

## 社会福祉法人 上溝緑寿会

# 令和4年度事業計画

### ～目次～

法人全体の方針	…	<b>2</b>
ずっと我が家 上溝本町 [上溝 6-2-22]		
ショートステイ	…	<b>6</b>
デイサービス	…	<b>8</b>
ホームヘルプサービス	…	<b>10</b>
秋桜 [上溝 3172-1]		
グループホーム秋桜	…	<b>12</b>
デイサービス秋桜	…	<b>14</b>
星が丘 [星が丘 4-9-14(デイ)、3-6-21(包括)]		
星が丘デイサービスセンター	…	<b>16</b>
星が丘地域包括支援センター	…	<b>18</b>
上溝 [上溝 7-16-13]		
上溝地域包括支援センター	…	<b>20</b>
コスモスセンター [上溝 5423-5]		
居宅介護支援事業	…	<b>22</b>
コスモスホーム	…	<b>24</b>
コスモスハウス	…	<b>26</b>
栄養調理部門	…	<b>28</b>
総務事務部門	…	<b>30</b>

## 法人理念・ビジョン～私たちはめざしています～

### 人生は、いつでもあなたが主役です

～1日24時間、1年365日、住み慣れたところで、その人らしく生活することを

コスモスセンターはお手伝いします～

この目標を実現するために、私たちは次のメッセージをお送りします。

### ご利用者様、介護するご家族様に

私たちは、「介護が必要な状態になっても、できるだけ自分の生活を自分で決め、豊かに安心して生活していく」ことを援助したいと考えています。

そして、そのことをすべての職員が目標にしています。

そのために、

ご利用者様が「大切にしていること、したいこと」「今までこだわってきたこと」をどうぞご遠慮なくお伝えください。

「苦しいこと、辛いこと、困っていること」をどうぞお聞かせください。

全てにはお応え出来ないかもしれませんが、一つひとつの「想い」を大切に、できるだけお応えできるよう、私たちは努力してまいります。

### 一緒に働く・働こうとする仲間に

介護、相談、医療など各分野で援助に関わる専門職として、「チームでご利用者様とご家族を支える、1+1が3にも4にもなる、この実感を仕事の醍醐味とする」ことを目指します。

そのために、

「とことんコミュニケーションできる」「伝えようとする、伝えている」

「聴こうとする、解ろうとする」「何でも腹をわって話せる」「先を見ようとする、見える」仲間を求めています。

そして、みんなで、目標の実現に向けて一步一步、歩んでいきたいと思っております。

### 地域に

地域の皆さまが気楽に集える、交流できる、そして「いろいろな何か」が得られる場を、地域の皆さまとともにつくっていくことを目指します。

そのために、

私たちは地域の皆さまといろいろな場面でどんどん関わっていきたくと思っています。地域の皆さまもどうぞお気軽にお立ち寄りください、お声かけください。「介護の相談がなければ…」ということはありません。

小さな交流の種を「地域の皆さまとともに」たくさん育てていきたいと思っております。

※上溝緑寿会ホームページ(<http://www.cosmos-c.or.jp/>)の「法人理念・ビジョン」に掲載中

# 法人全体の方針

## 1. はじめに～令和3年度事業計画立案にあたり～

令和3年度は、令和2年度以上に新型コロナウイルス感染症の影響が法人運営の様々な面に大きな影響を与えました。法人内での感染・クラスター発生などもあり、**稼働率の減少による収入減に加え、人材不足を派遣職員で補わざるを得なかったため、法人全体で収益が悪化しました。**

この中で、感染症対応により採用活動が制約される中、実習生への働きかけ強化により、学卒見込みの学生2名を採用内定することができました。

令和4年度も昨年度に引き続き、「人材確保・育成」と「収益確保」を事業計画の重点目標とします。特に「**仕事の改革(工夫)**」・「**情報発信**」・「**人材確保**」の3点についてリーダー以上の事業の中核を担う人材により重点的に取り組みます。

団塊の世代が75歳を迎える令和7[2025]年度以降、人材の確保や収益の確保は非常に厳しくなることが予想されています。この時期に向け、**稼働率を維持し、収益を上げ、人材を確保育成する仕組みを作り上げる**ことがもっとも重要であると考えます。

この仕組みづくりのためには、リーダー以上の中核人材を「自ら」「発信し、仕事を改革し、収益を上げる」人材に育てていくことが必要です。

令和4年度は、各セクション(事業)の中核人材の「**法人内外への発信力を高め**て」「**稼働率を上げる**」ことに特に重点的に取り組み、目標収益の確保を目指します。

## 2. 地域との連携と法人運営

本年度も引き続き、社会福祉法の改正内容の施行に対応し、「評議員会・理事会の開催」、「さらなる事業運営の透明性の向上(経営内容の開示)」、「財務規律の強化」、「地域における公益的取組の実施」等に取り組んでまいります。

「上溝本久・コスモスセンターふれあいまつり」などの地域交流事業や、「溝の朝市」、「星が丘フェスティバル」、「ぶらっと上溝での事業への協力」など、上溝及び星が丘地区社会福祉協議会をはじめとする地域のさまざまな団体との協働については、感染防止の工夫をしながら取り組んでまいります。

## 法人全体の事業計画(重点項目)

<b>1. 将来に向けたビジョン(令和 7[2025]年 4 月)</b>	
法人理念「人生はいつでもあなたが主役です」の実現を目指す専門職が集まり、ともに明るく・楽しく・成長しながら「住み慣れたところで暮らし、大往生できる」ケアを実践し、地域や他の事業所の専門職とつながりあっている。	
<b>2. 令和 5 年 3 月のビジョン(到達イメージ)</b>	
各セクションが法人理念実現を目指し、「誰ひとりおいてけぼりにしない」ケアの仕事を実践し、その魅力を「地道に(一つひとつ、丁寧に)」法人内、法人外に発信している。	
<b>3. 重点目標(大項目) [課題を解決しビジョンを実現するために]</b>	
職員一人ひとりが目標をもって、工夫を重ね仕事を実践する。それをチームで行うことで、各事業の目標達成を実現し、収益を確保する仕組みができています。	
<b>4. 取組み項目(中項目)</b>	<b>5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]</b>
(1) 各セクションが「仕事の改革(工夫)」に自律的に取り組む	①仕事の見直しを行う(工夫を重ねる) 各仕事の役割分担・責任、流れ(フロー)を再確認し、より効率的(手間なく)かつ着実に実施できるような工夫を一人ひとりの職員が考え、チームでまとめて実践する。
	②仕事の質向上に取り組む(対話を重ねる) 各仕事の「あるべき目標」と「現実」の「GAP」を対話を重ね共有し、その GAP を埋める「仕組み」をつくる。
	③各事業単位の経営管理と情報共有に取り組む 事業ごとの「収益把握」「計画進捗管理」「経営状況」を把握し、収入を増やし、支出を減らし、目標の収益を確保する取り組みを行う。また、セクション内外で情報を共有できる仕組みをICTで構築する

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
<p>(2) 法人(職員)全体で人材確保に取り組む。</p>	<p>①各セクションが自セクションの魅力を発信する 各セクションの管理者・リーダーが、自分のセクションの魅力を具体的な言葉にして、法人内外に発信する。内外に発信する媒体を整備する。</p>
	<p>②直雇用を推進する 全職員が、リファラル採用(口コミや人的ネットワークによる人材確保)の制度等を利用し、直雇用や派遣職員の直雇用化に取り組む。</p>
	<p>③人材の採用PRを強化する 養成校や実習生への働きかけに加え、SNSによるPRを人材募集専門サイトなどを利用し強化する(40歳未満の職員採用目標5名)。</p>
<p>(3) 人材育成に各セクションが目標を持って取り組む。</p> <p>※キャリアマップ I 職員の階層ごとに必要な具体的な行動を31項目にまとめたもの。</p> <p>※キャリアマップ II 職種ごとにプロの専門職として身につけるべきスキル(知識と技術)のチェックシート</p>	<p>①各セクションで職員を育成する 令和元年度に制定した「人材育成の基本方針」による新採用職員育成の取り組みのほか、キャリアマップ I・IIを活用した目標管理を事業管理者・リーダーが中心となって取り組む。</p> <p>②マネジメント層向け研修を充実する 人材確保・育成の中心となるマネジメント層向け研修を充実する。「対話のチーム内活性化研修」「ハラスメント防止研修」等</p> <p>③インターネットを利用したリモート研修活用を広げる リモート研修の活用を広げ、職員が必要な研修を着実に受講するように計画的に実施するとともに自己啓発にも利用する。</p>

**※評議員会・理事会の開催について(令和4年度)**

本年度の評議員会・理事会の6月までの開催予定は以下のとおりです。

令和4年5月28日(土) 理事会(事業報告・決算承認)

令和4年6月18日(土) 令和3年度定例評議員会(事業報告・決算承認)

同日

理事会(評議員会終了後)

## ずっと我が家 上溝本町ショートステイ(短期入所生活介護)

<b>1. 将来に向けたビジョン(令和 7[2025]年 4 月)</b>	
<p>地域(家族・学生・地域住民)と我が家スタッフの交流が深まっている。地域の中で「我が家」がより身近な存在になっている。</p> <p>(家族に向けて) 介護サロンの開催 / (地域住民・学生) 公開講座の開催 など</p>	
<b>2. 令和 5 年 3 月のビジョン(到達イメージ)</b>	
<p>①地域に、利用者に、変わらずに愛され続ける存在となっている</p> <p>②500世帯の暮らしを支えるパートナーとなっている</p>	
<b>3. 重点目標(大項目) [課題を解決しビジョンを実現するために]</b>	
<p>利用者・家族から信頼され、「我が家ショート」という他に類のないサービスとして認識されている</p> <p><b>[提供する事業量の目標]</b></p> <p>○年間稼働率 :98%</p> <p>○新規利用者 :年間140名以上</p>	
<b>4. 取組み項目(中項目)</b>	<b>5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]</b>
(1) 安心して「泊まること」ができる仕組みを作っていく	<p>1) 夜間帯を通じ安心して「泊まる」ことができる体制を作る</p> <p>①医療面に不安があっても適切に対応が取れるようオンコール体制を一部外部委託していく</p> <p>②ICT 機器などの導入も含め人員体制の見直しを検討する</p>
	<p>2) リスクマネジメントを実施していく</p> <p>①感染症・震災時における事業継続計画の内容を見直していく ②(夜間を中心に)緊急対応を検討し、マニュアルを見直していく ③定期的に虐待防止について啓発し、同時に研修を実施していく</p>
	<p>3) 情報共有や「伝える」技術を高めていく</p> <p>①ケアポイントの確認、事故リスクの軽減について定期的にカンファレンスを実施していく</p> <p>②適切な記録の仕方について研修で学んでいく</p>

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
(2) 人材を確保し、育成していく仕組みを作っていく	1) 人材を確保し、育成していく仕組みを作っていく ①(確保)「我が家」での仕事説明会を開催していく(年2回) ②(確保)外部への情報発信(ネットやチラシなど)を充実する ③(育成)キャリアパスから個々の職員の育成計画を作成する
	2) 人材育成の一つとして研修の参加・企画/開催を実施 ①個々の職員の育成の観点から外部研修の参加をすすめる ②内部研修を通じ、自ら考え、内容を深めていくようにする
	3) 人材育成に向けた仕組みをつくっていく ①キャリアパスを活用しながら、個々の育成計画を作成していく。 ②各専門職のマニュアルを作成していく(相談員は新規/看護・介護は更新)
(3) 生活リハビリに取り組む(排泄リズムを整える)	1) 排泄に関する知識を学ぶ ①外部研修に参加していく(対面・オンライン) ②内部研修を企画し、実施していく
	2) 運動機会(歩行機会など)を増やす ①日中帯に取り組める運動を取り入れていく ②運動プログラムの作成と実施内容を作っていく
	3) 食べること(食事)の内容を見直していく ①一日3食のメニューについて検討していく ②提供する内容について検討・見直しをしていく

※記録システムについて

上溝緑寿会の記録システム「ブルーオーシャン(BO)システム」は、介護系の全セクションに導入されており、パソコン、タブレット、iPadを利用して、どのセクションでも同様の操作で記録することが可能です。各セクションとも介護に関する情報をこのシステムを利用して共有し、活用することに取り組んでいます。

## ずっと我が家 上溝本町デイサービス(通所介護)

<b>1. 将来に向けたビジョン(令和 7[2025]年 4 月)</b>	
地域にとって必要と感じてもらえているデイサービスを目指す。利用者もそうでない人(地域住民・ボラ等)も分け隔てなく交流を持てている。利用者自身が地域との繋がりを感じて、(デイサービス利用時に)役割を実感できている	
<b>2. 令和 5 年 3 月のビジョン(到達イメージ)</b>	
①利用者自らが主体的に取り組み、「充実した一日」が過ごせたと実感できている ②登録者数が90名を超えている	
<b>3. 重点目標(大項目) [課題を解決しビジョンを実現するために]</b>	
活動の幅を広げるため、活動や役割の種類/機会を増やしていく	
<b>[提供する事業量の目標]</b>	
○年間利用平均人数 :27名 ○中重度(要介護3~5)の月別延利用者数 :全体の35%以上	
<b>4. 取り組み項目(中項目)</b>	<b>5. 行動内容(小項目)[具体の取り組み]</b>
(1) 主体的に取り組む上での仕組みを作っていく	1) 活動プログラムを選択できる仕組みを作っていく ①何を、どのように活動していくかを検討していく ②通常提供、日替わり提供できるものを仕分ける ③各利用者が選択されたプログラムの内容を把握する仕組みを作る
	2) 現状の枠組み(スケジュール内容)の再構成を考えていく(仕事の役割を見直していく中で、人員配置を考えていく)
	3) 頑張った成果を実感できる仕組みを作っていく ①「取り組み」と「報酬」の循環に「施設通貨」等を使用 ②確認シートによる「見える化」記録カードの作成



4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
(2) 活動の種類/役割の機会を増やしていく…「充実した一日」を実感する	1) 「楽しい」と感じる取組み活動を増やしていく ① 趣味活動・「役割」活動のメニューを40種類追加する ② 午後の時間に「足浴」を実施する
	2) 「達成感」を感じる取組み・役割を増やしていく ・洗濯・掃除・炊事など日常の家事に即した「役割」を持つ機会を作る
	3) 「元気になった」と感じる取組みを増やしていく ① 個々の機能訓練メニュー(各種体操・歩行訓練)を作成していく
(3) 情報発信を日常的に行っていく (利用者・家族とのつながりを深める)	1) (利用者に対して) 役立つ情報の提供や自主的に取り組む上での情報提供 (情報コーナーの設置、チラシ配布)
	2) (ケアマネに対して) サービスの魅力を発信する ・パンフレットを刷新していく
	3) (家族に対して) 介護に関する情報提供をしていく ・定期機関紙を発行していく

※我が家デイサービスにおけるリハビリの視点

トイレや着替え、入浴、食事等の日常生活動作そのものをリハビリとしてとらえ、機能訓練プログラムとして位置づけ、自立した生活を支援するという視点で考えます。ずっと我が家デイサービスでは、これらの組み合わせを「役割」として意欲的に取り組む仕組みにすることを目指しています。

## ずっと我が家 上溝本町ホームヘルプサービス(訪問介護)

<b>1. 将来に向けたビジョン(令和 7[2025]年 4 月)</b>	
その人の暮らしをその人らしく生活を送ることができ、「安心」・「希望」が実現できるチームとなっている。	
<b>2. 令和 5 年 3 月のビジョン(到達イメージ)</b>	
生活支援・身体介護以外にもサービス時間の全てで生活を支えることができるチームになっている	
<b>3. 重点目標(大項目) [課題を解決しビジョンを実現するために]</b>	
日常生活の小さな変化にいち早く気づくことができる。	
<b>[提供する事業量の目標]</b>	
○サービス提供責任者 1ヶ月の活動時間合計 100 時間	
<b>4. 取組み項目(中項目)</b>	<b>5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]</b>
(1)自分の持つスキル・能力・知識・技術を十分に活用できる。	①支援と記録が実際と即すように記録の書き方を学ぶ。(年3回)
	②ご利用者の意向に対し傾聴・共感がしつかりできるよう、コミュニケーション技術研修を行う。(年3回)
	③終末期に必要なケアができるために学習・検討・報告等を行い事業所の技術レベルを上げる。

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
(2)利用者の様々な行動や感情表現を受け止め「真意」を察することができる。	①認知症・認知症ケアに関する研修を行う。(年4回)
	②ヒヤリハット報告をあげ、安堵して終わるのではなく利用者の様々な原因を職員で共有する。
	③アンガーマネジメント研修を行う。(年 1 回)
(3)世代交代を含めた人材確保と育成。	①身体介護の利用回数を 1 ヶ月あたり 100 回実施できる。
	②「訪問介護の手引き」を 9 月までに完成させ働きやすい職場を目指す。
	③「モラール」が発揮できる。

※「モラール」

「モラール(morale)」とは、集団(組織)を構成するメンバーたちの多くが、その集団(組織)に対する信頼、集団(組織)内での自分の役割についての自信、集団(組織)目標に対する熱意、集団(組織)への忠誠心などをもっているような集団(組織)内の心理的状态のことをいいます。

「モチベーション」は個人のやる気に焦点を当てますが、「モラール」とは「全体の士気」のことを指します。

**働く意欲の維持のためには「モチベーション」も大切ですが、上溝緑寿会は、チームケアを実現する組織として、その上に「モラール」(組織への信頼、組織目標への熱意、忠誠心)がとても大切だと考えています。**

なお、「モラール」と「モラル＝一般的な道徳観」は別の言葉です。混同しないように注意してください。

## グループホーム秋桜(認知症対応型共同生活介護)

<b>1. 将来に向けたビジョン(令和 7[2025]年 4 月)</b>	
住み慣れたところで、大往生できるグループホームづくり	
<b>2. 令和 5 年 3 月のビジョン(到達イメージ)</b>	
ご利用者1人1人が主役となり、笑顔や喜びの多い「ふつうの暮らし」を続けることができるホームになっている。	
<b>3. 重点目標(大項目) [課題を解決しビジョンを実現するために]</b>	
グループホーム秋桜の理念実現を目指し、全職員共通の価値観を持って、職員1人1人が日々実践力を向上し創意工夫できるチームになっている	
<b>[提供する事業量の目標]</b>	
○年間を通じて18名を維持する。	
<b>4. 取組み項目(中項目)</b>	<b>5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]</b>
(1)ご利用者のできることが続けられる自立支援を実践し、ADL の維持・改善を行う	①ご利用者が主体となり、掃除や料理など毎日行う。ご利用者一人一人の出来ることに合わせた支援を行い、何もしない退屈な時間を減らす。
	②食べる・排泄する・歩く・寝るの量や質を向上させる工夫と実践。ご利用者一人一人のペースがあることを大切にし、自立を促すケアを実践していく。
	③季節の作品作りや行事食作りなど、ご利用者全員で楽しみつつ日中活動量を増やせる工夫と実践

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
<p>(2) 様々な行動・心理症状をスタッフが自分ごととして考え、創意工夫できるチームケアの向上とフォローアップ体制の強化</p>	<p>①利用者の心理行動症状を利用者のSOSと捉え、原因を探り、否定せず寄り添うケアの確立(ひもときシートの活用やケースカンファレンスの実施)</p>
	<p>②利用者の想いを知る⇒症状の要因追及とチーム内のケア方法の共有と実践</p>
	<p>③不安の早期発見(観察力の向上)と日々に利用者、スタッフ共に笑いや楽しみのある会話と行動の実践(対応力の向上、利用者の興味や関心の発見力の向上)。</p>
<p>(3) ご利用者のやりたいこと(興味や関心)が出来るようにチームで支援し、安心して過ごすことが出来ている</p>	<p>①ご利用者一人一人の興味や関心事を把握し、関わりケアの実践方法を増やしていく。(いいね！シートの活用)</p>
	<p>②様々な行動・心理症状をご利用者のSOSと捉え、会議等で共有し、原因に対してのアプローチを実践していく。</p>
	<p>③感染症対策を継続し、毎月の外出や行事、ご家族と会える機会を持つ為の工夫と実践。(定期的に秋桜便りを発行する)</p>

※「いいね！」

良いと思ったご利用者の行動や職員のケアを「気兼ねなく」「気軽に」「認め合う」ことをめざすのが「いいね！」です。

リーダーを中心にチームメンバーが「いいね！」を共有することが、現場のチーム力の向上につながります。

## デイサービス秋桜(認知症対応型通所介護)

<b>1. 将来に向けたビジョン(令和 7[2025]年 4 月)</b>	
地域で暮らされている認知症の方や、介護されている方に信頼され、お一人お一人が安心できる居場所になっているデイサービス秋桜	
<b>2. 令和 5 年 3 月のビジョン(到達イメージ)</b>	
明日も明後日も毎日行きたくなるデイサービス	
<b>3. 重点目標(大項目) [課題を解決しビジョンを実現するために]</b>	
秋桜の理念実現を目指し、全職員共通の価値観を持って、職員一人一人が日々実践力を向上し、創意工夫できるチームになっている。 <b>[提供する事業量の目標]</b> ○10名／1日	
<b>4. 取組み項目(中項目)</b>	<b>5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]</b>
(1)ご利用者が活躍できる居場所づくり	①ご利用者のやりたい気持ちを大切にし、活動量を増やす(昼食づくりや季節の作品づくりなど)
	②ご利用者の歩きたい気持ちを大切にし、歩行能力が維持できる工夫と実践(基本的にデイルームは歩く)
	③感染症対策を継続し、ご利用者が楽しんで交流できる外出や行事の工夫と実践

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
(2)ご利用者が安心できる居場所づくり	①ご利用者一人一人の興味や関心事を把握し、関わりケアの実践方法を増やしていく(ケアノートの活用)
	②様々な行動・心理症状をご利用者のSOSと捉え、会議等で共有し、原因に対してのアプローチを実践していく
	③ご家族や他支援者と繋がり、チームケアを実践する(ご利用者の状況の共有と秋桜デイのケアを発信する)
(3)人材の確保と育成により、職員体制の確立	①人材の確保のシステムを作る(お仕事説明会の開催・募集チラシの更新、活用・職場体験の検討)
	②会議にて、ご利用者への関わり方の共有(接遇や基本的な対応方法の確認)と内部研修(知識)の実施、外部研修への参加。新人職員へのOJT。
	③定期的に職員面談の機会を持ち、目標・価値観・課題を共有する。

※行動目標 45

上溝緑寿会全職員が目標とすべき具体的な行動について45項目として2017年に取りまとめたもの。2019年(令和元年度)には、「行動目標45」をもとに「あしたのひとづくりプロジェクト」により、階層別の行動目標を整理した「キャリアマップI」が制定された。

## 星が丘デイサービスセンター(通所介護)

<b>1. 将来に向けたビジョン(令和 7[2025]年 4 月)</b>	
認知症の方が笑顔で始まり、笑顔で終わるデイサービスであること	
<b>2. 令和 5 年 3 月のビジョン(到達イメージ)</b>	
職員、利用者が不安なく充実した一日を過ごすことができるデイサービスであること	
<b>3. 重点目標(大項目) [課題を解決しビジョンを実現するために]</b>	
<p>ご利用者孤独を感じることなく活動参加ができる。</p> <p>各職員が自信をもってケアの提供、情報発信ができる。</p> <p><b>[提供する事業量の目標]</b></p> <p>○年間で1日平均 22.5 名(稼働率 90%)</p> <p>○中重度(要介護3~5)の実利用者割合 :全体の40%以上</p>	
<b>4. 取組み項目(中項目)</b>	<b>5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]</b>
(1)ご利用者が活躍できる活動を作る	①ライフストーリーの作成を行う。(年間 12 名+新規利用者)
	②ライフストーリーをもとに利用者の意向や認知症状にあった少人数プログラムを実施(月単位での小グループプログラムを作成)
	③感染対策に配慮した機能訓練外出など施設外での活動の場を提供する。



4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
<p>(2)ケアの方向性が明確になり、知識に基づいた認知症ケアへの取組みがチーム全体で実践できる。</p>	<p>①《業務改善》 各専門職の業務タイムスケジュールの再確認し、ケアを優先した形へスケジュールの見直しを実施し共有する。</p>
	<p>②《職員連携》 各職員と個別の対話を通し年間の目標決定し目指すべき方向性を共通の理解をする。(各職員年2回)</p>
	<p>③《認知症ケア》 認知症の理解を職員へ周知するため計画的に勉強会を実施する。(例:デイ会議内、外部研修への参加)</p>
	<p>④《状態把握》 各種指標を用いたADL評価を行うとともに評価に関わる必要な研修への参加を実施する。</p>
<p>(3)利用者が地域から孤立することなく過ごすことができる</p>	<p>①《地域交流》 地域ケア会議等地域への集まりへの参加</p>
	<p>②《近隣地域の新規利用獲得》 各居宅支援事業所への空き状況の配信を行う。デイサービス屋内外にリーフレットを配布場所を設置する。</p>

## 星が丘地域包括支援センター)

<b>1. 将来に向けたビジョン(令和 7[2025]年 4 月)</b>	
<p>今まで大切にしてきた、新規即日対応や一つひとつの相談に丁寧に対応していく。 地域住民、地域、事業所のニーズや期待に応えることで信頼してもらえる事業所を目指す</p>	
<b>2. 令和 4 年 3 月のビジョン(到達イメージ)</b>	
<p>職員それぞれが、専門職としての知識と経験を積み上げ、ステップアップしていく。</p>	
<b>3. 重点目標(大項目) [課題を解決しビジョンを実現するために]</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域から信頼される職員になる。</li> <li>・コロナ禍が続くなかでも地域住民がいきいきと生活が続けられるよう支援する。</li> </ul> <p><b>[提供する事業量の目標]</b></p> <p>○相模原市委託契約の業務仕様書に準拠</p>	
<b>4. 取組み項目(中項目)</b>	<b>5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]</b>
<p>(地域づくり視点)</p> <p>①多種多様な個別のニーズに抱え込むのではなく、必要な関係機関と連携する。</p> <p>②各地域の組織を理解する。キーマン(各団体の会長、民生委員、ボランティア等支援者)を共有する。</p> <p>③地域情報を共有する。</p> <p>※アセスメント</p> <p>心身の状態、生活環境、個人の考えや想いなどを多面的な視点で把握すること。このデータを専門職が共有することにより適切な支援の組み立てにつながる。</p>	<p>①地域からの相談は即対応する。対応が難しい場合はいったん預かり、適宜検討し、受けた職員が責任をもって返していく。</p> <p>②地域のキーマンや事業をリスト化し、職員間で誰でもわかるよう可視化する。</p> <p>③地域情報を日常的に意識し、人、もの、環境等の変化に気付いた点は共有するために、常にアンテナをはる。</p>

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
<p>(介護予防の視点)</p> <p>コロナ禍でもできる活動(手伝い隊・あるき隊・お散歩パトロール、サロンや百歳体操など)を継続する。活動について地域とともに考える。</p>	<p>①地域活動の不安を共有し、内容や方法を一緒に考え、継続できるように、取り組みやすい方法を提案する。</p>
	<p>②新たな活動拠点(仮やよい亭)の確保ができたので、介護者のつどいや認知症カフェなど有効活用し、新しい生活様式にあわせた活動を行う。</p>
<p>(支援者サポートの視点)</p> <p>地域のキーマンとの連絡調整をスピーディーに行う。</p> <p>センターとしてケアマネジャーををはじめとし関係機関とのつながりを共有する。各事業所や支援者とバランスよく協働できるようになる。</p>	<p>①地域のキーマンや専門職の困りごと共有、対応策の検討を適宜行い返していく</p>
	<p>②法人としては、包括2か所受託しているので、職種間もしくは事業担当者との連絡会を3か月に1回行う。(管理者も把握する)</p>
	<p>③毎月もしくは適時センター内勉強会を開催し、知識を積み上げる。</p>

※地域包括支援センターは、相模原市の委託事業として、委託契約で、事業目標や評価基準等が定められています。法人のセクションとしての事業計画は、それぞれのセンターの状況に置ける人材育成やチーム作りなど「組織づくり」を中心とした計画となっています。

## 上溝地域包括支援センター

<b>1. 将来に向けたビジョン(令和 7[2025]年 4 月)</b>	
地域住民全体で高齢者を支え合う仕組みづくりができる <ul style="list-style-type: none"> <li>・認知症のある方及びその家族</li> <li>・孤独死を減じる</li> <li>・住民による介護予防の実施</li> </ul>	
<b>2. 令和 5 年 3 月のビジョン(到達イメージ)</b>	
職員全員が個別支援の基礎知識と関わることが多い法令の概要と各事業を理解し、地域づくりの意識を持って、業務に努めることができる	
<b>3. 重点目標(大項目) [課題を解決しビジョンを実現するために]</b>	
相談援助職人材の確保と育成する体制 みんなで考え、みんなで学び、みんなで成長できる環境を作る。 1年をかけて人的ネットワークを広めることに努める。また各職員のもっている人的ネットワークなどの資源を共有と継承する仕組みを創る	
<b>[提供する事業量の目標]</b> ○相模原市委託契約の業務仕様書に準拠	
<b>4. 取組み項目(中項目)</b>	<b>5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]</b>
(1) 人材の育成(同じ気持ち、同じ方向を向いて仕事ができるようになる)	①資質の向上を図る。コミュニケーションの機会を持つ <ul style="list-style-type: none"> <li>・カンファレンスと CSW とセンターとのミーティング、認知症のケースの検討会をそれぞれ月1回実施する</li> </ul>
	②業務チェックシートを活用し事業や業務の理解を深める <ul style="list-style-type: none"> <li>・業務チェックシートにて確認しながら必要な助言や勉強会を実施。職員全員の資質の向上を図る</li> </ul>

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
	<p>③センター業務を理解する 業務マニュアルや各事業の手引き等の読み合わせを行い全職員が事業の概要を理解できる</p> <p>④上溝地域包括支援センターと職員間もしくは事業担当者との連絡会を定期的に行う</p>
<p>(2) 地域の理解(地域を構成する団体や組織の考え方や特徴などを理解する)</p>	<p>①地域の団体や組織の理解や顔の見える関係の構築 実施している老人会、サロン、シニアサポート活動に CSW と職員全員が1回は訪問する。ボランティアやサークル活動の団体にも訪問をし、センターの周知や顔の見える関係を目指す</p>
	<p>②地域に関する情報の整理(職員全員で情報を記載するシートの検討と作成を行う)</p>

※高齢者支援センター(地域包括支援センター)は、相模原市の委託事業として、委託契約で、事業目標や評価基準等が定められています。法人のセクションとしての事業計画は、それぞれのセンターの状況に置ける人材育成やチーム作りなど「組織づくり」を中心とした計画となっています。

## 居宅介護支援事業

<b>1. 将来に向けたビジョン(令和 7[2025]年 4 月)</b>	
総合福祉施設の利点を有効に活用しながら、専門職的知識を生かして、ご本人・ご家族と共に悩み、共に考え、歩んでいく。	
<b>2. 令和 5 年 3 月のビジョン(到達イメージ)</b>	
専門職としての知識を身に付け、その人に必要な支援ができるようになっている。	
<b>3. 重点目標(大項目) [課題を解決しビジョンを実現するために]</b>	
人材確保と育成する体制をつくる。 職員が相談しやすい環境づくり、チームワークを大切にする。 <b>[提供する事業量の目標]</b> ○介護支援専門員 1 人あたりの担当件数 35 件/月	
<b>4. 取組み項目(中項目)</b>	<b>5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]</b>
(1)【人材育成と自己啓発】 アセスメント力をつける。 その人を知る。理解する。	①ケース記録やアセス内容を、文章でまとめる力を強化する ・居宅会議の中での事例検討 ・包括主催の事例検討会への参加
	②伝える(コミュニケーション)力・イメージ力を強化する ・包括主催の事例検討会、他事業所との勉強会への参加
	③高齢者の疾病についての知識を増やす ・難病や認知症等の症状や今後の見立てを学ぶ

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
<p>(2)【チームケアの追求】</p> <p>ケース担当者の不在時でも対応できる。</p>	<p>①情報共有</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・他の担当ケースについての情報と課題の概略を職員全員が把握できている</li> </ul>
	<p>②援助の方針の共有</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・担当ケースの援助方針について、居宅内で一緒に考え、一緒に学ぶことにより、チームで共有できている。</li> </ul>
<p>(3)【人材確保】</p> <p>世代交代を見据えての人材確保</p>	<p>①仕事の魅力を法人内外に知らせる</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護支援専門員の仕事の魅力を法人内外に PR し、法人内での人材育成やリファラル採用を目指す。</li> </ul>

※アセスメント

心身の状態、生活環境、個人の考えや思いなどを多面的な視点で把握すること。このデータを専門職が共有することにより適切な支援の組み立てにつながる。

## コスモスホーム(特別養護老人ホーム・併設短期入所)

<b>1. 将来に向けたビジョン(令和 7[2025]年 4 月)</b>	
<p>・ご利用者が自分らしく毎日を過ごし、人生の最後まで愛着を感じて暮らせる家。またご家族や地域に住む方々の安心も支えられる拠点となる。</p>	
<b>2. 令和 5 年 3 月のビジョン(到達イメージ)</b>	
<p>・ご利用者が主役の生活を支えるため、理念実践と役割・責任に応じた連携が安定し、施設環境が安全で心地良い暮らしの場となっている状態。</p>	
<b>3. 重点目標(大項目) [課題を解決しビジョンを実現するために]</b>	
<p>・ご利用者が主役の生活を支えるため、職員・業務体制の効率化と職員一人ひとり及びチームワークのレベルアップを図る。</p>	
<b>[提供する事業量の目標]</b>	
<p>○(全体) 平均利用人員数 70人 平均稼働率 100%</p>	
<p>○(特養) 平均入所人員数 61.5人</p>	
<p>○(ショート) 平均利用人員数 8.5人 平均稼働率 106.2%</p>	
<b>4. 取組み項目(中項目)</b>	<b>5. 行動内容(小項目)[具体的取組み]</b>
<p>(1)職員 1 人 1 人のクオリティ、キャリアを高める。</p>	<p>①各職員がキャリアマップⅡ「専門性」で自身の点検を重ね、知識や技術のレベルアップに取り組む(定期面接:5月・10月・3月を予定)。</p>
	<p>②各職員が関心のあるテーマや職層に応じた外部研修・オンライン研修に参加する。参加した職員は職場で情報共有の機会を設ける。</p>
	<p>③職員個々の日頃の疑問や希望に応じて、小規模勉強会を随時、必要に合わせて開催する。(看取りや感染症、認知症など関心の高いテーマは年間計画で開催する。)</p>



4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
<p>(2) 目標や問題に連携して対応できるチームを作る。</p>	<p>①各職員がキャリアマップ I「組織性」で自身の点検を重ね、チームの一員として、役割や責任を果たす(定期面接:5月・10月・3月を予定)。</p>
	<p>②「報・連・相」「配慮し合う双方通行の対話」などコミュニケーションや接遇力を高め、的確な意思の疎通や情報の共有に取り組む。</p>
	<p>③職種や職層、各担当など業務の役割と責任を各々の職員が明確に認識する。担当業務への責任を持った主体的な取り組みと職員間の連携強化を図る。</p>
<p>(3) 暮らしやすく、働きやすいコスモスホーム作り。</p>	<p>①年間行事及び日常的に楽しめるレク企画を実施する。特に「食」に関する企画も充実させる。装飾やレストラン、ロビーなど居心地の良い環境作りにも取り組む。</p>
	<p>②現状の業務内容や職員体制について、見直しを行う。業務やコスト面の効率化とシフトなど適正な勤務体制を検討し、安定的な運営体制を構築する。</p>
	<p>③介護用品等の整備体制を作る。また新しい生活用品や介護ロボットの情報収集と感染症対策を強化し、ご利用者と職員が安心して暮らし、働ける環境を整える。</p>

## コスモスハウス(経費老人ホーム[ケアハウス])

<b>1. 将来に向けたビジョン(令和 7[2025]年 4 月)</b>	
コスモスハウスに入居できてよかったと家族も本人も思える場所(自宅)になっている。	
<b>2. 令和 5 年 3 月のビジョン(到達イメージ)</b>	
居宅サービスを利用しながらハウスでできるだけ長く生活できるよう、ご家族や関係機関と協力して安心を提供していく	
<b>3. 重点目標(大項目) [課題を解決しビジョンを実現するために]</b>	
日々の生活を不安なく送れるよう、職員それぞれが入居者の状態を理解し出来ることをサポートする	
<b>[提供する事業量の目標]</b>	
○入居者32名満室を目指す	
<b>4. 取組み項目(中項目)</b>	<b>5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]</b>
(1)入居者の不安を安心に変える	①入居者が話しやすい雰囲気をつくり、話を聞く機会を増やす
	②入居者同士の仲間作りのサポートをする
	③法人内の他部署につなげることで、ハウスの次の生活についての不安を軽くする

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
(2)ご家族・関係機関との連携を密にする	①ハウス便りを年6回送付する
	②ケアマネージャーと共に、入居者への家族の支援体制を確認する
	③個人ファイルの整備をし情報の共有を行う
(3)入居者同士の交流の機会を増やしていく	①レクリエーションを増やすことで入居者が選んで参加しやすくする
	②コロナウイルスの感染状況を見ながら、ボランティアの再開や地域との繋がりを増やしていく

## 栄養調理部門

<b>1. 将来に向けたビジョン(令和 7[2025]年 4 月)</b>	
「地域No.1 は上溝緑寿会の食事」を目指す	
<b>2. 令和 3 年 3 月のビジョン(到達イメージ)</b>	
ご利用者やご家族、コスモスで働く職員も 満足する食事の提供	
<b>3. 重点目標(大項目) [課題を解決しビジョンを実現するために]</b>	
緑寿会の栄養・調理部門の人材育成と業務の標準化 ご利用者ファーストの食事をめざす	
<b>4. 取組み項目(中項目)</b>	<b>5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]</b>
(1)ご利用者の状態に合わせた安全・安心で喜ばれる食事の提供	①施設ケアプランをもとに栄養ケアマネジメントを実施し、栄養状態・健康状態・食環境が良好に維持されるように支援する。
	②他職種との情報の共有・連絡・厨房内への伝達を円滑に行い、利用者の状態に合わせた適切な食事の提供を行う。
	③味覚・視覚・サービス・栄養面などさまざまな視点から、ご利用者に喜ばれる食事を提供する。

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
<p>(2) 人材育成及び作業効率の向上を行い、ご利用者へ還元できる仕組みを作る</p>	<p>①職員の育成体制を確立し、個々のスキルアップを図る。</p>
	<p>②研修計画をたてて、個々のスキルアップを図る。</p>
	<p>③ミスをなくすための対策を検討し、安心、安全、安定した食事提供を維持する。</p>
<p>(3) 収益アップへ向けて取り組む</p>	<p>①新しい取引先と価格の比較を行い、質の良い食材を安価で仕入れる。</p>
	<p>②無駄を省く。食品ロス軽減へ向けて取り組む。</p>
	<p>③加算の取得を継続する。 (経口維持加算(Ⅰ)(Ⅱ)・療養食加算)</p>

## 総務部門

<b>1. 将来に向けたビジョン(令和 7[2025]年 4 月)</b>	
人員・収支ともに安定した運営を行い、平常時も災害時も地域の福祉拠点となる体制を作る。	
<b>2. 令和 5 年 3 月のビジョン(到達イメージ)</b>	
ご利用者様や地域の方に信頼される施設運営を行うために、いつでも各セクションが必要とするバックアップが出来る体制を作る 大規模災害時には地域の災害福祉拠点として機能する体制を作る	
<b>3. 重点目標(大項目) [課題を解決しビジョンを実現するために]</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>・正確な事務処理と情報共有を行う</li><li>・施設および設備の老朽化対策を計画的に進める</li><li>・会計処理の効率化を図る</li></ul>	
<b>4. 取組み項目(中項目)</b>	<b>5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]</b>
(1) 事務体制の見直しと人材確保 <ul style="list-style-type: none"><li>・事務室業務の見直し</li><li>・規程類の整備</li><li>・人員確保に向けた取組み</li></ul>	①事務室職員の体制(人員補充)および業務内容見直し
	②有給休暇取得および残業時間の管理、定年延長の見直しを実施する
	<ul style="list-style-type: none"><li>・採用に向けた取組み(地方就職者の支援を検討)</li><li>・就業体系および給与体系の見直しを検討</li></ul>

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
(2) 設備の計画的な改修・更新と災害・防犯対策、感染症対策の強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>・老朽化した施設および設備の更新</li> <li>・災害対策強化</li> <li>・防犯対策強化</li> <li>・感染症対策強化</li> </ul>	①設備等の計画的な改修・更新 <ul style="list-style-type: none"> <li>・自動火災報知設備の改修工事(コスモセンター)</li> <li>・各拠点の設備等更新内容を検討</li> </ul>
	②災害及び防犯対策強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>・災害マニュアルの整備と備蓄品の補充</li> <li>・防犯マニュアルの整備と防犯訓練の実施</li> </ul>
	③感染症対策強化 <ul style="list-style-type: none"> <li>・感染症対策マニュアルの整備と備蓄品の補充</li> <li>・感染症対策に向けた環境整備の実施</li> </ul>
(3) 管理会計体制の向上 <ul style="list-style-type: none"> <li>・会計処理業務の見直し</li> <li>・収支状況の速やかな情報提供</li> </ul>	①会計処理手順の更なる効率化を目指して外部委託業者(辻・本郷)と検討調整
	②セクション毎の収支状況をより正確に情報提供する