

2025年度(令和7年度)事業計画書

社会福祉法人つわの福祉会

1. 社会福祉法人つわの福祉会の経営理念

ご利用者への尊厳と敬愛を常に保ち、お互いに「生かされている」ことに感謝しながら、高齢者支援に関わる持続可能な福祉事業を推進いたします。

◆地域の高齢者支援について、安心かつ安定的な介護福祉事業を推進することに心がけ、地域貢献に努めます。そのために、基本的な経営理念を上記のように明らかにしたうえで、引き続き2025年度(令和7年度)においても適切な法人経営に努めてまいります。

2. 今年度(2025年度)の経営方針

◆つわの福祉会の経営理念に基づいた職員の信念・行動基準を明らかにして、福祉と地域共生の充実を目指すためには、この経営理念のもと全員で業務推進に臨むことを経営方針の根源といたします。具体的には以下のとおりです。

1) 経営の安定化に資する重点施策の実施

①利用率向上の具体的な施策について

令和5年度から令和6年度の2年度に亘る業況の不安定要因から、誠に厳しい経営状況が続きしました。特に特養事業において、コロナウィルス感染クラスター対応や新規入所調整等の遅滞による影響で、入所利用率やショートステイ利用率等が低迷しました。これらの反省点を踏まえ、令和6年度以降経営の安定化に努めてきたところですが、さらに令和7年度においては、全職員が不転退の覚悟をもって持続可能かつ安定した利用率を維持し、収入源の確保に努めてまいります。但し、特養事業では高齢かつ多くの基礎疾患を抱えるご利用者の体調管理には相応の対応が必要となります。基本的な健康管理を徹底して入院率の減少に努めてまいります。なお、経営改善の詳細は各事業単位で明記いたします。

②事業経費の削減について

各事業に要する諸経費についても、物価高騰の煽りから食材費・衛生資材費・水道光熱費・燃料費等全ての費用において経営を圧迫しています。よって、今年度より業務委託費等大胆に負担軽減を図ることで、事業収支の健全化を進めてまいります。さらに、ムリ・ムダを省く経費管理にも努めてまいります。ただし、予算上の負担軽減により職員の業務過多に転化しないことを前提といたします。

また、昨今の物価高騰によって実質の給与手取りが目減りするなか、大手企業では給与等の上昇基調が表面化しています。しかし、医療・介護分野においては、現行の報酬体系で

は、転化できる原資が見込まれないため、諸経費節減を図る一方で、給与等手当の課題が残るという厳しい現実が残されています。

③感染症対策について

地域における感染症等の発症状況としては、病院・老健・介護施設・学校・保育園等集団の場での事例はインフルエンザ・ノロウイルス・コロナウイルス等一年間において枚挙に暇がない事態となっています。このことは、介護施設にとりましても感染症対策の在り様によっては、万一クラスター発症に繋がるか、そうでないかはご利用者の命にも直結することとなります。さらに、感染症事案は施設経営に多大な影響を及ぼすものであって、最大のリスク管理であると言っても過言ではありません。よって、弊法人の感染症対策委員会では年間を通じてリスク回避に努めるべく対策を実施しているところです。一つには明確な施設内感染対策の履行であり、他方職員を通じての家庭内対策に万全を期することが必須となるものです。施設内感染の多くは、職員等からの感染ルートによるものと考えられますので、家庭内での予防衛生管理を徹底することが最重要施策となります。このことは、職員個々が十分な認識のもと行動することが必要であり、継続かつ統一した対処をもって引き続き推進してまいります。また、コロナウイルス・インフルエンザ等の予防接種はご利用者に対して実施していく計画といたします。

④防災対策について

地球温暖化に伴って、日本国内においても異常気象による災害発生リスクが近年非常に高まってきています。さらに、我が国は世界有数の地震国でもあり、今後において南海トラフ地震等発生が危惧されている状況にもあります。つまり、台風や豪雨が起因する風水害・土砂災害・浸水害を含めて相当の危険要因と背中合わせの日常にあると言っても過言ではありません。従って、弊法人においても災害に強い地域づくりや施設としての備えを怠らないような、防災対策が必須の要件となります。具体的には、「消防計画」「地震防災対策計画」「洪水時の非難確保計画」に基づいて随時の対応を図ってまいります。これらに関する、定時の避難訓練や机上訓練を始めとして、緊急非常連絡体制や行政・津和野共存病院・東一自治会・津和野分遣所・津和野町消防団等との協力支援体制が担保されていることが重要となりますので、平時より防災対策については重要施策として進めてまいります。

⑤職員定着に係る施策について

全国的にも諸物価高騰が際限なく続いており、前述しましたように現状の職員給与体系のなか個々の実質的な手取りが目減りしている状況にあって、介護保険サービスの報酬収入による労働分配では、物価高に対応しきれないのが現実の課題となっています。また、他業種と比較して介護職員の収入は明らかに低い水準で、全国的に離職は超過傾向となって

います。このように、就労環境は非常に厳しいと言わざるを得ませんし、経営状況が厳しいなか、一概に職員給与の増額はとても悩ましい問題でもあります。現行における介護職員等の処遇改善・処遇支援手当による国の支援策が継続されているところです。これの介護職員等処遇改善加算の経過措置を令和7年度は廃止して、月額賃金改善要件や職場環境等要件等を踏まえた、新たな介護職員等処遇改善加算要件が国から示されていますので、賃金改善に繋がるよう期待をしたいと思います。この施策は処遇改善加算を取得条件としていますので、業務効率化や負担軽減に向けた労働環境改善、目標とする職務への経験等を示した道筋を検証してまいります。また、前記②項にも明記しましたが、諸経費の改革改善に努めることで、経営安定化に沿った職員育成にも注力いたします。

⑥職員の適正配置等について

職員配置については適性配置との分岐点にあつて、経営状況に鑑みて増員にも厳しさが窺えるところですが、今後の業況を精査しながら検証してまいります。なお、業務推進は職員の積極的な発議や委員会活動等の意欲を以ってして成し得るところであり、一部職員への過重負担を避けるような労務環境への適切な配慮にも努めたうえで、事業所全体の意識啓発に努めてまいります。さらに、多くの事業所で問題視されているハラスメントに関する事案についても、職員研修等を通じて人間性を育み個性も尊重したうえで、未然防止に努めてまいります。なお、このハラスメント対策は、職員間の協調関係やご利用者・ご家族との信頼構築への基礎に繋がっていくべきルールとならなければいけません。従って、事業所の管理体制（ガバナンス）や法令遵守（コンプライアンス）に関係する重要な施策と位置づけ今後とも推進してまいります。

⑦法人合併について

同じ津和野町内にある社会福祉法人にちはら福祉会との法人合併については、ここ数年の懸案となっていました。令和7年度内を目途として合併協議を進めてまいります。今後の20年・30年を見据えれば、圏域高齢人口減少に沿った施設経営等新たな社会福祉法人経営に挑んでいくことが必要となりますので、新法人としての役割が発揮できるように準備を進めてまいります。ただし、この合併協議については保険者の津和野町や島根県担当所管とも望ましい方向性について検証協議を重ねてまいります。現時点での統合の在り方については、津和野町主導のもと慎重な精査による統合の方向を模索いたします。よって、合併協議については、望まれる、かつあるべき新体制についての検証が求められるところであり、本件は弊法人の経営戦略にとって大きな変革を伴う重要案件であります。よって、専門家（弁護士・社労士）の指導も仰ぐように体制を整えていくこととして、ご利用者やご家族さらに職員や地域にも理解が得られることを前提として進めてまいります。

⑧津和野町社協との一元化について

津和野町社協による社会福祉法人一元化の施策については、令和6年度も継続協議となりましたが、前記⑦項の進捗状況を鑑みて今後の課題になるものと推察されますので、令和7年度以降において協議再開の目途となるものと考えます。なお、本件は津和野町が主体となって継続協議が成されるものであり、弊法人としても今後の協議に臨んでまいりたいと考えます。

2) 各事業における推進策について

①特養事業

- ア) 入所施設事業所として必要とされる施設運営を明示したうえで、通年における安定的な利用率を維持するためには50人定員の利用率95.0%(47.5人)を目標とします。(令和6年度2月期実績93.96%:46.98人) 先ずは、退所(死亡)後の新規入所者の迅速な入所措置およびご利用者の健康維持管理の徹底による入院発生の減少に努めます。ただし、高齢かつ複数の基礎疾患を持つご利用者の健康管理には、慎重な対処が必要でありますので、十分な維持管理が前提にあることを基本といたします。
- イ) なお、ご利用者の日常生活や健康管理に基づくサービスの維持・向上に努めていくことが事業者の命題だと承知していますが、労働集約型にある介護事業にとりましてサービスの質と均衡のとれた健全経営を持続することの厳しさも痛感しています。よって、収支バランスと健全なサービス提供について引き続き検証していくことが重要であるとの認識から、経営の健全性について探求してまいります。
- ウ) 健全経営の基盤は、前記ア)に基づく安定的な利用率確保によって、介護報酬収入を維持することが前提にあります。さらに、健全経営とはご利用者・ご家族との基本的な信頼関係構築が成されていることであり、全てはこのような風通しの良い事業運営に繋がるような業務推進に努めます。
- エ) しかし、業務推進に臨むための現場の腐心は健全経営と表裏一体にあるものですが、第一線での職員に掛かる悩みや不安感をどのように払拭し、サービスの質の維持向上に繋げていくかは、重層的な課題であって全職員とともに継続した論議を重ねてまいります。
- オ) 前記ウ)、エ)に関しては、健全な職員資質を基に介護・看護等に係るご利用者への適切な関与が、最終的には良質な経営に繋がってまいります。そのためには、職員個々の「人となり」を考えると、仕事への情熱や職場の協調性を発揮するための職員育成が大きく関係しますので、研修体系や委員会活動等の積極的な展開による自己啓発に努めてまいります。
- カ) また、介護・看護に限らず生活全般に関連する生活相談員や介護計画マネジメントに寄与する施設ケアマネジャー、食生活維持に関与の管理栄養士、外部関係窓口の事務方職員等を含めた、事業所全体の意思疎通が図られ、揺るぎない体制構築が大変重要となります。よって、事業者としての良質かつ対外的な信頼関係が得られるべく各職制が活躍

できる職場づくりを推進してまいります。

- キ) 平成9年特養シルバーリーフつわの創設以来、給食厨房業務については(株)日清医療食品へ委託してきましたが、令和7年度より抜本的な新体制に移行するため、厨房直営方式に転換することといたしました。これにより厨房業務の効率化を図ることや的確な経費支弁に努めてまいります。なお、体制変更から調理内容や献立の質といったところに瑕疵が生じないことが前提となりますので、安心・安全とともにご利用者から信頼いただけるような食事提供に引き続き努めてまいります。こうして、令和7年度からは厨房職員も特養職員の一員として支援することとなりますので、食事に関わるスタンスがより身近になるように貢献してまいります。
- ク) ご利用者ベットのシーツ交換管理についても、これまで外注委託(シルバー人材センター)としていましたが、前記キ)と同様に当方の新体制での業務管理に転換いたします。ただし、介護業務がこれ以上に過重とならないことが必要であり、時間的・人為的な要件を満たすよう進めてまいります。
- ケ) 直接的にご利用者支援に必要とされる介護関連備品や資材等については、日々の健康維持管理に欠かせないものであり削減は難しいところです。しかし、あらゆる資材等の高騰も顕著となっており非常に悩ましい事態が続いています。ただし、間接的経費の水道光熱費や燃料費等も高止まりで推移していますが、その中でも大きなウェイトを占める冷暖房経費について令和7年度で10%削減を目指します。そのため、年間を通じて削減時間を設定する等、職員間で何ができるのかについて節約意識の高揚に努めるルールづくりを策定し、ムダを省き照明・エアコン・床暖等徹底した管理に努めてまいります。なお、ご利用者の健康維持管理に直接影響するような、急激な削減は求めないものいたします。
- コ) ご利用者の複数の疾患や高年齢が起因する体調の急変等、医療支援の対応はその都度的確に行われているところです。また、看取り期の方もいらっしゃることから、全てのご利用者について積極的な医療措置なのか自然体の看取り対応の判断になるのかを確認させていただいております。ついては、今後ともご家族等にシルバーリーフつわのから、その都度最新の容態についてご報告をさせていただき、万一の場合の対処について改めてご判断をいただくよう確認させていただきます。
- サ) ご利用者の急変時については、日中であれば津和野共存病院受診ですが、夜間救急については基本的に益田赤十字病院への搬送になります。高年齢かつ複数の疾患を抱えておられるご利用者の体調については、平時から留意しているところですが、急変時についてもこのように対応いたします。
- シ) ご家族や対外的に関する信頼・信用の関係維持は、事業所運営に欠かせない重要な案件となります。これは、前記ウ)、オ)、カ)に明記のとおり対処を講じることで、普段から良好な関係に努めてまいります。事業運営に関連する家族交流や地域交流・広報活動等積極的な展開を図るべく推進いたします。

ス) ミャンマー人技能実習生2名(令和5年10月)を採用し、1年6か月が経過しましたが、職場環境や日常生活にもしっかり馴染んでおります。介護技術や接客対応も上達し採用時から考えますと大きく成長が窺え、ご利用者からも信頼され同僚・先輩職員にも協力・応援を受けながら精進を続けています。令和7年度においても更なるスキルアップを期待し、技能実習支援と生活支援の両面で応援を継続いたします。

②ショートステイ事業

- ア) 令和7年度のショートステイ事業(定員8人)については、利用率78.5%(6.28人)を新たな目標といたします。ショートステイ事業は、在宅虚弱高齢者の一時受け入れ先として、またご家族の負担軽減を図ることも目的としていますが、近年利用率の低下が顕著となっています。その要因は、認定高齢者数の逓減化や老健「せせらぎ」等への利用シフト増加・他の施設入所等が考えられ、5年以前と比して徐々にこのような状況となり利用率が低迷しています。(令和6年度2月期実績69.76%:5.58人)このような厳しい状況下ではありますが、特養入所待機者や他の在宅サービスご利用者等利用ニーズの掘り起こしの展開を積極的に進めてまいります。
- イ) 短期間利用についても、全体の利用調整の中で空きが生じれば受け入れできるように精査いたします。
- ウ) 前記ア)、イ)については、居宅介護支援事業所(ケアマネジャー)との連携を十分に図り、情報収集を密にしながら利用促進に努めてまいります。
- エ) ご利用される方々にとって、居心地の良いショートステイサービスが提供できるよう推進いたします。具体的には、ご利用者の意向に基づき手作業による創作活動・おやつ作り・SNS(ユーチューブ等)視聴によるカラオケや体操レクレーション・読書等や外部ボランティアとの交流を図ること等これまで以上に多様な生活支援へ繋げることで、魅力度アップに繋がる工夫に努めてまいります。
- オ) つまり、また行ってみたいと思われるショートステイサービスとなるようなご利用者の思いに触れられることが大切であり、ご利用者やご家族の気持ちから窺われる「おもてなし」について検証してまいります。このことは、職員の資質に併せたサービスの向上が必須となりますので、特養事業同様に信頼関係の醸成に臨んでいきます。
- カ) ご利用者の中にはスマートフォンを持参される方もおられますので、施設内のWi-Fi機能を活用することで利便性の向上に配慮いたします。
- キ) 食事提供については特養事業で記しましたように、令和7年度より厨房業務が直営方式に転換しますので、献立や調理の質に問題がないことを前提として、安心かつ魅力ある食事内容に注力してまいります。
- ク) 入浴設備については特養事業と一体となっていますが、入浴が安心して楽しいひと時になるよう一層の工夫とともに、プライバシーの確保に努めてまいります。
- ケ) 寝具が施設と自宅では種類が違うことで、静養中に違和感を感じる方もおられます。マ

ットや枕等できる範囲での対応をさせていただくことで快適なご利用となるように工夫いたします。

- コ) ショートステイご利用者は特養ご利用者との施設内において同時支援を行っていますので感染症へのリスクが大きくなります。万一、施設内感染が起きますと蔓延防止のためショートステイ新規利用の中断をやむなく行います。また、施設内での発症時点で、既にショートステイをご利用中の方については、健康管理に留意しながら滞在期間の延長を検討いたします。こうした対応を図ることでご利用者の健康維持に留意しながら、施設内クラスターの未然防止に努めてまいります。
- サ) 支援されるご家族等が急用あるいは家庭内ハラスメント等による事態が発生した場合、緊急的な保護措置（緊急入所）にも対応してまいります。これの担当所管である居宅介護支援事業所（ケアマネジャー）や津和野町包括支援センター等とも十分な連絡・調整を重ね支援に繋がるよう進めてまいります。
- シ) また、障がい者のショートステイ利用についても、居宅介護支援事業所（ケアマネジャー）や津和野町包括支援センターと連絡調整を図り、ニーズの掘り起こしに努めます。
- ス) ご家族が介護から離れ、休息やリフレッシュのためにショートステイ利用によって負担軽減（介護する側のレスパイトケア）を図ることも大切な要件となります。よって、ご家族支援もショートステイの大きな役割でありますので、的確なご利用に繋がるようにケアマネジャーとも利用の調整を引き続き図ってまいります。
- セ) ご利用者の中には独居生活の方も散見され、その大半が女性であります。デイサービス事業・ヘルパー事業を併用されながら日々を凌いでおられます。独居に至る要因は種々あるところですが、家庭内の背景を推察しても自宅以外の選択肢のない方も実存しますので、民生委員等の情報も得ながら、このような方々の支援もさらに厚くし即応していきます。
- ソ) 弊事業所を含めたデイサービス事業とショートステイ事業あるいは老健利用を併用される方が相当数おられますが、デイサービスの日帰りとは違いお泊りを伴う利用については、ご理解が難しい方もいらっしゃると思います。特に新規利用に際しての不安や焦燥感等を和らげる対処も大切にしながら、気持ちよく安心してご利用いただけるように支援に努めます。

③ デイサービス事業

- ア) 令和6年度からは地域密着型デイサービス10人定員といたしました。これは、ここ数年来の職員確保の厳しさやご利用者減少に伴ってやむを得ず事業規模縮小としたものです。しかし、実際には令和6年度事業計画に比して、令和6年度2月期実績が一日当たり利用者数が7.59人（利用率75.92%）と低調に推移する結果となりました。
- イ) 利用率低調の要因については、一日当たりのご利用登録者数を10人限度いっぱい確保しながらも、利用当日になっての体調（気分的な要因を含む）変化、老健「せせらぎ」

利用へのシフト、体調不良からの通院・入院等様々なことが起因して欠席が発生しています。一定数の欠席は止むを得ないとしながらも、利用前日の夕方に体調確認等行うことで、確実な利用を促し利用者数確保に繋げてまいります。

- ウ) 町内の民間デイサービス事業者が令和6年12月末をもって、事業から撤退いたしました。これは、介護サービスの質の確保（職員配置等）に対して均衡のとれた健全経営に限界が生じ、事業の厳しさが露呈した事案となりました。なお、本件は令和7年度からは新しい事業者が事業継続する見込みです。経営の厳しさは当方においても同様の状況下にあります。津和野町の指定管理者制度でのサービス提供を担っておりますので厳しい中にも地域の負託に応えていく使命感を持って、何としても事業継続を進めてまいります。
- エ) そのために、安定した利用者受入れを厳守することが収益確保に繋がりますので、令和7年度においては、一日当たり8.2人（利用率82%）を堅持するため、利用登録者の増員（新規利用者）を図るように徹してまいります。新規利用者は前記ア）、イ）のとおり確保は簡単ではありませんが、居宅介護支援事業所（ケアマネジャー）や地域包括支援センターとの情報共有を十分に行うことで、新規獲得に努めてまいります。
- オ) 令和7年度より祝日（正月元旦を除く）14日間の営業を再開いたします。これは、職員確保の厳しさから令和6年度は止む無く休業としていましたが、再検証の結果、現行の職員体制を前提として臨み収益増加を図ります。
- カ) 当方のショートステイサービスのみをご利用になられる方で他のデイサービス事業所をご利用の場合は、当方のショートステイとデイサービス利用を併せて月間利用いただく等形態を調整することで利用の効率化を図ることにもアプローチいたします。
- キ) ご利用者のうち要介護度認定（要介護1～5）でご希望の方については、令和6年度より機能訓練を実施しています。これを令和7年度においても引き続き進めてまいります。訓練による体幹機能の活性化等促して転倒防止や活力増進に注力いたします。
- ク) 機能訓練のための目標設定によって、お一人お一人のデイサービス利用の意義が膨らむように楽しみながら馴染んでいただくことが必要であるものと考え支援を継続します。よって、機能訓練対象者の増員を図ることで収入の加算要件に繋げてまいります。
- ケ) コロナ禍の状況にある場合、万一の休業に至る経緯や再開までの日程調整あるいは再開の時期等については、ご利用者やご家族に対して無用な混乱を招かないように、明瞭な状況説明とご報告ができるよう配慮いたします。
- コ) 昼食提供については特養事業と同様に、令和7年度より厨房業務が直営方式に転換します。食事については、デイサービスご利用者にとっても大きなお楽しみとなりますので、献立や調理の質に問題がないことを前提として、安心かつ魅力ある食事内容を提供いたします。
- サ) ご利用者や外部との交流事業については、感染症対策のため自粛しておりましたが、安全を確保したうえで、幼稚園児や小中高生あるいはボランティアグループとの接点を積

極的に進めていくことで活力あるサービスを目指します。

- シ) 四季折々のお出かけについても、散歩・花見・お祭り・神社仏閣参拝・名所旧跡見学・牧場見学・紅葉見学・美術館見学等感染状況を確認しながら進めてまいります。普段個人ではお出かけ難いところへもこのような機会をつくることでご利用者のリフレッシュに繋げてまいります。

④在宅介護支援センター

- ア) 津和野町が推進する介護予防事業を当方の在宅介護支援センターで受託事業として推進しています。元気高齢者の創出はフレイル（運動不足による心身機能の低下）を引き起こさないことや、閉じこもりをなくしたり積極的な地域参画への道を作る大切な事業であります。ただし、地域の人口減少とともに、元気高齢者を対象とした介護予防サービスについても対象者の遡減から介護予防事業規模が縮減傾向の実態となっています。
- イ) なお、ここ数年男性の参加率が非常に低調となっておりますので、女性も含めて潜在的な対象者の掘り起こしも必要となります。介護が必要となる虚弱高齢者の発生を防止することで健康維持に繋がるよう推進してまいります。このような方々を予防事業にお誘いできるような戦略を担当所管（地域包括支援センター）とも検証を重ねていきます。
- ウ) 基本的には次のとおり、令和6年度事業の継続となりますが、健康づくり教室体力測定事業（専門職による体力測定の実施により指導を含めた健康教室）、地域運動推進員支援事業（地域で運動する人を増やすため推進員を養成する）、地域運動推進事業（リハビリ体操フォローアップ教室：推進員が指導者となって体操事業を維持する）、元気アップ教室事業（専門職による指導で低栄養防止改善事業）の5事業の推進、ならびに脳卒中当事者交流会（脳血管障害の高齢者の日常生活の見直しや再発予防の取組支援）の実施、それに緊急通報システム管理等の受託業務を展開いたします。
- エ) 上記、各事業（教室）において個々の目標や到達度が数値的に把握され、やりがいを感じられるような具体的な事業とするべくさらなる工夫を行ってまいります。

3) 研修・委員会活動の展開について

長引く感染症対策の影響から、職員の派遣研修や外部講師による事業所内研修等は令和6年度もその多くが実施出来ない状況が続いていました。従って、令和7年度については感染状況を鑑みて委員会活動を中心とした研修等による参画を踏襲してまいります。

- ア) 各研修の内容については、感染症対策、口腔・拘縮ケア、排泄・移乗ケア、食事・入浴ケア、ヒヤリハット・事故対応、苦情対応、ハラスメント対応等多種に亘る項目について学んでまいります。いずれについても、職員資質の向上を前提にした積極的な委員会活動推進等、および、事業所の管理体制に前項P3⑥号に明記のとおり進めていくことで、ご利用者・ご家族・地域からも信頼される施設運営となるよう努めてまいります。
- イ) 基本的には、各種研修活動や委員会活動（感染症対策委員会・安全管理委員会・身体拘

東虐待防止委員会・苦情処理委員会・医療的ケア委員会・口腔ケア委員会・看取りケア委員会・安全衛生委員会）の毎月次開催に併せて、自己成長に繋ぐべく諸課題に臨んでまいります。

- ウ) ただし、個別研修のみでは各委員会活動の方向性や考え方にまとまりがなくなるので、前記イ) のとおり多様な意見を集約しながら、委員会活動等を通じて実務に反映されるように傾注してまいります。

※具体的な研修計画

研 修 種 別	講 師 等	時 期	対 象 者
人権啓発勉強会	事務所	6 月	全 職 員
ハラスメント対応勉強会	社労士	1 0 月	〃
感染症対策委員会勉強会	委員会	前期／後期各 1 回	〃
虐待防止対策委員会勉強会	〃	〃	〃
身体拘束廃止委員会勉強会	〃	〃	〃
苦情処理委員会勉強会	〃	〃	〃
口腔ケア委員会勉強会	〃	〃	〃
安全管理委員会勉強会	〃	〃	〃
医療的ケア委員会勉強会	医務室	〃	〃
褥瘡対策勉強会	医務室	〃	〃
看取りケア勉強会	嘱託医	8 月	〃
救急法対応勉強会	分遣所	9 月	未習者、新入職員
防火・防災対策勉強会	分遣所	1 1 月	全 職 員

4) ご家族・地域等への情報提供について

長引くコロナ禍対応のため、面会制限やご利用者の外出自粛あるいは地域交流事業等が制約せざるを得ない状況が令和 6 年度も続きました。施設内感染事案の際にもご家族等へ多大なるご心痛やご不便をおかけすることとなりましたが、この面会制限等についても令和 7 年度において、地域内の感染状況等を確認しながら的確な対応を進めていく所存です。

- ア) ご家族との親密な関係構築は事業の運営上非常に大切なことであります。よって、施設内の個々の担当者や全ての職種がご家族との接点を適切に保ちながら、風通しの良い関係をこれまで以上に維持することに努めてまいります。
- イ) さらに、ご家族や関係の皆様との「家族会」の開催（9 月～1 0 月）を計画し、業況報告や意見交換の場を設けられるように計画いたします。
- ウ) 施設ホームページについては令和 6 年度での更新し、今年度において細部のリニューアルを進め適時・的確な情報発信ができるよう努めてまいります。ご家族をはじめ地域や様々な関心を寄せておられる方々等へ施設情報・入所や利用内容等、あるいは求人情報や弊社人が目指す事業経営の方向性について開示してまいります。

以 上