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

令和7年度

事業計画書

令和7年4月1日～令和8年3月31日

社会福祉法人 慈童会

## 目次

*法人本部	1
-------	---

組織図 ・ 職員数 ・ 会議委員会

*管理部	6
------	---

*事務所	7
------	---

### 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	10
-------------------	----

*くすのき園通所介護事業所	11
---------------	----

*くすのき園訪問介護事業所	12
---------------	----

居宅介護事業所くすのき園

*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
-------	----

*年間行事予定表	19
----------	----

## 【法人本部】

### 1. はじめに

2025年、団塊の世代が全て後期高齢者に達し、次の山場である2040年には高齢者人口がピークとなり、以降急激な人口減少社会がやってくる。少子高齢化・人口減少という大きな時代の変革期にあり、地域共生社会・全世代型社会保障制度が展開されつつある。本年度の社会福祉法人 慈童会は、設立45年目を迎え、保育園に始まり、特別養護老人ホームにおいては37年目となり、中期経営計画の第2期の中間点にあたる。介護・福祉・子育て支援事業を行っている当法人では、事業継続・経営のあり方について再確認し、進むべき方向性を見失うことなく再構築する正念場にきている。

介護・保育事業を展開する中で、必要な人材の確保、処遇改善原資の柔軟な配分、賃金改善やICT・介護ロボット等のテクノロジーの活用、設備・備品の刷新等に取り組んできた。次に控える大規模修繕、災害・感染症対策、人事制度の見直しは喫緊の課題であり、また、これまで築き上げた利用者・地域・行政等の信頼に応え続けるため、「内部管理体制」の適正を担保し、法人の価値を高めるようコンプライアンス体制に注視していく必要がある。さらなる財政基盤の強化を図るための経営努力を行い、長期的な安定を目指していきたい。

### 3. 会議

#### (1) 理事会

- ・令和6年度 事業報告及び決算の決議 令和7年 5月
- ・次期 法人理事及び監事候補者の推薦同意
- ・次期 法人理事の代表者選定 令和7年 6月
- ・令和7年度 中間状況報告及び補正予算の決議 令和7年11月
- ・令和8年度 事業計画及び予算の決議 令和8年 3月

#### (2) 臨時理事会

必要に応じ随時

#### (3) 評議員会

- ・令和6年度 事業報告及び決算の決議（定時） 令和7年 6月
- ・次期 法人理事及び監事の選任決議（定時）
- ・令和7年度 中間状況報告及び補正予算の決議 令和7年11月
- ・令和8年度 事業計画及び予算の決議 令和8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7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

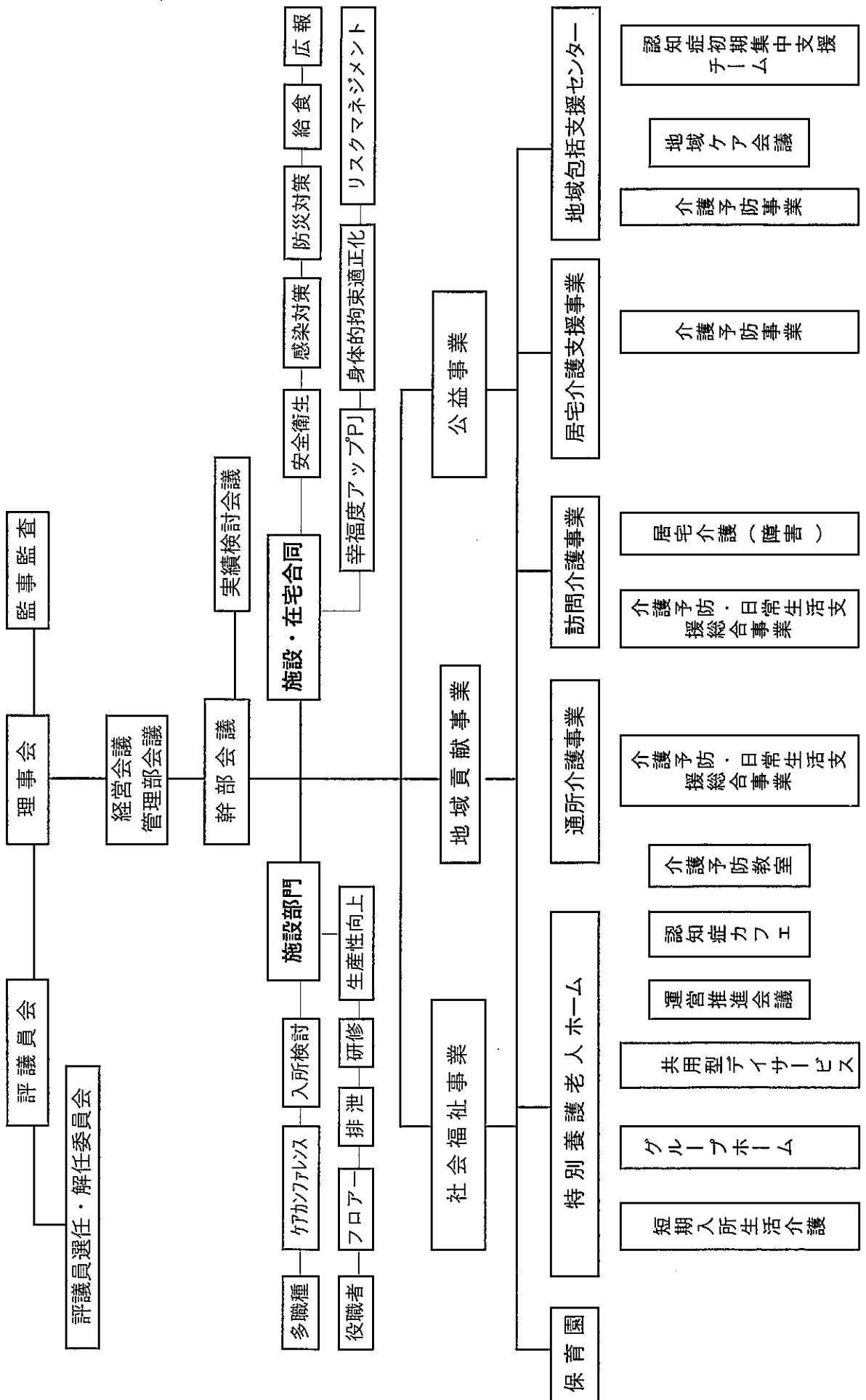
- (1) 永年勤続表彰 令和8年 2月
- (2) 定年退職表彰 令和8年 3月

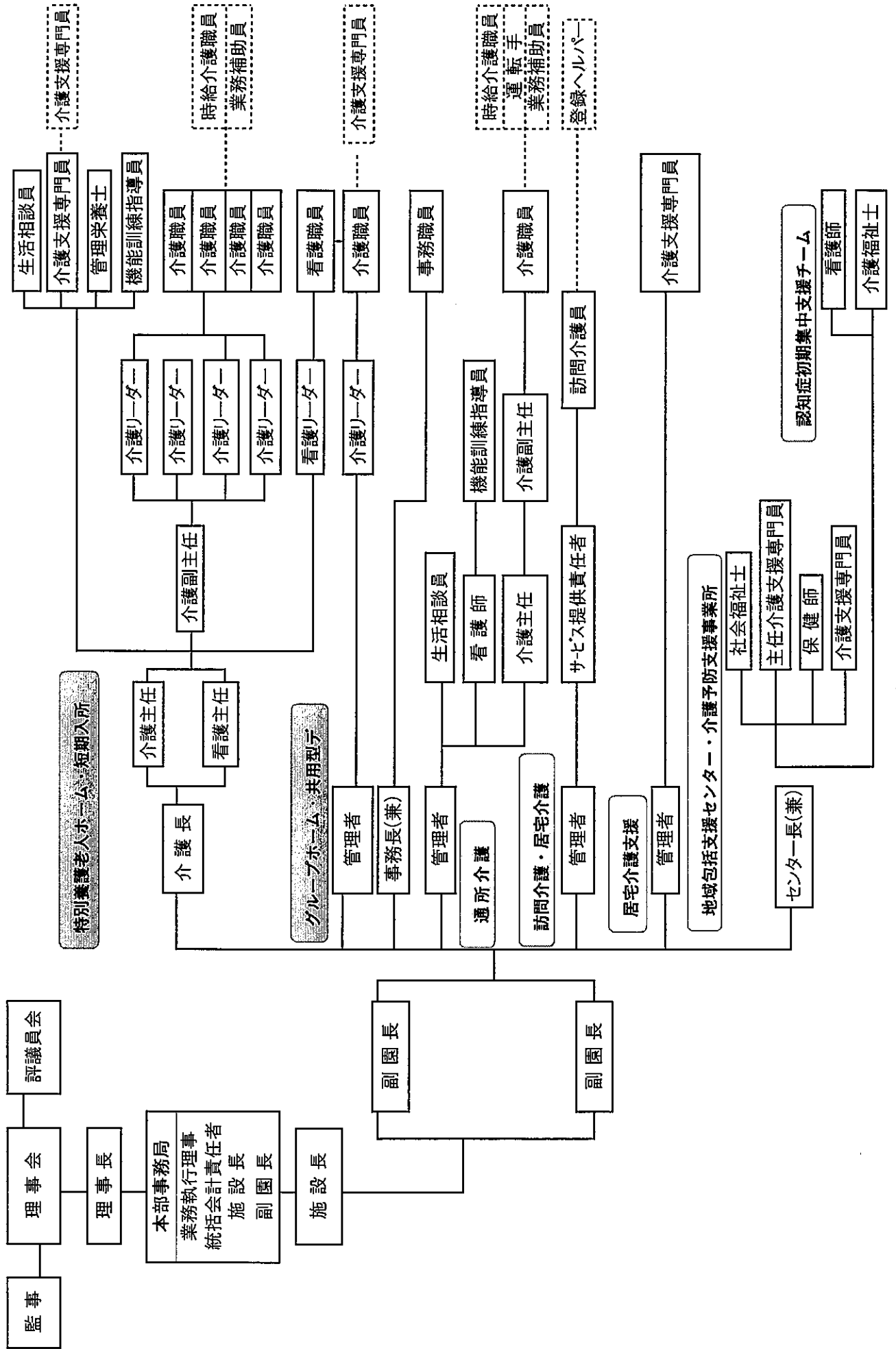
### 6. 組織図・職員構成

- (1) 社会福祉法人 慈童会 組織図 別紙
- (2) 令和7年 4月 1日 職員数 別紙

社会福祉法人 慈童会 法人組織（運営/会議編）

R7.4.1





## 職員数

R7.4.1現在

事業所名	正規職員		時給職員		合計	
	男	女	男	女		
本部職員	1	1			2	
施設長	1				1	
事務員		4			4	
特別養護老人ホーム・ショートステイ	生活相談員		1		1	
	介護支援専門員		1	1	2	
	管理栄養士		2		2	
	個別機能訓練指導員	1				1
	介護士	11	19		8	38
	看護師		3			3
	准看護師		2	1		3
	介護補助員			4	5	9
	宿直専門員			1		1
	特養・短期 合計	14	33	6	14	67
グループホーム	介護支援専門員				0	
	介護士		5	4		9
	看護師					0
	グループホーム計	0	5	4	0	9
施設系職員数	14	38	10	14	76	

事業所名	正規職員		時給職員		合計
	男	女	男	女	
通所介護	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	4	5
	介護士		3	7	10
	運転手			1	
通所合計	0	7	1	11	19
訪問介護	ヘルパー		3	3	6
	訪問介護合計	0	3	0	3
居宅介護支援	介護支援専門員		5	1	6
	居宅介護支援計	0	5	1	0
地域包括・認知症総合支援	介護支援専門員		3		3
	社会福祉士		1		1
	看護師・保健師		2	1	3
	介護福祉士	1			
包括・認知症総合計	1	6	0	1	8
在宅系職員数	1	21	2	15	39
老人福祉関係合計	15	59	12	29	115

訪問介護事業所には居宅介護事業(障害者ヘルパー)含む  
兼務者は主たる事業所含む。産前産後育児休業含む。

事業所名	正規職員		時給職員		合計	
	男	女	男	女		
保育園	園長	1			1	
	事務員			1	1	
	保育士	2	15		21	38
	栄養士		1			1
	調理員		1	2		3
	保育補助			2		2
保育園合計	3	17	0	26	46	

### 法人全体

事業所名	正規職員		時給職員		合計
	男	女	男	女	
総合計	18	76	12	55	161
	94		67		

協力機関	契約協力病院	高木病院 大木歯科医院
	嘱託医	高木病院・高木啓介・高木哲之介 やまもと心身クリニック・山本昌人
		産業医

## 会議・委員会

### (1) 企画・経営管理部会議

- ・理事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) 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を講じる。
- ・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・虐待防止委員会

- ・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) 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) 感染予防対策委員会

- ・感染症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

#### (オ) 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。

#### (カ) 排泄委員会（特別養護老人ホーム）

- ・プライバシーの尊重の下、一人ひとりに適した排泄ケアを行い、快適で安全な生活と尊厳を損なわない支援を行うよう個別ケアの推進を図る。

### (4) 給食会議

- ・栄養バランスが取れた健康的、かつ安全でおいしい食事を提供するための計画や改善を行う。

### (5) 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、職員採用に繋げられる発信を行う。

### (6) 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・減災に向けて取組む。

### (7) 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。

### (8) 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。

## 【管理部】

### 本年度目標： 法人に関わる全ての人の幸福の追求

#### 1. 経営基盤の強化と健全な組織運営

- ・法令、規則の遵守を徹底する。財務内容は公表し透明性を確保する。業務の有効性と資産の保全に努める。
- ・財務・経理、総務・人事、広報、情報管理等を強化し、経営方針や経営判断への寄与を図る。
- ・BCP（事業継続計画）に基づく訓練を年2回以上実施し、自然災害や感染症蔓延時の対応力を高める。
- ・人事考課制度に基づく組織づくりを進め、職員の質と力を向上させるための人材育成プログラムを充実させる。
- ・ICT・ロボット活用による業務の細分化・見える化を進め、生産性向上に努める。
- ・施設・設備環境の整備に注力し、将来的に必要となる保全修繕計画を策定する。
- ・実績検討会議を通じて、事業の生産性向上を目指し、計画・実行・振り返りを実施する。

#### 2. 上質なサービスの提供

- ・法人理念や中期経営計画、ビジョンを積極的に発信し、日々の業務においてその実行を徹底する。
- ・プライバシー保護を徹底し、個人情報の管理を強化する。
- ・苦情解決・相談体制を整備し、利用者が申し出やすい環境を作り、迅速な問題解決に取り組む。
- ・利用者の立場に立ち、適切で質の高いサービスを継続的に提供する。

#### 3. 働きやすい職場づくりと人材育成

- ・人事考課制度は理念浸透と適正処遇及び人材育成についてより効果的なものに見直しをかける。
- ・福祉人材の採用を計画的に行い、福祉教育や業界啓発活動を通じて、業界の魅力を広く伝える。
- ・多様な背景を持つ職員（外国人・障がい者・一人親・シニアなど）の採用・育成を強化し、職場での定着を図る。
- ・職員処遇の適正化を図るため、現状を把握し、必要な改善策を実施する。
- ・「みえ働き方改革推進企業」としての認定を受け、労働環境の改善を啓発する。
- ・長時間労働、休日労働、過重労働の抑制を目指し、年次有給休暇やノー残業デーを推進する。
- ・自己啓発、コミュニケーションスキル、共感力、チームワーク力を向上させ、人間力を高める。

#### 4. 地域福祉の推進

- ・近隣自治会や関係機関への広報誌を活用し、地域への情報発信を強化する。
- ・地域の困りごと相談窓口としての役割を周知し、虐待、ネグレクトなどの緊急時対応を徹底する。
- ・地域住民と共同で防災避難訓練を実施し、自然災害や有事に備える。
- ・介護予防教室や出前講座を通じて、地域住民の介護予防意識を高める。
- ・生活困窮者や低所得層への支援を継続し、地域全体の福祉向上を図る。
- ・ボランティア活動を積極的に推進し、地域と共に支え合う体制を強化する。



## 【事務所】

### 本年度目標：働きやすい職場への支援

笑顔をもって、感謝の心と思いやり、利他業を積む。

#### 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を進んで取り、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、積極的に研修を受講し知識を更新する。  
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し多様なテーマで実施する。
- ・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。

## 【特別養護老人ホーム くすのき園】

本年度目標：「つながり 誰一人取り残さない明日へ～気づき・思いやり・熟考～」

私たちは、「つながり」を大切に、誰一人取り残さない温かな介護を目指します。気づきと思いやりを持ち、熟考を重ねながら、大切な人が過ごしたいと思える施設づくりを実現し、一人ひとりに寄り添う支援を提供します。

### 1. 経営基盤の強化と健全な組織運営

#### 稼働率 97%以上を維持

- ・入居相談の対応強化（月 10 件以上）
- ・家族説明会の実施（年 1 回）

#### 感染症対策の徹底

- ・手指消毒・換気の強化。（消毒 1 日 3 回、換気 1 時間ごと）
- ・感染症発生時に感染対策・ゾーニングを徹底し、感染拡大を最小限に抑える。

#### 5S 活動の推進（整理・整頓・清掃・清潔・習慣）

- ・不要物の削減。（月 1 回のチェック）
- ・備品管理を徹底し、無駄なコスト削減。（前年比 5%削減）

#### 施設 PR 強化

- ・Instagram を開設し、施設の日常や取り組みを発信。（週 1 回以上投稿）

### 2. 上質なサービスの提供

#### 個別ケアの充実

- ・ケアプランの定期的な見直し。（6 カ月に 1 回）
- ・利用者様・家族様のニーズに応え、夢（やりたいこと）の実現。

#### 尊厳ある終末期ケアの実施

- ・一人ひとりの価値観や人生観を尊重したケアを行う。
- ・利用者や家族と共に、「どのように最期を迎えたいか」について確認する。
- ・家族との話し合いの機会を増やし、希望に沿った支援を提供する。

#### リスクマネジメントの強化

- ・転倒・誤薬防止のための研修実施。（年 2 回）
- ・事故件数前年比 10%減を目標。

#### 多職種連携の強化

- ・介護・看護・栄養・ケアマネ・相談員・機能訓練指導員の多職種会議を月 1 回実施。
- ・情報共有の徹底。（電子記録の活用、申し送りの標準化）

#### 利用者満足度 80%以上を目指す

- ・年 1 回のアンケート実施、結果を改善に活かす。
- ・利用者が自由にくつろげる場を作る

### 3. 働きやすい職場づくりと人材育成

#### 職員の健康管理の徹底

- ・腰痛予防研修（年2回）を実施する。
- ・メンタルケア面談を希望者に実施し、職場のストレスを軽減する。

#### チームワークの強化

- ・意見交換会を年2回実施し、職員同士のコミュニケーションを促進する。
- ・「ありがとう」の声かけを習慣化し、互いを尊重する文化を育む。
- ・各職種が互いに理解し、同じ目標に取り組むチームを創る。

#### 介護ロボット・ICTの活用

- ・介護ロボットの導入を推進し、業務負担を軽減する。
- ・電子記録システム（モバイタルくん）の活用で情報共有をスムーズに行う。

#### 資格取得・キャリアアップ支援

- ・資格取得支援制度を活用し、年3名以上の職員が資格を取得。
- ・新人育成の強化。（離職率10%以下を目標）
- ・施設内外の研修に積極的に参加し、自己成長を促しながらサービス向上に努める。

#### 自発的に動く組織づくり

- ・職員からの改善提案を年12件以上集め、業務改善に活かす。
- ・一般職、役職者ともに提案しやすい職場風土を醸成する。

#### 人間力を高める

- ・他者の立場に立ち、相手の意見を尊重しながら誠実に向き合う。
- ・必要な指摘を躊躇せず行い、責任を持って最後までやり抜く姿勢を大切にする。

### 4. 地域福祉の推進

#### 地域との連携強化

- ・地域行事・防災訓練に参加し、福祉避難所としての役割を果たす。
- ・出前講座、WEB講座、介護相談会を開催し、地域住民との交流を深める。（年10回以上）

#### 在宅サービスとの連携

- ・訪問介護・デイサービスなどとの連携を強化し、利用者の生活を支援する。

#### SNS発信・広報活動の充実

- ・Instagram・ホームページ・広報誌を活用し、施設の取り組みを発信する。

#### 私たちが目指す姿

「大切な人が安心して暮らせる施設」をつくる

職員一人ひとりが考え、自発的に行動できる組織へ

地域とつながり、必要とされる施設へ

## 【くすのき園短期入所生活介護事業所】

本年度目標： いつでも安心して利用が出来るサービスを提供する

### 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、忘れ物ゼロとなる様に取り組む。
- ・交通法規を遵守し、安心・安全な送迎で無事故、無違反を続ける。
- ・緊急依頼の利用者様を受け入れ、家族や関係機関との信頼関係を構築する。

### 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。
- ・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。
- ・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。
- ・利用者の心身状態に応じた、リハビリ訓練を提供し、生活動作の維持向上を目指す。
- ・日中楽しく過ごして頂ける様にアクティビティを準備・計画し、職員と一緒に楽しむ。
- ・状況により看取り対応を行い、尊厳を保った介護、看護を提供する。

### 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・家族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：支え愛～nobody's perfect～

### 1. 経営基盤の強化と健全な組織運営

- ・組織エンゲージメントを高める。役職者より全職員へビジョン等を伝え足並みを揃える。
- ・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、5S活動を推進し無駄を無くす。
- ・安全運転を行い、事故ゼロを目指す。
- ・無駄な作業の削減と見直し・ICTの活用・環境整備。
- ・BCPに沿った防災訓練の実施。

### 2. 上質なサービスの提供

- ・利用者だけでなく家族へも目を向ける。利用者・家族が相談しやすい関係づくり。
- ・温かい気持ちを持つ。利用者には気を配り、職員には寛容な気持ちで接する。
- ・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。
- ・利用者が四季の移り変わりを感じ、楽しんでいただけるような行事を実施する。
- ・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関りを行い、地域ナンバーワンの接遇を行う。
- ・月1回の事業所内研修を行い、サービスに反映する。
- ・事業所に反映するための外部研修の推進。

### 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。(介護福祉士・社会福祉士・介護支援専門員等)
- ・有休休暇の取得推進。
- ・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。誰もがみな苦手分野があり、相手との価値観の違いを認め合い、フォローしあえる風土、人間性の向上に努めワンチームを目指す。
- ・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。
- ・新入職員への育成。個人に合わせた育成期間・実施方法を行い、達成感を感じてもらえるような育成。
- ・3ヶ月に1度程度、職員茶話会の実施。職員同士の話しやすい環境づくりを行う。

### 4. 地域福祉の推進

- ・近隣地域自治会への広報誌を配布する。
- ・ホームページやインスタグラム等、SNSでの事業の発信、見える化を行う。
- ・鈴鹿市内のボランティア活動等への奉仕活動参加を行う。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。
- ・「デイサービスってどんなところ？」を作成し、近隣住民等に配布。いつでも見学を受け入れられる体制を整える。

## 【くすのき園 訪問介護事業所】

## 【居宅介護事業所 くすのき園】

本年度目標：利用者の尊厳の保持、利用者に寄り添う自立支援

### 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。
- ・利用者が住み慣れた地域で生活するために、自立支援を推進する。
- ・利用者の状態を見極め支援の増回を検討する。

### 2. 上質なサービスの提供

- ・気付きを職員間で共有し、支援の内容や方法を見直すことで、よりサービスの向上に繋げる。
- ・利用者の要望があった時は自己判断せず、事務所内で検討してから統一した支援を図る。
- ・ヘルパー会議（月/1）利用者の情報共有、ヘルパー研修を実施することにより、介護技術を高めるとともに質の高いサービスを提供する。
- ・利用者に、不安・不快にさせない様に、安心感をもってもらえる接遇に努める。

### 3. 働きやすい職場づくりと人材育成

- ・登録型ヘルパーが感じている、不安や悩みに迅速に対処する。
- ・一人一人が必要な人材であると感じられるよう、常に相手の立場になって考える。
- ・それぞれの職員が主体性をもって業務に取り組み、職員同士が少しでも会話できる時間を増やす。
- ・個々の相談事があれば、いつでも話せる時間を作り、共に成長の場となることに目を向ける。
- ・支援・介護職として常に学び続けることで、人間性を高める意識を持つ。

### 4. 地域福祉の推進

- ・利用者や家族、地域の住民から信頼される様に心掛ける。
- ・地域の困りごとや課題に上がっている事に目を向け、行政・関係者・民生委員・地域の高齢者等に協力し、できることを柔軟に参画する。

## 【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： その人らしさを尊重し、安心安全な日常生活を支援する

#### 1. 経営基盤の強化と組織運営

- ・稼働率 100%をキープし、安定した収益を確保する。
- ・共用型デイサービスの利用率を1日2名以上にする。
- ・5S活動、3M（ムリ・ムダ・ムラ）活動に取り組む。

#### 2. 上質なサービスの提供

- ・ご利用者の自己決定を尊重し、利用者・家族の満足度の高いサービスを提供する。
- ・ご利用者の持てる力を、日常生活の中で活用し生活意欲を引き出し、役割意識を持ち、有用感をもって笑顔で過ごすことができるよう支援する。
- ・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。
- ・心身ともに健康的でその人らしい生活が送れるよう支援する。
- ・業務の見直し、業務マニュアル・手順書を見直し、ご利用者と関わる時間を創出する。
- ・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・運営推進員会の助言を受け、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。
- ・見守りロボット・センサー・ICTを活用した業務の効率化を図る。
- ・ケアにおける課題に気づき、発信し自ら学び考え抜くことで「人間性を高める」。
- ・世代間交流を活発化し、得意分野を業務に活かす。また、多事業所で活躍する職員を育成する。

#### 4. 地域福祉の推進

- ・地域密着型施設としての役割を認識し、利用者・家族・地域住民と意図的な関わりを持ち、繋がりを継続させることで、地域の安心と信頼を得る。
- ・認知症介護の専門性を生かし認知症についての理解が得られるよう、機会あるごとに普及活動を行う。

## 【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】

## 【鈴鹿第4介護予防支援事業所 くすのき園】

本年度目標：～地域の中で高齢者が自分らしく生きるまちを目指して～

### 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。
- ・コンプライアンス遵守を徹底し、センター機能を効果的に発揮できるよう、職員の業務量を把握し最適化を図るため事務分掌を作成し定期的に見直す。
- ・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う。
- ・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。必要に応じて年間計画の修正を行う。

### 2. 上質なサービスの提供

- ・ワンストップ窓口を基本に相手の立場に立って対応し、必要に応じて適切な保健・医療・福祉・介護等のサービスに繋ぐなど専門的、継続的な視点で相談業務を行う。
- ・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。
- ・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

- ・業務内容に関して職員間で共通理解ができるよう報・連・相を継続していく。
- ・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

- ・フレイルなど高齢者の特性を踏まえた介護予防の取り組みについて、行政や関係機関と情報共有及び連携を図るとともに、地域への周知啓発及び各事業の積極的な活用を推進する。
- ・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。また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取る。
- ・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実践する。
- ・地域住民や生活支援コーディネーターと連携を取り、第2層協議体会議や住民参加型生活支援サービス会議等に参加し地域の支え合い活動を支援する。
- ・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。
- ・災害や感染の発生時に備えBCPに基づき必要な介護サービスや支援が持続的に提供できるよう、要援護者の把握、管理体制の整備等各関係機関と連携を図り体制を構築する。
- ・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：感謝の気持ちと思いやりの心で信頼される事業所の構築

### 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。
- ・週一回のノー残業デーの実施。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、ケアマネジャーひとり当たり月 35 件～40 件を目標とする。
- ・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。法人内事業所との連携でコミュニケーションを強化し、紹介率向上を目指す。
- ・新規利用者の受け入れや各種加算の取得を積極的に行う。

### 2. 上質なサービスの提供

- ・利用者の尊厳を保持し、虐待・身体的拘束等の発見に努め自立支援に向けた質の高い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。
- ・地域包括支援センター、関係機関等との連携で、ご利用者様の世帯全体を支援できる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

- ・協調性をもち、互いを思いやる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、1on1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、心に余裕をもって働き続けられる職場づくりを行う。
- ・謙虚な姿勢で他人の意見に耳を傾け、良好な人間関係で心休まる職場環境を目指す。

### 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

- ・ 1チームになった強みを活かし、認知症の方やその家族への早期の対応ができる体制構築を強化する。
- ・ チームリーダーの指示の下、担当圏域（第3・4・5圏域）にとらわれない活動を実施する。
- ・ 全チーム員との協働により、専門職のスキル向上かつ、自法人へのフィードバックをする。
- ・ 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。
- ・ 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、各機関と綿密な情報共有を図る。

### 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続けられ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、各関係機関と地域課題について共有し、多職種連携の体制づくりを構築する。
- ・ 「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、積極的に研修に参加し、対人援助の資質向上に努める。
- ・ 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する。

### 4. 地域福祉の推進

- ・ 9月のアルツハイマーデー月間やサロン等へ参加し、認知症基本法に基づいた啓発活動を行う。
- ・ 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。
- ・ 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。
- ・ 新たな認知症施策にも積極的に取り組む
- ・ 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。

## 令和7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		・認知症介護基礎研修	・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)			
	・理念研修			
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(ソエルクラブ)
	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)		・認知症介護実践者研修	・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
			・県老協給会	・前期面談
			・認知症介護実践者・実践リーダー研修	
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・老協)	
			・認知症介護実践者・実践リーダー研修	
			・認知症介護基礎研修	
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)	
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)		・認知症介護実践者・実践リーダー研修	
	(ⅠとⅡの内容)		・東海北陸ブロック研究大会	
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・委員会)
	・医療に関する研修		・吸痰吸引研修	
			・生涯研修(指導的職員)	
			・認知症介護基礎研修	
11月	・感染予防と対策、シュミレーション		・認知症介護実践者・実践リーダー研修	・メンタルヘルス
			・県社協(生涯研修:初任者)(業種別)	・感染症セルフチェック
			・福祉避難所運営訓練	・予防接種
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
			・老協協(専門)	・健康診断・腰痛検査
			・全国老人福祉施設大会	
			・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		・老協協研修(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	
			・認知症介護実践リーダー研修	
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
			・認知症介護基礎研修	・人材育成後期面談の実施
3月	・防災(BCP)研修・非常災害対応			・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

随時: オンライン動画研修

毎月: 口腔ケア指導研修

※・外部研修受講後に、施設内報告会を開催する。