

令和7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

2020-2022 コロナウィルス感染拡大による高齢者の行動制限により、「集う」ことが後退し、孤独・社会関係の喪失など、高齢者の生活様式が激変した。一度断裂した、地域との繋がりを高齢者福祉施設・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があり、地域との「つながり」の再構築に臨まなければならない。これまでの高齢者福祉事業の実績と地域ネットワークを活かし、多世代が存在している空間「つどいの場」を創発することで社会公益事業と高齢福祉事業を同時に展開する。

また、「予防から看取りまで」のビジョンに基づき、高齢者が地域や家族等のつながりの中で、高齢者自身が尊重され自身の社会性を高め、自分らしい暮らし叶える支援を行う。そして、職員一人一人も尊重され、互いに協働し合う「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

- ・ 事業運営継続にあたっての中期資金計画の策定
- ・ 役職者の職務分掌、責務を明確にし、組織・管理体制を整える
- ・ 採用計画を立て人員確保を行う
 - 人件費率の徹底管理
 - ・ 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)
- ・ 管理者会議において経營業績の可視化を行い、業績数値の把握・改善のための具体的な議論を行う
 - 全職員が収支状況を把握し、それぞれの事業所が黒字化に向けての方策を立てる
- ・ 介護保険制度におけるコンプライアンスの遵守
 - 加算取得に関して、要件が満たされていることを確認の上取得する
 - 毎年6月にサービス情報公表の内容をチェックする
- ・ 収益(稼働率)の徹底管理
目標稼働率(名)：特養 99.5% デイ 85%以上 訪問 130 名
居宅 160 名以上 (ケアマネ 4 人 令和7年度末)

(2)採用コスト・人件費の削減

- ・ 職員採用体制の充実を図る
 - インタ-シップ制度の運用や実習受け入れの体制の強化
 - 専門学校や大学、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（アクティブシニア）雇用、地域ボランティア・家族ボランティアとの協働、児童養護施設卒業生の進路相談と新規採用

3. 顧客の視点（サービスの質の向上・地域共生社会の実現・新規サービス・環境整備・地域貢献等）

(1) サービスの質の向上

- ・ 高齢事業全体での流動的な人員配置を行う
 - 介護職 → 相談支援者の経験を持った者が介護現場へ戻ることで、サービスの質の向上や理念に沿ったケアを確立する
- ・ 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連携を強化し、レスパイト・看取りを含めた家族支援の拡充を図る

(2) 地域共生社会の実現

- ・ 地域支援・公益性を高める
 - ごちゃまぜ食堂や子ども食堂、ぽっかぽか等でニーズ調査を行い、地域住民が求めているサービス提供ができる事業展開を行う

(3) 相談機能の充実

- ・ 対応困難ケースの受け入れの強化
- ・ 医療・地域機関との連携強化（相談拠点の実践）

(4) 世代間交流

- ・ 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、多世代の方々との交流を全職員が経験する

4. 内部統制の視点(働きやすい職場環境・労働環境等)

(1) 事業体制の構築、各種会議・委員会活動を効果的に実施する

(2) 労働環境の充実

- ・ 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
- ・ 関係性構築の為の対話を充実させる
- ・ キャリアパスの構築を行い、教育マネジメントを強化する

(3) 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）
- ・ 地域防災協定の推進

- ・ BCP 計画の見直し、会議や訓練の実施
- (4) 生産性向上推進体制の整備
 - ・ ICT の導入により、生産性向上推進体制を整え、業務効率を上げることで業務負担の軽減や利用者に対するサービスの質の向上を図る
- (5) 高齢事業の連携強化
 - ・ 高齢事業全体のつながりのあるサービス提供（『予防～看取りまで』の事例研究）を実施する
- (6) 職員同士の「語りの場」の開催（カフェミーティング）
 - ・ 事業間・世代間・職員間交流の場を作り相互理解を図る
 - ・ あびん CO ハウスを活用し、交流の場をもつ

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
 - ・ 提供しているサービスが、「理念」に基づいたものであるかチェックする
→ 「覚える」よりも「考える」学習をする
 - ・ 全職員「法令順守」に基づいた学習と理解
 - ・ 基本的な職業倫理・専門性に関する学習の徹底を行い、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
- (2) キャリアビジョンの明確化
- (3) OJT 機能を強化し、自身の役職や等級等に準じた自己研鑽を行う
- (4) 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
- (5) ソーシャルワーク力の向上
 - ・ 地域社会公益事業の積極的参加・実践知の獲得
 - ・ ごちゃまぜ食堂や子ども食堂、ぽっかぽか等での地域住民との対話
 - ・ 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)
- (6) 管理職が「考える力」を発揮できる環境を整える
 - ・ 管理職が「問う」力をつける
- (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