

# 令和6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 吉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 68 名 ( 正規職員 50 名、準職員 18 名 )

---

## 2 . 事業の方針

---

<p>( 1 ) <u>理念</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 地域の人々とともに安寧に暮らす。</li> <li>2. 認知症とともに生きる。</li> <li>3. 最後のときまで寄り添う。</li> </ol> <p>( 2 ) <u>運営方針</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ケアの質・信頼度で一步先んじる。</li> <li>2. チームケアに徹し、問題解決能力を高める。</li> <li>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。</li> </ol>	<p>( 1 ) <u>認知症ケア</u></p> <p>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>看取りケア</u></p> <p>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></p> <p>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></p> <p>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>
--	---

## 2-1. 光風会の基本方針

### 2-2. ケアの基本骨格

≪ 光風会は、壱岐島において、高齢者と介護者、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。 ≫

<p>( 1 ) <u>地域包括ケアシステムの深化・推進</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>医療と介護の連携</b>の推進</li> <li>2. 認知症の対応力向上</li> <li>3. 感染症や災害への対応力向上</li> <li>4. 高齢者虐待防止の推進</li> </ol>	<p>( 3 ) <u>良質な介護サービスの効率的提供に向けた</u></p> <p style="text-align: right;"><u>働きやすい職場づく</u></p> <p><u>り</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>介護職員処遇改善</b></li> <li>2. <b>生産性向上を通じた働きやすい職場環境づくり</b></li> <li>3. <b>効率的サービス提供の推進</b></li> </ol>
---	--

### 3 . R6 年度 介護報酬改定の概要 ( 抜粋 )

### 4 . 課題 と 事業目標

New and Solid Team Building  
新しく、強固なチームづくり

- |      |             |
|------|-------------|
| 課題 1 | 介護報酬改定への対応  |
| 課題 2 | 新しい介護技術への対応 |
| 課題 3 | 魅力ある施設・職場づく |

これらの課題に3か年で取り組む。

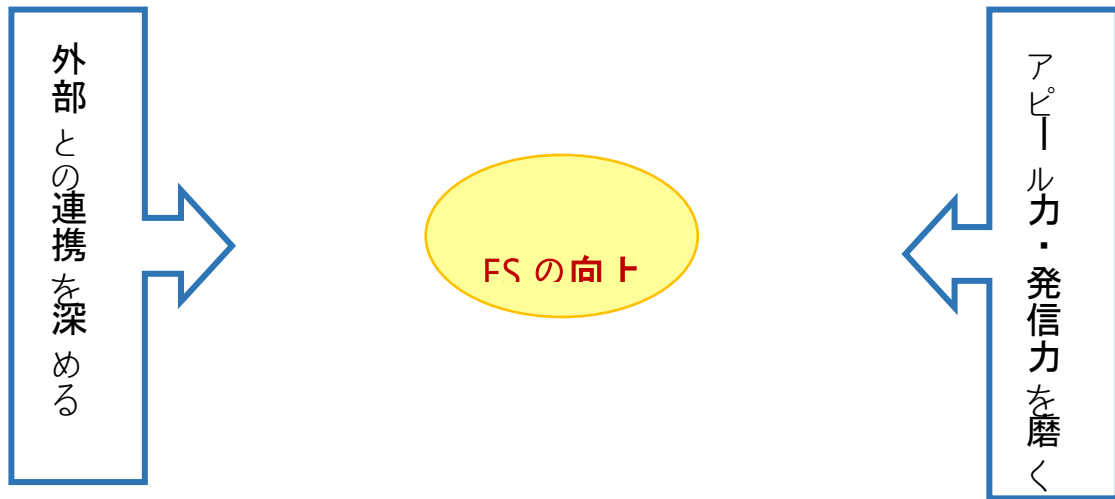
新しい：世代交代・外国人ワーカー、IOT 活用・・・

強固な：高い問題解決能力、自律したスタッフ、

誇りと自信を持てるケア

### 5. 事業実施計画





新しく強固なチームづくりを R6 年度の事業目標といたしますが、その目標達成のための、具体的な実施計画として、次の 5 項目を掲げています。計画の中心をなすのは、スタッフの満足度を上げるという点です。これら 5 項目を計画的に進めることでスタッフ全体の満足度を上げていきます。

## ● 1. 事業の安定 ●

### 1-1. 入所サービス

- ① 稼働率の維持、入院の予防
- ② より適正な入所案内
- ③ 感染対策の徹底
- ④ 加算算定の維持、LIFE の推進

### 1-2. 短期入所サービス

- ① 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
- ② 他事業所・ご家族等との連携強化 ～在宅生活の継続に貢献

●● 2. 良好な職場環境 および 3. 生産性の向上 ●●

1. 業務改善

- ① 業務の見直し～与えられてきた業務、職務を自ら見直し考える社風づくり
- ② 業務の効率化～ムダ、重複をなくし、業務を整理することで、ムリを減らす
- ③ 業務の見える化～互いの動き、意図の見える職場。トランス型として協働できるチームづくり
- ④ 職場環境改善チームの立ち上げ

2. 人材確保

- ① 採用人数の確保
- ② 奨学生、外国人労働者の確保

3. 働きやすい職場づくりの推進

- ① 育児中の職員の支援と活躍の促進
- ② 有給休暇取得の推奨

4. 生産性の向上

- ① 各スタッフの対応力の向上
- ② 介護ソフトの活用の充実
- ③ 福祉機器類の更新と導入計画

5. 設備の充実と保全

- ① 屋根の補修工事
- ② 設備の更新
- ③ 各種保守点検

●● 4. ケアの充実 および 5. 利用者満足度の向上 ●●

1. 根拠あるケアを提供する

- ① 多様なケアを展開できる場づくり
- ② アイデアを出し合える仲間づくり
- ③ したいケアを実現できる基礎づくり

2. 根拠を支える知識とスキルを身に着ける

- ① 認知症のケアをとらえ直す
- ② メカニズムや観察のポイントを学び、ケアに生かす
- ③ アセスメントの視点を明確に掴む

3. 自律したチームづくり ～誰もがリーダーである組織づくり～

- ① ユニットリーダーおよびユニットスタッフの信頼関係構築
  - 1. ユニットケアの理解
  - 2. ユニットメンバーとユニットリーダーとの対話重視

② 各部署のケアへの参画とチーム力の向上

1. 各部署の業務整理と効率化、見える化の実施
2. 収支を意識した部署内課題の整理
3. 主任会を中心とした部署間での共有
4. トランス型を意識した協働業務の創生

③ 各委員会のマネジメント力の向上を目指す

1. 収支に関すること 加算や減算に関すること、必要物品等の計画と実施
2. コンプライアンス 介護保険施設として求められる遵守内容
3. ケアの充実のための実施事項の立案
4. 現在の課題の整理と目標の設定

4. 医療機関等との連携の強化

① 嘱託医との連携

② 協力医療機関との連携

③ 他事業所との連携

5. 各種研修計画およびコンプライアンスに対応した管理体制

① チャレンジシートの刷新

② 施設内・施設外研修計画

③ 必要な研修の履修の推進



	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								ターミナルケア研修
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	●							
3月								施設内学会
<b>【毎月】</b> 全体ミーティング UL会 各部署・各委員会ミーティング <b>【随時】</b> 基礎研修、 <b>【採用時研修】</b> 各種マニュアル指導 (事故対策・身体拘束廃止・感染対策・虐待防止・ハラスメント防止・災害訓練・						<b>【各委員会】</b> コンプライアンスに応じて計画実施 <b>【施設外研修】</b> ユニットリーダー研修 認知症関連研修各学会等への演題発表 ほか		

6. **発信力、アピール力を磨く** ~選ばれる、喜ばれる施設づくりを

- ① 施設内への発信
- ② 利用者・ご家族への発信
- ③ 他事業所への発信

SNS、ビジネスチャットツールの活用と同時に、施設の様子を積極的に発信。