令和 3 年度年度事業計画

社会福祉法人　松山紅梅会

【令和 3 年度目標】

令和 2 年初頭より世界規模で感染が拡大した新型コロナウイルスは、前年度において法人経営と運営に大きな影響を及ぼし、特に法人の中・長期計画「地域共生型社会の実現」を目指し令和 2 年 10 月 26 日に開設した「いつもの itsumono」の計画は、当初の予定を大きく変更する状況に陥った。

このコロナ禍はまだまだ先行きの見えない状況にあるが、今年度においては感染拡大の状況を考慮しつつ、先送りとなった様々な事業計画の実施が最重要課題となる。

前年度に開設した「特別養護老人ホーム梅本の里・サテライト」、本体施設より拠点を移した「デイサービス梅本の里」の高齢者事業を拠点とし、障がいのある方や子ども、学生、そして地域の方々、全ての人が役割を持って日的に集える場「ごちゃまぜ福祉」という法人のコンセプトを具現化するため、今年度中にいつものレストラン、銭湯の一般開放を実施する。

また当初より障がい者就労支援事業 B 型での運営を予定していたことから、事業場所等の申請について行政担当課と協議し、年度初頭での開設を実現させる。

当然、障がい事業へ取り組みは当法人初であり、未知・未経験から試行錯誤は避けられないと予想されるが、まずは事業を開始しながら経験値を高めたい。

これらコミュニティースペースが解放され、一般利用をしていただくことで新拠点での「ごちゃまぜ福祉」の第一歩を踏み出すことで、文化や教育に力を注いでいる小野地区との連携が更に充実し、誰しもが役割を持てる場、憩いの場としての「いつもの itsumono」の歴史が歩み始める。

そのためにも喫緊の課題は「人財確保」である。新型コロナウイルス感染リスクへの誤った情報もあり医療・福祉業界への人財確保は昨年度より困難を極める状況にあり、今期首の新卒 6 名、既卒 2 名、計 8 名の採用があるものの、病欠・退職・コロナ対応勤務調整が重なっており、全事業共通して余裕の持てない人員配置が続いている。

この状況を打開するためにも「選ばれる施設」、「働き続けたい施設」を目指して活動している法人の柱となる4つの委員会（共育委員会、福利厚生委員会、PR・採用委員会、キャリアアップ委員会）の更なる活性化が必要不可欠となる。

まず、各拠点でオンライン環境の整備を実施し、PR・採用委員会においてはオンラインでの企業説明会、施設見学会などを実施し、施設の認知度をアップさせる。

また、共育委員会ではオンラインによる施設内外の研修を中心に学べる機会を計画的に提供する。

福利厚生・キャリアアップの両委員会は「働き続けたい施設」の環境整備を担う委員会であるが、前期では法人での職員行事が軒並み実施できず、「梅星制度」も延期となり再開の目途が立たない状況ではあるが、オンライン環境の整備を機にそれらツールを用いたストレスの軽減や、働くことへのモチベーションが維持・向上される方法を構築する。

人財確保・育成については、各事業における人員配置の適正化が重要となることから、年度当初においては PR・採用委員会を中心とした人財確保と退職防止に努め、他の3つの委員会と密接に連携することでの相乗効果を狙う。

このように今年度においては法人が目標と掲げている「ごちゃまぜ福祉」への取り組みの中で楽しみとする新たな挑戦もあるが、新型ウィルスに影響される不安定要素も多くあり、臨機応変な対応が求められる年なることが予測される。更に令和4年度途中には新拠点分の借入金償還も始まることから、今年度中には各事業経営の健全化が必須でもあり、役職員一同、気を引き締め臨まなければならない一年となる。

特別養護老人ホーム　梅本の里

＜参考：令和 2 年度目標進捗＞

1．サービス目標

①職員の意識・やりがい向上　⇒ 新型コロナウイルスの影響による「梅星制度」の延期、研修参加見合わせによる知識・技術習得、慢性的職員不足により未実施。継続目標。

②利用者の満足度向上　⇒ リーダー業務の分担は後期の介護職員不足により未実施。継続目標。

2．設備、備品等の入れ替え　⇒ 特殊浴槽の整備　→　デイ使用特殊浴槽移設。
加湿器の入れ替え　→　一部実施。継続目標
施設壁、床修繕　→　一部実施。継続目標。

3．利用率

目標 97%　⇒　97.4%を推移。

【令和 3 年度目標】

1．基本方針

昨年度後半から継続している介護職員不足の体制について、職員の新規採用は当然であるが、人員不足に陥った時の対応力も必要となる。それには個々の介護技術のスキルの向上が必須であると共に、無駄を省いた効果的な業務の遂行が必要である。

昨年度の目標に掲げ、実現に至っていない副主任や経験豊富な職員が担ってきたリーダー業務を勤務年数 3～5 年の中堅職員、又は勤務年数 3 年未満の若手職員へ計画的に委譲し、責任と役割の負担を分散させる。

業務の属人化から脱却し、標準化・安定化を実現することで突発的な人員不足の際も入居者に対するサービスの低下を防ぐ。

又、業務の効率化についてはサテライト特養・ショートで採用している記録ツールの採用を今期中に実現させ、記録に必要とする時間を入居者サービスに転換する。

2．サービス目標

①職員の意識・やりがい向上

昨年度から続くコロナ禍において福祉施設職員固有の様々な自粛を強いられているストレスに加え、介護

職員不足も影響しモチベーションの低下が継続している。

更には、法人キャリアアップ制度である「梅星制度」の延期も重なり、知識の向上ややりがい、技能手当獲得の機会が失われている。

職員確保とワクチン接種が最良の改善方法ではあるが、まずは抜本的な業務内容の改善を図りストレス軽減を実現する。

先ずは今期首配属予定 3 名の新入職員の独り立ちを 5 月中旬までには完了し、年度末での休日出勤・時間外勤務の状態を緩和させる。

また年度当初には、最新の福祉機器を取り入れた業務効率化や、直接介護外でのツールを使用した業務簡略化の調査を 10 施設以上実施し、比較検討・研究を経て今年度中に最低 1 つは実施する。

②利用者の満足度向上

現在午前のみで実施している入浴時間を午前、午後に分けて実施し、生活のリズムに合わせたサービスの提供をすることで入居満足度を向上させる。

またリーダー業務の属人化を廃し中堅・若手職員がリーダー業務の役割を担えるよう、1 日の介護業務内容の抜本的改革と指示・命令系統の標準化を実現させる。

3. 環境整備

前年度より引き続き、定期的に施設備品の確認を行う。経年劣化や不足している普通車椅子（アームレスト跳ね上げ、フットレスト取り外し）5 台購入、リクライニング・ティルト車椅子 4 台購入も順次実施する。修理不能なものは廃棄する。

又、各居室の使い方を見直すと共に、営繕職員による機器の修理、不用品の処分・整理、並びに清掃を徹底し快適な生活環境を実現する。

又、コロナ禍の長期化も見据え、上半期中に感染予防対策備品、感染対応備品を必要数備蓄し、ローリングストックを徹底する。

4. 利用率

昨年度、サテライト特養が開設されたことで法人内における特養は 3 事業所、計 118 床となり入居希望者の選択肢が増えた。従って他 2 施設にない従来型特養の特徴である多床室の利用や、同一敷地内でのケアハウス、グループホームを経た連続的な介護環境の提供などの長所を活かし、利用率 97%を目指す。

（作成責任者：特別養護老人ホーム梅本の里生活相談員　兵藤研也）

短期入所事業　梅本の里

＜参考：令和 2 年度目標進捗＞

1. サービス目標

①感染予防　　⇒　実践中。疥癬の発生事例あり。

②利用者の満足度向上　　⇒　新型コロナウイルスの影響によりレクリエーションの制限。

2. 設備、備品等の入れ替え　　⇒　一部実施。継続目標。

3. 利用率

目標 90%　⇒　67.5%を推移

【令和 3 年度目標】

1. 基本方針

前年度は新型コロナウイルスの影響で新規利用に慎重となり、利用率は著しく低下した。

今年度においては感染対策を徹底した上で積極的に事業所の PR を行い、待ちの姿勢から脱却する。

又、昨年度サテライト・ショートステイが開設したことにより、法人内でのショートステイ事業は 3 拠点、計 31 床となったことで利用者の選択肢が増え、利用率にも影響することが必至となる。そこで改めてユニット型と比較して安価で利用できる利点や、特養同様の一体型介護の魅力を他事業所にアピールし、利用率達成を図る。

2. サービス目標

①感染症予防

コロナ禍において他の利用者や入居者に影響が出ないよう、前年度より継続して利用前の家族状況と身体状況の確認を継続し感染防止を徹底する。又、利用前や利用時においての熱発等の体調不良を確認した場合は、即時隔離対応すると共に速やかに関係各所へ連絡し、多職種との連携を図ることで感染拡大を防止する。

又、1 日 2 回 30 分の換気と消毒、食事前の手指消毒はこれまでどおり徹底する。

ただ、従来型ショートステイは特養との一体型介護であることから、感染者発生時においてのゾーニングが非常に困難となることから、早期に生活空間の分離に着手する。

②利用者様の満足度向上

現時点ではレクレーションや行事の提供が少なく利用者満足度が低迷しているが、コロナ禍の推移、職員充足次第ではあるものの、5 月中旬を目途に室内でのレクレーション提供を再開する。

また利用者への介護サービス提供方法も各カンファレンスを重ね、上半期中には全職員統一した方法でのサービス提供を実現させる。

3. 利用率

感染対策は継続し、新規利用も慎重且つ丁寧に検討するも、少しでも多くの利用に繋げるために、各居宅への定期的な情報提供や WEB での意見交換、可能であれば訪問し関係性を更に強化し、選ばれる施設となることで、利用率は 85%を確保する。

（作成責任者：特別養護老人ホーム梅本の里生活相談員　兵藤研也）

特別養護老人ホーム梅本の里・サテライト

＜参考：令和元年度目標進捗＞

1. サービス目標

①利用率の安定　　⇒　開設時期遅れにより 11 月 1 日付の満床は未達成。

②円滑な業務の確立　⇒　一部実施。新型コロナウイルス拡大や開設後の退職者の発生から研修等は未実施。継続目標。

2. 利用率

目標 85%　⇒　47.5%を推移。

【令和 3 年度目標】

1. 基本方針

実質、1 年目の事業となることからユニットごと特色づくりや業務の流れを確立させる。

欠員の補充と業務内容の安定を図った上で、入居者の要望に沿いながら一人ひとりが生活の中で役割を持ち、活力を感じていただけるようなケアを実践する。

また近隣の保育園、小・中学校とも連携を図り、特養ホールや縁側スペース、敷地内周辺を利用した定期的な交流行事を今年度中に定着させ、「いつもの itsumono」の中心的な役割を担う。

2. サービス目標

①円滑な業務の確立及び職員の定着

現状はこれまでの従来・ゆにっと特養の経験をベースとした業務の構築を実施しているが、新規開設であることからまだまだ改善できる部分が多い。建物内の導線、設備、空間を十分に活かした全く新しい生活空間を上半期中に構築する。

又、介護職員の半数が新規採用された職員ということもあり、日々の業務に忙殺されている状態で、まだまだ法人理念の共有やサテライト特養としての方向性の統一については至っていない。ユニット間での定期的なコミュニケーションの場を設け今年度中にユニットごとの特色の下地を作り上げる。

職員との意見交換や相談の場として、毎月一回以上の役職者との面談を実施する。また少人数での親睦会を開催するなど、職員の関係性を良好にすることで離職者の減少・職員定着を図り、入居者に対して安

定したサービスを提供する。

②人財育成

開設時採用者は他施設での経験がある職員も多く、これまでの経験値で介護業務を捉える傾向が強くそれが災いとなっているほか、経験の浅い職員は自らの考えを発信できないこともマイナス要因である。

上四半期中にはサテライト特養としての業務を確立させるため、今後すべての協議には明確な議題の提案を行うこととする。職員一人ひとりが議案に対する見識と見解を持ち、はっきりと意見を出す訓練を繰り返しながら全職員が意見を共有し、クラッシュ＆ビルドを重ね早期の業務確立を図る。

又、「ごちゃまぜ福祉」のコンセプトに基づいた、今までにない時間帯での就労、人種や過去の経歴を問わない雇用など、新しい働き方改革に積極的にチャレンジする。

3. 利用率

感染予防対策を徹底するとともに、入居者の体調の変化にいち早く気付く感覚を磨き、重症化を抑止することで長期入院を減少させる。コロナの影響から新規入居等には慎重な姿勢を継続するため利用率は 93%とする。

（作成責任者：特別養護老人ホーム梅本の里・サテライト生活相談員　仲村竜哉）

梅本の里サテライト・ショートステイ

＜参考：令和 2 年度目標進捗＞

1. サービス目標

①PR 活動　⇒ 新型コロナウイルスの影響により他事業所への PR 活動は一部のみ実施。パンフレット作製は未実施。継続目標。

②円滑な業務の確立　⇒ 開設の遅れもあり未実施。継続目標。

2. 利用率

目標 60%　⇒ 人員の不足から開設が 2 ヶ月遅れたことが影響し、27.3%を推移。

【令和 3 年度目標】

1. 基本方針

昨年度の開設以来、軽度の利用者が大半を占めているが、これまでの当法人のショートステイの傾向からも今後は重度利用者の増加が予測される。

職員の経験値や介護技術にかかわらず、どのような状態の利用者の受け入れにも対応でき、利用者と家族が安心して利用していただけるよう職員の介護知識と技術のスキルアップを図る。

2. サービス目標

①職員の定着

サテライト特養同様、業務の改善を行うと共に、各職員との定期的な面談や他のユニットとの情報共有を密とすることで職員同士の信頼関係を築き、職員の定着と離職者防止に繋げ、気持ちにも時間にも余裕のあるサービス提供を行う。

②人財育成

利用率が低い上に軽度利用者も多く、職員もまだ余裕が感じられる状態だけに危機管理に対する意識の低下を防がなければならない。

従来型やユニット型特養での経験者と、経験が浅い職員との混合チームであることを踏まえ、上四半期までには満床を想定したシミュレーションを行い、職員間で統一したサービス提供を確立する。

又、利用者個々に対するアプローチに対し科学的根拠を理解したうえで提供できるよう知識と技術の向上を、あらゆる機会の研修を通じて早期に実現する。

3. 利用率

感染症対策のための換気や消毒等は継続徹底し、安心して利用していただける生活空間を整備するのは当然だが、現在改定中のパンフレットが出来上がり次第、各居宅や福祉団体等へのPRを実施し新規利用者に繋げや定期的なリピーターを獲得し、利用率 80%を確保する。

（作成責任者：特別養護老人ホーム梅本の里・サテライト生活相談員　仲村竜哉）

特別養護老人ホーム　梅本の里ゆにっと

＜参考：令和2年度目標進捗＞

1. サービス目標

①24 時間シートの活用　⇒　実施中。更に職員間で共有し継続実施。

②人財育成　⇒　新型コロナウイルス、新規事業開設による職員異動が影響し、定期的なユニット間の職員異動や外部研修への参加は未実施。情報共有については一部実施。

2. 利用率

目標 97%　⇒　93.5%を推移。

【令和3年度目標】

1. 基本方針

新型コロナウイルス感染拡大により前年度より引き続き、外出行事の計画は困難な状況が継続されるが、徐々に季節ごとの全体行事や、各ユニットで実施できる行事を増やし、入居者のストレス軽減を図る。

又、新規事業の開設に伴う職員異動が業務負担感の増大に繋がっていることを勘案し、これを機に業務の抜本的見直しを図る。またユニット間の定期的な職員異動を実施し、次世代のリーダーとなる人財を育成する。

2. サービス目標

①施設内行事の工夫

感染対策を十分に図った上で、ゆにっと全体行事と各ユニットの入居者の心身状況に合わせた行事を月1 回以上開催する。場所についても施設敷地内やゆにっと3階のホール、ベランダを活用すると共に、新しくできた「いつもの itsumono」の空間を利用した季節感漂う工夫を凝らす。

②業務内容再構築

新規事業の開設に伴い研修中の人員が異動し、物理的に人数減となったことの弊害も出ている。毎月のリーダー会及びユニット会で現在の業務内容を再度確認し、現員職員で最高のサービス提供ができるよう業務の効率化を早急に確立させる。

③人財育成

マンネリ化を回避する為、ゆにっと特養内のユニット間人事異動は6ヶ月を目途に計画的に2回程度は実施する。異動を習慣化することで、ユニット利用者 10 名のみならず全体 40 名の利用者の把握や、各ユニットの業務の共有が図れ、ケース別の介護スキルを高めつつ次世代リーダーの育成を行う。リーダー研修へは少なくとも今年度 1 名以上参加させる。

④感染対策

新型コロナウイルス感染防止対策については継続し実施する。年度当初には感染症予防・発生時対応e-ラーニングも全職員再度視聴すると共に、上四半期中にはシュミレーションも行い、かかる事態の準備を万全とする。

3. 利用率

感染症の予防に努め、入居者の体調の変化に気づいた場合はいち早く職員間の申し送り時に情報を共有し、早めの対応に繋げ重症化を防ぎ、長期入院等に陥らない取り組みを行い、安定した施設生活が送れるように取り組んだ上で、利用率 95%を確保する。

（作成責任者：特別養護老人ホームゆにっと生活相談員　久保誠）

短期入所事業　梅本の里ゆにっと

＜参考：令和 2 年度目標進捗＞

1．サービス目標

①24 時間シートの活用　⇒　実施中。職員間で共有。

②人財育成　⇒　感染拡大や人事異動の影響で定期的なユニット間職員異動や外部研修への参加は未実施。情報共有については一部実施。

2．利用率

目標 90%　⇒　81.8%を推移。

【令和 3 年度目標】

1．基本方針

昨年度に引き続き新型コロナウイルスへの感染予防を徹底する。また利用者の体調やご家族の県外移動状況調査等の情報交換を今まで以上に密に行い、安心してご利用いただける施設環境を継続する。

2．サービス目標

①感染予防

入居する2週間前までの体調や関わった人の中に感染拡大地域への訪問がないかなど、感染予防対策に必要な情報を早めに確認できるよう、ケアマネや家族に情報提供の協力を依頼する。

又、感染予防対策による利用中止や利用後の体調不良による利用停止の条件などについても、事前に担当ケアマネと家族に説明を行っていく。

職員についても法人の感染防止策を徹底し、健康管理をしっかりとした上で、安心して利用していただく環境とする。

②人財育成

災害・感染等の緊急時や利用者の急変時に対する意識付けや、ユニットケアについての基本認識の共有を毎月のユニット会議で実施する。又 WEB 研修への参加も 1 人 1 回以上実施。

ショートステイは日々利用される方の生活歴や毎回変化する心身の状態を把握した臨機応変な対応を求められることから、マネージメント能力を高める研修にも必ず参加させる。

3．利用率

例年、冬季に入ると長期入院や体調不良により利用率が減少することを踏まえ、キャンセルが発生した時点でこちらから積極的に居宅支援事業や他事業所へ問い合わせ、利用につながる方がいないか等の情報を提供してもらうことで、1年を通じて安定した利用につながるよう取り組み、利用率 85%を目標とする。

（作成責任者：特別養護老人ホームゆにっと生活相談員　久保誠）

通所介護事業　梅本の里

＜参考：令和 2 年度目標進捗＞

1．サービス目標

①役割づくりサービスの実践　⇒　一部達成。今後も継続実施。

②共生型サービスの取り組み　⇒　未達成。次年度からの実施。

③食事サービスの充実　⇒　ビュッフェスタイル等、一部達成。就労支援事業での提供を視野に入れていたが、現在は調理員にて食事を提供。

④地域コミュニティの役割　⇒　未達成。新型コロナウイルスが落ち着くまでは実施延期。

2．利用率

目標　33 名／日　⇒　26.8 名／日を推移。

【令和 3 年度目標】

1．基本方針

コロナ禍の中、利用者自身も外出の機会が制限されているため、デイサービスの利用を心待ちにされている方も多い。事業継続のためにも感染予防を徹底し、利用される方が「今日も一日楽しかった」と思っていただける個別サービスの提供を行う。

又、「ごちゃまぜ福祉」実現の先駆けとなる共生型デイサービスの開始は 6 月を目途とし、先ずは高齢者と障がいの方が共に支えあえる空間を創造する。

2．　サービス目標

①感染予防の徹底

新型コロナウイルス感染予防のため、利用当日の朝に検温を実施、熱発や体調不良の際は利用を控えて頂くと共に、即座に家族や担当ケアマネに依頼し早期の病院受診、感染拡大を防ぐ。

来所時には手洗い・うがい・手指消毒とマスクの着用を徹底し、テーブルにはパーテーション対策を図った上で、1 日 2 回の換気と消毒を実施する。

又、職員の健康管理、法人の感染防止ルールを徹底し、感染リスクからの回避を図る。

②新たな楽しみの提供

敷地内で楽しめる行事のバリエーションを増やし、コロナ禍の影響でオープンが延期されているレストランや銭湯スペースも活用し、日常のデイとは違う昼食の提供や施設内喫茶店の開催、銭湯の日など新たな行事にも実施する。

又、施設内通貨『う一め』の貯める・使う・楽しみを持てる仕掛けを委員会を中心に毎月協議し、今年度中には定着させる。

「ごちゃまぜ福祉」の原点の一つとなる地域との交流も感染対策を徹底した上で、隣接する平井保育園や地域の方との屋外等でのイベントを今年度中に実現させる。

③生活リハビリの実施

在宅での外出の機会が制限される中で、ADL 低下や認知症状の悪化が懸念され、在宅生活継続が困難になるケースも多くなっているため、リハビリの充実や利用時のラジオ体操を実施し、身体を動かす活動を多く取り入れ、ADL 低下や認知症予防に繋げる。

又、自発的に体を動かすことが困難な利用者については、個別リハビリに繋げるマイメニューを作成し、身体機能維持を図る。

クラフトなどの趣味活動も充実させ、参加を促すことで意欲の活性化にも繋がる支援を行う。

④共生型サービス

コロナ禍の影響で導入が遅れていたが、6 月を目途に共生型サービスを開始する。障がいの有無にかかわらず、様々な年代の利用者が過ごす空間を作ることで、「ごちゃまぜ福祉」の第一歩を踏み出す。この取り組みは職員の成長にも多大に寄与するとも考えている。

ただし、障がい者サービスについては経験値が不足しているが、他事業所や専門職との情報交換や、職員間での情報共有、徹底的な話し合いと試行錯誤を繰り返しながら一歩づつ高齢者と障がい者が共生し支えあう新たな空間を創造したい。

3. 利用率

新型コロナウイルスの状況をみながら、新規利用受け入れを行っていく。また、利用者の状態変化を早期発見し、家族や担当ケアマネ等に報告し、早期受診してもらうことで入院のリスクを軽減し安定した利用率に繋げる。

利用数は通常規模で安定させることを目指し、利用率 30 名／日を目標とする。

年度中には高齢者利用 27 名／日、障がい者利用 5 名／日、計 32 名／日の利用を目指す。

（作成責任者：デイサービス梅本の里所長　佐伯誠治）

ケアハウス

＜参考：令和 2 年度目標進捗＞

1. サービス目標

①生活相談　⇒ 定期的な生活相談には繋げられず。不定期に実施。

②食事・個別サービスの充実　⇒ 新型ウィルスの影響により食に関する行事を中止。

③ティータイム　⇒ 食事行事と同様の理由からティータイム中止。

④グループ活動　⇒ 定期的に実施。次年度も継続。

2. 利用率

目標 95%　⇒ 93.7%を推移。

【令和 3 年度目標】

1. 基本方針

新型コロナウイルスの影響による日常生活の制限、昨年末のエレベーター改修工事によるフロア缶詰期間等、入居者のストレスは想像するに余りある。この状況を緩和させるため、感染防止策を図りながら開催できる行事・イベントを企画し、身体機能低下の予防、精神的ストレス軽減に繋げる。

昨年度のデイサービスの移転により、食堂として活用している 1 階スペースは、日中も自由に使えるようになったことから、空いた時間を利用したクラブ活動やイベントの開催に活用し、入居者間の良好な人間関係の構築の場とすることや、制限された生活のストレスを和らげる場とし、より良い関係性を築くことでケアハウス生活が継続できるよう援助していく。

建物・設備の老朽化はあるものの、必要に応じた備品の入れ替えや改修を実施する。入居者退去時にバリアフリー化する居室についても順次改修を進め、歩行器や車椅子の方にも快適、安全に生活できる環境を整え、入居率の安定を目指す。

2. サービス目標

①生活相談

外出の機会減少と面会制限で多くの入居者が不安やストレスを抱えている。今年度もコロナ禍は続くと想定し、全入居者を対象に年2回以上の生活相談を実施する。

日常生活における思いや悩みの相談に乗ることで、ストレス軽減や解決策を話し合うことで、職員と入居者間の信頼関係を密接なものとする。

又、家族対しても適宜、日頃の様子や心身の状況を電話、または WEB により報告し、家族の安心感に繋がるよう取り組み、ケアハウスの生活が継続できるよう支援する。

②健康管理

入居者は、コロナ禍が影響し自身と他者の体調の変化や健康管理に対して非常に敏感になっている。発熱や体調不良を早期発見するため、入居者全員の検温を毎日実施し、体調の変化がある場合は直ちに医療機関と相談、受診に繋げる。

又、各階アルコール消毒設置と施設内 1 日 2 回の換気も実施する。

③家庭菜園活動

ケアハウス前にある畑を活用し、季節に応じた作物を育てる。収穫したものは食事として提供したり、さつま芋などは焼き芋行事として開催する。

畑作業を 1 年を通して実施することで、身体機能の維持と屋外活動の機会を増やし、目標と楽しみのある生活環境を提供すると共に、普段かかわりの少ない入居者どおしのコミュニケーションの場としたい。

④グループ活動

昨年度に実施し、好評を得た「個人アルバム作り」は継続する。

施設内での写真撮影の機会を増やしたり、入居者どおし交流し合うような企画を提供し、良好な人間関係の構築と個々の生活意欲の維持向上を支援する。

⑤1 階ホールを新たな交流の場に

デイサービスの移転に伴い、1 階ホールを食堂やそれ以外の時間も自由に使用可能となった。

ケアハウス事務所が隣接し、職員とも交流しやすくなった利点を生かし、今後は余暇スペースとして活用を充実させる。

現在もカラオケとかに利用しているが、リハビリ体操や歩行練習の場としても開放する。

又、今年度早々には入居者の要望等も調査し、ホールの更なる有効活用を模索する。活動については定期的に実施することを基本とし、入居者の生活リズムが立てやすい環境とする。

3. 入居率

介護サービスを利用しながらケアハウス生活継続している入居者が増えている。担当ケアマネや各事業所と連携し、様々なサービスを効果的に利用しケアハウス生活の継続を支援する。

又、WEB 上での空室状況掲載、包括や居宅への情報提供・連携強化を図り、空室状態を早期に解消させ、入居率 95%を目標とする。

（作成責任者：ケアハウス梅本の里相談員　一井善光）

グループホーム

＜参考：令和 2 年度目標進捗＞

1. サービス目標

①身体機能維持と意欲低下の防止　⇒　一部実施。継続目標。

②認知症ケアの専門性を高める　⇒　施設内研修は実施。継続目標。

③居住環境の整備　⇒　退去時の居室改修及び手摺りの改修実施。継続実施。

2. 利用率

目標 97%　⇒　86.1%を推移

【令和 3 年度目標】

1. 基本方針

入居者は要介護 1～2 の軽度の方が増え、身体的なケアから個々の行動・心理症状に対応したケアの重要性が増大している。家庭的な雰囲気のもと、それぞれができることを活かし、役割を担い一緒に生活するという本来のグループホームらしさの実現を再度全職員の共通認識として定着させる。

今年度もコロナ禍の影響は継続すると想定し、室内行事や余暇活動の充実を図り、入居者の意欲や楽しみ、QOL の向上に繋げていく。又、ユニットケアの観点からも職員一人ひとりのスキルを向上させる。

建物・設備は老朽化が著しくなっており、引き続き優先順位の高い部分から改修、購入を進め、快適な生活空間を提供する。

2. サービス目標

①「提供する」ケアから「一緒に生活する」ケアへ

入居者主体の生活の場となるよう、一人ひとりの認知状態について把握、理解し、出来る事やれる事の強みに焦点を当てた支援を実践できるよう、職員は寄り添いサポートすることに努める。

生活の中で入居者と職員がお互いに感謝し合える関係性をつくり、幸せと生きがいを感じられる生活空間としていく。

②ケアプランの活用

生活歴、病歴、現在の状況等、アセスメントを細かく行い、入居者や家族の思いに沿ったケアプランの作成を行う。見直し時にはモニタリングを基に担当者会議で評価し、適切なサービスの情報を共有して自立支援に繋がるケアを目指す。ケアプランについては「見える化」を図り、実施すべき事を明確化したうえで支援を行う。

③認知症の専門性の向上

職員の専門的知識にばらつきがあり、支援方法が統一できていない状況にあるため、施設内外の研修等で学んだことを職員会議で周知し、知識と技術の共有を図る。

又、入居者へのケアについて、認知症からの行動・心理症状の分析・協議する場を設けることで、中核・周辺症状に対する知識の向上と技術のスキルを高めることに繋げ、統一したサービスを提供する。

④居住環境の整備

退去時の居室の改修は継続して安心な生活環境となるよう改修を進めていく。

又、経年劣化により浴室の備品、車椅子等も損傷も顕著になっていることから、入居者の生活に影響が大きい部分から改修または入れ替えを実施する。

3. 利用率

入居者の日々の状態観察を細やかに行い、些細な心身の変化を早期発見することで、家族や医療との連携を図り、入院リスクの軽減に繋げる。

又、定期的に入居希望者の家族や担当ケアマネージャーと連絡を取り、状況を把握しておくことで、退去者が出た時点での迅速な入居に繋がるようにする。

ただ、今年度も継続している面会制限や、コロナ禍における心理的影響での入居を敬遠するケースも想定し、利用率 92%の目標とする。

（作成責任者：グループホーム管理者　村上　美香）

デイサービスセンター小梅

＜参考：令和 2 年度目標進捗＞

1．サービス目標

①職員のメンタルヘルスケア　⇒　達成。今後も継続。
②「働き方改革」働きやすい環境を整える　⇒　達成。今後も継続。
③アセスメントシート「あゆみシート」の強化　⇒　未達成。一時保留。
④選択メニューの充実　⇒　一部達成。今後も継続。
⑤QOL 向上と満足度を高める。　⇒　達成。今後も継続。
⑥地域住民への役割　⇒　感染予防を優先し未達成。継続目標。
⑦地域行事・クラブへの協力　⇒　感染予防を優先し未達成。継続目標

2．利用率

目標　39 名／日　⇒　39 名／日を推移。

【令和 3 年度目標】

1．基本方針

開設当初からのスローガン“見つけようあなたを！探そうやることを！楽しもう人生を！”を承継し、施設内通貨「うーめ」をツールに、自己選択・自己決定・自己実現ができるデイサービスを提供する。

設備面は、小梅の売りの一つである“檜風呂”の劣化が目立ってきている。懐かしさ、やさしさを感じさせる“檜風呂”身体と心の疲れを癒し、気持ちがほぐれる空間の提供が継続できるように修繕または買い替えをする。

ソフト面では、利用者への気遣い・心配りを継続目標とし、気付きによる新たな発見から生きがい・やりがいに繋がる活動提供のきっかけとする。又、職員個々の強みや弱みを理解・共感・フォローすることとし、学び合える環境とすることでサービスの質の向上と職員のスキルアップに繋げる。

これらの目標を軸に「その人らしく笑顔溢れる空間」、「思いやりの心で温かみを感じられる空間」、「小梅に関わるすべての方々が安らげる空間」を提供することを目指し、アットホームな事業所を目指す。

又、地域に向けては“新しい生活様式”の行動指針を基に、3 密回避・感染防止対策を講じつつ、小梅の存在価値を再アピールし、「いつものitsumono」のレストランや銭湯の開設時期に合わせ、地域住民や学校、商店街等とのコラボレーション企画を考察し、「ごちゃまぜ福祉」の一翼を担う。

2．サービス目標

①私らしく働ける環境づくり

職員間でのコミュニケーションを日常において積極的に図り、個々の心身の変化への気付きや心身の不調を気軽に相談できる環境を整える。

又、個々の個性である強みが全面的に表現できるように、職員同士お互いを思いやり“気配りや心配り”が自然にできる職場環境を目指し、助け合い支え合うことで仕事へのやりがいやメンタルヘルスケアへと繋げる。

「働き方改革」における有給休暇取得率の向上は継続目標とする。更に休憩時間について、業務スケジュールの見直しにより確実に休息できる時間を確保する。又、委員会や会議についても時間厳守や議題の事前提案、先送り禁止等を徹底し、メリハリのある進行を習慣化する。

②施設内通貨「う一め」の活性化

これまでのアセスメント用「あゆみシート」については、時間対効果の結果、一時保留する。

ただ、コロナ禍での“新しい生活様式”としても、利用者のニーズに沿った「う一め」の活性化は委員会を中心に新しい方法を考察し、これまで以上に利用者の生きがい・役割・充実した時間に繋げていく。

又、脳トレやリハビリへの意欲が高まるよう、ゲームや体操、計算ドリル等、利用者の趣向に沿った働きかけや工夫を凝らし、活動の選択ができる環境を整え「自己選択・自己決定・自己実現」へと展開する。

③地域に求められる小梅としての役割

小梅を活用した地域や外部との接触や地域行事での交流はコロナ禍で一時休止している。今後も感染防止策を十分に講じた上で駄菓子コーナーやエントランスホールの解放、地域の俳句や絵手紙教室、町内会や地域行事での使用も段階的に再開させていく予定。

昨年開設した「いつもの itsumono」に移設した「デイサービス梅本の里」との特色の区別化は当然だが、それ以上に他の拠点と連携した小野地区における「ごちゃまぜ福祉」の一翼を担っていく。

「小梅」、「いつもの itsumono」という考えに縛られることなく、互いの長所や特色を活かし、今後開設予定のレストラン、銭湯を活用しながら、近隣保育園、幼稚園、小・中学校、地域住民や各種団体・企業との連携をもって様々な人が集える「ごちゃまぜ福祉」としての空間を地域単位で創造する。

3. 利用率

利用者の日々の健康状態の把握はもちろん、様々な感染対策として外出時はマスク着用、帰宅時は手洗い・うがいの励行、消毒を徹底する。

又、利用者家族やケアマネージャーなどの関係機関との相談・連絡・報告等こまめに連携を図り、安心できる事業所として信頼関係を築き、利用率 39 名／日を継続して確保する。

（作成責任者：デイサービスセンター小梅所長　稲荷衆一）

居宅介護支援事業所

＜参考：令和 2 年度目標進捗＞

1．サービス目標

①実践力・経験値の共有：定例会議の充実　⇒　実施。一部達成。継続強化目標。

②対応力向上：初回面談 2 名対応の定着　⇒　一部実施。継続目標。

2．利用率

維持目標　介護125件/月　予防40件/月

到達目標　介護135件/月　予防40件/月　⇒　介護119件/月　予防41件/月で推移。

【令和 3 年度目標】

1．基本方針

基本報酬引き上げとなる改正方針が出され、更なる役割負担と質の向上への期待がされている。

介護支援専門員として職務に向き合う姿勢は変わらないが、今後実務の現場においては、「感染対策や業務継続」、「ICT の日常業務への活用や勉強機会の増加」、更には新たな利用者への説明責任がプラスされることで、多職種との連携機会や内容も今まで以上の緊密さが求められてくる。

実際のところ、オンラインだけでのケアマネジメント業務や利用者への緊急対応は不可能に近く、ICT の活用でケアマネが抱える負担や苦悩が軽減されることは限定されるが、利用者に不利益にならないように、今までの業務方法を見直し、よい意味での効率化を検証していく初年度とする。

2．サービス目標

今年度からはオンラインによる研修や勉強会へも積極的に参加し、知識や情報の共有を徹底したい。

又、業務の属人化を可能な限り解消し、互いの支援体制を強化するためにも個々のケースを複数名で担当する等、連続したサービス提供ができるようフォロー体制を再構築する。

①研修の機会確保：オンラインでの研修参加

前年度末に法人内で整備されたパソコンや会議用モニターを活用し、オンライン研修・勉強会に計画的に参加し、知識や情報の共有を図ることで相談支援技術の向上を実現する。

②対応力向上：初回面談2名対応の定着

昨年度は感染予防のため初回面談 2 名対応は中止していたが、今年度は一定程度の終息を見計らいながら実施する。

3．利用率

維持目標　介護125件／月　　予防40件／月

到達目標　介護130件／月　　予防40件／月

（作成責任者：居宅介護支援事業所管理者　丹下明子）

訪問介護事業

【令和 2 年度目標進捗】

1. サービス目標

①人財採用･育成について ⇒ 未達成。継続。

②介護の知識･技術の向上および地域に密着した事業所づくりについて ⇒ 未達成。継続。

③目標･情報の共有について ⇒ 一部達成。継続。

④職員間の交流･コミュニケーションについて ⇒ 未達成。継続。

2. 利用率

目標 介護 17 件/日 総合 4.2 件/日 ⇒ 介護 17 件/日 総合 8.2 時間/日

【令和 3 年度目標】

1. 基本方針

令和 2 年度に目標としていた新たな人財採用が叶わず、加えてサービス提供責任者のうち 1 名が約 1 年間の休職に入ったため、新たな人財採用･育成が緊急必須の課題であると共に、登録ヘルパーも活動制限や体調の問題を抱えている職員が多く、登録ヘルパーの確保もまた事業所の存続に関わる問題となっている。

同時に愛媛県が打ち出した利用者の新型コロナウイルス感染や濃厚接触者への対応も、現状では人員的に不可能である。

職員が安定して長く勤務して頂ける体制を築くため、人財確保に加え昨年度達成できなかったヘルパー間の情報共有、一人で問題を抱え込まないためのコミュニケーションの充実を図り、地域に根差したサービスを一日でも長く継続できることを目指す。

2. サービス目標

①サービス提供責任者の採用･育成

現在、サービス提供責任者は 2 名で、内 1 名は今年度末までで退職予定のため、絶対的な人員不足に陥っている。利用者数に対する人員基準は現段階でギリギリであり、新規利用者獲得が不可能となっている。

登録ヘルパーについても、自身の体調や家族の都合により、就労時間を徐々に削減していく職員が多くなっており、常勤換算人数は前年度より更に減少している。サービス提供に必要な登録ヘルパーの就労時間が確保できず、常勤職員の就労時間オーバー･休日出勤も発生している。

以上の理由から、令和 3 年度はサービス提供責任者の採用･育成を完遂する。

②介護の知識･技術の向上および地域に密着した事業所づくり

前年度はほとんど職員研修を実施できなかったため、今年度は2ヶ月に1回、全職員対象に WEB での外部研修受講を実施する。時機を見て集合研修も再開する。

③目標・情報の共有

登録ヘルパーは自宅と現場を直接往復するため、どうしても情報共有に時間差が発生する。そのことが原因で利用者に不便・不利益が生じないよう、常に事業所と登録ヘルパー間で統一したサービスの目標や、最新の情報を共有しなくてはならない。

現在、事業所パソコンと携帯メールを利用した連絡方法を採用しているが、令和 2 年度に一部の利用者担当のヘルパー間でLINEグループを作り、より迅速に正確な情報共有が出来た。今年度は事業所携帯をスマートフォンに変更し、事業所全体の情報共有につなげる。

また介護ソフトを在宅サービス部門で独立させ、ヘルパーの記録・報告にスマートフォン、タブレットを導入して ICT 化を図り、印刷費用の 80%削減、記録・報告に要する時間・負担の 50%軽減など、業務の効率化とより正確な情報共有の方法を研究・提案する。

④職員間の交流・コミュニケーション

日頃から登録ヘルパーが事業所に立ち寄った際に、連絡・報告だけでなく、仕事やその他の悩みや不安を打ち明けられるような雰囲気づくりを心掛けているが、常勤職員の不在も多く、対応できない場合も多々ある。オンラインや他の ICT ツールを活用してコミュニケーションの場を構築し、仕事へのモチベーションアップできる方法を確立する。

3. 利用率

※サービス提供責任者が採用出来た場合（サ責3名体制）

目標派遣回数　訪問介護事業　17 件/日　総合事業　8 時間/日

※サービス提供責任者が採用出来なかった場合（サ責2名体制）

目標派遣回数　訪問介護事業　10 件/日　総合事業　4 時間/日

（作成責任者： 訪問介護事業梅本の里管理者　荻野桂子）

事業所内託児所小梅

【令和 3 年度目標】

1. 基本方針

発達段階を踏まえながら、一人ひとりが伸び伸びと個性豊かな活動ができるように、職員・保護者・地域が一丸となり、健全な心と身体の成長へ導き、共に育てる託児所運営を継続する。

保護者は家庭での生活状況や心身状態、保育士は利用時間中の様子や気付きなど、日頃から情報を共有しながら、子どもの心身に寄り添い安心できる環境を整える。

また、両親以外の大人や同世代の子どもとの関わりにより、相手を思いやれる心、相手をいたわれる心、そして好奇心旺盛な心を育み、共に成長できる保育を実践する。

職員の勤務形態に合わせた開所時間の設定が望ましいが、開設から現在まで日勤帯のみの対応となっている。その理由の一つに保育士の人員不足が大きく影響している。最小限の人員配置である事で、交代要員も確保できないのが現状である。

開設からの運営費助成金も残すところあと 1 年となったことから、2 年後の運営方法や体制について今年度中に方針を決定しなければならない。運営に対する助成金が終了することで、外部利用の受け入れや、常勤保育士の配置など考察し、できる限り当法人の変則的な勤務に対応できることを考えなければならない。

この課題について各事業責任者に保育士を交えたプロジェクトチームを編成し、今後の運営方針を決定する。

2. サービス目標

①保育目標

『明るく　素直な　元気な子』をモットーに、子ども一人ひとりの活動を大切にし、成長を共に喜び合える環境を作り、子ども相互の関係づくりを実現する。

②保育方針

1. 心身共に豊かな子ども
2. 思いやりのある子ども
3. 挨拶と返事ができる子ども
4. 個性豊かなきらめく子ども

③保育の心得

1. 子ども一人ひとりの個性を大切に、愛情をもったきめ細やかな保育を実施。
2. 子どもの目線にたって話しかけ、良い所を見い出し、褒めることで成長を促す。
3. 職員はいつも笑顔で、子どもに元気のよい挨拶や返事をする事を心掛ける。
4. 地域の方々と触れ合いながら、心豊かに成長していけるような環境を構築する。

3. 利用率

今年度も平均 3～4 名／日の利用

（作成責任者：デイサービスセンター小梅所長　稲荷衆一）

就労支援事業Ｂ型（開設予定事業）

【令和３年度目標】

１．基本方針

「いつもの itsumono」の建設計画におけるレストラン・銭湯の運営については当初より障がい者雇用を前提とした協議を重ねてきたところであり、サテライト特養、デイサービス移設と同時または2～3ヶ月後の開設を目指していたが、事業所設置場所に対する市の方針の確認不足、又新型コロナウイルス感染拡大の影響により、大幅に先送りされ見通しが立っていない。

ただ、当法人が目指す「ごちゃまぜ福祉」のスタート拠点「いつもの itsumono」が、当コンセプトの根幹をなす事業であることから、事業所の設置場所の変更手続きや感染状況を見極めながら今年度上四半期中には開設する予定である。

まずはパブリックスペースであるレストランや銭湯のオープンが第一のスタートとなる。「ごちゃまぜ福祉」の先鋒事業として、様々な課題を乗り越えつつ事業の定着を図る。

但し、前述のとおり就労支援事業所の設置場所については、事業所認可条件もあり確定した見解や時期など不確定要素が多く、事業としての全体像や予算的なものが見通せないため、今回の令和３年度事業予算には含めないものとし、認可・計画・予算が確定次第、補正予算として計上し、理事会に諮ることとする。

コロナ禍で「いつもの itsumono」の事業計画は予定通り進捗されてはいないものの、逆に様々な準備や方針の深堀り、理念の共有が図られる時間が与えられたと前向きにとらえ、さらなる事業計画の充実を図り「ごちゃまぜ福祉」第２弾を踏み出す。

委員会の目標

共育委員会

【令和 3 年度目標】

3 密回避から、未だ施設内外での集合研修は再開されていないが、研修自体は昨年度より WEB 研修が主流となっており、今後も必要とされる研修と職員の参加優先順位については毎月の委員会で検討し、少人数で参加できるオンライン研修に計画的に参加する。

又、研修に参加する職員が偏ることなく参加できるよう経験年数を考慮した振り分けを実施し、法人全体での知識と技術の向上を図ると共に、資料やデータの共有による伝達研修も実施する。

新規職員採用時のオリエンテーションでこれまで実施していた採用部署以外の体験研修は感染予防のため前年度より中止している。ただ座学が終了後直ちに配属されることで法人内にある他部署の雰囲気や業務内容、他職員との交流の機会を奪われてしまうため、それを補うべく配属部署において法人の取り組みや方向性、介護の知識、技術等について、先輩職員が確実に伝えることができるスキルの向上を図る。

1. オンライン研修へ対応

主流であった施設へ講師を招く、施設外の研修を受講するという形は今コロナ禍でオンライン研修を主流とした形に劇的に変容している。

実技指導研修についてもオンラインでの開催場所を確保する。

2. 多様な研修への参加と資格保持者の増員

介護技術に関する研修は継続して実施するが、サービスを提供する側としての接遇に関する研修も重要視し、コミュニケーション能力の向上を図り、サービスの質の向上を目指す。

又、法人事業全体で必要不可欠な資格取得研修についても、急な異動や退職等に耐えうるバックアップ体制を強固なものとするため、順次人選を行い資格取得者の増員を図る。

令和 3 年度委員会構成

	氏名	所属･役職
委員長	仲村　竜哉	特別養護老人ホーム梅本の里･サテライト　相談員
副委員長	竹田　祥隆	特別養護老人ホーム梅本の里　介護副主任
委員	一井　善光	ケアハウス梅本の里　相談員
	荻野　桂子	訪問介護事業梅本の里　管理者
	藤川　隼平	デイサービスセンター梅本の里　介護主任
	森田　小津江	特別養護老人ホーム梅本の里ゆにっと　介護職
オブザーバー	野本　浩二	特別養護老人ホーム梅本の里　副施設長
	渡部　誠	社会福祉法人松山紅梅会　事務局長

（作成責任者：共育委員会委員長　仲村竜哉）

福利厚生委員会

【令和 3 年度目標】

新型コロナウイルスの影響を受け、職員間の親睦を図る歓迎会、新年会、職員旅行等の企画は、感染予防の観点から再開の目途も立たっていないが、代替え案として各部署内で小規模人数で開催できる企画を早期に立案する

又、「働き方改革」と「各種制度見直し」についても更なる改善に取り組む。特に資格手当の適正化については年度当初に改定し、職員のスキルアップと計画的人事異動へ取り組む。

委員会スローガンの『仕事愛・家族愛・支え愛』も継続し、働きやすさと離職予防に繋がる職場の環境整備で福利厚生を充実させる。

1．今年度の活動内容

A.「働き方改革」について

① 目指す「働き方改革」について委員がまずは理解し、各部署職員へ周知するものとする。

② 強み弱みアンケートを分析し、解決・改善・改革策を見出す。

③ 他施設や異業種での福利厚生事例の研究。

B. 各種制度の見直し及び提案について

④ 「資格手当の見直し」について年度当初からの適正化を図る。

⑤ 表彰規程について再検討する。

C. 年間親睦会計画（新年会・歓迎会等）

⑥ コロナ渦における職員のストレス軽減に繋がる企画の立案。

⑦ 新しい生活様式に合わせた親睦会（小人数開催、野外開催等）の考察。

令和 3 年度委員会構成

	氏名	所属・役職
委員長	稲荷　衆一	デイサービスセンター梅本の里・小梅　所長
副委員長	村上　美香	グループホーム梅本の里　管理者
	上田　雅也	特別養護老人ホーム梅本の里・サテライト　リーダー介護職
委員	若山　恭子	デイサービス梅本の里　相談員
	高原　加奈子	特別養護老人ホーム梅本の里　介護副主任
	徳永　和男	特別養護老人ホーム梅本の里ゆにっと　リーダー介護職
	白方　京子	特別養護老人ホーム梅本の里　管理栄養士
オブザーバー	渡部　誠	社会福祉法人松山紅梅会　事務局長

（作成責任者：福利厚生委員会副委員長　村上美香・上田雅也）

PR・採用委員会

【令和 3 年度目標】

今年度もコロナ禍は続き、就職説明会や施設見学等など、人と人が接触する企画の延期、または中止となり、ほぼオンラインで開催されることを想定し、すべての PR ツールと機会は逃さず参加する。

また、オンラインでの視聴者側からの視点を意識し、見え方や受け答え方にもシュミレーション訓練を重ねる。同時に施設見学もオンラインで視聴可能なように YouTube やその他ツールの準備に着手する。

1. 新しい形式での PR 活動

オンライン会議を活用し、委員間の意思疎通を密とし、Twitter やブログでの更新を細やかに行うことで、施設内での取り組みや魅力の発信継続に努める。

オンラインで開催される採用等の発信の場は原則すべて参加する。

2. 委員会メンバーの再編

新規事業の開設に伴う異動により、委員編成にも偏りが出ている状況にあり、各事業発信としている Twitter やブログに影響が生じているため、委員の再編成を行い発信内容が偏らないようにする。

又、委員が刷新に伴い、委員全員が統一した見識と見解を持って採用活動に参加できるよう、再研修と意識統一を図る。

令和 3 年度委員会構成

	氏名	所属・役職
委員長	岡田　一希	特別養護老人ホーム梅本の里ゆにっと　リーダー介護職
副委員長	若山　龍之介	特別養護老人ホーム梅本の里・サテライト　介護職
委員	二宮　崇	デイサービスセンター梅本の里・小梅　介護副主任
	大西　花絵	グループホーム梅本の里　介護職
	宇都宮　文乃	託児所梅本の里・小梅　保育士
	高須賀　優香	特別養護老人ホーム梅本の里　介護職
オブザーバー	野本　浩二	特別養護老人ホーム梅本の里　副施設長

（作成責任者：採用・PR 委員会委員長　二宮崇）

キャリアアップ委員会

【令和 3 年度目標】

「梅本の里」独自の介護知識と技術の向上を図るキャリアアップ制度「梅星制度」が開始され4年目を迎えるが、これまで課題を克服しながら実施してきた試験の実施が、新型コロナウイルスの影響により前年度内開催の中止に追い込まれた。

今年度も開催の時期や方法については不透明な部分もあるが、実施時期や方法について委員会で検討し、試験の実施を実現させる。

制度の内容については段位が上がるごとに複雑化、高度化が増してくることから、段位の全体像を明確にするため、課題に対する検証を毎月一回開催する。

又、これまで協力いただいている介護実技評価をする職員についても、統一された評価基準をもって評価できるよう、事前の勉強会等も実施する。

1. 梅星試験実施に向けて

感染対策を徹底しながら筆記試験・実技試験の方法や開催時期について協議し、実施に向ける。特に実技試験については人との接触を要する試験となることから、試験内容の見直しも視野に入れながら開催に向けたい。

2. 段位に対する研究

段位が上がるごとに制度も複雑化・高度化している為、実技試験に対する外部講師間との統一した評価基準の設定に向けての協議を重ね、5 段階の段位ごとで求める人物像についても明確化し、試験制度の全体像が一般職員にも分かり易い制度の構築を今年度中に確立する。

又、今後は試験制度自体の内製化を目指していることから、これまで評価する側として協力いただいている相談員以上の職員について、評価基準の統一化を目指した介護技術に対する勉強会を開催し、統一見解を持った職員で段位取得の評価ができる制度に向ける。

令和 3 年度委員会構成

	氏名	所属・役職
委員長	佐伯　誠治	デイサービス梅本の里　所長
委員	丹下　明子	居宅支援事業梅本の里　管理者
	兵藤　研也	特別養護老人ホーム梅本の里　相談員
	久保　誠	特別養護老人ホーム梅本の里ゆにっと　相談員
	長井　麻友	デイサービスセンター梅本の里・小梅　相談員
オブザーバー	杉本　太一	社会福祉法人松山紅梅会　統括施設長

（作成責任者：キャリアアップ委員会委員長　佐伯　誠治）