令和7年度 事業計画

社会福祉法人 上村鵠生会

I 社会福祉法人 上村鵠生会

【事業理念】

人の幸せとは何かと常に考え、たゆまなき支援を行う

1. 利用者と家族の介護者一人ひとりが、地域の中で、その人らしく生きがいと安らぎをもてるよう地域福祉を展開する。
2. 「日々新たなり」を念頭に、利用者を主体にしたサービスの提供を目指しその実践と評価を継続していく。
3. 常に、ボランティア活動を行っている近隣の方々の献身的な愛情を忘れず、継続的な奉仕精神を大切にしていく。
4. たゆまなき福祉の実践を継続していくことで安定した福祉経営を実現する。

【事業方針】

1. 藤沢市の高齢者福祉施設の拠点として、地域福祉を充実させていく。居宅介護支援事業所・藤沢市鵠沼南地域包括支援センター（鵠沼市民センター内）の相談課の連携をスムーズに進めるとともに、行政とタイアップして、地域福祉の充実を図っていく。
2. ボランティア団体等とより一層の連携を図りつつ、利用者、利用者の家族、職員、地域方々等と緊密な交流が図れるような事業内容を企画検討する。
3. 各サービス事業所の職員の人事交流を図り、上村鵠生会法人職員として相互の連帯、連携のもとに、あらゆる福祉サービスに対応できる資質の向上を図るとともに、職員の研修の充実を図る。
4. 個人情報の保護を担保しつつ、利用者についての正確な情報や記録類等について、各サービス事業所間の共有化を推進し、一元的な管理ができるよう取り組む。
5. 第三者評価機関等によるサービス評価や自己点検を定期的に行い、提供するサービスの質を振り返り、サービスの質の向上に取り組む。

スローガン 「一にあいさつ、二に笑顔」

計 画

1. 地域への施設の開放と住民との交流会を再開し、社会福祉法人上村鵠生会の理解を深めてもらえるよう努める。

(1) 開園記念祭

目 的：開園記念祭を開催することで施設を開放し、利用者とその家族・職員がボランティアや地域の人々と交流を図り、地域の福祉拠点としての開かれた施設として交流事として開催する。

実施方法：8月2(土)開催に向け、法人各部署から実行委員を選出し、ボランティアの協力を得て、各種イベントを中心とした形式で実施する。

(2) 地域との連携強化

目 的：藤沢市の高齢者福祉施設の拠点ステーションとして、地域市民センター等と連携し、地域が抱える介護福祉ニーズに応えることで、法人の理解を深める。
実施方法：市民センター・地元町内会等の各種行事へ参加することで地域との連携を図る。さらに各種相談会や老人会等を訪問し、意見交換を行う。

(3) 情報の公開、発信

各種法令等を遵守しながら、施設（事業所）独自の情報やホームページを主体にする他、SNS等で情報を随時発信していく。

目 的：利用者とその家族・地域・公的機関や関係機関に法人、各サービス事業の取り組みについて情報提供を行い、法人の理解を深める。

実施方法：各サービス事業の内容や令和6年度から義務化された開始した「介護サービス事業者経営情報」報告を軸にした財務状況の開示、介護保険最新情報等の提供をホームページ等で適時行う。

(4) 地域貢献事業

藤沢市地域公益事業推進法人協議会が行う「福祉なんでも相談窓口」に参画し、公的制度の狭間にある地域の生活困窮者が抱える多様な生活課題に対して支援できるよう藤沢市社会福祉協議会及び市内参加法人と連携強化に努める。

2. 法人の最も重要な経営資源＝「人」が最大かつ最高に能力を発揮し、職員誰もが「高齢者の福祉にやり甲斐、生きがいを感じる」と思える職場環境を作る。

(1) 事業部制と会議体の定着

目 的：鵠生園、関野記念鵠生園、通所・訪問事業部、相談事業部、看護部および総務部の事業部制にすることで、各事業部における現場の責任者がスピード感のある意思決定と実行できる運営体制をとる。事業部間で相互に補完・有機的に連携し合うことで法人全体の運営を円滑に進め、安定した経営の実現を目指す。

実施方法：各事業部長参加の所属長会議の開催、各部署の主任参加による運営会議を定期的に開催する。開催方法はオンライン会議・対面会議を併用していく。

(2) 職員会議の開催

目 的：法人職員の資質向上、法人目標の共有化、法人内人事交流を図ることを目的として、事例研修の発表等を実施し、職員間の交流・資質向上を図る場とする。

実施方法：年2回（10月、3月）開催予定とする。開催方法は、会議同様、柔軟に対応する。

（3）職員確保・育成のための研修の推進と充実

目的：法人事業方針である「あらゆる福祉サービスに対応できる資質の向上を図る。」をもちに、キャリアパス体制の構築と、職員一人ひとりに必要な知識・技術が獲得できるよう施設内外の研修に参加する機会を提供する。各サービス事業の常勤・非常勤職員の資質向上における課題の共有を図るため、研修担当を設置することで法人職員の能力を高めることを目的とする。

実施方法：①法人各階層別（新任職員研修、中堅管理職、管理職）研修を軸に、職員個人に合わせて研修計画の策定を行う。その計画をもちに、常勤・非常勤を問わず各種研修に参加の機会がえられるよう支援していく。

②法人資格取助成制度である「上村鶴生会助成金」を活用して、介護福祉士への段階的なステップで専門性を高められるよう支援していく。

③藤沢市の行政支援を得ながら外国人技能実習生の登用と定着に向けた雇用環境を整備する。

（4）キャリアパスの再整備

目的：職位、職責、職務内容に応じた任用要件等を定めると共に、それに沿った賃金体系を再整備する。

実施方法：業務分掌の明確化により各役職、個人の職務内容の明確化。役職に応じた手当等を含めたキャリアパスの制度を策定する。

（5）人事考課制度の見直し

目的：職員の、能力・情意（態度）・成績（業績）を、キャリアパスに基づき、組織的・秩序的・客観的に評価し、人材育成などに反映させることを目的とする。

実施方法：令和4年度に見直しをした、新たな人事考課観察表をもちに、人事考課を行い、必要に応じて適宜、補正等をして制度の定着を図る。

（6）安全衛生管理体制の充実

目的：職員の安全と健康維持を確保するとともに働きやすい快適な職場環境の形成を促進することを目的とする。

実施方法：安全衛生委員会を毎月1回開催する。加えて、職員をサポートするため相談窓口の周知を図ると共に、職員の健康障害防止、危険防止、その他安全衛生（ストレスマネジメント、ハラスメント対策含む）等に関する対策等を検討、実施する。

（7）リスクマネジメントの意識啓蒙と訓練の実施

目的：職員の防災意識を高め、緊急事態に即応できる態勢を確保する。

また、策定した自然災害、感染症等発生時における事業継続計画（BCP）をもちに訓練を重ねる。訓練で得られた知見をもちに、随時見直しを行う。

実施方法：①各部署から防災担当者を選任し、毎年2回以上の消防避難訓練・津波避難訓練を法人全体で実施するほか、新人職員を対象に、毎年6月に防災教育を行う。この他、各事業所において昼間・夜間想定 of 災害時訓練（津波避難訓練）を随時実施すると共に、地域の防災活動に積極的に参加していく。
②各施設、事業部の災害及び感染対策の実施計画の検討・訓練等を行うことで、より実効性の高いものに修正していく。

3. 介護報酬改定への対応

令和6(2024)年度介護報酬改定で令和7年度から義務付けとなる処遇改善や事業継続計画等の算定要件の適応範囲拡大に合わせ、適切に対応できるよう各事業所と連携し、利用者様への情報提供を適宜行う。また、処遇改善補助金の実施も合わせて、職員処遇改善が着実に図れるよう検討・実施する。

4. 生産性向上及び業務負担軽減の促進

介護職員の業務負担軽減、生産性向上に資するよう導入済みのタブレット端末及び見守り機器の既存のICT機器を活用し、業務改善を図る。
また、ICT以外の分野においても業務課題の共有の場として、各部署の委員会や連絡会等を通じて、課題抽出、検討、実施、修正というPDCAサイクルを回して実効性を高める。

5. 鵜生園設備修繕計画の策定と実施

経年劣化による電気設備及び空調設備の更新が必要となる。外部有識者と共に施工業者の選定とご利用者の負担を極力抑えた更新工事を実施する。

6. 藤沢市鵜沼南地域包括支援センター（鵜沼市民センター内）の主な業務である介護予防マネジメント、権利擁護・虐待防止等地域支援の総合相談、包括的・継続的マネジメントの支援等のより一層の充実を図る。権利擁護・虐待防止等については、研修等の充実を図るようにする。

7. サービス評価と向上

「運営状況点検書」及び「情報の公表」を利用するなど自己点検を定期的に行い、提供するサービスの質を振り返り、サービスの質の向上に取り組む。同時に、各加算要件が根拠資料の点検の確認を行う。

事業計画の検証について

各サービス事業所の事業計画について、月次の運営会議及び7月、11月、翌年2月にそれぞれ、計画の進捗状況を確認と検証していく。

Ⅱ 特別養護老人ホーム鶴生園、鶴生園短期入所サービス

理 念

人生の最期のステージを過ごす場所として一人一人の利用者の個別性を大切にし、自分や自分の家族が受けたいと思えるケアを実現できるようにしていきます。

方 針

1. 個人にあったケアやその人らしさが生かされるような方策を職員間で共有していきます。
2. 上記を実現するために高い倫理観が持てるよう研修等を実施し専門職としての職員自身の成長を促していきます。
3. 感染症の流行時期を見極めつつ家族やボランティアとの交流の機会を確保することで利用者が自分らしく過ごせるようにしていきます。

計 画

1. 利用者にとって最善なケアの提供
 - ①栄養、看護、介護、相談各アセスメントを基に、利用者個人を把握し、ケアプランを基にした個別援助を提供する。
 - ②利用者の尊厳を守る意識を強く持ち不適切なケアが生じることがないようにケアについて職員間で話し合える環境を作る。
 - ③レクリエーションや日々の関わりを通して、利用者のQOLの向上を図る。
 - ④ICT 機器等を活用し、データ根拠に基づく科学的な介護を実施することで介護の質の向上を図る。
 - ⑤ターミナルケアについて、利用者本人やや家族の意思を確認しながらケアにあたる。安楽に過ごせる環境を提供し、ご本人の生命力をいかしたケアを行う。
2. 家族との連携
 - ①感染対策を行いながら面会を実施する。
 - ②健康状態に変化があったときはすぐに報告し、家族と情報を共有するとともに必要時には通院等に協力していただくことで安心して利用者の入所生活が継続できるようにする。
 - ③ステージが変わったときは家族にケアカンファレンスへの参加を促し、多職種による丁寧な説明をすることで家族が利用者の変化を受け入れられるようにしていく。
3. 職員の自主性の尊重と職場環境の整備
 - ①各主任、副主任を中心に自主的にフロア運営を行える組織体制を目指す。
 - ②5S活動（整理・整頓・清掃・清潔・躰）を実施し職場環境を整備する。
 - ③主任・副主任を中心に各職員が自ら考え協力しあいながらチームワークを形成する。
 - ④メンター制度を導入し、新人職員が安心して働ける職場環境を作る。
 - ⑤職員は鶴生園の利用者本位のケアの方針、法人の理念を学ぶ機会を持ち、それを常に念頭に置きケアを実施する。
 - ⑥厚生労働省の指針に基づき生産性向上委員会を月1回実施し、現場の課題の見える化に努め、業務改善を推進していく。

- ⑦介護・看護・栄養・ケアマネジャー等の多職種が十分なコミュニケーションをとることでより良いケアが実施できるようにする。
- ⑧内部研修として法定研修、最新の介護技術についての研修を実施するとともに法人内での交流研修、さらに認知症の資格取得等を含めた外部研修を実施することで職員の資質向上を目指す。
- ⑨働きながら介護福祉士資格を目指すものに対して初任者研修、実務者御研修等の取得を支援する。
- ⑩職員の事情等に応じた勤務シフトや職員の希望に即し、非常勤職員から契約職員、常勤職員への転換を図り、離職なき働きやすい職場を目指す。
- ⑪職業体験の受け入れを実施し、職業魅力の向上を図る。
- ⑫退所後にアンケートを実施し家族からの謝意を共有するとともに事例の振り返りを行うことでさらなる看取りケアの技術向上を図る。
- ⑬有給休暇が取得しやすいようにする。具体的には3連休を年度に1回は取得できるようにする。

4. リスクマネジメントへの取り組み

- ① 事故・トラブルへの対応マニュアルを必要に応じ更新していく。
- ② 小さなことでも必ずひやりハットに文書化し・事故報告書とともに、事故等の検証を行い再発防止へ取り組んでいく。
- ③ リスクマネジメント委員会を設置し、当園での事故についての振り返りを行うとともに介護業界での介護事故についての学びを深め安全に介護が実施できるようにフロア会等でスタッフ全員に周知していく。

5. 利用者の尊厳の重視と身体拘束防止・虐待防止への取り組み

- ①利用者の権利擁護のために身体拘束、虐待の委員会を設置し研修を定期的実施する。
- ②日常の中でも不適切なケアかもと疑問を感じた際にはチームで確認し不適切ケアの芽の段階で摘み取ることで利用者の権利擁護につなげていく。

6. 感染症への対策と事業継続計画

- ①職員個々の日々の健康観察、ショートステイ利用者の利用前の体調確認を行い、施設内に感染症が持ち込まれるリスクを低減させる。
- ②入所者の日々の検温など体調観察を行い発熱や風邪症状などがある際には早期に抗原検査を実施し隔離等の感染対応を行う。
- ③外部内部の研修を通して新型コロナウイルス感染症をはじめとする感染症への最新の知見を深め、職員一人一人の知識の向上、感染防止の技術的なスキルアップを目指す。
- ④感染発生時は感染拡大防止の必要な措置を講じるとともに感染終息に向けて事業が継続できる様、事前に計画を立て研修、訓練を実施しておく。

7. 災害時の対応と事業継続計画

- ①津波発生地域としての避難計画を立て、発生時の対応について訓練を実施しておく。
- ②災害発生後も事業が継続できるように計画を立て、備蓄を行い、計画に基づき研修・訓練を実施しておく。

8. 短期入所

- ①地域の在宅介護者の負担が軽減されるようにケアマネジャーとの連携を密にし、ケアプランを基にしたサービスを提供する。
- ②地域の社会福祉法人として空床がある際は緊急時の対応も受けていく。
- ③ご利用者の正確な情報をアセスメントすることで、安心、安全なサービス提供を心がける。

9. 経営の安定

- ①介護保険の施設として必要な加算をとりつつ経営の安定を目指す。
- ②空床が生じないように入所希望者の新規本入所の準備を行うとともにショートステイの稼働率の向上を図る。
- ③特養・ショートステイを合わせて98%稼働を目指す。

Ⅲ 通所・訪問事業部

鶴生園デイサービスセンター、鶴生園デイサービスさんぽ、湘南なぎさ荘

方針

1. 利用者・家族等に「鶴生園を利用して良かった」「今日も一日楽しかった」と心から喜んで頂ける場所に。
職員も「自分の家族も鶴生園に通わせたい」「鶴生園で働けて良かった」と誇れる場所へ。
また、激動の時代～高度経済成長を力強く生き抜いて来たご利用者へ、尊敬の念を忘れず皆が共に笑顔で過ごせる場所作りへ職員が一丸となり取り組んで参ります。
2. 社会福祉法人としての社会的責務を忘れる事無く、経営と福祉の両立した事業運営を目指します。又、介護保険改正へ柔軟に対応した適切な事業運営に取り組んで参ります。

計画

1. 通所課（鶴生園デイサービス・デイサービスさんぽ・湘南なぎさ荘）目標

①地域福祉の実践

私たちは地域との関わりが薄れつつある現代で、ご利用者が住み慣れた地域で暮らしていくために人と人との繋がりを大切にすべく、上村鶴生会が力になり支えていける為の取り組みを実践していきます。特に鶴沼・片瀬地区等の高齢者福祉サービスの中核的施設としての機能強化をはかります。その為にご利用者の残存能力の維持・向上を目指すため、ケアプランと利用者・家族の要望等を個別計画書に反映させてサービス提供を行っていきます。

②各事業所の特性を活かして利用率の安定につなげる

ホームページ、事業所インスタグラム、ブログの定期的な更新を継続して常に新しい事業所の情報発信を心がけ、利用者・家族等・事業所等へ周知して閲覧して頂く事で営業活動にも繋がり事業所の特性を理解して頂けるようにします。利用率の安定と同時に一般デイサービスは通常規模型のサービス提供の継続の為に平均利用者数にも注意致します。ご利用者のサービス利用に対する要望等伺い、ご状態等も考慮しながら3事業所の特性に合わせたサービス提供（移行等）のご提案と連携の為に情報共有を行っていきます。

鶴生園デイ：レスパイト・入浴 さんぽデイ：認知症・個別対応・入浴 なぎさ荘：半日・運動型と一元的な「通所課」をより明確な形で目指し、それぞれが適正な運営となるよう努めます。

（年間目標）

- 鶴生園デイサービス（一般型） 平均利用者数 27名以上/日（延べ月700名以上）
 - デイサービスさんぽ（個別対応型） 平均利用者数 10名以上/日（延べ月260名以上）
 - 湘南なぎさ荘（総合事業） 平均利用者数 1・2単位各13名/日（登録100名以上）
- 以上3形態により、状態に応じた最良のサービスを提供致します。

③生産性向上への取り組み

デイサービス及びデイサービスさんぽではタブレット端末の導入により ICT ツールを活用する

事で、業務の手間の削減やペーパーレス化、スムーズな情報共有が出来る環境を作り職員一人一人が積極的に情報収集と共有意識を持ちやすくなり職員の負担軽減にも繋がり更に業務効率を上げる事で離職者を減らし職員が安定し、利用者に対するケアの質の向上にも繋がります。ICTの導入で業務効率が上がり時間短縮となる分、利用者との関わりや外部研修への参加等に費やしキャリアアップや業務改善や働きやすい環境を作る為に必要な現場の課題の見える化に活用していきます。これらにより職員のモチベーションUPやチームケアの再認識にも繋がっていくように、PDCAサイクルを回していきます。

④ボランティアへの感謝と活動しやすい環境

開かれた施設として風通し外部の目として、更にご利用者の立場に立った代弁者として積極的に意見を頂けるよう連携を図ります。活動内容では「誰もが出来る事」「出来る時に出来る部分を」個人での活動や団体でもデイサービスで活動する事に楽しみや、やりがいを感じて頂けるように常に感謝の気持ちを伝え礼節を忘れずにより良い関係作りを目指します。

⑤研修の充実と資格取得等スキルアップ支援

年間必須研修項目をはじめ、通所事業部として必要な内容の研修を年間予定として計画して実施します。ただ研修を行いマンネリ化させない為にも外部の専門家に頼るものと各事業所の状態に見合った研修内容を事業所内で実施するものを織り交ぜ効果的に実施致します。また自発的な研修参加を促しながら、適任者への研修参加を調整していきます。更に法人内の「資格取得支援金」を活用して取得資格を満たしている職員が受講・受験できるように必要な協力体制を作り、数年先の事業所の安定した職員の確保と質の向上を目指します。

⑥その他

なぎさ荘取り壊しと移転についての進捗について

老朽化により令和14年にシニアセンターの1部機能が移転されることが決定されておりますが、予定している体育棟1階へのなぎさ荘デイサービス移転は現時点では決定とはなっておりません。移転した場合は敷地面積の都合上、現在の20名定員よりは小規模になってしまいますが、藤沢市役所としては、ご利用者に昨年お答えいただいたアンケート結果が存続を求める声がほぼ満場一致であったことから規模縮小は免れないながらも継続の方向で検討中とのことです。引き続き情報が入り次第法人内での情報共有をさせていただきます。またなぎさ荘デイサービス存続のためにも、ご利用者に喜ばれるサービスの提供を続けてまいります。

鶴生園ホームヘルプサービス

方針

1. 利用者・家族に「鶴生園を利用して良かった」と安心して頂けるように。
職員にとって「自分の家族も利用したい」「ここで働けて良かった」と誇れる場所となるように。
利用者へ、尊敬の念を忘れる事無く、可能なかぎり安心してご自宅で過ごして頂けるように職員が一丸となり取り組んでいきます。
2. 社会福祉法人としての社会的責務を忘れる事無く、経営と福祉の両立した事業運営を目指します。
又、介護保険改正へ柔軟に対応した適切な事業運営に取り組んでいきます。

計画

1. 利用者と、その家族、また地域の信頼が得られるように、質の高いサービスを提供することで事業所の存在価値を高めることが出来るように努力する。
 - ① 利用者の日常生活全般の状況や希望をふまえて作成した、訪問介護計画に基づき、適切かつ質の高いサービスを提供する。
 - ② 高齢者の尊厳を守るため、虐待防止委員会を開催し、職員に対しては定期的な研修をおこなう。
 - ③ サービス提供責任者、訪問介護員は、定例会での勉強会、外部研修を積極的に受けていくことでより専門性の高い技術を身につけ、サービスを提供できるようにする。
 - ④ 利用者、家族に対し 事業所と訪問介護員のサービスについてアンケートなど実施し、評価を頂けるようにする。
2. 職員の資質向上と職場環境を整えることで、安定した雇用を維持することに努める。
 - ① 初任者研修・実務者研修終了後の次のステップとして、介護福祉士資格取得を見据え、働きながら取得できる体制を整える。
 - (ア) 毎月の定例会や、サービス提供責任者を中心としたケア会議を適切に行い、訪問介護員相互のコミュニケーションが円滑化しサービスに生かせるようにする。
 - (ア) 勤務日数や時間について、働き方に対する変化にも配慮できるように、定期的な相談の機会を設ける。
3. 安定した事業運営を目指す。
 - ① 特定事業所加算Ⅰの要件を満たし加算取得を継続する。
 - ② サービス提供責任者一人につき上限の50人の利用者を担当する。サービス提供責任者6人体制を整え、登録者数300人を目標とする。
 - ③ 地域包括支援センター、居宅介護支援事業所からの依頼に対しては、迅速・正確な対応をすることで信頼を得られるように努力する。
 - ④ 感染症や災害が発生した場合であっても、訪問介護サービスが継続して提供できるよう体制を整えるため、計画策定、研修・訓練の実施をする。

4. 生産性向上のための取組をおこなう。

- ①タブレット端末使用により、記録・住宅環境や物品の位置・地図による移動経路等の情報を共有する。タブレット端末にて実績請求業務の効率化を図る。各種ミーティングをタブレット端末使用により遠隔でも参加できるようにする。
- ②サービス提供責任者の業務内容を明確化し、縦割り業務にできる部分を見える化するなどして事務処理の効率化を図る。
- ③事故発生時の対応や計画外のサービスを依頼された時の対応など マニュアルを常に見直して行く。

IV 相談事業部

居宅介護支援センター鵠生園・鵠沼南地域包括支援センター

方針

地域包括ケアシステムの一翼として、高齢者が可能な限り、住み慣れた地域でその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことが出来るよう、また希望があれば在宅での看取りができるよう、地域の相談事業所としての役割を担っていきます。福祉・医療・行政及び地域のインフォーマルサービスとの多職種連携を通じて、必要な支援が包括的に確保できる様に取り組みでいきます。感染症や災害の発生時にも業務継続が出来る様に、対応力を強化していきます。

計画

1. 居宅介護支援センター鵠生園

(1) 居宅介護支援センター

- ①積極的に地域資源の情報収集を行い、利用者及び家族が必要とするサービス等を調整し、利用者本位のケアプランを作成することで利用者及び家族を支援していく。
- ②医師・看護師・薬剤師・PT・OT・ST・MSW等の多職種と連携し、住み慣れた自宅で必要な医療・介護を最期まで受けることが出来るよう支援していく。
- ③地域の中核的な社会福祉法人を母体とする居宅介護支援事業所としての社会的役割を認識し、地域ケア会議・協議体への参加、地域包括支援センターからの困難ケースの受諾、他法人居宅との勉強会・事例検討会を通じ地域に貢献していく。
- ④事業所内で定期的に職場内研修・事例検討会・各種勉強会を行うとともに、事業所外でも計画的に事例検討会や研修に参加する。新たに算定要件となったヤングケアラー・障害者・生活困窮者・難病患者等、高齢者以外の対象者への支援に関する知識等に関する事例検討会、研修等に参加することで職員の質の向上を図る。
- ⑤ICTの活用により業務の効率化を図りつつ、常勤換算35件/1人のプラン数を維持し法定基準を超えないような件数を保持していくと共に、特定事業所加算Ⅱ、特定事業所医療介護連携の体制要件を満たし加算の取得を継続していく。
- ⑥感染症や災害が発生した場合であっても、必要なサービスが継続的に提供できる体制を構築する観点から、業務継続に向けた計画の策定、研修の実施、定期的な訓練（シュミレーション）を行っていく。
- ⑦令和6年度に導入したケアプランデータ連携システムについて、今後システムを導入する事業所が増えることを見込み、さらなる業務負担軽減ができるよう努めていく。

(2) 老人介護支援センター（在宅介護支援センター）

- ①地域の中核的な高齢者福祉施設として、専門的な視点から地域のフォーマル・インフォーマルサービス各々との連携を深め、高齢者福祉への情報発信、活動を担っていく。
- ②介護予防・情報発信や啓発事業の一環として、藤沢市からの地域高齢者に向けた委託事業（介護予防教室・介護者教室等）を、地域包括支援センターと協働しながら、企画・運営にあたり、地域の高齢者福祉への発展を図っていく。
- ③藤沢市社会福祉協議会、片瀬地区社会福祉協議体、民生委員、地域包括支援センター、自

治会、老人会等と地域団体と連携を図りながら、地域の高齢者福祉の向上を図っていく。

(3) 徘徊高齢者SOSネットワークシステム（藤沢市委託事業）

認知症行方不明者の早期保護に協力し、特別養護老人ホームでの一時保護が速やかに行えるよう、行政と連携をとっていく。

2. 藤沢市鵜沼南地域包括支援センター（いきいきサポートセンター）

① <地域包括支援センター業務全般>

地域の各関係団体との連携を強化していくためにも、地域団体の集まりや地域の行事等への参加を継続し地域包括支援センターの周知を行うとともに地域連携についての理解・協力を求めていく。医療機関、居宅介護支援事業所、介護サービス事業所、金融機関や商店などの民間企業等を含めたインフォーマルサービス、地区内の様々な団体や機関と関係性の構築を目指していく。

業務の内容が増え行く中、少しでも生産性の向上、効率よく業務が遂行できる工夫を重ねていく。具体的には、運営上必須の研修や委員会等については法人他部署と一緒に開催参加を行っていく。ケアマネサロンや権利擁護講座などは他の地域包括支援センターや関係団体等との共催を図っていく。事務的な面ではケアプランデータ連携システムの活用を進めていく。

② <総合相談業務>

複合的な課題を抱えている世帯など相談内容が複雑化しているなか、多種多様な相談に対応できるように、介護保険や介護サービスのことだけでなく、医療機関等の情報、民間のサービスや社会資源、地域団体の活動、他制度などについても情報の把握、整理等を行い、日々の相談業務の中で情報提供が行えるようにしていく。

③ <権利擁護業務>

地域住民や地域の関係団体の方たちに高齢になってからの生活への備えや終活に関心を持っていただけるよう、また、詐欺や消費者被害の未然防止を図ってもらえるよう、成年後見人制度など権利擁護のことや、消費者被害などについて身近なことと感じてもらえる啓発や情報提供活動を行っていく。

④ <包括的・継続的ケアマネジメント業務>

地域ケア会議においては困難事例含め多様な事例を医療職、介護支援専門員、介護サービス事業者等の多職種で検討、共有し地域課題の抽出を行っていく。

小地域ケア会議協議体や郷土づくり推進会議においては地域の様々な関係者や団体とのネットワークの構築を意識し、安心して住み続けられる地域づくりを目指していく。

⑤ <介護予防ケアマネジメント業務>

地域の介護支援専門員と共によりよい良いケアマネジメントの実践が行えるように研鑽の機会としてケアマネサロンなどの研修会を企画し、助言や支援ができるようにしていく。地域の方が自立した日常生活が過ごせるように、課題解決のプロセスの中で多種多様な選択肢が確保できるように地域のインフォーマルな社会資源等の情報収集を継続していく。

V 特別養護老人ホーム関野記念鶴生園・関野記念鶴生園短期入所サービス

理 念

大切な時を心穏やかに過ごして頂く様、すべての方に心からの感謝を込め、表情や眼差し、笑顔、言葉一つ一つを大切に致します。
そして、後悔なくお見送りできたと納得できるケアを目指します。

方 針

1. 私たちはご利用者・ご家族の視点に立ち、自身の言葉や振る舞いがどのように映っているかを常に意識致します。
2. 私たちは目に見え、耳に聞こえることだけに囚われず、ご利用者が何を訴え、何を求めているか察するように努めます。
3. 私たちはご利用者のみならず、ともに働く仲間にも最良の場所であるようともに意識、努力し続けます。
又、それらを阻害する要因があれば、躊躇うことなく改善を講じます。
4. 『自分の大切な人、先々の自分が生活しても良い』と思える施設づくりを致します。

計 画

1. 経営基盤の安定化
 - ①社会福祉事業の公共性を常に意識しながらも、健全な事業運営に努める。
 - ②職域の役割と責任を明確にし、組織の安定化を努める。
 - ③将来的な大規模修繕を視野に入れた収益体制に努める。
 - ④同法人内に相部屋（低料金）と個室（高料金）の2形態特養がある利便性を活かし、ご利用者/運営ともにメリットある連携体制構築を目指す。
2. 職員
 - ①主任（ユニットリーダー）が自主的な活動を行えるよう権限委譲し、創造的に動ける組織体制を目指す。又、統括と主任の責任領域を明確とし、主任ワンストップで解決できる幅を増やす。
 - ②誰もが客観的ではなく、責任伴う発言を自由活発に出来るような主体的環境を整える。
 - ③利用者の尊厳を守る意識を強く持ち日々のケアにあたる。来年度は、利用者への接遇向上がより図られるよう、オンライン研修、勉強会などを通して、重点的に取り組む。
不適切なケアについて、定期的で開催している人権擁護・虐待防止委員会にてケアの振り返り、接遇目標を設定し、スタッフ間で随時意見交換を行い、利用者の権利を尊重するケアに改善するよう取り組む。
 - ④研修実施
今年度同様、運営側の必要とする研修だけでなく、現場の求めに応じた企画研修を定期的
に実施。令和2年度より導入したオンライン研修も活用し、より先進的、実践的な研修内
容となるよう取り組む。又、ケア領域以外の内容であっても柔軟に企画を行う。ユニット
に限らない広い視野でのケアを知る為、片瀬特養（従来型）や他ユニット施設との交流を
行い、自施設を客観的に知る機会を設ける。

- ⑤ 生産性向上のための業務改善の取り組み
副主任を中心とした生産性向上委員会を立ち上げ、業務改善に繋げていく。
法人キャリア段位制度を取り入れた人事考課と役職階層ごとの研修制度の創設を目指す。
3. 家族
- ① 家族への報告・連絡・相談を随時実施し、又、感染対策を講じたうえでカンファレンスに参加して頂くなど意思疎通の図れる関係性を構築する。
- ② 今後も面会以外の場面でも感染対策とご利用者の社会参加の両立をめざしていく。
4. ボランティア
- 来年度は感染対策を講じたうえで参加を進める年にしたい。(衣類移動販売や、近隣幼稚園児の訪問、囲碁や将棋、傾聴ボランティアなど)
5. 人材確保
- ① 求人難の厳しい実情を踏まえ、一般媒体だけに頼らない施設発信の求人手段を目指す。
(ホームページ・外部掲示板・職員紹介等) 又、職員数を常に意識し効率の良い人員体制とする。
- ② 職員一人一人の声を聴き、離職なき働きやすい職場へ。又、ハラスメント意識を高め、泣き寝入りの無く、ご利用者や仲間に最良である人達が心折れることなく笑顔で過ごせるようカスタマーハラスメント等にも具体的な対策を取れる様法人と協力し努める。
6. 職員処遇の向上
- 勤務形態等の見直しを検討し、介護現場の安定化による有休取得増を図る。
7. 利用率の維持・向上
- ① 次入所対象となる方へのリサーチを怠らず、速やかな空床対応を行う。
- ② ショートステイご利用者より臨時利用の意向を確認し、空床率の低減を行う。
- ③ 年間目標：特別養護老人ホーム・短期入所サービス計 平均利用率 98 人/日
8. ショートステイ
- ① 登録者増に努めるとともに、よりケアの質を高め、リピーター顧客増加を目指す。
- ② 新規登録者が少ない中でのベッド効率化を目指し、短期ショートと長期ショートの振り分けを図り、空床の生じないよう調整を行う。
- ③ ご利用者から本入所意向あれば入所相談員と連携し本入所率の安定化を図る。
- ④ 外部との接触がある唯一の部署となるため、利用前のご利用者の感染状況の把握を徹底するとともに施設内でもご利用者の特性と部屋割りを工夫し感染拡大防止に努める。
9. 感染症対策の維持・向上
- ① マニュアルに基づく職員一人一人の努力によりそれ以上の感染拡大には至らず。この経験が無駄にしないよう来年度はコロナ、インフルエンザに限らず、様々な感染症を未然に防ぐため、感染症に対する知識、意識の向上、研修等を行い予防策の徹底と衛生資材の確保を進め、不足無き備蓄に務める。
- ② 家族面会、外食の機会や、地域ボランティア、職員会議等、これまで感染対策にて制限を設けていた事項についても感染委員会で広く職員からの意見を求め、感染対策を取りながらもご利用者、職員に必要な社会参加の機会を設ける。
10. 防災対策の維持・向上
- 近年、大規模な自然災害が多発、想像以上の被害あり。施設対策を見直し、入所者の生命を守れるよう取り組む。又、備蓄の充実に努め、物品不足に至らないよう最善を尽くす。

VI 看護部

鶴生園医務室・関野記念鶴生園医務室・ケアセンター鶴生園

方針

利用者が健やかにその人らしく日々を過ごせるよう、看護師一人ひとりが専門的知識と技術を用いて、より良い看護サービスの提供を行う。その為に看護の質の向上を図るよう努めていく。

利用者一人ひとりに適切なケアを提供するための情報共有やカンファレンスを開催し、多職種の役割機能を尊重し、協働してケアの実施を行っていく。

計画

1. 利用者の健康管理と疾病の早期発見・予防

- ①症状を訴えることが難しい利用者が多いため、常に状況把握と観察を行っていく。また多職種との情報交換を密に図り、異常の早期発見と早期対応に努める。
- ②胸部レントゲン撮影と定期血液検査の実施
- ③内科・精神科・眼科往診時に利用者の状況を報告し、適切な薬の処方依頼と服薬管理を実施していく。

2. QOL（生活の質）の向上

- ①看護師としての専門的知識と技術を用いてヘルスケアアセスメントを行い、QOLの維持・向上を図る。
- ②ケアカンファレンスに参加し多角的視点から、利用者のQOLの維持・向上が出来るようなケアプランの立案・実施を行っていく。また定期的な評価・修正を行う。

3. 看取りケアの充実

- ①最期まで意思を尊重しその人らしい生活が送れるよう援助する。出来る限りの苦痛の緩和が図れるように精神的・身体的ケアを実施する。
- ②ご家族・医師・介護職・栄養士などの多職種と情報共有・連携を図り、尊厳のある安らかな最期を迎えられるように環境を整えていく。
- ③逝去後に多職種とカンファレンスを行い、今後の看取りケアに活かしていく。
- ④職員による看取りケアの研修を行い、ケアの質向上に努めていく。

4. 感染症への対策

- ①感染症発生時は標準予防策の励行と感染症別マニュアルに沿って行動。必要時抗原検査や隔離対応などを実施し集団感染を予防していく。
- ②利用者に対し胸部レントゲン撮影を実施、結核感染の有無を確認する（1回/年）
- ③利用者に対しインフルエンザ・コロナ予防接種の実施。
- ③感染症マニュアルの見直し、改定を行う。
- ④職員へ感染管理に対する知識と技術習得が出来るよう、研修・訓練を実施していく。

5. 円滑な短期入所の受け入れとサービスの向上を図る

- ①ショート担当者による新規利用者の情報を共有し、安全に受け入れが行えるか医療的に必要な項

目についてはケアマネジャーや家族、主治医より追加情報が得られるよう働きかける。

- ②利用者の体調不良や医療的処置、管理が必要な場合は、家族に情報提供を行い速やかに受診などが行えるよう調整を図っていく。
- ③担当者会議に参加し、問題点や改善点を話し合うことでより良いケア提供に繋げていく。

6. 職員に対する健康管理

- ①年1回（夜勤従事者は年2回）の健康診断にて健康管理を行う。
- ②インフルエンザ予防接種の実施
- ③感染症発生時は、発生状況の把握を行い、感染拡大防止と各関係機関との連携に努める。

7. 資質の向上やキャリアアップに向けた支援

- ①主体的に研修会に参加できるよう情報提供を行っていく
- ②ナース会を開催し、看護に関する知識・技術の共有と利用者情報を共有することで利用者がどの施設を利用しても統一したケアが提供できるよう努めていく。
- ③キャリアアップや働き方に関する面談の実施

8. 入職促進に向けた取り組み

- ①各部署の人事交流（ディ・なぎさも含む）を行い、利用者に沿った看護を探究することで個々のスキルアップを目指す。また有事の際協働し合える環境を整えていく。

9. 生産性向上のための取り組み

- ①現場課題の見える化を実施
- ②業務内容の明確化と役割分担を行い、一人の作業負担の軽減を図る
- ③各委員会に課題意識を持って参加し、取り組みの遂行と部署内での周知徹底できるよう働きかける。

Ⅶ 総務部

方針

法人の事業計画が着実に実行できるよう環境整備を行う。また、各種関連関係法令を遵守すると共に、各サービス事業所が円滑な運営が行え、職員が働きやすいと感じられるよう、その橋渡し役として機能できるよう下記の事業計画に取り組む。

計画

1. 人材確保・定着

- ①法人内全体で職員を安定的に確保できるよう、各事業所と協力してリクルート活動を行う。
- ②キャリアパスに基づき、職員一人ひとりに必要な知識・技術が獲得できるよう、施設内外及びWeb研修に参加する機会を引き続き提供していくと共に、対象資格を拡充した「上村鶴生会助成金」または公的支援を活用し、資格取得支援を行う。
- ③特定技能実習生の定着策として、藤沢市の行政支援も活用しながら労務環境を整備し、働きやすい環境を提供していく。
- ④各職員キャリアパス支援に資する人事データシステム構築の調査・検討を行う。

2. 業務効率化と働きやすい環境づくりの支援

- ①施設インフラを活用し、各事業部と連携して、介護サービスの生産性向上の推進に向け、分散して入力しているデータの統合と即時活用、ICT活用による業務自動化を推進し、業務の効率化を目指す。
- ②介護保険法、労働関係法令等の事業運営に係る各種関係法令を遵守できるよう総務部内部で情報共有を徹底すると共に、各サービス事業所が円滑に運営できるよう支援を行う。

3. 施設インフラの再整備

- ①経年劣化による空調設備の更新工事について外部有識者と共に検討を進め、施工業者を入札により選定する。9月頃より工事を開始し、12月初旬の完了を目指す。

4. 財務視点と次期介護報酬改定への対応

- ①各部署と連携して物価高騰による各種費用増加の抑制を図ると共に、安定した収益が得られるよう随時、経営情報の提供を行う。
- ②令和6(2024)年度の介護報酬改定にて、令和7(2025)年度に介護職員等処遇改善加算Ⅰの算定要件が拡充されることを受けて、職場環境等要件の適切に対応しながら、働きやすい環境整備を各事業所と連携し、取り組むと共に、実効のある法人職員全体の処遇改善に努めると共に、利用者様への情報提供を適宜行う。