

令和6年度
事業計画書



社会福祉法人

フジの会

social welfare corporation FUJINOKAI

社会福祉法人フジの会の令和6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。(③についてはAかBのどちらか)

① 人間関係不良による退職者ゼロに向けての取り組み

職員の退職は、法人としても誠に残念であり、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により止む無く退職せざるを得ない場合があることも事実です。しかしながら、退職の理由が「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、遺憾の意に堪えません。実際に令和5年度にも退職の際の理由として「職場の人間関係」を明確に挙げた職員が複数部署でありました。

皆がそのような思いにならないように、職場の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。なお、4期にわたって続けてきた三口撲滅運動は、共通目標からは外れることとなりますが、法人の運営方針として、引き続き、意識していただきたいと思います。
※令和6年度の1つめの法人強化最重要共通目標として、全部署がこの目標に取り組みます。

※取り組みの達成・未達成のみでなく、結果の達成・未達成も計ります。すなわち、人間関係不良による退職者がゼロでなければ、未達成となります。

※達成基準の中に、取り組みの達成基準とは別に、「令和6年度の人間関係不良による退職者をゼロにする」という一文も入れてください。

② 虐待を絶対防止するための「不適切保育」「不適切介護」「不適切支援」ゼロに向けた取り組み

令和5年度の法人最重要共通目標として、「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」を実践してきました。そのような中、「虐待」にまでは至らないまでも「不適切」と思われる保育や介護、支援があったことも事実です。

不適切な対応を見過ごしたり、慣れ合いになったり、注意できない環境であったりすると、それらが積み重なって、結果的に、ニュース等で報道されているような大きな虐待へつながっていくことになると考えられます。

これらの不適切な対応の芽を早い段階・小さい段階で摘み取り、ご利用される方々はもちろんのこと、職員にとっても働きやすい安心できる職場にしていきたいと思っています。

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。その前段階に潜んでいる「不適切保育」「不適切介護」「不適切支援」をゼロにする取り組みを進めていきましょう。

③ -A 導入済のICTの活用状況の検証および未活用職員の活用促進

近年、法人内でもICT化を促進しており、様々なツールが導入されました。それらは、工夫して使いこなすことにより、業務の効率化、見える化、平準化、時間短縮等、様々な効果を生み出します。今後、さらに、この波は加速すると考えられます。実際、令和6年度の報酬改定でもICT活用に対する評価を加算として付加される方向です。

そこで課題になるのが「使いこなしているか」「生産性が上がっているか」「全ての職員が使えているか」というような検証です。初期導入費や維持費に高額な費用がかかる機械・設備が宝の持ち腐れになっていないかを評価し、生産性向上に努めなければならない時期となっています。それらをふまえて、また、次のICT化へ進んで行くことを考えております。

※ICTとは/Information and Communication Technologyの略語

大辞泉によると、「情報通信技術」。ITとほぼ同義。情報処理や通信に関する技術を総合的に指す用語。

※検証例；介護ロボット各種、クロノス・クロッシオン、ほのぼの、さくら連絡網、コードモン、zoom、電子メール、法人内で使われるパソコンやタブレット内での作業等々。

③ - B 介護報酬・障害福祉報酬・診療報酬制度改定に伴う対策の促進について

令和6年度は、介護報酬・障害福祉報酬・診療報酬のトリプル改定の年となっております。情報をいち早くキャッチして、改定の内容を正しく理解・対応していくことは、法人運営の根幹にかかわる大切な仕事です。今回、改定に携わる部署は、主体性をもって学び、対策を立てていただきたいと思います。

「情報不足・準備不足により、加算が取れなかった」「必須事項ができておらず、減算になった」といったことがないように、自部署の改定について対策を促進していきましょう。

※令和6年度に報酬改定が実施される部署は必ずこの目標に取り組みます。

法人本部（第43期）

★ 適正経常増減差額率の達成【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、令和5年度に設定した全サービス区分の適正経常増減差額率について、令和6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～※6）以上とすることである。

- ※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
- ※6 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。

★ 法人にかかる経費および取引業者の見直し【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

ここ数年、取引業者からの値上げの提示が相次いでおり、事業運営にかかる経費が増加傾向にある。社会福祉法人の事業は公定価格で運営されている事業が大半であるため、主たる収入について、法人側の判断で値上をすることが出来ない。そのため、ここ数年は収支がますます厳しくなることが見込まれる。そこで、直近で値上げの提示があり、実際に取引価格の値上げがあった取引業者との取引内容を見直し、他にもっと条件の良い業者が無いかを調査したうえで、条件の良い業者があれば取引業者の変更を行う提案をする。

達成基準は以下の通りとする。

- ① 令和元年度～令和5年度の間、取引金額の値上げがあった業者および取引内容を調査し、検討すべき取引内容について少なくとも5件以上をピックアップする。
- ② ①で挙げた取引内容について、それぞれ他の取引業者での取扱い金額等を調査し、既存取引業者よりも条件が良い業者が無いか調査する。
- ③ ②の調査の結果、2件以上の取引において、他の取引業者へ変更するように決裁書を起案する。

※取引条件の良い業者が2社以上見つけられなかった場合は、既存の取引業者の取引条件について、現在の価格よりも安く取引できるように交渉し、取引条件を改

善できた場合（要決裁書起案）は2件のうちに加えるものとする。

※上記①～③全ての達成を基準とする。

★ **人間関係不良による退職者ゼロに向けての取り組み** 【法人共通計画目標①】

【難易度A】

人間関係が上手くいかない要因は様々であるが、その一つにお互いの気持ちが通じない・考え方が分からないことが挙げられる。それに対して歩み寄るといった何らかのアクションを起こさずにいると、ちょっとした事がきっかけとなりトラブルが発生し、業務の連携に支障が生じる。それを払拭するには前向きな雰囲気醸し出すためのコミュニケーションの機会を設ける必要がある。人は感謝されると前向きに捉えるという特性があり、円滑な意思疎通に繋がると言われている。そこで、令和6年度はサンクスメッセージの取り組みを行う。

達成基準は、以下の通りとする。

- ① 4月末までにサンクスメッセージ発表者一覧表（以下、発表者一覧表という）を作成し、本部職員全員（以下、本部職員という）に周知する。サンクスメッセージ発表者一覧表の作成は、法人本部長が任命した職員（以下、作成担当者という）が行う。
- ② 取組期間は令和6年5月～令和7年2月までとし、各月1日～月末までの行動に対して翌月15日までに発表者が感謝したい職員に対してサンクスメッセージをメールにて送信する。なお、他の本部職員にはCCで内容を共有する。
- ③ サンクスメッセージを受け取った職員は、受け取った日から1週間以内に一言メッセージを送信者に返信する。なお、他の本部職員にはCCで内容を共有する。

※上記①～③全て達成する。

※取組期間中に異動・退職・休職となった職員については、異動等の前月までを評価対象とし、新職員ならびにやむを得ない都合により実施できなかった職員については、どのように対処するか法人本部長が決定する。

※上記①～③を実施した結果、令和6年度の人間関係不良による退職者をゼロにする。

★ **介護報酬・障害福祉報酬・診療報酬制度改定に伴う対策の促進について**【法人共通計画目標③ - B】

【難易度A】

介護・障害・医療の報酬（公定価格）において、令和6年度はトリプル改定の年である。普段からその情報収集は各部署・各施設で行っているが、文言の取り違えや取得できる加算の申請ができていないといったことが起こる可能性がある。法人本部として、そのリスクを下げるための対策を行う。

達成基準は以下の通りとする。

介護・障害・医療の報酬改定について、令和6年4月末までに担当者を定める。令和6年9月末までに、報酬改定の内容についてのチェックを完了させる。令和6年12月末までに、報酬改定により必要となる事務処理等が各部署で完了しているか確認し、完了していなければ督促を行う。

★ **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)
※ITリテラシー向上研修含む
- ② 個人情報・特定個人情報保護規則 (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)

■令和6年度 京都ブロック全体研修 年間計画■

	研修内容	回数	対象者	内容・目的
4月	救命救急、消防	1回	各施設長 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。
5月	交換研修	1/2回	施設長判断	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	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ぶ。
6月	防犯研修	1回	各施設長 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	各施設長 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	リーダー養成研修 職業倫理	1回	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	施設長判断	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、考えを見つける。
8月	防災研修(管理職対象) ～発電機の使い方等～	1回	主任・副主任 及び各施設長 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	各施設長 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。
8月	防災、避難訓練	1回	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
9月	新職フォローアップ研修	1回	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必要なことを研修のワークを通じて考えていく。
9月	職業倫理	1回	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	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祀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	介護・障害向け 各施設長 指名職員 一般職員 希望者	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容が伝わる記録の作成方法を学ぶ。
10月	介護技術基礎研	1回	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	施設長判断	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	全施設対象 各施設長指名職員 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	各施設長 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	全施設対象 各施設長 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。

フジの会診療所（第42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6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。

- ※ 年度途中で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。

★ 褥瘡予防の強化【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

ゲストの重度化に伴い、特別養護老人ホーム入所時やショートステイ利用の褥瘡があるゲストも増えてきている。褥瘡による入院や、場合によっては退所に至ることもあるため、各職種と協力して褥瘡を未然に防ぐ・悪化させない状態を目指す。

- ① 褥瘡のあるゲストについて、備品の見直しを令和6年9月30日までにを行う。
 - ② 褥瘡に起因する内容について、各職種で検討する機会を年6回以上設け、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者ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度A】

所属する部署にとらわれず、他部署を経験し、いろいろな職務を理解できるようにすることで、チームワークの強化を図る。

達成基準は、令和6年10月1日時点で正職員の看護師が令和6年12月31日までに他部署で1回勤務を行い、実施後に気づきや感想などを看護師会議で共有する。

- ※ 1回の時間は業務状況に応じて調整するものとするが、最低1時間以上は実施する。

★ 介護報酬・障害福祉報酬・診療報酬制度改定に伴う対策の促進について【法人共通計画目標③-B】

【難易度A】

令和6年度は診療報酬改定の年となっており、改定の内容を正しく理解し対応することが必要とされる。情報収集不足・確認不足により減算や本来算定できる加算が取れなかったということが起きないように、以下の取り組みを行う。

- ① 請求にかかわる担当者が令和6年4月30日までに診療報酬改定の情報の読み合わせを行い、変更事項や追加事項を確認する。また、その後も段階的に通知される可能性があるため、通知後1ヵ月以内に読み合わせを行い適正に算定ができているか、他に算定可能な加算がないか確認し、直近の会議で結果を報告する。
- ② 令和6年10月1日から令和7年2月28日の間にも通知の読み合わせを行い、再確認を行い、直近の会議で結果を報告する。

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

- 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)

特別養護老人ホームフジの園（第42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】

近隣に同種の施設が増え、利用者確保は年々厳しくなっており、安定した利用率を図ることが大きな課題になっている。感染症や非常災害などで一時的に利用率の確保が厳しい場合を考慮し、下記の達成基準を定めて取り組んでいく。

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については感染症等により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、空床期間をできるだけ短期間にすることが重要である。そのためには空床が出た時にスムーズに入所していただけるよう、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、居宅介護支援事業所・病院の地域連携室・訪問看護ステーションに、年間10回以上訪問し案内を行う。訪問が難しい場合は、パンフレットを郵送する。

② ご家族との関係構築のため、新規面接に相談員以外の正職員が年間5名以上同行する。面接報告書も作成し、入所判定委員会に提出する。

※①については、1ヶ所につき2回までの訪問とする。

※②の正職員とは、介護司、看護師、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。

★ 入院防止対策の強化【主目標を達成するための目標②】

【難易度A】

転倒等の事故や疾病の悪化による入院が長期化することが利用率の低下に繋がってしまう。基本的な介護技術や医療知識を習得し、未然に防げる事故や疾病の悪化を防止するため、下記の取組みを行う。

① 基本的な介護技術の研修を令和6年9月30日までに行い、全介護司が1回は参加し、報告書を提出する。

② 尿路感染・誤嚥性肺炎の研修を令和7年2月28日までに行い、全介護司が1回は参加し、報告書を提出する。

※上記①～②について、令和6年10月1日時点で在席している介護司を対象とし、その間に休職や退職となった職員は対象者から省いてよいものとする。

※法人研修に参加した場合も、研修参加したものとする。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

★ 人間関係不良による退職者ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度 A】

フジの園の退職理由として、指導方法が自己流になっていたり、職員間の業務内容のズレによる伝え方の違いに不安を感じ退職に繋がっている可能性が考えられる。新入職員や中途採用の職員に不安や混乱を与えないために、統一した指導が行えるようなシステムと職員のスキルアップを目指し、人間関係不良による退職者をゼロにする取り組みを行う。

- ① 職員間の業務内容のズレや漏れをなくすため、業務内容のマニュアルの見直しを令和6年7月31日までにを行う。
 - ② ①の業務内容のマニュアルを基に、指導連絡帳の見直しを令和6年9月30日までにを行う。
 - ③ 令和6年度の人間関係不良による退職者をゼロにする。
- ※上記①～③全て達成することを達成基準とする。

★ 虐待を絶対防止するための「不適切保育」「不適切介護」「不適切支援」ゼロに向けた取り組み【法人共通計画目標②】

【難易度 A】

令和5年度の全職員へのアンケートの結果、どのような行為が不適切ケアに当たるのかの認識が統一されていないことが課題にあがってきた。令和6年度は何が不適切行為に当たるのか共通認識を持ち、不適切な行為を絶対見過ごさない環境作りを全職員で取り組む。

- ① 虐待についての自己チェックを令和6年9月30日までに全職員に行い、その結果に基づき令和7年2月28日にまでに検討会を行い、1回は検討会に参加する。
- ② 令和7年2月28日までに事例検討会を行い、全職員が参加し、報告書を提出する。

※上記①～②について、令和6年10月1日時点で在席している職員を対象とし、その間に休職や退職となった職員は対象者から省いてよいものとする。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

★ 介護報酬・障害福祉報酬・診療報酬制度改定に伴う対策の促進について【法人共通計画目標③ - B】

【難易度 A】

令和6年度は、介護報酬改定の年となっており、改定の内容を正しく理解し対応することが必要とされる。情報収集不足・確認不足により、減算や本来算定できる加算が取れなかったということが起きないように、以下の取り組みを行う。

- ① 令和6年4月30日までに介護報酬改定の情報の読み合わせを行い、変更事項や追加事項を確認する。また、その後も段階的に通知される可能性があるため、通知後1ヶ月以内に読み合わせを行い適正に算定できているか、他に算定可能な加算がないか確認し、直近の会議で報告する。
- ② 令和6年10月1日から令和7年2月28日の間にも通知の読み合わせを行い、再確認し、直近の会議で報告する。

※確認は請求に関わる職員と、2等級・管理職職員を対象とし、2名以上の複数で対応する。

※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

- ① 身体拘束適正化・高齢者虐待防止・感染症及び食中毒の予防およびまん延の防止・事故発

生防止・業務継続計画・非常災害対策に関する訓練に関する施設内研修・ハラスメント・リスクマネジメントの研修の実施（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）

フジの園ショートステイ (第42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が5類に移行したが、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等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。新規で利用されたゲストにリピーターとなっただけ、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 新規入所候補者を確保するために、居宅介護支援事業所・病院の地域連携室・訪問看護ステーションに、年間10回以上訪問し案内を行う。訪問が難しい場合は、パンフレットを郵送する。

② ご家族へ、施設での状況をよりわかり易くお伝えし、引き続きご利用につなげていただけるように、ご利用報告書の見直しを令和6年9月30日までに行う。

※①については、1ヶ所につき2回までの訪問とする。

※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者ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度A】

フジの園の退職理由として、指導方法が自己流になっていたり、職員間の業務内容のズレによる伝え方の違いに不安を感じ退職に繋がっている可能性が考えられる。新入職員や中途採用の職員に不安や混乱を与えないために、統一した指導が行えるようなシステムと職員のスキルアップを目指し、人間関係不良による退職者をゼロにする取り組みを行う。

① 職員間の業務内容のズレや漏れをなくすため、業務内容のマニュアルの見直しを令和6年7月31日までに行う。

② ①の業務内容のマニュアルを基に、指導連絡帳の見直しを令和6年9月30日までに行う。

③ 令和6年度の人間関係不良による退職者をゼロにする。

※上記①～③全て達成することを達成基準とする。

★ 介護報酬・障害福祉報酬・診療報酬制度改定に伴う対策の促進について【法人共通計画目標③ - B】

【難易度A】

令和6年度は、介護報酬改定の年となっており、改定の内容を正しく理解し対応することが必

要とされる。情報収集不足・確認不足により、減算や本来算定できる加算が取れなかったということが起きないように、以下の取組みを行う。

- ① 令和6年4月30日までに介護報酬改定の情報の読み合わせを行い、変更事項や追加事項を確認する。また、その後も段階的に通知される可能性があるため、通知後1ヶ月以内に読み合わせを行い適正に算定できているか、他に算定可能な加算がないか確認し、直近の会議で報告する。
- ② 令和6年10月1日から令和7年2月28日の間にも通知の読み合わせを行い、再確認し、直近の会議で報告する。

※確認は請求に関わる職員と、2等級・管理職職員を対象とし、2名以上の複数で対応する。

※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

特別養護老人ホームみやびのその (第33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】

近隣に事業所が増える中で、利用者確保の競争はますます激しくなっており、利用率の安定化を図っていくことは大きな課題である。感染症や非常災害などで、一時的に利用率の確保が難しい場合を考慮し、下記の達成基準を定めて取り組んでいく。

- 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について感染症などにより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】

スムーズな入所、利用につながるよう、他機関との関係構築を継続し、速やかな入所につなげる。ご家族とは入所前の不安を解消できるように関係構築を図ることを目指す。

- 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 管理職以外の正職員の介護司が年間6名以上、入所面接に同行することで、家族との関係構築の場とする。同行後、面接報告書を作成し、入所判定委員会に提出して情報共有を図る。

※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。

★ 職員のスキルアップ強化【主目標を達成するための目標②】

【難易度A】

業務効率化やゲスト・ご家族の満足度を上げる為には、職員の質の向上が不可欠である。良いケア提供していく為に、職員それぞれが自分の課題を明確にし、目標を持って取り組んでいく。

- ① 自分自身で課題や目標を管理するためのシートを令和6年5月31日までに作成し、施設長へ提出をする。
- ② ①で作成した内容と人材計画書をもとに面談を1回以上行う。
- ③ ①で立てた計画に沿って令和7年1月31日まで実施し結果報告を令和7年2月28日までに施設長に提出する。

※上記①～③全て達成することを達成基準とする。

※令和6年3月31日までに入職した正職員を対象とする。

★ 人間関係不良による退職者ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度A】

みやびのそのの退職につながっていった課題として、指導方法があげられる。古い技術や自己流での指導、根拠を伝えられていない、伝え方による誤解を発端としたことが退職につながっていると考えられることがあった。状況に合わせた対応は求められるが、その反面、業務方法が異なっても気が付きにくい側面もあるため、新入職員や異動職員に対して混乱や不安を与えないため統一した指導が行えるようなシステム作りと指導する側の職員のスキルアップを目指し、人間関係不良による退職者ゼロにするための取り組みを行う。

- ① 新入職員の育成計画とOJTチェック表の見直し令和6年7月31日までに行う。
- ② ①で作成したOJTのチェック項目に沿って、マニュアルの見直し・追加を令和6年11月30日までに実施する。
- ③ マニュアルの中から1事例を挙げ、マニュアルに沿った「伝えたこと」が正しく伝わっているか確認の実践研修を令和7年2月28日までに行う。
- ④ 令和6年度の間関係不良による退職者をゼロにする。

※上記①～④全て達成することを達成基準とする。

※③について、シフトで勤務する介護職員の60%を達成基準とし、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。

★ 虐待を絶対防止するための「不適切保育」「不適切介護」「不適切支援」ゼロに向けた取り組み【法人共通計画目標②】

【難易度A】

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。令和5年度の実績の結果、何が不適切ケアに当たるのかの共通認識を持ち、不安を共有してどのように解決していくのかをチームで考えることが重要であるという課題がでてきた。職員間の意識の差をなくしていけるように継続して取組を行う。

- 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6年9月30日までに全職員に行う。その結果を踏まえた話し合いを令和7年2月28日までに行い、1回は話し合いに参加する。
- ② 令和7年2月28日までに職員全員が1回は事例検討研修に参加し、報告書を提出する。

※上記①～②について、令和6年10月1日時点で在籍している職員を対象とし、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。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

★ 介護報酬・障害福祉報酬・診療報酬制度改定に伴う対策の促進について【法人共通計画目標③-B】

【難易度A】

令和6年度は介護報酬改定の年となっており、改定の内容を正しく理解し対応することが必要とされる。情報収集不足・確認不足により減算や本来算定できる加算が取れなかったということが起きないように、以下の取り組みを行う。

- ① 令和6年4月30日までに介護報酬改定の情報の読み合わせを行い、変更事項や追加事項を確認する。また、その後も段階的に通知される可能性がある為、通知後1ヵ月以内に読み合わせを行い適正に算定ができているか、他に算定可能な加算がないか確認し、直近の会議で結果を報告する。
- ② 令和6年10月1日から令和7年2月28日の間にも通知の読み合わせを行い、再確認を行い、直近の会議で結果を報告する。

※請求に関わる職員と2等級・管理職職員を対象に、2名以上の複数で対応する。
※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

- ① 感染症・事故防止・リスクマネジメント・権利擁護・虐待防止・身体拘束・ハラスメント・防火・防災・認知症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)
- ③ 外部委託研修 (B)

みやびのそのショートステイ (第33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が5類移行となったが、感染が流行すると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くなる。そのような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、感染症をいかに最小限に抑えられるかがポイントとなってくる。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 感染症マニュアルの見直しを令和6年8月31日までにを行い、令和6年10月1日時点で在籍している全職員が必ず1回感染症発生時の対応に関するシミュレーション研修を受講する。

※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。

★ 人間関係不良による退職者ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度A】

みやびのその退職につながっていった課題として、指導方法があげられる。古い技術や自己流での指導、根拠を伝えられていない、伝え方による誤解を発端としたことが退職につながっていると考えられることがあった。状況に合わせた対応は求められるが、その反面、業務方法が異なっても気が付きにくい側面もあるため、新入職員や異動職員に対して混乱や不安を与えないため統一した指導が行えるようなシステム作りと指導する側の職員のスキルアップを目指し、人間関係不良による退職者ゼロにするための取り組みを行う。

- ① 新入職員の育成計画とOJTチェック表の見直し令和6年7月31日までにを行う。
- ② ①で作成したOJTのチェック項目に沿って、マニュアルの見直し・追加を令和6年11月30日までに実施する。
- ③ マニュアルの中から1事例を挙げ、マニュアルに沿った「伝えたこと」が正しく伝わっているか確認の実践研修を令和7年2月28日までにを行う。
- ④ 令和6年度の人間関係不良による退職者をゼロにする。

※上記①～④全て達成することを達成基準とする。

※③について、シフトで勤務する介護職員の60%を達成基準とし、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。

★ 介護報酬・障害福祉報酬・診療報酬制度改定に伴う対策の促進について【法人共通計画目標③-B】

【難易度A】

令和6年度は介護報酬改定の年となっており、改定の内容を正しく理解し対応することが必要とされる。情報収集不足・確認不足により減算や本来算定できる加算が取れなかったということが起きないように、以下の取り組みを行う。

- ① 令和6年4月30日までに介護報酬改定の情報の読み合わせを行い、変更事項や追加事項を確認する。また、その後も段階的に通知される可能性がある為、通知後1ヵ月以内に読み合わせを行い適正に算定ができているか、他に算定可能な加算がないか確認し、直近の会議で結果を報告する。
- ② 令和6年10月1日から令和7年2月28日の間にも通知の読み合わせを行い、再確認を行い、直近の会議で結果を報告する。

※請求に関わる職員と2等級・管理職職員を対象に、2名以上の複数で対応する。

※上記①～④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

みやびのその特養に準ずる

みやびのそのデイサービス（第33期）

★ 利用率の向上【収支に影響する主目標】

【難易度A】

利用率の向上は、収入の増加につながるだけでなく、ゲストが互いに活力をもたらす効果が期待できる。令和5年度の実績と収支を勘案した目標数値とし、達成基準は、年間利用率74.0%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。

※感染症の流行や自然災害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、新規利用の相談を多くいただき、確実に利用へつなげることが重要である。そこで、居宅介護支援センター・地域包括支援センターに、みやびのそのデイサービスセンターの特色や活動内容をアピールし、より多くの新規相談者を獲得できるよう以下の取り組みを行う。

① 居宅介護支援事業所・地域包括支援センター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もしくはFAXにて活動報告・空き状況を送付する。

② デイサービスのパンフレットの内容を見直し、令和6年12月31日までに作成する。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

★ レクリエーションの充実【主目標を達成するための目標②】

【難易度A】

近隣のデイサービスとの競争が激化する中、魅力的なレクリエーションを定期的実施することで、新規相談者からは利用を希望していただき、利用ゲスト・ご家族には満足度向上につながり、利用率向上が期待できる。レクリエーション内容の充実を図るため、以下の取り組みを行う。

① 外出レクリエーションを年2回以上実施する。ただし、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。

② 外食レクリエーションを年1回以上実施する。ただし、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 ゲストが作品を持ち帰ることができる有料のレクリエーションを年2回以上実施する。

④ 上記①～③の参加募集案内文には、レクリエーション参加により期待できる効果を記載する。

※上記①～④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者ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度A】

人間関係不良が原因での退職は非常に残念であり、避けることができるよう、職場

全体で取り組みを実施していく必要がある。そこで、新入職員や異動職員に対して混乱や不安を与えないため統一した指導が行えるようなシステム作りと指導する側の職員のスキルアップを目指す。また、職員とのコミュニケーション機会を増やし、人間関係不良による退職者ゼロにするための取り組みを行う。達成基準は以下のとおりとする。

- ① 令和7年2月28日までに新入職員の育成計画とOJTチェック表を見直し、作成する。作成にあたり年4回話し合いの場を設け、令和6年4月1日時点でデイサービスの在籍年数が1年以上経過している正職員が必ず1回以上話し合いに参加する。
 - ② 令和6年4月1日時点で在籍している契約職員を対象に、契約更新面談とは別に年1回、管理職との面談を実施する。ただし、令和6年9月30日までに退職・休職した職員は除く。
 - ③ 令和6年度の人間関係不良による退職者をゼロにする。
- ※上記①～③全て達成することを達成基準とする。

★ 虐待を絶対防止するための「不適切保育」「不適切介護」「不適切支援」ゼロに向けた取り組み【法人共通計画目標②】

【難易度A】

福祉に携わるプロの職員として虐待を絶対に引き起こさないために、その前段階に潜んでいる「不適切介護」をゼロにする必要がある。自分自身で自覚がなく起こしてしまうことや、部署内で見過ごしてしまうことがないように以下の取り組みを行う。

- ① 令和6年11月30日までに令和6年9月30日時点で在籍している全職員が「不適切介護」に関する研修を受講し、報告書の提出を行う。
 - ② 上記①の職員を対象に「不適切介護」に関する自己チェックを含むアンケートを実施し、研修受講後1ヵ月以内に提出する。
 - ③ 上記②のアンケート結果をもとに、令和7年2月28日までに事例検討会を開催し、開催後1ヵ月以内に全職員へアンケート集計結果と事例検討会の内容を共有する。
- ※上記①～③全て達成することを達成基準とする。

★ 介護報酬・障害福祉報酬・診療報酬制度改定に伴う対策の促進について【法人共通計画目標③-B】

【難易度A】

令和6年度は介護報酬改定の年となっており、改定の内容を正しく理解し対応することが必要とされる。情報収集不足・確認不足により減算や本来算定できる加算が取れなかったということが起きないように、以下の取り組みを行う。

- ① 令和6年4月30日までに介護報酬改定の情報の読み合わせを行い、変更事項や追加事項を確認する。また、その後も段階的に通知される可能性がある為、通知後1ヵ月以内に読み合わせを行い適正に算定ができているか、他に算定可能な加算がないか確認し、直近の会議で結果を報告する。
 - ② 令和6年10月1日から令和7年2月28日の間にも通知の読み合わせを行い、再確認を行い、直近の会議で結果を報告する。
- ※請求に関わる職員と2等級・管理職職員を対象に、2名以上の複数で対応する。
- ※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

- 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
- ③ 施設内介護技術研修 (B)

みやびのその居宅介護支援センター

(第25期)

★ 請求件数の確保【収支に影響する主目標】

【難易度A】

迅速な対応、寄り添った支援を行うことで医療機関や地域包括支援センターからの信頼を強化し、常に安定した件数を確保する。給付件数（予防給付も含む）年間平均80%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44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6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44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。

★ 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A】

常に安定した給付件数を確保するため、いつでも受け入れできる体制を整える。また、困難ケースに関しても積極的に受け入れを行い、関係機関との顔の見える関係作りを構築することで、信頼される事業所を目指す。

① 新規相談の際、管理者不在でも即日返答できるように対応方法について部署内で検討し、令和6年8月31日までに実施する。

② 地域包括支援センターに毎月訪問し、顔の見える関係作りを強化し新規確保につなげる。

※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者ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度A】

ゲストのニーズによって、個々の業務内容や抱える問題が常時変化しているにもかかわらず、担当ケアマネが一人で解決しないといけない状況であったため、令和5年度の取り組みとして、副担当制を設け一人で抱え込まない取り組みを行った。令和6年度も副担当制を継続し個々の負担軽減を図ると共に部署内でのコミュニケーションを更に強化し、人間関係が良好になるよう下記の取り組みをおこなう。

① 令和6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、副担当制を継続し一人で抱えこまない体制をつくる。困難ケースの追加がある場合は定例会議にて随時副担当を決める。

② 令和6年6月30日までにコミュニケーション活性化に向けた取り組み内容を居宅会議で決める。

③ 令和6年7月1日から令和7年3月31日まで取り組みを実施する。

④ 令和6年度の人間関係不良による退職者をゼロにする。

※上記①～④全て達成することを達成基準とする。

★ 介護報酬・障害福祉報酬・診療報酬制度改定に伴う対策の促進について

【法人共通計画目標③-B】

【難易度 A】

居宅介護支援業務は、他のサービス種別の中でも特に運営基準減算項目が多いため、加算減算項目について正しい解釈と理解のもと運用し減算や支援費返還を防ぐ必要がある。最新の正しい情報を理解し法令遵守できるよう、以下の取り組みを徹底する。

- ① 令和6年4月30日までに介護報酬改定内容を全員で読み合わせをおこない、変更事項や追加事項を確認する。但し、介護報酬改定については、段階的に通知される可能性がある。その際は、通知後、1ヵ月以内に全員で読み合わせをおこなう。
 - ② 運営基準減算を防ぐため、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6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ヵ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。
 - ③ 全員で自主点検表の読み合わせを年1回おこなう。
- ※上記①～③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

- ① 感染対策に関する研修（机上訓練、シミュレーション訓練）(A)
- ② 災害に関する研修（机上訓練、シミュレーション訓練）(A)
- ③ 高齢者虐待防止に関する研修 (A)
- ④ 権利擁護、プライバシー保護に関する研修 (A)
- ⑤ ハラスメントに関する研修 (A)
- ⑥ 認知症に関する研修 (A)
- ⑦ 深草管内合同事例検討会に参加 (A)
- ⑧ 包括主催の研修会に参加 (B)
- ⑨ 京都ブロック全体の年間研修に沿って実施 (B)

ケアハウス プラスしこうえん (第27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】

京都市では高齢者施策として「京都市民長寿すこやかプラン」が策定され、令和6年度は第9期開始の年となる。その間、ケアハウス施策に代わり高齢者サービス付き住宅の推進、近々では「すこやか賃貸住宅」登録制度の普及促進に取り組むことが盛り込まれ、入居候補者の施設選択肢が更に多様化してきている。また、新型コロナ発生の影響による外出・運動制限により、ゲストの心身機能の低下がみられ退居される方が増えてきていることから、入居者確保が更に難しくなっているのが現状である。そのような状況下において、少しで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。

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6年度の経常増減差額率（ $\text{経常増減差額率} = \frac{\text{経常増減差額}}{\text{サービス活動収益計}} \times 100\%$ ）が、令和5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。

★ 入居対応資料の分類方法の検討【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

空室発生後、速やかに次の入居者を確保する必要がある。そのためには、入居問合せや入居希望があったとき、迅速な対応がポイントとなる。現在、その説明資料はマニュアルにまとめてあるが、一部のマニュアルは職種別に分類されていることから、必要とした時すぐに保管フォルダーに行きつかないため事前準備や確認に時間を要している。

よって、令和6年度はマニュアルの適切な分類方法を構築し、職種を問わずより多く職員がマニュアルを参照して、説明・対応ができるように取り組む。

達成基準は以下の通りとする。

① 令和6年9月末までに、マニュアルの大・中・小区分の見直し案を作成する。

② 令和6年11月末までに、見直し案をもとにマニュアルの分類項目を修正する。

③ 令和7年2月末までに、入居に関して作成されていないマニュアルについて、どのようなものが必要であるかについてリスト化し、作成の優先順位をつける。

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（第四期）【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。その対策として、令和5年度は特定施設入所者生活介護へ転換した場合の運営規模や具体的な設備・整備項目を調査した。令和6年度は、その調査した項目を踏まえ転換が実施可能か検討する。

達成基準は以下の通りとする

- ① 令和7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7年3月末までに、特定施設入居者生活介護を運営する場合の収益がどの程度見込まれるか、試算データを作成する。

※検討会の出席者は、最低2名以上とする。

※年度途中において、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7年度に持ち越す場合もある。

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者ゼロに向けての取り組み【法人共通目標①】

【難易度A】

プラスしこうえんの特徴として、ゲストの特性を把握し状況に合わせた対応や細やかな業務を取り入れ迅速に行動に移すことが出来る経験年数長い職員が多いことが強みである。ただ、高齢者と接する経験のない・介護経験の無い方が入職に至る場合もあることから、経験のある職員との認識違いや業務説明時の捉え方に違いにより退職するリスクも考えられる。特に、人間関係による退職は、部署において悪い雰囲気は漂うことになるため、払拭しなければならない。令和5年度において、短期間で退職された宿直員がいたことから、まずは宿直員を対象にした対策に取り組むこととする。

達成基準は以下の通りとする

- ① 令和7年2月末までに、宿直員の育成計画とOJTチェック表を作成する。作成にあたり、意見を聞くため宿直未経験の職員に参加してもらう。
- ② 令和6年4月1日時点で在席している職員を対象に、令和7年3月末迄に管理職との面談を1回以上実施する。
- ③ 令和6年度の間関係不良による退職者をゼロにする。

上記①～③全て達成することを達成基準とする。

★ 虐待を絶対防止するための「不適切保育」「不適切介護」「不適切支援」ゼロに向けた取り組み【法人共通目標②】

【難易度A】

令和5年度の法人強化最重要共通目標である「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」を遂行するため研修計画をたて実践してきた。研修における情報収集や意見交換の中で「虐待」にまでは至らないまでも「不適切」と思われる援助・支援といったグレーゾーン対応について、どのように向き合うかを考える機会があった。不適切な対応の見過ごしや慣れ合い、注意できない環境を放置していると、ニュース等で報道されているような虐待事件へ繋がることになる。

そこで、令和6年度は不適切な対応の芽を早い段階で摘み取る対策を講じる。

達成基準は以下の通りとする。

- ① 令和6年12月末迄、毎月3日以上は朝礼時に「グレーゾーン対応」と思われる出来事を早出職員が発表する。なお、他の職員との重複や過去に出た発表内容も可とする。

② 令和7年2月末迄に、5回以上虐待防止委員会にて朝礼時に発表された「グレーゾーン対応」を報告し、どのように向き合うべきか意見交換を行い議事録に記録する。

③ 令和7年3月末迄に②で意見交換した内容をグレーゾーン事例集として取りまとめる。
上記①～③全て達成することを達成基準とする。

★ 導入済のICTの活用状況の検証および未活用職員の活用促進【法人共通目標③-A】

【難易度A】

近年、施設内でもICT化のための様々なツールが導入されたが、それらは工夫して使いこなすことにより、業務の効率化、見える化、平準化、時間短縮等の効果を生むことが可能となる。

そこで、令和6年度はICT機器が宝の持ち腐れになっていないか検証するため、より多くの職員が使いこなせる方法を調査し、重要度の高い項目について使いこなせるようにする。

達成基準は以下の通りとする

① 令和6年6月までに、しこうえんで活用しているICT機器の活用度合を確認する調査を行う。

② 令和6年8月末までに、ICT活用の重点項目をリスト化する。

③ 令和6年10月末までに、ICT機器活用の説明計画を立て、使用方法を理解できている職員から不慣れな職員に説明する機会を設ける。

※説明時間は原則業務時間内で実施することとする

上記①～③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

※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

福祉ホーム ひびあらた（第23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90.0%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5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。

★ 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】

利用率を確保するためには申し込みからより早期に新規希望者の利用開始につなげる必要がある。そのためには、新規利用申込書の受理から面接実施までに要している日数を短縮する必要がある。そこで、令和6年度は面接実施方法の検討・見直しを行う。

達成基準は、下記の通りとする。

①面接日調整に要する期間を短縮する方法を年間3つ以上提案する。

②①で提案され実施が採用されたものはマニュアルを作成する。

※上記①～②全てを達成する。

※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。

★ 人間関係不良による退職者ゼロに向けての取り組み 【法人共通計画目標①】

【難易度A】

人間関係の不良による退職者を発生させないためには、人間関係が良好な職場環境であればよいと考える。何事も一方通行ではなく、しっかりと挨拶し合える環境、そしてお互いが助け合い、相手の意見も尊重し、信頼し合って認めるべきは認め、感謝の気持ちを持つ、そんな当たり前の習慣を維持できるような取り組みを行う。

達成基準は、以下の通りとする。

風通しを良くするため、第三者機関が実施している動画研修を活用した施設内研修を年2回（上半期・下半期にそれぞれ1回ずつ）実施する。

※施設内研修会の対象者は、全職員（統括責任者を除く）を対象とする。なお、やむを得ない利用により研修会に参加できないもしくはできなかった職員は別途資料の配布を以って研修会に参加したものとみなす。

※活用する動画内容は、本強化目標のテーマに関連する内容であることとする。

※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。

★ 虐待を絶対防止するための「不適切保育」「不適切介護」「不適切支援」ゼロに向けた取り組み 【法人共通計画目標②】

【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。令和 6 年度も引き続き虐待防止の取り組みを継続し、「不適切支援」ゼロに向けた取り組みを行う。

達成基準は、以下の通りとする。

- ① 虐待防止委員会開催時に虐待の芽となるような事案がないか確認を行う。
- ② 虐待防止（不適切支援防止）の施設内研修の実施（年 1 回以上）

※ 上記①～②全てを達成する。

※ 施設内研修会の対象者は、正職員（統括責任者を除く）を対象とする。なお、やむを得ない理由により研修会に参加できないもしくはできなかった職員は別途資料の配布を以って研修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。

★ 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）

グループホーム ともいき (第19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365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。

※感染症等まん延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。

★ 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】

利用率を確保するためには申し込みからより早期に新規希望者の利用開始につなげる必要がある。そのためには、新規利用申込書の受理から面接実施までに要している日数を短縮する必要がある。そこで、令和6年度は面接実施方法の検討・見直しを行う。

達成基準は、下記の通りとする。

①面接日調整に要する期間を短縮する方法を年間3つ以上提案する。

②①で提案され実施が採用されたものはマニュアルを作成する。

※上記①～②全てを達成する。

※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。

★ 人間関係不良による退職者ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度A】

人間関係の不良による退職者を発生させないためには、人間関係が良好な職場環境であればよいと考える。何事も一方通行ではなく、しっかりと挨拶し合える環境、そしてお互いが助け合い、相手の意見も尊重し、信頼し合って認めるべきは認め、感謝の気持ちを持つ、そんな当たり前の習慣を維持できるような取り組みを行う。

達成基準は、以下の通りとする。

風通しを良くするため、第三者機関が実施している動画研修を活用した施設内研修を年2回（上半期・下半期にそれぞれ1回ずつ）実施する。

※施設内研修会の対象者は、全職員（統括責任者を除く）を対象とする。なお、やむを得ない理由により研修会に参加できないもしくはできなかった職員は別途資料の配布を以って研修会に参加したものとみなす。

※活用する動画内容は、本強化目標のテーマに関連する内容であることとする。

※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。

★ 介護報酬・障害福祉報酬・診療報酬制度改定に伴う対策の促進について

【法人共通計画目標③-B】

【難易度A】

令和6年度は障害福祉サービス報酬改定の年であるが、令和5年度も知識不足により取れるべき加算が取れていないことがあった。

今回の報酬改定の際には、情報をいち早くキャッチして改定内容を正しく理解し、「情報不足・準備不足により加算が取れなかった」「必須事項が確認できておらず、減算になった」といったことがないように対策を講じる。

達成基準は、以下の通りとする。

①令和6年4月30日までに「令和6年度障害福祉サービス等報酬改定の概要資料」による法改正の全体像の把握・確認を複数職員で行う。

②令和6年9月30日までに「令和6年度の自主点検票」による詳細のチェックを複数職員で行う。

※上記①～②全てを達成する。

※「令和6年度障害福祉サービス等報酬改定の概要資料」とは、厚生労働省ホームページ内に掲載されている資料を指す。

※令和6年9月30日までに「令和6年度自主点検票」がホームページ上に掲載されていない場合は、掲載があった翌月末日までに「自主点検票」のチェックを実施する。

※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)

グループホーム モーツァルト七瀬川つつみ (第18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 81.1%以上を達成する。(大規模修繕工事を実施した場合)
年間平均利用率 84.0%以上を達成する。(大規模修繕工事が中止の場合)

※ 利用率とは障害者総合支援法上の利用者÷定員 20名の 365日分の平均値

※ 目標値は、現入居者の外泊および入退院、入退去者、感染症等を想定した数値。

※ 改修工事を実施した場合の目標値は、工事を起因とした外泊・入院・新規受け入れ中止を想定した数値

★ 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】

利用率を確保するためには申し込みからより早期に新規希望者の利用開始につなげる必要がある。そのためには、新規利用申込書の受理から面接実施までに要している日数を短縮する必要がある。そこで、令和6年度は面接実施方法の検討・見直しを行う。

達成基準は、下記の通りとする。

① 面接日調整に要する期間を短縮する方法を年間3つ以上提案する。

② ①で提案され実施が採用されたものはマニュアルを作成する。

※ 上記①～②全てを達成する。

※ 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。

★ 人間関係不良による退職者ゼロに向けての取り組み 【法人共通計画目標①】

【難易度 A】

人間関係の不良による退職者を発生させないためには、人間関係が良好な職場環境であればよいと考える。何事も一方通行ではなく、しっかりと挨拶し合える環境、そしてお互いが助け合い、相手の意見も尊重し、信頼し合って認めるべきは認め、感謝の気持ちを持つ、そんな当たり前の習慣を維持できるような取り組みを行う。

達成基準は、以下の通りとする。

風通しを良くするため、第三者機関が実施している動画研修を活用した施設内研修を年2回(上半期・下半期にそれぞれ1回ずつ)実施する。

※ 施設内研修会の対象者は、全職員(統括責任者を除く)を対象とする。なお、やむを得ない理由により研修会に参加できないもしくはできなかった職員は別途資料の配布を以って研修会に参加したものとみなす。

※ 活用する動画内容は、本強化目標のテーマに関連する内容であることとする。

※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。

★ 介護報酬・障害福祉報酬・診療報酬制度改定に伴う対策の促進について

【法人共通計画目標③-B】

【難易度A】

令和6年度は障害福祉サービス報酬改定の年であるが、令和5年度も知識不足により取れるべき加算が取れていないことがあった。

今回の報酬改定の際には、情報をいち早くキャッチして改定内容を正しく理解し、「情報不足・準備不足により加算が取れなかった」「必須事項が確認できておらず、減算になった」といったことがないように対策を講じる。

達成基準は、以下の通りとする。

- ① 令和6年4月30日までに「令和6年度障害福祉サービス等報酬改定の概要資料」による法改正の全体像の把握・確認を複数職員で行う。
- ② 令和6年9月30日までに「令和6年度の自主点検票」による詳細のチェックを複数職員で行う。

※上記①～②全てを達成する。

※「令和6年度障害福祉サービス等報酬改定の概要資料」とは、厚生労働省ホームページ内に掲載されている資料を指す。

※令和6年9月30日までに「令和6年度自主点検票」がホームページ上に掲載されていない場合は、掲載があった翌月末日までに「自主点検票」のチェックを実施する。

※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)

就労継続支援B型 モーツァルト七瀬川つつみ (第12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66.1%以上を達成する。(大規模修繕工事を実施した場合)

年間平均利用率69.0%以上を達成する。(大規模修繕工事が中止の場合)

※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5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。

※年間稼働日数に気象警報発令や感染症発生、工事による営業中止を想定した数値。

※改修工事を実施した場合の目標値は、工事を起因とした利用中止・新規受け入れ中止を想定した数値。

★ 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】

利用率を確保するためには申し込みからより早期に新規希望者の利用開始につなげる必要がある。そのためには、新規利用申込書の受理から面接実施までに要している日数を短縮する必要がある。そこで、令和6年度は面接実施方法の検討・見直しを行う。

達成基準は、下記の通りとする。

①面接日調整に要する期間を短縮する方法を年間3つ以上提案する。

②①で提案され実施が採用されたものはマニュアルを作成する。

※上記①～②全てを達成する。

※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。

★ 人間関係不良による退職者ゼロに向けての取り組み 【法人共通計画目標①】

【難易度A】

人間関係の不良による退職者を発生させないためには、人間関係が良好な職場環境であればよいと考える。何事も一方通行ではなく、しっかりと挨拶し合える環境、そしてお互いが助け合い、相手の意見も尊重し、信頼し合って認めるべきは認め、感謝の気持ちを持つ、そんな当たり前の習慣を維持できるような取り組みを行う。

達成基準は、以下の通りとする。

風通しを良くするため、第三者機関が実施している動画研修を活用した施設内研修を年2回(上半期・下半期にそれぞれ1回ずつ)実施する。

※施設内研修会の対象者は、全職員(統括責任者を除く)を対象とする。なお、やむを得ない理由により研修会に参加できないもしくはできなかった職員は別途資料の配布を以って研修会に参加したものとみなす。

※活用する動画内容は、本強化目標のテーマに関連する内容であることとする。

※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。

★ 介護報酬・障害福祉報酬・診療報酬制度改定に伴う対策の促進について

【法人共通計画目標③-B】

【難易度A】

令和6年度は障害福祉サービス報酬改定の年であるが、令和5年度も知識不足により取れるべき加算が取れていないことがあった。

今回の報酬改定の際には、情報をいち早くキャッチして改定内容を正しく理解し、「情報不足・準備不足により加算が取れなかった」「必須事項が確認できておらず、減算になった」といったことがないように対策を講じる。

達成基準は、以下の通りとする。

① 令和6年4月30日までに「令和6年度障害福祉サービス等報酬改定の概要資料」による法改正の全体像の把握・確認を複数職員で行う。

② 令和6年9月30日までに「令和6年度の自主点検票」による詳細のチェックを複数職員で行う。

※ 上記①～②全てを達成する。

※ 「令和6年度障害福祉サービス等報酬改定の概要資料」とは、厚生労働省ホームページ内に掲載されている資料を指す。

※ 令和6年9月30日までに「令和6年度自主点検票」がホームページ上に掲載されていない場合は、掲載があった翌月末日までに「自主点検票」のチェックを実施する。

※ 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)

特定相談支援事業所 モーツァルト七瀬川つつみ (第10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6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。そこで、フジの会が運営する福祉サービス事業所への利用開始が迅速に進むような取り組みを行う。

達成基準は、下記の通りとする。

①面接日調整に要する期間を短縮する方法を年間3つ以上提案する。

②①で提案され実施が採用されたものはマニュアルを作成する。

※上記①～②全てを達成する。

※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。

★ 人間関係不良による退職者ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度A】

人間関係の不良による退職者を発生させないためには、人間関係が良好な職場環境であればよいと考える。何事も一方通行ではなく、しっかりと挨拶し合える環境、そしてお互いが助け合い、相手の意見も尊重し、信頼し合って認めるべきは認め、感謝の気持ちを持つ、そんな当たり前の習慣を維持できるような取り組みを行う。

達成基準は、以下の通りとする。

風通しを良くするため、第三者機関が実施している動画研修を活用した施設内研修を年2回（上半期・下半期にそれぞれ1回ずつ）実施する。

※施設内研修会の対象者は、全職員（統括責任者を除く）を対象とする。なお、やむを得ない理由により研修会に参加できないもしくはできなかった職員は別途資料の配布を以って研修会に参加したものとみなす。

※活用する動画内容は、本強化目標のテーマに関連する内容であることとする。

※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。

★ 介護報酬・障害福祉報酬・診療報酬制度改定に伴う対策の促進について

【法人共通計画目標③-B】

【難易度A】

令和6年度は障害福祉サービス報酬改定の年であるが、令和5年度も知識不足により取れるべき加算が取れていないことがあった。

今回の報酬改定の際には、情報をいち早くキャッチして改定内容を正しく理解し、「情報不足・準備不足により加算が取れなかった」「必須事項が確認できておらず、減算になった」といったことがないように対策を講じる。

達成基準は、以下の通りとする。

①令和6年4月30日までに「令和6年度障害福祉サービス等報酬改定の概要資料」による法改正の全体像の把握・確認を複数職員で行う。

②令和6年9月30日までに「令和6年度の自主点検票」による詳細のチェックを複数職員で行う。

※上記①～②全てを達成する。

※「令和6年度障害福祉サービス等報酬改定の概要資料」とは、厚生労働省ホームページ内に掲載されている資料を指す。

※令和6年9月30日までに「令和6年度自主点検票」がホームページ上に掲載されていない場合は、掲載があった翌月末日までに「自主点検票」のチェックを実施する。

※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)

モーツァルトしずかこども園（第14期）

★ 園児数の達成【収支に影響する主目標】

【難易度A】

京都市における認定こども園では1号認定の定員が2.3号認定の3%と定められていたため、定員が2名となっていたが、令和5年度に計画の改定が行われ、保護者の就労状況の変化等に伴う号数の振替ニーズに柔軟に対応するために、在園児の認定変更（振替え）は3%を超えても認めることとなった。

児童数が移行当初に設定した利用定員を超過する場合には、面積・配置基準の範囲内で令和6年9月1日より利用定員の変更が可能となるため変更手続きを行い、令和6年度末には1号認定10名以上15名以内とする。

達成基準は以下の通りとする。

- ① 4月に定員変更希望の申し出を京都市幼保総合支援室に行う。
- ② 5月末までに要件確認及び所定の手続き（申請・届出）を行う。
- ③ 1号認定を年度末までに10名以上15名以内とする。

※上記①～③全て達成することを達成基準とする。

★ 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】

令和5年度はブックフェアを開催し、在園児のご家族や園見学に来られた方が多数参加して下さった。地域の方に更に知っていただく園となるよう、令和6年は未就園の親子及び近隣の小規模保育園の親子の参加が増えるように時間を調整し、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 園見学に来られた方や提携している小規模保育園への案内を行い、親子で参加可能とする。
- ③ 深草学区に配布されている行事予定へ掲載及び法人webサイト・Instagram・Facebookに掲載し、未就園児への案内を行う。

※上記①～③全て達成することを達成基準とする。

★ 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】

P D C Aサイクルに基づいた保育計画や行事計画を行う。令和5年度の結果を踏まえて計画・実行・評価・改善を行い、新たな次の計画につなげていくことで、充実した保育を行い、安定した保育内容と質の向上を実現する。

達成基準は以下の通りとする。

- ① 運動会、発表会をはじめとする行事の計画を立てる際に、令和5年度の結果やマニュアルをもとに話し合いを行い、所定の様式に入力する。
- ② 実行後、評価・改善した内容を追記する。
- ③ 3月末までにマニュアルを見直し、必要箇所の修正を行う。

※上記①～③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者ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度 A】

令和 5 年度の取り組み（レゴブロックでのチームビルディング研修・職員の良いところを共有する）を行った。それぞれの発想を共有し、協力して作成することで各チーム熱心に取り組むことができた。

また、契約職員の研修として実施した「良いところ発表」では、自分のことをそのように見てくれたと涙を流して感動している職員の姿が見られた。

「褒められる」「認めてもらえる」ということは大きな力となり、相手の気持ちを知ろうとする原動力に繋がって行くことを実感した。

その結果、チームワークが更に強化され令和 5 年度退職者はゼロであった。

令和 6 年度も「自分のことを大切に思ってもらえていると実感することで、他者にもやさしくなれる。」ということを念頭に置き、引き続き人間関係不良による退職者ゼロの取り組みを行う。

達成基準は以下の通りとする。

- ① お互いのスキルを理解することで得意なことを活かし、不得意なことを伸ばしていく環境を整える。各職員のスキルの確認と不得意な部分の改善方法を正職員は 10 月の職員会議、契約職員は 11 月の契約者会議で共有する。
- ② 5 月末までに新入職員の専属メンターを決定の上、OJT を実施する。不安なことやわからないこと、しんどくなった気持ちなどメンターと共有することで早期解決を行う。
- ③ 令和 6 年度の間関係不良による退職者をゼロにする。

※上記①～③全て達成することを達成基準とする。

★ 虐待を絶対防止するための「不適切保育」「不適切介護」「不適切支援」ゼロに向けた取り組み

【法人共通計画目標②】

【難易度 A】

不適切な保育が続けば重大事故につながるリスクが上がるとされているが、人と人との繋がりによって防ぐことが可能である。不適切な保育を防ぐために「子どもの権利」を守る保育を学ぶことが重要となる。また、子どもだけでなくすべての人の権利が守られること、子どもの個性を含めた多様性に対する理解を深め、日々の保育に反映していく仕組みを作る。

達成基準は以下の通りとする。

- ① 子どもの権利とは何か、こども園で守るべき子どもの権利とはどういった関わりであるかを知るために全職員が「子どもの権利条約（4つの原則）」の文献資料を読み、5 月の職員会議・契約者会議で子どもの権利について意見交換を行う。
- ② 「人権擁護のためのセルフチェックリスト」を 6 月と 12 月に実施する。
- ③ 1 月職員会議で正職員を対象に子どもの発達の違いや個性や多様性について研修を行い正職員全員が報告書を提出する。

※上記①～③全て達成することを達成基準とする。

★ 導入済の ICT の活用状況の検証および未活用職員の活用促進【法人共通計画目標③-A】

【難易度 A】

令和 6 年度より保育 ICT システムのソフトを変更するため、園児情報等コドモンへの移行をスムーズに行う必要がある。保育に必要な各書類もコドモン内の機能を最大限活用し、業務の効率化、見える化、平準化、時間短縮を促進する。

達成基準は以下の通りとする。

- ① ソフト導入担当者は4月末までに正職員全員がコドモンの出欠アプリ及び登降園時の打刻操作を習得できるよう、操作説明会を開催する。
 - ② 5月末までにエラー発生時や保護者から問い合わせがあった場合、正職員全員がに操作説明ができる体制とする。
- ※上記①～②を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 キャリアアップ研修 (A)
- ② 管理職・二等級研修 (B)

伏見板橋児童館（第12期）

★ 経費率の改善【収支に影響する主目標】

【難易度A】

京都市の児童館の収入形態については、京都市との契約書上、受入児童数による出来高制とはなっていないため、受入児童人数が多くても大幅な収入増加は見込めない状況である。そのため、児童館の運営の鍵は、経費率をいかに管理するかにある。そこで、収入における経費率を適正に管理することで、安定した運営体制を構築することを目指す。達成基準は以下の通りとする。

令和4年度および令和5年度の平均経費率（以下「A」と表示）を算定し、令和6年度の経費率（以下「B」と表示）と比較してBがAを下回るようにする。

※ 経費率＝（事務費支出＋事業費支出）÷保育事業収入とする。

※ 人件費支出については経費率に含めない。

★ 経費率の管理【主目標を達成するための目標】

【難易度A】

主目標を達成するためには、年度途中の進捗管理が重要となる。達成基準は、2ヶ月に1回開催される児童館運営会議時に、主目標の進捗状況を確認し、具体的対策が必要な場合は、会議にて検討し、検討結果を次回の児童館運営会議時にて検証することとする。

★ 人間関係不良による退職者ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度A】

人間関係不良によると協力して仕事に取り組むことが出来なくなる。自分ひとりで抱え込むことなく、職場の仲間に相談しながら協力し合って目標を達成することが大切である。令和6年度は、新規採用の職員（令和5年度途中より）が3名と産休代替え1名の新人ばかりなので、お互い助け合って、悩みも話し合えるような職場づくりに取り組み、その結果、令和6年度人間関係不良による退職者をゼロとする。

★ 虐待を絶対防止するための「不適切保育」「不適切介護」「不適切支援」ゼロに向けた取り組み【法人共通計画目標②】

【難易度A】

「虐待」にまで至らないまでの「不適切」と思われる保育や支援が行われないように、NGワード・注意ワードの使用を職員が日々、気をつける事が大切である。又、膝にのってくる児童に対して職員が毅然とした態度で振る舞う事が大切である。新人の職員が多い中、「虐待」にまで至らないまでの「不適切」と思われる保育や支援に対しては、管理職が毅然とした態度で注意出来、職員も素直に進言を受け入れる態度を持つことが大切である。達成基準は、上半期および下半期に各1回、「不適切保育」「不適切介護」「不適切支援」がゼロであったかを児童館全体で振り返る機会を設けることとする。

★ 年間業務計画

年間業務マニュアル参照

★ 研修計画

① 令和6年度 放課後児童支援員認定資格研修 (A)

令和5年度に該当職員インフルエンザの為、2日目(1月26日 13:00~16:15)受講出来ず、令和6年度に受講する必要がある。

新規採用職員 放課後児童支援員認定資格研修受講

② 行政研修(新規採用職員3名) 新規採用職員必修(A)

救急法「普通救命講習Ⅲ」

③ 法人研修(新人職員が多いので積極的に参加))

④ 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 ヒヤリハット 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

神戸事業部 総務 (第28期)

★ 物価高騰に対応する取り組み【収支に影響する主目標】

【難易度B】

支払いについて、法人所定では振込手数料先方負担としているが、インボイス制度並びに昨今の原油価格や人件費高騰を理由に、振込手数料負担を新たに求められるケースが出ている。また、商品価格そのものの値上げも見られる。常々価格調査を行い、安価購入を実施しているが、改めて調査し、物品購入に掛かる経費を削減する。具体的には2品目以上の単価引き下げを達成基準とする。

★ 単価引き下げに向けての具体的取り組み【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

物価高騰に対応する取り組みとして下記を実施する。

- ① 手数料負担を求められた品目について見直しを行う。
 - ② ①以外でも年間10品目以上の単価見直しを行う。
- ※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者ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度A】

職員の退職により、職場の士気が下がり、サービスの低下へとつながる。また、退職に至らなくとも職員の負担、疲弊へとつながる。人を知ることで、人間関係は向上する。また、プラスの取り組み、人間関係を向上する視点での取り組みとする。具体的には下記の項目を実施する。

- ① 職員のインタビューを行い、紹介ブログ記事を作成し、掲示する。1件は以前にインタビューを受けた職員とし、心境の変化を記事にする。年間6件以上掲載する。
 - ② 職場の人間関係向上に関する研修を実施し、ブログ記事を作成して掲載する。年間1件以上掲載する。
 - ③ 毎日ストレッチの機会を持ち、体と心をほぐす。1日1回以上実施する。
 - ④ 人間関係不良による退職者をゼロとする。
- ※上記①～④全て達成することを達成基準とする。

★ 虐待を絶対防止するための不適切介護、支援ゼロに向けた取り組み【法人共通計画目標②】

【難易度B】

虐待を防止するためには不適切な介護、支援の段階で対応することが肝要である。ゲストやご家族、職員が安心して過ごせるよう、不適切介護、支援ゼロに向けた取り組みを行う。具体的には下記の項目を実施する。

- ① 6月までに不適切な介護、支援ゼロに向けた部署内アンケートを実施する。
 - ② 座談会を実施する。年2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。

★ 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。
-----------------------------------	-----------------------------------

モーツァルト兵庫駅前特養（第28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】

★ サービスの質の強化【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

介護技術・法令知識・家族コミュニケーション・環境管理等、介護サービスのなかでサービスの質を決める要素は多岐にわたる。サービスの質を向上するため、毎月テーマを決めて様々な方法で取り組みを実施していく。介護技術のみにとらわれず、その時々必要と思われるスキル・知識の向上を目指す。

達成基準として、

- ① 4月より月間取り組みにスキルアップのテーマと取り組みをあげる（別紙分）。
- ② 月間取り組みに挙げた担当者が取り組みの実施状況等の進捗も確認していく。
- ③ 翌月の月間取り組み担当者が取り組み状況を評価し、達成度が70点未満の場合はテーマを翌月繰り越しとして、取り組み内容を考える。

※上記①～③全て達成することを達成基準とする。

※テーマと取り組みを管理職に提出した際に、実情に合わせて変更する必要がある場合は管理職が変更を指示することがある。

★ 新入所者の入院防止【主目標を達成するための目標②】

【難易度A】

ここ数年、入所されてすぐに入院してしまうケースが多くなっている。慣れない環境やケアの変化、新入所ゲストについて知らないことが多いことによる対応の遅れなどが原因とも考えられる。入所前の情報のみで他のゲストと同じケアを実施するだけでは、見落としが出てしまうと考える。一定の期間を集中して分析したり、ケアを考えたりすることが、入所後の生活リズム・健康状態の安定につながると考える。特に、居室担当としてゲストを担当する職員は責任をもって、中心のかつ積極的に取り組み内容を発信する必要がある。

達成基準として、

- ① 新入所ゲストの居室担当が、新入所ゲストの入所前の情報と入所後の情報を介護・医療・栄養などの様々な視点から比較し、どのようなケアが特に必要な方なのかを分析する。その中から、入所後すぐに入院とならないようなケアの方法を部署全体に発信し取り組む。
- ② 取り組んだケアの記録、取り組んだ結果の報告を直近のケアカンファレンスにおいて報告する。

※①②すべて満たすことを達成基準とする。

※居室担当がケアカンファレンスに出席できない時には、ケアマネジャーに報告する。

★ 人間関係不良による退職者ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度A】

人間関係不良につながる一因として、他者の言動・行動が自分の考えることと異なりストレスに感じてしまうことがある。お互いの考えを理解できれば解消できたはずのことも、自分の価値観や考えを基準に決めつけてしまったり、相手の考えを聞く機会を持たずにストレスを溜めこんでしまったりすることで、関係性が不良となること

がある。職員それぞれに価値観や考え方があるということを理解し、お互いが尊重しあえるようになるためにもいろいろな考えに触れる機会を設ける。特に今回の取り組みを通して、それぞれの価値観や考え方を知るということを目的とする。

達成基準として、

- ① 令和7年3月末までに一人最低3回他職員との面談時間を取る。(1回の面談時間を15分程度とする)
- ② 3回の面談回数の内、1回は契約職員を指名する。
- ③ 「相談したいこと」「意見を聞きたい事」「私の考えを聞いて」「あなたの考えを教えて」にそったテーマを決め、面談相手を決める。
- ④ 面談実施後、「いつ・誰と・テーマ・感想や気づき」を書面に記載する。
- ⑤ 令和6年度の間人関係不良による退職者をゼロにする。

※①～⑤すべてを満たすことを達成基準とする

※指名者は令和6年4月1日までに入職した全正職員と希望する契約職員とし、指名を受ける者は特養に所属する全職員を対象とする。

※取り組みの趣旨から、普段なかなか意見交換をしない相手を指名することとする。

※自分が指名された者を指名することはできない。

※管理職は指名者とはならず、指名を受ける者にはなり得る。

★ 虐待を絶対に防止するための「不適切介護」ゼロに向けた取り組み 【法人共通計画目標②】

【難易度A】

日々業務を行う中で、ゲストの何気ない変化に感動したり喜びを感じたり、他の職員の対応に感動できることにより、仕事に楽しみを見いだせたり、プラスの発想が生まれるようになることを考える。喜び・楽しみ・感動に目を向けられる職員を増やすことで、よりよいプラスの支援につなげていきたい。

達成基準として、

- ① ゲスト・職員の姿や対応から喜びや感動を感じた場面をカードに記載する。
- ② 休憩室など多くの職員が目につくところに貼りだし内容も共有できるようにする。
- ③ 年度末までに70件以上達成できるようにカウントダウンをする。
- ④ 特養会議内でカウントダウンの状況と、一か月に出了た内容を共有・確認する。

※①～④すべてを満たすことを達成基準とする

※カードはいつでも記載できるように設置し、特養に所属する全職員が記載できることとする。

★ 介護報酬改定に伴う対策の促進について 【法人共通計画目標③-B】

【難易度A】

令和6年度は、介護報酬・障害福祉報酬・診療報酬等の大幅な改定が行われる。改定の内容を正しく理解し、対応することが法人運営の根幹にかかわる。「情報不足・準備不足により加算がとれなかった」「必須事項が出来ておらず、減算になった」ということにならないように、自部署の改定について対策を強化する。

達成基準として、

- ① 6月末までに正職員対象に加算算定・運営基準についての研修を実施する。
- ② 正職員は必ず①の研修を1回は受ける。
- ③ 7月より各担当業務に関連する必須項目を一覧にしてチェックシートを作成し、チェックを開始する。
- ④ 各担当会議の中でチェック状況を報告し議事録にのせる。

※①～④すべてを満たすことを達成基準とする

※研修内容については、担当業務に関するものにとどまらず、部署全体に関連する内容で実施する。開催頻度については、状況に応じて全体開催、マンツーマンでの開催、グループ開催などで実施可能とする。

※研修に参加する正職員の範囲は、令和6年3月31日までに入職している正職員を対象とする。

★ 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。 不足分については部署内開催
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 BCP 訓練（年2回以上）	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） 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。 不足分については部署内開催
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。 不足分については部署内開催
・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 についての研修（年2回以上） ・BCP 訓練（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。 不足分については部署内開催
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。

●新規採用者必須研修

- ・身体拘束等適正化のための研修
- ・感染症及び食中毒の予防及びまん延防止に関する研修

- ・感染症及び災害に係る BCP 研修
- ・事故発生防止のための研修
- ・高齢者虐待防止研修

●認知症介護基礎研修 (定められた資格の未取得者：採用後1年以内に修了)

モーツァルト兵庫駅前ショートステイ(第28期)

★ 年間平均利用率99.7%以上の達成【収支に影響する主目標】

【難易度A】

★ 中堅職員の育成～主体性の強化～【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

ショートステイでは令和4年度・令和5年度と2期に渡り、キャリアパスに基づくOJT計画の立案、育成様式シートを用いて職員の育成を行ってきた。OJT計画を進めていく中で、課題が見えてきた。それは、中堅職員・2等級職員の育成の急務である。100年先まで愛される施設を目指す為、「自分で物事を考えて仕事や行動に移す事ができる」主体性を持つ職員を輩出させる必要がある。

そこで、職員の更なる成長・主体性を強化していく為に、職員一人ひとりがどのような思いを持って仕事をしているのか、自分が管理職となった時に、どのように部署を運営していくのか、より良いケアとは何か、職員個々の考えを知る必要がある。職員の考えを知ること、新たな仕事への挑戦等フォロー体制も整い、職員の育成に繋がるのではないだろうか。

- ① 5月末までに正職員を対象に「自分が思うショートステイの課題と強み」「ショートステイのケア理念」「自分が管理職になったら」という3つテーマから1つを選んで小論文を書いて管理職に提出する。
- ② 6月の人事考課面談で管理職と共に提出した小論文を確認・共有する。また、育成様式シートを用いて目標設定を行う。
- ③ 12月に目標達成の進捗状況を管理職が面談にて確認。
- ④ 令和7年3月の部署内会議にて、小論文に書いた内容と自身の目標が達成できたのかどうか感想等を発表する。

※発表者は立候補制とする。立候補者がいない場合は管理職が選定する。

※対象者は令和6年4月に在籍している正職員とする。また年度途中で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①～④全て達成することを達成基準とする。

★ 専門性の追求によるサービスの質向上【主目標を達成するための目標②】

【難易度A】

我々は介護サービスを提供し、ゲストから対価を頂いている。介護サービスとは身体的な介護技術のみならず、認知症ケアや介護保険制度の理解、送迎やケアに関する会議出席など様々な介護業務の総称であり、高い専門性が求められている。

令和5年度は、ケアの直接提供職員にも送迎や担当者会議等に参加してもらい、在宅でのゲストのご様子などを知る機会を設けた。主目標を達成する為には、利用者のニーズを読み取り、満足度のアップやリピーターの獲得が必要不可欠であり、その為には職員の「総合的な介護力」の強化が求められている。

そこで、職員の「総合的な介護力」向上の為、ショートステイに特化した法令知識の会得・認知症ケア・介護技術の3項目に分類し、研修や事例検討を行うことで、専門性の追求及びサービスの質向上を目指していく。

- ① 6月末までに管理職・介護リーダーが中心となり、3項目の研修資料を準備する。
- ② 7月末までに「ショートステイに特化した法令知識」のテストを行う。

- ③ 8月末までに「認知症ケア」の研修を行う。
- ④ 9月末までに「介護技術」の研修を行う。
- ⑤ 10月～2月までの間、部署内会議にて上記3項目のテストや研修を受けたことで、良いサービスが提供できたと感じた事や自分自身の為になったと感じた事を発表し議事録に残す。

※対象職員はサービス提供体制加算で算定されている介護職員とする。上記①～⑤全て達成することを達成基準とする。

★ **人間関係不良による退職者ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標①】**

【難易度A】

職場における人間関係とは、仕事をする上で成果に影響するもので、関係性が悪化するとチームワークの低下によるサービスの質の低下が懸念される。一方で職員においても働きにくい環境であるがゆえに退職を考える職員もでてくるはずである。職場の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行うことで避けられるはずの退職をゼロにしたい。

- ① 人事考課面談の際に人間関係や業務内容に関する相談を行う。実施時期について、正職員は6月以降、契約職員は7月以降とする。
- ② 人間関係における悩みを抱えている職員は別途、個別面談の場を設け課題抽出を行う。
- ③ 必要であれば施設長にも報告・相談を行い、令和6年度の間関係不良による退職者をゼロにする。

※対象者は正職員・契約職員とする。上記①～③全て達成することを達成基準とする。

★ **虐待を絶対に防止するための「不適切介護」ゼロに向けた取り組み【法人共通計画目標②】**

【難易度A】

令和5年度の法人最重要共通目標「法人一丸となったゲストへの虐待防止に向けての取り組み」として、ショートステイでは不適切ケアに繋がるような恐れのある場面を5項目ピックアップし、事例検討会議を行ってきた。事例検討を行うことで職員の意識向上に繋がった結果、不適切ケアも撲滅できていると感じる。令和6年度も引き続き事例検討会を行うこと「不適切介護」ゼロを目指したい。

- 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催、議事録を施設長へ提出する。
- ③ 議事録の回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。

★ **介護報酬制度改定にともない対策の促進について【法人共通計画目標③ - B】**

【難易度B】

令和6年度はショートステイも介護報酬の改定がある。情報をいち早くキャッチして改定の内容を正しく理解、対応していくことは法人運営の根幹にかかわる大切な仕

事である。「情報不足・準備不足により加算がとれなかった」「必須事項が確認できておらず減算になった」ということがないように、責任を持って改定について対策を講じたい。

- ① 神戸市の集団指導だけでなくワムネット、介護ソフトほのぼのなどの情報サイトなども管理職、相談支援担当は確認する。
 - ② 新設された加算等がある場合は算定条件を神戸ブロック管理職会議における加算体制確認表に記載する際にも確認する。
 - ③ その他、法令の改正点については自己点検シートを用いて年2回確認を行う。
- ※上記①～③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

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。
酸素ボンベの使用研修	部署内で年1回は開催する。

モーツァルト兵庫駅前デイサービス（第28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72.0%以上の達成

★ 体験からの新規利用の強化【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

ケアマネジャーより毎月多くの体験利用依頼をいただくが、「リハビリが出来る施設を本人が希望された」「少人数のデイがご本人にはあっていた」等の理由で新規利用に繋がらなかったケースがあった。多くの方が複数の施設を体験利用される中で、選ばれる施設となるためにはデイサービスの売りとなる特色が必要となる。また、体験ゲストご本人が求めているニーズに沿った体験利用につながるよう、デイサービスの特色を分かりやすい形にしてご紹介する必要がある。

① 10月末までにデイサービスのサービス案内を作成し、関係各所にお渡しする。

② 体験からの新規利用につながるゲストを年間で体験利用者全体の50%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。

★ レクリエーション・ボランティアの強化【主目標を達成するための目標②】

【難易度B】

コロナウイルスが5類に移行したこともあり、これまで自粛していたカラオケやゲスト同士が関わるレクリエーションなどのイベントを再開している。令和6年度はさらに、ゲストに楽しんでいただき、利用したいと思っただけの施設となるよう、日々のレクリエーションの充実化を図り中断していた外部ボランティアの受け入れを再開させる。

① 8月末までに、日常のレクリエーションを可視化させるため、共通するプログラムパターンを検討・作成し実施する。

② 6月末までにボランティア受入れ担当の立候補を募り、8月末までに担当者を中心に外部ボランティアの受入れ年間計画を作成し、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者ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度A】

これまで、個々の事情により止む無く退職せざる得ない方がいた中で、「職場の人間関係」を理由に退職された方もいた。また、退職までに至らなくても人間関係で悩んでいる職員も少なからずいた。日々の業務において職員同士の声の掛け合いが少なくなっており、関係を円滑にする為のコミュニケーション不足が考えられることから、職員間の日常的な関わり方を見つめ直す機会を設ける。

① 令和6年度の人間関係不良による退職者をゼロにする。

② 毎月1日から10日は「挨拶＋一言」期間とし、職員同士で互いに思いやりのある言葉を添えた挨拶を実践する。1日（出られない場合は月初）の全体朝礼の場で取り組み期間であることを部署として発信する。

※上記の①～②全て達成することを達成基準とする。

- ★ 虐待を絶対防止するための「不適切保育」「不適切介護」「不適切支援」ゼロに向けた取り組み【法人共通計画目標②】

【難易度A】

令和5年度の事業計画では「虐待の芽チェックリスト」を使用し、年2回の研修や虐待について話し合いを行う環境を作った。慌ただしく日々の業務を行う中で、不適切な対応を見過ごしたり、慣れ合いや注意のしにくい環境を生みだしたりしないためにも研修を通して不適切な介護について考える場を設ける。

- ① 6月末までに研修講師の立候補を募り、7月末までに選任する。
- ② 令和6年9月1日時点までに在籍している正職員、契約職員全員が、不適切介護についての研修を年1回以上受講する。

※上記の①～②全て達成することを達成基準とする。

- ★ 介護報酬・障害福祉報酬・診療報酬制度改定に伴う対策の促進について【法人共通計画目標③ - B】

【難易度A】

令和6年度の介護報酬改定において、現在算定している加算についても要項の変更が見込まれている。加算の取りこぼしや減算対象にならないような体制立てた見直しや漏れの防止が大切になる。加算や体制に対する見直しや新規取得に向けた体制のシステム化を行う。

- ① 令和6年6月末日までに改定による加算要件の変更点の確認を行い、神戸ケアネット内の「自主点検シート」を使用し、現在の体制で取得できているのかを確認する。
- ② 令和6年10月末日までに現状の加算が算定要件を満たしているのか、新たに取得可能なものがないのかを相談員と管理職で確認し、新規取得に向けた会議を行う。

※上記の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

- 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。

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

モーツァルト兵庫駅前居宅（第25期）

★ 給付請求件数の確保【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援費請求件数によって異なってくる。そのため、常に安定した件数を確保する。

下記の方法にて、月毎に予防給付件数も含めた請求件数を部署全体で計算し、年間平均で80.0%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44件を100%として計算する。

※予防件数に関しては、上限6件とする。

※異動や新入職の場合、採用日もしくは異動日から起算して6ヶ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A】

主目標達成のためには、今まで以上に新規ケースの受け入れに関して柔軟に対応できるような体制を整える必要がある。

① 兵庫駅前だけでは担えない場合（超困難事例）があるが、いのり居宅と連携を図ることにより、受け入れを断ることが年3回以上ないようにする。

② 現在、各ケアマネの担当件数は新規をほぼ受け入れることができない状況である。いっぽうではケアマネ職員減少と利用者増大の状況があり、半年以上募集してもケアマネの応募はない。今回の改定から3年後の改定を見越し、早急なケアマネ確保は必須である。ケアマネ試験に合格した方の実務研修の受け入れができる施設であるため、ケアマネ実習生への就職の声掛けを行い、実習生が「働きたい」との声があがることや、良い職場との評価を1名以上獲得する。

※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者ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度A】

小規模部署であり、実際に人間関係不良による退職者が出てしまうと事業に大きく影響が出る。退職者の離職理由を放置することなく真摯に向き合うことが必要であると考え。以下の取り組みを行うことで令和6年度の間関係不良による退職者をゼロにしたい。

① 令和6年9月末までに、全部署対象で過去の離職者の人間関係不良による離職トップ3の内容を確認し、離職傾向・特徴（各部署）や今後の予測・対策を部署内にて、9月以降に2か月に1度部署会議で意見交換を行う。

② 年度末の3月中に、離職防止のための3か条の心得を完成させる。

③ 令和6年度の間関係不良による退職者をゼロとする。

※上記①～③全て達成することを達成基準とする。

※部署外での聞き取りは噂も含め規定するものはないものとする。

★ 介護報酬・障害福祉報酬・診療報酬制度改定に伴う対策の促進について【法人共通計画目標③ - B】

【難易度A】

令和6年度は、介護報酬・障害福祉報酬・診療報酬のトリプル改定の年となった。情報をいち早くキャッチし、改定内容を正しく理解・対応していくことは、法人運営の根幹に

関わる大切な仕事である。「情報不足・準備不足により、加算が取れなかった」「減算になった」などということがないよう、責任を持って情報収集を行いたい。

- ① 令和6年4月末までに、改定内容について全職員が理解を深めるために、毎朝の部署内朝礼時に読み合わせを行い、改定施行直後までに理解を深める。
 - ② 早めの対策として、事前にわかっていること「ケアマネ1人の対応人数、受け入れ44名まで可能とすることの受け入れの力アップ・対応策・仕事の効率化について8月末までにその手法を確立させる。
 - ③ ワムネット配信分の確認を朝礼時に毎回行う。
- ※上記①～③全て達成することを達成基準とする。

★ 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	
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
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

モーツァルト兵庫駅前 包括 (第19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、介護予防支援プランナ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7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7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 専任プランナー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、専任プランナー全員の担当件数の合計を達成目標とする。

※ただし、年度途中で入職した職員については、配属6か月間は上記の数値目標の対象外とする。

★ 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。その数値をもとに新規相談ケースの担当振り分けをスムーズに行っていく。令和6年4月から令和7年3月の部署内会議まで実施して達成とする。

★ 人間関係不良による退職者ゼロに向けての取り組み 【法人共通計画目標①】

【難易度 A】

職場内において人間関係が円滑になるためには、職員同士のコミュニケーションが適度に行われることが大切であると考え。包括の業務では、各職員の専門性を活かしたチームプレイが求められる。しかし、書類作成や電話連絡などのデスクワークの際は各自で集中して作業を行うため、会話が少なくなってしまう。そこで、業務時間中に積極的にコミュニケーションをとる時間として「ホットタイム」を設定し、取り組みを行う。具体的には、毎日15時30分にチャイムを鳴らし、一旦作業の手を止めて、お互いの業務をねぎらう言葉や、思いやりの言葉をかけ合う時間を作る。（しかし、外出中や電話対応中の職員など、参加が難しい職員はこの限りではない。）令和6年4月1日から令和7年3月31日まで、毎日行うことで達成とする（しかし、令和7年1月1日は休業日のため除外）。それにより、令和6年度の人間関係不良による退職者ゼロとする。

★ 導入済のICTの活用状況の検証および未活用職員の活用促進

【法人共通計画目標③-A】

【難易度A】

包括の請求ソフトである「ほのぼの 地域包括支援センターシステム」は、導入から15年が経過した。導入時に比べ、職員や制度も大きく変わった。職員が変わるたび、操作方法の伝達などは先輩職員からのOJTに頼るところが多くあったため、現職員のソフト習熟度には個人差ができています。全職員の操作方法の習熟度を上げることにより、作業時間の短縮につなげる取り組みを行う。具体的には、部署内会議のあとに操作方法の勉強会を開催する。令和6年5月31日までに開催に関するルールを作成する。令和6年6月の部署内会議の時より開始とする。その後、2か月に一度の偶数月に実施し、令和7年2月まで続けることで達成とする。

★ 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。

デイサービスモーツァルトいのり (第29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 80.0%以上の達成

★ 研修計画の強化【主目標を達成するための目標①】

【難易度 A】

令和6年度の介護報酬改正に伴い委員会の設置や訓練・研修が義務化される項目が増えた。収支の達成とともに重要なことは法令遵守である。モーツァルトいのりすべての部署で共通の研修計画を立案・実践することは健全な施設運営を行う上で必須事項であるのではないだろうか。モーツァルト兵庫駅前での研修計画とも絡めつつ漏れのない研修計画を作成する。

- ① 令和6年4月末までにグループホーム、デイサービス、居宅の3部署の管理職にて共通の研修計画を立案、実践する。
- ② 令和6年5月のいのり連携会議から毎回、定例案件として進捗状況の報告を行う。
※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者ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度 A】

離職の理由として代表的なものは人間関係不良である。かたや人間関係不良という言葉の裏にはケア理念の不一致、業務内容やシフトの不平等感、賃金体系や各種規則への不満など様々な想いが含まれている場合が多い。必要なことはそれら課題の抽出と、課題を放置することなく真摯に向き合うことであると考え。以下の取り組みを行うことで令和6年度の人間関係不良による退職者をゼロにしたい。

- ① 令和6年5月末までに従業員満足度調査としてアンケート用紙を作成する。
アンケート内容については仕事内容・人間関係・組織風土・人事、待遇は必須とする。
- ② 令和6年8月・令和7年2月の計2回、アンケート調査を全職員に実施する。人間関係について課題を挙げた職員に対し面談を実施。その結果報告をいのり連携会議にて共有する。
- ③ 令和6年度の人間関係不良による退職者をゼロにする。
※アンケート対象者はアンケート調査時に在籍する職員とする。雇用形態は問わない。
※いのり連携会議での結果報告は令和6年9月・令和7年3月とする。
※上記①～③全て達成することを達成基準とする。

★ 介護報酬改定に伴う対策の促進について【法人共通計画目標③ - B】

【難易度 A】

令和6年度は、介護報酬・障害福祉報酬・診療報酬のトリプル改定の年となった。情報をいち早くキャッチし、改定内容を正しく理解・対応していくことは、法人運営の根幹に関わる大切な仕事である。「情報不足・準備不足により、加算が取れなかった」「減算になった」などということがないよう、責任を持って情報収集を行いたい。

- ① 令和6年4月末までに神戸市集団指導の発信をもとに管理者または相談員として行政に届出を行っている職員について改訂内容を各自で確認する。
- ② 神戸ブロック管理職会議にて4月・7月・10月・1月は加算取得に向けた取り組みの発表を行っているが、加算の可否だけでなく、法改正の内容についても法

令遵守ができていないか管理者・相談員にて確認を行う。

③ 確認した内容について同月の部署内会議でも発信、職員間で共有し、記録する。

※上記①～③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

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

グループホームモーツァルトいのり(第11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96.5%の達成。

★ 研修計画の強化【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

令和6年度の介護報酬改正に伴い委員会の設置や訓練・研修が義務化される項目が増えた。収支の達成とともに重要なことは法令順守である。モーツァルトいのりすべての部署で共通の研修計画を立案・実践することは健全な施設運営を行う上で必須事項であるのではないだろうか。モーツァルト兵庫駅前での研修計画とも絡めつつ漏れのない研修計画を作成する。

- ① 令和6年4月末までにグループホーム、デイサービス、居宅の3部署の管理職にて共通の研修計画を立案、実践する。
 - ② 令和6年5月のいのり連携会議から毎回、定例案件として進捗状況の報告を行う。
- ※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

★ ケア理念の構築【主目標を達成するための目標②】

【難易度A】

グループホームでは認知症ケアの専門集団として職員の知識や技術が求められる部署である。育成面においては毎年、複数回の部署内研修を実施したり、事業計画等に取り入れるなどしたりして専門性を高める動きを行ってきた。認知症ケアにおける重要な要素は個々のスキルアップと、チームとして共通認識を持ち、ケアを行うことが挙げられる。

そこで令和6年度は「グループホームにおけるケア理念を構築する」とし、理念に沿ったケアを行うことで安心して過ごして頂ける環境を整えたい。

- ① 令和6年6月末までに事業計画を共有し、それぞれ個々の思う理念を考える。
 - ② 令和6年10月末までに管理職やリーダー（またはリーダーに準ずる職員）まで所定の様式を用いそれぞれが思う理念を提出する。
 - ③ 令和6年11月以降はリーダー（またはリーダーに準ずる職員）が中心となり、皆が納得できる理念をまとめる。
 - ④ 令和7年3月には理念を掲げ、2F、3Fそれぞれに掲示をする。
- ※理念の提出においては②において在籍する職員とし、雇用形態は問わない。
※上記①～④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者ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度A】

離職の理由として代表的なものは人間関係不良である。かたや人間関係不良という言葉の裏にはケア理念の不一致、業務内容やシフトの不平等感、賃金体系や各種規則への不満など様々な想いが含まれている場合が多い。必要なことはそれら課題の抽出と、課題を放置することなく真摯に向き合うことであると考え。以下の取り組みを行うことで令和6年度の人間関係不良による退職者をゼロにしたい。

- ① 令和6年5月末までに従業員満足度調査としてアンケート用紙を作成する。

アンケート内容については仕事内容・人間関係・組織風土・人事、待遇は必須とする。

② 令和6年8月・令和7年2月の計2回、アンケート調査を全職員に実施する。人間関係について課題を挙げた職員に対し面談を実施。その結果報告をいのり連携会議にて共有する。

③ 令和6年度の間人関係不良による退職者をゼロにする。

※アンケート対象者はアンケート調査時に在籍する職員とする。雇用形態は問わない。

※いのり連携会議での結果報告は令和6年9月・令和7年3月とする。

※上記①～③全て達成することを達成基準とする。

★ 虐待を絶対防止するための「不適切介護」ゼロに向けた取り組みの実施【法人共通計画目標②】

【難易度A】

令和5年度の法人最重要共通目標として「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」を実施してきた。そのような中、「虐待」にまでは至らないまでも「不適切」と思われる介護があったことは事実である。不適切ケアを見逃ごすことで大きな虐待につながっていくのはもちろんのこと、早い段階で改善することはご利用者のみでなく、職員にとっても働きやすい職場であると思われる。プロの職員として「虐待」のみでなく「不適切介護」もゼロにする取り組みを進めていきたい。

① 令和6年4月より身体拘束適正化委員会において不適切介護（ケア）について定例の議題として定める。（身体拘束適正化委員会の実施頻度は3か月に1度、計4回実施）

② 議題の内容については・不適切ケアの研修・現状のケア課題について・事例検討の3項目を必須とする。不適切ケアの研修・現状のケアの課題は4回全ての会議時に話合うものとする。

③ 事例検討については最低1回以上実施するものとし、発表者は管理職が定めるものとする。②③とも全て議事録として記録し施設長にも提出する。

※上記①～③全て達成することを達成基準とする。

★ 介護報酬改定に伴う対策の促進について【法人共通計画目標③ - B】

【難易度A】

令和6年度は、介護報酬・障害福祉報酬・診療報酬のトリプル改定の年となった。情報をいち早くキャッチし、改定内容を正しく理解・対応していくことは、法人運営の根幹に関わる大切な仕事である。「情報不足・準備不足により、加算が取れなかった」「減算になった」などということがないように、責任を持って情報収集を行いたい。

① 令和6年4月末までに神戸市集団指導の発信をもとに管理者または介護支援専門員として行政に届出を行っている職員が改訂内容を各自で確認する。

② 神戸ブロック管理職会議にて4月・7月・10月・1月は加算取得に向けた取り組みの発表を行っているが、加算の可否だけでなく、法改正の内容についても法令順守ができているか管理者・介護支援専門員にて確認を行う。

③ 確認した内容について同月の部署内会議でも発信、職員間で共有し、記録する。

※上記①～③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

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

モーツァルトいのり居宅（第2期）

★ 給付請求件数の確保【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援費請求件数によって異なってくる。そのため、常に安定した件数を確保する。

下記の方法にて、月毎に予防給付件数も含めた請求件数を部署全体で計算し、年間平均で80.0%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44件を100%として計算する。

※予防件数に関しては、上限6件とする。

※異動や新入職の場合、採用日もしくは異動日から起算して6ヶ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 入所など、件数が減ることが見込まれる時は早めに区内地域包括支援センターや病院等に新規の受け入れが可能なことを事あるごとに伝える。

② 区内地域包括支援センターや病院等から連絡があった場合には、上限に気をつけながら予防・介護に関わらず受けるようにする。

※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者ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度A】

離職の理由として代表的なものは人間関係不良である。かたや人間関係不良という言葉の裏にはケア理念の不一致、業務内容やシフトの不平等感、賃金体系や各種規則への不満など様々な想いが含まれている場合が多い。必要なことはそれら課題の抽出と、課題を放置することなく真摯に向き合うことであると考え。以下の取り組みを行うことで令和6年度の間関係不良による退職者をゼロにしたい。いのり居宅は現時点では一人ケアマネのため、いのり全体の利殖防止に向けて、一丸になって取り組むこととする。

① 令和6年5月末までに従業員満足度調査としてアンケート用紙を作成する。

アンケート内容については仕事内容・人間関係・組織風土・人事、待遇は必須とする。

② 令和6年8月・令和7年2月の計2回、アンケート調査を全職員に実施する。人間関係について課題を挙げた職員に対し面談を実施。その結果報告をいのり運営会議にて共有する。

③ 令和6年度の間関係不良による退職者をゼロとする。

※アンケート対象者はアンケート調査時に在籍する職員とする。雇用形態は問わない。

※いのり運営会議での結果報告は令和6年9月・令和7年3月とする。

※上記①～③全て達成することを達成基準とする。

★ 介護報酬・障害福祉報酬・診療報酬制度改定に伴う対策の促進について【法人共通計画目標③ - B】

【難易度A】

令和6年度は、介護報酬・障害福祉報酬・診療報酬のトリプル改定の年となった。

情報をいち早くキャッチし、改定内容を正しく理解・対応していくことは、法人運営の根幹に関わる大切な仕事である。「情報不足・準備不足により、加算が取れなかった」「減算になった」などということがないよう、責任を持って情報収集を行いたい。

- ① 令和6年4月末までに神戸市集団指導の発信をもとに管理者または介護支援専門員として行政に届出を行っている職員が改訂内容を各自で確認する。
 - ② 神戸ブロック管理職会議にて4月・7月・10月・1月は加算取得に向けた取り組みの発表を行っているが、加算の可否だけでなく、法改正の内容についても法令順守ができているか管理者・介護支援専門員にて確認を行う。
 - ③ 確認した内容について同月の部署内会議でも発信、職員間で共有し、記録する。
- ※上記①～③全て達成することを達成基準とする。

★ 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	
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

モーツァルトこども園（第20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号認定の園児の人数が収支に大きく影響する。令和6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が第2子以降のお子様であると、保護者様にメリットが少なくなる。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。達成基準として減算となる2年連続して毎月定員の100%を超えて、かつ年間平均120%を超えない範囲を計算し、1号認定の定員15名の年間平均115%以上を確保する。

- ★ 地域子育て支援の充実強化【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

待機児童対策で東灘区に80園以上の保育施設がたったことや少子化の影響を受け令和5年度0歳児の新入園児が4ヶ月間定員を下回った。既に東灘区の保育園、こども園、小規模保育園では0歳児、1歳児など複数の年齢で定員割れが発生しており、今後も少子化の影響や育児休業制度の充実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。直近の入園については未定の方であっても、地域の方々に子育て支援に参加いただくことで、モーツァルトこども園の特色や対応の丁寧さを地域の方々により広く知っていただき、良い評判の広がりでも継続的に0歳児、1歳児の入園希望者を確保していく。

- ① 地域子育て支援年間10回以上実施する。
 - ② 地域子育て支援の参加者数を100組、200名以上にする。
- ※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

- ★ 保育の質の向上、保護者支援の強化の取り組み【主目標を達成するための目標②】

【難易度A】

主目標である1号認定の園児の安定的な確保のためには、現在利用されている園児の保護者様がモーツァルトこども園の保育の質と、保護者支援に満足をいただく必要がある。まずは保護者様がモーツァルトこども園の保育と保護者支援に満足いただけているかをアンケート形式で調査をする。そしてアンケート結果に基づいて保育の見直し、質の向上、保護者支援の強化を進め、利用者の満足度に繋げていく。

- ① 在園の保護者様へ施設利用に関する保育の質、保護者支援に関する満足度調査を、年1回以上実施する。
 - ② 保育の質の向上、保護者支援の強化として5年目以上の職員3名以上で委員会を立ち上げ、保育の質の向上、保護者支援となる改善案を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者ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度A】

令和6年度は職員同士でのコミュニケーションを深めるため、普段かかわりの少ない職員同士で楽しい雰囲気の中、行事の計画、実施を行う。（特に経験の浅い職員）（入職後3年以内の職員）が互いを知り、得意分野を生かすことでやりがいを感じ、支え合い認め合える職場の環境作りを行う。また、地域向け、在園児、保護者様向けの企画を実施することで園全体のチームワーク作りを実現し、令和6年度の人間関係不良による退職者をゼロにする。

- ① 他クラス職員と3名以上5名以下のグループを作り、互いを知り合うグループワークを各グループ1回以上かつ園全体で5回以上実施する。
 - ② ①のグループワークでの企画を園児、保護者様、地域の方向けに年5回以上実施する。
 - ③ 令和6年度の間人関係不良による退職者をゼロとする。
- ※上記①～③すべての実施を達成基準とする。

- ★ 虐待を絶対防止するための「不適切保育」「不適切介護」「不適切支援」ゼロに向けた取り組み【法人共通計画目標②】

【難易度 B】

開園20年目を迎え、担当制保育を取り入れて10年が経過している。虐待を絶対防止するための「不適切保育」ゼロに向けた取り組みとして、ここで一度、各年齢の発達段階を振り返り、職場全体で当たり前に行っていた保育を見直し、発達段階にあった園児に寄り添ったより丁寧な保育を意識する。「不適切保育」の要因として職員が感じる各年齢の大変さや焦りも影響していると考え、まずは業務のどのような時に大変さや焦りが起きるかを年齢別に調査、部署全体で共有する。さらにフォローし合い、気軽に相談し合えることで早期解決につなげ、職員の業務負担や心のケアを園全体で取り組み、虐待防止につなげる。

- ① 乳児幼児の各年齢の発達段階や保育内容について振り返る園内研修を4月～6月に全職員対象で実施する。
 - ② 前期期間で乳児幼児の各年齢でどのような時に大変さや焦りが起きるか時期、時間帯別に一覧表にする。一覧表に基づいて各クラスリーダーから年4回以上クラス会議で保育の大変さの聞き取りを実施し、不適切保育の注意喚起の発信をする。
- ※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

- ★ 導入済のICTの活用状況の検証および未活用職員の活用促進【法人共通計画目標③-A】

【難易度 B】

コドモン、クロッシオン導入に伴い、パソコン等に触れる機会が増えている。今までパソコンやiPadに触れる機会が少なかった職員もいるため、タイピングや操作方法を知る機会を作り、慣れていきっている職員についてはさらにスキルアップを実現する。達成基準としてタイピングの園内研修を年4回実施し、習得度に合わせて全職員が一人2回以上研修に参加する。

- ★ 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、キャリアアップ研修、不適切な保育防止に関する外部研修 (A)
- ② 園内研修 (B)

モーツァルト兵庫こども園（第16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】

兵庫区の中でこども園として選ばれる園になるために見学対応も丁寧におこなってきた。令和6年度も2歳児の保護者に満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定員が埋まるようにしていく。また、1号認定の園児が転園した場合はすぐに1号認定の募集をかけ定員になるように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、また地域の子育て親子に園を知っていただくために園庭開放を行っているが来ていただける人数も少ないのが現状である。地域の保護者向けに定期的に親子イベントをすることで気軽に園に訪問していただき、地域のこども園としての役目を果たしながら園を知っていただくことでモーツァルト兵庫こども園に入園したいと希望していただける園児の確保をしていく。

① 地域向けのイベントを3回行う。

② 来ていただいた地域の保護者に園の感想や次につながるアンケートを行う。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

★ 笑顔を増やす取り組みの強化【主目標を達成するための目標②】

【難易度B】

フジの会の理念である「愛」を表す手段である笑顔。保護者や園児、見学者、地域の人に対しても丁寧な対応や笑顔を意識することが第一印象にはとても大切である。一人一人の笑顔が施設の雰囲気も変えることになる。職員で笑顔の取り組みを考え実行し笑顔のあふれる施設にしていく。

スマイルプロジェクトの案を職員1案ずつ令和6年5月31日までに提出し、全職員で実施する1案を決定し施設全体で取り組み実行することを達成基準とする。

★ 人間関係不良による退職者ゼロに向けての取り組みの提出【法人共通計画目標①】

【難易度A】

令和5年度も事業計画の中で職員のチームワークの強化研修などに取り組んできたことで職員同士が働きやすい環境をめざして過ごすことが出来た。令和6年度も引き続き取り組みを実践することでよりチームワークよく仕事を行い、仕事の悩みなどを相談しやすい職場にしていく。人間関係の良さが保護者や園児に伝わり、退職者がいない職場なら安心して子どもを預けることが出来る施設になっていくことと思われる。

① チームワークを強化の研修を2回おこなう。

② 職員会議時に職員の良い所を3名ずつ発表していきその職員の自信や良さを知る。

※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

★ 虐待を絶対防止するために「不適切保育」ゼロにむけた取り組み実施

【法人共通計画目標②】

【難易度 A】

令和 5 年度には不適切保育のチェックシートを見ながら振り返りや研修をおこなった。その中で、不適切保育を行うことになる要因は、仕事がうまくいかないことや悩みがあることが多いと感じた。悩みを相談が出来るような場や機会を作る。相談できる人を増やすことで職場のチームワーク強化にもつながる。また、不適切保育の研修を行い自己評価・他己評価を行うことで不適切保育を理解しながら防止していく。

- ① ペアの職員を作り年に 2 回相談日を作る。
 - ② 正職員・契約職員全員に不適切保育研修を 2 回行う。
 - ③ 自己評価・他己評価を行う。
- ※上記①～③を全て達成することで達成基準とする。

★ 導入済み ICT の活用状況の検証および未活用職員の活用促進の実施

【法人共通計画目標③ー A】

【難易度 A】

全ての職員が ICT 活用として多く触れるものにクロッシオンやコドモンがある。導入時にも丁寧に伝えていたことから、活用はしているが苦手なことは得意な職員に聞いたりお願いしたりする状況が見られる。全ての職員が「使いこなしているか」「生産性が上がっているか」を検証することが必要となる。具体的には、

- ① 全職員にアンケートを行い、分からないことや不安な機能について把握する。
- ② アンケート結果を踏まえ、各職員に操作について教える機会を設ける。
- ③ 令和 7 年 3 月 31 日までに、全職員がよく使う ICT についてのテストを行い、正答率 8 割を超える。

※上記①～③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

- ① 保育の質の向上における外部研修 (A)
- ② 園内研修 (B)

モーツァルト兵庫駅ナカ小規模保育園（第11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法人も出ていていると聞く。令和5年度は年度当初0歳児クラスが集まらなかったが、見学対応に力を入れる等して定員の上限まで確保することが出来た。令和6年度も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・退園児が出た場合は新しい園児を補充し、保育室基準上限の園児数の100%（年間平均）以上を確保する。

- ★ 笑顔を増やす取り組みの強化（スマイルプロジェクト）

【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

園を選んでいただく大きな要素として在園児の保護者様による良い評判に繋がる口コミが考えられる。在園児の保護者様に満足していただける丁寧な保育を行うことはもちろんのこと、園内に笑顔があふれていることが良い評判に繋がり、地域に口コミが広まり、新しい園児を補充する際の新規の入園に繋がると考えられる。具体的には、

- ① スマイルプロジェクトの案を全職員に1人1案提出してもらい、全体の中から1案以上を
実行する。
- ② 行事の際等に保護者様の満足度を図ることができるようなアンケートを年1回行う。
※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者ゼロに向けての取り組み【法人共通計画目標①】

【難易度A】

業務を行う中で様々な伝達を行う際に伝え方1つで受ける印象が変わり、場合によってはストレスとなる。ストレスが人間関係不良に繋がると考えられる。今までの研修等でも相手への伝え方を学んできたが、実際の自身の行動を振り返る機会が大切となる。また、自分では気づくことが難しい部分もあるため、他者評価が有効であると考えられる。具体的には、

- ① 1人ずつ順番に全員で伝え方として良かった場面と改善してほしい場면을匿名で伝える機会を設け、各職員が自身の伝え方を振り返る機会を年1回設ける。
- ② 令和6年度の間関係不良による退職者をゼロにする。
※上記①～②全て達成することを達成基準とする。

- ★ 導入済のICTの活用状況の検証および未活用職員の活用促進

【法人共通計画目標③-A】

【難易度A】

全ての職員がICT活用として多く触れるものにクロッシオンやコドモンがある。導入時にも丁寧に伝えていたことから、活用はしているが苦手なことは得意な職員に聞いたりお願いしたりする状況が見られる。全ての職員が「使いこなしているか」「生産性が上がっているか」を検証することが必要となる。具体的には、

- ① 全職員にICTに関してアンケートを行い、分からないことや不安な機能について把握する。
 - ② アンケート結果を踏まえ、各職員に操作について教える機会を設ける。
 - ③ 年度末頃に全職員がよく使うICTについてのテストを行い、正答率8割を超える。
- ※上記①～③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

- ① 保育の質の向上における外部研修 (A)
- ② 園内研修 (B)

モーツァルトリた保育園（第8期）

- ★ 定員60人の120.0%（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、定員超過の状態が5年までであれば定員の120%を超える園児を受け入れても減算とならない為、120%を超える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新たな取り組みを実施する。

【主目標を達成するための目標①】

【難易度B】

モーツァルトリた保育園では年間で様々な行事や取り組みを行っている。ただ、ここ数年、コロナ禍であったこともあり新しい取組が行われていない。今後、ますます少子化になるにあたり園児や保護者様の評判が重要となってくる。園児と保護者様を巻き込んだ楽しい取り組みを新たに行う。

達成基準は正職員全員が1案以上の提案を行い、園として1つ以上の取り組みを行う。

- ★ 神戸ブロック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】

職場の人的な環境を良くするために今まで三口の撲滅を行ってきた。ただ悪口などを言わないことで人間関係が悪くなることは減少しているが、普段接することが少ない職員との距離が縮まる機会が少ない。普段接することが少ない職員との関係を良くすることでチームワークの強化を図る。

普段接する機会が少ない職員との距離を縮める案を職員1人1案ずつ令和6年5月31日までに提出し、6月中に園全体で1案を決定し、7月より年度末まで通して施設全体で取り組み、12月、3月のいずれかの職員会議で距離が縮まった事例を1人1回発表することを達成基準とする。

- ★ 人間関係不良による退職者ゼロに向けての取り組みの提出【法人共通計画目標①】

【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ける。

達成基準として、

- ① 7月までの職員会議で悪いうわさ話をなくすためにはどうしたら良いのかをブレインストーミングを用いて話しあう。
- ② 悪いうわさ話をなくすために実践することを個々に決めて8月の職員会議で各自発表する。
- ③ 2月の職員会議時に実践してみてどうだったか結果を報告する。
- ④ 令和6年度の間関係不良による退職者をゼロにする。

達成基準は上記①～④を全て実施とする。

- ★ 虐待を絶対防止するために「不適切保育」ゼロにむけた取り組み実施【法人共通計画目標②】

【難易度B】

虐待を防止するためには、まずは虐待までには至らない不適切と思われる保育を防止することが大事である。不適切保育になる原因となることを職員で話し合い、その撲滅には何をすれば良いのかを考え、個々に目標を決めて実行する。

- ① 何が不適切保育に繋がるのかを職員全員で話しあう。(心理面や環境面など)
- ② 不適切保育に繋がる保育をしないための目標を個々で立てる。
- ③ 1月～3月の間にチェックリストにて自己評価を行う。

※上記①～③を全て達成することで達成基準とする。

- ★ 導入済みICTの活用状況の検証および未活用職員の活用促進の実施【法人共通計画目標③-A】

【難易度A】

全ての職員がICT活用として多く触れるものにクロッシオンやコードモンがある。導入時にも丁寧に伝えていたことから、活用はしているが苦手なことは得意な職員に聞いたりお願いしたりする状況が見られる。全ての職員が「使いこなしているか」「生産性が上がっているか」を検証することが必要となる。具体的には、

- ① 全職員にICTについてのアンケートを行い、分からないことや不安な機能について把握する。
- ② アンケート結果を踏まえ、各職員に操作について教える機会を設ける。
- ③ 年度末頃に全職員がよく使うICTについてのテストを行い、正答率8割を超える。

※上記①～③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

- ① 保育の質の向上における外部研修 (A)
- ② 園内研修 (B)

モーツァルトパーク&ライド保育園（第5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、定員超過の状態が5年までであれば定員の120%を超える園児を受け入れても減算とならない為、120%を超える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新たな取り組みを実施する。

【主目標を達成するための目標①】

【難易度B】

開園してからずっとコロナ禍であったこともあり、選ばれる園になるための新しい取り組みが行われていない。今後、ますます少子化になるにあたり園児や保護者様の評判が重要となってくる。園児と保護者様を巻き込んだ楽しい取り組みを新たに行う。

達成基準は正職員全員が1案以上の提案を行い、園として1つ以上の取組を行う。

- ★ 神戸ブロック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】

職場の人的な環境を良くするために今まで三口の撲滅を行ってきた。ただ悪口などを言わないことで人間関係が悪くなることは減少しているが、普段接することが少ない職員との距離が縮まる機会が少ない。普段接することが少ない職員との関係を良くすることでチームワークの強化を図る。

普段接する機会が少ない職員との距離を縮める案を職員1人1案ずつ令和6年5月31日までに提出し、6月中に園全体で1案を決定し、7月より年度末まで通して施設全体で取り組み、12月、3月のいずれかの職員会議で距離が縮まった事例を1人1回発表することを達成基準とする。

- ★ 人間関係不良による退職者ゼロに向けての取り組みの提出【法人共通計画目標①】

【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いと注意が出来る職場にしていける。

達成基準として、

①7月までの職員会議で悪いうわさ話をなくすためにはどうしたら良いのかをブレインストーミングを用いて話しあう。

- ② 悪い噂話をなくすために実践することを個々に決めて8月の職員会議で各自発表する。
 - ③ 2月の職員会議時に実践してみてどうだったか結果を報告する。
 - ④ 令和6年度の間関係不良による退職者をゼロにする。
- 達成基準は上記①～④を全て実施とする。

★ 虐待を絶対防止するために「不適切保育」ゼロにむけた取り組み実施

【法人共通計画目標②】

【難易度A】

虐待を防止するためには、まずは虐待までには至らない不適切と思われる保育を防止することが大事である。不適切保育になる原因となることを職員で話し合い、その撲滅には何をすれば良いのかを考え、個々に目標を決めて実行する。

- ① 何が不適切保育に繋がるのかを職員全員で話しあう。(心理面や環境面など)
 - ② 不適切保育に繋がる保育をしないための目標を個々で立てる。
 - ③ 1月～3月の間にチェックリストにて自己評価を行う。
- ※上記①～③を全て達成することで達成基準とする。

★ 導入済みICTの活用状況の検証および未活用職員の活用促進の実施【法人共通計画目標③-A】

【難易度A】

全ての職員がICT活用として多く触れるものにクロッシオンやコドモンがある。導入時にも丁寧に伝えていたことから、活用はしているが苦手なことは得意な職員に聞いたりお願いしたりする状況が見られる。全ての職員が「使いこなしているか」「生産性が上がっているか」を検証することが必要となる。具体的には、

- ① 全職員にICTに関するアンケートを行い、分からないことや不安な機能について把握する。
 - ② アンケート結果を踏まえ、各職員に操作について教える機会を設ける。
 - ③ 年度末頃に全職員がよく使うICTについてのテストを行い、正答率8割を超える。
- ※上記①～③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

- ① 保育の質の向上における外部研修 (A)
- ② 園内研修 (B)

モーツァルト下山手保育園（第3期）

- ★ 0歳児～4歳児の定員71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、開園3年目であることから5歳児の入園は見込めない。入園を見込める0歳児～4歳児の園児を確保することで収入を確保する。

達成基準は0歳児～4歳児の定員120%以上（年間平均）の0歳児～4歳児の園児を確保する。

- ★ 選ばれる園になるために新たな取り組みを実施する。

【主目標を達成するための目標①】

【難易度B】

今後、ますます少子化になるにあたり園児や保護者様の評判が重要となってくる。園児と保護者様を巻き込んだ楽しい取り組みを新たに行う。

達成基準は正職員全員が1案以上の提案を行い、園として1つ以上の取組を行う。

- ★ 神戸ブロック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】

職場の人的な環境を良くするために今まで三口の撲滅を行ってきた。ただ悪口などを言わないことで人間関係が悪くなることは減少しているが、普段接することが少ない職員との距離が縮まる機会が少ない。普段接することが少ない職員との関係を良くすることでチームワークの強化を図る。

普段接する機会が少ない職員との距離を縮める案を職員1人1案ずつ令和6年5月31日までに提出し、6月中に園全体で1案を決定し、7月より年度末まで通して施設全体で取り組み、12月、3月のいずれかの職員会議で距離が縮まった事例を1人1回発表することを達成基準とする。

- ★ 人間関係不良による退職者ゼロに向けての取り組みの提出【法人共通計画目標①】

【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 7月までの職員会議で悪いうわさ話をなくすためにはどうしたら良いのかをブレインストーミングを用いて話しあう。

- ② 悪いうわさ話をなくすために実践することを個々に決めて8月の職員会議で各自発表する。
 - ③ 2月の職員会議時に実践してみてどうだったか結果を報告する。
 - ④ 令和6年度の間関係不良による退職者をゼロにする。
- 達成基準は上記①～④を全て実施とする。

★ 虐待を絶対防止するために「不適切保育」ゼロにむけた取り組み実施【法人共通計画目標②】

【難易度A】

虐待を防止するためには、まずは虐待までには至らない不適切と思われる保育を防止することが大事である。不適切保育になる原因となることを職員で話し合い、その撲滅には何をすれば良いのかを考え、個々に目標を決めて実行する。

- ① 何が不適切保育に繋がるのかを職員全員で話しあう。(心理面や環境面など)
- ② 不適切保育に繋がる保育をしないための目標を個々で立てる。
- ③ 1月～3月の間にチェックリストにて自己評価を行う。

※上記①～③を全て達成することで達成基準とする。

★ 導入済みICTの活用状況の検証および未活用職員の活用促進の実施【法人共通計画目標③-A】

【難易度A】

全ての職員がICT活用として多く触れるものにクロスオンやコドモンがある。導入時にも丁寧に伝えていたことから、活用はしているが苦手なことは得意な職員に聞いたりお願いしたりする状況が見られる。全ての職員が「使いこなしているか」「生産性が上がっているか」を検証することが必要となる。具体的には、

- ① 全職員にICTについてのアンケートを行い、分からないことや不安な機能について把握する。
- ② アンケート結果を踏まえ、各職員に操作について教える機会を設ける。
- ③ 年度末頃に全職員がよく使うICTについてのテストを行い、正答率8割を超える。

※上記①～③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

- ① 保育の質の向上における外部研修 (A)
- ② 園内研修 (B)

松原児童館・明親学童保育コーナー（第10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。数年前に受け入れ学年延長もされた事で6年生になっても学童保育の利用希望をされる児童もいる。職員の法人の理念に即した丁寧な対応が児童や保護者にも理解され継続利用者も増えている。今後も継続利用・新規利用を増やし、また職員の勤務時間、また令和6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6年度も親子間事業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6年度の増減差額230万円以上とする。

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

★ 職員の学童保育・児童館運営の強化【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

令和6年度は北青木児童館・福池コーナー・本山南コーナーを法人が新たに運営する年となるため、同じ児童館としてともに向上を目指していきたい。その中で学童保育や親子間事業など学びなおすことで児童館としての運営を活発にすることで利用者を増やすことが出来る。また、同じ姉妹児童館として交流研修などを行いながら学びや改善点を知ることで良い所、改善する所が見えてくる。

① 職員で学童保育・児童館運営の研修を2回おこなう。

② 北青木児童館・福池コーナー・本山南コーナーで交換研修をおこなう。

※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者ゼロに向けての取り組みの提出【法人共通計画目標①】

【難易度A】

児童館・コーナーは、契約職員が多く勤務日も重ならない職員もあり顔を合わせて話し合いなどのコミュニケーションが取りにくい施設である。その中で個人を尊重し合いながらも児童のために話し合いにすり合わせが必要である。職員が同じ思いで同じ方向を向くために研修などの取り組みを行うことでよりチームワークよく仕事をし、仕事の悩みなどを相談しやすい職場になる。人間関係の良さが保護者や園児に伝わり、安定した職場にすることで安心して子どもを預けることが出来る施設になる。

② チームワークを強化の研修を1回おこなう

② 職員会議時に職員の良い所を1名ずつ発表していきその職員の自信や良さを知る。

③ 令和6年度の間関係不良による退職者をゼロとする。

※達成基準は上記①～③を全て実施とする。

★ 導入済みICTの活用状況の検証および未活用職員の活用促進の実施

【法人共通計画目標③-A】

【難易度A】

全ての職員がICT活用として多く触れるものにクロッシオンやコードモンがある。導入時にも丁寧に伝えていたことから、活用はしているが苦手なことは得意な職員に聞

いたりお願いしたりする状況が見られる。全ての職員が「使いこなしているか」「生産性が上がっているか」を検証することが必要となる。具体的には、

- ① 全職員にICTに関するアンケートを行い、分からないことや不安な機能について把握する。
- ② アンケート結果を踏まえ、各職員に操作について教える機会を設ける。
- ③ 年度末頃に全職員がよく使うICTについてのテストを行い、正答率8割を超える。

※上記①～③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

- ① 保育の質の向上における外部研修 (A)
- ② 館内研修 (B)

北青木児童館・福池・本山南学童保育コーナー（第1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】

北青木児童館・福池・本山南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く予定である。また職員には法人の理念に即した丁寧な対応を伝えていき、職員と共に今まで以上に良い児童館、コーナーを目指していく。また年間を通して人件費の管理を行っていくことで収支を確保する。
達成基準は令和6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。

★ 職員の学童保育・児童館運営の強化【主目標を達成するための目標①】

【難易度A】

令和6年度は法人が新たに北青木児童館・福池コーナー・本山南コーナーを運営することで児童や保護者、地域の方に保育内容が良くなったと喜んでいただくことを目指す。また、姉妹児童館として松原児童館・明親コーナーとの交流研修などを行いながら学びや改善点を知ることの良い所、改善する所が見つかる。

② 職員で学童保育・児童館運営の研修を2回おこなう。

② 松原児童館・福池・本山南コーナーで交換研修をおこなう。

※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者ゼロに向けての取り組みの提出【法人共通計画目標①】

【難易度A】

児童館・コーナーは、契約職員が多く勤務日も重ならない職員もあり顔を合わせて話し合いなどのコミュニケーションが取りにくい施設である。その中で個人を尊重し合いながらも児童のために話し合いにすり合わせが必要である。職員が同じ思いで同じ方向を向くために研修などの取り組みを行うことでよりチームワークよく仕事をし、仕事の悩みなどを相談しやすい職場になる。人間関係の良さが保護者や園児に伝わり、安定した職場にすることで安心して子どもを預けることが出来る施設になる。

① チームワークを強化の研修を1回おこなう

② 職員会議時に職員の良い所を1名ずつ発表していきその職員の自信や良さを知る。

③ 令和6年度の間関係不良による退職者をゼロとする。

※達成基準は上記①～③を全て実施とする。

★ 導入済みICTの活用状況の検証および未活用職員の活用促進の実施【法人共通計画目標③-A】

【難易度A】

全ての職員がICT活用として多く触れるものにクロッシオンやコードモンがある。導入時にも丁寧に伝えていたことから、活用はしているが苦手なことは得意な職員に聞いたりお願いしたりする状況が見られる。全ての職員が「使いこなしているか」「生産性が上がっているか」を検証することが必要となる。具体的には、

① 全職員にICTに関するアンケートを行い、分からないことや不安な機能について把握する。

② アンケート結果を踏まえ、各職員に操作について教える機会を設ける。

③ 年度末頃に全職員がよく使うICTについてのテストを行い、正答率8割を超える。

※上記①～③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

① 保育の質の向上における外部研修 (A)

② 館内研修 (B)