

社会福祉法人 ほのぼの会

経営基本方針

スローガン

施設の成功と経営の成功の根本は、人を思いやり人を大切に
する「素直な心」が必要不可欠である。

経営者は、時代の流れや経済の流れを的確に読み取る
「先見力と決断力」が特に求められる必要な要素である。

「素直な心」とは、私心にとらわれない、耳を傾ける、寛容、実相が見える、道理を
知る、すべてに学ぶ心、融通無碍、平常心、価値を知る、広い愛の心である。

サブタイトル

社会環境が厳しく、しかも急激に変化する時代に過去を参考にして現実を見るような手法は時代錯誤
である。

いま求められているのは、未来を見通した上で、それを現実に戻し、あるべき姿、進むべき道を洞
察する能力、つまりは将来を見据えた先見性を身に付けることである。

*リーダーの資質をいかに身に付けるか

「稲盛和夫」の言葉に「国は人を以て栄え、人を以て滅ぶ」と言います。

つまり、リーダーによって組織は発展したり衰退したりするものです。

立派なリーダーは、自分たちの組織の目的を明確にし、さらにその目的に向かうための価値観を部下と共有し集団を引
張っていきます。

*どうすれば素晴らしいリーダーになれるのか

一番大事なことは、「己をからっぽ」つまり自分を捨てることです。リーダーが利己的な考え方を少しでも持つと組織は正し
く機能しません。ですから、リーダーは公平で公明正大な心を持ち、全身全霊で組織に命を吹き込まなければなりません。

集団のリーダーは、強い使命感を持ち自分らしいビジョンに向かって、純粋な心で打ち込めば、施設経営はもちろんどん
な企業組織もうまく行くのではないかと表現されています。

そこには、課題発見力・判断力・説得力を学ぶべきである。

※ 課題発見力とは、現状を分析して目的や課題を明らかにする力である。

※ 判断力とは、物事について個人的な判断をなすことのできる能力のことである。可能性と能力が必要である。

※ 説得力とは、会話や文書などで、相手を納得させたり受け入れさせたりする話し方力である。

まず実践することは、「職員と共に明るい未来を見据える力」・「あるべき姿、進むべき道を見通す仲間」・「安全安心を提供
できる知識と知恵を高める」・「女性が輝く社会の実現と働きやすい環境整備の実現」に取り組んで行くべきである。

はじめに

平成31年度は、10月1日に消費税率が8%から10%への引き上げが予定されていることに合わせ、国は2020年代初頭までに、50万人分の介護の受け皿を整備することとし、最大の課題である介護人材確保のための取り組みをより一層推し進める方針です。このため、経験・技能のある職員に重点化を図りながら、介護職員の更なる処遇改善を進めることを中心とした介護報酬の改定に向け現在議論が交わされています。

これまでに示されている処遇改善の具体的な内容としては、一般職員を含む他の介護職員などの処遇改善に、見直し後の処遇改善の収入を充てることができるよう柔軟な運用を認めることを前提としつつ、介護サービス事業所における勤続年数10年以上の介護福祉士について月額平均8万円相当の処遇改善を行うことを算定根拠に、公費1,000億円程度が投じられる予定です。

一方、こうした国の人材確保策と合わせ、働き方改革関連法の施行により、4月1日からは残業時間の上限規制や5日間の年次有給休暇の取得が義務化されます。このことに伴い、今まで以上に職員一人ひとりが、個々のワークライフ・ステージに応じた多様で柔軟な働き方を自らが「選択」できるようになり、雇用主側にとっても職員の労働環境の改善が大きな課題となります。

そこで、当法人は、「人財確保・定着・キャリアアップ」を更に強化させるため、平成31年度スローガン（合言葉）を、【職員間の相互信頼と支援・育成で、利用者・地域の豊かさ、幸福を実現】とし、働く喜びが実感できる事業や施策を職員一丸となって取り組むこととしました。具体的には、事業所ごとの職員相互信頼関係構築活動の実践や、年間休日数の段階的な増加、育児短時間勤務の適用拡大、資格取得助成制度の拡充、腰痛予防対策等の推進に向け、「資格取得」「仲間と一体感を持ちながら仕事に励むことができる」「職員一人ひとり自身の仕事に誇りを感じる」「組織に対する満足度を高める」の4つの重点テーマごとに個々の目標を掲げて取り組み、三方よしの精神で利用者、地域の豊かさ、幸福の実現へ邁進してまいります。

平成31年度スローガン（合言葉）

【 職員間の相互信頼と支援・育成で、
利用者・地域の豊かさ、幸福を実現 】

<重点Ⅰ：資格取得>

- (1) 介護福祉士、介護支援専門員、社会福祉主事、社会福祉士、介護職員実務者研修の取得率向上
- (2) キャリアパスに応じた研修体制の見直しと更なるシステムの構築

<重点Ⅱ：仲間と一体感を持ちながら仕事に励むことができる>

- (1) 役職者研修会・交流会を開催（役職者の育成・帰属意識の向上・課題の吸い上げ・抱え込み防止・自律した職員の育成）
- (2) 職員親睦会の充実と活性化
- (3) 外部研修への積極的な参加・同職種との繋がりによる向上

<重点Ⅲ：職員一人ひとり自身の仕事に誇りを感じる>

- (1) 現行の人事考課項目を役職者参加型で見直し、法人が目指す職員標準基準の統一を図る（考課者訓練）
- (2) 初任者研修、福祉の職場説明会等への職員派遣
- (3) 適材適所の人事配置
- (4) 自分の得意とするもの（趣味）を把握し、その能力を活かせる工夫、現場で発揮できる支援、研鑽の機会を確保
- (5) 個人目標設定に伴う定期面談（各部署ごと）

<重点Ⅳ：組織に対する満足度を高める>

- (1) 子育て・介護世帯への制度の拡充と活用（短時間正社員制度の延長等）
- (2) いくつになっても、腰痛になっても働き続けられる、腰痛離職ゼロを目指す（福祉機器の導入等）
- (3) 相談・つぶやき窓口（職員満足度アンケートの実施等）
- (4) 表彰制度の充実
- (5) 公休数見直し（段階的な公休数の増加）

<その他の柱と取り組み内容>

- 1) 人財の確保・育成と組織基盤の確立
- 2) 地域貢献の推進
- 3) サービスの質の向上
- 4) 健全な財務基盤の確立
- 5) 労働環境の整備
- 6) 職場内コンプライアンス強化
- 7) 防災関連

1) 人財の確保・育成と組織基盤の確立

新卒一括採用スケジュールの変化に合わせた採用方法を模索し、実践していく必要がある。また、中途採用に関しては多様なチャンネルの中から、より効果的なものを選択・投資していく。

職員育成は法人の要であり、全職員で取り組むシステム構築を行う。採用から育成・教育までの過程を標準化させることで、その意識改革を目指す。

資格取得支援制度の使いやすさが課題であり、使い手の視点に立った柔軟な制度へ変化させることが必須である。

管理職の育成にも重点をおき、マネジメント力を身に付け、自ら考え・行動し・結果を残せる組織体制構築に取り組む。

- ① 多様な採用方法・時代のニーズに合わせたチャンネルに集中した採用活動への取り組み
- ② 入職者への個別教育体制とフォローアップ体制の構築
- ③ 資格取得助成制度の活用推進
- ④ 管理職員のマネジメント研修の強化
- ⑤ 新たな処遇の改善

2) 地域貢献の推進

実習生の受け入れ、中高生のインターンシップ活動、職場体験の受け入れ、介護現場体験を継続する。また、小学校等に出向き、車椅子体験等の福祉授業を行い、福祉理解の一助となるよう取り組む。

- ① 実習生（初任者研修・実務者研修・介護支援専門員実習・教育実習）の受入れ
- ② 中高生のインターンシップ活動・職場体験の受入れ
- ③ 福祉の就職を考えている方の疑問や不安を取り除くことを目的とした職場体験の受入れ
- ④ 小中高における福祉教育の積極的な協力と、福祉の理解と仕事の啓発
- ⑤ 専門職を地域へ派遣し、認知症になっても安心して暮らせるまちづくりを推進する（認知症サポーター等）
- ⑥ 他法人との連携により地域を活性化する取り組みを検討

平成 28 年 10 月から運営をしている、滋賀の縁創造実践センターによる「遊べる・学べる淡海子ども食堂」モデル事業「ほのちゃん食堂」については、今年度から助成がなくなるが、引き続き地域住民が広く気軽に集える食堂にしていくために、更なる取り組みを行う。

- ① 法人の他職種が参加できる体制作りを行うことで、地域と繋がることの大切さ、社会福祉法人の存在意義を知る
- ② 参加対象者・地域を拡大することにより、新たな地域の方々との繋がりを作る
- ③ 地域のニーズを把握したなかで、地域に出向いた催し等を検討する

3) サービスの質の向上

- ① 利用者・家族の立場に立ったケアの内容や対応の改善
 - ・職員が常に問題意識・改善意識をもって利用者・家族からの要望を吸い上げる
- ② サービスの質における勉強会の実施と研修会の参加
 - ・必要に応じて随時勉強会を開催、および外部研修の参加
- ③ 介護相談員や地域の方々から寄せられた意見・苦情に対する対応の検討
 - ・介護相談員との意見交換会
 - ・地域の方々との意見交換会
- ④ 環境の見直しと必要な機器の検討
 - ・利用者の生活環境の整備

4) 健全な財務基盤の確立

通所サービスにおける稼働率維持が不可欠である。中でも通所介護においては、他事業所との競争が激しく、当法人の独自色を強める必要がある。リハビリ専門職員の強みを生かすと共に営業力の強化に努める。入所系においては、安定した待機者の確保に努める。

設備備品管理体制の強化と、計画的な設備投資により、支出の偏りを最小限に抑え新規事業への投資資金を確保する。

新しい経済政策パッケージに基づく介護職員の更なる処遇改善として設置される新加算（特定処遇改善加算）の算定と、適正かつスムーズな支給実施に努める。

介護保険外サービス事業においては、福祉事業の強みを生かし、地域福祉のニーズを掴み計画的に準備していく必要がある。

- ① 介護保険事業収入の維持
- ② 設備備品管理体制の強化・計画的な設備投資
- ③ 新加算（特定処遇改善加算）の算定に伴う適正な配分
- ④ 介護保険外事業の検討

5) 労働環境の整備

人的環境の整備については、ストレスチェック管理体制を整えると共に、専門職の強みを生かし、様々な角度から働きやすさの追求に努める。

個別相談や悩みの早期解決が安定雇用に繋がる傾向が強い。悩みの早期解決を図る体制強化が欠かせない。管理職を中心とした体制構築を図る。

物的環境については、労働災害防止として「腰痛予防対策」の強化を図る。衛生委員会・産業医を中心に、身体的負担の少ない環境整備を推進する。

また、労働時間法制の見直しに伴い、ワーク・ライフ・バランスを推進する。

- ① ストレスチェック管理体制の強化
- ② 職員間交流による結束強化・個々のケアへの迅速な対応
- ③ 労働災害防止の取り組みとして「腰痛予防対策の推進」
- ④ 残業時間の上限規制
- ⑤ 1人1年当たり5日間の年次有給休暇の取得を義務付け

6) 社内コンプライアンス強化

法令遵守内部管理体制を強化するため、既存のコンプライアンス委員会の運営方針を改め、法令遵守責任者（施設長）が主導となり、事業所の運営・法令遵守状況について内部監査を実施し、法令違反の未然防止に努める。引き続き、法令違反の早期発見と通報処理体制を周知徹底し、風通しのよい職場環境づくりに努める。

- ① 役職職員に対する法令遵守研修の実施（年1回）
- ② 内部監査チェックシートの作成
- ③ 内部監査員の任命と各事業所の内部監査の実施（年1回）
- ④ 法令違反に関する相談等による要因・背景・問題点の研究と再発防止に向けた検証

7) 防災関連

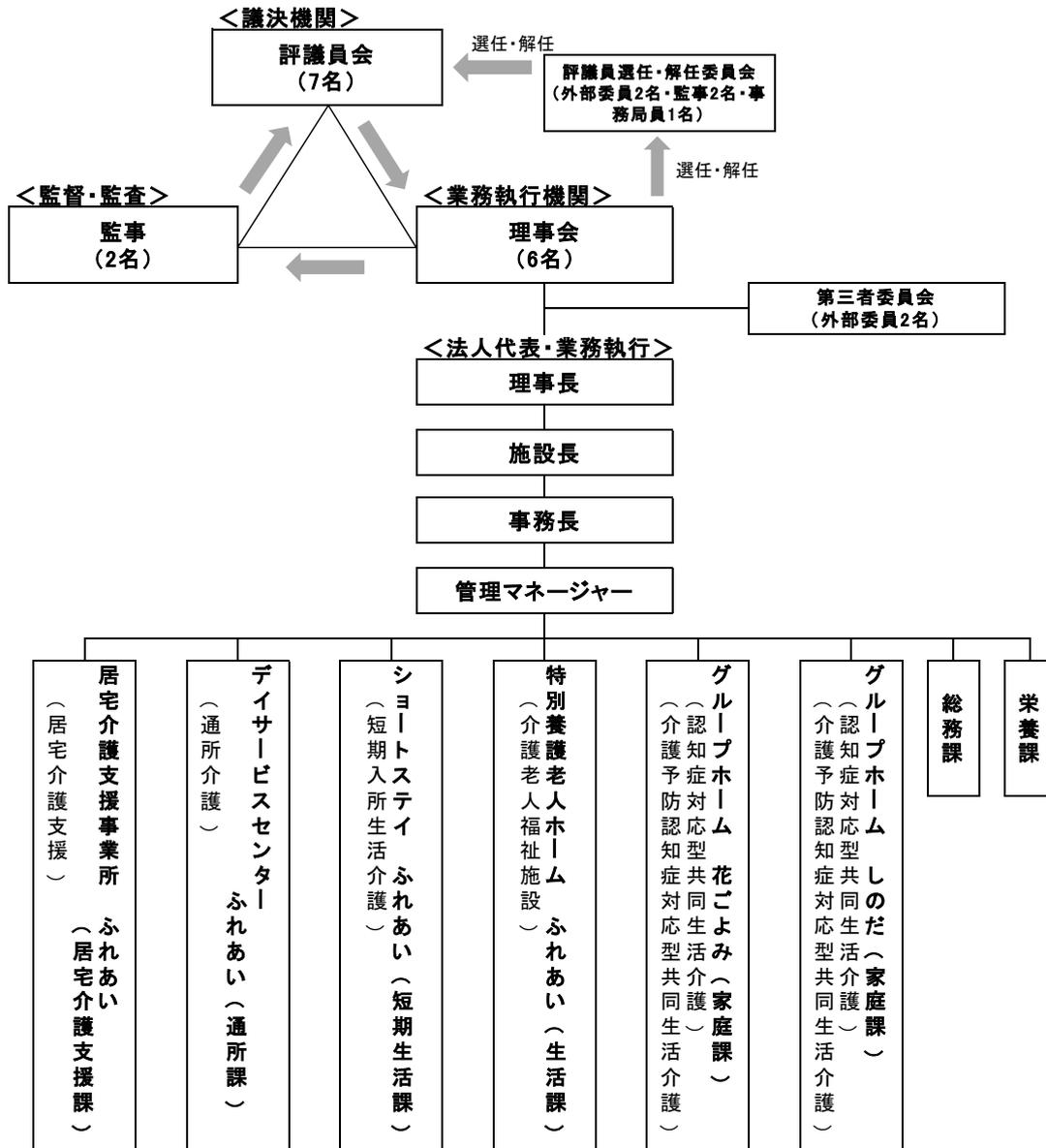
- ① 非常災害対策計画の運用
 - ・火災・水害・土砂災害・地震等の地域の実情も鑑みた災害に対処する計画として、昨年度に策定した当該計画の着実な履行。
- ② 近江八幡市防災計画の見直しに伴う避難確保計画の作成と届出は、平成31年度中に完成させる。（施設所在地の地域防災計画に洪水等の浸水想定区域・土砂災害警戒区域として指定されている場合）
- ③ 通常の防火防災対策の推進と委員会機能の拡充
- ④ 福祉避難所としての適性運営
 - ・近江八幡市との協定：「災害発生時における福祉避難所の設置・運営に関する協定」（平成25年10月24日）
 - ・滋賀県との協定：「災害時における広域福祉避難所に関する協定」（平成27年11月26日）

(1) 社会福祉法人ほのぼの会組織体制

社会福祉法人制度改革により、「経営組織のガバナンスの強化」「地域における公益的な取組」「事業経営の透明性の向上」「財務規律の強化」について取り組み、今後はこれらの成果が問われます。

社会福祉法人はその使命を果たし、適切な経営を行い、広くその存在意義をアピールし、引き続き、社会福祉の主たる担い手としての役割を果たしていく為に、福祉サービスの継続だけでなく、地域の福祉ニーズ・複合化した課題・制度の狭間にある問題等に対し、行政・住民・多様な関係機関と協働しながら、積極的に取り組んでまいります。

今年度は、理事・監事の任期が満了することにより選任の必要があるため、法令に従い正しい手続きのもと、選任してまいります。



【年間行事】

年月	行 事	摘 要
2019年 4月	入職式・職員辞令交付式	
5月	新人職員歓迎会 監事監査 理事会	職員親睦会 平成30年度業務・会計決算監査 平成30年度事業報告・決算承認他
6月	定時評議員会 理事会	決算承認、役員選任 理事長選任
7月	職員健康診断 ほのぼのだより発行	夜勤従事者対象
9月	開設記念日(1日)、永年勤続表彰式	
10月	コンプライアンス委員会	内部監査実施報告、法令遵守体制
11月	インフルエンザ予防接種	入居者・職員全員対象
12月	理事会	補正予算審議他
2020年 1月	親睦会主催行事 職員健康診断・ストレスチェック ほのぼのだより発行	職員親睦会 全職員対象
2月	第三者委員会	苦情報告・改善策検討
3月	理事会 入居者健康診断 ほのぼのだより発行	次年度事業計画・予算審議他

※毎月第3土曜日 子ども食堂 (ほのちゃん食堂) (ただし、春・夏・冬休み期間は別途、日にち設定)

特別養護老人ホーム ふれあい（生活課）

【年間目標】

<介護職員>

1. ユニットケアにより一人ひとりの入居者に提供するケアの充実を図ります。
2. 定期的に行われるイベントを通し笑顔がみられるようなサービス提供に努めます。
3. レクリエーションの充実を図ります。
4. 入居者や家族からの要望や苦情に対して誠意を持って対応します。
5. 専門職として自覚を持ち、入居者の支援に臨み、「技術・知識」の向上に努めます。
6. 施設外研修での情報は新しい取組みのきっかけになるよう伝達研修を行います。
7. 作りたてをテーマに食べる楽しみを充実させます。
8. 多職種と連携し入居者、家族に寄り添った看取りケアを行います。
9. 職員間の信頼関係を作り、働きやすい環境に努めます。

<介護支援専門員>

1. 入居者、家族との信頼関係を構築し、深めます。（丁寧、迅速、的確な対応。）
2. アセスメント（課題分析）、サービス担当者会議（入居者、家族の意向、総合的な援助方針、解決すべき課題、役割分担の確認）、モニタリング（サービス実施状況の継続的な把握及び評価）、再アセスメントを的確に実施し、理念に沿った介護計画を作成します。
3. 多職種との連携、協働の強化を図ります。入退院時の病院連携を密に行い、継続したケアができるように努めます。

<生活相談員>

1. 看取りケアに必要な医療的な知識の習得とケアの現状を学びます。入居者が安楽に過ごせるように、また、家族には安心できる情報提供ができるようにします。
2. 引き続き、退所から2週間を目途に新規の入居者が入居できるよう努力します。
3. 話せる入居者はもちろん、話ができない入居者とまたその家族とのコミュニケーションのお手伝いを工夫し、橋渡しをします。
4. 多職種との連携、協働の強化を図ります。入退院時の病院連携を密に行い、継続したケアができるように努めます。

<看護職員>

1. 看護師による日常健康管理を行うとともに嘱託医・協力医療機関との連携により疾病の早期発見と早期治療に努めます。
2. 感染症予防対策等の施設内衛生管理指導・配薬管理の徹底によりリスク管理に努めます。
・インフルエンザの感染、ノロウィルスの感染、内服管理における事故ゼロを目指します。

3. 多職種と連携し、入居者、家族の希望や心身の状態を考慮した適切かつ柔軟な看護の提供に努めます。家族とは進んでコミュニケーションを図ります。
4. 看取り看護の充実
入居者、家族の意思と権利を最大限に尊重し、入居者の尊厳を保つと共に、安らかな死を迎える為の終末期にふさわしい最善の医療、看護、介護の提供に努めます。

【利用率（稼働率）の目標】

定員：50床（全室個室）

6ユニット体制（梅8名・桃9名・桜10名・藤5名・紫陽花8名・石楠花10名）

	上半期（4～9月）	下半期（10～3月）	年間
延利用者数（人）	9,050	9,000	18,050
稼働延日数（日）	9,150	9,150	18,300
稼働率	98.9	98.3	98.6

【年間行事計画】

入居者に、季節を感じていただける行事の開催に努めます。（お花見・花火・敬老会・運動会・餅つき大会・新年会・節分）

4月	お花見（八幡祭り・新人紹介）等
5月	端午の節句・篠田花火
6月	釣り大会
7月	流しそうめん
8月	花火大会（中庭） 夏のお菓子バイキング
9月	敬老会

10月	運動会（外出・外食）
11月	食事作り・忘年会・紅葉狩り
12月	もちつき大会
1月	初詣・新年会
2月	節分
3月	ひな祭り（左義長祭り）

ショートステイ ふれあい (短期生活課)

【年間目標】

- ・ 昨年5月からショートステイは、「すみれ」と「たんぽぽ」の2ユニットで計19床稼働になりました。更なる稼働率UPを目指して取り組んでまいります。
- ・ ショートステイでの日々が、利用者の在宅生活の延長線上となるよう、安心、安楽な空間作りに努めます。
- ・ スローガンのとおり、「魅力ある」ショートステイを目指し、利用者に「また泊まりたい」と思っただけのサービスを考案します。
- ・ 介護職員、看護師、生活相談員が専門職として適正な倫理観のもとに、他職種の連携を大切に、利用者の目線に合わせたケアができるよう職員の研鑽に努めます。

【利用率 (稼働率) の目標】

定員：19名 (全室個室)

2ユニット体制 (すみれ8名・たんぽぽ11名)

	上半期 (4～9月)	下半期 (10～3月)	年間
延利用者数 (人)	2,928	2,959	5,887
稼働延日数 (日)	3,477	3,477	6,954
稼働率	84.2%	85.1%	84.6%

【年間行事計画】

- ・ レクリエーション・体操などによりメリハリのあるサービスを毎日実施。
- ・ 毎月、季節に合わせたお菓子や食事作りなどを実施。
- ・ 気候が穏やかな時期は外出行事を企画。

4月	お花見
5月	外食レク
6月	季節のお菓子作り
7月	流しそうめん
8月	花火大会
9月	バーベキュー

10月	運動会
11月	紅葉
12月	クリスマス会
1月	新年会
2月	節分、まめまき
3月	ひな祭り、工作

デイサービスセンター ふれあい（通所課）

【年間目標】

- ・ 関係法令及び法人が定める諸規程及び理念や社会的ルールを遵守した事業を運営します。
- ・ 利用者の日常生活を楽しむ意欲を引き出せるよう、一人、一人の思いに寄り添いながら、充実したレクリエーションを実施します。
- ・ 利用者・家族・介護者等からの要望などを積極的に取り入れ、利用者の尊厳を守り家族・介護者等が無理のない生活を維持できるよう支援します。
- ・ 交通事故ゼロを目指します。
- ・ 施設内研修に全員が参加できる体制を整え、知識及び技術の習得に努めます。

【利用率（稼働率）の目標】

定員：35名

	上半期（4～9月）	下半期（10～3月）	年間
延利用者数（人）	4,396	4,284	8,680
稼働延日数（日）	5,495	5,355	10,850
稼働率	80.0%	80.0%	80.0%

【年間行事計画】

4月	お花見・食事会（外食）
5月	端午の節句・バーベキュー
6月	歯と口の健康
7月	七夕
8月	お盆・夏祭り
9月	お月見・敬老会

10月	コスモス（外出）・外食
11月	文化の日・バーベキュー
12月	クリスマス会
1月	新春行事
2月	節分
3月	ひな祭り

居宅介護支援事業所 ふれあい（居宅介護支援課）

【事業方針】

1. 介護保険法令の趣旨に従い、居宅介護支援業務を遂行する
 - ・ 利用者様が居宅においてその有する能力に応じ自立した生活を営むことができるよう配慮する
 - ・ 利用者、家族の選択に基づき、医療福祉サービス等が総合的かつ効率的に提供されるよう支援する
 - ・ サービスの調整は利用者の意思、人格を尊重し、公正中立に行う
 - ・ 市町村、他の居宅介護支援事業所、医療、介護保険施設等との連携につとめる
2. 要支援 認定者のケアプラン作成に当たっては 委託された近江八幡市介護予防事業所と連携、指導を受け、受託契約を遵守し業務を行う
3. 居宅介護支援依頼についてはできるだけ利用者様や家族の希望に添い 担当をさせていただく
4. 帳票類の作成、定められた会議の実施など適時に行う
5. 内部・外部研修に積極的に参加し、スキルアップする
6. 自己研修により介護支援専門員としての資質の向上を図る
7. 法人の基本、運営方針に沿い、居宅支援業務を行う
8. 接遇に注意し 利用者・家族に 不快感を持たれないように注意する
9. 法人内のデイサービスやショートステイとの連携を図り 体調不良時や緊急時に迅速な対応ができるようにする
10. 新規の利用者を受け入れる体制（職員の増員を検討いただく）を整え法人内デイサービスへの紹介率をアップさせていく
 - ・ 集団指導において管理者の兼務について配置要件が確認できるようにと指導（勤務表で配置要件が確認できる。このため管理者が担当できる利用者は 35名以下とする）
 - 職員体制を整えることで業務の見直しを行う
11. 主任介護支援専門員の配置により
 - ・ 常勤専従の介護支援専門員を2名で特定事業所加算Ⅱ（月300単位）
 - ・ 常勤専従の介護支援専門員を3名で特定事業所加算Ⅲ（月400単位）の特定事業所加算の対象になり、質の高いケアマネジメントを実施する事業所の評価になる。事例検討等の研修体制を整え、ケアマネジャーとして多様な場面に対応できる体制を整える

【年間目標】

個々の担当利用者だけではなく、居宅全体の利用者を把握し、担当者が不在の時でも迅速に対応できる体制を整えていきます。平成30年度法改正による多職種連携の必要性など、特に医療との連携に関しては今回の改正の大きなポイントとなっていることから、制度を十分に理解しスムーズな対応ができるようにしていく。

質の高いケアマネジメントの推進・公正中立なケアマネジメントの確保等、個々の介護支援専門員が意識を持って行動する。

【利用（稼働）の目標】

	上半期（4～9月）	下半期（10～3月）	年間
利用件数（うち、予防件数）	79件（4件）	79件（4件）	79件（4件）

グループホーム 花ごよみ（家庭課）

【年間目標】

1. 目の前の対応に追われるだけでなく、他職種と連携し利用者が困っている状況を改善できる対策を考え、利用者が安心できる居場所となるよう努めます。
2. 日々の暮らしの中に利用者それぞれができることを取り入れ、自分の存在感を実感できる居心地のよい生活の場となるよう努めます。
3. 職員が謙虚な姿勢で気持ちよく仕事ができ、信頼感を持って働ける環境となるようお互いに努力します。

【利用率（稼働率）の目標】

定員：9名（全室個室）

	上半期（4～9月）	下半期（10～3月）	年間
延利用者数（人）	1,600	1,600	3,200
稼働延日数（日）	1,647	1,647	3,294
稼働率	97.1%	97.1%	97.1%

【年間行事計画】

4月	上田町観桜会、しゃくなげ鑑賞会、ドライブ	10月	お花の植え替え、コスモス鑑賞会、運動会、ドライブ
5月	いちご狩り、端午の節句、防災訓練、ドライブ	11月	紅葉見学、芸術鑑賞会、防災訓練、ドライブ
6月	あじさい見学、ドライブ	12月	クリスマス会、ドライブ
7月	七夕祭り、はす見学、ドライブ	1月	早春行事、初詣、新年会、ドライブ
8月	ドライブ	2月	節分（豆まき）、ドライブ
9月	お彼岸のおはぎ作り、ふれあい祭り、ぶどう刈り	3月	ひな祭り、ドライブ

※ 誕生日会随時開催、個別外食支援、日帰り帰宅支援、訪問看護1回/週

グループホーム しのだ (家庭課)

【年間目標】

1. 地域を生活圏とし、施設利用者ではなく地域住民として暮らしていけるように支援します。
2. 温かい心のこもった関わりと個別援助により、尊厳を持って暮らす事のできるように支援します。

【利用率（稼働率）の目標】

定員：18名（全室個室）

2ユニット体制（扇9名・夢9名）

	上半期（4～9月）	下半期（10～3月）	年間
延利用者数（人）	3,282	3,241	6,523
稼働延日数（日）	3,294	3,276	6,570
稼働率（%）	99.6	98.9	99.2

【年間行事計画】

4月	観桜会・いちご狩り(扇)	10月	コスモス鑑賞会・避難訓練
5月	篠田花火・避難訓練	11月	日帰り旅行(夢)
	いちご狩り(夢)	12月	クリスマス会
7月	七夕まつり	1月	初詣
8月	地藏盆、盆踊り	2月	節分
9月	日帰り旅行(扇)	3月	ひな祭り・家族会

※ 利用者誕生日会随時開催、訪問看護1回/週

総務課

【年間目標】

1. 明るい笑顔と声での窓口対応・電話対応を心掛ける
2. 業務に必要な知識の向上、改正法令等への適正な対応と処理（期日厳守）
3. 機器・備品等の修繕や故障に対する迅速かつ適切な対応
4. 法人全体を考えた業務効率化の検討・提案、経費削減への取り組み
5. 整理整頓・清潔な環境維持（目配り・気配り）
6. 情報共有、気付きの共有、ダブルチェック等による事務処理ミスの防止