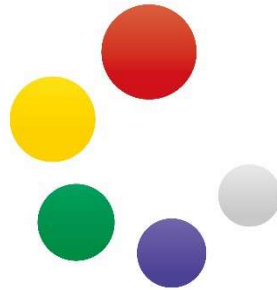


2023（令和 5）年度 事業計画書

自 令和 5 年 4 月 1 日

至 令和 6 年 3 月 31 日



社会福祉法人

同和園

目次

1 『同和園ケアサポート理念』『同和園ケアサポート大綱』の推進	3
2 同和園が置かれている環境の共有	5
3 中長期ビジョン	6
4 2023（令和5）年度の基本方針	7
5 サービス事業所事業計画	
（1）特別養護老人ホーム	8
（2）養護老人ホーム	9
（3）同和園ショートステイ	
（4）同和園デイサービスセンター	10
（5）日野の家「げんさんち」通所介護事業所	11
（6）西野の家「はなさんち」通所介護事業所	12
（7）同和園ホームヘルプステーション	
（8）同和園訪問看護ステーション	
（9）同和園居宅介護支援事業所	
西野の家「はなさんち」居宅介護支援事業所	
（10）京都市醍醐北部地域包括支援センター	
6 法人本部事業計画	
（1）総務課	
（2）人事課	
（3）国際人材育成支援室	
（4）経理課	
7 委員会活動、プロジェクト活動計画	
8 人材育成計画、研修計画	

Ⅰ 『同和園ケアサポート理念』『同和園ケアサポート大綱』の推進

『同和園ケアサポート理念』『同和園ケアサポート大綱』に掲げられている支援の実践にむけ、現場における支援の道標となるよう、理念の浸透に向けた取り組みを実施します。

りねん

『同和園ケアサポート理念』

2021年4月1日

わたしたちは、一人ひとりに寄り添い、「あなたらしく、自分らしく輝ける人生」を安心して送れるよう包括的なケアサポートを行い、地域に根差した「ともいきのまちづくり」を目指します。

たいこう

『同和園ケアサポート大綱』

2021年4月1日

- 一 「あなたらしく、自分らしく輝ける人生」のために生活の基本部分の自立を大切にし、主体的に選択できるための情報提供を行い、本人の意思で生活が送れるよう支援します。
- 一 ご入居者、ご利用者一人ひとりの生活機能を的確にとらえ、ICF（国際生活機能分類）の生活機能モデルの考え方を踏まえ、人と環境の相互作用に留意した介護サービス計画（ケアプラン）を策定します。
- 一 住み慣れた地域で生活を継続したい、地域の中で生活しているという実感をもちたいという思いに応えられるよう、ご家族を一体として支援します。

- 一 地域においても施設においても、「安心」、「信頼」、「専門性」、「継続性」、「共助」の力を発揮し、同和園が地域のコミュニティの中で役割を果たせるよう、ご入居者、ご利用者、地域の皆様と共に考えます。
- 一 職員が自己研鑽していける環境を整え、専門職として基本的な概念や技術を習得するための研修を行い、介護技術の標準化を図ります。
- 一 持続可能な事業運営を進め、人が育つ組織の在り方を常に模索し、各職種の専門性を高め、すべての職員が持つ力を最大限に発揮できるよう努めます。

※『フォント指定：UD デジタル 教科書体 NP-R』

◇解説◇

施設、在宅それぞれサービス提供の場は違いますが、『同和園の福祉サービス』であることは共通であり、同和園の事業所間のつながり、連携は強みになります。

また、同和園の理念は、職員だけでなく、ご利用者、ご家族、地域の方に同和園の支援とは何かを伝えるメッセージでもあります。

どなたでも見やすい読みやすいユニバーサルデザインフォントを統一して使用します。外国の方が見ることも想定し、漢字にルビを振ります。

2 同和園が置かれている環境の共有

2022（令和4）年12月11日に「社会福祉法人同和園創立100周年記念式典」を多くの関係者のご臨席を賜り挙行することができました。同和園に対する大きな期待が寄せられ、コロナを乗り越え新しい生活様式、社会環境の中で同和園の「理念」「大綱」を柱としてより一層高齢者福祉サービスの向上を目指し実践していきます。

（1）外部環境

- ①令和4(2022)年9月15日現在の京都市の65歳以上の高齢者人口は41万2,386人で、高齢化率は28.5%となり、市内の約3.5人に1人が高齢者となっています。認知症ケアや看取りケアなど専門的な支援が求められる他、ヤングケアラー、8050問題など、醍醐山科地域においても複合的な課題に向けての支援も求められています。
さまざまな生活背景を持つ世帯も多いため、複合的な課題を抱えている方も多く、コロナ禍で地域コミュニティの構築がさらに進みにくくなっています。
- ②醍醐山科地域では、同和園以外の介護保険サービス事業所が多く存在し、特に通所介護は小規模な事業所も含めて事業所数が多く、職員の採用は難しく、また、新たな特養（個室ユニット）も整備されており、個室（式番館）への新規入居者の受入れが従来より難しくなっています。
- ③新型コロナウイルス感染症が、「2類」から「5類」へ移行した後においても、感染リスクを低減し、ご入居者、ご利用者、職員の感染予防対策を徹底し継続していく必要があります。
- ④令和6年度の介護保険制度改正において、地域のニーズに対応した、柔軟性の高い複数の在宅サービス（訪問や通所系サービスなど）を組み合わせ提供する複合型サービスの類型などを設けることが検討されています。

（2）内部環境

（人的環境）

- ①同和園には令和5年4月1日現在、正規職員263名、非常勤職員217名合わせて480名が就労しています。
- ②介護職員の確保については、採用と共に、働き続けられる環境の更なる整備が求められます。
- ③職員にとって、より魅力ある同和園となる取り組みの強化が求められます。
- ④職員のキャリア形成がより明確になるよう、新たな仕組みが求められます。
- ⑤職員間のコミュニケーションがより活発になる定期的な1on1面談の取り組みの強化が求められます。

（物的環境）

事務所棟として活用している1971（昭和46）年建築の「北寮」を始め、既存施設の老朽化が進み、計画的に整備を行う必要があります。

(財政環境)

- ①特別養護老人ホームのユニット型特養の5丁目東町12床を再開し、安定した事業収入が得られる取り組みの強化が求められます。
- ②多くのご入居者及び職員が新型コロナウイルス感染症に罹患することになり、事業運営に大きな影響を与えています。
- ③2022年度末の京都市百々老人デイサービスセンター終了に伴い、併設する百々居宅介護支援事業所を西野に拠点を移し、西野の家「はなさんち」居宅介護支援事業所として山科区域においてより広域に活動をする必要があります。
- ④「同和園応援団」の活動による寄付金を有効に活用させていただいております。
- ⑤各建物の経年劣化に伴い、計画的な設備更新・大規模修繕工事ができるよう、計画的な資金積み立てが喫緊の課題となっています
- ⑥金融機関等から長期的な事業運営資金を借入し、事業運営の一部に充当しています。

(支援の質)

- ①ご利用者やご家族、地域の皆様より100年の実績に対する大きな信頼と期待を寄せられています。
- ②多機能な「同和園のサービスの繋がり」を期待され、多くの方が同和園を選ばれています。
- ③介護人材の確保、定着に向けて研修内容の充実・強化に努めます
- ④認知症ケア、重度者支援、看取りケアについて更に充実した支援を提供します。
- ⑤事業所間連携、多職種間連携による組織的な総合サービス提供に対する期待に応える必要があります。

3 中長期ビジョン

100周年を迎えたことを機に、団塊の世代が75歳以上となる2025年問題や、団塊ジュニア世代が65歳に到達する2040年問題など、今後の高齢社会の課題に向けて、同和園がどのように対応していけるのか、3つの柱を基本として計画的に進めていきます。

(1) 介護人材育成システムの構築

- ①生産人口が減少する今後の介護人材の確保は、現状よりさらに深刻な課題となってきます。介護職員を安定して確保するために、安心して働ける職場環境を整えます。
- ②就労しながら介護の専門職として養成できる研修内容の充実を目指します。
ソーシャルワーク研修を充実させ、ソーシャルワーク機能を発揮できる体制を目指します。
- ③介護職員としてのキャリアのステップアップを可視化するキャリアパス体制を再構築します。
- ④認知症ケアについて研修を充実し、認知症があっても安心して生活できる働きかけを地域に向けて発信できる環境を整えます。

- ⑤大学や専門学校などの教育機関や、他の社会福祉法人と連携し、福祉人材の育成や待遇の向上を目指します
- ⑥同和園内の事業所間の横断的な委員会活動の充実を図ります。

（２）経営資源の強化

同和園の経営資源として「ひと資源」「もの資源」「かね資源」「情報資源」「時間資源」「知的財産資源」として整理し、経営資源の強化を推進します。

- ①特養の休止ユニット再開の達成と安定稼働
(ひと、もの、かね)
- ②新たな福祉サービスの検討と実施
(ひと、もの、かね、情報、時間、知的財産)
- ③新たな加算の取得に向けたアプローチ体制の構築
(ひと、かね、情報、時間)
- ④資源の活用について部会における検討を促進
(ひと、もの、かね、情報、時間、知的財産)

（３）コミュニケーション能力の強化

価値観の違いを認めた上で協働する『和の精神』において、コミュニケーション能力の強化は不可欠であり、多様な価値観を尊重し、社会福祉ニーズに沿ったサービスを実践します。

- ①コミュニケーション研修の継続的に実施します。
- ②lonl 面談を効果的に運用し心理的安全性の配慮を図ります。
- ③事業所内の円滑なコミュニケーションによる情報共有システムの再構築を図ります。

4 2023（令和 5）年度 同和園基本方針

- （１）サービス拠点ごとにおける収支のバランスを意識した運営を目指します。
- （２）「キャリアパスプロジェクト（仮称）」を組織し、キャリアパスと職員処遇の再構築を図ります。
- （３）特別養護老人ホームの休止中のユニットを早期再開できるよう、人材確保等を進めます。
- （４）山科エリアの地域支援強化に向けた「拠点強化・新事業プロジェクト（仮称）」を組織し、新たなニーズに対応した新事業を検討します。
- （５）「lonl 面談プロジェクト」を推進し、職員間コミュニケーションが一層進むよう継続的に支援します。
- （６）感染症や大規模災害が発生した場合を想定した事業継続計画(BCP) を策定します。

5 サービス事業所事業計画

(1) 特別養護老人ホーム

①ご入居者支援

- ・全てのご入居者に、在宅時の生活習慣を大切にして「あなたらしく、自分らしく輝ける人生」を過ごしていただくため、寄り添い、尊厳のある最良のケアを提供し、最期まで自分らしく暮らしていただけるように支援します。
- ・ご入居者の心身機能や認知症の状況に合わせて、ケアワーカー、生活相談員、ケアマネジャー、医師、看護職員、理学療法士、言語聴覚士、管理栄養士、調理師等が専門性を活かし、多職種協働による適切な支援を行います。
- ・ご入居者の状態に対応したアセスメントを行い、適切な支援の実践に繋がります。

②職員体制

- ・ご入居者のニーズに応じた支援を実践するために、アセスメント能力を強化します。
- ・尊厳のある最良のケアを提供するため、認知症の基本的な理解を深めます。
- ・各専門職がご入居者に対してその専門性を発揮した支援を行うために、各職種の専門性を高める研修を実施します。
- ・効果的に物事が決まり実践していくために、全ての職員が安心して本音で話し合える開かれた会議運営を行います。

③地域支援

- ・施設の持つソフト・ハードの機能をフルに活かして、季節イベント時の園内開放、住民ボランティア活動の場所提供等を実施します。
- ・単身高齢者等への住居確保・生活支援である、京都市高齢者すまい・生活支援事業を継続します。
- ・特別養護老人ホームの空きベッドを利用した、空床利用による短期入所を積極的に提案します。

④経営管理目標

- ・平均稼働率 97%以上を目標とします。
- ・休止中の5丁目東町（12名）を再開し、定員 304 名の運営を早急に目指します。

(2) 養護老人ホーム

①ご入居者支援

- ・様々な生活歴を抱えて入居されるご入居者に寄り添い、尊厳を守り、人間関係を築きながら生活の再構築を支援します。
- ・ご入居者が望まれる日々の活動や生活スタイルを尊重しながら、一緒に考え可能な限り実現できるよう支援します。

- ・心身の状態が不安定なご入居者、コミュニケーションが難しいご入居者に対して、適切なサービス提供が出来るよう多職種が協働して支援に努めます。

②職員体制

- ・ご入居者の生活歴や人生観と向き合いながら、尊厳を如何に守っていくかを考えより質の高いサービスを実践します。
- ・ケアワーカー、生活相談員、ケアマネジャー等多職種協働により、ご入居者の生活全般を支えるとともに、介護・相談スキルの向上に努めます。
- ・尊厳のある最良のケアを提供するため、認知症の基本的な理解を深めます。
- ・各職種に必要な研修を行い、専門性を高め、ご入居者に対して専門的な支援を行います。

③地域支援

特別養護老人ホームと一体的に取り組みます。

④経営管理目標

定員 90 名の入居ができるよう各福祉事務所と連携を図り、年間平均入居率 98%以上を目標とします。

(3) 同和園ショートステイ

①ご利用者支援

- ・在宅生活継続への支援
全てのご利用者が、可能な限りその居宅において、「自分らしく輝ける人生」が過ごせるように、施設の機能と 24 時間体制で支える短期入所事業の強みを活かし、ご利用者の心身機能の維持を図るとともに、介護者の介護負担の軽減を図る為、緊急利用を含め迅速かつ柔軟に受け入れができるよう体制を整えます。
- ・専門的なケアの提供
ご利用者お一人おひとりの心身状況の変化に応じて、ケアワーカー、生活相談員、看護職員、理学療法士、言語聴覚士等多職種が協働し専門性を活かした支援を行います。
- ・適切な情報共有
法人内外のご利用者を支える全てのサービス事業者と適切な情報共有を円滑に行う為、ケアマネジャーを中心に適切な情報提供を行います。

②職員体制

- ・法令と倫理の理解
専門職としてふさわしい支援を実施する為に、全ての職員が法令や倫理を明確に理解できる職員研修を行います。
- ・連絡相談システムの整備
必要な情報を迅速かつ適切に共有するために、連絡相談システムを再構築します。
- ・コミュニケーションの質の向上
チームとして質の高い支援を行うために、職種、役職に関わらず開かれた議論を行い、

コミュニケーションの質を高めます。

③地域支援

- ・ 配食サービスの継続

短期入所事業所の職員体制を活かし、法人内の居宅介護支援事業所と協働し、地域で生活する高齢者の見守りを兼ねた配食サービスの提供を行います。

- ・ 特別養護老人ホームとの連携

特別養護老人ホームと連携を図り、大規模施設の強みを活かした地域支援を実施します。

④経営管理目標

- ・ 年間平均稼働率 80%を目標とします。

- ・ 特別養護老人ホームの空きベッドを利用した空床利用による短期入所を積極的に提案します。

(4) 同和園デイサービスセンター

①ご利用者支援

- ・ ご利用者の健康寿命を延伸し、在宅生活を長く継続していただくため、ご自宅での状況をアセスメントし、個々の在宅生活に応じた機能訓練を提供します。また、その方が望まれる暮らしを達成するため、通所介護計画の書式を工夫します。

- ・ ご利用者個々の自立支援を考え、より多くの活動の機会を確保するため、ご利用時のプログラムを増やします。

- ・ 感染症や自然災害等の不測の事態が発生した場合でも、事業が継続できるよう事業継続計画(BCP)を策定します。

②職員体制

- ・ ご利用者の自立支援に向け、I C Fの視点を考えたアセスメントができるよう、各種研修を実施します。

- ・ 認知症の専門的知識の習得に向けて外部研修へ積極的に参加するとともに、内部研修の充実を図り、より質の高いケアの提供を目指します。

③地域支援

- ・ 法人内の地域ケア委員会に参画し、必要に応じ地域包括支援センターや行政と協働して地域マネジメントを実施し、新たな社会資源の開発を模索します。

- ・ 地域包括ケアシステムの構築を目指し、同和園デイサービスセンターとして地域との繋がりを強化していきます。

④経営管理目標

- ・ ご利用者個々の自立支援、機能向上を図るため利用定員を65名から40名とし、ご利用者個々の状態に応じた、新たな加算算定を行います。また、人員の見直しやICT導入を行い人件費も含めた支出を削減します。

- ・ 機能訓練やレクリエーションの内容など過ごしの日々を見直し、ご利用時間の延長や送迎

方法についてご利用者、ご家族と相談します。

(5) 日野の家「げんさんち」通所介護事業所

①ご利用者支援

- ・ご利用者が張り合いのある生活を送れるよう、ご利用者の自己決定を大切に、役割や目的を持った過ごしができるよう支援します。
- ・ご利用者が持っている力を最大限発揮できるよう、環境整備します。
- ・ご利用者と介護者が安心して在宅生活を送れるよう、介護者との信頼関係を構築し、ご自宅での生活の把握に努めます。

②職員体制

- ・lonl 面談を継続して実施し、コミュニケーションを図ることで働きやすい職場環境を作ります。
- ・認知症ケアが実践できるように、毎日のミーティングや会議、勉強会で職員全員が学び、共有する機会を作ります。
- ・「シフト業務・ケア確認シート」の内容を見直し、ご利用者に有益となる業務体制を構築します。

③地域支援

- ・まちかどステーション「暮らしの保健室日野」を定期開催し、日野学区の介護福祉の拠点作りに取り組みます。
- ・ボランティアの受入れを再開し、社会状況に合わせた活動内容を協議します。
- ・併設のコミュニティカフェ工房「ひのぼっこ」と協働して実施できる地域貢献活動を検討します。

④経営管理目標

- ・スポット利用や振替利用の状況を把握し、年間平均稼働率 90%を目指します。
- ・収支のバランスが整うようコスト削減を常に意識した運営を行います。

(6) 西野の家「はなさんち」通所介護事業所

①ご利用者支援

- ・個別レクと集団レクの質や量を充実させ、ご利用者の満足度向上につなげます。
- ・ご利用者の変化に対してはご家族やケアマネジャーと情報を共有し適切な対応を講じます。
- ・ご家族の思いを聞き、ご本人やご家族の自宅での過ごし方がよりよくなるよう、関わり方や介助について情報提供します。
- ・ご利用者の満足度向上やご家族との関係構築を図り、ご利用者、ご家族にとって「はなさんち」がより安心して過ごせる場所となるよう努めます。

②職員体制

- ・ミーティングを通じて必要とされているケアを共有し、職員によってケアに差異がないよう全職員が携わることができ体制で実施します。
- ・課題について向き合い方や手順などアドバイスし、「うまくできた」「できるようになった」という自覚につなげ、課題に対する評価を行うことで、仕事を通じて得られる満足感に繋がります。
- ・研修を通じ、知識や技術で集積された情報と組み合わせて、根拠あるケアの提供へと繋がります。

③地域支援

- ・感染症には引き続き注意しつつ、再開されている地域活動に参加してつながりを維持します。
- ・西野の家「はなさんち」が、「認知症対応型」の通所介護事業所であるという認識を地域において深めていただくよう、様々な行事に積極的に参加します。

④経営管理目標

- ・臨時に利用できる環境や不定期利用の調整を行い、年間平均稼働率90%以上を目指します。
- ・高騰する光熱費等に対して節約し経費削減に努めます。

(7) 同和園ホームヘルプステーション

①ご利用者支援

- ・ご利用者の「あなたらしく、自分らしく輝ける人生」を実現する為、ご本人のできる力が最大限発揮できるよう支援します。また、在宅生活が長く継続できるよう、ご本人のできる力をアセスメントします。
- ・認知症重度の方でも、安心して在宅生活が継続できるよう、認知症対応力を向上し、認知症の方の尊厳を保持します。

②職員体制

- ・アセスメント力の強化、認知症対応力を強化するため、各種研修を開催し意見交換が活発となるような場を作ります。また、職員一人ひとりが、発表できる力や研修を企画する力を身に付けます。
- ・事務作業の見直しやICT化を行い、事務作業の効率化を図ります。
- ・各職員がキャリアアップを目指し、業務にやりがいを持ってもらえるよう、外部研修の活用や資格取得を意識した職員面談を定期的の実施します。
- ・新たな人材確保、現任職員が長く働き続けてもらえるよう、法人本部と連携し、事業所の魅力や仕事のやりがいを発信します。

③地域支援

- ・ご利用者が安心して在宅生活が継続できるよう、居宅介護支援事業所や地域包括支援センターと協働し、認知症に対する理解を深めます。

- ・法人の地域ケア委員会へ参画し、井戸端サロンの在り方や地域での役割を模索します。

④経営管理目標

- ・延べ訪問回数を月１０００回以上を目標として設定し、ご利用者支援を行います。
- ・事業所の強みを明確にし、居宅介護支援事業所、地域包括支援センターへのPR活動を行います。

(８) 同和園訪問看護ステーション

①ご利用者支援

- ・ご利用者が住み慣れた地域で「自分らしく」在宅生活が継続できるように、支援します。
- ・ご利用者主体で健康管理が行えるように自立を促し、必要な医療や看護ケアを届けます。
- ・専門職が訪問する事で、在宅での療養生活が安心して継続でき、生活の質（QOL）が高められるよう支援します。
- ・介護者ニーズを把握し、安心して在宅介護が継続できるように支援します。
- ・ご利用者と災害時の備えについて日頃から確認し、セルフケア能力の向上をサポートします。

②職員体制

- ・事業所内のコミュニケーションを良好に保つために、朝・夕のミーティングを継続すると共に、i-Padを有効活用し効果的な情報共有を行います。
- ・ケアの振り返りカンファレンスや事例検討会を開催し、事例を通した学びを有効に活かせるようにします。
- ・事業所内で毎月勉強会を開催すると共に、各職員が法人外の研修に積極的に参加し、専門性を高め、ケアの質的向上を図ります。
- ・法人内看護師間で共通の研修を開催し、他部署の看護師との連携を強化します。
- ・各職員が持つ力を発揮できるような、働きやすい環境を整えます。
- ・ご利用者の希望による自費負担による訪問看護を提供できるように、職員体制を整えます。

③地域支援

- ・医療機関や各事業所と連絡を密にとり、サービス担当者会議に参加し、目標や方向性を共有し、協働して課題解決に取り組みます。
- ・ご利用者が入院や入所時には病院や施設に看護サマリーを交付し、退院・退所時にはカンファレンスに参加し、必要な医療・看護が途絶えることなく継続されるよう、情報の提供を速やかに行います。

④経営管理目標

- ・事業継続計画(BCP)を策定し、緊急事態時は速やかに対応し訪問継続できるように、日ごろからの準備を整えます。
- ・各種マニュアルの見直しやカルテ整理など、業務の効率化を図ります。

- ・地域包括支援センターや居宅介護支援事業所、医療機関との連携を強化し、新規ケースの受け入れの安定を目指します。

（９）同和園居宅介護支援事業所・西野の家「はなさんち」居宅介護支援事業所

①ご利用者支援

- ・住み慣れた地域で「自分らしい生活」ができるよう、アセスメントを充実させ、ご利用者の生活課題を明確にします。
- ・災害や感染症発生時に両事業所間で協力できる体制を整え、ご利用者支援を継続します。

②職員体制

- ・同和園居宅介護支援事業所、西野の家「はなさんち」居宅介護支援事業所を一体的に運営することで、両事業所の豊富な実践事例を共有し、他の職員への追体験を行い、全ケアマネジャーのマネジメント能力の向上を目指します。
- ・多職種との連携を強化し、ご利用者支援の「連携の要」としてのケアマネジャーの在り方、存在意義を学びます。
- ・事業所内での監督、指導体制を整えることで、ケアマネジメントのコンプライアンスを遵守し、運営基準違反や減算とならないよう運営します。

③地域支援

- ・地域の病院や診療所等との信頼関係構築に努め、医療との連携を強化します。
- ・事例検討や地域ケア会議、地域での活動等を通じて、ケースに潜んでいる地域課題を抽出し検討します。必要に応じて、地域包括支援センターや行政と協働し、ニーズ調査を実施する等、新たな社会資源の発掘や開発、地域マネジメントを実施します。

④経営管理目標

- ・事業所運営の安定化のため、各ケアマネジャーの給付管理件数を偏りなく増やし、１名あたり平均 35 件以上／月、両事業所合わせて 320 件以上／月の給付管理を目指します。
- ・安定して給付管理件数が維持できるよう、地域包括支援センターや病院等に働きかけ新規相談ルートを確保します。
- ・ＩＣＴを活用し、業務内容の見直しや事務作業軽減を図り、時間外労働を減らします。

（１０）京都市醍醐北部地域包括支援センター

①ご利用者支援

- ・ご利用者本人の意向（自己決定権の尊重）を大切にし、住み慣れた自宅での生活が継続できるように、持っておられる力を最大限活かした介護予防マネジメントの実践を行います。

- ・個別地域ケア会議を開催し、地域の関係者と連携を図り、ご本人・ご家族の支援を行います。
- ・認知症初期集中支援チーム、在宅医療・介護連携支援センター、障害者地域生活支援センター、介護予防推進センターとの連携、協働により、専門性の高いかわりを実践します。
- ・認知症カフェ・地域カフェ・地域サロンなどの居場所づくりの支援を継続し、早期の段階で認知症の人とご家族の支援に取り組みます。

②職員体制

- ・地域包括ケア推進のための実践を行う専門職の配置を行います。
- ・介護予防マネジメント、権利擁護、相談援助技術等、面接技術等の勉強会を計画的に企画し、職員個々のスキルアップを図ります。
- ・不測の事態に備え業務の遅滞を招かないように、事業継続計画(BCP)の定期的な見直しを進めます。

③地域支援

- ・地域ケア会議を随時開催し、解決すべき地域課題の整理を行い、各団体各機関と協働で、課題解決のための実践に取り組むとともに、地域のさまざまな社会資源との関係性を強固なものにします。
- ・介護予防推進センター、他の地域包括支援センターと協働で介護予防に資する地域の取組みを継続して支援することで、介護予防啓発や新しい集いの場づくりに取り組みます。
- ・地域に向けての情報発信機能の充実を図ります。

④経営管理目標

- ・介護予防支援・介護予防ケアマネジメントのすべてにおいて適切に予防支援を行い、最大限の収益確保に努めます。
- ・日常業務において、無駄やムラをなくし、経費節減の取り組みをします。

6 法人本部事業計画

法人本部の各課は連携して、各施設・事業所が事業計画を達成できるよう必要な支援を行います。

同和園100年の歴史と実績を踏まえた新たな事業展開が可能となるよう、以下のとおり法人の組織基盤及び財務基盤の強化に取り組めます。

【組織基盤の強化】

(1) 令和5年4月1日の定期人事異動に合わせて、組織の改編を行います。

①自律的な行動を促して成長を後押しするとともに、組織の生産性を高めることを目的として権限移譲を推進します。

②施設部と在宅部の相互連携の強化を図ります。

(2)「キャリアパスプロジェクト（仮称）」の推進

①職員のキャリア形成支援

職員の確保、育成、定着を一層推進するため、募集から採用、研修・教育、キャリア形成までの連続的な体系の構築を推進します。

②働きやすい職場環境づくり

勤務実態や社会情勢を踏まえた子育て支援、キャリア形成などの多様な働き方ニーズに対応した職場環境を整備します。

【財務基盤の強化】

収入構造の安定化を図り、予算の適正執行により、単年度事業収支の黒字化を目指します。

(1) 収入構造の安定化

①介護報酬

特養ユニットの再開（5丁目東町12床）、各在宅サービスの利用者数の増等が図れるよう、施設部、在宅部と協働します。

②その他診療報酬、措置費収入、各種補助金等

運営実態に応じた各種制度、同和園後援会・応援団、幅広い関係支援者・団体等からの支援を効果的に活用します。

(2) 予算の適正執行

①予算経費の精査

ご利用者の安全、サービスの質の向上を図ることを確保しつつ、物品・資機材等の発注内容の精査、見積り合わせ、入札、価格交渉など事業効果が最大限に出せるよう適切な予算執行を図ります。

②臨時的経費の精査

予算外で臨時的に生じる経費については、ご利用者の安全、サービスの質の向上に必要なものに限定し、その所要額を適正に予算補正します。

③高騰する光熱費を削減するため、補助金を活用した省エネ設備の導入を推進します。

(1) 総務課・経理課

①理事・監事、評議員との情報共有

理事会、評議員会の開催以外にも、定期的に法人本部、施設・事業所運営の動向を報告し、ご意見等を日々の業務等に活かします。

②建物・設備等の適切管理

・築年数の経過に伴い建物・設備の老朽化が進み、改修又は高額な設備更新が必要となっ

てきており、中長期的な更新計画を策定し順次実施します。

- ・工事の発注や設備購入等に際しては、法人全体としてのコストダウンを図るため、見積り合わせ・入札を必要に応じて行うことで適正な運営ができるよう努めます。

③危機管理対策

- ・火災や地震等の自然災害、感染症等の危機事象の発生時に、ご入居者と職員の安全を守りながらサービス提供を維持するための事業継続計画(BCP)を作成します。
- ・火災や地震等の自然災害を想定した訓練及び福祉避難所に関する訓練等を実施します。
- ・食品・飲料水、医療衛生用品、燃料等の備蓄物資についても、必要量を確保しつつ使用期限に応じて更新します。
- ・感染症予防の知識・対応を全部署で共有し、感染させないように努めるとともに、ご入居者、職員が罹患した場合には感染を広げないために速やかに対応します。

④広報活動

- ・法人及び各施設・事業所の紹介、季節ごとの行事や話題などの取組みをホームページや同和園報など機関誌を活用して広報し、同和園後援会・応援団に加えてご利用者・ご家族、地域住民、関係機関の皆様と同和園の良き理解者になっていただくよう努めます。
- ・よりタイムリーな広報ができるようホームページの掲載方法を工夫します。

(2) 人事課

①職員が成長できる職場環境の整備

- ・全ての職員が、『同和園ケアサポート理念』及び『同和園ケアサポート大綱』に掲げるケアを目指して業務に専念でき、その資格や経験を活かしたキャリア形成ができるよう、より働きやすい職場環境を推進します。
- ・人事考課制度を見直しキャリアパスの再構築を図ります。
- ・広く社会で活躍できる職員を育成するため、長期的な視点をもって人材育成に取り組めます。
- ・育児・介護休業制度の適正な周知、年次有給休暇の取得促進等により職員のワークライフバランスを確立し、魅力ある職場を構築します。

②計画的な職員採用の推進

- ・同和園のサービスの質を維持・向上させ、安定した事業運営ができるよう、必要な職員採用ができるよう計画的に取り組めます。
- ・介護職員については、新規卒業者を毎年定期的に一定人数確保するとともに、社会人経験者採用は、退職者の状況を踏まえて、資格や経験等を考慮して人材採用に努めます。

〈令和6年度新規卒業者採用予定数：15名（令和5年度実績14名）〉

- ・同和園にある資源を最大限活用し、職員採用に関する広報活動を行います。

- ・「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」を受け、令和 7 年卒学生へのインターンシップをはじめとしたキャリア形成支援を構築し、採用に繋がる取り組みを進めます。
- ・外国人人材について、技能実習生、特定技能人材、在留資格介護人材、留学生の受け入れを実施しており、施設全体の安定的な人員確保の一環として計画的な採用に取り組みます。

③職員育成の推進

- ・職員が資格や経験を活かしてキャリア形成ができるよう支援することで、サービスの質の維持・向上、安定的な事業運営に繋がります。
- ・新入職員研修をはじめ各種課題別研修、施設・事業所での OJT 研修、OFF-JT 研修、外部研修等の受講機会を確保するとともに、時々々のテーマに応じた研修に取り組みます。
- ・介護福祉士等の資格を有しない者について、介護技術・知識に関する研修を計画的に実施するとともに資格取得のための支援を行います。
- ・「lonl（ワン・オン・ワン）面談」が定期的実施されるように、職員アンケートの意見を反映し、法人全体で効果的な lonl 面談を推進します。
- ・職員研修を「人材育成計画・研修計画」に基づき実施し、職員の学ぶ機会を確保します。

（３）国際人材育成支援室

外国人人材確保、育成支援について、介護部門と連携を図り、外国人介護職員、留学中のアルバイト学生に対して、日常生活上の課題も含めて必要とする支援を継続します。

やさしい日本語で、外国人に分かりやすい情報発信を行います。

①ミャンマー人技能実習生（８名）

- ・実習 2 年目となるため、8 名のそれぞれの課題を明確にして個別支援を行います。
- ・夜勤業務が行えるよう、介護部門と連携を図り必要な支援を行います。
- ・個々のスキル向上のため、勉強会を継続して行います。
- ・日本語教育に関して、個々に合わせた学習の場を継続して提供します。

②ミャンマー人特定技能（５名）

- ・令和 5 年 7 月に特定技能で入職するミャンマー人 5 名に対して、入職時までリモート教育を実施し、基本的なケアの理解と実務的な日本語習得の支援を行います。
- ・入国後は、基本的なケア及び現場実務に対応できるよう、日本語習得研修を計画的に継続していきます。
- ・入国後は、日本の文化に馴染めるよう、日常生活の支援を行います。

③特定技能職員の介護福祉士国家資格取得支援

特定技能職員（中国人 2 名、フィリピン人 3 名、ミャンマー人 5 名）の介護福祉士国家資格取得に係る実務者研修受講や試験対策などの支援を行います。

④介護留学奨学生

京都市内の日本語学校の留学生を対象とした介護留学奨学生について、日本語学校等を通じて募集を行います。

7 委員会活動、プロジェクト活動計画

(1) トータルリスクマネジメント委員会

感染症予防対策班・褥瘡予防対策班・介護事故予防対策班・虐待防止対策班・身体拘束廃止対策班によるリスクマネジメントの取組みを施設部、在宅部協働で行います。

(2) 看取りケア委員会

看取りケアについての検証、情報発信に取り組みます。

(3) 地域包括ケア委員会

地域支援、地域貢献の企画を発案し実践します。

(4) 編集委員会

令和5年7月発行の「やまびこ」、令和6年1月発行の「同和園報」の編集を行います。

(5) 衛生委員会

労働災害防止について取り組みます。

(6) 事業継続計画(BCP)策定プロジェクト

災害の発生や感染症の発症による緊急事態に際し、損害を最小限に抑え、早期に事業が継続できるよう、事業継続計画(BCP)を策定し、研修及び訓練を実施します。

(7) 入居検討委員会

特別養護老人ホームへの入居者を選考します。

(8) キャリアパスプロジェクト

職員のキャリアパスのあり方や職員処遇について、勤務実態などを踏まえて検証し、実現可能なものから実施します。

(9) IonI (ワン・オン・ワン) 面談プロジェクト

IonI 面談がより効果的に運用できるよう継続的に実施します。

(10) ICT化プロジェクト

業務効率化を目指したICT化を推進します。

(11) 拠点強化・新事業プロジェクト(仮称)

新たなニーズに対応した新事業、山科エリアの地域支援の強化に向けた取り組みを推進します。

8 人材育成計画、研修計画

(1) 人材育成の方針

「和を大切にする人材を育成」～ともに育ち、ともに歩む～

・一人ひとりの長所を伸ばす人材育成を目指します。

- ・人のことを自分のことのように考えられる思いやりのある人材育成を目指します。
- ・相互に支え合い、相互に育てあう環境を作ります。

(2) 研修計画

- ①新入職員研修（入職前研修 3 日間、入職後研修 3 日間）
- ②社会人採用時（中途採用者）研修（中途採用時 3 日間）
- ③介護技術研修（介護職員対象に外部講師による研修）
- ④看取りケア研修
- ⑤感染症予防対策研修
- ⑥事業継続計画(BCP)研修
- ⑦虐待防止研修
- ⑧身体拘束廃止に向けた研修
- ⑨介護事故予防研修
- ⑩認知症ケア研修
- ⑪ソーシャルワーク研修

以上