

令和4年度

事業計畫書

自：令和4年 4月 1日

至：令和5年 3月31日

島根県益田市高津四丁目6番40号

社会福祉法人 梅寿会

R4年度 事業計画

社会福祉法人梅寿会

社会福祉法人梅寿会	(設立S53.12.23)
軽費老人ホームコーポ「ますだ」	(設置S54.5.1)
特定施設入居者生活介護コーポ「ますだ」	(設置 H27.5.1)
特別養護老人ホーム「ますだ」ハイツ	(設置S60.6.1)
デイサービスセンター万葉苑	(受託H5.4.1)
益田市西部地域包括支援センター	(受託H30. 4. 1)
ホームヘルプセンター万葉苑	(設置H5.9.1)
居宅介護支援事業万葉苑	(設置H12.4.1)
特別養護老人ホームくしろ宝寿苑	(設置H13.4.1)
くしろデイサービスセンター	(設置H13.4.1)
障がい者支援施設ラポール宝生苑	(設置H18.6.1)
事業所内保育所うめっこハウス	(設置 H28.4.1)
益田市基幹相談支援センター	(受託R2. 4. 1)
益田市地域生活支援拠点等	(受託R3. 4. 1)

1 経営理念(目的)

私たちは人権が尊重され『笑顔、やさしさ、思いやり』のある豊かな地域社会づくりに貢献します

2 経営の原則

社会福祉事業の主たる担い手としてふさわしい事業を確実、効果的かつ適正に行うため、自主的にその経営基盤の強化を図るとともに、その提供する福祉サービスの質の向上及び事業経営の透明性を図ります。

3 経営方針(使命)

地域社会に貢献する取り組みとして、地域の独居高齢者、子育て世帯、経済的に困窮する人々を支援するため、無料または低額な料金で福祉サービスを積極的に提供します。

4 基本姿勢

(1)経営

自主性・自律性をもって未来志向で事業を開拓します。

- ① 経営者はリーダーシップを發揮し、「経営協アクションプラン2025」に基づいた取り組みを実践し、地域の生活課題や福祉ニーズに対して素早く対応します。また、福祉従事者の減少が見込まれる中、業務の価値を高めるため生産性の向上に努めます。
- ② 国民の負託に応え適正かつ透明性の高い適正な経営を可能とする組織体制を構築します。
- ③ 公益性の高い事業活動の推進及び健全な財務基盤を確立します。
- ④ 社会福祉法などの関係法令、法人理念や諸規程さらに広い意味での社会的ルールやモラルを遵守した経営を行います。

(2)支援

地域全体を支え、制度の狭間のニーズに応えます。

- ① 制度では対応できないニーズを把握して応えていく姿勢、家族なども含めた生活全体を支える姿勢を明確に示し、全ての人々の人権と尊厳を尊重して、本人の自己決定・自己選択に配慮した支援を行います。

- ②福祉サービス利用者に限らず、福祉的な支援が必要な人を誰一人取り残さないよう、ソーシャルワークを充実展開して行きます。
 - ③福祉サービスの利用者の立場にたって、品質の向上に向けた体制を整備し、適切かつ良質なサービスを提供します。
 - ④安心・安全で良質な福祉サービスを提供するため、利用者の生活環境・利用環境を整備します。

(3)地域社会

 - 地域生活課題に対して、包括的かつ公益的に取り組みます。
 - ①既存の制度では対応困難な多様化・複雑化する地域課題に高い専門性をもって積極的に関わり、多様な関係機関や個人との連携・協働を図り、地域における公益的な取り組みを推進します。また、必要な支援を包括的に確保し、地域包括ケアを深化、推進させ、地域共生社会の実現を主導します。
 - ②非営利法人として、社会福祉法人の使命を果たし、自立的な経営を確立していくためには、財源負担者である国民からの信頼や協力が不可欠です。”見える化”にとどまらない”見せる化”を推進し、国民の信頼と協力を得るために、積極的なPRに取り組みます。

(4) 福祉人材

福祉人材の採用・育成・定着に取組みます。

- ① 目指す法人経営を実現するために、期待する職員像を内外に明示し、外部・内部環境を踏まえた中長期的な人材戦略を構築します。地域社会の福祉ニーズに応えるよう、包括的な支援ができる人材の育成を目指します。
 - ② 良質な福祉人材の採用に向け、様々な手段を講じます。また、将来の福祉人材育成の視点から、福祉の仕事の啓発として、情報発信・福祉教育にも取り組みます。
 - ③ 福祉サービスの継続と発展のために、職員待遇全般の向上、働きがいのある職場づくりに取り組みます。また、多様な職種、多様な背景を持った人材、雇用形態、年代の人材が働きやすい職場づくりを推進します。
 - ④ 職員像に基づき、職務能力の開発及び全人的な成長を目的とした人材育成に取り組みます。さらに、「地域共生社会」を実現する総合的な人材の育成にも取り組みます。

5 職員像

利用者、職員、地域から『信頼』される人

6 事業別方針

- (1) 本部事務局・・・・・・・・・社会福祉法人としての使命を自覚し、非営利、公益性、透明性のある事業を展開しつつ、地域への公益的な事業を推進します。
 - (2) ケアハウス・・・・・・・・・利用者が自分らしく自立した生活が継続できるよう介護予防に取り組みます。
 - (3) 特定施設入居者生活介護・要介護度に応じたサービスの提供を行い、利用者が可能な限り自立した日常生活を営むことができるよう支援します。
 - (4) 特別養護老人ホーム・・・利用者がその人らしく暮らせるよう支援します。
 - (5) デイサービスセンター・・利用者が楽しく元気になれる憩いの場と介護予防を支援します。
 - (6) 地域包括支援センター・・高齢者が住み慣れた地域で、尊厳あるその人らしい生活が継続できるよう包括的に支援します。
 - (7) ホームヘルプセンター・・利用者の住み慣れた地域での暮らしと介護・介護予防を支援します。
 - (8) 居宅介護支援事業・・・・利用者がその人らしく暮らせるよう、ケアマネジメントの実践により支援します。
 - (9) 障がい者支援施設・・・・利用者の人権と個性を尊重し、一人ひとりの自律を支援します。
(相談支援事業含む。)
 - (10) 基幹相談支援センター・地域の中核的機関として相談支援体制などの強化に取り組み、障がい者

が地域で安心して暮らしていけるよう支援します。

(11) 地域生活支援拠点事業・障がい者の重度化・高齢化や「親亡き後」を見据え、障がい者の生活を地域全体で支えます。

(12) 事業所内保育所・・・・明るく、たくましく、生きる力のある子どもの保育を目指します。

7 重点目標

本部 施設	重点項目
法人全体 (本部事務局)	<p>1 アクションプラン2025の実践 (1) アクションプラン2025の行動指針(14項目)に基づき、プランを実践 (2) アクションプラン2025に基づき中長期計画(2023～2025)策定</p> <p>2 SDGs「誰一人取り残さない持続可能で多様性と包括性のある社会の実現」への取り組み 『SDGs』宣言</p> <p>3 中長期計画(最終年度)の取組み(別紙のとおり) (1)経営関係 ① アクションプラン2025基本姿勢(経営者)に関すること ② 全体収益5%以上の確保 ③ 次世代経営層の育成 (2)利用者関係 ① アクションプラン2025基本姿勢(支援)に関すること ② 科学的介護の推進 ③ 倫理教育の推進 ④ オンコール代行サービス全施設への導入 (3)社会関係 ① アクションプラン2025基本姿勢(地域社会)に関すること ② 地域共生社会に向けた取組の推進 (4)福祉人材関係 ① アクションプラン2025基本姿勢(福祉人材)に関すること ② 地域の中のコーディネイト人材の育成 ③ 将来の姿が描けるシステムづくり</p> <p>4 地域における公益的取り組みの実施 (1)地域包括ケアシステムの構築に向けての公益活動の推進 (2)交通弱者支援(美濃地区・安田地区) (3)治療食の配達(高津地区等) (4)積極的な実習、体験学習、ボランティアの受け入れ (5)専門職の出前講座等 (6)総合実務科講師派遣 (7)介護職等に係る喀痰吸引等研修の実施 (8)月1回の早朝近隣清掃ボランティア活動 (9)災害時における福祉避難所の開設 (10)災害時における一時避難所として地域住民の受入</p> <p>5 資質向上・人材確保 (1)働きがい・働きやすい職場づくり 人事考課制度・キャリアアップ制度の充実 (2)計画的・組織的・継続的研修の実施 (3)修学資金貸付制度の継続</p>

	<p>(4)介護職・看護職等への就職支度金支給制度継続 (5)小中高学校・IUターン者等への情報発信 (6)処遇改善(全職員への特例手当の支給) (7)職員への個別ケア及び相談援助支援</p> <p>6 安全衛生管理体制の推進</p> <p>(1)安全で安心な職場づくりの推進 (2)職員の安全と健康の保持対策の充実 (3)労災ゼロへ (4)5S活動・KY活動の推進 (5)ハラスメントの排除を徹底</p> <p>7 収益の確保</p> <p>事業継続・地域支援等のための全体収益率5%以上の確保</p> <p>8 改革</p> <p>(1)業務の標準化</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 業務内容の標準化 ② 生産性の向上 ③ 資質の向上 <p>(2)働き方改革</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 年次有給休暇取得率の55%超への取組み ②勤務インターバル11時間の促進 <p>9 整備関係</p> <p>(1)施設整備</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 「ますだ」ハイツ本館改築用地の確保 ② 「ますだ」ハイツ改築計画作成 <p>(2)改修</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 屋上の防水、壁紙の張替、空調の更新(くしろ宝寿苑) ② LED交換工事(ラポール宝生苑) <p>(3)車両整備</p> <p>今年度なし</p> <p>(4)その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ① アルコールチェック機器 6台(全施設) ② 特殊浴槽の更新 「ますだ」ハイツ新館) ③ 非常用発電機の整備(コーポ「ますだ」、くしろ宝寿苑) <p>10 その他</p> <p>(ア) 地震等BCPの強化 (イ) 新型コロナウイルス等BCPの強化 (ウ) 経営協の経営診断(内部環境分析、財務分析、組織風土診断)の実施</p>
ケアハウス 特定施設 入居者生活介護 コーポ 「ます だ」	<p>1 利用者サービスの充実</p> <p>(1)利用者の人権を尊重し、プライバシーに配慮したその人らしい生活が送れるよう支援する。</p> <p>(2)自立から要介護5の利用者が暮らされる中、安心・安全で良質な支援が出来るよう各階ごとのユニット化を図り感染症対策にも対応できる生活環境を整備する。</p> <p>(3)利用者、家族の希望に基づき、最期まで住み慣れた環境で過ごせるよう、看取りケアの充実を図る。</p> <p>(4)利用者の生きがい作り、役割のある生活環境を作る。</p>

	<p>(5)LIFE のデータを活用した PDCA サイクルの確立に取り組む。</p> <p>2 職員育成の充実</p> <p>(1)次世代を担うリーダー層の育成に取り組み、チーム力の向上を目指す。</p> <p>(2)意見の言いやすい、風通しの良い職場になるよう努める。</p> <p>(3)ワークライフバランスにも配慮した、働きがいのある職場作りに取り組む。</p> <p>3 安全管理体制の強化</p> <p>(1)5S 活動（整理、整頓、清掃、清潔、躰）の徹底を図るため、毎月職域ごとに目標を決め、職員会議で共有する。</p> <p>(2)危険予知訓練（KYT）を定期的に行い、利用者にも職員にも安全な職場環境つくりに取り組む。</p> <p>4 地域とのかかわり</p> <p>(1)地域の方との利用者の交流や地域の方の集いの場になるよう施設を開放し、地域に開かれた施設を目指す。</p> <p>(2)研修生やボランティアを積極的に受け入れ、福祉人材の育成への取り組みを行う。</p>
特別養護老人ホーム「ますだ」ハイツ本館・新館 短期入所生活介護事業万葉苑	<p>1 利用者への生活支援サービスの充実</p> <p>(1)利用者一人ひとりの人権を尊重し、明るく家庭的な雰囲気の中で、利用者が相互に社会的関係が築ける主体的な日常生活の実現を図る。</p> <p>(2)多職種と連携を密に行い、認知症ケア、口腔ケア、栄養ケア、機能訓練等の充実を図る。</p> <p>(3)介護サービスの質の評価と科学的介護の充実を図る。</p> <p>(4)短期利用者へも能力に応じ自立した生活ができるよう、機能訓練や心身機能の維持回復を目指し、在宅での暮らしを継続できるよう支援する。</p> <p>2 看取りケアの対応の充実</p> <p>(1)その人の生活や人生に焦点を当て、本人、家族等の意見を繰り返し聞きながら、本人の尊厳を追求し、自分らしく最期の瞬間まで満足の行くケアに努める。</p> <p>(2)人生の最終段階でより良い最期を迎えるために、医療・ケアチームにより精神的・社会的な支援を含めた総合的な看取りケアを目指す。</p> <p>3 安全管理対策の強化</p> <p>(1)利用者の人権を尊重する意識の徹底及びより質の高いサービスを目指し、介護事故の防止と対策に努める。</p> <p>(2)感染症対策の充実を図るため「日常からの予防対策」や「発生時の拡大防止対策」について正しく理解し、徹底することで流行を抑える。</p> <p>(3)災害時における福祉支援体制を整え、利用者も安心して過ごせる環境を整える。</p> <p>(4)安全衛生活動の充実を図り、5S 活動(整理、整頓、清掃、清潔、躰)の徹底・KYT 活動(危険予知訓練)により、安心・安全な明るく生き生きとした職場風土を作る。</p> <p>4 職員育成の充実</p> <p>(1)法人の経営理念及び期待する職員像に基づき、職員の成長と組織の発展をめざし、職場のさまざまな場面における職員育成のための働きかけを行う。</p> <p>(2)気持の良い接遇・マナーを心がけ、人間教育、“人づくり”“組織づくり”に努め、やりがいのある職場を目指す。</p> <p>5 地域福祉への取組み</p> <p>(1)SDGs に対する理解を深め、私たちの問題としてとらえ、些細なことでもつながる取り組みを発信する。</p> <p>(2)地域のつながりと活性化の構築に向け、福祉避難所の充実や関係機関・個人との連携・協働を進める。</p> <p>(3)研修生、ボランティアを積極的に受け入れ、福祉人材育成への協力と支援を行い、福祉のやりがいや喜びを伝える。</p>

デイサービスセンター 一万葉苑	<p>1 利用者サービス</p> <p>現在の生活を維持しながら、自立した日常生活が送れるよう「笑い」、「喜び」、「楽しみ」、そして「豊かさ」に繋がるサービスを目指す。</p> <p>(1)ケアプランに基づき、一人ひとりに応じたサービス(送迎、入浴、健康管理、食事、レクリエーション、季節行事等)を提供する。</p> <p>(2)生活機能の維持・向上に向けた個別機能訓練(歩行、移動、入浴、食事等の日常生活動作に関する運動)及び口腔ケア等を実施する。</p> <p>(3)認知症ケアの充実を図る。</p> <p>(4)全ての利用者の人権と尊厳を尊重し、本人の自己決定と自己選択に配慮した支援を行う。</p> <p>2 地域との関わり</p> <p>(1)ボランティアを積極的に受け入れ、地域の風を取り入れる。</p> <p>(2)実習等を積極的に受け入れ、福祉人材育成への協力と支援を行う。</p> <p>3 安全管理対策の強化</p> <p>(1)利用者の生活環境、職員の労働環境に対する安全管理体制(災害、感染症、介護事故、労働災害の発生の防止等)を強化する。さらに、職員の健康管理の一環として、腰痛予防対策(ラジオ体操の習慣化、介護技術の習得等)に取り組む。</p> <p>(2)5S活動(整理、整頓、清掃、清潔、躰)の徹底とKYT活動(危険予知訓練)により、安全な職場環境づくり取り組む。</p> <p>(3)利用者の安全を確保するため、防犯体制の整備、強化に努める。</p> <p>4 職場環境の充実と職員の資質の向上</p> <p>(1)経営理念である”笑顔、やさしさ、思いやり”を大切にし、働きがいのある職場づくりに取り組む。</p> <p>(2)福祉にかかる職員として自己研鑽につとめ、職員の資質向上を図る。</p>
益田市西部地域包括支援センター	<p>1 包括的支援業務</p> <p>(1)総合相談業務 (2)権利擁護業務 (3)包括的・継続的ケアマネジメント支援業務 (4)圏域地域ケア会議の開催</p> <p>2 指定介護予防支援等の事業の実施</p> <p>(1)利用者と共に、自立を支援するプログラムを作成する。</p> <p>(2)地域のインフォーマルなサービスを活用し、地域での生活を支援する。</p> <p>3 職場環境の充実と職員の資質の向上</p> <p>(1)経営理念である”笑顔、やさしさ、思いやり”を大切にし、働きがいのある職場づくりに取り組む。</p> <p>(2)多様化、複雑化する地域課題や生活課題を適切に把握できるスキルを身に着けるため、また、全ての人々の人権と尊厳を尊重して、本人の自己決定と自己選択に配慮した支援を行うため、積極的に研修に参加するなど自己研鑽につとめ、職員の資質向上を図る。</p> <p>4 安全管理対策の強化</p> <p>(1)5S活動(整理、整頓、清掃、清潔、躰)の徹底とKYT活動(危険予知訓練)により、安全な職場環境づくり取り組む。</p>
ホームヘルプセンター 一万葉苑	<p>1 利用者サービス</p> <p>(1)在宅での生活を維持し、豊かな日常生活が送れるよう、利用者のニーズに相応したサービスを提供する。</p> <p>(2)利用者・家族・地域から信頼される質の高いサービスを提供する。</p> <p>(3)すべての利用者の人権と尊厳を尊重し、本人の自己決定と自己選択に配慮した支援を行う。</p> <p>2 職場環境の充実と職員の資質の向上</p> <p>(1)経営理念である”笑顔、やさしさ、思いやり”を大切にし、働きがいのある職場づくりに取り組む。</p>

	<p>(2)積極的に研修に参加するなど自己研鑽を支援し、職員の資質向上を図る。</p> <p>3 安全管理対策の強化</p> <p>(1) 5 S活動(整理、整頓、清掃、清潔、躰)の徹底とKYT活動(危険予知訓練)により、安全な職場環境づくり取り組む。</p>
万葉苑居宅介護支援事業所	<p>1 利用者が望む生活支援 利用者の豊かな在宅生活が継続できるよう、あらゆる社会資源の情報提供を行い、利用者(家族)が選択したフォーマル・インフォーマルなサービス提供が円滑に行われるよう支援する。また、すべての利用者の人権と尊厳を尊重し、本人の自己決定と自己選択に配慮した支援を行う。</p> <p>2 ケアマネジメントの強化 その人の思いを真摯に受け止め、広い視野を持ち、利用者の視点に立ったサービスの提供に努める。</p> <p>3 介護予防支援事業の実施</p> <p>4 体制整備 中重度者や困難ケースへの積極的な対応を行い、地域の全体のケアマネジメントの質の向上を図る。</p> <p>5 職場環境の充実と職員の資質の向上 (1)経営理念である”笑顔、やさしさ、思いやり”を大切にし、働きがいのある職場づくりに取り組む。 (2)多様化、複雑化する地域課題や生活課題を適切に把握できるスキルを身に着けるため、積極的に研修に参加するなど自己研鑽につとめ、職員の資質向上を図る。</p> <p>6 安全管理対策の強化 (1) 5 S活動(整理、整頓、清掃、清潔、躰)の徹底とKYT活動(危険予知訓練)により、安全な職場環境づくり取り組む。</p>
特別養護老人ホーム・短期入所生活介護事業くしろ宝寿苑	<p>1 利用者サービスの充実 (1)利用者の生活環境及びケア環境を整備し、認知症ケア、排泄ケア、栄養ケア、リハビリテーション、口腔ケア、看取りケア等の一層の充実を図る。 (2)要介護状態の重度化に対し、より細かいケアを提供し、心身の健康を保持できるよう努める。 (3)利用者の人格の尊重と尊厳を守り、自立支援、機能維持及び個別ケアの充実に取り組む。また、利用者の権利擁護に関する意識と理解を深め、高い倫理の下、身体拘束をはじめとするすべての権利侵害(態度、言動行為等)をなくす取組みを強化する。 (4)同性介護に向けた取り組みを進める。</p> <p>2 安全管理対策の強化 (1) 利用者の生活環境、職員の労働環境に対する安全管理体制(災害、感染症、介護事故、労働災害の発生防止等)を強化する。特に新型コロナウイルス感染症の感染防止対策に重点を置く。 (2) 職場での労働災害防止のために、日々職員間での注意喚起と意識付けを行い、労災予防対策(ラジオ体操の習慣化、始業時のストレッチ5項目等)に取組む。 (3) 5 S活動(整理、整頓、清掃、清潔、躰)の徹底とKYT活動(危険予知))により、安全な職場環境づくりに取り組む。 (4)利用者の安全を確保するための防犯体制の整備、強化に取り組む。BCP計画により、災害時や感染症発生時の業務継続の取組みを強化する。</p> <p>3 職員育成の充実 (1)福祉に携わるものとしての自己覚知と経営理念の理解・実践を行い、福祉の理念に基づいた働きがいのある職場作りを進める。</p>

	<p>(2)あらゆるハラスメントの排除と防止に取り組むと共に、ストレス、感情のコントロールの職員教育を定期的に行い、さらなる職員育成を図る。</p> <p>(3)職員による意識改革を推し進め、業務の見直し、働き方改革を行う。</p> <p>(4)職員一人ひとりが法人の一員としてコンプライアンス規程を理解し、セルフチェックを年2回行い、フィードバックを上司と行う。</p> <p>(5)ICTを活用し、円滑な会議等の開催により、多職種間での連携を強化するとともに業務効率化を推進する。</p> <p>4 地域貢献への取り組み</p> <p>(1)ボランティアの受け入れとその活動への協力と支援、また積極的な実習生の受け入れと教育の場での福祉人材育成への協力と支援を行う。</p> <p>(2)拓かれた施設運営と情報発信(年2回の広報発行、宝まつり、講演会等)を行い、地域とのつながりを深めて行くとともに、社会貢献を推し進め、地域福祉の拡充に寄与する。</p> <p>(3)災害時における福祉避難所として、地域住民が安心できる場所としての整備、強化に取り組む。</p> <p>5 経営安定への取組み</p> <p>経費節減と業務の効率化、サービスの充実を図り、利用率の向上に努め、収益率5%の目標を達成する。中長期計画に基づき、計画的な施設運営を推し進める。</p>
くしろデイサービスセンター	<p>1 利用者サービス</p> <p>(1)利用者それぞれに応じた介護(送迎、入浴サービス、機能訓練、健康状態の把握、食事の提供、レクレーション等)を通して、自立した暮らしを応援する。そして、出会いの場、楽しみの場所となるように日常生活に「笑顔」、「豊かさ」や「刺激」を生むことに繋がるサービスを目指す。</p> <p>(2)ケアプランに基づき、一人ひとりに応じたサービス、寄り添える介護を実践する。</p> <p>(3)認知症高齢者の状態に応じた、安全かつ安心できる環境を整え、サービスに繋げていく。</p> <p>(4)利用者の人格を尊重し、命と尊厳を守るケアを行う。</p> <p>2 安全管理対策の強化</p> <p>(1)利用者の生活環境及び職員の労働環境に対する安全管理体制(災害、感染症・介護事故・労働災害の発生の防止等)を強化する。特に新型コロナウイルス感染症の感染予防対策に重点を置く。</p> <p>(2)職場での労働災害防止のために、職員間での注意喚起と意識付けを行い、労災予防対策(ラジオ体操の習慣化、始業時のストレッチ5項目等)に取組む。</p> <p>(3)5S活動(整理、整頓、清掃、清潔、躰)の徹底とKYT活動(危険予知)により、安全な職場環境づくりに取り組む。</p> <p>(4)利用者の安全を確保するための防犯体制の整備、強化に努める。</p> <p>3 職員の育成の充実</p> <p>(1)福祉に携わるものとしての自己覚知と経営理念の理解・実践を行い、福祉の理念に基づいた働きがいのある職場作りを進める。</p> <p>(2)あらゆるハラスメントの排除と防止に取り組むと共に、ストレス・感情のコントロールの職員教育を定期的に行い、さらなる職員教育を図る。</p> <p>(3)職員による意識改革を推し進め、業務の見直し、改善、働き方改革を行う。</p> <p>(4)職員一人ひとりが法人の一員として、コンプライアンス規程を理解し、セルフチェックを年2回行い、フィードバックを上司と行っていく。</p> <p>(5)ICTを活用し、円滑な会議等の開催により、多職種間での連携を強化するとともに、業務効率化を推進する。</p> <p>4 地域貢献への取り組み</p> <p>(1)ボランティアの受け入れとその活動への協力と支援、また積極的な実習生の受け入れと</p>

	<p>教育の場での福祉人材育成の協力と支援を行う。</p> <p>(2)拓かれた施設運営と情報発信(宝まつり、講演等)を行い、地域とのつながりを深めて行くと共に社会貢献を推し進め、地域福祉の拡充に寄与する。</p> <p>5 経営安定への取組み</p> <p>経費節減と業務の効率化、サービスの充実を図り、利用率の向上に努め、収益率5%の目標を達成する。中長期計画に基づき、計画的な施設運営を推し進める。</p>
障がい者支援施設ラポール宝生苑 (生活支援事業施設入所支援事業 短期入所事業 日中一時支援事業、相談支援事業)	<p>1 利用者サービス</p> <p>(1)一人ひとりの人権と個性を尊重し、ニーズに沿った個別支援計画とサービス等利用計画を作成し、その人らしく自律した生活と質の高い福祉サービスの提供に努める。</p> <p>(2)同性介助を目指して、個々の意思を尊重した支援に取り組む。</p> <p>(3)介護サービスの質の評価と科学的介護の取組の推進に努める。</p> <p>2 安全管理対策</p> <p>(1)安全管理体制(災害、防犯、感染症、介護事故、労災の予防及び最小限化)の強化。</p> <p>(2)5S活動(整理、整頓、清掃、清潔、躰)の徹底を図るために、毎月重点項目を決め取り組む。</p> <p>(3)KY(危険予知)活動による職場環境の改善の周知と啓発に取り組む。</p> <p>3 障害者虐待防止及び差別解消のための取り組み</p> <p>(1)虐待防止啓発のための定期的な研修実施、成年後見制度を活用した権利擁護、自治体における虐待防止に関する相談窓口の周知等の取り組みに努める。</p> <p>(2)障害者差別解消推進のための障がいの特性への対応(合理的配慮)に努める。</p> <p>4 職員育成の取り組み</p> <p>(1)即応力のある感性豊かな職員育成のため、OJT、OFF-JTを実施し、一人ひとりの職員の専門性を高め、支援の根拠を抑えて質の高い福祉サービスの提供を目指す。</p> <p>(2)ICTを活用し、オンライン研修の参加や円滑な会議等の開催により、専門性の向上や多職種間での連携を強化するとともに業務効率化を推進する。</p> <p>5 地域との関わり</p> <p>インクルージョン(統合)の理念に基づいて、地域における障がい者ニーズの把握に努め、関係機関と連携し福祉の発展に努める。</p> <p>6 益田市地域生活拠点(緊急時・相談)の設置</p>
益田市基幹相談支援センター	<p>1 総合的・専門的相談支援の実施</p> <p>2 地域における相談支援の中核的な役割を担う機関として関係機関への周知</p> <p>3 地域移行・地域定着の促進に取組む</p> <p>4 権利擁護・虐待の防止</p> <p>5 安全管理対策の強化</p> <p>(1)安全管理体制(災害、防犯、感染症、介護事故、労災の予防及び最小限化)の強化。</p> <p>(2)5S活動(整理、整頓、清掃、清潔、躰)の徹底を図るために毎月重点項目を決め取り組む。</p> <p>(3)KY(危険予知)活動による職場環境の改善の周知と啓発に取り組む。</p> <p>6 職員育成の取り組み</p> <p>(1)即応力のある感性豊かな職員育成のため、OJT、OFF-JTを実施し、職員の専門性を高め、質の高い福祉サービスの提供を目指す。</p> <p>(2)ICTを活用し、オンライン研修の参加や円滑な会議等の開催により、専門性の向上や多職種間での連携を強化するとともに、業務効率化を推進する。</p> <p>7 地域との関わり</p> <p>インクルージョン(統合)の理念に基づいて、地域における障がい者ニーズの把握に努め、関係機関と連携し福祉の発展に努める。</p>

事業所内保育所うめっこハウス	(委託事業) 「明るく、たくましく生きる力のある子ども」を保育目標に掲げ、仕事と子育ての両立をサポートします。基本的生活習慣と人との関わり方を育み、子どもの成長と発達を支援します。
----------------	---

8 理事会・評議員会

理事会	開催予定年月	主な議題・議決事項等
第242回	令和4年5月	令和3年度事業報告案・計算書類案、社会福祉充実残額案等
第243回	令和4年12月	理事長の専決業務の報告聴取、補正予算案等
第244回	令和5年2月	第2次補正予算案等
第245回	令和5年3月	理事長の専決業務の報告聴取、令和5年度事業計画案・予算案等
評議員会	開催予定年月	主な議題・議決事項
第121回(定時)	令和4年6月	令和3年度事業報告案・計算書類案、社会福祉充実残額案等

9 監査

監査会名	開催予定年月	内 容
監事の決算監査	令和4年5月	令和3年度事業報告及び計算書類の監査等
監事の定期監査	令和4年11月	上期の事業及び会計の監査等
内部経理監査	令和4年11月	会計業務
会計監査	毎月開催	毎月の会計監査（会計事務所）

10 評議員選任解任委員会

予定なし

11 組織系統図

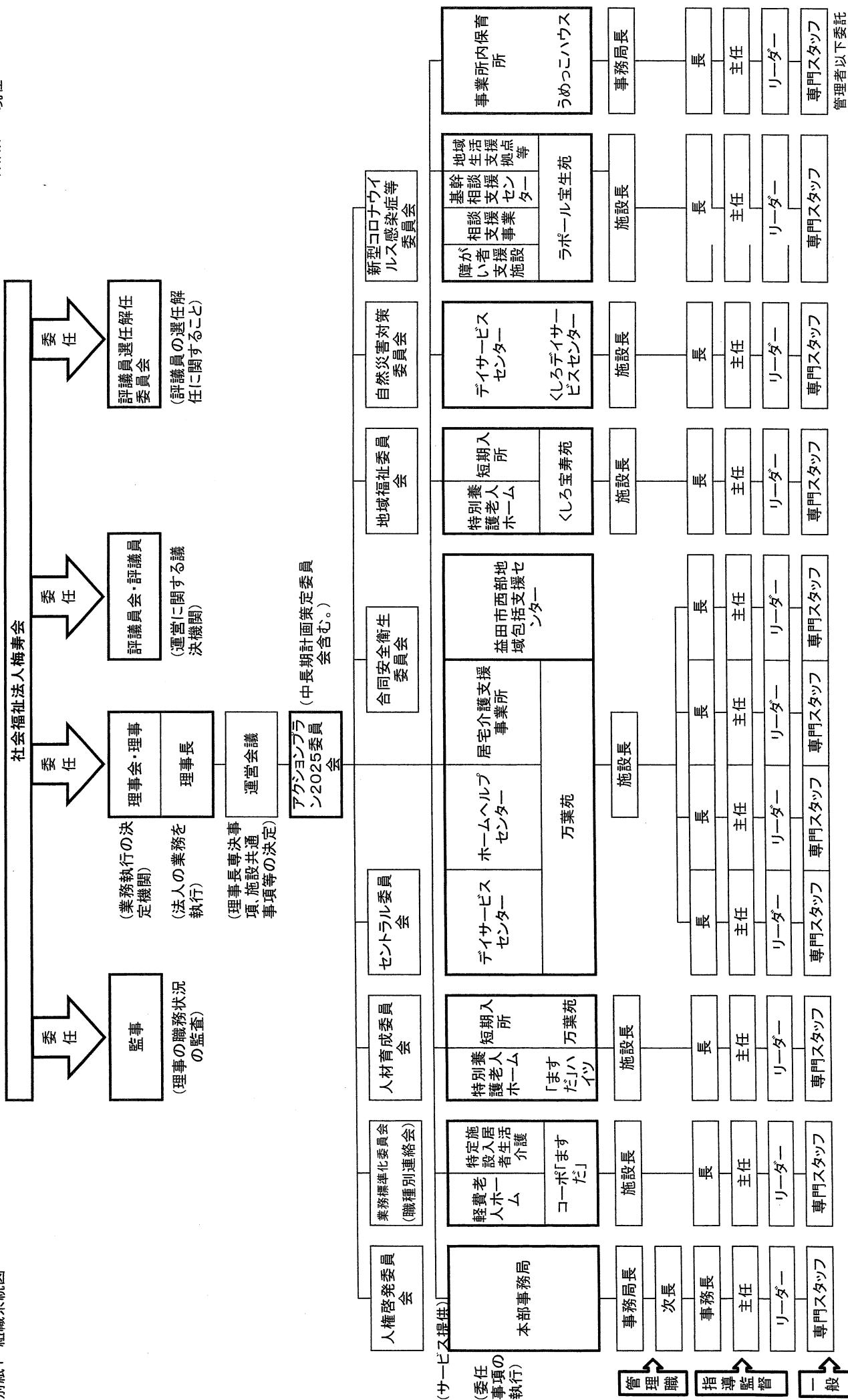
別紙のとおり

12 会議・委員会

別紙のとおり

13 役員研修

① 社会福祉法人監事研修会	R5. 2	浜田市	対象者	監事	県社協主催
② 経営者セミナー	年2回	出雲市	対象者	役員等	県経営協主催
③ 人権同和研修会	年3回	益田市	対象者	役職員	人企連主催



会議・委員会

R4.4.1 現在

R4.3.11 現在

社会福祉法人 梅寿会

区分	名称	目的	内容等	構成	開催回数等	本部	コールボ	ハイツ	デイ	ヘルプ	居宅万	西部包括	宝寿苑	くテイ	ラボール
経営	評議員会	ガバナンス強化のための議決機関	役員の選任・解任、役員等の報酬・報酬基準・計算書類・定款の変更・社会福祉充実計画等の承認	評議員、理事長、業務執行理事、監事、事務局長、施設長、事務局次長	6月及び臨時	○									
	評議員選任解任委員会	評議員の選任・解任する機関	評議員の選任または解任	監事1名、事務局員1名、外部委員1名	評議員の任期前、欠員時	○									
	理事会	業務を執行する機関	法人の業務の決定、管理職の任免等、事業計画・報告の承認・予算・計算書類の承認等	理事、監事、事務局長、施設長、事務局次長	6月、12月及び臨時	○									
	監査(会)	業務執行状況・会計状況について監査する機関	理事の職務執行状況、会計等の監査	監事、理事長、業務執行理事、事務局長、施設長、その他必要な者	5月、11月及び臨時	○									
	運営会議	運営上の課題の決定、上部会議事項の協議機関	評議員会・理事会付議事項の協議、理事長専決事項及び施設等共通事項等の決定及び情報共有等	理事長、施設長、事務局長、次長、その他必要な者	基本毎週火曜日									○	
	中長期計画策定委員会	時代を見据えた経営計画に基づく自立的な計画作成	中長期計画について、内容及び実施状況を検証し、改善計画等を立案する。全体委員会の取りまとめ。	理事長、理事1名、本部事務局長、各施設、本部委員会委員長	年2回程度									○	
	アクションプラン2025委員会	中長期計画に関わる各委員会の課題等を協議・決定	中長期計画の策定、変更、各委員会の中長期の課題等の協議・決定	理事長、理事1名、本部事務局長、各施設、本部委員会委員長	年1回									○	
	自然災害等対策委員会	利用者・職員の命を守り、事業の継続的・安定的経営の確立	有事の際の対応、被害の最小化、防災訓練の実施、BCP計画の作成・更新。	理事長、管理職、防災(防火)管理者、必要な職員	年2回程度									○	
	新型コロナウィルス感染症等対策委員会	利用者・職員の命を守り、継続的・安定的サービスの提供	国内、県内、市内、自施設での蔓延時の対策協議、訓練の実施、BCP計画の作成・更新。	理事長、管理職、感染症対策担当者、必要な職員	年2回程度									○	
本部	地域	地域福祉委員会	地域貢献事業の協議・推進機関	社会福祉法人の使命として、公益的事業の実施について協議	担当施設長、本部、各施設代表	隔月								○	
	利用者	人権啓発委員会	個人の尊厳に配慮した良質かつ安心・安全なサービスの提供	社会福祉法人として人権意識の高揚を図るために取り組みを協議	担当施設長、本部、各施設代表	隔月								○	
	14	業務標準化委員会	良質なサービスを効率的・効率的に提供するための生産性の向上について協議	各施設・各施設の業務内容の標準化等を図る。	各施設、各職種の代表	隔月								○	
	15	合同防災(消防)管理委員会	法人全体に係る防災に関する事項を協議	法人全体にかかる事項について協議(コール、ハイツ、万葉苑、宝寿苑、ラボール)	理事長、事務局長、次長、施設長、防火管理者	必要な都度								○	
	16	セントラル委員会	食事内容の向上等に關し提供現場の意見等聴取	運営会議等の伝達、食事提供に関する内容の協議・決定	局長、管理栄養士、栄養士、調理職	毎月								○	
	17	第三者委員会全体	第三者委員、苦情対応者同士による情報交換会	各施設等の苦情について、全体で情報を共有すると共に更に解決に向けての実を高める	第三者委員、理事長、事務局長、次長、苦情解決責任者、苦情受付担当者	11月								○	
	18	人材育成委員会	良質な人材育成のための協議・推進機関	人材の確保、定着、確保、賞与等について協議	担当施設長、本部、各施設代表	隔月								○	
	19	職種別連絡会	他施設との連携、共同により、付加価値を生み出す等の協議	法人内の同職種の代表で構成し、業務内容等の共有化等を図る。	相談職、介護職、看護職、リハ職、栄養職、通所・居住相談等	3月に1回程度								○	
	20	合同安全衛生委員会	法人全体に係る安全衛生に関する事項を協議	地区ごとの安全衛生の取り組みについて情報を共有し安全衛生に向けて実を高める	理事長、事務局長、産業医、衛生管理者、衛生推進者、事務局	6月、12月及び臨時								○	
施設	21	職員会議	施設に係る全会員の職員への周知、意見聴取等	施設(事務局)運営事項の全職員への周知、伝達研修他	全職員(欠席者へも周知)	毎月 事務局3月毎	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	22	家族会	利用者・家族と施設の交流	施設取組みの説明、意見の収集等	利用者、家族、施設長、職域代表等	年1回	○	○			○		○	○	○
	23	連絡調整会議	施設内の重要事項の協議・決定等	施設内の重要事項等の伝達・協議・決定	施設長、部署責任者	毎週、	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	24	企画会議	職種代表者による重要な事項の企画、協議、決定、周知等	連絡調整会議への提案、長会議に準ずる事項	施設長、役職者、部署責任者	毎月	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	25	リーダー会議	ユニット間の事項の協議・決定・周知等	利用者ケアに關わる事項等	ユニット等責任者及び関係部署責任者	毎月	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	26	職域関係	ユニット内の事項の協議・決定・周知等	会議等の報告周知、職域内の事項の決定	職域スタッフ全員(欠席者へ周知)	毎月	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	27	事故対応会議	事故直後の対応協議	事故後の対応を協議・決定	職域関係者	随時	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	28	事故対応会議	利用者との意見交換	利用者意見の収集、ユニット内簡易事項の決定	利用者、ユニット職員及び関係職員	毎月	○	○	○			○	○	○	○
	29	報告	朝礼	利用者・当日業務の情報伝達等	前日業務の報告、当日業務の確認、運営会議報告等	職域の朝礼担当者	毎日	○	○	○	○	○	○	○	○
	30	夕礼(反省会)	当日・翌日業務の情報伝達等	当日業務の報告、翌日業務の確認等	職域の夕礼担当者	毎日	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	31	サービス担当者会議	サービス計画の原案の内容について各専門担当者から意見を聴取	個々の利用者ケア計画の策定・変更	利用者、家族、介護支援専門員、専門職員、利用者担当介護士、医師	随時	○	○				○		○	○
	32	事故防止委員会	利用者事故の防止、安全・安心なサービスの提供	施設事故防止の方針・研修の決定、事故・ヒヤリハットの分析・対応	安全対策担当者、施設長、医師、看護職、介護職、栄養士、相談職等	3月1回以上 同時開催可	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	33	感染症食中毒対策委員会	感染症・食中毒の予防・蔓延防止対策を協議	新型コロナウイルス、インフルエンザ、ノロウイルス、食中毒の予防・蔓延防止対策・研修・訓練	施設長、医師、事務職、看護職、介護職、栄養士、生活相談員等	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	34	虐待防止委員会	虐待への人権擁護、虐待の防止等	虐待防止のための研修、啓発等を協議	施設長、医師、部署代表	3月に1回	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	35	身体的拘束等廃止委員会	拘束廃止の具体的取り組み、拘束の必要性の協議	やむを得ない場合の拘束の判断、廃止に向けての取組み等の協議	施設長、医師、事務職、介護職(生活支援職)、生活相談職等	3月に1回程度	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	36	安全衛生委員会	職員の衛生に関する事項を調査・審議、安全衛生の推進	職員の衛生に関する事項を調査・協議(高津地区、久城地区)	産業医、衛生管理者、衛生推進者	毎月					○			○	○
	37	法令関係	防災(消防)管理委員会	防災(消防)管理業務の適正な運営について協議、研修会の開催、訓練の実施	各施設長、防火管理者、職域責任者等	5月、11月	○	○		○				○	○
	38	介護職員の吸引等安全管理委員会	介護職員の吸引等の実施について協議	医療に係る安全管理体制の総合的検討	医師、看護師、企画会議構成員	毎月	○	○					○	○	○
	39	たんの吸引等安全管理委員会	介護職員の痰の吸引等の実施について協議	介護職員の痰の吸引等の実施について協議	施設長、医師、看護職(喀痰從事者)、看護職、相談職	毎月	○	○	○				○	○	○
	40	特養入所候補者の選考等	特養入所候補者の過多による、公平で、透明性のある待機者の選考	「ますだ」ハイツ及びくろ宝寿苑の特養申込みについて入所の優先順位等を協議・決定	施設長、生活相談員、介護職、看護職、栄養士、アマネ、第三者委員	3ヶ月毎	○						○	○	○
	41	苦情内容の確認、今後の対応の検討	苦情内容の確認、今後の対応の検討	苦情申出者と苦情解決責任者との内容の確認し、今後の対応を検討。必要により第三者委員立会い。	苦情申出者、苦情解決責任者、苦情受付担当者、第三者委員	随時	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	42	苦情内容の確認、今後の対応の助言等	苦情内容の適切な解決に向けた第三者意見等の助言等	施設内を巡回し苦情・要望等の聞き取り、施設と協議	第三者委員、施設長、苦情受付担当者	毎月	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	43	給付費検討委員会	適正な給付費に係る事項を協議	適正な給付費の請求についての確認、調査及び研究等	事務局長、施設長、管理者、指定申請担当者、専門職等	随時	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	44	記録検討委員会	科学的介護の推進、記録の効率化・有効化等の協議	データを厚労省へ提出しフィードバックの活用によるPDCAサイクルの推進・ケアの質の向上に係る事項	各施設専門職の代表	毎月	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	45	施設入所検討委員会	公平で、透明性のある次期利用者の選考	入所申込みについて、入所の優先順位等を協議・決定	施設長、生活相談員、介護職、看護職、栄養士、第三者委員	3ヶ月毎	○	○				○	○	○	○
	46	防犯等対策委員会	利用者・職員への防犯に関すること。	不審者、不法侵入者等への対策を協議、訓練の実施等	施設長、生活相談員、介護職、看護職、リハ職等	3ヶ月毎	○	○	○				○	○	○
	47														
	48														

該当「○」