

中長期計画

2022(令和4)年度～2026(令和8)年度

2022年4月

社会福祉法人 やすらぎ会

目次

- 1) 長期計画の策定にあたって
- 2) 計画策定の趣旨
- 3) 計画期間
- 4) 法人経営理念(法人の基本とする考え)
- 5) 経営方針(法人の基本とする考えを実現するための視点)
- 6) 経営ビジョンを実現するための具体的な取り組み内容(目指す姿)
- 7) 資金収支計画

1)長期計画の策定にあたって

社会福祉法人やすらぎ会は昭和48年9月に奈良県より法人認可を受け、昭和50年12月3日に特別養護老人ホームやすらぎ園を開園しました。以来、時代の変遷の中で、地域のニーズに応えながら介護保険事業を展開してきました。また、高齢化による社会的需要を見据え、平成15年3月に全面的に新築すると共に、介護保険制度に対応した施設整備を行い、地域の福祉サービスを担う施設としての事業を展開しています。

職員においては、開設当初より、法人理念である「普通の生活の場であるというノーマライゼーションの理念を基に、空気清涼で緑色豊富という絶好の環境を生かし、更に、人をたすけて我が身たすかるという”おもい”をもって、地域に密着して開かれた施設の運営を目指します。」を指針として、職員が主体的に法人運営に参画し、職員それぞれの立場や役割を通して、顧客との関わりを大切にしています。

現在、社会福祉法人を取り巻く環境は大きく変化し、平成28年には社会福祉法改正に伴い、社会福祉法人に期待されている役割は増大しております。今後も基本理念『普通の生活の場であるというノーマライゼーションの理念を基に、空気清涼で緑色豊富という絶好の環境を生かし、更に、人をたすけて我が身たすかるという”おもい”をもって、地域に密着して開かれた施設の運営を目指します』を基本に、地域の福祉ニーズや経営環境の変化を反映し、社会福祉法人に求められる使命を果たすため、また、職員が自信と誇りを持ち、職員のやりがいに応援できる職場として、より実効性が高く、具現化した計画を2022年から5か年を見据えた中長期計画を策定し、実行するものとします。

～沿革～

昭和44年 4月 やすらぎ会発足。

昭和48年 8月 用地確保、同年9月社会福祉法人認可。

昭和49年10月 建物工事着手。

昭和50年 6月 工事完成、同年12月3日開園。

昭和54年 4月 訪問入浴サービス事業開始。

昭和61年 4月 ショートステイ(短期入所)事業開始。

昭和61年 9月 痴呆性老人養護事業(*当時名称)開始。

平成 3年 4月 ホームヘルプサービス、配食サービス、移送サービス事業開始。

平成11年 8月 介護保険法による指定介護老人福祉施設事業、居宅サービス事業認可。

平成12年 4月 介護保険法による居宅介護支援事業開始。

平成13年12月 施設新築(増築)工事着工。

平成15年 3月 工事完成。

平成15年 4月 施設定員100名に増床、短期入所生活介護事業10床増床。

平成15年 5月 軽費老人ホーム「ケアハウスやすらぎ」事業開始。

平成18年 4月 天理市委託による天理市東部地域包括支援センター事業開始。

平成20年 4月 天理市東井戸堂町に出張所開所。

平成22年 5月 認知症対応型共同生活介護「グループホームむつみあい」事業開始。

平成26年10月 低所得高齢者等住まい・生活支援モデル事業(現:住まいの生活支援事業)開始。

平成30年 1月「住まいの生活支援事業」が住宅確保要配慮者居住支援法人指定。

令和 2年 4月 認知対応型共同生活介護「グループホームなごみ筒井」事業譲受。

2) 計画策定の趣旨

中長期計画とは、基本理念をもとに地域の福祉ニーズや経営環境の変化を反映し、社会福祉法人に求められる使命を果たすために、目指すべき将来像にむかって経営革新を事業として遂行する実行計画として「見える化」するものです。組織内外に対して「見える化」することで、より具体的にあるべき姿を設定したものが経営ビジョンです。また、基本方針とは基本理念を実現するために具体的に示した視点です。

3) 計画期間

本計画は、2022 年度から 2026 年度までの 5 年間とします。

また、今後における制度改正や地域ニーズの変化に対しては、内容を十分に分析し、計画策定後も必要に応じた見直しを行っていくこととします。

4) 法人経営理念(法人の基本とする考え)

【基本理念】

普通の生活の場であるというノーマライゼーションの理念を基に、空気清涼で緑色豊富という絶好の環境を生かし、更に、人をたすけて我が身たすかるという”おもい”をもって、地域に密着して開かれた施設の運営を目指します

5) 経営方針(法人の基本とする考えを実現するための視点)

1. 地域や人に対して真心をもって丁寧に尽くすこと
2. 経営診断に基づく分析(利益を高める、必要運転資金・投資資産をスリムにする)
3. 発展発想構築にむけた仕掛けづくり(職員間で日常的に発展的発想の土壌をつくる)
4. 経営満足、職員幸福、顧客満足の追及
5. これまで実施している社会福祉事業+1(プラスワン)の取組み

6) 経営ビジョンを実現するための具体的な取り組み内容(目指す姿)

次の 4 つの柱をもとにした推進項目に関して、それぞれ具体的な取り組み内容を定めて、事業運営に取り組んでいくこととします。

≪推進項目≫

1. 安定した法人運営を目指します
2. 質の高いケアの提供を目指します
3. 人材育成と魅力ある職場づくりを目指します
4. 地域福祉の推進を目指します

1.安定した法人運営を目指します

重点項目	具体的内容(個別事業)	検討△ 一部実施○ 実施◎ 継続→				
		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
(1)施設整備の適正化	① 法人内施設における補修や改修について、補助金を有効活用できるよう該当する補助金種類や改修補修時期を見える化します。	◎				→
	② 施設耐久目安を約50年とし、施設毎の大規模修繕を含めた整備計画を2024年までに策定します。	△	○	◎		→
(2)法人組織力の強化	① 経営満足の追及にむけて、経営診断に基づく分析と実践を行います。 <u>目標:2023年 事業毎の縦断分析、2024年 法人事業の横断分析を実施</u>	△	○	◎		→
	② 職員幸福の追求にむけて、職員アンケートを実施して分析に基づく実践を行います。 <u>目標:2022年 実施と分析、2023年 実践</u>	◎				→
	③ 法人理念やビジョン、社会的役割を理解し、法人への愛着心を育みます。 <u>目標:2022年 事業毎に理念研修を実施、2023年事業所間交流と勉強会を実施</u>	○	◎			→
	④ 専門家と連携をはかりつつ、より健全な雇用管理改善を目指します。 <u>目標:2022年 就業規則・給与規程の変更、2023年 他規則のリーガルチェックの検討</u>	△	○	◎		→
(3)リスクマネジメント体制の再構築	① 事故対策等会議内等でリスクマネジメントに関する項目をもうけて検討し、リスクの分析・評価・対応をはかります。	◎				→
(4)人材確保・定着の取組み	① 人材確保にむけて求人紹介機関や学校のみならず、他方面への宣伝方法の模索や、アクティブシニア等も含めた介護職員以外の人材活用(介護助手等)を促進します。 <u>目標:2022年 計画作成、2023年 本格的実施</u>	◎				→
	② 職員満足度の向上がはかれるよう職員教育を目的とした人材育成計画を作成、実施します。 <u>目標:2022年 計画策定、2023年 部分的実施、2024年 本格的実施</u>	△	○	◎		→

	③	外国人労働者の雇用促進と定着にむけて整備します。 目標:2022年 計画策定、2023年 本格的実施	△	◎					→
	④	将来の福祉人材の育成にむけて実習生の積極的な受け入れを行います。	◎						→
(5) 感染症や災害への対応力強化	①	感染症の発生及び蔓延等に関する取り組みを徹底し、感染症対策を強化します。 目標:2022年 マニュアルの更新・整備、2023年 主管委員会による研修や対策の実施	○	◎					→
	②	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よう、業務継続にむけた取り組み(BCP)を強化します。	◎						→

2.質の高いケアの提供を目指します

重点項目	具体的内容(個別事業)		検討△ 一部実施○ 実施◎					
			継続→					
			2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	
(1) 認知症ケアの質の向上	①	認知症介護実践者研修及びリーダー研修修了者のさらなる確保を行います。 目標:現33名⇒2026年までに新たに6名確保(特養、GHむつみあい、GHなごみ筒井)	△	○	◎			→
	②	ケアの質の向上を目指して認知症関連医と連携した勉強会実施や、認知症ケアに関する評価方法を確立します。 目標:2022年 計画策定、2023年 勉強会実施、2024年 認知症ケア評価方法の確立	△	○	◎			→
	③	地域の認知症に関する相談と調整機能の充実を目指して地域における公民館等での出張相談を実施します。 目標:2022年 計画策定、2023年 部分的実施、2024年 年間計画に基づき定期的実施	△	○	◎			→
(2) サービスの向上	①	接遇マナーマニュアルによる接遇マナーの標準化を目指して事業所内で研修を実施します。 目標:2022年 接遇マナーマニュアルの作成、2023年 マニュアル内容精査と完成、2024年 事業所で研修の実施	△	○	◎			→
	②	法人内研修について、研修・実践・フィードバックの流れに基づく体制作りを行います。	△	○	◎			→

		目標:2022年 チェック表を作成し、委員会体制による研修の実施、2023年 研修後にアンケートを実施し評価の実施						
	③	清潔な施設環境の維持を目指して、計画的な環境整備を行います。 目標:2022年 環境整備項目の抽出、2023年 環境整備計画化、2024年 実施	△	○	◎		→	
	④	顧客満足の追求にむけたサービス向上を目指して、顧客アンケートを実施して分析に基づく実践を行います。 目標:2022年 アンケート完成、2023年 アンケート実施と課題分析、2024年 各サービスへ反映	△	○	◎		→	
	⑤	顧客サービス向上と職場環境の改善を目指して、事業毎に業務改善(業務手順の見直し)をはかります。 目標:2023~2024年 改善内容の検討、2025~2026年 各サービスへ反映	△	△	○	○	◎	
(3) 食事サービスの充実	①	顧客に提供する食事について、アンケートや聞き取り調査にて課題を抽出し、顧客に喜ばれる食事サービスを提供します。 目標:2022年 アンケート実施と課題分析、2023年 サービス内容検討、2024年 変更したサービスの実施	△	○	◎		→	
(4) 医療ケア体制の整備	①	長期的に安定した医療ケアが提供できるよう、嘱託医を含めたかかりつけ医との連携を強化します。 目標:2022年方向性を相談、2023年医療ケア安定提供を目指した計画書を作成	△	○	◎		→	
	②	入居者様の将来的吸痰ニーズに対応できるよう介護職員による喀痰吸引実施体制を推進します。 目標:2022年計画書を作成、2023年以降計画書に伴う実施	△	○	◎		→	
(5) 高齢者虐待防止の推進	①	利用者様の人権の擁護、虐待の防止等の観点から、虐待の発生や再発防止にむけた整備をします。	△	○	◎		→	

3.人材育成と魅力ある職場づくりを目指します

重点項目	具体的内容(個別事業)	検討△ 一部実施○ 実施◎ 継続→				
		2022	2023	2024	2025	2026

		年度	年度	年度	年度	年度	
(1) 職員資質の向上	①	新人職員研修ならびにフォローアップ研修や各専門職に対する研修内容を精査し適正に実施します。 目標:2022年 研修内容の精査、2023年 研修内容の再構築、2024年 実施	△	○	◎	→	
	②	ケアの専門性向上のため、法人内事業所毎に事例研究に基づく法人内事例研究発表会や法人内職員を対象とした講演会を実施します。 目標:2022～2023年 方向性検討、2023～2026年実施	△	△	○	○	◎
(2) 将来の目標が持てる職場環境作り	①	人事考課に基づく評価に対して、個別研修プログラムを作成し実施します。 目標:2022年 研修内容の検討、2023年 研修の試験的实施、2024年 研修の本格的実施	△	○	◎	→	
	②	職員のスキルアップのための研修や資格取得支援を積極的に行います。	◎	→	→	→	→
(3) 法人運営を担う人材の育成	①	階層別研修を行い、自身の役割を学ぶと共に次世代のリーダーを育成します。 目標:2022～2023年 研修内容の検討、2024～2025年 試験的实施、2026年 本格的実施	△	○	◎	→	

4.地域福祉の推進を目指します

重点項目	具体的内容(個別事業)	検討△ 一部実施○ 実施◎ 継続→				
		2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度
(1) 地域の多様な福祉ニーズへの対応	① 地域の困りごとを把握するため、各事業所を相談窓口とすることや、対象地域の各種会合に参加することで課題抽出と計画的支援を実施します。 目標:2022年 関連会議にて課題抽出、2023年 関連会議にて支援内容の検討と計画化、2024年 支援実施	△	○	◎	→	
(2) 地域公益的取組みの推進	① 生活支援コーディネーターと連携をはかり、相談機能を強化し、近隣事業所や関係機関等と協働した地域内ニーズの把握と課題解決にむけた取組みを実施します。	○	◎	→	→	→
	② 法人内施設の地域活用において、地域交流スペース等の施設機能の開放を計画的に実施します。	△	○	◎	→	

		目標:2022年計画の作成、2023年試験的実施、2024年計画に基づく実施						
	③	住まいの生活支援事業と連携して自然災害や感染症流行拡大期に緊急的に住居が提供できる体制を構築します。 目標:2022年体制構築にむけた課題抽出、2023年体制構築	○	◎				→
	④	法人事業の具体的戦略を計画化します。 目標:2022年方向性提案、2023年仮案作成、2024年計画化	△					→
	⑤	法人後見事業にかかる整備と運営を行います。	○	◎				
(3) 防災拠点としての機能強化	①	福祉避難所の運営訓練を行います。 目標:2022年運営内容の作成、2023年運営訓練の計画化、2024年運営訓練の実施	△	○	◎			→
	②	地域との協働による防災拠点の整備にむけて、施設が持っている災害時の備え等の機能について、住民に周知を図ります。 目標:2022年提供可能な備えを明確化、2023年周知方法の検討、2024年地域周知と運用開始	△	○	◎			→
(4) 防災にむけた地域連携等対応の強化	①	非常災害対策(計画策定、関係機関と連携体制の確保、避難等訓練の実施)をします。 目標:2022年非常災害計画の策定、2023年計画に基づく運営方法の見える化、2024年年間計画に基づく運用開始	△	○	◎			→

7)資金収支計画

1. 事業活動収入における実績及び見通し

特別養護老人ホームやすらぎ園及び併設型短期入所生活介護事業においては、特に稼働率の低下が顕著となっています。支出の見通しと比するに、令和4年度以降、特別養護老人ホームやすらぎ園では94.52%以上、併設型短期入所生活介護事業では91.80%以上の稼働率を維持する必要があると予測しています。また、入所者の要介護度の推移にもより一層注視が必要と考えます。

グループホームむつみあいにおいては、入居調整は良好に図れておりますが、入院に起因する若干の稼働率低下がみられます。過去3年の平均稼働率を維持しつつ、空床利用(短期入所)の活用にて更なる稼働率の上昇を目指します。

グループホームなごみ筒井においては、入居調整により一層努める必要があると考えます。退所後から新入居までの期間を短縮し、稼働率の上昇・維持を図ります。

その他在宅関連事業等については、支出の見通しと比するに、前年度収入比1%~5%の上昇を目標

に事業活動の推進にあたる必要があると考え見込んでおります。

2. 事業活動支出における実績及び見通し

全体として人件費率の上昇が顕著となっています。また、当法人においては、地域貢献・社会貢献事業に注力しているところにより、事業活動における支出の割合が高い傾向にあります。収入増加への取り組みはもちろんのこと、適正な人員配置のもと、本中長期計画1)～6)に基づく質の高いサービス提供が担保できる仕組みの構築を目指し取り組んで参ります。

以上を踏まえ、別紙、「社会福祉法人やすらぎ会 中長期計画に係る資金収支計画」に基づき、適正且つ健全な組織運営を目指します。