

平成 26 年度

# 事業計画書



社会福祉法人

六高台福祉会

Rokkoudai Fukushikai

平成 26 年 3 月

---

# 事業計画のマップ

---

## 1. はじめに・・・p3～

- ① 六高台福祉会を取り巻く状況について（背景）
- ② 六高台福祉会の強み・特徴
- ③ 六高台福祉会の課題・リスク
- ④ 六高台福祉会のビジョン・将来像

## 2. 平成 25 年度事業計画の基本方針・・・p10～

## 3. 平成 25 年度の六高台福祉会重点項目・・・p13～

- ① サービスの品質向上（CS）
- ② 人材の確保・育成・定着（ES）
- ③ 環境の改善
- ④ 地域福祉の推進
- ⑤ 平成 25 年度予算のポイント

## 4. 六高台福祉会 各事業の計画・・・p27～

- ① 六高台福祉会事業一覧
- ② 各事業の計画
  - ・特別養護老人ホーム・・・P28～
  - ・地域福祉サービス部（デイ・メル・ショート・居宅）・・・P61～
  - ・サテライトサービス部（ヘルプ・居宅）・・・P74～
  - ・地域包括支援センター（六実六高台・明第1）・・・P80～
  - ・法人事務局・・・P88～

## 5. その他・・・p92～

- ① 六高台福祉会のあゆみ
- ② 全体の主な年度スケジュール
- ③ 役員会スケジュール
- ④ 組織図・スタッフ配置状況
- ⑤ 会議・委員会
- ⑥ 研修計画
- ⑦ 平成 26 年度の収入目標・収益目標
- ⑧ 理念（サービスコンセプト）

# 1. はじめに・・・

---

## ①六高台福祉会を取り巻く状況について（背景）

介護保険制度がスタートして15年目を迎える平成26年度。事業を提供する各種サービスは、質・量ともに飛躍的に充実してきておりますが、制度の谷間として対応が困難な課題があるほか、地域の課題も複雑化・多様化し続けています。また、確実に高齢化が進み、団塊の世代が75歳に到達する2025年（平成37年）には、本格的な「超高齢社会」が訪れます。

「福祉は行政がおこなうもの」という考え方は改められ、「地域包括ケアシステム」（\*）という名のもと、医療・介護・予防・福祉・住宅のそれぞれの役割が日常生活の場で適切に提供できるような地域体制を構築していくことの方角付けは明確に示されているところです。その具体的内容については、平成27年度の介護保険制度の改定や次期「いきいき安心プランVまつど」（第7期松戸市高齢者保健福祉計画、第6期松戸市介護保険事業計画）の中で明確に整理されることとなり、平成26年度は策定年度として、「地域包括ケアシステム」の具体的取組み内容が議論され、明らかになっていく中で、法人としても今後の役割を再考していくことが重要になってくると思われます。

また、従来からの「地縁、血縁」という人間関係に加えて、地域課題に主体的に取り組んでいるボランティアや従前からの組織（町会・地区社協・民児協・高齢者支援相談員会等）など、価値観を共有しながら新たな「知縁、志縁」といった関係も育まれつつあり、その活動も広がりを見せつつあります。

「地域包括ケアシステム」の中心的役割が期待されている地域包括支援センターは、平成25年10月より（市内3ヶ所➡11ヶ所）増設され、より身近な存在として、今まで以上に地域と協調した支援体制や地域ケア会議を通じた地域課題解決の調整、介護予防の取組みの実践と成果への期待が高まってきています。

要介護高齢者には、認知症の方が多く、その人数は、松戸市内で推定1万人に及ぶとされています。認知症の高齢者の特性に対応したケアの確立が急務であるとともに、医療ニーズの高い在宅高齢者や重度の要介護者の増加、1人暮らしや高齢者のみの世帯の増加、在宅や施設における看取り介護・医療への対応が喫緊の課題となっています。

さらに、東日本大震災以降、職場や家庭、地域等のあらゆるコミュニティにおける「自助・互助・共助」のつながりの重要性が改めて認識されています。

このような状況を踏まえ、住民1人1人が、高齢者になられても、支援や介護が必要になられても、可能な限り住み慣れた地域で継続して生活できるような支援「地域包括ケアシステム」の地域における推進役を社会福祉法人としてイニシアチブ（主導権）を発揮していくことが求められています。地域福祉・福祉行政の大きな転換期であることに目を向け、従前のような単なる事業展開を行うという風潮に留まらず、地域貢献を更に推進していく法人の方向性を明示していきたいと考えます。

地域の方々の普段の暮らしの幸せ（ふくし）づくりに貢献できるための職員教育を通じ、地域に必要とされる社会福祉法人六高台福祉会であり続けること・・・原点回帰を果たしていくことが大切であるのではないのでしょうか。

（＊）「地域包括ケアシステム」とは・・・

松戸市の3ヶ年福祉計画である「いきいき安心プランⅣ」（第6期高齢者保健福祉計画・第5期介護保険事業計画）の重要ポイントに「松戸市地域包括ケアシステムの推進」が明記されています。「地域包括ケアシステム」とは、「ニーズに応じた住宅が提供されることを基本とした上で、生活上の安全・安心・健康を確保するために、医療や介護のみならず、福祉サービスを含めた様々な生活支援サービスが日常生活の場で適切に提供できるような地域での体制」と定義されています。

また、国は、地域包括ケアシステムの実現のために、①医療との連携強化 ②介護サービスの充実強化 ③予防の推進 ④見守り、配食、買い物など、多様な生活支援サービスの確保や権利擁護など ⑤高齢期になっても住み続けることのできる高齢者住まいの整備を適切に組み合わせて継続的に提供していくことが必要であるとしています。このシステムを構築していくためには、自助・互助・共助・公助の視点から地域住民・法人・行政がそれぞれの役割を担いながら、連携していくことが不可欠となります。

松戸市の将来人口推計

(単位：人)							
	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年
総人口	488,176	490,000	491,578	493,184	495,000	496,146	497,557
40～64	168,170	168,532	168,501	168,625	169,458	170,216	171,552
65以上	103,888	108,933	113,757	117,670	120,763	123,180	125,046
再掲							
65～74	60,323	62,669	65,275	66,350	66,007	65,036	63,698
75以上	43,565	46,264	48,482	51,320	54,756	58,144	61,348
高齢化率	21.3%	22.2%	23.1%	23.9%	24.4%	24.8%	25.1%
75以上率	8.9%	9.4%	9.9%	10.4%	11.1%	11.7%	12.3%

松戸市の総世帯数・高齢者世帯の推移

年	総世帯数	高齢者のいる世帯					
		世帯数	割合 (%)	高齢者夫婦世帯		単身高齢者世帯	
				世帯	割合 (%)	世帯	割合 (%)
平成2年	160,724	22,879	14.2%	5,203	3.2%	3,187	2.0%
平成7年	172,119	29,973	17.4%	7,061	4.1%	5,116	3.0%
平成12年	182,703	40,817	22.3%	8,149	4.5%	8,609	4.7%
平成17年	192,962	53,491	27.7%	12,066	6.3%	12,603	6.5%
平成22年	209,570	67,615	32.3%	17,234	8.2%	17,470	8.3%

※高齢者夫婦世帯：夫婦とも65歳以上の世帯

※いきいき安心プランⅣより

## ②六高台福祉会の強み・特徴

社会福祉法人六高台福祉会は、昭和 62 年に設立認可を受け、翌 63 年に松戸市で 2 番目の特別養護老人ホームの開設をさせて頂いた市内では、歴史ある法人の 1 つです。

また、デイサービスセンターにおいては、松戸市初の事業認可をいただき、様々なケア経験を積み重ねてきております。平成 12 年介護保険制度が導入され措置から契約へ、そして福祉の流れはサービスへと変遷してきておりますが、福祉の提供（セーフティネット）とサービスとしての事業バランスを考慮し、常にこれからの介護に求められるもの、ひいては働く職員も「未来の老人である」という共通認識を持ち、要介護者の苦悩を自分のこととして捉えることを介護の根幹としています。また、「介護を普通のサービスに！」を合言葉に、特別養護老人ホームを決して特別な場所としないよう、異業種サービスにおいて提供されるレベルのサービス品質（普遍的サービス）を介護事業においても提供できるレベルに底上げを図り、介護に従事している職員が異業種においても通用できる社会的人材の育成や介護事業自体が社会的評価を得られるよう、大局的視点で介護・福祉に貢献していきたいと考えています。

四半世紀に及ぶ 1 つのカタチとして、特別養護老人ホームを始めとした各事業規模は、市内において大規模・多機能的な総合福祉サービスを展開するに至り、「相談」「通い」「訪問」「泊まる」「暮らす」の一連の介護メニューを各種取り揃え、ゲストの方々の選択肢を種々提供できる体制を整えております。一定の事業規模が経営の安定、サービス提供の継続性を担保し、安心した良質なサービスを提供していく土台となり、新たなニーズに柔軟に対応していくことのできる体力を高め、職員のキャリアアップの選択肢にもなっています。

立地的にも市街化調整区域ではなく、市街地に法人母体を構え、住宅街、地域社会、町会の中において人々の日常生活圏域に根ざした場所ということから、ご利用いただく方々の今までの暮らしが断絶されることなく、継続的な繋がりを保ちながら施設利用が可能な環境にあります。更に、地域と共に歩んできた歴史から、地域の関係団体（連合町会・民児協・地区社協・高齢者支援相談員会等）との関わりにおいて、緊密な連携を図れる土壌が育まれ、あらゆる地域課題に対して解決を図っていくシステムを構築していく役割を法人が果たしていく環境下に置かれていることは、大変ありがたいこととあります。現に、平成 25 年度においては、上記の関係団体との協働的な取り組みとして「あんしん電話」を稼働させることができました。

また、各事業における介護サービスにおいては、専門職としての高い評価を受けられるよう、自己研鑽に励み、ゲストの方々が「普通の生活を当たり前にご過ごせるように・・・」努めております。「普通の生活」とは・・・ご飯が美味しく食べられる。身なりがきちんとしている。気持ちよく排泄が行える。人と語らうことができる。心地よく入浴できる・・・人の幸せな暮らしとは、そのような今までの日々の「普通のこと」の積み重ねだと考え、お身体が不自由になられても、認知症と診断を受けられても、日々幸せに暮らしていただけるよう、必要な知識・技術・心根・協働の各「力」を育んでいます。

医療と介護の連携においてもグループとして「六高台内科胃腸科クリニック」が隣接地にあることから、ゲストの方々の主治医として日常の健康管理から終末期に及ぶ医療・看護提供において一体的なサポート体制を構築しています。

### ③六高台福祉会の課題・リスク

25周年事業の一環として特別養護老人ホーム松寿園アネックスの開設・認知症対応型デイサービスの開設などの展開から職員数が増加され、現在210人を超えるスタッフを有した法人となっています。そのような中、組織体制を強化していく必要性が高まっており、幹部職員の人材育成が急務の状況となっております。平成24年度からは、幹部職員研修を行い、顧客満足度の向上に加えて、職員を支え、職員満足度を高められるよう、幹部職員の資質・人間力向上に力を入れてきました。平成26年度においても幹部職員のみならず、中心管理職員（現場リーダークラス）の育成機会を充実させ、ガバナンス体制の構築・コンプライアンス向上の力を高めることをベースとし、法人理念の実現に近づいていけるよう、ライン職員の育成を充実させていくことが継続的な課題の1つであります。職員の資質を見極め、適材適所への配置を進めることで職員のキャリアラダーの道筋を開かれたものにしていきます。責任職の人事的硬直がサービス改善の足かせとならないよう、先を見据えた大胆な人事を検討していきます。

組織体制を強化していく上で、法人事務局機能の強化も喫緊の課題となっております。社員が働きやすい環境を整えて、業務に支障が生じないようサポートする為の総務的な役割において、建物管理・美化、福利厚生制度の充実、社内制度の改善・推進、法人主催イベントの運営、ボランティア対応、新たな事業や地域貢献の取組みの準備、法人の発展の為のあらゆる取組み等、どの部署にも属さない総合的な仕事について、

組織的な取組みの改善・余地が残されています。更に経営的に予算の執行・管理、月次収支管理、経営的助言・判断・情報収集、日常的な経理処理等についても個人の力量が組織的な力量への発展・分担・継続の観点から人事面も含め改革の必要性が生じている状況にあります。

平成 25 年度より事業計画に位置付けている、ゲストの方々の「普通の生活を当たり前」に過ごせるように・・・」を支援させて頂くために必要な基礎介護力（身体ケア・認知症ケア・看取りケア・リハビリテーション・口腔ケア）を充実させ、結果として「オムツ使用率の低減」「介護事故件数・率の低減」「身体拘束ゼロ」「褥瘡ゼロ」の課題に挑戦していくことに関して継続的に成果が得られるよう推進していきます。3大ケア（食事・排泄・入浴）の重要性を踏まえた個別的ケアを提供していけるよう、介護職員のアセスメント力、ルーチンワークの分散化（サポートチーム体制の構築）から生まれる柔軟性、多職種協働、各種介護の情報提供を通じた透明化等を高めて参ります。

ハード環境の老朽化対策として、平成 23 年度に 1 号館の全面改修工事を実施しましたが、2 号館の 2 階・3 階部分のリニューアルの必要性を中心とした環境保全・整備について諸々課題が浮き彫りになっています。屋上防水工事や中庭の屋外デッキ、機械浴槽の不具合、居室の扉の設置・居室照明の増設、……。計画的・積極的な予算措置を図り、居心地の良い環境づくりの維持・向上、法人財産の保全に努めていくことも、継続的な課題の 1 つとなっています。

#### ④六高台福祉事業のビジョン・将来像

全国老人福祉施設協議会がとりまとめた「平成 24 年度収支状況等調査報告書」によると事業活動における収支差額比率の平均は全体 5.5%（定員 101 人以上に限っては 5.9%）（5 級地に限っては 3.5%）（平成 23 年度は全体 6.7%）でありました。多額の内部留保を抱えることが社会福祉法人批判の 1 つとされている社会風潮がありますが、3 年毎に実施されている介護報酬のアップ改定が見込めないリスク、職員の処遇改善に伴う定期昇給等による人件費率の確実な上昇や建物財産の維持管理に伴う修繕費の増大、近い将来に検討課題となる建物立て替え、地域貢献事業、借入金の返済、新規事業に伴うリスク等を考慮すると法人が永続的に福祉事業を提供し続ける責務を果たすために、全国平均並み以上に効率的な経営環境を整え、経営基盤を安定させていくことが重要であります。



①でまとめた「六高台福祉会を取り巻く状況」の変化、即ち今後の新たな福祉制度の方向性を踏まえた事業展開を準備していかなければ、団塊の世代が75歳以上になる2025年に地域において求められるサービスと法人が提供しているサービスとの間に齟齬が生じ、選ばれる法人として、また地域における存在感（シェア）が希薄となってしまうことが想定されます。「介護・福祉・予防・医療・住宅」の5つのサービスの柱が地域包括ケアシステムの中で必要とされている以上、1つ1つの項目においてサービスを確立していくことで総合的に福祉事業を提供できる体制を構築していくことが重要となっています。そこで、住宅施策の1つとして・・・

①「サービス付き高齢者住宅」の開設（オフバランス）

②「定期訪問・随時対応型訪問介護事業所」の開設

を当面の法人事業の新規事業の方向性と位置づけていくことで、地域包括ケアシステムの中核を担う法人体制整備を進めていくこととします。

更に、社会福祉法人としての役割を果たしていくという原点回帰の取組みが改めて社会的要請として高まっている中、介護保険事業サービスの提供にとどまらず、地域の課題を解決していく機能を果たし、地域支援の取組みをより充実させていきます。

具体的には・・・

①2次予防事業の開設準備

②初任者研修事業の開設準備（1次予防と地域支援）

③認知症カフェの開催準備（家族支援と地域支援）

を新たな地域支援の取組みとして位置付けていきます。

また、万一の震災や火災などの対策として防災への日頃からの備えを充実させていくことで、災害に強い施設運営を行い、様々な状況下におかれても事業の継続が担保されるようBCPを作成し地域の災害弱者も含めて安全の拠り所としての機能を再設定して参ります。

利用者満足と職員満足の両立に力点を置き、良質な人材の確保・育成・定着からゲストへのサービスの品質の向上を果たしていくことを何よりも最優先とし、地域貢献の取組みの拡大、新たな事業展開、そして、福祉としての生活困窮者へのセーフティネットの役割といった4つのバランス感覚を見失わないことが重要であります。そのような社会福祉法人としての経営原則の感覚を見失わずに各事業・取組を推進していきます。

## 2. 事業計画の基本方針

---

平成 26 年度事業計画の基本方針を以下に示します。

### 理念

- ・ **みんなの笑顔のために**
- ・ **素晴らしかったと言える人生のために…**  
～1人のゲスト、1日の暮らし、そして1つ1つの介護から～

### 事業計画の柱

- ・ ①サービスの品質向上（CS）
- ・ ②人材の確保・育成・定着（ES）
- ・ ③環境の改善
- ・ ④地域福祉の推進

### 年度別テーマ

- ・ H20 暮らしの安心・自由・喜び
- ・ H21 基本を見つめなおそう  
～基本の振り返りからサービスを展開しよう～
- ・ H22 社会に通用するサービスへ
- ・ H23 楽のあるサービス
- ・ H24 自分が受けてもよいサービスを提供しよう！
- ・ H25 当たり前暮らしを送り続けられるために…  
～普通のケアを、普通に！～
- ・ H26 人生楽しく真剣に！・心に花を咲かせよう！

平成 26 年度のテーマは・・・

## — 人生楽しく真剣に！ ・ 心に花を咲かせよう！ —

介護事業は、女性の働く割合が高い職場です。一般的には、出産・育児の為に女性職員の 70%が退社していくと言われている中、法人職員の約 8 割が女性職員です。入社して一定期間経ち「さあ、これからゲスト・職員・地域・会社に貢献してもらおう」という矢先に、女性職員が退職をしてしまうことが少なからず見受けられる状況があります。その代わりに新入社員を採用して、また一から教育投資をして・・・

個人も会社も共に成長する生き方や働き方「ワーク・ライフ・バランス」を追求していくことは、①職員満足度を高め、職員の「頑張る気持ち」を高めていくこと。②職員 1 人 1 人の効率性向上から会社の競争力を強化すること。③介護人材難がより深刻となる状況において、人材を集め、そして、定着させること。につながります。より働きやすい職場環境をつくっていくことは、職員が会社に誇りを持ちながらも、会社の為だけでなく、自分自身のために働く動機づけを高めていくこととなります。1 人 1 人成長することによって、仕事を通じて自己実現していくことができれば、結果的に「強い法人」をつくり、職員が法人に貢献していくことにつながるはずです。

楽しく働ける環境があること・・・ふざけたり、戯れたりということではなく、真剣に集中して仕事の楽しみを得られる環境づくりの一環として「ワーク・ライフ・バランス」の取組みを推進していくことで、職員が心身ともに充実した暮らしを送れ、それぞれの心の中にキレイな花を咲かせることのできるような、暖かな気持ちを持ち続けることができるのだと思います。それは、利用ゲストの皆様にとって、価値のある、喜ばれる支援・介護の提供へと繋がり、まさに、理念でもある「みんなの笑顔のために」を具現化できる職員の働きを通して、笑顔のネットワークが繋がり、職員の働く意欲の向上・やりがい・モチベーションを実感できるような好循環が生まれると思います。

輝いてキラキラした背中で仕事をしている職員であってほしい。その姿を持って、ゲストやご家族、地域の皆様、社会から必要とされ、認められ、評価され、敬意を持たれるような仕事「介護」にしていくことが、進行形である超高齢社会の行く末に「安心して住み続けられる社会」という光を充てていくことになるのではないかと信じています。

各事業所の事業計画を策定するにあたり、基本方針として次項 3 点の方向性を共有し計画を策しました。

# 事業計画策定にあたっての方向性

## 1. より良い職場づくりをしていきましょう！

- ◇ 職員が主体的に仕事を楽しめる環境を作り上げましょう。（仕事のやりがい）
- ◇ 職員が前向きで積極的に仕事に参画できる職場風土を作り上げましょう。（調和・個の力量）
- ◇ 職員間の連携が高まる環境を作り上げましょう。（チームワーク）
- ◇ 人を育てることを柱とした風土づくりを推進しましょう。（人財・生きがい）
- ◇ 職員満足度（ES）の高い職場を作っていきます。（CSとESの両立、競争力の強化）

## 2. 地域貢献・社会貢献をしていきましょう！

- ◇ 社会福祉法人らしい新たな役割を模索しましょう。（地域還元）
- ◇ 収入に直結しない事業や、サービスの適用を受けない事業を展開しましょう。（開かれた法人運営）

## 3. 専門職集団としてケアの成果を出しましょう！

- ◇ ゲスト・ご家族からの評価を高めましょう！（利用者満足度の向上）
- ◇ 接遇の品質向上（専門性の柱、普通のサービス水準へ）
- ◇ 活動性の高まる生活支援（ゲストの生活の充実➡フォアワックの充実・全体のクラブ活動推進）
- ◇ 高齢者虐待リスクの低減（サービスの前提条件←専門性の安心保障）
- ◇ 介護力向上の実践（水分摂取量の増加（1250ml 以上）  
➡オムツ使用率の低減➡ADL の維持向上）
- ◇ 予防ケアの実施（ADL の維持・向上、介護度の維持・向上←専門職の原則視点）
- ◇ 骨折事故のリスク低減（基礎介護力のレベルアップ）
- ◇ 口腔ケアの質の向上（基礎介護力のレベルアップ ←肺炎防止）
- ◇ 感染症リスクの低減（保健所研修、標準予防対策の徹底、ウィルスブロッカー配布）
- ◇ BPSD の低減（認知症ケアのレベルアップ）
- ◇ 5S 活動の推進（サービス業の基本←快適空間、安全空間、業務効率）
- ◇ 臭気の低減（サービス業の基本←環境配慮）
- ◇ リハビリケアの実践力の向上（サービスの品質向上←専門性の広がり）
- ◇ 看取りケアの推進（ケアの始点←5感への配慮・素晴らしかったと言える人生のために…）
- ◇ 介護の分業化の推進（将来に備えた改編←サポートチームの確立）
- ◇ デイサービス・ショートステイの機能を強化（特色と効果）
- ◇ ケアマニュアルとケアプランの活用（サービスの標準化、リスクへの対応←根拠のあるケア）
- ◇ 記録の情報開示を進めましょう。（積極的な法令順守）

### 3. 六高台福社会重点項目

---

《事業計画の柱》



## ① サービスの品質向上（CS）

1) 自立支援型のケアのできる特別養護老人ホームを目指します。

～成果を出せる介護『8つのゼロ』を目指し、要介護度の軽減を！～  
全国老施協研修会主催「介護力向上講習会」に参加（H25年度～継続）

① 日中のオムツ使用率を半減できるケアに取組みます。

H26.2 現在 41.6% ➡ 20%へ（日中排便）

- ・水分ケア（1日1250ml）を目安に
- ・歩行支援（要介護度の重たい方も支援していきます）
- ・下剤の低減（自然排便を目指していきます）
- ・トイレ排便（人間らしい生活を送って頂けるよう支援します）
- ・認知症行動障害（BPSD）の緩和
- ・誤嚥性肺炎の予防
- ・熱中症の予防
- ・ADL・要介護度の改善

\*従来型特別養護老人ホームの取組み

- ② 骨折事故の低減
- ③ 認知症の行動障害（BPSD）
- ④ 感染症（インフルエンザ・ノロウイルス・結核・疥癬等）←標準予防対策
- ⑤ 臭気
- ⑥ 褥瘡
- ⑦ 虐待・拘束（身体・心理・ネグレクト・経済・性的）
- ⑧ 胃瘻（常食化への取組みを勉強していきます）

\*個別カンファレンス、事例検討の回数を増やす（各70分1/W）

2) 『5つの自立支援』

- ① 認知症ケア・・・ひもときシート、24時間シート、ユマニチュードケア等各種研修会への参加、ロボットセラピーの導入
- ② 看取りケア・・・嘱託医との連携、看取り研修の実施
- ③ リハビリテーション・・・エンジョイリハの充実
- ④ 口腔ケア・・・協力歯科医院からの指導・研修、常食化への取組み
- ⑤ 予防ケア・・・1次予防～2次予防～自立支援～介護力向上の一連の取組み

### 3) より充実した施設ライフ・サービス利用のために・・・

#### ① 接遇の向上

親しみや馴れ合い的な環境が潜んでいる介護サービスの中で、専門性を発揮し、評価を受ける前提として、接遇を基本とした礼節を重んじた関係性が保たれるよう、接遇マニュアルのルール徹底と職員教育を繰り返し行っていきます。法人だけでなく、業界として「普通のサービス」（一般サービス業）水準に底上げが図れ、社会的評価が高まる先導役を果たして行きます。

・第2回接遇大賞、第3回接遇大賞の表彰

#### ② 特養ゲスト対象サークル活動のスタート \*参加者実費負担あり

（編み物・折り紙・書道・生け花・カラオケ・映画鑑賞）

- ➡ ボランティアコーディネーターの配置
- ➡ ボランティアの支援調整
- ➡ 介護支援ボランティアの拡充（要支援サービスへの準備）
- ➡ ボランティア感謝会（3月）の実施

#### ③ リハビリの充実（エンジョイリハビリの充実）

リハ専門職員と介護職員が協働して特養各フロアにおいてグループリハ（エンジョイリハビリ）を提供します。介護職員のリハビリ技能の向上機会でもあります。介護予防運動指導員研修の受講（特養介護職員2人・リハ2人）

#### ④ デイサービスの機能強化

見守りデイサービスからの脱却

自立支援のための専門的・多種サービスメニューの構築・・・介護予防運動指導員研修の受講（デイ・メル・包括）、リハビリ室の活用

#### ⑤ 介護の機械化（より安全・安心、負担軽減。機器選定）※福祉機器の導入

#### ⑥ 新たなレクリエーションメニューの充実

原則、大人志向のプログラム、アメニティグッズの充実

- ・レク・療法プログラムを実践できる職員の育成（介護予防運動指導員）
- ・四季祭り（4/年）\*全体行事

- ・映画鑑賞（1/月）
- ・外部講師に委託【音楽療法（2/月）、ヨガ療法（2/月）、メイクセラピー（1/月）】
- ・アニマルセラピー（2/年）＊ボランティア
- ・ブックカフェ（2/月）＊松戸市立図書館の異動図書
- ・パンの定期販売（2/月）

#### ⑦ 食事サービスの充実

- ・温蔵庫の導入により、より適温での食事提供
  - ・各フロアでの炊飯実施
  - ・フォーク、スプーンの買換え
- ⑧ 特養ゲストの声を施設づくりに反映していただく
- ・特養ゲスト懇談会の開催 ＊意見交換。一緒に施設を作り上げるプロセス
  - ・介護相談員（1/月）からの情報をサービス向上に反映
  - ・相談ポストの活用支援
- ⑨ 温蔵庫を購入・活用して、より適温の食事を提供する
- ⑩ 事故チェックリストから、事故を未然に防ぐための対策の「標準標予防対策」をまとめる。

#### 4) より快適で居心地の良い環境を提供するために・・・

##### ① 2号館2階・3階の改修工事

- ・トイレ改修 ・扉未設置居室の解消 ・照明器具の刷新
- ・床・壁紙の貼り替え ・天井の塗装

##### ② 中庭デッキの改修工事 ＊腐食により

- ③ 環境保全の基本である5S活動（整理・整頓・清潔・清掃・習慣化）の取り組み・・・気づきの教育。第2回5S大賞の表彰、第3回5S大賞の表彰
- ④ ドレスコードの遵守
- ・職員はゲストに影響を与える環境の一部であることを認識する
  - ・法人職員らしい人材の育成（文化・組織風土）
  - ・H27年度介護職員制服刷新検討
- ⑤ 特養・SS・DS各フロアの居室環境の整備の支援・・・フロア予算化
- ⑥ 原則、大人仕様の飾りつけ、華美になり過ぎない・・・標準化



- ⑦ 週間（2W）予定表を各フロアのインフォメーションに掲示する。  
     ➡ 予定のある生活が送れますよう支援する。
- ⑧ 個人にマッチングした福祉用具の調達（ベッドマット、車いす、椅子…）
- ⑨ ベッドの入替（計画的な入替5台）
- ⑩ 機械浴槽の入替（デイサービス中間浴槽➡DS/SS/ユニット共同使用）
- ⑪ 定期清掃の実施（ワックス）
- ⑫ 渡り廊下の遠赤外線暖房器具の設置

## 5) その他

### ➤ 特養・SS介護職員体制の改編（専門チームとサポートチームの確立）\*協業

直接ケア・・・介護福祉士等の専門職員

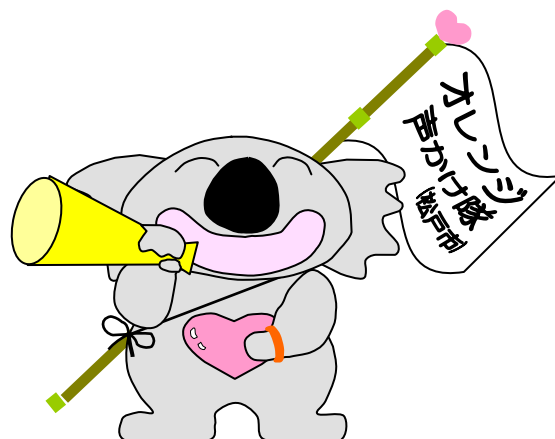
間接・周辺ケア・・・（リネン交換、入浴時誘導、洗濯物関係、備品補充等）

\* 少子高齢化により労働量の減少が進む中、2025年までに介護職員を100万人増員する必要があると言われていています。専門職員の不足が喫緊の課題であり、対策の1つとして、専門職の業務特化を見極め、分業の推進を図ることでより効率的で効果的な介護体制の編成を組み立てていくことが求められています。また、職員の活躍の場が明確となり、職員それぞれの知識・能力・技能・健康・年齢等によりマッチングした役割を見出せ、幅広い職員が活躍してくれる環境を推進することにも繋がります。

### ➤ 特別養護老人ホームの「ケアハンドブック」（指針・教科書）作成

- ・元日本ユニットケア推進センター 副センター長からの指導（600,000円）
- みんなでつくる事業計画  
     各事業所の計画については、現場リーダーを中心にまとめたものをベースにし、全体課題をプラスした内容とすることで、より実態に合い、職員の参画意識、成長に必要な負荷を加味したバランスのある計画としました。
- ケアプランのベースにした根拠のあるケアを推進する
- 特養ゲスト健康診断情報を活用したリスク管理を推進する
- 特養の各フロアの設備等の環境特性から、ゲストのフロア分けについての方  
     向性を整理し、フロアとゲストとの環境マッチングの改善を図る。併せて、  
     認知症フロアの今後のあり方を検討する。
- 特養入希望者状況の確認のための状況調査を実施（1/年）
- 特養入居契約時における「リスク説明」書類を整理する。

- 介護記録の出力については、帳票整理をおこない、サービス調整担当課において情報開示の標準化を図ります。
- 基本マニュアルのD0・Check（プリセプター）
- 特別養護老人ホームの自己評価の実施  
（「市民ができるサービス評価表」を活用）
- 施設長・副施設長面談の実施（定例：特養・デイサービス）
- 全体行事の開催（四季祭り・町会夏祭りなど）
- ユニットリーダー研修実地研修施設指定に向けての準備（平成27年度～）
- 防災対応力の強化
  - ・防火管理者の任命（1人➡建物ごとの管理へ3人）＊受講済み6人
  - ・食糧備蓄品の確保を食事委託業者に委託実施（毎月5.10.15日は防災食）
  - ・オムツのストックを業者に委託実施（毎年3月に入替）
  - ・地域合同防災訓練の実施（六高台2丁目町会と共同）
  - ・BCP（災害時における事業継続計画）の作成
  - ・災害時/防災対応手順の見直し
- ホームページ（ブログ・ニュース）の充実・更新
- 法人・施設・各事業者パンフレットのリニューアル
- 公認会計士・税理士による外部監査の実施
- 記録の電子化→SS・DSの利用報告書への活用
- コンプライアンス遵守・・・職員配置状況を毎月初に確認する
- 法人事務局の改革  
総務的役割（経理・経営・広報・人事・環境・財産）を多機能で組織的な対応が図れるよう、人事面の強化を図る。
- 独立行政法人福祉医療機構の経営診断を受診する
- 東日本大震災復興支援策の継続・・・職員研修旅行（スタディツアー）



## ② 人材の確保・育成・定着（ES）

### 1) 人材の確保のために・・・

#### ① パンフレットのリニューアル

- ② 障害者雇用の拡大 ＊障害者法定雇用率 2%
- ③ 初任者研修開催準備を進める
- ④ ハローワーク・e介護転職サイト・求人広告・HP を中心とした求人活動
- ⑤ 地域学生の学習支援を実施（交流・認知症サポーター育成・インターシップ）

### 2) 人材の育成のために・・・

#### ① 法人研修の体系整理（新人・中堅・役職者・課題別・外部・定期）

- ・研修委員会主催内部研修の実施（毎月）
- ・介護技術研修の定期開催（毎月） ＊内容バージョンアップ  
＊新人職員対象の研修はプロセッサーが担当していく
- ・第4回法人実践発表会の開催（1月）
- ・新人研修（3日間） ＊年2回実施
- ・職員採用フォローアップ（採用5年後）研修の実施（1/年）
- ・朝礼時におけるミニ研修（毎日）
- ・11月18日「介護の安全を考える日」における研修の実施
- ・各フロアにおける研修実施（1/月以上）
- ・クリニック合同研修会（2/年以上） 等

#### ② 外部研修への派遣

- ・千葉県主催 ・千葉県社会福祉協議会主催 ・全国老人福祉施設協議会主催
- ・千葉県高齢者福祉施設協会主催 ・認知症介護指導者養成研修の公開講座  
等各団体の研修を中心に派遣。

#### ③ 公的研修への参加

- ・認知症介護実践研修への職員参加（5名）
- ・ユニットリーダー研修への職員参加（3名） ＊高齢協・推進協・センター

#### ④ キャリア段位制度（アセッサーの育成）の評価項目を自己点検シートとして活用

- ・内閣府主導の「プロフェッショナル検定」

- ⑤ 中間管理職の育成・教育・支援を積極的に行う（内外研修）
- ⑥ 朝礼時間を利用した「朝の学び」（ミニ研修）の実施
  - ・職員が「朝の学び」を担当することで“伝える力”を鍛えることができる
  - ・理念、権利擁護指針の唱和
- ⑦ 「お客様の声」を職員インフォメーションにて共有することで、業務の励み、改善を図り、やりがいを感じる仕事とする一助とする。
- ⑧ 人事考課制度の適正な運用及び内容の精査
- ⑨ 資格取得支援
  - ・ケアマネ・介護福祉士➡法人内勉強会の開催
  - ・介護予防運動指導員・介護予防指導士
  - ・認知症ケア専門士 ・認知症ライフパートナー検定
  - ・高齢社会検定 ・衛生管理者 の助成
- ⑩ 東日本復興支援の継続
  - ・福島県内特養への職員派遣 ・被災地への職員研修旅行（スタディツアー）
- ⑪ 職員への定期的アンケートの実施（経年変化を見る）
- ⑫ サービス調整担当課としての多職種協働の連携強化（定例会議の開催）
- ⑬ キャリアパスを踏まえた給与規程の見直し（給与表の改定）
- ⑭ 非常勤職員の給与表の見直し\*競争力と持続可能な昇給
- ⑮ プリセプターシップ制度（指導者・教育マニュアル・業務マニュアル）
- ⑯ 介護力向上講習会参加施設同士の交流・情報交換・合同会議の実施
- ⑰ 認知症コーディネーター育成研修への派遣
- ⑱ 営繕マニュアルの整備
- ⑲ 松戸市特別養護老人ホーム連絡協議会研修の開催
  - ・担当「ユニット施設を対象とした介護職員研修」

### 3) 人材の定着のために・・・

- ① 夜勤対応職員の公休増（就業規則の変更）\*年間公休 96 日➡103 日

- ② ワーク・ライフ・バランスの推進

管理職研修の実施

就業時間及び残業の適正管理

産前産後休暇、育児休暇、看護休暇、介護休暇、時間短縮勤務、育休復帰支援（配置検討）、託児室メル・キッズの運営、NO 残業 day の徹底、残業命令手順の徹底、夏季休暇・年末年始休暇の取得推奨（計画的有給休暇の取得）、夜勤職員の公休増、夜勤時間の短縮（30m）、育児短時間勤務の延長 等

▶事務局に推進担当職員の任命

### ③ 福利厚生充実

#### ・職員間交流に対する助成（懇親会・クラブ活動）

\*クラブ活動（フットサル・軽音楽・着付け・ゴルフ・バスケ等）1万/月

\*職員懇親会時の一部助成

・人間ドッグ受診助成（40歳以上の希望職員対象）1万/回

・職員研修旅行の実施（東日本大震災被災地へ）\*スタディツアー

・職員駐車場の適正確保

・資格取得費用の一部助成と講習会の開催

\*介護予防運動指導員・介護予防指導士・認知症ケア専門士

・認知症ライフパートナー検定・高齢社会検定・衛生管理者

・勤続表彰制度

・労災上乗せ保険の加入

・職員休憩室を新たに場所提供する。\*H25改修工事済み

・ボーリング大会の実施 等

#### ④ 特養介護を2チーム化（専門職・サポートチーム）することで、多くの職員が継続的に活躍できるポジションを構築していく

⑤ メンタルヘルスケア（心の相談室の開設）\*2/月

⑥ 法人各規定内容の総点検→改善

⑦ 業務効率化の総点検（ムダ・ムラの排除）

⑧ プリセプターシップ制度の育成と運用 \*新人技術指導はプリセプター担当

⑨ 人事考課による勤務実績の評価を処遇面に反映

⑩ 介護職員処遇改善加算の申請・支給▶3月一括支給を検討（但し経営状況による）

\*H26年度支給基本額 30,000円/人（介護、看護、リハ、相談員、ケアマネ、管理栄養士）

⑪ 職員アンケート（経年変化を見る）とヒアリングの実施

⑫ 厨房トイレの洋式化・ウォシュレット化

⑬ 情報の共有▶朝礼、職員インフォメーションの活用

⑭ 福祉医療機構退職金制度への再加入手続き（3人）

## ③ 環境の保全と改善

### 1) 工事を伴うもの

#### ① 2号館2階・3階の改修工事（リニューアル）

- ・トイレ改修
- ・扉未設置居室の解消
- ・照明器具の刷新
- ・床・壁紙の貼り替え
- ・天井の塗装

昭和62年竣工の1号館は、H23年度に全面改修工事を実施。平成3年竣工の2号館については、平成20年度に1階部分のみ改修工事を実施済み。平成26年度では、2階・3階部分について、より快適で居心地の良い環境の中で生活していただけますよう、環境改善を進め、選ばれる施設としてハードの魅力を高めていきます。

#### ② 1号館・2号館中庭整備工事

- ・デッキの貼り替え \*平成20年度施工箇所が腐食により使用不能状態

#### ③ 2号館屋上防水工事

- ・経年劣化（雨水漏りあり）

### 2) 工事を伴わないもの

#### ① 営繕担当職員の引き継ぎ（新たに担当職員を配置）

#### ② 増築3号館・改修1号館の竣工後2年点検

#### ③ フロア予算の支出

- ・迅速、柔軟な住環境の向上 \*各フロア2万円～4万円

#### ④ デイサービス機械浴槽の更新（デイ・ショート・ユニット共同利用）

#### ⑤ 中・長期的修繕計画のための建物保守点検調査の実施

（給水管・受水槽・ボイラー・1号館屋上防水等）

#### ⑥ 5S大賞（年2回）の表彰

## ④ 地域福祉の推進

### 1) 事業

#### ① 2つの地域包括支援センターの契約仕様書内容の履行

##### ・六実六高台地域包括支援センター

##### ・明第1地域包括支援センター

仕様書～

- ◇ 地域ケア会議の開催
- ◇ 介護予防普及啓発業務の実施
- ◇ 地域ケア会議の開催
- ◇ ケアマネ研究会の開催
- ◇ 介護予防教室・うんどう教室（24回） \*介護予防教室
- ◇ 認知症サポーター養成講座（3回）
- ◇ 認知症予防教室（12回） \*いきいき歌う会の開催
- ◇ 介護者のつどいの開催（2回以上）

\*独自として包括版災害時における「BCP業務継続計画」をまとめる

松戸市は、平成25年10月1日、市内の地域包括支援センター及び在宅介護支援センターの再編成を実施し、市内11ヶ所の在宅介護支援センターは廃止。市内3ヶ所の地域包括支援センターを11ヶ所に増設しました。（六高台福祉会福祉会は、六実六高台と明第1の2地域包括支援センターを受託）それに伴い、六実六高台地区の「高齢者支援相談員会事務局」においては、地区社会福祉協議会に移管されました。

## ② 新規事業の開設準備

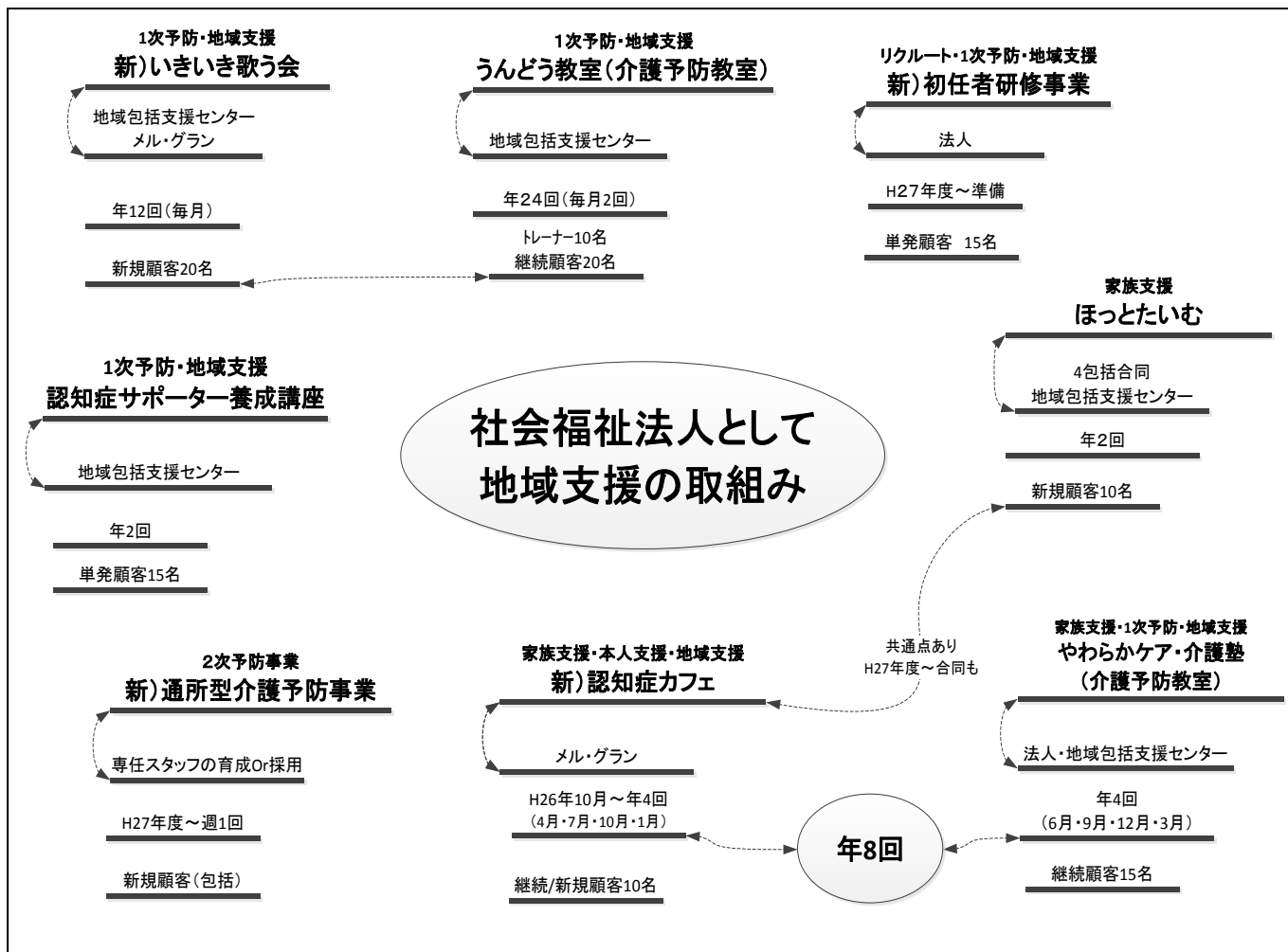
- ◇ サービス付き高齢者住宅（有料老人ホームとしての公益事業）
  - ・ 特養入居待機者対策・地域包括ケアシステム構築の一手
  - ＊ 六実六高台地域
- ◇ 定期巡回・随時対応型訪問介護事業（地域密着型サービス）
  - ・ 地域包括ケアシステム構築の中心サービスとして
- ◇ デイサービス事業（サービス付き高齢者住宅併設）

土地と建物の一括借上げを前提に新規事業の展開を計画して参ります。地域包括ケアシステムの5つの柱「介護・福祉・予防・医療・住宅」の「住宅」部分の機能（サービス付き高齢者住宅）と地域サービスの一翼を期待される「定期巡回・随時対応型訪問介護事業」（公募制）を法人サービスの中に位置づけ、2025年を見据えたサービスメニューの構築を一体的に推進していきます。

## 2) 公益的取組み

- ① 認知症カフェの開催（メル・グラン）＊H26.10～年4回
- ② 初任者研修事業の開催準備＊H27度～実施
- ③ 2次予防事業「通所型介護予防事業」の開設準備＊H27年度～実施
- ④ 高齢者うんどう教室の開催（六実六高台地域包括支援センター）  
（まつどぴんしゃんくらぶ） 年24回
- ⑤ やわらかケア・介護塾の開催（法人）年4回
- ⑥ あんしん電話の運用サポート（関係4団体）
- ⑦ 夕食サービス（お弁当）の提供 ＊400円/食、デイ・ショートゲスト対象
- ⑧ 講師派遣依頼への対応 ＊主に地域包括支援センター
- ⑨ 施設見学依頼への対応 ＊適宜 ＊台湾からの視察予定（H26.5）
- ⑩ 施設設備会議室、車いすの貸し出し ＊無料
- ⑪ 地域事業への参画（さくら祭りへの出店、夏祭りへの出店など）
- ⑫ 介護支援ボランティアの受け入れ
- ⑬ 低所得者層に対する負担軽減制度の実施





## —六高台福祉会における地域支援事業の基本的考え方—

- ◆ 超高齢社会に対応すべく地域課題に対して積極的に対応する
  - ➡介護保険事業に留まらない
  - ➡利益に繋がらないことであっても検討する(社会福祉法人として)
  - ➡要支援事業が市町村事業に移管される H27 年度以降の準備をする
- ◆ 事業所内で働く介護職員等の育成の場として活用させて頂く
  - ➡Win-Win でなければ継続性が保たれにくい
- ◆ 地域支援のパイオニアとしての存在感を拡大させる
  - ➡社会福祉法人としての役割を鮮明にし、民間事業所との差別化を明確にする
  - ➡将来的な顧客確保への1つの道筋として
- ◆ 目的と効果と継続性を判断する ➡信頼の基礎

## ⑤ 平成 26 年度の予算のポイント（新）

内容	予算金額	備考
1 2号館改修	24,000,000 円	2階・3階（H3 築） トイレ・床・壁・照明等リニューアル
2 デイサービス機械浴槽	5,000,000 円	経年による交換
3 2号館屋上防水改修	3,500,000 円	経年による雨水漏れ
4 1・2号館中庭デッキ改修	3,000,000 円	経年による腐食
5 パソコン	2,560,000 円	32 台 XP 対策等 @80,000
6 厨房温蔵庫	2,000,000 円	食事の適温提供
7 ベッド入替	750,000 円	5 台 *計画的
8 コンサルティング費用	600,000 円	ケアハンドブックの作成 元日本エリツケア推進センター 副センター長
9 車いす入替	525,000 円	リクライニング 5 台 @80,000 モジュラー 5 台 @25,000 *計画的
10 マッサージ機	425,000 円	ユニット 3、デイ 2 @85,000
小計	42,360,000 円	



# 社会福祉法人 六高台福祉会

みんなの笑顔のために

素晴らしかったと言える人生のために

～1人のゲスト、1日の暮らし、そして1つ1つの介護から～

## 事業

- ◇ 特別養護老人ホーム松寿園
- ◇ 特別養護老人ホーム松寿園アネックス
- ◇ 松寿園ショートステイ
- ◇ 松寿園デイサービスセンター
- ◇ 認知症対応型デイサービスメル・グラン
- ◇ 松寿園ホームヘルプサービス六実
- ◇ 松寿園居宅介護支援事業所
- ◇ 松寿園ケアプランセンター六実
- ◇ 六実六高台地域包括支援センター／介護予防支援事業所
- ◇ 明第1地域包括支援センター／介護予防支援事業所

---

〒270-2203 千葉県松戸市六高台2-19-2

☎047-386-6357 fax047-387-8720 ✉shojuen@rokkoudai.net

URL : <http://rokkoudai.net>



社会福祉法人

六高台福祉会

Rokkoudai Fukushikai