

# 社会福祉法人松山紅梅会理念と基本運営方針

## 社会福祉法人松山紅梅会梅本の里理念と目標

### ■ 理念

高齢者の自立を支えるための豊かな生活環境づくりと地域社会とのネットワークの創造

### ■ 私たちの目標

1. 私たちは、施設の特徴を活かし、お年寄りの自立したその人らしさを大切に生きがいと安全を守ります。
2. 私たちは、地域の方々と共に開かれた施設創りをします。
3. 私たちは、お年寄りのために心地良い清潔な生活環境を目指します。
4. 私たちは、お年寄り笑顔で心が通じ合う介護を目指します。
5. お年寄りは、職員の心、姿勢を映し出す鏡であり、常にお年寄りから人生を学ぶ気持ちを忘れません。

### ■ 基本方針

#### 1. 利用者に対して

個性性と自立性尊重の原則に立って、一人ひとりの生き方を大事にするとともに、その主体性と自立を支える。

#### 2. 家族と友人などに対して

生活の継続性の原則に立って、可能な限り入所前の生活のリズムを尊重し、合わせて家族、友人などの参加と繋がりづくりを進める。

#### 3. 地域社会に対して

地域主義の原則に立って、利用者の地域参加、在宅高齢者に対するサービス提供、ボランティアの導入など、地域社会との繋がりを図る。

#### 4. 関係機関などに対して

パートナーシップの原則に立って、行政機関、医療・福祉団体、関連福祉施設などの協調と連携を密にする。

### ■ 運営方針

#### 1. 利用者本位

利用者の立場に立ち、地域に開かれた質の高いホームづくりを目指す。

#### 2. 自立と自己実現

利用者の自立と自己実現を図り、そこから学ぶ姿勢を大事にする。

#### 3. 運営の総合性と効率性

施設の持つ各機能の総合性と効率化を図り、チームワークによって、きめの細かいサービスが展開できるように努める。

#### 4. 専門的機能の活用

施設の持つ、人的・施設の専門機能を向上・充実させるとともに、それを活用することによって地域の福祉に寄与する。

#### 5. 運営参加

行政や福祉関係はもとより、利用者、家族、後援会、地域ボランティアなどの参加によって、開かれた施設運営を目指す。

#### 6. 職員の資質向上

研修などの機会、自己研鑽を通じ職員の資質向上を図る。

# 令和 6 年度年度事業計画

## 社会福祉法人 松山紅梅会

### 【令和 6 年度目標】

新型コロナウイルスの3年余りの蔓延により、紆余曲折した法人中・長期計画の「ごちゃまぜ福祉」も、今年度からの障がい事業の開始に伴い、ようやくその第一歩を踏み出すこととなり、「いつもの-itsumono-」においての基本コンセプトであった地域の方、高齢者、障がい者、子供たち等様々な人が、垣根なく役割をもって集える空間づくりが始まります。

特に障がい事業についてはこれまでの課題とされていた市街化調整区域の取り扱いが緩和され、松山市が「共生型社会の空間づくり」に対し、前向きに取り組んでいただいたこともあり、法人としての新たな挑戦に期待も大きくなっています。

又、「いつもの-itsumono-」における活動を中心に、各拠点もこれまで閉ざされていた地域との関係を取り戻し、各事業においてもコロナ禍以前の役割が活性化してくる年となると考えています。

ただ、これら希望の多い年となる半面で、業界全体が抱える介護人財不足の問題は当法人にも重くのしかかり、経営の安定のみならず様々な活動の妨げにもなりつつあります。

業界全体が魅力を発信できることは課題の解決の一つですが、全ての業種において人手不足が叫ばれている中では、今後、福祉業界の人財不足の課題が好転する可能性は低く、この問題を大前提とした上で課題解決に向けたため、当法人としては早急に全業務でのICT導入を検討し、それぞれの職種が効果的・効率的に業務に集中できる環境を整えようと考えています。

ありがたいことに今年度は介護報酬増額改定の年にあたり、ある程度の増収増益が見込まれますが、金融機関のご協力により1年間据え置き期間を延長した「いつもの-itsumono-」の元金償還が開始されること、また昨今様々な物価高騰の影響もあり、さほど安閑とできる状況にはありません。

相変わらず新型コロナウイルスを含めた様々な感染症の影響をダイレクトに受けてしまう業種でもあり、各事業が事業計画に掲げる目標値を確実に達成することが必須となります。

昨年度においては法人開設以来初の賞与カットを敢行したこともあり、人財確保や離職者の観点、更には新たな事業への挑戦を含め、法人の安定経営を今年度最大の目標とします。

# 特別養護老人ホーム 梅本の里

## <参考:令和5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 ⇒ 一部実施。退職者があり、職員数を維持できない状況が続き、時間外勤務の増加、有休も取得困難状態が継続。
- ②利用者の満足度向上 ⇒ 水分摂取の個別介助の取り組みは実施済み。レクリエーションの一部実施。大型スクリーン等の購入は未実施。
- ③環境整備 ⇒ 手動ベッドから電動ベッドへの入れ替えは実施済み。  
施設壁、床修繕 → 一部実施。継続目標。
- ④看取りについて ⇒ 数多くの職員により看取りができたが、湯かん等が実施できなかった。  
→一部実施。継続目標。

### 2. 利用率

目標 95% ⇒ 88.9%を推移。

## 【令和6年度目標】

### 1. 基本方針

昨年の新型コロナウイルス5類への移行以降、順次面会や外出、見学等の緩和を実施しており、ご家族様や外部の方々との施設内への往来が増加しています。今年度は更に往来の機会が増えることから、居室等環境の整備や施設内の整理整頓を行います。特にコロナ禍の3年余りで疎かになってしまったご家族様や外部来訪者への接客姿勢を徹底し、皆さまとの信頼関係を再構築します。

転倒や内出血に対する対応はその都度実施していますが、再発事例が多いことからリスクマネジメントの意識づけが重要であるため、生活相談員、主任、副主任も参加するリスク委員会を毎月開催し、職員間で同一の見識と見解を持った対策を講じます。

ご利用者様の満足度向上については、昨年同様、従来型特養の特色を生かした大勢の職員によるケアや外出行事等を行うと共に、看取りについても可能な限り多くの職員と共に湯灌やエンジェルケアなど、終の棲家としての役割を全うします。

建物についても昨年同様、老朽化により法的な修繕、交換が必要な部分も増えているため、収支のバランスを図りながら修繕計画を立案し、ご利用者様にとってより快適な環境作りを行います。

### 2. サービス目標

#### ①ご家族様等との関係再構築

面会や見学方法の緩和により、現場職員もご家族様や外部の方々との顔を合わせた接客が戻ってきています。現場職員のご家族様等とコミュニケーションについてはコロナ禍の3年余りで疎かになっていることが否めないため、挨拶等の基本的部分について、職員会議で改めて一から再徹底し、職員間で統一した

対応が実施できるようにします。

またこれまで生活相談員を中心に行っていたご家族様等との対応を一部改め、現場職員とご家族様等とのコミュニケーションの機会を増やします。

また各ケアプラン担当職員を中心に、こまめにご利用者様の情報をご家族様と共有し、信頼関係を強固なものにします。

#### ②リスクマネジメントの実施

前年度は原因不明の内出血の発生等、繰り返される事故報告が増加しました。新規採用職員が増えていることから、職員に対して再度介護技術の向上を目的とした施設内・外の研修を実施し、統一したエビデンスによる介護が実施できるようにします。更にリスクマネジメントについてもオンライン研修を実施し、毎月リスク委員会を開催することで、事故の発生時の迅速な対応や適切な予防対策に繋がります。

#### ③利用者の満足度向上

今年度においては定期的な余暇活動やお花見等のイベントについて感染対策を図りながら再開し、従来型特養ならではの、多職種と連携した大規模・大人数で行う花見・BBQ や小規模ながら温かみのある近隣の散歩や歌あそび等余暇支援を実施することで、ご利用者様に楽しみとリズムのある毎日を過ごして頂きます。

#### ④環境整備

昨年度は、職員の腰痛予防や業務の効率化の為に、経年劣化している手動式ベッド(15台)について電動ベッドへの入れ替えを図りました。今年度は、スライディングボード等の積極的な活用を実施し、腰痛等の疾病による職員の長期離脱をなくすようにします。

また特養設立当初から使用しているボイラーが経年劣化による不具合を起こし、度々入浴が遅れるアクシデントが頻発していることから、今年度はボイラー等大型設備・備品を再点検し、ご利用者様と職員との要望を基に、優先度の高いものから順次入れ替えを行ってまいります。

#### ⑤看取りについて

令和5年度同様、エンゼルケアを未経験者や新人職員を含めた全員が取り組めるように、オンライン研修や実践的な研修等を実施し、ご家族様と一緒に湯灌やエンゼルケア、グリーフケアとデスカンファレンスをするなど、ご家族様と共に最期のお見送りをしていきます。

### 3. 利用率

様々な感染症への対策を図りながら、ご利用者様が健康的な日常生活を送って頂ける環境を整備し、利用率の安定を図ります。チームで考える介護を実現させご利用者様の状態変化を予測しながら、事故、疾病の重篤化を防ぐことで空床期間を減少させ、利用率95%を達成します。

(作成責任者:特別養護老人ホーム梅本の里 生活相談員 竹田祥隆)

## 短期入所事業 梅本の里

### <参考:令和5年度目標進捗>

#### 1. サービス目標

- ①感染症予防 ⇒ 実施済み。
- ②利用者の満足度向上 ⇒ 一部実施。YouTube 等を使用してのレクは実施済み。

#### 3. 利用率

目標 88% ⇒ 76.2%を推移

### 【令和6年度目標】

#### 1. 基本方針

短期入所利用は在宅生活が前提にあるということを念頭に置き、ADL の維持を継続していくことで連続した利用に繋げて行きます。居宅介護支援事業所への積極的なアプローチを実施し、継続利用と新規利用者を更に開拓します。その中でも長期利用者についての受け入れを重点的に実施することで、利用率の安定を図ります。

新規ご利用者様の獲得はもとより、同時にサービスの質を高める事で既存のご利用者様やご家族様からの信頼を得つつ、繰り返し利用していただけるよう努力します。

#### 2. サービス目標

##### ①ケアの継続

短期入所利用中もご利用者様のADLを維持し、在宅生活を継続して頂けるように、利用中の生活リハビリの充実のため、毎日10時と14時に無理のない範囲で日中の歩行訓練を提供します。

##### ②ご利用者様の満足度向上

タブレットの活用を継続し、ご利用者様が興味のある趣味(麻雀や囲碁など)のアプリ利用、YouTube 等を利用しての変化に富んだ飽きの来ない余暇活動を行います。

又、お花見等の季節イベントは、感染症等の状況を見ながら再開を試み、ショートステイ利用時の楽しみを増やすことで、ご利用者様とご家族様に選んで頂ける取り組みを行います。

コロナ禍では介護以外のご利用者様のニーズに沿ったサービス提供が十分に出来なかったことから、今年度はご利用者様がまた利用したいと思うような、その方ごとの個別サービス提供に力を入れます。

##### ③環境整備

特養同様、昨年度末に手動式ベッドから電動ベッドへの入れ替えを実施したことから、今年度初めより職員の腰痛予防や業務の効率化を図ります。またスライディングボードを積極的に活用し、腰痛等の疾病による職員の長期離脱をなくすようにします。

ハード面や備品については、利用者の声や職員との情報交換を基に必要とされる備品を検討し、必要不可欠の物から入れ替え、購入を行い、利用者の日常生活に支障をきたさない環境整備を行います。

### 3. 利用率

利用している居宅介護支援事業所を中心に空き状況を定期的に連絡し、気軽に問い合わせができる関係の構築を継続し、他の在宅サービス事業所と連携を図った上で次回の予約を確認する等、一年間を通して安定した利用に繋がります。困難事例も積極的に受け入れるよう職員のケア能力を高め、ご家族様や他事業所からの信頼を得ることで利用率 88%を達成します。

(作成責任者:特別養護老人ホーム梅本の里 生活相談員 竹田祥隆)

## 特別養護老人ホーム 梅本の里・サテライト

### <令和5年度 目標進捗>

#### 1. サービス目標

- ①職員間のコミュニケーションと職員の定着 ⇒ 職員配置のバランスを考慮し、ユニット間異動を実施。全体での職員間連携、コミュニケーションが円滑となっている。
- ②介護技術の向上 ⇒ リスクマネジメントについての勉強会の開催、ヒヤリハットや事故報告の円滑化を実施。継続目標
- ③季節に応じたレクリエーション ⇒ 屋外活動を一部再開。継続目標。

#### 2. 利用率

目標 97% ⇒ 91.2%で推移。

### 【令和6年度目標】

#### 1. 基本方針

ご利用者様の生活歴を理解し、その人らしい生活を送れるように支援します。昨年度から徐々に面会の条件の緩和を行い、ご家族様との関わりも多くなってきたことから、これまで以上に現場職員がご家族様とのコミュニケーションの機会を増やし、情報を共有することでご利用者様についての理解を更に深め、日常のケアに反映させます。

又、コロナ禍において停止していた地域との交流や外出行事を順次再開させ、地域の中での日々の楽し

みをご利用者の生活の一部に繋げることとします。職員においても地域や外出行事を再開させることで、地域とのかかわりを増やし、「ごちやませ福祉」の拠点としての役割を担えるようにします。

## 2. サービス目標

### ①ご家族様との関わり

ご家族様の面会も今後はコロナ禍以前のように自由に施設内を往来できるようになり、職員がご家族様と関わる機会が増加することからその接客姿勢が重要となり、信頼関係にも繋がります。面会時などから職員一人一人が意識して積極的に関わりを持ち、ご利用者様についての様々な情報をご家族様と共有し、より良いケアに繋げることでご家族様との信頼関係を築きます。また、得た情報を職員間でも共有することによりご利用者様の日中の過ごし方やケアの内容の見直しを行います。

### ②施設外行事

ご利用者様はこの3年間、季節感さえ味わうことができなかつたことから、散歩やドライブなど実施しやすい日々の行事から再開させ、失いつつあつた季節感を取り戻していただけるよう取り組みます。また、地域行事への参加やオープンするレストランスペースや特養ホールを活用した地域とのかかわりを増やし、地域の皆さまとの交流を行います。

## 3. 利用率

日常的に感染対策や状態観察を行う事で異常を早期発見し、事故や入院になる事を防ぐことに取り組みます。また、入所前の情報を職員で共有し、入所後の安定した生活に繋げ、利用率 95%を達成します。

(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 久保誠)

# 梅本の里サテライト・ショートステイ

## <参考:令和5年度目標進捗>

### 1. サービス目標

#### ①介護技術の向上

⇒ 研修は未実施。職員間での意見交換は実施。継続目標。季節を感じるレクリエーションの提供→外出などの施設外に出ることはあまり行えなかつた。施設内でのレクリエーションを増やしていきたい。

#### ②季節を感じるレクリエーションの提供 ⇒ 未実施。継続目標。



## 2. 利用率

目標 90% ⇒ 70.2%で推移。

### 【令和 6 年度目標】

#### 1. 基本方針

ご利用者様お一人おひとりの様々な背景を理解し、その人に合った介助方法や声かけを行います。

ご家族様や担当ケアマネージャーと情報交換を行い、職員間で共有した上で、在宅での生活を維持するためにはどのような事が必要か導き出し、統一した介助を行えるように取り組みます。

又、様々な感染症に気を付けながら、施設外の活動や地域との交流の機会を増やし、ご利用者様の楽しみに繋がります。

#### 2. サービス目標

##### ①職員の意識共有

現在どのような介助方法を行っているか職員間でまとめ、その後どのような介助方法がその方に適しているか検討し、最適な介助方法をユニット会で共有することで、全職員が統一した介助を行えるようにします。

##### ②ご利用者様の満足度の充実。

ご利用者様に合わせたレクリエーションや時間の過ごし方の内容を職員間で検討し、お一人おひとりに合ったサービスを提供します。職員間で内容を検討し、サービス提供方法を考えることで、職員の知識と技術のスキルアップに繋げ、更にはご利用者様との信頼関係を深めます。

又、感染症への対策も図りながら、地域ボランティアや園児、学生との交流を増やす行事を立案し、利用中の楽しみを増やします。

#### 3. 利用率

これまで関わりのある事業所と定期的に連絡をとることや、関わりがなかった事業所にもアプローチを試みるなど新規利用者獲得の土台をつくります。

又、施設内での感染症対策を図り、利用中止に繋がらないよう取り組み、利用率 90%を目標とします。

(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 久保誠)

# 特別養護老人ホーム 梅本の里ゆにつと

<参考:令和5年度目標進捗>

## 1. サービス目標

- ①ご家族様との関わり ⇒ 居室での面会が再開され介護職員とご家族様との関わりが増えてきている。今後も継続。
- ②統一ケア ⇒ ユニット毎でのケアの統一は徐々にできてきているが全体においてはできていない部分がある。継続目標。

## 2. 利用率

目標 95% ⇒ 94.6%で推移。

## 【令和6年度目標】

### 1. 基本方針

面会制限の緩和により、ご家族様や見学の来所が増える為、施設内の環境整備やご家族様との関わり方を見直します。ご家族様との関わりについては来所時に職員それぞれが体調面だけでなく日々の生活の様子などご利用者様の現状をより多くお伝えすることでコミュニケーションの機会を増やし、より良い関係性を築きます。

また、ほぼ3年間遠のいていた外出レクリエーションや施設内での行事等を再開し、ご利用者様の楽しみを取り戻します。

更には個別ケアにも重点を置き、全体でのレクリエーションだけでなく、ご利用者様お一人おひとりに合ったレクリエーション等を行う事で施設生活において生きがいを見つけて頂くよう支援します。

### 2. サービス目標

#### ①ご家族様との関わり

面会の制限が緩和され、新型コロナウイルスが流行する前の状態に少しずつ戻ってきている状態にあることから、職員とご家族様が関わる時間が増えます。

コロナ禍においては職員一人ひとりがご家族様と関わる機会が少なかったことから、挨拶やコミュニケーションの回り方について職員間で再確認を行い、職員それぞれがご家族様の来所時にご利用者様の情報をご家族様と共有し、これまで以上の信頼関係を築きます。

#### ②行事の拡大

新型コロナウイルスも5類への変更に伴い、中止となっていたお花見やドライブ等の外出レクや定期行事を再開し、ご利用者様お一人おひとりの楽しみとなる機会を提供します。

又、グループケアだけでなく住み慣れた地域へドライブに行く等の個別ケアを実施することで、お一人おひとりのご希望を引き出し、その人らしい生活が送っていただけるよう支援します。

### ③職員の意識とやりがいの向上

部署間での適材適所の異動を行う事で業務のマンネリ化を防ぎ、ユニット毎で業務の活性化に繋げていきます。また、ユニット内異動を行う事で職員同士の関係性の構築を再度行う必要がある為、職員同士の交流会を行うなどして職員同士が良好な関係を築き、モチベーションの向上に繋げていきます。

## 3. 利用率

空床の期間を極力短くすることを目標と掲げ、医療機関の地域連携室や居宅介護支援事業所と連絡を取り、期間を開けず入所できる環境を整えます。

また、ご利用者様お一人おひとりの状態観察をしっかりと行い、異常を早期発見することで長期入院を減らし、入所利用率 95%を達成します。

(作成責任者:特別養護老人ホームゆにっと 生活相談員 仲村竜哉)

## 短期入所事業 梅本の里ゆにっと

### <参考:令和5年度目標進捗>

#### 1. サービス目標

- ①個別ケア ⇒ 在宅での生活状況はある程度把握できたが、実践に至らず。継続目標。
- ②行事の拡張 ⇒ 施設内行事を一部再開。外出レクは実施に至らず。継続目標。

#### 2. 利用率

目標 90% ⇒ 81.6%で推移。

### 【令和6年度目標】

#### 1. 基本方針

ご利用者様お一人おひとりに合った介助や声掛けを行い、生活の中でのニーズをお聞きし、実施可能なことから実践に移し、穏やかに安心して過ごして頂ける環境を作ります。

新型コロナウイルスへの対応も軟化していることから、施設内レクリエーションだけでなく、外出行事を取り入れていくことにより、それらのサービス提供を個別ケアに発展させることで、他事業所との差別化を図り、利用の安定に繋がります。

## 2. サービス目標

### ①環境整備

ご利用者様お一人おひとりの自宅での生活環境や生活リズムについて、ご家族様や担当ケアマネージャー、並びに職員間でも共有し、少しでも在宅と近い環境を整えることで、落ち着いて過ごして頂けるような雰囲気づくりを行います。

### ②行事の再開

新型コロナウイルスの類別移行に伴い、前年度から施設内行事を一部再開しましたが、今年度においては更に施設内・外出レクを復活させ、ご利用中にも季節を感じてもらえるようなイベントに取り組みます。

またご利用者様のニーズに合わせ、個人単位でのレクリエーションを実施し、利用中も楽しみを持った生活を送っていただけるようにします。

## 3. 利用率

長期利用を一定数確保しながら、新規ご利用者様の定期利用に繋がるよう担当ケアマネージャーやご家族様と定期的に連絡を取り、様々なご期待に応えられる環境を整えて利用率 90%を達成します。

(作成責任者:特別養護老人ホームゆにっと 生活相談員 仲村竜哉)

# デイサービス 梅本の里

## <参考:令和5年度目標進捗>

### 1. サービス目標

- ①身体・認知機能維持・向上 ⇒ 一部達成。全ご利用者様の在宅環境の把握に努め、継続実施。
- ②施設内通貨と建物、敷地内を活用して意欲の活性化 ⇒ 一部達成。今後も継続実施。
- ③共生型サービスの取り組み ⇒ 未達成。R5年10月より認可を得るが、介護保険ご利用者様で枠が埋まり、生活介護の方の受け入れなし。次年度介護保険利用数状況を見ながら受け入れを目指す。
- ④地域との関わり ⇒ 一部達成。継続目標。

### 2. 利用率

目標 30名/日 ⇒ 概ね達成。29.9名/日を推移。

## 【令和 6 年度目標】

### 1. 基本方針

今年度は就労支援事業 B 型が開設され、レストランや銭湯が稼働することにより「いつもの-itsmono-」が目指す「ごちゃませ福祉」が本格的にスタートすることから、共生型デイサービスの受け入れを含め、その牽引的事業としての役割を具現化します。

サービス目標としては、前年度の目標をブラッシュアップした形で職員一同取り組み、ご利用者様満足度の向上を目指します。

ご利用者様に関しては、これまでのコロナ過の外出を控える生活の影響から、意欲減少や身体・認知機能の低下が顕著にみられるため、在宅生活の継続を第一目標に掲げ、身体・認知機能維持・向上と、施設内通貨うーめを活用した意欲の活性化を目指します。

「いつもの-itsmono-」の本格始動を期に、日常的な地域の方々との交流や、敷地内の建物や畑を活用したご利用者様の生きがいがいづくりに繋げていきます。

### 2. サービス目標

#### ①身体・認知機能維持・向上

各ご利用者様宅の住宅環境や行動範囲の情報収集をしながら状態を把握し、個別リハビリメニューを作成します。他事業所のサービス利用がある場合は、リハビリ状況等を情報共有しながら、日常生活動作訓練を行います。

リハビリルームやデイルームを活用した個別リハビリの実施や、各テーブルで行う集団リハビリの実施、ラジオ体操等、ご利用中には体を動かす機会を多く取り入れ ADL 維持・向上させます。ただし、自発的に体を動かすことが困難な場合はマイメニューを作成した個別のリハビリを実施します。

また、認知機能維持・向上に向けて、脳トレを取り入れたレクリエーション活動の実施と、余暇時間には数字盤や計算プリント等のグッズをご提供すると共に、食器洗いや洗濯物たたみ等の役割も担って頂くことで、ご利用者様のご興味や能力に基づいた個別サービスを提供します。

#### ②施設内通貨「うーめ」と「いつもの-itsumono-」建物や敷地内を活用して意欲の活性化

施設内での「うーめ」収入・支出行事(定期開催のカフェ、雑貨屋、敷地内を活用した野外活動)で、貯める・使う楽しみを持てる仕掛を継続し行います。

畑を活用して花・野菜・ハーブづくりやお散歩・お花見など、屋外での食事会開催に加え、エントランス部分を活用して地域との交流行事やボランティア行事を企画し、「うーめ」の活性化を図ります。

更には掲示物の作成や織物、縫物、編み物、ペーパークラフトなどの様々な趣味活動を充実させることで、ご利用者様の意欲の活性化に向けます。

ご存じのとおり、施設内通貨「うーめ」は紙媒体であるが故の宿命として、感染症予防に逆行している面も一方では懸念されています。また、現在世界の趨勢とてあらゆる決済の電子化が進む中で、その紙媒体の在り方についても今後約 5 年を目標に話し合いを重ね、新たな「うーめ」について模索していきます。

#### ③共生型サービスの取り組み

共生型サービスのご利用人数は通常規模の人数の中に含まれる為、介護保険ご利用者様の延べ人数

を計算しながら、可能な限り受け入れを実施し、障がいの有無にかかわらず、様々な年代のご利用者様がお助け合いながら穏やかに過ごせる空間を創造します。

現在、ご利用されている高齢者はデイサービスが移設して3年以上が経過し、感染症対策に基づく閉鎖的な環境に慣れてしまっています。共生型サービスご利用者様の受け入れや、就労支援事業B型の開設により、様々な方々が施設内を行き来する大きな環境変化に対して、お気持ち的にも導線的にも混乱が起らないよう、ご利用者様やご家族様には事前に十分な説明を行い、様々な方々が共生できるデイサービス空間とします。そのためには職員も新たな知識と技術の習得が必要となるため、近隣障がい者事業所との意見交換や研修を行い、共生空間で職員も一緒に成長していくこととします。

#### ④地域との関わり

日常的に地域の方々が行き来する「いつもの-itsmono-」の環境で、様々な方々との交流を行い、学校や保育園との交流行事やボランティア行事を企画し、ご利用者様の満足度を高めます。

### 3. 利用率

基本的な感染防止策を図りながら、安心と安全を確保することで安定経営を目指します。また、ご利用終了者や入院等の休止者の人数を把握しながら、介護保険ご利用者様・共生型サービスご利用者様の新規ご利用の受け入れも積極的に行います。

併せて日ごろからのご利用者様の状態をご家族様や居宅支援事業所等と連携し、情報共有を図ることで体調管理に努め、在宅生活の継続に向けた支援を行うことで安定した利用率に繋げ、利用数は通常規模にて利用者31名／日を達成します。

(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5年度目標進捗>

#### 1. サービス目標

- ①生活相談 ⇒ 適宜生活相談を実施し、身体状況に合わせたサービス利用を提供。継続。
- ②健康管理 ⇒ 毎日検温・感染予防対策実施。継続。
- ③施設内外行事の充実と再開 ⇒ 手作りおやつ実施。食事会の再開には至らず。継続目標。
- ④家庭菜園活動 ⇒ さつま芋の菜園を実施。継続。

## 2. 利用率

目標 97% ⇒ 91.4%で推移。

### 【令和 6 年度の目標】

#### 1. 基本方針

これからも様々な感染症に対して油断出来ない状況は続きますが、感染対策を講じながら外出・地域行事への参加を段階的に再開します。

まずは施設内外の行事で施設生活の充実を図り、職員が積極的な行事への参加を促し、身体機能の維持や精神面の安定に繋がります。これらの行事を通して良好な人間関係を構築し、ケアハウスでの生活が意欲に満ちたものとなるよう支援します。

近年の入居相談では経済的に不安のある方、様々な理由により家族の協力を得られないなどの相談件数が増えており、現状の職員数ではこのような相談者の受け入れは困難な場合もありますが、ケアハウスの本質的な役割をはたす為にも、今後は介護関係事業所にとどまらず、行政等の公的機関との協力・連携も図り、受け入れ体制を整えるよう努めます。

また、建物・設備も 30 年を経過し劣化がかなり進んでいることから、適宜修繕・修理を行い、快適な生活を維持していただけるよう整備します。

## 2. サービス目標

### ①生活相談

今年度もその都度つどで生活相談を実施し、日頃の思いや生活上の悩みをお聞きすることで、解決の糸口を一緒に考えていきます。

ご利用者の身体機能・認知機能の低下で、自立生活に不安や自信を失くす方が増えてきていることから、ケアマネージャーやご家族様と相談する機会を設け、その方に合った介護サービスに繋げることで、生活の中で失われつつある自信を取り戻し、少しでも意欲の活性化に繋がるよう支援します。

### ②健康管理

感染症対策については継続して実施しますが、施設内においては職員の声掛けにより、換気・うがい・手指消毒は、ほとんどのご利用者様には習慣化されたと思っています。

ただ、ケアハウスご利用者様は、病院受診やデイサービスのご利用、訪問系サービスのご利用があり、生活していくうえで外出や他者と接触する機会が多くある為、感染症対策を継続して実施し、健康管理と感染予防に努めます。

### ③施設内外行事の充実と地域行事への参加

手作業や手作りおやつ等の人気行事については、より内容豊富なものにして継続実施します。

外出においては、産直市や季節のドライブ、更にご利用者様が関心を持っている「いつものレストラン」での食事や喫茶を新たな行事として実施します。また、食事利用をした後には「いつもの」敷地内の散歩や菜園なども取り入れ、気分転換とリズムのある生活が送れるよう支援します。

また昨年より地域行事も徐々に再開されているため、今年度はそれら施設内外の行事に積極的に参加し、他者との交流を増やすことで、良好な人間関係の構築や生活意欲の維持向上に繋がります。

#### ④家庭菜園活動

「さつまいも」を育てる活動を継続し、一連の動作による身体機能の維持と、収穫という長期的な楽しみが保てる生活を提供します。

また、今年度も収穫したさつまいもを使ったスイーツ作りにチャレンジして年間を通じて楽しめる活動にします。

### 3. 入居率

現状では介護サービスを利用しながらケアハウス生活を継続されるご利用者様が大半を占める中、ケアマネージャーや各事業所との情報共有と連携をさらに強固なものとし、サービスを上手に利用してこれまで通りの生活が継続できるよう努めます。

また、経済的不安やご家族様からの協力が得られない方は、公的機関と協力・連携を図り各種制度を利用したうえで、今後も安心した生活できるように支援します。

インターネットサイトに空室状況を掲載することや、地域包括支援センター、各居宅介護支援事業所への情報提供や連携強化に努め、空部屋期間を減らすことで入居率 98%を目標とします。

(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5年度目標進捗>

#### 1. サービス目標

- ①個別ケアの推進 ⇒ 一部実施。継続実施。
- ②地域、家族との連携 ⇒ 一部実施。継続目標。
- ③認知症、介護技術について専門性の向上 ⇒ 部署内研修実施中。継続実施。

#### 2. 利用率

目標 97% ⇒ 長期入院から退居につながる方が2名いましたが、待機者ご家族様との連絡を密にとり退去後の空部屋状態を短期に抑えられたことから 97.4%を推移。

### 【令和6年度目標】



## 1. 基本方針

地域やご家族様との繋がりに重点を置き、ご近所へのお買物に同行することや、運営推進会議を通してご家族様どうしの会話が増える支援をします。

また、ケアプランにおいては個別性を重視し、グループホームらしいケアプランの作成から実施までを全職員とご家族様で共有します。

設備・備品については、老朽化の目立つものから順次最新省エネ機種への買い替えを行い、安全で快適な生活空間を提供すると共に、近年顕著な光熱費高騰への対策も講じます。

## 2. サービス目標

### ①地域、ご家族様との連携

ご利用者様と一緒にご近所へお買物に行き、地域の方々と関わる機会を増やすことで、グループホーム本来の目的とする「地域住民との交流」を図ります。

運営推進会議においては、日時や案内の方法を工夫し、参加される方を増やすことで様々な意見交換が図られる場とします。

また今年度は、近隣グループホームとの繋がりをつくり、情報交換や相談し合える関係性を構築します。

### ②老朽化による設備、備品の買い替え

レクリエーションにYouTubeを取り入れたことで、共有スペースで歌、お笑い番組視聴など様々な楽しみ方をする方が増えたことから、入居者が集まるフロアを更ににぎやかで楽しいスペースとなるよう、ソファー等の環境整備を行います。

また、使用年数が長い冷蔵庫などの電化製品については、近年の光熱費の高騰に対応した省エネ家電へ買い替えを計画します。

### ③個別性を重視したケアプラン作成

計画作成担当者の変更に伴い、全職員が計画作成について学びなおし、グループホームならではのケアプランについてそれぞれのご利用者様の思いや願いを盛り込んだ、「生きた」プラン作成に取り組みます。

## 3. 利用率

ご利用者様の日々の状態観察、些細な心身の変化を早期発見することで、ご家族様や医療機関との連携を図り、長期入院リスクを軽減します。また、年に一度はお申込リストの確認を行い、待機者の現状について把握し、退去者が出た場合にも迅速に入居に繋げるよう努め、利用率97%を維持します。

(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5年度目標進捗>

### 1. サービス目標

- ①健やかな職場環境づくり ⇒ 達成。今後も継続。
- ②施設内通貨「うーめ」の再活性化 ⇒ 一部達成。今後の在り方を検討。
- ③地域に求められる小梅としての役割 ⇒ 達成。今後も継続目標。

### 2. 利用率

目標 31名/日 ⇒ 未達成 26.6名/日を推移。

## 【令和6年度目標】

### 1. 基本方針

過剰な感染対策から一定程開放された今年度は、開設13年目を迎えます。今一度初心に立ち返り、地域のサードプレイスとしての小梅カラーを再構築します。

コロナ禍により閉ざされた活動自粛、身体機能低下による利用中止やPR不足等の要因により、ご利用者妻数の減少が続いていますが、今もまだ小梅を存続できている理由の一つが「アットホームで家庭的な雰囲気」にあります。

そこで、「アットホームで団欒できる雰囲気」、「ノリがよく賑やかな雰囲気」を新たなテーマとして様々な活動を展開し、利用者の身体・認知機能の維持・向上へ繋がります。

開設以来の特徴である託児所との空間を最大限活かし、子どものような職員、孫やひ孫のような託児所の子ども達、そして駄菓子屋に遊びに来る地域の子どもたち、みんなが一つの輪に繋がれ、小梅が「3つ目の落ち着ける空間」と思っていたらいいように知恵を絞ります。

また、地域住民の一員として、「頼っていただく！地域への恩返し！」をテーマとして、住民の方々や小中学校、同業他社、近隣他企業者等に必要とされる存在となるよう、地域での役割を果たします。

### 2. サービス目標

#### ①アットホームで家庭的な雰囲気の継続

##### プラン1 食べる楽しみの充実！

全国の名物料理、四季折々の特別メニュー、お楽しみ選択メニューなど、これまで以上に満足度の高い食事の提供で、他事業所との差別化を図ります。食事の満足度を高めるためには、近年の物価高騰とあわせ、現状の食事代の値上げを検討しなければなりません。ご利用者様やご家族様の要望をお聞きしながらその実現を模索していきます。

##### プラン2 ゆったりくつろぎの時間！

開設当初から継続している施設内通貨「うーめ」の再活性化に向けて工夫を凝らしていますが、ご利用者様のご理解や価値観に温度に以前差があり、またインプットとアウトプットが不透明となっていること、加え

て地域通貨にまで昇華するまでには到底行きついていないことから、今後の「うーめ」のあり方について重ねて協議し、新たな利用空間を見出します。

また、午前中のみのお入浴時間を午前 9 時から午後 3 時までの 6 時間へと延長し、好きな時間にゆったり入れる、くつろげる空間を提供します。

#### プラン3 家事と育児の両立！

在宅生活に必要な洗濯干しや洗濯たたみ、食器洗いや掃除、簡単な調理の下拵えなど、これまでどおり働きかけ、取り組んでいただくことで身体機能の維持・向上を目指します。

また、託児所の子ども達との交流や遊びなど通じて、愛情あふれる空間を演出し、子どもたちの成長をお手伝いすることがご自身の生きがいに繋がるよう援助します。

#### プラン4 一体感のある賑やかな空間！

家庭的な団欒には一体感と適度なノリが必要です。これまでの人気行事でもある運動会などの白熱対戦バトルはもちろん、声を揃えて和やかに唄ったり、様々なジャンルの脳トレを共に考え解答したりと、笑いの絶えない時間を作り、その一つ一つが記憶に残るものとなるようにします。

### ②地域における小梅の役割

駄菓子屋の再開を改めて近隣に周知するとともに、コロナ前と同様のエントランスホール開放やボランティアの受け入れ再開、年間で3～4回は駄菓子屋イベントを開催し、近隣の子どもたちが気軽に立ち寄れる機会を設けます。

また、平井商店会夜市や地方祭など地域の年間行事にも参加することや、地域や地区・組での奉仕活動や行事などへも職員が積極的に参加することで、地域住民との繋がりや信頼関係を築き、活気ある街づくりの一つの拠点として貢献します。

### ③小梅3事業所合同委員会の設置運営

令和 5 年度から「虐待防止委員会」と「感染症対策委員会」を小梅3事業所(デイ・居宅・訪問)合同で設置運営しています。委員会では情報共有や連携を図れること、在宅部門でも異なる視点があることなど、知識を深める機会となっていることから、今年度においても継続開催します。

## 3. 利用率

ご利用者様の健康管理、様々な感染症防止策を講じながら、新規の受け入れを積極的に行い、通常規模での事業運営を継続します。

日頃からご利用者様の状態をご家族様や関係機関と共有することで、在宅生活の維持安定継続に努め、居宅支援事業所等との連携を図ることで、利用者 31 名／日を達成します。

(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5年度目標進捗>

### 1. サービス目標

- ①新しい研修方法の導入 ⇒ 予定通り活用・実施。
- ②BCP 作成 ⇒ 一部実施。引き続き継続作成。
- ③対応力向上 ⇒ 新規依頼では一部実施。今後は今まで以上に必要である為、意識して実施継続する。

### 2. 利用率

目標 介護 125 件 予防 40 件 ⇒ 未達

## 【令和6年度目標】

### 1. 基本方針

令和6年度は職員の退職・入職に伴い、新たな顔ぶれの体制で臨むこととなります。

前年度同様の4名体制に変化はありませんが、ケアマネ4名中3名が60歳以上となり、今後を見据え次代を担う人財確保と育成は必要課題ではありますが、当面は現体制の早期安定を目標とします。

その為にも、在籍職員は主任介護支援専門員研修の受講を、現管理者は主任介護支援専門員資格の更新研修を受講し、経営継続に必要な資格を取得します。

一方で、総ご利用者様数は上限近くに達していることから、新たな相談をコンスタントには受けられない状況になっています。指名依頼された際に即応することこそ、地域で活動する事業所としての信頼に結びついていく第一歩であると考えことから、下半期での5人目の職員の採用を検討します。

### 2. サービス目標

経験豊富な新規採用者もあり、新たな視点や経験値を共有することで、マネジメントの質の向上に繋げ、事業所加算Ⅱを引き続き算定します。

同時に事業所の継続に必要な運営体制を整えます。

#### ① 定例会・他法人との合同研修の充実

オンライン研修を活用し、マネジメントのみならず、他制度や虐待・感染症など、加算や運営基準に必要な研修を行います。

また、他法人との合同研修では、昨年度に引き続き近隣の居宅介護支援事業所と共同し、連携を図ります。

## ② 主任介護支援専門員資格取得

資格取得対象になる職員1名については、今年度こそ研修参加させ資格取得を目指します。

事前の課題準備期間や研修中の負担軽減については、他メンバーで随時フォローし、資格取得を支援します。

## ③ 情報共有（同行訪問継続を含む）

新しく入職する職員については、前事業所の休止・閉鎖に伴い、担当ご利用様をそのまま当事業所で受け入れ、継続支援する形となります。このような形での受け入れは当事業所では初となり、支援実施地域も小野久米地区外の方々も増えることから、今まで以上にケースの情報共有が大切となる為、上半期中に計画的に情報共有を実施します。

## ④ 委員会の運営

前年度から経過措置が終了した「虐待防止委員会」「感染症対策委員会」を小梅3事業所合同で立ち上げています。

今年度も委員会開催は合同で行い、研修は事業ごとに実施、その報告を委員会で共有するサイクルにて水戸拠点において連携を図ることで、事業内容で違う視点を知る事を互いの学びとします。

## 3. 利用率

管理者含む4名で介護117件/月・予防32件/月を目標とし、事業所初の黒字化を達成します。

（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

## <参考：令和5年度目標進捗>

### 1. サービス目標

- |                        |                |
|------------------------|----------------|
| ① 人財育成・事業所体制の充実        | ⇒ 一部達成。継続目標。   |
| ② 記録や研修における業務の効率化と情報共有 | ⇒ 未達成。一部変更し継続。 |
| ③ 委員会の発足及び事業継続計画の策定    | ⇒ 達成。          |

### 2. 利用率

目標 訪問介護事業 17件/日(到達目標 19件/日) 総合事業 8時間/日

⇒ 訪問介護事業 13.3 件/日 総合事業 5.8 時間/日で推移。

## 【令和 6 年度目標】

### 1. 基本方針

登録ヘルパーの活動実績を精査したことにより、昨年度末時点で 5 名の離職が決定したこともあり、今年度は事業の抜本改革と維持・存続を図ることを基本方針とします。

前年度に達成できなかった、記録や研修における業務の効率化と情報共有の方法を一部見直し、必要な措置を講じます。

### 2. サービス目標

#### ①人財育成・事業所体制の充実

前年度には他部署からの異動という形で常勤 2 名の人財確保を行い、常勤職員の人財育成が図れた一方、登録ヘルパーについては活動実績の精査もあり、実人数は僅か 9 名でのスタートとなりました。

今年度はその登録ヘルパーに就労日数・時間に一定の目標を設け活動をお願いすることで、安定したサービス提供が行える体制を整えます。

常勤職員については前年度より、自分の業務への取り組みを客観視するためのツールとして厚生労働省の「職業能力評価シート」を活用していますが、非常に有益性が高いと好評の為、今年度においても継続して年 1 回実施します。

また、常勤職員と登録ヘルパー間で毎日行っているメール等で活動報告を継続し、職員間の情報共有とコミュニケーションの充実に繋がります。

#### ②記録業務の効率化と研修の充実

昨年度、結論に至らなかった情報共有の効率化について継続して研究を重ねます。

現在、当法人が使用している記録システムにおいては、当該事業は当面对象外とのことから、他ソフトの活用を視野に入れながら情報収集を行い、実現可能な方法で効率化を目指します。

職員研修に関しては前年度より活用しているオンライン研修を継続し、全職員が研修を受講可能な環境とすることで新たな知識と技術を共有します。

また、外部研修へ参加した場合は、受講者がヘルパー会で内容をフィードバックする時間を設け、意見交換をすることで事業所内での共有を図ります。

#### ④ 委員会活動及び事業継続計画の検証

水坩堝点 3 事業所で実施している「虐待防止委員会」、「感染防止委員会」を継続実施し、委員会に向けた話し合いや、委員会から事業所への連絡・伝達を事業所内連絡会で行います。

また、前年度に作成した感染症及び非常災害発生時の事業継続計画を年 1 回検証し、現状に合わせた改定を行います。その中で事業継続計画に基づき、感染症は年 2 回、非常災害は年 1 回事業所内での情報伝達・行動訓練を行います。

### 3. 利用率

上記の基本目標を基に可能な限り赤字幅を縮小させ、事業の存続を目指します。

目標派遣回数 訪問介護事業 13 件/日 総合事業 5 時間/日

(作成責任者:訪問介護事業 管理者 荻野桂子)

## 事業所内託児所小梅

### 【令和 6 年度目標】

#### 1. 基本方針

一人ひとりの子ども思いを受け止め、個性豊かな活動が伸び伸びとできるように、身体の成長と健全な心へと導きます。また、託児所での様子や成長の喜びを共有し、関わるすべての人々と共に育む託児所の運営を継続します。

家庭での生活スタイルや心身の状況、保護者の子育ての悩み事など、保育士へ気軽に相談しやすい雰囲気を作り、子どもの心身に寄り添いながら保護者のサポートを含めて安心できる環境を整えます。

そして、隣接のデイサービスの利用者や職員、駄菓子屋や年間行事等での地域住民との関わり、思いやりの心、労りの心、そして好奇心旺盛な心を育み、みんなで成長が喜べる保育を実践します。

実施できなかった前年度目標の外部受け入れの事業展開は、各拠点の職員と保育士にて委員会を発足し、令和 6 年 6 月から外部受け入れを目指します。

#### 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、一人ひとりの活動を大切に、成長を共に喜ぶ環境を作り、子ども相互の関係づくりを実現します。

##### ②保育方針

1. 心身ともに豊かな子ども
2. 思いやりのある子ども
3. 自分から行動できる子ども

##### 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します。
2. 子どもの目線にたって話しかけ、良い所を見つけ出し、褒めることで成長を促します。

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ます。
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します。

#### ④外部受け入れへの事業展開における検討及び協議事項

1. 定員の再度見直し ※R5.12月～ 定員 15名(0歳児5名・満1歳児以上(就学前まで)10名)
2. 受け入れ時間帯及び保育士人員配置
3. 利用料の改正(事業所内及び外部向け)
4. 給食の提供可否

他、行政等の確認調整、実施事業所への見学聞き取り調査し、今年度6月受け入れの体制を整えます。

### 3. 利用率

現在の利用率は増加していますが、利用対象が職員のみで、福利厚生観点からの運営の為、赤字経営前提の事業となっています。福利厚生観点からは必要不可欠な事業ではありますが、今後、大幅な赤字経営が続くことは、法人経営にも大きな影響があるため、外部受け入れの開始に向け運営方法を具体的に協議検討し、安定した経営を目指します。

現状の運営方法では平均5～6名/日を目標としますが、6月以降は外部受け入れに応じた利用定員の変更及び受け入れ態勢を整え、10名/日利用を目標とします。

(作成責任者: デイサービスセンター小梅 所長 稲荷衆一)

## 就労継続支援事業(B型)いつもの

### 【令和6年度目標】

コロナ禍で計画停止していた障がい事業の就労継続支援事業B型を開設し、「いつもの-itsmono-」におけるレストラン、銭湯の運営を本格始動します。

法人の中・長期計画で定めていた共生型社会の中核となる「ごちゃまぜ福祉」の開始は、新型コロナウイルスの流行により、計画の見直しを余儀なくされていましたが、ようやく10年後を見据えた法人計画の第一歩を踏み出す年となります。

4月からのフル稼働は、利用者確保が関係してきますので、レストランの食数や開設日については計画的に進めた上で年度内の安定経営を目指します。開設当初は物珍しさからレストランや銭湯の利用もある程度見込めますが、恒常的に利用を頂くために、レストランメニューの検討や要望に応えられる営業時間の設定を含め、地域住民を巻き込むイベントも定期的に開催し、障がい者の収入を確保しながら、社会の一員とし



て活躍できる場とすることを最大の目標とします。

ただ、障がい事業の本経営は法人として初となるため、利用者確保や利用者が働き続けられる環境整備については、継続して研究と研鑽を進めます。

いずれにしても「いつもの-itsmono-」の当初の計画である地域の方々を含め、様々な人が集える空間創造の第一歩となることは間違いありません。法人全職員全力で取り組みたいと思います。

## 委員会の目標

### 共育委員会

#### 【令和 6 年度目標】

令和 5 年度、達成できなかった中途採用者に対する研修を確立します。各部署に任せている実習内容が、担当する職員によりバラバラな内容となっているものを一元化し、マニュアル・チェックリストを作成することで実習内容を安定させること、梅本の特性やごちゃまぜ福祉についての理解を深める実習とします。

特に介護経験がない中途採用者からも、具体的な介助方法の内部研修を実施してもらいたいとの声があることから、採用時の実技研修を必ず実施することでスムーズな現場意図を目指します。

また、オンライン動画研修サービスを前年度より導入していますが、勤務に合わせた受講ができることで好評を得ていることから、今年度も継続しすべての職員に学びの場を提供します。

前年度、十分に協議できなかった職員の働きやすい環境については、勤務体制の変更を中心に各部署の効率化やスリム化を図ります。働きやすい環境の整備については福利厚生委員会の活動と重複する部分があるため、必要に応じて合同委員会の開催も実施します。

#### 1. 研修の充実

令和 5 年度は未実施だった中途採用職員に対する研修計画を確固たるものとし、福祉未経験職員の介護・医療知識に関する不安をオンライン動画研修サービスの活用により一定程度解消します。また、これまでの看取りや排せつケアなどの介護技術に関する研修だけではなく、アンガーマネジメントやメンタルヘルスの精神的研修への参加も増やし、働く現場がより良い環境となることを目指します。

#### 2. 実習生の受け入れ

実習生は将来の職員候補になる人財です。業務を教えるのではなく、全職員が同じエビデンスに基づく介助技術と方法を教授し、指導できるようマニュアルの再構築と共育を行い、実習の内容を安定させると共に、他の事業所とは一線を画した、梅本の里独特の「ごちゃまぜ福祉」についての理解を深めてもらえる実習とします。また、将来ビジョンの理解と共有を図り、必ず梅本の里で働きたいと思って頂けるようにします。

### 3. 各部署の業務検証

コロナ禍に晒され、長期間業務改革の実施に至っていない旧態依然とした業務遂行にとどまっている部署も散見されることから、各委員が各部署での課題を抽出し、業務スリム化の検証と改善に向け活動していきます。

まずは昨年度実施できなかった、グループホームの勤務体制の見直しと検証を行い、職員の働きやすい環境を整備します。

また、内容によっては他委員会と共同して取り組む事案もあることから、合同委員会の開催も視野に入れ、多角的観点から働く環境整備を進めたいと考えます。

#### 令和6年度委員会構成

	氏名	所属・役職
委員長	竹田 祥隆	特別養護老人ホーム梅本の里 相談員
副委員長	荻野 桂子	訪問介護事業梅本の里 管理者
委員	村上 美香	グループホーム梅本の里 管理者
〃	高市 佑也	特別養護老人ホーム梅本の里 副主任
〃	森田 小津江	特別養護老人ホーム梅本の里ゆにつと 介護職員
〃	高岡 ミカ	特別養護老人ホーム梅本の里サテライト 介護職員
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 竹田祥隆)

## 福利厚生委員会

### 【令和6年度目標】

昨年度3年ぶりに施設外での新年会を開催できたこともあり、委員会として一定の成果を得られた感じはありますが、福利厚生を研究するにつれ、多くの課題も新たに発生しました。

特に、職員が求める要望は多岐にわたり、全てに応えるためにはすさまじい労力と場合によっては莫大な費用が必要とされます。何故なら現政府主導の「働き方改革」については、休みを求める人、多少の超過勤務や夜勤増があっても給与面を重視する人など、人それぞれによって求めるものが違い、全ての働き手に当てはまるものでもなく、表面的なスローガンに捉われるとその本質を見失いかねません。

そのため、当法人としては本来の「働き方改革」である、働く人それぞれの目的と達成感の違いに着目し、お互いの理解と支援、感謝とお返しが当たり前に行き交う「働く方の意識改革＝働き甲斐改革」を目指します。

今年度はこれらの課題を踏まえ、当法人の各事業所が慢性的に抱えている課題にスポットをあてた、集中型の委員会活動を行います。

とりわけ福祉業界の課題となっている介護人材不足については、当法人各事業の課題ともなっており、人手

不足から超過勤務が慢性化している事業もあります。職員にとってはモチベーションが保てない環境ともなっており、離職への悪循環を生むことから、業務簡略化に繋がるICT化を研究し、業務の適正化を図った上で、それぞれが求める「働き甲斐」に繋がる協議を行います。

又、感染対策を図りながら昨年度に開催した、職員交流の場は、3年間閉ざされた環境で就業していた職員から大変好評を得たことから、定期的な開催を継続します。

## 今年度の活動内容

### A. 「働き方改革」について

- ①各部署の適正人員を含め、超過勤務の実態を調査。
- ②ICT化を含め、超過勤務を減少するための勤務体制や業務内容の見直しを検討。
- ③適正な業務形態とすることで長期休暇(新たな休暇制度を含む)取得への取り組みや、賃金面等の求められている働き方の構築。

### B. 親睦交流会について

- ④多くの職員が参加できる方法を立案。

### C. 必要に応じて他委員会との合同協議

- ⑤業務体制・内容の見直しについて共育委員会と合同協議。
- ⑥魅力ある職場の発信についてはPR・採用委員会と合同協議。

## 令和6年度委員会構成

	氏名	所属・役職
委員長	上田 雅也	特別養護老人ホーム梅本の里サテライト 主任
副委員長	白方 京子	特別養護老人ホーム梅本の里 管理栄養士
〃	二宮 崇	特別養護老人ホーム梅本の里 主任
委員	若山 恭子	デイサービス梅本の里 相談員
〃	高橋 奈緒	デイサービスセンター梅本の里・小梅 相談員
〃	大野 広美	グループホーム梅本の里 介護職員
〃	佐藤 果鈴	特別養護老人ホーム梅本の里ゆにと 介護職員
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 委員長 上田雅也)

# PR・採用委員会

## 【令和6年度目標】

Instagramの更新が思った以上できなかったため、定期的に更新を行えるようなサイクルを構築します。

新卒採用に関しては、前年度松ギリギリでようやく1人という苦しい結果に終わったため、PR活動の見直しを図り、あらゆる方面の就職説明会に積極的に参加していきます。

委員会メンバーに関しては大幅な変更はありませんが、委員によっては業務の都合等で外部活動等への参加が難しい状況にもあることから、委員全員が平均的に活動できる体制を構築します。

## 1. 採用への強化

令和5年度も思うように他部署間での連携が取れなかったことや、業界の人財不足の課題も重なり、新卒採用者が僅か1名の結果となっています。

各事業所で編成している委員が各部署の良さをアピールできるよう、就職説明会や学生を対象とした介護教室には計画的に様々な委員が参加できることを目標とします。

介護人財不足の課題もあり、今後は介護事業自体の魅力を発信することが重要であり、他の職種にはないやりがいや伝えられるよう発信法や内容について再検討し、少しでも興味を持ってもらえるよう工夫を凝らします。

## 2. 委員のスキルアップ

委員全員が同じ内容を発信できるよう、委員会内で内容確認を行い活動に繋がります。

現場の若手職員を中心とした委員会編成であることから、これまでではどうしても偏った委員しか外部活動に参加することができていないため、委員全員が平均的に参加できるよう、計画的な活動を目指します。

特に、直近で発信される外部活動は、勤務上参加できる委員の選択肢が狭まり、同じ委員が参加する傾向にあることから、計画的な参加と余裕を持った発信を行い、上半期においてこの課題を解消し、下半期でオブザーバーを除く委員のみで活動することを目指します。

## 令和6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と 主任
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 副主任
委員	藤川 隼平	デイサービス梅本の里 主任
〃	高須賀 優香	特別養護老人ホーム梅本の里 介護職員
〃	稲荷 衆一	デイサービスセンター梅本の里・小梅 所長
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

## キャリアアップ委員会

### 【令和 6 年度目標】

平成 30 年度から開始された「梅本の里」独自のキャリアアップ制度「梅星制度」も、新型コロナウイルスの蔓延により 3 年間の中止期間を経て、昨年度ようやく再開することができました。

感染症対策から実施の時期や臨機応変な対応が必要とされますが、職員の介護知識と技術の向上を図ることや、給料への反映が働くモチベーションとなることから今年度も継続開催に向けて準備を進めます。

「梅星制度」一つ星と二つ星に関しては、委員会中心として内製化ができ、介護技術評価職員の介護技術のスキルアップにも繋がっています。今後は段位が上がるごとに評価構造も複雑化と高度化が進むため、段位の全体像を明確化することと、評価者の教育とスキルアップを目指します。

### 1. 梅星試験実施に向けて

前年度同様、基本的感染症対策を講じながらの試験実施に向け、試験内容や開催時期や回数について協議を行い開催し、職員のやりがいと介護技術、知識の向上の場を提供します。

### 2. 段位に対する研究

段位が上がるごとに制度は複雑化・高度化してくる為、実技試験に対して外部講師と一定の評価基準が設定できるよう協議します。また、段位ごとで求める人材についても明確化し、スキルアップが図れる試験制度を構築します。

一つ星と二つ星に関しては内製化できていますが、今後の複雑化する三つ星以上の内製化にも対応できるよう、評価側に立つ相談員以上の役職者について評価・介護技術両面の向上ができるよう、委員会で計画的に研修や勉強会を実施します。

### 令和 6 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

〃	久保 誠	特別養護老人ホーム梅本の里サテライト 相談員
〃	仲村 竜哉	特別養護老人ホーム梅本の里ゆにつと 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)