

特別養護老人ホーム清鈴園

所在地	〒738—0031 廿日市市原10362—2
園長	香川 誠二
電話番号	(0829)38—0011
FAX番号	(0829)38—1192

2025年度 事業計画にあたり

今年度のテーマ「清らかな鈴を鳴らし続け、キラリと光る介護を目指す」

清鈴園は開園から54年目、広島原爆の日は80年目を迎える節目の年になる。最近感じることは清鈴園を知る人、清鈴園運動を知る人が少なくなっていること。私たち従事する者は清鈴園が建設された趣旨と働きを引き継ぎ、絶やさないことが重要な使命です。平和を祈る運動を継承し、介護を通してキラリと光る清鈴園に多くの人たちが集い、愛されるために努力してまいります。今年度は、清鈴園をもっと知ってもらうために広報活動を積極的に行います。ホームページなど情報ネットワークを活用し特別養護老人ホーム清鈴園の働きを発信、平和資料室と8・6伝承活動を通して多世代と平和交流する機会を増やします。

特別養護老人ホーム清鈴園は継続的経営が基本です。物価高騰・人件費上昇と日々変化する課題に向け施設運営は迅速に対応することです。経営と運営の職員が報告・連絡・相談を気軽に出来る環境を常に持ち、効率的で無駄を減らし、働き甲斐のある職場づくりに努めます。

重点事業課題

「短期」「中期」「長期」計画に位置づけ評価・見直しを繰り返し取り組みます。

I、2024年度 介護報酬改定を踏まえ適切かつ安定した事業運営（中期計画）

- ・制度改正に合わせ適切な業務の取り組みに努める（2024年度～）
- ・新な加算を取得できる体制を整備しサービス質の向上に努める（2025年～）
- ・デイサービスセンター閉鎖に伴い施設の活用を積極的に進める（2025年～）
- ・業務継続計画（BCP）を職員に周知徹底を図り、感染症・自然災害を想定した訓練を充実する（2024年～）

Ⅱ、自立支援・重度化防止・ＱＯＬ向上（短期～長期計画）

- ・コロナ禍で生活の質が制限されていた状況から脱却する（２０２４年～）
- ・安全対策とサービス向上と事故防止の取り組みを強化する（２０２４年～）
- ・嘱託医と医療機関との連携を強化し、重度化対応と個人を尊重した看取りに取り組む（２０２４年～）
- ・ご利用者の入所期間の短期化に伴い、ご家族と協力・連携を大切に取り組む（２０２５年～）
- ・２年目のオムツコンサルタント導入の成果を検証し更なる効果・成果を上げる（２０２５年～）

Ⅲ、地域包括ケアシステム・地域共生社会の構築に向けた一翼を担う（長期計画）

- ・社会福祉法人としての使命を堅持し継続する（２０２４年度）
- ・地域の関係機関との連携を強め、地域ニーズの支援活動に努める（２０２４年度）

Ⅳ、人材育成・働き甲斐の充実（短期・中期計画）

- ・各種研修参加とＥランニングなどを活用して職員のスキルアップと資格取得に取り組む。喀痰吸引資格など（２０２４年～）
- ・業務目標を定め、職員間の連携を強化する。働き方を工夫する（２０２４年～）
- ・ナースコール入れ替え等 ICT 化を進め、業務生産性向上に努める（２０２４年～）
- ・外部からの研修生を受け入れ、職員育成の相乗効果を高める（２０２４年度）
- ・会議、委員会、研修、訓練（業務継続計画 BCP）の実施方法を見直し、充実した内容と体制を構築する（２０２５年～）

- ・職場の安全衛生環境の改善に努め、安心安全に業務が出来るよう努める

(2025年～)

V、運営方針に基づく被爆体験の継承の働きを工夫し継続（短期～長期計画）

- ・「8・6伝承活動ピースベル」の充実を図り、地元の学校や修学旅行生に平和学習交流の機会を増やす(2025年～)

- ・広報イベント委員会の課題に、清鈴園の働きと清鈴園運動の目的と現状報告を発信する内容を入れる(2025年～)

2025年度

働き方改革を推進 ～ 2020年10月にスタートし6年目

「心と体も ゆとりから生まれる 思いやりの心で 周りも自分も 笑顔になろう！」

目標達成を前提として、業務改善と生産性向上について、職員一人一人が意識し、みんなで考え、みんなで取り組む。

重点目標

- 1、職員の有給取得率を60%以上とし、仕事と私生活の充実を図る
- 2、業務の効率化をはかり、余裕を持って仕事ができるようにする
- 3、職員間のチームワークを大切に、声を掛け合える関係を向上する

具体的な行動目標

○有給消化促進

- ・個人ごとに「有給残日数」と「目標消化日数」を明確にし、毎月のシフト作成の際に計画的に有給消化日を特定する。

○業務の効率を図り、残業0(ゼロ)を目指す

- ・ICT 活用と情報共有を図り、業務を効率化する。
- ・職員同士が助け合い取り組むことで、心身の負担を軽減し業務を効率化する。
- ・職場環境・業務手順を見直し、業務の効率化を図り、残業0(ゼロ)を目指す。

○職場環境の向上

- ・新入職員の教育内容を統一する。個人の主観の入った指導は禁ずる。
- ・新入職員の教育は、実績ある先輩が着いて継続的に指導する。
- ・新入職員に対して、全職員は思いやりを持ち見守り応援する姿勢を大切にする。

2025年度

職場行動目標

助け合いチームワークを高める行動

- 「社会人(マナー)」「組織人」の意識を向上する。
- 部署間の役割分担と責任を明確にするとともに、組織機能を高め部署間と個人との連携を向上する。
- 職員の体力と能力の差をお互いが認め合い、助け合う関係を向上する。
- 職員同士が気軽に発言のできる人間関係を作り、報連相を円滑化する。
- 「ゆっくり・ゆとり介護」を目指し、丁寧で安全・安心の介護の充実に取り組む。
- 感染症・自然災害を想定した訓練に全職員が参加し、協力して緊急時に対応できる力を高める。

【職場の雰囲気】

「明るく、楽しく、元気良く、皆仲良く、スマイル（笑顔）で！」
(2024年～)

「入所者と職員の笑顔と笑いの絶えない職場」(2024年～)