

# 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  
個別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 7 年度年度事業計画

## 社会福祉法人 松山紅梅会

### 【令和 7 年度目標】

法人が目指す「ごちゃまぜ福祉」は、前年度の就労継続支援事業で運営する「いつものレストラン」「いつもの銭湯」の開設により、ようやくスタート地点に立てたところですが、「ごちゃまぜ福祉」を目指すにあたり策定された法人中・長期計画については 2019 年の策定より 7 年目を迎えたこと、更にはその間に新型コロナウイルス蔓延による 3 年半余りの計画停滞時期があったことから、今後の中長期計画の見直しが必要となりました。

目指す「ごちゃまぜ福祉」については拠点となる「いつもの-itsumono-」が動き出したことで、地域の役割や新たな活動が活性化することへの希望はありますが、福祉業界が慢性的に抱えている人財確保の課題や、新たにここ数年間で大きな課題となってきた物価の高騰、賃金上昇への対応をも行わなければなりません。

更に、北梅本拠点の従来型特養、ケアハウスが残り 10 年余りで耐用年数を迎えることから、大幅改修若しくは建て替え計画を準備しなければならない時期となっています。

これら様々な課題の全てを今年度において解消することはできませんが、誰もが役割を持って集える空間づくりを「いつもの-itsumono-」拠点中心に実施していく、新たな未来を構築する最初の 1 年とします。

特に、令和 16 年には耐用年数を迎える従来型特養とケアハウスについては今後の高齢者事業の求められ方を考察し、法人の持つ機能を一定程度集約する視点を持たなければならないと考えています。

また、人財不足の課題解決への取り組みとして、現在就業している職員が少しでも長く働ける環境を整えることが一つの解消案となることから、60 歳からの嘱託賃金制度を見直し、定年の 65 歳までは段階的に年収を調整するという制度改定に取り組みます。

これら短・中・長期の各課題に取り組みながら、「ごちゃまぜ福祉」への挑戦を進めるにあたって最も重要である、「継続可能な安定経営」を最大の目標とします。

# 『北梅本拠点事業』

## 特別養護老人ホーム 梅本の里

### <参考:令和6年度目標進捗>

#### 1. サービス目標

- ①ご家族様等との関係再構築 ⇒ 生活相談員のみではなく、ケアマネージャー・現場職員等が積極的にご家族様とのコミュニケーションを図り、信頼関係の基礎構築ができた。→実施。継続。
- ②リスクマネジメントの実施 ⇒ オンライン研修を実施したが、全職員に統一したエビデンスによる介護が不十分。→一部実施。
- ③利用者の満足度向上 ⇒ 退職者があり、職員数を維持できない状況が続いたが、一部レクリエーション行事を実施済。→一部実施。
- ④環境整備 ⇒ ボイラー・2階フロアのエアコン等大型設備の交換を実施。スライディングボードの活用が不十分。→一部実施。
- ⑤看取りについて ⇒ 数多くの職員により看取り・エンゼルケアができた。→実施。継続

#### 2. 利用率

目標 95% ⇒ 91.7%を推移。

### 【令和7年度目標】

#### 1. 基本方針

昨年度からコロナ禍前の面会の状況に戻つつあり、ご家族様を含めた人の目が施設全体に広がっていることから、引き続いて居室等環境の整備、施設内の整理整頓を行います。

また、ご家族様や外部来訪者への接客姿勢の向上を徹底し、施設に出入りする方との信頼関係を再構築します。

知識と技術の向上においてはコロナ禍で導入したオンライン研修により、正しい知識と技術を自らの意思で勉強する環境でスキルアップが図れていますが、反面で職員同士のコミュニケーション不足や考え方の違いにより、業務の連携が図れていない課題があります。組織力を向上させることを目標とし、生活相談員・主任・副主任と職員の面談を年に6回実施することでコミュニケーション不足や考え方の方向性を見出し、現場の3M(ムリ・ムダ・ムラ)を排除していきます。

ご利用者様の満足度向上については、業務改革を行いご利用者様と携わる時間を増やし、従来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実施します。

看取りについても可能な限り多くの職員でエンゼルケアを行い、終の棲家としての役割を全うします。

老朽化が進む建物・設備については、法的な修繕が必要な部分を優先的に改修し、その他については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

ご家族様の面会や施設見学がコロナ禍以前のようにできるようになり、職員がご家族様等と関わる機会が増加していることかも、接客姿勢が重要となり、それが信頼関係にも繋がります。面会時などから職員一人ひとり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ケア内容の見直しを行い、確固たる関係を構築していきます。

### ②職員の意識向上

オンライン研修や資格試験・法人内キャリアアップ制度の梅星試験等の受験等を積極的に促し、職員個人の知識・技術向上を図ります。また、チームとして行う介護をより意識し、職員間でのコミュニケーション能力を高めていきたいことから、生活相談員・主任・副主任と職員との面談を年6回以上実施し、職員個人が動くのではなく、常にチームとしての動きを意識付けます。チームで業務を効率よく行うことで、現場の3M(ムリ・ムダ・ムラ)を排除し、ご利用者様に対してゆとりある介護を実施します。

### ③利用者の満足度向上

直接介護以外の周辺業務を抽出し、リビングメイトの業務に分配することで、大幅な業務改革を図り、常態化している超過勤務を削減することで、従来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 行事や、小規模ながら温かみのある近隣の散歩や歌あそび等の余暇支援の時間をつくり、ご利用者様に楽しみとリズムのある毎日を提供します。

また、看取りについては前年度同様、エンゼルケアについて未経験者や新人職員を含めた全員が取り組めるようオンライン研修や実践的な研修等を受講し、ご家族様と一緒にエンゼルケア、グリーンケアとデスクカンファレンスを実施することでご家族様と共に最期のお見送りを行い、終の棲家としての役割を全うします。

### ④環境整備

ノーリフトケアの導入の検討を行い、法人のノーリフトケアをけん引していくため必要物品を精査し、整備していきます。

また、設立から30年以上が経過したことで、建物と設備の老朽化が目立っています。法的に必要とされる改修を優先的に行うことが大前提ですが、その他の改修が必要な大型設備・備品についても再点検し、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改修に向けられるよう計画を立てます。

## 3. 利用率

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し、ご利用者様の状態変化を考慮しながら、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6年度目標進捗>

### 1. サービス目標

- ①ケアの継続 ⇒ 退職者があり、職員数を維持できない状況が続いたが、一部歩行訓練を実施済。→一部実施。
- ②利用者の満足度向上 ⇒ YouTube等を使用してのレクは実施済みだが、ご利用者様への個別サービスの実施が不十分。→一部実施。継続。
- ③環境整備 ⇒ ボイラーや2階フロアのエアコン交換等で環境整備を実施。腰痛による職員の長期離脱もなし。→実施。

### 2. 利用率

目標 88% ⇒ 81.1%を推移

## 【令和7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ご家族への精神的及び身体的な負担の軽減を図り、ご自宅に近い環境を作り出すことにより安心した生活を送ることが出来る支援を実践します。

また、職員の資質を向上させることで、ご家族様との信頼関係を構築し、利用率の安定を図ります。

### 2. サービス目標

#### ①利用者の満足度向上

在宅生活を送っているということを前提とし、自宅により近い環境となることを考え、日常の生活から大きな変化がない生活を送ることが出来るよう支援します。

洗濯物を畳む、掃除をする等の一人ひとりに合う生活リハビリを主体として、身体機能の維持、生活の質の向上に繋げ、一人ひとりに役割と生きがいを持って頂くことでピーターを増やし、短期利用者の総数・利用日数を増加させます。

また、従来特養同様、常態化している超過勤務を減らす為、直接介護以外の付随業務をリビングメイトにお願いし、定期的な余暇活動やイベントの実施時間にあて、余暇支援に力を注ぎます。

#### ②職員の資質向上

職員間の発信、伝達が不十分で、ご利用者様の情報が共有できていないことから、掲示板や日誌を活用し、確実に情報共有を行うことでご家族様やご利用者様との信頼関係を構築します。

職員会議等での職員同士の情報交換を確実に言い、立案した目標を職員が把握していないということ無くし、一人ひとりが担当職員であることの自覚をもって資質を向上します。

### 3. 利用率

これまで長期利用者を積極的に受け入れたことで入院等による空床が発生し、空床利用を活用できていないこと、その状況が平日利用の減少にも繋がっていることから、居宅介護支援事業所への積極的なアプローチを試みることで、平日の利用者の獲得を視野に入れた継続利用と新規利用者の開拓を行い、入院者等の空床利用を図りながら利用率を安定させます。

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の信頼を得てリピート利用に繋げ、利用率 85%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 梅本の里ゆにつと

### <参考:令和6年度目標進捗>

#### 1. サービス目標

- ①ご家族との関わり ⇒ 面会の際など職員から積極的にコミュニケーションを図っているが、接遇面などで課題がある為、継続
- ②行事の拡大 ⇒ 事業所内でのレクリエーションは行うことができたが、個別ケアには移行することができていない。今後も継続していく。
- ③職員の意識とやりがいの向上 ⇒ ユニット内異動を定期的に行い業務の活性化をすることができている。職員間の関係は良好である。今後も継続。

#### 2. 利用率

目標 95% ⇒ 87.7%で推移。

### 【令和7年度目標】

#### 1. 基本方針

生活の場として入居者様が安心して生活ができる場の環境づくりを行います。

通常面会の再開に伴い、ご家族様と入居者様の距離が近くなったことを活かし、職員とご家族様とその場での情報交換・共有を行うことで、より良い関係づくりに努めます。

そのためにも入居者様の日々の暮らしの中の少しの変化に気づけるよう、入居者様一人ひとりとの関係性を大切にし、日頃の状態を把握できる環境を整え、ご家族様が安心できるよう情報の共有を図ります。

個別ケアについては入居者様一人ひとりにあったケアを提供し、施設生活の中における生きがいと楽しみをつくり、笑顔のあふれる施設とします。

## 2. サービス目標

### ①ユニットケアの取り組み

職員異動もあり、ユニットケアを行ったことのない職員が増え、職員主導のケアとなっていることから、全職員に対してユニットケアの取り組みについての研修を実施し、職員間で内容についての周知徹底を行ったうえで、入所者主体となるケアを実践します。

### ②職員の接遇マナーの向上

コロナ禍において外部との関係性が希薄となり、疎かになっていた接遇マナーについて、年度内に数回の接遇マナー研修を開催し、ご家族様や外部の方との基本的対応スキルを身に着け、信頼関係の構築に努めます。

### ③個別ケア

ユニットごとの集団レクリエーションは継続して実施するところですが、思い出の場所へのドライブなどを取り入れた、入居者様一人ひとりの希望に沿った個別ケアを実践します。

また、施設生活の中での役割を持って頂くことで、生きがいや生活のリズムをつくれる支援を行います。

## 3. 利用率

医療機関や居宅介護支援事業所との関係をさらに密接に行い、情報を共有することで空床期間を可能な限り短くするよう取り組みます。

また、健康管理の強化を行い、入院の減少を図りながら利用率 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6年度目標進捗>

#### 1. サービス目標

①環境整備 ⇒ 生活環境や生活リズムについて一定の方は把握できたが、未達成。

→継続目標

②行事の再開 ⇒ 外出行事を開催しているが目標数には届かず。個別レクについては未実施。

→継続目標

#### 2. 利用率

目標 90% ⇒ 75.7%で推移。

## 【令和7年度目標】

### 1. 基本方針

施設での生活が安心した利用となるよう、利用者様一人一人のニーズを聞き、できることを考察し、実現に向けます。

また、ご家族様との良好な関係を構築し、家族に「ここなら大丈夫」と安心してショートステイを利用していただけのようにします。

施設内でのレクリエーションだけでなく平井拠点の「いつものキッチン」を活用した外食レクリエーションや、季節に応じたドライブなどを行うことで利用中の楽しみを増やし、リピート利用に繋げることで利用率を達成させます。

### 2. サービス目標

#### ① 接遇マナーの向上

送迎・面会時にご家族様と接する機会が必ずあるサービスであることから、職員が意識して挨拶や声掛けを行うことで、ご家族様との良好な関係を構築し、安心した利用に繋がるようにします。

また、職員は接遇マナー研修を受講し、声掛けの質を向上することでご利用者様とご家族様に安心して利用していただける環境を整えます。

#### ② レクリエーションの提供

室内でのレクリエーションは継続実施するところですが、「いつものキッチン」に出向いての食事行事やドライブ等の外出行事を増やし、利用中の楽しみを持っていただくよう取り組みます。

ご利用者様一人ひとりの要望に沿った行事を実施することで個別ケアの定着に向けます。

### 3. 利用率

職員の接遇マナーの強化を図り、ご利用者様の関係者の方々と信頼関係をより良いものとし、ご利用者様やそのご家族様からのニーズに応えることで定期的な利用に繋がります。

また、長期の利用も一定数確保し、利用率 85%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)

# ケアハウス

## <参考:令和6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 身体状況に合わせて対応・サービス利用を行う。継続。
- ②健康管理 ⇒ 感染予防の声掛け実施・適宜体温チェックを行う。
- ③施設内外行事の充実と地域行事への参加 ⇒ いつものレストランでの外食、希望者について  
地域行事参加
- ④家庭菜園活動 ⇒ 実施。収穫したさつま芋は天ぷらにして提供する。継続。

### 2. 利用率

目標 97% ⇒ 94.5%で推移

## 【令和7年度の目標】

### 1. 基本方針

これまでどおり基本的な感染対策を講じ、心身の安心・安全を考慮したうえで外出・地域行事への希望者を募り参加していきます。

昨年と同様に職員が積極的に行事への参加を促し、施設内外の行事に参加することで施設生活の充実を図り、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の構築し、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。

近年の入居相談で多いのが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いるところですが、現状のケアハウスの体制ではこのような相談者を受け入れるのは困難な場合が多くあります。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も協力・連携を図り、受け入れ体制を整えていくよう努めます。

また、近年の問題として水道光熱費・食材費の高騰により施設経営を圧迫していることや、加えてケアハウスの設備と建物の経年劣化も進んでいる課題が挙げられます。今後、入居者が快適なケアハウス生活を送るうえで、適宜修繕を行い生活環境を整えること、また、日頃から節約して支出を減らし、入居率を上げて安定した収入を得られるように努めます。

### 2. サービス目標

#### ①生活相談

適宜生活相談を行い、日頃の思いや生活上の悩みを聞きとることで解決に向け、安心した生活の提供とストレス軽減を図ると同時に信頼関係を築きます。

入居者の高齢化による身体機能・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・ご家族と相談する機会を設け、本人も納得できる適切な介護サービスに繋げることで、施設生活の中で失われつつある自信を取り戻し、意欲の活性化に繋がるよう支援します。

## ②健康管理

感染症予防対策について、換気・うがい・手指消毒は、ほとんどの入居者が習慣化しています。

ただ、ケアハウス入居者は病院受診・デイサービス利用・訪問系サービス利用があり、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、感染症予防対策については継続して実施し、健康管理と感染症予防に努めます。

## 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、季節のドライブや「いつものレストラン」での食事や喫茶を利用し、食事利用後には「いつもの」敷地内の散歩などを取り入れ、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、今年度開催される地域行事には希望者を募り、積極的な参加を促すことで、施設内外での行事での他者との交流を増やし、生活の中で楽しみや生きがいがある良好な人間関係の構築や生活意欲の維持向上に繋がるよう取り組みます。

## ④家庭菜園活動

「さつまいも」を育てる活動を継続し、この活動を通して身体機能の維持と屋外活動の機会を増やし、収穫目標を持つことで長期的に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用したさつまいもスイーツ作りにチャレンジして楽しめる活動にします。

## 3. 利用率

介護認定を受け、介護サービスを利用しながらケアハウス生活を送られる入居者が増えていることから、生活を継続出来るようにケアマネージャーや各事業所との情報共有と連携を強固にし、介護サービスを上手に利用することでケアハウス生活が継続できるよう努めます。

さらに経済的不安や家族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、入居後も安心して生活できるように支援します。

また、これまで使っているインターネットでの空室状況掲載や居宅や包括といった各事業所への情報提供は継続することや、地域行事への参加を通してケアハウスを地域住民にもアピールすることで、新たな入居者の確保に繋がるよう努めることで、安定した利用率 98%を達成します。

(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6年度目標進捗>

### 1. サービス目標

- ①地域、家族との連携 ⇒ 一部実施。継続実施。
- ②老朽化による設備、備品の買い替え ⇒ 一部実施。継続目標。
- ③個別性を重視したケアプランの作成 ⇒ 一部実施。継続実施。

### 2. 利用率

目標 97% ⇒ 94.4%を推移

## 【令和7年度目標】

### 1. 基本方針

今年度はケアプランを通じて個々の利用者に対してのケアの充実を図ることを目標とします。

そのためには職員の知識や経験を向上させることが必須であることから、知識習得に向けた研修参加は勿論のこと、職員間で共有しながらスキルアップを図り、利用者が安心して暮らせるホームを目指します。

また、老朽化による設備、備品の整備については優先順位をつけながら順次整備します。

### 2. サービス目標

#### ①ケアプランを通じたケアの充実

ケアプランを活用し、重点的にどんなケアを行っていくのかを職員間で共有し、対応の統一化を図ります。

また、ケアプランにつながる記録、モニタリングを更に丁寧に行い、ご利用者様の思いを反映させながら穏やかな暮らしへの支援に繋がります。

#### ②職員研修の実施

外部研修も以前のように対面で行われることが多くなっていることから、参加する事で職員の知識の向上に繋げることはもとより、対面研修ならではの他事業所職員との情報交換の場とし、連携強化に繋げることを目指します。

また、勤続年数の長い職員も研修参加する事で新しい知識の習得と認知症の方への適切な対応を学ぶ機会とします。

#### ③老朽化による設備、備品の買い替え

居室の壁紙、床等の修繕はこれまでどおり退所後の期間を利用し、順次改修を行います。

また、居室の照明についても、経年劣化や光量不足で薄暗い印象がある為、早急に改修し居室イメージ改善に向けるとともに、ご利用者様の安全の確保面の確保にも配慮します。

冷蔵庫などの備品についても最新機種へ入れ替え、ランニングコストのダウンと衛生管理面の整備を行います。

### 3. 利用率

入居者の日々の状態観察、些細な心身の変化を早期発見することで、ご家族様や医療職との連携を図り、入院リスクを軽減します。

また、年に一度は申し込み者の確認を行い、待機者の現状について把握し、退去者が出た場合に迅速に入居に繋げるよう努め、利用率 97%を達成します。

(作成責任者:グループホーム 管理者 村上 美香)

## 『水泥拠点事業』

### デイサービスセンター小梅

#### <参考:令和 6 年度目標進捗>

##### 1. サービス目標

- ①アットホームで家庭的な雰囲気継続 ⇒ 達成。今後も継続。
- ②地域における小梅の役割 ⇒ 一部達成。今後の在り方を検討。
- ③小梅 3 事業所合同委員会の設置運営 ⇒ 達成。今後も継続目標。

##### 2. 利用率

目標 31 名/日 ⇒ 未達成 25 名/日を推移。

#### 【令和 7 年度目標】

##### 1. 基本方針

小梅の特性である「託児所との空間」を最大限活かしながら、持ち味でもある「アットホーム(サードプレイス)で賑やかな空間」で施設内通貨うーめでの活動意欲を高め、利用者の在宅生活の継続となる身体・認知機能の維持・向上へ繋がります。

近年、利用者減少の課題に取り組んでいるところですが、曜日による偏りが生じているのが現状であることから、6 月を目途に現在の月曜～土曜営業日を月曜～金曜に変更し、利用者とのサービス機能を集約します。働く職員を週 5 日に集約することで、現場のゆとりを生み出し、サービス向上・充実に繋がります。

地域との関わりでは「頼っていただく! 地域への恩返し!」をテーマに、駄菓子屋の営業や地域の年間行事を通じて、住民の方々、小中学生、同業他社、近隣他企業者等から必要な存在として頼っていただける役割を果たします。

## 2. サービス目標

### ①男性用浴室浴槽改修

開設から修繕を繰り返していた檜風呂は、限界に近い状態となっています。早急に効率性・順応性のある浴槽へ改修し、新規受け入れのきっかけの一つとなるように取り組みます。

### ②アットホーム(サードプレイス)で賑やかな空間の中で

開設当初からの施設内通貨「うーめ」の再活性化に向けて、利用者のニーズや要望への情報収集を基に、インプットとアウトプットを具現化させ、生きがいづくり・役割づくり・充実した時間へ繋がります。

同時に、利用者や幼児と職員、更にはボランティアを迎え入れ、にぎやかな雰囲気の中で唄ったり踊ったり、笑いの絶えない思い出の時間を作りながら身体機能の維持・向上に繋がる行事案を企画します。

また、6月からデイサービスの営業日を月曜～金曜へ移行し、職員労働力の集約を行い、充実したプログラムへの展開、「アットホーム(サードプレイス)」のカタチを具現化できる環境を整え、楽しみや喜びを共感する事で、QOL向上と満足度を高めます。

職員においては、法人が掲げている「ごちゃまぜ福祉」を思い描くうえで、高齢者と障がい者、託児所の子どもたちなど、様々なパーソナリティーを受け入れる中での知識と技術の習得ができるよう、必要な研修参加や他事業所との意見交換と情報共有を行い、日々精進しスキルアップします。

### ③地域における小梅の役割

駄菓子屋の営業、小梅のエントランスホールの開放、平井商店街夜市、地方祭などの季節行事への参加、また地区・組での奉仕活動への協力を積極に行い、地域住民との繋がりによる信頼関係を構築します。

また、6月からのデイサービス営業日変更による小梅のデイルーム空間の活用方法を検討し、近隣の子どもから大人まで気軽に安心して立ち寄れる場となること、活気ある街づくりの新たなカタチの一拠点として貢献することを目指します。

### ④小梅3事業所による合同委員会の運営

令和5年度以降、小梅3事業所(デイ・居宅・訪問介護)合同で設置運営している「虐待防止委員会」と「感染症対策委員会」を情報共有や連携を図りながら継続開催します。

定期的な必須研修では基礎から学び直すことや復習に繋げ、委員会では在宅3部門での異なる視点による知識を高めます。

## 3. 利用率

今年度も利用者の健康管理、基本的な感染症防止策を図りながら、通常規模による事業を運営します。

また、デイサービス営業日の変更に伴い、利用者へのサービスの質の向上及び働く職員の安定した労働担保へ繋げ、日々の利用者の状態把握や、ご家族とケアマネと各関係機関との連携を図り、在宅生活の継続に向けた支援を行いながら利用者31名/日を達成します。

※サードプレイス・・・自宅や職場、学校等とは異なる、自分にとって居心地の良い「第3の場所」

(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6年度目標進捗>

### 1. サービス目標

- ①定例会・他法人との合同研修の充実 ⇒ 予定通り活用・実施。
- ②主任介護支援専門員資格取得 ⇒ 1名取得
- ③情報共有(同行訪問) ⇒ 一部は実施するも定着に至らず。
- ④委員会の運営 ⇒ 実施。

### 2. 利用率

維持目標 介護117件 予防32件 ⇒ 介護:未達 予防:達成

## 【令和7年度目標】

### 1. 基本方針

前年同様、4名体制での事業継続となりますが、新たに1名、主任介護支援専門員研修を終了したこと、4名のうち正職員は1名となっていること等の変化を考慮すると、居宅業務の中での役割分担を見直す時期となります。マネジメント以外に必要な業務も多いことから、役割を見直すことで全体として必要な視点を意識することとします。

また、現状の人員は経験年数も長くなり、知識は豊富であるが体力面やメンタル面での限界を感じるころもあり、新規相談に対応することが難しい期間もあります。解決策として中期的な視点に立った年齢層の人財確保を行った上で、現在の職員が経験を活かしながらかくケアマネージャーとして仕事を続けられる環境作りに取り組みます。

スキルアップについては事例検討の機会や個々で興味ある研修に参加し、各人の幅や考え方・捉え方を広げていきます。

### 2. サービス目標

事業所加算Ⅱを引き続き算定することに伴い、必要な研修と情報共有の機会を有効に活用し、多面的な視点や考え方を学べるように努めます。

また、新たな役割分担を実施し、業務の属人化を徐々に解消していきます。

#### ①居宅内業務の役割分担の見直し

長年分担してきた業務内容を見直し、負担の偏りがでないよう現状に即した業務とします。具体的には下記のとおり見直しを図ります。

- 請求業務(予防の請求とりまとめ)
- 必要な委員会への参加(虐待防止・感染症等)
- 研修参加のとりまとめ
- 他法人合同研修の企画、包括支援センターの活動への参加

### ②BCP 計画の見直し作成

義務化となり作成した業務継続計画ですが、まだまだ修正や追加が必要です。一度作成して終了ではなく、居宅固有の内容についてだけでも、再度見直しをすることで充実を図ります。

### ③ケアマネジメント・ケアプランの質の向上

今年度中の新たな人財確保も想定し、ケアプランの立て方や内容について意見交換や参考にする機会を持ちます。具体的には定例会を活用しますが、期間を決めて各自必ず1例は出すことを実施します。批判や評価をするのではなく、各自の工夫や作成における悩みなどを共有し、全体でより良い方法を話し合える場とします。その際にはマネジメントプロセスについての考え方を言語化し、説明が出来るようにすることで、新しい人財が加わった際にも、誰もが同じ指導・アドバイスをを行うことが可能となり、質の担保に繋がります。

## 3. 利用率

管理者含む4名で、介護 105 件/月・予防40件/月を目標とします。

4名の雇用形態が正職員、嘱託職員、パート職員と異なる為、各形態の賃金に応じた件数負担も考える必要があります。ただし、この件数(予算)はもう1名が半期追加された場合の経費も含んでいる為、増員がなかった場合には目標の変更もあり得ます。

(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6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記録業務の効率化と研修の充実 ⇒ 未達成。一部変更し継続。
- ③委員会活動及び事業継続計画の検証 ⇒ 達成。継続目標。

### 2. 利用率

目標 訪問介護事業 13件/日 総合事業 5時間/日  
⇒ 訪問介護事業 9.5件/日 総合事業 6.2時間/日で推移。

## 【令和7年度目標】

### 1. 基本方針

前年度においては常勤職員、登録ヘルパーの大幅離職があり、今年度は総勢8名の過去にない限られた人財でのスタートになることから、事業存続を抜本的に考えた基本方針とします。

限られた人員となることから、前年度に達成できなかった記録における業務の効率化と情報共有方法を見直し、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

登録ヘルパーの大幅離職や高齢化から体調、メンタルヘルスにも留意し、仕事におけるストレスや悩みなどを細かに聞き取れる体制をつくり、離職を防ぎながら限られた人財でも安定したサービス提供が行える体制を整えます。

管理者以外の常勤職員2名については法人内検定制度も獲得し、知識・技術共に登録ヘルパーの指導・相談に十分携われるスキルを身につけており、1名はすでにサービス提供責任者として現任しているところですが、更に1名をサービス提供責任者として育成することを目指します。

#### ②記録業務の効率化・省資源化

常勤職員と登録ヘルパー間で毎日行っている、メール等での活動報告・業務指示システムをより効率化することを目指します。

ここ2年ほど結論に至らなかった情報共有の効率化については、令和8年度の介護ソフトの更新時期を見据え、情報共有のツールとしても有用なソフトを考察し、記録や通信に要する時間の短縮と、紙ベース記録の脱却を図ることを目指した研究を進めます。

#### ③委員会活動及び事業継続計画の検証

小梅拠点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」については継続実施し、委員

会で話し合う議題、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。

感染症及び非常災害発生時の事業継続計画については、職員数の減少に伴い現状に合わせた改定を行います。その中で感染症については年 2 回、非常災害については年 1 回、事業所内研修を行います。

### 3. 利用率

上記の基本目標を元に事業の存続を目指します。

目標派遣回数	訪問介護事業	身体介護を含むサービス 5 件/日	生活援助サービス 6 件/日
	総合事業	6 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 7 年度目標】

#### 1. 基本方針

一人ひとりの子どもの思いや好奇心を寛大に受け止め、伸び伸びと個性豊かな活動ができるように、身体及び健全な心の成長へと導きます。また、子どもたちの様子や成長の喜びを共有し、両親又は祖父母である職員が安心して預けられる託児所、見守るすべての人々と共に育む託児所を運営します。

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、各家庭での状況や育児方針を十分に聞き取り、保育に対して柔軟な対応ができる環境を整えます。

そして、デイサービスの利用者や職員、駄菓子屋のお客様、同他事業所来訪者、地域住民との関わりを通して、思いやりの心、労りの心を育み、みんなで成長が喜べる保育を実践します。

外部受け入れへの事業展開は、課題に対する対応策を模索中で足踏み状態となっておりますが、事業継続の可否を含めて課題に対する協議を重ね、10 月の開始を目標とします。

#### 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課題

1. 定員、開所時間、保育士の人員配置の再設定  
※ 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. 利用料の再設定(材料費等含めた事業所内及び外部向け)
3. 給食サービスの開始に伴う課題
4. 健康診断及び歯科検診の実施
5. 人件費増額による収支見込、外部の需要有無などの確認、実施事業所の現状把握

## 3. 利用率

福利厚生を主とした事業で、赤字収支ありきの事業ですが、職員にとっては必要不可欠な事業です。

外部受け入れ事業展開は、保育士の増員を含め、新規獲得の見込みや利用料再設定での安定した経営を大前提とします。

現状の運営では平均5～6名／日を目標とし、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)

# 『水泥拠点事業』

## 特別養護老人ホーム 梅本の里・サテライト

### <参考:令和6年度 目標進捗>

#### 1. サービス目標

- ①家族との関わり ⇒ 通常面会の再開により、ご家族様と職員の交流の機会が増え、情報共有も図られたことから一定の成果を上げられている。継続実施。
- ②施設内行事 ⇒ 一定の季節に応じた行事を実施できたが、回数は多くなかった。継続目標。

#### 2. 利用率

目標 97% ⇒ 89.8%で推移。

### 【令和7年度目標】

#### 1. 基本方針

前年度からの通常面会や見学の再開により、職員や施設に対する意見を聞く機会が多くなっていることから、ご家族様やご利用者様の要望に沿ったケアの実施を第一とするため、2カ月に一回開催している運営推進会議で意見交換の場を増やすことや、面会に来られたご家族様には日々の状態報告を行います

また、同敷地内でオープンしている「いつものキッチン」を利用できることをご家族様に再発信し、「いつもの-itsumono-」に備わった環境でご利用者様とご家族様がゆっくりと過ごせる空間と時間の提案します。

#### 2. サービス目標

##### ①家族との信頼関係

ご家族様の面会時には職員から積極的に直近の様子や変化を伝え、話しやすい環境とすることでご家族様からもこれまで聞き出せなかった要望を引き出し、お互いが風通しの良い関係となることを目指します。

##### ②施設の特性を生かした関わり

「いつものキッチン」が一般利用できる事を知らないご家族様も多いため、面会時や運営推進会議など、ご利用者様と一緒に利用できることを発信し、ご希望がある場合には、事前にご利用者様の現在の食事形態や嚥下状態等を伝え、安全に食事が行えるように情報共有します。

また、隣接した場所に保育園や小学校・中学校がある環境を最大限活かすため、子ども達との交流ができる行事を定期的に行います。

### 3. 利用率

日々の状態観察について介護・看護職員で強化し、小さな変化を発見することで早期受診や入院減に繋げ、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6年度 目標進捗>

#### 1. サービス目標

- ①職員の意識共有 ⇒ 職員間での情報共有は一部達成。継続目標。
- ②利用者の満足度の充実 ⇒ 利用者に合わせて活動は一部達成。継続目標。

#### 2. 利用率

目標 90% ⇒ 78.4%で推移。

### 【令和7年度目標】

#### 1. 基本方針

前年度より引き続き、ご利用者様に合わせた施設内・外の活動をすすめ、地域との交流や関わりを持つことを積極的に実施します。

また、面会時にご家族様が利用中の様子を見ることで、様々なご意見を頂くが多くなっているため、ご家族様やご利用者様の要望や意見に優先的に沿える介護を実践します。

#### 2. サービス目標

##### ①情報共有

家族や利用者から頂いた意見をまとめ、利用時にどのような事が求められているかを職員間で確認し、現在の介助方法と意見の内容をユニット会で協議した上で、ご利用者様が必要とする介助方法を提供します。

##### ②活動内容の充実

レクリエーションだけでなく、手作業や音楽鑑賞、自室での休息等、利用者の生活リズムに合わせた活動内容を提供します。

また、同敷地内で運営するデイサービス事業との合同行事への参加や、地域行事に参加することを促す

ことで、様々な人と関わりが持てる機会を増やし、在宅生活の維持に繋がります。

### 3. 利用率

リピート率が少ないことが課題としてあるため、担当の居宅ケアマネやご家族様との連絡や意見交換を定期的に行い、リピート利用に繋げた上で安定した利用を確立し、利用率 85%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)

## デイサービス 梅本の里

### <参考:令和6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 ⇒ 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。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。介護保険利用数状況をみながら受け入れを随時していく。
- ④地域との関わり ⇒ 達成。今後もより地域との関わりを持てる企画を継続。

#### 2. 利用率

目標 31名/日 ⇒ 概ね達成。30.4名/日を推移。

### 【令和7年度目標】

#### 1. 基本方針

昨年度に就労継続支援B型が開設し、レストランと銭湯の営業が始まったことから、「いつもの」には、色々な世代の方や障がいのある方が行き来する環境となりました。ご利用者様の知り合いの方がレストランを利用後にエントランス等で一緒に過ごされたり、レストランを利用された子供たちがレクリエーションに参加するなどの空間を創造し、利用者と地域の方、他事業所や各部署等すべての関わる方々との「つながり」を意識した開かれた運営を目指します。

また、利用者一人ひとりの状態把握に努め、在宅生活の継続に向けたリハビリや満足度の向上を図ります。

#### 2. サービス目標

- ①援助技術の向上から「うーめ」の収入・支出のバリエーションを増やす取り組み

利用者の心身状況や生活環境の把握に努め、日常生活訓練を行い、在宅生活の継続に繋がります。収集した情報は職員同士で共有し、利用者一人ひとりにあった声掛けや介助を行うことで、安心して過ごせる環境を整えます。

また、利用者の得意分野を活かして手作業で作成した作品について、常時購入できる「常設うーめ販売所」をフロア内に設置すること、「いつもの雑貨屋さん」については4ヶ月に一回のペースで実施することで買い物が楽しめる機会をつくれます。

利用者の趣味や得意分野を活かした活動を取り入れることで、うーめの収入や支出のバリエーションを増やし、意欲向上を図ります。

## ②他事業所と相互に連携

「いつもの」で事業展開する就労継続支援事業とサテライト特養、ショートステイと連携したエンタランスを活用した行事を開催し、参加への声掛けを行います。

合同開催行事を開催することにより、普段から他事業所の利用者状況を把握し、緊急時の対応等がスムーズできる協力体制を構築します。

また、事業所間での共同送迎を運用するうえで就労継続支援事業、ショートステイ、デイサービスのご利用者様と職員が顔の見える関係を形成します。

更にはデイサービス小梅や託児所との交流行事や合同イベントを企画することで、拠点間のつながりも深めます。

## ③地域の拠点となる取り組み

隣接する平井保育園や小野小中学校等との交流行事やボランティアの受け入れ、地域にも発信する衣料品販売、畑を活用した芋の収穫イベント等を定期的に行い、子供からお年寄り、地域の方、障がいのある方など様々な人が「いつもの」に安心して集える場所をつくれます。

また、地域包括支援センター等の他事業所とも連携し、「いつもの」を活用して頂きながら認知症カフェなどの運営に協力し、デイサービスのご利用者様の満足度向上にも繋がります。

## 3. 利用率

基本的な感染防止策を継続しながら、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状況を把握することで、前もって変動を予測しながら介護保険・共生型サービスご利用者様の新規ご利用の受け入れを積極的に行います。

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細やかに連携することで信頼関係を構築します。

また、体調変化を早期に発見することで入院のリスクを減らし、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がれ、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)

# 就労継続支援(B型)いつもの

## 【令和7年度目標】

### 1. 基本方針

コロナ禍から日常を取り戻した昨年度においてようやく就労継続支援(B型)を開設し、「いつものキッチン」「いつもの湯」の運営がスタートしたところですが、利用者獲得においては計画通り進んでいない現状にあることから、事業所の周知や受け入れ態勢の充実を図ります。

就労内容についても「いつものキッチン」「いつもの湯」の運営の業務が主となっていますが、今後、様々な特性を持った利用者が活躍できる空間とするためには幅広い就労内容が必要となります。将来的に安定した利用に繋がるよう今年度において新たな活躍の場を見出し、安定した運営ができるよう研究を行い、経営の安定させることで工賃の引き上げに繋がります。

また、新規利用者獲得にむけては利用者個々の特性に対応できる専門的知識が必要であることから、職員がスキルアップできる施設内外研修を実施し、チームで支援を通してやりがいを感じる場所となるように努めます。

### 2. サービス目標

#### ①障がい者支援目標

利用者一人一人の特性の理解やニーズに寄り添い、レストラン、銭湯運営作業を通して、利用者自身がやりがいを感じ、生き活きと活躍できるよう支援します。

現状においてはレストラン、銭湯運営を中心とした作業内容であり、10名程の配置が限度の受け入れが適正人数となります。今後の安定運営を目指すためにも農園作業、清掃作業等の作業の拡大を行い、特性を活かせる利用に繋がる取り組みに努めます。

利用者の受け入れを充実させるためには受け入れ側の人財を整備することが並行して必要となるため、支援員の増員や運転手の確保などを充実させ、利用者一人ひとりが主役となれる空間を提供します。

#### ②支援方針

1. 「はたらく」機会を提供し、利用者の自立を支援します。
2. 利用者の強みを把握して、その力を最大限活かせるように努めます。
3. 施設を利用する皆様に「はたらく生き活きとした利用者」の姿を見ていただけるように雰囲気づくりに努めます。

#### ③送迎について

利用者の支援にあたっては送迎が絶対条件となります。現在はデイサービスの協力を得て共同送迎を行っていますが、利用者が増えるごとに送迎問題が大きくなるため、専従運転手の確保を進め、幅広い送迎エリアに対応できる体制とします。

#### ④利用者の獲得に向けて

- 1 人ひとりにあった支援を提供するため、情報の共有を始め、支援員や調理員に対して専門的知識の拡

大に向けた施設内外の研修を定期的 to 実施し、統一した支援を行います。

また、特別支援学校の実習受け入れや相談支援センター等、事業所回りを定期的に行い、施設の特徴や作業内容、空き状況を伝えておくことで、選ばれる事業所となるように働きかけます。

### 3. 運営目標

#### ①「いつものキッチン」運営について

地域の皆様や職員の利用されている方々がさらに気軽に利用できる場所となるように、新メニュー開発や情報発信等、研究・研鑽に努め、月35万円の売り上げ達成を目指します。

#### ②「いつもの湯」運営について

お客様に気持ちよく利用していただけるように、清潔で入りやすい雰囲気づくりに心がけ運営します。利用人数が伸び悩んでいることや燃料代高騰により安定経営が難しい現状にありますが、食事と入浴のお得なセットメニューや回数券、感謝デーなどイベント企画し、来て頂ける仕掛けから地域利用者の獲得に繋がります。

また、安定経営に向けて開所日数や時間についても見直しを図ります。

#### ③利用者の工賃について

現在の時給 200 円から、売り上げを精査して 220 円～230 円を目標に工賃引き上げを検討します。

また、工賃達成指導員を配置し、さらに工賃向上に向けて働きかける事で、相談支援センターや相談支援事業所等へ情報発信し、新規利用者獲得にも繋がっていきます。

これらの目標を達成した上で利用者10名/日を目標とします。

(作成責任者:就労継続支援いつもの 管理者 河野聡子)

# 『委員会の目標』

## 共育委員会

### 【令和7年度目標】

昨年度、委員会が各部署に任せている実習内容を一元化したマニュアルを活用・発展させ、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することで、職員や実習生に実りある実習とします。

導入しているオンライン動画研修については、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、継続し全ての職員に学びの場を提供します。

また、オンラインでは不十分な介護技術についての研修・実習は積極的に発信することや、外部講師の研修を導入します。

昨年度、働きやすい職場を目指し、グループホームの勤務体制の変更を実施しましたが、他部署での働きやすい環境整備について十分に協議出来なかった為、入所施設を中心に各部署の効率化やスリム化を研究すること、更に福利厚生委員会等と必要に応じた合同委員会を開催します。

### 1. 研修の充実

オンライン動画研修サービスの活用により職員の知識のインプットは出来ていましたが、アウトプットが不十分でした。介護技術に関する研修等は外部講師を招き、知識のアウトプットを行うことでケアの技術向上や働く現場がより良い環境となる事を目指します。

また、職員の要望等も踏まえ、他部署との合同研修等も企画し、双方向の共育研修を行います。

### 2. 実習生の受け入れ

実習生の受け入れは、将来の職員候補者への広報・採用活動であり、職員も知識や技術を再確認できる場となることから、昨年度作成した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一線を画した梅本の里独自の「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、梅本の里で働きたいと思って頂けるようにします。

また、職員も実習で得た知識等をブラッシュアップし、質の向上を目指します。

### 3. 各部署の業務検証

昨年度半ばより再開した中途採用職員のオリエンテーションは、各部署との顔合わせや、「ごちゃまぜ福祉」についての理解を深めてもらえるいい機会であるため、委員会でもより良いものになるよう継続協議します。

また、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、各委員で部署ごとの課題を抽出して業務スリム化の検証と改善に向け活動し、残業が常態化している特養を中心に職員が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7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		
〃	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
〃		
オブザーバー	野本 浩二	特別養護老人ホーム梅本の里 統括施設長
〃	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7年度目標】

これまで職員の交流の場企画や休憩場所充実など、表面上の福利厚生には一定の成果を残していますが、働き方改革に対する大きな改革を実践することには至らず、課題として残されていることから、今年度は中期的視点をもった「働き続けられる」職場の整備を最優先目標として掲げます。

選ばれる職場の一つとして大きな要因となっているのが休暇の充実となっています。特にどの企業でも求められる「長期休暇」を中心に目標を構築します。

全部署において人財不足の課題は顕著にみられ、今後も満足のいく人財確保が望める状況にはなく、現状においては「長期休暇」を取得する環境がありませんが、まずは課題となっている超過勤務の慢性化に対してICTの導入や福祉用具を活用した業務の効率化・最適化を検討し、少人数でも業務遂行が可能な環境づくりを研究します。

そのうえで「長期休暇」を先進的に取り入れている同業種の環境や取り組みを学び、法人における課題を抽出しながら実践に向けます。

又、職員交流会の企画については、好評を得られていることから、継続していくことはもとより、新たな交流会の方法も考察し、職員の福利厚生に繋がる場を提供します。

### 活動内容

- ①「長期休暇」取得の環境を整備
  - ICTの導入や福祉用具を活用した業務の最適化
  - 先進的に取り組んでいる企業の研究
- ②職員交流会の継続及び新たな開催方法の立案

## 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
〃	二宮 崇	特別養護老人ホーム梅本の里 主任
〃	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っと 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7年度目標】

Instagramの投稿を定期的に始め、フォロワー数が100名台から700名台へ増えていることを受け、定期的な投稿はもちろんのこと、就職説明会などでユーザーのニーズを理解し、ニーズに合った投稿を増やし、フォロワー数1,000名台を早期に目指します。

新卒・中途採用を定期的に採用していますが、人財不足解消とまでには至っていないため、あらゆる方面での就職説明会等への参加、求人誌などでの募集など、積極的なアプローチをかけます。

また、委員は外部活動等へ全員が平均的に参加できる体制を構築します。

### 1. 採用への強化

時代に沿ったSNSを活用した取り組みにおいて、各委員は普段から話題やニュースとなる題材を集め、所属部署の“今”や“良さ”をタイムリーに投稿し、その反響の結果においてフォロワー数1,000名台を早期に達成します。

その他にも就職説明会、小学生を対象とした介護教室やキャリア教室、web合同説明会など計画的に委員が参加し、若手職員ならではの親近感や現場の様子をリアルに伝えるよう努力します。

今後は法人内の魅力を発信する手段がたくさんあることが重要であり、やりがいが面白み、雰囲気伝えるよう動画発信法や投稿内容など再構築します。

## 2. 委員のスキルアップ

委員が共通認識の下、情報発信ができるよう内容確認と共通認識をもった活動へ繋がります。

外部活動では参加する委員に偏りが無いよう、計画的な参加募集と余裕を持った事前協議を行います。

地域住民への発信も必要不可欠であるため、地域行事やイベント、サロン活動などへ出向き、顔馴染みの関係を築きネットワークの構築を目指します。

### 令和7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		
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
〃		
オブザーバー	野本 浩二	特別養護老人ホーム梅本の里 統括施設長

(作成責任者 PR・採用委員会 委員長 岡田 一希)

## キャリアアップ委員会

### 【令和7年度目標】

「梅本の里」独自のキャリアアップ制度「梅星制度」も、今年度で8年目を迎えることになりました。5段階の段位も今年度で4つ星の実施を控えており、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に繋がるよう、今年度も継続開催に向けて準備を進めます。

また、現在は正規職員のみを対象としていますが、パート職員についても対象に加える時期が訪れているところですが、総収入等の課題もある為、慎重な審議を進めた上で運用に向けます。

「梅星制度」一つ星と二つ星の試験実施に関しては、委員会中心として内製化ができていた為、三つ星も内製化に向けて委員会で協議します。

内製化においては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るところですが、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で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

1つ星から4つ星の試験を実施します。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について協議を行い、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. 4つ星、5つ星に対する研究

今年度4つ星対象者の試験を予定している為、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。

一つ星と二つ星に試験実施に関しては内製化できていますが、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7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
〃	稲荷 衆一	デイサービスセンター梅本の里・小梅 相談員
〃	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と 相談員
オブザーバー	杉本 太一	デイサービスセンター梅本の里・小梅 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)