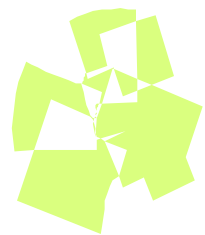


中長期経営計画

基本計画



社会福祉法人
大阪府社会福祉事業団



I. はじめに

1. 中長期経営計画策定の背景

中長期経営計画は、法人の経営理念である「利用者の意思及び人格を尊重し、その尊厳を守るとともに、自立に向けた質の高いサービスの提供を通じて、活力のある高齢社会及び人権が尊重される社会の実現に寄与する」ために、経営基盤の安定はもとより、常に様々な場面における発展的発想による行動を起こし、中長期的視野をもって利用者サービスの向上あるいは、地域福祉の推進に積極的に取り組むための具体的な計画として平成 23 年度に策定しました。

この中長期経営計画は、前期 5 年、後期 5 年の 10 年計画とし、法人のあるべき将来像を明確に定めることで、より一層の組織力強化を図り、環境の変化に対応できる自律した経営と地域住民の福祉の向上に資する適切な支援を着実に提供することを目的としています。

2. 後期計画の策定にあたって

中長期経営計画の前期計画は、その内容を毎年度の事業計画に反映させ、着実に推進してきました。しかし、この前期計画を実施した 5 年間に於いて、法人を取り巻く社会情勢は大きく変化し、社会福祉法人に多くの役割が求められるようになりました。

これらの状況をふまえて、平成 27 年度から中長期経営計画推進 PT において、平成 28 年度から実施する中長期経営計画の後期計画策定に着手しました。前期計画におけるこれまでの取り組みを振り返りながら、地域や法人職員の声に耳を傾け、法人の理事や経営企画委員会等において意見を聴取し、前期計画から軌道修正が必要なところや新たに計画に盛り込む内容について検討を行いました。

3. 中長期経営計画の期間

平成 23～32 年度（10 年間）

○実施計画（前期） 5 年（平成 23 年度～27 年度）

（後期） 5 年（平成 28 年度～32 年度）

○事業計画 1 年間（毎年度作成）

※実施計画：前期については、平成 25 年度（3 年）に見直し。
後期については、平成 30 年度（3 年）に見直し。

II. これまでの経過

1. 社会情勢の変化

近年、社会福祉法人を取り巻く状況は大きく変化しつつあります。中でも介護・保育分野については、NPO法人や株式会社などの多くの経営主体が参入し競合する市場となる中で、イコールフットイングが議論されており、法人税非課税の優遇措置やいわゆる内部留保など、社会に対する説明責任や、社会福祉法人としての存在意義を示すことが求められています。

また、一方では景気回復に伴う人材流出や確保難、消費税率の引上げ、介護報酬のマイナス改定等、運営を揺るがす社会情勢の変化や制度変更もあり、社会福祉法人は連携や協働をしていくことが必要です。

さらに、近年、認知症高齢者、独居高齢者、生活困窮者の増加や地域の支え合い機能の低下、高齢者や障がい者への虐待等の問題が取りざたされ、地域における福祉ニーズは多様化しています。

2. 社会福祉法人に求められる役割

先述の社会情勢の変化を踏まえ、今後、社会福祉法人の役割としては、介護保険サービスによる利用者への支援以外に、地域の中において多様化している福祉ニーズに対し、積極的に支援していくことが求められています。高齢者福祉にとどまらず、子育て支援、障がい者支援などにも着手しながら住民主体による地域福祉の取り組みをサポートし、総合相談窓口の設置やアウトリーチの実践により、地域において潜在しているニーズを把握することで、必要なサービスや支援につなげていく必要があります。

また、地域包括ケアシステムの構築においては、他法人や医療機関との連携を強化し、地域の高齢者等が住み慣れた地域で生活を継続できるよう体制を整備し、支援をしていく担い手として社会福祉法人がその中心的役割を果たすことが期待されています。

さらに、地域における公益活動として、施設機能の地域への開放や資金を再投下しての地域課題に対する事業を展開し、社会福祉法人だからこそできる取り組みを推進することが求められています。そして、これらの取り組みを通じて出てきた新たな課題や、今後必要となる福祉サービスなどについては、地域ケア会議などを通して行政に提言していく役割も期待されています。

3. 地域や職員からの意見

中長期経営計画推進PTにおいて、平成26年度より様々な調査と意見集約をしながら、平成28年度からの中長期経営計画後期計画（平成28年度～平成32年度）策定のための検討を進めてきました。

後期計画を策定するにあたっては、地域への意向調査や職員アンケート調査、現場職員へのブレインストーミング等を実施し意見交換を重ね、今後、法人が歩むべき方向性を検討しました。

(1) 中長期経営計画 PT における主な実施内容

	項 目	内 容
①	地域への意向調査の実施	「社会福祉法人に関するアンケート」を自治会や老人会、子ども会、婦人会、ボランティア等を対象に実施し地域の意向を調査
②	職員アンケート調査	毎年行っている職員満足度調査の中に項目を追加し中長期経営計画の周知状況や法人に期待していることはどのようなことかを調査
③	現場職員ブレインストーミングの実施	現場職員からの意見や思いを確認するために、全施設においてブレインストーミング等による意見集約を実施
④	事業団の現状分析・意見交換	事業団の強み、弱みを洗い出し、新たなチャレンジの機会やリスクについて相互にクロスして分析・意見交換を実施

(2) 意見集約した主な内容

(1) 利用者支援に関すること	(2) 地域に関すること
①利用者の生きがい支援の充実 ②入所の待機期間の短縮 ③利用者が精神的に落ち着ける環境作り ④利用者個々の要望への対応充実 ⑤楽しみがもてる食事サービスの提供 ⑥障がい者福祉サービスの充実 ⑦リハビリテーションの充実 ⑧在宅も含んだ看取りケアの充実 ⑨日常生活支援総合事業への積極的展開 ⑩医療分野の強化 ⑪認知症ケアの専門性の更なる向上 ⑫専門分野に特化した施設づくり	①気軽に足を運べる施設づくり ②専門家による家族向けの研修等の開催 ③地域住民による見守り訪問活動の展開 ④地域交流の充実 ⑤地域の介護予防の取り組みを強化 ⑥高齢者福祉以外の新たな事業を検討 ⑦ボランティア等の人材の発掘 ⑧ボランティアの育成 ⑨ボランティアの活動支援 ⑩地域公益活動の積極的な取り組み
(3) 職員処遇に関すること	(4) その他
①新しい雇用の創出 ②新たな専門職の雇用 ③看護職員の体制強化 ④優秀な人材の外部登用 ⑤介護ロボットの導入 ⑥正規職員と非正規職員の適正配置の検討 ⑦IT 環境の見直し	①モデル的な法人となるための取り組みの推進 ②生活困窮者対策 ③リスクマネジメントの強化 ④省エネルギー化の推進 ⑤特色ある事業所作りの推進 ⑥先駆的取り組みの実施 ⑦法人の魅力を PR ⑧他事業所との連携 ⑨障がい事業、児童事業への展開を検討 ⑩マーケティング機能の強化 ⑪情報の収集力、集約力、発信力を強化 ⑫事務局機能の強化 ⑬災害時の対応 ⑭介護業界における先駆的意見の発信

4. これまでの取り組み

(1) 「介護、生活支援サービスの充実」

介護、生活支援サービスの充実については、認知症ケアの取り組みとして認知症介護実践者研修等の受講を進めてきました。また、大阪大学と法人の研修・研究センターが連携し、「大阪大学・OSJ認知症ケア研究会」を立ち上げ、美原荘、高槻荘においてその成果を積み上げてきました。その他にも、大阪大学が行う介護ロボットの開発に協力するなど、新たな機器の開発にも貢献しています。

医療ケアの充実については、高槻荘を除く各特養に保険診療が行なえる診療所を設置し、白島荘及び豊寿荘においては常勤医師を確保しています。また、施設の配置医師との連携を強化することで、施設における看取りケアについても推進できました。

リハビリ機能を強化するための取り組みとしては、機能訓練指導員を全特養に配置しています。

サービス内容を標準化するための取り組みとしては、内部監査におけるチェックリストの見直しを図ると共に、外部評価技術の習得のために第三者評価調査員養成研修の受講を進めました。また、ISO9001の認証取得を推進し、職種ごとのマニュアルについても専門職種会議等で整備しています。

障がい者福祉サービスについても新たに就労継続支援及び生活介護等の事業を東大阪市及び豊中市においてスタートさせています。

その他、茨木市においては他法人との連携による指定管理事業の提案を行い、事業受託することができました。

(2) 「経営基盤の安定に向けた取り組みの推進」

経営基盤の安定に向けた取り組みについては、事業提案に伴う新たな施設整備があったため、その都度大規模改修等年次計画を見直し、平成27年度までに高槻荘を除く特別養護老人ホームについて、建て替え及び大規模改修を終えております。また、これら施設整備にかかる資金を確実に確保する必要があったことから、介護報酬改定や消費税増税の影響等についても事前にシミュレーションを行うと共に、南北経営戦略会議等において適切な予算執行管理を徹底してきました。さらに、大規模改修後の建物の長期維持を目的とした保全計画の作成に着手しています。

リスクマネジメント体制の構築については、各施設にリスクマネジャーを配置し、法人のリスクマネジメント指針を定めることでその役割を整理し、主に施設の重大事故削減に向けて取り組みを進めてきました。リスクファイナンスの洗い出しについては、リスクの洗い出しを行い、それらのリスクが法人にどの程度の損失を与えるか試算を行っています。

(3) 「人材育成と職場環境の整備」

働きやすい職場環境作りを推進するため、配属先や異動範囲、業務などを限定した職員採用を行い、非正規職員の正規雇用化を進めました。また、福祉人材の育成として、実習専任職員をモデル施設に配置し、実習校との連携を深め、教育に取り組むことで、推薦採用制度の導入につなげることができました。

また、新たな人材確保対策として、リクルーター制度の導入や外国人労働者支援を行いました。

障がい者雇用については、障がい者雇用計画を作成し、それに基づき積極的に推進した結果、障がい者の雇用率 2.79%（法定雇用率 2.0%）を確保することができました。

職員のメンタルヘルスケアについては、こころの健康相談の相談時間を延長すると共に、新たに外部のカウンセリング機関と契約を行い、職員だけでなくその家族も電話による相談を受けられるようになりました。また、休職者が安心して復職できるよう、「私傷病による休職および復職に関する規則」を制定し、それに基づいて復職委員会を各施設で設置するなど、メンタルヘルス不調による休職者への復職をサポートしています。

福利厚生事業の充実については、職員互助会における療養補助金や退職餞別金等の廃止に伴う資金を元に、グループ旅行補助や資格取得補助などの新しい事業を開始しています。

人材育成のための環境整備については、施設職員の個別研修プログラムを策定し研修を進めています。また、OB・OGによる職員育成制度を導入し、新人研修や、施設内研修の充実を図ることができました。その他にも、サービス管理責任者等研修や相談支援従事者研修、認知症介護実践者研修等の行政からの委託事業を新たに実施しています。

法人外への出向制度の充実については、事業団との関わりが深い NPO 法人や大阪府障害者事業団への出向により、介護保険外サービスの提供や障がい者福祉サービスのノウハウを獲得することができました。また、法人運営を担う人材育成については、将来法人の中核を担う職員を対象に「リーダー養成自己啓発研修」「OSJ 経営塾」を開催しています。

職員の外部登用については、障がい者福祉サービスを開始するにあたり、それらのノウハウに長けた職員の採用を行いました。

法人帰属意識を醸成するための取り組みとしては、ロゴマーク入りポロシャツやクリアファイル等を作成し、様々な場面で活用しています。さらに、職員のモチベーションアップに向け、「OSJ プラザ」や「OSJ 在宅ネットワーク」をそれぞれ年 1 回開催し、そのなかで、ワンダフルカード表彰や勤続表彰を行っています。

また、法人の使命や志を全職員が共有し、同じ目標に向かって働けるよう、法人の理念を具現化するため「実践的理念」を定めました。

（４）「地域社会との連携」

地域の高齢者を支える事業の実施については、認知症サポーターの養成を推進し、平成 26 年度までに法人全体で 2,313 人の認知症サポーターを養成することができました。キャラバンメイトの養成についても 34 人が研修を終了しています。

また、高齢者への活動場所等の提供による介護予防の拠点整備として、美原荘、光明荘において認知症カフェを開催しています。

地域の防災拠点としての機能整備については、施設にある災害時マニュアルの内容をまとめ、災害発生時の施設間連携や事業継続の内容を盛り込んだ緊急災害時マニュアルを策定しました。平成 24 年度より、そのマニュアルに基づいて全施設が合同で行う総合防災訓練を実施しています。

また、法人内の在宅サービスを利用されている方で「独居高齢者」もしくは「高齢者のみ世帯」の利用者の名簿を作成し、災害時の地域独居高齢者、高齢者世帯への支援体制を整備しました。備蓄品の確保については、法人で定めた必要数を各施設で備蓄しています。さらに、避難所開設・運営マニュアル

を作成し、各施設において、市町村への働きかけを行い堺市、茨木市、東大阪市と福祉避難所の協定を締結することができました。

施設機能及びマンパワーの地域への提供については、各施設所在の中学校区程度の範囲で地域行事の把握を行い、積極的に参加しています。また、他法人に対し「介護福祉士受験対策セミナー」「OJT 実践研修」「接遇向上研修」等の法人研修・施設研修を公開すると共に、地域住民に対しても「ケアリスク講座」（筋力低下防止の体操等の講座）や「認知症サポーター養成講座」等の高齢者介護や介護予防に関するセミナー等を開催しました。

Ⅲ. 法人の現状と課題

平成 23 年度より、中長期経営計画を基に様々な取り組みを推進してきました。ここでは、前期計画を実施してきた 5 年間の取り組みから見えてきた課題と社会情勢の変化に伴う、法人が担うべき役割の変化を踏まえ、今後、取り組みを推進する必要がある主な内容についてまとめています。

1. 介護、生活支援サービスについて

○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

認知症介護実践者研修及びリーダー研修修了者の確保を進めてきましたが、認知症高齢者の割合がますます高まっていることから、より質の高い認知症ケアの提供に向けて、計画的にこれらの研修の受講を進める必要があります。

○認知症専門医や大学との連携によるケアの質の向上

認知症専門医が少なく、連携が困難であったため、今後、厚生労働省が進める認知症サポート医の養成が進むことを想定し、後期計画においても専門医との連携を試みるための働きかけを継続的に行う必要があります。また、大阪大学・OSJ ケア研究会における認知症ケアの取り組みで得た成果を全施設で共有し、有効活用していく必要があります。

○地域の認知症に関する相談・調整機能の充実

地域においても認知症高齢者は増えていることから、グループホームなどの認知症対応型事業所において、地域の認知症に関する相談・調整機能を持つ拠点が必要とされています。そのため、これらの事業所において、十分な相談・調整を行えるよう体制を見直す必要があります。

○サービスの標準化度合いの検証

IS09001 については、計画的に認証の取得が進みましたが、今後、その効果の検証を行う必要があります。また、在宅事業における認証取得を進め、施設だけでなく、在宅事業においても品質管理について標準化する必要があります。

職種ごとのマニュアルについては、より活用しやすいマニュアルへの更新が課題となっています。

○食事サービスの充実

食事は、生活の中の「楽しみ」のひとつであり、今後、利用者への食事提供方法、食事内容等を充実させていく必要があります。

また、特養においては、ミキサー食やソフト食などの介護食を召し上がられている方が多数おられることから、栄養価を下げずに食欲が出る介護食の提供に向けた取り組みについても進める必要があります。

○医療ケア体制の整備

地域包括ケアシステムの構築に向けて、診療所の往診・訪問診療や訪問看護事業、訪問リハビリ、通所リハビリ事業への参画について検討し、医療系サービスを充実させていく必要があります。併せて、医療ケアを充実させることで施設、在宅での看取りケアを推進していくことも今後求められています。看取りケアについては、その推進に医師の理解と協力が不可欠であり、今後も嘱託医との連携をより一層深める必要があります。

また、利用者の重度化対応として、「介護職員等によるたんの吸引等の実施のための研修」を計画的に受講する必要があります。

○社会的要援護者への対応

潜在しているニーズを掘り起し、制度の狭間にいる社会的要援護者に対し、支援を行う必要があります。また、生活困窮者自立支援法の制定に伴い、所管庁から認定を受け就労訓練事業を開始していますが、今後、さらに受け入れを進めていく必要があります。

○地域包括ケアシステムの構築における課題

地域包括ケアシステムの構築のためには「住まい」「医療」「介護」「生活支援・介護予防サービス」を有機的に結び付けて支援をしていく必要があります。そのなかでも特に医療との連携が課題となっており、在宅診療所の医師や訪問看護事業所との連携を確保していく必要があります。また、住まいについても、住み替えが必要となる方に対しての支援が必要となっています。

○障がい福祉サービスの推進

就労継続支援A型、B型事業、相談支援事業における課題として、障がい特性や制度の理解も含め、障がい福祉サービスのノウハウを積み上げて行く必要があります。また、障がい者の地域移行に向けた取り組みについても積極的に行う必要があります。

2. 経営基盤の安定に向けた取り組み

○施設整備

建築後の年数に応じた小・中規模改修や設備にかかる費用を算出し、建物の長期維持に向けて改修工事を計画的に進める必要があります。また、改修にあたって、助成金の活用や効果的なエネルギーに関

する設備について検討し、コストを抑えた設備投資を行う必要があります。これらについては、専門家に助言を受けながら取り組んでいきます。

○法人組織力の強化

前期計画では第三者評価における外部評価技術の習得を進め、法人で使用しているチェックリストを見直すことで内部監査機能の強化を図ってきました。今後、施設の自主点検機能を高めるための仕組みを構築し、管理監督体制の強化として、内部監査体制の見直しを図る必要があります。

また、各事業所における役職者の配置数など組織体制の見直しを図ると共に、社会福祉法の改定に伴う会計監査人による監査が実施されることになるため、これらについても準備を進める必要があります。

○リスクマネジメント体制の再構築

リスクマネジメントについては、各施設にリスクマネジャーの配置を行い、指針を定め取り組みを進めていますが、リスクマネジャーの役割が施設内重大事故を防止するための取り組みに偏っています。今後は考えられる様々なリスクに対して、予防と発生時の対応にも目を向けて体制を整備していく必要があります。

○人材確保・定着の取り組み

経営の安定に向けては、資金の確保以外にも人材の確保・定着が重要であり、職場環境や労働環境の見直しが課題となっています。職場環境については、業務の効率化、介護負担の軽減を行うための取り組みとして、IT機器の導入や介護機器の導入も視野に入れた検討を進める必要があります。また、労働環境の整備については、有給休暇の取得促進や子育て世代支援対策を推進し、働きやすい職場づくりがもためられています。

さらに、新しい雇用の創出については、今後さらに人材確保が厳しい状況となることが予測されるため、介護職を目指す人材であれば、資格や経験の有無に関わらず、採用後に十分な研修を行うことで新しい雇用につながる仕組みを考える必要があります。

3. 人材育成について

○研修機能の強化

研修については、特に新人職員研修とフォローアップ研修の充実を図り、各種専門職に対する研修内容の見直しが課題です。また、将来的に当法人が、地域の福祉従事者に対し、研修が実施できるよう職員の育成を行うと共に、求めに応じて、それらの職員を派遣できる体制を整えていく必要があります。その他にも地域住民や福祉業界以外の企業への研修講師の派遣等を行うことで、福祉・介護に関する知識や技術の普及、啓発活動を積極的に展開すると共に、研修・研究センターの図書室を地域に開放し、地域住民に有効活用してもらうためにも情報提供機能を充実させることが今後の課題となっています。

○将来の目標が持てる職場環境作り

職員が法人内で自らのキャリアを積み上げていくにあたり、ゴールと現在地がわかるような明確なキャリアマップの作成を行う必要があります。また、キャリアパスを活用した研修プログラムの策定、目標達成のために必要な職務経験を標準化させるなど、将来のキャリア目標に対する支援体制の構築が必要となります。さらに、人事考課制度についても、個別研修プログラムと職員評価者制度、各種チェックリスト、各種マニュアルの一体的な運用が今後の大きな課題となっています。

○法人運営を担う人材の育成

前期計画では、「リーダー養成自己啓発研修」や「OSJ 経営塾」を実施し管理者としての心構えや高齢者福祉分野の動向、労務管理・財務管理の知識、部下のモチベーションを高めるためのスキルなど、必要となる知識、問題解決のための手法などを身に付けられるよう研修を実施してきましたが、今後、主任級職員の OJT も含めて、幹部候補となる職員の育成プログラムの内容をさらに充実させる必要があります。

4. 地域社会との連携について

○地域の多様な福祉ニーズへの対応

地域の行事等への参加や交流、簡単な地域貢献活動だけでなく、今後は、潜在的な福祉ニーズへのアプローチとして、ボランティア等を活用したアウトリーチの実践によるニーズ把握や明らかになったニーズに対して継続した支援を行う必要があります。また、社会福祉法人として、地域の課題に対しては、高齢者支援のみならず、障がい者や子育て世代への支援も検討していく必要があります。

○地域公益事業の推進

社会福祉法人はその高い公益性により社会に貢献することが求められます。当法人としても地域ニーズの把握と課題解決に向けた取り組みを実践していく必要があります。また、地域包括ケアシステムを実現させるためには、地域の互助機能を高めることが重要となっています。そのような中で地域活動拠点の整備、居場所づくり、総合相談窓口機能の設置等の取り組みを各拠点において積極的に実施する必要があります。

さらに、ボランティア等の組織化から活動までの支援や、地域住民が既に主体的に取り組んでいる活動への支援についても取り組んでいく必要があります。

○地域の防災拠点としての機能の整備

前期計画において、福祉避難所の指定に向けて働きかけてきましたが、指定を受けられていない事業所があるため、引き続き、行政へ働きかけを行う必要があります。また、具体的な被害想定による地域との防災訓練や、福祉避難所での被災者受け入れを想定した訓練を実施し、有事の際の地域住民の受け入れ体制等について、再度確認しながら運営マニュアルを見直す必要があります。

IV. 中長期経営計画の後期計画の策定について

先述した社会情勢の変化や社会福祉法人の役割、地域や職員からの意見集約内容、前期計画におけるこれまでの取り組みをふまえ、さらに推進する項目や新たに追加が必要となる項目について検討し、中長期経営計画の後期計画を定めました。

基本計画の見直し

前期計画では、「介護、生活支援サービスの充実」「経営基盤の安定に向けた取り組みの推進」「人材育成と職場環境の整備」「地域社会との連携」の4つの基本方針を定めていましたが、後期計画ではより介護・福祉の専門性を発揮するため、「専門性の高いケアの提供」という項目を新たに追加しています。また、「職員環境の整備」に関する項目は、人材確保・定着に深く関連しているため、「経営基盤の安定に向けた取り組みの推進」に含めました。さらに、「地域社会との連携」については、今後ますます社会福祉法人として、地域福祉の発展に寄与することが求められていることから、「地域福祉の推進」へとその項目を変更しています。

1. 「介護、生活支援サービスの充実」

介護生活支援サービスの充実については、施設職員から一番声の上があった利用者の主体的な生活の実現に向けて、利用者の生きがいや心地よさ、暮らし方などに着目したアセスメントに基づくケアプランの作成、実施を行います。また、チームケアを向上させるための取り組みとして、日本介護福祉士会が認定する「認定介護福祉士」の養成研修を計画的に受講し、介護現場において中核をなす職員を確保します。さらに、24時間シートの導入ができていない施設については、導入を検討し、利用者個人の生活スタイルに合わせたサービスを提供します。また、養護・軽費の利用者に対する支援として社会参加の機会を提供し、地域でのボランティア活動や就労機会を提供します。

食事サービスの充実については、前期計画から新たに項目を追加しており、給食委託業者の選定方法の見直しと利用者に喜ばれる食事サービスの提供に向け、食事代やユニット型施設およびグループホームにおける食事提供方法の見直しを行います。

サービスの標準化については、前期計画に引き続き取り組みを進め、ISO9001 認証取得後の継続的改善を試みながら、在宅サービスにおける認証取得を検討します。また、マニュアルで求められている基準と人事考課制度における職能要件で求められる基準を一本化することで、サービス内容の標準化が適切になされているかの確認を行います。

地域包括ケアシステムの推進については、今後法人が各地域において中心的な役割を担っていく必要があります。住まいについては、住み替えが必要な方への賃貸情報の提供や入居手続きの支援を検討し、新たな住まいサービスとして、空き部屋を借り上げて介護、医療サービスを一体的に提供できる新たな仕組みを検討します。医療については、在宅医療との連携が必須となってくることから、拠点ごとに連携できる医療機関を確保し、連携内容や協力体制について協議を行います。生活支援サービスについてはその担い手となる人材の確保と育成を行い、地域のニーズに応じた取り組みを実践します。介護予防については、高齢者の健康寿命を延ばすための取り組みとして、介護予防活動を推進する任用資格(介護

予防指導士や介護予防運動指導員等)を積極的に取得し、地域の介護予防活動を支援します。また、各施設において活動意欲の高い元気高齢者の学びの場となる学校の開校を目指します。そして、最終的には、地域の元気高齢者等が日常生活支援総合事業の担い手となり、主体的に当該事業に参画できるよう支援します。

障がい福祉サービスについては、「OSJ 工房よりそいの丘」と「みずほおおぞら」において今後より一層支援体制を充実させて行く必要があります。就労支援については、企業との連携による一般就労に向けた取り組みや既存事業における新たな請負業務の検討など、活動の幅をひろげながら、各事業所において自主製品のブランド化に向けた方策を検討します。障がい者の地域移行支援については、みずほ・おおぞらにおいて取り組んでいくことになるため、これらの支援に向けた専門機関との連携や住まいの確保を行い、支援開始後は事例検討会を定期的に開催し、そのノウハウを積み上げて行きます。相談支援については、平成26年度より開始していますが、専門的な知識を持った職員の養成が必要となっています。また、関係部局との連携も積極的に図り、支援のネットワークを構築します。

基本計画内容

(1) 利用者の主体的な生活の実現

- ①利用者の個別ケアの推進
- ②チームケアを向上させるための取り組み

(2) 食事サービスの充実

- ①給食委託業者選定方法の見直し
- ②利用者に喜ばれる食事サービスの検討

(3) サービス内容の標準化

- ①ISO9001 認証取得後の有効的な運用
- ②各種マニュアルの活用と見直し

(4) 地域包括ケアシステムの推進

- ①住まいサービスの提供
- ②在宅医療との連携強化
- ③生活支援サービスの充実
- ④介護予防の積極的な推進

(5) 障がい福祉サービスの推進

- ①障がい者の就労支援事業の充実
- ②障がい者の地域移行支援
- ③障がい者の相談支援体制の強化

2. 「専門性の高いケアの提供」

専門性の高いケアの提供では、認知症ケア、医療ケア、リハビリの充実を掲げています。認知症ケアについては、認知症ケアを推進する職員のスキルアップとして、前期計画に引き続き、認知症介護実践者研修、リーダー研修、指導者研修を計画的に受講し、認知症専門ケア加算の算定を目指します。また、大阪大学・OSJ 認知症ケア研究会において積み上げてきたノウハウを全施設で共有し、認知症

ケアの充実を図ると共に、さらに事例を積み重ねノウハウを蓄積します。

また、新オレンジプランに基づいた取り組みとして、認知症初期集中支援チームへ積極的に参画し、連携を図れる認知症サポート医を確保することで、認知症高齢者の早期発見、早期治療につなげます。さらに、認知症サポーターの養成については、養成だけでなく、研修受講後のフォローアップ研修の実施や実際の活動についての支援も進めます。また、グループホーム等に相談窓口を設置し、認知症に関する相談調整機能の充実を図ります。新オレンジプランにおいて市町村ごとに体制整備が求められている認知症地域支援推進員の配置については、行政に積極的に働きかけながら、求めに応じて協力をしていきます。

その他、全施設での認知症カフェの実施や認知症ケアパスの作成を行い、取り組みが進んでいない地域への支援を行います。

医療ケアについて、施設における医師の委託契約内容の標準化を図ると共に、法人の診療所の従事医師を増やすことで、対応できる診療科目の拡大を図ります。また、在宅への往診の実施を検討すると共に、看取りケアを充実させるため、医師の協力体制の確保、看取りケアマニュアルの作成、看取りに関する職員の研修を積極的に実施します。さらに、在宅における看取りケアの実施に向け、地域の医師、訪問看護事業所等と連携を図れるよう調整し、当法人においても訪問看護事業への参画に向けた検討を行います。また、不特定多数を対象とした「介護職員等によるたんの吸引等の実施のための研修」受講を計画的に進めると共に、この研修の実施機関として登録ができるよう体制を整備します。

リハビリ機能の強化については、新たな専門職の配置に向けた検討や訪問リハビリ、デイケア等のリハビリ機能を持った事業所の設置に向けた検討を行い、効果的なリハビリを実施するため、機器の導入についても検討をします。

基本計画内容

(1) 認知症ケアの充実と新オレンジプランの推進

- ①認知症ケアを推進する職員のスキルアップ
- ②認知症サポート医や認知症初期集中支援チームとの連携
- ③認知症サポーターの活動支援体制の構築
- ④認知症に関する相談・調整機能の充実

(2) 医療ケアの充実

- ①診療所機能の充実
- ②看取りケアの充実
- ③介護職員による喀痰吸引実施体制の強化
- ④訪問看護事業への参画

(3) リハビリテーションの充実

- ①リハビリテーション機能の強化
- ②効果的なリハビリテーションを実施するための環境整備

3. 「経営基盤の安定に向けた取り組みの推進」

経営基盤の安定については、施設ごとに建物の保全計画を作成し、その計画に沿って施設の改修を進めます。これらの整備に必要な資金を確実に確保するため、適切な運営管理を行うと共に、消費税増税や介護報酬の改訂を見据えた収支シミュレーションを実施し、将来的な経営戦略を立てていきます。

また、健全経営を徹底するため、法人組織の強化についても取り組みを進め、管理監督体制の強化として内部監査の見直しを行い、法令を遵守するための指標を作成し、これに基づいた管理監督を全事業所で実践します。また、実践的理念の具現化に向けて、その活用をさらに促進させ、法人組織の強化を図ります。

さらに、法人の魅力をPRする機能を強化するため、ホームページの全面見直しやSNS等の活用による情報発信についても検討し、ICTを駆使したPR活動を実施します。さらに、法人の取り組みについて業界紙に掲載してもらうための積極的な働きかけも行いたいと考えています。

エネルギー使用の合理化については、環境省のエコアクション21エコクリップの取り組みに登録するなど、省エネの取り組みを推進します。また、コスト削減の取り組みとして、電力会社等の見直しや施設の設備等の入れ替えの際に活用できる助成金について調査を行います。

リスクマネジメントの取り組みとしては、リスク発生時の対応・ポイントをあらかじめまとめたリスク事例集を作成し、リスクマネジメントに対する意識の向上、対応等の周知を図ります。また、あらゆるリスクに備える体制を整備し、リスク発生時の対応訓練や重大なリスクが発生した場合の事業継続のための対策についても検討します。

安定した経営をしていくためには、人材確保・人材定着が必要不可欠であり、引き続き環境整備に努めます。業務の効率化を図るためのIT機器や介護機器の導入を検討し、パソコンシステムについても見直しを図ります。

また、ライフワークバランスを踏まえた労働環境の整備については、働きやすい職場作りに向けて、有給休暇の取得促進や、短時間労働制度の導入に向けた検討、子育て世代支援対策として「くるみんマーク」の取得、正規職員比率の見直しを行います。職員のメンタルヘルスケアの充実については、ストレスチェックの結果から検討課題を抽出し対策を講じると共に、産休や病欠などによる長期休業者に対して定期的な連絡をとるなどの取り組みを実施することで、職場から離れている不安を少しでも解消します。また、セルフケアの充実として、職員が自ら行えるメンタルトレーニング等を紹介したパンフレットを作成し、啓発して行きます。福利厚生充実では、互助会活動の見直しと、契約・非正規職員も互助会に加入できる仕組みを検討します。

また、新しい雇用の創出では、今後の課題でも述べたように今後さらに人材確保が厳しい状況となることが予測されるため、介護職を目指す人材であれば、資格や経験の有無に関わらず、採用後に十分な研修を受けることで雇用につなげられる仕組みを検討します。

また、就職を希望している高校生や求職者等への職場体験を積極的に実施します。

他法人・一般企業との連携については、先駆的な取り組みを実施している事業所への出向を行い、そのノウハウを獲得します。また、茨木市で先行して行っている他法人との連携による多世代交流センターの取り組みを充実させながら、新たに連携できる事業について検討していきます。

基本計画内容

(1) 大規模改修等年次計画の策定

- ①大規模改修等年次計画（保全計画）の策定

(2) 各事業の経営目標、指針を明確にした健全経営の徹底

- ①各事業の経営目標・指針を明確にした健全経営の徹底
- ②法人組織の強化
- ③エネルギー使用の合理化の推進

(3) リスクマネジメント・危機管理体制の強化

- ①リスクマネジメント体制の整備
- ②危機管理体制の整備

(4) 人材確保・定着に向けた取り組み

- ①職場環境の見直しによる業務の効率化
- ②ライフワークバランスを踏まえた労働環境の整備
- ③職員のメンタルヘルスケアの充実
- ④福利厚生の実施
- ⑤新しい雇用の創出
- ⑥他法人・一般企業との連携

4. 「人材育成のための環境整備」

人材育成のための環境整備については、研修・研究センター機能を強化します。内部研修機能については、新人職員への研修やフォローアップ研修の見直しを行うと共に、施設内研修内容の標準化、各種専門職に対する研修プログラムの作成を実施します。また、外部研修機能については、他法人への講師の派遣や研修場所の提供、介護職員実務者研修の実施、公的研修の積極的な受託を行います。地域啓発機能については、地域の潜在介護福祉士等への研修や他業界及び教育機関への講師の派遣、地域向けの講座の開催等を積極的に実施し、これらの講師となる職員の育成も積極的に行います。研究・開発機能については、実習プログラムの開発や連携できる大学の大学生・大学院生へ共同研究の公募を実施します。情報提供機能については、研修研究センターの図書室を地域に開放し、介護や福祉に関する情報を提供します。

将来のキャリア目標が持てる職場環境づくりとしては、新しいキャリアパスの作成とそれに応じた研修プログラムの策定を行うと共に、職務経験についても標準化して行きます。キャリア段位制度の導入については、キャリア段位の給与への反映を検討し、アセッサーの配置、全職員へのアセスメントを実施します。また、人事考課制度の見直しを図り、個別研修プログラム、職員評価制度、各種マニュアル、チェックリストを一体的に運用できるよう検討を行います。

法人の運営を担う人材の育成では、前期計画に引き続き、サービス推進・管理・経営の視点を持った職員を確保していく必要があることから、幹部候補となる育成プログラムを見直し、主任級職員のOJTを実施します。

基本計画内容

(1) 人材育成のための環境整備

- ①研修・研究センターの機能強化
- ②将来のキャリア目標が持てる職場環境づくり

(2) 法人運営を担う人材の育成

- ①運営の中核を担う人材育成

5. 「地域福祉の推進」

地域の多様な福祉ニーズへの対応として、アウトリーチの実践により、潜在的な福祉ニーズへアプローチし社会的要援護者を掘り起こし、それらの課題に対しての支援を検討します。また、地域の障がい者への支援では、制度上の障がい福祉サービスだけでは充足しないニーズに対しての支援の検討を行うと共に、地域の子育て支援では、子どもの居場所づくりとして、土曜日・日曜日に研修・研究センターをキッズルームとして開放するなど、様々な企画を実施します。また、ボランティアによる子育てアドバイザー制度の創設を検討します。

地域公益事業の推進としては、近隣の事業所や関係機関等と協働し、各地域でのニーズ把握と課題解決に向けた取り組みを検討します。また、地域活動拠点の整備として、地域交流スペース等の施設機能の開放や空テナントを活用した高齢者の居場所づくり、総合相談窓口の機能を設置します。

地域住民が主体的に取り組む活動への支援としては、地域の互助活動を促進するため、法人の地域公益事業を紹介するガイドブックを作成し、様々なボランティア等の活動の紹介を広く行うことで、その内容を周知し活動参加を促します。また、ボランティアの活動支援や、新たな団体の立ち上げの支援も行います。

防災拠点としての機能強化については、前期計画に引き続き福祉避難所の運営の見直しを図ります。福祉避難所の指定を受けていない施設については引き続き積極的に市に働きかけを行います。また、有事の受入れマニュアルをより具体的に想定した内容となるよう見直します。地域との協働による防災の取り組みとしては、施設が持っている災害時の備え等の機能について、住民に周知を図ると共に、防災訓練を実施し、地域防災会議も開催します。

基本計画内容

(1) 地域の多様な福祉ニーズへの対応

- ①潜在的な福祉ニーズへのアプローチ
- ②地域の障がい者への支援
- ③地域の子育て支援

(2) 地域公益事業の推進

- ①地域公益活動事業の積極的な実施
- ②地域住民が主体的に取り組む活動への支援

(3) 防災拠点としての機能強化

- ①福祉避難所の運営の見直し
- ②地域との協働による防災拠点の整備