

## 社会福祉法人プレマ会 2022年度(令和4年度)事業計画

理事長 古谷田 紀夫

令和3年度は、前年度より対応が求められていました新型コロナウイルス感染症への新たな対応が迫られた年度といえます。振り返ってみますと、昨年(令和3年)2月中旬に2名の職員の新型コロナウイルス陽性の確認をし、施設内に緊張感が走ったことを思い出します。その時には、2名の職員への医療機関等の対応により、施設内への感染拡大を抑えることができました。その後も、職員家族等の陽性や濃厚接触者等の報告は多々ありましたが、該当職員については、法人独自の判断により、自宅待機等の対策を強化しておりました。また、日本財団の協力によりPCR検査も高齢分野の職員を中心に行うことができました。

尚、高齢施設においては、入居者家族に対しても入室制限等のご協力いただきました。然しながら、オミクロン株が日本国内に拡散する中で、注意をしてきたにも拘らず、令和4年1月下旬に1名の職員のコロナウイルス陽性の確認をし、その後、2月初旬より、みなみ風ユニット現場の職員等から複数名の陽性者を確認することになり、3月現在においても収束を見ない状況下にあります。(事業報告にて後日詳細報告します)

以上のように、2年続いた新型コロナウイルスへの対応にあたり、学んだことなどを踏まえ、令和4年度の事業計画を作成していきます。

昨年度、厚生労働省より介護報酬の改定時に示された5項目の柱、①「感染症や災害への対応力の強化」②「地域包括的ケアシステムの推進」③「自立支援と重度化防止の取り組み推進」④「介護(保育)人材の確保と介護(保育)現場の革新」⑤「制度の安定性と持続可能性の確保」等が表明されており、この5項目を中長期的視点にたち、事業計画を立案することが必要です。

また、今期においては、「SDGs(持続可能な開発目標)」の視点が強く求められるようになってきました。

以上の点を重点的な柱におき2022年度(令和4年度)の事業計画を作成しました。

社会福祉法人を取り巻く環境は大きく変化しており、その変化を捉え、複雑化する福祉ニーズに対応する為、社会福祉法人は、中長期的視点を持ち実践を含め、経営の持続性が基盤となり、地域共生社会の実現がこれからの社会保障・社会福祉の基本理念として掲げられているなか社会福祉法人がその中核を担うことが重要であるといえます。

また、経営の持続性と地域共生社会を実現する重要な視点として持続可能な開発目標(SDGs)の必要性が高まっています。

尚、就業人口の減少に伴い、人材不足が全産業において叫ばれる昨今、国は、女性・高齢者・外国人の雇用の促進を促しております。その具体的施策の技能実習制度に今後積極的に取り組み、人材不足に対応するよう進めていく必要性があります。

また、従来より中央林間事業所(通所介護)の経営実績が厳しい状況下にあり、法人全体として、実績改善の為の策定を施行する必要があることを最後に述べておきます。

以上の状況を踏まえたうえでの事業計画の策定します。

尚、従前から実施されている業務については、今後も施行して行くものとします。

(1)地域貢献のあり方及び事業継続を見据えた中長期計画の策定作業に取り組む。

① 中長期計画策定作業の実施

- i 地域貢献の在り方として、「地域在宅支援担当部門」の構築
- ii みなみ風施設を含めた既存施設の中長期維持計画の策定
- iii 中央林間事業所(通所介護)及び勝瀬保育園への取り組み強化

② 経済的に困窮する人たちに対する支援活動:

- i 大和市生活困窮者相談支援事業連絡会への関わりの強化
- ii かながわライフサポート事業への活動(コミュニティワーカー CSW の増員を図る)
- iii 子供の貧困に対しての関わりの創造

③ 上草柳ふれあい協議会設立及び運営への協力(今年度設立予定)

④ 文ヶ岡小学校避難生活施設運営への協力及び法人内危機管理マニュアル策定

(2)介護報酬改定に伴う事業

①感染症及び災害への対応力強化

- i 感染症防止委員会の強化及び感染症予防指針の検証、研修・訓練の実施
- ii 自然災害など想定される災害に対する対応指針の検証及び地域防災機関との連携強化

②地域包括ケアシステムの推進

- i (1)①、②、③、④の計画の実施

③自立支援・重度化防止の取り組み推進

- i 記録データを活用してのサービスの質の評価の実施
- ii i の評価の実施に基づき、科学的に効果が裏付ける質の高いサービスの提供

④介護人材の確保・介護現場の革新

- i 男女雇用機会均等法におけるハラスメント対策の検証及び整備
- ii 無資格介護職員について、「認知症基礎研修」を受講させる
- iii ICT 導入に向けての検証作業の実施
- iv 外国籍職員に対する支援体制の構築

⑤制度の安定性・持続可能性の確保

- i 事業継続計画(BCP)の策定作業に取り組む
- ii CHASE(自立支援等の効果が科学的に裏付けられた介護を必要なデータ 収集分析する為のデータベース)の活用による PDCA サイクルの推進を図る為の検証実

施

(3)公益財団法人Uビジョン研究所の認証を取得する。(継続事業)

Uビジョン研究所の認証施設は、「人間の尊厳を保ち安心できる施設」「生活の質が高く向上できる施設」「コンプライアンスが守られ、職員の資質が高い施設」として利用する当事者や家族、市民ニーズに応えるために日々努力している施設ですと唱えられている。このUビジョンが提唱している認証「悠」を取得する。

※認証に向けての職員教育プログラム(研修) 年3回実施予定

(4)研修教育機関としての位置づけを堅持する。

- ① ユニットリーダー研修実地施設の立場を維持する。
- ② 職員養成機関の研修受け入れを積極的に行っていく  
:介護職員・看護職員・保育職員・相談関係職員・調理栄養関係職員等養成
- ③ 県立養護学校及び小学校、中学校、高等学校各校児童生徒の研修
- ④ 技能実習制度による技能実習生の育成及び外国籍職員への支援。

(5)第三者機関による職員研修を強化実施する。

- ①介護技術研修として下山名月氏の研修をより効果的に行われるように取り組み、特養介護職だけではなく、通所介護(みなみ風・中央林間)及びそよ風職員の参加を促すように努める。
- ② 下山名月氏の考え方を全法人職員(介護職以外の職員)の理解が深まるように取り組む。
- ③ 法人経営上必要とする外部研修(全社協実学講座など)への取り組みを強化する。

(6)財務内容の健全化に努める。

法人全体としての収支バランスに注意を払うと共に、各事業所における財務管理の明確化を実施していく。具体的には、部長会議においての確認作業を定期的実施する。

尚、以下に今年度(従来と同様)の目標稼働率と加算取得状況を記載します。

稼働率:特養97%(空室 4人×15日×12ヶ月) 短期入居110%

通所介護94%(空数 3人×13日×12ヶ月)

GH95%(空室 1.0人×30日×12ヶ月)

居宅介護 35件/1人(介護支援専門員)

中央林間事業所 通所介護89%(空数 2.0人×25日×12ヶ月)

地域包括支援センター(介護予防強化)

えびなの風 105% \*一時保育、休日保育の強化

勝瀬保育園 100%

加算 :特養:初期 サービス提供体制強化(SS) 看護体制 I・II

夜勤職員配置 栄養ケアマネジメント 低栄養リスク改善 看取り加算 個別機能訓練加算  
排泄支援

通所:個別機能訓練加算 II

GH:認知症対応加算 看取り加算 サービス提供体制強化加算

全体:介護職員処遇改善加算

えびなの風:処遇改善加算 休日加算

勝瀬保育園:処遇改善加算

(7)法人職員研修を実施する。

①研修内容(法人所管含む)

1:年3回(4月、10月、1月)の法人研修(全法人職員対象)の実施、特に4月に行われる  
研修において設立経緯や理念及び年度計画について確認する。

2:5月連休時期に新規採用者研修を実施する。

5月:法的根拠、理念、人権、制度等総括的視点(4/30、5/1、5/3)

6月:社会人としての取り組みの再確認(中旬)・・・チェックシート作成

9月:法人面接実施(中旬)

12月:業務全般再確認実施(中旬)

※技能実習生等について、実習期間全般にわたり、支援を実施する。

3:外部研修機関による管理者研修を実施する。年3回(1.5日×3回)

1回目:管理者とはどのような存在か? 素晴らしいリーダーシップを発揮する為に  
財務レベルアップ研修

2回目:部下と自己を動機づける為には。組織を活性化させる原則。財務研修

3回目:有効な管理活動を進める為に。職場づくり計画と自己啓発計画の立案  
等

以上、法人担当

4:中堅職員(部長、主任、リーダークラス)に対する課題解決のための研修を実施する。

5:職員全体会(毎月28日実施)にて、以下の項目の理解の徹底を図る。

4月:就業規則 5月:給与規定 6月:防火体制 7月:権利擁護、虐待防止

8月:個人情報・プライバシー保護 9月:情報公開 10月:感染防止

11月:苦情対応 12月:諸法規Ⅰ 1月:諸法規Ⅱ 2月:法人定款

※職員全体会は、各職員よりの研修報告、ユニット報告、委員会報告等を実施します。

②人事考課制度の実施

2年間かけた人事考課表に基づく「人事考課」を実施する。