

令和5年度（2023年度）

社会福祉法人 三育福祉会

# 事業計画

◇特別養護老人ホーム シャローム

住 所 〒239-0811 横須賀市走水1-35  
電 話 046-842-1031  
FAX 046-842-1324

◇シャローム 短期入所センター

電 話 046-842-6870  
FAX 046-842-1324

◇シャローム 在宅ケアセンター

電 話 046-844-0301  
FAX 046-842-3963

◇シャローム ケアプランセンター

電 話 046-844-0301  
FAX 046-842-3963

◇大津地域包括支援センター

電 話 046-842-1082  
FAX 046-842-1083

◇ケアハウス ルツの家

電 話 046-842-1033  
FAX 046-842-1324

◇ともしびショップ 保健福祉大学売店

住 所 〒238-8522 横須賀市平成町1-10-1  
電 話 046-822-6462  
FAX 046-822-6462

◇障害者支援施設 シャローム浦上台

住 所 〒239-0815 横須賀市浦上台1-11-1  
電 話 046-841-0319  
FAX 046-841-0982

◇シャローム浦上台 デイサービスセンター

電 話 046-841-0319  
FAX 046-841-0982

◇久里浜障害者支援センター ゆんるり

住 所 〒239-0831 横須賀市久里浜4-2-4  
電 話 046-838-4627  
FAX 046-838-4617

# 目 次

基本理念	1
組織図	2
法人事業計画	3
年間行事	4

## 【シャローム】

事業計画	5
事務管理部門	8
相談・企画部門	9
介護部門	10
A棟（一般虚弱棟）	11
B棟（重度認知棟）	12
短期入所センター	13
医務部門	14
給食センター部門	15
在宅部門	16
ケアプランセンター	17
通所介護	18
訪問介護	19
施設入浴	20
ケアハウス ルツの家	21
大津地域包括支援センター	22
ともしびショップ保健福祉大学	23
チャプレン	24

## 【シャローム浦上台】

事業計画	25
事務管理部門	27
生活支援部門	28
医務部門	31
給食センター部門	32
デイサービス	33
久里浜障害者支援センター ゆんるり	34

社会福祉法人 三育福祉会

## 基 本 理 念

いのちを敬い、いのちを愛し、

いのちに仕えることによって、

神の愛の実現に奉仕する

# 法人事業計画

理事長 上田 健

過去3年余「コロナ禍」にあって、当法人の事業経営は経済財政的・経営運営的に通常外の負荷を抱え、この状況からの解放を願いつつ努力をしてきました。今後も「コロナ禍」による介護の現場対応と、事業経営の厳しい状況は当分続くものと思われまます。従って、本年度の事業計画は「堅実な経営と運営」を基本とし、従来から取り組んでいる課題を、発展的に見直し実践を図ることを目指します。今後も予想される困難状況を、職員相互の理解と団結で乗り越える所存です。

## 1. 「コロナ感染対策の充実—「利用者」と「家族」を護る者として

- ① 利用者を「護る」のは「職員」の役割。職員は家族によって護られる。  
利用者を「護る」職員は、自分を護る家族を利用者と等しく配慮し護る。
- ② 「健康維持」の小さな兆し＝「咳」「微熱」「味・臭い」「倦怠感」「吐き気」に注意し、職場での「利用者」と「家族」「自分自身」の健康維持・感染予防に留意する。

## 2. 非常災害対策及び相互情報共有の見直し

- ① 「コロナ禍」を参考に、風水害・地震・湯水等の災害も想定し、BCP（事業継続計画）を見直し、非常時の利用者を「護る」計画と準備を実際的なものとする。
- ② 施設内での業務関連の事故や危険状況を、法人内で共有し予防・防止を図る。

## 3. 法人の健全経営への職員参加

- ① 各職場の経営状況を「各作業別月間報告表（バイタルチェック）」を見て理解する。
- ② 経営状況を改善するのは「法人経営会議」ではなく「職場会議」の認識を持つ。
- ③ 3カ月間に渡り事業収入が減額した場合は、その原因を理解し改善につき話し合う。

## 4. 職員の福祉従事者としてのモチベーションの向上

- ① 各部門の業務の質の向上と成長への支援。「目標管理」「人事考課」の試み
- ② 人材育成への視野を広げ自己の可能性や視野を広めるための支援
- ③ 高齢者福祉事業・障害者福祉事業の連携による職歴・経験の拡大
- ④ 介護AI化と「利用者へのサービスの向上」「ニーズへの対応効果」の充実
- ⑤ 「働き方改革への対応」働きやすい職場づくりのため、「正規職員」「非正規職員」「アルバイト職員」などの身分や待遇の改善を図る。

## 5. 法人の基本計画：「短期計画」「中期計画」「長期計画」の整備

- ① 当法人は2023年で創立39年を迎える。現在使用中のA棟は今後10年～20年内に建て替える必要となる。そのための資金積み立てを計画的に実施する。
- ② 高齢者・障害者対応の福祉法人として、地域社会のニーズに応えるため事業の拡充や改変・新規事業へも前向きに対応する。（以下の業務変更や部門変更なども対応する）
  - イ) 県立保健福祉大学内「ともしびショップ」の支援対応の組織変更
  - ロ) 久里浜障害者支援センター「ゆんるり」の業務整備

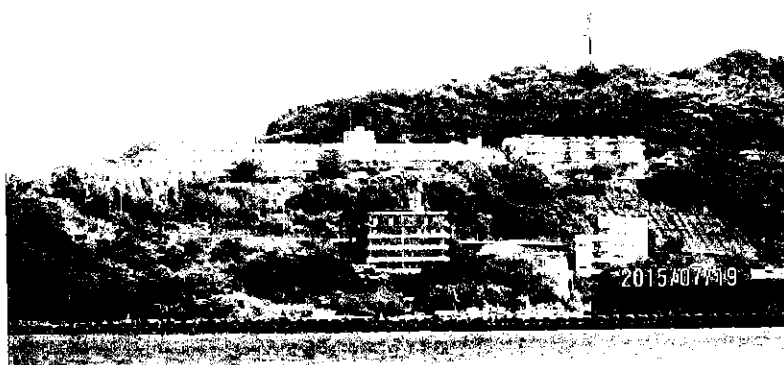
# 年 間 行 事

	行 事			行 事	
4月3～5日 23日	オリエンテーション 家族会総会※ 家族懇談会	☆ ★	10月 2日	肢体不自由児者運動会 施設内学会※	★ ☆
5月 5日 9日 11日 12日	端午の節句昼食会 職員健康診断 職員会 利用者・パート健康診断 理事会 大掃除※	★ ★ ☆ ☆	11月 5日 6日	ふれあいバザー※ 県大うみかぜ祭 理事会	★
6月 6日 6日 11日 16日	職員健康診断 利用者・パート健康診断 シャロームまつり 評議員会 ミッションデー※	☆ ★ ☆ ☆	12月 3日 24日 25日	大掃除※ 町内もちつき大会 クリスマス会 クリスマス昼食会 夜勤者健康診断	☆ ★ ★ ☆
7月 7日 9日	七夕昼食会 追悼音楽会※ あじさい交流会 障害者福祉カフェ	☆ ★ ★	1月 1日	新年の集い	
8月 1日 27日	開設記念日 ボランティア感謝の集い※ 納涼祭	☆ ★	2月 2日	節分	☆
9月 17日	敬老祝会・お祝い膳 家族会総会※ 理事会	☆ ☆	3月 1日 3日 10日	ひなまつり昼食会 ひなまつり昼食会 ボランティア感謝の集い 理事会 評議員会	☆ ★ ★

※ 新型コロナウイルス対策のために、開催中止や日程を変更する場合があります。  
日程が入っていない予定は、日程を検討中です。

☆はシャローム、★はシャローム浦上台、無印は法人全体です。

# シャローム事業計画







# 事業計画

施設長 安河内 アキラ

毎年の事業計画を立てるにあたり3本の目標の柱を立ててきました。「笑顔とありがとう」がいつばいになる施設になることは、人生の最期を迎えている方々が平安で幸せに暮らしていらっしゃるからです。そのために、職員が「よい福祉人」になって、ますます向上していただきたいと願っています。それだけでなく「地域が元気に」なるために、シャロームの役割を果たしていきます。

本年度は、それだけでなく新型コロナウイルス感染症対応と、開設39年を迎えた施設の将来計画を加えた5つの計画を立案しました。

## 1. 笑顔のあふれる施設に

シャロームでは開設当初から法人基本理念を掲げてきました。この基本理念は、仕事として介護の働きをするのではなく、ご利用者のために働かせていただいくことを、わたしたちに求めています。それぞれの立場でご利用者が喜んでいただくために最善の働きをしてください。シャロームの今日までの歩みをふりかえり、わたしたちの良いところや強みを考えてみましょう。

昨年度から、眠りスキャンなどの機器を導入しました。また本年度からは特養も在宅もライフを導入していきます。データや仕事を見るのではなくご利用者を見てください。また特養では夜勤を5人体制に移行していきます。これらすべては職員の負担を軽減して、できるだけご利用者と接する時間を多くしていただくためです。

キャリアパスを提示して、進むべき道に従って給与体系などの整備を進めて来ましたが、本年度からはその一部を実際に運用していきます。少しでも働きやすい職場にしていくために、この一年も準備を続けていきたいと考えています。

各部署の部門長や主任は、職場のマネジメントを中心に働くようにしてください。現場のことを一番よく知っているのはみなさんです。職場の管理だけでなく職員の教育も進めてください。

最後に、ここ数年コロナ対応を優先してフロアの改装などを進めることができませんでした。本年こそは、ご利用者の生活環境を改善していきたいと考えています。

## 2. よい福祉人を

何度も言われていることですが、福祉は人が人を支える仕事です。みなさんお一人おひとりが笑顔で働いていただくことが大切です。そのためにみなさんが成長していただくことが重要です。それぞれの役割を果たすだけでなく、どうすればご利用者のためまた職場や施設が良くなっていくか考えて毎日働いてください。そのためにも感染対策を取りながら、朝礼に参加してください。

昨年度、施設内研修は映像や書面を用いて実施しましたが、本年は全員で集まったの研修の再開を検討していきます。また施設内学会も映像を併用することも含め開催します。

みなさんが仕事を深めていくために、様々な資格取得を応援していきます。また職務上必要な資格の更新などは、施設として応援をしていきます。資格を取るための学びを通して、研鑽を深めたり多くの出会いがあります。ぜひ積極的にチャレンジしてください。

EPA介護福祉士候補生は継続して人材を求め、国家試験合格の支援を継続していきます。

### 3. 元気な地域を

シャロームは「地域の福祉の井戸端になるように」、これは前理事長がくりかえしてわたしたちに語りかけていた言葉でした。施設は地域から受け入れていただかなければ、社会福祉の働きは十分に果たすことができたとは言えません。地域の必要にもできるだけ応えていきます。

ボランティア活動がコロナ禍でほとんど休止状態になっています。ご利用者の笑顔を増やすためにもボランティアさんのご協力は不可欠です。本年度は少人数の活動から再開して、少しずつ活動を増やすことができればと考えています。

地域での介護教室などは、昨年度から少しずつ再開されつつあります。本年は、今まで以上に必要に応えていきます。

大津地域包括支援センターの相談窓口「シャロームひろば」が開設されて8年を迎えます。施設の老朽化も進んでいますが、地域の最前線にあって地域からも信頼されています。地域包括支援センターも地域に出ていくことも含めて、今後について検討をしていきます。

シャロームふれあいお弁当は、昨年度下半期からご利用者が増えました。手作りのお弁当の良さがますます伝わっていくことを願っています。このために支えてくださっているボランティアさんも高齢化して来ています。より良い働き方を検討していきます。

シャロームふれあいバザーも三年休止しました。そろそろ本年はという声が届いています。けれども従来と同じように開催することは難しいと思われます。このことを含めて開催の是非を検討します。また昨年は、ある地域のお祭りに参加することができました。こちらから地域へ出向いて、ふれあいバザーができればと考えています。

### 4. 新型コロナウイルス感染症対応

新型コロナウイルスが国内での感染が始まって約3年が過ぎました。今春から感染症対策5類に移行します。政府から新たなガイドラインなども出されて来るでしょう。それを土台にして、シャロームとしての対応を考えていきたいです。特にご利用者とご家族との面会はできるかぎり継続できるようにしていきたいですね。

### 5. 将来計画

シャロームが走水の地で働きを開始して39年が過ぎました。建て替えは避けることができません。そのためどのような補助を受けることができるのかなどを含めて検討していく一年にしていきます。また建築資金を本年も少しずつ積み立てを継続していきます。

同じ法人であるシャローム浦上台とは、連携が可能なところは力をあわせて、また人材の交流などもできればと思っています。

来年度は創立40周年となります。何か記念となることができればと考えています。その準備にも着手したいと考えています。

今後、コロナウイルス感染状況によって、年度当初も計画が大きく変わる可能性があります。どんなことが起きても、職員一同、力を合わせて、ご利用者の笑顔と平安のために邁進していきます。

# 年間研修予定

令和5年度

	施設部門		在宅部門	全体	キャリアパス
	CW会	医務/相談 第2水曜日	第2火曜日 18時		
4月	特養での加算 について	CWと合同	接遇・マナー研修	新人オリエンテーション (4/3~6)	3月~4月で業務点検 シート・目標管理シ ート年度末分を記入
5月	ICT使い方・分析 について	介護保険制度 について	利用者のプライバ シー保護	①個人情報保護 ②職業倫理及び法令順守 ③ プライバシー保護	面談実施 振 返り&今年度の目標設定。 目標に向かって日々の業務 に取り組む
6月	高齢者の疾病 (講師医務) 定期訓練	疾病と褥瘡	倫理及び法令遵守	感染症及び食中毒発生予防及び蔓 延の防止 (医務/給食)	↓
7月	介護過程①	機能訓練指導 員の研修	集団指導講習	メンタルヘルス (研修委員会)	
8月	口腔ケア (動画+説明) 定期訓練	事故発生又は 再発防止につ いての研修	身体拘束排除		業務点検シート記入 目標管理シート記入
9月	事故防止① 【上半期】	認知症への 理解	事故発生予防・再発 防止	非常災害時の対応 事故発生等緊急時の対応 (防災委員会)	中間面談実施
10月	介護過程②		事故発生緊急時対応		(修正した) 目標に 向かって日々の業務 に取り組む
11月	感染症対応 定期訓練	連携強化の 研修	感染症予防まん延防 止	①安全衛生 ②腰痛予防 (衛生委員会)	↓
12月	看取り及び精神的 ケアについて (相談医務)	看取りの 研修	食中毒予防まん延防止	接遇マナー (研修委員会)	
1月	認知症 (実践者)	認知症研修	非常災害時の避難・ 救助	①虐待防止 ②身体拘束廃止 (事故防止委員会)	↓
2月	事業計画評価 定期訓練	事業計画評価	事業計画評価		
3月	事故防止②	地域福祉につ いての研修	認知症ケア研修		年度末面談実施

新型コロナウイルス等の感染症の対応で  
映像や書面を用いて研修の場合もあります。  
発症状況で変更となる場合があります。  
※研修委員会主催で少人数制PC塾開催

※映像での研修の場合は、月に二回記念ホールで  
1回30分程度の映像を、一日数回放映します。  
※書面の研修は、各部署に資料を配布しますので  
各自で熟読した上の研修とします。

部 門	人 数	作成責任者
事務管理	9	成田 正幸
<p><b>1 方針</b></p> <p>昨年から取り組んできた、各部門におけるキャリアパスと評価基準をシャローム浦上台と共に作成し、運用面の段階となってきました。引き続き人材育成そして目に見える成果実現のために、法人全体の取り組みとしてサポートしていきます。本年度は、事務管理部門職員の役割、職責及び担当業務の変更をし、仕事の幅を広げながら、体制を維持しつつ、5年以内にシャローム浦上台の事務管理部門との統合も見据えて取り組みます。</p>		
<p><b>2 中長期課題（1年以上かけて解決していく課題）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 人材育成担当として、キャリアパスおよび目標管理シートの実施を行い、来年度からの人事考課制度構築に向けた準備をしていく。</li> <li>② 各サービス区分毎の経営改善（毎年度実施）、担当者と責任者とで共有し改善のために何をどうすればよいのか具体的な計画を立て実行する。</li> <li>③ 10数年後に迎えるA棟建替えのための資金計画と情報収集 定期的な会議の開催、関係機関との調整、理事会への経過報告</li> <li>④ 両施設における事務管理部門の統合を検討し、できることから着手する</li> </ul>		
<p><b>3 未達成課題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 施設研修における階層別研修の実施、管理職、役職研修の合同開催</li> <li>② 健全経営のための各部門における適性配置と収入アップのための研究と実践</li> <li>③ 建物建替えまたは大規模修繕による耐用年数の延長等専門家を交えた意見集約</li> <li>④ キャリアパス構築、人的交流、業務の効率化を見据えた経営</li> <li>⑤ 広報の充実 ホームページを通じての対外アピール</li> </ul>		
<p><b>4 現状課題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 人事考課制度を運用するための研修をはじめ、ステップアップのための階層毎の研修体制の構築</li> <li>② 入所部門の継続的なライフへの取り組み、在宅部門のICT機器購入とそれに対する導入支援、新しい加算への体制づくりと取得</li> <li>③ 10年後に真に必要な福祉サービスは何なのか、市場調査と分析を行いあるべき姿を描き、そのためへの備え</li> <li>④ 同じ業務をそれぞれ別の場所で行っており、業務の見直しが必要</li> <li>⑤ ホームページの更新だけでなく、コンテンツの充実と部門間の役割が不明確</li> </ul>		
<p><b>5 目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 法人において階層別研修を行い、令和6年度から始まる人事考課制度構築のファーストステップとなるよう取り組んでいく。</li> <li>② 入所・在宅におけるLIFEを通じた新しい加算を取り、各事業の収益改善を図る。</li> <li>③ 中長期的な視野にたったサービス継続のための計画書作成。</li> <li>④ 事務管理部門の業務の見直しと役割担当の変更、業務手順書の作成。</li> <li>⑤ シャロームの取り組みを内外に発信するためにホームページを最大限活用する。</li> </ul>		

部 門	人 数	作成責任者
相談・企画	5	樋口 洋一
<b>1 方針</b> 高齢化率が30%近くなり、病気や生活背景、家族構成等、多種多様な待機者が増えてきています。安定した稼働率維持を目標としつつ、未来を見据え特別養護老人ホームのあり方について見詰め直す一年にしたいと考えます。感染症の移行を踏まえ、新たな対策を建てながら、ご利用者・ご家族・地域の方々が笑顔になれるよう、改めて施設生活をともに作るサポートをしていきます。		
<b>2 中長期課題（1年以上かけて解決していく課題）</b> ① 既存型の特別養護老人ホームのメリットを各部門と共有し、魅力を創る（3年目） ② 医療的ケアを含めた多種多様な利用者・ご家族像に対しての相談援助対応力の向上 ③ 特養・短期入所の生活スタイルの見直し（A棟・B棟）と個別企画の充実 ④ 共働する職種と新規加算の取得に向けての模索		
<b>3 未達成課題</b> ① 地域ボランティアとの繋がり ② 施設生活の見える化の充実		
<b>4 現状課題</b> ① 取得加算（日常生活支援加算）継続しながらのスムーズな入所管理 ② 特別養護老人ホームと地域の交流の充実 ③ 家族会の活動・他の家族への周知が十分にできていない ④ 季節に合わせた外出企画の実施		
<b>5 目標</b> ① 相談員それぞれが役割を全うし、目標とする稼働率を常に意識し、加算条件に沿う待機者の情報・ご利用者・ご家族の想いを把握し、円滑に入所業務を進めていく。 ② レクリエーション・クラブ等、感染対策を徹底し受け入れを増やしていく。また、地域のボランティアセンターと情報交換し、施設からのニーズを伝えられるようにする。 ③ 家族会の開催を通して、家族会の活動を改めて考え、「家族と共に支援する」体制の再構築を目指す。 ④ 春夏秋冬楽しめる行事企画と、地域への外出企画を他部署も含め検討していく。		

部 門	人 数	作成責任者
介護	61	中園 和子 樋口 洋一
<p><b>1 方針</b></p> <p>超高齢社会で人材不足が予想される中、この施設を選び働く介護職員が、自身で考え、気づきを実践・行動することで生まれる責任感を大事にしたいと考えます。その為には、問題解決の場を日々設けられる職場環境づくりとして、主任の役割を変更する等業務改革を目指します。</p> <p>「業務や仕事ではなく、その人を見る」介護職員となれるよう法人のキャリアパスを活用していきます。その結果が、ご利用者に還元され「シャロームに入ってよかった」と感じていただける様、努力していきます。</p> <p>やがて、A棟・B棟、生活機能、ご病気等、職員側で決めている居住環境ではなく、ご利用者の生活スタイルに合わせた生活環境が提供できるよう入居棟を合体し、ご利用者・職員の特性を活かしていきたいと考えます。</p>		
<p><b>2 中長期課題（1年以上かけて解決していく課題）</b></p> <p>① A棟・B棟を合体し、一つの介護部門として運用する。（3年以内）</p> <p>② OJT、個別介護計画をより充実できる職場体制を創る（2年）</p> <p>③ ICT、LIFEのフィードバックをもとにケアの分析・評価・個別ケアの浸透（2年）</p> <p>④ 人材⇒人財へ キャリアパスを活用できる人材育成（3年）</p>		
<p><b>3 未達成課題</b></p> <p>① 一人ひとりのご利用者への視点の強化</p> <p>介護過程・個別援助計画で導入したが、感染症やコロナ対策が最優先となり十分な説明や運用ができていなかった。</p> <p>② サービスの原点に立ち返る</p> <p>施設理念にふれる場の減少と入居棟のウリ・既存型施設の魅力の創出。</p>		
<p><b>4 現状課題</b></p> <p>① 「なぜ」という介護の在り方への問題提起と根拠ある介護実践が十分にできていない。</p> <p>② 感染対応やサービス変更、施設連絡等情報の周知に時間がかかる。</p> <p>③ 個別企画は企画されているものの、日常的に個別ケアへ向けた提供体制が統一されていない。</p>		
<p><b>5 目標</b></p> <p>① ご利用者が気兼ねなく職員に頼ることができるような生活空間、環境の提供。</p> <p>② 根拠ある介護実践を積み上げ、自立（自律）支援を目指していく。</p> <p>③ 働く職員が自身の職場のやりがいや魅力を人に伝えられるようになる。</p> <p>④ 自己研鑽や学びあいを重ね、専門職として一人ひとり資質向上を目指すことができる。</p>		

部署	人数	作成責任者
A棟（一般虚弱棟）	26	中村 光徳

	課題	原因・要因	考えられる対応策
サービ ス面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個々のケアプランの理解、浸透</li> <li>・記録面の充実</li> <li>・個別ケアの充実</li> <li>・余暇活動の充実</li> <li>・情報共有</li> <li>・委員会、係、居室担当の業務把握、改善、発信</li> <li>・接遇面の維持向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経験・知識に個人差有</li> <li>・情報量が多い</li> <li>・職員一人ひとりの意識</li> <li>・共通理解の不足</li> <li>・生活面のマンネリ化</li> <li>・効率重視になりがち</li> <li>・役職者・リーダーの指導力・コーチング能力不足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設ケアマネとの連携によるケアサイクル等の研修の実施、ケアプランの浸透の為の業務改善等</li> <li>・課題解決のためのチーム編成</li> <li>・定期的なミーティングを増やし、役割における定期的なPDCAサイクルの実施</li> <li>・ICT機器の引き続きの活用、分析、評価、浸透</li> <li>・役職者、リーダーの研修参加</li> <li>・他部署との連携・協力</li> <li>・ボランティア等地域資源の活用</li> </ul>
人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・基本的な介護技術、認知症ケアの理解、知識の維持向上</li> <li>・法人基本理念の理解</li> <li>・緊急時、感染症対応</li> <li>・自己研鑽、自己啓発</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・外部等含む研修の機会減少</li> <li>・しっかりとしたOJT指導方法、その出来る人材不足</li> <li>・これまでの知識等のフィードバック不足</li> <li>・固定観念</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・認知症ケア、基本的な介護技術等の研修の計画と実施</li> <li>・年数に合わせた職員へのOJT指導方法の見直し</li> <li>・法人基本理念に触れる場の提供</li> <li>・定期的な訓練の実施、評価</li> </ul>
環境面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ご利用者の生活環境の改善</li> <li>・居室、デイルーム等の環境整備、整理整頓</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハード面の問題</li> <li>・必要物品不足、老朽化</li> <li>・職員の意識低下</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・定期的な環境整備の実施、評価</li> <li>・5S活動の実施</li> <li>・物品の点検、メンテナンス、購入</li> <li>・役職者より日々のミーティングで伝え職員間での意識を高める</li> </ul>
<b>重点計画</b>		<b>行動指針</b>	
個別ケアの充実と個別のケアプランの理解と浸透		<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設ケアマネと連携しながら、個別のケアプランの理解と浸透の為のチーム編成をし、個別ケアの充実を図る為のミーティング、話し合いを継続しながら、業務の改善を目指します</li> <li>・職員一人ひとりの意識と自信を高める為に、根拠のある介護実践を行い、生きた記録を残していきます</li> </ul>	
介護専門職としての意識、質の向上		<ul style="list-style-type: none"> <li>・他部署との連携を密にし情報共有に努め、周知徹底していきます</li> <li>・基本的な介護技術をはじめ、より専門職という事を意識した研修を計画的に行えるよう、個々の資質向上や資格取得等に取り組んでいきます</li> </ul>	
接遇面の維持向上とご利用者・職員間での信頼関係の構築		<ul style="list-style-type: none"> <li>・ご利用者の生活環境を常に念頭に入れ、5S活動の実施継続と信頼関係の構築に努めていきます</li> <li>・職員間でのコミュニケーションを密にし、情報共有とやりがい、魅力を一緒に見つけ、充実した職場づくりに努めます</li> </ul>	

部署	人数	作成責任者
B棟（重度認知棟）	33	豊田 浩之

	課題	原因・要因	考えられる対応策
サービス	<p>○ケアプランの浸透と個別ケアの充実</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>それぞれの暮らし方や大切にしていることなど一人ひとりのことを深く理解すること</li> <li>情報の共有 チーム内</li> <li>他部署との連携強化</li> </ul> <p>○業務見直しや生活の質向上</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>委員会 係 居室担当等のパフォーマンス強化</li> <li>集団活動 個別活動 余暇活動の充実</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>変則勤務で日々変化も多い多種多様で一人ひとりの情報量が多い 連携不足</li> <li>知識や経験 考え方に個人差があり共通理解がなされていないため</li> <li>統一された介護に繋がっていない</li> <li>役職者 リーダー 先輩職員の指導力不足</li> <li>ICT機器の活用が不十分</li> <li>職員それぞれの介護観等を共有する機会が少ない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者の状況状態に合わせた業務の見直し</li> <li>他部署と相談しながら介護助手やボランティア活用 入居者の能力を活かす等業務の整理</li> <li>効率的なシフト職員配置（それぞれの役割を職員個々がより良いサービス実施のためにPDCAを主体的に回していく）</li> <li>ミーティングの方法の検討 面談等の機会を増やす</li> </ul>
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>認知症ケアの理解 基本となる介護技術に個人差がある</li> <li>職員個々のスキルを活かした学び合い、成長が出来ることでやりがいのある職場環境づくり</li> <li>プリセプター制度の理解と活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>OJT方法の共有や定期面談等 人材育成のための時間が少ない</li> <li>研修や仕事の中で磨いてきたそれぞれの知識や技術を後輩に充分伝えられていない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>役割の認識や目標管理等 定期的な面談実施</li> <li>効率的なシフト職員配置 業務見直し</li> <li>理念やビジョンの共有</li> </ul>
重点計画		行動指針	
利用者の尊厳保持と自立支援の視点にたった個別ケアの浸透 実践に努めます		<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者 家族とのコミュニケーションを大切にし、それぞれの価値観、今までの暮らし方の理解に努め「その方の強み・できる」を大切にします</li> <li>利用者の生活がより良いものになるよう、ケアサイクルの理解とサービス計画書に沿ったケアの実践、記録評価 介護の質を高める努力をします</li> <li>生活環境課題の改善に向けてチャレンジします</li> </ul>	
職員一人ひとりの成長とやりがいのある職場・チーム力を高めます		<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者支援の中で、気づきや人生の先輩からの学び、ケアサイクルの成功体験を通してやりがいを沢山みつけます</li> <li>チームの中の役割を明確にし、資格取得や認知症ケアの知識 介護技術向上等、職員自身が成長、主体的に働きます</li> <li>建設的な対話やミーティングを大切に、相手を想い、コミュニケーションをとることで、チームメンバーの特性を活かし尊重します</li> </ul>	



部 門	人 数	作成責任者
短期入所センター	3	樋口 洋一
<p><b>1 方針</b></p> <p>ご利用者が可能な限り自宅で自立した日常生活を送ることができるよう、各サービス事業所と連携を取り合い、自宅にこもりきりのご利用者の孤立感の解消や心身機能の維持回復だけでなく、生活環境の安定化や活性化を促す役割でありたいと考えます。日頃介護を行っている家族に、ひと時の休息を与える役割と共に、家族の介護の負担軽減となり、ご利用者・ご家族とも『また利用したい』と思えるサービス提供を目指します。</p>		
<p><b>2 中長期課題（1年以上かけて解決していく課題）</b></p> <p>① 居宅サービス計画書に基づいたサービスを提供し、常にご利用者のニーズ、状況把握に努め、具体的な短期入所計画目標を設定し利用毎に改善できる体制づくり</p> <p>② 「休止しない短期入所」となれるよう、早急な対応策と居場所作りの為、特養全体と話し合いを通し、環境改善する（3年）</p>		
<p><b>3 未達成課題</b></p> <p>① 入居棟でのコロナ発生に伴い、施設判断により短期入所を中止せざる負えず、ご利用者・ご家族・他職種に急なスケジュール変更や大きな不安を与えてしまった。その結果、十分な稼働率を残すことはできなかった。</p>		
<p><b>4 現状課題</b></p> <p>① 併設している特別養護老人ホームの感染症状況やご本人の体調次第では、サービスを止めざるお得不い状況にある。</p> <p>② ご利用者一人ひとりに応じた個別ケアが現場職員まで浸透していない</p>		
<p><b>5 目標</b></p> <p>① ご利用者・ご家族とも施設利用に対しての不安が無いよう援助技術の向上に努めます</p> <p>② 稼働率の安定と、特養空きベットを活用する為、他職種連携に努めます。</p> <p>③ ご利用者が可能な限り在宅生活を続けられるよう、生活援助の助言を通しご家族の負担軽減に繋がります。</p> <p>④ 自宅での生活リズムを介護職員に情報提供し、可能な限り個別支援に努めます。</p>		

部 門	人 数	作成責任者
医務	7	中園 和子
<p><b>1 方針</b></p> <p>本年度はコロナウイルス感染症の分類が変更されるため、感染対策の見直し等も行い、本年度においても、標準予防策をもとに、最新の情報や対策を嘱託医や多職種と連携し、新しい生活様式を迅速に取り入れ、ご利用者への安心に繋がりたいと考えます。</p> <p>機能訓練指導員においては、日常生活の質の維持・向上を目指し、機能訓練を提供できるように体制を整えます。</p> <p>看取りケアにおいても、ご利用者・ご家族と話し合いを持ちながら、看取りケアの充実を図り、安心して最後まで生活が送れるように支援していきます。</p>		
<p><b>2 中長期課題（1年以上かけて解決していく課題）</b></p> <p>① ご利用者・ご家族に、分かりやすく説明し、十分な情報提供を行うこと出来るように、対人援助技術を学び強化する（継続）</p> <p>② 機能訓練指導員としての役割を遂行する（継続）</p> <p>③ 入居までの様々な介護サービスを理解し、ご本人に合った機能訓練を行うことが出来るように、介護保険制度の理解を深める（継続）</p>		
<p><b>3 未達成課題</b></p> <p>① 機能訓練を取り入れ、必要な知識、技術の習得に力を入れスキルの向上に努める</p> <p>② 感染症対策に対する知識を強化し看護師全員周知徹底する</p>		
<p><b>4 現状課題</b></p> <p>① 感染症対策、看取りケアの充実を図るために、ナース間の情報共有の強化</p> <p>② 他部門との情報共有と連携を強化する、特に、4月より介護部門の体制が変更されるため、協力できるような取り組みをしていく</p> <p>③ パソコン入力の徹底する（ほのぼのへの入力）</p>		
<p><b>5 目標</b></p> <p>① 勉強会、研修をミーティングごとに行ない必要な知識・技術を習得する</p> <p>② 利用者個々の情報把握に努め、早期発見、治療に繋がられるように連携を強化し、入居者と家族の意向に寄り添って対応をする</p> <p>③ 機能訓練の記録をすることで、日々の生活記録の充実を図る</p> <p>④ 医務室をオープンにし、気楽に相談しやすい場所となるようにしていきたい</p> <p>⑤ 看護師が情報を共有し統一した情報を発信できるように強化する</p>		

部 門	人 数	作成責任者
給食センター	26	向井 洋子
<p><b>1 方針</b></p> <p>笑顔で働ける職場こそ美味しい食事づくりに繋がり、シャロームの食文化を作ってきました。食べる人の健康と笑顔があふれるよう、ご利用者の声を大切に、働く喜びと学びができる職場づくりをすすめていきます。また、認定栄養ケア・ステーションシャロームの活動を拡げ、専門職として共生社会の役割を理解しながら地域を元気にしていきます。本格的に始まるキャリアパスを通して、人材育成に繋がる職場づくりをし、次世代にバトンを繋ぐ出発の年とします。</p>		
<p><b>2 中長期課題（1年以上かけて解決していく課題）</b></p> <p>① キャリアパスを基本とした人材育成を理解し取り組む（3年以内）</p> <p>② 認定栄養ケア・ステーション シャロームが地域における栄養の拠点となる取り組み（3年以内）</p> <p>認定栄養ケア・ステーション シャロームを周知してもらいながら、健康支援型配食サービスとしての「シャローム手作りフレあいお弁当」や教室活動、個別訪問等の充実を図る（2～3年）</p> <p>③ 感染症にも負けないシャローム給食センター版「働き方改革」「ワークライフバランス」への取り組み</p> <p>1年目 作業工程を見直しながら、勤務体制の素案を作る</p> <p>2年目 新しい勤務体制の実施と見直し</p>		
<p><b>3 未達成課題</b></p> <p>① 配食サービスの収支改善</p> <p>② 勤務体制の見直し</p>		
<p><b>4 現状課題</b></p> <p>① 配食サービス利用者数の伸び悩み。</p> <p>② 再加熱食器を用いた温かい食事出しはしているが、フィードバックができていない。</p> <p>③ 実状にあったBCPの作成（自然災害版・感染症版）ができていない。</p> <p>④ 5Sが継続できない。</p> <p>⑤ シャロームの伝統的な味付けを引き継いだ安定した味付けができていない。</p> <p>⑥ PDCAサイクルに則った栄養管理ができていない。</p>		
<p><b>5 目標</b></p> <p>① 引き続き、健康支援型配食サービスとして「シャローム手作りフレあいお弁当」が、平均80食/日提供できるよう地域の介護サービス事業所等に働きかけていきます。</p> <p>② 面前配膳と適温給食を考えながら、食べる人が満足できる食事サービスの提供に繋がります。</p> <p>③ 常に前向きな話し合いができ、仲間を尊重し合える職場づくりをすすめます。</p>		

部 門	人 数	作成責任者
在宅	36	渡辺 誠一
<b>1 方針</b> <p>3年余りに渡るコロナ禍において、普段当たり前にできていたことができなくなるなど、日常生活にも変化が見られました。今春から感染症対策5類に移行し、徐々に変化があると思われます。失われた3年間や当たり前を少しずつ取り戻していきたいと思います。引き続き感染症対策に留意しつつ、本年度もご利用者・ご家族が、負担なく笑顔いっぱいの在宅生活が送れるよう、職員一人ひとりが「心で関わって」いきます。</p>		
<b>2 中長期課題（1年以上かけて解決していく課題）</b> ① 各サービスの黒字化（2年） ② 全職員（パートも含む）の定時退社（1年） ③ 事業継続のため、段階的な世代交代や事業引継ぎ（2年）		
<b>3 未達成課題</b> ① 稼働率の安定 ② 職員の質やモチベーション向上のための研修参加 ③ ご家族支援のための年2回の教室活動 ④ 実習生・ボランティアの受け入れ		
<b>4 現状課題</b> ① サービス毎にはばらつきはありますが、稼働率や給付件数が安定しませんでした。対家族など、対応が多様化していることもその一因と考えられます。ケアマネ事業所など、受け入れの裾野を拡げていくとともに、対応方法などを学んでいく必要性があります。 ② 少しずつ改善されてはおりますが、多忙時など時々荒々しい声掛けが聞かれます。常に笑顔を忘れず、接遇・マナーを意識する必要性があります。 ③ コロナ禍が長引き、日常を取り戻せない状況の中、職員のストレスも大きく、少しでも軽減を図る必要性があります。 ④ 人員補充が難しいのが現状です。専門学校・職業技術校など、様々な所にアンテナを張っておく必要性があります。		
<b>5 目標</b> ① 黒字のサービスは、少しでも黒字が伸びるよう、赤字のサービスは、赤字幅を少しでも減らすようにする ② ご利用者はおお客様であることを常に念頭におき、笑顔多く声掛けにも十分注意する ③ 各職員が、上司や同僚に気さくに相談できる環境づくりに努める ④ コロナ禍の状況を鑑み、徐々に教室活動や実習生・ボランティア受け入れを再開する。また、職業技術校などの就職説明会へ参加し、定期的な人員補充に結び付ける		

部 署	人 数	作成責任者
ケアプランセンター	7	渡辺 誠一

	課題	原因・要因	考えられる対応策
業務面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・給付件数の安定</li> <li>・ケアマネジメントの質の向上 (アセスメントやケアプラン作成の充実)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新規受け入れはあったが、永眠・施設入所される方やサービスに結び付かない方が多かった</li> <li>・ケアプランの中にインフォーマルサービスやセルフケア項目が少なかった</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・包括支援センターや病院などと良好な関係構築に努める</li> <li>・空き状況を常にアナウンスする</li> <li>・アセスメント時、強みを生かし、意欲を引き出せる視点を意識する</li> <li>・ケアプラン作成時に、意識してインフォーマルサービスやセルフケア項目を充実させる</li> </ul>
人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の質の向上</li> <li>・非日常の中で、職員のストレスも大きい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナ禍において、外部研修への参加が少なかった</li> <li>・検討会議の工夫が足りなかった</li> <li>・コロナ禍によるストレスの蓄積</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナ禍が落ち着くまでは、ZOOMを活用した研修の充実を図るとともに他法人合同勉強会を定期的に行う</li> <li>・検討会議の進め方や内容を見直し、必要に応じて事例検討会を行う</li> <li>・気持ちが上向きような声掛けを心がける</li> </ul>
環境面	<ul style="list-style-type: none"> <li>・狭い空間での人員配置</li> <li>・何でも相談できる環境づくり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・経験年数が異なり職能の差が見られた</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・土曜日勤務を設けたため、平日の人員を若干名減らすことを継続する</li> <li>・経験年数が長い職員は、いつでも聞き入れやすい環境を心がける</li> </ul>
重点計画		行動指針	
事業所経営の安定（給付件数の安定と各加算の取得）		事業所経営継続のため、給付件数の安定と各加算の取得を目指します 赤字幅が少しでも減らせるよう、毎月給付のチェックを行っていきます	
職員の質の向上とストレス軽減を図る		コロナ禍においても、工夫しながら積極的に研修へ参加します 週1回の検討会議の内容を見直し、職員の質の向上を目指します 声掛けなども意識し、何でも相談できる環境づくりをしていきます	

部署	人数	作成責任者
通所介護	26	本山 太郎

	課題	原因・要因	考えられる対応策
サービス面	<ul style="list-style-type: none"> <li>稼働率の安定</li> <li>個別ケア、グループワーク、合同行事、教室活動の実施方法</li> <li>新規加算算定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者減に対する対策が不十分となり、稼働や曜日毎の利用人数を安定できなかった</li> <li>個別での対応や行事に関しての実施方法の検討や計画が不十分であった</li> <li>取得加算の維持、新規加算算定にの理解や知識の不足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>かもめ通信による外部への空き状況の発信と事業所からの問い合わせや事業所訪問時の営業活動</li> <li>個別ケアや行事・活動開催検討の時間をづくり、立案・実施を行う</li> <li>加算算定の知識と理解、必要に応じての勉強会の開催を行う</li> </ul>
人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員の質の向上</li> <li>モチベーションの維持</li> <li>感染症に対するストレスの軽減</li> <li>事務仕事の効率化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>勉強会、研修開催が不十分。職員の理解度の確認ができていなかった</li> <li>感染症に対する知識、理解や施設内での明確な伝達ができず、不安に思う職員もいた</li> <li>PC入力と手書きの記録が平行しているため記録作業が効率的に行えていない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>勉強会、研修後の自身の振り返りや確認を行う</li> <li>モチベーション維持、感染症に対するストレス軽減の自己啓発研修参加</li> <li>記録方法の検討、伝達方法についても周知徹底ができる仕組みを作り記録方法を効率化していく</li> </ul>
環境面	<ul style="list-style-type: none"> <li>感染症対応の理解と継続</li> <li>各単位ごとの環境面の整備と改善</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境内での感染対策への統一された理解と知識の更新が不十分であった</li> <li>限られた環境面の改善を行っていない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>感染症に対する情報収集することで、対応の情報を更新しながら感染症に対する対策を継続していく</li> <li>感染症対策前の状態（パーティションなし）に段階的に環境の整備を行う</li> </ul>
<b>重点計画</b>		<b>行動指針</b>	
稼働率の安定		各単位ごとの年間稼働率の達成に向け、単位ごとの特色を明確にし営業活動を工夫する。そのためには各単位ごとのレク活動の検討と個別ケアや個別活動の充実を図ります	
職員の質の向上とストレス軽減を図る		勉強会・研修への参加を継続し、福祉の現場で働く職員としての質の向上を目指すことで、多忙時の対応や声掛けを十分注意する相談や問題解決に向けての取り組みを行っていく	
感染症予防対策		各職員が体調管理に努め、利用者の体調変化にも注意し感染症の拡大を予防します デイルームや使用物品の清掃を徹底します	
全職員の定時退社 段階的な世代交代や業務の引継ぎ		就業時間内での業務の見直しと分担を行います 人員確保、補充や異動の検討を上層部としていきます	

部 署	人 数	作成責任者
訪問介護	3	山口 響子

	課題	原因・要因	考えられる対応策
サ ー ビ ス 面	・稼働率の安定	・空き情報をもっと発信 する必要があった	新規利用者獲得のために 積極 的に空き情報の提供やケアマネ 事業所へセールス訪問を実施 する
人 材 面	・利用者支援の為の介護力の 向上	・コロナ禍において 外 部研修の参加が出来なか った	積極的に映像研修への参加を促 し、部署内でも介護術向上のた めの勉強会を設ける
環 境 面	・コロナ感染症予防対策  ・なんでも相談できる環境 でストレスを軽減する	・日々できる予防策の 徹底に努めたが陽性者が 出てしまった	感染予防を常に念頭に置いた 自己管理の徹底 職員同士のコミュニケーション を大切にし、何でも話し合える 環境づくりに努める
<b>重点計画</b>		<b>行動指針</b>	
・稼働率の安定		ご利用者件数を常に意識し、新規利用者増に向けて空きが 出たら直ちに居宅事業所への情報提供を行っていきます。	
・感染予防対策の徹底		この3年間で培った情報、また今まで続けてきた予防対策 を徹底し、各訪問介護員が体調管理に努め、感染症を持ち 込まないようスタンダードプリコーション（標準予防策） で対応します。	
・職員の質の向上 (緊急時の対応)		介護知識・技術向上のために積極的に研修に参加します。 ヘルパーミーティングでの具体的事例の検討や事故防止策 を継続しながら学び各自の緊急時対応の意識を高めて いきます。	

部署	人数	作成責任者
施設入浴	26	本山 太郎

	課題	原因・要因	考えられる対応策
サービス面	<ul style="list-style-type: none"> <li>サービス提供件数の減少</li> <li>介護技術の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>利用者数増加に対する提供体制が難しい状況であった</li> <li>対応時の力不足、対応に対する柔軟性が不足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材や対応方法の改善と職員の安定を図る</li> <li>場面ごとに考え動くことができるように研修参加をしていく</li> </ul>
人材面	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員の質の向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部研修への参加がおこなえていない、勉強会などの開催が不十分であった</li> <li>利用者ごとの対応方法や注意点、変化等の情報共有が不十分</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サービスの特徴と提供に対する知識を深める</li> <li>個別の確認と状態観察を意識する</li> </ul>
環境面	<ul style="list-style-type: none"> <li>感染症予防対策</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>施設の感染症発生状況に営業が左右される</li> <li>外部から施設内に入るため感染症についての対策継続の必要がある</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>使用設備や状況により換気や清掃作業を継続的に行い、感染症を持ち込まないまん延防止に努める</li> </ul>
<b>重点計画</b>		<b>行動指針</b>	
提供件数の増加		営業活動の継続、経営を意識した職員配置、時間の調整をします 新規利用者の受け入れに対応できるよう人員確保をしていきます	
職員の質と対応技術の向上		介護技術と対応方法の考案を研修に参加することで技術の向上と困難ケースに対応できる技術習得に努めます	
感染症予防対策		各職員が体調管理に努め、感染症を持ち込まないようにします 換気や清掃、手指消毒、マスク着用など基本を守り感染症発生、まん延防止に努めていきます	



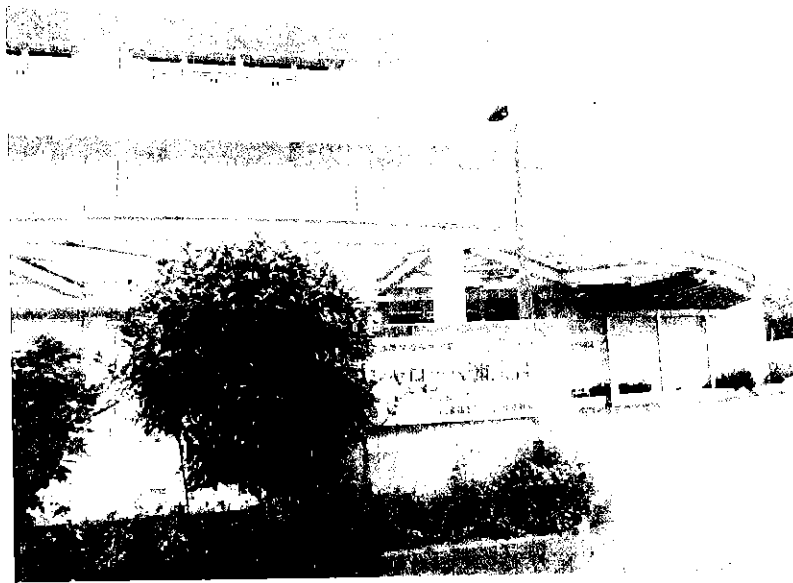
部 門	人 数	作成責任者
ケアハウス ルツの家	10	市原 和紀
<p><b>1 方針</b></p> <p>新型コロナウイルス感染症の影響も3年目となりました。引き続き感染への不安、外出の自粛、行事、ボランティア受け入れ中止等余儀なくされ、ご利用者の皆様も厳しい環境下での生活を余儀なくされました。</p> <p>本年度は5類感染症に移行し、徐々に変化があると思われます。引き続き感染症対策を徹底し、可能なことから始め、ご利用者が安心して楽しく生活できるよう、職員一人ひとりが意識して関わっていきます。</p>		
<p><b>2 中長期課題（1年以上かけて解決していく課題）</b></p> <p>① 待機者数を増やしていくことの必要性（1～2年）</p> <p>② 高齢の利用者が増えてきたため、状態に合わせた計画の作成、変更とサービスの実施（1年）</p> <p>③ 老朽化した設備の適切な維持管理</p>		
<p><b>3 未達成課題</b></p> <p>① ボランティアの受け入れ、地域交流活動の実施</p> <p>② 可能となる行事やリハビリプログラムの計画と実施</p> <p>③ 部署内研修や外部研修の参加</p>		
<p><b>4 現状課題</b></p> <p>① 感染症対策を実施しながらの余暇活動支援</p> <p>② コロナ禍におけるご利用者、職員のストレスの緩和</p> <p>③ 要介護状態が重くなった利用者へのスムーズな他施設への移行の検討</p>		
<p><b>5 目標</b></p> <p>① ご利用者への適切な接遇、マナーを心掛け、安心して過ごせるようにします</p> <p>② 研修や研究発表等の参加により、職員の更なる資質向上を目指します</p> <p>③ コロナ感染の推移をみながら、行事や地域交流活動を実施検討します</p> <p>④ ご利用者が健康に過ごしていただけるよう努めると共に、緊急時には迅速に対応できるようにします</p> <p>⑤ コロナウイルスの感染拡大防止のため、ご利用者、職員への啓発活動、感染対策の徹底を継続します</p>		

部 門	人 数	作成責任者
大津地域包括支援センター	13	鈴木 礼
<p><b>1 方針</b></p> <p>横須賀市の地域包括ケアシステム構築の中核機関の一つとして、そのシステム充実のため「公正・公平・中立」をモットーに責務を果たして参ります。その活動が、法人の地域に対する信用担保に繋がると信じております。</p>		
<p><b>2 中長期課題（1年以上かけて解決していく課題）</b></p> <p>① 大津地域包括支援センター移転</p> <p>運営経費の圧迫から、以前より「シャロームひろば」の廃止に関して上申させていたいただいておりますが、地域からは「大津の中心に少人数でも集まれる場所が必要、介護保険に関する相談を行政センターの近くで受ける場所があることは有用、地域との支えあいのためにも広場は重要」などの意見が寄せられている</p> <p>このようにひろばに期待を寄せる意見が多く嬉しい限りですが、人員不足+業務の煩雑化で、ひろばに人員を取られると本部（走水）機能に大きな影響が出ているのも事実です。加えて建物老朽化によるトラブルも多発しております。</p> <p>以上の状況から、大津地域包括支援センターの機能そのものが外に出て地域と密着することこそ、地域ニーズに応えるものだと思います。</p> <p>そのためには法人と対話し、包括支援センターの有用性とかかる経費以上に得るものがあるということを再確認して頂き、これを長期的目標に据え目指していきます。</p>		
<p><b>3 未達成課題</b></p> <p>①ケアプラン作成数の増加に加え、総合相談数も増加し、各自の業務負担が増大</p> <p>昨年度に比べケアプランは10%増という状況です。引き続き人材確保に努めます。</p>		
<p><b>4 現状課題</b></p> <p>①ケアプラン作成数の増加に加え、総合相談数も増加し、各自の業務負担が増大</p> <p>②職員の代替性のない特殊な部門としての待遇の確立</p>		
<p><b>5 目標</b></p> <p>①計画的な新人教育</p> <p>新規介護支援専門員と専任の生活支援コーディネーターを配置。両名とも包括職員として、キャリアパス制度も活用し計画的に教育してまいります。</p> <p>②管理者・主任・副主任による総合的な管理体制の樹立</p> <p>包括の職員は日常的に、一人で究極的な判断をその場で行わなければなりません。しかし単独で判断できかねる事態が発生した場合、現状の管理者1名の判断体制だとタイムロスが懸念され、事態の悪化を招くこともあると思われます。加えて包括三職種は、地域介護支援専門員に対しての教育・アドバイザーの役割も備えており、これもまた管理者1名で舵取りを行うことに限界が来ています。</p> <p>公平・公正・中立な運営を目指す上で、サブリーダーを含めた協力体制による運営が必須と考えます。</p>		

部 門	人 数	作成責任者名
ともしびショップ保健福祉大学	4	近藤 勝利
<p><b>1 方針</b></p> <p>ともしびショップは障害者の就労訓練を通して、自立と社会参加の実現を促進することを目的とします。また、県立保健福祉大学の学生及び教職員の福利厚生に寄与しつつ、法人の広告塔として、地域において法人の認知度を高める一助となることを目標とします。本年度はこの方針を引き継ぎながら、業務体制と来年度の生活介護への移行の準備とします。</p>		
<p><b>2 中長期課題（1年以上かけて解決していく課題）</b></p> <p>① 来年度の生活介護への移行準備と将来の運営形態への検討をすすめる。</p> <p>② 県立保健福祉大学側との協力体制を更に構築する。</p> <p>③ 職員の加齢、体調及び障害の状態に対してのサポート体制やシステムを確立する。</p>		
<p><b>3 未達成課題</b></p> <p>① 売店売上及び販売業務の縮小が続いている。</p>		
<p><b>4 現状課題</b></p> <p>① 来年度を生活介護への移行期間とし、移行準備と並行し、業務の整理等を行うこと。</p> <p>② 職員の加齢、体調及び障害の状態に対してのサポート体制やシステムを確立すること。</p>		
<p><b>5 目標</b></p> <p>① 生活介護への移行準備と業務の整理等を着実に実行していきます。</p> <p>② 今後のともしびショップの運営について、柔軟性を持って取り組み、幅広い可能性を模索していきます。</p> <p>③ いきいきと笑顔があふれる店づくりを心掛けます。</p>		

部 門	人 数	作成責任者
チャプレン	1	安河内 アキラ
<p><b>1 方針</b></p> <p>人生の最期を迎えているご利用者が、その人らしく平安な毎日を過ごせるように寄り添っていきます。</p> <p>また、ご家族のみなさまと一緒に、ご利用者の終末期を支えていきます。</p> <p>そして職員に、法人基本理念を基にして、あたたかな働きができるように語ります。</p>		
<p><b>2 中長期課題（1年以上かけて解決していく課題）</b></p> <p>① 新型コロナウイルス感染症が落ち着きを見せているので、ご利用者のベテルホールでの安息日礼拝を再開することができました。今後、礼拝を充実させて行きたい。</p> <p>② ケアハウスでの第二礼拝を行っているが、ベテルに集約したい。</p> <p>けれどもケアハウスで行っているから参加しているご利用者もいる。</p>		
<p><b>3 未達成課題</b></p> <p>① シャローム浦上台での、ご利用者への働きできなかった。</p> <p>② 職員の朝礼も感染予防のために、参加者を少なくしていたが途切れることなく継続することはできた。</p>		
<p><b>4 現状課題</b></p> <p>① ご利用者が参加する集会が開けない時期があった。</p> <p>② フロアを訪問することができない時期があった。</p>		
<p><b>5 目標</b></p> <p>① ご利用者の最期に寄り添い、ご家族をお支えする。</p> <p>② 希望されるご利用者と、みことばを読み、讃美歌を歌う。</p> <p>③ 朝礼などを通して、職員へ法人基本理念などを浸透させる。</p>		

# シャローム浦上台事業計画





# 事業計画

施設長 近藤 勝利

コロナ禍による引きこもり生活が始まり3年の月日が経ちました。その中でも当施設では面会・外出・外泊等の継続、日中活動等の工夫を行ってきました。コロナ禍ではマイナス面だけではなく、今後の利用者支援・施設運営に関して学ぶことも沢山ありました。当施設では昨年3月にクラスターを経験しており、震災など自然災害に対するBCPと共に、感染症発症時のBCPや予防の大切さを学び、職員相互の理解と協力、地域や関係機関等との連携の大切さを再確認することが出来ました。

障害者福祉は施設支援から在宅支援へと大きく舵を切っています。入所施設では強度行動障害者(重度障害者)の受け入れや併設しているショートステイの利用など、障害者とその家族両方の支援が大切な役割です。各サービス担当者は、目標や情報を共有することが重要であり、その方法としてICTの活用が有効と考えます。また、人材育成は個人や部門責任者に担ってもらうのではなく、法人・施設として目的を持って行うことが大切だと考えます。

昨年、施設点検を業者に行ってもらい、数年内の修繕が必要な箇所が多く見つかりました。また、施設内でもシステム等の交換や設置の必要性が出てきています。併せて水道光熱費の高騰などもあり、これらに関して、各部門責任者を中心に対応を考えていきます。

当施設の入所者は、長い時間を共に生活されている方が多く、それは嬉しいことではありますが、年を重ねるに伴い健康を害する方もおられます。その様な方へは介護保険への切り替えによる適切なサービスの提供が必要であり、関係機関との連携が欠かせません。また複数のニーズを抱えた利用者を支援するため、当施設でもサービスの多角化が必要ではと考えています。

それらの事を踏まえ、昨年度の計画の継続・修正と新しい目標を掲げました。

## 1、災害時の対応と連携づくり

- (1)新型コロナウイルス感染症等も含めた感染症に関する業務継続化計画の作成と研修の実施。
- (2)地震・土砂災害等の自然災害に関する業務継続化計画の作成と研修・訓練の実施。
- (3)町内会との災害時対応に関する情報交換・防災訓練。
- (4)シャローム(走水)や他施設との情報共有と連携。

## 2、施設入所の役割についての検討と実施

- (1)従来の入所スタイルに限定せず、様々な入所ニーズに対応する施設の在り方を検討。

(例:プランに基づいた6か月間~1年程度の短期の入所など)

- (2)強度行動障害者(重度障害者)の受け入れ支援の検討。
- (3)高齢化等に伴う低栄養者支援の連携(栄養ケア・マネジメントの導入)。
- (4)入退所に関する個別支援の検討。
- (5)障害者福祉事業部門でそれぞれ使用しているソフトの同一化によるネットワークの構築。

### 3, 施設での在宅支援・関係機関との連携・地域との連携

- (1)町内活動の施設利用やボランティア活動の段階的な再開。
- (2)生徒や学生の障害者理解への働きかけ(実習生・ボランティアの受け入れ)。
- (3)在宅関連施設や高齢者関連施設等との連携。
- (4)「ともしびショップ保健福祉大学」での生活介護の実施準備と今後の展開検討。
- (5)地域活動センター(ゆんるり)での多様な障害者の受け入れと支援。

### 4, 継続できる施設体制づくり

- (1)人材育成に向けたキャリアパスの構築。
- (2)収支状況・月間稼働率等の情報を部門責任者と共有し、現状把握と対応策の検討。
- (3)職員間での緊急時連絡を含む情報共有システムの構築。
- (4)保守点検の継続と建物修繕計画作成・実施。



部 門	人 数	作成責任者
事務管理	13	倉澤 正男
<p><b>1 方針</b></p> <p>テーマは「リスタート」です。次の20年へ向けて事務管理部門としてできることを明確に整理し、ひとつずつ進められるように計画・実行していきます。</p> <p>窓口としての役割と、各会計を担う役割、建物等管理の役割、職員に対する役割などあらゆる面で、心のこもった温かい業務改善や効率化に向けて取り組みを進めていきます。</p>		
<p><b>2 中長期課題（1年以上かけて解決していく課題）</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 建物設備管理、修繕等の中長期計画の更新と周知</li> <li>② 事務管理業務の各種マニュアルの作成整備及び更新</li> <li>③ 収入増、支出削減対策の具体策作成と共有</li> <li>④ 人材確保の安定と定着、人材育成となるキャリアパスへの取り組み</li> <li>⑤ 各部署の連携強化 事務としてできることの明確化</li> </ul>		
<p><b>3 未達成課題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 点検結果と経年劣化状況を基にした長期修繕計画の見直し</li> <li>② 業務マニュアルの整備（場面ごとに一部はできている）</li> <li>③ 収入減、支出減に対する具体策の検証や実行</li> <li>④ キャリアパスの仕組み理解と職員間の共通認識の向上</li> </ul>		
<p><b>4 現状課題</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 20年経過した建物設備に対する修繕計画の見直しと情報共有をどう進めるか</li> <li>② 事務管理業務のマニュアル整備をどう進めるか</li> <li>③ これまでの事務手続き、書類等の改善をどう進めるか</li> <li>④ 事務費、事業費削減への具体策をどう進めるか</li> <li>⑤ BCPを踏まえたネットワークづくり、ソフト統一化へのスムーズな連携をどう進めるか</li> </ul>		
<p><b>5 目標</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 上半期内に、建物設備等長期修繕計画を見直し作成する。</li> <li>② 各データと書類の整理により、ペーパーレス、タイムレスに繋げる。 （複合機用紙使用枚数を昨年比で10%削減する）</li> <li>③ 各申請書等の書式及びフローを見直し改善に繋げる。②③取組後にマニュアル化</li> <li>④ 水道光熱費をいかに抑えるかの具体策を立て削減に取り組む。</li> <li>⑤ 下半期内に、保守点検業者等の現状把握と見直しを進め、以後の経費削減に繋げる。</li> <li>⑥ 各職員が目標へ向けた役割に取り組み、スキルアップする。</li> <li>⑦ 各部とのソフト統一と請求ソフト変更に対してスムーズな移行になるよう準備、推進を行う。</li> </ul>		

部 門	人 数	作成責任者
生活支援部門（入所）	35	岸川 洋平
<p><b>1 方針</b></p> <p>ご利用者の入れ替わりや高齢化、職員の人材不足などにより様々な場面において変化が求められる状況になってきています。職員一人ひとりがスキルアップできる体制を整え、ご利用者一人ひとりに合った生活環境の提供や希望を叶えられるよう支援していきます。</p>		
<p><b>2 中長期課題（1年以上かけて解決していく課題）</b></p> <p>① キャリアパスや研修を活かして、職員がスキルアップできるよう体制を作ります。</p> <p>② ご利用者にとって最適な生活の場を検討・提供します。また、空床時には迅速に入所していただけるよう体制を整えます。</p> <p>③ ご利用者が安心・安全に生活ができるよう感染対策や日常での環境整備を行って行きます。</p>		
<p><b>3 未達成課題</b></p> <p>① ビジネスチャットの導入をしましたが、お試し段階で浸透まで至っていません。</p> <p>② ノーリフトについて、物品などの検討、お試しまでしか出来ませんでした。</p>		
<p><b>4 現状課題</b></p> <p>① 人材の確保、スキルアップの取り組みができていない。</p> <p>② 人員不足が続き、シフトやご利用者の支援に影響がでている。</p> <p>③ 新しい入居者がなかなか見つからず空床が出てしまっている。</p>		
<p><b>5 目標</b></p> <p>① キャリアパスを活かし職員のスキルアップをし現場に反映できるようにしていく。</p> <p>② ノーリフトを実践し、ご利用者・職員が安全・安心に介助できるようにしていく。</p> <p>③ ご利用者が安全に楽しく生活できるよう、リハビリの実施、レクリエーションや環境面を整えていく。</p> <p>④ 入所・ショートステイともに稼働率を上げられるよう体制を整えていく。</p>		

部 門	人 数	作成責任者
生活支援部門（相談員）	35	岸川 洋平
<p><b>1 方針</b></p> <p>ご利用者の入れ替わりや高齢化、職員の人材不足などにより様々な場面において変化が求められる状況になってきています。職員一人ひとりがスキルアップできる体制を整え、ご利用者一人ひとりに合った生活環境の提供や希望を叶えられるよう支援していきます。</p>		
<p><b>2 中長期課題（1年以上かけて解決していく課題）</b></p> <p>① 稼働率を上げるために、利用期間の見直し、個別支援計画書の内容の整備を行います。</p> <p>② 町内会やボランティアセンターと顔の見える関係を構築していきます。</p> <p>③ ボランティアの受け入れが再開できるようにしていきます。</p>		
<p><b>3 未達成課題</b></p> <p>① ショートステイご利用者の個別支援計画書について作成は行ったが現場に返すことが余りできなかった。</p>		
<p><b>4 現状課題</b></p> <p>① ショートステイの稼働率が低下してきている。</p> <p>② ボランティアや町内会との関わりが少なくなっている。</p>		
<p><b>5 目標</b></p> <p>① キャリアパスを活かし職員のスキルアップをし現場に反映できるようにしていく。</p> <p>② ノーリフトを実践し、ご利用者・職員が安全・安心に介助できるようにしていく。</p> <p>③ ご利用者が安全に楽しく生活ができるよう、リハビリの実施、レクリエーションや環境面を整えていく。</p> <p>④ 入所・ショートステイともに稼働率を上げられるよう体制を整えていく。</p>		

部 門	人 数	作成責任者
生活支援部門（リハビリ）	35	岸川 洋平
<b>1 方針</b> ご利用者の入れ替わりや高齢化、職員の人材不足などにより様々な場面において変化が求められる状況になってきています。職員一人ひとりがスキルアップできる体制を整え、ご利用者一人ひとりに合った生活環境の提供や希望を叶えられるよう支援していきます。		
<b>2 中長期課題（1年以上かけて解決していく課題）</b> ① 希望するご利用者に対し安定したリハビリの提供、日常生活での動きの維持・改善について支援員と連携し、定期的な実施・評価を行います。  ② 車椅子上やベッド上でのポジショニングの検討・評価・見直しを定期的に行い褥瘡や関節拘縮の改善・予防を行います。		
<b>3 未達成課題</b> ① リハビリ希望の方全員にリハビリの提供ができなかった。  ② 支援員や他部署との連携不足で、ご利用者の状態把握が出来ていないことがあった。		
<b>4 現状課題</b> ① リハビリが必要な方でも、ご利用者の気分によって提供できない時がある。  ② 体制的に、ご利用者1名に対してリハビリの提供時間が少ない。		
<b>5 目標</b> ① キャリアパスを活かし職員のスキルアップをし現場に反映できるようにしていく。  ② ノーリフトを実践し、ご利用者・職員が安全・安心に介助できるようにしていく。  ③ ご利用者が安全に楽しく生活ができるよう、リハビリの実施、レクリエーションや環境面を整えていく。  ④ 入所・ショートステイともに稼働率を上げられるよう体制を整えていく。		

部 門	人 数	作成責任者
医務	4	加藤 綾子
<b>1 方針</b> 新型コロナウイルス感染対策の充実を目指し、ご利用者及び職員の心身を「護る」事ができるよう健康管理に留意します。また安全、安楽に日常生活が送れるよう質の向上を図り、施設長及び各部門との連携を取り、適切で正確な業務の実施に努めていきます。		
<b>2 中長期課題（1年以上かけて解決していく課題）</b> ① 新型コロナウイルス感染症等も含めた感染予防対策を行います  ② 他部署と連携を取り、褥瘡の予防に努める等、ご利用者の様々な情報の共有化を図ります  ③ 緊急時や夜間の受診時に病院側へ情報の提供がスムーズにできるように看護サマリーの作成及び更新をしていきます		
<b>3 未達成課題</b> ① 看護サマリーの作成及び更新が全てできなかった		
<b>4 現状課題</b> ① 感染対策マニュアルに基づいた衛生環境整備と予防ができるように施設全体に周知徹底の必要性  ② ご利用者の高齢化及び身体障害の特性による状態の変化に伴った受診の増加  ③ ご利用者に健康の変化があった場合の適切な生活場所へ繋げる為の情報提供		
<b>5 目標</b> ① ご利用者一人ひとりの健康維持管理と職員が心身共に健康で働けるよう健康管理の援助を行う（健康診断の実施）  ② ご利用者の健康上の問題点の早期発見と改善の為、部署内及び他部署との連携を図る  ③ 勉強会やミーティングなどを通し、個々のスキルアップやチームワークの向上を行う		

部 門	人 数	作成責任者
給食センター	9	向井 洋子
<p><b>1 方針</b></p> <p>笑顔で働ける職場こそ美味しい食事づくりに繋がり、シャロームの食文化を作ってきました。食べる人の健康と笑顔があふれるよう、ご利用者の声を大切に、働く喜びと学びができる職場づくりを進めていきます。また、「認定栄養ケア・ステーションシャローム」の活動を拡げ、専門職として共生社会の役割を理解しながら、地域を元気にしていきます。本格的に始まるキャリアパスを通して、人材育成に繋がる職場づくりをし、次世代にバトンを繋ぐ出発の年とします。</p>		
<p><b>2 中長期課題（1年以上かけて解決していく課題）</b></p> <p>① キャリアパスを基本とした人材育成を理解し取り組む（3年以内）</p> <p>② 栄養ケア・マネジメントへの取り組み（2年以内）</p> <p>1年目 書類等の整備</p> <p>2年目 カンファレンスに参加していく</p> <p>③ 感染症にも負けないシャローム浦上台給食部門版「働き方改革」「ワークライフバランス」への取り組み</p> <p>1年目 作業工程を見直しながら、新しい勤務体制を実施していく</p> <p>2年目 キャリアパスとの連動</p>		
<p><b>3 未達成課題</b></p> <p>① HACCPに沿った衛生管理計画</p> <p>② ミールラウンドを実施し、口から食べる楽しみをサポートする</p> <p>③ 定期的な選択食、お楽しみ献立と言った笑顔の見られる食事の提供</p>		
<p><b>4 現状課題</b></p> <p>① 実状にあったBCPの作成（自然災害版・感染症版）ができていない</p> <p>② 栄養ケア・マネジメントが実施できていない</p> <p>③ 食事摂取における食形態や個別対応が統一されていない</p>		
<p><b>5 目標</b></p> <p>① 走水と連携しながら、災害時における体制づくりをすすめます</p> <p>② 他部門と協働しながら、栄養ケア・マネジメントに取り組んでいきます</p> <p>③ ご利用者の意見を伺いながら、より良い食事提供を行っていきます</p> <p>④ 食品ロス、経営を考えながら走水と共同した給食管理を行います</p>		

部 門	人 数	作成責任者
デイサービス	16	梶山 輝一
<b>1 方針</b> <p>人材確保、人材育成、稼働率及び収入の安定とさまざまな課題があるなか、確実に1つずつ前進していることも実感します。今年度は、記録のデジタル化の検討、人事考課制度の試行、そして、ともしびショップの運営などを行うこととなります。以前であれば部署ごとに検討していた課題が、法人全体と連携して取り組む流れへ変化してきました。それらの変化により、部署として積み上げたことも変化させ、さらに成長できるチャンスが増えるとも考えられます。原則として変わらない大切なこと、流れに委ねること、変わっていくことを見極めつつ、新しい流れへの第1歩「チャレンジの年」とします。</p>		
<b>2 中長期課題（1年以上かけて解決していく課題）</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 事業所の魅力を作り発信することで稼働率向上と安定を図ります</li> <li>② ともしびショップと今後の事業展開について検討します</li> <li>③ 法人が掲げる人材育成やキャリアパスにあわせ、デイサービスにおけるスキルアップ計画や研修計画等のシステムを見直します</li> <li>④ ICT化を推進し記録ソフトの運用と効率化を図ります</li> </ul>		
<b>3 未達成課題</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 稼働率は上昇しましたが以前の水準までは回復していません</li> <li>② 法人が掲げる人材育成やキャリアパスにあわせ、デイサービスにおけるスキルアップ計画や研修計画等のシステムを見直します</li> <li>③ 春・秋外出プログラムの実施ができていません</li> </ul>		
<b>4 現状課題</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>① ともしびショップの引継ぎ運営と今後の事業展開に向けて検討が必要です</li> <li>② 稼働率が安定していません</li> <li>③ 法人が掲げる人材育成やキャリアパスにあわせ、デイサービスにおけるスキルアップ計画や研修計画等のシステムを見直しが必要です</li> <li>④ コロナウィルスを取り巻く状況や調整に翻弄されています</li> <li>⑤ ICT化に向けて、パソコンスキルや記録ソフトなど、スキルアップや整えることが多くあります</li> </ul>		
<b>5 目標</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>① ともしびショップを引継ぎ運営し、今後の事業展開を検討します</li> <li>② 法人が掲げる人材育成やキャリアパスにあわせたシステムを見直します</li> <li>③ 稼働率安定のための取り組みを継続します</li> <li>④ 記録ソフトの導入から運用の検討をします</li> <li>⑤ 感染症対策や自然災害に関する業務継続化計画を作成し運用します</li> </ul>		

部 門	人 数	作成責任者
久里浜障害者支援センターゆんるり	8	北岡 岳人
<p><b>1 方針</b></p> <p>相談事業は、本年度3名の常勤相談員が配置されます。サービスに繋がらない方、支援が難しい方を対象とする総合的・専門的な相談支援を実施するとともに、すべての障害種別に対応できるよう相談員のスキルアップに努めます。活動事業ではカフェの営業を終了し、個別プログラムを中心とした活動を実施します。また、障害種別にとらわれず相談事業と連携しながら、地域のニーズに則した活動に取り組んでいきます。</p>		
<p><b>2 中長期課題（1年以上かけて解決していく課題）</b></p> <p>① 相談員増加に伴う業務整理や、全ての障害種別に対応できるよう、相談支援専門員スキルアップを1年かけて行い、セルフプランから計画相談への移行や市内指定特定相談支援事業所へのケース移管を2年かけて行っていきます。</p> <p>② 個別支援計画作成や、行政や関係機関と連携を図り、地域での活動に向けた準備を1年かけて行い、2年目からは、繋がりを活かしながら地域の拠点を目指します。</p>		
<p><b>3 未達成課題</b></p> <p>① 計画相談の対応に追われ、地域移行や地域定着など、サポートセンターとしての役割を果たすことが難しかった。既存ケースの移管が進まないため、新規計画相談等の希望に沿うことが出来なかった。</p> <p>② ご家族や地域に向けたプログラムの実施や、地域行事への参加が出来なかった。</p>		
<p><b>4 現状課題</b></p> <p>① 新規ケースや一般的な相談の対応が多く、既存のケースの移管やセルフプランから計画相談への移行が難しい。</p> <p>② 地域や行政機関との関係が希薄であるため、活動事業の外部に向けた取り組みが難しい。</p>		
<p><b>5 目標</b></p> <p>① 市内サポートセンターや指定特定相談支援事業所との連携、相談員のスキルアップを図り、相談者のニーズに対して柔軟かつ円滑に対応できるようにする。（相談事業）</p> <p>② 個別プログラムを強化し、様々なニーズに対応できるよう取り組む。相談事業と連携し、幅広い障害種別の受け入れを実現する。</p> <p>③ 地域行事への参加や、既存の設備を活かして地域に開かれた場所を目指す。</p>		