

社会福祉法人松山紅梅会理念と基本運営方針

社会福祉法人松山紅梅会梅本の里理念と目標

■ 理 念

高齢者の自立を支えるための豊かな生活環境づくりと地域社会とのネットワーク

■ 私たちの目標

1. 私たちは、施設の特徴を活かし、お年寄りの自立したその人らしさを大切に生きがいと安全を守ります。
2. 私たちは、地域の方々と共に開かれた施設創りをします。
3. 私たちは、お年寄りのために心地良い清潔な生活環境を目指します。
4. 私たちは、お年寄りと笑顔で心が通じ合う介護を目指します。
5. お年寄りは、職員の心、姿勢を映し出す鏡であり、常にお年寄りから人生を学ぶ気持ちを忘れません。

■ 基本方針

1. 利用者に対して
個別性と自立性尊重の原則に立って、一人ひとりの生き方を大事にするとともに、その主体性と自立を支える。
2. 家族と友人などに対して
生活の継続性の原点に立って、可能な限り入所前の生活のリズムを尊重し、合わせて家族、友人などの参加と繋がりを求める。
3. 地域社会に対して
地域主義の原則に立って、利用者の地域参加、在宅高齢者に対するサービス提供、ボランティアの導入など、地域社会との繋がりを図る。
4. 関係機関などに対して
パートナーシップの原則に立って、行政機関、医療・福祉団体、関連福祉施設などの協調と連携を密にする。

■ 運営方針

1. 利用者本位
利用者の立場に立ち、地域に開かれた質の高いホームづくりを目指す。
2. 自立と自己実現
利用者の自立と自己実現を図り、そこから学ぶ姿勢を大事にする。
3. 運営の総合性と効率性
施設の持つ各機能の総合性と効率化を図り、チームワークによって、きめ細かいサービスが展開できるよう努める。

4. 専門的機能の活用

施設の持つ、施設的専門機能を向上・充実させるとともに、それを活用することによって地域の福祉に寄与する。

5. 運営参加

行政や福祉関係はもとより、利用者、家族、後援会、地域ボランティアなどの参加によって、開かれた施設運営を目指す。

6. 職員の資質向上

研修会などの機会、自己研鑽を通じ職員の資質向上を図る。

平成29年度事業計画

社会福祉法人 松山紅梅会

【平成29年度の目標】

平成29年度は社会福祉法人法の一部が改革され、福祉サービスの供給体制の整備及び、充実を図るため、社会福祉法人制度について経営組織のガバナンスの強化、事業運営の透明性の向上等の改革が進められるとともに、福祉人材の確保の促進の措置が講じられなど、社会福祉法人にとっては大きな変革が求められる年となる。

制度の改革の主な内容としては、公益性・非営利性を確保する観点からの制度見直しが図られ、国民に対する説明責任や地域社会への貢献など、社会福祉法人の本旨にそった在り方が徹底されることとなる。特に経営組織のガバナンスの強化においては理事・理事長に対する牽制機能、財務会計に係るチェック体制の整備の観点から、これまで諮問機関であった評議委員会が決議機関として必置となり、理事会・評議員会の権限や責任の整備が行われ、特に評議員会が担う役割が大きく変わる事となる。

更には事業運営の透明性の向上の観点から財務諸表の公表等について閲覧対象書類の拡大や公表に係る規程の整備、財務規律の強化の観点から適正かつ公正な支出管理の確保、内部保有の明確化、社会福祉事業等への計画的な再投資が求められることや、地域における公益的な取り組み実施する責務が求められるなど、社会福祉法人に向けられる目はより厳格になり、法人として多くの変革に対応することが必要となる。

法人制度改革でも掲げられている福祉人材の確保への課題に対しては、介護福祉士の国家資格取得方法の見直しや、人材確保に向けた取組みの拡大等が既に平成28年に開始されているが、松山市においては平成29年度に松山市第6期高齢者福祉計画にそった新規施設の開設が予定されており、介護人材の確保は益々厳しくなることが見込まれる。

当法人においてもハローワークや各大学、専門学校、高校への募集をはじめ、各企業や団体が企画する新採用に対する説明会等に積極的に参加してきたが、平成29年度における新卒採用者が0名という状況で、人材確保の厳しさに直面しているところであり、福祉業界を悩ませている人材確保の課題に法人としても取り組まなければならない。

その中において、キャリアアップに対する改革は最も重要事項であることから、役職のある職員に対する給与改革を進め、重責に見合った給与形態とすることで、責任を持ち働くことの意欲や希望に繋がる体制とすると同時に、一般職員がキャリアアップに対する目標が持てる環境としたい。又、中途採用者も希望を持てる職場とするため、給与規程において設置されていない同業職種経験や資格に対する前歴換算の設置も考察して人財確保へ繋げることで、この2点を給与改革の柱として当法人が目標に掲げる「働きたいと思われる組織」「働き続けたいと思える組織」を目指としたい。

このように賃金の向上は職員の意欲の向上のみならず、人財確保や離職率の抑制に最も効果発揮するものではあるが、収支のバランスを考えた実施が必要であり、その取組みには限界もあることから、それ以外での職場環境を充実させることも重要となってくる。

平成27年に発足し3年目を迎える教育委員会においては、学べる機会の充実を目指し、研修時間帯の見直しや同研修の複数回開催など、職員が参加しやすい環境を整えることと同時に、これまで目標としていた職員が望む研修の開催のみに留まらず、委員会を主体とし「人財を育てる職員を育てる」梅本の里のOJTの場を創る。この取り組みにより「学ぶ」だけでなく「創る」の場を職員自身が考えることで、法人が目指す理念や地域における役割を継承する人財育成に繋げる。

又、平成28年度に発足した福利厚生委員会であるが、資格に対する融資制度の整備など、ある程度の成果を残すことはできたが、委員会としては未成熟なところも多く、課題も残されている。平成29年度においては、慶弔関係規程等の基本的な見直しを図るとともに、福利厚生面で職員が職場で感じている問題点や課題を抽出し、本当に必要とされている職場環境の一つでも多く実現しなければならない。

職員が主体となるこの二つの委員会を基本に、職場環境の充実を図り、「働きたいと思われる組織」「働き続けたいと思える組織」に近づき、人財の確保と継続就労を目指す。

平成29年度においては法人制度改革により、法人の体制や在り方が大きく変わることや、人財確保の問題など多くの課題があるが、改めて社会福祉法人としての地域における役割を見つめ直す機会と捉え、地域に根ざした福祉施設としての価値観を高める。

平成29年度「梅本の里」スローガン

「私たちは出逢いに感謝し、共に喜び、

期待を超える感動のサービスを提供します。」

特別養護老人ホーム 梅本の里

【平成 29 年度の目標】

1. 基本方針

介護業界全体の介護人財不足の問題を起因とし、当施設においても若い職員や介護未経験の職員が増加傾向にある。この傾向に対応するために平成 29 年度においては、主に人財育成と介護力の向上に対して力を注ぎたいと考える。

人員に余裕が無い現状において疎かとなっている上司や先輩が仕事を通し、介護に必要な知識や技術を計画的、継続的に指導し修得につなげる O J T、教育委員会を通し、現状に即した介護技術研修をプログラムする O f f J T の 2 点について基本的に見直し、学べる機会を増やすことで未熟な部分がある介護力の向上を目指す。

又、職員の介護力の向上を実現することで、入居者の生活の質の向上に繋げ、継続中の自立支援の取組みについて、施設サービス計画に基づき入居者一人ひとりの状態にあったサービスの充実を図り、健康保持と生活スタイルの維持に努める。

2. サービス目標

①水分摂取と排泄の維持と食事姿勢保持・個浴の向上

平成 29 年度は、水分摂取と排泄については前年度同様、1200m l ～1300m l の平均水分摂取量の維持に努める。

三分の二以上の入居者がトイレでの排泄に繋げる取組みを継続することと、新たに食欲の向上と個浴での入浴の推進に努めたい。

平成 28 年度においては職員の若返りや介護未経験者の就労などがあり、多くの取組みに時間を取れなかったが、職員教育の見直しを図った上で、全体的な知識と技術の向上を図る。

食事時には入居者が椅子に座った上での姿勢保持に努めた食欲の向上や、できる限り個浴入浴に取り組める体制と技術の修得に取り組み、入居者の身体機能と生活の質の向上を目指す。

②介護力向上を目指した人財育成

近年、特養は基本的には要介護 3 以上の入居者しか受け入れられず、職員は高い介護の知識や技術が求められている。しかし、平成 28 年度の前半に多くの職員が離職し、その後の採用において職員の若返りや介護未経験者が多くなったこと、又は職員不足から教える側の時間の不足を理由として職員の介護知識と技術の向上に繋がられていない状況から、平成 29 年度において介護力向上を目指した人財育成に努めたい。

採用された若い職員や介護未経験職員の技術を高めるためには、丁寧に計画的に時間をかけた上司や先輩からの指導が必要であることから、具体的な仕事を通して必要な知識や技術が身につく職場の O J T を構築することを目指したい。

計画的で丁寧な O J T を目指すうえでは、教える側の知識を高めることは勿論のこと、一貫性のある指導が大事であることから、新人職員を指導するチームの結成し、必要と思われる外部研修へ計画的に参加する。情報を共有した上で一致した指導への見解を持つこと、又は新た

に指導担当職員を設置し、新しい職員や若い職員がゆっくり介護の仕事に取り組める環境を整備することに努めたい。

③職員の定着

「報・連・相」の確実性を向上し、職員間の信頼につなげ、笑顔で働ける環境を創造する。働く職員や入居者、更には関わる人全てが幸せと感じる施設を目標とした上で将来的に離職率0%の組織となれることを目指す。

又、会議等によるサービス残業を無くし、職員のモチベーションの向上に努める。

④野外活動

入居者の重度化も進んできており、近年は施設内行事の充実を目指してきた。

更なる入居者の生きがいや交流を迫及する為、「見る・作る」をテーマとして野外での家庭園芸を開始したい。この活動を通じ入居者間の交流を深めることや気分転換に繋げること、自ら栽培したものを使った野外での食事会を開催して食欲の増進を図るなど、入居者の自立支援活動の充実を目指す。

3. 利用率

平成 29 年度も掲げたサービス目標を中心とした活動を実施し、各医療機関との連携を図り、出来るだけ入院者を出さない対応を行い、施設での生活が維持できることに努めた上で利用率 97%を達成する。

短期入所事業 梅本の里

【平成 29 年度目標】

1. 基本方針

短期入所の利用者の多くの方々は、将来的に生活環境の変化の無い同施設の特養への入所を望まれている。従って特養入所者と同様のケアをショート利用者に対して実施すると共に、在宅での生活習慣を大きく変化させず、身体や精神の状態が維持出来るよう支援することを目指す。

在宅介護に対する家族の身体的、精神的な負担が軽減できるよう、家族の要望を重視した支援を実施し、安心して定期的な利用ができることを目指す。

2. サービス目標

①生活リハビリ

利用者の在宅での身体・精神状況や生活リズムを全職員間で共有し、施設での歩行訓練や個浴での入浴等による生活リハビリの充実を図り、在宅生活と施設生活に大きな違和感のない取組みを行う。

②野外活動

短期入所利用者は在宅生活において生きがいをもたれている方も多いため、利用時における生きがいとなる取組みの幅を増やすため、特養同様に家庭菜園や畑作り等の野外活動を平成29年度において取組み、生きがいを持った生活を送って頂くことはもとより、身体機能の維持や向上にも向け、在宅生活を維持することに努める。

3. 利用率

短期入所の利用者は、本来の目的である短期での利用を定期的に利用される肩もいるが、家庭の事情や身体的な状況による特養施設への入所待ちなどの長期利用のニーズも多くあるのが現状であることから、定期的な短期利用者や長期利用の枠を把握した上で、緊急時の利用にも柔軟に対応できる体制をとり、安定した利用に繋げ利用率90%以上を目指す。

特別養護老人ホーム 梅本の里ゆにっと

【平成29年度目標】

1. 基本方針

関わる全ての方々に支えられ、開設から2年が経過したところであるが、平成29年度も当法人の基本的な理念である地域での役割を果たし、地域と共に支え合う関係を築き「愛され選ばれる」施設を目指す。

「ゆにっと梅本の里」においては「全室個室」や「馴染の関係」を築きやすいといったユニット型の特性を活かし、ゆっくりできる居心地の良い空間と家庭的な雰囲気づくりを心がけ、ご家族や知人の面会時には入所者と他の入居者を交え、長時間滞在されることが非常に多くなっている。今後も、その空間と雰囲気を変わず提供できるよう、築き上げてきた信頼関係をさらに深め、職員と入所者ご家族とのコミュニケーションを大切にできる空間とする。

2. サービス目標

①暮らしの継続のために

入所者が安心して生活が継続できることを支援するため、平成28年度より導入した24時間シートに一人一人の生活リズムや要望を盛り込み、今まで以上にその人を知ることでユニットケア・個別ケアの向上を目指す。

又、認知症の入所者に対しては傾聴や受容を基本とし、入所者の言動、その背景にある要因を常に考える「気づき」のケアにも努める。

「言葉・所作は心根を映す鏡である」という意識を常に持ち、職員の精神状態がそのまま入所者に反映されるということを肝に銘じて支援することを心がけたい。

②入所者の必要性（ニーズ）と要望（デマンド）

介護の基本である技術や知識の向上は当然のことながら、コミュニケーション能力も非常に

大切である。入所者の要望とその方にとって本当に必要なことを見極めること、それを通して入所者の心の中にあるものを察知し、それに添えるようなケアの提供に努めたい。

③人財確保・育成

「梅本の里ゆにっと」においては職員も定着してきており、業務も安定している現状にあるが、他産業と比較した場合、福祉業界ではまだまだ離職率が高意図の課題がある。

この課題に対し、どのように梅本の里が必要とする人財確保と育成を行い、職員の定着へと繋げられるかが平成 29 年度においての課題となる。

介護職のスキルとして専門性が必須となることはいまでもないが、更に「梅本の里ゆにっと」においては人に寄り添うケアが提供できるよう、人として温かみのある対応ができる人財育成に取り組む。そのために人間力向上を目指した外部講師による研修を実施し、職員一人ひとりが「梅本の里ゆにっと」が目指すサービスの提供を実践できるようにする。

又、実習生を積極的に受け入れ、若い人の視点や新しい風を取り入れることにより、マンネリ化してしまいがちなケア内容、業務内容に対し、実習指導を通して職員側のスキルアップを図る。

④ターミナルケア

ターミナル期は、その人の人生が完結する大切な時であることから、ごく当たり前の願いや想いを実現し、できる限り本人や家族が望む最期が迎えられるよう支援する。

実施している「湯灌」については、故人の旅立ちの身支度として今や職員にとってごく自然な取り組みとして定着しており、希望されるご家族も多いため今後も継続する。

又、看取り開始前の状態把握に努め、主治医やご家族、各種専門職と連携を図り、スムーズにターミナルケアへと移行できるよう努める。

3. 新たな取り組み

職員が入所者とその家族とこれまで以上に信頼関係を深めるために、情報の収集や交換ができる機会を設けたい。同時に、家族と入居者が在宅で一緒に生活していた頃の時間を共有してもらえる場が提供できるようにしたいという思いから、平成 29 年度の新たな取り組みとして「家族会」の開催に向けた話し合いを進める。

4. 利用率

持病悪化により入院となるケースが多くあるが、入院で空床となった場合はショートステイの空床利用、ショートステイ長期利用者の入所への移行など、できる限り空床期間を短くすることで、利用率 98% を目標としたい。

短期入所事業 梅本の里ゆにっと

【平成 29 年度目標】

1. 基本方針

定期的に短期入所の利用により、利用者とその家族と職員が顔馴染みの関係を築き、安心して利用者を任せていただける、そして安心して家族が休息でき、精神的及び身体的負担の軽減に繋がることをこれまでどおり目指す。

在宅での生活を短期入所の生活においても継続できる支援とサービスの提供を行い、自宅同様にくつろげるショートステイユニットとし、従来型の特養とショートステイとの差別化に取り組む。

又、短期入所ならではの緊急の依頼にも迅速に対応できる体制をとり、様々なケースの利用にも積極的に対応できることを目指す。

2. サービス目標

①暮らしの継続

生活感のある家庭的な空間をつくり、自宅同様にくつろげる「梅本の里ゆにっとショート」を目指すとともに、少しでも長く在宅生活が送れることを目指し、その人に合った生活リハビリを積極的に取り入れ、身体機能の維持・意欲向上に繋げる。

又、利用者の1日の生活リズムを24時間シートに盛り込み、居宅サービス計画・短期入所生活介護計画とリンクさせたケアの提供を目指し、計画・実施・評価・記録を堅実に実施していく。

認知症を有する利用者については、環境の変化による不安から様々な行動が現れることを念頭に置き、共同スペースを生活感溢れる家庭的な雰囲気にする事で落ち着いた心身状況が保たれるよう心がける。

②職員の資質向上

これまで「梅本の里ゆにっとショート」として独自のケアに取り組んできたが、特養入居者と比較すると身体状況は軽度の方が多く、職員の重度介護者に対する基本的介護の意識不足や危険予測の甘さに繋がっている。

この状況を踏まえると、利用者の状態変化に気づく力や急変時の対応能力を高めることが必要であるため、部講師による研修を活用したスキルアップを目指す。

又、報告・連絡・相談の体制も再度見直す必要があり、職員間のみならずユニット間での話し合いの機会を増していくことで改善に向ける。

3. 利用率

在宅生活の事情から長期利用を希望する方は非常に多くなっているが、利用者の在宅生活を支えること、介護する家族の負担軽減の本来の目的に反する意味合いから、長期利用について

は介護報酬が減算され、少なからず収支への影響がある。短期入所本来の役割と長期利用者のバランスを図り、新規利用者の獲得へも繋げることで利用率 95%を目指す。

通所介護事業 梅本の里

【平成 29 年度の目標】

1. 基本方針

デイサービス梅本の里は同一建物のケアハウス事業を含め開設より 22 年が経過し、建物や設備等の老朽化が顕著で、ハード面での大きな改修が必要となっている。

平成 29 年度は、ケアハウス事業とあわせリフォームか移築かを含めた中期的計画に取り組みたい。

ソフト面においては、平成 28 年度において利用者個々の声を拾い、試験的に様々なサービスに取り組んだ結果、人気のあるサービスが明確となり、後半の利用者平均の増加に繋がったことから、平成 29 年度においてもこの取り組みを更に強化させ、継続して利用者の満足度を高めていく。

利用者増加傾向を「c h a n c e (チャンス)」・新たな挑戦への「c h a l l e n g e (チャレンジ)」・これまでのサービスを進化させる「c h a n g e (チェンジ)」の 3 つの C を平成 29 年度のデイサービス梅本の里の基本方針として、どんな困難に対しても笑顔で、職員が一丸となり、強く明るく元気よく、期待を超える感動のサービスを提供する。

又、家族やケアマネージャーへ報告・連絡・相談などを徹底し、迅速な対応や普段からの関わりを深めることで信頼関係を築き、安心できる事業所になる。

2. サービス目標

①利用者の満足度を高める。

現利用者は、大きく 3 つの区分（要介護・要支援・生きがい）に分けられるが、提供するサービス内容に大きな変化はなく、ダイルームでの集団ケアが中心のプログラムとなっている。従って、介護が必要とする利用者へのケアに携わることが必然的に多くなる為、他の利用者の総合的な満足度が低くなる傾向があり、その格差是正の為に利用者一人ひとりに関わる一瞬一瞬を大切にすることが重要となる。

その為に利用者の普段の発言や活動の中の反応や行動、また家族の要望や要求に共感し、期待を超えるサービスを展開に繋げたい。

具体的なサービスの展開として、前述に述べた 3 つの区分を基準に期待に沿えるプログラム（室内活動・趣味活動・外出活動など）を設定した上で、介護度は問わず利用者の気分で自由に選択できるサービスを整え、集団ケアからグループケア、グループケアから個別ケアへ移行することで利用者の満足度を高める。

●具体案

◎集団ケア

→歌や踊りの催し物、訪問販売（物産展、パン、衣料品）、お楽しみ昼食、ドライブ、運動会などの〇〇大会、健康体操、合同誕生会 他

◎グループケア

→クラブ活動発足：お花、書道、カラオケ、パットパットゴルフ、参拝、ボウリング、おやつ 他

◎個別ケア

→外出券発行：ショッピング、外食、お墓参り 他

②住み慣れた住居での生活維持

機能訓練における温熱療法（低周波・マイクロ波・ホットパック）による身体の痛みの緩和ケア、身体機能維持では上肢の肩周囲筋群のストレッチとなる滑車運動、下肢の膝や股関節をほぐしたり脚力に繋がるエアロバイク、平行棒内歩行訓練では歩行訓練に加えてバランス訓練を実施し、在宅での生活を継続して頂く。

又、利用期間中の食事・排泄・入浴・余暇活動において日常的な動作の継続ができるよう取り組み、身体筋力、判断力、反射等の維持または強化に努め、在宅での転倒や事故等を未然防止に繋がるケアに努める。

③働きやすい職場づくり

利用者の満足度を高める為には、職員間の信頼関係が良いケアに繋がることから、職員同士の交流を図る慰労会の開催や、職員と職員家族を含めた企画を実施し、職場環境の向上を図る。

又、業務の中でストレスや悩みを抱え込まないように、所長と相談員が職員と日々での関わりを持つことに努め、その中で些細な事に気づき、問題解決につなげていく。

④サービスの向上

サービス向上委員会については 2 チームに分かれ、違う視点からの意見を出し合うよう取り組みんでいる。平成 28 年度においてこの取り組みが良い結果を生み出していることから、平成 29 年度においても継続し、気付きの共有やケアの共有を図り、柔軟で質の高いケアを目指していく。

⑤健康管理

利用者によって利用回数が異なることや、在宅での生活スタイルも様々であることから、利用者の心身状態の把握し、利用の継続に繋げることが必要である為、送迎時に家族等に体調等の状態変化を確認し、利用中の健康状態に留意する。

又、利用者との関わりで些細な状態変化がある際には、家族やケアマネへ連絡・報告を行い、迅速な対応により症状の早期発見や治療、事業所内感染予防、利用者の入院等のリスク軽減に努める。

⑥感染症予防

事業所内においては定期的にテーブル・ドアノブ・手すり等の消毒や換気、利用者帰宅後はデイルーム・トイレ・洗面台・椅子等の清掃や消毒、手洗いやうがいの励行やマスクの着用、冬季には加湿器の設置を行い、感染症予防する。

又、罹患者が発生した場合には、マニュアルを基に対応し、事業所内でのまん延防止に努める。

⑦今後の方針

通所介護事業開設から 22 年が経過し、浴室・トイレ等の設備を含めデイルーム全体の老朽化や汚れが顕著となっていることや、プライバシーや権利保護の観点の設備も行き届いていない状況にあり、近年のデイサービス事業とは比較もできないハード面の課題がある。

平成 29 年度においてこの課題への取り組みが完遂できるわけではないが、平成 30 年度に示されることが予想される松山市の第 7 期高齢者福祉計画を含め、ケアハウスの今後の方向性とあわせ改修や移築等を含めた、様々な視点からの計画と方針を考察しなければならない。

3. 利用率

利用率は年々減少傾向にあり、事業所存続の視点からも危機感をもっていたところであるが、前年度下半期から徐々に利用者が増加傾向となっている。

この背景には、少しずつではあるが利用者の要望を取り入れたサービスの展開が要因としてあることから、平成 29 年度においても、急がず焦らず満足度の高い望まれるサービスを一つ一つ取り入れ、年間を通じ安定した利用率 28 名／日を目指す。

※参考 平成 28 年度利用率（上半期 24.5 名／日、下半期 27.0 名／日、年間 25.7 名／日）

ケアハウス

【平成 29 年度目標】

1. 基本方針

平成 29 年度においてもこれまでどおり入居者間の良好な人間関係の構築を目指し、より良い人間関係が維持できるよう援助を図る。

又、自立生活の継続の為、生活の中で出来る事は入居者自身で取り組めるよう促すことや、定期的な行事の開催や外出行事、施設内行事を充実させ身体機能の維持に繋げると共に、楽しみを持てる環境を作り、意欲の活性化を図る。

ただ、毎年の課題として挙げるとおり、入居者の身体機能低下や認知症の進行を原因に自立生活が困難を極め、入退所が多くなる中、本来のケアハウスが求める自立した方の入居希望は皆無に等しい現状にあり、この課題を含めた今後のケアハウスへのニーズを考慮すると、ここ数年の課題に挙げられている特定施設への移行を実現化する時期となっている。

2. サービス目標

①施設行事

入居者の高齢化や重度化が進み、本来のケアハウスの在り方からかけ離れ参加者が限られること、更には職員数も限られている状況から、室内行事の開催が儘ならなくなっている。又、外出行事についても同じ理由から参加者が限定されている。この現状を踏まえ平成 29 年度は、入居者の状態に合わせ、継続可能な新たな行事に取り組む。

ケアハウスが取り組んできた本来のケアハウス入居者のために考察した行事では、身体状況の差が激しくある現在の入居者にはそぐわない状況にある。現在、デイサービスが休みである日曜日のデイルームを活用した映画鑑賞や音楽鑑賞を行っているが、趣向は入居者により千差万別であることから参加される方が限定される。日曜日は特に時間を持て余している入居者が多いことから、入居者それぞれの趣向や身体状況に対応した少人数ごとで開催できる行事を多く設けることに取り組みたい。その為に入居者のやりたい事や趣味を聞き取り、意欲の活性化が図れる場を多く設け、入居者同士の協力により入居者自身が作り上げていく行事を取り入れることを目指したい。

現在、月 1 回開催しているティータイムについては食事以外での交流の場となり大変好評で多数の入居者が参加している。これらの時間が良好な人間関係を築けると考え、今後も入居者のおやつの嗜好にそったメニューを取り入れることや、開催日を月 2 回にすることで、くつろげる場所を提供する。

②地域行事への参加とネットワークづくり

平井商店街夜市・自衛隊納涼祭等の地域行事への参加、幼稚園や保育園との交流行事を継続し、社会との繋がりが持てるようにする。これらの行事に少しでも興味が持てるよう早めにお知らせの掲示を行うことや、一人でも多くの入居者が参加できるよう声掛けを行い、社会性や地域性を失わず、生きがいを持って生活が出来るよう支援する。

③食事・その他の生活習慣の向上

入居者の身体機能低下に伴い、現在、車椅子使用者 3 名、シルバーカー使用者 4 名歩行器使用者 3 名、独歩が不安な方や片麻痺の方を含め配膳対応している方が 29 名中 19 名となっており、ケアハウスでの生活を継続する為には身体機能の維持に努める必要であることから、一人一人の身体能力に合わせた食事席や歩行器等の配置を考慮し、入居者が極力自分で配膳下膳ができる環境を整える。

前年度にはテレビを設置したことで、入居者間の会話のきっかけができ、入居者間の関係性がより良くなったことから、今年度においてもテレビや音楽の嗜好を聞き取り、その結果を活用して食事時間の良い雰囲気を維持できるよう努める。

又、食事が生活の楽しみの一つになるよう、これまで通り嗜好調査を実施し、日常の食事や行事食の充実に活かし、平成 29 年度は屋外でのそうめん流しやバーベキューの実施、冬季には鍋料理の日を増やす。

④感染症対策

各階の共有スペースに設置している加湿器、エレベーター前と玄関に設置してある手指消毒液、感染症の流行時期に実施している共有スペース等の消毒と換気を継続し、感染予防に努める。

更には月1回開催している運営懇談会において、入居者へ感染症についての勉強会を実施し、感染症に対して理解を深めて頂き、蔓延防止と予防に努める。

⑤居室環境の整備

開設24年目を迎えた建物は老朽化が進み、居室入口ドア、IHコンロ等の設備においても破損や故障が目立ってきていることから、退去後に改修を実施し、平成29年度は予算に応じて3部屋を改修する。

3. 利用率

入居者の高齢化や身体的機能の低下、認知症の進行等を理由に退居される方、また入居時においても身体的、精神的な持病を持たれている方も多く、入退居が頻繁となっている現状である。この課題に対し、入退去ラインを決めることが急務ではあるが、様々な形態の高齢者事業が増加している現状においては、ケアハウス自体の役割を考える時期となっている。

この現状を踏まえた上で、できる限り入居希望の方の状態に合わせた対応を行い入居に繋げることや、入居している方の身体や精神状態を把握し、身体機能や健康の維持に努め、ケアハウスでの生活が継続できるよう取り組み、利用率95%とする。

グループホーム

【平成29年度の目標】

1. 基本方針

グループホーム理念として掲げる「利用者と共に笑い、家族と共に歩み、地域と共に支え合う」をモットーとして、利用者自らがしたいことや希望を日々の暮らしから引き出し、職員と共に計画、実現していくことで生きがいや楽しみに繋げる。

又、利用者家族が参加しやすい日時を設定を設けた利用者と家族と一緒に参加できる行事を定期的で開催し、施設に足を運ぶ機会を増やすことに取り組む。遠方等の理由から施設に来ることが困難な方に対しては、利用者の写真入りの便りを定期的を送付し、利用者の状況を知って頂き、身近に感じてもらうことで、利用者や職員と信頼関係や絆を深める。

2. サービス目標

①日中の過ごし方の充実

施設行事や地域行事、更には個別サービス等のアクティビティー活動の実施により、退屈に感じない生活への取り組みと、入居者一人ひとりの心身機能に合わせた役割づくりに努め、利

用者が暮らしの中で役割と楽しみを持ち生活ができるように支援する。

②運営推進会議

2ヶ月に一度、利用者、利用者家族、地域住民、職員が参加する運営推進会議を開催しているところであるが、その中で利用者の写真入りの状況報告を行い、現在の利用者の生活が具体的にイメージでき、身近に感じる取り組みを行ったうえで、より現実的な意見や情報交換ができる環境とし、よりよい施設運営に向けられることを目指す。又、意見交換の際には利用者が発言できる機会を設け、活力ある生活の実現に向ける。

③職員の資質向上

職員の経験年数も様々で、専門的知識にもばらつきがあることから、教育委員会主導で定期的に行なわれる施設内研修や、職員が望む施設外の研修や勉強会へ計画的に参加する。又、そこで学んだ内容を参加した職員が職員会議等で報告、発表する場を設け、情報の共有を図ることはもちろん、参加した職員の振り返りも図り、全職員で統一された専門的知識の向上ができることに努め、より良いケアが提供できる環境をつくる。

④居室環境の整備

経年劣化により居室の備品や壁紙、床等の損傷も多く見られることから、利用者の入れ替わり時に順次居室を改修し、利用を希望されている方や家族が見学された際に、気持ちよく次の利用に入れる環境整備を図る。又、手摺等の設備も現状の利用者の身体の状態に合ったものに整備し、転倒リスク等の軽減を図り、安心と安全が確保できる環境とする。

3. 利用率

利用者の健康管理や転倒防止に努めることはもちろんのこと、職員間の情報共有、家族や医師との連絡を密にし、利用者の状態変化を早期発見、早期受診に繋げ入院のリスクを軽減する。又、退去者が出た場合には空室期間がなるべく短期間となるように待機者家族や担当ケアマネージャーと定期的な連絡を取り、入居希望者の状態把握をしておくことでスムーズな利用に繋げ、利用率97%を目標とする。

ただ、近年は利用者の軽度化が進んでいることも影響し、経営は非常に厳しい状況が続いている。今後は実態に沿った人員配置や大幅な勤務体系の見直し、更には業務内容について抜本的な見直しを平成29年度において考察した上で取り組み、その上で今後の家賃設定の検討も視野に入れたい。

デイサービスセンター小梅

【平成 29 年度の目標】

1. 基本方針

平成 29 年度より市町村が主体となり地域の実情に応じ、地域の多様な主体が参画し、多様なサービスの充実により生活支援と介護予防を総合的に行い高齢者を支援する「総合支援事業」が開始され、介護予防への基本的な考え方や利用方法が変わり、地域での支えあいの体制づくりがこれまで以上に必要とされる。

ただ、新たに始まる総合支援事業においては利用方法や介護報酬の改正は明確になっているところではあるが、実際の利用者に対するサービス提供がどのように地域において展開されるかは予想できないところも多く、事業計画においても明確にできないところもある。

制度の開始後に、どのように制度の展開や地域での支援が実施されるかを見定めながら、「小梅」が事業所としてどのように関わっていけるか考察しなければならない。

開設より 5 年が経過し、託児所との共有スペースや施設内通貨を活用した個別ケア等、他施設にはない特化したサービスや取り組みも認知されてきたが、平成 29 年度より総合支援事業が開始されることなど、これまでの「小梅」の取り組みを更に進化させる時期にきていると考えている。

これらの課題に取り組み、地域コミュニティの場としての役割の強化を図った上で、開設当初からのスローガンである「見つけようあなたを！探そうやることを！楽しもう人生を！」をコンセプトとし、感謝の気持ちを大切に「ありがとう」が飛びかい、利用者の方や地域の方、更には職員が幸せを感じる事業所としたい。

2. サービス目標

①利用者本位のサービス

開設当初から施設内通貨（ウーメ）を活用し、自己選択や自己決定ができる個別ケアの実践に取り組み、他にはない仕組みと個別のサービス提供により利用者のニーズに応えることができているが、メニューのマンネリ化や利用者のウーメの理解度によって活用方法に偏りがあり、サービス差がある等の課題がある。

平成 29 年度においてはこの課題に対応するために、新たな必要性（ニーズ）や要望（デマンド）の情報収集を行い、小梅独自のアセスメントシート「あゆみシート」へ集結させ、職員が情報を共有することで、利用者が心身共に生活意欲がもてる個別サービスの充実と夢を実現するケアの実施を目指す。

サービスの向上としては個別のリハビリプランを強化し、在宅生活の継続ができるよう身体機能を維持していくことや、クラブ活動の充実やセラピューティックハンドマッサージの実施、または小梅隣接に借りている畑を活用した余暇活動を充実させることで、利用者の意欲の活性化に努める。

又、アイランドキッチンを活用し、一緒に作った料理やお菓子の持ち帰りサービスの実施に向けた検討を行い、デイサービス利用の楽しみや残存機能の維持の役割を果たすことを目的と

することと共に、帰宅後の調理などの在宅生活の負担軽減を目的とした取り組みを目指したい。

これらのサービスの充実や、各委員会においてサービスの充実を見直していくことで、利用者本位のサービスに努め、利用者個々の生活の背景を理解した上でデイサービスでの目的や役割を職員が意識し、在宅生活の質の向上に繋げる。

②特徴を活かしたサービス提供

玄関に設置した駄菓子コーナーには多くの地域の子供が訪れ、高齢者と交流する場となり、子供にとっては福祉への関心の場となっている。近年においては駄菓子コーナーの利用を目当てとするだけではなく、子供たちのコミュニティの場としての役割も果たし、エントランスホールで読書や宿題をする子供達も増えていることから、平成 29 年度においてカウンターや椅子の設置を検討し、勉学に励める場所としての環境も整備したい。

これらの取り組みを継続していくことで、親も子供も安心して働ける場、立ち寄れる場としての役割を果たすことや、学童の一端を担っていくことも目指したい。

③職員の資質向上

平成 28 年度から介護福祉士を取得するための制度が変わり、介護職に求められるスキルも高くなってきている。

小梅における職員はほとんどがパート職員であるが、5 名の職員が実務者研修を受講し、全体的に知識や技術の向上に意欲的に取り組んでいる。平成 29 年度においても職員が求める研修に対し、参加ができる時期や日程を計画的に立案し、介護技術、認知症、コミュニケーション等の能力を高めることを目指したい。

又、平成 29 年度においても「総合支援事業」が開始されるなど、法律や介護事業に求められる役割は日々変化していることから、知識や技術だけではなく、法人として目指していく方針や地域での役割についての理解を深め、職員が同じ方向性を持つために年 4 回の施設内研修や協議の場も設けたい。

④地域施設としての役割

これまでも「小梅」においては「事業所内託児所」や職員の子供がボランティアとして参加する「キッズスタッフ」、「駄菓子コーナー」を通じての地域の子供と高齢者の交流、又、地域行事や祭りへの参加、更には昨年度において地域高齢者や子供、大学生を巻き込んで開催した「収穫カフェ」など、いい意味での「ごちゃまぜ」の介護を目指し、実践してきたところであるが、平成 29 年度には介護予防の制度が変わる、「総合支援事業」が開始されることから、地域での支えあいの観点から「小梅」の役割も更に重要となる。

「収穫カフェ」のような様々な年代の方を巻き込める行事の充実を図り、「小梅」がこれまで目指してきた利用者や地域の方々が住み慣れた場所で共に支え合いながら安心して過ごせる地域づくりを目指し、平成 29 年度はコミュニティレストランを年 2 回開催し、地域福祉発信の場所としての役割を更に強化する。

3. 利用率

平成 29 年度の「総合支援事業」の開始に伴い、支援の減収が予測されるが、介護福祉士の有取得者の割合が増えたことで加算の単位が上がることもあり、収支における大きな変化はないことが予想される。利用者数に関しては小梅の空間を活かし、利用者が満足できる利用者本位のサービスの提供を実践する。ただこれ以上の新規受け入れは制度上の規模が変わり、報酬減が予測される為、利用率平均 38 名／日にとどめる。

居宅介護支援事業所

【平成 29 年度目標】

1. 基本方針

「信頼される事業所であること」は普遍の基本方針とし、具体的には「ご利用者ご本人に信頼されること」「ご家族に信頼されること」「共に関わるサービス事業所や関係者に信頼されること」を念頭に置き、個々の事例に真摯に向き合い日々の支援を行なうことが、広く地域からの信頼を得る事が出来る道だと考える。

平成 29 年度は年度当初に開始される総合支援事業、更には平成 30 年度に控えた介護保険制度の改正等、変化する制度にケアマネとして対応する能力を養わなければならない年となる。

従って、平成 29 年度においては新たな体制に対応する為、事業所全体のレベルアップを図ることを目標とする。

2. サービス目標

総合事業の開始による制度改正や加算取得に対する対応など、ケアマネに求められる要素は多いが、事業所内ケアマネ一人ひとりの経験年数や基礎資格の違いがあり、対応能力には必然として差がある。これらの差をハンデではなく個性としていかせるよう必要な基礎知識を習得し、事業所が求める姿勢や倫理観において統一の見解を共有することで、利用者支援へ還元できるよう務める。

①定例会議

加算取得において必須とされている週 1 回の定例会議を更に有益な内容とする。

- 伝達研修の機会とし、各人参加の研修、勉強会内容を共有、基本的な知識の再確認を含め、介護保険以外の制度、医療知識の習得の場とする。
- 事例検討を通して経験の共有、コミュニケーションスキルの向上、多角的視点でのアセスメントに繋げる。

②資格取得、役割分担。

ケアマネ各自において必要とされる施設内外の研修や委員会等へ参加し、事業所内においてケアマネ一人ひとりが何かしら役割を担うこととし、チームとして業務に取り組む意識を育て

る。役割を担うことで新たな関係や視点を育てる機会を増やしたい。

又、他の資格取得、主任介護支援支援専門員研修受講者を増やし、今後の指導的役割を担える人材育成へと繋げたい。

3. 利用率

平成 28 年度には特定事業所加算の取得を開始し、更には人員を 5 名体制として目標を掲げたが、経験や知識差も影響し、対応可能なキャパシティにおいての差が生じ、目標の達成に至らなかった。平成 29 年においては知識の習得や経験値の差をチームとして補うことで安定した収支に繋げたい。

達成目標を介護 144 件／月、予防 40 件／月とし、年度末で 1 円以上の黒字を目指す。

訪問介護事業

【平成 29 年度目標】

1. 基本方針

平成 29 年度 4 月より全国一律の予防給付が市町村の地域支援事業に移行され、在宅の生活を支援するサービスの在り方が変貌し、サービスの多様化は勿論のこと、収入においての減収に繋がることを予測される。

当法人の訪問介護の現場における職員の高齢化は顕著で、これら制度の変化への対応にも少なからず影響があるところであり、ここ数年来のヘルパー職員補充と若返りの課題は継続して取り組まなければならない。

又、訪問介護の現場は独居高齢者や老老介護、認知症介護などの様々な問題を抱えており、私たちヘルパーは利用者に対しての支援や援助は勿論のこと、同時に家族の負担の軽減や心の癒しも担うこととなっている。当事業所のヘルパーは経験を十分に重ねており、利用者や家族の方との良好なコミュニケーションが図られているところであるが、制度の変化に伴う利用者の多様な要望やサービス形態の変化に対応できる知識と技術を身につけ、利用者と家族、更には地域で信頼を得るヘルパー事業部にする。

2. サービスの目標

①ヘルパー間の情報共有

事業所には日々多くのヘルパーが立ち寄り、活動を通じての情報共有や意見交換ができる場となっていることや、ヘルパーが抱える悩みやストレスを相談できる場となっていることから、今年度においても事業所が持っているこの雰囲気大切に、ヘルパーが気軽に立ち寄り情報共有ができる場とする。

又、日々における活動報告もメールでやり取りし、問題時において迅速な対応ができていることから継続する。

②ヘルパー会の充実

月 1 回開催されるヘルパー会については日時の調整を行い、全員参加できる環境を整え、一人ひとりが発言できるよう取り組み、現状の課題や問題を抽出することでヘルパー間の連携を図ることや、対応能力の向上に繋げる。

③メンタルヘルスへの取り組み

ヘルパーは日々、単独で在宅での業務をこなすことで、孤独な気分になりがちで多くの悩みを抱えてしまうことから、ヘルパーに対するメンタルヘルスの取り組みは重要となる。様々な経験や知識があれば、乗り越えられる事例も多くあることから、新しい知識の習得を目指した研修への参加を全員に提案していくことや、ヘルパー間の経験を話し合う場を設けることに努めたい。

又、全職員対象で実施されるメンタルヘルスの研修にも、できる限り全員が参加できるように取り組む。

3. 利用率

登録ヘルパーの高齢化が進んでいることやヘルパーの採用が停滞していることから、体力や健康面を配慮しながら、平成 28 年度の結果を残すことを目標とする。

目標 活動派遣回数 介護 25 件/日 予防 10 件/日
(※参考 平成 28 年度 介護 18 件/日 予防 10 件/日)

事業所内託児所小梅

【平成 29 年度目標】

1. 基本方針

子どもたち一人ひとりが安全な環境下で情緒の安定した生活がおくれることに取り組み、個性を十分に発揮しながら、健全な心身の発達を図ることができる託児所を目指す。

子供に対しては、各家庭での状況や育児方針を十分に聞き取り、保育に対して柔軟な対応ができるよう心がけ、自己活動を重視しながら生活の流れが安定し豊かに伸びゆく成長ができる居場所作りに努める。この取り組みを実践していくことで、親が安心と信頼のもと子供を託すことができる保育所としたい。

又、小規模保育ならではの、子どもの一人ひとりの主体性や活動への気配りに細かく関わられる環境であることから、乳幼児期にふさわしい体験ができるよう配慮し、その子らしい成長に繋げる。

ただ、託児所は職員の福利厚生を目的とした事業であり、全ての職員の勤務形態に対応した開設日及び開設時間であることが望ましいが、現在の開所時間（8：00～18：00）では実質パート職員のみが利用している現状で、年間において平均的に園児を確保することについての課題がある。この課題に対し、特養等の事業の変則的勤務にどこまで対応できるか、又は社会福

社法人として「子育て支援」の役割を考えた外部からの受け入れについて、平成 29 年度において抜本的な検討を進めたい。

2. 保育目標

「明るく 素直な 元気な子」をモットーに、子ども一人ひとりの活動を大切に、成長を共に喜び合える環境づくり、子ども相互の関係づくりができることを目指す。

3. 保育の方針

- ①心身ともに健やかな子ども
- ②思いやりのある子ども
- ③挨拶と返事のできる子ども
- ④年齢の大きな子どもは小さい子の世話ができる子
- ⑤個性豊かなきらめく子

4. 保育の心得

- ①一人ひとりの子どもを大切に、愛情をもったきめ細やかな保育の実施。
- ②子どもの目の高さで話しかけ、良い所を見だし、誉めることで成長できる環境の構築。
- ③職員がいつも笑顔で心がけ、子どもたちに元気よく挨拶や返事をするを心がける。

5. 利用率

福利厚生事業であることから園児確保における計画は不安定なものとなるが、平成 29 年度は 3 名の職員が育児休業から復帰する予定で、園児の利用の予定もされていることから、平均 3～5 名／日の利用を見込んでいる。ただ今後は正規職員の育児への対応や、外部からの受け入れを考えなければ、安定した園児の確保に繋げることができない。

委員会目標

教育委員会

【平成 29 年度目標】

平成 27 年度に発足した教育委員会では、職員の要望を聴取し、その要望にそった研修を中心とし、開催してきた。平成 28 年度においても介護のプロとして専門知識、技術の向上に対し、現場の課題と要望を聞き取り、それに通じる外部研修の発信や、講師を招いての施設内研修を実施し、職員教育の側面においてはある程度の結果を残せたと考えているが、その反面で知識や技術以外の人財育成研修においては課題が残されている。

平成 29 年度においては介護に基本的に必要な知識や技術の修得を目指した研修の発信や開催は継続して行い、更には「梅本の里」が目指す人財としての姿勢、又はその人財や姿勢を自分たちで考え創り出す、職場内研修の環境づくりを委員会として挑戦したい。

1. OJTを实践できる人財を育成

- ・自らの技術や知識・経験を他職員に伝え、共有することができる
- ・職員一人一人の能力、その人の置かれた状況を踏まえた適切な教育・指導ができる
- ・問題意識を持って業務を遂行できる
- ・観察力を持ち、周囲の状況を把握し判断できる

2. チームケアを实践できる人財を育成する

- ・チームを構成する一員として、目標達成に向け「何をすべきか」「何ができるのか」を常に考え、行動できる
- ・感情的にならず、客観性を持って物事を捉えることができる
- ・積極的にコミュニケーションを図ろうと努力できる

3. 人間力のある人財を育成する

- ・自ら学び、考え、主体的に判断、行動していける
- ・自ら課題を見つけ、問題解決していける
- ・他者と協調していける

【研修・教育の目的】

1. 組織の一員としての自覚を持ち、目標達成に向けて主体的に取り組むことができる職員の育成
2. 専門職としての知識・技術を備え、利用者本位のサービスを提供できる職員を育成する

【新規採用職員研修／新卒者】

専門職としての自覚と意識の確立を図り、必要な基礎的知識・技術を習得し、現場への適応性を養うことを目的とする。

統括施設長を筆頭に、各部署責任者と外部講師によるオリエンテーションを1か月間実施し、

法人や施設・事業所の概要、倫理、介護、医療等の研修を行う。また、施設・各事業所の理解を深め、様々な取り組みを学ぶため、現場実習も行う。ただし、現状において平成 29 年度新卒採用者の予定はなし。

【新規採用職員研修／中途採用者】

「社会福祉法人松山紅梅会 梅本の里」の一員として、法人や施設・事業所の概要の理解を深める。また、普段関わることの少ない、他部署職員との交流を図ることも目的とする。

統括施設長を筆頭に、各部署責任者によるオリエンテーションを 4 日間実施し、各部署の雰囲気、業務や取り組み等理解してもらおう。

【中堅職員研修／在職 2～3 年目の一般職員】

先輩職員の補佐及び新人職員の指導を行うために必要な知識、技術を習得し、その業務を適切に遂行する能力を養う。

2～3 年目になると、ある程度の業務を一人で行えるようになり、指導される立場から、徐々に指導していく立場となる。自己の特性を知ると共に、価値観や介護観などの振り返りができるような、外部講師による研修を取り入れる。

【中堅職員研修／在職 4～5 年目の一般職員】

中堅職員としての指導力やリーダーシップの強化、業務に必要な知識等を習得することを目的とする。また、今後指導職へとステップアップしていくことも視野に入れた、外部講師による研修を行う。

【中堅職員研修／主任、副主任、ユニットリーダー等の指導職】

指導職としての指導力やリーダーシップの強化、各役職の役割りなど必要な知識等を習得するための、外部講師による研修を行う。

【管理職研修／各部署管理者、責任者】

管理者として、業務遂行上必要な知識を習得する。各事業所の現状を踏まえた、組織運営のあり方や、収支計算・財務管理まで幅広く理解するために、外部講師による研修を行う。

福利厚生委員会

平成 28 年度に各部署職員の代表から組織され、新たに発足した委員会である。

平成 28 年度には職員運動会とバーベキューの職員福利厚生行事の開催や、互助会規程の見直しなどの結果を残したところであるが、委員の福利厚生に対する基本的な知識不足があり、委員会内での勉強と協議に時間を要してしまい、目標としていた職員が必要とする福利厚生の実践には遠く至らなかった。

委員会の中での福利厚生への知識やある程度理解できたことから、2 年目となる平成 29 年度においては具体的な「梅本の里」独自の福利厚生の取り組みと、法人の福利厚生に関する規

定等を見直す。

平成 29 年度 福利厚生委員会予定

委員会開催月	予定案件及び委員活動	具体的取り組み
4 月	①法人弔意規程について協議	①平成 28 年度において互助会規程の改正を実施したところであるが、法人弔意規程との整合性がないことや、法人においては慶事に対する規程が定められていないことからの見直し。
5 月	①法人弔意（慶弔規程変更予定）規程（案）の完成	①法人弔意（慶弔規程変更予定）規程（案）について理事長、統括施設長に提案。
6 月	①各種資格に対する助成制度、規程の協議 ・委員会までに各部署での意見を聴取 ②今年度における福利厚生行事の検討	①法人としては全職員に対し、資格取得することを基本としているが、各資格の助成に対しては整合性がない部分が多い。整合性及びキャリアアップの側面から助成の制度を見直す。
7 月	①各種資格助成制度（継続協議） ②今年度における福利厚生行事の実施について ・委員会までに各部署において職員の意見を聴取	①各種資格及び資格に対する経費の拾い出し。 ②2 年に 1 度開催している職員旅行を含め、職員に望まれている福利厚生の実現に向け検討する。
8 月	※梅本の里夏祭り時期のため開催未定	
9 月	①各種資格助成制度（案）の完成 ②平成 29 年度職員福利厚生行事計画の完成及び委員の役割分担	①各種資格助成制度（案）を完成させ理事長、施設長に提案 ②実施に向けた調整を行う。
10 月	①職員が本当に望む福利厚生の検討 ・職員に対するアンケート内容の協議	①委員会の発足当初に委員会として取り組みたい案件としていた本案件についての取り組み開始。

11月	①職員が本当に望む福利厚生について協議 ・アンケートの完成と実施	
12月	①職員が本当に望む福利厚生について協議 ・アンケートの実施と内容に対する協議	
1月	①職員が本当に望む福利厚生について協議	①アンケート結果に基づき、すぐできる案件と来年度に向けて実施可能な案件を協議する。又、アンケート結果から他企業や施設が取り組む先進的福利厚生に対する検討。可能な場合は視察研修を含め検討。
2月	①職員が本当に望む福利厚生について協議	①実施できる、又は望まれている福利厚生について、次年度予算を検討し、可能であれば実施に向ける。
3月	①平成29年度の振り返りと次年度に向けた委員会体制の決定	①1年間の反省と委員の変更を含め、次年度に向けた体制を決定する。