

福信会 中期計画

令和6年作成

大項目	中項目	現状と課題	令和6年度		令和7年度		令和8年度
サービスの向上と組織の運動	多職種連携の向上	ご利用者の新規入所からの多職種連携が整っておらず入所からのサービスプランに厚みを出していく必要がある。また、LIFEフィードバックデーター活用が乏しく仕組みを整えサービスの強化を図る。	<ul style="list-style-type: none"> サービス連携の向上 LIFEフィードバックデーターからのアセスメントの定着 サービス担当者会議の見直し 新規利用者入所前からの連携方法（プラン作成等）の確立 	<ul style="list-style-type: none"> 多職種ミーティングからの利用者サービスへの転換 LIFEフィードバックデーター活用による具体的な連携推進 サービス担当者会議の充足 	<ul style="list-style-type: none"> フロアケアマネ運用開始、機能訓練指導員待機場所変更 ケアプランフロー（ケアパスからの適時プラン変更）運用 各部署サ担当事前準備（ワーカー→グループ会議、医務⇒医務会議） 各種LIFEフィードバックデーター 小ミーティング（OODAループ、PDCAサイクル活用） 	<ul style="list-style-type: none"> フロアケアマネ運用後評価 各種LIFEフィードバックデーター活用（居室担当、委員会、サービス担当者会議） 多職種小ミーティングの実践 第三者評価 	<ul style="list-style-type: none"> 多職種連携の確立 利用者・家族満足度の向上
	ノーリフティングケアの推進	年2回の腰痛問診結果より2割の職員に腰痛があり介護業務・介護方法の見直しが急務である。	<ul style="list-style-type: none"> ご利用者職員負担軽減 福祉用具教育体制の確立 入浴、排泄介助、移乗介助方法の見直し 職員新規腰痛発症の軽減 	<ul style="list-style-type: none"> 福祉用具等担当職員の主導にて教育体制の確立 ご利用者職員負担軽減 職員新規腰痛発症の軽減 	<ul style="list-style-type: none"> 福祉用具委員会継続運用 福祉用具等担当による研修、リフト技術チェック 入浴、排泄、移乗マニュアル修正 リフト10台⇒12台へ増床 	<ul style="list-style-type: none"> ノーリフティングケアの確立 福祉用具等担当職員の主導にて教育体制の確立 職員新規腰痛発症ゼロ ご利用者、職員負担の軽減が図れる 	
	DX（デジタルトランスフォーメーション）推進：組織を変革し事業所の価値を高める	職員の業務負担の増加、ご利用者介護度の上昇による利用者個々の生活状況を把握する事が希薄になっている。そのためDXを推進させ効果的にサービス提供を行う必要がある。	<ul style="list-style-type: none"> デジタルイゼーション(アナログ→デジタル) デジタルイゼーション（行動様式の変革） 利用者サービスの安全性向上 生産性の向上 	<ul style="list-style-type: none"> デジタルイゼーション、デジタルイゼーションの推進 利用者サービスの安全性向上 生産性の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 見守り機器導入、業者選定 見守り機器導入 見守り機器活用研修 連絡通信機器導入：インカム機器等導入 業務改善(生産性向上)委員会継続開催 	<ul style="list-style-type: none"> 見守り機器等活用評価、見直し 見守り機器システムデーターの活用方法の整理 さらなるICT機器の検討、AI活用への検討 	
	排泄ケアの整理	現在、職員によって対応の違いが散見される中、より良い介護を目指すため、排泄ケアにおいてご利用者個々に適した排泄介助/ケアを模索していく事は必須であり、知識・技術を強化し多職種で連携した取り組みが必要である。	<ul style="list-style-type: none"> 排泄ケアの整理（排泄介助方法の確立、自然排便の促進、オムツ/パット選択の改善、夜間の排泄ケアの見直し） 排せつ支援加算取得への検討 	<ul style="list-style-type: none"> 排泄ケアの確立 適切なデーター分析、個別の排泄介助推進 排せつ支援加算取得 	<ul style="list-style-type: none"> 介護ソフト集計データー活用 リダー会議、業務改善委員会にてマニュアルの改定、フローチャート作成 排泄研修 介護副主任（業務改善担当） 	<ul style="list-style-type: none"> 介護ソフト集計データー活用 リダー会議、業務改善委員会にて排泄ケアの継続的な見直し、排泄研修の開催 排せつ支援機器導入検討 	<ul style="list-style-type: none"> 個別性に対応した排泄ケアの実践 排せつ支援加算取得継続
	入浴介助の整理	利用者の重度化に伴い従来の大浴場では、ご利用者負担・職員負担が増大している。そのため、入浴機器の導入や入浴方法の仕組みを改善していく必要がある。	<ul style="list-style-type: none"> 安全な入浴介助環境を整える ご利用者職員負担軽減 入浴環境の整備、入浴介助の見直し 	<ul style="list-style-type: none"> 個別性を考慮した入浴介助の確立 ご利用者、職員負担軽減の推進 安全な介助に加え、空間の工夫等により利用者満足度の向上を目指す 	<ul style="list-style-type: none"> 機械浴新規導入（暖浴1台、車椅子浴1台） 集団浴槽の廃止、花の湯の整備（暖床張り替え等） 5月シミュレーション、6月スケジュール/マニュアル完成、8月9月稼働 リダー会議、業務改善委員会にてマニュアル、タイムスケジュールの改定 介護副主任（業務改善担当） 	<ul style="list-style-type: none"> 機械浴新規導入後の評価 リダー会議、業務改善委員会にてADL別入浴機器選択 チャート作成等、入浴環境の見直し 	<ul style="list-style-type: none"> 安心・安全・安楽な入浴の提供 ご利用者、職員負担の軽減が図れる 職員新規腰痛発症ゼロ
	食事介助の整理	利用者の重度化へ推移しているなかでも「最期まで食べる」を意識し介護を行っている。そのなかで、窒息や誤嚥性肺炎を防ぐためさらなる食事体制の見直しが必要である。	<ul style="list-style-type: none"> 食事形態、調理方法の整理（常食、軟菜、ペースト） 食事介助方法の確立 食事体制の見直し 	<ul style="list-style-type: none"> ご利用者個々に合ったおし、安全な食事の提供 個別性を考慮した介護実践 	<ul style="list-style-type: none"> 食事形態別調理マニュアルの作成 食事介助マニュアル修正（介助方法、正しい食事姿勢） 食事介助研修、嚥下研修 業務改善（生産性向上）委員会、リダー会議、厨房会議 口腔ケアマニュアルの修正 歯科受診、歯科衛生士介入方法の見直し 介護副主任（業務改善担当） 	<ul style="list-style-type: none"> 食事介助実践 食事形態別調理マニュアル活用による実践 サービス担当者会議による多職種連携 	<ul style="list-style-type: none"> 誤嚥性肺炎ゼロ おいしい、あんぜん、あんしんな食事の提供と介助
	組織体制の変革と安定	令和5年新体制後、サービス向上を目指し組織体制の見直しを図っている。令和6年度以降の目的として利用者サービス提供をさらに飛躍させるべく組織体制の強化と安定を推進していく必要がある。	<ul style="list-style-type: none"> ワーカー副主任の変革、ミッションの遂行 介護支援専門員の変革 多職種連携の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 組織体制の安定（組織体制の評価/見直し） フロア集約型多職種連携の確立 	<ul style="list-style-type: none"> 組織図の変更 ワーカー副主任4人態勢 フロアケアマネ（介護支援専門員）の配置 機能訓練指導員の医務室配置 ケアマネジメント会議（相談員、介護支援専門員の体制） 運営会議 	<ul style="list-style-type: none"> ワーカー体制の再建 ケアマネジメント会議 運営会議 	<ul style="list-style-type: none"> 組織体制の安定 フロア集約型多職種連携の確立
	委員会、会議の強化	令和6年度より、これからの当施設の未来に向け、新たに業務改善（生産性向上）委員会、福祉用具委員会、ケアマネジメント会議を立ち上げ、全16種の委員会・会議を開催する。その中で既存の委員会・会議を含め、それぞれの課題を、解決へ進めていく必要がある。	<ul style="list-style-type: none"> 業務改善（生産性向上）委員会：業務改善、生産性向上に向けたミッションの遂行 教育委員会：チューター制度見直し 福祉用具委員会：安全で安楽な福祉用具の活用推進 ケアマネジメント会議：利用者サービスの充足 	<ul style="list-style-type: none"> 新規委員会、会議の設立後の評価と改善、さらなる推進 業務改善（生産性向上）委員会、教育委員会、福祉用具委員会、ケアマネジメント会議 	<ul style="list-style-type: none"> 新規委員会の各責任者による年間スケジュール作成 福祉用具委員会、業務改善委員会、ケアマネジメント会議の新規設立 	<ul style="list-style-type: none"> 年間スケジュール作成 各委員会会議課題抽出 	<ul style="list-style-type: none"> 教育体制の安定 業務改善、生産性向上 委員会会議の充足 サービスへの転換

大項目	中項目	現状	令和6年度	令和7年度	令和8年度			
人材育成 / 教育体制の確立	新入職員育成、チューター制度の補正と継続	令和5年度より新たにチューター制度を導入し新人教育体制の再構築を行っている。当施設チューター制度は、発展途中であり継続的な評価・見直しを図っていく必要がある。	<ul style="list-style-type: none"> ・新入職員育成の確立 	<ul style="list-style-type: none"> ・新入職員育成への段階的アプローチの推進 	中間評価	<ul style="list-style-type: none"> ・持続的な新入職員育成の実践 		
	中堅職員の教育強化	介護現場の主力とし、中堅職員への教育体制の再構築は必須である。広い視野で物事をとらえる力、育成力、課題解決力、モチベーションを如何に高めることができるか、高めさせる環境を作ることができるかが課題である。	<ul style="list-style-type: none"> ・チューター制度マニュアル修正 ・介護技術チェック表作成、運用 ・入職研修の見直し ・中堅チューター研修 ・教育委員会、介護副主任（教育担当） ・事例検討発表会の運用 ・次年度、他部署研修の実施検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・チューター制度マニュアル修正 ・介護技術チェック表作成、運用 ・中堅チューター研修 ・教育委員会 ・事例検討発表会の運用 ・他部署研修の実施 		<ul style="list-style-type: none"> ・中堅職員教育の確立 ・全常勤介護職員の介護福祉士取得推進 ・スキルアップ、キャリアアップ推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・中堅職員教育の施策（育成力、課題解決、モチベーション向上） ・実務者、介護福祉士取得 ・ケアマネジャー資格の取得 ・認定系介護資格 ・介護副主任（管理担当） 	<ul style="list-style-type: none"> ・持続的な中堅職員育成の実践
	主任の教育強化	全職種において、主任等役職の役割が不明確である。専門性はもとより、組織における職務分掌や、給与等級フレームとの整合性を整理する必要がある。	<ul style="list-style-type: none"> ・主任間の連携方法や役割、権限を明確にする ・研究、学会参加を通して現場での主体的活動に転換できる ・スキルアップ、キャリアアップ推進 ・主任環境の整備 	<ul style="list-style-type: none"> ・研究、学会参加を通して現場での主体的活動に転換できる ・スキルアップ、キャリアアップ推進 		<ul style="list-style-type: none"> ・運営会議、リーダー会議 ・介護副主任年間ミッション、次年度ミッションの立案 ・管理職より直接的な主任への教育 ・高齢者福祉実践研究大会参加（アクティブ） 	<ul style="list-style-type: none"> ・運営会議、リーダー会議 ・介護副主任年間ミッション、次年度ミッションの立案 ・高齢者福祉実践研究大会へ議題発表（アクティブ） 	<ul style="list-style-type: none"> ・持続的な主任教育の実践 ・役職専任の再考

大項目	中項目	現状	令和6年度	令和7年度	令和8年度	
事業の推進	財務の安定	人件費や物価高騰、施設の老朽化に伴う修繕など、支出が増える状況が今後も続くことが懸念される。	<ul style="list-style-type: none"> ・2024年介護報酬改定を含むさらなる加算取得 ・無駄の削減 ・計画的資金の再投下 ・派遣職員の適正化 	<ul style="list-style-type: none"> ・介護報酬加算取得の見直し 	中間評価	<ul style="list-style-type: none"> ・収支のバランス
	施設改修	施設の老朽化に対し、ご利用者の生活および労働環境に支障をきたすリスクが高まっている。	<ul style="list-style-type: none"> ・浴室環境の改修施工 ・居室環境の改修計画立案 	<ul style="list-style-type: none"> ・居室環境の改修施工 ・厨房改修計画立案 		<ul style="list-style-type: none"> ・厨房改修施工
	法人間連携	重要課題である人材の確保・流動性、災害対策など相互協力に留まっている。その先の連携を模索する必要がある。	<ul style="list-style-type: none"> ・連携推進法人の設立 ・厨房システムの改革への検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・連携推進法人の進展 		<ul style="list-style-type: none"> ・厨房システムの改革
	事業の拡大	1法人1施設での長期にわたる人材の雇用、特に介護職の働き方には限界がある。経歴・年齢・キャリアアップなど職員の意向に応じ異動の選択肢がもてる法人でありたい。	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅部門の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅部門の検討 		<ul style="list-style-type: none"> ・在宅部門の検討
	地域連携	コロナ禍で地域コミュニティが希薄になっている中、インフォーマルな関係性の再構築を図る必要がある。施設運営の透明性を図る観点からも、地域との関係性が必須と考える。	<ul style="list-style-type: none"> ・ボランティアの増加 ・地域交流の増加 ・地域イベントの参加（防災訓練、産業祭、祭り、講演等） ・ご利用者家族交流 	<ul style="list-style-type: none"> ・ボランティアの見直し ・おりカフェ開催 ・家族懇談会開催 		<ul style="list-style-type: none"> ・地域貢献活動の推進 ・さらなる地域交流の模索