

令和6年度 事業計画書



特別養護老人ホーム オレンジタウン笠寺
ショートステイ オレンジタウン笠寺
オレンジタウン笠寺 デイサービスセンター
特別養護老人ホーム オレンジタウン笠寺Ⅱ
ケアプランセンターオレンジ(居宅介護支援事業所)

1. はじめに

令和6年度は法人設立から11期目、事業開始から9期目を迎える。

当法人が所在する名古屋市南区は令和3年度に高齢化率が30%を超え、名古屋市16区の中で最も高い。また年少人口は10.3%まで減少し、出生数の減少と、死亡数の増加により、大幅な自然減となっている。

そういった環境下で本年4月には第9期介護保険事業計画が施行され、医療・介護・障害のトリプル改定が行われる。介護保険制度の持続可能性の維持の観点からも、地域包括ケアの深化・推進のための地域づくりが進むとともに、介護保険事業の経営はますます厳しさを増すと予想される。

さらに当法人の喫緊の課題が、人材の確保と育成である。オレンジタウン笠寺Ⅱが職員数の不足により、令和4年度末より入居者定員80名を60名に低減し、令和6年1月より70名まで稼働できるようになったものの、残り10名の再開ができていない。法人の永続性に鑑み、早期に体制の回復と強化を図るべく、人材確保と定着、育成に最大限努力する。

法人全体の収支予算は、事業活動収入999,185千円、事業活動資金収支差額110,562千円（対収入比11.1%）、当期資金収支差額合計19,272千円（対収入比1.9%）を計画する。

以下の取り組み課題については、中長期的なビジョンに立ち、構築、実行が必要な事柄もあり、内容によっては複数年度で取り組むこととする。

2. 善常会ビジョン（令和3年度策定）

私たちは住み慣れた地域で暮らし続けられるまちづくりを目指します

3. 基本方針

(1) 地域に根ざし、地域包括ケアシステムの一端を担う

重度な要介護状態になっても、住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後までつづけることができるよう、地域社会と連携して町づくりに参画していく。

(2) ICFモデルの視点に立ったケアの提供

利用者の生活歴や生活機能の把握に努め、「している“活動”」の向上を目指し、結果として「その方らしい生活」を提供していく。

4. 行動指針 —私たちの行動3か条—（令和1年度策定）

私たちはその人らしい暮らしをサポートします

私たちは常に温かく支えあうチームを目指します

私たちは地域と一緒にこの町をハッピーにします

5. 善常会グループ全体方針

①グループ全体最適の視点

各部門の部分最適を追求することなく、善常会グループ全体として高いパフォーマンスを発揮し、地域で役割を担って貢献していくことを目指します。

②働きがいのある職場づくり

新人事制度の運用、限定正職員制度の導入、ベースアップ等処遇改善、教育ビジョンとそれを実現するための教育体系、研修の実施等により働きがいのある職場を目指します。またガバナンスの強化に取り組み、あらゆるハラスメントを許容しません。

③DX化の推進

記録の電子化、患者・利用者情報の一元化（医療・介護連携）をはじめ、ICTの利活用を推進します。同時にバックオフィスをDX化し、生産性向上を目指します。

④人生の最終段階における適切な意思決定支援の推進

「人生の最終段階における医療・ケアの決定プロセスに関するガイドライン」等を踏まえ、患者・利用者本人の意思決定を支援すべくACPに取り組みます。

⑤虐待・不適切ケアの防止および身体的拘束の適正化

今までも特に介護領域においては、身体的拘束を行わないことを是としてきました。今後、善常会グループは可能な限り身体的拘束を行わないことを方針とし、虐待や不適切ケアにつながらない取り組みを推進します。

6. 主な運営方針

法人本部・拠点共通

当法人の各事業が円滑に運営できるよう本部機能の強化を図る。またコーポレートガバナンスを推進する。なお本部機能については、医療法人財団善常会法人本部と協働し、全体最適の視点に立ち、効率的かつ効果的な運営を行う。

(1) 人材確保と定着

・採用力の強化

就労人口が減少し、医療介護人材の不足が深刻化する現在、新しいチャネルの開拓に取り組み、グループ全体で必要な人材確保を行う。

新卒採用に関しては、実習生の受け入れなど養成校との連携を推進し、養成校の留学生の受け入れを新規に予定している。

・人事マネジメントシステムの活用

新しく導入した人事マネジメントシステム「SmartHR」の早期立ち上げと、諸手続のペーパーレス化、運用の安定化に向け取り組む。

システムを活用し、ES調査、エンゲージメント向上等、人材の定着に寄与する。

・教育体系の構築と階層別研修

グループの教育ビジョンに基づき、教育体系を構築し、通年でのオンデマンド研修に加え、ワークショップを年4回開催する。

さらに新たな取り組みとして、リーダー開発（問題解決型かつPDCAサイクルを実体

験する)を実施する。

また感染対策、事故発生防止、身体拘束防止、虐待防止をはじめ、施設運営に必要な研修を適切に実施する。

- **新人事制度のフォローアップ**

等級制度の役割要件、人事評価後のフィードバック面談により、自身が目指す姿をイメージして自律的に行動できる組織文化を構築する。

特に監督職、管理職は行動評価に加え、目標管理を取り入れ、自身の役割を認識した活動を行う。

新制度の運用フォローを実施し、不具合の調整等を行う。

- **就業規則の見直し**

虐待や不適切ケア、ハラスメントの未然の防止および発生時に厳格に対応できるよう就業規則の見直しを行う。

- **理念およびビジョンの浸透、事業計画の共有**

善常会グループの方向性を共有する場として全従業員を対象に会を設ける。

特に新しく善常会に仲間入りしたスタッフと、現任スタッフの交流の場を設け、相互に帰属意識を高めることを目的とする。

- **職員手帳（ハウスルール）**

ハウスルールを用いた理念教育に取り組み、善常会マインドのある自律した職員の育成に取り組む。

(2) 災害および新興感染症対策

- **BCPの策定と運用**

大規模災害や感染症が発生した場合であっても、必要なサービスが継続的に提供できるよう「BCP（事業継続計画）」に基づき、研修及び訓練を実施する。

- **安否確認システムおよびモバイルメッセージングアプリの導入**

災害発生時や感染症発生時の安否確認、また普段のグループ内のコミュニケーションツールとして「安否確認サービス 2 トヨクモ」を導入。早期の運用を目指す。

なお当該システムは人事マネジメントシステム「SmartHR」とAPI連携している。

- **非常用備蓄および防災用ヘルメットの更新**

防災用ヘルメットが不足しているため、個数の確保と耐用年数を超えているものを更新する。(予算：300千円)

また非常食の更新を適宜実施する。(予算：594千円)

(3) 事業運営の透明性の向上および財務の強化

- ブランディング戦略としての広報誌の発行、地域に向けた健康啓発イベント、ホームページリニューアルを医療法人と共に実施する。

- 人事マネジメントシステムを基幹システムとして、API連携の可能な財務システム等の検討を行う。

(4) 利用者の尊厳を守り、自立支援に向けたサービスの提供

- ・プロジェクトチーム (Let's Reborn Project)

活動を継続し、計画的かつ段階的に法人全体としての課題解決を図っていく。

- ・科学的介護の推進

日常的にリハビリの視点、技術を生かしたケアができることを目指し、多職種でアウトカムを出し、科学的介護に反映できる施設を目指す。

- ・生産性向上の推進

利用者の安全並びに介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討するための委員会の開催や改善活動を継続的に行う。

- ・口腔衛生への取り組み

歯科衛生士(非常勤)を中心とした多職種協働での口腔ケアへの取り組みを強化し、経口機能の維持、肺炎予防、食べることの楽しみをもった生活の実現を目指す。

(5) 地域社会との共生

- ・高齢者サロンの開催

サロン再開により、引き続き地域に気軽に活用いただける場所、人材を目指す。

- ・地域とのつながり

地域における公益的な取り組みに向けた、地域課題の把握を行うため、地域活動へ参加し、顔の見える関係を築いていく。

オレンジタウン笠寺

(1) 利用者の尊厳を守り、自立支援に向けたサービスの提供

- ・暮らしの継続を意識したケアマネジメント

ユニットケアの基幹となる 24 時間シートの拡充を図り、一人ひとりの想いに寄り添ったケア、その方らしい暮らしの実現ができることを目標とする。

- ・看護職員の 24 時間配置

医療的ケアへの取り組みは一定の成果が得られるようになった。今後も 24 時間配置を継続できるよう看護師の人材確保と質向上に努める。

- ・「活動」「参加」の推進

当法人の基本方針にもある ICF の視点に立った「活動」は、生活期においてその効果や、その人らしい暮らしの支援で重要となる。

個別性をもった活動を提供できるよう、その人の生活歴を把握し、多職種で連携して実施していく。

- ・名古屋市自己評価・ユーザー評価事業への参加

自らのサービスの質を評価することで、課題抽出、解決へとつなげる。

(2) 安定した経営基盤の確立

オレンジタウン笠寺拠点の収入合計 577,759 千円、事業活動資金収支差額 76,067 千円（対収入比 13.2%）、当期資金収支差額合計 19,557 千円（対収入比 3.4%）を計画している。

① 特別養護老人ホームオレンジタウン笠寺（定員 80 名）

財務基盤の安定化と、医療ニーズの高まりに伴う入院者の状況を鑑み、97.0%の稼働率（1日当たりの平均実利用者数 77.6 名、年間延べ利用者数の見込み 28,324 名）で計画、事業活動資金収支差額は 52,191 千円（対収入比 11.6%）を予定する。
なお令和 6 年 2 月末現在の稼働平均は 76.0 名である。

② ショートステイオレンジタウン笠寺（定員 10 名）

在宅での暮らしを支える社会資源として、極力有効に活用いただけるよう、原則として長期間のショートステイの受入れは行わず、真の在宅支援ができるよう運営していく。また、特養において入居者の入院加療による、空床のショートステイ利用を促進し、93%の稼働率（年間延べ利用者数の見込み 3,395 人）で計画、事業活動資金収支差額は 8,390 千円（対収入比 15.6%）を予定する。
なお令和 6 年 2 月末現在の稼働平均は 9.3 名である。

③ オレンジタウン笠寺デイサービスセンター（定員 30 名）

1 日あたり 23 名（年間営業予定日数 311 日、延べ利用者数の見込み 7,153 人（総合事業を含む））で計画し、事業活動資金収支差額は 15,486 千円（対収入比 20.9%）を予定する。
なお令和 6 年 2 月末現在の稼働平均は 21.1 名である。

オレンジタウン笠寺Ⅱ

(1) 利用者の尊厳を守り、自立支援に向けたサービスの提供

・暮らしの継続を意識したケアマネジメント

24 時間シートの運用、ユニット費の導入など、ユニットリーダーがユニット運営に主体的に取り組めることを目指す。

・「活動」「参加」の推進

当法人の基本方針にもある ICF の視点に立った「活動」は、生活期においてその効果や、その人らしい暮らしの支援で重要となる。

個別性をもった「活動」を提供できるよう、その人の生活歴を把握し、多職種で連携して実施していく。

・機能訓練指導員の強化

リハビリ職員を各フロアに 1 名ずつ配置できる体制が整った。

それにより小集団活動に加え、個別リハビリも提供できる体制となり、退院後の ADL 再獲得など特徴ある運営を目指す。

また生活リハビリテーションの観点から、ユニットでのケアにも積極的に介入し、介護職員や看護職員と連携して入居者の QOL 向上を目指す。

・名古屋市自己評価・ユーザー評価事業への参加

自らのサービスの質を評価することで、課題抽出、解決へとつなげる。

(2) 安定した経営基盤の確立

①特別養護老人ホームオレンジタウン笠寺Ⅱ（定員 80 名）

現状、入居者数を 70 名まで低減させているが、7 月より 80 名稼働ができるよう計画をしている。一方で入院等による空床も一定発生することから、1 日当たりの平均実利用者数を 4 月～6 月までは 68.0 名、7 月 73.0 名、8 月 75.1 名、9 月以降は月 76.6 名（稼働率 95.75%）、年間延べ利用数の見込み 27,018 名）で計画。

収入合計 421,426 千円、事業活動資金収支差額 38,812 千円（対収入比 9.2%）、当期資金収支差額合計 4,032 千円（対収入比 9.6%）を計画する。

なお令和 6 年 2 月末現在の稼働平均は 60.4 名である。（4 月から 12 月は 60 名定員、1 月より 70 名定員）

②居宅介護支援事業所ケアプランセンターオレンジ（設置予定）

必要な人員を確保し、できるだけ早期の開設を目指す。