

令和3年度 社会福祉法人 光風会 事業計画書

1. 事業の概要

1-1. 沿革

平成16年9月 社会福祉法人 光風会 設立
 社会福祉法人光風会 理事長 光武 新人 就任
 平成17年11月 特別養護老人ホーム 光の苑（入所60床 短期入所12床）開設
 平成29年1月 社会福祉法人光風会 理事長 武原 光志 就任
 平成29年4月 認知症対応型通所介護棟 完成
 平成29年10月 短期入所生活介護 廃止
 令和元年10月 短期入所生活介護12床 再開

1-2. 所在地 壱岐市郷ノ浦町志原西触1066番地1

1-3. 事業内容 介護老人福祉施設 短期入所生活介護

1-4. 入所定員 60名（特別養護老人ホーム光の苑） 12名（短期入所生活介護・含予防）

1-5. 職員数 68名（正規職員40名、準職員28名）

※看介護職員 44名（常勤換算40.3名 人員配置1.8人 配置基準3.0）

1-6. 光風会の基本方針

1-7. ケアの基本骨格

<p>(1) <u>理念</u></p> <p>① 地域の人々とともに安寧に暮らす。</p> <p>② 認知症をともに生きる。</p> <p>③ 最後のときまで寄り添う。</p> <p>(2) <u>運営方針</u></p> <p>① ケアの質・信頼度で 他の施設よりも「一步先んじる」。</p> <p>② チームケアに徹し、問題解決能力を高める。</p> <p>③ 自分が受けたいケアを行い、 自分がされたら嫌なケアはない。</p>	<p>(1) <u>認知症ケア</u> 常にご本人の立場から認知症ケアの在り方を問い直し、新しいケアスタイルを確立する。</p> <p>(2) <u>ターミナルケア</u> ご本人とご家族を主体とし、納得のいく旅立ちを援助する。</p> <p>(3) <u>チームケア</u> 高いチーム力を身につけ、選ばれる施設として課題解決能力を高める。</p> <p>(4) <u>コミュニケーション</u> 上記3つのケアを進めるために基盤となる能力として、自身の対話力・対応力を磨く。</p>
---	---

2. 令和3年度事業目標

- ・高齢者と関係する方々、地域全体に必要とされる施設であり続けること
- ・壱岐の社会を支える働く世代から厚い信望を得られるような運営

(事業目標)

<p>1 【 組織力 】</p> <p>安定的な収入の確保 脅威と変化への対応力</p>	<p>2 【 ケア力 】</p> <p>知識・技術の獲得 感染対策強化</p>	<p>3 【 魅力発信力 】</p> <p>職場環境の整備 人材確保と福利厚生</p>
<p>4 【 認知症デイ開設 】</p>		

2-1. 【組織力】～脅威や変化に対応できる強固なチームを目指す

- ① 安定的な収入
 - ・入居者の加齢による廃用症候群のリスク管理
 - ・活動性や健康状態の維持向上を意識したケアと観察
 - ・入所稼働率目標 98%
 - ・積極的に算定可能な加算についての検討と計画
 - ・短期入所稼働率目標 80%
- ② 同一労働同一賃金をもとにした賃金制度改定
 - ・介護職の嘱託職員を正規職員へと雇用転換
 - ・同一労働同一賃金をもとに基本給・賞与の見直し
 - ・退職金制度の見直し
- ③ 災害や感染への整備
 - ・COVID-19 対策に必要な物資・備蓄の整備
 - ・自然災害対策に必要な物資・備蓄の整備および職員の安全確保に関する整備
 - ・風雨対策：外壁の簡易補修工事および屋根の防水工事
- ④ 介護現場の生産性向上・業務改善へのステップ
 - ・介護現場のDx（デジタルトランスフォーメーション）化 ICTの活用等による業務効率化
 - ・厚労省ガイドラインに応じた情報整理と共有
 - ・ハードウェア改善に偏重しないトランス型チームづくりの徹底
 - ・職員全体への周知準備としてリーダー格スタッフの学び

2-2. 【ケア力】～対応力を備えるための知識と技術の獲得

- ① スキルを支える知識・思考力の獲得
 - ・職員の世代交代：経験年数が短い職員、入職後に介護福祉士資格を取得するケース
 - ・実務の場だけではなく、off-the-jobでの研修や事例検討などの学びあう場の必要性
 - ・施設内・島内での研修
 - ・オンラインによる全国レベルの研修への参加機会
 - ・キャリアパス要件に応じた課題：事例報告や演題発表の機会
- ② エビデンスに基づくケアプランの立案力
 - ・科学的介護による効果が重視される時代へ
 - ・ケアプラン立案のための観察力と分析力を高める取り組み
 - ・問題のありかを見極め、複数の解決策からケアの方法を抽出できる専門性
 - ・「お世話」的な介護 ➡ 科学的根拠に基づいた「介護・ケア」の提供のための研鑽

- ③ 感染対策力の強化
 - ・ COVID-19 の脅威に対応する、安心安全な環境の保持
 - ・ ハードウェアやソフトウェアに応じた感染対策を確立
 - ・ 職員全体の対応力の強化

- ④ 実習生受入れと育成
 - ・ 例年通り 3 期に分け数名の受入れ
 - ・ 他分野、多職種からの実習受け入れ
 - ・ 実習生の受入れ効果 介護計画書作成やアセスメント指導力、介護技術指導力、職責意識

2-3. 【魅力発信力】～ともに働く場所・ともに生活する場所としての魅力を発掘・発信する

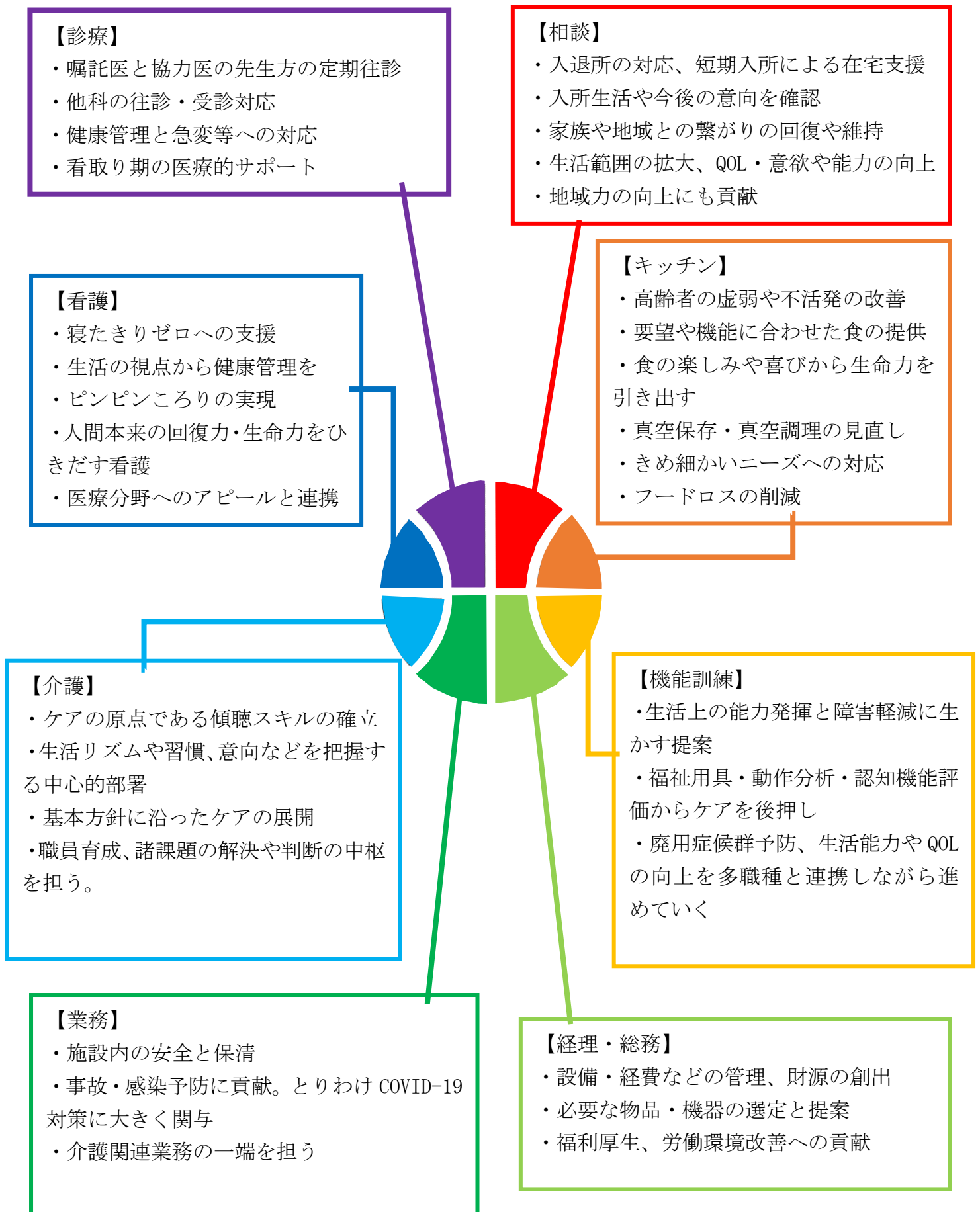
- ① ホームページリニューアル
 - ・ スマートフォンでの検索に対応
 - ・ 投稿や発信をしやすい利用者や職員にとってもアクセスしやすい構成に見直し
 - ・ 時空を超えて情報交換できる場づくり

- ② 人材確保と育成
 - ・ 実習生や見学の受入れを採用につなげる
 - ・ 確かなケア力と組織力によって作られる魅力ある職場
 - ・ 職員にとってのキャリアパスやモチベーションの維持
 - ・ その実績や成果について、様々な機会をとらえて積極的に発信を

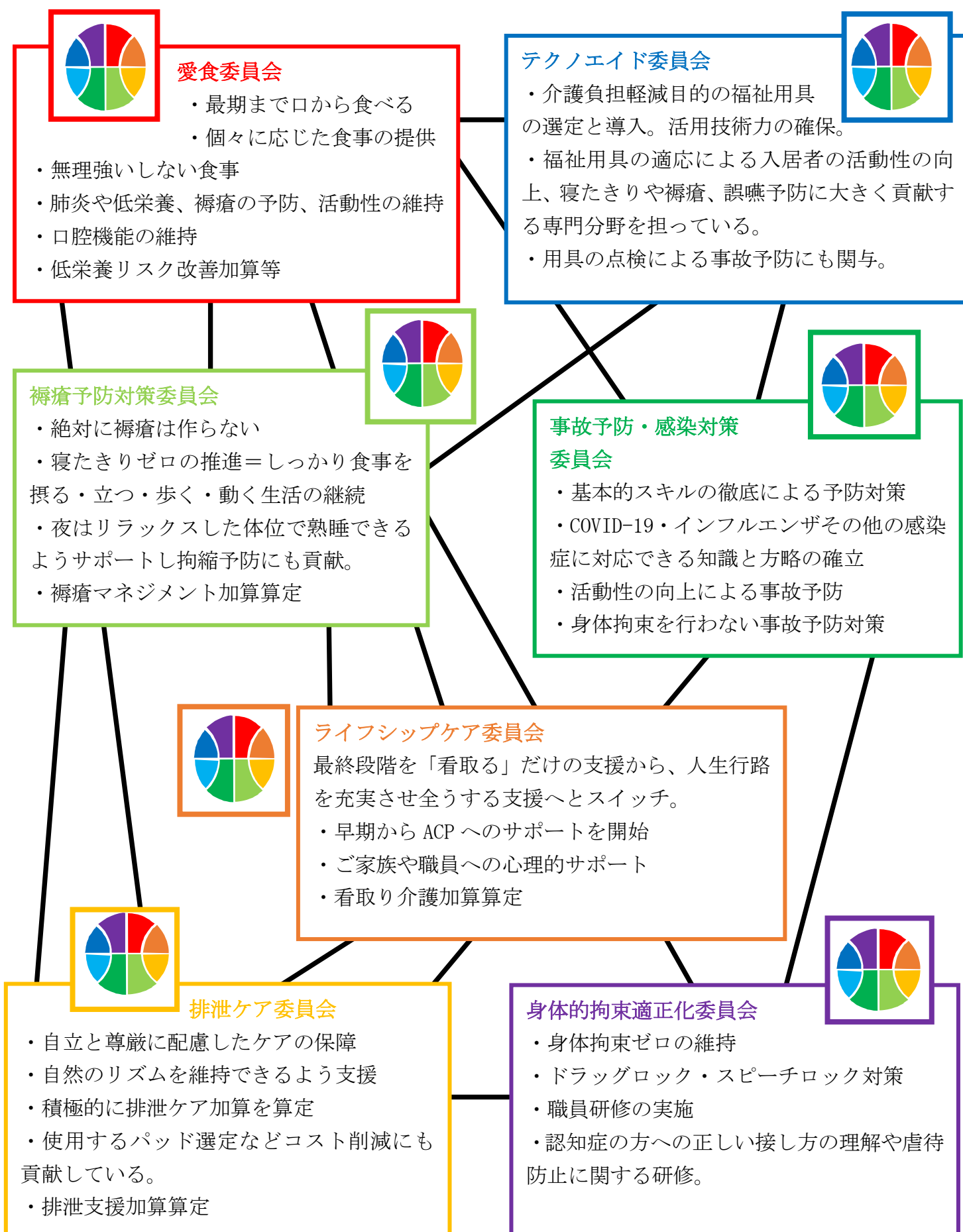
- ③ 子育て世代を意識した賃金改定と福利厚生の充実
 - ・ 働き方改革の推進が叫ばれ、同一労働同一賃金を盛り込んだ賃金制度改定
 - ・ スタッフ全体のリフレッシュ休暇や育児休暇の取得を推進
 - ・ パパスタッフに対しても積極的な休暇の取得を推進
 - ・ 病児保育の利用料を法人で負担

- ④ ご家族との信頼関係の確保
 - ・ 島外在住のご家族との信頼関係の構築
 - ・ オンラインでの配信や情報提供、面会

【ケアと組織 図1】 8つの専門部署がその専門性を磨き、チームに貢献する。



【ケアと組織 図2】 複数の専門部署が協働した委員会組織。トランス型チームを意識し、互いが重なり合ってよりきめ細かく迅速に対応してケアに当たる。



2-4. 認知症対応型デイサービス開設に向けて

◎ 時代とともに変化している認知症施策：たとえ認知症であっても、排除されることなく不自由さや失敗を許容される社会環境の整備。包摂的な社会心理（ソーシャルインクルージョン）があれば、BPSD（行動心理学的症状）が誘発されず穏やかに過ごす

- ➡ 地域でもっと穏やかに認知症の方たちが暮らせる社会を創出する使命
- ➡ 夜勤可能な職員の確保を実現と、新しい視点での認知症患者への対応の必要性に関する自覚を育て、開設への一歩を進めたい。

3. その他の実施計画

3-1. 研修計画

- ・技術と知識獲得のための研修
- ・認知症に関する新しいとらえ方に関する研修
- ・オンラインによる研修等から機会の拡大
- ・介護分野における生産性の向上（組織改革・チームマネジメント）にする研修機会（主任・課長クラス）
- ・演習型、事例報告などの研修の機会
- ・各委員会分野に関する研修や学会参加

4月	虐待防止研修	【毎月または随時実施分】 全体ミーティング 各部署ミーティング 各委員会ミーティング 採用時研修 事故対策マニュアル 身体拘束廃止マニュアル 虐待防止マニュアル ハラスメント防止マニュアル他 基礎研修（随時） 応用研修（実施予定） 中堅研修（オンライン） ユニットリーダー研修（オンライン） 各学会等への演題発表（オンライン）
5月	感染予防対策研修①	
6月	AED/CPR講習会	
7月	身体拘束廃止研修	
8月	認知症に関する研修（全3回）	
9月	感染予防対策研修②	
10月	事故予防対策研修	
11月	認知症に関する研修（全3回）	
12月	認知症に関する研修（全3回）	
1月	褥瘡予防研修	
2月	ターミナルケアに関する研修	
3月	施設内学会・事例検討	

3-2. 設備、整備に関する計画

1) 各種点検

- ・防災設備点検を年2回
- ・建築設備（年1回）
- ・建築物、非常用発電機（各3年毎）ほか

2) 防火避難訓練 年2回

3) 防災関連

- ・防災訓練 防災食の提供訓練
- ・災害対策
- ・災害時の人員確保と宿泊時の設備

4) エアコン入替工事

5) 短期入所ユニット 各居室へのTV設置