A decorative border with floral and leaf motifs in the corners, surrounding the central text.

令和6年度

事業計画書

令和6年4月1日～令和7年3月31日

社会福祉法人 慈童会

目次

*法人本部・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1

*管理部・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 5

*事務所・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 6

社会福祉事業

*特別養護老人ホーム・・・・・・・・・・・・・・・・ 8

*くすのき園短期入所生活介護事業所・・・・・・・・ 9

*くすのき園通所介護事業所・・・・・・・・・・・・ 10

*くすのき園訪問介護事業所・・・・・・・・・・・・ 11

*居宅介護事業所くすのき園・・・・・・・・・・・・ 12

*グループホームくすのき園・・・・・・・・・・・・ 13

共用型デイサービスグループホームくすのき園

*くすのき保育園・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14

公益事業所

*鈴鹿第4地域包括支援センター

鈴鹿第4介護予防支援事業所・・・・・・・・・・・・ 15

*くすのき園居宅介護支援事業所・・・・・・・・・・・・ 16

*認知症総合支援事業・・・・・・・・・・・・・・・・ 17

*研修計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 18

【法人本部】

1. はじめに

令和6年度は介護報酬の改定や人件費等の増大により、法人経営の厳しさが増す中で、新たな中長期計画に沿って、地域に根差した事業の着実な継続と社会貢献活動に取り組んでいきます。事業実施にあたり、引き続き新型コロナウイルス感染症拡大防止や災害時の減災対策に努め、利用者の安全・安心を確保するとともに、物価高騰を見据えた組織編成を行い、利用者の立場に立った質の高いサービスを提供します。財政基盤の強化については、電気・ガス料金の高騰と物価高に対し、業務委託内容の見直しなど具体的な経費の削減や、自己負担利用料の値上げも含めて、財務基盤の長期安定を図っていきます。

2. 重点的取り組み

(1) 経営基盤の強化と健全な組織運営

- ・月次予算の執行管理（実績検討）を的確に行い、法人全体の財政基盤の強化を図る。
- ・特別養護老人ホームの収支改善（人員配置・稼働率・加算取得・経費節減）に厳格に取り組む。
- ・固定費の見直しとコスト削減に努める。
- ・法人の施設・事業所が、事業運営上遵守しなければならない法令や基準を正確に理解し、適正な事業執行管理を継続して行う。
- ・災害時及び感染症クラスター発生時に、実効性のある事業継続計画（BCP）の見直しを行い、訓練を通して強化を図る。

(2) 上質なサービスの提供

- ・介護ロボット、ICT、デジタル機器の活用を通してサービスの質の向上を図る。
- ・浴室改修、特殊浴槽設置、見守りシステムを新たに導入し、利用環境の向上に取り組む。
- ・感染症防止対策や地震や台風等の減災対策を講じるとともに、利用者の安全・安心を確保する。

(3) 働きやすい職場づくりと人材育成

- ・人事考課の見直しと、考課者を対象とした研修を継続的に実施する。
- ・役職職員の組織マネジメント力を高める。
- ・魅力ある広報活動・ホームページの活用や対面式及びオンラインでの就職説明会を行う。

(4) 地域福祉の推進

- ・地域包括ケアシステムの推進と共生社会実現のための地域づくりに参画する。
（地域包括支援センター・認知症総合支援事業の継続）
- ・単身高齢者、認知症高齢者を対象とした相談・支援事業を実施する。
- ・介護保険サービスにおける低所得者の利用者負担減免を行う。
- ・施設の人的・物的資源を地域住民に提供する。
- ・災害時において可能な支援活動を行う。

3.会議

(1) 理事会

- ・令和5年度 事業報告及び決算の決議 令和6年 5月
- ・令和6年度 中間状況報告及び補正予算の決議 令和6年11月
- ・令和7年度 事業計画及び予算の決議 令和7年 3月

(2) 臨時理事会

必要に応じ随時

(3) (定時) 評議員会

- ・令和5年度 事業報告及び決算の決議 令和6年 6月
- ・令和6年度 中間状況報告及び補正予算の決議 令和6年11月
- ・令和7年度 事業計画及び予算の決議 令和7年 3月

(4) 臨時評議員会

必要に応じ随時

4. 監査

- (1) 定例監査 財産及び事業の執行状況及び決算監査 令和6年 5月
- (2) 臨時監査 財産及び事業の執行状況 必要に応じ随時
- (3) 内部経理監査 全事業所収支状況 必要に応じ随時

5. 表彰

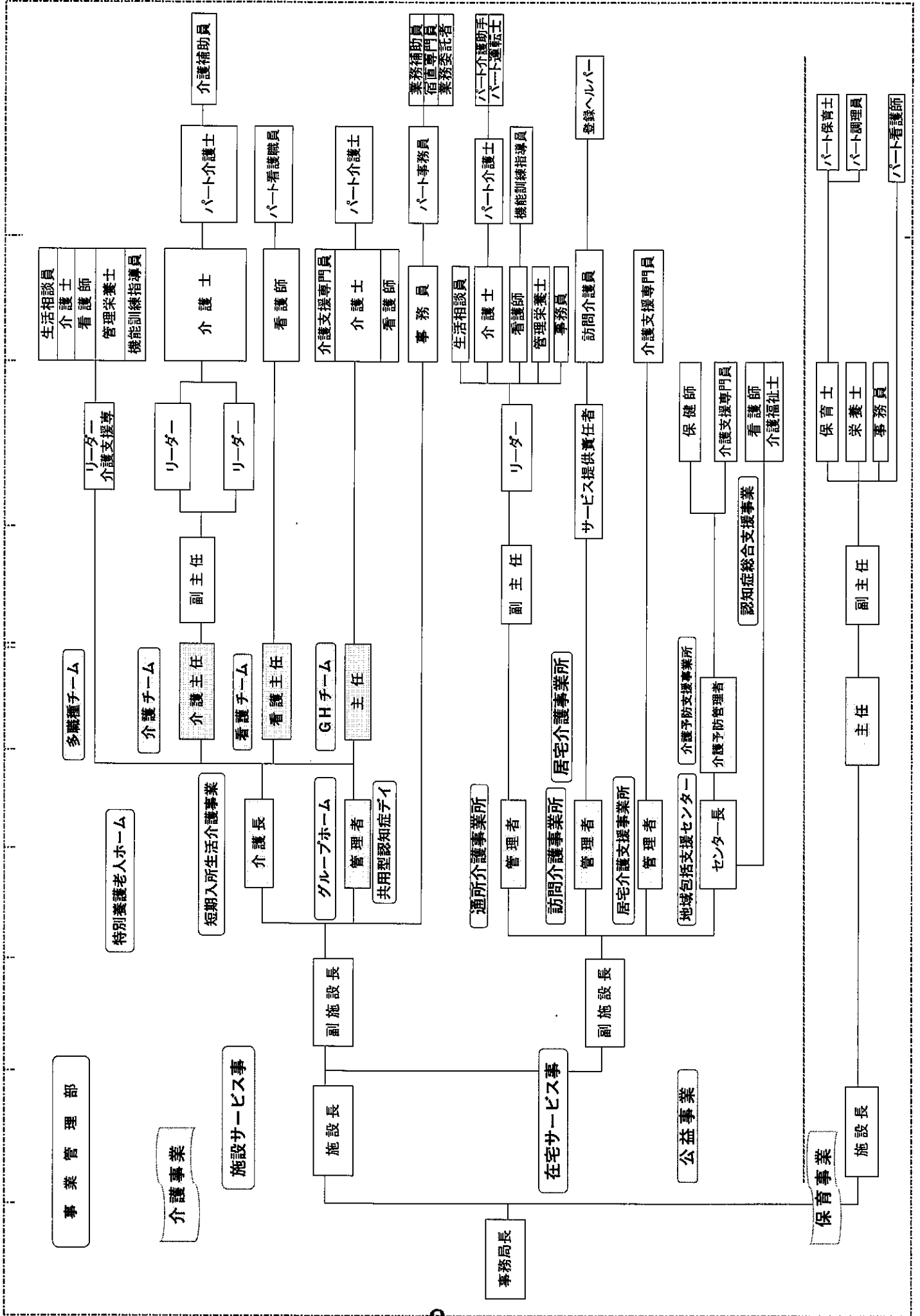
- (1) 永年勤続表彰 令和7年 2月

6. 組織図・職員構成

- (1) 社会福祉法人 慈童会 組織図 別紙
- (2) 令和6年 4月1日 職員数 別紙

社会福祉法人 慈童会 組織図 (事業所)

RG6104101



事業所名	正規職員		時給職員(契約勤務時間)					合計	
	男	女	8H	7H以上~8H未満	6H以上~7H未満	6H未満	その他		
事務局長	1							1	
施設長		1						1	
在宅事業統括責任者	1							1	
事務員		3	1			1		5	
特養・短期	生活相談員	1	1					2	
	介護支援専門員	1						1	
	管理栄養士		2					2	
	個別機能訓練指導員	1						1	
	介護士	11	18	6	3		3	41	
	看護師		2	1	1	1		5	
	准看護師		2	1				3	
	介護補助員			2		1	2	5	
	宿直専門員							2	
	特養・短期 合計	16	29	11	4	2	6	2	70
通所	生活相談員		1					1	
	生活相談員兼介護士		2					2	
	看護師兼機能訓練士		1	1		1		3	
	介護士		2	4	1	1	1	9	
	運転手						2	2	
	通所合計	0	6	5	1	2	3	0	17
グループホーム	介護支援専門員							0	
	介護士		6	2			1	9	
	看護師						1	1	
	グループホーム計	0	6	2	0	0	2	0	10
訪問介護	ヘルパー		4					3	7
	訪問介護合計	0	4	0	0	0	0	3	7
居宅	介護支援専門員	1	5	1					7
	居宅介護支援計	1	5	1	0	0	0	0	7
包括・初期集中	介護支援専門員		2						2
	社会福祉士		1						1
	看護師・保健師		2	1					3
	包括・初期集中計	0	5	1	0	0	0	0	6
老人福祉関係合計		19	59	21	5	4	12	5	117
保育園	園長	1							1
	事務員			1					1
	保育士	1	13		7	12	2		35
	栄養士		1						1
	調理員		1		2		1		4
	保育補助					2			2
	保育園合計	2	15	1	9	14	3	0	44
総合計		21	74	22	14	18	15	5	169
		95		74					

訪問介護事業所には居宅介護事業(障害者ヘルパー)含む

産前産後育休は含む。派遣労働者含まず。

協力事業	契約協力病院	高木病院 大木歯科医院	契約弁護士	みなと法律事務所
	嘱託医	高木病院・高木啓介・高木哲之介	契約公認会計士	神原公認会計士事務所
		やまもと心身クリニック・山本昌人	契約社会保険労務士	三重県中小企業育成協会
産業医	高木病院 高木哲之介	給食委託業者	日本ゼネラルフード(株)	

【管理部】

本年度目標： 法人に関わる全ての方の幸福の追求

1. 経営基盤の強化と健全な組織運営

- ・ 法人規則・法令遵守、財務報告、業務の有効性、資産の保全を達する。
- ・ 財務・経理、総務・人事、広報、情報管理を備え、法人の経営方針や経営判断に寄与する。
- ・ 自然災害および感染症の蔓延などの緊急時に対応できるようBCP（事業継続計画）に基づく訓練を重ねる。（年2回以上）
- ・ 人事考課制度に則った組織づくり、人材育成ができる質と力を向上させる。
- ・ ICT・業務の細分化・見える化を図り、生産性向上に努める。
- ・ 三重県 SDGs 推進パートナーの登録申請を行い、2030年までの取り組みを開始する。
- ・ 安心・安全な施設・設備環境の整備として各種メンテナンスや保全修繕に努め、将来的に必要となる計画を策定する。
- ・ 事業の生産性向上を達成するために、実績検討会議を通じた計画・実行・振り返りの管理監督を行う。

2. 上質なサービスの提供

- ・ 法人理念、私たちの誓い、中期経営計画、ビジョンを積極的に発信し実行を継続する。
- ・ プライバシーに配慮、個人情報保護を徹底する。
- ・ 苦情解決・相談体制制度に則った申し出しやすい環境と早期解決に取り組む。
- ・ 利用者の立場に立って、適切で良質なサービス提供を継続して行う。

3. 働きやすい職場づくりと人材育成

- ・ 良質な福祉人材の採用に向け、計画的な職員採用、福祉の仕事啓発及び福祉教育に取り組む。
- ・ 外国人、障害者、一人親、シニアなど多様な背景や雇用形態、年代の職員採用と育成、定着の強化。
- ・ 職員処遇の水準が適正か現状把握と分析を行い、必要な処遇改善に取り組む。
- ・ 「みえ働き方改革推進企業」「一般事業主行動計画」に基づく取り組みの啓発。
- ・ 長時間労働、休日労働、過重労働の抑制、年次有給休暇及びノー残業デーの取得を促進する。

4. 地域福祉の推進

- ・ 近隣の自治会・関係機関への広報誌等を活用し、情報発信を行う。
- ・ 地域の困りごとの相談窓口としての周知を図り、虐待・ネグレクト・緊急時の対応を行う。
- ・ 防災避難訓練を周辺地域住民と一体で行い、地域との連携を強化、自然災害や有事に備える。
- ・ 介護予防教室・出前講座等の実施により、地域の方々の介護予防に努める。
- ・ 生活困窮者、低所得層への配慮と支援を継続、推進する。
- ・ 積極的なボランティアの活用、受け入れを行う。

【事務所】

本年度目標：働きやすい職場への支援

1. 経営基盤の強化と健全な組織運営

- ・経費と無駄の削減。
5 S活動、5 T活動、職務分掌、備品管理を行い、経費と時間の無駄を削減する。
利用者等との連絡を早めに密に行い、利用料引き落としの推進、徴収不能額は、ゼロとする。
- ・計算書類の理解。
実績検討会議を通じて、予実管理における数字とその理由が理解できる職員を増やしていく。
- ・保護者会の目的と活動内容を随時報告し、入会者の確保と増加を図る。

2. 上質なサービスの提供

- ・正確で迅速な事務処理。文書の簡素化、データ化を推進する。
- ・各部署全体に正しい内容が正しく伝わる報連相を行う。事務仕事に拘らず、自ら進んで協働する。
- ・身だしなみを整え、丁寧な言葉遣いで好印象を与えられる良質な接遇を接客・電話対応ともに行う。
- ・苦情が申し出やすい対応、苦情が早期に解決する対応に寄与する。
- ・プラスワン活動の推進
通常の業務に小さなことでも付加価値をプラスして、より喜ばれるサービスに取り組む。

3. 働きやすい職場づくりと人材育成

- ・感謝を言葉にして伝え、相手を尊重して承認する職場環境に供与する。
コミュニケーション力を向上し、事務所内に留まらず事業所を超えた職員、利用者共に風通しの良い関係性を作っていく。
- ・自己成長に取り組み、理想の自分に近づく努力をする。
新しい情報やプロセス、アイデアにアンテナを張り、積極的に研修に参加し知識を更新する。
リフレクションシートと人事考課シートを利用し、常に学習及び健康管理に前向きに取り組む。
- ・ワークライフバランス
仕事もプライベートも充実するよう、公休と有休を組み合わせた連続休暇や計画的有休を効果的に勤務に組み入れ、継続して働ける環境にする。

4. 地域福祉の推進

- ・ホームページを更改する。
発信力を高めるため、広報委員会とタイアップし、有益な情報の質を高め、量を増やす。
- ・ボランティア、職場体験、学生インターンシップの受け入れ、子ども参観日の再開で次世代育成を行う。
- ・毎月30日に認知症カフェをグループホーム地域交流スペースで開催する。
- ・利用者負担軽減制度を利用し低所得者の負担軽減を図り、社会福祉法人としての役割を果たす。

会議・委員会

(1) 企画・経営会議

- ・事務局長が必要に応じて管理職を招集し開催する。

(2) 幹部会議

- ・施設長が各事業所主任以上の役職者及び委員長等を招集し、毎月第2金曜日に各事業所の目標・課題・進捗を共有し、知恵を出し合い提案や問題解決を行う。

(3) 特別養護老人ホーム 委員会活動

- ・各委員会に委員長及び副委員長を置き、委員長が招集し2か月に1回以上開催する。
- ・正規職員は下記のいずれかの委員会に所属し、役割の自覚と使命、責任を果たしていく。

(ア) リスクマネジメント委員会

- ・事業所内外で発生した事故・ヒヤリハットの原因分析とその再発防止対策と講じる。
- ・利用者等からの苦情や相談内容を検証し、対応すると共に改善する。

(イ) 身体拘束適正化・虐待予防委員会

- ・全職員に共通の意識を持たせ、不適切ケアの対応と防止策を強化する。
- ・利用者の人権の擁護、虐待の防止等の指針の見直し、実行確認、研修の実施を進める。

(ウ) サービス向上・生産性向上委員会

- ・業務内容への具体的な改善案の提案や職員のチーム力向上に向けた行動基準を設定する。
- ・利用者の安心と満足度を高めるため、職員ひとりひとりのモラル、コミュニケーション力を高める。
- ・利用者の安全と介護サービスの質の確保及び職員の負担軽減に資する方策を検討する。

(エ) 感染症予防対策委員会

- ・感染症等の予防策やマニュアルの整備、及び感染症発生時における法人全体の連携体制を構築。
- ・感染症予防対策指針の整備、研修の実施、訓練（シミュレーション）の実施等

(カ) 研修委員会

- ・年間計画に則った内外研修の計画、講師依頼、研修報告会を開催する。
- ・サービス提供者として幅広い知識と技術が身につくよう職員の資質向上を図る。

(4) 広報委員会

- ・広報誌の発行、ホームページの更新、掲示物等の管理を行い、法人事業全体の広報を行う。
- ・法人の窓口として、サービス情報の発信のほか、職員採用に繋がられる発信を行う。

(5) 防災対策委員会

- ・BCPに則り、火災・地震・溢水による土砂及び浸水等の災害リスクをシミュレーションした上で、実行動訓練や図上訓練を計画し、防災・減災に向けて取り組む。

(6) 安全衛生委員会

- ・衛生管理者が招集し、任命された安全衛生委員が出席する。毎月第2木曜日に産業医の意見を仰ぎながら職場の安全確保と職員の健康維持増進を実現するための安全衛生管理計画に基づく活動を行う。

(7) 幸福度アッププロジェクト

- ・職員満足度の向上を目指し、法人内の職員のありたい姿と現状のギャップを確認しつつ、適切な施策を考え実施する。

【特別養護老人ホーム くすのき園】

本年度目標： 寄りそう ～気づき・思いやり・創造～

1. 経営基盤の強化と健全な組織運営

- ・稼働率向上と収益性UPのための効率的な運営・安定したサービスを提供し、各種加算を取得する。
- ・感染症予防対策のために換気・消毒を徹底し、感染拡大を最小にする。
- ・5S活動を徹底し、業務内容、備品等のムリムダムラを省く。

2. 上質なサービスの提供

- ・職員間で報連相の徹底、情報伝達の仕組みの構築を行い、ケアの質を向上させる。
- ・尊厳かつ安寧な終末期を迎えるためのケアを実現する。
- ・リスクマネジメント・身体拘束防止を推進し、安心・安全なケアを実践する。
- ・統一した各種計画書（リハビリ・ケアプラン・栄養など）、個別ケアを行う。
- ・嘱託医との相談・連携の充実、多職種間での情報共有を密にし、異常時の早期治療を行う。
- ・多職種協働でチームケアを行う。
- ・家族と顔の見える関係を創る。

3. 働きやすい職場づくりと人材育成

- ・職員ひとりひとりが健康管理に徹し、身体的負担の軽減、メンタルサポート、腰痛防止等に取り組む。
- ・各職種が互いを尊重し、思いやりのあるチームを創り、人材の定着・育成につなげる。
- ・介護ロボット・ICTを活用し、生産性向上に努める。
- ・職員の資格取得（キャリアアップ）を促進するための資格取得支援制度・学習する環境を充実化させる。
- ・人事考課、職務チェックシート、エルダー制を活用し、人材育成に取り組む。
- ・定期的に職員同士が交流、日々意見交換できる場を作る。

4. 地域福祉の推進

- ・広報誌、出前講座、介護者の集い、各種会議、地域行事へ参加し情報発信を行い、地域と連携を図る。
- ・地域の方々と顔を合わせた際には笑顔で元気よく挨拶をし、顔の見える関係性を構築し、災害時の協力体制を整える。福祉避難所としての役割を果たすために定期的な防災訓練に招聘する。
- ・在宅サービスとの連携を図り、利用者様・家族様の環境に適したサービスを実現する。
- ・実習生・ボラティアを積極的に受け入れ、地域に開かれた施設を目指す。

【くすのき園短期入所生活介護事業所】

本年度目標： 寄りそう ～気づき・思いやり・創造～

1. 経営基盤の強化と健全な組織運営

- ・稼働率向上と収益性UPのための効率的な運営・安定したサービスを提供し、各種加算を取得する。
- ・感染症対策のために換気・消毒を平常時より徹底し、感染拡大を最小にする。
- ・5S活動を徹底し、業務内容、備品等のムリムダムラを省く。
- ・持ち物管理を徹底し、忘れ物ゼロを達する。
- ・交通法規を遵守し、安心・安全な送迎で無事故、無違反を達する。

2. 上質なサービスの提供

- ・職員間で報連相の徹底、情報伝達の仕組みの構築を行い、ケアの質を向上させる。
- ・尊厳かつ安寧な終末期を迎えるためのケアを実現する。
- ・リスクマネジメント・身体拘束防止を推進し、安心・安全なケアを実践する。
- ・統一した各種計画書（リハビリ・ケアプラン・栄養など）、個別ケアを行う。
- ・嘱託医との相談・連携の充実、多職種間での情報共有を密にし、異常時の早期治療を行う。
- ・多職種協働でチームケアを行う。
- ・家族と顔の見える関係を創る。

3. 働きやすい職場づくりと人材育成

- ・職員ひとりひとりが健康管理に徹し、身体的負担の軽減、メンタルサポート、腰痛防止等に取り組む。
- ・各職種が互いを尊重し、思いやりのあるチームを創り、人材の定着・育成につなげる。
- ・介護ロボット・ICTを活用し、生産性向上に努める。
- ・職員の資格取得（キャリアアップ）を促進するための資格取得支援制度・学習する環境を充実化させる。
- ・人事考課、職務チェックシート、エルダー制を活用し、人材育成に取り組む。
- ・定期的に職員同士が交流、日々意見交換できる場を作る。

4. 地域福祉の推進

- ・広報誌、出前講座、介護者の集い、各種会議、地域行事へ参加し情報発信を行い、地域と連携を図る。
- ・地域の方々と顔を合わせた際には笑顔で元気よく挨拶をし、顔の見える関係性を構築し、災害時の協力体制を整える。福祉避難所としての役割を果たすために定期的な防災訓練に招聘する。
- ・在宅サービスとの連携を図り、利用者様・家族様の環境に適したサービスを実現する。
- ・実習生・ボランティアを積極的に受け入れ、地域に開かれた施設を目指す。
- ・住み慣れた地域で生活が送れるように、自宅における生活と、利用中の生活に差異がないよう配慮し、自立支援に向けて取り組む。

【くすのき園 通所介護事業所】

本年度目標：笑顔あふれるデイサービス

1. 経営基盤の強化と健全な組織運営

- ・稼働率の安定化。目標平均利用者数 31 名/日。利用率 101%以上。
- ・各種加算の取得。
- ・週1回のノー残業デーの継続。
- ・備品のコスト削減の意識を持ち、購入業者の選定・適正価格での購入。
- ・安全運転を行い、事故ゼロを達成。
- ・次世代へ続く組織づくりの為の育成。思いの継承。法人理念・私たちの誓いの浸透。組織の一員であり介護のプロであり、職員はみな仲間であることの自覚を促す。
- ・無駄な作業の削減と見直し・ICTの活用。
- ・BCPに沿った防災訓練の実施。

2. 上質なサービスの提供

- ・利用者様だけでなく家族様へも目を向ける。利用者様・家族様が相談しやすい関係づくり。
- ・利用者様に寄り添い、満足いただける時間の提供。趣味活動の充実。
- ・利用者様が主体性を持ち、自分らしい生活を地域で継続していけるよう、個々に合わせたプログラムを提供する。
- ・健康寿命の延伸および個々の残存機能の維持と筋力の向上を目指した個別機能訓練を実施する。
- ・利用者満足度調査を実施し、意見の反映を行う。
- ・安心感と信頼感を持っていただけるような関りを行い、地域ナンバー1の接遇を行う。
- ・月1回の事業所内研修を行い、サービスに反映する。

3. 働きやすい職場づくりと人材育成

- ・各種資格取得の推進。(介福・社士・ケアマネ等)
- ・ワークライフバランスが取れるよう、業務の分業を行う。
- ・チームワーク(誰が為に)を重視する。相手の事を自分事で考えられる・相手との価値観の違いを認め合い、お互いが歩み寄れる風土づくり。
- ・チーム内での自分の役割を認識し行動できる人材を創る。
- ・意見が通りやすい環境づくり。向上心を削がない関りや声掛け・雰囲気作りを行い人材の定着を図る。
- ・新任職員への育成。個人に合わせた育成期間・実施方法を行い、指導者と共に振り返りを行う。

4. 地域福祉の推進

- ・近隣地域自治会への広報誌の配布。
- ・HPやインスタ等、SNSでの発信。
- ・若松地区の奉仕活動実施。1回/年。(若松海岸清掃参加等)
- ・法人内の各事業所と連携し、作品展の実施、作品販売、地域交流の場を提供する。
- ・近隣中学校や資格取得の為の実習生・インターンシップの受け入れを行う。

【くすのき園 訪問介護事業所】

本年度目標：利用者様に寄り添い根拠に基づく適切なケアを行う

1. 経営基盤の強化と組織運営

- ・ サービス提供時間の確保と収益性向上のための仕組みを構築する。
- ・ 多くの支援を行うために事業所から15分圏内の利用者様の支援の確保と維持継続していく。
- ・ 新規契約を月1件以上結ぶ。

2. 上質なサービスの提供

- ・ 法人理念・私たちの誓いに沿ったケアを実践する。
- ・ 利用者、家族の意向に沿った計画書を作成しサービスを提供していく。
- ・ 利用者、家族・関係者の信頼関係構築・より良いサービスの質向上を図るためにスキルアップを図る。
- ・ 暮らしを支える視点から利用者様の自己決定を尊重し自立に向けたサービスを提供する。
- ・ 支援については一つひとつ丁寧に取り組み利用者様が困った時には、サービス提供責任者が適切な対応の流れへ繋がるように日頃から意識しておく。
- ・ 利用者様一人ひとりの災害への備えに目を向ける。

3. 働きやすい職場づくりと人材育成

- ・ 職員のメンタルケア・健康管理を確認・フォローするために定期的な面談を実行する。
- ・ 職員の主体性を大切にし、横のつながりを感じられる職場作りを大切にする。
- ・ 登録型ヘルパーも立ち寄りやすい職場作りを大切にする。
- ・ 職員が日々笑顔で元気に仕事を行うためにしっかりコミュニケーションを取ることで支援の内容を共有する。

4. 地域福祉の推進

- ・ 訪問介護のお試し体験を実施し、地域の困りごとの支援・サービスに繋げる。
- ・ 情報発信のために地域の回覧板にヘルパー事業所広報誌を配布。
- ・ 地域の困りごと等を行政・関係者・民生委員・地域の高齢者と連携し柔軟なサービスを提供する。

【居宅介護事業所 くすのき園】

本年度目標：未来創造する利用者様の介護支援

1. 経営基盤の強化と組織運営

- ・ サービス提供時間の確保と収益性向上のための仕組みを構築する。
- ・ 多くの支援を行うために事業所から15分圏内の利用者様の支援の確保と維持継続していく。
- ・ 新規契約を獲得する。

2. 上質サービスの提供

- ・ 法人理念・私たちの誓いにそったケアを実践する。
- ・ 利用者・家族の意向に沿った計画書を作成しサービスを提供していく。
- ・ 利用者・家族・関係者の信頼関係構築・より良いサービスの質向上を図るためにスキルアップを図る。
- ・ 安全運転を心がけ、交通事故ゼロを達成する。
- ・ 暮らしを支える視点から利用者の自己決定を尊重し自立に向けたサービスを提供する。
- ・ 支援については一つひとつ丁寧に取り組み利用者様が困った時には、サービス提供責任者が適切な対応の流れへつながるように日頃から意識しておく。
- ・ 利用者様一人ひとりの災害への備えに目を向けていく。

3. 働きやすい職場づくりと人材育成

- ・ 職員のメンタルケア・健康管理を確認・フォローするために定期的な面談を実行する。
- ・ 職員の主体性を大切にして横のつながりを感じられる職場づくりを大切にする。
- ・ 登録型ヘルパーも立ち寄りやすい職場作りを大切にする。
- ・ 職員が日々笑顔で元気に仕事を行うために、しっかりコミュニケーションを図ることで支援の内容を共有し、強化していく。

4. 地域福祉の推進

- ・ 情報発信のために、地域の回覧板にヘルパー事業所広報誌を配布。
- ・ 障害福祉課・支援センター・支援相談員との連携を密に行い地域の方々が安心して生活できるように支援を行う。
- ・ 保育・療育センター・行政との関りを強化し、地域のニーズを含めて対応していく。

【グループホーム くすのき園】

【共用型デイサービスグループホームくすのき園】

本年度目標： 生活の中で基本的人権を尊重し、自らの意思によって

日常生活を営むことができるように支援する

1. 経営基盤の強化と組織運営

- ・退居から入居までの期間を短縮し、空床を最小限にする。
- ・共用型デイサービスの利用率を上げるため、居宅介護支援事業所との情報共有を図る。
- ・各種加算の継続取得。介護報酬改定による新規加算の取得できるよう取り組む。
- ・コンプライアンスを遵守する。
- ・ICTを活用して、業務の効率化・生産性の向上を図る。
- ・法人のBCPに基づき、有事の際に行動できるよう、平時から防災避難訓練に取り組む。
- ・5S活動に取り組み、環境整備を図り、経費・時間の削減に努める。

2. 上質なサービスの提供

- ・利用者が有する能力を最大限活かして、日常生活に関して自らの意思に基づいた生活を送ることができるようにするため意思決定を支援する。
- ・法人理念を事業所内で共有し、同じ目標を持ち、利用者本位の福祉サービスを実現する。
- ・利用者・家族の意向に沿った個別計画書を作成し、質の向上・個別ケアを実践する。
- ・継続的に職員が職務を振り返る機会を作り、より良いサービスを実践する。
- ・利用者の安心安全を守り、上質なサービスを提供するため、接遇マナーを意識する。
- ・交通法規を遵守し、交通事故ゼロに努める。
- ・外部評価・介護相談員・運営推進員の意見、助言を受け、事業運営に反映させる。

3. 働きやすい職場づくりと人材育成

- ・職員がお互いに相手の意思を尊重しあえる職場環境を整える。
- ・メンタルヘルスケアを実践し、職員の心身の健康管理に努める。
- ・有給休暇の取得を推奨し、ワークライフバランスの充実に努める。
- ・施設内研修・外部研修に参加し、自己研鑽・専門性を高める。
- ・職員の資格取得の推進。
- ・人事考課制度を活用し、人材育成に取り組む。
- ・コンプライアンスを守るための、研修を実施する。

4. 地域福祉の推進

- ・事業所内の多目的ホールや機能を地域住民に開放することにより、施設の社会化を図る。
- ・運営推進会議を活かし、運営方針や事業報告、情報提供に努め地域や家族とのコミュニケーションを高め、より深い信頼関係を構築し、事業に対する理解と協力を得られるように努める。

「保育園」

本年度目標：「子どもたち・保護者が安心して通うことができる保育園」

1. 経営基盤の強化と健全な組織運営

- ・低年齢児の受け入れ人数増による運営費増加
- ・各種加算、補助金の適用申請

2. 上質なサービスの提供

- ・子どもたちの年齢の発達の特徴を深く知り、一人一人の発達のベースを守る。
- ・配置基準以上の職員配置を行い、手厚く質の高い保育を行う。
- ・ICT化を進め、保護者ニーズに応えていく。

3. 働きやすい職場づくりと人材育成

- ・ICT化を進め、職員の業務負担の軽減を目指す。
- ・リーダー的役割を担う職員の育成。
- ・オンライン研修以外にも他園の保育実践を知る機会を設け、多様な保育実践を知る。
- ・職員会議やカリキュラム反省会での保育内容の振り返りと改善。
- ・臨床心理士や鈴鹿市子ども支援課の定期的な園巡回を通じて、現場に即した保育の学びと実践。
- ・ノンコンタクトタイムの確保に向けた施設整備と職員の意識改革。
- ・子育て世代の職員が多いため、急な休みに対応できるような人員配置を行う。

4. 地域福祉の推進

- ・園庭開放で未就園家庭との繋がりができる機会を増やす。
- ・食育（野菜の栽培活動）を通じた箕田自治体の方との交流。
- ・家庭環境に問題がある家庭について、行政と連携し情報共有を図る。

【鈴鹿第4地域包括支援センター わかたけ】

本年度目標：地域・各関係機関と連携し重層的なネットワークの輪を広げ
地域に密着した地域包括支援センターを目指す

1. 経営基盤の強化と健全な組織運営

- ・受託金予算内での事業運営を行い、センター全職員がコスト意識を持ち経費削減に努める。
- ・公正・中立的な立場で介護予防ケアマネジメントの委託を行い、業務に支障のない範囲内で直営件数を増やす。
- ・専門職としての職業倫理を身に付け、各関係法令を理解しつつ遵守し日常の業務を遂行する。
- ・グーグルドライブやチャット、ラインワークスなどICTを活用し、生産性の向上に積極的に取り組む。
- ・毎月事業実績報告シートを作成し、業務の進捗状況を確認する。

2. 上質なサービスの提供

- ・地域包括ケアシステムを推進するため、地域関係者や多職種協働による緊密な連携を意識し、地域包括支援ネットワークを構築していく。
- ・日頃の実践を通じた専門知識や専門的視点から、必要に応じて研修等に参加する機会を持ち、研修で得た知識や技術をセンター内で共有する。
- ・日々の朝礼やわかたけ会議等を通じ、情報の共有や三職種の専門性を活かした相互の助言等を行い、チームによる実践力向上を図る。
- ・介護予防の視点を持ち、「自立支援」に向けたケアマネジメントを行う。
- ・半期ごとに事業評価を行い、事業計画の見直し、分析を行う。

3. 働きやすい職場づくりと人材育成

- ・有給休暇を取りやすい職場内環境を作り、ワークライフバランスを目指す。
- ・定期的な面談で意見交換を行う。職員間で感謝の気持ちを伝える風土を作る。
- ・センター職員全員で新人職員の人材育成に関わり、円滑なコミュニケーションの推進により活気ある職場づくりを行う。

4. 地域福祉の推進

- ・地域ケア個別会議、地域ケア圏域会議等を通じて、地域の課題抽出、解決に向け協議を行い、地域住民を含めたネットワークを構築していく。
- ・包括的・継続的なケアマネジメントを実践するため、ケアマネ支援会議を定期的開催する等、圏域で活動する介護支援専門員等のスキルアップにつながる支援を検討、実践していく。
- ・個々の事例や会議等を通じ、各地区の地域づくり協議会や民生委員と連携をとっていく。
- ・地域住民や圏域の病院、郵便局、スーパー、消防署、公民館等各関係機関に年4回「わかたけだより」を配布し、必要な情報の発信、啓発を行う。
- ・生涯現役のまちづくりを目指し、地域のサロン活動のサポート等介護予防を推進していく。
- ・地域住民の多様な相談のワンストップ窓口として、相談しやすい体制を構築していく。相談内容を的確に把握・分類し必要な機関・制度・サービスにつなげる。
- ・災害や感染の発生時に備え、地域の要援護者等の把握、管理体制の整備等行政や各関係機関と連携を取り緊急時の対応に備える。
- ・認知症初期集中支援チームと協働し、地域住民への認知症への理解、啓発活動を行う。

【くすのき園 居宅介護支援事業所】

本年度目標：真摯な姿勢と思いやる心を持って地域に頼られる存在になる

1. 経営基盤の強化と組織運営

- ・公正中立な立場で、適正なケアマネジメントを提供する。
- ・介護報酬改定による各種加算の変更点に対して、十分理解した上で、意欲的に取得できるよう取り組む。
- ・週一回のノー残業デーの実施で時間外削減の意識付けを継続する。
- ・BCP（事業継続計画）に基づき、感染症及び災害時の有事の際、ケアマネジメント業務が継続できるよう工夫を施し、取り組む。
- ・ケアプラン件数 月 300 件以上を目標とする。
- ・認定調査の委託件数、ケアマネージャーひとり当たり、月 4 件以上とする。
- ・各関係機関との連携に努め、新規利用者獲得に向け意欲的に取り組む事と法人内事業所とのコミュニケーション等を強化し、紹介率向上を目指す。

2. 上質なサービスの提供

- ・ご利用者様の尊厳を保持し、自立支援・虐待・身体的拘束等の発見・重度化防止に向け、質の高い公正中立なケアマネジメントを実施する。
- ・年間行事計画に沿った研修会へ参加し、自己研鑽に努め専門性を高める。
- ・事業所内勉強会（1 回/週）の開催、他法人の居宅介護支援事業所との合同研修（4 回/年）の実施で、ケアマネジメントの質の向上に努める。
- ・24 時間連絡体制を確保し、利用者等からの緊急時の相談に対応することで安心した生活を提供する。
- ・「ご利用者様満足度調査」「サービス事業所アンケート調査」の実施でサービスの質の向上に努める。
- ・地域包括支援センター、行政機関等との連携で、困難事例にも積極的に向き合い質の高いケアマネジメントを行う。

3. 働きやすい職場づくりと人材育成

- ・協調性を持って、互いに思いやりの気持ちを大切にしながら働きやすい職場環境を整える。
- ・朝のミーティング、1 on 1 ミーティング等の継続でコミュニケーションの場を設け、チームワークの強化を図り、人材定着に繋げる。
- ・ワークライフバランスの推進に取り組み、やりがいを持って働き続けられる職場環境を目指す。
- ・従業員の健康維持、家族等と過ごす時間の確保、自己成長のための時間を持つ等、心に余裕を持ち、業務へ取り組む。

4. 地域福祉の推進

- ・地域包括支援センター、行政等の関連機関との連携を図り、保健・福祉・医療とのネットワークを構築し、地域社会との繋がりを強化する。
- ・行政や医療機関、介護サービス事業所との地域ネットワークの充実を図る。
- ・民生委員や各地区市民センター等と関わりを持ち、災害発生時に地域との連携が図れるよう意識し業務を行う。

【認知症総合支援事業】

本年度目標：認知症の人が住み慣れた地域で自分らしく希望をもって

暮らすことができる地域づくりに取り組む

1. 経営基盤の強化と組織運営

- ・チーム間での情報共有の徹底により、業務の効率化を図る。
- ・5S活動の徹底、常にコスト管理を意識し、経費削減に努める。
- ・事業計画に沿った予算内での事業運営を実施する。
- ・交通法規を遵守し、安心・安全な運転で無事故、無違反を達成する。

2. 上質なサービスの提供

- ・医療、介護サービスが必要な方に対し、迅速かつ適切な支援に繋がるように各関係機関と連携を図る。
- ・認知症の正しい知識やチームに関する普及啓発を行い、認知症が疑われる初期の段階で相談がしやすい環境を整える。
- ・月1回チーム員会議を開催し、訪問で得た情報をもとにアセスメントし、各関係機関で検討を行い、必要な専門医療機関への受診や介護サービスの利用に円滑に繋がる体制を構築する。
- ・本人と家族の想いが尊重された自立生活が継続できるための支援を行う。
- ・顔の見える関係づくりを意識し、多職種連携による支援が出来るネットワークを構築する。
- ・事例検討会を開催し、各関係機関と情報共有・意見交換を行い、初期集中事業の振り返りを行う。
- ・「認知症フレンドリーシティ鈴鹿」の宣言の普及啓発を行い、地域づくり・居場所づくり・サポーターの増員に向けた取り組みを推進する。
- ・多角的な視野で研修に参加し、対応力など資質の向上に努める。
- ・ICTを活用（メール、チャットワーク、会議のハイブリッド開催）し、綿密な情報共有を図る。
- ・個人情報保護に最大限に留意し、ファイル類やPC・スマートフォンのデータ管理を徹底する。

3. 働きやすい職場づくりと人材育成

- ・リフレクションシートを活用し、個人の目標設定・目標管理を行う。
- ・互いの専門性に理解をもち、承認を心掛け、何でも聞きやすい環境づくりを意識する。
- ・協働意識をもち、互いに思いやりの気持ちを大切にしながら働きやすい職場環境を構築する。
- ・有給休暇の取得推進を図り、ワークライフバランスを実現させる。

4. 地域福祉の推進

- ・各民児協の定例会議に出席し、地域の方々と情報を共有し連携していく。
- ・9月のアルツハイマーデー月間やサロン等へ参加し、地域への認知症の理解普及へ啓発活動を行う。
- ・認知症サポーター養成講座、キッズサポーター養成講座を開催し、多世代の地域の応援者を増やす。
- ・認知症フレンドリーな地域づくりのため、チームオレンジの活動(オレンジカフェ・スローショッピング・小さな本棚など)を推進する。
- ・地域のサロン等「集いの場」にて認知症についての講話を行う。

令和6年度 研修計画

	共通 実施日	外部研修・WEB研修	キャリアパス・福利厚生
4月	・新任職員研修・中途採用研修(Ⅰ)	・人事考課	職務チェックシート配布
	①法人理念・運営方針 ②接遇	・接遇研修	・事業計画・BSC発表会
	③安全衛生教育 ④防災訓練	・口腔ケア指導・研修	・職員幸福度アップ研修
	⑤身体拘束・虐待予防・感染対策		
	⑥リスクマネジメント(事故予防・再発防止)		
5月	・新任職員研修・中途採用研修(Ⅱ)	・県社協(専門別)	・職員幸福度アップ研修
	①業務マニュアル②介護と医療③環境衛生	・主任介護支援専門員研修	・資格取得者お祝い(ソウル)
	④法令遵守・コンプライアンス	・安全運転管理者講習	・前年度事業報告会
	・権利擁護(身体拘束・虐待)	・口腔ケア指導・研修	・前年度BSC事業報告会
	・リスクマネジメント(事故予防・再発防止)		
6月	・食中毒予防-食事・栄養・水分	・生涯研修(新任職員Ⅰ)	・健康診断・ストレスチェック
	・感染予防と対策、シュミレーション	・県社協(専門別)	・腰痛・健康相談
		・県老施協総会	・前期面談
		・認知症実践者研修	
		・口腔ケア指導・研修	
7月	・リスクマネジメント(事故予防・再発防止)	・県社協(専門別)	・人材育成前期面談
	・ハラスメント対策	・災害時HUG訓練(行政・老施協)	
		・東海北陸ブロック研究大会	
		・認知症実践者・リーダー研修	
		・口腔ケア指導・研修	
8月	・緊急時の対応	・認知症実践者研修	・子供参観(職場体験)
		・ノーリフティング基礎研修	
		・生涯研修(中堅職員)	
		・口腔ケア指導・研修	
9月	・防災(BCP)研修、非常災害対応	・生涯研修(中堅・指導的職員)	・職務の振り返り
	・新任職員研修・中途採用研修(Ⅲ)	・認知症実践者研修	
	(ⅠとⅡの内容)	・口腔ケア指導・研修	
10月	・権利擁護(身体拘束・虐待)	・認知症介護実践者研修	・半期報告会(事業所・委員)
	・医療に関する研修	・吸痰吸引研修	
		・生涯研修(指導的職員)	
		・口腔ケア指導・研修	
11月	・感染予防と対策、シュミレーション	・認知症実践リーダー研修	・メンタルヘルス
		・全国老人福祉施設大会(滋賀)	・感染症セルフチェック
		・県社協(生涯研修:初任者)(業種別)	・予防接種
		・福祉避難所運営訓練	
		・口腔ケア指導・研修	
12月	・リスクマネジメント(事故予防・再発防止)	・認知症実践者研修	・行動評価表配布
		・老施協(専門)	・健康診断・腰痛検査
		・東海北陸ブロックカンントリーミーティング(福井)	
		・口腔ケア指導・研修	・忘年会・お楽しみ抽選会
1月	・褥瘡とポジショニング	・老施協研修(職種別)	・人事考課結果確定
	・権利擁護(個人情報保護)	・全国老人福祉施設研究会議	
		・口腔ケア指導・研修	
2月	・看取り(ターミナルケア)	・経営協会計研修	・永年勤続者表彰 2/18
		・口腔ケア指導・研修	・人材育成後期面談の実施
3月	・防災(BCP)研修・非常災害対応	・口腔ケア指導・研修	・事業評価と事業目標
	・業務継続計画研修		
			・新任者オリエンテーション

※・外部研修受講後に、施設内報告会を開催する。

※15分・30分 WEB研修随時