

# 資料 4

令和 6 年度第7回理事会決議

## 令和 7 年度

# 事業計画書

令和 7 年 4 月 1 日 から

令和 8 年 3 月 31 日まで

## 社会福祉法人花輪ふくし会

(令和 7 年 3 月 2 7 日)

## 法人の経営理念

「笑顔とありがとうの心で地域福祉を創造します」

この理念を柱として積極的な事業経営を行います。

## 経営方針

1. 良質のサービスの提供
2. 情報開示、透明性の確保
3. 人権擁護と利用者主体
4. 地域からの信頼

法人本部	1
あすなろ	9
更望園	11
こさか地域生活支援センター	13
地域生活支援拠点おおだて	15
鹿角苑	17
とわだ地域生活支援センター	19
東山学園（児童）	21
東山学園	23
はなわ地域生活支援センター・障害者センター	25
和光園	27
東恵園地域生活支援センター	29
東恵園・月山の郷・鹿南の郷	31

# 令和7年度 法人本部事業計画書

## 1. 運営方針

経営理念と中長期ビジョンの実現のため、新たに始動する第6次基本計画ならびに令和3年度から続く中長期基本計画の推進を図ってまいります。

第5次基本計画の成果と課題の分析に加え、昨今の大幅な物価高騰・賃金上昇への対策を講じながら時代の流れに耐えうる経営計画の実践に努めます。

近隣人口と生産人口は加速度的に減少が進んでおり、人財の確保・育成・定着は急務となっています。これまでの基本計画の根幹であった「サービスの質の向上」等のもとより、生産性向上を考慮した介護テクノロジーの導入や「誰もが働きたい」と思える組織風土を構築し、鹿角圏域で持続可能な特定社会福祉法人として、その責務や地域における役割を果たし、地域社会の維持に寄与してまいります。

## 2. 重点事項

□法人基本計画の推進（第6次基本計画・中長期基本計画）

### 1) 魅力ある法人

#### ①ご利用者様、職員の幸福

- ・満足度の高いサービスの提供
- ・特別養護老人ホーム「東恵園」の改築
- ・人財育成によるスキル向上と心理的安全性が高い組織風土の構築
- ・キャリアパスの活用による明確な目標設定
- ・福利厚生の充実

#### ②サービスの生産性向上

- ・ICT・介護ロボットの積極的な導入と利活用
- ・トヨタ生産方式を駆使した業務改善の取り組み

### 2) 持続可能な法人

#### ①法人の継続性

- ・月次決算を活用した堅実な経営
- ・積極的な加算取得と増収
- ・事業継続計画（BCP）の定期的な見直し
- ・今後を見据えた事業の検討

#### ②持続可能にするための人財確保と定着

- ・SNS等を活用した人財確保
- ・ワークライフバランス向上にむけた多様な働き方の検討

- ・メンタル不調への未然防止の取り組み

### 3) 地域に愛される法人

#### ①多様な福祉ニーズへの対応

- ・複合的な福祉課題に対する包括的な支援の実施
- ・ニーズに対する速やかな情報提供（アウトリーチ）

#### ②情報発信

- ・インスタグラム等の活用によるタイムリーな情報発信
- ・定期的な広報誌の発行

#### ③身近に「ふくし」を感じることができる環境づくり

- ・学校訪問による介護体験（車いす）や福祉の仕事セミナー
- ・積極的な実習生の受け入れと・ボランティアの活用等

### 3. 役員会等の開催

法人及び事業所の運営、管理強化を図るため次の会議を行います。

#### (1) 理事会

定例の理事会を年 4 回以上開催するとともに、必要に応じて随時開催します。

#### (2) 監事監査

年 2 回以上開催するとともに必要に応じて随時開催します。

#### (3) 評議員会

年 1 回の定時評議員会を開催するとともに必要に応じて随時開催します。

#### (4) 会 議

法人の統括的運営のため各種会議を開催します。

毎月実施・・・施設長会、高齢部会、障がい部会

隔月実施・・・キャリア部会、クリエイト部会

随時実施・・・人財確保推進室、事務担当者会議、栄養士会議

### 4. 行事予定

4月	辞令交付式、新任職員研修	9月	預り金監査（監事監査・内部監査）
5月	決算監査（監事監査・内部監査）	11月	中間監査（監事監査・内部監査）、理事会
6月	理事会、定時評議員会	12月	永年勤続職員表彰式
8月	理事会	3月	理事会

※その他～法人職員研修会（随時）、会計監査人による監査（通年）、内部監査員による業務監査（通年）

令和7年度花輪ふくし会職員研修実施計画

「階層別研修」

No	実施月	研修名	内容・ねらい	対象職員	講師
1	4	新任職員研修Ⅰ (オリエンテーション)	法人概要、コンプライアンス等、諸規程等、職員としての心構え、利用者本位の介護支援の実践	新採用	内部講師
2	4	新任職員研修Ⅱ	サービスマネジメント (事故防止・虐待防止・身体拘束廃止)	新採用	内部講師
3	4	新任職員研修Ⅲ	人財育成 (エルダー・メンター、研修制度等)	新採用	内部講師
4	4	新任職員研修Ⅳ	社会人としての基礎知識	新卒採用	内部講師
5	4	新任職員研修Ⅴ	各事業所見学	新採用	内部講師
6	4～9	新任職員研修Ⅵ (動画視聴)	介護現場をよくする新人研修シリーズ 「各論編(前編・後編)」	新採用	外部講師
7	8	新任職員フォローアップ研修 ①	キャリアデザイン他等	新採用	内部講師
8	2	新任職員フォローアップ研修 ②	業務の振り返り等	新採用	内部講師
9	8	初級職員研修Ⅰ	キャリアデザイン作成(演習)	正職(～3年) 契約(～3年)	内部講師
10	10	初級職員研修Ⅱ	初級職員として必要な知識について	正職(～3年) 契約(～3年)	内部講師
11	11	初級職員研修Ⅲ	目指すべき職員のイメージ	正職(～3年) 契約(～3年)	内部講師
12	8	中堅職員研修Ⅰ	キャリアデザイン作成(演習)	正職(4年～) 契約(4年～)	内部講師
13	11	中堅職員研修Ⅱ	中堅職員の役割行動、求められる知識・技能	正職(4年～) 契約(4年～)	内部講師
14	6	中堅職員スキルアップ研修Ⅰ	コーチング・ティーチング (グループワーク)	正職(7年～) 契約(7年～)	内部講師
15	9	中堅職員スキルアップ研修Ⅱ	合意形成(演習)	正職(7年～) 契約(7年～)	内部講師
16	6	指導職員研修Ⅰ	主任としての役割行動	主任	外部講師
17	6	指導職員研修Ⅱ	指導職としての役割行動	指導係長	外部講師
18	7	指導職員研修Ⅲ	指導職員としての目配り充実度	指導係長	内部講師

19	8	指導職員研修Ⅳ	キャリアデザイン作成（演習）	主任	内部講師
20	9	指導職員研修Ⅴ	職員のモチベーション向上について	主任	内部講師
21	9	指導職員研修Ⅵ	リーダーとして必要な力	指導係長	内部講師
22	7	管理・指導職員研修Ⅰ	何のための管理職か！リーダーの役割行動	施設長補佐・課長・係長	外部講師
23	10	管理・指導職員研修Ⅱ	人材育成について（OJT、コーチング、スーパービジョン含む）	施設長補佐・課長・係長	内部講師
24	6	管理職員研修Ⅰ	施設長（センター長）としての役割	施設長（センター長）	内部講師
25	7	管理職員研修Ⅱ	管理職としての役割と必要なこと	施設長補佐・課長	内部講師
26	7	管理職員研修Ⅲ	管理職の役割行動、求められる知識・技能	施設長（センター長）	外部講師

「専門・テーマ別研修」

No	実施月	研修名	内容・ねらい	対象職員	講師
27	5	精神障がい者支援研修	精神障がい者への支援方法等	正職・契約	外部講師
28	5～2	自閉症支援フォローアップ研修①～⑩	課題学習、事例検討等	障害系事業所担当者	内部講師
29	5～9	介護技術実技研修Ⅰ①～⑤	介護技術に関する基礎知識	全事業所	内部講師
30	7	記録作成研修	各種記録の書き方と活用	正職・契約 新採用職員	内部講師
31	9	事務職員研修	Q&A	正職・契約	内部講師
32	9	介護技術実技研修Ⅱ	介護技術の基本とボディメカニクスを使った介助技術を学ぶ	正職・契約 新採用職員	外部講師
33	10	認知症ケア研修	認知症に関する基礎知識	正職・契約 新採用職員	内部講師
34	10	知的障がい者支援研修	知的障がいに関する基礎知識	正職・契約 新採用職員	内部講師
35	10	エルダー・メンター養成研修	エルダー・メンター制度の概要と役割	エルダー・メンター候補職員	内部講師
36	11	自閉スペクトラム症支援研修	自閉スペクトラム症に関する基礎知識	正職・契約 新採用職員	内部講師

37	12	介護保険制度研修	介護保険制度とその他の制度について	正職・契約 新採用職員	内部講師
38	12	障がい者総合支援制度研修	障害者総合支援法について	正職・契約 新採用職員	内部講師

「自主参加研修」

39	5～9	介護支援専門員資格取得 バックアップ研修 ①～⑤	受験に向けての過去問題の解説 や学習	受験予定者等	内部講師
40	5～12	介護福祉士資格取得バックアップ 研修 ①～⑧	受験に向けての過去問題の解説 や学習	受験予定者等	内部講師
41	5～8	介護職員初任者研修	資格取得	受講希望者 (法人職員・一般)	内部講師
42	4～11	介護福祉士実務者研修	資格取得	受講希望者 (法人職員・一般)	内部講師
43		喀痰吸引等研修(1号・2号)	資格取得	法人職員	外部講師

「派遣研修」

- 介護技術研修「基礎・上級編」(CARE TREE) 東京都
- 感覚統合セミナー「入門・基礎セミナー、体験セミナー」 京都府
- 障がい児者事業所現地視察研修
- 高齢者事業所現地視察研修
- その他、必要に応じて外部講師研修、及び法人外研修へ参加予定

令和7年度予算 @250,000円 × 11施設 = 2,750,000円



障がい者支援施設 東山学園	定員	40 名
東山学園短期入所事業所	定員	6 名
福祉型障がい児入所施設 東山学園	定員	20 名
短期入所事業所(空床型)		
<b>はなわ地域生活支援センター・障害者センター</b>		
鹿角市障がい者総合サポートセンター		
鹿角市指定相談支援事業所(一般・特定)		
鹿角市地域活動支援センター		
多機能型事業所 とういんくる	定員	5 名
(生活介護)		
(児童発達支援・放課後デイ・保育所等訪問支援)	定員	15 名
多機能型事業所 はなわワークセンター	定員	39 名
(生活介護・就労B)		
生きがい就労拠点事業 ぐりとの		
はなわGH	計	26 名
介護サービス包括型 赤とんぼ	定員	6 名
介護サービス包括型 ひかり	定員	7 名
介護サービス包括型 あさひ	定員	7 名
介護サービス包括型 したまち	定員	6 名

養護老人ホーム 和光園	定員	80 名
老人短期入所事業所	定員	2 名
一般型特定施設入居者生活介護	定員	40 名
<b>東恵園地域生活支援センター</b>		
東恵園老人介護支援センター		
東恵園指定通所介護事業所	定員	30 名
東恵園指定訪問入浴介護事業所		
東恵園指定居宅介護支援事業所		
東恵園指定訪問介護事業所		
東恵園指定居宅介護事業所		
東恵園指定小規模多機能型居宅介護事業所(かみはなわ)	定員	25 名
東恵園指定小規模多機能型居宅介護事業所(たぐちさんの家)	定員	18 名
グループリビング やちだまち	定員	8 名
グループリビング けまない	定員	8 名
多世代交流スペース事業 どまっこ		
鹿角市十和田地域包括支援センター		
鹿角市高齢者センター(福祉プラザ指定管理)		
介護職員初任者研修事業		

特別養護老人ホーム 東恵園	定員	60 名
東恵園指定短期入所生活介護事業所(空床型)		
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護事業所 月山の郷	定員	29 名
月山の郷指定短期入所生活介護事業所(空床型)		
地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護事業所 鹿南の郷	定員	29 名
鹿南の郷指定短期入所生活介護事業所(空床型)		
認知症対応型通所介護事業所 月山の郷	定員	12 名
介護福祉士実務者研修事業		



# 障害者支援施設 あすなろ

## 令和7年度 事業計画

### 第1 運営方針

私たちはご利用者様の自己実現のため、住まいや利用されるサービス種別に関わらず、ケアの質の向上と個別支援を通して幸せを実感できる人生の支援を実践します。

また、ご利用者様に『しあわせ』を感じてもらい、働く私たちも『しあわせ』を感じられるよう、ご利用者様と仲間のために自分が持っている力を発揮し、笑顔と感謝、自己有用感を感じられる職場作りを実践します。

事業目標『ご利用者様の自己実現と個別のしあわせを支援する』

### 第2 重点事項

#### 1. ご利用者様の人権尊重と意思決定支援の充実

- (1) 日常生活や社会生活において、自らの意思が反映された生活を送ることが出来るよう、可能な限り本人が意思決定を出来るよう支援します。
- (2) ご利用者様本人の意思確認をする事が困難な場合は、これまでの生活状況やご家族様などの意見を取り入れ、ご利用様の意思を汲み取り支援につなげます。
- (3) 意見箱に寄せられたご利用者様からの「声」や職員の気づきをサービスマネジメント委員会や棟会議で共有し振り返りと改善により適切な支援サービスを提供します。
- (4) 「虐待防止セルフチェックリスト」等人権侵害防止の自己点検を実施し、ご利用者様の人権擁護や虐待防止の徹底に努めます。

#### 2. 効率・効果・生産性向上による個別支援の充実

- (1) これまでの考えや手法にとらわれず、ご利用者様個人の幸せの実現（徹底した個別支援と自己実現）と効率的で効果のある支援を目指し職員が働き続けたい職場を目指します。
- (2) 特に夜間帯において眠りスキャンや高機能な介護用品を活用し、ご利用者様の睡眠サイクルにあわせた排せつ支援を実施する事により良質な睡眠が提供できるように取り組みます。また、ご利用者様の安全と安心を担保しながら、職員の心身の負担を軽減できる環境改善に取り組みます。

#### 3. 良質なサービスの提供

- (1) 事故防止の意識を高めるために、研修会や事故・ヒヤリ報告書等の検証や分析を実施し事故防止の徹底に努めます。業務標準として「法人ケアマニュアル」の読み合せ等の他、明らかになった課題に対し棟会議などでロールプレイを実施し手技の確認を行います。
- (2) 理学療法士による機能訓練のほか生活リハビリを取り入れ、身体機能の維持や低下予防に取り組みます。また健康管理を徹底し身体の不調の早期発見に努めることで、

重症化に伴う入院リスクを回避するよう努めます。

- (3) 感染症の流行により控えていた利用者旅行を実施します。ご利用者様へのアンケート結果を基に心身の健康状態にあわせて計画実施します。

#### 4. 働きやすい職場づくりと人材育成の取り組み

- (1) エルダーメンター制度を継続し、新採用職員や異動職員に指導及びフォローの徹底を図ります。また、新任職員、中堅職員、指導的職員それぞれでOJTの取り組みを充実させ、効率的に育成し業務能力及び成長意欲を高めます。
- (2) 毎月の1on1ミーティングを通して業務等の把握を行い、自己評価と期待レベルとのすり合わせを行います。また、業務管理や目標管理を進めながら自発性や自律性の育成に繋がります。また、上司やリーダーがオープンな態度を示し職員の声に耳を傾け、業務のフィードバックやキャリアパスについて意見交換や期待値を伝えながら、相互理解のもと「心理的安全性」を担保した職場環境の醸成を目指します。

#### 5. 関連機関・地域との連携

- (1) 各相談事業所や福祉事務所と利用ニーズの情報を共有し、特に在宅生活を続けている障がい者が短期入所を利用する事で、ご利用者様・ご家族様の生活と自立を支える施設としての役割を果たします。
- (2) 感染防止対策をしながら、施設行事等のボランティアの受入れや地域との交流を図るとともに、地域行事等にも積極的に参加し相互理解を深めます。

## 障害者支援施設 更望園

### 令和7年度 事業計画

#### 第1 運営方針

私たちはご利用者様の自己実現のため、住まいや利用されるサービス種別に関わらず、ケアの質の向上と個別支援を通して幸せを実感できる人生の支援を実践します。

また、ご利用者様に『しあわせ』を感じてもらいながら、働く私たちも『しあわせ』を感じられるよう、ご利用者様と仲間のために自分が持っている力を発揮し、笑顔と感謝、自己有用感を感じられる職場作りを実践します。

#### 事業目標

「利用者の自己実現・個別の幸せを支援する」

#### 第2 重点事項

##### 1 ご利用者様の権利擁護と意思決定支援の充実

- (1) ご利用者様の意思決定能力を最大限活かし、自らの意思が反映された生活を送ることが出来るように、「意思決定支援」の研修を通し理解を深め支援します。
- (2) コミュニケーションでは、傾聴を心がけ、ご利用者様の「話す」「伝える」を支えています。

##### 2 良質なサービスの提供

- (1) ご利用者様の重度高齢化への対応と共に、より快適で幸せな生活が出来るよう個別支援の充実を図るため、人員配置を2.5:1から2.0:1への変更を目指します。
- (2) ICTや介護機器の導入・業務の見直し等により、効率・効果・生産性向上を図り、個別支援の充実を進めます。
- (3) 利用者旅行を行います。今年度は遠方への帰省、墓参り、面会等、ご利用者様個人の幸せの実現に取り組みます。
- (4) 娯楽やスポーツ等について、電子機器を活用したe-SPORTSを日中活動に取り入れ、ご利用者様個人に合った楽しみや生き甲斐に繋がるよう取り組みます。

##### 3 働きやすい職場づくり

- (1) 一緒に働く仲間とお互いに「しあわせ」や「感謝」を感じ合えるように、「ありがとう」等ポジティブな言葉を伝え合い、毎日をより明るく前向きな気持ちで働ける職場を作ります。
- (2) 毎月の計画のもと1on1ミーティングを実施し、職員の現状や悩みに寄り添いながら「本音」を言い合える関係性を構築します。
- (3) 施設長や役職者が現場に足を運び、ご利用者様、職員へ声を掛け、施設内の情報を共有し経営会議等で改善を図ります。

#### 4 人財育成の取組み

- (1) 若手を中心とした利用者支援推進委員会で、従来のスタイルに拘らない支援方法や施設の将来について考え、提案し実行する事で育成と成長を図ります。
- (2) エルダーメンター制度や OJT、OFF-JT を通して、施設全体で新採用職員や異動職員を大切に育成していくことで、人財の育成と定着を目指します。

## 第1 運営方針

私たちはご利用者の自己実現のため、住まいや利用されるサービス種別に関わらず、ケアの質の向上と個別支援を通して『しあわせ』を実感できる人生の支援を実践します。

また、ご利用者に『しあわせ』を感じてもらいながら、働く私たちも『しあわせ』を感じられるよう、ご利用者と仲間のために自分が持っている力を発揮し、笑顔と感謝、自己有用感を感じられる職場作りを実践します。

### 組織目標

『お互いの幸せのために』～ライフ・ワークハーモニーを目指して

## 第2 重点事項

- 1、ご利用者の人権を尊重し、個別支援計画に基づいた良質なサービスを提供します。
  - (1) ご利用者の意思決定に基づいた個別支援計画やモニタリングにて情報を共有し、良質なサービス提供に取り組みます。
  - (2) 虐待防止、身体拘束適正化、人権擁護について、施設内研修や支援会議等で定期的に取り組み、理解を深めます。不適切ケアを理解することで虐待を未然に防止し、適切なケアが増えるよう取り組みます。
  - (3) ご利用者の意志が反映されて『しあわせ』な生活が送れるように、日中活動や地域活動の充実を図るよう支援します。
  - (4) ご利用者の重度高齢化に伴い、グループホームでの生活が困難になっても、こそかエリアで定期的に話し合いを持ち、安心して生活できる環境（住替え等）を提供します。
- 2、事業の安定経営と災害に強い事業所づくりを推進します。
  - (1) GH会議での問題点や業務改善について、トヨタ生産方式を取り入れながら業務改善に取り組めます。
  - (2) 自然災害や火災、感染症等の有事に備え訓練を実施し防災意識を高めます。
  - (3) 法人相談支援事業の体制強化と効率を高めるため、令和7年度相談支援事業を統合します。
- 3、サービスの質の向上と人材育成による定着を図ります。
  - (1) 施設内外の研修への参加により専門的な知識、技術の習得と資質向上に取り組めます。
  - (2) 1on1 ミーティングを通じて、職員の現状に寄り添いながら『しあわせ』を感じられるような関係性を図ります。
  - (3) 職員間のコミュニケーションを良好にする為、挨拶や感謝の気持ちを自然に伝えるような雰囲気づくりを目指します。
  - (4) エルダー・メンター制度を活用し、新任職員の育成・定着に取り組めます。

4、地域に開かれ、信頼される事業所を目指します。

- (1) 実習生やボランティア等の受入れを行い、また地域との関りを持ちグループホームを知っていただきます。

## 地域生活支援拠点おおだて

### 令和7年度 事業計画

#### 第1 運営方針

- 1 ご利用者様本位のサービス提供と権利擁護
- 2 安定経営と事業の継続
- 3 サービスの質の向上と人財の育成・定着
- 4 地域福祉の推進

#### 第2 重点事項

- 1 **ご利用者様が主体的な生活を送れるよう、ご本人の状況や希望を的確に把握した質の高いサービスを提供します。**
  - 1) 支援の一貫性を保つため、申し送りの質を向上させ支援員間の情報を共有する仕組みを整えます。情報共有が不足していると感じたら、その場で確認する文化をつくります。
  - 2) 日常の会話から得られる情報を丁寧に汲み取り支援に反映させるため、あらゆる状況において傾聴の姿勢を忘れず、ご利用者様が安心して自分の思いを話せる居心地の良い環境を整備します。
  - 3) 虐待や差別行為の防止に関して、虐待防止法や差別解消法の研修を定期的で開催して、研修内容を支援現場に反映していく事業所づくりに取り組みます。
- 2 **事業の安定経営と災害に強い事業所づくりを推進します。**
  - 1) 安定した事業経営のため利用稼働率の向上に注力し、欠員が出た際等には臨機応変に対応できるよう、障害者施策推進協議会や相談支援連絡会議を始めとした関係機関に出向く等、連携の強化・維持に努めます。また、費用の圧縮については変動費抑制意識の浸透を継続していきます。
  - 2) BCPにおける備蓄品などの定期的な点検・整備と地震・水害・火災・感染症等の有事を想定した訓練を実施し、ご利用者様、職員の防災意識向上と事業所の安全性を高めます。
- 3 **生産性向上に取り組み、組織の連携強化と職員のスキルアップに繋がります。**
  - 1) トヨタ生産方式を活用した業務改善を積極的に実践し、優先順位の明確化と業務の標準化を常に意識して、良質なサービス提供に努めます。
  - 2) 職員間の意思疎通強化のため、毎日評価シートを基軸とした1on1ミーティングやエルダー・メンター面談の定期開催等で気軽に相談できる環境づくりに努めます。
  - 3) 職員それぞれのキャリアアップや資質向上のため、OJT や専門的研修での人財育成を推進し、組織力の向上を目指します。
- 4 **地域に開かれ、信頼される事業所を目指します。**
  - 1) 大館市地域生活支援拠点等の機能を担う事業所としての地域貢献相談・緊急時の受け入れ等への積極的な協力体制の維持を継続します。
  - 2) 自治会や地域関係団体等の活動へ積極的に参加し、地域に開かれ信頼される事業所を目指します。
  - 3) 実習生やボランティア等の受け入れを積極的に行い、将来の福祉を担う人財の育成に寄与すると共に福祉の魅力の発信に努め、地域福祉を創造します。



**障害者支援施設 鹿角苑**  
**令和7年度 事業計画**

**第1 運営方針**

**【私たちの目指すところ】**

「利用して良かった！働いて良かった！誰もがそう思える事業所を目指します」

**【私たちの担う役割とは】**

障がいがあっても、適切な支援があれば共に暮らすことができることを実践し、地域住民の一員として支え合う共生社会の実現

**【私たちの基本的な考え方】**

- 1 生き生きと安全・安心に生活できる支援を行います
- 2 個人を尊重し、一人ひとりの能力に応じた自立を目指します
- 3 全職員が心のこもった質の高いサービスを提供します
- 4 東京都の委託施設として、グループホームのバックアップ施設の機能を果たします
- 5 法人内の各事業所と連携し、各種サービスを提供します
- 6 多角的な分析と数値化による目標達成のための取り組みを行います
- 7 ご利用者様にも職員にも選ばれる事業所を目指します

**第2 重点事項**

**1 人権に配慮した良質なサービスを提供します。**

- 1) ご利用者様の人格と人権を尊重した支援サービスを推進するため、全職員を対象に虐待防止に関する研修会を開催し、虐待防止に努めます。
- 2) ご利用者様の自己決定・自己選択を原則とし、想いを伝えることが難しい方に対しては最善の利益を考えた意思決定支援を行います。また、ニーズやアセスメントに沿った個別支援計画を作成し、実践します。
- 3) 豊かな生活につながるよう、余暇や日中活動の充実を図り、ご利用者様の「可能性」に着目した体験の場を提供します。また、地域生活への移行や施設外の日中活動系サービスの利用意向を確認し、ご利用者様が望む生活を実現する支援を行います。
- 4) 事故を未然に防ぐため、起こりうるリスクを全職員で共有し、ヒヤリハット・事故発生時には速やかに検証を行い、再発防止に努め『事故ゼロ』を目指します。
- 5) サービス点検調整委員会や東京都福祉サービス第三者評価を実施し、点検や評価結果に基づき、業務およびサービスの質の向上に努めます。
- 6) ご利用者様のプライバシーに配慮し、多床室から全室個室化への環境整備を行います。

**2 人財育成と働きやすい環境づくりを目指します。**

- 1) 施設内外の研修参加を計画的に実施し、最新情報の共有、専門的な支援技術や知識の習得を図り、職員の資質向上に取り組みます。

- 2) エルダー・メンター制度を活用し、新任職員・異動職員の育成を行うとともに、お互いを尊重し合い、職員一人ひとりが主体的に考えて行動できる人財の育成を目指します。
- 3) 法人が求める理想の職員像を目指し、1on1 ミーティング・目標管理・人事考課を有効に活用します。
- 4) 働きやすい職場づくりと職員の安心できる環境づくりのため、各種情報提供、メンタルヘルス対策等を衛生委員会が主軸となって推進し、職員が健康に働き続けられるよう研修や面談を通じて組織の良好な関係づくりを目指します。
- 5) サービスの質を保ちながら職員が気持ちに余裕をもって働けるよう、介護ロボットやICTの導入を進めます。また、業務改善による効率化を図り、「今よりもっと良く」を考えて行動できるよう努めます。
- 6) 食事提供の効率化と職場環境の向上を目的に、再加熱カートを導入します。

### 3 経営の安定と強化を目指し、安心・安全な生活を支援します。

- 1) 入所定員の充足率を高め、経営の安定化を図るため、「長期入院」とならないよう日頃から健康観察を行い、健康維持や不調時の迅速な対応を医療機関と連携して進めます。また、日中活動においては、機能維持と体力づくりに取り組みます。
- 2) 先を見据えた安定経営を目指し、職員に対して施設の経営状況等への理解を深める情報提供を行い、適切な予算執行や経費の節減に取り組みます。また、補助金を活用し、経営コストの削減に努めます。
- 3) 災害・感染症発症等の有事を想定した訓練および研修を行い、ご利用者様・職員の防災意識を高めます。また、事業を円滑に進めるため、BCPを基に対応力強化に取り組みます。
- 4) 日頃の健康管理と行動管理を徹底し、各種感染症や食中毒の予防およびまん延防止に努めます。
- 5) 鹿角市地域生活支援拠点事業所として、体験の機会や緊急時の受け入れ等の対応を行います。

## 第1 運営方針

### 【私たちの目指すところ】

「利用して良かった！働いて良かった！誰もがそう思える事業所を目指します！！」

### 【私たちの担う役割とは】

障がいがあっても適切な支援があれば共に暮らすことが出来ることを実践し、地域住民の一員として地域の中で共に支えあう共生社会の実現

### 【私たちの基本的な考え方】

- 1、生き生きと安全・安心に生活ができる支援を行います
- 2、個人を尊重し、一人ひとりの能力に応じた自立を目指します
- 3、全職員が心のこもった質の高いサービスを提供します
- 4、法人内の各事業所と連携し、各種サービスを提供します
- 5、多角的な分析と数値化による目標達成のための取り組みを行います
- 6、ご利用者様にも職員にも選ばれる事業所を目指します

## 第2 重点事項

- 1、人権に配慮した良質なサービスの提供を行い、経営の安定と強化を目指します。
  - 1) ご利用者様の生活全体を支援する機能、設備、専門性を活用し、ご利用者様が安心して暮らせる住まいの場・活動の場を提供します。
  - 2) ご利用者様の立場に立って課題と意向を把握し、健康・趣味嗜好・作業・余暇活動を盛り込んだ計画を作成し、日々の活動を通じて充実した生活・就労支援を行います。
  - 3) ご利用者様が楽しみにしているレクリエーションや日帰り・一泊研修旅行などの実施に加え、グループホームにおいては夜間の外出、外食を行い、ご利用者様の満足度を高め、利用したくなる事業所を目指します。
  - 4) 就労継続支援B型事業所として一般就労が困難な方に対して就労の機会や生産活動の機会を提供するとともに工賃向上への取り組みを行います。かづの就労センターは平均作業工賃目標：28,700円、錦木ワークセンターは平均作業工賃目標25,900円とします。
  - 5) ご利用者様ニーズが多様化するにともない、サービス提供者側にも機能や役割の多様化がもとめられるため、効率的な経営を行い、自事業所だけで対応できないケースにおいても、法人内での連携を図り、重層的な支援が提供できるように努めます。
  - 6) 稼働率を高め経営の安定化を図るため、ご利用者様の健康観察と健康維持、不調

時の迅速な対応等を医療と連携を図り対応していきます。また、日中活動においては、稼働率を高めるため、ご利用者様の意欲や楽しみにつながる活動メニューを提案し、新規利用者の獲得にも努めていきます。

- 7) 先を見据えた安定経営を目指し、職員に対し事業所の経営状況等への理解促進を図ります。
- 8) 業務の効率化を図るためトヨタ生産方式の取り組みを継続します。「ムリ・ムダ・ムラ」を意識し、必要なサービスを的確に必要なご利用者様へ提供します。
- 9) 地域の福祉ニーズに積極的に対応し、地域の拠点とセーフティーネットの役割を担えるようにします。また、地域の行事に参加し、地域住民との交流・親睦を深め情報交換を行い、地域に根ざした親しまれる事業所づくりを目指します。

## 2、リスクマネジメント

- 1) ご利用者様の人格と尊厳を尊重した支援サービスを推進するために、積極的に施設内外の研修に参加し、虐待等に対する意識をさらに深め、取り組みを強化します。定期的に虐待防止委員会を開催し虐待防止の徹底を図るとともに、虐待チェックリストを活用し支援の振り返りを行います。
- 2) ヒヤリハットや事故報告等の事例検証を行い、事故防止に対する意識を高め、ご利用者様が安心して生活できるよう努めます。また、火災・地震等の非常事態に備えた防災訓練等を計画的に実施し、関係機関とも連携し、防災体制の強化に努めます。
- 3) ご利用者様と職員の安全対策のため引き続き防犯・防災対策の取組を進めていきます。
- 4) 定期的に感染症対策委員会を開催し、新型コロナウイルスやその他の感染症の十分な感染対策を講じていきます。また、予防のための指導や啓発を強化します。

## 3、人財育成

- 1) 職員個々の専門性を高め事業所運営の充実を図るため、内部研修・外部研修について年間計画を立て着実な取組を推進していきます。ご利用者様の重度高齢化に対応するため各種研修会に参加する事で支援のスキル向上を図ります。
- 2) リスクマネジメントを基に、気づくポイントや支援方法について職員間で情報を共有し、適切な支援に努め、安心・安全な生活の提供を目指します。
- 3) 1on1 ミーティングを通じて信頼関係を築くことで、職員が安心して誇りと生きがいを持って楽しく働くことのできる職場づくりに取り組みます。
- 4) エルダーメンター制度活用を強化し、組織全体で新人職員や異動職員を大切に育成していきます。
- 5) 労働災害（メンタルヘルス、腰痛等）予防、ハラスメント防止対策に取り組み、職員の健康の保持に努め、働きやすい職場づくりに取り組みます。

# 福祉型障害児入所施設 東山学園

## 令和7年度 事業計画書

### 第1 運営方針

#### 【人としての尊厳を大切にします】

ご利用者様の「自分で決める」を尊重します。

「自分で決める」を支える意思決定支援の実践を通して、ご利用者様一人ひとりが主体的に生活を営めるよう支援します。

#### 【ご利用者様主体の生活を充実させます】

日常の中の食事、起床、就寝、外出、楽しみ他すべてにおいて、ご利用者様主体のくらしを充実させます。

笑顔で安心して暮らせる生活を提供します。

#### 【ご利用者様の人格と尊厳を守る人財を育成します】

ご利用者様の自己決定を尊重するために、考えることが出来る人財を育成します。

障がい者、児童、すべての人を尊重できる人財を育成します。

問題意識を持ち、課題の改善に努力できる人財を育成します。

### 第2 重点事項

#### 1 情緒の安定と、良好な関わり方の習得

- 1) 家庭的で小集団で形成された環境のもと、障がい児や被虐待児に対して個々の特性に配慮し、愛情を持ち、認め合うことができる支援、専門性に特化した指導を行います。認め合うことができる関係性を築き、ご利用者様が褒められることや受容する経験をしながら自己肯定感を高め、対人関係スキルの獲得や情緒の安定に繋がります。
- 2) 日々の生活の中で「振り返り」の時間を設け、頭の中を整理することや理解が不十分なところを認識し、課題を解決できるような指導を行います。「振り返り」の時間を通して、自分の成長に気づき、業務に対する恐れや不安、悲しみなどネガティブな感情を減らしながら、主体的な行動に繋がるように支援します。
- 3) 職業指導員を配置し、ご利用者様に軽作業や調理、洗濯、清掃等の機会を設け、将来の日常生活・社会生活に順応できるよう考慮した計画を作成し支援を行います。また、計画的な帰省を通して、親と子、他者との良好な関係を築ける事を目指します。
- 4) 調理実習や季節に合わせた外出、お誕生日会など、「やってみたい」気持ちを高める等、発達に合わせ、自立した経験を積めるよう、子どもたちと話し合いながら計画し、実施していきます。

## 2 笑顔で安心して暮らせる生活提供と安定経営

- 1) 虐待防止、身体拘束適正化に向けた取り組みを強化します。日々の支援において「気づき」を大切に共有する事で、支援の振り返りや見直しを行いサービスの質の向上を図ります。不適切行為の予防に繋がる取り組みを行い、ご利用者様の尊厳を守り、自立や社会参加を妨げない障がい者の権利擁護に資していきます。
- 2) 質の高い福祉サービスの実現に向け、第三者評価を受審します。
- 3) トヨタ生産方式を活用し、職員全員で、日々の業務における課題を意識し改善に取り組むことで、ご利用者様へのサービスの質の向上、働きやすい職場づくりを進めます。
- 4) 生産性向上委員会を開催し、トヨタ生産方式と連動、ICT導入の検討などを行い、業務改善及び働く職場環境改善に取り組めます。
- 5) 少子高齢化、地域ニーズの現状、人財確保などの現状を踏まえ、安定したサービス提供となるよう入所定員の検討を行います。

## 3 期待される職員像を認識し主体性をもって実践できる人財育成

- 1) 施設内外の階層別研修や専門技術研修に計画的に参加し、復命研修を通して職員全員で知識や技術を共有し職員一人ひとりの専門性を高めます。特に、適切な質の高い支援を提供するため、強度行動障害者支援者研修に参加し、障害特性の理解と専門的な支援方法を習得した人財を育成します。
- 2) 1on1 ミーティング、OJT の実践を通して職員間の相互理解を促進し、職員個々と共感を図る事で、安心して話や仕事ができる関係性を作り、風通しの良い環境を育むことで、人財定着を目指します。
- 3) 全職員に対して、人財育成に関する指針の目的や視点等を説明し、理解を深める事により、事業所全体で、職員自らが主体的に専門性を高めていける人財育成に取り組めます。

# 障害者支援施設 東山学園

## 令和7年度 事業計画書

### 第1 運営方針

#### 【人としての尊厳を大切にします】

ご利用者様の「自分で決める」を尊重します。

「自分で決める」を支える意思決定支援の実践を通して、ご利用者様一人ひとりが主体的に生活を営めるよう支援します。

#### 【ご利用者様主体の生活を充実させます】

日常の中の食事、起床、就寝、外出、楽しみ他すべてにおいて、ご利用者様主体のくらしを充実させます。

笑顔で安心して暮らせる生活を提供します。

#### 【ご利用者様の人格と尊厳を守る人財を育成します】

ご利用者様の自己決定を尊重するために、考えることが出来る人財を育成します。

障がい者、児童、すべての人を尊重できる人財を育成します。

問題意識を持ち、課題の改善に努力できる人財を育成します。

### 第2 重点事項

#### 1 自分らしい暮らしを実現するための良質なサービス提供

- 1) ご利用者様が自立し、自分らしく暮らすために、サービス提供の基本を再確認し気持ちに寄り添い、想いに耳を傾けて優しく声を掛け優しく接します。
- 2) ご利用者様がご自分で選択し決めることが出来るよう、ご利用者様一人ひとりの意思を丁寧に確認し心を込めて支援します。
- 3) 障がいの特性を踏まえたニーズに沿った個別支援計画を作成し、ご利用者様の意思や課題、好きな事や得意な事をもとに夢や希望が実現できる支援を提供します。
- 4) 経験、体験の場を増やし、人や社会とのふれあいや交流による喜びで可能性を拓き生活の質を高める事に繋がります。社会的体験（買い物・外食）を重ねる事で、社会で生活する上で必要なスキルやマナーを学習し、さらには施設での生活に潤いや充実感に繋がるようにします。
- 5) 地域生活支援拠点として、障がいのある方が住み慣れた地域で安心して暮らし続けることができるよう、また、障がいのある方の重度化や高齢者、「親亡き後」を見据え、短期入所等を活用した緊急時の受入れ等を行います。

#### 2 笑顔で安心して暮らせる生活提供と安定経営

- 1) 虐待防止、身体拘束適正化に向けた取り組みを強化します。日々の支援において「気づき」を大切に共有する事で、支援の振り返りや見直しを行いサービスの質の向上を

図ります。不適切行為の予防に繋がる取組みを行い、ご利用様の尊厳を守り自立や社会参加を妨げない障がい者の権利擁護に資していきます。

- 2) 質の高い福祉サービスの実現に向け、第三者評価を受審します。
  - 3) トヨタ生産方式を活用し、職員全員で、日々の業務における課題を意識し改善に取り組むことで、ご利用様へのサービスの質の向上、働きやすい職場づくりを進めます。
  - 4) 生産性向上委員会を開催し、トヨタ生産方式と連動、ICT導入の検討などを行い、業務改善及び働く職場環境改善に取り組めます。
- 3 期待される職員像を認識し主体性をもって実践できる人財育成
- 1) 施設内外の階層別研修や専門技術研修に計画的に参加し、復命研修を通して職員全員で知識や技術を共有し職員一人ひとりの専門性を高めます。特に、適切な質の高い支援を提供するため、強度行動障害者支援者研修に参加し、障害特性の理解と専門的な支援方法を習得した人財を育成します。
  - 2) 1on1 ミーティング、OJT の実践を通して職員間の相互理解を促進し、職員個々と共感を図る事で、安心して話や仕事ができる関係性作り、風通しの良い環境づくり、人財定着を目指します。
  - 3) 全職員に対して、人財育成に関する指針の目的や視点等を説明し、理解を深める事により、事業所全体で、職員自らが主体的に専門性を高めていけるような人財育成に取り組めます。

# はなわ地域生活支援センター・障害者センター

## 令和7年度 事業計画書

### 第1 運営方針

#### 【人としての尊厳を大切にします】

ご利用者様の「自分で決める」を尊重します。

「自分で決める」を支える意思決定支援の実践を通して、ご利用者様一人ひとりが主体的に生活を営めるよう支援します。

#### 【ご利用者様主体の生活を充実します】

日常の中の食事、起床、就寝、外出、楽しみ他すべてにおいて、ご利用者様主体の暮らしを充実します。

笑顔で安心して暮らせる生活を提供します。

#### 【ご利用者様の人格と尊厳を守る人財を育成します】

ご利用者様の自己決定を尊重するために、考えることが出来る人財を育成します。

障がい者、児童、すべての人を尊重できる人財を育成します。

問題意識を持ち、課題の改善に努力できる人財を育成します。

### 第2 重点事項

#### 1、意思決定支援の実践と良質なサービスの提供

- 1) ご利用者様一人ひとりの意思を丁寧に確認し、それぞれの強みを活かしながら地域で暮らせるよう、自己選択と自己決定を原則とした個別支援計画に基づきサービス提供を行います。
- 2) サービス管理責任者、指導職、管理職による事業所の定期的な巡回により、支援現場でのOJTの充実を図り、良質なサービス提供の継続と質の向上に努めます。
- 3) 関係機関（行政、医療機関、社会福祉協議会、相談支援事業所等）へ出向くなど、地域ニーズの掘り起こしから適切なサービスへと繋げ、地域福祉の担い手としての役割を果たします。

#### 2、「また利用したい」と思ってもらえる事業所運営と安定経営

- 1) 地域の様々な社会資源を活用した外出や活動等、日常生活における外出や食事の場面など、あらゆる場面で楽しさを感じられる機会となるよう工夫を凝らした支援を行います。
- 2) サービス担当者会議へのご利用者様の出席により、日常生活における生の声をサービス管理責任者、看護師、生活支援員、世話人、宿直専門員など職員間で共有し、ご利用者様の意思や意向を丁寧に確認して、個別支援計画へ反映します。

- 3) トヨタ生産方式を活用し、職員個々の気づきを共有することで積極的な業務改善の意識の共有と実践を通して、働きやすさと働きがいのある職場づくりを事業所全体で取り組み、組織風土の改革を進めさらなる安定経営に努めます。
  - 4) 業務改善及び働く環境改善のため、毎月の生産性向上委員会において現場の課題の可視化や5S活動（整理・整頓・清潔・清掃・躰）の推進、業務改善に資する各種ICT機器の導入検討など対策に取り組みます。
  - 5) 地域ニーズの現状や人口減少の実態に即し、安定したサービス提供となるよう、はなわワークセンター生活介護事業所との統合も視野に入れ、生活介護事業所とういんくるの休止検討を行います。
  - 6) 令和7年4月から相談支援事業所障害者センターについて、相談支援専門員の集約による業務効率向上と相談支援機能の充実・強化を目的に、こさか相談支援事業所を統合し事業を行います。
- 3、期待される職員像を共有しながら、障害福祉に関する専門性を高め、主体的に実践できる人財育成を推進します。
- 1) 指導職や管理職のみならず、職員自らが考える機会を増やし、主体的に行動できる人財となるよう、業務におけるあらゆる場面で職員の育成と成長の機会と捉え、チームで育て成長する組織づくりを行います。
  - 2) 定期的な1on1ミーティングや職員間の日々のコミュニケーションを通して、風通しのよい良好な関係づくりを推進します。日々の支援から得られる様々な課題に対して、背景や原因について自ら考える機会を大切にします。
  - 3) 事業所内外の研修に積極的に参加し、専門性の向上に努めます。また、将来に渡ってサービスの質を保つため、計画的な研修受講と人財育成に取り組みます。
  - 4) エルダーメンター制度を活用し、すべての職員を大切に育成し、組織全体で専門職の育成に努めます。

# 養護老人ホーム 和光園

## 令和7年度 事業計画

### 第1 運営方針

ご利用者様の意思、人格、生活歴、価値観及び自己決定を尊重し、一人ひとりがその人らしく、個人の能力に応じ自立した日常生活を送ることが出来るように支援します。

ご利用者様本位で支援するとともに、多様化と複雑化するニーズに応えるために必要な知識や技術の習得に努め、安心・安全な環境整備を図り、創造的な視点でサービスの質の向上を図ります。

職員が仕事に誇りとやりがいを持ち働き続けるために、風通しの良い職場を醸成し、働き方改革を推進します。

### 第2 重点事項

#### 1 ご利用者様支援・介護サービスの質の向上と満足度の向上（質の高いサービスの提供）

(1) ご利用者様からの理解と信頼を深め、質の高い専門性のある個別ケアを充実します。

- ・高齢化に伴う重介護や認知症、さまざまな障がいや精神疾患を持つご利用者様がおり、多様化と複雑化するニーズに柔軟に対応していくために、より多くの知識や技術を身につける研修や勉強会を計画します。

- ・自立ユニット（養護・契約入所）において、自立・自律支援の充実を図るためにご利用者様が生きがいを持って取り組める活動環境や生活環境の充実、地域社会との繋がりを感じられる参加支援の充実を図ります。

- ・介護ユニット（特定施設）において、介護技術、認知症ケアの向上、医療ニーズへの基礎的知識、アドバンス・ケア・プランニング（人生会議）・看取り介護の充実強化に努めます。

(2) ICT・介護ロボット等の活用と継続的な業務改善によるサービス提供体制を強化します。

- ・生産性向上委員会を毎月開催し、介護ロボット・ICT等の機器を効果的に機能させるための課題を抽出・分析し、対応策を検討するとともに、介護職員等の業務を明確化し適切な役割分担を行い、業務効率の向上、職場環境の改善、生産性の向上に取り組みます。また、改善効果の数値を可視化により、モチベーションアップに繋がります。

(3) 満足度調査・ご家族様アンケートの実施と苦情・相談対応を強化します。

- ・年に1回、ご利用者様へは満足度調査、ご家族様へはサービス満足度アンケートを実施し、率直な意見を吸い上げ、日常業務の中からもご利用者様の声を拾い上げ、サービス提供の改善に向け、具体的なアプローチに取り組み、サービスの質の向上を図ります。

#### 2 事業の安定経営と事業所機能の向上

(1) 措置事業の新規ご利用者様確保のために行政・地域包括支援センター・病院の医療連携室等を毎月訪問し、情報交換・情報の共有を図ります。また、民生委員や自治会長等に「養護老人ホーム活用ハンドブック」を用いて説明し、潜在的に存在している対象者の掘り起こしと社会的認知の向上に繋がります。

(2) 地域福祉の実情や課題について各関係機関と共有し、収支バランスの取れた定員規模の検討を継続します。

(3) 特定施設入居者生活介護事業における上位加算の取得のための、体制を整備します。

- (4) 老人保護措置費に係る支弁額等の増額について、行政への要望活動を継続し収益増に繋がります。
- (5) ムリ、ムダ、ムラを省き、業務の標準化、平準化、効率化、生産性の向上とコスト削減に取り組めます。
- (6) 補助金を積極的に活用し、経営コストの削減に取り組めます。

### 3 リスクマネジメントの強化

- (1) 事故の分析により未然に防ぐ対策を強化します。
  - ・毎月の事故防止対策委員会にて事故・ヒヤリハットの分析と対応策の検証を行い、対応策が不十分な場合は、委員会にて再度、対応策を協議検討し周知を図ります。
  - ・見守り機器等の ICT や介護ロボットを積極的に活用し、転倒リスクの高いご利用者様の見守りを強化し、全職員で安全管理に取り組めます。
  - ・緊急時の対応訓練を実施します。
- (2) 感染症・災害対策の強化
  - ・感染症・災害等に対応するため、研修会参加による情報の更新と、事業継続計画（BCP）の定期的な見直し及び訓練を行い、発生時に迅速かつ適切に事業が継続できるように備えます。

### 4 魅力ある職場づくりの推進

- (1) お互いを尊重し合い、対話を重視した円滑で良好なコミュニケーションを取り、チームアプローチによる業務の標準化と、誰もが働きやすく、働きがいのある well-being な職場を目指します。
- (2) 人財の定着・育成の強化を図ります。
  - ・1on1 ミーティングの円滑な運用と目標管理により、職員一人ひとりが自主性を持ち自己成長と挑戦することができる組織風土の醸成、組織力の向上を目指します。
  - ・キャリアプランに沿った資格取得を励行するとともに、エルダー・メンター制度に沿って育成し、自信をもって仕事ができる環境作りに取り組めます。
  - ・ハラスメント防止対策へ取り組み、メンタルヘルスケアの充実を図ります。
- (3) ワークライフバランスの向上に努めます。
  - ・年次有給休暇の取得を推進するために、計画年次の他に職員全員が3日以上連続した有給休暇取得に努めます。
  - ・仕事とプライベートの調和を目指し、多様なライフステージに応じた柔軟な働き方を目指します。

### 5 地域との連携・共同の推進

- (1) 地域共生社会の実現に向けて『相談を受け止める役割（断らない。他へつなげる相談支援）』に積極的に取り組めます。
- (2) 今ある制度で対応が難しい地域ニーズの把握に努め、地域の関係者や行政と連携し、対応を検討します。
- (3) 平時より関係機関との連携に努め、災害時には鹿角市の第2福祉避難所として、ご利用者様の受入れを行います。

東恵園地域生活支援センター  
令和7年度 事業計画書

運営方針

- 1 ご利用者様の人権・人格の尊重とプライバシー保護
- 2 各事業の安定経営
- 3 質の高いサービス提供と信頼関係の構築
- 4 関係機関・多職種との連携強化
- 5 地域貢献

重点事項

1 サービスの質と生産性の向上

(1) 専門性の向上と質の高いサービスの提供

職員一人ひとりが質の高いサービスを提供するため、園内外の研修や各事業所の勉強会を開催し、マニュアルの確認、介護技術や知識の習得、各種指針の理解を浸透・定着させます。

また、毎月1回実施している「サービス点検調整委員会」や年1回の満足度調査等を通じて、ご利用者様からの率直な意見を吸い上げ、サービス提供の改善に向け速やかに対応します。

(2) 業務改善の取り組み

各サービスの稼働状況や職員配置を見極め、業務時間内で処理できるよう効率的なスケジュール調整等を行い、特定の職員に負担が集中しない職場環境づくりを継続します。

また、ムリ、ムダ、ムラを改善するための取り組みを定期的を確認し、業務をより安全に、効率的に行い、職員の業務負担の軽減を図るとともに、サービスの平準化に繋がります。

更にはケアプランデータ連携システムや記録ソフト、見守りセンサ等の活用により、業務効率やサービスの質の向上を図るとともに、ICTや介護ロボットについて情報収集し、導入、整備を検討していきます。

(3) 事故を未然に防ぐ取り組みの強化

気づきシートや事故ヒヤリ報告書、マニュアルの徹底、職員同士の声掛け、センター長・管理課長・指導係長・主任による業務状況の把握等、センター全体で安全管理に取り組みます。

また、「同じ事故は繰り返さない」を職員全員が意識し、対応策の共有と有効性の確認を徹底します。職員一人ひとりの意識と行動によって安全が守られることの意識改革を進めます。

2 安定経営に向けた取り組み

(1) 利益拡大に向けた取り組み

各事業所において年2回のSWOT分析の実施のほか、毎月の実績を分析し、具体的な取り組みの計画、実践、評価を繰り返し、職員一丸となって目標数値の達成を目指します。

また、法人内の事業所間での連携を密にし、ご利用者様のニーズに沿ったサービスを適切に提供できるよう取り組むとともに、法人全体の利益に繋がります。

さらに、ニーズと収支バランスから適宜事業の見直しについて検討し、拠点全体の利益確保に取り組めます。

## (2) 人財育成と離職防止

人事考課やエルダー・メンター制度の活用で、職員一人ひとりが明確な目標を立て、意欲的に仕事を行うとともに、ハラスメント対策・メンタルヘルス対策等の取り組みの理解と周知、育児・介護休業等の制度の活用を促進し、人財育成と離職防止の取り組みを継続します。

また、1on1 ミーティング等による定期的あるいは意図的な面談で、上司、部下の信頼関係を築き、高いモチベーションで業務を推進することができるよう取り組みます。

## (3) 感染症対策・災害対策の強化

適宜適切な感染対策と検査の継続、ご利用者様やご家族様等関係者への情報提供の協力依頼、更に最新の感染症情報の収集と情報共有等により、様々な感染症の発生リスクを減らします。

また、感染症、災害時の業務継続ガイドライン（BCP）に基づき、各事業所において訓練の実施、計画的な備蓄品の準備等、有事であっても迅速且つ適切に事業が継続できるよう備えます。

# 3 地域との連携

## (1) 地域を支える取り組みの強化

法人内だけでなく、法人外の施設・事業所や医療機関等、多職種連携を強化し、多様なニーズに対して迅速且つ適切なサービスを提供します。

地域のニーズを拾い上げ、関係機関と協同して対応することができるよう、積極的に地域に出向き、地域や関係機関との情報共有を図ります。

ケアマネジャーが法人内の各施設の強みを把握・理解し、地域に向けて適切な情報提供を行います。花輪ふくし会の各種サービスを利用するキッカケになれるよう取り組みます。

## (2) 情報発信

SNS や各事業所が毎月発行するミニ新聞等で、各サービスの情報をタイムリーに、また広範囲に発信し、事業所の PR を図るとともに、ご利用者様、ご家族様、地域の方々へのサービスの理解を深めることで、在宅生活を継続することができるよう広報活動に取り組めます。

特別養護老人ホーム 東恵園  
地域密着型介護老人福祉施設 月山の郷  
地域密着型介護老人福祉施設 鹿南の郷  
令和7年度 事業計画

## 第1 運営方針

- 1 東恵園の改築に向け、ご利用者様の安全と快適さを確保しながら、計画をスムーズに進めます。
- 2 ご利用者様、ご家族様、職員、働きたい人、地域から選ばれる施設・事業所を目指します。
- 3 質の高いサービスを提供し、安心・安全でその人らしい暮らしの継続と、ご利用者様の自立や尊厳が保たれた生活を支援します。
- 4 業務改善と職員間のコミュニケーションの円滑化を図り、働きやすい職場環境をつくります。
- 5 空床利用型短期入所を最大限に活用する等、経営の安定化を目指します。

## 第2 重点事項

- 1 ご利用者様の安全と快適さを最優先
  - (1) 改築中もご利用者様が安全で快適な生活を送れるよう、居室移動等の環境変化、個々の要望や健康状態に基づいた個別対応を継続します。また、ご利用者様やそのご家族様に対して、安心感を得ていただくための定期的な情報発信を行います。
  - (2) 改築中の課題を乗り越えるために、速やかにミーティングや意見交換の場を通し、課題を共有し、全職員で迅速な課題解決に繋がります。
  - (3) 長期間にわたる改築期間中、職員が「自分たちが改築を支えている」といったモチベーションを維持し、一丸となって改築を成功させます。
- 2 サービスの質の向上
  - (1) ご利用者様、ご家族様の思いを汲み取りながら施設サービス計画や個別援助計画を作成し、各専門職が共通理解のもと、連携してご利用者様主体のサービスを提供します。
  - (2) 普段の業務の中の気づきを大切に、皆が共有することにより事故防止に努めます。また、事故・ヒヤリハット報告については要因を的確に分析し、有効な再発予防策を実行することで類似する事故を繰り返さない取り組みを継続します。
  - (3) 医療ニーズが高い方や看取りへの対応を強化する観点から、ご利用者様の入退院時の支援、ご利用者様の情報共有を行う会議を定期的で開催する等、協力医療機関との連携をより一層推進します。
- 3 安心・安全でその人らしい暮らしの継続
  - (1) 従来型、ユニット型、いずれの施設であっても、ご利用者様一人ひとりに寄り添い、その人らしく自立した生活を継続できるよう、個別ケアを推進します。
  - (2) 不適切ケアと虐待防止の取り組みを継続するとともに、ご利用者様の意思を尊重し尊厳の保持に努めます。
  - (3) 専門性を高めるための知識と技術を習得、向上させるとともに、職員間の情報共有により、ご利用者様が安心・安全な生活を送ることが出来るよう支援します。

- (4) 感染症防止の意識を高め、医療機関との連携を強化し、感染症対応力を向上させていくとともに、感染症や災害等の発生を想定した訓練とBCPの適宜見直しにより、平常時の備えを強化します。

#### 4 働きやすい職場づくりと人財育成

- (1) 1on1ミーティングの定期的な実施により、職員の成長を促すとともに、信頼関係の構築に努めます。
- (2) エルダー・メンター制度の活用により、新任職員・異動職員・中途採用職員が安心して働くことが出来る職場づくりと人財の定着に努めます。
- (3) 施設内外の研修には計画的に参加し、スキルアップとキャリアアップに繋がられるようにします。また、園内研修は法定研修を中心に企画し、必要な知識・技術の習得及び向上出来るように努めます。
- (4) 生産性向上委員会にて全職員がトヨタ生産方式による業務改善と効率化の追求について常に意識し、ICTの活用等により間接的業務を減らし、ご利用者様へのケアを充実させるとともに、職員の負担軽減、職場環境の改善に努めます。なお今年度は、3施設においてアプリを活用したご家族様との情報共有、鹿南の郷において、入浴リフトとインカムを整備します。

#### 5 経営の安定化のための取り組みを実践

- (1) 入所施設においては予防可能な入院を減らす取り組みを強化し、併設短期入所が廃止となった中で入所申込者を増やし稼働率を高めます。また、3施設の空床情報、支援センターとの情報共有・連携に努め、在宅サービスの新規ご利用者様獲得の取り組みを実践します。
- (2) 稼働率のデータや水道光熱費のデータ等を可視化し確認するとともに、3施設が要因と対策を考え、周知し実践することにより、コスト意識を高めます。
- (3) LIFE関連加算の取得継続に加え、算定できていない加算要件を定期的に確認し、漏れなく算定に繋げることで、収益増を目指します。