

令和5年度

# 事業計画書

社会福祉法人

県民厚生会

# 「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。

## 県民厚生会「令和5年度事業計画」

### 1. 基本方針

- (1) 理念である、「心の通う憩いの場」実現を目指す。
- (2) 理念実践と収支黒字化を実現していくため、人事・給与制度の抜本的な見直しを行う

### 2. 法人全体の計画

- (1) 働きやすい職場づくりについて議論を行い、実現を図る。
- (2) コロナ5類移行を見据えて、地域活動をより積極的に行う。
- (3) 研修・委員会の見直しを行い、不要なものは止め、必須なもの、役立つものを強化し、職員のスキルを高める。
- (4) 令和6年4月実施を目標として人事・給与制度の全面的な見直しを行う。
  - ①当法人の求める人材像・スキルを明示。
  - ②当法人の求める人材像・スキル実現状況を評価し、評価結果に基づき処遇することで職員のやる気を高める。
- (5) 業務見直しを行い、入居系事業所の配置人数を全国平均並みにする。

### 3. 施設別の事業計画

#### (1) きらら富士

##### 運営方針

- 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。

#### ①施設目標

- I 「理念の実践」は職員の笑顔と元気な挨拶から。
- II 加算取得や、サービスレベルの向上で全事業所の目標を達成する。
- III スキルや知識を伸ばす機会の提供。
- IV 地域活動を本格稼働させる。

##### 目標達成のための施策

- I 常に笑顔で挨拶、ねぎらいの言葉やプラスワンの言葉を心がける。毎月振り返りを行う。
- II 事業所内で加算の勉強会を実施し、利用者様の ADL 維持向上に全職員が関わっていく。
- III 積極的に施設内外の研修に参加し、会議等で報告の時間を設け、最低 1 つは自分が実践することを発表する。
- IV 委員会が中心となり、包括やサロン等との連携の強化で地域活動を活性化させる。

#### ②事業所別目標

##### I グループホーム

##### 目標

- (ア) ひとりひとりの行動、心がけが理念実践に繋がることを常に意識する。
- (イ) 目標達成に向け、全職員で関わる仕組みを作る。
- (ウ) 質の高いサービス提供のため、介護技術や知識向上に全職員で取り

組む。

- (エ) 地域密着型サービスであることの意識を持ち、地域に向けた取り組みを行う。

#### 目標達成のための施策

- (ア) 相手の名前を呼び、顔を見て、心からの笑顔で挨拶する。玄関や居住スペースは、いつでもきれいに。
- (イ) GHデイ登録者 前期4名 後期5名を目指し、維持する。口腔ケアや機能訓練の継続により健康維持に努める。
- (ウ) 介護技術、知識の相互チェック。
- (エ) 見守り隊活動を再開し、継続する。運営推進会議の活性化（メンバーに入居者代表、職員代表、GHデイ関係者を追加）。

## II ヘルパーセンター

#### 目標

- (ア) 理念実践の共通意識の構築の第一歩は、喜ばれる優しさと相手を思いやる気持ちで対応する。※働きやすい環境作り。
- (イ) 全員で目標達成を目指す！（毎月の目標値の振り返りを行う）
- (ウ) 研修を通して必要な知識技術を身に付け、現場での実践に繋げる。
- (エ) 地域活動を通し、地域に根強い施設を目指す。

#### 目標達成のための施策

- (ア) 相手が分かっても言葉で伝える。相手が理解できているかの確認をする。
- (イ) 理念実践を常に意識し、接遇マナーの徹底。ご利用者やご家族の立場にたつ視点を忘れず、質の高いサービスを提供する。
- (ウ) 全体会議研修、個別研修の充実を図りステップアップできる研修を行う。
- (エ) 地域行事への積極的参加。地域づくりの手伝い。

### Ⅲ デイサービスセンター

#### 目標

- (ア) 理念の実現のために、ご利用者には「心のこもった笑顔」を、職員間では「心からの笑顔」で接する。
- (イ) ADL 等維持加算取得のための、勉強会と準備を行う。
- (ウ) 研修の情報提供と、研修を受けやすい勤務調整、学んだことの発表の機会をつくる。
- (エ) 委員会への提案や協力を行い、地域活動に全職員が参加する。

#### 目標達成のための施策

- (ア) 毎日、ご利用者には「立ち止まって顔を見てあいさつ」、職員間では「ありがとうございます」の感謝の声掛けをする。
- (イ) ADL 維持等加算について、令和4年2月に届出を、3月の会議で勉強会を、4月から書類準備を、令和5年4月から算定する。
- (ウ) 会議内や勉強会、報告書等で、一人一回は研修発表を行う場を設ける。
- (エ) 全職員に活動への協力を呼びかけ、全職員を順番に参加するよう配置する。

### Ⅳ ケアプランセンター

#### 目標

- (ア) 理念の実践を念頭に、「笑顔」を意識した挨拶や事業所間とのコミュニケーションを意識した職場環境作りを行う。
- (イ) 特定事業所加算の体制維持を念頭に、研修参加を通して主任ケアマネ取得者をつくる。
- (ウ) 質の向上を念頭に、情報共有や同行訪問、研修を通じて学びの場をつくる。
- (エ) 他事業所と協同して地域活動に取り組む。

#### 目標達成のための施策

- (ア) 出勤後、言葉遣いをわきまえた上で利用者・職員一人一人との挨拶を交わす。

- (イ) 主任ケアマネ取得に必要な研修への参加。
- (ウ) 毎朝申し送りの徹底による情報共有と初回利用者の同行訪問実施、  
処遇困難時のサポート体制をつくる。
- (エ) 包括支援センター、各地域コミュニティーとの連携をはかり、他事業所と連携して活動に取り組む。

## (2) きらら藤枝

### 運営方針

- 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。

### ①施設目標

- I 積極的な加算取得と経費削減を行い、全事業所の収支アップと共に事業目標達成を目指す。
- II 業務改善による効率作業を行い、入居事業所を中心に配置人数の適正化を見直し、施設人件費抑制を図る。
- III 地域コミュニティの拠点として、地域要望に応える行事開催や場所の提供を行い公益的取り組み活動を発信していく。
- IV 人材育成と職員教育に力を入れると共に、評価と処遇をマッチさせて、職員定着化と働きやすい職場づくりを目指す。

### 目標達成のための施策

- I 「LIFE」データの実践的活用を行いPDCAサイクルを定着させ、利用者獲得と新規加算取得で収入のアップを図る。
- II 新卒採用と外国人雇用による職員定着化を図りながら、業務効率を上げ配置人員を全国平均並みに変更し収支を見直す。
- III 施設サロンの開催を増やし、地域のお年寄りや子供と交流を行いながら、介護教室などの役立つ情報発信の場を提供する。
- IV 人事異動による職員のキャリアアップを行い、理念の実践を目指す「きららパーソン」の育成と組織全体の活性化に取り組む。

## ②事業所別目標

### I 特別養護老人ホーム

#### 目標

- (ア) 加算取得の為の準備を行いながら、入院、退所を減らす。
- (イ) 人員配置の適正化を見直す。
- (ウ) 地域住民との意見交換の場を設け、開かれた施設を目指す。
- (エ) 人材育成と職員の定着する事業所を作る。

#### 目標達成のための施策

- (ア) 24H シートの活用とユニットケアの実現をして1人1人の生活援の為の計画を立てPDCA を実行する。
- (イ) 業務改善案を7月までに行い、適正な人員配置と人数を各リーダーと共に考えていく。
- (ウ) 運営推進会議を開催し地域住民、民生委員、包括等と交流を図り、情報交換を行って、きららの取り組み等を知ってもらう。
- (エ) キャリア段位に基づきOJTを行いながら統一されたケアが出来る様にする事と自信に繋げていく。

### II ショートステイ

#### 目標

- (ア) 他SSとの圧倒的な差別化を図り、年間の稼働率90%、新規60件、請求者数840件以上の数値目標達成し、目標収入を必ず達成する。
- (イ) 時短職員の時間延長と看護職員配置有。1日の流れや業務の見直しの実施、各職種の役割の明確化によるチームでの効率化を図る。
- (ウ) サロン等を通して交流機会を持ち、地域との関係性を築く。新たな公益的取組を1つ以上実施（又は準備）。
- (エ) 職員全体で、「ご利用者ファースト」の定着と目的の共有化を図り、理念を自身に落とし込み、実践出来る職員を育成する。

#### 目標達成のための施策

- (ア) スタンプカードの報酬を個人の望みに対応、目的意識と意欲向上に繋げる。新たな企画実施。居住費引上げでも収入増を図る。



- (イ) 夕方のご利用者の活動や関わり、入浴方法等の見直し、楽しみと安心感の提供。介護職員の送迎等、時間と人の新たな活用を見出す。
- (ウ) サロン等の参加や近隣の方への挨拶や話かけから、関係を近づけていき、声を掛け合える間柄を目指す。公益的取組のアイデアを探す。
- (エ) 『私達の目的シート』の活用・評価、SS 会議での課題事例の研修、個人面談で目指す方向性と研修内容を一緒に決める。

### Ⅲ デイサービスセンター

#### 目標

- (ア) 利用者登録人数を増やし新規加算を取得する事で収入のアップを図る。
- (イ) 業務改善による効率作業を行う事で、利用者との関りや各事務作業の時間を確保する。
- (ウ) 地域の要望に応えられるよう、地域活動やサロンに積極的に参加していく。
- (エ) 新人育成やケアの統一を図ることで、不安や不満の無い働きやすい職場作りを目指す。

#### 目標達成のための施策

- (ア) 営業活動を行ったり、お試し利用者の新規獲得の為、職員一人一人がニーズに応えられるよう意識する。
- (イ) 時間に対して意識し、各職員の業務が時間内に終わらせることで時間外を減らす。
- (ウ) 施設サロンや地域活動に参加し交流する事で、介護に対する情報発信をしていく。
- (エ) 研修に参加したり定期的にケアに対しての確認を行い、職員同士のコミュニケーションを良好にしていく。。

### Ⅳ ケアプランセンター

#### 目標

- (ア) 請求件数の維持と加算を取得することで収入の安定を図る。

- (イ) 時間外を減らせるよう、できる限りフレックス制を取り入れる。
- (ウ) 地域サロンへ参加し、介護の情報発信を行い、相談窓口であることを伝える。
- (エ) 主マネ取得、新人研修、圏域の GSV 研修等、個々に合わせた研修へ参加することでキャリアアップを図る。

#### 目標達成のための施策

- (ア) キャパに応じて新規をその都度取ることや初回、入退院時だけでなく、取得する機会が少ないターミナル加算なども取りたい。
- (イ) フレックスを積極的に取り入れたり、直行、直帰をすることで時間外を減らす。
- (ウ) 地域サロンや他の活動行事に参加し、常時相談を受けられるようにする。
- (エ) 新人教育を全員で行い、研修を受けることで全体のレベルアップを図り、育休復帰後の職員をフォローできるようにする。

### (3) きらら浜松

#### 運営方針

- 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。

#### ①施設目標

- I 加算取得と受け入れ範囲の見直しを実施し、目標達成を目指す。
- II 利用者様・職員の声に耳を傾け、サービスの質の向上や環境・業務の改善を目指す。
- III 委員会や担当職員が中心となり、現場で活かせる研修を実施していく。
- IV 地域に介護施設としてのアピールする機会を作り、発信していく。

#### 目標達成のための施策

- I 加算や高齢者に関する（認知症・重度・看取り）勉強会を実施し、受け入れに備えていく。
- II 意見を言いやすい環境を整え、各種マニュアル見直しをしていく。
- III 研修は、参加型になるように工夫し、必ず発言する場を作るようにしていく。
- IV 委員会や事業所として、地域の高齢者や子供と関わることのできる取り組みの実施していく。

#### ②事業所別目標

##### I グループホーム

#### 目標

- (ア) 空き状況を減らし、加算取得に向けた勉強や準備を行う。
- (イ) 利用者様の生活へのニーズを職員が把握しながら、健康所在率を上げるよう努める。

- (ウ) 職員一人一人が現場で活かせる知識や技術の研鑽に勤める。
- (エ) ご家族とのつながりを大切にしながら、行事や地域の活動に取り組む（参加）。

#### 目標達成のための施策

- (ア) 待機者へ定期的に連絡し、状況把握に努める。また、加算について必要な知識や情報を職員で共有する。
- (イ) 担当職員は、センター方式等の資料を活用し、利用者把握に努め、ニーズに沿った計画への提案ができる。
- (ウ) 研修報告や勉強会の担当職員は、参加型の内容となるよう企画することができる。
- (エ) 地域の活動に積極的に参加するとともに、家族会の開催や行事への声掛けを行う。

## II ヘルパーセンター

#### 目標

- (ア) 年間事業収入 5500 万を目指す。
- (イ) 会議は全員参加とし、全員職員が発言できる会議とする。
- (ウ) 個別研修の充実。
- (エ) 地域貢献委員だけではなく、職員全体で取り組む意識を持つ。

#### 目標達成のための施策

- (ア) 効率の良いシフト作成、迅速な新規対応と事業拡大のための資格を取得する。
- (イ) 会議の進行役は、内容や時間配分を理解し、発言を促し、参加型の会議を目指す。。
- (ウ) 具体的な個人目標を設定し、グループワークや実技を取り入れた研修を行う。
- (エ) 近隣住民への挨拶や地域活動への積極的に行う。

### Ⅲ デイサービスセンター

#### 目標

- (ア) 取得できる加算を算出し、収益向上を図る。1日平均利用者35名。
- (イ) 各マニュアルの見直しをし、業務改善やケアの統一をしていく。
- (ウ) 積極的に研修に参加し、職員のスキルアップを目指す。
- (エ) 地域の行事や活動の場に参加していく。

#### 目標達成のための施策

- (ア) 居宅への営業活動を行い、大規模Ⅰを維持しながら新規獲得を目指す。
- (イ) 職員全員が同レベルのサービス提供が行える。
- (ウ) 勉強会では、グループワークを活用し、情報共有や全員が発言できるようにする。
- (エ) 地域のボランティア（子供会・老人会）の受け入れや老人会へ出向き体操教室等を行う。

### Ⅳ ケアプランセンター

#### 目標

- (ア) 全体の介護請求件数200件、支援請求件数50件を目標に1年かけて件数の獲得に励む。
- (イ) ご利用者様やご家族とのコミュニケーションを図り、信頼関係を構築する。
- (ウ) 内外問わず、積極的に研修に参加し、得た知識を部署内にフィードバックし、共有する。
- (エ) 地域のコミュニティーを活用して、地域に必要な場所とする。

#### 目標達成のための施策

- (ア) 全員の請求件数が35件前後で統一できるようにし、更に要介護の件数の比率を上げていく。
- (イ) ご利用者様やご家族の意向を傾聴し、プランに反映する。
- (ウ) 外部研修参加に加え、毎月の内部研修や毎週の勉強会の参加、委員会での役割を果たす。

- (エ) きらら祭り、HP作成、かけ込み 110 番などの取り組みを行い、地域で気軽に立ち寄れる場所にする。

## V ショートステイ

### 目標

- (ア) 平均稼働率 85%以上、経費削減を目指す。
- (イ) 活気と笑顔があふれる個別ケアの実践。
- (ウ) 委員会や研修に、それぞれが役割や意味を理解し参加する。
- (エ) 地域活動に積極的に参加をする。

### 目標達成のための施策

- (ア) 居宅等への営業活動やイベントを積極的に行い、利用者獲得を目指すとともに、残業の減少・各自節約に努める。
- (イ) 1日2回体操やレク、その方に合った個別脳トレや足のマッサージ機を使用し、満足度を上げる。
- (ウ) グループワーク等、発言の場を設け、活気のある勉強会となるようにする。
- (エ) 地域の一員だという自覚を持ち、行事等には利用者様と参加し、交流を深める。

## VI 機能訓練デイサービスセンター

### 目標

- (ア) 個別機能訓練加算Ⅱ（月 20 単位）取得、1日平均 35 人を目指す。
- (イ) ご利用者や職員一人一人がデイに来て、満足してくれるようなサービスを提供できる。
- (ウ) 機能訓練デイに関する研修も法定研修に追加して行い、職員の意識を高める。
- (エ) 地域の学校や老人会との関わりを持つ。

### 目標達成のための施策

- (ア) 4月から土曜日営業になるため、6月には1日35人目標としたい（4月15人、5月25人、6月35人）

- (イ) 各種マニュアルの見直し・効果的な機器の活用や利用者との時間作りの検討をしていく。
- (ウ) 事業所内研修は独自に作成し、会議に全員意見を持って参加する。  
(グループワークを中心に行う)
- (エ) 夏休みに小学生対象の教室（職場体験）や長生会等のイベントに施設として参加する。

#### 4. 令和5年度施設別研修計画

実施月	富士		藤枝		浜松	
	研修名	研修対象者	研修名	研修対象者	研修名	研修対象者
4月	認知症・認知症ケア	全職員	接遇研修	全職員	接遇・マナー研修 (管理者)	全職員
5月	接遇・マナー	全職員	虐待防止拘束廃止研修	全職員	感染症に関する研修染 対策委員会)	全職員
6月	高齢者虐待防止と 身体拘束廃止	全職員	感染症対策研修(食中 毒予防) セルフリーダーシップ 研修	全職員	高齢者虐待防止 (高齢者虐待防止委員 会)	全職員
7月	倫理と法令遵守	全職員	事故防止対策研修	全職員	ハラスメントについて の研修 (管理者)	全職員
8月	事故対応と再発防止対 策	全職員	看取り研修	全職員	事故防止対策 (リスクマネジメント 委員会)	全職員
9月	災害対策(BCP)	全職員	高齢者の転倒予防研修	全職員	感染症対策(BCP) シュミレーション訓練 (感染対策委員会)	全員
10月	総合防災訓練 炊き出し訓練	当日出勤者	感染症対策研修(シュミ レーション訓練)	全職員	身体拘束廃止 (身体拘束廃止委員 会)	全職員
11月	ハラスメント対策 (産業医)	全職員	口腔衛生研修	全職員	交通安全講習 (榊トップ)	全職員
12月	感染症対策	全職員	ポジショニング基礎研修	全職員	認知症ケア	全職員
1月	交通安全講習	全職員	看取り研修	全職員	メンタルヘルス (安全衛生委員会)	全員
2月	フリー研修	全職員	メンタルヘルス研修	全職員	災害対策(BCP) シュミレーション訓練 (株)トップ (災害対策委員会)	全員
3月	健康診断結果について (産業医)	全職員	きららスペシャル研修	全職員	管理者・主任・リー ダー研修 (施設長)	管理者・主 任・リー ダー



## 5. 令和5年度主要行事日程

	4月	5月	6月	7月	8月	9月
常勤理事会	7(金)	8(月)	9(金)	7(金)	4(金)	8(金)
理事会		31(水)			31(木)	
評議員会			22(木)			
全管理者会議				23(日)		
第三者委員会		8(月)				
監事監査		25(木)				
共同決定委員会				7(金)		
内部監査			藤枝DS (21水)	浜松HC (19水)		富士HC (20水)
人事PT	12(水) 26(水)	10(水) 24(水)	14(水) 28(水)	12(水) 26(水)	9(水) 23(水)	13(水) 27(水)
きらら祭り		富士(21)				

	10月	11月	12月	1月	2月	3月
常勤理事会	6(金)	10(金)	8(金)	5(金)	9(金)	8(金)
理事会		30(木)		31(水)		29(金)
評議員会						
全管理者会議			17(日)			
第三者委員会		10(金)				
監事監査			20(水)			
共同決定委員会						
内部監査	浜松SS (18水)	浜松DS (15水)	富士DS (20水)	浜松機能 (17水)	藤枝SS (21水)	
人事PT	11(水) 25(水)	8(水) 22(水)	13(水) 27(水)	10(水) 24(水)		
きらら祭り	藤枝 (29)	浜松 (5)				

**社会福祉法人県民厚生会  
組織図  
令和5年3月1日現在**

