社会福祉法人あゆみ会
アンパス東大阪事業計画

（2021 年 4 月～2029 年 3 月）

目次

1,法人の基本理念　　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・2

2,アンパス東大阪重点項目　　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4

3,事業計画（2021～2029）　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5

4,2022年度事業計画　　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6

5,各事業所事業計画重点項目　　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8

6,参考資料　　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・15

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

　アンパス東大阪は、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を使命としています。

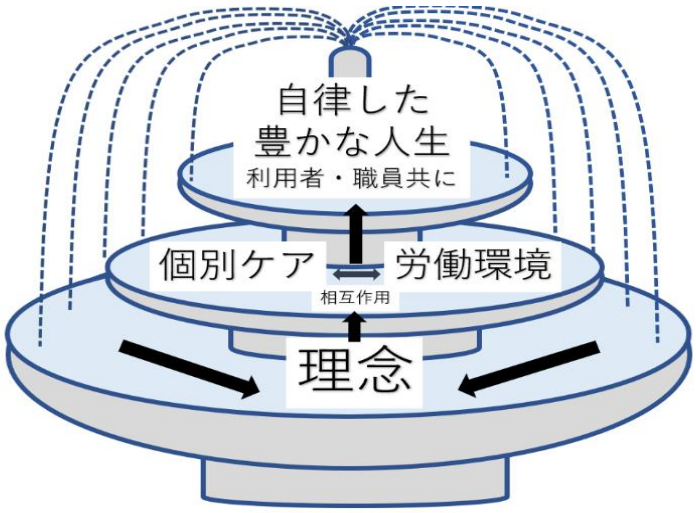
　入所者、利用者が、安心して生活が送れるように、アンパス東大阪が目指す福祉理念（ビジョン）を職員間で共有し、職員の働き方、職員教育を見直し、整えることによってアンパス東大阪入所者、利用者の自律的で豊かな生活を支援します。そのためにも災害や感染症の発生、その他不確実な社会状況のもとでも持続可能な運営をすすめられるよう事業持続計画の策定や自律的な経営に努めます。

　われわれのこれらの思いを実現するために、社会的共通理念としての SDGs（持続可能な開発目標）の「持続可能で強靭、そして誰一人取り残さない、経済、社会、環境の統合的向上が実現された未来への先駆者を目指す」ビジョンを活用します。アンパス東大阪が課せられた使命のもと、すべての方が地域の中で安心して多様な人生を歩み活躍できる社会の実現を目指します。

資料：「持続可能な開発目標」（SDGs）について（令和元年8月　国際連合広報センター）

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

2022 年度アンパス東大阪重点項目

・マネジャーの育成

2021年度は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の解消に向け、管理職に対する育成に力を注ぎました。内部、外部研修への参加、外部講師によるレクチャー、多法人連携による研修を通じて活躍できるマネジャー育成は、今後も継続的に取り組んでいきます。

管理者が組織として理念や方針を職員に伝え、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みます。ジェンダーにとらわれることなく、働き方に多様性をもたせると同時に、非常勤職員や外国人職員が将来を展望できる環境をつくります。

また、将来のマネジャー候補者に限らず、ケアという仕事のおもしろさやアンパス東大阪というコミュニティの一員として働く楽しさを知ってもらうために、入職時から継続的に職員全員にマネジメント教育を実施します。

・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。

高校生採用に積極的に取り組みます。実習生やアルバイトの受け入れ、高校生への出前講座を通じ、福祉の魅力を発信し、地域に対して雇用の場を提供します。

私たちが掲げる理念やビジョンに共感する仲間を増やすために内部環境を改善し、自組織の魅力を外部に発信します。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。多法人と協働することで、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、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ていきます。

・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今までの自分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個別ケアを実践します。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。プライバシー保護のために多床室に間仕切りを設置することで居住環境を見直します。また、ICT 化を進め、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たり、利用者の余暇の選択肢を増やしたり、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。

3つの重要項目に共通する視点として福祉に携わる職業人として必要な専門性とアンパス東大阪が目指す個別ケアを実践する上で必要な資質を養うための研修等を実施し、職員が自分の生き方や将来の展望を見出し、自らの生活を豊かにするために学び続けられる環境を整備していきます。

※アンパス東大阪では生涯学び続けることで、社会生活を送る上で終身役立ち、人生を豊かにすることを「幅広い教養(リベラルアーツ)」の獲得として捉えます。

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	ｱﾝﾊﾟｽ東大阪式 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、多法人連携、異業種との交流 ④ 女性管理職の割合を 50%にする 2021年度達成	**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 職員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(プライバシー保護事業) 2021 年度達成
		人事考課制度		
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		

2022 年度事業計画

中長期計画に沿って、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。

事業計画では、以下の項目について実施します。

①理念の共有について

・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。

・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

・キャリアパスに即し、人材育成を実現するための具体的な人材育成計画を作成します。

・研修、多法人連携を積極的に実施します。職員教育を通じ、次世代の管理職、管理職候補を育成します。

・ジェンダーにとらわれることなく、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

・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。

・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

・個別ケアプログラムの充実を図ります。

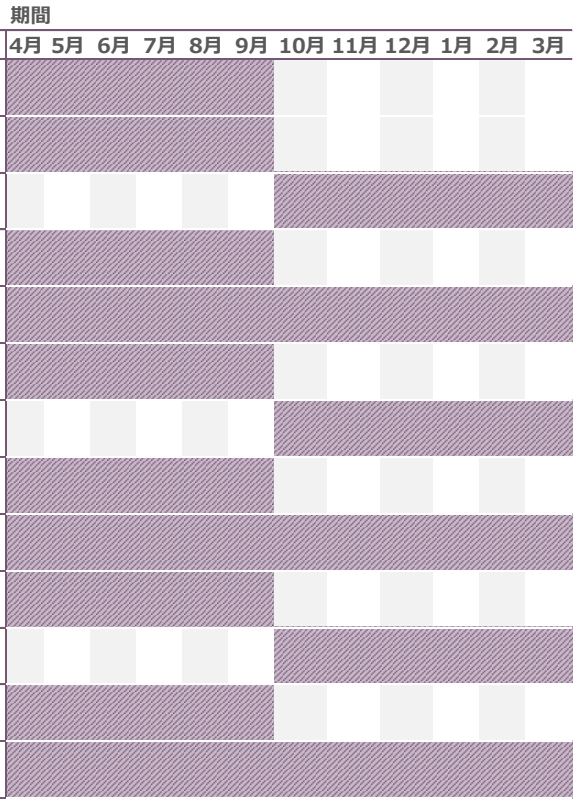
・利用者、職員に対してアンケート調査等を実施することで、双方の思いを抽出し、ケアの改善に繋げます。

・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。

・修繕や機器等の導入により快適な環境整備に努めます。

中長期計画の内容			具体的手段		2021年度
課題	将来像	達成方法	実行計画		完了率
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	50%
				意見交換による理念の在り方の共有	50%
				語り部育成プロジェクト	50%
			人材育成	人材育成計画の作成	50%
				３法人合同プロジェクト	100%
				研修･多法人連携	50%
				女性管理職50%目標	100%
			労働環境	キャリアパスの明確化	20%
				働き方プロジェクト	0%
				満足度調査	0%
				離職率16%を目指す	0%
			個別ケア	個別ケアカリキュラムの作成	0%
				利用者･職員アンケート満足度調査	0%
				ICTの活用	40%
				環境整備（個室化）	100%

中長期計画の内容			2022年度の具体的手段		
課題	将来像	達成方法	実行計画		期間
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	Ⅰ-1
				意見交換による理念の在り方の共有	Ⅰ-2
				語り部育成プロジェクト	Ⅰ-3
			人材育成	人材育成計画の作成	Ⅱ-1
				研修･多法人連携	Ⅱ-2
			労働環境	キャリアパスの明確化	Ⅲ-1
				働き方プロジェクト	Ⅲ-2
				満足度調査	Ⅲ-3
				離職率16%を目指す	Ⅲ-4
			個別ケア	個別ケアカリキュラムの作成	Ⅳ-1
				利用者･職員アンケート満足度調査	Ⅳ-2
				ICTの活用	Ⅳ-3
				環境整備	Ⅳ-4



各事業計画の重点項目

部署名	特養

重点項目	①リーダー、サブリーダーの育成 ②法人理念に基づいたケアの実践 ③アンパス東大阪式個別ケアの実践
現状の課題	①現任のリーダーやサブリーダーの他に、その候補となる職員の育成ができていない。中堅職員の退職や、人事異動によりフロア毎にリーダーを配置することが難しいため、一人のリーダーが2フロアを兼任という形で何とかチームを維持している状態である。リーダー、サブリーダーを計画的に育成し、盤石の体制を整えていく必要がある。 ②法人理念の共有については、語り部プロジェクトとして特養ミーティングで法人理念と自分の物語を重ね合わせ、他の職員に伝えていく機会を設けた。施設長をはじめ、リーダー職員までは共有できているが、その他の一般職員まではまだ共有できておらず、日々のケアの実践にまでは浸透していない。 ③コロナ渦という制限された生活の中で「夢かなえ企画」が頓挫している。利用者の限られた人生を豊かに送るためにも、個別ケアは喫緊の課題といえる。
実施計画	①フロアミーティングを活用し、部署内で語り部プロジェクトを進め、法人理念の共有を行う。また、その理念を日々のケアの実践につなげるために、意識的に言葉で表現しながら日々の OJT 指導を行う。（Ⅰ－1, 2, 3） ②各等級の職務分掌、身につける能力、役割を明確にし、人事考課制度を活用して、職員個人の育成計画を作成、指導する。1 等級の職員には、サブリーダー、リーダーを意識したマネジメント教育を行い、2 等級 3 等級の職員にはリーダー研修を実施する。2 等級でもサブリーダーの資質が備わっていない職員は、フロア業務や委員会活動などで役割を担い、職員の将来を見据えたマネジメント教育を行う。（Ⅱ－1, 2） ③プライバシー保護事業として多床室を個室化することにより環境は整った。その環境を活かしながら、施設であっても『自分のしたい暮らし』が実現するように、利用者の望む暮らしを日頃のかかわりや満足度調査を通じて把握し共有する。実施については、日々のケア実践の工夫と同時に、コロナ禍であっても、ICT を活用し、プロジェクションマッピングやバーチャル体験などを通じて、夢かなえ企画の実現性を追求していく。フロア毎に毎月 1 事例の実践を目標とする。（Ⅳ－1,2,3,4）

（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	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
現状の課題	マネジャーの育成 理念やビジョンが職員に確実に伝わっていない為、個々の考えで動く事が見られた。理念に沿った、興味のある仕事「なりたい自分」を見つける、本人の意欲や目標に向けた研修が行えなかった。又制度を理解し、自ら考え行動出来る職員が今以上に増やしていく必要がある。 人材の確保 コロナ禍、職員の長期休みが出た時の、職員体制が確保できない。 面談をする機会が少なく、職員一人一人のビジョンが理解できていない。 アンパス東大阪式個別ケアの確立 利用者の、身体機能や認知機能情報が職員間で統一出来ていない為、ケアが統一出来ていない。又リスクを考慮しすぎて本人の自立した支援を妨げている事がある。 定期的なアンケート調査を行っているが、改善など公表の仕方を検討する必要がある。
実施計画	マネジャーの育成　Ⅰ－1 理念や制度を伝える勉強会などを行い、柔軟に動く事が出来る職員を育成していきます。 人材の確保　Ⅱ－2・Ⅲ－2 面談等を通して、資格収得等の必要なサポートを行っていき、キャリアアップを目指すことで、長く働きたい職場を作る。 有休消化はで、ライフスタイルに合わせた取り方が出来るような職員体制作り、子育て世代の方も、安心して働ける環境作りを行う。 アンパス東大阪式個別ケアの確立　Ⅳ－2・Ⅲ－3 リスクを考えすぎて、利用者様の行動を妨げるのではなく、在宅で生活を続けて行くための機能訓練等を積極的に取り組んでいく。又、定期的に行うアンケート調査をもとに、サービスの質を上げていき、満足できる利用を提供していく。

（通所介護・認知症対応型通所介護）

月平均利用者数	2022 年度	2023 年度	2023 年度	2025 年度	2026 年度
通所介護（定員 40）	23.8	24.0	24.2	24.4	25.0
認知（定員 12）	5.8	5.8	6.0	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	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
現状の課題	・入職する職員がおらず、現職員で新規利用者を獲得していく必要がある。 ・新規依頼は、実施しており徐々に依頼はあるが、埋まらない状態である。 ・技術力、知識力向上の為、介護の実技研修を実施したいが、コロナ渦であり、計画通り実施できていない。
実施計画	<u>マネジャーの育成　Ⅰ－1・Ⅰ－2</u> アンパス東大阪の理念や個別ケアについて職員が理解し、質のよいサービス提供に繋げていく。 <u>人材確保　Ⅱ－2・Ⅲ－2</u> 研修を通して職員の技術力と知識力の向上を図り、また、サービスの同行を増やすことで各職員、自信を持ち余裕をもって働ける職場の環境づくりに取り組む。 <u>アンパス東大阪式個別ケアの確立　Ⅵ－2</u> 訪問時のアセスメントや担当ヘルパーと情報共有を密に行うことで利用者一人一人のライフスタイルやこれまでの生き様などをしっかり理解し、サービス提供を行っていく。また、希望やサービス時の様子・提案などケアマネジャーに報告し、改善していくことでさらにその人らしい生活が送れるように支援していく。

（訪問介護）

月平均件数	2022年度
訪問介護	59

各事業計画の重点項目

部署名	居宅

重点項目	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
現状の課題	マネジャーの育成 業務内容が多岐にわたり、職員の育成にかかわる時間を確保することが厳しい。 法人の理念を職員間で共有できていない。 人材確保 人員減少により業務量が増えたためケアマネジメントの質の向上が図れていない。 アンパス東大阪式個別ケアの確立 個々のニーズの多様化や高齢者虐待事案の増加に伴い、利用者・家族に関わる時間が十分にとれていない。
実施計画	マネジャーの育成　Ⅰ－2・Ⅱ－1・Ⅳ－1 法人の理念や方針を職員に伝え、職員がモチベーションを継続して楽しく働ける環境作りに取り組む。 そのために OJT(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)による育成の仕組みを持ち、具体的な PDCA をマニュアル化していく。 人材確保　Ⅲ－2・Ⅲ－4 ワークライフバランスを図り、職員間で協力を行い誰もが働きやすく、そして働き続けられる職場作りを目指す。 アンパス東大阪式個別ケアの確立　Ⅱ－2 利用者ひとりひとりの人権を尊重し、その方らしい豊かな生活の実現を目指す。 そのために、「①利用者と対等な関係性を築く　②多職種連携を図る　③ケアマネジメントの質の向上に努める　④利用者を支える家族のサポート　⑤業務の効率化を図る」に取り組む。

（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/池島

重点項目	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
現状の課題	マネジャーの育成 １人に対する業務の比重が大きいことで、他の職員の育成にかける時間が少ない。 各職員が理解している法人理念に統一性がないため、業務に対する姿勢にばらつきがある。 人材確保 中途採用者に対する育成方法が定まっていない為、人員が定着しない。 アンパス東大阪式個別ケアの確立 重層的な支援の必要性が増加傾向にあるが、地域にICTが根付いていないことで、コロナ禍での支援（訪問、家族との情報共有、多職種連携）が円滑に行えていない。
実施計画	①人材確保　Ⅲ－1 誰もが安心して働ける組織づくりのために、各職員が目指すビジョンの明確化、それに向けた育成を計画的に行う。また、人材育成方法をマニュアル化する。 ②マネジャーの育成　Ⅰ－2・Ⅱ－1 法人の理念を個々の職員が理解し、アンパス東大阪というコミュニティの中で意識改革を図り、働き方の見直しを行う。迅速な対応を求められる地域包括支援センター業務の中で（観察）・（状況判断/方針決定）・（意思決定）・（行動/改善）のサイクルを取り入れ、実践できる人材を育成する。 ③個別ケア　Ⅳ―3 重層的な支援を行うために、ICTを活用し、訪問、家族との情報共有、多職種連携の課題を解決することで、地域住民が安心して住み続けられるまちづくりを行う。 ①→②→③の順で、計画を実行していく。

各事業計画の重点項目

部署名	看護課

重点項目	個別ケアの充実 産業医との連携による質の高い医療の提供 看取りケアの充実 感染予防対策の強化 働きやすい職場環境作り
現状の課題	・入居者の高齢化が進み刻々と変化する状態把握し、医療ニーズの高まりで一人一人にゆっくり向き合うことが難しい時がある。 ・仕事に慣れた頃に退職する職員がおり、安定的な人材確保が難しい。
実施計画	愛と思いやりの心をもってひとりひとりの利用者に寄り添いその人らしい生活が送れるようケアする。Ⅰ－2 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員と密な連携を図る。Ⅳ－1 産業医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ようにきめ細やかなケアを行う。Ⅳ－1 医療ニーズの高まりに応じたケアが実践できる体制づくりに努める。Ⅳ-1 看取りケアは本人の尊厳を追求し、自分らしく最期まで生き、より良い最期を迎えられるようケアする。Ⅳ－1

各事業計画の重点項目

部署名	栄養課

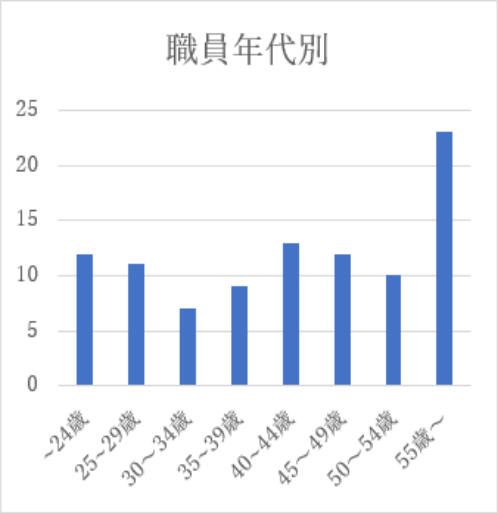
重点項目	マネジャーの育成 人材確保 アンパス東大阪版個別ケアの確立
現状の課題	・理念や方針を伝達できていない。 ・自組織の魅力を外部に伝達できていない。 ・コロナ禍で子ども食堂を開けていない。
実施計画	研修等に参加し、自組織の理念や方針を共有・理解し職員に伝達していく。 Ⅰ－1・Ⅰ－2 続くコロナ禍でも子ども食堂に代わる支援を見つけ、地域への社会貢献を行う。 Ⅲ－1 子ども食堂や昨年度から取り組んでいる経口維持の支援等、アンパス東大阪独自の食への取り組みの魅力を発信していく。 Ⅲ－1 ICTを活用することで、多職種と利用者の情報共有を密に行い、利用者の思い等が実現できるように個別ケアを行う。 Ⅳ－1・Ⅳ－3

参考資料

職員配置状況

①採用状況

2021 年度の採用者は、16 名です。そのうち５名(昨年19名)は紹介会社からの入職です。紹介会社への手数料は、昨年度に比べ減少しました。離職率は20%となり、目標とする数値に近づくことができました。引き続き、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。 適切な人材配置を行うためには、入所部門で正職員4名(介護職員3名、看護師１名)、通所部門では非常勤２名、居宅介護支援事業所1名必要です。

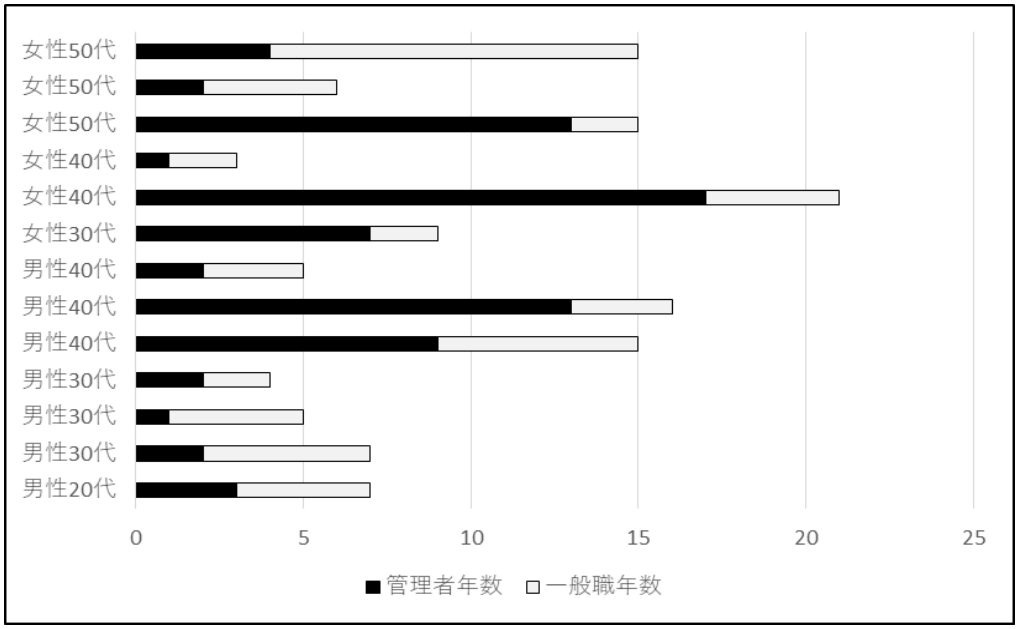


（令和４年２月現在）

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	30		29	59
主任介護支援専門員	3			3
介護支援専門員	3			3
看護職員	6	2	2	10
社会福祉士	5			5
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	57	2	33	92

②育成状況

アンパス東大阪の平均在職年数は約6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。



令和４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

　アンパス住吉は法人理念を指針として、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み、『地域に愛される施設』を目指して参ります。

　また介護保険制度の法令を遵守し、在宅の要支援・要介護高齢者の自立生活の援助、社会的孤立の解消、心身機能の維持向上を図り、在宅生活がその人にとって、より良いものになるよう、また家族の介護負担軽減ができるよう、サービスを提供して参ります。

　人材確保・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、職員が成長でき、モチベーションを高く持つことのできる、働き甲斐のある職場を目指して参ります。また年々人材確保が厳しくなり、採用に多額の資金を投じなければならない状況となっており、職員の確保と定着を考えると、更なる処遇改善や福利厚生の充実も視野に入れなければならないと考えております。また業務効率化を図り、有給休暇の取得できる環境などを整えるとともに、人間関係が良好に保てるようコミュニケーションを活発に取り、離職率を減らすことで、『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、令和４年度はＬＥＤ照明の工事を計画的に進めて参ります。その他の設備管理や修繕箇所についても優先順位を付け、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年度は新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受け、当施設でも利用者や職員がコロナに罹患または濃厚接触者となり、デイサービスが休業となりました。今後も先行き不透明でデイサービスの運営にどのような影響を及ぼすのか予測できない状態が続きますが、数字を意識しながら業務に励んで参ります。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、事業内容

（１）通所介護事業
（２）訪問介護事業
（３）居宅介護支援事業
（４）在宅介護支援事業

３、職員数

施設長	：	１人
通所介護事業	：	12 人
訪問介護事業	：	２人
居宅介護支援事業	：	２人
在宅介護支援事業	：	１人
事務員	：	１人
合計	：	19 人

４、行動指針

（１）ルールを守る
（２）愛と思いやりの心をもって接する
（３）明るく笑顔で元気に働くことで、良好な関係性を築く
（４）コミュニケーションを活性化することで、風通しの良い職場風土を形成する
（５） 地域とのかかわりを大切にする

５、各事業計画

（１） 通所介護事業

食事、入浴、リハビリに困っている方や地域とのかかわりが希薄になっている方に安心・安全にデイサービスをご利用して頂ける環境整備を進めていき、今までの生活が継続でき尚且つデイサービスを利用する事で生活にハリがでて元気になって頂けるよう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。

◆数値目標：平均利用者数、月 26 名

（２）訪問介護事業

「自立支援」と「重度化防止」を基本とし、住み慣れた自宅で在宅生活を継続し、安心して健やかに暮らしていけ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。

◆数値目標：提供時間数、月 180 時間

（３）居宅介護支援事業

「利用者本位」「利用者自身の選択」を基本とし、利用者、家族のニーズを捉え公正・中立な立場で生活環境に応じたケアプランの作成を行います。また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を行い信頼関係の構築に努めて参ります。また、医療・介護の多職種連携にも重点を置き、利用者に安心してもらえるサービスが提供できるよう体制強化に努めて参ります。

◆数値目標：担当件数、月 70 件

（４）在宅介護支援事業

地域包括支援センター、見守りボランティア、医療機関、介護事業者等との連携を密に図りながら、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。近年、複合課題を抱えたケースが多くなってきており、それらに対応できるよう研修や勉強会にも積極的に参加し自己研鑽に努めて参ります。また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。

◆数値目標：相談実人数、年 120 名

令和４年度　アンパス保育園　事業計画

大きな変化としては令和３年 12 月 21 日、「こども政策の新たな推進体制に関する基本方針　～こどもまんなか社会を目指すこども家庭庁の創設～」が閣議決定されました。

基本方針では、「常にこどもの最善の利益を第一に考え、こどもに関する取組・政策を我が国社会の真ん中に据えて、こどもの視点で、こどもを取り巻くあらゆる環境を視野に入れ、こどもの権利を保障し、こどもを誰一人取り残さず、健やかな成長を社会全体で後押しするため、新たな司令塔として、こども家庭庁を創設する」とされています。「こども家庭庁」は、令和５年度のできる限り早い時期に創設することとされ、次期通常国会に必要な法律案が提出される予定です。

また、新型コロナウイルス感染症の影響が今なお続いています。経済の停滞、生活環境の変化、出生児童数の減少、認定こども園・特区小規模保育所が新設されるなど、様々なことが重なり令和 4 年度は昨年度以上に定員割れが懸念され、運営に大きく影響すると考えられます。

そのうえ、保育士確保も難しく、これから５年先、10 年先を見据えて新しく策定した中長期計画に基づき運営していきます。

1. 法人理念に基づく保育計画・保育内容

⑴ 個々の子ども理解から保育を展開していくのではなく、０歳～５歳児までの計画の系統性に留意し、日々行っている保育の実践が子どもにとって次の発達の基礎となり積み重ねられていくよう意識する。

⑵ 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

②子ども主体の保育

子どもたちが興味を示すものから、何を学び、何が育とうとしているか探っていく。

③保育・行事の見直し、改善

令和２年２月以降、新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、行事の在り方や保育を見直し、その都度実施方法を変えながら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

⑴ 子育て支援の充実を図る

・育児相談を受ける（電話、来園、メール等で対応）

・園庭開放日を増やす（身体測定、離乳食相談、お誕生日会などを実施）

・看護師等による乳児家庭全戸訪問事業の実施

⑵ 児童の健全育成に果たす保育所の役割を自覚して、小・中・高・短大や他機関と連携・協働し、子育て支援の核としての役割を担う。

⑶ ICT を活用した情報の共有と保育の可視化に努め、保護者、地域の方々に情報を提供する。

「地域貢献活動」として、地域貢献支援員（スマイルサポーター）の知識・技能を提供できるような

体制を整備していく。

(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、常時設置の意見箱、個人懇談、クラス懇談、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の相談支援

◆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

①コロナ禍において、より保育所の社会的役割が求められており、全職員が役割を理解した上で業務をおこなう。

②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風土づくりを継続する。新入職員には、各年齢の保育活動のねらいや留意点、言葉のかけ方など、丁寧且つ具体的に伝えていく。

③保護者より質問を受けた時は、誰もが同じように答えられるよう新入職員には業務を通してその都度説明し、理解度を深める。

④園内の研修は保育者の自主性を尊重し、希望するテーマを職員同士で話し合い、優先順位を考えながら計画的に進めていく。　(年間研修計画別紙 1)

⑤園外の研修については、意欲的に参加できるよう職場の環境を整えるなど配慮し、専門性の向上に努める。また、社会における保育の動向を知り、広い視野に立って保育を考えられるようにする。

◇職員処遇改善金の支給方法は、特に制度の変更がない限り例年通りとする。

令和 3 年度末から開始される処遇改善臨時特例分については、令和 4 年 2、3 月分は規程の変更が間に合わないため、3 月給与にて一時金として支給し、4 月から 9 月分に関しては、毎月支給される手当に上乗せして支給する予定。10 月以降の支給については今後の方針が固まり次第検討する。

4. 情報公開

(1) ホームページでは保育園の基本情報はもちろんのこと、地域の方々や求職者に向けてわかりやすく情報を配信し、より多くのかたに知っていただくために堺市の情報サイトを活用し掲載していく。

(2) 保育の可視化をおこない、保護者や地域の皆様からの意見や要望については、アンケートの実施や直接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。

(3) 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おこない迅速に対応し改善に努める。

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る。

(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おこなう。

(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) 昨年同様「新しい生活様式」のなかで、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

令和 4 年 2 月 15 日現在の情報

クラス／月	ひよこ 0 歳	うさぎ 1 歳	ぱんだ 2 歳	きりん 3 歳	くま 4 歳	らいおん 5 歳	合計
定員数	13	18	20	22	23	23	119
在籍進級児	0	12	18	14	21	22	87
新入園児	8	6	2	4	0	0	20
合計	**9**	**18**	**20**	**18**	**21**	**22**	**108**

※令和 4 年度 4 月 1 日　園児推定人数

(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（非常勤)	1 人
主任保育士	1 人	事務員	1 人
保育士	16 人	用務員(非常勤)	3 人
保育士(非常勤)	11 人	その他(無資格者)	0 人
		合計	34 人

(内、育休取得中 3 人)

◆採用計画

令和３年度における退職者（正職３名、非常勤６名）や休職者（産休取得２名）の補充として、４月から

正職５名を採用したが、充足までとは至っておらず、令和４年度は非常勤２名（週３日程度の保育士）を採用する予定である。

(6) 健全な財務規律の確立

先行き不透明な社会情勢の中、受け入れ園児数の減少に伴う収入減や、避けられない支出など、令和４年度はより厳しい経営状況になることが見込まれている。管理職をはじめとし、職員一人ひとりが地域社会の状況を把握し、各々が運営に携わっている自覚を持ち、そのうえで予算計画に沿った運営ができるよう意識づけをしていく。

(7) 防災・安全対策

消防計画による避難訓練の実施だけでなく、地震・風水害等にも対応できるよう総合的な「防災マニュアル」を整備し対応する。職員の組織体制を定め、災害発生時の行動手順を周知し、訓練を通して確実に身につけられるよう努める。

感染症流行時や災害時などには、施設間で連携を取りながら事業が継続できるよう事業継続計画を作成する。

7. 施設管理、その他

以下、費用見込みと優先順位

(1) 災害・安全対策

・災害備蓄品・備蓄食 … 150 万円

(2) 設備管理

・靴箱設置 … 150 万円

・園庭遊具、ろ過器点検 … 25 万円

・園児トイレ、水道・配管関係修繕 … 35 万円

(3) 社会貢献

・社会貢献事業 … 20 万円

(4) 研修

・研修費 … 20 万円

計　400 万円

8. 事業の展開

保育所等を利用していない 0～2 歳児を中心として、いわゆる「未就園児」を療育する家庭が孤立しないよう、地域の子育て支援に向けた新たな事業展開を検討していく。

今後の安定した保育園運営を見据えて、令和５年度には定員数の変更も視野に入れていく。