

# 令和6年度社会福祉法人愛隣園事業計画書（案）

## 1. 基本理念

「自分を愛するようにあなたの隣人を愛せよ」

聖書 ルカによる福音書第10章第27節

## 2. 基本方針

令和2年に新型コロナウイルス感染症がわが国で初めて確認されてから、令和4年にはロシアによるウクライナ侵攻、令和5年10月にはイスラエルによるガザ侵攻、そして、今年年明け早々には能登半島地震と様々な難題が続発し、先の読めない混迷の時代を迎えていることは明らかである。

このような状況の中で、社会福祉法人を取り巻く環境は年々厳しさを増している。福祉医療機構の調査によると全国の社会福祉法人のうち赤字法人の割合は令和2年度25.9%、3年度31.3%、4年度35.7%と年々増加しており、特に、令和4年度全国の特別養護老人ホームではその6割強が赤字に陥っているとの調査結果が出ている。当法人においても令和4年度には5400万円の赤字になっており、介護サービスを巡る経営環境はとりわけ厳しさを増しているのが実態である。

これは、物価高や高熱水費の高騰によるものであるが、さらに、特別養護老人ホームなどにおいては、入所待機者が減少傾向にあるという、今まで考えられなかったような現象も生じている。特別養護老人ホームと言えば、長期間の入所待機が当たり前であったのが、今では空きが出るとそれを埋めるのに四苦八苦するという状況で、これまでの状況とは大きく様変わりしつつあることを実感している。

これは全国的な傾向であり、厚労省の調査によると直近のピーク時である平成25年度（2013年度）と比べると令和4年度（2022年度）では27%減少しているという驚くべき結果が発表されている。

このような状況とともに、さらに深刻度を増しているのが、人手不足である。令和4年（2022年）には、介護人材が減る「22年ショック」と言われるように、これまでずっと増え続けていた介護職員数が初めて減少に転じた。飲食業や小売業など他の産業で賃上げが広がり、より良い待遇を求めて転職する人が増えたのが要因とされており、厚労省の試算では介護職員は2040年度には約280万人必要で、2019年度と比べて約69万人が不足するとされている。また、2020年に7509万人だった15～64歳の生産年齢人口は2040年に6213万人まで減り、そのうち2030年まで当初10年間の減少ペースは年平均約43万人、2030年以降の10年間は年平均で約86万人と倍速になると予測されている。この危機をどう乗り越えていくのか、過去に例を見ない厳しい経営環境にあると言っても過言ではない。

ただ一方では、2023年の春闘賃上げ率は3.6%と約30年ぶりの3%台の高い伸びとなるなど、物価と賃金が上昇局面に入りつつあると言われ、製造業なども稼ぐ力が改善されつつあり、相次ぐ賃上げなどにより日本企業はようやく巻き返しに動き出したとマスコミなども報じている。しかしながら、我々の賃金は、公定価格を原資とし

ており、一般の企業のようにコストを価格に転嫁できない、また定員という制約もある。令和6年度の介護報酬改定では1.59%の改定率であったが、これでは到底民間の賃上げのペースに追いつかないのが実態である。介護費が膨張する中で、当然、介護報酬の改善にも限界がある。このような状況の中で他産業に見劣りしない賃金水準にどう持って行くか、これも常に人手不足状態の労働市場において優れた人材を獲得し、保持するための重要な課題の一つである。

このような現状認識を踏まえ、当法人においては、令和5年度は人事労務関係や介護記録などのICT化、また、眠りセンサーなど介護ロボットの導入を進める一方、「生産性向上プロジェクト」、「営業戦略プロジェクト」、「コスト削減プロジェクト」の3プロジェクトを立ち上げ、業務の効率化・生産性の向上、待機者が減少している中で利用者の獲得、コスト削減とそれぞれの諸課題について検討を進めているところである。また、働き方の見直しについては、居宅ケアマネを対象としたフレックスタイム制の導入について検討を行い、6年度から実施することとしている。さらに、地域共生センターを中心に各種の公益的取組なども積極的に展開してきたところでもある。

これらの取り組みは、ようやく緒に就いたところであり、今後本格的な取り組みを進めることとしているが、いずれにしても当法人が直面する人手不足、待機者の減少、物価高騰等による収支バランスの悪化などの諸課題は、その大部分は外部的要因によるものであり、このことはとりもなおさずこれまでの経験や知識では予測のつかない社会環境の構造的変化が起きていることを示しているように思われる。

こういった中で取り得る対策としては、小手先でやれるような生易しいものではなく、まずは職員一人ひとりがこの厳しい環境というものを十分認識し、考え方そのものを変えるとともに、仕事のやり方や組織のあり方などすべての分野について抜本的な見直しを行っていくことが必要である。

このまま何ら手を打たず現状維持に安住していると、将来取り返しのつかない事態を招くことも予想される。「今大事なのは、新しいことを考えて果敢に挑戦すること、変化を恐れず、間違ってもいいからアイデアを出して試してみる。そうすれば、おのずと道は開ける。」ということではないかと考える。まずは、何事もトライしてみるということ。今年度は、ある意味、このような厳しい環境はまさに変革の好機と捉え、以下のような重点的な取組目標を立て着実な具体化を図っていきたい。

### 3. 令和6年度法人全体基本目標

#### ■職員一人ひとりの意識改革とプロフェッショナルな人材の育成

誰も予想できない速さで起きている変化に伴い業務の中身を大きく変わろうとしている。このような変化に迅速に対応していくためには、職員一人ひとりの意識改革が必要不可欠である。また、様々な難しい問題に対処していくためには、専門的知識・技術は言うに及ばず幅広い視点から物事を考察できるプロフェッショナルな人材の存在も重要である。

このようなことから、職員の意識改革とともにプロフェッショナルな人材の育

成に努める。

#### ■デジタル等の積極的活用による業務の効率化及び生産性の向上

デジタル等の活用の巧拙が介護サービスなどの質を左右する時代になりつつある。ややもすれば、介護サービスなどは、ヒューマンサービスの際たるものとしてデジタル化や生産性といったことには、向いていないとの意見もあるが、今後サービスの質を低下させないことと利用者の尊厳を尊厳を損なわないことを前提に、デジタル等のテクノロジーを活用して業務の標準化・効率化を図り生産性の向上を図ることは、人手不足の時代避けて通れない問題である。

このため、ICT・介護ロボット・OA 機器を積極的に導入し、業務の効率化・生産性向上に努める。

#### ■多様な人材の活用と働きやすい職場環境づくりの推進

かつて人はいくらでも採用できるといった状況であったが、今では人材にも天井があり、人的資源は限られていることが明らかになってきた。

このように限られて人材の中から働き手をいかに獲得し、育成し、そして長く留めることができるかは法人経営の行く末を左右する大変重要な課題となってきた。

このため、現役世代のみならず、シニア世代等々多様な人材を活用するとともに、職員一人ひとりがその持ち味や知識・技能を思う存分発揮し、やりがいをもって働き続けながら職員自身も成長していく、そのような各人が自律して生き生きと働ける、働きやすい職場環境づくりを推進する。

### 4. 重点的な取組目標

#### (1) デジタル化の推進と職場環境の整備

- ①深刻化する人手不足の中にあって生産性を上げるためにはデジタルの活用は必須の課題である。このため、ICT（情報通信技術）やAI（人工知能）、見守りセンサー・ケア記録の電子化等を推進し、少ない人数であっても質の高いサービス提供と効率性の高い業務体制を構築する。また、会計・人事労務関係の事務部門における業務システムのデジタル化についても、積極的に推進する。
- ②横断的な組織として「デジタル化推進戦略委員会」を設置し、この委員会を核に、今後のデジタル化の方向性について協議するとともに、職員への情報提供や導入したデジタル機器の定着化などに努め、業務改善と効率化を図る。
- ③「生産性向上プロジェクトチーム」を設置し、限られた職員体制においてサービスの質の維持・向上を図るための方策として、デジタル化に併せて業務の見直しを行い、業務の標準化、簡素化、平準化を実現する。

#### (2) 多様な人材の活用や組織の見直し・次世代リーダーの育成

- ①個々の職員の能力や成果に応じて賃金を支給する、そのような賃金制度の導入について検討を行う。また、正規雇用と非正規雇用の待遇差をなくす同一労働同一賃金の問題も含め働き方の見直しを行っていく。

- ②新規学卒者及び転職希望者を対象とした、合同企業説明会の参加はもとより適宜法人独自の就職説明会なども実施する。また、ホームページやSNSなども積極的に活用し、法人の魅力を随時発信することによってより多くの求職者の目に留まるよう働きかけを行う。
- ③高齢者・女性・障害者はもとより外国人など多様な人材を確保するとともに、働き手が自らのニーズや希望に合わせて働き方を選べるといった多様で柔軟な働き方ができる職場環境を積極的に整備して行く。  
また、未経験者であっても福祉業務に対して意欲のある者は積極的に採用し、法人内で養成していくシステムを構築する。  
その他、介護以外の業務を担当する「ケアアシスタント」の採用及び定着支援を推進する。
- ④職員の資質向上のために、従来から続けている専門知識の習得や介護技術向上のための研修制度のほか、コミュニケーション力、マネジメント力など、介護などの専門職としての知識、技術以外の面に焦点を当てた特に中堅層を中心としてリーダー研修なども積極的に実施する。  
また、新しいスキルや知識を身につけて業務を見直すリスキリング（学び直し）なども推進する。
- ⑤年2回（上期・下期）の人事評価及びそれに伴う面談によって、職員個々の能力、実績等を公平かつ適正に評価し、能力があると認められる職員については、思い切って抜擢するなど適材適所の配置を徹底することによって、働きがい、やりがいのある職場環境づくりを推進する。
- ⑥また、役職の上下に関係なく自由に意見が言え、現場の第一線の職員のアイデアが直ちに具体化していくといったような活気に満ちた職場づくりを推進する。
- ⑦現下の厳しい経営環境の中、愛隣園の持続的発展と経営の安定化を図るためには、各部門を統率しマネジメントする課長等の管理職の役割が極めて重要となってくる。このため、法人の理念はもとより経営実態等も十分理解し、経営者と同じ視点、考え方をもって「ヒト、モノ、カネ」を適切にマネジメントできる管理職を養成し、さらに次世代の経営幹部候補の育成につなげる。
- ⑧「介護職員処遇改善加算」「特定介護職員等処遇改善加算」「介護職員等ベースアップ等」加算の一本化に伴い、配分方法としては、介護職員への配分を基本とし、特に経験・技能のある職員に重点的に配分するが、介護職員以外の職員に対しての配分も法人の判断で認められていることから、介護職員とのバランスを考慮しながら介護職員以外の職員等の待遇改善にも配慮する。
- ⑨人口減少等の今後の厳しい状況を乗り越えるためには、各部署において省人化を徹底し、人材の無駄遣いしない組織に転換していくことが重要であり、例えば、「一人二役」というマルチタスクの考え方なども積極的に受け入れ、実践していくこととする。 ※マルチタスク：複数の作業を同時に進めること。
- ⑩対人サービスを主とした業務の特性や人手不足による多忙化、業務内容の複

雑化・高度化などによって過度のストレスを抱える職員が増えてきていることから、メンタルヘルスチェックや研修の実施、有給休暇・リフレッシュ休暇の取得を推進するとともに、さらには健康チェックや健康相談などの実施を通じて、職員一人ひとりが精神的・身体的、社会的に満たされるような職場環境を整備する。

### (3) サービスの質の向上

- ①いかに利用者満足度の高いサービスが提供できるかが、利用者から「選択」される最も重要なポイントである。このことは、一般の企業においても共通のテーマであり、いかにその時代に応じた「顧客満足」の高いサービスを提供できるかが、企業存続の分けれ道になるほどである。  
従って、個々の職員は「利用者が何を求めているか？」を常に意識しながら、利用者それぞれのニーズを反映した適切なサービス提供に努める。
- ②福祉サービスは、対人サービスであることなどを踏まえ、特に、サービス提供におけるプロセスに着目し、サービスの品質管理、安全管理、危機管理のためのシステムを整備するとともに、利用者からの要望・苦情等についても速やかにサービス提供にフィードバックできるシステムを構築し適切に運用する。
- ③また、福祉サービスは、そのサービスを提供する人の知識、能力、技術、さらにはその仕事に対する取り組み方によって、サービスの良しあしが決まるため、職員が生き生きと満足して働ける環境を整備するとともに、職員個々のさらなる能力、意欲の向上が図れる体制を構築する。
- ④限られた市場の中で生き残って行くために、質のさらなる磨き上げを行いながら、当法人だけしか提供できない、謂わばブランド力を持った新たなサービスの創出に努める。

### (4) 適正利益の確保と内部管理体制の強化

- ①現下の厳しい経営環境の中で法人経営の持続的発展・安定のためには、収益力の向上と徹底したコスト削減に基づく「効率的な経営」が必要不可欠である。そのために、サービスの質の維持・向上を前提としながら、固定観念にとらわれることなく新た取組みに挑戦し、より少ない人数で、しかも職員の負担が軽減できる、そのような仕組みづくりを目指す。
- ②横断的な組織として「営業戦略プロジェクトチーム」を設置し、そこで利用者獲得のためのきめ細かい営業戦略を立て、稼働率の向上を図り、法人全体の収益力の向上につなげていく。
- ③光熱水費等の上昇が顕著で経営を圧迫している大きな要因ともなっている事務費・事業費などのコスト管理については、「コスト削減プロジェクトチーム」を設置し、アイデアを出し合いながらコスト削減に努める。また、月次での予算管理を徹底し、支出状況の動向を迅速かつ適切に把握することでコストの抑制に努める。
- ④部署間の人事異動や事業所内での配置転換（ジョブローテーション）を積極

的に実施し、職員の能力開発に資するとともに部署間の連携を強化や業務の属人化を図る一方、職員個々のマルチタスク能力を育成する。

※ジョブローテーション：ある期間中に社員スタッフの職種や職場の異動を行い当該社員の業務経験・スキルアップを目的に配置転換を行うこと。

⑤法人全体の適正収支差額率について、今年度は、まずは、7%に目標をおくが、適正な収支差額を確保するためには目標を10%におくことが必要。目標達成のために、各事業所すべてにおいて収益向上、収支改善に努めることとし、そのために、特に管理職が中心となって、予算管理（編成、執行、予算と実績の分析、問題点の検討・対応策の実行）を実施する。

⑥業務内容、サービスの需要及び実績などに基づき要員計画を検討し、職員の適正配置や業務の効率化を図ることによって安定した経営基盤を構築する。

〈令和6年度要員計画〉

期首人員 233名（正職153名、準職80名）

期末人員 234名（正職154名、準職80名）

#### （5）公益的取組の推進

社会福祉法人は、地域社会の一員として地域づくり活動に参画するとともに、福祉分野における専門性を活かして制度の狭間で様々な悩みを抱える地域住民に対して支援の手を差し伸べる機関としての役割が期待されている。

このため、令和3年度に公益的取組の拠点として「地域共生センターあいりん」を設置したところであり、昨年度はガリラヤ久米においては「ふらりカフェ」や「ミニふらりカフェ」の開催、ガリラヤ荘においては「おとこ塾」や「笑顔食堂」、「ほっこり喫茶」の開催や「在宅介護支援センター便り」の発行、などを行ったところである。

本年度も引き続きこれらの事業を実施するとともに、現在大きな社会問題となっている「孤独・孤立」に対処するため令和6年4月から施行される「孤独・孤立対策推進法」の趣旨なども踏まえ、さらに当センターの機能を強化し、高齢者、障害者、子どもまで世代を超えた地域の全ての人々が安心して暮らせる共生社会の実現に向け、様々な活動を展開していくこととする。

#### （6）危機管理体制の強化

①今般の新型コロナ禍に代表される感染症の脅威をはじめ、近い将来発生が予想される南海トラフ地震、その他にも最近頻繁に発生する大規模水害など危機管理対策の充実・強化は喫緊の課題となっている。このため、2020年度及び2021年度かけて法人全体及び各事業所ごとの事業継続計画（BCP）を策定したところであるが、この計画に基づいた研修を定期的実施する。

②また、これらの計画が絵に描いた餅にならないよう、適宜教育・訓練を積み重ねながら実態に合わない部分は修正するなどしていざという時、真に役立つ計画に仕上げていくこととする。

③各事業所においては、平常時からいざという時に備えて地域との連携を強化す

るとともに、施設設備や環境の面においても安全性などについて定期的なチェックとメンテナンスを行うものとする。

#### (7) 外国人労働者の受け入れ促進

外国人の受け入れとしては、2019年度から介護福祉士養成校（河原福祉医療専門学校）で学んでいる留学生を対象に奨学金を貸与し、卒業後5年間当法人に勤務することを条件に返還免除とする制度を設け、その第1号として2021年度に1名（ベトナム出身）を受け入れ、さらに2022年度に1名（中国出身）、昨年度には1名（ネパール）を受け入れを行った。

その他、2022年度には技能実習生についても、フィリピンの方から4名を受け入れたところであり、これら国籍の異なる外国人の皆さんが職場でまた生活面で悩みや不安を抱えることなく安心して楽しく働けるよう、しっかりとサポートしていくこととする。

なお、外国人の受け入れ制度については、代表的なものとして技能実習制度と特定技能制度があるが、このうち技能実習制度については6年度から大幅な見直しが行われることとなっており、これらの動向を踏まえながら、今後とも外国人の受け入れを推進する。

### 5. 法人体制及び役割・機能

#### (1) 評議員会（7名）

役割：定款の変更、決算に係る承認、残余財産・基本財産の処分、役員を選任・解任

開催：定例会として6月に決算評議員会、その他12月、3月に開催

#### (2) 理事会（6名）

役割：法人全体の業務執行に関する意思決定

開催：年4回程度

理事の業務分担

- ・ 理事長           : 法人代表
- ・ 理事               : 高齢部門及び公益部門担当
- ・ 理事               : 子育て部門担当
- ・ 理事               : 本部事務局担当
- ・ 理事               : 愛隣こども園担当
- ・ 理事               : ガリラヤ荘担当

#### (3) 監事会（2名）

役割：理事の業務執行の状況及び法人財産の状況を監査（監査報告書作成）

開催：年2回

#### (4) 評議員選任委員会（外部委員2名、監事1名、職員2名の計5名）

役割：評議員の選任と解任

開催：必要に応じ、理事会の議決により開催

#### (5) 経営会議

役割：法人全体、各事業所の抱える諸課題等について協議

構成：理事長、理事、各施設長等幹部職員

開催：2か月に1回程度

**(6) 幹部会**

役割：各施設の経営に係る案件等についての報告、協議

構成：理事長、各施設長

開催：毎月1回

**(7) 委員会**

法人全体に係る諸課題について協議する場として、以下の委員会を設置する。

- ・ 経営戦略委員会
- ・ 危機管理委員会
- ・ コンプライアンス委員会
- ・ ハラスメント対策委員会
- ・ 広報委員会
- ・ 研修委員会

**(8) 部門会議**

適宜法人内を横断する会議を設置し、情報の共有とサービスの標準化を図る。



# 2024年度(令和6年度)事業計画 (案)

愛隣こども園

## 1. 保育・教育 理念

多くの賜物を与えられて誕生した子どもたちを、ひとりひとり大切にみつめつつ保育及び教育することで、他者と共に生きることのできる子どもに育てる。

「自分を愛するようにあなたの隣人を愛しなさい。」 (聖書のことばから)

## 2. 保育・教育 方針

### (1)「地域の人々と共に」

過疎化が進み高齢者が多くなりました。地域の人々と共に交流し、保護者の家庭を含めて共生する使命があります。

### (2)「基本的習慣を身につけ養う」

他者と心をつなぐ道です。それは他者の人格を尊び、人権を大切にすることを育てることでもあります。

## 3. 保育・教育 目標

(1) 基本的な生活習慣(しつけ)を身につけよう。

(2) 他の子どもとともに生きる子どもになろう。

(3) 自分を豊かに表現できる子どもになろう。

(4) 主体的に活動できる子どもになろう。

## 4. 年齢区分別保育・教育目標

乳児

▶ 愛着関係を築き、食事・睡眠・排泄のリズムを整え安心して生活する。

1歳以上3歳未満児

▶ 自分でやってみようという思いを大切に、「できた」という喜びを積み重ねる。

3歳児

▶ 身のまわりのことが、一人でできるようになる。友だちとの関わりを楽しさを味わう。

4・5歳児

▶ やってみようという思い、自分を表現する力を身につける。友だちと協力し合って一つのことをやりとげる喜びを味わう。

## 5. 乳幼児利用予定数

認定区分	3号認定 (保育認定)			2号認定 (保育認定)			1号認定 (教育標準時間認定)			
	年齢	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	3歳児	4歳児	5歳児
定員	66名	3名	6名	12名	13名	13名	13名	2名	2名	2名
4月予定数	77名	4名	12名	15名	13名	15名	12名	3名	0名	3名

(参考)

認定区分	3号認定 (保育認定)			2号認定 (保育認定)			1号認定 (教育標準時間認定)		
	年齢	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児	4歳児	5歳児	3歳児	4歳児
2023年度末人数 計84名	9名	14名	13名	14名	12名	16名	1名	3名	2名

※2024年度も年度当初から定員を上回って受け入れをする。また年度途中も在園児の弟妹(0歳児)を主に途中入園を受け入れるように予定している。

## 6. 職員数

	園長	主幹 保育教諭	保育教諭	看護師	調理員	事務員	その他	計
正規職員	1名	2名	11名	1名	2名			17名
臨時職員			3名		1名	1名	1名	6名
パート職員			4名		1名		1名	6名
計	1名	2名	18名	1名	4名	1名	2名	29名

※嘱託の園医1名・園歯科医1名・園薬剤師1名

※正規保育教諭1名・臨時職員(子育て支援員)1名 採用(2024年4月1日付)

※臨時保育教諭1名11月育休復帰予定

※短時間正規職員2名(保育教諭)

7. 地域子育て支援拠点事業（2017年度より松山市の委託を受けて事業開始）

地域子育て支援拠点事業とは、地域で子育てを支えるため、当事者相互の交流を図り、子育ての不安や悩みを相談し、助言や援助を受けられる場所を設定する事業をいう。

子育てが孤立化する傾向が強まっている現在、子育て中で外出機会の少ない保護者の身近な場所で、孤独感や不安を緩和し、子どもの健やかな成長を支援することが目的である。

改正児童福祉法（令和6年度施行）により、子育て世帯に対する包括的な支援のための体制強化に向けて、市町村にこども家庭センターの設置が努力義務とされるとともに、身近な相談先として「地域子育て相談機関」が創設された。子ども家庭センターを補完するなどの目的のために「地域子育て支援拠点事業」の実施機関に委託され当園も担うこととなる。今まで以上に地域子育て相談機関としてこども家庭センターと密接な連携をとって子育て世帯の身近な相談機関となれるよう努めたい。

引き続き、三津地区担当の保健師と連携をとり、子育て世帯の把握に努めたり、地域のネットワーク（みつ想いや教会子ども食堂）との繋がりを大切にしたい。

主な活動	内 容
施設の開放	月～金 10:00～15:00 地域交流室・ホールの一部 園庭を開放
育児相談	電話、来園時等、担当や主幹保育教諭、園長等が様々な相談に応じる。
育児講座の開催	季節の製作、給食の試食会、遠足等企画して月に2回程度行う。
情報提供	行政・医療機関、遊び場やイベントの情報、近隣の保育園・幼稚園等の情報また、当園の一時保育の紹介や給食のレシピを配布する。
絵本の貸出	絵本や育児、離乳食等の本の貸出を行う。
あかちゃん広場 親子ふれあい広場	0歳児を対象にした遊び等の提供、育児の情報交換 親子同士での友だち作りや遊び等の提供
試食会	毎週水曜日給食の試食会を行い、親子で給食を味わってもらう。(2組程度)

三津浜・高浜公民館  
で月各1回ずつ開催

8. 一時預かり事業

保護者が仕事、介護、病気、通院をはじめ、学校・幼稚園の行事、子育てに疲れた時、美容室や習い事等リフレッシュも考慮し、子どもにとっても保護者にとっても心の拠りどころとなるようにする。

年齢 1歳から就学前まで

時間 8:30 ～ 17:00

料金 日額 保育料…1,250円（半日750円） 給食費…250円

一日の定員 12名程度

※できるだけ個々の要望に添うように利用日を調整し、偏りがないようにする。

保護者が望んでいる利用の仕方をくみ取り、個々の思いに寄り添うことができるようにする。

9. 延長保育事業

保護者の就労形態の多様化や通勤時間に合わせて、保護者が安心して子育てができるよう対応する。子どもの年齢、生活のリズムや心身の状態に合わせ職員の協力体制、家庭との連携、保育の内容や方法にも十分配慮して行う。少人数の保育になるので、一人ひとりにゆとりと関わり、家庭的な雰囲気保育する。一時預かりでも必要なら利用できるようにしている。

時間 18:00 ～ 19:00

料金 月額 2,500円

日額 260円

※ おやつ代含む

10. 療育支援、障がい児保育

発達のゆるやかな子どもや配慮が必要な子どもの育ちについて担任だけでなく、職員が正しい知識を学び、受け入れ態勢を整える。そのために研修会に積極的に参加する。

4, 5歳児クラスに個別の配慮が特に必要なこどもがいるので加配をつけ丁寧に保育・教育を行うようにする。また、難病のこどもが2歳児クラスに進級するが、生活の拠点を本園にあったところ（主に0歳児クラス）に置くようにし、専門機関と連携を密にとり、本園も保護者も安心して生活できるように努める。

5歳児検診を年中児の保護者に丁寧に説明し必要な方に働きかける。また就学前の教育相談も保護者と話し合い、その子にとって最善の教育が受けられるよう小学校、教育委員会とも連携をとる。

## 11. 食育

- ・食育計画を立て年間を通して取り組む。
- ・季節の野菜等各クラスで育て、成長を観察したり、給食室で調理してもらったり、自分たちでも調理する機会を取り入れる。また、祓川の畑でさつまいもの苗付け、芋ほりを経験したり、別の野菜等も育て収穫の喜びを味わえるようにする。散歩等を利用し畑の様子や、野菜の成長を身近に感じる。
- ・地産地消を心がけ行事食や郷土料理を給食に取り入れる。
- ・参観日に保護者にも給食を提供し味付けや具材の切り方、盛り付け、食器、食具等に関心を持ってもらう。家庭での食事の様子を聞いたり、レシピを渡したりする。また、2023年度は、配布できなかった給食だより等を配布し情報提供をする。
- ・個々の発育状況を把握し、必要な家庭には声をかけたり、栄養指導を行う。

## 12. 年間行事計画(案)

月	主な行事	その他	月	主な行事	その他
4月	入園式	尿検査 内科・歯科検診	10月	運動会	
5月	歓迎遠足	家庭訪問 サツマイモ苗付け	11月	感謝祭 秋の遠足 親子遠足 お芋ほり	内科・歯科検診 保護者会主催ミニバザー 三津教会バザー
6月	花の日				
7月	プール開き 海水浴(モンテッチ海岸)	交通安全教室	12月	クリスマス会	三津浜小学校生との交流
8月		愛媛県西中等教育 学校 保育体験	2月		防災センター見学 (年中・年長児)
9月	敬老参観日		3月	遊戯会 卒園式	各小学校と引継ぎ

※ 毎月1回…誕生日会      ※毎月1回…避難訓練      年2回総合訓練

- ・保育教育参観は6、7、8月の期間にそれぞれ希望日に半日(給食も含む)体験型の参観を行う。
- ・英語、体操教室の参観も時期を見て行う。
- ・人間環境大学の小児看護実習の受け入れ体制を整え受け入れる。
- ・西中等教育学校のボランティアを受け入れる。
- ・三津教会との繋がりを積極的に持つようにする。職員が関心を示せるように働きかける。

## 13. 地域との連携

- ・感染症等が流行していない時は、できるだけ地域の行事や催し物に参加する。
- ・三津浜、宮前地区幼保小中連携が、2023年7月より行われるようになった。積極的に情報交換をし、地域の幼稚園(三津浜・海の星・育英第二・三葉)、保育園(小富士・中須賀)、小学校(三津浜・宮前)中学校(三津浜)連携の推進が図れるように努める。
- ・実習依頼があれば積極的に受け入れ、次へ繋がるようにする。また、2023年度に実習したカタリナの学生がアルバイトを申し出ているので受け入れ、次年度の人材確保に繋がるようにする。
- ・教会の子ども食堂等のボランティア活動等、園の業務に支障がない限り園長を主に積極的に参加する。

## 14. 職員の資質の向上・人材確保

- ・2024年度は、2名採用することができた。(2023年度2月、3月末に1名ずつ退職のため)
- ただし、2人とも他園を退職してくるため新採ではない。他園の経験があるということはメリットもあればデメリットもある。できるだけ当園の理念や方針を理解してもらうため最初に丁寧に説明をし、育成担当の職員のみならず、みんなで関りを持ち育てるようにする。また、メンタルに不安を感じる職員もいるので仕事に対してやりがい但至少でも持てるように個々に応じた働きかけを心がけると共に見極めをあやまらないようにしたい。日中のミーティングに参加する職員も偏らないようにし、日頃から末端まで様々な話が行き届くようにする。

・資質向上計画を立てそれぞれの経験年数や受け持つクラス、園での立ち位置に合わせて研修会を選択する。また、キャリアアップ研修は受けてない分野を積極的に受けるよう働きかける。知識、技術の習得や学びを深め、他の職員にも伝え共有する。松山市保育会、県・全国の保育協議会や社会福祉協議会が主催する各種研修会やキリスト教保育所同盟の研修会、子ども子育て連絡協議会の研修等に積極的に・計画的に参加する。研修会報告や学んだことを日々の保育・教育に活かすことで他の職員と学びを共有する。

・2024年度も主幹保育教諭2名と中堅職員とで体制をしっかりと作りチームとしての底上げをする。それぞれの持ち味や潜在能力に着目し、自主性や自発性を大事にする。

## 15. 働き方改革

・登降園管理、保護者連絡、書類の作成等2023年度から本格的にICT化を行い起動にのっている。アプリで保護者と連絡をとるということでコミュニケーションが希薄になるのではと懸念されたが、その影響はなく業務の効率化に繋がるという効果のほうが大きく、今後も職員と検討しつつ、移行できる業務は活用していきたい。

・職員の確保は数的には充実しているが、中には働き方の希望がある職員もいる。できるだけ希望を聞きながらも他の職員への負担がかからないよう配慮する。また、メンタル面に不安を抱える職員の配置、能力的な事も考慮しての配置が必須となり、それぞれの仕事量、質にも影響がでると予想される。管理職はそのことを把握し、役割、分担が偏らないようそれぞれの職員の働きを理解することに努める。

・引き続きノンコンタクトタイムを積極的に自分たちでとれるよう、勤務表作成時から職員の意思を反映する。持ち帰りの仕事を極力減らせれるよう、主幹保育教諭を中心に職員の仕事量や状況を把握し、振り分け特定の職員が負うことのないようにする。

・2024年度は休憩の確保を徹底する。確保するためには、複数で担当している未満児クラスの職員が、以上児クラスの職員の休憩時に替わってクラスに入ったり、また空いている職員が回ったり等、職員自ら体制を作れるよう働きかけ、休憩をとることが当たり前になるようにする。

・人材確保は必要な数を確保することができた。しかし、途中入所や働き方改革等を充実させるためには、正規職員が1名いると安心できる場所である。各クラスの運営状況や途中入所等を見て、良い人材がいれば、途中採用も考えたい。

・看護師を2023年12月に採用し乳児クラスを担当してもらっている。看護師としての働きを少しずつ形にしている段階でまだ、活かしきれていない。嘱託医や薬剤師との連携もとりながら、こども園の看護師の位置づけを確立したい。

・給食室の職員体制は入れ替わりもないため落ち着いてきた。経験年数も長くなった分年齢も上がってきている。今すぐではないが、栄養士の確保や若い調理員の確保も視野にいれておくようにする。

## 16. 経営

・2024年度の当初予算では収入が増えた分支出も増えている。支出の増加は人件費の増加が大きく影響している。事業費、事務費は2023年度と大きく変わりはない。できるだけ、コスト削減に努め支出を減らしたいと考えている。2023年度同様、節約できるところは節約し、不必要な出費は控えるよう職員にも努めてもらう。

・例年同様、補助金を活用し、物品の購入の際は、考慮して補助金を充てるようにする。

・新園舎に移転して7年が過ぎた。まだ大きな修繕はないが、水回りでトラブルがあったり、劣化がみられるところがあるので、こまめに点検をしひどくなる前に手をうったり、自分たちで直せるところとそうでないところの見極めをしたい。また、今後備えて施設整備費の積立も余力ができれば優先順位として考える。

# 2024年度(令和6年度) 事業計画(案)

施設名	高齢者総合福祉施設 ガリラヤ荘
-----	-----------------

## 1. 運営理念

『今 ここで生きている 人々に寄り添うことを使命とする』

## 2. 基本方針

- I 個別援助の徹底 …………… 個別ケアを大切にし、利用者が心豊かに生活することを目指す。
- II 地域包括ケアの推進 …………… 関係機関と連携し、在宅高齢者の生活支援とQOLの向上を目指す。
- III 地域福祉の推進 …………… 地域とともに歩み、地域の社会福祉資源としての施設創りを目指す。
- IV 職員の資質向上 …………… 自己研鑽に励み、成長をし続けることを目指す。

## 3. 重点目標

- 《1》 平穩ケア[トータルケア(※)]を暮らしの基本としたケアシステムを実践する。(※)総合的視点による予防的ケア
- 《2》 多職種共同により、根拠に基づいたケアサービスの提供を行い、新たなケア方法を展開できるよう努める。
- 《3》 地域との連携・関係など、つながりを大切にし、積極的な交流の機会を設ける。
- 《4》 専門職としての人材育成を実践し、かつ働きがいと魅力ある職場環境作りを行う。
- 《5》 介護ロボット・ICT・IOT活用による業務省力化と情報共有・情報連携を目指す。
- 《6》 業務の効率化と適正利益の確保に努め、安定した運営を目指す。
- 《7》 感染症対策、防災防犯対策を強化し、快適な居住環境を整備する。

## 4. 重点目標に対する取り組み

No.	重点目標との連動	取組事項	取 組 内 容	新規/継続
1	《1》 《2》	命と尊厳を守り安心して生活できる施設づくり	① 基礎介護力を高め、穏やかな生活を提供できるように、トータルケア(総合的視点による予防的ケア)の知識・技術の向上を実践する。(目標:外部研修[WEB含む]参加、フィードバックのための内部研修[書面含む]開催)	継続
			② 人権尊重、プライバシー保護を徹底するとともに身体拘束廃止、虐待防止、事故防止に努める。(目標:委員会活動[毎月]による検討・分析・評価の基、総合委員会[毎月]を開催し、情報共有、ケア方法の見直しをより多く実現する)	継続
			③ 健康管理、服薬管理を徹底の基、トータルケアを実践することで、病気の重症化や再発予防に努める。(目標:記録管理の元、専門職によるダブルチェック[毎週]を開催し医療連携し、長期入院の減少、利用減少予防を目指す)	継続
2	《1》 《2》 《3》	自立支援に視点を置き、個別性を尊重した、より良質なケアサービスを提供する。	① アクティビティ(行事・レクリエーション活動など)を充実させスタッフも共に楽しむことで暮らしが豊かになる環境を創る。(目標:年間計画の基、計画的に実践する。またコロナ禍により中止していたイベントを再開する[運動会/感謝祭等])	継続/更新
			② 排泄ケア・ノーリフティングケアの実践を定着させ、ケアスタッフの介護技術向上に努める。(目標:技術の定期確認と福祉用具・備品の適切運用管理)※)ケア向上委員会整備	継続/更新
			③ 入浴機器の変更に伴う、入浴ケアの実践を見直し、ケアスタッフの介護技術向上に努める。(目標:技術の定期確認と入浴機器・備品の適切運用管理)※)ケア向上委員会整備	新規

#### 4.重点目標に対する取り組み

No.	重点目標との連動	取組事項	取 組 内 容	新規/継続
			④ 在宅サービスをトータル的にサポートし、個別にニーズに応じた必要なサービスを提供できるよう支援する。(目標:在宅委員会による困難ケースの共有、地域関係機関との連携)	継続
3	<<2>> <<3>>	地域における福祉拠点となるよう、福祉また社会ニーズを捉え、地域との交流を充実する。	① 地域における公益的な取組みとして、地域活動の推進を継続する。(目標:男性介護者対象のおとこ塾定期開催・地域サロンへの出前講座再開、法人地域共生センターとの連携など、コロナ禍での感染対策の元、可能な計画を実行)	継続/更新
			② 地域交流の機会を積極的に実践する。(目標:地域の幼稚園・保育園・小学校・中学校・高等学校との交流会、各種ボランティアの受入など、コロナ禍での感染対策の元、可能な計画を実行)	継続
			③ ホームページ、ブログを定期的に更新し、情報発信を積極的に行う。(目標:ホームページを中心として情報発信する。ブログを全事業所毎月更新する)※)チラシ/パンフレットを定期製作し各事業所の営業活動を実践する	継続/更新
4	<<1>> <<2>> <<4>>	スタッフ個々の基礎介護力と実践力の向上を目指す。	① 全職員・全職種を対象とした研修を継続実施し、最新の知識・技術と合わせ、専門性と実践力の向上を図る。(目標:介護テキストの更新及び研修開催)	継続/更新
			② 新任・中途採用者教育を継続実施し、エルダー面談、定期面談を計画的に実施する。(目標:研修体制・テキストの更新及び研修開催)	継続/更新
5	<<4>> <<5>>	やりがいを感じ働きやすい職場環境をつくり、離職者ゼロを目指す。	① リフレッシュ休暇による有給休暇(8連休または4連休×2回)の計画的付与を行う。※(年休6日+公休2日)	継続
			② 委託機関によるメンタルヘルス対策、ストレスマネジメントに積極的に取り組む。(目標:定期的な情報発信、ストレスチェック実施、メンタルヘルス研修実施)	継続
			③ 継続的に業務改善に対する検討を図り、サービス残業ゼロを目指す。(目標:業務マニュアルの更新)	継続
			④ スタッフの成長とチームワーク向上、ユニット活動の活性化を目的とし、ユニット間の人事異動を実施する。	継続
6	<<5>> <<6>>	各業務の可視化・標準化における介護ロボット・ICTなどの導入を目指し、2025年に向けた既存事業の強化を図る。	① 目的と効果を明確にした介護ロボット・ICT等の導入を研究・試用し、基盤整備に取り組む。(目標:中長期計画との連動【介護記録ソフト、ベッドセンサーの導入準備】)※ICT推進委員会整備	継続/更新
			② 在宅サービス利用者数の増加及び入所稼働率向上に向けた魅力ある事業所づくりを進める。(短期・通所・訪問の市場拡大の検討、特養待機者の確保、各種加算の取得)※事業所説明会(相談会)の定期開催	継続/更新
			③ 物価高騰対策とした、事業所毎の適正な予算編成と管理を行い、ムリ・ムラ・ムダのない運営を実践する。(目標:5S推進、取引商品の積極的見直し、消耗物品在庫管理の徹底、予算管理の情報共有)※)各種使用量の分析を行いながら積極的な経費節約・削減を実践する。※運営改善委員会整備	継続/更新

#### 4.重点目標に対する取り組み

No.	重点目標との連動	取組事項	取 組 内 容	新規/継続
7	《7》	快適な居住環境の整備をすすめる、感染症対策また防災防犯対策を強化する。	① 移転後10年以上経過し、設備・環境についての経年劣化に対する修繕計画を策定し、計画的に実行する。(目標:中長期計画との連動【各エアコンの見直し検討、各設備の劣化修繕の検討、各建物の劣化修繕の検討】)	継続/更新
			② 感染症対策強化し必要物品の確保、予防の徹底を行う。特に新型コロナウイルス感染症(COVID-19)対策について徹底し大規模クラスター発生防止に努める。(目標:各感染発症数「0」を目指しながら、クラスター発生時にも対応できる状況を保つ)※)新型コロナウイルス感染症については、感染症法による分類引下げによる。	継続/更新
			③ BCPIに基づき、大規模災害に対する対策に努める。また地域(行政・地域住民(自主防災))との連携に努める。(目標:定期防災訓練・防犯訓練の実施、福祉避難所訓練の実施、地域防災活動との連携)	継続

事業所名（部署）	特別養護老人ホーム ガリラヤ荘
	ショートステイ ガリラヤ荘

サービスの種類	介護老人福祉施設入所者生活介護
	（介護予防）短期入所生活介護

### 1. 運営理念

『今ここで生きている人々に寄り添うことを使命とする』

### 2. 基本方針

- I 個別援助の徹底 …………… 個別ケアを大切に、利用者が心豊かに生活することを目指す。
- II 地域包括ケアの推進 …………… 関係機関と連携し、在宅高齢者の生活支援とQOLの向上を目指す。
- III 地域福祉の推進 …………… 地域とともに歩み、地域の社会福祉資源としての施設創りを目指す。
- IV 職員の資質向上 …………… 自己研鑽に励み、成長を続けることを目指す。

### 3. 重点目標

- 《1》 平穏ケア（トータルケア）の実践により、穏やかな生活の支援を行う。
- 《2》 多職種共同により、重症化を予防し健康維持に努める。
- 《3》 笑顔のある暮らしと喜びを感じる毎日を作りだすケア「HOL(Happiness of life)」を提供する。
- 《4》 チームワークの向上と基礎介護力の向上を目指したケア体制、研修を実践する。
- 《5》 業務の効率化と適正利益の確保に努め、安定した運営を目指す。
- 《6》 感染症対策、防災防犯対策を強化し、快適な居住環境を整備する。

	特養 目標稼働	短期 目標稼働
稼働率	96.0%	80.0%
一日平均利用	76.8名	16.0名
延外泊日数	1168日以内	**
平均要介護度	4.0	3.2

### 4. 重点目標に対する取り組み

No	重点目標との連動	取組事項	取 組 内 容	担当
1	《1》 《2》	命と尊厳を守り、穏やかな生活を提供できるようトータルケアを実践する。	① 多職種協働によるカンファレンス(週1回のダブルチェック・認知症カンファレンス・月1回のミールラウンド)を行い、定期的にスタッフへのフィードバックを行うことで異常を早期発見し、根拠あるケアの実践により体調悪化を未然に防ぐ。	課長 係長
			② 経口維持、経口移行支援を積極的に努め、食事介助・食形態の工夫、口腔ケア・口腔リハビリを丁寧に実践することで、最期まで安全に美味しく口から食べることができるよう総合的な栄養ケアを提供する。	管理栄養士 機能訓練指導員
			③ 排泄に関わる要因について、3か月に1回アセスメントを行い計画に基づく支援を提供することで、新薬下剤の使用、トイレ支援、布パンツへの移行をすすめる。	課長 係長
			④ 褥瘡となりうる要因を早期に発見し、ポジショニング・シーティング・除圧・栄養状態の改善、エアマットの効果的な使用などの適切なケアを行い褥瘡発生ゼロを目指す。	係長 機能訓練指導員 管理栄養士
			⑤ 持ち上げない・抱え上げない介護としてノーリフティングケアを実践する。介護福祉機器の使用と同時に、介助時の体の使い方についても確認する。	係長 機能訓練指導員
			⑥ ヒヤリハットを分析し、日常的な活動の中から事故の可能性を想定し、リスク管理をすることで重大事故を未然防ぐ。	課長 生活相談員



#### 4.重点目標に対する取り組み

No	重点目標との連動	取組事項	取 組 内 容	担当
			⑦ 敬意と感謝の気持ちを持ち、職員同士が互いに不適切ケア等、自己点検をできる体制を整備し、さらにユニット会、総合委員会等で、情報共有することで自ら気づき、予防、改善に取り組むことができるよう努める。	統括部長 事業課長 業務課長
2	《3》	いきいきと暮らせる生活と環境づくりを実践する。	① 入所者・利用者や職員の笑顔につながるイベントを企画し実践する。	係長 主任/副主任
			② 新型コロナウイルス感染症対策・予防の元、感染状況に応じて面会方法を工夫し家族との交流機会を減少させないよう努める。	課長 生活相談員
			③ 個人を尊重した穏やかな暮らしを提供できるよう、ユニット内・居室等の清潔・整理整頓に努める。	係長 主任/副主任
3	《4》	チームワークの向上と基礎介護力の向上を目指したケア体制、研修を実践する。	① 年間計画に基き、各種研修等により、スタッフの資質向上を目指す。	統括部長 事業課長 業務課長
			② 年間計画に基き、エビデンスに基づいたリーダー研修等を実施することにより、ユニットリーダーの資質向上を目指す。	統括部長 事業課長 業務課長
			③ エルダーによる新卒・中途採用者への育成体制を継続し、丁寧な育成を目指す。	統括部長 事業課長 業務課長
4	《5》	業務の効率化と適正利益の確保に努め、安定した運営を目指す。	① 職員一人一人が運営理念を理解し、お互いが思いやりを持って仕事ができる職場づくりに努める。	課長 係長
			② オペレーションシート(業務一覧表)を継続し、シートを活用することで業務の効率化を図る。	課長 係長
			③ 稼働に関係する現状把握と分析を行い、課題改善に努める。	統括部長 事業課長 業務課長
5	《6》	感染症対策、防災防犯対策を強化し、快適な居住環境を整備する。	① 感染症の研修(新型コロナウイルス感染によるBCP訓練や防護服の着脱などの実技を含む)を実施し、予防の徹底を行う。	部長/課長/係長 衛生管理者
			② 年間を通して職員及び利用者の健康管理を徹底し、感染症をまん延させない。	部長/課長/係長 衛生管理者
			③ 防災・防犯体制の定期的な点検を実施し、利用者や職員が安心して生活できる施設にする。	部長/課長/係長 防火管理者

### 1. 運営理念

『 今 ここで生きている 人々に寄り添うことを使命とする 』

### 2. 基本方針

- I 個別援助の徹底 …………… 個別ケアを大切にし、利用者が心豊かに生活することを目指す。
- II 地域包括ケアの推進 …………… 関係機関と連携し、在宅高齢者の生活支援とQOLの向上を目指す。
- III 地域福祉の推進 …………… 地域とともに歩み、地域の社会福祉資源としての施設創りを目指す。
- IV 職員の資質向上 …………… 自己研鑽に励み、成長をし続けることを目指す。

### 3. 重点目標

- 《1》 個別性を尊重したサービスの充実を図り、元気に楽しみを持てる通いの場を目指す。
- 《2》 安心安全なケアを提供し、状態悪化を予防し改善できるケアに努める。
- 《3》 家族・地域の住民・各事業所等との連携を図り、地域交流を充実する。
- 《4》 チームワークの向上と基礎介護力の向上を目指したケア体制、研修を実践する。
- 《5》 業務の効率化と適正利益の確保に努め、安定した運営を目指す。
- 《6》 感染症対策、防災防犯対策を強化し、快適な居住環境を整備する。

	通所 目標稼働
稼働率	77.1%
一日平均利用	26.5名
目標登録者	81名
平均要介護度	1.7

### 4. 重点目標に対する取り組み

No	重点目標との連動	取組事項	取 組 内 容	担当
1	《1》 《2》	個別性を把握し、それぞれに合った個別対応を実践。	① 多職種協働によるカンファレンス(週1回のダブルチェック・認知症カンファレンス・月1回のミールラウンド)を行い、定期的にスタッフへのフィードバックを行うことで異常を早期発見し、根拠あるケアの実践により体調悪化を未然に防ぐ。	係長 副主任
			② HOL(Happiness of life)の提供を目指して、アクティビティの充実を図り、利用者の笑顔を増やす取り組みをする。	〃
			③ マシントレーニングや個別機能訓練等を取り組むことにより、利用者の在宅生活継続と身体機能の維持を目指す。	副主任 機能訓練指導員
			④ 認知症の方が役割を持ち、在宅で穏やかに生活できるように寄り添った支援をする。	係長 副主任
2	《3》	地域との交流を増やし、連携を深める。	① おとこ塾等へ参加し、利用者家族や地域住民との関係を深める。	係長 副主任
			② 突合などへの参加により、近隣の他事業所との連携を図ることができる。	〃

#### 4.重点目標に対する取り組み

No	重点目標との連動	取組事項	取 組 内 容	担当
			③ ボランティアの受け入れや地域(保育園・学校等)、家族(家族会等)との交流の充実を図る。	//
3	≪2≫ ≪4≫	働きやすい職場作りの実践。基礎介護力を高め、質の高いケアを提供。	① 業務内容の見直し(記録のデジタル化と省力化、希望休が取得できる体制作り等)	係長 副主任
			② 施設内・外研修への参加をし、基礎介護力とサービスの質の向上を目指す。	// 施設全体と連動
			③ ノーリフティングケアの環境整備や勉強会を実施し、利用者や職員の身体的負担軽減を図る。	係長 副主任
4	≪5≫	安定した運営のため、広報活動を増やし、新規利用者の獲得を目指す。	① 行事予定表とブログの充実を図り、広報・営業活動を通じて新規利用者の獲得を行う。	係長 副主任
			② 年5回ちらしを作成し、近隣の居宅や利用者、地域住民に配布することで、デイサービスの取り組みを広める。	//
5	≪5≫	業務の効率化と適正利益の確保に努め、安定した運営を目指す。	① 毎月の収支に関心を持ち、車輛や備品管理、電気代等のコスト意識を高める。	係長 副主任
			② 安定した運営のために加算を取得し、サービス提供内容の充実を目指す。来年の介護報酬改定の動向を確認し、準備をする。	//
6	≪6≫	感染症対策、防災防犯対策を強化し、快適な居住環境を整備する。	① 感染症対策の研修に参加し、感染症の予防と利用者・職員へ周知して感染予防を徹底する。	係長 副主任
			② 防災・防犯対策訓練に参加し、安心して利用できる環境を作る。	// 施設全体と連動
			③ 利用者へ向けて、感染症対策や防災・防犯対策のお話をする機会を作る。	// 施設全体と連動

事業所名(部署)	ホームヘルプサービス ガリラヤ荘	サービスの種類	訪問介護/介護予防型訪問サービス (障害含む)
----------	------------------	---------	-------------------------

### 1. 運営理念

『今 ここで生きている 人々に寄り添うことを使命とする』

### 2. 基本方針

- I 個別援助の徹底 …………… 個別ケアを大切にし、利用者が心豊かに生活することを目指す。
- II 地域包括ケアの推進 …………… 関係機関と連携し、在宅高齢者の生活支援とQOLの向上を目指す。
- III 地域福祉の推進 …………… 地域とともに歩み、地域の社会福祉資源としての施設創りを目指す。
- IV 職員の資質向上 …………… 自己研鑽に励み、成長をし続けることを目指す。

### 3. 重点目標

- 《1》 地域と家族の力を活かした事業所運営の基盤を整備する。
- 《2》 施設内・外研修に参加し、ホームヘルパーの専門性と介護技術の向上を図る。
- 《3》 効率的・安定的な事業所運営の基盤を整備する。
- 《4》 チームワークの向上と基礎介護力の向上を目指したケア体制、研修を実践する。
- 《5》 業務の効率化と適正利益の確保に努め、安定した運営を目指す。
- 《6》 感染症対策、防災防犯対策を強化し、快適な居住環境を整備する。

	訪問 目標稼働
稼働率	65.0%
一日平均利用	15名
目標登録者	50名
平均要介護度	1.6

### 4. 重点目標に対する取り組み

No	重点目標との連動	取組事項	取 組 内 容	担当
1	《1》	利用者だけでなく、家族や地域との交流や連携を深める。	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 多職種協働によるカンファレンス(週1回のダブルチェック・認知症カンファレンス・月1回のミールラウンド)を行い、定期的にスタッフへのフィードバックを行うことで異常を早期発見し、根拠あるケアの実践により体調悪化を未然に防ぐ。</li> <li>② 在宅部門と連携し、おとこ塾・地域サロン等に参加・交流する</li> <li>③ 地域と連携して、地域包括ケアの促進を目指す</li> <li>④ 介護ネット東温,障害事業所の会への参加による地域ネットワークの構築</li> </ul>	サ責

#### 4. 重点目標に対する取り組み

No	重点目標との連動	取組事項	取 組 内 容	担当
2	《2》 《4》	ホームヘルパーの専門性や介護技術の向上を図り、利用者がより良い在宅生活を送れるような支援を行う。	① 身体介護を中心としたサービスへの移行に伴う、ホームヘルパーのスキルアップを図る。 ② 在宅版総合記録シートを活用し、各職種との連携を図り、在宅生活をサポートする。 ③ 毎月のヘルパー会において情報共有し、利用者が安心して在宅生活を送れるための改善点の検討を行う。解決が困難なケースなどはケアマネージャーにも相談をし、協力を仰ぐ。 ④ 研修の参加を通し、各ヘルパーへ研修内容の周知を行い、全体の資質向上を図る ⑤ 経験のあるヘルパーから経験の浅いヘルパーに利用者への接し方や介護技術などの指導をしたり、ヘルパー同士の意見の交換を通してより良いサービスの提供に努める。	サ責
3	《3》 《5》	安定した運営が出来るように実績の把握をし、広報活動を行う。	① 毎月の実績に関心を持ち、コスト意識を高める。 ② 介護支援専門員と連携し、広報活動を行い、新規利用者を増やす。新規依頼1か月3件を目標とする。 ③ 東温市のみにこだわらず、ヘルパーの通勤可能範囲内で訪問先を増やす	サ責
4	《5》	業務の効率化と適正利益の確保に努め、安定した運営を目指す。	① 介護保険だけではまかなえない場合の利用者の需要に応えるべく、保険外サービスの利用をきっかけとして、介護保険の利用につなげていく。 ② 訪問ヘルパーや各職種と連携を取り、利用者の異変にすぐに対応し、在宅生活を継続する努力をする。個々のヘルパーの特性を見極めながらスキルアップのできる人員配置を行う。 ③ 働きやすい職場環境を整えてヘルパーの確保に努める。	サ責
5	《6》	感染症対策、防災防犯対策を強化し、快適な居住環境を整備する。	① 感染症発生"0"を目指し、平常時から感染予防に努める。感染症や災害が発生した際のヘルパーの対応策をヘルパー会等を通してシミュレーションしておく。 ② それぞれの利用者の居住環境に合わせた防災防犯対策を提案し、整備する。 ③ 利用者に対しても衛生・防災・防犯に関心を持ってもらえるような声掛けを行う。	サ責 施設全体と連動

1. 運営理念

『今 ここで生きている 人々に寄り添うことを使命とする』

2. 基本方針

- I 個別援助の徹底 …………… 個別ケアを大切に、利用者が心豊かに生活することを目指す。
- II 地域包括ケアの推進 …………… 関係機関と連携し、在宅高齢者の生活支援とQOLの向上を目指す。
- III 地域福祉の推進 …………… 地域とともに歩み、地域の社会福祉資源としての施設創りを目指す。
- IV 職員の資質向上 …………… 自己研鑽に励み、成長をし続けることを目指す。

3. 重点目標

- 《1》 在宅高齢者に対し、適切な課題分析による健康管理や自立支援、介護者支援を含め、インフォーマルサービスを活用したプランニングを行う。
- 《2》 事業所内の研修や事例検討、外部研修等を通じて専門的知識の向上と科学的介護への取り組みを行う。
- 《3》 地域と関わる機会を通じて介護、認知症予防の情報を伝える等、地域福祉の向上とネットワークづくりを行う。
- 《4》 医療や障がい福祉サービスなどの他制度等総合的な知識と応用力の向上を目指したケア体制、研修を実践する。
- 《5》 業務の効率化と適正利益の確保に努め、安定した運営を目指す。
- 《6》 感染症対策、防災防犯対策を強化することにより、個々に合わせた適切なリスクマネジメントを行う。

	居宅目標	
稼働率	89.0%	※)CM4名
登録者	139名	
支援/1名あたり	6名	
介護/1名あたり	33名	

4. 重点目標に対する取り組み

No	重点目標との連動	取組事項	取 組 内 容	担当
1	《1》 《4》	社会資源を活用したより専門的なプランニングの充実。	① 多職種協働によるカンファレンス(週1回のダブルチェック・認知症カンファレンス・月1回のミールラウンド)を行い、定期的にスタッフへのフィードバックを行うことで異常を早期発見し、根拠あるケアの実践により体調悪化を未然に防ぐ。 ② 家族全体を包括的に支援するプランをマネジメントすることで、住み慣れた地域で生きがいや役割を持った生活が送れるよう支援する。 ③ ケアプランチェックを週令会等で行うことにより、プラン内容や表現など、利用者に分かりやすく適切な評価が行える資料作りを行う。	介護支援専門員
2	《2》 《4》	専門知識の向上を図ると共にマネジメント技術の均衡を図る。	① 介護支援専門員課程の研修等の外部研修を受講し、業務の見直しを行うとともに個人のマネジメント技術の向上を図る。 ② トータルケア勉強会に参加することで科学的介護の取り組みを理解し、在宅での生活の段階から介護や医療の情報提供を家族介護者に提供する。 ③ 地域包括支援センターが行う事例検討や地域ケア会議への積極的な参加や事例提出を行い、地域全体の課題の表出や問題の提起に努める。	介護支援専門員 介護支援専門員

#### 4.重点目標に対する取り組み

No	重点目標との連動	取組事項	取 組 内 容	担当
3	《3》	地域活動の継続と連携を目指す。	① 東温市地域包括支援センターや主任ケアマネの会と協働し、地域資源の活用や市全体のケアマネジャーとの連携を図り、ケアマネージャーが働きやすい地域づくりを目指す。 ② 家族介護者の支援(おとこ塾等)等を通じ、住民参画の場づくりや交流の場づくりの基盤づくりを目指す。	介護支援専門員
4	《5》	業務の効率化と適正利益の確保に努め、安定した運営を目指す。	① 新入職員の定着による担当人数の増加並びに質の向上を図り、より信頼される事業所を目指すことにより利用者の獲得を図る。 ② 東温市地域包括支援センター並びに主任ケアマネの会との連動により、東温市全体で活用する情報ツールの開発、運用を継続する。 ③ 介護支援専門員1人あたり要介護33名、予防6名を平均とした担当者獲得を目指す。新人職員は研修期間終了後担当者を移行し、担当者20名を目指す。	介護支援専門員  主任 介護支援専門員  介護支援専門員
5	《6》	感染症対策、防災防犯対策を強化し、快適な居住環境を整備する。	① 居宅支援事業所におけるBCPの理解と災害時に備えたマネジメントを行い、非常事態でも速やかな支援が行える体制づくりを行う。 ② 利用者、家族への防災や感染症への知識を高めるとともに、面談時等の感染症対策を継続する。	主任 介護支援専門員  施設全体と連動

# 2024年度(令和6年度) 事業計画(案)

施設名	高齢者総合福祉施設 ガリラヤ久米
-----	------------------

## 1.運営理念

『今、ここで生きている人々に寄り添うことを使命とする』

## 2.基本方針

- I 個別援助の徹底 …………… 個別ケアを大切に、利用者が心豊かに生活することを目指す。
- II 地域包括ケアの推進 …………… 関係機関と連携し、在宅高齢者の生活支援とQOLの向上を目指す。
- III 地域福祉の推進 …………… 地域とともに歩み、地域の社会福祉資源としての施設創りを目指す。
- IV 職員の資質向上 …………… 自己研鑽に励み、成長をし続けることを目指す。

## 3.重点目標

- 《1》 平穏ケア(トータルケア[※])を暮らしの基本としたケアシステムの構築 [※]全国高齢者ケア研究会が提唱する考え方及びシステム
- 《2》 多様な人材採用、人材育成の強化により、安定した施設運営の基盤整備を進める。
- 《3》 全ての職員が、安心してやりがいを持ち、働き続けることができる職場環境づくり。
- 《4》 地域住民の暮らしを支える公益的取組みをすすめ、地域との連携・関係を築き、安心と信頼ある施設創りを目指す。
- 《5》 **介護ロボット・ICTの活用により、ケアの質の向上及び業務の効率化・省力化等、職場環境の改善を進める。**
- 《6》 適正利益の確保し安定した施設運営を目指す。
- 《7》 災害対策・感染症対策への取組を徹底・強化し、安心できる生活環境を維持する。

## 4.重点目標に対する取り組み

No	基本方針	重点目標	取組事項	取組内容
1	I IV	《1》《2》	命と尊厳を守り安心して生活できるケア構築	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 専門職として基礎介護力を高め、多職種連携による、重度化ケアに対応した生活支援の提供を行う。</li> <li>② 利用者の人権尊重、プライバシー保護に取り組むと共に、虐待防止・身体拘束廃止を徹底する。</li> <li>③ 多職種協同による、根拠に基づいたケアを実践し、重症化予防に努める。</li> </ul>
2	I IV	《2》《3》	やりがいを持ち働き続けられる職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 組織風土の浸透及び活性化を図り、職員一人一人が生きがいとやりがいをもって働き続けられる職場づくりを行う。</li> <li>② 福祉の専門職として各事業所・部署間のチームワーク体制を維持し、運営に関する課題改善をより効果的に実践できる環境に努める。</li> <li>③ スタッフが成長できる内部研修の実施、及び外部研修への参加支援を継続する。</li> <li>④ 有休休暇の計画的な取得を推進する。(リフレッシュ休暇:連続休暇8日間)</li> <li>⑤ 外国人介護従事者の定着・育成のための体制づくりに取り組む。</li> </ul>
3	II III	《4》	地域福祉の確立	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 地域共生センター「あいりん」の活動を中心に、関係機関との連携・地域の福祉ニーズを捉えた取組みを実施し、<b>地域共生の推進に努める。</b></li> <li>② 「ふらりカフェ」の活動を通じ、地域住民のニーズ把握や各種相談を進める。介護予防・認知症予防の活動等を推進し、<b>住み慣れた地域で安心して暮らし続けることができる地域づくりを目指す。</b></li> <li>③ 地域行事活動、防災・防犯活動の協力等、学校、保育、他関係機関との連携を継続する。</li> <li>④ 在宅生活をトータル的にサポートするため、地域の実情に合わせた活動の実現に向けた情報収集、広報活動を行う。</li> </ul>



4	Ⅱ Ⅲ	《2》《3》 《5》《6》	職場環境改善	<p>① 介護記録ソフト導入により、介護記録作成業務の効率化を図る。また、介護ソフトの各種機能を活用することにより、ケアの充実・質の向上に努める。</p> <p>② 眠りセンサーの導入により、入居者の状態把握を行い、個別ケアをより充実させ、入居者一人一人のより良い生活を目指す。また、各種機能を活用し、業務の効率化を図る。</p> <p>③ ノーリフティングケアの推進により、入居者及び介護職員双方の負担軽減を図り、ケアの質の向上を目指し、安心安全なケアを提供する。</p> <p>④ 生産性向上の取組みにより、業務の可視化を行い、業務の効率化・環境改善を図る。</p>
5	Ⅰ Ⅱ Ⅲ Ⅳ	《2》《3》 《5》《6》	安定運営の確保	<p>① 各事業所において収益向上・収支改善を図り、適正利益を確保して、安定した運営を目指す。</p> <p>② 広報活動、各機関との関係構築を進め、施設入居待機者及び在宅サービス利用者の確保に取り組む。</p> <p>③ 介護ロボット・ICT導入を推進し、業務効率化及び生産性向上を図る。</p>
6	Ⅰ Ⅱ Ⅲ Ⅳ	《1》《3》 《6》《7》	快適な住環境の整備、事業継続体制の確保	<p>① 施設の設備・環境保全に努め、快適な住環境の維持、より良いサービス提供を目指す。</p> <p>② 感染症予防対策の徹底に取り組み、大規模クラスター発生防止に努める。</p> <p>③ 事業継続計画(BCP)の運用と研修等の取組みにより、大規模災害等の緊急時におけるサービス提供体制を維持構築する。</p>

事業所名(部署)	小規模特別養護老人ホーム ガリラヤ久米
	ショートステイ ガリラヤ久米

サービスの種類	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護
	(介護予防)短期入所生活介護

### 1. 運営理念

『今、ここで生きている人々に寄り添うことを使命とする』

### 2. 基本方針

- I 個別援助の徹底 …………… 個別ケアを大切にし、利用者が心豊かに生活することを目指す。
- II 地域包括ケアの推進 …………… 関係機関と連携し、在宅高齢者の生活支援とQOLの向上を目指す。
- III 地域福祉の推進 …………… 地域とともに歩み、地域の社会福祉資源としての施設創りを目指す。
- IV 職員の資質向上 …………… 自己研鑽に励み、成長をし続けることを目指す。

### 3. 重点目標

- 《1》 平穏ケア(トータルケア)の実践により、穏やかな生活を支援する。
- 《2》 利用者がうるおい、笑顔のある暮らしと喜びを感じる毎日を作りだすケア(ハピネスオブラيف)の確立
- 《3》 利用者の状態、状況に合わせた対応ができるチームケアの確立
- 《4》 業務改善を行い、テクノロジーの活用等、生産性向上の取り組みを行う。
- 《5》 感染症及び災害等に備え、安全への対策、訓練の実施等により感染予防・防災意識の向上に努める。

### 4. 重点目標に対する取り組み

No	基本方針	重点目標	取組事項	取組内容
1	I IV	《1》 《2》 《3》	良質なケアの実践 穏やかな 生活の提供	① 栄養・排泄・口腔のケアに重点をおき、丁寧なケアと異常の早期発見に努め、状態悪化、入院を予防する。 ② BPSD悪化の要因を検討し、穏やかに過ごすことができるようにパーソンセンタードケア・トータルケアを実践する。 ③ 褥瘡発生等のリスクの評価、計画作成、見直しを定期的に行い、栄養管理、体圧分散、スキンケア等を行うことで褥瘡を予防する。 ④ 排せつに介護を要する入所者の評価、計画作成、見直しを定期的に行い、本人にあった下剤の調整、排せつ方法の見直しを行う。 ⑤ ノーリフティングケアに取り組み、適切な移乗・排泄・入浴動作を行うことで、入居者・職員双方の負担軽減を目指す。 ⑤ 年間計画に基き、各種研修による職員の資質向上を目指す。(感染対策に配慮した研修の実践)
2	I IV	《4》	業務改善 生産性の向上	① 生産性向上委員会を定期的開催し、業務改善の取り組みを行う。 ② 現場課題を見える化し、業務改善を行うことで、業務負担の軽減、質の向上を目指す。 ③ ICT(介護システム)を導入し、転記作業等の無駄を省き、正確に必要な記録の作成、ケアへの活用を行う。 ④ 見守り機器(眠りSCAN)を導入し、睡眠、健康状態を把握し、巡視巡回業務の負担軽減、利用者の生活の質の向上を図る。
3	I II III	《2》	イベント企画	① 感染予防対策を徹底し、利用者の笑顔につながるイベント企画を特養・ユニット単位で実践する。 ② ホームページ、ブログ、インスタグラム等にて施設での活動や生活の様子の情報公開、発信を行う。 ③ 好みの食材等を加工し、食べやすく見た目のよい手作りおやつを嚥下困難者や看取りの方に作り提供する。

小規模特養	目標値	前年比
稼働率	97.2%	0.7%
一日平均利用者	28.2人	0.1人
延外泊日数	296日以内	▲63日
平均介護度	4.4	-

ショートステイ	目標値	前年比
稼働率	85.0%	0.0%
一日平均利用者	8.5人	0人
平均介護度	2.5	-

事業所名(部署)	小規模特別養護老人ホーム ガリラヤ久米
	ショートステイ ガリラヤ久米

サービスの種類	地域密着型介護老人福祉施設入所者生活介護
	(介護予防)短期入所生活介護

### 1. 運営理念

『今、ここで生きている人々に寄り添うことを使命とする』

### 2. 基本方針

- I 個別援助の徹底 …………… 個別ケアを大切にし、利用者が心豊かに生活することを目指す。
- II 地域包括ケアの推進 …………… 関係機関と連携し、在宅高齢者の生活支援とQOLの向上を目指す。
- III 地域福祉の推進 …………… 地域とともに歩み、地域の社会福祉資源としての施設創りを目指す。
- IV 職員の資質向上 …………… 自己研鑽に励み、成長を続けることを目指す。

### 3. 重点目標

- 《1》 平穏ケア(トータルケア)の実践により、穏やかな生活を支援する。
- 《2》 利用者がうるおい、笑顔のある暮らしと喜びを感じる毎日を作りだすケア(ハピネスオブラيف)の確立
- 《3》 利用者の状態、状況に合わせた対応ができるチームケアの確立
- 《4》 業務改善を行い、テクノロジーの活用等、生産性向上の取り組みを行う。
- 《5》 感染症及び災害等に備え、安全への対策、訓練の実施等により感染予防・防災意識の向上に努める。

小規模特養	目標値	前年比
稼働率	97.2%	0.7%
一日平均利用者	28.2人	0.1人
延外泊日数	296日以内	▲63日
平均介護度	4.4	-

ショートステイ	目標値	前年比
稼働率	85.0%	0.0%
一日平均利用者	8.5人	0人
平均介護度	2.5	-

				④ 感染予防対策に配慮したうえで、地域、家族とのつながりを持った生活を目指す。
4	I III	《2》 《4》	環境整備	全部門 〔共通 目標〕 ① 穏やかに暮らすことができるよう、居室の環境整備を行う。(居室担当制、備品整備・環境美化による実践) ② 中重度の利用者が生活しやすい、安全な環境整備を行う。また季節感あふれる環境づくりを行う。(四季折々の飾りつけ) ③ 5S活動の取り組みを行い職場環境の整備を行うとともに、介護の業務プロセスとして習慣化を行う。
5	I II IV	《3》	多職種協働	全部門 〔共通〕 ① 認知症、栄養、口腔等について、LIFEのフィードバックを活用し、多職種共同でPDCAサイクル・ケアの質の向上の取組を確立する。 ② 基礎介護勉強会及びOJTシステムを活用した育成環境の整備を行う。

事業所名(部署)	介護付有料老人ホーム ガリラヤ久米	サービスの種類	(介護予防)特定施設入居者生活介護
----------	-------------------	---------	-------------------

### 1.運営理念

『今、ここで生きている人々に寄り添うことを使命とする』

### 2.基本方針

- I 個別援助の徹底 ..... 個別ケアを大切にし、利用者が心豊かに生活することを目指す。
- II 地域包括ケアの推進 ..... 関係機関と連携し、在宅高齢者の生活支援とQOLの向上を目指す。
- III 地域福祉の推進 ..... 地域とともに歩み、地域の社会福祉資源としての施設創りを目指す。
- IV 職員の資質向上 ..... 自己研鑽に励み、成長をし続けることを目指す。

	目標値	前年比
稼働率	92.5%	1.5%
一日平均利用者	30.5人	0.5人
延外泊日数	903日以内	▲181日
平均介護度	1.8	-

### 3.重点目標

- 《1》 平穏ケア(トータルケア)の実践により、穏やかな生活と介護予防支援の確立
- 《2》 利用者がうるおい、笑顔のある暮らしと喜びを感じる毎日を作り出すケア(ハピネスオブライフ)の確立
- 《3》 利用者の状態、状況に合わせた対応ができるチームケアの確立

### 4.重点目標に対する取り組み

No	基本方針	重点目標	取組事項	取組内容
1	I II III	《1》	トータルケアの実践	全部門 【共通目標】 ① 栄養・排泄・口腔のケアに重点をおき、丁寧なケアに努め、誤嚥性肺炎、尿路感染症予防を行う。 ② 口腔衛生管理を更に充実させ、体制を整備し各入居者の状態に応じた口腔衛生の管理を計画的に行う。 ③ BPSDの悪化につながる、身体の問題を見極めながら根拠あるケアを実践する。
2	I II III	《2》	イベント企画	全部門 【共通目標】 ① 感染予防対策を徹底し、利用者の笑顔につながるイベント企画を行う。(行事予定表の作成[年間・毎月]) ② 介護予防につながるアクティブ活動を重視した機能訓練の継続と、多種多様な余暇を企画する。(体操、散歩、奉仕活動等) ③ ホームページ、ブログ、インスタグラム等にて施設での活動や生活の様子の情報公開、発信を行う。
3	I	《2》	環境整備	全部門 【共通目標】 ① 自立から要支援、要介護状態、それぞれのニーズを把握し、共用スペースを活用した生活環境を目指す。(引きこもり予防) ② 季節感あふれる環境づくりを行う。(四季折々の飾りつけ) ③ 穏やかに過ごして頂けるように、居室の環境整備を行う。(居室担当制、備品管理、清掃) ④ 定時の換気及び手すり等の消毒を徹底し、感染予防に努める。
4	IV	《3》	研修運営	全部門 【共通目標】 ① 年間計画に基き、各種研修による職員の資質向上を目指す。(研修・勉強会への参加) ② 特に基礎介護勉強会及びOJTシステムを活用した育成環境の整備を行う。
5	I IV	《3》	多職種協働システム	全部門 【共通目標】 ① 生産性向上に先進的に取り組む。(介護システム絆コアの導入及びインカムの活用等) ② アセスメントチェックシート、総合記録シートを使用した記録を作成し、利用者の状態・状況を適切に把握できるシステムを構築する。 ③ オペレーションシート(業務一覧表)を活用したチームケアの確立を行う。(定期的なオペレーションシートの見直し)

				④ ケアの見直し(ダブルチェック)や認知症カンファレンスを実施し早期に対応、状態悪化を予防する。
--	--	--	--	--

事業所名(部署)	グループホーム ガリラヤ久米	サービスの種類	(介護予防)認知症対応型共同生活介護
----------	----------------	---------	--------------------

### 1.運営理念

『今、ここで生きている人々に寄り添うことを使命とする』

### 2.基本方針

- I 個別援助の徹底 …………… 個別ケアを大切に、利用者が心豊かに生活することを目指す。
- II 地域包括ケアの推進 …………… 関係機関と連携し、在宅高齢者の生活支援とQOLの向上を目指す。
- III 地域福祉の推進 …………… 地域とともに歩み、地域の社会福祉資源としての施設創りを目指す。
- IV 職員の資質向上 …………… 自己研鑽に励み、成長をし続けることを目指す。

	目標値	前年比
稼働率	98.0%	1.0%
一日平均利用者	17.6人	0.1人
延外泊日数	131日以内	▲66日
平均介護度	2.5	-

### 3.重点目標

- 《1》平穏ケア(トータルケア)の実践により、穏やかな生活と介護予防支援の確立
- 《2》利用者がうるおい、笑顔のある暮らしと喜びを感じる毎日を作りだすケア(ハピネスオブライフ)の確立
- 《3》利用者の状態、状況に合わせた対応ができるチームケアの確立

### 4.重点目標に対する取り組み

No	基本方針	重点目標	取組事項	取 組 内 容
1	I II III	《1》	トータルケアの実践	全部門 〔共通目標〕 ① 栄養・食事・排泄・口腔のケアに重点をおき、丁寧なケアと異常の早期発見に努め状態悪化・長期入院を予防する。 ② BPSDの悪化につながる、身体の問題を見極めながら根拠あるケアを実践する。 ③ ノーリフティングケアに取り組み、適切な移乗・排泄・入浴動作を行うことで、入居者・職員の負担軽減を目指す。
2	I II III	《2》	イベント企画	全部門 〔共通目標〕 ① 感染予防対策を徹底し、利用者の笑顔につながるイベント企画を、ユニット単位で実践する。大きなイベントは全体で実践する。 ② ロビーでの家族との面会や、オンラインでのテレビ面会を行い、家族とのつながりを持った生活を目指す。(隔月のおたより作り)
3	I	《2》	環境整備	全部門 〔共通目標〕 ① 穏やかに暮らすことができるよう、居室の環境整備を行う。また、中重度の利用者が生活しやすい、安全な環境整備を行う。 ② テラスや外出イベントなど、戸外での活動を増やす。 ③ 生活場面において自立を支援する働きかけから、認知症予防につながる環境づくりを行う。(食堂、リビングでの共同作業)
4	IV	《3》	研修運営	全部門 〔共通目標〕 ① 年間計画に基き、各種研修に積極的な参加を促し職員の資質向上を目指す。(重度化ケアに関する勉強会の定期開催) ② 特に基礎介護勉強会及びOJTシステムを活用した育成環境の整備を行う。
5	I IV	《3》	多職種協働システム	全部門 〔共通目標〕 ① アセスメントチェックシート、総合記録シートを使用した記録を作成し、利用者の状態・状況を適切に把握できるシステムの構築 ② オペレーションシート(業務一覧表)を活用したチームケアの確立を行う。定期的な見直しを行う。 ③ ケアの見直し(ダブルチェック)や認知症カンファレンス・困難事例カンファレンスを実施し早期に対応、状態悪化を予防する。 ④ 認知症、栄養、口腔等について、LIFEのフィードバックを活用し、多職種共同でPDCAサイクル・ケアの質の向上の取組を確立する。



**1.運営理念**

『今、ここで生きている人々に寄り添うことを使命とする』

**2.基本方針**

- I 個別援助の徹底 ..... 個別ケアを大切に、利用者が心豊かに生活することを目指す。
- II 地域包括ケアの推進 ..... 関係機関と連携し、在宅高齢者の生活支援とQOLの向上を目指す。
- III 地域福祉の推進 ..... 地域とともに歩み、地域の社会福祉資源としての施設創りを目指す。
- IV 職員の資質向上 ..... 自己研鑽に励み、成長をし続けることを目指す。

	目標値	前年比
稼働率	80.0%	5.0%
一日平均利用者	14.4人	0.7人
目標登録者数	55人	0人
平均介護度	1.2	-

**3.重点目標**

- 《1》 平穏ケア(トータルケア)を暮らしの基本としたケアシステムの構築
- 《2》 地域との連携・関係を大切とした、安心と信頼ある施設創り
- 《3》 専門職としての人材育成強化と、安定した施設運営の基盤整備

**4.重点目標に対する取り組み**

No	基本方針	重点目標	取組事項	取 組 内 容
1	I・II	《1》	個別ケアの実施	① 人生100年時代を人が人らしく自立して生活をしていくために、環境や要因を考察を行いながら個別ケアを図る。 ② HOL(happiness of life)の提供を目指して、レクリエーション等アクティビティの充実を図る。 ③ 7つの基本動作を踏まえ、マシントレーニング、レッドコード等の機能訓練を提供する。
2	II・III	《2》	地域との交流	① 地域と連携し、地域包括ケアの促進を目指す。 ② 感染予防対策を徹底しながら、できる範囲での行事・イベント活動を実施する。また、地域の高齢者に向けた情報発信を行う。
3	IV	《3》	職員研修	① デイサービスにおける専門業務(マシ・レッドコード技能、送迎業務など)について継続研修を行う。 ② 施設内・外研修に参加し、基礎介護力とサービスの質の向上を目指す。 ③ より良いサービス提供を目指し、職員の接遇向上への取り組みを強化する。
4	I・IV	《2》	安定運営の確保	① 長期入院や他サービスとの併用による利用率の状況を把握し、介護支援専門員と連携をとりながら調整を行う。 ② プログラムの見直し等を行うことで利用者の満足度高め、利用者の増加、利用回数の増加に繋げ、運営の安定化を図る。 ③ 新規登録者の安定獲得を目指すため、定期的に情報を発信するとともに、居宅と密に連絡を取り、営業活動に取り組む。

事業所名(部署) 居宅介護支援事業所 ガリラヤ久米

サービスの種類 居宅介護支援

1.運営理念

『今、ここで生きている人々に寄り添うことを使命とする』

2.基本方針

- I 個別援助の徹底 ..... 個別ケアを大切にし、利用者が心豊かに生活することを目指す。
- II 地域包括ケアの推進 ..... 関係機関と連携し、在宅高齢者の生活支援とQOLの向上を目指す。
- III 地域福祉の推進 ..... 地域とともに歩み、地域の社会福祉資源としての施設創りを目指す。
- IV 職員の資質向上 ..... 自己研鑽に励み、成長をし続けることを目指す。

	目標値	前年比
稼働率	80.0%	0.9%
月対応者数	76人	-
支援/CM	16人	-
介護/CM	60人	-

3.重点目標

- 《1》 平穏ケア(トータルケア)を暮らしの基本としたケアシステムのマネジメント
- 《2》 地域との連携・関係を大切にしたい、安心と信頼ある事業所創り
- 《3》 情報通信機器の活用により業務の効率化・省力化を進める。
- 《4》 専門職としての知識の研鑽と、より良いコミュニケーション技術の向上

4.重点目標に対する取り組み

No	基本方針	重点目標	取組事項	取組内容
1	I II	《1》 《2》 《4》	在宅生活の維持	① アセスメントシートを活用し、自宅で安心して生活するためのトータルケアを、サービス事業所と協働して行う。 ② 本人・家族の望む生活を探求するとともに、専門的観点から具体的内容のケアプランを作成し、目標達成へと支援する。 ③ 地域包括支援センター等が主催する勉強会や地域活動の情報を収集し、社会資源を取り入れたマネジメントを行う。
2	I IV	《2》 《3》 《4》	資質の向上	① 事業所内・外の研修に参加し、基礎介護やマネジメント等の在宅生活に必要な知識向上を目指す。 ② 地域資源やサービス事業所の情報収集をするとともに、地域に必要なサービスの提案を行う。 ③ 電子機器を効率よく利用できるよう理解を深め、業務の効率化を図る。
3	II III	《1》	地域活動への参加	① 勉強会や研修会等積極的に参加し、地域包括ケアの促進を図る。 ② 民生委員や他業種との交流・情報交換をすることにより地域をより深く理解し、支援につなげる。
4	I・IV	《2》	安定運営の確保	① 病院・包括支援センターとの連携、情報共有を密に行い、利用者の維持・確保のための営業活動を行う。 ② 担当利用者の支援だけでなく施設全体の動向を理解し、連携することで対応人数の確保に努める。