

資料 3

令和5年度第5回理事会決議

令和6年度

事業計画書

令和6年4月1日から

令和7年3月31日まで

社会福祉法人花輪ふくし会

(令和6年3月27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	31
東恵園・月山の郷・鹿南の郷	33

令和6年度 法人本部事業計画書

1. 運営方針

法人理念と中長期ビジョンの実現のため、第5次基本計画及び、中長期基本計画の推進を図ってまいります。令和6年度は第5次基本計画の最終年度となることから、これまでの取り組み状況の総括を行うとともに、少子高齢化による人口減少や生産人口の減少の状況の中、人財の確保・育成等の課題を踏まえ法人の経営を安定的に推進するべく第6次基本計画を策定してまいります。また特定社会福祉法人としての責務や地域における役割を果たすことで地域の福祉環境の向上は勿論のこと、地域社会の維持に寄与してまいります。

感染症対応については、基本的な感染防止対策を継続しつつ、事業を進めてまいります。

2. 重点事項

(1) 法人基本計画の推進（第5次基本計画・中長期基本計画）

1) ご利用者様サービスの向上計画

- ①質の高いサービスの提供
 - ・ご利用者様本位のサービスの実践
- ②安全・安心のための専門性の向上
 - ・リスクマネジメントの推進
 - ・ICT活用の検討・実施
- ③高齢者福祉サービス事業の充実
 - ・東恵園建替え計画の推進
- ④障害福祉サービス事業の充実

2) 健全な経営基盤の確立

- ①経営執行体制の強化
- ②内部統制の維持・強化
 - ・施設長会機能の強化
 - ・管理会計の実践・強化
- ③財政基盤の確立と透明性の確保
 - ・健全経営の取り組み

3) 魅力ある法人づくり

- ①人財マネジメントの強化
 - ・lon1 ミーティングの活用による職員相互の信頼関係の醸成
- ②働きやすい職場づくりの実現
 - ・ハラスメント防止への取り組み
 - ・トヨタ生産方式を活用した業務カイゼンの実践
- ③働きがいのある法人づくり
 - ・人事労務管理体制の充実

令和6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	各事業所見学	新採用	内部講師
3	4	新任職員研修Ⅲ	社会人としての基礎知識	新卒採用	内部講師
4	4	新任職員研修Ⅳ	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
5	4	新任職員研修Ⅴ	人財育成 (エルダー・メンター、研修制度等)	新採用	内部講師
6	5	新任職員研修Ⅵ	介護保険制度及びその他の制度	新採用	内部講師
7	5	新任職員研修Ⅶ	障がい者総合支援制度	新採用	内部講師
8	8	新任職員研修Ⅷ	介護技術の基本（実技含む）	新採用	内部講師
9	7	新任職員フォローアップ研修 ①	業務の振り返り等	新卒採用	内部講師
10	12	新任職員フォローアップ研修 ②	キャリアプラン等	新卒採用	内部講師
11	6	初級職員研修Ⅰ	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
12	11	初級職員研修Ⅱ	法人及び福祉事業所職員としての基礎知識	契約 (中途採用)	内部講師
13	4～9	初級職員研修Ⅲ① (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)」	正職(～3年) 契約(～3年)新採用職員 中途採用職員	外部講師
14	4～9	初級職員研修Ⅲ② (動画視聴)	介護現場をよくする新人研修シリーズ「各論編(後編)」	正職(～3年) 契約(～3年)新採用職員 中途採用職員	外部講師
15	6	初級職員フォローアップ研修	R5研修の振り返り等	正職2～4年	外部講師
16	6	中堅職員研修Ⅰ	中堅職員の役割行動、求められる知識・技能（役割能力要件書から）	正職(4～6年) 契約(4～6年)	内部講師
17	8	中堅職員研修Ⅱ	コーチング・ティーチング	正職(4～6年) 契約(4～6年)	内部講師

18	9	中堅職員スキルアップ研修	合意形成（演習）	正職（7年～） 契約（7年～）	内部講師
19	9	中堅事務員フォローアップ研修	業務の振り返り等	正職（R1～採用職員）	内部講師
20	6	中堅職員フォローアップ研修①	R5研修の振り返り等	正職9～13年	外部講師
21	7	中堅職員フォローアップ研修②	R5研修の振り返り等	正職9～13年	外部講師
22	8	指導職員研修Ⅰ	指導職員（主任）に求められること	主任	内部講師
23	10	指導職員研修Ⅱ	「マンダラチャート：目標達成シート」（演習）	主任	内部講師
24	9	指導職員研修Ⅲ	リーダーとして必要な力	主任	内部講師
25	4～9	指導職員研修Ⅳ （動画視聴）	介護事業所に運営の良くある課題と改善のコツ	指導係長 主任	外部講師
26	11	指導職員研修Ⅴ	職員のモチベーション向上について	指導係長	内部講師
27	7	指導職員研修Ⅵ	「接遇レベルアップのためのリーダーシップ」	指導係長 主任	外部講師
28	10	指導職員研修Ⅶ	人財育成について	施設長補佐 管理課長 指導係長	内部講師
29	7	管理・指導職員研修Ⅰ	「ファシリテーションスキル」について	施設長補佐 管理課長 指導係長	外部講師
30	8	管理・指導職員研修Ⅱ	「レジリエンス」について ～強いストレスからの回復力等	施設長補佐 管理課長 指導係長	外部講師
31	5	管理職員研修	施設長（センター長）としての役割	施設長	内部講師

「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
32	5～10	自閉症支援フォローアップ研修 ①～⑥	課題学習、事例検討等	障害系事業所 担当者	内部講師
33	5～10	介護技術指導者研修 ①～⑥	介護技術に関する基礎知識	各事業所担当者 （全事業所）	内部講師
34	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 中途採用職員	内部講師
35	11	知的障害者支援研修	知的障がいに関する基礎知識	正職・契約 新採用職員 中途採用職員	内部講師

36	12	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 中途採用職員	内部講師
37	11	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 中途採用職員	内部講師
38	1	エルダー・メンター養成研修	エルダー・メンター制度と概要と運用(役割)	エルダー・メンター候補職員	内部講師
39	6	1on1ミーティングフォローアップ研修	実施状況報告・課題協議等	1on1ミーティング計画・実施担当職員	内部講師
40	6~1	2024年度自閉症特別講座 Zoom	自閉症に関する最新の理論と療育等	正職	外部講師
41		TECCHトピックセミナー Zoom	自閉症支援について	正職・契約	外部講師

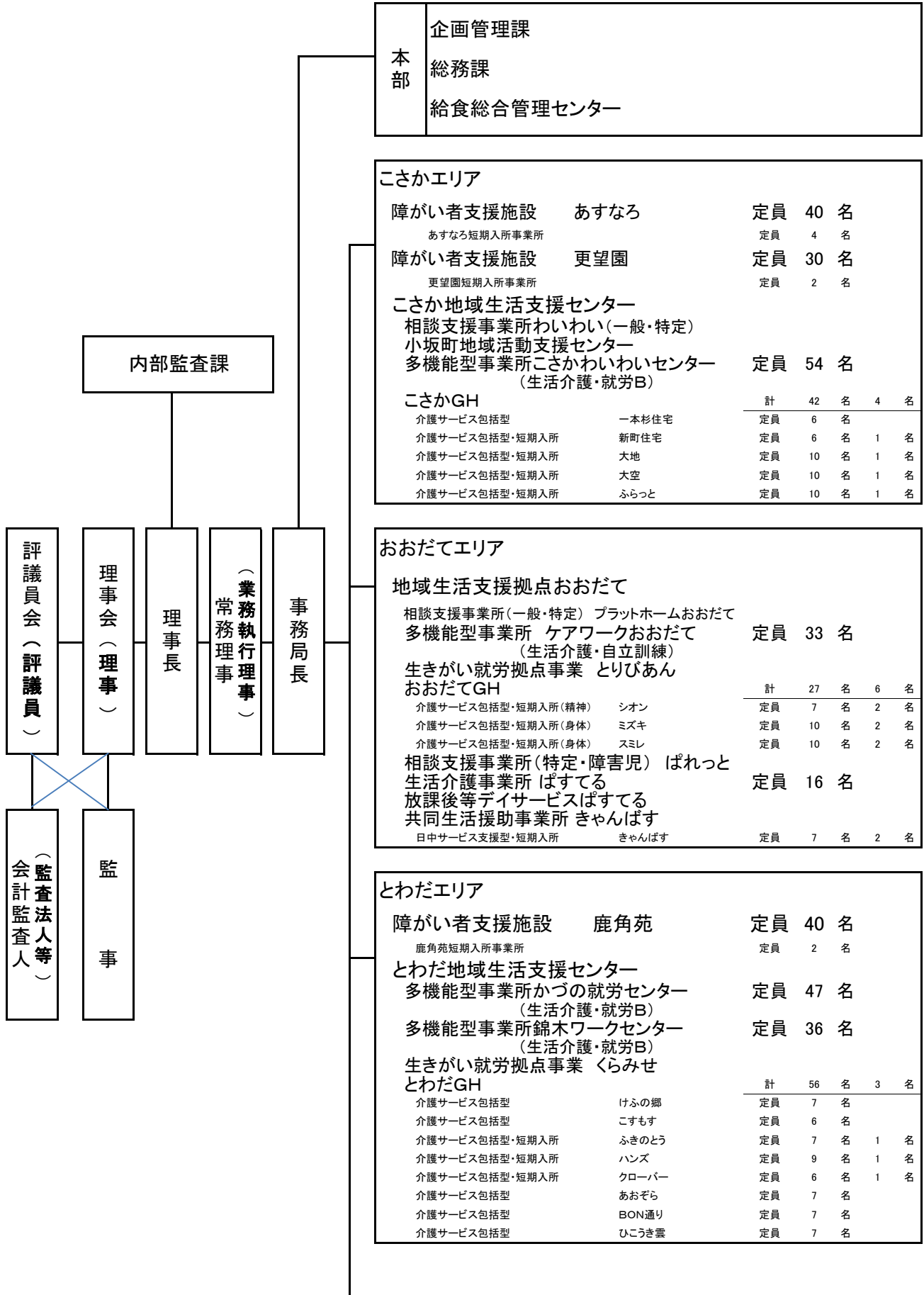
「自己啓発研修」

42	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
43	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
44	5~8	介護職員初任者研修	資格取得	受講希望者	内部講師
45		介護福祉士実務者研修	資格取得	受講希望者	内部講師
46		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」

- 「福祉施設長専門講座」通信・スクリング(中央福祉学院) 神奈川県葉山町 1人
- 介護技術研修「基礎・上級編」(CARE TREE) 東京都 2人
- 感覚統合入門講座「基礎・応用・体験コース」 Zoom及び派遣 3人
- 障害児事業所現地視察研修(社会福祉法人 侑愛会) 北海道北斗市 5人
- 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6年度予算 @250,000円 × 11施設 = 2,750,000円



はなわエリア		
障がい者支援施設 東山学園	定員	40 名
<small>東山学園短期入所事業所</small>	定員	6 名
福祉型障がい児入所施設 東山学園	定員	20 名
<small>短期入所事業所(空床型)</small>		
はなわ地域生活支援センター・障害者センター		
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		
生活介護事業所 とういんくる (生活介護)	定員	5 名
児童通所多機能型事業所 とういんくる (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 (生活介護・就労B)	定員	39 名
はなわGH		計 31 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 しずく	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	5 名
生きがい就労拠点事業 ぐりとる		
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
特別養護老人ホーム 東恵園		
	定員	56 名
東恵園指定短期入所生活介護事業所	定員	11 名
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		
東恵園地域生活支援センター		
東恵園老人介護支援センター	定員	30 名
東恵園指定通所介護事業所	定員	12 名
東恵園指定認知症対応型通所介護事業所(てとてと)		
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 まちっこ		
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		

障害者支援施設 あすなろ

令和6年度 事業計画

第1 運営方針

- 1 ご利用者様の人権を尊重した質の高い施設サービスを提供して、一人ひとりが穏やかに心豊かに暮らすことができるよう支援します。
- 2 サービス管理体制を構築し、ご利用者様個々の生活ニーズを明らかにして、本人の意思を尊重した個別支援計画に基づく、自立に向けた支援をします。
- 3 常にご利用者様の声に耳を傾け、苦情等は適切に対応し速やかに解決するとともに、要望を施設運営に反映します。

第2 重点事項

1. 人権尊重と意思決定支援の充実の取り組み

(1) ご利用者様個々のニーズの理解と配慮

ご利用者様個々の障がいの特性やニーズを理解し、意向や要望に添った支援計画を作成して支援サービスを提供します。

(2) 情報提供とコミュニケーション

意思決定を支援するため事業計画などの内容をご利用者様向けによりわかりやすし量を作成し施設内に掲示または配布して理解を深めていただけるよう取り組みます。

(3) ご利用者様の「声」と職員の「気づき」の活用

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) 虐待防止の徹底

職員倫理綱領、職員行動規範を遵守し、「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. 安定経営と業務改善の取り組み

(1) 安定した収益の確保

安定した収益を確保するため施設稼働率を施設入所ベースで年99.0%を達成できるよう取り組みます。そのためには欠員が生じた際にすぐに補充できるよう、各相談支援事業所や福祉事務所との情報共有を図りご利用者様の確保に努めます。また、短期入所は年33.0%の達成を目指しますがさらに上乗せできるよう努めます。

(2) 業務改善によるコスト削減と業務負担軽減

居室の再編をおこない4棟から2.5棟に集約することで光熱水費の削減を図ります。それに伴い夜勤職員を2名として日中の職員を確保し支援を手厚くします。

(3) 機器の導入による職員の業務負担軽減

現在の支援記録システムに「眠りスキャン」を追加導入することで、重度高齢化による健康の変化に対し、特に夜勤帯での業務への安心感の向上や負担の軽減に取り組みます。

3. サービスの質の向上とリスク管理の取り組み

(1) 事故防止の取り組み

ご利用者様への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再検証、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) ご利用者様の健康と身体機能維持の取り組み

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) 災害等非常時に備えた取り組み

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、防災体制の強化を図りながら地域防災組織との連携にも努めます。

(4) 感染症予防の取り組み

衛生管理を徹底し、感染症の予防と防止に努めます。関係各所の情報を随時収集し、感染症研修を行い予防対策及び対応力の向上を図ります。

4. 人材育成と組織力の向上の取り組み

(1) 人材育成について

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) 目標管理について

業務向上や組織目標達成のために職員一人ひとりが自主的・意欲的に取組めるよう具体的でわかりやすい目標設定とし目標達成に向けて取り組みます。

(3) 働きやすい職場環境の醸成にむけて

毎月の1on1ミーティングを通して、相互理解を深めて日常業務の進捗状況を把握します。自己評価と期待レベルとの摺り合わせを行い、業務管理や目標管理が円滑に進むことで自発性や自律性に繋がります。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) 関係機関との情報の共有について

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、ご本人・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) 地域との交流について

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6年度 事業計画

第1 運営方針

ご利用様が明るく安全で安心な生活を営むことができるよう、自己選択・自己決定に基づいた「真心の通い合う誠実な支援」を行います。

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) 全職員を対象とした「意思決定支援」の研修を開催します。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、可能な限り本人が自ら意思決定が出来るよう支援します。
- (2) ご利用者様本人の意思確認を確認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。

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、より心豊かで快適な生活が出来るよう人員配置を2.5：1から2：1への変更を目指し、個別支援計画のもと安心安全な支援と快適に過ごせる環境を整えます。
- (2) 新型コロナウイルス感染症の流行で一時控えていた利用者旅行を今年度は計画実施していきます。ご利用者様、ご家族様へアンケートを取り、ご希望や心身の健康状態に合わせた旅行を計画します。
- (3) 外出やレクリエーション、外部講師による余暇活動の充実を図り、ご利用者様が楽しみを感じながら生活を送れるように支援します。
- (4) 職員間でご利用者様の「声」や「気づき」「にやりほっと」を共有し、各会議にて日々の業務を振り返り、改善の意識を高めていくことで、ご利用者様への良質なサービス提供へ繋げていきます。
- (5) ご利用者様の人格と人権を尊重したサービスを推進するため、虐待防止研修を実施します。虐待防止に対する意識を深め、日々の業務の振り返り、虐待のない施設を目指します。

3、働きやすい職場づくり

- (1) 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。
- (2) 職員の仕事面での成長では、「動機付け」を重点に置き、①適性のある仕事

内容か、②責任や権限が付与されえているか、③成長や昇進ができる環境か、④達成したら承認されているか、の4つの動機付け要因をミーティングや日々の業務で確認し働く満足度を高めていきます。

- (3) 施設長、課長、係長が現場に足を運び、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、人財育成の取り組み

- (1) 施設、法人内の研修のほか、外部の研修に参加し、専門職としてのスキル向上に努めます。
- (2) エルダーメンター制度やOJT、OFF-JTを通じて、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、人財の育成や定着を目指します。
- (3) 施設の若手職員を中心とした利用者支援推進委員会を通して、ご利用者様や事業に関すること、また職場環境等についての意見やアイデアを各会議へ議題提案として上げることで、働きやすさや働き甲斐を作り上げていくこと＝職員満足の向上に繋げていきます。

こさか地域生活支援センター

令和6年度 事業計画

第1 運営方針

- 1 利用者本位のサービスと権利擁護
- 2 安定経営と事業の継続
- 3 サービスの質の維持向上と人財の育成・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) ご利用者様の自己決定や自己選択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、施設内研修や各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) 日中活動や地域活動について、ご利用者様が自主性・自己決定を大切にして活動出来るように支援します。
 - (4) ご利用者様の重度高齢化に伴い、こさかエリアで連携し安心して生活できる環境（住替え等）を整備します。
- 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) 令和6年4月より短期入所定員を7名から4名に減員し、地域ニーズに合わせた定員とする事で、職員配置についても適正配置ができます。
 - (2) 業務改善について、トヨタ生産方式を取り入れながら職員一体となり問題意識を持ち取り組みます。
 - (3) 退所者が出た場合は、速やかに入所出来るよう関係機関との情報を収集していきます。
 - (4) BCPの定期的な点検・整備を実施し、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、サービスの質の向上と人財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みます。
 - (2) lon1ミーティングを通じて、良好なコミュニケーションの構築を図るとともに、人事考課等を活用し業務能力や成長意欲を高め、人財育成を目指します。
 - (3) 事故報告の分析、検証、防止策を徹底し、職員の意識を高め事故防止に努めます。
 - (4) エルダー・メンター制度を活用し、新任職員の育成・定着に取り組みます。
- 4、地域に関かれ、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、またパンフレット等の更新をして事業所の取り組みを知っていただき福祉の魅力の発信に努めます。

地域生活支援拠点おおだて

令和6年度 事業計画

第1 運営方針

- 1 利用者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 **ご利用者様の意志を尊重し、思いに寄り添ったサービスを提供します。**
 - 1) ご利用者様が意思決定しやすい環境を整備するため、ご本人の特性を理解し、快適に生活できる状況に配慮した個別支援計画を作成します。
 - 2) 権利擁護や意思決定支援について、支援員会議を利用した勉強会を随時開催し、支援スキルの平準化を図ります。
 - 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に開催して、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) 業務の効率化と諸経費の削減に留意し、各事業活動の安定経営を目指します。収益向上の取組みとしては、稼働率を上げることを今年度も最優先課題と心得、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) 専門研修等への受講を進め、専門的支援体制を高めることでの新規加算の取得や適正な人員配置体制の維持に努めます。
 - 3) 事故の未然防止のため、ヒヤリハットを活用し職員間で情報を共有し、危機管理意識を高めます。また事故発生時は速やかに検証し、再発防止に努めます。
 - 4) 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 **サービスの質の向上と人財の育成・定着を図ります。**
 - 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、良質なサービス提供を常に意識して、事業所のブランド価値の向上に努めます。
 - 2) 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・メンター定期面談の開催等で職員間の意思疎通の強化を図り、職員が安心して働くことの出来る事業所づくりに努めます。
 - 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整備への積極的参加
令和6年度4月から運用開始となる地域生活支援事業の協力事業所に登録し、障害種別によらない一元的な障害福祉サービスの実施を目指します。
 - 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6年度 事業計画

第1 運営方針

【私たちの目指すところ（鹿角苑 組織目標）】

「利用して良かった！働いて良かった！鹿角苑にかかわる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（鹿角苑の使命）】

障がいがあっても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（鹿角苑の基本方針）】

- 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、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として機能します
- 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) ご利用者様の人格と人権を尊重した支援サービスを推進するために、全職員を対象とした虐待防止に関する研修会を開催し虐待のない施設にします。
- 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ます。
- 3) 職員一人ひとりがご利用者様の日々の様子を「みる」力を高め、情報を共有することでご利用者様の特性の理解、新たな可能性から心豊かな生活に繋がる支援を目指します。
- 4) ご利用者様一人ひとりのニーズに添った余暇や日中活動の充実とご利用者様の「可能性」に着目した新たな体験（経験）の場を提供し、生活の楽しみややりがい豊かな生活を送ることに繋がる取り組みをします。
- 5) 入所定員の充足率を高め経営の安定化を図る為、「長期入院」にならないよう日頃から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、機能維持と体力づくりに取り組みます。
- 6) 先を見据えた安定経営を目指し、職員に対し施設の経営状況等への理解、コスト削減等の業務改善を推進します。
- 7) 第三者におけるサービス点検調整委員会、東京都福祉サービス第三者評価を実施し、点検

や評価結果に基づいて業務及びサービスの質の向上に努めます。

2 安心、安全な生活の営みを支援します。

- 1) 事故を未然に防ぐために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な検証で再発防止に努め『事故ゼロ』を目指します。
- 2) 災害、感染症発症等の有事を想定した訓練と研修を行い、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ことが出来るように、BCPを基に対応力強化に取り組みます。
- 3) 日頃の健康管理と行動の管理を徹底し、各種感染症や食中毒予防とまん延防止に努めます。
- 4) 社会との繋がりを意識し、地域資源の活用、創作活動での作品を地域の文化祭へ出展、ボランティア等の受入れを実施します。また、地域に根ざした親しまれる施設づくりを目指して、地域住民との交流を図ります。

3 人財育成と働きやすい職場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することで、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・メンター制度を通して新任職員、異動職員の育成、職場定着を目指し人財の育成を図ります。
- 3) 法人が求める理想の職員像を目指し、1 on 1 ミーティング・目標管理・人事考課を有効に活用します。
- 4) 働きやすい職場作りを目指し、業務改善による効率化、クックチルシステムによる業務の流れの見直し、サービスの質を保ちながら気持ちに余裕をもって働ける為の介護ロボットやICTの導入を進めます。
- 5) ストレスマネジメントに着目し、研修や面談等で組織の良好な関係作りをし、誰もが「働き続けたい」と思える職場づくりをします。
- 6) サービスの向上によりご利用者様の満足度、職員のやりがいも共に向上することを目指します。

とわだ地域生活支援センター

令和6年度 事業計画

第1 運営方針

【私たちの目指すところ（とわだ地域生活支援センターの目標）】

「利用して良かった！働いて良かった！とわだ地域生活支援センターにかかわる誰もが
そう思える事業所を目指します！！」

【私たちの担う役割とは（とわだ地域生活支援センターの使命）】

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（とわだ地域生活支援センターの基本方針）】

- 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) ご利用者様一人ひとりが心豊かで快適な生活が出来るように、ご利用者様の意志及び人格を尊重し、常に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、余暇活動等を盛り込んだ支援計画を作成し、日々の活動を通じて充実した生活・就労支援を行います。
 - 2) ご利用者様及びご家族様に対し理解しやすいよう個別支援計画について説明を行い、質の高いケアを実践します。
 - 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) ご利用者様が住まいの場・活動の場として健康で快適な生活を維持し、充実した生活を送れるよう環境の整備に努めます。生活の質の向上及び、より一層安全・安心に生活できるよう支援に努めます。
 - 5) 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示していきます。

- 6) 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。
- 7) 業務の効率化を図るためトヨタ生産方式を取り入れ「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。コスト削減等の業務改善を推進します。
- 8) 地域資源を活用し、ご利用者様と地域住民との交流を図ります。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人権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。虐待を起こさない強い決意のもと、事業所内研修を定期的に開催し、法人指針の理解を深め、虐待のない事業所を目指します。
- 2) ヒヤリハットや事故報告等を職員間で共有し、事故防止に対する意識を高め、事例の検討と再発防止策を職員に周知し、再発防止に努めます。
- 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。避難訓練のほか、救命救急講習会についても実施していきます。
- 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て着実な取組を推進していきます。
- 2) 職員会議を適宜開催するとともに朝の申し送りを効果的に活用して風通しの良い、職員一人ひとりの力が十分に発揮できる働きがいのある、魅力ある職場づくりを目指します。
- 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、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6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実現します】

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実現します。

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。

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) 家庭に近いユニット制を取り入れ、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愛情と専門的知識を持った指導を行います。適切な関わりを指導し繰り返し練習する中で、自信を回復し、ストレスへの対処や問題解決ができる能力を高めていく（習得する）ことを目指します。
- 2) 家庭復帰、卒園後の社会参加を目指すため、一般常識の習得、対人関係を良好に維持する技能を身に付ける、身の回りを片付ける、出来ない時は誰かを頼る等自立した生活が身に付くよう指導します。
- 3) 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) 自分自身の性格や行動の特徴を理解できるよう、振り返りの時間を通して指導しより良い人間関係を築くための訓練を行います。
- 5) 調理実習や季節に合わせた外出、お誕生会など、「やってみたい」気持ちを高め、発達に合わせた経験を積めるよう、子どもたちと話し合い、実施します。

2 笑顔で安心して暮らせる生活提供と安定経営

- 1) 法人指針の理解を深め、虐待防止責任者が中心となり、虐待・不適切ケア・身体拘束適正化年間計画を基に、虐待防止に向けた取り組みをします。また、ご利用者様の人権を尊重

し、障がい児の権利擁護に資していきます。

- 2) 子ども達の普通のくらし、豊かな生活を送ることができるように、ご利用様が意思決定できるよう最善の利益を検討し支援します。
- 3) 笑顔で安心して暮らせる生活の提供が継続できるように、常に業務改善の意識を持ち（トヨタ生産方式）働きやすい職場とサービスの質の向上に取り組みます。

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人財育成に取り組みます。

障害者支援施設 東山学園

令和6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実現します】

日常の中の食事、起床、就寝、外出、楽しみ他すべてにおいて、ご利用者様主体のくらしを実現します。

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 人権を尊重した意思決定支援の推進と良質なサービスの提供

- 1) ご利用者様一人ひとりの声を聴き、思いを受け止め、ご利用者様が選択し自分で決めることを支援します。
- 2) ご利用者様の想い、好きな事や得意な事、障がいの特性を踏まえた個別支援計画を作成し、夢や希望、課題が実現できる支援を提供します。
- 3) ご利用者様それぞれ目標や目的に合わせた日中活動を通して、経験の幅を広げ、生きる喜び、楽しさを感じて頂き、その思いが生活の質を高める事に繋がります。

2 笑顔で安心して暮らせる生活提供と安定経営

- 1) 法人指針の理解を深め、虐待防止責任者が中心となり、虐待・不適切ケア・身体拘束適正化年間計画を基に、虐待防止に向けた取り組みをします。また、ご利用者様の人権を尊重し、障がい者の権利擁護に資していきます。
- 2) 人としての普通のくらし、豊かな生活を送ることができるよう、ご利用様が意思決定できるよう支援します。
- 3) 笑顔で安心して暮らせる生活の提供が継続できるように、常に業務改善の意識を持ち（トヨタ生産方式）働きやすい職場とサービスの質の向上に取り組めます。

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、強度行動障害支援者養成研修に参加し、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人財育成に取り組みます。

はなわ地域生活支援センター・障害者センター
令和6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実現します】

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実現します。

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。

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) 地域の中で、自分らしく生活できるよう、自己選択と自己決定を原則に、意思決定支援の実践を通して個別支援計画を作成しサービスを提供します。
- 2) サービス管理責任者、指導職、管理職による事業所の巡回を強化し、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）との連携を強化し、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、経験や体験の場を積極的に提供し、ご利用者様の満足度の向上、生活の質の充実を図ります。
- 2) 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の情報共有と連携を密にし、ご利用者様の安全・安心で心豊かな暮らしが継続できるよう健康管理に努めます。
- 3) トヨタ生産方式を活用し、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進め、さらなる安定経営に努めます。

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、全職員が人財の育成に関心をもち、日常的にアドバイスや指導と育成を行い、チームで育て成長する組織づくりを行いながら、人財育成の OJT を実践します。
- 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。特に強度行動障害支援者養成研修や発達障害に関する研修などへの受講を通して、専門性の向上に努めるとともに、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、新人職員、異動職員を大切に育成していくことで、定着を促し、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6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、ご利用者様の立場に立ち、一人ひとりがその人らしく、個人の能力に応じた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、創造的な視点を持ち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実現します。

・高齢化に伴う重介護度、認知症や障がい、精神疾患を持つご利用者様が増加しており、複雑化するニーズ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回復す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、更に医療ニーズへの基礎的知識を深め、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を図ります。

・ご利用者様が個々の目標を達成するために、ご利用者様とともに計画・予定を立て、外部のサービスを利用されているご利用者様については、居宅介護支援事業者等関係機関と連携し必要なサービス利用に繋げ、個別ニーズを尊重したケアに努めます。

(2) 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対応へのアンケートを実施するほか、日常業務の中でご利用者様からの声を集め、サービスの改善点を明確にし、具体的なアプローチに取り組みます。

・福祉サービス第三者評価の結果をもとに、サービスの質の向上と改善を図ります。

(3) 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整備します。

・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、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。

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・情報の共有を強化します。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を掘り起こし行政に繋げます。

- (2) 第9期介護保険事業計画より特定施設入居者生活介護の定員を30名から40名に変更が可能となったため、体制を整備し増加する要介護者に対応し収益の増収を図ります。
- (3) 7月の事務費算定時に新たなご利用者様の障害者加算を申請し、収益増を目指します。
- (4) 時間外手当10%削減を目標に、タイムマネジメントを意識し業務の平準化と業務改善に取り組むとともに、全職員でコスト意識も高めます。
- (5) トヨタ生産方式を活用した「カイゼン」に努め、ムリ、ムダ、ムラを省き、標準化、効率化、生産性の向上とコスト削減に取り組みます。
- (6) 補助金を積極的に活用し、経営コストの削減に取り組みます。
- (7) 相談機能の向上を図り、受けた相談は断らず次につなげ、地域福祉の向上に繋げます。

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講じ事故を減らします。
 - ・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、再発防止を徹底します。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みます。
 - ・事故0を目指します。
- (2) 感染症・災害対策の強化
 - ・感染症・災害等に対応するために、事業継続計画（BCP）の見直し及び訓練を行い、発生時に迅速かつ適切な対応の強化を図ります。
 - ・職員の休憩場所について、感染症リスクを下げるために畳に座る休憩を禁止とし、フローリング化を図り、テーブル・椅子での休憩に改善します。また、休憩用の簡易ベッドを準備します。

4 魅力ある職場づくりの推進

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、心理的安全性を高め、誰もが働きやすく、働きがいのある職場を目指します。

- (1) 人財の定着・人財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行動することで組織力の向上を目指します。
 - ・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、安心してなおかつ自信をもって仕事ができる環境作りに取り組みます。
 - ・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。
- (2) 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。

・仕事と生活の調和の実現を目指し、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) 養護老人ホームは社会福祉基礎構造改革において社会福祉制度が「措置から契約へ」転換されていく中で高齢者のセーフティネットとして残された施設であることから、役割等を幅広く知ってもらい、「最後の砦」として有効な社会資源として認識を得られるよう努め、連携機関と情報を共有し地域課題の解決に取り組みます。
- (2) 身元引受人のいないご利用者様の権利擁護について、関係機関と協議・検討します。
- (3) 高齢者福祉サービス事業の充実のため、医療機関と連携しながら法人内他施設との住み替えの検討を行います。
- (4) 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。平時より関係機関との連携に努めます。

※定員変更

- ・一般型特定施設入居者生活介護

30名⇒40名

東恵園地域生活支援センター

令和6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 安定経営とサービスの質の向上

(1) 利益拡大に向けた取り組み

全事業所における年2回のSWOT分析とその対策の実施、事業所間の連携によるサービス利用の促進、情報発信（SNSの活用や全事業所の毎月1回のミニ新聞の発行）等、安定経営につながるあらゆる取り組みを職員一丸となって推進します。

各事業所が、目標数値を達成するための具体的な取り組み（アクションプラン）を作成し、実践した結果を評価して更なる改善・取り組みに繋がれるように進めます。

(2) 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、園内研修の他、各事業所での定期的な勉強会、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。

(3) 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 魅力ある働きやすい職場環境

(1) 業務改善の取組強化

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、センター内の会議や園内研修においては、オンライン開催による移動時間の短縮や、事

前の準備等、効率化を図る取り組みを進めます。

更には、タブレットを活用した記録やスケジュール管理、夜勤帯の見守りセンサを活用し、今後も業務効率や省人化、質の向上に効果的な ICT、介護ロボット導入を検討し、補助金等を活用しながら整備を進めます。

ケアプランデータ連携システムを活用し、事業所間のデータのやり取りを効率よく行います。

新たに「生産性向上委員会」を設置し、ムダ、ムリ、ムラをなくし、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、介護サービスの質の向上に繋がります。

(2) 人材育成と離職防止

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、人材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 リスクマネジメントの強化

(1) 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、事業所として対応策を考えて実施していくことで、職員一人ひとりが気付き・確認し合うことを実践していきます。

(2) 感染症対策・災害対策の強化

引き続きマスクの着用・手洗い・手指消毒・定期的な換気等の継続で、「持ち込まない」「持ち込んでも拡げない」感染症対策を継続し、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、適宜適切な検査により、様々な感染症の発生リスクを減らします。

感染症、災害時の業務継続計画（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災害に備えます。

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 6 年度 事業計画

第 1 運営方針

- 1 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。
- 2 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。
- 3 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。
- 4 法改正と報酬改定に則し、経営の安定化と、東恵園の新築移転に向けた計画を進めます。

第 2 重点事項

- 1 サービスの質の向上
 - (1) 施設サービス計画や個別援助計画に基づいたご利用者様主体の援助を行うとともに、LIFE のフィードバックデータを分析・活用することにより、さらに良質なサービス提供に努めます。
 - (2) 事故・ヒヤリハット報告の SHELL 分析を通して有効な再発防止策を講じ、3 施設で情報共有することで類似する事故を防ぎます。また、指針やマニュアルの振り返りを行い、必要に応じてマニュアルの見直しをしながら、全職員がマニュアルに沿って同じサービスが提供できるようにします。
 - (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。
 - (4) 認知症デイサービスにおいて、令和 6 年度からサービス提供時間を 1 時間延長し、認知症を抱えるご利用者様にはこれまで以上にゆったりと穏やかに過ごしていただくとともに、ご家族様のレスパイトケアに貢献します。
- 2 安心・安全でその人らしい暮らしの継続
 - (1) 個別ケアを推進し、ユニット型施設においては「24 時間暮らしの支援シート」の活用により、ご利用者様一人ひとりが望む暮らしを継続できるよう支援します。
 - (2) 不適切ケアと虐待防止の取り組みを継続し、ご利用者様主体のケアを提供します。
 - (3) 専門知識の習得と介護技術の向上、及び職員間の連携を密にし、ご利用者様が安心して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。
- 3 働きやすい職場づくりと人財育成
 - (1) lon1 ミーティングを計画的に実施し、職員間の良好なコミュニケーションの構築を図るとともに、モチベーションの向上に繋がられるようにします。

- (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に努めます。
- (3) 施設内外の研修には、計画的に目的をもって参加し、スキルアップとキャリアアップに繋がります。また、園内研修を計画的に実施し、必要な知識・技術の習得及び向上が出来るようにします。
- (4) 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、10時間夜勤の導入、排泄用品の見直し等により、働きやすい職場づくりを進めます。

4 法改正と報酬改定に即した経営の安定化と東恵園新築移転の準備

- (1) 令和6年度介護保険法改正・介護報酬改定に素早く対応し、各専門職配置による加算や体制加算等を見極め、より収益を生み出す職員配置等を進めます。
- (2) 入所施設においては、空床削減のための入院予防の取り組みや新規入所者の情報収集、短期入所及びデイサービスでは新規ご利用者様獲得の取り組みを強化します。
- (3) 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、それぞれが対策を考え、周知し実践することにより、コスト意識を高めます。
- (4) 令和8年度の東恵園の新築移転、開設に向けた計画を進めます。また、令和6年度末に東恵園短期入所事業を廃止し、令和7年度から東恵園を4床増員する計画としており、地域への周知とスムーズなサービス移行と施設入所に努めます。