

## 1. 法人運営

### 1-1 経営方針

2023年度は第3期中期経営計画の3年目となります。計画の折り返し年にあたり、これまでの進捗の評価、検証を継続します。特に経営基盤安定化の面において、2024年度からの地域区分変更にもともなう減収見込みは避けることのできない脅威です。備えるべきは、経営にさらなるスピード感をもって取り組む姿勢と、これまでにない意識改革をもとにした組織力、生産性の向上です。

そのために改めて私たちのビジョンとミッションを全職員で共有し、事業活動すべての面においてイノベーションを起こす原動力としていきます。

2013年10月に移転をし、早10年を迎えようとしています。「るうてるホームはひとつになる」というコンセプトを思い起こし、厳しい社会情勢に立ち向かいつつ地域福祉の向上に努めていきます。

### 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) ビジョンとミッションを全職員で共有する</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①人事評価基準の更新を滞りなく行うことで、期待される職員像や個別キャリア形成が法人理念や使命の実現となることに繋がります。</li> <li>②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もつなげます。</li> <li>③るうてる法人会連合の様々なリソースを活用し、キリスト教社会福祉実践の理念を共有します。</li> </ul> <p>(2) 人材採用に特化した取り組みの実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①プロジェクトチームの立ち上げ 従来からある委員会から独立した人材採用特命チームを立ち上げます。</li> <li>②R0委員会と協働し、働く職員からのプロモーションとアピールの機会を積極的に増やします。</li> <li>③大学、専門学校等へのアプローチを積極的に行い、実習等の機会を通じて職員の獲得につなげます。</li> </ul> <p>(3) 人材定着・育成に向けた取り組みの強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①各事業所において所定外労働の前年度比削減目標を設定します。</li> <li>②準職員への職務評価を導入し、個別キャリアデザインを支援します。</li> <li>③離職防止にむけた円滑なコミュニケーションや職場環境改善に取り組む管理、監督者をサポートします。</li> </ul> <p>(4) リーダー層職員の育成の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①共に学ぶ機会を通じ、お互いのキャリア形成や能力開発に有効に関わり合うチームをつくりまます。</li> <li>②高い専門性や倫理性をはじめ、事業経営など組織マネジメントのスキルを向上させます。</li> </ul>
<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) 生産性向上のための課題の共有と改善</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①業務プロセスの評価を通じて課題となる事象を共有し、具体的な解決に向けた取り組みを行います。</li> <li>②業務の効率化、省力化へ組織的に取り組むことを通じて現状分析の精度をあげていきます。</li> <li>③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。</li> </ul> <p>(2) 障害のある方等、多様な人材の雇用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
<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"> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <p>(2) 組織全体の見直しと業務執行機能の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①事業環境の変化や地域の福祉ニーズを多角的に捉える組織の在り方を検討します。</li> <li>②これまでの事業部制のあり方を検証し、望ましい組織体制の検討を行います。</li> <li>③業務執行体制の現状を分析し、課題を明確にした上でよりスピード感をもった事業運営へとつなげていきます。</li> </ul> <p>(3) 効果的な広報戦略の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①サービス品質を維持、向上させるための取り組みを継続し、地域への情</li> </ul>

	<p>報発信を適宜行います。</p> <p>②競合他社との差別化を図るため、地域の中で果たすべき役割などの方向性を明確にします。</p>
4. 健全な安定的な財務規律の確立	<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> <p>(2) 長期的視点に基づく資金計画の策定</p> <p>①中長期的視点に基づいた事業・財務計画に基づき、適切に積立金を積み立てます。</p> <p>②建物や設備の維持管理に必要な資金を確保し、事業運営に支障をきたさないよう整備計画を策定します。</p> <p>(3) 事業継続マネジメントの実践</p> <p>①介護報酬等の改定に対応していくための収入確保の方策を講じます。</p> <p>②地域の福祉ニーズをとらえ、新規事業の検討をはじめます。</p> <p>③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>④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>

## 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など人材確保に特化した活動を行います。

- 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。

### 2. 危機管理委員会

委員会のあり方や活動内容そのものについて検討をすすめていきます。また、中期経営計画に基づき、今年度も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

2023年度中の事業継続計画策定が各事業所で義務付けられています。その経過についてモニタリングを行うと共に、有事に向けた訓練内容について検討します。年2回の火災を想定した避難訓練（うち1回は夜間想定）については、感染症対策を行いつつ、新職員に優先的に参加してもらう形で実施します。

#### (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ます。事業継続計画策定の進捗状況などに重点を置くなど、何らかのテーマ設定を行い、実

施します。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一回以上講習会を行います。事故の傾向と対策を共有し、事故ゼロに向けて取り組みます。また、車両管理を徹底します。

### (4) 事故・苦情への意識向上に向けた取り組み

昨年度取り組みませんでした。改めて法人全体で事故・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、2023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。また新型コロナウイルスの感染対策緩和を受け、活動を進めます。

### (1) ボランティア活動

長期的に活動を停止し、環境は変化しています。再開に向け、ボランティア団体にアプローチし、活動再開を目指します。

### (2) るうてるフェスタの実施

コロナ禍の影響から地域の方との交流ができませんでした。今年は工夫を凝らし実施に向け、活動を開始します。

### (3) 職員交流会の実施

感染対策も緩和されてきました。新しい方法での実施に向け、検討して参ります。

### (4) 一般事業主行動計画の推進

「くるみん認定」「えるぼし認定」の取得を目指します。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。

#### ①次世代育成推進法に基づく一般事業主行動計画

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

#### ②女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

目標1：女性が体力的に重労働なので、少しでも負担軽減できる介護補助具・機器を精査し、1台（もしくは1個）以上をレンタルもしくは購入を検討する。

目標2：10年以上の女性勤続職員が長期にわたり、より働きやすい環境作りを検討する。

## 5. RO(るうてるを面白くする)委員会 (委員長 杉本匡子)

広報活動を継続して行うことで、求職者、利用者の反応から効果を実感してきています。さらに効果のあがるコンテンツを創造していきます。新しいものを発信していく使命を持ち、活動して参ります。

### (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行います。また各事業部で発信できる仕組みづくりをします。

③新コンテンツ「新人奮闘記(仮)」新人職員紹介をする記事を、定期的に企画し、求職者に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法人全体の情報がわかるように仕組みづくりを行います

### (3) 職員連携

「最高のサービスのために、真剣に遊ぶ」ことを掲げ、ひとつのことにチームで取り組む面白さ、達成感を持って取り組みます。また新しい視野を持てるチームを作ります。

## 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(10月、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)

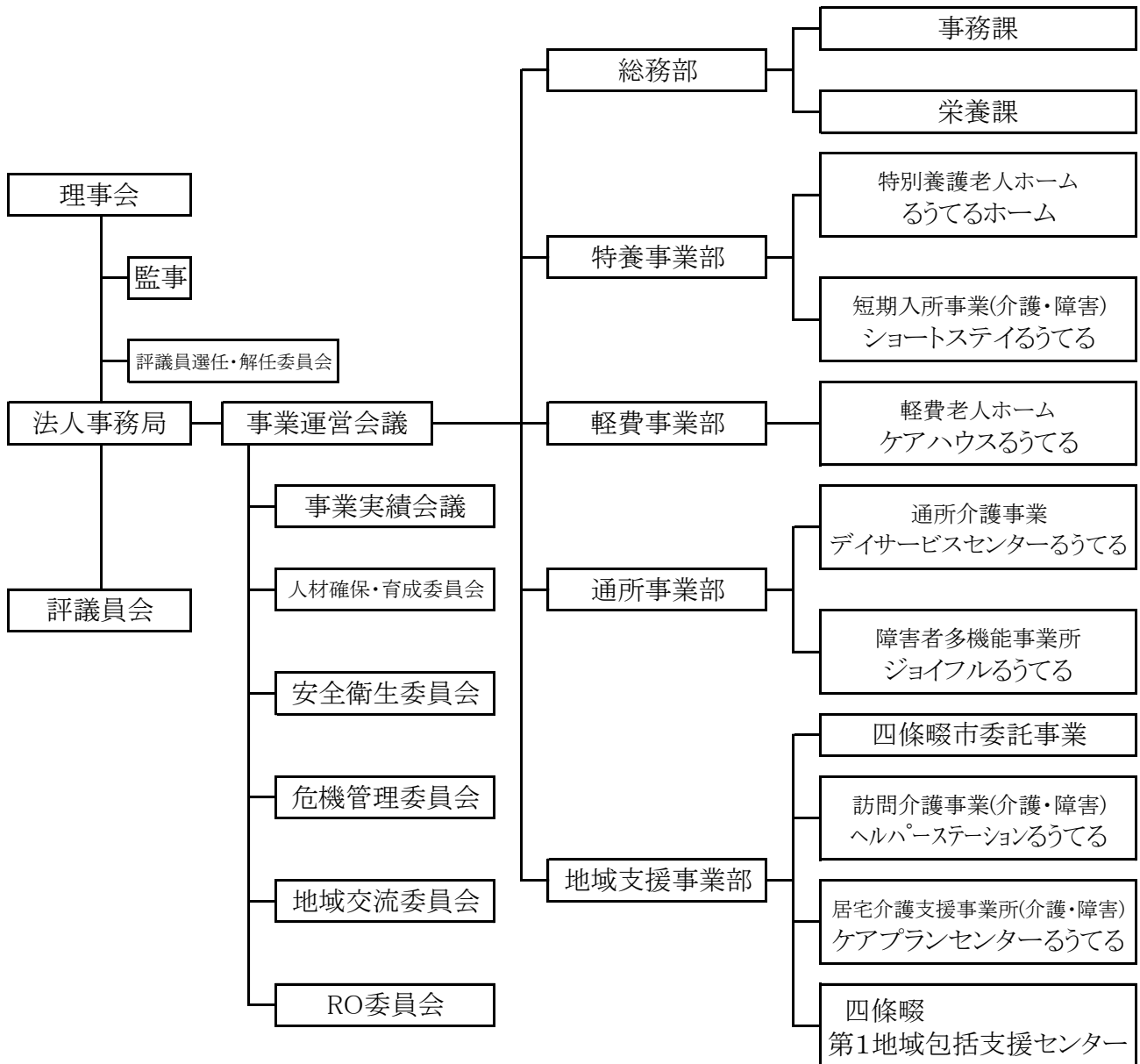
⑥リスクマネジメント研修(時期未定)

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	250万円
パソコン等ハードウェア	全体	150万円
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	400万円
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 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としています。依然として COVID-19 下の困難な状況は終息しておりませんが、今後も私たちは感染防止に気をつけ、「ウィズ・コロナ」のあり方を視野に入れながら、向かい合うお一人おひとりの意思を尊重して、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。休止の際には、これまで同様、館内の「るうてるネットワーク」を活用して大阪教会の主日礼拝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夏に懇談会を持ちます（2020年～2022年はできませんでした）。 (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」として大切に受け止め、2019年から始められた「召天者記念礼拝」を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) 2018年12月より開始された「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。それを再開し、促進してゆきたいと考えています（担当者は早野潤子氏）。
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（現在の担当：チャプレンと竹田大地牧師）。 (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) 各事業部と連携しながら、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えてゆきます。

## 3. 軽費老人ホーム ケアハウスるうてる

### 3-1 事業方針

新型コロナウイルスの感染対策緩和を受け、活発な活動を進めて参ります。2022年より趣味の会と

称し、入居者にやりたいことを募り開始しました。入居者が主体となって活動しているグループもあり、入居者の持つ強みにより、自己肯定感や生きがいを持てる支援に繋げ、広げていきます。また支援の必要なグループには適切なフォローを行い、ヤル気を引き出し、生活にハリを与える仕組みとします。

利用者満足度、サービス向上を目指します。利用者満足度調査を実施し、ケアハウスのあるべき姿(自立支援)と照らし、サービス内容を見極めます。入居者の関心事である、最後のときをどのように迎えたいかを聴き取り、個別支援計画作成に繋げていきます。

法人全体の課題である、保険者解体の減収による対策としては、効率的な業務の推進と、効果的な人員配置を考えます。多角的に活躍できる人材育成を行い、生産性向上を推進できる活動的な事業所を目指します。全国のケアハウスで厳しい運営状況が続いています。広報活動を計画的に実施し、実際のサービスやハード面をアピールできるようホームページやSNSでの情報発信を行います。また地域における公益的取り組みとして、はっぴいカフェの支援を行います。

### 3-2 事業方針に基づく具体的目標

事業目標	具体的計画
1. 入居者・スタッフ 人と人との交流の 場の拡充	(1) 入居者・スタッフ 人と人との交流の場を拡充します ①趣味の会が定期的に行えるよう場所や時間の調整を継続します。 ②趣味の会のなかで特技を生かしたボランティア活動を支援します。 ③作品の発表の場、交流の場の創設のためにホームから地域へ発信できる機会を作ります。 ④喫茶の定期的な開催を継続します。 ⑤散歩の会として外出の機会をつくります。 ⑥買物送迎サービスを月に1回のペースを目標に整備します。 ⑦買物送迎サービスの際にお手伝いいただける継続的な買い物同行ボランティアを開拓します。
2. 利用者満足度の 向上	(1) 利用者満足度の向上を目指し、サービス内容を見極めます ①利用者満足度調査を行います。 ②サービス内容等、見直しを行います。 ③終末期の過ごし方について聴き取りを行い、個別支援計画に反映します。
3. 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に計画します。 ③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、地域の障害福祉の分野にも関心を持って関わっていきます。 ④地域の集いの場であるはっぴいカフェの支援を行います。また地域交流としての活用を行います。
4. 潤いのある生活と 健康増進のために 自ら行動する生活 を支援します	(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居室の衛生管理についてエアコン汚染状況を点検し、清潔を保持できるよう支援します。 ②体調の自己管理ができるよう勉強会、掲示板、新聞等の活用を努めます。 ③体調の自己管理の指標として体力測定会を定期的に行います。
5. 働きやすい職場 環境の整備	(1) 組織強化・魅力ある職場環境 ①ホーム全体の職員の名前がわかるように、また入居者にも知ってもらえる取り組みを実施します。 ②入居者を取り巻く情報の収集・取捨選択・優先順位・発信・表現の方法等、情報を取り扱う技術の向上を目指します。



	<p>③スタッフの配置について、必要とされる時間単位で効率的に配置できるよう勤務体制を構築します。</p> <p>④生産性向上に向け課題を抽出、実行し、効果の実感できる取り組みとします。</p>
6. 経営基盤の強化	<p>(1) 確実な収入の確保</p> <p>①各月空室0室の徹底を行います。</p> <p>②有償サービス等、料金の見直しを行い、適正な料金設定とします。</p> <p>③ホームページやインスタグラム等SNSに記事を掲載し、知名度の向上と評判のよいケアハウスを作ります。</p>
7. 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> <p>②受け入れから振り返りまで、マネジメントツールの開発を実習担当者で協議する場を作ります。</p> <p>③入居者の方々に実習生の育成に協力を得て、入居者の方々に交流の機会となるように支援します。</p>
8. 災害時の対策の強化、事業所間連携	<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を強化する</p> <p>①災害時、福祉避難所としての役割の認識を高めるため、必要な情報収集をおこないます。</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の策定をすすめる際、入所施設として特養と連携し、情報交換しながら作成を進めていきます。</p>

#### 4. 特別養護老人ホーム るうてるホーム

##### 4-1 事業方針

昨年度は組織力強化の為に「挑戦し、変わること」を意識し取り組んできました。2023年度も組織力強化を目指し、職員一人ひとりが分析力を高め、課題から得た目標に向かって挑戦していく一年とします。

入居者支援では引き続き根拠に基づいた科学的介護を実践、分析し、お客様の生活の質を向上させ、介護で防げる入院数削減を目指します。

人材育成では事業計画、ユニット、個人の目標が関連した「明確な目標設定」を行い、職員一人ひとりが「挑戦」していくことを目標とし、全体で取り組みができるよう環境を築きます。

##### 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職員自らが行っているケアの意味を考え、PDCA サイクルに落とし込むことで、課題分析し、「ケア内容の統一化」を図り、入居者の健康状態改善だけでなく、生活の質向上を促す一連の流れを理解し実践します。</p> <p>②生活向上委員会を継続させ、多職種連携を意識し職員が一丸となって介護で防げる入院削減を目指します。</p> <p>③安全対策体制委員会が主体となり BCP の共有と継続した研修(2回/年)がおこなえるよう企画し、非常時にも事業継続できるよう「ケア内容の統一化」を図り、他部署との連携も強化します。</p> <p>④オンコール外部委託の検証を行い、円滑な運用と連携を目指します。</p> <p>⑤ICTだけでなく介護機器の導入を推進し、業務内容の見直しとアウトソー</p>

	<p>スも視野に入れた業務の効率化を目指します。</p> <p>(2) 職員の健康維持への取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①腰痛者をなくす為に介護機器の活用、二人介助の推奨をしていきます。</li> <li>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。</li> <li>③体調不良に繋がる原因を分析し、そのことによる欠勤を減らします。</li> <li>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、職員自らが使用方法について考えていけるようにします。</li> <li>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。</li> <li>⑥新職員へプリセプター制度を導入し、不安を軽減できる環境を整えます。</li> </ul> <p>(3) 業務改善を進め労働時間の適正化を図ります。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①変形労働時間を活用し、定期会議を勤務時間内で完全実施します。</li> <li>②タイムマネジメントを意識し、業務終了一時間以内に退勤できるよう、職員全体で環境改善に取り組みます。</li> </ul>
<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> <ul style="list-style-type: none"> <li>①ユニット会議では SMART 目標を毎月掲げ、ユニットリーダー会議ではリーダー同士による進捗管理をおこないます。</li> <li>②事業部内で普段からの連携が取れるように関係を強化します。</li> <li>③課題共有と意思決定のスピードを上げます。</li> </ul> <p>(2) 主任等の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①リーダーへ権限を委譲し、スタッフを支える環境作りを行います。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul> <p>(3) 相談・窓口機能の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>④新入居からの検証を行い、日常生活支援加算の取得の見直しをします。</li> </ul>
<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> <ul style="list-style-type: none"> <li>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分析し、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。</li> <li>②尿路感染、誤嚥性肺炎、骨折の特徴を把握し、総合記録シートの活用方法を検証し、多職種連携で入院を減らす取り組みを行います。</li> <li>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。</li> <li>④正しい口腔ケアや食の楽しみをもってもらえるよう、食事形態について栄養士や歯科医師、衛生士と連携し、見直します。</li> <li>⑤カンファレンス等に参加しアセスメント力の向上を図ります。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>⑨入居者を中心とし、ご家族と密に連携を取ることで生活の質向上に取り組みます。</li> </ul> <p>(2) 看護業務</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①ケアスタッフ協力のもと総合記録シートを有効に活用し、エビデンスに基づいたケアの実施につなげます。</li> <li>②夜間オンコール外部委託に対応する指示書やフェイスシートの整備をめます。</li> <li>③感染症発生の経験を活かしたマニュアル作りを行い、感染拡大の防止</li> </ul>

	<p>に努めます。</p> <p>④歯科医師や歯科衛生士と連携し適切な食事形態を見極め、誤嚥性肺炎を予防します。</p> <p>(3) 日常ケア・諸活動の検証と実践</p> <p>①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>②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、iPad等のITの活用を進めます。</p> <p>イ. 排泄モニタリングを定着させ、物品の適性化を進めます。</p> <p>ウ. ゴミの量を減らす為の分析と進捗管理を行います。</p>
4. 数値目標の設定	<p>(1) 入院日数を前年比30%減とし、年間延べ500日未満とします。</p> <p>(2) 骨折事故ゼロを目指します。</p> <p>(3) 事故防止対策を進め、通院等を伴う事故を前年度比20%以上削減します。</p> <p>(4) 所定外労働を前年度比20%以上削減します。</p> <p>(5) 腰痛欠勤者、自己都合退職者ゼロを目指します。</p> <p>(6) 地域区分変更への対策として、適正な介護度の見直しを行います。</p> <p>(7) 稼働率100%月を2か月以上目指します。</p>

## 5. 短期入所生活介護 ショートステイるうてる

### 5-1 事業方針

昨年度は組織力強化の為に「挑戦し、変わること」を意識し取り組んできました。2023年度も組織力強化を目指し、職員一人ひとりが分析力を高め、課題から得た目標に向かって挑戦していく一年とします。

また、2024年度の介護保険者解体による大幅な減収が確実となる為、今年度は年間稼働率78%から85%の目標とします。これは一日平均約17名以上の受け入れとなりますが、職員が一丸となって利用者満足度を上げ、新規の方だけでなく定期利用の定着を目指していきます。

人材育成では事業計画、ユニット、個人の目標が関連した「明確な目標設定」を行い、職員一人ひとりが「挑戦」していくことを目標とし、全体で取り組みができるよう環境を築きます。

### 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. 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職員自らが行っているケアの意味を考え、PDCA サイクルに落とし込むことで課題分析し、「ケア内容の統一化」を図り、利用者の健康状態改善だけでなく生活の質向上を促す一連の流れを理解し実践します。</p> <p>②生活向上委員会を継続させ、多職種連携を意識し職員が一丸となって介護で防げる利用中の入院削減を目指します。</p> <p>③安全対策体制委員会が主体となり BCP の共有と継続した研修（2回/年）がおこなえるよう企画し、非常時にも事業継続できるよう「ケア内容の統一化」を図り、他部署との連携も強化します。</p> <p>④オンコール外部委託の実態と検証を行い、円滑な運用と連携を目指します。</p> <p>⑤ICTだけでなく介護機器の導入を推進し、業務内容の見直しとアウトソースも視野に入れた業務の効率化を目指します。</p> <p>(2) 職員の健康維持への取り組み</p> <p>①腰痛者をなくす為に介護機器の活用、二人介助の推奨をしていきます。</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体調不良に繋がる原因を分析し、そのことによる欠勤を減らします。</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、職員自らが使用方法について考えていけるようにします。</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>⑥新職員へプリセプター制度を導入し、不安を軽減できる環境を整えます。</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変形労働時間を活用し、定期会議を勤務時間内で完全実施します。</p> <p>②タイムマネジメントを意識し、業務終了一時間以内に退勤できるよう、職員全体で環境改善に取り組みます。</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ユニット会議では SMART 目標を毎月掲げ、ユニットリーダー会議ではリーダー同士による進捗管理をおこないます。</p> <p>②事業内で普段からの連携が取れるように関係を強化します。</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) 主任等の取り組み</p> <p>①リーダーへ権限を委譲し、スタッフを支える環境作りを行います。</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、利用中の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>④新利用だけでなく再利用の方へも毎月の定期利用を勧めていきます。</p>
<p>3. ケアの質的向上を目指す</p>	<p>(3) 利用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分析し、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尿路感染、誤嚥性肺炎、骨折の3疾病の特徴を把握し、総合記録シートの活用方法を検証し、多職種連携で入院を減らす取り組みを行います。</p> <p>③ケアプランと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栄養士や歯科医師、衛生士と連携していきます。</p> <p>⑤カンファレンス等に参加し、アセスメント力の向上を図ります。</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ケアスタッフ協力のもと総合記録シートを有効に活用し、エビデンスに基づいたケアの実施につなげます。</p> <p>②夜間オンコール外部委託に対応する指示書やフェイスシートの整備を進めます。</p> <p>③経験を活かしたマニュアル作りを行い、感染拡大の防止に努めます。</p> <p>④歯科医師や歯科衛生士と連携し適切な食事形態を見極め誤嚥性肺炎を予防します。</p> <p>(3) 日常ケア・諸活動の検証と実践</p> <p>①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>②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、iPad 等の IT の活用を進めます。</p> <p>イ. 排泄モニタリングを定着させ、物品の適性化を進めます。</p>

	ウ. ゴミの量を減らす為の分析と進捗管理を行います。
4. 数値目標の設定	(1) 年間目標稼働率85% (介護: 63%、障がい: 22%) とします。 (2) 新規利用者数を年間50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) 所定外労働を前年度比20%以上削減します。 (5) 腰痛欠勤者、自己都合退職者ゼロを目指します。 (6) 短期入所20床の受け入れを継続し、高齢、障がいの比率の見直しを行い、毎月の定期利用の定着を目指します。

## 6. 通所介護事業所 デイサービスセンターるうてる

### 6-1 事業方針

昨年度は職員配置の不安定さや新型コロナウイルスの影響、分析・対応力の課題があり、思うように実績を伸ばせませんでした。しかし、新規相談は絶えずあり、サービスを拡充する余地はまだあります。

地域のニーズに十分応えられるよう、2023年度は職員加配や業務遂行体制の整備を行い、改めてチームの「土台づくり」を推進します。新たな職員も配置されますが、職員一人一人が育ち合う関係を意識しながら、チームで人材育成に取り組んでいきます。

また、地域包括ケア推進のために私たちの事業所が存在することを強く意識し、自立支援に向けた取り組みをすすめていきます。

### 6-2 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	(1) 曜日に特色を出す取り組みを継続すると共に、実施中のプログラムについて検証をすすめます。 (2) 通所型サービスCの経験を活かし、より自立支援に特化した取り組みを始めます。 (3) キャンセルの背景に応じて、ニーズの再アセスメントやサービスの見直しなどをケアマネジャーへ提案します。また、キャンセル枠を有効活用できるよう試行していきます。
2. 業務改革による働きやすい環境づくり	(1) 法人内プロジェクトと連動しながら、業務支援ソフトである「ほのぼの」を活用した記録への切り替えをすすめます。 (2) パソコン増設やタブレットの導入を行い、記録に係る時間を短縮します。 (3) 事務員との業務分担をすすめ、業務遂行体制を整備します。 (4) 業務内容と勤務時間について見直します。 (5) スタッフルームのレイアウトを見直します。
3. 組織強化	(1) 事業継続計画の策定を通じて、業務の優先順位を整理します。 (2) 主任の役割を整理し、業務の共有をすすめます。
4. 経営基盤安定化	(1) 通所介護・第1号通所事業A型(定員35名)の目標稼働率は88%(上半期85%、下半期90%)とします。キャンセルを減らす取り組みや営業活動を確実にを行うと共に、新型コロナウイルスが感染症法上5類に移行した時点で座席数を戻します。 (2) 通所型サービスC(定員10名、約3ヶ月)の目標稼働率は75%とします。地域包括支援センターや居宅介護支援事業所への営業活動を行うと共に、ケアハウスと連携し安定的な利用者確保に努めます。
5. 地域連携・地域貢献	(1) 通所型サービスC修了者に対してフォローを行い、セルフマネジメントが継続できるよう働きかけます。また、サポートスタッフとして協力していただける人材の発掘を行います。 (2) 上記やはっぴいカフェへの取り組みを通じて、地域の方と協働するサービスのあり方を研究します。

## 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

事業所を開設して今年で10年目を迎えます。2023年度は今一度私たちの「地域における役割」を再考し、実践を見つめ直す一年とします。利用者だけではなく、その家族や地域に目を向け、チーム全体でサービスの質向上を目指します。

また、昨年度は請求関係でコンプライアンスが大きな課題となりました。自主点検を行い、法令に即した運営となるよう改めて基盤づくりをすすめていきます。

### 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. サービスの質向上	(1) 利用者一人一人の利用傾向や欠席状況を分析し、個別支援計画と連動させながら対応を充実させます。利用当日中の聞き取りや生活課題の解決に向けた支援を行い、前年比10%減の欠席を目標とします。 (2) 生活介護においては、タブレットを活用して多様なプログラムを提供し、日中活動の活性化を図ります。 (3) 就労継続支援B型においては、何をめざす事業所なのか支援の軸を明確にできるよう議論を継続します。 (4) 職員会議を活用し、緊急時対応や虐待防止などの勉強会を行います。(3ヶ月に1回以上) (5) 介護力の向上を目指し、介護機器の活用や新規導入を検討します。 (6) 利用者や家族、職員、関係者に対して、「伝わり方」を意識してコミュニケーションができるようチーム全体で相互点検しながら取り組みます。
2. 業務改革による働きやすい環境づくり	(1) 業務支援ソフトである「ほのぼの」を活用して記録整備を行います。 (2) パソコン増設やタブレットの導入を行い、記録に係る時間を短縮します。 (3) 事務員との業務分担をすすめ、業務遂行体制を整備します。 (4) チームやプロジェクトの構成を見直すと共に、会議の効率化を図ります。 (5) スタッフルームのレイアウトを見直します。
3. 組織強化	(1) 事業継続計画の策定を通じて、業務の優先順位を整理します。 (2) 内部監査の結果や自主点検を踏まえ、チーム全体で改めて法令への理解を深め、業務に反映させます。 (3) 主任の役割を整理し、業務の共有をすすめます。 (4) 苦情発生時に事実確認や問題整理を速やかに行い、適切に対応できるよう主任の育成をすすめます。
4. 経営基盤安定化	(1) 目標稼働率は、生活介護(定員10名)128%、就労継続支援B型(定員10名)75%とします。欠席を減らす取り組みや学校のスケジュールに合わせた営業活動を確実に実行します。 (2) 市委託事業である日中一時支援事業については、四條畷市と委託費の交渉をすすめると共に、日曜や夕方のサービス提供について検討を行います。 (3) 看護体制を整えるため、下半期までに看護職の加配を目指し(常勤換算0.6名程度)、「常勤看護職配置加算」を算定できるようにします。
5. 地域連携	(1) 地域における活動や会議への参画を通じて地域課題を感知し、所内で共有できるようにします。

## 8. 訪問介護事業 ヘルパーステーションるうてる

### 8-1 事業方針

変わらぬ方針として、“心を届ける介護”と、“自立と自律”を目指しています。20年以上勤続するヘルパーが多く、高齢化の課題もありますがスペシャリストであることで、単に物理的なサービスだけでは

なくその方と向き合いゆったりとした「心豊かな時間」の提供を大切に行えるチームであります。目の前の関わりから、その方の生活や生きがいを想像し、サービスを創造していく視点を、法人全体に広げていけるよう協働の意識を高めていきます。

介護人材の不足に対応するため、業務のタスクシフティングを検討する段階にあります。事務作業の業務からの切り離し、業務のシステム化、介護助手確保の検討、サービス提供責任者の質的向上、特定事業所加算の取得が今後のキーワードと捉えます。これまで法人内介護職を一体とした事業運営を進めていくため、事業所間の協働を進めてきました。今年度は中期経営計画の一端として、事業管理を担う職員のコーディネート力の強化、地域住民など介護助手を担う福祉人材の確保に力点を置いて推進していきます。

## 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. 利用者獲得・定着の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 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、合計した利用者数：実人数65名/月を目指します。</li> <li>(2) 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。</li> <li>(3) サービス提供責任者の人材育成としても、営業活動に向けたチラシ作成を行います。事業所の良さをアピールできる内容の精査を行います。</li> </ul>
2. サービスの質向上	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 対面でのモニタリング会議（所内の情報交換、人材育成の場）を再開し、会議内容を充実させていきます。（月一回程度）</li> <li>(2) 研修とモニタリング会議の定期開催、サービス提供票の項目変更を行い、特定加算の取得を目指します。（上半期に予定）</li> </ul>
3. 人材確保・育成のための取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 職員が迷いなく働けるよう、モニタリングにて都度方針を確認しながら意見交換ができる環境づくりを行います。 <ul style="list-style-type: none"> <li>①認知症や高次脳機能障害を持つ方の行動や気持ちを理解しサービスが進められるようケースから整理をします。</li> <li>②お客様に信頼してもらえるヘルパーを目指し、所内のコミュニケーションを促していきます。</li> </ul> </li> <li>(2) サービス提供責任者が業務や制度、介護職の育成段階について所内で整理します。</li> <li>(3) 法人の介護職が在宅支援の豊かな時間を過ごす共通認識を持てるよう、ヘルパー支援について学ぶ機会を作ります。</li> <li>(4) 事務効率化のため、ほのぼのので計画、記録が入力できるよう努めます。</li> <li>(5) 人材確保・育成のため、法人内委員会と連携しインターシップの受け入れなどを行い、専門性の魅力を発信していきます。</li> <li>(6) 生活支援コーディネーターと協働し、訪問型サービスの担い手であるボランティアの確保や、生活援助サービス従事者研修受講者の確保できるよう努めます。</li> </ul>
4. 事業継続のための環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) サービス提供責任者の育成に力を入れます。</li> <li>(2) 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。</li> </ul>

## 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

地域に携わる方々が相談しやすい事業所を目指し、「明るい雰囲気づくり」をチーム作りの核としています。また、これまで業務をチームで遂行するよう努めてきましたが、事業の価値や専門性についても表明できるよう、所内で関わり合うことを意識して、職員一人ひとりが職場環境作りに積極的に関わります。

少子高齢化や人口減少が続くなか、居宅介護支援事業の継続における課題として、有資格者の不足、医療との連携の難しさ、業務負担の増大があげられます。とりわけ、有資格者の配置による加算取得、ICTを活用した情報の一元化による業務負担軽減、地域連携、地域課題解決のための資源開発に取り組めるよ

う、以下の計画を推進していきます。中期経営計画の中の重点項目としましては、介護支援専門員の資格取得が目指せる環境づくり、キャリアパスの明確化のための専門技術の表明に努めます。

## 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>(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)</li> <li>(2) 介護保険請求について学ぶことで、請求の流れや留意点と日々の業務との接点についての理解に努めます。</li> <li>(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)</li> <li>(4) ケアマネジャーの交代も「苦情」と捉え、分析した課題や対策について所内で共有します。</li> <li>(5) 総合事業の勉強会を、四條畷第1地域包括支援センターと協働開催します。</li> </ul>
2. 総合相談機能の拡充	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 相談技術について法人内職員へ伝達できるよう、ケース検討等で技術力の整理を行います。また、社会貢献事業の制度、利用条件、流れを学ぶため、研修に参加します。</li> <li>(2) 介護保険のケアプランは、常勤換算1.0名あたり、実件数40件以上、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。</li> </ul>
3. 関係機関との地域課題共有	<p>介護保険、障害の分野を問わず各連絡協議体、地域活動、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 大東四條畷医療介護連携推進協議会の栄養・口腔ケアワーキングに参加することで、ケアマネジャーの立場を代表し、意見を表明できるよう努めます。</li> <li>(2) 地域のニーズ把握のため、キャラバンメイト活動(認知症サポーター養成講座開催担当)に参加をし、地域の資源開発へ貢献できるよう努める。</li> <li>(3) ケアマネ連絡会世話人会へ参加することで、他事業所との連携や研修企画を通じて地域課題が抽出できるよう努めます。</li> <li>(4) 障害者自立支援協議会のプロジェクト活動を通じて、障害サービスと介護保険サービスのスムーズな移行についてツール開発に努めます。</li> </ul>
4. 非常災害時対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 自然災害についての事業継続計画を策定します。</li> </ul>
5. 人材確保・育成のための取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>(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。</li> <li>(2) 所内でお互いの育成について検討することで、新職員育成計画の作成ができるよう努めます。</li> <li>(3) 受講した研修内容を共有することで、所内チームでお互いに質の向上を目指せるように努めます。</li> <li>(4) 法人内委員会等と連携し、介護支援専門員実務研修受講試験対策の勉強会を開催します。</li> <li>(5) 介護支援専門員の実習を受け入れることで、業務の技術や価値の言語化に努めます。</li> </ul>

## 10. 四條畷第1地域包括支援センター

### 10-1 事業方針



2023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。」

所内のチーム作りとして、人とのつながりを軸に活動を実践し、半歩でも一歩でも主体性を持って関わり合えるチームを目指します。

中期経営計画の一端としては、人材育成として、新職員の人材育成計画を作成します。また、部署を超えた人材育成の機会を継続します。介護予防ケアマネジメント補助ツールを活用したモデル事業に従事する2年度目となります。今後介護予防マネジメントに携わる専門職が活用するアセスメントツールの選定や開発の一助となるよう努めます。

## 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. 地域支援活動の共通認識づくり	<p>(1) 包括的・継続的ケアマネジメント事業</p> <p>①関係機関とのネットワークづくりのため、各活動に積極的に参加していきます。</p> <p>②自立支援の考え方、支援のあり方について、所内でアセスメントのポイントを整理していきます。所内で整理をした後、市内のケアマネジャーと共有していきます。</p> <p>③広域で総合事業の勉強会を開催します。通所型C利用までの手続きや、工程分析、生活機能評価表、プラン、基本チェックリストなどの書類を揃えていく過程で、帳票の理解を深めていきます。</p> <p>④事例から地域課題を抽出し、地域住民と課題や特性を共有する機会を作ります。</p> <p>⑤カンファレンスを行う際は、課題の性質、会議の機能を意識して記録していくことを目指します。</p> <p>(2) 介護予防事業</p> <p>①介護予防の活動の場（既存の団体等）へ出張し、体力測定会や体操を行います。</p> <p>②地域の施設（ラヴィータやチャーム四條畷など）が介護予防の拠点にできるよう働きかけていきます。</p> <p>③サンタ（四條畷市のシンボルオブジェ）を巡るマップの作成の担い手づくり行い、誰かと一緒につながるよう参加者を募り、サンタウォークを開催します。</p> <p>④地域住民や関係機関と一緒に、通所型C卒業後などの通いの場の資源を見える化します。</p> <p>⑤第二層生活支援協議体「なわて元気プロジェクト」を活用し、通いの場を主体的に行う人材の発掘、支援環境づくりを行います。</p>
2. 地域支援ができる人材づくり	<p>(1) 所内のチームづくり</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。実習受け入れを通じて、「相手を知るところから支援がはじまる」ということを私たちが意識する機会と捉えて関わっていきます。</p> <p>③実践活動共有会を年に4回開催します。</p> <p>(2) 法人全体への関わり</p> <p>①居宅と総合事業の勉強会を開催します。</p>
3. 認知症があっても安心して暮らせる街づくり	<p>(1) チームオレンジを協働して交流会を開催します。（年3回）</p> <p>(2) チームオレンジと一緒に活動できる担い手をつなぎます。</p> <p>(3) 認知症サポーター養成講座受講者がステップアップ講座を受け、地域活動の担い手となり、主体的な活動につながるよう、講座のプログ</p>

	ラムを充実させていきます。 (4) 認知症サポーター養成講座、ステップアップ講座を協働できるキャラバンメイトや、担い手等の福祉人材を増やしていきます。
4. 虐待対応の考え方の共通理解の促進	(1) 虐待事例を対応した事業所を中心に、終結後のケースを振り返り、地域課題を抽出します。 (2) 抽出された課題を題材に、市内の専門職向けに勉強会を開催します。

## 11. 栄養課

### 11-1 事業方針

2023年度も、昨年度に引き続き、楽しみながらお食事をとることで日々の生活をより充実したものにし、お客様に満足して頂けるような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」の実践により、「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。

ここ数年新型コロナの影響で制限されることもありましたが、徐々に規制のみの状況ではなく、現状を見極めながら各施策を遂行していくという体制の移行に助けられ、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季節の行事食やコロナ禍では困難だった集まって楽しむイベントも、感染状況を見ながら検討していきます。

自然災害などにより食材が入荷しない状況も考えられますので、非常時の対応や非常食の整備をしっかり行い、お食事の提供方法などを検討していきます。食材費等の値上げによる委託業者との契約についても引き続き課題になります。

昨年度も新型コロナウィルスの影響により「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。研修はオンライン研修を実施することで、勉強会や情報共有をする場を設けることができました。2023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。老人福祉部会は、情報共有できる場を検討していきたいと思っております。

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	(1) ソフト食実施の拡大への取り組みと見直し ①昨年度も朝食の対応が進められませんでした。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。 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。 ③厨房職員にご利用者の状態を伝え、単なる食事形態の変更ではなく、ソフト食の重要性を理解して頂きます。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。 (2) お客様の健康維持への取り組み ①介護職、相談職と情報交換しながら、一人ひとり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。
2. 利用者満足度の向上	(1) 新型コロナ対策をとりながらのイベント食の実施 ①昨年に引き続き、希望に沿ったイベント食を月一回程度実施していきます。 ②好評を頂いているケアハウスのでき立て料理は、引き続き月一回のペースで実施していきます。 ③お食事の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

	<p>ー7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。国内と世界を取り混ぜて行っていきます。</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>②21年度から検討しながらまだ実施できていない、先行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月一回開催の食事委員会を通して、お客様のご意見や要望をこまめに伺い、できることは献立に反映できるようにしていきます。</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、お食事の提供方法を検討します。</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、マルワも交え検討します。</p> <p>(2) 感染症対策</p> <p>①感染症発生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開催がかなり定着したので、2023年度は可能な範囲で対面での開催とも併用し、視野を広げ知識の向上に努め、業務に活かしていきます。</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</p> <p>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</p> <p>OS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

2023年度は総務の人員構成の変化に伴い、業務内容や部内での業務遂行の体制を改めて見直し、革新を図っていく大きな変化の年になります。新体制で総務部一丸となって、人材育成を推し進め、安心して働きやすい職場環境作りを実践します。

そして経営基盤の強化に向けて、着実な収益確保が可能な体質を確立するための取り組みを課題といたします。第3期中期経営計画の折り返し点であるとともに、報酬改定の実施や、保険者の変更など間近に迫る減収予想の課題に対し、何とか収支を適正なバランスに保てるよう、収益を生み出せる体質改善を図り、安定して健全な運営状況を続けられるよう事業を進めていきます。また予想を超える支出への適切な対策を打てるよう、法人全体で一体化しての取り組みを行います。

人材育成と業務における生産性の向上はトータルで進めていくべき課題だととらえ、積極的に推進していきます。また、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。

地域との共生の道を探るなかで、コロナ禍を経験した後の地域社会との新たなつながりも再構築していく必要があります。ネットワークの要となれるよう、選んで頂けるうるホームになるための重要な位置にある総務部は、広い視点を持って法人経営に資することができる部署として支える力となっていきます。

## 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. 経営基盤の強化	<p>(1) 着実な収益確保への取り組み</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します。各事業所が経営視点で現状把握できるような発信をしていきます。</p> <p>②各事業部において介護保険や自立支援、診療報酬などの請求業務につき、積極的な事務遂行への取り組みが適切に行えるよう、連携の強化とスキルアップのサポートをします。</p> <p>(2) 適切な事業支出</p> <p>①水光熱費の削減につながるような具体的なアイデアを提案していきます。</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、購入物品の見直し、購入先の再検討を継続します。</p> <p>③事業部における適正な人件費明確化のため、配置を見直します。</p> <p>(3) 事業継続への取り組み</p> <p>築後10年が経過し、建物を良い状態で維持するための修繕費用や設備改修費用の積み立てを行います。</p>
2. 組織の強化	<p>(1) 生産性向上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、今年度も引き続き安定した業務を行い、さらに計算書類の見せ方の工夫を行います。</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、事業所との連携のもと、研修などの形で習得ができるよう計画していきます。また、請求事務の業務分掌を進め、業務範囲を明確化します。</p> <p>(2) 業務共有・バックアップの強化</p> <p>担当者間の業務レベルの向上と均一化により、効率的な業務遂行のためにオンライン機能の活用を推進します。</p> <p>(3) BCP（事業継続計画）の策定</p> <p>策定を通して非常時、災害時も業務を継続する点のベストな方法を考えるきっかけとなり、共通認識を共有します。</p> <p>入所施設の玄関に接している部署として、具体的な防犯に関して検討、対策をします。</p>
3. 職場環境の整備	<p>(1) 働きやすい職場への支援</p> <p>常に変化しつつある社会資源や制度について、専門家の協力などを求めつつ、最大限活用できるような充実した環境を提供します。</p> <p>(2) 人材育成のための環境整備</p> <p>希望する業務知識の習得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>①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、各事業部の事業方針を理解し、スムーズな事業運営ができるよう柔軟な事業所間連携を構築します。</p> <p>②うるてるホームへ来訪される方への丁寧で的確な対応をします。</p>
5. 地域連携	<p>(1) 地域とのネットワークの構築</p> <p>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>

## 13. 四條畷市委託事業

### 13-1 事業方針

四條畷市役所からの委託事業は、リネンサービス、外出支援サービス、生活支援コーディネーター（地域支え合い推進員）事業があります。

リネンサービスと外出支援移送サービスは、今後もニーズがある方の対応を実施します。一方で、地域ニーズと将来的な事業の見通しについては、委託元である市役所と協議していきます。

生活支援コーディネーター事業については、所内会議（SC支え合い会議）で抽出した地区特性や課題を持って、各地区を回り、地域に携わる関係者と共有し、住民同士の支え合いの見える化に努めます。

### 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	(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。 (2) 抽出されたニーズに応じて、るうてるホームとして新たなサービスを検討します。
2. 生活支援コーディネーターの活動推進	地域の特性を踏まえながら、下記四点に重点を置き活動していきます。 (1) 自分で健康維持ができるための人とつながる環境づくり ① 通いの場の特徴（雰囲気や実施主体者の思いなど）を情報収集する。 ② 収集した通いの場の情報を、資源サイトである Ayam へ入力する。 ③ 地域ケア会議に情報提供する。 (2) 地域に隔々まで異年齢の交流の場を私たちの手でつくる環境づくり ① 住民主体の通いの場の見学ツアーを企画します。通いの場を立ち上げたい地域住民が、団体の実施主体者から直接お話を伺える機会を作ります。 ② 主体的に通いの場を立ち上げたい地域住民が、具体的に段取りや助成金の使い方などがわかるガイドブックを作成します。 (3) 認知症の方が安心して暮らせるための助け合いづくり ① チームオレンジ（認知症支援の住民組織）と協働し、認知症の方やその家族が相談できる窓口をつくるため、啓発イベントを企画します。 ② 認知症サポーター養成講座ステップアップ講座受講者など、認知症に関するサポーターを増やします。 (4) 法人内への活動発信 ① はっぴいカフェやベンチプロジェクトなど具体的な活動を通じて、生活支援コーディネーターの活動に興味関心を持ってもらえるよう活動共有の機会をつくれます。