

令和5年度（ふれ愛の館しおん高齢部門）事業計画

1. 事業計画の概要

前期経営計画期間においては、新型コロナウイルス感染拡大による高齢者の行動制限により「集う」ことが抑制され、社会関係の喪失や孤独・孤立の深刻化など、高齢者の生活様式が激変した。これらが高齢事業の業績悪化という結果につながり、計画通りの経営ができていないのが現状である。

今期の経営では、ポストコロナに対応した戦略が必要であり、高齢者が再び家族や地域等「あらゆる世代」とのかかわりを通して社会性を高めることに重点を置き、その中で「やりがい」や「生きがい」を見出し最期の時まで自分らしさを表現できる生活を取り戻すことが叶う「ふれ愛の館しおん」として事業を展開する。

2. 財務の視点(財務基盤等の安定)

(1) 生産性の高い事業運営の実施

- ・ 経営戦略マニュアルの作成
- ・ 経営戦略会議の実施(1回/1月)
- ・ コスト管理の徹底
- ・ 損益分岐点の管理と収益（稼働率）の徹底管理
- ・ 2023年度4月よりデイサービス事業を一元化し、多機能型(介護予防、認知症予防、認知症ケア、ナイトサービス)通所介護サービスの展開を行う

(2) 加算の管理徹底

- ・ 介護保険制度改定前からの率先した学習と加算取得
- ・ 新規加算取得（認知症加算等）

(3) 採用コスト削減

- ・ 実施専門学校、アシスタントワーカー事業、シルバーサービス人材派遣、地域高齢者（当事者）雇用、若年層採用ヘシフト、地域ボランティア家族ボランティアとの協働

3. 顧客の視点（サービスの質の向上・新規サービス・環境整備・地域貢献等）

(1) サービス連動性の向上

- ・ 5年後の事業経営スタッフを育成確保の上、高齢事業全体での流動的な運営の実施
- ・ 各種委員会体制と高齢事業全体の連動性の確保
- ・ ニーズに応じた訪問・通所の一体的運営
- ・ レスパイト、看取りを含めた家族支援の連携強化

(2) 集客力の向上

- ・ デイサービスの一元化（通常デイの単位で従来通りの機能(予防体操、認知症予防、介護、レスパイトケア、専門性の高い認知症ケアの役割を持つことで、利用者のニーズに応える)することで、しおんの「売り」とする
- ・ 利用者離れのストップ（認知症になっても安心して利用できる環境）

(3) 子どもたちとの交流

- ・ 多世代が存在している空間を作り“緩やかに繋がる”ことを大切に、子どもたちとの交流を行う

(4) 相談機能の充実

- ・ 地域災害をテーマとし、災害拠点としての役割の模索、地域住民との繋がりの中でのソーシャル機能を安定化させる

(5) 職員雇用環境の充実

- ・ 職員雇用環境の見直し・「学習と成長」を目的とした法人研修キャリアセンターとの連動
- ・ 職員のワークライフバランスを尊重した職場環境の調整（個別面談の充実(10N1ミーティングの定着)）

4. 内部統制の視点(働きやすい職場環境・労働環境等)
 - (1) 業務改善の推進
 - ・ ICT 導入による記録時間短縮等の業務効率向上・アシスタントワーカー雇用推進・外国人雇用の促進・SNS 導入
 - (2) 事業管理体制の徹底、各種委員会活動の効果的な実施、ボランティアの組織化(地域公益活動の充実)
 - (3) 居宅・CSW・包括の連携強化、合同会議の充実と SV 機能の強化
 - (4) 災害対策体制の構築
 - ・ 地域災害拠点の機能強化(災害時における福祉避難所・緊急一時入所)
 - ・ 全職員による BCP 理解と整備体制の構築

5. 学習と成長の視点(雇用・人材育成・キャリアアップ等)
 - (1) 次世代リーダーの育成
 - ・ 管理職教育の徹底
 - 管理者対象研修への参加
 - 1 ON 1 ミーティングの実施 管理職から実施し一般職員へすすめる
 - ・ 職業倫理の研修実施
 - 人権・リスクマネジメント・権利擁護・倫理 等
 - ・ ICT 導入に伴う研修の実施
 - ・ 医療ニーズへの対応への学習の機会
 - 医療従事者による研修会の実施
 - (2) 階層別キャリアパス研修の実施
 - ・ 階層別研修の実施
 - 法人研修キャリアセンターと連携し、階層別研修へ参加する
 - 習得したい知識やスキルの分野を絞り込んで研修(目的別研修)へ参加し自己研鑽する(個別研修計画の策定)
 - ・ ラダー教育の実施(教育制度の確立)
 - 習得すべきスキルを身に付けるべく、レベルに応じた教育制度を確立せる
 - ・ SV 養成、コーチング養成
 - ・ ソーシャルワーク力の向上
 - ・ 階層別地域福祉実践講座の参加
 - (3) 職員の「語りの場」の開催
 - ・ 「学習できる場」の構築
 - あびん CO ハウスを活用し、学習会を行う
 - (4) 法人間連携学習会の実施
 - ・ 管理職施設交換研修の実施(管理職の法人内施設実習)
 - ・ 他事業交流学習会
 - 近隣社会福祉法人や NPO 法人との連携・提携を行い、ノウハウを取得
 - 災害時応援関係構築に向けた交流会の実施
 - (5) 職員採用体制の充実を図る
 - ・ インターシップ制度の運用から実習受け入れ