

2024年5月16日

# 2023年度事業報告書

2023年4月1日～2024年3月31日



## <神奈川県匡済会の基本理念>

あらゆる人の尊厳を守り  
常に人が人として 文化的生活を営めるよう  
その自立に向けた支援に努める



## <神奈川県匡済会のパーパス>

その人らしさをつなげる



社会福祉法人 神奈川県匡済会

# 2023年度事業報告書 目次

1. 概況報告
2. 法人組織図
3. 法人執行体制等
  - (1)役員・職員の構成等
    - ①役員及び評議員
    - ②本部組織図及び職掌分担
    - ③職員構成(正職員年齢構成、異動状況)
    - ④役員会等の実施状況(理事会、評議員会、三役会、施設長会議、理事長・常務理事打合せ)
  - (2)事業計画評価
    - ①本部×事業所 KKF2030の進捗
    - ②本部最重要課題の評価
    - ③事業所総括
    - ④事業所ビジョン
    - ⑤法人ビジョン
    - ⑥事業所評価 (11事業所)
4. 事業活動資金収支報告  
資料：事業活動資金収支(CF) グラフ、2020年～2023年 C/FとP/Lの推移



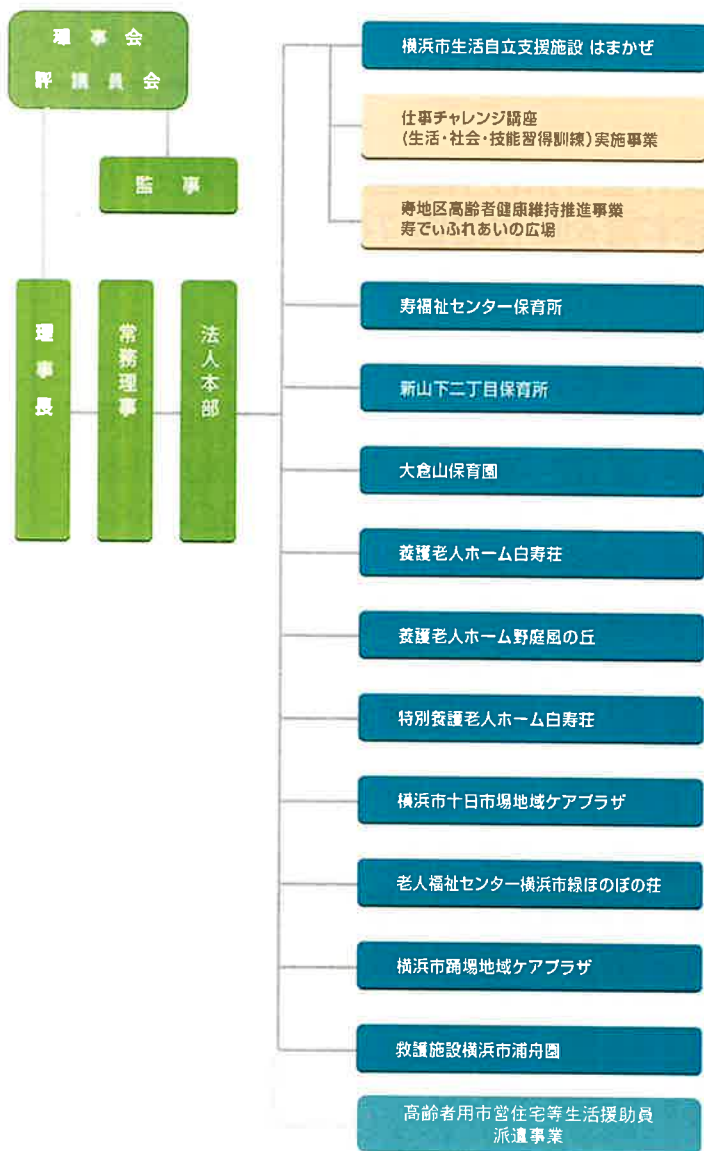
## 1. 2023年度概況報告

「新型コロナウイルス感染症」は、2023年5月にようやく、感染症法上の5類へ移行し、コロナ禍明けと期待されたが9月に養護老人ホーム野庭風の丘でご利用者、職員合わせて60名を超えるクラスターが発生し、各事業所では緊張感をもった施設運営の継続となった。また、ロシアの軍事進攻等外部環境の変化が食費、光熱費高騰に拍車をかけ施設運営への悪影響が懸念された。

福祉事業合計 事業活動資金収支差額(キャッシュフロー)の前期、赤字決算を教訓に、各事業所は年初予算達成に向けて足下の収益構造に拘り、特に介護保険事業に関わる踊場地域ケアプラザ通所事業(デイサービス)での加算獲得、特別養護老人ホーム白寿荘では部門連携を強化して黒字化。保育所では一時保育強化を目指して安定的な収益を確保し、また、事業全般にわたり水道光熱費の節減に努め、国のエネルギー政策、行政による物価高騰補助金の支給も相まってキャッシュフローは、前年に比較して大幅な黒字となった。このように各事業所では、細部を突き詰める運営を心掛け、また、未来志向の中長期計画「KKF2030 <K:かがワケン K:キョウサイカイ F:フューチャー 2030> デザイン」の最優先課題である人事評価制度再構築に向けて運用面では、「自己スキルチェック研修」を実施して全職員の制度理解を求め、事業所代表によるワーキングチームが法人ビジョンを策定し、事業所ビジョン、事業計画、組織図を一気通貫させる組織能力強化に努めてきた。

いわば、外部環境を機敏に捉えて、法人全体の4つの経営資源(ヒト、ブランド、カネ、システム)と事業所の6つの重要課題を整理、相関させた事業計画を基本理念を中心に、職員、ご利用者・ご家族、地域社会の満足を求めて法人の価値を高める価値向上好循環サイクルに乗せて、ビジョン達成に向かう構図を仕上げた1年となった。





## 2. 法人組織図



### 3. 法人執行体制等 (1) 役員・職員の構成等 ①役員及び評議員

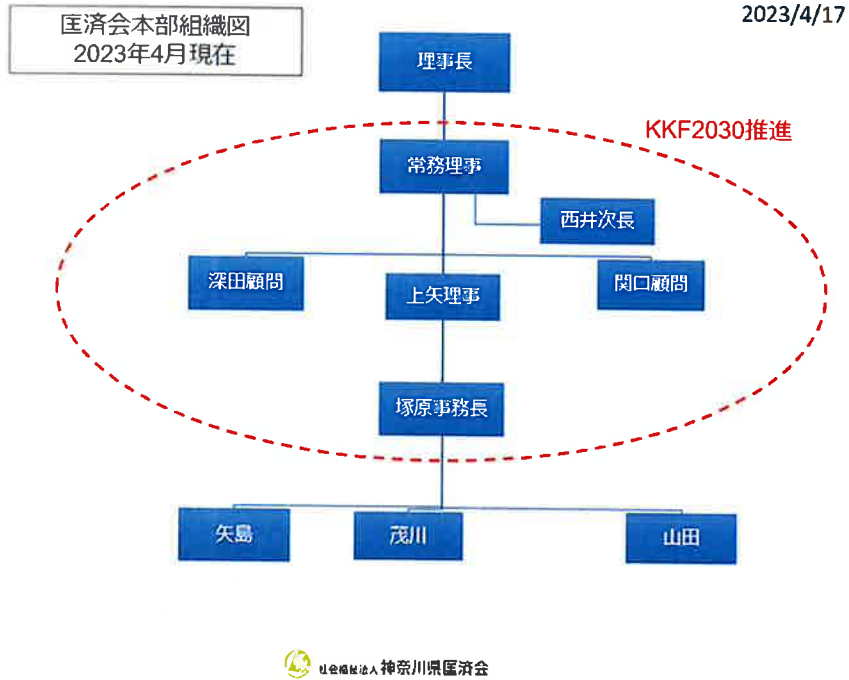
※定数(理事6-8名、監事2名、評議員7-11名)

3月末現在

理事・評議員	氏名	現職	監事	現職
理事長	渡邊 俊郎	神奈川県匡済会 理事長	岡田 輝彦	神奈川県匡済会 監事
常務理事	高橋 俊文	神奈川県匡済会 常務理事	清水 三省	公益財団法人 神奈川県私学退職基金財団 理事
理事	上野 史禮	神奈川県匡済会 理事	2名	
理事	原 信彦	原地所株式会社 代表取締役会長		
理事	上矢 健司	神奈川県匡済会 理事		
理事	吉永 昌生	株式会社吉永商店 代表取締役		
理事	三上 章彦	社会福祉法人親善福祉協会 常務理事		
理事	工藤 達也	特別養護老人ホーム白寿荘 施設長		
8名				
評議員	六川 勝仁	株式会社アート宝飾 代表取締役社長		
評議員	飛鳥田 一朗	社会福祉法人竹生会 終身名誉理事長(理事)		
評議員	清水 良夫	株式会社平安堂		
評議員	鈴木 紀雄	神奈川県匡済会 評議員		
評議員	小山内いづ美	神奈川県匡済会 評議員		
評議員	渡辺 克美	認定NPO法人コロンブスアカデミー 理事長		
評議員	鈴木 啓正	社会福祉法人たちばな会 理事長		
評議員	竹川真理子	NPO法人在日外国人教育生活相談センター信愛塾 センター長		
評議員	天野 珠路	鶴見大学短期大学部保育科 教授		
9名				



### 3. 法人執行体制等 (1) 役員・職員の構成等 ②本部組織図及び職掌分担



匡済会本部職掌分担  
2024年3月末



◎: 職務 ○: 主担当 △: 野担当

	職務	経理・財務		人事				情報システム		経営企画				
		並務	専任	担当	育成・研修	異動	評価管理	別務	業務システム	システム	KKF2030	ブランド	WT運営	単年事業計画
高橋				全体統括										
上矢	人事・労務	○		◎	◎	◎	◎再構築			○	△		○	◎
関口	総務	○		△			◎再構築			○	△		○	◎
深田	内務課・総務課 庶務・労務管理									○				
塚原	事務	◎	◎	◎	◎	◎	◎再構築	◎	○	○	○	△		◎
西井	経営企画		△		△		◎再構築	シニア研修	◎構築	◎構築	◎	◎	◎	◎
矢島	総務	○	○	○					△		△			○
茂川	総務	△	○	○				△	△		△			○
山田	総務	○						○	○		△			○

社会福祉法人神奈川県匡済会

### 3. 法人執行体制等 (1) 役員・職員の構成等 ③職員構成(正職員年齢構成、異動状況)

(3月末現在)

#### ■職員構成

	正職員	準職員	契約職員	嘱託	計
本年度	220(127)	11(11)	185(150)	3(1)	419(289)
前年度	220(129)	11(11)	182(152)	2(0)	415(292)
前年差	±0	±0	+3	+1	+4

※職員構成は、正職員220名、準・契約職員、嘱託を含み419名体制で事業遂行した。

\* ( ) は女子で内数

#### ■正職員の状況

	平均年齢			平均勤続年数		
	男	女	計	男	女	計
本年度	44.0歳	43.1歳	43.5歳	13年3ヶ月	7年8ヶ月	10年0ヶ月
前年度	43.4歳	43.9歳	43.7歳	12年9ヶ月	7年4ヶ月	9年7ヶ月

※平均年齢は、ほぼ変わらず。平均勤続年数は3ヶ月上がり10年超えとなった。

#### ■正職員の異動状況

	採用		退職	
	本年度	前年度	本年度	前年度
計	17	16	17	18

※例年通りの状況。

### 3. 法人執行体制等 (1) 役員・職員の構成等 ④役員会等の実施状況

#### ■理事会(5回開催の内、1/15決議の省略)

- 6月 5日 ①2022年度事業報告、決算報告、②次期役員候補者の推薦について、③定時評議員会の開催について
- 6月21日 ①理事長、業務執行理事の選任について
- 9月21日 ①横浜市高齢者用市営住宅等生活援助員派遣事業(LSA) 受託 ②定款の一部変更について  
③育児休業及び育児時短勤務に関する細則の一部改定  
④職場におけるハラスメント防止に関する規程の制定 ⑤2023年度第2回評議員会の開催について
- 1月15日 ①育児休業及び育児短時間勤務に関する細則他 ②経理規定の改定について  
③4-12月理事長・業務執行理事職務遂行状況報告
- 3月26日 ①2023年度事業計画及び資金収支予算について ②その他報告事項

#### ■評議員会(9/23決議の省略)

- 6月23日 ①2021年度事業報告、決算報告、②次期役員(理事・監事)の選任について
- 9月23日 ①LSA事業受託に伴う定款変更について

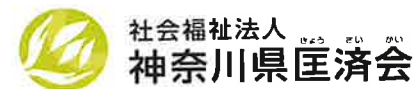
■三役会 8月休会、毎月開催

■施設長会議 8月休会、毎月開催

■理事長の関わる会議打合せ等 年間56回実施



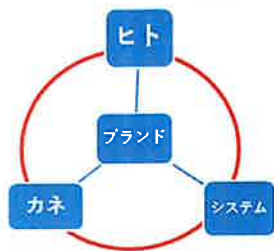
### 3. 法人執行体制等 (2) 事業計画評価 ①本部×事業所 KKF2030の進捗



#### 4つの最重要課題(本部)と6つの重要課題(事業所)

【ブランド×ヒト×システム×カネ】をベースに各事業所課題を整理

KKF2030推進



#### 【本部】 4つの最重要課題

- KKF2030において、法人存続の為【ブランド】価値を中心とし好循環サイクルを回す。
- 【ヒト】【カネ】【システム】を大項目フレームとして整理し、最優先で取り組む設計で立案する。

×

#### 【事業所】 6つの重要課題


- ①組織風土改革と働き方改革による職場環境改善
- ②人材採用・育成の推進
- ③リスク管理とガバナンス体制強化
- ④地域貢献と新規事業の探索
- ⑤財務・修繕
- ⑥情報還流と情報発信


重要  
課題


## 法人全体の一体感の醸成


その人らしさをつなげる

### 3. 法人執行体制等 (2) 事業計画評価 ②本部最重要課題の評価


 ・基本理念/パーパスの浸透  
 ・KKF2030ビジョンの策定による  
 一体感の醸成  
 【事業所ビジョン/法人ビジョン】


 ・ワーキングチーム（職場代表者）を  
 主体とした「人事評価再構築」の推進  
 ・本部組織改革相互理解と共有共感


 ・安定性の確保  
 【事業収支改善/事業収支加算改善】  
 ・事業収支予算精緻化  
 ・未来的価値創造に向けた  
 事業シミュレーション


 ・法人基幹システム連携強化  
 ・ICTソリューションの実現  
 ・法人システム運用ルールの安定化

#### ブランド ○

- 基本理念、パーパスの浸透【組織横断フォーラムの実施】 ×
- 【個人目標管理シートでの相互確認】
- ▲役職者に導入。
- KKF2030ビジョン
- 【事業所ビジョンの策定】 ○
- 【法人ビジョンの策定】 ○
- 【ビジョンによるマネジメント】 ×
- ※「7つの習慣」、「やる気の正体」 ×

#### ヒト ▲

- 正しい人事評価
- 【ワーキングチーム・管理者による人事評価制度再構築】 ▲運用面から着手
- 人材研修BANK検討 ×
- 【ワーキングチーム中心に 具体策の策定】
- 多様性のある人材採用 ×
- 【障害者雇用促進、外国籍雇用検討】
- 本部組織改革 ▲
- 【業務移管整理と事業所支援強化】

#### カネ ▲

- 介護事業収益改善策構築 ▲
- 中期シミュレーション ▲
- 【事業別収支予測、人件費、修繕費推移予測】 浜銀総研資料をベースとした理解
- 【新規事業シミュレーション】 ×
- 財務収益構造理解啓蒙 ▲浜銀総研資料
- 月次管理会計構築 ▲予実管理、コックピット経営始動
- 長期財務計画策定 ▲浜銀総研資料
- 省エネ化推進 ○

#### システム ○

- 法人基幹システム構築 ○ システム導入のタイムスケジュー化
- ICT環境整備(情報セキュリティ最優先) ○フォーティゲート実装
- 情報管理体制強化 ○本部経営企画担当によるICT計画推進以下同じ
- ネットワーク環境構築 ○
- システムリプレイス ○
- 一元管理体制 ○
- ICTヘルプデスク開設 ○

■ 上記は、4つの経営資源ごとに年初設定した最重要課題を星取り表(○△×) で表したものの。  
 【ブランド】 10/18法人ビジョン発表会で事業所代表者によるワーキングチームが「法人ビジョン」を確定させ、組織浸透フェーズに入った。  
 【ヒト】 人事評価制度運用面平準化のため、2～3等級正職員130名を対象として、計8回「自分のスキルチェック研修」を実施。評価者と被評価者双方による制度理解を進めた。本部組織改革は、継続課題として次年度スタート時に組織変更。新卒者6名(はまかせ、養護白寿荘、大倉山保育園、新山下二丁目保育所各1名、寿福祉センター保育所2名)を採用。障害者雇用率(法定雇用率:3.0%。24年4月2.5%、26年7月2.7%へ改定) BCP・DIG訓練、能登半島地震直後の簡易トイレ、ブルーシート目張り対応訓練。救命講習の継続(23名、2012年から累計344名受講)。内部監査の実施。安否情報訓練5月実施。  
 【カネ】 社会福祉事業計CF年初予算8百万円に対し、物価高騰補助金の支給と省エネに努め上振れ着地。介護保険事業での加算獲得、チーム連携による入所判断迅速化。引き続き、予実マネジメントサイクルを回していく。  
 【システム】 ICTスケジュールに沿った運用し、特に情報セキュリティ強化を実行した。

## 3. 法人執行体制等 (2) 事業計画評価 ③事業所総括

### ■措置事業 (はまかぜ・浦舟園・養護老人ホーム白寿荘・養護老人ホーム野庭風の丘)

- はまかぜでは、平成27年生活困窮者自立支援法改正で隣保事業から公益事業へと変更となったが、従前通り、消費税非課税処理を継続してきた。業務費(指定管理料)を非課税から課税に改めると行政通知連絡があり、理事会、評議員会で定款変更をお諮りする一方で、本決算において課税処理に変更。さらに過去5年分を2024年度で一括処理予定。
- 水道光熱費の節減努力、物価高騰補助金の支給、事業予算見直しによる大幅な収支差額増で利益貢献大。リーダー、メンバー間の一体感醸成による運営がなされた。
- 白寿荘では音楽(ピアノ演奏)、バレエ、落語イベント開催を月例で再開し、ご利用者の脱日常の楽しみ、癒しにつながった。

### ■老人福祉施設 (緑ほのぼの荘)

- コロナ後の利用者増を目指して、大広間を活用する体操系、フレイル予防、週3回のカラオケ、教養講座を改編し人気を博す。利用者数 33,678人(前年+約7,000人)。

### ■介護保険事業 (特別養護老人ホーム白寿荘・踊場地域ケアプラザ・十日市場地域ケアプラザ)

- 特別養護老人ホームは、チーム連携による入退所判断の迅速化と適正人員配置の効率化を進め、黒字化を確保した。
- 踊場地域ケアプラザの通所事業(デイサービス)では、新たな加算獲得で一致協力して黒字化させ、居宅支援事業で上乗せを図った。
- 十日市場地域ケアプラザでは、コロナによる利用控え減分をデイサービス、居宅支援事業ともに新規開拓に努めたがダウントレンドが上回り、厳しい決算となった。

### ■児童保育事業 (新山下二丁目保育所・寿福祉センター保育所・大倉山保育園)

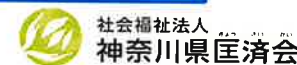
- 大倉山保育園は、医療的ケア児サポート園の認定を受け知見の蓄積となり行政、他園、大学等の他機関連携が深まり、インクルーシブ保育の概念が職員に浸透してきた。
- 寿福祉センター保育所では、障害児保育という特長の継続性担保のためアンテナを張り、一時保育の強化を目指して園運営にあたった。
- 新山下二丁目保育所のビジョンである～四季の物語りが生まれる園庭づくりの実現を目指して園庭改修に着手し、こそだてひろば、一時保育の拡大に努めた。

### ■高齢者用市営住宅等生活援助員派遣事業 (十日市場ヒルタウン)

- 10月、十日市場ヒルタウンにおいて新たな高齢者見守り事業を受託し、十日市場地域ケアプラザ包括支援事業との連携を進める。



### 3. 法人執行体制等 (2) 事業計画6つの重要課題評価 ③事業所ビジョン:12事業所



#### ■措置事業 (はまかぜ・浦舟園・養護老人ホーム白寿荘・養護老人ホーム野庭風の丘)

はまかぜ	同じ目的を持ち、胸を張って働ける職場作りと求められる支援、新しい支援を創出していく
浦舟園	その人らしさを認め合い、語りあえる環境を意識し、笑顔あふれる浦舟園を創る
養護老人ホーム白寿荘	自由な発想を原動力に 人としての喜び そしてやすらぎを提供します
養護老人ホーム野庭風の丘	地域と人がつながり、一人暮らし高齢者が笑顔あふれる生活の場を創る ～支援を必要とする人が安心して暮らせる受け皿として～

#### ■老人福祉施設 (緑ほのぼの荘)

緑ほのぼの荘	利用者の方や実習生もスタッフも ほのぼの荘に関わるすべての人が 明るく笑顔で過ごせる施設を目指す
--------	--

#### ■介護保険事業 (特別養護老人ホーム白寿荘・踊場地域ケアプラザ・十日市場地域ケアプラザ)

特別養護老人ホーム白寿荘	「介護」という一般的な価値観を、「かいご」という全く新しい価値に変える～やるべき「介護」から、自由な「かいご」へ～
踊場地域ケアプラザ	地域の皆さまに安心と楽しさを提供し 信頼を得る存在になる
十日市場地域ケアプラザ	神奈川県匡済会の運営する事業全ての利用者・家族・職員、及び多様な形で係わる人たちが、文化芸術を創造し、享受できる生活を営むことで職員とその周辺地域の人々が安寧に暮らしている >>「文化」とは、芸術を核にして広がりを見せる概念 <<

#### ■児童保育事業 (新山下二丁目保育所・寿福祉センター保育所・大倉山保育園)

寿福祉センター保育所	ありのままを受け入れる保育姿勢で 利用者も職員も楽しい ダイバシティな保育所になる
新山下二丁目保育所	四季の物語が生まれる園庭づくりで ～保育所の未来をなかまと創造する～
大倉山保育園	インクルーシブ保育と専門性の連携で～人とつながり未来を紡ぐ～

#### ■本部

本部	匡済会の現在と未来を事業所とともに歩み、支援する黒子役 (サポーター) に徹します
----	---

### 3. 法人執行体制等 (2) 事業計画評価 ⑤法人ビジョン



わたしたちは  
あらゆるニーズを包みこむ  
福祉プラットフォームで  
あり続けます



事業の枠を超えて  
わたしたちは  
語りあい、認めあい、支えあう



2023.10.18 法人ビジョン発表会にて



ワーキング  
チーム  
発信!





# ①養護老人ホーム白寿荘

## 2023年度 事業計画

<p>事業名 養護老人ホーム白寿荘</p> <p>2022年度事業計画の概要</p> <p>① 入居者確保 白寿荘 67/70 R5.2/22 (養護老人ホーム 市内6施設中5施設が定員割れ)</p> <p>② 人材配置と育成 来年度 入職者4名(内新卒者1名 第2新卒2名) 若年層が増えることでの、早期退職させない環境整備</p> <p>③ 経営効率の向上 収入は減少する見込み。反面、費用は増加傾向→収支の見直し</p> <p>本年度で取り組む内容 重要課題とした項目を赤字とする</p> <p>重要課題Ⅰ：組織風土改革と働き方改革による職場環境改善</p> <p>①リーダーシップの強化 現場：永田主任 事務方：齊藤副主任を主軸化することで双方の連携性を強化 現場はシフト制、主任不在時でも、業務を円滑にするため、リーダー制を導入する。(全生活支援員が対象)生活支援員部署が要。他部署との連携、リーダーとしての在り方を把握すること。</p> <p>②生活支援員シフトの早番(7:00~16:00)の構築と遅番勤務の見直し(11:00~20:00)の検討</p> <p>①早朝パートの欠員②夜勤職員が1名になる時間の短縮を図る。③日中帯の通常勤務が早番1名、日勤1名、遅番1名になり、休前が交互に取りやすい④互いに補充出来、起動対策になる。⑤有事の際にも対応しやすい。</p> <p>重要課題Ⅱ：人材採用・育成の推進</p> <p>①「新人育成プログラム」「研修計画」の活用 社会人、組織人としての基本姿勢を学ぶと共に、社会福祉の倫理や法人の基本理念・歴史を理解し、神奈川県福祉会の職員としての自覚を持つ。人材育成を充実させることで、職員の実力アップや能力開発を促進することが出来ます。</p> <p>②個人育成計画書・目標管理シートの定期運用(フィードバック文化の導入) 職員がお互いにフィードバックをし合い、改善点を共有することが出来ます。また、上司が部下にフィードバックを行うことで、職場の環境改善やスキルアップにつながります。</p> <p>重要課題Ⅲ：リスク管理とガバナンス体制強化</p> <p>①管理者の責任と役割の明確化 施設においては、経営者が責任を持って適切な範囲 体制の整備やリスクマネジメントを実施することが求められます。組織内のことをしっかりと整備する必要があります。</p> <p>②BCP(Business Continuity Plan)機材の所在 事業継続計画に基づき、非常に時に必要な場所に配置されます。全職員が保管場所を把握出来るよう、有事に備えることが重要です。</p> <p>重要課題Ⅳ：地域貢献と新規事業探索</p> <p>①地域貢献事業への担当窓口を設け 施設長が代行していた経路あり。要員白寿荘としての窓口職員を作り、特養と一体となって取り組むことを目指す。</p> <p>②生活支援シートの開設 養護老人ホームの生活支援機能を生かし、在宅高齢者の生活が円滑に営まれるよう支援する公益事業。前年度に持ち越しとなったため、事業実施のメニュー作成を目指す。</p> <p>重要課題Ⅴ：財務・修繕</p> <p>①70名定員(満床)を目指す。 職員増加率・非該当の積算分職点が42名と28名。今後、特養経験者が増えることも鑑み、介護保険利用状況を精査。</p> <p>本年度入院率が3%。持病、転倒・怪我はあるが、新型コロナウイルス感染症による入院が多い(5月、12月)。</p> <p>②レトロフィット工事、受水槽、キュービクル更新工事 厨房改修工事 浴室改修工事 随時行って行く。</p> <p>重要課題Ⅵ：情報還元と情報発信</p> <p>①養護・特養自身体質のHPの有効活用。 HPの充実によって、不特定多数に当施設の魅力や特徴を介護マガジンや動画にて伝えることができます。具体的には、ミッション・ビジョンや、働く環境や待遇、キャリアパスなどを一覽し、採用希望者に興味を持ってもらうことが重要です。</p>	
---	--

6つの重要課題 【強化ポイント赤表示】	2023年度 【振り返り】	2024年度 【取り組み】
I 組織風土	<ul style="list-style-type: none"> <li>・常勤職員1名▲最重要課題</li> <li>・日々のコミュニケーションupが必要</li> <li>・組織図の明確化が課題</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・統一されたチームワーク形成</li> <li>・支援員、遅番体制検討</li> <li>・自責型職員の育成</li> </ul>
II 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・役割分担の明確化</li> <li>・スキルチェック、目標管理の遂行</li> <li>・特養経験者による介護力up</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年度上期での1名補充</li> <li>・人材育成シート運用</li> </ul>
III リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・役職者の役割の位置づけを強化必要</li> <li>・孤軍奮闘ではなく協力的体制</li> <li>・医務職員が安定してきた</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・BCP計画の意識統一</li> <li>・体制整備とリスクマネジメント</li> </ul>
IV 地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>・クラブ活動の再開</li> <li>・施設内活動の再開(音楽イベント・落語等)</li> <li>・利用者によるボランティア活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種施設内行事充足化</li> <li>・外部ボランティア受け入れ</li> </ul>
V 財務修繕	<ul style="list-style-type: none"> <li>・年度平均6.8名だが、民改費Bランクにup</li> <li>・資金収支差額+19,610千円</li> <li>・築年数の増加に伴う大規模修繕計画実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・満床を目指す</li> <li>・大規模修繕計画の遂行</li> </ul>
VI 情報還元	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページ運用し広報活動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページの有効活用</li> </ul>
【総括】 【特記事項】	<p>コミュニケーションを図りながら組織運営を考慮した取り組みを次年度に向けて強化していく。本年度で達成したランクを来年度も維持できるように取り組んでいく。</p>	<p>【事業計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・入居者確保</li> <li>・人材配置と育成</li> <li>・経営効率の向上</li> </ul>

## ②養護老人ホーム野庭風の丘

### 2023年度 事業計画

#### 事業名:野庭風の丘

##### 2023年度事業計画の概要

- ①法人理念に基づいた入居者の人権とプライバシーの尊重
- ②野庭風の丘 職場のルールの再確認
- ③職員間のコミュニケーションを高める
- ④少し頑張れば出来る課題から解決する
- ⑤プラス収益を維持する
- ⑥近隣地域に必要とされる施設づくり

本年度で取り組む内容 重要課題とした項目を赤字とする

##### 重要課題Ⅰ:組織風土改革と働き方改革による職場環境改善

- ・職員との面談
- ・業務目標を設定する
- ・職員間のコミュニケーションを図る
- ・業務の優先順位を考える
- ・時間外労働時間の削減
- ・独自の規則を無くす
- ・新しい考えを取り入れる(固定観念の打破)

##### 重要課題Ⅱ:人材採用・育成の推進

- ・今年度3月に実習員1名定年退職
- ・事業所間の職員異動による補充
- ・新卒採用も視野に入れる
- ・業務目標を設定する
- ・自分の足りない部分を自覚する
- ・施設外の研修を受講する

##### 重要課題Ⅲ:リスク管理とガバナンス体制強化

- ・BCPに必要な備品の保管
- ・脱マスクはコロナ状況を見ながら判断
- ・丁寧な言葉遣いを意識する
- ・ご入所者とコミュニケーションを図る
- ・野庭の管理体制の役割や指示系統の明確化(組織図の作成)

##### 重要課題Ⅳ:地域貢献と新規事業探索

- ・福祉避難所の役割を果たす
- ・コロナ状況を考慮しながら4階スペースの貸出し再開
- ・地域の定例会へ参加
- ・駄菓子屋カフェの開催(子ども食堂の代替)

##### 重要課題Ⅴ:財務・修繕

- ・入所待機者の確保・120床(満床)を目指す
- ・ショート入所の受入
- ・各区役所・地域ケアプラ等へ情報提供する
- ・収益を確保し入所者へのサービスに繋げる
- ・物価高に対応した経費の見直しを図る
- ・安定した職員雇用の確保
- ・大規模修繕まではその都度修理
- ・大規模修繕は築10年から15年を想定

##### 重要課題Ⅵ:情報還元と情報発信

- ・タスクウェアやメールの活用
- ・グループラインの活用
- ・ブログ更新の頻度を上げる
- ・近隣に施設行事等のチラシを配布
- ・シルバークラブ広報紙へ掲載

6つの重要課題 【強化ポイント赤表示】	2023年度 【振り返り】	2024年度 【取り組み】
I 組織風土	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の満足度を最優先に活動した</li> <li>・良好な人間関係の構築</li> <li>・自分で考え行動出来る環境を目指した</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自発的行動が行なえる人材育成</li> <li>・働きやすい職場環境づくり</li> <li>・行動目標の明確化と面談実施*</li> </ul>
II 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員3名▲だが後1名いれば回せる</li> <li>・目標管理など職員の意識付け</li> <li>・成長に繋がるように促した</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員異動による補充、新卒採用</li> <li>・業務目標設定、施設外研修の受講</li> <li>・自己覚知</li> </ul>
III リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一部職員に超勤の負担が掛かっている</li> <li>・情報共有体制を強化したい</li> <li>・感染症に対する対策を行った</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・BCP、感染症対策強化</li> <li>・行動基準の再確認</li> <li>・組織図を意識した連携強化</li> </ul>
IV 地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コロナクローズを再開できる取り組み</li> <li>・次年度5月に貸しスペースを再開</li> <li>・駄菓子カフェ開催予定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・4階スペースの利用開放(5/7)</li> <li>・駄菓子屋カフェの開催(5/11)</li> <li>・地域に根差した事業所運営</li> </ul>
V 財務修繕	<ul style="list-style-type: none"> <li>・通期満床(120名)実績117.75名</li> <li>・水光熱費節約により▲10,580千円</li> <li>・物価対策支援金等の補助も受けられた</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・満床入所による安定経営</li> <li>・大規模修繕費、コスト抑えた計画</li> </ul>
VI 情報還元	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ソフトウェアの安定活用</li> <li>・基幹システムとのすみ分けが課題</li> <li>・車にQRコードを貼ってアピールした</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・タスクウェアの有効活用</li> <li>・スマホ導入運用</li> <li>・情報発信と情報共有*</li> </ul>
【総括】 【特記事項】	<p>職員の満足度を最優先に取り組み、雇用確保の事を会社共有し、さらには進められた。支出削減なども全体的に結果は繋がった。次年度は関係するコミュニケーション向上を目指す。</p>	<p>【事業計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・法人理念に基づいた人権・プライバシー尊重</li> <li>・職場ルール再確認、コミュニケーション向上</li> <li>・課題認識を通じ、収益維持と地域交流</li> </ul>

### ③横浜市生活自立支援施設はまかせ

#### 2023年度 事業計画

事業名:横浜市生活自立支援施設 はまかせ

#### 2023年度事業計画の概要

・市内の生活困窮者に対して、一時生活支援と自立相談支援をおこなうと同時に、法人基本理念に則し人権の擁護と権利の尊重に努める。  
・利用者の個人情報保護をはじめとしたコンプライアンス遵守、リスク管理のもと、業務改善と組織構築に取り組んでいく。

本年度で取り組む内容 重要課題とした項目を赤字とする

#### 重要課題Ⅰ:組織風土改革と働き方改革による職場環境改善

・支援の担当制支援からグループ制支援に移行することで、多角的な視点で有効的な支援を見つけていくことが可能となる。  
・業務における組織再編成を行い、それぞれの役割職員の業務を明確にすることで、全体業務の停滞を減らし、新たな支援の掘り起こしを可能にする。

#### 重要課題Ⅱ:人材採用・育成の推進

・欠員補充に向けて、積極的に人材を確保に努めていく(社会経験のある者を中心)。  
・担当職員によるOJTを中心とした人材の育成と定着を目指していく。

#### 重要課題Ⅲ:リスク管理とガバナンス体制強化

・過去の個人情報取り扱い上の失敗を、繰り返さないように、個人情報保護規定や内規を理解遵守。取り扱う際は、関係機関とも、確認するルール作りと、未然防止策を取り入れていく。  
・人権研修と個人情報保護研修の実施で理解を深める機会を設ける。

#### 重要課題Ⅳ:地域貢献と新規事業探索

・地域にある社会資源として、何を求められているのか?何が出来るかを考えていく。・地域の会議への出席(寿ゆめ会議)と、再開される見込みの、地域の催し物に積極的に参加をしていく。

#### 重要課題Ⅴ:財務・修繕

・魅力アップに向けた設備配置と安全性を優先した修繕を行っていく。  
・エアコンの経年からくる劣化や故障が顕著なため、新たな設置に向けて横浜市と議論していく。

#### 重要課題Ⅵ:情報還元と情報発信

・ICT化の現実的な導入(10月までに)により、属人可を防ぎ、多くの職員がデータに触れることで、施設に実情把握福冠王となっていく。  
・SNSの利用を視野に入れた、施設を出来るだけ多くの人目につく機会を作っていく(横浜市と相談)。

6つの重要課題 【強化ポイント赤表示】	2023年度 【振り返り】	2024年度 【取り組み】
I 組織風土	<ul style="list-style-type: none"> <li>・チーム連携がうまくいかなかった</li> <li>・役割に対して理解協力を深めたい</li> <li>・目的、目標は明確に出来た</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・環境変化に対する取り組み</li> <li>・ハラスメント防止ルール構築</li> <li>・働く環境整備</li> </ul>
II 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・変化に対する取り組み</li> <li>・役割の相互理解</li> <li>・役割者の自立を目指したい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成、業務理解向上</li> <li>・資格取得サポート</li> <li>・業務分担によるチーム対応</li> </ul>
III リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ハード面の改築を横浜市と協議してきた</li> <li>・支援プログラムの変更を求めてきた</li> <li>・資格者研修を進めていく</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報漏洩対策の徹底</li> <li>・個人情報規定内規理解</li> <li>・ガイドライン準じた体制構築</li> </ul>
IV 地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>・時代に合わせた社会資源としての役割模索</li> <li>・福祉の街への変化を探索した</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域貢献、地域交流充実化</li> <li>・地域への参加と発信</li> <li>・社会資源としての役割を果たす</li> </ul>
V 財務修繕	<ul style="list-style-type: none"> <li>・入所105名定員の予算執行、4029万の返金</li> <li>・社用車購入、放送機器更新に活用</li> <li>・収支差額は制限勤務3名分全額受領が大きい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・修繕計画の立案と実行</li> <li>・行政、業者対話を強化</li> <li>・厨房食堂修繕計画</li> </ul>
VI 情報還元	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ICTツールの活用が課題</li> <li>・運用ルールの明確化が必要</li> <li>・情報分析を進めていきたい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・インターネット利用充実化</li> <li>・情報発信ルールと運用</li> <li>・行政との連携強化</li> </ul>
【総括】 【特記事項】	<p>着実に出来る取り組みを進めてきたICTに関しては法人全体としても最も強化した部分がある。次年度に向けてはICTツールをしっかりと活用しながら目標に向かっていきたい。</p>	<p>【事業計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ハラスメント撲滅に向けた継続的な環境整備</li> <li>・ニーズに合わせた有効支援対策</li> <li>・ガバナンス体制強化</li> </ul>



# ④救護施設横浜市浦舟園

## 2023年度 事業計画

### 事業名:救護施設 横浜市浦舟園

#### 2023年度事業計画の概要

- 地域の力を借りる等により、雇員の時間的負担を軽減しつつ、ご利用者の生活の質の向上・雇員の楽しみ・やりがいをもつに日中活動強化をすすめるため新規レク企画委員の設置
- 災害時・感染症対応BOP訓練を実施し、災害時円滑に動けるように雇員の不安を少なくし自信を持ち災害時に落ち着いて対応できるようにしていく(園上、最小限の条件設定による実行できる訓練)
- 働きやすい職場環境作りのため、現場が求めている職員層の採用(新卒、中途)
- 第三者評価受賞(令和7年6月頃、指定管理者選定)

#### 本年度で取り組む内容 重要課題とした項目を赤字とする

#### 重要課題Ⅰ:組織風土改革と働き方改革による職場環境改善

##### 浦舟園のビジョン「その人らしさを認め合い、誇りある環境を創出し、笑顔あふれる浦舟園を創る」

※環境は、ご利用者、職員、地域のボランティアの事です。  
 「笑顔あふれる施設を創る」に向かっていくにはどうしたらいいのか、それは職員同士が認め合い、誇りあふれる、ご利用者のことを認めて真剣に対応する事、ボランティアさんと誇りあうこと、そうすることを最優先・行動し続けていくことで2030には笑顔あふれるイメージを全職員で共有し、どのような活動を続ければ笑顔あふれる施設になれるか全職員が話せるようになることを目指します。  
 認める → 承認 → 肯定的な事実を言葉で引き出す → 主体性を成長させる

今年は何をしようかと考えた時にビジョンを作る土台として皆でプレインストレーミングを行い、4つのカテゴリーが出ました。それは【地域・世の中との接点】【利用者支援】【人材育成・職員育成】【職場環境・人間関係】です。  
 4つのカテゴリーから自分たちが行うべきこと、行いたいことが導き出されると考えています。これら全てを軸とした「笑顔あふれる施設を創る」ことにつながるイメージを全職員で共有していきたいと思えます。  
 浦舟園2030に向かって、ビジョンが叶えられるように皆で活動し続けたいと思えます。  
 浦舟園がどのような方向性を向けるべきか迷った時や職員が悩むか迷った時には、皆で話し合ったプレインストレーミングした時を振り返りえるような仕組みを提案、皆で考えていくことで組織風土のソフト要素が醸成していくように見守り、働きかけていきたいと思えます。

#### 重要課題Ⅱ:人材採用・育成の推進

- 2021年度退職者は、4名。
- 2022年度採用者(予定含む)は、合計6名。生活支援員5名(内みなし常勤1名採用予定)、産休育休代替職員として派遣業員1名を採用。
- 退職は合計6名。施設長1名、看護師1名、生活相談員1名、生活支援員3名。異動は生活支援員1名。
- 2023年度は、生活支援員 常勤2名 非常勤1名 相談員1名を採用予定。
- 目標自己評価シートを通して職員の状態を把握。賞与面談時にシートを講用し、目標の把握や課題について話をし、研修は、受講希望と組織上必要なものを精査の上、研修計画を作成していく。
- OJT委員が新人職員教育の柱となり育成を進めていく。また退職者と委員にて課題を共有し、課題解決に向けた検討をしていく。

#### 重要課題Ⅲ:リスク管理とガバナンス体制強化

- 災害時対応BOP及び感染症対応BOP訓練を実施していく。(経過措置:令和6年3月31日まで)
- 車務所内職員体制と保護施設通所事業及び居宅生活訓練事業の体制の2つを強化していくため、令和5年度は対象職員がリーダー研修を受講する事で次のステップへの準備を図る。

#### 重要課題Ⅳ:地域貢献と新規事業探索

- 新型コロナウイルス5階移行後、生活困難者就労訓練事業受入れの再開を進める。
- 新規レク企画委員を中心に上半期は他事業所の見学を通してボランティアやレク活動の実施状況を確認していく。下半期は、ボランティアがレク活動を提供していく体制の構築を進める。

#### 重要課題Ⅴ:財務・修繕

- 更なる光熱費の高額が予想される。担当所管課と連携し、補助金が下りるかの確認をしていく。
- 使用量が下げられるように節電の取り組みが出来ることでの検討を進めていく。
- 加配職員を充足させ、人員不足と異入金が発生しないように計画的な採用を進めていく。みなし常勤採用により経営の安定化を図る。
- 勤続30年近い職員の異動や退職に伴い、民改費のランクが1段階下がり補助金が減少(約400万減)するが、通所者が2名増加予定(312万円増)により減少分の一部を補填。

#### 重要課題Ⅵ:情報連携と情報発信

- コロナ禍で実施し始めた職員gmailでの全常勤職員への情報発信を今後も必要時に活用していく。
- 4施設会議(特養白舟荘、養護白舟荘、養護野庭の丘、浦舟園)を通して情報交換を行い、顔の見える関係作りで組織強化につなげていく。
- 施設間での長務室会議が再開。他施設との連携を強化していく。

6つの重要課題 【強化ポイント赤表示】	2023年度 【振り返り】	2024年度 【取り組み】
I 組織風土	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 組織全体が相互理解出来るように進めた</li> <li>・ 前年同様に話し合える組織を目指した</li> <li>・ コミュニケーションや風通しを大切にした</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 業務効率化、リテラシー向上</li> <li>・ ビジョンマネジメントの推進</li> <li>・ 第三者評価に対する課題改善策</li> </ul>
II 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 欠員補充や人材確保に努めた</li> <li>・ 研修受講なども育成計画として遂行した</li> <li>・ 目標管理シートの相互理解</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 計画的な人員配置と採用計画</li> <li>・ 全体成長を意識した育成の推進</li> <li>・ ボトムアップ型組織の醸成</li> </ul>
III リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 情報漏洩対策を徹底した</li> <li>・ リーダー研修に対する取り組み</li> <li>・ リスクに対するコミュニケーションup</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実効性のある避難訓練</li> <li>・ 個人情報保護の認識強化</li> <li>・ 事業全体の共有共感</li> </ul>
IV 地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ レク委員の立ち上げと情報収集</li> <li>・ ボランティア受け入れに対する取り組み</li> <li>・ コロナクローズの各種再開</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 周辺施設、地域交流の再構築</li> <li>・ 活動の充実化と再開</li> </ul>
V 財務修繕	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 契約プラン変更に伴う電気代削減</li> <li>・ 風呂タイマー導入による節水対策</li> <li>・ みなし常勤の採用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 満床維持、運営の安定化</li> <li>・ 人件費の安定化</li> <li>・ 2025年電力会社切替対策</li> </ul>
VI 情報還流	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 基幹システムの活用 (Google)</li> <li>・ ソフトウェアの見直し</li> <li>・ 情報共有の強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ KKF2030PJIにおける環境整備</li> <li>・ Google活用</li> </ul>
【総括】 【特記事項】	<p>出来る対応を事業所全体で共有しながら対応を行ってきた。基幹システムの活用に対する理解を進めタスク処理を行った。次年度課題として新入職員の採用計画を整えていく。</p>	<p>【事業計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 計画を共有し主体的にビジョンを語る</li> <li>・ 人材育成の推進と体制整備</li> <li>・ 実効性のある避難訓練の実施</li> </ul>

## ⑤横浜市緑ほのぼの荘

### 2023年度 事業計画

事業名: 老人福祉センター横浜市緑ほのぼの荘

2023年度事業計画の概要	
① 感染対策による制限の緩和に伴う事業再開 ② フレイル予防のための体操・運動事業の拡充 ③ コミュニティスタッフによる日常業務のパソコンの処理	
<b>本年度で取り組む内容</b> 重要課題とした項目を赤字とする	
<b>重要課題Ⅰ: 組織風土改革と働き方改革による職場環境改善</b>	
① 職員とコミュニティスタッフの関係改善 ② パソコン処理の導入により、業務や帳票を整理する	
<b>重要課題Ⅱ: 人材採用・育成の推進</b>	
① コミュニティスタッフ採用時のオン・ザ・ジョブ・トレーニング制から2ヶ月試用期間制へ ② コミュニティスタッフ評価制度の導入	
<b>重要課題Ⅲ: リスク管理とガバナンス体制強化</b>	
① コミュニティスタッフの短期退職の対策(業務至上と各人へのヒアリング) ② 勤務シフトの公平性を保つ ③ 情報の還元(結果等のフィードバック)と情報の浸透を徹底	
<b>重要課題Ⅳ: 地域貢献と新規事業探索</b>	
① 専門家及び専門集団への委託(内容の充実)	
<b>重要課題Ⅴ: 財務・修繕</b>	
① 指定管理料の中で、計画的な予算配分。運営遂行に努める ② 利用者の安心・安全のために施設保守点検を毎月1回行う	
<b>重要課題Ⅵ: 情報還元と情報発信</b>	
① ホームページ中心の情報発信からSNS中心の情報発信への移行(高齢者が利用しやすい形式)	

6つの重要課題 【強化ポイント赤字表示】	2023年度 【振り返り】	2024年度 【取り組み】
I 組織風土	<ul style="list-style-type: none"> <li>人と人とのつながりを大切にした</li> <li>思い込みや馴れ合いの排除に努めた</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年10回のコミスタ会議の開催</li> <li>P・Cリテラシー向上、業務効率化*</li> </ul>
II 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務マニュアルを改定した</li> <li>ルールとチェック体制を強化した</li> <li>新人OJT2か月、全体で共有した</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>年2回の面談、人材育成</li> <li>使用期間2か月OJT制度</li> </ul>
III リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境整備を進めてきた</li> <li>業務分担表を刷新した</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>団体活動の遂行、管理指導</li> <li>情報還元浸透の徹底</li> </ul>
IV 地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>登録団体数減少 130 → 70 ~ 60</li> <li>講師、メンバーが高齢化</li> <li>カラオケは利用増(人の入れ替わり)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>講師充足、事業改革</li> <li>帰宅困難者施設の広報活動</li> </ul>
V 財務修繕	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理費収入▲640千円LED照明導入による</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>指定管理料の範囲内での運営</li> <li>設備確認、修繕計画立案</li> </ul>
VI 情報還元	<ul style="list-style-type: none"> <li>ケアプラザ同様にLINE導入を目指す</li> <li>フレイル予防など目玉コンテンツ広報</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>SNS情報発信へ移行</li> </ul>
【総括】 【特記事項】	<p>コロナ後の状況で活動再開にはなったが期間中の高齢化やグループ解散等で利益稼働が戻ってきている状況にはない。情報還元を進めて新規活動等を広げていきたい。</p>	<p>【事業計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>新規自主講座の改革</li> <li>パソコンソフトの機能OJT</li> </ul>



# ⑥十日市場地域ケアプラザ

## 2023年度 事業計画

事業名： 横浜市十日市場地域ケアプラザ（施設全体）

2023年度事業計画の概要	
指定管理(5年間/R03.04～R08.03)事業<包括支援センター・地域活動交流>は3年目に入り職員は安定。コロナ禍により薄れてしまつた「地域との関わり」の再構築を進める。表面化した地域課題(生活困窮者、独居、引きこもり、認知症、見守り体制等)への支援を具体的に進めると共に、新規事業(IV:生活援助員派遣事業)と連携、情報共有を図る。また介護予防事業やサロン、お茶飲み会などに関わりながら地域住民との絆を深める。	
厳しい運営が続く介護保険事業<居宅介護支援・通所介護事業>特にデイサービスは契約利用者数がコロナ禍前に比べ16名減少(-16.84%)している。日曜休(51日)とし1年経過、平日の雇用者数は26名前後と回復したが新規利用者が伸びず、収支バランスは不安定のまま。2023年度は一日の利用者数を11.5名(16.0%)を目標に新規契約を増やす。併せて人員配置を見直し、R6(2024)介護保険改正までに運営形態を安定させる。	
本年度で取り組む内容	重要課題とした項目を赤字とする
重要課題Ⅰ：組織風土改革と働き方改革による職場環境改善	
<p>&lt;働き方改革による健康職場の実現&gt;…「仕事」と「生活」の調和が重要(ワーク・ライフ・バランス)。しかな年度(2022)時間外業務時間の削減目標を30%としたが、(2023.01)現時点で-17.8%と届かず。しかし各事業責任者が業務内容を見直し、取り込んだ成果としての数字です。(常勤職員平均：14.95h-17.70h)一方介護保険事業(居宅・通所)職員は増加傾向。特に通所介護員の欠員(3)を解消したい。第二指で有給休暇は一人平均16.9日取得。今年度(2023)も生活時間充実を、業務・事業への取り組み意欲へ繋げる。</p>	
重要課題Ⅱ：人材採用・育成の推進	
<p>&lt;階層別・職種別相談コミュニティの形成&gt;…&lt;地域包括支援センター・赤井&gt;                  ○施設内、常勤職員会議・デイサービススタッフ会議の場を活用して事業(4事業8職種)の絆を越えて、業務上の悩みや取り手、課題を相談しあえる機会(会議内のミニ研修・片断研修に参加した報告会の時間を創る。                  ○常勤・非常勤職の区別なく、利用者理解・地域理解(十日市場エリア)を深めるための「勉強会」を実施する。                  【各責任者が講師の専門分野研修】【通所利用者の事例検討会】【通所職員の専門性向上のための勉強会】</p>	
重要課題Ⅲ：リスク管理とガバナンス体制強化	
<p>&lt;リスク管理と継続的なコンプライアンスの浸透&gt;…&lt;居宅介護支援事業：巡回&gt;                  ○「勤人情報保護研修」を全職員に実施。継続、情報の取り扱い、基本ルールを遵守し漏洩防止に努めます。                  ○BCP策定委員会を設置し、事業継続計画策定を進める。自然災害、感染症への対応訓練を防災訓練計画に組入れるほか、防災関係研修の機会を作り、いかなる環境下においても事業が継続できる体制を確保します。                  ○事業所としてハラスメントを起こさない・させない環境を整え、カスタマーハラを含む「ハラスメント研修」を実施。</p>	
重要課題Ⅳ：地域貢献と新規事業探索	
<p>&lt;横浜市等、十日市場ヒルタウン生活援助員派遣事業&gt;…(生活援助員：LSA/Life Support Adviser)                  根拠市向の高齢者居住宅団地では、様々な課題に直面している。緑区でも十日市場ヒルタウンは高齢化率が41%を超え、包括職員は月に250件超の相談を受ける状況にある。2023年度10月から始める「LSA派遣事業」は、まさに高齢者住宅が抱える課題(生活困窮者、独居、引きこもり、認知症、見守り体制等)を援助員が各戸訪問することで状況把握、包括支援センターと連携し、解決への方向を導き出す重要な役割を担うことになる。</p>	
重要課題Ⅴ：財務・修繕	
<p>&lt;感染症収束を見据えたデイサービス事業継続の方策&gt;…&lt;通所介護事業：福島&gt;                  ○認知症や精神、困窮・独居の方が毎日を実働で過ごせるよう、個々の課題に向き合う支援を基本にします。                  ○減少(15→20)してしまつた(地域の地法人)居宅支援事業との関わりを増やし、顔の見える関係を築きます。                  これまでデイサービスで対応した困難事例を紹介し(認知症ケア、精神の方への支援)利用者獲得へ繋げる。                  ○介護スタッフの(希望休、平日勤務等)職場環境を整え、適正な人員配置を見直し事業継続可能な形を作る。</p>	
重要課題Ⅵ：情報還元と情報発信	
<p>&lt;ICTを活用した地域への情報発信&gt;…&lt;地域活動交流事業：福口&gt;                  ○十日市場OPホームページ「LINE」「Twitter」を活用し、ケアプラザ事業(子育て支援、健康講座等)の様子や地域活動(サロン、お茶飲み会等)の開催予定、ご案内などを画像を取り入れ分かりやすく発信していきます。                  ○二次元QRコード(QR)を使用した各事業の申し込みや、高齢者向けスマホ講座開催など具体的に取り組みます。                  ○地域の方がICTに親しめる。「多世代カフェ(仮)」を立ち上げる。【参加者同士で「教え合う」ができる交流の場】</p>	

6つの重要課題 【強化ポイント赤表示】	2023年度 【振り返り】	2024年度 【取り組み】
I 組織風土	<ul style="list-style-type: none"> <li>働きやすい職場環境を目指した</li> <li>出勤や有休取得を管理した</li> <li>事業所全体で協力した</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>働き方改革による健康職場の実現</li> <li>業務・事業への意欲を高める</li> <li>有給休暇取得率向上</li> </ul>
II 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>ライフステージに応じて育成計画</li> <li>現場経験を積み育成している</li> <li>ケアマネ雇用が難しい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>階層別・職種別相談コミュニティ形成</li> <li>事業枠を超えて会議相談機会を増やす</li> <li>ステークホルダー勉強会実施</li> </ul>
III リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>全体的に収入が減少傾向にある</li> <li>地域の利用サイクルが短くなっている</li> <li>集客力強化が課題となる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>継続的なコンプライアンス浸透</li> <li>個人情報保護研修全体実施</li> <li>ハラスメント研修全体実施</li> </ul>
IV 地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>LSA事業との連携強化を進める</li> <li>人をつなぐ活動が役割</li> <li>集う場所を作っていく</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>十日市場ヒルタウンLSA事業受託</li> <li>地域課題の状況理解</li> <li>包括支援との連携、解決</li> </ul>
V 財務修繕	<ul style="list-style-type: none"> <li>通所：予算比較▲1153人</li> <li>居宅：予算比較+3名</li> <li>包括：育休で▲610千円</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>デイサービス事業継続の方策</li> <li>個々の課題に向き合う支援実施</li> <li>職場環境改善、適正人員配置</li> </ul>
VI 情報還元	<ul style="list-style-type: none"> <li>LINE活用し現時点登録100名超</li> <li>チャット活用も進めていきたい</li> <li>介護ソフトの刷新を行った</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ICT運用による地域情報発信</li> <li>SNSを利用した予定案内発信</li> <li>多世代カフェ立ち上げ</li> </ul>
【総括】 【特記事項】	<p>地域環境も含めて介護保険サービスの利用サイクルが加速度的に早くなっている。(入所迄のサイクル)サービスの提供方法も含めて今後の課題として取り組んでいく。</p>	<p>【事業計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地域課題に対する地区ごとの分析</li> <li>地域課題に対する解決と支援</li> <li>介護保険事業の安定運営</li> </ul>

# ⑦踊場地域ケアプラザ

## 2023年度 事業計画

### 事業名: 横浜市踊場地域ケアプラザ

#### 2023年度事業計画の概要

通所介護事業で収支が厳しい状態が続いており、事業規模の大きさからケアプラザ全体にも大きく影響している。通所介護の事業規模と人員の適正化と新しい加算の取得による収支を改善を目指す。一方で介護保険事業額みだった指定管理事業についても単独で収支が取れるように業務の見直しを行いたい。新型コロナウイルスの影響で活動が低下している地域活動に対して改めて支援を行ってきたい。

本年度で取り組む内容 重要課題とした項目を赤字とする

#### 重要課題Ⅰ: 組織風土改革と働き方改革による職場環境改善

懸念となっている1階事務所と現居宅事務所で働き方を検討し環境の整備を行う。コロナ対策で実施ができていない全体研修や懇親会、サークル活動を再開し職員全体での交流を進める。

#### 重要課題Ⅱ: 人材採用・育成の推進

デイサービスについては事業規模に合わせ人員を適正化する。今後主任介護支援専門員の不足が予測されるため、資格取得を進める。

#### 重要課題Ⅲ: リスク管理とガバナンス体制強化

法人からいただいた災害備蓄が実際に活用できるように活用方法の検討と訓練を行っている。

#### 重要課題Ⅳ: 地域貢献と新規事業探索

コロナで停滞してしまっている地域活動の支援を行う。昨年度に引き続きチームオレンジ事業を推進し地域に大して認知症の理解促進を促す。

#### 重要課題Ⅴ: 財務・修繕

区との協議次第ではあるが、電気代が高騰しているため、所内の照明のLED化を推進する。

#### 重要課題Ⅵ: 情報還元と情報発信

昨年度に引き続き、ZOOM等ICTを活用した事業を推進する。中田百合合情報サイトを充実させ地域情報を発信する。

6つの重要課題 【強化ポイント赤表示】	2023年度 【振り返り】	2024年度 【取り組み】
I 組織風土	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織全体として支出削減に努めた</li> <li>収益確保に向けた取り組みを行った</li> <li>新規獲得が課題</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>働き方改革、環境整備</li> <li>全体研修、懇親会</li> </ul>
II 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>組織風土とともに考え方に変化が生まれた</li> <li>通所事業の意識改革は顕著</li> <li>人員配置にも変化があり好転部分も</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>通所事業規模に合わせた人員適正化</li> <li>必要資格取得推進</li> </ul>
III リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>外部環境の大幅な変化への対応</li> <li>事業シミュレーションに取り組んだ</li> <li>衛生管理者の役割、好影響</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>虐待防止委員会設立、研修実施</li> <li>感染予防委員会設置、研修実施</li> </ul>
IV 地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>見学者増の取り組み</li> <li>食をテーマに地域へアピール</li> <li>分かりやすい情報発信に努めている</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域活動支援を行う</li> <li>チームオレンジ事業の推進</li> <li>認知症理解促進</li> </ul>
V 財務修繕	<ul style="list-style-type: none"> <li>通所: 予算比較+300万円</li> <li>居宅: 予算比較▲250万円</li> <li>包括: 三職種人員配置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>所内照明LED化推進</li> <li>中間浴交換</li> </ul>
VI 情報還元	<ul style="list-style-type: none"> <li>チャット機能活用を目指していく</li> <li>PCネット環境整備を進めていく</li> <li>テレワークも視野に入れていきたい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>zoom等ICT活用事業推進</li> <li>ICT環境整備</li> </ul>
【総括】 【特記事項】	<p>主に通所事業における事業シミュレーションの改善が機能した。加算取得や水光熱費削減対策などを通じて好転した。地域に対するアピールも引き続き行っていく。</p>	<p>【事業計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>介護保険事業の収支改善</li> <li>各委員会設置し職員の質の向上を図る</li> <li>設備更新と働きやすい環境づくり</li> </ul>

# ⑧特別養護老人ホーム白寿荘

## 2023年度 事業計画

### 事業名：特別養護老人ホーム白寿荘

#### 2022年度事業計画の概要

1. 特別養護老人ホーム白寿荘のビジョン達成に向け3か年計画を推進する  
 ビジョン：私たち白寿荘は「介護」という一筋の糸を握り、「かいて」という全く新しい価値に変える。～やるべき「介護」から、自由な「かいて」へ～  
 ①職員の仕事意欲を上げる ②事業推進意欲を上げる ③稼働率・入居率を上げる  
 2. 大規模修繕計画に取り掛かる。以下の優先順位にて実施する  
 ①車よせ・トイレ更新工事の完成機更新工事②浴室改修（給水と配管）③廊下の配管周りの改修④居室空間整理⑤非常時避難用として、また施設外用機多用途として施設外用整備

#### 本年度で取り組む内容 重要課題とした項目を赤字とする

#### 重要課題Ⅰ：組織風土改革と働き方改革による職場環境改善

職員の定着率を上げる  
 組織風土の改革を行い「働きやすさ」と「働きたい」のある職場を作る計画  
 ①働きやすさ  
 ②働きがい  
 ③心身の安全な職場環境の実現、継続させるスタッフ間のコミュニケーションが必須と考えIOWNIのミーティングを実施する  
 ④仕事のこと、身の回りのことなどミーティングを通じて、職員の間で問題や業務改善等(5S)まいも早く取り組む仕組みを醸成し満足度向上に努める。

#### 重要課題Ⅱ：人材採用・育成の推進

事業推進力を上げる  
 ①自己評価制度 年2回の評価制度における、自己評価の促進、これにより、客観的に自らを見つめ直すことで、求められていることを把握する。  
 ②研修体制の充実 事業推進における経営感覚を身につけること目的に、研修の受講を推進する。法人研修、外部研修(ワークショップなど)  
 ③差別化できる事業に進化させる 本事業の差別化のための異業種を巻き込んだ事業として事業拡大に向けたサービス展開の推進。また感染対策に強い施設運営とするため居室空間を広げる増設工事の検討する。

#### 重要課題Ⅲ：リスク管理とガバナンス体制強化

ホームページ立ち上げに努む。また、今後、情報のクラウド化に向けた個人情報保護、情報漏洩など管理体制の強化  
 ①個人情報保護、情報漏洩についての委員会を設置し議論する  
 ②現在あるマニュアルをより現場で使用できるよう再整備する  
 ③SNS(ホームページ作成も含め)利用における注意喚起を含め併せて整備する  
 ④ホームページ担当者による施設内向け勉強会の実施

#### 重要課題Ⅳ：地域貢献と新規事業探索

①今年度本稼働となった人前部門での地域貢献活動と相互アシスタントとしてトータル・アシスタント・キャプテンの推進事業との連携を視野に入れた取組を強化  
 ホームページ活用による地域貢献活動の活性化  
 ①ホームページ担当者(サイ1名入所1名)によるホームページ店用のスタッフへの積極的周知  
 ②地域への発信強化

#### 重要課題Ⅴ：財務・修繕

稼働率・入居率を上げるための「営業力」を高める  
 ①営業力向上に向けた研修会を実施(月1回) 研修会を推進する。参加者は各部署の管理職が参加する。話し合いの場となることも稼働率の向上に貢献する。また、前年12月より開始された施設専用ホームページにて販促力強化  
 ②入居率向上委員会強化に取り組み、入所決定における選定と早期入居の促進(法律診断書など入所に必要な書類の一部緩和など)と更なる入所率向上のため、次の一歩を踏み出す  
 ③稼働率・入居率を上げる。営業力向上に対する勉強会を実施する(月1回) 研修会を実施する。研修会も取り入れる(ワークショップ)

#### 重要課題Ⅵ：情報還元と情報発信

白寿荘は「事業運営」となる。情報発信については各部署でメール・各種ソフト等(一部ノート活用)活用しスムーズに行われる。  
 今後の課題としては各部署間の迅速な情報共有、統一、そして新たに施設ホームページを開発した。更なる情報発信の加速、発信だけでなく選流が出来る仕組み作りをしていく。  
 ①施設をより多くの方々に利用して頂くための発信  
 ②地域へ施設活動の発信  
 ③自分自身メンバーへの発信  
 またセキュリティなどの強化に取り組む

6つの重要課題 【強化ポイント赤表示】	2023年度 【振り返り】	2024年度 【取り組み】
I 組織風土	<ul style="list-style-type: none"> <li>全体が経営を意識して取り組んだ</li> <li>耳痛会議など積極的にアプローチした</li> <li>三事業の連携強化に取り組んだ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5直報告の徹底問題解決強化</li> <li>1on1ミーティングの実行</li> <li>公平公正な評価と環境づくり</li> </ul>
II 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>チャット活用などを行い共有強化</li> <li>2施設学習担当を設置</li> <li>複合施設としての人材育成に取り組んだ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>能力向上に向けた取り組み強化</li> <li>事業推進力強化研修の実施</li> <li>役職管理職員の経営感覚育成</li> </ul>
III リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>コロナを発生させない取り組み</li> <li>入院者を出さない取り組み</li> <li>短期入所を積極的に受入れ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5直危機管理体制の確立</li> <li>医務部創設と安全管理強化</li> <li>行動計画実行とガバナンス強化</li> </ul>
IV 地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域資源として継続的に対応</li> <li>施設内活動の再開も行う</li> <li>イベントの受入れも順序行う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域貢献とイベントの復活</li> <li>地域に対する施設機能の拡充探索</li> <li>養護事業との共同企画</li> </ul>
V 財務修繕	<ul style="list-style-type: none"> <li>本入所：稼働前年91.5% 本年96.5%</li> <li>短期：稼働前年81.7% 本年79.4%</li> <li>通所：予算 9.6人 本年 9.7人</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>入所選定基準の緩和、入所率向上</li> <li>コスト管理と業務効率化</li> <li>施設機能拡充改修計画</li> </ul>
VI 情報還元	<ul style="list-style-type: none"> <li>ホームページを活用した情報発信</li> <li>チャット活用による情報共有</li> <li>オンライン研修の活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報発信、知名度向上</li> <li>顧客満足度向上計画</li> <li>チャット、メール機能リテラシー向上</li> </ul>
【総括】 【特記事項】	<p>感染症状況は未だ衰えていない状態で如何に感染者を出さないかと言う点を全体で共有し運営を行った。短期入所は厳しい時代を迎えており将来的な計画を行っていく。</p> <p>【事業計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・特養三か年計画を徹底する</li> <li>・職員定着、事業推進力、稼働入居率上昇</li> <li>・財務管理、情報発信による経営基盤安定化</li> </ul>	



# ⑨寿福祉センター保育所

## 2023年度 事業計画案

事業名: 寿福祉センター保育所

2023年度事業計画の概要

<p>[地域に必要とされる保育所であるために]                  ・中長期ビジョンを目指す過程において職員の法人理念への理解が深まることを目指す。                  ・食育の更なる促進。 ・BCPを含む防災への取り組みを進める。 ・職員のコミュニケーション力のアップ                  ・主任をリーダーとした現場の連携体制の更なる強化。</p>	
本年度で取り組む内容	重要課題とした項目を赤字とする
<p><b>重要課題Ⅰ: 組織風土改革と働き方改革による職場環境改善</b></p> <p>・気持ちよく有休を利用できる職場環境                  (施設長自らしっかり休暇を取る。お互いの気持ちでシフトを代行したり、業務をカバーし合う。ありがたさを言葉で伝える。)                  ・職員の連携強化(副主任保育士を置きクラス運営を行う管理職として連携、協力姿勢を自ら示すことにより職員全体の意識を高める。伝えあふ事を増やす。)                  ・3園の連携(定例会議開催、新自己評価表の作成、職員の施設間交流)                  ・ビジョンについての話し合いの場(職員会議の中でビジョンについて語り合う時間を設ける。)</p>	
<p><b>重要課題Ⅱ: 人材採用・育成の推進</b></p> <p>・キャリアアップ研修の促進(今年度必要数6名十名超があれば次年度分1名、フリー職員の充足を図る。)                  ・新卒者2名の育成(今年は従来のプリセプター制度の予定)                  ・施設長、ワーキングチームメンバーを中心とした新評価制度の作成                  ・3園の次長、主任によりプリセプター制度の見直し</p>	
<p><b>重要課題Ⅲ: リスク管理とガバナンス体制強化</b></p> <p>・BCP計画策定及び防災対策強化(福祉会を利用しコンショウの備蓄の取次、避難訓練の職員研修と運営状況見直しを実施、BCP計画作成)                  ・副主任保育士の配置(主任の精神科負担、業務の軽減、クラス担任が管理職の職能を持つことにより保育の質向上を図る。)                  ・常勤保育士のフリー配置(乳児、幼児フロアーに1名ずつ置くことで連携強化及び主任業務の削減を図る。)                  ・寿福祉センター保育所クラス運営の作成(クラスごとの年間の内容を分かりやすく明示し担任の負担を減らす。現在進行中)</p>	
<p><b>重要課題Ⅳ: 地域貢献と新規事業探索</b></p> <p>・地域行事や活動への参加(新型コロナウイルスが落ち着くと同時に朝のラジオ体操及び季節行事参加を再開する。)                  ・かろがも広場・一時保育の実施                  ・交流協会とのコラボによる保育活動(交流協会と一緒に行う遊び等一つ実施)                  ・地域会議等への参加</p>	
<p><b>重要課題Ⅴ: 財務・修繕</b></p> <p>・0、1歳児の定員充足                  (目標0歳児4名1歳児8名)(かろがも広場から一時保育に繋がるケースがあるので一時保育を極力断らず受け入れ、入所に繋げる。)(育児講座の開催時期を早めると同時に参加年齢も引き下げる。)                  ・障がい児認定(慎重に進めていく、行政にサポート体制を求め続ける。)                  ・リスク管理(危機管理研修対応報告書)にて早急に気づきコストを減らし継続していく。)</p>	
<p><b>重要課題Ⅵ: 情報選流と情報発信</b></p> <p>・ブログの毎月配信                  ・地域へのチラシ配布                  ・保護者への事業計画の周知                  ・配布物を見やすく、分かりやすく! (重要事項説明と保育所の菜を合体させ1冊にする。ビジュアル化と共に重要なものはカラーのイラストを入れるなど注目度のアップを図る。)</p>	

6つの重要課題 【強化ポイント赤表示】	2023年度 【振り返り】	2024年度 【取り組み】
I 組織風土	<ul style="list-style-type: none"> <li>個別対応からチーム対応へ移行</li> <li>オープンなやり方を実践</li> <li>コロナでの個別対応に戸惑いも生まれた</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員間連携強化体制</li> <li>ビジョン浸透</li> <li>有休取得環境維持</li> </ul>
II 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>主体的に活動できるように</li> <li>楽しく働ける職場環境を目指した</li> <li>組織図連携強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>チーム保育の実践</li> <li>新評価制度への取り組み</li> <li>有益な研修受講促進</li> </ul>
III リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>目標管理を明確にPDCAサイクルを目指す</li> <li>障害児保育の継続性を確保を目指す</li> <li>情報収集強化(行政発出)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>多角的避難訓練実施</li> <li>新規主任の役割と貢献</li> <li>積極的な地域会議への参加</li> </ul>
IV 地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>未就園児に対する対策強化</li> <li>中途採用就職イベントにもエントリー</li> <li>障害児入園を積極的に対応する</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域行事活動、会議への参加</li> <li>かろがも広場一時保育拡充</li> <li>交流協会とのコラボ保育活動</li> </ul>
V 財務修繕	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害児5名卒園となるが新たに5名入園予定</li> <li>2歳枠を10名に拡大</li> <li>0、1歳児獲得を目指す</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>0、1歳児の定員充足対策</li> <li>障害児認定</li> <li>ICT促進超勤削減策</li> </ul>
VI 情報選流	<ul style="list-style-type: none"> <li>ブログ更新は順次行う</li> <li>掲示物等POPを視認性の良いものに</li> <li>事業計画を周知した</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ブログ毎月更新、地域配布物強化</li> <li>保育システムの刷新</li> </ul>
【総括】 【特記事項】	<p>事業所ビジョンに基づいて対応してきた。障害児受入れや年齢枠に対する取り組みなど出来る処から対応した。組織風土改革を目標に楽しく働ける職場環境を目指していく。</p>	
		<p>【事業計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ビジョスマネジメントと環境整備</li> <li>食育対応の更なる発展と熟成</li> <li>保育の質を高める人事評価制度活用</li> </ul>

# ⑩新山下二丁目保育所

## 2023年度 事業計画

### 事業名:新山下二丁目保育所

#### 2023年度事業計画の概要

\* 子どもの個性を主体とする保育の推進(人権重視)を固りながら、職員のモチベーションが職場内(法人含む)でのコミュニケーションにより保てるような職場風土を実践していく。(人材投入・ゆとり)  
 \* 仕事の効率化、システム化を目指しながら生まれた時間を対談方式研修や打ち合わせを持ち、人間力UPを図る。(ヤングM、グループ別M他)→保育の質の向上  
 \* 物語の生まれる園庭と防犯対策を始め、園庭の環境改造を行う。→利用者全てに対しての新山下魅力UP計画  
 \* 0歳児入見見込み一年度内入所を目指す 一時保育利用拡大

本年度で取り組む内容 重要課題とした項目を赤字とする

#### 重要課題Ⅰ:組織風土改革と働き方改革による職場環境改善

・職員の精神的負担軽減  
 ・主任の位置づけの定着  
 ・副主任、リーダー等、組織の定着、業務分担  
 ・3園長会議プラス事務職員会議(定例会、新自己評価の作成、施設間交流他)

#### 重要課題Ⅱ:人材採用・育成の推進

・園長、主任業務の補佐の事務員雇用(園長主任業務推進のため)  
 ・新人育成、5年目以下の職員の主体性強化(ヤングミーティング実践)  
 ・中途保育士採用 看護師の定着  
 ・3園の次長+主任のよるプリサポーター制度の見直し

#### 重要課題Ⅲ:リスク管理とガバナンス体制強化

・老朽化、危険箇所の修繕を実施→メンテナンス契約へ  
 ・北方消防出張所との毎月連携(職員向け+保護者向け BCP,小児救急法、AED、BCP,消火、通報訓練、消防車見学他)  
 ・物語の生まれる園庭(2年目)×防犯×熱中症対策(植栽)→魅力UP計画と保育の充実

#### 重要課題Ⅳ:地域貢献と新規事業探索

・社旗問題の少子化対策貢献のための《こそだてひろば》としての活動拡大。(他施設との連携)  
 ・同様に一時保育拡大  
 ・小規模園リサーチ、動向見ながら連携園としての実現を模索

#### 重要課題Ⅴ:財務・修繕

・老朽化、危険箇所の修繕を実施  
 ・えんべい導入(一時保育キャッシュレス、未収金の集金)

・0歳児入所減収 → 年度途中入所の推進(こそだてひろばと連携)一時保育

#### 重要課題Ⅵ:情報還元と情報発信

・保育所ビジョン、事業計画の浸透(職員向け、保護者向け)  
 ・コドモン機能の拡大利用、HPツールでの保育や取り組みの発信

6つの重要課題 【強化ポイント赤表示】	2023年度 【振り返り】	2024年度 【取り組み】
I 組織風土	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保育士が良い保育が出来る環境作り</li> <li>・子ども保護者に伝わる保育環境作り</li> <li>・役割の明確化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新副主任の役割と定期的運営会議</li> <li>・中堅職員によるフォロー強化</li> <li>・物語の生まれる園庭(花壇増設)</li> </ul>
II 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ヤングミーティングの実施</li> <li>・事業計画共有、方針説明</li> <li>・モチベーションupへの取り組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・産休、育休代替職員確保(2名)</li> <li>・ヤングミーティング継続</li> </ul>
III リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒雇用への対応考慮</li> <li>・水光熱費節約対応</li> <li>・半日避難所意識共有</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・半日避難訓練実施</li> <li>・消防、近隣園との合同訓練、研修</li> <li>・備蓄品使用による訓練</li> </ul>
IV 地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>・未就園児対策</li> <li>・一時保育受入れ環境整備</li> <li>・小規模園連携強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・まりんまりん拡大(場所確保)</li> <li>・一時保育、土曜実施</li> <li>・小規模園連携、地域交流再開</li> </ul>
V 財務修繕	<ul style="list-style-type: none"> <li>・将来的な収益事業への検討</li> <li>・まりんまりん土曜開設に向けた検討</li> <li>・園庭強化計画</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・入所者確保、通年アピール</li> <li>・新規事業補助金増収</li> <li>・床修繕と熱中症対策</li> </ul>
VI 情報還元	<ul style="list-style-type: none"> <li>・イベント情報の発信</li> <li>・商業施設へのポップアップ検討</li> <li>・各種情報ツール刷新対策検討</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域商業施設へのアピール</li> <li>・HPリテラシー向上</li> <li>・保育Instagram開設</li> </ul>
【総括】 【特記事項】	<p>環境への職員理解を深めて必要な対応を行ってきた。事業所ビジョンの更なる発展を目指して環境整備を進めると共に職員が働きやすい環境整備も行っていく。</p>	<p>【事業計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・若手の活躍と保育スキルの向上、連携強化</li> <li>・コスト減を意識した安心安全な環境作り</li> <li>・地域共生と子育て支援事業内容充実化</li> </ul>



# ⑪大倉山保育園

## 2023年度 事業計画

事業名:大倉山保育園

2023年度事業計画の概要

○組織体制の強化を図るべく副主任を配属、改めて組織図とともに職分担および権限について全体で共有し情報の受伝達システムの確立に向けて取り組む。  
○医療的ケア児サポート保育園として日常的にインクルーシブ保育を進め、必要とされる地域資源としての役割も果たしていく。  
○第三者評価や自己評価から得られた気づきから保育の質向上を図るとともに、現場の活性化を図っていく。

本年度で取り組む内容 重要課題とした項目を赤字とする

### 重要課題Ⅰ：組織風土改革と働き方改革による職場環境改善

・新体制の中で、現場の組織および機能強化を図るとともに、組織内の情報受伝達システムの確立を目指し、毎月のリーダー会議で確認しながら進めていく。  
・無段階で起こっていることを全員が「自分事」として捉えられるような雰囲気、共有を心掛ける。  
・法人3園の連携について進め、年度を通じて、各施設の良い所を抽出しシェアしていくとともに、各園のことを知る機会を作る。  
【定例会議、自己評価、施設間交流、保育情報共有会、主任、副主任交流等】

### 重要課題Ⅱ：人材採用・育成の推進

・新卒者には新卒プリセプター制度を活用してOJT研修を丁寧に行いながらしっかりと育成していく。  
・目標管理シートを使用し、各職員のスキルアップを図るとともに、相互に学び合える関係性の中で意見交換を行っていく。  
・内部研修の実施および外部研修への積極的な参加を進め、個人はもちろむのこと、園全体での底上げをしていく。また、キャリアアップ研修については必要な項目数の受講を確実に実施していく。  
・医療的ケア児サポート保育園として職員全体で医療的ケアについて学ぶ機会を設ける。

### 重要課題Ⅲ：リスク管理とガバナンス体制強化

・BCP計画および避難確保計画における備蓄品等の整備と整理を進め、訓練を行う。  
・個人情報等の取り扱い、ハラスメント防止措置、虐待防止措置等、法令順守についての意識を施設全体で高めるために内部、外部ともに学ぶ機会を設けていく。  
・感染症対策を含め、健康管理を各自が行い、予防に努めていく。  
・2023年度より副主任1名を配属、必要な業務や職務権限についても情報の共有化を図る。

### 重要課題Ⅳ：地域貢献と新規事業探索

・横浜市の医療的サポート保育園事業を担うことになったため、当園に入所している3名の医療的ケア児対応を進めながら、求められることについても行政や地域と調整しながら可能な限り取り組んでいく。  
・新入児が落ち着いてきたら、一時保育の積極的な受け入れを進めていく。(5月下旬～6月上旬を目安)  
・11月開催の地域育児支援イベントにおいて、成長発達や食事に関する相談が多いため、看護師や栄養士が相談、対応にあたるようにする。園でも随時、育児相談に応じていく。保育園として、また地域資源としてできることを模索していく。

### 重要課題Ⅴ：財務・修繕

・引き続き、毎月の職員会議等で保育園の危機的状況や制度、補助金の仕組み等についても、職員に分かりやすく説明し、「施設運営」「今後生き残っていくために」という意識を各自が持つよう発信していく。  
・定例化した3園事務、施設長会議を継続し、各施設の状況や業務の効率化、補助金等について確認し合い、各施設の運営に活かしていく。  
・園舎2Fの床の修繕を実施する。昨年度に続き2期目、次年度の3期目で終了となるが、メンテナンスを継続していく。  
・補給、修繕については本園の開口さんや選定業者と中・長期計画を確認しながら後手にならないよう進めていく。

### 重要課題Ⅵ：情報還元と情報発信

・第三者評価から得られた保護者からの要望について、コロナを理由に控えていたことを再開していく(絵本の貸出、給食サンプルの展示時間延長等)。  
・施設の自己評価により、改善すべきことについては現場の職員主体(自分事)で考えて取り組んでいくこととする。情報の受伝達システムの確立に向けた取り組みとともに、情報の発信や受け止めについての相互理解に努める(産業に伝わっているか、受け止めが合っているかの確認)。

6つの重要課題 【強化ポイント赤表示】	2023年度 【振り返り】	2024年度 【取り組み】
Ⅰ 組織風土	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分事として捉えられる仕組み作り</li> <li>・人を中心とした組織作り</li> <li>・3園連携の強化対策</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織内における情報受伝達確立</li> <li>・チーム保育の意識、評価制度理解</li> <li>・三園連携強化情報シェア</li> </ul>
Ⅱ 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・副主任の配属</li> <li>・安定的な人材確保</li> <li>・事業所ビジョンの理解浸透</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・OJT研修を行いながら全体育成</li> <li>・キャリアアップ研修の確実実行</li> <li>・医療的ケアの全体理解強化</li> </ul>
Ⅲ リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・少子化に対するリスク管理</li> <li>・医療的ケア児の積極的な受け入れ</li> <li>・ダイバシティな雇用に向けた理解浸透</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各安全計画に対する取り組み</li> <li>・情報管理意識の向上</li> <li>・業務分掌職務権限の理解向上</li> </ul>
Ⅳ 地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>・園庭開放 (毎週木曜日10:00~12:00)</li> <li>・地域回覧板、掲示板、区媒体の活用</li> <li>・一時保育に対する取り組み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・医療的ケア児対応と行政地域協力</li> <li>・一時保育積極的受入れ</li> <li>・育児相談育児イベントの参加</li> </ul>
Ⅴ 財務修繕	<ul style="list-style-type: none"> <li>・予算▲48名</li> <li>・派遣紹介料は高いが非常勤への転換有</li> <li>・修繕計画に則って対応中</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員会議時の経営運営共有</li> <li>・大規模修繕計画立案</li> </ul>
Ⅵ 情報還元	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各種連絡手段を使って情報提供</li> <li>・一時保育に繋がっており利用拡大</li> <li>・基幹システムの最大活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報発信共有を軸に関係構築</li> <li>・利用者の満足度向上</li> <li>・システムを活用したペーパーレス化</li> </ul>
【総括】 【特記事項】	<p>保育事業における少子化問題に危機感をもち施設に必要な事を自分事として受け止めていく 継続運営を目指し、大倉山保育園のブランド価値を上げる事を目指す。</p> <p>【事業計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・インクルーシブ保育の全体実施</li> <li>・医療的ケア児サポート園の役割と地域連携</li> <li>・共有共感が出来る職場環境の醸成</li> </ul>	

## 4. 事業活動資金収支報告

### 決算状況

#### ■ 2022年度事業活動資金収支差額

資金収支差額 (CF) 法人合計 < 社会福祉事業 + 収益事業 >  
(百万円)

項目	2023年度 実績	2023年度 年初予算	2022年度 実績
事業活動収入	2,864	2,827	2,759
事業活動支出	2,689	2,735	2,703
事業活動収支差額	175	92	56

※収益事業を含む事業活動資金収支差額合計は、**年初予算比 83百万円 前年実績比 119百万円**

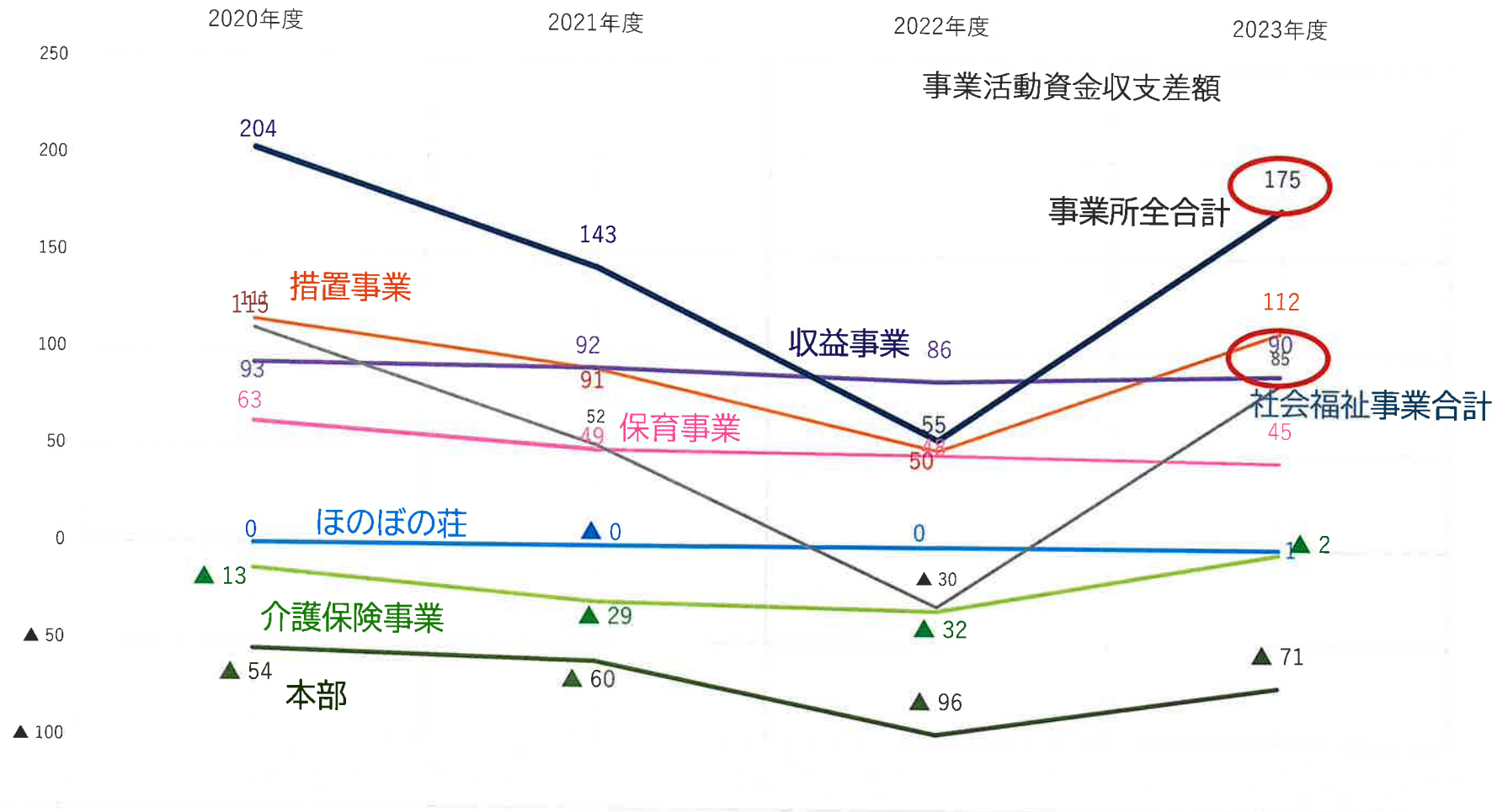
#### ■ 収益状況について

※詳細、資料参照 P25  
：事業活動資金収支(CF) 推移グラフ

- ①はまかぜ含む措置事業：112百万円、保育事業：45百万円、介護保険事業：▲2百万円、本部：▲71百万円で**社会福祉事業合計：85百万円(前年+116百万円)**。収益事業：90百万円を加えると**175百万円(前年比+119百万円)**となった。
- ②収益事業を除く社会福祉事業計の年初予算は、8百万円で臨んだ。さらなる水道光熱費の上昇を目論み、慎重な予算立てでスタートした。
- ③水道光熱費の節減努力、国のエネルギー政策、物価高騰補助金の支給により大幅な収支差額増となった。  
\* 収支改善要因 法人計 水道光熱費前年比 ▲33百万円+補助金30百万円=63百万円
- ④一方、適正な人員配置を担保するため、保育士、介護支援員、看護師の補充採用では、人材難によるリクルート費用増となっている。
- ⑤収益事業の土地賃貸は、3年契約の2年目。賃貸料約198百万円から税金、諸経費を控除し90百万円を確保。

以上

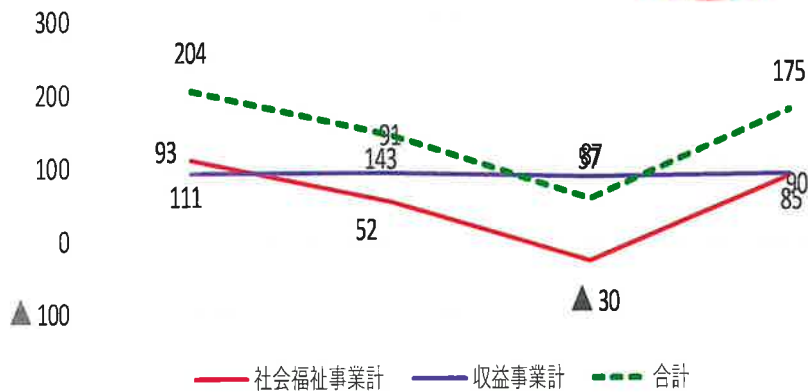
## ■ 資料：事業活動資金収支(CF) 推移グラフ



## ■資料:2020年～2023年 C/FとP/Lの推移

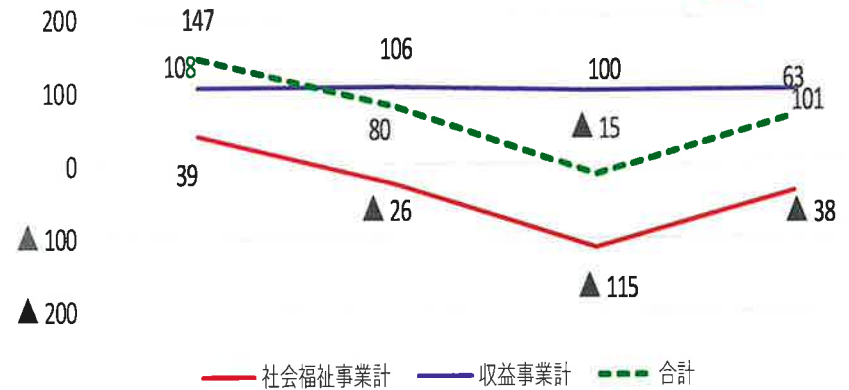
(C/F)資金収支増減差額推移

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
社会福祉事業計	111	52	▲ 30	85
収益事業計	93	91	87	90
合計	204	143	57	175



(P/L)サービス活動増減差額推移

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
社会福祉事業計	39	▲ 26	▲ 115	▲ 38
収益事業計	108	106	100	101
合計	147	80	▲ 15	63



《2023年度》

社会福祉事業計	85百万円	前年比	115百万円
収益事業計	90百万円	前年比	3百万円
合計	175百万円	前年比	118百万円

《2023年度》

社会福祉事業計	▲38百万円	前年比	77百万円
収益事業計	101百万円	前年比	1百万円
合計	63百万円	前年比	78百万円



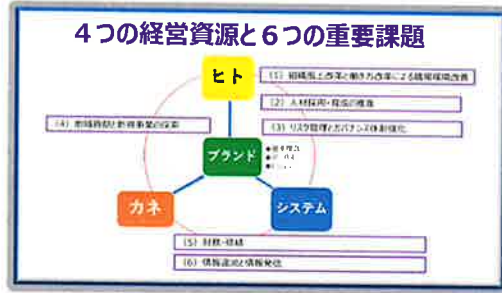


社会福祉法人  
神奈川県経済会

# 新 KKF(カナガワケン・キョウサイカイ・フューチャー) 2030デザイン



## <2024年事業計画>



## <価値向上好循環サイクル>

