

令和4年事業計画書

社会福祉法人 至福の会

本部

特別養護老人ホーム むさしの園

特別養護老人ホーム むさしの園わかば

ケアハウス むさしの園

むさしの園デイサービスセンター

むさしの園デイサービスセンター富士見

むさしの園在宅介護支援センター

むさしの園ホームヘルプサービス

サービス推進課

生活困窮者に対する相談支援事業

ひまわり保育園

むさしの森保育園

目 次

本 部	P 1
組織図	P 2
社会貢献活動	P 3
特別養護老人ホーム むさしの園	P 4～5
特別養護老人ホーム むさしの園わかば	P 6～15
ケアハウス むさしの園	P 16
むさしの園デイサービスセンター	P 17～18
むさしの園デイサービスセンター富士見	P 19
むさしの園在宅介護支援センター	P 20
むさしの園ホームヘルプサービス	P 21～22
サービス推進課	P 23～24
生活困窮者に対する相談支援事業	P 25
ひまわり保育園	P 26
むさしの森保育園	P 27～28

令和4年度社会福祉法人至福の会事業計画

- 1 社会福祉法人至福の会の経営理念を「クレド」の実践します。

～関わる全ての人を幸福にすること～

We thank beautiful life

- 2 社会福祉法人至福の会のビジョン

「自分が心から利用したいサービスを提供していきます。」「5年後までに、新しいサービス拠点を実現させます」

- 3 事業計画

当法人のビジョンとして「5年後までに新しいサービス拠点を提供します」と掲げていますが、事業拡大はお休みし人材育成等を行い働きやすい職場環境を整え、最終的には残業のない法人を目指したいと考えています。

社会福祉法人に社会貢献が求められています。当法人としても地域の福祉の拠点として社会貢献事業に取り組んでいきます。

理事会・評議員会、監事会の開催については、別紙、「令和4年度至福の会会議予定表」にて進めて参ります。定款に定める決議事項及び重要な事項について必要な場合は、その都度理事会又は評議員会を開催します。

- 4 組織図

別紙「社会福祉法人 至福の会組織図」の体制 になります。

- 5 経営方針について

具体的な内容

- 事業拡大の停止します。
- 人材確保については、継続して取り組みます。
- 海外の入国ができなくなり技能実習生の来日が止められていましたが、今年は規制緩和されるとのことです。したがって、技能実習生研修センターで受け入れ人数の範囲以内で計画を進めていきます。規制強化がされることも予想されますので、特定技能の方の採用も進めて行きたいと思えます。
- 社会貢献のについても感染を考え出来ることは今までと行う予定です。

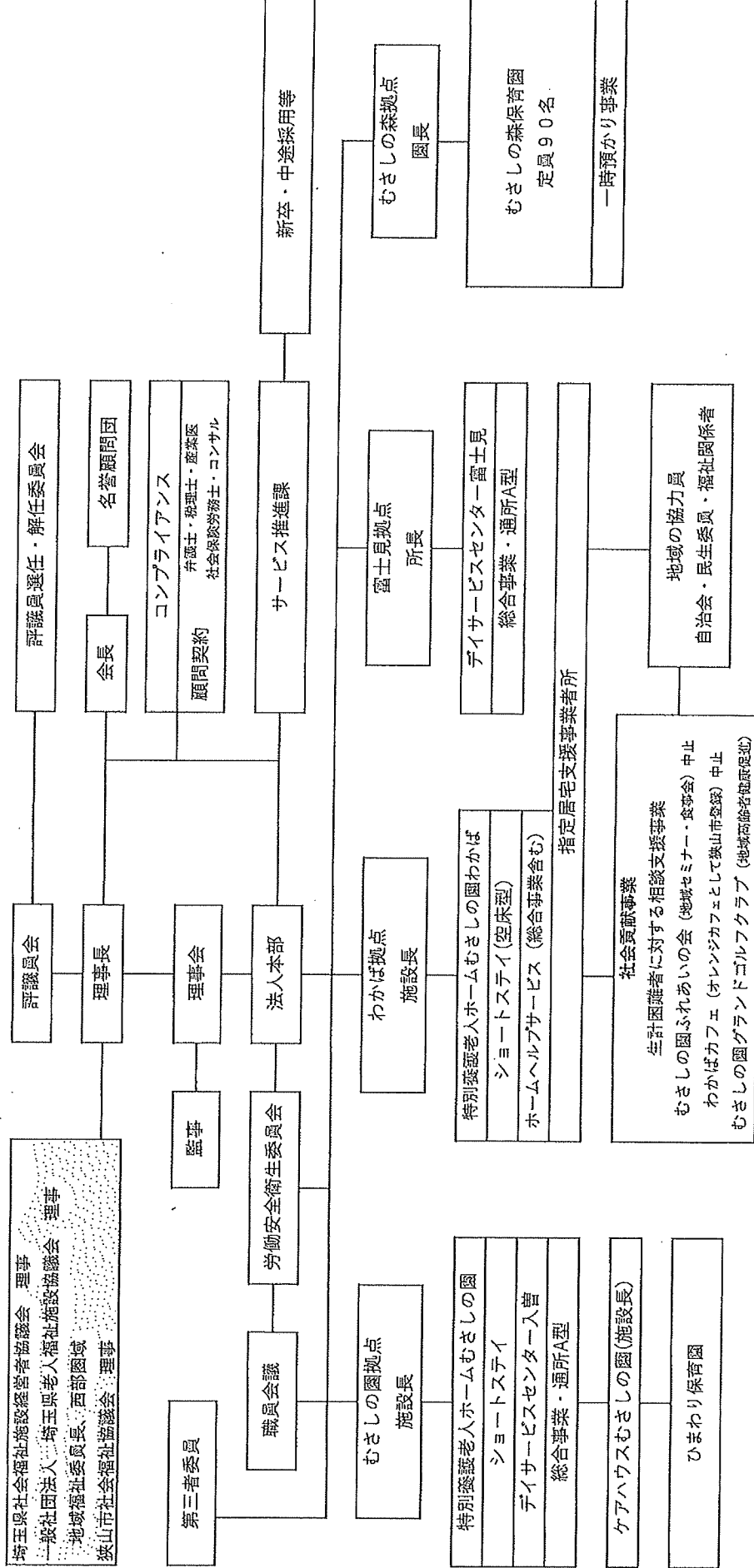
理事会・監事会の予定

令和4年 6月 3日	監事監査	午後10時～12時
	理事会	午後 1時30分～3時30分
10月26日	理事会	午後 3時～ 4時
令和5年 3月下旬	理事会	時間未定

評議員会

令和4年6月20日	評議員会	午後3時～5時
-----------	------	---------

社会福祉法人 至福の会 組織(令和4年4月1日～)



社会貢献活動

1、生活困窮者に対する相談支援事業

生活困窮者に対し、限度額 10 万円までの現物を支給。(食料品、公共料金など)

生活基盤の立て直しを目的としてご支援します。

2、フードバンク事業

規格外の品物や賞味期限が近い食品などを困っている方へ配布します。

3、グラウンドゴルフ事業

地域の高齢者を対象に法人の敷地に整備したグラウンドゴルフ場を低料金で開放し、いつまでも元気に過ごせるよう支援を行います。

4、ふれあいの会

6月と11月の年2回、地域の介護保険対象外の高齢者を集め、福祉講座や介護予防運動、バイキング型食事を低額で提供し、安否状況を確認します。

5、わかばカフェ

毎月、第二火曜日の14時から軽度の認知症高齢者や認知症高齢者を抱えるご家族、地域の高齢者が集まり、コーヒー等を飲みながら過ごしていただけます。介護の専門家であるケアマネージャーが常駐し、介護の相談ごとにお答えします。

6、地元自治会夏祭りの場所を提供

10月に行われる地元自治会の祭りへ場所を提供します。また、ご入居者もお祭りに参加し地域との交流を深めます。

*新型コロナウイルス感染症の流行状況を鑑みて、計画を一部変更、延期または中止することがあります。

事業所目標	【1】稼働率 特養 平均98%/年 ショートステイ 平均98%/年 【2】身体拘束ゼロ 【3】不適切行為ゼロ 【4】ご入居者のQOL向上 【5】定着率向上（離職率10%未満） 【6】職場環境の改善
-------	---

行動目標	4月～6月			7月～9月			10月～12月			1月～3月			合計
【1】特養稼働	92	96	98.5	98.5	98.5	98.5	99	99	99	99	99	99	98%
【1】特養新規申込	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	72
【1】ショート稼働	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	
【1】SS新規申込	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
【2～4】内部監査		1			1			1			1		4
【2～4】研修実施	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
【6】環境改善													
ボイラー工事	○	○	○										
介護機器導入	→												

行動目標

<p>【稼働】</p> <p>1、安定した稼働の為、申し込み件数を増やす。月平均6件を獲得するための営業活動を実施</p> <p>【身体拘束ゼロ、不適切行為ゼロ、入居者QOL向上】</p> <p>1、期首当初拘束者4名⇒拘束なく介助できるように職員のスキルアップと運営の見直しを実施</p> <p>2、職員のスキルアップの為、内外での研修に指導の立場にあるリーダー以上の責任者を参加しフィードバックを実施</p> <p>3、内部監査を立ち上げ、定期的な現場指導を実施</p> <p>①接遇 ②介助スキル ③職場環境の改善 ④施設内ルールの見直し</p> <p>【定着率向上】</p> <p>1、新卒フォローアップ：1・3・6・12か月で面談及び研修を実施する。</p> <p>2、中途入社職員面談：1・6か月で入職後に面談し悩みや不安を聞き取りし共有する。</p> <p>3、意見箱：意見箱を活用し職員が意見を投書しやすいようにする。</p> <p>4、職場環境整備：働き方改革に合わせて職場環境や福利厚生を整える。</p> <p>【職場環境の改善】</p> <p>1、ローカルルールの正常化 ⇒ 根拠のないローカルルールを撤廃し、マニュアル化していく。</p> <p>2、IT機器・業務負担軽減に繋がる介護機器の導入、業務の効率化</p> <p>3、資格取得支援制度の活用</p> <p>①実務者研修の継続 ②喀痰吸引研修の実施（加算取得の為）⇒資格手当の充実</p>

【各部署目標】

○ショートステイ

在宅ケアマネージャーへの周知を徹底し、月3件以上の新規獲得の為、営業活動を実施する
ショートだけでなくデイ、特養の営業活動も実施
相談員2名で業務を分担ではなく共有することで、特養、ショート共に担当者不在時のロスを無くす。

○医務

- 1、喀痰吸引研修実地指導を実施⇒資格取得目標 10名（基礎研修5名 実地研修5名予定）
- 2、基礎研修は8月修了見込み、実地研修を含めて年内で体制を確立
- 3、口腔衛生管理加算、経口維持加算を算定。往診歯科医を2院体制にし入居者の口腔環境の改善と加算算定を実施。

○栄養課

- 1、医務目標3の口腔ケアに関する加算算定に伴う食事の観察、会議への参加
必要に応じた食形態の提供を実施（ソフト食への移行）

○各チーム

- 1、事業所目標に準じる

事業所目標	【1】年間平均稼働率 98%以上
	【2】ケアマニュアルの浸透（根拠に基づくケアの実践、ケアに対する価値観の統一）
	【3】個別ケア、認知症ケアのスキル向上
	【4】魅力ある職場環境の整備
	【5】BCP（業務継続計画）の策定（非常災害、感染症）
	【6】職員離職率 10%以下

行動目標	4月～6月			7月～9月			10月～12月			1月～3月			合計
【1】稼働	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98	98
【1】新規申込	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	5.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	54
【2,3】理念教育	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
【2～5】研修実施	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
【4】職場環境向上			1						1				
ICT機器の検討、導入	→												

行動目標

【稼働】

1、稼働を維持するため、給各事業所を訪問し紹介件数月4件を達成する。入居までの時間を減らすために実調済みの方に定期的に声掛けをしていく。

【ケアマニュアルの浸透】

- 1、根拠に基づくケアの実践するためにケアマニュアルを活用し、職員の価値観の統一をする。
- 2、新入職員の指導には、根拠をもとに指導を行うことを徹底する。
- 3、ケアマニュアルが浸透によって、ご入居者が統一したケアを受けられることを目指す。

【個別ケア、認知症ケアのスキル向上】

- 1、24時間シートを活用、更新することにより、その方にあった生活を送られるようにする。
- 2、外部研修、内部研修を通じて職員が認知症への理解を深め、ご入居者が落ち着いた生活を送れるようにする。

【魅力ある職場環境の整備】 【職員離職率 10%以下】

- 1、職員が不安にならないように、上長やサービス推進課との面談、勉強会を通してスキルアップを促し、より安心して働くことができるように、フォローアップ体制を構築する。
- 2、職員が委員会、プロジェクトなどの役割を担い、責任感をもって仕事できるようにする。
- 3、職場環境向上のためのヒヤリングやアンケートの実施

【BCP（業務継続計画）の策定（非常災害、感染症）】

- 1、業務継続計画の策定により、感染症や、非常災害時にも安全に生活できる施設運営をする。
- 2、非常災害や感染症クラスター発生に備えたシミュレーションの企画、実施

今年度のユニット目標（入居者様）

- ・24時間シートをもとに、入居者様一人ひとりがゆったりと穏やかに毎日を過ごして頂けるような環境作りに努める。
- ・尊厳と感謝の念を忘れず、受容、傾聴の姿勢を心がけ、信頼関係を築けるよう努める。

今年度のユニット目標（職員）

- ・職員同士のチームワークを大切に、なんでも話し合え、明るく笑顔の多いユニットを目指す。
- ・ユニット会議を毎月実施し、積極的に発言し、職員の思いを反映して入居者様の介護に努める。

コロナ禍におけるユニットの対応

- ・季節感を味わっていただけるような、施設の中でできる行事やレクの提供をしていく。
- ・なかなか会えないご家族へ入居者様の近況をわかりやすく報告できるようにしていく。
- ・換気、消毒の徹底と、健康管理に努める。

認知症への取り組み

- ・認知症はひとつの個性として受け入れ、ご本人のペースを大切に安心して信頼できる関係作りに努め、楽しい気持ちや嬉しい気持ちを増やしてもらえるようにする。
- ・対応に行き詰ったときは、ひもときシートなどを活用し、ユニット職員で検討をしていく

ユニットによる事故防止への取り組み

- ・事故が起きた後は速やかに報告し、ユニット職員で話し合い、対応策や、環境整備などを行い再発防止に努めていく。
- ・日頃からヒヤッとしたことや、いつもと違うことは申し送りをし、職員間で情報共有していく。

ケアマニュアルの浸透への取り組み

- ・ケアマニュアルに基づき、毎月行うユニット会議で、必ず1項目取り上げ、ユニット職員のケアに対する考え方、意識改革を行っていく。
- いま行っているケアが正しいかどうか検討していく。

今年度のユニット目標（入居者様）

- ・利用者様の個々のニーズに応じた援助を心掛け、入居前と後で、連続した生活を送れるように努める。
- ・24Hシートを使用し職員全員が、入居者様一人ひとりに統一された援助をする事で、誰に頼んでも同じ援助を受けられるという安心感を提供する。

今年度のユニット目標（職員）

- ・資格取得に向けて積極的に学べるように、ユニット全体で協力体制を作り円滑に受験ができる環境を整える。
- ・各職員が専門的知識を増やし、職員間で共有し、入居者様がより良い生活をしていただけるように支援する。

コロナ禍におけるユニットの対応

- ・感染症への意識を高く持ち、利用者様の小さな状態変化を見逃さないようにする。
- ・こまめな換気、手指の消毒、マスク着用をして体調管理に努める。
- ・ご家族に会える機会が減っている為、面会時や電話連絡の際にはこまめに状況報告をする。

認知症への取り組み

- ・楽しく安心した生活を送れるように、一人ひとりの状態に合わせた統一した声掛けを意識し信頼関係を築いていく。
- ・体操やレクリエーションを提供する事で気分転換や身体機能の維持、向上に努め充実した毎日を送れるよう支援する。

ユニットによる事故防止への取り組み

- ・毎月のヒヤリハットの件数の把握。事故が起きた場合は早急に対策をする事で入居者様に安心して生活をして頂けるようにする。
- ・ヒヤリハットを挙げる事で他職員への周知、事故を未然に防ぐ事を目標に危険予測の意識を高く持つ。

ケアマニュアルの浸透への取り組み

- ・ユニット会議で議題にし、毎月の目標を決め達成状況を報告してもらう事でケアマニュアルの周知、意識の統一をする。
- ・よりよいユニットケアを提供できるように、会議以外でも話し合う機会を作り目標を習慣化出来るよう努める。

今年度のユニット目標（入居者様）

- ・入居者様のペースに合わせ、落ち着いた雰囲気の中でケアの提供の提供ができるように心掛ける。
- ・入居者様の心身の状態を把握し、今できることを大切にしながら、ADLの維持と向上を図る。
- ・入居者様の気持ちに寄り添う。

今年度のユニット目標（職員）

- ・日々の入居者様との関わりを大事にして、意向や好みを24Hシートに反映させ、それに合ったケアを心掛ける。
- ・職員一人ひとりが、自分の役割に責任を持ち、積極的に各委員会や居室担当者の業務に取り組む。

コロナ禍におけるユニットの対応

- ・マスク着用・手洗い・消毒・換気等の感染対策を行いながら、入居者様のケアに努める。
- ・外出機会が少なくなってしまう為、四季を感じられる行事や外出に替わるような行事の計画の実施を行うなど、入居者様の楽しみを増やしていく。

認知症への取り組み

- ・認知症の理解を深め、その方に合った対応方法を探り、情報共有をしケアの統一に努める。
- ・入居者様の不安の軽減の為にも、日頃より傾聴し、心に寄り添ったケアを心掛け、安心して落ち着ける空間作りを目指す。

ユニットによる事故防止への取り組み

- ・一人ひとりに合ったケアの統一を行い、入居者様の個々の生活リズムを把握し、日頃より危険予測を図る。
- ・ヒヤリハットにて、情報共有を行い、未然に事故を防ぐ。事故報告書から、原因分析を行い、ケアの見直しをして再発防止に努める。

ケアマニュアルの浸透への取り組み

- ・ケアマニュアルを元に、毎月のユニット会議にて介助場面毎のケアの考え方を確認する。
- ・入居者様にとって、より良いケアとは何かを考えながら意見交換する。ユニットでまだ不十分なところのポイントを絞り、意識して行い、習慣化するよう努める。

今年度のユニット目標（入居者様）

- ・コロナ禍のため、自由な面会や外出ができないため、ユニット単位、少人数、個別でのレクや運動を増やす。
- ・職員や他入居者様との日々の関りを増やし気分転換を図り、不安にならず、普段と変わらない生活を送れるよう努める。
- ・毎年参加している作品展出品の継続。

今年度のユニット目標（職員）

- ・職員一人ひとりが、体調面、精神面の自己管理をし、感染症対策を行う。
- ・個別での面談・情報の共有をし、長く安心して働けるよりよい環境を作り、入居者様に「あなたがいてくれて良かった」と言っていただけのような、なじみの関係を構築、継続する

コロナ禍におけるユニットの対応

- ・「持ち込まない」「持ち出さない」「拡げない」を徹底し手洗い、うがい、消毒をこまめに行う。
- ・換気のため窓を開けているので室温調整をしっかりしていく。
- ・定期検査を受け、早期発見し入居者様に拡大しないよう努める。

認知症への取り組み

- ・介護の専門職として最新の情報を研修やユニット会議を通して共有していく。
- ・認知症の方一人ひとり違う症状をその方の一部と捉え、その方のペースや価値観に合わせた個別ケアを実践していく。

ユニットによる事故防止への取り組み

- ・入居時より褥瘡のある方が1名いらっしゃるので、多職種と連携を図りながら適切なケアを継続し完治を目指しユニット内で褥瘡ゼロにする。
- ・同じ入居者様に同様の事故を繰り返さないよう、対策、実行、事故会議による再検討おこない、事故による受診をゼロにする。

ケアマニュアルの浸透への取り組み

- ・ケアマニュアルを活用し根拠に基づくケアの統一を24hシートに反映していく。
- ・毎月おこなうユニット会議で目標の決定、日々の記録での共有、次回会議での評価・検討のサイクルを職員主体でおこない意識付けていく。

今年度のユニット目標（入居者様）

- ・清潔を保つ為の洗浄、皮膚の水分を補う為の保湿など正しいスキンケアの実践。
- ・入居者様に水分（ゼリーなども含む）のバリエーションや水分の提供する場面を増やし、一日の水分摂取量を増やす取り組みを行っていく。

今年度のユニット目標（職員）

- ・ケアマニュアルを用いて、どの職員がケアを行っても、同じケアができるように根拠に基づくケアを職員一人一人が考えられるようにする。
- ・人への伝え方や聴き方を意識し、コミュニケーションスキルの向上をユニット職員全員で目指していく。

コロナ禍におけるユニットの対応

- ・1ケア1手洗いの実施。
- ・こまめにアルコール消毒
- ・正しい手洗い方法の実施。
- ・職員同士が感染症に対して正しい知識と正しい対応が出来るように研修などを通して事前準備を行っていく。

認知症への取り組み

- ・認知症で現れる症状の理由を知る為、入居者様一人ひとりの情報収集をし、生活リズムを知り、安心した生活が送れるように努める。
- ・生きがいを感じていただけるように入居者様の行動や気持ちを考え、不安解消のお手伝いをしていく。

ユニットによる事故防止への取り組み

- ・職員それぞれのケアがバラバラにならないよう、「ひやりハット」を活用し、伝達、共有しながら事故を未然に防ぐ取り組みを行っていく。
- ・事故が起きた場合はユニット会議の議題として話し合う場を設け、見直す場と対策を取り組んでみての効果を検討する。

ケアマニュアルの浸透への取り組み

- ・ユニット会議にてテーマを決めて取り組んでみての振り返りを毎月、ユニット会議で行う。
- ・ちょっとした時間でもわかばケアマニュアルを用いながら意見交換する場を職員同士で設けていく。

今年度の目標（入居者様）

- ・入居者様の健康管理に努め、施設での生活を継続できるよう、病状の早期発見するように支援していく。
- ・入居様の状態に変化があった時は、家族に安心感を持ってもらえるよう、こまめに状況報告していく。

今年度の目標（職員）

- ・医務内で申し送りノートを使用し情報共有する。
- ・看護職全員で協議し、統一した方向性を持ち、入居者様の対応をしていく。
- ・自分自身の感染症に気を付け、健康管理を徹底する。

多職種連携

- ・担当者会議の場や普段の勤務の際、多職種職員ともコミュニケーションをしっかりと、しっかりと情報を伝えていく。
- ・看護職としての意見をしっかりと伝え、多職種からの意見を受け入れる。

看取りに対する思い

- ・多職種、ご家族と一緒に話し合う機会を持ち、入居者様のために十分相談し、最期まで安心して、統一したケアが受けられるようにサポートする。
- ・「食べる」能力を見極め、入居者様のペースに合わせてながら過ごして頂く。

リスクマネジメント

- ・誤嚥性肺炎の予防、早期発見に繋がるように状態観察をし、介護職へのアドバイスもしていく。
- ・転倒転落、皮下出血、誤薬、与薬エラーを減らしていけるような仕組み作りを提言していく。
- ・褥瘡、皮膚トラブルを予防できるように多職種で話しながら、早期対応を実践していく。

ユニットケア

- ・ご家族との関わり合いを大事に「暮らしの継続」が叶うように支援していく。
- ・入居者様を第一に考えて、入居者様が過ごしやすく、安心して生活できるように働きかけていく。
- ・食べたい物を食べてもらえるよう、多職種やご家族と話をし協力体制を築く。

令和4年度 事業計画書

事業所名 むさしの園わかば 栄養課

今年度の目標

喫食者に合わせた美味しく食べやすく、バランスの良い食事提供をする。また医療との連携を図り、低栄養状態を予防し、安心して召し上がっていただけの食事を提供する。

- ①栄養管理の実施 ②行事食の実施
- ③衛生管理の徹底 ④他職種との連携
- ⑤食材費・食材量の再検

①栄養管理の実施

「日本人の食事摂取基準 2020 年版」に基づき食事摂取基準量を算出

男性：75 歳以上 17 名

女性：65～74 歳 2 名、75 歳以上 79 名

(※2/3 現在利用者 98 名)

熱量	蛋白質	脂質
1472Kcal	51.7g	40.9g

②行事食の実施

- 毎月誕生日食やセレクトメニュー、喫茶店等のイベント食を実施
- 四季を感じる食事の提供
端午の節句・七夕・土用丑の日
敬老の日・ハロウィン・忘年会
クリスマス・お正月・七草
鏡開き・バレンタイン・雛祭り 等
- 他部署や各ユニットと連携し、食事に関するイベントの計画・実施。
- セレクトおやつの実施、おやつの種類を増やす。

③衛生管理の徹底

- 大量調理衛生管理マニュアルの概念に基づいた食品の衛生管理法で食中毒対策を実施する。また厨房内は随時アルコール・次亜塩素酸消毒を行い、感染症の防止に努める。
- 施設内で感染症が発生した際の基本的な対策をはじめ、一人一人が即座に動ける環境を目指す。

④他職種との連携

- サービス担当者会議等、各種会議への参加。
- 利用者様へ適切な食事のケアが実現できるように多職種間でコミュニケーションをとる事で栄養状態や嚥下等の情報共有や意見を伝えていけるよう努める。

⑤食材費・食材量の再検

- 原材料や輸送燃料費の高騰により、食材の値上げが続いている。価格変動への情報感度を高め、取り扱い業者の選別を行う事でコスト削減を目指す。
- 1人当たりの使用量の見直しを行い、食材費を抑えながらも栄養価や品質を下げずに美味しい食事を提供する。

広報委員会

(活動内容)

- ・施設広報誌の発行（年6回）・ハッピースマイルへの写真の掲載（年6回）
- ・各ユニットでの写真の管理・職員紹介写真の作成、掲示

(活動計画)

- ・広報のあり方を見直し、分かりやすく、入居者様の日々の生活がご家族に伝わる広報活動を行う。
- ・新型コロナウイルス感染症により面会に制限がかかっているからこそ、入居者様の状況がわかるように写真の撮り方を工夫し、ご家族の安心へとつなげる。

余暇委員会

(活動内容)

全体行事

3.4月お花見 7月わかば祭り 9月敬老会 10月運動会 12月忘年会

- ・月1回のユニット行事の計画、実施

(活動計画)

- ・新型コロナウイルス感染症のため、外出することがなかなかできないからこそ季節感を大事にした行事を計画、実行する。

生活向上委員会

(活動内容)

- ・オムツ類の発注、使用量のチェック・リネンの整理整頓・リネン庫の年1回清掃・車椅子の管理及び清掃・ユニットカーテン年2回の洗濯

(活動計画)

- ・入居者様のQOLを高めるために、看護師、栄養士と連携し、食事形態の見直しを行う。
- ・適切なオムツの発注を行う。5Sを意識してリネン庫の清掃、管理に取り組む。

事故防止委員会

(活動内容)

- ・事故防止会議（年12回）・ヒヤリハット、事故報告書の集計・福祉用具の管理・事故発生時の再発防止策の検討・内部研修の実施（年2回）

(活動計画)

- ・他チームで発生した事故後の対応を共有し、類似事例への対応へ生かし事故減少に努める。
- ・ユニット内で発生した事故に対して具体的にどのようにすれば防げるのかを検証し、職員間で統一したケアができるようにユニット会議等で情報共有する。

身体拘束廃止

(活動内容)

- ・身体拘束廃止会議（年12回）・書類の作成・経過観察・内部研修の実施（年2回）

(活動計画)

- ・身体拘束をしないことを原則として、3要件（切迫性、非代替性、一時性）を理解し他職員にも周知を行う。
- ・24Hシートを活用し、入居者様のライフスタイルを把握することで事故防止と身体拘束をしない、その人らしい生活を統一して提供できるように努める。

褥瘡対策委員会

(活動内容)

- ・褥瘡対策会議（年4回）・入居者様の皮膚の状態の観察・褥瘡リスクの検討
- ・内部研修の実施

(活動内容)

- ・入居者様の褥瘡発生リスクの検討、スクリーニングを行い評価する。
- ・褥瘡が発生した場合、多職種連携し改善策を検討する。

令和4年度 事業計画書

事業所名 ケアハウスむさしの園

今年度の目標（チーム）

- ・入居率 100%を目指します
- ・感染症対策、蔓延防止発令・緊急事態宣言発令の状況を見ながら、常に感染予防に努めます・内部・外部研修の参加が難しくなる中ですが、動画配信を活用し学習します・体調の変化に気づき速やかにご家族、ケアマネ等に連絡し対応をします・密にならないクラブ活動・リハビリロードを活用し下肢筋力を付け、明るく楽しいケアハウスを目指します

行事

- ・新年会・忘年会
- ・初詣
- ・節分・ひな祭り
- ・入間川七夕祭り
- ・フェスタ・敬老会
- ・外食会・買い物ツアー
- ・クラブ活動

業務内容

- ・食事前・入浴時の安否確認・食事の準備・配膳・下膳
- ・体温測定・記録（朝・夕）・ラジオ体操の声掛け・移動販売
- ・郵便物・宅配物の受け渡し・業務日誌・ケース記録
- ・共有部分の清掃・残留塩素測定・集毛機の清掃
- ・夜勤者・宿直者へ申し送り・見学者対応・担当者会議

地域交流

（感染症状況によって実施）

- ・わかばカフェ参加
- ・ボランティアと交流
- ・保育園児と交流会
- ・地域の方へケアハウス公開（見学）
- ・移動販売（個人購入・職員対応）
- ・移動図書

人材定着の取り組み

- ・笑顔で話しやすい雰囲気作りをします
- ・利用者様の情報を申し送りノート等で共有します
- ・職員の特技を発揮出来るよう、クラブ活動内容に取り入れます
- ・研修計画に基づいて学習し、スキルアップに繋がります
- ・2ヶ月毎に上長と面接を行う機会を提供します

緊急時の対応

「ケアハウス緊急時マニュアル」にそって特別養護老人ホーム看護師、事務職員日直者、宿直者に協力して対応します。夜間はナースコール対応職員がケアハウス相談員に連絡し、相談員が家族に連絡後、救急車要請をします。

食事

・高齢者の健康などを考慮した栄養士による献立で、バランスのよい食事を提供します

年2回、個別面談を行います

朝食 7時30分 ・昼食 12時

おやつ 14時40分 ・夕食 18時

研修・会議

（委員会）*3ヶ月毎

- ・身体拘束委員会 4/6 7/6 10/5 1/11
- ・虐待防止委員会 4/13 7/13 10/12 1/18
- ・事故防止委員会 5/11 8/3 11/2 2/1
- ・感染症委員会 6/1 9/7 12/7 3/1

（内部・外部研修：動画配信）

- ・人権擁護・虐待防止 4/20 10/19・身体拘束防止 4/27 10/26
- ・事故防止 5/18 11/9 ・感染症・食中毒 6/8 12/14
- ・BCP コロナ 6/15 3/8 ・BCP 災害 8/17 2/8
- ・非常災害 8/10 *新人研修（身体拘束研修：必修）
- ・栄養課との懇談会 4/1 10/3
- ・ケアハウス会議 毎月1回

今年度の目標

- ① 感染症予防を徹底し、利用者様が安心して利用できる環境を作ります。
- ② 要支援から中重度まで幅広い方々を受け入れご利用者様のニーズに合った対応を職員ができるように周知していく。
- ③ 月25日営業を想定、最大40名として延べ1000人を目標とする。
現在 600/1000(60%) ⇒ 800/1000(80%)
新体制を整えつつ月の営業や日々の利用者の様子をCMと連携できるよう努め密にならない範囲で稼働率を上げていく

行事

感染症対策を行いながら、四季の行事を可能な限り行い、災害時の対策をイベントに組み込んでいく、その際追加・臨時利用の声掛けを促していく
※行事計画別紙参照

リスクマネジメント

- ①前年度の事故件数、利用者事故件数76件自動車事故3件今年度は-10件を目指す。事故を防ぐ為申し送り、会議等で情報共有事故事例検討を行います。またドライバーへの安全運転の意識を日頃から継続する。
- ②クレーム対応に対する相談員のスキルアップ

人材定着の取り組み

- ① 定期的な管理者による職員面談実施
- ② 新人職員育成のために相談員・介護職の指導内容の共有。
- ③ 管理者面談だけでは解決が難しい場合は第三者として施設長・推進課とワークフローを活用して情報共有を迅速に行う。

研修

- ①eランニングを使用した法定研修実施
オンラインを活用しデイ富士見や他部署との連携、知識、技術の習得と情報共有を図る。
- ②相談員・介護職と言った職能別でテーマに合った研修を実施
※在宅サービス合同内部研修計画表参照

委員会活動

楽リハ・・・理学療法士を中心としリハビリロードでの運動の実施や、家屋評価を実施
レク・・・季節のレク・イベント企画
誕生日・・・誕生日会開催
脳トレ・・・認知症の予防と進行防止
広報・・・広報誌作成・インスタグラムを使用したブログ更新
美化・・・デイサービス内整理整頓
事故対策・・・事故事例検討
※感染症予防を徹底した上で活動を行います。

令和4年度デイサービス年間行事予定

4月	桜餅	お花見
5月	母の日スイーツ	母の日・お茶会
6月	父の日スイーツ	父の日・梅雨をぶっ飛ばせ
7月	流しそうめん	七夕祭り
8月	屋台料理	納涼祭
9月	月見団子	敬老会・十五夜
10月	かぼちゃプリン	ハロウィン・運動会
11月	芋煮	収穫祭・作品展
12月	ケーキ	Xmas会・紅白歌合戦
1月	ぜんざい	初詣
2月	チョコレートケーキ	節分・バレンタインデー
3月	ホワイトケーキ	雛祭・ホワイトデー

コロナウィルス感染予防対策を行い実施します。
 感染症対策委員会と連携をとり、利用者様の安全を考え中止する
 可能性があります。

今年度の目標（チーム）

- ・利用者様の心身機能の維持
マシン機器を活用した運動と集団体操を中心に筋力低下を予防します。
- ・認知症ケア
多様な「脳トレプリント」「制作活動」「ゲームレク」等、三密を回避しながら、認知症ケアに取り組みます。
- ・月の平均延べ人数 950人

人材定着の取り組み

- ・新人教育
業務マニュアルとチェックリストを活用し、経験豊富な職員を中心に、細やかな指導を実践します。
- ・チームワーク
コミュニケーションを大切にし、風通しの良い職場環境を整えます。
- ・離職率 10%未満を目指します。

行事

- 4月 お花見散歩 5月 創立記念イベント
- 6月 映画鑑賞 7月 七夕まつり
- 8月 夏祭り 9月 敬老会
- 10月 ハロウィンイベント「仮装」
- 11月 回想法ライブラリー
- 12月 クリスマス会 ビンゴ大会
- 1月 お正月イベント「書初め」「初詣」
- 2月 節分ゲーム 3月 ひな祭りイベント

研修

- ・感染症予防対策としてオンラインでの研修を行います。
- ・研修では、「感染症対策」「認知症の理解」「高齢者虐待防止」等の知識の習得及び介護技術の向上を目指します。
- ・研修参加後は「研修受講報告書」を記入し、研修の振り返りを行います。

リスクマネジメント

- ・「ひやりはっと・事故報告書」の内容を多種職で検討し、全職員への周知を図り、再発予防に努めます。
- ・クレームが更なるクレームとならないよう真摯に対応し、内容の分析と職員への周知を図り、再発防止に努めます。
- ・「個人情報の取り扱いについて」の研修を実施し、情報漏洩防止を徹底します。

その他の活動

- ・プロジェクトチーム
介護職員と看護師が各チームに所属し、利用者様に喜ばれる質の高いサービスの提供を目指します。
- ・デイサービス会議
感染症予防対策のため、集合形式の会議は自粛し、会議録を一月一回回覧し、各チームの進捗、利用者様のケースカンファレンス等情報共有を行います。

今年度の目標件数

- ① 総合事業対象者担当件数：月 20 件
- ② 新規要介護件数：年間 40 件
- ③ 要介護担当件数：月平均 205 件

①は常勤ケアマネ5件、非常勤ケアマネ3件を担当目安とし、地域包括支援センターと連携して受け入れます。

基本方針

- ◆至福の会基本理念である「関わる全ての人を幸福にすること」を柱とし、地域福祉に関する総合相談窓口としての役割、機能を果たします。
- ◆可能な限り自宅で自立した生活を送られるよう、本人のニーズに対して、必要な社会資源やサービスを取り入れたケアプランを作成します。
- ◆支援者家族にも障がいや難病を抱えながら介護している方も増えており、家族支援もケアマネジャーの役割が色濃くなっていることから、「我が事丸ごと」で必要な機関との連携を重視します。

研修・会議

◆外部研修

相談援助技術や、地域福祉等、各団体が行う研修へ積極的に参加し、知識と技術を学びます。各自が習得した技術や情報をセンター内で共有し、それぞれのスキルアップに活かします。(感染症の流行状況に応じて、オンライン研修等を活用する)

◆内部研修

在宅部門合同内部研修

◆会議

水野包括日常生活圏域会議
狭山市自立支援型地域ケア会議
支援センター会議
ケースカンファレンス

◆介護保険サービス事業者協議会
定例会参加

◆コミュニティサロン協議会定例会
年1回

*オンラインでのリアルタイム研修や録画研修等、感染リスクの少ない方法で研修へ参加していきます。会議については必要に応じてリモート会議を行います。

地域交流

◆わかばカフェ、ふれあいの会

新型コロナウイルス感染症の流行が長期化し、参加者との交流機会がなくなっているため、はがき等の通信手段を用いて過去の参加者リストへ近況の確認を行います。また、希望者に対して広報誌(自宅でできる体操や感染症に対する情報提供、認知症予防等)を6か月に1回作成し、つながりを作ります。

実習生の受け入れ

◆社会福祉士援助技術実習受け入れ

西武文理大学の2年生、3年生を対象とした社会福祉士援助技術実習の受け入れを行います。

今年度から、実習カリキュラムの変更に2年生の実習が追加されたことから、積極的に受け入れを行います。

基本方針

☆至福の会の理念である「関わる全ての人を幸福にすること」を目的とし「自分が心から利用したい」サービスを提供します。
☆介護を必要とする高齢者が「生活者」として自立した立場を保ち、その人らしい生き方が出来るように援助します。

今年度の目標

☆コロナウイルス感染症の感染防止対策を徹底し、感染予防に努めます。
☆その他、感染症の媒体を訪問先に持ち込まない・持ち出さないようにするため、手洗いや手指消毒、マスクの着用を行います。
☆利用者様の検温も行い健康観察を行っていきます。

サービス提供の基本視点

☆利用者様が自立的に生活できるよう支援します。
☆利用者様の自己決定を支援します。
☆利用者様の精神的・身体的な変化に気付き、利用者様に合わせた支援が出来るよう努めます。
☆援助者として、専門的な知識の習得と技術の向上を図り、成長する努力を行います。

事業所目標

☆ヘルパー一人ひとりが目標を持ち、スキルアップできるよう研修の開催や振り返りの機会を作り、事業所としてのスキルアップを目指します。
☆総合事業に対応できるヘルパーの人材育成を行い、人材の確保をできるようにします。

サービス目標

☆チームケアを重視し、一人の力で何でも行うのではなく、皆で力を合わせて最良のサービスを提供します。
☆ヘルパー全員で利用者様の情報共有を行い、同じサービスの提供が出来るようにします。
☆利用者様に「笑顔と元気」をお届けします。

行動目標

☆認知症のある利用者様や精神疾患のある利用者様の訪問が増えています。話を聞くこと・受け止めることで精神的な援助も出来るように心掛けます。
☆利用者様の異変に気付いた場合、他職種との連携を図り、対応ができるようにします。

ヘルパー会議計画表

毎月第4金曜日（18：00～19：30）開催予定

月	内 容	月 日
4月	ケアカンファレンス 介護保険について（ヘルパーのやっていいこと悪いこと）	4/22
5月	ケアカンファレンス 感染症（コロナウイルス）	5/27
6月	ケアカンファレンス 熱中症・脱水について	6/24
7月	ケアカンファレンス 調理実習	7/22
8月	ケアカンファレンス 記録の必要性	8/26
9月	ケアカンファレンス 認知症について	9/16
10月	ケアカンファレンス 足浴（実習）	10/28
11月	ケアカンファレンス 緊急時の対応について	11/25
12月	ケアカンファレンス 感染症（インフルエンザ・ノロウイルス）	12/16
1月	ケアカンファレンス 高齢者虐待	1/27
2月	ケアカンファレンス 病気を学ぶ	2/24
3月	ケアカンファレンス 1年の振り返り	3/24

部署目標	<p>【1】採用：学校・職業訓練校訪問、他社採用担当者と交流による情報収集 コロナ禍でも参加可能な企業合同説明会への参加 介護職：40人（内新卒5人）、保育：5人（内新卒3人）</p> <p>【2】人材定着支援：各部署からの情報をサイボウズ等を活用し共有・対応</p> <p>【3】離職防止：法人全体の離職率を10%未満（R3：15.2%）</p>
------	--

行動目標	4月～6月			7月～9月			10月～12月			1月～3月			合計
学校訪問	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
合同説明会	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	12
中途採用数	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	37
新卒採用数	0	0	0	0	0	0	2	2	2	1	1	0	8
年間計画	4月～6月			7月～9月			10月～12月			1月～3月			合計
入職者面談	—————▶												
既存職員面談	—————▶												
人材定着支援	—————▶												

行動目標

【採用目標】

1. 学校訪問：新卒採用の為、訪問の可否を事前に確認し訪問。昨年度採用実績の学校は必ず訪問。
2. 合同説明会参加：埼玉県その他、ハローワーク・社協・労働局が主催するイベント参加。
 また有料で開催されるユメックス・キャリアタスのイベントへも地域・予算・ターゲット層を確認して参加して中途・新卒採用を促進する。
3. 法人ホームページ：光洋通信と月1回の会議を行い、検索ワード・クリック数などを共有しホームページを活用した採用を継続・改善をしていく。
4. 採用活動管理：学校訪問、説明会参加など行動を予実管理し効果が高いものを分析する。
 必要に応じて有料の採用媒体（indeed、ぱど等）を活用し、応募者増加を図る。
5. 採用活動費用管理：採用にかかる費用を集計して予算管理をする。予算は前年度同様6,000,000円。
 → 令和3年度 予算6,000,000円 実績5,956,868円（HPリスティング・媒体・合説代など）

【定着支援目標】

1. 新卒フォローアップ：1・3・6・12か月で面談及び研修を実施する。
2. 中途入社職員対応：入職後に面談の機会を作り、内容をサイボウズ活用することで共有。
3. 職場環境整備：職場環境や福利厚生を整える。（書類や制度の改定など）

【離職防止目標】

1. 職員面談：状況に応じて職員面談を実施して退職を未然に防ぐ。
2. 施設長と情報共有：配置転換や離職理由から防止できる案はないか共有する。

【その他】

今年度の目標

担当相談員の体制

- ・相談開始から終結まで3か月以内を目標にします。
- ・狭山市内セーフティ事業者連絡会にて情報共有を行います。
- ・埼玉県社協への請求はその月に完了するよう事務を行います。

- ・相談員は、ケアハウス施設長、サービス推進課、むさしの園特養相談員の3名体制で相談にあたっています。

支援方法について

- ・狭山市生活困窮者自立支援機関、狭山市役所のトータルサポートからの相談を受け、連携し自立支援を行います。おおむね3か月の期間で本人の自立への支援を行っていきます。
- ・市内のフードバンク事業所と連携を行ってきました。今後も、特養をフードドライブの拠点として食料支援を行っていきます。

人材育成について

- ・定期的実施される、安心セーフティ事業相談員研修や、ソーシャルワーク研修の受講に努める。
- ・支援する上で地域の現状の理解や福祉活動者との協力が必要になります。相談員は地域の交流の場に積極的に参加します。

目 標	<p>【1】入園児を7月までに15名（稼働率79%）を達成する。</p> <p>【2】保育の質の向上：キャリアパス研修を積極的に受講する。 常勤職員を中心に内部研修を実施する。</p> <p>【3】仕事の効率化,ICT化を推進する</p>
-----	---

令和4年度の入園児目標

定期的	クラス	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	1	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	合計	14	14	14	15	15	15	15	15	15	15	15	15
稼働率	74%	74%	74%	79%	79%	79%	79%	79%	79%	79%	79%	79%	
一時預かり 利用可能数	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

行動目標

<p>【入園児目標】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・7月までに15名（稼働率79%）を達成する。 （処遇改善加算、臨時加算の計算の基礎となる平均園児数を安定させるため。） ・狭山、入間、所沢の子育て支援施設への営業活動を行う。 ・ホームページの情報更新を頻繁に行う。 ・ひまわり保育園の特徴を再確認し、質を高めていく。 <p>【保育の質の向上】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・キャリアパス研修は役職者だけではなく、社会保険加入している非常勤保育士にもできるだけ受講してもらい、最新の保育を共有していく。 ・年ごとに変わる企業主導型保育園の運営要綱にすぐに対応できるよう情報収集に力をいれ、適切に対応していく。 ・異年齢保育の運営に対して日々研究し、最適な保育が行えるようチャレンジしていく。 ・事故報告・ヒヤリハットを分析し、安全な保育を行えるよう運営を見直していく。 <p>【仕事の効率化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営資源（人、モノ、お金、時間）の効率化。5S活動を実施し、適切な場所に適切な量、物を準備する。 ・ICTの導入を行い、機能を使いこなし業務の効率化を実現する。
--

部署目標	1. 黒字化を目指し、年間稼働率平均 98%を達成する（弾力運営含む） 2. 一時預かり事業を年間利用者延べ 1500 名を目標とする 3. 離職率 10%未満 4. 年間行事の見直し
------	---

運営目標	4月～6月			7月～9月			10月～12月			1月～3月			平均
弾力含めた定員	107												
利用園児	90	104	107	107	107	107	107	107	107	107	107	107	1264.0
通常保育稼働	84%	97%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	98%
一時預かり事業	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	125	1500
年間計画	始業式・入			夏祭り			敬老会	スポーツデ		クリスマス		入園説明会	卒園式
外部授業の導入	—————→												

行動目標

【保育目標】

1. 安心安全保育の実践
2. 異年齢児保育(縦割り保育の充実)
3. 地域社会に根付いた保育
4. 環境を大切にする保育(SDGS 教育について)

【行動目標】

1. 稼働を年間平均 98%を達成し売り上げ額を改善する。

4月より、90名スタート。上期で弾力運営の受入れを想定している。

0歳児クラスを10名の定員を12名に弾力運営していく想定

外部授業チャイルドステップの導入1回/月 昨年度より引き続き継続

園児の就学準備や職員のスキル向上を目的として導入。

英語であそぼう 1回/月 近隣の ECC ホームティーチャーに昨年度から継続

外部講師を招いての授業を保育園でのアピールポイントとしていく。

2. 一時預かり事業を年間利用者延べ 1500 名を目標とする。

一時預かり事業を利用してもらえるよう園庭開放を利用されている方に声掛けし、目標人数の達成を目指す

地域子育て支援拠点事業取得(令和5年度)に向けて4年度は、準備年度として実施

園庭開放、子育て支援に力をいれていき、地域子育て支援センター(市)と共同にて実施(年4回)

園庭開放の充実をし、地域社会に密接した、安心できる場所の1つとして定着していく保育を展開に努める

担当の保育士を配置して事業準備段階として進めていく

月1回イベント開催、園庭開放、子育て悩み相談、身体測定、親子クッキング、
ロディーヨガ体験、親子ヨガ、ベビーヨガ、ベビーマッサージ等
ベビーマッサージ教室、お誕生会、運動遊び、等想定している
こちらが定着していくことで一時保育事業への利用を伸ばしていく

3. 離職率10%未満

人間関係の悪化を改善するためには、適切な人材配置や職場のコミュニケーションを円滑にするなどの対策
オープンで話しやすい風土づくり、園内コミュニケーションの活性化

① 保育の見直し

子どもを中心に保育の実践を考える（こども主体の保育について）プロジェクトチームを作り始動

0.1 歳児保育の見直し（一人一人を大切に作る保育）の実施

保育を考え改めていくことで、子どもも職員も共に育ち合える保育環境の構築を図る

異年齢児保育 保育室の構造を活かした異年齢保育を実施し、縦の関係を通して、思いやる心、
相手の立場に立つ気持ちを育てる保育の構築を促す。（縦割り保育の充実）

保育ドキュメンテーションを取り入れている園の公開保育等に参加・研修を受講

安心安全とした保育は当然としたうえで、様々な活動を通して、良い保育とは何かを常に
考えながら前向きに楽しい保育を実践していく。

② 保育士の研修の充実

保育の質の向上を含めて、前向きに楽しい保育を実践していく

キャリアパス研修と職員のスキル向上を目的とした研修を中堅向けに実施

気になる子どもたちへの適切なアプローチ保育（インクルーシブ保育）を実践

多様性の尊重等を強化し、気になる子どもたちとない子どもたちが共に学び合える環境

SDGS 教育を大人ができるところからはじめようをテーマに子どもたちと共に考える環境

③ 離職防止

リーダー会議、職員会議を毎月行いミーティング等をし、情報共有、方向性を合わせていく。

常勤、非常勤職員との面談は、年2回実施しながらこまめに意思疎通を行う。

オンライン研修、キャリアアップ研修、等を受講を含め保育士の質の向上を深める。

むさしの森保育園の保育の定着をしていくことで、職員の理解も深まり離職防止に繋げていく

4. 年間行事の見直し

コロナ禍ではあるが、保護者と共に作り上げていく行事を検討

→スポーツデー（運動会）、夏祭り、お買い物ごっこ、卒園製作（園庭遊具作り等）提案

主要な行事は、残し保護者にも関わってもらえる園を作り上げていく

子どもたちと話し合い子どもたちからの意見を元に行事が発展し開催していく想定

夏祭り、ハロウィーン、勤労感謝の日、お買い物ごっこ、等