

令和5年度  
事業計画書



社会福祉法人 **フジの会**

社会福祉法人フジの会の令和5年度の法人全体の強化共通目標は

以下の3点(①~③)とします。(②についてはAかBのどちらか)

### ① 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み

私たちは社会福祉法人に所属し、社会福祉事業をなりわいとしております。社会福祉事業とは、全ての人々の健康と幸せを支える仕事です。「生きていて幸せである」と誰もが感じることができるよう日々の仕事を通して社会や対象者へ働きかけています。その私たちが、幸せを感じていただくべきゲストやご利用者に「不安や恐怖」「不信感」を与えることとなってしまうのは、元も子もありません。

プロの職員として、「虐待」は何があっても引き起こしてはならないのです。その前提に立ったうえで、「虐待」を引き起こしてしまうメカニズムや環境を考え、職員の資質向上や研修の実施など、法人全体で虐待防止のための取り組みを行っていくことが大切だと考えます。虐待の芽を発見したら、速やかに指摘・報告し、改善できる風土構築、サービス対象者を敬い、大切にす法人理念「愛」の徹底等、虐待防止に対して、全職員が心ひとつにして取り組むべきことはたくさんあります。各部署で今一度、原点回帰し、「虐待防止」に関して考え、取り組んでみましょう。

※令和5年度の法人強化最重要共通目標として、全部署がこの課題に取り組めます。

※居宅・包括等、地域での虐待案件に対応する部署も、本目標では、「地域の虐待防止」ではなく、「法人内でのご利用者への虐待防止」という観点で立案してください。

### ② -A 悪口・陰口・マイナス口 三口(みくち)撲滅運動 パート4

法人全体の強化共通目標として、すでに3期にわたり「悪口・陰口・マイナス口 三口(みくち)撲滅運動」に取り組んでまいりました。

各部署での、悪口・陰口・マイナス口は撲滅されていますでしょうか。三口撲滅という言葉は、法人内ですっかり浸透してきましたが、反面、形骸化してしまっている部署は無いでしょうか。目標設定期間が長期間に及ぶと、本当に信念を持って取り組み続けられないかぎり、真の浸透に至らないという現実があります。

法人全体で完全に三口が撲滅されることを目指して、令和5年度は部署の現状に応じた選択制の法人全体の強化目標として取り組んでまいります。最終的に目指すのは法人共通目標に掲げずとも、全部署三口がゼロとなることです。それを達成するまでは、最重要課題として取り組んでまいります。

振り返りとなりますが、悪口・陰口は、人のことを悪く言うことです。それも、相手のいないところからです。相手のことを思い、その人に対して直接アドバイスや改善点を伝えることは、悪口・陰口になりません。マイナス口は、いつも否定的な言葉を発することです。

マニュアルに記載されているマイナス思考の発言とは以下の通りです。

※理由も無く「出来ません」「無理です」と言う

※言い訳を先に言ったり、言い訳しかなかったりする

※悪い結果を他人のせいだけにしたり、原因を他のことにすりかえたりする

※結果だけをとらえて、それまでに至る過程や努力を全否定する

「その方法で実施してみましたが全然効果ありませんでした」

※「だけど」「でも」「しかし」「どうせ」「しんどい」「だるい」「疲れた」「あーあ」といったようなマイナス思考の言葉を頻発する

※会議などで決定されたことについて後で不平・不満を言う

※本人不在の場所で人の悪を言う

※個人的感情を仕事に持ち込んで発言する

※言葉に出さなくても不意に出る「はぁ～」といったため息

いつも人の悪口・陰口が蔓延している職場で、職員が気持ちよく業務出来るはずがありません。ましてやゲスト・メンバー様・園児・児童等も快適にご利用いただけるはずがありません。また、マイナス思考の言葉は、職場の雰囲気悪くします。社会福祉法人フジの会では、この三口（みくち）を撲滅することによって、だれもが気持ちよく長く働ける職場づくりを目指します。

※この計画は、令和5年度事業計画立案時に、三口が撲滅されていない部署は必ず入れてください。

## ② - B 人間関係不良による退職ゼロに向けての取り組み

職員の退職は、とても残念なことで、出来る限り避けたいところですが、職員それぞれの人生の過程で様々な事情があり、止む無く退職せざるを得ないことがあるのも事実です。しかしながら、退職理由が職場の人間関係によるものであればどうでしょうか。本来であれば避けられるはずの退職だったかもしれないと思うと、残念で仕方ありません。皆がそのような思いにならないように、人間関係不良による退職をゼロにするための取り組みを考え、実行することとします。三口撲滅を達成している部署ですので、部署内はプラスの言葉や雰囲気で満ちていると思います。さらにチームワークの高みを目指して、部署全体の良好な人間関係構築に向けて取り組んでみてください。

※この計画は、令和5年度事業計画立案時に、三口が撲滅されている部署が対象となります。

## ③ 全職員スキルアップ大作戦

1日は24時間。それは、誰もが平等に与えられた時間です。1日の24時間をどれだけ有意義に過ごすことができるかにより、その積み重ねが豊かで充実した人生につながっていきます。24時間の内、仕事をしている時間も同様です。大切な人生の一コマを使って仕事をしている訳ですから、より有効に質の高い時間を過ごしたいものです。

全職員が「仕事の質を上げる。」「仕事をしている時間をより充実したものにする。」ということを実践に考えてみると、仕事に対する自信や誇りが何倍にも増すはずで、また、効率改善や時短も図られ、その集大成として、サービスの質の向上、働きやすい職場づくりにつながると確信しております。スキルアップと一言と言っても、様々な側面や捉え方があります。令和5年度は、以下の2点に沿って、全職員がスキルアップを図ってみてください。

①令和4年度と比較して対応できる業務の範囲が広がったかどうか。

＜例＞今まで担当していなかった〇〇業務を担当し、滞りなく実施することができた！

②令和4年度と比較して担当業務の速さが（質を落とさず）速くなったかどうか。

＜例＞今まで30分以上所要していた◎◎業務について、質を落とさずに20分以内で実施できるようになった！

※本目標の対象職員は、令和5年4月1日時点でフジの会に所属している全正職員とします。但し、年度途中で退職した職員については以下の達成基準に記載している報告書提出の対象外とします。

※令和5年4月1日に入職した正職員は、採用日初日と比較します。

※令和5年4月2日以降に入職した正職員は対象外とします。

※契約職員および派遣職員は対象外とします。

※この計画を選定した部署は、事業計画の達成基準に、以下の通り記載してください。

達成基準は、「令和5年7月31日までに部署の全正職員のスキルアップ計画書を所属施設長へ提出し、同8月31日までに理事長の承認を受ける。また、承認を受けた計画内容を実施し、令和6年2月29日までに所属施設長へ報告書を提出、同3月31日までに理事長に完了の承認を受ける」こととする。

※事業計画立案段階では、スキルアップ計画書の詳細が未定でも結構です。

## 法人本部（第42期）

### ★ 適正経常増減差額率の分析【収支に影響する主目標】

【難易度A】

社会福祉法人の事業目的は、法人理念の実現および社会への貢献を第一目的としており、利益の追求が最大の目的ではないものの、事業を長期間安定的に継続するためには、一定以上の収益が無いとその事業は継続できない。事業の継続ができなくなると、ご利用者や取引業者様等に多大な迷惑がかかるばかりか、職員の生活も保障できなくなる。そのため法人事業ごとの適正な経常増減差額率を分析し、事業に応じた適正経常増減差額率を確保できているか確認できる体制を構築する。

達成基準は、全サービス区分の適正経常増減差額率について、客観的資料をもとに分析を進め、令和5年12月31日までに適正経常増減差額率を設定する。また、令和5年度の決算報告書において適正経常増減差額率以上であるサービス区分の割合を60%（※1～※7）以上とする。

- ※1 適正経常増減差額率達成事業の割合については、法人本部および神戸事業部は対象外事業とする。
- ※2 経常増減差額率＝経常増減差額 ÷ サービス活動収益計×100（%）
- ※3 （適正経常増減差額率達成事業数－2【法人本部・神戸事業部】）÷（全事業数－2【法人本部・神戸事業部】）×100（%）
- ※4 建設仮勘定のサービス区分については、本計画の対象外事業とする。
- ※5 適正経常増減差額率達成事業の割合については、年度途中で新規開始するサービス区分については本計画の対象外事業とする。
- ※6 適正経常増減差額率達成事業の割合については、新型コロナウイルスの影響により年間14日以上休業したサービス区分については、本計画の対象外事業とする。
- ※7 適正経常増減差額率達成事業の割合については、大規模修繕工事（予算額税込1,000万円以上の工事を指す）を実施し、修繕費等を計上したサービス区分については本計画の対象外事業とする。ただし、大規模修繕工事の修繕費等を計上したうえで、達成基準の要件を満たしたサービス区分については本計画の対象に加えるものとする。

### ★ 業務実施漏れを防ぐための対策【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

法人本部では、毎日業務・週間業務・月間業務・年間業務をマニュアル化し、担当者を定め実施している。実施完了の報告および複数名での確認作業を実施しているため、実施漏れはほとんど発生していないが、定められた期日までに完了しないことはゼロではない。令和5年度は定められた期日までに業務を実施するための体制を強化する。達成基準は、以下の通りとする。

令和4年度に日常業務・週間業務・月間業務・年間業務の各マニュアルに定める業務のうち、期日までに実施できなかったことがある業務について、実施漏れを防ぐための具体的対策を1件以上実施する。

### ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度A】

私たちは社会福祉法人に所属し、社会福祉事業をなりわいとしております。社会福祉事業とは、

全ての人々の健康と幸せを支える仕事です。「生きていて幸せである」と誰もが感じることができるよう日々の仕事を通して社会や対象者へ働きかけています。その私たちが、幸せを感じていただくべきゲストやご利用者に「不安や恐怖」「不信感」を与えることとなってしまえば、元も子もありません。プロの職員として、「虐待」は何があっても引き起こしてはならないのです。その前提に立ったうえで、「虐待」を引き起こしてしまうメカニズムや環境を考え、職員の資質向上や研修の実施など、法人全体で虐待防止のための取り組みを行っていくことが大切です。

達成基準は、以下の通りとする。

令和5年度上半期（4月～9月）と下半期（10月～3月）のうち、それぞれ1回以上虐待防止の研修（所要時間10分程度）を開催し、法人本部に所属する全職員※が受講する。

※年度途中の入退職・異動職員については、研修開催日時点で法人本部に所属している場合は参加対象とする。ただし、やむを得ない事情により研修に出席できない場合（体調不良による長期休職中の場合等）はこの対象から除外する。

## ★ 全職員スキルアップ大作戦【法人共通計画目標③】

【難易度A】

1日は24時間。それは、誰もが平等に与えられた時間です。1日の24時間をどれだけ有意義に過ごすことができるかにより、その積み重ねが豊かで充実した人生につながっていきます。24時間の内、仕事をしている時間も同様です。大切な人生の一コマを使って仕事をしている訳ですから、より有効に質の高い時間を過ごしたいものです。

全職員が「仕事の質を上げる。」「仕事をしている時間をより充実したものにする。」ということを実践的に考えてみると、仕事に対する自信や誇りが何倍にも増すはずである。また、業務改善や時短も図られ、その集大成として、サービスの質の向上、働きやすい職場づくりにつながるのです。また、スキルアップと一言で言っても、様々な側面や捉え方があるため、令和5年度は、以下の2点に沿って、法人本部全職員がスキルアップを図る。

①令和4年度と比較して対応できる業務の範囲が広がったかどうか。

＜例＞今まで担当していなかった〇〇業務を担当し、滞りなく実施することができた！

②令和4年度と比較して担当業務の速さが（質を落とさず）速くなったかどうか。

＜例＞今まで30分以上所要していた◎◎業務について、質を落とさずに20分以内で実施できるようになった！

達成基準は、「令和5年7月31日までに法人本部の全正職員のスキルアップ計画書を所属施設長へ提出し、同8月31日までに理事長の承認を受ける。また、承認を受けた計画内容を実施し、令和6年2月29日までに所属施設長へ報告書を提出、同3月31日までに理事長に完了の承認を受ける」こととする。

※本目標の対象職員は、令和5年4月1日時点でフジの会法人本部に所属している全正職とする。但し、年度途中に退職した職員については以下の達成基準に記載している報告書提出の対象外とする。

※令和5年4月1日に入職した正職員は、採用日初日と比較する。

※令和5年4月2日以降に入職した正職員は対象外とする。

※契約職員および派遣職員は対象外とする。

## ★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照

★ 研修計画

① パソコンスキルアップ研修 (A)

② 決裁基準書の理解を深める研修 (B)

③ セクハラ・パワハラ防止 (B)

④ 京都ブロック全体研修 (A)

原則として、第三・第四水曜日、第二木曜日、第二金曜日14:00～15:00開催  
(2時間講習の場合14:00～16:00開催)

月	研修内容	回数	依頼先	担当	対象者	内容・目的
4月	救命救急、 消防	1回	伏見消防署 大森様	副主任	各部署長 指名職員 各部署最 低一名	救急自体の際に戸惑わず 救命処置ができるように、消 防隊員の指導のもとAED、 心肺蘇生の方法を学ぶ。受 講後証明書発行されます。
5月	交換研修	1/2回	京都ブロック	各部署長	部署長判断	自施設では取り組んでいな いアイデアや考え方を他施 設学ぶ。
5月	2年目 フォロー アップ 研修	1回	京都ブロック 管理職 研修担当	主任	2年目職員	入職時は新入職員として仕 事を覚える、慣れるという事 を目標としてきましたが、2 年目以降に求められる仕事 のスキル、考え方等を研修 のワークを通じて学びます。
6月	防犯研修	1回	伏見警察署 生活安全課 担当:林様	副主任	各部署長 指名職員 各部署 最低一名	外部からの侵入が発生した ときに、施設の職員は自分 の身を守りつついかに利用 者の安全を確保するか。そ の手法を現役の警察官から 学ぶ。
6月	感染症予防 研修 (手洗い、 食中毒)	1回	三笑堂様 (サラヤ様)	副主任	各部署長 指名職員 各部署 最低一名	施設で蔓延する感染症・食 中毒の特性を知り。手洗い チェッカー等を用いて事故の 予防ができているかを確認 する。
7月	防災、 避難訓練	1回	市民防災 センター	副主任	各部署一名	市民防災センターで、実際 の設備を想定した防火・消 火活動訓練をして、適切な 設備の使用、多職員との連 携方法を学ぶ。

7月	リーダー 養成研修 職業倫理	1回	リライフ輝 講師	副主任	全施設対象 研修担当候 補職員選抜 又は主任又 は副主任	福祉施設職員として共に働く部下・後輩・仲間に福祉職員としての知識等を効果的に伝達していくにはどうすればよいか。職業倫理をテーマに研修の進行の仕方や、より効果的な伝達方法等を学ぶ。
7月	交換研修	1回	神戸施設	各部署長	部署長判断	同法人の神戸施設に訪問し、新たな視点で、自施設で取り組めるような良いアイデア、考えを見つけてくる。
8月	防災研修 (管理職対象)～発電機の使い方等～	1回	防災プロジェクトメンバー	副主任	主任・副主任 及び 各部署長 指名職員 各部署最低 一名	地震・風水害等により施設が停電した場合などの緊急の電源確保方法を知り、初動体制が管理職主導でとれるようにする。
8月	安全運転 講習会	1回	内部講師	主任	各部署長 指名職員 各部署最低 一名	運転業務をする上で守るべき視点、最新の道路交通法規を学び、安全な運転業務をめざす。
9月	新職フォロー アップ 研修①	1回	内部講師	主任	新入職員 (栄養士も含む)	入社後半年経間の振り返り、フジの会の福祉職員として必要なことを研修のワークを通じて考えていきます。
9月	職業倫理	1回	リライフ輝 講師	副主任	全施設対象 1年目職員 必修 全職員対象	社会福祉施設全般 社会人として・社会福祉法人の職員として知っておくべき使命、役割、人権擁護とは何かを知る。またその立場を全うするための知識を身に着ける。
9月	本禅寺 お参り	1回	研修担当	副主任	管理職・ 相談員他 各部署1名 以上 ※訪問経験 無職員優先	京都、神戸の高齢者施設で天寿を全うされたゲストがお参りされている本禅寺にお参りし、法人の成り立ち、原点を知る。
10月	アセスメント・ 記録研修	1回	リライフ輝 講師	主任	介護・障害 向け 各部署長 指名職員 一般職員	介護・障害施設向け 利用者支援において記録に起こすべき事案の判断、要点を絞った無駄のない内

					希望者	容が伝わる記録の作成方法を学ぶ。
10月	介護技術基礎研修	1回	リライフ輝講師	副主任	介護・障害向けオープン	介護職・障害施設向け移乗や体位交換、食事の姿勢等のポジショニングの知識を業務初心者のうちから知っておく、経験者も振り返り学ぶことでゲストの安楽・安全な姿勢が取れる知識を身に着ける。
10月	交換研修	1回	京都ブロック	各部署長	部署長判断	自施設では取り組んでいないアイデアや考え方を他施設から学ぶ。
11月	福祉職員が知っておくべき医療知識	1回	リライフ輝講師	主任	全施設対象 各部署長 指名職員 各部署 看護師 1名必須	病気の名称から服用される薬の推察又は、薬の特性・副作用を知ることで支援者の体調変化を防ぐ。またてんかん発作等の特性とその対処法を学ぶ。
11月	腰痛研修	1回	いきいき365訪問看護ステーション 増田巧先生	副主任	各部署長 指名職員	腰痛の傾向と対策を学ぶ。 (福祉用具の紹介含む)
12月	リスクマネジメント —訴訟を見据えて—	1回	リライフ輝講師	副主任	全施設対象 各部署長 指名職員	社会福祉施設全般 近年の福祉施設の事故や事件、訴訟などの対応をどのようにすべきか、万一発生した場合、その施設ではたらく職員が心得ておくべきことはなにか。
12月	リーダー養成 研修 医療知識	1回	リライフ輝講師	副主任	全施設対象 研修担当 候補職員 選抜及び 主任又は 副主任	福祉施設職員として共に働く部下・後輩・仲間に福祉職員としての知識等を効果的に伝達していくにはどうすればよいか。医療知識をテーマに研修の進行の仕方や、より効果的な伝達方法等を学ぶ。

★ 修繕・購入計画

① 旧市営住宅解体工事

9,000万円

《補助金・助成金活用の可能性・・・無》

② みやびのその・プラスしこうえん・モーツァルト七瀬川つつみ施設間無線ユニットの交換工事 ※設置部署で按分予定

125万円

《補助金・助成金活用の可能性・・・有》

《有の場合の活用できる可能性のある補助金・助成金名・・・地域共生社会実現事業サポート補助金、補助率75%》

③ ネットワークセキュリティソフト入替（クラウド化） ※設置部署で按分予定

365万円

《補助金・助成金活用の可能性・・・有》

《有の場合の活用できる可能性のある補助金・助成金名・・・地域共生社会実現事業サポート補助金、補助率75%》

④ 貸出用パソコン購入

200万円

《補助金・助成金活用の可能性・・・無》

⑤ 採用活動用動画作成

70万円

《補助金・助成金活用の可能性・・・無》

⑥ 人事管理ソフト ※法人全体で按分予定

320万円

《補助金・助成金活用の可能性・・・無》

※修繕・購入計画については、予算・利用率の達成状況・事業活動増減差額・補助金活用の可否等の関係などにより実施できないこともある。実施可能な場合は、予算範囲内で緊急度・必要度などを勘案し優先順位を決定する。なお、上記の判断基準に基づいて修繕・購入計画を実施することから、実施する場合であっても原則として年度下半期に実施するものとする。（但し、特別な場合を除く）

※利用率の達成状況や事業活動増減差額の目標値に達しない状況で実施する場合は、他の経費を削減するものとする。

## フジの会診療所（第41期）

### ★ 診療所会計事業活動増減差額を25万円以上とする【収支に影響する主目標】

【難易度A】

入院や退所者が増加し、速やかな入所に繋がらないこともあり、医療請求の対象外期間が長くなっている。令和5年度はそれらを勘案し、増減差額について、年間25万円以上の黒字化を目標とする。

- ※ 年度途中に医師交代となった場合は、目標値の増減差額を15万円以上とする。
- ※ 医師交代の際も週2回の勤務を前提とする。
- ※ 年度末振替を実施した後の金額とする。

### ★ 感染対策の強化【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

各部署で感染症により、休業や一部受け入れ中止になり、収支への影響はもちろん、職員の負担増大にもつながった。各部署で感染対策について見直し、基本を徹底した取り組みをおこなう。

- ① 各部署で令和5年12月1日時点で在籍している従事者全員の手洗い研修をおこない報告書の提出をしてもらう。
  - ② 『高齢者介護施設における感染対策マニュアル 改訂版』をもとに法人内感染症マニュアルが更新がされているか令和5年8月1日までに担当者を決め、令和5年11月30日までに見直しを行う。
  - ③ 『高齢者介護施設における感染対策マニュアル 改訂版』をもとに各部署の感染マニュアルが作成されているかを見直し、令和5年11月30日までに更新する。
- ※上記①～③全て達成することを達成基準とする。

### ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度A】

社会福祉法第3条にて、高齢者の人権をまもり、尊厳を保持することが強く求められている。また不適切ケアは重大な事故や事案になるとの認識欠如や教育不足、緊張感のないことが指摘されている。そのことから自分自身が起こさないことだけではなく何が不適切ケアに当たるのかの共通認識をもち、虐待をおこさない体制を構築する。

達成基準は、令和6年2月28日までに、令和5年10月1日時点で在籍している看護職員全員が1以上回研修受講し報告書の提出を行う。但し、その間に休職や退職となった場合、派遣職員については対象者から省いてよいものとする。

### ★ 悪口・陰口・マイナス口 三口（みくち）撲滅運動 パート4【法人共通計画目標②-A】

【難易度A】

悪口・陰口・マイナス口を使用していなくても、業務内容ややり方について、本人がいないところで話をすることは聞いた人によってはマイナス口だと感じることもある。それは部署内でプラスの言葉や雰囲気にはならない。また看護師から指示や指導する機会も多いため、プラスの

雰囲気作りや伝え方、プラスの言葉の発信などにつながる研修を受講し、三口が発生しない環境を整える。

達成基準は、令和6年2月28日までに、令和5年10月1日時点で在籍している看護職員全員が1回以上研修受講し報告書の提出を行う。但し、その間に休職や退職となった場合、派遣職員については対象者から省いてよいものとする。

★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照

★ 研修計画

- ① 所属する部署の年間研修計画必須項目に準じて実施する (A)
- ② 法人本部事業計画に記載の京都ブロック全体研修年間計画に準じて実施する (B)

★ 修繕・購入計画

なし

# 特別養護老人ホームフジの園（第41期）

## ★ 特養年間利用率の達成【収支に影響する主目標】

【難易度 A】

新型コロナウイルス感染症の拡大の中においても、継続的なサービスの提供が引き続き必要となってくる為、下記の達成基準を定めて取り組んでいく。尚、感染症の終息時期もわからないことから、一時的に利用率の確保が難しくなってくる事を考慮した目標とする。

① 特養年間平均利用率98.9%以上を達成とする。

② 年間平均介護度を3.9以上とする。

※上記①～②すべてを達成することを達成基準とする。

②については、月末時点での在籍者の平均介護度を月間平均介護度とし、その年間平均とする。

※①については新型コロナウイルス感染防止のため利用者の制限をした期間が発生した場合は、当該期間は利用率算定除外日とする。

## ★ 空床対策の強化【主目標を達成するための目標①】

【難易度 A】

利用率を達成するには、ご家族や外部との関わりを構築する事が重要である。コロナ禍により、ご利用者やご家族に直接お会いすることが困難な状況ではあるが、空床がでた時にスムーズな入所、利用に繋げていくために、各関係機関やご家族との関係構築を図る。

① 新規入所候補者を確保するために、伏見区内の居宅介護支援事業所や病院の地域連携室に、年間10回以上訪問し案内を行う。

② 新規面接に相談員以外の職員が年間10回以上同行し、入所判定委員会での上位入所候補者を毎月男女合わせて12名以上確保する。

※①については、1ヶ所につき2回までの訪問とする。

※②相談員以外の職員とは、看護師・介護士・栄養士のいずれかの職員とする。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

## ★ 情報収集の強化【主目標を達成するための目標②】

【難易度 A】

令和4年度は、肺炎や尿路感染等による入院や骨折によって状態変化したゲストが多かった。原因は一つではないが、コロナの隔離対応により、居室での生活が増えたことで、筋力・体力・免疫が低下したことが考えられる。また、情報収集の不十分さから、ゲストの変化に気づくことが遅れたことや、対応方法が統一できていなかったことも大きな原因の一つであった。そこで、令和5年度は、情報収集がなぜ必要なのか、どのようにすれば情報収集ができるのかという視点で取り組みを行い、対応方法の統一を図る。

① 情報収集に関するマニュアルの整備を令和5年6月30日までにを行う。

② 令和5年10月1日時点で在籍している全職員が、情報収集に関する研修を令和6年2月29日までに受講し研修報告書を提出する。但し、年度内で休職や退職となった場合は、研修対象から省いても良いものとする。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度 A】

虐待が起きてしまうメカニズムの一つとして、相談が出来ない環境、ストレスに感じてしまう環境など、労働環境の悪化が指摘されている。職員一人一人のストレスを軽減し、気軽に相談しやすい環境・働きやすい環境をつくることが求められる。令和5年度は、虐待に関するアンケートを定期的実施し、その内容をもとに職員一人一人と面談を行い、虐待を起こさない体制・働きやすい環境を構築する。

- ① 虐待についてのアンケート用紙を令和5年6月30日までに作成する。
- ② 虐待についてのアンケートを全職員に令和5年7月と令和6年1月に実施する。
- ③ アンケート集計後、全職員を対象に面談を実施する。その間に休職や退職となった場合については対象者から省いてよいものとする。

※上記①～③全て達成することを達成基準とする。

★ 悪口・陰口・マイナス口 三口（みくち）撲滅運動 パート4【法人共通計画目標②-A】

【難易度 A】

悪口・陰口・マイナス口の取り組みの中で、一番大切になってくる事が「チームワーク」であるが、業務によって一部の職員にだけ仕事が集中し、負担が大きくなっている。また、そういった職員が不在になると周りの職員でフォローが出来ず、その結果業務が滞ることがあった。職員によって仕事量や内容に差が生じると三口に繋がりやすい原因となり、チームワークの乱れへとつながりかねない。令和5年度は、担当の仕事を担当内全ての職員が同じレベルで行えるようマニュアルの見直し・整備を行い、誰が担当しても質が低下しない体制を構築する。

- ① 令和5年7月31日までに各担当マニュアルの見直し・修正・作成を行う。また、担当内で在籍している正職員全員が1回研修を受講し報告書の提出を行う。但し、その間に休職や退職となった場合については対象者から省いてよいものとする。
- ② 各担当のマニュアルをもとに、担当内で研修・指導を行い、令和5年8月31日までに担当内の全職員を対象とした割り振り表を作成し、全員が同じ質で業務が行えるよう取り組む。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

★ 全職員スキルアップ大作戦

【法人共通計画目標③】

【難易度 A】

職員一人一人がスキルアップすることは業務効率だけでなくゲストへも還元され、さらに自信にもつながる。

令和5年度は、①令和4年度と比較して対応できる業務の範囲が広がったかどうか。②令和4年度と比較して担当業務の速さが（質を落とさず）速くなったかどうか。に着目し取り組みを進める。

達成基準は、「令和5年7月31日までに部署の全正職員のスキルアップ計画書を所属施設長へ提出し、同8月31日までに理事長の承認を受ける。また、承認を受けた計画内容を実施し、令和6年2月29日までに所属施設長へ報告書を提出、同3月31日までに理事長に完了の承認を受ける」こととする。

※本目標の対象職員は、令和5年4月1日時点でフジの会に所属している全正職員とします。

但し、年度途中で退職した職員については以下の達成基準に記載している報告書提出の対象外とする。

※令和5年4月1日に入職した正職員は、採用日初日と比較します。

※令和5年4月2日以降に入職した正職員、契約職員および派遣職員は対象外とする。

★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照

★ 研修計画

- ① 感染症・事故防止・権利擁護（虐待防止）・身体拘束に関する施設内研修の実施（A）
- ② 法人本部事業計画に記載の京都ブロック全体年間研修に沿って実施する（B）

★ 修繕・購入計画

① プライバシー個室化工事

3,670万円

《補助金・助成金活用の可能性・・・ 有・無》

《有の場合の活用できる可能性のある補助金・助成金名・・・先進的事業補助・既存の特別養護老人ホーム及び併設されるショートステイ用居室の多床室をプライバシー保護のために改修する工事、補助率100%》

② ほんのぼの連携費

100万円【修繕積立金の取り崩しを予定する】

《補助金・助成金活用の可能性・・・ 有・無》

《有の場合の活用できる可能性のある補助金・助成金名・・・地域共生社会実現サポート事業補助金、補助率50%以内》

③ 見守りカメラ購入

100万円【修繕積立金の取り崩しを予定する】

《補助金・助成金活用の可能性・・・ 有・無》

《有の場合の活用できる可能性のある補助金・助成金名・・・京都府介護ロボット等導入支援事業補助金、補助率50%》

④ 事務所複合機の入替

70万円

《補助金・助成金活用の可能性・・・ 有・無》

⑤ 厨房機器の入替

350万円

《補助金・助成金活用の可能性・・・ 有・無》

⑥ 介護・医療用品の購入

200万円

《補助金・助成金活用の可能性・・・ 有・無》

※修繕・購入計画については、予算・利用率の達成状況・事業活動増減差額・補助金活用の可否等の関係などにより実施できないこともある。実施可能な場合は、予算範囲内で緊急度・必要度などを勘案し優先順位を決定する。なお、上記の判断基準に基づいて修繕・購入計画を実施することから、実施する場合であっても原則として年度下半期に実施するものとする。（但し、特別な場合を除く）  
※利用率の達成状況や事業活動増減差額の目標値に達しない状況で実施する場合は、他の経費を削減するものとする。

## フジの園ショートステイ（第41期）

### ★ ショートステイ年間利用率の達成【収支に影響する主目標】

【難易度 A】

新型コロナウイルス感染症の影響により、利用中止や受け入れが困難になるケースがあり、利用率の確保が難しい状況である。その状況の中でも安定した運営を図る為にも、下記の達成基準を定め取り組んでいく。なお、感染症の流行に対するリスクや退所が重なる事により利用率の確保も難しくなっている事を考慮した目標とする。

達成基準は、ショートステイ年間平均利用率96.7%以上を達成とする。

平均の計算については、月末で締めた値の年間平均とする。

※新型コロナウイルス感染防止のため利用者の制限をした期間が発生した場合、当該期間は利用率算定除外日とする。

### ★ 空床対策の強化【主目標を達成するための目標①】

【難易度 A】

利用者確保が年々難しくなっている中で、新規利用者の確保が重要になってくる。安定した利用率を確保するため、下記の達成基準を定め取り組むこととする。

① 事業所からの紹介件数の増加やリピーターを確保するために、伏見区内の居宅介護支援事業に年間10回以上訪問し案内を行う。

② 相談員が不在でも、契約等入所手続きができる職員を1名以上増やす。

※①については、令和4年度に一度も利用者のいない居宅支援事業所を訪問することとする。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

### ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度 A】

虐待が起きてしまうメカニズムの一つとして、相談が出来ない環境、ストレスに感じてしまう環境など、労働環境の悪化が指摘されている。職員一人一人のストレスを軽減し、気軽に相談しやすい環境・働きやすい環境を作ることが求められる。令和5年度は、虐待に関するアンケートを定期的に実施し、その内容をもとに職員一人一人と面談を行い、虐待を起こさない体制・働きやすい環境を構築する。

① 虐待についてのアンケート用紙を令和5年6月30日までに作成する。

② 虐待についてのアンケートを全職員に令和5年7月と令和6年1月に実施する。

③ アンケート集計後、全職員を対象に面談を実施する。その間に休職や退職となった場合については対象者から省いてよいものとする。

※上記①～③全て達成することを達成基準とする。

### ★ 悪口・陰口・マイナス口 三口（みくち）撲滅運動 パート4【法人共通計画目標②-A】

【難易度 A】

悪口・陰口・マイナス口の取り組みの中で、一番大切になってくる事が「チームワーク」であるが、業務によって一部の職員にだけ仕事が集中し、負担が大きくなっている。また、そういった職員が不在になると周りの職員でフォローが出来ず、その結果業務が滞ることがあった。職員によって仕事量や内容に差が生じると三口に繋がりがやすい原因

となり、チームワークの乱れへとつながりかねない。令和5年度は、担当の仕事を担当内全ての職員が同じレベルで行えるようマニュアルの見直し・整備を行い、誰が担当しても質が低下しない体制を構築する。

- ① 令和5年7月30日までに各担当マニュアルの見直し・修正・作成を行う。また、担当内で在籍している正職員全員が1回研修を受講し報告書の提出を行う。但し、その間に休職や退職となった場合については対象者から省いてよいものとする。
  - ② 各担当のマニュアルをもとに、担当内で研修・指導を行い、令和5年8月31日までに担当内の全職員を対象とした割り振り表を作成し、全員が同じ質で業務が行えるよう取り組む。
- ※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

★ 年間業務計画  
年間業務マニュアル参照

★ 研修計画  
フジの園特養に準ずる

★ 修繕・購入計画  
フジの園特養に準ずる

※修繕・購入計画については、予算・利用率の達成状況・事業活動増減差額・補助金活用の可否等の関係などにより実施できないこともある。実施可能な場合は、予算範囲内で緊急度・必要度などを勘案し優先順位を決定する。なお、上記の判断基準に基づいて修繕・購入計画を実施することから、実施する場合であっても原則として年度下半期に実施するものとする。(但し、特別な場合を除く)

※利用率の達成状況や事業活動増減差額の目標値に達しない状況で実施する場合は、他の経費を削減するものとする。

## 特別養護老人ホームみやびのその (第32期)

### ★ 特養年間利用率の達成【収支に影響する主目標】

【難易度 A】

新型コロナウイルス感染症の拡大の中においても、継続的なサービスの提供が引き続き必要となってくる為、下記の達成基準を定めて取り組んでいく。尚、感染症の終息時期もわからないことから、一時的に利用率の確保が難しくなってくる事を考慮した目標とする。

- ① 特養年間平均利用率98.9%以上を達成とする。
- ② 年間平均介護度を3.9以上とする。

※上記①～②すべてを達成することを達成基準とする。

②については、月末時点での在籍者の平均介護度を月間平均介護度とし、その年間平均とする。

※①②について新型コロナウイルス感染防止などによる利用者の制限をした期間が発生した場合は、当該期間は利用率算定除外日とする。

### ★ 空床対策の強化【主目標を達成するための目標①】

【難易度 A】

他機関やご家族との関係構築は速やかな入所につながる。入所後も不安なく利用していただけるよう関係構築を図る。コロナ禍により、ご利用者やご家族に直接お会いすることが困難な状況ではあるが、スムーズな入所、利用に繋がるよう取り組んでいく。

- ① 施設案内パンフレットを毎月2か所以上、居宅介護支援事業や病院の地域連携室も対象に訪問に案内を行う。持参が難しい場合は、郵送を行う。
- ② 入所面接、または毎月の入所判定委員会に参加し、情報や注意点の共有を図るとともに、受け入れまでの流れを理解する。管理職以外の正職員の介護司が年間6回以上参加をする。

※①については1か所につき訪問は2回までとし、年間6か所以上案内を行う。

上記①～②全て達成することを達成基準とする。

### ★ アセスメント力の強化【主目標を達成するための目標②】

【難易度 A】

令和4年度は、体調変化や骨折による受診や入院が続く事があった。変化に気づき対応することと、変化後の適切な対応のためには普段の観察とアセスメント力が重要である。そこで今年度は気づきと対応力向上を目指す。

- ① 新規入所後、体調変化、退院後のカンファレンス前に介護司、看護師、栄養士、相談員と話し合う時間を作り、ミニカンファレンスを行う。令和6年3月31日までに年間7名以上を実施する。
- ② 体調変化や急変など職員個々によって理解度は異なる。令和5年10月1日時点で在席している夜勤をする職員全員がそれぞれ自分の苦手項目について研修を受講し、研修資料及び報告書を令和6年2月29日までに提出する。但し、その間に休職や退職となった場合については対象者から省いてよいものとする。研修はオンライン等の形態は問わない。

※上記①～②すべて達成することを達成基準とする。

★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度 A】

社会福祉法第3条にて、高齢者の人権をまもり、尊厳を保持することが強く求められている。また不適切ケアは重大な事故や事案になるとの認識欠如や教育不足、緊張感のないことが指摘されている。そのことから自分自身が起こさないことだけではなく何が不適切ケアに当たるのかの共通認識を持ち、チェックを行うことで不適切ケア・虐待をおこさない体制を構築する。

- ① 虐待についての自己チェックと自部署チェックを令和5年9月30日までに全職員に行い、その結果を踏まえて話し合いを令和6年2月29日までに進行。令和5年10月1日時点で在籍している正職員は必ず1回は話し合いに参加する。
- ② 令和6年2月29日までに令和5年10月1日時点で在籍している正職員全員が1回研修を受講し報告書の提出を進行。

※上記①～②について、その間に休職や退職となった場合については対象者から省いてよいものとする。

★ 悪口・陰口・マイナス口 三口（みくち）撲滅運動 パート4【法人共通計画目標②-A】

【難易度 A】

悪口・陰口・マイナス口の取り組みの中で、一番大切になってくる事が「チームワーク」であるが、伝え方によってはマイナス思考の受け取り方をしてチームワークを乱してしまうきっかけになる。また同じ業務であっても職員によって内容に差が生じる事で三口に繋がりやすい原因となる。令和5年度は、プラスの雰囲気作りや伝え方、プラスの言葉の発信などにつながる研修および、業務標準化できるようマニュアルの精度を高め、三口が発生しない環境をととのえる。

- ① 令和6年2月29日までに令和5年10月1日時点で在籍している正職員全員が1回研修を受講し報告書の提出を進行。但し、その間に休職や退職となった場合については対象者から省いてよいものとする。
- ② 令和5年11月30日までにみやびのその特養マニュアルの見直し・修正・作成を進行。その際、勤務表に割り振られている担当業務については、マニュアル作成担当・管理職以外の職員がマニュアル通り実行できるかを確認したものを完成とする。

※上記①～②すべて達成することを達成基準とする。

★ 全職員スキルアップ大作戦

【法人共通計画目標③】

【難易度 A】

職員一人一人がスキルアップすることは業務効率だけでなくゲストへも還元され、さらに自信にもつながる。

令和5年度は①令和4年度と比較して対応できる業務の範囲が広がったかどうか。②令和4年度と比較して担当業務の速さが（質を落とさず）速くなったかどうか。に着目し取り組みを進める。

達成基準は、「令和5年7月31日までに部署の全正職員のスキルアップ計画書を所属施設長へ提出し、同8月31日までに理事長の承認を受ける。また、承認を受けた計画内容を実施し、令和6年2月29日までに所属施設長へ報告書を提出、同3月31日までに理事長に完了の承認を受ける」こととする。

※本目標の対象職員は、令和5年4月1日時点でフジの会に所属している全正職員とします。但し、年度途中で退職した職員については以下の達成基準に記載している報告書提出の対象外とする。

※令和5年4月1日に入職した正職員は、採用日初日と比較します。

※令和5年4月2日以降に入職した正職員、契約職員および派遣職員は対象外とする。

★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照

★ 研修計画

① 感染症・事故防止・権利擁護・虐待防止・身体拘束・ハラスメント・防災に関する施設内研修の実施 (A)

② 法人本部事業計画に記載の京都ブロック全体年間研修に沿って実施する (B)

★ 修繕・購入計画

① 厨房機器の入替

150万円

◀補助金・助成金活用の可能性・・・有・無▶

② 車両の入れ替え

250万円

◀補助金・助成金活用の可能性・・・有・無▶

③ ほのぼの連携費

100万円

◀補助金・助成金活用の可能性・・・有・無▶

◀有の場合の活用できる可能性のある補助金・助成金名・・・地域共生社会実現サポート事業補助金、補助率50%以内▶

④ 厨房排気ファンメンテナンス

70万円

◀補助金・助成金活用の可能性・・・有・無▶

⑤ 見守りカメラ購入

100万円

◀補助金・助成金活用の可能性・・・有・無▶

◀有の場合の活用できる可能性のある補助金・助成金名・・・京都府介護ロボット等導入支援事業補助金、補助率50%▶

⑥大型洗濯機・乾燥機の入替

600万円

◀補助金・助成金活用の可能性・・・有・無▶

⑦地下室循環配管工事

55万円

◀補助金・助成金活用の可能性・・・有・無▶

※修繕・購入計画については、予算・利用率の達成状況・事業活動増減差額・補助金活

用の可否等の関係などにより実施できないこともある。実施可能な場合は、予算範囲内で緊急度・必要度などを勘案し優先順位を決定する。なお、上記の判断基準に基づいて修繕・購入計画を実施することから、実施する場合であっても原則として年度下半期に実施するものとする。(但し、特別な場合を除く)

※利用率の達成状況や事業活動増減差額の目標値に達しない状況で実施する場合は、他の経費を削減するものとする。

## みやびのそのショートステイ (第32期)

### ★ ショートステイ年間利用率の達成【収支に影響する主目標】

【難易度 A】

新型コロナウイルス感染症の影響により、利用中止や受け入れが困難になるケースがあり、利用率の確保が難しい状況である。その状況の中でも安定した運営を図る為にも、下記の達成基準を定め取り組んでいく。なお、感染症の流行に対するリスクや退所が重なる事により利用率の確保も難しくなっている事を考慮した目標とする。

達成基準は、ショートステイ年間平均利用率96.7%以上を達成とする。

平均の計算については、月末で締めた値の年間平均とする。

※新型コロナウイルス感染防止などによる利用者の制限をした期間が発生した場合、当該期間は利用率算定除外日とする。

### ★ 空床対策の強化【主目標を達成するための目標①】

【難易度 A】

利用者確保の為には、新規利用者の確保と共に、リピーターになっていただくことで安定した受け入れ体制が確保できる。その為、下記の達成基準を定め取り組むこととする。

① 施設案内パンフレットを毎月2か所以上、居宅介護支援事業や病院の地域連携室も対象に訪問に案内を行う。持参が難しい場合は、郵送を行う。

② 行事以外の余暇の時間にミニレクリエーションを2回以上、毎月担当を決めて実施する。尚、感染症等で実施できない場合は対象外とする。

※①については1か所につき訪問は2回までとし、年間6か所以上案内を行う。

上記①～②全て達成することを達成基準とする。

### ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度 A】

社会福祉法第3条にて、高齢者の人権をまもり、尊厳を保持することが強く求められている。また不適切ケアは重大な事故や事案になるとの認識欠如や教育不足、緊張感のないことが指摘されている。そのことから自分自身が起こさないことだけではなく何が不適切ケアに当たるのかの共通認識を持ち、チェックを行うことで不適切ケア・虐待をおこさない体制を構築する。

① 虐待についての自己チェックと自部署チェックを令和5年9月30日までに全職員に行い、その結果を踏まえて話し合いを令和6年2月29日までに行う。令和5年10月1日時点で在籍している正職員は必ず1回は話し合いに参加する。

② 令和6年2月29日までに令和5年10月1日時点で在籍している正職員全員が1回研修を受講し報告書の提出を行う。

※上記①～②について、その間に休職や退職となった場合については対象者から省いてよいものとする。

### ★ 悪口・陰口・マイナス口 三口(みくち)撲滅運動 パート4【法人共通計画目標②-A】

【難易度 A】

悪口・陰口・マイナス口の取り組みの中で、一番大切になってくる事が「チームワーク」であるが、伝え方によってはマイナス思考の受け取り方をしてチームワークを乱し

てしまうきっかけになる。また同じ業務であっても職員によって内容に差が生じる事で三口に繋がりやすい原因となる。令和5年度は、プラスの雰囲気作りや伝え方、プラスの言葉の発信などにつながる研修および、業務標準化できるようマニュアルの精度を高め、三口が発生しない環境を整える。

- ① 令和6年2月29日までに令和5年10月1日時点で在籍している正職員全員が1回研修を受講し報告書の提出を行う。但し、その間に休職や退職となった場合については対象者から省いてよいものとする。
- ② 令和5年11月30日までにみやびのその特養マニュアルの見直し・修正・作成を行う。その際、勤務表に割り振られている担当業務については、マニュアル作成担当・管理職以外の職員がマニュアル通り実行できるかを確認したものを完成とする。

※上記①～②すべて達成することを達成基準とする。

★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照

★ 研修計画

みやびのその特養に準ずる

★ 修繕・購入計画

みやびのその特養に準ずる

※修繕・購入計画については、予算・利用率の達成状況・事業活動増減差額・補助金活用の可否等の関係などにより実施できないこともある。実施可能な場合は、予算範囲内で緊急度・必要度などを勘案し優先順位を決定する。なお、上記の判断基準に基づいて修繕・購入計画を実施することから、実施する場合であっても原則として年度下半期に実施するものとする。(但し、特別な場合を除く)

※利用率の達成状況や事業活動増減差額の目標値に達しない状況で実施する場合は、他の経費を削減するものとする。

## みやびのそのデイサービス（第32期）

### ★ 利用率の向上【収支に影響する主目標】

【難易度 B】

他事業所との競争が激化する中、新型コロナウイルス感染症の終息時期もわからない中、利用率を向上させることは大きな課題となっている。令和4年度の実績と収支を勘案した目標数値とする。達成基準は、年間利用率70.0%以上とする。

※介護予防型デイサービス事業ゲスト、時短ゲスト（7時間未満）を含む。

※月～土曜日は定員35名、日曜日は定員25名を100%として利用率を算出する。

※新型コロナウイルス感染防止などによる利用者の制限や休業期間が発生した場合、当該期間は利用率算定除外日とする。

### ★ 新規利用者獲得の強化【主目標を達成するための目標①】

【難易度 A】

利用率を向上させるためには、みやびのそのデイサービスセンターの存在や特色、取り組み内容をアピールし、新規利用の相談を増加させ、確実に利用へつなげていくことが重要となる。令和4年度は医療機関からの退院時や体調変化をきっかけに介護認定の申請・デイサービスの利用を検討される事例が多くあった。その際、地域包括支援センターが窓口となりサービス調整されることが多く、その他の相談も居宅介護支援事業所や地域包括支援センターのケアマネジャーからが大半を占めている。より多くの新規相談者を獲得できるよう、アピールの強化を行う。

① 近隣の地域包括支援センター4か所（深草南部・深草中部・深草北部・東高瀬川）へ2ヵ月に1回以上訪問し、デイサービスのパンフレットと活動報告・空き状況を持参する。

② 居宅介護支援事業所もしくは医療機関へ毎月5か所以上訪問して活動報告・空き状況を持参する。そのうち、1か所以上は訪問時点で実績のない事業所もしくは医療機関を含める。事業所1か所につき訪問は5回までとし、年間12か所以上訪問を行う。その他の実績のある事業所には郵送にて送付する。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

### ★ レクリエーション・リハビリ内容の充実【主目標を達成するための目標②】

【難易度 A】

令和4年度、体験利用をしていただくも利用に繋がらなかった理由として、時間が長く感じたとの感想が聴かれた。そこで、レクリエーションやリハビリの内容を更に魅力的に充実させることで、ゲストの満足度を向上させ、事業所のアピールへとつなげる。

① 季節に合わせたレクリエーション、食事またはおやつ関係の行事をそれぞれ毎月1回以上開催する。

② 外出レクリエーションを年3回以上開催する。但し、企画後に感染症の流行等により中止となった場合を除く。

③ 令和5年10月31日までにリハビリ機器やリラクゼーションにつながる物の購入もしくはそれに代わる強化内容の取り組みを行い、令和5年11月30日までにゲストご家族・ケアマネジャーへ導入の案内を行う。

※上記①～③全て達成することを達成基準とする。

### ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度A】

福祉に携わるプロの職員として、「虐待」は何があっても引き起こしてはならないことであり、部署全体が同じ意識を持って虐待防止の取り組みを行う必要がある。社会福祉法第3条にて、高齢者の人権を守り、尊厳を保持することが強く求められている。虐待に対する正しい知識の習得、ゲストに適したケアの共有及び職員の意識向上を図る。

- ① 令和6年2月29日までに令和5年10月1日時点で在籍している正職員全員、契約職員の60%以上が1回、虐待に関する研修を受講し報告書の提出を行う。但し、その間に休職や退職となった場合については対象者から省いてよいものとする。
  - ② ケース検討会議を毎月1回開催し、毎回参加者には契約職員を1名以上含める。
- ※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

★ 悪口・陰口・マイナス口 三口（みくち）撲滅運動 パート4【法人共通計画目標②-A】

【難易度A】

令和4年度は、業務の負担に偏りがいないか業務改善が必要ないか確認を行うことで職員の不満をなくす取り組みを行った。4年目となる令和5年度は、チームワーク・伝え方・プラスの言葉の発信などにつながる研修を受講し、報告書を提出する。また、業務標準化できるようマニュアルの精度を高め、三口が発生しない環境を整える。

- ① 令和6年2月29日までに令和5年10月1日時点で在籍している正職員全員が1回研修を受講し報告書の提出を行う。但し、その間に休職や退職となった場合については対象者から省いてよいものとする。
- ② 令和5年11月30日までにデイサービスマニュアルの見直し・修正・作成を行う。その際、勤務表に割り振られている担当業務については、マニュアル作成担当・管理職以外の職員がマニュアル通り実行できるか確認したものを完成とする。

※上記①～②すべて達成することを達成基準とする。

★ 全職員スキルアップ大作戦【法人共通計画目標③】

【難易度A】

仕事の質を上げ、仕事をしている時間が充実することで、仕事に対する自信や誇りが増し、効率改善や時短も図られることでサービスの質の向上、働きやすい職場作りにつながることを期待できる。そのために、全職員がスキルアップを目指した取り組みを行う。

達成基準は、「令和5年7月31日までに部署の全正職員のスキルアップ計画書を所属施設長へ提出し、同8月31日までに理事長の承認を受ける。また、承認を受けた計画内容を実施し、令和6年2月29日までに所属施設長へ報告書を提出、同3月31日までに理事長に完了の承認を受ける」こととする。

※本目標の対象職員は、令和5年4月1日時点でフジの会に所属している全正職員とし、令和5年4月2日以降に入職した職員は対象外とする。

※令和5年4月1日に入職した正職員は、採用日初日と比較する。

※年度途中で退職した職員は報告書提出の対象外とする。

★ 年間業務計画

年間業務マニュアル

★ 研修計画

- ① 集団指導、行政指導研修の受講及び情報共有 (A)

- ② 法人本部事業計画に記載の京都ブロック全体研修年間計画に沿った研修（B）  
感染症、虐待防止、権利擁護、ハラスメント、リスクマネジメント、認知症、防災・防火  
に関する施設内研修の実施

★ 修繕・購入計画

- ① 福祉車両の購入【法人本部からの借入を前提とする】

550万円

《補助金・助成金活用の可能性・・・ 有・無》

《有の場合の活用できる可能性のある補助金・助成金名・・・日本郵便年賀寄付金配分事業、  
配分申請金額4,139,000円》

- ② デイホールの各種セラピー（ブック・ピクチャー・グリーン等）の設備購入【法人本部から  
の借入を前提とする】

195万円

《補助金・助成金活用の可能性・・・ 有・無》

《有の場合の活用できる可能性のある補助金・助成金名・・・地域共生社会実現サポート事業  
補助金、補助率1/2・97万円》

- ③ 洗濯機・乾燥機の入替【法人本部からの借入を前提とする】

300万円

《補助金・助成金活用の可能性・・・ 有・無》

- ④ リハビリ機器の購入【法人本部からの借入を前提とする】

50万円

《補助金・助成金活用の可能性・・・ 有・無》

※修繕・購入計画については、予算・利用率の達成状況・事業活動増減差額・補助金活  
用の可否等の関係などにより実施できないこともある。実施可能な場合は、予算範  
囲内で緊急度・必要度などを勘案し優先順位を決定する。なお、上記の判断基準に  
基づいて修繕・購入計画を実施することから、実施する場合であっても原則として  
年度下半期に実施するものとする。（但し、特別な場合を除く）

※利用率の達成状況や事業活動増減差額の目標値に達しない状況で実施する場合は、  
他の経費を削減するものとする。

# みやびのその居宅介護支援センター

## (第24期)

### ★ 請求件数の確保【収支に影響する主目標】

【難易度A】

令和5年度は関係機関との連携を円滑にし、安心して任せて頂ける事業所づくりを目指す。寄り添った丁寧な支援をおこない、医療機関や地域包括支援センターから信頼を得ることで新規利用につなげていく。給付件数年間92%以上を達成とする。

※給付件数はケアマネ常勤換算法1.0当たり39件を100%として計算する。

ただし、管理者の常勤換算は0.8とする。

※年度中にケアマネ常勤換算の変更および異動が生じた場合は、その月を含み3ヶ月間は猶予期間とする。

※ケアマネ常勤換算1.0当たり、毎月の平均39件を超えた場合は、特定事業所加算が算定できないため、件数を超えないように調整する。

### ★ 加算減算項目の確認及び書類整備の強化【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

居宅部会等を活用し最新の情報を取り入れることで、正しい解釈と理解のもと運用し、減算や返還を防いでいくために、以下の取り組みを徹底する。

- ① 全員で自主点検表の読み合わせを年1回おこなう。
- ② 毎月の請求時に全職員で特定事業所集中減算の割合80%を超えていないか確認する。超えている場合は京都市へ書類の提出が完了しているか確認する。
- ③ 必要な書類が整っており、適切なケアマネジメントが実施できているか、令和5年度も継続して他者チェックをおこなう。毎月10日までに前月の工程管理表を提出し、1ヶ月以内に確認を行い返却する。但し、個々によってケースの動きが異なるため、上記期日に提出が難しい場合は、管理者の判断にて提出日を変更する。
- ④ 新規の場合は、サービス利用割合等について説明し、同意、交付ができているか、毎月の請求時に書面にて他者チェックをおこなう。

※上記①～④すべて達成することを達成基準とする。

### ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度A】

高齢者虐待の背景にある職員のストレスや不安を取り除くことが虐待防止につながると考える。まずは、虐待の芽チェックリストを活用し不適切ケアになっていないかを自己及び他者チェックを行う必要がある。また、複雑化・複合化した支援ニーズに応えていくため、一人で抱え込まない体制づくりを強化するため下記の取り組みをおこなう。

- ① 令和5年4月30日までに困難ケース（精神疾患、進行性難病、虐待事案など）を洗い出し、副担当を決めて一人で抱え込まない体制をつくる。困難ケースの追加がある場合は随時副担当を定例会議で決める。
- ② 令和5年5月30日までに虐待の芽チェックリストを参考に居宅版を作成する。
- ③ 令和5年7月31日までに全職員が、作成した虐待の芽チェックリストを用いて自己チェックを行う。1人1件同行訪問し他者チェックも行い、その結果を部署内で

共有する。

- ④ 令和6年2月29日までに共有した内容を踏まえて、全職員が虐待に関する研修を1回受講し報告書の提出を行う。

※上記①～④すべて達成することを達成基準とする。

★ 悪口・陰口・マイナス口 三口（みくち）撲滅運動 パート4【法人共通計画目標②-A】  
【難易度A】

悪口・陰口・マイナス口の取り組みの中で、大切にしたいのは「周囲に対する思いやり」と「チームワーク」である。お互いの弱みを補いつつ強みを高め合うことによって、部署全体としての力を最大化していく。他者からの評価や信頼により、存在と能力が認められることで仕事のモチベーションが向上できるよう下記の取り組みをおこなう。

- ① 毎月の居宅会議にて、行動基準書『求める人材像（職員の誓い）』の読み合わせを行う。

- ② 令和5年8月31日までに全職員が、「承認」をテーマとした研修を実施する。

- ③ 令和5年9月30日までに取り組み内容を決めて、令和6年2月29日までに実施する。

※上記①～③すべて達成することを達成基準とする。

★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照

★ 研修計画

- ① 感染症・虐待防止・権利擁護・認知症に関する施設内研修の実施（A）
- ② 深草管内合同事例検討会の参加（A）
- ③ ケアプラン研修会に参加（B）
- ④ 法人本部事業計画に記載の京都ブロック全体年間研修に沿って実施（B）

★ 修繕・購入計画

なし

# ケアハウス プラスしこうえん (第26期)

## ★ 年間入居率98.0%以上を達成する。【収支に影響する主目標】

【難易度B】

新型コロナウイルスが全国的に猛威を振るい始め4年目に入る。施設見学・入居申込者数を見ると、それまでに比べ減少傾向にある。更に平成23年10月に改正された「高齢者の居住の安定確保に関する法律」により、ケアハウスと類似した施設の開設が増加してきており、入居者を確保することが難しくなっている。そのような状況下においても安定した運営の継続を図るため、次のことに取りかかる。

達成基準は以下の通りとする。

※毎月1日時点での契約者数で入居率をカウントする。

※退去後、居室等の修繕が間に合わずに1日付の契約ができない場合は、前月末日の時点で契約予定者が決まっていれば、その契約予定者は1日付の在籍者とみなす。

※契約予定者が契約開始予定前月の15日以降に、契約予定者の都合により契約取消の申出があった場合は、契約開始月の16日までに別の入居候補者と契約を開始できれば、その契約者は1日付の在籍者とみなす。

※入居の承諾をいただき、準備を進めていたにも関わらず辞退された場合については、その翌月の1日付の入居利用率の計算には含めない。

※新型コロナウイルス感染防止のため、入居制限する事態が発生した場合は、当該期間は利用率算定除外月とする。

※令和5年度の経常増減差額率（ $\text{経常増減差額率} = \text{経常増減差額} \div \text{サービス活動収益計} \times 100$  (%)）が、令和4年度の経常増減差額率と比較して減少していないことを付帯条件とする。

## ★ 設備に関する緊急対応の実施削減の検討【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

プラスしこうえんは開設満25年目に入り、施設内設備の老朽化が進んでいる。特に居室に関しては開設当初から設置しているエアコンや電気温水器、トイレの便器・ボールタップの故障、給排水管の腐食による水漏れなど、緊急に対応しなければならない事態が多くなってきている。それに加え物価の上昇による設備価格の高騰や入荷しにくい状況にあり修理・入替に時間がかかっている。

そのような現状ではあるが、少しでも緊急に対応しなければならない事態を減らし、ゲストの安定した生活の確保と修理・入替に要する手間の効率化を図る対策に取り掛かる。

達成基準は以下の通りとする。

① 令和5年8月末までに、直近3年度分の居室に関する施工案件を調査しリスト化する。

② 令和5年12月末までに、リスト化した緊急案件の中から1件以上の整備計画を立てる。

③ ②で立てた整備計画の中から、1件以上実施に向けた決裁書起案を行う。

但し、その可否は問わないものとする。

上記①～③全て達成することを達成基準とする。

## ★ 特定施設入居者生活介護への検討（第三期）【主目標を達成するための目標②】

【難易度 A】

プラスしこうえんは一般型のケアハウスであるため、基本的には掃除、洗濯、入浴等身の回りの事を入居者自身で行えることが入居の条件となるが、近年そのような状態の入居者は少なくなってきている。また入居されても心身機能の衰えから要介護状態となり、外部サービスを利用しても施設での生活が難しくなった場合には退去しなければならないことから、入居申込を躊躇される方も見られ、入居申込者の安定的な確保が課題となっている。

そこで、令和5年度は特定施設入居者生活介護へ転換した場合の収支について、運営的に可能であるか検討する。

達成基準は以下の通りとする。

- ① 令和6年1月末までに、5回以上特定入所者生活介護の転換に向けた検討会を開催する。
- ② 令和6年3月末までに、特定施設入居者生活介護として実施した場合の運用規模や具体的な設備・整備項目をリスト化する。

※なお、年度途中で制度や単価などの見直しが行われたことにより算出に時間を要する場合は、令和6年度に持ち越す場合もある。

※検討会の出席者は、最低2名以上とする。

上記①～②全て達成することを達成基準とする。

★ 法人一丸となった利用者への虐待防止に向けての取り組み【主目標を達成するための目標①】

【難易度 A】

法人理念「愛」の精神において、法人に関わる全ての人々に対して感謝と敬愛の気持ちを持ち、プロの福祉職員としてゲストの安全・安心、健康と幸せを支えることが求められる。ましてや「虐待」は何かあっても引き起こしてはならず、起こせばその損失はあまりにも大き過ぎる。そのため、起こさないという強い意識を養うため、施設内研修等で認識を深めてきた。令和5年度はそれを更に推し進める取り組みを行う。

達成基準は以下の通りとする。

- ① 令和5年6月までに、施設内の虐待防止に関する研修計画を立てる（実施月、講師役など）。
- ② 令和6年2月末までに、①で立てた計画に沿って3回以上の研修を実施する。

※研修は1回30分程度を目安とし、業務時間内に行うものとする。

※正職員は2回以上、契約職員は1回以上出席するものとする。

※但し、感染症の蔓延や職員の健康状態等により、勤務体制上やむを得ず立てた研修計画が実施できないと施設長が判断した場合は、他の方法で実施する場合も可能とする。

※年度途中で異動・採用・長期休暇等があった職員については、施設長の判断で対象の可否とする。

★ 悪口・陰口・マイナス口 三口（みくち）撲滅運動 パート4【法人共通計画目標②-A】

【難易度 A】

令和4年度は、オズボーン4原則の中の「自由な発言と質より量」を参考にして、プラス思考の発言が習慣化されるような取り組みを行った。それにより、相手の良い点や素晴らしいところを心から発信できる職員集団であれば、三口が出そうなときにも一旦振り返ることができ、相手を思いやる発言や態度ができることを学んだ。

そこで、令和5年度はその取り組みをもう一步進め、今以上に三口が発生しない環境づくりに取り組むこととする。

達成基準は以下の通りとする。

- ① 朝礼時の月間取り組みテーマとして、朝礼参加職員全員が最近嬉しかったことや良かった出来事（Good News）を1分間において参加者が輪番的に発表し、時間が来て終了した時点で拍手をもってお互いを称え、プラス思考の発信力を高める。

② 4月の職員会議で計画の意図を伝え、自分が言われて嬉しかった言葉（ワクワク言葉）を全職員から募集し、集まった言葉を5月末までにまとめ年度末まで事務所以内に掲示する。

③ 5月より各月スタッフ会議に参加している職員の中から1名が、2分以内を目途に部署内でプラスに感じたエピソードを発表する。

※②の掲示担当者ならびに③の発表者は4月のスタッフ会議にて検討し、最終施設長が決定する。

※上記①～③全て達成することを達成基準とする。

★ 全職員スキルアップ大作戦【法人共通目標③】

【難易度 A】

勤務形態は違えど、定められた業務時間内に効率よく質の高い仕事を如何に熟すかが、法人が推奨するワークライフバランスに繋がる。更にメリハリのある生活となるだけでなく、法人にとっても社会的に良い印象を受ける。その為には職員のスキルアップがポイントとなることから、以下の2点に沿って、全職員がスキルアップを図る。

① 令和4年度と比較して対応できる業務の範囲が広がったかどうか。

② 令和4年度と比較して担当業務の速さが（質を落とさず）速くなったかどうか。

達成基準は、「令和5年7月31日までに部署の全正職員のスキルアップ計画書を所属施設長へ提出し、同8月31日までに理事長の承認を受ける。また、承認を受けた計画内容を実施し、令和6年2月29日までに所属施設長へ報告書を提出、同3月31日までに理事長に完了の承認を受ける」こととする。

★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照

※マニュアルの記載内容であっても、人員体制等によっては中止することもある。

★ 研修計画

①人権・権利擁護に関する施設内研修 (A)

②法令遵守、個人情報保護、虐待に関する施設内研修 (B)

※その他の研修については、法人本部事業計画に記載の研修計画参照

★ 修繕・購入計画

① 食堂天窓ダンパー修理

70万円

【法人本部からの借入を予定する】

◀補助金・助成金活用の可能性・・・有・~~無~~▶

② ナースコールと電話機器の連動システム入替

1200万円

【法人本部からの借入を予定する】

◀補助金・助成金活用の可能性・・・有・~~無~~▶

③ 館内水道管整備

150万円

【法人本部からの借入を予定する】

◀補助金・助成金活用の可能性・・・有・~~無~~▶

④ 浴室の修繕・整備工事等  
400万円 【法人本部からの借入を予定する】

◀補助金・助成金活用の可能性・・・ 有・~~無~~▶

⑤ 厨房機器の修理・入替工事等  
200万円 【法人本部からの借入を予定する】

◀補助金・助成金活用の可能性・・・ 有・~~無~~▶

⑥ 福祉車両買い替え  
300万円 【法人本部からの借入を予定する】

◀補助金・助成金活用の可能性・・・ 有・~~無~~▶

⑦ CATV協調設備改修工事  
150万円 【法人本部からの借入を予定する】

◀補助金・助成金活用の可能性・・・ 有・~~無~~▶

⑧ 施設パンフレット新規作成購入  
30万円 【法人本部からの借入を予定する】

◀補助金・助成金活用の可能性・・・ 有・~~無~~▶

⑨施設カーテンの入替  
200万円 【法人本部からの借入を予定する】

◀補助金・助成金活用の可能性・・・ 有・~~無~~▶

※修繕・購入計画については、予算・利用率の達成状況・事業活動増減差額・補助金活用の可否等の関係などにより実施できないこともある。実施可能な場合は、予算範囲内で緊急度・必要度などを勘案し優先順位を決定する。なお、上記の判断基準に基づいて修繕・購入計画を実施することから、実施する場合であっても原則として年度下半期に実施するものとする。（但し、特別な場合を除く）

※利用率の達成状況や事業活動増減差額の目標値に達しない状況で実施する場合は、他の経費を削減するものとする。

## 福祉ホーム ひびあらた (第22期)

### ★ 入居率の達成【収支に影響する主目標】

【難易度A】

年間平均入居率88.5%以上を達成する。

- ※ 毎月1日に契約済の入居者（契約者数）は、その月すべて在籍として計算し、月途中入居者と体験利用者については、入居日数で計算した数値を加える。
- ※ 令和4年度（12月末日まで）の実績および問い合わせならびに現入居メンバー様の状況（退去のリスク）から上記の数値とした。
- ※ 新型コロナウイルス感染防止のため利用者の制限をした期間が発生した場合は、当該期間は入居率算定除外日とする。

### ★ 入居率確保のための対策【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

令和4年度より、メンバー様の病状悪化による入院、退去となれば収支に大きな影響を与えることから、日常の支援を実施する中での変調や不調を把握して病状の再燃を少しでも防止し、入院に至らないようにするための取り組みを行ってきた。令和5年度もメンバー様の入院リスクの検証を行い、早い段階で入院を回避したり、できる限り入院に至らないようにするための取り組みを継続する。

また、新規入居候補者の確保の為、令和5年度は特別支援学校へ募集要項を持参し、訪問して情報の提供を行う。

達成基準は、下記の通りとする。

- ① メンバー様一人につき年2回、入院アセスメント（入院にならないためには何が必要かの洗い出しと支援方法の検討・入院になるボーダーラインの洗い出し）を行い、障害者支援事業部門合同ケアプラン会議にて共有し記録に残す。
  - ② 新規入居申し込みを受け付けた方の情報を合同職員会議にて共有する。情報共有時には、入院のリスクアセスメントを実施し記録する。
  - ③ 年間3か所以上、京都市内の特別支援学校に施設要綱を持参し施設紹介を行う。
- ※ 上記①～③全てを達成する。
- ※ 年度内の途中入居の方の入院アセスメントは年1回の実施とする。
- ※ メンバー様の体調や精神状況に異変が生じた時は随時入院アセスメントを実施する。
- ※ コロナウイルスの感染症の発生等により、統括責任者がやむを得ない事情で特別支援学校への訪問が困難と判断した場合は、資料の郵送を訪問に変えて行う。

※ この計画は、精神・知的障害者支援事業部門の各事業共同で取り組むこととする。

### ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み 【法人共通計画目標①】

【難易度A】

虐待防止の取り組みとして毎年施設内研修会の実施や外部研修会の参加等で障害者虐待について理解を深めてきた。このような研修会を通して知識習得や注意喚起を行うこともさることながら、障害福祉サービス事業本来の目的やあり方、私たちが目指す

方向性（ビジョン）を明確にし、この仕事の魅力などを再確認することが虐待や不適切行為につながりにくい現場になると考える。

そこで、先述したように事業の目的、日々目指すこと、個々の仕事に対するやりがいや楽しみ方などを振り返り、職員間の共通認識が持てるような取り組みを行う。

達成基準は以下の通りとする。

① 虐待防止委員会にて、以下の2点について議題に上げて取り組みを行う。

・ 事業所の目的、目指すことについての再確認をする取り組み（上半期に実施）

・ 職員自らの考えをアウトプットして、職員間で共有し福祉職員のあるべき姿を原点  
帰帰できる取り組み（下半期に実施）

② 虐待防止の勉強会の実施（年に1回以上実施）

※ 上記①～②全てを達成する。

※ 勉強会の対象者は、全職員（統括責任者を除く）を対象とするが、勉強会に参加できないもしくはできなかった職員は勉強会の資料の配布を以って勉強会に参加したものとみなす。

※ この計画は、精神・知的障害者支援事業部門の各事業共同で取り組むこととする。

#### ★ 全職員スキルアップ大作戦 【法人共通計画目標③】

【難易度A】

障害者支援事業部門では5つの事業所を一体的に業務してことから、これまでも属人的業務にならないようバックアップ体制の構築と職員個々のスキルアップを目指すための取り組みを行ってきた。そこで令和5年度の取り組みは、今まで行っていない業務への挑戦と、すでに担当している業務において、業務の速さと質のバランスが取れているかを検証する。

達成基準は、「令和5年7月31日までに部署の全職員のスキルアップ計画書を所属施設長へ提出し同8月31日までに理事長の承認を受ける。また、承認を受けた計画内容を実施し、令和6年2月29日までに所属施設長へ報告書を提出、同3月31日までに理事長に完了の承認を受ける」こととする。

※ この計画は、精神・知的障害者支援事業部門の各事業共同で取り組むこととする。

#### ★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照。

#### ★ 研修計画

① 感染症・事故防止・権利擁護(虐待防止)・防災・ハラスメントに関する施設内研修の実施 (A)

② その他の研修については、法人本部事業計画および障害部門年間研修計画参照 (B)

★ 修繕・購入計画

①居室電気給湯器の入替

240万円

※1台40万円×6台分

◀補助金・助成金活用の可能性・・・有・無▶

②居室の修繕（東側居室結露対策工事）

140万円

※1部屋35万円×4室分

◀補助金・助成金活用の可能性・・・有・無▶

③居室インターホン更新工事

130万円

◀補助金・助成金活用の可能性・・・有・無▶

※修繕・購入計画については、予算・利用率の達成状況・事業活動増減差額・補助金活用の可否等の関係などにより実施できないこともある。実施可能な場合は、予算範囲内で緊急度・必要度などを勘案し優先順位を決定する。なお、上記の判断基準に基づいて修繕・購入計画を実施することから、実施する場合であっても原則として年度下半期に実施するものとする。（但し、特別な場合を除く）

※利用率の達成状況や事業活動増減差額の目標値に達しない状況で実施する場合は、他の経費を削減するものとする。

# グループホーム ともいき (第18期)

## ★ 利用率の達成【収支に影響する主目標】

【難易度 A】

年間平均利用率 91.0%以上を達成する。

※利用率とは障害者総合支援法上の利用者÷定員6名の366日分の平均値

※目標値は、現入居者の外泊・入退院、入退去者を想定した数値とした。

※新型コロナウイルス感染防止のため利用者の制限をした期間が発生した場合は、当該期間は利用率算定除外日とする。

## ★ 入居率確保のための対策【主目標を達成するための目標①】

【難易度 A】

令和4年度より、メンバー様の病状悪化による入院、退去となれば収支に大きな影響を与えることから、日常の支援を実施する中での変調や不調を把握して病状の再燃を少しでも防止し、入院に至らないようにするための取り組みを行ってきた。令和5年度もメンバー様の入院リスクの検証を行い、早い段階で入院を回避したり、できる限り入院に至らないようにするための取り組みを継続する。

また、新規入居候補者の確保の為、令和5年度は特別支援学校へ募集要項を持参し、訪問して情報の提供を行う。

達成基準は、下記の通りとする。

①メンバー様一人につき年2回、入院アセスメント（入院にならないためには何が必要かの洗い出しと支援方法の検討・入院になるボーダーラインの洗い出し）を行い、障害者支援事業部門合同ケアプラン会議にて共有し記録に残す。

②新規入居申し込みを受け付けた方の情報を合同職員会議にて共有する。情報共有時には、入院のリスクアセスメントを実施し記録する。

③年間3か所以上、京都市内の特別支援学校に施設要綱を持参し施設紹介を行う。

※上記①～③全てを達成する。

※年度内の途中入居の方の入院アセスメントは年1回の実施とする。

※メンバー様の体調や精神状況に異変が生じた時は随時入院アセスメントを実施する。

※コロナウイルスの感染症の発生等により、統括責任者がやむを得ない事情で特別支援学校への訪問が困難と判断した場合は、資料の郵送を訪問に変えて行う。

※この計画は、精神・知的障害者支援事業部門の各事業共同で取り組むこととする。

## ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み 【法人共通計画目標①】

【難易度 A】

虐待防止の取り組みとして毎年施設内研修会の実施や外部研修会の参加等で障害者虐待について理解を深めてきた。このような研修会を通して知識習得や注意喚起を行うこともさることながら、障害福祉サービス事業本来の目的やあり方、私たちが目指す方向性（ビジョン）を明確にし、この仕事の魅力などを再確認することが虐待や不適切

行為につながりにくい現場になると考える。

そこで、先述したように事業の目的、日々目指すこと、個々の仕事に対するやりがいや楽しみ方などを振り返り、職員間の共通認識が持てるような取り組みを行う。

達成基準は以下の通りとする。

① 虐待防止委員会にて、以下の2点について議題に上げて取り組みを行う。

- ・ 事業所の目的、目指すことについての再確認をする取り組み（上半期に実施）
- ・ 職員自らの考えをアウトプットして、職員間で共有し福祉職員のあるべき姿を原点回帰できる取り組み（下半期に実施）

② 虐待防止の勉強会の実施（年に1回以上実施）

※ 上記①～②全てを達成する。

※ 勉強会の対象者は、全職員（統括責任者を除く）を対象とするが、勉強会に参加できないもしくはできなかった職員は勉強会の資料の配布を以って勉強会に参加したものとみなす。

※この計画は、精神・知的障害者支援事業部門の各事業共同で取り組むこととする。

★ **全職員スキルアップ大作戦 【法人共通計画目標③】**

【難易度A】

障害者支援事業部門では5つの事業所を一体的に業務してことから、これまでも属人的業務にならないようバックアップ体制の構築と職員個々のスキルアップを目指すための取り組みを行ってきた。そこで令和5年度の取り組みは、今まで行っていない業務への挑戦と、すでに担当している業務において、業務の速さと質のバランスが取れているかを検証する。

達成基準は、「令和5年7月31日までに部署の全職員のスキルアップ計画書を所属施設長へ提出し同8月31日までに理事長の承認を受ける。また、承認を受けた計画内容を実施し、令和6年2月29日までに所属施設長へ報告書を提出、同3月31日までに理事長に完了の承認を受ける」こととする。

※この計画は、精神・知的障害者支援事業部門の各事業共同で取り組むこととする。

★ **年間業務計画**

年間業務マニュアル参照。

★ **研修計画**

- ① 感染症・事故防止・権利擁護(虐待防止)・防災・ハラスメントに関する施設内研修の実施 (A)
- ② その他の研修については、法人本部事業計画および障害部門年間研修計画参照 (B)

★ **修繕・購入計画**

なし

## グループホーム モーツァルト七瀬川つつみ (第17期)

### ★ 利用率の達成【収支に影響する主目標】

【難易度B】

年間平均利用率84.0%以上を達成する。

※利用率とは障害者総合支援法上の利用者÷定員20名の366日分の平均値

※目標値は、現入居者の外泊・入退院、入退去者を想定した数値とした。

※新型コロナウイルス感染防止のため利用者の制限をした期間が発生した場合は、当該期間は利用率算定除外日とする。

※令和4年度と比較して事業活動収入の増収ならびに経常増減差額率が改善していることを前提とする。

### ★ 利用率確保のための対策【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

令和4年度より、メンバー様の病状悪化による入院、退去となれば収支に大きな影響を与えることから、日常の支援を実施する中での変調や不調を把握して病状の再燃を少しでも防止し、入院に至らないようにするための取り組みを行ってきた。令和5年度もメンバー様の入院リスクの検証を行い、早い段階で入院を回避したり、できる限り入院に至らないようにするための取り組みを継続する。

また、新規入居候補者の確保の為、令和5年度は特別支援学校へ募集要項を持参し、訪問して情報の提供を行う。

達成基準は、下記の通りとする。

- ① メンバー様一人につき年2回、入院アセスメント（入院にならないためには何が必要かの洗い出しと支援方法の検討・入院になるボーダーラインの洗い出し）を行い、障害者支援事業部門合同ケアプラン会議にて共有し記録に残す。
- ② 新規入居申し込みを受け付けた方の情報を合同職員会議にて共有する。情報共有時には、入院のリスクアセスメントを実施し記録する。
- ③ 年間3か所以上、京都市内の特別支援学校に施設要綱を持参し施設紹介を行う。

※上記①～③全てを達成する。

※年度内の途中入居の方の入院アセスメントは年1回の実施とする。

※メンバー様の体調や精神状況に異変が生じた時は随時入院アセスメントを実施する。

※コロナウイルスの感染症の発生等により、統括責任者がやむを得ない事情で特別支援学校への訪問が困難と判断した場合は、資料の郵送を訪問に変えて行う。

※この計画は、精神・知的障害者支援事業部門の各事業共同で取り組むこととする。

### ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み 【法人共通計画目標①】

【難易度A】

虐待防止の取り組みとして毎年施設内研修会の実施や外部研修会の参加等で障害者

虐待について理解を深めてきた。このような研修会を通して知識習得や注意喚起を行うこともさることながら、障害福祉サービス事業本来の目的やあり方、私たちが目指す方向性（ビジョン）を明確にし、この仕事の魅力などを再確認することが虐待や不適切行為につながりにくい現場になると考える。

そこで、先述したように事業の目的、日々目指すこと、個々の仕事に対するやりがいや楽しみ方などを振り返り、職員間の共通認識が持てるような取り組みを行う。

達成基準は以下の通りとする。

① 虐待防止委員会にて、以下の2点について議題に上げて取り組みを行う。

- ・ 事業所の目的、目指すことについての再確認をする取り組み（上半期に実施）
- ・ 職員自らの考えをアウトプットして、職員間で共有し福祉職員のあるべき姿を原点回帰できる取り組み（下半期に実施）

② 虐待防止の勉強会の実施（年に1回以上実施）

※ 上記①～②全てを達成する。

※ 勉強会の対象者は、全職員（統括責任者を除く）を対象とするが、勉強会に参加できないもしくはできなかった職員は勉強会の資料の配布を以って勉強会に参加したものとみなす。

※ この計画は、精神・知的障害者支援事業部門の各事業共同で取り組むこととする。

★ **全職員スキルアップ大作戦 【法人共通計画目標③】**

【難易度A】

障害者支援事業部門では5つの事業所を一体的に業務してことから、これまでも属人的業務にならないようバックアップ体制の構築と職員個々のスキルアップを目指すための取り組みを行ってきた。そこで令和5年度の取り組みは、今まで行っていない業務への挑戦と、すでに担当している業務において、業務の速さと質のバランスが取れているかを検証する。

達成基準は、「令和5年7月31日までに部署の全職員のスキルアップ計画書を所属施設長へ提出し同8月31日までに理事長の承認を受ける。また、承認を受けた計画内容を実施し、令和6年2月29日までに所属施設長へ報告書を提出、同3月31日までに理事長に完了の承認を受ける」こととする。

※ この計画は、精神・知的障害者支援事業部門の各事業共同で取り組むこととする。

★ **年間業務計画**

年間業務マニュアル参照。

★ **研修計画**

- ① 感染症・事故防止・権利擁護(虐待防止)・防災・ハラスメントに関する施設内研修の実施 (A)
- ② その他の研修については、法人本部事業計画および障害部門年間研修計画参照 (B)

★ 修繕・購入計画

①廊下漏水対策工事【法人本部からの借入を前提とする】

80万円

《補助金・助成金活用の可能性・・・ (有)・無》

《有の場合の活用できる可能性のある補助金・助成金名・・・社会福祉法人 清水基金  
補助率70.0%程度》

②ビジネスフォン入れ替え・光回線変更工事【法人本部からの借入を前提とする】

105万円

※総費用150万円をつつみB型(40万円)、つつみ相談支援(5万円)で按分する。

《補助金・助成金活用の可能性・・・ (有)・無》

《有の場合の活用できる可能性のある補助金・助成金名・・・京都府地域共生社会実現サポ-  
ト補助金 補助率75.0%程度》

③池改修工事【法人本部からの借入を前提とする】

45万円

《補助金・助成金活用の可能性・・・ (有)・無》

《有の場合の活用できる可能性のある補助金・助成金名・・・みずほ福祉助成財団  
補助率90.0%程度》

※修繕・購入計画については、予算・利用率の達成状況・事業活動増減差額・補助金活用の可否等の関係などにより実施できないこともある。実施可能な場合は、予算範囲内で緊急度・必要度などを勘案し優先順位を決定する。なお、上記の判断基準に基づいて修繕・購入計画を実施することから、実施する場合であっても原則として年度下半期に実施するものとする。(但し、特別な場合を除く)

※利用率の達成状況や事業活動増減差額の目標値に達しない状況で実施する場合は、他の経費を削減するものとする。

## 就労継続支援B型 モーツァルト七瀬川つつみ (第11期)

### ★ 利用率の達成【収支に影響する主目標】

【難易度A】

年間平均利用率69.0%以上を達成する。

※利用率とは年間稼働日数×定員20名÷年間利用者数の数値

※令和4年度(12月末日まで)の利用数値と現メンバー様の利用状況、および臨時休業がある可能性を含めて算定した。

※年間稼働日数は、気象警報発令や感染症発生時にやむを得ず休業となった日は含まない。

※新型コロナウイルス感染防止のため利用者の制限をした期間が発生した場合は、当該期間は利用率算定除外日とする。

### ★ 利用率確保のための対策【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

令和4年度より、メンバー様の病状悪化による入院で利用中止となれば収支に大きな影響を与えることから、日常の支援を実施する中での変調や不調を把握して病状の再燃を少しでも防止し、入院に至らないようにするための取り組みを行ってきた。令和5年度もメンバー様の入院リスクの検証を行い、早い段階で入院を回避したり、できる限り入院に至らないようにするための取り組みを継続する。

また、新規利用者確保の為、令和5年度は特別支援学校へ募集要項を持参し、訪問して情報の提供を行う。

達成基準は、下記の通りとする。

①メンバー様一人につき年2回、入院アセスメント(入院にならないためには何が必要かの洗い出しと支援方法の検討・入院になるボーダーラインの洗い出し)を行い、障害者支援事業部門合同ケアプラン会議にて共有し記録に残す。

②新規利用申し込みを受け付けた方の情報を合同職員会議にて共有する。情報共有時には、入院のリスクアセスメントを実施し記録する。

③年間3か所以上、京都市内の特別支援学校に施設要綱を持参し施設紹介を行う。

※上記①～③全てを達成する。

※年度内の途中で利用開始の方の入院アセスメントは年1回の実施とする。

※メンバー様の体調や精神状況に異変が生じた時は随時入院アセスメントを実施する。

※新型コロナウイルスの感染症の発生等により、統括責任者がやむを得ない事情で特別支援学校への訪問が困難と判断した場合は、資料の郵送を訪問に変えて行う。

※この計画は、精神・知的障害者支援事業部門の各事業共同で取り組むこととする。

### ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み 【法人共通計画目標①】

【難易度A】

虐待防止の取り組みとして毎年施設内研修会の実施や外部研修会の参加等で障害者

虐待について理解を深めてきた。このような研修会を通して知識習得や注意喚起を行うこともさることながら、障害福祉サービス事業本来の目的やあり方、私たちが目指す方向性（ビジョン）を明確にし、この仕事の魅力などを再確認することが虐待や不適切行為につながりにくい現場になると考える。

そこで、先述したように事業の目的、日々目指すこと、個々の仕事に対するやりがいや楽しみ方などを振り返り、職員間の共通認識が持てるような取り組みを行う。

達成基準は以下の通りとする。

① 虐待防止委員会にて、以下の2点について議題に上げて取り組みを行う。

- ・ 事業所の目的、目指すことについての再確認をする取り組み（上半期に実施）
- ・ 職員自らの考えをアウトプットして、職員間で共有し福祉職員のあるべき姿を原点回帰できる取り組み（下半期に実施）

② 虐待防止の勉強会の実施（年に1回以上実施）

※ 上記①～②全てを達成する。

※ 勉強会の対象者は、全職員（統括責任者を除く）を対象とするが、勉強会に参加できないもしくはできなかった職員は勉強会の資料の配布を以って勉強会に参加したものとみなす。

※この計画は、精神・知的障害者支援事業部門の各事業共同で取り組むこととする。

★ 全職員スキルアップ大作戦 【法人共通計画目標③】

【難易度A】

障害者支援事業部門では5つの事業所を一体的に業務してことから、これまでも属人的業務にならないようバックアップ体制の構築と職員個々のスキルアップを目指すための取り組みを行ってきた。そこで令和5年度の取り組みは、今まで行っていない業務への挑戦と、すでに担当している業務において、業務の速さと質のバランスが取れているかを検証する。

達成基準は、「令和5年7月31日までに部署の全職員のスキルアップ計画書を所属施設長へ提出し同8月31日までに理事長の承認を受ける。また、承認を受けた計画内容を実施し、令和6年2月29日までに所属施設長へ報告書を提出、同3月31日までに理事長に完了の承認を受ける」こととする。

※この計画は、精神・知的障害者支援事業部門の各事業共同で取り組むこととする。

★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照。

★ 研修計画

- ① 感染症・事故防止・権利擁護(虐待防止)・防災・ハラスメントに関する施設内研修の実施 (A)
- ② その他の研修については、法人本部事業計画および障害部門年間研修計画参照 (B)

★ 修繕・購入計画

① ビジネスフォン入れ替え・光回線変更工事

40万円

※総費用150万円をつつみグループホーム（105万円）、つつみ相談支援（5万円）で按分する。

《補助金・助成金活用の可能性・・・  有・無》

《有の場合の活用できる可能性のある補助金・助成金名・・・京都府地域共生社会実現サポート補助金 補助率75.0%程度》

② 車両購入費

265万円

《補助金・助成金活用の可能性・・・  有・無》

《有の場合の活用できる可能性のある補助金・助成金名・・・みずほ福祉助成財団 補助率90.0%程度》

※修繕・購入計画については、予算・利用率の達成状況・事業活動増減差額・補助金活用の可否等の関係などにより実施できないこともある。実施可能な場合は、予算範囲内で緊急度・必要度などを勘案し優先順位を決定する。なお、上記の判断基準に基づいて修繕・購入計画を実施することから、実施する場合であっても原則として年度下半期に実施するものとする。（但し、特別な場合を除く）

※利用率の達成状況や事業活動増減差額の目標値に達しない状況で実施する場合は、他の経費を削減するものとする。

## 特定相談支援事業所 モーツァルト七瀬川つつみ (第9期)

### ★ メンバー様のニーズに沿った計画相談支援の実施【収支に影響する主目標】

【難易度A】

特定相談支援事業所として、障害福祉サービス等の利用を必要とされる方に、支援計画を提案して生活の方向性・内容を検討することは、その方の自立生活を目指すうえで大切な事項の一つとなる。その中において、特にメンバー様の状態に応じたモニタリング期間の設定やカンファレンスの実施は必要不可欠となってくる。

そこで、令和5年度も次のことに取り組むこととする。

達成基準は、年間4件以上、新規もしくは見直しの計画相談支援を実施する。

※見直しとは、定められたモニタリング時期以外で、実施した計画相談支援をいう。

### ★ 新規利用者確保の対策【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

計画相談支援は主に、フジの会が運営している福祉サービス事業所を利用されている方を対象にするため、グループホームや就労継続支援B型の利用者が増えなければ計画相談支援の対象者も増えない。そのため各サービスの新規利用者の確保が重要となることから、令和5年度は特別支援学校へ募集要項を持参し、訪問して情報の提供を行う。

達成基準は、年間3か所以上、京都市内の特別支援学校に施設要綱を持参し施設紹介を行う。

※コロナウイルスの感染症の発生等により、統括責任者がやむを得ない事情で特別支援学校への訪問が困難と判断した場合は、資料の郵送を訪問に変えて行う。

※この計画は、精神・知的障害者支援事業部門の各事業共同で取り組むこととする。

### ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度A】

虐待防止の取り組みとして毎年施設内研修会の実施や外部研修会の参加等で障害者虐待について理解を深めてきた。このような研修会を通して知識習得や注意喚起を行うこともさることながら、障害福祉サービス事業本来の目的やあり方、私たちが目指す方向性（ビジョン）を明確にし、この仕事の魅力などを再確認することが虐待や不適切行為につながりにくい現場になると考える。

そこで、先述したように事業の目的、日々目指すこと、個々の仕事に対するやりがいや楽しみ方などを振り返り、職員間の共通認識が持てるような取り組みを行う。

達成基準は以下の通りとする。

①虐待防止委員会にて、以下の2点について議題に上げて取り組みを行う。

・事業所の目的、目指すことについての再確認をする取り組み（上半期に実施）

・職員自らの考えをアウトプットして、職員間で共有し福祉職員のあるべき姿を原点

回帰できる取り組み（下半期に実施）

②虐待防止の勉強会の実施（年に1回以上実施）

※上記①～②全てを達成する。

※勉強会の対象者は、全職員（統括責任者を除く）を対象とするが、勉強会に参加できないもしくはできなかった職員は勉強会の資料の配布を以って勉強会に参加したものとみなす。

※この計画は、精神・知的障害者支援事業部門の各事業共同で取り組むこととする。

★ 全職員スキルアップ大作戦 【法人共通計画目標③】

【難易度A】

障害者支援事業部門では5つの事業所を一体的に業務してことから、これまでも属人的業務にならないようバックアップ体制の構築と職員個々のスキルアップを目指すための取り組みを行ってきた。そこで令和5年度の取り組みは、今まで行っていない業務への挑戦と、すでに担当している業務において、業務の速さと質のバランスが取れているかを検証する。

達成基準は、「令和5年7月31日までに部署の全職員のスキルアップ計画書を所属施設長へ提出し同8月31日までに理事長の承認を受ける。また、承認を受けた計画内容を実施し、令和6年2月29日までに所属施設長へ報告書を提出、同3月31日までに理事長に完了の承認を受ける」こととする。

※この計画は、精神・知的障害者支援事業部門の各事業共同で取り組むこととする。

★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照。

★ 研修計画

- ① 感染症・事故防止・権利擁護(虐待防止)・防災・ハラスメントに関する施設内研修の実施 (A)
- ② その他の研修については、法人本部事業計画および障害部門年間研修計画参照 (B)

★ 修繕・購入計画

なし

# モーツァルトしずかこども園（第13期）

## ★ 園児数の達成【収支に影響する主目標】

【難易度A】

令和4年度に引き続き、年間平均園児数を目標とする。

達成基準は年間平均園児数78名（内1号認定3名）以上を達成とする。

※1号認定園児数および2・3号認定園児数の定員調整の関係上、令和4年度よりも1名少ない園児数を設定したが、1号認定園児については上記達成基準にかかわらず、可能な限り受入人数を増加させるものとする。

## ★ 地域へのアピール強化【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

京都市内は待機児童が減り、すでに定員割れとなり定員数を下げる園も出てきている。令和5年度入園申込み状況では、感染症等の関係で特に0歳児での入園を控えられる保護者様が多く、0歳児の入園数を確保する取り組みが必要となる。

未就園児を対象に、まず足を運んで法人及び園を知っていただく機会として保育実践5つ柱である「絵本」についてブックフェアを開催する。

達成基準は以下の通りとする。

① 12月末までにブックフェアを開催する。

② 連携している小規模保育園への案内を行う。

③ 深草地区で配布される行事予定へ掲載及び法人ウェブサイト・Instagram・フェイスブックに掲載し、未就学児への案内を行う。

※①～③全て達成することを達成基準とする。

## ★ 保育の質の向上【主目標を達成するための目標②】

【難易度A】

質の高い保育を提供することが、園のアピールとなり、入園希望に繋がる大きな要因となるため、保育の方向性について話し合い、園内研修を充実させる。

職員全員が積極的に取り組んでいくために、年頭の辞に記載された「随処に主となれば立処皆真なり」を実践する。一人一人が主体性を持ち問題に対して他人任せにせず、どうすればよいか自分で考え、人と相談し、解決に向けて行動する。

部会や係のリーダー（中心にすすめる役目）を経験し、遂行することで職員の自信に繋げ、いつ・誰がどんな役目に指名されても実践できる人材を育成する。

達成基準は以下の通りとする。

① 保育内容についての部会をつくり年間を通して、学びの場とする。

月	部会名	内容
4・8・12月	造形	絵本の扱い・年齢に合った選び方等
5・9・1月	食育	食事介助方法、食事環境(室内・戸外)等
6・10・2月	音楽・リズム	わらべうた・てあそび、うた・リズムあそび(年間を通して)
7・11・3月	発達	各年齢の発達・困り感のある園児について

② 係のリーダーがPDCAサイクルに基づき、係の仕事の計画・実行・評価・振り返りを行い、その結果を3月15日までに園長へ提出する。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

※正職員を対象とする。

★ 法人一丸となった利用者への虐待防止に向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度 A】

保育業界でも多くの虐待の報道があり、「不適切保育」という言葉が頻繁に聞かれるようになった。保育現場では、保育の長時間化や保護者様からのご意見も多く職員の精神的な負担が大きくなっている状況ではあるが、決して虐待の言い訳にはならない。

まずは、保護者様との信頼関係をしっかり築き、信頼していただける職員となることが重要であり、職員同士が声を掛け合い早めに虐待の目を摘んでいく環境作りを行う。

達成基準は、以下の通りとする。

- ① 年2回「保育所・認定こども園等における人権擁護のためのセルフチェックリスト」を活用し、セルフチェックを行う。
- ② ①の結果を1月の職員会議にて共有し、2月末までにどんな場面で感情的になりそうであったか、また、その感情を抑えるためにどのように対応したかなどを記入し、提出する。

※上記、①②を達成する。

※全職員を対象とする。

★ 人間関係不良による退職ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標②-B】

【難易度 A】

人は褒められたり、他者に認められたりすることで自己肯定感を高めることができる。また、笑顔で自分が活躍できる居場所があると実感することが大切である。

令和4年度は「感謝しよう」というテーマで、毎日昼礼時に感謝する相手を決めて感謝の言葉を伝える取り組みを行ってきた。この取り組みで自分がやったことを誰かが見ていてくれ、そして認めてくれていたという思いで心が温まる場面が多くあった。

令和5年度はチームとして力を高めることで更にお互いを思いやり、認め合い、切磋琢磨できる環境を構築する。

達成基準は以下の通りとする。

- ① 正職員は8月の職員会議で、レゴブロックを使用したチームビルディング研修を行う。
- ② 契約職員は、9月の会議でメンバー全員の良いところを記入し、発表する。

※上記、①②を達成する。

★ 全職員スキルアップ大作戦【法人共通計画目標③】

【難易度 A】

職員それぞれが自分に自信を持ち、自分の仕事に誇りを持つことで職場全体の士気が高まり、スキルアップにつながる。また、スキルアップすることは業務効率だけでなく、保育全体にも還元され地域で選ばれるこども園へと繋がっていくため、以下の取り組みを行う。

- ① 令和4年度と比較して対応できる業務の範囲が広がったかどうか。
- ② 令和4年度と比較して担当業務の速さが（質を落とさず）速くなったかどうか。

達成基準は、「令和5年7月31日までに部署の全正職員のスキルアップ計画書を所属施設長へ提出し、同8月31日までに理事長の承認を受ける。また、承認を受けた計画内容を実施し、令和6年2月29日までに所属施設長へ報告書を提出、同3月31日までに理事長に完了の承認を受ける」こととする。

※本目標の対象職員は、令和5年4月1日時点でフジの会に所属している全正職員とする。

但し、年度途中に退職した職員については以下の達成基準に記載している報告書提出の対象外とする。

※令和5年4月1日に入職した正職員は、採用日初日と比較する。

※令和5年4月2日以降に入職した正職員、契約職員および派遣職員は対象外とする。

★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照

★ 研修計画

- ① キャリアアップ研修 (A)
- ② 管理職・二等級職員研修 (A)

★ 修繕・購入計画

- ① フローリングの修繕  
180万円

《補助金・助成金活用の可能性・・・ 有・無》

《有の場合の活用できる可能性のある補助金・助成金名・・・

京都市保育園連盟物件費補助率100%（上限132万円）》

※修繕・購入計画については、予算・利用率の達成状況・事業活動増減差額・補助金活用の可否等の関係などにより実施できないこともある。実施可能な場合は、予算範囲内で緊急度・必要度などを勘案し優先順位を決定する。なお、上記の判断基準に基づいて修繕・購入計画を実施することから、実施する場合であっても原則として年度下半期に実施するものとする。（但し、特別な場合を除く）

※利用率の達成状況や事業活動増減差額の目標値に達しない状況で実施する場合は、他の経費を削減するものとする。

# 伏見板橋児童館（第11期）

- ★ 京都市の児童館・学童クラブ事業の実施状況に応じた事業費加算の実施

【収支に影響する主目標】

【難易度B】

京都市が推奨してきた事業費加算（京都市児童館活動指針に沿った積極的な取組）  
合計9ポイントのうち合計6ポイントの達成を実現する。

事業費加算の総額13,619,000円を全施設のポイント合計で除してポイントの単価とし、各施設のポイント数に単価を乗じて得た金額を加算しますが、ポイントの単価は32,400円を上限とします。（令和4年7月11日付 育成推進課通知）

- ★ 「6家族参加を促す活動」の強化【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

法人理念「愛」「開」「創」の「開」の理念～地域に開かれ、誰もがほっとできる場所 誰もが温かく迎えらる児童館を目指します～を令和5年度は重点課題とします。「6家族参加を促す活動」として新型コロナウイルス感染症以前の取組を実施します。

- ① 父親や多世代の家族向けの取組を年間3回以上実施

※上記①を達成することを達成基準とする。

- ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度A】

児童虐待は、「児童の人権を著しく侵害し、その心身の成長及び人格の形成に重大な影響を与えるとともに、わが国における将来の世代の育成にも懸念を及ぼす」とし子どもの権利を侵害する行為です。達成基準は以下の通りとする。

- ① 11月「児童虐待防止推進月間」に 児童館内研修を行う。

- ② 職員が「児童虐待」についての勉強会 研修に積極的に参加し児童館内研修にて、他職員と「児童虐待」について共有する。

※上記①～②全てを達成する。

- ★ 悪口・陰口・マイナス口 三口（みくち）撲滅運動 パート4を実施

【法人共通計画目標②-A】

【難易度C】

法人全体の強化共通目標として、4年にわたって「悪口・陰口・マイナス口 三口（みくち）撲滅運動」に取り組んできた。陰口ではなく、その人に対してのアドバイスや改善点を伝えるようにと個別に注意している。マイナス口も同じ職員なので、マイナス思考が広がらないように指導していく。

悪口・陰口・マイナス口 三口（みくち）撲滅運動を強化する。

- ★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照

★ 研修計画

- ① 令和5年度 放課後児童支援員認定資格研修 (A)  
契約職員受講予定
- ② 派遣研修 (B) ※新型コロナウイルス感染症の感染拡大の場合は中止  
松原児童館・明親学童保育コーナーに職員2名 派遣研修  
8月 派遣研修 日時について 松原児童館館長と確認・決定  
10月～11月 派遣研修 日時 決定  
※ 新型コロナウイルス感染状況による
- ② 館内研修 (B)
  - 職員会議 (月初 定例) 時に、行動基準書 職員研修
  - 課題別 館内研修 (職員が研修担当となる。)
    - 4月 児童館ガイドライン (法令遵守) 決裁書起案
    - 5月 パソコン研修 (うえぶさくら)
    - 6月 衛生管理 (保健衛生品)
    - 7月 夏に向けての健康管理 (熱中症など)
    - 9月 避難訓練 災害対策
    - 10月 衛生管理 (新型コロナウイルス ノロウイルス インフルエンザウイルス)
    - 11月 活動指針研修 虐待防止研修 自己評価 (サービス内容についての定期的評価)
    - 12月 ヒアリハット 苦情対応 報告書作成
    - 1月 学童クラブ事業登録事務
    - 2月 地域子育て支援ステーション事業
    - 3月 整理 整頓 引継ぎ業務

★ 修繕・購入計画

- ① 空調機洗浄 換気扇洗浄作業  
30万円  
《補助金・助成金活用の可能性・・・ 有・無》

※修繕・購入計画については、予算・利用率の達成状況・事業活動増減差額・補助金活用の可否等の関係などにより実施できないこともある。実施可能な場合は、予算範囲内で緊急度・必要度などを勘案し優先順位を決定する。なお、上記の判断基準に基づいて修繕・購入計画を実施することから、実施する場合であっても原則として年度下半期に実施するものとする。(但し、特別な場合を除く)

※利用率の達成状況や事業活動増減差額の目標値に達しない状況で実施する場合は、他の経費を削減するものとする。

## 神戸事業部総務（第27期）

- ★ 勤怠管理ソフト（クロノス／クロッシオン）運用に関する取り組み【収支に影響する主目標】

【難易度 B】

給与計算・年休管理に関し、業務改善のため勤怠管理ソフト（クロノス／クロッシオン）が導入された。神戸事業部総務では当初は勤怠管理ソフトの管理にかかる業務量が増加することも見込まれるが、勤怠管理ソフトの使用方法を少しでも早く習熟することにより、給与計算・年休管理にかかる業務効率化をはかり、給与計算・年休管理にかかる業務時間を減らすことを目標とする。具体的には、給与支給にかかる業務時間を月平均5%削減する。判定期間は令和5年6月～令和6年3月において業務に要した時間と令和5年4月に業務に要した時間とを比較する。

※令和5年5月末までに、勤怠管理ソフト本始動前の令和5年2月～4月にかかった給与計算に掛かる月あたりの業務時間を分単位まで算出し、比較値とする。

- ★ 退職防止の取り組み【主目標を達成するための目標①】

【難易度 B】

職員間のコミュニケーション強化および法人取り組みの広報を行う。法人ブログを活用し、ブログの活発化にも貢献する。

- ① 職員紹介や共通の話題になるブログ記事を作成する。掲示も行い、より目に留まるようにする。年間6件以上掲載で達成とする。
- ② 法人が行っている取り組みや処遇改善についてのブログ記事を作成する。年間2件以上掲載で達成とする。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

- ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度 B】

社会福祉法人の職員として、ゲストに安心してご利用していただける環境づくりを行う。電話対応やゲストへの言葉かけについて自らを振り返り、虐待防止に取り組む。具体的には下記の項目を実施する。

- ① 6月までに自らを振り返るアンケートを実施する。
- ② 虐待防止研修座談会を年1回以上実施する。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

- ★ 三口撲滅運動パート4の実施【法人共通計画目標②-A】

【難易度 B】

他者に三口を向ける職場では気持ちよく仕事ができず、施設の雰囲気も悪くなり、ひいては退職につながる。言葉としての三口撲滅は意識できるようになっているが、業務が立て込んでいるときなどマイナス思考になる。プラスの発言が飛び交う部署にし、明るい気持ちで業務ができるようにする。令和5年度はプラス思考にピックアップした取り組みを行う。具体的には下記の項目を実施する。

- ① プラス思考に関する部署内研修を行う。年1回以上実施する。
- ② 職場の人間関係向上に関する部署内研修を行う。年1回以上実施する。

※上記①～②全て実施することで達成基準とする。

★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照

★ 研修計画

① 研修 (A)

研修内容	研修方法
認知症及び認知症ケアに関する研修	全体研修に代表者が参加。 その後、伝達研修を実施。
利用者のプライバシーの保護の取り組みに関する研修	
身体拘束の排除のための取り組みに関する研修	
倫理及び法令順守に関する研修	
事故の発生予防またはその再発防止に関する研修	
事故の発生等緊急時の対応に関する研修	
個人情報の取り扱い	
非常災害時の対応	消防訓練に参加
高齢者虐待予防の研修	全体研修に代表者出席。その後伝達研修を実施。
ターミナルケア（精神的ケア）	全体研修に代表者出席。その後伝達研修を実施。
感染症及び食中毒の発生予防及びまん延の防止に関する研修	全体研修に代表者出席。その後伝達研修を実施。

② 研修 (B)

行政や老施連など、当該サービスの関連機関から不定期で案内のある研修	受講の必要性および、勤続年数や役職などを考慮したうえで人選をする。
-----------------------------------	-----------------------------------

★ 修繕・購入計画

① ビジネスフォンの入替

200万円

《補助金・助成金活用の可能性・・・ 無》

② 耐用年数超過 PC 及び電子機器の入替

100万円【修繕積立金の取り崩しを予定する】

《補助金・助成金活用の可能性・・・ 無》

※保育部門PCにかかる補助金は4年度で終了の可能性があるので、無とする。

※修繕・購入計画については、予算・利用率の達成状況・事業活動増減差額・補助金活

用の可否等の関係などにより実施できないこともある。実施可能な場合は、予算範囲内で緊急度・必要度などを勘案し優先順位を決定する。なお、上記の判断基準に基づいて修繕・購入計画を実施することから、実施する場合であっても原則として年度下半期に実施するものとする。(但し、特別な場合を除く)

※利用率の達成状況や事業活動増減差額の目標値に達しない状況で実施する場合は、他の経費を削減するものとする。

## モーツァルト兵庫駅前特養（第27期）

★ 年間平均利用率99.0%以上の達成【収支に影響する主目標】

【難易度A】

※新型コロナウイルス感染防止のため利用者の制限をした期間が発生する場合は、当該期間は利用率算定除外日とする。

★ 認知症ケア【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

加算算定のため認知症自立度Ⅲa以上のゲストが多く入所されている。そのため、認知症の方の対応が年々多岐にわたり、対応に困るケースも増えている。ゲストからの暴言暴力や周辺症状の悪化により職員自身のメンタル面で負担が増えることで、離職や虐待につながってしまう恐れもある。正しく認知症の症状や対応について知識を高めることで、職員自身も安心して対応できるようになり、入所ゲストにとっても安心してお過ごしいただくことができるようになると思う。

①認知症介護実践リーダー研修修了者を確保し年度末までに認知症専門ケア加算を算定する。

②認知症ケアのなかで対応が困難なケースについて、3グループに分かれて各グループが1事例ずつ取り組む。年度末までに認知症ケアに有効な対応方法を検証・実施・評価しレポートにまとめる

③5月末までにグループ分けを行い、6月末までに事例を決定する。

※グループに参加する対象職員は、全正職員・希望する契約職員とする。

※中途採用者や異動職員については所属後1か月以内にグループに参加する。

※上記①～③をすべて満たすことを達成基準とする

★ COME TOGETHERプロジェクト【主目標を達成するための目標②】

【難易度A】

施設の利用率向上のために申込者を増やしたり、就職希望者を増やしたりするためには、もっと施設を知っていただく機会が必要である。特に、ここ数年の新型コロナウイルス感染症の流行により施設見学等の受け入れができない状況にある。一方で感染症流行時期を経験したことで、リモート等の活用が促進されたことにより、できることの幅も広がったと思われる。更に広い方々に施設を知っていただけるような取り組みを実施していく。

達成基準として、

①「施設入所を希望する方を増やす」「就職希望者を増やす」という2つの視点を取り入れて広報活動を実施する。

②現在のブログ担当に加え、広報担当を決め協働して実施内容を検討する。

③年度末までに新たな広報活動を3件以上実施する。

④広報活動には①の2つの視点を最低1件ずつは取り組むこととする。

※上記①～④をすべて満たすことを達成基準とする。

※広報担当の職員は正職員・契約職員を問わない

※『COME TOGETHER』

・（離れている複数の物・人などが1か所に）集まる・集合する

・（離れて存在している人々が同じ目的を達成するために）一体となる・団結する

・（物事が）良い方向に進む

★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度A】

日頃から虐待防止研修や虐待防止委員会などで虐待防止に向けての取り組みを行っているが、机上では『絶対に虐待をしてはいけない』と理解していても、咄嗟の場面で感情をコントロールできずに行動してしまうことで虐待につながると考えられる。虐待につながるような負の感情に陥りやすい場面を想定事例とし、このような場面に遭遇した場合、どのような対応が考えられるか、今までに同じような状況でどのように対応できたか等、現場に即した内容かつ正直な思いや課題を共有できるようにする。対応がわかっているならば咄嗟の時にも落ち着いて対応できるようになり、感情がコントロールしやすくなると思われる。

達成基準として、年3回以上虐待防止研修や委員会の中で想定事例の検討会を実施する。年度終了までに検討会に参加できなかった職員は過去の検討を用いて自身の意見等を記載して管理職に提出する。

- ※ 対象職員を特養で勤務する全職員とする。
- ※ 想定事例は実際に特養で働く職員がストレスに感じてしまうような場面を想定し、より現場に即した内容で作成する。

★ 悪口・陰口・マイナス口 三口（みくち）撲滅運動パート4【法人共通計画目標②-A】

【難易度A】

三口撲滅運動を複数年度にわたり取り組みしているが、現状で撲滅できていない状況である。実際にどのような場面が見聞きされていて、三口ととられているのか部署の問題として認識していく必要がある。三口を使用している場面があってもなかなか注意や共有できていないため、チェック体制をとり三口が発生している場面を自然と自覚できるようにすることと、いつ誰に聞かれているかわからないということを認識するための取り組みを行う。

達成基準として、

- ①管理職が指名してトクメイ（特命かつ匿名）で三口が発生していないかチェックしていく担当を決める。
- ②1ヶ月のなかで三口に該当する場面がなかったかレポートで管理職に提出する
- ③レポートを受け、だれがトクメイを受けていたかふせたまま、管理職が然るべき会議や申し送り、回覧等で結果報告を行う。
- ④年4回実施する（いつに開催するかは管理職が決め発信はしない）

※上記①～③をすべて満たすことを達成基準とする。

※トクメイ担当に任命する職員は正職員・契約職員を問わない。

※トクメイ担当は1ヶ月の期間をチェックする。

★ 全職員スキルアップ大作戦【法人共通計画目標③】

【難易度A】

1日24時間をどれだけ有意義に過ごすことができるかの積み重ねが、豊かで充実した人生につながっていく。24時間の内仕事をしている時間も同様である。全職員が「仕事の質を上げる」「仕事をしている時間をより充実したものにする」ということを真剣に考えることで、仕事に対する自信や誇りにつながっていく。また、効率改善や時短も図られ、サービスの質の向上や働きやすい環境づくりにつながっていく。令和5年度は、法人で働く全正職員が令和4年度よりもスキルアップできることを目標とする。

達成基準として、令和5年7月31日までに部署の全正職員のスキルアップ計画書を所属施設長へ提出し、同8月31日までに理事長の証人を受ける。また、承認を受けた計画内容を実施し、令和6年2月29日までに所属施設長へ報告書を提出、同3月31日までに理事長に完了の承認を受ける。

※以下①②の視点に沿って計画する

①令和4年度と比較して対応できる業務の範囲が広がったかどうか。

②令和4年度と比較して担当業務の速さが（質を落とさず）速くなったかどうか。

※対象は全正職員とする。但し、令和5年4月2日以降に入職した正職員は対象外。

※令和5年4月1日に入職した正職員は採用日初日と比較する。

※契約職員・派遣職員は対象外。

★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照

★ 研修計画

① 必須研修 (A)

研修内容	研修方法
認知症及び認知症ケアに関する研修	全体研修に代表者が参加。その後、伝達研修を実施。
利用者のプライバシーの保護の取り組みに関する研修	
身体拘束の排除のための取り組みに関する研修（年2回以上）	
倫理及び法令順守に関する研修	
事故の発生予防またはその再発防止に関する研修（年2回以上）	
事故の発生等緊急時の対応に関する研修	
個人情報の取り扱い	
非常災害時の対応	消防訓練に参加。 BCP シミュレーション
高齢者虐待予防の研修（全職員）	全体研修に代表者出席。その後伝達研修を実施。
看取りケア（精神的ケア）研修	全体研修に代表者出席。 その後伝達研修を実施。
感染症及び食中毒の発生予防及びまん延の防止に関する研修（年2回以上） BCP シミュレーション	全体研修に代表者出席。 その後伝達研修を実施。
褥瘡予防研修	部署内で年1回は開催する。
医療に関する研修	部署内で年1回は開催する。
酸素ボンベの使用研修	部署内で年1回は開催する。

★ 修繕・購入計画

① 空調（室外機）の部品交換

73万円

《補助金・助成金活用の可能性・・・ 無》

② 洗濯室の漏水工事（特養・デイ・ショートステイで均等按分）

50万円

《補助金・助成金活用の可能性・・・ 無》

※修繕・購入計画については、予算・利用率の達成状況・事業活動増減差額・補助金活用の可否等の関係などにより実施できないこともある。実施可能な場合は、予算範囲内で緊急度・必要度などを勘案し優先順位を決定する。なお、上記の判断基準に基づいて修繕・購入計画を実施することから、実施する場合であっても原則として年度下半期に実施するものとする。（但し、特別な場合を除く）

※利用率の達成状況や事業活動増減差額の目標値に達しない状況で実施する場合は、他の経費を削減するものとする。

# モーツァルト兵庫駅前ショートステイ(第27期)

★ 年間平均利用率99.6%以上の達成【収支に影響する主目標】

【難易度A】

※新型コロナウイルス感染防止のため利用者の制限をした期間が発生する場合は、当該期間は利用率算定除外日とする。

★ キャリアパスに基づくOJT計画の立案 パート2【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

令和4年度の事業計画において職員が思い描くキャリアパスの達成に向けた支援を行う為にOJT計画を立案、実行した。

個々の課題が明確になることで、課題への適正な支援方法が検討され、かつ評価まで行えたことでOJTの重要性を再確認することができた。

こうした取り組みは単年で終わるものでなく、長期的に続けることで職員のキャリアパスの達成、つまりは人材育成に繋がるのではないだろうか。

そこで令和5年度はOJT計画パート2として引き続き計画の立案を続けていきたい。

① 6月の人事考課の際に、育成様式のシートを使用し目標設定を行う。

② 以降4か月ごと(10月・2月に進捗状況を管理職が面談にて確認する)

③ 令和6年3月には目標達成状況を管理職と本人と一緒に評価する。また目標達成した職員については成功事例として同月のショートステイ会議にて成功への過程や感想を発表する。

※発表者は管理職が選定。

※対象者は令和5年4月に在籍している正職員とする。また年度途中に人事異動があった場合は対象者からは外すこととするが代わりに面談を実施する。上記①～③全て達成することを達成基準とする。

★ 居宅サービスの在り方を学ぶ【主目標を達成するための目標②】

【難易度A】

30床の従来型であるキャナルタウン高齢者介護支援センターショートステイでは、おおよそ100名程度の利用者登録がある。ケアの直接提供職員はサービス利用中のゲストの姿しか知ることができず、在宅での生活歴、生活環境、他の介護保険サービスとの兼ね合いを知る機会が少ない。

主目標を達成するためには、在宅でのゲストのご様子を知ること、介護保険制度におけるショートステイの役割を認識することが、利用者満足やリピートに繋がるのではないかと。居宅サービスの役割について更なる専門性を身に付けてほしい。

① 4月末までに事業計画の趣旨の説明を行い、送迎・担当者会議・利用契約・地域貢献活動などに参加してみたいと思う職員の立候補を募る。※立候補が無い場合は管理職から指名する。運転免許のない職員は徒歩送迎も可とする。

② 6月末までに立候補者の割り振り(リスト作成)を決め各業務におけるノウハウを管理職が指導する。

③ 10月末までにリストに沿って各業務を実践する。

④ 12月末までに業務遂行後に振り返りとして管理職が個別面談を行う。その中でケアを提供する際の視点の広がりや気づきを報告する。

⑤ 令和6年3月末までに部署内会議にて実践者が報告会を行う。

※対象職員は令和5年4月に在籍している直接提供職員とする。上記①～⑤全て達成することを達成基準とする。

★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み【法人共通計画目標①】  
【難易度A】

虐待防止には労働環境・個人の資質・組織風土が大きく起因しているといわれている。そうした中、全職員がケアにおいて最も注意すべき行動とは「不適切ケア」である。知識不足・未熟なケアはもちろんのこと、仮に知識が豊富であっても組織風土により実際のケアが不適切であると自己認識できないケースもある。

そこでショートステイでは不適切ケアとは言わないまでも実際に現場が抱えている課題をピックアップ、事例検討を行うことで職員自身の気づきを促し、不適切ケアの防止、すなわち虐待防止に取り組んでいきたい。

- ① 5月末までに管理職・介護リーダーが現場の抱える課題を抽出する。具体的には認知症ケアにおけるサービス提供において、不十分なケアが常態化していたり、今後不適切なケアに繋がったりするような恐れのある場面を5項目ピックアップする。
- ② 6月・8月・10月・12月・2月において1項目ずつ課題の事例検討を行う。事例検討については管理職・介護リーダーが主体となって会議を主宰、議事録を施設長へ提出する。
- ③ 議事録の観覧については全員の押印またはサインを必須とし5項目の課題を全員が共有する。

※上記①～③全て達成することを達成基準とする。

★ 悪口・陰口・マイナス口・三口（みくち）撲滅運動 パート4【法人共通計画目標②-A】  
【難易度B】

法人全体として3期にわたり「悪口・陰口・マイナス口 三口撲滅運動」に取り組んできた。ショートステイにおいても職場内の雰囲気や職員の考え方も徐々に変化が生じてきたと実感している。特に悪口・陰口については減少してきた。

現在の課題はマイナス口（マイナス思考）であると考ええる。例えば「聞いてません」「休みであったから知りません」「その場にいなかったから分かりません」とマイナスな発言がまるで口癖のようになっている方もいる。

反面、三口撲滅運動に取り組んで以降「口癖を直したいが、つい出てしまう」「改善したいと思っているがどう表現してよいか分からない」と思い悩む姿も目にしてきた。

そこで、行動基準書の「言葉づかい」「プラス思考の発言」を参考にし、プラスの発言となるような表現方法を学ぶ。例え「知らなかった」としても表現をプラスに変換できれば、皆が気持ちよく働ける職場になるのではないだろうか。

- ① 毎月の部署内目標に行動基準書の①「求める人材像・No.9無責任と無関心は悪です。プロとしての自覚を持って行動します」②「言葉づかい・相手の立場や気持ちになって考えましょう」③「プラス思考の発言・プラス思考になるためには」の3項目から1つを掲げ目標設定を行う。
- ② 6月末までにスピーチロックにおける言い換えの技法・肯定フレーズについて管理職より研修を行う。
- ③ 7月から毎月の部署会議にて目標の達成状況を確認する。必ず「達成できた点」「達成できなかった点」両方を評価するものとする。「達成できなかった点」については言い換えの技法や肯定フレーズを用いプラスの発言へと変換、事録に残す。

※例えば業務中「聞いていません」との声を聞いた。自分であれば「聞いていませんが、すぐ調べても良いでしょうか」などのプラスαの言葉を添えるよう注意したい。といった具合。※上記①～④全て達成することを達成基準とする。

★ 全職員スキルアップ大作戦【法人共通計画目標③】

【難易度A】

達成基準は、「令和5年7月31日までに部署の全正職員のスキルアップ計画書を所属施設長へ提出し、同8月31日までに理事長の承認を受ける。また、承認を受けた計画内容を実施し、令和6年2月29日までに所属施設長へ報告書を提出、同3月31日までに理事長に完了の承認を受ける」こととする。

★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照

① 必須研修 (A)

研修内容	研修方法
認知症及び認知症ケアに関する研修	全体研修に代表者が参加。その後、伝達研修を実施。
利用者のプライバシーの保護の取り組みに関する研修	
身体拘束の排除のための取り組みに関する研修（年2回以上）	
倫理及び法令順守に関する研修	
事故の発生予防またはその再発防止に関する研修（年2回以上）	
事故の発生等緊急時の対応に関する研修	
個人情報の取り扱い	
非常災害時の対応	消防訓練に参加。
高齢者虐待予防の研修（全職員）	全体研修に代表者出席。その後伝達研修を実施。
ターミナルケア（精神的ケア）	全体研修に代表者出席。その後伝達研修を実施。
感染症及び食中毒の発生予防及びまん延の防止に関する研修（年2回以上）	全体研修に代表者出席。その後伝達研修を実施。
褥瘡予防研修	部署内で年1回は開催する。
医療に関する研修	部署内で年1回は開催する。
酸素ポンベの使用研修	部署内で年1回は開催する。

★修繕・購入計画

- ① 移動式洗面台「てあらいふ」の購入  
50万円

〈補助金・助成金活用の可能性・・・無〉

② 洗濯室の漏水工事（特養・デイ・ショートステイで均等按分）

50万円

《補助金・助成金活用の可能性・・・無》

※修繕・購入計画については、予算・利用率の達成状況・事業活動増減差額・補助金活用の可否等の関係などにより実施できないこともある。実施可能な場合は、予算範囲内で緊急度・必要度などを勘案し優先順位を決定する。なお、上記の判断基準に基づいて修繕・購入計画を実施することから、実施する場合であっても原則として年度下半期に実施するものとする。（但し、特別な場合を除く）

※利用率の達成状況や事業活動増減差額の目標値に達しない状況で実施する場合は、他の経費を削減するものとする。

# モーツァルト兵庫駅前デイサービス（第27期）

## ★ 年間平均利用率【収支に影響する主目標】

【難易度 A】

年間平均利用率71.3%以上の達成。

※新型コロナウイルス感染防止のため利用者の制限をした期間が発生した場合は、当該期間は利用率算定除外日とする。

## ★ 事故を未然に防ぐためのリスク管理力の向上【主目標を達成するための目標①】

【難易度 B】

令和4年度は利用中や送迎中にも大小多くの事故が発生した。利用率を達成するためにも転倒事故による骨折や体調変化による欠席を予防することが必要である。事故を未然に防ぐためには全職員が事故予測力をアップさせ、部署内の日頃の業務の中で起こりうるヒヤリハットを多く提出、共有することで事故につながる前段階での防止ができる。

① 部署内の令和5年6月1日現在、在職の正職員、契約職員全員が、年間2件以上のヒヤリハット報告を提出する。（派遣職員は含まない）

② 提出されたヒヤリハット報告書を回覧し、令和6年2年度の部署内研修で原因と対策を検討し、研修参加全員が研修報告書を提出する。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

## ★ 選ばれるデイサービスにするために魅力ある職員作り

【主目標を達成するための目標②】

【難易度 A】

現在は各介護職員の経験や技術にばらつきがみられる。その為、技術の高い職員に負担がかかり、また専属に介助するケースになるときもある。個々の介護技術（移乗・排泄・コミュニケーション能力・認知症ケア）には得意分野、不得意分野があるが、部署内の介護職員がそれぞれスキルアップを重ね今の自分には出来ない、お互いの技術を学び合えば部署全体の底力がアップしもっと魅力的な選ばれるデイサービスに向上していける。また介護技術アップの為の各種研修（内部・外部研修問わず）への参加希望についてもあればアンケート用紙へ記入してもらう。具体的には、①令和5年度5月度より毎月アンケートボックスを用意し、「他者の介護について学びたい・教えてほしい内容」の具体例を挙げて自由にアンケート用紙に記載し末日に開票する。（部署内の令和5年5月1日現在、在職の正規契約職員介護職員全員が対象）②その内容を次月の部署内会議で発表し、名前が挙がっていた職員はその内容について参加職員に伝授する。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

## ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度 B】

プロの職員として、幸せを感じて頂くべきゲストに「不安や恐怖」「不信感」を与える「虐待」はあってはならない事である。虐待防止について職員の資質向上や職場環境の改善などが必要となる。虐待の芽がすばやく発見でき、改善に向けた話し合いができる環境が求められる。

① 令和5年6月30日までに部署内の正職員、契約全職員（派遣職員は含まない）が「虐待

の芽チェックリスト」を用いてチェックを行い、7月31日までに集計する。※チェックリストは（公財）東京都福祉保健財団作成の物を使用する。

② ①で集計した結果を、施設全体で行っている虐待研修とは別で部署内で研修を年に2回以上行い、虐待につながる言動などについて話を行う場所を確保する。

※上記の①～②全て達成することを達成基準とする。

★ 悪口・陰口・マイナス口 三口（みくち）撲滅運動 パート4【法人共通計画目標②-A】  
【難易度B】

法人全体の強化共通目標として、すでに3期にわたり「悪口・陰口・マイナス口 三口（みくち）撲滅運動」に取り組んできた。部署内での悪口・陰口は見られないようになっているが、業務が立て込んだ際など、気持ちに余裕がないときなどにため息やマイナス思考の発言などのマイナス口が見られることがある。マイナス口を撲滅することで、だれもが気持ちよく長く働ける職場づくりを行う。

① 令和5年6月30日までにマイナス思考に対するアンケートを全職員に行い、令和5年7月31日までに集計した結果を発信する。

② ①で集計した結果を元に、8月に行う部署内会議で対策を話し合い、実施可能な具体策を2件以上実施する。

※上記の①～②全て達成することを達成基準とする。

★ 全職員スキルアップ大作戦【法人共通計画目標③】

【難易度A】

全職員が「仕事の質を上げる。」「仕事をしている時間をより充実してものにする。」ということを実践に考えてみると、仕事に対する自信や誇りが何倍にも増すはずである。また、効率改善や時短も図られ、その集大成として、サービスの質の向上、働きやすい職場づくりにつながると確信している。スキルアップと一言で言っても、様々な側面や捉え方がある。令和5年度は、以下の2点に沿って、全職員がスキルアップを図る。

①令和4年度と比較して対応できる業務の範囲が広がったかどうか。

②令和4年度と比較して担当業務の速さが（質を落とさず）速くなったかどうか。

達成基準は「令和5年7月31日までに部署の全正職員のスキルアップ計画書を所属施設長へ提出し、同8月31日までに理事長の承認を受ける。また、承認を受けた計画内容を実施し、令和6年2月29日までに所属施設長へ報告書を提出、同3月31日までに理事長に完了の承認を受ける」こととする。

★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照

★ 研修計画

① 必須研修（A）

研修内容	研修方法
認知症及び認知症ケアに関する研修	全体研修に代表者が参加。その後、伝達研修を実施。
利用者のプライバシーの保護の取り組みに関する研修	

身体拘束の排除のための取り組みに関する研修（年2回以上）	
倫理及び法令順守に関する研修	
事故の発生予防またはその再発防止に関する研修（年2回以上）	
事故の発生等緊急時の対応に関する研修	
個人情報取り扱い	
非常災害時の対応	消防訓練に参加。
高齢者虐待予防の研修（全職員）	全体研修に代表者出席。その後、伝達研修を実施。
ターミナルケア（精神的ケア）	全体研修に代表者出席。その後、伝達研修を実施。
感染症及び食中毒の発生予防及びまん延の防止に関する研修（年2回以上）	全体研修に代表者出席。その後、伝達研修を実施。
褥瘡予防研修	部署内で年1回は開催する。
医療に関する研修	部署内で年1回は開催する。
酸素ボンベの使用研修	部署内で年1回は開催する。

② 研修（B）

- ・法人研修 他部署研修
- ・介護技術研修
- ・安全運転研修
- ・リスクマネジメント

★ 修繕・購入計画

① 送迎車の入替

230万円

《補助金・助成金活用の可能性・・・有》

《中央競馬馬主社会福祉財団助成金 補助率75%》

② 洗濯室の漏水工事（特養・デイ・ショートステイで均等按分）

50万円

《補助金・助成金活用の可能性・・・無》

※修繕・購入計画については、予算・利用率の達成状況・事業活動増減差額・補助金活用の可否等の関係などにより実施できないこともある。実施可能な場合は、予算範囲内で緊急度・必要度などを勘案し優先順位を決定する。なお、上記の判断基準に基づいて修繕・購入計画を実施することから、実施する場合であっても原則として年度下半期に実施するものとする。（但し、特別な場合を除く）

※利用率の達成状況や事業活動増減差額の目標値に達しない状況で実施する場合は、他の経費を削減するものとする。

## モーツァルト兵庫駅前居宅（第24期）

### ★ 請求件数の確保【収支に影響する主目標】

【難易度 A】

モーツァルトいのりでの居宅事業開設に伴う構成メンバーの変更によりケース数が令和4年度を大きく下回っての年度スタートとなる。3か月の算定対象外期間を活用し、目標達成を目指す。

制度で定められた基準をもとに月毎のケアマネ常勤換算法で算定し、予防給付件数も含め、年間平均で92.0%の給付件数を確保する。

※給付件数は、ケアマネ1人当たり39件を100%として計算する。

※異動や新入職の場合、採用日もしくは退職日から起算して3か月後の月末日までを上記対象期間に含めない。

### ★ 受け入れの強化【主目標を達成するための目標①】

【難易度 A】

目標達成の為には、今まで以上の受け入れ態勢の構築が必須である。依頼側にとって心地の良い「受け側」になれることを目標として、新規ケースの獲得に繋げていく。そのために受け入れの迅速化を図る。

新規の問い合わせが入った際は、余程の困難事例でない限り毎回「ありがとうございます。お受けさせていただきます。」の精神で即日即答を原則とする。ただし、即答できない事情がある場合はそれが年間に5回以上にならないことを達成基準とする。

### ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取組み【法人共通計画目標①】

【難易度 B】

居宅介護支援を行う上でゲストやご利用者に「不安や恐怖」「不信感」を与えることがないように、「虐待」を引き起こしてしまうメカニズムや環境を考え、虐待の芽を発見したら速やかに指摘・報告し、法人の理念「愛」の精神を大切に取り組む。

① ケアマネ一人ひとりが3か月に一度、担当者会議にて自部署だけでなく他部署にも目を向け、不適切なメカニズムや環境が無いかを担当者会議内で検討する。

② 部署内で6か月に一度虐待に関する研修への参加や情報を集め、自部署だけでなく他部署とも共有する。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

### ★ 悪口・陰口・マイナス口 三口（みくち）撲滅運動 パート4

【法人共通計画目標②-A】

【難易度 B】

居宅では、個人個人でゲストを担当しているため、業務内容・対人援助・問題解決に至らないケースなどを、一人で抱えることが精神的に負担となる場合も多い。これらの部署内でのサポートが大切であると考え。

特に、マイナス発言に気をつけながら、プラス思考について一人ひとりが注視し、前向きな発言を用いながら仕事ができるように取り組む。

また、ストレスを溜めるとマイナスにとらえやすい為、仕事をする中でも気分転換を行うことでストレスを溜めすぎないようにする。達成基準は以下の通りとする。

- ① 月1回の居宅会議の際にマニュアル No. A01-06の『プラス思考の発言』について読み合わせを行う。
- ② マイナス発言を使わないように、マニュアルに記載されているマイナス思考の発言をチェック表にし、月に1回居宅会議でチェックする。
- 上記①～②全てを達成する。

★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照。

① 必須研修 (A)

研修内容	研修方法
認知症及び認知症ケアに関する研修	全体研修に代表者が参加。その後、伝達研修を実施。
利用者のプライバシーの保護の取り組みに関する研修	
身体拘束の排除のための取り組みに関する研修 (年2回以上)	
倫理及び法令順守に関する研修	
事故の発生予防またはその再発防止に関する研修 (年2回以上)	
事故の発生等緊急時の対応に関する研修	
個人情報の取り扱い	
非常災害時の対応	消防訓練に参加。
高齢者虐待予防の研修 (全職員)	全体研修に代表者出席。その後伝達研修を実施。
ターミナルケア (精神的ケア)	全体研修に代表者出席。その後伝達研修を実施。
感染症及び食中毒の発生予防及びまん延の防止に関する研修 (年2回以上)	全体研修に代表者出席。その後伝達研修を実施。
褥瘡予防研修	部署内で年1回は開催する。
医療に関する研修	部署内で年1回は開催する。
酸素ポンプの使用研修	部署内で年1回は開催する。

②研修 (B)

研修内容	研修方法
常勤及び非常勤の全ての現任の従事者を対象とする当該サービスに関する研修	外部研修・本部研修に参加
その他、兵庫県・神戸市が推奨する研修	兵庫県・神戸市が推奨する研修への参加

★ 修繕・購入計画

なし

## モーツァルト兵庫駅前 包括 (第18期)

- ★ 神戸市からの委託事業について、人員配置不足を発生させない【収支に影響する主目標】  
【難易度 B】

神戸市からの委託事業を継続して受託していくことこそが収支に繋がる。委託事業において人員配置不足が生じると多額の返還金が発生し、その状態が継続すると神戸市からの委託が取り消されることになる。そのようなことがないように、人員配置不足を防ぎ運営基準の遵守を図る。

- ★ 感情表出の場として「座談会 3 年目」を行う【主目標を達成するための目標①】  
【難易度 B】

令和 3 年度、4 年度に、気楽に語り合える座談会の企画を実施した。職員全員が会して身近な話題で語り合うことで、お互いの考え方を知ることができ、前向きで明るい雰囲気を作ることができた。令和 5 年度も引き続き、この座談会を発展させた取り組みを行うこととする。

包括の業務は高齢者福祉・介護の領域において多岐に渡り、急変時の救急搬送、高齢者虐待対応、不審死事案などの社会の暗部に触れることも多い。そのような職業において、職員のメンタルヘルスを保つために「感情表出」が有用である。

令和 5 年度の座談会は、「感情表出」に焦点を当て、気持ちを語り合い、互いに傾聴することで、日々のストレスを解消することを目的に行う。具体的には、下記に則り、部署内会議とは別に「座談会 3 年目」を行う。

- ① 令和 5 年 5 月の部署内会議までに、座談会の運営ルールを定める。
- ② 令和 5 年 6 月 1 日～令和 6 年 3 月 31 日までに、3 回以上の実施をする。
  - ①、②を行い達成とする。

- ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み【法人共通計画目標①】  
【難易度 B】

養介護施設従事者等による高齢者虐待の前段階として、「不適切なケア」が存在する。この「不適切なケア」の段階で改善に繋げていく働きかけを行うことが、虐待防止に繋がる。高齢者施設内で発生する「不適切なケア」に関する見識を広めるための研修を行うこととする。

具体的には、神戸市が提供している高齢者虐待防止介護従事者研修用映像「～よりよい介護を目指して～」を資料として使用した研修を、令和 5 年 4 月 1 日～令和 6 年 3 月 31 日までの間に 3 回実施する。職員は研修ごとに研修報告書を提出し、施設長へ提出を行うことで達成とする。

- ★ ③ 全職員スキルアップ大作戦【法人共通計画目標②】

【難易度 A】

達成基準は、「令和 5 年 7 月 31 日までに部署の全正職員のスキルアップ計画書を所属施設長へ提出し、同 8 月 31 日までに理事長の承認を受ける。また、承認を受けた計画内容を実施し、令和 6 年 2 月 29 日までに所属施設長へ報告書を提出、同 3 月 31 日までに理事長に完了の承認を受ける」こととする。

- ★ 年間業務計画  
年間業務マニュアル参照

★ 研修計画

① 研修 (A)

研修内容	研修方法
認知症及び認知症ケアに関する研修	全体研修に代表者が参加。 その後、伝達研修を実施。
利用者のプライバシーの保護の取り組みに関する研修	
身体拘束の排除のための取り組みに関する研修	
倫理及び法令順守に関する研修	
事故の発生予防またはその再発防止に関する研修	
事故の発生等緊急時の対応に関する研修	
個人情報の取り扱い	
高齢者虐待予防の研修	全体研修に代表者出席。その後伝達研修を実施。
非常災害時の対応	消防訓練に参加
ターミナルケア（精神的ケア）	全体研修に代表者出席。その後伝達研修を実施。
感染症及び食中毒の発生予防及びまん延の防止に関する研修	全体研修に代表者出席。その後伝達研修を実施。

② 研修 (B)

研修内容	研修方法
常勤及び非常勤の全ての現任の従事者を対象とする当該サービスに関する研修	外部研修・本部研修に参加。
その他、兵庫県・神戸市が推奨する研修	兵庫県・神戸市が推奨する研修への参加。

- ★ 修繕・購入計画  
なし

# モーツァルト兵庫駅前 予防 (第18期)

## ★ 予防給付・予防ケアマネジメント費請求件数の確保【収支に影響する主目標】

【難易度 A】

圏域内における介護予防ケースをモーツァルト兵庫駅前包括の職員が直接担当し、給付件数を確保することが収支の安定につながる。ただし、神戸市が定めている担当件数の上限を越えれば指導対象となるため、上限を守りつつ、介護予防支援事業所ケアマネジャーの担当件数を定める。具体的には、①～③まで全てを達成基準とする。

- ① 専門3職種については介護予防、総合事業従来型は、令和6年3月31日時点において年間月平均各30件以上（神戸市の基準における簡易型の無制限を含む）のケースを担当する。
- ② 地域支え合い推進員については介護予防、総合事業従来型は、令和6年3月31日時点において年間月平均各25件以上（神戸市の基準における簡易型の無制限を含む）のケースを担当する。
- ③ 専任ケアマネについては職員の雇用形態によって、各自の目標値を定め、全員がその数値を達成する。

※異動や新入職の場合、採用日もしくは退職日から起算して3か月後の月末日までを上記対象期間に含めない。

## ★ 担当件数の正確な把握の実施【主目標を達成するための目標①】

【難易度 B】

ケースの新規相談があった際に、速やかに介護予防支援を開始するために、部署職員全員が各担当件数を正確に把握できていることが求められる。

各職員の担当ケースを、部署内会議にて全員でのチェックを行う。具体的には、各職員が毎月末時点での現在の担当件数を確認し、毎月の部署内会議で発表し合う。新規相談ケースをスムーズに受け入れていく。令和5年4月から令和6年3月の部署内会議まで実施して達成とする。

## ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度 B】

養介護施設従事者等による高齢者虐待の前段階として、「不適切なケア」が存在する。この「不適切ケア」の段階で改善に繋げていく働きかけを行うことが、虐待防止に繋がると考える。高齢者施設内で発生する「不適切なケア」に関する見識を広めるための研修を行うこととする。

具体的には、神戸市が提供している高齢者虐待防止介護従事者研修用映像「～よりよい介護を目指して～」を資料として使用した研修を、令和5年4月1日～令和6年3月31日までの間に3回実施する。職員は研修ごとに研修報告書を提出し、施設長へ提出を行うことで達成とする。

## ★ 全職員スキルアップ大作戦【法人共通計画目標②】

【難易度 A】

達成基準は、「令和5年7月31日までに部署の全正職員のスキルアップ計画書を所属施設長へ提出し、同8月31日までに理事長の承認を受ける。また、承認を受けた計画内容を実施し、令和6年2月29日までに所属施設長へ報告書を提出、同3月31日までに理事長に完了の承認

を受ける」こととする。

★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照

★ 研修計画

① 研修 (A)

研修内容	研修方法
認知症及び認知症ケアに関する研修	全体研修に代表者が参加。 その後、伝達研修を実施。
利用者のプライバシーの保護の取り組みに関する研修	
身体拘束の排除のための取り組みに関する研修	
倫理及び法令順守に関する研修	
事故の発生予防またはその再発防止に関する研修	
事故の発生等緊急時の対応に関する研修	
個人情報の取り扱い	
高齢者虐待予防の研修	全体研修に代表者出席。その後伝達研修を実施。
非常災害時の対応	消防訓練に参加
ターミナルケア（精神的ケア）	全体研修に代表者出席。その後伝達研修を実施。
感染症及び食中毒の発生予防及びまん延の防止に関する研修	全体研修に代表者出席。その後伝達研修を実施。

② 研修 (B)

研修内容	研修方法
常勤及び非常勤の全ての現任の従事者を対象とする当該サービスに関する研修	外部研修・本部研修に参加。
その他、兵庫県・神戸市が推奨する研修	兵庫県・神戸市が推奨する研修への参加。

★ 修繕・購入計画

なし

# デイサービスモーツァルトいのり（第28期）

## ★ 年間平均利用率の達成【収支に影響する主目標】

【難易度 A】

年間平均利用率78.0%以上の達成をする。

※新型コロナウイルス感染防止のため利用者の制限をした期間が発生する場合は、当該期間は利用率算定除外日とする。

※令和2年度の主目標から数値を下げたままのため、令和4年度決算と比較して、増収・増益（定義は以下の通り）であることを達成基準とする。

◎増収とは、決算報告書内の事業活動計算書のサービス活動収益計（1）の値をいう。

◎増益とは、決算報告書内の貸借対照表の（うち当期活動増減差額）の値をいう。

## ★ 課題に対する取り組みの強化【主目標を達成するための目標①】

【難易度 B】

デイサービスが乱立する中、いのりデイを選んでいただくためには事業所としての強みを明確にし、全職員が共通認識した上でしっかりとサービスに展開していく必要がある。

①夕礼および職員会議にていのりデイの強みを全職員で導き出し、5月末までに具体的に提供するサービスとして表現する。

②他事業所への情報提供用紙を5月末までに具体的に提供するサービスを明記したものに更新し、6月から新様式を用いて情報提供を行う。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

## ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度 A】

虐待防止の取り組みの一つとして、職員個々の介護に対する思いや考えを述べる場が日常の中において必要であると考え。コロナ禍で職員同士のコミュニケーションが制限され、職員個々にゲストとの関係を通して培われたケアに対する思いや考えについて互いに共有できる場が減少している。そのことから、時に悩みを抱えていることを周りも気づかず一人で抱え込んでしまう状況を生んでしまう。今年度はこの状況を改善するため、ケアに対する思いや考えについて共有できる環境を設ける。

①毎月1度は夕礼の時間を活用し、ケア検討会の時間を設ける。

②6月末までに、虐待に関する職員の自己点検シートを作成し、年2回（8月・2月）、個々に回答する。その後、集計結果を一覧にし、直近の運営推進会議の資料として委員から第三者としての意見やアドバイスをいただく。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

## ★ 人間関係不良による退職ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標②】

【難易度 B】

職場の人間関係を円滑にするためには、先ず相手の良いところを心から評価できる集団である必要がある。習慣的に相手の欠点ではなく良い点に目が行くように取り組みを行う。

具体的には、毎月1日（休日であれば翌営業日）に対象職員2名を挙げ、夕礼（月1回）と職員会議の場で1名ずつ対象となる職員に対し、日ごろ感じている本人の良い点や素晴らしいと思う点、感謝の言葉などを参加者全員ができるだけ多く伝える。（ほめ言葉のシャワー）

言われた側はプラスの言葉として受け止められ、働く自信につながり、言う側も対象期間を通して相手の欠点を探すのではなく長所を探することができる。また、他職員の言葉かけを目の当たりにし、自身との視点の違いに気づく機会となる。

★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照

★ 研修計画

① 研修 (A)

研修内容	研修方法
認知症及び認知症ケアに関する研修	全体研修に代表者が参加。 その後、伝達研修を実施。
ゲストのプライバシーの保護の取り組みに関する研修	
身体拘束の排除のための取り組みに関する研修	
倫理及び法令順守に関する研修	
事故の発生予防またはその再発防止に関する研修	
事故の発生等緊急時の対応に関する研修	
個人情報の取り扱い	
非常災害時の対応	消防訓練に参加
高齢者虐待予防の研修	安全衛生委員会（5月度）に代表者出席。その後伝達研修を実施
感染症及び食中毒の発生予防及びまん延の防止に関する研修	感染対策委員会・安全衛生委員会に代表者出席。その後伝達研修を実施

② 研修 (B)

- ・法人本部 他部署研修
- ・介護技術研修
- ・安全運転研修
- ・リスクマネジメント研修
- ・外部研修

★ 修繕・購入計画

なし

# グループホームモーツァルトいのり (第10期)

## ★ 年間平均入居率の達成【収支に影響する主目標】

【難易度 A】

年間平均入居率 96.4% を達成する。

※新型コロナウイルス感染防止のため利用者の制限をした期間が発生する場合は、当該期間は利用率算定除外日とする。

## ★ 待機者の確保【主目標を達成するための目標①】

【難易度 A】

待機者がいないとゲストが退居された時にすぐに入居の対応が出来ない。

コロナ禍であっても対面で情報を伝える意味は大きいことから、近隣の事業所訪問を強化する。具体的には、毎月1日～5日の間にその月の訪問事業所を5カ所挙げる。その後、当月内に5カ所の事業所に訪問する。訪問時は事業所の情報と共に速やかに入居手続きいただけるよう、申込書類一式を持参する。年度末までに訪問を通じて待機者を含め、ご利用いただける方の人数を5名以上確保する。

## ★ 専門職としての資質向上【主目標を達成するための目標②】

【難易度 B】

グループホームは認知症ケアの専門施設として、より専門性を活かした関りが求められる。これまで認知症実践者研修を受講した職員も複数名いるので、学びを現場に活かす機会を設ける。具体的には、認知症ケアを進めるためのスキルとしてセンター方式を6月から実施し、年度内に各階ゲスト2名をセンター方式を用いたケアに繋げる。

## ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度 B】

虐待防止の取り組みの一つとして、職員個々の介護に対する思いや考えを述べる場が日常の中において必要であると考え。コロナ禍で職員同士のコミュニケーションが制限され、職員個々にゲストとの関係を通して培われたケアに対する思いや考えについて互いに共有できる場が減少している。そのことから、時に悩みを抱えていることを周りも気づかず一人で抱え込んでしまう状況を生んでしまう。令和5年度はこの状況を改善するため、ケアに対する思いや考えについて共有できる環境を設ける。

①毎月1度は各階のフロアミーティングを行う。

②6月末までに、虐待に関する職員の自己点検シートを作成し、年2回(8月・2月)、個々に回答する。その後、集計結果を一覧にし、直近の運営推進会議の資料として委員から第三者としての意見やアドバイスをいただく。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

## ★ 人間関係不良による退職ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標②】

【難易度 B】

職場の人間関係を円滑にするためには、先ず相手の良いところを心から評価できる集団である必要がある。習慣的に相手の欠点ではなく良い点に目が行くように取り組むを行う。

具体的には、毎月の職員会議に参加予定職員の中から対象職員2名を挙げ、職員会議の場

で対象となる職員に対し、日ごろ感じている本人の良い点や素晴らしいと思う点、感謝の言葉などを参加者全員ができるだけ多く伝える。(ほめ言葉のシャワー)

言われた側はプラスの言葉として受け止められ、働く自信につながり、言う側も対象期間を通して相手の欠点を探すのではなく長所を探することができる。また、他職員の言葉かけを目の当たりにし、自身との視点の違いに気づく機会となる。

★ 全職員スキルアップ大作戦【法人共通計画目標③】

【難易度A】

達成基準は、「令和5年7月31日までに部署の全正職員のスキルアップ計画書を所属施設長へ提出し、同8月31日までに理事長の承認を受ける。また、承認を受けた計画内容を実施し、令和6年2月29日までに所属施設長へ報告書を提出、同3月31日までに理事長に完了の承認を受ける」こととする。

★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照

★ 研修計画

① 研修 (A)

研修内容	研修方法
認知症及び認知症ケアに関する研修	全体研修に代表者が参加。その後、伝達研修を実施。
ゲストのプライバシーの保護の取り組みに関する研修	
身体拘束の排除のための取り組みに関する研修	
倫理及び法令順守に関する研修	
事故の発生予防またはその再発防止に関する研修	
事故の発生等緊急時の対応に関する研修	
個人情報の取り扱い	
非常災害時の対応	消防訓練に参加
高齢者虐待予防の研修	安全衛生委員会（5月度）に代表者出席。その後伝達研修を実施
ターミナルケア（精神的ケア）	安全衛生委員会に代表者出席。その後伝達研修を実施
感染症及び食中毒の発生予防及びまん延の防止に関する研修	感染対策委員会・安全衛生委員会に代表者出席。その後伝達研修を実施
褥瘡予防研修	部署内で年1回は開催する
医療に関する研修	部署内で年1回は開催する
酸素ボンベの使用研修	部署内で年1回は開催する

② 研修 (B)

- ・法人本部 他部署研修
- ・介護技術研修

- ・安全運転研修
- ・リスクマネジメント研修
- ・外部研修

★ 修繕・購入計画  
なし

# モーツァルトいのり居宅（第1期）

## ★ 給付請求数の確保【収支に影響する主目標】

【難易度 A】

居宅介護支援の介護保険報酬は介護支給給付費請求によって異なってくる。地域包括へ働きかけ、常に安定した件数を確保する。

制度で定められた基準をもとに月毎のケアマネ常勤換算法で算定し、予防給付件数も含め、年間平均で92.0%の給付件数を確保する。

※給付件数はケアマネ常勤換算法1人当たり39件を100%として計算する。

※異動や新入職の場合、採用日もしくは退職日から起算して3か月後の月末日までを上記対象期間に含めない。

## ★ 新規受け入れの強化【主目標を達成するための目標①】

【難易度 B】

給付件数を確保するため、新規ケースの受け入れに関して柔軟に対応できるように体制を整える。

① 新設のため、区内地域包括支援センターやその他の事業所に開設について知らせる。

② 持ち件数が伸びない場合は月1回は直接事業所に出向き、ケースに空きがあることを伝える。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

## ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度 B】

居宅介護支援を行う上でゲストやご利用者に「不安や恐怖」「不信感」を与えることがないように、「虐待」を引き起こしてしまうメカニズムや環境を考え、虐待の芽を発見したら速やかに指摘・報告し、法人の理念「愛」の精神を大切に取り組む。

① 自部署だけでなく他部署にも目を向け、NGワードチェックを年4回行う。

② 年1回は施設内外の虐待に関する研修へ参加し、情報を同敷地内の他部署とも共有する。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

## ★ 全職員スキルアップ大作戦【法人共通計画目標③】

【難易度 A】

達成基準は、「令和5年7月31日までに部署の全正職員のスキルアップ計画書を所属施設長へ提出し、同8月31日までに理事長の承認を受ける。また、承認を受けた計画内容を実施し、令和6年2月29日までに所属施設長へ報告書を提出、同3月31日までに理事長に完了の承認を受ける」こととする。

## ★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照

★ 研修計画

①研修 (A)

研修内容	研修方法
認知症及び認知症ケアに関する研修	全体研修に代表者が参加
利用者のプライバシーの保護の取り組みに関する研修	
身体拘束の排除のための取り組みに関する研修	
倫理及び法令順守に関する研修	
事故の発生予防またはその再発防止に関する研修	
事故の発生等緊急時の対応に関する研修	
個人情報の取り扱い	
ハラスメント	全体研修に代表者出席。その後伝達研修を実施
高齢者虐待予防の研修	
BCP・非常災害時の対応	消防・避難訓練等に参加
ターミナルケア（精神的ケア）	全体研修に代表者出席。その後伝達研修を実施
感染症及び食中毒の発生予防及びまん延の防止に関する研修	全体研修に代表者出席。その後伝達研修を実施

②研修 (B)

研修内容	研修方法
常勤及び非常勤の全ての現任の従事者を対象とする当該サービスに関する研修	外部研修・本部研修に参加
その他、兵庫県・神戸市が推奨する研修	兵庫県・神戸市が推奨する研修への参加

★ 修繕・購入計画

なし

# モーツァルトこども園（第19期）

- ★ 1号認定の園児を定員の115%以上確保（年間平均）する。【収支に影響する主目標】  
【難易度A】

こども園においては、1号認定の園児に定員以上入園していただくか在園の園児に認定変更をしていただくことで収支に大きく影響する。令和5年度の2歳児クラスで満3歳の1号認定の募集をする予定だが第2子以降のお子様であると、保護者様におけるメリットが少なくなることが予測される。内部からの認定変更の希望者が定員を満たさない場合は、外部からも募集し4学年の定員のバランスを保つ。1号認定の定員15名の年間平均115%以上を確保する。

- ★ 園のブランディング化と地域子育て支援の強化【主目標を達成するための目標①】  
【難易度A】

過去3年間、常に入園希望者が定員を超えていたが、令和5年度初めて第一次面接時に0歳児の入園希望人数が定員12名を2名下回った。今後も少子化の影響を受けて入園希望者が減少傾向になることが予測されるため、これまで以上に選ばれる園となる必要がある。東灘区内においてモーツァルトというブランドイメージをより一層高める園づくりと、入園検討者や地域子育て支援に関する丁寧な対応を強化し、令和4年度に引き続き園のブランディング化と地域向けイベントに参加された方が良い印象をもっていただくことで、継続的に安定した入園希望者を確保していく。

①園内ブランディングの強化として3項目以上の取り組みを実施する。

②地域子育て支援の参加人数を年間100人以上にする。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

- ★ 一時保育利用者獲得の取り組み【主目標を達成するための目標②】  
【難易度A】

待機児童対策により、保育施設の定員割れや一時保育の利用者数も減少している。主目標である1号認定園児が園内で確保できなかった場合、園外からの募集を実施する必要がある。他のクラスとの連携や職員間で協力し合い、一時保育利用人数を確保し、園内での1号認定園児が満たない場合に対応し、さらに入園への関心や評判につなげる。

達成基準は延べ利用人数を神戸市一時保育事業実施形態のB1型以上になる年間350人以上にする。

- ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み【法人共通計画目標①】  
【難易度B】

保育現場での虐待というニュースを受け、昨年度には虐待防止の研修を実施した。実際に焦りや業務が重なった場合に丁寧ではない保育になりえるという意見もあったため、それを踏まえ、当たり前を見直し、報告や相談をする流れや改善できる風土づくりを行い職員の認識の違いや職場環境の視点から虐待防止に取り組む。

①前期期間に3人以上の職員で委員会を立ち上げ、丁寧な保育チェックリストを作成し、前期、後期の2回全職員対象でチェックリストの振り返りを行う。

②職員から見た保育環境の改善と業務負担の軽減を3項目以上実施する。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

★ 人間関係不良による退職ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標②-B】

【難易度 B】

3 期にわたり三口撲滅運動を実施したことで部署内での三口は撲滅することができた。さらにより良い職場環境づくりという点から、これまで以上に職員間での交流、特に普段かかわりの少ない職員同士でのコミュニケーションの場を設ける。職員同士のコミュニケーションを深め、互いを知り関心をもつことが認め合い協力し合える関係に繋がると考える。そのため普段交流の少ない職員同士を主として、互いの業務に関する興味、関心、考え方などを知ることができるようテーマトークを行い、職員、園児、保護者様へ紹介する他己紹介として掲示を実施する。

①他クラス職員と年 2 回以上テーマに沿って 4 名以上でのテーマトーク交流会を実施する。

②の交流から職員、園児、保護者様向けの他己紹介を作成し年 2 回以上掲示する。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

★ 全職員スキルアップ大作戦【法人共通計画目標③】

【難易度 A】

離職率の低下により経験豊富な職員が増えてきている反面、保育以外の業務に関しては、属人化する傾向がある。そのためスキルアップ大作戦として、入職後 5 年目以上、以下を基準として業務に関係のある指定項目から新たに身に付けたい、又は学びたい項目を選択する。選択した項目を 1 年間取り組むことで、新たな技術、及び知識を取得し業務の範囲を広げていくようにする。達成基準は、「令和 5 年 7 月 31 日までに部署の全正職員のスキルアップ計画書を所属施設長へ提出し、同 8 月 31 日までに理事長の承認を受ける。また、承認を受けた計画内容を実施し、令和 6 年 2 月 29 日までに所属施設長へ報告書を提出、同 3 月 31 日までに理事長に完了の承認を受ける」こととする。

★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照

★ 研修計画

① 保育の質の向上における外部研修 (A)

② 園内研修 (B)

★ 修繕・購入計画

なし

# モーツァルト兵庫こども園 (第15期)

## ★ 1号認定定員の115%以上(年間平均)【収支に影響する主目標】

【難易度A】

昨年も多くの見学に来ていただき、兵庫区でも選ばれる園になり1号認定の問い合わせもいただいている。今年も是非この園を選んでいただけるようにすることや、2歳児に向けての満3歳児の募集を丁寧に行い、1号認定に移行していただけるように1号認定の魅力を伝えていき、1号認定の転園が起こった場合もすぐに入所対応できるように役所にも働きかけ、園児の確保をしていく。1号認定園児を定員の115%以上(年間平均)確保することを達成基準とする。

## ★ 地域の子育て支援の強化【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

入園希望者を増やすためには多くの地域の子育て支援の方に園に足を運んでいただくことが大事である。園に来られた際にはここに入園したいと思っていただけるように丁寧な見学案内を行い、新しく出来た屋上の芝生や遊戯室などを使用し地域子育て支援のイベントを行い地域の子育てを行っている方にも園を知っていただく。

達成基準は地域子育てイベントを2回行い、地域の子育て世代の方(見学)の訪問回数を150人以上とする。

## ★ 職員のチームワークの強化【主目標を達成するための目標②】

【難易度B】

コロナ禍の中で職員同士のコミュニケーション不足の現状もある。お互いを知りそれぞれの得意なことや苦手なことを共有することで、仕事の中でも助け合いチームワークが生まれる。令和5年度は職員のチームワークを強化しながらモーツァルト兵庫こども園を選んでいただける施設、職員が働きやすい施設を目指してチームワークを強化していく。

※達成基準は、年間合計4回職員のチームワークを強化する研修を行う。

## ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み

【法人共通計画目標①】

【難易度B】

施設の中でも園児を守るため虐待について気をつけ、入職時にも研修を行っている。職員の意識を保つために研修を行うことや自信では気付いていない事を気付くために個人虐待チェックアンケートを行い日々の振り返りを行い施設の撲滅を行う。

① 虐待防止の研修を年に1回行う。

② 個々に虐待チェックアンケートを年に2回行い前回より改善していくようにする。

達成基準は上記①～②を全て実施とする。

## ★ 悪口・陰口・マイナス口 三口(みくち)撲滅運動 パート4

【法人共通計画目標②-A】

【難易度A】

職員同士での会話の中で相談したことや悩んでいること、思っていることを聞いたときに、そのことを他の職員に漏らしたり、こういうことがあった・こういう言動を聞いた・こういう行

動を目にしたといった時に、他の職員に伝えることでうわさ話になったりすることがあった。

その結果、うわさ話をされた職員が困ってしまったり、うわさ話を広げた職員と気まづくなったりする場面が見られた。

まずは、上記のようなことのうち、「あの職員の保育は良かった」や「発表会の練習風景を見たけど〇〇が良かった」など、明らかにプラスであること以外のうわさ話を禁止することとする。また、そのようなうわさ話を聞いた職員は、この園ではそんなうわさ話は禁止されてるからしない方が良くと注意が出来る職場にしていく。

達成基準として、

- ① 職員会議で毎回うわさ話をしない、聞いた時には注意をすることを書かれた文章の読み合わせをする。
- ② ブレインストーミング・アサーショントレーニングの研修などを年に3回行う。
- ③ うわさ話を聞いた時には注意をする又は園長か主任に報告ことが出来ているかの個人のアンケートを年に2回行い現状把握を行い、その都度管理職が指導をしていく。
- ④ 年数に応じ相談できるペアを作り年に2回相談日を作る。

達成基準は上記①～④を全て実施とする。

#### ★ 全職員スキルアップ大作戦【法人共通計画目標③】

【難易度A】

全職員が「仕事の質を上げる。」「仕事の時間を充実したものに」ように令和5年度は正規職員全員がスキルアップ出来るようにしていく。

達成基準は、「令和5年7月31日までに部署の全正職員のスキルアップ計画書を所属施設長へ提出し、同8月31日までに理事長の承認を受ける。また、承認を受けた計画内容を実施し、令和6年2月29日までに所属施設長へ報告書を提出、同3月31日までに理事長に完了の承認を受ける」こととする。

#### ★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照

#### ★ 研修計画

- ① 保育の質の向上における外部研修 (A)
- ② 園内研修 (B)

#### ★ 修繕・購入計画

なし

## モーツァルト兵庫駅ナカ小規模保育園（第10期）

- ★ 保育室基準上限の園児数の100%（年間平均）以上を確保する

【収支に影響する主目標】

【難易度A】

少子化に向かう中小規模保育園を閉じる園も出ている中で、令和4年度も状況を見ながら各年齢の人数調整を行い、定員の上限まで確保することが出来た。令和5年度も利用状況を見ながら、施設の利便性や小規模施設ならではの物的環境や人的環境の両方の強化を図り、ここに入所したいと選んでいただけるような園にしていく。また、小規模保育園で卒園まで在籍していただけるような園を目指す。また、園の定員の上限まで園児を確保し、転園・庭園時が出た場合は新しい園児を補充して利益を確保することで、保育室基準上限の園児数の100%（年間平均）以上を確保する。

- ★ 見学対応の強化【主目標を達成するための目標①】

【難易度B】

園を選んでいただく大きな要素として見学時の印象が大事となる。法人ブランディングを学んだ職員と共に見学対応の強化を図ることで、入園したい園となるようにする。具体的には、

① 法人ブランディングを取り入れた見学対応についての話し合いを年1回行い、記録を残して実践する。

② 園の見学対応を年間で1年間におおよそ入園する園児数である10名以上行う。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

- ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み

【法人共通計画目標①】

【難易度B】

施設の中でも園児を守るため虐待について気をつけ、入職時にも研修を行っている。職員の意識を保つために研修を行うことや自信では気付いていない事を気付くために個人虐待チェックアンケートを行い日々の振り返りを行い施設の撲滅を行う。

① 虐待防止の研修を年に1回行う。

② 個々に虐待チェックアンケートを年に2回行い前回より改善していくようにする。

※達成基準は上記①～②を全て実施とする。

- ★ 人間関係不良による退職ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標② - B】

【難易度B】

施設内では三口が撲滅され、プラスの言葉が増えた。職員同士で改善を相手に求めるときには相手のいないところでは言わず、上司を通したり直接話したりして伝えている。しかし、伝える時の話し方が相手の尊厳を損ねたり伝えてもらった内容が受け止められずに態度に出たりすることがあり、それが人間関係不良に繋がりがねない場面が見受けられる。達成基準は、どのような伝え方をすると相手に聞いてもらいやすいかを考える研修を年1回とアドバイスをもらった時にどのような気持ちで受け止めると良さを学ぶ研修を年1回行うを全て実施とする。

- ★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照

★ 研修計画

- ① 保育の質の向上における外部研修 (A)
- ② 園内研修 (B)

★ 修繕・購入計画

なし

## モーツァルトトリた保育園（第7期）

- ★ 定員60人の118%（年間平均）以上の園児を確保する。【収支に影響する主目標】  
【難易度A】

保育園では定員の120%まで園児の入園が可能となるが、定員の120%を超える定員を4年間受け入れていた為、令和5年度も120%を超えると減算となる。120%を超えない定員の118%以上の子どもに入園していただくことで収益を確保する。

達成基準は定員の118%以上（年間平均）の園児を確保する。

- ★ 選ばれる園になるために園見学の内容を見直す。【主目標を達成するための目標①】

【難易度B】

モーツァルトパーク&ライド保育園では開園以来丁寧な園見学を実施している。保育園を知っていただく上でホームページやブログも大事ではあるが、実際に園を見ることで園生活を具体的に想像できる園見学をさらに充実させる。

①個々の見学者に寄り添った見学となる取り組みを見学対応の職員で1人5案考える。

②その中から取り組みを決めて1案以上を実践する。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

- ★ 職員のチームワークの強化【主目標を達成するための目標②】

【難易度B】

コロナ禍の中で職員同士のコミュニケーション不足の現状もある。お互いを知りそれぞれの得意なことや苦手なことを共有することで、仕事の中でも助け合いチームワークが生まれる。令和5年度は職員のチームワークを強化しながらモーツァルトトリた保育園を選んでいただける施設、職員が働きやすい施設を目指してチームワークを強化していく。

※達成基準は、年間合計4回職員のチームワークを強化する研修を行う。

- ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度B】

園では開園以来、虐待防止に向けて取り組みを行ってきた。ただ世間では令和4年度、保育現場での虐待というニュースがあったことで保育業界での虐待が注目されることとなり、園内でセルフチェックをしたところ、今後も園全体で取り組むことが重要であることが分かった。

① 4～6月の間に虐待のセルフチェックを行い、各人4年度の結果と比較する。

② セルフチェックでの多かった事例に対して会議で撲滅するための方法を話し合う。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

- ★ 悪口・陰口・マイナス口 三口（みくち）撲滅運動 パート4

【法人共通計画目標②-A】

【難易度A】

職員同士での会話の中で相談したことや悩んでいること、思っていることを聞いたときに、そのことを他の職員に漏らしたり、こういうことがあった・こういう言動を聞いた・こういう行動を目にしたといった時に、他の職員に伝えることでうわさ話になったりすることがあった。

その結果、うわさ話をされた職員が困ってしまったり、うわさ話を広げた職員と気まずくな

ったりする場面が見られた。

まずは、上記のようなことのうち、「あの職員の保育は良かった」や「発表会の練習風景を見たけど〇〇が良かった」など、明らかにプラスであること以外のうわさ話を禁止することとする。また、そのようなうわさ話を聞いた職員は、この園ではそんなうわさ話は禁止されてるからしない方が良く注意が出来る職場にしていこう。

達成基準として、

- ① 職員会議で毎回うわさ話をしない、聞いた時には注意をすることを書かれた文章の読み合わせをする。
- ② ブレインストーミング・アサーショントレーニングの研修などを年に3回行う。
- ③ うわさ話を聞いた時には注意をする又は園長か主任に報告ことが出来ているかの個人のアンケートを年に2回行い現状把握を行い、その都度管理職が指導をしていく。
- ④ 年数に応じ相談できるペアを作り年に2回相談日を作る。

達成基準は上記①～④を全て実施とする。

★ 全職員スキルアップ大作戦【法人共通計画目標③】

【難易度A】

離職率の低下により経験豊富な職員が増えてきている反面、保育以外の業務に関しては、属人化する傾向がある。そのためスキルアップ大作戦として、入職後5年目以上、以下を基準として業務に関係のある指定項目から新たに身に付けたい、又は学びたい項目を選択する。選択した項目を1年間取り組むことで、新たな技術、及び知識を取得し業務の範囲を広げていくようにする。

達成基準は、「令和5年7月31日までに部署の全正職員のスキルアップ計画書を所属施設長へ提出し、同8月31日までに理事長の承認を受ける。また、承認を受けた計画内容を実施し、令和6年2月29日までに所属施設長へ報告書を提出、同3月31日までに理事長に完了の承認を受ける」こととする。

★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照

★ 研修計画

- ① 保育の質の向上における外部研修 (A)
- ② 園内研修 (B)

★ 修繕・購入計画

なし

## モーツァルトパーク&ライド保育園（第4期）

- ★ 定員102人の120%（年間平均）以上の園児を確保する。【収支に影響する主目標】

【難易度A】

保育園では定員の120%まで園児の入園が可能となるが、5年間の連続しての超過が認められている。園児の入園を増やし、定員の120%以上の園児に入園していただくことで収益を確保する。

達成基準は定員の120%以上（年間平均）の園児を確保することとする。

- ★ 選ばれる園になるために園見学の内容を見直す。

【主目標を達成するための目標①】

【難易度B】

モーツァルトパーク&ライド保育園では開園以来丁寧な園見学を実施している。保育園を知っていただく上でホームページやブログも大事ではあるが、実際に園を見ることで園生活を具体的に想像できる園見学をさらに充実させる。

①個々の見学者に寄り添った見学となる取り組みを見学対応の職員で1人5案考える。

②その中から取り組みを決めて1案以上を実践する。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

- ★ 職員のチームワークの強化【主目標を達成するための目標②】

【難易度B】

コロナ禍の中で職員同士のコミュニケーション不足の現状もある。お互いを知りそれぞれの得意なことや苦手なことを共有することで、仕事の中でも助け合いチームワークが生まれる。令和5年度は職員のチームワークを強化しながらモーツァルトパーク&ライド保育園を選んでいただける施設、職員が働きやすい施設を目指してチームワークを強化していく。

※達成基準は、年間合計4回職員のチームワークを強化する研修を行う。

- ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度B】

園では開園以来、虐待防止に向けて取り組みを行ってきた。ただ世間では昨年度、保育現場での虐待というニュースがあったことで保育業界での虐待が注目されることとなり、園内でセルフチェックをしたところ、今後も園全体で取り組むことが重要であることが分かった。

① 4～6月の間に虐待のセルフチェックを行い、各人4年度の結果と比較する。

② セルフチェックでの多かった事例に対して会議で撲滅するための方法を話し合う。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

- ★ 悪口・陰口・マイナス口 三口（みくち）撲滅運動 パート4

【法人共通計画目標②-A】

【難易度A】

職員同士での会話の中で相談したことや悩んでいること、思っていることを聞いたときに、そのことを他の職員に漏らしたり、こういうことがあった・こういう言動を聞いた・こういう言動を目にしたといった時に、他の職員に伝えることでうわさ話になったりすることがあった。

その結果、うわさ話をされた職員が困ってしまったり、うわさ話を広げた職員と気まづくなったりする場面が見られた。

まずは、上記のようなことのうち、「あの職員の保育は良かった」や「発表会の練習風景を見たけど〇〇が良かった」など、明らかにプラスであること以外のうわさ話を禁止することとする。また、そのようなうわさ話を聞いた職員は、この園ではそんなうわさ話は禁止されてるからしない方が良く注意が出来る職場にしていく。

達成基準として、

- ① 職員会議で毎回うわさ話をしない、聞いた時には注意をすることを書かれた文章の読み合わせをする。
- ② ブレインストーミング・アサーショントレーニングの研修などを年に3回行う。
- ③ うわさ話を聞いた時には注意をする又は園長か主任に報告ことが出来ているかの個人のアンケートを年に2回行い現状把握を行い、その都度管理職が指導をしていく。
- ④ 年数に応じ相談できるペアを作り年に2回相談日を作る。

達成基準は上記①～④を全て実施とする。

★ 全職員スキルアップ大作戦【法人共通計画目標③】

【難易度A】

離職率の低下により経験豊富な職員が増えてきている反面、保育以外の業務に関しては、属人化する傾向がある。そのためスキルアップ大作戦として、入職後5年目以上、以下を基準として業務に関係のある指定項目から新たに身に付けたい、又は学びたい項目を選択する。選択した項目を1年間取り組むことで、新たな技術、及び知識を取得し業務の範囲を広げていくようにする。

達成基準は、「令和5年7月31日までに部署の全正職員のスキルアップ計画書を所属施設長へ提出し、同8月31日までに理事長の承認を受ける。また、承認を受けた計画内容を実施し、令和6年2月29日までに所属施設長へ報告書を提出、同3月31日までに理事長に完了の承認を受ける」こととする。

★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照

★ 研修計画

- ① 保育の質の向上における外部研修 (A)
- ② 園内研修 (B)

★ 修繕・購入計画

なし

# モーツァルト下山手保育園（第2期）

- ★ 0～3歳児の定員の120%（年間平均）以上の園児を確保する。

【収支に影響する主目標】

【難易度A】

保育園では定員の120%まで園児の入園が可能となるが、令和5年度は4・5歳児の入園が見込めないため、0～3歳児の子どもを定員の120%以上の子どもに入園していただくことで収益を確保する。

達成基準は0～3歳児の定員の120%以上（年間平均）の園児を確保する。

- ★ 選ばれる園になるために園見学の内容を見直す。【主目標を達成するための目標①】

【難易度B】

モーツァルトパーク&ライド保育園では開園以来丁寧な園見学を実施している。保育園を知っていただく上でホームページやブログも大事ではあるが、実際に園を見ることで園生活を具体的に想像できる園見学をさらに充実させる。

① 個々の見学者に寄り添った見学となる取り組みを見学対応の職員で1人5案考える。

② その中から取り組みを決めて1案以上を実践する。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

- ★ 職員のチームワークの強化【主目標を達成するための目標②】

【難易度B】

コロナ禍の中で職員同士のコミュニケーション不足の現状もある。お互いを知りそれぞれの得意なことや苦手なことを共有することで、仕事の中でも助け合いチームワークが生まれる。令和5年度は職員のチームワークを強化しながらモーツァルト下山手保育園を選んでいただける施設、職員が働きやすい施設を目指してチームワークを強化していく。

※達成基準は、年間合計4回職員のチームワークを強化する研修を行う。

- ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度B】

園では開園以来、虐待防止に向けて取り組みを行ってきた。ただ世間では保育現場での虐待というニュースがあったことで保育業界での虐待が注目されることとなり、園内でセルフチェックをしたところ、今後も園全体で取り組むことが重要であることが分かった。

① 4～6月の間に虐待のセルフチェックを行い、各人4年度の結果と比較する。

② セルフチェックでの多かった事例に対して会議で撲滅するための方法を話し合う。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

- ★ 悪口・陰口・マイナス口 三口（みくち）撲滅運動 パート4

【法人共通計画目標②-A】

【難易度A】

職員同士での会話の中で相談したことや悩んでいること、思っていることを聞いたときに、そのことを他の職員に漏らしたり、こういうことがあった・こういう言動を聞いた・こういう行動を目にしたといった時に、他の職員に伝えることでうわさ話になったりすることがあった。

その結果、うわさ話をされた職員が困ってしまったり、うわさ話を広げた職員と気まずくな

ったりする場面が見られた。

まずは、上記のようなことのうち、「あの職員の保育は良かった」や「発表会の練習風景を見たけど〇〇が良かった」など、明らかにプラスであること以外のうわさ話を禁止することとする。また、そのようなうわさ話を聞いた職員は、この園ではそんなうわさ話は禁止されてるからしない方が良く注意が出来る職場にしていこう。

達成基準として、

① 職員会議で毎回うわさ話をしない、聞いた時には注意をすることを書かれた文章の読み合わせをする。

① ブレインストーミング・アサーショントレーニングの研修などを年に3回行う。

② うわさ話を聞いた時には注意をする又は園長か主任に報告ことが出来ているかの個人のアンケートを年に2回行い現状把握を行い、その都度管理職が指導をしていく。

③ 年数に応じ相談できるペアを作り年に2回相談日を作る。

達成基準は上記①～④を全て実施とする。

#### ★ 全職員スキルアップ大作戦【法人共通計画目標③】

【難易度A】

離職率の低下により経験豊富な職員が増えてきている反面、保育以外の業務に関しては、属人化する傾向がある。そのためスキルアップ大作戦として、入職後5年目以上、以下を基準として業務に関係のある指定項目から新たに身に付けたい、又は学びたい項目を選択する。選択した項目を1年間取り組むことで、新たな技術、及び知識を取得し業務の範囲を広げていくようにする。

達成基準は、「令和5年7月31日までに部署の全正職員のスキルアップ計画書を所属施設長へ提出し、同8月31日までに理事長の承認を受ける。また、承認を受けた計画内容を実施し、令和6年2月29日までに所属施設長へ報告書を提出、同3月31日までに理事長に完了の承認を受ける」こととする。

#### ★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照

#### ★ 研修計画

- ① 保育の質の向上における外部研修 (A)
- ② 園内研修 (B)

#### ★ 修繕・購入計画

なし

## 松原児童館・明親学童保育コーナー（第9期）

### ★ 年間230万円以上の増減差額を達成する【収支に影響する主目標】

【難易度A】

松原児童館・明親学童保育コーナーでは、児童数や加配配置また部屋などの状況を踏まえて職員配置を行っている。受け入れ時間も延長され職員の勤務時間、また令和5年度は行事の人員配置の見直しや超過業務を減らし業務の効率化も考えながら、年間を通して人件費の管理を行っていく。令和5年度もなかよしクラブ・すこやかクラブの良いところを宣伝しながら、利用者を増やしていく。

※達成基準は令和5年度の増減差額230万円以上とする。

※増減差額とは、決算報告書内の賃借対照表の（うち当期活動増減差額）の値をいう。

### ★ 物品購入・支払いの見直し取り組み強化【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

館・コーナーで使用する物品や小口現金などの購入物品など業務の中の見直しをしていくことで職員の物を大切にす意識を高め、削減にもなる。令和4年度に引き続き施設の業務で必要な購入や支払いの見直しをしていく意識を高める。

達成基準は、令和5年度の年間アスクルの物品購入の金額を令和4年度金額より3%引き下げる。

### ★ 法人一丸となったご利用者への虐待防止に向けての取り組み

【法人共通計画目標①】

【難易度B】

施設の中でも児童を守るため虐待について気をつけ、入職時にも研修を行っている。職員の意識を保つために研修を行うことや自信では気付いていない事も気付くために個人虐待チェックアンケートを行い日々の振り返りを行い施設の撲滅を行う。

① 虐待防止の研修を年に1回行う。

② 個々に虐待チェックアンケートを年に2回行い前回より改善していくようにする

※達成基準は上記①～②を全て実施とする。

### ★ 全職員スキルアップ大作戦【法人共通計画目標③】

【難易度A】

全職員が「仕事の質を上げる。」「仕事の時間を充実したものにする」ように令和5年度は正規職員全員がスキルアップを上げることが出来るようにしていく。

達成基準は、「令和5年7月31日までに部署の全正職員のスキルアップ計画書を所属施設長へ提出し、同8月31日までに理事長の承認を受ける。また、承認を受けた計画内容を実施し、令和6年2月29日までに所属施設長へ報告書を提出、同3月31日までに理事長に完了の承認を受ける」こととする。

### ★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照

### ★ 研修計画

① 放課後児童支援員研修 (A)

★ 修繕・購入計画  
なし