

令和6年度  
事業計画

社会福祉法人京都悠仁福社会  
特別養護老人ホームヴィラ稻荷山

# 令和6年度

## 特別養護老人ホームヴィラ稲荷山 事業計画

### 1. 基本理念

武田病院グループの経営理念である「思いやりの心」をもって、常にサービスを受ける側の立場に立った“手のぬくもりのある介護”を提供するとともに、「利用者に信頼されるヴィラ稲荷山」、「地域社会に信頼されるヴィラ稲荷山」、「職員相互が信頼し合うヴィラ稲荷山」の実現に向け、行動できる人財の確保および育成と定着率の向上を目指す。

また、「その人らしい暮らし」の充実のため、各専門職の質をさらに高める研修機会の確保と実践に即した人財育成を計画的に行い、働きやすい職場づくりの推進のため、A I や I C T 機器のさらなる活用、超過勤務時間5時間未満への削減や有給休暇取得率70%以上を達成させるなど先進的な取り組みを継続的に進める。また、感染症予防対策の徹底、介護事故や交通事故などの重度事故防止に向けた対応力の強化により、各専門職が専門性を最大限に発揮し、多職種協働のチームで迅速かつ適切な切れ目のないケアを行うことで質の高いサービス提供を継続していく。

“地域社会に信頼されるヴィラ稲荷山”として、今年度も引き続き地域住民への集いの場の提供や地域のイベントへの参加等、“顔の見える関係づくり”を重視し、高齢者の買い物支援などの地域のニーズの把握と地域関係者などとの柔軟な連携、実践を進めていく。

- (1) 法令遵守を徹底し、安定した事業活動を展開する。
- (2) 人財の確保と育成・定着を目的とした“働きがいのある職場づくり”を目指す。
- (3) “地域に根ざした施設づくり”を目指し、地域社会における高齢者福祉サービスの大規模多機能な拠点として地域福祉の向上に役立ち、地域住民の期待に応えられる施設運営を推進する。
- (4) 利用者の個別性を重視し、その方に合った質の高いサービスを提供する。
- (5) 危機管理意識をもち、集団感染・介護事故・交通事故を未然に防止するとともに、安心・安全な施設運営に努める。

#### 【中期計画】(令和6年度から令和8年度)

- (1) 有事の際に備えたBCPシミュレーション訓練およびブラッシュアップに向けて取り組む。
- (2) 施設の特徴を活かした介護人財の確保(介護福祉士率80%以上)および部署間の連携による育成と定着率の向上。
- (3) 眠りSCANの活用による事故発生率の低減と、ハナスト(通信機器)の活用による業務負担の軽減。
- (4) 施設設備・備品の計画的な更新。
- (5) 福祉施設でできる新たなSDGsに取り組む。

#### 【長期計画】(令和3年度から令和8年度)

- (1) 感染症や災害への対応力・連携力強化の推進。
- (2) 次世代を担う介護人財の確保および中堅職員の育成と定着。
- (3) A I や I C T テクノロジーの活用を通じた業務効率化、業務負担軽減の推進。
- (4) 買い物支援など地域のニーズに応じた事業の継続(買い物支援バスこんこん)。
- (5) 老朽化する施設の保全整備と省エネルギーの推進。

## 2. 事業種別利用者数値目標

	特 養	短 期	通所介護	居宅介護支援	訪問介護
年間平均稼働率	97.5%		90.0%	44.0件	常勤換算値
1日平均入所(利用者)数	117.0人		31.5人	/1人	×4.5人

## 3. 事業種別事業計画

### 【特別養護老人ホーム】

#### □ 基本方針

その人らしい暮らしの実現に向け、“わたしらしく～ともに歩いていく～”のテーマのもと、多職種協働でのチームケアを強化し、いかに入居者や家族の思いを尊重し、かつ安全面に配慮した生活支援を実践するのかを専門職間で検討することで、個別ケアの実践と質の高いサービス提供を目指す。

#### □ 重点項目

(1) 健全で安定した事業活動の展開。

新たにICT推進委員会を設置し、介護ロボットやICT等の機器活用(ハナスト記録による入居者との寄り添う時間の創出、眠りSCAN<睡眠や健康状態の把握・分析・生活改善>による転倒・転落の重度事故予防と成功事例の他施設展開、摂食嚥下機能評価による口腔機能改善と肺炎防止、移動・移乗支援型機器スカイリフトによる安心で快適な介護の提供)により生産性の向上につなげる。

(2) ケアの質と利用者満足度の向上。

安全・安心な生活環境の提供と、外出や行事企画等の推進による楽しみの充実。

(3) 人財の育成と定着。

働きやすい職場環境の推進(有休取得率70%以上、離職率8%未満、新人および中堅職員の定着と後進育成)、上位認証制度取得によるイメージアップと、魅力発信による職場環境改善から見える化の推進(京都府福祉職場組織活性化プログラムのキャリアパスと人財育成のポイント向上)。

(4) 危機管理の徹底。

感染拡大防止による標準予防策の徹底と推進。リスクマネジメント能力の向上、原因不明な骨折の防止。

(5) 連携重視(地域・医療・職員)。

地域住民との交流機会の促進(各種イベント活動の再開と積極的参加)。

### 【短期入所生活介護・介護予防短期入所生活介護】

#### □ 基本方針

介護が必要になっても、住み慣れた地域で365日安心して暮らせる「京都式地域包括ケアシステム」の一環として、在宅での生活が継続できるための介護者の負担軽減といった短期入所生活介護の役割、目的を認識し、利用者および家族の多様なニーズに応えられる質の高いサービス提供を目指す。

#### □ 重点項目

(1) ケアの質と利用者満足度の向上。

利用者・家族のニーズに沿った個別ケアの実践および外出や行事企画等の推進による、利用者の活気ある生活と楽しみの充実。

(2) 人財の育成と定着。

働きやすい職場環境の推進（有休取得率70%以上、離職率8%未満、新人および中堅職員の定着）およびICT機器（眠りSCANやハナスト記録）の活用による業務の効率化。

(3) 危機管理の徹底。

感染拡大防止による標準予防策の徹底および重度事故を未然に防ぐための、“ほっ”と報告書やインシデントの再発防止対策の周知徹底。

(4) 連携重視（地域・医療・職員）。

柔軟な受入体制の強化および居宅介護支援事業所との連携を強化。

## 【通所介護・通所介護相当サービス】

### □ 基本方針

利用者が在宅生活を継続できるよう、利用者個々のニーズやADL（日常生活動作）およびIADL（手段的日常生活動作）の向上を目指す。そのために、日々の生活を利用者、家族、ケアマネジャーや関係サービス機関と連携を図り、利用者の情報を適宜共有できるように努める。また、利用者の暮らしに寄り添った個別機能訓練を提案し実践する。

### □ 重点項目

(1) 健全（法令遵守）で安定した事業活動の展開。

年間平均稼働率90.0%を目指し、毎月の居宅介護支援事業所への営業活動の実施およびSNSを活用した効果的で魅力が伝わる情報の発信。

(2) 人財の育成と定着（働きがいのある職場づくり）および連携重視。

中堅職員の定着（超過勤務5時間以内、所属長・各職員が、正規の勤務時間内にデスク業務が行えるよう勤務を調整）

業務改善の実施と評価、それに伴うカンファレンスの実施およびデイサービス会議内での認知症・感染症などの勉強会を開催。

(3) 危機管理の徹底（予防および発災後の事業継続）。

交通事故0件に向け、適正な運行管理と年2回の運転講習の実施。

(4) ケアの質と利用者満足度の向上。

利用者個々の目標をより具体的なものとし、ADL維持加算（Ⅱ）の算定の継続を目指す。また、利用者の生活環境を把握するため、利用者宅の危険箇所等の写真撮影を行い、ケアカルテ内で情報を共有し、日々の介護に活かす。

## 【居宅介護支援】

### □ 基本方針

自立支援、介護予防の視点を持ち、利用者個々の目標を明確にした質の高いケアプラン作成を継続して目指す。伏見区深草支所管内においては、イベント参加や認知症サポーターを増やす、対象者には個別避難計画の策定、買い物支援などの地域貢献ができるよう、施設と共に取り組んでいく。また、事業の実施地域のメリットを活かし、伏見区深草支所管内のみならず、東山区・南区・下京区における医療機関、介護サービス事業者、地域包括支援センターと顔の見える関係を構築するため、事業所連絡会、地域ケア会議、事例検討会等に参加する。

### □ 重点項目

(1) 人財の育成と定着。

有休休暇取得（取得率70%以上）を奨励し、リフレッシュできる職場環境づくりに努めるとともに、一人当たり年間3回以上の外部研修に参加し、知識の向上を図る。

(2) ケアの質と利用者満足度の向上。

参加した研修内容を他職員に伝達し、ケアマネジメントの質の向上を図るとともに、日々のモニタリングや顧客満足度調査を実施することにより利用者満足度向上に努める。

(3) 連携重視（地域・医療・職員）。

行政、地域包括支援センター、施設との連携による買い物支援バスを活用する。

(4) 健全で安定した事業活動の展開。

目標給付管理件数達成のため、近隣の地域包括支援センターへの受け入れ可能状況を伝え、連携を図る。

(5) 危機管理の徹底。

居宅訪問による交通事故・違反を防止するための資料、“ほっ”と報告書を作成するとともに、災害に備えた事業運営ができるようBCP訓練、研修の参加、対象者の個別避難計画を作成する。

## 【訪問介護・訪問介護相当サービス】

### □ 基本方針

利用者の意見、意思を尊重し、尊厳と思いやりの心をもって、利用者の立場に立った訪問介護サービスを行う。また、サービスの提供に当たっては、住み慣れた地域でいきいきと安心して暮らすことができるよう、関係機関と手を携えながらしっかりと取り組むことで、利用者の心の支えとなり、日常生活を維持および改善できるよう要介護・要支援状態の軽減若しくは悪化の防止に努める。

災害、感染症発生時にもBCPに沿って事業運営を継続し、利用者の普段どおりの暮らしの維持に努める。

### □ 重点項目

(1) 健全（法令遵守）で安定した事業活動の展開。

在宅生活が継続できるよう重度要介護者の受入を積極的に行い、カンファレンスを実施し、個々のサービスの質および満足度の向上を図る（特定事業所加算Ⅰ算定）。

1日平均訪問件数（一人当たり）4.5件以上を確保するため、関係機関との連携強化を図り、新規利用者および臨時や振替利用の獲得など柔軟な対応に努める。

地域のニーズに合わせ、土曜日の営業を開始し、新たな利用者の獲得を目指す。

(2) 危機管理の徹底。

“ほっ”と報告書を活用し、事故予防および業務改善、利用者の生活環境改善に努める。

感染症等の発生に対しては、利用者および職員の命と健康を守ることを最優先に、感染予防対策を徹底し、自らの体調管理にも努めるなど危機管理意識の向上を図るとともに、BCPに基づき、施設内および関係機関とも連携の上、迅速、適切に初動対応等を行い、利用者の普段どおりの暮らしの維持に努める。

(3) ケアの質と利用者満足度の向上。

併設の特別養護老人ホームとの連携によるケアの質の向上に努めるとともに、利用者満足度アンケートから課題を分析し、改善を行い、満足度向上につなげる。

(4) 人財の確保・育成および定着（働きがいのある職場づくり）。

キャリアパス（ステップアップシート）を活用し、介護技術・知識の向上を図るとともに、部署内研修の実施や外部研修の積極的な参加により、統一したサービスの提供と情報共有に努める。また、働き方改革を踏まえ、有給休暇取得の促進および超過勤務時間の削減に努め、心身のリフレッシュやモチベーションの維持向上ができる働きやすい職場環境づくりを行う他、施設内の経験豊富な介護職員の中から新たな訪問介護員を発掘し、人財確保に努める。

## 4. 行事計画

### □ 年間行事計画

月	行 事			月	行 事		
	全体	入所	通所介護		全体	入所	通所介護
4月		お花見ドライブ	お花見外出	10月	稲荷山まつり	各ユニット行事 入居者健診	デイ運動会
5月	家族交流会 置くだけデパート	各ユニット行事	菖蒲湯	11月	置くだけデパート 嗜好調査 満足度調査 文化祭	各ユニット行事 インフルエンザ予防接種 紅葉ドライブ	紅葉行事
6月	感染予防対策 等の模擬訓練 嗜好調査	各ユニット行事 梅しごと	運動行事	12月	総合避難訓練 餅つき クリスマス会	各ユニット行事	クリスマスレク 柚子湯
7月	総合避難訓練 家族交流会	各ユニット行事 ドッグセラピー	七夕行事	1月		初詣ドライブ	書初め行事
8月		各ユニット行事	夏祭り行事	2月	お茶会	節分	節分行事
9月	敬老祝賀式	各ユニット行事	敬老行事	3月		雛祭り	雛祭り行事

### □ 月間行事計画

・機関紙「稲荷山通信」の発行（毎月15日前後）
・ハッピーカフェの開催（毎月第4月曜日午後）
・こんこんカフェいなるの開催（毎月第4土曜日午後）※実施担当者とは相談の上、開催を検討
・買い物支援バスこんこんの運行（毎週水曜日）

## 5. 職員関連

### □ 諸会議

会議の名称	頻 度	内 容
職員会議	随時	要事項および情報伝達 ・職員の労務に関する協議など
管理者会議	2回/月 ※必要時、 臨時開催	施設内の情報収集、状況把握および問題、課題への早期解決に向けた改善策の検討実施
拡大運営会議	1回/月	施設全体の方針の決定、意識統一 重要案件の検討および決定 各会議、委員会の決定事項の承認等 働き方改革関連法への対応、働きやすい、働きがいのある職場づくりの推進 職員の離職防止に関する協議 モチベーションを高めるために必要な取組みの検討
ショートステイ会議	1回/月	サービスの連携に関する協議 サービス計画に関する情報共有
デイサービス会議	1回/月	デイサービス内の情報交換、勉強会、伝達研修
ヘルパー会議	1回/月	ヘルパーステーション内の情報伝達、報告、勉強会 ヘルパーへの技術指導

施設ケア会議	1回/月	施設ケアマネジメント一連の流れを多職種協働で円滑に進める調整 ユニットケア推進に係る協議 摂食嚥下機能評価と誤嚥予防の取組に係る協議、ラウンド
特養運営会議	1回/月	特養全体の課題の検討、調整
居宅運営会議	1回/週	居宅介護支援事業所運営に関する協議
サービス担当者会議	1回/週	施設サービス計画書に関する協議
給食会議	1回/月	給食業務全般および嗜好調査、献立に関する協議
医務室会議	1回/月	医務室目標の進捗状況確認と課題検討
ユニットリーダー会議	1回/月	ユニットの運営に関する協議 ケアの質や教育に関する協議
ユニット会議	1回/月	ユニットの個別ケアに関する協議
介護役職者会議	1回/月	特養各フロア課題の改善に向けた協議

## □ 諸委員会

委員会の名称	頻度	内 容
入所検討委員会	1回/月	長期入所新規申請者の総合評価の決定に関する協議 次期入所候補者の選定および待機者管理に関する協議 第三者委員への報告・連絡・相談
サービス向上業務改善委員会	1回/月	業務改善の推進に関する協議 改善提案実施書の運用確認および有効性の検証 職場改善の審議
感染対策委員会	1回/2ヶ月 ※必要時、 臨時開催	感染症発生・予防に関する対策と協議、感染予防対策模擬訓練 感染に関する情報収集、情報提供
褥瘡対策委員会	1回/2ヶ月 ※必要時、 臨時開催	褥瘡予防に関する協議 褥瘡に関する情報収集、情報提供 褥瘡の発生予防および治療の啓蒙、教育の推進
介護職員の医療的ケア 検討委員会	1回/3ヶ月 ※必要時、 臨時開催	介護職員の医療的ケアに関する協議 介護職員の医療的ケアに関する情報収集、情報提供
職員研修委員会	1回/3ヶ月	施設が必要とする人材の育成に関する協議、研修企画検討
非常災害対策委員会	1回/2ヶ月	施設の防火、防災に関する協議 施設の防災訓練の実施に関する協議
安全対策委員会	1回/2ヶ月 ※必要時、 臨時開催	安全対策にかかわる検討および推進に関する協議 ”ほっ”と報告、インシデント、アクシデント、の集計、傾向分析 および予防、改善策の検討と推進
虐待防止・身体的拘束等の 適正化委員会	1回/2ヶ月 ※必要時、 臨時開催	身体的拘束等の適正化のための対策検討 身体的拘束等状況の把握および改善についての検討 身体的拘束等の未然防止に関する協議 虐待防止、権利擁護に関する協議 職員教育（不適切ケアの防止）および普及活動の推進 指針の整備に関する協議
安全衛生委員会	1回/月	心の健康づくり計画の策定 職員の労働衛生および健康管理に関する協議 メンタルヘルスに関する研修の企画・実施
稲荷山連携委員会	1回/2ヶ月 ※臨時開催	稲荷山武田病院とヴィラ稲荷山の医療・介護連携に関する協議
I C T推進委員会	1回/月	働きやすい職場環境づくりの推進に関する協議 利用者、入居者の安全と介護サービスの質の確保に関する協議 職員の業務負担軽減と業務効率促進のための協議 介護現場における生産性の向上に資する取組の促進を図るため、 介護ロボットやI C T等の活用促進と課題抽出からの分析および改 善活動に向けた協議

## □ 職員教育および研修

「わたしらしく～とともに歩んでいく～」の理念のもと、相手の立場に立って物事を考え“手の温もりある介護”を実践することのできる人財の育成を推進する。本年度は、特に下記内容を重点的に取り組むこととする。

### (1) 中堅職員層の育成を重点課題とした研修機会の促進

個々が学びたい教育内容の確認と内部、外部研修への積極的参加する。

※認知症ケア、意思決定支援、接遇など、高い専門性を発揮するための研修を実施する。

グループワークや演習等による他職員とのディスカッションおよび実践的訓練研修の実施

※理念や目標の共有、チームの志を育成する研修を企画する。

動画研修（eラーニング、YouTube等オンライン）を活用する。

※多くの職員が学びを深めることのできる研修環境の整備に取り組む。

### (2) 新規採用職員の教育

引き続きプリセプターシップを実施し、職員が早期に職場環境に適応し、専門職としての知識、技術、態度を身につけられるようにする。

### (3) 日常ケア時の標準予防策を徹底する。

手指消毒のタイミング、マスク・手袋・ゴーグル・エプロンの着用、換気・環境清掃を行う。

新型コロナ対応から得られた経験も含めた感染拡大防止策の実施する。

※「階層別研修」「専門別研修（多職種合同研修、専門職別研修）」に下記のとおり実施する。

### (1) 階層別研修プログラム

研修名	内 容
新人職員研修	ヴィラ稲荷山で働く職員としての自覚を養い、社会人として望まれる人財の育成（採用時研修1ヶ月・3ヶ月・6ヶ月・12ヶ月）
中堅職員研修	新卒で採用されて3年以上・中途採用（他施設経験者）で採用されて1年以上の者（派遣、ユニットリーダー、役職者を除く。）を対象
役職者研修	役職者A：副主任・主任・係長を対象 「専門職としての志・人を育てる力を養う」等の研修を企画 役職者B：課長代理・課長・士長・次長・施設長を対象 「管理職に求められる役割」等の研修を企画

### (2) 全体を対象とした研修

項目	対象	目的
感染症予防・食中毒防止に関すること（年2回）	全職種	施設内感染の予防および感染症発生時における対策などの習得、感染予防対策模擬訓練 ※BCPに基づくシミュレーション訓練の実施
身体的拘束等の防止に関すること（年2回）	全職種	身体的拘束等の適正化の概要とその重要性を理解する 権利擁護の意義や重要性を理解する
個人情報保護・プライバシー保護に関すること	全職種	個人情報保護法の適切な理解およびプライバシーについて意識付けを図る
褥瘡予防に関すること	全職種	褥瘡発生予防と日常のケアにおける対応力の向上
虐待防止に関すること（年2回）	全職種	高齢者虐待防止法の概要とその重要性を理解 権利擁護の意義や重要性を理解する
プロセスアプローチおよびリスクマネジメントに関すること（年2回）	全職種	組織におけるQMS運用および事故防止に向けた効果的な取組を理解する
看取りに関すること	入所、短期	看取りケアと看取り期の心身の変化について理解し入居者が最期まで自分らしく生活できるよう、多職種協働で切れ目のないケアについて考える機会とする
介護技術向上に関すること	入所、短期、通所	介護技術の基礎と応用、判断力を養い日常のケアにおける対応力の向上

緊急時の対応に関すること	全職種	緊急時の対応に関する技術の習得 AEDの使用方法の理解
安全運転に関すること	運転業務に従事する職員	業務における交通事故の防止と安全運転に対する意識付けを図る
認知症ケアに関すること	全職種	認知症高齢者への理解と知識を習得し、ケアサポート力を高める
防災訓練（年2回）	全職種	防災についての適切な知識、技術の習得 ※BCPに基づくシミュレーション訓練の実施
接遇	全職種	接遇について理解を深め、現場での実践につなげるよう促す
メンタルヘルス	全職種	職員自身のメンタルヘルスケアについての理解を促す 介護現場におけるハラスメントの定義と対応の理解を促す

### 専門職別研修

「専門職別研修」として各専門職に必要な専門知識の獲得および技術の習得のため、積極的に内部・外部研修を受講する。研修についてはYouTube動画等の活用を継続し研修機会の促進に取り組む。

また、介護職員に係る専門別外部研修として、ユニットリーダー研修、認知症介護実践者研修、実習指導者研修の受講を計画的に進めていくこととする。

なお、介護職員に係る資格取得支援として、喀痰吸引等50時間研修(第1号・2号研修)、初任者研修および実務者研修の受講を計画的に進めていくこととする。

### □ 職員の健康管理

採用時職員健診（随時）、職員健診（夜勤者のみ7月、全職員2月）、特殊健康診断（腰痛検診8月、2月）を実施し、さらにワクチン接種による感染症予防対策など、平時から職員の健康確保に努める。

また、超過勤務の是正や有給休暇の取得促進に取り組むとともに、ストレスチェックや組織活性化プログラムの結果などを踏まえ、職員のワーク・ライフ・バランスに配慮した取組を推進する。安全衛生委員会を中心にメンタルヘルスに関する研修を実施し、心の健康に対しても取り組む。

## 6. 固定資産取得関連

### □ 建物、設備

計画的に居室のエアコン入替を行う。また、ボイラーなどの電気設備系統の部品の入替や空調機器の点検整備、特殊浴槽の点検など、安心安全を提供できる施設づくりのため、老朽化している設備の整備を実施する。

### □ 車両運搬具、器具および備品

各車両に新たなドライブレコーダーを導入し、カメラシステムを活用した安全対策を推進する。また、介護ベッドの手すりやエアマットなどの福祉用具の適正配置を計画的に進める他、開設以前から使用している厨房機器の更新を検討する。