

運 営 計 画

1. 清雅苑グループ運営ビジョン

社会福祉法人東京聖労院のサービス提供方針に則って、「お一人おひとりの思いを大切に」高齢者福祉サービスの提供を行います。また、厳しい環境の中、事業継続の為に必要な収支差額をプラスに転じることができるよう努めていきます。

少子高齢化の課題は多く、高齢者福祉サービスに限らず、高齢者と児童との交流を通し、児童への関わりも広く行ってまいります。

「清雅苑の究極」をキーワードとして考えると、施設の中期計画の方向性が決まってきます。

清 雅 苑 の 究 極	
1.	地域にとってオンリーワン施設として支援され、愛される清雅苑 ⇒地域貢献、地域とともに成長する、地域で頼られる
2.	自分の家族に利用させたい、自分自身が利用したい清雅苑 ⇒ケアの質の向上、誰からも選ばれる施設、開かれた施設
3.	職員が仕事をとおし自信と誇りと生きがいを持ち、自己実現の図れる清雅苑 ⇒職員個々の思いを実現する

清雅苑の職員はクレドカードを持っています。クレドとはラテン語で「信条」「志」の意味であり、カードは「共感」と「行動」を起こすためのツールです。

クレドに書かれていること		
1.	社会福祉法人東京聖労院の存在意義・基本理念・行動指針	
2.	「こんな職員になりたいなあ」として	①自らすすんで挨拶人間
		②己を知ってる謙虚人間
		③約束を守るしっかり人間
		④ほどほどこつこつ努力人間
		⑤自分の芝が大好き人間
3.	清雅苑に働く皆の誓いとして	①私たちは東京聖労院の理念に基づき行動します
		②私たちは清雅苑の究極の実現を目指し行動します
		③私たちは施設の経営に参加しています
		④私たちは清雅苑を代表する一人として成長し続けます
		⑤私たちは倫理綱領を守り行動します
4.	職員との約束として すべての職員が右の5項目を 継続できるような職場環境を育 み「人財」として育成します	①絶えることのない熱い福祉への情熱とミッションを持つ
		②絶えることのない向上心・研究心と探究心を持つ
		③どんな困難に対しても諦めずチャレンジ精神により解決策を模索 できる忍耐力と創意工夫力を持つ
		④いつでも意見を述べる勇気と人の言葉に耳を傾ける余裕を持つ
		⑤独善的にならずに常に広い視野から経営に参加できる人格・判 断力・分析力そして技術を養い続ける謙虚さを持つ

※詳細はクレドカード本体に記載されています。(2014.10 Ver. 2)

II. 中期事業運営計画(平成30年度から平成32年度まで)

中期事業計画(1)

方向性と課題		継続する法人としての増減差額の確保						
		平成30年	平成31年	平成32年				
① 事業収入の確保								
セクション	目標額(千円)	参考数値等						
特養	321,955	稼働日数 28,748 人/年、78.76 人/日、稼働率 96.05%、介護度 4.00						
短期	27,444	稼働日数 2,482 人/年、6.8 人/日、稼働率 113.3%、介護度 3.38						
他収入	8,238	経営支援 6,851、職場定着 205、ロボット 923、インフル 258						
合計	357,637	稼働日数 31,230 人/年、85.56 人/日、稼働率 97.2%						
通所	105,047	一般：10602 人/年 総合：1108 人/年 合計：11710 人/年	34.4 人/日 3.6 人/日 38.0 人/日、稼働率 84.48%	※308 日想定				
		(営業日数：30年度 308 日、31年度 310 日、32年度 310 日)						
訪問	58,867	介護：14496.6 時間、総合：4351 時間、自費：310 時間 合計：19157.6 時間/年、62.2 時間/日(308 日想定)						
居宅	20,902	常勤職員：介護 30 件、予防 5 件 非常勤(フル)：介護 28 件						
包括	47,159	業務委託：27,905、元気回復：1,214、生活支援C：5,000、介護報酬：13,040 介護報酬は月に 240 件						
② 職員配置数の維持								
施設 全体	人件費率：73.9% (30~32年度共通)							
	項目	特養 短期	通所	訪問	居宅	包括	その他	合計
	管理職	3	0	2	1	1	0	7
	一般・指導	32	10	3	2	4	0	51
	計	35	10	5	3	5	0	58
	非常勤(フル)	6	0	1	1	0	0	8
	非常勤(短時間)	25	17	27	1	0	0	70
	派遣(フル)	0	0	0	0	0	0	0
	派遣(短時間)	0	0	0	0	0	0	0
	計	31	17	28	2	0	0	78
合計	66	27	33	5	5	0	136	
人件費	248,635	82,249	48,946	23,920	29,414	0	433,164	
③ 増減差額最低目標 3.5%								

中期事業計画(2)

方向性と課題		貢献する法人としての事業の重点化・拡大化		
		平成30年	平成31年	平成32年
④ 中重度者向けのサービス展開				
特 養	加算内容把握	新たな加算の算定		
短 期	加算内容把握 中重度向け体制整備	新たな加算の算定		
通 所	加算内容把握 リハビリ体制強化	新たな加算の算定 保険内・外、自費サービスの検討		
訪 問	加算内容把握 生活援助・総合事業への対応			
⑤ 介護予防・生活支援サービスの提供				
施 設 全 体	訪問・通所型の当面のサービス提供（採算性とのバランス配慮）			
	介護予防・生活支援サービスの担い手の育成、ネットワークづくり			
	地域における介護予防・生活支援サービス等の質の向上に資する			
⑥ 地域包括支援を通じた地域貢献への取組				
施 設 全 体	<ul style="list-style-type: none"> ・地域包括支援センターの機能強化 ・子ども食堂の取組の継続・発展 ・東社協の地域公益活動への参加 ・清瀬市社会福祉法人社会貢献事業協議会「ひとまず相談窓口」の設置 			

中期事業計画(平成30年度～平成32年度)③

方向性と課題		満足する法人としての働き方・成長への支援		
		平成30年	平成31年	平成32年
⑦ ワークライフバランスに配慮した労働環境の向上に取り組む				
施 設 全 体	<ul style="list-style-type: none"> ・男性職員のうち法人独自の育児休業等を目的とした休暇制度を利用した者の割合が15%以上で、かつ育児休業等を取得した者が1人以上にする。 ・女性職員の育児休業等の取得率を75%以上にする。 ・年次有給休暇の取得を促進するために、課・係の状況に応じた年次有給休暇取得率の目標を設定し、取得状況を確認する制度を導入する。 ・フルタイムの職員法定時間外・法定休日労働時間の平均が45時間未満にする。 ・月平均の法定時間外労働時間60時間以上の職員を0にする。 			
⑧ 福利厚生活動を実施し職員の健康と生活の福祉を向上する				
施 設 全 体	<ul style="list-style-type: none"> ・職員互助会・法人の福利厚生活動の維持 ・施設独自の福利厚生活動の充実 (職員交流行事、非常勤職員お祝い、健診時の付加検診(自費)、東京善意銀行の活用等) 			

Ⅲ. 清雅苑グループ30年度重点目標

重点① 業務改善（生産性の向上）

項目	総務	栄養	特養	短期	在宅	包括	居宅	訪問	他	実施内容
業務の棚卸し			○	○	○	○	○	○		業務の細分化し、介護専門職以外でもできるものはないか、必要な業務なのか過剰な内容なのか精査し、職員体制を再構築する。 指数：職員人数により評価
間接業務集中化			○	○	○	○	○	○		
業務内容の精査			○	○	○	○	○	○		
就業環境（インカム-入力支援）			○	○	○	○	○	○		新しい道具のデモを通し有効性が確認された場合、試験的導入により実証実験を行う。 達成指数：デモの品目
改正への対応		○	○	○	○	○	○	○	課長会	特養、ショート、デイ、ヘルパー、居宅の制度改正に伴う対応、算定可能かどうかの検討と、実績。 達成指数：内容検討と実績

訪問：生活機能向上連携加算、自立生活支援のための見守り的援助、生活援助中心の担い手確保、訪問回数が多い方への対応、身体と生活のメリハリに伴う時給の設定

通所：生活機能連携向上加算、心身機能維持に係るアウトカム評価、機能訓練、栄養改善加算、栄養スクリーニング、サービス提供時間の見直し、規模ごとの基本報酬への対応、

短期：生活機能連携向上加算、機能訓練、多床室の報酬減への対応、居宅の医療介護連携に伴い緊急利用時の書式検討

特養：医療ニーズの対応（早朝夜間の診療への評価、急変等の対応方針の義務付け、看取りの推進）、個別機能訓練等、排泄介護への支援に関する評価、褥瘡予防のための管理、外泊時のサービス提供、栄養ケアマネの要件緩和、栄養改善の取組、入院先医療機関との栄養管理の連携

居宅：医療介護連携の強化、末期がんの方、管理者要件、公正中立の確保、訪問回数が多い方への対応

重点② セクション間の連携強化（情報・課題の共有、施設全体での一体感の醸成）

項目	総務	栄養	特養	短期	在宅	包括	居宅	訪問	他	内容
指導職層会議	○		○	○	○	○	○	○		清雅苑全体の最適 部署間の連携、職員同士のタテ・ヨコ・ナナメのつながりを強化し風通しの良い環境を作る。 達成指数：会議は2か月に1回開催 年2回の交流行事
相談員会議			○	○	○	○	○	○		
職員交流行事									福厚	

重点③ 広報・宣伝・営業活動の充実

項目	総務	栄養	特養	短期	在宅	包括	居宅	訪問	他	内容
情報の統一化	○		○	○	○	○	○	○		担当者それぞれの情報を集約しデータベース化 達成指数：毎月1回の確認
訪問による営業活動			○	○	○			○		書面による営業から、顔の分かる関係づくり
成功事例の共有			○	○	○			○		部署による営業活動の成果を残し、他部署での活用も可能にする。
広報誌・HPの充実	○	○	○	○	○	○	○	○	広報	形式的な行事報告から、清雅の行っていること、地域に向けてどんなことを行っているかを発信する。職員全員が広報担当 達成指標：月2回のHPの更新管理

重点④ 地域貢献

項目	総務	栄養	特養	短期	在宅	包括	居宅	訪問	他	内容
包括支援強化						○			課長会	施設設備の解放、居場所づくり、職業体験、子ども参観、認知症カフェ、認サボ養成、介護者教室的な講習、認定ヘルパー養成など 特定職員のつながりから施設全体のつながりへ旭が丘、市民、ふれあいまつりへの参加からもう半歩 『子ども食堂』を中心(きっかけ)にして、できること・活用できることの検討
施設機能の外部展開	○	○	○	○	○	○	○			
地域への関わり強化	○	○	○	○	○	○	○			
子ども食堂										

重点⑤ ワークライフバランスに配慮した労働環境の向上

項目	総務	栄養	特養	短期	在宅	包括	居宅	訪問	他	内容
有給休暇取得促進									課長会	前年度の取得率を参考に、当年度の目標値を設定し、課長会、年2回の職員会議で確認する。 達成指標：法人基準による
時間外勤務の減少										残業短縮の取組・雰囲気づくりなど 達成指標：法人基準による

IV. 組織機構

