社会福祉法人あゆみ会

特別養護老人ホームアンパス東大阪

事業計画

（2021 年 4 月～2029 年 3 月）

目次

1.　アンパス東大阪重点項目　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1

2.　事業計画（2021～2029）　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3

3.　2021 年度事業計画　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4

4.　各事業所事業計画重点項目　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6

5.　参考資料　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・15

アンパス東大阪重点項目

・マネジャーの育成

アンパス東大阪に新しく入職した職員は、「人の役に立ち、関係性を大事にする仕事がしたい」「利用者さんとじっくり関わりたい」との思いを持ちながらも、日々の業務をこなすことに精一杯の状態です。管理職からは、「現場職員の穴を埋めることで精一杯」「職員を指導する時間が十分に確保できない」「管理者教育を受けずに管理者を務めることに不安がある」などの声が上がっています。その中で、当該組織内で理念と理想とするビジョンを実現できない問題が発生しており、理由として以下の2点が考えられます。

1点目は人員配置に余裕がないこと、2点目は、組織として理念や方針を職員に伝えきれていないことです。この問題解決のために、全世代の職員が物心ともに余裕をもって働ける職場環境づくりに取り組むことに加え、管理者および管理者候補の職員に管理者教育の機会を確保します。特に女性マネジャーを積極的に登用することで働き方に多様性をもたせると同時に、労働市場で比較的弱い立場にある女性の就労の機会と継続を積極的に支援します。管理職に対する育成プログラムは、内部、外部研修への参加、外部講師によるレクチャー、他法人連携による研修を通じ、自組織に留まらず、活躍できるマネジャーの育成を行うことが喫緊の課題です。

・人材確保

アンパス東大阪では、新たな人材確保のため直接採用と他業種からの人材獲得を目指します。

現在アンパス東大阪では人材紹介会社等を経由した採用が中心となっており、人員配置基準を満たすことだけが目的になっております。そのため採用された職員とアンパス東大阪が目指す理念及びビジョンを共有することは困難な状況です。そこで私たちが掲げる理念やビジョンに共感する人材確保のために直接採用を目標とします。そのためには内部環境を改善し、そののち自組織の魅力を外部に発信します。さらに全年代がライフスタイルに応じて柔軟に働ける環境を整備します。次に、新たに 3 法人合同プロジェクトを立ち上げます。具体的な内容としては、コロナ禍のなか失業者が増加しているいま、他業種から福祉業界へ人材を導くための経営戦略を立案します。同時に、受け入れ側の私たち組織の環境を整備して過去のキャリアに関係なく誰もが安心して働ける組織づくりを目指します。

・アンパス東大阪式個別ケアの確立

アンパス東大阪が目指すケアは、ケアを受ける側とケアをする側が対等な関係性を築き、利用者の主体性を尊重したものです。施設に入所したからといって自分の今までの生活様式や個性を諦めるのではなく、「社会に貢献された高齢者に寄り添い、地域の中で安心して生活ができ、活躍できる社会」という法人理念の実現のため今までの集団のケアを改め、個別ケアを実践します。従来型の自施設でのサービスが画一化・ルーティン化する生活の中、入所者自身の「思い」「意欲」が低下しています。介護の現場では、慢性的な人材不足が影響し、入所者と介護者のコミュニケーションの時間を確保することが難しくなっています。アンパス東大阪が目指す個別ケアを「利用者、職員の関係に捉われるのではなく、お互いが人として興味、関心をもって、それぞれがどう生きたいかを問い続けること」とし、利用者、職員がともに自律的で豊かな生活が送れる施設づくりに取り組みます。また、ICTを活用し時間を有効に活用し、そこから派生した余剰時間をもって利用者と関わりを増やすことでケアの改善に繋げ、双方が支えあい、ともに幸せになる方法を確立することを目指します。

法人の基本理念

私たちは常に愛と思いやりの心をもって未来を担う子どもたちにたっぷり愛情を注ぎ、社会に貢献された高齢者に寄り添い、あらゆる世代の方が地域の中で安心して生活を送り活躍できる社会になるようあゆみます。

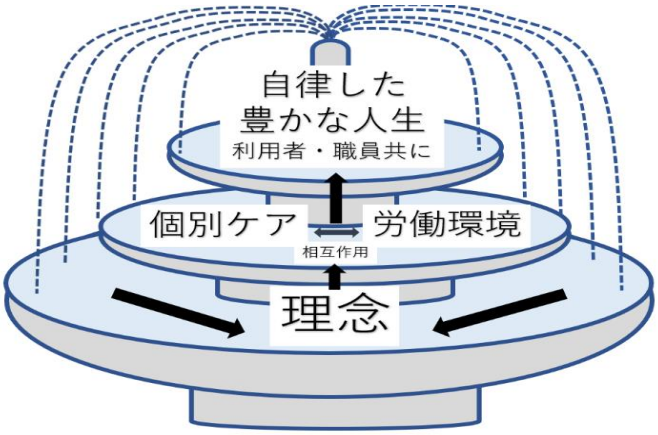
アンパス東大阪の使命

社会福祉法人に求められる役割は、利用者の尊厳、権利が守られること、地域の福祉ニーズに柔軟に対応すること、事業運営に透明性を持たせ、組織における健全で公正な組織運営が守られることです。

設立 21 年目を迎える特別養護老人ホームアンパス東大阪は、一貫したビジョンのもと、入所者、利用者が、安心して生活が送れるように、介護保険制度とアンパス東大阪が目指す福祉理念(ビジョン)を職員間で共有し、職員の働き方、職員教育を見直し、整えることによってアンパス東大阪入所者、利用者の自律的で豊かな生活を支援します。

アンパス東大阪の方針

① 利用者、職員が共に自律し、豊かな人生を送ることができる
② 相手の心情に沿い自分達が1歩あゆみ寄ることができる
③ 地域の中で開かれた施設、顔のみえる関係を築く
④ 全員直接採用を目指す



アンパス東大阪が求める人材像

・愛と思いやり、感謝の気持ちが持てる
・利用者に寄り添える
・アンパス東大阪の目指すビジョンを共有し、実践できる
・コミュニケーション能力が高く、協調性がある
・柔軟な思考が持てる
・向上心がある

事業計画(2021 年～2029 年)

	理念の共有	マネジャーの育成	人材確保	アンパス東大阪式 個別ケアの確立
第1期 2021～2023	① 職員への周知 ② 意見交換しながら理念のあり方を深めて共有する ③ 理念の語り部育成プロジェクトの実施 ↓	① 人材育成計画の作成 ② 3 法人合同プロジェクト ③ 内部、外部研修 OJT、他法人連携、異業種との交流 ④ 女性管理職の割合を 50％にする	**労働環境の整備** ① キャリアパスの明確化 ② 離職率 16%を目指す ③ 満足度調査(年1回) ④ 女性が安心して働ける環境の整備 (プロジェクトチームの立ち上げ)	① 個別ケアに対してのカリキュラムの作成 ② 利用者、家族、職員の声を反映 (アンケート調査 年 1 回) ③ ICT の活用 ④ 環境整備 (プライバシー保護多床室の個室化) 2021 年度内
第2期 2024～2026	理念の語り部育成 ↓	①理念や方針を理解し、職員を育成することができる	**採用モデルの確立** ①直接雇用 ②他法人との人事交流 ③ワークライフバランスが実現できる	①個別ケアカリキュラムに基づいた実践が行える
第3期 2027～2029	理念の語り部育成 ↓	・コンシェルジュ制度の創設(ジェネラリスト、スペシャリスト) ・国内研修 ・海外研修 ・学会発表 ・講師活動 ・福祉分野を超えた活躍ができる		

2021年度事業計画

今年度は、アンパス東大阪が目指す、入所者、利用者、職員が自律して豊かな生活を送ることを実現するために、理念や理想とするビジョンを職員間で共有し、職員の働き方、職員教育を見直し、改善に努めていきます。また、利用者が安心して安全に生活できる体制を構築するために、感染症や災害への対応力を強化します。

事業計画では、以下の４点を重点項目として実施します。

①理念の共有については、職員への周知を図り、各部署との意見交換を通じて、理念の共有に努めます。そこから、理念の語り部プロジェクト実施し、リーダーの役割を果たすマネジャーを中心に職員が各々自分の言葉で理念を語れることを目指します。

②人材育成については、人材育成計画を作成します。また３法人合同プロジェクト、研修、他法人連携を積極的に実施します。管理職、管理職候補の育成、女性マネジャーを積極的に登用することで、働き方に多様性をもたせ、全年代がライフスタイルに合わせ安心して働ける環境をつくります。

③労働環境については、キャリアパスの明確化を図ることで、職員がビジョンを持ち、将来を描くことができる、やりがいある職場づくりを目指します。職員満足度調査を実施し、職員の声を事業運営に反映させます。働き方プロジェクトを立ち上げ、全世代の職員が物心ともに余裕をもって働ける環境づくりに取り組みます。目標として、離職率16%を目指します。

④アンパス東大阪式個別ケアの実現については、個別ケアのプログラムを作成します。利用者、職員に対してアンケート調査を実施することで、双方の思いを抽出し、ケアの改善に繋げます。ICTを活用することで、記録等の業務を効率化し、利用者と関わる時間を充実させ、利用者、職員がともに、幸せになる方法を探っていきます。環境整備については、大阪府のプライバシー保護のための改修事業を活用し、多床室部屋を半個室化に改修していきます。

中長期計画の内容			2021年度の具体的手段		2021年度スケジュール											
課題	将来像	達成方法	実行計画	実行計画	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
一貫したビジョンや方向性が明確に示されることなく、事業が運営されている	アンパス東大阪入居者、利用者、職員が自律的で豊かな生活を送ることができる	アンパス東大阪が目指す福祉理念（ビジョン）を職員間で共有し、職員の働き方、職員教育を見直し、整える	理念の共有	職員への周知	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
				意見交換による理念の在り方の共有	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
				語り部育成プロジェクト	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
			人材育成	人材育成計画の作成	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
				3法人合同プロジェクト	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
				研修・他法人連携	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
				女性管理職50%目標	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
			労働環境	キャリアパスの明確化	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
				働き方プロジェクト	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
				満足度調査	→	→	→									
				離職率16%を目指す	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
			個別ケア	個別ケアカリキュラムの作成	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
				利用者・職員アンケート満足度調査	→	→	→									
				ICTの活用	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
				環境整備（個室化）										→	→	→

各事業計画の重点項目

部署名	特養

重点項目	①法人理念に基づいたケアの実践 ②個別ケアの充実 ③目指すべき職員像の共有と実現 ④OJT や研修などの人材育成のシステム構築と継続実施 ⑤感染症への対応力強化
現状の課題	①法人理念が共有、周知できておらず、目指すべきビジョンやケア理念が構築できていないまま、日々のケアを実施している。職員がやりがいや介護職としての誇りが持てるような風土づくりが必要である。 ②個別ケアの概念が浸透しておらず、「夢叶え企画」も職員からの提案が少なく積極的な実施に至っていない。職員の主体的な取り組みから利用者のニーズや要望に応えていく姿勢が求められる。 ③階層別、サブリーダー、リーダーを含めた役職者として求められる職員像が明示できていないので、法人が求める職員像を確立し職員間で共有することが必要である。 ④日常業務や日々のケア実践の場において、職員間で意識的な OJT 指導が実践できていない。また、研修や勉強会を継続的に実施するための時間が捻出できておらず、自己学習の促進にもつながっていない。学びあう、学ぶことのできる職場となることが求められている。 ⑤新型コロナウイルス等の感染症が蔓延すると、利用者への健康被害をもたらすと同時に職員の業務負担が増え疲弊し、部署内での職員では対応できない。そのため、感染症が発生した場合であっても利用者に必要なサービスが安定的･継続的に提供される体制を構築する必要がある。

実施計画	①法人理念にある物語を共有し、職員一人一人が大事にしていることとその思いを重ね合わせることで、具体的で実現可能なことから特養のケア理念を構築する。ケア実施にあたっては、各職員がそのケア理念を基に判断、工夫、興味をもって利用者のケアを実践する。 ②個別ケアの勉強会を継続的に実施し、概念や日々のケアへの実践方法について検討、共有する。職員が「夢叶え企画」をきっかけに利用者へ興味、関心をもち、日々の暮らしの中で利用者の想いに気づき、寄り添うことができるようなケアを実践する。 ③法人が求める職員像を職員間で共有し、人事考課を通して課題設定や評価を行う。目指すべき職員像が明示され、達成することでキャリアアップや仕事のやりがいにつながる。 ④法人の研修計画に基づき、継続的に階層別の研修を実施し、各々の求められる職員像と合わせて、求められる知識、技術についても具体的に明示し、そのスキルが習得できているか評価する機会をつくる。また、職員間で意識的に日々の OJT が実践できるように、ケアの根拠から実践まで指導できる職員を育成する。外国人人材を育成し人員を確保、そして業務の効率化から派生する時間を外部内部の研修や勉強会開催の時間にあて、職員が負担なく自ら学ぶことのできる職場の風土づくりを行う。 ⑤これまで以上に感染症対策を強化し、発症時に備え研修を実施する。また、現状のマニュアルの見直しと発症時の業務継続に向けた取り組みの計画を策定し、それらを活用しシミュレーションを実施することで体制を構築する。

（特別養護老人ホーム・短期入所生活介護）

	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
特養　60 床稼働率（%）	91.1%	92.0%	93.5%	93.5%	93.5%
短期　10 床稼働率（%）	100.8%	102.0%	102.4%	102.4%	102.4%
70 床稼働率（%）	96.0%	97.0%	98.0%	98.0%	98.0%

各事業計画の重点項目

部署名	デイサービス

重点項目	･4 月より、個別機能訓練加算Ⅰ、Ⅱ等を算定する ･認知症ケアを充実させる
現状の課題	･職員数が足りない事と、利用時間が個別対応しているケースが多く、送迎に職員が取られている。 ･看護師がパートも含め 4 人配置しているが、上手い活用出来ていない。 ･柔軟に動ける職員が少ない。 ･認知症のケアを行う為の、資格を持っている職員が少ない。 ･書類や制度を理解出来ている職員が少ない。
実施計画	･認知症実践者研修を職員（角、橋本、小笹）に受けてもらう。 ･個別機能訓練加算を、東出職員をリーダーとして行う。 （そのために、業務の見直し、分担の見直しを行う） ･書類関係については、当面維持していき、時間をかけて職員に伝えていく。 ･送迎時間の見直しやショート送迎についても見直しを行う。 ･行事については、夏祭り、食事 1 万、敬老会 2 日で 5 万、新年会 2 日で 5 万円とし、おやつレク月は、5000 円を上限とする予算。 （物品はアスクル等の事務用品で対応する） ※個別機能は、全職員が理解できるように、勉強の機会を作る。

（通所介護・認知症対応型通所介護）

月平均利用者数	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
通所介護(定員 40)	23.6	23.8	24.0	24.2	24.4
認知（定員 12）	5.6	5.8	5.8	6.0	6.0

各事業計画の重点項目

部署名	ヘルパー

重点項目	① サービスの質の向上 登録ヘルパーの技術力と知識力の向上を図り、地域生活の継続に重点を置いた生活支援サービスを提供する。ヘルパー会議を毎月実施し、情報の共有を徹底する。 ② 安定的な事業運営 自事業所はもちろんの事、他事業所との連携も強化していくことで、利用者数の増加に繋げ安定的な事業運営を行う。 ③ 人材確保･育成 積極的な求人活動を行い人材の確保に努める。
現状の課題	･職員の年齢層が高くなってきているため、身体介護の獲得が難しい。職員の募集はかけているがなかなか入職する職員も少なく、他部署も人員不足であることから、増員は難しい。今後、現職員で対応していく為には、同行回数を増やすなど不安なくサービスに入ってもらえるようにしていく必要がある。 ･入院や利用中止により利用者数が減少している。
実施計画	･新規の利用者の獲得は厳しい現状ではありますが、近隣の居宅介護支援事業所と密に連携をとり、信頼を得ることで、新規利用者の獲得に繋げる。 ･質の良いサービスの提供の為、研修などを通じて介護技術の見直しと向上を図っていく。 ･定期的に感染症に対する研修を行い、職員自らが感染源とならないように努める。

（訪問介護）

月平均利用者数	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
訪問介護(定員 40)	58	59	60	61	62

各事業計画の重点項目

部署名	居宅

重点項目	・感染症や災害への対応力強化 ・自立支援・重度化防止の取り組みの推進
現状の課題	・ICTの導入などを進めることが出来ておらず業務の効率化に改善の余地がある。 ・これまでの経験則に沿ったケアプラン作成を行っており科学的根拠に乏しい。 ・本人の心身機能に基づいた問題解決型のケアプランを作成しがちであり、未来志向的な目標達成型のケアプランの作成に至らないことが多い。 ・「自立支援・重度化防止」をサービスごとに分断して考えがちであり、各サービスによる効果の連続性や相互作用も検討する必要がある。 ・「自己実現」に向けてのインフォーマルサービスの活用が効果的に成されていない。 ・感染症や災害に対する備えが不十分である。 ・医療と介護の連携に取り組んでいるが情報の連携に不十分なところがある。
実施計画	・業務の効率化や科学的なケアプランの実用化に向けてAIやICTの導入を検討する。 ・科学的裏付けに基づく情報を提供することで効果的なサービスの提案を行う。 ・本人の趣味や嗜好、目標を含有したケアプランを作成することで、心身機能へのアプローチにとどまらず日常活動へのアプローチを及び社会参加への参加のアプローチへとケアプランを通じて繋げることで生活の質の向上を目指す。 ・「自立支援・重度化防止」に効果的に取り組むために、リハビリ・栄養・口腔の取り組みを三位一体となって検討する。 ・地域共生社会の実現に向けて、地域共生に資する多様な地域活動の普及・促進が実現できるように意識的にインフォーマルサービスを盛り込んでのケアプラン作成を行う。 ・感染症蔓延時や災害発生時にどうするかのシュミレーションを平時より行うことで、緊急時の連絡先や代替サービスを検討し備えておく。 ・これまで以上に引き続き公正中立なケアマネジメントの確保に努める。 ・入退院時のみならず、平時より主治医との連携を密に取り、ケアプラン作成時に活用する。 ・相手の心情に沿い自分たちが一歩あゆみよることで、利用者、職員が共に自律し、豊かな人生を送ることが出来るように尽力する。 ・愛と思いやり、感謝の気持ちを第一として、お互いを高めあいながらチームとして協力し問題解決にあたる。

（居宅介護支援）

月平均件数	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
居宅介護支援	122	123	120	121	122

各事業計画の重点項目

部署名	包括東大阪

重点項目	介護予防支援事業の拡充 生活支援体制事業の実施方法の見直し 新しい生活様式を取り入れる
現状の課題	コロナ禍における地域活動の低下の影響で、令和2年度における地域包括支援事業の活動実績が前年比で大きく減少している。 コロナ禍により、生活支援コーディネーター活動についても、地域活動自体が低下しており、「担い手支援の援助、創設」、「高齢者生活支援等会議の開催」が実施できていない。 予防教室においては開催場所や安全面の確保という課題があり、教室開催がほぼできておらず、低調となっている。
実施計画	<u>地域包括支援センター事業</u> 実態把握については、前年より新たなに対象拡充された電話での状況把握を利用し、事業評価規定件数を達成する。 認知症対策についてはコロナ禍の影響で認知症カフェ、認知症サポーター養成講座の開催が困難であった為、前年比で減となっている。他センターの開催方式から感染対策を取り入れ、開催できるようにエ夫を行っていく。 <u>生活支援体制整備事業</u> ZOOM 等の新たなコミュニケーションツールの活用で、高齢者生活支援等会議の開催を目指し、新しい生活様式での会議の在り方の見直しを行う。 <u>介護予防支援事業</u> 大幅な教室開催件数の減により、実績の低下が顕著に見られる。 安全面の確保を最重要と捉えたうえで、開催場所の再検討、参加人数・開催時間の見直し、クラスターが発生しにくい教室内容の再考、新たな教室のかたち(リモート型教室、立ち寄り型教室等)の検討を行い、柔軟な教室開催を目指す。

各事業計画の重点項目

部署名	包括池島

重点項目	① 職員体制の安定を図ることで、必要な支援、連携が安定的、継続的に提供できるように努める。 ② 地域包括支援センターの啓発活動に努め、地域自治体、他機関との連携を密に行うことで地域包括ケアシステムの構築を推進する。
現状の課題	① 短期間での職員体制の変更があることから、本来継続的な支援が求められているにも関わらず、安定性が確立できていない。 ② 新型コロナウィルス感染の影響により、介護予防の取り組み、地域課題の検討、他機関(多職種)との連携が十分に実施できていない。そのため、地域包括支援センターの啓発活動の実施が難しく、地域包括ケアシステムの推進が課題となっている。
実施計画	① 職員の専門性を活かし、地域包括支援センターとしての業務、役割を理解した上で、各々が他機関(多職種)や地域自治体との連携の中で活躍できる機会を設ける。また、働きやすい職場環境の構築に努める。 ② 新型コロナウィルス感染の影響がある状況下でも、地域包括支援センターの啓発活動を地域自治体の協力を得ながら実施することで、介護予防の推進、利用者、家族の介護負担の軽減、地域課題の検討、他機関(多職種)との連携を図る。 特に地域活動では、例年通り実施してきた取り組みに縛られることなく、新しい生活様式を取り入れた活動が実施できるよう検討していく。

各事業計画の重点項目

部署名	看護課

重点項目	・利用者の日々の健康管理に努め、わずかな変化も見逃さないように介護職との密な連携を図る ・管理医師の指示を仰ぎながら、安心した質の高い生活を送っていただける様にきめ細やかなケアを行う ・質の高い医療ケアの提供が出来る体制づくりをする ・感染予防対策の実践。
現状の課題	・慢性的な人員不足 ・人員不足による個々の業務負担増 ・質の高い医療ケアの提供を目指すも、心の余裕を持って、ひとりひとりの利用者に向き合うことができなくなる
実施計画	・入所者の健康管理 ・職員の健康管理（健康診断） ・入所者胸部レントゲン撮影及びフォロー ・インフルエンザワクチン入所者及び職員接種 ・看取りケアの充実 ・職員へのグリーフケア ・感染予防対策 ・看護実習生受け入れ 大阪医専看護専門学校　老年実習Ⅰ　9月～10月 アナン学園高等学校看護課　老年実習Ⅰ　10月～11月

各事業計画の重点項目

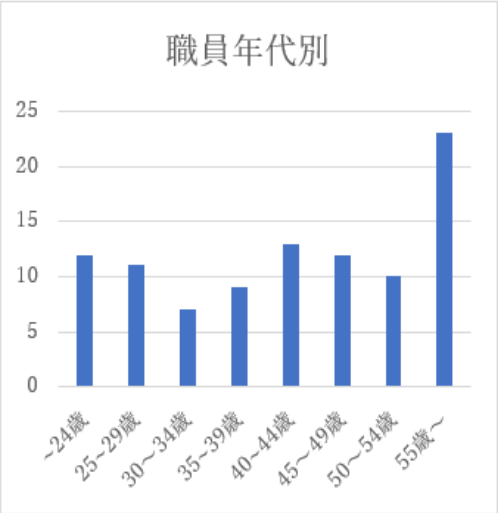
部署名	栄養課

重点項目	・多職種連携を強化し、栄養ケアマネジメントの充実を図る ・訪問歯科とも連携を行い、経口維持加算の取得を目指していく ・安心安全で利用者が楽しめる質の高い食事を提供することで、利用者の生活の質の向上を目指していく
現状の課題	・特養、看護課と連携し、個別ケアが行えるように検討。 ・管理栄養士と訪問歯科との連携が現状できていない。 ・利用者の重度化により、摂食・嚥下機能も低下してきている。 ・コロナ禍で行事等ができていないので、食事イベントで楽しめる行事を検討。
実施計画	・特養、看護課との連携を強化するためにタブレット等のICTを活用しながら、情報共有を密に行い、利用者の栄養改善のアプローチを行っていく。 ・訪問歯科とも連携を行い、経口維持加算を取得していく。 ・ソフト食の導入を検討していく。 ・摂食、嚥下の研修(トロミのつけ方等)を実施し、職員のスキル向上につなげていく。 ・給食会社と連携して、利用者が食事を選択して楽しめる選択食や季節を感じてもらう行事食、食事イベントを開催していく。また、定期的に給食会議を開催し、食事の質の向上を図る。 ・安心安全な食事が提供できるように給食会社に食中毒予防や衛生管理の指導をしていきます。

職員配置状況

①採用状況

2020 年度の採用者は、35 名です。そのうち 19 名は紹介会社からの入職です。紹介会社への手数料は、年々増加しており、経営に影響を及ぼしています。直接採用を目指すことで、アンパス東大阪が求める人材の確保を行います。 2021 年度は、新卒 6 名（大学 3 名、短期大学 1 名、高校 2 名）採用予定です。適切な人材配置を行うためには、入所部門で正職員2名（介護職員1名、看護師 1 名）、通所部門では非常勤 2 名必要です。

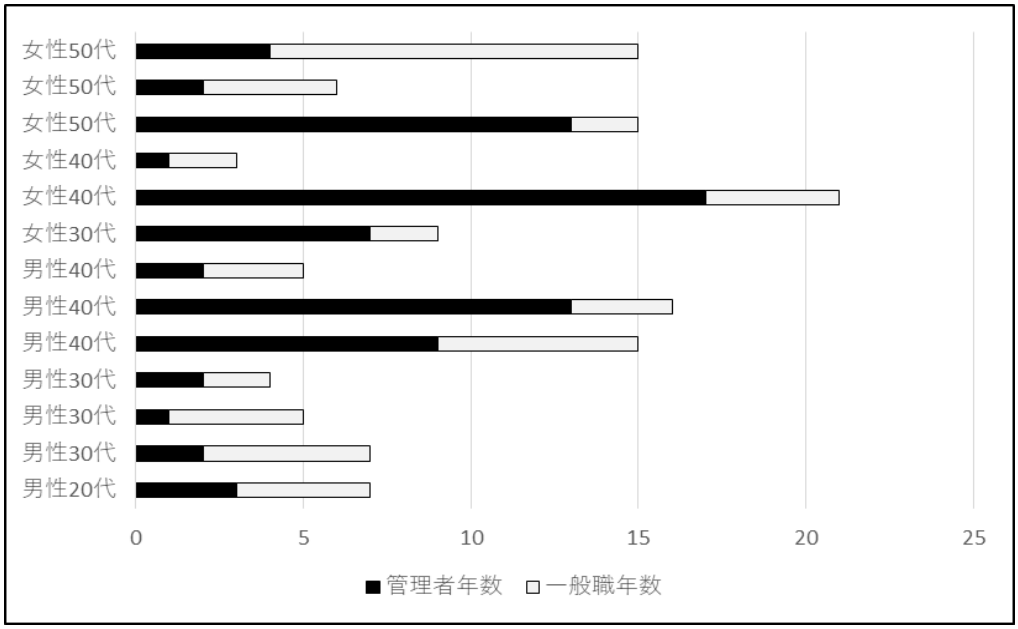


（令和 3 年 2 月現在）

職種	正職員	継続雇用職員	非正規職員	合計
施設長	1			1
副施設長	1			1
施設部長	1			1
生活相談員	4			4
介護職員	35		24	59
主任介護支援専門員	2	1		3
介護支援専門員	6			6
看護職員	3	2	8	13
社会福祉士	3	1		4
管理栄養士	1			1
機能訓練指導員				
事務員	2			2
宿直			2	2
合計	59	4	34	97

②育成状況

アンパス東大阪の平均在職年数は約 5 年です。下記の図は、管理者の経験年数を示したものです。クロス集計からは、20、30 代の女性マネジャー層が少ないことがわかります。あらゆる年代層のマネジャー育成に取り組むことで働きやすい職場環境づくりが必要です。



参考資料②

中長期収入計画

（千円）

	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
特養+短期入所	272,195	275,186	279,116	279,116	279,116
診療所	7,200	7,200	7,200	7,200	7,200
地域包括（若江地区）	31,505	31,505	31,505	31,505	31,505
通所介護+認知	105,507	106,715	107,387	108,852	109,572
居宅介護支援	22,900	23,094	23,413	23,413	23,413
訪問介護	19,265	19,603	19,914	20,279	20,279
地域包括（池島地区）	25,213	25,213	25,213	25,213	25,213

令和３年度　社会福祉法人あゆみ会

大和川地域在宅サービスステーション　アンパス住吉

事業計画

1、 基本方針

　法人理念を指針として、高齢者の方々が地域の中で安心して生活でき、活躍できる社会となるよう、アンパス住吉は今まで以上に地域に密着し、地域の行事や連絡会等にも積極的に参加し、職員一人一人が常に愛と思いやりの心を持ち、高齢者に寄り添いながら日々の業務に取り組んでいくことで、地域に愛され必要とされる施設を目指して参ります。

　人材につきまして、現在の職員数は通所介護 13 名、訪問介護 2 名、居宅介護支援 2 名、総合相談窓口１名、事務員１名、施設長１名の計 20 名で運営しており今後も事業運営に沿って人員補充を行い、安定運営に努めて参ります。また業務手順などを見直し、改善を行っていくことで業務効率化を図って参ります。その結果、残業が減り、有給休暇が取得できる環境を整え、働きやすい職場づくりに努めて参ります。
　人材育成につきましては外部研修やオンライン研修、勉強会に参加できる環境を構築し、モチベーションを高く持ち、働き甲斐のある職場を目指し、職員に選ばれる施設となれるよう尽力して参ります。

　設備面につきましては修繕箇所に優先順位を付け、計画的に行うことで施設を維持し、利用者及び職員が安全に快適に過ごせるよう取り組んで参ります。

　運営面につきまして、令和３年度は介護報酬改定がおこなわれ、全体で 0.7%のプラス改定となりました。通所介護においては新たに加算の取得などを視野に入れ、また訴求活動も継続して行い、安定運営を目指して参ります。令和 3 年度も各部署に数値目標を設定し、数字を意識しながら業務に励んで参ります。

　コロナ禍の状況が先行き不透明で今後もしばらく続いていくと予想され、事業運営にも大きな影響を与えるので今後も注視して参ります。また利用者及び職員の体調面にも配慮して事業運営を行って参ります。

2、 各事業計画

(1)通所介護事業

利用者に満足して頂けるような行事内容や日々の支援を見直し、今一度、基本に立ち返り、研修などを通じてサービスの質の向上や職員のスキルアップに取り組んで参ります。また重度な方など新規の受け入れも積極的に行い利用者、家族のニーズに柔軟に応え対応して参ります。また数字に対しても常に意識し、継続的に訴求活動を行い当施設の運営基盤でもある通所介護事業の安定運営を目指して参ります。

(2) 訪問介護事業

「自立支援」と「重度化防止」を基本とし、住み慣れた地域で今までの暮らしを継続していくことができるよう支援して参ります。また新規利用者獲得への取り組みも積極的に行い、同時に登録ヘルパーの人員確保にも努め、事業拡大に取り組んで参ります。

(3) 居宅介護支援事業

利用者、家族のニーズを捉え「利用者本位」「利用者自身の選択」を基本とし、利用者が住み慣れた地域で自立した日常生活が継続できるよう適切な情報提供や支援を行い信頼関係の構築に努めて参ります。また、質の高いサービスが提供できるよう研修等に参加し自己研鑽に努めて参ります。

(4) 在宅介護支援事業

保険者や地域包括支援センター、地域のボランティア、医療機関等との連携を図りながら、地域の方々により身近な総合相談窓口として安心してもらえる対応と運営を目指して参ります。また困難ケースなど新規相談を積極的に受け入れ、自施設の居宅介護支援、通所介護、訪問介護と連携し一体的に課題解決に取り組んで参ります。

令和３年度　アンパス保育園　事業計画

新型コロナウイルス感染症は社会と経済に大きな影響を与えています。働き方、子育てのあり方など、社会生活の変化に合わせて、保育所の役割や機能も変化しつつあります。

児童福祉法に基づき、いかなる状況下においても家庭との緊密な連携を保ちながら保育を必要とする乳幼児を保育し、心身ともに健全な児童の育成に努めます。

また、保育施設は経済活動・社会生活を維持するうえで必要不可欠な施設として、新型コロナウイルス感染症が拡大傾向であっても閉所することなく感染防止に努めながら運営してまいります。

1. 法人理念に基づく保育計画・保育内容

(1) 子どもの最善の利益を念頭に、全職員で協議しながら当園としての方針を定め、全体的な計画と指導計画を立て、各年齢における子どもの姿の共有及び育成を行う。

(2) 保育の質の改善と重点事項

①時代を担う心身ともに健全な子どもの育成

保育理念を基に全職員が同じ思いで一貫した保育を行う。

②子ども主体の保育

子ども達の興味関心のあることから、遊びや活動を子ども主体の保育へ転換する。

③保育・行事の見直し、改善

3 密を回避することが難しい環境下において、感染予防に努めながら保育を行う。また、行事に関しては密を避け、ソーシャルディスタンスを保ち、子どもたちのアイデアを行事に活かすよう工夫し、子ども主体の保育を実現する。

2. 保護者や地域の子育て支援

(1) コロナ禍において、人との触れ合いが制限されたり、公園で好きな遊びを思う存分楽しんだりすることができず、園児や地域の子どもたちの育ちに変化が見られる。こんな時だからこそ、子ども主体の遊びを実践するよう改善する。

(2) 児童の健全育成に果たす保育所の役割を自覚して、自治会や近隣の方々と多様な連携と協働し、子育て支援の核としての役割を担う。

(3) ICT を活用したコミュニケーションの活性化を図る。また、引き続き保育の「見える化」に取り組む。

(4) 子ども・保護者・職員や地域の方々の意見を反映させた施設運営を心がける。

◆保護者の意見…苦情相談窓口の設置・保護者アンケート・常時設置の御意見箱・個人懇談・クラス懇談・保護者との交流会・日々の相談
◆地域の意見…一時預かり保育・園庭開放時の相談、スマイルサポーター等
◆職員の意見…各種会議・職員面談・職員アンケート・アイデアの募集等

3. 職員の専門的知識・技能の向上と育成

⑴ 保育の社会的役割を全職員が認識し、自覚を持って行動する。そのためにも、情報の共有、認識の共有に努める。

⑵ 年齢・経験・能力・立場の異なる者同士が互いを認め合い、気兼ねなく語り合うことができるような風土づくりを行う。

⑶ 個人別の人材育成とキャリアアップを目的に、キャリアパス制度の実施と自己評価及び管理者による人事評価制度を継続していく。
また、個人面談以外にも年 1 回職員アンケートやアイデア募集の期間を設け、職員の意見を吸い上げ職場環境の改善に努める。
6 月には全職員対象にストレスチェックを行い、安心して長く働き続けられる職場になるよう目指す。

⑷ 研修計画に沿って、職員の知識と技能の習得を推進する。
(年間研修計画別紙 1)

⑸ 園全体で保育に課題意識を持ち、保育を振り返り、語り合い、高め合うような研修を行い、保育の質を高める体制の確立を目指す。

◇職員処遇改善金については、処遇改善 I は一時金として、処遇改善 II は行政からの通達があり次第適切な方法で支給する。人事院勧告分については一時金として支給する。

4. 情報公開

⑴ 4 月よりホームページがリニューアルされ、保育園の基本情報はもちろんのこと、地域の方々に向けての情報発信や求職者に向けてわかりやすく情報を配信し、多くの方に必要な情報を HP に掲載していく。

⑵ 保育の可視化を行い、保護者や地域の皆様からの意見や要望については、アンケートや対話することで把握し、不安や要望を話しやすい関係づくりを目指す。

⑶ 苦情をサービスの質の向上に役立つ有用な情報だと捉え、第三者委員への報告とホームページでの公開を行い迅速に対応し改善に努める。

(4) ３年ごとに第三者評価を受審し、情報の開示を行う。

5. 個人情報の保護

(1) 個人情報取扱規定に基づき入園希望者や施設見学者などの要望に応え、施設公開・保育事業の公開に努めます。

(2) 個人情報を取り扱うに当たり、その利用目的を明示するとともに適正管理を行う。

(3) 守秘義務等の研修に加え、入退職時に秘密保持に関する誓約書を交わし、個人情報取扱規定を遵守する。

6. 安定した保育園運営

(1) 今までとは違った「新しい生活様式」のなかで、新たな形での行事を行い、子ども達の成長を保護者と共有する。　(行事計画別紙 2)

(2) 保育所における自己評価ガイドラインの改訂に伴い、今まで以上に多様な視点を持ち、より多角的な視点から捉えた現状や課題の把握に努め、取組全体の充実を図る。

(3) 園児数の推移と待機児童を把握し、安定した運営に努める。

(4) 中長期計画を毎年見直し、内容についても定期的に検討する。

(5) 事業計画に基づき、採用計画を立てる。

◆職員人数

職種	人数	職種	人数
園長	1 人	看護師（正職)	1 人
主任保育士	1 人	事務員	1 人
保育士	15 人	用務員(非常勤)	3 人
保育士(非常勤)	13 人	その他(無資格者)	1 人
		合計	36 人

(内、育休取得中 3 人)

◆採用計画

今年度は、育児休業取得者などが複数名いたことから、普段より多めの常勤 6 名（内、看護師 1 名）を計画していたところ、常勤 5 名(うち、看護師 1 名、新卒 2 名採用）できたので、次年度は正職員 1 名を採用する予定とする。

(6) HP や ICT など、 ソーシャルネットを活用し、保育のプロセスや保育所の特性、地域社会の中での保育所の役割などを伝える。

(7) 健全な財務規律の確立

次年度は堺市の財政難を受け、すでに運営補助金の一部削減が決定している。今後も安定的な財務基盤を持続させていくためには、経営状況の正確な把握を行えるようより一層会計の透明性を高める必要があり、中長期計画に沿ったうえで、状況の変化にも柔軟な対応を取りつつ、健全な財務規律を確立していく。

(8) 災害時の事業継続計画（BCP）

災害発生時に参集可能な職員、備蓄品や保管場所等、その時々に応じて臨機応変に対応できるよう対応体制と方針を策定する。

7. 施設管理・改修

施設管理・改修の考え方については、以下の優先順位とする。

(1) 厨房修繕費

炊飯器 2 台 36 万円、 修繕費見込 15 万円

(2) 園児トイレ、水道・配管関係修繕

費用見込 50 万円

(3) 網戸取り換え

費用見込 50 万円

(4) 園庭遊具、ろ過器点検

費用見込 20 万円

(5) 災害備蓄品

備蓄品、備蓄食 40 万円

計　211 万円

8. 事業の展開

その他、常に保育情勢にアンテナを張り地域に必要とされる事業の展開に努める。

9. 情報の公開

ホームページをリニューアルすることでコンテンツの取捨選択を行い、閲覧者の利便性を向上させる。また、スマホ対応が可能で気軽にどこでも閲覧できるようにする。

≪10 周年を迎えて≫

昨今の多様化する雇用形態を鑑み、職員を雇用するうえで留意する点を整理し運営を行う。また、本年度で 10 周年を迎えるにあたり、園児、保護者、地域の方々の満足度を高められるよう安定した施設運営に努める。