

社会福祉法人 ほのぼの会

経営基本方針

スローガン

健全で安定した経営を継続する心構えは「不易流行の精神」を実現する事である。

「不易」とは、変えてはならないこと。

それは「人を思いやる心・人を大切にする心」である。

「流行」とは、時代・時代に応じて変化すること。

我々の目的は、安全安心をお客様にご提供することである。

この介護産業は、急速に変化する時代を乗り越える学術と適応力が必要である。的確かつ柔軟に順応しえる包容力を身に付け、挑戦することである。

役職者の心得

人を育て育む要諦の根本は「介護産業は人で成り立つ」ということである。

正しい施設経営を推進するには、良き人財を育み育て活かすことが大事なことである。役職者は、良き人財が次々に育ってこそ、その成果もあがり、施設存続の更なる発展が生み出されるわけである。

役職者は、肝に銘じ大切な任務を実践し施設発展に寄与されることを要望する。

三悪追放+1

- ◎おごり
- ◎油断
- ◎手抜き
- ◎あせり

仕事の心得

- ◎報告
- ◎連絡
- ◎相談
- ◎最終詰めの処置

六つのテスト

- ◎おはようと言う（明るい心）
- ◎はいと言う（素直な心）
- ◎お陰様と言う（謙虚な心）
- ◎すいませんと言う（反省の心）
- ◎わたしがしますと言う（奉仕の心）
- ◎ありがとうと言う（感謝の心）

はじめに

令和1年12月、中国湖北省武漢市を中心に、新型コロナウイルス感染症が発生し、短期間で世界に広まり、日本国内では令和2年1月15日に武漢市に渡航歴のある肺炎患者からこのウイルスが検出され、感染が拡大しました。現時点では、治療方法、感染経路、潜伏期間など明確なことは分かっていません。国を挙げて感染拡大を防ぐ体制づくりが進められている中、今だ、収束の目途が立たず、7月に開会が予定されている東京オリンピックの開催にも懸念の声が出ています。こうした状況下の中、当法人では、高齢者や基礎疾患を有する方は重症化しやすいことを念頭におき、行政機関の指示を仰ぎながら、感染予防及び発生時に備え、利用者様、職員の生命を第一に考え、早期対応を行ってまいります。

「働き方改革関連法」の成立に伴い、4月1日から「パートタイム・有期雇用労働法」が施行され、「同一労働同一賃金」が義務付けられます。正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）における待遇差の是正は、不足が続く状況の中でも人財を確保し、どのような雇用形態を選択しても納得して働き続けられる、働く意欲（モチベーション）を上げることに繋がります。当法人においては、同施行日に合わせ、非正規雇用労働者への「賞与」の支給を開始します。

平成23年4月から、施設東側土地の地権者様と、「ふれあい農園」として活用することを目的とし、また将来的には、災害時の緊急避難場所及び職員駐車場等の活用を目指し、賃借契約を締結しています。四季折々の草花を植え利用者様と共に鑑賞し癒され、また作物を育て、収穫の喜びを地域の皆様と味わい、一部を地域の皆様に開放しながら活用してまいりました。

今年度は、地権者様をはじめとする地域住民の皆様にご理解をいただきながら、関係機関と連携し、土地収用法による、事業承認・所有権移転・地目変更の手続きを行い、移転後の職員・来客用駐車場等の新規整備計画をまとめ上げ、整備事業を開始すべく準備を進めてまいります。

今年度、スローガン（合言葉）を、「基礎を固めることが、人にやさしいケアに繋がる」とし、三方よしの精神（利用者様よし、職員よし、地域よし）で更なる飛躍発展を目指します。

令和2年度スローガン（合言葉）

【 基礎を固めることが、人にやさしいケアに繋がる 】

<重点Ⅰ：資格取得>

- (1) 介護福祉士、介護支援専門員、社会福祉主事、社会福祉士、介護職員実務者研修の取得率向上
- (2) キャリアパスに応じた研修体制の見直しと更なるシステムの構築

<重点Ⅱ：仲間と一体感を持ちながら仕事に励むことができる>

- (1) 役職者研修会・交流会を開催（役職者の育成・帰属意識の向上・課題の吸い上げ・抱え込み防止・自律した職員の育成）
- (2) 職員親睦会の充実と活性化
- (3) 外部研修への積極的な参加・同職種との繋がりによる向上

<重点Ⅲ：職員一人ひとり自身の仕事に誇りを感じる>

- (1) 現行の人事考課項目を役職者参加型で見直し、法人が目指す職員標準基準の統一を図る（考課者訓練）
- (2) 初任者研修、福祉の職場説明会等への職員派遣
- (3) 適材適所の人事配置
- (4) 自分の得意とするもの（趣味）を把握し、その能力を活かせる工夫、現場で発揮できる支援、研鑽の機会を確保
- (5) 個人目標設定に伴う面談（部署毎）

<重点Ⅳ：組織に対する満足度を高める>

- (1) いくつになっても、腰痛になっても働き続けられる、腰痛離職ゼロを目指す（福祉機器の導入等）
- (2) 表彰制度の充実
- (3) 公休数見直し（段階的な公休数の増加）

<その他の柱と取り組み内容>

- 1) 人財の確保・育成と組織基盤の確立
- 2) 地域貢献の推進
- 3) サービスの質の向上
- 4) 健全な財務基盤の確立
- 5) 労働環境の整備
- 6) 職場内コンプライアンス強化
- 7) 防災関連
- 8) 施設整備計画の実施

1) 人財の確保・育成と組織基盤の確立

職員採用が困難な時代に入っている。法人の魅力を世代に合わせた形で提供することが求められている。人材育成・働き方・キャリアアップ・職場内人間関係。以上のポイントを押さえた採用活動を展開していく。

管理職の育成が急務である。現役職者・中堅職員のキャリアアップを後押しする体制を構築する。特にマネジメントに必要な「コミュニケーション能力」を強化していく。

- ① 時代・世代のニーズ合わせた採用活動の実施
- ② 入職者への個別教育体制とフォローアップ体制の構築
- ③ 資格取得助成制度の活用推進
- ④ 管理職員のマネジメント研修の強化

2) 地域貢献の推進

実習生の受け入れ、中高生のインターンシップ活動、職場体験の受け入れ、介護現場体験を継続する。また、小学校等に出向き、車椅子体験等の福祉授業を行い、福祉理解の一助となるよう取り組む。

- ① 実習生（初任者研修・実務者研修・介護支援専門員実習・教育実習）の受け入れ
- ② 中高生のインターンシップ活動・職場体験の受け入れ
- ③ 福祉の就職を考えている方の疑問や不安を取り除くことを目的とした職場体験の受け入れ

- ④ 小中高における福祉教育の積極的な協力と、福祉の理解と仕事の啓発
- ⑤ 専門職を地域へ派遣し、認知症になっても安心して暮らせるまちづくりを推進する（認知症サポーター等）
- ⑥ 他法人との連携により地域を活性化する取り組みを検討

平成28年10月から運営をしている、遊べる・学べる淡海子ども食堂『ほのちゃん食堂』については、施設周辺の地域住民の方々への広報に力を入れながら、誰もが気軽に足を運べる施設作り、更なる地域福祉の向上に向けた取り組みを行う。

- ① 法人の他職種が参加できる体制作りを行い、地域と繋がることの大切さ、社会福祉法人の存在意義を知る
- ② 地域や対象範囲の緩和により、新たな地域の方々との繋がりを作る
- ③ 地域住民と施設利用者が交流できる催し等を検討する

3) サービスの質の向上

- ① 利用者・家族の立場に立ったケアの内容や対応の改善
 - ・職員が常に問題意識・改善意識をもって利用者・家族からの要望を吸い上げる
- ② サービスの質における勉強会の実施と研修会の参加
 - ・必要に応じて随時勉強会を開催、および外部研修の参加
- ③ 介護相談員や地域の方々から寄せられた意見・苦情に対する対応の検討
 - ・介護相談員との意見交換会
 - ・地域の方々との意見交換会
- ④ 環境の見直しと必要な機器の検討
 - ・利用者の生活環境の整備

4) 健全な財務基盤の確立

介護保険事業収益の安定運営のため、地域福祉の課題解決型サービスに取り組む必要がある。通所系サービスにおいては、季節により稼働率等に変化が見られるが、例年の傾向を踏まえ、事前対策を講じるよう取り組んでいく。入所系においては、安定した待機者の確保に努める。

設備投資において、介護部門・経理部門等との情報共有強化を図ることで、収入と支出のバランスを慎重に見極める総合力が必要である。

- ① 介護保険事業収入の維持・向上
- ② 設備備品管理体制の強化・計画的な設備投資
- ③ 介護保険外事業の検討

5) 労働環境の整備

ハード面について、介護補助機器の導入、職員休憩・休養室の建設、職員駐車場の整備を実施し、安心して働くことができる環境を整える。

ソフト面については、職員間の相互理解・信頼構築活動への取り組みを通じて「話せる環境」作りを目指す。

- ① ストレスチェック評価に基づく職員ケアの充実
- ② 職員間交流による結束強化。
- ③ 労働災害防止の取り組みとして「腰痛予防対策の推進」。

6) 社内コンプライアンス強化

法令遵守内部管理体制を強化するため、法令遵守責任者（施設長）が主導となり、内部監査員を指名し、事業所の運営・法令遵守状況について内部監査を実施し、法令違反の未然防止に努める。引き続き、法令違反の早期発見と通報処理体制を周知徹底し、風通しのよい職場環境づくりに努める。

- ① 役職職員に対する法令遵守研修の実施（年1回）
- ② 内部監査員の任命と各事業所の内部監査の実施（年1回）
- ③ 内部監査実施後の改善点検（年1回）
- ④ 法令違反に関する相談等による要因・背景・問題点の研究と再発防止に向けた検証

7) 防災関連

- ① 非常災害対策計画の運用
 - ・火災・水害・土砂災害・地震等の地域の実情も鑑みた災害に対処する計画として、当該計画の着実な履行。
- ② 近江八幡市防災計画の見直しに伴う避難確保計画の作成と届出は、令和2年度中に完成させ届出を行う。（施設所在地の地域

防災計画に洪水等の浸水想定区域・土砂災害警戒区域として指定されている場合)

- ③ 通常の防火防災対策の推進と委員会機能の拡充
- ④ 福祉避難所としての適性運営
 - ・近江八幡市との協定：「災害発生時における福祉避難所の設置・運営に関する協定」（平成 25 年 10 月 24 日）
 - ・滋賀県との協定：「災害時における広域福祉避難所に関する協定」（平成 27 年 11 月 26 日）

8) 施設整備計画の実施

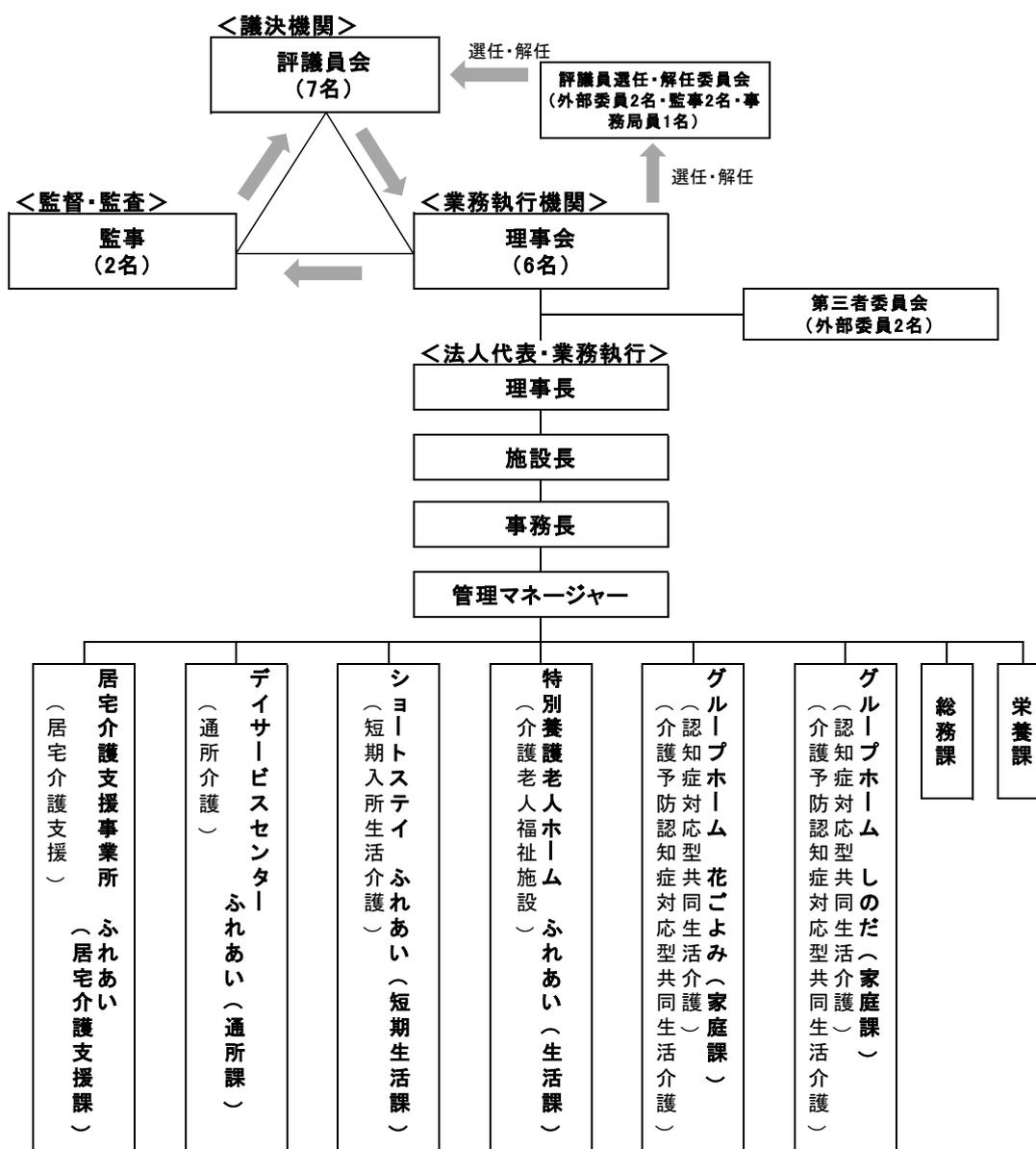
東側土地(畑地)について、関係諸機関と連携し今年度中に所有権移転・地目変更の完了を目指す。移転後の新規整備計画をまとめ上げ、整備事業を開始するべき準備を整える。

- ① 東側土地の所有権移転・地目変更申請の完了
- ② 新規整備計画の策定(職員休憩・休養室、駐車場、地域避難所等)
- ③ 整備計画において調和のとれた収支計画の策定・実行

(1) 社会福祉法人ほのぼの会組織体制

社会福祉法人制度改革により、「経営組織のガバナンスの強化」「地域における公益的な取組」「事業経営の透明性の向上」「財務規律の強化」について取り組み、今後はこれらの成果が問われます。

社会福祉法人はその使命を果たし、適切な経営を行い、広くその存在意義をアピールし、引き続き、社会福祉の主たる担い手としての役割を果たしていく為に、福祉サービスの継続だけでなく、地域の福祉ニーズ・複合化した課題・制度の狭間にある問題等に対し、行政・住民・多様な関係機関と協働しながら、積極的に取り組んでまいります。



【年間行事】

年月	行 事	摘 要
2020年 4月	入職式・職員辞令交付式	
5月	新人職員歓迎会 監事監査 理事会	職員親睦会 令和2年度事業・会計決算監査 令和2年度事業報告・決算承認他
6月	定時評議員会 第三者委員会 ほのぼのだより発行	決算承認 苦情報告・改善策検討
7月	職員健康診断 ストレスチェック スポーツ大会	夜勤従事者対象 職員対象 法人全体の懇親を深める
9月	開設記念日(1日)、永年勤続表彰式	
10月	コンプライアンス委員会 地域交流事業	内部監査実施報告、法令遵守体制
11月	インフルエンザ予防接種 ほのぼのだより発行	入居者・職員全員対象
12月	理事会	補正予算審議他
2021年 1月	職員健康診断	全職員対象
2月	ほのぼのだより発行	
3月	入居者健康診断 理事会	次年度事業計画・予算審議他

※毎月第3土曜日 子ども食堂（ほのちゃん食堂）（春・夏・冬休み期間は別途、日にち設定）

特別養護老人ホーム ふれあい（生活課）

【年間目標】

<介護職員>

1. ユニットケアにより一人ひとりの入居者に提供するケアの充実を図ります。
2. 定期的に行われるイベントを通し笑顔がみられるようなサービス提供に努めます。
3. レクリエーションの充実を図ります。
4. 入居者や家族からの要望や苦情に対して誠意を持って対応します。
5. 専門職として自覚を持ち、入居者の支援に臨み、「技術・知識」の向上に努めます。
6. 施設外研修での情報は新しい取組みのきっかけになるよう伝達研修を行います。
7. 1人ひとりの食形態に合わせ、食べる楽しみを充実させます。
8. 多職種と連携し入居者、家族に寄り添った看取りケアを行います。
9. 職員間の信頼関係を作り、働きやすい環境に努めます。

<介護支援専門員>

1. 入居者、家族との信頼関係を構築し、深めます。（丁寧、迅速、的確な対応。）
2. アセスメント（課題分析）、サービス担当者会議（入居者、家族の意向、総合的な援助方針、解決すべき課題、役割分担の確認）、モニタリング（サービス実施状況の継続的な把握及び評価）、再アセスメントを的確に実施し、理念に沿った介護計画を作成します。
3. 多職種との連携、協働の強化を図ります。入退院時の病院連携を密に行い、継続したケアができるように努めます。

<生活相談員>

1. 看取りケアに必要な医療的な知識の習得とケアの現状を学びます。入居者が安楽に過ごせるように、また、家族には安心できる情報提供ができるようにします。
2. 引き続き、退所から2週間を目途に新規の入居者が入居できるよう努力します。
3. 多職種との連携、協働の強化を図ります。入退院時の病院連携を密に行い、継続したケアができるように努めます。

<看護職員>

1. 看護師による日常健康管理を行うとともに嘱託医・協力医療機関との連携により疾病の早期発見と早期治療に努めます。
2. 感染症予防対策等の施設内衛生管理指導・配薬管理の徹底によりリスク管理に努めます。
 - ・インフルエンザの感染、ノロウィルスの感染、内服管理における事故ゼロを目指します。
3. 多職種と連携し、入居者、家族の希望や心身の状態を考慮した適切かつ柔軟な看護の提供に努めます。家族と進んでコミュニケーションを図ります。

4. 看取り看護の充実

入居者、家族の意思と権利を最大限に尊重し、入居者の尊厳を保つと共に、安らかな死を迎える為の終末期にふさわしい最善の医療、看護、介護の提供に努めます。

【利用率（稼働率）の目標】

定員：50床（全室個室）

6ユニット体制（梅8名・桃9名・桜10名・藤5名・紫陽花8名・石楠花10名）

	上半期（4～9月）	下半期（10～3月）	年間
延利用者数（人）	9,025	8,950	17,975
稼働延日数（日）	9,150	9,100	18,250
稼働率（%）	98.6%	98.3%	98.4%

【年間行事計画】

入居者に、季節を感じていただける行事の開催に努めます。

4月	お花見・八幡祭り	10月	運動会
5月	新人紹介・ドライブ	11月	文化祭・紅葉狩り
6月	カラオケ大会・食事レク等	12月	忘年会・餅つき
7月	夏祭り・流しそうめん	1月	新年会・初詣
8月	夏のお菓子バイキング	2月	節分
9月	敬老会	3月	ひな祭り・左義長祭り

ショートステイ ふれあい（短期生活課）

【年間目標】

- ・ その方にあった処遇、サービスは何かを考え、利用者の在宅生活の延長線上となるよう、安心、安楽な環境作りに努めます。
- ・ 他のショートステイとの違い、魅力を作り、「また泊まりたい」と思っただけのサービスを考案し、稼働率アップを目指します。
- ・ 介護職員、看護師、生活相談員が専門職として適正な倫理観のもとに、他職種との連携を大切に、利用者の目線に合わせたケアができるよう職員の研鑽に努めます。

【利用率（稼働率）の目標】

定員：19名（全室個室）

2ユニット体制（すみれ8名・たんぽぽ11名）

	上半期（4～9月）	下半期（10～3月）	年間
延利用者数（人）	2,967	2,865	5,832
稼働延日数（日）	3,477	3,458	6,935
稼働率（％）	85.3％	82.8％	84.0％

【年間行事計画】

- ・ レクリエーション・体操などによりメリハリのあるサービスを毎日実施。
- ・ 毎月、季節に合わせたお菓子や食事作りなどを実施。
- ・ 気候が穏やかな時期は外出行事を企画。

4月	お花見
5月	外食レク
6月	季節のお菓子作り
7月	流しそうめん
8月	花火大会
9月	バーベキュー

10月	運動会
11月	紅葉
12月	クリスマス会
1月	新年会
2月	鍋パーティー
3月	ひな祭り、工作

デイサービスセンター ふれあい（通所課）

【年間目標】

- ・ 関係法令及び法人が定める諸規程及び理念や社会的ルールを遵守した事業を運営します。
- ・ 利用者の日常生活を楽しむ意欲を引き出せるよう、一人、一人の思いに寄り添いながら、充実したレクリエーションを実施します。
- ・ 利用者・家族・介護者等からの要望などを積極的に取り入れ、利用者の尊厳を守り家族・介護者等が無理のない生活を維持できるよう支援します。
- ・ 交通事故ゼロを目指します。
- ・ 施設内研修に全員が参加できる体制を整え、知識及び技術の習得に努めます。

【利用率（稼働率）の目標】

定員：35名（営業日：月～土 12/31～1/3は除く）

	上半期（4～9月） （157日）	下半期（10～3月） （153日）	年間 （310日）
延利用者数（人）	4,451	4,338	8,789
稼働延日数（日）	5,495	5,355	10,850
稼働率（%）	81.0%	81.0%	81.0%

【年間行事計画】

4月	お花見・夏野菜作り 桜餅作り
5月	曜日対抗運動会 おやつ作り
6月	外出（喫茶店）
7月	七夕まつり（バーベキュー）
8月	夏祭り・盆踊り
9月	敬老会（ボランティア） 運動会

10月	ドライブ（アグリパーク） 焼き芋
11月	ドライブ（鏡の里） 音楽会
12月	クリスマス会（職員ハンドベル、カラオケ大会） カレンダー作り
1月	初詣、書初め、お茶会（抹茶）
2月	バレンタインおやつ作り
3月	ひな祭り（ひなケーキ作り）

居宅介護支援事業所 ふれあい（居宅介護支援課）

【事業方針】

- 介護保険法令の趣旨に従い、居宅介護支援業務を遂行する
 - 利用者が居宅においてその有する能力に応じ自立した生活を営むことができるよう配慮する
 - 利用者、家族の選択に基づき、医療福祉サービス等が総合的かつ効率的に提供されるよう支援する
 - サービスの調整は利用者の意思、人格を尊重し、公正中立に行う
 - 市町村、他の居宅介護支援事業所、医療、介護保険施設等との連携につとめる
- 要支援 認定者のケアプラン作成に当たっては 委託された近江八幡市介護予防事業所と連携、指導を受け、受託契約を遵守し業務を行う
- 居宅介護支援依頼についてはできるだけ利用者や家族の希望に添い担当をさせていただく
- 帳票類の作成、定められた会議の実施など適時に行う
- 内部・外部研修に積極的に参加し、スキルアップする
- 自己研修により介護支援専門員としての資質の向上を図る
- 法人の基本、運営方針に沿い、居宅支援業務を行う
- 接遇に注意し 利用者・家族に 不快感を持たれないように注意する
- 法人内のデイサービスやショートステイとの連携を図り 体調不良時や緊急時に迅速な対応ができるようにする
- 退職に伴う減員分について職員の補充を行い、教育、指導を実施し、職員体制の立て直しを図る。
- 他の居宅介護支援事業所との連携を強化し、情報の把握に努める。（圏域連絡協議会への参加、委員会への参加等）

【年間目標】

運営基準を遵守し適正なケアマネジメントを実施するために、運営基準の再確認、見直し、最新情報の把握を随時行います。また介護支援専門員間での連携を強化し、情報の共有を図ります。

個々の担当利用者だけでなく、居宅全体の利用者を把握し、担当者が不在の時でも迅速に対応できる体制を整えていきます。

【利用（稼働）の目標】

	上半期（4～9月）	下半期（10～3月）	年間（延べ件数）
利用件数（件） （うち、予防件数）	59（4）	64（4）	738

グループホーム 花ごよみ（家庭課）

【年間目標】

1. 目の前の対応に追われるだけでなく、他職種と連携し利用者が困っている状況を改善できる対策を考え、利用者が安心できる居場所となるよう努めます。
2. 日々の暮らしの中に利用者それぞれができることを少しでも取り入れ、自分の存在感を実感できる居心地のよい生活の場となるよう努めます。
3. 職員が謙虚な姿勢で気持ちよく仕事ができ、信頼感を持って働ける環境となるようお互いに努力します。

【利用率（稼働率）の目標】

定員：9名（全室個室）

	上半期（4～9月）	下半期（10～3月）	年間
延利用者数（人）	1,647	1,608	3,255
稼働延日数（日）	1,647	1,638	3,285
稼働率（%）	100.0%	98.1%	99.0%

【年間行事計画】

4月	上田町観桜会、しゃくなげ鑑賞会、ドライブ	10月	お花の植え替え、コスモス鑑賞会、運動会、ドライブ
5月	いちご狩り、端午の節句、防災訓練、ドライブ	11月	紅葉見学、防災訓練、ドライブ
6月	あじさい見学、ドライブ	12月	クリスマス会、ドライブ
7月	七夕祭り、ドライブ	1月	早春行事、初詣、新年会、ドライブ
8月	ドライブ	2月	節分（豆まき）、ドライブ
9月	お彼岸のおはぎ作り、ドライブ	3月	ひな祭り、ドライブ

※ 誕生日会随時開催、個別外食支援、日帰り帰宅支援、訪問看護1回/週

グループホーム しのだ（家庭課）

【年間目標】

1. 地域を生活圏とし、施設利用者ではなく地域住民として暮らしていけるように支援します。
2. 温かい心のこもった関わりと個別援助により、尊厳を持って暮らす事のできるように支援します。

【利用率（稼働率）の目標】

定員：18名（全室個室）

2ユニット体制（扇9名・夢9名）

	上半期（4～9月）	下半期（10～3月）	年間
延利用者数（人）	3,129	3,112	6,241
稼働延日数（日）	3,294	3,276	6,570
稼働率（%）	94.9%	94.9%	94.9%

【年間行事計画】

4月	観桜会・いちご狩り
5月	篠田花火・避難訓練
7月	七夕まつり
8月	地藏盆、盆踊り
9月	日帰り旅行（扇）
10月	コスモス鑑賞会・避難訓練

11月	日帰り旅行（夢）
12月	クリスマス会・家族会
1月	初詣
2月	節分
3月	ひな祭り・家族会

※ 利用者誕生日会随時開催、訪問看護1回/週

総務課

【年間目標】

1. 明るい笑顔と声での窓口対応・電話対応を心掛ける
2. 業務に必要な知識の向上、改正法令等への適正な対応と処理（期日厳守）
3. 機器・備品等の修繕や故障に対する迅速かつ適切な対応
4. 法人全体を考えた業務効率化の検討・提案、経費削減への取り組み
5. 整理整頓・清潔な環境維持（目配り・気配り）
6. 情報共有、気付きの共有、ダブルチェック等による事務処理ミスの防止