

令和6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

コロナ禍は当初の見込みよりも大幅に長期化し、地域との接点も寸断した。令和5年5月より、感染症法上の取り扱いが5類へ移行したが、事業を取り巻く環境は依然として厳しいものがある。そのような中、高齢者福祉施設・事業所として、地域の福祉ニーズに目を向け関わっていく必要性は、ますます高まっている。

中期計画の1年目は「デイサービスの一元化」「コスト管理」「事例研究」については着手できた。9月に特養内で虐待事案が発生し、高齢者の人権や権利が擁護されていないという問題が起きた。見えてきた課題として、虐待案件の認識の甘さから、介護理念や組織運営の方針が浸透しておらず、理念教育・人権教育の未実施が明白となった。

2年目は①組織運営体制づくり②管理職教育・倫理観とコンプライアンスを高める教育を徹底し、利用者の尊厳を保持するために、チームとしてサービスを提供できるよう、法人の求める職員像でもある「自分を大切にし、相手も大切にし、生きていく力を共に育むことができる職員」の育成を目指す。

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

- ・ 事業運営継続にあたっての中期資金計画の策定
- ・ 人件比率の徹底管理
 - 適正人員配置の見直しを行うことで、事業の収益の安定につなげる(非常勤雇用の推進)
- ・ 管理職会議等、種類別(報告会議、戦略会議等)に、会議が運営される目的を明確に実施する。
- ・ 業績の可視化を行い、全職員が収支状況を把握し、それぞれの事業所が経営数値に対し把握し、黒字化に向けての方策を構築する
- ・ 収益(稼働率)の徹底管理
目標稼働率(名)：特養 98% デイ 95% 訪問 130名

(2)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年後の事業経営に向けスタッフを育成の上、高齢事業全体での流動的な運営の実施(人事異動含む)
- ・ 訪問・通所の一体的運営(複合型サービス)に向けての学習会実施

- ・ 高齢事業全体としてのレスパイト、看取りを含めた家族支援の連携強化
- (2)集客力の向上
- ・ 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）
 - ・ 新規顧客獲得のための仕掛けづくり
 - ごちゃまぜ食堂などを通じ地域交流を行い、参加者の相談から顧客獲得につなげる
- (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”ことを大切にし、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」を目的としたしおん人材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を活用、業務の整理を行い、実施・評価・改善を行う（PDCA サイクル）
 - ・ アシスタントワーカー雇用・外国人雇用・ボランティアの定着
- (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)倫理観とコンプライアンスを高める教育の実施
- ・ 介護サービスにおける「本人本意」という大原則を確認し、実際に提供しているケアの内容や方法が「本人本意」に基づいたものであるかチェックする
 - ・ 基本的な職業倫理・専門性に関する学習の徹底を行い、目指すべき介護の理念を再構築し、共有する。
 - ・ 関連する法律の規定内容を知識として学び、身体拘束を行わないケアや虐待を未然に防ぐ方法を具体的に学ぶ(「覚える」よりも「考える」学習をする)
- (2)管理職教育の徹底・階層別キャリアパス研修の実施(個別研修計画の策定)

- ・ キャリアマップに準じ、自身のレベル(等級やポジショニング等)を自己覚知し、習得したい知識やスキルの分野を絞り込み研修(目的別研修)へ参加、自己研鑽をする
- (3) 管理職教育の徹底
- ・ 人権・権利擁護研修、虐待防止責任者養成研修、リスクマネジメント研修、人材育成研修、SV 養成研修、認知症ケア研修、社会福祉の基本と対人援助研修、相談面接の技術、福祉職員のメンタルヘルス研修、労務管理研修等の受講
- (4) 1on1 ミーティング、適切なフィードバックの実施を行う
- ・ 職員のストレスを把握し、上司や先輩が積極的に声を掛け、悩みを聴ける環境をつくる(コミュニケーションの充実を図る)
- (5) 階層別キャリアパス研修の実施
- ・ 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
 - ・ 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)
 - ・ 階層別地域福祉実践講座の参加
- (6) 職員の「語りの場」の開催(ナイトミーティング)
- ・ 「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
- (7) 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
- (8) 職員採用体制の充実を図る
- ・ インターシップ制度の運用や実習受け入れの体制の強化