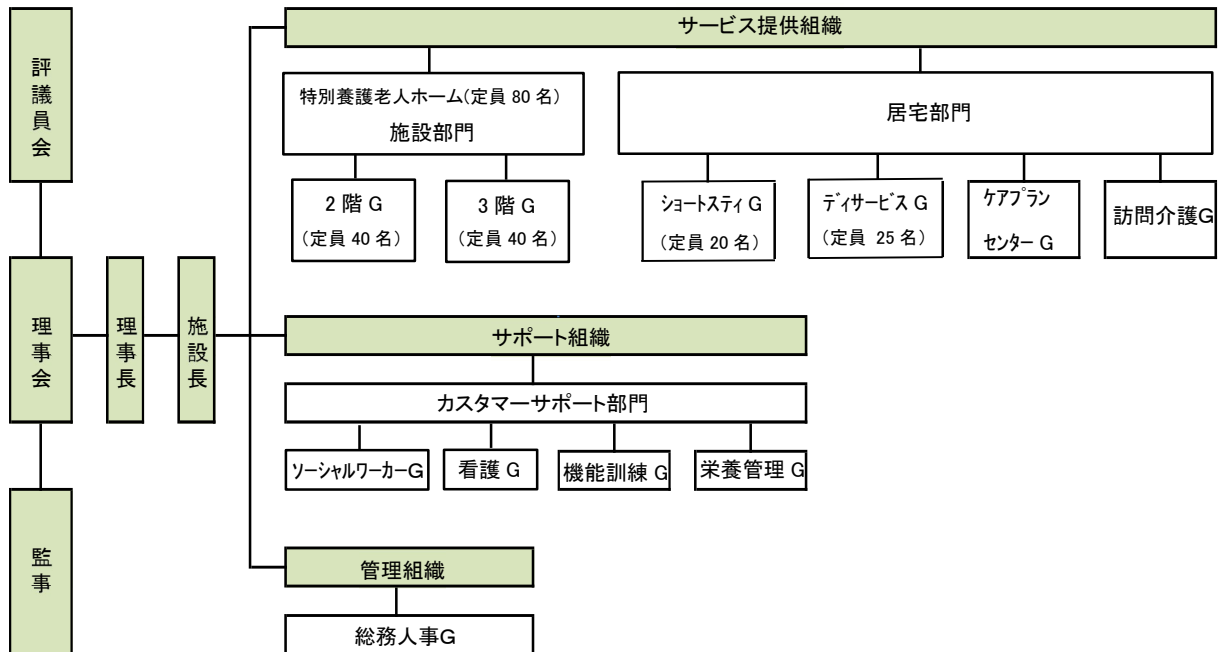
## ◆ケアプランセンターグループ

基本方針	重点施策・目標	行動計画
<p>要支援、要介護となったご利用者が可能な限り居宅において、その有する能力に応じて自立した生活を営むことができるように支援を行う。</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>令和6年2月より2名体制になり一人当たりの担当者利用者数が約37名である。今後入所や死亡により減少が考えられるが可能な限り維持できるようにして収益の安定を図る。</li> <li>介護保険を取り巻く状況などを正確に捉え情報を事業所内で共有し、資質・専門性の向上に努める。法令を遵守、運営基準違反や減算の対象とならないように運営をしていく。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>積極的な新規受付対応や連絡調整を行う。 ご利用者がより自立した生活が送れるように心身状態に留意し、迅速に対応を行い、入院や入所による減少を防ぐ。</li> <li>研修に参加しスキルを向上促進する。 BCPを策定し災害時の備えを整えていく。 年2回の研修や訓練に参加し迅速かつ適切な対応ができるよう努める。</li> </ol>

## ◆総務人事グループ

基本方針	重点施策・目標	行動計画
<ol style="list-style-type: none"> <li>従業員満足度向上のための取り組み。</li> <li>人材確保に向けた取り組み。</li> <li>ICT等の活用によるサービスの質の確保と業務負担の軽減を目指す。</li> <li>BCPに対する取り組み。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>必要な人員を適切に配置し、現場の負担を軽減することで、従業員の労働環境を向上させる。</li> <li>新卒採用を促進するために、大学や短大、専門学校、高校への訪問を実施する。 就職フェアへ積極的に参加し、多様な人材を獲得する。 ホームページやSNSなどを活用し、法人の情報や働く魅力を積極的に発信する。</li> <li>ICT、ロボット等の先進福祉機器の導入を検討し、最新技術を活用してサービスの向上に努める。</li> <li>年2回の研修やシミュレーション(訓練)を実施することで、職員の災害対応能力を向上させ、迅速かつ適切な対応が可能となるよう努める。</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>各部署の適切な人員数を把握し、ハローワーク・ホームページなどの無料求人媒体だけでなく有料求人サイトを積極的に活用し、採用活動を行う。</li> <li>新卒採用促進のため大学や短大、専門学校、高校へ求人票を出し各学校と関係性を構築する。就職フェアにも積極的に参加し、介護職を目指している求職者に対して施設の良さを伝え、採用に繋げる。ホームページを活用し、施設の取組やイベントの様子を家族様や今後利用される方へ向け発信する。</li> <li>ICT・ロボット等の先進福祉機器の導入ができるようネットワークの環境整備を行い、各部署の意見を聞きながら補助金も活用し機器の導入を進めていく。</li> <li>訓練の実施内容を検討し、緊急時の対応を決定する。机上訓練、緊急時連絡訓練、バックアップデータを取り出す訓練、総合訓練など利用者様が生活している中で行える訓練を検討し実施する。</li> </ol>

## 組織図



## その他

### ◆委員会・会議

看取り委員会	機能訓練委員会	感染症対策委員会	事故対策委員会
褥瘡予防委員会	身体拘束廃止委員会	栄養管理委員会	イベント委員会
安全衛生委員会	虐待防止委員会	入所判定委員会	生産性向上委員会
運営会議			

### ◆施設内研修

事故対策※	認知症
身体拘束※	褥瘡予防
感染対策・感染症発生時の訓練※	高齢者虐待
避難訓練・BCP※	ハラスメント

※年 2 回実施