令和５年度　社会福祉法人翔洋会事業計画

一、法人経営の理念

私たちは、社会福祉を通じて「すべての人の心に豊かな生活」をお届することをめざし、次の基本方針にもとづき事業活動に取り組みます。

(1) 健全経営

透明性のある施設運営にて事業の継続に努めます。

(2) 個別ケア・保育

高齢者一人ひとりの今まで培ってきた暮らしの継続ができるように支援します。
また、子供１人１人の個性を大切にしてのびのびと成長していける環境づくりに取り組みます。

(3) 自立支援

補完的介護ではなく、目標指向的介護にて高齢者自身が日々の暮らしの中で主体となれるよう支援します。

(4) 自己研鑽

働くスタッフも、ともに人生を歩むケアパートナーとして、高齢者や子どもたちから学び成長していきます。

(5) ディーセントワーク　※ 働きがいのある人間らしい仕事。

研修やキャリアアップを支援し、働きがいのある職場環境を作ります。

(6) ワークライフバランス

多様な働き方ができるよう保障制度や福利厚生を充実し、優秀な介護・保育人材の定着・確保に努めます。

(7) 地域共生・連携

高齢になっても住みやすい街となるように、地域とともに成長していきます。
また、子供に係る地域組織との交流を深め、地域で将来を担う子どもを共に育てていくという風土づくりに取り組みます。

二、　令和５年度の方針

1. 各施設経営基盤の改善・安定

(1)　収入・支出に係る継続的な見直しによる経営基盤の強化

・特に支出に関しては世間的な物価の高騰を受けて経営的に厳しい状況となっており、現時点で出来うる対策を行う。（例えば光熱費に対するデマンドコントロールや太陽光パネル導入の検討）
・各加算を積極的に取得するための体制づくりを行う（LIFE 対応含め）。

・空床期間を短縮するための高齢待機者確保及び保育園定員を満たす待機児童の確保。
・法人内での適切な事業運営の見極め（法人の実状を考慮した事業計画の策定と実施）。

(2) 人材の確保及び定着
・就職フェア等の面談会への参加やSNS（Instagram等）を使用しての積極的な情報発信等行い、求職者への法人認知度を向上させる。
・新たに入職した職員へのフォローアップ（研修・面談等）。
・仕事の負担に大きく偏りがないようにし、全員で協力し合える職員関係を構築するためのリーダー職（課長・係長・主任・ユニットリーダー）の育成。

(3) BCP（事業継続計画）の法人全体への周知と研修・訓練の計画及び実施
・法人及び各拠点にて策定した感染症及び自然災害のBCPを実働レベルに近づけていくために計画及び実施検討を行う。
BCPの内容を全体で周知していくための具体的な方法としてBCP推進委員会を立ち上げ、訓練や研修・実地指導などで得た新たな情報を共有し、各拠点に落とし込むことを目標とする。（年2回程度を予定）
準備を整えた上で、令和6年4月1日の義務化に備える。

2. 令和5年度の重点課題と取り組み

(1) 社会福祉法人としての地域における福祉ニーズの追求
・翔洋会は地域貢献活動の一環として、令和3年度に福祉有償運送事業を立ち上げているが、それに続く活動を地域とのかかわりの中で見出していく。
現時点で法人による成年後見制度の担い手を望む声があり、調査と協議を行いながら検討する。

(2) 職能委員会の設立と各専門職会議の定着（社会福祉事業部門）
・各専門職が集まり、制度等の情報共有や施設運営面での問題点の解決、今後の方針を協議する専門職会議を引き続き行う。
また、各会議の部会長が集まってそれぞれの方針を確認・必要に応じて修正する職能委員会を設定する。
職能委員会においては参加する職員の役職者である割合を考えると上記方針のリーダー職育成の場としても活用できる。

(3) 企業主導型保育事業所における子ども食堂の検討（公益事業部門）
・「地域との交流を重視し、子育て相談・子育て支援に取り組み、地域に開かれた保育所をめざします」というジョウ・キンダーガーデン職場方針の一環として、子ども食堂の実施に取り込み地域の交流の場を提供したい。
必要人員・食材等、調整すべき点は多く、検討を行っていく。

(4) SDGs への取り組み（別紙参照：社会福祉法人翔洋会 SDGs への取り組み）

・持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）として、現在の取り組み及びこれからの翔洋会としての目標を掲げて職員全体の意識向上を促す。また、外部に対して翔洋会の取り組みを“見える化”することで法人の方向性を理解してもらい、職員確保につなげていく。

(5) 適切な人件費率に関して施設間異動を含めたバランス調整の検討

・令和 3 年度の全国特養収支状況等調査報告書（老施協まとめ）によると特養全国平均は 66.2%と前年より 0.3%上昇している。黒字施設の平均 62.6%であるのに対し、赤字施設は 70.9%となっている。
翔洋会の中でも人件費率に関しては差があり、収支に結びついているため職員の施設間異動を行い、バランスをとっていく必要がある。
また、長期間にわたって同一拠点で勤務する事のメリット・デメリットの観点からも管理者を含めて制度化していくための問題点を出しながら検討していく。

翔洋会各専門職会議の令和 5 年度目標・方針は次の通り。

専門職会議名	目標・方針
介護職員部会	・部会主催の研修を行いながら、職員の育成に結び付けていく。特に新人の研修には力を入れていく。　→　新人研修を中心に年 2 回以上を目標に研修を開催していく。 ・介護の代表者が集まり、現状の問題点を出し合って解決に結び付けていく。　→　事前に議題を抽出して会議を行う。話し合った内容を現場に反映できるようにする。 ・職員にとって辞めない魅力のある施設にしていく。　→　新人の教育についてやり方を話し合い構築していく。
生活相談員部会	・前年度同様に社会福祉事業部門 5 施設内で情報共有を継続し、営業スキル又は事故や苦情処理等の対応スキル向上を目指していきます。 ・営業に関するスキルや苦情対応のスキル等を向上させる為、専門の講師の方にお願いをして勉強会の開催や外部研修に参加して、相談員としての知識を深めていきます。 ・社会福祉事業部門 5 施設の入所待機者の増加と稼働率向上を目指す為、各施設の相談員が協力しながら営業活動を行っていきます。
看護職員部会	・入所者様個々の状態に応じ、本人らしく生活出来、安寧な生活が送れるように援助する。 ・各自のスキル向上を図り、入所者様の QOL 向上に努める。 ・部会に参加することで他施設職員と情報を共有し、自施設の抱える課題を見出し、それぞれに合った具体的な解決方法を部会内で協議し、自施設の向上を図る。

介護支援専門員部会	・来年度は研修に重点を置く。 ・法人内の介護支援専門員の質の向上を目標とする。 ・各施設で担当を決め研修を開催し、業務の見直しや統一できることを検討していく。 ・新たに資格を取り介護支援専門員として業務に就く職員の指導場所としても活用していき、活動を通して入所者様の生活の質が向上できるサービスに取り組んでいく。
機能訓練指導員部会	・機能訓練を実施していく中で、関係職員の方から関節拘縮やポジショニングについての悩みをよく相談されます。ポジショニングで安全安楽な体位を提供することは変形、拘縮進行や褥瘡予防に大きな効果があります。そして、離床時間の拡大を検討することも大切だと考えます。動ける方には体操やレクリエーション、運動療法が行える環境を作っていくとともに、利用者様が出来る限り自立した日常生活が送れる環境を作り、機能低下と転倒転落予防等に取り組んでいけたらと考えます。 ・そこで、機能訓練部会では機能訓練指導員が関節可動域訓練やポジショニングの知識を身につけ、現場で指導、実践していけるように知識と経験を共有し、ベッドサイドの人が安全安楽に過ごしていけるように取り組んでいこうと考えています。また、動ける方には体操やレクリエーション、運動療法等が行える時間を作り、普段の生活に添った ADL 動作訓練も取り入れ、関係職員と協力しながら実践していけるように取り組んでいきたいと考えています。
管理栄養士部会	・入居者にとってより良い栄養ケアの実施や満足度の高い食事が提供できるよう、それぞれが持っている知識や経験を各施設の管理栄養士と共有し、質の高いサービスの提供が出来るようにする。
通所介護事業所部会	・事業所ごとの稼働状況や、通所介護サービス利用者の支援事例、家族からの苦情、事故事例、現場で困っていることなどを報告し共有することで、各事業所が切磋琢磨できる会議にしていく。

三、事業内容と管理体制

1. 令和５年度の事業内容と管理者の体制

拠点区分	事業種類	定員	事業所名	管理者
灘崎荘	介護老人福祉施設	８０名	特別養護老人ホーム灘崎荘	末沢和也
	短期入所生活介護	１０名	灘崎荘短期入所生活介護	
	通所介護	３０名	灘崎荘通所介護	
	居宅介護支援		灘崎荘在宅介護支援センター	藤井郁子
富山荘	介護老人福祉施設	５０名	特別養護老人ホーム富山荘	村田啓子
	短期入所生活介護	１０名	富山荘短期入所生活介護	
	居宅介護支援		富山荘居宅介護支援事業所	
藤田荘	地域密着型老人福祉施設	２９名	特別養護老人ホーム藤田荘	植木賢治
	短期入所生活介護	５名	藤田荘短期入所生活介護	
	小規模多機能型居宅介護	２５名	藤田荘小規模多機能型居宅介護	岩崎幸恵
	認知症対応型通所介護	１２名	藤田荘認知症対応型通所介護	中上裕子
玉野 山田荘	介護老人福祉施設	６０名	特別養護老人ホーム玉野山田荘	倉持洋一
	短期入所生活介護	１０名	玉野山田荘短期入所生活介護(休止中)	
宮浦荘	地域密着型老人福祉施設	２９名	特別養護老人ホーム宮浦荘	眞野朋亮
	短期入所生活介護	１０名	宮浦荘短期入所生活介護(休止中)	
	通所介護	２０名	宮浦荘通所介護	
保育所	企業主導型保育事業所	１９名	ジョウ・キンダーガーデン	河本真由美

以　上

令和5年度　事業所別事業計画	事業所名	特別養護老人ホーム灘崎荘	作成責任者	施設長　末沢　和也

施設・事業所理念	「その人らしさ」を尊重し、ともに生きる
職場方針	① 入所者様の立場になって考え、思いやりの気持ちで接していきます ② 入所者様の希望に沿い、生活リズムに合わせて対応していきます ③ 職員一人ひとりが専門知識と技術を向上させ、利用者様に負担のかからない対応を行っていきます ④ 他職種が積極的に連携を図り、助け合って協力していける職場を作っていきます

重点目標	具体的目標	具体的行動計画	担当者	スケジュール											
				4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
A 健全経営	① 利用率に関して特養97%、短期75%以上を保つ。	①-1 入所待機者の管理を適切に行い、空床発生時に即座に入所できる待機者を常時確保する。	生活相談員	○											○
		①-2 緊急のサービス利用依頼に迅速に対応し、近隣居宅介護支援事業所などとの連携を強化する。	職員全体	○											○
		①-3 入所者の健康状態管理を適切に行い、早めの対応を行い、入院の必要性を減少させる。	医務室	○											○
		①-4 灘崎荘ホームページを活用し、自施設の活動状況などの情報発信に努める。	施設長・事務	○											○
	② 施設収支の改善を図り、居室改善や設備の修繕が	② 利用率向上などの収入増加策と併せて、前年度に引続き、運営費用の見直しを継続して行う。	施設長	○											○
	実施できるように計画的な積立てを行う。		特養係長	○											○
	③ ①-1に記載した入所待機者を常時確保するため、	③ 病院の地域連携室や居宅・老健等を月に1度は訪問し、短期入所共々アピール行う。	施設長			○									○
	申込者数を拡大させる。	短期入所利用者様の対応を適切に行い、今後の入所検討にて選択して頂ける施設にする。	生活相談員	○											○
B 利用者処遇	① 利用者の尊厳を守る。	① 接遇マナー（挨拶、笑顔、丁寧な言葉づかい）がきちんとできているか、各職員が自己点検・	職員全体	○											○
		相互点検し 必要に応じて改善を行う。													
	② 利用者の潜在ニーズにも留意する。	② 希望の多い催事（食事会や外出行事、お祭りなど）を計画的に実施するとともに、利用者ごとの	介護職員	○											○
		個別の潜在ニーズにも目を向けたきめ細かな処遇に取組む。	行事担当	○											○
	③ 利用者のご家族様との信頼関係を強固な物にする。	③ 日頃より面会時に近況の説明や相談があった際に迅速な検討対応を心がける。また、新型コロナ	職員全体	○											○
		で停止していた生活空間での面会やご家族様が参加してもらえる様なイベントなども徐々にすすめていく。	行事担当	○											○
		④ ご家族様が安心して面会に来て頂けるように感染対策及び環境整備を行う。	職員全体	○											○
		⑤ 感染状況により十分な面会が出来ない時には毎月個別に写真付きの手紙を送り、ご家族様に	介護職員	○											○
		少しでも安心して頂けるよう近況の報告をしていく。													
	④ 利用者様の食生活を豊かな物にする。	⑥ 利用者様に合った安全で美味しいと言って頂ける食事の提供、また季節感が感じ取れるような	管理栄養士	○											○
		食事を提供することで季節感を味わってもらう。	介護職員	○											○
		⑦ 毎月食事会行事として利用者様に食べたい物の希望を取り、利用者様と一緒に作って食べる事により	管理栄養士	○											○
		食事として食べる楽しみを提供していく。	介護職員	○											○
C 職員処遇	① 新規採用職員の定着率を上げる。	①-1 新規採用職員への施策													
		新人職員採用後初日は事故・拘束・虐待・感染・医療について研修を行う。	特養係長	○											○
		新人職員には1名教育係（ミット）を付け、新人職員指導経過記録を活用しながら教育していくと共に	介護主任	○											○
		精神的なフォローも行っていく。	介護リーダー	○											○
		①-2 既存職員への施策													
		上司から積極的に声掛け行い、相談や意見をし易い環境を環境を整える。	特養係長	○											○
		また、職員から行事等、新しい試みをやってみたいと意見が上がった際は調整等に協力して	介護主任	○											○
		意欲的な気持ちを大事にしていく。													
	② 職員の資質向上を図る。	② 施設外研修に年間1人1回以上参加出来る様にする為に勤務の調整を行う（オンライン含む）。	施設長	○											○
		また年間に必要とされる施設内研修以外にも自由参加の勉強会を設ける（外部講師に依頼する）	特養係長	○											○
	③ 介護職員の確保	③ 研修参加や行事等、行う機会を増やす為、またある程度の余裕あるローテーションを組む為に	施設長	○											○
		人材の確保の為の情報収集やセミナーには積極的に参加していく。													
D 地域貢献	① 利用者負担軽減制度を周知する。	① 施設入所の案内時に低所得者に対する当該制度活用を説明し、活用につなげる。	生活相談員	○											○
			事務職員	○											○
	② 地元社会福祉協議会との連携を強化する。	② 社会福祉協議会灘崎支部の活動に参加して地元の関係者と交流する。昨年は迫川地区や	施設長			○									○
		西紅陽台地区の町内会長と交流が行えた。本年度は地元サロンやカフェ等に積極的に参加行う。													
	③ 自施設が保有する機能を活用した貢献を行う。	③ 福祉避難所や認知症身元不明高齢者の一時保護事業など、自施設が持つ機能を活かした	施設長	○											○
		支援活動を行う。													
	④ フェスティバル再開のや清掃活動を通じて、	④ この3年間は感染対策の為、施設内で職員と利用者のみで行ったが、再開できる環境が整えば	職員全体			○				○	○				
	地元の方と交流を行う。	令和元年度以前の盛大なフェスティバルを開催したい。また、年2回（6月、10月）の清掃活動にも													
		参加する。													
特記事項															

令和5年度　事業所別事業計画

事業所名	灘崎荘通所介護事業所	作成責任者	施設長　末沢　和也

施設・事業所理念	地域の方に必要とされ、笑顔溢れるデイサービスを目指す

職場方針		
	①　利用者様の立場になって考え、思いやりの気持ちで接していきます	②　利用者様の希望に添い、生活リズムに合わせて対応していきます
	③　職員全員が専門知識と技術を向上させ、向上心を持って利用者様に対応していきます	④　認知機能予防の為、中と外からアプローチをかけて健康寿命を延ばし、長く在宅生活が送れるように支援します

重点目標	具体的目標	具体的行動計画	担当者	スケジュール 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
A 健全経営	①　1日当たりの利用者数を20名以上にする。	①　担当課長を中心とした「広報活動」を行い、事業所パンフレットを毎月各居宅介護支援事業所を訪問して配布する。	担当課長	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	②　必要経費について見直しを行う。	②　光熱費を始め、レクレーションで使用する物品等、無駄なものがないかを職員全員が意識する。	職員全体												
B 利用者処遇	①　利用者様との信頼関係を大切にし、困っている事、悩み引き出す。	①　利用者様のニーズを把握して計画表に反映させる。	担当課長 介護職員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	②　利用者様の尊厳を守り、尊重した取り組みに留意する。	②　利用者様への丁寧な対応と言葉使いを心がける。	職員全体	○											
	③　利用者様に寄り添い、安心して在宅生活を送る事が出来るようにする。	③-1　趣向を凝らして企画の充実を図り、通う楽しみを提供する。	担当課長・介護主任	○											
		③-2　個別レクレーションは個々の利用者様に合わせた内容を提供する。	介護職員												
		③-3　家族の介護負担が軽減されるよう支援する。	生活相談員												
		③-4　認知症予防に対するケアを実施する。	職員全体												
C 職員処遇	①　職員全員の希望休暇が安心して取得できるようにする。	①　勤務の安定化を図り、全員気持ちよく休暇を取得できるように調整する。	管理者 担当課長	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	②　職場の仲間を大切にして、話し合いができる雰囲気を作る。	②　管理者からのこまめな声掛けや面談の機会を作り、相談しやすい環境を整える。	管理者 担当課長												
	③　お互いの職員が前向きな意見が出せるようにする。	③　NO、出来ない、ムリと否定的な返事をするのではなく、他の選択枠を各自で提案をする。	職員全体	○											
D 地域貢献	①　地域との交流を深める為、地域行事、サロンに参加する。	①　灘崎近辺のカフェやサロン（迫川・西高崎地区等）に出張デイを行い、交流を図る。	職員全体	○			→	→	→	→	→	→	→	→	○
	②　情報を発信し、介護相談窓口の役割を果たす。	②　HPにて行事内容更新を常に行うとともに、各種案内チラシを病院等に定期的に配布する。	担当課長	○											
	③　彦崎近隣住民との交流を深める。	③　地域にチラシを配布し、体験日を開催し、定期的に交流を図る。	職員全体	○											
特記事項															

令和5年度　事業所別事業計画

事業所名	灘崎荘在宅介護支援センター	作成責任者	管理者　藤井　郁子

施設・事業所理念	住み慣れた地域で自立した生活が送れるよう支援する

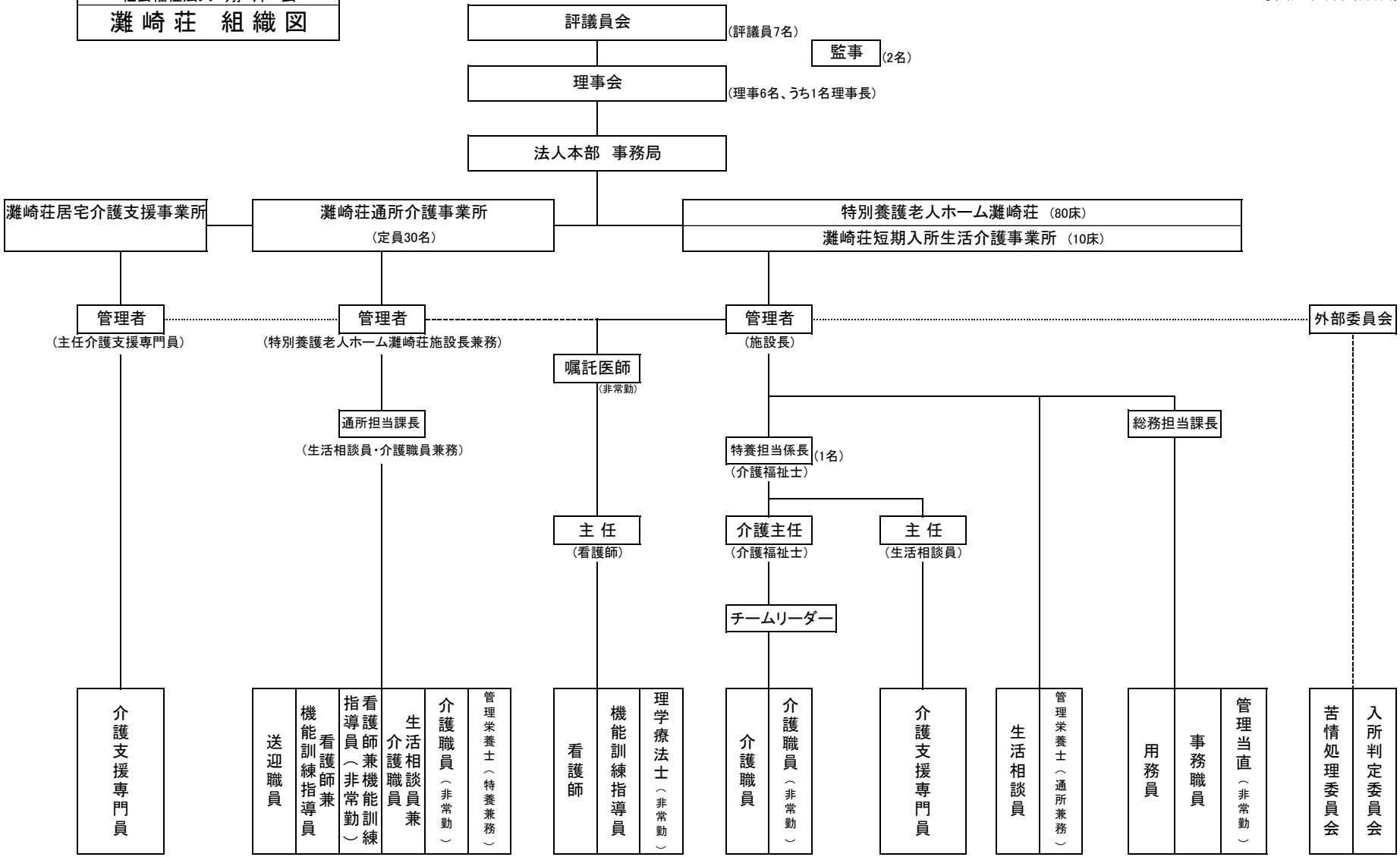
職場方針		
	①　透明性のある施設運営にて事業の継続に努めます	②　高齢者一人ひとりの今まで培った暮らしの継続が出来るように支援します
	③　研修やキャリアアップを支援し、働きがいのある職場環境を作ります	④　高齢になっても住みやすい街となるよう地域と共に成長していきます

重点目標	具体的目標	具体的行動計画	担当者	スケジュール											
				4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
A 健全経営	①常勤：予防・介護を含めた担当人数を平均35名にする。	①-1　包括支援センター、灘崎分室へ月1回以上出向き、紹介依頼する。	管理者	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	非常勤：予防・介護を含めた担当人数を24名を維持する。		介護支援専門員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	（予防：受託件数÷2として換算）	①-2　医療連携・退院支援の際、主治医、病院MSW、退院支看護師と情報交換等で関係を作り	管理者	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
		新規紹介につなげる。	介護支援専門員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
		①-3　サービス事業者へ紹介依頼する。	管理者	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
			介護支援専門員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
B 利用者処遇	①　利用者の情報を共有し、担当者以外でも速やかに	①毎朝、情報交換を行う。	管理者	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	対応する。		介護支援専門員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	②　感染症対策の強化、虐待の防止、業務継続に向けた	②指針の整備、研修の実施、計画の策定	管理者	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	取り組みの強化。		介護支援専門員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
C 職員処遇	①　仕事と介護・子育てが両立出来る職場環境を作る。	①　休日の調整を行い、必要時休日が取れる協力体制を作る。	管理者	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
			介護支援専門員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	②　質の向上	②　個々に適した研修へ参加を推奨していく。（オンライン研修への参加含む）	管理者	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
			介護支援専門員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
D 地域貢献	①　同地域居宅との交換会を開催し情報交換を行い、	①-1　池田医院居宅との交流会を開催する。（2回/年）	管理者	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	ケアマネジメントの向上や地域資源の開拓を図る。	①-2　南区南・南区西合同勉強会・包括支援センター合同研修会に参加する。（2回/年）	介護支援専門員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	②　地域ケア会議等に参加し医療、他事業所、	②地域ケア会議等に参加する。（随時）	管理者	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	地域住民、役所関係者と交流し関係作りを行う。		介護支援専門員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
		＊上記、全てオンラインでの参加を含め積極的に行う													
特記事項															

社会福祉法人　翔　洋　会

灘 崎 荘　組 織 図

【令和5年4月組織計画】



令和5年度　事業所別事業計画	事業所名	特別養護老人ホーム富山荘	作成責任者	施設長　村田　啓子

施設・事業所理念	富山荘が笑顔と優しさが溢れる施設に

職場方針		
	施設全体目標　　全職員でのチームワークケア	
	①　2階　「心」の余裕　「時間」の余裕　「気持ち」の余裕	③　4階　家庭と同じような温かなユニット作り
	②　3階「One　For　ALL　　ALL　For　One」　1人はみんなの為に、みんなは、1人の為に	

重点目標	具体的目標	具体的行動計画	担当者	スケジュール											
				4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
A 健全経営	①　常に特例入所を含め52名を維持していく	①　待機者を確保し、空室を極力作らず調整していく。申し込みにすぐ対応していく。特養稼働率98%以上目標。	相談員	○										▶	○
	②　相談員会議で情報を共有して質を上げていく	②　相談員としての知識を上げていき営業につなげていく。		○										▶	○
	③　ショートステイを常に満床にしていく	③　ショートステイの稼働率80%を常に維持していく。		○										▶	○
	④　苦情・クレームなどの対応	④　敏速な対応を心掛ける。		○										▶	○
	①　コスト削減に努める	①　ネット利用やホームセンターでの購入も考慮し、比較検討する。	事務所	○										▶	○
	②　環境整備に努める	②　玄関周りに花などを植え、職員・来訪者に和んでもらえるように工夫する。掲示できる物提案する		○										▶	○
	①　介護職の人材確保	①　人材を確保し、育成していく外国人も含め定期的面談	施設長	○										▶	○
B 利用者処遇	①　入居者様主体のケア　（ターミナルケア含む）	①　入居者様の状態の確認やその方にあった介助を行えているなどリーダーや居室担当、他の職種と協力し考えて	介護課長 係長	○										▶	○
		いけるように指導を行う。ターミナルケア研修を行い報告連絡相談をしやすい環境を作る。		○										▶	○
	②　各階、月に1度行事ができる環境を整え、季節を感じて頂ける	②　リハビリクッキングや季節の行事などリーダーからの発信により、月担当や行事委員を中心に行えるように指導、		○										▶	○
	ように企画や時間配分などを考える。	企画提案を行う。行事に参加しユニット内がスムーズに回る様に支援をおこなう。		○										▶	○
	③　家庭的な雰囲気を作りBだし、安心・安全に生活できる環境	③　ユニットリーダーを中心にユニットケアとはを考え、カンファレンスに参加し、職員と一緒に環境整備を行う		○										▶	○
	整備を行う。			○										▶	○
	①　入居者の異常の早期発見・早期対応（入院者を減らす）	①　早期段階で主治医へ報告を行い、指示を仰ぐ。	看護師	○										▶	○
		②　他職種との連携を十分に図り、家族・入居者のニーズに沿った医療を提供する。		○										▶	○
	①　栄養管理をしながら、楽しい食事を提供する	①　入居者の希望を聞きながら、季節や要望の献立、出前調理、クッキングなど取り入れる	管理栄養士	○										▶	○
	②　入居者の状態にあった嚥下機能の変化に対応する	②　ミールラウンドなどで情報収集し、多職種や介護職との共通認識で判断し、食事を提供する。		○										▶	○
	①　残存機能維持に努め、メリハリのある生活が送れる	①　日常生活機能維持する為の指導を介護士に行う。	機能訓練指導員	○										▶	○
	②　拘縮帽子、安楽な姿勢が保てる	②　他職種と連携を図りポジショニングを工夫し、維持に努める。		○										▶	○
	①　少人数での外出を行う。	①　月当番職員を中心に利用者様のニーズを把握し、一覧表を作成し、実施計画書を作る。	2階月担当	○										▶	○
	②　季節を感じて頂けるような行事の計画を行う。	②　月担当職員を中心に利用者様のニーズを把握し、一覧表を作成し実施計画書を作る。		○										▶	○
	③　入居者様が安心して生活出来るようにする。	③　入居者様が安心して過ごせるようにサポートする。	介護UL	○										▶	○
	①　環境整備を行い生活しやすい空間を作る	①　居室担当が中心となり入居者様の居室内を整理する。フロアなど全員で環境お整えていく。	3F職員 月担当	○										▶	○
	②　毎月行事を行う。	②　月担当が中心となり、季節に合った行事やリハビリクッキングを計画していく。		○										▶	○
	③　入居者様の状態に合わせた介護を提供する。	③　居室担当が中心となり、入居者様の状態に合わせて食事の形態や入浴方法、介護に関する変更などを行う。		○										▶	○
	①　入居者の個性を見入抜き寄り添った個別ケアを行う。	①　入居者の個性を見入抜き寄り添った個別ケアを行う。	4F職員	○										▶	○
	②　居室・フロア環境を整え快適な生活を送って頂く	②　居室・フロア環境を整え快適な生活を送って頂く		○										▶	○
	①　IPadの活用	①　ご入居者様の様子をご家族にお伝えする。	事務所	○										▶	○
	①　一人一人のアセスメントを確実に行い、ニーズを適切に導き出す。	①　随時、ご利用者様と面会し、状態・思いお聞き多職種と連携し「生活の場」としてのプランを提供する。	介護支援 専門員	○										▶	○
	②　カンファレンス内容を共有できる	②　ご家族への電話報告やカンファレンスへの参加を促すことで、利用者の状態や問題、方向性を共有する。		○										▶	○
C 職員処遇	①　中間職員・ユニットリーダーの育成	①　介護会議などを通じ研修を行えるようにする。	介護課長 係長	○										▶	○
		②　外部研修に参加し、自覚をもって働けるよう面談や話し合いを行う。		○										▶	○
	②　職員の定着率を上げると共に、超過勤務の改善・有休	①　新人・中途採用者のマニュアルを作成　②面談など職員と話す時間を設け、不安解消に努める		○										▶	○
	取得アップ	③　有給休暇を増やし、リフレッシュし、仕事に集中出来るようにする。		○										▶	○
	③　外国人・新人職員の育成	①　各報告書など記入出来るように一緒に作成・指導を行う。		○										▶	○
		②　介助方法指導、報告連絡の徹底が行える指導する。		○										▶	○
	①　入居者様の情報共有	①　ショートステイの方は、フェースシートを読み込み、介助にあたる。入居者様の細かい情報も、職員間で周知徹底する。	2階UL	○										▶	○
	②　事故防止に努める	②　ヒヤリハットを書き、未然に事故を防ぐ。ユニット会議で事故について話し合う。生活されている利用者様の危険な行動		○										▶	○
		を見かけた時、保持している職員にヒヤリハットを提出するように投げかける。その後、情報共有する。		○										▶	○
	③　職員のスキルアップ	③　個々の介護スキルを把握し、研修内容を検討する。研修を通じ得たことを報告し、ユニットに活かせるようにする。		○										▶	○
	①　職員の介護技術のスキルアップ	①　パット交換や介助の対応など気になったことはnその都度話を行い改善していく。疑問点や分からない事などは話を	3階UL	○										▶	○
	②　離職者を減らる	行い、UL介護士や職員と共に完全化していく。		○										▶	○
		②　悩みや不満などあればUL介護士や介護課長、施設長と共に話をする機会を設け、改善していく。		○										▶	○
	①　職員の気づきの目を養う	①　入居者様の生活をどう維持していくかを見極める	4階UL	○										▶	○
	②　個人の居室の生活	②　個人のお部屋でニーズを聞きながら担当と共に過ごしやすくしていく		○										▶	○
D 地域貢献	①　地域活動への参加	①　認知症カフェ・文化展地域のイベントに積極的に参加していく	相談員	○										▶	○
	②　移送サービス運営	②　移送サービスをPRして需要につなげていく	担当者	○										▶	○
	③　地域の中で富山荘を知って頂く	③　地域の中で何かあれば相談できる場にしていく（知名度を上げていく）	施設職員	○										▶	○
	④　地域交流スペースの開放	④　無料開放し、地域住民と共に計画していく	施設長	○										▶	○
	⑤　緊急避難場所としての機能	⑤　地域町内会からの避難場所の提供		○										▶	○
特記事項															

令和5年度　事業所別事業計画

事業所名	富山荘居宅介護支援事業所	作成責任者	管理者　村田啓子

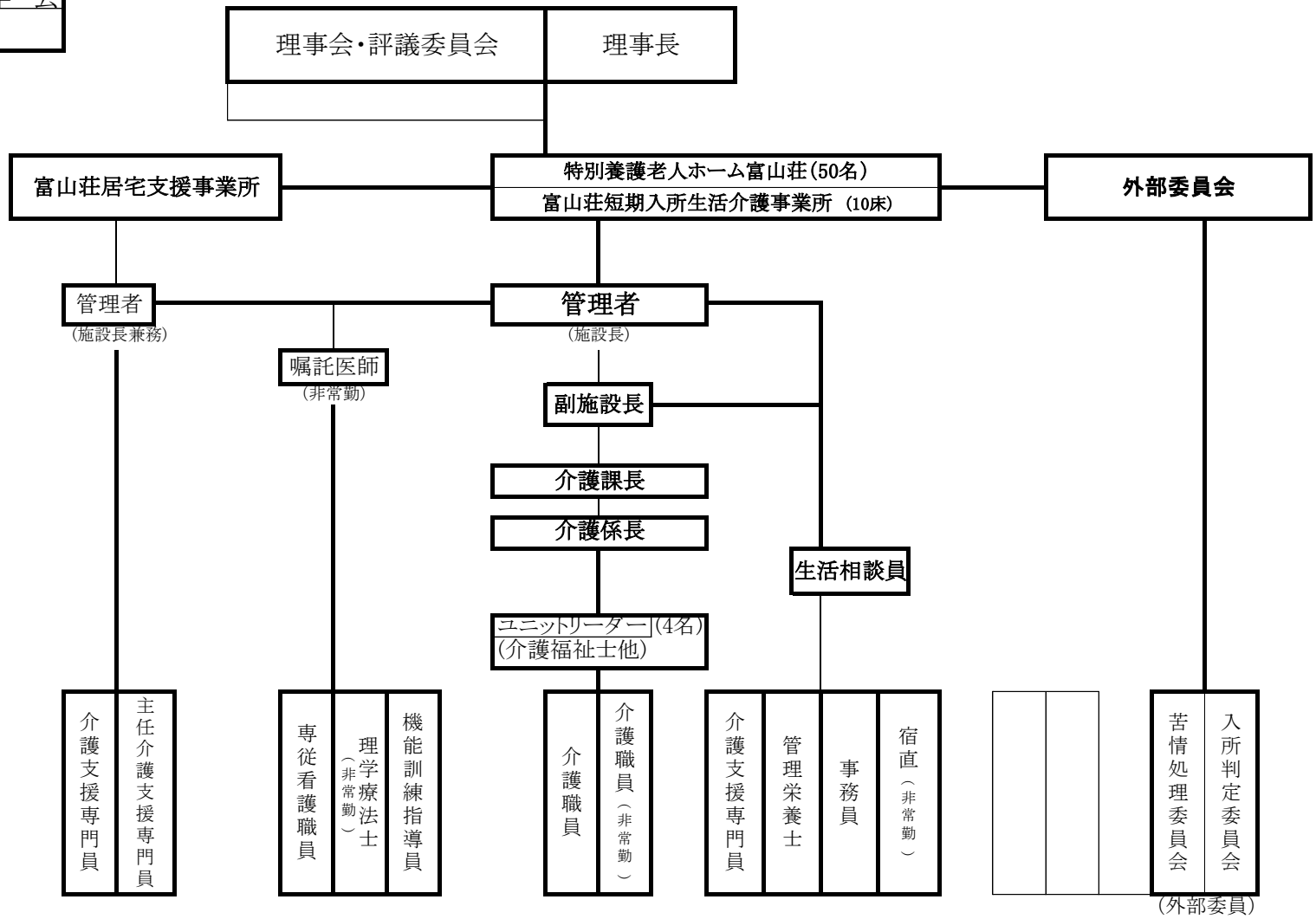
施設・事業所理念	ご利用者様が笑顔で生活出来るように援助していく

職場方針		
	①　透明性のある施設運営にて事業の継続に努めます	②　利用者様が住み慣れた地域で住みやすく生活できる様支援します。
	③　利用者様の感染予防、個々の健康管理に留意します。	④　地域活動に積極的に参加し、地域と共に成長していけるよう努めます。

重点目標	具体的目標	具体的行動計画	担当者	スケジュール											
				4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
A 健全経営	①要介護認定者を5人以上増やしていく	①　包括支援センターとの連携を密にし、紹介を頂けるようにしていく	居宅職員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	予防を含めた担当を1人35名担当を持っていく	医療連携、入退院の支援の際に新規紹介の声掛けをする。		○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
B 利用者処遇	①　利用者様情報共有し、担当者が不在でも速やかな対応	①　情報交換の場、時間をつくる	居宅職員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	していく	1カ月に1回居宅会議をし、情報の共有・支援方法の検討する		○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
C 職員処遇	①　研修やキャリアップに向けた取り組み	①　研修に積極的に参加し、情報の収集に努め、質の向上を目指す	居宅職員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
		ライン・ズーム研修の参加（感染予防など）		○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
		法定外研修の参加　質を上げていく		○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
D 地域貢献	①　地域活動に参加し、地域資源の開拓を図る	①　宮浦荘との連携を図り、参加者の情報を共有していく。	居宅職員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	②　困りごとの相談にのり、サービス利用につなげる	②　支援できる体制をつくる		○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
特記事項															

【令和5年度　組織計画】

社会福祉法人　翔　洋　会
富山荘　組織図



令和5年度　事業所別事業計画案	事業所名	特別養護老人ホーム藤田荘・藤田荘短期入所生活介護事業所	作成責任者	管理者　植木　賢治

施設・事業所理念	「自分を大切に、人を大切に」　※具体的には、藤田荘4大方針(以下職場方針参照)
職場方針	1、「やってみよう」・・・自分がやってみたいことは失敗をおそれず迷わずチャレンジする精神を大切にする。 2、「なんとかなる」・・・困った時でも、時と人と事のめぐり合わせで何とかなるものだという自信を大切にする。 3、「ありがとう」・・・まわりの人に対して感謝の気持ちを忘れず、それを言葉にして出すことを大切にする。 4、「あなたらしく」・・・何事においても、まず、あなた自身とあなたの個性を大切し、自分に責任を持つ。

重点目標	具体的目標	具体的行動計画	担当者職種	スケジュール 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
A 健全経営	① 収益・費用改善の改革	① 利用率の向上、空床期間の短縮を図る。必要な方に必要な介護を迅速に提供する手順の再考。	施設長、相談員、各専門職	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	
	② ショートスティ利用率の向上	② 空床状況を居宅介護支援事業所と共有していくことで、ショートスティの利用率向上を図る。 （利用率　75%以上）	相談員	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	
	③ 介護職員の人材確保と人件費の均衡	③ 必要な職員採用と人件費のバランスを図る。 他事業所等との人事交流を行い適材適所の職員配置を行う。	施設長	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	
	④ 法人内の総合力によるサービス体系の強化	④ 現在実施中の専門職会議などにて、連携を強化し、専門性のスキルアップを図ることで利用者サービスの向上を図る。	多職種連携	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	
	⑤ 節電・省エネ意識の浸透	⑤ 高騰する電気料金が、事業所運営の負荷となっている。無駄なエネルギー使用は行わない。	全職員	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	
B 利用者処遇	① 根拠に基づいた自立支援、重度化防止	① 今まで蓄積したデーターを活用して、根拠に基づいた介護を実践する。経験や感覚だけに頼らず、情報の共有や、研修参加を積極的に行い、利用者が自分の望む人生を過ごせるように支援していく。	多職種連携	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	
	② 持続可能な感染対策とサービス提供	② コロナ禍が長引く中で、持続可能な感染対策を定着させるとともに、その中で提供できるサービスの可能性を 工夫する。（施設内での集団レクレーション等の通常サービスの復活、面会、特に家族との繋がりを支援）	多職種連携	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	
	③ 健康管理(医療との連携)	③ 医療を必要とされる高齢者に対しては、迅速に専門科への受診を行う。 （医療の専門性に任すべきところは医療に）	看護介護職	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	
	④ 目標志向型介護	④ 高齢者自身が日々の暮らしの中で主役となれるように支援する。介護職はただ単に補完的介護を行うのではなく、 その人らしい人生、終末期が送れるように支援する。 高齢者の出来ることを奪わず、ご本人の持てる力を出来るだけ保ち支援していく。	多職種連携	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	
C 職員育成	① 仕事に対するプロ意識と責任感の向上	① 特に介護職員に対し、組織の一員としての自覚、職務と立場(ポジション)の明確化が行えるよう指導する。 （職員同士がお互いを認め合い、高め成長できる職場風土を作る）	施設長、介護係長、リーダー	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	
	② 多様な働き方	② 介護業務の細分化を行い、シニア世代など、各スタッフの能力に応じた働き方を支援する。 （一度リタイヤされた方への再就業依頼など行う）	施設長、介護係長	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	
	③ 次世代人材育成	③ 「人間力」と「現場力」を兼ね備えた次世代介護人材の育成。（法人理念、施設理念、リスク管理、コンプライアンス教育）自己評価シートの活用継続と賞与への反映	施設長・介護係長	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	
	④ コロナ5類移行後の感染対策	④ 手指消毒、マスク着用、小まめな換気、消毒、職員の更衣の習慣、感染発生時の対応、物品の備蓄を引き続き行い、感染防止研修を実施する。	看護職	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	
	⑤ 職員の幅広い人生経験と学習	⑤ 利用者一人ひとりが、よりよく生活できるための支援技術をスタッフ全員で身に付けていく。	看護職・介護職	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	
D 地域貢献	①「SDGs藤田荘もったいないプロジェクト」 （お金を使わず、心と頭を使う）	① 人材や物資など地域のあらゆる社会資源を有効活用できるように、町内の回覧板などを活用し情報発信および収集をしていく。（スキマ時間での雇用、再使用可能な不要備品の運用など）	施設長・相談員	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	
	② 運営推進委員会の実地再開	② コロナ禍で書面会議が続いている運営推進委員会の実地開催を図る。	多職種連携		○		○		○		○		○		○
	③ 地域防災への参加	③ 地域行事、地域の防災訓練に参加する。	施設長・相談員		○						○				
特記事項	① 電力費対策	① 施設屋根へのソーラーパネルの設置、室外機デマンドコントローラーの設置検討	施設長		→	→	→								

令和5年度　事業所別事業計画案	事業所名	藤田荘小規模多機能型居宅介護事業所	作成責任者	管理者　岩 崎 幸 恵

施設・事業所理念	対話を通してご利用者様とご家族と向かい合い、その人らしさを大切に精神的・身体的なケアを行っていく。
職場方針	①職員は心に余裕を持つとともに、自発的に認知症状を理解し、利用者様の情緒の安定を促し、適切なケアを。 ②利用者様・ご家族と継続的かつ柔軟な関わりを持つことで支援をスムーズに行なっていく。 ③地域の一員として地域の困りごと等に興味を持つ。(地域の人々と共に笑顔で楽しく、同じ目線で) ④災害・感染症など事業継続になるリスクを把握し対策をこうじていく。

重点目標	具体的目標	具体的行動計画	担当者	スケジュール											
				4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
A 健全経営	①広報活動の推進	① 病院の地域連携室等を定期的に訪問し、小規模多機能サービスの広報活動を行っていく。	管理者、ケアマネ												
	(登録者数最低20名以上さらに待機者のいる状況に)	虐待等の 困難事例も積極的に受け入れ、取り組んでいく。													
		地域と「頼り頼れる関係」を作っていく。(民生委員への広報)													
	②スタッフ数の適正化・合理的な勤務表・勤務形態	② 時間帯に合った職員配置。短時間パートの活用。													
		特養等との人事交流を行い適材適所の職員配置を行う。													
		高い水準の人件比率の見直しと抑制。													
	③節電・省エネ意識の浸透	③ 高騰する電気料金が、事業所運営の負荷となっている。無駄なエネルギー使用は行わない。	職員全員												
	④外部評価結果の活用	④ 前年度実施の外部評価結果を基に今年度に活かす体制づくり。。													
B 利用者処遇	①ご家族との信頼関係性の強化。思いをくみ取る。	① モニタリングの活用、些細なことでもメール・電話でコミュニケーションを取っていく。	職員全員												
		送迎時には、必ず家族と言葉を交わす。悩み事、困り事への傾聴を行い管理者、ケアマネに報告。													
	②身体・精神状態を見極め、環境整備をしていく。	② 事業所・自宅の環境整備(職員の接遇レベルも環境に含む。)													
		居心地の良い空間を利用者様目線で作っていく。													
	③身体・精神状態の認識。ケアプランに沿った支援の実施	③ 既往・現病からくる行動心理症状や言動・行動の理解													
		(何故この様な言動があるのかを基に、想像力を働かせる)													
C 職員育成	①職員のケア技術の向上、スキルアップ、知識	① 小多機 職員は介護レベルに合った幅広い技術を持つ。	職員全員												
		(コミュニケーション能力、身体介護(ボディーメカニクス)、環境整備(職員の接遇を含む)の重要性)													
		ケアを向上させ、受け入れ可能な利用者の幅を広げる。(内外部研修、他事業所からのアドバイス等)													
	②資格取得・内外部研修の参加	② 福祉系資格取得の推進													
		介護福祉士資格の取得の促進。													
	③職員のケアの統一化を図る。	③ 出来ない部分がある職員を出来るレベルまで引き上げる。													
		(ある一定のレベルに達しない職員には研修の実施(内外部研修・他事業者への研修)													
	④職員の目標設定と評価	④ 目標評価シートの活用。職員の個々の目標を明確にし、達成度とその評価を賞与に反映させる。	管理者												
D 地域貢献	①利用者様の住んでいる町の環境・歴史を知る。	① 事業者のある地域や利用者様が住んでいる地域の事情・環境・歴史の学習	管理者、ケアマネ												
	②地域での知名度を上げる。	② 地域の清掃・イベントへの参加。高齢者に関する困りごとの相談窓口の開設													
		地域の方と接し情報収集・情報提供を行う。													
	③小規模多機能の使命	③ 地域における小規模多機能サービスの意義と使命を再確認する。													
特記事項	①感染対策	① 新型コロナ感染症の5類以降後も、引き続きコロナ感染症対策は継続する。	職員全員												

令和5年度　事業所別事業計画案	事業所名	藤田荘認知症対応型通所介護事業所	作成責任者	管理者　中上 裕子

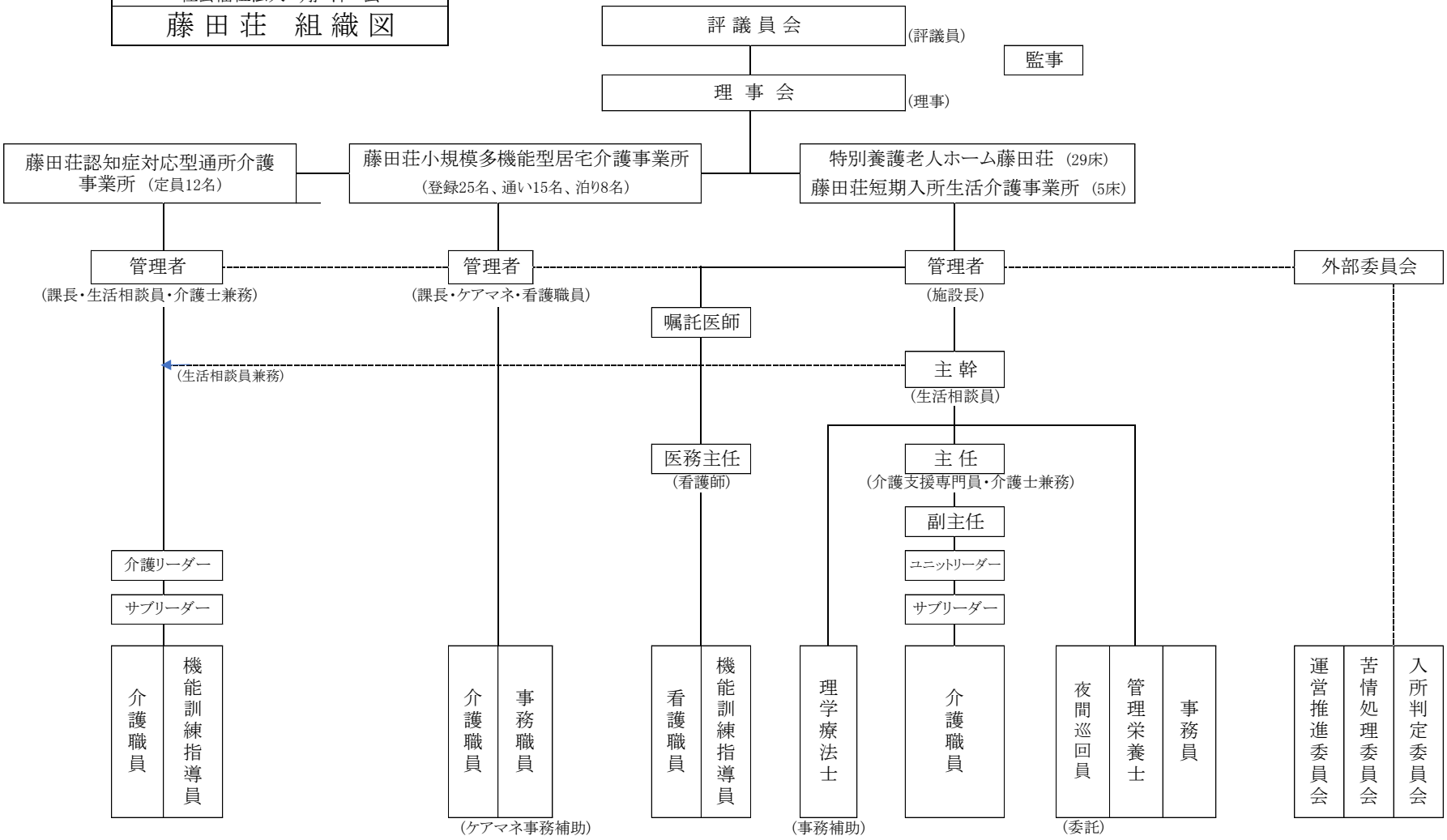
施設・事業所理念	「明るく楽しく元気よく、笑顔いっぱいの1日を過ごそう!」
職場方針	1、事故のない職場であること。(介護事故・交通事故・労災事故・メンタル事故) 2、離職者の少ない職場であること。(職員の年齢幅の広さとお互いの役割を尊重した人間関係) 3、利用者を紹介して貰える職場であること。(困難事例を積極的に受け入れ、ケアマネさんの信用を得ること) 4、経営が安定していること。(前記の1～3を満たせば、自ずと安定してくる。)

重点目標	具体的目標	具体的行動計画	担当者	スケジュール											
				4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
A 健全経営	① 1ヶ月の稼働率を90%以上とする。	① 生活相談員が、ケアマネ事業所と連携し、利用者紹介を依頼する。	相談員	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
	② コスト削減を心がける。	② エコ意識を持って水道光熱費の無駄がないか、電気の付けっ放しはないか等を担当者を決めチェックする。	管理者	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
	③ 防災対策を充実させる。	③ 防災マニュアルを見直し、実情に即した行動計画になっているか確認する。 年1回の防災訓練の実施。	管理者	→	→	○ 訓練			→	→	○ 訓練				
	④ 感染対策を充実させる。	④ 営業休止にならないように、マスク着用の声掛けをし、換気を定時に行い、三密回避に努める。 クラスター発生時の対応をマニュアル化する。	管理者・介護職員	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
B 利用者処遇	① 利用者・家族との信頼関係を大切にする。	① 連絡ノートを活用して、家族と情報共有する。また、家族の支援の手薄い、一人暮らしあるいは高齢者夫婦のみの利用者に対しては、小まめな付加価値のある支援を行う。	介護職員	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
	② ケアプランに添った支援をする。	② 介護記録とケアプラン計画の照合を行う。職員会議を開催する。	管理者			○			○			○			
	③ 音楽療法を中心としたレクレーションの充実	③ 利用者の生きてこられた時代を回想し、認知症状の進行を予防する。	介護職員	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
	④ コロナ禍でも室内行事の企画をする。	④ 行事の実行委員を中心に、規模の小さな行事を企画し、利用者も職員もともに楽しむ。	介護職員	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
C 職員育成	① 職員の定着率を高くする。	① 職員のチームワークを大切にし、コミュニケーションの取りやすい職場にする。 パートタイムから 常勤職員の転換と増員を図る。	管理者	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	② 職員の特技・趣味を発揮できる職場作り。	② 「一芸達者職員」を増やし、レクレーション活動に生かして職員も楽しむ。	管理者	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
	③ 年次有給休暇の取得促進	③ 職員各自が特技・趣味などその能力を磨けるように、有給休暇等を付与し、職員の能力開発を支援する。	管理者	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
	④ 感染症についての研修と学習	④ 流行している感染症・ウィルスに対して、正しい知識を学習する。	管理者			○ 研修					○ 研修				
D 地域貢献	① 地域ケア連携会議・情報交換会に参加	① 地域の会議に積極的に参加し、地域のニーズと情報を得る。	管理者	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→
	② 「支え合い活動」の実践	② 大曲地区の買い物支援を継続する。(毎月1回)	管理者	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
特記事項															

【令和5年計画】

社会福祉法人 翔 洋 会

藤 田 荘　組 織 図



令和5年度　事業所別事業計画案	事業所名	特別養護老人ホーム　玉野山田荘	作成責任者	施設長　倉持　洋一

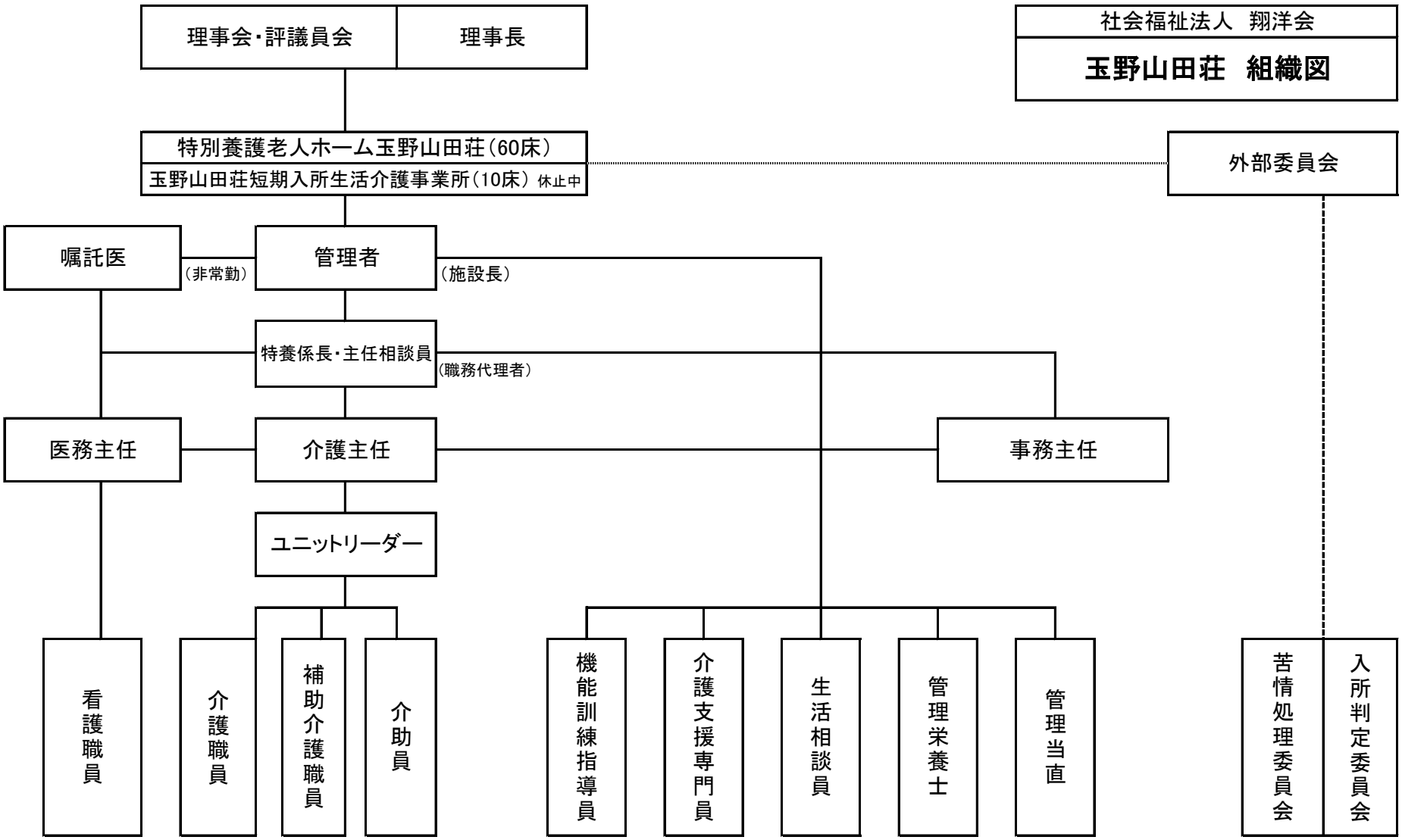
施設・事業所理念	我が家で ホッとできる
職場方針	①ユニットを一つの家として捉え、ホッと出来る環境作りを進めていく。　②職員間同士の思いやり、協調性を持ち、明るく働きやすい職場を作ります。 ③入居者様一人ひとりの意志や尊厳を尊重し、その人らしい生活が送れるようにしていきます。　④入居者様の生活歴や嗜好も念頭に入れ、居心地の良い環境を提供します。

重点目標	具体的目標	具体的行動計画	担当者	スケジュール											
				4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
A 健全経営	①　常時、満床を目指し、稼働率を97%以上をキープする。	①　入居待機者の調査を迅速に行い、空床時に速やかに入居出来る待機者の確保に努め、入院時の状況	施設長	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		把握を的確にし、長期入院となる場合には、速やかな退所調整に努めると共に、空床型ショート利用の	特養係長	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		活用を行う。	生活相談員	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	②　入居者の健康管理及びリスクマネジメント強化を行い、	②　医務室とユニット職員の連携を強化し、疾病の早期発見と対応や転倒等の事故リスク管理での、長期	医務室	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	入院者数を減らす。	入院者をなくします。	ユニットリーダー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	③　各部署内でのコストの削減を実践する。	③　各部署内において、実現可能なコスト削減案を検討し、具体的に実践して行く。	施設長	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
			特養係長	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
			ユニットリーダー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	④　新規申込者の拡充を行う。	④　病院の地域医療連携室や居宅介護支援事業所の広報活動を月に2回以上出来るように時間を確保する。	生活相談員	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
B 利用者処遇	①入居者本位の生活を	①　ユニット内の生活スペース作りを実施し、家庭での雰囲気を感じとれるような空間作り。	特養係長	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		（常に入居者の立場に立ったサービス提供に努め、安心して生活できるよう支援する）	ユニットリーダー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	②毎月1回、ユニット内（2ユニット含む）で行事を行う様に努	②　入居者様の意向に応じながら、季節に合った行事をユニットリーダーを中心にユニット間で実行する。	ユニットリーダー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	※季節に応じた食事に関するイベント等を行う。														
	③入居者様及び家族様との信頼関係を構築する。	③　日頃の様子をタブレットで写真・動画に撮り、ライン登録しているご家族へ送付する。	ユニットリーダー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		情勢に応じた面会を実施していく。	生活相談員	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	④心身のリフレッシュ及び催しの提供	④　各ユニットでのレクリエーション活動、リハビリ体操、軽作業を実施し、暖かい季節には散歩を行い日中	ユニットリーダー	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		の活気を促し生活する上での楽しみを提供する。	機能訓練	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
C 職員育成	①　職員の定着率を維持する。	①　新人職員の不安解消のため、2週間に1回面談を行う。（上司からのこまめな声掛け、希望者への面談を	施設長	随時											
		随時行い、相談しやすい環境作りをする）	特養係長	随時											
		※働きやすい環境作りをし、相談しやすい雰囲気、楽しい職場になるようにしていく。	ユニットリーダー	随時											
	②　職員の資質向上を図る	②　施設内研修の参加者数を増加及び、施設外研修にも積極的に参加し、職員個々の資質向上を図る。	施設長・特養係長	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		②　資格取得の支援を行う。	施設長	随時											
		②　勤務業績評価制度を確立・導入し、頑張っている職員を評価する事で意欲の向上を図る。	施設長・特養係長	○	○	○				○	○	○			
	③　残業時間の適正化	③　業務内容の見直しや適正な人員配置により、長時間労働を是正し、身体的・精神的な負担を軽減する。	施設長・特養係長	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	④　介護職員の確保	④　就職フェア・ハローワーク説明会等へ積極的に参加する。	施設長	随時											
D 地域貢献	①　山田地域（白石自治会）との交流	①白石自治会との連携を図る。4月：(2回:会合）5月：（総会）6月：地区内清掃8月：山田地域盆踊り	施設長	○	○	○		○	○	○	○		○		
		9月：（班長会）10月：地区内清掃・水守宮祭典11月地区内防災訓練	生活相談員			○				○	○		○		
		1月：健康祈願祭													
	②　地域等の介護予防教室として講師参加	②地域の依頼等に対して、都度に参加できる体制を整える。	施設長	随時											
			特養係長	随時											
			生活相談員	随時											
			機能訓練	随時											
特記事項															

【令和5年度組織計画】

社会福祉法人　翔洋会

玉野山田荘　組織図



※　補助介護職員とは、勤務時間が常勤に満たない職員を示す。

令和5年度　事業所別事業計画

事業所名	特別養護老人ホーム宮浦荘	作成責任者	施設長　眞野　朋亮

施設・事業所理念	家庭的な雰囲気で楽しく笑顔が溢れる日々を
職場方針	①　多職種協同でチームケア　　②　個々に寄り添い楽しい空間づくり
	③入居者の笑顔を引き出す「考える介護」の実践　　④　職員が働きがいを持てる職場づくり

重点目標	具体的目標	具体的行動計画	担当者	スケジュール											
				4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
A 健全経営	①　特養稼働率98%以上を維持する	①　入居申込の問合せには即対応し、関係する居宅事業所や病院へも訪問しさらなる待機者増へ繋げる。	相談員	○											○
		待機者の状況を常に把握しておき、空床ができたらすぐに入居ができる体制をつくっておく。	相談員	○											○
	②　入院者を減らす	②　入居者の生活環境の衛生管理を徹底する。介護・看護間の連携を密にして体調不良者の重度化を防ぐ。	介護・看護	○											○
		入居者のADLを把握し、転倒リスクを回避するための居室の環境整備、日常の声掛けを行い事故を防ぐ。	介護士	○											○
	③　ショートステイを再開する	③　8月にショートステイを再開することを目標に正職員3名、その他非常勤職員1名を採用する。	施設長	○				○							
		再開するにあたり、居宅事業所への営業を行い、11月には利用率30%を目指し年度末には70%を目指し再開する。	相談員	○											○
	④　苦情への真摯な対応	④　入居者・利用者やその家族からの要望・意見は最後まで聞き、記録に残したうえで迅速に対応する。	介護・相談員	○											○
		施設で対応しきれない苦情については、法人・弁護士に相談する。	施設長	○											○
	⑤　コスト削減	⑤　業務の効率化を図り、適正な人員配置を行う。消費量の多い消耗品は定期的に業者の見直しを行う。	施設長	○											○
		使用していない部屋の照明やエアコンは消す。ユニット内の温度管理を行う。	職員全員	○											○
	⑥　人員確保	⑥　残業時間の軽減、ショートステイ再開のためにも介護士の補充を行う。学校訪問等行い人材確保に努める。	施設長	○											○
		ハローワークへの求人掲載・求人相談、就職説明会への参加。紹介会社への問合せをする。	施設長	○											○
	⑦　働きがいのある職場作り	⑦　職員一人一人が仕事にやりがいを持てるように、定期的に意見を聴取し検討していく。	施設長	○											○
		職員同士がお互いに思いやりを持ち、助け合いながら個々の目標を達成できる職場を作る。	施設長	○											○
B 利用者処遇	①　必要とされるサービスを提供する	①　入居者に生活についての聞き取りを随時行い、楽しみの把握やニーズを引き出すとともに、家族との連携を	介護支援専門員	○											○
		より密に図り、家族からの要望も取り入れたサービス計画を作成し、サービス計画に基づいた援助を行う。													
	②　笑顔で安心した生活空間を提供する	②　入居者の日々の生活の中で声掛け・傾聴を行い、入居者が安心して過ごせるよう援助する。	職員全員	○											○
		居室の環境整備を行い、清潔な生活環境を提供する。入居者の笑顔を引き出す介護の実践。	職員全員	○											○
	③　季節を感じていただく	③　季節にあわせた行事を行い四季の移り変わりを感じてもらう。できる方には準備から手伝ってもらう。	介護士	○											○
		季節の食事メニューを提供したり、手作りお菓子を一緒に作ってもらい食べる	栄養士	○											○
	④　ご家族との信頼関係を保つ	④　面会時にご家族へ近況報告をする。コロナ禍で面会が出来ない時には電話や手紙で報告する。	相談員	○											○
		入居者に特変があった際にはご家族が不安を感じないよう、都度状況を報告する。	相談員	○											○
C 職員処遇	①　職員の定着率をあげる	①　職員に日頃から話しかけ、定期的な面談も行い、職員のニーズを把握し対応する。	施設長	○											○
		新規入職者への教育マニュアルを作成・実行し、早期に適応できる環境を作る	介護係長・主任・リーダー	○											○
	②　職員間での情報共有の徹底	②　観察・記録に関するマニュアルを整備し、入居者の状態を正確に把握できるようにする。	介護係長・主任	○											○
		記録・報告書作成に関する研修を行い、記録や申し送りの意義や重要性の再確認を行う。報告・連絡・相談の徹底。	施設長	○											○
	③　職員の効率的な配置・動きを図る	③　業務の流れの見える化をし、職員全員が時間帯・場所における必要な人員を把握する。	介護係長・主任	○											○
		人員が不足している時間帯・場所があれば別ユニットや別職種でも協力して対応する。	職員全員	○											○
	④　職員の資質向上	④　介護技術を中心に施設内研修を行い、自身・他者に対する技術の不安・不満をなくしケアの統一を図る。	介護係長・主任	○											○
		職員の資格取得に対して支援を行う。また、定期的な外部研修会への参加を促す。(リモート含む)	施設長	○											○
	⑤　多職種協同でチームケアを行う	⑤　各職種が、意見を言いやすい雰囲気を作り、チームの一員としての自覚を持つ。	職員全員	○											○
		お互いの意見を尊重し合い、業務内容を決定していく。	施設長	○											○
	⑥　職員のモチベーションの向上	⑥　職員のモチベーション向上のためにも、賞与支給時に人事考課を導入していく。	施設長			○						○			
		一人一人が施設に必要な職員であることを認識してもらうことでモチベーションUPに繋げてい		○											○
D 地域貢献	①　地域集会等への参加	①　宮浦町内会総会、地域の防災訓練への参加	相談員				○				○				○
		しおかぜ光南台福祉部会への活動に参加	施設長	○											○
	②　地域行事への参加	②　コロナ禍ではあるが、可能な限り地元高島神社の祭りへの参加、祭り前の清掃への参加	相談員	○			○				○				○
	地域の方々へ交流場所の提供	コロナ禍が落ち着けば、地域の方々へ交流の場として、地域交流スペースの開放	施設長・相談員	○											○
	③　緊急避難場所としての機能	③　水害等緊急時の避難場所として屋上や職員駐車場を開放する。	施設長	○											○
		地域町内会の防災備蓄の保管をする。	施設長	○											○
	④　支えあいサロン宮ノ浦での活動	④　ももたろう体操の主催や買い物移動支援を行うことで、地域の高齢者の方々のADL低下予防や生活支援を行う。	施設長	○											○
		高齢者の生活上での相談を受けたり、支援事業所の紹介などの支援をする。	相談員	○											○
	⑤　子供会、獅子舞保存会との交流	⑤　地域子供会の施設への慰問による入居者との交流	施設長	随時											
		宮浦獅子舞保存会の高島神社秋祭りと正月の施設への巡回	相談員								○		○		
	⑥　福祉有償運送サービスの実施	⑥　買い物移動支援とは別で、医療機関への受診送迎や買い物送迎を行い、地域の方々の生活支援を行う。	施設長	随時											
			相談員	随時											
特記事項															

令和5年度　事業所別事業計画

事業所名	宮浦荘通所介護事業所	作成責任者	管理者　眞野　朋亮

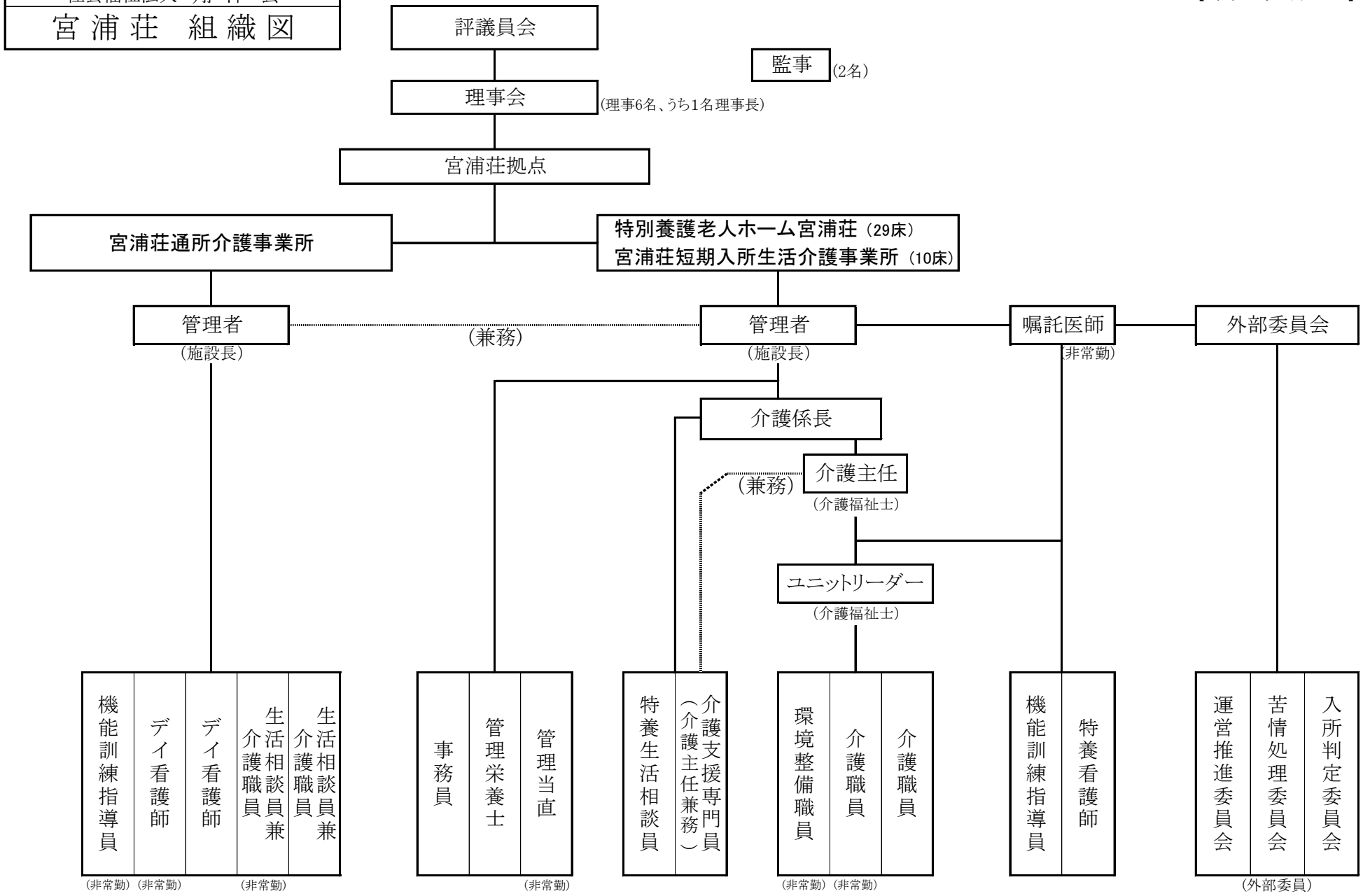
施設・事業所理念	利用者の笑顔を大切に、個々の楽しみを獲得してもらう
職場方針	①　笑顔で明るくのんびりと　　②　個々の利用者に合ったサービスを提供し楽しみを提供
	③　利用者に傾聴し、小さな変化にも気付き多職種で情報共有　　④

重点目標	具体的目標	具体的行動計画	担当者	スケジュール 4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
A 健全経営	①　平均利用率を65%以上にする	①　南区の居宅介護支援事業所に加え、中区エリアの事業所へも営業に行き新規利用者の獲得をする。	相談員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
		利用の少ない火・土曜日も利用して頂けるよう声掛けをし利用日の振り替え等にも対応する。	相談員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	②　信頼関係を築く	②　支援事業者とは常に情報を共有し、状態の変化等があれば対応できる体制をとっておく。	相談員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
		家族とは連絡ノートで利用者の様子をやりとりし、不安なくご利用いただく。	職員全員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	③　職員の確保	③　不足している人員を補充し、利用者が増えても対応できるようにする。就職説明会に参加したり、近隣	管理者	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
		へのポスティングでの職員募集を行う。また、学校訪問等も含め行っていく。													
	④　効率的な人員配置	④　職種を兼務することにより、効率的に人員配置をする。	管理者	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	⑤　働きがいのある職場作り	⑤　職員一人一人が仕事にやりがいを持てるように、定期的に意見を聴取し検討していく。	管理者	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
		職員同士がお互いに思いやりを持ち、助け合いながら個々の目標を達成できる職場を作る。	職員全員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	⑥　安定した経営のため新規利用者の確保	⑥　新規相談ケースがあれば、基本的には困難事例であっても受入れるよう調整する。	管理者	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
		居宅支援事業所との関りを密にし、新規利用者を紹介していただけるような関係性を作る。	相談員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
B 利用者処遇	①　平等にかかわりを持つ	①　介護度や自立度のレベルに関係なく、声掛けや傾聴等のかかわりはどの利用者に対しても平等に行う。	職員全員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	②　ケアプランに沿ったサービスを行う	②　担当者会議に参加した相談員が中心となり、利用者のニーズや家族の意向を把握し、ケアプランに	相談員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
		沿った内容でデイサービスで行える支援を話し合い行実行する。	職員全員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	③　利用者に寄り添ったサービスを提供する	③　飲み物や脳トレ、リハビリなどそれぞれの内容に選択肢を設け、利用者が選べるようにする。	職員全員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
		利用者の好みや意向を取り入れたイベントを行う。個別の関りを大切にし、一人一人が楽しく過ごして頂ける様に支援する。	職員全員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	④　誕生日会・季節ごとのイベントを行う	④　誕生日会や季節に合わせたイベントを行い、楽しみや季節感を感じていただく。	職員全員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
		食事イベントを企画し、利用者に調理も手伝っていただき、一緒に食べる。	職員全員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
C 職員処遇	①　開けた職場環境を作る	①　デイ会議で一人ひとりが意見を出せる場を設け、業務に関する提案や議論をする。	管理者	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
		家庭の事情による急な休みに配慮できるよう職員の意識付けを行う	介護主任	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	②　職員の定着率を上げる	②　定期的に職員と面談を行い、適切なサポートにより不安を解消する。	管理者	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
		業務の負担が偏らないよう、業務担当を交代制にする。	介護主任	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	③　職員の資質向上	③　オンライン研修や外部研修に参加して新しい知識を取り入れる。	職員全員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
		職員の資格取得の支援をする。	管理者	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	④　職員のモチベーションの向上	④　職員のモチベーション向上のためにも、賞与支給時に人事考課を導入していく。	管理者			○						○			
		一人一人が施設に必要な職員であることを認識してもらうことでモチベーションUPに繋げてい													
	⑤	⑤													
D 地域貢献	①　支えあいサロン宮ノ浦での活動に参加する	①　地域の高齢者にあっぱれももたろう体操に参加してもらい、ADLの低下を防ぐ。	相談員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
		介護者の介護に関する相談に乗ったり、支援を必要とする高齢者に支援事業所の紹介をする。	相談員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
	②　地域の買物支援を行う	②　独居の高齢者の買い物の送迎支援を、町内会ボランティアと共に行う。	管理者	随時											
	③	③													
	④	④													
	⑤	⑤													
特記事項	通所介護の稼働率について	現在、短期入所生活介護事業の再開に向けて、職員確保等行っている。短期入所事業再開までの間、特養入居	管理者	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
		の稼働率以外にも通所介護稼働率UPにも力を入れ実施している。事業計画にも挙げているように、困難事例の	相談員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
		受入れ等にも向け取り組むようにする。短期入所が再開するまでの間は、通所介護にて施設全体の収益UPに	介護職員	○	→	→	→	→	→	→	→	→	→	→	○
		繋げていく。													

【 令和 5年 4月 から 】

社会福祉法人 翔 洋 会

宮 浦 荘　組 織 図



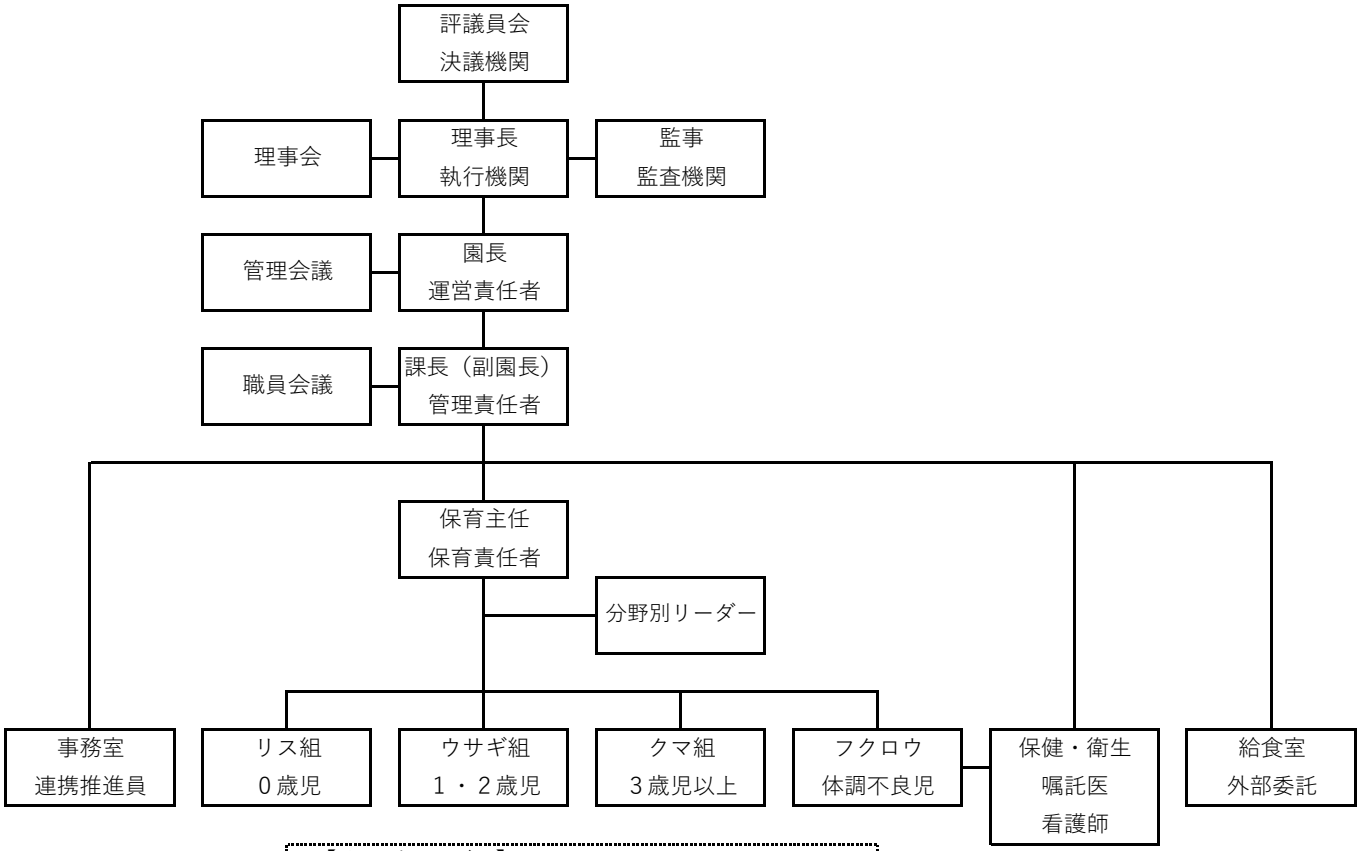
令和5年度　事業所別事業計画	事業所名	ジョウ・キンダーガーデン	作成責任者	施設長　河本　真由美

施設・事業所理念	安心して子どもを預けられる保育所づくりを通じて、職場や地域の働く人を支える。 子どもの全面的な発達をめざし、すべての子どもが人として成長していく土台作りに取り 組む。

職場方針		
	① 自然とふれあい、子どもがのびのびと育つ保育所をめざします	② 保育士と子どもがともに育ちあう保育所をめざします
	③ 子どもを中心に親と保育士がよく話し合い、同じ保育目標で子どもを保育します	④ 地域との交流を重視し、子育て相談・子育て支援に取り組み、地域に開かれた保育所をめざします

重点目標	具体的目標	具体的行動計画	担当者	スケジュール											
				4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
A 健全経営	① 黒字経営をめざす	① 保育所定員19名の子どもを年間を通して受け入れることができるよう取り組む。前年度から始まった一時預かり	全職員	○	○	5月に定員を満たす									
		（定員9名）の利用者の安定的な確保をすすめ来期の定員増申請に備える。													
	② 長期計画を作成し、計画的に経営基盤を強化する	② 令和5年度中に、5年計画を作成する。第三四半期までに原案を策定し、年度末に向けて職	管理会議									○	○	○	○
		員会議でよく議論し、3月の理事会に起案できるようにする。													
	③ 経営の結果を職員と共有し、職員一人ひとりが	③ 横山会計に任せきりにせず、月々の事業収支と資金収支をタイムリーに把握し、経営情報を共有する。	園長	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	決算書を読めるようになる	毎月の職員会議で、経営の結果を報告し、経営改善をテーマに話し合いを持つ	連携推進員												
	④ 健全経営の基盤を支える職員集団の団結を高める	④ みんなで方針を決め、みんなで実践し、みんなで方針達成を喜びあえる職員集団をつくる。	管理会議	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	⑤ 安定した職員体制をつくる	⑤ 職員の状況を把握し、辞めない職場づくりと、見通しをもった職員採用に取り組む。	管理会議	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
B 利用者処遇	① 資金不足で整備が遅れた保育備品を整備する	① 予算編成時に保育士の器具備品等の購入希望を集約し、A（すぐに必要なモノ）、B（状況に応じ	管理会議	○	○		○			○			○		
		調達するモノ）、C（あった方が良いモノ）のランクづけを行い、調達計画をつくる													
	② 新型コロナウイルス感染症に限らず、感染症対策を	② 新型コロナウイルス感染症のみならず新たな感染症の発生リスクも含めて、園での標準的予防策	安全L	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	引き続き行い、安心・安全に保育できる環境を提供する	の策定と、日常的な実施状況を点検する仕組みを整備する													
	③ 体調不良児保育を継続する	③ 年度途中で看護師が退職し、体調不良児保育が継続できていないので、早急に看護師を確保し、	園長	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		体調不良児保育を再開する。													
	④ 保護者の保育参加の機会を計画する	④ 保育参観等、保護者参加行事を計画し、保護者と一緒に具体化する。こうした取り組みを通して	管理会議	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		保護者会を組織し、園での保育実践に保護者の声を反映させる仕組みを作っていく。													
	⑤ 地域の保育需要に対応し、一時預かりを開始する	⑤ いわゆる待機児童が多く、保育が必要な子どもの行き先がない現状の中で、保育需要の受け皿の	管理会議	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		一つとして、新年度から一時預かりに取り組む													
C 職員処遇	①有休取得率が低い職員がいるので、休みを取りやすい環境を整える	① 休みの管理の徹底と、人員配置を必要に応じて行い、有休消化率を上げる。	園長	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	② 保育士等処遇改善臨時加算を活用して、給与水準	②来期も継続される処遇改善臨時加算を財源とする調整手当を継続する。	園長	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	の底上げをめざす	職員に支給しきれなかった残額は、期末手当として全職員に配分する。													
	③ 保育士の専門研修の受講や、資格取得の講座の受	③ 育成面接を実施し、MBOを活用して職員一人ひとりの課題を明確にし、課題を乗り越えられる	管理会議	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
	講を支援する	よう園として支援する。また、必要な研修を受講できるよう、職員の研修計画をつくる。													
	④ 人づくり方針に基づく職員育成に取り組む	④ 求められる職員像・管理者像を明示し、めざすべき職員像をイメージできるようにする。また、	管理会議	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		職員一人ひとりのキャリア形成を支援する													
	⑤ 職員会を通じ、職員相互の親睦を深める	⑤ 新型コロナウイルス感染症が5類に移行するので、職員会を通じて親睦行事を計画し、職員の団結を深める	全職員				○					○			
		職員会と育成制度の役割分担を見直し、職員会規約の改正を行う。													
D 地域貢献	① 地域の保育相談や子育て支援に取り組む	① 子育て相談日を設定し、地元町内会を通じて地域への周知を図り、地域の子育て支援に取り組む。	全職員			○			○			○			○
	② 地域に開かれた保育園づくりの一環で園（庭）	② 園庭を子どもの遊び場などに開放する等、保育園を地域の社会資源の一つとして、利活用でき	全職員			○		○		○		○		○	
	開放に取り組む	るよう子ども会や町内会と協議をすすめる。													
	③ 隣接する富山荘の入居者との交流を進める	③ 隣接する富山荘をなど地域の高齢者施設への訪問・交流行事等に取り組む。夏祭りやクリスマ	全職員			○			○			○			○
		ス会、正月行事などを一緒に企画し、具体化する。													
	④ 地域防災の観点で地域との連携をすすめる	④ 防災訓練等を町内会や隣接する富山荘と合同して実施するなど、地域の防災力の向上をめざす。	全職員	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		南海トラフ地震を想定し、地域連携の視点を含むBCPを作成する。													
	⑤ 子ども関わる地域組織との交流を深める	⑤ 地域の子ども会や愛育委員など子どもに関わる地域組織と連絡を取り合い、地域で子どもを育て	全職員	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○
		る風土づくりに取り組む。地域の人たちと子ども食堂の具体化について検討を始める。													
特記事項															

【令和５年度　ジョウ・キンダーガーデン　組織図】



【分野別リーダー】
- ○ 乳児保育
- ○ 幼児保育
- ○ 障害児保育
- ○ 食育・アレルギー
- ○ 保健衛生・安全対策
- ○ 保護者支援・子育て支援

内科：松山先生　　（株）山茂
歯科：近藤先生