

令和 5 年度 事業計画書



社会福祉法人 光風会

1. 事業の概要

1-1. 沿革

平成 16 年 (2004 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 (2005 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 (2017 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 (2017 年) 4 月	認知症対応型 通所介護棟 完成
平成 29 年 (2017 年) 10 月	短期入所生活介護 廃止
令和 元年 (2019 年) 10 月	短期入所生活介護 12 床 再開設

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 60 名 短期入所生活介護 12 名

1-4. 職員数 71 名 (正規職員 52 名、準職員 17 名)

2. 事業の方針

光風会の基本方針

ケアの基本骨格

(1) 理念

1. 地域の人々とともに安寧に暮らす。
2. 認知症をともに生きる。
3. 最後のときまで寄り添う。

(2) 運営方針

1. ケアの質・信頼度で一步先んじる。
2. チームケアに徹し、問題解決能力を高める。
3. 自分が受けたいケアを行い、されたら嫌なケアはしない。

(1) 認知症ケア

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。

(2) 看取りケア

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。

(3) チームケア

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。

(4) コミュニケーション

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。

≪ 光風会は、壱岐島において、高齢者を取り巻く方々や働く世代に必要とされる施設として、在り続けることを使命と受け止め 運営してまいります。 ≫

3. 当法人の課題と事業目標

3-1. 当法人を取り巻く状況と課題

- ① 入所者の高齢化・重症化
 - ② 在宅要介護者の減少
 - ③ 働く世代の減少
 - ④ 感染症・災害の危機に晒される施設サービス
- ➡ ケア力・組織力の転換と強化

3-2. 当法人の直面する課題

- 課題① 事業の安定的運営の継続
- 課題② 人材確保と育成、新しいチームづくり
- 課題③ 高齢者ニーズに応じたケア対応力

3-3. 令和5年度 事業目標 ≪ 継続・新チーム・見つめ直し ≫

- ① 安定的事業の継続 ～変化に対応したケア
- ② ニューリーダーの成長促進と人材確保 ～新しい視点でのチーム編成
- ③ ケアの創り直し ～ポストコロナを受けて

≪ 直面する困難や課題を見据えながら、光風会の強みを生かし、

新しいニーズに対応する新チームを編成するチャレンジの年に。 ≫

4. 実施計画

4-1. 安定的事業の継続に関する計画

1. 入所サービス

- ① 高齢化・重度化対策 ～観察力の強化
- ② 着実な評価・LIFE 情報提供の実施 ～ケアの充実と加算算定
- ③ 専門的診療への対応 ～看護を中心に
- ④ 入退院対応・入退所対応 ～相談員を中心に

2. 短期入所サービス

- ① ニーズに応じたケアの提供 ～残存能力を生かす専門アプローチ
- ② 徹底したベッドコントロール ～利用変更に対応・リスク管理の徹底
- ③ 他事業所・ご家族等との連携強化 ～在宅生活の継続に貢献

《 各部署の役割 ～事業の安定的運営のために～ 》

介護	症状や障害の観察力を強化。廃用症候群の予防や残存機能を生かすケアの実践により、安定的サービスの提供を保証する。
看護	専門医・複数のかかりつけ医との連携。入退所時の連携により、安心して利用していただけよう信頼度を高める。
リハ	ADL の維持改善のため、機能訓練を軸に多職種と協働する。福祉用具や介助方法、観察のポイントなどを提案し、介護のケア力向上に寄与する。
相談	安定的稼働率の維持を目指し、施設内外に情報を提供し、ケアの質を保証する。利用者や家族のニーズを掴み、ケアに反映させるため他部署との連携を充実させる。
キッチン	各ステージに応じたきめ細やかな献立。食思を促す食事サービスの演出。
業務	感染対策の継続。介護関連業務を担うことで稼働率の維持を実現。
経理	家族と施設の心理的距離を縮めるためのサービスを心がける。施設生活の安全を守る。

3. 設備の充実と保全

- ① 福祉用具の入替と新製品の検討
- ② 厨房機器・パソコン入替
- ③ NC システム・介護ソフト更新
- ④ 省エネ対策
- ⑤ 各種保守点検
- ⑥ 屋根の補修工事準備

4-2. ニューリーダー育成と人材確保に関する計画

1. 人材確保と福利厚生

- ① 新規採用
- ② 実習施設として選ばれる施設づくり
- ③ 安心して働ける職場づくり 病児保育・育児サポート費用の全額補助
- ④ 処遇改善・物価高騰支援 処遇改善加算・ベースアップ支援加算 R4年同等の手当支給

2. 新しいチーム編成 ～光風会の強みであるチームシップ

- ① リーダーシップの継承 ベテラン職員からの引継ぎ・業務と理念を共有
- ② ニューリーダーの育成 新しい視点・アプローチによりメンバーの循環を。
- ③ フォロワーシップの充実 各世代間のギャップを多様性に変える

≪ 委員会組織 ～チームシップを発揮する実働部隊～ ≫

排泄ケア委員会	排泄ケアの質の向上のため多職種協働で支援計画を立案。
褥瘡ケア委員会	褥瘡ゼロの継続。発生予防のため、リスクの評価とケア計画を立案。
愛食委員会	摂食嚥下障害に対する、経口維持のためのリスク管理の計画を立案。
事故予防対策委員会	事故発生防止のための情報分析。他委員会と連携して ADL 維持による事故予防計画を立案。
感染対策委員会	感染予防に必要な知識と情報の提示。訓練によるスキルアップ。
身体的拘束適正化委員会	拘束ゼロの継続。ドラッグロック・スピーチロックについてもケアの質向上を目指す。認知症に関する評価とケアの実践にも貢献。
テクノエイド委員会	利用者職員とも負担軽減となり、活動性を高めるための福祉用具の活用。
ライフシップケア委員会	看取り期を幅広くとらえ、QOL を高め、ご家族や職員にとっても悔いのない関わりを保証する。

4-3. ケアの創り直しに関する計画

1. 根拠あるアセスメント力の構築

※ICF の概念
 個人の特性・好み・生活形式に添った視点から発想 ⇔ 医療・障害モデル（問題解決の発想）

- ① ICF（国際生活機能分類）の概念に基づくアセスメント（観察力・考察力）
- ② 同じ視点に立った多職種の連携
- ③ 寝たきり防止・重度化防止に必要な分析力の獲得 活力や意欲は交流や食事から生まれる
- ④ 看取りケア開始基準の見直し 早期からターミナル期を意識した関わりを開始

2. ポストコロナにおけるケアの創り直し

※コロナ対応から起こった歪みの数々

【 利用者 】

3密の回避 会食・料理の制限。家族や他利用者・看取り期の面会交流の制限。外出の制限。
マスク着用 高齢者にとって大きなコミュニケーションのしづらさ。(聞こえにくさ・表情)

【 職員 】

会食・外食の制限。ストレス解消の場の喪失。休憩の変化。職員間の職場外での交流の制限。
互いの思いや悩み・個性を知る機会がなく、個(孤?)の集団に。淡々と仕事(業務)をする毎日。

- ① 制限ある関わりから、本来のケアへ
- ② 活動性の向上、他者交流、生きる意欲へのアプローチ
- ③ やりがいと喜びを感じるケア
- ④ 外部研修
ユニットリーダー研修 各種学会での演題発表 認知症介護実践者研修

3. 感染・災害に強いチームシップ

- ① それぞれの部署が、専門性を生かし協力しあえる関係づくり
- ② クラスタを想定した、機動力ある多職種連携
- ③ ビジネスチャットを活用した、情報伝達・想いの共有

4-4. その他の実施計画

1. コンプライアンス研修実施の徹底と内容の充実

	事故	感染	訓練	災害	拘束	虐待	褥瘡	その他
4月								
5月		●—●				●		
6月	●							
7月								
8月	●				●			
9月		●—●	●—●					地域住民と連携しての訓練
10月								●歯科衛生士によるマウスケア学習会
11月			●—●			●		
12月								●ハラスメント研修
1月							●	
2月					●			●ターミナルケア研修
3月								施設内学会
目的：ケア実践のためのスキルと知識の獲得 【毎月実施分】 全体ミーティング UL会 各部署ミーティング 各委員会ミーティング 【随時実施分】 基礎研修（随時） 応用研修・中堅研修						【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 災害研修 【外部研修】 ユニットリーダー研修 各学会等への演題発表 ほか		

2. コンプライアンスを意識した管理体制の徹底

- ① 事故予防対策委員会
- ② 感染対策委員会
- ③ 身体的拘束適正化委員会
- ④ 高齢者虐待対策委員会
- ⑤ 各種ハラスメント防止のための対応整備と研修
- ⑥ 虐待防止検討委員会