

# 2024年度 事業計画

社会福祉法人 クオラ

## ～ 目 次～

|                         |     |
|-------------------------|-----|
| 1. 法人本部                 | P2  |
| 2. 特別養護老人ホームマモリエ        | P3  |
| 3. 特別養護老人ホームマモリエあいら     | P4  |
| 4. デイサービスセンタークオラ i マモリエ | P5  |
| 5. 訪問介護クオラU             | P6  |
| 6. 在宅介護支援センター           | P7  |
| 7. 認定こども園クオラキッズ         | P8  |
| 8. 事業所内保育所わんぱくキッズ       | P9  |
| 9. 保育園クオラキッズあいら         | P10 |
| 10. 児童発達支援センタークオラバンビーノ  | P11 |
| 11. 研修事業                | P12 |

# 2024年度 事業計画 法人本部

## 2024年度 全体計画

### 【重点目標及び計画】

1. 将来に渡って持続可能な経営体質を作る。
  - 1) 2024 年 4 月からの介護報酬、障害福祉サービス報酬等の改定の内容を精査し、算定可能性のある加算を積極的に算定して報酬単価を引き上げる。
  - 2) 事業所ごとの職員配置について、曜日・時間帯による変動要素を加味し、常勤職員と非常勤職員の組み合わせも含めて見直すとともに、状況に応じて事業所間で相互に人材を融通し合う仕組みを構築する。
  - 3) 各種固定契約について医療法人クオラと連携して契約内容や契約額を精査し、必要に応じて他社から相見積をとる等して経費削減に努める。
  - 4) さつま町について、国の将来人口推計で高齢者及び児童の人口が急激に減少することが確実視されることから、法人内及びグループ内で事業の統廃合を行うことも現実的な選択肢として検討する。
2. 各事業所の運営管理体制の整備・強化を図る。
  - 1) 将来の各事業所の管理者交代に備えて、管理者に過度な負担がかからないよう経営管理と運営管理の役割分担を検討する。
  - 2) 法人運営の基盤となる事務部門について、職員ローテーションの推進、業務の「仕組み化」、ICT 等の活用等による省力化を図るとともに、人員配置の見直しを行う。
3. 加速する人手不足に対応できるよう人材確保対策を強化する。
  - 1) 2024 年 8 月中旬頃から初めて雇用する特定技能外国人の受入手続き及び育成を計画的に行い、人材確保策の 1 体系として確立する。
  - 2) 人材紹介会社からの紹介手数料が 1,000 千円/人以上となっており経費負担が大きいこと、全国的には依然としてハローワークからの紹介が最多となっていることから、求人票の記載内容の見直しやホームページへ誘導するための仕組みづくり等を行い、ハローワークからの応募を増やす。
  - 3) 職員紹介システムについて各事業所の職員会議等で周知するとともに、自社で会社説明会を開催する等して直接応募ルートを確立する。
  - 4) 特に人材確保が厳しい厨房職員について、現場職員と協議しながら外部調理品の活用を含めた現場の省人化の在り方を検討する。
4. 将来の大規模改修等の計画的実施と省人化のための設備投資を行う。
  - 1) 向こう 20 年間の各事業所の大規模改修工事、大型備品の更新について、法人全体の借入金の返済額の推移を整理のうえ、実施時期の調整、借入金と自己資金の比率の検討を踏まえて具体的な計画を立てる。
  - 2) 大規模改修工事及び備品の更新に際しては、介護関連のみならず省エネ対策や環境保護対策等も含め、国・県の補助金で活用できそうなものがないか精査し、可能性があれば積極的に申請の検討を行う。
  - 3) 人材確保が厳しいことから、介護・障害・保育の各サービス現場において介護ロボットや ICT 機器の導入を積極的に検討し、省人化を図る。

# 2024年度 事業計画 特別養護老人ホームマモリエ

## 2024年度 全体計画

### 【重点目標及び計画】

1. 入所者の尊厳ある暮らしを支えるケアを目指す。
  - 1) 職員は入所者様視点で物事を捉え専門職としての倫理観を高め知識・技術を向上できる。
  - 2) 入所者一人ひとりの一日の暮らしを大切にしながら、主体性を尊重し心豊かで自律した生活を送れるよう専門職として関わり適切な支援を行う。
  - 3) 入所者の自律促進のために、できる能力を引き出し各専門職の情報共有を密に図り個別ケアを提供する。
  - 4) 入所者の意向を汲み取り、常に利用者視点でケアを提供する。
  - 5) 入所者の人生の総仕上げを支援する役割を担っていることを、職員各々が理解し、終末期を支えるケアのあり方を常に考え、入所者様またはご家族様の支援が行う
2. 入所者様の安心・安全な生活を保障できる施設づくりを目指す。
  - 1) 入所者の日々の生活状況を丁寧に把握し事故発生に起因するリスクを回避し予防する。
  - 2) 入所者の生活が継続できるよう予防ケアを徹底し精神的・身体的負担の軽減に努める。
  - 3) 入所者が快適な日々の暮らしの中で、楽しみや生きがいを持てる設え・環境を整える。
3. 生産性向上を促進し職員が働きやすい職場環境を目指す。
  - 1) 職員間のコミュニケーションを活性化し、担当する部署のみならず施設全職員が互いに気遣いを忘れず尊重しあえる関係を築く。
  - 2) 業務の効率化に向けて、現状の業務を分析し導入できる手立てを検討し実施する。
  - 3) 新規に外国人労働者を受け入れ、新たな人材確保につなげる。また、職員一人ひとりが異文化の理解を深め多様性を尊重する姿勢を育む。
  - 4) 管理職及び上級者は、担当部署における職員個々人の特性を理解し、支援の在り方を創意工夫し、部署内での役割創出や新たなチャレンジを促進することでストレス軽減やモチベーションアップにつなげる。
4. 職員個々の成長促進に向けた支援と専門職としてのスキルアップ向上を目指す。
  - 1) 職員に必要なマニュアルを整備しケアの標準化を図る。
  - 2) 各専門職ラダーに則り、個々の課題を明確化し支援体制を強化する。
  - 3) 職員の取組みや研究成果等を発表できる機会を設け個々のスキルアップを目指す。
5. コスト意識を持ち、総合的な収支改善を図る。
  - 1) 前年度コスト分析を行い、各種経費の適正管理・経費削減に努める。
  - 2) 入院日数を最小限に止め、稼働率総合 98.0%を目指す。
  - 3) 定期的に事業所訪問を実施し居宅支援事業所、医療機関との連携を強化し待機者の確保につなげる。

# 2024年度 事業計画

## 特別養護老人ホームマモリエあいら

### 2024年度 全体計画

#### 【重点目標及び計画】

1. 入居者様が安心・安全・快適で、日々豊かな暮らしが継続できるよう職員は、常に利用者視点に立ち尊厳ある生活支援を探究し実践する。
  - 1) ACP プロセスを理解し、入居者一人ひとりの「自分の人生を最期までどのように生きたいのか」という思いを日々の関わりのなかで汲み取り、実現に向けた支援を行う。
  - 2) 入居者の暮らしを豊かにするために、環境整備や設えを工夫し、日々のなかで楽しめる空間や癒しの場を提供する。
  - 3) 入居者の日々の生活の変化(身体的・精神的・社会的)を的確に捉え、常に入居者視点で物事を捉え、専門職としての役割を最大限発揮する。
  - 4) すべてのサービス提供において入居者一人ひとりを尊重し、尊厳を持って関わるよう専門職としての倫理観を高める。
  - 5) 全国個室ユニット型推進協議会のユニットリーダー実地研修受入施設としての役割を果たすため、ユニット型施設のあるべき姿や入居者主体の理念を職員へ浸透させる。
2. 生産性向上を促進し職員が働きやすい職場環境を目指す、
  - 1) 職員間のコミュニケーションを活性化し、担当する部署のみならず施設全職員が気遣いを忘れず互いに尊重しあえる関係を築く。
  - 2) 業務の効率化に向けて、現状の業務を分析し導入できる手立てを検討し実施する。
  - 3) 新規に外国人労働者を受け入れ、新たな人材確保につなげる。また、職員一人ひとりが異文化の理解を深め多様性を尊重する姿勢を育む。
  - 4) 職員の取組みや研究成果等を発表できる機会を設け、意欲向上及び成長促進を図る。
  - 5) 管理職及び上級者は、担当部署における職員個々人の特性を理解し、支援の在り方を創意工夫し、部署内での役割創出や新たなチャレンジを促進することでストレス軽減やモチベーションアップにつなげる。
3. 中間管理職・管理職の更なる成長に向けカリキュラムに沿った支援及び人材育成を強化する。
  - 1) 自己成長に向け職員一人ひとりがキャリアデザインを描き、専門職としてのスキルアップを目指す。上級者は、下級者の支援を行うとともに指導者としての関わりを深め更に成長できる。
  - 2) 管理職の研修カリキュラムを策定して判断力や育成能力の向上を図り、施設運営に積極的に関わらせる。
  - 3) 各専門職ラダーに則り、個々の課題を明確化し目標達成に向けた支援体制を強化する。
4. 新規入居者獲得と稼働率の維持向上のための取組みを強化し、総合的な収支安定を図る。
  - 1) 新規入居者獲得に向けた取組みの継続と、入院の最小限化を図り、総合稼働 95.0%以上とする。
  - 2) 定期的に事業所訪問を行い居宅支援事業所や医療機関との連携を深め待機者の確保を行う。
  - 3) ホームページの定期更新やリーフレットを作成し、施設の特徴や日々の活動状況等を地域住民や事業所へに向けた広報活動を強化する。
  - 4) 地域と積極的な関わりを持ち貢献活動を通して地域の拠点としての施設の役割を発揮する。

# 2024年度 事業計画

## デイサービスセンタークオラ i マモリエ

### 2024年度 全体計画

#### 【重点目標及び計画】

1. 高齢者人口が減少傾向であるなかで安定して利益を確保できる体制を構築する。
  - 1) 年平均の1日平均利用件数25.0件以上を維持するために必要な登録者数80名以上の確保のため、新規・再開者を確保できるよう、さつま町・薩摩川内市内の居宅介護支援事業所へ定期的に訪問する。
  - 2) 月平均11%のキャンセル率となっており、用事など本人都合によるキャンセルについては振替利用の提案を積極的に行い、月平均7～8%のキャンセル率を目指す。
  - 3) 2024年度介護報酬改定の内容を精査し、取得可能性のある加算については積極的に算定を行う。
  - 4) 曜日・週・月により1日利用件数の変動が激しい在宅サービス事業の特性を踏まえ、介護職員に占める非常勤職員の比率を高める。
2. 将来の利用ニーズの変化に対応するため、サービス提供体制及び内容の見直しを行う。
  - 1) 「団塊の世代」が後期高齢者となり始めるため、従来の「幼児レク」的なレクリエーションからの脱却を図る。
  - 2) 介護サービス事業であっても、施設の見え目やアメニティ等が問われる時代であることを職員全員が再認識し、魅力ある事業所づくりを進める。
  - 3) 他施設との差別化を図るため、通所介護に求められる3つの役割(機能向上、認知症・重度者対応、レスパイト)のどれを強化するか検討を行い、人員・資源の選択と集中を図る。
  - 4) 将来の利用者候補と早い段階からつながるため、新型コロナウイルス感染症対策に留意しながら、一般介護予防事業「高齢者フィットネス」の再開を検討する。
3. 業務上の最大のボトルネックである送迎業務の在り方を見直す
  - 1) 従来の定刻に一斉に送迎する仕組みを見直し、朝の迎えの時間を利用者ごとに15～30分程度ずらす五月雨式送迎への移行を進める。
  - 2) 法令で他事業所との合同送迎が条件付きで認められたことから、特別養護老人ホームマモリエの短期入所サービスや医療法人クオラの通所リハビリテーション等と共同で送迎要員を雇用する等、効率的な送迎体制の検討を進める。
  - 3) 送迎車両について送迎の五月雨式により台数の抑制を図る一方、年式・走行距離・不具合の状況等を勘案して計画的に入替を行う。

## 2024年度 事業計画 訪問介護クオラ U

### 2024年度 全体計画

#### 【重点目標及び計画】

1. 高齢者人口が減少傾向であるなかで安定して利益を確保できる体制を構築する。
  - 1) 介護相談所クオラと連携して、サービス付き高齢者住宅クオラガーデンの入居者の安定的確保を図る。
  - 2) 介護タクシーについて午前と午後の利用件数の平準化を図るため、クオラリハビリテーション病院と対策を協議するとともに、買物等の需要を喚起する。
  - 3) 2024 年度介護報酬改定で示された、同一建物減算の拡大措置について内容を精査し、対象とならないよう地域振興局と協議を行う。
2. 安定的な人材確保と効率的な事業運営のため、人員配置とサービス提供体制の見直しを行う。
  - 1) 朝夕の時間帯に勤務する非常勤介護職員が 65 歳以上と高齢化しているため、急な退職に備えて交代要員の確保を進める。
  - 2) 常勤専従のサービス提供責任者 1 名が 2024 年 5 月から異動となるが、人材確保が難しい状況にあるため、デイサービスセンタークオラ i マモリエと職員の兼務体制を敷いて対応する。
  - 3) 時間の予測がしづらい介護タクシーの復路便について、主たる送迎先であるクオラリハビリテーション病院と連携して、可能な限り時間調整を図る。
  - 4) 人員不足が加速することを踏まえ、長距離・長時間かつ主たる医療機関以外への送迎について、計画的に他事業所へ振り分ける等、効率的な運行を図る。
  - 5) 普通自動車 2 種免許を有する職員が限られていることから、現在の自由契約で対応している障害者施設入所者の送迎について、介護保険の共生型サービスで対応できないか検討し、自由契約の運行件数の削減を図る。

# 2024年度 事業計画

## さつま町在宅介護支援センタークオラ

### 2024年度 全体計画

#### 【重点目標及び計画】

- クオラグループにおける期待役割を再確認し、事業の在り方を整理する。
  - 地域との関係づくり並びに地域ニーズの掘り起こしを行う窓口事業であることを全職員で共有する。
  - アウトリーチの視点で地域に積極的に出向き、地域のニーズをグループ及びグループ外他事業所の実施している事業とマッチングさせるとともに、対応するサービスがないニーズを収集・発信する役割を持つことを全職員で共有する。
  - 基幹となる地域包括支援センターが、高齢者だけでなく障害児・障害者、子ども・子育て世帯、生活困窮者まで「地域を丸ごと」支援する役割を担っていることに鑑み、ブランチである在宅介護支援センターにおいても、高齢者以外の分野を含む複合的なニーズへの対応ができるよう、職員の育成を図る。
  - 5年以上変更されていない町からの委託費について、昨今の物価高騰・賃上げを踏まえて、他事業所とも連携して増額交渉を行う。
- アウトリーチ型の相談支援を拡充し、潜在要介護・要支援者等の掘り起こしを進める
  - 総合相談を受けた方に対し、電話や訪問等のアフターフォローをこまめに行う。
  - 特別養護老人ホームマモリエの入所待機者のうち、特に入所ニーズが高い方について、マモリエ以外のグループ内施設や近隣地域の他施設等も含めて、必要なサービスとのマッチングを行う。
- コロナウイルス感染症が蔓延する状況下におけるオレンジカフェの可能性を模索する。
  - オレンジカフェが開催できないことで参加者が孤独感を深めている恐れがあるため、参加者への定期的な訪問・電話連絡等を行い、「支援する人がいる」ことを理解してもらう。
  - 蔓延状況の動向を見ながら、「気軽に、自由に出入りできる」というオレンジカフェのコンセプトを維持しながら開催できる方法を検討する。
- 通常より地域課題が増える時世であることを踏まえ、地域の民生委員等との連携を強化する。
  - 地域の民生委員、公民会長・公民館長をリストアップし、手紙や電話等で関係づくりを図り、地域での困り事が寄せられる体制をつくる。
  - 在宅介護支援センターとしての簡単な広報誌を作成し、定期的に関係機関や民生委員等に配布することで、こちらの求めている情報を訴えとともに、「いつでも声をかけて」というメッセージを発信する。
- 地域の「元気高齢者」のなかに就労ニーズがあることを踏まえ、グループ内事業所とのジョブマッチングを行う。
  - グループ内事業所に、「短時間・軽作業・柔軟な勤務」のニーズがないか確認し、ジョブリストを作成する。
  - 広報誌等を通じてジョブリストを周知し、就労希望がある方を募集・調整する。

# 2024年度 事業計画 認定こども園クオラキッズ

## 2024年度 全体計画

### 【重点目標及び計画】

1. 園児が減少するなかでも安定して利益を確保できる体制を構築する。
  - 1) 単価の高い幼稚園クラスの入所児を確保するため、2 歳児クラスの入所児について満 3 歳となった児童について、保育料や延長保育の利用状況等を勘案して保護者に声掛けし、幼稚園クラスへの移行を促す。
  - 2) 2025 年度末の大量卒園に向けて、定員縮小した場合の人員配置や収支等の試算と検討を進める。
  - 3) 地域子育て支援拠点事業、病児保育事業等の地域子ども・子育て支援事業について、国の定める基準単価と現在の委託費を比較し、さつま町に委託費の増額を交渉する。
  - 4) 2025 年度から完全施行される「こどもだれでも通園制度」の実施に向け、定款変更や許認可申請等を遅滞なく進めるとともに、受付担当者の設定や受付処理マニュアルの作成等の体制整備を行う。
2. 少子化が進展するなかでも入所児童を安定的に確保できるよう、他施設との差別化とサービスの充実を図る。
  - 1) さつま町の児童数が年々減少していることから、薩摩川内市への広報の充実を図る。
  - 2) 「遊びを通じた保育」という保育方針について、保護者の理解を深め、「自分の子に受けさせたい」と思ってもらうために、ホームページや SNS 等を通じて活動状況を広報するとともに、児童の発達にもたらす好影響について、専門家が紹介している資料等を収集して情報発信するとともに、保護者に知名度のある専門家による講演会等を開催して、権威付けを行う。
  - 3) 運営基準を上回って入所児個々人の保育計画を策定していることから、保護者への保育計画の説明を行うことで「きめ細やかな保育」をしていることを PR する。
  - 4) 保育所を選ぶのは保護者であることに留意し、入所児童向けのサービスの充実にとどまらず、保護者の小さな不満に対し、「かゆいところに手が届く」サービスの強化を図る。
  - 5) 他の保育所等が対応できない医療的ケア児や障害児を積極的に受け入れるため、職員や看護職員の対応力の向上を図る。
  - 6) 2023 年度から開始した入園説明会について、他保育所等の開催時期も踏まえて広報期間も含めた年間開催スケジュールを立てるとともに、資料や案内時の説明等の充実を図る。
3. さつま町が新規に設置する「子ども館」の管理運営と充実統を図る。
  - 1) 開設初年度であることから、地域住民に認知してもらえよう、集客イベントの開催、ホームページでの広報、地域の公共施設や商業施設へのポスター掲示、町報誌への掲載・チラシの折り込み等の広報活動を徹底する。
4. 将来に渡って安定した運営ができるよう人員配置の適正化と育成を図る。
  - 1) 管理者の業務について、現場管理と事務管理、運営管理と経営管理の 2 つの軸で整理し、将来に向けて法人本部との役割分担の検討を行う。
  - 2) 利用者支援事業の担当責任者が数年以内に退任予定であることから、後任者の選定と育成を行う。
  - 3) 将来の事業所内保育所わんぱくキッズの統合を見据えて、わんぱくキッズの管理業務を段階的に移管する。

## 2024年度 事業計画 事業所内保育所わんぱくキッズ

### 2024年度 全体計画

#### 【重点目標及び計画】

1. 園児が減少するなかでも安定して利益を確保できる体制を構築する。
  - 1) 主たる利用者であるグループ職員への広報を強化するため、リーフレットを作成してグループ内各事業所の労務担当者から育児休業等の取得者へ配布してもらう。
  - 2) 小規模保育所の強みである「個別的な保育」について、保護者の理解を深め、「自分の子に受けさせたい」と思ってもらうために、ホームページ等を通じて活動状況を広報する。
  - 3) 園児数が少ない状況を踏まえ、効率的な職員配置を行うため、勤務体制の在り方を再検討する。
2. 将来の職員配置や入所児童数の動向を注視しながら、事業運営の在り方を検討する。
  - 1) 現在の管理者が定年再雇用となっていること、さつま町全体で園児の確保が困難となっていることから、認定こども園クオラキッズとの事業統合や分園化等、事業の在り方について様々なかたちを検討するとともに、統合を見据えて管理業務を段階的にクオラキッズへ移管する。
  - 2) わんぱくキッズとしての新規職員採用は一旦停止するとともに、既存の職員に対して事業所の現状と将来のクオラキッズとの統合案について丁寧に説明をしていく。
  - 3) 数年以内にクオラキッズと統合する可能性が高いことから、新規の設備投資は原則控え、既存設備の修繕等で対応する。

# 2024年度 事業計画 保育園クオラキッズあいら

## 2024年度 全体計画

### 【重点目標及び計画】

1. 少子化が進展するなかでも入所児童を安定的に確保できるよう、広報の強化を図る。
  - 1) 保育所を選ぶのは保護者であることに留意し、入所児童向けのサービスの充実にとどまらず、保護者の小さな不満に対し、「かゆいところに手が届く」サービスの強化を図る。
  - 2) 産婦人科や小児科、公共施設、大型商業施設等に園児募集のポスターを掲示したり、ホームページの内容を充実させたりと、園児募集のための広報を強化する。
  - 3) 認定こども園クオラキッズの実践を参考に Instagram を積極的に活用して、園の雰囲気、保育内容、行事内容、給食等、「普段の園の様子」を広く発信する。
  - 4) 2023 年度から試験的に開始した園庭開放について、集客イベントを開催する等して地域の子育て世代への広報を図り、利用登録者の獲得に努める。
  - 5) 2023 年度から開始した入園説明会について、他保育所等の開催時期も踏まえて広報期間も含めた年間開催スケジュールを立てるとともに、資料や案内時の説明等の充実を図る。
2. 保育サービスの質の向上と他事業所との差別化を図り、保護者満足度を高める。
  - 1) 保育士の負担軽減と保育の質の向上のため、3 歳未満児クラスと 3 歳以上児クラスの 2 チーム制を敷き、保育主任 2 名が各々のチームを管理しながら相互に連携・協力する仕組みを整える。
  - 2) 重富校区コミュニティ協議会をはじめとする地域団体の協力を仰ぎ、地域の自然や文化施設を活用した保育、地域住民との交流等を通じて「まちの保育園」という事業コンセプトを確立する。
  - 3) クラス別に発行しているクラス便りと別に、保育方針や職員の紹介等、園全体の情報を周知するための「園便り」を新規に発行する。
  - 4) 保育総合システム「コドモン」を活用して保護者への緊急連絡や各種お便り等のデジタル化を図ることで、保護者がいつでも園からの連絡を確認できるようにし、保護者の利便性を高める。
  - 5) 保護者から要望の多い保育参観について、新型コロナウイルス感染症対策を徹底しながら実施できるようにしていく。
  - 6) 最新の保育理論として注目を浴びている「保育ドキュメンテーション」について、「コドモン」に機能があることから職員の研修会への参加、事業所内での方法の検討等を行い、数年以内の導入を目指す。
3. 将来に渡って安定的に利益を確保できる体制を構築する。
  - 1) 2024 年度から創設される 4・5 歳児配置加算を確実に算定するため、職員配置の適正化を図る。
  - 2) 始良市内で 3 歳児の待機児童が多いことから、既存施設のまま幼保連携型認定こども園へ移行した場合の収支の試算、職員配置の検証等を行う。
  - 3) 始良市の児童数が毎年度 5%程度ずつ減少していくという国の人口推計を旨に、移転新築計画について将来に渡って安定的に利益が確保できるか、資金ショートが生じないか、人員の確保が可能かを慎重に検討する。

# 2024年度 事業計画

## 児童発達支援センタークオラバンビーノ

### 2024年度 全体計画

#### 【重点目標及び計画】

1. さつま町からの運営費負担金 20,000 千円に依存せず独立採算がとれるようにする。
  - 1) 2024 年 4 月の報酬改定により基本単価が大幅に下がることから、新規に創設された加算のうち算定可能性のある加算を積極的に算定して報酬単価を維持できるよう努める。
  - 2) 基本報酬の算定区分がサービス提供時間によって変動するようになったことから、現在のサービス提供時間の見直しを検討する。
  - 3) 児童発達支援について、さつま町、薩摩川内市から紹介を受けている6名の利用候補者のサービス利用調整を早期に行い、卒園による利用件数の減少の補填・向上を図る。
  - 4) 保育所等訪問支援について、20 件/月を目標に、児童発達支援及び放課後等デイサービスの利用者の保護者へ周知を図り、個別面談等を通じてサービスの利用を促す。
  - 5) 児童発達支援の利用実績が伸び悩む理由が欠席率の高さにあることから、法人内他事業所と共同で送迎要員を確保する等して送迎サービスの充実を図り、1 日平均 4.3 件ある欠席の約 25%を占める送迎理由による欠席を低減させる。
  - 6) 事業所に配備する車両について、送迎サービスを中心に据えて定員 10 人の車両を増設する一方、乗車定員の少ない軽自動車は他事業所に移管する等、車両経費全体を踏まえた対応を検討する。
  - 7) 放課後等デイサービスの利用件数を増やすため、現在は特別支援学校又は学級の児童のみとなっている利用要件の緩和を、さつま町に交渉し、通級指導教室及び特別支援配置となった通常の学級の児童も対象となったため、保護者への説明を実施し、利用拡大を図る。
  - 8) 児童指導員等加配加算について、クラス編成の見直しや利用実績に応じた人員配置の徹底等を行い、維持・拡大を図る。
  - 9) 相談支援事業について、他事業所との連携により報酬単価の高い機能強化型サービスへ移行することを具体的に検討する。
  - 10) 相談支援事業の業務効率化を図り、新規ケースについて保護者から希望が寄せられてから早期に利用開始につなげられるようにする。
  - 11) さつま町の出生数が減少していることから、薩摩川内市(旧薩摩郡)や伊佐市等からの利用児確保を図るため、市町村役場への営業を強化する。
  - 12) さつま町が主催する要支援児のスクリーニングの場である「遊びの広場」について、町と協議のうえ職員の派遣や開催の受託等を検討する。
2. 安定的な人材確保と効率的な事業運営のため、人員配置と業務体制の見直しを行う。
  - 1) 発達に課題があり保育所等では加配対応が必要な児童がほとんどであるという実態を鑑み、職員が手薄となる午後の時間帯への非常勤職員の配置を行う。追加の人件費については、加配加算を算定することで補填する。
  - 2) 児童発達支援管理責任者及び相談支援専門員研修に、毎年度コンスタントに職員を参加させ、職員の大半が資格を有することを目指す。
  - 3) 総合支援ソフト「ほのぼの」について、操作方法の講習を受講する等して活用範囲を拡大し、効率的な業務処理につなげる。

## 2024年度 事業計画 研修事業

### 2024年度 全体計画

#### 【重点目標及び計画】

1. 介護福祉士実務者研修のスクーリング部分についてオンライン化を推進することで、鹿児島県内全域からの受講生の確保を可能とする。
  - 1) 鹿児島県から講義内容の伝達に支障がない限りオンライン化は可能との回答を受けたことから、具体的にどの科目のどの程度の範囲までがオンラインに移行できるか、担当講師と協議する。
2. グループ職員の資格取得の推進が事業の主目的であることを踏まえ、職員の受講しやすさの向上と実際の資格取得につなげるための内容の充実を図る。
  - 1) 過去 3 年間の収支データ並びに近隣市町村における他事業所の価格を分析し、収支赤字を起こさない範囲で受講料の見直しを検討する。
  - 2) グループ職員に介護福祉士の資格取得を促すため、資格取得のメリットや必要性をアピールするリーフレットの作成を行う。
  - 3) 実務者研修修了者が確実に国家試験に合格するよう、別途、グループ内職員を対象とした試験対策講座を行うことについて、講師や内容も含めて検討する。
  - 4) グループ内で人材不足が顕著な介護支援専門員についても、グループ内職員を対象とした試験対策講座を行うことについて、講師や内容も含めて検討する。