

運営方針

① 事業の継続

感染症や災害の発生時において、利用者や保護者等の生活を支えるために、必要なサービスが継続的かつ適切に提供できる体制を構築します。

② 感染症対策の徹底

「感染リスクとの共存」の意識を持ち、感染症への正しい知識と情報を収集し、職員への基本的な感染予防対策の周知徹底、施設の環境整備等を実施します。

③ 事業継続に向けた取り組みの強化

事業継続のための事業の優先順位、サービスを担保するための安定した人員体制、災害時の備蓄物資等を BCP 策定等で明確にします。サービス提供の要となる職員の人員体制においては良質な福祉人材の確保に向けてさまざまな採用手段を講じるとともに、働きがいのある魅力的な職場、働きやすい職場環境を整えます。

④ 利用者支援の充実

個別のニーズベースの支援、意思決定支援、客観的に妥当性があり説明のできる支援 (evidence based practice)、合理的配慮を基本とした利用者にとって最善の利益となる信頼性の高いサービスの提供を目指すため、チーム支援体制の推進を継続します。そのため各職種の業務内容を精査し、日々の支援のチェック機能向上、ミクロ（個別の課題やニーズ）・メゾ（コミュニティ・関係性・地域社会）・マクロ（社会や制度）の視点での話し合いができるよう努めます。

ライフステージの幅が広く個別性の高い支援ニーズに対応すべく、各委員会活動の推進、ICT（情報通信技術）等の導入・利用促進による業務の効率化と分担、第三者評価を受審することで利用者の声やサービスの課題点の把握・適正化・質の向上を図ります。尚、利用者の権利擁護推進、虐待防止のため、排せつ・入浴・更衣介助は支援体制等のやむを得ない場合を除き、同性介助を原則とします。

利用者の咀嚼・嚥下機能に応じた口腔ケア等（訪問による歯科衛生士・ST の評価・助言の受け入れ）を実施することで機能低下を防ぐとともに、食事は利用者の個別の状態に合った食事形態で提供し、嘱託医師（内科・精神科）の指示・助言を仰ぎながら職種間連携を通して利用者の栄養状態、健康状態の改善に取り組みます。

⑤ 組織マネジメント・リスクマネジメント・コンプライアンスの強化

組織マネジメントでは、法人・施設の理念やサービス目的を再確認し、共有する機会を持ちます。また組織構造の見直しと役割分担の最適化を図るため、職種の役割を明確にし、連携体制の強化を目指すとともに、定例会議・委員会活動等を通してチーム内外の情報共有・サービス改善の仕組みづくりを推進します。

リスクマネジメントでは、リスクマネジメント委員会と災害対策委員会の活動を通して

施設内で発生しうる事故・災害等のリスクを洗い出し、発生の可能性と影響度の評価、対策優先順位の確認をします。発生した事故については再発防止および被害を最小限度に留めるため、記録に基づいた検証に取り組みます。また権利擁護・虐待防止を徹底するとともに虐待防止委員会の活動を通して定期的に日頃の支援や関わりを振り返り、虐待の予防と早期発見に努めます。

コンプライアンスでは、福祉関連法規・個人情報保護法・労働法など最新の法令情報の把握に努めるとともに、ハラスメントに関する意識啓発や研修を企画・実施することで遵守体制の強化を図ります。

⑥ 安定した財務基盤の強化

財政規律の健全化のため、経営状況を適切に把握し、収益の確保と透明性のある健全な支出、将来を見通した計画的な事業運営を行います。又、生活環境整備のための改修等の費用確保のため、コスト削減を念頭に月次予算の適正な執行管理、事務業務のスリム化・アウトソーシング化等、検討・見直しを行います。

尚、施設入所を希望する地域住民の相談・見学対応を積極的に行うなかで、安定した財務基盤を確保する観点から、令和7年度は令和6年度中に達成ができなかった利用者の在籍者数87名から定員90名の在籍者充足を目指します。

⑦ 人材の確保・定着・育成

安定したサービスの提供ならびに日々の生活を支える職員の安全と健康を確保するため、各種求人媒体や事業所のホームページ等の広報活動等を活用し、安定した人員体制の確保と充実を積極的に目指します。

人材定着の取り組みの一端である快適な職場環境づくりとして、フォローアップ体制とキャリアパスを明確化するとともに、働きやすい職場環境を目指します。

また法人・施設の理念や方針等を定期的に確認する機会、体系的な研修の機会を確保し、利用者支援に必要な専門性・組織性のスキル・知識を習得できる計画を行うことで人材育成に繋げます。また主体的・自律的なリーダーの育成の強化のため、管理者・主任のマネジメント能力の向上に取り組むべく研修の機会を確保します。