

社会福祉法人リデルライトホーム

2021年度 事業計画

I. 法人基本方針

明治24年、ハンナ・リデル、グレイス・ノットが来熊して今年で130年、昭和26年、保護施設「リデル、ライト記念養老院」の設置認可から70年、平成3年、本体施設の新・改築により事業を開始して30年を迎える節目に、新型コロナウイルス感染症という未曾有の困難に見舞われました。また、第8期介護保険計画では、これらの対応を踏まえた上で、更なる重度化防止、地域包括ケアシステムの推進、介護人材確保の考え方を示されました。

我々は、2025年、2040年を見据え、当法人の節目を皮切りに、先人の志に学び、これまで拡大してきた事業展開の見直し、地域の足許課題を整理、固め直すことで抜本的な構造改革を行います。withコロナ時代という困難に対して、力を合わせてこの試練を乗り越え、入所サービス事業の体質改善・強化による経営基盤の安定化のもと、在宅介護へシフトし、共生社会の実現を目指します。

II. 重点項目

1. 地域の特性に応じた介護サービス提供体制の整備

1) 事業安定・体制強化・拡大開発

これまで、黒髪拠点の本体事業を中心に、龍田、碁台校区に事業所を展開してきました。令和3年度は、より入所者・利用者のニーズに応えることができるよう、各専門職の配置、業務整理を行い、自立支援・重度化防止に取組みます。また、居宅介護支援事業所、通所介護事業所を黒髪拠点の在宅サービス部門として管理することで、黒髪拠点の事業の安定化を図ります。龍田拠点では、リデルホーム龍田の入所サービス部門に加え、居宅介護支援事業所を龍田校区の中心部に外出しし、訪問介護事業所を新規開所、在宅サービス部門を新たに構築することで、更なる龍田拠点の強化を図ります。

碁台拠点では、よって子飼とささえりあ浄行寺を併設することで、地域共生社会の実現に向けた包括的な支援体制の整備を行います。更に、碁台拠点在宅サービス部門として、訪問看護事業所、訪問介護事業所、居宅介護支援事業所を新たに開所します。

それぞれの拠点において、住み慣れた地域で必要なサービスが切れ目なく提供されるよう、医療と連携を取りながら、在宅サービス機能の連携と強化しながら、在宅における認知症や看取りへの対応力を向上します。

2) 共生社会の実現に向けた発展的進化

施設に入所しても自立支援・重度化防止に資する質の高い介護サービスを実現するために、リハビリ専門職の配置によるリハビリ機能の強化、介護支援専門員を拡充し、ケアプランの内容の見直しと充実、更には口腔、栄養の一体的な取組を図ります。それに伴い、在宅サービスご利用者においても、できる限り在宅生活を継続する為のサービスを提供できる体制を充実させ

ます。

科学的介護を推進していく観点から、CHASE・VISIT を活用した計画の作成や PDCA サイクルの推進、ケアの質の向上に取り組みます。

3) 在宅介護へシフト、在宅規模 1.2 倍へ拡充

法人内における入所・入居サービスの収入は、平成 20 年度と比較すると令和元年度、2 倍程度になっているのに対し、在宅サービスの収入は 1.2 倍程度で留まっています。国が進める在宅介護への移行により、個人が住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるよう、医療、介護、介護予防、住まい及び生活支援が包括的に確保される地域包括システムを、各地域の実情に応じて構築する為にも、在宅サービス機能の拡充を図ります。令和 3 年度の目標は現在の在宅サービスの収益の 1.2 倍をめざし、2025 年には 1.5 倍、黒髪、龍田、碁台校区の在宅サービス部門を拡充することとします。

2. 感染症、災害への対応力の強化

1) 感染症、災害に対する日頃からの備え

それぞれの委員会の開催、指針・マニュアルの見直し、研修及び訓練を実施します。特に、新型コロナウイルス感染症対策の為の感染予防の徹底を図り、各事業所において集団感染を起こさない介護の在り方を実践します。災害時には他法人、地域との連携をとり、お互いに助け合える関係性を構築し、準備します。

2) 発災時の業務継続に向けた取組

感染症、災害発生等の緊急事態に遭遇した場合において、事業資産の損害を最小限にとどめつつ、中核となる事業の継続あるいは早期復旧を可能とするための計画 BCP を策定します。

3. 介護人材の確保・介護現場の革新

1) 多様な人材の確保・育成

年齢、性別、障がいなどの有無だけではなく、心情、価値観の多様な人材を受け入れることで、自法人の価値想像力を高め、他法人との差別化を図ります。多様な人材が活発な交流、コミュニケーションを経験する場を設け、価値を醸成させ、2025 年、2040 年に向けて直面する課題に対して、新たに解決策を提案、実行する力を身に着けます。

各事業所、職種、役職に応じた人材育成プログラムを充実させ、人材を採用して終わることなく、パフォーマンスの向上を図ります。ミドルマネジメント層が率先して変化をつくりだし、次世代に継ぐ職員が誇りを持って仕事ができるよう育成します。

2) 離職防止・定着促進・生産性向上

組織を構成する人材がもつそれぞれの個性（違い）を受け入れ、一人一人がその能力を発揮できる体制と環境を整え、組織の生産性を向上させます。その為にも、法人の理念を元に、全職員が同じ方向を向き、心理的安全性の高いチームをつくりあげ、チームパフォーマンス及びエンゲージメントの向上を図ります。

有給休暇取得率を、労働生産性を高めるためのプライベートタイムの充実、働く人の心身の健康を守るために必要な労働者に与えられる権利として捉えることで、取得しやすい環境をつくり、職員が活き活きと働ける環境を整備します。

2020年には wifi 環境とノートパソコン、ipad といった ICT インフラの整備をすすめました。しかし、業務内容への落とし込みは未整備であり、2021年度は記録業務の ICT 化、会議や研修会等において、ICT を活用するデータ連携による省力化を進めてまいります。またインカムのインフラ整備を実施し、報告・連絡体制の効率化を図り、サービスの質の向上へつなげます。

3) 介護・福祉職の魅力向上

介護や福祉の職員として、セルフリスペクト（自己尊敬）を職員一人一人が持ち、その魅力を発信します。