

「くらし」とは、生活そのもの

あさ「いただきます」

ひる「いただきます」

よる「おやすみなさい」

日々の生活が積み重なって、暮らしになる

まわりのひとと暮らしを紡いでいくと、まちとなり社会になる

自分らしく暮らしていくと、やがて人生になる

人生には、途方もなく大切なものが詰まっている

ロゴマークに込められた

ブランディング・メッセージ

令和2年2月 法人案内より

「くらし」とは、生活そのもの

その人の個性が感じられる

たくさんの人の願いのこもった営みの重なり

それは人生であり、いのち

「くらし」を何より大切にしたい、それが私たちの願いです

くらしの

ハーモニー

ともに生き

ともに学び

ともにささえ合う

優しい人は、優しい音を
たのしい人は、たのしい音を
かしこい人は、かしこい音を
真面目な人は、真面目な音を
元気な人は、元気な音を

施設の利用者も、はたらく職員も、
みんなが自由にじぶんの音を奏で
重なり合って響くのが、
「くらしのハーモニー」

溢れ出たハーモニーは地域を包み、
だれも取り残さない「生きる」をつくります

あなたの音を、聞かせてください

[第一号議案] 令和7(2025)年度 暮らしのハーモニー事業活動計画

1 暮らしのハーモニー 今後の方向性


【法人理念】

法人の普遍的な在り方

ともに生き、ともに学び、ともにささえ合う

高齢者、障がい者、子どもたちなど、誰もが住み慣れた地域で、お互いに学びあい、困ったときには助け合い、ともに暮らし続けられる社会・地域をつくれます。

【法人ビジョン】

中期経営計画として3～5年後に達成したい姿 

- ❑ 1 最期まで地域で、自分らしく暮らせる住まいとサービスの整備
- ❑ 2 人口動態と外部環境の変化に耐えられるケアサービスの在り方検討
- ❑ 3 働きやすい職場、成長し合える組織
- ❑ 4 幅広いPRと採用活動の推進と連動
- ❑ 5 「支え手」「受け手」を超えてつながる「地域共生社会」が実感できる地域活動を推進する
- ❑ 6 暮らしを豊かにする取り組みや地域実践を可能にする経営基盤の確立

※【法人理念】に基づく【法人ビジョン】は、2025年度より❑2 ❑3 ❑4を新たに追加しました。

【法人バリュー】

法人が大切にする価値観や行動指針

- ❑ 1 私たちは、人間の権利と支え合いを基本とします
- ❑ 2 自分らしい生活を実現するために、知恵を出し合い、協働します
- ❑ 3 できるだけ制約なく、個々の暮らしが尊重できる在宅ケアを推進します

※1987年京都福祉生協準備会がスタートした当時から現在まで変わらずある考え方、方向性です。

2 暮らしのハーモニー

中期経営計画 2025～27 年度

① 最期まで地域で、自分らしく暮らせる 住まいとサービスの整備

- 1 サ高住における生活の豊かさとそれを支える 24 時間ケアの体制強化
- 2 在宅強化型老健における‘暮らしを支える多職種協働ケア’と‘地域支援機能’の推進
- 3 長く続く高齢期を楽しむためのライフスタイル、ヘルスプロモーション
- 4 認知症になっても自分らしい生活を送るための創意工夫
- 5 包括的相談支援体制の構築

② 人口動態と外部環境の変化に耐えられる ケアサービスの在り方検討

- 1 生産性向上を学ぶ
- 2 各ケアサービス毎に生産性向上のための PDCA を回し、法人内で共有する
- 3 ICT、ロボット、AI、IoT 等のテクノロジー活用および DX 推進
- 4 多様な人材の活躍促進
- 5 外国人材の受入れにかかる環境整備

③ 働きやすい職場、成長し合える組織

- 1 法人および各サービスチームの社会的価値を合言葉にするインナーブランディング
- 2 働きやすい職場環境づくり
- 3 キャリアパス制度の複線化を促進する
- 4 人材の流動性を高めて、業務平準化と経験値向上、事業フォーメーションに活かす
- 5 スタッフやチームによる成長語り

④ 幅広い PR と採用活動の推進と連動

- 1 組織内広報と社内コミュニケーション
- 2 地域社会に対する広報活動
- 3 法人全体としての採用活動の推進
- 4 インターンシップ(職場体験)、実習の受入れ強化策を継続する

⑤ 「支え手」「受け手」を超えてつながる「地域 共生社会」が実感できる地域活動を推進する

- 1 支え合う地域づくりと地域貢献活動の進化
- 2 学生や若者との「関わりしろ」創出
- 3 地域の人や情報が交わる仕組みづくり
- 4 インフォーマル・サービスへの協力支援

⑥ 暮らしを豊かにする取り組みや地域実践 を可能にする経営基盤の確立

- 1 収益確保(12.5 億円)とコスト管理による収支コントロール
- 2 感染症や災害に対応できる運営管理
- 3 建物、設備の維持管理

中期経営計画 2025～27 年度 ①～⑥

① 最期まで地域で、自分らしく暮らせる住まいとサービスの整備

1 サ高住における生活の豊かさとそれを支える 24 時間ケアの体制強化

ハーモニーこがなの家、ハーモニー東風館においては、個性的な暮らし方を愉しむことをモットーとして、互いにそれを認め合い大切にしているが、くらしのハーモニーが実施するサ高住の強みとしてそのことをしっかりと掲げ継続していく。同時に、そのために必要な 24 時間ケア（定期巡回サービス、特定入居者生活介護）の体制を確保し、ご家族や医療機関と協力して、最期まで地域で自分らしく生きることを支える。

2 在宅強化型老健における‘暮らしを支える多職種協働ケア’と‘地域支援機能’の推進

多職種協働によるユニット生活の創造、適切な疾患管理とリハビリテーション、LIFE と各種委員会のマネジメント、感染症対策についての取り組みを継続し、「在宅支援・在宅療養機能の維持向上」「自分らしい暮らし」「最適な住まい方」を実現する。また、通い・訪問・泊まりの在宅サービスや相談支援機能を地域居住のために活かすことによって、超強化型老健のベッドコントロール力を最大限に発揮する。

3 長く続く高齢期を楽しむためのライフスタイル、ヘルスプロモーション

65 歳まで働き、その後は引退して第 3 ステージをゆっくり愉しむという従来の人生プランは、余生が長くなった人生 100 年時代にマッチしなくなった。長生きリスクの一つである生活資金の不足に対しては、それぞれ個別で多様な働き方が問われるようになり、再教育や自己実現、心身の健康などがテーマとして注目されている。要介護状態を遅らせながら、長く安定した高齢期を送れるように、早い段階から身体づくりや社会活動を続け、生きがいのあるライフスタイルを楽しむための協議や施策を進めていく。

4 認知症になっても自分らしい生活を送るための創意工夫

2024 年 1 月に施行された認知症基本法の基本理念（第 1 項）「全ての認知症の人が、基本的人権を持つ個人として、自らの意思によって自分の暮らしを送ることができる」を今一度、各人が心に問いかけて、言葉遣いや接し方、ケアの方法、サービスや相談援助の在り方について問い直していくとともに、初期支援や必要な支援について協議と提案を続けていく。なお、同法における 12 の基本施策にも注目し、課題と達成度を計る必要があるが、常に忘れてはならないのは「行きたい所へ行く」「働く」「自分で決める」など本人を主語とする視点であり、その人の立場から社会の有り様を考えていく想像力である。

5 包括的相談支援体制の構築

多様な相談に対してワンストップで寄り添い、各種サービスを効果的につなげていくためのソーシャルワーク機能を、施設やエリアを超えて発揮できる体制を設計する。居宅介護支援は、より広いエリアにおいて法人内の住宅やサービスを総合的・一元的に活用できるよう法人単位で事業管理をスタートさせるとともに、法人内ネットワークを強化する。サ高住や老健の相談室は、その居宅の動きと同調してより広いエリアで、より多くの相談者ニーズに応えることによって稼働率を守りながら、社会的信頼と実績を高めていく。

② 人口動態と外部環境の変化に耐えられるケアサービスの在り方

1 生産性向上を学ぶ

介護サービスにおける生産性向上は、即ち「‘人材育成’‘チームケアの推進’‘情報共有の効率化’」によってもたらされる介護の価値向上」であり、その目的は「介護サービスの質向上」と「人材の定着と確保」である。具体的には、各サービスチームで業務改善活動（主に 7 つの手法）を実施していくことになる。

2 各ケアサービス毎に生産性向上のための PDCA を回し、法人内で共有する

各ケアサービス毎に事業計画（ミッション）として、生産性向上のための業務改善の施策を（7 つの手法を組み合わせる等して）掲げ、それを継続的に PDCA として回していくとともに、法人内で成果を共有する。

3 ICT、ロボット、AI、IoT 等のテクノロジー活用および DX 推進

様々なテクノロジーに関する動向や好事例等の情報を収集し、生産性向上委員会等において活用方法の協議を進める。また、福祉分野の DX 推進に向けた取り組み方策等について、外部の専門的な見識を取り入れたり、テクノロジー活用による人員基準の弾力化の動向を把握・検討する。

4 多様な人材の活躍促進

人手不足を解消し、多様な福祉人材の活躍を促進するために、高齢者・就職氷河期世代・障がい者・外国人・セカンドキャリア等をターゲットとして、求められる人事制度の在り方や、短時間労働や間接業務、サポーター業務などの多様な働き方を推進する等の取組方策について検討し、計画的に進めていく。

5 外国人材の受入れにかかる環境整備

外国人介護人材の受入れを 2026 年に開始する予定とし、本国からの受入れ又は特定技能の転職採用など方法を決めて、それに必要な環境整備を進めていく。また、入職後の OJT やキャリアパス体制、ソフト面での工夫について、職場全体で考えていく風土を醸成する。

③ 働きやすい職場、成長し合える組織

1 法人および各サービスチームの社会的価値を合言葉にするインナーブランディング

働きやすい職場や将来のキャリアを考えていく前提として、法人ビジョンや各サービスチームにおける方針や目標（ビジョン・ミッション）を理解することに加えて、自分たちの仕事の意義ややりがい、社会的価値を常に意識できるよう、合言葉として明確にしておきたい。

2 働きやすい職場環境づくり

「社内コミュニケーション」「教育や研修体制」「働き方の選択肢」「福利厚生」「正当な人事評価制度」等の指標を参考に、各サービス事業所の状況を把握して課題を見極めたり、職場環境の改善状況を視える化するなどして、主体的に働きやすさを求めていく行動を推奨していく。

【新・上位認証基準】正規職員の有給休暇取得率を法人全体で年間 70%以上にするための創意工夫、および計画的な管理を続けていく。

3 キャリアパス制度の複線化を促進する

近年、多くの企業や自治体で、一般職だけの単線型でなく専門職養成のための複線型人事制度が導入されている。一方、当法人のキャリアパス制度は、多くの専門職に対応した複数の成長記録シートによる OJT が実施され、それを人事評価シートに活かす方法を取っており、専門職の養成に効果的な仕組みになっている。しかし、一般企業とは逆に総合的な管理職コースが無いために、各サービス事業における管理機能が課題である。課題に対応した複線型人事制度の進化を図っていく。

4 人材の流動性を高めて、業務平準化と経験値向上、事業フォーメーションに活かす

配属先が長年固定されることによって、業務習熟によるサービスの質向上や働き手の生活安定といったメリットが得られる一方で、業務が属人化して人材が固定化し、モチベーションの低下や新たな事業展開が難しくなる等、より大きなデメリットが生じることを踏まえ、人材の流動化を促進すべく施策を進めていく。

5 スタッフやチームによる成長語り

スタッフ個々のスキルアップや人間的成長は、法人活動の目標の一つであり、また個人やチームにとって大きなモチベーションにつながる。成果の報告や取り組み発表、自分語りの場を設ける等して、互いの成長を認め合う文化を大切にしていく。

④ 幅広い PR と採用活動の推進と連動

1 組織内広報と社内コミュニケーション

採用広報および組織広報の両輪をしっかりと PR していくときに、基盤となるのは、③-1 のようなインナー

ブランディング活動である。つまり、自分たちの仕事の価値や魅力、くらしのハーモニーの社会的価値について、まず組織内で、自分たちの言葉で交わし合うことから始まる。そのために、くらしの広報委員会等が起点となって、効果的な組織内広報を企画していく。

2 地域社会に対する広報活動

各サービスや施設、エリア、法人など幾つかのレベルにおいて、機関紙や瓦版、SNS 発信、イベント案内など幅広い広報活動が続けられているが、現在では「④-1 組織内広報を基盤として、④-2 地域社会に組織広報を展開し、④-3 採用活動の効果を上げていく」ことが特に求められている。「一人ひとりの暮らし、命、生き方を何より大切に、お互いの価値を認め合う」という法人の理念を、地域社会に対して具現化している姿を、説得力を持って発信することを継続していく。

3 法人全体としての採用活動の推進

くらしのハーモニーで働く魅力として、「その方らしい暮らしや生き方を大切にしていること」「多くの専門職と協働して良いケアが提供できること」「地域生活を支える様々なケアサービスを経験できること」「キャリア形成と自己の成長を共に認めあえること」など挙げられるが、それを現場のスタッフが実感としてアウトターに伝えられることが、今の採用活動には欠かせない要素である。インターンシップや実習、リクルート活動において、スタッフの思いを伝える場面を数多く創出していく。

4 インターンシップ(職場体験)、実習の受入れ強化策を継続する

インターンシップや社会福祉士実習はこの数年、可能な限り受入れを行っているが、これを継続するとともに、学生のキャリア形成支援の 4 類型を整理してインターンシップの内容を再検討したり、実習指導者に必要なスーパーバイズの方法論をケアチームで学んで職場の育成力を高め合ったりする等、法人の現場実践の中で若者が学び育つために必要な土壌を整備していく。

⑤「支え手」「受け手」を超えてつなげる「地域共生社会」が実感できる地域活動を推進する

1 支え合う地域づくりと地域貢献活動の進化

住民同士が支え合う地域づくりを念頭に、人と人とのつながりを大切にしながら、各施設において地域貢献活動を継続している所であるが、感染症流行や災害などの社会情勢や生活の孤立化、サービス不在といった地域ニーズに応じて活動の再検討を行うとともに、地域における様々な領域の営みが無理なく自然と重なるような展開を協議していく。

2 学生や若者との「関わりしろ」創出

実習やインターンシップだけではなく、その人らしい生活や暮らしに触れたり、人生の先輩から教わったり、コミュニティワークやソーシャルビジネスに参画するといった「関わりしろ」を意識的に創出する。住民と法人というこれまでの二者関係に、若者を組み込んだ三者によるプラットフォーム機会を持つことによって、次代へつなぐ営みを織り成していきたい。

3 地域の人や情報が交わる仕組みづくり

家族成員数が減少し、生活スタイルも個別多様化しているなかで、生活課題や生きづらさも分かり合いにくい時代となっている。ネットリテラシーの高低に関わらず、困りごとを解決する知恵や地域で豊かに暮らす情報が集まり、緩やかに人と人がつながる交差点のような仕組みを考える。

4 インフォーマル・サービスへの協力支援

健康づくりや介護予防、家事サービスについては社会保障のみに頼れなくなっていく中で、世代を超えて支え合うアクションを起こせる地域づくりを念頭に、インフォーマルサービスへの協力支援を継続し、次世代化へ向けた取り組みを協同する。

⑥ くらしを豊かにする取り組みや地域実践を可能にする経営基盤の確立

1 収益確保(12.5 億円)とコスト管理による収支コントロール

各事業所において、稼働率を堅持し毎月のコスト管理および収支差の確認作業を行い、適宜、必要な事業内容の修正をはかることによって、事業活動総収入 12 億 5,000 万円、経常増減差額比 4.0%をクリアする。

2 感染症や災害に対応できる運営管理

昨今、自然災害や感染症による社会変動により、日常的なケア提供と安定的運営ができなくなるリスクが高まっている。そのような緊急時においても経営を保守できるよう、BCP を踏まえた福祉施設の役割を協議し、感染症クラスター発生や災害時を想定した訓練を行い、全職員が体得できるよう業務化する。

3 建物、設備の維持管理

建物修繕や設備更新には大きくコストがかかるため、日常的な維持管理について建物メンテナンス委員会で定期的な評価を継続するとともに、必要な建物修繕や設備更新については、適切で計画的なコスト管理を行う。

3 令和7（2025）年度 事業計画（施設ビジョン・部門ミッション）

（1）ハーモニーこはた

（こはたビジョン 2025）

目 標：30 年間変わらない「地域共生」の実現

制度・分野ごとの「縦割り」や「支え手」「受け手」という関係を超えて、人々が多様なかたちで地域や社会とつながり、地域や社会の一員として包摂され、様々な活動への参加が保障され、相互に支え合う関係のなかで自分らしく生きることを認め合える地域づくり(*)をすすめていく。

具体的には、こはたデイによる身体づくりやモノづくり、仲間づくり等のサービス機能や、居宅・包括の持つ相談支援機能を生かすことにより、個別の在宅生活を楽しんで安定して継続できるよう支援していくとともに、学区福祉委員会をはじめとする様々な主体による地域活動とネットワークを大切にして、最期まで自分らしく暮らし続けられる地域づくりのために協働していく。

1 長く安定した高齢期を楽しむために

長く安定した高齢期を送れるように、早い段階から身体づくりや社会活動を続け、生きがいのあるライフスタイルを楽しむための協議や提案を進めていく。地域包括支援センターにおける介護予防施策（健康づくりや認知症予防）等から得られる知識やノウハウ、考え方をスタッフが学んで日頃の活動に活かしたり、デイサービスにおいては個別機能訓練やレクリエーションの幅広いメニュー開発や、利用者個々のケアプランへのフィードバックを進めていく。

2 包括的相談支援体制の構築

（中期経営計画より再掲）

多様な相談に対してワンストップで寄り添い、各種サービスを効果的につなげていくためのソーシャルワーク機能を、施設やエリアを超えて発揮できる体制を設計する。居宅介護支援は、より広いエリアにおいて法人内の住宅やサービスを総合的に活用できるよう法人単位で一体的に事業管理をスタートさせて、法人内ネットワークを強化する。サ高住や老健の相談室は、居宅一体化の動きと同調しより広いエリアで、より多くの相談者ニーズに応えることによって稼働率を守りながら、社会的信頼と実績を高めていく。

3 ‘ハーモニーこはたの働きやすさ’を表現していく

ハーモニーこはたは法人発祥の地であり、在宅生活を最期まで支えようとするケアマインドや、草の根運動として住民協働で支え合う地域活動を30年間大切にしてきた。しかし、そのポリシーによってスタッフの長時間ワークに繋がってしまうと、今求められている働きやすさを遠ざけるリスクとなる。

令和6年9月からはデイ開催時間の1時間短縮を実行して、残業時間の縮減をはかってきたが、令和7年度には改めて生産性向上について学ぶとともに、施設内のコミュニケーション量を圧倒的に増やして業務の洗い出しと重点化に努めたり、分業化によって多様な人材が活躍できるよう拓かれた事業運営を目指していく。

4 地域活動の推進と次世代への広がり

地域包括支援センターにおいては、東宇治エリアの様々な支え合いの活動とつながり、地域の課題を共に考えながら協力関係を継続するとともに、委託事業としての能力アップ教室やれもんカフェ等に人を巻き込み効果的に広げていく。ハーモニーこはた全体としては、地域包括支援センターで把握した地域の情報をスタッフで共有しながら、坂のまちカフェや Kohashuge 等ハーモニーこはた独自の取組みを引き続き推進し、若い世代や学生にとって学びや経験の場として活用できるような運営を展開していきたい。

5 ハーモニーこはたの魅力を人材育成や採用広報につなげる

「多くのひとが出会い、認め合う、人生の交差点」「ともに楽しく、明日の活力となるアクティビティ」「暮らしと生きがい、地域のつながりを大切にするソーシャルワーク」「主体的な地域活動が豊富な地域づくり」など、ハーモニーこはた及びその周辺地域の魅力・強みをわかりやすく言葉にして伝え、新卒や

中途採用スタッフとその価値を共有して成果ややりがいにしていくと共に、その様子を内外に発信して働く仲間を増やしていくことに繋げる。

(*)「みんなでめざそう！地域づくりとソーシャルワークの展開（2021 全社協）」より

数値目標：①地域包括支援センター 予防介護支援 100 名（3 職種 4 名）＋予防プランナー 30～40 件

- ・地域のネットワーク構築（フォーマル・インフォーマル）・介護予防機能・権利擁護
- ・住民・地域の総合相談の実践、地域包括ケアマネジメントの実践
- ・法人職員や学生のソーシャルワークの学びの場となる

②通 所 1 日平均 25.5 名以上（常勤 5 名）

- ・地域の方とともに必要な取り組み、サービスを考える
- ・新人職員の教育、リーダー層を育てる
- ・日々の取り組みから得られた実践の意義を表現し、住民や法人職員、学生へ広報していく

※居 宅

- ・令和 7 年 4 月より、居宅介護支援事業所を伏見エリアに統合して、法人単位で一体的に事業管理をスタートさせる。より広域な事業圏域の中で、宇治エリア担当ケアマネジャーを 3 名配置する体制で新年度をスタートさせる。数値目標およびミッションは、ハーモニーこがにおける介護支援センターくらしの相談室に記載。

東宇治北地域包括支援センター

目 標：地域共生社会の実現に向けて多様なつながりを作り、その方の暮らしが住み慣れた自宅や地域で継続できるよう、地域包括ケアシステムの推進の要となる。

※令和 7 年度は、認知症コーディネーターが配置され 2 年目となる。前年の課題から、初期の段階からよりつながっていける様、初期集中支援チームや認知症サポーター活動の広報や連携の強化に努める。

部門ミッション	取り組み
# 1 地域の関係機関・関係者との地域包括支援ネットワークの構築	<p>①（地域のネットワーク構築）</p> <p>坂の多い地域で、高齢になると孤立しやすい地域課題を住民間で共有している。閉じこもり・フレイル予防への取り組みや、高齢者の活躍できる仕組みを考えるための場を増やせるように、地域住民の声を聞きながら、相互協力体制を作っていく。</p> <p>②（早期発見・アウトリーチ）</p> <p>課題を抱えた方を早期発見できるように、各サービス事業所をはじめ、学区福祉員会や民生委員、家族会、通いの場、町内会、商店街などフォーマル・インフォーマルの各団体と、相談しやすく顔の見える関係をつくる。アウトリーチとして地域のイベントや地域の活動に出向いて、「出前相談」や包括の広報を実施する。</p> <p>③（医療介護連携）</p> <p>ご利用者をとりまく医療介護連携の推進に取り組む。そのために、入退院時のシステムや医療・介護サービスについて、相互に理解を深め、ご利用者の生活について一緒に考えていく関係を作る。</p>
# 2 認知症の人やその家族等に対する	①（認知症コーディネーター）

<p>る支援体制の強化</p>	<p>認知症コーディネーターが地域にいることを知ってもらえるよう、広報や周知の活動を増やす。より早い段階から認知症初期集中支援チームに関わってもらえる様に、認知症コーディネーターと連携し、認知症の人やその家族の支援体制を構築していく。圏域のレモンカフェの企画・運営・実施を行うとともに、当事者やその家族が主体的に行う一体型カフェについてもサポートする。</p> <p>②（れもんカフェ・一体型カフェ）</p> <p>年間各 6 回の「れもんカフェ」と「一体型カフェ」を東宇治北圏域で実施する。認知症当事者やその家族が身近な地域で気軽に立ち寄り、相談、つながりがもてるように、地域の集会所や市民交流室、カフェ等で交流会を行う。</p> <p>③（認知症サポーター養成講座）</p> <p>認知症であっても地域に見守られ、自分らしく暮らしていける地域を目指して、認知症サポーター養成講座を行う。民生委員会、地域サロン、小学校や育友会・子ども会、自治会・町内会などに出かけ、多世代に対し、認知症について正しい理解を伝える。</p> <p>④（幸齢者健康教室）</p> <p>より多くの方が認知症介護予防に取り組めるような機会をつくる。こはた「脳力あっぷ教室」は継続して、圏域内の集会所 2 箇所ですれぞれ月 1 回実施する。今年度は、それぞれの教室に講師委託して、運動機能訓練士・理学療法士に来ていただく。</p> <p>⑤（家族支援・権利擁護）</p> <p>本人だけでなく家族の視点にも立って支援を考える。虐待ケースについても家族支援の視点を持ち、宇治市と虐待評価会議を行い、対応方針に沿って包括の役割を果たす。毎月事業所内カンファレンスで虐待ケースや困難ケースへの対応の検討を行う。</p>
<p># 3 自立支援、介護予防・重度化防止の推進</p>	<p>①（住民の介護予防活動の推進）</p> <p>主体的に介護予防の取り組みができるようにする。</p> <p>地域で活動をされている方と協働し、「脳力あっぷ教室」として地域住民の健康増進や疾病予防に取り組み、住民自らが介護予防活動に参加する場を増やす。2 回シリーズを 6 か所で行う。</p> <p>②（効果的な介護予防プラン作成）</p> <p>介護予防の視点を持って効果的にケアプランが作成できるよう、宇治市の自立支援型ケア会議に参加し、各専門職からの意見を参考にする。特に短期集中サービスについてはその効果を宇治市協働で評価し、サービス体系の再考につなげていく。</p> <p>③（社会資源の把握）</p> <p>自立支援のための介護予防ケアマネジメントを行うため、住民主体型通いの場「おこしやす」「たんぽぽ」、有償ボランティア「きんと雲」各種サロン、移動販売など生活支援や介護予防を担う多様な事業や社会資源を把握し、効果的に活用していく。</p> <p>④（ケアマネ支援）</p>

	<p>圏域のケアマネジャーやサービス事業所と、年２回の意見交換会、勉強会、事例検討会等を行い、介護が必要になっても重度になっても、地域で暮らし続けられるための効果的なケアプランとサービスが提供されるよう支援を行う。</p>
<p>#４ 職員の資質向上とチーム連携により、三職種の専門性を生かしたパフォーマンスを発揮する。</p>	<p>①（職員の資質向上） 自らの資質向上に努めるため、外部研修に積極的に参加する。毎週カンファレンスで３職種の専門性を生かしたピアスーパービジョンを行ったり、伝達研修を行い、お互いの意見から学び合う。</p> <p>②（実習・学生・若者にソーシャルワークを伝えていく） ソーシャルワークの価値・技術・知識を伝え、未来の福祉人材の育成に努めるため、後輩や実習生、学生などに対し、地域の課題や必要な活動を見てもらう。社会福祉士実習や看護学生の実習はもちろん、インターンシップなども受け入れ、伝達できる言葉や技術を共有する。</p> <p>③（権利擁護事業の協議） 高齢世帯や単独世帯の増加に伴い、虐待事例や権利擁護の必要な事例など支援の困難さが増している現状に対して、法人全体で権利擁護に取り組めるよう協議研究を行う。</p>
<p style="text-align: center;">デイサービスセンター ハーモニーこはた</p>	
<p>目 標： 令和７年度は、地域の様々な方々のご協力を得ながら支え合う地域づくりを推進していく。 また、働きやすい職場、成長し合える組織を目指して、引き続き業務改善をチーム全体で取り組んでいく。</p> <p>数値目標： デイサービスセンターハーモニーこはた１日平均利用者数 26.0 名</p>	
部門ミッション	取り組み
<p>#１【長く続く高齢期を健康的に楽しむために、デイサービスの各取り組みを地域の方とともに考え実践する】</p>	<p>①ご利用者の「なりたい姿」「したいこと」を実現するために、地域のボランティアさん等の協力を得ながら幅広いレクリエーションメニューを考え、生活リハビリや個別機能訓練プログラムを提案し、実践する。</p> <p>②機能訓練指導員による体操や生活リハビリの指導・アドバイスをを行い、自立支援・重度化防止につなげていく。</p> <p>③利用者個々のケアプラン目標を意識し、デイサービスの活動を役割や生きがいにできるように、地域とご利用者をつなげていく。（手芸、畑、制作、レクなど）</p>
<p>#２【ハーモニーこはたの働きやすさを表現していく】</p>	<p>①業務改善委員会において業務課題を洗い出し、重点項目を整理し、改善に向けて話し合いを続けて、生産性向上に取り組む。</p> <p>②各業務課題や取り組み、行事など毎月話し合う場を委員会として設け、常勤・非常勤職員がともにコミュニケーションを図る量を増やす。</p> <p>③ハーモニーこはたの特徴として地域の多くの方がボランティアとして携わっているつよみを活かし、〇〇サポーターとして短時間の支援者を創出できないか検討していく。</p>

	(食器洗い、喫茶のお手伝い、畑の水やり、剪定や、ご利用者の話し相手、見守り…など)
# 3 【地域活動の推進と次世代への広がり】	<p>①公園サロンや御蔵山学区福祉委員会等の地域活動に出向き、顔の見える関係づくりを継続していく。</p> <p>②さかのまちカフェや kohasyuge 等の取り組みを引き続き推進していく。</p> <p>③kohasyuge の作品を展示販売し、年2回のマルシェ出店を行うことで、学生やいろいろな人にボランティアを呼びかけ活動を知ってもらい繋がりをつくっていく。</p>
# 4 【ハーモニーこはたの魅力を発信し、人材育成や採用広報につなげる】	<p>①ハーモニーこはたの魅力・つよみをわかりやすく言葉にして伝え、機関誌や SNS 等で発信していく。</p> <p>②毎月の職員会議になどで日々の取り組みから得られた実践の意義をスタッフ間で共有し、その価値を仕事のやりがいや成果にしていく。</p> <p>③ともに楽しく、明日の活力となる活動を職員のみならず、地域の方とも協働し、その様子を内外に発信して仲間を増やしていく。</p>

(2) ハーモニー東風館

“最後まで自分らしく、楽しく暮らし続ける”をサポートする『くらしのサポートステーション』

(東風館ビジョン 2025)

目標：高齢者が自尊心を保ち、人とのつながりを作りながら「自分のくらし」を営めるよう、状態に応じた確かなケアの提供と豊かな生活空間を作るとともに、地域居住者として様々な人々とのつながりを作れるよう地域に開き、東風館の魅力を多様な世代に発信する。

1 重度化を防止し、心身の健康を保ちながら自分らしく暮らせる住環境の提供【食事・運動・社会参加】

見守りや生活相談サービスを行うサ高住機能を生かした取り組みにより「心の健康」や「社会参加」を促し孤立を防ぐ仕掛けを作る。部署を問わず入居者と職員との日常的な「近所付き合い」により変化を見逃さず、サ高住内での情報の共有と管理を行い、チームでアプローチをするとともに、地域・社会資源とのパイプ役となる。【入居者による自発的な活動促進のための関わり、エリア内社会資源との連携、法人内多職種合同会議の継続、相談スキル・発信力の向上など】

2 最期まで地域で、自分らしさを保ちながら暮らせる 24 時間ケアの提供と支援力強化

①定期巡回・随時対応型訪問介護看護サービスをより多くの人々へ届けるための体制強化

「柔軟なケア体制」と「医療連携（訪問看護ステーションとの連携契約）」により心と身体の安定を図ることが出来る定期巡回・随時対応型訪問介護看護サービス（以下、定巡サービス）を、より多くの人々に届けられるよう、24 時間シフトを担える訪問人材の確保ならびにマネジメント人材の育成に注力するとともに、ICT 等を活用することによって、経験と勘に頼らず働ける環境作りを模索する。

②生産性向上の取り組み～業務の切り分けによる多様な人材活用～

サ高住において専門職が担うことが望ましい「直接業務」と、専門的な知識が必要ではなく生活者としての強みを活かせる「間接業務」の業務の切り分けを更にすすめ、シニア世代等の多様な人材の活用の検証を行う。

③自分らしい暮らしを継続するための支援力強化

利用者と援助者 1 対 1 の信頼関係を作りやすい訪問事業の特徴を生かし、詳細なアセスメントとアプローチ方法の検討を行い、自分らしく自立した『暮らし方』の継続をサポートし、重度化防止ならびに意欲向上を図る。【アセスメント力・対人援助技術の向上、東風館各部署との連携強化、利用者・関係機関への発信力向上】

3 ハーモニー東風館のブランディング

サ高住や自宅において、ハーモニー東風館の支援機能によって一人ひとりの豊かなくらしや生き方が実現できることを伝えたい対象により適した媒体で発信し、「働きたい」「住みたい」と思えるよう魅力を広く発信するとともに、自分たちの職業的価値を高め、人材育成につなげていく。

数値目標：①サービス付き高齢者向け住宅 入居率（37 室 46 名中）

- ・通年平均 入居率 95%（35.3 室）以上、満室を目指す。 入居者数 88.7%（40.8 名）
- ・訪問事業（定巡および訪問介護）のサービス利用率 80%（32 名）以上を目指す。

②定期巡回・随時対応型訪問介護看護

- ・平均介護度 2.0（内、東風館 1.9 地域 2.3）
- ・利用者数 45 名（内、東風館 33 名 地域 12 名）（通年平均利用者数 31 名）

③訪問介護

・平均利用者数

総合事業（要支援）3名（内、東風館2名）

要介護 3名（内、東風館0名）以上

※感染症クラスターや自然災害を想定し、緊急時においても事業が継続できるよう、BCPの見直し・研修・訓練を実施する。

東風館共通

部門ミッション	取り組み
#1【東風館で自分らしい豊かなくらしを作る担い手となる】	①サービスの有無に関わらず入居者との顔なじみの関係作りを日常とし、入居者とともにコミュニティを育み、居心地の良い空間作りを職員個々が担う。 ②興味や特技を活かし、入居者のくらしに活力をもたらす取り組みに参加できる環境を作る。 ③エリアのインフォーマルを含む社会資源と繋がりをつくる。 ④地域の方々も参加（利用）可能な交流の機会やスペース作りの検討を進め、サ高住内における孤立を予防する。
#2【東風館の魅力を広く伝え、自分たちの職業的価値を高める】	①東風館の魅力を伝えたい対象に適した媒体で発信する（機関紙、ホームページ、SNS、地域住民とのつながり、法人内広報等） ②パンフレットの刷新
#3【感染症に強い施設づくり】	①感染拡大を防ぐ環境を作りながらコミュニティを形成できる仕掛けや活動の継続。 ②感染予防の知識を身に付け、感染拡大を起こさないようにする。 イ）責任者の定期的な研修会の参加と内部研修の実施。 ロ）感染症発生時の情報共有の徹底。 ハ）空気感染リスクを下げるための計画的な換気設備の日常清掃の実施。
#4【事業の一体運営】	①目的に応じた会議の開催や必要に応じた面談を行い、雇用形態を問わず自分の気付きや意見を発言できる機会を作ることにより帰属意識を高め、働きやすい職場づくりを行う。 ②必要な委員会を再編成し、協力して施設運営を行う。 ③共有スペースの美化、受付、行事など協力して行う。 ④物品管理の一元化を進める。

① 訪問事業	
部門ミッション	取り組み
#1【東風館を中心とした地域の居住者が自分らしく住まい続けられる支援と重度化防止への関り】	<p>①柔軟な 24 時間ケアと医療連携の提供。</p> <p>②東風館で最期まで安心して暮らし続けられる仕組みづくり</p> <p>イ) 訪問介護と定巡サービス、サ高住サービスの特性を各職員が理解し、より効果的で効率化に、公的サービスのみに依存しないケアの提供を目指す。</p> <p>ロ) 東風館での看取りケアが円滑に提供できるよう、医療・看護・相談・食事等、各専門職と密に連携する。</p> <p>③ご利用者のアセスメントやカンファレンス等を定期的に行い、看取り期などの状態変化に応じて、適切なサービスを提供する。</p> <p>④定期的な自宅訪問により、ご利用者およびご家族の意向や思いを汲み取り、チームで共有する。</p> <p>⑤「くらしの介護相談室」の情報を地域に発信し、地域住民などの介護についての疑問や悩み、不安の相談に乗り、できる限り不安を取り除けるようサポートする。</p>
#2【状態像に合わせたサービスの提供】	<p>①状態変化に応じて、適切なタイミングで必要なケアを届けられるようケアマネジャー等に提案する。</p> <p>②東風館においてサービスの利用に関わらず、入居者の変化に気付けるような関わりを作る。</p> <p>イ) 日常的にコミュニケーションを取り、馴染みの関係を作る。</p> <p>ロ) 状態変化に応じて適切なサービスに移行し、必要なケアが届けられるよう、利用者・家族の想いに寄り添い必要な協力関係を継続させる。</p>
#3【職員の資質向上と育成】	<p>①介護職員・登録ヘルパーが知識・意欲・技術を向上できるよう、個別および集合研修をサービス提供責任者（以下、サ責）ならびに計画作成責任者（以下、計責）が計画し、主宰する。</p> <p>②計責を共に担える人材を増やす。</p> <p>イ) 早期に計責が一人立ちができるよう、業務内容の効率化やマニュアル等を柔軟に見直し、新任職員の特性に応じた OJT を行う。</p>
#4【ふつうの暮らしが断ち切られないサービスの提案】	<p>①東風館の体操や各種レクリエーション等の予防機能、移動販売等をインフォーマル資源として活用を提案する。</p> <p>②居住する地域の様々なサービス資源等について適切な情報収集、アセスメントを行う。</p> <p>③家族や親しい友人・知人・近隣住民等に協力を求め、関わりが断ち切られず継続されるようなサービス計画を提案する。</p>
#5【質の高いサービスを提供するための取り組み】	<p>①同行訪問等によりケアの実施状況を相互に確認し、ケア方法や効果の検証ならびにサービス内容の見直しを行う。</p> <p>②サ責ならびに計責は、同行訪問による OJT 指導および支援状況の確認を行う。</p>
#6【訪問事業の運営を安定させ、よ	①多くの支援を効率的・効果的に実施するための環境をつくる。

<p>り多くの利用者に訪問サービスを届け在宅生活の限界点を上げる】</p>	<p>イ) 定巡回介護度ごとの支援時間上限を各計責と共有し、計責独自で効率的・効果的な支援計画を立案出来るよう促していく。</p> <p>ロ) 適切な支援割り当てや効率的・効果的な職員配置を行う。</p> <p>ハ) より多く、柔軟にご利用者の支援に動ける勤務形態の検討を行う。</p> <p>二) 継続的なカンファレンスとモニタリングにより、基本的ケアの標準化、定量化を進める。</p> <p>② 居宅ケアマネジャーがマネジメントしやすいツールの作成。</p> <p>イ) サービス算定構造が理解しやすい資料作成。</p> <p>ロ) 各種サービスとの組み合わせによる効果が伝わり易い事例紹介資料。</p> <p>③ 東風館、訪問サービスの魅力を広く分かりやすく伝え、地域に選ばれる東風館、事業所を目指す。</p> <p>イ) 委員会での計画的な広報活動。</p> <p>ロ) 広報誌などのツールの開発、表現方法の工夫。</p> <p>ハ) 効果的な周知活動について模索し、幅を広げる。</p> <p>二) 介護・医療連携推進会議の開催を圏域の関係者に呼びかけ、つながりを深める。</p>
<p>② サービス付き高齢者向け住宅ハーモニー東風館</p>	
<p>② - 1 相談機能</p>	
部門ミッション	取り組み
<p># 1 【重度になっても東風館で安心して長く住み続けられるよう、くらしの相談室が支援の軸として機能する】</p>	<p>① 心身機能が低下しても必要な支援を受けて安心して暮らし続けられるよう、調整を行う。</p> <p>イ) 訪問事業部門と密に連携し、現入居者の生活状況の把握を行う。</p> <p>ロ) 傷病に伴う急激な心身状況の低下により東風館での暮らしに支障が生じた際に、リハビリテーション病棟や老健等のリハビリ機能の活用を提案する。</p> <p>ハ) 東風館での看取りをサポートできるようにする。</p> <p>二) 主治医や訪問看護事業所、圏域の医療機関相談部門等との連携を密にして、入居者の健康管理を適切に支援する。</p> <p>ホ) 地域の事業所と連携し、インフォーマルなサービスも活用して入居者のニーズに対応する。</p>
<p># 2 【東風館拠点の健全運営を主眼に置いた入退去調整・サービス調整を行う】</p>	<p>① 空室が長期化しないための調整を行う。</p> <p>イ) 居宅介護支援事業所や医療機関相談部門、施設紹介業者への定期・随時の情報発信等、計画的な営業活動を行う。</p> <p>ロ) ハウスクリーニング等の現状復帰が迅速に行われるよう、住宅部門と協働する。</p> <p>② 訪問事業部門と連携しながら、サービス利用ニーズのある利用者を優先して新規入居へ繋げる。</p> <p>③ 新規入居相談や現入居者のサービス見直し時に、くらしのハーモニーが提供するサービスを提案する。</p>

	<p>④宇治エリアの各事業と協力し、くらしのハーモニーのサービスを利用する入居者の割合を増やし、ケアネットワークを強化する。</p> <p>⑤利用者の変化に合わせて、訪問介護や定巡等の併設サービス利用のメリットを伝え、変更へ繋げていく。</p>
#3【くらしの相談室が東風館入居者と地域を繋ぐための窓口となる事を旨とする】	<p>①くらしの相談室の体制を整える。</p> <p>②広報等、東風館の魅力を言語化する取り組みに参画する。</p> <p>③小地域ケア会議等、地域支援の取り組みの場に参加し、地域の支援者たちと繋がり、東風館の機能や魅力を伝えていく。</p> <p>④地域包括支援センターとの連携を強化し、地域資源を知り、東風館入居者の豊かなくらしづくりに繋げていく。</p>
②-2 住まい機能	
部門ミッション	取り組み
#1【ご入居者の可能性に着目し、ご入居者が健康で生きがいを感じ、自分にとって意味がある生活の場所と時間を提供できる東風館を目指す】	<p>①基本的な感染対策は継続しつつ、ご入居者が居室に閉じこもることなく、生活が縮まないよう支援する。</p> <p>②ご入居者の生活が東風館内で完結するのではなく、他者や地域とつながり、外に出ていくのを支援する。</p> <p>③らくらく体操、貯筋体操、リハビリ体操などご入居者の健康の維持増進に繋がる取り組みを行う。</p> <p>④健康を支え、美味しく食べていただける食事提供の工夫を続ける。こがの食事サービス部の協力も含め「ハーモニーならではの食事を模索する。</p> <p>⑤東風館の多様なスペースを活用し、ハリがある生活をご入居者が実現できるようにする。</p> <p>⑥インフォーマルサービスや様々な地域生活資源とのつながり方を模索し、ご入居者の暮らしのニーズに対応する。</p> <p>イ) セブンイレブン、とくし丸、ヤクルトなどの出張販売を活用し、食や日用品の購入で生活を豊かに彩りあるものにし、居室から出ようという意欲を刺激する。</p> <p>ロ) 婦人服の販売など「衣」の分野の取り組みを増やし、ご入居者の暮らし、衣食住を豊かにしてゆく。</p>
#2【持続可能なサ高住運営のために拠点単位で経営改善を図る】	<p>①収益構造分析を行い、運営会議で課題解決に向けた運営の見直しの協議を進める。</p> <p>②退居後の原状復帰の迅速化を進め、くらしの相談室と連携して空室ロスを最小限に抑える。</p> <p>③東風館が持つ機能や魅力を発信し、ネームバリューとブランド価値を高める。</p>
#3【東風館の運営、建物管理、物品管理などを拠点内で協力して効率化し、支出を減らす努力をする】	<p>①開設から8年の経過を踏まえ、中長期的な展望を持った建物管理を行う。</p> <p>②設備の劣化を防ぐための清掃の業務化を協議する。</p> <p>③部門ごとになりがちな物品管理の一元化を推進する。</p>

(3) ハーモニーやまはた

(やまはたビジョン 2025)

目 標：法人理念である「ともに生き ともに学び ともにささえ合う」や「最期まで地域で ‘楽しく生きる’ をつくる福祉」を実践する施設づくりを行うと共に、地域を支え続けるために時代の変化に耐えられるケアサービスを構築していく。

1 最期まで地域で自分らしく暮らせることを支える施設づくり

事業の役割や社会的価値を確認・共有し、地域に住む方が認知症や寝たきりになっても、できる限り最後まで自分らしい生活を送れるように、職員が認知症ケアとターミナルケアの実戦力を高める。

2 時代の変化に耐えられるケアサービスの在り方の構築

生産性向上を学び、業務改善や業務の標準化を推進し、永続的にケアサービスを提供できる体制の構築を図る。

3 「地域共生社会」が実感できる地域活動の推進

利用者と職員が一緒に楽しめる活動を行い、地域の方々にも参加を呼びかけてその取り組みを発信し、「地域共生社会」が実感できる地域活動を推進する。

4 地域実践を可能にする経営基盤の確立

地域の支援ニーズに応じて収益の確保を図ると共に、建物や設備の維持管理・必要な修繕、備品の買い替え等を行う。

◎ 数値目標：①グループホーム入居者数 年間平均 17.5 名以上

・利用者の体調管理 ・事故等のリスク管理 ・スムーズな入居調整 ・職員の定着

②小規模多機能 年間平均登録者数 20名以上（年度末に 23 名達成）

・居宅、包括、医療機関との連携強化 ・在宅生活の継続支援 ・職員の定着

ハーモニーやまはた共通ミッション	取り組み
#1【最期まで地域で自分らしく暮らせることを支える施設づくり】 自分達の事業の役割や社会的価値を共有し、認知症や寝たきりになっても最後まで自分らしい生活を送れるように、個々の職員が認知症ケアとターミナルケアの実戦力を高める	①会議やミーティングの中で自分達の事業の役割や社会的価値を確認する。 ②認知症ケアの勉強会の開催や研修への参加の機会を増やし、認知症の周辺症状への対応力を高める。 ③老衰期の状態を理解し、どんな支援ができるかを個々の職員が考え、利用者にとってのその人らしい生活を提案する。
#2【時代の変化に耐えられるケアサービスの在り方の構築】 生産性向上を学び、業務改善や業務の標準化を推進し、永続的にケアサービスの提供できる体制の構築を図る	①生産性向上や業務改善についての勉強会の開催や、外部研修への職員派遣を実施する。 ②生産性向上・業務改善委員会を開催し、将来的な介護人材不足を見越して、少ない人員でも安定的に介護サービスが提供できる方法を模索していく。

<p>#3【「地域共生社会」が実感できる地域活動の推進】</p> <p>利用者と職員が一緒に楽しめる活動を行い、地域の方々にも参加を呼びかけてその取り組みを発信し、「地域共生社会」が実感できる地域活動を推進する</p>	<p>①「映画上映会」を毎月1回実施する。</p> <p>②「やまはたカフェ（喫茶の会）」を試行的に開催していき、定期的に実施できるようにしていく。</p> <p>③流しそうめんやお餅つき等の地域交流行事を実施する。</p> <p>④地域に開放する「SORA カフェ」を年1回実施する。</p> <p>⑤「やまはた新聞」や行事の案内を町内会に回覧する。</p> <p>⑥SNS で行事や生活の様子を定期的に発信する。</p>
<p>#4【地域実践を継続し続けるための経営基盤の確立】</p> <p>地域の支援ニーズに応じて収益の確保を図ると共に、建物や設備の維持管理・必要な修繕、備品の買い替え等を行う</p>	<p>①各事業所の数値目標を達成し、収入の安定化を図る。</p> <p>②10 年以上が経過し、建物や設備の修繕箇所や備品の故障等が増えてくるので、法人と相談しながらできるだけ早く必要な修繕や買い替えを行い、サービス提供に支障が出ないようにしていく。</p>
<p>グループホーム ハーモニーやまはた</p>	
<p>◎ 数値目標：満室（18 室）の継続。入居者数の年間平均 17.5 名以上。</p>	
部門ミッション	取り組み
<p>#1【職員の資質向上や育成と働きやすい職場づくり】</p> <p>様々な症状や状態の方に対応できるよう、ケアレベルの底上げを図る</p>	<p>①介護職の基本的スキルの底上げを図る。</p> <p>イ) 受診付添いや往診時、主治医に正確な情報を伝える力を身に付けることで医療面の基礎知識を向上させる。</p> <p>ロ) 会議やカンファレンス等を定期的に開催し、互いに意見を交わすことで、自身の考えを再考する機会を持つ。</p> <p>②自らの考えや思いを、言語化して伝える力を身に付ける。</p> <p>イ) 内部研修の講師を担い、自ら調べまとめる力を付ける。</p> <p>ロ) 正確な記録の記載や申送りを実施する力を身につける。</p> <p>③職員同士が声掛け・協力することを意識して行い、職員間の協働力を高め、互いに認め合える関係をつくる。</p>
<p>#2【強みを生かした生活のためのアセスメント】</p> <p>ご利用者が活動できる場や役割をつくり、生活の中で出来る家事や生活リハビリを通して、心身共に健康な生活につなげる</p>	<p>・ご利用者の個々の能力や様々な状態（ADL、医療的課題、生活歴等）を把握し、一人ひとりの強みが活かせるプログラムの計画と確実な実践。</p> <p>イ) アセスメントから得られたご利用者の強み（残存能力）をカンファレンスや会議の中で話し合う。</p> <p>ロ) 担当職員と計画作成者が一緒にケアプランを考えて作成し、モニタリング会議等で定期的に確認し、日々の活動の実行性を高めていく。</p> <p>ハ) ご利用者の調理の機会をつくるために、食事づくりのレクを毎月1回実施する。</p>
<p>#3【親族との関わりや住み慣れた地域との繋がり】の継続】</p>	<p>①担当職員がご家族との連絡を密にし、ご家族との面会や外出機会を支援する。</p> <p>②地域に外出する機会、馴染みの場所を訪問する機会を少しでも多くつくる。</p> <p>③家族会を年1回開催し、ご利用者の暮らしの様子をお伝えし、家族との繋がりを支援する。</p>

小規模多機能施設 ハーモニーやはた	
数値目標：年間平均登録者数 20 名以上。年度末に 23 名達成。	
部門ミッション	取り組み
# 1 【新規登録者の確保】 地域の支援事業所等へ小規模多機能サービスの魅力を発信し登録者数の増加を図る	・小規模多機能サービスの魅力を地域の居宅介護支援事業所や地域包括支援センター等に発信し、登録者数を目標の 23 名まで増やして、地域で暮らし続けたい高齢者をできるだけ多く支援していく。
# 2 【職員の資質向上と育成】 最期まで自宅で暮らせる 24 時間ケアを柔軟な思考で支援できる対応力のある人材を育成する	①ご家族やご本人が最後まで自宅で暮らしたいという想いを実現するために、柔軟に支援する力や状態変化への対応力を、実践を通じて身につける。 ②勉強会の実施や、会議の中で利用者への対応方法を確認し合う中で、職員の知識や技術の向上を図る。
# 3 【在宅生活を家族と一緒に考える支援】 家族が安心出来るサービスの提供と、お互いに困った時に助け合える関係づくりを行う	①担当職員がご家族とコミュニケーションを深め、ご利用者の暮らしの様子等を聞きとり、一緒により良い支援を考える。 ②家族会を年 1 回開催し、ご利用者を支えるご家族の悩み等についても一緒に考える機会を作る。

宇治エリア合同	
合同ミッション	取り組み
# 1 【福祉人材育成】 一つ上の仕事をこなせる人材の創出 (リーダー候補の育成)	①事業所任せにしないリーダー層の育成 目的を明確にした宇治エリア合同研修計画の策定と実施。 ②異なる事業の主任・リーダーならびに次世代リーダーが共に学び合える場を作り、斜めの関係が形成されるような取り組みを企画する
# 2 【福祉人材育成】 担当事業の価値に気づき、法人事業の取り組みの理解を深める。	①取り組み発表会の継続 ミッションを実現するための活動実践を、発表の機会を通して「活動の意味」を気づき考え、言語化させることにより、ミッションの理解を深める。

【伏見エリア】

（４）ハーモニーこが

【こがビジョン 2025】

在宅超強化型老健として、暮らしを支え続けていくために

これまで大切にしてきた「在宅支援・在宅療養機能の推進」「自分らしい暮らしと最適な住まい方」を変わず実践していくためには、「人材の定着と育成」「チームケアの質向上」「情報共有の効率化」が欠かせない。サービス種別や部署によらず、生産性向上や多様な人材の活躍促進、働きやすい職場づくり、内外への広報活動などについて協力して推進し、社会情勢が変化してもハーモニーこがのサービスレベルを維持し、社会的信頼を守っていく。

1 伏見エリアにおける地域支援力の強化 **入所部門** **在宅部門**

入所部門においては、多職種協働によるユニット生活の創造、適切な疾患管理とリハビリテーション、LIFE と各種委員会のマネジメント、感染症対策などの取り組みによって、「在宅支援・在宅療養機能」を維持向上し、「自分らしい暮らしと最適な住まい方」を実現する。また、施設機能を地域居住のために十分発揮するための相談支援機能とベッドコントロール力の強化を、昨年と同様に重要視する。

こが・こがなでは**在宅部門**の強化が進められ一定の効果が現れてきているが、令和 7 年度はハーモニーブランドとして大切にしている「自分らしい暮らし」を共に考えていくプロセスを重視して言語化を図るとともに、長く続く高齢期に共通して必要となる「人生 100 年時代における生活期リハビリ」の手法を開拓していく。

2 生産性向上の取り組みを進める

昨年度 12 月には主に入所棟において、介護テクノロジー等定着支援コンサルテーション（京都府モデル事業）がスタートしたが、このプロジェクトチームを委員会として続けていく中で、生産性向上の目的や考え方を学び、見守りロボットやインカム等を導入したり、業務改善を推進する取り組みをスタッフ全体で共有して、働き方改革へ向けた PDCA サイクルを回していく。

3 ハーモニーこがの魅力を採用広報に活かし、人材の育成につなげる

2020 年からは法人の魅力を内部に浸透させるためのインナーブランディングとして、法人パンフレットや社内報の発行、取り組み発表会、育ち合いのキャリアパス制度などの活動が展開されてきた。ハーモニーこがにおいては、「自分らしい暮らしの創造」「多職種協働によるドーナツ型支援」「ケアの意味を考える配属研修」「住民としての地域とのつながり」といった取り組みや考え方を、ハーモニーこが通信等を通じて発信してきたが、今後は、それらこがの強みを最重要課題である採用活動（新卒・中途・非常勤・サポート職等）に活かし、幅広い層に多様な方法で働きかけるとともに、人材の育成につなげていく。

4 包括的相談支援体制の構築

多様な相談に対してワンストップで寄り添い、各種サービスを効果的につなげていくためのソーシャルワーク機能を、施設やエリアを超えて発揮できる体制を設計する。居宅介護支援は、より広いエリアにおいて法人内の住宅やサービスを総合的に活用できるよう法人単位で一体的に事業管理をスタートさせて、法人内ネットワークを強化する。サ高住や老健の相談室は、居宅一体化の動きと同調しより広いエリアで、より多くの相談者ニーズに応えることによって稼働率を守りながら、社会的信頼と実績を高めていく。
(中期経営計画より再掲)

5 地域リハビリテーション体制の強化

ハーモニーこがでは、個別の暮らしを自分で組み立てられるような生活期リハビリを重視し、
□入所棟では、ユニット毎の生活行為や趣味を活かしたグループ活動やイベント
□通所リハビリでは、3 つの軸「マイトレ」「クラブ活動」「地域交流」による身体づくりと多彩な活動

口訪問リハビリでは、個性的な暮らしを続けるための個別メニューと生活リハビリ、地域連携を推し進めてきた。今後もこの活動を維持していくと共に、スタッフの担当業務を流動化させて、人材育成プロセスを謳うことによりリハビリスタッフの確保定着を図り、在宅超強化型老健の機能強化につなげる。併せて人生 100 年時代の長く続く高齢期を元気に生き抜くために、「早い時期から取り組むヘルスプロモーションと身体づくり」をテーマとして、地域に提供していけるようなサービスメニューを協議開拓していく。

数値目標：①入所稼働率 1 日平均 95.5 名以上（長期 88.0 名および短期 7.5 名以上目標）

- ・インテーク機能の維持強化 ・ショートステイ利用者数の確保 ・広域ネットワーク力向上
- ・居宅介護支援の法人一体化に連動して、インテーク数月 30 件以上を確保する

②通所稼働率 1 日平均 23.5 名以上

- ・登録者数を確保する(要介護 75 名以上、要支援 15 名以上)
- ・短時間や筋トレ体操など、サービスメニューの工夫による満足度向上
- ・中重度者受入れの促進、新たな利用枠組みの協議検討

③特定事業所加算Ⅱの算定（要介護件数は下半期に月 220 件、予防は月 40 件）

- ・既存のケアマネジャー 3 名体制を、法人一体化により 7 名体制として、より広域的な包括的ケアマネジメント機能を果たしていくとともに、法人内ネットワークの強化に努める。

④訪問リハビリテーション 1 ヶ月 104 回

- ・地域包括や居宅介護支援、各関係機関との密な連携を継続し、在宅生活の状況変化に即応した効果的な訪問リハビリ活動を推進する。令和 6 年度実績の月 92 件に、週 3 回を加味。

※年間収益目標【①56,514 万円 ②8,005 万円 ③4,763 万円 ④741 万円】

月間収益目標【①@16,213 円×95.5 名×30.42 日=4,710 万円】

【②@11,096 円×23.5 名×25.6 日=667 万円】

【③ケアマネ常勤 7 名、特定加算Ⅱ、要介護 220 件/月の場合】

【④@5,943 円×(92+12)回=61 万円】

※但し、@は令和 6 年度 4 月～1 月実績の平均単価。

① 入所棟共通（介護部、看護部、地域リハ部、相談室、施設ケアマネジャー、食サ、事務サ）

入所棟共通ミッション	取り組み
<p>#1 【より良い生活環境へのアプローチ】</p> <p>家に帰る支援も、それが叶わない暮らしの支援も、療養期の支援も含めて、老健が社会から求められている役割、社会的機能です。</p> <p>どのステージでも、「より良い生活」を目指して Well-being な暮らしを実現できるのが「老健ハーモニーこが」だと思います。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ご利用者の生活が、身体的、精神的、社会的に少しでも満たされた状態を目指すチームケアの実践。 <div style="display: flex; align-items: center;"> <div style="flex: 1;"> <ul style="list-style-type: none"> ①生活リハビリの理解 ②楽しい気持ち、笑顔になる時間の創造 ③施設生活の充実 ④家族、自宅、地域とつながり、人間関係を作る </div> <div style="flex: 0.2; text-align: center; font-size: 2em;">}</div> <div style="flex: 0.2; text-align: center;"> 老健の チームア プローチ </div> </div> ・個別性の高いケアプラン目標の設定と具体的な実践。 <ul style="list-style-type: none"> ①その人を知る ②実現可能な目標の設定 ③実践 ④ケア満足度の評価 ・事例集の作成を通した、ケア力の積み上げ。 <ul style="list-style-type: none"> ①老健大会での事例発表

	②取り組み発表会において在宅復帰、認知症ケア、生活リハビリ、施設生活の充実などの実践を形に残す。							
# 2【介護 DX の推進（2 年目）】 DX＝デジタルトランスフォーメーション （ICT、デジタル機器を活用し業務改善を図ることで、意図的な時間の創出と有効活用を促進すること） 1 年目：委員会設置、生産性向上の学び、機器の導入① <div>2 年目</div> ：業務改善の取り組み 機器の導入② 3 年目：機器の導入③、効果測定	<ul style="list-style-type: none">大規模施設における働き方の点検と見直し、機能的なシステムの導入を進める計画を実施する。生産性向上検討委員会の設置：毎月 1 回開催 →巡視のルールや機器活用の習熟度の確認生産性向上にかかる機器等の導入 →ベッドの計画的入れ替え ※残り 45 台：（R6）25 台購入 ：（R7）20 台購入想定 →見守り機器導入：（R7）102 台 ANSIEL（積水化学工業） ※PHSからスマートフォンに変更し、ナースコールとANSIELを有効活用できるようにする。 ※R6 年京都府介護テクノロジー等定着支援事業補助金活用 →インカム導入：（R7）50 台程度導入想定（デイケア分含）							
② 入所棟 看護介護部 ミッション ※老健協会の部会設定と同じように看護、介護は共同部門としてミッションを作る								
部門ミッション	取り組み							
# 1 【新体制による多職種協働の推進】 <div>旧</div> <table><tr><td colspan="2">入所棟</td></tr><tr><td>看護部</td><td>介護部</td></tr></table> <div>→</div> <table><tr><td rowspan="2">入所棟</td><td>3階 看護・介護</td></tr><tr><td>2階 看護・介護</td></tr></table> <div>新</div>	入所棟		看護部	介護部	入所棟	3階 看護・介護	2階 看護・介護	<ul style="list-style-type: none">看護部、介護部という部門分けを廃止し、「2 階・3 階」に担当看護師、介護士を配置し、これまで以上の協働によるケア提供を目指す。一日の働き方を明確にする「全体共有時間」を設定し、フロア内で助け合う風土を作る。看護師と介護士と一緒に働く中で、お互いの専門性の理解を進める。また、チームケアの在り方について取り組み発表会で報告する。
入所棟								
看護部	介護部							
入所棟	3階 看護・介護							
	2階 看護・介護							
②-(1) 2階 認知症ケア・認知症専門フロア								
【2 階の共通目標】 ご利用者が笑顔で暮らせるように、医療と福祉の視点を活かした「新たなチーム作り」を進める。								
ミッション	取り組み							
# 1【ご利用者の暮らしに触れた「感動できる時間」を作る】	<ul style="list-style-type: none">「個別性」に焦点を当てたケアの推進。 →個別の「自宅外出」や「思い出の地への外出」各ユニットの取り組み <div>【しょうぶこすもす】</div> <ul style="list-style-type: none">→四季を感じることができる行事企画（夏祭りやお花見）→ご家族との関係作り（外出企画） <div>【りんどう】</div> <ul style="list-style-type: none">→ご家族との関係作り（家族会の定期開催）→りんどうカフェ（駄菓子屋など）							

	→高いADLが発揮できる「運動会」 【あじさい】 →ユニット全体で楽しめる「musicday」 →ご家族との関係作り（家族会の定期開催）
#2【ICT 機器の活用を含めた「働きやすさ」の向上】	•ANSIEL（見守り機器）を活用したケアアセスメント •各種書式のフロア内での統一 •各業務マニュアルの見直し •シフトリーダー（一日のリーダー）の役割の明確化
#3【多職種協働による認知症ケアの推進】	•認知症ケアの勉強会の開催 •認知症介護実践者研修、リーダー研修の受講 •認知症チームケア推進にかかるカンファレンス開催の模索
②-(2) 3階 在宅復帰・在宅療養フロア	
【3階の共通目標】 職員はやりがいを持ち、ご利用者には生きがいを持ってもらうフロア作り	
ミッション	取り組み
#1【「生活の活性化」に向けた、いきいきと元気に過ごす為の取り組み】	•個別のニーズに沿った行事企画を実施する。 （外食・買い物・ドライブなど、自宅外出など） •各ユニット行事を年2回以上、家族会を年1回以上実施する。
#2【新体制移行による看護、介護のチームケア連携の構築】	•月1回、フロアの動きについて介護、看護、リハビリスタッフが一緒に働きやすい環境作りを考える機会をつくる。 •年2回常勤、非常勤参加の勉強会を実施し、スキルアップを目指す。
#3【フロア全体でより良いケアを実践する】	•3階のケアの質を高めるために、接遇などを含めた基本的ケアの見直しを進める。 •ユニットミーティングで前月のケアプラン会議の内容を共有し、個別ケアの内容が職員に浸透する工夫をする。
③ 地域リハビリテーション	
部門ミッション	取り組み
#1【地域リハビリテーションの体制を強化する】	•今まで培ってきたハーモニーこがのりハビリテーションマインドを、次の時代へ繋いでいく。土台を共有し、継続できる体制を作っていく。 •自分たちの言葉で、仕事の深みや魅力、働き甲斐を発信していく事で、働く仲間を増やすためのアウターブランディングにつなげていく。
#2【くらしのハーモニーのリハビリテーションを、その方の生活の場へ届ける】	•くらしのハーモニー訪問リハビリテーションが継続して実践してきた、生活を見ていく訪問リハビリを希望される方に、断ることなく届けられるようにする。 •入所棟で関わった在宅復帰ケースは、入所棟で関わったリハビリスタッフが訪問リハで関わり、在宅での生活を安定して続けられるようにしていく。 •訪問リハビリテーションの依頼のなかで、通所リハビリテ

	ーションに繋がられるケースは、最初から通所リハスタッフが訪問リハを行うなど、シームレスでサービスを繋げて、早い段階から長期に渡って在宅生活を支えていく。
#3【入所棟の中で、ユニット担当を固定化し、ユニットの生活や活動を考えたり、仕事のやりがいや魅力をお互いに語れるようにする】	<ul style="list-style-type: none"> ・介護、看護スタッフと連携して生活や活動を考え、ハーモニーこがの社会的価値とやりがいを見出し、言葉にし、スタッフの育成と定着につなげていく。 ・『たのしいこと』をともに考え、ともにやり遂げ、ともに楽しむことができるユニット運営を考えていく。
#4【通所リハビリテーションのすそ野を広げる】	<ul style="list-style-type: none"> ・人生100年時代の身体づくりと健康増進に向け、ハーモニーこがが老健が行う予防的な取り組みとして、地域住民にデイケアの場を開放するスマイル体操を6年度にスタートさせた。リハ職として、ハーモニーこがが版幸齢時代を生き抜くリハビリ・メニューと出して、テキスト作りやケア職へのレクチャーを担っていく。
#5【入所棟利用者の車椅子を整備する】	<ul style="list-style-type: none"> ・入所棟利用者に貸し出しをしている車椅子が、長年使用し修理が必要なものが多く、尚かつ肘置きやフットレストが外せず介助者が身体介助しにくいものが多数ある。1年に5台ずつ新しい車椅子を購入し、身体介助しやすい車椅子へ更新を進め、台帳等で管理していく。
④ ぐらしの相談室	
部門ミッション	取り組み
#1【ベッドコントロール】 老健機能を必要とする全てのケースに向き合い、超強化型老健として稼働率95.5%を維持する ①他機関連携 ②ケース対応 ③ショートステイ利用者の確保 (1日平均7.5名以上)	①居宅介護支援事業所への情報提供を行い、毎月安定したインテーク件数を確保し、確実な入所に繋げていく。 ②入所ニーズに素早く応えるため、迅速な面接調整、臨時判定、面接時に契約する対応を行い新規ケースを取りこぼさないようにする。 ②空室ロスを抑えるため、入院や突発的な退所にも対応し、各FC、リーダーと協働し迅速な入所のための内部調整を行う。 ③最低でも1ヶ月225床(1人平均6日として実37.5人)以上のショート枠を在宅支援に有効活用していただく。そのためにSS運用体制を固める。
#2【横断的・包括的相談支援】 法人全体の相談窓口として生活ニーズの受け皿となる	<ul style="list-style-type: none"> ・居宅ぐらしの相談室やこがなの家、東風館、やまはた小多規と連携しながら新規ケースを獲得し、次の生活の場所を提案するなど密な調整を行う。 ・「自分らしい暮らし」の実現に向けて、こが、こがなの家の在宅部門が互いに協力し合い、定期的に会議の場をもち地域支援力の強化を図る。
#3【実習生の受け入れ体制】 ソーシャルワーク実習の受け入れ体制を構築し、魅力発信や育成機能の向上を目指す	<ul style="list-style-type: none"> ・実習を通じて老健の相談援助機能の魅力を内外部に向けて発信し、老健機能および相談援助職の役割を再確認する場を作る。個別の生活を組み立てる生活志向の老健運営や、それに必要な老健相談員の持つ知識、技術、魅力を職員間

	<p>で共有する。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・実習生を積極的に受け入れ、実習を通じて学生と関わることで、相談室として若い福祉職の担い手を育てていく土壌を整えていく。
#4【施設ケアマネジャー：R7年度ミッション】	<ul style="list-style-type: none"> ・ご利用者のケアの質向上や、自分らしい暮らしの実現に向けたケアを提供するために、各専門職と一緒に考え行動する場を作っていく。 ・施設生活の中でご利用者の尊厳が守られ、それぞれの思いやニーズに寄り添ったケアが提供できるように介護職と意見交換を行い、お互いに気づきが生まれるアプローチを実践する。
⑤ 介護支援センターくらしの相談室〔居宅介護支援事業所〕	
部門ミッション	取り組み
#1【包括的相談支援体制の構築】	<ul style="list-style-type: none"> ・広域エリア（伏見・宇治）において、法人の持つ様々なサービスや住宅、老健機能を総合的・一元的に活用することで『最期まで住み慣れた地域で自分らしく暮らす』ことができるようサポート（支援）する。 ・広域エリアにおけるケアマネジャーの役割や活動を明確にし、適正な事業所管理とチーム作りを行う。 ・東風館入居者のサービス調整と生活の安定化を図る。
#2【生産性向上と業務改善～働きやすい職場環境づくり～】	<ul style="list-style-type: none"> ・生産性向上（業務改善）のプロジェクトチームを立ち上げる。 ・ケアプランデータ連携システムの導入及びテレビ電話装置その他の情報通信機器を活用したモニタリング（オンラインモニタリング）の方法を検討する。 ・介護ICT（音声認識ツールやOCRツールなど）を活用し、業務改善（記録作成の負担軽減や情報管理・共有、ペーパーレス化）を図る。
#3【特定事業所加算Ⅱの算定と活動実践】	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者の生活や健康状態を適切に把握し、複合的なニーズや多様な価値観に応えるとともに、住み慣れた自宅で役割や生きがいをもって、自立した日常生活が送れるようサポート（支援）する。 ・多様化、複雑化する課題に対応するため「ヤングケアラー、障がい者、生活困窮者、難病患者等、他制度に関する知識等」に関する事例検討会や研修等に参画する。 ・前年度に引き続き、レーベン横大路（社会福祉法人洛南福祉会）との合同事例検討会や勉強会を企画・開催し、居宅のケアマネジメント、居宅生活の支え方、地域資源の活用方法を施設内外に発信する。 ・事例を通じた地域ケアカンファレンスを開催し、地域のネットワークの構築と地域資源を活用した支援方法の検討を行う。※法人内外（圏域の地域包括支援センターや地域の

	<p>医療機関など）に参加の呼びかけを行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域包括ケアシステムの構築に向け、久我の杜圏域の事例検討会や地域ケア会議等に参画し、圏域の医療や介護、福祉の関係者及び住民などと意見交換を行う。
#4【地域共生に必要なケアマネジメントスキルとソーシャルワーク機能を学ぶ】	<ul style="list-style-type: none"> ・『最期まで地域で自分らしく暮らす』を実現するため、地域共生を念頭に置いたケアマネジメントとソーシャルワークを実践する。 ・面接技法やファシリテーション、ケアラー支援等について学ぶ機会として、法人のソーシャルワーク研究会の活動を継続していく。
⑥ 通所リハビリテーション	
部門ミッション	取り組み
#1【利用時間全てがリハビリテーション】 リハビリの目的や効果を理解し実践	<ul style="list-style-type: none"> ・リハビリテーション会議において多職種でディスカッションし、日々のリハビリに活かす。 ・リハビリ計画書の更新は、ご利用者自身も評価に加わり、リハビリの目標設定や実行に繋がるようサポートする。 ・マシン運動は全職種で対応することとし、マシン以外のマイトレ運動メニューの方を一新して、より効果的な個別の運動をリハ職が中心に担当する。 ・選択制のレクリエーションリハビリ（4 類型…創作/芸術/生活/音楽）を、リハビリ効果が高められる内容にチームでブラッシュアップする。 ・デイケアのボランティア活動を継続実施する。ボランティアを通して“役割”や“生きがい”を持てるような取り組みを実施し、意欲向上に繋げる。 ・自宅の暮らしとリハビリが繋がるきっかけのひとつとして、家族会を開催する。
#2【ご利用者の満足度を高め、デイの輪を広げる】 ※平均利用者数 23.5 名	<ul style="list-style-type: none"> ・希望が多い入浴やリハビリを効率よく回すプログラム作りを行う。 ・ハーモニーマイル等のイベントを随時開催し、ご利用者のモチベーション、満足度アップに繋げる。 ・現在週 2 回午後に開催している短時間デイについて、午前で開催する等、ご利用数の枠を広げる戦略を考える。 ・リハビリの成果を見える化し、ご利用者の声を家族やケアマネジャーに広報することで、スタッフ自身もデイケアの魅力を再認識し、更にステップアップできる。 ・継続して利用することが難しいご利用者に、デイケアのリハ職による訪問リハビリを勧めるなど柔軟なサポートにより、外出ができるような支援に繋げる。
#3【地域に開かれたデイケア】	<ul style="list-style-type: none"> ・「人生 100 年時代を元気に生き抜くために必要な身体づくり」をコンセプトに発足したスマイル体操の定着を図ったり、地域ニーズに基づいた活動を展開させて、ご利用者、

	<p>職員が地域の方と繋がり、ともにいきいきと過ごす。</p> <p>・「自分らしい暮らし」の実現に向けて、こが、こがなの家の在宅部門チームが協力しあって、地域支援力の強化を図る。</p>
⑦ 食事サービス	
部門ミッション	取り組み
#1【年度替わりに大きく人員交代が進むため、業務内容について無理のない役割分担をすすめ、安定的な業務体制を構想していく】	<ul style="list-style-type: none"> ・クックチルの活用を継続。人材定着のために必要な育成目標を共有し、職員同士の環境を大事にして、意欲向上につなげていく。 ・常勤、非常勤に関わらず各業務について効率化を進めていくことを念頭に、食事作り工程や提供方法の工夫、見直しをすすめ、各業務の無理無駄ムラを洗い出す機会を持つ。 ・伏見、宇治地域がお互いに連携して食事サービスの向上、安定的な運営を目指す協議をしていく。
#2【非常勤スタッフの確保と人員配置】	<ul style="list-style-type: none"> ・年数回、計画的にスタッフ募集を行うとともに、その方のスキルや経験に合わせて業務内容をマッチングできるように、業務分担を視野に入れた採用も考えていく。 ・オールラウンダーが減少している中では、同じ職員だけに負担にならないように積極的に新しい業務への移行を促し、適材適所の配置構成をすすめる。
<p>#3【ハーモニーこが・東風館における食事サービス内容の工夫と満足度向上】</p> <p>【ハーモニーこが】⇒</p> <p>【ハーモニー東風館】⇒</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・若い介護スタッフとご利用者の食事の楽しさ、食欲の向上を一緒に考えられるような連携をしていく。 ・ご利用者やケアスタッフの声をメニューに反映させたり、喜んでもらったことによる達成感をチームで共有する等して、食事内容を全体で良くしていこうとする流れをつくる。 ・ご利用者の楽しみに繋がるような行事食・イベント食について協議する。 ・喫茶ほっこりに代わる、食を通じた地域とのつながり方について、協議を行う。 ・東風館は、クックチルによる食事提供を継続しながら、途切れてしまっているこがとの連携調理の再開を模索していく。 ・厨房ができる範囲で、イベントにあわせた食事の提案を行い、その結果を東風館PRに繋げていく。
#4【管理栄養士の業務】 安全な食事提供や、食と栄養への興味・関心を引き出す役割となる	<ul style="list-style-type: none"> ・ミールラウンドやフィジカルアセスメント、モニタリングにて、ご利用者1人1人の栄養状態や食習慣を知り、他職種と連携して丁寧な栄養ケアを実施していく。 ・ご利用者やケアスタッフに対して、楽しみや興味関心に繋がるような「食と栄養の情報」を発信する場を作っていく。 ・食事サービス委員会や食中毒研修等を通じて、食事の衛生管理や安心安全な食事提供について他職種と一緒に考え、実践していく。

⑧ 事務サービス	
部門ミッション	取り組み
# 1【施設の地域支援力強化を意識し、各部署の活動（ミッション）を支え、自らの成長につなげる】	<ul style="list-style-type: none"> ・在宅支援型老健としての地域支援力強化に対し、外部との接点を保つ部署として、情報提供や新たな提案ができるような気づきを持ち日々の業務に臨む。 ・様々な感染症に対し、施設内に持ち込まない、持ち込ませないための方策を検討、周知する。 ・来訪者や電話対応において、相手の求めるところを理解し、施設内に多数あるセクションと適切なつなぎを行う。 ・事務サービス部の各人が連携して他部署支援を行なえるよう、互いに各担当業務の進捗状況を共有し、協力体制を築く。 ・担当業務のスキルアップだけでなく、施設の潤滑油的役割の中にも、自身の成長につながるものを見つけてチャレンジする。
# 2【建物、設備、備品の適切な管理】 および【業務改善、生産性向上の視点】	<ul style="list-style-type: none"> ・R6年度末に導入した見守り機器等が十分に活用され、業務改善、生産性向上に役立つよう、通信環境の安定確保等、側面からの支援を行う。 ・施設建物、設備の経年劣化が進んでおり、給湯管からの漏水を始め、要修理、要更新箇所が増えている。都度の対応を継続しつつ、先々の修繕資金の準備にかかりたい。 (法人全体) ・数年来の課題である「優先順位（緊急度）と収支計画に基づいた複数年に渡る長期修繕（更新）計画」の策定に着手したい。 ・R4年度以降懸案となっている勤怠管理システムの導入に向け具体的に検討を進めるとともに、就業規則全般の見直しを視野に情報収集を始める。
# 3【収益確保への適切な業務遂行、健全経営への積極的関与】	<ul style="list-style-type: none"> ・介護給付費の理解を深め、収益確保に積極的に関与する。消耗品等のコストや消費量の管理、作業の効率化を通じて健全経営を支える視点を常に持つ。 ・業務継続計画（BCP）における災害用備蓄品が不足している。具体的準備を各部署と連携して、今年度中に必要最低限の数量を確保したい。

(5) ハーモニーこがなの家

【こがなの家ビジョン 2025】

ケアが必要になっても自分らしい暮らし方が尊重され、実りある豊かな地域生活が続けられるよう、ご家族や関係住民、様々な地域資源とつながり、豊かな人間関係を紡いでいく。

1 **特定**入居者が長く安定して暮らせるサポート体制と、個性的な暮らしの創造

高齢期には、体調や精神面の変動、転倒などによって生活の折れ目（入院加療やリハビリ期）が生じるが、その時々状態に合わせたケア環境をこが老健と連動して設定し、こがなの家のサポート体制を創意工夫することで、長く安定して個性的な暮らし方を続けていける。

2 **認知**地域居住を長く安定して続けられるお手伝い

できるだけ早い段階で認知症の方と出会い、その方にあったケアによって地域生活が安心して継続できるよう、こがな工房や人的資源を活かしたアクティブな活動を推進し、その魅力を地域で共有することによって人脈を増やし、こがなの家独自のネットワークを作っていく。

3 ハーモニーこが・こがなの家の一体的運用

ケア体制や事務、相談支援機能の協同運営により、こがなの家に不足する機能を補完し、こが及びこがなの家の在宅支援機能をより広く発揮することにつなげる。自宅復帰が難しい方でも地域居住の可能性を諦めない住まいとしての存在価値を、こが及びこがなの家スタッフ全員がしっかりと認識していく。

4 “地域の寄り合いの場”として

これまでに培ってきたコミュニティカフェや認知症サポーター講座、地域協同の畑づくり、こがな工房などの地域活動が、コロナ禍においても続けられるような工夫や新たな取り組みを提案し、“地域の寄り合いの場”としてこがなの家を活用していただく。

5 日々の実践を職業的価値として認め合い、PRやインターンシップに生かす（こが・こがな共通）

認知症ケア、療養看護、生活リハビリテーション、摂食嚥下、ACP、サービスの質向上など日々のケア実践が、一人ひとりの暮らしと命の豊かさを実現できていることを学び合い、法人内の 24 時間ケアや相談支援を担う人材の輩出につなげる。そのようなインナーブランディング（私たち自身の職業的価値と仕事の魅力を実感する活動）をしっかりと継続した上で、アウター向け（ご家族や地域社会、幅広い世代）に組織広報やPRを行い、学生や若者にとっての学習機会として活用していただく。

6 収益力確保とBCP（こが・こがな共通）

入所・通所・訪問各事業において、下記の稼働率を堅持し毎月のコスト管理を行い、適宜、必要な事業内容の修正をはかることによって健全経営を維持する。また昨今、自然災害や感染症による社会変動により、日常的なケア提供と安定的運営ができなくなるリスクが高まっているため、緊急時においても経営を保守できるよう、BCPを踏まえた老健施設としての役割を協議し、感染症クラスター発生や災害時を想定した訓練を定期的に実施する。

数値目標：①特定 入所稼働率1日平均 15.5名

②デイ 稼働率1日平均 6.0名（5日営業）

※年間収益目標【①6,978万円 ②2,026万円】

月間収益目標【①@12,341円×15.5名×30.4日=581万円】

【②@13,215円×6.0名×21.3日=168万円】

※但し、@は令和6年度4月～1月実績の平均単価。

こがなの家 共通ミッション	
# 1 【こがなの家における連携の推進（４年目）】 特定施設と認知症デイの有機的な連携へ前進	<ul style="list-style-type: none"> ・「こがなの家」として一体的に取り組む活動の継続。（地域運営推進会議、地域イベント、勉強会など） ・認知症デイと特定施設の日常業務連携の具体化とサポート体制の強化 <p>→デイ特定連携会議、デイ特定トレード勤務 デイ、特定が大事にしているケアを経験し、日常的なサポート体制を定着させる。 （相手の立場に立った OJT 実践）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・こがなの家を地域の「寄り合い場」として活用していただく機会の創出。 <p>（らいとカフェ、認知症サポーター養成講座、日曜日デイフロアの開放、地域へ向けた催しなど）</p>
# 2 【老健こがとの連携と他事業所とのつながり】 サテライト施設の在り方と地域の事業所との関係構築を進め、こがなの家の独自性を考える	<ul style="list-style-type: none"> ・老健の専門職機能（相談・リハ・医療・食事・事務）と協同するために、それぞれにアプローチを継続する。 ・居宅、相談室との連携の推進。 （特定）年間稼働率 15.5 名を目標として、円滑な入居につなげるための情報の共有。 （デイ）地域と繋がるためのコミュニケーションと、登録利用者人数 20 名を目標とした連携の強化。 ・リハビリテーション連携 日常生活にリハマインドを取り入れ、こがな生活の活性化や活動の幅の可能性を拡げていく。 ・日常的なコミュニケーション ご利用者の様子が明確に伝わるように、老健こがへ足を運ぶ機会を増やす。 （リハビリ室や喫茶ほっこのり活用、居室会議、委員会、在宅部門関係など）
地域密着型特定施設（サービス付き高齢者向け住宅）	
部門ミッション 果たすべき使命・役割・存在意義	取り組み
# 1 【その人らしいライフスタイルの実現】 お一人お一人が快適な生活を送ることができる 居場所や時間をチームで作る。	<ul style="list-style-type: none"> ・ご入居者の思いや願いを形にするための取り組み。 ・事業所の中で完結せず、ご家族、地域の方々とともに活動を展開させる。 ・毎月のモニタリングを実施し、ご入居者のその時の状態に合わせたケアを行う ・毎日のミニカンファレンスの他に、個別ケースに応じたミニカンファレンスを開催し、正確なケア方法や情報を発信、共有する事で統一したケアを実践する。
# 2 【生活の質が広がるこがな生活】 こがなの良さを法人内や法人外に知ってもらう 活動を通してこがなの家の魅力を高める	<ul style="list-style-type: none"> ・地域活動や取り組みを通じて、多くの人にこがなの家を知っていただく機会を作る。 （季節行事、家族会、地域活動など） ・長くこがな生活が継続できるようリハビリマインドを

	<p>掲げ、習慣化できるよう計画を立て実践していく。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・老健こがの研修や委員会、外部研修など、学びの場に参加し、人との繋がりを構築するとともに、スキルアップを目指す。
認知症対応型デイサービス	
【コンセプト】	
「もう一つの家」「また来たい」「居心地の良い場所」とご利用者が思える空間の創造	
部門ミッション 果たすべき使命・役割・存在意義	取り組み
<p>#1 【ご利用者の活躍できる場所作り】</p> <p>ご利用者、ご家族、職員の得意と関心を引き出し実現につなげる</p>	<p>◎ご利用者一人ひとりにスポットを当てたケアの工夫</p> <ul style="list-style-type: none"> ・作って食べる楽しみ（料理活動）。 ・季節の野菜や花を育てる（菜園・園芸活動）。 ・地域へご利用者と出かける（地域イベントへの参加） ・参加しやすい家族会の開催（年2回）。 ・ブログやSNSを活用しご利用者の活躍を発信する。 ・こがな独自の通貨を作成し、ご利用者のモチベーションアップにつなげる。 ・ご利用者の”役割“を社会に還元できるような体制作り。 ・認知症デイの在り方について、職員の見識を拡げるための外部との連携や体験の機会の創出。
<p>#2 【地域の夢やアイデアを形にする】</p> <p>地域とできることを探し、相互扶助・協力・連携のネットワークを作る</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・カフェや、ワークショップなどの地域活動の定期開催（月1回）。 ・認知症サポーター養成講座（年2回）。 ・地域の方の得意と、こがなを掛け合わせた活動（こがな幸房・こがな菜園とコラボレーション）の継続と進化。 ・地域へ自ら出て行き、新しいネットワークを作る。（地域イベント、コミュニティカフェなどへの参加）

【広報・人材開発チーム】

別 紙

【くらしのハーモニー 令和7年度 地域における公益的取り組み】

	エリア（施設）	公益的取り組み「名称」	頻 度	【活動区分】
①	ハーモニーこが	「こころ健康カフェ」⇒スマイル体操	毎月1回	⑥、⑨
②	ハーモニーこがなの家	「らいとカフェ」	毎月1回	⑧
③	ハーモニーこがなの家	「認知症サポーター養成講座」	年3回	⑦
④	ハーモニーやまはた	「SORA カフェ」	年1回	⑧
⑤	ハーモニーやまはた	「やまはた映画上映会」	毎月1回	⑨
⑥	ハーモニー東風館	「SORA マルシェ」	年2回	⑧
⑦	ハーモニーこはた	「さかのまちカフェ」	毎月1回	⑥、⑧、⑨
⑧	ハーモニーこはた（デイ）	「kohashuge」	毎週木曜	⑧、⑨

【活動区分】

①相談支援/②配食、見守り、移動等の生活支援/③権利擁護支援/④資金や物資の貸付・提供/⑤既存事業の利用料の減額・免除/⑥地域の福祉ニーズ等を把握するためのサロン活動/⑦地域住民に対する福祉教育/⑧地域の関係者とのネットワークづくり/⑨その他（機能訓練教室、地域の居場所づくり、子ども食堂の機能、制作物の販売を通じた地域福祉の啓発）

【第二号議案】 令和7(2025)年度 くらしのハーモニー収支計画

別 紙

【第三号議案】 昨年度に続く令和7年度給与規程の変更（ベースアップに伴う基本給表の改訂）に関する件

【処遇改善の経過】

2024年度に至るまで、介護職員等の処遇改善措置として、以下4種類の加算等措置が取られてきた。

①処遇改善加算（2012年～）

…キャリアパス要件や職場環境改善を行った事業所に対し、介護職員の給与を改善するもの。

②特定処遇改善加算（2019年～）

…キャリアのある介護福祉士を他産業並みにする事を主眼に、介護職員等の給与を改善するもの。

③介護職員等ベースアップ等支援加算（2022年～）

…介護職員等の給与水準を3%程度（月額9,000円相当）引き上げるもの。

④介護職員等処遇改善補助金（2024年2～5月）

…③に更に上乗せして、介護職員等の給与水準を2%程度（月額6,000円相当）引き上げるもの。

【昨年2024年度の処遇改善】

2024年6月以降はこれら4つの加算が新処遇改善加算として一本化されることとなり、くらしのハーモニーでは、令和6年度より、これまで実施してきた①～③による処遇改善策を継続しながら、更に上乗せとなった財源によって、長らく実施していなかったベースアップ（全職種常勤3,000円）を実施した。

【今年2025年度の処遇改善】

昨年度に新処遇改善加算が算定された結果、2024 年度に行ったベースアップを上回る財源が生まれた（年間約 89 万円）ため、法人財源として年間 500 万円を追加して、2025 年度 4 月から更にベースアップ（全職種常勤 3,000 円）を実施したい。

【2025 年度の更なるベースアップ】

昨今では、物価や生活費高騰により中小企業にも賃上げ要請が高まってきている。また、月額給与を上げることは、現在困難を極めている採用面でもプラスの効果として働く。

そこで、毎年実行している賞与支給総額の内、法人係数 0.5 ヶ月分程度（約 2,500 万円）を月額給与に回すこととして、月額給与を常勤一律 8,000 円増額し、上記処遇改善分 3,000 円と併せて、2025 年度に計 11,000 円のベースアップを行うこととして基本給表を改訂したい。

〔第四号議案〕 相談員及びケアマネジャーの手当に関する件

介護人材確保のための国の政策として、この 10 年余り、上述のような処遇改善のための報酬改定が行われてきたが、これらは主に介護職の給与を改善するための制度となっている。

そのため、これらの手当に夜勤手当も加わった介護職の給与に比して、ソーシャルワーカー（相談員及びケアマネジャー）の給与との差が大きくなり、折角資格を取得しても介護職から相談員への異動が妨げられる要因にもなっている。

くらしのハートニーは、地域主義・在宅志向にもとづいた各種居宅サービスや相談機能、サ高住等を整備してきたが、近年では多くの民間業者との競合もあり、地域からあがってくる生活ニーズを捉えて、早い時期に制度やサービスを効果的に調整する相談機能が重要になってきている。それらのサービス調整については、一定の専門性とコミュニケーション力が求められ、また、業務量も増加傾向にある。

以上の理由により、今春より相談員には固定残業代を支給することとしてはどうか。この場合の相談員とは、地域包括支援センターの社会福祉士、及び介護老人保健施設の相談員（常勤施設ケアマネジャー含む）である。

また、居宅介護支援事業所における常勤ケアマネジャーに対しても、予防給付含め毎月一定数を超えた場合のインセンティブとして、手当を今春より支給することとしたいが如何か。

〔第五号議案〕 65 歳までの継続雇用に関する就業規則の一部変更について

別 紙

〔第六号議案〕 評議員選任・解任委員の選任に関する件

現在の評議員選任・解任委員は以下の 4 名となっている。

和田 康弘（外部委員）

島崎 貴士（外部委員）

岡野 英一（法人監事）

上埜佳代子（法人本部）
（任期は何れも、令和３年４月１日～令和７年６月定時評議員会終結の時まで）

このうち、和田康弘氏については、令和７年３月３１日をもって退任の意を示されているにあたり、令和７年４月１日より残りの任期までの間、新たに田實敬幸氏を選任することとしたい。

またここで、全員の任期が本年６月定時評議員会終結の時までとなっているので、以下の４名を評議員選任・解任委員として再度選任したい。

島崎 貴士（外部委員）

田實 敬幸（外部委員）

岡野 英一（法人監事）

上埜佳代子（法人本部）

（任期は何れも、令和７年６月定時評議員会終結の時～令和１１年６月定時評議員会終結の時まで）

なお、評議員選任・解任委員会は、本年６月の第１回理事会にて評議員選任候補者の推薦が行われた後に開催する見込みである。

〔第七号議案〕 役職手当（指導職、管理職）の増額に関する件

この間、‘各サービス事業の運営全般’を担う４等級（指導職）への昇格件数は若干名に止まっており、法人の重要課題として認識されてきている。現に今、必要な人員数を下回っているため、事業の再編や統合について検討を続けているが、この状態が続けば経営状況の悪化を招くリスクとなる。

‘各サービス事業の運営全般’としては、事業計画におけるミッション立案や、常勤非常勤スタッフとの継続的面談による成長度合いの評価、事故や苦情への現場対応、施設や車両の維持管理など、その業務内容は多岐に渡る。そのため４等級昇格を目標にするのか否かといった心理的抵抗が働くのも事実である。

給与規程（別表４）によると、これまで４等級役職手当は１５,０００円（月）となっていたが、これらの事情を踏まえて、令和７年度より３０,０００円に増額することとしたい。

同様に５等級（管理職）においても、上記４等級による‘各サービス事業の運営全般’を監督し、且つ、収支状況のチェックと収益向上の取り組み、年２回のキャリアパス面談と人事評価、法人の経営課題を乗り越えるための施策立案と実行など、その業務量と難易度が過大となっているため、４等級と同額以上の金額を手当することとしたい。

[第六号議案] 評議員選任・解任委員の選任に関する件

現在の評議員選任・解任委員は以下の 4 名となっている。

和田 康弘（外部委員）

島崎 貴士（外部委員）

岡野 英一（法人監事）

上埜佳代子（法人本部）

（任期は何れも、令和 3 年 4 月 1 日～令和 7 年 6 月定時評議員会終結の時まで）

このうち、和田康弘氏については、令和 7 年 3 月 31 日をもって退任の意を示されているにあたり、令和 7 年 4 月 1 日より残りの任期までの間、新たに田實敬幸氏を選任することとしたい。

またここで、全員の任期が本年 6 月定時評議員会終結の時までとなっているので、以下の 4 名を評議員選任・解任委員として再度選任したい。

島崎 貴士（外部委員）

田實 敬幸（外部委員）

岡野 英一（法人監事）

上埜佳代子（法人本部）

（任期は何れも、令和 7 年 6 月定時評議員会終結の時～令和 11 年 6 月定時評議員会終結の時まで）

なお、評議員選任・解任委員会は、本年 6 月の第 1 回理事会にて評議員選任候補者の推薦が行われた後に開催する見込みである。

[第七号議案] 役職手当（指導職、管理職）の増額に関する件

この間、‘各サービス事業の運営全般’を担う 4 等級（指導職）への昇格件数は若干名に止まっており、法人の重要課題として認識されてきている。現に今、必要な人員数を下回っているため、事業の再編や統合について検討を続けているが、この状態が続けば経営状況の悪化を招くリスクとなる。

‘各サービス事業の運営全般’としては、事業計画におけるミッション立案や、常勤非常勤スタッフとの

継続的面談による成長度合いの評価、事故や苦情への現場対応、施設や車両の維持管理など、その業務内容は多岐に渡る。そのため4等級昇格を目標にするのか否かといった心理的抵抗が働くのも事実である。

給与規程（別表4）によると、これまで4等級役職手当は15,000円（月）となっていたが、これらの事情を踏まえて、令和7年度より30,000円に増額することとしたい。

同様に5等級（管理職）においても、上記4等級による‘各サービス事業の運営全般’を監督し、且つ、収支状況のチェックと収益向上の取り組み、年2回のキャリアパス面談と人事評価、法人の経営課題を乗り切るための施策立案と実行など、その業務量と難易度が過大となっているため、4等級と同額以上の金額を手当することとしたい。