

2022（令和4）年度

事業計画

社会福祉法人 野洲慈恵会

目次

I. 法人全体・法人本部	1
II. 悠紀の里・悠紀の里びわ・デイセンターさくら	6
III. あやめの里	12
IV. ぎおうの里	18
V. きたの保育園	25

法人全体・法人本部

I. 2022 年度の事業方針について

- 利用者から選ばれる法人・施設づくりを目指して
- 地域の人材から選ばれる法人・施設づくりを目指して

2021 年度を振り返ると、野洲慈恵会を取り巻く地域環境の変化や課題に対して柔軟かつ迅速に対応する重要性を痛感した 1 年であった。

野洲市内を含む近隣の市町における特別養護老人ホーム等の施設の相次ぐ新規開設により、当法人の運営面にも大きな影響を受ける結果となった。

各事業の利用者数は 2020 年度と比較すると全事業において利用者数が減少しており、特に短期入所生活介護事業の利用率が大幅に低下した。

職員採用については従来から困難な状況が続いていたが、特に夜勤が可能な正規の介護職員の採用がより一層厳しい状況になり、職員不足のため積極的な利用者の受け入れができず、利用者の受け入れを制限せざるを得ない状況も発生し、そのことも利用者数の減少につながった。

また保育園においても新型コロナウイルス感染症の感染流行に伴う保護者の就労状況の変化により、一時保育や子育て支援センターの利用者が減少した。

以上の結果により、2021 年度の法人全体の収支は大幅な赤字に陥ることとなった。今後もさらに地域においてサービスの供給体制が増大することが考えられる中で、利用者や職員の確保のためには、サービス提供面や運営面において、今まで以上の工夫や努力が必要であることを改めて認識した。

安定的な法人経営のためには、多くの利用者へのサービス提供を通じた収益の確保とサービス提供の担い手である人材の確保が必要不可欠であるが、サービスを提供する施設・事業所が増え続ける中で、利用者が選択可能なサービスの範囲や人材が選択可能な職場の範囲が拡大している。

そのため、「利用者から選ばれる法人・施設づくり」や「地域の人材から選ばれる法人・施設づくり」をより一層意識し、その結果、利用者確保や人材確保につなげていく必要がある。

2022 年度の法人の経営方針は、第 2 期中期事業計画の 2 年目として計画を実施していくとともに、上記の点を認識して、重点的な取り組みとして事業を実施する。

当法人は平成 2 年の法人設立後、法人の理念や基本方針、野洲市を中心として地域に密着したサービス提供、多くの職員の参画による法人や施設の民主的な運営を長年大切にできており、当法人の持つ強みであると考えられる。

社会福祉法人を取り巻く環境の変化や同業他社の状況に柔軟に対応しながらも、強みを生かし、地域に信頼される法人経営に努めていく。

II. 2022年度の重点的取り組み事項

(1) 課題：●利用者へのサービス提供（利用者から選ばれるために）

野洲市内や近隣地域において高齢者介護施設が相次いで開設する中で、2021年度は短期入所や通所介護の利用者が減少した。

計画：各サービスにおいて受け入れ態勢を整え、必要としている多くの利用者が速やかに利用できるようにする。

ア. 特別養護老人ホーム

- ①利用調整業務が遅滞しないように施設内で支援体制を整備する。
- ②退所等による空床発生時には2週間以内に新規利用者を受け入れる。
- ③変更や取り消しを含む入所申込者の状況を定期的に把握する。

イ. 短期入所・通所介護

- ①利用調整業務が遅滞しないように施設内で支援体制を整備する。
- ②部屋（定員）の空き状況について、居宅介護支援事業所への定期的な情報提供を実施する。
- ③居宅介護支援事業所等からの利用依頼件数や取り消し理由など、利用状況を毎月把握し、利用者の受け入れに反映する。

(2) 課題：●職員の確保（地域の人材から選ばれるために）

近隣地域において高齢者施設が相次いで開設する中で、2021年度は職員、特に夜勤が可能な正規介護職員の採用が十分にできず、事業運営に支障が生じた。

計画：今まで実施してきた採用活動や定着支援の継続実施に加えて、下記の点に取り組む。

ア. 職員の採用（採用活動）

- ①インターネット媒体をより活用した採用活動や採用情報を発信する。
 - ・法人ホームページ内採用情報欄充実のための見直しを行う。
 - ・インスタグラムやLINE等のSNSを活用した情報発信をする。
 - ・新卒者向け求人サイトの内容を充実する。
 - ・オンラインでの施設見学会やインターンシップを実施する。
- ②近隣の高齢者施設の採用条件を踏まえて賃金や休日等の職員待遇面の見直しを行う。
- ③外国からの技能実習生の受け入れ環境整備と実際の受け入れを行う。
- ④法人内における採用体制の一元化や見直しなど採用活動体制の整備を行う。
- ⑤求職者別に応じた活動スケジュールに基づき採用活動を実施する。

イ. 職員の定着（定着支援）

- ①正職員との賃金の差は設けつつも、多様な働き方ができるようにするための限定正職員制度の検討・導入をする。
- ②現行の60歳である定年の年齢を65歳に引き上げる。
- ③近隣の高齢者施設の採用条件を踏まえての賃金や休日等の職員待遇面の見直しを行う。

④職員の有給休暇取得状況や時間外勤務状況等を法人内で毎月把握・共有し、職員の労務管理に反映する。

⑤キャリアパス制度の仕組みづくりを検討する。

ウ．職員の育成（教育・研修）

①施設毎に相違のある介護職員の教育内容や教育体制の統一化について検討・実施する。

②法人全体の研修を企画して実施する。

Ⅲ．第2期中期事業計画の課題に対する2022年度事業計画

1．事業実践に関する取り組み

(ア) 利用者支援：利用者からより選ばれるための取り組み

(1) 課題：●利用者への基本姿勢

利用者支援にあたり、法人職員の基本的姿勢や倫理的遵守事項を定めたものやそれに類するものが策定できていない。

計画：2021年度に策定した野洲慈恵会倫理・行動基準を法人内で共有し、内容の理解を深めるとともに、その共有過程において必要な加筆修正を実施する。

(2) 課題：●非常災害対策

非常災害発生時における対応について、さらに継続して検討する必要がある。

計画：地震災害および風水害を含めたBCP（事業継続計画）の見直し作業をすすめ、BCPを策定する。

(3) 課題：●感染症予防

施設内で感染症予防や発生した場合の拡大防止の取り組みを実施しており、今後も継続した取り組みが必要である。

計画：①新型コロナウイルス感染症を含む感染症個々の予防の取り組みを通じて、各施設内における感染症の集団発生を防止する。

②主要な感染症予防対応について、法人内で統一して実施する。

③感染症予防研修の内容について、法人内で統一して実施する。

(4) 課題：●利用者の安全対策

2018年2月に法人内施設で発生した入浴時における死亡事故について、その記憶を風化させないためにも、事故を振り返るとともに安全対策について継続した取り組みが必要である。

計画：①入浴時における安全対策を十分に実施するとともに、死亡事故や利用者の生命に危険を及ぼすような事故の発生を防止する。

②各施設・事業所内での事故発生やその対応状況を共有し、事故防止の取り組みに反映する。

③入浴事故が発生した22日を毎月「安全介護の日」として定め、この日は事故発生0を目指す。

(イ) 地域支援：地域からより信頼されるための取り組み

(1) 課題：●情報公表・広報

地域に公表すべき法人・施設情報の内容や公表手段等について、さらなる取り組みが必要である。

計画：SNSやホームページを活用したさらなる情報発信・広報に取り組む。

①ホームページ内の法人情報や採用情報をより伝えやすくするための見直しを実施して、ホームページでの情報発信をさらに充実する。

②2021年度から本格実施している法人公式のインスタグラムおよびLINEでの情報発信をさらに充実する。

(2) 課題：●福祉避難所の運営

当法人内の特別養護老人ホームは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：災害発生時において福祉避難所を実施する場合の実手順等について、協定を締結している野洲市と協議する。

2. 経営基盤についての計画

(ア) 職員や地域の人材からより選ばれるための取り組み

(1) 課題：●キャリアパス制度

法人としての職員に対するキャリアパスの仕組みが構築できていない。

計画：キャリアパス制度構築に向けて引き続き下記の点に取り組む。

①目標管理制度の試行を継続して実施する。

②研修制度の仕組みを策定する。

③職員評価関連制度である等級制度と役職任免制度の仕組みを策定する。

④キャリアパス制度全体の仕組み案を策定する。

(2) 課題：●働き方改革への対応

正規職員と非正規職員の職務内容、賃金を含む待遇面、改善すべき格差などについて、継続した検討が必要である。

計画：雇用形態ごとの職務内容、待遇面、職員の働き方の現状について整理し、対応可能な改善策を検討する。

(3) 課題：●労働災害の対応

腰痛を含めた労働災害の減少に向けて継続して取り組む必要がある。

計画：①各施設で定例に実施する衛生委員会で、安全衛生の取り組みや労働災害、腰痛発生状況等を把握して共有する。

②①の内容を集約して法人全体で取り組むべき対応を整理して実施する。

(イ) その他法人運営上の取り組み

(1) 課題：●居宅介護支援事業

介護支援専門員の確保が困難になってきている状況の中で、法人内で3カ所ある事業所の統合を含めた安定的な運営について検討する必要がある。

計画：居宅介護支援事業所をより安定的に運営するために、現在3カ所ある事業

所をあやめの里とぎおうの里の2カ所に集約して事業を実施する。

(2) 課題：●法人内組織や法人本部組織のあり方

将来を見据えた法人内組織や法人本部体制の在り方、法人事務と施設事務の役割整理等について継続した検討が必要である。

計画：①法人内組織を見直し、新たな組織管理規程を策定する。

②将来的な法人本部の機能や人員体制、法人事務と施設事務の役割等について検討する。

3. 事業実施や経営基盤についての取り組みを通じた経営上の数値目標

(1) 利用率

近隣地域において高齢者介護施設や事業所が増える状況の中で、安定的な事業運営や将来の事業展開に必要な収益を確保する必要があり、各事業の法人全体での利用率等の年間目標値を下記の通りとする。

①特別養護老人ホーム	96%以上
②短期入所生活介護	85%以上
③通所介護	77%以上
④居宅介護支援	315人/月以上（3事業所合計）

(2) 人件費

法人の収益や規模を踏まえた適正費用（特に人件費）や職員配置について継続した検討が必要であり、法人の収益額や今後の事業展開に必要な資金の積立額等を考慮して、人件費比率を下記の通りとする。

①高齢者施設	72～73%
②保育園	77～78%
③法人全体	73～74%

(3) 収益の確保

利用率の維持や費用の適正化を通じて2022年度の経常増減差額は、黒字を確保する。

(4) 職員の採用や離職

採用活動や職員定着の取り組みを通じて年間の職員採用数や離職率の目標を下記の通りとする。

①新卒介護職員	3人以上
②中途採用介護職員	3人以上
③外国人の介護人材	3人以上
④正規職員の離職率	10%以下

悠紀の里・悠紀の里びわ・デイセンターさくら

I. 2022年度の事業方針および重点目標

事業方針

2021年度は職員不足のため、職員負担が大きくなり、夜勤回数が十数回に及ぶことがあったことなど、健康被害がでてもおかしくない状況にまでなってしまう、離職につながらないかという不安な状態が継続してしまった。新型コロナの不安も重なり、人員不足による職員負担の軽減のための入所調整など、利用率の低下を招き、収入面で大きな影響を及ぼし、目標を達成することができなかった。

2022年度は、安定的な施設運営のため、職員の採用、定着は不可欠であり、全職員が業務を優先することよりも、定着優先を意識しながら育成、成長ができ、安心して働くことができ就労意欲ややりがいを感じられる事業所を目指す。

また、良好な関係の構築から、安心を感じられる適切なサービス提供を行い、利用者や地域、ケアマネジャーから選ばれる事業所となるよう、積極的に情報発信していく。

重点項目

1. 地域の人材から選ばれるために、業務優先よりも定着優先

全職員が、互いの立場を尊重し、認め合い、成長を促して職員の定着を目指し、職員も豊かな人生を送る。

2. 利用者から選ばれるために、利用者の自己決定を促す

その時その人はどう思っておられるのか、様々な場面で相手の立場になり想像力を働かせる。

ご本人が望まれる生活、やりたいことを選んでいただける環境、その人らしく暮らせる取り組みを行う。

II. 2022年度事業計画

1. 事業実施についての計画

(ア) 利用者支援：利用者からより選ばれるための取り組み

●特別養護老人ホーム悠紀の里・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

コロナ禍であり、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介護事故防止、車両事故防止、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、法人内での統一した対応をする。

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。さらに毎月 22 日を「安全介護の日」と定め、事故ゼロを目指す。

③「緊急時対応訓練」を通じ、緊急時の通報や心肺蘇生の方法を身につけ、全員が最低限必要な対応を行うことができるようにする。

④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：利用者への基本姿勢と環境整備について、安心して暮らしていただくために、自己決定を促し、納得していただいてから行動していただくという関わりがさらに必要である。

計画：①その時その人はどう思っておられるのか、様々な場面で相手の立場になり想像力を働かせて関わる。

②自己決定を促すため、選択していただく場面と機会を設け、ふさわしい言葉かけを行う。

③認知症の理解を深めるため、委員会活動を中心に研修を実施し、学習する機会を増やす。

(3) 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%

①目標利用率達成のため空床が出てから 2 週間以内に次の入所者が入所できるよう調整する。相談員の業務支援体制を行う。

②体調不良の早期対応を行い、主治医と連携し健康で安全に生活していただく。

●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を意識し、また家族を含めた個々のニーズを把握、追及することで「また来てもいい」と思っただけ。

計画：①介護職員と相談員とで密に連携を図り、早期に介護計画を作成、定期的な見直しを行う。

②介護計画に利用者個人の希望や家族の要望、その他ニーズを組み込み充実した時間を過ごしていただけるよう取り組む。

③介護計画の内容や決定事項をショートステイ内で周知し、統一したケアを行う。

(2) 課題：困難なケース、緊急的な受け入れの幅を広げ、利用率を維持し向上を図る。

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。

短期入所生活介護 : 85%

①相談員不在時でも主任を中心に緊急時の受け入れを柔軟かつ迅速に行え、キャンセル待ちなどの問い合わせにも返答ができるよう、相談員との連携を密に行う。安定した利用率の維持と調整を行う。

②困難なケースや緊急的な受け入れの幅を、他職種と連携しながら広げ、地域にある居宅介護支援事業所や地域包括支援センターとの良好な関

係を構築する。

- ③社会的に必要な受け入れであることを十分に理解し、対応する。
- ④新規利用者をリピーターにできるように、新規利用者は特に細やかな記録を心がけ、相談員から担当ケアマネジャーに利用後数日中に状態を報告し、次回以降の利用に繋がるようにする。

●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。

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。

通所介護（介護保険）：77%、通所介護（通所型A）：25%

- 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し、顔の見える関係を構築していく。
 - ②利用日を休まれた方や休みの予定がある方へは、他の日のスポット利用を勧める。
 - ③お試し利用の機会を設け、利用者や居宅介護支援事業所へ案内する。利用後は様子を担当ケアマネジャーに、当日に情報提供し新規利用に繋がるよう工夫する。
 - ④毎月1回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」と選んでいただけ、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：選んでいただくためのケアの統一、決定事項などの周知徹底を毎日行う必要がある。

計画：①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が行えるようチームケアを実践する。
②日報・会議録は閲覧できる場所に設置。当日利用者の情報は朝礼で伝え、周知できるよう行う。
③利用者個々のケアプランに基づき、個別ケアがチームで出来るようプランの更新があれば、職員間で共有できるようにする。

●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翼を担い、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支援センターと連携をし

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、利用者が選択できるよう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選ばれる事業所になるための情報提供など支援を行う。

(2) 課題：今年度内に法人内で事業所の統合を図ることとなる。スムーズに移行させることと、事業所の給付数の安定も並行して行う。

計画：①居宅介護支援事業所の統合、移行により利用者、家族の不利益、不便とならないように、丁寧に説明して合意を得る。

②野洲市の担当課、地域包括支援センターと関係性を強化して、新規の受け入れを積極的に行う。法人で行われた居宅介護支援事業所の運営の在り方についての協議を踏まえ、スムーズに統合できるよう準備を進める。

(イ) 地域支援：地域（住民）からより信頼される取り組み

(1) 課題：広報活動が十分できておらず、充実する必要がある。

計画：積極的に地域に出かけ、「施設が地域に果たせる役割」、特に防災について地域の方々と一緒に考える。

(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。

(3) 課題：しがDWA T（滋賀県災害派遣福祉チーム）のメンバーとして登録しているが、メンバーの知識が十分ではなく、派遣要請があったとしても適切に活動ができない。

計画：①しがDWA T事務局が企画する研修会や訓練などに参加し、役割や必要性、実際の活動内容などについて知識を深める。

②派遣要請があった場合のことを想定し、業務調整などのシナリオを作成する。

2. 事業実施のために必要な経営基盤についての計画

(ア) 人材確保：職員や地域の人材からより選ばれるための取り組み

(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：①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。

②積極的にハローワークの求人票を活用し、記入方法について、目に留まり応募したいと思ってもらえるよう随時工夫していく。

(2) 課題：職員の育成・定着・安定の取り組みが十分できていない

計画：①研修方法などを工夫し、特に中堅職員の育成に注力する。また、OJTを通じた成長を促し、業務優先より定着優先を意識して対応する。

②目標管理制度を活用し、職員との面談を通じて課題共有し、就労意欲ややりがいに繋げられるよう、業務の中で目標を意識する。

(3) 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。計画的な人事交流を行うため、体制検討や状況把握など運営会議で情報共有し、計画を立案する。

(イ) 建物や設備等に関する取り組み

(1) 課題：公用車やエアコン、浴室などに不具合が度々発生しており、修理や更新が必要なものがある。

計画：不具合の発生が予想されるものについて、計画的に修繕、入れ替えの計画を立て、予算に計上し対応していく。

(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。

(ウ) その他施設運営上の取り組み

課題：人材育成と定着に向けた新たな取り組みが必要

計画：①メンター制度の導入やリーダー層の育成のための研修実施を検討し、定着優先の意識で業務を行え、職員定着を目指す。

②多様な職員を受け入れることができるよう、様々な状況を想定しスムーズに業務が進むよう採用を行う。

3. 2022年度における運営上の到達目標

利用率

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：①新たな加算取得の検討、科学的介護 LIFE との連動を踏まえ、収入の改善を図る。

②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 : 85%
通所介護（介護保険） : 77%、通所介護（通所型A） : 25%
居宅介護支援 : 月90件

③目標利用率達成のため下記の点を重点的に取り組む。

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について2週間を目標に実施し、対応している相談員の業務改善を行う。
体調不良時の早期対応を行い、入院日数を減らす。

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、良い関係を構築し連携をより一層深める。

あやめの里

I. 2022年度の事業方針および重点目標

事業方針

2021年度、近隣市町の新規開設、コロナ禍の不安、職員体制による利用率の低下が著しい一年であった。その環境下で、今できるケアサービスについて前向きに捉え、ICFの考え方による利用者のアセスメントを実施し個別ニーズとサービスの提供により、職員のやりがいにつなげていくこともできた。

利用率の安定化のためには職員の確保、職員の育成が大前提となるが、各職種の役割に対するリスペクトを行い、職員間のエンゲージメントを高めることも重要な課題と気づくこともできた。法人の経営方針に伴い、「利用者から選ばれるあやめの里」「地域の人材から選ばれるあやめの里」を目指す。

重点目標「つながり」

- ① 職員同士がお互いの役割にリスペクトし、ポジティブにつながるエンゲージメント力を向上していく。(職員とあやめの里とのつながり)
- ② 利用者へのサービスの質や安心、地域の安心につながる組織をつくる。(利用者にあやめの里とのつながり)
- ③ 「みんなで創る」これを組織の価値とする。(地域とあやめの里のつながり)

Why 職員ひとりひとりが自分たちの存在が、地域や住む人々の福祉(幸せ)につながっているということを知り、自分たちの役割に誇りを持ち仕事でやりがいを感じることができる。

what 地域におけるサービスとして、利用したいときにすぐ利用できる。

how 各職種間の連携 コミュニケーション 業務整理と効率、ICT活用
情報共有

II. 2022年度事業計画

1. 事業実施についての計画

(ア) 利用者支援：利用者からより選ばれるための取り組み

●特別養護老人ホームあやめの里【利用率 96%】

(1) 課題：個別の課題抽出や「らしさ」記録が定着してきた。多職種協働として各役割を發揮しながら、チーム力を高めるケアマネジメントサイクルを確立し、施設内外のサービスにより、ひとりひとりの生活の質に対してアクションを起こす。

計画：①各職種の役割を確認し、ケアマネジメントサイクルを学習する。

②実践をケアマネジメントサイクルに合わせ、自らの役割をお互いに評

価する。

③個別ケアのケアマネジメントをチーム力の評価とする。

④LIFE に入力し科学的評価に反映する。

(2) 課題：①私（利用者）の生きてきた人生を周囲の人から尊重され、ご家族とともに豊かに生きること、可能な限り安楽と人の温もりを感じながら暮らすことができる。

②生活の延長線上にある看取りケアの実践・看取りケアについて支える・癒すというビジョンをもつ。

③入所の段階で、状態不安定期であることも多く、コロナ禍でもあり、家族と利用者の距離ができ、状態と方向性の共有が難しくなった。

計画：①看取りまでのプロセスを通して、本人を中心とした多職種連携の元、看取りケアができるように、看取りに関する継続研修を行う。

②研修と実践がつながるように、看取りに関する事例検討を行う。

③各部署で看取りケア事例のときに各計画書と関連づけ、チームカンファレンスを行う。

④実施状況に合わせた看取りマニュアルの確認。

⑤他事業所等の交流会に参加する。

(3) 課題：課題1・課題2の取組により、選ばれるサービス展開を行い、利用率96%を目指し、利用者、家族、地域の住民の方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において、次期入所候補者を決定し、退所から入所期間を10日以内にする。

②相談援助部の仕事を見える化する。

③ケアマネジメントサイクルにおいて、本人・家族のニーズ・ケアの方向性・職種間の情報共有を行う。

④部署の収支を把握する。

●ショートステイサービスあやめの里【利用率85%】

(1) 課題：①要介護状態の高い方（要介護4、5）の利用者が他特別養護老人ホームや老人保健施設に入所することが多く、利用ニーズの変化が見られるようになった。そのために、利用ニーズの状態像の分析ができていない。

②生活相談員業務の幅が広く、担当者としてすぐに連絡調整業務につけないことがある。

計画：①ショートスの窓口体制の安定を図る。相談援助部と介護の連携ツールを共有し、課題を抽出し、改善計画を立てる。

②野洲市、守山市、近江八幡市の一部の居宅介護支援事業所に対して、サービスニーズについてアンケート調査を実施する。

③ショートステイのニーズ調査をもとに目指すショートステイのあり方やサービス内容について協議を行う。

④居宅におけるケアマネジメントに位置付けられたサービス提供者として、どのように機能しているか事例検討会を基に可視化する。

⑤認知症の行動障害のある方に対して、利用開始直後と、利用継続後（3ヶ月毎）DBD13の評価ツールを利用してサービス評価を行う。

※DBD13(Dementia Behavior Scale) 認知症行動障害尺度は、認知症の周辺症状（行動・心理症状）を簡潔に感知できる評価指標のこと。

(2) 課題：利用率 85%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、職員が地域とのつながりや役割を認識することができる。

計画：①利用者の生活の中で居宅サービスに位置付けられた目的、目標に沿ったサービス展開ができるようにケアマネジメントサイクルと短期入所生活介護計画書の関連性を理解する。

②窓口体制を安定する。課題（1）の計画①と同じ。

③介護職員の育成、あやめの里の育成ツールを利用し、入社職員のなりたて職員像と期待する職員像を明確にし、支持的な育成を行いながら、本人の主体性をあげる。組織全体で介護技術等教育を実施する。

●デイサービスセンターあやめの里【利用率 77%・総合事業 30%】

(1) 課題：要介護の高い利用者の減少がある。デイサービスの利用ニーズの変化が想定されるが把握できていない。

計画：①野洲市の居宅介護支援事業所に対して、サービスニーズについてアンケート調査を実施する。

②デイサービスのニーズ調査をもとに今後のデイサービスのあり方やサービス内容について協議を行う。

③居宅におけるケアマネジメントに位置付けられたサービス提供者として、どのように機能しているか事例検討会を基に可視化する。

(2) 課題：居宅におけるケアマネジメントサイクルの中の通所介護サービスの位置づけを通所介護計画書に反映し、加算要件におけるサービス内容も含めてモニタリングを実施し、自らのサービスの質の評価につなげていきたい。

計画：①居宅サービス計画書と加算要件を確認する。

②①に位置付けられた内容を通所介護計画書に立案し、管理者の確認、サービス実施につなげる。

③利用者の生活の中で居宅サービスに位置付けられた目的、目標に沿ったサービス展開ができるようにケアマネジメントサイクルと短期入所生活介護計画書の関連性を理解する。

(3) 課題：選ばれるサービス展開を行い、利用率 77%・総合事業 30%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相談員の連携を速やかに対応する。月末報告に「らしさ」記録（利用者の個別性を重視した記録）を活用する。

②課題（1）の計画①②の取り組み。

●ケアプランセンターあやめの里【30件/人】

- (1) 課題：法令遵守した運営を行っているが、事業所全体で共有していきたい。
計画：①運営規程・運営基準・介護報酬加算要件等の読み合わせを行う。
②担当者以外の情報共有を行い、支援方法や方向性を相談する。
- (2) 課題：地域ニーズと在宅生活支援に向けて同じ意図を持つ仲間を増やすため、ケアマネジャーを育成する。
計画：①物の管理について揃える。決まった場所に同じ数を同じ方法で管理する。
②育成担当者はコーチングのスキルを身につける。
- (3) 課題：新型コロナウイルス感染症発生時のサービス調整トリアージを作成した。
運用状況に合わせて見直していく。併せて、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仕組みをつくる。(継続)
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、居宅介護支援事業所としてのフローチャートを作る。
- (4) 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30件/人とし、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が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を把握する。

●各事業の共通事項

- 課題：利用者のサービス利用時の安全対策、人権意識（ハラスメント対策）を持つことができる人財育成の実施を継続する。（「コツコツ積み重ねる」）
計画：安全運転、災害対策、介護技術（やさしい介護）、看取り介護、人権の研修年間計画に基づき実施する。

(イ) 地域支援：地域（住民）からより信頼されるための取り組み

- 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に還元し、「ともに生きる」を職員も意識できる。(継続)
計画：①野洲市生涯学習センターに出前講座を登録。
②講座等依頼は積極的に引き受ける。
③情報発信としてブログをアップする。(2回以上/月)
④法人地域貢献と広報に関する部会と連携し、SNSにおける情報発信ツールを使用する。
⑤地域に向けた介護講座動画を作成する
⑥介護実習において断らずに受諾する。
⑦地域の災害対策訓練があれば、参加させていただく。

2. 事業実施のための必要な経済基盤についての計画

- (ア) 人材確保：職員や地域の人材からより選ばれるための取り組み
「みんなで創るという価値を大切に作るチーム」

- (1) 課題：採用部会、法人本部と連携し、あやめの里において介護3人、看護職員1人、調理職員1人仲間を増やす。
- 計画：①キャリアアップを施設全体で応援する人財育成システムの運用。
②主任会議で魅力発信インスタグラムを作成。
③野洲慈恵会の資格取得支援利用を3人以上活用し、キャリアアップを応援する。(5月希望調査)
④職員間のコミュニケーションスペースとしてのワークスペースを創る。
⑤サービスの質の担保と職員確保の両側面からの ICT 活用、ペーパーレス化と眠りスキャンの活用、福祉用具の使用(リフト、低床ベッド)。
⑥介護現場におけるハラスメントについて検証する。
- (2) 課題：①利用者満足が職員満足につながるように一つひとつのケアに意味を持ち、法人理念と重ね合わせて、職員のやりがいと感ずることが継続できる。
②目標指向型：マズローの欲求説とケアの関連性、生理的欲求を満たすことの大きな役割も踏まえた介護過程の展開による職員のケアの価値の気づきのチャンスをもつことができる。
- 計画：①総括主任等が各会議にマネージャーとして参画し、各ケアの意図や理念との関連についてファシリテートする。
②総括主任の労働時間の業務内容を意図的に調査し、マネジメント業務時間の捻出について、施設全体で協議する。
③ICTの利用による業務効率化。
- (3) 課題：働きやすい職場の創造。
- ①「なんでも言える、聴ける安心安全な職場」パートナーシップのある職場を創造する。事業目的を同じにして、リーダー級が抱え込まない、職員もガマンしない、キャリアを超えて「HELP」といえる安心・安全な職場、パートナーシップ関係を築くことを継続して取り組む。
②信頼して業務を引き継ぐことができ、あいさつし、退社できる。
- 計画：①心理的安全性について学ぶ。
②マネジメントを業務として認識し、人と人をつなぐ役割を持ち、その時間を勤務予定表作成時に確保する。
③相談してもらえる環境づくりのために、「曖昧なことを曖昧なままにしない」「相手の可能性を信じる力」と「相手の自己決定」を尊重した職員面談を実施する(2回/年)。
④残業の内容の把握と業務時間の調査
- (4) 課題：事業計画の進捗状況を管理し、実行可能とする。
- 計画：①2022年4月 月別計画書を作成する。
②課題(1)の実施によるマネージャー業務遂行時間を確保し、勤務シフトに組み入れる。
③お互いの職種の役割を明確にして見える化を図る。

3. 2022年度における運営上の到達目標

(1) 利用率

- ①特別養護老人ホーム 96%
- ②短期入所生活介護 85%
- ③通所介護 77% 総合事業 30%
- ④居宅介護支援 延べ1,440件 (1事業所あたり120件/月)

課題：組織全体で収支状況について把握共有する。(継続)

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実施。

②前年度決算の理解と収支状況(人件費含む)月毎モニタリングを運営会議で確認し進捗状況を把握する。より分かりやすく主任会議で報告し、共有する。

(2) 職員配置(常勤換算)

- ①特別養護老人ホーム 23人(介護)2.5人(看護)
- ②短期入所生活介護 10人(介護)1.5人(看護)
- ③通所介護 9.5人(介護)1.6人(看護)
- ④居宅介護支援 5人

(3) 施設整備項目

- 計画：①デイサービス特浴脱衣室改修+特浴排水・電気工事(繰越) ¥4,000,000
- ②デイサービス特浴移乗用リフト(繰越) ¥1,000,000
 - ③全ベッド眠りスキャン+WIFI環境整備(新) ¥9,000,000
 - ④厨房雨漏り修繕(新) ¥2,000,000
 - ⑤受水槽整備(繰越) ¥6,800,000
 - ⑥ベッド据付リフト(繰越入浴用→ベッド用) ¥1,000,000
 - ⑦低床ベッド(新) ¥300,000
 - ⑧パソコン、ちょうじゅライセンス増設(新、居宅) ¥300,000

ぎおうの里

I. 2022年度の事業方針および重点目標

事業方針

2021年度は社会全体の課題である介護人材不足に加え、近隣のサービス提供事業所との競合や新型コロナウイルス感染症により、在宅サービスにおいては利用者や収入に大きな影響を受けた。

特に新型コロナウイルスに関しては、感染症対策のためご家族や地域とのつながりを制限しての事業運営を余儀なくなれたが、ギャラリー展示を通じた学童保育所との交流「すまいるプロジェクト」など制限下でもできる新しい試みなどに取り組むことができた。

また、重点目標として取り組んだノーリフトケアでは、特養部門を中心に介護方法の見直しや福祉機器の活用を進め、利用者職員双方にとってより安心、安全な介護サービスの提供を推進することができた。

2022年度も、人材不足、他社競合、新型コロナウイルスといった外部環境は続くことが見込まれる。引き続きこれらの課題に対応するとともに、科学的介護の実践を通して自立支援・重度化防止の取組を推進し、地域の皆様から選ばれる事業所を目指す。

また、ノーリフトケアについては「抱え上げない介護推進事業所」の認定を目指して一層の取り組みを推進するほか、法人として初めて受け入れる技能実習生の育成指導に努める。

重点目標

1. 介護方法の改善や福祉用具の活用等によるノーリフトケアをより一層推進し、「抱え上げない介護推進事業所」の認定を目指す。
2. 法人と連携して技能実習生の指導育成に取り組む。
3. 流行する新型コロナウイルスに対し、継続的に感染症対策を検討・実施する。
4. 科学的介護の実践を通して自立支援・重度化防止の取組を推進する。

II. 2022年度事業計画

1. 事業実施についての計画

(ア) 利用者支援：利用者からより選ばれるための取り組み

●特別養護老人ホームぎおうの里

- (1) 課題：利用者のケアについて、施設サービス計画書と介護計画書を連動させることに課題があり、目的や根拠を十分に示せておらず、他職種との連携や、提供する介護の統一が不十分である。

計画：①介護計画書の作成・更新・評価は、月初から月末までに行うこととする。

②介護計画書をもとに、月に1度のケアカンファレンスにて課題や評価を協議する。

③介護過程の展開や介護計画書を作成することの意義等を学ぶ機会をつくる。

(2) 課題：昨年度からノーリフティングケアの取り組みをすすめており、職員の介護技術も向上し、腰痛等の身体的負担の軽減もみられているが、取り組み内容としては不十分な点があり、より学びを深めて、継続して取り組む必要がある。

- 計画：①ノーリフティングケアにおける個別アセスメントシートの作成をし、必要時（ADLの変化等）更新を行う。
- ②昨年度作成した「リスク抽出の壁」の活用が十分ではなかったため、月に1度実施している入居棟会議にて、ノーリフティングケアの視点でのリスクの洗い出しを行い、PDCAサイクルで課題解決にむけ取り組む。入居棟会議にて出されたリスクについては、「リスク抽出の壁」に添付し周知する。
- ③ノーリフティングケアを継続的に意識するための仕組みとして、月に1度ノーリフティングケアの理解度チェックを入居棟職員全員に行う。実施後は、解答・解説を合わせて返却する。技術チェックについては、解説の配布のみとする。
- ④入居者個々に合わせたポジショニング・シーティングを検討し、写真に撮って掲示することで、対応の統一を図る。

●ショートステイサービスぎおうの里

(1) 課題：①コロナ禍により、利用者が一緒に行くレクリエーションが企画しづらい状況にある。その中でも利用者に好評なレクリエーションもあるので、バリエーションを増やすなど要望に応えることが必要になっている。

②計画したレクリエーションに参加していない利用者にもどのような活動をしているかが伝わりづらい状況にある。

計画：①数字合わせや漢字合わせなど利用者が好まれるレクリエーションがあるが、数が少なく十分に満足できていないので、数を増やしたり、新しいバリエーションのものを増やしたりするなど満足していただけるようにしていく。

②ショートステイの活動が利用者家族に伝わっていないので、年に数回活動内容を記した便りを作成して送付することで、身近に感じていただけるようにする。

(2) 課題：①コロナ禍により、一層業務が多忙になることで職員間のコミュニケーションが大切になってくる。挨拶をしっかりとすることで、コミュニケーションを取りやすくしていきたい。

②働きやすい職場環境を作り、職員の定着につなげたい。

③新任職員の指導担当者の育成を行いたい。

計画：①コロナ禍による業務の増加の負担を軽減するため、挨拶をしっかりとすることにより職員同士のコミュニケーションを深め、お互いに協力できる環境づくりを行う。

②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新人職員に対する指導方法の見直し。

(3) 課題：年間利用率 85%を達成し、利用率の維持、収入の安定化を図りたい。

計画：ショートステイでの行事や取り組みの様子、施設紹介動画、空き情報等を利用者及びケアマネジャーに知ってもらえるように SNS 等を活用し、情報提供を行える体制を整える。

●デイサービスセンターぎおうの里

(1) 課題：利用率 77%を目指す。

計画：①新規利用者・スポット利用者を登録人数一日 33 人程度見込み、常時受け入れる。

②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、利用に繋げる。

③毎月、実績・利用情報提供書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。

④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新型コロナウイルス感染症感染拡大に充分注意し、手指消毒、マスク着用にてレクリエーションを提供する。

②1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。

③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。

④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。

⑤利用者皆が取り組めるレクリエーションを提供する。

⑥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。

⑦新型コロナウイルス感染症感染拡大予防の観点からレクリエーションのできることの制限を設けているが、収束動向によりレクリエーションを拡大していく。

⑧動画配信の音楽・体操レクリエーションを取り入れて提供する。

(3) 課題：職員の質の向上

計画：①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。

②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。

③全職員にアセスメント用のファイルを配布し、常時、利用者のケアを確認し、統一したケアを提供する。

④全職員が接遇・認知症研修に参加する。

⑤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。

●居宅介護支援

(1) 課題：質の高いケアマネジメントに向けた取り組み

多様化するニーズや社会情勢のもと、本人・家族の望む暮らしの実現に向け、医療や地域を含むその他機関との積極的な連携を図り、自立支援型ケアマネジメントを行う必要がある。

計画：ケアマネジメントの進むべき方向性について研修し、事業所内で事例を通して互いに研鑽する。

(2) 課題：業務の標準化を図るシステムの構築

繁忙化するケアマネジメント業務において、組織として業務の標準化を図る必要がある。

計画：業務を整理・マニュアル化し、常に修正を加え最新のものとし、業務に従事する際の指針とする。

(3) 課題：地域づくり事業の継続

地域民生委員との定例の学習会を実施し、地域とのつながりを継続して持つ必要がある。

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、学習会を定期開催し、関係性を密に互いに研鑽するとともに、今後の方向性について、関係機関と役割を共有し検討をする。

●医務

(1) 課題：新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、感染リスクがある。

感染予防および感染拡大防止につとめ利用者と職員の安全を守る必要がある。

計画：①法人・施設で決められた予防策を遵守し集団発生を予防する。

②感染症発生時にクラスターを発生させないように拡大防止し最小限にとどめる。

③流行状況やフェーズにより、行政や保健所の指示のもと必要な対応を実施する。(PCR検査、ワクチン接種、研修など)

(2) 課題：個別看護、他職種連携が不十分な状況があり、他職種と情報共有、連携し個別ケアの充実を図る必要がある。

計画：①プライマリーナーシング(1人の利用者に対し入所から退所まで責任を持ち看護計画の立案、評価などを行う:担当制)の意識付けと周知を行う。

看護計画書

看護サマリー

アセスメントシートの定期更新(4月、7月、10月、1月、状態変化時は随時)

②他職種と情報共有する。看護計画書を介護職、相談員に回覧する。ケアカンファレンス、サービス担当者会議等で情報共有する。特に同じ利用者を担当する介護職とは密に連携を図る。

(3) 課題：コロナ禍に伴い業務量が増え、業務が雑多になっている。不必要な残業をなくし、働きやすい職場を目指す。

計画：①業務分掌表を使い役割分担する(分担の見直しを検討する)。

②業務の見直しをする。カルテの整理など 2021 年の取り組みを継続、評価する。

●調理

(1) 課題：満足度の向上

計画：旬の食材を使用して行事や季節を感じる料理を提供する。

(2) 課題：栄養ケアマネジメントの実践

計画：①毎日ユニットに出向いて利用者の様子を観察する。

②ケアカンファレンスで決定したプランを調理員全員で把握し実践する。

(3) 課題：安心・安全な食事作り

計画：衛生管理マニュアルを厳守し食中毒や感染症を予防する。

●事務

(1) 課題：事務所内の書類・物品や PC データが整理できておらず煩雑になりわかりにくい。

計画：①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、どの事務職員見ても直感的にわかるようなファイル管理をする。

②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・減少する。

(2) 課題：重複業務や用途不明資料、非効率手順業務がまだあり、時間外業務の増加や整理業務の遅延が起きている。

計画：①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。

②残業時間を月それぞれ 10 時間以内に抑えるよう業務を調整する。

③各資料の内容を確認し、重複資料の撤廃、統一化する。

④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：在宅サービス利用者が減少し、収入にも大きな影響を与えている。

計画：ショートステイサービス・デイサービスセンター・事務員で定期的に話し合い、利用者増加に対して事務所として関わる。利用者に快適に過ごしていただける環境の提案、各居宅介護支援事業所への案内内容等を整理する。

(イ) 地域支援：地域（住民）からより信頼されるための取り組み

課題：コロナ禍で地域の方との連携が難しい状況が続いている。

計画：コロナ禍でも取り組めた「すまいるプロジェクト」やひきこもり支援につながる提案など、現在の取り組みを推進するとともに、地域の方も参加する運営推進会議等でさらなる取り組みについて検討する。

2. 事業実施のための必要な経営基盤についての計画

(ア) 人材確保：職員や地域の人材からより選ばれるための取り組み

- (1) 課題：担い手の確保が難しい状況が続いている。
 計画：ノーリフトケアの推進により「抱え上げない介護推進事業所」の認定取得を目指し、求職者へのPR材料にする。
- (2) 課題：介護サービスの質の向上のためには、働きやすい職場作りを推進する必要がある。
 計画：以下の目標を持って、労働環境改善を図る。
 ①有給休暇取得率 77%以上
 ②連続有給休暇が取得できる体制や機会の確保
 ③時間外労働 平均5時間以内

(イ) 建物や設備等に関する取り組み

- 課題：経年劣化により度々空調が故障している。
 計画：補助金等を活用して、空調設備の更新を行う。

(ウ) その他施設運営上の取り組み

- (1) 課題：収益確保のため、利用者確保や介護報酬の加算取得を行う必要がある。
 計画：職員が共通の目標や基準を共有し、課題解決に取り組む。また、要件となる体制や実践環境を整え各加算の取得を行い収支の改善を図る。
- (2) 課題：利用者、職員およびその家族の健康や生活を守るため、新型コロナウイルス対策を継続的に実施する必要がある。
 計画：①新型コロナウイルス感染症を含む感染症対策マニュアルを見直すとともに、新型コロナウイルス感染症に係るBCP（事業継続計画）を作成する。
 ②感染症対策マニュアルおよびBCPに基づき、研修および対応訓練を年1回以上実施する。
- (3) 課題：初めて外国人技能実習生を受け入れる。
 計画：法人と連携して指導育成を図るとともに、生活面でのサポート体制を整え、技能実習生にとってより良いOJT実践環境を構築する。
- (4) 課題：科学的介護など介護保険制度の新しい考え方を取り入れて自立支援・重度化防止の取組を推進し、地域の介護ニーズに応えたい。
 計画：科学的介護推進体制加算の算定要件に基づいた実践を推進する。また、その他の科学的介護関係の加算について要件確認と実践に向けた検討を行う。

3. 2022年度における運営上の到達目標

利用率

特別養護老人ホーム	96%
ショートステイ	85%
デイサービス（介護保険）	77%
デイサービス（総合事業）	30%

居宅介護支援 105件/月

(上記実現のための基準)

特別養護老人ホーム	退所後新規入所まで	7日以内
	退院許可後退院まで	3日以内
ショートステイ	実利用人数	月85名以上
デイサービス	実利用人数	月75名以上
居宅介護支援	常勤ケアマネジャー1人当たり	月30件以上

きたの保育園

I. 2022年度の事業方針および重点目標

野洲市では第二期野洲市子ども・子育て支援事業計画により、2022（令和4）年度に小規模保育施設2園を開設し、さらに2023（令和5）年度にも小規模保育施設2園の開設を予定している。このことによって、待機児童問題の解消を目指し取り組まれている。

また、新型コロナウイルス感染拡大の影響下で保護者の就労が一時的に縮小しているためなのか、延長保育の利用者が減り、一時保育の待機児童利用がほぼ無くなった状態でもある。

新型コロナウイルス感染による社会不安の状況下で、出生率の低下なども叫ばれており待機児童問題から逆に都市部では定員割れが問題視されるようになってきた。

きたの保育園では、この近年人件費率の急激な上昇がみられ、原因究明と対策を考えなければならない状況とともに、保育の在り方、「暮らしの保育」の追求を職員一同で進めなければならないと考えている。

人件費率や働き方の抜本的な問題点として、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ある。しかし、ここだけに視点を置くのではなく、現状の人件費率の上昇を改善すべく取り組みとして、保育の仕方などを工夫しなければならないと考え、2021年度10月より異年齢保育を4人体制から3人体制へ変更している。今後も、更なる改善を行うとともに、行政への働きかけを継続的に行う必要があると考えている。

重点目標

1. 組織や会議の見直しをはかり、情報共有がスムーズに行われる職場を構築する。
2. 研修や学習の充実をはかり、職務に対する意識や向上心を高める。
3. ICT化により、書類などの業務整理を行い、業務の効率化をはかる。
4. 地域の中にある施設としての役割を果たす。

II. 2022年度事業計画

1. 事業実施についての計画

(ア) 利用者支援：利用者からより選ばれるための取り組み

●保育園

(1) 課題：異年齢保育の充実

『暮らしの保育』というテーマをもとに子どもの想いに、いかに気付き、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（計画会議・年間総括会議・責任者・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保育システムを確立し、書類業務の簡素化および書類時間の確保を行

い、保育を円滑にしていく。

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・実行していく。

(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していく。

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っていく。また研修報告会を行い、職員全体の共通認識にしていく。

②園内に講師を招き、職員全体での園内研修の取り組みを企画・実行していく。

●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かを考えて、実行していく。コロナ禍による保護者の就労控えなどの社会情勢にも目を向ける。

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していく。

(2) 課題：予約の受け方の改善

就労目的の利用者による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：予約の取り方および時間帯の変更を行う。

(3) 課題：運営方針の共有

保育園・一時保育の各事業に携わる職員が情報の共有を行うために、各事業の担当職員の認識が明確になっていることが必要である。

計画：他施設の見学を行うなど、様々な意見を参考にして方向性を明確化させる。

●子育て支援センター

(1) 課題：理念の共有

職員の交代等が続き「きたの子育て支援センター」で大切にしてきた理念・役割を再確認し進めていく。

計画：過去の事例（総括）などを振り返り、理念を確信に変えていく。

(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していく。

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していく。地域に向けた情報発信の場として検討していく。

(3) 課題：運営方針の共有

保育園・センターの各事業に携わる職員が情報の共有を行うために、各事業の担当職員の認識が明確になっていることが必要である。

計画：他施設の見学を行うなど、様々な意見を参考にして方向性を明確化させる。

(イ) 地域支援：地域（住民）からより信頼されるための取り組み

課題：地域との関係づくり

2年前に園長交代をしたが、コロナ禍の影響もあり、地域のあらゆる施設・機関との連携が不十分なため、引き続き関係づくりに努める。

計画：①各関係施設・機関へ連絡をとり、関係を深めていく。

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。

2. 事業実施のために必要な経営基盤についての計画

(ア) 人材確保：職員や地域の人材からより選ばれるための取り組み

(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」など様々な中で他者を受け入れていく職場づくりができていない。

計画：①指示系統がはっきりとした組織体制を構築し、会議の役割・内容を明確にして情報共有をスムーズにしていく。会議の改善として、レジメの作成など準備を大切にしたり、議事録の活用を丁寧にしたりする。

②コミュニケーションに関する研修・学習を取り入れ、先ずは個々の想いを伝え合える職員集団を目指す。

③「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：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ていく。

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ていく。

(3) 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していく。

②離職率の低い職場作りが、新規採用者にとっても魅力的な職場につながることを考え、働きやすい職場づくりに努めるとともに、大学など各関係機関にリクルートしていく。

③初任給基準など給与体系・休暇日数など処遇の見直しを検討していく。

- (4) 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ていく。
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・学習会を重ねていく。
- (5) 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、今後の対応を検討していく。
- (6) 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、疲弊しきっている。
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を明確にし、会議日程に余裕が持てる頻度に改善していく。

(イ) 建物や設備等に関する取り組み

- 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・防犯カメラをはじめとする各設備の老朽化が予測される。
プールの老朽化も激しく、改修工事を検討する。
計画：①大規模な修理になる前に、点検・メンテナンスを行っていく。
②修繕費として積立金を予算として確保する。

(ウ) その他の施設運営上の取り組み

- (1) 課題：野洲市の待機児童問題解消における保育園としての協力
待機児童解消に向けて、野洲市の事業計画に保育園整備が検討されている。野洲市より民間園等への定員増加や受け入れ増加などの要請がされている。また、野洲市内に数ヵ園の新園建設も検討している状況である。
計画：①野洲市と連携を取りながら進めていく。
②新園建設に向けても、情報を共有しながら検討し、野洲市と連携しながら地域の待機児童解消問題に取り組んでいく。
- (2) 課題：運営費（公定価格）の安定
子どもの受け入れ人数を年度によって変動していくと予測を付けにくい。
計画：一定の入所人数を基準とする中で、予算を確定していく。
- (3) 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ている。
計画：無駄遣いをなくすといった職員の意識を高め、徹底していく。
- (4) 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ている。

計画：①処遇改善費の活用を積極的に検討していく。

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、採用計画を作っていく。

(5) 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していく。

計画：①制度理解のための研修・学習会に参加し、理解を深めていく。

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していく。