

2023年度(令和5年度) 社会福祉法人プレマ会事業計画

理事長 古谷田紀夫

社会福祉法人プレマ会は、2003年(平成15年)11月4日に誕生し、2023年(令和5年)には、20年目の節目の年といえます。

この20年を振り返ってみれば、2005年(平成17年)5月に「特別養護老人ホームみなみ風」を設立し、特養長期入居、短期入居、通所介護、居宅支援事業、在宅介護支援センター等の業務を展開し、職員数106名(常勤・非常勤)での立ち上げでした。

その後、2009年(平成21年)に認知症対応型共同生活介護(グループホーム)、同時期に、子育て中の職員への就業支援の一環として企業内保育園の設立、2013年(平成25年)10月には、大和市北部地域への進出の第一歩として「中央林間地域包括支援センター」及び「中央林間デイサービスセンター」の開設を行ってまいりました。また、海老名市における海老名駅西側地区区画整理事業の中での街づくりの一つとして、子育て世帯への支援としての保育園の設置があり、そこへの関りを持つことができ、2015年(平成27年)4月に「えびなの風保育園」を設立、2022年(令和4年)の4月には、海老名市立勝瀬保育園の民間移管として、「プレマ会勝瀬保育園」として開設することとなりました。

尚、2014年(平成26年)4月には、生計困難者相談支援事業の一環として神奈川県社会福祉協議会主管の「ライフサポート事業」にも参画することとなりました。

また、職員数も法人全体では、260名を超える規模となり、地域においても、プレマ会の関りが多岐にわたり存在するようになってきているといえます。

その様な状況において、20年目の法人として全活動内容・あり方の再検証をする必要がある年度ととらえています。

尚、勝瀬保育園園舎建て替えに向けての考察をする必要があり、協議に取り掛かる年度ともなります。

法人内事業所において、利用者を含めすべての関りある人々の権利擁護、また、法人事業を継続的に経営する為の視点などへの検証を最優先として取り組む必要があります。

2021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たち、事業計画を立案することが必要であります。

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。

以上の状況を踏まえたうえでの事業計画の策定をします。

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 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
 - II 勝瀬保育園園舎建て替え工事計画の策定準備
- 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 子供の貧困に対する関わりの創造
- ③ 上草柳ふれあい協議会への協力
- 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(昨年度)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等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及び強化
- 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に必要なデータ 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を目指す。

本年度 12 月に認証審査を受けられる研修等の体制づくりをする。

10 月までに以下の 4 回の研修を実施する。(各 5 時間研修)

第 1 回:専門職としての知識・技術、人間力・誠意

職員の個別支援体制の整備 虐待の芽のチェックシート調査

第2回:利用者本人の意志決定支援について

第3回:施設サービス計画…認知症の人、ターミナル期の人の意向確認の方法と体制

第4回:1回～3回までの課題への対応

※その他として、理事長、業務執行理事、施設長との打ち合わせ等実施します。

(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)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。

コロナ状況もあり、昨年度の稼働率低下を検証し、下記の稼働率達成への業務計画を各担当部署において構築する。尚、稼働率を達成する為に、特養入居及び短期入居、通所介護の受け入れ態勢の強化を行う。

- ① 特養入居については、入退居検討会においての課題を検証し、入居が速やかに行われるように努める。
- ② 短期入居・通所介護課の職位分担を以下の様に明確化することにより、利用率向上に努める。

・主任(田中)…施設内他部署との連携調整及び利用者支援及び職員処遇を担当

・副主任(村元)…両サービスの利用者受入れ担当及び外部機関との連携調整担当

・請求準備担当(松藤)…両サービスの請求事務が適正に行われる為の資料作成担当

稼働率:特養97%(定員 92 名 空室 4 人×15 日×12 ヶ月)

短期入居(定員 8 名 特養空室利用の促進 110%)

通所介護94%(定員 32 名 空数 3 人×14 日×12 ヶ月)

GH95%(定員 18 名 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)

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(5/3、5/4、5/5)

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中間管理者候補研修を実施する。

年3回(1.5日×3回)(委託:アイコンサル)

昨年度実施した中間管理職候補職員に対して研修を実施する。

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

人事考課表に基づく「人事考課」を実施すると共に、考課低位者に対しての面接指導を各部署にて実施する。