

社会福祉法人 上溝緑寿会

令和7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 3-6-21]	
星が丘地域包括支援センター	… 16
上溝 [上溝 7-16-13]	
上溝地域包括支援センター	… 18
コスモスセンター [上溝 5423-5]	
居宅介護支援事業	… 20
コスモスホーム	… 22
コスモスハウス	… 24
栄養調理部門	… 26
総務事務部門	… 28

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つても、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、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歩一歩、歩んでいきたいと思います。

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、地域の皆さんとともにつくっていくことを目指します。

そのためには、

私たちは地域の皆さんといろいろな場面でどんどん関わっていきたいと思っています。

地域の皆さんもどうぞお気軽に立ち寄りください、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「地域の皆さんとともに」たくさん育てていきたいと思います。

※上構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7年度事業計画立案にあたり～

令和 6 年度は令和 5 年度に引き続き、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。一方、認知症対応型の秋桜デイは年間を通じて好調でした。相模原市における「在宅」から「施設」への傾向だけでなく、「認知症」「リハビリ」へのニーズが高いことがうかがえます。

このため、令和6年度は「経営の効率化」「サービス内容の整理と PR」の取組みを重点に、特に「ずっと我が家ショートステイ」事業では、年度を通じ、サービス内容の見直し、効率化、人員配置の見直しに取り組みました。

一方、人員確保については正職員、契約職員、派遣職員を問わず、厳しい状況が続いており、インターネットを中心として PR 体制の整備に注力しました。

2. 法人運営の基本と地域との連携

前年度に着手した経営・仕事改善の取組みを着実に進めるとともに、人材の育成に力を注ぐことが重要です。このために、研修体系の充実とともに、事業改善の取り組みで人材が育つ環境づくりに取り組みます。

引き続き、社会福祉法を遵守し、「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7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 7 年 5 月 24 日(土) 理事会(事業報告・決算承認)
- ・令和 7 年 6 月 14 日(土) 令和 7 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

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

- ①明るく・楽しく・成長しながら実践する専門職が集まる
- ②地域や他の事業所の専門職とつながりあう

2. 令和8[2026]年3月のビジョン(到達イメージ)

「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。

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】

「収益確保」と「一人ひとりの利用者支援」の実現するため、「個の知識・技術の向上」「チームで効率的な仕事」「セクション間でのプラスの相乗効果」を目指し、行動する。

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体的な取組み]
(1) 「人材確保」、「法人(仕事・職場)の魅力の発信」に職員全員で取り組み、組織の安定性を高める	<p>1)「学卒新規」「中途転職」「外国人人材」の3つの面で人材獲得</p> <ul style="list-style-type: none">①新卒:県外での人材募集②中途転職:求人ツール3本柱(クチコミ・インターネット・お仕事説明会)の機能と運用強化③外国人雇用:7月に2名程度(特養) <p>2)新規人材受け入れ体制の整備</p> <ul style="list-style-type: none">①外国人人材の受け入れ ⇒支援機関への委託／受け入れ・研修担当者の設定／受入れの実施②新規人材への支援策の検討と実施 ⇒転居手当の検討・資格取得支援策見直し <p>3)法人・事業の魅力発信の場を充実・更新頻度UP 各セクションごとにPR担当者配置。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>

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体的な取組み]
(2) 階層別の人材育成策を強化し、専門職人材の底上げをすることにより、仕事の改善活動、効率化とサービスの質向上を実現する。	<p>1) 階層別・職種別研修計画による人材育成</p> <p>① 階層別研修 ⇒ 接遇・感情コントロール・チームづくり力・事業運営力の向上</p> <p>② 職種別研修 ⇒ キャリアマップに基づく振り返り研修 など</p>
	<p>2) グループ単位での改善活動を行う</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>3) 導入している ICT を連携させた活用を進める</p> <p>① データ入力作業の簡素化、転記入力の見直し・廃止などの効率化</p> <p>② 業務ソフト・アプリケーション間のデータ連係の推進</p> <p>③ リーダー以上での情報共有を進める</p>
(3) すべての部門で経常収支黒字化を実現する	<p>1) 管理会計の徹底により、収益と支出状況を共有する</p> <p>① 管理者は、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。</p> <p>② 事業間の課題の共有により法人全体の収益目標達成を目指す。</p>
2) 収入・支出をコントロールする	<p>① 収入 ⇒ 食費、水光熱費等のご利用者負担分の適切な見直しを行なう</p> <p>② 支出 ⇒ 水光熱費の節減・節電設備への更新・物品類の適性在庫等について総務部門会計担当と各事業責任者が連携して支出削減する。</p>
3) 給与・福祉厚生制度の見直し	<p>① 人件費配分の見直し(キャリアマップ評価・収支実績の反映度など)</p> <p>② 福利厚生の見直し(税制見直しに伴う家族手当支給基準見直し・資格取得支援等)</p> <p>⇒ 人件費・福利厚生費の総枠管理の見直し</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

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。

(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

2. 令和8[2026]年3月のビジョン(到達イメージ)

利用者一人一人の過ごし方を理解し、その人らしく、日常を過ごすことができている。多様な生活スタイル(サービス内容)を提供している

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]

事業継続のために、職員一人一人が最大限の力を発揮していける運営基盤を職員一丸となって作っていく

[提供する事業量の目標]

○年間稼働率 :85%以上 ○新規利用者 :150名

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体的な取組み]
(1) 稼働率を上げる	<p>1) 安心・安全に泊まることができるためには、スタッフの介護力を向上する</p> <p>①認知症ケアの理解を深める(実践から学び、ケアの共通化を図る)。</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の理解)。</p> <p>2) 利用者の「楽しみ」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)を通じて発信する。</p> <p>②パンフレットの内容について刷新する。</p>

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体的な取組み]
(2) 経費を削減する (ムリ・ムダ・ムラを整理)	<p>1) 夜間勤務体制の確立を図る ①離床センサーや情報伝達ツール(インカム)の活用による効果・検証を行い、勤務内容の見直しを行う。</p>
	<p>2) 人員体制の見直しを図る ①介護補助員(ケアパーソン)の活用を進め、介護職員の役割を見直し(専門的ケアへの重点化)実施する。 ②人員体制の更なる見直しを行い、残業時間数の削減を進める。</p> <p>3) 作業効率性の向上 ①委員会を設置し、生産性向上にむけた課題検証と改善をすすめる。 ②機材の見直しや更新(電化製品やICT機器など)を行う。</p>
(3) 持続的な運営を実施していく基盤を作る	<p>1) 求める役割と責任を明確にしていく ①キャリアマップを基本に、より実践的な内容を考え、その評価基準を検討していく 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])</p> <p>2) 人材採用・人材育成をすすめる ①(人員バランスを検証の上)お仕事説明会を適宜開催していく。 ②【研修】年間を通じて、情報伝達(報連相)の内容について、全職員が学ぶ機会を作る。</p> <p>3) 持続的な運営基盤を考えていく ①収支状況を分析し、収入実績と見込を元に提供量等を検討していく。 ②加算項目について検証し、実施と負担のバランスを考えながら加算導入を図る。</p>

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

地域にとって必要と感じてもらっ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、(デイサービス利用時に)役割を実感できている

2. 令和8[2026]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 : 90名以上

○年間利用平均人数 : 28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)

(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ります

5. 行動内容(小項目)[具体的な取組み]

1)情報発信の仕組み(情報の提供の仕方の工夫)を作る

①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)[具体的な取組み]
(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。	<p>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</p> <p>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)</p> <p>3)中重度の方・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</p>
(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。	<p>1)利用状況をよりわかりやすく伝える ①連絡帳を通じた情報提供の内容を、より充実する ②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</p> <p>2)在宅生活に役立つ情報を発信する ①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</p>
	<p>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 ①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</p>

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

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8[2026]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)

(1)身体介護技術と専門的知識が維持できる

5. 行動内容(小項目)[具体的な取組み]

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)「接遇力」を高めるために接遇研修を強化する。(毎月の定例会議)

①利用者の重度化防止・自立支援につなげる

②自分の役割を意識する

3)伝える力・聞く力を成長させるために認知症・認知症ケアに関する研修を行う。(年4回)

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体的な取組み]
(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) IT 関連知識に対応できる人材を含め業務の役割分担を行う。(最低1人を確保)
	3) 事業所で導入しているシステムの見直し・整理を行う。(勤務実績システム等)
(3) 世代交代を含めた人材確保を行う。	1) 家庭の事情の変化、心情の変化を踏まえて勤務勤怠希望シートを年2回実施する。(7月・1月)
	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(=賃金だけではない待遇向上)」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、福利厚生の充実だけでなく、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

ご利用者本人と関わった人達が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だったと思えるグループホーム

2. 令和8[2026]年3月のビジョン(到達イメージ)

ご利用者・職員が安心で楽しく、ご家族・地域の方が安心で信頼できるグループホームを作るために、職員・事業所の目指すべき方向を確認、共有し、実践できている。

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】

- ・秋桜の大切にしてきたことの確認と共有から、秋桜の“こだわり”作り
- ・職員の育成と成長
- ・明るく楽しい職場作り。

[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)

(1)ご利用者と“ご一緒に”と“Do する(協働する)”の実践【ご利用者・職員が安心で楽しい暮らし作り】

5. 行動内容(小項目)[具体的な取組み]

1)年間を通して、毎月のユニット会議で秋桜の大切にしていくことについて、テーマを決めて話し合いを行う。

2)「家事活動の主体はご利用者」の実践の継続と向上
【ご利用者を知り、関わり方を深める】

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)[具体的な取組み]
(2) 職員の育成	<p>1) 職員間で意見を出し、試行を繰り返す環境作り【“やってみよう”を一人一人が考え、伝え、行動し、“気付く”力を高めていく】</p> <p>2) 年度計画に基づいた内部研修の実施と認知症ケアについて、勉強できる機会を作っていく</p> <p>3) 通常シフトと以外の行事担当や係、委員会などの任された仕事を責任をもってやり遂げる。職員同士のフォローアップ意識を高める。</p>
(3) 安心で働きやすい職場環境づくり	<p>1) 課題発見と改善の繰り返し行動 【事業所、ユニット内の課題と改善】</p> <p>2) 感染症対策と災害対策(BCP)を推進する</p> <p>3) 適切な介護用品や生活用品の整備。ユニット内や多目的室の整理。</p>

【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

地域で暮らされている認知症の方や、介護されている方、地域の方や他の事業所の専門職の方に信頼され、デイサービス秋桜が認知症ケアの地域の拠点になっていく。

2. 令和8[2026]年3月のビジョン(到達イメージ)

ご利用者が明日も明後日も毎日行きたくなるデイサービス秋桜

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】

- ・秋桜の大切にしてきたことの確認と共有から、秋桜の“こだわり”作り
- ・職員の育成と成長
- ・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)

- (1)ご利用者と“ご一緒に”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実践

5. 行動内容(小項目)[具体的な取組み]

1)年間を通して、毎月のデイ会議で秋桜の大切にしていくことについて、テーマを決めて話し合いを行う。

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てご利用者と楽しめる企画を増やす。

3)「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」などのバランスを取り、ご利用者への個別支援とグループ支援、プログラム内容を検討し、実践していく。

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体的な取組み]
(2) 職員の育成	<p>1) 職員間で意見を出し、試行を繰り返す環境作り【“やってみよう”を一人一人が考え、伝え、行動し、“気付く”力を高めていく】</p> <p>2) 年度計画に基づいた内部研修の実施と認知症ケアについて、勉強できる機会を作っていく</p> <p>3) シフト勤務内容を確認、見直し、お互いの役割を理解し、任されている仕事への責任と職員同士のフォローアップ意識を高める。</p>
(3) 安心で働きやすい職場環境作り	<p>1) 課題発見と改善の繰り返し行動 【事業所、ユニット内の課題と改善】</p> <p>2) 感染症対策と災害対策(BCP)を推進する</p>
	<p>3) 適切な介護用品や生活用品の整備。リビング内や多目的室の整理。</p>

星が丘地域包括支援センター

1. 将来に向けたビジョン

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。

2. 令和8[2026]年3月のビジョン(到達イメージ)

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。

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個別支援から、地域課題を整理し地域づくりにつなげる。
- ②地域住民がいきいきと生活を続けていくために地域と一緒に考えていく。

[提供する事業量の目標]

○相模原市委託契約の業務仕様書に準拠

4. 取組み項目(中項目)

- (1) 地域包括支援センターの役割
・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

5. 行動内容(小項目)[具体的な取組み]

- 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
- 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」の連絡会を定期的に実施する。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
- 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。

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体的な取組み]
<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、活動を理解する。</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この地域で生活を続けていくために、住民同士の支えあいや各個人できる活動(手伝い隊・みんな元気にあるき隊・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・相談ができるようになる。</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す支援を行う)</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

地域住民全体で高齢者を支え合う仕組づくりができる。

- ・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8[2026]年3月のビジョン(到達イメージ)

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

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】

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

[提供する事業量の目標]

○相模原市委託契約の業務仕様書に準拠

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体的な取組み]
(1) 個別ケースや地域住民、団体との関わりの中で「個別支援」や「地域」の課題について職員で話を合いを重ね整理ができる	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) 個別支援や地域の課題について話し合いをする中で、全員で事業の進め方や目標を決めることができる。目標を達成するため行動する 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。 4) 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 ⇒カンファレンスの際に法人理念を確認し、理解を深める。各種マニュアルを各自が熟読し、疑問、質問、意見交換を行う。

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体的な取組み]
(2) 3年後の目指すべき地域を職員全員で考え、まとめることができる。そのために今年度行うことのみんなで決めて取り組んでいく	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る。整理する)
	2) 上溝地区の医療・介護を考える会や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) 3 年後には自治会の各地区(14 地区)にいきいき百歳体操を 1 か所以上開催を目指す。 認知症カフェやシニアサポート活動の数値目標も職員と CSW とで相談をし、達成を目指して計画をし、行動を始める。

【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

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8[2026]年3月のビジョン(到達イメージ)

- ・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】

- ・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)

- (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伝える力につける

5. 行動内容(小項目)[具体的な取組み]

- 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、ケース検討を行う。常に自己の気づきや考えを言葉にして伝える実践を互いに行ない、共有する

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)[具体的な取組み]
<p>(2) 職場内外のチームワーク・連携を向上する</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同を深める。</p> <p>②相談しやすい環境、明るい職場つくり。</p>	<p>1) 相手を尊重しつつ、自分の意見を伝えるアサーションを意識したコミュニケーションを心掛ける</p> <p>2) 報連相は自分から、相手に伝わる言葉でつなげる。報連相はチームケアの出発点の一つであると考え、自分一人で抱え込まず、チーム全体で役割分担を考える。</p> <p>3) 職場内ではメンバー同士に关心を持ち、こまめな(頻度が高い)発信・声掛けを行なう。</p>
<p>(3) 事業所体制を安定させる(収益力・人材確保)</p> <p>⇒特定事業所加算Ⅱが継続できること。</p>	<p>1) 世代交代をしていくよう、職員数を維持、増員を目指し、法人内外にPRする。また新たな職員がチームに順応して活躍できるようにするためにきめ細かく支援する計画を立てる</p>
	<p>2) 多くの問題を抱える事例の割合が増加している傾向があるため、「知識や技術」「担当ケース数」の評価を給与や賞与に反映するなど、仕事のやりがいにつながる人件費の配分を仕事のやりがいにつなげる制度変更の検討を経営部門に提案する。</p> <p>3) 算定要件の研修を継続して受講する(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)。</p>

【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やり方です。

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	
・ご利用者と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8[2026]年3月のビジョン(到達イメージ)	
・適正な人員体制・サービス環境が整備され、収支の黒字化を含めて安定・発展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】	
・職員確保と育成を最重要目標とする。ご利用者・ご家族が望む暮らしを支えるため、職員確保及び職員個々の仕事・連携力向上、業務・生活環境の適正化に取り組む。	
[提供する事業量の目標]	
○(全体) 平均利用人員数 67.5人 平均稼働率 96%	
○(特養) 平均入所人員数 60.5人	
○(ショート) 平均利用人員数 7人 平均稼働率 87.5%	
4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体的な取組み]
(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:前期・後期、各1回) 2)各職員の学びたいテーマを共有し、希望や職層に応じた外部研修に参加する。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、求人対策を拡大し、計画的に行う。ホームページ担当を設け、外部への情報・魅力発信を強化する。

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体的な取組み]
(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。	<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、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：前期・後期、各1回)</p>
	<p>2) 「報・連・相」「尊重と配慮ある対話」「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。(ホーム・フロア会議時に意見交換を行う。)</p>
	<p>3) 職種や職層、担当など業務役割と責任の明確化・浸透を図る。担当業務への責任を持った自発的取組みと職員の連携強化を図る。(前期：マニュアル改訂/後期：見直し)</p>
(3) 暮らしやすく、働きやすいコスモスホームを整える。	<p>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数を増やし、多様な楽しみや地域と繋がる機会を設ける。</p>
	<p>2) 業務体制を見直し、適正化を図る。人員や業務の効率的な整備・改善を重ね、安定した収支状況や無理のない運営体制を整える。</p>
	<p>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：経過確認)</p>

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

コスモスハウスに入居出来て良かったと本人も家族も思える場所(自宅)になっていく

2. 令和8[2026]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の生活を長く送れるよう、ご家族や関係機関と協力して「安心できる毎日の暮らし」を提供・支援している

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】

ご入居者が日々の生活を不安なく送れるよう、一人ひとりの入居者の状態の理解を職員が常に共有し、適時・適切にサポートする。

[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)

(1)ハウスでのご入居者の日々が、「満足感と充実感」が得られ、「リズムのある」生活となるよう、多様なきっかけづくりと適切な支援を行なう

5. 行動内容(小項目)[具体的な取組み]

1)地域の催しや季節の情報などを伝えたり、小さな行事(近所の季節のお花見)などを提案して、ご入居者が自身で行動しようとするきっかけづくりを日常的に行う

2)ボランティアを活用した参加型、鑑賞型のレクリエーション、コンサート、教室などを年間を通じて増やし、楽しみの幅を広げる

3)一人でも希望があればその方のためのアクティビティを計画し、そのほかの入居者にも声をかけ、共通の楽しみでの交流もはかる

4. 取組み項目(中項目)	5. 行動内容(小項目)[具体的な取組み]
(2) 家族・関係機関への情報提供を行い、個別支援の連携を図る	<p>1) 「コスモスハウスだより」を2か月ごとに発行し、ハウスでの生活の様子をご家族や関係機関に知っていただく。</p> <p>2) 家族や関係機関とこまめにコミュニケーションを重ね、ご入居者の変化にいち早く気づき、家族・関係機関につなげる。</p> <p>3) ハウス長・相談員・介護職員間の報告、連絡、相談を着実に行い、必要な情報を共有するために記録システムを活用する。</p>
(3) 職員のスキルアップを目指す	<p>1) 個別支援シートを年3回(5月・9月・1月)を行うことで入居者の現状を知り情報の共有を図る。</p> <p>2) 毎月のハウス会議内で行う委員会や研修を職員が交代して担当し、他者への伝え方や文章のまとめ方等の知識・技術を向上する</p> <p>3) 支援に必要な医療・介護知識、ご入居者との関わりについて、個々の職員が計画的に確認し、ハウス会議で振り返り(リフレクション)を行う(年3回程度)</p>

栄養調理部門

1. 将来に向けたビジョン

「地域No.1 は上溝緑寿会の食事」を目指す

2. 令和8[2026]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)

(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

5. 行動内容(小項目)[具体的な取組み]

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。
楽しい食事レクの提案を行う。

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)[具体的な取組み]
(2) 安定した食事を提供できる厨房チームを確立する	<p>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。 安全、安心、安定した食事の提供を維持する。</p> <p>2) 幅広い年齢層が、働きやすい職場環境を確立し、人材を定着させる。 シフト単位で定期的にミーティングを実施して意見交換を行う。</p> <p>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。</p>
(3) 無駄を省く	<p>1) 「5S」の徹底 厨房機器・器具・食器を丁寧に扱う。</p>
	<p>2) 節電・節水・食品ロス軽減へ向けて全員で取り組む。 残菜チェック・分量の確認・適量提供。</p>

【5Sとは】

5Sとは、「整理・整頓・清掃・清潔・しつけ」の5つで職場環境を改善するための活動で、製造業や物流業の現場で基本的な考え方として用いられています。

具体的な活動は、

整理：必要なものと不要なものを分け、不要なものを処分する

整頓：必要なものがすぐに取り出せるよう、置き場所、置き方を決め、表示を確実に行う

清掃・清潔：常に掃除し、ゴミや汚れのないきれいな状態にすると同時に細部まで点検する

しつけ：決めたことを決められた通りに実行できるよう、習慣づける

といったこととなります。

総務部門

1. 将来に向けたビジョン

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8[2026]年3月のビジョン(到達イメージ)

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

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】

- ・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
- ・管理会計体制の確立

4. 取組み項目(中項目)

- (1)仕事の効率化と人員確保
・事務室業務の見直し
・人員確保に向けた取組み

5. 行動内容(小項目)[具体的な取組み]

- 1)事務処理体制の効率化
①事務職員の体制(人員補充)および業務分担見直し
②SmartHR(労務管理システム)を年末調整以外の業務で本格運用する
③勤怠管理を各拠点へ分散化

- 2)人材確保に向けた取り組み
①地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
③PR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)[具体的な取組み]
	3) 運転業務・清掃業務・洗濯業務の内容と体制の見直し
(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コスモスハウスインターほん設備の改修工事 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