

2019年度社会福祉法人るうてるホーム事業計画

理事長 大柴 譲治

1. 法人運営

1-1 経営方針

今年では中期経営計画（2015～2020）期間を残すところ2年となりました。これまでを振り返り、次期中・長期経営計画の骨子について検討をはじめます。事業を取り巻く環境で、とりわけ人材確保については、非常に厳しい状況であることに変わりはありません。安心して働き続けられる職場環境の向上を最重要課題として取り組んでまいります。

また、これまでの各事業の取り組みの評価に基づき、新たな展開へ向けてアクションを起こす一年といたします。具体的には、これまでの委員会活動をより充実させるとともに、新たに広報委員会（仮称）を立ち上げます。同時に人材育成をさらに促進させるための研修体系の見直しを行い、職員一人ひとりの専門性や組織性を高めていきます。

1-2 サービス方針

- (1) 私たちは、キリスト精神を継承し、お一人おひとりに仕える仕事をします。
- (2) 私たちは、一人ひとりの生き方を尊重し、その安心と安らぎに最大限配慮します。
- (3) 私たちは、常に利用者を中心にニーズを捉え、サービスの向上に努めます。
- (4) 私たちは、地域社会の福祉課題を積極的に掘り起こし、それに取り組みます。
- (5) 私たちは、専門職としての知識・技術を常に磨く努力を怠らず、未来を見据え、新しい課題に挑戦していきます。

1-3 行動指針

(1) 年間

喜ぶ人と共に喜び、泣く人と共に泣きなさい。（ローマの信徒への手紙 12章 15節）

(2) 月間

- 4月 自分にしか 咲かせられない花を 美しく咲かせよう
- 5月 今日という日は 自分にとって 「一番若い日」
- 6月 ほほえみを忘れた人に ほほえみを 惜しまずに与えよう
- 7月 苦しみや不幸にも 意味を見出す
- 8月 ときには潔く 白旗を掲げる
- 9月 苦しみが 苦しみに なくなるように
- 10月 聞きたくないことを 言ってくれる人を 大切にしたい
- 11月 許すことは難しいが 許すことによって 自由が得られる
- 12月 雑用という用はなく 用を雑にしたとき 雑用が生まれる
- 1月 落ち込んだときは 落ち込むのが よいでしょう
- 2月 つらくても 時間が助けてくれる
- 3月 変えられるなら変える 変えられないなら受け容れる

（渡辺和子「ほんとうに大切なこと」より）

1-4 経営方針に基づく具体的計画

事業目標	具体的計画
1. 安心して働き続けられる職場環境の整備	(1) 明確なルールによる人事制度の運用 ①期待される職員像を明確化し、等級基準と評価基準の見直しを行います。 ②一部準職員への人事評価基準を下半期から導入します。 ③評価者スキルを向上させるため、継続的に上位者研修を実施します。 (2) 新給与制度の基本設計と各規程案の検討 ①現状の昇任、昇格の基準、賃金の水準等について見直し、キャリアパスを明確にします。 ②各職位、職務に応じた内容やスキル、育成体制を明確にします。

	<p>(3) 多様な働き方の創出とワークライフバランスへの配慮</p> <p>①育児の必要な職員など、何らかの配慮が必要な職員について多様な働き方の検討を続けます。</p> <p>②事業所ごとの時間外労働の削減目標を立て、フォローを確実にを行います。</p> <p>③有給休暇の計画的付与について事業所ごとに設定を行い、実施します。</p>
2. 積極的な業務改善をもとにした生産性の向上	<p>(1) 定期的な業務の見直しと省力化についての検討</p> <p>①「効率化」の視点から現在の業務の進め方について見直しを行います。</p> <p>②職員の負担軽減につながる機器等の導入を検討します。</p> <p>③職員間、事業部間の情報共有の現実性を高め、連携強化を図ります。</p> <p>(2) 障害者の雇用など多様な人材の登用</p> <p>①業務の標準化などの環境評価を行い、法定雇用率以上の障害者を雇用します。</p> <p>②多様な人材による業務遂行の実際を通じ、業務の限定化、簡素化などの検討を重ねます。</p>
3. 事業連携のさらなる強化による組織力とサービス品質の向上	<p>(1) 事業部間連携を通じた組織力の向上</p> <p>①保険制度を内外の複数事業所で柔軟に活用できる体制を整えます。</p> <p>②法人全体で人材獲得や利用者獲得に向けた取り組みを共有できるよう、広報委員会（仮称）を立ち上げます。</p> <p>③内部監査を通じて得られた知識、経験をもとに専門職チームとしての意識を高めます。</p> <p>(2) 第三者評価の受審とフォローアップ</p> <p>①第三者評価により明確になった課題について整理し、改善へ向けた取り組みを開始します。</p> <p>②第三者評価基準について理解をすすめ、サービスの自己点検、自己評価を継続します。</p> <p>(3) 非常災害時の事業継続計画の整備</p> <p>①南海トラフ大地震を想定したシミュレーションをもとに災害対策備品等の整備を行います。(2018～2021年度まで継続)</p> <p>②非常災害に対する具体的訓練を継続し、災害発生後の事業継続の視点を取り入れた実践的な災害対策計画を立案します。</p>
4. 制度に捉われない地域の福祉ニーズへの積極的対応	<p>(1) 地域の福祉課題、生活課題の把握</p> <p>①多様な関係機関との情報交換をもとに、様々な機会を通じて援助ニーズの把握を行います。</p> <p>②児童および重度障害児へのトライアル事業を実施します。</p> <p>(2) ボランティアの育成と活動支援</p> <p>①地域住民の福祉に対する理解を促進するために、様々な活動支援および研修会等を実施します。</p> <p>②地域住民や地域の他事業所との交流の機会を積極的に設けます。</p>
5. 中(長)期経営計画策定にむけた収益性の確保	<p>(1) 計画的かつ効率的な事業運営</p> <p>①事業部ごとに中長期的視点に基づいた事業・財務計画を立案し、毎月検証します。</p> <p>②事業の継続性、安定化を目的とした正しいコスト意識を全事業所が身につけ、具体的に取り組みをすすめます。</p>

1-5 委員会活動

1. 人材確保・育成委員会（委員長 廣瀬雅典）

(1) 事業方針

これまでの実践の積み重ねを継承し、サービスの向上と地域福祉の推進に積極的な人材の発掘、職員同士が共に学び、成長しあえる環境を構築することを目的とします。

2019年度は、これまでの取り組みをよりブラッシュアップして継続するとともに、特に研修の体系化のための整理をし、検討・企画・実施について事務局と連携を図っていきます。

(2) 実施計画

- ①実習生受け入れの支援と実習指導者資質向上への取り組み
- ②法人全体の職員研修プログラムの検討・企画・実施
- ③人材確保のための取り組みとして他委員会との連携を図る
- ④東京老人ホームとの合同研修をはじめとした、人材育成方針に基づく研修等の体系化

2. 危機管理委員会（委員長 高田真希）

今年度も下記を柱として活動し、特に南海トラフ大地震への備えを最優先事項としてすすめます。

(1) 非常災害対策の推進

昨年度は、大阪北部地震や大型台風の上陸があり、その都度振り返りと必要な対策を検討してきました。また、震災および福祉避難所に関する内部研修を行いました。

2019年度は、その中で得られた気づきをもとに、特に震災対策に焦点をあてて、必要備品の整備や有事に備えたシミュレーションの実施、事業継続計画の検討などを確実にすすめます。他法人の福祉避難所、地域の方々とも課題共有を図っていきます。また、年2回の火災を想定した避難訓練（うち1回は夜間想定）を行います。

(2) 安全運転に関する取り組み

安全運転への意識を高め、交通事故の発生を防ぐため、運転業務従事者を対象に年1回以上講習会を行います。また、今年度は運転技術に重点を置き、運転業務従事者間で相互点検を行います。

(3) 法人内部監査の実施

今年度も年1回以上内部監査を実施します。各事業所が主体的に法令順守に取り組めるよう、働きかけを行います。また、内部監査に向けた準備の中で、監査役自身が研鑽し、成果を各部へフィードバックできるよう努めます。

文書管理規定改定の提案に向けて、各部の書類やその法的根拠、保存年限等を確認していきます。

3. 安全衛生委員会（委員長 米田節子）

(1) 年間計画

①施設入居者及び職員健康診断

施設入居者健康診断（8月予定）、職員定期健康診断（9月予定、ストレスチェックも実施）、夜勤者健康診断、雇入れ時健康診断を実施していきます。また、職員健診結果を踏まえて産業医による個別指導を12月から実施していきます。

②入居者および職員へのインフルエンザ予防接種3回に分けて実施します。（10～11月）

③感染症対策（流行時の臨時会議・情報共有）

流行前に、保健衛生の観点から法人全体の対策を検討していきます。また発症があった場合の対応指針と情報共有のためのガイドライン策定を目標とし、その有効活用と内容の更なる精査を行っていきます。同時に法人全体の感染症マニュアルの見直しを産業医の浦野医師とともにいきます。

④研修

ア. 救急救命と感染症対策の研修は、新入職員の他、繰り返し実践に役立つものとなるので、継続して実施します。

イ. メンタルヘルス対策の研修など安全衛生委員が保健衛生などに関する外部研修を受講し、法人内での情報共有を行います。

ウ. 医師、看護師、栄養士などによる「夏(冬)の元気な過ごし方」などケアハウス入居者向け講習会などを企画します。

エ. ヨガ、ストレッチなど実際に体を動かすことや、食生活改善や免疫向上など健康維持に役立つ職員向け研修を実施します。

⑤職員の健康維持対応として、食事に関する意識調査やアンケートの実施、栄養成分などを具体的に分かりやすく提示します。

⑥衛生委員会活動

職場巡回の実施、職員の健康維持、向上について情報共有し、必要に応じて産業医や看護師、管理栄養士などとの面談や相談をアレンジします。

(2) 委員会開催日と内容

①年4回を定期的に開催する他、感染症の流行時、その他必要時に臨時開催します。

②内容としては、年間のまとめ及び計画の確認、健診内容の決定、研修計画、インフルエンザ対策と予防接種実

施、感染症対策、事業計画策定などです。

4. 地域交流委員会（委員長 杉本匡子）

地域との交流を目的として、施設入居者、職員、地域をつなぐ架け橋となるよう働きを持ちます。職員のメンタルヘルスを視野にいれ、働きやすい環境作りを構築します。

(1) ボランティア活動の活性化の推進

るうてるホームのボランティアニーズを確認し、コーディネートを進めます。ボランティアへの理解を深められるよう事業所全体へ働きかけます。

(2) るうてるフェスタの実施

施設、市内事業所、ボランティアと協同して、地域との交流活動とします。ケアハウス入居者を中心とした出展への取組みを推進します。また、職員の連携強化の活動としての役割を持たせられるよう取り組みます。

(3) 職員交流会の実施

事業所を越えた交流を持つ機会を企画します。職員のつながり強化を考え、働きやすい環境作りを構築します。また方法についても見直しを行います。

(4) 次世代育成推進法に基づく一般事業主行動計画の推進

①第3期行動計画の推進

目標1：るうてるホームの育児休業等の制度について周知、情報提供をおこなう。

目標2：所定外労働を削減するため、各事業所で検討し、ノー残業デーの拡充をおこなう。

目標3：子どもが保護者である職員の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を2019年9月までに実施します。

②くるみ認定の条件を整備し、申請手続きをすすめていきます。

5. (仮称) 広報委員会

2019年度新設の委員会として発足します。

1-6 主な会議および研修

(1) 理事会・評議員会

①定例理事会（5月、3月、11月）

②定時評議員会（6月）

(2) 定例会議

①事務局会議（毎月2回以上）

②事業部運営会議（毎月2回）

③苦情解決委員会（3月）

(3) 研修

①新規採用職員研修（年間）

②全体職員研修（年3回以上）

③管理者研修、主任リーダー等研修（年4回以上）

④専門別、職種別研修（随時）

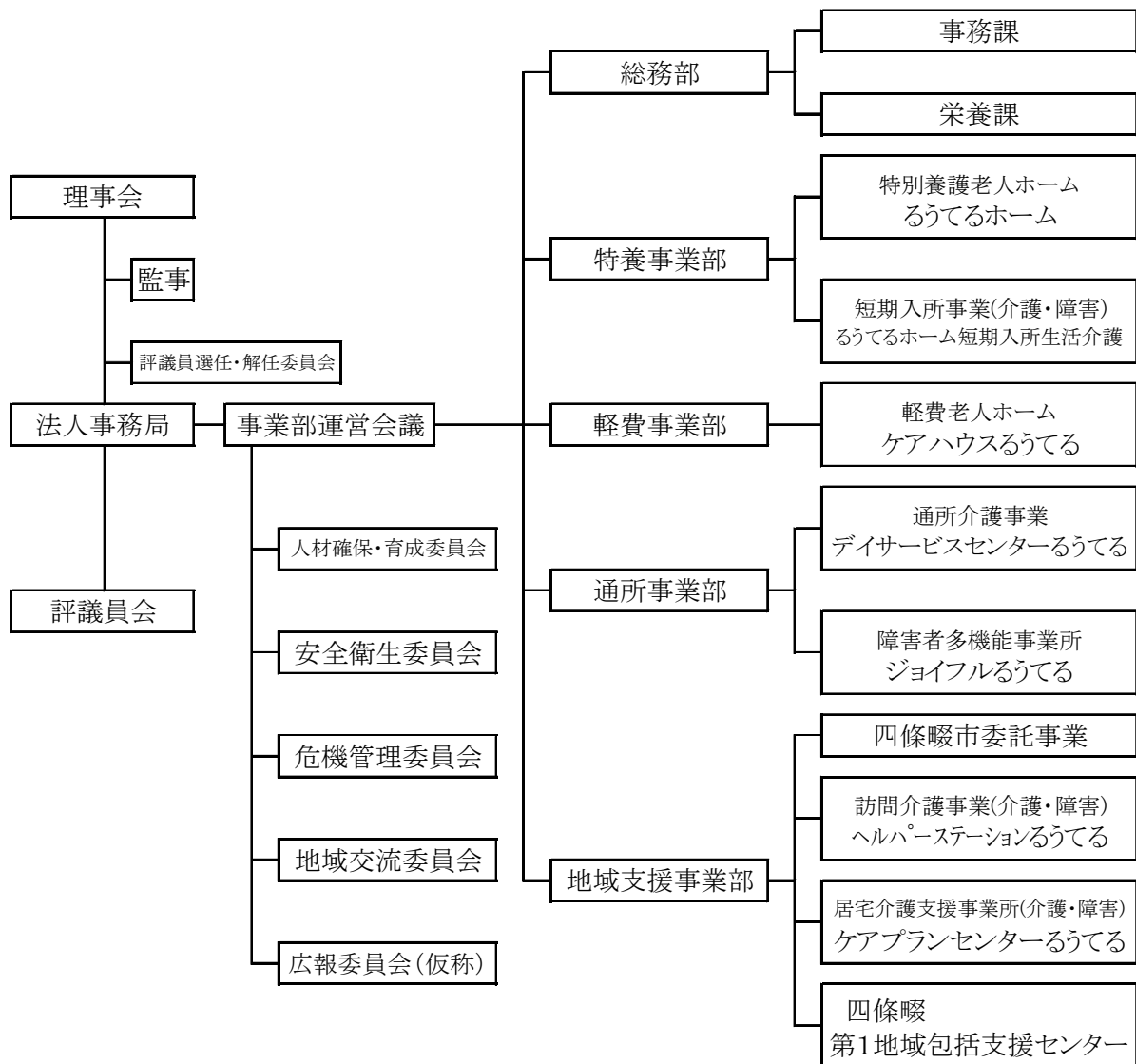
⑤リスクマネジメント研修

1-7 設備整備（10万円以上）

品目	整備先事業部	費用概算
防災対策用品	全体	50万円
利用者管理・請求ソフトライセンス更新(5年間)	総務	500万円
パソコン・サーバー	全体	300万円
介護機器（エアマット、電動ベッド等）	特養	100万円
介護用品（バスタチェア、スライディングボード等）	特養、通所	20万円
昇降式ストレッチャー	通所	30万円
業務用洗濯機、業務用大型乾燥機	特養他	200万円
厨房機器（包丁殺菌庫、食器消毒保管庫等）	厨房	100万円

家電製品（炊飯器、電子レンジ、オーブン等）	特養、軽費	15万円
家具調度品（食器棚、スチール書棚等）	特養、軽費	30万円
送迎用車両2台（リース）	全体	(年間)80万円

1-8 組織体制図



2. チャプレン

「喜ぶ人と共に喜び、泣く人と共に泣きなさい。」（ローマの信徒への手紙 12:15。使徒パウロの言葉）

2-1 本年度の事業方針

「わたしたち るうてるホームは、キリスト教の隣人愛という法人の理念のもと、ホームご利用のお客様がどのような心身の状態にあっても、ご自分らしく生活を続けてゆけるようお支えいたします」（リーフレット『愛と希望をもって』）。看取りのケアのために作られたこのリーフレットを引き続き用いながら、相談員と共に希望者による「エンディングノート（葬儀の希望）」を作成してゆきます。加えて、「リビングウィル（尊厳死）」についても学びを深め、お一人ひとりの意思を丁寧に確認し、尊重しながら対処してゆきます。

2-2 事業方針に基づく具体的計画

事業目標	具体的計画
1. 礼拝のさらなる充実	(1) ホーム全体で、主日礼拝や朝の礼拝を持つことを確認し、事業部運営会議等を中心として、礼拝のさらなる充実を図ります。 (2) 地域からの協力牧師たちと年に一度、懇談会を持ちます。 (3) グリーフケアのプロセスでも「礼拝」は大切な役割を果たします。ホームで行われる葬儀告別式を「礼拝」として大切にしてください。

2. 入居者、職員への支援の充実	<p>(1) リーフレット『愛と希望をもって～人生の午後を迎えるとき』を用いて入居者の個別のニーズをさらに深く探り、スタッフが協働でお客様に対する心のケアを行い、そのQOL (Quality of Life/生活の質) を高めてゆけるよう支援します。</p> <p>(2) 「か・え・な・い・心」(「かざらず」「えらぶらず」「なぐさめず」「いっしょにいる」の略) を対人援助の基本姿勢として大切にします。お一人おひとりに対して、率直に、上から目線ではなく、安易な慰めを求めるのでもなく、沈黙の中にも徹底的に傾聴する姿勢で、相手に寄り添ってゆきます。</p> <p>(3) 2018年度より、るうてるホームに寄贈されたハーブを用いて活動の始まった、早野潤子氏によるリラ・プレカリア (祈りのたて琴) の働きをさらに支援し、促進してゆきます。</p>
3. 聖書研究会と研修会の実施	<p>(1) 水曜の午後に月二回行われている聖書研究会を、参加者のスピリチュアルニーズに応じてゆくため、さらに充実させてゆきます。</p> <p>(2) チャプレンの専門性とネットワークを生かし、入居者および職員のためのスピリチュアル研修会(「セルフケア」、「コミュニケーション」などをテーマ)を計画し、実施してゆきます。</p>
4. 各事業との連携をすすめる	<p>(1) ケアハウス・特養ともに、看取りのケアの延長線上にある葬儀告別式をこの地上での人生の「総まとめの時」として位置づけ、心をこめてこの終わりの時に対処してゆきます。</p> <p>(2) ホームでの看取りのあり方については、さらにスタッフと近隣のリソースパーソンを含めて研鑽と実践を重ね、入居者とそのご家族のニーズに応じてゆきます。</p>

3. ケアハウスるうてる

3-1 事業方針

2019年度、ケアハウスは6年目を迎えました。当初から入居された方は現在2割ほどとなりました。自立型のケアハウスとして入居者を迎えますが、3分の2ほどは要介護者として、介護サービスを利用して生活を維持しておられます。るうてるホームの各事業所が入居者の方々を支える重要な働きを持っています。お一人お一人に必要なサービスを届けて生活の質を高め、豊かにしていくために職員の技術や感性が重要な鍵となります。

今年度は新しい入居者を迎えて、皆様お一人お一人が日々の生活の中でお仲間や、ご家族、職員と共に有意義な時間を過ごしていけるよう支援します。また、「住んでよかった」と思える日々をご自身が考え、取り組むことができるように個別の支援を計画し実施してまいります。

昨年度は退居される方々が多く、お別れする間もなく新しい入居者を迎えねばならず、日々の業務が煩雑になっていたことも多々ありました。

職員の振り返りから今年度は、日々の業務を見直し、入居者の方々により多く関わるができるよう「働き方改革」に取り組んでまいります。職員一人一人の成長にお互いが協力し合い、良き働きができるよう人材の育成を大切にしております。

3-2 事業方針に基づく具体的計画

事業目標	具体的計画
1. 働き方改革	<p>(1) 個別支援計画に基づいた記録を確実に実施します。</p> <p>(2) 介護認定された方の個別支援計画の作成を速やかに行います。</p> <p>(3) 職員一人ひとりの働きの「見える化」の為に業務日誌等の内容を見直します。</p> <p>(4) 1階ユニットに職員が駐在する時間を作ります。</p> <p>(5) 効率的な勤務体制へ見直します。</p>

2. 楽しみ、生きがいの創設	<p>(1) 地域の催しなどの提案を行い、ご自身やお仲間地域に出かける機会を作れるように支援します。</p> <p>(2) ご自身のやりたいことの実現を後押しします。るうてるフェスタにケアハウスの出店を目標にして、趣味や好きなことができる環境を整えます。</p> <p>(3) 入居者同士の交流の促進のため、食事会・お茶会・手芸の会等の開催を支援します。</p> <p>(4) 緊急でのショートステイ利用を見据え、スタッフ・入居者共にショースティユニットとの交流を図ります。</p>
3. 生活環境の整備	<p>(1) 非常災害発生に対応する備えと各所点検を行います。</p> <p>(2) 機械設備の使用年数の確認と使用期限予測し、適宜対応します。</p> <p>(3) 居室の修理に関する対応、対策を迅速に行います。</p>
4. 第三者評価からの課題への取り組み	<p>(1) 評価結果を整理し、優先順位を設定して課題に取り組みます</p> <p>(2) 課題に取り組みながら、業務の改善、見直しを並行して実施します。</p>
5. 人材育成への取り組み	<p>(1) 職員の成長に役立つ外部研修を全員が受けられるように調整します。</p> <p>(2) 介護保険制度の勉強会を実施します。</p> <p>(3) 学校等の実習生の受け入れ時に入居者の生活支援の事例を通して、お互いが学びあえる機会を設けます。</p> <p>(4) 実習の目的に沿った実習生の受け入れが可能となるように、事前に検討を重ねます。</p>
6. 地域との交流に取り組む	<p>(1) 「はっぴいカフェ」参加者と入居者との交流の機会を継続し、その運営をサポートします</p> <p>(2) 参加者から入居相談や入居申込みに繋がるが増えてきたため、ケアハウスのアピールをする機会を増やします。</p> <p>(3) るうてるフェスタにバザーや作品の提供をし、地域の方々との出会いの時を設けます。</p>

4. 特別養護老人ホームるうてるホーム

4-1 事業方針

2019年度も引き続き、人材育成を最重要課題として取り組み、ケアの質の向上、チームワークの強化を目標として事業をすすめていきます。

職員一人ひとりの資質能力を客観的に把握し、様々な仕事の場面を通じて育成を行うことがサービスの質やケアの向上につながっていきます。これまで同様「入居者にとって最善のサービス」が提供できるよう、実践を通じて学びを深めていきます。

また私たちのサービスはチームケアが基本となっていることを改めて自覚し、それぞれが意欲的に仕事の改善に取り組み、効果的、効率的なサービス提供に心がけていきます。

今年度も入居者が生活の主体者として一人ひとり大切にされ、様々なニーズに応えることのできるよう、思いに寄り添うケアを職員一丸となってすすめていきます。

4-2 事業方針に基づく具体的計画

事業目標	具体的計画
1. 継続的な職員定着への取り組み	<p>(1) 職員一人ひとりのキャリアアップのイメージを具体化</p> <p>①『できていること探し、やりたいこと探し』を合い言葉にした自己目標を共有した上で設定し、実現に取り組みます。</p> <p>②事故防止等への取り組みについて評価し、年度を通じて表彰するなどの機会を設けます。</p> <p>③会議のすすめ方を見直し、職員一人一人がディスカッションできる機会を増やしていきます。</p> <p>④設定した自己目標に基づいた個別研修計画を作成し、組織全体でフォローを行い</p>

	<p>ます。</p> <p>⑤資格取得のための支援（勤務調整等）を積極的に行います。</p> <p>(2) 職員の健康維持への取り組み</p> <p>①ケアスタッフの腰痛予防などの健康管理対策を進めます。</p> <p>ア. ノーリフトケアの検討を進め、介護機器を導入します。</p> <p>イ. 安全衛生委員会の腰痛対策や感染症対策に基づき、事業部内で意識を高め積極的に取り組みます。</p> <p>ウ. 職員個人の健康に対する意識を高めるため、年度を通じて評価できる取り組みを行います。</p> <p>②業務改善を進め、労働時間の適正化を図ります。</p> <p>ア. 定期会議を勤務時間内で完全実施します。</p> <p>イ. 業務の見直しをすすめ、勤務終了時間後30分以内での退勤を目標として職員同士の声掛けを行います。</p> <p>(3) 新入職員をはじめとした各職員のOJT、Off-JTの機会を増やし、スキルアップに努めます。</p>
2. 職制の責任と役割の明確化	<p>(1) 主任の責任と役割を明確化</p> <p>①フロアマネジャーの職名を変更し、各主任が担当するセクションを明確にしつつ、かつ横断的に対応できるよう情報共有に努めます。</p> <p>②ケアマネジャー、相談員などの職務分掌は継続しながらも、主任としての組織的関わりは事業部全体を掌握できるよう努めます。</p>
3. 各専門職の職務内容の明確化	<p>(1) 施設ケアマネジャーの職務の共有をすすめます。</p> <p>(2) 入居者のケアマネジメントの充実</p> <p>①退院時のケアプランを速やかに作成し、再発の防止に努めます。</p> <p>②他病院・他施設等への転院・転居の際の関係機関との連携を強化し、本人、家族が安心して退居できるよう支援します。</p> <p>③尿路感染を予防するためのケアマネジメントを深めます。</p> <p>(3) 専門性を最大限に活かした看護業務を実施します。</p> <p>(4) 職場や職員の魅力を引出し、共有する</p> <p>①ユニットリーダー研修を受講します。</p> <p>②働きがいのある職場環境を創るためのチーム作りをすすめます。</p>
4. 相談機能の強化	<p>(1) ショートステイ利用者と入居希望者の相談窓口の一本化</p> <p>①相談員のネットワークを活用した積極的なアウトリーチを展開します。</p> <p>②入居申込者への継続的なフォローアップとアセスメントの深化を図るとともに、入居決定までのフォローを継続します。</p> <p>(2) 相談機能ネットワークの拡大</p> <p>①事業者連絡会等で企画された研修などへの参加を積極的に行います。</p>
5. ケアの質的向上	<p>(1) 脱水対策の重要性について理解を深め、対応を徹底します。</p> <p>(2) 誤嚥性肺炎予防のためのポジショニングについての理解を深め、具体的に対応をすすめます。</p> <p>(3) 喀痰吸引のケアワーカー実施の取り組みを行います。</p> <p>(4) 看取りが“日常的”になるケアを学びます。</p> <p>①これまでの看取りケアをふりかえり、研修等を企画し、学びを深めます。</p> <p>②エアマット等の福祉用具を活用し、安楽な状態を保つ環境を整備します。</p> <p>(5) 個別ニーズへの対応の徹底</p> <p>①個別ニーズの認識を深め、ニーズを基に企画した行事を実施します。</p> <p>②認知症サポーター養成講座等の受講をすすめ、理解を深めていきます。</p> <p>(6) 事故の分析を通じた予防重視の取り組みを深める</p> <p>①事故対策委員会のあり方の検討をすすめ、意見交換を深められる体制作りをすすめます。</p> <p>(7) 第三者評価を受審し、客観的に課題を整理し、取り組みに繋げます。</p>

6. 数値目標の設定	<p>上記の事業計画を進めることで、以下の数値目標の達成をめざします。</p> <p>(1) 年間の空室数を50日未満にします。</p> <p>(2) 年間の入院日数を600日未満にします。</p> <p>(3) 加算体制の維持、新たな加算取得に取り組みます。</p> <p>以下は、特養、ショートステイを合わせた数値目標とします。</p> <p>(4) 時間外労働の削減率を前年度比20%以上とします。</p> <p>(5) 事故防止対策をすすめ、発生を前年度比10%以上削減します。</p> <p>(6) 職員の体調管理対策をすすめ、皆勤率を前年度比10%向上させます。</p> <p>(7) 自己都合退職者をゼロにします。</p>
------------	--

5. 短期入所生活介護事業所

5-1 事業方針

2019年度も引き続き、人材育成を最重要課題として取り組み、ケアの質の向上、チームワークの強化を目標として事業をすすめていきます。

職員離職などの事情により前年度後半は、一部稼働できない状況となり、利用者ニーズに応えることができませんでした。地域のニーズに安定的にケアを提供するための人材育成、確保、定着を最重要課題として取り組んでいきます。

ショートステイは、在宅での生活を継続する上において重要なサービスであるという認識のもと、在宅ケアの基本を修得し、ケアの質的向上を目指します。特に個別の生活ニーズにどこまで寄り添えるかは事業所として大きな挑戦です。今年度も職員一人ひとりが自身の専門性に依拠して深く思考し、実践し続けることを継続します。

また、個別のニーズに充分な対応を行うには自事業所だけでは限界があります。法人内外の様々な資源を結びつけ、チームケアを確立するための連携を強化していきます。

5-2 事業方針に基づく具体的計画

事業目標	具体的計画
1. 継続的な職員定着への取り組み	<p>(1) 職員一人ひとりのキャリアアップのイメージの具体化</p> <p>①『できていること探し、やりたいこと探し』を合い言葉にした自己目標を共有した上で設定し、実現に取り組みます。</p> <p>②事故防止等への取り組みについて評価し、年度を通じて表彰するなどの機会を設けます。</p> <p>③会議のすすめ方を見直し、職員一人一人がディスカッションできる機会を増やしていきます。</p> <p>④設定した自己目標に基づいた個別研修計画を作成し、組織全体でフォローを行います。</p> <p>⑤資格取得のための支援（勤務調整等）を積極的に行います。</p> <p>(2) 職員の健康維持への取り組み</p> <p>①ケアスタッフの腰痛予防などの健康管理対策を進めます。</p> <p>ア. ノーリフトケアの検討を進め、介護機器を導入します。</p> <p>イ. 安全衛生委員会の腰痛対策や感染症対策に基づき、事業部内で意識を高め積極的に取り組みます。</p> <p>ウ. 職員個人の健康に対しての意識を高めるため、年度を通じて評価できる取り組みを行います。</p> <p>②業務改善を進め、労働時間の適正化を図ります。</p> <p>ア. 定期会議を勤務時間内で完全実施します。</p> <p>イ. 業務の見直しをすすめ、勤務終了時間後30分以内での退勤を目標として職員同士の声掛けを行います。</p> <p>(3) 新入職員をはじめとした各職員のOJT、Off-JTの機会を増やし、スキルアップに努めます。</p>

2. 職制の責任と役割の明確化	<p>(1) 主任の責任と役割を明確化</p> <p>①フロアマネジャーの職名を変更し、各主任が担当するセクションを明確にしつつ、かつ横断的に対応できるよう情報共有に努めます。</p> <p>②ケアマネジャー、相談員などの職務分掌は継続しながらも、主任としての組織的関わりは事業部全体を掌握できるよう努めます。</p>
3. 各専門職の職務内容の明確化	<p>(1) 利用者のケアマネジメントの充実</p> <p>①ケアプランをもとにした施設サービス計画書の見直しを徹底します。</p> <p>②生活リハビリを取り入れるなど、在宅での生活の継続を意識した関わりを行います。</p> <p>(3) 専門性を最大限に活かした看護業務を実施します。</p> <p>(4) 職場や職員の魅力を引出し、共有する</p> <p>①ユニットリーダー研修を受講します。</p> <p>②働きがいのある職場環境を創るためのチーム作りをすすめます。</p>
4. 相談機能の強化	<p>(1) ショートステイ利用者と入居希望者の相談窓口の一本化</p> <p>①相談員のもつネットワークを活用した積極的なアウトリーチを展開します。</p> <p>②入居希望者への継続的なフォローアップとアセスメントの深化を図るとともに、入居決定までのフォローを継続します。</p> <p>(2) 相談機能ネットワークの拡大</p> <p>①事業者連絡会等で企画された研修などへの参加を積極的に行います。</p>
5. ケアの質的向上	<p>(1) 脱水対策の重要性について理解を深め、対応を徹底します。</p> <p>(2) 誤嚥性肺炎予防のためのポジショニングについての理解を深め、具体的に対応をすすめます。</p> <p>(3) 利用者像に合わせた生活空間としてのユニットリビングの在り方を継続して検討します。</p> <p>(4) 個別ニーズへの対応の徹底</p> <p>①個別ニーズの認識を深め、ニーズを基に企画した行事を実施します。</p> <p>(5) 事故の分析を通した予防重視の取り組みを深める</p> <p>①事故対策委員会のあり方の検討をすすめ、意見交換を深められる体制作りをすすめます。</p>
6. 数値目標の設定	<p>上記の事業計画を進めることで、高齢・障害を合わせて以下の数値目標の達成をめざします。</p> <p>(1) 年間のべ利用者数を介護保険が648名、障害福祉が540名とします。</p> <p>(2) 障害者の利用率向上を前年度比5%以上とします。</p> <p>以下は、特養、ショートステイを合わせた数値目標とします。</p> <p>(3) 時間外労働の削減率を前年度比20%以上とします。</p> <p>(4) 事故防止対策をすすめ、発生を前年度比10%以上削減します。</p> <p>(5) 職員の体調管理対策をすすめ、皆勤率を前年度比10%向上させます。</p> <p>(6) 自己都合退職者をゼロにします。</p>

6. 通所介護事業 デイサービスセンターるうてる

6-1 事業方針

地域では健康志向が高まってきており、リハビリ対応型の事業所が増え、サービス提供事業所が多様化してきています。私たちが得意とするところは、高い介護力です。認知症、重度身体障害であっても食事、入浴、排せつのサービスが提供できます。また、送迎についても質の高いドライバーで固められています。人材で恵まれた環境を生かし、さらなるサービス向上を目指します。また、そのサービスを知っていただけるよう、広報活動を充実させていく必要を感じています。

私たちの姿勢は、利用者のニーズに答えることを大切にするには変わりません。ケアマネジャーとの顔の見える関係づくり、無理の言い合える関係作りを目標に、ニーズに応え続けます。

6-2 事業方針に基づく具体的目標

事業目標	具体的計画
1. 利用者満足度の向上	<p>(1) 生活リハビリのさらなる充実</p> <p>①個別目標の設定 生活の中で、出来る様になりたいこと、出来ることを継続しなければならないことを聴きとり、サービスに繋がります。</p> <p>②ありがとうの言いあえる関係 感謝されることを、互いに感じられるよう取り組みを進めます。</p> <p>(2) ポイントカードを用いて、継続利用での満足度を高める取り組み</p> <p>①どんなことが、喜んでもらえるだろう、嬉しいだろうと考え、サービスメニューを更新していきます。</p> <p>②個別感を味わっていただけるサービス内容を検討します。</p>
2. 利用者獲得の取り組み	<p>(1) 7月時点での登録者100名 目標を実現するために、原因を分析し、方法を全員で考え実践していきます。</p> <p>(2) サービス内容の再構築 利用者本位の姿勢で、対応の一つひとつを思考します。</p> <p>(3) ケアマネージャーとの連携強化 利用者ニーズを共有し、サービス内容を検討します。</p>
3. 法人内での利用者情報の共有	(1) 相談員事務員ネットワークで、利用者の共有を行い、法人全体での支援の検討を進めます。
4. 職員満足度の向上	(1) 研修、施設見学等を通じ、やりたいこと、やってみたくことを、ヒアリング(年3回)活用してスキルアップに繋がります。
5. 安定した事業活動収入	<p>(1) 目標稼働率、体験利用者月間目標数、曜日別登録者数等の具体的目標を設定し、管理します。</p> <p>①稼働率目標90%、体験利用目標月3名、曜日別登録者数目標40名</p> <p>(2) 稼働動向を見ながら、現状を把握し、対策を検討します。</p>
6. 地域との交流機会の充実	<p>(1) キャラバンメイトとして、認知症サポーターの養成し、地域へ認知症理解を進める取り組みを他事業所と共に推進します。</p> <p>(2) はっぴいカフェでのボランティア主体による活動を支え、顔の見える関係を構築します。</p> <p>(3) 地域との交流をはかり、通所介護の地域での役割を知ってもらう機会を作ります。</p>
9. 法令順守	(1) 第三者評価結果を、事業所全体で共有し、取り組めていない課題について対策を進めます。

7. 障害者多機能事業所 ジョイフルるうてる

7-1 事業方針

支援の方向性をチームで検討し、統一化させることが出来てきました。さらに、業務を見直し、効率化を進め、新しい業務を推進します。

生活介護では、利用者のやりがい、楽しみに繋がるよう軽作業の推進を行います。また、プログラム内容を利用者が中心に検討し、自分たちで作成し、体験できる機会の提供をおこないます。

就労継続支援B型では、社会生活力向上の取り組みとして、生活体験実習を通して、今できることを見極め、サポートします。また、メンバー間のコミュニケーションを深め、各自の生活について考えるきっかけとできるように取り組んでいきます。

7-2 事業方針に基づく具体的計画

事業目標	具体的計画
------	-------

1. 個別支援計画のさらなる充実	<p>(1) コンスタントに業務内に時間を確保する</p> <p>①業務改善会議を月1回持ち、業務内容と効果を確認し、ケアの質を保ち、見直しを行います。</p> <p>②ケース検討会の実施 個別支援計画チーム中心に、作成の流れを確定していきます。</p> <p>(2) パソコンソフトを活用した書類整備 職員全体に働きかけ、補い合いながら作業を進めます。</p>
2. プログラムの開発	<p>(1) 新しい活動への取り組み</p> <p>①生活介護 ア. 昨年度の経験を生かし、重度身体障害者のプログラムの開発をさらに進めます。 イ. 利用者が作るプログラムを実施します。</p> <p>②就労継続支援B型 ア. 生活体験実習の実施 調理、実習、買い物、外出、コミュニケーションの方法について学びます。 イ. るうてるホームへの就労実現に向けて具体的に取り組みます。</p> <p>(2) 畑作業 生き物を育てることから学ぶことを意識し、農作業に取り組みます。</p>
3. 安定した事業活動収入	<p>(1) 機会損失のないよう、随時見直しを行います。</p> <p>(2) 稼働率目標</p> <p>① 生活介護110% 曜日別登録目標を管理します。</p> <p>② 就労継続支援B型50%</p> <p>(3) 利用者獲得のため、支援学校、地域、計画相談事業所へのアプローチを進めます。</p>
4. 育ち合う関係作り	<p>(1) 一歩進んだケアが出来るように、外部研修、施設見学に参加します。伝達研修を行い、学びが深められるよう取り組みます。</p> <p>(2) 職員とのヒアリングを通し、なりたい自分を実現していきます。</p> <p>(3) 個別支援計画作成を通して、支援の方向性を議論し、よりよい支援を探ります。</p>
5. 地域とのふれあい	<p>(1) ちゃんぷるーフェスタ（四條畷市内障害事業所の協同イベント）等、地域のイベントに参加し、交流を深めます。</p> <p>(2) 地域とともにある事業所としての意識を持ち、積極的に交流を持ちます。</p>

8. 四條畷第1地域包括支援センター

8-1 事業方針

四條畷市には、住民自らが自分たちのニーズを企業や福祉専門職と協働で解決し、課題解決のために開発した資源がまた地域住民へ還る土壌があります。地域住民の生活に沿った地域包括ケアの構築が進化した先に、高齢者のみならず障害のある方や子ども、国籍の違う方など、様々な人々にとって住みやすい「地域共生社会」が実現します。

「地域共生社会」の実現に向けた実践の一環として、今年度も「住民が持つ力の証明」を活動のキーワードとし、四條畷市がこれまでの歴史の中で培ってきた地域包括ケアの取り組みを、地域住民や社会福祉や医療に関わる専門職と共有していきます。

8-2 事業方針に基づく具体的計画

事業目標	具体的計画
1. 地域支援活動の共通認識を持つ機会づくり	<p>(1) 地域活動などの情報をチームとして共有し、専門職としてどのような位置づけで関わっているか意識して活動に努めます。また、言語化できるよう、報告書、議事録の作成に努めます。</p> <p>①個別支援や地域課題への関わりをもとに地域ケア会議を開催し、地域住</p>

	<p>民や市内の地域支援に関わる者と地域課題の共有を図ります。</p> <p>(2) 個別支援や地域課題を通じて、地域住民や地域に関わる専門職等と協働します。</p> <p>①第1層生活支援協議体を活用し、住民主体の活動をされている団体の交流会や市民に向けたサロン講座の開催を行います。</p> <p>②絆プロジェクト会議（住民と共に終末期を考える会）の参加を通じて、四條畷市で作成したエンディングノートを活用し、地域住民を交えた新しいチームで傾聴や死生観を学ぶチームづくりを行います。</p> <p>③介護者家族の交流会や運動サポーターへ関わる中で、住民組織への支援のあり方を考えていきます。</p> <p>④災害に強い街づくりのために、ネットワークを活用し、災害時における市内地域包括支援センターの具体的な対応について整理します。</p>
2. 権利擁護に関する活動と意識共有	<p>(1) 権利擁護をテーマに、医療福祉関係者と支援のあり方について学び、共有する機会をつくります。</p> <p>(2) 高齢者の就労をテーマに、企業や福祉関係事業所と繋がり、ニーズ（地域住民の希望）を把握していきます。</p>
3. 所内や地域で、リーダーの役割を担う人材づくり	<p>(1) 活動目的を明確に示し、チームへ伝えることができる職員となるため、日勤リーダーを担うことで、自分なりのリーダー像をつくるよう努めます。また、リーダー制のあり方についても、随時検討します。</p> <p>(2) 職員一人ひとりの個別年間目標を共有し、期待されている自分の役割を実践します。</p> <p>(3) 実習生を積極的に受入れ、各職員が実習指導を通して各々の専門において実践の振り返りを進める機会とします。</p> <p>①社会福祉士養成実習（7～11月）</p> <p>②老年看護学実習（6～7月）</p> <p>③保健師養成実習（5～8月）</p>

9. 居宅介護支援事業 ケアプランセンターるうてる

9-1 事業方針

昨年度は、「ケアマネジメントの質的向上」の一環として、書類の相互点検を行い、必要書類について、根拠も含め所内全体で確認しました。また、指定権者が大阪府からくすのき広域連合となり、条例の解釈が変更されたため、それに基づき、書類整備に取り組みました。

今年度は、今一度、基本に立ち返り、ケアマネジメントを担う私たち専門職の働きについて、チーム全体で考察を深め、意識を共有していきます。ケアマネジャーは、地域に住まうお一人お一人の生活を支えるために、他職種協働のチームを構築していく要となる存在です。その意識を強くもち、実践を展開していきます。

外部環境においては、自立支援型のマネジメントや医療・介護の連携が推進され、ケアプラン有料化やAIによるプラン作成などの議論も本格化してきています。制度や社会の潮流を理解しながら、私たちの専門性を明確にしていきます。

また、変わらぬ事業方針として、社会福祉法人としての使命感を強くもち、四條畷市域のあらゆる相談に対応し、地域に貢献していきます。とりわけ今年度は、「チーム」を意識した事業所運営に重点を置き、法人内外の事業所と連携していきます。

9-2 事業方針に基づく具体的計画

事業目標	具体的計画
1. ケアマネジメントの質的向上	<p>(1) ケアマネジャーの役割、専門性について、所内の事例検討やミーティング、研修、地域ケア会議、実習受入れ等を通じて議論を深め、言語化し、意識共有を図っていきます。</p> <p>(2) 書類の相互点検を実施し、チーム全体で気づきを共有し、業務に反映させます。（年2回）</p> <p>(3) 在宅や施設での看取りにおけるケアマネジメントについて、研修や法人</p>

	<p>内プロジェクトへの参加、事例検討などを行います。</p> <p>(4) ケアハウスや短期入所において、体制上対応が困難なニーズを整理します。サービスのあり方については、有償サービスも含め、各事業部との議論を継続します。</p> <p>(5) ニーズに応じ、生活支援コーディネーターと連携し、インフォーマル・サービス（地域資源）の創出を検討していきます。</p> <p>(6) 精神疾患等を抱えた家族への支援について、研修受講や事例検討などを行います。</p>
2. 総合相談機能の 拡充	<p>(1) 障害者・児支援において、カンファレンスなどを通じて、法人内事業所と課題共有し、解決に向けた取り組みを協働していきます。</p> <p>(2) 下半期までに障害の相談支援専門員を加配します。</p> <p>(3) 社会貢献事業の趣旨や運用、課題について、社会貢献支援員（府社協）や実施法人与共有する場を設定します。</p> <p>(4) 新規相談に積極的に応じ、介護保険プラン数を月平均201件とします。</p>
3. 人材育成のための 環境整備	<p>(1) 専門性向上のため、それぞれの課題意識を明確にし、積極的に研修を受講します。</p> <p>(2) 地域包括ケア会議や外部の事例検討会等で事例提供を行います。</p> <p>(3) 研修や会議等への参加を通じて、関係機関と顔の見える関係づくりをすすめます。</p> <p>(4) 介護支援専門員実務研修の実習生受入れを行います。</p>

10. 訪問介護事業 ヘルパーステーションるうてる

10-1 事業方針

2019年度も、事業所の変わらぬ方針として、制度ありきではなく利用者を起点にニーズを捉え、その人らしく生きられるよう、より高い技術のサービスとともに“心”を届けていきます。

昨年度は、利用対象をケアハウス入居者に限定せず、サービスの拡充を図りました。新規利用はコンスタントにありましたが、逝去、施設入居、長期入院等で利用終了になる方が大きく上回り、実績は大幅に減少しました。また、十分なフォローが行えず、新規利用者が定着しない事例もありました。今年度は、低迷を続ける事業実績に強い危機感をもち、新規利用者獲得・定着に向けた取り組みを最優先事項とします。

また、有償サービスや人的派遣などにおいては、法人全体での一体的運営の一翼を担い、多様なニーズへの対応に努めています。今後もこの協働体制を継続・発展させていくためには、サービス提供体制の整理や相互理解を深めるための環境づくりが必要です。ここ数年、事業部を超えた連携を模索する中で、有事に気軽に助け合い、支え合いが機能するには、平時からの関わりが肝要であることも分かってきています。OJTや会議などを通じて、顔の見える関係づくりをすすめていきます。

併せて、るうてるホームとして社会的使命を果たせるよう、地域に貢献できるサービスのあり方についても継続して検討していきます。ニーズに対応した支援ができるよう、専門性についてもさらなる研鑽を図っていきます。

また、ヘルパーの高齢化がすすんでおり、人材確保は喫緊かつ継続した課題です。他法人・他団体とも協働し、様々な手立てを講じて取り組んでいきます。

10-2 事業方針に基づく具体的計画

事業目標	具体的計画
1. 利用者獲得・定着の 取り組み	<p>(1) 月3名、新規利用者の獲得を目指します。</p> <p>① 居宅介護支援事業所へ営業活動を行います。</p> <p>② 担当者会議や実績配布時など、意識的にケアマネジャーとコミュニケーションを図ります。</p> <p>③ チラシを作成・活用し、事業所のPRを行います。</p> <p>(2) 新規利用者が定着するよう、サービス提供責任者による個別訪問を充実させます。</p> <p>(3) 既存の利用者について、生活の質向上という視点からサービスを見直し、支援内容の変更、回数増等のニーズがあれば、ケアマネジャーに提案をしていきます。</p>

2. 「るうてるケア」の再構築	<p>(1) 有事に、ケアハウス、特養など法人内他事業部と気軽に助け合い、支え合いができるよう、平時から研修や会議などを通じて、顔の見える関係づくりをしていきます。</p> <p>(2) 具体的な協働を通して、ケア技術の共有や向上に向けた取り組みを推進していきます。</p> <p>(3) 現行の枠組みに縛られず、地域のニーズに必要な支援が提供できるよう、研修や会議などの場をOJTとして活用します。</p>
3. サービスの質向上	<p>(1) 事故や苦情対応の事例検討を行い、リスクマネジメントに取り組みます。</p> <p>(2) 介護技術や伝達研修など、偶数月に内部研修を実施します。</p> <p>(3) 介護技術を向上させるため、法人内他事業所での研修を企画します。</p> <p>(4) 喀痰吸引等のケアを実施できるよう研修を受講します。</p>
4. 介護・生活支援サービスの充実	<p>(1) 有償サービスについて、これまでの議論と現状を踏まえて、他事業部と共に整理をしていきます。</p> <p>(2) 利用者支援や四條畷市ヘルパーステーション連絡会への参画などを通じて、四條畷地域のニーズを明らかにします。</p>
5. 人材確保・育成のための環境整備	<p>(1) 人材確保に向けて、北河内地域の社会福祉法人や四條畷市内事業者と連携します。</p> <p>(2) 訪問型サービス従事者の獲得に向けて、他団体やジョイフルなどの障害関連事業所に掘り起しのためのリサーチを行います。</p> <p>(3) サービス提供責任者のさらなる質的向上を図るため、研修を受講します。</p>

11. 栄養課

11-1 事業方針

2019年度は、お食事が生活の潤いの1つとして満足して頂けるよう業務を推進していきます。安心・安全をベースに、「食えること」で健康につながられるよう、可能な限りご利用者に合わせた栄養ケアを検討し、進めていきます。

また、日々の生活の楽しみのエッセンスとして、年間の行事食やイベントなどを検討していきます。

2018年度は地震や台風などの自然災害が多く、改めて災害対策の重要性と必要性が強く感じられました。そのため、非常時の対応を日頃から確立しておくことや、非常食についても、現状を再検討し、整備していきます。

今年度は、他法人、他施設など外部との関わりを増やし、相互の情報共有を進めることで、知識の向上や業務内容の改善に生かしていきたいと思います。

業務が多様化していく中で、円滑な推進のため、業務の見直しや整理も進めていきます。

11-2 事業方針に基づく具体的計画

事業目標	具体的計画
1. 安心、安全な食事を通して、その人らしい生活ができるよう支える	<p>(1) ソフト食実施拡大への取り組み</p> <p>①昨年度も朝食の対応が進みませんでした。ソフト食やゼリー以外のお食事が困難なご利用者が退院して施設に戻ってこられるのを機に、朝食はお粥のみ対応が可能になりました。今後、朝食全食でソフト食が実施できるよう検討していきます。</p> <p>②昨年と同様、ソフト食実施によりご利用者の状態を維持できるよう他職種との情報交換を進め、ご利用者の経口摂取維持に努めます。</p> <p>③厨房職員にご利用者の状態を伝え、単なる形態の変更ではなく、ソフト食の重要性に対する理解を深めていきます。</p> <p>(2) お客様の健康維持への取り組み</p> <p>①介護職、相談職と情報交換しながら、一人一人の健康状態にあわせて、その人に合った栄養補給の方法を検討していきます。</p>

2. 利用者満足度の向上	(1) イベント食の充実 ①昨年に引き続き、ご希望にそったイベント食を実施します。 ②ケアハウスで、できたて料理を目の前で月1回程度定期的に提供するようなメニューを検討します。 (2) 食事内容の充実 ①お客様のご意見や要望を献立に反映できるよう努めます。 ②献立がマンネリ化しないよう新しいメニューへの取り組みを進めていきます。
3. 災害時・緊急時対応の検討	(1) 災害時、非常時の対応検討 ①災害時、非常時の停電、断水、ガスの供給停止などの事態が起こった場合の対応策を検討し、マニュアル化していきます。 ②非常食の食事の提供、非常食の見直しを検討します。
4. 他施設との連携	(1) 他施設との関わりをもつことにより、情報交換や共有、研修会に参加することで、視野を広げ、知識の向上に努め、業務に生かしていきます。 (2) 他施設との関わりを持つことで、非常時には助け合えるような関係性を作っていくよう努めます。
5. 円滑で効率的な業務運営	(1) 業務の見直し 業務を整理し、業務を立て直していきます。また、新しい形でのサービス向上を検討します。

12. 事務課

12-1 事業方針

2019年度は経営基盤安定化への取り組みを継続していくことが非常に重要な課題になると考えています。そのためには、必要な人材の確保と適切な人材育成が求められますが、それらをかなえるための職場環境の整備が大切になってきます。

経営基盤の安定化は法人全体で取り組むべき課題ですが、特にその中で、事務課が担えるのは財務状況の確実な把握と結果の共有による健全性の維持だと考え、その点に注力します。

業務内容の見直しや改善による効果的な事業運営は、事業所を問わず推進していかなければならないと思いますが、事務課においても進めていきます。また、職場環境の整備の推進は人材育成や定着のために最重要課題になりますので、努力していきたいと思えます。

地域への貢献にも努力していかなければなりません。地域との共生の道を探り、必要とされるサービスを見つけ出し、情報収集や共有を進めていきます。

12-2 事業方針に基づく具体的計画

事業目標	具体的計画
1. 経営基盤の安定化への取り組み	(1) 安定した事業収入の確保 ①事業収入予算に基づき、収入状況を正確に把握し、各事業所の運営方針を適切に実行できるよう支えます。 ②安定した収入確保のため、より正確な内容での請求ができるよう、事業部間連携を図ります。 ③未収金への対応を適切に行い、未収が長期化するのを防ぐよう働きかけていきます。 ④事務の見直しを継続し、フォームやマニュアルが効率的で実質的に機能するようルール確立を進めていきます。 (2) 事業経費削減への取り組み ①日常的に経費に対する意識を高め、適切な支出の見極めや削減方法を提案、推進していきます。 ②水光熱費の削減を法人全体での取り組みにします。 ③購入履歴の見直しと検討を継続します。

<p>2. 事業運営の改善と効率化の推進</p>	<p>(1) 業務のレベルアップによる事務効率の改善</p> <p>①会計業務については、毎月会計事務所に指導を受けることにより、きめ細かく改善を進めることができています。今年度も引き続き、事務知識を習得しつつ、正確性と効率化を図っていきます。</p> <p>②介護保険、自立支援や診療報酬などの請求業務につき、業務の流れを見直し、事務の分担化を進めることにより、効率的で正確な業務遂行を行います。</p> <p>③スムーズな請求業務のため各事業所の担当者とは情報共有し、連携して進めていきます。</p>
<p>3. 法人内外連携強化による福祉サービスの向上</p>	<p>(1) 地域社会との連携強化</p> <p>①地域の安心・安全を担う拠点としての機能を高められるよう、情報収集に努め、防災、防犯への対策を考えていきます。</p> <p>(2) ボランティア活動の受け入れ</p> <p>①ボランティア活動受入担当部門と連携し、サービス向上に資する資源の一環としてのボランティアと、携わる方々の社会貢献への意識のパイプ役となるよう積極的に働きかけます。</p> <p>(3) 事業所間連携強化</p> <p>①法人サービスの利用者や家族などの関係者などからの問い合わせ、希望、ご意見などの様々な情報を把握、収集し各事業所のサービス向上につながるようサポートします。</p> <p>②事業所を横断する業務を担当する部署としての位置を認識し、課題を共有し、積極的に法人全体の業務推進に取り組めるように努めます。</p>
<p>4. 職場環境整備の推進による安定した人材確保と育成</p>	<p>(1) 人材育成のための環境整備</p> <p>①法人理念と事業運営方針に対する意識を高め、担当業務を通して、水準の向上を目指すよう、職員会議や勉強会の場において情報、知識の共有をはかります。</p> <p>②業務知識の向上と視野の拡大に役立つ研修等を積極的にとりいれていきます。</p> <p>(2) 人材確保のための環境整備</p> <p>①人材の定着を目指し、各種制度の仕組みについて情報収集し、より働きやすい職場を目指します。</p>

1 3. 四條畷市委託事業

1 3-1 事業方針

委託事業（配食サービス、リネンサービス、外出支援移送サービス）については、利用者の減少が続く中、これまで何度も見直しを計画に位置づけてきました。市域のニーズを正しく把握するため、市や他の事業受託法人との協議を検討してきましたが、現状ではリネンサービスについて、市と問題共有を始めた程度です。2019年度は、まずリネンサービスのあり方について市と協議をすすめていきます。

また、あらゆる機会を通じて市域のニーズを明らかにします。委託事業で対応できないニーズについては、法人内外の資源を活用し、対応を検討していきます。

現在、サービスを利用されている方々には、単に食事やシーツを届けるのではなく、るうてるホームならではの気持ちや思いを一緒に届けられるよう真摯に対応を続けていきます。

1 3-2 事業方針に基づく具体的計画

事業目標	具体的計画
<p>1. リネンサービス事業継続の検討</p>	<p>(1) 関係機関へのリサーチにより、リネンサービスについて、ニーズを明らかにします。</p> <p>(2) 今後のリネンサービスのあり方について、四條畷市と協議します。</p>
<p>2. 介護・生活支援サービスの充実</p>	<p>(1) 利用者支援や関係機関との会議、連絡会等を通じて、各種委託事業に関するものを含め、四條畷市域のニーズを明らかにします。</p> <p>(2) ニーズに応じて、るうてるホームとして新たなサービスを検討します。</p>