

2022年度事業計画

■ 2022年度法人スローガン

地域で一番幸せな職場を目指して

■ 2022年度法人目標

1. 安定した事業運営
 - ・人材採用
 - ・予算目標の達成
2. サービスレベルの向上（こやまケアの更なる充実）
 - ・人材育成
 - ・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
 - ・事業所チームワークの向上
 - ・職員満足度の向上

1. 「安定した事業運営」

・人材採用

依然として採用が厳しい状況が続いています。法人としての採用の仕組みなどを見直し、していくことも必要ですが、事業所においても人材採用のために何が出来るかを考え、アイデアを出し、取り組んでいくことで、この課題を乗り越えていきたいと思えます。

・予算目標の達成

コロナ禍が続くと思われませんが、各事業所が立てた予算は責任をもって達成してほしいと思えます。責任者は収支の進捗を確認し、実績と費用の分析、アクションプランを検討し実行することで予算達成、利益の確保に向けて取り組んでいきます。

2. 「サービスレベルの向上（こやまケアの更なる充実）」

コロナ禍では外部の目が入ることがほぼなくなり約2年が経過しています。職員のストレスや気のゆるみなどから、ケアの質が低下しているのではないかと感じます。どのような状況であっても、理念に基づき、より良いサービスを提供しなければなりません。このような状況だからこそ「こやまケア」をさらに充実させていくことが必要です。

・人材育成（こやまケアを核とした人材育成について考える）

人員にゆとりがない状況において、職員の育成にも工夫が必要となってきています。こやまケアを核とした育成ができる体制や仕組みづくり、取り組みを行います。

・ケアサービスの向上

質の高いサービスを提供するためには、お客様のことをよく知り、丁寧なケアを実践することが必要です。責任者は自事業所のケアサービスの現状はどうか、弱い部分はどこか、課題はないか、向上させるべきケア内容は何なのか分析し、ケアの質向上に向けた取り組みをしていきます。

3. 「職員が働きたいと思う職場づくり」

・事業所チームワークの向上

仕事はひとりではできません。支えあう仲間が必要です。人材の確保が厳しい状況だからこそ、チーム一丸となり共通の目標を目指し運営していく必要があると思えます。チーム

ワークがうまく機能することによって個人では実現不可能な大きな目標も達成できていきます。チームワークを高め理想の職場が実現できる取り組みを行います。

・職員満足度の向上

職員満足度が低い職場では、活気がなくなり、愚痴や不満が増えやすくなります。職場の雰囲気や環境の改善、コミュニケーションの円滑化、職員も楽しめる活動等、様々な角度からアプローチし、職員満足度を向上させ、職員のモチベーションアップ、離職率低下、お客様満足の向上につなげていきます。

■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	4/25	5/27	6/27	7/25	8/26	9/26	10/24	11/28	12/26	1/23	2/24	3/24
課長会議	4/4	5/2	6/2	7/4	8/2	9/2	10/3	11/2	12/2	1/5	2/2	3/2
経営会議	4/18	5/16	6/17	7/19	8/17	9/16	10/17	11/18	12/16	1/16	2/17	3/17
基本会議	—	5/23	6/20	7/21	8/22	9/21	10/20	11/21	12/20	1/20	2/20	3/20
西こやまケア	4/13	5/11	6/8	7/13	8/10	9/14	10/12	11/9	12/14	1/11	2/8	3/8

■2022年度サービスレベルテーマ

月	内 容
4月	接遇・身だしなみ・[G] 車両交通安全
5月	食中毒予防/[G] 感染症対策
6月	災害時の対応/[G] 採用（新卒）（中途）
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/[G] 採用（新卒）
10月	認知症の理解
11月	感染症対策/[G]テーマも同じ
12月	交通安全/[G] 経費見直し
1月	法令遵守・個人情報保護法・倫理/[G] 採用（中途）
2月	苦情対応
3月	介護保険制度

■研修計画

法人

実施日	研 修 等
4/1(金)、4(月)、5(火)、6(水)	新人職員研修（あいご、おしどり荘にて）
6/23(木)、1/26(木)	採用者研修
9/29(水)	新人職員フォローアップ研修
11/13(日)、11/20(日)	初級リーダー研修
未定	中級リーダー研修

■ 2022年度事業所数【10事業所】

地域	事業所名称	定員
鳥取県日野町	特別養護老人ホーム あいご	入所 47 床、ショート 3 床
	デイサービスかじか荘	25 名
	ケアプランセンター日翔会	
	福祉用具販売貸与事業所 あいご	
岡山県新見市	特別養護老人ホーム ゆずり葉	入所 90 床、ショート 10 床
	アルクゆずり葉	25 名
	小規模多機能ホームにいざとさくらの丘	25 名（通 18、泊 9）
	グループホームにいざとさくらの丘	1 ユニット×9 部屋
岡山県真庭市	小規模多機能ホーム菜の花	29 名（通 18、泊 9）
千葉県市川市	特別養護老人ホーム華つばき	100 名

2022年度 チーム活動、事業所行動計画と取組

こやまケア運営委員会

■活動目的

- ・日翔会のサービスレベルの向上を図る
- ・お客様アンケートの結果を分析し継続的改善をすることで満足度の向上を図る
- ・新しい知識を発見し知識の向上につなげる

■活動内容

- ・全国及び西エリアの情報を伝達し、各事業所に指示を出していく。
- ・お客様に関するケアの質向上のための活動。
コミュニケーション技術の向上を図る。
(認知症の方への対応、職員間のコミュニケーション、名言集の作成など)
- ・半期ごとの事故集計と原因分析の力をつけていく
- ・チームケア学会への対応（事例選出、確認作業等のスケジュール管理）。
- ・お客様アンケートへの対応。
(スケジュール確認と指示、設問確認と配信、集計、改善結果の作成)。

評価チーム

■活動目的

ケアの質、法令遵守、施設設備について、事業所ごとの評価を行い改善につなげることで、法人全体のサービスレベルの向上を図る。

また、評価はサービス委員会と動き外部の目を入れることで互いの新たな気づきを促す。

■活動内容

1. 内部評価の実施

- ・ケアの質…「こやまケア評価表」を改訂し使用。こやまケア行動方針に沿ったケアと接遇ができていないか評価する。
- ・法令遵守…ケアプランをランダムにサンプリングしチェックする。
- ・施設設備…「環境整備・設備・福祉機器チェックシート」を改訂し使用。建物、設備が適切に管理されお客様に影響を与える状態が放置されていないか確認する。
- ・事業運営マニュアルに沿った運営がされているかチェックする。

2. 実地指導への対応

- ・実地指導が入る事業所に対して事前の確認作業を実施する。

3. サービス委員会への指示

- ・内部評価の実施、事業形態ごとに検討が必要な事項等があった場合、各サービス委員長へ適宜指示を出し取りまとめる。

研修チーム

■活動目的

- ・現場での必要な知識、技術向上を目指し、日翔会全体のケアサービス向上につなげる。
- ・事業所における、現場での必要な知識、技術向上を目指す研修をサポートしていく。
- ・コロナ禍にあっても計画通りに安全に研修開催する。

■チームとしての取り組み

- ・年間計画に沿った研修計画を企画する。
- ・企画を課長会議にて企画内容を説明。承認を得る。

- ・講師依頼・会場設定・資料準備、各事業所へ研修案内、参加者の確認。
- ・当日準備、進行
- ・外部研修(認知症基礎研修、苦情、虐待)の把握と発信
- ・事業所内研修の資料のサポート

看護チーム

■活動目的

- ・コロナと共存していく生活となり、感染を拡大させない事を目的とする。

■活動内容

- ・BCPの作成
- ・ポスター等による、感染予防についての啓発活動
- ・介護職員喀痰吸引研修の計画、実施
- ・介護職員喀痰吸引研修実施にともない、指導看護師育成の研修参加
- ・感染症勉強会の企画、実施

栄養チーム

■活動目的

お客様の健康保持と食事満足度の向上ができる

■活動内容

- ・お客様の想いを献立や企画等に取り入れる
- ・食材コストの管理を継続する
- ・HACCPに基づいた衛生管理の徹底
- ・栄養マネジメントの仕組みを作り、専門職としてお客様をみる力をつけ相談が受けられる職員になる
- ・人材育成と活発な業務検討・改善に力を入れる

事業所名：特別養護老人ホームあいご

■2022年度事業所行動計画と取組

1. 安定した事業運営

- ・人材採用

取組：①事業所紹介の採用ビデオを作成する。

②採用活動の提案、使用する物品を検討し作成する。

- ・予算目標の達成

取組：①新規ショート利用者確保のため当月利用が無い居宅ケアマネに利用の確認を行う。

②協力病院と連携し治療方針を早期に確認し、退院または退所の方向性を判断する。

③物品の在庫確認、発注するときの数量を決め、過剰在庫をなくす。

2. サービスレベルの向上（こやまケアの更なる充実）

- ・人材育成

取組：①一人一人が事業所の緊急度対策の検討を行う。

②緊急度の高いものから対策を計画、改善することで育成を行う

・ケアサービスの向上

- 取組：①リクエストメニュー・おやつ企画を実施し栄養だよりを3回/年発行する。
②室温・湿度管理・掃除等居室環境、季節を感じられるユニット装飾を行い気持ちよく過ごしていただく。
③お客様の誕生日当日にお祝いをし、写真をご家族に送付する。
④お客様の得意なことや、出来る事を写真や動画に撮り、ご家族に観ていただく。
⑤不適切ケアの見直しとして毎月のユニットミーティングにて、話し合う機会を持つ。半年に1回意識調査（セルフチェック）などを行い振り返る。
⑥毎月ユニットミーティングでお客様の介助の内容を確認し必要に応じて見直しを行い、介助量もしくはリスクの軽減を図る。

3. 職員が働きたいと思う職場づくり

・事業所チームワークの向上

- 取組：①他ユニットへの応援体制を作り、担当ユニット以外のお客様も全体で把握する。
②多職種が協力し、食事介助・ユニットの見守り等の応援体制をつくる。

・職員満足度の向上

- 取組：①「いきいきあいごふれあいまつり」を開催し、職員の趣味や特技を披露する機会を設ける。
②入院者ゼロ等の際、職員にお知らせし感謝の意を示すことで職員のやる気の維持、向上につなげる。
③上期、下期の評価にて勤務態度に応じて精勤賞を導入。

事業所名：ケアプランセンター日翔会

■ 2022年度事業所行動計画と取組

1. 安定した事業運営

・人材採用

- 取組：①地域や、お客様家族で福祉に興味がある人がいないかを把握、情報提供を行う。
(地域ケア会議、モニタリング訪問、民生委員との関りを通して。)
②採用が必要な場合の求人情報の公開

・予算目標の達成

- 取組：①月次売上の確認と目標達成に向けての必要件数の把握。
②包括、病院との関係性を良好に保ち、安定的に新規利用者を受け入れる。
③ガソリン代、電話代の節約。
(近場は歩く。伝えたいことを端的にし、長電話をしない。)

2. サービスレベルの向上（こやまケアの更なる充実）

・人材育成

- 取組：①地域に知られるケアマネジャーになる。(地域を歩き、笑顔で挨拶をする。)
②力量に合わせた目標と研修計画の実施。
③事例検討会、地域ケア会議、研修への参加

・ケアサービスの向上

- 取組：①ご本人、ご家族に理解、納得できる説明力の向上
(契約、苦情相談窓口、ケアプラン、サービス内容等の説明)
②事務処理力の向上と記録の適正化
(項目に整理し、端的に記載する。ゆとりを持って業務が行えるようになる。)

③法律や知識、社会資源の把握に努め、提案力を向上させる。

④生活に役立つケアマネ通信の発行とお客様への配布（毎月モニタリング訪問時）

3. 職員が働きたいと思う職場づくり

・事業所チームワークの向上

取組：①困難ケースを一人で抱えず、チームで考え、取り組む。

②担当業務やセンターの委員会活動の発展。

（担当に対して責任を持って業務を行え、他部署を巻き込んでいく。センター全体の協力体制を構築する。）

・職員満足度の向上

取組：①職員誕生会

②事務所で出来るミニ懇親会

③ライフワークバランス（仕事と生活の調和）

事業所名：デイサービスかじか荘

■ 2022年度事業所行動計画と取組

1. 安定した事業運営

・人材採用

取組：①かじか荘便りにて求人情報を掲載する。

②学生アルバイトの募集や実習に協力し、介護の仕事に興味の持てる人材を育てる。

・予算目標の達成

取組：①毎月事業所会議にて予算・目標件数、プラン数の把握

②新規利用者の確保（毎月1名以上）

③経費削減（水道代・電気代）

④食材料費のコスト管理

2. サービスレベルの向上（こやまケアの更なる充実）

・人材育成

取組：①新規契約、担当者会議に参加できる職員の育成

②事例検討会、研修会へ参加しフィードバックする

・ケアサービスの向上

取組：①お客様のペースに合わせたケアを行う

（認知症ケアの充実、認知症の理解、声掛け、接し方対応強化）

（整容、身だしなみに配慮）

②レクリエーションの充実

（聞き取り調査を行い、お客様の夢や希望を形にできるイベントやカルチャーの提供）

③看護師、介護士、栄養士が講師となり勉強会を行ない、スキルアップを図る。

（事業所会議、センター勉強会）

3. 職員が働きたいと思う職場づくり

・事業所チームワークの向上

取組：①ミーティングにてお客様の気づき、相談を行い情報共有を強化する

②個人目標の進捗確認を行い、全員が目標達成できる。

・職員満足度の向上

取組：①誕生日休暇の取得

②月に1回は連休が取れるよう、勤務表を調整する。

事業所名：グループホームにいざとさくらの丘

■ 2022年度事業所行動計画と取組

1. 安定した事業運営

・人材採用

取組：①運営推進会議やケア会議等の場でさくらの丘の活動を具体的にアピールし、一緒に働く仲間を探す。

・予算目標の達成

取組：①満床維持に努める。
②経費削減に努める。

2. サービスレベルの向上（こやまケアの更なる充実）

・人材育成

取組：①毎月こやまケア行動指針についての勉強会を行う。（一項目ずつ紐解き説明していく）

・ケアサービスの向上

取組：①お客様のペースに合わせたケアを行う。
②その方らしさを大切にされた個別ケアを行う。

3. 職員が働きたいと思う職場づくり

・事業所チームワークの向上

取組：①コミュニケーションの円滑化を図る。
②職員一人ひとりの役割の明確化。

・職員満足度の向上

取組：①会議、カンファレンスだけでなく気軽に発言できる環境作りをする。
②年4回の面接を行い上司とのコミュニケーションを図る。
③リフレッシュを兼ねてミーティング前に体操をし、チームワークを高める。

事業所名：小規模多機能ホームにいざとさくらの丘

■ 2022年度事業所行動計画と取組

1. 安定した事業運営

・人材採用

取組：①運営推進会議やケア会議等の場でさくらの丘の活動を具体的にアピールし、一緒に働く仲間を探す。

・予算目標の達成

取組：①登録23名の維持。
②経費削減に努める。

2. サービスレベルの向上（こやまケアの更なる充実）

・人材育成

取組：①毎月こやまケア行動指針についての勉強会を行う。（一項目ずつ紐解き説明していく）

・ケアサービスの向上

取組：お客様が安心して過ごせるよう、目配り気配りを行う。
①お客様へのサービス向上のために、個別ケアの充実を図る。
②お客様への安全を確保するために、危険を予知し早めに対応する。

3. 職員が働きたいと思う職場づくり

・事業所チームワークの向上

- 取組：①毎月テーマを決め、目標に挙げ取り組む。(事故防止)
- ・職員満足度の向上
- 取組：①年4回(6月・9月・12月・3月)の面接を行い上司とのコミュニケーションを図る。
- ②リフレッシュを兼ねてミーティング前に体操をし、チームワークを高める。

事業所名：小規模多機能ホーム菜の花

■2022年度事業所行動計画と取組

1. 安定した事業運営

- ・人材採用
- 取組：①介護の魅力や楽しさをブログで発信し介護に興味を持ってもらう。(行事・勉強会・交流等の掲載)
- ②責任者が職員から地域の情報を集め行動に移す。
- ・予算目標の達成
- 取組：①包括・居宅・病院への営業や専門職連絡会にて情報共有し登録者28名を維持する。
- ②体調管理を行い主治医と連携して入院を防ぎ登録解除に繋げない。
- ③リスク管理(事例の検証からSHELL分析で未然に防ぎ意識を高める)
- ④感染症対策の継続的に取組み感染症の発症を防ぐ。

2. サービスレベルの向上(こやまケアの更なる充実)

- ・人材育成
- 取組：①介護従事者の為のミニ講座(毎月担当を決め介護職員の心構え、接遇を中心に学ぶ)
- ②得意分野を活かし他職員へ指導を行い一人一人ができることを増やす。
- ・ケアサービスの向上
- 取組：①カンファレンス・ミーティングでお客様の状態を共有して細やかなケアを行う。
- ②お客様の希望を伺い日中活動の充実を図る(行事・野外活動・クッキング等)
- ③誰に対しても丁寧で思いやりを持ったケアを行う(言葉遣い・認知症勉強会含む)
- ④心地よい生活空間を作る(環境整備・福祉用具の掃除等)

3. 職員が働きたいと思う職場づくり

- ・事業所チームワークの向上
- 取組：①職員から現状の課題を上げてもらい皆で考え業務改善を図る。
- ②楽しく体力づくり(ヨガ教室・体力測定・昔遊び⇒景品付き)
- ③互いに認め合い「ありがとう」の言葉をかけチームの和を作る。
- ・職員満足度の向上
- 取組：①職員からの提案を採用し企画に反映し達成感を持つ。
- ②じゃんけんポン大会・お手玉大会で活気作りを行う。(景品付き)
- ③職員の離職を防止する(上司・同僚と相談しやすい関係を作る)

事業所名：特別養護老人ホームゆずり葉

■2022年度事業所行動計画と取組

1. 安定した事業運営

- ・人材採用
- 取組：3ヵ月ごとに新たな採用活動が取り組めるよう、企画をおこなっていく。

- ・ 予算目標の達成
取組：①目標稼働率 入所 93.3%、ショートステイ 113%を目指す。
②入所判定会議を月 2 回行い、即入居者を 7 名保持する。
- 2. サービスレベルの向上（こやまケアの更なる充実）
 - ・ 人材育成
取組：①ご家族とコミュニケーションが取れる、行事やクラブ活動の実施。
②確かな介護技術の浸透。介護技術向上チームが主体的に行う。
 - ・ ケアサービスの向上
取組： 入院要因の三大リスクである、脱水、食欲不振、肺炎について、多職種との連携によるアプローチを行っていく。これらの要因による入院を、前年より 50%減とする。
- 3. 職員が働きたいと思う職場づくり
 - ・ 事業所チームワークの向上
取組：毎月職員が考えた取り組みを施設全体で行っていく。
 - ・ 職員満足度の向上
取組：上司やスタッフ間で話す際は、忙しい素振りを見せず、必ず手を止めて対応する。
：上司はスタッフから気軽に悩み等を相談してもらえよう、日頃からの関係に気を配る。

事業所名：アルクゆずり葉

■ 2022年度事業所行動計画と取組

1. 安定した事業運営
 - ・ 人材採用
取組：①3 ヶ月ごとに新たな採用活動が取り組めるよう、企画をおこなっていく。
 - ・ 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目標件数、プラン数の把握を行う。
③行事にて 5 名以上の集客を行う。
2. サービスレベルの向上（こやまケアの更なる充実）
 - ・ 人材育成
取組：①確かな介護技術の浸透。介護技術向上チームが主体的に行う。
 - ・ ケアサービスの向上
取組：①余暇時間の個々にあった趣味活動の充実。
②ご家族様からのご意見、要望の把握、共有を行い、ケアに繋げていく。
③お客様の夢や希望の把握を行い、行事につなげていく。
3. 職員が働きたいと思う職場づくり
 - ・ 事業所チームワークの向上
取組：①職員同士で気づきを共有し、連絡、相談が行える。
②職員同士で指摘し合える関係をつくる。
 - ・ 職員満足度の向上
取組：①職員が発言をしやすいミーティングの開催。
②職員からのアイデアの採用。
③毎月のミーティングで、職員が一致団結できる目標を設定し達成していく。

事業所名：福祉用具貸与販売事業所あいご

■ 2022年度事業所行動計画と取組

1. 安定した事業運営

- ・人材採用

取組：介護福祉士・福祉用具専門相談員の資格取得者の維持

- ・予算目標の達成

取組：排泄用品、衛生材料品の販売数増

特養華つばきへ販売品の提案、販売をおこない売り上げ増を目指す

各販売品の仕入れ値の見直しをおこうと共に法人への販売価格減を目指し

各事業所へ安定的な販売をおこなう。

販売品利益率 22% 衛生材料品（消耗品）15%の確保

2. サービスレベルの向上（こやまケアの更なる充実）

- ・人材育成

取組：事業所内の勉強会、外部研修会、展示会へ参加し個々の知識、技術のスキルアップを図る

- ・ケアサービスの向上

取組：介護ロボット、徘徊感知器の提案、導入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

- ・事業所チームワークの向上

取組：事業所内での販売・レンタル各部門の情報共有を図り、業務上の課題や問題点に対し互いにフォローがおこなえる体制を整える。

- ・職員満足度の向上

取組：計画的な有給休暇の取得

事業所名：総務

■ 2022年度事業所行動計画と取組

1. 安定した事業運営

- ・人材採用

取組：職員勤怠管理・有給管理を確実にを行い働きやすい職場のアピールをしていく。

- ・予算目標の達成

取組：①日にち単位の財務処理で、月次決算の短縮を目指す。

②資金繰り管理を徹底し、現預金残高の強化を図る。

③新規事業で早期黒字化へのバックアップ。

2. サービスレベルの向上（こやまケアの更なる充実）

- ・人材育成

取組：①挨拶・電話応対等、接遇改善の研修を実施する。

②勉強会への積極的な参加でスキルアップを目指す。

- ・ケアサービスの向上

取組：電子申請、電子保存への移行で書類整理や業務時間の短縮を図る。

3. 職員が働きたいと思う職場づくり

- ・ 事業所チームワークの向上

取組：①わかりやすく納得できる説明・指導を行う。

②わからない事、不明瞭な事は先延ばしにしない

- ・ 職員満足度の向上

取組：①全員発言、提案が出来るようにしていく。

②互い仕事の連携をとり休みが取りやすいようにする。

有給取得（年5日＋2日）

採用活動

■ 2022年度事業所行動計画と取組

1. 安定した事業運営

- ・ 人材採用

取組：特定技能外国人の受け入れ（ミャンマー）と、その後の仕事や生活面、資格取得ができるように、事業所と協力し合いサポートをする。

- ・ 予算目標の達成

取組：①「応募したくなる施設」になるように、各施設の魅力が伝わる60秒動画などを共に考え制作し、一緒に就職フェアなどに参加をする。

②23卒の採用は、鳥取・岡山・千葉で、計画通りに20名の採用を目指す。

③学校訪問・学内説明会、マイナビ、就職フェア出展（WEB・対面）県社協フェア出展、単独説明会（WEB・対面）、西エリア説明会（WEB）のほかにヘルスケアデザインネットワークとの情報共有。

④一般求人は、国・県・県社協と、採用管理システム（ジョブオプ）を使って獲得。

⑤県立産業人材育成センターなどへの訪問し介護資格取得者の確保。

2. サービスレベルの向上（こやまケアの更なる充実）

- ・ 人材育成

取組：①鳥取岡山・市川2拠点で地域状況に沿った、採用活動ができる人材を確保。

②説明会（対面・WEB）に20代30代の職員がリクルーターとなり、自分の言葉で学生に伝える。

③初任者研修、介護福祉士実務者研修では講師人数の幅を広げ、各々の更なるスキルアップに協力する。

3. 職員が働きたいと思う職場づくり

- ・ 職員満足度の向上

取組：初任者研修、介護福祉士実務者研修を計画通り実施し、資格取得を支援する。

無資格介護職の資格取得義務化に伴い、残り2年で介護に携わる職員全員が取得できるように働きかける。

事業所名：特別養護老人ホーム華つばき

■ 2022年度事業所行動計画と取組

1. 安定した事業運営

・人材採用

取組：①求人サイトを利用した継続的な採用活動を行う。

②日翔会採用担当者との連携を図り、新卒の求人を行う。

③市川市で、地元に通じた採用担当者を採用し、人材雇用の管理ができるようにする。

・予算目標の達成

取組：①毎月の達成率を職員会議にて周知し、達成への意識を持つ。

②病院との連携を図り、入院期間の短縮調整ができるようにしていく。

③看護師との連携で、日頃の体調管理を行い、早期発見につなげ、できる限り入院しないようにする。

2. サービスレベルの向上（こやまケアの更なる充実）

・人材育成

取組：①ユニットリーダー、主任が中心となり、華つばきケアを確立する。

②人材を確保し、安定したケアの取り組みを行う。

・ケアサービスの向上

取組：①こやまケアの浸透を図り、職員全員がこやまケアへの理解を深める。

②日翔会の基本である「挨拶」ができるようにする。

③レク活動へのアイデアを出し合い、楽しみのあるアクティビティ活動ができるようにする。

④季節毎にユニット内の装飾をして、雰囲気を感じられるようにする。

3. 職員が働きたいと思う職場づくり

・事業所チームワークの向上

取組：①日々の面談、定期面談等で職員の思いを把握し、日頃からストレスのない職場にしていく。

②職員相互でコミュニケーションをとり、「ほう・れん・そう」が取れる風通しのよい環境にする。

・職員満足度の向上

取組：①有給休暇の義務化5日＋1日の6日間、誕生日休暇の取得により、リフレッシュできるように配慮していく。

②コロナ禍であっても日頃から協力し合い、室内で行う行事等の楽しみある行事を実践していく。