

# **2016 年度 事業計画書**

**(2016 年 4 月 1 日～2017 年 3 月 31 日)**

**社会福祉法人  
聖隸福祉事業団**

## 2016年度 事業計画書 目次

はじめに	… 1
聖隸三方原病院	… 7
聖隸おおぞら療育センター	… 11
三方原ペデルホーム	… 13
聖隸浜松病院	… 15
聖隸淡路病院	… 19
聖隸横浜病院	… 21
聖隸佐倉市民病院	… 23
保健事業部	… 25
聖隸健康診断センター	… 27
聖隸予防検診センター	… 29
聖隸健康サポートセンター Shizuoka	… 31
地域・企業健診センター	… 33
浜松市リハビリテーション病院	… 35
聖隸袋井市民病院	… 37
在宅・福祉サービス事業部	… 39
<和合せいれいの里>	
特別養護老人ホーム和合愛光園	
和合愛光園デイサービスセンター	
障害者支援施設みるとす	
障害者相談支援事業所くすのき	
生活支援ハウスやまぶき	
和合愛光園和合サテライト	… 44
訪問看護ステーション住吉	
聖隸ヘルパーセンター	
聖隸巡回ヘルパーぐるり和合	
聖隸ケアプランセンター浜松	
聖隸ケアプランセンター和	
地域包括支援センター和合	
<聖隸ケアセンター初生>	
和合愛光園初生サテライト	
聖隸デイサービスセンター初生	… 49
聖隸ヘルパーセンター初生	
聖隸巡回ヘルパーぐるり初生	
いなさ愛光園	… 51
もぐせいの里	… 54
<細江地区在宅複合事業>	
訪問看護ステーション細江	… 56
聖隸ケアプランセンター細江	
<引佐地区在宅複合事業>	
地域包括支援センター細江	… 57
聖隸ケアプランセンターいなさ南部	
聖隸リハビリザイなさ	… 58
<三方原地区在宅複合施設>	
訪問看護ステーション三方原	… 59
聖隸ケアプランセンター三方原	
聖隸デイサービスセンター三方原	… 60
<高丘地区在宅複合事業>	
訪問看護ステーション高丘	… 61
地域包括支援センター高丘	
聖隸リハビリザI N高丘	… 62
訪問看護ステーション浅田	… 63
訪問看護ステーション住吉第二	… 64
聖隸デイサービスセンター住吉	… 65
聖隸コミュニティケアセンター	… 66
聖隸厚生園講栄寮	… 67
聖隸厚生園信生寮	… 69
<聖隸厚生園 障害児者在宅事業（浜松）>	
ナルド工房	
チャレンジ工房	… 71
きらめき工房	
生活訓練事業所ナルド	
障がい者相談支援事業所ナルド	
<聖隸厚生園 障害児者在宅事業（磐田）>	
磐田市発達支援センターはあと	
児童発達支援事業所かるみあ	… 74
浜松市生活自立相談支援センターつながり	… 76
浜北愛光園	… 78
森町愛光園	… 81
松戸愛光園	… 84
<浦安市高洲高齢者福祉施設及び 猫実高齢者デイサービスセンター>	
浦安市特別養護老人ホーム・短期入所生活介護	
浦安市高洲高齢者デイサービスセンター	… 87
浦安市高洲地域包括支援センター	
浦安市ケアハウス	
浦安市猫実高齢者デイサービスセンター	
浦安愛光園	… 89
浦安ペデルホーム	… 91
聖隸ケアプランセンター浦安・ 浦安せいれいクリニック・	… 93
聖隸訪問看護ステーション浦安	… 94
横須賀愛光園	… 95
せいれい訪問看護ステーション油壺	… 99
宝塚すみれ栄光園	… 100
ケアハウス宝塚	… 102
結いホーム宝塚	… 104
宝塚栄光園	… 106
花屋敷栄光園	… 108
ケアハウス花屋敷	… 111
<宝塚第二地区在宅複合事業（社会福祉事業）>	
聖隸ヘルバーステーション宝塚	… 113
聖隸逆瀬川デイサービスセンター	
聖隸逆瀬川デイサービスセンター虹	
<宝塚第二地区在宅複合事業（公益事業）>	
聖隸訪問看護ステーション宝塚	… 115
逆瀬川地域包括支援センター	
聖隸ケアプランセンター宝塚	
<北神戸地区在宅複合事業>	
聖隸訪問看護ステーション北神戸	… 117
聖隸ケアプランセンター北神戸	
<宝塚第五地区在宅複合事業>	
聖隸訪問看護ステーション山本	… 119
聖隸ケアプランセンター花屋敷	
聖隸逆瀬台デイサービスセンター	… 121
聖隸デイサービスセンター結い	… 122
聖隸コミュニティケアセンター宝塚	… 123
聖隸カーネーションホーム	… 124
淡路栄光園	… 126
聖隸訪問看護ステーション淡路	… 128
聖隸ヘルバーステーション淡路	… 129
奄美佳南園	… 130
のぞみ園	… 132
春日保育園	… 134
<沖縄地区在宅複合事業>	
聖隸訪問看護ステーションゆい	… 136
聖隸居宅介護支援センターゆい	
聖隸こども園わかば	… 137
聖隸こども園桜ヶ丘	… 139
聖隸こども園ひかりの子	… 141
聖隸浜松病院ひばり保育園	… 143
聖隸めぐみ保育園	… 144
こうのとり保育園	… 145
磐田市子育て支援総合センターのびのび	… 147
こうのとり東保育園	… 148
こうのとり豊田保育園	… 150
逆瀬川あゆみ保育園	… 152
御殿山あゆみ保育園	… 154
御殿山児童館	… 156
野上あゆみ保育園	… 157
野上児童館	… 159
高齢者公益事業部	… 160
浜名湖エデンの園	… 162
宝塚エデンの園	… 164
松山エデンの園	… 166
油壺エデンの園	… 168
蒲安エデンの園	… 170
横浜エデンの園	… 172
<聖隸藤沢 ウェルフェアタウン>	
藤沢エデンの園一番館	
藤沢エデンの園二番館	
藤沢愛光園	
聖隸デイサービスセンター藤沢	
聖隸ケアプランセンター藤沢	
聖隸ヘルバーステーション藤沢	
聖隸訪問看護ステーション藤沢	
奈良ニッセイエデンの園	… 178
松戸ニッセイエデンの園	… 182
明日見らいふ南大沢	… 186
法人本部	… 188

# 2016年度事業計画にあたって

～将来を見据えた変化と実行～

理事長 山本敏博

## ○2016年度聖隸福祉事業団法人目標

1. 最高の質を追求し、「聖隸」ブランド力の強化
2. 社会福祉法人としての使命の追求
3. 人づくり文化の醸成
4. 女性の活躍推進と人材の確保
5. 新たなサービスの創造
6. 連携の可視化による地域包括ケアシステムの基礎作り
7. 健全経営の推進

団塊の世代が全て後期高齢者となる 2025 年に向かい、少子超高齢社会、人口減少が要因となり、人口構造が大きく変化しようとしている。それに伴い医療法、社会福祉法、社会保障制度をはじめとした法制度の改革が予定され、今まで以上に保健・医療・福祉・介護が一体となりサービスを提供していく必要性が高まっている。社会環境や制度のあり方を常に意識し、正しい情報を基にスピード感を持ち、目指すべき方向性を定め事業を発展させていきたい。

取り巻く環境が大きく変化する中、2020 年における聖隸のあるべき姿の検討を進め、新たな 5 か年計画『中期事業計画 2016-2020』を策定した。2020 年の目標として策定されたビジョン 2020 の実現に向け取り組んでいく。

社会福祉法人として各事業部、各職場、職員一人ひとりは新たな中期事業計画を基に、何をすべきか、何をしなければならないかを考え、直面する課題について検討を重ね、新たな事業の必要性、新たな価値の創造に取り組んでいただきたい。

2016 年度聖隸福祉事業団法人目標は、新たな中期事業計画に沿って以下の取り組みを行う。

## 1. 最高の質を追求し、「聖隸」ブランド力の強化

最高の質とは、地域で一番のサービス提供を意味する。各事業により提供するサービスの内容は異なるが、利用者視点に立った最高の質についての定義を明確にし、質の向上を目指す。例えば、医療であれば、治療成績や平均在院日数が質を評価する指標として着目されるが、言葉遣いや挨拶といった接遇マナー、提供される食事の味、療養環境の美化など様々な視点で最高の質は定義できるものと考える。また、聖隸ならではの独自性に優れたサービスや技術についてもさらなる向上を目指し、『聖隸』のブランド力を強化する。

## 2. 社会福祉法人としての使命の追求

社会福祉法人制度改革において指摘されている、「地域公益活動の推進」、「積極的な情報発信」に力を入れ社会福祉法人の使命を追求していく。聖隸として公益活動の定義を明確にし、活動内容とその実績について情報公開を行い、私たちの社会的意義を多くの方に知っていただく取り組みを行う。昨年、新たな公益活動として、生活困窮者向け学習支援事業をスタートさせ、制度の谷間で悩む人々への新たな支援の拡大を実現した。聖隸の行う支援事業が、地域社会におけるセーフティネットとして機能することを目指し、さらなる支援の充実と範囲拡大を推進していく。

今年は、障害者支援事業に力を入れ取り組む。相談支援や就労支援をはじめとする福祉サービス事業を展開し、利用される多くの方々のニーズに寄り添ってきた。サービスを提供する中で培った経験と学びを基に、障がいを持つ方々が安心して日々の生活を送ることができる環境の充実を図る。

聖隸の運営におけるスピーディな意思決定とコンプライアンス経営を実践するために、先駆的なガバナンス体制を構築し運営してきた。今後の制度改革に伴うガバナンス体制の一部見直しにも適正に対応し、日本を代表する社会福祉法人としての自覚をもった健全な経営体制と組織運営を行っていく。

## 3. 人づくり文化の醸成

事業を継続していく上で、人材育成は常日頃から意識して進めなければならない。以前より「人づくり」を重要項目に位置づけ取り組んできたが、今後も「人づくり」を通して、組織体制の強化を図る。

聖隸は、新たな価値の創造と提供するサービスの質を常に向上し続けることを目指している。職員は自己研鑽に努め、広い視野と高い専門性を追求し続けていただきたい。そして、各職場長は、職員一人ひとりが知識、技術をいかんなく發揮し、やりがいを持って業務に取り組むことができる職場作り、さらには、後進の育成に真摯に取り組んでいただきたい。

待ち受ける消費税増税、報酬改定による経営への直接的な影響について経営上の管理者のみならず、全ての職員が意識していただきたい。職員一人ひとりの生産性向上に向け聖隸全体で取り組むとともに、日常業務における効率化、省力化など、コストに対する意識をさらに高め、職員の経営参画意識の醸成も図っていく。

#### 4. 女性の活躍推進と人材の確保

少子化に伴い、人材の確保がこの先の大きな課題になると危機感を持っている。その状況下において、定年退職を迎える知識、技術、経験を備えた職員への働く場の提供、EPA をはじめとする外国人就労者への継続サポート、国家資格を持ちながら職を離れている潜在有資格者への復職支援、ワークライフバランスやライフステージに合わせた多様な働き方の創出を実現し、人材の確保、職員の定着を図っていく。

聖隸の職員数は13,000人を超えており、約7割を女性職員で占めている。多くの女性職員に支えられ、各地域で事業が展開できることに対し感謝している。今後も多くの女性にとって働きやすく、出産、育児などにより一度職場を離れても、復帰して働く職場環境の整備に力を入れ、活躍できるセクションやポジションを拡大し、それぞれが思い描くキャリアデザインの実現を応援していく。

また、地元を知り、地元の活性化を推進する人材の採用と育成に力を入れ、聖隸が展開するそれぞれの地域における事業の発展と存在意義の向上を目指す。

障害者雇用について、聖隸全体で取り組んできた。各施設において、就労可能職場や業務の洗い出し、働く上での設備や配置といった労働環境の整備が進み、多くの方が仲間として働いている。今後も継続して障害者雇用の促進に力を入れていく。

#### 5. 新たなサービスの創造

職員からの積極的な提案があったからこそ、多くの先駆的なサービスの提供を実現してきた。

今後も利用者の視点、地域の視点など、あらゆる角度から複合的にサービスの向上と展開を模索する中で、職員一人ひとりのやりたい、変えたいと思うチャレンジ精神を尊重し、質の高い新たなサービスの創造に挑戦し続けていく。

その第一歩として、医療提供体制の充実を目指し聖隸横浜病院外来棟の建替え、安心して生活できる住環境の整備を目指し浜名湖エデンの園1・2号館の建替え、4号館の増改築工事がスタートする。工事期間中は利用される方々に多大な迷惑をお掛けするが、安全に工事を進め、さらなるサービスの充実を図る。また、依然として取り上げられる待機児童の問題に対しても、既存こども園の増改築、新たなこども園の開設に向けた準備を進め、子どもを持つ女性が、安心して仕事にも子育てにも取り組めるよう環境の整備を進めていきたい。

## **6. 連携の可視化による地域包括ケアシステムの基礎作り**

超高齢社会へ進むにあたり、「病院完結型」から「地域完結型」への方向転換が打ち出され、地域を枠組みとした保健・医療・福祉・介護において連携の必要性がより明確化され、地域包括ケアシステムという言葉が広がりつつある。

聖隸は、地域包括ケアシステムに必要とされる保健・医療・福祉・介護の各サービスを整えているが、地域を枠組みに一体となったサービスの提供を行うためには、事業部のさらなる融合を推進していくなければならない。また、独自のサービスを持ち合わせていない地域は、聖隸単独での事業展開にこだわることなく他法人との連携の可能性について検討を行う。融合と連携によりサービス提供体制を充実させ、住み慣れた地域で安心して複合的な社会保障サービスを受けられる環境整備、すなわち地域包括ケアシステムの構築を目指し、情報共有のためのICTの活用や地域内ネットワークの構築を進めていく。

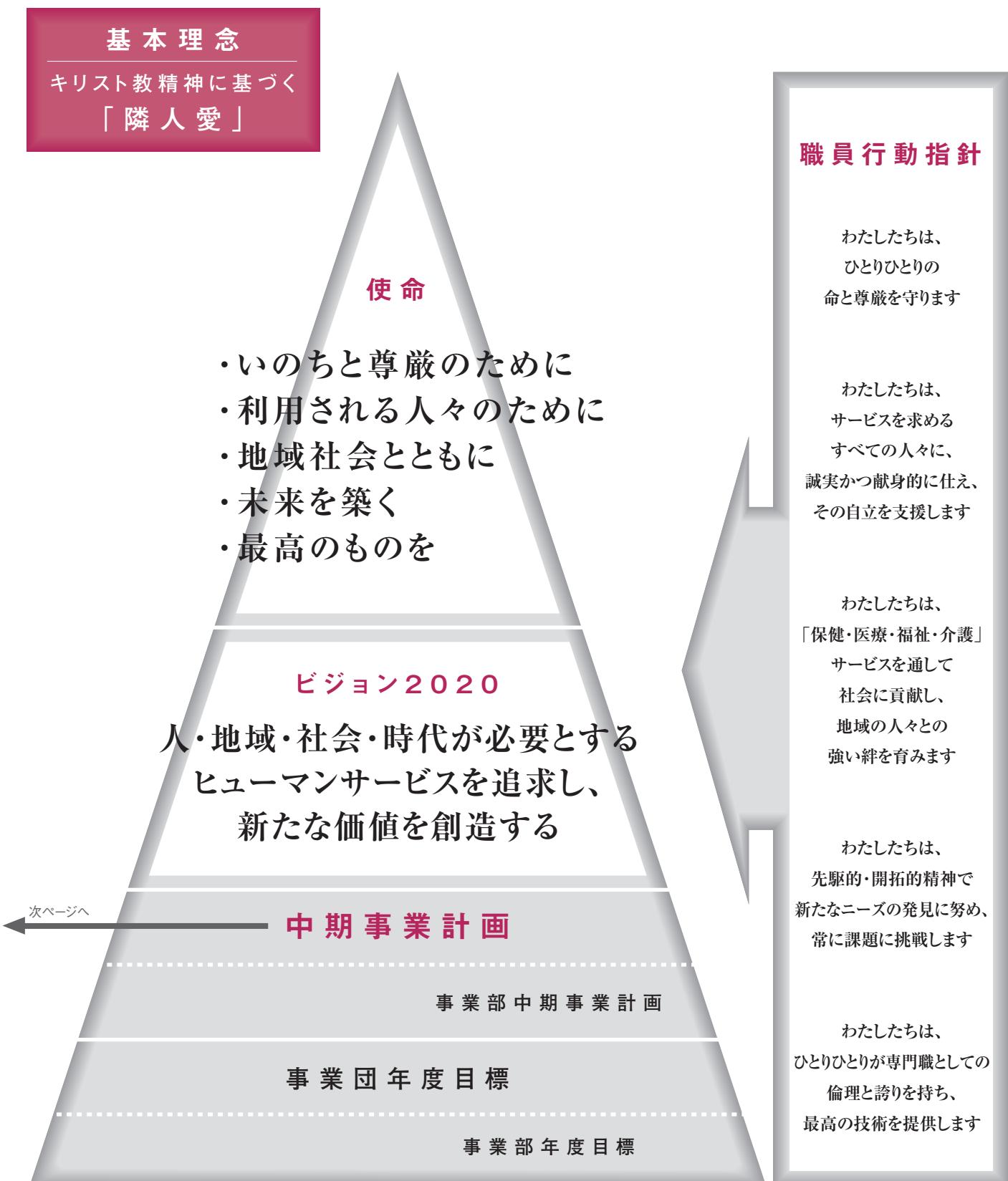
## **7. 健全経営の推進**

サービス活動収益 年2.5%成長（対2015年度比）は、聖隸が先駆的な事業を実践する中で、経営の健全性を保ち、事業の発展を目指すために必要とするものである。職員の皆さんも経営的な数値について理解し、日々の業務に取り組んでいただきたい。

聖隸福祉事業団が日本を代表する社会福祉法人へ成長することができたのは、職員一人ひとりが何をすべきか、何をしなければならないかを考え、新たな取り組みへ挑戦し続けてきたことによるものだと確信している。今後も挑戦し続ける組織であり続けることをお願いしたい。

最後に、2020年、聖隸福祉事業団は創立90周年を迎える。中期事業計画2016-2020として新たな5か年をスタートさせるにあたり、職員と共に5年後のあるべき姿を思い描き、目標の実現に向け歩みを進めていく。

## ■ 聖隸福祉事業団 理念～目標体系



### 【用語の定義】

○使命：職員は何を大切に考えて仕事をするか ○ビジョン2020：2020年にどのような組織であるべきか

# 聖隸福祉事業団 中期事業計画 2016-2020

**ビジョン2020**  
人・地域・社会・時代が必要とする  
ヒューマンサービスを追求し、  
新たな価値を創造する

1. 最高の質を追求し提供する
2. 社会福祉法人としての使命を追求する
3. 職員は高い専門性と経営的視点を持ち、能力を発揮する
4. 多様な能力、価値観を持った人材や女性の活躍を推進する
5. 社会のニーズに応える先駆的な事業・サービスを創造する
6. 地域包括ケアシステムを構築し、シームレス<sup>\*1</sup>なサービスを提供する
7. 事業を継続し発展するためにサービス活動収益 年2.5%<sup>\*2</sup>成長を維持する

2016年度

2017年度

2018年度

2019年度

2020年度

<b>1. 最高の質を追求し提供する</b>		<b>6. 地域包括ケアシステムを構築し、シームレス<sup>*1</sup>なサービスを提供する</b>	
①利用者視点に立った良質なサービス提供の実践		①地域枠での聖隸独自の事業展開と事業部の融合	
②人口動態の変化に伴うサービスの変革		②聖隸と他法人の連携による地域包括ケアシステムの構築	
③最新医療・介護技術、システムの導入・構築		③地域包括ケアシステムにおける連携の仕組み作り	
<b>2. 社会福祉法人としての使命を追求する</b>		<b>7. 事業を継続し発展するために サービス活動収益 年2.5%<sup>*2</sup>成長を維持する</b>	
①社会福祉法人としての公益活動の推進・情報発信		<2020年度到達目標>	
②新たな組織体制の追求		①サービス活動収益 対2015年度比	112.5%以上
<b>3. 職員は高い専門性と経営的視点を持ち、 能力を発揮する</b>		②経常増減差額率 5か年累計平均	3.0%以上
①サービスの質を意識し、専門職としての知識・技術・価値の追求		③職員一人あたりサービス活動収益 対2015年度比	107.0%以上
②経営を担う人材、新たな価値を創造する人材の育成		④職員一人あたり経常増減差額 対2015年度比	112.0%以上
③中期事業計画を理解し、自ら考えて行動する人材の育成		⑤実質資金増加額 5か年累計	60億円以上
<b>4. 多様な能力、価値観を持った人材や 女性の活躍を推進する</b>		⑥純資産比率(自己資本比率)	40.0%以上
①多様な働き方の創出		⑦人件費率	58.0%以内
②女性の活躍を推進するためのキャリア形成支援		⑧有利子負債比率(対サービス活動収益)	30.0%以内
<b>5. 社会のニーズに応える 先駆的な事業・サービスを創造する</b>		⑨公益活動比率(対サービス活動収益)	後日検討
①効果的な投資による経営資源の最大活用		※1 シームレス：地域において保健・医療・福祉・介護サービスを事業団内、他法人との連携により継ぎ目なく受けられること。	
②社会環境の変化を先取りした事業の展開		※2 成長率 年2.5%：新たな事業展開、医療・福祉人材の確保等を行う中で、安定的な経営を行うために年2.5%以上の成長が必要である。 2020年度終了時、サービス活動収益対2015年度比112.5%以上	
③地域に求められるサービスの提供			

# 医療保護施設 総合病院 聖隸三方原病院

2025年からの社会保障関係費高負担時代に向かい、医療福祉を取り巻く環境の再構築がされようとしている。診療報酬改定と医療法の改正、双方からの誘導により、各地域に適した地域医療構想の実現に向けた話し合いが行われている。その会議の内容も2016年度からは作成作業部会から調整部会へと一歩進んだ議論が行われる。地域の中での当院の担う役割は、医療資源の豊富な人口の密集する市中心部とは異なり、今まで同様に高度急性期医療を中心とはするものの、そこに特化することなく地域から必要とされている領域は提供を続ける方針は変わらない。しかし、地域からのニーズは強く感じながらも、診療体制不備により縮小せざるを得ない部門が、産婦人科を筆頭に複数診療科存在する。また、多くの診療医を抱える診療科も、逆に地域の患者が集中し、そこで各医師が疲弊する状況が起っており、バランス良く各診療科が地域ニーズに見合う診療医を抱えることは至難の業である。医局からの派遣医が充足しない中、その卵となる研修医はフルマッチの状況であり、彼らを大切に育て、将来のスタッフにと願っている。

このように院内の体制維持も大変な中であるが、よりスタッフの不足している聖隸福祉事業団の運営する他施設や、北遠の医療施設、近隣の医療機関へも要請に応じて医療スタッフを派遣し、地域医療の貢献に微力を尽くしている。2016年度も当院だけでなく、地域を支える聖隸三方原病院と言われるような活動を出来ればと考える。また、高度医療を支える最新の医療診断・治療機器は、それらを十分に活用するためには多くのスペースを必要とし、画像診断部・手術部・外来診療部よりスペース拡張要請が強くなっている。また新しい治療法により入院の必要が無くなり、病床の運用に多くの余剰スペースを抱える病棟も存在し、スペース配分にバランスを崩す状況となっている。しかし、これらを単純に配置換えすることで修正できるかと云えば、いろいろな制約がありそう簡単には事は進まない。敷地全体を含めて、病院内の中長期的な活動計画を練り直す時期にきていることを痛感している。

## 【理念】

キリスト教精神に基づく「隣人愛」

## 【経営方針】

この地域にしっかりと根ざし、住民に信頼される病院づくり

## 【中期的な目標】

1. 安全で質の高い医療の提供
2. 人づくり文化の継承と働く支援
3. 地域における多施設連携の取り組み
4. 地域に望まれる病院環境の整備と社会貢献
5. 安定した経営基盤の確保

## 【事業・運営計画】

### 1 安全で質の高い医療の提供

#### (ア) 安全な医療の提供

- ①医療安全管理体制の評価と充実
- ②感染管理体制の評価と充実
- ③医療事故報告制度への対応強化

#### (イ) 質の高い医療の提供

- ①各部門の専門特化した医療体制の確立
- ②病院機能評価の更新
- ③退院支援の質向上
- ④終末期を迎える患者へのインフォームド・コンセントの推進

#### (ウ) 新たな病院機能の検討

- ①手術室機能の見直し
- ②外来・画像診断部門の再構築
- ③院内セキュリティの検討

### 2 人づくり文化の継承と働く支援

#### (ア) 医師・看護師・介護職の人材確保と定着

- ①初期研修医採用の強化
- ②看護師・介護職採用の強化
- ③新専門医制度への対応
- ④臨床研究支援の検討と構築

#### (イ) 職員教育の充実

- ①指導者育成の推進
- ②女性のキャリアデザイン実現への支援
- ③医療人としての卒後教育の充実
- ④OJTの強力な推進

#### (ウ) ワーク・ライフ・バランスの充実

- ①労働環境の改善
- ②職員の生活利便性の向上

### 3 地域における多施設連携の取り組み

#### (ア) 地域包括ケアシステムの推進

- ①福祉・介護施設との連携推進
- ②ICT（情報通信技術）活用の推進

#### (イ) 高度救命救急センターの体制充実

- ①重症救急患者の受け入れ体制の充実
- ②広範囲熱傷患者の受け入れ体制の充実

#### (ウ) 認知症疾患医療センターの体制充実

- ①他医療機関との連携システムの整備
- ②地域包括支援センター、福祉・介護施設との連携
- ③相談支援体制の充実

#### (エ) 地域がん診療連携拠点病院の体制充実

- ①がんサポートセンターの継続的運営
- ②五大がん地域連携クリティカルパスの活用推進

#### (オ) 地域医療支援病院の体制充実

- ①病診・病病連携の強化
- ②地域連携クリティカルパスの推進

#### (カ) 災害拠点病院としての体制充実

- ①大規模災害に向けた地域連携

- 4 地域に望まれる病院環境の整備と社会貢献
- (ア)利用者サービスの向上
    - ①入退院時の利便性の向上
    - ②看護専門外来の拡充
  - (イ)地域医療構想への対応
    - ①病床機能の検討
  - (ウ)聖隸おおぞら療育センタ一体制充実
  - (エ)精神科救急医療基幹病院としての体制充実
  - (オ)老年期医療の意思決定の啓発
  - (カ)病院ボランティアの充実
  - (キ)障がい者雇用の継続
  - (ク)医療保護施設としての活動
  - (ケ)省エネルギー活動の継続
- 5 安定した経営基盤の確保
- (ア)診療報酬改定への対応
  - (イ)コンプライアンスに基づく業務改善の推進
    - ①施設基準の精度管理
    - ②アウトソーシングの質の確保
  - (ウ)コストパフォーマンスの向上
    - ①経営数値の精度向上と有効活用
    - ②人的資源の有効活用
    - ③職員の経営参画意識の向上

**【数値指標】**

サービス活動 収益	20,160 百万円	職 員 数	1,515 人
外来患者数	1,080 人	外 来 単 価	15,300 円
入院患者数	全体 630 人 <一般 551 人・精神 73 人・結核 6 人>		
入院単価	全体 61,600 円 <一般 68,000 円・精神 26,000 円・結核 32,000 円>		
病床利用率	全体 82.5%<一般 86.0%・精神 70.0%・結核 30.0%>		
紹介率	60.0%	逆紹介率	100.0%

**《医療保護施設・無料低額事業》**

当院は、医療を必要とする要保護者に対して医療の給付を行うことを目的とする施設であり、また、経済的理由により適切な医療を受けられない人に対し、無料または低額で診療をおこなう事業を展開している施設でもある。2016年度も引き続きこのような方々に対して、積極的に手を差し延べ相談に乗り、必要な医療を受けやすい環境を整えていく。

### **《助産施設 聖隸三方原病院併設助産所》**

助産事業は、シングルマザー等への経済的、精神的援助という観点においても意義のある制度である。2016年度も引き続き「みどりの通信」「院外ホームページ等」による地域への広報を図り、当制度対象者の利用しやすい環境を整えていく。

# 総合病院 聖隸三方原病院 聖隸おおぞら療育センター

聖隸おおぞら療育センター〈医療型障害児入所施設／療養介護（重症心身障害児施設）・

短期入所（ショートステイ）〉

施設サービスの質の管理に重点を置き、利用者に提供する日常活動やケア内容を安全で質の高いものとするため職員教育に力を入れるとともに、介護・看護職員の人材確保に取り組んでいく。

ショートステイについても、安全で質の高いサービスの確保に努め、在宅の重症心身障害児者が安心して地域生活が継続できるように支援していく。

**あさひ** 〈生活介護〉

利用者の重度化により医療的ケアの必要度が高まり、高度な看護・介護技術が必要となっている。また、生活支援の質をさらに高めるため、職員体制の充実や職員教育を積極的に行っていく。在宅重症心身障害者の生活を支える重要な役割を果たしていくために、安定的な運営を目指していく。

**児童発達支援センターひかりの子** 〈児童発達支援・放課後等デイサービス・保育所等訪問支援・障害児相談支援・特定相談支援〉

在宅の重症心身障害児を支える事業として通所利用の障害児への支援だけでなく、地域で生活する重症心身障害児支援を積極的に行っていく。地域の中核的な療育支援施設としての役割を果たしていくために、センター全ての事業が安全で質の高いサービスの提供に努め、安定的な運営を行っていく。

## 【経営方針】

聖隸おおぞら療育センターは、施設利用者に対し、障害に即した医療を提供するとともに、個の尊厳を護り、質の高い生活を提供します。

## 【事業・運営計画】

1. 安全で質の高い障害児者支援の実践
2. 全診療科協力のもとでの専門医療の提供
3. 職員教育の充実
4. 業務改革の更なる推進

**【数値指標】**

	入所	短期入所	ひかりの子	あさひ
サービス活動収益	2,011 百万円	132 百万円	79 百万円	120 百万円
職員数		195 人	11 人	20 人
入院患者・利用者数	139 人	15 人	—	—
入院単価（医療）	28,500 円	—	—	—
外来患者・利用者数	57 人	—	20 人	36 人
外来単価（医療）	5,400 円	—	—	—
単価（福祉）	8,640 円	23,270 円	14,830 円	13,450 円

# 聖隸三方原病院併設 介護老人保健施設 三方原ベテルホーム

2015 年度に行われた介護報酬改定により、地域包括ケアシステムにおける介護老人保健施設の位置づけがより明確となった。介護老人保健施設に求められる役割を果たし、在宅強化型要件を継続して満たすことで、全体で 2.27%マイナスという改定率の中でも增收という結果を得た。長年の課題であった大規模改修工事にも着手し、療養環境改善に向けて大きく前進している。

2016 年度はリニューアルした施設のもとで、地域における包括的な生活支援の拠点としての機能を充実させる。認知症や複数の慢性疾患を有する利用者が急増しているが、生活を支える視点を持った看護職や医療的なマインドをもった介護職などの専門職を育成し、多職種が協働することでこれらのニーズに確実に対応する。さらに、緊急受け入れの体制構築に加え、当施設の通所リハビリテーション・短期入所・入所機能と他の地域サービスを繋げ、総合的なサービス提供体制を強化する。通所リハビリテーションに関して、認知症リハビリテーションの充実など、在宅生活継続のために介護老人保健施設が行うべきサービスのあり方について検討を行う。無料低額事業においては生活困難者の経済的支援を強化し、生活自立に向けての支援に注力する。

依然として周辺施設の増床が続いていること、改修工事による一時的な収益減や減価償却費等の費用増も見込まれるが、利用される方々に最高のサービスを提供することを目標とし、地域から求められる役割を確実に果たすことで必要不可欠な施設となり、安定した経営基盤の構築を図りたい。

## 【施設理念】

介護老人保健施設「三方原ベテルホーム」は、聖隸精神（隣人愛）に則って運営される地域社会の中の一施設である。保健・医療・福祉の総合性を大切にするとともに、そのなかで個性ある役割を担っていくものである。

## 【経営方針】

1. 利用者の「生きよう」という意欲を育む
2. それぞれの持てる能力を活かした自立を目指す
3. 個人として尊重され、快適に生活できる場を提供する

## 【中期目標】

1. 在宅復帰・在宅生活継続支援のさらなる強化
2. 安定した経営基盤構築への取り組み
3. 安全で質の高いケアの提供
4. 次世代を担う人材育成と働く支援
5. 地域社会に期待される施設づくり

## 【事業・運営計画】

1. 在宅復帰・在宅生活継続支援のさらなる強化
  - (ア) 在宅復帰、在宅生活継続を常に意識したチームケアの提供

- (イ) 在宅生活を目指した認知症治療とケアの提供
  - (ウ) 地域包括ケアシステムにおいて求められるリハビリテーションへの転換
  - (エ) 在宅復帰の強化に向けたアセスメントツールの検討
  - (オ) 地域の行政機関、施設、医療機関との情報交換・連携の強化
2. 安定した経営基盤構築への取り組み
- (ア) ベッド稼働率の向上在宅
  - (イ) 聖隸三方原病院との連携による利用者受け入れの更なる強化
  - (ウ) 在宅強化型施設としての運営の継続
  - (エ) 職員ひとりひとりの経営参画意識の向上
  - (オ) 次期報酬改定を見据えた情報収集と対応検討
3. 安全で質の高いケアの提供
- (ア) 看護体制の再構築
  - (イ) 終末期を支える緩和ケアの充実
  - (ウ) 根拠に基づいた感染管理の徹底
  - (エ) DCMを用いたパーソンセンタードケアの評価と充実
4. 次世代を担う人材育成と働く支援
- (ア) 高い医療ニーズに対応できる専門的人材の育成
  - (イ) OJTの推進強化
  - (ウ) コンプライアンス意識の向上
  - (エ) 働きやすい職場労働環境づくりの推進
  - (オ) 聖隸の基本精神の継承
5. 地域社会に期待される施設づくり
- (ア) 認知症利用者の増加に対応できる体制の構築
  - (イ) 緊急入所、緊急ショートステイの受け入れ強化
  - (ウ) 地震・風水害などの防災対策の再構築
  - (エ) 無料低額事業（生活困窮者支援）の推進
  - (オ) ボランティア、学生実習、体験学習の受け入れ推進

#### 『無料又は低額介護老人保健施設利用事業』

当施設は、経済的理由により適切な介護を受けられない人に対し、無料または低額でケアを行う事業を展開している施設である。2016年度も引き続きこのような方々に対して、積極的に手を差し延べ相談に乗り、必要な介護を受けやすい環境を整えていく。

#### 【数値指標】

	入所（短期入所含む）	通所リハビリ
利用者数	125人（入所116人、短期入所9人）	31人（介護保険28人、介護予防3人）
単価	12,950円	11,450円
サービス活動収益：	710,000千円	職員数：85人（常勤換算）

## 総合病院 聖隸浜松病院

2015 年度は「患者・職員から信頼され続ける病院を目指して」をテーマに地域に貢献できる医療を提供してきた。高度医療、急性期医療を提供することを使命として、断らない医療の提供、特定入院料病床の拡充を進めた。5 月に I C U を 18 床から 22 床に増床し、6 月に H C U を新設したことで重症患者の救急搬送の断りを減少させることができた。M F I C U を 12 床から 15 床に、小児入院管理料算定病棟を 32 床から 37 床に増床し、特定入院料病床の合計としては 104 床から 120 床に 16 床増床し高度急性期機能を強化した。8 月には 2 回目となる J C I の本審査を受審し、1 回目よりも高い評価で認証を取得することができた。9 月には新手術室が完成し、手術室が 13 室から 15 室に増室することで手術機能が拡充された。5 月以降の特定入院料病床の拡大に伴う病棟再編に加え、9 月からは A 棟の耐震改修工事を実施し病棟移転や配置転換など年度を通して人と物の移動が頻繁に行われたが病棟稼働率を維持しつつ安全に遂行することができた。

2016 年度はプロジェクトネクサス最終年度であり、7 月末にすべての工事が完了し職員・患者アメニティが拡充する。2016 年度は新専門医制度の運用が開始される年であり、「新専門医制度への対応」を掲げ、当院が必要とする医師を安定的に確保できるよう体制整備を進める。

また「診療の標準化」「診療の効率化」を押し進めることで効率的な病院運営を目指し、職員一人当たりの生産性の向上を図る。特に「手術室の効率利用」「病床の有効活用」を重点目標として手術件数の増加、病床稼働率の向上を実現する。また入院においては「後方病院との連携強化」に取組み D P C II 区間を超える患者比率の低減を目指し、効率的で密度の高い入院診療を実現する。外来においては旧医局跡地を改修して利用し、デイサージャリー機能を拡充させる。

2016 年度はこれらの取組みを通して、高度・急性期医療のさらなる充実を図るとともに、運営の効率化のための体制整備を進め、生産性の向上を実現する。

### 【病院使命】

“人々の快適な暮らしに貢献するために最適な医療を提供します”

### 【病院理念】

“私たちは利用してくださる方ひとりひとりのために最善を尽くすことに誇りをもつ”

### 【運営方針 2020】

私達は常に信頼される病院であり続けます

■望まれる良質な医療を提供します ■地域とのつながりを大切にします

■良い医療人を育てます ■働きやすい環境を作ります ■健全な経営を継続します

## 【事業・運営計画】

「利用者価値」の視点（患者・職員の満足のために）

### 1. 利用者満足度の向上

#### (ア) 患者満足の向上

- |           |                  |                   |
|-----------|------------------|-------------------|
| ①患者満足度の向上 | この病院に満足している      | 入院 65%以上、外来 45%以上 |
|           | この病院を家族や知人にすすめたい | 入院 65%以上、外来 45%以上 |
| ②紹介加算算定件数 | 2,100 人/月 以上     |                   |

#### (イ) 職員満足の向上

- |                                    |                     |         |
|------------------------------------|---------------------|---------|
| ①職員満足度の向上                          | この病院で働いていることに満足している | 57.8%以上 |
| ②家族、友人、知人などが病気になったらこの病院をすすめる       |                     | 65.5%以上 |
| ③個別職員（サテライト職員）満足度調査結果              |                     | 47.0%以上 |
| ④目標管理制度、研修、個人面接などを行い、人材育成に力を入れている  |                     | 74.0%以上 |
| ⑤1年に1回以上、自分の成果や能力向上について評価を受ける機会がある |                     | 60.0%以上 |

「価値提供行動」の視点（病院機能・質の向上のために）

### 1. 地域包括ケアにおける機能分化の推進

#### (ア) 後方病院との連携強化

- ①転院患者のDPCⅡ期比率 27.5%以上

### 2. 高度・急性期医療の充実

#### (ア) 断らない医療の提供

- |                |             |
|----------------|-------------|
| ①救急車受入れ制限時間の低減 | 120 時間/月 以内 |
| ②直来患者断り率の低減    | 30%以下       |
| ③紹介患者断り率の低減    | 5%以下        |
| ④救急車応需率の向上     | 95%以上       |

#### (イ) 病床の有効活用

- ①医療看護必要度の安定維持 26%以上

#### ②特定入院料病床の稼働率・算定率・重症率の向上

I C U 稼働率 85%以上・算定率 85%以上・重症率 85%以上

H C U 稼働率 75%以上・算定率 50%以上・重症率 65%以上

N I C U 稼働率 95%以上・算定率 85%以上

G C U 稼働率 80%以上

M F I C U 稼働率 90%以上・算定率 75%以上

#### (ウ) 外来手術の推進

- ①外来手術推進計画工程の進捗 年度内に外来手術機能設置・運用開始

#### (エ) 手術室の効率利用

- ①手術件数の増加 11,000 件以上

- ②術間時間の短縮 2015 年度比 5 分短縮

- ③手術単価 2015 年度比 5%増加

### 3. 安全の保証と質の向上

#### (ア) 安全管理の徹底

①65歳以上入院患者のI A レベル1以上転棟転落発生率 0.96%以下

#### (イ) 診療の標準化

①クリニカルパス適用率の向上 50%以上

②D P C II期超退院患者比率 25%以下

#### (ウ) 診療の効率化

①同意書一括署名の導入件数 100件以上

②入院初期評価テンプレート使用率 75%以上

③看護師による時間外の記録時間の短縮 2015年比5%短縮

### 「成長と学習」の視点（人材確保・成長のために）

#### 1. 職員の現場力の向上

##### (ア) 現場主体の質改善活動の推進

①C Q I サークル活動 提案数 30件以上

②C Q I サークル活動 完遂率向上 80%以上

#### 2. 仕事のやりがい

##### (ア) 認められる組織づくり

①認める、認められる組織調査 回収率 70%以上

#### 3. 明日を担う人材育成

##### (ア) 新専門医制度への対応

①専門医研修見学者数 定員の1.5倍

②専門医研修医採用数 100%

##### (イ) 看護師の確保

①看護師必要数の充足率 7:1 病棟 100%以上

②看護師必要数の充足率特定入院料病棟 100%以上

### 「財務」の視点（経営・運営の安定のために）

#### 1. 目指す医療が出来る安定した財務 ※引越し・再編時の経営維持

##### (ア) 年度予算の確実な達成

①サービス活動収益 28,804,350千円

②職員一人あたり収益 14,331千円

③経常増減差額 750,000千円

④人件費率 51.7%

##### (イ) 業務のスリム化

①超過勤務時間低減 昨年比10%低減

## 【数値指標】

サービス活動収益	28,804 百万円		職 員 数	2,010 名		
入院単価	76,400 円		入院患者数	701 名	病床利用率	94.1%
外来単価	17,000 円		外来患者数	1,575 名	平均在院日数	12.0 日
地域医療支援病院紹介率	65.0%		逆紹介率	70.0%		

## 聖隸浜松病院併設助産所

2015 年度は 12 月までに 4 名（延べ日数 40 日）の方の利用があった。利用延件数は 2014 年比 62.5%と減少傾向にある。2011 年 10 月から院内助産システムが稼働し、2014 年 5 月には MF ICU (12 床) をオープン。また、2015 年 5 月には 3 床増床し計 15 床となり産科部門の療養環境も大幅に改善された。社会的経済的に困難を抱えた妊産婦の方々にも広く利用していただくことができ、受け入れ態勢の強化につなげることができた。2016 年度も引き続き受入体制の確保と充実を図っていく。

# 聖隸淡路病院

新病院2年目の2015年度は、初年度と比較して大幅な収支改善を見せたが、予算の達成には及ばなかった。しかし4月には新たに言語聴覚士を迎えて摂食嚥下療法を開始し、10月には淡路島内初となる地域包括ケア病床[40床]をスタートさせるなど、地域住民のニーズに則した病院運営を進めながら経営的な改善も進めてきた。また、淡路市内唯一の分娩機能を持つ産婦人科においては、2014年7月の分娩開始以来、累計分娩数が100件に達し地域のメディアでも大きく取り上げられる等、注目を集めた。更に、近隣に移転した企業に健診事業のPRを行う事で、新規顧客を獲得するなど保健予防活動においても大きな成果を得る事ができた。

職員採用についても、1月に消化器内科の若手医師を採用したのをはじめ、新人看護師の採用も順調に進み、病棟運営に必要な人数を確実に確保できた。

移転後3年目となる2016年度は、全職員が勝負の年という共通の認識を持ち、経営改善に積極的に取り組み、『職員が目指す医療を実践できる』体制を構築していく。その為にも職員の一人一人が情報を集約し病院の運営に参画し、一丸となって事業計画を遂行していく。

## 【施設理念】

『聖隸精神（隣人愛）を継承し、地域に根ざした医療・福祉に貢献する』

## 【経営方針】

1. 保健・医療・福祉の連携により地域のニーズに対応し、住民の健康と生命を守る
2. 職員の資質と組織力の向上に努め、安全で質の高い医療サービスを提供する
3. 新病院の運営を安定させる
4. 健全な経営基盤を確立する
5. 自然環境に配慮した運営を進める

## 【事業・運営計画】

1. 病院機能の強化
  - (ア) 一般病床・地域包括ケア病床の安定稼動に向けた取り組み
  - (イ) 聖隸淡路地区施設との連携を強化する
  - (ウ) 淡路島中部及び神戸方面に向けて診療圏域の拡大を目指す
  - (エ) 近隣開業医・病院との関係性を深め、紹介件数を増加させる
  - (オ) 医局・医師個人のネットワーク・紹介会社等、あらゆる手立てを活用し医師招聘を行う
  - (カ) 各種広報活動を行い、早期に必要な人員（助産師・看護師）を採用する
  - (キ) 地域住民の健康診断受診率を高め、保健事業を充実する

## 2. 安全な医療サービスの提供と人材育成の推進

### (ア) 安心・安全な医療の提供

- ① 医療安全管理の励行と感染予防対策を実践する
- ② 各職種の専門性向上と診療部への支援体制を強化する
- ③ マニュアルの見直しにより防災対応力を強化する

### (イ) 人材育成の推進

- ① 事業団・病院理念の教育を推進しつつ、職員の経営参画意識を高める
- ② 役職者のマネジメント能力を向上させ、職員一人一人を成長させる
- ③ 聖隸淡路地区施設間の教育・研修計画を推進する

### (ウ) 地域医療人の育成と地域雇用の推進

- ① 地元看護大学等の実習病院の役割を担い、地域医療人の育成を積極的に行う
- ② 魅力ある病院作りを行い、地域雇用の推進に努める

## 3. 利用者及び職員の満足度向上

- (ア) 利用者からの意見を積極的に収集し、改善活動に取り組む
- (イ) 職員が働きやすい職場環境作りに努める

## 4. コンプライアンス経営とエコロジーの取り組み

- (ア) コンプライアンス経営を実践し、健全な病院運営を行う
- (イ) 省エネルギー、資源循環、社会貢献活動に積極的に取り組む

## 5. 健全な経営基盤の確立

- (ア) 費用の削減に取り組む
- (イ) 平均入院患者 125 人/日達成に向けて取り組む
- (ウ) 平均外来患者数 132 人/日に向けて取り組む
- (エ) 職員一人一人の経営参画意識を更に向上させ、経営改善に取り組む
- (オ) 2016 年度事業予算を達成する

### 【数値指標】

サービス活動収益	1,829 百万円		職 員 数	178 名	
入 院 患 者 数	125 人/日	入 院 単 価	30,000 円	病 床 利 用 率	82.2%
外 来 患 者 数	132 人/日	外 来 単 価	8,800 円	平 均 在 院 日 数	20 日
紹 介 率		21%	無料又は低額診療事業割合		12%

### 《無料又は低額診療事業》

無料又は低額診療事業を行う施設の使命感を持ち、生活困難者の受入を継続する

# 聖隸横浜病院

2016年度の診療報酬改定により地域包括ケアシステムの構築が推進され、医療機能の分化・強化が図られていく中で、地域内での当院の役割をより一層明確にした事業推進が求められる。院内の将来構想委員会で検討された4本の柱「救急診療体制の再構築と強化」「高齢者医療（生活支援型医療）の充実」「将来を見据えた診療体制の再編」「地域連携部門の強化」を具現化し、質の高い安心・安全な医療を提供することで地域の期待と時代の要請に応えていきたい。

2016年度は新病院建築工事が本格的に始まる。2018年度の完成予定に向けて、現行の診療機能の低下をきたすことなく職員を含む利用者の安全第一で進めていきたい。

## 【病院理念】

私たちは、隣人愛の精神のもと、安全で良質な医療を提供し、地域に貢献し続けます

## 【経営方針】

地域住民のために急性期を中心とした医療サービスを提供し、地域医療に貢献する

1. 安全で質の高い医療の提供
2. 利用者の立場に立った医療の提供と地域連携の推進
3. 人材確保・育成
4. 職員が働きやすい環境づくり
5. 経営基盤の確立

## 【事業・運営計画】

### 1. 安全で質の高い医療を効率的に提供する

- (ア) “断らない” 診療体制を構築
- (イ) ハイケアユニット（HCU）の整備と病棟再編
- (ウ) 心臓血管センターの診療充実と脳血管センター・リウマチ膠原病センターの体制整備
- (エ) 重点診療域における診療体制の再検討（消化器・呼吸器）
- (オ) 各科の標準的な診療指針の作成
- (カ) 医療の質評価と公表への取り組み（日本病院会QIプロジェクトへの参加）
- (キ) 医療安全のさらなる推進
- (ク) 院内感染対策の徹底及び推進
- (ケ) 防災活動の推進と災害時事業継続計画の策定
- (コ) 電子カルテシステムと必要な部門システムの選定・導入
- (サ) 新外来棟建築工事の安全な進行
- (シ) 病院アメニティーの充実
- (ス) 認知症高齢患者ケアの質向上への組織的な取り組み

### 2. 利用者の立場に立った医療を提供し、地域連携の推進を図る

- (ア) 病院情報発信力の強化（ホームページの全面的な見直し）
- (イ) 画像診断地域連携システムの導入と画像診断センターの設立
- (ウ) 血管撮影装置2台による心血管・脳血管疾患の診療体制の強化
- (エ) 地域包括ケア推進のための医療・介護施設等との連携強化  
(保土ヶ谷区内急性期3病院連携の具体的な取り組み実施)
- (オ) 関東地区（特に神奈川県内）聖隸施設との有機的連携

- (カ) 地域連携を推進する組織の強化
- (キ) 健康診断業務の拡充と人間ドック実施の検討
- (ク) 地域貢献型バス事業による循環バスの運行と新たな路線の検討

3. 人材を確保、育成する

- (ア) 将来構想を見据えた医師採用活動
- (イ) 看護職員の確保と定着
- (ウ) 地域に根差した人材と役職者の育成
- (エ) 初期臨床研修の充実と新専門医制度に対応した専門医育成プログラムの構築
- (オ) 障がい者雇用率の改善
- (カ) 医療倫理の浸透と接遇の向上
- (キ) 救急救命士による診療支援体制の整備

4. 職員が働きやすい環境を整える

- (ア) 職員が活き活きと働き続けられる働き方の実践（職員満足度の向上）
- (イ) 職員のメンタルヘルスを含む健康管理の推進
- (ウ) 診療支援業務の拡充（事務・医療技術部門による医師・看護師業務の積極支援）
- (エ) 院内保育の充実と病児保育への対応

5. 長期安定的に発展するために経営基盤を確立する

- (ア) 病床機能を最大限に活用した入退院調整と病棟の安定高稼働
- (イ) 将来構想を見据えた病院理念と経営方針の見直し
- (ウ) 職員一人ひとりの経営参画意識の醸成
- (エ) 診療報酬改定への対応
- (オ) 費用対効果を見据えた経費の見直し
- (カ) 省エネルギー活動の継続的な取り組み実施

**【数値指標】**

サービス活動収益	7,825,000 千円	職員数	533 名
外来患者数	560 名	外来単価	12,600 円
入院患者数	270 名	入院単価	55,800 円
		救急車受入台数	4000 台
		病床実稼働率	90%

**《無料又は低額診療事業》**

無料低額診療施設として“生活”困窮者の支援に積極的に取り組み、10%以上の実績を維持する

**せいれい訪問看護ステーション横浜**

新たに居宅介護支援事業所を開設し、機能強化型訪問看護ステーションの認可を受けて今後も24時間対応・終末期ケア・重症度の高い患者の受け入れを推進していく。病院との連携をさらに深め、地域包括ケアシステムの構築と在宅療養環境整備に貢献する。

**【数値指標】**

サービス活動収益	108,000 千円	介護保険単価	10,200 円	介護保険訪問数	7,710 件
職員数	15 名	医療保険単価	11,225 円	医療保険訪問数	2,592 件

# 聖隸佐倉市民病院

ハード面の整備が完了した2015年度は、急性期病院としての機能に加え、地域包括ケアシステムへの積極的な参画を視野に、地域包括ケア病棟を開設した。2016年度は、今後予想される千葉県の超高齢化社会への対応と、さらなる「地域完結型医療」を目指し、当院ならではの専門機能と最高のサービスを提供していく。そのためにも当院のスローガンである「笑顔に応えていく、笑顔で広げていく」を意識し、職員にも充実した職場環境を提供していきたい。

## 【施設理念】

キリスト教精神に基づく『隣人愛』に立ち、患者本位のより良質な医療を求めて最善を尽くします

## 【経営方針】

1. 隣人愛の精神の継承と実践
2. 安全かつ迅速で適切な医療・看護の提供
3. 地域医療との連携、地域住民参画の医療
4. 創造的な変革を通じ、効率的で安定した健全経営を目指す
5. 働きがいのある職場づくり

～中期的経営方針～

1. 利用者の視点に立った最高のサービスの提供
2. 地域社会のニーズに応えた病院機能の変革
3. 400床の稼働と効果的な病床利用
4. 笑顔で深い絆の組織づくり
5. 地域における聖隸佐倉ブランド力の浸透

## 【事業・運営計画】

### 1. 最高のサービスの提供

(ア) 利用者の視点に立った医療の実践

- ①サービスを支える基本技術の見直し ②外来機能の再構築

(イ) チーム医療の強化

- ①摂食嚥下センター機能の拡充  
②透析 101床稼働に向けた準備  
③病院・健診センター・訪問看護の連携強化  
④地域がん診療連携協力病院としての体制充実  
⑤看護師の特定行為研修修了者活用に向けての検討

(ウ) 安全文化の醸成

- ①IAレポート提出の推進 ②IAレポートの活用による再発防止

- ③医療安全教育の充実

(エ) 医療機能評価受審に向けた準備

### 2. 将来のニーズに応えた病院機能の変革

(ア) 高齢者が安心できる病院づくり

- ①増加する認知症患者へのサポート体制整備 ②地域包括ケアシステムへの積極的参入

(イ) 地域との連携強化

- ①他法人、異業種、行政との協力強化 ②病診・病病連携の強化

(ウ) 非稼働病床稼働に向けた取り組み

- ①第4期建築工事の検討 ②新規病棟開設に向けての準備と安定運用

- ③安全な看護配置体制の整備

(エ) 医療・健康分野における情報通信技術（ＩＣＴ）化の推進

- ①電子カルテ導入に向けた準備

3. 専門性の高い職員の育成

(ア) キャリアアップのための支援

- ①職種に応じた教育体制の再構築 ②次世代リーダー育成機会の提供

- ③適材適所の人事

(イ) 研究の推進と専門性の追求

- ①多職種連携による研究発表の実践

- ②自己啓発のための専門資格の取得と講習会の準備 ③当院データベースの活用

4. 安定した経営基盤の確保

(ア) 増収対策と費用削減対策

- ①医師の確保 ②診療報酬改定への対応 ③職員の経営参画意識の向上

- ④コスト管理を重視した原価計算、マネジメントシステム導入の検討

(イ) 病床稼働率の向上

(ウ) 広報活動の充実・強化

- ①効果的なマーケティング戦略 ②院内外で積極的なイベントの開催

- ③ホームページの充実

5. 職員が笑顔で働く職場環境の整備

(ア) 必要人員の確保と配置の見直し

- ①職員待遇改善の検討 ②診療部支援体制の検討

- ③次世代の中心的役割を担う職員の採用強化

(イ) ワークライフバランスの実現

- ①超過勤務の軽減 ②業務改善の実施

【数値指標】

サービス活動収益	9,208,100 千円	職員数	693 名	紹介率	50%
外来患者数	792 名	外来単価	13,080 円	逆紹介率	100%
入院患者数	278 名	入院単価	51,910 円	病床稼動率	91.4%
健診受診者	102 名	健診単価	31,110 円	平均在院日数	17.0 日
訪問看護年訪問件数	4,200 件	介護保険単価	8,800 円	医療保険単価	10,500 円

《無料又は低額診療事業》

2015年度は、生計困難者や外国人など多様なケースに対応することができた。引き続き社会福祉法人としての責務を担っていく。

# 保健事業部

2015年度保健事業部は、「経営基盤の安定」と「人材育成」を主な運営方針として保健事業部の運営を行ってきた。内部的には予約センターの業務改善や請求センターの立ち上げなど、組織改善が進んだ一面もあったが経営的には厳しい状況が続いている。また、2015年12月から施行されたストレスチェック制度に関しては受入れ体制を整えることができ、2016年度に向けてストレスチェック制度の事業を更に推進していく状況となっている。2016年度は、引き続き「日本再興戦略」の中で、健康・医療分野が、戦略市場創造プランの一つとして位置づけられており、国民の健康寿命の延伸と経済再生との一体的な推進を目指して、国を挙げての施策が実施されている。各自治体や企業、医療保険者においても「健康寿命の延伸」「健康格差の是正」「重症化予防」などの施策が引き続き行われている。

このような中、保健事業部は今までの健康診断の事後フォローまでに留まらず、企業が健康経営を展開できる仕組み作りや産業保健を推進し、「効果が出る保健機関」として事業所へノウハウを提供するとともに他の保健機関のモデルとなるような保健事業部を引き続き目指していく。

2016年度は、発送業務の外注化などの組織改善を更に進め、業務の効率化を図っていく。また、地域・企業健診センターの移転計画や聖隸健康診断センターと聖隸予防検診センターの業務住み分け等について検討を進めていく。静岡地区においては、3年目となった巡回健診の拡大を図り、経営基盤の安定と健全経営を目標に事業を展開していく。

この実現のためには、利用者様に保健事業部（各センター）を選び続けてもらうこと、そして職員一人ひとりがやりがいや誇りを持って業務に取り組むことが大切であり、各自が経営に参画している組織を目指し、以下計画に取り組んでいく。

## 【事業部理念】

わたしたちは、利用者の皆様と力を合わせて、お一人おひとりの健康の実現を支援します

## 【経営方針】

1. ご利用者様が安心して選び続ける保健事業部
2. 職員一人ひとりがやりがいや誇りを持って働く保健事業部

## 【事業・運営計画】

1. 利用者の目線に立った質の高いサービスの提供
  - (ア) 年間50万件の健診データを利用し、自らのエビデンスを検討し、先駆的な検査、新しい健診コースを導入していく
  - (イ) 健診受診順路の変更など待ち時間削減の施策を実行し、快適な受診環境を整える
  - (ウ) I Aレポートの分析を徹底するとともに、危機管理体制の強化を図る
  - (エ) 長期的な健康増進活動を目指し、子供から高齢者まで年代に応じた健康診断や健康支援活動を検討する

## 2. 経営基盤強化のための取り組み

- (ア) ストレスチェック制度の推進
- (イ) 業務の集約化と効率化を進める（センター化構想の推進）
- (ウ) 利用者ニーズに合致したプランを考案する
- (エ) 個人の事後フォローに留まらず、企業等の健康経営を支援できる産業保健体制を積極的に展開する

## 3. 人材の育成と確保

- (ア) 専門資格の取得を推進する
- (イ) 医師確保に向けてホームページ等を含め、情報発信を積極的に行う
- (ウ) 自ら課題解決できる人材と係長・中堅職員の人材育成に取り組む
- (エ) 保健事業部、各センターの強みを明確にして、職員一人ひとりに浸透させる

## 4. 健康経営の実践と発信

- (ア) 「健康経営」を実践し、他企業へ「健康経営」の仕組み作りを提案していく
- (イ) 働きやすい職場環境の整備

## 5. データヘルス計画に向けて

- (ア) 保健事業部グループ内のデータ連携により、事業部独自の分析を行い積極的に発信する
- (イ) 利用者に対し、健康情報発信webサービス「Qupio（クピオ）for 聖隸」を利用したポピュレーションアプローチを実施し、継続した健康管理サービスを展開する
- (ウ) 医療保険者、自治体等のニーズを把握し、保健事業部保有データを積極的に活用し、必要とされる分析データを提供する

## 6. 連携の強化

- (ア) 効率化・標準化を目指し、保健事業部内における機能統合推進を進める
  - ①本部機能の連携強化（センター化構想の推進）
  - ②保健事業部内の各施設・各課職員の応援体制を実行する
- (イ) 関連団体・関連行政との連携を積極的に進める
- (ウ) 聖隸沼津健康診断センターとのデータ統合による県内全域（東部・中部・西部）における健診から再検査受入れ体制を整える

### 【数値指標】

1日ドック	宿泊ドック	P E T健診	一般健診	特定保健指導
59,106名	685名	275名	380,412名	7,051名
婦人科健診	特殊健診	外 来	合 計	サービス活動収益
78,918名	38,816名	40,716名	605,979名	7,577,050千円

・職員数 704名

# 聖隸健康診断センター

2015年度は、利用者のニーズに対応した予約枠の確保を実現させ、検査時間及び待ち時間削減を進めるために、採血検査の一本化を実施した。その結果、採血の待ち時間の短縮が図ることができ、また検査体制の効率化を図ることができた。2014年度に導入した指定時間受付は、利用者への周知もでき、利用者から高評価を得ている。精密検査は、引き続き3ヵ月後再検査未受診者への受診勧奨を行ったが、人間ドックでの胃内視鏡検査希望者が増加する中、人間ドックでの内視鏡検査枠を増加し精密検査枠を調整したため、精密検査件数が減少した。

他の健診機関に対し優位性を持つ健康増進施設であるGENKIの利用は、ドック受診者への運動指導を積極的に行うことができ、GENKI利用者が大幅に増加した。

2016年度は、高齢化社会の進展とともに認知症が社会問題となる中、MCⅠ（軽度認知障害）のリスクを調べ、認知症の予防に繋げる「MCⅠドック」を開始し、利用者のニーズに沿った健診を実施していく。また、先駆的な取り組みとして「アミノインデックス」検査の検討を行い、早期導入を目指す。

利用者増の施策として、超音波検査室・診察室を増室し、効率的な運用を図る体制を構築することで利用者のニーズに対応する予約枠を確保していく。また、人間ドックの医師結果説明の開始時間を繰上げ、利用者の待ち時間削減・満足度の向上を図る。

精密検査の増加対策として、3ヵ月後再検査未受診者への受診勧奨とあわせて、午後での精密検査枠の拡大を図る。

聖隸ブランドの強化を目指し、専門職による健診コンシェルジュを導入し、きめ細かなサービスの提供を行う。地域で一番の施設として、保健指導・栄養指導・運動指導の更なる強化を図り、聖隸でしかできない、より精度の高い健康支援を行う。職員が働きやすい職場づくり、人材の育成にも積極的に取り組み、質の高いサービスの提供・スピード感のある経営、更なる健康経営の実践を推進していきたい。

## 【事業部理念】

「わたしたちは利用者の皆様と力を合わせてお一人おひとりの健康の実現を支援します」

## 【事業・運営計画】

### 1. 質の高いサービスの提供

- (ア) 受付を含めた待ち時間を削減できる運用体制の構築
- (イ) 利用者へのオプション追加に関するアドバイスや、健診全般に対する質問・要望に対し気軽に相談いただくための専門職による「健診相談窓口」を設置する
- (ウ) 新たなドック商品である「MCⅠドック」の周知と実施数の向上
- (エ) 先駆的な検査「アミノインデックス」の導入検討
- (オ) IAレポートの情報共有ならびに分析を徹底し、リスクマネジメントを強化する
- (カ) ISMS（情報セキュリティマネジメントシステム）継続認証を取得する
- (キ) ストレスチェック制度の推進

## 2. 経営基盤強化のための取り組み

- (ア) 利用者に対し継続的な健康管理体制を築くため、事業所への産業保健活動を推進する
  - ①健診データの有効活用ならびに分析の充実を図る
- (イ) 二次精密受診率の向上を図る
  - ①再・精密検査対象者への受診勧奨の徹底
- (ウ) 特定保健指導受診率の向上を図る（協会けんぽ一般健診・浜松市特定健診等）
- (エ) 利用者ニーズにあったメニューの検討
- (オ) インターネット予約システムの利用拡大のためのP R活動の推進
- (カ) 午後に実施可能なオプション検査の提供など午後時間の施設の有効活用

## 3. 人材の育成

- (ア) 目標参画システムを積極的に活用し、中堅職員の育成を充実させる
- (イ) I A レポートを活用したO J Tの推進
- (ウ) 個々の専門性を向上させるために必要な資格取得を推進する
- (エ) C Sアンケートを活用し、改善のP D C Aを回すことにより、接遇力の向上を図る

## 4. データヘルス計画に向けて

- (ア) 保健事業部グループ内のデータを統合し、企業に対しヘルスマセメントの情報発信を積極的に展開する
- (イ) 利用者に対し、健康情報w e bサービス「Q u p i o (クピオ) f o r 聖隸」を利用したポピュレーションアプローチを行い、継続した健康管理サービスを展開する

## 5. 連携強化

- (ア) 現場と営業が密接に連携し、契約内容など情報共有できる体制の構築
- (イ) 産業保健チームとして各職場間の連携強化
- (ウ) 地域住民の健康推進のため、関連機関との連携の強化

## 6. 健康経営への取り組み

- (ア) 職員のワークライフバランスを考慮した勤務体制の検討
- (イ) 職員スペース（休憩室等）の環境整備を充実させ、働きやすい環境作りに取り組む

### 【数値指標】

1日ドック	P E T 健診	一般健診	特定保健指導	婦人科健診
26,238名	275名	49,470名	2,820名	21,600名
特殊健診	外 来	合 計	サービス活動収益	職員数
2,530名	18,720名	121,653名	2,453,550千円	235名

# 聖隸予防検診センター

2015年度は、現場力をもっと高める必要があり、予防検診センターとして特色のある健診内容の再検討を実施した。年度初めより、係長・中堅を主体にメンバーを選任し、新規スピードドック運用、時間差受付再検討、オプション事前推奨運用、健康経営活動など検討を行い、すべてが運用改善でき利用率及び利用者満足度も向上した。また、メンバーも多くの経営企画に携わることで、施設、職場間を超えた連携強化と、既存概念に捉われない広い視野をもった人材に成長した。また、予約受付変更や営業強化をし、利用者増となった。

2016年度は、予防検診センターとして選ばれ続ける健診機関を目指す。特に内視鏡・婦人科及び歯科健診などの利用率を上げるために、内部運用の変更及び職員の配置を再検討する。また、事務機能の集約化をはかり、専門職として必要な業務を実施できるように組織再編を検討する。継続的に職員満足度を高め、自らが組織の健康経営を意識し、利用者の期待に応えられる施設づくりを実践していきたい。

## 【事業部理念】

わたしたちは、利用者の皆様と力を合わせてお一人おひとりの健康の実現を支援します。

## 【事業・運営計画】

### 1. 利用者の目線に立った質の高いサービスの提供（顧客視点）

#### (ア) 利用者満足度向上のための取組み

①職員全員による接遇力の向上

②職員全員による利用者の施設内滞在時間削減効果を高めるため、リアルタイムドック・時間差受付を検証する

③先駆的な検査「アミノインデックス」の導入検討など新しいサービスの提案

#### (イ) 地域のニーズへの対応

①施設整備及び改修を行う

②高齢者介助・身障者介助の徹底

#### (ウ) I A レポートの情報共有ならびに分析を徹底し、リスクマネジメントを強化する

#### (エ) 外部評価を活用した精度管理の向上とフロアの環境整備を推進する

#### (オ) クレーム対策を踏まえた顧客相談窓口の整備

### 2. 経営基盤安定のための取り組み

#### (ア) 利用者数の確保と拡大

①産業保健を柱とした事業活動の強化（既存顧客管理・新規顧客開拓の強化）

②効果の高い営業展開及び新しい手法の実施（P R活動、利便性向上と業務の効率化）

③二次精密受診率の向上を図る

個人・事業所に対して積極的に啓蒙活動が実施できる体制を構築する

#### (イ) 特定保健指導受診率の向上を図る（協会けんぽ一般健診・浜松市特定健診等）

- (ウ) 利用者ニーズにあった充実した商品の開発
  - ①内視鏡検査枠・婦人科健診枠・午後健診枠拡大に向けての検討
  - ②センター独自の新ドックプラン・新オプション項目の考案をする
- (エ) 医療機器、施設設備等の固定資産を有効に活用する
- (オ) ストレスチェック制度の推進

### 3. 人材の育成と確保

- (ア) OJTを評価できる体制構築
- (イ) 職員による新規提案・改善プロジェクトチームを構築して他職場との交流と連携強化を図る  
(現場力を高める)
- (ウ) キャリアアップへの支援と強化(補助制度の情報提供・資格取得者の増加と公表実施等)
- (エ) 事務職員に対する看護・医療技術的専門知識研修の実施
- (オ) 外部職員・パート職員を含めた専門教育を実施する
- (カ) 医師をはじめとする人材確保のために、ホームページ・外部業者を有効利用し求人広報活動を強化する

### 4. 働きやすい職場づくりの実践

- (ア) 健康経営の方向性を明確にし、組織的に職員の健康管理・保持増進に取り組んでいく
- (イ) 職場内においての環境や職種、責任など、満足して仕事に携わることができているか、職員満足度(E.S.)の向上を図る
- (ウ) 職員スペース(休憩室等)の環境整備を充実させる
- (エ) ワークライフバランスの推進(育児・介護・障害等働く体制と環境支援)
- (オ) ハラスメントの防止に向けて取り組んでいく
- (カ) 適正人員数・配置基準の設定

### 5. 連携の強化

- (ア) 保健事業部グループのデータ連携を構築し、円滑な運用を実施
- (イ) 利用者に対し、健康情報発信webサービス「Qupio(クピオ)for聖隸」を利用したポピュレーションアプローチを実施する。それにより継続した健康管理サービスを展開する
- (ウ) 保健事業部保有データを積極的に活用し、ヘルスマセメントなど企業・個人に対する情報発信力の強化を図る
- (エ) 大学(浜松医科大学・名古屋大学・東京大学)・企業と共同研究参加を積極的に実施する
- (オ) 保健事業部内職員による業務応援体制を実施する
- (カ) 高齢者施設への健康推進支援及び、地域の各病院・診療所との連携強化

#### 【数値指標】

宿泊ドック	一日ドック	一般健診	特定保健指導	婦人科健診
685名	17,649名	27,214名	1,673名	13,626名
特殊健診	外 来	合 計	サービス活動収益	職員数
1,617名	10,675名	73,139名	1,415,615千円	174名

# 聖隸健康サポートセンターShizuoka

2015年度は経営基盤の強化のために、次の3点に重点を置いて施設運営を行った。①人間ドックにおけるお薦めオプションなど新たなサービスの開始、②聖隸静岡健診クリニックと巡回健診の稼働率向上、③聖隸健康サポートセンターShizuoka（以下サポートセンター）として、これまで行ってきたサービスや運用が継続できているかの振り返り。その結果、利用者数においては、各部門で2014年度の実績を上回ることが出来た。サービスや運用の振り返りにおいては、不十分な点もあったため、職員の入れ替わりがあってもサービスが継続できる体制づくりに注力する。経営状況としては、2014年度との比較では増収はできたものの、マイナスの状況が続いている。

2016年度は健全経営への取組みと人材育成を優先課題とする。健全経営としては、2015年12月から始まった「ストレスチェック」について、聖隸ならではの「事後フォロー」を含めたサービスの提供、及び企業への提案を確実に行っていきたい。また人材育成については、施設が求め人材像を明確にして、職場単位ではなく施設として、求める人材を育成していく。

2016年度もサポートセンター、聖隸静岡健診クリニック、巡回健診の3施設が協働し、顧客満足度を上げて「ご利用者様に満足していただき、選んでいただく施設」となるよう、開設当初から進めてきた健全経営の推進、接遇・サービスの向上、自立した職員教育を引き続き行っていく。

## 【事業部理念】

わたしたちは、利用者の皆様と力を合わせてお一人おひとりの健康の実現を支援します。

## 【事業・運営計画】

### 1. 質の追求と静岡地区における聖隸ブランドの確立

- (ア) ストレスチェックにプラスして、労働衛生機関として産業医、産業看護師と連携し、事後フォローまでを含めた包括的なサービスの提案・提供を行う
- (イ) 利用者ニーズに合ったサービスの提供
  - ①60歳以上の利用者に継続受診いただくためのサービスと宿泊ドックを開始する
  - ②内視鏡、婦人科等、ニーズの高い検査における受診者枠の調整
  - ③運動指導の導入について検討を開始する
- (ウ) 聖隸静岡健診クリニックにおいて、利便性や早朝健診といった強みを更に活かすための設備投資を行う

### 2. 健全経営の推進と新たなサービスの創造

- (ア) 巡回健診を充実させるための営業活動とサービスを実施する
  - ①中部地区市町村と連携し、住民健診受診率の向上を目指す
  - ②聖隸富士病院と連携し、富士地区からの受診者を増やす営業展開を行う
- (イ) より多くの利用者を受け入れるためのサービスの検討
  - ①新たなオプション検査、コンシェルジュ等、先駆的なサービスの導入を検討する
  - ②精密検査受診率向上のための対策の実施（事業所へのアプローチ、チラシ作成）

- (ウ) 健康情報発信w e b サービス「Q u p i o (クピオ) f o r 聖隸」を強みとした営業活動と健診の実施

### 3. 人づくり文化の醸成

- (ア) 目標参画システム、ラダー等の活用により課題に気付くことができる職員を育成する  
 ①業務改善のヒントを得るために職場ローテーションを行う  
 ②サポートセンターの求める人材像「自ら、気付いて、考え、行動できる」人材において、職場を越えて育成を行う
- (イ) 継続的かつ一歩進んだ接遇勉強会を実施し、おもてなし意識を持続する  
 ①職員の接遇意識を持続させるための勉強会の実施  
 ②各職場における接遇意識の醸成
- (ウ) 2015年度に行った世代別ミーティングを検証し次のステップを検討し、実施する
- (エ) 職員が課を越えて広い知識を得る機会を提供する

### 4. 健康経営の実現

- (ア) 職員一人ひとりが働きやすく、魅力を感じる施設づくりを目指す  
 ①職員の努力が評価されるやりがい・楽しさのある職場づくりを行う  
 ②できたことを認め合える職場雰囲気を醸成する  
 ③子育て世代が参加できる施設イベントを各委員会と連携して行う
- (イ) 衛生委員会を中心に、職員の健康意識を向上する  
 ①職員ドックにおける結果説明受診率100%とする  
 ②職員が自身の健康度を意識する取組みを行う

### 5. 連携の可視化

- (ア) 静岡県立大学等への研究協力を継続し、地域公益活動の実績をつくる
- (イ) 静岡市内健診機関と連携し、静岡市における特定健診の受診率向上を目指す
- (ウ) 地域のイベントに継続して参加し、地域との繋がりをより密にする

#### 【数値指標】 聖隸健康サポートセンターShizuoka

1日ドック	一般健診	特定保健指導	婦人科健診	特殊健診
14,825名	62,447名	2,558名	16,089名	2,800名
外来	合計		サービス活動収益	職員数
11,654名	110,372名		1,654,770千円	150名

サービス活動収益内訳	聖隸健康サポートセンターShizuoka	1,171,630千円
	巡回健診事業	199,110千円
	聖隸静岡健診クリニック	284,030千円

## 地域・企業健診センター

2015年度は健診車両の午後稼動率の向上を図り中小零細事業所の健診実施を促進しつつ、他健診機関との差別化を推進するため、人材教育に取り組み、いくつかの事業所で産業保健活動を具体的に推進した。市町村健診では、北設楽郡東栄町の新規獲得や複数年契約の更新など順調に推移することができた。また、静岡県下のファミリー健診の低迷を課題として、全国健康増進協議会、半田市医師会健康管理センターとの連携を強化、聖隸健康サポートセンターShizuokaとの巡回健診連携強化など、収益の確保のみならず新たな事業展開につながる基盤整備の一年であった。

2016年度は、2015年度の取り組みを継承し、課題とした医師派遣費用増加への対応、ストレスチェックの対応、聖隸沼津健診センターとのデータ統合などさらなる発展を目指す。そのためには、職員の健康管理や活き活きと働く環境づくりが重要であり、手狭であった地域・企業健診センターの移転を計画する。また、仕事に対する満足度を高め、生産性や創造性を更に發揮するために中堅職員のマネジメント力の向上を図り、健診精度の向上は勿論、顧客管理を強化して、保健事業部の使命と事後支援の充実を図りたい。

### 【事業・運営計画】

#### 1. 質の高いサービスの提供

- (ア) 健診情報・安全管理の向上
  - (イ) I A レポートの情報共有ならびに分析を徹底し、リスクマネジメントを強化
  - (ウ) 県内一元管理を推進し、統計情報の有効活用で差別化を推進
  - (エ) 利用者アメニティ向上のためにスタッフ配置、環境検証を実施しタイムリーに改善
    - ①レディース健診のアメニティの充実（託児施設等）
    - ②検診車両の更新と充実した整備計画の推進
  - (オ) I SMS（情報セキュリティマネジメントシステム）の継続的な推進
  - (カ) 巡回健診現場運用システムの導入

#### 2. 経営基盤安定のための取り組み

- (ア) 利用者数の確保と拡大
  - ①受診率 100%（一般健康診断等）
  - ②被扶養者健診・ファミリー健診の拡大
  - ③午後健診の稼働率を向上させ、中小零細事業所等の健診を推進
  - ④ストレスチェックの適正運用
- (イ) オプション検査を検討する
  - ①血液検査等オプション検査を事業所へ展開する
- (ウ) 営業力強化ツール開発
  - ①ハイリスク事業所への産業保健の展開
  - ②各企業・事業所への適正検診項目の見直しと推奨（法令順守への勧奨）
  - ③特殊健診 C D 管理媒体の開発

(エ) 検診車配車管理と固定資産を有効に活用する（原価計算を厳密に実施）

①派遣医師・パート・アルバイト依頼の効率化

(オ) 移転計画の検討

### 3. 人材の育成と確保

(ア) OJT評価を第三者目線で評価できる体制構築

(イ) 若手による新規提案・改善プロジェクトチームを構築して他職場との交流と連携強化を図る

(ウ) 資格取得のための支援（衛生管理者等）

(エ) 個人が資格取得した際には必ず公表し、センターとして資格取得を推進する風土を形成

(オ) 施設内研修を開催して産業保健教育（実践報告等）を推進

### 4. 健康経営の実践と発信

(ア) 職員間のコミュニケーションを促進するための健康イベントを積極的に開催

(イ) 働きやすい職場作りの実践・充実

(ウ) 育児や介護者をかかえる者、身体に障がいがあっても働き続けられる職場環境づくりを推進

(エ) 衛生委員会を活性化し、組織的に職員の健康管理・保持増進に取り組む

### 5. データヘルス計画に向けて

(ア) 保健事業部グループ（聖隸沼津健診センター含む）のデータ連携と円滑な運用を開始

(イ) 利用者に対して健康情報発信webサービス「Qupio（クピオ）for 聖隸」を活用したポピュレーションアプローチを実施し、継続した健康管理サービスを展開

(ウ) 保健事業部保有データを積極的に活用し、ヘルスマセメントなど企業、個人に対する情報発信力の強化

### 6. 連携の強化

(ア) 聖隸健康サポートセンターShizuokaへの業務支援の強化

(イ) 施設間医師の連携を強化し、巡回健診医師派遣費用を抑制

### 【数値指標】

一般健診	婦人科健診	特殊健診	合 計	サービス活動収益	職員数
244,417名	28,416名	31,869名	304,702名	2,053,115千円	145名

注) 一般健診は予防接種（6,900名）、ストレスチェック（27,500名）を含む

# 浜松市リハビリテーション病院

聖隸福祉事業団が浜松市リハビリテーション病院の指定管理者を受託して9年目を迎える。2015年度は、当院の役割である回復期医療のさらなる充実を図るため、10月に回復期リハビリテーション病棟を3病棟体制とした。浜松市内外からのリハビリニーズに応えるため、関連部署が一体となり、入院患者の受け入れ体制を見直したことでの病床利用率が上がった。また、2011年に着手した新病院建築工事は、11月のリハビリパークの完成をもって終了し、整った施設設備を最大限に活用しつつ、医療の質および利用者サービスの向上に向けて取り組んできた。2016年2月に受審した病院機能評価への取り組みを通じて、患者それぞれに適した治療やリハビリを提供するための共通ルールの確認やプロセスの見直し、医療事故・感染防御対策など新たなルールの作成および徹底など、これまでを振り返りながら改善できる機会とした。そして、市民による市民の健康増進・介護予防を目的とした市民いきいきトレーナー養成事業では、トレーナー総会の開催によって各地域での普及活動を共有することができ、報道などにも取り上げられることで地域への貢献を実感した。

2016年度は、この地域に充実させる必要のある高次脳機能障害の医療に対し、高次脳機能センター（仮称）を設置し、医学的治療に続く就労・就学支援にも取り組み、地域に繋げる役割を担う。また、増加する脊髄損傷に対する病床確保、必要とされる回復期医療のさらなる充実を図るためにの施策についても引き続き検討していく。当院の提供する“生活を支える医療”は地域包括ケアシステムの中心となるため、職員個々がスキルアップを図り、自信に繋げ、また職員自らが改善する文化の醸成を図る。そして、医療の質および利用者サービスの向上と共に、効率的な事業運営を確立すべく、人員体制や運営方法についても隨時見直しを図っていく。リハビリテーション従事者の育成に関するリーダーとしても、地域の医療機関や行政、市民と協働し、積極的に取り組んでいきたい。

2016年度も職員の資質・技能の向上に努め、チームアプローチによる最良の医療を提供することにより、市民から選ばれる、そして信頼される病院となることを目指していく。

## 【病院理念】

私達は、地域に根ざし、利用してくださる方々の尊厳と生活の質を尊重した医療を提供します

## 【経営方針】

地域のニーズに即し、一人ひとりを大切にしたリハビリテーション医療を展開し市民に信頼される病院を目指す

1. 患者中心主義に基づく医療を展開する
2. 安全で科学的な論拠に基づく質の高い医療を提供する
3. 医療・福祉・介護分野との幅広い連携体制を構築する
4. 最良のチームアプローチによるリハビリテーション医療を提供する
5. 健全な経営基盤を確立する
6. 職員の資質・技能向上に努め、人材確保とその育成に努力する

## 【年度事業目標・年度重点施策】

### 1. 安全で質の高い医療の提供

(ア) リハビリテーション医療機能の充実

①回復期リハビリテーション病棟 3 病棟体制の確立

(イ) 医療安全管理・感染防御体制の充実

②訪問看護・訪問リハビリや通所サービス等の検討

(ウ) 業務改善による質の向上

①医療事故対応・感染防御体制の確立

②病院機能評価(付加機能: リハビリテーション)認証取得

③数値を用いた質改善活動の実施

### 2. 地域に求められるサービスの充実

(ア) 特色ある医療提供体制の充実

①高次脳機能センター(仮称)の設置

(イ) 地域包括ケアシステムの主導

②脊髄損傷病床の検討

(ウ) 地域との災害対策・防災教育の連携

③えんげと声・スポーツ・肩肘専門診療の充実

①地域住民への介護指導、いきいき事業の継続

②在宅・福祉サービス事業部との協働

①災害対策・防災教育の強化

②医療福祉の多目的避難所の検討

### 3. 人材の育成と労働環境の整備

(ア) 必要な人材の確保と定着

①医師/看護師/作業療法士/看護補助者の採用

(イ) 多様な人的資源の活用

①病院ボランティアの活動支援と推進

(ウ) やりがいを持って働くための仕組み作り

②就労支援事業所との連携

(エ) 安心して働くことのできる職場環境作り

①職員満足度調査の実施と改善

②キャリア支援の充実

①事業所内保育所の拡大

### 4. 安定した経営基盤の確立

(ア) 病床利用率 90%超の維持

①ベッドコントロール体制の確立

(イ) 広報機能の強化

①ホームページ活用方法の構築

②関連施設・開業医との連携作り

(ウ) 回復期リハビリテーション病棟入院料 I の維持

①診療報酬改定後の維持要件達成

## 【数値指標】

サービス活動収益	2,948,595 千円		職員数	338 名	
入院単価	33,800 円	入院患者数	203 人／日	病床利用率	90.2%
外来単価	7,080 円	外来患者数	177 人／日	平均在院日数	45 日

# 聖隸袋井市民病院

聖隸袋井市民病院は、2013年に袋井市の指定管理者として聖隸福祉事業団が病院運営を受託し、2016年度で4年目を迎える。2016年度は、指定管理期間（5年間）の後期として医療提供体制の整備と充実を図る年となる。

当院は、中東遠医療圏での地域包括ケア体制の一員として、地域の急性期病院はもとより、在宅復帰など地域診療所とも連携を深め、地域全体として切れ目のない医療を提供することが期待されている。

2015年度は、一般病棟と療養病棟の2病棟体制が安定的に稼働し、病棟間の連携を大切にした病床運営ができた。しかし、看護師の採用が厳しく、病棟のフル病床稼働には至っていない。

2016年4月に3病棟目となる回復期リハビリテーション病棟を開設することで、更なる病床機能の有効運用と安定稼働を目指す。引き続き病棟をフル稼働するための最大の課題でもある看護師、医療スタッフ等の人材の確保・定着を最優先として取り組みたい。4月には院内託児所を開設し、働きながら子育てに頑張る職員を支援することで、仕事と家庭の調和を図る働きやすい職場環境づくりを具現化していく。

袋井市との関係においては、2015年より同一建物内に市の健康政策を担う部門が設置され、袋井市総合健康センターが機能している。市の健康政策を担い地域包括ケア体制を具現化する部門である地域包括ケア推進課、健康づくり課などと日常的に接することにより、より良い連携が出来るようになった。

2016年度は、新規の病棟開設等、更に当院の役割を果たすことができるよう地域ニーズの把握に努め、関連医療機関及び介護事業所、医師会等との連携強化に努めたい。また、利用者一人ひとりを大切にした医療を展開し、地域住民から信頼を得られる運営を目指していく。

## 【施設理念】

『私たちは、患者と同じ視線を持ち、地域に信頼される病院を目指して歩み続けます』

## 【経営方針】

1. 地域ニーズに対応した安心・安全で質の高い医療サービスの提供
2. 急性期病院・地域診療所との懸け橋となる連携体制の構築
3. 在宅復帰や療養施設への入所を支援し、地域全体として切れ目のない医療の提供
4. 安定した経営基盤の確立
5. 働きがいのある職場づくりと人材育成

## 【事業・運営計画】

1. 地域ニーズに対応した安心・安全で質の高い医療サービスの提供
  - (ア) 地域における当院の役割を再認識し、病院機能を明確化する
    - ①種別の異なる病棟機能を明確にする
    - ②当院の担う役割を積極的に地域に発信する

- (イ) 各職種の専門性を活かした質の高いチーム医療の展開
- (ウ) 当院の特性に応じた医療安全管理体制の充実
- (エ) リハビリテーション機能の強化
  - ①各病棟の特性に合わせた評価指標の検討
  - ②ニーズに即した最適なリハビリテーション機能配分
- (オ) 市民が受診しやすい健康診断の充実

## 2. 急性期病院・地域診療所との懸け橋となる連携体制の構築

- (ア) 地域完結型を目指した連携機能の向上
  - ①地域医療連携室の機能の強化
  - (イ) 急性期病院からの患者の円滑な受入れ
  - (ウ) 地域診療所と円滑な連携の強化
    - ①MR I・C T・エコーなど医療機器の共同利用の強化

## 3. 在宅復帰や療養施設への入所を支援し、地域全体として切れ目のない医療の提供

- (ア) 袋井市総合健康センターとの連携を強化した在宅復帰支援の充実
- (イ) 介護保険施設との連携強化

## 4. 安定した経営基盤の確立

- (ア) 人材確保と定着への取り組みの推進
- (イ) 各病棟の特性を活かした病床管理
  - ①病床管理の効率性を検証する評価項目の作成

## 5. 働きがいのある職場づくりと人材育成

- (ア) 良好なコミュニケーションによる職員が活き活きと働ける職場環境の構築
- (イ) 当院の医療の質の向上を目指した人材育成
  - ①当院主体の教育・研修体制の構築

### 【数値指標】

サービス活動収益	1,166,452 千円	職員数	118 名
	患者数	単価	病床利用率
外来	64 人／日	6,300 円	-
入院	103 人／日	22,000 円	68.9%
再掲（一般）	35 人／日	22,600 円	70.0%
（療養）	38 人／日	19,900 円	76.3%
（回復期）	30 人／日	23,900 円	60.5%

# 在宅・福祉サービス事業部

## 【中期事業計画における事業部理念】

地域への感謝と貢献

私たちは必要とされることを待つことなく、自ら出向き、共に生きる

## 【事業目標】

実験し、実践し、実感できる新たな福祉の視点を見出す

1. 地域に根差した小さな拠点づくりを行い、地域包括支援体制の布石とする
2. 小さな拠点を支え、生み出すために大きな拠点の機能強化を進め、新たな発想をもって事業の見直しと I C T 化の時代に即応する
3. 将来に向けて聖隸が取り組むべき地域と事業を定め、拡大または撤退の方向性を検討していく傍ら従来の制度等に縛られない新たな領域の福祉活動を考えこれに取り組む
4. これらを支える人材確保、人材育成、施設保全、事業戦略決定等の本部機能について事業部としての主体性を發揮する

社会福祉法人制度改革によって私たちの行っている社会福祉事業は何者であるかが問われ、社会福祉法人は、非営利組織としての活動を立証する事が求められた。そのために組織活動の情報開示と戦略的広報活動は必要であるとした上で地域福祉への貢献が義務付けられることとなった。2016 年度はこれを機会と捉え積極的に取り組む事業年度である。

事業部ではエリア制を発足させ、地域福祉が地域毎の視点で細やかに行えることを目指しつつ取り組んできたが、更にこれを進め、各エリアにおける事業拠点レベルの強化に力を注ぎたい。小さな事業拠点であっても、将来の人材育成、管理者育成の観点から適切な権限委譲によって成長の機会と捉えたい。そして地域事情に相応できる事業経営、地域への貢献活動を行っていく事は重要であると考える。その一方で、業務の合理化を進めるために事業部としての本部機能は更に発揮されるべきであり、一事業部でありながらも 100 ヶ所を超える事業、施設を有する当該事業部は独自の管理統括方法を開発、実践する必要に迫られている。これを実行可能なレベルにするために業務の I C T 化は徹底して行っていくこととする。また、社会福祉法人に求められている地域貢献活動（福祉充実計画）についても各々のエリア・地域拠点で必要とされる取り組みを見出し、実践する事が望まれる。地域のあらゆる資源と人との結びつきを大切に考え、聖隸の福祉が地域全体の幸福的利益に貢献していく。その活動の原資となる既存事業や新規事業の収益性を確保する努力も行っていく傍ら、将来に向けて聖隸が取り組むべき方向性を地域軸と事業軸の両面から見直し、発展拡大と発展的解消の道を探していく。私たちは事業や利益に仕えるのではなく、これらを賢く用い、地域への感謝の思いをもって地域福祉に貢献する活動を行っていく事を事業目標とする。

## 【2016 年度重点施策】

1. 地域に根差した小さな拠点づくりを行い、地域包括支援体制の布石とする

従来施設はコロニー的建設思想があり、地理的に市街から離れた場所に建設され、利用者

支援において地理的に不利な施設が多い。地域包括支援の時代において地域のあらゆる社会資源と共に利用者支援を行うため、小さいながらも地域に求められ貢献することの出来る拠点づくりを段階的に進める。

## 2. 小さな拠点を支え、生み出すために大きな拠点の機能強化を進め、新たな発想をもって事業の見直しと I C T 化の時代に即応する

高齢者施設は介護保険制度に基づく施設としてユニットケアを中心に 15 年が経過した。人材確保が困難な時代を迎え、利用者支援の在り方、介護職員の教育等に見直しを加えねばならない必要を感じている。地域包括ケアが進められる時代に複合施設である大きな拠点が担うべき役割は変化しなければならない。将来的なマイナンバー活用の時代を見据えつつ、2017 年度に行われる制度改定、報酬改定に向けて管理ソフトの更新を行う。保育事業、障害者事業においても同様な変化対応が求められ、新たな発想を得るための職員研修を行い、ワーキンググループをつくり検討を開始する。

## 3. 将来に向けて聖隸が取り組むべき地域と事業を定め、拡大または撤退の方向性を検討していく傍ら従来の制度等に縛られない新たな領域の福祉活動を考えこれに取り組む

制度が変わり、時代が変わる中でも福祉事業における社会的責任は変化しない。利用者と地域の最大の利益と幸福に貢献することを中心に据えた上で、その役割と責務を終えた事業や地域拠点の継続について再考していく。その上で職員の力は新たな領域の福祉活動を生み出す力となるべきであり、経験を重ねた職員に期待していきたい。

生活困窮事業をはじめとする社会貢献活動や、障害福祉における取り組みもまだまだ地域的に限定されており、これらにも地域を超えて取り組む必要がある。

## 4. これらを支える人材確保、人材育成、施設保全、事業戦略決定等の本部機能について事業部としての主体性を發揮する

2015 年度の取り組みに続き、11 エリアに跨る事業部の運営管理体制を支えるべく事業部としての本部機能の強化を図り、法人本部機能を補完する。施設設備の更新や小さな拠点の整備、増築新築計画の推進のために施設整備グループの体制強化を図る。また、中途採用者専門部署を浜松に続き、関東(浦安)、関西(宝塚)にそれぞれ配置し、活発な職員募集活動を行う。業務の I C T 化推進にあたり、情報システム部と連携し、総務業務のウェブ利用、保育、障害、介護保険等の各事業の管理請求ソフトの更新または転換を行う。また、各施設間による相互チェックシステムは継続し、運営管理について支援を必要とする施設、事業について施設機能を利用した支援活動を継続する。新人事システムの検討について、既に活用を開始した介護、保育、相談員キャリアラダーと連動した処遇改善の仕組みを運用すべくワーキンググループを形成し提言する。

### (高齢者福祉・介護保険事業)

介護保険制度が制定され 15 年が経過し、職員の多くが介護保険やユニットケア等の日本独自の福祉の枠内で育成され、今後の高齢者福祉の変化に戸惑いを隠せない。地域包括ケア推進の流れは

医療機関との連携なしには語ることは出来ず、従来の介護主導型の福祉だけでは成り立たない。国策により介護離職ゼロを目指した特別養護老人ホームの開設やサービス付高齢者住宅の整備は更に進められる一方、介護サービスの「質」が強く問われる提言が出され、施策が講じられる。日本の高齢者施設は介護の要否か所得の有無の軸で大きく区分され、利用者の状態や意識を中心に区分されていない。このため、様々な症状、状態の利用者が混在し、介護職員にはあらゆる対応力が求められている。障害者福祉は障害種別により種々の施設や事業により支えており、高齢者施設や事業には渾然一体となって支援が行われ、整理がつかない状態となっている。2016年度はこれらの課題に将来的に取り組む基礎をつくるため、エリア制から小さな拠点毎に地域福祉が考えられる体制に変更すると共に、広い視点で日本の取り組むべき福祉について考えることの出来る職員を育成していく年度としたい。先ずは職員不足の一端でもあるユニットケアの在り方についてワーキンググループを作り今年度内に提言を出したい。

1. 介護保険施設待機者が激減する中、市町村を超えて営業活動を行うと共に入所待機者リストの共有化のシステムを作り、入所ニーズの変化に対応する。
2. 市町村の行う新総合支援事業(介護予防)について新たなサービス、活動メニューを開発するために情報収集と実験的取り組みを行い、エリアを超えて伝達していく。
3. 障害・介護保険報酬改定にあたり、請求ソフト、記録ソフトの更新、変更を行う。特に記録ソフトについて実験的導入を図ってきた訪問看護システムについて地域医療拠点との連携を重視した見直しを行う。
4. 介護分野で妄信的に行って来たユニットケアを見直し、利用者にとって最上のケアは何かを福祉の倫理観に基づいた理論構築を行い、実験、検証、実行を行う。導入モデルとなった北欧の福祉事情の変化にも学び、ワーキングを行う。
5. 地域における小さな福祉拠点をケアセンターとして位置づけ、拠点の再編成と整備を行う。その上で既存の入所施設は大きな拠点として支援機能を有するべく強化を推進する。  
(ア) 浦安エリア・訪問看護ステーション浦安の強化  
(イ) 横須賀エリア・訪問看護ステーション油壺の移転強化  
(ウ) 浜松第一、第二エリア  
①高丘ケアセンター設置による事業の集約  
②訪問看護ステーション浅田の移転強化  
③いなさ、初生、三方原、住吉、和合の在宅事業の強化編成とケアセンター化  
④浜北在宅事業の磐田障害事業の支援に伴うサテライト設置  
(エ) 宝塚エリア・山本、逆瀬台、逆瀬川の在宅事業のケアセンター化  
(オ) 淡路エリア・津名、東浦の在宅事業のケアセンター化  
(カ) 奄美エリア・奄美市内における在宅事業の強化とケアセンターの設置  
(キ) 沖縄エリア・嘉手納の在宅事業のケアセンター化

#### (障害福祉事業)

障害者総合支援法の3年後見直しが行われ、常時介護の必要な方の支援や行動支援等について課題が整理された。高齢者福祉の地域包括支援に対し、障害者福祉のグランドデザインを描きつつ、入所施設の削減は今後も続く。増大する障害者へのサービス量を調整すべく、計画相談(障害ケア

プラン)に基づいた計画的な給付を目指しているが、介護保険事業者による事業進出により、障害の給付費は大きく伸び続け、課題は山積している。障害福祉を総合的な視点で取り組むべく浜松地区では聖隸厚生園を中心にグループ化してきたが、2016年度は更なる機能強化と地域密着を進めるべく、各拠点で障害福祉に取り組むように組織変更を行い、全国の事業モデルをつくる。聖隸厚生園については在宅機能を強化するため、訪問看護ステーション細江を移転により更なる複合施設として進化を目指す。

1. 聖隸厚生園グループの施設を各拠点施設に帰属させ、高齢、障害、児童を問わない支援体制を目指す
  - (ア) 讀栄寮拠点・讀栄寮、地域活動支援センターナルド、相談支援事業所ナルド
  - (イ) 信生寮拠点・信生寮、まじわりの家、相談支援事業所信生
  - (ウ) ナルド工房拠点
  - (エ) 和合愛光園拠点・みるとす、あすなろ、チャレンジ工房、相談支援事業所くすのき
  - (オ) 浜北愛光園拠点・きらめき工房、相談支援事業所浜松東
  - (カ) 磐田市拠点・磐田市発達支援センターはあと、児童発達支援事業所かるみあ、かるみあ豊田、障害児一時預かり事業こうのとり保育園こひつじ保育
2. 障害者計画相談に資する職員を育成し、介護保険事業所においても相談支援専門員研修を受講し資格取得に努める。
3. 障害福祉に関心を持つ学生を掘り起こすため、大学ゼミから学生との接点を持つことに努力する。北欧の障害福祉を学ぶ海外研修を通じて、障害福祉の新たな視点を見出し、世界的にも歴史的にも考えることが出来る職員教育を行う。
4. 磐田市と共に取り組む児童発達支援を更に進めるため、児童発達支援事業かるみあの移転新築を通して、将来を見据えた就労支援施設の開設を行う。
5. 奄美大島における発達障害児支援の輪を更に拡大し、奄美市に続く龍郷町での児童発達支援事業所を開設する。

#### (保育事業)

子育てをめぐる環境が厳しさを増しつつある現状の中で、女性の就業支援、仕事と子育て両立支援に対するあらゆる政策が講じられている。子ども子育て支援、待機児童対策は短期的な視点で緊急整備が国策として掲げられ、将来的な保育事業の供給過多も懸念される。この時代を見据えながらも中期計画における事業戦略は、拡大路線及び保育の人材対策に注力することになる。保育事業における定員増、新規保育園の開設、小規模保育事業の取り組みは促進して行くことしたい。また、保育士確保も重要な課題であり、新卒者だけでなく、採用担当窓口を設け、保育経験者の中途採用にも注力していく。

1. 保育園における教育機能を重視した運営を行うと共に、2018年度に向けて『こども園』への移行を進める(磐田市・こうのとり豊田保育園)
2. 浜松市における待機児童対策に基づく保育所定員増に貢献する  
2016年度 桜ヶ丘 150名→190名、ひばり 120名→145名、めぐみ 19名→30名、  
2017年度 増築新築に伴う・わかば 150名→200名、ひかりの子 150名→230名、  
聖隸こども園和合(仮称)160名開設

### 3. 多様な保育サービスに取り組む

(ア) 病児保育(病後児型)の強化推進、事業所内保育事業所、小規模保育所の開設協議

(イ) 在宅保育サービス、訪問保育サービス、放課後児童クラブの受託を目指す

### 4. キャリアラダーを活用、学会発表を軸とした学習会等、保育職員の教育に力を注ぐ

### 5. 人材開発部の協力を得て子育て支援員の養成に取り組む

#### (生活困窮支援、生活保護事業)

浜松市生活困窮者支援事業の受託(3年間)を基に相談支援、就職支援、住宅確保支援、学習支援等の社会貢献事業の基盤づくりを行う。高校進学を目的とした学習支援は、委託事業の枠を超えて小学校高学年、外国人児童まで支援する学習サポート事業を生み出し、学生を中心としたネットワークが出来つつある。全国的に事業委託は多くなく、事業の取り組みについて法人施設のある市町村に情報提供し、地域福祉の貢献に努めたい。

生活困窮支援法によって生活保護法の対象基準は更に厳しいものとなり、厳しい生活環境下にある対象者が出現する。救護施設入所者の多くは精神疾患があり、中間施設としてグループホームを検討していく。退所後の生活支援、服薬管理等の医療的支援、就労や居住場所の確保あつ旋等、聖隸厚生園の組織編成を見直し利用者を中心に支援できる体制に変更する。

1. 生活困窮者支援事業のうち、学習支援を業務委託から法人直営とし、教室を本部に置く
2. 学習サポート事業の拠点を中区高丘に加えて、東区、南区にも拠点を置き活動を広める
3. 生活保護施設から地域移行するため居住、就労、相談等、支援する機能を見直し、強化する
4. 生活保護施設本来の支援すべき入所対象者において見直しを図る

#### 【主な施設整備】

1. 浦安愛光園 4床増築工事
2. 訪問看護ステーション細江移転に伴う聖隸厚生園信生寮増築工事
3. 磐田市児童発達支援事業・就労支援施設の建設
4. 龍郷町にて児童発達支援事業所の開設
5. 聖隸こども園わかば定員増に伴う増築工事
6. 聖隸こども園ひかりの子定員増に伴う増築工事
7. 聖隸こども園和合(仮称)の建設

# 和合せいれいの里

特別養護老人ホーム和合愛光園  
和合愛光園デイサービスセンター  
障害者支援施設みるとす  
障害者相談支援事業所くすのき  
生活支援ハウスやまぶき  
和合愛光園和合サテライト  
訪問看護ステーション住吉  
聖隸ヘルパーセンター  
聖隸巡回ヘルパーぐるり和合  
聖隸ケアプランセンター浜松  
聖隸ケアプランセンター和  
地域包括支援センター和合

新たな介護予防・日常生活支援総合事業は、人口減少社会による担い手不足の中で増大する介護ニーズに対し、介護や医療を受ける人を可能な限り減らし、専門職でなくても支援する人を可能な限り増やすという、日本の目指す未来の方向性を提示した。

これは働く人とサービスを受ける人を別々に考えるのではなく、地域に住まう全世代の人々が活躍できる地域づくりに参画することと、専門職で無くともできる仕事は高齢者や障がい者等、他の人材に任せ、更に専門性を高めることが求められていることを示している。

既に和合せいれいの里は高齢者・障がい者のサービスを有しており、他事業部も含めた各サービスの連携を推進し、新たな人材確保ルートの開発、労働生産性の向上、専門性の向上を図り地域ニーズに応えたい。特に、2016年度は新たな障がい児へのサービスを実施し、対象者の拡大を図る。また、2017年度開設予定の聖隸こども園和合（仮称）の開設準備支援を着実に行い、全世代対応型の福祉拠点としての体制を確立し、法人の中期事業計画を確実に遂行し、安定した経営ができる基盤をつくる。

## 【施設理念】

和合せいれいの里の全事業所および全職員は、和合せいれいの里の利用者一人ひとりがその人らしい生き方ができるよう常に利用者の視点に立ち、そのために必要とされる質の高い適切な支援を切れ目なく総合的に提供する。

## 【経営方針】

1. 高齢者・障がい児（者）に対しワンストップで継ぎ目のないサービスを提供する。
2. 生産性向上活動を通じ、業務の効率化を行いサービスの質を高める。
3. 他事業所と互いに利益ある関係を作り、利用者がその人らしく地域で暮らせるよう支援する。
4. 多様な働き方の創出とその職員が成長を実感できる体制を強化する。

## 【事業・運営計画】

1. 高齢者・障がい児（者）に対しワンストップで継ぎ目のないサービスを提供する。
  - (ア) 特別養護老人ホームにおいて権利擁護の視点に立って、サービス提供体制を再構築する。
    - ①利用者の気持ちを踏まえた介護の提供と家族、地域に支援内容を知って頂く。
    - ②医療的依存度の高い利用者の増加に合わせ、入居枠の増加と退所ルールの変更を行う。
    - ③広域型施設の役割を追及する為、募集範囲の拡大と宣伝方法の見直しを行う。
  - (イ) ショートステイの受入体制を強化し、一人でも多くの利用者にご利用頂く。
    - ①多様な利用目的に対応できるよう、職場間の情報共有、プログラム開発、支援体制を作る。
    - ②緊急短期入所受入加算、医療連携体制加算の算定を促進する為、営業活動の促進と相談員日誌を活用した毎月の振り返りを行い、算定数を増加させる。
    - ③ショートステイでの個別機能訓練の回数を増やし、リハビリテーション機能の強化を図る。
    - ④地域で就労又は就労訓練している方の自立支援の為、宿泊のみの利用促進を図る。
  - (ウ) 新たな高齢者デイサービス対象者づくり
    - ①地域の潜在的なニーズに対応する為、短時間入浴特化型デイを検討し、開始する。
    - ②認知症通所介護では家族会や認知症カフェを開催し一般デイからの移行や利用者増を図る。
    - ③市が実施するロコモーショントレーニング事業やささえあいボランティア制度を活用し、健常高齢者の施設内での居場所づくりをし、新総合事業移行の準備を行う。
  - (エ) 障害福祉サービスの対象者拡大と利用者の社会参加、自立支援を促進する。
    - ①障害者支援施設「みるとす」（生活介護第2単位）利用者の重度化に伴い、人員配置体制加算を2:1から1.7:1に変更する。
    - ②障がい児の利用を促進する為、日中一時支援の新たな居場所・プログラムを作る。
    - ③児童計画相談契約件数年30件の作成と多機能型施設への変更を行う。
    - ④2016年度開始を目指し、現厨房を使った給食提供を行う就労継続支援A型事業の準備を行う。
  - (オ) 生活支援ハウス「やまぶき」では、より多様なニーズの利用者を受入可能にする。
    - ①2015年度開始した3交代勤務体制に対応する為、全職員の相談能力の向上に努める。
    - ②現行以外の用途を行政と協議する。
  - (カ) 訪問介護、巡回ヘルパー「ぐるり和合」について適時、適切に対応できる体制を構築する。
    - ①非常勤ヘルパーの給与体系を見直し、採用力の強化を図ると共に体験型実習を行う。
    - ②新総合事業を見据え、就労支援施設と連携した低額有償サービスの検討を行う。
  - (キ) 訪問看護は病院と連携し在宅移行を更に進める。また新たな利用者を開拓、増加していく。
  - (ク) 居宅介護支援事業所においては特定事業所集中減算を発生させなくても、利用者が安定的にサービスを継続できるよう調整し、良質なケアマネジメントの提供に努める。
  - (ケ) 地域包括支援センター和合では地域と共に更に問題を解決できるよう取り組みを行う。

## 2. 生産性向上活動を通じ、業務の効率化を行いサービスの質を高める。

- (ア) 介護職以外でも働ける業務をつくる為、勤務体制を見直し、専門性の向上業務に変換する。
- (イ) 車両の送迎、運営体制の見直しを行い、使用車両台数の効率化と保有車両の削減をはかる。
- (ウ) 特別養護老人ホーム、高齢者デイサービスにおいてロボットスーツの導入を検討し、介護

の集中・効率化を行う。

- (エ) ぐるり和合ではデイサービスとの兼務化を図り、夕方以外の訪問も委託し超過勤務を削減する。
- (オ) 訪問、ケアプラン事業所では音声入力システム導入を検討し、契約・訪問件数増を図る。

### 3. 他事業所と相互に協力関係を築き、利用者がその人らしく地域で暮らせるよう支援する。

- (ア) ベッドメイキング等周辺業務をチャレンジ工房へ委託し、工房の工賃向上を支援する。
- (イ) 聖隸就労支援事業所が提供開始するパンを納入、提供し、利用者の楽しみを増やす。
- (ウ) やまぶきとぐるり和合が連携し、医療や介護を必要とする利用者の増加を図る。
- (エ) ケアプランセンター和でも障がい者ケアプランの作成、モニタリングを実施する。
- (オ) 法人内病院との連携を強化する為、退院支援ナースの配置や交換人事を進めていく。
- (カ) 保育浜松エリアと協力し 2017 年度に開設予定のこども園の開設準備を行う。特に併せて実施される給食設備統合について、子どもに適した給食への対応と効率化を両立させる。

### 4. 職員が成長を実感できる体制強化と多様な働き方の創出

- (ア) プリセプター制度、各テクニカルラダー運用を通じ、技術、知識の理解を促進する。
- (イ) 個人別研修計画と目標参画、利用者等への報告制度を連動させやりがいを醸成する。
- (ウ) 各種委員会の責任者に主任を任命し、その運営を通じ役職者・リーダーの育成を実施する。
- (エ) 認知症介護実践者研修の受講者とキャリア段位制のアセッサー取得者の増加を図る。
- (オ) フィリピンE P A卒業生(2名)がE P A候補生(5名)を指導する教育体制を構築する。
- (カ) みるとす第2単位のアセスメント機能を強化し、障害者雇用率を前年度より向上させる。

### 5. 全職員が健全な経営を意識して活動を行う。

- (ア) 36 協定や権利擁護等、コンプライアンスの意識を高めるための勉強会を開催する。
- (イ) 業務マニュアルを再整備し、法令の遵守とサービスの質の見直しを図る。
- (ウ) 空調管理の徹底や計画的な修繕、備品購入を進め経費の削減を行う。

【数値指標】

高齢者入所・和合サテライト・通所関係事業

	和合愛光園			和合 サテラ イト	和合愛光園 デイサービスセンター			やま ぶき  生活 支援 ハウス
	特養入所		短期		通所介護			
	従来型 (3号館)	ユニット 型	従来型 (障害)	ユニッ ト型	一般 型	予防 介護	認知症 対応型	
利 用 者 定 員	50名	40名	20名	29名	50名		12名	20名
利 用 延 数	18,250名	14,220名	6,030名	10,324名	8,060名	989名	2,493名	4,380名
一 日 平 均 利 用 者 数	50.0名	39.0名	16.5名	28.3名	26.0名	3.2名	8.0名	12.0名
稼 動 率 ( % )	100.0%	97.5%	82.6%	97.5%	58.4%		67.0%	60.0%
稼動延日数	365日	365日	365日	365日	310日		310日	365日
平 均 介 護 度	4.10	4.30	3.65	3.75	2.45		2.90	—
単 価 (一人一日)	11,600円	13,950円	11,700円	13,400円	10,000円	4,750円	13,000円	4,608円
サ ー ビ ス 活 動 収 益 (千円)	221,123	198,403	73,289	138,342	85,416		32,401	20,184
正 職 常 勤 換 算 数	26.9名	21.7名	7.1名	13.6名	7.1名		1.0名	0.6名
パ ー ト 常 勤 換 算 数	12.2名	6.2名	3.1名	4.8名	13.3名		2.9名	3.4名

障がい者入所・通所・相談関係事業

	障害者支援施設 みるとす					相談支援 くすのき 浜松市受託 特定・児童	高齢 障害 総合計
	施設入所 支援 生活 介護 I	生活 介護 II	短期 入所	入浴 サービス	日中 一時		
利 用 者 定 員	20名	20名	2名	5名	10名	サービス利用	—
利 用 者 延 数	7,188名	5,163名	907名	92名	736名	162件/年	—
一 日 平 均 利 用 者 数	19.7名	21.2名	2.5名	0.25名	2.00名	継続サービス	—
稼 動 率 ( % )	98.5%	106.2%	124.2%	5.0%	20.2%	633件/年	—
稼 動 延 日 数	365日	243日	365日	365日	365日	障害児	—
平 均 区 分	5.70	4.70	4.60	—	—	サービス35件/年	—
単 価 (一人一日)	17,000円	12,840円	8,600円	6,705円	1,810円	継続12件/年	—
サ ー ビ ス 活 動 収 益 (千円)	122,217 千円	66,294 千円	8,943 千円		1,332 千円	21,488 千円	989,432 千円
正 職 常 勤 換 算 数	13.6名	5.0名	—	—	—	2.0名	98.6名
パ ー ト 常 勤 換 算 数	3.9名	8.3名	—	—	—	1.0名	59.1名

訪問・居宅介護支援・地域包括支援事業

訪問看護ステーション 住吉	平均利用者数	月訪問件数	年訪問件数	単価(円)		サービス活動収益	常勤換算職員数	
	155.6名	820.9件	9,851件	9,791円		96,464千円	15.9名	
聖隸ヘルパーセンター	介護給付		予防給付	単価(円)		サービス活動収益	常勤換算職員数	
	平均利用者数	訪問件数		利用者				
		月間	年間	月間	年間	介護(回)	予防(月)	
87.5名	1,120件	13,440件	48.0名	3,600名	3,400円	21,500円	78,018千円	13.4名
聖隸巡回ヘルパーぐるり和合	介護給付				単価(円)		サービス活動収益	常勤換算職員数
	月間利用者数		年間利用者数		介護(月)			
	12.3名		148名		126,920円		21,734千円	3.6名
ケアプランセンター	年間請求件数		平均単価(円)		訪問調査		サービス活動収益	常勤換算職員数
	介護	予防	介護	予防	年間件数	単価(円)		
浜松	3,042件	240件	15,496円	4,121円	—	—	51,459千円	9.5名
和	2,268件	144件	17,750円	3,951円	—	—	44,483千円	7.7名
地域包括支援センター和合	浜松市受託収入(千円)		予防プラン請求件数	うち再委託件数	予防プラン単価(円)	サービス活動収益	常勤換算職員数	
	25,448千円		3,275件	2,110件	4,250円	39,366千円	6.4名	

# 聖隸ケアセンター初生

和合愛光園初生サテライト

聖隸デイサービスセンター初生

聖隸ヘルパーセンター初生

聖隸巡回ヘルパーぐるり初生

初生地区は通所による機能訓練や趣味活動を中心とした予防的活動から、訪問による支援に加え、重度者の入所支援という機能で各事業ともに地域での地位を確立しつつある。2015年度は事業の集住から一つの拠点施設としての組織改編をし、運営を開始した。その地域性としては浜松市の北区、中区、東区の中間点という立地であり、この地域での暮らしを継続したいという特色が見られている。

一方、浜松市の施設整備計画を受け、周囲に他法人の入所施設が整備されていく状況となっており、入所待機者の減少がみられ、通所・訪問のご利用者が重度化した際に他施設の短期入所や入所へ移行していく厳しい現状がある。この現状に対し施設としてより切れ目のないサービス提供ができるよう実施サービスの変更をすることで安定した運営を図る。そして、この転換に合わせて人材・資源の有効活用と育成を実施していくことで聖隸の地域密着型拠点としてのモデルとなる体制を構築していきたい。

## 【施設理念】

わたしたちは、住み慣れた地域でその人らしい“暮らし”や“生きがい”を支え続けます

## 【経営方針】

1. 地域のニーズを的確に把握し、安心して地域での暮らしが継続できるサービス提供体制を構築する
2. 各事業の質の向上と施設共同体制の整備により経営の安定化を図る
3. 事業軸、拠点軸に合わせた人材育成、確保ができる体制を整備する

## 【事業・運営計画】

1. 地域ニーズに合わせ、利用を続けることができる提供体制を整備する
  - (ア) 小規模多機能型居宅介護事業の開設検討、運営の開始
  - (イ) (ア)にあわせて訪問介護、定期巡回随時対応型訪問介護看護事業の移転を検討実施する
  - (ウ) 看護、リハビリ、栄養職種の施設内兼務体制を整備する
  - (エ) 地域の病院、地域包括（特に東区）、関連機関からの新規受け入れ活動の促進
    - ① 営業可視化シートを用い、広報活動、受け入れ活動を計画的に実施する
    - ② 各相談員が連携し、通所、定期巡回、空床短期、入所など利用方法の提案を行う
  - (オ) 利用者ニーズに合わせて各事業の質の向上を図る
    - ① 通所部門では業務の標準化を図るとともに、機能訓練の充実と提供方法の再編を図り、機能訓練加算Ⅱの取得増加を図る

- ② 入所部門では看取りケアの充実と入院日数の減少に向けた取り組みを実施する
- ③ 訪問部門では障害者総合支援法枠のニーズ把握、分析を実施し拡大を図る
- ④ 通所、入所部門が共同し趣味活動や余暇活動の合同開催や充実を図る
- ⑤ 入所、訪問部門において喀痰吸引 I・II 号研修の受講を推進する

## 2. 新総合事業を見据えて通所・訪問事業の提供体制の変更

- (ア) 介護予防通所介護の短時間型での単位分けを検討実施し、2017 年 4 月より通所介護の「大規模 II」→「大規模 I」を目指す。
  - ① 介護予防通所介護のメニュー、体制の見直しを検討し、2016 年 10 月より単位分けの実施
  - ② 浜松市ロコモーショントレーニング事業を聖隸デイサービスセンター三方原と共同実施
- (イ) 訪問介護について要支援者等への有償家事援助等サービス提供方法の検討と試行

## 3. 人材、設備の有効活用と事務機能の計画的な整備による施設機能の強化

- (ア) 経理機能、書類保管機能、受付機能の実務集約と必要人員の配置
- (イ) 設備更新、公用車更新の集約管理と計画の実施
- (ウ) 専門職等の施設内兼務や協力体制を促進し、事業所毎ではなく施設全体での採用・確保活動の実施
- (エ) 入所、通所において清掃等の業務分担化、ロボット等の導入検討による業務効率化

## 4. 抱点軸、事業軸でのリーダー・新人・パートの人材育成の推進

- (ア) 施設での新規パート採用時の教育体制の標準化、整備、実施
- (イ) 交換研修、ラダー・キャリア段位の運用と目標参画との連動による計画的育成の実施
- (ウ) 喀痰吸引等専門研修の受講計画化と実施
- (エ) 各種（防災、リスク、苦情解決、衛生等）委員会への任命と役割実施によるリーダ一人材の育成

### 【数値指標】

	和合愛光園 初生サテライト	デイサービスセンター初生		ヘルパーセンター初生			巡回ヘルパー ぐるり初生
		介護給付	予防給付	介護給付	予防給付	自立支援・有償等	
利 用 者 定 員	29 名	50 名	(50 名)	—	—	—	—
利 用 延 数	10,357 名	9,961 名	420 名	6,000 名	153 名	—	84 名
一 日 平 均 利 用 者 数	28.4 名	32.1 名	8.5 名	—	—	—	—
稼 動 率 ( % )	97.9%	81.2%		—		—	—
稼 動 延 日 数	365 日	310 日		248.5 日		—	—
平 均 介 護 度	3.91	1.63	—	—	—	—	—
单 価 (一 人 一 日)	13,400 円	9,500 円	37,400/月	3,596 円	18,023/月	—	128,840 円
サ ー ビ ス 活 動 収 益 (千 円)	138,793 千円	110,421 千円		24,333 千円		16,900 千円	10,260 千円
職 員 数 (正・ゾ)	13.5 名	6.5 名		4.02 名			1.98 名
職 員 数 (パ・ア)	4.3 名	15.0 名		1.28 名			0.32 名

## いなさ愛光園

特別養護老人ホームいなさ愛光園、短期入所  
いなさ愛光園デイサービスセンター(通常規模型)  
いなさ愛光園デイサービスセンター(認知症対応型)  
ほのぼのケアガーデン(認知症対応型共同生活介護)  
いなさ愛光園ヘルパーステーション  
聖隸ケアプランセンターいなさ  
いなさ愛光園在宅介護支援センター、配食サービス

いなさ愛光園は1997年4月に開設して、20年目を迎える大きな節目の年となる。地域への感謝の思いをもって地域福祉に貢献する活動に取り組んでいきたいと考える。また、施設理念である「利用者の尊厳保持を援助の基本に据え、一人ひとりの利用者・家族の思いに応えられるケアを実践する」を再確認し、職員が成長を実感できる1年でありたい。2017年度から始まる介護予防・日常生活支援総合事業の準備を職員が一丸となって円滑に進めていく。

いなさ愛光園は浜松市北区の最北の福祉の砦となる施設である。北区に所在する聖隸の各事業等が連携して地域包括ケアシステムを構築してサービスの提供を目指していく。特に、2015年10月開設した聖隸ケアセンターいなさと連携を図ることで、総合力を高める。

2016年2月に新東名高速が浜松いなさJCTと豊田東JCT間がつながった。2020年度には海老名南JCTと御殿場JCT間がつながる予定である。また、2017年には大河ドラマのモデルとなる地域となることから、地域が活性化する起爆剤が潜んでいる。地域の各種団体と連携することで、地域の中で貢献する活動をしたいと考える。また、新東名高速や三遠南信自動車道を使用しての新たなサービスの提供エリアも検討する。

### 【施設理念】

利用者の尊厳保持を援助の基本に据え、一人ひとりの利用者・家族の思いに応えられるケアを実践する

### 【経営方針】

- 充実した個別援助を提供するため、いなさ愛光園全体が濃密な連携を図る
- 地域において信頼されるサービスを提供するため、職員資質の向上に努める

### 【年度事業目標・年度重点施策】

- ケアプランに基づいた個別ケアを充実する
  - 「その人らしさ」を支援するため、ケアマネジメントのプロセスを徹底する
  - 利用者や家族の声を拾い上げ、素早く柔軟に対応する
  - 野菜作りができる畑を作るなど自然を感じられるような行事を企画する
  - パーソンセンタードケアの視点を大切にし、認知症ケアの充実をする
  - 年齢や個々に合わせた生活環境やケア環境を提供する

2. 安心、安全、快適な生活を支援する

- (ア)ミニカンファレンスなど情報共有・情報伝達を大切にする
- (イ)開業医、嘱託医等と協力して看取りケアのシステムを確立する
- (ウ)医療ニーズの高い新規利用者に対してのサービスを前向きに検討する
- (エ)事故・苦情・感染等については、迅速且つ適切に対応する
- (オ)利用者や家族に対する接遇の向上に取り組む

3. 職員の資質向上をする

- (ア)長期的な成長を視野にいれ、目標参画システムを円滑に運用する
- (イ)介護テクニカルラー、相談支援スキルラダー、福祉施設看護ラダーを計画的に運用し自己研鑽に努め、各々のスキルアップの支援をする
- (ウ)OJTの推進と3年目以上を対象にした園内研修プログラムの企画と実施をする
- (エ)特別養護老人ホーム、グループホームの外部評価を受審する

4. 安定した施設運営をする

- (ア)各サービスの加算の取得と検証をする
- (イ)腰痛予防対策を具体的に進める
- (ウ)LED導入等、環境に配慮したコスト削減をする
- (エ)車両更新、建物修繕及び設備更新のための計画を作成する

5. 地域交流を大切にし、地域に貢献する施設になる

- (ア)障害者総合支援法による居宅介護(ホームヘルプ)を10月に向けて準備する
- (イ)福祉避難所としての準備をする
- (ウ)サロン型ロコモーショントレーニングの企画運営をする
- (エ)地域の行事に積極的に参加する

【数値指標】

高齢者入所・短期入所・通所関係事業・訪問介護・居宅介護支援・委託事業

	特別養護老人ホームいなさ愛光園			いなさ愛光園 デイサービスセンター	
	特養入所		短期入所	通所介護	
	従来型	ユニット型	ユニット型	通常規模型	認知症 対応型
利用者定員	30名	40名	20名	35名	10名
利用者延べ人数	10,585名	14,417名	6,205名	8,525名	2,170名
一日平均利用者数	29.0名	39.5名	17.0名	27.5名	7.0名
稼動率	96.6%	98.7%	85.0%	78.5%	70.0%
稼動日数(延べ)	365日	365日	365日	310日	310日
単価(一人一日当り)	14,186円	13,168円	12,590円	8,898円	11,766円
サービス活動収益	152,819千円	190,006千円	78,119千円	75,854千円	25,532千円
職員数(常勤換算)	46.2名		15.4名	14.2名	8.8名
	ほのぼのケア ガーデン	いなさ愛光園 ヘルパー ステーション	聖隸ケアプラン センターいなさ	いなさ愛光園 在宅介護支援 センター	配食サービス
利用者定員	9名	—	—	—	—
利用者延べ人数	3,248名	4,693名	1,872名	—	2,058名
一日平均利用者数	8.9名	13.0名	—	—	7.0名
稼動率	98.8%	—	—	—	—
稼動日数(延べ)	365日	361日	365日	365日	294日
単価(一人一日当り)	12,607円	4,947円	15,623円	—	782円
サービス活動収益	40,946千円	23,572千円	31,623千円		1,289千円
職員数(常勤換算)	8.8名	6.0名	4.4名		—

# 軽費老人ホーム もくせいの里

軽費老人ホームは、介護保険制度の施行、事務費一般財源化等の社会の変遷を背景として、高齢者の自立支援という生活支援機能の観点での取り組みが求められてきた。近年、厚生労働省・国土交通省主幹のいわゆる「高齢者住まい法」の充実が叫ばれているが、高齢者世帯の増加や独居など地域社会や家族形態が大きく変化している。その中で、高齢者の尊厳保持、自立支援の実現、従来からの低所得高齢者の自立・軽度要介護高齢者の支援に加え、虐待や社会的孤独の方等の多様な社会的援護を要する高齢者の支援対応等、地域ニーズに柔軟な対応が求められている。軽費老人ホームが有する多様な機能を活かし、自立支援を中心とした社会的・経済的なニーズに応える役割は今後も大きい。もくせいの里の2016年度事業計画では「一人一人の人生の終盤、生活の安心が得られ、豊かに幸せに過ごすことができるようとする」という基本を守り、低料金で利用が可能な施設として、利用者の「この施設で安心して生活を続けたい」との思いにしっかりと向き合う施設運営を行う。

## 【施設理念】

入居者の自由と尊厳ある生活を支援し、穏やかで明るい生活作りをめざす

## 【経営方針】

1. 職員間の連携を重視し、利用者に行き届いた施設サービスを提供する
2. 利用者満足度の高い最高の食事提供を行う
3. 老朽化している施設の設備更新をはかり、安心して利用できる施設を目指す
4. 法人内の他施設との連携をはかる
5. 地域との連携強化に努める

## 【事業・運営計画】

1. 安心と安全を重視したサービス
  - (ア) 各職員の連携を強化し、施設全体の防災を徹底する。職員のいない時間帯の地震、火災発生時の初動訓練には引き続き重点的に取り組む
  - (イ) 身寄りのなくなった利用者に備えて身元保証人にかわる仕組みの検討を開始する
  - (ウ) スプリンクラー設置に続き、耐震補強を行う
2. 利用者に寄り添うサービス
  - (ア) デイサービスセンター三方原と連携し、ロコモティブ・トレーニングの開催場所として2F集会室を提供し、入園者の介護予防など機能面からみたサービス提供を充実させる
  - (イ) 配食サービス利用者の安否確認時の情報交換をケアマネジャーなどと密に行う
  - (ウ) 入居者アセスメントの方法を見直し効率を高めた個別支援を充実させる
  - (エ) 外部で行われる講座やイベントに、利用者とともに参加する
  - (オ) 「役に立ちたい」という利用者ニーズに答える活動を開始する（軽作業・ボランティア）

### 3. 職員の資質の向上

- (ア) 聖隸および老人施設協議会等の研修への積極的な参加、施設内研修の活性化、資格取得などのキャリアアップで職員の自己成長を目指す
- (イ) 食事の質向上のため、コンテストの参加に加え、盛り付け、ソフト食などの研修に積極的に参加し、栄養調理技術の向上を目指す
- (ウ) 目標参画シートによる個別目標に合致したテーマで研修を行う

### 4. 地域社会に貢献

- (ア) 浜松市北区の要望に応えるため、地域の食事サービスを継続して受託していく
- (イ) 高台幼稚園と従来同様定期的なふれあい活動を継続する
- (ウ) 近隣デイサービスへの食事提供を進める
- (エ) 地域へのもくせいの里の施設情報を見直し、入居希望につなげる仕組みを作る
- (オ) 地域住民にもロコモティブ・トレーニング参加を働き掛ける

### 5. 設備の更新

- (ア) エレベーターの交換工事
- (イ) 廉房冷蔵庫の交換
- (ウ) 管理棟の防水シートの交換

#### 【数値指標】

	軽費老人ホーム	食事サービス	計
利 用 者 定 員	50 名	577 名	
利 用 者 予 算 ( 延 ベ )	18,250 名	6,935 名	
利 用 者 予 算 ( 日 )	50 名	19 名	
稼 働 率 ( % )	100%	84%	
稼 働 日 数 ( 延 ベ )	366 日	309 日	
単 價 ( 一 人 一 日 当 り )	5,983 円	657 円	
サ ー ビ ス 活 動 収 益 ( 千 円 )	109,472 千 円	4,544 千 円	114,026 千 円
職 員 数	14.0 名	0.6 名	14.5 名

# 細江地区在宅複合事業

訪問看護ステーション細江

聖隸ケアプランセンター細江

## 【事業・運営計画】

### [訪問看護ステーション細江]

1. 厚生園との連携を強化し、訪問看護と障害者支援事業が一体となった静岡県下でモデルとなる事業展開のスタートを切る
2. 聖隸三方原病院との新たな協働を通じ、『ときどき病院・ほぼ在宅』が実現する地域を目指す
3. 聖隸ケアセンターいなさとの取り組みを通じ、湖北地区を丁寧に支援する
4. ラダーに取り組み、質向上を目指す

### [聖隸ケアプランセンター細江]

1. 聖隸三方原病院サテライト機能を強化し、法人内近隣ケアプランセンターにとってのハブ事業所の役割を果たす
2. 聖隸三方原病院との連携・PR活動を強化し、退院後の生活ニーズに対応する
3. 厚生園への事業所移転に伴い、障害者相談支援事業所との協働をスタートする
4. 事業所全体で相談援助の知識・技術を向上させる

## 【数値指標】

### 訪問看護事業（訪問看護ステーション細江）

平均利用者	月平均訪問件数	年間訪問件数	単価（円）	サービス活動収益（千円）	職員数（常勤換算）
118名	719件	8,637件	9,390円	86,184千円	10.85名

### 居宅介護支援事業（聖隸ケアプランセンター細江）

年間請求件数		平均単価（円）		サテライト (三方原) 年間担当件数	サテライト (三方原) 月額（円）	サービス 活動収益 (千円)	職員数 (常勤換算)
介護	予防	介護	予防				
2,010件	84件	17,500円	3,951円	108件	94,500円	36,640千円	5.0名

# 引佐地区在宅複合事業

地域包括支援センター細江  
聖隸ケアプランセンターいなさ南部

## 【事業・運営計画】

### [地域包括支援センター細江]

1. 2017年度の新「介護予防・日常生活支援総合事業」の開始を見据え、地域活動の支援と地域住民との連携を図る
2. 様々な相談に対応できる人材の育成を行う
3. 併設事業所との連携の強化と体制作りを進める
4. 高齢者と認知症の方の孤立化予防と支援を強化する
5. 地域の医療と介護の連携促進を図る

### [聖隸ケアプランセンターいなさ南部]

1. 地域包括支援センター細江と密に連携し、新規利用者をスムーズに受けることで稼動を安定させる
2. 併設事業所と定期的に利用者の情報交換をし、連携して支援を行う
3. 研修会参加や併設事業所との事例検討を行い、ケアマネジメントの能力、質の向上を図る
4. 業務の効率化、働きやすい環境を作る

## 【数値指標】

### 地域包括支援事業（地域包括支援センター細江）

浜松市 受託収入 (千円)	予防プラン 請求件数	内 再委託件数	予防プラン 単価（円）	サービス 活動収益 (千円)	職員数 (常勤換算)
30,748 千円	4,584 件	3,036 件	4,590 円	39,138 千円	5.8 名

### 居宅介護支援事業（聖隸ケアプランセンターいなさ南部）

年間請求件数	平均単価（円）		訪問調査 年間件数	訪問調査 単価（円）	サービス 活動収益 (千円)	職員数 (常勤換算)
	介護	予防				
1,272 件	162 件	15,112 円	3,951 円	0 件	20,366 千円	4.0 名

# 聖隸リハビリプラザいなさ

## 【事業・運営計画】

1. 安定した経営に向けての新規利用者獲得と仕組みづくりを行う
2. 利用者の個別性に対応できる人材の育成を行う
3. 業務内容を整理し、効率的に仕事を行えるシステム作りを行う
4. 聖隸ケアセンターいなさの4事業所での連携を強化する
5. 地域へ向けた情報発信、地域貢献活動を行う

## 【数値指標】

	介護	予防
利用者定員	45名	(45名)
利用者延べ人数	4,787名	493名
1日平均利用者数	19.8名	10.4名
稼働率	67.1%	
稼働日数(延べ)	309日	
単価(一人一日当たり)	6,304円	29,922円/月
サービス活動収益	30,177千円	14,751千円
職員数	8.8名	

## 三方原地区在宅複合事業

訪問看護ステーション三方原

聖隸ケアプランセンター三方原

### 【事業・運営計画】

[訪問看護ステーション三方原]

1. 病院・地域・相談支援部門との連携を強化し、特に医療保険利用者獲得を目指す
2. 自治会・民生委員との活動を通じ、訪問看護を地域に広める
3. 新卒看護師を迎える、体制整備と教育をスタッフ全員で行う
4. 三方原3事業所の連携を生かし、充実したサービスを実践する

[聖隸ケアプランセンター三方原]

1. エリア内の病院・施設・地域包括支援センターとの連携を強化する
2. 介護予防・日常生活支援総合事業への知識を深める
3. 三方原3事業所との取り組みから、他職種の視点や知識を学び、実践に生かす
4. 業務改善への積極的な取り組みを行う

### 【数値指標】

訪問看護事業（訪問看護ステーション三方原）

平均利用者	月平均訪問件数	年間訪問件数	単価（円）	サービス活動収益（千円）	職員数（常勤換算）
114人	679件	8,149件	9,450円	78,364千円	12.1名

居宅介護支援事業（聖隸ケアプランセンター三方原）

年間請求件数		平均単価（円）		訪問調査年間件数	訪問調査単価（円）	サービス活動収益（千円）	職員数（常勤換算）
介護	予防	介護	予防				
1,902件	366件	15,600円	3,951円	12件	4,320円	28,276千円	5.0名

## 聖隸ディサービスセンター三方原

### 【事業・運営計画】

1. 聖隸内他事業所との連携の強化を図る
  - (ア) 浜松市リハビリテーション病院を退院した患者様へのシームレスな支援
  - (イ) ロコモサロンへの取り組み
2. リハビリテーション・ケアの効果をまとめ、サービスの質の向上を図る
  - (ア) 結果をまとめ、利用者・家族・ケアマネジャーに伝える「サービスの見える化」
  - (イ) 学会、研修会で発表し「発信力」を高める
3. 職員一人ひとりが「やりがい」をもって健康的に仕事ができる環境を整備する
  - (ア) 目標参画システム、ラダーを活用する
4. 三方原3事業所が協働して、研修会、地域貢献活動を行う

### 【数値指標】

	介護	予防
利用者定員	65名	
利用者延べ人数	11,538名	684名
一日平均利用者数	37名	13名
稼動率	76.9%	
稼動日数（延べ）	309日	
単価（一人一日当たり）	6,172円	33,194円
サービス活動収益(千円)	71,212千円	22,704千円
正職員数（常勤換算）	7.1名	
職員数（常勤換算）	14.2名	

# 高丘地区在宅複合事業

訪問看護ステーション高丘

地域包括支援センター高丘

## 【事業・運営計画】

### [訪問看護ステーション高丘]

- 「リハビリ強化型のステーション」の一員として、スタッフ一人一人が行動できる基盤をつくるとともに外部への発信を継続する
- 高丘地域の特徴を活かした訪問を計画・実践し、拠点内の連携強化を図るとともに、浜松市リハビリテーション病院との連携基盤をつくる
- 看護ラダーを運用し、質の高いサービスの提供及び人材の育成を行う

### [地域包括支援センター高丘]

- ロコモ事業をとおし、高丘拠点のそれぞれの事業所の連携を深める
- 地域の状況を分析し、エリアを決めて順次個別訪問を行い、情報収集や新たなニーズの発掘をする
- 新しい「介護予防・日常生活支援総合事業」への移行に向けた、地域資源の把握や地域の特徴に合わせた支援をすすめる
- 浜松市との情報共有や報告の仕方を改善する

## 【数値指標】

### 訪問看護事業（訪問看護ステーション高丘）

平均利用者	月訪問件数	年訪問件数	単価（円）	サービス活動収益（千円）	職員数（常勤換算）
192名	1,003件	12,040件	8,900円	109,428千円	14.8名

### 地域包括支援事業（地域包括支援センター高丘）

浜松市受託 収入（千円）	予防プラン 請求数	うち 再委託件数	予防プラン 単価（円）	サービス活動収益 (千円)	職員数 (常勤換算)
26,895千円	3,900件	2,280件	4,390円	47,986千円	6.5名

## 聖隸リハビリプラザ IN 高丘

### 【事業・運営計画】

1. 訪問看護ステーション高丘、地域包括支援センター高丘とともに地域の拠点として活動する
2. 浜松市リハビリテーション病院と連携し、切れ目のないリハビリテーションサービスを提供する
3. リスクに対しての気づきの力を高め、質の高いサービスを提供する
4. 職員がやりがいや楽しみを持って働くことができる環境を整える
5. 介護保険外サービス（ロコ友活動の継続や新たな教室開設）に取り組む

### 【数値指標】

	介護	予防
利用者定員	50名	
利用者延べ人数	6,688名	600名
一日平均利用者数	21.6名	12.0名
稼動率	67.2%	
稼動日数（延べ）	309日	
単価（一人一日当たり）	5,354円	34,196円
サービス活動収益(千円)	35,807千円	20,517千円
職員数（常勤換算）	14.9名（うち1名は、産休）	

# 訪問看護ステーション浅田

## 【運営方針】

1. 医療依存度の高い利用者を受ける為、他機関にアピールしていく
  - (ア) 病院・医院・居宅介護支援事業所と電話や文章で細やかな連携をとる（判りやすく・優しく）
  - (イ) アンケートや各病院の連携看護師等との連携を通し、訪問看護ステーション浅田を印象付ける
2. 根拠に基づいた高い専門性と、利用者の立場に立った親しみやすく質の高い看護を行う
  - (ア) ケース検討や内外の研修を通して、情報の共有や新しい知識や技術を習得する
  - (イ) 利用者や他機関からの苦情や情報を真摯に受け止め、振り返りと行動の変容を行う
3. 安定した経営基盤を作る為、関わりの長い利用者（小児、障がい児・者、難病等）に対して訪問看護のサービスを提供する
  - (ア) 居宅介護支援事業所や相談支援事業所・病院相談室・在宅支援看護師にアピールする
  - (イ) 精神訪問看護の研修に2名参加し、精神の訪問看護も受けていく
4. 将来的に取り組みを検討している訪問以外での障がい児・者への新たな関わり方を模索する
  - (ア) 「児童発達支援事業所かるみあ」への研修を行い、兼務等も含め今後に結び付けられる様に前向きに検討する

## 【数値指標】

	平均利用者数	月訪問件数	年訪問件数	単価	サービス活動収益（千円）
医療	42名	286件	3,388件	11,000円	36,428千円
介護	85名	430件	5,181件	9,100円	47,147千円
予防	12名	32件	384件	8,900円	3,417千円

## 訪問看護ステーション住吉第二

### 【事業・運営計画】

1. さまざまな利用者層に対応できる訪問看護ステーションになる
  - (ア)在宅看護職ラダーをフルに活用して、訪問看護職員の能力開発を推進する
  - (イ)精神疾患を持つ人の訪問ニーズに対応できる看護師の育成（算定要件研修 2名参加）
2. いつでも受け入れる体制づくり
  - (ア)訪問スタッフ 1日 6人体制とし、新規、連日・長時間・複数回訪問のニーズに対応
  - (イ)他事業所が難色を示す利用者を率先して受け入れる
3. 利用者と家族の社会参加やリフレッシュを支援する
  - (ア)デイサービスセンター住吉との連携を通し、互いの事業をより理解し、サービス調整する
  - (イ)在宅難病患者家族リフレッシュ事業を継続する
4. 経営基盤の安定を図る
  - (ア)居宅介護支援事業所、障害者支援相談所、浜松労災病院・東区の診療所への働きかけ①いつでも、どのようなケースでも受け入れるステーションを継続アピールする②紹介元居宅へ挨拶（自筆はがき）、居宅・障害支援専門員への情報提供をこまめに行う
  - (イ)訪問内容をこまめに見直し、訪問単価を上げる工夫をする
5. 仕事もプライベートもいきいきと居られる職場づくり
  - (ア)個人課題・目標を職場内共有し、声を掛け合い、「仕事を楽しもう」を合言葉にする
  - (イ)スタッフ 6人体制、1人1日4~5件とし、超過勤務時間減少、有休取得率80%を目指す
6. 他事業所とともに電子システム試用のチャンスがあれば、積極的に取り組んでいく

### 【数値指標】

平均利用者数	月訪問件数	年訪問件数	単価(円)	サービス活動収益 (千円)	職員数(常勤換算)
78名	470件	5,650件	9,200円	54,080千円	10名(9.5)

# 聖隸デイサービスセンター住吉

## 【事業・運営計画】

1. 利用者一人一人の個性・ニーズを把握し、在宅生活の維持、QOL（生活の質）の維持ができるサービスの提供
  - (ア)適切な通所介護計画書の作成・評価を行い、個々のニーズに応じたサービスを提供する
  - (イ)聖隸内他事業所への研修や外部研修に参加し、ケアの振り返りや視野の拡大、自己能力の向上に繋げる
  - (ウ)介護職、機能訓練指導員、看護師、各々の専門職の情報を一元化し、より質の高いケアを提供する
2. 運営の安定化の推進
  - (ア)利用者の状態変化（重度化・医療依存度の高度化）にも対応したケアを提供する
  - (イ)拠点として組織力を強化するため、訪問看護ステーション住吉第二、ひばり保育園との連携を強化する
    - ①安全管理（事故・感染・防災）の委員会を合同で行う
    - ②業務連携や情報共有会議（合同会議、所長会議）を定期的に開催する
  - (ウ)地域に開かれた施設運営（地域行事への参加、ロコモトレーニング事業の開催）に取り組む

## 【数値指標】

介護給付			予防給付			単価（円）		サービス活動収益 (千円)	職員数 (常勤換算)
平均利用者数	月間利用者数	年間利用者数	月間利用者数	年間利用者数	介護(月)	予防(月)			
27名	695名	8,343名	19名	228名	9,686円	34,663円	88,713千円	17.3名	

# 聖隸コミュニティケアセンター

## 【事業・運営計画】

1. 高丘エリアの聖隸の在宅事業所との連携を深め、地域の方々へ継ぎ目のないサービスを提供し、安心して生活して頂ける様努める
2. 福祉用具の役割、専門性を發揮し、地域の方々から信頼される事業所となる
3. 社会情勢や利用者の要望を捉え、新しい事業・サービスにチャレンジする
4. 聖隸の各病院に店舗があるメリットを最大限に活かし、専門性の高い病院と在宅を繋ぐ店舗になる。特に、浜松市リハビリテーション病院店の改善に重点を置く
5. 店舗形態について販売機能のみに囚われず、「店舗スペースをどう活用するか」という発想で取り組みを行う

## 【数値指標】

レンタル件数(件)	介護保険収益 (千円)	販売収益 (千円)	サービス活動収益 (千円)
9,552 件	155,354 千円	329,707 千円	485,061 千円

# 聖隸厚生園讃栄寮

讃栄寮 救護施設

讃栄寮 短期入所（障害者総合支援法）

近年、生活保護受給の世帯数は過去最多となり、障害のある方だけでなく失業や疾病により生活困窮された方が救護施設の利用者になっている。2016年度は、讃栄寮の入所支援において地域移行支援や自立支援の見直しを行い、地域の社会資源との連携も意識しながら、ご利用者が自身の人生を自己決定すること、そのニーズに対応できる支援が展開できる事業運営を目指していく。また、讃栄寮は移転後、13年目を迎える、老朽化による修理が多発している。そのため大規模な修繕計画を検討する。

## 【施設理念】

一人が癒されるために、一人があるべき姿に立帰るために  
一人の生命が真にまもり生かされるために、そして地域のために

## 【経営方針】

1. 人権尊重およびご利用者自己決定を重視した支援を行う
2. 経済的自立や社会的自立を目標に地域移行や社会参加を行う
3. 地域移行が困難なご利用者には、高齢者施設に移行するまで、安全かつ充実した生活を過ごすことのできる支援を行う

## 【事業・運営計画】

1. 利用者が主体的に自己決定できる生活支援の展開
  - (ア) 利用者が地域で実現したいことを最低一つ支援計画に取り入れる
  - (イ) 利用者が支援計画作成に参加し、自己決定を尊重した支援計画を作成する
  - (ウ) 「社会生活力プログラム」を活用し、自立した生活に必要な支援プログラムを実施する
  - (エ) 食物纖維の豊富な食事提供や水分コントロールで自然に排便ができるよう支援し、ブリストルスケール（便の形状分類表）で評価をする
  - (オ) 利用者が主体となって活動する行事を企画する
2. 地域の福祉ニーズに応じたサービスの展開
  - (ア) 施設内作業場を中間的就労支援事業所として申請し、地域の生活保護受給者を受け入れる
  - (イ) 短期入所事業で「もう一度利用したい」利用者を増やすため、環境整備、利用活動プログラムの見直しを行い、リピーター率を80%とする
  - (ウ) 精神科病院と相互に見学会を行い、病院の治療環境の理解と、生活の場としての救護施設の機能を相互理解する
  - (エ) 地域の障害者相談支援事業所へPR活動を行い、短期入所事業の見学会を実施する

### 3. 居宅生活訓練事業と通所事業の安定的な運営

- (ア) 居宅生活訓練事業定員 3 名が 1 年間で通所事業に移行できるよう入所中から地域生活を想定した自立支援を提供する
- (イ) 通所事業利用 2 年間で地域定着できる支援を行う
- (ウ) 通所利用終了者の現在の状況を昨年開催した通所 O B 会のネットワークを活用して調査し、支援の必要性がある利用者の通所事業再利用を生活保護行政に提案する

### 4. サービスの質の向上と次世代の育成を目的とした人材育成

- (ア) 季節的に変調をきたす時期や悪化する予兆を個別にリスト化し、再発予防の為の服薬管理の徹底や集中的な面接支援等の早期介入によって、入院日数の 20% 減少を目指す
- (イ) 事例検討を中心にケースワーク技術向上のための勉強会を聖隸クリストファー大学社会福祉学部と共同で計画し、学生も参加する勉強会を実施する
- (ウ) 『接遇チックリスト』を作成し、管理者と職員で相互チェックを行い、利用者との支援関係が適切に構築できるよう意識向上を図る
- (エ) 精神保健福祉士、社会福祉士の実習指導者の養成研修に参加し、各指導者を 1 名確保する
- (オ) 職員による虐待防止セルフチェックを年 2 回以上実施し、虐待になる言動を職員が意識できるように促し、虐待防止に努める
- (カ) 高齢化の利用者に関して、身体機能リハビリの評価に基づき、必要な介護機器の導入を行う

### 5. 環境に配慮した施設整備への取組

- (ア) 大規模修繕を計画的に行うため、複数年修繕計画を作成する
- (イ) 水光熱費のコスト削減に取り組み、2015 年度対比 90% を達成する

#### 【数値指標】

	讃栄寮		
	救護施設	救護通所	短期入所 (自立支援法)
利 用 者 定 員	60 名	5 名	4 名
利 用 者 延 ベ 人 数	23,973 名	1,830 名	1,098 名
一 日 平 均 利 用 者 数	65.5 名	5.0 名	3.0 名
稼 働 率	109.2%	100.0%	75.0%
稼 働 日 数 ( 延 ベ )	366 日	366 日	366 日
単 価 (一人一日当り)	9,340 円		6,680 円
サ ー ビ ス 活 動 収 益 ( 千 円 )	241,000 千円		7,335 千円
職 員 数 (常勤換算)	30.8 名		

# 聖隸厚生園 信生寮

障がい者支援施設 聖隸厚生園信生寮

まじわりの家

障がい者相談支援事業所 信生

聖隸厚生園信生寮のご利用者は疾病や身体状況、年齢層が幅広く、求められるサービスも多様である。2016年度は、肢体不自由児・者の障がい福祉サービス範囲内の既成概念にとらわれない発想で、サービス等の組み合わせによる付加価値を見いだすことのできる施設運営を目指す。具体的には2つの取り組みを重点的に考えている。1点目は信生寮1F部分に移転を計画している高齢者在宅事業（訪問看護、居宅介護支援等）との連携による個別支援の質的向上や新たな地域のニーズの発掘、2点目は、ナルド工房との協働による就労継続支援A型事業（雇用型、定員10名）を開始させ、法人内の障がい者法定雇用率の達成に貢献し、介護業界で障がい者が働くモデルを創造する。また労働生産人口が今後減少していくことを踏まえ、介護人材の育成・発掘にも貢献できる取り組みをする。福祉体験や介護実習等の受け入れを積極的に行い、介護の担い手をふやすための取り組みを行う。

## 【施設理念】

一人が癒されるために、一人があるべき姿に立帰るために

一人の生命が真にまもり生かされるために、そして地域のために

## 【経営方針】

1. “ご利用者主体”“できること”に着目した支援の提供
2. 多様なサービスとの組み合わせによる新たなサービスの創造
3. 相手の尊厳を守る支援の実践
4. 人材育成と発掘のための啓発活動の推進
5. 施設会計の円滑化と衛生管理体制の向上
6. 環境に配慮した経営と地域貢献への取り組み

## 【事業・運営計画】

1. “ご利用者主体”“できること”に着目した支援の提供

(ア)個別支援計画に最低1つ以上“できること”に着目したプランを立案し、利用者が主体的に生活できるように支援する

(イ)利用者が健康に過ごせるように排便コントロールを見直し、苦痛のない自然排便ができる支援を多職種協働で行う

(ウ)経管栄養者が希望している経口移行支援を多職種協働で実現させ、学会発表する

(エ)すべての施設行事計画に利用者が参画できるようとする

(オ)多様な日用品購入方法を検討し、“選択できる機会”を利用者に提供し、自律を促す

(カ)介護職員によるたん吸引・経管栄養、医行為除外行為の安全性を確保するため、看護職員によるチェック体制を整え、継続する

## 2. 多様なサービスの組み合わせによる新たなサービスの創造

- (ア) 1F ピロティ部分に移転する訪問看護ステーション細江、ケアプランセンター細江等と連携し、在宅者の生活の質を向上させる取り組みを行う
- (イ)ナルド工房との協働で就労継続支援A型事業（雇用型 定員10名）を開始し、新しい労働力として、介護業務の一部を障がい者が担えるモデルを創造する
- (ウ)短期入所事業は障がい児や緊急性の高いケースの受け入れを積極的に行う
- (エ)医療的ケア（たん吸引、胃ろう）が必要な利用者の受け入れを2015年度以上に行う

## 3. 相手の尊厳を守る支援の実践

- (ア)接遇のあり方を見直し、相手の尊厳を大切にした言動ができる職場環境を作る
- (イ)職員による虐待防止セルフチェックを年2回以上実施し、虐待につながる言動を職員が意識できるように促し、虐待防止に努める

## 4. 人材育成と発掘のための啓発活動の推進

- (ア)事例や実務に基づいた介護技術向上のための定期勉強会の計画を立て実施する
- (イ)『教育担当者委員会』での新人育成のあり方を振り返り、さらに効率的に行えるように見直し、改善を図る
- (ウ)介護福祉士、社会福祉士の各養成校との連携強化を図り、学生が卒業後「介護・福祉業界で働いてみたい」と思えるような学習の機会を提供する
- (エ)EPA候補生の就業、学習の場を整え、円滑に新規受け入れができるようにする

## 5. 施設会計の円滑化と衛生管理体制の向上

- (ア)磐田市障害者総合支援施設開設に向けて運営管理部門の準備と担当者育成を行う
- (イ)感染予防対策を見直し、利用者への集団感染を防ぐ取り組みを強化する
- (ウ)職員の作業手順、作業環境管理を見直し、特に腰痛予防対策の徹底を図る

## 6. 環境に配慮した経営と地域貢献への取り組み

- (ア)水光熱費、オムツの使用量を月ごとに職場内周知を図り、基準年度とした2012年度から-2%を目指す
- (イ)効率的に修繕する流れを作り、修繕費を過去3年平均から-10%を目指す

### 【数値指標】

	信生寮			まじわりの家		信生	
	入所	短期	日中一時	生活介護	機能訓練	浜松市相談支援	指定相談支援
利 用 者 定 員	60名	10名	-	14名	6名	-	-
利 用 者 延べ人 数	21,864名	3,849名	2,700時間	4,037名	1,566名	-	-
一 日 平 均 利 用 者 数	59.9名	10.5名	-	15.8名	6.0名	-	-
稼 働 率	99.8%	105.5%	-	112.2%	100.0%	-	-
稼働日数（延べ）	366日	366日	366日	257日	257日	-	-
単価(一人一日当り)	16,486円	9,130円	-	14,018円		-	-
サービス活動収益(千円)	360,457千円	35,141千円	2,927千円	78,546千円		9,073千円	14,076千円
職員数(常勤換算)	64.9名			14.2名		4.0名	

# 聖隸厚生園 障害児者在宅事業（浜松）

ナルド工房  
チャレンジ工房  
きらめき工房  
生活訓練事業所ナルド  
障害者相談支援事業所ナルド  
地域活動支援センターナルド

2016年度は、障害者総合支援法施行後3年の見直しがある。制度や法律、時代のニーズを的確に汲み取り、社会情勢に合わせた幅広く柔軟な対応力が不可欠である。また、中期計画の初年度でもあり、新たな障害福祉サービスを創造する元年と捉えたい。そして、2017年度に開設予定である「(仮称)磐田市障害児者総合支援施設」に向けた準備を着実に進めなければならない。そのためにも、既存施設のさらなる安定的経営の充実と事業拡大に向けた人材育成、人材確保を同時に取り組む必要がある。

2016年度は、①事業拡大に向けた既存施設のさらなる安定的経営、②就労継続支援A型事業の開設、③「就職3年定着」に向けた取り組み、④包括的相談支援に対応すべき人材の育成及び確保、⑤2017年度に新たに開設する「磐田市障害児者総合支援施設（仮）」に向けた準備、などを念頭において計画に取り組みたい。

## 【施設理念】

一人が癒されるために、一人があるべき姿に立ち帰るために  
一人の生命が真にまもり生かされるために、そして地域のために

## 【経営方針】

1. 利用者が仕事にやりがいを感じられる新たな就労モデルの創出と実行
2. 「就職3年定着」を意識した就労支援の実践
3. 「(仮称)磐田市障害児者総合支援施設」開設に向けた取り組み
4. 利用者が生活の中で訓練成果を実感できる支援の提供
5. 包括的相談支援を意識した相談支援事業への取り組み
6. 新規契約者獲得のための受け入れ体制の構築
7. 利用者理解を深める人材育成と業務改善

## 【事業・運営計画】

### 就労支援事業

1. 利用者が仕事にやりがいを感じられる新たな就労モデルの創出と実行
  - (ア) 新規作業の導入、新商品の開発、既存作業の活性化を図る
  - (イ) 高水準の就職実績と工賃実績が両立する就労支援施設として機能させる
  - (ウ) 就労継続支援A型事業を新たに創設し、介護分野における就労支援モデルを作り出す

(エ) ベッドメイク作業のパッケージ化を図り、関係施設へ拡大し、就労訓練として利用者支援に役立てる

(オ) 工賃向上に向けて、作業種目ごとに、ご利用者と一緒に考え、計画や実行を側面から支える支援を実行する

## 2. 「就職 3 年定着」を意識した就労支援の実践

(ア) ナルド工房 10 名、チャレンジ工房 10 名、きらめき工房 8 名の就職者を輩出する

(イ) ジョブコーチセンターの設立を目指し、体制・人員・方法の具体的検討を行う

(ウ) 就職 3 年以上のご利用者の動向を確認し、就職期間が長期となった利用者へ支援を強める（ステップアップ就職や再訓練の検討）

(エ) 法人内施設のリネン、介護補助、厨房系、その他の就職ルートを確立する

## 3. 「(仮称) 磐田市障害児者総合支援施設」開設に向けた取り組み

(ア) 主力作業となるパン製造販売をきらめき工房で開始し、保育施設・障害施設・高齢者施設に提供を提案し、販売ルートを確立する

(イ) きらめき工房を中心に、磐田市、児童発達支援事業所かるみあととの連携により、作業メニューの確立、利用者確保、開設に向けた準備を進める

## 《生活訓練事業》

### 1. 利用者が生活の中で訓練成果を実感できる支援の提供

(ア) 訪問介護等の在宅サービスと連携し、利用者が習得した日常生活技能を実生活で活かせる取り組みを行う

(イ) 高齢化に対する機能・体力維持や疾病管理の支援を意識したプログラムを提供する

## 《相談支援事業等》

### 1. 包括的相談支援を意識した相談支援事業への取り組み

(ア) 高齢者の在宅サービス事業（訪問看護・訪問介護・居宅介護支援）等と連携し、協働による支援困難ケースへの対応にあたる

(イ) 地域包括支援センター、生活困窮者支援センターなどの各関係機関との連携した相談支援を展開する

## 《共通事項》

### 1. 新規契約者獲得のための受け入れ体制の構築

(ア) 病院や相談事業所、施設へ事業内容や方針の案内を行い、情報収集と対象者の発掘を行う

(イ) 特別支援学校の教員や保護者、相談支援専門員向けの工房作業体験会を提案する

(ウ) 離職者の再チャレンジの受け入れを積極的に行う

### 2. 利用者理解を深める人材育成と業務改善

(ア) 全職員、年 1 回以上は外部研修に参加する

(イ) 施設ごとに、職員全員が持ち回りで年間スケジュールを立てて勉強会を実施する

(ウ) 支援方法の検討会と虐待防止のセルフチェックを各施設で年 2 回以上実施する

(エ) サービス管理責任者、相談支援専門員などの有資格者の確保と育成に努める

- (才) ケアマネジメントの手法に基づいた個別支援計画の立案の方法を再検討する  
 (カ) 多岐に及ぶ事業所間の共通認識を図るため、施設間交流研修を実施する

【数値目標】

	ナルド工房		チャレンジ工房		きらめき工房	
	就労移行	就労継続	就労移行	就労継続	就労移行	就労継続
利 用 者 定 員	20名	15名	15名	15名	15名	15名
利 用 者 延 ベ 人 数	4,098名	4,186名	3,228名	3,632名	4,011名	4,011名
一 日 平 均 利 用 者 数	15.6名	15.9名	12.0名	13.5名	12.9名	12.9名
稼 働 率	77.9%	106.1%	80.0%	90.0%	86.0%	86.0%
稼働日数(延べ)	263日	263日	269日	269日	311日	311日
単価(一人一日当り)	15,930円	8,757円	12,969円	9,271円	10,923円	9,283円
サービス活動収益(千円)	65,282千円	36,656千円	41,864千円	33,672千円	43,812千円	37,233千円
職員数(常勤換算)	15.1名		12.8名		12.5名	

	生活訓練ナルド		相談支援事業ナルド	
	生活訓練	生活介護	浜松市 相談支援	指定 相談支援
利 用 者 定 員	14名	6名	-名	-名
利 用 者 延 ベ 人 数	3,493名	1,476名	-名	-名
一 日 平 均 利 用 者 数	13.0名	6.0名	-名	-名
稼 働 率	93.4%	98.8%	-%	-%
稼働日数(延べ)	267日	249日	-日	-日
単価(一人一日当り)	7,818円		-円	-円
サービス活動収益(千円)	38,850千円		9,075千円	16,930千円
職員数(常勤換算)	5.7名		4.0名	

# 聖隸厚生園 障害児者在宅事業（磐田）

磐田市発達支援センターはあと  
児童発達支援事業所かるみあ

2008年、磐田市発達支援センター「はあと」（以下、はあと）の受託を開始し、8年経過する。子育て支援に力を注ぐ磐田市の行政施策のもと、発達障害に対する早期発見・早期支援に重点を置いてきた。早期発見はされるものの、その後のフォローワー体制が整わないため、継続して長期的な支援が必要な子どもが増加している。早期支援の受け皿として、児童発達支援事業所「かるみあ」（以下、かるみあ）を2013年に開設した。2016年度は、増加する利用希望児への対応として、児童発達支援事業所「かるみあ豊田」（以下、かるみあ豊田）を独立した事業所として展開する。また、乳幼児期から就労まで途切れることなく総合的な支援を提供することで、地域の一員となる力を育てられるよう「（仮称）磐田市障害児者総合支援施設」の開設準備を行う。最後に、児童発達支援センターと発達支援センターとの業務整理が国で進んでいる。国の動向を見つつ、磐田市にてどのようなサービスを展開することが子ども・保護者・関係施設（園・学校）にとって有効なのか検討したい。

2016年度は、①児童発達支援事業所の安定的運営、②家族支援の充実、③発達支援センターにおける機関支援の強化、④「（仮称）磐田市障害児者総合支援施設」開設に向けた準備⑤職員が成長できる体制の確立の5点に重点を置き、磐田市民および関係機関の要請に応えた専門性の高い事業を展開する。

## 【施設理念】

一人が癒されるために、一人があるべき姿に立ち帰るために  
一人の生命が真にまもり生かされるために、そして地域のために

## 【経営方針】

1. 子どもの“できそうなこと”に着目した支援の実現
2. 家族支援の充実
3. 地域からの要請に応じたサービス展開
4. 職員が成長できる体制の確立と安定した人材確保に取り組む

## 【事業・運営計画】

1. 子どもの“できそうなこと”に着目した支援の実現
  - (ア) 子どもの発達段階を正確に把握する
  - (イ) 療育プログラムの立案、実行、振り返りを行う
  - (ウ) 家族が“子どもの成長を実感できる”個別支援計画を作成する
2. 家族支援の充実
  - (ア) 子どもと向き合い、主体的に子育てについて考える機会を提供できるよう、家族に合わせた助言や関わりを行う

(イ) 家庭訪問・保護者懇談会にて、保護者の思いや願いを引き出す

(ウ) 年度末に、保護者満足度評価を実施する

### 3. 地域からの要請に応じたサービスの展開

(ア) 待機児童に対する対応を検討する

①「かるみあ豊田」を単独事業所として設立する

②待機児童児対応のため、「かるみあ」「かるみあ豊田」合同にて新規受入検討会を行う

③「はあと」相談希望者（待機期間4か月以上）は、所属機関と連携し、フォローワー体制を整える

(イ) 機関支援の強化

①「困り感の原因」について多面的評価を行い、実施可能な支援方針を検討する

②「客観的な指標」を活用しながら、園・学校に対してコンサルテーションを行う

③健診事後教室との協力体制整備、幼稚園との支援目標共有・連携体制を強化する

(ウ) 「(仮称)磐田市障害児者総合支援施設」開設に向けた準備

①放課後等デイサービスのプログラムを作成する

②児童受入体制（製作物・掲示物・療育備品）を整え、療育プログラムを作成する

③定期的な保護者説明会を実施し、スムーズな移転を行う

### 4. 職員が成長できる体制の確立と安定した人材確保に取り組む

(ア) プリセプター制度を見直し、OJTが着実に行われるようとする

(イ) 外部研修の拡大と、利用児童やその家族に向けて情報発信するツールをつくる

(ウ) 効果的、効率的に業務を遂行できるよう、ムリ・ムラ・ムダをチェックする体制を整える

(エ) ボランティアや学生の体験実習を積極的に受け入れるとともに経験者の雇用を推進する

#### 【数値指標】

	はあと	かるみあ			
	発達障害等支援	児童発達 かるみあ	児童発達 かるみあ 豊田	保育所等訪問	日中一時
利 用 者 定 員	-名	20名	10名	-名	-名
利 用 者 延べ人 数	-名	4,700名	2,312名	692名	2,640名
一 日 平 均 利 用 者 数	-名	19.9名	9.7名	3.8名	11.2名
稼 働 率	-%	99.6%	96.7%	-%	-%
稼働日数（延べ）	-日	236日	239日	180日	236日
単価（一人一日当たり）	-円				7,354円
サービス活動収益（千円）	26,791千円				76,645千円
職員数（常勤換算）	8.1名				21.6名

# 聖隸厚生園 浜松市生活自立相談支援センター つながり

2014年度、生活困窮者自立支援法が成立し全国各地でモデル事業が実施され、2015年には法の本格稼働にともない全国に計901か所の相談窓口が開設された。当事業所は2014年度のモデル事業に引き続き2年目の受託である。2015年度は、モデル事業による普及啓発活動の影響もあり、各方面から多数の相談が寄せられた。生活困窮状態にある方たちの「生活再建」を目標に、自立相談支援事業、就労準備支援事業、学習支援事業の3事業に一体的に取り組んだ1年であった。

2016年度は、前年度のテーマを引き継ぎ、①生活圏ネットワークモデルの強化・充実、②個別支援関係のさらなる重視、③「負」の世代間連鎖の解明と阻止の3点について重点的に取り組むとともに、④学習支援や⑤就労支援にも積極的に取り組んでいく。

## 【施設理念】

一人が癒されるために、一人があるべき姿に立帰るために  
一人の生命が真にまもり生かされるために、そして地域のために

## 【経営方針】

1. 年齢や置かれた状況にかかわらず、その人らしい「生活の再建」を支援する
2. 既存のサービスにとらわれず「新たなサービス」を開拓・創造する

## 【事業・運営計画】

1. 生活圏ネットワークモデルの強化・充実
  - (ア) 西区の安心ネットワークを中心に生活圏ネットワークモデルを具現化する
  - (イ) 地域ケア会議(圏域会議)に参加し事業の具体的説明を行うとともに連携事例を発見する
  - (ウ) 個別事例について地区民生委員・関係機関に情報提供を行う
  - (エ) 各地区的実践報告会・研修会等で事業実績や生活困窮事例を紹介する
2. 個別支援関係のさらなる重視
  - (ア) 生活困窮者の世代別ニーズに見合う事業周知方法を具体化する
  - (イ) 一人親・転職希望女性、高齢者等を対象に「ステップアップ就労」を企画する
  - (ウ) 法人内各施設の協力を得て「中間的就労」の場を開拓する
  - (エ) 自立相談支援員のスキルアップを目的に事業所内外の勉強会等に参加する
3. 負の世代間連鎖の解明と阻止
  - (ア) 生活技能(家事技能)が未形成な事例を対象に生活技能に焦点を当てたかかわりを持つ
  - (イ) 就労概念が未形成な事例を対象に社会生活技能訓練等を中心とした企画を実施する
  - (ウ) 事業報告書等で生活困窮事例の分析を行い、その傾向を把握する

#### 4. 学習サポート事業の拡大

- (ア) 学習サポート事業を中区以外にも開設する
- (イ) 学習サポート卒業生を対象に高校定着・退学防止支援（学び直しの場の提供）を行う
- (ウ) 学習サポート事業の卒業生を「学習サポートー」として招き入れる

#### 5. 就労支援

- (ア) 50～60代の単身者、一人親世帯、再就職女性等を対象に月5名を就職につなげる
- (イ) 一般企業・ハローワーク・つながりが一体となり、インターンシップ環境を構築する
- (ウ) 就労支援対象者のうち、就職率80%および6ヶ月離職率70%を目指す

#### 6. 実践の言語化

- (ア) 静岡県が行う伝達研修において講師を務める。
- (イ) 全国の研修や学会等において日頃の実践を発表する
- (ウ) スタッフ1人1研修に参加し、実践力の向上と全県・全国のレベルの把握を行う

#### 【数値指標】

	つながり	
	浜松市生活困窮者自立支援事業	学習サポート事業
利 用 者 定 員	- 名	- 名
利 用 者 延 ベ 人 数	- 名	- 名
一 日 平 均 利 用 者 数	- 名	- 名
稼 働 率	- %	- %
稼 働 日 数 ( 延 ベ )	- 日	- 日
単価(一人一日当り)	- 円	- 円
サービス活動収益(千円)	48,486 千円	一千円
職員数(常勤換算)	9.2 名	2.4 名

# 浜北愛光園

特別養護老人ホーム浜北愛光園

高齢デイサービスセンター

障害者相談支援事業所浜松東

訪問看護ステーション貴布祢

聖隸ケアプランセンター浜北

地域包括支援センター北浜

浜北地区においては、医療ニーズの高まり、障がい者（児）施策の充実、そしてこれらへの対応を含む地域包括ケアシステム構築の推進が喫緊の福祉・介護課題となっている。近年は法人の垣根を超えた連携も徐々に深まりつつあるものの、増え続ける各種ニーズに応えていくためには更に協力・協働体制を強化していくことが共通認識されている。そのような状況下、浜北愛光園は『大規模・多機能・高機能の複合福祉拠点』という強みを有する重要な社会資源であり、医療系サービスで始まったデータ共有など様々な試みに参画しつつ、地域包括ケアの一翼を担えるよう一層の役割発揮をしていく。一方で福祉・医療・介護分野における人材の不足は当面続くと思われるため、今後は介護者の負担軽減・子育てと仕事の両立支援・多様な働き方ができる仕組みづくり等の施策にも重点を置きたい。

2016年度はこのような現況を踏まえ、事業面では関係機関との連携・協働の一層の強化、高度医療・障がい・併給ケースや困難ケースへの対応力強化とワンストップ化の促進を図り、組織運営面では働き甲斐と働きやすさを重視した魅力ある職場づくりを推進する。ICT化による業務の合理化・高効率化と、介護機器類の導入・更新による負荷軽減・安全性向上を図りつつ、地域に積極的に出向き、「聖隸の施設を選んでよかった」と地域から信頼され愛される施設づくりに取り組んでいきたい。

## 【施設理念】

わたしたちは利用者と職員の「その人らしい自立（自律）」を大切にした施設づくりを追求します

## 【経営方針】

1. 利用者満足の向上のために、既存サービスの質の向上及び他事業所との連携を通じて、高齢者・障害者複合サービス拠点としての機能強化に取り組む
2. 職員満足の向上のために、採用・教育・資格取得支援等を通じて多様な人材育成に取り組むとともに、職員にとってやりがいと成長実感・達成感がある施設づくりを目指す
3. 健全な経営の推進のために常に業務の改善と効率化に努めるとともに、連携の強化と新たなサービスの開拓に取り組む
4. 環境に配慮した経営と災害拠点としての役割、社会福祉法人としての使命を果たすことを通じて、地域貢献に取り組む

## 【事業・運営計画】

### 1. 利用者満足の向上

- (ア) 地域包括ケア推進のために、地域包括支援センター及び在宅事業と地域の中核病院・在宅支援診療所等と連携し、ご利用者に切れ目なく必要な医療や介護を提供していく体制を整えていく。
- (イ) ケアプラン作成・実行・評価がより確実にできるために、マネジメント・フローを改善し、個別ケアの質の向上と稼働率・リピート率の向上を図る
- (ウ) 身体だけでなく心も癒される事業所づくりを目指して、心地よい介護への改善と接遇サービス・ホスピタリティの向上を促進するとともに、接遇クレーム0を維持する
- (エ) 高齢者と障がい者・児の相談窓口のワンストップ化を推進し、併給ケースであっても迅速な相談支援と必要なサービス利用支援に繋げていく

### 2. 職員満足の向上

- (ア) 次世代リーダー候補者を発掘・育成するために、役職者・リーダー級職員のプリセプター制度を点検・評価の上、継続する。また一般職員向けプリセプター2年制度を継続し、職場の全員が人材育成上の役割をもつチーム教育システムの定着を図る
- (イ) 業務のICT化の促進と介護支援機器の導入により、業務の効率化・介護者の負担軽減のための環境改善を図る
- (ウ) 介護福祉士・介護支援専門員等の資格取得率向上のための学習機会を提供するとともにEPA介護福祉士合格者を活用して後輩候補生の学習支援・相談サポート等を行う
- (エ) 園内保育・園内学童保育・相談など仕事と育児の両立をサポートできるよう対策を検討し講じるとともに、短時間求職者や高齢者も福祉・介護事業に参画できるよう体制を整える

### 3. 健全な経営の継承、向上

- (ア) 法令や規則に準拠した適正な施設経営の継続と事業団中期事業目標の達成を両立させていくとともに、広報紙やホームページ等を通じて積極的に広報していく
- (イ) 事業部間・エリア間・拠点間の連携を踏まえ、既存事業における機会損失の低減に努めるとともに、地域における福祉課題や介護ニーズの掘り起しと事業化を検討する
- (ウ) 年度事業計画・予算を確実に達成していくために、月例会議等において経営指標を活用したPDCAに努める
- (エ) 地域における高齢者の居場所づくりや生活サポートなど、社会福祉法人としての社会貢献活動に積極的に取り組む

### 4. 地域貢献等のための活動、広報等

- (ア) 環境に配慮した経営のために、エネルギー消費量・CO<sub>2</sub>排出量の抑制を意識した事業活動を継続する
- (イ) 地域災害対策拠点施設として、町内会・自治会の防災訓練に参加する
- (ウ) 高齢者向けサロンの開催、民生・児童委員会との交流機会を継続し、地域における高齢

者福祉活動に積極的に参画する

(エ) 福祉教育や実習機会等を通じて、福祉・介護の魅力とやりがいを発信・伝播していく

### 【数値指標】

高齢者入所・短期入所・通所・相談支援関係事業

	浜北愛光園				高齢デイサービス		障害者 相談支援 浜松東	
	特養入所		短期入所		通所介護			
	従来型	ユニット型	従来型	ユニット型	一般型	予防		
利 用 者 定 員	50 名	100 名	20 名	20 名	35 名			
利 用 延 数	18,250 名	36,500 名	5,611 名	4,964 名	7,002 名	473 名		
一日平均利用者数	50 名	100 名	15.37 名	13.97 名	22.73 名	1.53 名		
稼 動 率 ( % )	100%	100%	76.9%	68.0%	69.34%			
稼動延日数	365 日	365 日	365 日	365 日	308 日			
平 均 介 護 度	4.11	3.78	3.30	3.31	2.13			
単価(一人一日)	12,062 円	13,652 円	10,948 円	13,329 円	9,949 円			
サービス活動収益 (千円)	220,922 千円	498,407 千円	61,431 千円	66,163 千円	74,498 千円	17,982 千円		
職員数(常勤換算)	35.9 名	59.7 名	11.7 名	13.2 名	15.1 名	2.8 名		

訪問看護事業（訪問看護ステーション貴布祢）

平均利用者数	月訪問件数	年訪問件数	単価(円)	サービス活動収益 (千円)	職員数 (常勤換算)
113 名	694 件	8,322 件	9,595 円	80,494 千円	13.0 名

居宅介護支援事業（聖隸ケアプランセンター浜北）

年間請求件数		平均単価(円)		訪問調査 年間件数	訪問調査 単価(円)	サービス 活動収益 (千円)	職員数 (常勤換算)
介護	予防	介護	予防				
1,862 件	176 件	15,818 円	3,951 円	36 件	4,320 円	32,430 千円	4.7 名

地域包括支援事業（地域包括支援センター北浜）

浜松市受託収入 (千円)	予防プラン 請求件数	うち 再委託件数	予防プラン 単価(円)	サービス活動収益 (千円)	職員数 (常勤換算)
24,618 千円	2,100 件	720 件	4,350 円	33,753 千円	5.4 名

# 森町愛光園

特別養護老人ホーム森町愛光園

地域密着型森町愛光園

森町愛光園天宮サテライト

短期入所生活介護及び短期入所：障害

デイサービスセンター

ホームヘルパーステーション

聖隸ケアプランセンター森町

在宅介護支援センター

2015年度の介護保険報酬改定による影響は各事業における稼働率の維持と新規加算の取得により乗り切ることができた。しかし、建築後24年目を迎えた本体施設は設備機器の更新や修繕などの支出も増加しており支出の増加は否めない。そこで、2016年度は人員の配置や事業の拡大などにより、各事業の生産性を向上させ収益の確保を目指したい。昨年来検討している「天宮サテライトへのホームヘルパーステーションおよび聖隸ケアプランセンター森町の移転・拡充」や、「町内におけるデイサービス増設」などを、サービス提供の効率性と費用対効果そして森町の保健福祉計画との整合性を判断し実行へ移していきたい。

また、町内唯一の特別養護老人ホームとしてサービス水準の向上を心がけ、利用者、家族、地域、職員へのブランディングを意識して行っていきたい。内部的には接遇向上は継続課題として各事業にて実施する。外部的には施設機能の地域展開として、町内の施策への発信力や企画力、地域活動への人材の提供などを通じて職員の育成を図っていきたい。

## 【施設理念】

わたしたちは、ご利用者・地域・職員の「幸せ」のために最善を尽くします

## 【経営方針】

1. わたしたちは、利用者の尊厳を守ることを第一とし、一人ひとりのQOLの向上をめざし、誠実かつ献身的に仕えます
2. わたしたちは、福祉・介護サービスを通して、地域の人々が安心して住み続けられる社会づくりに貢献します
3. わたしたちは、質の高いサービス提供に必要な人材の確保と育成に努め、「安心と効率の追求」と「働きやすくやりがいのある職場環境」の両立を実現します
4. わたしたちは、これらのことについて継続的に取り組み、創造性・持続性・実現可能性を高めてゆくことができる組織づくりを目指します

## 【事業・運営計画】

### 1. 【入所部門】重度化に向けたケアの質の向上と経営リスクを回避する

- (ア) 利用者の生活の質を著しく低下させる誤嚥性肺炎の入院を防ぐため、嚥下機能低下者への食事介助・口腔ケア技術の向上を図るための研修参加や、痰吸引研修参加の継続と、既修了者のフォローアップ教育の導入を実施する
- (イ) 経口維持加算の取得体制の構築と件数増加を図り、適切な口腔ケアの提供を実施する
- (ウ) 入院日数の減少に向けた取り組みを継続(看護師・相談員による病棟訪問と情報共有)し、空床日数の削減を目指す
- (エ) 認知症関連研修の計画的参加により、認知症の周辺症状への対応力を向上する
- (オ) サービス満足度向上への取り組み(接遇)を委員会および職場単位で実施し、施設サービスへの苦情件数ゼロを達成する

### 2. 【在宅部門】在宅生活者を軽度から支えるサービスの充実化を図る

- (ア) サービス満足度(本人の満足と家族レスパイトの満足)を向上させることでリピート率を上げ、ショートステイの稼働率の向上につなげる
- (イ) 通所介護においては機能訓練メニューの充実化(個別機能訓練加算Ⅱの開始)および認知症加算を算定することで、町内他事業所との差別化を図り稼働率を向上させる
- (ウ) 訪問介護では保険外の実費サービスの導入および障害者向けの訪問介護(障害者総合支援法)を開始することで、地域の多様なニーズへ応える体制を整える
- (エ) 医療サービスから介護保険サービスへの利用者の流れを円滑にするために、公立森町病院内に居宅介護支援事業所窓口を開設するための働きかけを実施する
- (オ) 民生・児童委員の会合への参加、地域向け介護者教室など、施設外へ「出向く」ことによるニーズ発掘を行う

### 3. 【地域貢献】森町地域包括ケアのネットワーク作りの一翼を担う

- (ア) 町内事業所間の顔の見える関係性構築のため、通所介護事業所連絡会、ケアマネジャー連絡会、ヘルパー事業所連絡会を通じて町内の介護施設のネットワーク作りを先導する。
- (イ) 地域包括ケアを担う人材作りのため、地域向け介護者教室を開催し、地域の福祉人材の育成や発掘を行う
- (ウ) 認知症見守りネットワークを構築するための地域包括支援センターの検討会に参加し、地域の専門職としての役割を果たす

### 4. 【災害対応】大規模災害に備えた体制を強化する

- (ア) ライフライン障害を想定した訓練を導入し、災害時の限られた資源の中でも利用者のケアが継続できるようにマニュアルを策定する
- (イ) 福祉避難所開設訓練を森町と検討・共同開催し、地域の要援護者の受け入れに備える
- (ウ) 事業継続計画(BCP)において、大規模災害時の本体とサテライトとの連携を、物資・人員・通信等具体的な事項についてマニュアルを追加する

【数値指標】

	特養		サテライト特養	短期入所	通所介護		
	従来型	ユニット型	ユニット型	従来型	介護	予防	
利用者定員	60名	20名	29名	12名	42名		
利用者延べ数	21,828名	7,157名	10,375名	3,942名	8,172名	888名	
1日平均利用者数	59.8名	19.6名	28.4名	10.8名	26.5名	2.9名	
稼動率	99.67%	98.04%	98.02%	90.00%	70.04%		
稼動日数（延べ）	365日		365日	365日	308日		
単価（一人一日当り）	11,501円	13,761円	12,451円	11,463円	10,894円	5,087円	
サービス活動収益(千円)	349,525千円		129,178千円	45,189千円	93,544千円		
職員数（常勤換算）	42.97名	13.60名	21.00名	7.80名	14.90名		
	在宅介護 支援センター	居宅介護支援		訪問介護		配食	合計
		介護	予防	介護	予防		
利用者定員							
利用者延べ数		1,692名	96名	4,667名	359名	77名	
1日平均利用者数				13.0名	1.0名	0.3名	
稼動指數		25.6件	1.4件	62.7件	4.4件		
稼動日数（延べ）				359日	257日		
単価（一人一日当り）		16,139円	4,545円	3,693円	3,462円	600円	
サービス活動収益(千円)		27,743千円		18,476千円		46千円	663,701千円
職員数（常勤換算）	0.1名	5.50名		6.80名		0.1名	112.77名

# 松戸愛光園

特別養護老人ホーム松戸愛光園

松戸愛光園ショートステイ

松戸愛光園デイサービス

松戸愛光園ケアプランセンター

2016年度松戸愛光園は経営の安定化を目指し、各事業間の協働を推進する。事業ごとに把握している利用者情報を松戸エリアとして一元化を行い、各専門職が利用者満足の向上・稼働率の向上に寄与していく。運営面においては、次期介護報酬改定に向けた中間年であり、その動向を見極めつつ準備を開始する年度と位置付ける。

人材育成・職員教育として、各専門職ラダーを定着化していくこととともに、目標参画システムとラダーの連動を図る。介護職にあっては、介護プロフェッショナルキャリア段位制度への取り組みを継続する。また、「千葉県ユニットリーダー研修」の実習施設として、2016年度も千葉県内のユニット型施設職員の実習を受入れていく。

次に、職員確保については東京周辺地域として喫緊の課題であり、新規卒業生の確保は勿論の事、中途採用者確保、離職防止等、あらゆる手段を講じて取り組む必要がある。

自然災害対策については、松戸市総務部危機管理課および松戸市特別養護老人ホーム連絡協議会と連携し、「福祉避難所開設・運営マニュアル」の作成、「特別養護老人ホーム大規模災害訓練」の実施等を行う。

最後に、社会福祉法人として地域貢献は重要事項である。地域に貢献できる特別養護老人ホームであるために全職員一丸となって、近隣団地を中心として福祉事業に取り組んでいく。

## 【施設理念】

『一人ひとりの生命と尊厳を守り、利用者主体の自立生活支援を追求する。』

## 【経営方針】

1. あなたらしい生活の継続
2. あなたと共に歩んできた方々と一緒に
3. あなたを思いやる気持ちを忘れない
4. あなたらしい最期の支援
5. 地域の皆さんと共に

## 【事業・運営計画】

1. 事業の成長・社会福祉充実（最高の質を追求し提供する）
  - (ア) 居宅介護支援事業について、特定事業所加算算定への取組みを推進する。また、市川市方面への進出計画の検証を図る
  - (イ) 各事業の相談員が連携し、利用者情報の一元化を行い、シームレスなサービス提供の強化を推進する。同時にサービス提供エリアの拡大を検討する
  - (ウ) 入居者の入院期間短縮および新規入居者の受入期間短縮を目指し、嘱託医、看護師、相談員等との協働を強化する
  - (エ) 認知症対応機能を強化し質の高いサービスの提供を推進する。また、栄養ケアマネジメントの充実を図るとともに、嘱託医と連携して医療ニーズの高い中重度要介護者対応機能を強化する
2. 人材育成と確保
  - (ア) 介護テクニカルラダー、相談支援スキルラダー、施設在宅看護ラダーを定着化し、目標参画システムとの連動を図る。また、介護プロフェッショナルキャリア段位制度評価者（アセッサー）講習の受講を推進する
  - (イ) 認知症関連研修、喀痰吸引研修への参加と指導看護師の養成を図る
  - (ウ) 千葉県ユニットリーダー研修への参画と、千葉県内ユニット型施設の実習生の受入を行う
  - (エ) 高校を含む各福祉系学校からの実習生の受入を促進する
  - (オ) 人事部人事課関東採用センターと連携し、職員確保のためのリクルーター活動を継続する
3. 業務のＩＣＴ化、介護ロボット導入の検討
  - (ア) 間接業務コスト削減を目指し、ｉPadやスマートフォン等を活用した記録入力システムの検討を推進する
  - (イ) 安全・安心な介護を提供するため、松戸愛光園のハードに合致した実運用可能な介護ロボットの検討を開始する
4. 施設保全
  - (ア) ガスエンジン・ヒートポンプ・エアコン（GHP）の買替計画の継続・推進する
  - (イ) 廉價機器の老朽化への対応を行う
  - (ウ) 送迎・訪問車両の更新を図る
5. 地域への貢献（公益的活動・住み慣れた地域で暮らしていくために）
  - (ア) 松戸愛光園チャリティバザーを開催する
  - (イ) 隣接団地住民に対し、新たな生活支援事業への取組を開始する
  - (ウ) 地域交流ホールを活用し、高塚新田地区の住民福祉活動への支援を行う
  - (エ) 屋上庭園を地域住民に開放し、松戸愛光園の認知度の向上を図る
  - (オ) 周辺地域の清掃を年2回、松戸ニッセイエデンの園と共に実施する

【数値指標】

	特養入居	短期入所	通所介護		ケアプラン センター	総計
			一般	予防		
利用者定員	100 名	20 名	29 名			
利用者延べ数	35,843 名	5,110 名	5,482 名	339 名	1,146 名	47,920 名
一日平均利用者数	98.2 名	14.0 名	17.8 名	1.1 名		
稼働率 (%)	98.2%	70.0%	65.0%			
稼働日数 (延べ)	365 日	365 日	308 日			
単価 (一人一日当り)	13,572 円	14,082 円	10,531 円	2,917 円	10,274 円	
サービス活動収益 (千円)	487,355 千円	72,262 千円	59,232 千円		11,774 千円	630,623 千円
職員数 (常勤換算)	71.1 名	11.7 名	12.4 名		3.0 名	98.2 名

# 浦安市高洲高齢者福祉施設及び 浦安市猫実高齢者デイサービスセンター

浦安市特別養護老人ホーム・短期入所生活介護

浦安市ケアハウス

浦安市高洲高齢者デイサービスセンター

浦安市猫実高齢者デイサービスセンター

浦安市高洲地域包括支援センター

2016年度は、地域包括支援センターの指定管理を受け、地域の特性を分析し新町圏域の各資源を活用し、国の大きな方向性である地域包括ケアシステムの確立に向け総力を挙げて取り組む。また、人材の確保・育成は重要課題である。そのうち離職防止と質の確保について、教育体系を今一度見直していく。

## 【施設理念】

“私たちは、地域（市民）とともに高齢者福祉に貢献する”

## 【運営方針】

1. 私たちは、一人ひとりを知りその人らしい生活が続けられるよう支援します
2. 私たちは、ご利用者・ご家族（関わりのある方々）の思いを理解し、実現に向けて共に支援します
3. 私たちは、その人らしい最期の時をご家族（関わりのある方々）と共に支援します
4. 私たちは、職員一人ひとりが専門性を高め、人として成長するために常に研鑽します
5. 私たちは、一人ひとりが地域の社会資源として自覚し役割を果たします

## 【年度事業目標・年度事業計画】

1. 安心・安全に基づく個別計画書の充実と実践
  - (ア) I C F（国際生活機能分類）の視点に基づくケアプランの作成
    - ① 年間を通じたフロアー担当者に対する研修の実施
    - ② 職場単位での学習会の継続
  - (イ) 個人の生活目標を意識した計画書の作成
    - ① サービス担当者会議等における計画書の内容検証
  - (ウ) ターミナルケアの流れの再確認
    - ① 各専門職が統一した支援を行うことが出来るよう情報共有を図る
  - (エ) 生活リズムを基本とした業務の組み立てに取り組む
    - ① 個々の生活リズムの可視化
    - ② 事故予防の視点を意識した業務の見直し

2. 職員が専門職としての意識を持った仕事に取り組む

- (ア) 職員研修の見直しを行い、基礎から実践まで体系化する
- (イ) ケース担当制の役割を遂行でき、利用者・家族と共に支援が出来る

3. 経営の安定を図る

- (ア) 各種加算の算定を行う
  - ① 通所介護：中重度受入加算取得の検討
  - ② 短期入所：医療連携強化加算取得の検討
  - ③ 特養：看護体制加算Ⅱ・日常生活機能継続加算取得の検討
- (イ) 各事業の稼働率の目標達成
  - ① 拡大職場長会議における目標管理
  - ② 予算を意識した、収支管理を行う

4. 地域への貢献活動に取り組む

- (ア) 地域に向けて施設の専門的知識・技術の提供
- (イ) 施設機能の地域への活用方法の検討
- (ウ) 認定生活困窮者就労訓練事業の実施検討
- (エ) 障がい者雇用の促進

5. 防災体制の確立

- (ア) 施設マニュアルと職場マニュアルの連動
- (イ) 福祉避難所としてのマニュアル整備

【数値指標】

	特 養	短 期	ケア ハウス	高 洲 デイ	猫 実 デイ	地域包括 支援セン ター	総合計
利用者定員	100 名	50 名	50 名	20 名	20 名	—	240 名
利用者延数	36,135 名	16,425 名	17,885 名	5,219 名	5,526 名	—	
一日平均利用者数	99 名	45 名	49 名	17 名	18 名	—	
稼働率 (%)	99%	90%	98%	85%	90%	—	
稼働日数（延べ）	365 日	365 日	365 日	307 日	307 日	—	
単価（一人一日当たり）	—	—	—	—	—	—	
サービス活動収益 (千円)	509,792 千円	219,715 千円	98,824 千円	41,887 千円	53,151 千円	26,600 千円	949,969 千円
職員数（常勤換算）	65.73 名	24.66 名	5.80 名	7.15 名	7.60 名	4.80 名	115.74 名

# 浦安愛光園

浦安愛光園は、今まで取り組んできた看取りケア・認知症ケア・口腔ケアをより強化し充実させることで終の棲家としての役割を果たしながら、生活モデルとしての機能訓練を実現し可能な限り重度化を防ぐことに努めていく。目指すケアサービスのあり方としては良質なサービス、個別性の高いサービスの効果的・効率的な提供であり、ケアプランの実施・評価、居住環境の整備、人材の確保と育成、地域社会との連携、ICT化の推進、経営基盤の強化を重点目標として取り組んでいく。

2016年度は第6期介護保険事業計画に基づき3度目の増床を行う。効率的な施設運営と待機者ニーズに積極的に応えていくため入居定員を70名から74名に変更する。

2015年度から継続している課題としては、人材の確保・育成があり高洲地区全体で雇用対策に取り組む。その中で浦安愛光園は、専門職以外の資源の活用と離職防止対策を行っていく。特に人員不足の長期化が新たな離職者を誘発しないよう適正な人員の配置を早期に行い悪循環から脱却する。

## 【施設理念】

私たちは、ご利用者の“暮らし”“つながり”“その人らしさ”を大切にします

## 【経営方針】

1. それまで大切にしてきた“暮らし”が続けられるよう支援します
2. 家族、友人、地域、社会との“つながり”が保てるよう支援します
3. 一人ひとりの意思・人格を尊重し、“その人らしさ”が実現できるよう支援します

## 【事業・運営計画】

1. 利用者一人ひとりの個性や生活リズムにあわせた、質の高いサービスを提供する
  - (ア) ケアプランを意識したケアと記録を行いケアマネジメントサイクルの理解を深める
  - (イ) 効果的なユニット運営を実践するためにケアプラン・ADL表・24Hシートを連動させ、日々の介護において個別性と生活意欲の向上を重視する
  - (ウ) 利用者・家族・職員が園の指針を理解し、その人らしさを尊重した看取りができるよう支援する
  - (エ) 認知症実践者研修・実践リーダー研修を計画的に受講し園全体の認知症対応力向上を図る
  - (オ) ユニット毎に居住環境の見直しを行い、過ごし方・楽しみ方の選択肢を広げる
2. 安心・安全・快適な生活の場を提供する
  - (ア) 健康管理・予防ケア・機能訓練を充実させるため知識・技術の向上と多職種協同を図る
  - (イ) 委員会の機能・発信力を強化し災害・感染・事故のリスク管理を現場に浸透させる

(ウ) 接遇・マナー向上への取り組みを継続する

### 3. 職員の資質向上とやりがいのある職場作りを推進する

- (ア) ユニットリーダーの育成
- (イ) 目標参画システムと介護テクニカルラダーを連動させ、一人ひとりのキャリアデザインを形成する
- (ウ) 内部研修への参加率向上、外部研修の活用、フィードバックによりスキルアップを図る

### 4. 地域ニーズに応える施設づくりと地域貢献

- (ア) 定員 70 名から 74 名への増床を安全に行い、浦安市民の待機者ニーズに応える
- (イ) 地域の清掃・美化活動に住民と一緒に参加し、地域に貢献する
- (ウ) ボランティア、看護・介護実習、職場体験等を受け入れ、地域交流を促進するとともに社会との関わりを継続する
- (エ) 福祉避難所としての体制を整える

### 5. 業務効率化・I C T化

- (ア) 障がい者雇用・高齢者雇用の継続・定着を図る
- (イ) 手書きや重複記入によるムダを削減していくために、書式と運用方法の見直しを行う
- (ウ) 高洲地区での記録システム導入を検討する
- (エ) 赤外線センサーやロボットの導入を検討し、機械化を推進していく

### 6. 経営改善の継続

- (ア) 入院期間及び新規入居までの期間の短縮化を図り稼働率の向上を目指す
- (イ) 全職員がコスト意識を持ち、ムリ・ムダ・ムラのない業務を構築する

#### 【数値指標】

	特養（ユニット型）
利用者定員	70 名
利用者延べ人数	25, 905 名
一日平均利用者数	71. 0 名
稼働率	97. 2%
稼働日数（延べ）	365 日
単価（一人一日当たり）	13, 935 円
サービス活動収益（千円）	360, 982 千円
職員数（常勤換算）	50. 0 名

\*2016 年 7 月増床 定員 74 名

# 介護老人保健施設 浦安ベテルホーム

2016年度、地域包括ケアシステムがより一層具体的なものとなり、在宅復帰支援施設としての役割はますます増してくる。この好機を逸することなく、浦安市唯一の介護老人保健施設としての強みを生かしながら医療機関との連携を強化し、存在感を示していくことで経営の安定化にもつなげていきたい。また、深刻な人材不足には、離職者抑制と多彩な採用活動の両面から取り組むことで解決に向けて進めていく。サービス面では、利用者、家族の真に求める生活を追及し、多職種協働で取り組み質の向上を目指す。

## 【施設理念】

私たちは、ご利用者の“暮らし”“つながり”“その人らしさ”を大切にします。

## 【経営方針】

1. それまで大切にしてきた“暮らし”が続けられるよう支援します。
2. 家族、友人、地域、社会との“つながり”が保てるよう支援します。
3. 一人ひとりの意思・人格を尊重し、“その人らしさ”が実現できるよう支援します。

## 【事業・運営計画】

1. 利用者を主体においたその人らしい生活の支援
  - (ア) 利用者、家族との接触の機会を増やし、考え方やライフスタイルを知る
  - (イ) 各種会議等を通し、その人らしい生活の支援のあり方を共有する
  - (ウ) 各部署・職種の役割を明確にし、入所目的に見合った関わり、望む生活の支援を行う
  - (エ) 利用者、家族の満足が得られる憩いの充実を図る
2. 専門職としてのスキルと経営的視点を併せ持った人材の育成と、職員を大切にする施設づくり
  - (ア) テクニカルラダーとキャリア段位制度を活用し、ワンランク上のレベルを達成し職員のやりがいにつなげる
  - (イ) 事業団中期事業計画、事業目標、事業部及び施設運営方針の理解と浸透
  - (ウ) “次”を担う、経営視点からも職場運営に関与できる人材の育成
  - (エ) 職員定着率の向上を目指した働きやすい職場作りと、メンタル不全者0の継続
3. 多職種連携による在宅復帰支援と在宅療養（生活）への関わり強化
  - (ア) なじみの地域で最期まで暮らせる支援を多職種協働で実践する
  - (イ) 利用者個々にあったQOLに向き合い、在宅復帰パスを有効活用する
  - (ウ) 在宅復帰の可能性を拡大するため、ADL・IADL評価を可視化する

#### 4. 運営の安定化

- (ア) 地域で必要とされる施設の確立と、地域への浸透による入所、ショートステイ、通所の稼働率の向上
- ①戦略的なベッドコントロールにより空きベッドを削減する
  - ②訪問看護、ケアプランセンター及び医療機関、他事業者との連携を強化する
  - ③内外部への営業・広報活動の充実拡大により、改めてニーズを的確に把握するとともに地域への認知度を上げる
  - ④退所後も継続してサービス（通所リハビリテーション、訪問看護等）を利用できる、切れ目のないサービスを提供する
- (イ) 各種加算の適正な取得と拡大
- (ウ) 業務の省力化、自動化、ＩＣＴ化を踏まえた設備の検討と長期使用に耐えうる計画的な設備更新
- (エ) 事業部、人事部連携のもと、職員確保のためのルート作り
- (オ) 持続可能な施設運営を考えた入所形態の検討

#### 5. 地域社会への貢献

- (ア) 社会福祉法人に求められる役割の理解
- (イ) 生活保護受給者の受け入れと、無料又は低額老人保健施設事業の基準を満たした運営の実現
- (ウ) 地域における実現可能な具体的公益的活動の検討
- (エ) イベントの企画・参加により、地域ネットワークを拡げる
- (オ) 障がい者、高齢者雇用の促進と生活困窮者への関わりの検討

#### 【数値指標】

	ペデルホーム入所	ペデルホーム短期	通所リハビリ	総計
利 用 定 員	100 名	入所に含む	40 名	140 名
利 用 者 延 ベ 数	27, 284 名	791 名	8, 961 名	37, 036 名
一日平均利用者数	74.8 名	2.0 名	29.0 名	—
稼 動 率		76.8%	72.5%	—
稼動日数(延べ)	365 日	365 日	309 日	—
単価(1人1日当たり)		13, 685 円	11, 553 円	—
サービス活動収益(千円)		384, 216	103, 524	487, 740
職員数(常勤換算)		60.8 名	14.9 名	75.7 名

## 聖隸ケアプランセンター浦安

### 【事業・運営計画】

#### 1. 良質なサービスの提供

- (ア) 満足度調査を実施し傾向の把握・分析を行う
- (イ) ケアプランとサービス事業所の個別サービス計画の連動性を推進する

#### 2. 地域包括ケアシステムの構築

- (ア) サービス事業所との情報共有を密にし、地域の多職種連携を強化し、認知症や寝たきりになっても住み慣れた地域で暮らし続けることができるよう支援する
- (イ) 介護老人保健施設に併設された事業所という特徴や強みを活かし、在宅復帰ケースの支援を充実させる
- (ウ) 開設する地域包括支援センターと訪問看護ステーションとの連携、他法人との連携を強化し、地域ネットワークを構築する

#### 3. 専門性の高い人材の育成

- (ア) 主任介護支援専門員研修や地域ケア会議に計画的に参加する
- (イ) 高洲地区での専門職合同会議を開催し困難ケースや事例検討を通して個々のスキルアップを図る

### 【数値目標】

一日平均利用者数	年間利用者数	稼働日数	単価（1人1日当たり）	サービス活動収益	職員数(常勤換算)
—	936名	365日	11,715円	11,006千円	2.0名

## 浦安せいれいクリニック

### 【事業・運営計画】

1. 地域住民にも広く利用していただけるよう、地域への広報を拡充する
2. 地域における医療資源として、安定した診療体制を継続する
3. 利用者、入居者、地域住民への初期診療の役割を担う
4. 事故報告書の活用によるリスク管理強化と、感染症の拡大防止に貢献する

### 【数値目標】

一日平均利用者数	年間利用者数	稼働日数	単価（1人1日当たり）	サービス活動収益	職員数(常勤換算)
5.7名	1,383名	244日	3,000円	6,107千円	2.3名

## 聖隸訪問看護ステーション浦安

### 【事業・運営計画】

1. 聖隸訪問看護ステーション浦安を開設し、浦安エリアの在宅事業の充実を図る
  - (ア) 浦安市・市川市・江戸川区をエリアとして訪問看護サービスの提供をする
  - (イ) ターミナルケア、医療依存度の高いケアも積極的に受け入れ、あらゆるニーズに対応できる質の高いステーションを目指す
2. 東京海上日動ベターライフサービス株式会社の訪問介護事業、居宅介護支援事業と同プロアで事業展開することで、法人を越えた新しい事業運営の在り方を成功させる
  - (ア) お互いのメリット・強みを活かして協力しながら事業運営をしていく
  - (イ) 事務所開設・運営に係る費用・備品等共有することで経費の削減を図った運営をしていく
  - (ウ) 研修や職員募集、P R活動など協力して効率的に行う
3. 浦安ベテルホーム、浦安愛光園、浦安市特別養護老人ホームと連携し、地域からの在宅・施設のニーズに対応できる体制を構築する
  - (ア) 利用者・家族のニーズに合わせて、地域から施設へ、施設から地域へとスムーズに移行できるように更なる連携を強化していく

### 【数値指標】

平均利用者数	月訪問件数	年訪問件数	単価	サービス活動収益	職員数 (常勤換算)
16.6名	102件	1,194件	9,272円	11,071千円	2.9人

# 横須賀愛光園

特別養護老人ホーム横須賀愛光園

デイサービスセンター

西第二地域包括支援センター

せいれい訪問看護ステーション横須賀

せいれいヘルパーステーション横須賀

聖隸巡回ヘルパーぐるり横須賀

せいれいケアプランセンター横須賀

## 【特別養護老人ホーム】

2015 年度は、サービス提供面では、介護・看護・栄養・相談等機能の発揮により、利用者の生活の質の維持・向上や、事故・感染・苦情の要因分析から予防的なリスク対応力向上に努めた。安全・安心な施設づくりでは、施設と在宅サービスの連携強化により、利用者の日常生活の充実に努めるとともに、より実践的な防災訓練を通じ防災意識や災害対応力を向上させた。また、年間を通じ、利用者が生活しやすく職員も働きやすい環境づくりに注力した。

2016 年度は、サービス提供面では、目的と行動の共有を強化し、入居者・利用者が前向きに生活することができる支援を充実させることで、関わる職員の達成感を高める。また、事故・感染・苦情について、より速度感のある対応に努める。

安全・安心な施設づくりでは、防災意識を向上し「災害リスクに強い施設」を目指す。また、全ての利用者にいつでも清潔な環境を提供し、気持ち良く過ごすことができるよう努めるとともに、福祉・介護の豊富な知識・確かな技術を持った人財を育成し、地域で支援を必要とする方々へ間断なく支援を行うことができる体制を強化する。

開設 24 年が経過し地域より大きな期待を寄せられていることは、これまでの活動が評価された証である。今後も「横須賀愛光園に関わる全ての人を大切にする」ことで、入居者・利用者・地域・職員、それぞれの自己実現に向けて全職員で取り組む。

## 【施設理念】 『安心して、明るく楽しく生きる』

- 【経営方針】
- 専門性の高い人財育成と活力のある職場風土を醸成する
  - 利用者ニーズを把握し、それを実現できるように努める
  - 安全で安心できるサービス提供に努める
  - 地域との結びつきを大切にする

## 【事業・運営計画】

- 住みやすく・働きやすい施設づくりを行う
  - 人と人とのつながりに喜びを感じる関わりをもつ
  - 入居者・利用者の気持ちやプライバシーに配慮した対応を徹底する

- (ウ) 4S（整理・整頓・清掃・清潔）を推進し、快適な生活環境を提供する  
 (エ) 効果的な防災訓練の実施とBCP（事業継続計画）を作成し安心感を高める

2. 入居者・利用者の自己実現につながるサービスを提供する

- (ア) 行為の自立ではなく、決定の自立につながる支援を行う  
 (イ) 生きることの意義・価値を感じる生活を、入居者・利用者とともにつくる  
 (ウ) 認知症・精神疾患の理解を深めることで、要介護度の重度化に対応する  
 (エ) 事故・苦情・感染対策などの発生要因を的確に捉え、迅速且つ適切な対応を図る  
 (オ) 様々な場面で誰もが対応できるよう、介護・看護・相談等の専門性を高める

3. 安定した経営を行う

- (ア) 利用者満足度を向上させ、利用率の維持・向上を図る  
 (イ) 健康管理・事故予防と迅速な新規受入を徹底し、空床期間の低減に努める  
 (ウ) 業務効率向上やエコロジー活動を通じ、無理・ムラ・無駄を排除する  
 (エ) 計画的な設備・備品の更新を図る

4. 地域ネットワークの一員として活動する

- (ア) 在宅事業との連携を強化し、地域ネットワークづくりに積極的に関与する  
 (イ) 地域活動への積極的な参加や、継続性のある地域美化・エコロジー活動を実践する  
 (ウ) ボランティア・実習生などに対し、社会活動実践の場を積極的に提供する

**【数値指標】**

	特養入所		短期入所
	従来型	ユニット型	
利用者定員	64名	40名	16名
利用者延べ数	22,704名	14,283名	5,486名
一日平均利用者数	62.2名	39.1名	15.0名
稼働率(%)		97.4%	93.9%
稼動日数(延べ)		365日	365日
単価(1人1日当り)	11,104円	14,466円	10,636円
サービス活動収益		461,672千円	58,339千円
職員数(常勤換算)		68.5名	11.6名
	通所介護	地域包括支援センター	配食サービス
利用者定員	40名	—	—
利用者延べ数	7,392名	—	2,000名
一日平均利用者数	24名	—	10.0名
稼働率(%)	60.0%	—	—
稼動日数(延べ)	308日	—	200日
単価(1人1日当り)	8,049円	—	550円
サービス活動収益	59,288千円	30,438千円	(911千円)
職員数(常勤換算)	9.2名	4.0名	—
	合計		

## 【在宅事業】

2015年度は、各事業の連携を強化するとともに、横須賀愛光園の施設機能との連携を強化した。また人材の確保に努め、聖隸福祉事業団だからこそ成し得るサービスの提供に取り組んだ。

2016年度は、介護予防・日常生活支援総合事業の開始（横須賀市では2016年1月より実施）、診療報酬改定などがあり、利用者ニーズの変化が想定される。加えて、地域の人口減少・高齢化率上昇がより顕著となり、介護・看護を中心に、職員の確保は困難を極めるが、ワークライフバランスのとれる就業環境や、やり甲斐を持つことができる業務の在り方、職員同士・事業間の和を保つ職場環境の創出に注力し、安定した事業運営に向け、人材の流出防止に努めたい。また、今後の地域における役割の拡大に向け、既存事業の充実・整理、新たな地域への進出など、横須賀エリアにおける面的事業展開を推進し、強固な事業基盤整備を積極的に行う。

## 【事業理念】

福祉サービスを利用する方が望む生き方、住まい方の権利を重んじ、住み慣れた地域で自立して生活ができるように支援していく

## 【経営方針】

1. 職員の質を高め、良質で肌理細かなサービスを提供する
2. 人材の確保と働きやすい職場づくりを行う
3. 他の医療・介護事業所との連携を深め、地域の一員として活動する
4. 健全な経営に基づいた事業の継続

## 【事業・運営計画】

1. 訪問看護事業（せいれい訪問看護ステーション横須賀）
  - (ア) 人材を育成し、ケアの質を向上させる
    - ①ケースカンファレンスを充実させ、より良いプラン作成につなげる
    - ②看護ラダーの実施及び研修の充実により、看護技術を向上させる
  - (イ) 健全経営を維持する
    - ①利用者確保のために、積極的に外部事業者との連携を深める
    - ②サービスの質を担保する看護体制及び機能強化型訪問看護管理療養費Ⅰを維持する
    - ③業務の見直しを行い、更なる業務効率向上を目指す
    - ④見学・体験研修・就職説明会の開催により、人材確保に努める
  - (ウ) 防災対策を推進する
    - ①状況設定シミュレーションを行い、災害対応力を強化する
2. 訪問介護事業（せいれいヘルパーステーション横須賀）
  - (ア) ヘルパー事業を支える専門性を向上させる
    - ①個々のレベルに応じた目標設定と定期評価を行う
    - ②介護ラダーを活用し、知識・技術の向上を図る

(イ) 更なる業務効率向上により、就業環境を改善する

①サービス提供スケジュール作成の過程を可視化する

②あらゆる情報の事業所全体への共有の為に、登録ヘルパーの会議参加率を向上させる

(ウ) 地域が求めるサービスを提供する

①喀痰吸引研修受講者を増員し、重介護・医療行為等を必要とする方々の対応に備える

### 3. 定期巡回隨時対応型訪問介護看護事業（聖隸巡回ヘルパーぐるり横須賀）

(ア) 人材を確保し、専門性を向上させる

①実習受入れ・説明会開催で職員確保の足がかりをつくる

②利用者・事業所双方に最適な訪問効率を検討・実践する

(イ) 他職種・地域との連携を強化する

### 4. 居宅介護支援事業（せいれいケアプランセンター横須賀）

(ア) 安定した経営を継続する

①特定事業所加算Ⅱを継続し、収益を維持・向上させる

②関係機関への情報提供や顔の見える関係づくりを通じ、利用者を確保する

(イ) 質の向上を図る

①相談ラダーの活用・事業所相互チェックを通じ、相談技能の向上を図る

②マニュアル・手順書の見直し・整備をし、業務効率を向上させる

## 【数値指標】

### 1. 訪問看護事業（訪問看護ステーション）

平均利用者数	月訪問件数	年訪問件数	単価(円)	サービス活動収益
129人	759件	9,105件	10,749円	102,637千円

### 2. 訪問介護事業（ヘルパーステーション）

平均利用者数	介護給付		予防給付		単価(円)		サービス活動収益
	月間訪問件数	年間訪問件数	月間利用者	年間利用者	介護(回)	予防(月)	
83人	798件	9,570件	17人	198人	3,703円	17,897円	59,447千円

### 3. 定期巡回随时対応型訪問介護看護事業

月間利用者数	年間利用者数	介護(月)	サービス活動収益	
			介護給付	単価(円)
16人	187人	118,444円		22,148千円

### 4. 居宅介護支援事業（ケアプランセンター）

介護	予防	年間請求件数		訪問調査年間件数	訪問調査単価(円)	サービス活動収益
		介護	予防			
2,826件	264件	16,000円	4,513円	180件	4,500円	46,671千円

## せいれい訪問看護ステーション油壺

2015 年度は、職員の確保と働きやすい環境づくりに注力するとともに、研修参加を通じ認知症理解を深め、知識・技能の向上を図るとともに、地域連携の充実に努めた。

2016 年度は、「三浦地域の居宅・施設における訪問看護サービスの提供強化」を旗印に、在宅利用者の健康維持だけでなく、人生の最終段階を穏やかに迎えるための支援をより充実させる。また、事業活動への職員の参画意識を高めるために、運営状況の分析と共有を日常化する。

### 【事業・運営計画】

1. 重度医療・障害・認知症に対応できる職員を育成する
  - (ア) 終末期ケア・緩和ケア・重症心身障害・認知症研修へ積極的に参加する
  - (イ) 研修参加者による職場内伝達講習を強化する
  - (ウ) 定期的なカンファレンスを実施し、利用者ニーズに沿った看護を提供する
  - (エ) マニュアルを整備・適宜修正し、全職員が同様の質で対応できるようにする
2. 新たな加算を取得しサービスの質の向上を図る
  - (ア) 退院時共同指導加算取得の為の医療機関との連携を強化する
  - (イ) 退院時カンファレンスを迅速に行う
  - (ウ) 加算要件を理解し、適切な対応を行うことでサービスの質を高める
3. 運営状況の分析を共有する
  - (ア) 収支、利用者状況等を分析し、全職員で共有する
4. 環境活動を積極的に行う
  - (ア) エコキャップ活動の参加や、地域美化活動を行う
  - (イ) 業務用・自家用に限らず、エコドライブを実施する

### 【数値指標】

平均利用者数	月訪問件数	年訪問件数	単価(円)	サービス活動収益(千円)
80.9 人	355.4 件	4,265 件	10,104 円	48,325 千円

# 宝塚すみれ栄光園

特別養護老人ホーム宝塚すみれ栄光園、短期入所生活介護  
宝塚すみれ栄光園デイサービスセンター  
聖隸ケアプランセンターすみれ

開設より2年が経過し、各部署において運営の形は出来上がった。開設3年目となる2016年度も、我が家のように安心できる居場所として、ゆったりと過ごして頂き、健やかな生活を楽しんで頂けるよう、利用者のケアに取り組んでいく。また、結いホーム宝塚、ケアハウス宝塚を合わせた宝塚せいれいの里として、各々が連携の意識を高く持ち、安定した運営の構築を行っていく。4月には、宝塚市第2地区にある聖隸ケアプランセンター結いを聖隸ケアプランセンターすみれに統合する事で24時間連絡体制を確保する。宝塚せいれいの里の入居者並びに待機者には、聖隸の在宅サービスを利用された方が多いことから、宝塚せいれいの里の所在する宝塚市第4地区においてデイサービス、短期入所の利用を広げていく。

「日常生活の場」となる入所では、個々の心身状況に応じたケアを行うために、入居者のできる力に目を向け、生活環境の整備、個別・集団に合わせた余暇活動・行事の充実を進めていく。短期入所とデイサービスでは併用利用を促進し、受け入れる利用者の幅を広げていき、入所施設へのスムーズな移行に繋げる。

これらを行っていくためには、多職種間での情報共有が重要となってくる。日々の利用者状況から、アセスメントによるケア方針、各施設の状況把握が行える環境構築を進めていく。情報を活用する職員は、介護・医療の専門的知識、技術の向上に取り組み、キャリア段位・目標参画を通してサービスの質を向上して行かなければならない。職員確保については、人事部関西採用センターと連携し、これまで以上に積極的に募集・採用活動を行っていく。

地域とは、住民・学生ボランティアの受入れ、看取りケアや認知症対応等の理解を深める機会提供、防災や防犯での連携に取り組んでいき、宝塚せいれいの里が、入居者・利用者・家族・職員・地域の方々と共に生きる場となれる様、努力していく。

## 【施設理念】

一人ひとりの想いを真心と愛で結ぶ

## 【経営方針】

1. 思いやりの心、敬いの心をもって一人ひとりと“心でつながる関係”を大切にします
2. “馴染みの関係”の中で一人ひとりの想いや個性を尊重した生活を支援します
3. できる力に目を向け、“創造性のある真心をもったケア”で支援します
4. ご家族や地域との“結びつき”を大切にします
5. “挑戦する心”を持ち、人として成長するために常に研鑽します

## 【事業・運営計画】

1. 入居者・利用者一人ひとりに安心と穏やかな暮らしを提供する

- (ア) 生活の場としての日常生活を大切にする。入居者・利用者の能力を活かし、ユニットとして家庭的な雰囲気の中、役割のある生活を営んで頂く
- (イ) 一人ひとりの暮らしの変化の把握、体調変化の早期発見に努め、園での安定した生活を提供する
- (ウ) アクティビティ・レクリエーション等を年間計画に基づき実施し、祭事や季節感を大切にする
- (エ) アセスメント能力を高め、ケアマネジメントの質を向上し、入居者・利用者の心身の状況に応じた適切な介護を提供する

## 2. 宝塚せいれいの里「人材育成システム」の推進

- (ア) リーダーは自身の成長は勿論、スタッフを教育する者として役割を明確にする
- (イ) 新人教育・パート職員育成プログラム、チェックシートに基づいた指導を行う
- (ウ) 聖隸の内部研修、ユニットリーダー研修等の外部研修の受講と合わせて、職員が目指すキャリアを支援する研修や職場異動を行っていく

## 3. 宝塚せいれいの里内事業・宝塚地区施設における連携強化と、シームレスなサービス提供

- (ア) 市内聖隸在宅施設と情報連携を行い、入居施設への待機者登録へ繋げる
- (イ) 入所施設待機者情報システムを活用し、入居待機者へ対しタイムリーな情報提供を行い、稼働率維持を図る
- (ウ) 事業所内の保育所・小学生自習室等、働きやすい環境を市内聖隸施設で共有する

## 4. 様々なニーズに応え、地域に信頼される施設運営

- (ア) 地域包括ケアに対する施設の役割として、看護師・管理栄養士・作業療法士等が専門職として地域の求めるニーズに対応する
- (イ) 研修室を地域住民や地域ネットワークの会議・研修に開放する
- (ウ) 入居者が地域の一員としてあるためにも、催事の相互交流やボランティアの積極導入に力を入れる
- (エ) 中学生トライやる研修・大学生ボランティア・実習受入れを通して福祉教育にも注力する

## 5. 環境活動への取り組み

- (ア) 施設の効率的運用を図り、水光熱費の低減を進める
- (イ) 施設周辺の環境活動へ地域住民と共に取り組む

### 【数値指標】

	特養入所 (ユニット)	短期 入所	通所介護 (一般)	居宅介護支援		合計
				介護	予防	
利 用 者 定 員	100 名	20 名	24 名			
利 用 者・請求延べ数	35,770 名	6,972 名	4,816 名	1,842 件	516.0 件	
一 日 平 均 利 用 者 数	98.0 名	19.1 名	18.2 名			
稼 働 率	98.0%	95.5%	81.7%			
稼 働 日 数 ( 延 ベ )	365 日	365 日	311 日			
単価(一人一日・件当たり)	14,112 円	13,564 円	10,073 円	17,300 円	4,060 円	
サービス活動収益(千円)	556,507 千円	96,489 千円	60,514 千円	33,965 千円	747,475 千円	
職 員 数 ( 常 勤 換 算 )	78.8 名	14.1 名	13.6 名	6.0 名	112.5 名	

## 介護付きケアハウス ケアハウス宝塚

ケアハウス宝塚は、2015年度10室の増室を行い定員を70名にするとともに、入居者の特性に合わせた住替えを実施した。開設3年目となる2016年度も入居者数70名を継続するとともに、入居者の個々のニーズを受け止め、その人らしい生活を営むことができる施設づくりに取り組んで行く。また、宝塚せいれいの里を構成する宝塚すみれ栄光園、結いホーム宝塚と共に、それぞれの施設特性を活かし、宝塚せいれいの里全体で最適なサービスの提供、安定した運営の構築を図っていく。

中間施設として、宝塚せいれいの里内をはじめとした宝塚地区内の事業所・施設と連携を図りながら在宅生活が困難な特養待機者の入居を進めていく。

要支援から要介護5まで、様々な心身の状況の入居者がいる中で、それぞれの入居者のニーズに沿った個別支援を行っていく。余暇活動や外出企画等のサービス提供においては、ボランティア等の社会資源を活用し、より細やかなニーズへの対応をしていきたい。

住替えを実施したことでの2つのフロアのコンセプトに明確な違いが出てきた。フロアコンセプトに応じたサービス提供ができるよう、職員が専門的研修・講習会へ積極的に参加するとともに、得られたスキル・知識をケアハウス全体で共有する態勢を作っていく。

地域との関わりについては、地域住民・学生ボランティアの受け入れ、事業者、住民、家族を問わず、介護に係る学習会や研修会の開催並びに場の提供を行っていく。また、防災や防犯に関しても地域住民の参加を含め、積極的に協力関係を築き、地域の防災・防犯の拠点となれるよう力を入れていく。

### 【施設理念】

一人ひとりの想いを真心と愛で結ぶ

### 【経営方針】

1. 思いやりの心、敬いの心をもって一人ひとりと“心でつながる関係”を大切にします
2. “馴染みの関係”の中で一人ひとりの想いや個性を尊重した生活を支援します
3. できる力に目を向け、“創造性のある真心をもったケア”で支援します
4. ご家族や地域との“結びつき”を大切にします
5. “挑戦する心”を持ち、人として成長するために常に研鑽します

### 【事業・運営計画】

1. 入居者の希望を叶え、その人らしい生活を実現する
  - (ア) 生活スタイルを尊重し、自立した生活を継続できるよう支援する
  - (イ) 入居者のニーズに合わせた余暇活動や外出企画を計画し実施する
  - (ウ) ボランティアや社会資源を活用し、利用者の細やかなニーズに対応する

## 2. 他職種と協働し、個別支援が出来る人材の育成

- (ア) フロアコンセプトを理解し、フロア及び各ユニットの特性を活かしたサービス提供につなげる研修・講習会への参加する
- (イ) 伝達講習を実施し、ケアハウス全体で共有する
- (ウ) アセスメント力を向上させるOJTを職種を超えて実施する
- (エ) 職場会議等での定期的な危険予知訓練を実施する

## 3. 宝塚せいれいの里内施設並びに宝塚地区施設における連携強化とシームレスなサービス提供

- (ア) 宝塚地区入所施設待機者情報システムを構築し、入居待機者へ対しタイムリーな情報提供を行い、稼働率維持を図る
- (イ) 宝塚せいれいの里・宝塚地区の入所施設や事業との連携を深め、求めに応じたサービスの提案を行う

## 4. 地域住民との協働と地域社会への貢献

- (ア) 日頃から地域のボランティアを積極的に受け入れ、行事などの運営にあたっては地域のさまざまなサービスを活用する
- (イ) 地域住民・団体と防災や防犯での情報交換・協働を図る
- (ウ) 中高生・大学生のボランティアや実習、インターンシップの受け入れを行い、福祉教育にも注力する
- (エ) 地域住民の求めに応じて、福祉の専門性を生かした学習会・研修会などを開催する

## 5. 環境活動への取り組み

- (ア) 施設の効率的運用を図り、水光熱費の低減を進める
- (イ) 施設周辺の環境活動へ地域住民と共に取り組む

### 【数値指標】

		介護付きケアハウス
利 用 者 定 員		70名
利 用 者 延 ベ 数		24,820名
一 日 平 均 利 用 者 数		68.0名
稼 動 率		97.1%
稼 動 日 数 ( 延 ベ )		365日
単 価 ( 一 人 一 日 当 り )		13,168円
サ ー ビ ス 活 動 収 益 ( 千 円 )		328,736千円
職 員 数 ( 常 勤 換 算 )		40.6名

## 結いホーム宝塚

2013年11月に開設した結いホーム宝塚は3年目を迎える中、100名の入居者数を維持している。2016年度も引き続き、入居者・家族のニーズ、入居を希望する方々の要望、地域の方々の声に応えていくために、宝塚すみれ栄光園、ケアハウス宝塚を併せ持つ宝塚せいれいの里の長所を生かし、運営の安定化を図っていく。宝塚地区内においても、各施設・事業所が連携し、情報共有することを通して、入居・利用希望者への迅速・丁寧な情報提供、利便性の向上につなげていく。

開設当初より入居いただいている方の中には、介護の必要性が高くなっている人が少なくない一方で、比較的元気に日々を過ごされている方々もおられる。介護度については、平均すれば要介護2の前半という状況の中で、入居者のその人らしさを支えるケアやアクティビティ等の充実が求められる。日常の中での「食べる楽しみ」についても応えていきたい。

また各フロアがそれぞれの特色を打ち出していくこと、職員自らが進んで専門的ケア修得のためにスキルアップすること、加えて個々の職員が自らの施設での役割・責任について自覚を持って行動できるような体制を作り上げていく。

日頃から地域の住民・学生ボランティアや実習生を受け入れること、専門性を生かした学習会や研修会を開催すること等を通して、宝塚せいれいの里が地域住民、入居者、家族に求められる場になるよう協力し合っていく。さらには、地元住民から求められてこの場所が地域の防災や防犯の拠点となれるよう情報交換・協働を図っていく。

### 【施設理念】

一人ひとりの想いを真心と愛で結ぶ

### 【経営方針】

1. 思いやりの心、敬いの心をもってお一人おひとりと“心でつながる関係”を大切にします
2. “馴染みの関係”の中で一人ひとりの想いや個性を尊重した生活を支援します
3. できる力に目を向け、“創造性のある真心をもったケア”で支援します
4. ご家族や地域との“結びつき”を大切にします
5. “挑戦する心”を持ち、人として成長するために常に研鑽します

### 【事業・運営計画】

1. 入居者のその人らしさを支えるためのケアの提供
  - (ア) 入居者それぞれの心身状況に応じた生活環境を整え、ケアを提供する
  - (イ) 入居者それぞれのニーズに応じたアクティビティを企画、提供する
  - (ウ) 「食べる楽しみ」に応えるために、日々の食事を充実し、選択食や特別食を実施し、イベントの見直しを行う
  - (エ) 全ての生活期において、職員それぞれの専門性を発揮するとともにお互いが連携する
  - (オ) ケアマネジメントの過程を充実させる

- (カ) 家族への情報発信を積極的に行い、家族との円滑な協働関係を築く
- (キ) 長期入院者（3ヶ月以上）に対する関わりを密にし、退院後の不安を軽減するための支援を行う

2. フロアの特性に合わせて人材育成のための体制作り

- (ア) OJTを効果的に行うための基盤を作る
- (イ) 職員個々に応じた役割分担を行い、責任を明確化する
- (ウ) フロアの特性にあわせ、専門的ケアの提供に向けてスキルアップを行う
- (エ) 内外部の研修を積極的に活用し、現場にフィードバックする
- (オ) 宝塚せいれいの里内での人材育成プログラム、技術チェックツールを活用し、宝塚せいれいの里内での人材交流を行う

3. 宝塚せいれいの里及び宝塚地区での連携強化とシームレスなサービス提供

- (ア) 宝塚せいれいの里内の委員会活動に対して、担当者が役割を認識し、職員間での情報共有・活性化を図る
- (イ) 市内聖隸在宅施設と情報連携を行い、入居施設への待機者登録へ繋げる
- (ウ) 入所施設待機者情報システムを活用し、入居待機者へ対しタイムリーな情報提供を行い、稼働率維持を図る
- (エ) 事業所内の保育所・小学生自習室等、働きやすい環境を宝塚市内聖隸施設で共有する

4. 地域住民との協働と地域社会への貢献

- (ア) 日頃から地域のボランティアを積極的に受け入れ、行事などの運営にあたっては地域のさまざまなサービスを活用する
- (イ) 地域住民・団体と防災や防犯などのリスク管理面において情報交換・協働を図る
- (ウ) 中高生・大学生のボランティアや実習、インターンシップの受け入れを行い、福祉教育にも注力する
- (エ) 地域住民の求めに応じて、福祉の専門性を生かした学習会・研修会などを開催する

5. 環境活動への取り組み

- (ア) 施設の効率的運用を図り、光水熱費の低減を進める
- (イ) 施設周辺の環境活動へ地域住民と共に取り組む

**【数値指標】**

		介護付有料老人ホーム
利 用 者 定 員		100名
利 用 者 延 ベ 人 数		34,807名
一 日 平 均 利 用 者 数		95.4名
稼 動 率		95.4%
稼 動 日 数 ( 延 ベ )		365日
単 価 ( 一 人 一 日 当 り )		15,120円
サ ー ビ ス 活 動 収 益 ( 千 円 )		526,299千円
職 員 数 ( 常 勤 換 算 )		63.9名

# 宝塚栄光園

2016年度、当園が目指すものは、当園が拠点とする宝塚市内の地区において、唯一多床室を持つ特別養護老人ホームとして、低所得の方や生活保護受給者の方へのサポートをしっかりと行い、その役割を果す。また、入所される方の医療依存度の増大や、家族関係の複雑化、また看取り介護など、ニーズは多様化している中でも、職員の専門性を高め、利用者や家族が「安心してこの施設で『人生の最期のとき』まで過ごしていただける」よう努める。また、兵庫県から認定された地域サポート型特養事業を活かし、地域福祉に貢献できるよう地域住民とのかかわりを大切にし、地域軸に重点を置いた施設運営を実践する。

## 【施設理念】

『自分にしてもらいたいと望むとおり、人にもそのようにしなさい』

## 【経営方針】

宝塚栄光園の従事者は、各事業における個々の利用者の障がい、疾患、要介護状態に応じて可能な限り、最期までその人らしい生活が実現できるように、常に利用者の立場に立ったケアサービスを総合的に提供していく

## 【事業・運営計画】

### 1. 利用者の「できること」に注目できる「気づき」から生まれる創造的ケア

(ア) 利用者の「できること」をエビデンス（根拠）に基づき、しっかりと支えるケアを実施する

- ① もっと利用者一人ひとりの「強み」を活かし、ICF（国際生活機能分類）に基づいた介護過程の展開を行い、利用者にとって価値ある時間を創造する
- ② 職員が介護のエビデンスをしっかりと確立できるよう勉強会の実施を進める
- ③ 介護プロフェッショナルキャリア段位制度において年間2名のレベル認定を目指す

(イ) 「人生の最期のとき」まで創造的ケアを提供する

- ① 利用者に安心して人生の最期のときを迎えてもらうための職員の体制作りを進める
- ② 最後のワンスプーンまでおいしく食べてもらえるよう、多職種による嚥下評価や食事形態の検討を隨時実施する
- ③ 咳痰吸引等研修に年間2名参加させる

(ウ) 言葉遣いをていねいに行う

- ① 利用者・家族等、どなたが聞いても気持ちがよい言葉遣いを職員一同心がける
- ② 3ヶ月に一度、よい言葉遣いの職員を表彰し、他の職員もその言葉遣いを目指す

(エ) パーソンセンタードケアを実践する

- ① 利用者一人ひとりを「一人のひと」として人間として接することができる職員作りを行う
- ② 認知症のある方にも「人権」があることを再認識することで、施設全体が認知症ケ

- アを特別なケアではなく、「人としてどうかかわるべきか」を体現したケアとして実践できる認知症ラダーを実践する
- ③ 認知症実践者研修に年間4名、認知症実践リーダー研修に年間3名を参加させる

## 2. サービス持続力の強化

### (ア) 相談員機能を強化する

- ① 各加算の把握と常に経営を意識したベッドコントロールを実施する  
 ② 短期入所、介護福祉施設サービスの継ぎ目のないサービスを提供する

### (イ) 介護業務と周辺業務の切り分けの実施

- ① 介護の業務の細分化を進め「コア業務」とそれ以外業務を分別する  
 ② 分別した業務を再構築し、環境整備スタッフへの再分配を実施する

### (ウ) 介護業務の省力化を進める

- ① 宝塚地区で記録システムの導入の検討を行う  
 ② 介護ロボット等の移動補助リフトの導入の検討を行う

## 3. 地域への貢献

### (ア) 兵庫県地域サポート型特養事業（地域見守り事業）を定着させる

- ① 宝塚市における地域サポート型特養事業の定着を図る

### (イ) ゆずり葉自治会食事会の開催を目指す

- ① ゆずり葉自治会、宝塚市社会福祉協議会と協力してゆずり葉地区の独居高齢者の把握を行い、自治会と協同して独居高齢者を対象とした食事会の開催を目指す

【数値指標】※特養・短期とも従来型のみ（個室19室、2人室 3室、4人室 15室）

	介護老人福祉施設	短期入所生活介護	合計
利用者定員	70人	15人	85人
利用者延べ人数	24,479人	5,019人	29,486人
一日平均利用者数	67.1人	13.7人	80.8人
稼動率	95.8%	91.7%	95.0%
稼動日数（延べ）	365日	365日	365日
単価（一人一日当たり）	12,009円	11,559円	11,936円
サービス活動収益(千円)	295,241千円	58,012千円	353,137千円
職員数（常勤換算）	43.7名	8.1名	51.8名

# 花屋敷栄光園

花屋敷栄光園短期入所  
花屋敷デイサービスセンター  
花屋敷地域包括支援センター

2016年度、花屋敷栄光園は、分野を問わない、地域の実情に見合った総合的なサービス提供を強く意識した取組みを進めていかなければならない。そのためには、園内各事業の認知症利用者ケア、中重度者ケアの機能維持強化と地域に向けた新たな実践が求められる。

地域包括支援センターは、その活動を通して、常に地域で分野横断的な対応が必要な課題に直面しており、そこに当園が取り組むべき課題も明確化している。

具体的には、次世代の担い手の育成と地域介護力・福祉力の向上のために専門職が外に出て行く取組みや、介護人材育成強化と施設内の雇用の創出による非専門職、高齢者、障害者の雇用推進、新たなニーズに基づく新規事業への取組みの検討を行う。介護者、要介護者双方の負担軽減のための介護ロボットの導入・活用の検討などに積極的に取り組みたい。

医療報酬改定、消費増税、新日常生活総合支援事業の動向を踏まえつつ、非営利組織としての自覚とその成果を意識し、2018年の同時報酬改定に向けて正念場となる2016年度をしっかりと運営していきたい。

## 【施設理念】

互いに愛し合いなさい

利用者、家族、職員、ボランティア、地域住民が、共にその人らしいいきいきとした暮らしの創造のために、互いを尊重し合い、地域全体の福祉の向上に寄与する

## 【経営方針】

1. いのちと尊厳を守ります
2. よりよいサービスを提供します
3. 地域社会と共に歩みます

## 【事業・運営計画】

1. 個々の利用者に日常的な居心地のよさを提供する
  - (ア) 認知症利用者の尊厳を大切にするケアを継続して実践する
    - ①24時間シートを活用し、個々の入居者の望む暮らしを明らかにし、それをケアに活かすために、プランと記録が連動するICT化を進める
    - ②認知症実践者研修、実践リーダー研修を効果的に受講し、在宅・入居それぞれに正しい知識と技術に基づいた当園の認知症ケアモデルを確立する
    - ③認知症対応型通所介護において、4DASを活用した機能訓練を開発し実践する
    - ④短期入所生活介護と通所介護のプランと記録の情報共有の仕組みとしてICT化を進め、認知症の在宅利用者を確実に受け入れていく

(イ) 中重度要介護者の尊厳を大切にするケアを継続して実践する

- ①入居者が、経口による栄養摂取を維持できるための取り組みを継続して行う
- ②入居者、職員相互の介護負担軽減のため園全体の設備、備品面の見直しを効果的に行う
- ③各種介護ロボットの積極的活用（助成事業、リース事業の活用やモニター協力推進）
- ④短期入所の緊急利用促進と通所、短期入所送迎体制を強化し、ニーズに即応できるよう 在宅介護サービスチームのアセスメント力の向上に取り組む
- ⑤看取り介護の質の維持向上にさらに努め、P D C Aサイクルをより確実に実践する
- ⑥環境整備やマニュアル更新等、各種感染予防対策をより一層強固なものにする

(ウ) オール個室、ユニット化に見合う質の高いケアを確立する

- ①ユニットリーダー研修の受講を推進し、リーダー育成、リーダー会の活性化に取り組む
- ②効果的で柔軟なユニット運営が実践できるように、24時間シートを活用する
- ③刻み食廃止、柔らか食や嚥下食の質の向上、提供方法の工夫とユニット内設えを見直す

## 2. 専門職の人材育成と人員の効果的な配置、定着化の推進

- (ア) 介護職員キャリア段位制導入を推進し、O J Tを効果的に行う仕組みづくりを進める
- (イ) 相談員ラダー、看護職ラダーをそれぞれ活用し、自己評価を進める
- (ウ) 医療と介護の連携ケアに意識的に取り組む
- (エ) 各事業配置事務員の役割を整理し、マニュアルを整備する
- (オ) 事務職員のスキルアップの仕組みを整え、各自が実践し自己評価する
- (カ) 必要に応じた外部研修に計画的に参加し、各自が園内に伝達できるように取り組む
- (キ) 地域サロンでの相談支援や介護技術講習、認知症介護教室などの知識・技術伝達、学校での福祉教育講師など、専門知識を活かした取組みとして積極的に地域に出向く

## 3. 地域包括ケアの推進に積極的に取り組む

- (ア) 今後、空床利用で障害者の短期入所を受け入れるため、内外職員研修を実施し、精神障害者を中心とした障害者相談支援と就労支援を検討する
- (イ) 各種業務の細分化と移譲を検討し、高齢者等非専門職の就労場所としての可能性を追求し、人材確保に積極的に取り組み、事業所内保育所開設を検討する
- (ウ) 地域包括支援センターを核とした新日常生活総合支援事業への取組みを明確にする
- (エ) 地域の福祉力・介護力を高める取り組みを積極的に行うと同時に、広報のあり方を見直し、当園が実践活動の場としてより地域に活用されるように取り組む
- (オ) 地域との協定の締結、合同防災訓練実施等、地域防災拠点として機能強化する
- (カ) 省エネルギー化を視野に計画的な修繕と設備更新を進め、さらに地域に活用される施設となる

【数値指標】

高齢者入居・短期入居・通所関係事業

	特養入所 ユニット型	短期入所 ユニット型空床型	通所介護			合計
			通常規模型	予防型	認知症対応	
利 用 者 定 員	108 名	12 名	47 名	12 名		
利 用 延 数	38, 690 名	4, 380 名	8, 086 名	106 名	2, 488 名	
一 日 平 均 利 用 者 数	106 名	12 名	26 名	4. 1 名	8 名	
稼 動 率 ( % )	98. 1%	100%	74. 3%	33. 8%	66. 7%	
稼 動 延 日 数	365 日	365 日	311 日	311 日	311 日	
平 均 介 護 度	4. 09	3. 00	2. 40	0. 40	3. 0	
単 価 ( 一 人 一 日 )	14, 244 円	14, 014 円	12, 610 円	14, 630 円		
サービス活動収益 (千円)	551, 591 千円	61, 380 千円	102, 061 千円	36, 400 千円	751, 432 千円	
職 員 数 ( 常 勤 換 算 )	83. 2 名	13. 8 名	28. 7 名	6. 1 名	131. 8 名	

地域包括支援事業（花屋敷地域包括支援センター）

宝塚市受託収入 (千円)	予防プラン 請求件数	予防プラン 委託件数	予防プラン 単価 (円)	サービス活動収益 (千円)	職員数 (常勤換算)
34, 207 千円	270 件	70 件	4, 780 円	53, 647 千円	9. 6 名

# ケアハウス花屋敷

介護保険制度の改正で、要支援者の訪問介護・通所介護は介護保険からは外れ、市の総合支援事業として形が変わっていく。ケアハウス入居者の1/3は要支援の認定を受けており、今後の宝塚市の動きを確認しながら、支援不足から生活の質が低下することの無いよう、支援体制については聖隸全体で構築していくかねばならない。ケアハウス花屋敷としても、行政や医療機関、様々なサービス事業所と情報共有・連携を強化し、介護保険だけでなく、多様化する種々のサービスと園独自の有料サービスをうまく組み合わせて支援していく必要があると考えている。そのためには、制度についての理解と情報収集、病状や日常生活動作、認知機能に変化がみられた時に柔軟に対応できる介護力は必須であり、計画的に職員教育を進めしていく。

国は重度の方対象の入所施設を増やす方向で動いており、ケアハウスの中でも花屋敷のように自立型の施設が増えることは今後考えにくい。介護の必要な方を支える施設はもちろん必要であるが、核家族化が進んだ昨今、独居や高齢者世帯が増えており、その方々が、少しの支援があれば生き生きと元気に過ごせることは、ケアハウス花屋敷で実証されており、存在意義は大きいと考えている。

入居者が出来るだけ今の健康状態や日常生活動作を維持出来るよう、栄養バランスのとれた美味しい食事の提供、安全に過ごせる生活環境の整備、健康体操やラジオ体操など健康維持のための取り組みをしていくと共に、楽しむことを大切にし、新しい発想を入れながら行事を組み立てていきたい。また、災害が起きたときに困ることが無いよう日頃の備えと、災害時の職員・入居者の動き方を園だけで考えるのではなく、地域の方・入居者にご協力いただきながら考えていきたい。

## 【施設理念】

高齢者や障害者を含むすべての人々が、自立し、尊厳をもって暮らせる地域社会の実現を目指します

## 【経営方針】

1. いのちと尊厳を守ります
2. よりよいサービスを提供します
3. 地域社会と共に歩みます

## 【事業・運営計画】

1. 自立を支援し、認知症の症状や介護の必要性があっても対応できる柔軟性、対応力を強化する
  - (ア) 認知症についての知識・対応能力の取得・向上
    - ①認知症実践者研修の受講 1名
    - ②①の受講者からの伝達講習と認知症についての施設内研修の実施
    - ③アセッサー（介護プロフェッショナルキャリア段位制度の評価者）を1名養成し、職員の育成がより効果的に出来るようにする
  - (イ) 介護技術の習得と強化
    - ①事業団研修、宝塚地区実施の新入職員研修・介護技術研修・リーダー研修等の受講
    - ②施設内研修（緊急時対応、誤嚥・窒息時の対応等）
  - (ウ) 入居者の健康増進・健康維持
    - ①週1回の健康体操の新カリキュラムの構築
    - ②入居者対象の認知症研修の実施、認知症サポーターの育成
  - (エ)自立支援
    - ①入居者個々の状態や変化に対して、必要なタイミングで必要な支援が出来るよう、在宅サービスと園独自の有償サービスを組み合わせ、マネージメントする
    - ②毎日14時～のショートカンファレンスで、タイムリーに利用者の課題について検討し、個々の能力を見極め、出来ることと不足していることの判断や支援体制を協議する
  - (オ) 介護保険制度や宝塚市総合支援事業の情報共有をし、必要な知識を習得する
  - (カ)介護支援専門員、訪問看護、訪問介護、福祉用具専門員、行政との連携強化
2. 今後の介護職員等確保の難しさを鑑みてのケアハウス人員配置等の検討
  - (ア)軸となる介護職員を配置しながら、業務内容によって無資格の方を雇い入れ、育てる
    - ①正職員とパート職員の割合や業務配分を再検討する
    - ②必要な業務・時間帯に応じた人材を地域も含めて発掘・育成

③職員の業務の中でも清掃については、障害者の雇用を検討

④喫食業務については、短時間働く地域の方の採用を検討

(イ)確保の難しい大型免許が必要なマイクロバスから 10名定員程度の車に変更

①入居者が不便を感じることの無いよう、時間帯によって便数を増やす

②ケアハウスと花屋敷栄光園のそれぞれの運転手を総動員して、職員送迎と入居者・家族送迎を  
一体的に運営する

③入居者・地域の利用者に説明会を開いて、了解を得たうえで進めていく

### 3. 生活の中で楽しむことや心地よさの提供

(ア) 日本の伝統行事や季節感を大事にし、継続するものと新規に企画するもの行事係を  
中心に検討し、1か月前には決定する。必要に応じて利用者アンケートを実施し評価検討する

(イ) 中庭に菜園のスペースを更に広げ、入居者と共に植え付け～収穫を行い、収穫したものは、食事  
の一部として提供する。サツマイモを育て、「焼き芋会」企画予定

### 4. 運営安定の維持

(ア) 待機者数の維持と適時に入居案内を行うことで 100%入居率を維持していく

(イ) 計画的な修繕・設備管理と予測外の故障に対応できる資金準備

(ウ) 物価上昇や光熱費高騰への対処

①天井電熱ヒーターの廃止

②施設外周の水銀灯のLED化と事務所の直管蛍光灯のLED化

③共有スペースのエアコンの更新の検討

### 5. 安心安全で美味しい食事の提供と安定した喫食数の確保

(ア) 季節感や伝統行事などを考慮し、五感で楽しめる食事、産地や品種の選択・調理の工夫により、  
より食べやすい食事を提供する

(イ) 喫食数は、昼食 70 食、夕食 80 食を確保できるよう検討する

①配食サービス利用している治療食摂取の利用者には、栄光園からの提供が出来る形を構築

②地域の独居高齢者等で希望される方への配食が出来ないかの検討

③花屋敷全体で職員の喫食数を増やせるよう、呼びかける

### 6. 防災対策

(ア)4～5月に行う居室訪問時に災害時対策として全入居者の居室の家具の配置等危険がないか、  
非常時準備品が用意できているかの確認し、指導・アドバイスすることを継続

(イ) 火災や地震等災害時に安全に避難できる方法を、入居者や地域の方の協力を得て確立する

①東消防署、長尾台、ふじが丘の防災担当者、入居者、花屋敷栄光園と協力体制の検討・確立

②後期には、協力体制が確立できたところを盛り込んだ避難訓練計画を立て、実施・評価

### 7. 安全で快適な生活環境の整備、老朽化に伴う修繕や設備更新を計画的に行う。

(ア) 外壁からの漏水の原因の究明と修理について、2017年度実施に向けて検討

(イ) 共有スペースのエアコンを含めた設備の故障対応、厨房の機器の順次更新

### 【数値指標】

利用者定員	100 人
利用者延べ数	36,500 人
稼動率 (%)	100%
単価（一人一日）	4,298 円
サービス活動収益（千円）	156,877 千円
職員数(介護:常勤換算)	6.4 人
（相談員:常勤換算）	1.0 人
（宿直員:人数）	3 人
（運転手:人数）	1 人

## 宝塚第2地区在宅複合事業（社会福祉事業）

聖隸ヘルパーステーション宝塚

聖隸逆瀬川デイサービスセンター

聖隸逆瀬川デイサービスセンター虹

2016年度、聖隸ヘルパーステーション宝塚は、宝塚市東地区でサテライトを展開し同法人内の在宅事業所と連携し利用者のニーズに応えていく。特に重度利用者の対応を重点的に行っていく。重度利用者の対応については職員の知識と技術が高くなれば対応が困難なため、しっかりとした教育環境を整えて人材育成にも力を入れていく。東地区への展開、教育を行うにあたっては人材確保が必須事項であるため、人事部・宝塚せいれいの里運営管理課と連携して人員の募集・採用活動を行っていく。

聖隸逆瀬川デイサービスセンターは、要介護の利用者により多く利用して頂くことを目指す。受け入れる利用者の介護度が上がることが予想されるため、職員対応力向上のための教育体制再構築とリスクマネジメントの強化に力をいれて取り組んでいく。

聖隸逆瀬川デイサービスセンター虹は地域密着・認知症対応型通所介護事業所としての役割をしっかりと果たすために、重度の認知症利用者に焦点をあてる。また利用者が安心して穏やかに過ごせる環境作り・対応の向上を行うため、一人ひとりのアセスメントをさらに細かく行っていく。更なる知識・技術の向上が求められるため、定期的な勉強会を行っていく。

事業所間での連携を密に取り各事業所が果たすべき役割を明確にし、また家族・地域と協力して在宅で生活する利用者を支える。

### 【施設理念】

利用者が住み慣れた地域で、その人が望む、その人らしい生活を営むことができるよう支援する

### 【経営方針】

1. ご自宅で安心して暮らせる訪問介護サービスを提供します
2. 利用者が、その有する能力に応じ、可能な限り自立した日常生活を営むことができるよう支援します

### 【事業・運営計画】

1. 利用者が安心で穏やかに在宅生活が過ごせるように支援する
  - (ア) 他職種間の連携を密に取り、利用者が安心できるサービスを提供する
  - (イ) 季節感を感じることができるレクリエーションを提供する
  - (ウ) 利用者とコミュニケーションを積極的にとり、心身の状況に応じた適切な介護を提供する
2. 人材確保を行う
  - (ア) 人事部関西採用センター・宝塚せいれいの里運営管理課と連携して募集・採用活動を行っていく
  - (イ) 無資格者を含めて積極的に採用を行っていく

### 3. 人材育成の推進

- (ア) 同法人内の他事業所との積極的な交換研修を行う
- (イ) サービス提供責任者、喀痰吸引研修、認知症実践者研修への参加をすすめる
- (ウ) 毎月、事業所内での研修を計画的に実行する

### 4. リスクマネジメントの向上

- (ア) リスクマネジメント委員会の発足・持続を行い、職員内でのリスクマネジメントに対する意識の向上を図る
- (イ) ヒヤリハット報告書の記入について啓蒙し、職員間での報告書の共有を図る
- (ウ) 研修内に危険予知活動を取り入れて、日々の業務の中での危険予知能力を高める

#### 【数値指標】

##### 訪問介護事業（聖隸ヘルパーステーション宝塚）

介護給付			予防給付		単価(円)		サービス活動収益 (千円)	職員数 (常勤換算)
平均利用者数	月間訪問件数	年間訪問件数	月間利用者	年間利用者	介護(回)	予防(月)		
114 人	1,216 件	14,586 件	112 人	1,350 人	3,948 円	18,027 円	118,297 千円	26.1 名

##### 通所介護事業（聖隸逆瀬川デイサービスセンター）

介護給付			予防給付		単価(円)		サービス活動収益 (千円)	職員数 (常勤換算)
平均利用者数	月間利用者数	年間利用者数	月間利用者	年間利用者	介護(月)	予防(月)		
21 人	540 人	6,481 人	220 人	2,644 人	8,400 円	6,000 円	70,450 千円	14.3 名

##### 通所介護事業（聖隸逆瀬川デイサービスセンター虹）

介護給付			予防給付		単価(円)		サービス活動収益 (千円)	職員数 (常勤換算)
平均利用者数	月間利用者数	年間利用者数	月間利用者	年間利用者	介護(月)	予防(月)		
9.6 人	249 人	2,986 人	0 人	0 人	13,000 円	0 円	39,429 千円	8.9 名

# 宝塚第2地区複合事業（公益事業）

聖隸訪問看護ステーション宝塚

逆瀬川地域包括支援センター

聖隸ケアプランセンター宝塚

2016年度は第6期の介護保険事業計画の中盤の年となり、宝塚市が進める地域包括ケアシステム、新総合事業等への取り組みが本格的に求められる年と言える。宝塚第2地区は、市内で最も人口の多い地域（市人口の約2割）であり、65歳以上の人口も同様である。重度の要介護者は他の地域を若干上回るもの要支援認定者が市内で最も多く、元気な高齢者が多い地域という特徴も持っている。ここから見えてくるポイントは、宝塚2地区として新総合事業に対しより早い取り組みが求められることである。多数を占める要支援者の今後の重度化を見越すと、地域包括ケアシステムの柱と位置付けられる在宅医療、介護連携、認知症への質が問われてくることは間違いないと言える。2016年度は、地域事情、制度の流れを踏まえ、個々のケアの質も上げていけるよう各事業所が取り組んでいく。

## 【施設理念】

利用者が住み慣れた地域で、その人が望む、その人らしい生活を営むことができるよう支援する

## 【経営方針】

聖隸訪問看護ステーション宝塚

1. 利用者的人格を尊重し、常に利用者の立場に立ったサービス提供に努め、地域や家族との結びつきを重視した運営を行う

逆瀬川地域包括支援センター

1. 介護保険法を順守し、公正中立な立場で介護予防支援を行う
2. 利用者が可能な限り居宅において日常生活が送れるようサービス計画の作成を行う
3. 地域における介護関係内外を問わず様々な情報を利用者に提供し、サービスの選択を求める

聖隸ケアプランセンター宝塚

1. 利用者が可能な限り居宅において、自立した生活が送れるよう援助を行う
2. 利用者の意思及び人格を尊重し、適切なサービス利用ができるよう援助を行う
3. 地区の保健・医療・福祉など様々な資源との連携を図り援助を行う

## 【事業・運営計画】

聖隸訪問看護ステーション宝塚

多職種と円滑なチームを組むことができるような取り組み

1. 自主勉強会による看護リーダー及びスタッフの育成を図る
2. 看取りのカンファレンスを継続開催。行政やサロンなど地域と協力して、看取りに関する地域全体の意識の底上げを図る
3. 関係機関のニーズを把握し、重度利用者や看取りに関する知識・技術の向上を図る

4. 言語聴覚士の積極活用。機能を地域にアピールし、より効果的な専門性の提供を図る

#### 逆瀬川地域包括支援センター

新総合事業への円滑な移行と認知症対応の強化

1. 予防給付対象者への意向調査結果を市に報告するとともに、利用者の意向を中心に、地域の様々な主体（住民・ボランティア・NPO等）による新しいサービスの活用を図る
2. 地域ケア会議及び認知症サポーター養成講座の積極的な開催を図る
3. 地域包括ケアシステムに関する勉強会を専門職だけでなく地域に向けて開催する

#### 聖隸ケアプランセンター宝塚

ケアプランの質の強化と地域包括ケアシステム推進への参画

1. 重度の利用者及び認知症利用者へのアセスメント方法を新たに実践し、サービス内容や連携の充実を図る
2. 地域の介護サービス連携強化を目的に開催される研修に主任ケアマネジャーを派遣し、地域内の専門職間の連携強化を図る
3. 看取りのカンファレンスの継続開催。訪問看護とともに地域の全体の意識の底上げと知識・技術の向上も図る

#### 【数値指標】

##### 訪問看護事業（聖隸訪問看護ステーション宝塚）

	平均利用者数	月訪問件数	年訪問件数	単価(円)	サービス活動収益(千円)	職員数 (常勤換算)
医療	52人	378件	4,540件	10,000円	119,624千円	15.6名
介護	107人	580件	6,970件	9,900円		
予防	22人	47件	560件	9,900円		

##### 居宅介護支援事業（聖隸ケアプランセンター宝塚）

年間請求件数		平均単価(円)		訪問調査年間件数	訪問調査単価(円)	サービス活動収益(千円)	職員数 (常勤換算)
介護	予防	介護	予防				
3,252件	432件	17,500円	4,300円	2,400件	4,200円	68,838千円	14.6名

##### 地域包括支援センター事業（逆瀬川地域包括支援センター）

年間請求件数		平均単価(円)		サービス活動収益(千円)	職員数 (常勤換算)
予防	予防(委託)	予防	委託(委託)		
4,800件	2,580件	4,750円	4,750円	76,480千円	11.0名

# 北神戸地区在宅複合事業

聖隸訪問看護ステーション北神戸

聖隸ケアプランセンター北神戸

2016年度、北神戸は地域の利用者に24時間365日切れ目のない療養生活を包括的に支援できるように訪問看護及び居宅介護支援の機能強化を目指したい。2015年度は常勤看護師2名、常勤ケアマネジャー1名と予定通りの採用ができ、機能強化に向けて人員体制を整えることができた。

2016年度は、訪問看護及び居宅介護支援のさらなる質の向上、地域にアピールできる特色を強化していく。他ステーションに負けない対応をするため、難病、精神、小児、癌のターミナルや看取りなど、全スタッフの看護技術や対応能力を強化する。特に精神・小児看護に着目している。依頼を迅速・丁寧に受ける事ができるよう、多様な体制を整え、地域ニーズに沿った事業展開につなげていき、将来的には新たな複合事業を目指す。

## 【施設理念】

利用者が可能な限り居宅において、その有する能力に応じて自立した日常生活を営むことができるよう、その療養生活を支援し、心身の機能維持回復を目指す

## 【経営方針】

利用者の人格・想いを尊重し、常に利用者の立場に立ったサービスに努め、地域や家庭との結びつきを重視した運営を行う

## 【事業・運営計画】

### 1. 北神戸地区において専門性のある事業を展開

- (ア) 重症及び医療依存度の高い利用者に対する安全・安心な、きめ細やかで多様な体制作り
- (イ) 研修計画を立て研修へ参加し、看護師やケアマネジャーの専門性を強化する精神・小児・難病・癌など得意分野を極め、サービスの質・スキルアップにつなげ、事業所の「売り」をアピールしていく
- (ウ) 職員を大切にし離職をなくすために、兼務も含めた効率の良い職員体制、訪問スタッフの負担の軽減を図る
- (エ) 地域ケア会議に参加し、訪問看護の活用をアピール、積極的に参入していく

### 2. 各機関との連携強化と効率化

- (ア) 聖隸訪問看護ラダーの活用
- (イ) 関西地区の訪問看護ステーションやケアプランセンター間で相互間チェックによるリスク管理・交換研修への参加
- (ウ) 神戸市看護大学より実習生の受け入れ継続と精神専門看護師実習生の受け入れ

### 【数値指標】

訪問看護事業（訪問看護ステーション北神戸）

平均利用者数	月訪問件数	年訪問件数	単価(円)	総収入(千円)	職員数(常勤換算)
122 人	737 件	8,844 件	9,604 円	84,937 千円	11.1 名

居宅介護支援事業（ケアプランセンター北神戸）

年間請求件数		平均単価(円)		訪問調査 年間件数	訪問調査 単価(円)	総収入(千円)	職員数 (常勤換算)
介護	予防	介護	予防				
850 件	400 件	12,500 円	3,640 円	—	—	12,024 千円	3.3 名

# 宝塚第5地区在宅複合事業（公益事業）

聖隸訪問看護ステーション山本

聖隸ケアプランセンター花屋敷

宝塚第5地区に訪問看護ステーションを開設し3年が経過した。宝塚市東地区の住民にも認知され多職種と連携を図り、小児から高齢者の生活を支えている。

2016年度は聖隸山本デイサービス跡地へ事務所を移転し、居宅・訪問看護のみでなく介護サービスの積極的な事業展開を視野に置いた準備の年にしたい。また、今後この地で新たに必要とされるサービスを模索し、暮らしに不安が少なく、可能な限り在宅で過ごすことができる。それを支えるプラン・介護・看護サービスを提供していく。

## 【施設理念】

1. 利用者が可能な限り居宅において、自立した生活が送れるよう援助を行う
2. 利用者の意思及び人格を尊重し、適切なサービス利用ができるよう援助を行う
3. 地区の保健・医療・福祉など様々な資源との連携を図り援助を行う

## 【経営方針】

### 聖隸訪問看護ステーション山本

訪問看護ステーションの職員一人一人が「人間本来の持つ回復力や治癒力を引き出し、利用者一人ひとりの人生をともに考え、命の最期のときをご家族とともに支えられる」これを目標に日々いきいき仕事ができるステーションになる

### 聖隸ケアプランセンター花屋敷

特定事業所として職員一人一人が高い専門知識・技術を持ち、利用者が望む在宅生活が継続できるよう支援する

## 【事業・運営計画】

### 聖隸訪問看護ステーション山本

1. 2016年度、職員全員が自身を成長するための目標が1つ以上達成でき、退職者ゼロを目指す  
(ア) 目標参画・ラダーが確実に行える。目標参画・ラダーの時間確保  
(イ) 上記の確実な面談とフィードバックを確実に行う
2. 超過勤務を減らし、有給消化率をUPできる  
(ア) 個々の目標から可能な時間管理方法を計画し達成できるよう支援  
(イ) 休暇について計画的にスケジュール調整  
(ウ) 業務改善について、無理無駄を省く。月の合同会議で検討項目をあげ、実践評価
3. 居宅・包括との連携強化（医療連携強化の取り組み・体制つくり）が具体的に1つでも見出せる  
(ア) 宝塚5・6地区内での利用者が暮らし続けられるための有効な医療連携ができる為に何ができるか課題を抽出し具体的な実践につなげる

①地域・住民・職員のニーズの各々を把握しできることを把握

②年内に具体化・実践・評価を1つ以上行う

#### 4. 山本拠点に置いた新規ケース開拓と介護サービス展開に向けての準備

(ア) グループホームとの契約

(イ) 伊丹北部・川西南部の新規居宅開拓

(ウ) 管理者の地域での講師・講演活動

(エ) 介護サービス展開に向けての準備

#### 聖隸ケアプランセンター花屋敷

##### 1. 事務所移転後も安定した事業所運営ができるよう収支のバランスを整える

(ア) 1年目ケアマネージャーの育成とレセプト件数を10月までに25件、育休明け職員を1月までに30件へ段階的にアップする

(イ) 看板を設置し新規の来所相談を増やす

(ウ) パートケアマネージャーの募集を継続して行なう

##### 2. 法令順守を意識したケアプラン業務の展開と検証

(ア) 相互間チェックの継続とワизマンの活用方法の検証

(イ) アセスメントツールの見直し

(ウ) アセスメントと居宅サービス計画書の連動の再検証

##### 3. 法人内事業所との連携強化

(ア) 定期的に事業所の状況について話し合う機会を作る

##### 4. 宝塚東地区の事業展開への積極的参画

(ア) 事務所移転をスムーズに行う

(イ) 他法人の動き・新規開設事業所などの情報を発信する

(ウ) 職員募集の看板の設置

(エ) 地域住民と関わりの場づくり

#### 【数値指標】

##### 聖隸訪問看護ステーション山本

平均利用者 数	月訪問件数	年訪問件数	単価（円）	サービス活動収益 (千円)	職員数 (常勤換算)
116人	670件	8,036件	9,500円	74,970千円	10.28名

##### 聖隸ケアプランセンター花屋敷

年間請求件数		平均単価（円）		訪問調査 年間件数	年間調査 単価（円）	サービス活動収益 (千円)	職員数 (常勤換算)
介護	予防	介護	予防	-	-	59,463千円	9.6名
3,395件	288件	17,150円	4,300円				

# 聖隸逆瀬台デイサービスセンター

利用者の状態を問わず幅広く受け入れができる大規模デイサービスとして宝塚第2地区において開設より20年活動してきた。地域のコミュニティとして施設を一部開放することで地域住民からの認知度も高く、聖隸逆瀬台デイサービスセンターを含めた聖隸福祉事業団全体に対する期待も大きい。専門性と根拠に基づく人材育成を積み重ね、合わせてチームによる多角的な視点を持ってケアの質向上に努めることで中重度、認知症の利用者が安心して通えるデイサービスとして地域からの期待に応えていきたい。

2015年度介護報酬改定にてデイサービスの再編が明確にされ、これを介護保険の節目と捉え制度の枠に囚われない地域軸での新たなサービスを検討し実施できるよう準備していく1年としたい。

## 【施設理念】

住み慣れた地域で最後まで、在宅での介護を支える

## 【経営方針】

1. 日常生活上必要な介護等を一人ひとりに合わせて提供します
2. 心身機能の維持・改善に努めます
3. 家族の身体的・精神的負担の軽減を図ります
4. 社会的孤立感の解消を図ります

## 【事業・運営計画】

1. 中重度・認知症利用者を柔軟に受け入れできる
  - (ア) 稼働率80~85%を維持できる受け入れ体制と人員配置を整える
  - (イ) ニーズに合わせたO F F - J Tと職場でのO J Tを充実させサービスの品質保証に努める
  - (ウ) 利用受付に関する判断基準・ルールを作り、利用ニーズにタイムリーに対応する
  - (エ) サービス評価を年1回以上実施し、自己評価と他己評価でサービスの品質を管理する
2. チーム活動を活性化させ組織力が向上できる
  - (ア) 職場内のチームを再編し、リーダーのマネジメント力を育成する
  - (イ) チームおよびリーダーを中心とした業務遂行を行う
3. 施設老朽化に伴う設備補修を計画する
  - (ア) 必要部分を明確にし、長期的視野で検討し計画的に更新する

## 【数値的指標】

大規模通所介護Ⅰ 利用定員40人（介護・予防を一体的に運営）

	一日平均 利用者数	利用者 延べ人数	単価 (日当たり)	稼動率	サービス活動 収益(千円)	職員数 (常勤換算)
要介護	32.0人	9920人	12,300円	83.0%	137,152円	22.0名
要支援	1.7人	527人	6,500円			

## 聖隸デイサービスセンター結い

2015年4月に移転し事業規模を拡大し、開設当初の介護予防対象の運動機能型から、要介護利用者も多く利用して頂くために、2015年10月より、食事、入浴のサービスを開始した。

2016年度は、2017年度より始まる総合支援事業へ向けて介護予防中心のサービスから要介護中心のサービスへ転換を図り、経営の安定化を図る。

また、当事業所はUR都市機構の団地内にある為、その立地条件を活かして自治会への参加及び地域行事への協力を行い、総合支援事業に向けての準備期間としたい。

### 【経営方針】

利用者の方の有する能力に応じ、可能な限り自立した日常生活を送れるよう支援する

### 【事業・運営計画】

#### 1. 要介護を中心とした地域密着型通所介護への変更に伴う事業運営の実施

- (ア) 介護予防中心から要介護中心への転換を図り、経営を安定させる
- (イ) 総合支援事業へ向けて更なる要介護利用者の新規獲得を目指す
- (ウ) 予防から介護になんでも継続して利用できるプログラム作りを行う

#### 2. 2017年度総合支援事業開始に向けての準備

- (ア) UR都市機構団地内自治会への参加及び地域住民との関係作り
- (イ) 地域行事や出前講座への協力
- (ウ) 介護保険から外れた後でも継続して利用できる仕組み作り

### 【数値指標】

介護給付			予防給付		単価(円)		サービス活動収益 (千円)	職員数 (常勤 換算)
平均 利用者数	月間 利用者数	年間 利用者数	月間 利用者	年間 利用者	介護 (月)	予防 (月)		
9.9人	255人	3,061人	390人	4,650人	8,000円	5,800円	51,459千円	10.5名

# コミュニティケアセンター宝塚店

当事業所は収益の約7割強が介護保険関連であり、その内4割が軽度者である。

2018年度の介護保険改定で福祉用具貸与では(1)貸与価格の見直し、(2)要介護区分ごとに貸与対象品目の見直し、(3)貸与・住宅改修工事の軽度者原則自己負担等が検討されており現状のサービスだけでは大幅に減収すると予想される。

介護保険改定を見据え、2016年度から現状のサービス拡充をしていくと共に介護保険外も含め新しいサービスを模索し実践していきたい。

## 【施設理念】

利用者が可能な限り在宅生活において、その有する能力に応じて自立した日常生活を営むことができるよう、利用者に対し適切な福祉用具貸与サービスを行う

## 【経営方針】

常に利用者の立場に立ち適切な用具選定に努め、利用者とその家族が在宅において安心して療養又は介護が可能な福祉用具貸与サービスに努める

## 【事業・運営計画】

### 1. 新サービスの開始

- (ア) レンタル卸会社と協同し、介護保険外レンタルの新しい仕掛けと仕組みの構築
- (イ) 早期退院、退所支援サービスに向け福祉用具が提供できる仕組みを病院、介護老人保健施設へアプローチをかけていく
- (ウ) 障害給付（日常生活用具、補装具）への取組強化

### 2. リスク管理

- (ア) 内勤事務のローテーションを行い職員同士がフォローできる職場作り
- (イ) リスク委員を中心にアクシデント・インシデントの共有の強化

### 3. 質の底上げ

- (ア) 年間計画を作成し勉強会を毎月開催。外部研修にも積極的に参加し、職場にフィードバックする仕組み作り

## 【数値指標】(千円)

年間 利用者数	年間 貸与売上 (千円)	年間 販売売上 (千円)	年間 住改修売上 (千円)	サービス 活動収益 (千円)	職員数 (常勤換算)
8,430件	106,770千円	51,480千円	16,580千円	176,330千円	11名

# 聖隸カーネーションホーム

聖隸在宅介護支援センター淡路

聖隸ケアプランセンター淡路

淡路市の総人口減少に反比例する形で高齢化率は年々増加を続けている中、高齢者を対象とした医療・介護サービス等は整備されてきている。この状況下、利用者の選択眼は養われ、より質の高いサービスが求められるようになることは想像に難くない。また、淡路市では2017年度に向け「介護予防・日常生活支援総合事業」の準備も着々と進んでおり、医療・福祉連携を主とした地域包括ケアシステムに関する住民の期待も高まりつつある。この変革の時期において、聖隸カーネーションホームは自己研磨を重ね、利用者や家族のみならず地域の方々に率先して選択してもらえる質の高いサービス提供に努めていく。更に、制度改変が進む中、新たなニーズに対する対応力を醸成していくとともに、制度の谷間で困窮する人が存在しないように、介護保険にとらわれず、地域福祉の視点で新たな福祉サービスの創造にも積極的に取り組んでいく。そのためには、聖隸福祉事業団内外を問わず各種機関との連携を図り、地域包括ケアシステムの主軸として地域における医療・福祉力の向上を図れるよう基幹施設としての役割を担っていく。

## 【施設理念】

人と地域と未来のために『ともに咲き続ける』ことのできる事業所となる

～『ともに咲き続ける』ために私たちは…～

1. ご利用者、ご家族のみならず地域に信頼され続けるサービスを提供します
2. 現在だけではなく、過去を活かし未来を見据えたサービスを提供します
3. 私たちだからこそできる専門的で先駆的な質の高いサービスを提供します

## 【経営方針】

1. ご利用者、ご家族、地域に安全と安心を与え続けられるようサービスの質の向上に努める
2. 安心して地域で暮らし続けられるよう福祉サービスの創出、定着に努める
3. 地域包括ケアシステムの主軸となるよう淡路地区総合化力の発揮に努める
4. 地域への情報発信を促進し、人材開拓・確保・育成に努める
5. 安定した運営ができるよう適切な加算算定、職員配置、設備改修等に努める

## 【事業・運営計画】

1. 「選択され続ける」サービスの提供
  - (ア) 利用者や家族、地域の方々が求めていることと提供サービスとの差異を適時評価し、選択され続けるサービスに向けて修正を重ねることで、サービスの質の強化に努める
  - (イ) リスクマネジメントを徹底し、介護者が原因となる事故の防止を図るとともに、利用者の状態変化に早期に気付き、対応することで病状悪化を抑制していく
  - (ウ) ボランティア等の活用、及び地域住民向け講座を通じ、地域に開かれた施設運営を図る
  - (エ) 地域にて最高であると評価してもらうための基準を明確化し、適時評価、改善を図る
2. 「安心して地域で暮らし続けられる」新たな福祉サービスの創出と定着
  - (ア) 支援困難な方や医療ニーズの高い方等の受け入れを積極的に検討、実践していく。併せて利用率を意識した受け入れの徹底、サービス対象エリアの拡大を図る

(イ) 制度の谷間で困窮している方がいないか確認を徹底し、必要時、介護保険法にとらわれず新たなサービスの提案、実施を図っていく

(ウ) 他事業所との連動方法を適時検討し、対応力の拡充に努める

#### 3. 地域包括ケアシステムの主軸となるために淡路地区総合化力を発揮

(ア) 事業団内で切れ目なく関わり続けられるシステムを聖隸淡路病院等と検討、実践する

(イ) 事業団以外の事業所・医療機関との連携方法を検討し、適時提案、実践を図る

(ウ) 自施設の強みを整理し、地域包括ケアシステムにおける役割の明確化に努める

#### 4. 人材開拓・確保・育成の徹底

(ア) 他法人施設と共同し「地域介護力向上講座」、「認知症予防講座」を開設する

(イ) 職員個々のキャリアアップを意識した目標設定を推奨し、必要な資格取得支援を行う

(ウ) 事業団階層別研修や認知症研修等の外部研修への効果的な参加を図る

(エ) 淡路地区における介護職、看護職等の職種毎のキャリアパスイメージを構築する

#### 5. 運営安定化の推進

(ア) 適切な加算算定、及び効率的な職員配置が行えるように業務改善を図る

(イ) 消耗備品の購入状況、及び外部委託業者の契約状況を評価し、適正化を図る

(ウ) 備品購入、設備改修の必要性を検証し、優先順位に応じた計画的な購入、改修を図る

#### 【数値指標】

	特養入所	短期入所	通所介護		
	従来型	従来型	一般型	介護予防	認知症対応型
利用者定員	54名	16名	30名	(30名)	12名
利用者延べ人数	19,355名	5,344名	5,840名	1,150名	1,961名
一日平均利用者数	53.0名	14.6名	18.8名	3.7名	6.3名
稼動率 (%)	98.2%	91.5%		75.2%	52.7%
稼動日数(延べ)	365日	365日		310日	310日
平均介護度	3.9	3.4	2.1	—	2.8
単価 (一人一日当たり)	11,222円	11,296円	9,162円	3,630円	11,830円
サービス活動収益 (千円)	217,358 千円	60,369千円		57,621千円	23,199千円
職員数(常勤換算)	30.2名	7.6名		8.8名	6.5名

聖隸在宅介護支援 センター淡路		聖隸ケアプランセンター淡路				
受託収入 (千円)	職員数 (常勤換算)	年間請求 件数	平均単価 (円)	訪問調査 年間件数	サービス活動 収益(千円)	職員数 (常勤換算)
6,210千円	1.2名	介護 2,280件	介護 15,000円	84件	35,380千円	6.8名

# 淡路栄光園

2015年度は、運営面では人員の確保に苦労した年であった。あらゆる手を尽くしてもなかなか人員の補充に結びつかない中、職員は医療ニーズの拡大や見取り対応、短期入所の受け入れ等、利用者の生活を守ろうと必死に職務を全うしてくれたことに感謝する。そして、新たな取り組みとして一年間かけて各々が自分たちのケアを発信することに努めてきた。家族との信頼関係の形成によるやりがいや自信を深め、個々の成長と組織の安定が成果として見られている。

経営面では、グループ内の連携を活かし、可能な加算算定や稼働率の向上に努め、厳しい報酬改定後の年としては一定の結果を出すことができた。その結果、老朽化による機器の入れ替えや補修を進めることができた。

2016年度は引き続き人財育成と多様な可能性を広げ、目標達成とともにご利用者に還元できるような組織づくりを柱とし、新しい展開に向けて邁進していく。

## 【施設理念】

「家族の心とまなざしでむかえる」

## 【経営方針】

1. 「人財育成」を軸とした質の高いサービスの提供
2. 安定した施設経営の維持
3. 淡路地区における事業連携強化
4. 将来計画への取り組み
5. 環境対策への取り組みと社会貢献活動

## 【事業・運営計画】

1. 「人財育成」を軸とした質の高いサービスを提供する
  - (ア) 教育委員会による介護テクニカルラダーを軸にした研修等の年間計画を作成、実施する
  - (イ) 職場全体でOJT指導を主とした職員教育体制を構築し、職員の質の維持、向上に努める
  - (ウ) 転倒による事故予防、体調不良の早期発見、感染症の予防等を行い、健やかな生活を送っていただけるようリスク管理に努める
  - (エ) 各部署のリーダーが中心となって、利用者状況に合わせた対応の検討やプラン作成は基より、本人、家族等に安心、納得いただけるよう「伝える」力を強化する
  - (オ) 「介護職員等による痰の吸引等の実施のための研修」、「介護職員実務者研修」、「キャリア段位制度」など、外部研修に計画的に参加し、重度利用者ケア体制の充実を図る
  - (カ) 口腔機能に関する取組みを強化し、嚥下機能維持や肺炎予防の実践を行う
  - (キ) 介護福祉士・社会福祉士・介護支援専門員等の資格取得を積極的に推進する
  - (ク) 通所介護事業では、中重度加算や認知症加算等を取得する体制を構築し、医療ニーズや認知症予防に努めた対応を強化することで、利用者満足度向上に努める

## 2. 施設経営の安定化

- (ア) 病院との連携により、入院期間中の空室利用や退院調整を円滑に行う
- (イ) 広域での営業を行うことで待機者や利用者の獲得を行い、入所並びに短期入所の稼働率の維持向上を図る
- (ウ) 学校や地域との関わりを深め、新卒者や定年後の雇用希望者獲得等、人材確保に努める
- (エ) 職場長レベルで介護保険制度の理解、加算の適時対応等 安定した運営体制に繋げる
- (オ) 中重度者の受け皿を広げる体制を強化し、平均介護度の維持向上に努める
- (カ) 老朽化したライフルライン設備等の保守、修繕を計画的に実施する

## 3. 淡路地区における事業連携強化

- (ア) 淡路地区エリア会議及び淡路地区戦略会議を基に、淡路地区聖隸事業所連携の具体的な取り組みと課題解決に努める
- (イ) 職員研修、交換研修、地区学会などを充実させ、淡路地区全体での交流と人材育成を図る
- (ウ) 聖隸内各施設及び他法人の医療・福祉機関や行政、社会福祉協議会等と連携し、地域包括ケアシステムの一翼を担う

## 4. 将来計画への取り組み

- (ア) 淡路市第6期介護保険事業計画について把握し、対応策を検討する
- (イ) デイサービスの移転計画を含め、障害部門等の新規事業について模索する

## 5. 環境対策への取り組みと社会貢献活動

- (ア) 環境対策への取り組み
  - ① 施設内照明器具のLED化を段階的に進め、消費電力の削減に努める
  - ② 空調、給湯設備の入れ替えを行い、水光熱費の抑制を図る
- (イ) 社会貢献活動
  - ① ボランティアや中学、高校との連携を図り、地域とのつながりや人材育成に寄与する
  - ② 行政や福祉関係機関が行う地域支援事業に積極的に参加する
  - ③ 兵庫式24時間LSA地域見守り事業や生きがい型デイサービス、有償サービスの実施により、地域の見守り支援、介護予防の役割を果たす

### 【数値指標】

	特養入所 従来型	短期入所	通所介護	
			一般	介護予防
利用者定員	60名	17名	35名	
利用者延べ数	21,462名	6,023名	7,240名	1,448名
一日平均利用者数	58.8名	16.5名	20名	4名
稼働率(%)	98.0%	97.0%		68.6%
稼動日数(延べ)	365日	365日		362日
単価(一人一日当たり)	11,191円	11,308円	9,762円	3,459円
サービス活動収益(千円)	240,543千円	68,107千円		75,701千円
職員数(常勤換算)	38.1名	9.0名		15.3名

# 聖隸訪問看護ステーション淡路

## 【事業・運営計画】

### 1. 「丁寧な看護」の実践

- (ア) 利用者の思い・願い・生活スタイルを尊重した、より良い暮らしを実現していく
- (イ) コストや時間に左右されず、常に最善のケアを目指す
- (ウ) 主治医と連携した早期対応を徹底することで、重症化を防ぎ、安定した療養生活支援を行う
- (エ) 利用者満足度の向上を図り、選ばれるサービス事業所となる

### 2. 津名事務所の積極的活用

- (ア) 淡路市南部の拠点としての整備を図り、淡路市津名・一宮地区並びに洲本市の利用者を獲得する
- (イ) 更なるチーム体制の充実、及びＩＣＴの活用で業務の効率化を図る
- (ウ) 地域住民向け講座の開催等、津名事務所の多目的室を活用することで、地域連携や多職種連携を推進する

### 3. 在宅事業所間連携の充実

- (ア) 医療サービスと介護サービスの住み分けによる適切なサービス提供を行う
- (イ) 情報共有を充実させ、早期介入や必要性に応じた柔軟な対応体制とする
- (ウ) 「気がかり」を大切に、ご利用者の課題を発信し、検討できる職員を育成する

### 4. 「24時間365日」体制の強化

- (ア) 小児から看取りまで、療養生活の安全・安心を担保する
- (イ) 淡路市内唯一、積極的な24時間体制ができる事業所としての責務を果たしていく

## 【数値指標】

平均利用者数	月訪問件数	年訪問件数	単価(円)	サービス活動収益(千円)	職員数常勤換算
182人	1,110件	13,314件	8,533円	113,611千円	17.9名

# 聖隸ヘルパーステーション淡路

## 【事業・運営計画】

1. 地域で選ばれる事業所になる
  - (ア) 職員教育の充実を図る
  - (イ) 淡路市全域を対象とした積極的な活動を行う
  - (ウ) 聖隸訪問看護ステーション淡路との連携強化を図り、地域に強みをアピールしていく
  - (エ) 早朝対応、夕方対応、有償訪問サービス等の柔軟な利用ニーズに対応できるように、受け入れ体制を確立する
  - (オ) 事業団内事業所だけではなく、地域包括支援センターや地域の方々、他法人事業所等と積極的な関わりを継続し、連携を図っていく
2. 業務管理の徹底
  - (ア) 淡路市内の地域ごとの無駄のない効率的なスケジュール管理を徹底する
  - (イ) 『訪問介護計画書』の作成及び評価を徹底する
  - (ウ) 定期的にカンファレンスを実施し、『訪問介護計画書』の精度向上を図る
  - (エ) 登録ヘルパーの確保に努め、新規利用者を受け入れるための人員を確保していく
  - (オ) 淡路市介護保険事業計画の動向を踏まえ、適時、チームの再編成や業務の見直しを図つていく

## 【数値指標】

介護給付			予防給付		障害（自立・移動支援）		
平均利用者数	月間訪問件数	年間訪問件数	月間利用者	年間利用者	平均利用者数	月間訪問件数	年間訪問件数
105 名	1, 163 件	13, 690 件	53 名	363 名	65 名	550 件	6, 580 件
単価	3264 円/件		単価	19, 500 円	単価	3, 457 円/件	
サービス活動収益（千円）		82, 538 千円		職員数（常勤換算）		25. 4 名	

# 奄美佳南園

特別養護老人ホーム奄美佳南園・デイサービス・ホームヘルプ事業所  
訪問入浴事業所・在宅介護支援センター（居宅介護支援事業）・春日デイサービス

2016 年度は、介護保険制度改革に伴う、地域支援事業が開始される。これまで地域のニーズ、求めに応じ運営を行ってきたが、これから地域包括ケアシステムにおいても中核施設としての役割を担って行ける様、各行政機関、地域自治会との連携を強化していきたい。

春日デイサービスにて月 1 回実施している「ゆていもれ会」が好評となっている。ボランティアを始め、地域の方々と共に考え、実施して行く事で地域貢献へと繋げて行きたい。また、従来行ってきた障害者へのサービスに加え、2015 年から開始した障害者の短期入所の受入れにおいても、今後の運営には欠かせない事業となると考える。のぞみ園相談支援事業所と奄美佳南園居宅介護の情報共有が行えるよう、統合も視野に入れつつ、連携強化を図って行きたい。

奄美エリアにおいては、のぞみ園の龍郷計画実施や障害者支援への取組を積極的に行い、子供から高齢者、障害者に至る迄、質の高いサービスの提供を実施して行きたい。

## 【施設理念】

「夕暮れになっても光がある」

～ 高齢者と職員が共に生きる中で、高齢者の余生は夕映えの美しさを發揮する ～

## 【経営方針】

- 1 利用者の生きがいのある日常生活を支援する個別ケアの充実とサービスの質の向上を図る
- 2 安定した経営基盤を構築するとともに、職場・職種や他施設、地域との連携を強化する
- 3 職員一人ひとりが自らの役割を認識し、責任を果せる職員教育に取組む

## 【事業・運営計画】

### 1 利用者の尊厳を守る

- (ア) 重度高齢者に対する医療介護の専門機能を発揮できる施設として、各職員のスキルを高め、終生施設としてターミナルケア含め、利用者の尊厳を第一にケアの実践を行う  
(イ) 利用者が求めるニーズを探求し、利用者の求めるケアの実現を図る

### 2 利用者が安心で安全な生活を送れるケアの実践

- (ア) 利用者が希望に満ちた生活を送れるよう、介護職員の参画した個別ケアプランの作成を行い実践する  
(イ) 医療行為の多い利用者が増加する中で、介護職員の知識・技術力の向上と看護・介護の役割を明確にし、利用者が安全で安楽な生活できるケアを実践する。

### 3 奄美における事業拡大と安定した運営基盤を構築する

- (ア) 通所・入所稼働率の改善を行うため、長期入院者への退去へのアプローチ、ミドルショートの受入れ、障害者短期入所の受入れを行うと共に、在宅サービス全体の地域への広報活動の充実を図り、2016 年度実施される地域支援事業を視野に、春日デイサービスのサテライト化や 24 時間訪問介護について検討し計画を立案する

(イ) 相談支援事業、居宅介護支援の連携強化と充実を図り、事業拡大に向け、日中一時支援、生活訓練、労支援事業等の障害者支援サービスについて検討し計画を立案する

#### 4 地域との連携を強化する

(ア) 防災時のみならず、奄美市が実施する地域見守りネットワーク作りに、在宅介護支援センターを中心として積極的に関わり、地域の高齢者の実態把握を行い、デリバリー型サービスの検討を行う

(イ) 地域行事への参加を積極的に行うとともに、民生委員との連携を強化、ボランティア受入体制の充実を図り、地域との交流を活性化する

#### 5 次世代を担う自立した職員の育成

(ア) 介護テクニカルラダーを導入し、職員の技術・知識の向上と、マネージメントの出来る職員教育体制を充実する

(イ) 係長を中心に奄美での研修体系の構築、各階層別研修を実施する

#### 【数値指標】

	特養入所	短期入所	通所介護（佳南園）		配食サービス
			一般	予防	
利 用 者 定 員	80名	10名	20名		
利 用 者 延 ベ 数	28,817名	2,944名	5,445名	45名	20,107名
一 日 平 均 利 用 者 数	79.0名	8.1名	15.0名	0.1名	55.4名
稼 働 率 ( % )	98.69	80.66	75.0	0.62	
稼 動 日 数 ( 延 ベ )	365日	365日	363日		365日
単価 (1人1日当たり)	11,225円	12,054円	9,425円	5,232円	650円
サービス活動収益 (千円)	329,486 千円	29,558 千円	42,506 千円	1,678 千円	13,360 千円
職 員 数 (常勤換算)	51.9名	5.6名	8.6名		3.8名
	在宅介護 支援	ケアプランセンター		ヘルパーステーション	
		一般	予防	一般	予防
利 用 者 定 員					
利 用 者 延 ベ 数		1,045名	342名	6,171名	130名
一 日 平 均 利 用 者 数				17.0名	0.4名
稼 働 率 ( % )					5.7名
稼 動 日 数 ( 延 ベ )	365日	249日	249日	363日	363日
単価 (1人1日当たり)		16,614円	3,772円	3,382 円	3,619 円
サービス活動収益 (千円)	4,812 千円	16,384 千円	1,290 千円	18,836 千円	3,856 千円
職 員 数 (常勤換算)	1名	3名		7.5名	
	訪問入浴			通所介護（春日）	
	一般	予防	障害	一般	予防
利 用 者 定 員				15名	
利 用 者 延 ベ 数	575名	89名	176名	2,644名	207名
一 日 平 均 利 用 者 数	1.9名	0.3名	0.6名	8.5名	0.7名
稼 働 率 ( % )				56.68	4.44
稼 動 日 数 ( 延 ベ )	311日	311日	311日	311日	
単価 (1人1日当たり)	15,042円	9,953円	12,480円	10,078円	5,168円
サービス活動収益 (千円)	8,110千円	886千円	2,085千円	23,453千円	5,660千円
職 員 数 (常勤換算)		2.5		6.5	

# のぞみ園

2015年度、のぞみ園はこれまで希望してきた新築移転を迎える、新園舎での新たなスタートを切った。そして、2016年度は開園20周年という節目の年を迎える。これまで、地域の方々の理解や保護者の協力を得ながら歩んできた道のりを大事にしつつ、地域に開かれた施設、地域と共にある施設づくりを継続していきたい。

その中において、2016年度は奄美本島内に1か所しかない児童発達支援センターとしてさらなる機能充実を図ること、また、近年増加傾向にある早期療育を必要とする子ども達の受け入れや、のぞみ園の卒園生、さらには障害を抱えている方達が地域で安心して生活が送れるように、障害福祉サービス事業の新たな展開を奄美佳南園・春日保育園との連携を図りつつ、他法人等との協力体制も模索しながら取り組む1年にしたいと考える。また、全ての取り組みの礎となる人材育成を重点課題として積極的な人材育成への取り組みもしっかりと行っていきたい。

## 【施設理念】

「今の時を喜びと感謝を持って生きる」

～障害や発達につまずきのある子どもの発達に沿った発達支援～

## 【経営方針】

1. 児童発達支援センターとしての機能の充実
2. 新たな事業展開（龍郷のぞみ園・生活訓練事業・総合相談室の開設）と加算取得の取組み
3. 人材育成

## 【事業・運営計画】

### 1. 児童発達支援センターとしての機能の充実

- (ア) 個別支援計画に基づいた療育支援の充実（P D C Aサイクルを用いたサービス提供）  
(イ) 家族支援体制の充実  
①保護者相談会の開催・個別面談の取り組み(子どもの成長に対する共有や保護者への支援強化)  
②相談支援専門員による細やかなモニタリングの実施と情報共有  
③満足度調査とサービス自己評価の実施

### (ウ) 地域支援体制の充実

- ①早期療育へのつなぎや学校、地域の支援施設との連携強化の取り組み  
②保育所等訪問支援事業の充実  
③市町村、県の療育等支援事業への職員派遣

### (エ) 専門性の向上と職員育成

- ①他専門機関との連携・専門職員の配置・職員研修の充実  
②担当者会、日々の振り返りを通した職員の育成

### (オ) 地域防災の取り組みに対する協力体制の構築

- ①自治会の防災訓練への参加機会の模索  
②地域災害対策においてのぞみ園として担える役割の検討と提案

## 2. 新たな事業展開と加算取得への取り組み

- (ア) 龍郷町におけるのぞみ園の開設（児童発達支援事業・放課後等デイサービス事業）
  - ①2016年度開設し、龍郷地域・笠利地域の子ども達の受け入れを行う
- (イ) 相談支援事業の充実と総合相談室の開設に向けた取り組み
  - ①相談支援ソフトを活用しての計画作成
  - ②データ管理を実施し、予定・実績管理や事務との連携のスリム化を図る
  - ③のぞみ園での相談支援事業・佳南園での居宅支援事業を統合し、障害者（児）と高齢者・生活困窮者の総合相談窓口の開設を検討していく
- (ウ) のぞみ園卒園児や地域で生活する障害者への新たな事業展開の取り組み
  - ①奄美佳南園と連携しながら、年齢・発達段階や将来の生活を視野に入れた放課後等デイサービス事業展開と自立訓練（生活訓練）、日中一時支援、就労支援といった事業の実施に向けた取り組みを行う
- (エ) 取得可能な加算の見直しと体制作り
  - ①家庭連携加算・事業所内相談支援加算・訪問支援特別加算・欠席時対応加算
  - ②福祉専門職加算取得のための職員配置や記録の整備

## 3. 人材育成

- (ア) 職員一人ひとりが高い専門性を追求し、技術を高め成長できる職場環境を作る
  - ①法人・施設理念の理解を深める研修や階層別研修の実施
  - ②外部研修への積極的な職員派遣
  - ③資格取得に取り組む職員への支援
- (イ) 年間の研修計画に基づく施設内研修の充実
  - ①関係機関の専門職による研修や事例検討会の実施
- (ウ) 事業所、施設間の協力関係に基づく人材育成
  - ①奄美佳南園・春日保育園・浜松・磐田地域との情報交換や協力関係の基、奄美地域における人材育成研修体系の構築を行う

### 【数値指標】

	児童発達支援事業	放課後等デイサービス事業	保育所等訪問支援事業	相談支援事業	
				障害児	特定相談
利用定員	25名	15名			
職員（常勤換算）	14.6名	7.2名	4.2名	2名	1名
利用者延べ人数	6,355名	3,519名	25名	489名	53名
1日平均利用者	27.16名	15.04名	0.10名	1.96名	0.21名
稼働率（%）	108.63%	100.26%			
稼働日数	234日	234日	249日	249日	249日
単価	11,871円	5,846円	10,400円	15,728円	15,528円
サービス活動収益	75,442千円	20,572千円	260千円	7,691千円	823千円

# 春日保育園

待機児童解消のために2014年より行った増改築工事が終了し、2015年度より定員90名から120名に増員して稼働することになった。ハード面の環境が整えられ感謝するとともに、地域社会に開かれた子育ての拠点となるための企画を立て、貢献できるようにしていく。受け入れ人数が増えることで多様な家庭が増え、一人ひとりの発達の保障をどうしていくか、また保護者も子育てに巻き込んだ取り組みなしでは発達はスムーズに促されないことから、様々な発信をすることで理解を求め共に取り組んでいきたい。こどもの「心」を大切に寄り添った保育を行っていく。

キリスト教保育指針を学び、保育の本質を高められるよう研鑽すると共に、奄美地区学会を通して研究から見えた課題を可視化し、さらに保育の中身が深まるよう職員相互の連携と理解を深め今後の取組みを具体的に構築していく。

## 【施設理念】

「今の時を喜びと感謝をもって生きる」

生きる力を培い、集団生活で自己発揮出来る環境づくり

## 【経営方針】

1. 保育所保育指針及びキリスト教保育指針に基づいた保育をしていく
2. 一人ひとりの違いに気付き、お互いの存在を認め合う
3. 育児・親支援を図る
4. 地域との交流を図り心豊かな子育てができるような支援をする

## 【事業・運営計画】

1. 定員増による人数調整と環境整備
  - (ア) 奄美市と協力し、人数調整を行っていく
  - (イ) 保育室の環境整備・園児数増加による机・椅子の使い方の工夫等を行う
2. 統合保育の実施と専門機関との連携
  - (ア) 積極的に「児童発達支援センターのぞみ園」との並行児の受け入れを行う
  - (イ) 「児童発達支援センターのぞみ園」や専門機関との連携を行い、保育士の専門知識を高め、保育（療育）の実践に繋げる
  - (ウ) 少人数の親子教室と少人数保育に取り組み、子ども一人ひとりの育ちを重視した保育（療育）を行う
  - (エ) 専門機関と連携し、虐待やネグレクト（育児放棄）の家庭支援を行う
3. 地域との連携・交流を深める
  - (ア) 地域・小学校・中学校・高校・法人内施設との交流を計画的に実施する
  - (イ) 地域に根差した施設として、積極的に地域交流に努める
  - (ウ) 次世代育成として、ボランティアや実習生の受け入れを積極的に行う

#### 4. 食育と環境教育

(ア) 野菜作りの体験等を通し、食に対する興味や関心を持つと共に、食の大切さや感謝の気持ちを育む

(イ) 自然との触れ合いや生活の中から、教育につながる意図的な環境整備を行う

#### 5. 身体発達の向上

(ア) 年齢発達に合わせた運動機能の向上を意識し、リズムあそびや運動を行う

#### 【数値指標】

	定員	120名	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	計
利 用 者 数	児童 入所 率 120%	入所数 4/1 現在	6名	20名	24名	24名	24名	24名	122名
		障がい児					2名	1名	3名
		年間入所延人数	138名	240名	288名	288名	288名	288名	1530名
特別 保育	年間利用延人数	一時保育事業						20名	
		延長保育促進事業						80名	
		障がい児保育						36名	
職員数			施設長	保育士	栄養士	調理	保育補助	事務他	計
	正規職員	1.0名	9.0名		1.0名				11.0名
	パート・アルバイト		12.0名	1.0名	2.1名	1.0名	1.0名	1.0名	17.1名
	計	1.0名	21.0名	1.0名	3.3名	1.0名	1.0名	1.0名	28.1名

# 沖縄地区在宅複合事業

聖隸訪問看護ステーションゆい 聖隸居宅介護支援センターゆい

2015年度沖縄地区在宅複合事業では、沖縄県中部地区で事業を行っていくための基盤をつくり、聖隸の知名度を上げるため、訪問看護に続き1月に聖隸居宅介護支援センターゆいを開設した。予防を中心とした地域包括支援センターからの新規依頼が多くあり、訪問看護の利用者数も徐々に増加しつつある。関係機関と連携し、一つひとつのケースを丁寧に対応することで、訪問看護への依頼へつながった。2016年度も引き続き関係機関と連携していくことで、地域に根差した支援ができる体制を整えていきたい。

## 【経営方針】

1. 関係機関との顔の見える連携を図り、新規利用者を増やすとともに、信頼関係をつくる
2. 「利用して良かった」と思われる援助ができる職員の育成

## 【事業・運営計画】

### 聖隸訪問看護ステーションゆい

1. 新規利用者を増やすため、併設居宅介護支援事業所や関係機関との連携を図る
2. 退院前のカンファレンスにはできるだけ出向き、顔の見える関係をつくる
3. 医療ニーズの高い利用者はもちろんのこと、予防的な視点でも訪問看護が提供できるよう、OJTやカンファレンスの中で考える看護師の育成とともに、研修にも参加していく
4. 嘉手納町高齢者生きがい健康つくり推進事業「いきがいデイサービス」や地域のデイサービスの業務委託は引き続き協力し、訪問看護のアピールをしていく

### 聖隸居宅介護支援センターゆい

1. 訪問看護を併設している強みを生かして利用してもらえるよう、地域包括支援センターや病院と連携をはかり新規利用者を増やしていく
2. 依頼があった時はタイムリーに訪問し、介護保険サービスにつなげていく
3. ケアマネジャーのアセスメント能力向上のため、地域の研修への参加、事業所内でのカンファレンスの充実を図っていく

## 【数値指標】

### 聖隸訪問看護ステーションゆい

平均利用者数	月訪問件数	年訪問件数	単価	業務委託/月	サービス活動収益
27名	179件	2,151件	8,800円	72,000円	20,048千円

### 聖隸居宅介護支援センターゆい

年間請求件数		平均単価		サービス活動収益
介護	予防	介護	予防	
264件	546件	12,000円	4,300円	5,515千円

# 聖隸こども園わかば

2015年4月、子ども・子育て支援新制度の施行に伴い、当園は幼保連携型認定こども園として定員を150名に増員して新たにスタートした。しかし浜松市の待機児童問題は深刻であることから、2016年度施設整備事業（増築計画）への要望が採択され、2017年度からは定員200名とさらに多くの園児の受け入れを行っていく事となる。量の拡大と共に、私たちは乳幼児期の子どもにとって必要な、より質の高い教育・保育が提供できるよう保育士の専門性を高めていかなくてはならないと考えている。事業団人材育成方針をもとに、職員一人ひとりが自己研鑽しながら責任を持って仕事に取り組めるよう、保育士ラダーを有効に活用していく。そして園内研修・保育学会への取り組み等をとおして職員の視野を広げ、専門性を磨く意識を持った職員集団を目指す。職員のモチベーションアップや人材確保のためには、処遇改善についても課題として取り組みたい。聖隸保育事業としての施設理念である“キリスト教の精神”を基本とし、一人ひとりの子どもにより豊かな経験ができる環境を整え、「子どもの最善の利益」を守り、乳幼児期の教育・保育を保証していく責任を果たすべく力を注ぎたい。

また、新しい時代の中で求められているものを見極め、選ばれる園として自園の強みを分かりやすく発信していく必要を感じている。地域の子育て拠点としての子育て支援ひろば事業、働く保護者をサポートする病後児保育事業、関係機関との連携を図り統合保育の推進等にも力を注ぎたい。

## 【施設理念】

子ども自身に生きさせよ～『自分で考え判断し行動する子ども』～

基本理念をキリスト教におき、集団生活をとおして人への思いやりや優しさを、また恵まれた自然環境の中での様々な経験をとおして逞しい心身の成長を育む

## 【経営方針】

1. 入所希望者のニーズに応えることで安定した運営をしていく
2. 幼保連携型認定こども園教育・保育要領に基づき、子ども一人ひとりの育ちを支える教育・保育を行う
3. 地域につながる子育て支援をすることにより、地域での存在の意義を深める

## 【事業・運営計画】

1. より質の高い教育・保育を実践するための保育環境整備
  - (ア) 幼保連携型認定こども園教育・保育要領に基づき、園児の発達の連續性を考慮して、0歳から小学校就学前までの一貫した教育・保育を展開していく。乳幼児の理解に基づいた指導計画にあたっては、P D C Aサイクルを用いて質の向上を目指す
  - (イ) 乳幼児が自ら色々な発見をすることのできる環境設定や、継続して遊びを繰り広げるとのできる環境づくり、年齢を超えた子ども同士の関わりが自然にできる環境づくりを進

め、発達に即した教育・保育内容の充実を図る

## 2. 異年齢グループ・少人数グループでの保育の実践

(ア) 幼児クラスでは、異年齢グループでの活動・同年齢のクラスによる集団活動をバランス良く行う。乳児クラスでは少人数のグループで保育することにより、一人ひとりの発達に即したよりきめ細やかな保育を行う

(イ) 個別の関わりを必要とする子どもに対し、適切な対応の仕方を学び丁寧に関わる

## 3. 保育職としての専門性を高める

(ア) 園内研修の充実をはかり、職員一人ひとりが園の理念・目標を理解し、教育・保育の実践を行う

(イ) 保育士ラダー・目標参画を用いて、自己の課題を明確にした上で教育・保育を実践し、評価を行い、改善点を更なる向上につなげる

## 4. 子育て、親育て支援をする

(ア) 園便り・クラス便り・連絡ノート・ドキュメンテーション・ホームページ・掲示板・懇談会等を通して教育・保育内容・子どもの育ちを保護者に分かりやすく発信し、育ちを共有していく

(イ) 子育て支援ひろばの充実をはかり、親が子育てや子どもの成長に喜びを感じ、親としての成長を実感することでより良い親子関係を築けるよう支援する。出張ひろばを通し、地域の子育て力向上に寄与する

## 5. 独自の取り組み

(ア) 食育の推進 管理栄養士・調理師と連携を図り、野菜栽培やクッキング等の体験等日常の保育の中に食育を意識した活動を多く取り入れる。保護者にも「食」の大切さを分かりやすく伝える

(イ) 世代間交流 中高生の職場体験の受け入れや、近隣施設の高齢者との交流を図る

(ウ) エコ活動 水や電気の節約がどのようにエコロジーにつながるかを考え実行する資源の有効活用など、エコロジー活動の推進を家庭にも発信するごみの分別収集を徹底する

### 【数値指標】

利 用 者 数	定員	150名	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	計
	児童 入所率 97.5%	入所数 4/1現在 内、障がい児 年間入所延人数	10名 1名 186名	24名 1名 288名	27名 1名 324名	30名 1名 360名	27名 1名 324名	27名 1名 324名	145名 4名 1,806名
特別 保 育	年間利用延人数	延長保育							1,440名
		障礙児保育							960名
		一時預かり保育							120名
		病後児保育							240名
		地域子育て支援拠点事業							2,500名
職員数 (常勤換算)		施設長	保育士	看護師	栄養士	調理師	事務他		計
	正規職員	1.0名	19名	1.0名					21.0名
	パート・アルバイト		7.5名		0.2名	0.8名	3.0名		11.5名
	計	1.0名	26.5名	1.0名	0.2名	0.8名	3.0名		32.5名

# 聖隸こども園桜ヶ丘

2015年度は「幼保連携型認定こども園」として定員を130名から160名に増員して新たにスタートし、2016年度は定員がさらに30名増え190名となる。浜松市の待機児童解消に向け、現在は保育を必要としない1号認定枠を定めていないが、将来的な1号認定枠受入を視野に、保育園と幼稚園の機能を併せ持つ施設として「養護と教育」についての見直しを行っていきたい。その中でも特に環境についての学びを深め、子どもたちにとって何が大切であるのか、そのためには何を行っていくのかの見直しを重点に置いていきたい。聖隸の理念・園目標を職員一人ひとりが理解し、常にそこに立ち返りながら園児の成長発達を見守り、利用者の信頼を得ることに努めたい。

保護者支援にも力を注ぎ、在園の保護者だけでなく在宅の子育て家庭の支援ができるよう、親子ひろばの充実も図っていきたい。地域に愛され、信頼され、貢献できる園となれるよう努力していきたい。

## 【施設理念】

1. 子どもたち一人一人が愛され受け入れられて愛することを知る
2. あそびや体験を通して心身を育て、子どもたち一人一人の個性を伸ばしていく

## 【経営方針】

1. 職員一人ひとりがこども園への理解をより深め、計画的な幼稚園教諭資格の更新・取得を進める
2. 職員一人ひとりが、園目標を基に質の高い保育を実践できるよう、職員の資質向上を目指す
3. 信頼され、選んでいただける園となるよう園内外の保護者支援に努める
4. 地域に信頼される園となるべく、地域との交流を通じて地域貢献を図る

## 【事業・運営計画】

1. 質の高いサービスを提供する
  - (ア) 施設理念や保育課程を基に、P D C Aサイクルを用いて園児個々に見合った計画立案、実践を行う
    - (イ) 年間研修計画に沿って施設内外の研修に参加し知識や技術の向上を図り、各自の学びを現場にフィードバックして職場全体のスキルアップへつなげる
    - (ウ) 園児の成長発達に合った環境を整え、園児一人ひとりが安心して自己発揮できるような関わりに努める
    - (エ) 保育士ラダーを活用し、個々のスキルアップと共に職員全体の質向上を図る
2. 安定した運営の意識を持つ
  - (ア) 職員一人ひとりが施設設備を丁寧に扱い、省エネルギー・エコロジーを心がけるなどのコスト意識を持つ

- (イ) 地域や子育て家庭のニーズを掴み、親子ひろばや一時預かり事業を積極的に行う
- (ウ) 働きやすい環境を整え、計画的に業務を進め、職員の心身の健康維持に努める

3. 地域に信頼される園となることに職員一人ひとりが意識を持ち、地域交流を図る
  - (ア) 地域の自治会やシニアクラブ、施設と交流を図り、相互理解や連携、信頼関係や共助関係を構築する
  - (イ) 中高生の職場体験やボランティアを積極的に受け入れ、次世代育成に貢献する
  - (ウ) 小学校と連携を図り、教育についての学び、就学への理解を深める
  - (エ) 親子ひろばや園見学等で来園される親子への理解を深め、職員が専門職としての意識を持ち積極的に関わることで保護者支援に努める
4. 環境を通して教育・保育の充実を図る
  - (ア) 畑やプランターでの野菜栽培を通し、季節の移り変わりを感じられるようにする。また、クッキングを通じ旬の味を感じ、食べ物への興味関心へつなげ、食育を促進する
  - (イ) 管理栄養士や調理師・保育士が連携して食育活動を展開し、園児や保護者が食に対する興味を持てるようにする
  - (ウ) 豊かな自然環境を活かし、生き物や自然物に興味・関心が持てるような保育を展開し、豊かな感性を育む
  - (エ) わらべうたあそびの実践を通し、子どもの心身の健やかな発達に活かす。また保護者支援にも繋げる

**【数値指標】**

利 用 者 数	定員	190名	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	計
	児童入所率 97.8%	入所数 4/1現在	9名	30名	30名	36名	36名	37名	178名
	特別保育	障がい児	0名	0名	0名	1名	3名	1名	5名
		年間入所延人数	193名	360名	360名	432名	432名	444名	2221名
職員数 (常勤換算)	延長保育								1,920名
	障がい児保育								1,200名
	一時預かり保育								288名
	食物アレルギー児								1,200名
		施設長	保育士	看護師	栄養士・調理師	事務他			計
	正規職員	1名	21名						22名
	パート・アルバイト		6名			3.5名	3.1名		12.6名
	計	1名	27名			3.5名	3.1名		34.6名

# 聖隸こども園ひかりの子

2016年度聖隸こども園ひかりの子は、女性の社会進出・子育て等の課題やニーズに答える為、地域に根ざしたこども園としての機能を果たすことを目指す。その一つである浜松市の待機児童解消の一端を担うべく、園児の定員を上回る受入を見込んでいる。さらに、2017年度の定員増(150名⇒230名)に向けて2016年度から増築工事がスタートする。増築中並びに増築後を見据えた環境設定・保育及び教育の見直し・地域交流等の強化が必要となる。利用者(子どもや保護者)や地域の方の視点に立ち、施設目標・保育内容の可視化・共有化により理解を得ながら、子どもの最善の利益を考慮し、安心した生活の場となるよう取り組んでいきたい。

また、職員が協同し、育児や介護をしながらでも継続して働くことができる職場環境の整備にも取り組みたい。

## 【施設理念】

キリスト教の精神を基本理念とし、児童福祉法、児童憲章、幼保連携型認定こども園 教育・保育要領、キリスト教保育指針に基づいて、心身ともに豊かな子どもを育てる。

## 【経営方針】

1. 神に愛され、多くの人から愛されていることを感じ、愛する心を育む
2. ひとりひとりの違いに気づき、お互いが大切な存在であることを知り、認め合いながら主体的に生活する
3. 自己発揮できる環境の中で創造性を育てる
4. 在園、地域の子育て家庭が、心豊かな環境で子育てできるように支援する

## 【事業・運営計画】

### 1. 保育の質の向上

- (ア) 子どもが主体的に遊び込む(集中できる)環境作りと保育内容の見直し(自由遊び・コーナー遊び)
- (イ) 発達障がい児・発達の気になる子どもについて必要に応じてケース会議を開き、専門機関との連携を図り、職員全体で専門理解を深める
- (ウ) 園内外の環境と調和した食育やエコロジー活動への取り組み(畑の収穫物によるクッキング・園庭の緑化・グリーンカーテン他)
- (エ) 保育者が感性を磨き、園児も大人も寛げる美しい保育室を整える(衛生面・装飾等)
- (オ) 保育の中で自然な形での異年齢交流を図る(学童・乳幼児等)
- (カ) 保育士ラダー・目標参画の活用により自己の強み弱みを知ることで、具体的な課題に向けて職員一人ひとりが研修計画を立て、取り組む

## 2. 保護者支援の充実

- (ア) 保育の可視化（写真入りドキュメントやお便り等）により、子どもの成長を保護者と共有し、一人ひとりに応じた支援を行う
- (イ) 茶話会・懇談会・講演会等を通して、『おいしい楽しい食事』を目指して保護者と共に取り組む
- (ウ) 親子ひろばの役割を明確にし、地域の子育て親子への的確な支援を行う（園庭開放・エンジェルリトミック・出前相談業務他）

## 3. 幼保連携型認定こども園としての体制強化（5年間の経過措置期間残り4年）

- (ア) 必要に応じた速やかな対応が取れるよう、的確な情報収集及び職員間での共有・協議を行う（指針の勉強会・養護と教育について・免許更新他）
- (イ) 2017年度の定員増（230名定員）にむけて、保育及び教育（環境含む）を見直す
- (ウ) 子育て・介護中の職員も継続して働くことが出来るよう、職場環境を整える

## 4. 職員連携の充実

- (ア) プリセプターシップで丁寧な新人教育を実施する（中堅及び熟練者職員が対応）
- (イ) 他職種・クラスの枠を超えた効果的な職員間連携を行うための方法を見出し、実践する。（園内保育士交換・リーダー会議・パート会議・職員の茶話会等）

## 5. 地域社会のニーズに対応できる支援や連携の充実

- (ア) 長上地区子育て連絡会・民生児童委員・社会福祉協議会等との連携を密に図り、情報の共有化を行う
- (イ) 与進小学校・与進幼稚園と園児及び職員交流を行い、幼児期の保育及び教育と小学校との教育上の接続を図る
- (ウ) 地域の方との世代間交流（老人会・畠の世話人・小中高校生の保育体験他）を行う

### 【数値目標】

	定員	150名	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	計
利用者数	児童入所率	入所数 4/1 現在	8名	25名	28名	29名	28名	26名	144名
	内、障がい児		1名			1名		2名	
	年間入所延人数	227名	360名	369名	348名	336名	323名	1,963名	
特別保育	年間利用延人数	延長保育							1,000名
		障がい児保育							480名
		一時預かり保育							200名
		食物アレルギー児							1,200名
		保育園親子ひろば							1,400名
			施設長	保育士	看護師	栄養士	調理師	事務他	計
職員数 (常勤換算)	正規職員	1.0名	12.0名			1.0名			14.0名
	パート・アルバイト		12.7名		(0.1名)	2.6名	1.6名		16.5名
	計	1.0名	24.7名		(0.1名)	3.6名	11.6名		30.5名

# 聖隸浜松病院ひばり保育園

子ども・子育て支援新制度が施行され、一般の方の利用を含めた保育園の運営も2年目となる。利用者の幅が広がったことで、今後は更に地域の中に溶け込み、地域の方々とのつながりを大切にした活動をしていき、これまで同様、保育園の存在が理解を持って受け止めてもらえるようにしていく。また子どもを預けて働く親には、子育ての喜びを感じてもらえる支援をしていきたい。

病院職員の利用ニーズが高い現状の中で、需要に応える利用枠の拡大とともに保育の質の向上を図っていかなければならない。そのためにも安定的な人材の確保をしていくことが課題となる。

- 【施設理念】**
- ・神と人から愛されて育つ中で、他者を愛する心を知る
  - ・安心できる環境の中で、基本的生活習慣とともに社会性を身につける
  - ・年齢・月齢に合った遊びを実践し、子どもの成長発達を促す
- 【経営方針】**
- ・聖隸浜松病院のニーズに応えながらも保育の質を落とさない運営をしていく
  - ・地域一般からの利用者も含め、保護者の声も取り入れた保育が展開していく
  - ・自ら遊びを見つけ出し、創造・展開のできる環境をつくる
  - ・デイサービスセンター住吉と連携を取り合い、互いにプラスとなる交流を図る

## 【事業・運営計画】

1. 自ら遊びを見つけ出し、創造・展開のできる環境をつくる
  - (ア) 保育所保育指針に基づいて教育的配慮を意識した年齢別カリキュラムを作成し、個別指導計画のもとに保育し、評価をしていく
  - (イ) 乳幼児が自ら遊びだすことのできる環境づくりをすると共に、発達に即した生活経験の場の提供に繋げる
  - (ウ) 専門的指導を受ける体操教室や英会話教室等を導入することにより経験の幅を広げる
2. 少人数グループによる保育・異年齢交流の実践
  - (ア) 少人数単位で保育ができるような環境をつくり、細やかな対応をすることで一人ひとりの発達の保障をする
  - (イ) 日常の中に縦割りグループでの活動を取り入れ、異年齢児との関わりを通して人に対する思いやりの気持ちを育む
3. 質の高い保育の提供
  - (ア) 保育士ラダーを利用することで、自己の強み・弱みを知り園全体のスキルアップを図る
  - (イ) 外部への研修の機会を確保し、参加していく

## 【数値指標】

		0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	計
従業員枠 定員 125名	入所数 4/1 現在	1名	21名	22名	16名	17名	13名	90名
	年間延人数	12名	252名	264名	192名	204名	156名	1,080名
地域枠 定員 20名	入所数 4/1 現在	3名	7名	6名				16名
	年間延人数	36名	84名	72名				192名
職員数 (常勤 常換算)		施設長	保育士	看護師	保育助手	栄養士	用務	計
	正規職員	1.0名	13.0名		2.0名			16.0名
	パート・アルバイト		2.0名	1.0名	0.8名	(1名)	0.6名	4.4名
	計	1.0名	15.0名	1.0名	2.8名	(1名)	0.6名	20.4名

# 聖隸めぐみ保育園

子ども・子育て支援新制度が施行され、聖隸めぐみ保育園が運営を開始して一年が経過した。事業所内にも徐々に浸透しニーズも増え、2016年度は小規模型から保育所型へと転換し、利用定員は19名から30名となる。「一人ひとりのニーズに対応する保育園」を強みとし、利用者に寄り添う保育を心掛けたい。また園の立地を生かして和合せいいの里内の様々な方と触れ合い、乳幼児期からノーマライゼーションの精神を育んでいきたい。利用者が安心して預けられ、信頼が得られるよう、保育士は学びを深めるとともに養護と教育の充実を図り、事業所内保育園としての位置づけをより確かなものとして利用者増を図りたい。

## 【施設理念】

キリスト教を保育の基本理念とし、

1. 子どもたち一人一人が愛され、受け入れられて、愛することを知る
2. あそびや体験を通じ興味や好奇心を引き出し、主体性を育てる

## 【経営方針】

1. 保育の基盤をキリスト教に置き、子どもたちの自尊感情が育まれる保育を行う
2. 日々の生活の中で様々な個性を持つ人と出会い、自分との違いに気づき、ノーマライゼーションの精神が育まれるよう和合せいいの里での交流を深める
3. 養護と教育を一体的に行い、興味や知的好奇心を引き出し、子どもたちが主体的に生活し自己発揮できる環境を整えられるよう保育士の質向上を図る
4. 保育の可視化により、子どもの成長と共に喜び、親としての成長を実感することで親育ちを支援する

## 【事業・運営計画】

1. 利用者に質の高い保育サービスを提供する
  - (1) 保育理念や保育目標に沿って、園児個々の発達に合った実践をP D C Aに則って行う
  - (2) 施設内外の研修に積極的に参加し知識や技術の向上を図り、現場で活用する
  - (3) 保育士ラダー、目標参画を活用し職員個々の資質向上を図る
2. 事業の成長、発展のための工夫をする
  - (1) 保護者理解に努めニーズを探り、育児に関わる種々の情報を園便りなどで発信する
  - (2) 養護・教育を可視化し、ホームページへの掲載等事業所向けに発信しアピールする
  - (3) 定員増に対応できるよう環境整備を図る

## 【数値指標】

利 用 者 数	30名	0歳児	1歳児	2歳児	合計
	従業員枠	7名	8名	8名	23名
	地域枠	1名	3名	3名	7名
	計	8名	11名	11名	30名
	4/1 入所児数	1名	8名	9名	18名
年間入所延人数		34名	120名	108名	262名
職 員 数	保育士				
	正職員	6名	パート・アルバイト		6名

# こうのとり保育園

厚生労働省は『1億総活躍社会の実現に向けて』の基本姿勢を明確にした。「夢を紡ぐ子育て支援」として、1) 妊娠・出産、子育てによる不本意退職を解消する。働きたいと希望するすべての労働市場参加や継続就業を実現する。成長に必要な労働力の確保を通じて、「希望を生み出す強い経済」に貢献する。2) 育児不安・負担感を軽減する等が具体的に挙げられている。こういった社会の動きの中で、社会全体で、子どもの豊かな育ちと子育てそして親育てを支えていくために何ができるのかを考え、歩みたい。そのために職員の専門性を高め、組織力を強めていきたい。

## 【施設理念】

『隣人を自分のように愛しなさい』マタイ福音書 22:39

『わたしがあなたがたを愛したように、あなたがたも互いに愛し合いなさい』ヨハネ福音書 13:34

## 【経営方針】

1. 神に愛され、多くの人から愛されていることを感じ、愛する心を育む
2. ひとりひとりの違いに気づき、お互いが大切な存在であることを知り、認め合いながら主体的に生活する
3. 自己発揮できる環境の中で創造性を育てる
4. 在園、地域の子育て家庭が、心豊かな環境で子育てできるように支援する

## 【事業・運営計画】

### 1. 保育の質向上への取組み

- (ア) 保育者一人ひとりが、保育理念・保育目標を理解して保育実践する
- (イ) 子どもの最前の利益を考え、子ども一人ひとりの成長発達に合わせてP D C Aサイクルを用いた指導計画を実践する
- (ウ) 保育の実践課題に基づいた研究を聖隸保育学会につなげ、聖隸保育の確立を目指す
- (エ) 統合保育の実践
  - ①障がい児を対象とした一時保育である「こひつじ保育」について、保護者や子どものニーズ、児童発達支援の位置づけを考慮し、園内での在り方を再考する
  - ②在園クラスとの相互連携により、子どもの姿を保育士間で共有し、子ども一人ひとりの育ちを重視した計画を立てる
  - ③「磐田市発達支援センターはあと」の巡回相談を積極的に利用することで専門的な観点の理解を深め、個別・集団における保育（療育）の実践に繋げる
- (オ) 歳児・異年齢別クラスを、更に少人数に分けたきめ細やかな保育の実践。
  - ①異年齢保育や少人数保育を行う意義や目的・効果について、具体的な場面を通して伝え合い、再確認する
  - ②発育を促すための食事・睡眠・運動・排便といった生活の流れを考え、乳幼児期の生活とあそびを一人ひとりの成長に合わせて提供できるような環境作りを実践する
  - ③乳幼児期の養護と教育を一体的に考え、具体的な保育実践を可視化・言語化する

## 2. 地域子育て支援への取組み

- (ア) 親子の絆作りに着目し、ベビープログラムを継続実施する。また、子育て中の母親が、地域子育てセンターを利用して、自主的に演奏会や手作りの店等を企画し、職員と協働して発揮する場を作り、地域交流を行う
- (イ) 多世代間交流を通して、すべての人が子育てに興味や関心を持てるように促す

## 3. 利用者（保護者と子ども）を中心に置いた子育て支援

- (ア) 保育学会の研究や保育実践を通して得た子どもの育ちについて、分かりやすく保護者にも伝えることで、「育ち」のメカニズムを知り、“乳幼児期に何を大切に考えるか”の視点で共に考え合える土壌を形成する
- (イ) 「親育て」を基本とし、保護者向けに「脳の発達と食の大切さについて」等の講演を企画し、職員も専門性を磨く

## 4. 働きやすい職場環境の整備

- (ア) 職員の“こうしたい”的気持ちに寄り添い、モチベーションを高め、それぞれの能力を発揮できるようにする。また、日常における効率化の意識を高め、働きやすい職場環境を目指す
- (イ) 人材育成ツールとしての保育士キャリアラダーを活用し、職員の意識向上を図る
- (ウ) 保育学会を通過点に専門職としての質向上を図り、興味関心を持った内容について職員相互の話し合いを行い、園に合った方法で反映させていく
- (エ) 保育園の役割等にふれ、意識向上に繋げるよう、パート会議の内容の充実を図る

### 【数値指標】

	定員	120名	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	計
年間児童 入所率 118.8%	年間児童 入所数 4/1 現在	11名	23名	26名	27名	25名	25名	137名	
	内、障がい児			2名		4名			6名
	年間入所延人数	188名	276名	312名	324名	311名	300名	1,711名	
利用者数  特別保育	年間利用延人数	延長保育						1,500名	
		障がい児保育						1,500名	
		一時預かり保育						900名	
		休日保育						100名	
		病後児保育						30名	
		食物アレルギー児						1,500名	
		学童保育						900名	
		地域子育て拠点事業						3,000名	
職員数 (常勤換算)		施設長	保育士	看護師	栄養士・調理師		事務他	計	
	正規職員	1.0名	15.0名	1.0名		2.0名		19.0名	
	パート・アルバイト		14.0名		(0.3名)	1.3名	5.7名	21.0名	
	計	1.0名	30.0名	1.0名	(0.3名)	3.3名	5.7名	41.0名	

# 磐田市子育て支援総合センター「のびのび」

就労環境や子どもと家庭を取り巻く環境が変化し、結婚・出産・子育てに希望を持てない、子育てに不安や負担を感じているなど、子育てを巡る新たな課題が見えてきている。

そのため、子育て支援センター職員に求められる役割の大きさを強く感じると同時に、私達だけでなく地域・社会をあげて子育て支援に取り組んでいく事の重大さを強く感じている。

2016年度は、経験や知識がある職員体制を生かし、母親たちが抱える問題や悩みについての本質を見極め、子育て中の母親が孤立せず地域で安心して生活できるよう、利用者との信頼関係を構築していきたい。

## 【施設理念】

子育てをしている家族とその子どもの心身の成長発達のための総合的な支援を通し、生まれてくる子どもの命の尊さ、子どもを産み育てることへの親としての責任・義務、そして子育ての喜びを伝える。また、子育てが親育てになるよう、ここに関わるすべての人が成長できること。

## 【年度事業目標・年度重点施策】

### 1. 子育て支援総合センターの活性化

- (ア) 地域への出前子育て支援（あいのひろば）を実施しながら地域とのつながりを深める
- (イ) 多世代間交流による地域コミュニティの形成作りに積極的に取り組む
- (ウ) 子育て中の親子の交流、つどいの場の提供及び子育て関連の情報提供を図る
- (エ) 育児不安の相談業務を積極的に実施し、子育て中に発生する悩みについて体系的に把握する
- (オ) 子育てボランティアの育成・次世代のボランティアの育成を図る
- (カ) 発達に何等かの配慮が必要な子どもと親を対象とした、集団療育の場の提供を行う
- (キ) 日常のふれあい・イベント等を通して、父親や祖父母支援を図る
- (ク) 市の保健師・栄養士・市内支援センターと合同での企画、支援活動を行う

### 2. ファミリー・サポート・センター事務局としての役割強化

- (ア) 援助、依頼会員の募集、登録。幅広く利用されるよう広報活動を推進する
- (イ) 会員の講習会、交流会で支援員の質の向上、支援内容の情報交換を行う
- (ウ) 必要に応じて他機関との連携の充実を図る

### 3. 乳幼児一時預かり保育における柔軟対応

- (ア) 利用者のニーズによって、時間外・時間延長の要望にも柔軟に対応する。

## 【数値指標】

	一般利用者数	ファミサポ利用者数	一時保育利用者数	あいの広場利用者数
登録者	8,700名	940名	150名	500名
年間利用	25,000名	3,300名	420名	2,600名
一日平均	80名	10名	2名	59名
稼働日数	313日	347日	347日	43回

# こうのとり東保育園

## 放課後児童クラブ “オリーブ”

定員 200 名を目指し順調に園児数が増えている。一方で、新人職員が正規職の中で 6 割を占めている。一人ひとりの発達を見通した保育が出来る人、周りの職員や保護者と豊かなコミュニケーションがとれる人、このような人づくりを目指した人材育成に力を入れていきたい。日常の保育の中での気づきを言葉に表し、それぞれの役割をしっかりと担う保育者が集い、保育の質を向上させていきたい。

### 【施設理念】

『隣人を自分のように愛しなさい』 マタイによる福音書 22:39

### 【経営方針】

1. 一人ひとりが愛される経験を通して愛する心を知り、互いが大切な存在であることを認めながら生活する環境を作る
2. 生活、遊び等の豊かな経験を通じ創造性や意欲を育てる
3. 地域のお年寄り、子育てサークル、多文化交流センターとの繋がりの中で、豊かな人間関係や感謝する心を育成していく

### 【事業・運営計画】

“魅力ある保育園にする為に”

#### 1. 保育の質の向上

(ア) 保育者個々が保育理念と保育目標を理解し、「一人ひとりを大切にする保育」を実践していく

- ① 園内研修等の充実により、子どもの最善の利益に視点をおいた保育内容・保育環境について職員間で共有化を図ると共に、事例検討を通じ気づきからスキルに繋げる
- ② 保育学会、園内外の人材育成研修等へ積極的に参加することで、職員の資質向上を図る。園長・主任・中堅職員間の研修を立案し、園内で要となる職員を増やしていく
- ③ 保育士ラダーや目標参画の自己評価を行う事で、職員がそれぞれの目標を明確にし、保育力を向上させる
- ④ 一人ひとりの育ちを掴む力、子どもの気持ちを汲み取る力、その子の発達を押さえながら保育する力をつける為に、それぞれの保育者が役割を理解し、連携する

#### (イ) 保護者支援の実践

- ① 育児（保育）のおもしろさ、発達の喜びを伝える為に、懇談会や行事を充実させる
- ② 日々のお便り、声掛けを大切にし、子どもの様子、成長を伝える。また園便り、クラス便り、写真入りドキュメントを通じ、園の理念、職員の願いを解りやすく伝える
- ③ 外国人家庭にも丁寧に伝える為、お便り、張り紙等を翻訳する。問題が生じた時は、通訳同席の保護者面接を行う
- ④ 地域への施設開放を行いながら、保育士・看護師・栄養士等の専門性を生かした支援を展開していく

## 2. 統合保育・専門機関との連携

- (ア) 保護者・保育者と共に、障がい児の受け入れを行う目的の共有化を図る
- (イ) 専門機関との連携を取りながら、その子の保育園での関わり方を模索していく
- (ウ) 虐待の危険が窺われる家庭や精神障害のある保護者の問題については、園と専門機関が連携し、精神的な援助をしながら子どもの安全・情緒を守っていく

## 3. 多文化共生推進

- (ア) 外国人の入園を受け入れる際は園の方針をしっかりと伝え、賛同して貰う。園児とは言葉によるコミュニケーションをとりながら、集団の中に入れるように配慮し、落ち着いた保育を目指す
- (イ) 国際交流協会との連携によるグローバル子育て教室を継続していく。その中で、子どもの育ちを保護者同士で考えあうことができる環境を整えていく

## 4. 食育の推進と環境づくり

- (ア) 栄養士・調理師・保育士が連携をとりながら、野菜づくりや親子クッキング等の活動を通して、子ども達や保護者の食への関心を膨らませていく
- (イ) 畑活動を通して、種（苗）から成長を見る事と収穫した新鮮な野菜のおいしさを体験する事で感謝の気持ちに繋げる

## 5. 放課後児童クラブ “オリーブ”

目的：児童にとって居心地のいい居場所。保護者にとって安心の場。保育園にとって大きな異年齢の場

定員：40名 対象児童：市内1年生～6年生

2016年度児童予定数：通常25名（夏休み：40名）

通常利用対象：東部小学校、田原小学校、福田小学校 \*田原・福田については送迎車利用

### 【数値指標】

	定員	200名	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	計
利 用 者 数	児童 入所率 78.5%	入所数 4/1 現在	6名	32名	31名	36名	30名	21名	156名
	障がい児				1名	2名	2名	5名	
	外国人	2名	2名	5名	7名	4名	8名	28名	
	年間入所延人数	209名	384名	392名	432名	360名	256名	2,033名	
特 別 保 育	年間利用延人数	延長保育							1,440名
		乳幼児保育							776名
		一時保育							300名
		病後児保育							70名
		放課後児童クラブ “オリーブ”							3,500名
		食物アレルギー児							1,440名
		外国人保育							7,200名
職員数			施設長	保育士	看護師	管理栄養士・調理師	事務他	計	
	正規職員	1名	20名						21名
	パート・アルバイト		18名	1名	1名	3名	6名		29名
	計	1名	38名	1名	1名	3名	6名		50名

# こうのとり豊田保育園

2015 年度は、年度途中に 3 歳児保育室の面積変更を行うことで受入を増やし、123.3% の入所率であった。2016 年度は 2017 年度 4 月の更なる定員増を視野に、可能な限り待機児童の受け入れを行うと共に、認定こども園移行に向けて具体的な体制作りを進めていく。

保育士個々のモチベーションや保育スキルをより向上させ、園全体の保育の質を高めていきたい。園内研修で学びを深めたコミュニケーションあそびを中心に、養護と教育の一体化を念頭においた保育を実践していきたい。職員一人ひとりの持ち味を出しあい、『子どもの最善の利益』を求める専門集団でありたいと考える。また、地域の子育て家庭に向けて子育て講座を定期的に企画・開催し、園庭遊具の増設や改修等園庭環境を再度見直し、在園児のみならず地域の乳幼児が安心して遊べる環境を提供することで、地域に根差した施設を目指していきたい。

## 【施設理念】

キリスト教を基本理念とし

『わたしがあなた方を愛したように、あなた方も互いに愛し合いなさい』ヨハネ福音書 13：34

## 【経営方針】

1. 愛されて、愛する心を知り、お互いが大切な存在である事を知る
2. 一人ひとりの違いに気付き、お互いを認め合いながら共に主体的に生活する
3. 自己発揮できる環境の中で創造性を育てる
4. 在園、地域の子育て家庭が心豊かな環境で子育てができるように支援する

## 【事業・運営計画】

### 1. 保育の質、専門性を高める

#### (ア) 保育目標、保育理念を理解し、具体的に実践する

- ①子どもの発達（学び）を可視化することで多角的に子どもを知り、子ども理解を深める
- ②養護と教育的な配慮のもと、P D C A サイクルを用いて個々の成長発達にあわせた保育を行う

③子どもの最善の利益を踏まえて保育環境を最大限に生かした保育を行うため、園内研修で保育室、園庭、遊具の使い方を職員間で確認し合い、互いの保育力向上に繋げる

#### (イ) 家庭と連携して子育てを共有する

- ①乳幼児期の安定した心の育ちの重要性を、クラスだよりや園だより・懇談会を通して保護者へ伝える

②心のふれあいと教育的な要素を取り入れた玩具やゲームを家庭への貸出し、親子でのコミュニケーション遊びを通して、園と家庭との共育に繋げていく

#### (ウ) 職員間で連携し保育の質の向上につなげる

- ①保育を語り合う場として園内研修会を定期的に行い、それぞれが課題や問題意識を持つ

## 目を養う

- ②主任、中堅職員を対象に人材育成研修等に積極的に参加または企画する
- ③保育の幅を広げるために、職員一人ひとりがそれぞれの特性を活かし、互いに指導的立場となって職員間で伝え合うことで、具体的な保育実践につなげる  
(配慮を必要とする子どもの保育・運動遊び・栽培活動・クッキング・歌あそび等)
- ④人材育成ツールとしての保育士ラダーを活用し、一人ひとりの保育力の向上を図る

## 2. 地域に根ざした保育施設への取り組み

- (ア) 定期的な園庭開放を行い、園の雰囲気を地域の子育て家庭に伝え入園につなげる
- (イ) 地域の子育て家庭を対象に、保育士や栄養士等の専門的育児講座を企画する
- (ウ) 学童保育を継続し、在園児との交流を深めながら学習する習慣を身に着ける
- (エ) 地域ふれあいクラブの方々との交流を継続的に行い、地域の中で子育ての場を作る

## 3. 必要に応じて積極的に専門機関と連携を持つ

- (ア)子どもの育ちの背景を踏まえ、必要に応じて磐田市の保健師や「磐田市発達支援センターはあと」や「児童発達支援事業所かるみあ」と連携をとり、保育園での関わり方や保護者へのアプローチの仕方を学ぶ
- (イ)小学校就学にできるだけスムーズに移行できるよう、計画的に小学校との交流を持つ

## 4. 認定こども園移行に向けた体制作りを行なう

- (ア)子ども子育て支援新制度の確かな情報収集をし、職員間で共有する

### 【数値指標】

	定員	120 名	0 歳児	1 歳児	2 歳児	3 歳児	4 歳児	5 歳児	計
利 用 者 数	児童 入所率 127.5%	入所数 4/1 現在	6 名	25 名	30 名	30 名	30 名	28 名	153 名
		内、障がい児				1 名			1 名
		内、外国人			1 名		1 名		2 名
		年間入所延人数	300 名	336 名	360 名	360 名	360 名	336 名	3,180 名
職員数 (常勤換算)	特別 保 育	年間利用延人数	延長保育						3,360 名
			乳幼児保育						696 名
			一時預かり保育						300 名
			学童保育						2,500 名
			食物アレルギー児						720 名
			施設長	保育士	栄養士・調理師	事務他	障雇用		計
		正規職員	1.0 名	16.0 名					17.0 名
		パート・アルバイト		11.2 名	1.0 名	3.1 名	2.8 名	1.0 名	19.1 名
		計	1.0 名	22.2 名	1.0 名	3.1 名	2.8 名	1.0 名	36.1 名

# 逆瀬川あゆみ保育園

新制度の施行より1年を迎えたが、宝塚市はもとより自園では特に変化のない1年であった。しかし今後も国が引き続き掲げる保育の量的拡充・質の向上を通じた「両立支援」と「総合的子育て支援」を心に留めながら、子どもたち一人ひとりを大切にする保育を深めていきたい。

2015年度は、園内研修や目標参画システムにより、職員みんなが同じ方向を向きそれぞれに出来る事を考え助け合いながら子どもたちと共に愛する姿があった。2016年度はそれに加え、保育士ラダーを活用することで職員一人ひとりがキャリアデザインを描き、自己の成長の道しるべとなるようにしていく。人材不足が深刻化する中、保育者の「子どもを観る目」を育て、共に語り合うことで深め、個々の子どもの発達に合った遊びの提供と援助に繋げる事が出来るようになる事で保育を楽しんで実践すると共に保育の質の向上に繋げたい。

## 【施設理念】

キリスト教保育 「愛によって歩みなさい」

## 【経営方針】

1. 愛されて愛する心を知り、ひとりひとりが大切な存在であることを知る
2. ひとりひとりの違いに気づき、認め合い共に生活する
3. 楽しい環境の中で主体性、創造性を育む

## 【事業・運営計画】

### 1. 保育の質の向上

#### (ア) 保育の基本方針の統一を図る

- ① 保育者と共に保育理念、施設目標を確認し、「一人ひとりを大切にする保育」を具体的に考えたり、研修を通して理解を深めたりして実践する
- ② わらべうた遊びやふれあい遊びなどを通して子どもとの遊びを広げ、深める

#### (イ) 保育環境の定期的な見直しをする

- ① 子どもたち一人ひとりの発達や興味にあった玩具を用意し、いきいきと遊び込めるような環境を整え、発達や季節に応じて定期的に見直す
- ② 担当クラスだけでなく、他クラスの環境も視野に入れ、子どもにとってより良い環境を共に考えられるようにする

- ③ 保育者一人ひとりが人的環境（適切な声の大きさや丁寧な言葉使い、発達を見通した働きかけ方など）を考え行動し、クラスや園全体で共に分かち合いながら学び、実践する

#### (ウ) 保育者研修の充実・人材育成

- ① 保育現場にあわせた園内研修や「あゆみ合同研修」を実施し、子どもを観る目や専門職としての自覚と誇りを育てる
- ② 保育者の興味にあった外部研修への積極的参加を促し、職員間での共有化を図る
- ③ 保育の中での疑問や気づきを掘り下げ研究し、学会などで発表する

④キャリアラダーを活用し、各自のキャリアデザインが描けるようにする

## 2. 保護者との交流

(ア) 保育参観や参加・懇談会・個別相談・送迎時の会話・園だより・クラスだより・連絡ノート・ドキュメンテーションボードを通して活動の様子を知らせる

(イ) 保護者へのアンケートや面談によりしっかり意見を吸い上げ、出来る限り保護者の気持ちを大切にして答えていく

## 3. 野上あゆみ保育園・御殿山あゆみ保育園との3園連携

(ア) 合同研修や学会を通して情報交換や連携を図り、共に学び歩んでいく。3歳児以降の受け入れ先となる野上あゆみ保育園とは、同年齢・異年齢の交流を持つことで子ども達の経験を増やし、発達や安心感に繋げる

## 4. 地域にむけての子育て支援

(ア) 地域参加プログラム「すくすく」「赤ちゃんプログラム」や、園庭開放・室内開放を通して保護者同士の繋がりを育て、育児支援をしていく

(イ) 園行事等での地域の保護者や子どもたちと職員間の交流を通して、ニーズや現状を理解し支援に繋げる

(ウ) ホームページによる毎月のお便り紹介やブログにより、園内の可視化を図る

## 5. 食育への取組み

(ア) 栄養士を中心に、保護者に向けた行事やお便りを通して、食の情報の発信を行う

(イ) 栽培やクッキング、食べ比べ、給食を通じて、旬の食材の名前や役割・味、食べるものの楽しさを子ども達に伝えていく

## 6. 働きやすい職場環境を目指す

(ア) 保育士一人ひとりの存在をお互いに大切にし、保育の楽しさを語りあえる環境を整える

(イ) 業務の省力化、情報の共有化を職員と共に考えていく

### 【数値指標】

利用者数	定員	45名	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	計
	児童	入所数 4/1 現在	4名	14名	14名	13名			45名
	入所率	障がい児							
	100%	年間入所延人数	118名	168名	168名	163名			617
	特別保育	一時保育事業						1,320名	
職員数		年間利用延人数	延長保育推進事業						118名
			子育て支援事業						200名
			障がい児保育(受け入れ)						
			施設長	保育士	看護師	調理	助手	事務他	計
職員数	正規職員	1名	13名	1名			1名	16名	
	パート職員		5名					5名	
	計	1名	18名	1名			1名	21名	

# 御殿山あゆみ保育園

子どもの成長は一直線ではなく、大人が想像する以上に色々なことに思いを馳せて、行きつ戻りつつしながら育つものである。このような子どもの成長を、どんな時でもありのままに子どもを認め受けとめて見守ることが、大人の務めである。温かい言葉のシャワーをたくさん浴びながら、ありのままの自分を認め受け止めもらいながら育ってゆく、その経験の積み重ねが、ゆるぎない自己肯定感をもった大人の心を作る土台となっていくのではないだろうか。

人生の基礎を培う大切な乳幼児期、愛情深く子どもたちと関わっていき、やがて社会に出た時自己実現できる、夢のあるしなやかで強い心を育てていきたい。

2016年度、御殿山あゆみ保育園は、職員が皆で同じ方向を向きながら「主体的に生活できる子ども」を育んでいくことを目指す。

## 【施設理念】

「あなたがたも愛によって歩みなさい」 エフェソの信徒への手紙 5-2

## 【経営方針】

1. 愛されて愛する心を知り、一人一人が大切な存在であることを知る
2. 一人一人の違いに気付き、お互いに認め合いながら共に過ごす
3. 豊かな環境の中で自己発揮し、創造性を育てる

## 【事業・運営計画】

1. 聖隸の理念や施設理念、保育の基本方針の確認
  - (ア) 施設理念をもとに保育目標の確認をしながら、職員が同じ目標に向かう
  - (イ) 職員の思いや迷いに耳を傾けながら、一つひとつを具体的に解決していき、保育士同志の連携、相互理解を深めていく
2. 子どもたちが安心感をもって園生活を送れるよう、一人ひとりの成長発達に応じた丁寧な関わりを心がける
  - (ア) 乳児期の特定の大人との信頼関係を基盤に、ありのままを受け止め認められながら、安心して過ごすことで、自分がかけがえのない存在であることを知る  
また、その中で自己発揮し、幼児期の「主体的に生活できる子ども」へと繋げていく
  - (イ) 異年齢で過ごす時間を自然に持てるよう考え、年齢の枠を超えての関わりを大切にする
  - (ウ) 障がい児の理解を深めるため、専門機関と連携を取りながら定期的にケース会議を行う
3. 食育の推進
  - (ア) 保育士、管理栄養士、調理師との連携による年間食育計画の作成と実施
  - (イ) 苗からの野菜の栽培、収穫の喜びを通して食への関心を持ち、感謝の気持ちを育む
4. 地域の状況に応じた子育て支援を考える
  - (ア) 保育士が出前児童館に出向き、保護者の様々な思いに寄り添いながら地域における子育て支援の役割、重要性を認識する

- (イ) 子育てに関する講演会、離乳食の試食会の実施
- (ウ) ホームページを見直し、園内や保育の可視化を図る

## 5. 職員研修の充実と人材育成

- (ア) 専門性を高めるため、各自の保育の課題に沿った外部研修（保育、子育て支援、障がい児、虐待、保育行政等）に、主体的に参加する
- (イ) 宝塚地区3カ園の「あゆみ保育園合同研修会」の計画し実施する
- (ウ) 園内での保育の相互評価や講師を招いての研修会により、質の高い保育を目指す
- (エ) 保育の中での学びを発表する場として、宝塚地区での保育学会を計画し実施する
- (オ) 保育士ラダーの活用により、自覚と責任を持って仕事に従事することのできる人材を育成していく

## 6. 逆瀬川あゆみ保育園、野上あゆみ保育園との3カ園の連携

- (ア) 3ヶ園で、相互の連携を取りながら共に歩んでいく

## 7. 児童館との連携

- (ア) 互いの役割を理解し合い、協力体制を作りながら御殿山における子育て支援拠点としての位置づけを確立する
- (イ) 情報の共有化と行事の合同開催を実施する

### 【数値指標】

利 用 者 数	定員	120名	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	計
	児童入所率	入所数 4/1 現在	4名	23名	24名	24名	24名	24名	123名
特 別 保 育 補 助 事 業	外国人								0名
	年間入所延人数	128名	287名	288名	288名	294名	288名	1,573名	
	年間利用延人数	一時保育事業							490名
		延長保育促進事業							2,014名
		子育て支援事業							240名
		障がい児保育							720名
		その他							
職員数		施設長	保育士	看護師	調理	助手	事務	計	
	正規職員	1名	20名	1名			1名	23名	
	パート・アルバイト		11名			1名		11名	
	計	1名	25名	1名			1名	28名	

# 御殿山児童館

御殿山児童館は、次世代を担う子どもたちの健全育成の推進を目的とする。地域に信頼される児童館であり続けるために2016年度も『地域子育て支援拠点ひろば型』事業として、子育て親子の交流を促進する場や機会の提供、相談・援助の実施や情報の提供、子育て講習の実施等、乳幼児親子への子育て支援の拡充に努める。また、小学生児童や中高生の余暇の居場所づくりの充実に加え、地域の実情と時代の風潮に合わせた事業展開を、併設の保育園と連携をとりながら図っていく。

【施設理念】地域と関わりながら、ひとりひとりの居場所となる児童館を目指す

## 【経営方針】

1. 子どもや子育てに関わる大人からのニーズに応えられるような環境づくりや活動に遊び心を持って取り組む
2. 個々や集団での関わりを通して、感性を豊かにする活動を実施する
3. 地域や諸機関との連携を図りながら、コーディネーター的役割を担う

## 【事業・運営計画】

1. 児童館施設の利用児童の把握と支援
  - (ア) 日常的な児童館施設の開放と自由に安心して遊べる環境を提供する
  - (イ) 利用児童を把握することで必要な支援を的確に行う
2. 乳幼児親子支援
  - (ア) 発達年齢に応じた遊びや仲間作り活動を提供し「子育ち」・「親育ち」を支援する
  - (イ) 保護者の子育てを支援し、保護者対象の講座を実施する
3. 小学生集団あそび及び支援
  - (ア) 運動遊びや自然体験活動・創作活動や視聴覚活動を通して仲間作りを支援する
4. 中高生居場所づくり
  - (ア) 自由に集える場の確保と多様な人とふれあう体験を通じて「心の自立」を支援する
5. 出前児童館
  - (ア) 児童館の事業と機能を地域に出向いて実施し、環境の整備と居場所作りを支援する
6. 地域組織活動の育成及び関係機関との連携
  - (ア) 地域における子育て支援の拠点として、家庭や学校、関係機関との連携・協力を図る
7. 児童館運営委員会の実施
  - (ア) 適正な運営を展開・維持するため、運営委員会で広く意見を求める
8. 職員の資質向上
  - (ア) 児童館運営に関する共通の認識を持ち、コミュニケーションを活発に行う
  - (イ) コーディネーター機能の強化のため、職員内研修を行う

【数値指標】 延利用者予定数 30,000人 出前児童館の予定回数 130回  
正職員1名 パート職8名 合計9名

# 野上あゆみ保育園

近年、子どもの貧困や養育低下が、社会的な問題となっている。孤立感を深めながら子育てを行っている保護者に対して「保育園は何ができるのか」を考えながら、具体的な取り組みを模索していく必要があると感じている。日々の保育や子育て支援を行う中で、SOSをキャッチするアンテナを張り、小さな変化を見逃さない見守りの姿勢や、子育ての協働者であろうとする思いを持ち保育を行っていきたい。

また、保育園・児童館・学童保育の連携のとり方については、野上あゆみ保育園でできるかたちを職員と共に引き続き考えていきたい。

## 【施設理念】

「あなたがたも愛によってあゆみなさい」 —エフェゾ 5-2—

## 【経営方針】

1. 私たちが神様に愛されて生かされるように、子どもたちに愛をもって接し、愛をもって子どもたちの心と身体を守る
2. 職員と保護者が、良い関わりを、子どもたちの成長を共に喜び合う
3. 地域の中でたくさん的人が集い、交わることのできる保育園とする

## 【事業・運営計画】

### 1. 保育の質の向上の為の取り組み

- (ア) 職員が保育理念・キリスト教保育を根底とした保育方針を理解し、子どもたちの主体性を育てていくことを前提に、保育の実践を考える。その上で園全体に意識を持ちつつ、職員一人ひとりの個性を生かしていける環境を整える
- (イ) 異年齢児保育や、高齢者等多様な人々との交流を通して、子どもの視野や社会性を広げ、コミュニケーション能力を育てノーマライゼーションの土台を作る
- (ウ) 子どもたちの様子や育ちについて、保護者と気軽に話し合える場や懇談会の内容を検討し、子どもの発達や、日々の中で保護者が大変だと感じていることなどを具体的に話し合える機会を設けていく
- (エ) 日々の食に興味を持ち、栄養士の協力を得ながら手伝いや食育への取り組みを行うと共に、野菜の栽培や収穫を通して生長や味の違いを感じられるような機会を継続的に持つ
- (オ) 行事など、在園児と学童保育児童の参加の仕方を検討し、職員間の連携や理解も深めていけるようにする

### 2. 施設の防災力の強化

- (ア) 自園の防災力強化を図るために、マニュアルや訓練等の見直しと共に、宝塚の聖隸施設との連携や地域の災害拠点としての動きを考えていく
- (イ) 引き取り訓練の内容検討

### 3. 地域連携による面的活動

(ア)児童館・学童保育との連携

- ① 互いの役割を理解し共有しながら、地域に根ざした活動を実践する
- ② 地域ニーズを知り、子育て支援プログラムの充実化を図る（保護者参加プログラム  
妊娠期からの支援取り組み）

(イ)宝塚市内聖隸保育園3か園との連携

- ① 宝塚地区のよき働き手となるよう研鑽する

(ウ)宝塚地区聖隸施設との連携

- ①月1回の会議の中での情報交換と共有、子どもたちと高齢者との交流の実施（聖隸  
デイサービスセンター結い、聖隸逆瀬川デイサービスセンター、宝塚エデンの園、宝塚  
栄光園）

4.「人づくり」への取り組み

(ア)研修への参加など

- ① 全ての職員が専門性を高めるための研修に積極的に参加し、研修報告を充実させ、  
職員が共有できるようにしていく
- ② 全国規模研修：乳児保育担当者研修・障がい児保育担当者研修・子育て支援研修  
聖隸保育園研修：聖隸保育学会・聖隸法人本部企画の研修・あゆみ合同研修
- ③ 逆瀬川あゆみ保育園の4歳児受け入れに向けての職員交流
- ④ 園内研修：興味のあるテーマの意見を出し、記録を残し担当したい内容に取り組む  
積極的な風土をつくる
- ⑤ その他：保育士ラダーの活用により、目的意識の明確化をはかる
- ⑥ 日々の保育を互いに見合うなどを通して、保育の振り返りを実施する

(ウ)次世代育成

- ① トライやるウィークの中学生や実習生の受け入れにより、次世代育成を目指す

**【数値指標】**

定員 90名		0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	計
利 用 者 率 118.3 %	児童 4/1現在	7名	15名	15名	14名	28名	27名	106名
	入所 障がい児				3名	1名	1名	5名
	年間入所延人数	105名	180名	180名	168名	336名	324名	1,293名
利 用 者 数	特別 保 育	一時保育事業						1,450名
		延長保育事業（月平均）						11名
		障がい児保育						1,104名
		子育て支援事業						240名
職員数		施設長	保育士	看護師	調理	助手	事務	計
	正規職員	1名	15名	1名			1名	18名
	パート・アルバイト		13名					13名
	計	1名	28名	1名			1名	31名

# 野上児童館

野上児童館は開設から7年目を迎え、乳幼児の居場所としては本館、出前事業共に、定着しつつあるが、中高生へのつながった支援という意味ではまだまだ課題がある。中高生が幼い子どもと触れあう機会を作る中から、「子どもは可愛い」と感じられるような未来の子育て世代へもつなげていけるような取り組みを考えていきたい。

人の輪の中で育っていくということを大切にしながら、学校や健康センターなど、宝塚市の公共施設や、保育園・学童保育との連携をとり、野上児童館のあるべき姿を職員と共に見出していきたい。

**【施設理念】** 地域の中で信頼され、愛される児童館を目指す

**【経営方針】**

1. 来館者と職員が関わる中で、互いの信頼を築き、遊びの楽しさ、おもしろさを感じてもらいたいながら、いつでも気軽に相談ができるようなあたたかい雰囲気作りに努める
2. 地域のニーズを把握し、それに合ったプログラムを企画推進する。そして、子どもや、子育て不安を抱える保護者のこころやすらぐ児童館、地域の子育て支援の拠点を目指す
3. 関連する地域の諸機関との協力、連携により、子どもをとりまく様々な課題解決を図るためにコミュニティーアークを進める

**【事業・運営計画】**

1. サービスの質の向上

- (ア) 食育、自然体験、小中学生向けのプログラム等、様々な活動を企画する
- (イ) 児童館内で昼食を摂り、ゆったりと過ごすことができるようランチタイムを設定する
- (ウ) 乳幼児プログラムは予約制ではなく、参加しやすいものとし、内容の充実を図る
- (エ) 玩具やゲーム、書籍等、利用者が興味を持って遊べるように環境を整備する
- (オ) 子育てに役立つ地域の資源情報をまとめ、いつでも利用者に提供できるようにする
- (カ) 子育てについての相談など、気軽に行えるような安心できる雰囲気作りをし、傾聴することを心がける

2. 地域との連帯の強化

- (ア) 小学校、中学校、自治会、まちづくり協議会などと関わりを深め、協力体制をとり地域の子育て力の向上を図る
- (イ) 出前児童館事業は、場所、時間帯を再考し、地域の協力をさらに得ながら、ニーズに見合った実施を進め定着させる
- (ウ) 地域での子育てイベントへ出前児童館として参加することで、遊びを提供し、地域への参画と協力を得る

3. 職員の資質向上

- (ア) 宝塚市児童館交流研修等には積極的に参加をする
- (イ) 子育て支援研修など専門性を高めるための研修へ参加する

**【数値指標】** ひろば型 3名 出前児童館 3名

## 高齢者公益事業部

2015年度は、ケアに関するサービスについて、認知症ケアマッピングの実践やマッパーの施設間交流・育成等、安定期を迎えた。また、介護記録のIT化への検証や、人材育成の一環として一般財団法人 日本老人福祉財団との交流研修を開始する等、新しい試みを始めることができた。

2016年度は、検証を進めてきた介護記録のIT化を継続検討すると共に、介護ロボットの導入を積極的に行っていく。このことにより、職員の負担軽減を図り、入居者への直接処遇サービスの時間を増やしていく。提供するサービスの質の向上を継続できるよう、一部施設の特別介護金値上げを実施し、安定した経営と質の高いサービスを追求していく。

交流研修についても、対象者を中堅職員～役職者へ広げ次世代、次々世代を担う管理職のマネジメント能力の向上へ繋げていきたい。

また、質の追求として2014年度より事業部内で進めているEQC（エデンの園事業の「質の確保」、「永続性及び発展性の維持」を目的とした品質管理システム〔EDEN QUALITY CONTROL〕）は、ISO9001の認証を取得している浜名湖・宝塚エデンの園を除く全施設へ導入が終了し、今後、更なるサービスの質の向上と経営改善に注力していく。

独立採算制となり3年目を迎えた附属診療所は、厳しい経営状況が続いているが、引き続き事業部と施設との協働のもと人員配置の適正化、入院患者数増加等による経営改善を進めていく。

入居者募集活動については、浜名湖エデンの園が2016年度より2年間募集を停止するが、その他のエデンの園はより積極的に募集活動を行い、入居率の安定による健全な経営を実現していく。浜名湖エデン園を除く直営6か所7施設の数値目標として、入居契約件数105件、入園金合計40億円、事業部全体の当期活動増減差額として8.8億円を目指す。

2016年度は、事業部として大きな事業である浜名湖エデンの園の1・2号館の増改築工事が本格的に稼働を始める。準備室を中心として、取り壊しが行われる1・2号館の入居者の住み替えをスムーズに行い、工事期間中安全に工事を進めていくと共にサービスの充実を進めていく。

### 【事業部理念】

私たちは、高齢者ひとりひとりを尊重し、自由で快適な生活の実現を支援する。

### 【経営方針】

1. 聖隸理念の継承とエデン価値の確立と実践
2. 経営の安定と永続性の確保
3. 人材の採用・育成・定着の強化
4. サービスの質・安全・効率の向上
5. 新しい時代に向けた先駆的・開拓的な事業の発想

### 【事業・運営計画】

1. 聖隸理念の継承とエデン価値の確立と実践

- (ア) 聖隸理念・事業部・施設運営方針の浸透と自覚
- (イ) パーソン・センタード・ケア及び認知症ケアマッピングの各施設での実践
- (ウ) サービス内容の可視化
- (エ) その人らしく最期まで生活することを支えるサービス（トータルヘルスケア）の実践
- (オ) エンド・オブ・ライフケアとグリーフケアの推進
- (カ) EQCの浸透・実践

## 2. 経営の安定と永続性の確保

- (ア) 法律改正に伴う体制づくり（コンプライアンス）
- (イ) 販売対象居室 入居率 95%を目指した募集活動の展開  
2016年度 募集目標の達成（新規契約 105戸、入園金合計 40億円）
- (ウ) ベンチマークシートの活用（項目策定）による経営、運営改善
- (エ) 環境及び耐久力等を考慮した建物・設備更新
- (オ) 耐震・老朽化対策計画の策定と実践

## 3. 人材の採用・育成・定着の強化

- (ア) 人材の採用と定着への環境づくり
- (イ) 管理職のマネジメント能力の向上
- (ウ) 事業部内部門別専門研修の拡大
- (エ) 職員のレベルアップ
- (オ) 海外研修の計画と実践

## 4. サービスの質・安全・効率の向上

- (ア) 感染症の拡大（集団感染）防止
- (イ) 事業部・地域（市、自治会など）と連携した防災体制づくり
- (ウ) リスク対策の強化
- (エ) 省エネ・環境対策
- (オ) 各種調査による改善点への取り組み

## 5. 新しい時代に向けた先駆的・開拓的な事業の発想

- (ア) 新しい高齢者住宅の検討
- (イ) 有料老人ホーム経営・運営ソフトの提供
- (ウ) 次世代介護の創造と技術の共同開発（介護ロボット、介護備品）

### 【数値指標】（新規契約のみ）

2016年度期末

入居契約目標	浜名湖	宝塚	松山	油壺	浦安	横浜	藤沢1番館	藤沢2番館	合計
件 数	0 件	17 件	15 件	30 件	28 件	8 件	6 件	1 件	105 件
入居率	85.5%	97.3%	92.3%	92.5%	91.5%	100%	100%	86%	93.1%

## 介護付き有料老人ホーム 浜名湖エデンの園

2015年度は、長年懸案となっていた老朽化した1.2号館の建て替え及び4号館の増築工事の具体的なマスタープランが承認され、新たな第一歩を踏み出すことができた。また、秋にはISO9001を取得して初めての認定更新をすることができた。そして、筋力測定機能付きトレーニングマシンの導入により、医師、看護師と連携しながら、専任の健康運動指導士や作業療法士がチームとなり、軽い負荷での安全確実なトレーニングを新しい介護予防活動として行うことが、その後、確実に定着してきている。

2016年度は、建築の基本設計から建築申請、そして工事の着手までが予定されている。本格的な工事に入っていくまでの大事な1年となる。今後、何十年と利用していくものであるので慎重に討議して多くの意見を取り入れていきたい。これから計画が、エデンの歴史に新たなページを加えることになる意識を十分持って取り組むことが必要である。完成した暁には建物に魂を吹き込めるよう、そのスタートとなる2016年から、一人ひとりを大切にしたケアの実践を通して、エデンのあるべき姿をもう一度考え、引き続き浜名湖エデンの園ブランドの確立に取り組む。4年目を迎えるパーソン・センタード・ケア（その人らしさを尊重した介護やサービス）に基づくサービス提供は、ケアサービス課を中心として、その取り組みの成果と課題をエデン全体に発信し、全職場にパーソン・センタード・ケアの意識の浸透を図って入居者一人ひとりの思いに寄り添い、入居者一人ひとりの視点に立ったサービスの提供に努めていきたい。また、昨年に引き続き、介護予防体制の充実にも力を入れ、様々な職種の協同によるチームで、筋肉の維持や活性化を目的に、トレーニングを希望される方々の支援ができればと考えている。より多くの選択肢を用意することで、健康上の問題で日常生活が制限されることなく、入居者がいつまでも元気で健康でいられる「健康寿命」を延ばす努力をしていきたい。食事に関しては、安全安心な食事の提供はもちろんのこと、温冷配膳車の導入など一人ひとりにあったよりきめの細かい対応を目指す。またおいしさにこだわり、より多くの方々に「おいしい」と言っていただけるような研究を行っていく。入居者募集については、建て替えの都合から、2016年度からしばらく募集停止となるが、新生エデンの園が出来上がるまでの準備は着実に積み重ね、2019年度フルオープン時には満室となるよう入居者数増加につながる活動を続ける。

最後に、職員一人ひとりがお互いを尊重しあいながら、自らの責務を果たせるよう、達成感があり、やりがいのある働きやすい職場環境を整え、職員のモチベーション向上を図っていきたい。

### 【施設理念】

私たちは一人ひとりを尊重し、入居者の快適な生活を実現するために最善を尽くします

### 【経営方針】

1. 個人の意思を尊重したエデンオリジナルサービスの確立と実践
2. 次世代を担う人材確保と育成
3. 安定した経営基盤の確立と事業の永続性の確保
4. 安全管理の徹底を図ったサービスの提供
5. 未来へ繋がる建て替え計画の推進

## 【事業・運営計画】

1. 個人の意思を尊重したエデンオリジナルサービスの確立と実践
  - (ア) パーソン・センタード・ケアに基づくサービスの実践と意識の浸透
  - (イ) I S O (標準化) とパーソン・センタード・ケア (個別化) サービスの統合
  - (ウ) 入居時から終末期まで連動したサービス・ケアの実践
  - (エ) 入居者誰もが落ち着いてくつろげる環境作り
2. 次世代を担う人材確保と育成
  - (ア) 「聖隸理念」「施設理念」の継承・発展させたサービスの提供
  - (イ) 施設の「事業・運営計画」「予算」を全職員が理解し達成に参画
  - (ウ) 職員(管理職含む)個々のレベルアップ
  - (エ) 職員満足度の向上
3. 安定した経営基盤の確立と事業の永続性の確保
  - (ア) 募集意識を持った行動
  - (イ) 介護保険制度利用のための新たなシステムづくり
  - (ウ) 職員一人ひとりの経営意識向上と、経費節減への取り組み強化
  - (エ) 診療所の赤字幅減少
4. 安全管理の徹底を図ったサービスの提供
  - (ア) リスク予防の継続的な取り組み
  - (イ) リスク発生時の迅速な対応と再発防止の取り組み
  - (ウ) コンプライアンス体制の強化
  - (エ) 災害発生時の対応力向上と三方原地域の連携体制の構築
  - (オ) 入居者・職員の防犯意識の向上
  - (カ) 充実した労働環境・健康づくりへの取り組み
5. 未来に繋がる建て替え計画の推進
  - (ア) 快適な住まいの実現
  - (イ) 笑顔と自然溢れる環境づくりの検討
  - (ウ) 建て替えに伴う具体的運用の検討
  - (エ) 伝統と創造の融合

## 【数値指標】

2016年度期末

	一般居室		介護居室		計		
契約戸数/総戸数	280戸/352戸		50戸/56戸		330戸/408戸		
入居者数/定員	323名/460名		52名/59名		375名/519名		
入居率	84.8%		89.3%		85.5%		
要介護認定者数	要支援 1	要支援 2	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	合計
	13名	17名	38名	15名	11名	15名	11名
職員数(常勤換算)	119.5名						

## ウェル・エイジング・コミュニティ 宝塚エデンの園

2015年度は宝塚エデンの園の中・長期的な運営、経営について考え、課題を明確にする年となつた。

当園は、「入居者満足・職員満足・経営安定」を3つの柱として事業運営を行つてゐる。園が提供するサービスの質を計る機会として、ISO9001認証の更新審査に臨み、新たな認証を得ることができた。この認証更新は、目的ではなく更なるサービスの質の向上のための手段と考えている。よつて、3つの柱を支える取り組みとして、Plan-Do-Check-Action (P-DCA) サイクルによる改善と適正化の姿勢を継続していく。業務効率の改善と品質確保を両立させることで、当園の抱える中・長期的な課題に対応する体制を創っていくことが必要であると考える。

2015年度は、退去された方が例年に比べ多くなつたが、募集活動が効果をあげ予定の入居率を維持することができた。2016年度も引き続き期末入居率97%を経営指標とする。

ここ数年、介護保険認定者数の増加に伴い介護に係るサービスの提供時間、人員が増加傾向にある。サービスの質を維持するため介護職員の増員、介護予防への取り組み強化に努めてきた。人員確保に要する支出は全支出の中で大きな比重を占めている。今後、経営の安定を進める上では、現在提供しているサービスの内容と人員配置に関し適正度を再検証していくことが必要である。

トータルヘルスケアの取り組みの中で、2015年度は終末期ケアへの取り組みを体制化した。2016年度はパーソン・センタード・ケア（その人を中心としたケア）の実践強化に取り組む中で、介護の質の向上と人材教育の構造化を進めていく。

また、異常気象がもたらす災害に備え、防災・避難計画の再検証を行う。地域交流・地域貢献の考え方のもと地元の自治会との協力関係の構築に努めていく。

### 【施設理念】

安心と生きがいの創造

### 【経営方針】

1. 私たちは、「隣人愛」の精神に基づき、ご入居者と職員一人一人の尊厳を守ります
2. 私たちは、ご入居者とともに5つ星の施設づくりに努めます
3. 私たちは、法令を遵守し、その人らしさを大切にしたより良いサービスを提供します
4. 私たちは、地域と協調し、開かれた施設を目指します
5. 私たちは、品質目標を設定し、その達成度を常に確認して、業務改善を進めます

### 【事業・運営計画】

#### 1. 入居者満足の向上

- (ア) 入居者満足度調査の分析と改善への取り組み(目標：星4.2以上)
- (イ) 楽しみながら食事ができる環境の提供(目標：2015年度以上の喫食率)

- (ウ) その人らしい生活を最期まで支えるサービスの実践（パーソン・センタード・ケアの実践）
- (エ) 看取り及びグリーフケアの実践
- (オ) ISO9001認証の考え方に基づいた品質の向上

## 2. 職員満足の向上

- (ア) 職員満足の分析と改善
- (イ) 接遇力向上と職場・職員間の連携強化
- (ウ) 聖隸理念、事業部経営方針及び施設運営方針に基づいた行動計画の策定
- (エ) 業務内での段階的な人材育成の実践

## 3. 健全経営体制の維持

- (ア) 全職員が募集活動を推進し、期末入居率97%の確保
- (イ) 附属診療所部門の経営体制強化（円滑な入退院の実現、リハビリテーション体制の強化）
- (ウ) 職業倫理・コンプライアンス経営の確認と実践
- (エ) 費用対効果を考慮した経費管理と省エネルギーの取り組み
- (オ) 新しいサービスの在り方を見出すためのサービス内容と人員配置適正度の再検証

## 4. 安全・安心な暮らしの提供

- (ア) 感染予防対策の徹底と発生時の連携強化
- (イ) 災害や救命時の緊急対応の強化
- (ウ) リスク、苦情への迅速な対応

## 5. 地域交流と地域貢献活動の実施

- (ア) 防災・避難計画に基づいた協力関係の実証及び連携強化

【数値指標】

2016年度期末

	一般居室		介護居室		計	
契約戸数	349戸／358戸		44戸／50戸		393戸／408戸	
入居者数	414名／501名		44名／50名		458名／551名	
入居率	98.6%		88.0%		97.3%	
要介護認定者数	要支援 1	要支援 2	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4
	32名	11名	34名	11名	19名	11名
職員数(常勤換算)	136.7名					

## 介護付き有料老人ホーム 松山エデンの園

2015年、開園35周年を迎えた松山エデンの園では、将来を見据えてこれまでの活動をベースに、より適切なサービスの提供をすべく見直しを図ってきた。介護予防活動において、従来からの各種機能向上や講演活動等の充実を図り、初の介護棟家族会開催、ドッグセラピーや外部専門家によるフットケアの導入、園内ボランティア活動の確立などの新たな試みと合わせて入居者への更なる安心に結び付けることができた。環境整備においては、安全面に配慮した施設整備や経年劣化による住環境整備とともに共用部のLED導入をはじめ中長期的な経費節減にも成果が出始めている。食事の提供は一定の評価をいただいており、地産地消を一層推進しながら家庭的な食事を提供し、介護食の充実と併せてさらに工夫を重ねている。

2016年度は、これらの活動を生かし中期的に園運営を安定させ、安らぎの住まいを継続してご提供していくため、2015年に引き続き各活動の整備並びに検証を続けていく。新規入居者の受け入れはもとより、園内各種行事や介護、食事を中心とした各種サービスを2015年同様に安定して提供し、各々の根拠を明確にしていきたい。また、地域住民の方々には、介護フェスタの継続や地域防災活動により当園の存在価値を高めていくとともに、松山ベテル病院との連携をさらに深めてより一層入居者の要望に応えていきたい。

### 【施設理念】

『 明るく楽しく共に輝いて生きる 』

わたしたちは、ご入居者の喜びや願いを見出し、そのお一人おひとりの幸福(しあわせ)づくりを支援、援助できることに大きな喜びを見出す

### 【経営方針】

1. 質の高いケアの提供
2. 安全で美味しい食事の提供
3. 人材の育成
4. 安定した園運営を永続するための入居率の向上
5. 地域貢献・交流の推進

### 【事業・運営計画】

1. 質の高いケアの提供
  - (ア) 入居者に安心と信頼を感じて頂ける生活支援の実施
  - (イ) パーソン・センタード・ケアの考え方に基づいた認知症ケアの実践
  - (ウ) 入居者の健康管理の積極的支援
  - (エ) 入居者主体の介護予防活動の実践
  - (オ) 入居者の気持ちを大切にしたターミナルケアの実践
  - (カ) 職員・職場間の連携と協力

## 2. 安全で美味しい食事の提供

- (ア) 多彩な食材・食事の提供による食事満足度の更なる向上
- (イ) 地産食材導入の推進と適正なコスト管理の両立
- (ウ) 生きがいのある生活の支援(介護食の追及)
- (エ) “おもてなし” の心を大切にした食堂づくり

## 3. 人材の育成

- (ア) 聖隸理念に基づく職員倫理・接遇意識の向上
- (イ) 園全体でのパーソン・センタード・ケアの考え方の理解浸透、認知症ケアマッピングができる人材の育成
- (ウ) 職員一人ひとりの個性を尊重し個の力を育成するための各種研修参加への積極的支援
- (エ) コミュニケーション能力の向上

## 4. 安定した園運営を永続するための入居率の向上

- (ア) 新規契約戸数 15 戸 18 名
- (イ) 入居検討者のニーズに応じた受入れ対応(介護棟への直接入居)
- (ウ) 新しい販売方法の検討・導入
- (エ) 全職員一丸となった募集活動への取組み
- (オ) 費用対効果を考慮した省エネルギー機器設備への更新・転換
- (カ) 職員・入居者への省エネルギーに関する情報提供と啓蒙活動

## 5. 地域貢献・交流の推進

- (ア) 地域を巻き込んだ防災避難活動、環境保全活動への取組み
- (イ) 地域行事への参加と協力
- (ウ) 地域の医療・介護連携への参画
- (エ) 職員研修・サービス向上等実務面における医療法人聖愛会との連携強化
- (オ) 入居者の医療サポートの見直し強化
- (カ) 認知症の理解を深めるための公開講座等の開催

### 【数値指標】

2016 年度期末

	一般居室		介護居室		計			
契約戸数	104 戸／111 戸		27 戸／35 戸		131 戸／146 戸			
入居者数	122 名／134 名		27 名／35 名		149 名／169 名			
入居率	97.2%		77.1%		92.3%			
要介護認定者数	要支援 1	要支援 2	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	要介護 5	合計
	23 名	7 名	8 名	3 名	17 名	11 名	6 名	75 名
職員数(常勤換算)	57.2 名							

## 介護付き有料老人ホーム 油壺エデンの園

2015年度、大手同業他法人では入居者虐待、事業撤退等有料老人ホーム事業の根幹を揺るがす事象が社会問題となった。製造業とは違い私たちのサービス事業は生産＝消費であることから、全職員がサービス提供者であり責任者であること、また当園は30周年を迎える節目の年となるが、今後も安定した施設運営を守ること、この2点の重要性を改めて認識した年であった。

2015年度は、正面玄関等の改修工事実施、運営懇談会・入居者連絡会のあり方についての協議、4回におよぶ介護サービス説明会の実施、食事価格改定の協議など園の抱える課題点について入居者と共に考え、具体的改善取組を実施した。これらの事により少しずつ運営面の改善を感じられる年となった。新入居者募集については、入居者の全面的な支援をいただき結果に結び付けることができた。このことは改めて入居者に感謝申し上げる。

さて、2016年11月1日当園は30周年を迎える。この記念すべき年度に相応しい取り組みとして運営面としては、引き続き全職員へのパーソン・センタード・ケアの考え方の浸透を進めるとともに園バスダイヤ見直し等、入居者の高齢化、身体変化に合わせた取り組みを実施していく。ハード面についても入居者の利便性へ配慮した共用部の改修工事を計画的に進めたい。

### 【施設理念】

私達は『ひとり一人と　ここちよく　共に暮らす』ことを目指します

### 【経営方針】

1. 安全、安心を基盤とした各種サービスの質向上
2. 自ら考え行動できる職員の育成
3. 安定した施設運営・経営
4. 環境・省エネルギーへの取組みと地域との関わり
5. 災害時の対策、防災教育の徹底

### 【事業・運営計画】

1. 安全、安心を基盤とした各種サービスの提供と質向上
  - (ア) パーソン・センタード・ケアの考え方に基づくケアの実践
  - (イ) 転倒事故防止対策の実践
  - (ウ) 適温で美味しく安全な食事サービスのための質向上
  - (エ) 入居者ニーズに合わせた行事の企画
  - (オ) 要支援・要介護者の増加と重度化への取り組み
  - (カ) 開設30周年記念事業検討、実践
  - (キ) 共用部の計画的な改修

## 2. 自ら考え行動できる職員の育成

- (ア) 聖隸理念、事業部・施設運営方針の浸透と自覚
- (イ) 職員個々の役割意識の向上
- (ウ) 園内外の情報共有と連携の強化
- (エ) 人材の確保と労働環境の改善

## 3. 安定した施設運営・経営

- (ア) 販売対象居室（一般居室）の入居率 92%（期末）以上確保
- (イ) 全職員が募集スタッフとして募集活動に参画
- (ウ) 介護保険制度の適正なサービス提供による施設運営
- (エ) 診療所のサービス向上による利用者アップ
- (オ) EQC (EDEN QUALITY CONTROL) の構築

※EQC：エデンの園事業の「質の確保」「永続性及び発展性の維持」を目的とした  
品質管理システム

## 4. 環境・省エネルギーへの取組み強化と地域との関わり

- (ア) 地域貢献活動（環境保全）への参加、講演会等の実施検討
- (イ) エコロジー活動による省エネルギー・資源循環活動
- (ウ) 職場環境整備のための 5S 運動（整理・清掃・整頓・清潔・躾）の実践

## 5. 災害時の対策、防災教育の徹底

- (ア) 夜間・休日を想定した災害防災訓練のレベルアップ
- (イ) 入居者・職員の防災意識の向上
- (ウ) 地域と連携した防災体制の検討

### 【数値指標】

2016 年度期末

	一般居室	介護居室	計					
契約戸数	352 戸／379 戸	37 戸／45 戸	389 戸／424 戸					
入居者数	443 名／500 名	38 名／50 名	481 名／550 名					
入居率	92.9%	82.2%	91.7%					
要介護認定者数	要支援 1 15 名	要支援 2 22 名	要介護 1 27 名	要介護 2 15 名	要介護 3 15 名	要介護 4 19 名	要介護 5 11 名	(合計) 124 名
職員数(常勤換算)	139.5 名							

## 介護付き有料老人ホーム 浦安エデンの園

2015年度は楽縁プロジェクトが活動2年目を迎える。様々なイベントが入居者参画型に変化し定着してきた。新入居数は予算を上回ることができたが、退去数は過去に例のない多くのご逝去があり園の施設運営に大きく影響した。介護サービスにおいては入居者の高齢化と支援を必要とする入居者が増加したことにより要介護認定者数も増え、結果として介護保険収益が増大した。食事サービスでは意見書の運用を変更することでサービス向上に繋げることができた。喫食率は目標を高く設定したがセカンド利用が増えたことやご逝去が多かったことが影響し達成は困難となった。

2016年度はEQC（エデンの園事業の「質の確保」、「永続性及び発展性の維持」を目的とした品質管理システム〔EDEN QUALITY CONTROL〕）に取り組みサービスの可視化を進める。また、ご入居者の更なる参画型のイベント企画や、より楽しめる食事の提供のため、情報共有と連携のもと良質なサービスの追求を目指す。募集活動においては、担当部署だけでなく職員全員が募集担当としての意識を持ち、それぞれの専門職が商品として価値を創造するよう努めていく。人材育成については、理念の更なる浸透とともに支え合う職場環境づくりに取り組んでいく。安心安全を提供するためにリスク管理を強化しコンプライアンスに則った施設運営と職員の意識向上を図る。経営については、契約締結による適正な介護報酬の算定と効率的な運用及び費用の抑制に努め、施設会計の黒字化を目指す。地域への公益活動では近隣施設（保育園等）との交流はもとより、地域清掃活動や市のイベントへも積極的に参加していく。また地域開放型イベントの開催など地域の方々の来園の機会も増やし、地域に根付いた浦安エデンの園を目指していきたい。

### 【施設理念】

ご入居者を真ん中においた生活の創造

### 【経営方針】

1. 良質なサービスの追及
2. 働きがいのある職場風土の醸成
3. 安心・安全な施設づくり
4. 安定した施設経営の実現
5. 地域社会貢献活動の積極的開催と環境・省エネルギーへの取り組み

### 【年度事業目標・年度事業戦略】

1. 良質なサービスの追及
  - (ア) EQCの職員への周知とサービスの可視化
  - (イ) パーソン・センタード・ケアの園全体での取り組み強化
  - (ウ) 入居者参画型の楽縁プロジェクトの推進
  - (エ) トータルバランスのとれた楽しめる食事の提供及び栄養アセスメントの実施
  - (オ) エンド・オブ・ライフケアとグリーフケアの推進
  - (カ) 一般居室係と生活サービス係の連携強化によるフロントでの入居者支援

(キ) 苦情の迅速な対応と共有

(ク) 10周年記念プロジェクトの立ち上げ

## 2. 働きがいのある職場風土の醸成

(ア) 聖隸理念・事業部経営方針及び施設運営方針の浸透

(イ) 共に支え合う職場環境作り（思いやる・認め合う・褒め合う）

(ウ) 人材育成のためのOJTの推進

(エ) 研修参加率の向上

(オ) 看護・介護ラダーの実施とアセッサーを活用した職員の育成

(カ) メンタル不全予備軍の早期発見・対応

## 3. 安心・安全な施設づくり

(ア) 感染症発生時の早期対応と感染拡大ゼロ

(イ) リスクの分析と対策の強化

(ウ) コンプライアンス意識の向上

(エ) 職場防災マニュアルの整備と地域防災計画に沿った防災体制づくり

(オ) 共同墓苑の入居者への周知

## 4. 安定した施設経営の実現

(ア) 各課参画した募集活動の推進

(イ) 特定施設入居者生活介護の適正な締結と加算の算定

(ウ) 喫食率1%アップの実現

(エ) 職員の経営意識の向上

## 5. 地域社会貢献活動の積極的開催と環境・省エネルギーへの取り組み

(ア) 地域清掃活動の企画・参加

(イ) 地域開放型イベントの継続的開催

(ウ) 近隣と共同の避難訓練の実施

(エ) 環境・省エネルギー活動への全職員の意識向上

### 【数値指標】

2016年度期末

	一般居室	介護居室	計
契約戸数	187戸／195戸	18戸／29戸	205戸／224戸
入居者数	213名／294名	18名／30名	231名／324名
入居率	95.9%	62.1%	91.5%

要介護認定者数	要支援 1	要支援 2	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	要介護 5	合計
	12名	8名	17名	11名	8名	5名	4名	65名

職員数(常勤換算)	70.1名
-----------	-------

## 介護付き有料老人ホーム 横浜エデンの園

2015年度は、開設当初から課題としていた「聖隸横浜病院との24時間医療連携強化」に取り組み、入居者・家族に「安心」を提供できる「横浜エデンの園モデル」を目指し取り組んだ。聖隸横浜病院の協力体制もあり、予約・緊急外来受診の受け入れや待ち時間の改善、また緩和ケアチームとの連携が強化し「エンド・オブ・ライフケア」体制も確立することができた。

入居率については、2014年度期末の94%稼働からの改善に下半期まで要したが、100%稼働後は入院も少なく、待機登録が増加する傾向に転じた。また、退去がご逝去者3名という少なさにも職員全員のサービスが評価されたものと判断する。

開設当初から大切にしてきたサービスの質の原点である「接遇」に着眼し、振り返りを行った。年数を重ねることで、言葉遣いや身だしなみが疎かになっていることがわかり、職員間での注意喚起を促し、原点に立ち戻ろうという意識につながった。

パーソン・センタード・ケア、DCMは職員全体に浸透させることはできたが、具体的なケアの実践に活かせるまでには結びつかなかった。

地域社会との連携は、2014年度に締結した防災協定で地域の催事へ職員が参加し支援することで地域との連携強化につながった。

2016年度は、聖隸横浜病院の建て替え工事が予定されている。入居者・家族への綿密な説明を行いながら、聖隸横浜病院との医療連携が維持されていることを示し、安心して生活できる環境を提供していく。

入居率98%を維持するためには、常時待機登録者の確保確認と退去後の改修期間の短縮を図り入居者・家族の希望に応えられるように対応していく。

接遇をはじめとする人材育成については、サービスの原点に立ち戻り入居者・家族が何を望まれているか把握するためにも、パーソン・センタード・ケアの考え方を実践できるよう教育システムを再構築していく。開設7年目を迎える2016年度は職員が「初心」に戻り、新たな姿勢で課題を克服できるよう以下に掲げる事業・運営計画の達成に全力を尽くす。

### 【施設理念】

「ひとりひとりの笑顔のために」

私たちは、横浜エデンの園で出逢えたすべての方々が、生き生きとした笑顔で自分らしく暮らし、いつまでも自分らしく輝けることを目指して、精一杯の笑顔とまごころを込めてサービスを提供いたします。

### 【経営方針】

1. 安全・安心・良質なサービス提供
2. 人財の育成
3. 経営基盤の安定と永続性の確保
4. 地域社会との連携と協働
5. 環境・省エネルギーに対する意識強化

## 【事業・運営計画】

### 1. 安全・安心・良質なサービスの提供

- (ア) 現状に即した情報交換・共有とチームケアの充実
- (イ) リスク対策の強化（I／A発生後の検討会議の徹底と周知：感染・苦情相談含）
- (ウ) 職員全員へのパーソン・センタード・ケアの実践とDCMの実践
- (エ) 入居者に適したエンド・オブ・ライフケアに向けて聖隸横浜病院の緩和ケアチームと医療連携の維持強化
- (オ) 入居者満足度調査結果を評価・分析し改善に向けて取り組む

### 2. 人財の育成

- (ア) 施設理念・方針を目標参画へ導入し、行動指標を目指す
- (イ) 接遇技術の更なる向上
- (ウ) 教育システムの構築と実践
- (エ) メンタル不全者発症ゼロを目指す

### 3. 経営基盤の安定と永続性の確保

- (ア) 平均入居率 98%の維持
- (イ) 職員全員のコスト意識の強化
- (ウ) 収支構造の改善に向けた取り組みの実践

### 4. 地域社会との連携と協働

- (ア) 地域防災連携の構築と実践
- (イ) 地域への貢献活動に取り組む

### 5. 環境・省エネルギー活動への取り組みの強化

- (ア) 入居者と協働したエコロジー活動
- (イ) LED導入を視野に入れ、省エネルギー・エコロジー活動の啓蒙の継続

## 【数値指標】

2016年度期末

	2016年3月末	2016年4月 ～2017年3月	計（退去7戸除く）
契約戸数	49戸／50戸	50戸／50戸	50戸／50戸
入居率	98.0%	100.0%	100.0%

※退去戸数を7戸で計上

要介護認定者数	要支援 1	要支援 2	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	要介護 5	合計
	3名	6名	11名	9名	4名	9名	7名	49名

職員数(常勤換算)	47.7名
-----------	-------

# 聖隸藤沢ウェルフェアタウン

聖隸藤沢ウェルフェアタウンは2016年4月に節目となる開園5周年を迎えることができたことについて、入居者・利用者をはじめとする関係者の皆様方の温かいご理解とご協力に感謝したい。

2015年度は有料老人ホーム事業の入居率や特養事業の稼働率の向上・在宅サービス事業も訪問介護事業を筆頭に利用者数が増加する等、経営面において各事業が安定と成長ができた1年間であった。また、運営面においても一番館では生活サービス課と二番館・在宅サービス室が連携して関わることによって様々な面でケアが必要な入居者への許容力を上げることができた。愛光園・各在宅サービス事業は外部事業所との連携も深まり、地域における認知と共に信頼度も上がっててきた。他方、運営面においては接遇力の向上、人材の確保・職員教育など聖隸藤沢ウェルフェアタウン全体としての課題や事業毎の改善すべき課題も明らかになってきた。

2016年度は、エデンの園においては、二番館の経営・運営を安定させること、一番館は特に食事サービス部門の改善に取り組んでいく。愛光園はサービスの質の向上を図るための園内教育とショートステイ事業を推進していく。在宅サービスの各事業は利用者増に対応できる職員の確保に努めるとともに、安定した経営を継続していくため各種加算取得を目指していく。また、藤沢市で2016年10月にスタートする『介護予防・日常生活支援総合事業』への準備も必要となる。2016年度も聖隸藤沢ウェルフェアタウンは、各事業は勿論、複合施設としても更に連携を高めて課題解決・改善に取組みながら“より良いサービスの提供”と“効率的な運営（経営）”ができる施設として成長していきたい。

## 【施設理念】

『私たちの目指すもの～笑顔あふれる幸せの街づくり～』

良質のサービスは「笑顔」、福祉の心は「幸せ」、地域への貢献は「街づくり」とそれぞれの言葉に我々の思いが込められている

## 【経営方針】

1. お一人おひとりの意思を最大限に尊重します
2. 各事業が総合化力を發揮し最良のサービスを提供します
3. 地域・社会とのつながりを大切にします
4. 全ての職員が日々成長できる環境を自らが作ります
5. 効率化・業務改善を常に意識し安定した経営を目指します

## 【年度事業目標・年度重点施策】

### 聖隸藤沢ウェルフェアタウン

1. 各事業・職場において経営・運営のあり方を再検証する
2. 技術向上、他職種連携ができる職員育成を目指した職員教育
3. 次代に向けた人材確保やボランティア育成の体制づくり
4. 地域包括ケアシステムを意識した地域連携の推進

## 藤沢エデンの園

藤沢エデンの園一番館は開設 5 年目にして目標であった入居率 95%に到達した。安定した運営や経営をすることで入居者の安心と満足感の向上を図っていく。二番館は一番館の提携施設として役割を果たすとともに、パーソン・センタード・ケアに基づく質の高いサービスを二番館ご入居者に提供できるよう改めて職員教育に取組んでいく。

### 【藤沢エデンの園 一番館】

1. 安心・安全・安定した食事サービスの提供
2. 介護予防活動の充実
3. 根拠に基づいた園・職場の運営を行う

(数値目標)

2016 年度期末

	一般居室	介護居室	計
契約戸数／総戸数	209 戸／209 戸	—	209 戸／209 戸
入居者数	269 名／418 名	—	269 名／418 名
入居率	100%	—	100%
職員数(常勤換算)	52.37 名		

### 【藤沢エデンの園 二番館】

1. 職員一人ひとりに合った教育の推進
2. 入居者視点のサービスを行う
3. 人材確保と定着

(数値目標)

2016 年度期末

	2016 年 3 月末		2016 年 4 月 ～2017 年 3 月		計			
契約戸数／総戸数	42 戸／50 戸		43 戸／50 戸		43 戸／50 戸			
入居率	84.0%		86.0%		86.0%			
要介護認定者数	要支援 1	要支援 2	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	要介護 5	合計
	0 名	3 名	14 名	11 名	9 名	3 名	5 名	45 名
職員数(常勤換算)	36.66 名							

## 藤沢愛光園

2016 年度は引き続き、施設目標「地域、ご利用者ひとりひとりのために最善を尽くす」を掲げる。開設からの 5 年間を振り返り、基準・知識・技術を再度確認し、これまで取得した資格や研修にて知識を得た職員の新たな役割により利用者に対するサービスの質の向上を目指す。また、安定した入居率（利用率）の確保はもちろんであるが、適切な費用コントロールによる安定経営を実践する。人財の確保は年々困難な状況であり、2015 年度の E P A 介護福祉士候補生への支援、介護ロボット H A L 導入等からの経験を基に 2025 年に向けた新たな人財確保体制を構築する。

### 【藤沢愛光園】

1. サービスの質の向上
  2. 安定経営
  3. 地域との交流・地域への貢献
  4. 2025年に向けた人財確保体制の構築
- (数値目標)

	特養入所	短期入所
利用者定員	100 床	20 床
利用者延べ人数	35, 405 人	6, 753 人
営業日数	365 日	365 日
一日平均利用者数	97 人	18. 5 人
稼動率	97. 0%	92. 5%
単価（1人1日あたり）	14, 028 円	13, 239 円
総収入	497, 240 千円	89, 390 千円
職員数（常勤換算）	61. 65 人	14. 24 人
職員数（常勤換算）	75. 89 人	

### 藤沢在宅サービス

2015年度は、マイナスの介護報酬改定はあったものの、地域の事業所からの信頼のもと利用者確保ができ、3事業所の黒字経営に繋がっている。2016年度は、藤沢市で介護予防・日常生活支援総合事業が開始される。動向を確認しながら、既存のサービス提供のみならず、地域に必要な役割を考え創造し挑戦をしていく。

### 【聖隸デイサービスセンター藤沢】

2015年度は、経常増減差額が2014年度比140.7%となり、安定した経営となった。

2016年度は、個別性を生かした機能訓練を強化する為に、機能訓練に対する利用者個々の目標設定・実施・評価の質の向上を目標としていく。また、介護職を含め全ての職員がリハビリテーションを実践できることを目標に育成していく。

(数値目標)

	介護給付			予防給付		単価		サービス活動収益
	平均利用者数	月利用者数	年間利用者数	月利用者数	年間利用者数	介護給付(回)	予防給付(月)	
一日	24 件	624 件	7, 493 件	18 件	216 件	9, 850 円	40, 978 円	
半日	3 件	65 件	784 件	—	—	6, 500 円	—	90, 370 千円

### 【聖隸ケアプランセンター藤沢】

2015 年度は、離職率 57% であり、特定事業所加算Ⅲの取得と新規利用者の受け入れができず、経営的には不安定な状況であった。

2016 年度は、介護支援専門員 1 年目 2 名とともに、働き続けられる職場環境整備と介護支援専門員としての質の確保ができる共育体制の構築を図る。

(数値目標)

年間請求件数		平均単価		訪問調査		サービス活動収益
介護	予防	介護	予防	年間件数	単価	
1, 162 件	600 件	12, 477 円	4, 208 円	64 件	5, 000 円	17, 370 千円

### 【聖隸ヘルパーステーション藤沢】

2015 年度は介護給付の訪問件数が前年度より 100 件以上と増えたこと、2015 年度初めに介護保険法、障害者総合支援法での特定事業所加算Ⅱを取得することができ、安定した経営につなげることができた。2016 年度も利用者や地域事業所から選ばれる事業所として職員の育成、人員の確保、必要なサービス体制の整備に取り組んでいく。

(数値目標)

介護給付			予防給付		総合事業		自立支援	
平均利用者数	月訪問数	年間訪問数	月訪問数	年間訪問数	月訪問数	年間訪問数	月訪問数	年間訪問数
41 名	574 件	6, 882 件	136 件	1, 632 件	27 件 ※2016 年 10 月より	160 件	290 件	3, 480 件

単価				サービス活動収益
介護給付 (回)	予防給付 (月)	総合事業 (回)	自立支援 (回)	
3, 479 円	14, 384 円	1, 800 円	4, 076 円	47, 410 千円

### 【聖隸訪問看護ステーション藤沢】

2015 年度は退職者が少なく、安定した人員で運営ができた。自宅での看取りも増え、医療保険の機能強化型 2 の加算算定を継続できている。一方、30 分訪問やエデン入居者（同一建物）の訪問が増加傾向で減算があり、下半期では医療・介護保険ともに訪問単価が予算に対して未達であった。

2016 年度はデイサービスや定期巡回随時対応型訪問介護看護との連携を行い、さらに地域に信頼される訪問看護ステーションとなるよう取り組んでいきたい。

(数値目標)

平均利用者数	月訪問数	年間訪問件数	単価	サービス活動収益
95. 6 名	617 件	7, 402 件	9, 716 円	71, 870 千円

## ウェル・エイジング・プラザ 奈良ニッセイエデンの園

2015年度は、2014年度に引き続き有料老人ホームの一般居室が高い契約率を維持する中、介護居室の迅速な住み替えを推進することで運営の安定化を図った。また、在宅部門では、西大和地区への事業集約化のために奈良地区の事業を廃止した。経営面においては、奈良ベテルホームが渉外活動の強化により経営の安定化を図るとともに、西大和地区の在宅事業が地域の利用者を支えるために連携し、在宅事業全体の経営改善に積極的に取り組んだ。サービス面においては、園内で認知症予防短期集中プログラムを開始するなど、頭の健康管理（MCI）や運動機能管理、栄養管理の3つを柱として介護予防プログラムの取り組みを強化した。また、地域住民を対象とした町主催の介護予防教室に職員を講師として派遣するなどの他、地域防災活動や奈良ニッセイエデンの園学会開催など地域と連携・交流を深めながら実施した。

2016年度は、複合施設の強みを活かし、地域のニーズをより深く理解し、より多くの利用者に選択される施設となるよう、更なる渉外活動を強化していく必要がある。運営面においては、介護予防活動を継続すると同時に、入居者とともに認知症への理解を深め、WAC事業を推進すると共に、園としての地域包括システムを構築していく。また、入居者に対して、早期にエンド・オブ・ライフケアについて、「ともに考え」、「ともに生きる」という活動を開始する。人財育成においては、サービスにおける「エデン品質」を高めながら、職員一人ひとりが「最も信頼できる隣人」としての「エデンプライド」をもってサービスを提供できる人財を育成する。

### 【施設理念】

私たちは、ひとりひとりを尊重し、「健康」・「生きがい」・「安心」を支援し続けます

### 【行動方針】

1. 私たちは、ひとりひとりのいのちと尊厳を守ります
2. 私たちは、最高のサービスを提供するために最善をつくします
3. 私たちは、地域との絆を育み、地域社会に貢献します

### 【事業・運営計画】

1. 聖隸理念の浸透とトータルケアサービスの実践
  - (ア) エンド・オブ・ライフケアの推進
  - (イ) 利用者にとって安心で快適な「家」の提供
  - (ウ) 複合施設としての価値の確立と施設連携モデル図の実践
  - (エ) 楽しさの創造、利用者参画型サービスの提供
  - (オ) 食べる楽しみの追及と提供
  - (カ) 介護予防の取り組みの強化
  - (キ) 生活リハビリテーション等による自立支援の促進
2. 安定した経営基盤の確立
  - (ア) 複合施設の強みを活かした地域ニーズの積極的な受入体制の確立
  - (イ) 安定運営のための収益確保
  - (ウ) 地域支援事業への積極的な参画

(エ) 募集機能の強化と連携

(オ) 経営指標の可視化共有による経営意識向上

(カ) 業務・サービス内容の数的把握と効率化

### 3. 人財の育成・活用・定着の強化

(ア) 介護ラダーの目標参画への定着と介護キャリア段位制度の浸透

(イ) 看護ラダーの運用の定着

(ウ) OJTを推進できる次世代を担う人財育成

(エ) 他施設との横断的な人財交流の推進

(オ) 専門研修への計画的参加と専門資格の取得支援

(カ) 人財の安定確保への取り組み

(キ) 活気ある明るい職場づくりと職員の心身の健康管理への取り組み

### 4. サービスの質・安全・効率の向上

(ア) 感染対策の徹底と集団感染の防止

(イ) リスク対策の強化

(ウ) EQC (EDEN QUALITY CONTROL) の推進

(エ) 生活環境の見直しと改善

(オ) コンプライアンス意識の向上

(カ) 会議・委員会の効率化

(キ) 省エネルギー活動の継続

### 5. 地域及び他施設との連携・交流

(ア) 地域における介護サービスの拠点となる

(イ) WAC施設としての地域貢献と他施設連携の強化

(ウ) 利用者とともに地域防災拠点としての施設防災体制の確立

(エ) 地域における「学び」の拠点となる

## 有料老人ホーム「奈良ニッセイエデンの園」

2015年12月末現在において、入居契約件数394戸（一般居室352戸、介護居室42戸）入居率は96.6%（一般居室97.2%、介護居室91.3%）である。また、入居者の平均年齢は全体で81.7歳である。

2016年度は、健幸生活プロジェクトの継続とともに、園内地域包括ケアシステムの構築により、入居者に最善のサービス提供ができる環境づくりを行う。

### 【事業・運営計画】

#### 1. 聖隸理念の浸透とトータルケアサービスの実践

(ア) 施設内連携を実践し、エデンブランド・エデン品質の構築を図る

(イ) 美味しい食事、楽しい食事、健康な食事を合言葉に食べる楽しみの追求と提供

(ウ) 『健幸生活』『MC I チェック』を軌道に乗せ、介護予防を推進する

(エ) エデンいきいきプログラムの内容の見直しを図り、効率的な運営を行う

#### 2. 安定した経営基盤の確立

(ア) 適正かつ迅速に住み替えを推進する

- (イ) 他課と連携して、看取りの仕組み作りと加算体制の強化を図る
- (ウ) 入居者ニーズに合わせた行事企画を推進し、且つ効率的に運営を行う

### 3. 人材の育成・活用・定着の強化

- (ア) 介護ラダーを活用したOJTの階層別の実践
- (イ) 接遇向上のため、接遇事例を全員で共有し、改善に努める
- (ウ) OJTを活用し、自ら考え動ける職員の育成に努める
- (エ) 他施設・他部署との計画的な交換研修を推進し、職場の活性化につなげる
- (オ) 職員一人ひとりのメンタルサポートを行い働きやすい職場環境を目指す

### 4. サービスの質・安全・効率の向上

- (ア) マイメモリーシートを共有し、追加情報の記載強化を図り、入居者へ細やかなサービス提供に活かす
- (イ) 『園内地域包括システム』造りの取組みと終末までのトータルケアの構築
- (ウ) EQCシステムの推進によりサービスの標準化を図る
- (エ) 危険予知トレーニングやリスク分析能力を高め、事故防止に努める
- (オ) DCMを継続し、パーソン・センタード・ケアの浸透を促進する

### 5. 地域及び他施設との連携・交流

- (ア) WAC施設としての地域との関わりの拡大を目指す
- (イ) 地域におけるケアの発信拠点となる
- (ウ) 施設の防災体制の確立し、災害時の地域の防災拠点を目指す
- (エ) 地域ボランティアの登録・活用

#### 【数値指標】

2016年度期末

	一般居室	介護居室	計
契約戸数	358戸／362戸	41戸／46戸	399戸／408戸
入居者数	454名／549名	42名／49名	496名／598名
入居率	98.9%	89.1%	97.8%

要介護認定者数	要支援 1	要支援 2	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	要介護 5	合計
	31名	22名	36名	22名	8名	8名	8名	
職員数(常勤換算)	93.51名						※有料老人ホーム部分	

#### 高齢者総合福祉センター

2015年度は、企画・主催する、すべての講座・イベントにおける「質の向上」と「更なる愉しみ」へと繋がるものとなるよう取り組んだ。結果として、講座継続率の向上及びイベントでの申込み者参加率を大きく向上させることができた。

2016年度では、地域におけるこれからの「ふれあいプラザ」の在り方を見出し、近隣自治会など関係団体と連携して期待される役割をはたす。

## **介護老人保健施設「奈良ベテルホーム」**

2015年度は、安定した経営基盤を確立する為に、渉外・広報活動及び利用者管理の強化を実施した。その結果、入所・ショートステイに関しては予算達成した。通所リハビリテーションに関しては上半期予算未達であったが、10月に運動・物療機器を導入し、下半期は予算数値を達成できた。また備品・設備等の老朽化に伴い、2016年度にかけ整備計画を順次進めていく。

2016年度は、経営面において引き続き収益確保・予算達成を目指し事業運営の安定化を図る。また、ケア面においては利用者一人ひとりの個別ケアの充実、サービスの質の向上を図る。

## **ニッセイ聖隸クリニック**

2015年度は、緩和ケアへの理解と本人が望む終焉など看取りへの付加や個別ケアを充実させた。複合施設の強みを活かし介護居室への住替えに積極的に協力し、ベテルホーム入居者の入院受入れ体制作りのほか、整形外来を再開し患者集客に努めた。

2016年度は、診療報酬改定への対応と消費税10%対策、外来・病棟環境の整備、リハビリテーションや健康診断等の業務改善や見直しなど、医療費抑制が進むなか安定した診療所運営を図りたい。

## **ニッセイせいれい在宅介護サービスセンターベル・西大和店**

2015年度は、介護保険制度改定により介護報酬単価は下がったが、訪問介護・福祉用具貸与事業の利用者増による収益増によって、大幅に予算を達成した。

2016年度は、新規利用者を更に獲得し、中・重度利用者の対応ができるよう、喀痰吸引やタミナルケア・福祉用具事業などサービス提供体制の充実を目指す。

## **訪問看護ステーション西大和**

2015年度は訪問看護の専門性を發揮し、幅広い訪問への関わりを積極的に行うことや、リハビリテーションの需要増に対応するためリハビリテーションスタッフを増員、事業運営の安定を図る事ができた。

2016年度は訪問看護の医療保険利用者の実費負担見直しによる件数獲得と、エリア拡大に向けた渉外活動を行い新規利用者の獲得を目指す。

## **ニッセイせいれいケアプランセンター西大和**

2015年度は、介護保険制度改正に対応し、特定事業所加算Ⅱ取得継続を行いつつ、介護支援専門員の定着を図り、ご利用者・ご家族・地域からより信頼される事業所を目指した。

2016度は、事業所全体でご利用者やご家族を最期まで支え、地域包括ケアシステムの一端を担うプライドを持ってより良いサービスを提供しながら、医療・介護・地域などと連携を図る中で、新規利用者の獲得に努め、安定した事業運営を目指す。

## ウェル・エイジング・プラザ 松戸ニッセイエデンの園

2015年度は、ここ数年の利用者の平均年齢上昇により予測されていた逝去に伴う退園数増が現実化した。他施設の経験を踏まえると、今後数年間は、こうした傾向が続くものと思われる。とは言え、堅調な入居者募集活動は維持されており、一般居室については年間を通してほぼ満室の状況であった。しかし、90歳以上の入居者が70名余り、平均年齢84歳、介護認定者135名となり、医療や介護を必要とされる入居者の対応に、全職場・全職種の横断的な対応に苦心しながらも全職員が協働した一年であった。

2016年度は、更なる退園者増による経営的なマイナスを最小限に留めるため、全職員が募集担当としての意識を持ち、高い入居率維持のために業務を通じた募集活動への支援を継続していく、健全な園の運営を行っていきたいと考える。また、従来からの運営方針同様「入居者参画」「地域連携」をキーワードとして、より満足度の高いサービスの提供を実施していきたい。

まず、認知症対応については専門看護師・認定看護師を中心に認知症専門医・精神科医や言語聴覚士の協力を得ながら構築してきた園内での早期発見・早期診断・早期対応のシステムを向上させるとともに、医療・介護サービスが有機的に連携し、認知症の容態に応じて切れ目なく提供できる循環型のシステムを構築する。それに連動し、介護予防活動やデイサービス機能についても提供日やメニューの拡大に取り組む。また、感染症対応についても園内での二次感染をゼロにすべく職員の意識向上と万全の対応を常に心掛ける。次に、20周年プロジェクトやEQC（エデンの園事業の「質の確保」、「永続性及び発展性の維持」を目的とした品質管理システム〔EDE N QUALITY CONTROL〕）の活動を本格化させ、節目となる2017年春に向け、松戸ニッセイエデンの園に関わるすべての人々が共有し遂行する目標として定めた「松戸ビジョン」の具現化を図り、プロが支える「我が家」の実現と名実ともにエデングループの旗艦施設となることを目指す。

地域社会向けにはWAC施設という特徴を生かすとともに、松戸市からの災害時の一次避難所指定を受け、近隣の松戸愛光園、松戸市立福祉医療センター東松戸病院との連携を深めていく。環境・省エネルギーへの取り組みは、入居者参画型の松戸ニッセイエデンの園エコロジー宣言を基本に、実践した取り組みを評価し、継続して取り組んでいく。

以上を踏まえ、以下のような2016年度の重点目標を掲げ、目標達成に向けて取り組みたい。

### 【施設理念】

私たちは一人ひとりを尊重し、“ここを選んで良かった”と思っていただけるような施設づくりを目指します

### 【経営方針】

1. サービスの質の向上
2. 人材の育成
3. 経営基盤の安定
4. リスク管理体制の強化
5. メンタルヘルスへの取り組み強化

6. 地域社会と連携した事業展開  
 7. 環境・省エネルギーへの取組み強化

**【事業・運営計画】**

**有料老人ホーム「松戸ニッセイエデンの園」**

1. 各課の協力と情報の融合による総合力の発揮とサービスの向上

- (ア) 入居から看取りまでを支えるトータルケアの実践
- (イ) 情報共有の推進とさらなる活用
- (ウ) 入居者参画型の企画・行事の充実
- (エ) 健康・快適な暮らしのための食生活支援
- (オ) 20周年プロジェクトの推進

2. 人材育成

- (ア) 聖隸理念の継承
- (イ) 専門職の育成
- (ウ) 専門看護師・認定看護師等の活用
- (エ) やりがいのある職場風土の醸成

3. 経営基盤の安定

- (ア) 全職員が対応する入居者募集
- (イ) 介護保険の請求率アップ
- (ウ) 一時介護室及びクリニック病床の適正利用
- (エ) EQCの推進

4. リスク管理体制の強化

- (ア) 感染予防対策の強化
- (イ) 災害対策の更新と充実
- (ウ) I A の P D C A サイクルの徹底
- (エ) メンタルヘルス予防活動の継続

5. 社会・地域への貢献と連携

- (ア) W A C 施設として、地域向け介護予防活動の提供
- (イ) 広報活動の充実と園行事の地域への発信
- (ウ) 入居者参画の省エネルギー・環境対策の推進

**【数値指標】**

2016年度期末

	一般居室	介護居室	計
契約戸数	311戸/315戸	33戸/37戸	344戸/352戸
入居者数	390名/419名	34名/37名	424名/456名
入居率	98.7%	89.2%	97.7%

要介護認定者数	要支援 1	要支援 2	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	要介護 5	合計
	27名	12名	35名	21名	11名	15名	10名	131名

職員数(常勤換算)	92.45名	※有料老人ホーム部分
-----------	--------	------------

## 診療所 「松戸ニッセイ聖隸クリニック」

2015 年度は園全体においては、入居者の高齢化に伴う逝去者が増加したが、そのうち 64.3% の入居者が当クリニックでの看取りとなっており（自室逝去者除く・2015 年 12 月末時点）、従来からの目標であった「ご入居者の満足に繋がる医療・看護のサービスの提供（看取りまで）を目指す。」という目標達成に向けて着実に前進していることが実感できた年であったとともに、園におけるクリニックの存在意義を高めることができた一年となった。これは医師・看護・コメディカルをはじめとした医療体制の充実ならびにチーム医療の実践の成果であったと捉えている。

外来においては新規に神経内科を開設及び精神科・形成外科も診察枠を増加し、入居者にとってより専門的な医療を身近で受けることが可能となった。また CT 装置の導入・活用により、疾患の早期発見・治療へつながった。

今後も開設 20 年目を迎え、入居者の高齢化が進んできており、入居者の心と身体の衰えに対応することが急務である。各職種における専門性を活かしたサービスで、また最新医療機器の整備により検査精度の向上と迅速な確定診断を行うことで、入居者、利用者へ安心と信頼を提供する。そのため以下の重点目標を掲げ目標達成に向けて取り組みたい。

### 1. 医療・看護サービスの充実

- (ア) 各課との連携を強化し、各職種の特性を活かしたチーム医療の実践
- (イ) 入居者の定期健康診断の受診率向上
- (ウ) 看取り看護の充実

### 2. 人材の確保・育成

- (ア) 専門職としてのスキルアップ
- (イ) 園内教育、研修制度の変革
- (ウ) 専門職の確保と離職防止

### 3. 経営基盤の安定

- (ア) ベッド稼働率（84%）の向上
- (イ) CT の有効活用による収益性の向上

### 4. リスク管理体制の強化

- (ア) IA（レポート）システムの有効活用

### 5. 環境、省エネルギーへの取組み強化

- (ア) コスト意識を持った環境、省エネルギーへの取組みの更なる実践

#### 【診療部門】

	一日平均患者数	単価	診療実日数
外来部門	55.0名	4,450円	243日
入院部門	16.0名	11,000円	365日

#### 【検診部門】

	定期検診延べ受診者数	簡易検診延べ受診者数
入居者検診	730名	840名
職員検診	195名	

## 高齢者福祉総合センター「ニッセイ松戸アカデミー」

2016年度は、新規入居者が増加しているため需要を確認し、新たな教室起ち上げを検討する。コンサート・イベント等については、入居者の参加者数が減少してきているため、企画や開催方法の見直しを図りたい。入居者が余暇活動を通じて地域と交流し、交友関係を広げ、松戸ニッセイエデンの園での生活を充実できるよう支援していく。

1. 新規教室の開講とイベントの企画・開催方法の見直し
2. 広報活動による地域との交流
3. 入居募集の支援

## ニッセイエデン・ヘルパーステーション

### 1. 2016年度事業計画

介護保険改定における日常生活支援総合事業における動向について的確に情報収集をするとともに迅速な対応を図る。収支増加を図るべく事業拡充を積極的に行う。特に園内の有償サービス（ベル）の拡充に注力していきたい。

国の施策において地域住民運営のサービスが活発化していく中、地域に根ざす事業所の在りとして地域貢献について検討していきたい。

### 2. 2016年度重点施策

#### (ア) 事業所力の向上

- ①事業拡充による収支の増加 安定
- ②ベル事業の拡充
- ③専門性を持った職員の育成
- ④地域との連携強化による地域貢献

営業日数=312日（月平均26日）

	件数/日	単価/件
介護給付	25名	3,880円
予防給付	14名	18,000円

※有償サービス

件数/月	単価/件
14.7名	10,000円

# ケア付き高齢者住宅 明日見らいふ南大沢

2016年度、明日見らいふ南大沢は開設20周年を迎える。2015年度は、将来に渡り「安心・安全」を維持、向上していくための基盤づくりの年と捉え、施設の課題を整理・分析・検討を行い、これから目指すものを明確にするための取り組みを行ってきた。継続検討を要する項目は残るが、2016年度はこれらの検証から得られたものを基に、新たな目標を掲げ達成に向けて実践していく。

明日見らいふ南大沢の入居者平均年齢、性別比率、要介護認定者数、生活様式をはじめとした内部環境、また今後の国の経済状況や介護保険制度の改正等の外的環境等、わたしたちを取り巻く環境は多様な関係から構成されており、加えて今後これまで以上に早いスピードで環境が変化していくことが推測される。各部門・職場は入居者の視点を大切にした上で、これらの変化をいち早く掴み、考え、実践していくこと、さらには聖隸福祉事業団が中期事業計画に掲げる「最高の質を追求し提供する」という言葉を充分理解し、目標を設定し業務を遂行することに注力する。

また2016年度は「これまでの明日見を超える明日見づくり」をテーマに、短期および中長期的視野に立ち、これまで以上に「提案・改善・改革」が出来る組織づくりを目指す。そのためにも管理者から職員一人ひとりまで、「聞く力」「考える力」「応える力」を磨き、バランスよく活用し、声にして行動していく。

2016年度も、入居者には「明日見らいふ南大沢で暮らす幸せ」を感じていただけるよう、職員は「明日見らいふ南大沢で働くことへの幸せ」を感じとれるよう、一丸となって運営に取り組んでいく。

## 【施設理念】

私たちは、ご入居者が終の棲家として、お互いがふれあい、孤独ではなく安心して生活できる施設創りを目指します

## 【経営方針】

1. サービスの質の向上
2. 安心・安全の施設づくり
3. 「提案・改善・改革」の実践
4. 人材確保と育成の強化

## 【事業・運営計画】

1. 『いきいき』『あんしん』の提供
  - (ア) すべての入居者へ「健康長寿」を目指したサービスの提供
  - (イ) 一人ひとりを、より大切にしたケアとサービスの実践
  - (ウ) 入居者、家族と共に実践する「看取り介護」
  - (エ) 認知症ケアの啓蒙

## 2. 人材の育成

- (ア) その時その場が育成の機会 (OJTの強化)
- (イ) 職業人としての技術と意識の向上
- (ウ) 働きがい、生きがいを感じる職場環境づくり

## 3. さらなる効率的な運営

- (ア) 改善・改革の提案と実践 (ムダ・ムラをなくし、新たな価値を創造する)
- (イ) 業務における 5W2Hの明確化  
「いつ (When) どこで (Where) だれが (Who) なにを (What)  
なぜ (Why) どのように (How) いくらで (How much)」

## 4. 地域に開かれた施設づくり

- (ア) 地域における施設の価値創造 (自治会との災害時協力等)
- (イ) 行政、企業、地域との協力、連携 (認知症理解への啓蒙活動、各種イベントの共催等)
- (ウ) 地域活動への積極参加

## 5. 環境・エコロジー活動への取り組み

- (ア) 入居者と共同・協働による活動 (ペットボトルキャップ回収等)
- (イ) 環境美化活動の継続 (周辺ゴミ拾い活動)

## 6. 入居者募集

- (ア) セミナー他、公社募集業務への協力と連携

### 【数値指標】

2016 年度期末

	一般居室		介護居室		計			
契約戸数	301 戸／317 戸		45 戸／53 戸		346 戸／370 戸			
入居者数	352 名／482 名		45 名／53 名		397 名／535 名			
入居率	95.0%		84.9%		93.5%			
要介護認定者数	要支援 1	要支援 2	要介護 1	要介護 2	要介護 3	要介護 4	要介護 5	合計
	17 名	14 名	34 名	17 名	9 名	10 名	11 名	112 名
職員数 (常勤換算)	104.13 名							

## 法人本部

2015 年の社会福祉法人制度改革の議論では、社会福祉法人の多くが小規模のため事務機能が限られることで効率的な運用ができていないとして、法人間の事務機能集約が検討された。聖隸福祉事業団（以下聖隸）では法人本部に事務機能を集約することで総務、労務、財務、人事、育成、情報などを効率的かつ大規模に展開する機能をすでに持っている。つまり本部機能は他法人が真似のできない聖隸の先進的な強みである。本部職員は聖隸の強みを最大限に活かす自覚を持ち、聖隸全体の業務効率や価値の向上に寄与できるよう努めるものである。

2016 年度は聖隸の 2020 年のあるべき姿 “VISION2020” の実現に向けて新たに策定された「中期事業計画 2016－2020」のスタートの年として、短期的視点だけではなく、中長期的な成長の視点を持って事業を進めていく。

法人本部では次の項目を 2016 年度重点目標として掲げる。

1. 最高の質を追求し、「聖隸」ブランドを強化
2. 社会福祉法人としての使命の追求
3. 人づくり文化の醸成
4. 女性の活躍推進と人材の確保
5. 新たなサービスの創造
6. 連携の可視化による地域包括ケアの基礎づくり
7. 健全経営の推進

2016 年度には社会福祉法改正が見込まれ、社会福祉法人は理事会や評議員会の在り方など、より公益的な団体としての組織体制が求められることになる。また消費税など大きな税制改正も想定される。これらの法改正への対応を計画的に準備していく。

人材の確保と育成は聖隸にとってサービスを維持し競争力を生み出すための最重要課題である。育児・介護に関する制度活用や労働法制への適切な対応、新人事制度の検討などを通じ、多様な働き方の創出と人材の確保、定着を図っていく。また全国的に不足する介護職の確保と技術向上のために介護職員初任者研修や介護福祉士実務者研修、喀痰吸引等研修を企画運営する。積み上げた研修ノウハウを活用した外部向け研修も展開していく。

大規模な法人組織を維持していくための情報資源の活用や地域包括ケアシステムへの対応を見越した I C T の活用について検討を進める。また、聖隸の価値をより分かりやすく伝える広報活動によりブランドの浸透を図る。さらに、コンプライアンスの強化や災害時においても機能を維持していくための B C P 策定、情報セキュリティの向上など危機管理体制についても整備を進めていく。

「中期事業計画 2016-2020」では人件費上昇や消費税増税などを見越して、毎年 2015 年度比 2.5% の成長を目指すと定めた。同時に、売上至上主義にならないように、純資産比率 40% 以上を目標としている。創造的な新規事業を積極的に支援すると同時に、生産性の向上やキャッシュフローへの意識向上など単年においても中期目標達成に向けた視点から各事業部への支援を行っていく。

各部は、次の年度事業目標(重点施策)を策定する。

#### 【各部の年度事業目標】

##### [総務部]

1. B C P 策定と各施設への展開
2. 改正社会福祉法等に伴う組織管理体制変更への適時・適切な対応
3. 新人事制度に向けた詳細制度設計とより正確なシミュレーションの作成
4. 育児・介護に関する制度、規則の拡充検討と労働法制改正への適切な対応
5. 各拠点における総務業務の連携の検討

##### [人事企画部]

1. 多様な働き方が選択できる新人事制度の制度設計と現制度の運用の見直し
2. 将来にわたって地域を支える優秀な人材を確保する仕組みづくり
3. 人事給与システムの人材情報を充実して、適材適所の人事異動案を作成する仕組みづくり
4. 働き方のダイバーシティ推進を後押しする人材育成体制を構築
5. 外国人介護人材の確保・育成スキームを構築
6. 初任者研修を介護職の資格取得の入口として位置づけ実務者研修へ繋げる
7. 介護福祉士国家試験受験者の受験ニーズに応じた実務者研修を企画運営
8. 喫痰吸引等研修の質の向上と指導看護師の養成
9. その他外部研修事業の実施

##### [財務部]

1. 社会福祉法人制度改革・税制改正等への対応
2. キャッシュフロー経営の実践による資金獲得能力の強化
3. 経営分析、報告強化による事業団経営管理の推進
4. 経営視点を持った経理職員の育成
5. 事業団内部統制の推進
6. 財務部における接客力の向上

[総合企画室]

1. 関係部署と協力し、データから経営を判断するための指標を作成
2. 社会福祉法人制度改革に対応する組織体制の構築
3. 社会福祉法人としての活動を戦略的広報活動により情報発信
4. 経営的な視点で事業の必要性、将来性を調査し、新規事業提案を実践
5. 労働生産性の可視化と各事業部、施設の予算達成及び経営状況の可視化
6. 中期事業計画 2011-2015 を振り返り、中期事業計画 2016-2020 を推進

[総合情報システム部]

1. 聖隸らしいサービスの提供に寄与する情報システムの構築
2. 情報システムの災害対策及び事業継続のための環境整備
3. 情報セキュリティに関する技術・能力の向上と情報システム部門の組織力強化
4. 経営資源の有効活用と情報公開を意識したシステム環境の整備
5. 事業団内外の連携・情報共有に寄与する情報システムの構築

[監査室]

1. 施設のガバナンス体制を強化
2. 内部監査を効率的・効果的に実施
3. コンプライアンスホットライン制度の充実