

令和3年度 ふれ愛の館しおん 事業計画

1. 事業計画の概要

令和2年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響が大きく、事業実施が大きく後退した。職員雇用・育成・研修・コミュニケーションの体系が大きく変わり、外部環境の変化に対応することなく、感染対策のみに注視した経営となった。令和3年度は介護保険制度改正対応、ポストコロナを見据えた運営を求められており、管理的ケアとなった今の状況を打破するために事業を推進していく。特に「ふれ愛の館しおん」の大きな特徴である「地域」「家族」「こども」との関り、外部資源に目を向けたサービス展開を図り、事業を推進していく。

2. 財務の視点(財務基盤の安定等)

(1) 財務状況の改善と安定

- ・稼働率・経費の管理の徹底(目標と最低基準の明確化)
(特養) 96.8% (デイ) 19.6名から23名(第2デイ) 9人から10.3人(居宅) 介護 担当平均30名
- ・人件費率の徹底管理(79%⇒75%)
- ・業務改善による、雇用要件の整理と人員補充戦略の見直し(無資格者の定着)
- ・介護保険制度改正による体制整備(加算取得体制の構築)

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) 予防から看取りまでのつながりのあるサービス提供の実現に向けた取り組み

① デイサービス

- ・介護予防拠点として、地域ヘルスケア事業の推進(地域包括とデイの協働開催)
- ・機能訓練体制の充実(専従者の配置)
- ・ボランティアの組織化

② 第2 デイサービス

- ・認知症ケアの研修体制の構築(制度改正)
- ・家族会、運営推進会議の充実
- ・認知症地域啓発活動の実施

③ 生活支援サービスの充実(制度外)

- ・生活支援サービスのニーズ調査の実施とサービスメニューの立案
- ・保険外や生活支援事業の立ち上げを行う
- ・人材育成、生活支援型研修、ガイドヘルパー養成事業等の地域雇用推進事業に参画

④ ボランティア拠点の立ち上げ

事務所の拡充、ボランティア人材育成・交流としての食堂の活用・ICT 環境の整備、非専門職の関与による増やす雇用環境の充実

⑤ 特別養護老人ホーム

- ・横断的事例検討、実践ケアの実践報告、つながりのあるサービス提供体制の構築
- ・在宅部門との繋がりのあるサービス行事の実施
- ・各ユニット実践報告の実施

(2) 全世代型・全世帯型包括支援センターの実現

- ・障害サービス特に精神障害分野の事例検討会の実施

- ・認知症初期集中支援事業及び地域包括支援センター-再事業受託
- ・複合課題を協議する場の開催（つながる場）

4. 内部統制の視点(働きやすい職場環境・労働環境等)

(1) 各事業の事業管理体制の構築

- ・各部門の管理職（主任・副主任）体制づくり
- ・人事制度、目標面談などを着実に実施する（管理職意識改革の推進）
- ・高齢部門 全体会議の実施（未来の話をする）
- ・「高齢者部門の手引き」の作成
- ・接遇研修の継続実施と接遇トレーナー制度の構築

(2) 労働環境の充実

- ・有給休暇や年休取得しやすい環境づくりや不公平感是正の為、共通ルールの策定
- ・職員交流会について、福利厚生等を活用し、推進する（あびんこハウスの活用）

5. 学習と成長の視点(雇用・人材育成・キャリアアップ等)

「学習する組織、チームづくり」への挑戦(研修委員会での研修体制構築)

(1) 新人管理職の学び

- ・法人ミドルマネジャー研修の受講、定例学習会の開催

(2) 法人間連携学習会の実施

- ・ライフサポート協会、とりかい福祉 アンパス東大阪との現場実践交流会
- ・管理職施設交換研修の実施（管理職の施設実習）
- ・施設間現場交換研修の実施（災害時応援関係構築に向けた）

(3) 個別キャリア形成の為の支援

- ・個別研修計画の策定
- ・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

(4) 人材育成のための土壌づくり

- ・無資格者に対する研修実施
- ・熟練者の意識改善～プリセプター体制の研修の実施
- ・新人管理職、新人職員への丁寧なコミュニケーションの実施
- ・プリセプターの手引きの作成（業務項目、達成指標などの策定）

(5) 評価者の育成

- ・管理職の評価スキルの向上のための、接遇研修の実施

(6) 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の体制整備を推進