

# 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、施設の特性を活かし、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、お年寄りと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 2 年度年度事業計画

### 社会福祉法人 松山紅梅会

#### 【令和 2 年度目標】

令和元年度中での開設予定としていた「第 7 期松山市高齢者福祉計画・介護保険事業計画」に基づく施設整備、(仮称)特別養護老人ホーム梅本の里・サテライトについては、工期が延期され、令和 2 年度 10 月の開設となったことから、平成 2 年度は新規事業のスムーズな開設に軸足を置いた 1 年となる。

工期の延期が認められたことで、開設準備にはある程度の猶予が与えられたが、開設後の運営についてはできる限り早期に安定した利用率の確保を目指さなければならない。

また全業種での慢性的人財不足が叫ばれる中、特に福祉業界での人財確保は非常に困難となっており、この状況下において令和 2 年度での計画的な人財確保を実施し、全事業の安定した運営に繋げていく。

ただ、「第 7 期松山市高齢者福祉計画・介護保険事業計画」の施設整備に基づき、今夏に他法人の広域型特養の開設も予定されおり、人財確保については後塵を期する形となることから、これまで以上に魅力ある職場環境づくりに努める必要がある。

これについては、これまで職場環境整備の柱として取り組んでいる 4 つの委員会を中心に更なる魅力ある職場としての活動が重要となってくる。

まず、①PR・採用委員会の人財確保に対する活動を先駆けに、②共育委員会による就労後の充実した教育制度の構築、③福利厚生委員会による働き方改革を含めた福利厚生の充実、④キャリアアップ委員会によるキャリア制度の更なる充実や啓蒙に努め、これまで進めてきた「働きたい職場」、「働き続けたい職場」実現の為、各委員会が一体的に取り組み、人財の確保と離職の防止に繋げる。

更に新規事業の最大の特徴でもあった、地域のあらゆる方が集える場所としてのカフェレストラン、銭湯などの運営については、当初より障がい就労支援事業開設を計画していたが、今となっては都市計画法による制度上の障壁が発覚し、現段階では予定地での新規開設が不可能と

なった。

しかしながら「ごちゃまぜ福祉」を通じた「地域共生社会」実現のためには何としても当該エリアでの開設に繋げなければならず、今後様々な運営方法を再度調査・研究し、必ず早期の事業開設を目指す。

このように事業計画上において不透明な部分があることや、今般の新型コロナウイルス蔓延による資材調達不足や職員・利用者の感染リスクによる余分な出費等、予算上でも不確定要素が十分予想されることから、今後の動向を見極めながら補正予算による対応を覚悟しなければならない。

上述のとおり、新規事業の開設と既存事業の経営には乗り越えなければならない様々な課題も多いが、まずは小規模サテライト特養の開設を基盤とし、当法人が今後目指していく「ごちゃまぜ福祉」の第一歩を踏み出すためにも、法人役職員が一丸となる更なる飛躍の年にしたい。

## 特別養護老人ホーム 梅本の里

### <参考：令和元年度目標進捗>

#### 1. サービス目標

- ①基本介護の再確認 ⇒ 研修の実施は達成。令和2年度継続目標。
- ②チームケアの強化 ⇒ 一部達成。令和2年度継続。
- ③職員意識の向上 ⇒ アンケート・自己評価実施、整理整頓の強化。令和2年度継続。

#### 2. 設備・備品の見直し

- ①浴槽の改修・購入 ⇒ 未実施。令和2年度年度継続目標。
- ②車椅子・ベッドの購入 ⇒ 一部実施。令和2年度年度継続。
- ③ノーリフトケアを目指した介護用備品の購入 ⇒ 未実施。令和2年度年度継続。

#### 3. 利用率

目標 97% ⇒ 92.6%を推移。予算編成時は特定入所枠の2床を含める61床にて編成しているが、実質は今年度より特養59床の運営としているため利用率が減少の値となっている。(59床での利用率は95.7%を推移。)

### 【令和2年度目標】

#### 1. 基本方針

新規事業の小規模サテライト特養が10月に開設予定であることや、梅本の里デイサービス事業の移設により、年度途中での大幅な人事異動が確実となるが、その中においてもこれまでどおり当法人の運営基礎となるべく従来型特養においては、今まで培ってきた理念や指針を踏襲しながら、現在の利用者と家族のニーズに沿った考え方を取り込み、これまで以上に質の良い介護サービスを継続的に提供する事を第一目標としたい。

又、昨年度から開始されたキャリアアップ制度の梅星試験や共育制度の充実、働く環境の整備等の各委員会の取り組みにより、職員一人ひとりのモチベーションの向上を図り、安定した職場環境の中で寝たきりの方や重度の認知症の方等、いかなる利用者でも特養のサービスに満足できるような空間を提供する。

## 2. サービス目標

### ①職員の意識・やりがい向上

前年度より実施しているキャリアアップ制度の梅星試験や、それに付随する実技講習に参加する事で介護力向上に対する意識や、意識向上委員会を始め各種委員会発信による業務改善案により、全体的には効率的な業務に繋がりがつつある。

しかし職員がやりがいやスキルアップを十分に感じるまでには至らず、ルーティンワークの業務のマンネリ化や、過去のインフルエンザ蔓延時は人員不足等、ストレスを感じることも少なくなく、今年度はモチベーションの維持を図ることを目標に、これまで副主任、ベテラン職員で行っていたリーダー業務を始めとする責任感を持つ役割を中堅職員に担ってもらい、新しい業務の中でやりがいと緊張感が持てるよう取り組む。

### ②利用者の満足度向上

基本的な介護技術・知識の向上を図ることで「安全・安心・安楽な介護」を提供し、意思疎通が難しい利用者に対しても生活に対する満足度を高める。

又、中堅職員に新たな役割を担わすことで、リーダー業務の共有とベテラン職員負担減少を図り、特養職員に不足している余暇活動、レクリエーション活動を学ぶ機会に充てる。これらを強化することですべての利用者のQOLの向上を目指す。

## 3. 設備、備品等の入れ替え

施設の老朽化から壁の剥がれ、破損、床の汚れが顕著になってきている。ただし、大幅な改修はコストも大きくなる為、改修の優先順位と時期を明確にし、極力職員による修繕や清掃等で対応を図る。特に老朽化が著しい特殊浴槽については既に修理部品もなくなっており、今後の改修は不可能のため、今年度中に助成金を活用した購入を検討する。

介護用備品入れ替えについてもポジショニングクッション等の福祉用具の次世代型の研修を開催し、使用方法を理解、学習した上で日々のケアに取り入れたい。

又、冬季の感染症対策の一つである加湿器が老朽化やメンテナンスの煩雑さにてほぼ機能していない物が増えているため、今年度中にメンテナンスフリー等の加湿器の入れ替えを順次実施する。

## 4. 利用率

サテライト特養が新設されることで利用率が低下する可能性もあるが、個室・多床室の選択肢があることや、利用料金が安価である従来型の特性を生かし、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：令和元年度目標進捗>

### 1. サービス目標

- ①感染予防 ⇒ 平成30年度のインフルエンザの蔓延を教訓に、環境除菌液の変更し換気、消毒実施。強化継続。
- ②野外活動 ⇒ 未実施。借用地の活用は廃止。

### 2. 利用率

目標90%（9床） ⇒ 85.8%（9床）を推移（11床利用率85.5%）。強化継続。

## 【令和2年度目標】

### 1. 基本方針

令和2年10月開設予定の小規模サテライト特養に併設して短期入所事業（10床）も開設することから、同法人の中でのショートステイ利用にも選択肢が増えることとなるが、これまでどおり他事業所で受け入れ困難な利用者にもできる限り対応し、従来型ならではの雰囲気での生活が合う利用者を受け入れる等、強みを活かせる短期入所事業を目指す。

又、ハード面においては経年劣化している設備・備品も多い為、利用者のニーズに合わせて修繕、購入を考察し、利用者とその家族に選ばれる施設を目指す。

### 2. サービス目標

#### ①感染症予防

定期的な窓の開閉による換気、拭き取りによる消毒を継続する。又、冬季において職員はマスクの着用、手指消毒を徹底すると同時に、面会者等の方にもマスク着用、手指消毒をお願いし、外部からの感染症侵入防止に努め、感染症蔓延による利用中止に繋がらないよう徹底する。

#### ②利用者の満足度向上

令和元年度においては介護以外での利用者のニーズに沿った提供が出来ていないのが実情であるため、利用者がまた利用したいと思うような個別のサービスの提供を利用期間に1つ以上実施することを目指す。具体的にはカラオケや余暇支援、レクリエーション等可能な限り利用者の要望に応える。

### 3. 設備、備品等の入れ替え

特養同様、老朽化が目立つ設備や備品については順次入れ替え、居室についても壁紙の修繕等を検討する。特に利用者のニーズに合わせて必要な介護用品や再利用に繋がる備品については積極的な環境整備を進めたい。

#### 4. 利用率

利用率の安定を目指すため、定期的な利用者確保に努める。既存利用者や家族、担当ケアマネージャーとの連携を図り、信頼を得ることで再利用に繋げていくと共に、新たな利用者も開拓する。

又、長期利用者が利用中止になった場合も即座に新たな利用者に繋がるよう、各居宅介護支援事業所との連携を図り、常に長期利用希望者の情報収集を怠らない。

これらの環境を整えた上で、定員 11 名に対し施設入所を前提とした長期利用者 55%、在宅生活を継続させる為の短期利用者 45%の比率を目安に、利用率 90%を保持する。

(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 梅本の里ゆにっと

### <参考：令和元年度目標進捗>

#### 1. サービス目標

- ①24 時間シートの活用方法と再度見直し ⇒ 一部実施。継続強化。
- ②人財育成 ⇒ 伝達の強化はユニット間の連携が図れず継続強化事項。

#### 2. 利用率

目標 98% ⇒ 96.3%を推移

### 【令和 2 年度目標】

#### 1. 基本方針

新人職員に対しての時間をかけた育成方針と、キャリアアップ制度の「梅星試験」をきっかけとしたベテラン・中堅職員の統一した基本知識と技術の習得については継続し、更に如何なる状況においても冷静な判断と行動がとれるプロとしての意識付けを強化する。

又、24 時間シートの活用も継続し、入居者の身体・生活状況を把握することで、職員一人ひとりがしっかりと入居者と関れる支援の実施と、家族と入居者が安心して生活できる環境を目指す。

これらの目標に対して各ユニットで完結するのではなく、他のユニットの課題や問題も「我がごと」として情報の伝達と把握の徹底を図り、ゆにっと特養全体で対応するよう職員の意識改革を行う。

#### 2. サービス目標

##### ①24 時間シートの活用

各ユニットにおいて年に一人ペースの作成に留まっており、24 時間シートを活用できているとは言い難く、作成後の検証、修正の実施にも至っていないのが現状である。今年度において

は計画的に作成することに取り組み、各ユニット会での検証及び修正まで実施できることを目標とし、これまで以上に入居者の快適な生活の支援に繋がられるよう強化を図る。

## ②人財育成

各ユニットでの職員間の情報共有はユニット会議等を通じ、徐々にできてきている状況にあるが、ゆにっと特養全体としては情報共有がうまく行えていない。又、職員間でも別ユニットの出来事との捉え方も蔓延しており、全体共通目標に進めていないと感じることも多い。

それは各ユニット限られた職員で職務をローテーションしていることや、全職員が集まれる時間帯がないことも要因となっていることから、まずは蔓延しているユニットごとの出来事との考えを無くし、パソコン等のツールを活用した上で各ユニットの情報共有を徹底し、課題等については全体で共有と検討ができるよう勤務体制を整える。

又、各ユニット間での職員異動を定期的に行うことで、他人事との感覚を無くし、一体感を持ったケアに繋げる。

介護の知識・技術については日々刷新されていることもあり、最新の技術と知識についていけない職員がいることも実情である。昨年度より法人独自の「梅星試験」も開始され、徐々にその乖離は解消しつつあるが、ユニットケアに特化した知識と技術を身につけることも重要と考え、計画的に職員を外部研修へ参加させることや、共育委員会と協議した上で内部研修を開催し、職員間の技能レベル格差解消に努める。

## 3. 利用率

冬季の換気や拭き取り消毒等により感染症の予防に努め、職員間の情報共有を強化することで入居者の体調の変化にいち早く気づくよう取り組み、重症化、長期入院の防止を図り、利用率 97%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 仲村竜哉)

# 短期入所事業 梅本の里ゆにっと

## <参考：令和元年度目標進捗>

### 1. サービス目標

①24時間シートの活用 ⇒ 一部実施。継続強化。

②職員資質の向上 ⇒ ユニット内での情報共有は一部実施。ゆにっと全体での情報共有の整備に至らず。継続強化。

### 2. 利用率

目標 91% ⇒ 89.0%を推移。

## 【令和2年度目標】

### 1. 基本方針

利用者家族の身体的・精神的介護負担軽減という短期入所事業の本来の役割を基本とし、ユニットならではの個室を活かした「安心して利用できる施設」を目標とする。

利用中は利用者一人ひとりが役割を持ち、充実した日中活動ができる環境を提供することで、「何度でも利用したい」と思って頂ける空間を目指す。

又、家族の方も「安心して預けられる場所」と思って頂けるよう、利用中の出来事や状態を細かく報告した上で、更に次回利用に繋がるよう家族の要望も聞き取り、できる限りニーズに沿った支援を行うことに取り組む。

### 2. サービス目標

#### ①24時間シーートの活用

ゆにっと特養と同様、年に一人のペースに留まっているため、今年度は家族からの情報を聞き取るなど在宅での状況を把握した上で2人以上の作成を目指し、できる限り在宅時と変わらないリズムで生活ができるよう取り組む。

#### ②人財育成

職員の離職は落ち着いたものの、逆に「～のはず、～だろう」と職員間での慣れ合いが出始めており、ゆにっと特養同様に情報共有と意識統一ができていないことを課題とする。これらは今後重大事故に繋がる可能性もあるため、リーダー職員会議の中で情報を統一し、その後に各ユニット会で随時発信し確認することを徹底する。又、緊急で情報共有しなければならない事項についてはパソコン等のツールにより全職員が既読したか否かも「見える化」する方法を構築する。

利用者については軽介助者が多くなってきている現状もあり、緊急時に対する意識の低下がみられることから、利用者全員に少なからずリスクがある事等の基本認識を再度見直せるよう、職員を計画的に外部研修への参加させることや、ユニット内での独自の勉強会の開催を行う。

### 3. 利用率

安定した利用に繋がるよう、日頃より居宅介護支援事業や他事業所と関りを大切に取る。特に冬季は長期入院や体調不良による利用キャンセルが多く発生することから、キャンセル時には即座に対応できるよう連携を図っておく。

又、定期的利用者に対しては、利用中の感染症等の予防に努める等、心身の状態を把握した上で継続した利用ができるよう取り組み、利用率90%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 仲村竜哉)

# 通所介護事業 梅本の里

## <参考：令和元年度目標進捗>

### 1. サービス目標

- ①選択レクリエーション、個別・グループケアの実施 ⇒ 一部達成。試験的实施を継続中。
- ②多目的室の活用 ⇒ 未達成。移築を控えていることから中止。
- ③食事サービスの充実 ⇒ 達成。今後も継続。
- ④新たな取り組みの発信 ⇒ 居宅事業所等への発信は一部達成。

### 2. 利用率

目標 30名/日 ⇒ 達成 30.2名/日を推移。ただし、介護利用者減、予防利用者増のため、収支上は減収予想。継続強化。

## 【令和2年度目標】

### 1. 基本方針

令和2年10月開設の新規事業への移築が決定しており、法人全体での人事異動等を含め、全てが一新される年となることから、前期については「ごちゃまぜ福祉」を展開する新たな拠点で、特化したコンセプトに基づく先駆的な取り組みと、独自のサービスを展開していくことへの準備に注力することを目標とする。

また現在の集団レクリエーションを主体としたサービスから、サービスの自己選択・自己決定ができる個別・グループケアへの移行を図り、利用者一人ひとりが役割を持てる環境でやりがいと生きがいを感じ、利用者間や職員と支え合える環境とする。

後期については、共生型デイサービスの運営を実施し、新規事業で運営予定のカフェレストラン、銭湯等と併せ、大人から子供、高齢者、障がいの有無にかかわらず、様々な方が集い、共に過ごせるコミュニティ空間の一端を担い、地域の方々と共に暮らしを通してのやりがい・生きがいに繋げられる「地域共生社会」の実現を目指す。

27年目を迎えるデイサービスとしても大きな転換の年となり、様々なことが一新されるが、現在の利用者にも場所や方向性などの変更点を丁寧に説明し、利用継続に繋げることも重要な目標となる。

### 2. サービス目標

#### ①役割づくりサービスの実践

施設内通貨「うーめ」のサービスを移築と同時に取り入れ、個々のニーズに合った様々なメニューを提供する。「うーめ」については両事業所での互換性を目指していることから、小梅での使用価値や提供状況を協議し、連携を図る。

又、現在「うーめ」活用において支出面が課題とされているため、選択メニューの充実を目指し、カラオケ・シアタールームの活用、新規事業用地の畑を活用し、「育てる」、「収穫する」、「調理する」など、新たなサービスの提供に取り組み、利用者の活躍の場、介護予防や生活リ

ハビリを通しての意欲活性化と心身の健康増進を図る。

#### ②共生型サービスの取り組み

新たに共生型サービスを導入し、障がいの有無にかかわらず、様々な年代の利用者が同じ空間で過ごすことを目指す。これまでの利用者は新たな環境に戸惑うことも予測されるが、職員がサポートしていくことで、障がい者と高齢者が共生し支えあう空間としたい。それには職員も新たな知識が必要となるため、障がいに関するあらゆる研修を受講する。

#### ③食事サービスの充実

利用者にとって一番の楽しみといっても過言ではない「食事」については、四季折々の食材を使った料理をビュッフェスタイルでの提供を試みる。盛りつけの過程、できたての食事を提供することで、日常にはない風景を演出し、食欲増進やワクワク感を味わって頂く。

但し現時点では食事の提供については不確定要素が多く、少なくとも開設までに障がい者就労支援事業での提供を模索したい。

#### ④地域コミュニティとしての役割

移設場所には小・中学校、保育園が隣接していることから、敷地内の通学路としての活用や、カフェレストランや銭湯を通じた地域コミュニティの場としての活用が期待されている。

その中でデイサービス事業はエントランスホールに隣接した配置となることから、共生型のデイサービスの開始を含め、高齢者や障がい者、子供、地域の方々との交流を実現させ、当法人が目指す共生型社会「ごちゃまぜ福祉」を体現する役割を担わなければならない。

### 3. 利用率

「ごちゃまぜ福祉」を実践し、新たな取り組みを地域包括支援センターや居宅支援事業所等に向けて情報発信することで認知を高める。

周囲の様々な期待に応えられるよう、又、利用者が満足できるサービスが提供できるよう、職員の質の向上と柔軟的な対応を目指し、安定した利用率に繋げる。

ただし利用数は通常規模とし、利用率 33 名／日を目指す。

(作成責任者：通所介護事業梅本の里所長 野中康志)

# ケアハウス

## <参考：令和元年度目標進捗>

### 1. サービス目標

- ①食事メニューの充実 ⇒ 一部実施。定期的な提供には繋がれず継続。
- ②グループ活動 ⇒ 一部実施。内容を見直し継続。
- ③ティータイム ⇒ 一部実施。内容を見直し継続。

### 2. 利用率

目標 95% ⇒ 93.2%を推移

## 【令和2年度目標】

### 1. 基本方針

これまで通り入居者間の良好な人間関係の構築を目指し、お互いが支え合いや助け合いの精神を持って頂くことで、ケアハウスでの穏やかな生活が継続できるよう援助する。

入居者の大半は1階デイサービスでの入浴や余暇活動を利用することで生活を維持している方も多いため、移築に対して不安を感じている方も多いことから、お一人お一人今までどおり必要なサービスが適切に利用できる事を丁寧に説明し不安の解消に努める。

建物設備に関しては、バリアフリー化未実施の居室が3部屋あり先ずはその改修を優先的に実施する。又、外壁の補修を含めた大規模な改修も必要とされる時期ではあるが、今年度はエレベーターの改修を優先して進めることとする。エレベーター改修は1週間程度必要とされ、その間のケアハウスでの生活は成り立たなくなることから、早急に移住環境の確保に取り組まなければならない。

今年度後半には利用者の生活環境や、ケア・デイ職員の兼務体制解消など大きな変化が生じる年となることから、ケア専属職員の採用や勤務体制の編纂、入居者の受け入れ体制などを含め、変わらず安心な生活が送れることを目指す。

### 2. サービス目標

#### ①生活相談

今年度実施されるデイサービスの移築により、ケアハウスでの生活への支障や不安を感じる方、経済的な問題で必要なサービスが利用できない方、また家族関係の悪化により入居される方が増えている状況を踏まえ、年に2～3回程度お一人お一人に対し生活相談を実施する。

また、毎月の運営懇談会やその後のおしゃべりタイムを通じて、日頃の思いや悩みをお聞きし信頼関係を築きながら、家族との面会、連絡時には相談内容に応じ状況を伝え、課題の解決に向けて入居者又は家族が安心してケアハウスでの生活が維持できるよう取り組む。

#### ②食事・個別サービスの充実

現在年2回程度の開催に留まっているお鍋や天ぷらなどのイベント食を年4回に増加する。

又、希望に応じては外食の日を設け、普段とは違った機会を提供する。

ただ、年度途中には職員体制も一新されることから、これまでの対応についても再検討し限られた職員で提供できる個別サービスの充実を目指すことが必須となる。

### ③ティータイム

2ヶ月に一度のティータイムはイベント食の増加に併せ3ヶ月に1回の実施とする。

ただし、デザート等の内容の充実を図り、入居者同士の交流する機会に繋げると共に職員との良好な関係性を構築できる「癒しの空間」となる場を目指す。

### ④グループ活動

簡単な作業で出来る個人アルバムを作成する。自室にこもりがちな入居者にも個別に声掛けを行い、食事・外出行事時の写真を使用し誰もが気軽に参加できる環境を整える。

アルバム作成を目的にすることで、他者との交流や外出する機会を増やし、新たな人間関係の構築と生活意欲の維持向上に繋がるよう支援する。

又、家族面会時にもケアハウスでの生活の様子が伝わることで、家族との会話の中での話題作りに一役買うものとしたい。

## 3. 入居率

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為、ケアマネージャーや各事業所との情報共有と連携を図り、日々の健康状態観察や感染症予防対策を行い、ケアハウスでの生活維持に努める。

又、インターネットサイトに空室状況を掲載することや、地域包括センターや居宅介護支援事業所へ定期訪問し、情報の提供や連携強化に努めることで早期の空室解消に取り組み、安定した利用に繋げ入居率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：令和元年度目標進捗>

#### 1. サービス目標

①アクティビティーの充実と役割づくり ⇒ 一部実施。継続実施。

②認知症ケアの専門性の向上 ⇒ 事業所内研修実施。継続目標。

③居住環境の整備 ⇒ 退去時に居室改修実施。手摺りも合わせて改修。継続目標。

#### 2. 利用率

目標 97% ⇒ 95.6%を推移

## 【令和2年度目標】

### 1. 基本方針

利用者の傷病等により下肢筋力や認知機能などの身体機能の低下に繋がった事例を教訓に、今年度は利用者一人ひとりの状態や体調の変化を早期に発見し、主治医や家族、職員間での相談・連絡・報告を細密に行い、必要に応じては受診に繋げ重篤化を防ぐことを目標とする。

また統一したケアの実践に向け、専門的知識と技術習得のための人材育成についても計画的に実施し、利用者の身体機能の維持を図る。

設備、備品については建物の老朽化も顕著となりつつあり、優先順位をつけながら必要に応じた改修を検討する。

### 2. サービス目標

#### ①身体機能維持と意欲低下の防止

ケアプランに沿って利用者一人ひとりのできることを見極め、できないところは支援しながら、成功体験を職員間で共有した上で自立支援に向けたケアを実施する。

又、残存機能維持と QOL 向上の為、10 時と 15 時の体操や施設内外への散歩など、身体を動かさずアクティビティー活動も毎日取り入れる。

#### ②認知症ケアの専門性を高める

職員の経験年数も様々で専門的知識や技術にもばらつきがあるため、その普遍化と向上を目指し施設内・外の研修に参加するとともに、職員会議等でフィードバックし共有することで、ケアの統一性を図る。

又、それぞれの認知症状の原因と特性を全職員が把握し、より柔軟で適切な対応ができるようスキルアップに努め、統一された専門的知識の向上を図る。

#### ③居住環境の整備

フロアや居室の備品や壁紙、床等の損傷も多く見られることから、継続して利用者の入れ替わり時に美装及びトイレの旧型手摺の改修を順次実施する。又、共有スペースの損傷箇所についても順次修繕し、安全と快適が確保できる居住空間とする。

### 3. 利用率

生活環境の整備により利用者の転倒リスクを無くすことや、心身状態の把握することで入院リスクを軽減し、安定した生活が継続できるように努める。

又、退去者が出た場合には空室期間がなるべく短期間となるよう、待機者家族や担当ケアマネージャーと3ヶ月毎の連絡を取り、入居希望者の状態把握をしておくことでスムーズな利用に繋げ、利用率97%を目標とする。

(作成責任者：グループホーム管理者 佐伯誠治)

# デイサービスセンター小梅

## <参考：令和元年度目標進捗>

### 1. サービス目標

#### ①向上心が持てる職場づくり

- ア. 利用者へのサービスの質の向上と職員のスキルアップ ⇒ 達成。今後も継続。
- イ. 職員とのコミュニケーション及び面談 ⇒ 達成。今後も継続。

#### ②施設内通貨「うーめ」を活用した新たな挑戦

- ア. アセスメントシート「あゆみシート」見直し ⇒ 未達成。継続目標。
- イ. 夢ケアプラン ⇒ 一部達成。今後も継続。
- ウ. 「うーめ」の在り方再認識と QOL 向上 ⇒ 達成。今後も継続。
- エ. 料理クラブ ⇒ 未達成。一時保留。

#### ③目指すべき小梅としての役割

- ア. 地域住民への一部開放 ⇒ 達成。今後も継続。
- イ. 地域行事・クラブへの協力 ⇒ 達成。今後も継続。

### 2. 利用率

目標 38名/日 ⇒ 達成 39名/日を推移。

## 【令和2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！」並びに独自サービスの施設内通貨「うーめ」をツールとした「自己選択・自己決定・自己実現ができるデイサービス」のコンセプトを継続する。

ハード面においては日照により利用の妨げとなっている箇所解消、畳の汚れや擦り減りの修繕、椅子などの必需品の補充により快適な空間を提供する。

ソフト面では、利用者への対応方法について毎日の検討会で情報共有し、各々の職員の考え方や感じ方を理解・共感し、お互いに学び合う事で、サービスの質の向上と職員のスキルアップに繋げる。

これらの目標から、「その人らしく生き生きと過ごせる空間」、「思いやりの心を大切にできる空間」、「地域・家族・外部との信頼関係が築ける空間」を目指し、関わる全ての方が幸せを感じてもらえる事業所を目指す。

又、地域に向けては小梅の存在価値をこれまで通りアピールし、地域住民や学校、他事業所、商店街等と共に地域で必要とされる役割を担う。

### 2. サービス目標

#### ①働きやすい環境づくり

日頃からお互い積極的にコミュニケーションを図ることや職員面談を通じて、個々のストレ

スや悩みなど相談しやすい雰囲気づくりの継続に努める。

「みんな違ってみんないい」と相手を尊重する気持ちと、気配りや援助ができる職場環境を目指すことで、効果的なメンタルヘルスケアへ繋げる。

又、ほぼ 100%達成している有給取得を継続すると共に、休憩時間の確保、就業時間内での委員会会議を充実させ時間外での会議を無くすなど、誰もが働きやすい環境を整える。

## ②施設内通貨「うーめ」の活性化

目標値に達していない小梅独自のアセスメントシート「あゆみシート」を強化し、担当利用者のニーズや要望の情報収集を行い、新たな個別ケアやグループ活動などの選択メニューを充実させ、生きがいづくり・役割づくり・充実した時間へと繋げる。

また脳トレグッズのリニューアル化やリハビリでのトレーニング手順やその効果など掲示することで、意欲が高まる働きかけをする。

様々な活動が選択できる環境を整え「自己選択・自己決定・自己実現」に繋げ、楽しみや喜びを共感や満喫できる事で、QOL 向上と満足度を高める。

## ③小梅として必要な役割

新規事業により、地域での小梅の立ち位置に変化が起こることも十分予想されるが、これまでどおり地域住民により近い存在として役割を果たしたい。

小梅の駄菓子コーナーをツールに地域住民や保育・障がい者事業所などの利用や、建物内の一部分を子ども達の憩いの場、教室（俳句・絵手紙）の場、会議（町内会・地域行事・包括）の場などで開放し、誰もが気軽に訪れやすい安心できる空間を提供する。

又、地域の商店街や小中学校・ふれあいサロン小野・ONO スポーツクラブ・小野ソフトクラブ愛好会などの行事等へ参加を継続することで、地域に必要とされ住民と共助できるネットワークを構築する。

## 3. 利用率

利用者の満足度を高める為にケアやサービス等の質の向上を目指すとともに、健康状態の把握や感染症予防に努め利用の安定を図る。

又、利用者家族やケアマネージャーなど関係機関との相談・連絡・報告などの連携を図り、安心して継続利用できるように取り組み、利用率 39 名／日を目指す。

(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：令和元年度目標進捗>

### 1. サービス目標

- ①対応力向上 ⇒ 主任介護支援専門員研修は申し込み多数により今回は受講ならず。継続。  
初回面談の2名対応一部実施。継続強化。
- ②共生型サービスの見学 ⇒ 未実施。
- ③ケアハウスの面談同行 ⇒ 実施。継続。

### 2. 利用率

維持目標 介護 125 件/月 予防 40 件/月 ⇒ 一部達成 介護 118 件/月 予防 51.2 件/月  
到達目標 介護 135 件/月 予防 40 件/月

## 【令和2年度目標】

### 1. 基本方針

地域共生社会のビジョンにおいてケアマネージャーは今後、ソーシャルワーク的な役割を益々求められるようになるのは必至であるが、これまで我々が積み上げてきた経験と、障害支援センターや権利擁護事業、更に医療機関との連携を活かし、その負託に応えるよう努めたい。

職員は各々着実に経験値を積んでいることもあり、これまで以上に利用者・家族から信頼して頂く丁寧な支援を実践すること、また他の福祉・医療関係機関ともより良い連携を推進することで更なる実践力・経験値を重ねていく。

### 2. サービス目標

業務の量と質からくる各職員の負担感を考慮し、有給取得実施や時間外勤務の減少の環境整備に努め、更なる意欲の向上やメンタルの保持に繋げ、働きやすい環境を整えることで、利用者・家族へ安心と信頼のサービスを実現する。

#### ①実践力・経験値の共有：定例会議の充実

事業所加算取得条件の研修報告、ケース検討、情報共有を週1回継続実施する。特にケース検討を主として行い、多角的な視点や実際の事例に基づいた各機関との連携や制度について学ぶ。担当者は持ち回りとし、事例の選定や検討内容・検討課題等、進行方法の訓練とする。

#### ②対応力向上：初回面談2名対応の定着

前年度より引き続いて実施し、定着を目指す。ただし初回面談に同行が困難な場合には、他の機会に早めに2名で訪問を実施する。また他のケアマネと時間を合わせ、他事業所とも2名での対応や訪問機会を設けることで、ケースの共有やフォロー体制作りを行う。

他のケアマネージャーと同行する機会は少ないが、自分とは違うアプローチや進め方は最も身近な勉強の機会となり、能力向上を図れる機会ともなる。

### 3. 利用率

今年度こそ黒字化必達目標を掲げ不退転の決意でもってこれに臨む。まずは早急に 125 件維持目標を達成し、最終的な目標件数 130 件を目指す。

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

### <参考：令和元年度目標進捗>

#### 1. サービス目標

- ①人財育成について ⇒ 新任サービス提供責任者の育成については達成。助言と指導は継続。
- ②介護の知識・技術の向上について ⇒ 一部達成。継続。
- ③目標・情報共有について ⇒ 一部達成。継続。
- ④職員間の交流・コミュニケーション ⇒ 未達成。継続。

#### 2. 利用率

目標 介護 17 件／日 総合事業 3.1 件／日 ⇒ 介護 17 件／日 総合事業 4 件／日

### 【令和 2 年度目標】

#### 1. 基本方針

新たなサービス提供責任者（以下、サ責）の加入と同時に、ベテランサ責の登録ヘルパーへの異動と、事業所としても新たな体制でのスタートになることから、更なる人財採用・育成についての充実を図る。

また登録ヘルパーの高齢化による活動制限と退職の課題は深刻である。現在も登録ヘルパーの体調を考慮しながら可能な限り常勤サ責が補なっている状態の為、早急な対策を講じなければならない。

そのためにも少しでも長く継続して勤務していただけるようヘルパー間の情報共有の方法の確立や、一人で問題を抱え込まないための職員間のコミュニケーションの充実を図り、地域で安定したサービス提供が実践できることを目指す。

#### 2. サービス目標

##### ①人財採用・育成

ベテランサ責が退職を迎えたが、新しいサ責が着任し新年度からは常勤 3 名体制にての活動となる。一方、登録ヘルパーについては、新たな採用に至っておらず、今年度登録ヘルパー 2

名確保を目標とする。

更に令和3年度には再びサ責1人の定年退職があるため、前倒しで今年度中に正規職員もしくはフルタイムパート職員の採用も検討したい。

#### 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

サ責、および登録ヘルパーは現在、キャリアアップ制度「梅星試験」の対象外であり、法人が推奨する統一した介護知識と技術の習得に参加する機会が無く、事業所内研修において、自主的に「梅星試験」の実技課題を採り入れるなどして対応を図っている。今後は隔月程度を目安にヘルパー会などの機会を通じ、サ責・登録ヘルパーに対しても統一した介護技術の習得・向上が図れるよう各部署や外部講師などへも協力を求めている。

これまでどおりヘルパー一人一人が「梅本の里ブランド」の人財であることを自覚し地域とのつながりや利用者との関係性を重視するためにも、すべてのヘルパーに課題や問題をフィードバックし、事業所全体で介護に対する意識が統一できるよう取り組み、地域に密着できる事業所づくりを目指す。

#### 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に、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、必要によってはスマートフォンの奨励や「介ポケ」等のアプリ導入も視野に入れ、より正確で迅速な情報共有やサービス記録の簡略化に繋がる方法を検討したい。

#### ④職員間の交流・コミュニケーション

施設全体の交流の機会である職員旅行や新・忘年会などに、登録ヘルパーの参加が低迷していることから、今年度はできるだけ多くの職員が参加できるよう、交代で活動に入るなどの方法により対応したい。

又、事務所にはいつでも立ち寄れるようにしているが、サ責が不在の時も多く、中々コミュニケーションが図れない場合もあり、SNSやアプリを使用したコミュニケーションアップの方法も検討し、それぞれが孤立化しないよう取り組み、仕事へのモチベーションアップを図る。

### 3. 利用率

4つの基本目標を一つずつ解決し、利用率の維持、更には身体介護と生活援助の比率を調整し今後の事業安定に繋げることを目標とする。

目標派遣回数      訪問介護事業   17件/日      総合事業   4.2件/日

(作成責任者：訪問介護事業所管理者 荻野桂子)

# 事業所内託児所小梅

## 【令和2年度目標】

### 1. 基本方針

一人ひとりの個性を発揮しながら伸び伸びと活動でき、発達段階を踏まえながら健全な心の成長に導き、職員・保護者・地域が一緒になって共に育てているような託児所を目指す。

また家庭での生活状況や心身状態などを保護者と共有し、その日の子どもの心身に寄り添いながら情緒の安定できる空間とする。

子ども同士、保育士、デイサービス高齢者、地域住民との積極的な関わりを通じて「思いやりの心・いたわる心・学ぶ心」など、心の成長に繋がる保育も継続する。

### 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、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ができることを目指す。

#### 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. 子どもの目の高さで話しかけ、良い所を見だし、褒めることで成長できる環境の構築。
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。

### 3. 利用率

今年度、平均3～4名／日の利用を見込んでいる。

開設からの運営費助成金も残すところ2年となり、3年後の運営方法を検討し、外部からの受け入れ等を視野に入れる抜本的な見直しの時期となっている。

(作成責任者：デイサービスセンター小梅所長 稲荷衆一)

# 特別養護老人ホーム・サテライト（新規事業）

## 【令和2年度目標】

### 1. 基本方針

当法人が目指す「ごちゃまぜ福祉」の拠点となる入居施設としての役割が担えるよう、他事業の利用者並びに地域との交流を重視し、入居者一人ひとりが役割を持った環境で共存できる空間を提供する。

ただ、新規事業ということもあり運営上での職員間の混乱も予測されるが、平成26年開設のゆにとつと特養での教訓を踏まえ現職員と新人職員のバランスを考慮した配置を行い、梅本の里の理念の共有と新たな中・長期計画に対しての方向性を一致させ混乱期の安定に対応する。

その為には新人職員に対する人財育成が重要となることから、準備段階での介護に対する知識と技術の習得はもちろん、法人の理念と方向性についての研修を徹底して実施する。

最大の目標は開設後の利用率を安定させ、運営を軌道に乗せることとし、できる限り混乱をさけながら職員の過度な負担を最少限に留る業務の遂行を図り、早期に安定経営を達成する。

### 2. サービス目標

#### ①利用率の安定

令和2年10月の開設以前より入居希望等の相談を行いながら、入居申し込みを受け付ける。その後10月の開設時より段階的な入居を実施し、11月1日付けでの満床を目指したい。

#### ②円滑な業務の確立

新規事業については、これまでの経験から開設当初の混乱が大いに予想される為、年度当初より計画的な人財確保と指導・フォロー体制を整え、経験年数をバランスよく配置することで早期に円滑な業務の確立を遂げる。

又、当法人の中・長期計画を基に今後の梅本の里のビジョンを職員一人ひとりに共有させる研修会の実施や、業務に関してのシュミレーションも考察し、配置される職員が開設時より円滑に就業できる体制を整える。

### 3. 利用率

上述のとおり11月1日での満床を目指し、その後は入居者の体調管理、感染症予防に努め利用率の安定に努める。ただし、今年度は開設後すぐに冬季であることを勘案し、入院等を想定した上で開設後利用率85%を目指すこととする。

（作成責任者：特別養護老人ホーム梅本の里副施設長 野本浩二）

# 短期入所事業・サテライト（新規事業）

## 【令和2年度目標】

### 1. 基本方針

サテライト特養同様「ごちゃまぜ福祉」の拠点とする最初の在宅事業として、他事業の利用者並びに地域との交流を重視し、入居者一人ひとりが役割を持った環境で共存できる空間を提供する。

短期入所事業については従来ショート、ゆにっとショートに続き、3事業所目の開設となり、同一法人内での選択肢が増えることから、居宅介護支援事業所のケアマネージャーに対するPR活動を実施し、新規事業の認知に努めることを重点とし、リピート利用に繋がれことを目標とする。

### 2. サービス目標

#### ①PR活動

開設前の令和2年7月辺りから居宅介護支援事業所のケアマネージャーへPR活動を行い、開設時に利用頂けるよう利用者の確保に努める。

短期入所事業が3事業目となることから、利用者にとっても選択肢が増え、利用率の安定にも影響が予測されることから、新規施設の取り組みと雰囲気は明確にわかるパンフレット等の作成や、見学の受け入れなどにより、他事業との差別化を明確にする。

#### ②円滑な業務の確立

サテライト特養同様、新規事業については、これまでの経験から開設当初の混乱が大いに予想される為、年度当初より計画的な人財確保と指導・フォロー体制を整え、経験年数をバランスよく配置することで早期に円滑な業務の確立を遂げる。

人財育成についても特養同様、計画的な人財確保を進め、法人の理念とビジョンの統一に対する研修を実施し、職員の就業環境を整えた上で、11月中には円滑な利用が図れるよう努める。

### 3. 利用率

開設後すぐに冬季となる為、体調不良や入院等に利用者確保が困難な時期となることや、職員確保の観点から段階的受け入れを実施することから開設後利用率は60%を目標とする。

(作成責任者：特別養護老人ホーム梅本の里副施設長 野本浩二)

# 就労支援事業計画（案）

## 【令和2年度目標】

### 1. 基本方針

新規事業にて運営予定であるカフェレストラン、銭湯については就労支援事業にての運営を計画していたが、今回の予定地が市街化調整区域のため、現状においては断念せざるを得ない。

ただ、当法人が志す地域共生社会の実現の第一歩である「ごちゃまぜ福祉」においては、障がい者の就労支援事業の開設はその先駆けとなる取り組みでもあることから、開設までに施設外就労や他事業所との協力等、開設に向けられるあらゆる方策を行政担当課と協議しながら、カフェレストラン、銭湯、更には農地を活用した就労事業の運営が実現できることを目指す。

### 2. サービス目標

#### ①事業の確立

基本計画のとおり、障がい者就労支援事業の可能性と方向性を見出すことが最大の目標となり、運営に対する研究と行政担当課との折衝が重要となる。

それをクリアした上でカフェレストランや銭湯を障がい者の活躍の場とすることや、デイサービスの昼食や農作業へ就労の幅を広げ、他事業と関連性を持たせることで地域共生社会の実現の第一歩を踏み出す。

#### ②人財の育成

当法人においては障がい者就労支援事業への取り組みは初の試みとなるため、まずは障がい事業経験者の雇用を行う。

又、運営の可否によらず、法人の将来を見据え、当法人の職員で障がい事業の中心となる人財の育成や、障がい事業の関りと障がい者への理解に対する勉強会や研修参加を全職員対象に実施し、「ごちゃまぜ福祉」に対する方向性を法人全体で深めていく。

### 3. 利用率

現時点ではまず開設を目指すことに集中し、法人での協議を進めながら方向性の確定に合わせて補正予算にて対応する。

# 委員会の目標

## 共育委員会

### 【令和2年度目標】

今年度は新規事業が開始され、法人が目指す「ごちゃまぜ福祉」の第一歩目の年となり、多くの職員の採用が予定される。

これまでは施設内・外の研修については、介護知識と技術の向上を中心とした共育の実施であったが、新採用の職員が増えることから採用時のオリエンテーション、法人内研修において法人の理念やビジョン、中・長期計画に対する意識の共有を行い、梅本の里の職員として取り組むべき方向性についての理解を深め、未来ビジョンの方向性を一定化することで、地域住民や理解や実習生への教育に繋げることを目指す。

又、これまで一貫性の無かった実習生の受け入れに対して、統一された共育が行えるような取り組みを開始する。

これら、法人のビジョンへの共育を行っていくうえでは、キャリアアップ委員会や採用・PR委員会、福利厚生委員会の他委員会との連携することで方向性を定めることが必要であることから、各委員会の課題を情報交換し、共育委員会の立場からのアプローチを見出す。

#### 1. 実習生受け入れのマニュアル作成

現在、梅本の里には専門学校や看護学校、職業訓練など様々な実習生の受け入れを行っているが、実習内容については各部署に任せており、担当職員により一貫性の無い実習となる課題から、マニュアルの作成を行い、実習内容の統一性を図る。内容については「ごちゃまぜ福祉」に対するビジョンと方向性を盛り込んだ上で、介護の知識と技術を理解してもらえよう取り組む。そのためには職員の統一した見解も必要であるため、施設内研修や職員会議内での共育にも努める。

#### 2. 各委員会と連携強化

昨年度より各委員会（キャリアアップ委員会、福利厚生委員会、採用・PR委員会）と協力し、各委員会との情報交換による連携を開始したが、委員会活動には殆ど活かしきれていない現状から、定期的な情報交換の場を設け、法人の目指すべき方向性を確認した上で、各委員会の活動に繋がるよう取り組む。そのためには委員会合同会議の実施や、他委員会の役割となっている活動へ参加を図り、委員会ごとの強化に努める。

(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2年度目標】

昨年度、職員が必要とする福利厚生について課題を検証し、制度提案や見直しを図ったが、法関連での障壁等があり、完結されていない課題について継続して検証する。更には「働き方改革」の概要への共通理解を深めながら、法人の現制度にある福利厚生についても職員へ周知し、理解してもらうことに努める。

新規事業が開始され、職員も増員されることから、必要とされる福利厚生を実現し、就労継続に繋がる職場環境の整備が委員会に求められるものとなる。職員が興味・関心を持っているものから実現可能且つ継続的に取り組めるもの具現化し、梅本の里で働くことの魅力となることを目指す。

委員会スローガンは『仕事愛・家族愛・支え愛』を継続し、就労環境の整備や福利厚生の充実を目標とする。

## 1. 令和2年度 福利厚生委員会委員名簿

	所 属	職 名	氏 名	担 当
1	小梅	管理者	◎稲荷 衆一	A・C・D
2	グループホーム	主任	○村上 美香	B・C・D
3	特別養護老人ホームゆにっと	介護職員	○上田 雅也	A・C・D
4	特別養護老人ホーム	副主任	高原 加奈子	B・C・D
5	デイサービス梅本の里	主任	藤川 隼平	B・C・D
5	小梅	相談員	若山 恭子	A・C・D
6	特別養護老人ホーム	管理栄養士	白方 京子	B・C・D
7	事務局	事務局長	☆渡部 誠	—

◎委員長 ○副委員長 ☆オブザーバー

## 2. 今年度の活動内容

- A. 「働き方改革」について
  - B. 各種制度の見直し及び提案について
  - C. 年間親睦会計画（新年会・歓迎会等）
  - D. 今年度振り返りと次年度の委員会体制について（メンバー編成・活動内容等）
- 他：他施設への見学・研修等

3) 福利厚生委員会 活動計画

予定案件及び活動内容	具体的取り組み(案)	担当
A. 「働き方改革」について	①法人で福利厚生として優遇しているものを把握し、会議等にて職員へ周知する事で福利厚生への興味関心がもてる環境とする。 ②職員からの提案を基に、実現可能なことや継続できる事を具体化する。 ③「働き方改革」について共通理解を深める。 ④得た知識を活かして、「梅本の里」独自の取り組みを行う。 ※他事業所・他企業への聞き取りも検討。	☆上田、若山、稲荷
B. 各種制度の見直し及び提案について	①各種制度を見直し、必要に応じ改正を提案する。 ※将来を見据えての手当の改正など	☆高原、白方、村上、藤川
C. 年間親睦会計画 (新年会・歓迎会等)	①親睦会での反省点や改善点、新たな提案を基に、今年度の親睦会の開催月やその内容を検討する。 ※日時・場所・幹事等は、委員会で確定する。 ②親睦会の内容で、疑問点や改善点があれば、その都度協議する。 ※必要であれば、開催場所の下見をする。 ③幹事へ進捗状況を確認し、把握する。 ※幹事任命後は一任。委員会は協力体制のみ整え、相談があれば、最小限での対応をする。	☆村上 他 全員
D. 今年度振り返りと次年度の委員会体制について (メンバー編成・活動内容等)	①年間活動を振り返り、反省や改善点、次年度への課題などのまとめをする。 ②次年度のメンバー編成や活動内容を決定する。	☆稲荷 他 全員

(作成責任者：福利厚生委員会委員長 稲荷衆一)

# 採用・PR委員会

## 【令和2年度目標】

今年度に関しては、10月開設の新規事業に向けた採用活動が最も重要な活動となる。今回の採用は多数の職員を要することになるため、これまで以上に梅本の里の魅力をPRし、共感を得たうえでの採用に繋げることが求められる。より法人の理念や職場の雰囲気が伝わるようパンフレット等の見直しを図った上で、職員の確保を目指す。

### 1. 新規事業の職員採用

新規事業の採用については、当法人より数か月前に他法人の施設が開設することもあり、人財確保に大きく影響することが予測される。この状況を鑑み、新年度開始より計画的に就労イベント等に参加し、梅本の里ならではの職場の魅力と雰囲気を伝え、採用に繋げることを目指す。

新規事業が年度途中の開設ということもあり、中途採用の方が主になることから、年齢にも幅を持たせた職場アピールを含め、他委員会との共闘によるアピールも検討し、新規特養関連で常勤換算22名の職員確保に努める。

### 2. パンフレット作成

リクルート用パンフレットは若い委員会メンバーにより作成し、これまでにない斬新なパンフレットとなり、新卒者の就職に役立っている。この経験を踏まえ、更に伝わりやすいリクルート用パンフレットへの進化や、開設に伴う入居者、利用者家族向けのパンフレットを刷新する。

又、開設前の案内広告や人財確保に対する広告、事業毎の内容や新規事業の取り組みが分かり易いパンフレットを作成し、新規事業の利用者獲得のみならず、地域の方が活用できる拠点であることを周知する。

(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2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、今年度で3年目を迎える。

制度自体は一定の介護職員の知識と技術に対する意識向上とモチベーションの向上に繋げることができているが、段位が上がるごとに複雑化と高度化している為、それに伴った施設内環境整備と段位の全体像を明確化する必要があるため、今年度において検証を重ねる。

又、今後は制度全体を職員主体による運営を目指したいことから、評価する職員のスキルアップも図る。

### 1. 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一定化した評価基準の設定に向けて、綿密な打ち合わせを重ねていく。又、段位ごとで求める人材についても明確にし、受験する職員にとっても分かり易い制度となることや、最高段位にチャレンジすることへの動機づけができる試験制度のシステムを構築していく。

相談員以上の役職者については制度開始時より協力を得ているところであるが、将来的には介護実技評価者として内制化を視野に入れている為、評価技術並びに介護技術の習得に向けて委員会を中心に計画的な研修と協議を実施する。

### 2. 介護技術向上に向けて施設設備・備品の見直し

介護知識と技術向上を目指しているが、最新の知識と技術を実践する現場の環境が十分に整っていない状況であるため、不足している備品等について計画的な購入を検討する。

(作成責任者：キャリアアップ委員会委員長 佐伯 誠治)