

## 1. 法人運営

### 1-1 経営方針

2024年度は第3期中期経営計画の4年目となり、計画期間の3分の2が終わることになります。計画内容の進捗状況を確認し、取り組みを継続するものと見直しを行うものを峻別し、より実行力を高めていきます。

経営基盤安定化の面において、2024年度からの報酬改定、地域区分変更などの経営環境の変化は、少なからず影響を受けることとなります。また昨年から続く物価高騰等の影響が残る中において、今期3年間で今後の経営安定に向けての正念場となることが予測されます。

以上のことにより、今年度は事業運営の組織を改革し、「これからの組織づくり」に集中して取り組むと同時に適切な人員配置をもとに事業効率を高める取り組みを行います。また経営戦略が立てられる管理的職員のさらなる育成が必要とされています。職歴や経験にとらわれることなく、法人内部の事業環境に対して積極的に改善行動をとることのできる人材を登用していきます。

私たちのビジョンとミッションに基づいた経営に愚直に取り組み、地域における存在意義がゆるぐことのないよう、事業の発展、強化につながる実践を重ねていきます。

### 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

「平和を実現する人々は、幸いである、その人たちは神の子と呼ばれる。」(マタイ福音書5:9)

#### (2) 月間

- 4月 わたしをあなたの平和の道具としてつかってください。
  - 5月 憎しみのあるところに愛をもたらしてください。
  - 6月 いさかいのあるところに赦しをもたらしてください。
  - 7月 分裂のあるところに一致をもたらしてください。
  - 8月 疑惑のあるところに信仰をあたえてください。
  - 9月 誤っているところに真理をあたえてください。
  - 10月 絶望のあるところに希望をあたえてください。
  - 11月 闇のあるところに光をあたえてください。
  - 12月 悲しみのあるところに喜びをもたらしてください。
  - 1月 慰められるよりは慰めることをもとめさせてください。
  - 2月 理解されるよりは理解することをもとめさせてください。
  - 3月 愛されるよりは愛することをもとめさせてください。
- (出典：聖フランシスコ「平和を求める祈り」)

1-4 経営方針に基づく具体的計画

事業目標	具体的計画
<p>1. トータルな人材マネジメントの推進</p>	<p>(1) ビジョンとミッションを全職員で共有する            ①日常的に用いることのできるリーフレット等の作成を検討します。            ②るうてる法人会連合などの様々なリソースを活用し、他法人、事業所等との交流を深め、キリスト教社会福祉実践の理念を共有します。</p> <p>(2) 人材採用に特化した取り組みの継続            ①昨年度発足したプロジェクトチームの活動を支援し、具体的な提案に基づいて実践を重ねていきます。            ②大学、専門学校等からの実習、インターンシップ等を積極的に受け入れ職員の獲得につなげます。</p> <p>(3) 人材定着・育成に向けた取り組みの強化            ①高い専門性や倫理性の獲得を目的とした育成支援を行います。            ②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の取り組みを推進し、サポートする職員を支援します。            ③リーダー層職員の育成（研修等）を年間計画により実施します。</p> <p>(4) 人的資源の横断的連携の推進            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。            ②所属事業に固定することなく、業務に関わることのできる体制づくりについて検討します。            ③総合的な福祉力が向上できる環境整備を行います。</p>
<p>2. 生産性の向上に向けた取り組みの強化</p>	<p>(1) 生産性向上を目指した組織の改編            ①これまでの組織体制を見直し、新しい経営組織体制を構築します。            ②事業管理者等の在り方を見直し、適切な人員配置のもと、新しい職務分掌により業務を推進します。</p> <p>(2) 生産性向上のための課題の改善            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、改善につながるICT機器、介護機器等の導入を推進します。            ②業務の効率化、省力化へ組織的に取り組むため、現場レベルからの提案を積極的に受け入れます。</p>
<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            ①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の維持、向上に取り組まます。            ②地域に対して透明性のある事業運営をPR（見せる化）する機会を積極的に設けます。</p> <p>(2) 推進する力と改善する力を持つ組織づくり            ①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を認識した取り組みを組織的に行います。            ②組織内のけん制機能を高め、自ら改める組織づくりを推進します。</p>
<p>4. 財務規律の確立と事業継続への備え</p>	<p>(1) 事業ごとの経営状況の把握と適正な収益の確保            ①計画的、効率的な事業運営を行うため月次管理を徹底します。            ③正しいコスト意識をもとに全事業所による取り組みを推進します。</p> <p>(2) 長期的視点に基づく資金計画の策定            ①1000万円以上の積立金を積み立てます。            ②建物や設備の維持管理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            ①大規模災害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。            ②次期中期経営計画の骨子を検討します。</p>

## 1-5 委員会活動

### 1. 人材育成委員会

人材育成に関連する研修企画や内容について、全職員を対象に意見等を募り、職員一人ひとりの成長を目的として主体的に参加、検討できる仕組みや環境づくりを行います。

- (1) 年間を通じた法人内の研修日時や内容をスケジュール管理し、可視化できるようにします。各職員が主体的に選択して、研修に参加できる環境づくりを行います。
- (2) 職員へのアンケートにより、希望の多かったコミュニケーション研修を継続して行います。
- (3) 介護技術研修など、職員の段階に応じた研修内容を企画します。
- (4) 他の委員会との共同企画について検討し、委員会活動内容をホームページに掲載します。

### 2. 危機管理委員会（委員長 高田真希）

チームや職員のさらなる成長を目指して、今年度委員会は再編されます。チームづくりや自主性を学ぶ場として委員会を捉え、活動内容や役割について見直しを始めます。また、他の委員会の活動を知り、協働できることはないか探ります。活動の柱は下記の通りです。

- (1) 非常災害対策の推進  
各事業所の事業継続計画に基づき、有事に向けた総合的な訓練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、訓練ごとにテーマを設定し実施します。
- (2) 内部監査の実施  
年1回以上、内部監査を実施します。今年度は法改正もありますので、より一層コンプライアンスに重点を置いて自主点検が行われるよう各事業所に働きかけます。また、事業継続計画や各種個別支援計画の作成状況などについては、年度初めに全事業所を点検します。
- (3) 安全運転に関する取り組み  
運転業務従事者を対象に、年1回以上安全運転講習会を行います。事故ゼロを目指して取り組みますが、万が一事故が発生した場合は当事者との振り返りをしっかりと行い、対策を講じます。また、発生した事故と原因についてはグループウェアやメールなどを活用し速やかに全体へ発信し、自分事として事故を捉え安全運転への意識を高められるよう取り組みます。
- (4) リスクマネジメント研修の実施  
事故や苦情について意識や対応の質を向上させられるよう、企画・実施します。

### 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年2回予定しています。

##### 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

昨年度から対面での研修を再開しました。今年度も必要な法定研修や心身の健康保持のための研修を充実させます。

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、リラプレカリア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回を定期的で開催する他、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、地域、施設入居者、職員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。

### (1) ボランティア活動

ボランティア受け入れを一部再開しています。ボランティア団体にアプローチし、活動再開の機会を促します。ボランティア受け入れ再開に際し、受け入れの目的や意味の共有を再確認します。

### (2) るうてるフェスタの実施

地域住民、事業所、ボランティア、入居者、職員の交流の機会とします。コンセプトを明確に、関係者と一体となって取り組みます。

### (3) 職員交流会の実施

業務ではなかなか時間の取れない職員同士の顔の見える関係づくりを推進します。

### (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。この取り組みを通じ、委員ひとり一人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ての実践に繋がります。4月には、次世代育成推進法、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定を行います。

## 5. RO(るうてるを面白くする)委員会

委員会を振り返り、るうてるホームで面白く働こうをテーマに職員のエンゲージメントを上げる活動します。広報活動だけでなく、るうてるホームで働くメリットをアピールしていきます。

### (1) 広報活動

- ①ホームページはるうてるホームの顔との意識を持ち、定期的なマイナーチェンジを目指します。
- ②より多くの方に見ていただけるよう介護技術等私たちの得意を生かした YouTube も視野にいれて活動します。ICT の活用の様子等、施設の中の情報を知っていただけるよう紹介をしていきます。

### (2) 職員連携

コンセプト「最高のサービスのために、真剣に遊ぶ」

- ①るうてるホームにいてよかったと思えるよう職員に焦点を当てた企画を実行します。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。新しい視野を持てるチーム作りを推進します。
- ②従業員満足度調査を実施します。

## 6. 人材確保 (ComeHome) プロジェクト

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。安定した職員確保ができる母集団形成を行うために、プロジェクトの枠を超えて受入れ体制やメンバー、プログラムを変化させながら人材確保に特化した活動を行います。

### (1) 実習やインターンシップ等の受け入れ体制を強化します。

- ①ホームページや Instagram に募集案内を掲載し、そこから申し込みができる環境を整えます。  
(インターンシップ・職場体験)

- ②実習受け入れができる職員を増やし、求職者の興味や希望職種に合わせてより深く学べる内容やプログラムについて検討します。
- (2) 大学、短期大学、専門学校、高等学校の教職員との関係づくりに力を入れます。
  - ①実習の受け入れを通じて、新卒採用についての相談ができる関係づくりに努めます。
  - ②各学校の学生課へ直接募集要項を届けます。
- (3) 法人内の各委員会、事業と連携し、SNS を活用した情報の発信を行います。
  - ①求職者向けの情報を、定期的に発信できる仕組みを構築します。
  - ②より求職者の心に響く文章と映像について考察し発信します。

## 1-6 主な会議

### (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経営会議（毎月1回）
- ④苦情解決委員会（10月、3月）

## 1-7 設備整備（10万円以上）

品目	整備先事業部	費用概算
サーバー等リプレイス	全体	300万円
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
厨房内各所改修工事	厨房	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

2024年度上半期中に新しい業務管理体制を構築し、組織体制を整えます。具体的には、ケアの質を高める「サービス部門」、利用促進、顧客獲得をすすめる「マーケティング部門」、新たな付加価値を生み出す「プロダクト部門」、業務のバックアップ体制を強化する「バックオフィス部門」を設け、それぞれにマネジャーとリーダーを配置します。また従前からある事業所ごとの管理体制は継続しますが、予算実績管理、事業計画遂行に集中して取り組める体制づくりを行います。

## 2. チャプレン

「平和を実現する人々は、幸いである、その人たちは神の子と呼ばれる。」

(マタイ 5:9)

### 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。新型コロナウイルス感染症は収まりつつありますが、今後も私たちは感染防止に気をつけ、お客さま一人おひとりの意思を尊重し、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。そしてこの世界における和解と平和のために祈りと力を尽くしてゆきます。

## 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) ホーム全体で、主日礼拝（日曜14時半）や毎朝の礼拝の意義を確認し、礼拝の充実を図ってまいります。毎週日曜日の10時半よりは、館内の「るうてるネットワーク」を通して、大阪教会の主日礼拝を各ユニットに配信してゆきます。</li> <li>(2) 毎週の主日礼拝のために協力してくださっている牧師先生たちから、今年も牧師懇談会を開いてご意見を伺い、さらなる充実を図ります。</li> <li>(3) グリーフケアにおいても「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」として大事にし、11月の「召天者記念礼拝」を継続してゆきます。</li> </ul>
2. 入居者、職員への支援の充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>(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』を用いて入居者の持つニーズをさらに深く探り下げ、スタッフと協働でお客さまへのるうてるケアを行い、そのQOL（Quality of Life/生活の質）を高く保つように支援してゆきます。</li> <li>(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姿勢として大切にします。</li> <li>(3) 音楽の持つ慰めと希望の力を再認識すると共に、長く休止中であった「リラ・プレカリア（祈りのたて琴）」の働きを促進してゆきます。</li> </ul>
3. 聖書研究会と研修会の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 月二回、水曜日の午後に行われてい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（担当はチャプレンと竹田大地牧師）。</li> <li>(2) チャプレンや理事など関係者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。</li> <li>(3) 新入職員のオリエンテーションや祝福式を通して、るうてるホームの創立の精神（ミッション・スピリット）を継承してゆきます。</li> </ul>
4. 各事業との連携をすすめる	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 各事業部と連携しつつ、お一人おひとりが持っているこの地上での「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。</li> <li>(2) ホームでの看取りについてはその意義を再確認し、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。</li> </ul>

## 3. 軽費老人ホーム ケアハウスるうてる

### 3-1 事業方針

自立した生活を送り続けられようにお支えし、お一人おひとりに寄り添い支援するところを見極め、必要なサービス、機関に繋げることを使命として事業をおこなっています。今年のテーマは、「自助」「互助」。自分でできるところ、できなくなったことに向き合い、助け合う関係づくりを目指します。

「自助」自発的に自身の生活課題を解決する力の醸成。趣味の会の活用、現在、3つのグループが活動していますが、さらに入居者がそれぞれの力を発揮し、活躍の場を増やす体制づくりを行います。「互助」お互いが解決し合う力の醸成。自助には限界があり、自分が行き詰ったとき助けてもらう、また、自分がサポート側になるその役割を持ち続けていられるような人同士の支えあいを作ります。まず、ユニットを越えた関係づくりを推進します。

法人全体での影響として地域区分が下がることでの減収、物価高騰に向けた取り組みを行います。コスト意識を持って適切な収入、支出となるようにコントロールします。昨年度に一部有償サービ

スの精査を行いましたので、さらに独自の有償サービスと外部サービスを比較し、内容、費用について検討を進めます。また、入居希望者獲得のため、営業活動にも着手します。

### 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. 入居者がいきいきとした生活を送れるよう支援	(1) 入居者のコミュニケーション、社会とのつながりをつくる ①入居者主体の趣味の会を支援します。 ②個別支援計画の充実を図り、お一人おひとりへの理解を深め、活躍の場を探ります。 ③ユニットを越えた交流の場の提供 喫茶のみならず、モノづくりを一緒に取り組める機会を作ります。
2. 利用者満足度の向上	(1) 利用者満足度の向上を目指す。 ①利用者満足度調査を行います。 ②食事、入浴、備品（エアコン）等、サービス内容の見直しを行います。 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. 地域との関係づくり	(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地元自治会の活動に参画できるように、施設外での繋がりを作ります。 ②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自ら行動する生活を支援	(1) 自助の活動を推進する ①趣味の会「100歳体操の会」を活用し、体を動かす機会を提供します。 ②体力測定会を行い、効果の定量評価を行います。
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 ICTの活用 ①研修動画視聴ツール 習得したいこと、課題への取り組み等、対策ができるよう計画的に活用します。 ②勤務表作成ツール 業務時間を短縮させ、適正な人員配置が叶う体制づくりを目指します。 ③介護支援ソフトのさらなる活用として、タブレットの導入の検討 (2) 生産性向上に向け、具体的に業務の見直しを行います。 ①月一回職員会議を活用した、業務の工夫への取り組みを行います。 ②業務マニュアルの策定 業務内容が見える化し、創造力を持った人材の育成を推進します。 ③兼務等により事業所を越えた視点を養い、広い視野で活躍できる人材育成に取り組みます。
6. 経営基盤の強化	(1) 確実な収入の確保 ①各月空室0室の徹底を行います。 ②有償サービスの見直し 費用、介護保険への移行等、刷新します。 ③入居希望者の獲得のため、近隣居宅事業所へ営業を行います。 (2) コスト削減 ①備品の見直し 目標 5%減 ②効率的な人員配置 (ア) 兼務による効率的な人員の活用 (イ) 勤務表システムの活用
7. 内部、外部の実習生を受け入れ人材育成に取り組む	(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 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。 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と

	<p>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回の避難訓練等から振り返りを行い、施設の課題を明確にします。</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、情報交換しながら使いやすいものへ見直しを進めていきます。</p>

#### 4. 特別養護老人ホームるうてるホーム

##### 4-1 事業方針

一人ひとりが目標に向け取り組む姿勢が見られ、顔の見える関係づくりができてきました。課題に対してお互いが支えあい、少しずつ強い組織へとなっています。

2024年度はさらに意識を高め、お互いが内省できるチームづくりと、顔の見える関係づくりから育ちあう関係づくりを目指していきます。思いやる姿勢を大切に、入居者だけでなく職員、そこにかかわるすべての人の想いに対して「やさしさ」、「安心」、「関心」を合言葉に、お一人おひとりに向き合い、目の前の課題とその先を考えた明確な目標を設定し、達成するための最善を尽くします。

また、業務の効率化と分析力を高め、根拠を明確にした科学的介護の実践から防げる事故と入院数の削減、変わることへの意識と無理、無駄に着目した職場環境の改革に取り組みます。

##### 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. 変化することへの意識と業務を効率化するための環境づくり	<p>(1) 職場環境改革に向けた取り組み</p> <p>①フロアやユニットにとらわれず応援体制を整備し、必要な人員の確保と連携強化に努めます。</p> <p>②勤務表作成システムを導入し、勤務調整による超過勤務をなくし、運営体制の安定化と業務の効率化を目指します。</p> <p>③優先順位を意識したスケジュール管理を徹底し、5分前集合、1時間以内退勤を心掛けます。</p> <p>④定期会議を勤務時間内で完全実施できるようにします。</p> <p>⑤生産性の向上について学びを深め、業務のスリム化、支出の削減が図れるよう生産性向上委員会を設置します。</p> <p>(2) 職員の健康維持への取り組み</p> <p>①施設に適した新たな介護機器の導入やノーリフトケアの取り組みについて他からも学ぶ機会を設け、介護による負担軽減を図ります。</p> <p>②職員の健康不安が顕著化する前に1on1ミーティングの実施だけでなく、産業医との連携を密にし、チャプレンによる面談も企画していきます。</p> <p>③夜勤明けの職員が定時に退勤できる仕組みづくりをおこない、潜在化したサービス残業が削減できるよう試行錯誤を重ねます。</p> <p>④体調不良に繋がる原因を分析し、皆勤率の向上につなげます。</p> <p>⑤有給残日数を勤務表に明記し、休暇の取得率向上を目指します。</p> <p>⑥職員、入居者ともに健全な運営がおこなえるよう、ハラスメントへの意識を高め、精神的不安の改善と虐待防止に向けた取り組みをおこないます。</p> <p>⑦勤務時間内で会議が実施できるよう環境を整えます。</p>



<p>2. 育ちあう人材育成</p>	<p>(1) 主体性の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①職制をはじめ個々に応じた的確な目標が設定できるよう目標内容の共有と課題に向けた方向性を示し、フィードバックをおこないます。</li> <li>②課題に対してボトムアップを基本とした主体性のあるチームづくりを目指し、ユニットだけでなく各専門職との連携を強化します。</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) 育ちあう環境づくり</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①お互いの特性を理解し、長所を最大限に活かしたチーム作りを目指します。</li> <li>②変化することを前向きに捉え、自責思考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. ケアの質向上を目指す</p>	<p>(1) 入居者ケアマネジメント</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①積極的に研修などに参加し、誤薬などの防げる事故についてのアセスメントと分析力を高め再発防止を徹底します。</li> <li>②外部や内部研修を通じて最新の介護技術を習得し、マニュアルに落とし込み実践することで、入居者の生活の質向上と、ケアの水準を高めます。また OJT を通して一つひとつのケアの意味や目的を理解し実践します。</li> <li>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」を図ります。またケアハウスだけでなく、施設全体と連携し情報交換しながら初動からその後の対応について検討を重ねます。</li> <li>④生活向上委員会では、医師、管理栄養士、口腔衛生士と連携し、課題解決に向けたアクションプランの実践と共有、振り返りまでをおこないます。</li> <li>⑤入院による ADL 低下防止のため、病院との連携強化を図ります。</li> <li>⑥苦情に対して感度を高め、スピード感のある対応とより良い関係づくりに努めます。</li> <li>⑦すべての職員がケアパレットを活用できるよう、全体で取り組みます。</li> <li>⑧感染症発症時の二次被害の特徴（脱水、尿路感染症、褥瘡）を把握し、状態異常の早期発見と速やかな処置が行われるよう専門職と連携します。</li> <li>⑨個々に応じた余暇活動の充実を図り取り組めるよう最善を尽くします。</li> </ul> <p>(2) 看護業務</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①服薬事故を起こさないために薬の効果や危険性、管理の在り方などを特養全体で分析・考察していきます。</li> <li>②生活向上委員会と連携し、嚥下障害が発生するメカニズムやポジショニング、食事形態、疾患など、あらゆる方向から洞察し、誤嚥事故を起こさない環境を構築します。</li> <li>③感染と褥瘡の関係性に着目し科学的根拠に基づいて、感染予防対策と褥瘡予防対策を進めていきます。</li> <li>④災害や感染症のまん延などで起こりうる緊急事態に備え、BCP 対策として不測の事態にも普段と同様のサービスが提供できるよう、看護職間のチームワークの強化と業務のスリム化を図ります。</li> </ul>
<p>4. 数値目標の設定</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 入院実数を前年比30%減の20名以内、入院日数500日未満とします。</li> <li>(2) 職員による服薬事故をゼロにします。</li> <li>(3) 超過勤務前年比20%以上削減、勤務調整による超過勤務ゼロにします。</li> <li>(4) 皆勤率を20%以上向上します。</li> <li>(5) 職場環境を理由にした退職者をゼロにします。</li> </ul>

- (6) 新規受け入れのスピードを上げ残置物のない空床日を年間10日とします。
- (7) 目標稼働率96%以上月を10か月、満床日を延べ100日以上とします。
- (8) 勤務時間外の会議を10%以上削減します。

## 5. 短期入所生活介護事業所 ショートステイるうてる

### 5-1 事業方針

一人ひとりが目標に向け取り組む姿勢が見られ、顔の見える関係づくりができてきました。課題に対してお互いが支えあい、少しずつ強い組織へとなっています。

今年度はさらに意識を高め、お互いが内省できるチームづくりと、顔の見える関係づくりから育ちあう関係づくりを目指していきます。思いやる姿勢を大切に、入居者だけでなく職員、そこにかかわるすべての人の想いに対して「やさしさ」、「安心」、「関心」を合言葉に、お一人おひとりに向き合い、目の前の課題とその先を考えた明確な目標を設定し、達成するための最善を尽くします。

また、業務の効率化と分析力を高め、根拠を明確にした科学的介護の実践から防げる事故と入院数の削減、変わることへの意識と無理、無駄に着目した職場環境の改革に取り組みます。

### 5-2 事業方針に基づく具体的計画

事業目標	具体的計画
<p>1. 変化することへの意識と業務を効率化するための環境づくり</p>	<p>(1) 職場環境改革に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①フロアやユニットにとらわれず応援体制を整備し、必要な人員の確保と連携強化に努めます。</li> <li>②勤務表作成システムを導入し、勤務調整による超過勤務をなくし、運営体制の安定化と業務の効率化を目指します。</li> <li>③優先順位を意識したスケジュール管理を徹底し、5分前集合、1時間以内退勤を心掛けます。</li> <li>④定期会議を勤務時間内で完全実施できるようにします。</li> <li>⑤生産性の向上について学びを深め、業務のスリム化、支出の削減が図れるよう生産性向上委員会を設置します。</li> </ul> <p>(2) 職員の健康維持への取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①施設に適した新たな介護機器の導入やノーリフトケアの取り組みについて他からも学ぶ機会を設け、介護による負担軽減を図ります。</li> <li>②職員の健康不安が顕著化する前に1on1ミーティングの実施だけでなく、産業医との連携を密にし、チャプレンによる面談も企画していきます。</li> <li>③夜勤明けの職員が定時に退勤できる仕組みづくりをおこない、潜在化したサービス残業が削減できるよう試行錯誤を重ねます。</li> <li>④体調不良に繋がる原因を分析し、皆勤率の向上につなげます。</li> <li>⑤有給残日数を勤務表に明記し、休暇の取得率向上を目指します。</li> <li>⑥職員、入居者ともに健全な運営がおこなえるよう、ハラスメントへの意識を高め、精神的不安の改善と虐待防止に向けた取り組みをおこないます。</li> <li>⑦勤務時間内で会議が実施できるよう環境を整えます。</li> </ul>
<p>2. 育ちあう人材育成</p>	<p>(1) 主体性の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①職制をはじめ個々に応じた的確な目標が設定できるよう、目標内容の共有と課題に向けた方向性を示し、フィードバックをおこないます。</li> <li>②課題に対してボトムアップを基本とした主体性のあるチームづくりを目指し、ユニットだけでなく各専門職との連携を強化します。</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) 育ちあう環境づくり</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>①お互いの特性を理解し、長所を最大限に活かしたチーム作りを目指します。</li> <li>②変化することを前向きに捉え、自責思考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. 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>①積極的に研修などに参加し、誤薬などの防げる事故についてのアセスメントと分析力を高め再発防止を徹底します。</li> <li>②外部や内部研修を通じて最新の介護技術を習得し、マニュアルに落とし込み実践することで、入居者の生活の質向上と、ケアの水準を高めます。また OJT を通して一つひとつのケアの意味や目的を理解し実践します。</li> <li>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」を図ります。またケアハウスだけでなく施設全体と連携し情報交換しながら初動からその後の対応について検討を重ねます。</li> <li>④生活向上委員会では、医師、管理栄養士、口腔衛生士と連携し、課題解決に向けたアクションプランの実践と共有、振り返りまでをおこないます。</li> <li>⑤苦情に対して感度を高め、スピード感のある対応とより良い関係づくりに努めます。</li> <li>⑥すべての職員がケアパレットを活用できるよう全体で取り組みます。</li> <li>⑦感染症発症時の 2 次被害の特徴（脱水、尿路感染症、褥瘡）を把握し、状態異常の早期発見と、速やかな処置が行われるよう専門職と連携します。</li> <li>⑧個々に応じた余暇活動の充実を図り取り組めるよう最善を尽くします。</li> <li>⑨同性介助を希望される方への徹底した対応をおこないます。</li> <li>⑩ご家族やケアマネジャーとの連携に努め、受け入れの幅を広げます。</li> </ul> <p>(2) 看護業務</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①服薬事故を起こさないために薬の効果や危険性、管理の在り方などを特養全体で分析・考察していきます。</li> <li>②生活向上委員会と連携し、嚥下障害が発生するメカニズムやポジショニング、食事形態、疾患など、あらゆる方向から洞察し誤嚥事故が起こさない環境を構築します。</li> <li>③感染と褥瘡の関係性に着目し、科学的根拠に基づいて、感染予防対策と褥瘡予防対策を進めていきます。</li> <li>④災害や感染症のまん延などで起こりうる緊急事態に備え、BCP 対策として不測の事態にも普段と同様のサービスが提供できるよう、看護職間のチームワークの強化と業務のスリム化を図ります。</li> </ul>
<p>4. 数値目標の設定</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 年間目標稼働率 86%（介護：64%、障がい：22%）とします。</li> <li>(2) 職員による服薬事故をゼロにします。</li> <li>(3) 新規利用者数を前年比 20%増、リピート率を 70%以上とします。</li> <li>(4) 超過勤務前年比 20%以上削減、勤務調整による超過勤務ゼロにします。</li> <li>(5) 皆勤率を 20%向上します。</li> <li>(6) 職場環境を理由にした退職者をゼロにします。</li> <li>(7) 荷物の返却忘れのない月を 6 か月以上にします。</li> <li>(8) 勤務時間外の会議を 10%以上削減します。</li> </ul>

## 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

昨年度も引き続き新型コロナウイルス感染症の影響は大きく、思うように実績を伸ばせませんでした。しかし、事業所の対応力や発信力を高めることで、サービスの拡充は十分に期待できます。今後はさらに業務遂行体制を整備しつつ、利用者獲得・定着に向けた取り組みを推進していきます。また、下記の具体的計画を通じて、職員一人ひとりが育ち合う関係を意識しながら主体的に関わり合えるよう、人材育成に取り組んでいきます。

2024年度は報酬改定や保険者変更がありますが、次代を見据えつつ、地域包括ケア推進の一端を担う事業所として自立支援・重度化予防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) 生活相談員を専任で2名配置し、通所型サービスCも含めて通所介護全体の相談機能を強化します。ケアマネジャーと関係構築し、新規獲得を目指します。 (2) SNSの活用も含め、広報・営業活動を推進します。事業所の特長や空き情報など毎月更新して発信します。 (3) 事業所イメージ向上のため、通所型サービスCの事業所名を見直します。
2. 業務改革による働きやすい環境づくり	(1) 業務効率化のため、パソコンやタブレットを活用してケースやモニタリングの記録等を入力できるようにします。 (2) 勤務表作成ソフトの導入により、月あたり10時間の超過勤務削減を目指します。 (3) ノーリフトケアを目指して、介護機器の導入を検討します。検討の材料として、展示会や特養のリフトなどを活用します。 (4) 静養スペースの環境整備をすすめます。 (5) 生活相談員が常時使用できる机やパソコンを確保し業務環境を整えます。 (6) ロッカーを含め、職員まわりの環境整備について検討を始めます。
3. 組織強化	(1) 通所介護計画書の作成や報酬改定に伴う新たな研修の実施など、コンプライアンスを徹底できるよう体制を整えます。 (2) 非常災害を想定した訓練について検討し、実施します。 (3) 生活相談員、介護員の役割を整理、共有し、見直しをします。
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85%とし、目標登録者数を38名/日に引き上げるとともに、毎月3名以上の新規獲得を目指します。受入れ環境を整えるため、登録者が36名を超えた時点でフロアのレイアウトを変更します。 (2) 通所型サービスC(定員10名、約3ヶ月)の目標稼働率は70%とします。C型の利用者確保(再利用を含む)に向けて、利用修了者やケアハウス入居者の動静にも着目しアプローチします。 (3) ニーズや制度改正の潮流を踏まえ、自立支援を促すプログラムを改良し、6か月後に個別機能訓練加算の取得を目指します。 (4) 食費の見直しやキャンセル料の導入を検討します。現在実施している散髪やポイント制、夕食提供などのサービスについても見直しを行います。
5. 地域連携・地域貢献	(1) 地域の専門職と協働し、通所型サービスCの事業を継続できるよう体制構築に努めます。新たな保険者と必要な協議を行います。 (2) 通所型サービスC修了者への関わり(サポーター、はっぴいカフェなど)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. 障害多機能事業所 ジョイフルるうてる

### 7-1 事業方針

昨年度は私たちの「地域における役割」を再考する一年と位置づけましたが、2024年度も利用者を取り巻く地域のニーズに目を向け制度改定の潮流を踏まえつつ、サービスの質向上を目指します。

職員構成が変化しますが、職員一人ひとりが互いの成長を意識し、主体的に関わり合えるよう「チーム」で育ち合うための環境づくり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. サービスの質向上	(1) 利用者一人ひとりの欠席状況を経年的に分析し、対策を講じます。欠席率を昨年比5%減の目標とします。 (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) 互いを尊重して会話ができるよう、日々互いに声をかけ合い気づきを深めます。アサーティブ・コミュニケーションについて学び、職員一人一人のレベルアップを図ります。
2. 業務改革による働きやすい環境づくり	(1) タブレットの活用をすすめるケース記録を充実させると共に、重複作業を減らし業務の効率化を図ります。 (2) チームやプロジェクトを再編し、会議の効率化を図ります。予め業務調整を行い、時間を意識して会議に臨みます。 (3) ノーリフトケアを目指して、介護機器の導入を検討します。検討の材料として、展示会や特養のリフトなどを活用します。 (4) ロッカーを含め、職員まわりの環境整備について検討を始めます。
3. 組織強化	(1) 報酬改定に伴う新たな研修の実施など、コンプライアンスを徹底できるような法令への理解を深めます。 (2) 非常災害を想定した訓練について検討し、実施します。 (3) 次世代育成を念頭に置き、主任の役割を整理していきます。 (4) 苦情をサービス改善の契機と捉えて感知し報告ができるよう、研修や事例の振り返りなどを通じて職員間で理解を深めます。
4. 経営基盤安定化	(1) 生活介護（定員10名）の目標稼働率は125%とします。登録者を14名/日に引き上げ、欠席を減らすための対策を講じると共に利用内容の見直しを利用者へ提案し、サービスの拡充を図ります。また、夕方開始のサービスについてニーズに応じて検討します。 (2) 就労継続支援B型（定員10名）の目標稼働率は65%とします。支援学校との関係強化や工賃見直し、利用者が楽しめるイベントの実施などを通じて、利用者獲得に努めます。 (3) 地域のイベントやホームページを活用し、広報活動を行います。 (4) 食費の見直しやキャンセル料の導入を検討します。 (5) 職員体制を整え、人員や福祉専門職の配置に係る加算を確実に算定できるようにします。
5. 地域連携	(1) 地域の活動や会議へ積極的に参画し、感知した地域課題を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

ヘルパーステーションは介護保険が始まる以前より、在宅ケアを通じ、その人に負担をかけずに行うケアや工夫、資源開発などを行って参りました。変わらぬ方針として、お客様に心豊かな時間を提供することで、ご自身の生活に満足をしていただけるよう努めます。福祉人材不足や事業所職員の高齢化の課題以外にも、職員体制が大きく変化する年であるため、他部署との一体型運営への

転換や、地域住民など介護助手を担う福祉人材確保に向けて、個性を活かした体制づくりを行います。

これから先も、時代や体制が変化しても、その方の生活や生き方を想像し、サービスを創造する視点を法人全体で共通認識が持てるよう、今年度は介護職のキャリアラダーの作成に着手します。また、これまで手作業で行ってきた業務を、ソフトや機器を活用し効率化を目指します。

## 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. 特定事業所加算Ⅱの取得維持	お客様からいただいた加算を、質の高いケアとして提供できるよう、質的向上と加算の取得維持に努め、喜んでいただけるよう努めます。 (1) 加算取得のために追加した記録項目について、ヘルパー全員が記録の意義を理解し、振り返って読める習慣づくりのため、会議等で共有します。 (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ます。
2. 地域ニーズに対する魅力ある提案	(1) ヘルパー連絡会の議題について、行政機関等とネットワークを構築しながら、情報取得に努めます。 (2) ヘルパー連絡会の議題を地域ニーズに合った魅力あるテーマに設定することで、参加者数の増加(4~5名)を目指します。 (3) 在宅支援のみならず地域ニーズの充足への取り組みとして、子育て世帯支援を継続し、より多くの事業所に参入してもらえよう、情報発信をしていきます。
3. 業務の効率化	(1) 法人内の職員に協力してもらい、「ほのぼの」を活用し、記録作成できるよう進めます。 (2) 勤務表作成ツールを活用する下準備として、シフト作成をパターン化し、これまでの一週間毎から1ヶ月単位に変えて作成します。 (3) 定期研修の企画のため、研修動画視聴ツールを活用します。
4. 新規利用者の獲得	(1) 介護保険と障害、子育て世帯支援を合わせた利用者数(実人数)65件/月を目指し、利用者増減の予測を立てた新規利用者獲得を目指します。
5. 福祉人材の獲得	(1) 介護職のキャリアラダー作成として、特に在宅支援の育成段階の提案に努めます。 (2) 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。 (3) 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。

## 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

2024年度は、地域に携わる方々や職員に「ふらっと寄ってもらえる」チーム作りを目指します。チーム内で何事も話し合いにより進めていくことで、外部の方からも相談しやすい、行き来のしやすい印象をもっていただけるよう努めます。

また、専門職不足の対応として、ICTを活用した事務負担軽減を模索します。また、これまで、緊急対応等が必要な時に担当者が不在であっても、チームで対応サポートをしてきました。より多くの相談援助職が、困ったときに支え合えるよう、相談援助技術の普遍化を行い、技術の可視化に努めます。

## 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	<p>(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。(1回/年)</p> <p>(2) 苦情の振り返りを所内で行うことで、再発防止に努めます。</p> <p>①少しの指摘も苦情と捉え、かつ、自分事として振り返ります。</p> <p>②苦情があったときは必ずチームで共有し、繰り返さないよう検討します。</p> <p>(3) 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件以上を目標とします。</p> <p>①自立支援をケアマネジメントの真価と捉え、予防プラン1件1件も真摯に対応します。</p>
2. 人材確保・育成のための取り組み	<p>(1) 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。</p> <p>(2) 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。</p>
3. 地域課題の抽出	<p>(1) 計画相談では、近隣市のケースを受け持つことで、より広域の地域課題を意識し、関係機関とのネットワークを広げます。</p> <p>(2) 困ったときに、るうてるホームへ相談したいと思ってもらえるよう、地域のネットワーク構築に努めます。</p> <p>①キャラバンメイトの活動を通じ、認知症を持つ方に携わる地域住民や関係機関との関係構築を目指します。</p> <p>②介護支援専門員連絡会の幹事としての活動を通じ、他事業所とのコミュニケーションにより、育ち合える関係づくりを目指します。</p> <p>③障がい者自立支援業議会や相談支援従事者研修のファシリテーターなどの地域活動を通じ、地域共生社会の実現に向けた地域支援の中核を担えるよう努めます。</p>
4. 相談援助の技術継承に向けた整備	<p>(1) 技術の普遍化と、自らの技術をチームで振り返るために、介護支援専門員のキャリアラダーを作成します。</p>
5. ICT ツールを活用した事務負担の軽減、および、専門性の明確化	<p>(1) ICT 活用による事務負担軽減のため、国保中央会の「ケアプランデータ連携システム」の導入を進めます。事務作業を切り分けることで、専門性を明確にします。</p> <p>(2) 研修動画視聴ツールを活用して、新しい研修受講方法を模索します。</p> <p>①介護保険法と障害者総合支援法の法改正後の内容理解のため、改正内容に係るより多くの研修を、全員が参加できるような環境を整えます。また、研修参加後は、内容共有を行います。</p>

## 10. なわて地域包括支援センター

### 10-1 事業方針

2024年度は名称と担当地区が変更され、新しく担当する地区との関わりが始まります。昨年度からの活動方針である「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、線から面にネットワークを広げていきます。その為に、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。」を継続し、その意義を職員全員で確認し合う機会を持ちます。また、チームワークを高めながら、地域での活動に取り組んでいきます。

新担当地区との関りを積極的に行い、地域住民との関係性を築き、地域課題の抽出に努めます。また、ICT を活用したケアマネジメント業務から見えてきた口腔、栄養に関する課題に着目し、データを活用した地域ケア会議や介護予防教室の開催を行います。

## 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	(1) ケアマネジャーを対象に、新総合事業の勉強会を小規模単位で実施します。(3回/年) (2) 介護支援専門員連絡会に参加し、地域のケアマネジャーの抱える課題を把握し、また、地域課題を共通理解する機会を作ります。 (3) 担当圏域外に事務所があるため、地域住民が相談しやすい環境をつくり ます。 ①楠風荘、総合センター、ハニコウム園芸で出張相談会を行います。(8回/年) (4) 新担当地区の自治会などで住民と顔の見える関係を構築し、情報収集の機会を作ります。また、出張相談の機会を活用し、介護予防の啓発を行います。(8回/年) (5) 口腔・栄養のデータ分析の結果をもとに、各地域で効果的な教室開催を実施します。
2. 地域支援ができる人材づくり	(1) 所内のチームづくり ①社会福祉士実習の新カリキュラム内容を共有し、専門職としての技術力向上の機会として勉強会を行います。 ②Come Home プロジェクトの取り組みとして、他部署と連携しインターンシップの受け入れの体制を作ります。
3. 認知症があっても安心して暮らせる街づくり	(1) 介護者同士が主体的につながり、情報や介護生活の想いを共有できる場づくりに向けて、開催支援をします。 (2) 介護生活を送る住民に向けて、介護の知識や技術の講座を行います。 ①シルバー人材センター職員に講師依頼し、介護教室を開催します。(1回/年) (3) 認知症サポーター養成講座を受講した住民が、ステップアップ講座を受講し、さらに認知症支援の担い手につながるよう、認知症推進員や地域の関係機関とともに企画・調整を行います。 ①認知症サポーター養成講座(2回/年) ②認知症サポーターステップアップ講座(3回/年)
4. 虐待対応の考え方の共通理解の促進	(1) 市内の専門職向けに権利擁護に関する研修会を年1回実施します。

## 11. 栄養課

### 11-1 事業方針

2024年度も、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参ります。

新型コロナウイルス感染症の影響での制限も緩和され、感染症対策も縮小してできるようになり、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難しかった「集まって楽しむイベント」も検討していきます。

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。非常時の対応や食事の提供方法などを検討していきます。また食材費やその他の経費高騰による影響で、委託業者との契約についても引き続き課題になります。価格が上がってしまったために使えない食材も出てきており、近隣他施設も含めて情報収集も行っていきます。

四條畷保健所管内給食連絡協議会の研修は、事業所・病院・福祉・在宅合同の研修が縮小する代わりに、各部それぞれ専門の部会の活動に重点を置いて、勉強会や情報共有をする場を設けることができました。今年度も福祉部会の活動に重点を置き、知識の向上と情報を共有することで、業務にいかしていきたいと思っております。



多様化する業務に合わせて業務の見直しや整理を行い、円滑な業務推進を行います。

## 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昨年に続き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。</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。</p>
2. 利用者満足度の向上	<p>(1) 新型コロナ感染症緩和に向けてイベント食の充実</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。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で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、取り入れて実施できるかを検討していきます。</p> <p>②今年度は福祉部会の研修にも取り入れ、今後の業務に活かせる場を作りたいと考えます。</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努めます。</p> <p>②献立がマンネリ化しないよう新メニューも取り入れていきます。</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、炊き出し釜の使用方法を確認します。</p> <p>③食材の確保が困難な場合の対応を検討します。</p> <p>④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) 感染状況を見ながら会場参加型での研修開催を増やし、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 業務を整理し、立て直していきます。また現状の業務量について検討します。</p> <p>(2) 食数システムの見直し 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> <p>(3) 委託業者との契約見直し</p>

物価高騰や人件費の引き上げなど様々な条件について、情報収集を行い、より私達が目指す食事提供がレベルアップされるよう課題検討を行っていきます。

## 12. 事務課

### 12-1 事業方針

総務の新体制構築に向けて昨年度から取り組みを始めました。2024年度も引き続き他事業部の助力を仰ぎながら、新しい体制への変革を目指します。次世代の人材確保育成は最重要課題であり、慎重に取り組みを行い、法人全体の一助となる部署となるよう質の高い、安心して働きやすい職場環境作りを実践します。

今年度は報酬改定などに伴う減収が見込まれる中、着実な経営基盤確保のための対応策については、総務においても全力で取り組みを進めます。導入後10年を経過し、劣化故障が発生しているPCやソフトの入れ替えが必要になり、まとまったコストがかかることが予想されます。昨今の物価高騰は支出全体に大きく影響してきています。そのような状況においても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、支出も今一度抜本的に見直して、安定した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、将来の支出への備えを法人全体で一体的に取り組んでまいります。

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。

ここ数年のコロナ禍の社会が落ち着きを取り戻しつつあり、改めて地域との共生に重きを置き、途切れることのないネットワークのハブ的存在であり続けること、また、選んで頂けるうるうるホームになるための模索、努力は引き続き行っていきます。

### 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	(1) 着実な収益確保への取り組み ①事業収入予算に基づき、収入状況の把握、現況情報共有します。各事業部が予算の達成ができるような支援に取り組めます。 (2) 適切な事業支出 ②各事業部への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。 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。 (3) 事業継続への取り組み まとまった支出への備えとして修繕費用や設備改修費用の積み立てを行います。
2. 組織の強化	(1) 生産性向上を意識した業務のバックアップ体制の推進 ①会計業務においては、会計事務所の的確な指導により、適切な業務遂行に努めます。また、人材トレーニングを行いながら業務意向を進めます。 ②介護保険、自立支援や診療報酬などの請求業務につき、各事業所との連携し、マニュアルの作成などを進め、業務の標準化への取り組みを行います。 (2) 経理、労務の内部書類の整備を進めます。
3. 職場環境の整備	(1) 働きやすい職場への支援 ①社会資源や制度の変化について、専門家の意見や情報収集を行いながら、職員への還元ができるように努めていきます。 ②職員の健康促進や満足度をアップすることを目的とした福利厚生サービスの検討を始めます。 (2) 人材育成のための環境整備 法人内外の研修などを幅広く積極的な受講の支援をしていきます。 (3) PCなどの整備を進めストレスのない職場環境の提供に努めます。

4. サービス向上	(1) 事業所間連携強化 ①事業所を横断する業務を担当する部署として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。 (2) 施設内の環境づくり 劣化の見られる備品などのピックアップを行い、施設内の環境整備に取り組みます。 (3) 来訪者、関係者への丁寧な対応をこころがけます。
5. 地域連携	(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。

### 13. 四條畷市委託事業

#### 13-1 事業方針

四條畷市からの委託事業は、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。

生活支援コーディネーター（以下、SC）事業は、今年度から担当者が交代し、また新しい圏域での活動になるため、改めて地域活動の場に出向く意識を持ち、“人と人のつながり”、“人と場のつながり”に着目し活動します。

#### 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. 人がつながること で住民自身が健康維持するための 環境づくり	(1) SC 連絡会を通して、地域住民と意見交換を行い、地域の通いの場の情報整理を行います。 (2) 新しい地区との接点づくりを通して、通いの場の把握や、地域住民の生活課題を抽出します。 (3) 地域ケア会議に参加し、地域の通い場の情報提供を行います。また、地域課題についての意見交換を行います。
2. 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) 認知症サポーターステップアップ講座を受講された人が、認知症支援の活動につながることを意識し、意見交換会を行います。
3. 地域住民が主体的に交流できる 場づくり	(1) なわて元気プロジェクトの交流会を定期開催し、異年齢で交流できる場づくりに向けて意見交換会を行います。(3回/年) (2) 通いの場の開催支援として、既存の通いの場の活動内容などの情報提供や、開催時の広報活動、プログラムへの助言を行います