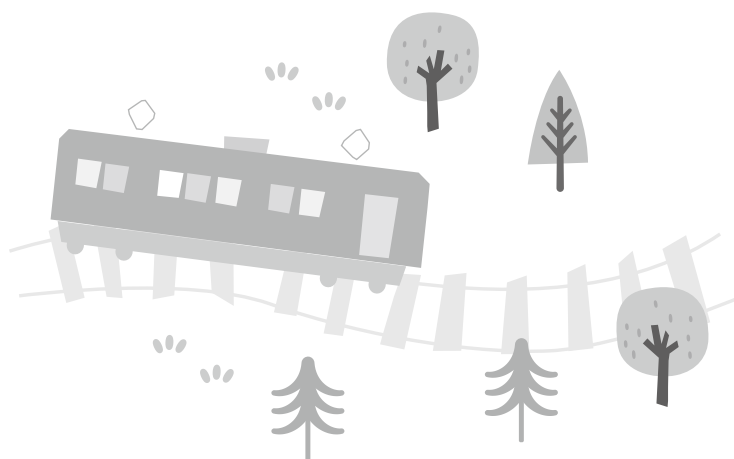


令和5年度

事業方針・計画





令和5年度 事業方針

法人本部

本年度は現行の5カ年計画の最終年度に当たります。法人理念「人が人として人とともに豊かに生きる」の実現に向けて、中期目標として「地域において存在感のある社会福祉法人となる」ことを掲げて、1) 常に利用者の人権に配慮し良質なサービス提供を行う、2) 良質な社会福祉人財を育成する、3) 社会福祉法人に求められる透明性の高い経営を行う、4) 地域の福祉への貢献、を大きな4つの柱として取り組んできました。現在までの進捗状況を評価・検討して本年度に実施することを計画いたしました。

現行の計画は2019年度（令和元年度）からの5年間となっています。開始年度の後期に新型コロナウイルス感染症（Covid-19）が発生し全世界に広がりました。計画策定時には想定しなかったCovid-19のパンデミックは、法人各施設の事業と利用者に大きな影響を与えました。利用者・ご家族への直接的影響だけでなく、感染予防対策実施にあたっての職員への負担、財務的負担、社会的制約などが、4年間にわたって続いているため5カ年計画の遂行に多大な影響を与えています。今後、ポストコロナへ向けての取り組みを進めていく必要があります。さらに、この間に生じた虐待事案や重大事故の発生、社会環境の変化を踏まえて、今年度は以下の項目を事業方針の重点項目としました。

1) Covid-19 への対応

Covid-19の流行も4年目に入り、その間、ウイルスも変異を繰り返し流行と収束の波を繰り返してきました。ワクチンの接種も進み、重症化率は低下していることなどを理由に、この5月には感染症法上の取り扱いも2類相当から5類に変更されます。社会全体は急速に緩和の方向にすすむと思われます。感染対策のために社会生活を制限することによって失ったものも多く、それは私たちの施設の利用者の方々も同様です。人生の貴重な時間を有意義に生活できるような日常になることは喜ばしいことです。一方で、私たちの関わる利用者の方々には、感染時の重症化リスクの高い方々も多いことも事実です。施設の特性に応じて、感染対策とのバランスを考え、できるだけ日常の生活を取り戻すことを目標として取り組みます。また、この間に普及したICTツールを有効に利用して、サービスの向上につなげるようにします。

感染症のパンデミックをも想定したBCPの策定・改訂を行うとともに、防災対策においても感染症への対応も含めた計画とします。感染予防対策のため制限せざるを得なかった地域貢献も社会福祉法人の使命に鑑み、できることから実施したいと考えています。

2) 虐待防止

2020年7月に西宮すなご医療福祉センターにおいて起こった職員による虐待事案を受けて、同センターでは複数の外部委員を含む「サービス向上委員会」を定期的に開催して問題点の改善に努めてきました。今後とも継続して開催し、得られた意見をもとに改善を行いよりよいサービスの向上に努めます。法改正を受けて各施設の運営規程に虐待防止についての規程を明記しました。法人内各施設においても虐待防止のための取り組みを推進します。虐待防止の研修は、各施設に加えて法人全体として責任をもって実施します。虐待を未然に防ぐには、職員間でお互いに意見を言いやすい職場風土を作ることが必要であると考えます。そのためにも2年前から取り組んでいる「心理的安全性」の高い職場作りを推進します。

3) 安全対策

一昨年から昨年にかけて法人内施設において重大事故が続いておこりました。個々の事案については、外

部の有識者の意見も取り入れて改善のための対策を講じています。予防的に課題の抽出や対策を実施するために、昨年度から法人内各施設で安全対策点検期間を設定しています。本年度も継続して同様の安全点検を実施して、法人安全担当責任者のもとで情報を収集・分析して予防的な対策を講じます。必要な施設・設備の改修や職員の安全に対する意識と知識を向上させるための研修を計画的に実施していきます。

4) 人財確保

我が国全体として人口減少とくに若い人の減少が顕著であり、あらゆる業種において働き手不足が叫ばれています。医療・福祉業界では、以前から人財確保の困難な状態が継続していますが、Covid-19の流行下でさらに厳しさを増しています。私たちの仕事は、人と人との関係を築く職場であり人が基本にあります。福祉に興味を持つ人に入職してもらって、良き福祉人財に育っていただかないと事業の継続と安定したサービス提供はできません。

人財確保には、新規入職者を増やすことと職員の定着率を向上させることの両面から取り組みます。新規入職者を増やすために、種々の方法による広報活動、法人のブランド力の向上を行い、若手職員の意見も取り入れた採用活動を強化します。大卒新卒者だけでなく転職者、外国人実習生や高校生を積極的に受け入れていきます。そのためには、それぞれに応じた研修プログラムの充実が必須であり、本部と受け入れ施設で共同して確立していきます。

定着率を上げるために、職場環境の整備をすすめます。また、職員がキャリアパスを描けるように、新人事制度の下で研修体制や評価精度の向上に努めます。

5) 安定した財務基盤

Covid-19のクラスター等による業務の休止や利用制限と感染予防対策のための経費の増加により、法人各施設の収支が大きく悪化し、2021年度には経常収支で赤字決算となりました。2022年度は、ウクライナ戦争による物価高騰の影響も加わり、さらに厳しくなると予想されます。財務基盤の安定は、将来にわたって良質なサービスを提供するための基盤となるものです。今年度は、施設の特性を考慮しつつ、新型コロナとの共存を図りながら、利用者の利便の向上を通じて利用率の向上に取り組みます。人員配置や業務内容を見直して、貴重な人財が効率的な働き方のできるようにします。また、物品の共同購入や契約内容の見直しをすすめて経費の節減を図ります。

6) 働きやすい職場作り

働きやすい職場は、人財の定着率の向上、虐待や事故の防止、サービスの向上のすべての基盤となるものです。良い支援を継続するためには、支援する職員も幸せを感じることができることが大切です。当事者も関わる人もみんなで幸せになれることが持続可能な社会につながると考えます。多様な職員が個々の能力を最大限に発揮して幸せに働く職場からは、いろいろな意見やアイデアが生まれ、新しい未来の福祉が見えてきます。研修や日常的な交流の場を通じて、目標を高く持ちつつ「心理的安全性」のある職場を作っていく努力をしたいと思います。働き方改革への適応、メンタルヘルス対策、ハラスメント対策や相談支援体制の充実を通じて職場の働きやすさの向上に努めます。また、職務分掌や決済権限の明確化を通じて、個々の職員が責任をもって働きやすい組織とします。

以上を重点項目としつつ、5カ年計画の4つの柱を軸として本年度の事業をすすめたいと思います。



令和5年度 事業計画

法人本部

1. 事業方針

5カ年計画の5年目最終年として、残された課題について取り組み、次期5カ年計画につながる運営をしていきます。

新型コロナウイルス感染症の影響は、事業収益や職員確保に大きな影響を及ぼし困難な経営状況に陥りました。5月8日には今までの感染症2類から5類に移行が予定されていますが、今後も感染対策を取りながら、利用者へ良質なサービス提供を行い、地域に必要とされる社会福祉法人をめざし事業回復に取り組み、法人一丸となって健全な経営をしていきます。

また、虐待防止、ハラスメント防止の観点から職員の人権に対する考え方や、質を高める採用、研修の制度を確立し、甲山福祉センターの職員としての矜持を保ちます。

法人本部の事業方針としては、次の9項目を掲げます。

- 1) 法人内のガバナンスの強化・社会福祉法人に求められる円滑な組織運営のシステムの構築
- 2) 安定した財務基盤、財務計画の分析、チェック機能体制の強化
- 3) 人事評価制度の運用の充実化、並びにそれに即した研修制度の充実
- 4) 人財確保、採用力の強化、職員を定着させるための方法の実施
- 5) 虐待防止及びハラスメント防止の徹底
- 6) 各施設における建物や設備のメンテナンスの再考、物品調達の合理化による費用削減
- 7) 防災対策・危機管理対策の向上と安全管理体制の整備
- 8) 地域貢献活動のより一層の強化
- 9) 「働き方改革法案」に適応した体制の整備

以上の項目を念頭におきまして、各事業を円滑に行いたいと考えています。

2. 事業計画

1) 法人内のガバナンスの強化・社会福祉法人に求められる円滑な組織運営のシステムの構築

(ア) 理事会、評議員会の開催

定例の理事会は4回開催します。評議員会は3回開催します。コンプライアンスに則した経営を遂行するため、事業計画・予算、事業報告・決算、大型修繕計画、大型備品の購入、運営上の変更等について審議を行います。

(イ) 常勤役員会を原則月2回、必要なときは臨時で開催し、法人の事業運営について協議します。

(ウ) 経営協議会を原則月2回開催し、各事業所の経営状況、運営上の諸問題などについて協議します。

また、決裁規程の制定及び関連規程の改定に基づき、責任ある意思決定を行い事業の実施にあたります。

(エ) 法人本部において各施設が行っている事業や部署の集約について検討し実行します。

(オ) 各専門部会（事務担当部会、栄養・給食担当部会、研修担当部会、広報活動部会、危機管理・防災対策部会、ボランティア支援部会、地域貢献活動支援部会）、事業種別連絡協議会、甲山地区施設連絡協議会を開催し、それぞれのミッションに基づき、施設を超えて横断的に運営を行います。

(カ) 施設統括部長を中心に各事業の運営に関する現状を常に把握し、コロナの影響によって落ち込んだ利用率の向上、苦情への適切な対応などに迅速に対応していきます。

(キ) 合同苦情解決委員会を年1回（2月）開催します。

2) 財務計画の見直しと分析、チェック体制の強化

- (ア) 法人本部における財務部門のチェックを強化し経営分析表を用いて経営状態の把握を行っていきます。
- (イ) 事業継続可能な財務状況に向け法人全体の経営改善に努めます。
- (ウ) 収入に関しては、コロナで落ち込んだ利用率を早期に回復させ、収入の増加を図っていきます。
- (エ) 各事業の利用率、並びに収支状況に関しては、拠点施設の各事業について数値目標を設定します。それに対して経営協議会で実績を評価し収支のバランスが保たれているかをチェックします。もし目標から逸脱している点があれば、施設長及び事務員と対応策を協議し、改善に努めます。
- (オ) 支出に関しては、経理規程に則った手続きがとられ、適正な額での支出かを常にチェックします。
- (カ) 新型コロナウイルス感染症による外部との接触を避けた事業運営から、感染対策は継続しながらも、人とのつながりを大切にサービス提供と事業運営に、徐々に切り替えていきます。
- (キ) 中間監事監査を11月、決算監事監査を5月に行います。会計監査人による会計監査を適宜実施します。
- (ク) 適正な運営と相互牽制のため、各事業所の財務管理、サービス面の内部監査を実施します。

3) 人事評価制度の運用、研修制度の構築

- (ア) 人事評価制度を採用と育成、やりがいと離職防止につながる制度として運用できるように、面談、評価、反映等の課題を解決します。本格稼働して4年目であり、全職員が法人理念に基づいて行動できる人材になってもらえるよう指導、育成を行います。
- (イ) 正当な評価や指導ができるよう、評価者の資質を向上させる研修を適宜行い、円滑な運用に努めます。
- (ウ) 人事評価制度の等級基準とリンクした研修制度を構築し、研修システム体制の体系化を図り、人材の育成を進めます。
- (エ) 関係機関が主催する役員対象の研修会への参加を進めるとともに、幹部や役職者の養成のための研修会への参加を奨励します。
- (オ) 法人職員合同実践研究発表会を開催し、職員の研究・研修の充実を図り日々の仕事で課題を設定して、業務や能力の向上を図ります。
- (カ) 等級別職員研修を開催し、業務上必要な各種の資格取得を奨励します。
- (キ) 人材育成・確保に関して見学実習等の受入等、連携社会福祉法人のメンバーとして日本福祉大学と連携をしていきます。
- (ク) 大阪公立大学の障がい医学・再生医学寄附講座にて、重症心身障害児者に関わる医師・医療職人材の育成に寄与します。また、協力して重症児者医療についての研究を行います。

4) 人財確保、採用力の強化、職員定着の努力

- (ア) 採用担当者が、学校やハローワークへ積極的に訪問を行います。
- (イ) 定期採用試験はスケジュールに沿って年に数回実施します。
- (ウ) 中途採用においても、正規職員採用、非正規職員採用との違いを明確にして、随時採用試験を行い、人材不足の状況に対して柔軟に対応できるようにします。また職員紹介制度、ハローワーク等への求人、有料紹介会社の活用により、迅速な職員確保に努めます。
- (エ) 実習生が減少している現状に対処すべく、学校訪問などで実習生の確保に努めます。
- (オ) 各専門学校や高等学校に奨学金制度の利用拡大や奨学金返済支援制度の利用を呼びかけます。
- (カ) 外国人就労者（技能実習生）が、にしのみや苑、甲寿園において安心して働けるように支援します。
- (キ) 県社協、人材会社等が主催する就職フェアに参加します。
- (ク) 大学のボランティアサークルなどとの関係を可能な限り構築し、採用につながるような動機づけを行います。

- (ケ) 職員の労働の負担を和らげるために、ロボットや ICT を導入することを検討します。
- (コ) 労働環境の改善をすすめ、職員の健康管理の課題に引き続き取り組みます。一般健康診断、特殊健康診断やストレスチェックを実施します。
- (サ) 人材の確保のために、ホームページ、SNS、求人サイトの有効活用を行います。
- (シ) 永年勤続表彰(10年、20年、30年、40年)を行います。

5) 虐待防止及びハラスメント防止の徹底

- (ア) 各事業所においては、虐待防止委員会の定期的開催をし、年1回の虐待防止の自己チェック調査を実施する。報告や意見の出しやすい、風通しのよい職場づくりに取り組む。
- (イ) ハラスメント対策委員会の相談窓口を職員に周知し、相談しやすい環境をつくる。各事業所においては、年1回のハラスメントの自己チェック調査を実施し、ハラスメント防止に取り組む。

6) 各施設における建物や設備のメンテナンスや物品調達の合理化

- (ア) 法人本部として、建物や各種設備の状態を把握するために設備台帳を整備して、各施設の現状に即したメンテナンスの計画を立てます。
- (イ) 高額な工事や物品を購入する際は競争入札・競争見積体制を推進し、適正価格を把握し、経費の節減を目指します。

7) 防災対策・危機管理対策の向上と安全管理体制の整備

- (ア) 令和6年度(2024年)から、全ての介護サービス・障害福祉サービスの運営基準において業務継続計画(BCP)の策定が、義務化されます。法人第3版BCP(事業継続計画)の見直しとともに、未作成の事業所においては、法人BCPに連携する各所在地域の西宮市防災マップ(ハザードマップ)を基に事業所版BCPの作成に取り組みます。
- (イ) 甲山緊急事態派遣支援チーム(KEAT)の研修、訓練を実施し、実行可能な支援チームにします。また、導入計画が遅れている災害時安否確認・参集システムについての早期導入を検討します。
- (ウ) 各拠点の災害備蓄品について、法人共同管理を行い効率的な備蓄品活用をします。災害発生時の被災地域住民、特に要配慮者の施設内受入、備蓄品活用等の支援体制の備えを行います。市担当部局との協定書に基づいて福祉避難所設置運営訓練等を実施します。
- (エ) 法人総合防災訓練を年1回実施します。地域自主防災組織と連携し、合同訓練計画、協定書づくりをすすめます。
- (オ) ほっとかへんネット西宮(西宮市社会福祉法人連絡協議会)の災害防災委員会に参加し(委員会参加・現14法人)、西宮市法人連携による災害対策に取り組みます。
- (カ) 日本福祉大学提携社会福祉法人による「日本福祉大学と提携社会福祉法人による災害時の連携・支援に関する覚書」と「手引き」をもとに災害時ネットワークに基づき、災害時支援を実行します。災害対策担当者研修等に積極的に参加します。
- (キ) 安心安全なサービス提供のため、各事業所においては安全点検を定期的に行い、介護マニュアルの再点検や研修を行い、事故対策に取り組みます。

8) 地域貢献活動の実施

- (ア) コロナウイルスの感染状況を見ながら、喀痰吸引研修事業を実施します。
- (イ) 法人成年後見事業を行っている「特定非営利活動法人みどり兵庫」に運営委員を派遣し事業運営を支援していきます。
- (ウ) 西宮市社会福祉協議会主催の社会福祉法人連絡協議会ほっとかへんネットに世話人として参加します。
- (エ) 県や市の社会福祉協議会や、NPO法人、民生委員・児童委員その他の地域の諸団体との交流を通じて、地域貢献事業を行っていきます。

9)「働き方改革法案」に適應した体制の整備

- (ア) 職員の勤務形態の責任度合いや労務の内容について検討して、「働き方改革法案」に沿った形で運用していきます。
- (イ) 同一労働、同一賃金の理念に則り整合性を図るため、就業規則、給与規程の改正について検討いたします。
- (ウ) ハラスメントを職場から一掃するため窓口での対応の強化やハラスメント対策委員会の活用、外部弁護士や社会保険労務士による研修の実施など全法人をあげて対応します。

10) 各専門部会

- (ア) 事務担当部会では、令和5年度も引き続き部会の際に伝達研修等を行い、新たな知識を得る機会を設け個々のスキルアップに努めます。また、会計監査法人による監査指導及び経営コンサルタント会社の指導に基づき、適正な会計処理を身につけます。現在の事務手続き等について再度検討を行い、業務の効率化を図ります。経費削減については、法人一括購入も視野に入れながら相見積もり等をしっかりと行っていきます。
- (イ) 栄養・給食担当部会では、新型コロナウイルス感染や世界情勢の悪化、自然災害などの影響による食料料費高騰を受け、栄養価の高い食料をより安価に購入し、利用者に提供できるよう、法人内で積極的に情報交換を行います。また、各施設の特性を鑑み、非常食やマニュアルの整備を行い、安全かつ衛生的に食事が提供できる体制づくりに努めます。
- (ウ) 研修担当部会では、各種の法人合同研修（新任職員研修、新任フォローアップ研修、法人職員合同研修、役職者研修、法人職員合同実践研究発表会、法人施設研修）を運営します。数年に及んだコロナ感染症対応で、制約を余儀なくされた研修の規模や様式などを本来あるべき適正な姿に戻します。また、これら研修運営のみならず、法人の施設横断的な研修計画策定や人事評価制度との関連付けを本部会の本来業務と位置づけ、すべての職員のモチベーション向上と成長のエンジンとなるべく取り組みを進めて参ります。
- (エ) 広報活動部会では、各拠点が行っているすべての「広報」活動を定期的に集約し、水平展開が可能なもの・すべきものの確認、他の媒体での集約・再編集などの必要性を検討します。検討をふまえて水平展開事例を実行するほか、地域貢献活動支援部会・ボランティア支援部会の活動情報も含め法人ホームページでの告知・広報体制の充実を目指します。
- (オ) 危機管理・防災対策部会では、年1回の法人総合防災訓練を実施します。法人第3版BCPの見直し、事業所ごとの特性を考慮した各事業所版BCPに基づき、職員一人ひとりにBCPを周知するとともに、研修・訓練等を実施し平時から災害対策の意識を高め、危機管理・防災対策に取り組みます。
- (カ) ボランティア支援部会では、コロナ禍におけるボランティアの中断が解消されることを想定し、活動に取り組みます。ボランティア便りを年2回発行し広報活動に努めます。大学と連携したボランティアの受け入れを進めるほか、各施設が必要とするボランティア内容を施設間で情報共有し、複数施設での活動や他施設の紹介などを推進します。地域住民や学生がボランティア等で福祉に関わることに誇りを持ち、社会から敬愛を得られる方法（シンボル等）を検討いたします。
- (キ) 地域貢献活動支援部会では、昨年開催した食料調達困難者向けの配食サービス“フードパントリー”を継続して、年2回開催します。開催にあたっては地域住民や社会福祉協議会と協議を行います。又、法人内各拠点が保有する保育、医療、介護等の専門知識を生かして、WEBや集合形式で公開講座を開催し、地域住民や学生への福祉教育の推進を行います。専門分野の知識をもって地域の福祉活動に参加し、地域福祉の一翼を担います。

11) その他

- (ア) 各施設の事業報告集を上半期に発行します。
- (イ) 新規事業計画についてはコロナ感染症の状況を鑑みながら、引き続き検討を行います。



令和5年度 事業計画

芦原デイサービスセンター

1. 事業方針

高齢者通所介護事業、障害者生活介護事業、居宅介護支援事業、地域包括支援事業の4つの事業それぞれが独立採算できる体制の維持に取り組みます。今年度も障害者生活介護事業の利用率と収入増を最重点課題とします。

令和5年度も新型コロナウイルス感染症や自然災害に対する警戒を緩めることができませんが、たとえ感染症や災害が発生した場合であっても、「事業継続マニュアル」に沿って必要なサービスを速やかに再開もしくは継続的に提供できるよう、事業継続に向けた取り組みを強化します。

利用者の人権を守り、安全で良質なサービスを提供するため、所内の人権擁護・虐待防止のための委員会を中心に、虐待防止についての研修を年2回、事故予防についての研修を年1回、ハラスメント対策の研修を年1回、所内で開催します。また、委員会の中で安全対策と虐待防止の月間目標を設定し、職員全体で共有します。

引き続き感染対策を講じながらにはなるものの、障害者生活介護事業所では、ご利用者家族との懇談会（昼食会）を始めます。また、来年度更新を迎える「法人新5カ年計画」やポストコロナを見据えて、これまで展開していなかったエリアでの介護予防教室、防災などをテーマにした福祉講座の開催、フードパントリーや配食支援など、地域と有機的に連携することで、地域共生の拠点となることを目指します。

2. 事業計画

1) 高齢者通所介護

- (ア) 定員32名で、年間平均利用率85%（平均27.2名）の堅持を目標に取り組みます。
- (イ) 質の高いケアを提供するために、認知症介護実践者研修やリーダー研修、レクリエーション、介護技術向上に関する研修など、研修計画に基づき受講を進めます。また、オンライン研修も活用し、職員それぞれのスキルに応じた学びの機会を積極的に提供します。
- (ウ) 少人数での園芸療法や製作活動など、アクティビティの充実に取り組みます。
- (エ) 利用者の変化や重度化に速やかに対応するため、看護主任を中心に看護サマリーの見直しを行います。

2) 障害者生活介護

- (ア) 各曜日の登録者数については定員の25名を確保し、年間平均利用率80%（平均20.0名）を目標に取り組みます。
- (イ) 短時間外出の機会を増やします。また、利用者が楽しみにされている1日外出についても、春と秋に計画します。
- (ウ) 利用者家族との懇談会（昼食会）を企画します。
- (エ) 通所つばさとの協働を目標に、Web会議をメインとした定例会議を開催します。また、交換研修など、人的交流を通して連携強化を図るとともに、職員個々のスキルアップを目指します。
- (オ) 利用者の変化や重度化に速やかに対応するため、西宮すなご医療福祉センター医師等による巡回相談の実施、看護サマリーの見直しを行います。
- (カ) 活動の様子をまとめた「芦原だより」を隔月で発行し、利用者家族だけでなく、相談支援事業所など関係機関にも届けます。

3) 深津居宅介護支援事業所

- (ア) 常勤4名体制でケアマネジャー1人当たりの担当件数35件、担当率85%、4名での1カ月あたりの要介護者担当件数115件以上を目標に取り組みます。また、積極的に新規ケースを受け入れることで介護報酬増を目指します。
- (イ) 「防災と福祉の連携による個別避難計画作成の促進事業」に先立って、「福祉専門職対象防災対応力向上研修」修了者（必須研修）を中心に、優先度の高い方から順に個別避難計画を作成します。
- (ウ) 加算要件の一つである「他の法人が運営する居宅介護支援事業所と共同の事例検討会・研修会の開催」については、1人ケアマネジャーや経験の浅いケアマネジャーを対象としたものを開催するなど、他事業所とのネットワークを構築するとともに、サポート機能も担える事業所を目指します。
- (エ) クラウド型ビジネスチャットツールなどICTを安全で実用的に使うことで、他事業所とのネットワーク構築や業務の効率化を図ります。

4) 深津地域包括支援センター（西宮市高齢者あんしん窓口深津）

- (ア) 西宮市の委託を受け、三職種6名で運営し、1カ月あたりの地域包括が直接担当するプラン総数140件を目標に取り組みます。
- (イ) 感染症対策を講じた上で、地域活動を積極的に展開します。
 - ・中高生や現役世代を対象とした認知症サポーター養成講座など、福祉講座を地域に提案していきます。
 - ・これまで展開していなかったエリアも含め、介護予防や認知症予防教室の開催を企画します。
- (ウ) 社会福祉士養成校の実習を受け入れるなど、福祉人材の育成に取り組みます。
- (エ) クラウド型ビジネスチャットツールなどICTを安全で実用的に使うことで、他事業所とのネットワーク構築や業務の効率化を図ります。

5) 安心して利用できるサービスを提供

- (ア) 利用者の人権を守り、安全で良質なサービスを提供するため、所内の人権擁護・虐待防止のための委員会を中心に、虐待防止についての研修を年2回、事故予防についての研修を年1回、ハラスメント対策の研修を年1回、所内で開催します。
また、委員会の中で安全対策と虐待防止の月間目標を設定し、職員全体で共有します。
- (イ) 利用者、家族を対象にサービス満足度調査を実施し、いただいた意見や要望を取り入れ、サービスに反映させます。また、調査の集計結果やいただいたご意見は、書面でフィードバックします。

6) 安定した経営基盤の確立

- (ア) 高齢者通所介護事業、障害者生活介護事業の各種加算を得るために必要な人員を配置します。
- (イ) 毎月の経営状況について推移表を基に分析を行い、問題点と課題を明確にし、安定経営に努めます。
- (ウ) 水光熱費、電話代、事務経費などの経費節減に努めます。

7) 職員研修及び人材育成

- (ア) オンデマンドを活用した内部研修やオンライン研修への参加を積極的に行うことで、年間研修計画に基づき、より多くの職員が研修に参加できるよう計画します。
- (イ) 法人合同実践研究発表会の開催に先立って、総合相談支援センターと合同で在宅部門の実践研修発表会を開催します。

- (ウ) 社会福祉士、介護福祉士、介護等体験、トライやるウィークなどの実習を、感染対策を講じながら積極的に受け入れます。

8) 高齢分野での連携

法人における高齢分野の施設として、「甲寿園」「にしのみや苑」「総合相談支援センター」「芦原デイサービスセンター」4施設での連携・協働を各会議及び協議会を中心に進めていきます。

(ア) 高齢分野全体

- ・ 高齢分野の会議（高齢部会）を定期的に開催します。
- ・ 法人共通等級基準におけるキャリアアップシステムに基づいた研修プログラムの運用とポートフォリオの作成を開始します。
- ・ 5カ年計画の進捗状況を確認し、今後の中長期計画を検討します。
- ・ マニュアルの共通化と見直しを行います。

(イ) 短期入所・通所介護事業所連絡協議会

連絡会議を定期的に開催して管理者及び相談員が連携を取ります。事業者間の協働を強めることで、サービスの向上と事業の活性化・効率化に取り組みます。

(ウ) 居宅介護支援事業所連絡会議（地域包括支援センター連絡協議会）

事業所間のつながりを深めるとともに、ケアマネジメントの質の向上と業務の効率化に繋がります。

9) 施設的环境整備

- (ア) 特殊浴槽の入れ替えやエアコン清掃など本部管理部と調整しながら施設建物や設備の維持管理に努め、計画的な修理、修繕ができるようにします。

- (イ) ボイラーや水道など、経年劣化により修繕を要するものが増えると予測されることから、今年度も緊急修繕費を計上します。

- (ウ) 送迎車両を更新します。（下半期に1台）

10) 災害・防火訓練

- (ア) 防火・避難訓練を年2回実施します。また、法人危機管理・防災対策部会と連携しながら、福祉避難所としての受け入れ訓練や地震に備えた図上訓練も地域住民にも参加を呼びかけ、実施します。

- (イ) 防災備品の整備及び非常食などの備蓄品の充実を図ります。

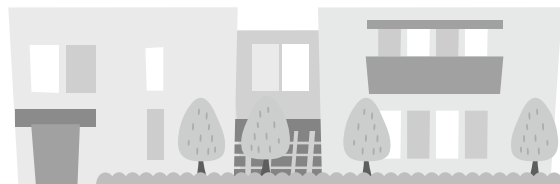
- (ウ) AED を用いた心肺蘇生法の救急講習を年1回実施します。

11) 地域への社会貢献の取り組み

- (ア) 少人数での開催や事前予約制にするなど、感染対策を講じた上で、地域活動に取り組みます。

- ・ 地域包括支援センターを中心に、居宅介護支援事業所の職員や地域住民を対象にした介護予防教室や地域公開講座を開催します。また、移動動物園など地域との交流も企画します。
- ・ 西宮市社会福祉協議会芦原地区ボランティアセンター「ふるさと」と協働して、地域福祉講座の開催や地域の見守り活動などの支援を行います。

- (イ) 地域貢献事業として、法人の地域貢献部会や地区社協などと連携しながら、フードパントリーや配食支援に取り組みます。



あしはらだより

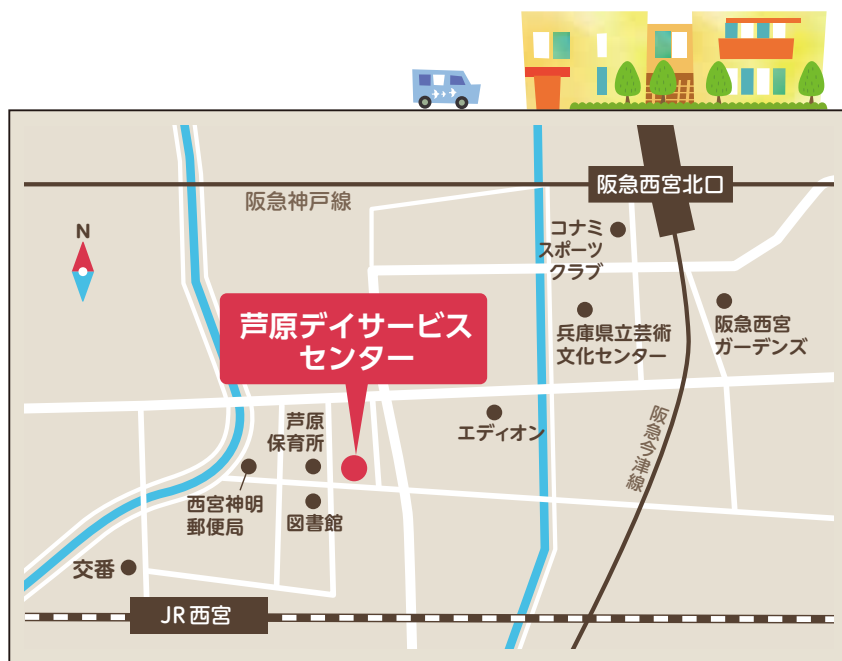
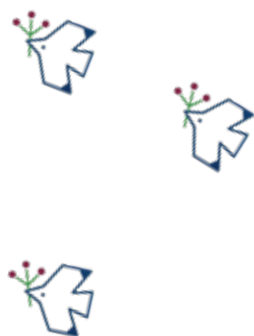
令和4年度年報

令和4年度事業報告

令和5年度事業計画

発行日 令和5年9月
発行 社会福祉法人甲山福祉センター
芦原デイサービスセンター
〒662-0842 西宮市芦原町1番20号
TEL 0798-69-3007
FAX 0798-69-3008
URL <https://www.ashiharaday.jp/>
Email ashihara-dai@ceres.ocn.ne.jp

発行責任者 所長 谷口 健志
協力 株式会社 ビー・プランニング



● 電車のご利用

JR西宮駅……………徒歩約10分
阪急西宮北口駅………徒歩約15分



社会福祉法人 甲山福祉センター
芦原デイサービスセンター

Ashihara day care services center

〒662-0842 兵庫県西宮市芦原町1番20号



☎ **0798-69-3007**

FAX 0798-69-3008

MAIL ashihara-dai@ceres.ocn.ne.jp

<https://www.ashiharaday.jp/>

深津居宅介護支援事業所 ☎0798-64-0021

深津地域包括支援センター ☎0798-64-0050