

令和6年度（第41期）

事業計画書

令和6年4月1日～令和7年3月31日

公益財団法人 仁泉会

令和6年度 事業計画書

(1) 運営方針と重点目標

公益法人の役割と責務を継続するため、令和6年度の運営方針と重点目標を以下のとおり定めるとともに、法人内各事業所と連携を図りながら、選ばれる医療・介護の提供と信頼される組織づくりを目指す。

- 1、福島医大や近隣医療機関、介護福祉施設との更なる連携強化。
- 2、
 - ・質の高い医療と介護の提供を支えるスタッフの安定した確保と育成。
 - ・働き方改革に基づいた勤務環境の改善と着実な実行。
 - ・離職防止対策と復職支援。
- 3、
 - ・感染予防対策の継続と次なる新興感染症等の対応を課題とした取り組み。
 - ・自然災害に備えた取り組み。
- 4、
 - ・持続可能な経営基盤の確立。
 - ・2024年診療・介護報酬改定への適切な対応。
 - ・法人全体での更なる収益確保と支出の適正化。
- 5、ICT化の推進と利活用
- 6、北福島医療センター新築移転工事計画への取り組み。

1、福島医大や近隣医療機関との更なる連携強化。

① 地域の中で求められる役割を果たしていくため、県北地区全体で医療機能等に応じた役割分担を進めていく必要があり、福島医大を含めた近隣医療機関との更なる円滑な連携体制を図る。顔の見える連携体制を強化し、患者、利用者、家族、関係機関等の意向に寄り添う対応を常に行うことで、地域に支持され、選ばれる組織となるよう努める。

② 積極的かつ迅速で正確な情報発信を進めることで、当法人の地域での役割を理解いただく。

2、 - ・質の高い医療と介護の提供を支えるスタッフの安定した確保と育成。

- ・働き方改革に基づいた勤務環境の改善と着実な実行。
- ・離職防止対策と復職支援。

① 新たに専任の採用広報担当を配置し、人材確保チームを中心として採用困難職種となっている医師や看護師、医療技術職等の確保を強化する。

- ② 医師の確保を最重要課題と位置づけ、引き続き関連大学や講座、専攻医への積極的働きかけを図る。
- ③ 教育、研修、研究体制を充実させることで、人材育成を進める。
- ④ ホームページやSNSを通して、学生や求職者を対象とした情報を積極的に発信する。
- ⑤ 令和6年度から開始される働き改革を踏まえ、特定の職種や職員に労働負荷が集中することのないよう労務管理を徹底しながら、メンタルヘルスを含む職員の健康管理に努める。
- ⑥ 各事業所の部署内における適切な職員定数を確定させ、従来からの業務フローの見直しや効率化を進めることで、時間外労働の削減に繋げ、離職防止に努める。
- ⑦ 業務分掌の見直しを進めることで、計画的な人事交流を行い、即戦力となる人材の育成や属人化の解消に努める。
- ⑧ 専門職種の確保と定着を見据えた国の施策に則り、処遇改善を実施する。
- ⑨ 定年退職年齢引き上げ対象職種の拡大について検討を進める。
- ⑩ 尊重し合える風土づくりに努めるとともに、接遇（挨拶・言葉遣い等）やハラスメント等について、職員の更なる意識向上を目的とした研修会を実施する。
- ⑪ 専門家を交えた法人内規程の制定、改廃を進める。
- ⑫ 「潜在化」する専門職種等の復職支援を進めるため、短時間勤務や時間外勤務の免除等、配慮事項についての柔軟な対応について検討を進める。また、それぞれの状況に応じて研修期間を設ける等、知識と技術の確認を行うことで不安なく復職できるような環境整備を行う。

3、・感染予防対策の継続と次なる新興感染症等の対応を課題とした取り組み。

・自然災害に備えた取り組み。

- ① 新型コロナウイルス感染症については、引き続き事業所内での感染等に留意して運営することに加え、県や保健所からの要請に基づき、感染症患者の受入れ体制を柔軟に確保していく。
- ② 新興感染症に対する意識を明らかにし、自然災害と感染症拡大が同時に生じる「複合災害」の対応について等、職員の理解と認識が進むよう教育を行う。

- ③ スムーズな意思決定、フェーズ区分の明確化や情報連絡体制、医療材料や備蓄の確保等、シミュレーション訓練や事業継続計画の読み合わせを行い、日頃から防災意識を持てるような取り組みを行う。

4、・持続可能な経営基盤の確立。

- ・法人全体での更なる収益確保と支出の適正化。
- ・2024年診療・介護報酬改定への適切な対応

- ① 医療政策の動向や地域の医療ニーズを把握しながら経営分析等を行い、これまで以上に健全かつ安定した経営に努める。
- ② 医業利益(本業利益)の目標達成のため「24時間地域のために、365日地域とともに」という使命を法人全体で実践し、患者、利用者の獲得や入院収益等に繋がる運営を行う。
- ③ 医療機器をはじめとする設備投資については、必要性かつ緊急性を十分に検討の上、計画的に進める。
- ④ 経費削減について職員一人一人が意識出来るよう努め、経営体質の改革を図る。
- ⑤ 地域包括システムの実現と更なる推進を見据えた報酬改定のポイントを念頭に、より効果的かつ効率的収益確保に繋げる。
- ⑥ 老朽化が進む各事業所における施設及び設備等の適正管理と整備費についての精査と検討を行い、対策を講じる。

5、ICT化の推進と利活用

- ① ホームページやSNSを通し、積極的な情報発信を進めることで、仁泉会の更なるブランディングを図る。
- ② 情報システム運用継続計画(IT-BCP)の策定見直しを進め、これまで以上に法人内ネットワークや運用システムのセキュリティ対策を進める。
- ③ 担当職員に対する教育訓練を継続し、情報セキュリティ対策の強化継続とリスク低減のための措置を行う。
- ④ 「働き方改革」を踏まえたICT化を進め、職員の労働負担軽減に繋がるよう、業務の電子化と標準化を行う。

6、北福島医療センター新築移転工事計画への取り組み。

- ① 開設準備室を中心に専門家を交え、計画の実現化に向けた課題の検討を進める。
- ② 着工に向けて施工業者の選定を行う。
- ③ 総事業費を見据えた資金計画の精査と策定を行う。

(2) 各部門の重点目標

①「北福島医療センター」の運営

診療科目 16科

内科、脳神経内科、血液内科、内科・リウマチ科、糖尿病・内分泌内科、消化器内科、消化器外科、循環器内科、外科、乳腺外科、整形外科、婦人科、眼科、リハビリテーション科、放射線科、麻酔科

許可病床数 225床

職員数 346名（令和6年度人員計画常勤換算数）

- ア 福島医大と連携し、乳腺疾患、血液疾患、消化器疾患などを中心とした急性期の専門領域についての診療や治療を積極的に進める。
- イ 高齢化が進む地域の医療機関として、急性期治療後の在宅復帰に向けて支援を行う回復期、医療必要度の高い患者の療養を行う慢性期の特色を生かし、診療報酬改定の対応を踏まえ適切な入退院の管理を行う。
- ウ 複合災害に対する事業継続計画を策定し、災害時に医療拠点としての機能を維持するための体制整備に努める。
- エ 地域包括ケアシステムの構築や診療所、介護施設などの慢性期機能を担う施設との連携の強化を進め、今後、自治体で設置を進める県北地区在宅医療・介護支援センターへの協力を行う。
- オ 地域医療支援病院としての機能を強化するため、医療連携室の組織体制を見直し、医療・介護施設に対する渉外活動や調整業務を通じ療養・回復期病棟への継続的な紹介患者の受け入れを行う。また近隣医療機関に、CT、MRI、放射線治療器などの設備を積極的に利用いただくために、予約枠の拡大をおこなう。
- カ 福島医大寄附講座「総合内科・臨床感染症学講座」での臨床教育、臨床研

究を支援し、地域医療や高齢者医療の充実と向上を目指す。

- キ 今後、都道府県が定める予防計画に則って、発生が予想される新興感染症等に対し、病床等の確保を検討し医療提供体制を整える。
- ク 救急指定病院及び伊達地方病院群輪番制を担う県北地域における中核病院としての役割を果たし、近隣医療機関をはじめとする福島医大附属病院等との連携を図りつつ、24時間365日受入できる体制を維持する。
- ケ 地域住民の健康増進に貢献するため、人間ドックや特定健康診査を実施する。また自治体の各種がん検診の受託や企業等への予防接種の出向業務など、各種予防健診活動を行う。
- コ 病院機能評価受審を念頭に、クリティカルパスの運用やマニュアルの整備など業務の標準化を推進する。また、医師や看護師が行う業務について、他職種を含めた業務分担（タスクシフト）を進める。委員会活動の集約化を進め、通常業務以外の負担を軽減し、労働時間の短縮など職員が働きやすい勤務環境の維持に努める。
- サ 看護部を中心とする多職種が連携し、予定入院前の患者に対する身体面や生活面の状況について、聞き取り行う『入院前面談業務』を開始する。また、診療技術部門に新たに設置する「摂食嚥下推進室」へ歯科衛生士を配置し、口腔ケアと嚥下機能の管理等を行うことで、入院期間の短縮効果に繋げ、誤嚥性肺炎の防止に努める。

②「保原中央クリニック」の運営

診療科目 8科

内科、整形外科、心臓血管外科、皮膚科、婦人科、眼科、耳鼻咽喉科、小児科

職員数 37.3名（令和6年度人員計画常勤換算数）

- ア 複数の診療科を有する当院の特徴を活かし、健康管理や服薬管理を多角的に行うとともに、予防接種や各種健診を行う利便性の高い総合外来診療所として、地域医療を担う。
- イ 福島医大家庭医療学研修センターの研修プログラムを支援すると同時に、家庭医療科として疾病の予防から在宅医療までの幅広い診療を行う。

- ウ 機能強化型在宅療養支援診療所として、質の高い在宅医療の提供体制を確保すると共に、ICTを活用し業務の効率化を図る。また新たな患者獲得のため、関係各所への情報発信を積極的に進める。
- エ 引き続き、新型コロナウイルスなどの感染症防止対策を徹底し、安心安全な職場及び受診環境を維持するとともに、地域が求めるワクチン接種や検査業務を継続的に行う。

③「プライムケア桃花林」の運営

入所定員150名（うち認知症専門50名）・通所定員70名
職員数141.8名（令和6年度人員計画常勤換算数）

ア 感染対策強化

感染対策シミュレーションを定期的を実施することで、未然に施設内クラスター発生を防げるよう取り組みを行う。更に、感染症BCPの適正な運用と適宜更新を図り、感染症発生時においても利用者を受け入れできる体制を構築する。

イ 令和6年度介護報酬改定への対応

新たな加算算定のために介護報酬改定を読み解き、全ての管理者が理解した上で、日々の業務に取り組むよう定期的に会議を設け、要件を満たし、いかに効率よく収益に結び付けるかの検討と対策を継続的に行う。

ウ 入所・デイケア稼働率の目標達成

目標数値入所97%（退所込み）デイケア60%。

近年、特別養護老人ホームが増え、待機期間がほぼない状態で入居となるケースが多く、桃花林の再利用者が減少してきている。今後、看取り対象者を増やすことにより継続利用者を増加させ、稼働率の向上を図る。

デイケアについては、週の利用回数の見直しと評価を行い、さらに運動会や花見など、楽しみあるレクリエーション企画を実施することで利用者増に努める。梁川病院閉院に伴う利用者受け入れ以降、急増した短時間リハビリ利用者に対し、効率的かつ効果的にサービス提供できるよう提供時間と定員数の最適化を行う。

エ 施設基準超強化型の維持

今回の報酬改定から算定要件の訪問指導割合が30%から35%に引き上がることにより、看護師とコメディカル等との同行訪問の人員確保が更に厳しくなるが、施設全体で調整を行い算定要件を維持する。

- オ 給食科におけるチルド食導入後の評価検討
昨年10月より朝・夕2食にチルド食を導入しているが、引き続き人員配置等の検討を進め業務の効率化を推進する。チルド食導入会社との定期的ミーティングと現場の作業工程の確認と整理を行うことで、時間外労働の解消と食材等の経費削減を行う。
- カ 地域貢献活動の実施
認知症に対する理解と、ご本人やそのご家族が抱える不安などを相談する場として認知症カフェ（桃カフェ）を年2回開催し、利用者の家族や近隣住民の参加を促す。また、新型コロナウイルス感染症が5類に移行され、地域での活動も徐々に活発になっている中で、集会所単位でのリハビリ講習会や認知症予防介護等での講師派遣を積極的に行っていく。
- キ 給湯・空調設備の安定稼働
施設全体の老朽化が進行しており、計画的な修繕及び更新を実施し、利用者が快適に過ごせる環境と職員が働きやすい職場環境を維持する。

「あぶくま訪問看護ステーション」の運営

職員数25.7名（令和6年度人員計画常勤換算数）

- ア 感染症、認知症や虐待、看護技術など職員の研修会及び勉強会を定期的で開催し、ケアの質の向上に取り組むとともに、サービス提供体制加算を取得することで、1ヶ月の目標を1,200件とし、増収を目指す。
- イ 訪問時間の見直しや勤務シフトの調整、移動時間の短縮など業務全体の見直しを行い、時間外勤務をなくすことで、職員の業務における負担軽減を図る。
- ウ 24時間体制を維持することで、利用者のニーズに応えるとともに、緊急対応とターミナルケアを提供し地域に貢献する。
- エ 感染症発生時や災害発生時においても、BCPに則り、サービス提供が維持出来るよう定期的に感染症や災害時の対応についてシミュレーション訓練を実施する。
- オ 酒気帯び運転記録管理を行い、無事故無違反を徹底する。

⑥「あぶくまヘルパーステーション」の運営

職員数 8. 1 名（令和 6 年度人員計画常勤換算数）

- ア 1 日の訪問件数の目標を、現在の 25 件から 30 件とすることで収益の確保に努める。
- イ 近隣の居宅支援事業所等と訪問枠の空き情報を共有し、計画訪問件数を確保することで収益増に努める。
- ウ 認知症や虐待、介護技術などの研修会や勉強会に参加し、ケアの質の向上に努めるとともに特定事業所加算算定を維持する。
- エ 感染症や災害発生時にサービス提供がスムーズに行えるよう、BCP に則った訓練を定期的実施する。また、BCP の適宜更新を図り、感染症や災害発生時にサービス提供が継続できるよう体制を維持する。
- オ 酒気帯び運転記録管理や無事故無違反を徹底する。

⑦「あぶくまケアプランステーション」の運営

職員数 7. 6 名（令和 6 年度人員計画常勤換算数）

- ア 介護支援専門員の人材不足が喫緊の課題であることから、介護報酬改定にともなう毎月の居宅訪問（モニタリング）の見直しが可能であるか検討を進め、ケアマネジメント業務の負担軽減と新規支援に繋げる。
- イ 包括支援センターの委託と保険者の指定を受け、総合相談支援業務と介護予防支援事業の体制を整え、新規 10 件の獲得を目標とする。
- ウ 特定事業所加算の要件追加項目である、多様化、複雑化する課題に対応するため『ヤングケアラー、障がい者、生活困窮者、難病患者等、他制度に関する知識等に関する事例検討会、研修等に参加していること』を実践し、介護支援専門員の資質向上に努め利用者支援を行う。
- エ 利用者支援のための情報共有と職員のスキルアップを目標に、他法人との事例検討会と事業所内事例検討会を年 12 回実施する。

⑧「伊達市保原地域包括支援センター」の運営

職員数6.8名（令和6年度人員計画常勤換算数）

- ア 加齢によるフレイル状態（心身が老い衰えた状態）からの回復を目指した介護予防ケアマネジメント業務、年齢や障がいの有無等で支援を分けない総合相談支援業務、地域住民・介護医療関係機関・生活支援サービス機関との協働による権利擁護業務、多職種協働を柱とする包括的・継続的ケアマネジメント業務を確実に行う。
- イ 特に、日常生活における介護予防活動の重要性を、自治体等への出前講座や個別訪問を通して広め、新規相談件数の増加を目指す。
- ウ 指定介護予防支援事業所として、要支援状態にある利用者が希望する暮らしを続けられるように、生活の目標や課題を明らかにし、主体的に医療、介護、生活支援サービスの活用ができるよう支える。
- エ 認知症への正しい理解を広げるため、令和6年6月を目途に「チームオレンジほばら」をスタートさせ、認知症地域支援推進員活動と認知症初期集中支援チーム員活動を中心として、自分らしく暮らし続けられる地域を目指す。