

## 2023年度事業計画

はじめに

新型コロナウイルス感染症の対応を始めてから4年目を迎えます。この3年間はコロナ禍において、色々な制限を受けて運営してきました。今年度においても、まだまだ通常どおりの業務、行事開催などの制限があるものと予想しますが、各事業所で立てた予算が達成できるように、より良いサービスを提供するようにアイデアを出しながら取り組んでいきます。

今年度も在宅サービスでの苦戦が予想されますが、事業所が必要とされるサービスを提供するため全事業所黒字化を目指します。

電気代の高騰、消耗品の値上げなど今年度も経費増が予想されます。光熱水費などの経費削減の取り組みを見える形で各事業所行っていきます。

コンプライアンス（1.法令、2.就業規則、3.企業倫理・社会規範）遵守のための規程、マニュアルを整備し、それを職員が守りサービスを提供することの大切さを理解するようにしていきます。

本部会議、課長会議、経営会議でより細かな進捗確認をし、法人目標の「安定した事業運営」「こやまケアの更なる充実」「職員が働きたいと思う職場づくり」の実現を目指します。

### ■ 2023年度 法人スローガン

地域で一番幸せな職場を目指して

### ■ 2023年度 法人目標

1. 「安定した事業運営」
  - ・ 予算目標の達成
  - ・ 光熱水費の削減
2. 「こやまケアの更なる充実」
  - ・ コンプライアンスの徹底
  - ・ ケアサービスの向上
3. 「職員が働きたいと思う職場づくり」
  - ・ 人材育成
  - ・ 福利厚生の上

#### 1. 「安定した事業運営」

- ・ 予算目標の達成

経営会議での毎月の売上実績確認、事業所収支の進捗確認をしていく中で、アクションプランを考案し、売上達成と利益確保に努めていきます。

- ・ 光熱水費の削減

電気、ガス、水道の前年対比による使用量比較を四半期ごとにチェックし、各事業所の削減への取り組みに一役買えるように、比較差の大きい事業所を経営会議時に報告して表彰するようにします。

#### 2. 「こやまケアの更なる充実」

- ・ コンプライアンスの徹底

コンプライアンス違反は、法人にとって大きなダメージを与えることになり、職員一人ひとりの正しい理解が必要となります。法律の存在、必要性の理解を促し、不正が発生しない法人環境・職場環境の整備を行っていきます。

また、法人が決めたルールを各事業所がルールどおり行っているのか確認する仕組みづくりもしていきます。

- ・ ケアサービスの向上

今年度も各事業所においては、コロナ禍におけるケアサービスの工夫が求められます。

制限がある中でサービスの工夫をすることは、ケアの質の改善にもつながっていくものと思われま

す。また、ケアプランに基づいたサービス提供がきちんと行われ、記録がきちんとあるのか各事業所の点検をしていく中で、記録充実度をチェックしていくこととします。

### 3. 「職員が働きたいと思う職場づくり」

#### ・人材育成

法人が作成した「新型コロナウイルス陽性者発生時対応マニュアル」などの感染予防対策について、クラスター発生を抑えていくには、職員それぞれが理解して実践できることが重要です。職員一人ひとりの意識の向上を図り、マニュアルに沿った対応ができる職員育成に努めます。

また、介護福祉士資格について、受験対象となる職員に対し、勉強会の開催で合格できるようにしていきます。法人全体で介護福祉士資格保有率 70%以上を目指します。

#### ・福利厚生への向上

年 5 日の有給休暇義務化が始まり、5 年目を迎えます。当法人は、月間休日割当表を作成し、年 6 日間を消化できるようにしています。

今年度は、義務化消化とは別に、「誕生日休暇（誕生日に取得する）」、職員自身が決める「〇〇休暇」をつくり、更なる取得推進に努め、働きやすい職場を目指して取り組んでいきます。

#### ■ 会議体制

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
本部会議	4/24	5/29	6/26	7/24	8/28	9/25	10/23	11/27	12/25	1/29	2/26	3/25
課長会議	4/10	5/2	6/5	7/3	8/3	9/4	10/5	11/6	12/4	1/10	2/5	3/4
社福) 経営会議	4/18	5/23	6/20	7/18	8/22	9/19	10/17	11/21	12/19	1/23	2/20	3/19
基本会議	—	5/26	6/23	7/28	8/25	9/22	10/27	11/24	12/22	1/26	2/22	3/22

#### ■ 2023年度サービスレベルテーマ

月	内 容
4月	接遇・身だしなみ
5月	食中毒予防
6月	災害時の対応
7月	身体拘束・虐待防止
8月	メンタルヘルス
9月	緊急時の対応・リスクマネジメント
10月	認知症の理解
11月	感染症対策
12月	交通安全
1月	法令遵守・個人情報保護法・倫理
2月	苦情対応
3月	介護保険制度

## ■研修計画

実施予定日	研 修 名	備 考
4/3(月)～6(木)	新人職員研修	
6/27(火)、2/27(火)	採用者研修	
9/11(月)	チームケア学会 (ZOOM)	湖山 G40 周年イベントとして
9/12(火)～13(水)	フレッシュヤーズ・フェス 2023	湖山 G40 周年イベントとして
9/下旬	新人職員フォローアップ研修	
1/下旬	管理者研修	

## 感染チーム

### 【活動目的】

コロナ感染から3年が経過しようとしている。2023年はコロナも5類に移行される予定である。今年度は、情報収集、情報提供を発信することを軸とし活動を行う。

マニュアルについては、コロナについて作成はしているがその他の感染症については統一されていない為、各事業所で発症した際に対応しているのが現状である。

感染拡大防止の為、早期に初動対応ができる事が必要である。

今年度は、衛生物品に関しても各事業所で確保しながら初動に備えて準備をしておくことが必要と考える。

それにともない、ガウンテクニックなどの手技については定期的に確認をしていく必要がある。

### 【取り組み】

- ・コロナが5類に移行になるため情報収集や情報提供、マニュアルの改定提案
- ・感染対策マニュアルの見直し、また疾患別のマニュアル作成(感染性胃腸炎、インフルエンザ、疥癬等)
- ・衛生材料の見直し提案(経費を抑え、質を落とさない)
- ・ガウンテクニックなどの手技の確認
- ・開催日 1回/2ヶ月

## ケアプランチェックチーム

### ◆活動目的

コンプライアンスに則り、ケアマネジメントの一連の流れをチェックするとともに、法人目標の取り組み項目の「ケアプランに基づいたサービス提供と記録の充実」についても点検する。質の向上を目的としたチェックを行い、ケアプラン提供からケアサービスへの展開、そしてケア実施記録への一連の流れを把握していく。

### ◆活動内容

1. 年2回(8月～9月、2月～3月)のチェック実施予定。
2. 2023年度分を点検する。
3. 全登録のお客様を対象とする。
4. アセスメントからケアサービス記録まで、すべての点検を行う。  
事業所により異なるが、基本の流れ  
①アセスメント→②サービス担当者会議→③暫定ケアプラン→④カンファレンス→⑤確定ケアプラン→⑥ケアサービス記録→⑦モニタリング →①に戻り、繰り返し。
5. 「小規模多機能ホームきんもくせい」については、8月～9月は行わず、2月～3月の1回のみとする。
6. 各事業所には点検結果をお知らせし、できていない事業所については改善を求めていく。

基本的には自事業所での改善・修正をお願いするが、やむを得ず応援に入る場合もある。

### 内部監査チーム

#### ◆活動目的

コンプライアンスの取り組み状況を確認し適正な事業運営を行う

#### ◆活動内容

1. 年2回（上期8月、下期2月）実施
2. 監査項目及び内容

項目	確認内容
介護保険	人員・運営基準、報酬算定根拠を自己点検表で確認
労働基準	労基指摘事項の改善確認
感染対策	法人のマニュアルに基づく実施状況現場確認
安全管理	アクシデント、車両事故、苦情、個人情報保護
虐待防止	身体拘束廃止も含むマニュアルに基づく対策の実施状況
災害対策	想定訓練実施状況、BCPの研修

3. 監査員は2名体制で各事業所を訪問し2023年度分を確認する
4. 監査結果、確認内容についてメール、会議等で水平展開を行い、さらなる改善に繋げる
5. 小規模多機能ホームきんもくせいについては下期のみの実施とする

### 運営指導・指定更新チーム

◆活動目的：法令に基づいた運営が出来ているか確認を行う。

◆活動内容：

1. 指定更新事業所が提出する資料についてサポートを行う。
  - ・特別養護老人ホームあいご（4月）
  - ・グループホーム花つつじ（7月）
  - ・グループホームつつじ、アルクつつじ（9月）
2. 運営指導が入る事業所に対して、事前確認を実施する。  
(人員配置基準・運営基準・設備基準等)

### 特別養護老人ホームあいご

#### 1. 安定した事業運営

##### (1) 予算目標の達成

取組：

- 1) 協力病院と連携し入院ベッドの調整を行う。(入院中の病状の安定している方をショート入所で受け入れる)
- 2) 食材費を確認しながら、発注量の調整及び取り扱い食材の検討。(同じ品質でより安価なものへの切り替え) 食品ロスを減らし、適切な量を提供する。
- 3) 入所申し込み者の確保のため、近隣の病院と居宅介護事業所へ定期的に申込書類等を持参し営業を行う。
- 4) 売り上げが予算に達しないと判断した場合、営業活動を実施。(事業所会議にて到達予想を計算。お手紙やチラシを持参し、アピール)

##### (2) 光熱水費の削減

取組：

- 1) 毎月前年度の電気、ガス、水道の使用量と今年度の使用量を確認・比較し、事業所会議で共有。職員会議やユニットミーティングで報告、掲示し、意識化を図る。出来る節約について毎月職員に検討してもらう。

2) おむつの選定、毎月の使用量を把握し、発注の無駄を無くす。(担当者→主任等)

## 2. こやまケアの更なる充実

### (1) コンプライアンスの徹底

取組：

- 1) 就業規則・コンプライアンスについての勉強会を開き、職員一人一人の理解を深める。
- 2) 環境整備・物品の修繕・掃除を行い、お客様に気持ち良く過ごしていただく。

### (2) ケアサービスの向上

取組：

- 1) ユニット単位で行事を企画、実施する。(誕生日のお祝いをご家族とビデオ通話を通して一緒に行う・面会解除の期間はお誕生日面会をご家族に働きかける)
- 2) 詳細なアセスメントの記載と栄養ケア計画書、ミールラウンドの記録の徹底
- 3) ケアプランに沿った日々の内容の記載を夜勤者が確認し、担当者も毎月ケース内容をチェックする。

## 3. 職員が働きたいと思う職場づくり

### (1) 人材育成

取組：

- 1) 資格取得の援助。初任者・実務者研修、介護福祉士受験を支援し、資格者を一人でも増やせるよう働きかける。
- 2) 毎月の事業所勉強会にて動画撮影を行い、欠席者は動画で学習することで全員参加する仕組みを作る。
- 3) 感染発生時の想定訓練を実施し、決められたルール通り対応できる職員の育成

### (2) 福利厚生の上

取組：

- 1) 各部署にて職員の誕生日を把握し、計画的に有給休暇取得を取る。(誕生日は+1日) 希望日に休暇が取れるよう多職種で協力する。
- 2) リフレッシュ休暇の推進(年度初めの面談時に確認する)

## 特別養護老人ホーム ゆずり葉

### 1. 安定した事業運営

#### (1) 予算目標の達成

取組：

- 1) 目標稼働率 入所 92.0%、ショートステイ 110.0%を目指す
- 2) リードタイム0を目指した、即入居者8名の保持

#### (2) 光熱水費の削減

取組：

- 1) 毎月の事業所会議にて、電気、ガス、水道使用量を前年と前月対比で確認していく
- 2) 不在時の消灯、エアコン停止。エアコンの温度設定で夏場 26℃、冬場 22℃を徹底していく

### 2. こやまケアの更なる充実

#### (1) コンプライアンスの徹底

取組：

- 1) 継続した採用活動を行うため、3ヵ月ごとに新たな採用活動を企画する
- 2) 毎月、加算要件を満たしているか、実績チェックを行う

(2) ケアサービスの向上

取組：

- 1) 肺炎による入院を無くすため、多職種との連携によるアプローチをしていく
- 2) 施設を地域やご家族に「魅せる化」していく広報活動。ブログ更新、お便り、SNS 活用、動画作成等

3. 職員が働きたいと思う職場づくり

(1) 人材育成

取組：

- 1) 各委員会機能の活性化を図っていくため、目的と役割を明確にした構成をする
- 2) 日翔会標準予防策を励行し、お客様への感染を発生させない
- 3) 4S（整理、整頓、清潔、整容）活動に取り組み、気持ちの良い環境づくりを行う

(2) 福利厚生向上

取組：

- 1) 有給取得推進で「My ホリデー」を導入し、職員個人が前年より取得日数を増やしていく。
- 2) 残業削減のため、業務改善を図る。また毎月、No 残業 Day を 1 日設けていく

**デイサービス アルクゆずり葉**

1. 安定した事業運営

(1) 予算目標の達成

取組：

- 1) 毎月 3 名以上の新規利用者の獲得
- 2) 毎月営業ツールの更新を行い、営業に活用できるようにする

(2) 光熱水費の削減

取組：

- 1) 毎月の事業所会議にて、電気、ガス、水道使用量を前年と前月対比で確認していく
- 2) 不在時の消灯、エアコン停止。エアコンの温度設定で夏場 26℃、冬場 22℃を徹底していく

2. こやまケアの更なる充実

(1) コンプライアンスの徹底

取組：

- 1) 継続した採用活動を行うため、3 ヶ月ごとに新たな採用活動を企画する
- 2) 毎月、加算要件を満たしているか、実績チェックを行う

(2) ケアサービスの向上

取組：

- 1) カルチャー、行事企画、余暇時間の充実を図り、満足度向上を目指す
- 2) 施設を地域やご家族に「魅せる化」していく広報活動。ブログ更新、お便り、SNS 活用、動画作成等

3. 職員が働きたいと思う職場づくり

(1) 人材育成

取組：

- 1) 各委員会機能の活性化を図っていくため、目的と役割を明確にした構成をする
- 2) 日翔会標準予防策を励行し、お客様への感染を発生させない
- 3) 4S（整理、整頓、清潔、整容）活動に取り組み、気持ちの良い環境づくりを行う

(2) 福利厚生向上

取組：

- 1) 有給取得推進で「My ホリデー」を導入し、職員個人が前年より取得日数を増やしていく。
- 2) 残業削減のため、業務改善を図る。また毎月、No 残業 Day を 1 日設けていく

## 特別養護老人ホーム華つばき

### 1. 安定した事業運営

#### (1) 予算目標の達成

取組：

- 1) 目標稼働率 95% (入院空床 1日 5件以下)
- 2) 残業時間月 200時間以下

開設後 3 か月で満床にすることが出来、平均稼働率が 95%前後となる結果となった。要因は、開設後入院者数が多く、安定した稼働率になるまでに約 5 ヶ月程度かかってしまったことが大きかった。また、相談員の変更等があり、引継ぎがうまくいかずに、リードタイムの大幅な増加も一つの要因である。課題として、即入居者の確保のための継続した営業活動、事前面談数を増やし、受け入れの幅を持たす対応が必要と考える。

新規開設での残業時間の増加が目立ったが、2年目になり、退職者の数も減ってきたことから、職員のレベルもさることながら、職員数も安定させ、1ユニット 5名前後の職員数を確保することにより、残業時間の削減に努め、予算達成を目指す。

#### (2) 光熱水費の削減

取組：

- 1) 不必要な場所のエアコンを消す
- 2) リーダー会議での使用料の周知

光熱水費の高騰による、使用量削減をすることで、前年よりも費用の面で削減を目指す。職員への周知を適宜行い、職員一人ひとりが光熱水費削減の意識づけが出来るよう、声掛けを行っていく。

### 2. こやまケアの更なる充実

#### (1) コンプライアンスの徹底

取組：

- 1) 定期的な職員面談の実施
- 2) コンプライアンス研修の実施

定期的な面談をすることにより、上司とのコミュニケーションを図り、コンプライアンス違反をするような職員を生まない取り組みを行っていく。また、職員一人ひとりにメドレーアカデミーのアカウントを配布しているので、日々の研修に加えて、メドレーアカデミーでもコンプライアンス遵守に関する、項目を視聴してもらい、コンプライアンスの重要性と理解を深めていく。

#### (2) ケアサービスの向上

取組：

- 1) 入院リスクの高い病気の理解を深める
- 2) 良いケアが出来る勉強会や研修を行う

入院リスクの高い病気の理解を深めることで、職員一人ひとりが何を注意して、介入を行っていけばいいか気づく機会を与え、入院するリスクを軽減することで、稼働率を高くすることが出来る。また、普段のケアをより良く出来るようにするため、定期的な勉強会や研修を行っていく。

### 3. 職員が働きたいと思う職場づくり

#### (1) 人材育成

取組：

- 1) 組織として自分の役割を全うする職員の育成
- 2) 仕事を自分事として考える職員の育成

一つの大きな施設の中で働いていることを意識し、組織の中での自分の役割を理解出来る職員を育てるため、各セクションの上長から指示系統が出来るような仕組み作

りをしていく。また、一般職員であっても、仕事に責任を持ち、「誰かがやるだろう」ではなく、「自分がやる」という気持ちを持ち働ける職員を育成していく。

## (2) 福利厚生の上

取組：

- 1) 毎月のクラブ活動費の一部負担
- 2) 給茶機の設置
- 3) 月に一回の慰労会

職員への福利厚生として、毎月クラブ活動を開催し、その使用量の一部を負担し（バスケットボールを行う体育館使用量等）職員間が交流できる場所の提供を行う。3階の休憩室に給茶機を設置し、職員がいつでも好きなドリンクを飲める環境を作る。毎月、職員に対し夕食の食事提供の一環として、退勤時にケータリング方式で食事の提供を行う。併せて、厨房内で出た在庫処理にもつなげ、廃棄量の軽減につなげていく。

## デイサービスかじか荘

### 1. 安定した事業運営

#### (1) 予算目標の達成

取組：

- 1) 新規利用者1名以上の確保の為、他事業所へ空き状況の発信（チラシ）
- 2) 毎月の予算、目標件数の把握（事業所会議にて報告）

#### (2) 光熱水費の削減

取組：

- 1) 細目な電気・ガス・水道の節約（入浴時・口腔ケア時・室内の温度管理・調理時）
- 2) 事業所会議での節約の啓発

### 2. こやまケアの更なる充実

#### (1) コンプライアンスの徹底

取組：

- 1) 法令についての勉強会の開催（個人情報・虐待防止・介護保険法・運営規定・加算算定要件）
- 2) 行動指針に基づいて行動できているか確認（事業所会議）

#### (2) ケアサービスの向上

取組：

- 1) 感染予防に配慮した新しいレクリエーションの提供
- 2) タブレットを活用した記録の整備と負担の軽減

### 3. 職員が働きたいと思う職場づくり

#### (1) 人材育成

取組：

- 1) 内部、外部研修への参加と伝達
- 2) 介護福祉士等有資格者による技術等の勉強会（2ヶ月に1回）

#### (2) 福利厚生の上

取組：

- 1) 有給休暇取得の推進（誕生日・リフレッシュ休暇）
- 2) 趣味と実益を兼ねた取り組みをする（企画・会議等の時間）



## ケアプランセンター日翔会

### 1. 安定した事業運営

#### (1) 予算目標の達成

取組：

- 1) 事業所収支の進捗について毎月の事業所会議にて周知する
- 2) 相談しやすい事業所づくり（新規利用者の確保）

#### (2) 光熱水費の削減

取組：

- 1) 電気、電話代の節約（エアコンの稼働時間、長電話の防止）
- 2) ガソリン代の節約（計画的な訪問を行い、走行距離を前年度以下にする。）

### 2. こやまケアの更なる充実

#### (1) コンプライアンスの徹底

取組：

- 1) 自己点検シート、ケアマネジメントチェック表にて自己確認を行う年2回の内部監査にて事業所の運営状況を確認する
- 2) 介護保険最新情報、各種法令についての確認、勉強会を実施する法人のルールについて、ミーティングにて周知する

#### (2) ケアサービスの向上

取組：

- 1) 職員の質、力量の向上
- 2) 地域ケア会議、各種事例検討会への参加

### 3. 職員が働きたいと思う職場づくり

#### (1) 人材育成

取組：

- 1) 感染症予防と対策の徹底
- 2) 自己啓発、外部研修への参加

#### (2) 福利厚生への向上

取組：

- 1) 有給休暇の取得推進（趣味活動休暇、子育て休暇）
- 2) 互助会費の活用

## 小規模多機能ホーム菜の花

### 1. 安定した事業運営

#### (1) 予算目標の達成

取組：

- 1) 毎月の売り上げ目標と実績報告を行い進捗確認をする
- 2) 居宅、包括、病院関係へ営業を行い登録者27名、待機者2名以上の確保に努める
- 3) 体調管理を行い主治医と連携し入院からの登録解除の軽減を図る

#### (2) 光熱水費の削減

取組：

- 1) 電気、ガス、水道の使用量をチェックし節減に努める
  - ・水道の元栓を閉め水量を調整する
  - ・使用しないコンセントは抜き電気は消す
- 2) 職員の目につく場所へ節電、節水のポスターを貼り意識づける

## 2. こやまケアの更なる充実

### (1) コンプライアンスの徹底

取組：

- 1) コンプライアンスに対する意識を高めるため勉強会の実施（研修・eラーニング）
- 2) 毎月の自己点検表点検シート、人員基準確認表を記入し確認する
- 3) 事業所の決まり事はミーティング、職員会議の場で報告し欠席者に対しては口頭で伝える

### (2) ケアサービスの向上

取組：

- 1) お客様のご希望を伺い野外活動・楽しい行事を増やす（風浴・散歩・野外体操、野外での足湯、野外演奏会の実施）
- 2) ケアプラン内容の軽微な変更、更新時はカンファレンス、ミーティングでサービス内容伝え理解を図る
- 3) ケアプランに基づいた記録の実施と記入漏れをなくす仕組みを作る  
・業務内でチェックできるように業務の分担をする

## 3. 職員が働きたいと思う職場づくり

### (1) 人材育成

取組：

- 1) 感染予防対策の徹底法人マニュアルの中から取組課題を決め強化月間を設ける
- 2) 事業所、あなたのいいところ探しでメッセージを送る
- 3) リーダー、主任の育成  
・担当分野の見直しと振り分け

### (2) 福利厚生向上

取組：

- 1) 有給休暇の取得推進（結婚記念日休暇・田植え休暇、家事休暇など）
- 2) 15分間での親睦会（会議前15分を利用する）

## グループホームにいざとさくらの丘

### 1. 安定した事業運営

#### (1) 予算目標の達成

取組：

- 1) 満床維持に努める。
- 2) 職員会議で毎月の売上実績確認・周知

#### (2) 光熱水費の削減

取組：

- 1) 毎月の職員会議で光熱水費の前年対比による比較を行う。
- 2) 不要時の節電・節水を徹底する。

### 2. こやまケアの更なる充実

#### (1) コンプライアンスの徹底

取組：

- 1) コンプライアンスについての勉強会の実施。
- 2) 法人が決めたルールを確認する仕組みづくり

#### (2) ケアサービスの向上

取組：

- 1) コロナ禍におけるケアサービスの充実
- 2) ケアプラン実施時等の詳しい記録の入力

### 3. 職員が働きたいと思う職場づくり

#### (1) 人材育成

取組：

- 1) 感染予防対策が守れる職員の育成
- 2) 外部研修への参加でスキルアップを図る (web)

#### (2) 福利厚生の上向

取組：

- 1) 有給休暇の取得推進 (6日+最低1日) 自身で決めるアニバーサリー休暇
- 2) 職員の誕生日会の開催

## 小規模多機能ホームにいざとさくらの丘

### 1. 安定した事業運営

#### (1) 予算目標の達成

取組：

- 1) 待機者確保の為、2か月に1回包括・病院への営業を行う。
- 2) 職員会議で毎月の売上実績確認、周知を行う。

#### (2) 光熱水費の削減

取組：

- 1) 毎月光熱水費の前年対比による使用量の比較を行う。
- 2) 不要時の節電・節水に取り組む。

### 2. こやまケアの更なる充実

#### (1) コンプライアンスの徹底

取組：

- 1) 法人が決めたルールを確認する仕組みづくり
- 2) コンプライアンスについての勉強会を定期的実施する。

#### (2) ケアサービスの向上

取組：

- 1) コロナ禍におけるケアサービスの充実
- 2) ケアプラン実施時の詳しい記録の入力

### 3. 職員が働きたいと思う職場づくり

#### (1) 人材育成

取組：

- 1) 外部研修への参加でスキルアップを図る。(リモート)
- 2) 感染予防対策が守れる職員の育成

#### (2) 福利厚生の上向

取組：

- 1) 年6回の有休とは別に1回の記念休暇の取得。
- 2) 職員間で誕生日会を行う。

## 福祉用具貸与販売事業所あいご

### 1. 安定した事業運営

#### (1) 予算目標の達成

取組：

- 1) 他法人への衛生材料品、消耗品、排泄用品の提案
- 2) 仕入先の拡大を図り、仕入価格の見直しの実施。各種商品の取り扱い増

(2) 光熱水費の削減

取組：

- 1) 待機消費電力の節約と冷暖房設備の使用方法の見直し
- 2) ノー残業デーを導入し定時退社による光熱水費の削減

2. こやまケアの更なる充実

(1) コンプライアンスの徹底

取組：

- 1) インボイス制度に準じた請求書の発行
- 2) 法令に基づいた書類・研修・会議実施（虐待防止・身体拘束適正化、感染対策委員会等）

(2) ケアサービスの向上

取組：

- 1) 納品リードタイムを短縮し、お客様の保有在庫の減少と在庫管理の簡素化が図れるよう仕組み作りを行い実施する
- 2) 見守り支援機器、徘徊感知器の活用方法を提案し、職員の負担軽減を図る

3. 職員が働きたいと思う職場づくり

(1) 人材育成

取組：

- 1) 各感染症に適した衛生材料について内部研修を盛り込み、使用方法・知識のスキルアップを図ると共に、安全な職場環境を作る
- 2) 新商品の情報収集・スキルアップが行えるよう研修会、展示会への参加

(2) 福利厚生への向上

取組：

- 1) 計画的な有給休暇の取得
- 2) 自身が決める特別休暇の取得