

杉和会ビジョン2030

－ 2021年度 重点事業計画（単年度計画） －

2021年度の事業実績

社会福祉法人 杉和会

2021年4月1日策定

目次

基本方針 1	No. 1	第三者評価の受審（優・悠・邑）（新規）
	No. 2	個別ケアのさらなる充実（新規）
	No. 3	認知症対策の体制整備（新規）
	No. 4	5S（整理、整頓、清掃、清潔、率先）事業の推進（継続）
基本方針 2	No. 5	介護者教室の充実、出前講座、講師の派遣（継続）
基本方針 3	No. 6	電子媒体の強化充実（新規）
基本方針 4	No. 7	休業制度の活用推進、働きやすい職場づくりの推進（継続）
	No. 8	職員の健康対策の推進と豊かな人生設計のための取り組み（新規）
	No. 9	I C Tの導入による生産性の向上と職員の負担の軽減（新規）
	No. 10	業務の標準化（福祉Q C制度の導入）（継続）
	No. 11	新卒学生等の採用の強化・多様な人材の就労強化・継続的な就労や離職の減少に効果的な取り組みの推進（継続）
	No. 12	施設内研修の実施、施設外研修への積極的参加、法人内研究発表会の開催（継続）
基本方針 5	No. 13	本部体制の整備（継続）
	No. 14	B C Pの策定（継続）
	No. 15	新規の施設整備計画 盲介護老人ホーム優・悠・邑和（なごみ）の取り組み（新規）

施策名	2 日本一のサービス品質を目指す
事業名	第三者評価の受審 (新規)
事業概要	県福祉サービス第三者評価推進審議会が認証した評価機関による評価を受審することにより、施設のサービスの質の向上に資するとともに、評価結果の公表により、サービス利用者及びその家族の福祉サービスの選択に必要な情報の提供を積極的に推進します。前年度の和合施設に続き、今須本部施設が受診します。
事業期間	6月 評価機関と契約の締結 6月 県境調査票・自己評価票・事前提出資料の提出 7月 評価機関の訪問調査 (延べ2日間) 8月 評価決定委員会 8月 評価結果フィードバック 9月 推進審査会への報告、受診証明書・ステッカー郵送
目標とする成果	基準に基づき第三者の評価を受けることによって、サービスの提供体制やサービスの見直しを行うことが可能となります。
事業成果	受審せず。 ・コロナ禍での実施であることや、他の業務に追われ (10月に社会福祉法人指導監査実施等)、計画通りに進めていけなかった。

施策名	3 充実した個別ケアの実現	
事業名	個別ケアのさらなる充実のための個別介護計画書の作成（新規）	
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> ユニット型施設としての個別ケアのあり方、また、従来型個室・多床室施設の個別ケアのあり方については自ずと違いがあります。それぞれの施設特性に応じた個別ケアのあり方について検討を進め、体系化を図ります。 また、担当職員が主体となって、ケアマネージャーが作成するケアプランを基に、更に細かく具体的に誰がいつどのようなサービスを行うかを計画した「個別介護計画書」について順次作成します。 従来型個室や多床室の限界を超えて、個別ケアの充実を図ります。特に個別介護計画書について、既に導入が進んでいる今須施設や和合施設のショートステイをモデルに、和合施設の特長においても計画的に導入を進めていきます。 	
事業期間	・全期間とします。	
事業費	既定経費の範囲内で実施	財源内訳
目標とする成果	入居者の一人ひとりの状態にあったケアの実現を目指した取り組みであり、施設全体の介護の水準の向上を図ることが可能となります。	
事業成果	<p>(今須拠点)</p> <p>個別介護計画書については、担当者による見直し→主任による見直し→主任と作成責任者、多職種によるカンファレンスの実施が出来ていきます。書式についてもより見やすいものの作成をするため、本年度に見直しを行いました。今後は、よりその方の理解を進めていくために、フロア内での情報の共有や多角的な視点でその方を捉えケアに活かしていきけるように推し進めていきます。</p> <p>(和合拠点)</p> <p>全入居者対して実施できていない課題が残っていますが、介護によるアセスメントから計画作成と実施、そしてモニタリングや評価と根拠ある介護ができつつあります。ショートステイの利用の時から介護計画を始めることで入居時に情報伝達がスムーズにできるようになりました。担当職員については、受け持ち利用者の介護を身体的な情報のみで理解するのではなく、利用者の心情や人間関係など広い視野で全人的に理解しようとする考え方が醸成されつつあります。</p>	

施策名	4 充実した認知症対策の実現					
事業名	認知症対策の体制整備 (継続)					
事業概要	<p>認知症研修の受講</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 認知症指導者研修については、和合施設において1名の受講を目指します。 ・ 認知症介護実践リーダー研修については、今須施設で2名、和合施設で2名の受講を計画します。 ・ 認知症介護実践者研修については、今須施設で2名、和合施設で2名の受講を計画します。 ・ 認知症基礎研修については、リモート研修により早期に未受講の職員の受講を目指します。 <p>認知症ケアの体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 認知症ケアや支援に関する管理体制、マニュアルの作成、対応チームの設置を進めます。また、個人に関する情報を集約、共有して、現場での認知症対応の改善に活かす体制を整備します。特に、生活上の種々のリスクについて考慮する際に、認知症を見落とすことのないよう、介護、医療、栄養、リハビリテーション、歯科などの多職種が参画します。 <p>事業期間</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 認知症指導者研修は8月中旬～10月中旬に、実践リーダー研修は6月～12月に、実践者研修は6月～1月の間に3箇所それぞれ開催される研修に参加します。また、基礎研修は、年間を通して計画的に参加します。 ・ 認知症ケアの体制整備については、指導研修修了者を中心に、リーダー研修修了者で構成するチームにおいて10月以降の半年間で検討を行い、マニュアル等を策定します。 					
事業費	<table border="1"> <tr> <td>受講料</td> <td>567,600 円</td> <td>財源内訳</td> <td>県補助金</td> <td>258,000 円</td> </tr> </table>	受講料	567,600 円	財源内訳	県補助金	258,000 円
受講料	567,600 円	財源内訳	県補助金	258,000 円		
目標とする成果	認知症対策の充実を目標に人材の育成と、ケアに係るシステム作りを進めます。					
事業成果	<p>認知症研修は、今須拠点、和合拠点を合わせて指導者研修の受講者1名、リーダー研修の受講者5名、実勢者研修の受講者6名となった。基礎研修については、令和3年度の介護報酬改定の中で義務付けされたが、初任者研修の程度の研修内容であることから、和合拠点で2名の職員が初任者研修を受講した。</p> <p>認知症ケア体制については、重厚なシステムの構築は出来ておらず、具体的な成果となっていない状況である。</p>					

施策名	快適な日常生活の実現
事業名	5S (整理、整頓、清掃、清潔、率先) 事業の推進 (継続)
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> 5S 事業を推進して、生活空間の快適化を図ります。 感染症対策委員会が主導して、居室や共有スペースの整理整頓に努めるとともに、感染症対策を含めた清掃を徹底し、清潔の保持に努めます。このため、毎月、全体会議の日に「5S デイ」を設定し実施します。 職員の参加により定期的に実施することにより、施設を大切に使用しようとする意識が育つことが期待されます。 また、施設、設備を長年にわたり奇麗な状態で維持できるとともに、早めの修繕等により維持費の低減につなげることが期待されます。
事業期間	<ul style="list-style-type: none"> 年間を通して実施します。 今須施設においては、日々の清掃業務のチェックリストを活用するとともに、普段できない場所について、第1水曜日を本館1階・新館1階、第3水曜日を本館2階・新館2階、第4水曜日をダイサービス・事務所を「5S デイ」と取り決め、集中的に清掃に取り組みます。 和合施設においては、毎月、全職員が勤務する全体会議の開催日に、短時間に集中して事業を行うこととしています。
事業費	既定費の範囲内で実施 財源内訳
目標とする成果	疥癬等の感染症を予防する。 施設を適切に維持管理する。
事業成果	<p>(今須拠点) チェックリストをもとに清掃に取り組んでいます。疥癬が見つかったときは、居室と経路を徹底して清掃しました。全てのベッドは1カ月に1度消毒液で清掃しています。</p> <p>(和合拠点) 毎月全体会議の開催日を「5Sの日」として定め、各フロアで重点的な清掃箇所を設定して取り組んだ。また、年末には「年末大掃除」として、それまで実施できなかった個所について重点的に清掃を実施した。</p> <p>(和拠点) 毎月全体会議の開催日に「5Sの日」と定め、全職員、入居者とともに全館清掃を行っています。また、別日にエアコンフィルター清掃等も行っています。</p>

施策名	2 施設の持つ健康、介護の専門的知識の地域への伝達
事業名	介護者教室の充実、出前講座、講師の派遣 (継続)
事業概要	<p>介護者教室の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナウイルスの感染状況を見ながら、支援を必要とする方を地域で支える体制をつくるため今須施設においては「介護者教室」を、和合施設においては「健康カフェ」において積極的に専門知識を地域へ伝えます。 <p>出前講座への講師の派遣</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 自治会や高齢者かがやきクラブの集会、中学校、支援校等の授業に積極的に出向き、地域の方々に介護や認知症ケアに関する専門知識を学んで頂くとともに、施設への理解を深めて頂きます。 <p>事業期間</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 今須施設で行う認知症カフェ「カフェ邑」については、毎月1回（最終週の月曜日）に定期開催し、その中で地域の方からのニーズの把握や、介護者教室の開催内容をつかみます。 介護者教室については、年間を通じ開催し、職員の種類々の専門知識の伝達を行うほか、外部の講師を招聘して講義内容の充実を目指します。 ・ 和合施設で行う健康カフェは毎月1回（第2水曜日）に定期開催し、その中で施設の職員の種類々の専門知識の伝達を行うほか、外部の講師を招聘して講義内容の充実を目指します。 ・ 出前講座については、年間を通して随時受付を行います。
事業費	既定費の範囲内で実施 財源内訳
目標とする成果	継続的に事業を継続していくことにより、支援を必要とする方を地域で支える考え方が浸透し、住民の皆さんの具体的な行動が始まることが期待されます。
事業成果	新型コロナウイルスの感染拡大により、すべての活動を中止しました。

施策名	1 電子媒体の多角化、紙媒体の展開とマスコミへの取材要請の積極的展開
事業名	電子媒体の強化充実 (新規)
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> ・ ホームページの管理会社を変更し、適時適切な更新を可能とすることで、法人、施設に関わる人に多様な情報を伝達します。 ・ ホームページを随時更新するとともに、新たにSNSによる情報発信をします。 ・ SNS導入の最大の目的は毎日更新しているホームページへの誘導にあり、ホームページを見てもらう事で法人の活動や魅力が伝わり、職員確保やご家族の安心感に繋がります。 ・ SNS導入後の分析を行い、活用方法について随時見直しを行います。 ・ 電子媒体による展開と同時にマスコミへの取材要請を随時行う事で法人の取り組みを広く宣伝します。
事業期間	<p>4月～ 6月 新たなホームページ管理会社と連携してSNS導入に向けた検討を行います。</p> <p>7月～12月 SNSの本格導入を行う。その際に導入前と導入後のホームページ閲覧者のデータを取得する事で、SNS導入の効果を検証するとともに、ホームページ内のコンテンツの精査を行います。</p> <p>1月～ 3月 現在のホームページを活かした形で、より見やすいホームページへのリニューアルの検討を実施。</p> <p>全期間 マスコミへの取材要請</p>
事業費	既定費の範囲内で実施 財源内訳
目標とする成果	<p>ホームページ閲覧者数が増加する。</p> <p>ホームページを見た方が、より法人に魅力を感じて貰えるコンテンツを追加する。</p>
事業成果	<p>ホームページ管理会社を変更したことにより、掲載したい情報を迅速に更新する事が出来る様になりました。優・悠・邑和の情報を発信するコンテンツを追加した以外にも、既存のコンテンツの精査も適宜行い、面会方法等その時必要な情報を発信する新着情報のコンテンツや、苦情や貴重な意見、お褒めの言葉を掲載する皆さまの声のコンテンツを追加しました。</p> <p>SNSの導入については、今年度内での導入には至りませんでした。関係する取り組みとしては、岐阜県福祉人材総合支援センターが開設した、福祉の魅力を発信するツイッターへ原稿を寄稿した事と、岐阜新聞社が主催したオール岐阜企業フェスオンラインにおいて、SNSコンテンツへの映像提供を行いました。これらの反響も考慮した上で今後導入に向けて検討を進めて参ります。</p>

施策名	1 ワークライフバランスの充実
事業名	休業制度の活用推進、働きやすい職場づくりの推進、検討組織の設置による事業の推進（継続・新規）
事業概要	<p>①休業制度の活用推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 各休業制度の活用推進や新しい休業制度等の発足について検討します。2021年度は全職員が5日以上の有給休暇の取得、さらに希望者のリフレッシュ休暇が取得できるように推進し、平均取得率55%を目指します。 また、新しい有給の特別休暇の設置について検討します。 <p>②働きやすい職場づくりの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 職員同士で今よりも働きやすい職場環境を考える機会（意見交換会）を設けていきます。 職員のライフイベントや家族状況の変化で余儀なく勤務割の変更が必要な場合は、面談を通じて柔軟な勤務割になるよう推進していきます。 <p>③女性の活躍推進・組織活性化推進委員会（仮称）の設置</p> <ul style="list-style-type: none"> 女性が多い職場であり、女性が持つ力を十分に発揮できる環境の整備を進めることが、組織全体の活性化に繋がり、延いては介護の質の向上を実現することになります。このため、女性の活躍推進・組織活性化推進委員会（仮称）を設置し、女性のキャリアアップ、継続就労を可能とする新しい仕組み等について検討します。
事業期間	<ul style="list-style-type: none"> 8月 全職員を対象とした全体研修でワークライフバランスをテーマに外部講師による研修を実施します。 9月 女性の活躍推進・組織活性化推進委員会（仮称）を設置します。 9月 全職員を対象とした「職員満足度調査（仮称）」を実施します。 10月 年度前半の、年次有給休暇、リフレッシュ休暇の取得状況の把握と、年度後半の取得に向けた取り組みの決定をします。また、有給の特別休暇について検討します。 11月 職員同士が働きやすい職場環境について話し合う意見交換会の実施 11月～2月 職員アンケートや意見交換会を通じて把握した課題や要望を検討し、女性の活躍推進・組織活性化推進委員会（仮称）

	<p>において指針（案）を検討し、提言する。</p> <p>・ 3月 年度のまとめ、課題把握と来年度の実施計画作成</p> <p>既定費の範囲内で実施</p> <p>財源内訳</p> <p>目標とする成果</p> <p>(①及び②関係)</p> <p>全職員が5日以上の有給休暇の取得と希望者がリフレッシュ休暇を取得できる環境を整備し、有給休暇の平均取得率55%以上の達成を実現します。それにより職員がリフレッシュでき、業務への意欲向上、法人に対しての満足度アップにつながります。さらに充実した福利厚生事業を展開する中で職員の定着を目指します。</p> <p>職員自らが働きやすい職場環境について考え、業務の効率化の動機付けとします。</p> <p>(③関係)</p> <p>指針を策定する中で、杉和会ビジョン2030の目標年度である2030年度までに女性管理職の構成比を50%以上とすること等を始めた各々の指針を明らかにしていく。</p>
事業成果	<ul style="list-style-type: none"> 令和2年度の1年間の有給休暇取得率は、全職員平均で55.1パーセントとなっており、目標を達成しています。また、新しい有給の特別休暇制度の制定については、6月19日開催の理事会において、「結婚したとき」「父母、配偶者又は子が死亡したとき」「この出産のとき」に3日間の休暇が取得できるよう制定しました。 働きやすい職場環境やワークライフバランスについて考える機会とするため、和合拠点の全体研修として8月と1月の2回、外部講師による研修会を開催しました。また、1月の研修に先立って、福利厚生制度の充実や働きやすい職場環境の整備に関するアンケートを実施しました。また、ワークライフバランスの充実に不可欠な時間外労働の2021年4月～1月の一人当たり月平均時間は正職員で2.3時間、パート職員では0.3時間でした。 女性の活躍推進・組織活性化推進委員会（仮称）は、新型コロナウイルスの対応等の時期と重なり、組織の立ち上げから女性のキャリアアップ、継続就労を可能とする新しい仕組み等についての検討については、着手できておらず、来年度において継続して取り組み課題といたします。

施策名	2 福利厚生事業の充実								
事業名	職員の健康対策の推進と豊かな人生設計のための取り組み（新規）								
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> 腰痛を訴える職員が多くなる一方で、血圧、血糖値、尿潜血、中性脂肪、コレステロール値等が基準値を超える職員も数多くあります。腰痛に関しては、介護職の最も深刻な身体上の悩みの一つとなっており、効果的な予防策を講じることは急務となっております。また、生活習慣に由来すると思われる検査数値の異常は近い将来の大きな疾病に繋がるものであり、早い時期に日常生活のあり方を見直すことが必要となります。 こうした状況の改善策として、全体会議、全体研修等の時間を活用して職員の健康に対する意識の改革を行い、健康づくりに取り組むことを奨励することとします。 また、特に若手職員を対象とした将来に経済的な不安を抱くことのない生活設計が可能となる資産形成リテラシーの向上を目的とした研修会を開催します。 								
事業期間	<p>健康対策</p> <ul style="list-style-type: none"> 4月～5月 衛生委員会 で年間計画を検討 5月～3月 計画に盛り込んだ事業を継続的に実施 <p>人生設計</p> <ul style="list-style-type: none"> 7月 資産形成リテラシーの向上研修会の開催 								
事業費	<table border="1"> <thead> <tr> <th>研修会講師謝金等</th> <th>50,000 円</th> <th>財源内訳</th> <th>その他事業収入</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>職員の意欲の向上、組織への帰属意識の向上等が期待できる。職員就業規則とパートタイム労働者就業規則に職員の規定があり、規定に沿った対応が実現可能となります。</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	研修会講師謝金等	50,000 円	財源内訳	その他事業収入	職員の意欲の向上、組織への帰属意識の向上等が期待できる。職員就業規則とパートタイム労働者就業規則に職員の規定があり、規定に沿った対応が実現可能となります。			
研修会講師謝金等	50,000 円	財源内訳	その他事業収入						
職員の意欲の向上、組織への帰属意識の向上等が期待できる。職員就業規則とパートタイム労働者就業規則に職員の規定があり、規定に沿った対応が実現可能となります。									
目標とする成果	<ul style="list-style-type: none"> 今須拠点と和拠点においては、腰痛対策として北欧式トランスファ・テクニク研修を実施しました。和合拠点においては、外部講師による、腰痛防止のためのボディメカニクス理論の研修会を開催しました。 資産形成リテラシー養成のための研修会については、全体研修の日程上、今年度は実施できませんでした。 								
事業成果									

施策名	3 ICT、ロボットの導入による生産性の向上と職員の負担軽減の推進	
事業名	ICTの導入による生産性の向上と職員の負担軽減（新規）	
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> ICT、ロボット技術の導入により介護業務の生産性の向上を図り、入居者には安心・安全な生活の提供を可能とするとともに、職員の職場環境の改善を目指します。 21年度においては、優・悠・邑和合において見守り機器導入の前提となるネットワーク環境の整備について費用対効果を慎重に検討しながら導入に向けた検討を進めます。○無線アクセスポイント 13台 ○L3スイッチ 	
事業期間	<ul style="list-style-type: none"> 4月～6月 見守り機器の導入までを見通した使用目的の明確化、導入による効果測定、導入規模の決定。 7月～9月（導入）補助金等の申請手続き 10月～12月 工事 12月～3月 補助金実績報告 	
事業費	無線アクセスポイント一式 スイッチ一式 保守管理料	2,36,000 円 649,000 円 415,800 円
目標とする成果	財源内訳	岐阜県介護ロボット導入促進事業費補助金 補助率 1/2 or 3/4 限度額 750 万円
事業成果	・今年度の事業で無線アクセスポイントの整備により施設内の通信環境を整えた上で、2022年度以降に入居者の見守り機器の導入を図ることにより、入居者の転倒、転落等の介護事故の防止を図るとともに、職員にとっても働き易い職場環境を提供することを可能とします。また、こうした取り組みによって介護人材の継続的な確保を図ることが可能となります。	
	無線アクセスポイントの整備が可能なら3社に電波測定の上で見積もりを依頼。その後令和3年度岐阜県介護事業所におけるICT導入事業費補助金の交付申請を行い、9月1日に交付決定を受ける。しかし、世界的な半導体の不足により予定していた無線アクセスポイントの入荷が出来ない事態となり、やむなく中止としました。	

施策名	4 事業のスラックアップ&ビルドの徹底												
事業名	業務の標準化（福祉QC制度の導入）（継続）												
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> ・ サービスの品質管理や業務改善、職員の育成を目的に福祉QC（品質管理）活動を導入します。2021年度から3箇年はこの活動の導入期と位置付けて、全職員が活動の意義と手法の理解を進めるとともに、幾つかの具体的な取り組みを行います。 ・ 導入期の最初の年度である2021年度は、今施設と和合施設から各1人を外部研修に派遣します。 ・ 全職員への活動の意義を伝えるため、全体研修において外部講師による研修会を実施します。 ・ また、研修を受けた職員が中心となって、具体的なQC活動を今施設と和合施設でそれぞれ2件程度取り組みます。 ・ 外部研修 全社協が実施する「福祉QC入門講座」に今施設、和合施設から1人ずつ派遣します。 ・ 期日 6月下旬の2日間 ・ 全体研修 既に福祉QCに取り組んでいる他施設の職員を講師として招聘し、8月頃に研修を行います。 ・ QC活動への取り組み 8月以降、研修を受講した職員が中心となって具体的なQC活動を実施します。 												
事業期間													
事業費	<table border="1"> <tr> <td>研修費</td> <td>22,000×2人</td> <td>旅費</td> <td>22,000×2人</td> <td>財源内訳</td> <td>補助金、助成金を探索して手当をする予定です。</td> </tr> <tr> <td>外部講師謝金</td> <td>10,000</td> <td>計</td> <td>100,000円</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	研修費	22,000×2人	旅費	22,000×2人	財源内訳	補助金、助成金を探索して手当をする予定です。	外部講師謝金	10,000	計	100,000円		
研修費	22,000×2人	旅費	22,000×2人	財源内訳	補助金、助成金を探索して手当をする予定です。								
外部講師謝金	10,000	計	100,000円										
目標とする成果	<p>事業に関わる業務が毎年度肥大化していく中で、利用者サービスの質を高めていく事が困難になりつつあります。</p> <p>また、介護報酬関連の事務量も現場業務を圧迫しています。今回、福祉QC活動を導入することで、無駄な業務を改善し、マンパワーを介護の質の向上と新規の事業に投入を可能とするため、組織内に早期の浸透を図ります。</p>												
事業成果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 福祉QC活動の第一歩として、外部研修の受講により取り組みのノウハウを修得し、それを全体研修等により職員に水平展開するとともに、研修を受講した職員が中心となって具体的な業務改善に取り組みむこととしていたところ、新型コロナウイルスの関係で外部研修が中止となったため、中止することとした。 												

施策名	6 多様な人材確保の推進
事業名	新卒学生等の採用の強化、多様な人材の就労強化、継続的な就労や離職の減少に効果的な取り組みの推進 (継続)
事業概要	<p>新卒学生の採用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 職場実習や研修の受け入れを通じて新卒学生や未経験者、経験者の採用を目指します。 ・ 大学、高校の就職活動期間中の学校の訪問活動を行います。 ・ 介護人材育成事業者認定制度「G1」や「子育て支援エクセレント企業」等の法人の取り組みを積極的にPRします。 <p>多様な人材の就労強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 外国人労働者、外国人留学生、高齢者、障がい者等の採用を推進します。 <p>継続的な就労や離職の減少に効果的な取り組みの推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 福利厚生事業充実を進めることにより、離職の無い職場を目指します。新たに整備するキャリアパス制度等を活用して、働き方の自由度を高めるとともに、パートタイム職員から限定正職員や正職員への移行を推進します。
事業期間	<p>新卒学生の採用 大学、高校の就職活動時期にあわせて各校を訪問するなどの採用活動を行います。</p> <p>外国人労働者・留学生 年度初めにベトナム留学生、インドネシアのインターシップ受け入れ等を推進します。</p> <p>高齢者雇用 年間を通して、県老協やハローワークを通じて中高年齢者の雇用の進めず。</p> <p>障がい者雇用 年度初めに支援校、障害者施設からの受け入れを進めます。</p>
事業費	既定費の範囲内で実施
目標とする成果	財源内訳 <p>新卒、中途採用、外国人人材の採用や新しいキャリアパス制度の活用等を通して正職員比率を高め、安定的な人員構成を維持し、介護の質の向上に注力します。</p>
事業成果	<ul style="list-style-type: none"> ・ 今須拠点は、今年度中に特定技能外国人（ネパール）4名採用しました。現在外国人労働者は、EPA 介護福祉士候補者5名（インドネシア）、特定技能8名（ネパール6名、ベトナム2名）、留学生アルバイト3名（ベトナム）が在籍しています。特定技能外国人のうち7名は正職員です。 ・ 和合拠点は、4月1日に介護職員4名、管理栄養士・看護師各1名の6名正職員とパート介護職員1名を採用。また、6月に事務

	<p>職員と介護職員各1名をパート職員から限定正職員に変更したほか、介護職員の正職員を1名、パート介護職員1名を採用しました。令和4年1月からは、夜勤専門のパート看護職員1名を採用できました。</p>
--	--

施策名	7 誇りと自信に満ちた職員に成長するための研修プログラムの構築
事業名	施設内研修の実施、施設外研修への積極的参加、法人内研究発表会の開催 (継続)
事業概要	<p>施設内研修の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設内研修の充実をはかるため、施設毎に研修のための委員会を立ち上げて介護技術レベル等に応じた研修を計画的に実施します。また全職員を対象とした研修を年間通して実施し全職員の総合力を高めます。また、介護福祉士等の資格取得のための講義やゼミ、アンガーマネジメント等のゼミを開催します。 <p>施設外研修への積極的参加</p> <ul style="list-style-type: none"> 施設外研修は県老協、県社協、県介護研修センター等の機関が実施する研修に積極的に参加します。 福祉QC研修等の特定の分野に特化した研修や、認知症ケアの多段階の研修に計画的に参加します。 <p>法人内研究発表会の開催</p> <ul style="list-style-type: none"> 業務中の課題解決に取り組んだ事を研究内容とし、まとめた物を発表する機会を事業所毎に設けます。 発表内容の良いものは、全国老人福祉施設研究会及び東海北陸ブロック老人福祉施設研究大会の事例発表に参加を目的します。特に和合施設は初の全国大会での発表を目指します。
事業期間	<p>施設内研修 年間を通して計画的に実施します。介護福祉士受験ゼミ等については年度後半・直前に計画します。</p> <p>施設外研修 年間を通して受講します。</p> <p>法人内研究発表会 前年度10月告知を行い開始→12月研究テーマ決定→2月抄録の提出期限 当年度4月～5月施設内発表会→6月全国大会での発表者決定→7～10月発表準備→大会発表</p>
事業費	既定費の範囲内で実施 財源内訳
目標とする成果	職員の能力と意欲の向上を図る。
事業成果	<p>今須拠点 認知症リナーダー研修、車いす・ベッドの研修 (株式会社モルテン)、ワークライフバランス研修、摂食・嚥下障害・食事介助について、介護福祉士受験対策講座、身体拘束・虐待研修、BCP (事業継続計画) 研修、中堅研修・管理職研修、中途採用者対象新人研修、DWATミドル研修、トランスフォーマー研修、実務者研修</p>

和合拠点
(個別研修)

【認知症関連研修】認知症指導者研修1名、認知症リーダー研修2名、認知症実践者研修6名受講した。

【福祉系資格支援事業】介護福祉士試験対策佐藤ゼミ3名、介護実務者研修1名、介護初任者研修2名、介護支援専門員更新研修1名受講した。

【キャリアア段位取得事業】レベル2-②1名、レベル2-①2名取得した。

【職員スキルアップ事業】東京合同合宿研修、県社協キャリアアパス研修過程チームリーダーコース、介護マネージャー研修、介護の医療知識基礎研修、クレーム対応研修、ターミナルケア研修を受講した。

(全体研修)

・3施設合同、鷹取ゼミ幹部・中堅コースの開催。・4月 身体拘束研修、5月 褥瘡研修、

6月 介護事故・権利擁護研修、7月 入浴後の爪ケア研修・身体拘束研修、8月 ワークライフバランス研修 (外部講師、

3施設合同)、9月 食中毒と衛生管理研修、10月 事故予防研修、11月 感染予防研修、

12月 腰痛予防研修 (外部講師)、1月 新しい働き方 (外部講師) 研修を開催した。

(新人研修)

・介護基礎研修、リスクマネジメント研修、権利擁護・身体拘束研修、認知症研修、アンガーマネジメント研修、

褥瘡ケア研修、災害時の対応研修、看取り研修を開催し、3ヶ月に1回のフォローアップ研修の実施。

(施設内研究発表事業)

・1階 テーマ 排泄ケアについて、2階 テーマ 個別ケアによる生活の変化について、3階 テーマ 業務改善について

今年度より取り組み開始する。毎月、佐藤先生による進捗点検の開催し令和4年度の発表を目指す。

(その他)

新人研修を今年度から3カ月に1回のフォローアップ研修を開催することで新人の不安軽減に努めました。また、外部

研修受講した際は、全体研修前に研修内容の報告を行い研修内容の水平展開が出来るようにしました。

次年度は年間研修計画を早期に策定し、特に外部講師の研修をより多く3施設合同で開催できるようにすることが課題

として挙げられました。

	<p>和拠点 視覚障害者に対する専門知識の向上の為、同行援護研修を3日間開催し全職員が受講しました。</p> <p>毎月、計画的に研修会を開催し、福祉全般の知識、専門スキルの向上を行った。岐阜県、全国老施協が開催する研修会にもZOOM参加、また法人全体研修にも積極的に参加し、その研修結果を職員の前で発表する報告会も開催した。</p>
--	---

No. 13

施策名	4 本身体制の整備
事業名	本身体制の整備 (継続)
事業概要	<ul style="list-style-type: none"> 本身体制は、法人の規程類の整備・管理、介護報酬改定の情報収集と具体的対応、人事・給与管理、人材確保、職員研修、監査対応、情報ネットワーク管理、広報戦略等の施設横断的な業務を専門的に行うために設置した複数のチームで構成します。各チームはリーダーと数名のチームメンバーで構成され、理事長が総括します。 2021年度当初に優・悠・邑和(なごみ)の開設にあわせて設置します。このチームにおける検討会は、原則としてWEB会議システムを活用して行います。
事業期間	全期間とします。
事業費	既定費の範囲内で実施
目標とする成果	<p>財源内訳</p> <p>法人としての判断を3施設の職員が参画することにより機動的に行うことが可能となります。また、この機能の設置により、3施設が同じ方向性を維持しながら、将来にわたり今以上に地域の福祉に貢献することが可能となります。また、それぞれの施設が得た情報を共有する事で、介護報酬改定への対応や職員研修の充実、戦略的な人材確保に繋げていくことが可能となります。</p>
事業成果	<ul style="list-style-type: none"> 法人事務局の設立と辞令交付等までは実施出来たものの、組織的な活動はほとんど実施できない状況となりました。改めて、2022年度に、チームメンバーの整備を行い、具体的な行動を伴った組織にしていくことが必要と考えられます。

施策名	5 危機管理体制の構築
事業名	BCP（自然災害版・感染症版）の策定（継続）
事業概要	近年、大規模化・激甚化する自然災害や、2020年に突如発生した新型コロナウイルス等の感染症等の発生に備えて、平常時に行うべき活動や緊急時における事業継続のための手法、手段を取り決めておくことの重要性が増しています。「自然災害版BCP」と「感染症版BCP」の2本について、2021年度中に作成し、以後毎年度、必要に応じて年更新します。自然災害版BCPは今須施設と和合施設では予想される災害種類が異なることから分けて構築することとし、感染症BCPは両施設共通のものを構築します。策定に当たっては、職員で構成するチームを立ち上げるとともに、外部有識者を招いて、短期間での策定を行います。感染症チームの今須と和合の場合、同会議については、可能な限りEB会議システムを活用して行います。
事業期間	4月～9月 自然災害BCPを策定する。今須、和合それぞれで、有識者の指導を受けながら3回程度の検討会と作業により案を策定し、9月の理事会で決定します。 10月～3月 感染症BCPを策定する。今須2名、和合2名の混成チームを立ち上げて、3回程度の検討会と作業により案を策定し、3月の理事会で決定します。
事業費	有識者謝金 20,000×3回 60,000円 財源内訳 其他事業収入 60,000円
目標とする成果	高齢者の生活施設として、災害発生時も感染症流行時においても、変わりなく事業を継続して日常生活を保障することを目標として、自然災害と感染症に関するBCPを年度内に策定します。
事業成果	(今須拠点) 令和4年度中の理事会での報告を目標に作業を継続していく。 (和合拠点) 令和3年11月頃から策定に着手。年度内に原案を策定し、令和4年度に開催される理事会での報告を目標に作業を継続していく。 (和拠点) 令和3年12月より策定に着手。新規施設であり、災害備蓄品などなかなか進まないのが現状であるため、本部施設、和合施設と連携し、完成を目指したい。

施策名	6 新規の施設整備計画、大規模修繕計画の策定・施設の整備と運営に関する新しい手法の検討	
業名	(1) 新規の施設整備計画	
事業概要	<p>盲養護老人ホーム優悠邑和（なごみ） 盲養護老人ホームとは、盲老人が気遣いや不安が無く、安心して生活ができ、しかも、専門的な設備で専門的なサービスを受けることができる施設です。</p> <p>全国で盲養護老人ホームが無いのは、岐阜県を含めた 4 県のみであり盲養護老人ホームの建設は岐阜県視覚障害者福祉協会にとつて約 20 年来の希望でありました。当法人理事長がその思いを受け止め建設を決断されました。施設名称は、岐阜県視覚障害者福祉協会の思いを受け、和（なごみ）と決定しました。</p> <p>令和 3 年 4 月 1 日より垂井町施設（西濃清風園）を借用し事業開始。同年 5 月 21 日より、新規施設に移行し盲養護措置者の受け入れ開始。木造平屋建て、全個室 80 床（盲養護 60 名・養護 20 名）。初年度は、50 名の受け入れ目標としました（盲養護 35 名・養護 15 名）。</p>	
事業期間	4 月～5 月 垂井町施設（西濃清風園）で現入居者 9 名受け入れ	
事業費	5 月 21 日 新規施設開設 新規措置者受け入れ開始	
目標とする成果	措置費 70,500,000 円	財源内訳 養護 15 名（200,000 円×15 名×12 月） 盲養護 35 名（300,000 円×35 名×10 月）
事業成果	<p>・ 目標入所人数 50 名（盲養護 35 名 養護 15 名）の受け入れ</p> <p>・ 盲養護老人ホームとして、盲老人・家族の相談業務 ・ 岐阜県視覚障害者協会との連携</p> <p>・ 令和 3 年 5 月 21 日より事業開始。西濃清風園より 8 名の受け入れ。令和 4 年 2 月の時点で視覚障害者 10 名 養護 8 名 計 18 名。コロナの関係もあり、各地域への訪問、説明にかなり制限があり苦戦しました。また、措置制度の理解が行政に乏しく措置入所がなかなか進まないのが現状です。しかし、岐阜県、岐阜県視覚障害者協会、名古屋視覚障害者協会等と連携し、少しずつではあるが情報が浸透してきています。今後も、入所者促進に向け努力してまいります。</p>	