

社会福祉法人 上溝緑寿会

令和6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6年度事業計画立案にあたり～

令和5年度は令和4年度に引き続いた新型コロナウイルス感染症に加え、冬季のインフルエンザの流行があり、令和4年度に引き続き、稼働率への影響がありました。

また、これに加え、要介護高齢者の介護について「在宅」から「施設」への傾向が見られます(相模原地域)。

背景としては、「①相模原市では施設介護事業所がもともと多く立地していること」や「②主介護者(ご家族)の高齢化や、働かなければならない事情の方の増加等が考えられること」があげられます。

当法人でも、通所介護、訪問介護、短期入所(特に「ずっと我が家上溝本町」)のご利用者数の伸び悩みや、利用期間の短期化傾向が年度を通じて続きました。

2. 法人運営の基本と地域との連携

上記の傾向に加え、人員確保が困難な状況は相模原市では当分の間、続く見込みです。このため、令和6年度は、法人の財務体質を抜本的に改善し、効率的に適切なサービスを提供できる仕組みに着実に改革することを法人運営の基本(必達目標)とし、併せて2024年度の介護保険制度改正に取り組んでまいります。

また、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。

感染症対策に留意しつつ、ボランティアの受け入れや地域交流の取り組みを行います。また、「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協働してまいります。

※評議員会・理事会の開催について(令和6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6年5月24日(金) 理事会(事業報告・決算承認)
- ・令和6年6月15日(土) 令和6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8[2026]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7[2025]年3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・主任はその取り組みを支援し、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)[具体の取組み] |
| <p>(1) 職員一人ひとりが「法人理念と事業計画」を理解した行動(サービス提供)を行い、法人の魅力の発信に取り組む</p> <p>⇒正職員、契約職員、派遣職員を問わず、全職員が法人理念と事業計画を理解し、適切な接遇によりサービスを提供する</p> | <p>1) 職員全員が「法人理念と事業計画」を理解し、「適切な接遇」で行動している</p> <p>特に法人内職員間の接遇についての振り返りと向上を実現する。【基準:キャリアマップ 1-4 について他己評価A相当】</p> |
| | <p>2) 職員のコミュニケーション力、リーダー以上のチームマネジメント力の育成を行う</p> <p>アンガーマネジメント研修(職員)、パワーハラスメント防止研修(リーダー以上)の受講を必修化、キャリアマップに組み込む。【基準:職員受講率 70% リーダー以上受講率 100%】</p> |
| | <p>3) 法人・事業の魅力発信の場を拡大する</p> <p>各セクションごとにPR担当者配置しブログ等への定期的な発信によりサービスの魅力、仕事の魅力を発信する</p> <p>【基準:事業ごとに発信頻度を検討】</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>(2) すべてのチームで仕事の改善活動を行う</p> <p>小さな課題をたくさん抽出し、分析・整理し、役割や仕事のやり方の見直しを繰り返すことにより、仕事の効率化とサービスの質向上を実現する</p> | <p>1) グループ単位の改善活動を行う</p> <p>グループ単位で改善活動を繰り返し行う。効果測定を行い、効果が上がるものは仕組化する。</p> <p>※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) 役割分担や仕事のフローの見直し</p> <p>改善活動の結果を職員の役割分担やマニュアルにまとめる。※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) 役割分担の内容を人員配置と求人内容等に反映する</p> <p>役割分担の見直しにより、人員配置を見直すとともに、求人内容にも反映し、必要人材の確保を目指す。</p> |
| <p>(3) すべての部門で経常収支黒字化を実現する</p> <p>法人全体での黒字確保が必須となっている。事業ごとに管理会計を実施することにより、全部門の黒字化を目指す。目標利益が実現できない場合は、事業の抜本的な見直しも必要。</p> | <p>1) 管理会計の実施により、収益と支出状況を共有する</p> <p>事業ごとの収支管理を徹底する。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。連携しあって収益目標達成を目指す。</p> |
| | <p>2) 収入・支出をコントロールする</p> <p>総務部門会計担当と各事業責任者が連携して、収入確保、支出削減を目指す。特に適正在庫を実現するように努める。</p> |
| | <p>3) 給与ベースの底上げと実績連動の手当等給与制度の見直しを検討して順次実施する</p> <p>人員削減による給与ベースの底上げ、各事業の実績と連動した給与手当のあり方など検討し、順次実施する</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8[2026]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7[2025]年3月のビジョン(到達イメージ) | |
| <p>新たなシステム(人員体制・夜勤編成)が安定して運用され、かつ日中の活動性が高まっている</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>現状のサービスの質を維持しつつ、事業運営の基盤を前向きに変えていく</p> <p>[提供する事業量の目標]</p> <p>○年間稼働率 : 90% ○新規利用者 : 150名</p> <p>○継続利用者 : 毎月 70 名以上</p> <p>※※継続利用者・・少なくとも月1回以上、連続2か月以上利用している方と定義</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) 稼働率を上げる | <p>1) 多様な利用者像に応えることができるためのスタッフの質を向上する</p> <p>①食事・排泄・入浴介助の標準化(基本的ケアの統一)を進める</p> <p>②医療的な知識を習得し、かつ実践できる(多様な疾患について)</p> |
| | <p>2) ご利用者の日中活動の機会を増やす</p> <p>①活動プログラムを体系化し、日中活動の幅を広げる</p> <p>②ボランティアの活用を含めた人員配置を検討し、順次実施する</p> |
| | <p>3) PR 活動を進める</p> <p>①施設の魅力を情報媒体(ネット・チラシ等)を通じて発信する</p> <p>②行事予定について、家族・ケアマネ向けに発信する</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) 経費を削減する (ムリ・ムダ・ムラを整理) | 1) 夜間勤務体制の変更(4名体制から3名体制へ) ①5月までに試行を開始し、業務効率化の効果測定を行う。 ②離床センサーや情報伝達ツール(インカム)の活用など夜間帯の効率化を検討し、順次実施する |
| | 2) 役割と責任の明確化(分担) ①介護補助員(ケアパーソン)の活用を進め、介護職員の役割の見直し(専門的ケアへの重点化)を実施する ②各委員会の内容・位置づけを明確にする |
| | 作業効率性の向上 ①機材の見直しや更新(電化製品やICT機器など)を行う ②リアルタイムでの情報伝達の効率化のために情報伝達ツール(インカム)等の活用を進める。 |
| (3) 持続可能な組織基盤を作る | 1) 職員の質の向上 ①基本的なルール・規範を決め、マニュアルを作成する ②仕事の役割内容を確認し、明確に提示する(正職員・フルタイム契約職員・パートタイム契約職員・介護補助員[ケアパーソン]) |
| | 2) 人材採用・人材育成の促進 ①お仕事説明会を定期開催する(6月・10月・3月) ②【研修】人材を育成するための知識・技術を学ぶ(リーダー以上) |
| | 3) 事業継続計画(BCP)の推進(災害・感染症)・虐待防止等倫理の徹底 ①計画に基づいて、研修を年2回実施する ②計画の内容について、現状に合わせて継続して見直す |

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8[2026]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7[2025]年3月のビジョン(到達イメージ) | |
| 利用者一人一人が、いきいきとした表情で帰宅されている | |
| 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] | |
| 利用者の日常生活の一部として、欠かせない場所になることを目指します | |
| [提供する事業量の目標] | |
| ○登録利用者数 :85名以上 | |
| ○年間利用平均人数 :26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)利用者自らが活動を選び、主体的に取り組んでいける場をつくれます | 1) 情報発信の仕組み(情報の提供の仕方の工夫)を作る ⇒視覚(活動ファイルや掲示ボードの作成)・聴覚(職員からのアナウンス)を通じて、利用者自らが情報を得る機会を増やしていく |
| | 2) 選択できるプログラムを増やす ①レギュラープログラムの種類を少なくとも3個増やす(年間) ②小グループプログラムを年間5個作る |
| | 3) 役割を持てる活動として提供できるプログラムを増やす ⇒保守・点検活動/炊事関連/花木の管理/広報活動など |

| 4. 取組み項目(中項目) | 5. 行動内容(小項目)[具体の取組み] |
|---|---|
| (2)利用者一人一人のニーズに沿って、その人に適した過ごし方を提供します。 | 1) 各利用者の利用目的や嗜好、健康状態などを再アセスメントする ①利用者個々のニーズ把握のためのフォーマットを作成する ②主たる利用目的/本人の希望/健康状態について確認する |
| | 2) 一日のスケジュールを当日参加される利用者に合わせて提供する ⇒各利用者のアセスメントシートを元に、当日の参加者の過ごし方を全体として把握する(入浴時間や活動時間、休憩時間など) |
| | 3) 中重度者の方・認知症の方への職員の介護力を上げる ①月1回の定例会議で「各テーマ毎」に全体で学ぶ機会を設ける ②上記内容のテーマの外部研修(実地またはオンライン)へ参加する |
| (3)事業所が家族も含めて、ご利用者の生活を見守れる存在となるよう、情報提供やサービスご利用の提案を行います。 | 1) 利用状況をよりわかりやすく伝える ⇒連絡帳を通じた情報提供の内容を、より充実する ⇒定期的に利用経過を通じた利用者の変化について伝える |
| | 2) 在宅生活に役立つ情報を発信する ⇒健康面や生活面について、役立つ情報を定期的に発信する |
| | 3) 臨時利用や変則利用など、ご利用者の状況に合わせて対応する ⇒利用日の振替や利用時間の短縮・延長など状況に応じて対応できる体制を作る |

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8[2026]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7[2025]年3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] | |
| 人材を確保・育成し、事業を安定・成長させる。 | |
| [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) 身体介護技術と専門的知識が維持できる | 1) 直ぐに対応できるように身体介護技術研修を行う(年4回) |
| | 2) 伝える力・聴く力をつけ成長する(毎月の定例会議で研修を行う) |
| | 3) 認知症・認知証ケアに関する研修を行う。(年4回) |

【訪問介護事業の事業継続】

訪問介護事業所は、小規模事業所を中心に大変厳しい経営状況となっている中、今回の介護保険改正では減額となりました。また相模原市では在宅から施設等への入所を選ばれる方が増えており、サービス需要も伸び悩んでいます。この状況下では、仕事の効率化とともに、パートタイムの多様な働き方の提案やさらなる仕事の魅力PRが必要となっています。

| 4. 取組み項目(中項目) | 5. 行動内容(小項目)[具体の取組み] |
|----------------------|---|
| (2) 事業が継続できる | 1) 活動回数を月 250 回を超えるために活動範囲の拡大を検討する。 |
| | 2) 障がい者福祉サービス更新継続の検討を行う。(更新期日:令和6年9月) |
| (3) 世代交代を含めた人材確保を行う。 | 1) 新規利用者を増やしていくために登録制(直行直帰)への方向性を検討する。(6月までに現ヘルパーからアンケートを実施しまとめる) |
| | 2) 活動回数を増やすために人材を確保する(最低1人) |
| | 3) インターナルサービス(職員の満足度)の視点を取り入れる。①日頃の会話にちょっとした一言をプラスの意識 ②「この先どうなりたいか」を聞き一緒に考える時間を作る |

【インターナルサービス】

インターナルサービスとは、「職員へのサービス向上(=賃金だけではない処遇向上)」により職員の満足度上昇が、ご利用者へのサービス向上につながる、という考え方です。

これに基づき、賃金の改定(昇給)、多様な働き方の提案、福利厚生の実施だけでなく、そもそもの職場での働きやすさや心理的安全性の向上に取り組む企業が昨今増加しています。

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8[2026]年 4 月） | |
| 日々の暮らしを楽しみながら、住み慣れたところで大往生できるグループホーム | |
| 2. 令和7[2025]年3月のビジョン（到達イメージ） | |
| ご利用者・ご家族・職員が安心して過ごせるグループホームを作るために、医療連携が推進されていることと職員の直雇用化がすすみ職員体制が安定している。 | |
| 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"> ・人材確保と人材育成 ・明るく楽しい職場作り ・医療面について、24時間の往診、相談が可能な医療機関との連携を推進していく。 【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ための具体的なDo（実践すること） | 1)「家事活動の主体がご利用者であること」を中心に置き、ご利用者にとって適切なケアの形をチーム全員が考え、チームで決めたこと（各ユニット会議にて）を実践する |
| | 2)職員一人一人のケアの気付きを実践に繋げていくために職員同士が対話を重ね、ご利用者の変化に柔軟な対応を行う（記録の活用と日々のミーティング） |
| | 3)毎月の外出行事と季節の作品作り、恒例の全体行事を続けていく。ボランティア活動も幅広く受け入れていく。 |

| 4. 取組み項目(中項目) | 5. 行動内容(小項目)[具体の取組み] |
|-----------------------------------|---|
| (2) 人材を確保し育成するためのD.O. (実践すること) | 1) 管理者とユニットリーダーにより、職員一人一人との面談を計画的に行う。 |
| | 2) 「職員一人一人がご家族やボランティアの方、外部の方と明るく適切な接遇で接すること」、「秋桜の魅力についてチームで考えること」を内部研修に盛り込み、実施する |
| | 3) 「職員採用チラシの見直し」、「職員自身の言葉による事業所の魅力を伝えるロコミ力(伝達力)の強化」、「お仕事説明会の開催」など採用に向けた取り組みを年度計画に基づき行う。 |
| (3) 安心して働きやすい職場環境づくり | 1) 24時間の往診、相談が可能な医療機関との連携を推進する |
| | 2) 令和6年2月に実施した『職員の声 発見！シート』に記入されたことについて、記入した職員に返答を行いつつ、必要に合わせてチーム全体で検討し仕事や職場環境の改善に繋げる。 |
| | 3) 適切な介護用品や生活用品の整備(電動ベッド等)と感染症対策と災害対策を推進する |

【家事活動は生活リハビリにつながる】

「家事活動」はご利用者の皆様が一番「役割」を実感できる活動です。一人ひとりのご利用者様の様々な特性(性別、今までの暮らしや仕事でやってきたことなど)に合わせ、ご利用者自身の役割をご提案し、「活動」を促します。このことは「他の人との関わり＝社会への参加」にもつながり、生活を取り戻すリハビリ(＝生活リハビリ)になります。

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8[2026]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7[2025]年3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"> ・人材確保と人材育成 ・明るく楽しい職場作り ・仕事の改善活動を繰り返し行う 【提供する事業量の目標】 ○10名／1日 | |
| 4. 取り組み項目（中項目） | 5. 行動内容（小項目）【具体的取り組み】 |
| (1)ご利用者のできること、やりたいことがデイサービス秋桜にあるための具体的な Do | 1)ご利用者にとって適切なケアの形をチーム全員が考え、チームで決めたこと(デイ会議において)を実践する。 |
| | 2)家事活動をデイサービス秋桜の日常の魅力[役割があること]として取り組む。また、毎月の外出行事やボランティア活動、イベントの日を企画しご利用者と楽しめる企画を増やす。 |
| 3)「ご利用者の状態に合わせたケア」と「職員体制」とのバランスを見て、「今出来ること」と「目標(本当はこうしたい)」との乖離(ギャップ)を把握する。 「ご利用者の中重度比」「曜日ごとのご利用者数の平準化」「1 日の入浴者と送迎範囲」などを検討してチームでご利用者へのサービス向上を目指す | |

| 4. 取組み項目(中項目) | 5. 行動内容(小項目)[具体の取組み] |
|------------------------------|--|
| (2) 人材を確保し育成するための Do | 1) 管理者とリーダーにより、職員一人一人との面談を計画的に行う。 |
| | 2) 「職員一人一人がご家族やボランティアの方、外部の方と明るく適切な接遇で接すること」、「秋桜の魅力についてチームで考えてこと」を内部研修に盛り込み、実施する |
| | 3) 「職員採用チラシの見直し」、「職員自身の言葉による事業所の魅力を伝えるロコミ力(伝達力)の強化」、「お仕事説明会の開催」など採用に向けた取り組みを年度計画に基づき行う。 |
| (3) 『明るく・楽しく・安心な』働きやすい職場環境作り | 1) 令和6年2月に実施した『職員の声 発見！シート』に記入されたことについて、記入した職員に返答を行いつつ、必要に合わせてチーム全体で検討し仕事や職場環境の改善に繋げる。 |
| | 2) ご家族と事業所、ご家族間の繋がりを感じられる機会をつくる ⇒職員やご利用ご家族同士の交流の場として家族懇談会を年度内に企画、開催する。 |
| | 3) 職員間の役割分担とお互いの重なり合う仕事(介護と相談など)を相互理解をより高め、職員同士がお互いに適切な態度で接遇行動・コミュニケーションを行う ⇒1 日の中で感謝(ありがとう)を伝える回数を意識的に増やす。 |

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8[2026]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7[2025]年3月のビジョン(到達イメージ) | |
| 4-6 月期で一日平均 20.0 名以上、7-9 月期で一日平均 21.0 名以上の利用者確保し、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。収支均衡ができ、事業としての収益がある。 | |
| 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] | |
| ①人件費削減をしつつ、あらゆるニーズに応える体制づくりを行い新規利用者を獲得 ②人材育成③認知症ケア実践力強化、接遇力向上④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 を行い、令和7年度以降、新たな場(コスモスセンター)で事業展開する [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)チームとしての柔軟な体制づくりをする 各職員が安心して役割に取り組めており、チームを作っている実感を持つ。 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) 利用者の一日のスケジュールの変更を行い入浴実施できる人数を増やす。(利用者の役割や過ごし方に影響がないことを前提とする)(年度内利用利用者の 85%以上) |
| | 2) 各専門職の仕事タイムスケジュールの見直しを実践する。※無理や無駄を整理し効率的に行えるスケジュールを作り、トライ&エラーを繰り返す。 |
| 3) 各職員のリーダーシップ、フォロアーシップが発揮でき、個人のスキル左右されないチームケアを提供する。(常勤職員の役割を再分担。発信力強化のため定例会議での司会進行。チームケア、他職種連携の等の勉強会の開催。(年 2 回実施) | |

| 4. 取組み項目(中項目) | 5. 行動内容(小項目)[具体の取組み] |
|--|--|
| 4) 全職員が管理者とキャリアマップ、スキルチェック等各種ツールを使用した個別対話を行う。(年2回)(適切な接遇行動、職場環境などをテーマとする。) | |
| (2) 利用者の活躍できる場を作る 利用者が自分の力で活躍し、全職員が利用者の役割を理解し取り組んでいる。 | 1) ライフヒストリーの作成を行う。 (年間 12 名[新規および既存利用者]: 関わりの中から得た言動等は記録へ適宜記載。※記録システムで「ラ」の表記で速やかに抽出できるように工夫する。) |
| | 2) 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。(上半期で全利用者評価 下半期: 全利用者再評価) |
| | 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。(年間6回、全利用者を対象) |
| (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する。 ⇒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) ○地域ボラの受け入れを再開する。 ○地域イベントへの参加(星が丘フェスなど) ○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8[2026]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7[2025]年3月のビジョン(到達イメージ) | |
| <p>地域包括支援センターの業務(役割、魅力)が整理でき、地域、支援者へ説明できるようになる。</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>①個別支援から、地域づくりにつなげる。</p> <p>②地域住民がいきいきと生活を続けてい聞くために地域と一緒に考えていく。</p> <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) 地域包括支援センターの役割</p> <p>・地域づくりの役割、個別支援の役割を整理して、内容を再確認する</p> | <p>1) 地域包括支援センターの目的や役割を職員全員で改めて考え、一人ひとりの職員が説明できるように整理する</p> |
| | <p>2) 同じ法人内の上溝地域包括支援センターと「職種」または「事業担当者」の連絡会を定期的実施する。課題共有を行い、事業運営や職員のスキルアップを目指す</p> |
| | <p>3) 職員のわからないこと、理解が足りないことを共有し、定期的にセンター内で勉強会を開催し、知識を積み上げていく。</p> |

| 4. 取組み項目(中項目) | 5. 行動内容(小項目)[具体の取組み] |
|--|---|
| <p>(2) 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。</p> <p>③ 地域情報を共有する。</p> | <p>1) 地域活動に目を向け、積極的に出向き、地域の組織へ活動の目的を説明できるようになる。</p> <p>地域の担い手の顔と名前を一致できる。</p> |
| | <p>2) 職員一人一人が、個別支援や地域との協働の中で、地域の課題を考え、所内で共有し、地域に働きかけ協働で地域づくりができる。</p> |
| <p>(3) 介護予防の視点】</p> <p>① この地域で生活をしていくために、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)の場が増えていくよう働きかける。</p> <p>② 住民が、自立支援の意識を持つ</p> | <p>1) 職員間で情報共有の必要性を再確認し、そのうえで、ひとりで判断せず、報告・連絡・相談をできるようになる。</p> |
| | <p>2) 個別支援では、アセスメントを適切に行い、仮説、予測をし、支援者と利用者との距離感を保ち、関係性を保つ。ICF の考え方を理解し、趣味、特技などの強みを引き出せる。(生活目標を引き出し支援を行う)</p> |
| | <p>3) 支える側、利用者側の相互理解ができる。</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8[2026]年 4 月) | |
| <p>地域住民全体で高齢者を支え合う仕組づくりができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 認知症のある方及びその家族 ・ 孤独死を減らす(直前での対応や早期発見) ・ 住民による介護予防の実施 | |
| 2. 令和7[2025]年3月のビジョン(到達イメージ) | |
| <p>一人ひとりが「法人職員」、「地域包括支援センター職員」「専門職」としての意識と責任を持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] | |
| <p>法人理念や事業計画を理解して取り組み、法人職員や地域包括支援センター職員として節度を持って働くことができる</p> <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. 取り組み項目(中項目) | 5. 行動内容(小項目)[具体の取組み] |
| (1) 目指すべき、地域包括支援センターの職員像を自分たちの言葉でまとめる | 1) 全職員のカンファレンスとCSW を交えたカンファレンスをそれぞれ月1回開催する |
| | 2) 地域包括支援センターの魅力や目指すべき職員像を全員で考えまとめる |
| | 3) 星が丘地域包括支援センターと職種や事業担当者間で連絡会を行う。 |
| | <p>法人理念と地域包括支援センター活動マニュアルの理解</p> <p>⇒カンファレンスの際に法人理念を確認(言葉だけでなく、理解を深める)活動マニュアルは各自が読み、疑問、質問、意見を共有する</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) 3年後の目指すべき地域を職員全員で考えまとめる。それを達成するためにすべきことも計画することができる | 1) 老人クラブ、ふれあいサロン、シニアサポート活動、いきいき百歳体操の目的や役割、特徴を全員が理解をする(実際に訪問して自分たちの目で見えるシートにまとめる) |
| | 2) 認知症に関する取り組みを形にする団体(認知症について考える会 仮名)の立ち上げを行う。 |
| | 3) いきいき百歳体操を2か所、シニアサポート活動1か所、認知症カフェ1か所を立ち上げる。 |

【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8[2026]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7[2025]年3月のビジョン(到達イメージ) | |
| <ul style="list-style-type: none"> ・必要人材が確保できている ・専門職としてのスキルアップがされ、チームケアが確立されている | |
| 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"> ・人材確保と育成する体制づくり。 ・研修計画を立て、学ぶ姿勢を持続していく。 ・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)[具体的取組み] |
| (1) 職員個人の能力・知識の向上を実現する ①アセスメント力の向上 ②伝える力をつける ③2024 年度介護保険・医療制度改正を把握し取り組む | 1) 個別研修計画を立て研修に参加し、内部伝達を行い、実践していく。 他事業、包括主催の事例検討会に参加、ケースの振り返りを行う。 |
| | 2) 毎朝のミーティングと週1回の居宅内会議で情報共有、ケース検討を行い、気づきや、常に考え、言葉で発することを意識する。 |
| 3) 業務継続計画(BCP)作成後の研修を行う。(感染症・自然災害) ハラスメント、虐待・身体拘束のマニュアル作成後、担当者を決め定期的な委員会を実施する。 ヤングケアラー・障害者等に関する事例検討、研修に参加する。 | |

| 4. 取組み項目(中項目) | 5. 行動内容(小項目)[具体の取組み] |
|---|--|
| (2) 職場内外のチームワーク・連携を向上する 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同を深める。 ②相談しやすい環境、明るい職場づくり。 | 1) 相手を尊重しつつ、自分の意見を伝えるコミュニケーションを心掛ける(アサーションを意識する) |
| | 2) 自分からの報連相。相手に伝わる言葉で表現する。 自分一人で抱え込まず、役割分担ができること。 |
| | 3) 職場内でそれぞれに関心を持ち声を掛け合うなど、発信していく。 |
| (3) 人材確保と人材の定着 | 1) 職員数の増員できるよう声をかけていく。 |
| | 2) 新人職員が入職したときは丁寧に指導ができるよう計画を立てる。 |
| | 3) 算定要件の研修を受ける。(ヤングケアラー・障害・生活困窮・難病患者等の研修、事例検討会) |

【アサーション】

「アサーション」とはコミュニケーションスキルの 1 つで、「人は誰でも自分の意思や要求を表明する権利がある」との立場に基づく適切な自己表現のことです。

アサーティブなコミュニケーション方法とは、自分の気持ちや考えを相手に伝えるが、相手のことも配慮し、自分も相手も大切にしたりやり方です。

お互いの意見に賛同できず、意見が食い違ったときに、攻撃的に相手を打ち負かしたり、非主張的に相手に合わせたりするのではなく、お互いが歩み寄って一番いい妥協点を探ることがアサーティブなあり方であると言えます。

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8[2026]年4月） | |
| ・ご利用者のご家族が望む暮らしを共に考え、最期まで支えられる家。また地域の皆様の介護不安や負担を支える身近なパートナーとなる。 | |
| 2. 令和7[2025]年3月のビジョン（到達イメージ） | |
| ・適正な人員体制・サービス環境が整い、収支の黒字化を含め、持続的運営が可能な状態。 | |
| 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〕 | |
| <p>・職員確保と育成を最重要目標とする。良質な支援を安定的に提供するため、職員確保及び職員個々の仕事・連携力の向上、業務体制の適正化に取り組む。</p> <p>〔提供する事業量の目標〕</p> <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> | |
| 4. 取組み項目（中項目） | 5. 行動内容（小項目）〔具体的取組み〕 |
| (1) 職員一人ひとりのクオリティ、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。（職員ごと、1研修以上の参加を目標とする） |
| | 3) 安定的な人員確保・人材育成のため、求人対策を強化し、計画的に実施する。また他部署との勤務研修の開催により、知識や技術など業務経験の幅を拡げる。 |

| 4. 取組み項目(中項目) | 5. 行動内容(小項目)[具体の取組み] |
|--------------------------------|--|
| (2) 目標や課題へ自発的に連携し、解決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、常に求められる行動ができるように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) 「報・連・相」「お互いへの配慮ある対話」「職場マナー」などコミュニケーションや接遇を高め、的確な意思疎通と情報共有など連携強化に取り組む。(各会議時に定期意見交換を実施) |
| | 3) 職種や職層、担当など業務の役割と責任を明確に理解する。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。(前期:マニュアル改訂/後期:見直し) |
| (3) 暮らしやすく、働きやすいコスモスホーム作り。 | 1) 行事やレクリエーション、生活リハビリなど日頃の活動と交流を大切にする。ボランティア活動の受入れ再開を図り、多様な楽しみとや地域と繋がる機会を設ける。 |
| | 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整える。(前期:LIFE導入/後期:加算検討) |
| | 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、ご利用者と職員が快適に暮らし、働ける環境作りを行う。 (前期:必要品の把握・整備/後期:状況確認) |

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8[2026]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7[2025]年3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する | |
| 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] | |
| 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 | |
| [提供する事業量の目標] | |
| ○入居者32名満室を目指す | |
| 4. 取組み項目(中項目) | 5. 行動内容(小項目)[具体の取組み] |
| (1)ハウスでの生活を充実したものにする | 1) 地域の情報などを伝え、入居者が自身で行動しようとするきっかけづくりをする |
| | 2) ボランティアを活用したレクリエーションなどを増やす |
| | 3) 一人でも希望があればその方のために活動を計画し、そのほかの入居者にも声をかけ実行する |

| 4. 取組み項目(中項目) | 5. 行動内容(小項目)[具体の取組み] |
|--------------------|--|
| (2) 家族・関係機関との連携を図る | 1) 「コスモスハウスだより」を2か月ごとに発行し、ハウスでの活動の様子をご家族や関係機関に知っていただく。 |
| | 2) 家族や関係機関と必要な時に密に連携が取れるよう、普段から意識して関係を築く。 |
| | 3) ハウス長・相談員・介護職員間の報告、連絡、相談を着実に行之、特に共有が必要な情報については記録する。 |
| (3) 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(5月・9月・1月)に行うことで入居者の現状を知り情報の共有を図る |
| | 2) 毎月のハウス会議内で行う委員会や研修を担当することで、他者への伝え方や文章のまとめ方等を再確認する |
| | 3) ハウス会議で入居者との関わりについて振り返り(リフレクション)を行う(年3回程度) |

栄養調理部門

| | |
|--|---|
| 1. 将来に向けたビジョン(令和8[2026]年 4 月) | |
| 「地域No.1 は上溝緑寿会の食事」を目指す | |
| 2. 令和7[2025]年3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] | |
| 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目指す | |
| 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) 嗜好調査を実施して、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。 |
| | 3) 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。 |

| 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) 厨房職員の採用(調理員・調理補助)を進めて、人員体制を安定させる。 |
| | 2) 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。 |
| | 3) 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。 |
| | 4) 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。節電・節水・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8[2026]年 4 月) | |
| <p>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。</p> | |
| 2. 令和7[2025]年3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] |
| <p>(1) 仕事の効率化と人員確保</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事務室業務の見直し ・人員確保に向けた取組み ・星が丘デイサービスセンター閉鎖後の検討 | <p>1) 事務処理体制の効率化</p> <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 SmartHR(労務管理システム)の運用を本格化する ③ 勤怠管理を各拠点へ分散化 |
| | <p>2) 人材確保に向けた取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 方からの就職希望者受け入れに向けた求人活動 ② 外国人実習生及び労働者受入れに向けた検討 ③ PR施策の実施(インターネット、ハローワーク他) |

| 4. 取組み項目(中項目) | 5. 行動内容(小項目)[具体的取組み] |
|--|---|
| | 3) 運転業務・清掃業務・洗濯業務の内容と体制の見直し |
| | 4) 星が丘デイサービスセンターのコスモスセンター移転を前提とした検討（事業内容・設備改修・相模原市へ申請手続き） |
| (2) 老朽化対策と災害・防犯対策 ・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 | 1) 設備等の計画的な改修・更新 ①コスモスセンター自動火災報知設備の改修工事 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 ①災害マニュアルの整備と備蓄品の入替および補充 ②SmartHRを利用した職員の安否確認や一斉通知を構築 ③防犯マニュアルの整備と防犯訓練の実施 |
| (3) 法人財務体質の改善と管理会計システムの導入 ・収入確保と支出削減 ・会計処理業務の見直し ・収支状況の速やかな情報提供 | 1) 各拠点における収入確保・支出削減の実施 （①利用料の見直し、②省エネ対策、③資源対策） |
| | 2) 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 |
| | 3) 管理会計体制の試行と各セクションによる収支状況の随時管理の仕組みづくり |