

1-1 経営方針

2022年度は第3期中期経営計画の2年目となります。昨年度の取り組みを評価し、より一層の経営理念の浸透を図っていきます。めざす法人経営のあるべき姿を次期幹部職員とともに全職員で共有し、事業活動の推進にスピード感をもって取り組む姿勢を徹底します。

特に中長期的な人事戦略は最優先課題とし、内部環境の整備をはじめ職員処遇全般の向上、働きがいのある職場づくりへの取り組みを継続します。

2024年度に迎える介護保険制度を取り巻く社会情勢の急激な変化は当法人にとって脅威となります。備えるべき対策として事業の継続のための適正な収益性の確保に向け、経営基盤の強化、サービスの質の向上、効率的な事業運営を目指します。

1-2 サービス方針

- (1) 私たちは、キリスト教精神を継承し、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

「主を喜び祝うことこそ、あなたたちの力の源である。」ネヘミヤ記8章10節

(2) 月間

- 4月 人生における人との出会いは特に大切な経験である。若き日の良き師、よき友、よき後輩との出会いの意義は人生の終わりにその真価を知ることができる。
- 5月 理解というのは一緒になること、一緒に悩むこと、そして悩む人の心に共感できること。
- 6月 ヴィジョンを持つこと。ヴィジョンとは遠くにあるものを見ながら今この一瞬や現実の足場を直視しなければならない。
- 7月 自分を相手に置き換える想像力を身に着けたいものである。
- 8月 習慣が人をつくる。心もからだも。
- 9月 いつも自分自身のためにどんなに小さなことでもよいから行動目標を持つようにしよう。そしてある期間が過ぎたらその目標を評価してみる。
- 10月 人が生涯積み重ねた経験は、作り上げた財産よりもはるかに貴重なもの。
- 11月 人生の最後を自然の贈り物として受け取る心を生涯を通して学ぶ。
- 12月 はじめることさえ忘れなければ、人は老いることはない。
- 1月 いくつになっても今日が一番新しい日。
- 2月 小さなことでも皆で始めれば大きな力となる。身近なことから始めよう。夢のある大きな目標をもち、自分のできることから一步一步行動に移していこう。
- 3月 いつも何か新しいことを経験したい。そういう好奇心を持つと毎日が楽しくなる。考えてばかりいないで恐れず挑戦する。そういう能動的な態度で行動しているうちに新しい発想がわいてくる。

(日野原重明著「いくつになっても今日がいちばん新しい日」「日野原重明いのちの言葉」
「生き方上手」より引用)

1-4 経営方針に基づく具体的計画

事業目標	具体的計画
<p>1. 理念に基づいたトータルな人材マネジメントの実現</p>	<p>(1) 法人理念に基づいた新しい人事制度の浸透と検証</p> <ul style="list-style-type: none"> ①経営理念を実現するために期待される職員像を明確化し、個別キャリア形成につながる適切な評価基準の醸成を図ります。 ②人事評価の実施を通じて職員の成長につながる効果的なフィードバックを行います。 ③評価者同士でアセスメント力の向上を目指したトレーニングを継続し、新たな評価者育成につなげます。 <p>(2) 新給与制度の導入後の検証と各規程の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ①昇任、昇格の基準適用、賃金改定後の状況について検証し、制度の設定を適宜修正していきます。 ②見直しされている労働関係法令を遵守し、規則等の整備を行います。 <p>(3) 人材定着に向けた取り組みの強化</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 ②事業所ごとに所定外労働の削減目標をたて、就業時間内業務終了を徹底します。 ③組織内での円滑なコミュニケーションの上に業務をすすめる組織風土づくりを推進します。 <p>(4) 次世代に続くリーダー職員の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ①るうてる法人会連合との人的交流等を通じたキリスト教社会福祉実践の理念を共有します。 ②キャリア形成や能力開発を行うため、共に学び成長しあえる環境を整え、高い専門性や倫理性を醸成します。 <p>(5) 次世代を担う職員の獲得と定着</p> <ul style="list-style-type: none"> ①大学、専門学校等との連携を積極的に行い、実習等の機会を通じて職員の獲得につなげます。 ②働く職員からのプロモーションとアピールの機会を増やし、自ら法人や仕事の魅力を発信できるようブランド力を高めます。
<p>2. 積極的な業務改善をもとにした生産性の向上</p>	<p>(1) 継続的な業務の見直しと省力化の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ①業務プロセスの中に評価を行うことを習慣化します。 ②業務負担軽減につながる ICT 機器、介護機器等の導入をすすめます。 <p>(2) 障害のある方等、多様な人材の雇用</p> <ul style="list-style-type: none"> ①多様な人材による業務遂行の実際を通じ、業務の限定化、簡素化などの実践を重ねます。 ②業務の標準化などの環境評価を継続して行い、勤務形態等の見直しを図ります。
<p>3. ガバナンスの強化による組織力とサービス品質の向上</p>	<p>(1) コンプライアンスの徹底</p> <ul style="list-style-type: none"> ①定期的に業務の確認を行うなど自律性かつ信頼性の高い事業運営を目指します。 ②職員一人ひとりが高い職業倫理性を保てるよう、人間関係の質が高い職場環境を維持していきます。 <p>(2) 事業部間連携を通じた組織力の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> ①地域の福祉課題、生活課題の解決に向けた新しいサービスに事業部の枠を超えて取り組みます。 ②制度の分析と研究を重ね、サービス創出に向けたトライアル事業を実施します。 ③サービスの品質向上を目指し、事業部間での評価を継続的に行います。

	<p>(2) 非常時の事業継続計画の整備</p> <p>①災害発生や感染症まん延に対するシミュレーションを継続し、事業継続に向けた実践的な対策計画を立案します。</p> <p>②南海トラフ大地震を想定した災害対策備品等の整備を継続します。</p>
<p>4. 健全な財務規律の確立</p>	<p>(1) 事業ごとの経営状況の把握と適正な収益の確保</p> <p>①幹部候補者等への育成を通じて、財務指標に基づく経営分析を行います。</p> <p>②計画的、効率的な事業運営を行うため月次管理の精度を高めます。</p> <p>③事業活動収支差額比率1%以上を目指します。</p> <p>(2) 将来を見通した事業運営</p> <p>①中長期的視点に基づいた事業・財務計画を立案し、積立金の検討を行います。</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

(1) 人材確保

年々困難となっていく人材確保の状況にあって、法人の全事業と足並みをそろえた活動をすすめていきます。実習生や職場体験等の受け入れを増やし、外部団体のマッチングブースへの参加も検討しながら人材確保の機会を積極的に利用していきます。

- ①ハローワーク、就職フェア等へのブース出展の機会を通じ、職場体験へと繋いでいきます。
- ②大学、専門学校等への訪問等を通じ、実習受け入れの機会を増やしていきます。
- ③法人内の各委員会、事業との連携を深め、あらゆる機会を通じて人材確保に努めます。
- ④上記を推進するためのプロジェクト立ち上げ、会議を定期的に行います。

(2) 人材育成

これまで積み上げてきた実践の評価を行い、法人内で行われてきた研修の整理と体系化に向けて取り組んでいきます。人材育成の課題は、法人内の共通事項として各事業との連携も不可欠です。委員会としてのサポート体制についても検討をはじめます。

- ①法人内で実施される階層別、専門別等研修の企画、運営に関わります。
- ②法人内全体職員研修の運営に各事業部、法人事務局と連携しながら関わります。
- ③地域等、法人外との研修の企画、運営について各事業部、委員会と連携しながら関わります。
- ④上記を推進するためのプロジェクト立ち上げ、会議を定期的に行います。

2. 危機管理委員会

中期経営計画に基づき、非常災害対策や事故・苦情への意識向上について重点的に取り組みます。活動の柱は下記のとおりです。

(1) 非常災害対策の推進

事業継続計画の策定が各事業所ですすめられていますが、その経過についてモニタリングするとともに、有事に備えたシミュレーションを行います。新型コロナウイルス感染症の流行状況によりますが、何らかの形で福祉避難所として地域の方々に知っていただけるよう取り組みを行います。

年2回の火災を想定した避難訓練（うち1回は夜間想定）についても、感染症対策を行いつつ、可能な範囲で取り組んでいきます。

(2) 内部監査の実施

年1回以上内部監査を実施するとともに、各事業所でコンプライアンスを徹底できるよう働きかけていきます。監査では昨年度の制度改正に対応した運営や書類整備を行えているかを重点的に確認します。また、内部監査に向けた準備の中で、監査役自身が研鑽できるよう取り組みます。

(3) 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。運転技術やマナーについては、運転従事者間で相互点検を行います。また、10月から義務化される運転前後のアルコールチェックについても、制度の周知や備品の選定など、安全運転管理者を中心にすすめていきます。

(4) 事故・苦情への意識向上に向けた取り組み

法人全体で事故・苦情について意識や対応の質を向上させられるよう取り組みを始めます。具体的には各事業所より職員を選出し、事故や苦情の捉え方、報告書の使い方や考え方、対応フローなどについて勉強会を実施し、共通認識をもてるようにしていきます。

3. 安全衛生委員会

(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、10月予定、ストレスチェックも実施)、夜勤者健康診断(2~3月)、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を実施します。(10~11月)

新型コロナウイルス対応ワクチンは必要に応じて検討します。

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。またガイドラインの有効活用と内容の更なる精査を行い、インフルエンザ以外の感染症に対する指針を充実させていきます。

④研修

昨年度は予定していた研修をほとんど実施できませんでしたので、2022年度は実施方法の多様化も検討し、できるだけ実施していきます。

ア. AED心肺蘇生法(必須研修)と感染症対策の研修を継続して実施します。

イ. 産業医による職員向け研修を実施します。

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、メンタルヘルスの観点から職員の余暇活動内容の紹介を継続し、アロマセラピーや瞑想を取り入れたヒーリング講座の実施を検討します。また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

職場巡回の実施を再開、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

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れ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。また、コロナ禍を体験したことを通して、それぞれの活動の中で新しいカタチを模索し提案します。

(1) ボランティア活動

長期的に活動を停止している中、この環境の中で何が出来るのかを検討し、新しいカタチを見つけ、活動再開を目指します。

(2) るうてるフェスタの実施

地域の方とどのように関わりを持てるのか、新しいカタチを見つけます。一人でも多くの地域

の方に知っていただくには情報発信が必要です。方法を検討して進めます。

(3) 職員交流会の実施

昨年度により実施した密にならない交流について、職員の反応は予想以上のものでした。継続して検討し、新しいカタチを模索します。

(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6期行動計画の推進

目標1：子どもの看護休暇について示されている「育児休業に関する規程」の職員への周知・理解への取り組み

目標2：出産・育児等の理由での退職者への再雇用を視野に入れた取り組み

目標3：若年者に対するインターンシップ等の職場体験機会の提供への取り組み

②2度目の「くるみん認定」取得を目指します。

くるみん認定の取得のため取り組みを行うことにより、委員一人ひとりがさらに働きやすい職場づくりへの理解を深める場とし、主体的に関わることを意識づけられるよう取り組みを行います。

5. RO(るうてるを面白くする)委員会

2020年ホームページのリニューアルから、利用者、求職者等に反応がみられるようになりました。新しい利用者、新しい職員をターゲットにさらなる更新を目指します。

また、SNS(Instagram、Twitter)では、法人内の活動を外部に向けて発信します。るうてるホームの広報としての役割を担い、意識を持ち取り組みます。

(1) ホームページのリニューアル

①より見やすい、面白そうなホームページを目指します。

②法人内の活動の様子を外部へアピールできる仕組みづくりをおこないます。

③新コンテンツ「るうてる図鑑」職員紹介をする記事を定期的に掲載し、求職者へのアピールを行います。

(2) SNSのアップ回数を増やす

①より多くの方に見ていただけるよう取り組みを進めます。

②るうてるホームのブランディングを意識し、るうてるホームの魅力を伝えられるよう発信します。

(3) 職員連携

「最高のサービスのために、真剣に遊ぶ」主体的に楽しく取り組めてこそ、達成感のある仕事ができます。職員が楽しんで、面白く、能動的に取り組めるよう発信していきます

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1回)

③事業部実績会議(毎月1回)

④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1回以上)

③管理者等研修(年4回以上)

④主任・リーダー研修(年4回以上)

⑤専門別、職種別研修(随時)

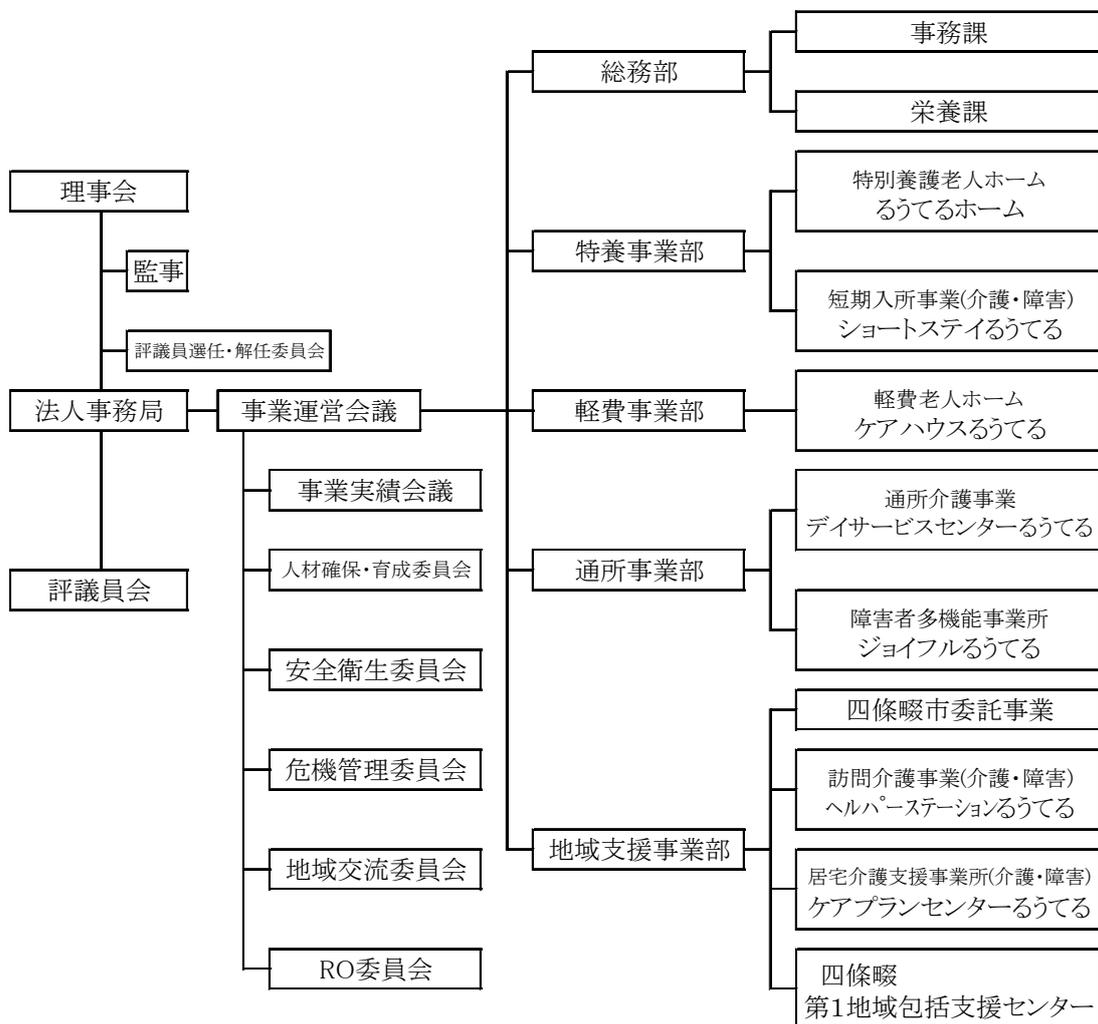
⑥リスクマネジメント研修(時期未定)

⑦他団体開催研修(随時)

1-7 設備整備 (10万円以上)

品目	整備先事業部	費用概算
電気メーター交換	全体	200万円
パソコン等ハードウェア	全体	100万円
防災対策用品	全体	50万円
介護機器 (IT 機器、介護リフト等)	特養、通所	150万円
業務用洗濯機、業務用大型乾燥機	特養他	200万円
厨房床改修工事	厨房	50万円
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、軽費他	50万円
家具調度品 (テーブル、イス、食器棚等)	特養、軽費他	50万円
居室エアコン清掃・高圧洗管等	特養、軽費	100万円

1-8 組織体制図



2. チャプレン

「主を喜び祝うことこそ、あなたたちの力の源である。」（ネヘミヤ記 8:10）

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』）。WHO（世界保健機構）は、人間には ①身体的、②精神的、③社会的、④霊的（スピリチュアル）なニーズがあって、それぞれの領域において「ウェルビーイング（Well-being/安寧）」を目指すことが肝要であるとしています。依然としてコロナ禍の困難な状況の中にありますが、今後も感染防止に注力しながら、向かい合うお一人おひとりの意思を尊重しつつ、私たちは各人の全人的な「ウェルビーイング」を支えることに努めてまいります。

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の意義を確認し、事業部運営会議などを中心に、可能な限り礼拝の充実を図ります。休止の場合には、これまで同様、館内の「るうてるネットワーク」を最大限活用して大阪教会の主日礼拝等を各ユニットに配信してゆきます。 (2) 地域から支援して下さる協力牧師と懇談会を持ちます。 (3) グリーフケアのプロセスでも「礼拝」は大事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、「召天者記念礼拝」も継続してゆきます。
2. 入居者、職員への支援の充実	(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ケアを行い、そのQOL（Quality of Life/生活の質）を高めてゆくように支援します。 (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」）を対人援助の基本的な姿勢として大切にします。 (3) 「リラ・プレカリア（祈りのたて琴）」の働きは現在休止されていますが、それを再開し、促進してゆきます。
3. 聖書研究会と研修会の実施	(1) 月二回水曜日の午後に行われる聖書研究会を充実させ、参加者のニーズに応じてゆきます。 (2) チャプレンや理事らの専門性とネットワークを活かし、入居者および職員のための研修会（主題：「ターミナルケア」「ディアコニア」「コミュニケーション」など）を実施してゆきます。 (3) 新入職員のオリエンテーションや祝福式においても、ホームの創立の精神を継承してゆきます。
4. 各事業との連携をすすめる	(1) 各事業部と連携しつつ、この地上での「人生の午後の時間」（ユング）を、魂を豊かにしてゆく「統合の時」として捉え、心をこめて対処してゆきます。 (2) ホームでの看取りについてはその現代的な意義を再確認し、入居者とそのご家族のニーズに可能な限り丁寧に応じてゆきます。

3. 軽費老人ホーム ケアハウスるうてる

3-1 事業方針

一昨年から昨年度に引き続き、コロナ禍での日常生活を高齢者や障害を持った方々が不安と不自由さを感じつつも、平穏な日々を過ごすことができたことに安堵しています。今年の1月には3回目の

ワクチン接種が実施されました。入居者の方々が感染者ゼロという結果は非常に喜ばしいことでした。

昨年度は自粛生活をしながらご自分の趣味や好きなことを続けた方々が多数おられました。皆様の作品を施設内で展示したことや施設全体で取り組んだミニフェスタによって、趣味を楽しむ方々だけでなく施設全体に笑顔や楽しい時間ができました。

しかしながら、一年間を通じて外出のできない日々が長引くことにより、筋力低下や物忘れがみられる方が増えてきており、介護サービスの利用が必要となった方もおられます。

2022年度は昨年度に引き続き皆様の生活にメリハリのある生活を計画致します。特に介護サービスを受けていない自立者の方々の「生活の質」「健康増進」に重きを置き、「散歩や外出の支援」「趣味の会」などを計画します。また、ケアハウスを地域の資源のなかの一つと捉え、地域への関心を高め、それをふまえたBCP（事業継続計画）の策定も進めていきます。職員関連については、より柔軟な働き方ができるよう勤務体制を工夫していきます。これらの事業を中期経営計画に沿って進めてまいります。

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. 日常生活に活気と潤いのある生活を維持し、自己実現ができるように支援	(1) 理念の具現化：理念に基づくミッションの実現のために「チームるてるを」築く。 ①自立の方を対象に四半期ごとに1回のペースを目標に喫茶の定期的開催を実施します。 ②散歩の会として外出の機会をつくります。 ③趣味の集まりが定期的に行えるよう場所や時間の調節を行います。 ④趣味を生かしたボランティア活動を支援します。 ⑤作品の発表の場、交流の場の創設のためにホーム内でバザーを開催します。 ⑥買い物送迎サービスを月1回のペースを目標に整備します。 ⑦買い物送迎サービスの際にお手伝いいただける買物同行ボランティアを開拓します。
2. 地域との交流の拡充と連携	(1) 地域貢献：地域における公益的取り組みを検討し実施する。 ①入居者それぞれが持っている地域にある社会資源の情報を、可視化・共有できるように、近隣の地図作りを一緒に実施します。 ②ホームページやインスタグラム等 SNS にケアハウスの記事を掲載し、知名度の向上を目指します。 ③職員が地域への関心を高めて地域の事業所や施設間の交流を深め、連携した取り組みが行えるよう取り組みます。 ④地域の資源の一つとしてのケアハウスという視点を持ち、地域の障がい福祉の分野にも関心を持って関わっていきます。
3. 健康増進に自ら行動し、活力と、潤いのある生活を支援	(1) リスクマネジメント：事故・苦情などの意識を高め、迅速な解決に向けて、質の高い対応ができる体制を強化する。 ①個人の水分摂取量を調査し、必要な方々に必要な水分の量を摂取していただき健康増進に努めます。 ②体調の自己管理ができるよう勉強会、掲示板、新聞等の活用に努めます。 ③体調の自己管理の指標として、地域包括と協働して体力測定会を実施します。 ④居室の衛生管理について、適切に行えるようトイレの配管老朽化とエアコンの汚染について点検を実施して対応をすすめます。
4. 働きやすい職場環境の整備	(1) 組織強化：魅力ある職場の環境 ①短時間での正規職員の導入など柔軟な働き方に対応できるような制度作りのための情報収集をおこないます。

	<p>②業務の点検を行い現状に合わせたマニュアルの改訂と整備を行います。</p> <p>③ホーム全体の職員の名前がわかるように、また入居者に知ってもらえるような取り組みを実施します。</p>
5. 内部、外部の実習生を受け入れ、人材育成に取り組む	<p>(1) 人材確保：実習担当者の育成と法人内連携をすすめ、実習受け入れ環境を整備する。</p> <p>①実習の目的に沿った実習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> <p>②受け入れから振り返りまで、マネジメントツールを用いた運用を実施し、実習指導者の育成に取り組めます。</p> <p>③入居者の方々に実習生の育成に協力を得て、実習生との交流の機会となるように支援します。</p>
6. 災害時の対策の強化（BCPの策定）	<p>(1) 地域連携：地域とのネットワークを構築し、防災拠点としての機能強化をする。</p> <p>①災害時、福祉避難所としての役割の認識を高め、認知度の向上を目指します。</p> <p>②年2回の避難訓練を重視して入居者が安心して暮らすことができるように一緒に取り組みます。</p> <p>③地震や水害といった項目ごとにBCPの策定をすすめていきます。</p>

4. 特別養護老人ホームるうてるホーム

4-1 事業方針

2022年度は強い組織を築き上げるために「挑戦し、変わること」を意識する一年とします。入居者支援では、昨年度受講したクオリティマネジメント研修で学んだことを活かし、根拠（エビデンス）に基づく科学的介護を実践し、お客様の生活の質向上、介護で防げる入院数削減を目指します。

人材育成では職員一人ひとりが「やりたいこと」に対して「明確な目標設定」を行い、共有することで、具体的な行動につなげていけるようにします。また、職員それぞれが相手の立場に立った視点を持つことで尊重しあえる関係を築いていきます。

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. 明確な目標を設定し、チームとしての成果を出す	<p>(1) 職場環境改革に向けた取り組み</p> <p>①クオリティマネジメント研修で学んだケアのPDCAサイクルを回すことで入居者の健康状態改善を促す一連の流れを理解し実践します。</p> <p>②加算内容を理解することで、職員自らがやっている「ケアの意味」を考えるきっかけとします。</p> <p>③職員間のコミュニケーションにおいて相手を尊重し、相手の立場になって考えることができるように職場環境を築きます。</p> <p>④特養事業部内だけでなく他部署との連携強化がはかられるような環境づくりを進め、非常時も事業継続できるようBCPの見直しを進めていきます。</p> <p>⑤すべてにおいて実行に移すスピードを重視します。</p> <p>(2) 職員の健康維持への取り組み</p> <p>①腰痛による欠勤をなくす環境をつくりまます。</p> <p>②これまでの経験を活かし、徹底した感染症予防を実施します。</p> <p>③職員の業務時間以外の生活（食事、運動等）にも着目し、健康維持に繋がるサポートを行います。</p> <p>④ノーリフトケアのため、これまで導入した介護機器の振り返りを行い、職員が抵抗なく使用できるようにします。機器の導入にもつなげていき</p>

	<p>ます。</p> <p>⑤職員の健康不安が顕著化する前に適切にフォローが行えるよう、1on1ミーティングを定期的に行います。</p> <p>(3) 業務改善を進め、労働時間の適正化を図ります。</p> <p>①変形労働時間の活用もおこない定期会議を勤務時間内で完全実施します。</p> <p>②夜勤勤務終了30分以内の退勤に向け、業務終了30分前より記録作成が行える環境を作ります。</p>
<p>2. チームワークを強化する</p>	<p>(1) ユニットリーダーの育成</p> <p>①ユニット会議、ユニットリーダー会議等の運営方法を見直し、ディスカッションを行う場に移行します。</p> <p>②予期せぬアクシデントにも対応できるようにリーダー力の向上を目指し、普段からの連携が取れるようにリーダー間での関係を強化します。</p> <p>③課題共有と意思決定のスピードを上げます。</p> <p>(2) 主任等の育成</p> <p>①月ごとの運営会議等、日常的な対話を通じて明確になった課題に対して共有し、多角的な視点で対応できるようチームで取り組みます。</p> <p>②組織マネジメントの視点を常に意識し、目標に向かって変化していく為の行動や発言をします。</p> <p>③個々が学んだことの共有及びチームでの実践、振り返りを行います。</p> <p>(3) 相談・窓口機能の向上</p> <p>①事業関連ネットワークを活用し、積極的なアウトリーチを展開します。</p> <p>②医療機関との連携を強化し、入院日数の削減に努めます。</p> <p>③地域だけでなく法人内部との連携を良好なものにし、受け入れや引継ぎのスピードを上げます。</p>
<p>3. ケアの質的向上を目指す</p>	<p>(1) 入居者ケアマネジメント</p> <p>①QOL 向上を意識し身体的、精神的にも働きかけることができるよう、ニーズの先取りをおこない、ケアプランに反映していきます。</p> <p>②研修で学んだ科学的介護を実践し、尿路感染、誤嚥性肺炎、骨折の3疾病の特徴を把握し、多角的視点にて入院を減らす取り組みを行います。</p> <p>③LIFE とケアプランの連動を通して職員への周知を図ります。</p> <p>④正しい口腔ケアや食の楽しみをもってもらえるよう、食事形態の見直しについて取り組むため歯科医師や歯科衛生士と連携していきます。</p> <p>⑤適切な介護認定となるようアセスメント力向上の取り組みを行います。</p> <p>⑥入院によるADL低下防止のため、病院との適切な連携に努めます。</p> <p>⑦事故分析をリーダーと共有し、現場に則した予防に取り組めます。</p> <p>⑧苦情に対する意識を高め、前向きに改善できる取り組みを行います。</p> <p>(2) 看護業務</p> <p>①尿路感染、脱水、誤嚥性肺炎の早期発見、対応を目指します。</p> <p>②個別性を踏まえた転倒予防策が実施できるよう発信をしていきます。</p> <p>③救急搬送時に備え、救急通報時シートの整備をすすめます。</p> <p>④薬剤管理を強化、徹底し、薬関連の事故を防ぎます。</p> <p>⑤「延命治療に関する説明及び希望届」を実際の状況に合わせて作り直し終末期ケアの希望も反映させます。</p> <p>⑥エビデンスに基づいたケアが実施できるよう総合記録シートを活用し、ケアスタッフとの共同に努めます。</p> <p>(4) 日常ケア・諸活動の検証と実践</p> <p>①各専門職と話ができる生活向上委員会の発足を進めていきます。</p> <p>②不適切なケア（言葉遣い、虐待、相手への尊重）について背景となる事象、負の感情等の理解を深め、発生を防ぎます。</p>

	<p>③支出の削減を意識付けます。 ア. 紙の利用を減らすことを意識し、タブレット等の活用をすすめます。 イ. 残飯を減らすことを意識し、提供している量の誤差をなくします。 ウ. ケアパッドの使用方法を見直し排泄モニタリングの進捗を行います。</p>
4. 数値目標の設定	<p>(1) 入院日数を前年比50%減とし、年間延べ500日未満とします。 (2) 骨折事故ゼロを目指します。 (3) 事故防止対策を進め、通院を伴う事故を前年度比20%以上削減します。 (4) 所定外労働の削減率を前年度比20%以上とします。 (5) 体調管理サポートを進め、勤務変更のない月を年間4か月以上設けます。 (8) 自己都合退職者ゼロを目指します。 (9) 2023年度導入に向け、寝台浴槽の選定を年度内におこないます。 (10) 地域区分変更への対策として、特養50床、短期入所20床の受け入れを継続させ、適正な介護度の見直しをおこないます。</p>

5. 短期入所生活介護事業 ショートステイるうてる

5-1 事業方針

2022年度は強い組織を築き上げるために「挑戦し、変わることを意識する一年とします。昨年度は年間を通じて20床フル稼働での事業運営を継続することができました。特養の入退居も非常に多い年となりましたが、滞ることなく安定した入居者を確保できた要因として、ショートステイのフル稼働が挙げられます。引き続き、20床フル稼働を継続できるようにマンパワーの確保だけでなく、チームとしてフォローしあえる環境づくりを整え、付加価値の高いサービス提供の実現を目指します。

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. 明確な目標を設定し、チームとしての成果を出す	<p>(1) 職場環境改革に向けた取り組み ①クオリティマネジメント研修で学んだケアのPDCAサイクルを回すことで入居者の健康状態改善を促す一連の流れを理解し実践します。 ②加算内容を理解することで、職員自らが行っている「ケアの意味」を考えるきっかけとします。 ③職員間のコミュニケーションにおいて相手を尊重し、相手の立場になって考えることができるように職場環境を築きます。 ④特養事業部内だけでなく他部署との連携強化がはかれるような環境づくりを進め、非常時も事業継続できるようBCPの見直しを進めていきます。 ⑤すべてにおいて実行に移すスピードを重視します。</p> <p>(2) 職員の健康維持への取り組み ①腰痛による欠勤をなくす環境をつくります。 ②これまでの経験を活かし、徹底した感染症予防を実施します。 ③職員の業務時間以外の生活（食事、運動等）にも着目し、健康維持に繋がるサポートを行います。 ④ノーリフトケアのため、これまで導入した介護機器の振り返りを行い、職員が抵抗なく使用できるようにします。機器の導入にもつなげていきます。 ⑤職員の健康不安が顕著化する前に適切にフォローが行えるよう、1on1ミーティングを定期的に行います。</p>

	<p>(3) 業務改善を進め、労働時間の適正化を図ります。</p> <p>①変形労働時間の活用もおこない定期会議を勤務時間内で完全実施します。</p> <p>②夜勤勤務終了30分以内の退勤に向け、業務終了30分前より記録作成が行える環境を作ります。</p>
<p>2. チームワークを強化する</p>	<p>(1) ユニットリーダーの育成</p> <p>①ユニット会議、ユニットリーダー会議等の運営方法を見直し、ディスカッションを行う場に移行します。</p> <p>②予期せぬアクシデントにも対応できるようにリーダー力の向上を目指し、普段からの連携が取れるようにリーダー間での関係を強化します。</p> <p>③課題共有と意思決定のスピードを上げます。</p> <p>(2) 主任等の育成</p> <p>①月ごとの運営会議等、日常的な対話を通じて明確になった課題に対して共有し、多角的な視点で対応できるようチームで取り組みます。</p> <p>②組織マネジメントの視点を常に意識し、目標に向かって変化していく為の行動や発言をします。</p> <p>③利用者獲得のために日常的に関連事業者等と連絡を密にし、機会損失になる事象を防ぎます</p> <p>④個々が学んだことの共有及びチームでの実践、振り返りを行います。</p> <p>(3) 相談・窓口機能の向上</p> <p>①事業関連ネットワークを活用し、積極的なアウトリーチを展開します。</p> <p>②医療機関との連携を強化し、入院日数の削減に努めます。</p> <p>③地域だけでなく法人内部との連携を良好なものにし、受け入れや引継ぎのスピードを上げます。</p>
<p>3. ケアの質的向上を目指す</p>	<p>(1) 入居者ケアマネジメント</p> <p>①QOL向上を意識し身体的、精神的にも働きかけることができるよう、ニーズの先取りをおこない、ケアプランに反映していきます。</p> <p>②研修で学んだ科学的介護を実践し、尿路感染、誤嚥性肺炎、骨折の3疾病の特徴を把握し、多角的視点にて入院を減らす取り組みを行います。</p> <p>③LIFEとケアプランの連動を通して職員への周知を図ります。</p> <p>④正しい口腔ケアや食の楽しみをもってもらえるよう、食事形態の見直しについて取り組むため歯科医師や歯科衛生士と連携していきます。</p> <p>⑤適切な介護認定となるようアセスメント力向上の取り組みを行います。</p> <p>⑥入院によるADL低下防止のため、病院との適した連携に努めます。</p> <p>⑦事故分析をリーダーと共有し、現場に則した予防に取り組みます。</p> <p>⑧苦情に対する意識を高め、前向きに改善できる取り組みを行います。</p> <p>(2) 看護業務</p> <p>①尿路感染、脱水、誤嚥性肺炎の早期発見・対応を目指します。</p> <p>②個別性を踏まえた転倒予防策が実施できるよう発信をしていきます。</p> <p>③救急搬送時に備え、救急通報時シートの整備をすすめます。</p> <p>④薬剤管理を強化・徹底し、薬関連の事故を防ぎます。</p> <p>⑤エビデンスに基づいたケアが実施できるよう、総合記録シートを活用し、ケアスタッフとの共同に努めます。</p> <p>(3) 日常ケア・諸活動の検証と実践</p> <p>①各専門職と話ができる生活向上委員会の発足を進めていきます。</p> <p>②不適切なケア（言葉遣い、虐待、相手への尊重）について背景となる事象、負の感情等の理解を深め、発生を防ぎます。</p> <p>③支出の削減を意識付けます。</p> <p>ア. 紙の利用を減らすことを意識し、タブレット等の活用をすすめます。</p> <p>イ. 残飯を減らすことを意識し、提供している量の誤差をなくします。</p>

	ウ. ケアパッドの使用方法を見直し排泄モニタリングの進捗を行います。
4. 数値目標の設定	<ul style="list-style-type: none"> (1) 年間目標稼働率78%（介護58%、障がい20%）とします。 (2) 新規利用者獲得数を年間60名とし、リピート率を50%以上とします。 (3) 利用中の骨折事故ゼロを目指します。 (4) 所定外労働の削減率を前年度比20%以上とします。 (5) 職員の体調管理サポートをすすめ、勤務変更のない月を年間4か月以上設けます。 (6) 腰痛欠勤者、自己都合退職者ゼロを目指します。 (7) 地域区分変更への対策として、短期入所20床の受け入れを継続させ、高齢、障がいの比率の見直しをしていきます。

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

最優先課題は、確実な収入確保です。今までの利用者ニーズの対応だけでは、新規利用者の増加数には限界があることがわかり、新しいニーズの掘り起こしを行って参りました。2022年度はサービス提供チャンネルを増やす取り組み2年目を実行します。

昨年に取り組んだデイコラボレーションの経験から、自事業所だけでなく、他部署と連携し多角的な視野を持ち、安定した利用者獲得を進めます。また、新型コロナウイルス感染症対応のために減らした座席数をコロナ収束のタイミングに合わせて回復させていきます。新規事業として、総合事業「通所型サービスC」を立ち上げます。地域の方に元気になって在宅生活を送っていただけるよう支援を行い、るうてるホームの存在を知っていただく機会と捉えます。

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. 新しいサービスの構築	<ul style="list-style-type: none"> (1) 自分でできるようになることを助ける自立訓練に軸足をおき、介護のいらぬ状態を目指します。 <ul style="list-style-type: none"> ①特定の曜日に自立度の高い方を15名以上で維持し、元気になるチームを作ります。 ②総合事業「緩和型」の定員を増やし、ニーズを叶えます。 ③新しいプログラムの引き出しを増やし、他の曜日にも活用し、元気になるプログラムを充実させます。 ④営業戦略会議を持ち、成果や特色の効果的なアピールを行います。 (2) 科学的介護推進加算の算定を通じ、お一人ひとりの情報を共有し、エビデンスのある介護に繋がります。
2. 業務改善の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> (1) 業務改善チームを立ち上げ、チームを中心にICTの活用を推進し、個別記録など、介護ソフトの活用を進めます。
3. 従業員満足度の向上	<ul style="list-style-type: none"> (1) 職員のやりたいことを実現できる環境を整えます。 (2) 心理的安全性を持ち、意見交換ができる環境を整え、新しいサービス開発へ繋がります。
4. 2024年保険者解体にむけての取り組み	<ul style="list-style-type: none"> (1) 目標稼働率90%を目指し、確実な収入確保の仕組みづくりをおこない、地域区分変更に向けての対策とします。 (2) 事業収入月目標を設定し、月々に差異を確認し管理します。
5. 災害時の事業継続計画の策定	<ul style="list-style-type: none"> (1) 感染症や自然災害にあっても、事業が継続できるよう計画を策定します。通常営業が出来なくなった場合に、利用者の生活を守る必要最低限の業務内容について検討します。

6. 事業所間連携	(1) 災害時に助け合える環境を視野に入れ、事業所間連携を推進します。日頃からの業務連携を進め、顔の見える関係づくり、利用者の情報共有が出来るよう取り組みを進めます。
7. 新規事業の立ち上げ	(1) 総合事業 通所型サービスCの立ち上げ 心身機能や生活機能、意欲等に課題のある高齢者に向け、短期集中（3か月）にて運動、口腔、栄養のトレーニングを行います。専門職と介護職が連携し、元気になれるよう高齢者を支援していきます。
8. 社会参加が困難な方への支援	(1) 職場体験、職業実習等、社会参加が困難な方を受け入れます。
9. 地域の方の居場所作りの役割を持つ	(1) はっぴいカフェの役割を深める。 ①新型コロナウイルス感染症の状況に合わせて開催します。参加者とコミュニケーションをとって、地域での居場所作りを行います。 ②視野を広げ、在宅高齢者のニーズを聞き出し、内容に反映していきます。

7. 障害多機能事業所 ジョイフルるうてる

7-1 事業方針

障害事業としての在り方を問い直す一年とします。指定を受け8年が経過しました。地域ニーズ、利用者支援の方向性、特色を捉えなおします。また、チーム力の向上を目標に、コミュニケーションのスキルアップ、育ちあう関係を意識したチーム作りを目指します。

就労継続支援B型では、事業所としての在り方、方針をコンセプトとして策定し、共通理解のもと、支援の方向性を明確にします。

7-2 事業方針に基づく具体的目標

事業目標	具体的計画
1. サービス向上	<p>(1) 生活介護</p> <p>①利用者支援の方向性を共有し、業務の標準化を目指します。 昨年度にマニュアル化ができたので、それに照らし自分たちの行動を振り返ります。プロセスを重視し、姿勢、態度を含め、見直しを行います。</p> <p>②虐待防止委員会の設置 虐待防止のための計画やチェック、モニタリングを行い、職員の意識向上を行います。</p> <p>(2) 就労継続支援B型</p> <p>①コンセプトの策定 理念に基づくミッションの実現を意識し、何を目指す事業所なのか、軸を明確にします。</p> <p>②平均工賃アップを目指す 利用者のモチベーション向上、より潤いのある生活のため工賃アップを目指します。コロナ禍の中でも、安定した収入確保ができるような仕組みづくりを検討します。</p> <p>③自主製品の販路の開拓 販路、販売方法等検討します。事業所を知っていただける機会として捉え、広報します。</p> <p>④るうてるホームの就労に向けた取り組み 就職に向けたシミュレーションを行い、プログラムを策定します。</p>
2. チーム力の強化	<p>(1) 職員のコミュニケーションの強化</p> <p>①個人のスキルを高めあえるようプロジェクトで取り組み、伝えあう機会を持ちます。</p>

	<p>(2) 個別支援計画の充実</p> <p>①アセスメント表の見直し 現場に即したわかりやすく、詳しい書式を見直していきます。</p> <p>②方法、システムの見直し 作成者を絞り、効率のよい方法を検討します。</p> <p>(3) 業務改善</p> <p>①業務内容の具体的項目の見える化を行い、業務の偏りの気づきに繋がります。</p>
3. 確実な収入確保の仕組みづくり	<p>(1) 目標稼働率 生活介護110% 就労継続支援B型80%</p> <p>(2) 加算の取りこぼしのないよう、管理します。</p> <p>(3) 営業戦略会議を持ち、利用者獲得のため、営業活動を行います。</p>
4. 災害時の事業継続計画の策定	<p>(1) 感染症や自然災害にあっても、事業が継続できるよう計画を策定します。通常営業が出来なくなった場合に利用者の生活を守る必要最低限の事業内容について検討します。</p>
5. コスト意識の醸成	<p>(1) コスト意識を持ち、見直しを行う</p> <p>①備品、消耗品のコストを意識し、取組に繋がります。</p> <p>②光熱水費削減の取組に繋がります。</p>
6. 社会参加が困難な方への支援	<p>(1) 職場体験、職業実習等、社会参加が困難な方を受け入れます。</p>

8. 四條畷第1地域包括支援センター

8-1 事業方針

高齢者が住みやすい地域づくりを目指す「地域包括ケア」の進化した先にある「地域共生社会」の実現を目指し、「住民の持つ力の証明 - 理解・分解・再構築 - 」をキーワードに活動してきました。4年間の活動で、専門職の覚悟を持って能動的に活動し、地域支援の専門職との共通認識づくりに努めることができました。

2022年度の地域支援活動の方針は次のとおりです。「どんな社会情勢であっても、様々な人が暮らしやすい社会を目指します。地域に根を張り関わり続けることで、点から線、線から面にネットワークを広げていきます。そのために、地域住民や地域支援の専門職と、共通認識づくりに力を注ぎます。」

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づくり	<p>(1) 総合相談事業</p> <p>①地域の関係機関と連携し、家族支援において介護離職防止の意識を持って関わります。</p> <p>②地域における出張相談会の開催を通じて、職員の質的向上を図ります。</p> <p>③業務支援ソフトをデータ分析のツールと認識し地域支援に活用します。</p> <p>④ケースワークで得たネットワークを他者と共有できるよう、地域包括ケアのシステムツールである Ayamu を活用します。</p> <p>(2) 権利擁護事業</p> <p>①市町村申し立てについて所内で判断基準等の勉強会を行います。</p> <p>②消費者被害について得た情報を地域へ発信し、住民の権利が守られる地域づくりに取り組みます。</p> <p>(3) 包括的・継続的ケアマネジメント事業</p> <p>①個別ケースから抽出した課題（「虐待対応」「災害時対応」「総合事業」）をもとに、ケアマネ連絡会にて勉強会を提案します。</p> <p>②大東四條畷医療・介護連携推進協議会の看取りワーキングにて、「わたし</p>

	<p>の想いをつむぐノート」を市内のケアマネジャーのみならず、サービス事業所にも啓発していきます。</p> <p>③くすのき広域連合からもらった地区データを分析し、結果を基に各地区にてニーズの共有をします。</p> <p>④カンファレンスを行う際は、意見交換なのか、地域ケア会議なのか、ケース検討なのかを職員自身が整理できるよう努めます。</p> <p>(4) 介護予防事業</p> <p>①介護予防マネジメントマニュアルを所内で共有し、市内のケアマネジャーと勉強する機会を設けます。</p> <p>②総合事業を推進する中で、既存のセルフマネジメントできる場やツールを整理し、生活支援コーディネーターと協働して共通理解できる機会を設けます。</p> <p>③地域ケア会議を開催するにあたり、地域包括支援センターの立ち位置を明確にして事例や地域課題の整理を行います。</p> <p>④コロナ禍でも体操ができる機会づくりに向け、運動サポーターやサロンと協働します。はっぴいカフェやラヴィータでのカラコ体操など、オンラインでの実施も勘案し開催支援を行います。</p>
<p>2. 地域支援ができる人材づくり</p>	<p>(1) 所内でチームを見渡す視点磨き</p> <p>①日課リーダーを担当することで、他者の働き方を知り、地域支援に対する価値を共有できるよう努めます。</p> <p>②日課リーダーの役割を振り返り、所内の課題を整理します。</p> <p>③地域支援に携わる専門職育成と確保のため、社会福祉士、保健師、看護師の実習を受け入れます。実習受入れを通じて、お互いに『育ちあう』ことの意味を共通理解できるよう努めます。</p> <p>④所内でケース検討を行うことで、各々の専門性を明確にしていきます。</p> <p>⑤地域支援の企画書、報告書の作成を行うことで、地域支援の方向性を確認する機会とし、次の活動展開につなげていきます。</p> <p>(2) 勉強会の開催</p> <p>①生活支援コーディネーターの活動報告会を月1回開催します。</p> <p>②アセスメント力の向上のため、ケアマネジメントの勉強会を月1回開催します。</p>
<p>3. 認知症のある方への地域支援</p>	<p>(1) 介護者家族への支援として、認知症をテーマにオンラインを活用した交流会の開催を行います。(年6回程度)</p> <p>(2) 認知症支援に関心がある地域住民を福祉人材として認知症支援チームにつなげられるよう、関係機関と連携します。また、関わりの中で地域支援のあり方について理解を深めていきます。</p> <p>(3) 認知症の理解促進、活動支援の啓発のため、認知症サポーター養成講座、ステップアップ講座の定期開催を行います。</p> <p>(4) 大東四條畷医療・介護連携推進協議会の認知症ケアワーキングの活動に参加します。上記(1)～(3)も含め、地域支援の事例を伝えることで、ワーキングメンバーが住民主体の考えのもとニーズを捉え活動できるよう働きかけます。</p>
<p>4. 虐待対応の考え方の共通理解の促進</p>	<p>(1) 虐待事例を対応した事業所と、終結後にケース検討を行い、虐待対応の考え方について理解を深める機会を持ちます。</p> <p>(2) 虐待対応時にフローチャートを用いてケース整理を行い、他事業所と虐待対応の考え方を共有します。</p> <p>(3) 所内で虐待事例について終結後の課題検討を行い、抽出された課題をもとに勉強会を開催します。</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

昨年度は休職や入退職など職員体制が安定しない中、法改正への対応や新職員の育成など所内で情報共有し、試行錯誤を重ねながら業務をすすめてきました。結果的に新職員は定着しませんでした。職員一人一人が人材育成を自分事として認識できたという点では貴重な機会となりました。

2022年度は新たに職員が配属されますが、職員一丸となって改めて人材育成に取り組んでいきます。「チーム」を意識した環境づくりを推進し、単なる情報だけではなく、互いに育ち合うことを目指して価値や意識を共有していきます。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。

2024年には報酬改定や地域区分の変更が予定されています。ケアプランセンターとしては、所内に介護支援専門員3名（管理者を除く）を確実に専従配置することで加算算定を行い、収入減に対応できるようにします。介護支援専門員や主任介護支援専門員の確保は重要かつ喫緊の課題ですので、継続的に人材が得られるよう、中期経営計画に基づき法人全体での資格取得に向けた取り組みに、積極的に参画していきます。

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	(1) 書類について相互点検を確実に実施し、コンプライアンスを徹底します。(年2回) (2) 業務支援ソフトである「ほのぼの」の活用方法について学びます。 (3) 所内で事例検討会を行い、事例検討や発表する力を習得できるよう取り組みます。(2ヶ月に1回) (4) Zoomを活用した会議開催やタブレットの活用に取り組みます。 (5) 事例の振り返りや研修などを通じて、苦情についての理解を深めます。 (6) 有償サービスについては、課題整理を継続すると共に、考え方や使い方について関連部署で共有していきます。
2. 総合相談機能の拡充	(1) 障害の相談支援専門員確保（常勤換算0.5名以上）に向けて、法人内の人材を発掘し、相談支援従事者研修を受講できるよう働きかけます。 (2) 所内全体での相談対応を目指し、社会貢献事業関連の研修に参加します。 (3) 介護保険のケアプランは、常勤換算1.0名あたり、請求ベースで37件（介護予防は0.5件でカウント）以上を目標とします。
3. 関係機関との地域課題共有	(1) ケアマネ連絡会世話人会や障害者支援関係の連絡会、研修、事例検討会等への参加を通じて、関係機関と地域課題を共有し、解決に向けて協働していきます。
4. 非常災害時対策	(1) 非常災害時（感染症、震災）に備え、事業継続計画を策定します。
5. 人材確保・育成のための取り組み	(1) チームを意識して行動できるよう、朝礼や定例会を意図的に活用します。 (2) 新職員への関わりを通じて、育成計画の検討を始めます。 (3) 地域ケア会議やカンファレンスのほか、日常の関係機関への相談についても事例検討の機会として活用し、専門職として視野を拡張できるよう努めます。 (4) 法人内委員会等と連携し、介護支援専門員を目指したくなるような環境づくりに取り組みます。

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

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”を届けていくことは、事業所の変わらぬ方針です。中期経営計画に基づき、今後の事業所の運営体制について継続して検討していきます。また、法人内事業所との協働について、双方の事業所が共通認識をもって取り組めるよう対話を重ねていきます。

利用者の獲得・定着に向けた取り組みは、継続して実施します。昨年度は営業活動の成果もあり、数年ぶりに他法人事業所から新規の依頼が複数ありました。こうしたつながりを活かしつつ、介護保険だけではなく、障害、市委託事業、有償サービスなど、幅広く利用者を獲得できるよう努めます。また、これらのサービスを通じて、るうてるホームとして社会的使命を果たし、地域に貢献していきます。自主事業としての配食サービス検討についても、これまでの経験をもとに積極的に関わっていきます。また、ヘルパーの高齢化も継続的かつ喫緊の課題です。人材確保に向けて法人内委員会や養成校と連携し、専門性の魅力を発信していきます。

なお、2024年には報酬改定や地域区分の変更が予定されています。収入減に対応できるよう、特定事業所加算の算定に向けて事業所の環境整備を早急にすすめていきます。また、訪問介護事業の展開について、法人内事業所との協働をすすめ検討を重ねていきます。

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. 事業継続のための環境整備	(1) 法人内事業所と協働する「多機能型」運営についての研究を継続します。具体的な協働を通じて、コーディネート機能やヘルパー業務、職員配置についての検討を継続します。 (2) サービス提供責任者の育成や権限移譲をすすめます。 (3) 非常災害時（感染症、震災）に備え、事業継続計画を策定します。
2. 利用者獲得・定着の取り組み	(1) 営業活動を行い、介護保険の訪問介護利用者：実人数60名/月を目指します。 (2) 介護保険、障害、市委託事業など幅広く新規利用者の獲得、定着を目指します。（月3件） (3) 有償サービスを用いて、介護保険制度では対応できない部分について幅広くサービス提供を行い、喜んでいただけるようにします。
3. サービスの質向上	(1) 利用者の変化やニーズを常に意識して、タイムリーに必要なサービスを提供できるようケアマネジャーに働きかけます。 (2) サービス提供責任者がサービス提供とは別に月1回以上定期的な訪問を重ねることを徹底します。状況確認だけではなく、利用者やご家族との意思疎通を図り、信頼関係を築き、維持できるようにします。 (3) 苦情について、サービス提供責任者がいち早く察知して対応します。苦情から始まる信頼関係も経験しているので、苦情に対して臆せず、真摯に対応するよう心がけます。また、苦情の受付から解決、その後の状況まで記録することを意識して取り組みます。
4. 人材確保・育成のための取り組み	(1) モニタリングや技術的な会議等、ヘルパー同士が顔を合わせて実施する機会をこまめに設けることで、一人一人の不安を取り除き、自信をもって訪問できるように力を合わせます。 (2) 多様な働き方ができる人材を育成します。他部署研修だけではなく、短期的な出向についても実施に向けて検討します。また、他部署からの研修についても積極的に対応します。 (3) サービス提供責任者においては、幅広いマネジメントができるように、ケアマネジャー等の知識を学ぶ機会をつくります。 (4) 事務業務効率化のため、サービス提供責任者がOA機器の活用を習慣化できるよう努めます。

(5) 人材確保に向けて法人内委員会や養成校と連携し、専門性の魅力を発信していきます。

11. 栄養課

11-1 事業方針

2022年度は、例年に引き続き、お食事が生活の潤いや楽しみの1つとして満足して頂けるお食事の提供と、安心・安全をベースに、ご利用者に合わせた栄養ケアを検討し、「食べること」で健康維持に繋がられるよう努めてまいります。

新型コロナの影響で制限されることもありますが、日々の生活の楽しみのエッセンスとして、各事業所の要望に応じて、感染予防対策を取りながら、季節の行事食やイベントを検討していきます。予防のために外出が制限されたり、外の食事施設での会食などがなかなか思い通りにはできない現状では工夫を凝らしたイベント食や出来立て料理はこれまで以上に意味があり、また好評を頂いてきましたので、ますます力を入れていきたいところです。

自然災害が懸念されますが、食材の入荷が困難な状況が考えられますので、非常時の対応や非常食の整備をしっかり行います。行政の方針もその時の状況により変化するため、その都度確認しながら新型コロナウイルス感染発生時の対応を見直し、厨房スタッフと情報共有しながら検討していきます。

昨年度も新型コロナウイルスの影響により「集まる」ことが難しく、保健所管内給食連絡協議会の研修もオンラインが主流となりましたが、その機会を活用して勉強会や情報共有をする場を設けることができました。今年度も感染対策を取りながら可能な範囲で開催し、知識の向上と情報共有により、業務に活かしていきたいと思っております。ただ老人福祉部会はオンライン研修だけではなかなか他施設との関わりを持つことが十分にはできないので、お互いのコミュニケーションの場を検討していきたいと考えます。

コロナの影響による食材価格の上昇や人件費、管理運営費なども今後の課題になってきますので、係の中で検討していきます。

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) ソフト食実施の拡大への取り組みと見直し</p> <p>①昨年度も朝食の対応が進められませんでしたでしたが、ソフト食やゼリー以外のお食事が困難とされるご利用者の退院を機に、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の対応ができるようにします。</p> <p>②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、硬さや食べやすさを検討しながら、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。また、硬さや食べやすさの状態を伝え、ゼリー化剤の濃度や種類の見直しを検討していきます。</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合わせて、その人に合った栄養補給ができるようにします。</p>
2. 利用者満足度の向上	<p>(1) 新型コロナ対策をとりながらのイベント食の実施</p> <p>①昨年に引き続き、ご希望に沿ったイベント食を月1回程度実施していきます。</p> <p>②好評を頂いているケアハウスのでき立て料理は、引き続き月1回のペースで実施していきます。</p> <p>③お食事で旅気分を味わって頂けるようご当地メニューを定期的に（月1回程度）実施していきます。お客様のリクエストにも応じていきます。</p>

	<p>また、今年度は世界のメニューも取り入れる予定です。</p> <p>(2) 新しい食事形態の検討（やわらか食）</p> <p>①見た目は普通食と同じだが、スプーンで潰せるほどのやわらかな感触のやわらか食について、試作をし、ニーズがあるか、お客様満足度向上に繋がるかを検討していきます。</p> <p>②昨年度に検討しながら実施できなかった、すでに実施している施設の見学や、実施の可能性の検討を行います。</p> <p>(3) 食事内容の充実</p> <p>①お客様のご意見や要望を献立に反映できるよう、食事委員会を通して検討します。</p> <p>②献立がマンネリ化しないよう新メニューへの取り組みを進めていきます。</p>
3. 災害時・緊急時対応の検討	<p>(1) 災害時、非常時の対応検討</p> <p>①災害時の非常食の提供の仕方や非常食の内容の見直しを検討します。</p> <p>②災害時用のガス、電気、炊き出し釜等を、すぐ使えるよう使用方法を確認し、試用を行います。</p> <p>③食材の確保が困難な場合の対応策につき給食業者も交え検討します。</p> <p>(2) 新型コロナ対策</p> <p>①新型コロナ感染時の業務のマニュアルを見直し、発生時に業務が混乱しないよう、マニュアル以外の作業手順書を作成します。</p>
4. 他施設との連携	<p>(1) オンラインでの研修を可能な範囲で開催し、視野を広げ、知識の向上に努め、業務に活かしていきます。ただし、オンラインでは一方通行で他施設と関わりを持って情報交換や共有することが難しいため、他施設とコミュニケーションを取る場を検討していきます。</p> <p>(2) 他施設との関わりを持つことで、施設間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。</p>
5. 円滑で効率的な業務運営	<p>(1) 業務の見直し 業務を整理し、立て直していきます。またなるべく日常業務に組み込んでスムーズな業務推進を図ります。</p> <p>(2) 食数システムの見直し Windows がバージョンアップしていく中で現在利用している食数システムに不具合が生じ使用できなくなる可能性があるため、対応できる食数システムを検討していきます。</p>

12. 事務課

12-1 事業方針

2022年度は健全な経営基盤構築に向けて、着実な収益確保が可能な体質を定着させるための取り組みを課題といたします。昨年度も経営基盤立て直しへの取り組みを行ってきました。第3期中期経営計画の初年度にあたり、安定して健全な運営状況へ回復できるよう、利益を生み出せる体質改善を目指し、事業を進めてきました。各事業部の様々な努力により昨年度はその前年に比べ状態はやや改善傾向に向かってきました。20年度は今も続く新型コロナまん延の影響を受けつつも、補助金などの助けもあり、ここ最近続いた最悪の状況からはなんとか免れましたが、実質はまだ収支面では収益を上げたと言えるほどではありませんでした。21年度はそれほど多額の補助もない中、各事業部が新しい対策を検討し、実行することができ始めてきたようです。

今年度はこの動きをさらに推し進め、法人全体が一体化して経営基盤の改善にまい進できるよう取り組んでいきます。事務課としては今年度も支出の適切化の実現に向けて努力します。収入改善のためには、財務状況の確実な把握と結果の共有を進めます。人材育成の面では情報共有のための伝達力向上や、発信のための方法の検討を行います。

業務運営の面で、リスクマネジメントが十分に機能するように、業務内容の見直しによる改善や、マニュアル内容の充実を進めていきます。

法人に求められる社会貢献の分野において、地域との共生の道を探り、ネットワークの要となれるよう、必要とされるサービスにつながる情報収集を行っていきます。視野を広げ、高い視点を養いつつ法人経営に資することができる総務部事務課を目指します。

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. 経営基盤の立て直しへの取り組み	<p>(1) 適切な事業支出への取り組み</p> <p>① 予算と実績の管理を適切に行えるよう発信と提案を工夫します。</p> <p>② 各事業部における経費についての意識を高め、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。また、購入履歴の見直しと検討を継続します。</p> <p>③ 水光熱費の適切な支出を維持し、突出した増加にならないよう法人全体のコントロールを工夫します。</p> <p>(2) 安定した事業収入の確保</p> <p>① 事業収入予算に基づき、収入状況を正確に把握し、現況情報を適切に共有することで、各事業所が事業方針に基づいた運営計画を着実に実行できるよう支えます。</p> <p>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。</p>
2. 組織の強化	<p>(1) リスクマネジメントを意識した業務内容の改善</p> <p>① 会計事務所の的確な指導により、会計業務の内容は着実な向上が図れています。さらに今年度も引き続き、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、昨年度は全体としての業務知識のレベルアップを図ることができました。今年度は研修などの形で習得ができるよう計画していきます。</p> <p>(2) オンライン機能の活用推進</p> <p>オンライン機能の活用に習熟できるよう積極的に研修に参加します。</p> <p>(3) 各担当業務のマニュアル内容の見直しを進め、業務のレベルアップと事務内容の共有を推進し、リスクマネジメントの充実を致します。</p>
3. 職場環境の整備	<p>(1) 人材確保のための環境整備</p> <p>① 人材確保のために有効な社会資源や制度の活用について、専門家の協力などを求めつつ、知識の習得を図ります。</p> <p>② 人材の定着を確実なものにできる各種制度について情報収集を行い、職員がより働きやすい職場にするための一助となるよう活用していきます。</p> <p>(2) 人材育成のための環境整備</p> <p>① 職員会議や勉強会の場において法人理念と事業運営方針に関する意識を高め、各自が高い水準を目指して高め合えるような環境を作っていきます。</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>
4. サービス向上	<p>(1) 事業所間連携強化</p> <p>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取り組んでいきます。</p> <p>(2) 外部情報の収集と適切な伝達</p> <p>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>(3) スピリチュアルケアの研究</p>

	行動指針の内容に基づいて事業所内でスピリチュアルケアへの意識と関心を共有し合っていきます。
5. 地域連携	<p>(1) 地域とのネットワークの構築 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) ボランティア活動へのサポート 新型コロナのため一時休止しているボランティア活動の再開に向け、方法を検討しながら社会資源として、受け入れる側、提供する側双方に良い効果をもたらすことができるよう取り組みます。</p> <p>(3) SDGs への取り組み 現在取り組んでいる様々な事業が果たしている役割が該当する項目を見極めて法人としての意識向上を推進していきます。</p>

13. 四條畷市委託事業

13-1 事業方針

昨年度を以ってくすのき広域連合や四條畷市による高齢者、障害者への配食サービスは終了しました。

リネンサービスや外出支援サービスについては介護保険によるサービスが優先されるため、利用につながることはほぼありません。こうした制度のあり方そのものについて、今後も市と協議をすすめていく必要がありますが、委託事業で対応できないニーズについては、まず法人内外の資源を活用して対応し、その事例を積み上げていきます。

配食サービスについては、民間事業者で対応が難しい場合に法人の単独事業として実施できないか検討をすすめていきます。

生活支援コーディネーター（地域支え合い推進員）事業については、受託して4年目を迎えます。地域包括支援センターの職務と兼務していることもあり、立ち位置を考察しながら、具体的な活動を通じて地域のつながりづくりに関わっていきます。

13-2 事業方針に基づく具体的計画

事業目標	具体的計画
1. 地域ニーズの把握と新規事業の検討	<p>(1) 利用者支援や関係機関へのリサーチを通じて、委託事業に関するものも含め、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> <p>(3) 委託事業によらずに対応した事例については、記録化し、実践を積み上げていきます。</p>
2. 生活支援コーディネーターの活動推進	<p>(1) 地域の特性を踏まえながら下記三点に重点を置いて活動し、他法人のコーディネーターと情報共有や協働を推進していきます。</p> <p>①出張相談を通じて、清滝団地地区福祉委員会（交流ひろば）の活動に継続的に関わり、地域の支え合い活動の内容をさらに見える化できるよう取り組みます。</p> <p>②四條畷市生活支援協議体のワーキンググループは「なわて元気プロジェクト」として再編されました。プロジェクトの目的や内容を明らかにし、仲間づくりをすすめます。また、通いの場に関する発信や担い手となる住民（福祉人材）への働きかけを行っていきます。</p> <p>③認知症支援に関心がある住民と協働し、認知症がある方と家族の支援ができる仕組みづくりに繋がります。オンラインツールなども活用し、介護について語り合う場を設定します。</p> <p>(2) 地域包括支援センター職員と定期的に交流をもち、生活支援コーディネーターの活動について発信していきます。</p>