

2020（令和2）年度
社会福祉法人 野洲慈恵会
事業計画

法人本部

I. 2020年度の経営方針および重点目標

2020年度は、2018年度から実施している3カ年の中期事業計画の最終年になります。中期事業計画では収支改善や職員確保、利用者への安全対策、地域における公益的な活動の実施などを重要課題として、取り組みを進めてきました。

その結果、一定の収支改善や利用者の安全対策の強化、地域における公益的な活動の整理など、目標達成に向けて推移している取り組みがある一方で、職員の確保や育成面については取り組みを進めてはいるものの、十分な課題解決には至っていません。

中でも職員確保は大変厳しく、人材紹介や派遣契約以外での採用の困難さが増しており、十分な職員確保ができない状況の中で人件費が下がり、結果として収支改善に至った側面もあります。

今後、野洲市内および近隣の市においても新たな施設整備が計画されており、職員確保の困難な状況が一層続き、経営面への大きな影響が想定されます。

このような状況の中で、様々な方法を通じて引き続き職員確保に努めることはもちろんですが、利用者により良いサービスを提供するためにも、今働いている職員が離職せず、当法人で働き続けることができる職場環境づくりが、今まで以上に重要です。

野洲慈恵会が職員にとって「長く仕事がしたいと思えるような魅力ある職場」になっているのか、短期的・中長期的な取り組みを組み合わせながら、多様な視点で考えていきます。

2021年度には野洲市内において他法人が経営する100床の特別養護老人ホームが開設する予定であり、法人運営に様々な影響が出ることも予想されますが、このことを、改めて法人経営や施設運営面について見直す機会ととらえるとともに、社会福祉法人が地域における重要な社会資源であり、地域の生活課題や福祉課題への積極的に対応する役割があることを今一度認識した上で、2020年度も法人の理念や基本方針に基づき、中期事業計画と連動しながら、適切な法人運営に努めていきます。

II. 各課題とそれに対する事業計画

1. 事業実施や利用者支援に関する課題及び計画

(1) 課題：●利用者のサービス利用時の安全対策

施設内での感染症予防や入浴時を始めとした利用中における重大な事故防止、さらに非常災害発生時の対応について、継続して取り組む。

計画：①感染症予防については、近隣及び滋賀県内における感染症発生状況や、各施設の感染症対策状況を毎月定期的に確認・共有し、感染症予防の取り組みについて、法人内での統一性を高める。

②事故予防については、各施設における入浴時を含めた事故の発生状況や安全対策を毎月定期的に確認・共有する。さらに重大な入浴事故が発生した2月22日を法人として「安全介護の日」と定め、発生した事故を法人全体で共有するとともに、毎月22日は事故ゼロを目指す。

③風水害発生時の事業継続計画が未作成のため、各施設で作成し、事業継続計画に基づいた法人としての合同防災訓練を年1回実施する。

(2) 課題：●利用者や家族からの意見のサービスへの反映

利用者や家族からの声や意見を、法人としてサービスの改善に活かす仕組みが十分ではない。

計画：2020年度に利用者や家族を対象にした満足度調査を実施して、結果を法人として集約する。そして満足度調査結果から法人・各施設の課題を検討し、翌年度の事業計画に反映させる仕組みをつくる。

(3) 課題：●各事業の目標利用率の達成

法人全体として各事業別に設定している目標利用率の達成に取り組む。

計画：法人全体の事業別利用率は過去3年間の実績を踏まえ事業ごとに下記の通り設定する。

特別養護老人ホーム：95%、短期入所生活介護：88%

通所介護（介護保険）：77%、通所介護（通所型A）：20%

居宅介護支援：月350件（法人全体）

また目標利用率達成のため下記の点を重点的に取り組む。

①特別養護老人ホーム：待機者ができるだけ早期に入所できるよう、利用者退所後の空床管理を適切に実施する。

②短期入所・通所介護：居宅介護支援事業所との情報交換や情報発信、連携をより一層実施する。

2. 財務・経理に関する課題及び計画

(1) 課題：●収支差額の確保

将来的な建物・設備の修繕や設備投資等に必要な資金を確保する必要がある。

計画：①年間の介護保険事業収入に対する2～3%が資金収支差額として確保できるよう、収支の管理を適切に実施する。特に収入については目標達成状況を毎月確認するとともに、翌月の事業に反映させる。

②将来的な収支、人件費、建物・設備修繕等の計画を含んだ財務計画を2020年度中に作成し、2021年度からの中期事業計画に盛り込む。

(2) 課題：●ぎおうの里の収支改善

ぎおうの里の規模拡大を断念したことに伴い、新たな方策による収支改善の取り組みが必要である。

計画：職員配置数や人件費の見直しを中心とした収支改善の取り組みを2019年度から実施しており、継続して実施する。また職員配置数の見直しに伴うサービス面への影響や収支改善効果について分析を実施する。

(3) 課題：●人件費や職員配置数の適正化

法人の収入に応じた人件費や職員配置数の適正化への取り組みが不十分である。

計画：①時間外勤務実施時の手順を継続し、実施状況を分析する。特に時間外勤務

の多い職種の適正化の方法について検討する。

②人材派遣については、職員体制の維持に必要な場合は契約を実施するが、できるだけ法人の直接雇用への切り替えをすすめる。

③各施設・事業所の規模・収入・サービス特性等を踏まえた職員配置数を明確化して、人件費総枠を適正に管理する仕組みを策定する。

3. 人事（人材確保・定着・育成等）や労務に関する課題及び計画

（1）課題：●人材確保や採用活動

新卒者の採用が不十分であり、また新卒者以外の求人募集に対する応募が少なく、十分な採用につなげられていない。

計画：年間の採用活動についての行動計画を作成し、応募者の数を増やすための様々な採用活動を実施する。また外国人介護労働者の受け入れについて、監理団体や登録支援機関の支援内容の情報を収集した上で、法人として受け入れの方針について明確化する。

（2）課題：●人材育成や定着支援

①キャリアパスや教育・研修制度などを含めた職員の人材育成の仕組みの構築が不十分である。

②定着促進の取り組みを実施して、離職率の減少につなげる必要がある。

計画：①2019年度に作成したキャリアパス制度案をもとに、制度案の一部を試行的に実施しながら、キャリアパス制度の本格実施に向けて整理する。また定期的な入職時研修やフォローアップ研修を実施するとともに、各施設の集合研修の法人としての統一化を検討する。

②退職理由や施設別・職種別・雇用形態別などの退職の傾向について分析するとともに、モチベーション向上につながる手当の見直しや多様な働き方について検討する。

（3）課題：●労働安全や福利厚生

①腰痛予防やメンタルヘルス対応について、継続して実施する。

②職員の働きやすい職場環境の整備や、当法人での就労のモチベーションの向上を目的とした（法定外）福利厚生の充実を実施したい。

計画：①腰痛発生状況や予防対策の状況について毎月定期的に確認し共有するとともに、腰痛予防研修の参加や腰痛予防の資料提供等を実施する。またメンタルヘルス対応については、外部機関と契約するなどの相談体制の整備について検討する。

②現在の職務内容や賃金状況、福利厚生の状況を整理するとともに、職員の意見を集約しながら必要な対応や福利厚生の充実に取り組む。

（4）課題：●同一労働同一賃金への対応

2020年4月施行の同一労働同一賃金への対応について検討する必要がある。

計画：①非常勤職員に対する特別休暇（有給・無給）の付与、休職制度導入および退職金制度加入については2020年4月から実施する。

②上記以外については、管理職や職員代表等で構成するプロジェクトを設

置して、職員の意見を集約しながら同一労働同一賃金への対応について協議する。

4. 経営組織に関する課題及び計画

(1) 課題：●法人の組織体制について

現在の法人組織体制の根拠となる組織管理に関する規程が作成できておらず、また他の各種規程についても、現状に即して見直しできていない。

計画：①法人の組織体制について明確化した組織管理規程を作成する。

②法人活動の根拠となる各種法人内規程について、現状に即していないものについては見直しを実施する。

5. 地域との関係や地域貢献に関する課題及び計画

(1) 課題：●地域における公益的な活動を通じた地域ニーズの把握

地域における公益的な取り組みは実施しているが、地域ニーズやそれに応じた公益的な取り組みが不十分である。

計画：①法人における地域における公益的な活動について改めて整理し、各施設での活動が法人全体の取り組みとして共有し活動できるようにする。

②地域ニーズの把握や法人の広報活動、地域との交流を目的として、地域の行事に参加するとともに、その行事参加の活動を新たな公益的な活動とする。

③地域行事でのアンケート結果やこれまでの公益的な取組を通じて得られたデータを抽出して、地域ニーズとして整理する。

(2) 課題：●広報活動の充実

野洲慈恵会としての広報活動が十分できていない。

計画：ホームページを刷新して充実するとともに、適切な更新ができるよう、ホームページ更新時の仕組みをつくる。

(3) 課題：●福祉避難所としての役割

災害発生時における福祉避難所としての役割を有しているが、具体的な準備や対応手順が明確ではない。

計画：福祉避難所開設の流れについては事業継続計画に盛り込み済みであり、それをもとに、野洲市からの福祉避難所開設の依頼を想定した訓練の実施について検討する。

6. その他法人経営上の課題及び計画

(1) 課題：●次期中期事業計画の策定について

現在の法人中期事業計画が2020年度で終了するため、新たな中期事業計画の策定に取り組む。

計画：現在の中期事業計画の進捗状況を踏まえ、経営会議において次期中期事業計画案を策定する。

(2) 課題：●今後の事業展開を考える上での情報収集

第7期介護保険事業計画に基づく特養整備は断念したが、法人として今後の事業展開について検討する必要がある。

計画：法人としての今後の事業展開を考える上で、国の動向や滋賀県・野洲市の高齢者介護・保育に関する計画、地域ニーズについての情報収集や分析を実施し、法人の次期中期事業計画に盛り込む。

(3) 課題：●法人創立30周年の行事について

2020年11月29日で野洲慈恵会が法人創立30周年を迎えるため、地域や関係者へ感謝の意を表明することを目的として記念行事を実施したい。

計画：30周年記念行事について、イベント会社への依頼や法人内部での協議を通じて企画し、2020年度中に実施する。

悠紀の里・悠紀の里びわ・デイセンターさくら

I. 2020年度の事業方針および重点目標

事業方針

2019年度は、目標利用率の達成、職員の配置の見直し、業務の見直し等を通じ経費抑制、削減を行い、収支改善する取り組みを進め一定の成果を上げられました。

しかし、人員の補充が困難な状況であり、採用活動にて補充が十分に行えておらず、職員の定着・安定に関する課題が解消できていない状況です。

また、設備について老朽化に伴う不具合が多く発生し、予定していたより修繕費がかかっている状況であり、計画的に更新していく必要性があります。

このような状況の中、利用者に適切なサービス提供を行うためには、職員の確保、定着が最も重要な課題だと考えており、職員の就労意欲ややりがいにつながるような仕組みや取り組みを行い、定期的な人事交流を通じて、良好な関係作り、雰囲気を作っていきます。

また、「施設が地域に果たせる役割」について検討し、今までの取り組みを進めながら、地域の皆様と連携してともに歩んでいける施設となるよう、計画的に実践していきます。

法人の中期事業計画に基づき、下記の重点項目達成を目標に、適切な施設運営を行い、すべての人の豊かな生活の実現を目指した福祉実践を展開していきます。

重点目標

1. 職員の確保と定着のための仕組み作り、就労意欲ややりがいにつながる取り組み
2. 安全・安心で、適切なサービスの提供
3. 地域と密着し、地域の中でなくてはならない存在となる

II. 各課題とそれに対する事業計画

1. 事業実施や利用者支援に関する課題及び計画（各事業別）

(ア) 特別養護老人ホーム悠紀の里

(1) 課題：利用者のサービス利用時の安全対策

施設内での感染症予防や入浴時を始めとした利用中における重大な事故防止、さらに非常災害発生時の対応について、継続して取り組む。

計画：①感染症予防については、近隣及び滋賀県内における感染症発生状況や、各施設の感染症対策状況を法人リスク部会、リスクマネジメント防災委員会で毎月定期的に確認・共有し、感染症予防の取り組みについて、法人内での統一性を高める。

②事故予防については、各施設における入浴時を含めた事故の発生状況や安全対策を法人リスク部会、リスクマネジメント防災委員会で毎月定期的に確認・共有する。さらに2月22日を法人として「安全介護の日」と定め、発生した事故を法人全体で共有するとともに、毎月22日は事故ゼロを目指す。

③風水害発生時の事業継続計画が未作成のため作成し、土砂災害警戒区

域に指定されていることから、事業継続計画に基づいた防災訓練を年1回実施する。

(2) 課題：各事業の目標利用率の達成

計画：利用率は過去3年間の実績を踏まえ下記の通り設定する。

特別養護老人ホーム：96%

また目標利用率達成のため、待機者ができるだけ早期に入所できるよう、利用者退所後の空床管理を適切に実施する。

(イ) 特別養護老人ホーム悠紀の里びわ

(1) 課題：利用者のサービス利用時の安全対策

施設内での感染症予防や入浴時を始めとした利用中における重大な事故防止、さらに非常災害発生時の対応について、継続して取り組む。

計画：①感染症予防については、近隣及び滋賀県内における感染症発生状況や、各施設の感染症対策状況を法人リスク部会、リスクマネジメント防災委員会で毎月定期的に確認・共有し、感染症予防の取り組みについて、法人内での統一性を高める。

②事故予防については、各施設における入浴時を含めた事故の発生状況や安全対策を法人リスク部会、リスクマネジメント防災委員会で毎月定期的に確認・共有する。さらに2月22日を法人として「安全介護の日」と定め、発生した事故を法人全体で共有するとともに、毎月22日は事故ゼロを目指す。

③風水害発生時の事業継続計画が未作成のため作成し、土砂災害警戒区域に指定されていることから、事業継続計画に基づいた防災訓練を年1回実施する。

(2) 課題：「生活の質」の向上に繋がる生活環境作りを行う。

計画：その日その日の「食」と「余暇の活用」の場面で利用者に寄り添い楽しめる活動を通して「生活の質」の向上に努める。

①「食」に関しては、日々の食事や水分の摂取量や摂取されている状態そして毎月の体重測定の結果を踏まえて全体的な状態観察する。問題となる事象が発生した場合は他職種と連携し適切に対応（食事形態や量）していく。

②また、季節ごとに催されるイベントで「食」に関わる内容に関しては、前年度の実績（特に住民さん達の評価）を考慮して企画する。

③食事毎の適切な姿勢の確保と維持をする。

④「余暇の活用」に関しては、前年度になかなか実施に移せなかった「外出」を少しでも実施に繋げられるように勤務調整をはじめとした前段階での様々な段取りを対応していく。

(ウ) 悠紀の里ショートステイサービス

(1) 課題：介護計画を作成する中で個別ケア、また個々のニーズを追求することで、

ここでの暮らしをより楽しんで頂けるようにする。「また来たい。」「また行きたい」といった利用者の希望に繋げていきたい。

- 計画：①利用者全員の介護計画を作成する。
②個々に利用者本人、家族の意向をくみ取り、充実した時間を過ごして頂けるよう取り組む。
③家族や本人の事情を把握し、快く受け入れをしていく。

- (2) 課題：適切な言葉遣い、適切な対応を心掛け、不適切な言動に対しては注意喚起を行える環境を作り、安心して利用して頂けるショートステイを目指す。身体拘束やスピーチロックと言った身体拘束に繋がる介護は決して行わないようする。

- 計画：①内外の研修や勉強会へ積極的に参し、心身拘束や虐待への知識と理解を深める。
②不適切な言動に対しては相互に注意しあえる関係作りを行う。
③身体拘束、それに繋がるような介護は職員間で注意し、なぜだめなのか考える。

- (3) 課題：困難なケース、急な受け入れの幅を広げ、利用率を維持し向上を図る。利用率は過去3年間の実績を踏まえ下記の通り設定する。

短期入所生活介護 : 90%

緊急の受け入れの体制を整える。新規利用者の確保。

- 計画：①安定した利用率の維持。
②困難なケースや緊急の受け入れの幅を広げる。
③必要な受け入れであることを十分に理解し、対応する。
④職種間で情報共有を行いスムーズな受け入れの対応を行う。

(エ) デイセンターさくら

- (1) 課題：通所介護事業には、登録の空きがある曜日があり、利用率を向上させる余地がある。利用率は過去3年間の実績を踏まえ下記の通り設定する。

通所介護（介護保険） : 73%、通所介護（通所型A） : 25%

- 計画：①毎月初めに前月の実績配布をする際と月後半に情報提供票を配布する際に、登録の状況を居宅介護支援事業所に直接渡して通知する。
②通年：都度声掛けと、新規契約時にスポット利用のことを伝える。
③さくら便りでデイの様子や特色について情報発信する。

- (2) 課題：利用者一人一人が楽しめ「さくらに行きたい」と言ってもらえ、笑顔で充実した時間を過ごすことができるデイサービスとなる。

- 計画：①利用者個々の好みや機能、目標に応じ選択できるようにレクリエーションを行う。
②心身の機能向上と個別目標達成の為、季節毎の外出や催しに参加し社会交流を行う。
③共有スペースや個々での空間が居心地よい居場所となるよう提供する。

- (3) 課題：ケアの統一、決定事項などの周知徹底を毎日行う必要がある。

計画：全職員が業務や利用者の情報を共有し統一して適切なケア、より良いチームケアを実践する。

(オ) 悠紀の里居宅介護支援事業所

(1) 課題：地域包括ケアシステムの一役を担い、地域福祉の拠点となることが求められている。

計画：①地域の困難事例、多問題事例の対応を地域包括と連携をして行う。

②地域ケア会議に参加して、地域課題や地域資源の不足を上げて、社会資源の創設に繋げていく。

③介護保険以外の制度活用や、インフォーマルサービスなど社会資源の情報を整理して、利用者に情報提供や提案を行う。

④地域のサロンに出向き、地域力が向上するための働きかけや住み慣れた地域で生活が継続できるための情報提供など支援を行う。

(2) 課題：特定事業所加算を取得する事業所として、その役割を果たす。地域の多種多様なニーズに対応出来るようにケアマネジメント力を向上させる。

計画：①事例検討会を定期的で開催する。事例検討を通じて気づきを得たり、視点を広げたりし、マネジメント力を向上させる。

②市内の他居宅事業所と連携し、事例検討会の開催を企画する。多種多様な事例に対応出来るスキル向上の学びの機会を得る(年2回)。

③制度やサービスの勉強会をして情報共有を行う。

④ケアマネ個々が研修目的を持ち、目標を立てる。目標に添って研修参加を行い、事業所内で伝達研修を行うことで事情所内のスキルアップに繋げる。

⑤介護支援専門員の実務実習の受け入れを行う。

(3) 課題：利用者、家族の満足度を向上させる。給付数を安定させて、加算の取得を確実にを行う。

計画：①利用者の満足度を上げて、選ばれる事業所を目指す。サービス向上委員会と連携して満足度調査を実施して、課題の改善に取り組む。

②週間利用票にセルフケアやインフォーマルサービスを加え生活全般の見える化を行うと共に、社会資源の活用を提案し自立支援と生活の改善を目指す。

③野洲市、湖南市の高齢福祉課、地域包括と関係性を強化して、新規の受け入れを積極的に行う。

④医療機関や老健施設とも連携を取る。

⑤加算の漏れがないようにチェックを行う。記録を残す。

⑥給付は一人30件以上を目指す。

(カ) 各事業の共通事項

(1) 課題：利用者や家族からの意見のサービスへの反映

利用者や家族からの声や意見を、法人としてサービスの改善に活かす仕組み

みが十分ではない。

計画：2020年度に利用者や家族を対象にした満足度調査を実施して、結果を法人として集約する。そして満足度調査結果から法人・各施設の課題を検討し、翌年度の事業計画に反映させる仕組みをつくる。

2. 収入・支出に関する課題及び計画（施設全体）

（1）課題：各事業別に設定している目標利用率の達成が不十分である。

計画：悠紀の里の事業別利用率は過去3年間の実績を踏まえ事業ごとに下記の通り設定する。

特別養護老人ホーム：96%、短期入所生活介護：90%

通所介護（介護保険）：73%、通所介護（通所型A）：25%

居宅介護支援：月110件

また目標利用率達成のため下記の点を重点的に取り組む。

①特別養護老人ホーム：待機者ができるだけ早期に入所できるよう、利用者退所後の空床管理を適切に実施する。

②短期入所・通所介護：居宅介護支援事業所との情報交換や情報発信、連携をより一層実施する。

（2）課題：設備更新など、中長期的な資金繰り計画が未策定である。

計画：設備更新時期などを把握し、法人とともに設備更新について検討して、計画を作成する。

3. 人事や労務に関する課題及び計画（施設全体）

（1）課題：人件費や職員配置数の適正化

収入に応じた人件費や職員配置数の適正化への取り組みが不十分である。

計画：時間外勤務実施時の手順を継続し、実施状況を分析する。特に時間外勤務の多い職種の業務適正化の方法について検討する。

人材派遣については、職員体制の維持に必要な場合は契約を実施するが、できるだけ法人の直接雇用への切り替えをすすめる。

職員配置数を明確化して、人件費総枠を適正に管理する仕組みを作る。

（2）課題：人材確保や採用活動

新卒者の採用が不十分であり、また新卒者以外の求人募集に対する応募が少なく、十分な採用につなげられていない。

計画：法人の採用活動への参画や施設内の地域貢献広報委員会の活動等を通じて、応募者の数を増やすための様々な採用活動を実施する。

4. 施設経営や組織に関する課題及び計画

（1）課題：風通しのよい、働きやすい職場作りと、職員の経験値を上げ育成するという観点から、定期的な人事交流を実施し、良好な関係作り、雰囲気作りが必要である。

計画：法人と相談しながら定期的な人事異動を検討し人事交流を図る。

5. 地域との関係や地域貢献に関する課題及び計画（施設全体）

（1）課題：広報活動の充実

広報活動が十分できていない。

計画：パンフレットを更新するとともに、積極的に地域に出かけ、「施設が地域に果たせる役割」を地域の方と一緒に考える。

（2）課題：福祉避難所としての役割

災害発生時における福祉避難所としての役割を有しているが、具体的な準備や対応手順が明確ではない。

計画：福祉避難所開設の流れについては事業継続計画に盛り込み済みであり、それをもとに、野洲市からの福祉避難所開設の依頼を想定した訓練を実施する。

あやめの里

I. 2020年度の事業方針および重点目標

事業方針

あやめの里は開設20年目を迎えます。野洲慈恵会のあやめの里としての信頼を得ることができてきたこの歴史を大切に、その期待に添っていくことができる安心したサービスの質の担保に努めます。

職員を人財として大切に、そのひとりひとりの自律した職業人として介護の魅力を味わうことで「仕事楽しい!」というプロフェッショナル集団を目指します。

重点目標

1. ちょっとした可能性、ちょっとしたできたこと、ちょっとした喜びをあやめの里全体の喜び、楽しさにしよう!
2. 暮らしの中のリスクと付き合おう!
3. 地域にあるあやめの里の存在を意識し、協働連帯として共に歩こう!

II. 各課題とそれに対する事業計画

1. 事業実施や利用者支援に関する課題及び計画（各事業別）

(ア) 特別養護老人ホームあやめの里【利用率95%】

- (1) 課題：ユニットケアの原点に立ち返り、「その方らしさ」自分らしい暮らしができるユニットケアを実現する。

計画：①各会議やカンファレンスに「あやめの里認知症ケアの理念」を掲示しケアの方向性を統一する。認知症ケア実践研修を年2回行う。

②「らしさ」「@」マニュアルをカンファレンスやサービス担当者会議で活用する。カンファレンスやサービス担当者会議の議事録様式に追加する。

③ICFシートを活用し、「その人らしさ」「参加・役割」に着目する視点を盛り込む。サービス担当者会議議事録様式に追加する。

④ユニットケアリーダー研修に1名参加する。

⑤一日の暮らしのリズムを利用者主体になって考え、それに合わせた業務、人財配置とマッチングする。利用者に対するケアの抽出を行う。

- (2) 課題：ケアマネジメントサイクルを実践し、多職種協働における看取りケアを行う。

計画：①看取り期の定義を共有する。研修会1回実施。

②ご本人の意思、ご家族の思い、職員の思いを対話し、看取り期以前から暮らしの中から大切な一日をコーディネートする。各ユニット3ケース目標。(例えば、家族とすきやきなど)

③家族と多職種がその方に関わっており、その役割を遂行し、その方の望む一日を過ごし、あやめの里全体でその喜びを共有する。その方の夢実現発表会(口頭プレゼン)を3月に実施する。(感染症リスクがあれば、

ビデオ発表もしくは4月とする。)

- (3) 課題：課題1 課題2の取り組みにより、選ばれるサービス展開を行い、利用率95%を目指し、利用者、家族の安心した暮らしにつなげる。

計画：①定例の入所検討委員会と合わせて、臨時の入所検討委員会を適宜開催する。

②特養の利用意義を職員間で共有し、利用したい方が利用できるように空き期間を2週間以内にする。

(イ) ショートステイサービスあやめの里【利用率90%】

- (1) 課題：ショートステイを利用することで、心身の機能維持向上を図り、在宅での暮らしの継続を支援する。

計画：①居宅サービス計画書における目標の共有とショートステイに求められる役割を確認し、その方の望む短期入所生活介護計画書を立案し、その方の「夢計画書」のモニタリング件数を30件以上行う。

②利用者の望む在宅生活の継続のために、その方の支援者としての家族の想いを聴く家族会を開催する。

③ユニットリーダー研修に1名参加する。

- (2) 課題：生活の自立支援のために、その方に合わせた福祉用具の活用ができるようになる。

計画：①必要な方には、移動・移乗アセスメントを共有し、移乗方法を統一できるように計画書に明記する。

②あやめの里での福祉用具の種類を整理する。

③立位支援ロボットを導入する。(対象者と環境アセスメントを行う。)

④福祉用具の研修会の実施

- (3) 課題：課題1 課題2の取り組みにより、選ばれるサービス展開を行い、利用率90%を目指し、利用者、家族の安心した暮らしと地域の方の安心につなげる。

計画：①居宅の介護支援専門員と生活相談員の連携を速やかに対応する。介護職員のサービス担当者会議への参加、電話対応のサポートを行う。

②あやめの里内での多職種連携。ニーズとサービスの意義を対話する。ユニット介護等で、在宅での暮らしに着目したモニタリングを行う。会議様式に追加する。

③2019年に作成した新聞を外部用アレンジして印刷し配布する。

(ウ) デイサービスセンターあやめの里【利用率80% (総合事業含む)】

- (1) 課題：デイサービスを利用することで、心身機能に対する予防に着眼し、在宅での暮らしの継続を支援する。

計画：①居宅サービス計画書における目標の共有とデイサービスに求められる役割を確認し、その方の望む通所介護計画書を立案し、その方の「自立・自律支援メニュー」計画を10件以上作成する。

②送迎サービスについて、「やさしさ」を表現できる運転に努める。
安全運転講習1回/1人、実地指導1回/1人を行う。

(2) 課題：生活の中でできる機能維持訓練メニューを整理する。

計画：①サービスとして実施している生活上の機能訓練メニューを整理する。

②メニューを自己決定できるように通所介護計画書に明記し、生活上機能訓練モニタリング件数20件以上行い評価する。

③移動移乗アセスメント指標を参考にし、ケア方法を通所介護計画書に明記し、職員間で介護支援技術のスキルを身につける。

(3) 課題：課題1課題2の取り組みにより、選ばれるサービス展開を行い、利用率80%を目指し、利用者、家族の安心した暮らしと地域の方の安心につなげる。

計画：①生活相談員の業務専任化を行う。その上で、居宅の介護支援専門員と相談員の連携を速やかに対応する。(月末報告の定例化)

②サービス特性の整理を行う。

③在宅での暮らしに着目したモニタリングを行う。議事録様式に追加する。

(エ) ケアプランセンターあやめの里【利用件数120件/月】

(1) 課題：利用者、家族の望む暮らしの実現に向けてケアマネジメントを実践し、自立支援型ケアマネジメントが行なえる質を担保・管理運営を行う。

計画：①自立支援型ケアマネジメントについて勉強会を行う。3回/年。

②事例検討会において、自立支援(自己決定)における視点を追加する。

(2) 課題：災害発生時に担当利用者の速やかなケアマネジメントが実践できるしくみをつくる。

計画：①災害台帳の基本案をつくる。

②あやめの里BCPに基づき、居宅支援事業所としての初動対応をシミュレーションする。(1回/年)

(3) 課題：課題1課題2の取り組みにより、選ばれるサービス展開を行い、利用件数120件とし、利用者、家族の安心した暮らしを支援する。そのことが、地域の方の安心につなげられるケアマネジメントを展開する。

計画：毎月登録と利用管理を行い、居宅介護支援利用ニーズ把握する。

(オ) 各事業の共通事項

(1) 課題：「ちょっとした可能性、ちょっとしたできたこと、ちょっとした喜びをあやめの里 全体の喜び、楽しさにしよう！」

計画：①職員全体会議で「利用者の支援による仕事の喜び」を共有できるワークショップを行う。

②「らしさ」「@」記録の活用

③カンファレンスやサービス担当者会議、家族への手紙等で、「ちょっとした可能性、ちょっとしたできたこと、ちょっとした喜び」を伝える。

議事録様式への追加や手紙の内容項目に追加する。

- ④ちょっとした楽しみメニューをあやめの里のサービスメニューとして整理する。(あやめ食堂、喫茶あやめ、お誕生日企画、夢計画、アロマリラックス、いきのび体操、わくわく研究所等)
- ⑤入所検討委員会で退所後カンファレンスを行う。議事録様式に追加する。
- ⑥その方の望むひとときを過ごし、あやめの里全体でその喜びを共有する。その方の夢実現発表会(口頭プレゼン)を3月に実施する。(感染症リスクがあれば、ビデオ発表もしくは4月とする。)

(2) 課題：利用者のサービス利用時の安全対策

「やさしさを運転で、おもいやりを介護技術で、あいさつで和を表現しよう」

- 計画：①感染対策研修は根拠を明確にして、シミュレーション形式で複数回実施する。
- ②入浴マニュアルを使用した人財育成を行う。人財育成プログラムに基づき、説明を行うことで、説明者の教示することの学習、新任は受講することで学習する。
 - ③災害訓練として地震対応訓練を1回以上実施し、フローチャート検証を行う。
 - ④訓練と災害対策備品確認ができる年間スケジュールを作成する。
 - ⑤2月22日は法人として「安全介護の日」、毎月22日は「事故のゼロの日」としてポスターを作成し、啓発活動をする。
 - ⑥リスクマネジメント委員会による事故報告の効率化を行う。

2. 収入・支出に関する課題及び計画(施設全体)

(1) 課題：組織全体で収支状況について把握共有する。

- 計画：①主任会議においてサービス提供管理として、利用率とサービス提供状況の報告を提供者として主任及び総括主任が行う。
- ②サービスの意義について、常に確認する。
 - ③毎月月末締めで常勤換算数を明らかにして、運営会議においてその要因を検証する。

(2) 課題：開設20年として修繕課題が多くある。

- 計画：①中庭デッキ更新・・・デッキ陥没あり
- ②パソコンWindows10更新・・・Windows7サポート終了
 - ③ゴミ集積場更新・・・ごみを持ち上げることの腰痛問題
 - ④デイ送迎車更新
 - ⑤立位支援ロボット導入・・・立位支援時の腰痛問題
 - ⑥修繕課題に関して情報収集し、今後の計画立案
 - ※デイサービスの浴室整備に関して調査
 - ※ショート周囲のデッキ更新準備
 - ※喫煙所

(3) 課題：環境整備により、業務の整理を行い、利用者のケアの質の担保を行い、作業効率をあげる。

計画：①会議録、記録時間の業務時間を明らかにし業務分担表に入れ込む。

②環境整備を継続する。

③5S活動の継続、三定管理を基本ベースとする。

④情報共有（在宅サービスの情報共有）の手法調査を行う。

⑤会議時間等開始終了時間厳守する。（時間を大切にす）

3. 人事や労務に関する課題及び計画（施設全体）

(1) 課題：人材確保困難、人材育成に時間をかけて丁寧に共に育成する。人材育成を施設の課題として、OJTリーダー、BSを任命し、人材育成プログラムに基づき、育成することを継続し、あやめの里のケアの質の担保と、そのことが喜びとなる職員集団を築き、離職率を低くする。

計画：①人材育成委員会の作成したプログラムを基に組織全体で育成する。

②ケアの指針 理念 認知症ケアの指針をケア検討時には掲示し方向性を明確にして話し合い、利用者のケアの質が職員のモチベーションにつなげられるカンファレンスや会議にする。

③ケアマネジメント委員会の取り組みとして職場風土づくりを継続する。
(笑顔であいさつ、メッセージカード)

(2) 課題：有給休暇（計画年休取得）と共に連続休暇取得奨励を行う。また、可能な限り定時退社を率先し、ライフワークバランスを保ち働ける職場を創る。

計画：①2019年度の実績把握を行い、バランスよく取得奨励を行う。

②時間外勤務の管理を行う。

③会議、委員会のスリム化に向けて検証する。

(3) 課題：労務環境において喫煙室・休憩室等について継続課題が残っている。

計画：①喫煙室整備計画を立案。

②休憩室において使用できる場所を標準化して決める。

4. 施設運営や組織に関する課題及び計画（施設全体）

(1) 課題：サービスの質の標準化として、野洲慈恵会の理念に基づき、あやめの里の事業方針を見直す

計画：①あやめの里のサービスの質、大切にしていきたいこと、築いていきたい将来像をリーダー個人の思いを総括できるわかりやすい事業方針をつくる。（チームで創りたい結果とその意図を共有する）

②主任会議で協議する。

(2) 課題：2000年10月開設。あやめの里20周年になります。ちょっとした楽しいあやめの里が一丸となれる何かを探す。

計画：①何ができそうか意見を出し、支え合い認め合いながらできることを相談する。

5. 地域との関係や地域貢献に関する課題及び計画（施設全体）

（1）課題：地域の方のおかげで運営できていることに感謝し、あやめの里のノウハウについては地域の方に還元し、「ともに生きる」を体現化していく。

計画：①野洲市生涯学習センターに出前講座を登録する。

②講座等依頼は積極的に引き受ける。

③地域で支える認知症講座の新バージョンを創る。

④地元の災害訓練に参加する。（1回/年）

⑤情報発信としてブログをアップする。（2回以上/月）

（2）課題：実習生や職場体験、インターンシップ等外部の方の受入を行い、介護、福祉について共に学び、「ともに生きる」を体現化する。

計画：①実習や訪問は断らずに引き受ける。（2校/年）

②介護実習担当者を増やす。（1人/年）

③実習担当業務や採用担当業務を行うときには、組織の業務として出向くことができるようにする。

ぎおうの里

I. 2020年度の事業方針および重点目標

事業方針

ぎおうの里は開設15年目を迎えました。地域密着型の高齢者福祉施設として、これまでの地域との関係をより一層深めるとともに、安全に安心してサービスを利用していただけるように努めます。また、職員育成や定着支援、業務改善等によりサービスの向上に努めるとともに、将来に渡って必要なサービスが提供できる体制作りを進めます。

重点目標

1. 利用者が安全に安心してサービスを利用できる体制作り
2. 業務改善による介護サービスの質の向上
3. 利用者や地域の求めに応じた事業運営
4. 安定してサービス提供を行うための事業運営体制作り
5. 職員の育成や定着支援、働きやすい職場環境作り

II. 各課題とそれに対する事業計画

1. 事業実施や利用者支援に関する課題及び計画（各事業別）

(ア) 特別養護老人ホームぎおうの里

- (1) 課題：ちょうじゅの記録が充実したものとはいえないため、他職種との連携の要ともいえる情報の共有や、日々の生活支援につながる情報の把握が不十分になっている。

計画：前年度作成した記録のマニュアルをもとに、入居者の日々の暮らしの様子や支援経過の記録を詳細に記録する。記録の内容については、どのような記録が必要か等、共有したり検討したりする機会を入居棟会議内で適宜設ける。

- (2) 課題：アセスメントシートの内容と、状態変化時等における更新が不十分であるため、利用者の現状把握が困難である。

計画：利用者20名分のアセスメントシートについて、より具体的な内容を話し合いのうえ入力し、利用者の現状に則したアセスメントシートを4月～6月を目処に一定水準で作成する。7月以降は、これまで同様、月1回アセスメントシートの確認と更新を行うが、ファイルの上書きをするのではなくシートを追加し、更新したことを「見える化」する

- (3) 課題：利用者20名分の介護計画書の作成が未完成であり、施設サービス計画書との連動も不十分である。

計画：これまで同様、毎月介護計画書の作成や評価は並行して行うが、4月～6月を目処に介護過程の展開や介護計画書を作成することの意義等「理解すること」を目標に勉強会を実施する。7月以降は、勉強会の内容を活かした介護計画書の作成をすすめ、施設サービス計画書と連動した介護計画

書を他職種間で共有する。

(イ) ショートステイサービスぎおうの里

- (1) 課題：利用者がそれぞれの楽しみを見つけられるような環境作りを行うと共に、職員が利用者に関わる楽しさを感じ、楽しみや、やる気を持って職務にあたる事ができるようにしたい。

計画：レクリエーションやアクティビティの内容に、利用者の要望を取り入れられるようなシステムを作り、会議で検討する。計画したレクリエーションやアクティビティを活用できるように、部署内で周知し、レクリエーションの実施状況について随時確認・評価を行う。壁面装飾、フロアの設え、憩いの間などの整理やレイアウト変更などを行う。

- (2) 課題：働きやすい職場環境を作り、職員の定着につなげたい。新任職員の指導担当者の育成を行いたい。

計画：研修への参加（職場環境作りやコミュニケーション関連、人材・指導者育成関連）

- (3) 課題：利用率を維持し、収入の安定化を図りたい。

計画：利用につながるよう魅力のある行事、活動等を紹介しながら、必要に応じて空き情報をケアマネジャーに配布し、密に連携を図る。昨年度できなかったパンフレットの作製を行う。

(ウ) デイサービスセンターぎおうの里

- (1) 課題：利用率78%を目指す。

計画：新規利用者・スポット利用を登録人数一日33人程度見込み、常時受け入れを行う。各居宅介護支援事業所に登録空き情報、スポット可能人数を提供して利用に繋げる。毎月、実績を各居宅介護支援事業所に届け、介護支援専門員と利用者の状況を共有し、連携を密にする。利用人数・スポット利用受け入れ状況を共有し、常時、受け入れられるようにする。

- (2) 課題：レクリエーションの充実

計画：1ヶ月のうち、1週間は利用者が選べるレクリエーションを提供する。提供するレクリエーションの目的を設定し、随時評価する。全職員がレクリエーションを提供できるように担当制にし、手順などを共有する。利用者みなさんが取り組めるレクリエーションを提供する。個別のプランに応じて外出レクリエーションを実施する。レクリエーションに関わる職員を増やすための業務・休憩時間の見直しを行い。動きのあるレクリエーションでは事故のないように充分見守りを行う。

- (3) 課題：職員の質の向上

計画：日々の利用者個々の状態変化を連絡帳にてしっかり確認する。デイ会議では利用者個々の状態変化・変更をしっかり共有し、把握する。全職員にアセスメント用のファイルを配布し、常時、利用者のケアの確認し、統一したケアを提供する。全職員が接遇・認知症研修に参加する。職員の個人チェック表を作成し、配布し、毎月、個人評価する。

(エ) ケアプランセンターぎおうの里

(1) 課題：業務マニュアルの作成

居宅支援業務について、標準的な実施方法が文章化されておらず、組織として確認する仕組みがない。

計画：マニュアル化する業務を整理、情報収集し、文章化する。それらを集積し、定期的に見直し、業務に従事する際の指針とする。

(2) 課題：災害対応マニュアルの作成

災害対応を記載した利用者ごとのファイル等が整備されていない。

計画：平常時にできる災害対策として、利用者台帳の整備をはかり、その上で、さまざまな観点からアセスメントをし、非常災害に備える。また、関係機関とも協議を重ね、それぞれの役割を確認する。

(3) 課題：地域づくり事業の継続

地域民生委員との学習会を通し、地域とのつながりの基盤はできつつあるが、地域包括ケアシステムの実現に向けては不十分であり、さらに地域に浸透、継続実施する必要がある。

計画：地域の民生委員・地域包括支援センター・社会福祉協議会等と協議を重ね、年2回の学習会を定期開催とし、互いに気づき、研鑽をする。その場が地域課題を発掘する場となり、取り組みにつなげる。

(オ) 医務

(1) 課題：利用者の医療上の課題についての共通理解が不十分である

計画：看護計画書を作成し、内容を伝達することで共通理解を図り、計画実施し評価・計画の更新と、他職種連携により、利用者の健康管理に努める。

(2) 課題：業務の効率化を図る。

計画：パソコン記録の効率化を図り、入居・ショートカルテを見直す。

(3) 課題：職員の定着を図る。

計画：経験の少ない職員も働きやすいように口頭だけでなく、手順を作成し活用する

(カ) 調理

(1) 課題：満足度の向上

計画：食事会議での嗜好調査を行い、利用者のニーズを把握する。

(2) 課題：栄養ケアマネジメントの実践

計画：毎日ユニットに出向いて、利用者の様子を観察する。ケアカンファレンスで決定したプランを実践する。食事形態の変更点や注意事項を調理員全員で把握し、共有する。

(3) 課題：安心・安全な食事作り

計画：厨房内の衛生管理を徹底する。体調チェックを毎日行い、体調不良時には業務の振替を行う。調理時間、温度管理の記録を行う。納品時の検品、温度測定を行う。不備があれば返品、交換を行う。業務、業者（通販などの

利用)の見直しを行う。残食や食材の廃棄を減らす。クックチル等、新調理システムの導入を検討する。

(キ) 事務

(1) 課題：事務所内の書類・物品やPCデータ・パスワードなどの保存が長期にわたり、整理できておらず煩雑になりわかりにくい。

計画：施設単位で行う介護保険関係、勤怠関係等、会計関係等のデータを共有フォルダで保管し、どの事務職員が見ても直感的にわかるようなファイル管理をする。また、パスワード等も一元管理し、担当者変更などに対応する。事務所内の棚中央下の引き出しを整理し、よく使用する原紙類を収納し、カウンター下の備品についても、初めての職員でもわかりやすく整理し表記する。書類整理にあたり、参考資料や各種議事録などをPDFとして保管し、紙面資料を破棄する。

(2) 課題：重複業務や用途不明資料、非効率手順業務が見直せておらず、非効率的な業務があり、時間外業務の増加や、休憩が十分に確保できていない可能性がある。

計画：デイリー業務、マンスリー業務の明確化と優先順位の決定。締日を把握し時間内で効率よく仕事ができるよう検討する。原則休憩することとし、休憩する時間をずらし3名出勤なら12:00～、12:30～、13:00～の3つに分ける。2名出勤なら12:00～、13:00～の2つに分ける。各資料の内容を確認し、重複資料の撤廃、統一化する。オンライン電子申請などを利用し、手作業の業務、外出業務を減少する。

(3) 課題：他部署職員などに対して十分にコミュニケーションが出来ていない。

計画：職員全員の名前と顔が一致できるよう、書面の確認だけでなく、初見の職員には自ら自己紹介する。また「おはようございます」「おつかれさまでした」と挨拶する。事務職員以外の職員に対し入力業務等相談会を開催し、負担軽減に事務職員として助言する機会を設ける。同時に、円滑な人間関係を構築するための話をする。年に4回(概ね3ヵ月に1回)労務制度や税金などの簡単なチラシを作成し「事務所だより」として配布する。

(ク) 各事業の共通事項

(1) 課題：法人全体として各事業別に設定している目標利用率を達成できていない。

計画：ぎおうの里における各事業別の利用率について、過去三年間の平均を目標値として達成に向けた取り組みを進める。

特養	91%
ショートステイ	88%
デイサービス(介護保険)	78%
デイサービス(総合事業)	16%
居宅介護支援	120件/月

- (2) 課題：利用者の声や意見をサービス提供に反映する仕組みづくりが不十分である。
計画：利用者や家族の満足度を把握するための仕組みを整備し、計画的に実施する。
- (3) 課題：災害が発生した場合の対策として、非常災害対策計画が作成できていない。
また、福祉避難所としての役割を有しているが、具体的な対応手順が明確になっていない。
計画：非常災害対策計画を作成し、災害に強い事業所づくりを推進する。また、法人と連携して水害に関する事業継続計画を作成するほか、野洲市との協議をすすめ、福祉避難所としての具体的な対応手順の確認を行う。

2. 収入・支出に関する課題及び計画（施設全体）

- (1) 課題：収支バランスの取りにくい事業規模であることを踏まえ、職員体制や運営方法を継続的に検討することが必要。
計画：サービス面への影響を考慮しつつ、職員体制の見直しと評価を行い、今後の事業運営の体制を検討する。
- (2) 課題：中長期的な資金収支計画が作成できていない。
計画：設備投資や修繕計画について把握し、法人とともに必要な資金計画をまとめ、事業継続のための資金収支計画を作成する。

3. 人事や労務に関する課題及び計画（施設全体）

- (1) 課題：キャリアパスの仕組みが構築できていない。
計画：法人で検討しているキャリアパスの仕組みを試行的に実施し、働き甲斐のあるキャリアパスのシステム作りを推進する。
- (2) 課題：人材確保が困難な状況である。
計画：業務や役割を整理し、多様な働き方を選択する方も含めた職員配置を実施するほか、定着支援の取り組みを推進する。
- (3) 課題：働き方改革を推進する必要がある。
計画：労働時間管理や有給休暇の計画的な取得について具体的な対策を検討し、働きやすい職場づくりを推進する。

4. 施設運営や組織に関する課題及び計画（施設全体）

- (1) 課題：ヒヤリハットの把握が不十分である。
計画：事故予防対策を行うため、ヒヤリハットを効果的に収集、分析する仕組みを作る。
- (2) 課題：人材確保が困難な状況では、業務の改善を通して、介護サービスの質を維持、向上を図りつつ、働く人のモチベーションの向上と、より働きやすくなる職場環境となるよう改善を図ることが必要。
計画：ムリ、ムラ、ムダの解消など業務改善を進め、職場環境の改善を図る。また、介護ロボットなどテクノロジーの活用も含む働きやすい環境整備を進める。

5. 地域との関係や地域貢献に関する課題及び計画（施設全体）

（1）課題：社会福祉法人の責務である地域における公益的な活動について、十分に取
り組めていない。

計画：推進体制を見直し、地域との関係を深める取り組みを検討、実施する。

きたの保育園

●施設事業計画（きたの保育園）

I. 2020年度の事業方針および重点目標

保育園を取り巻く社会的状況が大きく変化しています。昨年10月より実施された「無償化」によって利用者の増加が起り、当初見積もっていた予算よりも国負担額が1000億円も上回るなど、財政が厳しくなっています。また、企業主導型の参入・都市部の保育園による保育士の囲い込みによる全国的な保育者不足も大変大きな問題になっています。さらに、以前から問題にされていた、保育園と幼稚園の配置基準にみる処遇格差の是正が進んでおらず、公定価格の見直しも改善されていないのが実状です。保育者の処遇については処遇改善費Ⅱの副主任という立場が職員間の分断を招いている等の報告もあり、処遇改善策にも問題があることが示されています。

きたの保育園においても人材不足・働きやすい職場環境・職員集団づくりなど課題は山積まされています。組織そのものの再構築、職務内容の再確認などの見直しが急務になっており、様々な形で実行および反省・検討をくり返しながらいを進めなければなりません。また、保育内容『暮らしのある保育』については、保育方針・保育目標と常に照らし合わせながら進めます。以上のことを実行するために、2019年度法人テーマでもありました「コミュニケーション」を念頭におきながら、働きやすい職場環境を職員全体で考えて、『個々に今できること（保育業務・事務業務など）を明らかにし、全職員が無理なく取り組める職務に個々が全力を出し切る』職員集団を目指すとともに、『互いのことを認め・助け合う』職員集団になることを目指します。

II. 各課題とそれに対する事業計画

1. 事業実施や利用者支援に関する課題及び計画（各事業別）

(ア) きたの保育園

(1) 課題：異年齢保育の充実

『暮らしのある保育』というテーマをもとに子どもの想いに、いかに気づき、寄り添えるかを追求していく。

計画：①子どもの姿を共有するための会議（月案計画会議・年間総括会議・毎週おうち会議 など）を定期的で開催し、充実させる工夫を行う。
行事などの会議も不定期に招集して行う。

②書類時間の確保および保障を行い、保育に支障のないようにする。

③暮らしの基本となる「食」について、様々な取り組みを企画・実行する。

(2) 課題：研修・学習の取り組みを重ねる

「子どもの発達」「食事」「安全」など日々の暮らしをつくる中で必要とされる様々なことだけでなく、「社会情勢」「平和問題」など大人もひとりの人として感性を磨き成長することで、子ども達の育ちに返していくようにする

計画：①年間研修計画を作成し、多くの職員が積極的に参加できる体制作りを行

う。および、研修報告会を行い、職員全体の共通認識にしていく

②園内に講師をよび、職員全体での園内研修の取り組みを企画・実行する。

(3) 課題：「保育の到達を明らかにする」

過去のあゆみなど確認する中で、いままでの保育の到達が見えてきているので、今後の保育へ反映させていく。

計画：保育園としては17年目を迎える年になるが、過去の振り返りを1つの形として「記念誌」を作成する。

(イ) きたの保育園（一時保育）

(1) 課題：利用状況の改善

社会情勢など利用者を取り巻く環境を把握し、行政と共に地域社会を良くするために何が必要なのかを考えて、実行していく。

計画：待機児童数・その他利用状況の把握を行い、行政や他施設と協議を重ね改善策を検討する。

(2) 課題：利用者増加に伴う予約の受け方

利用者数が増加したために、利用枠の取り合いが激化し、予約時間になると、電話が殺到する状況になっている。

計画：具体策を検討・実行して、毎月会議の中で検証していく。

(3) 課題：施設全体での情報共有

個別な情報共有は難しいが、現状の「取り組み」「悩み」「特殊な個別配慮」などについては、共有することが可能であると考えている。同一施設で職員が意識しあう工夫を考える。

計画：他施設の見学を行うなど、様々な意見を参考にして検証していく。

(ウ) きたの子育て支援センター

(1) 課題：理念の共有

職員の退職などに伴う人員交代があったなか、改めて「きたの子育て支援センター」の理念・役割といったことを確認する必要がある。

計画：過去の事例（総括）などを振り返り、次なる計画を立てていく。

(2) 課題：他機関との連携を深める

他機関との情報共有など行うことで、地域における役割を果たしやすくなると考える。

計画：他施設の見学を行うなど子育て支援センターの現状を把握して、よりよい地域社会づくりに貢献する。地域に向けた情報発信の場として検討していく。

(3) 課題：施設全体での情報共有

個別な情報共有は難しいが、現状の「取り組み」「悩み」「特殊な個別配慮」などについては、共有することが可能であると考えている。同一施設で職員が意識しあう工夫を考える。

計画：他施設の見学を行うなど、様々な意見を参考にして検証していく。

(エ) 各事業の共通事項

(1) 課題：働きやすい職場作り（職員関係・処遇など）

職場に対する「考え方」「価値観」など様々で、職員にとって働きにくい環境になっている。

計画：①コミュニケーションに関する研修・学習を取り入れ、まずは個々の想いを伝え合える職員集団を目指す。

②「メンタルヘルスケア」に関する機関と連携を行い、働きやすい職場にするために、個人および職員集団のあり方を考える。

(2) 課題：保育者不足・人材確保

保育業界として慢性的な保育者不足に直面している。きたの保育園においても同様の問題に悩まされている。

休暇対応・休憩対応・書類時間・会議時間・研修時間・土曜出勤の確保のために、人材の確保が急務である。

計画：①土曜保育専属の職員の導入。およびシルバー人材、無資格者の活用などによる人材確保を検討する。

②働きやすい職場作りと連動して、離職率の低い職場作りこそが、新規採用者にとって魅力的な職場として、大学など各関係機関へリクルートしていく。

③初任給基準など給与体系・休暇日数など処遇面について、法人とともに見直しを検討する。

2. 収入・支出に関する課題及び計画（施設全体）

(1) 課題：人件費比率の安定

公定価格による収入が決まっている中で、安定的に施設運営するためには人件費の把握および補助収入に関する人材把握が必要と考える。

計画：①処遇改善費の活用を積極的に検討する。

②各世代の人数把握（人件費）をもとに、3年後、5年後など予測を立てた上で、採用計画を作る。

(2) 課題：経費削減（水道・光熱費など）

諸経費が前年度より増える傾向が見られた。

計画：無駄遣いをなくすといった職員の意識を高め、徹底する。

3. 人事や労務に関する課題及び計画（施設全体）

(1) 課題：同一労働同一賃金の取り組み

「働き方改革」の動きを受けて、同一労働同一賃金の社会的動向を見ながら対応を検討する

計画：学習会・研修などを繰り返し、今後の対応を検討する。

(2) 課題：研修・会議などの時間確保

土曜日・祝日に研修を出張として行った場合に休暇の保障が困難である。また、各種会議を行う場合でも、日中・週末など多くの時間がとられてしまい、職員の疲労蓄積につながり、疲弊しきってしまう。

計画：①「出張扱いの研修」「自主研修の補助制度を利用した研修」「講師を園へ招く研修」など様々な形態で、研修時間を確保していく。

②会議については「内容」「時間帯」「日程」「進行」様々な面で工夫する。

(3) 課題：時間外労働の保障

開園準備のための時間や職務終了時の保護者対応の時間など、超勤にあたいする時間外労働に対する保障をどのように位置づけていくのか確認する。

計画：①他園の取り組みなど情報収集を行い、本園にあった取り組みを参考に
する。

②保育の実態と予算の兼ね合いを把握して、実現可能な取り組みを採用
する

4. 施設運営や組織に関する課題及び計画（施設全体）

(1) 課題：運営委員をはじめとする組織体制の見直し

組織として形成する前に、個が尊重される職員集団の形成が急務である
状態で、現状に合った組織を模索する必要がある。

計画：①職員との合意形成をつくるための会議を持ち、新年度の組織づくりを
考える。

②中期（3ヶ年計画）目標を立てて、組織づくりを計画的に進める。

(2) 課題：人材育成・「個」の活躍

職員一人一人が主体者として活躍するには、まだ不十分な環境にある。
個々の能力・感性を十分に発揮できる職場づくりを考える。

計画：個々の力が十分に発揮できる職場環境の構築が最優先で、そこから「個」
の力を伸ばすための研修・学習会を重ねる。

(3) 課題：産休・育休・時短制度の保障（土曜保育・休日）

産休・育休・時短制度などの保障を理解し守りつつ、最大限に力を発揮で
きる環境を検討する。

計画：①制度理解のための研修・学習会に参加し、理解を深める。

②職員全体で認識を深めて、制度利用者の受け入れ方を検討する。

5. 地域との関係や地域貢献に関する課題及び計画（施設全体）

(1) 課題：地域との関係づくり

地域のあらゆる施設・機関と連携するうえで、関係づくりの再構築が必要である。

計画：①各関係施設・機関へ連絡をとり、関係を深める。

②地域関係者と各行事を通じて関係を深め、積極的な交流を行う。

6. その他施設運営上の課題及び計画（施設全体）

(1) 課題：園舎および設備の老朽化に伴うメンテナンス

エアコンをはじめとする各設備の老朽化が予測される。

計画：①大規模な修理になる前に、点検・メンテナンスを行う。

②修繕費として積立金を予算として確保しておく。

(2) 課題：記念誌の発行により保育の振り返りおよび今後の展望を確認する「異年齢保育」をきたの保育園の歴史とともに振り返り、今後の「異年齢保育」を考える一つの要素として活用する。

計画：記念誌完成を機会に、きたの保育園の歩みを振り返る場をつくり、職員同士の親睦を深める時間を作る。