

平成30年度 事業計画書



きらら浜松



きらら藤枝



きらら富士

社会福祉法人
県民厚生会

目 次

NO.	項 目	頁
1	社会福祉法人 県民厚生会の理念	1
2	きらら3施設の運営方針・事業所行動指針	2
	(1) 富士	
	(2) 浜松	
	(3) 藤枝	
3	第2期中期行動計画	3
	法人全体行動計画	
	各施設行動計画	4
4	県民厚生会 平成30年度事業計画	5
5	平成30年度 事業計画予算（収支目標）	8
6	平成30年度の主要な目標と取組	9
	(1) 富士	
	(2) 藤枝	10
	(3) 浜松	11～12
7	社会福祉法人 県民厚生会 役職員配置表	13
8	県民厚生会 平成29年度主要行事予定表	14
9	県民厚生会 組織図	15

10	地域における公益的な取組み～平成30年度各施設の活動計画～	別冊
----	-------------------------------	----

11	県民厚生会 平成29年度事業報告	別冊
12	きらら3施設の事業報告（取組の成果と課題） (1) 富士	別冊
	〃 (2) 浜松	別冊
	〃 (3) 藤枝	別冊

理 念

「きらら」とは、「心の通う憩いの場」
わたしたちは、輝かしく過ごされたご利用者様の半生に、深い尊敬と共感の心をお伝えしたいと願い、
そのために、どんな時もきらきら輝く笑顔があふれている施設を目指す、それが私たち県民厚生会「きらら」全職員が共有する使命です。

社会福祉法人 県民厚生会

きらら3施設の運営方針

《きらら富士》

1. ご利用者の尊厳を守り、安心・安全な介護サービスを提供します。
2. 地域との交流推進を図り、信頼して頂ける施設運営に努めます。
3. 法人の理念や法令を遵守した経営に努めるとともに、職員が働きやすい職場づくりを目指します。

《きらら浜松》

1. 営利を目的とせず、家族、地域住民と共に在る施設運営を目指します。
2. 利用者個々の人権を尊重する介護サービスの提供に努めます。
3. 生命、身体の安全にとどまらず、1日1日の老いの人生を、明るく楽しく暮らしていただける、努力を欠かさない介護サービスの提供に努めます。

《きらら藤枝》

1. お客様の立場に立って
命の尊厳を守り、誠意あるサービスの提供に努めます。
2. 健全な事業運営
法令を遵守し職員相互扶助と効率作業による事業の安定化に努めます。
3. 地域とともにある施設
地域交流による開かれた施設を目指します。

社会福祉法人 県民厚生会 第2期中期行動計画

第2期中期行動計画策定に当たって

県民厚生会は、平成25年度からの3年間、組織再生の方向性を確認する意味も込めて、初めての中期行動計画を策定し、最終年度を迎える法人設立10周年を一つの到達点とすべく、明確な行動指針を掲げて取組んで来ました。この3年間の取組を総括する中で、未達課題をいくつか残したものの、確実な組織的成長の跡が確かめられ、職員の内信と確信をベースに、集大成としての10周年イベントを取組、地域における一定の市民権を得たと云えます。問題はこれからで、時を同じくして、生半可ではない国民的要求としての「社会福祉法」の改正が待っており、まさに次期中期計画が確かな現実感を持って策定され、着実に実践されなくては、これまでの努力が無に帰す恐れさえあります。第1期中期計画とその実践の経験から育まれた組織的な成果に自信と誇りをもち、新たな時代に適応できる組織力量の醸成を目指して、平成28年度からの次期中期計画を以下のように策定し、全組織を挙げて実践して行くこととします。前期中計画と同様、法人全体の計画を踏まえ、各施設においても中期計画を策定して、実践して行きます。

基本姿勢	行動指針	具体的な課題
①利用者に対する基本姿勢	人権の尊重 サービス・ケアの質の向上 地域社会との関係の強化	理念の実現の根本である「人権の尊重」の日常的な実践としての、個人の尊厳への配慮、権利擁護の実現を目指す 良質かつ安心・安全なサービスの提供は介護施設の責務であり、責務を果たすために、全職員が常にケアの質の向上を考えている施設になることを目指す。 利用者も施設も地域とともにある。地域の構成員であり、地域の日常との関係が不可欠であるため、その一員としての役割を果たし、関係の一層の強化を図る。
②社会に対する基本姿勢	地域福祉の推進 公益的取組の推進 説明責任の徹底 行政との連携・協力の促進	地域への継続的な情報発信や地域イベントへの積極的な参加を通じ、地域の期待に応えるとともに、地域包括システムの一翼を担える施設を目指す。 既存の制度や仕組みでは対応できない「福祉ニーズ」や生活課題など、高齢者介護の枠にとまらないう、社会福祉法人としての役割を担う取組に着手します。 法人・施設の情報開示、情報提供に努め、説明責任を果たして行く。 福祉課題に関わる行政の方向性を把握し、積極的に関わり連携、協力を進め、行政との健全な関係を保持して行く。
③福祉人材に対する基本姿勢	トータルな人材マネジメントの実現 職員処遇の向上 働き甲斐ある職場の実現	理念の実現に向け、職員が有する多様性に着目し、更なる多様性を開発するための人材マネジメントのシステム化を目指す。 県民厚生会「きさら」で働くことを誇りに思えるための賃金水準の引上げや人事制度の見直し、福利厚生制度の改善に取り組む。 法人内、施設内、施設間のコミュニケーション機会を広げ、職員が仕事を通じて成長し、社会に役立つことが実感できる職場・就業環境を目指す。
④マネジメントにおける基本姿勢	職員教育の充実 コンプライアンスの徹底 組織統治(ガバナンス)の確立 財務基盤の安定 経営管理者の役割の遂行	介護職員の特色を踏まえ、業務遂行能力や人間形成に結びつく職員教育・人材育成の制度強化を目指す。 コンプライアンスの重要性を思い知らされ、組織再生の動機となった「コンプライアンスの徹底」の取組を組織の基本と位置付け、引き続き取り組む。 各種規程やマニュアルを再整備し、その遵守状況や活用状況を点検できる「内部統制」の確立を目指す。 収支の安定化を実現し、予定される大規模修繕や大規模災害発生時の備えとして、最低限の備立金を定期的に実施できる基盤作りを目指す。 理念の実現に向け、リーダーシップを発揮して、県民厚生会の行動指針を踏まえ、職員の手本となる言動を通じ、施設の健全な発展に貢献することを目指す。

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
①提供するサービス、ケアの評価を理念に照らして行う	①理念の徹底度評価基準のあり方を研究し、確立を目指す。	①理念の徹底度評価基準のあり方を研究し、確立を目指す。	①理念の徹底度評価基準の実践適用
②各種研究会への参加促進、向上委員会の活性化支援	②ケアの新たな手法や視点を収集し、全施設への展開	②ケアの新たな手法や視点を収集し、全施設への展開	②ケアの向上意識の到達点の整理
③地域のイベントへの積極参加やきさらの呼びかけ	③地域とともに協力・協働の取組の開始	③地域とともに協力・協働の取組の開始	③地域のリーダー的役割を果せる施設としての認知
④地域の競合事業所との意見交換や経験交流などに積極参加する	④地域の法人や競合事業所との関係強化・協働化を目指す	④地域の法人や競合事業所との関係強化・協働化を目指す	④地域の法人や競合事業所との関係強化・協働化を目指す
⑤地域の福祉ニーズの取材、発掘に向けた取組開始	⑤きさらが取組む「公益的取組」の課題整理と体制づくり	⑤きさらが取組む「公益的取組」の課題整理と体制づくり	⑤公益取組の予算化と実践
⑥苦情や住民意見への誠実な対応、回答の励行	⑥きさらの役割に沿った「定期刊行物」等の研究・発行	⑥きさらの役割に沿った「定期刊行物」等の研究・発行	⑥きさらの役割に沿った「定期刊行物」等の研究・発行
⑦行政との関係保持	⑦行政との関係保持、会合等への積極参加	⑦行政との関係保持、会合等への積極参加	⑦行政との関係保持、会合等への積極参加
⑧退職金制度の見直し、あるべき人事制度の研究	⑧あるべき人事制度と人事データの蓄積と活用の研究	⑧あるべき人事制度と人事データの蓄積と活用の研究	⑧職員の育成システムと適材配置の研究・実践
⑨既存賃金制度の点検	⑨国の介護職員増員政策の方向に沿った制度の研究	⑨国の介護職員増員政策の方向に沿った制度の研究	⑨国の介護職員増員政策の方向に沿った制度の研究
⑩職員の創意、アイデアの開発、活用制度の発足	⑩人事交流機会の拡充	⑩人事交流機会の拡充	⑩職員発掘の参加層の拡大
⑪職員研修制度の再構築	⑪幅広い研修への参加層の拡充	⑪幅広い研修への参加層の拡充	⑪幅広い研修への参加層の拡充
⑫月次コンプラ取組の継続	⑫コンプライアンス取組の見直し、次ステップ(手法)の構築	⑫コンプライアンス取組の見直し、次ステップ(手法)の構築	⑫コンプライアンス意識の当然化
⑬規程、マニュアルの見直し、評議員会の研究	⑬内部統制の仕組みの構築、評議員会の設置	⑬内部統制の仕組みの構築、評議員会の設置	⑬内部統制の体制と実践、外部監査の研究
⑭余裕資金の分枠と必要費額の算定	⑭積立金の実施	⑭積立金の実施	⑭積立金の継続実施
⑮現・次期職員候補者のリーダーシップ教育の研究	⑮リーダー(職制)教育の具体的な展開	⑮リーダー(職制)教育の具体的な展開	⑮リーダー(職制)教育の具体的な展開

県民厚生会「平成 30 年度事業計画」

1. はじめに（4つの視点）

平成 30 年度法人・施設運営にあたり、認識を共有すべき点は次の 4 点です。

（1）3年ぶりの介護報酬改定

平成 30 年度から 3 年間の介護報酬は、0.54%の引き上げとなり一息つける状況となりました。しかし、介護保険制度を取り巻く社会・財政状況は厳しさを増す一方であり、むしろ平成 32 年度までの「3年間の猶予期間」と認識すべきです。

（2）人材確保が厳しく

労働人口の急激な減少が続くため、職員採用難は一層深刻になっていきます。若い人たちに選んでいただける法人・施設とすべく、人事・賃金制度の改善が必要です。さらにきららを離職する職員を減らすため、多様な手段で職場環境を改善していくことも最重要課題となっています。

（3）改正社会福祉法の施行 2 年目

社会福祉法で責務と規定された「地域における公益的な取組み」は、法改正 2 年目になるため、さらにその実効性が求められてきます。地域ニーズの地道な把握から、法律要件をクリアする具体的な取組み開始へと、ステップアップ・レベルアップが必要です。

（4）3つの重点課題の着実な前進を

以上を踏まえ、次の重点課題に取り組み、着実にステップアップしていきます。

- ① 法人の存在意義である「理念」を着実に実践し、選ばれる介護事業所をめざす！
- ② その担い手・要となる「職員」が生き生きと働ける職場環境をつくる！
- ③ 「地域における公益的取組み」の実践で地域社会に貢献する！

2. 具体的な取組み

(1) 労使の協力による職場環境の改善と人材育成の取組み

- ① 勤怠（新給与計算）システムを活用し、福利厚生の上昇を図ります。
- ② 介護テクノロジーの効果的な導入・活用により（施設から推進担当者を任命）、職員の作業負担軽減を進めます。
- ③ 県民厚生会「人材育成制度」を確立・定着させ、人材育成を進めます。
- ④ 定年延長中心に、熟練職員の活用を進めます。
- ⑤ 業務の仕訳と役割分担による業務負担の軽減化に着手します。

(2) 利用者の満足度を高める介護サービスの展開

- ① 満足度・ご利用者の声の定期的な把握で、事業運営の改善に繋がります。
- ② 「※きららイノベーション活動（＝改善活動）」を職場で開始します。
※仮称です。
- ③ 法令遵守・サービス充実策として、「第三者評価制度」や「内部統制向上支援」等の外部制度を活用します。

(3) 地域における公益的取組みの推進

- ① 地域ニーズの把握で、地域に役立つ活動を探求していきます。
- ② 法律要件の緩和を踏まえ、要件に合致した取組みを年度内に開始します。
- ③ 取組内容は、チラシ・HP・地域広報等で積極的に開示していきます。
- ④ 取組状況等、常勤理事会で定期的に把握・点検するとともに、理事会にて報告していきます。

(4) きらら富士の新事業研究開始

浜松西館事業が順調に推移しているため、他の新事業についてその可能性を研究します。具体的には、きらら富士について市場調査や行政ニーズなど、調査研究を開始します。

(5) 事業収入の目標達成

今後の人件費や修繕費等の諸経費の増加を考慮し、利用者の増加や加算の着実な算定を通じ、事業収入の目標達成を図ります。

(6) その他の活動計画

- ① 監事監査・内部監査は平成 29 年度と同内容で継続実施していきます。

- ② 全施設研究発表会を平成 30 年 9 月 23 日に開催します。
- ③ B C M の取組みを通じ、大規模災害への備えを進めます。

3. 法人としての事業計画予算（資金収支目標）

- (1) 法人全体で、年間 3,000 万円以上の当期資金収支差額をめざします。
- (2) 現金預金残高（支払準備試算）の充実を図ります。具体的には、平成 30 年度に 250 百万円以上、3 年後の平成 32 年度に 280 百万円以上をめざします。
- (3) 将来に備え、法人全体で 1,000 万円程度の施設整備積立資産増加を目指します。

★主要財務指標計画（※3ヶ年見通し）

（単位：千円）

	29年度 実績	30年度 計画	31年度 計画	32年度 計画
①事業収入	1,118,700	1,127,200	1,144,100	1,161,300
②人件費支出	842,900	855,000	850,000	850,000
③その他支出	251,000	263,800	273,800	273,800
④当期収支差額	19,700	8,400	20,300	37,500
⑤現預金	243,000	251,400	261,700	289,200
⑥施設整備積立資産	9,000	9,000	19,000	29,000
※人件費比率	75%	76%	74%	73%

（注）31・32年度は、①事業収入は、毎年1.5%増にて計画。②人件費支出は据置。

4. 各施設・事業所の事業計画と目標

別紙「平成 30 年度事業計画予算（収支目標）」、並びに、「平成 30 年度の主要な目標と取組み」の通りです。

以上

平成30年度事業計画予算(資金収支目標)

(単位:千円)

富士	GH	DS	HC	CP
事業活動収入	46,500	70,000	58,000	23,300
人件費支出	30,400	49,000	43,800	18,000
事業費支出	5,100	6,700	600	400
事務費支出	5,000	12,900	3,300	2,100
その他支出	100	400	100	0
支出計	40,700	69,100	48,000	20,600
当期収支差額	5,700	800	9,900	2,600

藤枝	特養	SS	DS	CP
事業活動収入	345,000	83,000	65,000	20,400
人件費支出	241,000	59,000	51,100	23,600
事業費支出	39,300	9,000	5,000	100
事務費支出	43,500	10,800	10,100	1,900
その他支出	5,800	100	100	0
支出計	330,900	79,000	66,400	25,800
当期収支差額	14,000	3,900	-1,400	-5,400

浜松	GH	DS	HC	CP	SS	機能DS
事業活動収入	90,000	97,000	52,000	47,000	72,000	58,000
人件費支出	66,000	61,400	43,600	38,000	62,000	39,500
事業費支出	9,600	8,000	700	600	8,300	5,100
事務費支出	8,000	15,500	3,200	4,500	6,600	4,400
その他支出	3,600	3,500	100	100	6,200	3,200
支出計	87,300	88,600	47,700	43,300	83,200	52,400
当期収支差額	2,600	8,300	4,200	3,600	-11,200	5,500

	富士	藤枝	浜松	法人本部	法人計
事業活動収入	197,800	513,400	416,000	0	1,127,200
人件費支出	141,200	374,700	310,500	28,000	855,000
事業費支出	12,900	53,500	32,600	0	99,100
事務費支出	23,400	66,300	42,400	5,000	138,000
その他支出	800	6,300	17,100	600	26,400
支出計	178,600	502,200	402,700	35,100	1,118,700
当期収支差額	19,100	11,100	13,200	-35,100	8,400

(注)

- ① 人件費は、平成29年度実績見通しに増員予定を加味。
- ② 事業費・事務費は、29年度実績見通しから2%削減。固定費は29年度実績見通しに新規案件を加味。
- ③ その他支出は、その他の事業活動支出+施設整備等支出の計。
- ④ 当期資金収支差額は、拠点間繰入金等のその他の活動収支額を除く。
- ⑤ 十万円未満切り捨てのため、合計金額の端数は相違する場合がある。

※人件費比率 71.3% 72.9% 74.6% 75.8%

平成30年度の主要な目標と取組

き ら ら 富 士	30年度に実現、達成を目指す主要な事項(目指す数値や状態)
	①有休の取得
	②時間外の軽減
	③研修制度の充実
	④新卒者の採用
	そのために取組む施策(誰が、何を、何時までに、どのよう)
①緊急時以外の有休取得の為に半日有休の活用。	
②業務の能率化	
③資格取得のための補助制度	
④福祉大学、高校の福祉科に募集をかける。	
グ ル ー プ ホ ー ム	30年度に実現、達成を目指す主要な事項(目指す数値や状態)
	①4年間入院が出ていない。今年も新記録に挑戦する。
	②退居後の空き室は7日以内に抑える。
	③70歳まで働けるチームワークよいGHを目指す。
	そのために取組む施策(誰が、何を、何時までに、どのよう)
	①個別ケアを理解し、一人一人が介助の根拠の説明ができるように毎月の会議で早期発見と早期対応を話し合う。そして、ご入居様の現状把握・情報伝達の徹底をする。
②担当職員・管理者が3ヶ月ごとに待機者の状況確認を行う。1年に2回、手紙をだしGHの様子を知っていただく。3番待機までの入居の確認を行い、ご家族に気持ちの準備をしていただく。	
③GH職員が互いに得意不得意をカバーしながら互いに感謝の気持ちを忘れず役割を持つ事で生き生き仕事を出来る。	
ヘ ル パ ー セ ン タ ー	30年度に実現、達成を目指す主要な事項(目指す数値や状態)
	①丁寧な支援をしていく。
	②事故やミスに対し危機感を持つ。
	③ヘルパー個別研修の骨組みの構築。
	④ヘルパーデスク、書庫の整理整頓をする。
	そのために取組む施策(誰が、何を、何時までに、どのよう)
①利用者の立場に立ち、心のある支援をする。	
②ヒヤリハットや事故報告書の提出。	
③グループ分けしサービス提供責任者を中心に評価まで行う。	
④その日のうちに書類整理をする。	
デ ィ サ ー ビ ス セ ン タ ー	30年度に実現、達成を目指す主要な事項(目指す数値や状態)
	①平均利用27名/日
	②機能訓練指導員変更に伴う、ご利用者満足低下を防止する為、個別機能訓練体制の再構築を行う。
	③働きやすい環境づくりを継続し、求職者に選ばれる事業所を目指す。
	30年度に実現、達成を目指す主要な事項(目指す数値や状態)
	①誕生日、屋外歩行訓練、レクレーション、慰問ボランティアの充実を図る(年間を通じて、全職員が行う)。
②機能訓練指導員の引継ぎの実施。人員や実施方法、体制やメニューを見直す(H30.8までに)。	
③事業所内の和を乱さないよう細やかな指導を行う。シフトについては、職員個々の希望を尊重しつつお互い様の精神で融通し合えるように指導していく。	
ケ ア プ ラ ン セ ン タ ー	30年度に実現、達成を目指す主要な事項(目指す数値や状態)
	①年度末目標請求件数 要介護120件 要支援45件。
	②特定事業所加算Ⅱの算定の継続と特定事業所として質の高い支援の継続。
	③地域との関わりを大切に、気軽に相談してもらえる関係づくりをする。
	④仕事の能率化を図りミスのない業務体制をつくる。
	そのために取組む施策(誰が、何を、何時までに、どのよう)
①包括や病院からの依頼に迅速に対応する。	
②同行訪問や事例検討などを通して意見を出し合い質の高いケアプランの作成、支援を行う。	
③きららカフェの開催、サロンへの協力、民生委員との連携会議の企画などに積極的に参加する。	
④事業所への連絡は迅速に行い、書類の整備、点検を定期的に行う。	

平成30年度の主要な目標と取組

き ら ら 藤 枝	30年度に実現、達成を目指す主要な事項(目指す数値や状態)
	①特養は前年度よりも500万円増収。DSは1日の利用を20名以下にしない。SSは稼働率平均86%の確保。CPIは1人ケース35件以上。
	②地域に向けた公益的な取組は、全事業所が役割分担して参加していく。
	③職員のキャリアアップシステムの構築。
	④職員がきららで働いてよかったと思える職場づくり。
そのために取組む施策(誰が、何を、何時までに、どのよう)	
①加算は積極的に取得する体制作り。在宅サービスでの重度者の受け入れ。ケアマネ1名増員し新規獲得と加算取得を目指す。	
②年間計画の活動に職員は最低1回は参加できるように、各事業所は計画を立てる。	
③管理者クラス、中堅、新人と個々に必要なスキルアップ研修を委員会中心に計画実践していく。施設内での交換研修の実施。	
④有休の取りやすい環境、福利厚生の充実化を図る。職員交流の場を設ける(辞めない職場であること。職員のための企画あり)。	
特 養	30年度に実現、達成を目指す主要な事項(目指す数値や状態)
	①機能訓練加算を開始、退去後の空室期間を3~4日以内に抑える。又、適切な物品使用によるコスト削減、今使用している物の見直し。
	②地域にある特養として頼りにしてもらえるよう、地域の活動・きららサロンなどへ参加し魅力を配信していく。
	③新人職員・未経験者への指導フォローアップ体制の充実。リーダー・中堅職員の行動力・判断力・指導力の向上。
	④『ケアする人をケアする』チーム作り。
そのために取組む施策(誰が、何を、何時までに、どのよう)	
①介護職と多職種が日々、利用者の健康促進とADLの維持向上に向け連携。その中で、体調管理と状態変化の早期発見に努め、空室日数を削減する。	
②全職員が、地域貢献活動に参加し、自分たちが必要とされている事を認識する。特養として提供できる物・必要とされている物を考え実施。	
③新人職員へ全職員で関わり、声掛け・指導していく。個人差や性格を理解し、向き合いお互いに成長していく。外部研修・施設内研修への積極参加。	
④誰もが不安を話したり、相談できる場を設ける。先輩後輩・上司部下など関係なく話せる環境作り、尊重し合える関係の構築。	
シ ョ ー ト ス テ イ	30年度に実現、達成を目指す主要な事項(目指す数値や状態)
	①SS理念である“笑顔あふれる居心地の良い第二の家”を目指し平均86%の稼働率の確保に努める。
	②公益的な取組への積極的参加しニーズを把握、地域に密着していく。
	③職員の質の向上(接客マナー、新人育成、個々の介護技術向上、自己啓発)
	④楽しい職場作り(職場内の人間関係良好・有給休暇の平均化)
そのために取組む施策(誰が、何を、何時までに、どのよう)	
①業務改善を行いながら、ご利用者と関わる時間を増やしていく事で満足度の高いサービスを提供していく。	
②きららサロンや公益的取組に交代で職員が参加し1人1人が地域活動について知識を深めていく。	
③研修の積極的参加や委員会活動をSSの代表にて参加する事でチームケアを学び責任感や自信を身に付けていく。	
④皆が平均的に有給を取得できる様に配慮していく。チームケア良好にする為、その都度SS会議で話し合っていく。	
デ イ サ ー ビ ス	30年度に実現、達成を目指す主要な事項(目指す数値や状態)
	①ご利用者様がご自身の居場所と感じてもらえるデイサービスを目指し、月平均稼働を25名以上とする。
	②職員一人一人のケアの質をあげ、在宅生活を含めた自立への援助を目指す。
	③きららのBCP.BCMに基づき、デイサービスにて訓練を行なう。
	④公益的な取組に参加し、新たな取組を通じて、地域の方々のニーズを知る。
そのために取組む施策(誰が、何を、何時までに、どのよう)	
①ご利用者様自身で、レクや機能訓練を選択できる環境を整備し、きららデイを継続して利用していただく。	
②デイ会議での10分間勉強会を継続し、在宅での生活を考慮したケア、機能訓練の質の向上を図る。	
③定期的に防災訓練を行い、緊急事態に対するマニュアルを改善していく。	
④活動計画に沿って積極的に参加し、地域の方々と触れ合う中で施設として出来る事を探る。	
ケ ア プ ラ ン セ ン タ ー	30年度に実現、達成を目指す主要な事項(目指す数値や状態)
	①1人当たり35件以上の確保、予防と介護併せて平均30人以上を確保できるようにする。
	②情報収集、情報発信ができるよう各部署と連携を取る。
	③研修への参加とレベルアップのための目標設定を行う。
	④職員間の連携や交流の促進、ストレス軽減を図る。
そのために取組む施策(誰が、何を、何時までに、どのよう)	
①依頼のあったケースは必ず受ける体制づくり、関係機関への定期的訪問の継続を行う。	
②在宅や各施設、地域の動向についての情報収集、サロンへの参加を行う。	
③市、県ケアマネ連絡会や行政の公的研修への参加と、特定事業所加算維持のための目標設定を行う。	
④有給取得や同好会等によりフィジカル、メンタル面のリフレッシュを図る。	

平成30年度の主要な目標と取組

き ら ら 浜 松	30年度に実現、達成を目指す主要な事項(目指す数値や状態)
	①施設内6事業所で交互研修会を実施し、お互い勉強し合うことで介護や看護の質を高めていく。
	②委員会や会議での進行や研修会の講師を職員が担当することで、個々の職員の質を上げる。
	③理念の唱和をし、職員の働きやすい職場作り、笑顔あふれる施設運営をする。
	④「地域における公益的な取り組み」として地域の方々への貢献を意識した取り組みを継続していく。
	そのために取組む施策(誰が、何を、何時までに、どのよう)
①事業所ごとに良い取り組みをお互いに学びあい、自分の事業所に生かしていく。	
②事業所に必要な研修会を計画し、月一回の事業所の会議で職員が交代して講師を務める。	
③安全衛生委員を中心に働きやすい環境作りをする(チームワーク作り)。	
④昨年に引き続き、西館カフェの運営・子供食堂の運営を継続していく。	
グ ル ー プ ホ ー ム	30年度に実現、達成を目指す主要な事項(目指す数値や状態)
	①職員全員が参加し、働き方・業務改善をしていく。
	②入居者様の日常生活の質を高める。
	③ご家族の意見を吸い上げる。
	そのために取組む施策(誰が、何を、何時までに、どのよう)
	①業務係をつくり、改善案を吸い上げ全体会議で検討する。
②担当職員が中心となり、食事、排泄、入浴、レクリエーション等、本人に合わせて提案し、実施していく。	
③ユニットごとに職員を交えて家族同士の意見交換会を開催する(年2回)。	
へ ル パ ー セ ン タ ー	30年度に実現、達成を目指す主要な事項(目指す数値や状態)
	①年間5200万円、月間433万円を目指す。
	②介護、総合事業利用者を分け隔てなく積極的に受け入れる。
	③人件費率を80%以下に抑える。
	そのために取組む施策(誰が、何を、何時までに、どのよう)
	①介護、総合事業利用者を積極的に受け入れ、時間の変更などにも柔軟に対応する。
②ケアマネからの新規依頼、どの職員もすばやく対応できるようにする。	
③シフト調整し、残業の出ないように工夫する。	
デ ィ サ ー ビ ス	30年度に実現、達成を目指す主要な事項(目指す数値や状態)
	①利用者数維持 1日利用者数 月平均38人。
	②職員の質の向上(理念・接遇・介護技術・職場内人間関係)。
	③地域交流の継続。
	そのために取組む施策(誰が、何を、何時までに、どのよう)
	①②常に良質なサービスが提供できるような体制づくり(月1回の勉強会、新人教育、情報の共有等)。
③地域の方々との交流維持継続。	
ケ ア プ ラ ン セ ン タ ー	30年度に実現、達成を目指す主要な事項(目指す数値や状態)
	①地域の新規受け入れを増やす。
	②毎月目標額400万を目指す。
	③質の高い細やかな支援が常にできる体制作り。
	④困難事例を受け入れ、個々の知識向上を図る。
	そのために取組む施策(誰が、何を、何時までに、どのよう)
①介護教室の実施、きららカフェに毎回1人参加する。	
②受け入れ可能な際は包括、HPへ声を掛け、迅速な対応をする。	
③研修、勉強会へ毎月参加する。	
④スーパービジョン体制の確立、同行訪問、事例検討会の実施。	

シ ョ ー ト ス テ イ	30年度に実現、達成を目指す主要な事項(目指す数値や状態)
	①1日利用者数 平均16名以上(稼働率80%以上)。
	②月平均600万円以上。
	③利用者、ご家族及びケアマネの信頼を得る。
	そのために取組む施策(誰が、何を、何時までに、どのよう)
①業務内容の見直し、夜勤体制の整備。	
②個々の役割分担の明確化。	
③様々なフローチャートの見直し、新人教育マニュアルの作成。	
機 能 訓 練 デ イ	30年度に実現、達成を目指す主要な事項(目指す数値や状態)
	①1日利用者数 平均32名以上。
	②月平均500万円以上。
	③人件費率 68%以下。
	そのために取組む施策(誰が、何を、何時までに、どのよう)
①増員に対応しうる、リハビリ体制作り、リハビリの質向上。	
②送迎にかかる経費の削減(午前の人員数の見直し、パート職員による送迎)。	
③手書き作業の縮小による効率アップ。	

社会福祉法人 県民厚生会 役・職員配置表

【法人】

平成30年4月1日現在

法人本部	理事長	山下 敏和	法人事務	主任	阿部 智弘	
	事務局長	蟹江 靖				

【施設】

きらら富士							
	施設長	橋本 晴美					
グループホーム	管理者	清水 知子				計画作成 責任者	清水 知子
ヘルパーセンター	管理者	橋本 晴美	主任	大友 洋幸		サービス提供 責任者	大友 洋幸
							須郷 雅世
							野口奈津子
デイサービスセンター	管理者	渡邊 朋義				生活相談員	渡邊 朋義 山梨 誠子 村上麻奈美
ケアプランセンター	管理者	松永 陽子			主任ケアマネ		松永 陽子

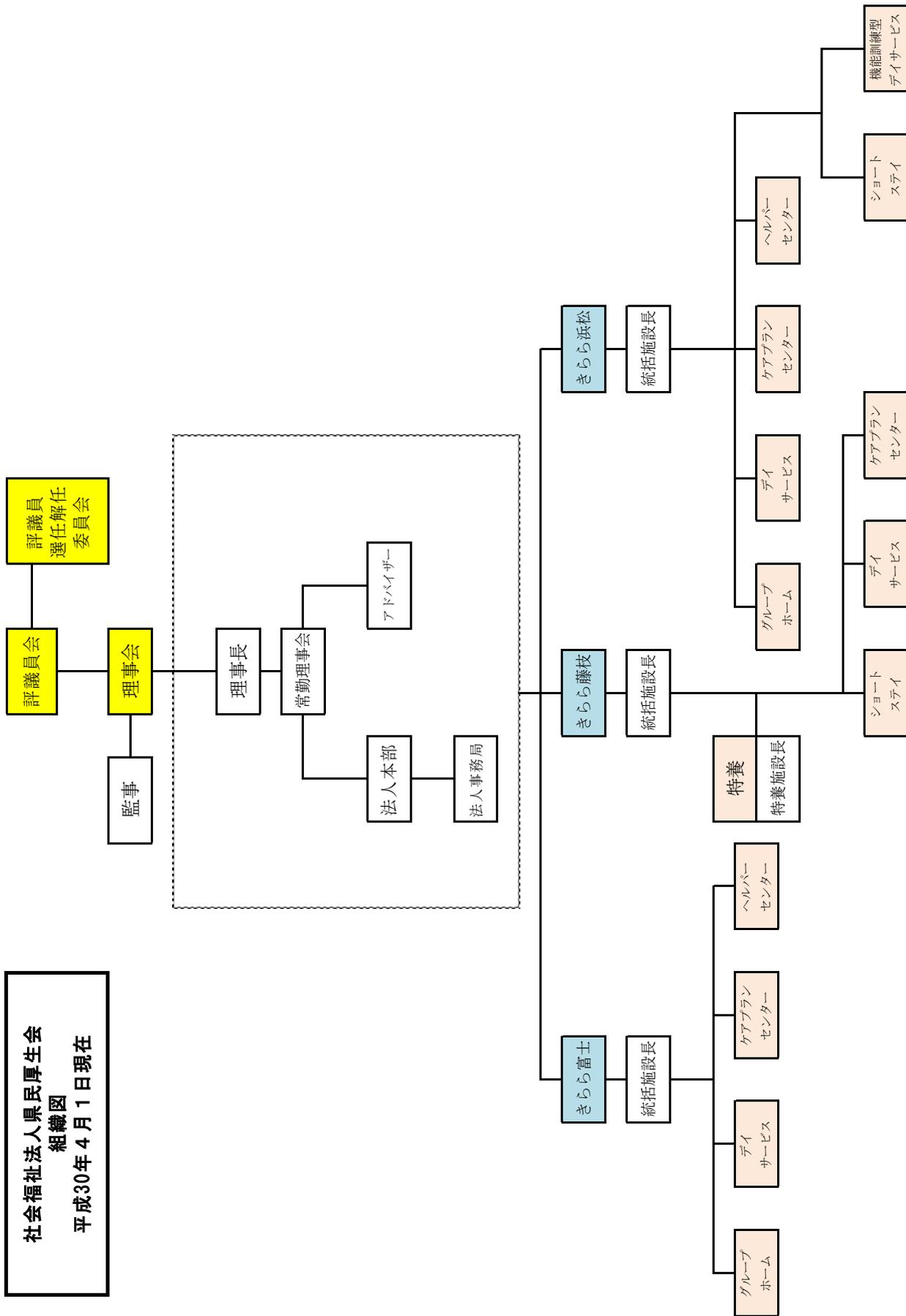
きらら浜松								
	施設長	太田 悦子		事務主任		西尾 政彦		
グループホーム	管理者	鈴木 薫			U-ター	伊藤 高浩	計画作成 責任者	鈴木 薫
					U-ター	加藤 悦久		伊藤 高浩
ヘルパーセンター	管理者	清田 敏美	主任	杉浦 伸一		サービス提供 責任者	清田 敏美 杉浦 伸一 新里 薫 今井ひろみ 小野友里華 高橋 繭子	
デイサービスセンター	管理者	半場 眞弓	主任	鈴木 祥代	生活相談員	半場 眞弓 鈴木 祥代 宮崎 良江	生活相談員	匂坂 侑希
ケアプランセンター	管理者	杉浦 鮎美				主任ケアマネ	徳井万友美	
ショートステイ	管理者	川島 千秋	主任	中村 将士	U-ター	川島 千秋	生活相談員	中村 将士
					U-ター	石田 澄人		
機能訓練デイサービスセンター	管理者	森 茂治 (浜松西館責任者)			主任	小林佐知子	生活相談員	森 茂治 市川 晃野 小林佐知子

きらら藤枝										
	施設長	望月 忍								
特養ホーム	管理者	望月 忍	介護長	鈴木 智之	U-ター	鈴木 静香	施設ケアマネ	菊川 恵里		
					U-ター	岩澤 靖之				
					U-ター	鈴木 久恵				
					看護主任	蒔田満智子	U-ター	大塚 卓	生活相談員	馴田 智規
							U-ター	西形 孝子	管理栄養士	小島 祥代
							U-ター	河田 唯	機能訓練 指導員	杉山 貴俊
ショートステイ	管理者	工藤 晶子			U-ター	市澤 正行	生活相談員	水上 俊彦		
					U-ター	榊原 一枝				
デイサービスセンター	管理者	川崎 由紀	主任	小鍋 香里			生活相談員	小鍋 香里 安藤真友美 増田 美奈 橘川 明恵		
ケアプランセンター	管理者	芹澤 教生			主任ケアマネ		芹澤 教生			

平成30年度 法人主催行事及び全施設関係行事予定表

月	主な行事	月	主な行事
4月	常勤理事会（6日） 合同事務会議（19日）	10月	常勤理事会（5日） 第3者委員会（5日） 監事監査（業務監査）（未定）
5月	常勤理事会（7日） 第3者委員会（7日） 監事監査（会計監査）（29日） 第73回理事会（31日）	11月	常勤理事会（5日） 第75回理事会（30日）
6月	常勤理事会（4日） 第2回評議員会（18日） 共同決定委員会（未定）	12月	常勤理事会（7日） 共同決定委員会（未定） 30年度第2回全施設管理者会議（未定）
7月	常勤理事会（6日） 30年度第1回全施設管理者会議（未定）	1月	常勤理事会（7日） 第76回理事会（30日）
8月	常勤理事会（6日） 第74回理事会（31日）	2月	常勤理事会（4日） 事務会議（未定）
9月	常勤理事会（7日） 共同決定委員会（未定） 30年度研究発表会（23日）	3月	常勤理事会（4日） 第77回理事会（29日）

社会福祉法人県民厚生会
組織図
平成30年4月1日現在



社会福祉法人県民厚生会

〒426-0009 藤枝市八幡 198
TEL.054-646-6766
FAX.054-646-6755

きららホームページ

<http://www.kenminkouseikai.net/>



きらら（富士・浜松・藤枝）法人	氏名	
特養・GH・通所・短期・ヘルパー・居宅・事務		