

社会福祉法人 上溝緑寿会

令和5年度事業計画

～目次～

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

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」を大切にして、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えます。

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えます。

※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5年度事業計画立案にあたり～

令和4年度は、①令和3年度から続く、新型コロナウイルス感染症の影響による稼働率の低下、②介護人材雇用市場が厳しく直雇用人材を十分に確保できず、③経済環境の急激な悪化(電気代を中心とする物価高)により、目標としていた法人の単年度赤字の解消はできませんでした。

仕事の見直しにより、派遣職員を減員したセクションもありましたが、職員や家族の新型コロナウイルス罹患などにより、派遣職員に頼らざるを得ないことも多く、人件費率が平均的に高い状況が続いています。

このような状況を受け、令和5年度は「人件費率を下げ、黒字にする仕組み」を全てのセクションで令和6年度初めまでに作りあげることが目標とします。

具体的には、「概ね2ヶ月先の見込みを立てるとともに、最長3か月の状況判断で計画の進捗を調整する」仕組みに4月より全セクションで取り組みます。

この取り組みにより「収益」の土台をつくり、「人材」の確保と「育成」をすすめます。

2. 法人運営の基本と地域との連携

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、コロナ前の状況をめざして取り組んでまいります。

※評議員会・理事会の開催について(令和5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5年5月27日(土) 理事会(事業報告・決算承認)
- ・令和5年6月17日(土) 令和4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)

法人全体の事業計画(重点項目)

1. 将来に向けたビジョン(令和7[2025]年4月)	
<p>法人理念「人生はいつでもあなたが主役です」＝「住み慣れたところで暮らし、大往生できる」地域をつくる …ために</p> <p>①明るく・楽しく・成長しながら実践する専門職が集まる</p> <p>②地域や他の事業所の専門職とつながりあう</p>	
2. 令和6[2024]年4月のビジョン(到達イメージ)	
<p>「専門職人材が適切に確保され、収益を将来に再投資できる仕組み」＝「人件費率を下げ、黒字にする仕組み」が完成している。</p>	
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】	
<p>職員一人ひとりが法人と所属セクションの事業計画を理解して取組み、事業管理者・主任はその取組みを支援し、マネジメントすることにより、目標を達成する。</p>	
4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体的取組み]
<p>(1)「仕事の工夫」を重ね、明るく楽しく「仕組み化」して、適切な人材配置を実現し、直雇用の人材の給与ベースを底上げする。</p>	<p>1)仕事の工夫を重ねて「仕組み化」する</p> <p>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、「仕組み化」する。【仕組み化…いつでもだれでも同じようにできるようになる】</p>
	<p>2)仕事の質向上に取り組む(対話を重ねる)</p> <p>各仕事の「あるべき目標」と「現実」の「GAP」を対話により共有し、そのGAPを埋める「仕組み」をつくる。【あるべき目標はだれもがはっきりわかるよう「言語化」する】</p>
	<p>3)各事業単位ごとに適切な人材配置を実現する</p> <p>1)、2)を取組み、事業ごとの「収益(経営状況)」「計画進捗管理」を定期的に把握して、段階的に適切な人員配置を実現する。【派遣人材や超過勤務を減らすことにより、直雇用人材の給与ベース底上げを目指す】</p>

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体的取組み]
(2) チームで人材を確保し、育成する	<p>1) 各事業単位の魅力を発信し、採用PRする お仕事説明会の定期開催・法人サイトのアップデート、SNSにより、各事業単位の魅力、求人情報の最新データをリアルタイムで法人内外に発信する。</p>
	<p>2) 直雇用を推進する 派遣職員の契約期間に合わせて、直雇用の職員を確保し、派遣職員を削減する。そのために全職員が、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)に取り組む。</p>
	<p>3) 職員育成に取り組む 新採用職員についてはOJTをスケジュールを立ててバディとともに行う。中堅職員、マネジメント層向け研修を計画的に実施し、インターネットによる動画研修も活用する。</p>
(3) 役割を分担して、収益目標を達成する	<p>1) 収益(経営状況)・事業計画進捗をコントロールする 運営会議メンバーは、毎月、収益と事業計画達成状況を把握し、必要に応じ、目標達成の取り組みを修正する。状況によっては他のメンバーや理事長の協力を得て、考え、実践する。</p>
	<p>2) 経費(支出)をコントロールする 各事業単位の担当者が責任を持って、経費(支出)をコントロールする。特に適正在庫を実現するように努める。必要に応じ、総務セクションとも協力し合う。</p>
	<p>3) 法人全体で稼働率向上に取り組む 法人内の事業間で稼働率の情報を共有し、協力し合って、稼働率の向上を目指す。</p>

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)

1. 将来に向けたビジョン(令和7[2025]年4月)	
<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>	
2. 令和6[2024]年4月のビジョン(到達イメージ)	
<p>スタッフ全員が「我が家」の理念に向けた共通認識をもって、前向きに仕事に取り組むことができている</p>	
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]	
<p>持続可能な事業運営の基盤を作る</p> <p>[提供する事業量の目標]</p> <p>○年間稼働率 : 95%</p> <p>○新規利用者 : 年間120名以上</p>	
4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
(1) サービスの質向上・「強み(セールスポイント)」の実現	<p>1) 安心して泊まることできる</p> <p>①利用者へのかかわり方(特に初回利用時)のルール化</p> <p>②疾患の理解(ケア内容・リスク点など)をすすめる</p> <p>③事故防止の促進 (リスク共有の仕組み作り)</p>
	<p>2) 生活リハビリに取り組む</p> <p>①日常的な取り組み内容について具体的に明示し共有を図る</p>
	<p>3) 日常的な「楽しみ」を作っていく</p> <p>①生活リハビリに準じた「役割」機会の日常化</p> <p>②四季を通じた催しの行事の実施</p>

【生活リハビリとは】

日常的な生活行為の場面(排泄・就寝・歩行・食事)で、心身の働きの仕組みを意識し、リハビリとして位置づけ、機能回復を図っていく取り組みです。

ご利用者一人ひとりの心身の状況に着目した個別の支援と、グループでの活動の際の支援を組み合わせ、ご自宅で生活し続ける心身を回復し維持することを目指します。

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
(2) 職員の資質・モチベーションの向上	1) 利用者の利用満足度を高める内容 ① 状態把握(C)⇒計画立案(P)⇒実施(D)⇒検証(CA)のサイクルをシステム化する ② 各専門職間・ユニット間でのカンファレンスの日常化
	2) (人材育成) ① 既存スタッフの教育・研修制度を年間単位で計画する。
(3) 持続可能な組織基盤を作る	1) 人材確保 ① 組織のPRポイントをスタッフ主導で作成していく ② あらゆる機会をもって発信し、計画的に人材確保に努める
	2) 仕事内容・就業体系の見直し ① 間接的業務の見直し、整理を実施し、仕事の簡略化の工夫 ② 人員配置の見直しを仕事内容の整理を含めて実施
	3) 組織基盤づくり ① ショート全体での規範・規律等のルール見直し・作成 ② 感染症また災害の BCP 作成/虐待防止マニュアル作成・更新

【計画(PPLAN)の前に現状分析(CHECK)をする】

最初に「現状把握と分析(CHECK)」を行うことにより、取り組みにつなげるための課題と対策が明確とり、対策の目標と実施計画を立案(PPLAN)しやすくなります。

【BCP(事業継続計画)】

地震や風水害といった自然災害や感染症発生後の対応と「事業を継続する」計画を作成し、職員と共有します。令和3年の介護保険制度改正時に、令和5年度末までにすべての事業所ごとに制定することが義務付けられました。

ずっと我が家 上溝本町デイサービス(通所介護)

1. 将来に向けたビジョン(令和7[2025]年4月)	
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	
2. 令和6[2024]年4月のビジョン(到達イメージ)	
利用者一人一人が「楽しみ」を見つけている。 「楽しみ」を通じて、変わらずに継続してデイサービスに通うことができている。	
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]	
「新しい楽しみ」を通して「できない」を「できる」に変えていきます(楽しみ・挑戦・達成感) [提供する事業量の目標] ○登録利用者数 : 85名 ○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	
4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体的取組み]
(1) 中重度者を中心に在宅生活を支えています	1) 介護技術・知識を高め、専門性をもったケアを提供する。
	2) 認知症状の維持・改善に向けたプログラムを提供する。
	3) 科学的根拠(数値化・データ化)に基づき、家族やケアマネに伝えていく。
(2) (生活リハビリの一環として)「楽しみ」の提供プログラムの幅を広げていきます	1) 「楽しい」と感じる取組み活動を増やす。
	2) 日常活動の幅を広げ、達成感を感じる取組みを増やす。
	3) 運動・機能訓練に関する取組みを増やす。

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
(1)(2)を達成する上での内容	1) 共通の取り組み内容を決めていく。 (かかり方・介護内容など) 一般的なルール化
	2) 研修参加の機会を増やしていく
	3) 職員一人ひとりの役割(仕事内容)を見直し、一日の構成を考えていく

【ずっと我が家デイサービスにおける「生活リハビリ」の視点について】

「生活リハビリ」は、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、ご利用者が自立した生活続けられることを支援します。

「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」としてとらえ、「ご利用者一人ひとりの心身の状況に合わせ、意欲的に取り組むことができる」仕組みを目指しています。

ずっと我が家 上溝本町ホームヘルプサービス(訪問介護)

1. 将来に向けたビジョン(令和7[2025]年 4 月)	
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。	
2. 令和6[2024]年4月のビジョン(到達イメージ)	
世代交代が進み支援を必要とされるご利用者が増えている。	
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]	
より多くのご利用者の状態像に寄り添い知識と技術を持ったチームになっている。	
[提供する事業量の目標] ○サービス提供責任者 1ヶ月の活動時間合計 100 時間	
4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
(1) 専門的知識と技術を向上させる。	1) 記録についての研修を継続する。記載された記録を速やかに理解する力をつける。(年 4 回)
	2) ヒヤリハット報告をあげ、原因と対策を定期的に共有する。(年4回)
	3) 認知症・認知証ケアに関する研修を行う。(年 4 回)
	4) 終末期ケアにすぐ対応できるように身体介護技術研修を行う。(年 3 回)

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
(2) 事業を継続するために事業実施体制の整備を行う	1) ハラスメント対策について研修を行う。
	2) 業務継続計画(BCP)を作成する(11月30日までに完成)。
(3) 世代交代を含めた人材確保と育成	1) 「ヘルパーサポート BOOK」の理解と活用状況を定期的に確認し、内容を更新していく(年2回)
	2) 若い世代のヘルパーを増やすために「働いてみたい」と思ってもらえる情報を発信していく。

【ハラスメント対策】

職場内におけるハラスメント対策は、パワーハラスメント、セクシャルハラスメント等さまざまなハラスメントについて、研修等による予防や発生した際の対応について取り組みや体制を整えることが法的に求められています。

さらに「サービスのご利用者やご家族」によるハラスメント(カスタマーハラスメント)対策については、特にホームヘルパー事業については安心できる就業環境づくりの取り組みとして重視していく必要があります。

【ヘルパーサポート BOOK】

ご利用者やご家族とかかわりあうサービス提供場面で「よくあること」への「適切な対応」についてまとめたハンドブックです。介護保険における介護専門職としてのヘルパーの役割から、適切な援助ができる「判断」についてわかりやすく解説しています。令和5年度は、この内容の活用と見直しを日常的に行うことを目指しています。

グループホーム秋桜(認知症対応型共同生活介護)

1. 将来に向けたビジョン(令和7[2025]年 4 月)	
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	
2. 令和6[2024]年4月のビジョン(到達イメージ)	
今年も来年もずっと過ごしたくなるグループホーム	
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】	
<ul style="list-style-type: none"> ・ケアの質(チームケア・個別ケア)の追求と向上【生活リハビリ】 ・事業継続性の安定【BCP 作成・仕事の見直し・収益改善】 ・明るく楽しい職場作り【心理的安全性・共感力の向上】 【提供する事業量の目標】 ○年間を通じて18名を維持する。	
4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
(1)ご利用者のできること、やりたいことが暮らしにある、生活リハビリの Do	1) 毎日ご利用者が主体となり暮らしていく。待つ介護の実践と褒める・感謝を伝え、笑顔が多くある暮らしの支援。【ご利用者に出来る喜びと生活リズム、活動量の増加。職員は自分流ではなく秋桜スタイルの言語化と実践】
	2) ユニット会議を基本とし、ご利用者への関わり方の共有【個別ケア・チームケアの共有とプラン】
	3) 感染症対策を継続しつつ、ユニット毎の外出や行事の計画、季節の作品作りや行事食作りを毎月行う。

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
(2) 事業継続を安定させるための Do	1) 法人本部(総務部門)と協力し、業務継続計画(BCP)を作成する【災害、感染症】。
	2) 仕事の見直し【薬局訪問サービスの導入、社会保険制度改正に向けた取り組みと適切な人員配置】
	3) 収支の適正化【設備の修繕や電気のLED化、電動ベッド導入、物品や紙の無駄を無くす、超過勤務の軽減、派遣職員費の軽減など】
(3) 明るく楽しい職場を目指す Do	1) 人材確保と育成、職員体制作り【毎月の内部研修、外部研修への参加、全職員直雇用を目指す為の検討と実践】
	2) 『やってみよう』を大切にするチーム作り【笑いとユーモア、心理的安全性の向上】
	3) ユニット内部、ホーム全体の連携を高め、ご家族参加の行事や地域行事等への参加、ボランティア活動の再開や新たな行事の日(フラワーの日等)を作るなど楽しむことを増やす。

【ボランティア活動の再開】

コロナ以前に行っていた行事(夕涼み会や地域行事への参加)や、日常生活にボランティアの皆さんに参加していただくことは、入居者の生活維持に不可欠であることをコロナ禍の中で痛感しました。

感染症対策を最大限に留意しながら、地域のボランティア活動の受け入れを順次再開し、コロナ以前の生活に戻していくことは大きな目標です。

デイサービス秋桜（認知症対応型通所介護）

1. 将来に向けたビジョン（令和7[2025]年4月）	
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	
2. 令和6[2024]年4月のビジョン（到達イメージ）	
明日も明後日も毎日行きたくなるデイサービス	
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】	
<ul style="list-style-type: none"> ・ご利用者、ご家族に選ばれる工夫と実践 ・事業継続性の安定 ・明るく楽しい職場作り 【提供する事業量の目標】 ○10名／1日	
4. 取組み項目（中項目）	5. 行動内容（小項目）【具体的取組み】
(1)ご利用者の出来る事ややりたい事があり、在宅生活を継続する為に必要な支援の充実	1)洗濯や掃除、昼食作り等の家事活動や季節の作品作りを充実させ、ご利用者が出来る喜びや役割を実感できる【認知症ケアの実践と生活リハビリの実践】
	2)感染症対策を継続しつつ、外出行事やボランティア活動を再開し、外部との交流や活動の場を設ける。
	3)ご家族や他支援者と繋がり、秋桜デいのケアが自宅にも繋がる取り組み【担当者会議等でケアや関わり方の共有・発信、ご利用ご家族同士の交流の場や相談の場を企画する】

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
(2)ご利用者、ご家族が安心して利用できる体制作り	1)法人本部(総務部門)と協力し、業務継続計画(BCP)を作成する【災害、感染症】。
	2)重度認知症の方の受け入れ【セーフティネット機能の役割】と状況や状態の変化に合わせる柔軟な対応により長期ご利用率【2年以上】を高める為の工夫と実践【洗濯支援や送迎方法,ご家族相談支援など】
	3)職員間の連携力を高め、適切な人員配置とケアの安定化を図る。【利用人数と人員適切配置、職員間の報・連・相】
(3)明るく楽しい職場作り	1)人材確保と育成、職員体制作り【毎月の内部研修、外部研修への参加、新人職員へのOJT、人材確保の取り組み】
	2)『やってみよう』を大切にするチーム作り【笑いとユーモア、心理的安全性の向上により職員の提案・企画の実践を増やす】
	3)ケーキの日やお茶の日、お花の日など、新たに楽しめるイベントの日を作り、ご利用者と共に楽しめる企画を増やしていく。

星が丘デイサービスセンター（通所介護）

1. 将来に向けたビジョン（令和7[2025]年 4 月）	
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	
2. 令和6[2024]年4月のビジョン（到達イメージ）	
2023.09 時点で一日平均 20.5 名、2023.12 時点で一日平均 21.5 名の利用者確保し、利用者がデイサービスで活躍し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	
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】	
<ul style="list-style-type: none"> ・生活ベースの機能訓練ケア、認知症ケアの充実 ・地域や居宅支援事業所等への見せ方、伝え方の工夫 ・地域への貢献活動など地域に信頼されるデイサービスである工夫 【提供する事業量の目標】 ○年間で1日平均 22.5 名（稼働率 90%） ○中重度（要介護3～5）の実利用者割合 ：全体の40%以上	
4. 取組み項目（中項目）	5. 行動内容（小項目）【具体の取組み】
(1)すべての利用者が自分の力で活躍できる環境を整える	1)ライフヒストリーの作成を行う。 【年間 12 名+新規利用者+既存利用者：関わりの中から得た言動等は記録へ適宜記載。 ※記録システムへの「ラ」の表記で容易に抽出できるように工夫する。】
	2)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。【年間6回、全利用者を対象】
	3)『自立支援ケア』を実践する。【掃除や洗濯、テーブル拭きなど生活活動の機能訓練を提供する】

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
	4) 福祉用具等の知識を習得しデイサービス内は「歩く」を基本とします。【補助具使用の勉強会の開催を行い実践します。】
(2) ケアの連動性を持ち、効率よく人員の配置ができ安定したケアが提供できる	1) バーセルインデックスでの効果測定を行う。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。【毎月 2～3 名程度+再評価者 2～3 名】
	2) 各職員のリーダーシップ、フォロアースhipが発揮でき、個人のスキル左右されないチームケアを提供する。【常勤職員の役割を決定。発信力強化のため会議での司会進行。チームケア、他職種連携の等の勉強会の開催。(年 2 回実施)】
	3) 各職員のスキルチェックによる評価及び全職員との個別対話により効果測定を行い目標に対しての進捗を共有する。
(3) 地域や事業所等に取り組み内容が周知されている。	1) デイサービス前の広報用ポストを設置し、空き情報、パンフレットを隔月で更新します。【星が丘地域包括支援センターと連携し地域のイベント時には配布用パンフレットを設置】
	2) 地域とのかかわり(再開) ①地域ボラの受け入れを再開する。 ②地域イベントへの参加(星が丘フェスなど) ③地域ケア会議への参加

星が丘地域包括支援センター)

1. 将来に向けたビジョン(令和7[2025]年4月)	
<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。</p> <p>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>	
2. 令和6[2024]年4月のビジョン(到達イメージ)	
<p>個別支援:相談職として適切なアセスメントの中で個々の表出できないニーズも相談者から引き出せる力をつける。</p> <p>地域向け:個別支援から地域活動を通じ、課題を共有できる。</p> <p>総合的:地域特性を把握し、地域、職員とも話しやすい関係を作り星が丘地区にあった地域づくりを協働できる。</p>	
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]	
<ul style="list-style-type: none"> ・個別支援から、地域づくりにつなげる。 ・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 <p>[提供する事業量の目標]</p> <p>○相模原市委託契約の業務仕様書に準拠</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>(1)地域づくりの視点</p> <p>①多種多様な個別のニーズを把握する。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>	1) 個別の表明していない困りごとにも気づくことができ、必要な支援を提案する。個別の課題を所内でも共有し、地区の特徴を共有できる。
	2) 地域活動に目を向け、積極的に出向く。マスクなしでも活動の担い手の顔と名前を一致できる。
	3) 職員一人一人が、包括職員として、地域の課題に気づき所内で共有し地域と協働で地域づくりができる。

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) 介護予防の視点</p> <p>① 住民同士の支えあいや各個人できる活動(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)を通じ、地域で生活が続けられる。</p> <p>② 自立支援の意識を持つ</p>	<p>1) 支える側、支えられる側の相互理解ができる。</p>
	<p>2) 個別支援では、仮説、予測をし、適度な距離感を保ち、趣味、特技などの強みを引き出せる。(生活目標を引き出しす支援)</p>
<p>(3) 支援者サポートの視点</p> <p>① 地域の状況をセンター内で共有し共通認識をもって業務にあたる</p> <p>② センターとしてケアマネジャーをはじめとし関係機関とのつながりを共有する。中立公正な立場で支援者とバランスよく協働する。</p>	<p>1) 地域住民から見えている状況と専門職が見る視点を地域ケア会議等で共通認識ができる。</p>
	<p>2) 法人としては、上溝包括と職種または事業担当者との連絡会を 3 か月に1回実施する</p>
	<p>2) 毎月もしくは適時センター内勉強会を開催する。積み上げた知識を誰もが説明できるようになる</p>

【地域包括支援センターは相模原市の委託事業】

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

1. 将来に向けたビジョン(令和7[2025]年4月)	
<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・認知症のある方及びその家族 ・孤独死を減じる ・住民による介護予防の実施 	
2. 令和6[2024]年4月のビジョン(到達イメージ)	
<p>一人ひとりが地域包括支援センターの職員として、また、専門職としての意識と責任、自信をもって働くことができる</p>	
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]	
<ul style="list-style-type: none"> ・楽しく(笑)働くことができる ・地域包括支援センターの職員としての成長 ・専門職としての成長 ・職員全員が意見を言える(意識と環境) <p>[提供する事業量の目標]</p> <p>○相模原市委託契約の業務仕様書に準拠</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>(1) 専門職としての意識と資質の向上</p> <p>【専門職としてやらなければならないことを職員全員で考え実施する。】</p>	<p>1) 毎月のカンファレンスと CSW(市社協の「コミュニティソーシャルワーカー」)を交えたカンファレンスを必ず開催する。</p>
	<p>2) 毎月、勉強会を必ず開催する(特に認知症)。</p>
	<p>3) 星が丘地域包括支援センターと職種または事業担当者との連絡会を3か月に1回実施する。</p>

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
(2) 地域包括支援センターの職員としての意識と資質の向上	<p>1) 地域包括支援センター活動マニュアルの理解</p> <p>職員全員がマニュアルを読み、わからないこと、気になったことをセンター長に報告。その内容を全体で共有し、理解を深める。</p>
	<p>2) 業務チェックシートを用いて理解が不足している部分を把握する。予防チェックシートを活用し、適切にプランが作成できる力を職員全員が身につける。</p>
	<p>3) 職員全員が地域に出ていく。グループ支援担当職員と CSW(コミュニティソーシャルワーカー)を中心に地域の行事、老人会、サロン等にできるかぎり顔を出す。このことにより、地域と繋がり、関わる意識を職員全員が身につける。</p>

【地域包括支援センターは相模原市の委託事業】

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

1. 将来に向けたビジョン(令和7[2025]年 4 月)	
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。	
2. 令和6[2024]年4月のビジョン(到達イメージ)	
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。	
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]	
<ul style="list-style-type: none"> ・知識を身に付けるためには学ぶ姿勢を持ち続ける。 ・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。 [提供する事業量の目標] ○介護支援専門員 1 人あたりの担当件数 37 件/月	
4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
(1) 人材育成と自己啓発 ・居宅チーム全員でアセスメント力を向上する⇒その人を知り、理解し、真の課題は何か、解決のためにどうすればよい か仮説を立てる力を強化する。	1) 事例検討・個別研修 ①他事業所や包括主催の事例検討会へ参加する。 ②個別研修計画を立て、研修に参加し知識を増やす。
	2) 相手に興味を持ち仮説を立てる(見立てる)ために必要なことをチーム全員で「確認し」「実践し」「振り返る」。
	3) 日常のミニケース検討と記録の共有 ・朝のミーティングと週に1回の居宅会議で対応に苦慮するケースの情報共有・ミニケース検討を行う。

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) 他事業所・関係機関とのチームケアの追求</p> <p>①利用者を中心とした他事業所・関係機関のチーム連携と協働を深める。</p> <p>②担当ケアマネとして支援チームの心理的安全性を高める。</p>	<p>1) 支援チームのメンバー間の相互理解を深め(職種による捉え方の違いなど)、各メンバーが役割分担を理解し、互いに連携できるよう、取り組みを行う。</p> <p>2) 支援チームのメンバーが、素直に意見を言えること、素朴な疑問を話せる雰囲気づくりをする。その結果、自発的な行動や発信が増えるようにする。</p>
<p>(3) 人材確保と人材の定着</p>	<p>1) 仕事の魅力を法人内外に知らせる。(研修、実習受け入れ等で声をかける)</p> <p>2) 人材確保の目標:4月1名、上半期に1名の計2名</p> <p>3) 実績評価を段階的に実施する</p> <p>4) 新人職員がなじみやすい、「明るく」「話しやすく」「丁寧な」環境を作る。</p> <p>5) 加算ⅢからⅡを取得していく。</p>

【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です。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ります。

コスモスホーム(特別養護老人ホーム・併設短期入所)

1. 将来に向けたビジョン(令和7[2025]年4月)	
・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。	
2. 令和6[2024]年4月のビジョン(到達イメージ)	
・ご利用者が主役の暮らしを支えるため、適正な人員配置、役割・責任に応じた連携が整い、収支状況を含めて健全な施設運営ができている状態。	
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]	
・職員の採用と育成を土台として、勤務シフト・業務体制の適正化、職員個々の仕事及びチームワークのレベルアップを達成する。	
[提供する事業量の目標]	
○(全体) 平均利用人員数 70人 平均稼働率 100%	
○(特養) 平均入所人員数 61.5人	
○(ショート) 平均利用人員数 8.5人 平均稼働率 106.2%	
4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
(1)職員1人1人のクオリティ、キャリアを高める。	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(点検及び面談時期:4-5月・10-11月)
	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。参加職員は職場で情報共有の機会を設ける。(研修一覧表を職場内に掲示)
	3)目標や課題に対して、職員間で速やかに指摘や指導に取り組む。努力への評価や称賛を大切にし、仕事への意識や意欲、能力アップを支え合える職場環境を作る。

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
(2) 目標や問題に連携して対応できるチームを作る。	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。(点検及び面談時期:4-5月・10-11月)
	2) 「報・連・相」「お互いへの配慮のある対話」「職場マナー」などコミュニケーションや接遇力を高め、的確な意思疎通と情報共有に取り組む。
	3) 職種や職層、担当など業務の役割と責任を各々の職員が明確に理解する。担当業務への責任を持った自発的な取り組みと職員間の連携強化を図る。
(3) 暮らしやすく、働きやすいコスモスホーム作り。	1) 行事やレク、生活リハビリなど日頃の活動と交流を大切にする。フロア装飾や居室・レストランなど居心地の良い環境を整える。(ネット視聴環境を整備予定)
	2) 現状の勤務シフトや業務体制の見直しを行い、適正化を図る。人員や業務を適切に整備し、収支状況を含めた安定的な運営体制を構築する。
	3) 適切な介護・生活用品の整備と感染症・災害への対策を強化し、ご利用者と職員が安心して暮らし、働ける関係・環境作りを行う。

コスモスハウス(経費老人ホーム[ケアハウス])

1. 将来に向けたビジョン(令和7[2025]年 4 月)	
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。	
2. 令和6[2024]年4月のビジョン(到達イメージ)	
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	
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]	
<p>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</p> <p>[提供する事業量の目標]</p> <p>○入居者32名満室を目指す</p>	
4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
(1)入居者の心身の活性化を図る	1)入居者が主役で行うイベントを企画し入居者 同士の仲間づくりをサポートする。
	2)入居者の声に耳を傾けレクリエーションの幅を広げ、1 人の参加でも実施する。ハウス会議で振り返り定例化を検討する。
	3)ボランティアを活用したイベントやレクを再開する。併せて地域の活動の情報を提供し入居者の参加を促す。

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
(2) 職員のスキルアップを目指す	1) 個別支援シートを年 3 回行い入居者の状態像の確認と共有を行う。
	2) 職員各自が参加したい勉強会や講習会などを 4 月に提出し計画を立てる。年度途中見直しを行い追加や変更などを行う。参加で得た情報はハウス会議で共有する。
	3) ハウスの仕組みや業務全般を職員各自が理解できるよう毎月ハウス会議で確認する。
(3) ご家族・関係機関との連携を図る	1) ハウスだよりを年 6 回作成し、ご家族や関係機関に送ることでハウスでの様子を知らせる
	2) 入居者の情報をケアマネージャーや関係機関と共有する新たな取り組みを行う。

栄養調理部門

1. 将来に向けたビジョン(令和7[2025]年 4 月)	
「地域No.1 は上溝緑寿会の食事」を目指す	
2. 令和6[2024]年4月のビジョン(到達イメージ)	
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	
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]	
緑寿会の栄養・調理部門の人材育成と業務の標準化を行い、ご利用者ファーストの食事提供をめざす	
4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
(1)ご利用者の状態に合わせた安全・安心で喜ばれる食事を提供する。	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。また嗜好調査を実施する。

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
(2) 安定した食事を提供できる厨房チームを確立する	1) 職員の育成体制を確立し、知識・技術・サービスの向上を目指す。。
	2) 年間計画をたてて実務研修及び web 研修を実施し、個々のスキルアップ及びチームワーク強化に努める。
	3) ミスをなくすための対策を構築し、安全、安心、安定した食事の提供を維持する。
(3) 収益アップへ向けて取り組む	1) 年 2 回(4 月・10 月)価格調査を行い、質の良い食材を安価で仕入れる。
	2) 無駄を省く。食品ロス軽減へ向けて取り組む。

総務部門

1. 将来に向けたビジョン(令和7[2025]年 4 月)	
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。	
2. 令和6[2024]年4月のビジョン(到達イメージ)	
<p>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</p> <p>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</p>	
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]	
<ul style="list-style-type: none"> ・正確な事務処理と情報共有を行う ・施設および設備の老朽化対策を計画的に進める ・会計処理の効率化を図る 	
4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体の取組み]
(1) 事務体制の見直しと人材確保 <ul style="list-style-type: none"> ・事務室業務の見直し ・規程類の整備 ・人員確保に向けた取組み 	1) 事務処理体制の効率化 <ul style="list-style-type: none"> ①事務職員の体制(人員補充)および業務分担見直し ②事務業務のクラウドサービスおよび外部委託検討 ③勤怠管理を各拠点へ分散化
	2) 社会保険制度改正に伴う対応 <ul style="list-style-type: none"> ①契約職員の社会保険加入に向けた準備 ②加入条件や加入時の自己負担内容等の情報提供
	3) 人員確保 <ul style="list-style-type: none"> ①就職説明会への参加(県社協主催他) ②お仕事説明会を拠点単位で開催 ③ホームページのリニューアル

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"> ・老朽化した施設および設備の更新 ・災害および防犯対策強化 ・業務継続計画(BCP)の策定 	1)設備等の計画的な改修・更新 <ul style="list-style-type: none"> ①老朽化した設備の改修工事(コスモスセンター) ②各拠点の設備等更新内容を検討
	2)災害及び防犯対策強化 <ul style="list-style-type: none"> ①災害マニュアルの整備と備蓄品の補充 ②防犯マニュアルの整備と防犯訓練の実施
	3)業務継続計画(BCP)の策定(法人全体・セクション毎)
(3)管理会計体制の向上 <ul style="list-style-type: none"> ・会計処理業務の見直し ・収支状況の速やかな情報提供 	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(継続)
	2)セクション毎の収支状況をより正確に情報提供する(継続)