

令和7年度 社会福祉法人にちはら福祉会 事業計画

法人の方針：「信頼される私たちを目指して～さらなる向こうへ II」

昨年度ははじめて「信頼される私たちを目指して～さらなる向こうへ」というテーマを掲げ、『信頼』と『連帯』の強化を図りながら、事業運営に励んでまいりました。今年度についてもその方向性が大きく変わることはありませんが、昨年度以上にテーマを深く掘り下げ、その質の維持向上を図っていきたいと考えています。昨年度から引き続き、利用者をはじめとするステークホルダーや地域社会からの期待を裏切ることなく信頼を勝ち得る、そのような私たちの姿を目指して、役職員が一致団結して確実に歩を進めます。

昨年度には私たちの本拠地圏域（日原圏域）において、長年運営されてきたデイサービス事業所が休業を余儀なくされました。私たちはそれを対岸の火事としてただ傍観することなく、自らの足元を見つめなおすきっかけとして考えています。今年度は『組織』『サービス提供体制』『財務』の三つの柱を三位一体で安定させ、法人の総合的持続力を一段高めてゆくことをお約束します。

なお、相変わらず私たちの地域が抱える最も大きな問題は人口の大幅な減少による社会規模の縮小です。平成から長く続く景気の停滞も相俟って、この地域では『消費する力』も『生み出す力』も年を経るごとに萎み続けています。私たちにとってそれは、大きな災害のようなものであり、並大抵の努力や小細工をもって抗えるものではないでしょう。しかし、私たちはこの辛く厳しい現実から目を背けません。そんな現実を十分に認識した上で、行政や他の社会福祉法人あるいは他の介護事業所の皆さんと協調して、この地域の介護資源を守ってゆく所存です。

そのような中、数年来、私たちにちはら福祉会は津和野町介護事業所統合検討委員会に参加し、社会福祉法人の合併や事業統合について協議を深めてまいりました。令和7年2月開催の委員会において、遂に、津和野町主導のもと『つわの福祉会』と『にちはら福祉会』の二者間で円満な合併・統合を目指すという結論を得たところです。これから将来へ向けて、より安定した経営基盤を構築することを前提として、新たな法人の姿と介護サービス提供体制のあり方について、津和野町と二法人間で熟議を重ねてまいります。この地域において「今、私たちにできる最善は何なのか。」「今、私たちは何をしなければならないのか」という問に対する最適解をひたすらに探し続けます。

また、今年度は第9期津和野町老人保健福祉・介護事業計画（令和6年度～令和8年度）において、ちょうどその中間点にあたります。当該計画にも記されているとおりこの地域では『地域包括ケアシステム』をより深化・推進していくことが求められています。その理念である「地域の人びとがお互いに協力し支え合いながら 高齢者がいつまでも健康で生きがいを持って 安心して暮らすことができる心のかよいあう町づくり」の意義を全員で深く考え、

私たちの本拠地圏域（日原圏域）において求められる使命と役割をまっとうし、公的介護サービスの量と質を守るために一同で前向きに取り組んでまいります。

私たちは、社会福祉法人が本来有する公共性・公益性と法人の基本理念を胸に、行動し、選択し、決定します。すべての役職員が利用者のため、延いては社会のために持てる力を捧げていきます。その共通の思い、信念、良心こそが、所詮は他人同士に過ぎない私たちを『にちはら福祉会』としてつなげていく共同意識としての絆なのです。また、そのような利他的で真摯な私たちの姿勢の先にこそ社会の公器たる『にちはら福祉会』の揺るぎなく堅固な姿は存在するのだと信じています。

目 次

《法人全体》		
「だれかから信頼いただくということ」		P 4
I 相手の期待に応えることができるだけの機能や能力があるということ		P 4
i) 事業の機能を高める		P 4
ii) 一人ひとりの能力を高める		P 7
II 誠実でひたむきな態度で相手に向き合うこと		P 9
i) 社会倫理・公共倫理に適うこと		P 9
ii) 人と人との間の誠実さ		P 12
III 時間と空間の共有を維持する ～ 継続すること		P 13
【三位一体による安定とコンプライアンスマネジメント】		P 13
『組織』		P 13
『支援体制』		P 14
『財務』		P 14
【続けていくこと】		P 15
i) 継続性を高める		P 15
ii) 私たちの連帯		P 17
「社会福祉法人の合併統合に向けて」		P 23
《事業部門》		P 25
I 介護老人福祉施設	星の里	P 25
(介護予防) 短期入所生活介護事業所	星の里	P 25
II 地域密着型通所介護事業所	にちはらデイサービスセンター	P 29
通所型サービス事業所	にちはらデイサービスセンター	P 29
III 事業部門横断事項		P 33
《法人運営の統括》		P 34
理事会		P 34
法人本部事務局		P 34
法人組織図		巻末

《法人全体》

「だれかから信頼いただくということ」

信頼される私たちへの道順

令和6年12月20日に法人全体研修（役員及び職員参加）を行いました。大きなテーマは『他者から信頼されるために何が必要か？』ということ。そのテーマに対して参加者一同が導いた解答によると、①相手の期待に応えることができる機能や能力があるということ ②誠実でひたむきな態度で相手に向き合うこと ③自分と相手による時間と空間の共有ができていること この①～③をもって私たちが信頼を勝ち得るために必要な要素としました。

以下、その解答をヒントに「だれかから信頼いただくということ」を紐解いて計画に落としました。

I 相手の期待に応えることができるだけの機能や能力があるということ

何らかの働きかけをすることを目的として、対象であるだれかに対して誠実に向き合ったとしても、働きかける側に相手からの期待に十分応えることができない程度の能力や機能しか持ち合わせていないようでは、そのだれかからほんとうの信頼を勝ち得ることは難しいでしょう。

にちはら福祉会では、法人・事業所・組織としての機能性を高めることをもって、相手の期待に応えられる水準を向上させたいと考えています。また、個々の役職員に対しても教育の機会を提供するとともに、積極的な自己研鑽を勧奨することで役職員の資質・能力の向上を図りたいと考えています。

また、地域包括ケアシステムの深化・推進を考えたときに、私たちの事業がその役割と責任を積極的に果たし得る機能を獲得し、能力を向上することは、この圏域（日原圏域）の介護のセーフティネットの安定と安心感に深みを与え得る力となることを自覚しています。

i) 事業の機能を高める

①事業への（再）投資等

《事業の用に供する物品の更新と導入》

→事業別計画参照

《機器の保守整備》

→事業別計画参照

②環境を整える

《建物内外清掃、送迎用車両清掃他》

→事業別計画参照

③生産性を高める

人や設備、時間などの資源投入を行うことで産生される成果の価値、質、量の改善を図ります。より少ない資源投入でより大きな成果の産生を可能にするための試行錯誤を行います。生産性向上についての取組は、生産性向上プロジェクトチームミーティングと定例各部署会議を往復することを軸に推進します。その内容については、たとえば、専門的業務と非専門的業務の仕分けと非専門的業務用職員の雇用又は非専門的業務の外部委託①、業務手順・時間配分・マニュアルの見直し②、生産性向上のための新規設備投資③などを検討し進捗させます。

④高度専門性業務委託

高度な専門的業務の一部を外部委託することにより質の確保に努めます。以下のとおり、顧問契約、委託契約等を継続します。また、各顧問、委託先とは連携を密に取ることで法人運営・管理の円滑化を図ります。

会計管理、指導	竹内会計
人事労務管理、指導	さいとう事務所
組織開発・人材教育	ASTER-A
消防設備点検	和幸電通
電気設備点検	中国電気保安協会
ホームページ更新	浜田コンピュータシステム

⑤部署別の目標管理

昨年度から引き続き、部署別の目標管理を行います。それぞれの部署において全体の組織的な意図を反映した目標を設定し、達成の管理を行います。目標は管理者同席の下、各部署会議にて設定します。設定した目標の進捗は月例主任者会議にて確認を行うとともに、本部事務局より評価と助言を行います。主任者会議と各部署会議の往復で管理を行うこととなります。

尚、部署別目標は可能なかぎり具体的な行動にまで落とし込んで設定することとします。必要に応じて、「SMART」や「クロスSWOT分析」などのフレームワークを用いて適切なものを設定します。

(例) SMART

<u>Specific</u>	できるだけ具体的で分かりやすいこと
<u>Measurable</u>	計測することができる。達成や進捗状況が客観的に分かること
<u>Achivable</u>	達成することができる。無理難題ではないこと
<u>Relevant</u>	法人の方針や計画と関連していること
<u>Time-bound</u>	時間的制約がある。いつまで行うのかが明確であること

⑥委員会の目標管理

組織横断的な委員会活動を介して日常業務の取組に深みを与えるとともに、効果的に日常外業務の取組を推進します。尚、すべての委員会に対しあらためて設置意義を示し、計画管理や目標管理を行います。各委員会の責任者同席の下、計画の策定と目標設定を行うこととします。

⑦感染症対策

法人組織全体として、可能な限りの感染症対策を実施します。個別の感染症対策、集団クラスター対策、感染症BCP管理、クラスター防止訓練計画の策定については、感染症対策委員会を軸に夫々の取組を推進します。

最終的にはスタッフ一人ひとりに繊細な予防対策が求められますが、組織として感染症を防ぎつつ、利用者がより質の高い日常生活を送ることができるように、精一杯の支援を心掛けることを約束します。

「持ち込まない、持ち帰らない、広めない」をモットーにスタッフ一人ひとりに対して注意の喚起を図ります。

⑧自然災害対策

津和野町防災担当者とともに自然災害対策の水準向上を図ります。自然災害対策については、役員から成る危機管理部会と職員から成る危機管理委員会の活動を軸に取組を推進します。自然災害BCPや避難確保計画の見直し、防災設備の自主点検、備蓄品の管理、消防避難訓練の計画と実施等について取り組みます。

⑨属人性の解消

職位、職階、職種によって限られるものを除いて、特定の者でなければ遂行不可能な業務の解消を目指します。業務の平準化について、必要な配慮を行いながら進捗を図ります。質及び量について一定水準の業務を担いうる人材の育成に努めます。これらは、部署別会議、1on1ミーティング、OJTをもって推進の軸とします。

⑩手段の目的化と疎外

ここで、疎外とは人間が作ったものが作り手の手から離れ、逆に人間の行動を支配するような疎遠な力として現れる現象を指します。私たちは前年度に続き、部署別の目標管理を行います。その上で、特に気をつけなければならないのは、目標や目安を達成することにのみ意識が奪われることで、本来的目的の意義を忘れてしまうことです。何が目的で何が手段なのかを常に念頭に置いて考える力を身につけます。

ii) 一人ひとりの能力を高める

⑪人材教育

にちはら福祉会は、法人の職員には、どこで働いても通用する本物のプロフェッショナルな人材を目指してもらいたいと考えています。ですから、何よりも自分自身のために思いきり自分を磨いていただきたいところです。法人はそんな職員の自己研鑽を精一杯サポートしていきます。

専門的な技術や知識の向上に努めるのは言うまでもありませんが、その上で職員には、いわゆる「人間力」や「社会人基礎力」にいつそう磨きをかけてほしいと考えています。特に対人援助の仕事はその土台が固まってこそ、初めてその専門性をほんとうの意味で発揮することができるのです。職員一人ひとりが機械的、作業的にただ「仕事をこなす」というレベルを脱し、必要なスキルと正しい知識、適切な倫理観を身につけ、自らのプロフェッショナルとしてのレベルを少しでも向上していただきたいと切に願っています。

一方で、経営管理部門においては、一人でも多くの職員に「ここで働いていてよかった」「ここで働きたい」と心から思ってもらえる環境を一生懸命整えていく姿勢が必要となります。そのためには、職員と同じように「人間力」や「社会人基礎力」にいつそう磨きをかけ、その上に適切なマネジメントスキルを積み重ねる努力を惜しんではなりません。

新たな年度を迎えるに当たり、実践に従事する人たちも経営を管理する人たちも、ともに成長していくことを目標の一つに掲げたいと思います。

●能力開発・資質向上 ― にちはら福祉会の職員として必要な理念、倫理を養います。また、専門職として求められるスキルアップ、ナレッジアップを図り情報共有を進めてまいります。その一方で、組織人として組織を機能させていくための方法論についても知見を広げます。それらをもって、にちはら福祉会の能力開発・資質向上・組織開発における方策の中核と位置付けます。

●組織における計画的偶発性 ― 計画的偶発性理論はキャリア開発における理論の一つです。この理論は、実際には予期しない出来事や偶然の出会いがキャリアにおいて重要な役割

を果たすことが多いことから、偶発的な出来事に柔軟に対応できるよう積極的に新しいことを学んだり、柔軟でオープンマインドな姿勢を保つように努めようとするものです。

にちはら福社会では、職員一人ひとりの職員の自由意思による申出に基づき、職員の自由で健全な「学びたい、勉強したい、身につけたい」という思いをサポートしたいと考えています。自由選択による自学自習に必要な経費の一部を補助します。

詳細な法人内研修体系を以下の一覧表に示します。

(令和7年度研修等一覧表)

	福祉 Off-JT (介護・福祉に係る教育研修のうち職務実践外で行うもの)	訓練 Off-JT (あらゆる分野横断的教育訓練のうち職務実践外で行うもの)	その他 Off-JT (その他の教育研修のうち職務実践外で行うもの)	OJT (職務実践の中で行われる指導や助言などの教育研修)	SDS (職員の自主的な能力開発や自己啓発に対する支援)
法定	・感染症・食中毒 ・虐待防止・身体拘束廃止 ・事故防止対策 ・褥瘡予防 ・認知症介護基礎研修	・口腔衛生 ・院内感染クラスター防止 ・災害避難訓練	・院内感染クラスター防止 ・医療安全研修 ・医薬品安全使用 ・特定個人情報取扱	—	—
法定外	・理念研修 ・法人合同研修 ・その他	—	・組織強化研修 ・人権意識向上に資する研修 ・人事労務研修 ・個別コーチング ・エグゼクティブコーチング	・トレーナーによる指導(随時)	・資格取得報奨金 ・受験費用助成 ・介護福祉士実務者研修受講支援 ・自学自習のためのスペース提供 ・受験対策問題集の提供 ・受験時の勤務配慮

					・その他、職員からの申出を基にした自己啓発支援
--	--	--	--	--	-------------------------

⑫デジタルを活用した情報の共有

にちはら福祉会では、役員及び職員間で諸連絡などを行う際に電子メール等を活用したデジタル情報共有を進めてまいります。必要な情報の迅速な周知と共有を図るとともに、非常災害時等における安否確認や参集における人員把握にも活用することを予定します。ついては、令和7年度内にデジタル情報共有手段を検討し導入します。

II 誠実でひたむきな態度で相手に向き合うこと

人と人の関係において、信頼されるために最も大きな条件が相手に対して誠実であるということです。また、仕事をする人として信頼されるには、自らの仕事に対してひたむきに取り組む姿勢も求められることになるはずです。にちはら福祉会では、すべての役職員が、利用者に、地域社会に、あるいは、職務上の役職員相互の間柄において、誠実かつ真摯な態度をもって臨むことを求めています。

i) 社会倫理、公共倫理に適うこと

①組織の倫理的判断

法人として組織的判断や決定が求められる局面においては基本理念や社会福祉法人の使命に立ち返り、社会正義・公共倫理に照らして適正な判断・決定を行います。相反した律や規範により判断が複雑かつ困難であった場合などは当該事例について複数人で検証を行うこととします。主にコンプライアンスコミッティにてその機能を引受け、エシカルチェックをもって組織としての自律性を確保します。

②倫理に適う支援の実践

法人が提供するあらゆる支援において相手の人権を尊重し、尊厳を守る支援 ＝ 人あるいは相手を中心に置く支援を推進していきます。そのためには、まず、人権尊重や尊厳保持という福祉理念に対して、私たちの側から今以上に近づいていく姿勢と更なる研鑽が求められるでしょう。決して背伸びをしない、身の丈に適った倫理教育を継続し、理念を実践に結びつける手法にも常に工夫を重ねなければなりません。その上で、倫理を基とした教育と業務改善を進めてまいります。

(例) あいさつ・声掛け・言葉遣い・礼儀・節度を重んじること（尊敬や配慮）

約束を守る（支援上の決め事の遵守、契約の履行、日常生活の中での約束を果たす）

③基本理念に基づく経営

組織の選択や意思決定において、私たちは私たちの存在目的である「にちはら福祉会 基本理念」に常に立ち戻ります。役員であれ、職員であれ、一個人の恣意的な選択や行動がいくつも重なった結果、私たちが私たちであることを損なう虞があることを私たち自身が忘れてはなりません。私たちは真摯にかつ丁寧に法人の理念解釈に努めてまいります。理念の解釈は主任者会議や全体研修などの中で進めていきたいと考えます。

④コンプライアンス

地域社会からの期待と負託に応えるために、法人と法人が運営する事業を取り巻く法令の解釈と取扱に真摯に向き合います。牽強付会なる解釈を厳に慎むとともに法令や基準の適否確認を継続して行ってまいります。健全に自己批判的な視点に立ってコンプライアンスコミッティを開催し法令遵守の状況を確認します。仮に法令違反が発覚した場合は、適正に対処し、適法化を図ります。

⑤アンチペンディング

不要・無為な保留や先送りに対する戒めを持ち、期限の管理を徹底します。特に短期的な目標・取組についてはタイムバウンドを設定し実行管理を行います。その上で、意味のない保留による意味のない時間的逸失を防ぎたいと考えます。

⑥情報公開

事務所での各種情報閲覧やインターネットの活用又は広報誌の配布等を通じて、以下の情報を地域社会に対して公開します。

【法人ホームページにて公表】（事務所でも閲覧可）

定款	法人の基本的な規則や目的を記載した文書
役員等名簿	理事、監事や評議員などの役員等の氏名や役職
計算書類	令和 6 年度末の貸借対照表、事業活動計算書、資金収支計算書などの財務情報
令和 6 年度 事業報告書	令和 6 年度に実施した法人の活動内容や成果の報告
令和 7 年度 事業計画書	令和 7 年度に実施する法人の活動内容や成果の計画
苦情受付状況	R6 年度苦情受付状況の報告
法人の各種方針等	B C P 各種方針
求人情報	求人情報（職種、人数、雇用形態、条件など）

【島根県による財務諸表等電子開示システムにて公表】

現況報告書	令和 6 年度における法人の運営状況、財務状況を示す書類
計算書類	令和 6 年度末の貸借対照表、事業活動計算書、資金収支計算書などの財務情報

【島根県による介護サービス情報の公表システムにて公表】

特別養護老人ホーム 星の里	介護サービスの内容に係る情報他、利用者による自己決定に資する情報
（介護予防）短期入所生活介護事業所 星の里	介護サービスの内容に係る情報他、利用者による自己決定に資する情報
にちはらデイサービスセンター	介護サービスの内容に係る情報他、利用者による自己決定に資する情報

【法人広報誌 】

て to て （にちはら福祉会通信）	特養星の里、S S 星の里、にちはら D S の身近な情報を提供する。 ※広報誌は年に 1 回発行し、地域住民及び家族等関係者に配布する。
--------------------	--

また、法人内規則の規定により、相手から特段の要望がない限り、法人本部事務局が公の場において法人の意思・意見・所信を表明あるいは開陳することを担当します。

⑦ C S R 活動

ここで、C S R とは「法人の社会的責任」を指しています。法人が社会に対して責任を果たし、社会とともに発展していくための取組という意味でこの語を使用しています。ここで、これは法人による自発的な取組であり、何者かに義務付けられているものではありません。本来業務以外の取組として、にちはら福祉会においてはボランティアな「地域の環境保全活動」を考えています。

⑧ チーム内の協力・貢献と責任感

にちはら福祉会の全員がにちはら福祉会をチームとして、チーム全体の成功のための相互協力に努めます。同時に、自分の守備範囲を安易に人任せにはしません。他のメンバーのサポートを惜しまず、約束やルールは守るとともに自分勝手な行動や解釈は禁じます。各々が自

分の私的な利益ばかりを追い求めるようになると、いずれ、私たちはつながりを失い、バラバラになってしまいます。チームへの貢献が顕著であり、協調性と責任感が秀でた者に対して、法人は高く評価をし、本人に伝え、労い、報いていくこととします。これは、個人の権利や主張だけが必要以上にクローズアップされる現代社会の行き過ぎた個人主義に対するアンチテーゼです。労働者としての権利やスタッフとしての権利を考える上では、勿論、個人も大切にしなければなりません、全体もまた大切であることを忘れてはなりません。健全な連帯や全体の調和と適切な役割責任に基づいたエンゲージメントに支えられることで、はじめて組織社会は安定します。そして、安定した組織社会に保障されることで、大切な個人の権利ははじめてほんとうに一人ひとりが安心して行使できるようになるものだと考えています。

ii) 人と人の間の誠実さ

⑨人としての品格

にちはら福祉会においては、すべての役職員に対し、相手からの信頼を確保するために、礼儀・節度・作法の適切な実践を求めています。礼儀・節度・作法の実践については管理者からの働きかけ、主任者からの働きかけを軸として推進していきたいと思います。この中でも特に『あいさつ』や『声掛け』については重要視する項目として考えます。また、『あいさつ』『声掛け』の実践については月例主任者会議にて各主任からの定性的評価を行うことで進捗を図っていききたいと考えます。

⑩奉仕の精神

現代福祉活動の着地点は、誰もが主体的に社会の一員として『普通』の生活を送ることができるようになることだともいわれます。そんなわが国における社会的福祉活動の源流には、明治期以降の慈善事業やセツルメント活動、社会事業があるのです。それらの多くは社会的弱者への支援に対して高い『志』を持つ民間の篤志家と呼ばれる人たちや宗教家たちによって、広く、力強く展開されてきた歴史を持っています。いうまでもなく、そんな彼ら・彼女らの活動のモチベーションは『儲け』や『売名』といった目先の利益にはありません。いずれも一人ひとりの気高い『奉仕の精神』に端を発したもののなのです。そんな先達が私たちに残してくれた貴重な『奉仕の精神』を後世へ受け継いでいく義務が、きっと私たちにはあるのだろうと考えるのです。

にちはら福祉会においては『奉仕の精神』をもって、「自分の力をだれか（だれかたち）の well-being（福祉・福利）実現のためにひたむきにささげようとする心」と定義します。奉仕の精神が息づいた組織をつくるため、特に管理者、主任者（主任・副主任）は率先して『奉仕の精神』の実践化に努めていきたいと思っています。

⑪「ありがとう」と言える感謝の心

ポジティブフィードバックシートをチームで共有します。同僚、チームメイトに対してポジティブな視点で評価することへの意識付けを強化したいと思います。

Ⅲ 時間と空間の共有を維持する～継続すること

一度や二度かかわっただけで、十分な信頼関係が築けることなど稀なはずです。信頼関係を築くために十分な時間と空間を法人が保障する必要があります。それを換言するならば、「事業を継続していくこと」、「法人を継続していくこと」を表しているものだと考えます。安心して利用していただけるだけの資本や材を確保し、継続していくことはすべての目的、目標の実現のためには絶対条件です。自分たちに対して甘く内向きな経営を慎み、厳格な管理の下に経営することを誓います。

【三位一体による安定とコンプライアンスマネジメント】

『組織』・『支援体制』・『財務』 三位一体の管理を行うことで、法人運営/事業運営の更なる安定を図ります。

『組織』

- ①積極的な内部統制を図ります。
- ②エンゲージメント向上のための取組を進めます。
- ③規則・規範・規律をもとに積極的なガバナンス管理を進めます。
- ④人材確保 = 採用→育成→定着

採用から育成を経て定着に至るまでの一連の活動をもって人材確保と定義します。

人材の量と質の確保に努めます。

（採用）

ほんとうに法人が求める職員像に適う人材を採用します。

（育成）

組織の将来的なビジョンと求める人材像を示していきます。

- ・求められる役割を示す … 人事考課票の見直し
- ・偶発性へ対応できる人材、変化することができる人材 … 進歩/進化 への支援
- ・外部環境への対応力をつけていく
- ・資格取得を目指す人材 … 資格取得支援を継続します
- ・健康に働くことができる仕組み … 労働安全衛生活動の取組を推進します
- ・考える力を持つ人材 … ものごとの仕組みや構造を紐解き応用できる人材の育成に努めます。

・組織を機能させることができる人材 … 組織の中での役割を果たすことができる人材の育成に努めます。

(定着)

一人でも多くの職員に「ここで働いていてよかった」「ここで働きたい」と心から思ってもらえるような環境の整備と職員エンゲージメントの向上に努めます。

『支援体制』

①サービスの質の向上を図ります。

- ・職員の間で意義深い対話を重ねることでサービスの質の向上を図ります。
- ・専門職としての教育の機会を提供することでサービスの質の向上を図ります。
- ・積極的なOJTを展開することでサービスの質の向上を図ります。
- ・適切な設備投資を行いサービスの質の向上を図ります。

②サービスの必要量に応えます。

・津和野町第9期津和野町老人保健福祉・介護事業計画（令和6年度～令和8年度）において、掲げられるサービスの量を維持できるよう最善を尽くします。また、ニーズの変化への対応できるように堅固な基盤を整えます。

③介護保険者との緊密な関係性の構築に努めます。

・津和野町医療対策課との間で定期的な協議の機会を持ちます。法人・事業所の情報を偽ることなく提供し、相談し、助言を仰ぎます。

④積極的な情報収集に努めます。

・介護保険最新情報を確実に確認し、実施事業の関連情報は主任者会議を通じて職員にも周知を図ります。

⑤ソーシャルアドミニストレーション

・管理者、主任者等（主任、副主任）には、組織が有する資本（ヒト、モノ、カネ、シラセ）をどこに対してどれほど、どのように投入すれば、より効果を得ることができるかを理解して判断できる能力を求めます。それを適切に考えることは管理者たちに委ねられた役割であり、一つの支援のかたちです。

⑦ソーシャルアクション

・地域社会全体の福祉の向上を目指す上で、地域の社会的問題を解決するために保険者（津和野町）と積極的に連携を図り協力し合うとともに、法人として適切に提言を行います。また、個々の被保険者（利用者など）の要望や声を代弁し保険者（津和野町）と共有することで、より被保険者に寄り添った、発展的で持続可能な町づくりに参加していきます。

『財務』

客観的な合理性、長期的に一貫性のある法人理念に基づいた管理を行います。

牽強付会なる視点や内向きの視点を戒め、地域社会の財産である社会福祉法人をより堅固にするための土台を築いてまいります。

- ①適正な予算編成を行います。
- ②厳格な収支管理を行います。
- ③財務指標を用いて財務分析を行います。
- ④適宜財務戦略を調整します。
- ⑤分不相応な経営のあり方を厳に慎みます。

コンプライアンスマネジメント ― 自己批判的な視点を持ち、組織の自浄作用を機能させます。

【続けていくこと】

i) 継続性を高める

①設備投資

事業継続のために必要な設備投資を行います。

②生産性向上

津和野町第9期津和野町老人保健福祉・介護事業計画や社人研の将来推計人口データによると、対2010年比で2025年では町内の生産年齢人口は58%に減少することが示されています。更に2040年には38%まで減少が進んでしまうということです。この事からも過去と同じことを安直に繰り返す事業運営体質のままではいつか立ち行かなくなるという結論を導くことができます。私たちには投入コストに対する産生物の価値を高める不断努力が求められているのです。喫緊の課題の一つが先述の労働者数の急減に対応した仕組みづくりを推進することです。生産性向上プロジェクトチームをもって、この組織における生産性向上体制構築の嚆矢とします。

③規律と秩序

事業を続けていくためには、役職員の全員がさまざまなルールを守り、法人の意思が法人をコントロールできる体制を固めることは必要条件の一つだと考えます。それを確保するために、それぞれが適正に機能しているかどうかを確認する場を設けています（コンプライアンスコミッティ）。規律と秩序を守り組織を安定させることを徹底します。

④防犯対策

特に施設サービスは 24 時間体制の事業であるため、夜間は配置人数が少ないという現実を踏まえ、防犯水準の向上を目指します。設備の導入や防犯体制の見直しを適宜行いたいと思います。この件については、月例主任者会議にて進捗を図ってまいります。

⑤組織統治

私たちが私たちとして存続してゆくために、指揮命令系統、決裁権、決定権の管理と決定事項の履行に対するガバナンスチェックを行います。コンプライアンスコミッティにて管理を行います。

⑥労働安全衛生

職員が健康に長く働くことができる仕組みづくりを進めます。以下の取組を実施します。

ストレッチ体験講座	年 2 回程度開催（あゆみ整骨院）
整体施術補助制度	月 1 回、月額 2,000 円上限（あゆみ整骨院）の補助を行う
年休取得計画と目標管理	衛生委員会での管理
定期健康診断	法定内外の健康診断（津和野共存病院）
特定業務従事者健康診断	夜間勤務従事者に対する健康診断（津和野共存病院）
ストレスチェック	法定のストレスチェック（寺井医院）
健康測定機器レンタル	体組成計、血管年齢測定器等のレンタル（協会けんぽ）
トレーニング活動	有志による自助的筋力トレーニング活動

その他衛生委員会を介して生活リズム調整や心身の健康維持のための情報提供を行います。

ここで、職員の健康（Well-being）を保つことは、単に職員の身体が満足な状態にあるだけでなく、こころも、社会的関係においても良好で満たされた状態であることを指しています。法人は、職員個々が自らの Well-being をより良く保つ手伝いをします。

⑦感染症対策

『能力/機能』当該項目参照のこと。

⑧成長

法定研修、法定訓練、理念教育、組織教育、資格取得支援を体系的に行います。また、OJT を研修の主軸に据えるためトレーナーの育成及び法人運営とトレーナーの意識共有を図りたいと思います。総合的進捗を月例主任者会議にて行いたいと考えます。

人材育成方針を策定し育成体系の仕組み化と労働条件、職員処遇との連動を図りたいと思います。法人が求める職員像を明確にし、具体的なキャリアパスの見直しへの嚆矢としたい。

また、他法人との共同による研修実施を行うなど、自分たちの姿をより客観的に見直す機会を持つように努めたいと考えます。

⑨職員処遇の改善

令和7年4月に対象職員に対して年額850千円規模の基本給の昇給を行う。委員会活動（特に法定外）に積極的に取り組んだ職員に対して賞与の増額を行う。

⑩入職促進

P R イベントの開催の計画、職業体験や見学の積極的受入れによって職業魅力度の向上を図ります。他産業からの転職者や中高年齢層の雇用、専門職外スタッフの雇用、継続的な募集活動を展開することによって入職促進を推進します。

⑪機材/機器/消耗品/食品/資産の適切管理

諸経費の適切な節約を行います。適宜、機器のメンテナンスを行います。資産と負債の管理を徹底します。

⑫財務管理

会計事務所による会計監査の受査を継続し、試算表の作成を行います。
C/S、P/L、B/Sの推移管理。財務指標を把握し、適正ガバナンスにより財務コントロールを行います。また、毎月作成する試算表を内部に公開することにより法人の財務状況を全体で周知します。

⑬災害危機管理

危機管理部会、危機管理委員会にて災害BCPの管理と消防避難訓練の計画と実施の管理を行います。

⑭ほんとうの労使協調

私たちが私たちとして続いていくためには、労働者側と使用者側双方の誠実な関係性は不可欠です。相互理解を促進するためにも、毎月労使懇談会を開催します。使用者側はごまかしや欺瞞を排除した正確な情報を提供し、労働関係の諸課題を解決に向けて協議します。労働者側には労働者全体への情報の周知と労働者間の意識統一に努めていただきます。

ii)『私たちの連帯』

にちはら福祉会の事業を続けていくことができるようになる条件の一つに、『私たち』が『私たち』として連帯することが挙げられます。個人主義や多様性がクローズアップされている現代社会ですが、連帯を固めるためには『私たち』が『私たち』であるという共通性がなければそれは難しいと考えています。一人ひとりがバラバラで好き勝手に動いたり、自分に都合よく法人を利用することがあっては、組織の機能が損なわれるだけでなく、いつかは特定の役員や特定の職員がいるために、法人が立ち行かなくなるかもしれません。『私たち』が『私たち』として連帯するために対話の質の向上と職員エンゲージメントの質の向上を掲げ、取組を深めます。

⑮良質なコミュニケーションの確保

『健全な対話』を良質なコミュニケーションを促進させる『キー』と位置づけます。業務水準の維持向上、業務内容の確認に加え、健全な対話を促進するため場としての公式なミーティングや会議の開催を企画します。

●職位縦断的な場（たてわりの場）

部署単位の会議

- ・月例で開催します。
- ・組織方針を明示します。
- ・部署単位目標の達成管理を行います。
- ・成員の意識のすり合わせと意見表明機会を確保します。
- ・方針の統一と実践手法の工夫を推進します。

中間MTG

- ・ステアリングコミッティとして開催します。
- ・月例部署会議の中間地点で行います。
- ・部署単位的意思決定や方向性の決定に対する助言や指導を行うためのミーティングです。

1on1 MTG

- ・上司と部下が定期的にマンツーマンで話し合います。
- ・部下の成長を促すことを目的とします。
- ・業務や健康面、職業生活に関する悩み、不安、喜びなどを共有し、自分になりたい姿へ向けて共に歩を進めていきます。

●職位横断的な場（よこわりの場）

労使懇談会

- ・労働者の代表と使用者の代表による話し合いを行います。
- ・賞与支給の交渉協議を行います。
- ・36条協定締結の交渉協議を行います。
- ・就業規則の変更の交渉協議を行います。
- ・福利厚生に係る交渉協議を行います。
- ・その他労働条件や労働環境にかかる協議を行います。

法人全体会議

- ・法人の全ての構成員が参加し、不定期に開催する会議。
- ・法人の方針についての説明、アナウンスメントと意識統一を図ります。

全体（役職員）研修

- ・役員と職員がそれぞれの職位職階を離れ、顔と顔が見える中での自由な意見交換を行います。特に、主任・副主任は極力参加し、夫々の良き視点、考え方、価値観などを他の職員と共有していきたいと思えます。

●複合的場（たてわりの場＋よこわりの場）

主任者会議

- ・法人代表者、管理者、法人本部事務局と各部署の主任による月例会議。
- ・直近月の計画の共有を行います。
- ・報告事項の共有を行います。
- ・確認事項の共有を行います。
- ・上記を通じた法人の方針、判断基準等の共有を行います。
- ・協議を経たビジョン・組織文化・共通価値観の醸成を図ります。

コンプライアンスコミッティ

- ・法令要件への適否を確認するために行います。
- ・行動や選択の倫理性を評価します。
- ・倫理的意味における業務改善を評価、推進します。

各種委員会会議

- ・各種委員会活動を推進するために開催します。
- ・法令に定めのあるものの外、適宜開催します。

生産性向上プロジェクトチームMTG

- ・投入したコストに対する人や設備、時間などの資源投入を行うことで産生される成果の価値、質、量の改善を図ります。より少ない資源投入でより大きな成果の産生を可能にするための試行錯誤を行います。
- ・メンバーそれぞれが役割を担い、役割を果たすことで全体を運営します。

●その他の場

職員面談

- ・代表者、管理者と職員による定期的面談。
- ・組織の方針についての説明、アナウンスメントを行います。
- ・相互の意見交換を行います。

※「意見主張の権利と意見主張の機会の保障」と「話し合いの作法」について

話し合いに参加する人には自由な発想、自由な発言、自由な主張をする権利と場を法人は保障したいと考えます。ただし、その自由は原則として、この法人の基本理念や法人の各方針に示す価値観の範囲内に限るものとします。「みんな違ってみんないい」わけではありません。また、その上で『話し合いの作法』を遵守することを求めたいと思います。

『話し合いの作法』の例を以下に示します。

(例)

○	・事前に目的、ロードマップ、アジェンダを示すなど、準備が終わっている。 ・事前に自分の意見をまとめ、その根拠とともに表明する。 ・定刻に始まり、定刻に終わる。 ・意見表明する者は相手（誰か）への礼儀、節度、リスペクトや配慮を欠かさない。 ・意思決定権者の決定に従うなどガバナンスを犯さない。 ・否定されるべき意見が否定される土壌がある。（「誰の意見も否定しない」などありえない）
×	・威圧的に相手の意見を抑え込もうとする。 ・自分の主張だけをとうとうと述べ、他者の意見に耳を傾けない。 ・屁理屈で相手を論破しようとする。 ・相手を見下した態度である。 ・だれかに責任を押し付ける。責任逃れの言い訳に終始する。 ・犯人さがしや魔女狩りばかりに注力する ・自分の気持ちを発散させるために、自分の言いたいことだけを言う。 ・進行や構成を無視した発言。 ・無責任な発言。 ・我田引水や牽強付会に奔り、自分の都合のいいように議論や結論を捻じ曲げる。 など

この計画の中で、『対話』を『組織連帯』を強めるための重要な手段であると捉えています。したがって、連帯を阻害するような発言や態度は慎んでいきたいと思っています。「言う口がある」

ことも、「論破する」ことも、「自分の得ばかりを相手に押しつける」ことも、それをしたい者の個人的な満足感を充足するだけで、大して意味などありません。受け手側にとってみれば、徒に『ルサンチマン』を積み重ねるだけで、『分断』を促進してしまうだけなのではないでしょうか。その先に法人が求める『組織連帯』が現れることなど想像できません。話し合いには作法が必要です。

⑯職員エンゲージメントの向上

法人組織へのエンゲージメントの高さは、法人の課題を自分ごととして捉え、積極的かつ自発的に行動する意欲をも高め得るものです。共通の課題解決に向けて「協働し支え合う姿勢」が涵養されることが期待されます。

エンゲージメント向上のために以下の取組を行います。

【賃金処遇の改善】

- ・定期昇給による基本給の見直し（年齢給、職能給、調整給）を行い、年間総額 850,000 円程度の基本給改善を見込みます。
- ・委員会活動（特に法定外）による組織貢献度に対する賞与支給増額を行います。
- ・パフォーマンスと役割責任に応じた評価とインセンティブ制度の拡充を進めます。

【福利厚生の実施】

- ・ストレッチ体験講座（年間 2 回）、整体施術補助（毎月）をあゆみ整骨院サポートの上で行います。
- ・法定健康診断（定期健康診断、特定業務従事者健康診断）、法定外健康診断は津和野共存病院にて受診します。
- ・ストレスチェック（年 1 回）は寺井医院にて実施します。

【理念やビジョンの共有とコミュニケーションの場における対話】

- ・理念教育、良質なコミュニケーションの場などで理念やビジョンを考える機会を持ち、共有を図ります。対話を促進します。

【資格取得支援・研修体系】

- ・各種受験対策講座を提供（介護支援専門員実務者研修受講試験、介護福祉士）します。
- ・介護福祉士実務者研修受講者に対する支援（費用負担（受講料の半額程度）、受講時の勤務配慮等）を行います。

【各種ハラスメント対策】

- ・ セクシュアルハラスメント相談窓口設置
- ・ パワーハラスメント相談窓口設置
- ・ カスタマーハラスメント相談窓口設置、対策方針の作成

【新たな相談窓口の設置】

業務や福利厚生、メンタルヘルス等の職員相談窓口を新たに設置します。

【みとめる・ほめる】

定期的に部署内（各部署会議を想定）で自分以外の全員のグッドアクションに対してポジティブフィードバックを行います。その結果を共有することで、メンバーへのねぎらいや感謝の気持ち、良い行いや努力してきたことへの承認にかかる『見える化』と、一人ひとりの居場所への安心感の向上を図ります。

（例） ○○を頑張っていた。○○が助かった。○○のときはありがとう。
○○は大切だね。 ○○のおかげで良くなった。 … など

ポジティブフィードバックシート	
氏名 ●●川○○美	
スタッフの皆さん へ	グッドアクション
○○ △△ さん へ	～の取組を頑張っている姿には感心しましたよ。
□□ ×× さん へ	～のときは～を手伝ってくれてありがとう。
○△ □× さん へ	～のアイデアのおかげで業務の質が上がりました。
×○ △□ さん へ	～さんの挨拶を聞くと元気になります。
	… など

- ❶ 3ヶ月に1回、月例部署会議の1週間前までにポジティブフィードバックシートを記入し、主任に提出します。
- ❷ 主任は集まったシートを集約します。
- ❸ 月例部署会議の冒頭で集約された情報を共有します。
- ❹ 使用後の情報は管理者に提出し、管理者が保管します。

【好事例、利用者や家族からの謝意の共有】

ケアの好事例や、利用者やその家族からの謝意等の情報を共有する機会を確保します。

主に、朝礼・終礼時において参加者に周知します。また、月例主任者会議にてその情報を再度確認し記録化の上、全体の閲覧に供します。

「社会福祉法人の合併・統合に向けて」

この計画の冒頭に記したように、社会福祉法人つわの福祉会とにちはら福祉会においては、津和野町主導の下、二者間での円満な合併・統合を目指すという結論に辿り着いています。これまでも再三再四、訴えていますように、この地域には社会規模の急激な縮小という災害的危機に瀕している現実があります。そのような状況下にあって、将来にわたって、地域の介護資源、介護力を守りぬくためには、統合により経営体力の強化を図り、収支の安定化、スタッフ確保や効果的な人材育成に向けた体制の構築、同時に、人件費の厳格な管理と適正な人員配置を念頭においた労働条件の検討を進め、持続可能な介護サービスのかたちを可及的速やかに整備しなければなりません。

つわの福祉会とにちはら福祉会が新たな姿に生まれ変わるまでには、乗り越えなければならない障壁や様々な困難が無数に待ち受けています。津和野町、つわの福祉会とともに誠実な倫理観をもって地域に向かい合い、より住みやすい地域、暮らしやすい地域づくりに貢献できるよう尽力してまいります。詳細な統合スケジュールについては三者（津和野町、つわの福祉会、にちはら福祉会）間で綿密な計画を立て、実行していきます。

新しい組織づくりに際して、にちはら福祉会では「真摯さなくして組織なし」の姿勢を崩しません。外向きには「自らの使命と公共倫理」を、内向きには「規律と秩序」をもって真摯に臨んでいきます。

法人では概ね「真摯さ」について次のように考えています。

- ①裏表やごまかしがないこと：精神的に一貫性があり、清廉潔白であること。その場しのぎの言い訳や卑怯な行いをせず、誠実に行動しなければなりません。
- ②持続的に成長できること：組織が長くにわたって成長し、発展するためには、その構成員一人ひとりが真摯な態度で社会に向き合うことが重要です。利他的でひたむきな誠実さを組織の根幹をなすものとして捉えています。
- ③倫理的な基盤に依っていること：法人の基本理念をはじめ、一貫した福祉理念を倫理的な基盤として私たちの判断、決定、行動に反映させます。

新しい組織づくりの上で、目先の利益を得ることに目がくらみ、だれかが恣意的に規範を捻じ曲げることがあってはなりません。また、言い訳で塗り固められた品位に悖る行為をす

ることもあり得ません。もしも、私たちが安直に私たちにとって、目先の都合のよい判断にばかり流されるならば、それは悪魔に魂を売り渡すにも等しい行いだと考えています。新しい組織の血管に私たちが持つ真摯さを注ぎ込むためにも、統合協議に参画する者は自らに都合の良い判断、決定、言動を慎み進捗させることを約束します。また、法人組織の中において指導的な立場を担う者には、日常の職業生活の中においてそのような姿勢を職員全体に広げ、敷衍する役割と責務を課すこととします。

《事業部門》

I 介護老人福祉施設 特別養護老人ホーム 星の里
 (介護予防) 短期入所生活介護事業所 星の里

“地域包括ケアシステムにおいて介護老人福祉施設（短期入所生活介護事業所）としての機能を強化し、関係者と地域に対して誠実に向き合う”

①人権と尊厳に向き合う

入所者（利用者）一人ひとりの尊厳が輝くような支援を目指します。

『人権意識』と役割に応じた『技術と知識』を磨きます。奉仕の精神に則り、培った技術と知識と倫理観を『入所者（利用者）一人ひとりの尊厳が輝くような支援』を実践するために捧げます。

②自立支援の推進

支援者側の自己満足による過剰な介入を慎み、入所者（利用者）一人ひとりの自立した生活、自立した人生のために適切な距離感を考えた支援に努めます。

③インフォームドコンセント

支援の実践は、あらかじめの説明と同意に基づいて行います。相手に何の説明も同意もない支援は厳に慎みます。

④特別養護老人ホームはHOMEである

明るく家庭的な雰囲気づくりに努め、家庭や地域社会に開かれた施設であり続けます。

⑤プライバシーの保護と秘密保持

プライバシー権に対する知見を拓き、入所者（利用者）一人ひとりに対するプライバシーを守り、秘密を取り扱うために必要な能力の向上に努めます。また、情報漏洩がないよう徹底した情報管理を行います。

⑥感染症対策

『持ち込まない、持ち帰らない、広めない』を実践します。

⑦非常災害対策

必要な設備、具体的な計画（避難確保計画、BCP等）に基づく対策を検討します。

⑧報連相と周知の徹底、情報の共有の推進

各種会議の有効な開催を企画します。共有すべき情報と共有すべきではない情報の区別の明確化を図ります。

⑨O J Tの質の向上

組織強化プロジェクトを通じて、個別のO J T指導スキルの向上を図ります。また、理念研修の場においても、トレーナーの育成を念頭においた教育を展開します。

⑩指揮命令系統の維持

星の里の運営に当たっては、施設長（管理者）が一元的管理を行います。当該事業運営におけるあらゆる指揮命令権の源泉は施設長（管理者）が担い、何人たりともオーバーコミットメント（越権行為）に陥ることは認めません。これは、組織を有効に機能させるためのものです。私たちは事業所のガバナンスを堅持します。

⑪業務の見直しと再編成

星の里の業務について、生産性向上のため見直しと再編成を継続します。

⑫礼儀・節度・言葉遣い

適切な礼儀と節度、丁寧な言葉遣いを徹底します。

⑬あいさつ

町内であいさつNO.1の事業所を目指します。

①～⑬について令和7年度において、私たちが重視して注力する項目とします。

目標指数

【介護老人福祉施設】

利用率 91% 1日当たり利用者数 45.5人
延利用者数 16,608人 （契約率 97%）

【（介護予防）短期入所生活介護】

利用率 82% 1日当たり利用者数 4.1人
延利用者 1,497人

施設行事予定

	行事	備考
4 月	花見	
5 月		
6 月		
7 月	七夕まつり	
8 月		
9 月	敬老祝賀行事	
10 月		
11 月	紅葉見物	
12 月	クリスマス	
1 月	新年互礼会、どんど焼き	
2 月	節分会	
3 月	ひなまつり	

星の里の職種と主な役割

施設長（兼）

『星の里』の従業者の管理、業務の実施状況の把握、その他管理を一元的に行います。また、その責任の下で『星の里』の円滑な運営を確保するとともに、各種法令、運営基準、運営規程、就業規則等を遵守させるために必要な指揮命令を行います。

介護職員

入所者（利用者）のそのときどきの心身の状況に応じて、まごころと熱意、丁寧な態度と適切な技術をもって介護にあたります。

看護職員

専門職として常に入所者の健康の状況に気を配り、「温かい言葉と謙虚な態度」に努め、利用者が健康を保つために必要な措置を講じます。

調理職員

栄養を補給することはもとより、楽しみとしての食事、文化としての食事を提供できるように検討と努力を重ねます。

管理栄養士

入所者（利用者）の栄養状態の維持及び改善を図り、自立した日常生活を営むことができるよう、一人ひとりの状態に応じた栄養管理を計画的に行います。

生活相談員（兼）

常に入所者の状況や環境の把握に努めます。必要に応じて適切に日常生活上の相談に応じます。積極的に入所者の生活の質の向上を図っていきます。

介護支援専門員（兼）

サービス計画の作成に当たって、入所者（利用者）の自立した日常生活全般を支援する観点に立って作成します。

機能訓練指導員

入所者に対し、その心身の状況に応じて、日常生活を営むのに必要な機能を改善し、又はその減退を防止するための訓練を行います。

事務職員（兼）

介護報酬請求、会計、その他諸般の事務の取扱に当たっては正確さを何よりも優先します。誤りの発生に際しては、可及的速やかな修正と調整を行います。

夜警職員

夜間における施設の定期巡回、施錠確認、火元確認など包括的な防犯、防災にかかる実務を担います。

Ⅱ 地域密着型通所介護事業所	にちはらデイサービスセンター
通所型サービス事業所	にちはらデイサービスセンター

“地域包括ケアシステムにおいて地域密着型通所介護事業所（通所型サービス事業所）としての機能を強化し、関係者と地域に対して誠実に向き合う”

①社会的孤立感の解消

『つながり感』と『絆感』の醸成に努めます。

②レクリエーションを通じたエンパワメント支援

レクリエーションを通じて『生きがい』『やりがい』の創出に努めます。

③レスパイトケアの促進

在宅介護者の負担を軽減し、家庭の介護力を守ります。

④こころの荷物をおろせる場所

利用者にリラックスと安心感が提供できる場所を目指します。

⑤あたたかさと楽しさ

小規模事業所の特性を活かして、利用者にとって優しいあたたかさとアットホームな雰囲気が感じられるデイサービスをみんなで作り上げます。

⑥感染症対策

『持ち込まない、持ち帰らない、広めない』を実践します。

⑦非常災害対策

必要な設備、具体的な計画（避難確保計画、BCP等）に基づく対策を検討します。

⑧報連相と周知の徹底、情報の共有の推進

各種会議の有効な開催を企画します。共有すべき情報と共有すべきではない情報の区別の明確化を図ります。

⑨OJTの質の向上

組織強化プロジェクトを通じて、個別のOJT指導スキルの向上を図ります。また、理念研修の場においても、トレーナーの育成を念頭においた教育を展開します。

⑩指揮命令系統の維持

星の里の運営に当たっては、施設長（管理者）が一元的管理を行います。当該事業運営におけるあらゆる指揮命令権の源泉は施設長（管理者）が担い、何人たりともオーバーコミットメント（越権行為）に陥ることは認めません。これは、組織を有効に機能させるためものです。私たちは事業所のガバナンスを堅持します。

⑪礼儀・節度・言葉遣い

適切な礼儀と節度、丁寧な言葉遣いを徹底します。

⑫あいさつ

町内であいさつNO.1の事業所を目指します。

①～⑫について令和7年度において、私たちが重視して注力する項目とします。

目標指数

【地域密着型通所介護事業所、通所型サービス事業所 にちはらデイサービスセンター】
利用率 80% 1日当たり利用者数 14.4人
延利用者数 3,716人
営業日数 258日

デイ行事予定

	行事	備考
4 月		
5 月	春の遠足	
6 月		
7 月		
8 月		
9 月		
10 月	秋の遠足	
11 月		
12 月		
1 月		
2 月		
3 月		

にちはらデイサービスの職種と主な役割

所長（兼）

『にちはらデイサービスセンター』の従業者の業務の実施状況の把握、その他管理を一元的に行います。また、その責任の下で『にちはらデイサービスセンター』の円滑な運営を確保するとともに、各種法令、運営基準、運営規程、就業規則等を遵守させるために必要な指揮命令を行います。

生活相談員（デイ主任）

デイ主任として、所長の管理の下で、事業所の総合的運営・諸調整に携わります。生活相談員として、常に利用者の環境の把握に努めます。必要に応じて適切に日常生活上の相談に応じます。積極的に利用者の生活の質の向上を図っていきます。

介護職員

利用者のそのときどきの心身の状況に応じて、まごころと熱意、丁寧な態度と適切な技術をもって介護にあたります。

看護職員

専門職として常に利用者の健康の状況に気を配り、「温かい言葉と謙虚な態度」に努め、利用者が健康を保つために必要な措置を講じます。

運転手

利用者が安全ににちはらデイサービスセンターに通所できるよう、Door to Door の送迎に従事します。

Ⅲ 事業部門横断事項

①事業への（再）投資について

以下の設備投資を行います。

ソフトウェア	介護ソフトの更新（期間満了につき） 給食ソフトの更新（WEB 版ソフトに更新）
器具及び備品	業務用 P C 更新（WINDOWS10 延長サポート期間満了につき） 特養ベッド（新モデルへベッド更新） ナンバーディスプレイ及び録音機能付電話機
事業費 （消耗器具備品費）	車いす タブレット端末（5 台程度の追加）

②機器の保守について

以下の設備の保守点検を行います。

ランドリー機器
コンピュータ関係
カラー複合機等
電気
調理用器具
消防機器

③清掃委託等について

以下の整備・清掃業務についてアウトソースします。

送迎用車両清掃
外周整備
窓ふき
車いす清掃
網戸張り替え
定期館内清掃

④リスク対応

以下の取組を行いリスクに備えます。

感染症対策用品、防護用品の更新
非常食の更新
B C P の更新
損害保険への加入

《法人運営の統括》

理事会

にちはら福祉会全体の重要な意思決定はすべて理事会が担います。

法人本部事務局

施設長の所轄に属さない事務を行い、あわせてにちはら福祉会全体の総合調整を図ることを目的とし、本部事務局を理事長の直轄で設置しています。

1 公正かつ誠実な法人運営

社会福祉法人の本来的使命に鑑み、住民の福祉の向上を介して地域社会の安定に貢献することに力を捧げます。利己的な判断による選択、決定、行動を厳に慎みます。

2 知見を拓き倫理観を磨く

事務局長及び事務員は率先して自らの研鑽に励み、さまざまな知見を拓き、より高度な倫理観を磨きます。

【事務局の主な役割】

所轄事務については、事務局設置規則に記されているとおりです。

主な役割を以下に記します。

①全体の統括

法人全体の運営を統括し、各事業の連携を図ります。

②企画・調整

事業計画の策定や新規事業展開の計画を行います。

③財務・会計・経理

予算編成や会計管理を行い、経営の安定化を図ります。

④人事管理

職員の採用・育成・評価に携わるとともに、労働環境の整備を図ります。

⑤広報活動

法人の活動を広く知らせるための広報活動や、地域住民との連携を図ります。また、公の場において法人の意思・意見・所信を表明あるいは開陳することを主に担当します。

⑥調査・検査・監査・内部統制・法令遵守

法令に基づいた適正な運営を確保するための調査・検査・監査を行います。内部統制と法令遵守体制の整備を行います。

⑦法人統合へ向けた調整

合併・統合へのさまざまな準備に従事します。また、当事者間の調整や方針決定に参画します。

法人本部事務局の職種と主な役割

事務局長（兼コンプライアンス室長）

事務局の所轄に係る業務を管理します。

事務員（兼）

事務局長を補佐するとともに、法人の諸方針や諸方策、対策への提言と諸調整を行います。

委員会組織等

【委員会】

環境整備委員会 (旧 美化委員会)	●事業所内外の環境美化・整備（整理、整頓、清掃、清潔）とその仕組みづくり ⇒上記によって、各種事故予防、停滞のない情報検索、災害発生時の円滑な避難経路確保などの水準を向上させる。 ●事業所周囲の花壇づくりや草抜き、事業所内の装飾の工夫 ⇒上記によって、生活空間の社会的・文化的環境の創造を図る。 ●事業所内外の状況確認 ⇒部署別で委員を配置。定期的に環境アセスメントを行い、部署別で委員を中心に環境整備活動を行う。
広報委員会	●広報誌「て to て」の作成、発行、配布。 ⇒法人から社会に対して正確な情報を発信し、法人の価値を向上させる。
給食委員会	●多職種協働による食事提供に係る支援の改善への取組 ⇒にちはら福祉会の事業所ならではの食生活・食文化の創造など
排泄委員会（褥瘡予防委員会）	●尊厳・プライバシー・自立支援に配慮した排泄介助の推進、おむつ等コスト調査 ●褥瘡（予防）対策（スキントラブルの防止管理、除圧等管理、栄養管理等）
事故対策（身体拘束等廃止委員会）	●発生した事故の検証と予防対策に係る改善管理。 ●身体拘束及び行動の抑制を廃止するための取組。
感染症対策委員会	●感染症まん延防止策の検討。 ●感染症対策BCPの更新。 ●感染症まん延対策訓練の検討。

衛生委員会	●労働者に関する安全衛生対策の検討。 労災防止、心身の健康維持増進、健康診断・ストレスチェックの実施。
入所検討委員会	●特養施設入所順位を検討する。 ⇒入所申込数と既入所数の管理。
虐待防止検討委員会	●施設内（外）虐待に対する予防策の検討。
危機管理委員会	●自然災害対策の検討。 ●消防避難訓練の検討。 ●災害ＢＣＰの更新。

【プロジェクトチーム】

生産性向上 プロジェクトチーム	●ムリムダムラをなくし、業務の効率化と質の向上を図る。 ⇒業務の棚卸と仕分け、タイムスタディ、設備投資検討、調査、情報収集と整理	
	コアスタッフ	
	サテライトスタッフ	
	決裁・運営管理	

【特別会議】

コンプライアンスコミ ッティ	●各種法令や基準の適合性の確認 ●エシカルチェック ●ガバナンスチェック