

# 2024年度事業報告書

2024年4月1日～2025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



# 2024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 職員構成(正職員年齢構成、異動状況)

#### ③ 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：「4つの経営資源」と事業所：「6つの重要課題」の関連性

#### ② 本部4つの経営資源の評価

#### ③ 事業所総括

#### ④ 事業所ビジョン:12事業所

#### 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～2024年 C/FとP/Lの推移、KKF2030ビジョン概念図



# 1. 2024年度概況報告

2024年は、全世界の人口の半数が関わる選挙イヤーとなった。自国都合主義、覇権主義を掲げる国々が地域に悪影響を及ぼし、欧州では政治制度基盤が強い英国、フランス、ドイツでは右派ポピュリズムの台頭をギリギリ防ぐ一方で、アメリカ第2期トランプ政権はタリマンを自称し、自国第一主義のディールで世界を予測不可能な混乱に陥れている。こうした不透明な外部環境による円安、物価高騰の波を受けながらも、各事業所では、事業所ビジョンの実現に向けた事業計画の実行を愚直に進めた。

年初に「ビジョンの浸透」を掲げ、10/11創立記念日にはビジョンフォーラムを開催。外部講師による「ビジョンをどう受け止め、実現していくのか？」をテーマに、学びと今後の道筋を確認した。さらに、中長期計画「KKF2030 <K:カガワケン K:キョウサイカイ F:フューチャー 2030> ビジョン」の最優先課題である「ヒト」に関わる人事評価制度再構築では、目標管理研修を進めて、本丸となる外部コンサルによる改定フェーズに入った。

収益面では、福祉事業合計 事業活動資金収支差額(キャッシュフロー)は、年初予算30百万円で臨んだが、106百万円もの大幅な収支差額増となった。介護保険事業に関わる通所事業(デイサービス)は、利用者ニーズの変化、介護施設入所の早期化等に起因して厳しい運営を迫られる一方で、3園連携の標準化を進めて、ビジョンに基づいた特徴ある園運営を打ち出した保育所、救護施設、養護老人ホーム、自立支援施設はまかせの措置事業では、想定以上の収益を確保した。また、全事業にわたり、特にケアプラザ事業、保育事業での人材確保難は継続している。

外部環境を適時適切に把握し、柔軟性をもった事業運営が求められるが、職員、ご利用者、地域社会の満足を求めて、事業所ビジョン、法人ビジョンの実現に向けて泥臭い現場対応力で乗り切った1年となった。





### 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8名 \*評議員9名 \*監事2名

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 信造	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	株式会社アト宝飾 代表取締役社長		
評議員	飛鳥田 一郎	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 薬剤師		
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	叶谷 由佳	公立大学法人横浜市立大学 医学研究科 看護学専攻長		
評議員	鈴木 啓正	社会福祉法人たちばな会 理事長		
評議員	竹川眞理子	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	女性比率
本年度	227(133)	11(11)	180(144)	3(1)	421(289)	69%
前年度	220(127)	11(11)	185(150)	3(1)	419(289)	69%
前年差	+7	±0	▲5	±0	+2	±0

※職員構成は、正職員227名、準・契約職員、嘱託を含み421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	43.9歳	42.7歳	43.2歳	13年4ヶ月	8年2ヶ月	10年3ヶ月
前年度	44.0歳	43.1歳	43.5歳	13年3ヶ月	7年8ヶ月	10年0ヶ月

※平均年齢は、ほぼ変わらず。平均勤続年数は10年からさらに、3ヶ月上昇した。

#### ■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	16	17	12	17

※退職者は5名減。



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

#### ■理事会(3回開催)

- 5月30日 ①2023年度 事業報告、決算報告 ②評議員選任・解任委員の選出について  
③評議員候補者の推薦及び評議員選任・解任委員会の開催について ④定款の一部変更について  
⑤定時評議員会の開催について ⑥就業規則の一部改定について  
⑦新山下二丁目保育所における「修繕積立金」の「施設設備整備積立金」への積み直しについて
- 9月03日 ①養護・特別養護老人ホーム白寿荘の大規模修繕に係る入札の実施について
- 3月25日 ①港南区市営野庭住宅における「横浜市高齢者用市営住宅等生活援助員派遣事業」の受託について  
②横浜市踊場地域ケアプラザ通所介護事業の日曜日休止について定款の改定につい  
③2025年度 事業計画及び資金収支予算案について  
④就業規則等の改定について ⑤定款の改定(案) について ⑥役員報酬基準の改定について  
⑦評議員会（決議の省略による）開催について

#### ■評議員選任・解任委員会

6月11日 叶谷由佳氏の評議員選任

#### ■評議員会(2回開催の内、9/23決議の省略)

6月17日 ①2023年度事業報告、決算報告 ②定款の一部変更について

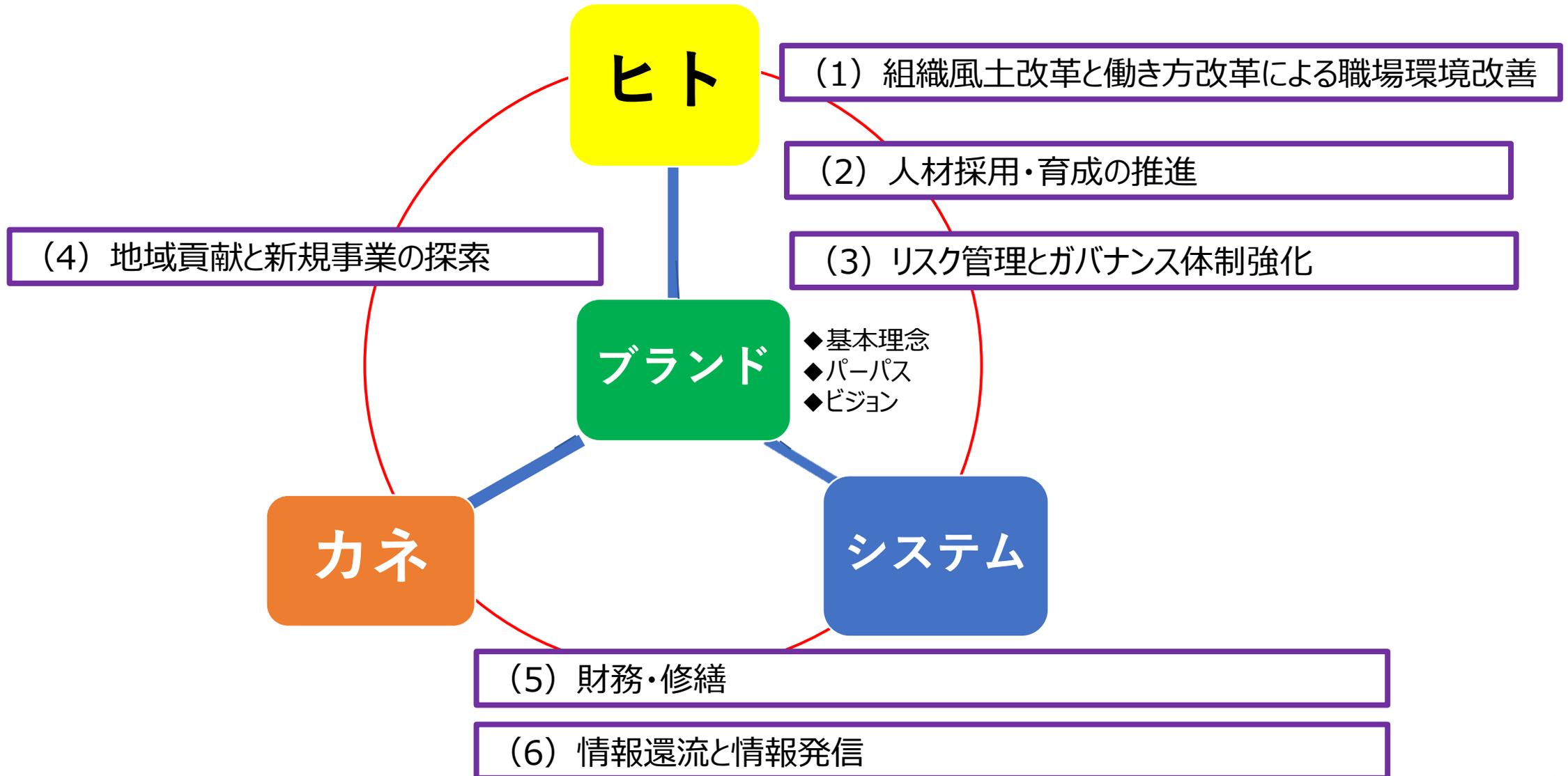
■三役会 毎月開催、8月休会      ■施設長会議 毎月開催、8月休会

■理事長の関わる会議打合せ等      年間54回実施



### 3. 法人執行体制等

(2) 事業計画評価 ①本部：「4つの経営資源」と事業所：「6つの重要課題」の関連性



### 3. 法人執行体制等 (2) 事業計画評価 ②本部4つの経営資源の評価

- 
  - ・ビジョン浸透と相互理解
  - ・基本理念、パーパス、ビジョン、事業計画、価値向上好循環サイクルの一貫性理解
- 
  - ・組織改革と人事制度運用理解
  - ・人事評価制度改定コンサル開始
- 
  - ・財務計画と余事管理
  - ・新会計システムに連動した予実管理に道筋をつける
- 
  - ・システム導入計画の着実な実行と理解促進
  - ・システム統合による一元管理始動

#### ブランド ○

- 基本理念の浸透
- パーパスの浸透
- 【ビジョンフォーラムの開催】 ○
- 【目標管理研修の実施】 ○
- 法人ビジョン・事業所ビジョンの浸透
- ビジョンマネジメントの実行】 ▲
- 法人全体の一体感の共有 ▲

#### ヒト ▲

- 人事評価制度理解促進 ○
- 【目標管理・研修シートオンライン研修】
- 人事評価スケジューリング ○
- 【人事評価制度改定フェーズに入る】
- 人材採用多様化検討 ×
- 人材BANK設置始動 ×
- 業種別Gチャット共有 ○
- 本部機能の深化 ▲
- 研修計画
- ①業務目標設定シート導入研修○
- ②施設見学 × ③交流研修 ×

#### カネ ▲

- 長期財務計画策定 ×
- 予算策定プロセスの見える化 ▲  
(事業所⇔本部の一体感)
- 予実マネジメントサイクル本稼働 ▲
- 新規事業シミュレーション ×
- 介護報酬改定の定着 ○
- 大規模修繕計画の進捗管理 ○

#### システム ×

- 会計システムの刷新 ▲
- 電子承認システム運用 ×
- 浦舟園システム運用 ○
- 十日市場CPシステム運用 ○
- ネットバンキング全事業運用 ▲
- ネットワーク機器刷新着手 ▲
- PC環境整備着手 ▲
- 三園システム統合着手 ×

■ 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(○△×)で表したものです。以下説明。

【ブランド】 10/11KKF2030ビジョンフォーラムを開催。外部講師による「ビジョンをどう受け止め、実現していくのか？」をテーマに、学びと今後の道筋を確認。

【ヒト】 人事評価制度運用面平準化のため、1～3等級正職員174名を対象として、計18回「目標管理・研修シートオンライン研修」を実施。評価制度の理解促進を図った。  
**人事評価制度再構築の本丸となる外部コンサルによる改定フェーズに入る(7月～2025年6月) ⇒2026年度導入開始**  
 相互理解のため、保育3園にてトウルーカラーズ研修を3回実施(延べ64名が参加)。  
 新卒者4名(養護野庭風の丘1名、特養白寿荘1名、大倉山保育園、新山下二丁目保育所各1名)を採用。  
 障害者法定雇用率 2.7% < 基準2.5% → 26年7月2.7%へ改定 >  
 外部講師によるBCP・DIG訓練実施して知見を蓄積。救命講習の継続(11名、2012年から累計355名受講)。安否情報訓練5月実施。

【カネ】 社会福祉事業計CF年初予算30百万円に対し、介護保険事業では厳しい運営となるが、措置事業で積み上げ、大幅な収益増となる。中長期計画の着手は次年度に持ち越し。

【システム】 消費税関連事業の再計算業務負荷により新会計システム導入に遅延が生じて基幹ルーターの転換ができず、ネットワーク環境、機器の整備が進まなかった。

### 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、人員補充を進めながら、職場環境改善、組織風土改革につなげる「はまかぜルール」の定着を目指してきた。仕事チャレンジ事業はプログラム、運用の活性化に向けて行政と鋭意対応を進めた(2011年～通算58回、延べ修了者600人超)。
- 両養護老人ホーム、救護施設浦舟園では、満床維持に向けて行政、関与機関との強固な関係構築を図った。年度終盤に事務費単価アップが確定し大幅な収益増となった。
- 白寿荘での月例イベント(ピアノ、バレエ、落語イベント、チアリーディング等)が定着し、ご利用者満足につなげるとともに、地域との関わりを強め防災面での協働も進めた。

#### ■ 老人福祉施設 (緑ほのぼの荘)

- 大広間活用の体操系、フレイル予防、週3回のカラオケが人気。1月から新体制となり、再来年度の契約更改に向けたあるべき老人福祉センターの改編を目指す。

#### ■ 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は部門連携により、入退所判断の迅速化、人員配置の適正化を進め、本入所が短期入所、通所事業(デイサービス)をカバーし黒字を確保した。
- 踊場地域ケアプラザ、十日市場地域ケアプラザでの通所事業(デイサービス)では、新たな加算獲得や新規利用者の獲得を進めた。利用者ニーズの変化、介護施設入所の早期化等環境変化が著しく、厳しい決算となった。
- 地域窓口となる包括支援センター3職種の人材採用難が継続しており、現場での負荷が増している。ケアプラザ事業の中長期計画策定に取り組んでいく。

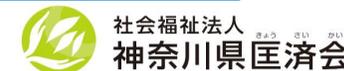
#### ■ 児童保育事業 (新山下二丁目保育所・寿福祉センター保育所・大倉山保育園)

- 大倉山保育園は、医療的ケア児サポート園のトップランナーに留まらず、理念(パーパス)、ビジョンと計画をリンクさせ、職員へ浸透、腹落ちさせPDCAを回している。
- 寿福祉センター保育所では、ビジョンリーダーによる組織活性化と障害児保育という特長を強化して、園運営を進めた。
- 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で職員、保護者、園児、地域を巻き込み共感を生み、価値向上に努めている。

#### ■ 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)

- 一般公営住宅の高齢者見守りに加えて、4月から緊急通報装置を備える高齢者住宅の見守り事業を受託。十日市場地域ケアプラザ包括支援事業との連携を進めた。

### 3. 法人執行体制等 (2) 事業計画6つの重要課題評価 ④事業所ビジョン:12事業所



#### ■ 措置事業 (はまかせ・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)

はまかせ	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
----	---



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

# ①養護老人ホーム白寿荘

2024年度 事業計画案 (2/2)

事業名: 養護老人ホーム白寿荘	※6つの重要課題についての前年度の評価を踏まえ、 重要課題達成に向けた具体的方策とスケジュールを記入ください
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>①目的と目標を共有し、多職種間が連携を図り、統一されたチームワークの形成を目指す。</p> <p>②生活支援員 選番体制(11:00~20:00)の検討。</p> <p>③自分の能力と限界を心得、相手の能力と限界を理解し、チームとしてどのような役割が担えるか、必要とされているかを常に考え、行動ができる職員を目指す。</p>	
重要課題Ⅱ: 人材採用・育成の推進	
<p>①人材採用: 支援員部署は常勤職員2名不足。1名は4月中に補填見込み。1名は上期内での採用を目指す。</p> <p>②「スキルチェックシート」「目標管理シート」の定期運用(フィードバック文化の導入)</p> <p>人材育成を充実させることで、職員のスキルアップや能力開発を促進する。</p>	
重要課題Ⅲ: リスク管理とガバナンス体制強化	
<p>①利用者支援における支援員1人1人のリスクマネジメントの意識、介護技術の向上を目指す。</p> <p>②BCP(Business Continuity Plan)事業継続計画に基づき、福祉避難所としての役割を果たせるよう意識を持ち、必要時は受け入れ態勢に努める。</p>	
重要課題Ⅳ: 地域貢献と新規事業探索	
<p>①施設内ではなかなか叶わない食を楽しむ。栄養士発案「ちよい呑みクラブ(夕食後より会議室にて30分~1H程度)」「スイーツクラブ(スイーツ、珈琲などを会議室にて30分~1H)」を年2回実施。クラブ参加希望者より月会費を徴収し、その会費でクラブを運営していく。</p> <p>②外部ボランティア(演奏等)の受け入れも月に1度ペースで行っていく。</p>	
重要課題Ⅴ: 財務・修繕	
<p>①70名定員(満床)を目指す。</p> <p>障害者加算・非該当の損益分岐点が42名と28名。</p> <p>また、本年度入院率が2%。主な理由、持病、転倒・怪我。入居者数の確保が課題(R6/2/20現在、市内6施設のうち満床が当施設と聖母の園のみ)。現在は満床だが待機者確保を目指す。</p> <p>②レトロフィット工事、エレベーター改修工事、浴槽工事を随時実施。</p>	
重要課題Ⅵ: 情報還流と情報発信	
<p>①養護・特養白寿荘のHPを活用していく。</p> <p>HP内での介護マガジン等を通じて、行政及び、関係協力機関に向けたPR活動を引き続き行う。</p>	
事業計画に取り組む上での課題と、その課題解決への方策を記入ください	
課題の内容	
人財確保	
解決への方策	
他事業所の中堅職員の動向をみつつ、外部に向けた採用活動を継続。(上期採用を目指す)	

6つの重要課題 【強化ポイント赤表示】	2024年度 【振り返り】	2025年度 【取り組み】
I 組織風土	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リーダーシップの強化</li> <li>・支援員の勤務見直し</li> <li>・超勤対策</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・支援員の選番体制の構築</li> <li>・組織図の浸透</li> <li>・支援員の通院同行開始</li> </ul>
II 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新人育成と研修計画</li> <li>・個人育成計画と目標管理の遂行</li> <li>・環境改善とフィードバック</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・併設施設からの民改費を意識し人材確保と連携強化</li> <li>・人材育成の充実(新人研修の体系化・OJT委員創設)</li> </ul>
III リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理責任と役割の明確化</li> <li>・体制整備とリスクマネジメント</li> <li>・BCP機材の所在把握</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・災害、感染症対策の強化</li> <li>・コンプライアンスの徹底</li> <li>・医務部創設</li> </ul>
IV 地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域貢献事業窓口設置</li> <li>・生活支援ショートの開設</li> <li>・事業実施マニュアル作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・月一演芸会の誘致</li> <li>・養護入居者の積極的な社会参加</li> </ul>
V 財務修繕	<ul style="list-style-type: none"> <li>・満床を目指す</li> <li>・利用状況把握</li> <li>・大規模修繕計画の遂行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・財務健全化の推進</li> <li>・施設老朽化対策と改修計画立案</li> </ul>
VI 情報還流	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ホームページの有効活用</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対外広報の強化</li> </ul>
【総括】 【特記事項】	職員の働き方改革中心に取り組み、地域貢献活動を拡大させて次年度に繋げてきた。	【事業計画】 <ul style="list-style-type: none"> <li>・入居者数の維持・向上</li> <li>・職員の定着率・向上</li> <li>・サービスの質・向上</li> </ul>

## ②養護老人ホーム野庭風の丘

2024年度 事業計画案 (2/2)

事業名:養護老人ホーム野庭風の丘	【様式2】
本年度で取り組む内容	※6つの重要課題についての前年度の評価を踏まえ、重要課題達成に向けた具体的方策とスケジュールを記入ください
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	失敗を怖がりったり、業務に対して余計な事をしたと思われるのを恐れて指示待ちになる職員もいる。感染症等の病欠により、限られた人数で業務を滞りなく遂行しなくてはならない場面も想定される。各部署のリーダーや同僚の気配り(声掛け)、フォロー、失敗も受入れる事により自分で考え動ける環境を整える。目標管理・研修シートを活用し、半期ごとに各自の言動や行動が供なっていたか面談で確認し合う。
重要課題Ⅱ:人材採用・育成の推進	4月より、野庭風の丘として初めての新卒者(専門学校卒)採用となる。開所以来初めての新卒者であり、担当者が人権に配慮しながら指導に当たっていく。年度末までには、入所者対応、介護技術に目途を立てる。また、支援員が不足している現状がある。最終手段として、高額な費用は発生するが、派遣や紹介会社を利用も一考。その間に、ハローワークや求人媒体を利用し常勤支援員採用に繋げる。
重要課題Ⅲ:リスク管理とガバナンス体制強化	研修を通して感染症の対応、BCPIにおける資料の使用方法を訓練として年2回実施。野庭風の丘「職場のルール」、法人の「行動基準」を職員会議で再確認。健全な事業所運営として、意見交換出来る職場環境づくりをする。組織図を意識し、業務へのアドバイスの主たる職員は誰か、誰からアドバイスをもらうか。当事者との面談時間の確保に努める。
重要課題Ⅳ:地域貢献と新規事業探索	コロナ禍で中止していた、4階スペースの利用(地域交流室2は除く)を5月7日(火)より再開とする。また新規事業として、子ども食堂の代替で駄菓子屋カフェを開催し、入所者と地域の方々、職員との交流を図る新規事業をスタートさせる。5月11日(土)よりスタートしたい。以降は毎月第2土曜日の開催とし、より一層野庭風の丘の知名度を上げ、地域に根付いた事業所を目指す。
重要課題Ⅴ:財務・修繕	他の事業所と比較して、収支の計画が立てやすい措置施設。その反面、退所時期の見通しが難しい面もある。収益確保には満床(定員120名)が絶対条件であるが、4月1日時点は厳しい状況。6月末までの満床を目指す。物価高騰費や措置費単価アップが不透明。今後(2031年以降か)の大規模修繕費として、支出を抑えて積立金は1千万円以上を確保する。
重要課題Ⅵ:情報還流と情報発信	情報還流はタスクウェアの活用や、職場携帯電話のスマホへの移行によって、個人の携帯電話と違い、よりLINE等によるリーダー間での情報共有が進む。それにより、他の職員との情報共有もより一層スムーズになる。情報発信としては、みんなのブログ(法人主体)やインスタ(野庭風の丘主体)を活用し、情報をその都度リアルタイムで発信する。
事業計画に取り組む上での課題と、その課題解決への方策を記入ください	
課題の内容	
①収益確保のために、待機者確保も勿論であるが、月末等の突然のご入所者逝去の対応は難しい。②職員離職への対応。	
解決への方策	
①満床(定員120名)を維持する事。支出の削減(行事の見直し等)②費用は必要だが、人材採用に関わる業者への依頼。	

6つの重要課題 【強化ポイント赤表示】	2024年度 【振り返り】	2025年度 【取り組み】
I 組織風土	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業務目標設定、面談実施</li> <li>・優先順位を考慮し出勤削減</li> <li>・ルール改訂、固定観念の打破</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自律的行動が出来る職員育成</li> <li>・コミュニケーションサポート体制</li> <li>・職場自由意見の共有</li> </ul>
II 人材育成	<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒採用の推進</li> <li>・育成計画の再確認</li> <li>・役割等級の理解</li> <li>・継続的事業運営の確立</li> </ul>
III リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・BCP対策及び訓練実施</li> <li>・管理体制指示系統の明確化</li> <li>・コミュニケーション能力向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リスクに関する行動基準ルール理解</li> <li>・管理体制上の組織図理解浸透</li> </ul>
IV 地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>・福祉拠点としての役割を果たす</li> <li>・地域定例会への積極的参加</li> <li>・駄菓子屋カフェ開催(子ども食堂代替)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・駄菓子屋カフェの継続運営</li> <li>・地域開放スペースの有効利用</li> </ul>
V 財務修繕	<ul style="list-style-type: none"> <li>・満床、待機者確保、ショート受入れ</li> <li>・情報を通じて収益担保、職員雇用</li> <li>・大規模修繕築10～15年想定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・入所者確保に向けた取り組み強化</li> <li>・職員の安定雇用</li> <li>・大規模修繕計画立案</li> </ul>
VI 情報還流	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メール、ラインの活用</li> <li>・ブログ更新頻度向上</li> <li>・広報誌、チラシ配布</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・Wi-Fi環境整備</li> <li>・将来的な見守りシステムの検討</li> </ul>
【総括】 【特記事項】	満床維持を事業所全体で取り組み、収益担保に努めた。地域貢献活動も積極的に取り組んだ。	【事業計画】 <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>・法人基本理念、野庭風の丘職場ルールの再確認</li> <li>・職員1人ひとりの声を聞く</li> <li>・職員間の挨拶を再確認</li> <li>・近隣地域に必要とされる施設づくり</li> <li>・感染防止対策を各職員が意識する</li> <li>・最低でも収支差額10百万円を達成する</li> </ul>

# ③横浜市生活自立支援施設はまかぜ

2024年度 事業計画案 (2/2)

事業名: はまかぜ

【様式2】

本年度で取り組む内容	※6つの重要課題についての前年度の評価を踏まえ、重要課題達成に向けた具体的方策とスケジュールを記入ください
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	ハラスメント撲滅宣言後の環境の変化を職員が感じとれる様な取り組みには不十分であった。ハラスメント防止につながる、ルールの確立と働く環境の向上を年間を通して取り組んでいく。 通年
重要課題Ⅱ: 人材採用・育成の推進	欠員状態を解決するため積極的に、人材の確保を積極的におこなった。確保した人材が事業の中心に立てるように、知識・手法・規則の理解を深めることが出来るようにサポートして行く。資格取得に向けた取り組みを職場全体でサポートする。欠員となる、夏季の実習生受け入れ担当職員を新たに複数配置し、個人での抱え込みや孤立化を防いでいく。
重要課題Ⅲ: リスク管理とガバナンス体制強化	個人情報流出・紛失を未然に防ぐ為、特に持ち運び可能な記録媒体(usb)について取り扱いマニュアルの再編をおこなう。防犯カメラ設置・導入に伴い、横浜市のガイドラインに沿って、利用者、職員を守るガバナンス体制を構築する。
重要課題Ⅳ: 地域貢献と新規事業探索	ここ数年間、職員が外に出ていく機会が減ってしまい、地域との関わりが薄くなってしまったため、様々な地域のネットワークに積極的に参加し発信を行い、地域の社会資源として生活困窮者支援に繋げる道筋を探していく。
重要課題Ⅴ: 財務・修繕	修繕担当を中心に年間で行う修繕の優先順位を決めて進めていく。利用者が在所している中での修繕作業が中心となるため、進行については行政、業者と事前打ち合わせを十分に行っていく。 今年度の大きな終戦として、ガスヒートポンプの入れ替え工事があるが、入れ替え工事の食堂及び厨房が使用できない期間の食事の提供についてが一番の課題となっている。
重要課題Ⅵ: 情報流通と情報発信	2023年度に新たにインターネットサービスの利用を開始し、情報発信を始めた。今年度は、情報を受け取る側の気持ちを汲んだ発信を進めていく。また、行政との連携(行政ホームページへの誘導やURLの貼り付け)も取り組んでいく。
事業計画に取り組む上での課題と、その課題解決への方策を記入ください	
課題の内容	
職場環境の改善とハラスメント撲滅	
解決への方策	
職場内の可視化を進めて、「知らない内に大事な事が決まっていた」等の見えない部分を極力減らしていく。目標を数値して視覚的にも意識を高める。	

6つの重要課題 【強化ポイント赤表示】	2024年度 【振り返り】	2025年度 【取り組み】
I 組織風土	<ul style="list-style-type: none"> <li>・担当制支援からグループ支援へ移行</li> <li>・多角的視点における支援向上</li> <li>・組織再編成、業務役割の明確化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場環境改善、風土改革の定着</li> <li>・ルール意義理解と浸透の評価</li> <li>・上記人権研修に組み込んでいく(ルールアンケートの実施)</li> </ul>
II 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・欠員補充、人材確保</li> <li>・担当職員によるOJT</li> <li>・人材育成と定着化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・継続的な職員ボトムアップを図る</li> <li>・業務量、内容の共通理解を進める</li> <li>・担当業務へ自薦出来る関係作り</li> </ul>
III リスク管理	<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>・研修実施で理解を深める</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・リスク認識を高める</li> <li>・金銭管理を最重要課題と認識</li> <li>・個人情報管理に対する意識強化</li> <li>・職員を守る体制作り</li> </ul>
IV 地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>・社会資源として探索追及</li> <li>・地域会議への出席(寿ゆめ会議)</li> <li>・地域活動に参加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自立支援法改正にともなう居住支援</li> <li>・安定居住の確保と地域生活支援</li> </ul>
V 財務修繕	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全性を優先した修繕</li> <li>・魅力アップに向けた設備投資</li> <li>・経年劣化故障、市と協議</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・営繕担当から全体営繕へシフト</li> <li>・自律的に捉える環境整備</li> </ul>
VI 情報還流	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ICT化システム導入</li> <li>・SNS利用</li> <li>・情報発信</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設専用ホームページ開設</li> <li>・直接対応における支援制度への誘導</li> <li>・困窮者の声を拾う迅速な対応</li> </ul>
【総括】 【特記事項】	<p><b>組織図を基にグループ支援に取り組んで来た。役割の明確化を軸に環境改善出来るように継続し取り組む。</b></p>	<p>【事業計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き職場環境改善、職場風土改革取り組む</li> <li>・安心して働ける職場作りに努める</li> <li>・自立支援法改正を理解し支援の幅を広げる</li> <li>・職場内組織体制の明確化</li> <li>・連携充実化と属人化の解消に取り組む</li> </ul>

# ④救護施設横浜市浦舟園

2024年度 事業計画案 (2/2)

重要事項・進捗状況	※6つの重要課題についての前年度の評価を踏まえ、重要課題達成に向けた具体的方策とスケジュールを記入ください
<p>本年度で取り組む内容</p> <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>●新型コロナウイルス5類移行に伴い、行事や就労訓練事業の再開を進めると共に業務効率化も図る。 ●浦舟園のビジョンである「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」に近づき、法人ビジョンを身近に感じられるような取り組みを行う。 ●2023年度受賞した第三者評価について、課題の振り返りと改善策を検討していく。</p>	
<p><b>重要課題Ⅱ：人材採用・育成の推進</b></p> <p>●1年後を見据えた計画的な職員採用を行い、加配職員不足や業務負担を減らす。 ●人材育成の推進を行い、責任感を持ち、協調性を養い、主体的に発信できる人材を増やし、職場全体の成長に繋げていく。 ●ボトムアップ型組織の構築。自立型人間づくり、組織づくりを目指す。</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>●実行性のある災害時の訓練を実施する。 ●個人情報保護の重要性を再認識していく。 ●各委員会、各事業、各部署業務の共有を図っていく。</p>	
<p><b>重要課題Ⅳ：地域貢献と新規事業探索</b></p> <p>●感染症の流行により自粛していた地域や周辺施設との繋がりを再構築していく。 ●日中活動の充実化や再開を検討していく。</p>	
<p><b>重要課題Ⅴ：財務・修繕</b></p> <p>●ベッド満床を維持し、運営を安定させる。 ●みなし常勤の配置を安定的なものにし、人件費の安定化を図る。 ●2025年度の電力会社切り替えが円滑に行えるようにする。</p>	
<p><b>重要課題Ⅵ：情報還流と情報発信</b></p> <p>●KKF2030プロジェクトの進捗を意識した情報共有と意見を収集する環境の構築する。 ●グーグルの活用を進めていく。</p>	
<p>事業計画に取り組む上での課題と、その課題解決への方策を記入ください</p> <p>課題の内容</p> <p>・定員100名の維持、計画的な職員採用、生活困窮者就労訓練事業の再開、皆で作った事業計画の振り返り、ビジョンの浸透。</p>	
<p>解決への方策</p> <p>・定員100名の維持・・・相談員を中心に実施機関、病院への宣伝活動の継続 ・計画的な職員採用・・・年間通して採用を進めていく。 ・生活困窮者就労訓練事業の再開・・・感染症の状況をみながら、春先には再開をしていく。 ・事業計画の振り返り・・・職員会議、支援員会議、フロアカンファなど進捗や振り返りが出来るシステムを構築する。 ・ビジョンの浸透・・・事業計画がビジョンの浸透に繋がっていることを少しずつ意識し、発信できる職員を増やしていく。</p>	

6つの重要課題 【強化ポイント赤表示】	2024年度 【振り返り】	2025年度 【取り組み】
I 組織風土	<ul style="list-style-type: none"> <li>浦舟園のビジョン作成中4点に絞る</li> <li>モチベーション向上、離職率減少</li> <li>コミュニケーション活発、風通し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ビジョン実現に向けた意識行動共有</li> <li>人事評価再構築における連携整備</li> <li>風通しの良い職場環境統一</li> <li>部署間連携、業務効率化</li> </ul>
II 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>目標自己評価シート活用し共有する</li> <li>研修計画の立案及び精査</li> <li>OJT委員による新人教育課題解決</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>計画的職員採用</li> <li>人材育成推進強化、職場全体の成長</li> <li>研修活用における人材育成</li> <li>事業計画を意識した目標管理</li> </ul>
III リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種BCP訓練の実施</li> <li>2つの事業の体制強化</li> <li>リーダー研修受講</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>実行性ある災害訓練実施</li> <li>個人情報保護重要性再確認</li> <li>感染症対策としての研修訓練強化</li> </ul>
IV 地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>生活困窮者就労訓練、再開受入れ</li> <li>新規レク委員立ち上げ</li> <li>ボランティア・レク活動の充足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域環境との繋がりを継続連携</li> <li>日中活動の充実化、非常勤役割明確化</li> </ul>
V 財務修繕	<ul style="list-style-type: none"> <li>光熱費高騰、補助金確認</li> <li>加配職員充足、みなし常勤採用</li> <li>通所利用者2名増加予定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>指定管理更新を意識した運営</li> <li>光熱費を意識した対応</li> <li>満床維持した安定経営</li> </ul>
VI 情報還流	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員Gmail全体情報発信</li> <li>4施設会議、情報共有組織強化</li> <li>医務室会議、他施設連携強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>タスクウェア、Gmail活用情報還流</li> <li>iPadを活用した情報発信</li> </ul>
【総括】 【特記事項】	<p><b>事業所ビジョンの浸透に努めモチベーション向上に向けた対応を行ってきた。</b></p>	<p>【事業計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>事業計画を意識した職員目標管理</li> <li>総括研究会での事業計画振り返りと次年度発展</li> <li>指定管理受託、安定運営を行う</li> <li>人材確保育成、就労訓練事業の再開（2026年度）</li> </ul>

# ⑤横浜市緑ほのぼの荘

2024年度 事業計画案 (2/2)

事業名: 緑ほのぼの荘 <span style="float: right;">【様式2】</span>	
本年度で取り組む内容	※6つの重要課題についての前年度の評価を踏まえ、重要課題達成に向けた具体的方策とスケジュールを記入ください
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	
① 概ね年10回のコミュニティスタッフ会議の開催 ② パソコン処理の移行により、業務や帳票を適切に活用することができるようにする	
重要課題Ⅱ: 人材採用・育成の推進	
① コミュニティスタッフと年2回の面談を行い、コミュニケーションと育成を促進いたします ② コミュニティスタッフ採用時OJT制から2ヶ月試用期間制	
重要課題Ⅲ: リスク管理とガバナンス体制強化	
① 一般団体の活動が適切に遂行されているか、に関する管理・指導 ② 情報の還元(結果等のフィールドバック)と情報浸透の徹底	
重要課題Ⅳ: 地域貢献と新規事業探索	
① 新しい講師と共に新たな事業改革を進める ② 帰宅困難者施設の広報活動	
重要課題Ⅴ: 財務・修繕	
① 指定管理料の範囲内での運営 ② 保守点検業者に次年度の設備機器等の不具合箇所一覧表の作成を依頼し、年度末に修繕会議を行います。業者のアドバイスに従いながら、早急に修繕が必要とされる箇所を計画立てて更新工事を進めております。	
重要課題Ⅵ: 情報還元と情報発信	
① SNS中心の情報発信への移行(高齢者の方が利用しやすい形式)	
事業計画に取り組む上での課題と、その課題解決への方策を記入ください	
課題の内容	
① 新規自主事業の改革・時節柄の取組・男性向けの講座・趣味の教室の新規講座の立上げ ② パソコンソフトの機能のOJT・ワードのツール、エクセルの関数の習熟により作業の平準化を図る	
解決への方策	
① 講師の発掘(ちよっと先生・他施設の講師・講師募集オーデション) ② パソコンの操作ができる方から指導を受け、習得した後は、次は下の方に引き継ぐ	

6つの重要課題 【強化ポイント赤表示】	2024年度 【振り返り】	2025年度 【取り組み】
I 組織風土	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員とコミスタの関係改善</li> <li>PC処理導入により、業務帳票整理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>意見を言いやすい環境整備</li> <li>職員間連携強化</li> <li>段階的な改革</li> </ul>
II 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>コミスタ採用時OJT制から2か月試用期間制へ</li> <li>コミスタ評価制度導入</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>定着率向上、職員活躍の支援</li> <li>業務負担の適正化</li> <li>柔軟な働き方の推進</li> </ul>
III リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>コミスタ短期退職対策</li> <li>勤務シフトの公平性担保</li> <li>情報還元、浸透の徹底</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修体制やマニュアル整備を進める</li> <li>安全性と信頼性の向上</li> <li>情報共有で事故等、未然に防ぐ</li> <li>継続的な改善計画の共有</li> </ul>
IV 地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門家、専門集団への委託 (内容充実)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>講師との積極的な意見交換</li> <li>地域ニーズに応じたプログラム作成</li> <li>地域参加型イベントの推進</li> <li>地域との繋がり強化</li> </ul>
V 財務修繕	<ul style="list-style-type: none"> <li>計画的予算配分、運営遂行</li> <li>施設保守点検、毎月1回実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>無駄な支出削減</li> <li>修繕計画の計画的実行</li> <li>計画的な維持管理</li> </ul>
VI 情報還元	<ul style="list-style-type: none"> <li>H P 発信からSNS発信へ移行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>サービス向上目指したアンケート実施</li> <li>SNS等運用による情報発信</li> </ul>
【総括】 【特記事項】	<p><b>職場環境改善に向けたコミュニケーションを図り、対応した次年度も継続して取り組む。</b></p>	<p>【事業計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職場環境の改善と新規事業の創出</li> <li>職場環境改善、コミュニケーション活性化</li> <li>職員役割の明確化とフィードバック</li> <li>新規事業の創出</li> </ul>

# ⑥十日市場地域ケアプラザ

2024年度 事業計画案 (2/2)

事業名:十日市場地域ケアプラザ <span style="float:right">【様式2】</span>	
本年度で取り組む内容	※6つの重要課題についての前年度の評価を踏まえ、重要課題達成に向けた具体的方策とスケジュールを記入ください
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	<働き方改革による健康職場の実現>…「仕事」と「生活」の調和が重要(ワーク・ライフ・バランス)今年度(2024)も計画的な有給取得をし、個人の生活時間充実を図ることで、業務・事業への意欲を高める。
重要課題Ⅱ:人材採用・育成の推進	<階層別・職種別相談コミュニティの形成>・<地域包括支援センター:糸井> ○施設内既存の会議の場を活用し、相談コミュニティを創る。 ○常勤・非常勤職の区別なく、利用者(様々な目的で来館する方々の)理解を深める為の「勉強会」を実施。
重要課題Ⅲ:リスク管理とガバナンス体制強化	<リスク管理と継続的なコンプライアンスの浸透>・<居宅介護支援事業:廣田> ○「個人情報保護研修」を全職員に実施。個人情報取り扱いの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、事業継続計画に沿って、年2回の防災訓練及び感染症研修を実施します。 ○ハラスメント研修を定期に実施、人権意識を高め、施設としてハラスメントを起こさせない環境を整えます。
重要課題Ⅳ:地域貢献と新規事業探求	<横浜市営、十日市場ヒルタウン生活援助員派遣事業>…(生活援助員:LSA/Life Support Adviser)新たなチームの誕生、課題解決への橋渡しが重要な役割となる。
重要課題Ⅴ:財務・修繕	<サービス内容を見直し、通所介護事業継続の方策>・<通所介護事業:福島> ○認知症や精神疾患、独居の方が毎日を笑顔で過ごせるよう、個々の課題に向き合う支援を基本にします。 ○居宅ケアマネと顔の見える関係を築くため定期訪問する。 ○生活相談員の時間外業務を削減するため、毎月話題に挙げて意識しながら、適正な人員配置を模索する。
重要課題Ⅵ:情報流通と情報発信	<ICTを活用した地域への情報発信>・<地域活動交流事業:樋口> ○ウェブサイト・SNS(LINE・X)や2次元コード(QR)を活用し、案内や開催状況等の情報を発信。 ○地域の方が年齢を問わずに集い、子育ての悩みやスマホの使い方等を「教え合う」ことが出来る場として、「多世代カフェ」を立ち上げます。
事業計画に取り組む上での課題と、その課題解決への方策を記入ください	
課題の内容	各々専門職が配置され経験豊富な職員が業務を担っている。 定期開催の各種会議で、施設全体の取組や事業別課題などの検討・職員間での情報共有はできている。 住民個々の複合的な課題には、総合相談業務の性質上守秘義務の関係から、部分情報の共有に留まる。 十日市場地域の課題に関して介護保険事業の職員は、共有する機会が少ないため関心が薄い傾向にある。
解決への方策	地域全体の課題や情報に触れる機会を増やし、利用者のニーズに合わせたサービスを臨機に柔軟に取入れる。

6つの重要課題 【強化ポイント赤表示】	2024年度 【振り返り】	2025年度 【取り組み】
I 組織風土	<ul style="list-style-type: none"> <li>働き方改革による健康職場の実現</li> <li>通所介護員の欠員補充</li> <li>有給休暇取得率向上</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>調和のとれた「健康職場」推進</li> <li>福利厚生充足化</li> </ul>
II 人材育成	<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増やす</li> <li>ステークホルダー勉強会実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>安定した人材確保、個々の負担軽減</li> <li>障害者雇用を目指す</li> </ul>
III リスク管理	<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種研修による人権意識を高める</li> <li>職員研修通じ事業所間理解深める</li> <li>一体感と相互協力出来る職場環境</li> <li>リスク軽減</li> </ul>
IV 地域貢献	<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ニーズとの調和のとれた事業実施</li> <li>専門職同士の会議体、集いの場を活用</li> <li>地域がつながりQOL向上を目指す</li> </ul>
V 財務修繕	<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>通所:外部CM関係強化</li> <li>居宅:4名体制加算取得目指す</li> </ul>
VI 情報還流	<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ICT入替による業務効率化</li> <li>ツールを使用した情報発信</li> <li>事業広報誌の活用</li> <li>SNSの継続利用</li> </ul>
【総括】 【特記事項】	地域に根差した活動をICTを取り入れながら積極的に対応してきた。引き続き貢献活動を継続していく。	【事業計画】 <ul style="list-style-type: none"> <li>安定した人員体制、継続した利用者獲得</li> <li>職員雇用、健康的な職場環境目指す</li> <li>利用者新規獲得</li> <li>地域課題に向き合い事業所の一体感をつくる</li> </ul>

# ⑦踊場地域ケアプラザ

2024年度 事業計画案 (2/2)

事業名: 踊場地域ケアプラザ 【様式2】

本年度で取り組む内容	※6つの重要課題についての前年度の評価を踏まえ、重要課題達成に向けた具体的方策とスケジュールを記入ください
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>1階事務所の働き方PJを引き続き実施し環境整備につなげる</li> <li>職員全体研修・懇親会を実施する(研修3回、懇親会2回)</li> </ul>
重要課題Ⅱ: 人材採用・育成の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>デイサービスの人員を事業規模にあわせて適正化する(継続)</li> <li>業務に必要な資格の取得を進める。特に介護支援専門員、主任介護支援専門員</li> </ul>
重要課題Ⅲ: リスク管理とガバナンス体制強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>虐待防止委員会を設立し定期的な研修を行う</li> <li>感染予防委員会を設置し定期的な研修を行う</li> </ul>
重要課題Ⅳ: 地域貢献と新規事業探索	<ul style="list-style-type: none"> <li>前年度に引き続きチームオレンジ事業を推進し、地域における認知症の理解を促進する。</li> </ul>
重要課題Ⅴ: 財務・修繕	<ul style="list-style-type: none"> <li>行政と協議し中間浴の交換と施設内のLED化を進める。</li> </ul>
重要課題Ⅵ: 情報還流と情報発信	<ul style="list-style-type: none"> <li>所内のICT環境の整備を行う</li> <li>昨年度に引き続き事業にZOOM等ICTを活用していく</li> </ul>
事業計画に取り組む上での課題と、その課題解決への方策を記入ください	
課題の内容	
解決への方策	

6つの重要課題 【強化ポイント赤表示】	2024年度 【振り返り】	2025年度 【取り組み】
I 組織風土	<ul style="list-style-type: none"> <li>働き方改革、環境整備</li> <li>事務所と居宅事業所の活用方法</li> <li>全体研修、懇親会、サークル活動充足</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員全体研修・懇親会の実施</li> </ul>
II 人材育成	<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>主マネ資格取得推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>通所人員の事業規模適正化</li> <li>業務上資格取得推進 (ケアマネージャー・主任ケアマネージャー)</li> </ul>
III リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>災害備蓄品の適正活用方法検討</li> <li>訓練の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>虐待防止委員会継続研修実施</li> <li>感染予防委員会継続研修実施</li> </ul>
IV 地域貢献	<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「だいだい祭り」の充実化</li> <li>チームオレンジ事業の推進</li> <li>戸塚高校定時制との連携推進</li> </ul>
V 財務修繕	<ul style="list-style-type: none"> <li>所内照明LED化推進</li> <li>介護保険事業の収支改善</li> <li>指定管理事業の単収支安定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中間浴の交換と施設内LED化</li> <li>消防設備交換を推進</li> </ul>
VI 情報還流	<ul style="list-style-type: none"> <li>zoom等ICT活用事業推進</li> <li>情報サイトの充実、情報発信</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>所内ICT環境整備</li> <li>ICT活用</li> </ul>
【総括】 【特記事項】	<p>事業収支の改善を事業所全体で取り組んで来た。職場環境改善に向けた取り組みを継続する。</p>	<p>【事業計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>指定管理確保に向けた事業アピール</li> <li>通所事業の利用者確保を進める</li> <li>チームオレンジ事業の推進、地域連携</li> <li>所内ICTネットワークの更新環境作り</li> </ul>

# ⑧特別養護老人ホーム白寿荘

2024年度 事業計画案 (2/2)

事業名: 特別養護老人ホーム白寿荘(施設・短期) 【様式2】

本年度で取り組む内容 ※6つの重要課題についての前年度の評価を踏まえ、重要課題達成に向けた具体的方策とスケジュールを記入ください

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

- ・5直報告の徹底による問題解決力の強化
- ・1on1ミーティングの実施によるコミュニケーション活性化
- ・自己評価の導入による目標管理の推進
- ・公平公正で働きやすく、心理的安全性の高い職場の実現

重要課題Ⅱ: 人材採用・育成の推進

- 職員の能力向上に向けた取り組み強化
- ・事業推進力強化のための研修実施
  - ・役職・管理職員の経営感覚育成
  - ・職員の自己評価表開始

重要課題Ⅲ: リスク管理とガバナンス体制強化

- ・緊急時の5つの「直」の徹底による危機管理体制の確立 \* 職員のSOSの早期把握など
- ・白寿荘医務部の創設による安全管理強化
- ・データに基づく行動計画の実行でのガバナンス強化

重要課題Ⅳ: 地域貢献と新規事業探索

- ・イベントの復活、外出機会の拡大での地域との繋がりが強化
- ・地域貢献活動における施設機能の拡充探索
- ・養護事業との共同企画における差別化のできる事業探索

重要課題Ⅴ: 財務・修繕

- ・更なる入所選定基準の緩和による入所率向上の探索
- ・コスト管理と業務効率化
- ・営業力強化のための勉強会実施(オンライン学習含)
- ・施設機能拡充のための改修計画

重要課題Ⅵ: 情報還流と情報発信

- ・地域と施設が共に参加する活動を通じて様々な情報発信を促進する。\* 知名度向上
- ・職員間のコミュニケーション充実での情報共有強化 1on1ミーティング強化
- ・顧客満足度向上に向けた取り組み実施 \* ホームページの更なる活用
- ・チャット活用などメール機能等の拡充

事業計画に取り組む上での課題と、その課題解決への方策を記入ください

課題の内容

- 【課題1】職員の高年齢化に伴う事業推進力の低下
- 【課題2】地域との連携不足

解決への方策

- 【課題1解決方法】職員のスキル向上と意識改革を進める
- 【課題2解決方法】地域交流イベントの拡充等による地域との繋がりが強化

6つの重要課題 【強化ポイント赤表示】	2024年度 【振り返り】	2025年度 【取り組み】
I 組織風土	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の定着率を上げる</li> <li>・働きやすさ</li> <li>・働きがいup</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・5直報告の徹底、問題解決力強化</li> <li>・1on1ミーティングの継続</li> <li>・心理的安全性の高い環境作り</li> <li>・オンライン学習の充足化</li> </ul>
II 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事業推進力を上げる</li> <li>・自己評価、幹部教育の徹底</li> <li>・差別化できる事業に進化させる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織構成に考慮した採用計画</li> <li>・能力、役割向上出来る研修実施</li> <li>・管理、役職者マネジメント育成強化</li> </ul>
III リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人情報漏洩保護委員設置</li> <li>・マニュアル再整備</li> <li>・ホームページ担当者設置</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>医務部創設による安全管理体制</b></li> <li>・<b>危機管理体制における5直体制確立</b></li> <li>・<b>白寿荘合同防災活動強化</b></li> <li>・<b>地域防災体制の強化</b></li> </ul>
IV 地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>・TACの両施設間連携強化</li> <li>・ホームページ推進メンバー選定</li> <li>・地域発信の強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「月一園芸」を合同で進める</li> <li>・利用者、職員の外出機会創出</li> <li>・地域との繋がりが強化</li> </ul>
V 財務修繕	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>営業販促に対する勉強会設置</b></li> <li>・<b>入退所委員会の強化</b></li> <li>・<b>稼働率入所率を上げる</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・入所選定基準条件の緩和</li> <li>・コスト管理と業務効率化</li> <li>・施設生活機能の拡充</li> <li>・施設入所の安定化</li> <li>・収支差率1%以上を目指す</li> </ul>
VI 情報還流	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設利用を高める発信の強化</li> <li>・地域活動への積極的参加</li> <li>・白寿荘チームへの発信</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報発信をオール白寿で促進</li> <li>・職員間コミュニケーションサポート</li> <li>・顧客満足度向上のSNS発信</li> </ul>
【総括】 【特記事項】	<p><b>本入所の受入れに重点を置き入所率の回復がみられている。地域貢献活動も強化していく。</b></p>	<p>【事業計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・三年計画で改革を推進</li> <li>「介護からかいごへ」「地域の穏やかな中心に」</li> <li>1年目: 選ばれる施設への仕組み再構築</li> <li>2年目: かいごへの転換を加速、改修・業務改善</li> <li>3年目: 改革の完成</li> </ul>

# ⑨寿福祉センター保育所

2024年度 事業計画案 (2/2)

事業名: 寿福祉センター保育所 【様式2】

本年度で取り組む内容	※6つの重要課題についての前年度の評価を踏まえ、重要課題達成に向けた具体的方策とスケジュールを記入ください
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>今年こそ職員同士が気持ちよく協力できる連携体制を作り上げる。</li> <li>ビジョンについて楽しく語り合おう!</li> <li>引き続き気持ちよく有休が取得できる職場環境の維持。</li> </ul>
重要課題Ⅱ: 人材採用・育成の推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>チーム保育の実践(全職員で理解を深め、若手保育士の育成に取り組む)</li> <li>新評価制度へ向けて取り組む。</li> <li>キャリアアップ以外の有益な研修の受講促進。</li> </ul>
重要課題Ⅲ: リスク管理とガバナンス体制強化	<ul style="list-style-type: none"> <li>避難訓練のバリエーションを増やし実施する。</li> <li>副主任事務を主任に昇格。(ワーキングチームとしても更にリーダーシップを発揮してもらう)</li> <li>地域防災会議、警察署会議、地域定例会等に施設長が参加し保育所の安全強化に繋げる。</li> </ul>
重要課題Ⅳ: 地域貢献と新規事業探索	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域の会議等への参加。</li> <li>地域の活動への積極的な協力。</li> <li>かるがも広場、一時保育、育児講座の実施</li> </ul>
重要課題Ⅴ: 財務・修繕	<ul style="list-style-type: none"> <li>4月は0, 1歳児が定員に満たないことが予想されるため、2歳児枠を増やして0, 1歳児のマイナスを補填する。</li> <li>引き続き障がい児認定を慎重に進めていく。</li> <li>保育日誌、保育カリキュラム等のICT化を進め、残業時間を減らしていく。</li> </ul>
重要課題Ⅵ: 情報還流と情報発信	<ul style="list-style-type: none"> <li>ブログの毎月配信</li> <li>2024年度から保護者との連絡アプリをキッズリーからルクミーへ支障なく移行していく。</li> </ul>
事業計画に取り組む上での課題と、その課題解決への方策を記入ください	
課題の内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員の連携強化において一人ひとりの主体的な行動が不可欠である。</li> <li>障がい児認定は保護者の心情や家庭環境、文化の違いを考慮する必要がある。</li> </ul>
解決への方策	<ul style="list-style-type: none"> <li>熱線、中堅職員が自ら手本となって周りに声をかけ協力していく姿勢を見せる。</li> <li>異年齢の関わりの時間を増やしたり職員の親睦の場を設定する等他クラスに声をかけやすい職員関係を作る。</li> <li>障がい児認定について保護者へは焦らず慎重に。かつ書類が整った後に通り認定が受けられるように日誌の記載等、事前の入念な行政対策をしていく。</li> </ul>

6つの重要課題 【強化ポイント赤表示】	2024年度 【振り返り】	2025年度 【取り組み】
I 組織風土	<ul style="list-style-type: none"> <li>気持ちよく有休利用できる職場環境</li> <li>職員の連携強化、ビジョンの共有</li> <li>三園連携</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>職員連携が図れる体制作り</li> <li>ビジョン実現に向けた取り組み</li> </ul>
II 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリアアップ研修の促進</li> <li>新卒者2名の育成、プリセプター制度</li> <li>新評価制度の作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>チーム保育の充実</li> <li>研修の充実</li> </ul>
III リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>B C P計画対策強化</li> <li>副主任、常勤フリー職員配置</li> <li>クラス運営の作成</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>避難訓練の主体的な取り組み</li> <li>役割職員を含む連携強化</li> <li>役割職員の発信によるチーム保育</li> </ul>
IV 地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域行事活動、会議への参加</li> <li>かる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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>地域会議イベントへの協賛、積極的参加</li> <li>かるがも広場、一時保育、育児講座実施</li> </ul>
V 財務修繕	<ul style="list-style-type: none"> <li>0, 1歳児の定員充足</li> <li>障がい児認定</li> <li>リスク管理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障がい児認定を丁寧に慎重に</li> <li>少子化を見据えた定員変更(定員50名への変更検討・打診)</li> <li>ペーパーレス化、業務効率化</li> <li>コストと労力を削減</li> </ul>
VI 情報還流	<ul style="list-style-type: none"> <li>ブログ毎月更新、地域配布物強化</li> <li>保護者へ事業計画周知</li> <li>配布物イメージアップ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ブログの毎月配信</li> <li>翻訳機器購入</li> <li>伝え方を工夫し外国籍家庭への正確な伝達実現</li> </ul>
【総括】 【特記事項】	<p><b>職場環境改善を掲げて職員連携を強化してきた。継続してビジョン実現に努めていく。</b></p>	<p>【事業計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>職員同士の協力、連携強化</li> <li>チーム保育の推進</li> <li>50名定員への変更申請の検討(将来を見据えて)</li> </ul>

# ⑩新山下二丁目保育所

2024年度 事業計画案 (2/2)

事業名:新山下二丁目保育所 【様式2】

本年度で取り組む内容	※6つの重要課題についての前年度の評価を踏まえ、重要課題達成に向けた具体的方策とスケジュールを記入ください
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	・新副主任を交え、子どもの人権と職員の働きやすさを軸に運営会議(園長・主任・副主任)を定期的な実施 ・若手保育士が活躍できる配置転換のため、フォローを中堅職員以上でしていく。 ・物語の生まれる園庭(ハーブ花壇増設)
重要課題Ⅱ:人材採用、育成の推進	・産休、育休代替え職員を春と夏に確保(2名分) ・ヤングミーティング継続
重要課題Ⅲ:リスク管理とガバナンス体制強化	・平日避難訓練実施 ・北方消防出張所と近隣園コラボの避難消火訓練、研修 ・備蓄品利用しての訓練
重要課題Ⅳ:地域貢献と新規事業探索	・まりんまりん拡大(室内の場所確保) ・一時保育(ウェルカモメ)土曜の実施 ・小規模保育所連携 ・地域との交流再開
重要課題Ⅴ:財務・修繕	・0歳児入所者確保を年間通してアピール(経営の安定) ・新規事業での補助金増収 ・1階保育室、ホールの床修繕 ・空調機とシェード等の熱中症対策
重要課題Ⅵ:情報還元と情報発信	・地域、商業施設へ新山下二丁目保育所とまりんまりんアピール ・HPの見やすさ、掲載のしやすさ(法人、全施設と相談) ・インスタ開設?(法人、3園と相談)
事業計画に取り組む上での課題と、その課題解決への方策を記入ください	
課題の内容	・少子化の中、現在の経営を継続することの難しさを感じる。子育て支援の意義は大きいことと園庭など立地が恵まれていることを最大限に活用しても子どもが少ないので、補助金事業だけでなく収益事業も今から考えておかなければきつくなると思う。
解決への方策	今年度は、補助金を申請できるものを最大限に活用。保護者との共通の理解を深め、障害児補助金申請。保護者負担等の金額の見直し等も2024年中に再考。最大限

6つの重要課題 【強化ポイント赤表示】	2024年度 【振り返り】	2025年度 【取り組み】
I 組織風土	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の精神的負担軽減</li> <li>・各役割の定着と業務分担</li> <li>・各連携会議強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保育事務作業の効率化</li> <li>・小グループミーティング継続</li> <li>・業務の可視化と職員個人を主役となり認め合える職場環境実現</li> </ul>
II 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・管理職フォロー事務員雇用</li> <li>・職員の主体性、育成、看護師定着</li> <li>・三園プリセプター制度見直し</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材採用が課題</li> <li>・人事と協力し保育士以外の採用強化</li> <li>・費用負担を勘案しながら採用を検討</li> <li>・業務に充実感を持てる育成</li> </ul>
III リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・老朽化、危険箇所修繕→メンテ契約</li> <li>・北方消防出張所との毎月連携</li> <li>・物語が生まれる園庭計画強化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・BCP計画+安全計画の周知浸透</li> <li>・避難訓練の内容強化</li> <li>・経年劣化に対する対応強化</li> </ul>
IV 地域貢献	<ul style="list-style-type: none"> <li>・こそだてひろば活動拡大</li> <li>・一時保育拡大</li> <li>・小規模園リサーチ連携園模索</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子育てイベントの地域招待を拡大</li> <li>・支援拠点とのコラボ事業増回</li> <li>・新規イベント実施計画</li> <li>・地域イベントへの参画</li> <li>・地域の活性化に貢献</li> </ul>
V 財務修繕	<ul style="list-style-type: none"> <li>・老朽化、危険箇所修繕</li> <li>・えんぺい導入</li> <li>・年度途中入所推進</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・積立金を有効活用した修繕計画</li> <li>・補助金変更点の理解と検討</li> <li>・サブスク利用料の保護者負担額貢献・検証</li> </ul>
VI 情報還元	<ul style="list-style-type: none"> <li>・保育園ビジョン、事業計画の浸透</li> <li>・コドモン機能拡大利用</li> <li>・ホームページツールにおける発信</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・えんみっけの充実</li> <li>・コドモンの活用活性化</li> </ul>
【総括】 【特記事項】	<p><b>役割分担の明確化と若手が活躍できる環境を作ってきた。更なる連携を図っていく。</b></p>	
		<p>【事業計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ていねいな保育の共有から、子ども・保護者地域・職員のウェルビーイングを目指して</li> <li>・合理的配慮視点、改修(パーテーション設置)</li> <li>・個別保育計画の専門性意識したシステム構築</li> <li>・一時保育の展開→子育て支援+経営補填</li> <li>・大規模修繕継続+経年劣化修繕、買い替え</li> </ul>

# ⑪大倉山保育園

2024年度 事業計画案 (2/2)

事業名: 大倉山保育園 【様式2】

本年度で取り組む内容	
※6つの重要課題についての前年度の評価を踏まえ、重要課題達成に向けた具体的方策とスケジュールを記入ください	
<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>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織内の情報伝達および共有が確実に実行されることを目指し、毎月の各会議等で確認し進めていく。</li> <li>・施設内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発信、共有を心掛ける。</li> <li>・法人3園の連携について検討し、年度を通して、各施設の良い所を抽出しシェアしていく。</li> </ul>	
<b>重要課題Ⅱ: 人材採用・育成の推進</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・新卒者および若手職員はチーム保育を活用してOJT研修を丁寧に行いながら園全体で育成していく。</li> <li>・スキルチェックシートおよび目標管理シートを使用し、各職員のスキルアップを図る。</li> <li>・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、個人はもちろんのこと、園全体での底上げをしていく。</li> <li>・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。</li> </ul>	
<b>重要課題Ⅲ: リスク管理とガバナンス体制強化</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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、更新を進め、定期的に訓練を行う。</li> <li>・安全計画および災害時マニュアルの共有を。</li> <li>・個人情報保護、ハラスメント防止、虐待防止等、法令順守について内部、外部ともに学ぶ機会を設ける。</li> <li>・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。</li> <li>・新体制の元、適切な業務分掌および職務権限の情報共有を図る。</li> </ul>	
<b>重要課題Ⅳ: 地域貢献と新規事業探索</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・横浜市の医療的ケア児サポート保育園として、現在、看護師を3名配置。</li> <li>・新入児の状況や職員体制を踏まえ、一時保育の積極的な受け入れを進めていく。</li> <li>・11月開催の地域育児支援イベントにおいて、看護師や栄養士が相談の対応にあたるようにする。</li> </ul>	
<b>重要課題Ⅴ: 財務・修繕</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き、会議等で園の危機的状況や制度、補助金の仕組み等を分かりやすく説明し、「施設運営」(今後生き残るために)という意識を職員が持てるようにする。</li> <li>・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生かしていく。</li> <li>・補修、修繕については中・長期計画を確認しながら後手にならないように進める。</li> </ul>	
<b>重要課題Ⅵ: 情報伝達と情報発信</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・園発信の情報を整理し、職員間および保護者との共有を確実に実行していくことで安定した関係性を継続していく。</li> <li>・園内の約束事等について、利用者の満足度を高めていく。</li> <li>・コドモンの活用を進め、ペーパーレス化を促進する。</li> <li>・情報の受伝達の難しさを再確認。</li> </ul>	
事業計画に取り組む上での課題と、その課題解決への方策を記入ください	
<b>課題の内容</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・目標管理を進める中で、面談や進捗状況確認の時間確保が難しい。</li> <li>・園児の確保、確実な収支差額を出す運営自体が非常に難しい。</li> </ul>	
<b>解決への方策</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・面談等の時間については、予定を組んでいくことはもちろんのこと、タイミングが合えば、前倒しで実施していくことを共有しておき、確実にこなしていく。</li> <li>・優遇されることはないと思うが、協力的な姿勢と積極的な連携を心掛け、園として信頼されるように努める。</li> </ul>	

6つの重要課題 【強化ポイント赤表示】	2024年度 【振り返り】	2025年度 【取り組み】
I 組織風土	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織内における情報受伝達確立</li> <li>・自責形成と連携</li> <li>・評価表評価制度を進める</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織内の情報伝達共有の確実性</li> <li>・業務平準化を各種会議で確認</li> <li>・「自分事」として捉えられる共有</li> <li>・チーム保育の適正配置</li> <li>・3園連携の継続対応強化</li> <li>・保育園用評価指標作成検討確認</li> </ul>
II 人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・OJT研修とスキルアップ</li> <li>・内部外部研修の充足</li> <li>・医療的ケア学習</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・チーム保育を活用したOJT育成</li> <li>・職員視点意見に耳を傾け向上を目指す</li> <li>・相互に学びあえる関係性の構築</li> <li>・確実な研修参加と全体底上げを図る</li> <li>・医療的ケアの理解を深める</li> </ul>
III リスク管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・BCP対策及び訓練実施</li> <li>・法令順守意識改革</li> <li>・情報共有システム構築</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・計画理解と日常災害に備える</li> <li>・マニュアルの職員理解を推進</li> <li>・新規情報を意識、保育の質向上</li> <li>・感染症対策、全体で意識を高める</li> <li>・過去例を基に事故防止に務める</li> </ul>
IV 地域貢献	<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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子育て広場常設園として対応調整</li> <li>・医療的ケア児対応を地域連携として発展協力強化</li> <li>・内部環境を加味した一時保育積極的な受入れ</li> </ul>
V 財務修繕	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員会議時の経営運営共有</li> <li>・園舎2階修繕計画</li> <li>・大規模修繕計画立案</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・状況理解「施設運営」意識高める</li> <li>・補助金、制度理解を3園共有</li> <li>・中長期計画、施設運営を検討</li> <li>・中長期計画確認しながら計画が後手にならない様に進める</li> </ul>
VI 情報還流	<ul style="list-style-type: none"> <li>・絵本貸し出し給食サンプル再開</li> <li>・職員主体で改善案発信</li> <li>・受伝達系統の確立と相互理解</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・関係者との安定関係構築継続</li> <li>・双方合意を得ながら満足度向上</li> <li>・コドモンの活用</li> <li>・情報の相互理解に努める</li> <li>・PC環境等整備していく</li> </ul>
【総括】 【特記事項】	<p>医療的ケア児受入れを地域と共に連携してきた。一時保育にも力を入れて子育て広場も対応していく。</p>	
		<p>【事業計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子育て広場事業について</li> <li>・医療的ケア対応でも地域資源としてインクルーシブ保育を実践し役割を果たす</li> <li>・チーム強化を図り主体的な環境をつくる</li> </ul>

## 4. 事業活動資金収支報告

### 決算状況

(百万円)

項目	2024年度 実績	2024年度 年初予算	2023年度 実績	2025年度 年初予算
事業活動収入	2,994	2,912	2,864	3,007
事業活動支出	2,796	2,790	2,689	2,881
事業活動収支差額	198	122	175	126
	↑	↑	↑	↑
社会福祉事業計収支差額	106	30	85	31
収益事業	92	92	90	95

※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 76百万円 前年比 23百万円**

①はまかせ含む**措置事業：136百万円、保育事業：91百万円、介護保険事業：▲10百万円、本部：▲118百万円**で**社会福祉事業合計：106百万円。収益事業：92百万円**を加えると**198百万円**となった。

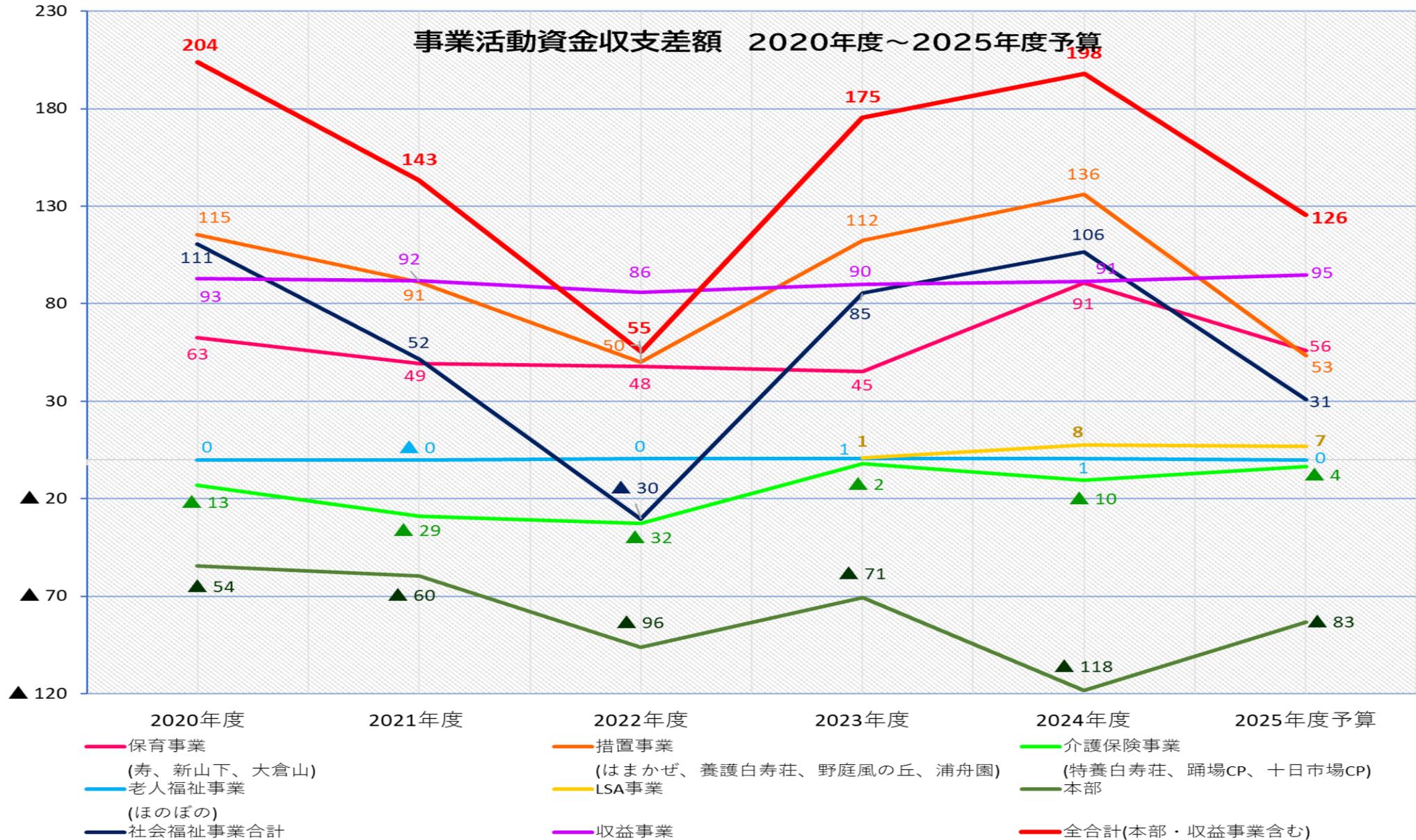
②収益事業を除く社会福祉事業計の年初予算は、30百万円で臨んだ。保育事業で予算以上の収益確保。年度末に向けて措置事業の事務費単価アップにより、年初に遡って収益アップとなった。一方で介護保険事業、特にデイサービス事業は厳しい運営となった。

③また、適正な人員配置を担保するため人件費予算を組んだが、24百万の未使用となり人員採用難が継続している。

④収益事業の土地賃貸は、3年契約の3年目。賃貸料収入204百万円から税金、諸経費を控除し92百万円を確保。

以上

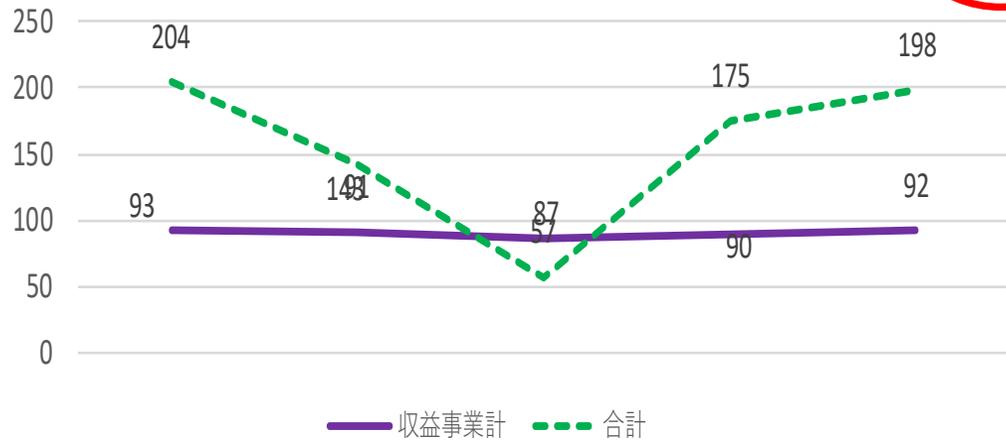
# 資料：事業活動資金収支(CF) 推移グラフ



# ■ 資料:2020年～2024年 C/FとP/Lの推移

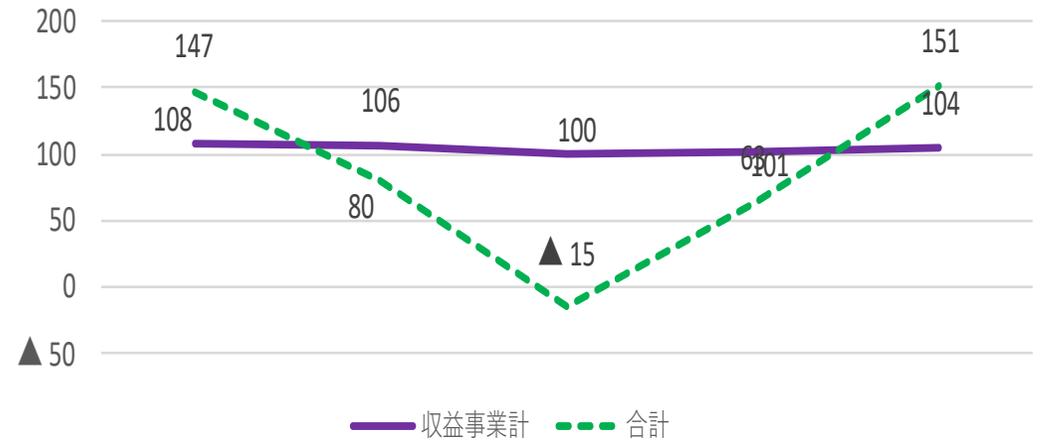
(C/F)資金収支増減差額推移

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
社会福祉事業計	111	52	▲ 30	85	106
収益事業計	93	91	87	90	92
合計	204	143	57	175	198



(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	2024年度
社会福祉事業計	39	▲ 26	▲ 115	▲ 38	47
収益事業計	108	106	100	101	104
合計	147	80	▲ 15	63	151



《2024年度》			
社会福祉事業計	106百万円	前年比	21百万円
収益事業計	92百万円	前年比	2百万円
合計	198百万円	前年比	23百万円

《2024年度》			
社会福祉事業計	47百万円	前年比	85百万円
収益事業計	104百万円	前年比	3百万円
合計	151百万円	前年比	88百万円



社会福祉法人  
神奈川県匡済会

# KKF(カナガワケン・キョウサイカイ・フューチャー) 2030ビジョン

To-Be  
あるべき姿

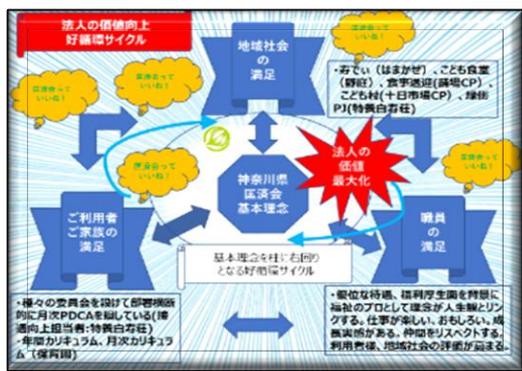


KKF2030  
法人ビジョン

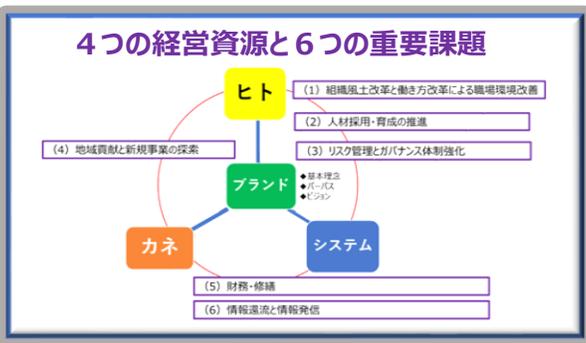


KKF2030  
事業所  
ビジョン

## <価値向上好循環サイクル>



## <2025年事業計画>



×

### リソース

- ファン**
  - 基本理念
  - 基本方針/行動基準
  - パーパス
- ド**
  - あるべき人材像
  - 人事評価制度再構築
  - 職場環境改善
- ヒト**
  - 過去の検証
- カネ**
  - 3~5年、10年事業計画(CFベース)
- モノ**
  - 大規模修繕計画改定
  - 個別修繕計画策定による全体管理
- システム**
  - 法人内基幹システム構築
  - 勤怠/給与/人事システム導入計画
- 地域**
  - 地域との共生
  - 地域貢献
- ネット**
  - 新規事業探索

- 行動基準
- 基本方針
- 基本理念

As-Is  
現在

