A decorative border with floral and leaf motifs in each corner, surrounding the central text.

令和3年度

事業計画書

令和3年4月1日～令和4年3月31日

社会福祉法人 慈童会

目 次

- * 社会福祉法人 慈童会 法人本部
- * 総務・管理部
- * 特別養護老人ホームくすのき園
- * くすのき園短期入所生活介護事業所
- * くすのき園通所介護事業所
- * くすのき園訪問介護事業所
- * 居宅介護事業所くすのき園
- * グループホームくすのき園
- * くすのき園居宅介護支援事業所
- * 鈴鹿第4地域包括支援センター
- * くすのき保育園

社会福祉法人 慈童会

1. 本年度目標

昨年から引き続いての新型コロナウイルス感染拡大は、保育・介護事業の経営・運営に多大なインパクトを及ぼし、ワクチン接種後も感染予防対策を強化し続けなければならない。混沌とした社会状況の中、法人運営環境や事業継続の負担増、手順の変更等で事業運営に様々な困難を生じさせている。1法人、1事業所の問題ではなく、市や県、国を挙げての対策に、現場は、今、まさに連携と協働により、最新の知見に基づく行動力が試されている。

法人理念「慈しむ心を育む」に則り、慈童会は地域包括ケアの中心的役割を担い、公益的・公共的な事業を展開し、もって地域社会から信頼が得られる事業運営を行うことを目標とする。

2. 重点的取り組み

- (1) 地域からの信頼される社会福祉法人として、安定的財務基盤を確立する。
- (2) 人権尊重を基に、自己決定と自己選択を重視し、虐待排除や個人情報保護、苦情相談体制を徹底させる。
- (3) 地域への発信力を強化し、社会資源や個人との連携・協力により公益的取組を行う。
- (4) 福祉人材の育成と定着のための取組を強化し、良質なサービス提供と職員満足度の向上を図る。

3. 会議

(1) 理事会

- | | |
|------------------------|---------|
| ・令和2年度 事業報告及び決算の決議 | 令和3年 5月 |
| ・令和3年度 中間状況報告及び補正予算の決議 | 令和3年11月 |
| ・令和4年度 事業計画及び予算の決議 | 令和4年 3月 |

(2) 臨時理事会

必要に応じ随時

(3) (定時) 評議員会

- | | |
|------------------------|---------|
| ・令和2年度 事業報告及び決算の決議 | 令和3年 6月 |
| ・令和3年度 中間状況報告及び補正予算の決議 | 令和3年11月 |
| ・令和4年度 事業計画及び予算の決議 | 令和4年 3月 |

(4) 臨時評議員会

必要に応じ随時

4. 監査

- | | |
|----------------------------|---------|
| (1) 定例監査 財産及び事業の執行状況及び決算監査 | 令和3年 5月 |
| (2) 臨時監査 財産及び事業の執行状況 | 必要に応じ随時 |
| (3) 内部経理監査 全事業所収支状況 | 必要に応じ随時 |

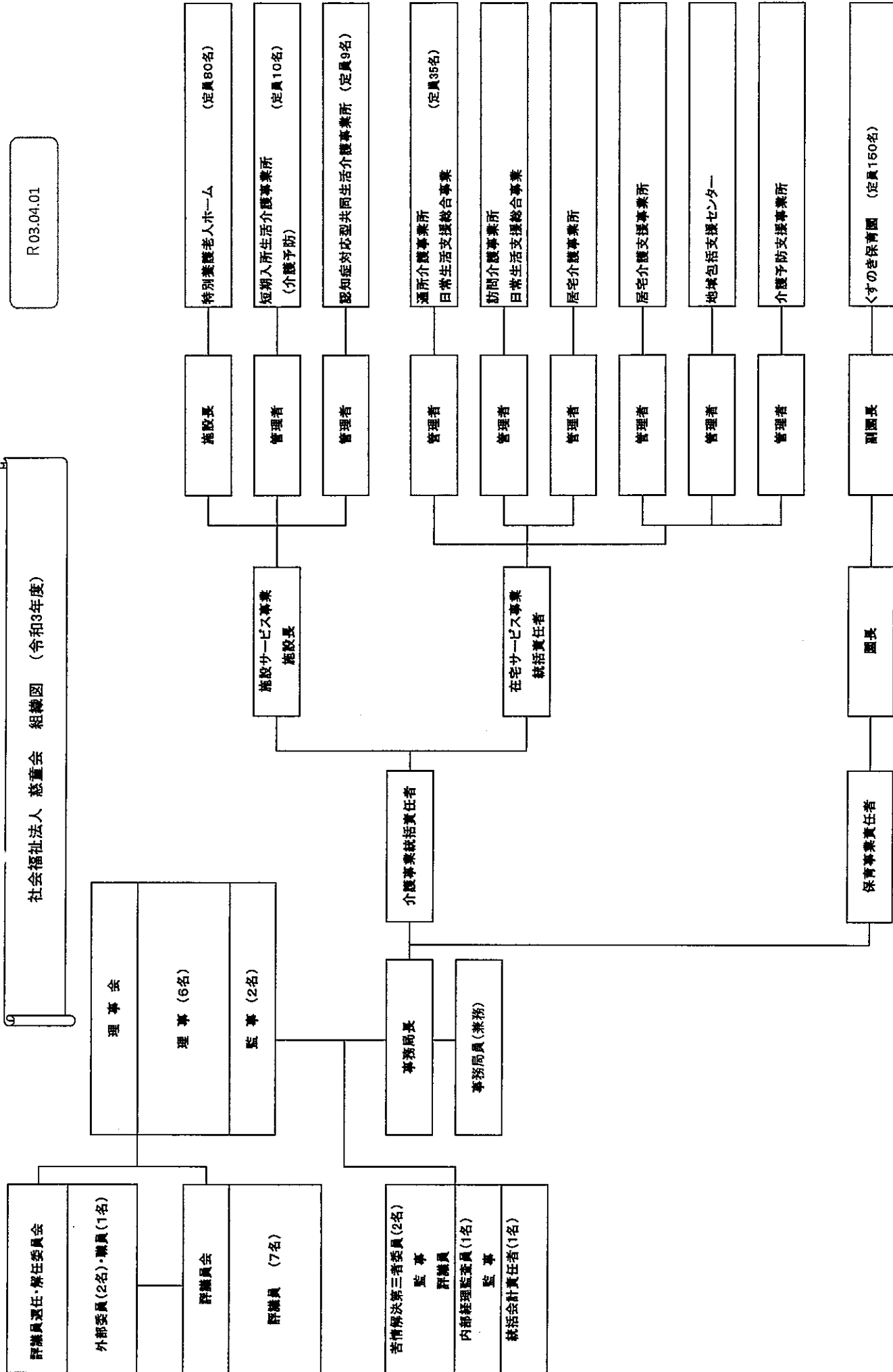
5. 表彰

- | | |
|------------|---------|
| (1) 永年勤続表彰 | 令和4年 2月 |
|------------|---------|

6. 組織図・職員構成

- | | |
|--------------------|----|
| (1) 社会福祉法人 慈童会 組織図 | 別紙 |
| (2) 令和3年 4月1日 職員数 | 別紙 |

社会福祉法人 慈童会 組織図 (令和3年度)



* 業務執行理事を選任する場合は、事務局局長同等の扱いとする。

職員数

令和3年4月1日一

事業所名	正規職員		時給職員(契約勤務時間)					合計	
	男	女	8H	7H以上~8H未満	6H以上~7H未満	6H未満	その他		
理事長兼事務局長	1							1	
施設長		1						1	
在宅事業統括責任者	1							1	
副施設長		1						1	
事務員		2			1			3	
特養・短期	生活相談員	1						1	
	介護支援専門員	1						1	
	管理栄養士		2					2	
	個別機能訓練指導員	1						1	
	介護士	12	15	5	4	1	3	3	43
	看護師		2				1		3
	准看護師		2	1	1				4
	介護補助員			1		1			2
	宿直専門員							2	2
	特養・短期 合計	15	21	7	5	2	4	5	59
通所	生活相談員								0
	生活相談員兼介護士		3						3
	看護師兼機能訓練士				1			1	2
	介護士	1	3	1			1	4	10
	運転手						1		1
通所合計	1	6	1	1	0	2	5	16	
グループホーム	介護支援専門員		1						1
	介護士		5				2	1	8
	看護師							1	1
グループホーム計	0	6	0	0	0	2	2	10	
訪問介護	ヘルパー		2			1		6	9
	訪問介護合計	0	2	0	0	1	0	6	9
地域包括	介護支援専門員	1	1						2
	看護師		1						1
	社会福祉士	1							1
	包括合計	2	2						4
在介・居宅	介護支援専門員	1	3	2					6
	在介・居宅合計	1	3	2	0	0	0	0	6
老人福祉関係合計	21	44	10	6	4	8	18	111	
保育園	園長	1							1
	事務員	1	1						2
	保育士	1	14		7	5	1		28
	栄養士		1						1
	調理員		1		1		1		3
保育園合計	3	17	0	8	5	2	0	35	
総合計		24	61	10	14	9	10	18	146
		85			61				

訪問介護事業所には居宅介護事業(障害者ヘルパー)含む

産前産後育休は含む。派遣労働者、アルバイト含まず。

協力事業	契約協力病院	高木病院 大木歯科医院	契約弁護士	みなと法律事務所
	嘱託医	高木病院・高木啓介・高木哲之介	契約公認会計士	神原公認会計士事務所
		やまもと心身クリニック・山本昌人	契約社会保険労務士	三重県中小企業育成協会
産業医	高木病院 高木哲之介	給食委託業者	日本ゼネラルフード(株)	

年間行事予定一覧表

	法人全体	法人 内外研修	特別養護 老人ホーム	短期入所 生活介護事業所	グループホーム	居宅介護 支援事業所	通所介護 事業所	訪問介護 事業所
4月		法人中長期	歌おう会	花見(桜)	花見(桜)		季節行事(花見)	
		計画発表会	オーナメント作り		うどん作り		お茶会	
		新人職員研修						
5月	次年次採用の 学校訪問		保護者会総会(9日)	外出(公園散策)	花見 (チューリップ)	専門研修課程Ⅰ (5月～8月)	季節行事 (端午の節句)	
			歌おう会		畑作り		消防訓練	
			脳トレ				お茶会	
6月	職員健康診断		地域中学校体育祭交流	手作りおやつ	花見 (紫陽花)	合同研修会	おやつバイキング	
	腰痛検査		脳トレ				(梅雨)	
	メンタルヘルスチェック				フラワーアレンジメント		お楽しみ昼食	
7月	ボランティアの会		合同七夕会	七夕	七夕 流し素麺	専門研修課程Ⅱ (7月～12月)	季節行事 (七夕)	
			七夕ゼリー作り	流しそうめん	カラオケ大会			
			かき氷	手作りおやつ	暑気払昼食会		かき氷	
8月	こども参観日		かき氷	手作りおやつ	夕涼み バーベキュー		季節行事 (夏祭り)	
							かき氷	
9月		前期面談	彼岸法要	外出	花見 (コスモス)		いきいきフェスタ	
			オーナメント作り	(喫茶や買い物)			季節行事 (敬老会・松花堂)	
			介護フェスタ					
10月			鈴鹿ブロック交流会					
			長寿を祝う会(3日)	長寿を祝う会	長寿を祝う会	合同研修会	季節行事 (運動会)	
			脳トレ		ミニ運動会 芋ほり		お茶会	
11月	次年次採用の 学校訪問		地域中学校交流会	紅葉狩り	(外食)	主任介護支援専門員研修 (11月～3月)	お楽しみ昼食	
			駄菓子食べよう会		ドライブ		消防訓練	
			オーナメント作り				お茶会	
12月	職員健康診断	人事考課	もちつき大会	もちつき大会	クリスマス会		季節行事	
	腰痛検査		合同クリスマス会	保育園合同の	手打ちそば		(クリスマス会)	
			年末抽選会	クリスマス会	歳忘会		おやつバイキング (クリスマス)	
1月			脳トレ		フラワーアレンジメント			
			書初め (今年の一字漢字)	初詣	初釜 お屠蘇 新年を祝う会		季節行事 (初詣)	
					初詣		(ビンゴ大会) (松花堂)	
2月	永年勤続表彰	フィードバック	節分豆まき	節分 豆まき	節分 豆まき	合同研修会	季節行事	
	法人40周年記念	面談	オーナメント作り		うどん作り		(節分)	
			脳トレ		花見(梅)		おやつバイキング (バレンタイン)	
3月		新採用	彼岸法要	手作りおやつ	雑祭り		季節行事	
		オリエンテーション	保育園お別れ会		花見(桜)		(桃の節句)	
							保育園卒園お祝い 手作りおやつ (ホワイトデー)	
毎月	ノー残業デー	実績検討会	誕生会		お茶会		ミーティング	会議・研修実施
	防災訓練						園内研修	
							誕生会・趣味活動	

総務・管理部

本年度目標

- 事業継続の一端を担う
- 職員が幸せな職場づくり

1.経営基盤の強化

- ・管理職は各事業所のマネジメント状況及びその進捗を把握し、必要に応じて指示や助言、意見を述べ、統制管理を毎月行う。ここでいうマネジメントとは主として人材、財務、修繕をいう。
- ・経営状況が見える会計書類を翌月25日までに作成し、予算実績検討会議や幹部会議で財務状況を報告することで、現状理解と対策に役立てる。
- ・従来通りのやり方をムリムダから見直す。

2.地域包括ケアシステムの推進

- ・地域住民との繋がりや自己スキルを活かせる場所の提供としてボランティアを受け入れる。1年間をかけて、1グループまたは個人6人の新規ボランティアを開拓する。
- ・各学校より職場体験の受け入れや、学生等のインターンシップを受け入れるための学校訪問を行う。

3.人材育成

- ・信頼される職員となる。
- ・窓口や電話対応力、及び傾聴力の向上を念頭に、断らない対応や利用者等から好印象を持たれる対応をし、利用者満足度及び稼働率の向上に貢献する。
- ・人事評価能力、面談力の向上のために、勉強会、研修会を開催する。
- ・人間的成長が得られる研修会、豊かな感性を磨く研修会を開催する。

4.労働環境の向上

- ・感謝と承認、褒めあえる職場環境を醸成するため、新たな制度を導入する。
- ・職員意見交換会を開催し、安心して安全に働くことができる、風通しのよい職場環境を作っていく。
- ・将来に希望が持てるキャリアアップ制度の周知を図る。
- ・大切な人に誇れる仕事を見える形にするため、子ども参観日を設ける。

特別養護老人ホーム くすのき園

本年度目標

よりそう ～気持ち～

1.経営基盤の強化

- ・特養入所者の水分強化を行うことで入院者の減少及び稼働率向上を図る。
- ・年間稼働率97%以上目指す。
- ・日用品の取扱商品について定期的に在庫確認を行い、適正数・価格の見直しをする。
- ・コロナウイルス及び他感染症防止のため、感染対策を重点的に行う。

2.地域包括ケアシステムの推進

- ・専門職と連携を図り地域活動の情報を得ながら、地域の集まり（勉強会・出前講座・懇談会）への参加を通して施設と地域と顔の見える関係性を構築する。
- ・地域の社会資源の一つとして地域の期待に応える。

3.人材育成

- ・施設内勉強会やリモート研修・外部研修に参加した職員は、研修の伝達を委員会等通じて行う。
- ・人材育成をしていくうえで職務チェック用紙を用いて、内容を各自で確認し「わかる（知識）」と「できる」を標準化し介護サービス提供のスキル向上を目指す。
- ・個人面談を通じて事業所目標とすり合わせながら個人目標を設定する。
- ・エルダー制・メンター制の周知を行い、OJTを繰り返し統一したサービスの提供ができるように体制を作る。

4.労働環境の向上

- ・有給休暇と公休を組み合わせ計画的に取得する。
- ・常に清潔感を与える服装、身だしなみ、丁寧な言葉使いを意識し、職員が笑顔で元気な挨拶を心がける。
- ・意欲向上ができる職場環境作りを目指す。

くすのき園（介護予防）介護短期入所生活介護事業所

本年度目標

誠実な対応で利用者ニーズに沿った福祉サービスの実施

1.経営基盤の強化

- ・利用者、家族のニーズに沿った柔軟な福祉サービスの実施をする。
- ・利用者本位のサービスを提供することで、地域の期待に応える。
- ・居宅支援事業所と連携を密にして、新規利用者を獲得し、情報の共有を図る。
- ・特養の空床を活用し、法人内で情報共有しながら年間稼働率97%以上を目指す。
- ・事故発生後の対策、事故防止を図るため、リスクマネジメントを推進する。
- ・感染症対策として手指消毒、居室と送迎車の清掃と換気を徹底し、感染予防をする。
- ・人材研修等に参加し、接遇マナーを向上する。
- ・災害に対応するために平時からの準備や法人内の訓練等に参加する。
- ・交通法規を遵守し、安全・安心な送迎で無事故、無違反を達する。

2.地域包括ケアシステムの推進

- ・住み慣れた地域で生活が送れるように、自宅における生活と利用中の生活に差異がないよう配慮し、自立支援に向けて取り組む。
- ・措置入所や緊急時の受入態勢を整える。
- ・サービス担当者会議等に積極的に参加し、多職種連携で在宅介護を支える。
- ・医療・地域・介護と連携、情報共有し、地域で支える包括ケアシステムの一翼を担う。
- ・自助・互助・共助・公助の基本的な考え方と関係を理解し、地域の生活課題を連携し解決する。

3.人材育成

- ・挨拶、言葉使い、笑顔、態度、身だしなみに気をつけ、誠実な対応が出来る。
- ・法令を遵守し、個人情報やプライバシー保護を徹底することで、人権尊重に徹する。
- ・個別ケアに向けた介護の実践でケアの質の向上を図る。
- ・施設内外の研修に参加し、知識・技術の向上に努める。
- ・年2回のフィードバック面談を行い、モチベーションアップ、能力向上に繋げる。

4.労働環境の向上

- ・5S活動に取り組み、業務効率の向上、安全性の確保、快適な職場環境を目指す。
- ・ICTを活用した記録の整備と業務改善に努める。
- ・メンタルヘルスケアを実践し、職員の心身の健康だけでなく、生産性向上に努める。
- ・パワーハラスメント・セクシャルハラスメント防止規程を守り、職員が安心して働ける環境を作る。
- ・有給休暇取得の推進。

くすのき園 通所介護事業所

本年度目標

職員満足度の向上＝利用者満足度の高いサービスの提供

1.経営基盤の強化

- ・令和3年度介護報酬改定に沿った各種加算の取得。
- ・利用者ニーズに沿ったサービスの提供。
- ・利用者満足度の高いサービスを提供する。

2.地域包括ケアシステムの推進

- ・医療・介護・地域との情報共有・連携を図る。
- ・地域行事への参加、地域のニーズの掘り起こしを図る。

3.人材育成

- ・職員のレベルに合った研修会への参加。
- ・資格取得（社会福祉士・介護支援専門員・介護福祉士）の推進。
- ・育成担当者の育成のための法人内外の研修に参加。

4.労働環境の向上

- ・有給休暇取得の推進。
- ・ICTを活用した業務の見直し改善。
- ・職員満足度向上のために働きやすい環境を整える。
- ・カウンスルミーティング（1回/月）を実施し、事業所内の課題の解決意見交換を行う。

くすのき園 訪問介護事業所

本年度目標

チームワークを大切に利用者ニーズに沿ったケアの充実を図る

1.経営基盤の強化

- ・ケアマネージャー及び地域包括支援センターとの情報共有を行い地域のニーズに沿ったケアを実施。
- ・令和3年度介護報酬改定に沿った各種加算の取得。
- ・ICT等活用した業務の効率化を図り、生産性向上に努める。

2.地域包括ケアシステムの推進

- ・医療・介護・地域との情報共有・連携に努める。
- ・地域包括支援センター・居宅介護支援事業所と連携して地域のニーズを発掘する。
- ・ヘルパー協議会・行政との情報共有・連携に努める。

3.人材育成

- ・年間研修計画を策定して職員一人一人がレベルアップできる環境を作る。
- ・定期的な面談を実施して職員の不安や悩みごとなどを共有して解決していく。
- ・月に一度、会議を実施して利用者の支援内容等含めた情報共有化を図る。

4.労働環境の向上

- ・有給休暇の取得推進を図る。
- ・柔軟な働きやすい環境を整える。
- ・ICTの活用により業務の見直し、負担軽減に努める。

居宅介護事業所 くすのき園

本年度目標

チームワークを大切に利用者ニーズに沿ったケアの充実を図る

1.経営基盤の強化

- ・ 支援相談員との情報共有を行い地域のニーズに沿ったケアを実施。
- ・ 令和3年度介護報酬改定に沿った各種加算の取得。
- ・ ICT等活用した業務の効率化を図り、生産性向上に努める。

2.地域包括ケアシステムの推進

- ・ 医療・障がい・地域との情報共有・連携に努める。
- ・ 支援相談員と連携して地域のニーズを発掘する。
- ・ ヘルパー協議会・行政との情報共有・連携に努める。

3.人材育成

- ・ 年間研修計画を策定して職員一人一人がレベルアップできる環境を作る。
- ・ 定期的な面談を実施して職員の不安や悩みごとなどを共有して解決していく。
- ・ 月に一度、会議を実施して利用者の支援内容等含めた情報共有化を図る。

4.労働環境の向上

- ・ 有給休暇の取得推進を図る。
- ・ 柔軟な働きやすい環境を整える。
- ・ ICTの活用により業務の見直し、負担軽減に努める。

グループホーム くすのき園

本年度の目標

日々の暮らしの中で、ご本人とご家族との繋がり、地域との繋がり、職員との繋がり、さまざまな繋がり結び安心して笑顔で暮らしていただけるような支援サービスを行う

1.経営基盤の強化

- ・チームケアにおいてPDCAサイクルを構築、実践する。ケースカンファレンスがPDCAサイクルの主要な部分を担うよう目指す。
- ・令和3年度介護報酬改定に沿った各種加算の取得。

2.地域包括ケアシステムの推進

- ・運営推進会議を活かした取り組み、市町村との連携に努める。

3.人材育成

- ・介護職員実務者研修や認知症介護実践者リーダー研修、受講各種オンライン研修受講により更なる資格取得を目指す。
- ・ご本人の意向を大切にされたケアを第一に考えていく共通の想いが職員間で共有し合えるチーム作りを目指す。
- ・ミーティングや隙間時間を活用し事業所内研修を行う。また、研修や面談を定期的につづることにより、より質の高いコミュニケーションと信頼関係を継続することができる。

4.労働環境の向上

- ・安全衛生委員会において職員の意見を吸い上げ職員環境の改善に繋げる。
- ・職員満足度を上げる為、職場内でのコミュニケーションや休暇取得のためのチーム力を高める。

くすのき園 居宅介護支援事業所

本年度目標

協働意識をもったチーム力で利用者様の相談を総合的に受け止め多様なニーズに応える

1.経営基盤の強化

- ・令和3年度介護報酬改定における質の高いケアマネジメントの推進・通減性の緩和・各種加算取得への対応で生産性の向上を図る。
- ・行政や近隣の医療機関、介護サービス事業所との地域ネットワークの充実を図る。
- ・認定調査の委託件数週9件以上を目標とする。
- ・交通法規を遵守し交通事故ゼロを達する。

2.地域包括ケアシステムの推進

- ・地域の課題を地域包括支援センターと共通認識をもちながら保健・福祉・医療とのネットワークを構築し、地域社会との繋がりを強化する。
- ・介護予防教室への参加で地域高齢者との触れ合いを大切にする。(コロナ感染症の状況に応じて対応)
- ・介護保険制度によるサービスのみならずその他のインフォーマルな社会資源をご本人が活用できるように継続的に支援していく。
- ・行政や近隣の医療機関、介護サービス事業所との地域ネットワークの充実を図る。

3.人材育成

- ・1on1ミーティングの実施でコミュニケーションを図りきめ細やかなサポートでチームワークを強化する。
- ・年間研修計画に沿った研修会への参加で自己研鑽に努め専門性を高める。
- ・1回/週の事業所内勉強会の開催、他居宅介護支援事業所との合同研修会(3回/年)への参加で情報共有を行う。
- ・接遇マナー向上、利用者の主体性を上げるコミュニケーション技法を習得する。

4.労働環境の向上

- ・リモートワークの推進で柔軟に働きやすい環境を整える。
- ・有給休暇の取得推進でワーク・ライフ・バランスの実現を図る。
- ・定期的な面談によるメンタルヘルスケアの実践。

鈴鹿第4地域包括支援センター

本年度目標

令和3年4月1日より地域包括支援センター開設にあたり、圏域の地域住民の方に啓発活動を行い、各関係機関と連携を図りながら共に支えるまちづくりを目指す

地域包括ケアシステム推進の中核的な機関として「公益性」「地域性」「協働性」の視点にたち、その人らしい生活が維持出来るようネットワークを構築する

1.経営基盤の強化

- ・予算内での事業運営を行い、経費の削減に努める。
- ・生活機能の状況や課題に即した介護予防ケアマネジメントを行い必要な支援を行う。業務の一部を指定居宅介護支援事業所に委託した場合は公正・中立性を確保し、ニーズに資するケアマネジメントが行われるよう必要に応じて助言を行う。
- ・「地域から信頼される包括支援センター」を目標に活動を行い、ソーシャルワークスキルの向上を図る。

2.地域包括ケアシステムの推進

- ・地域住民の相談には懇切丁寧にワンストップ窓口として対応する。
- ・切れ目のない医療・介護連携の体制を構築する。
- ・生涯現役のまちづくりを目指し介護予防を推進する。
- ・地域共生社会の実現に向けセンター職員で目的を共有し、各関係機関とのネットワークを構築する。
- ・地域の住民や高齢者を含め、多様な担い手が参画する支え合いの体制づくりに努める。

3.人材育成

- ・センター職員がチームで常に相互に情報を共有し、日頃の実践を通じた専門知識や専門的見解等の視点から協議を行う。
- ・必要に応じて外部研修等に参加する機会を持ち、研修で得た知識や技術をチームで共有する。
- ・センター内でスーパービジョンを実施し、人材育成のためのシステムを構築する。

4.労働環境の向上

- ・同じ専門職同士や他の地域包括支援センターの職員同士等のつながりを深め、職員の資質やモチベーションの向上、働きやすい職場づくりをマネジメントする。
- ・ICTの活用により業務の生産性の向上に努める。
- ・有休休暇を取得しやすい環境を作り、ワークライフバランスを目指す。

くすのき保育園

本年度目標

職員一人一人が保育に関するプロ（専門職）であるという自覚を持ち、子どもたち・保護者が安心して通うことができる保育園づくりを目指す

1.経営基盤の強化

- ・低年齢児の受け入れ人数増による運営費増加。
- ・各種加算、補助金の適用申請。

2.地域包括ケアシステムの推進

- ・虐待等家庭環境に問題がある家庭について、行政と連携し問題解決を図る。
- ・園庭開放を通して未就園児とその保護者にも関わり、育児・保育で困ったことがあれば頼れる地域に根差した保育園となれるよう情報発信を行う。

3.人材育成

- ・市内外、県外の研修（WEB研修含む）にも参加し、自園以外の職員と交流する機会を設け、幅広い知識や考え方を吸収できるようにする。
- ・自身の給与にも反映されるキャリアアップ研修への積極的な参加。
- ・職員会議やカリキュラム反省会で保育内容を振り返り、改善に努める。
- ・新規採用職員に対して、当園の理念や保育目標を共有する。
- ・臨床心理士による定期的な園巡回を通じて、様々な子ども・保護者との関わり方を学ぶ。

4.労働環境の向上

- ・業務ICT化で対応できる事務作業の範囲を拡大し、業務効率化を図る。
- ・「従来通り」の行事を改めて見直し、子どもにも職員にも負担の少ない方法を検討する。
- ・子育て世代の職員が多いため、急な休みに対応できるような人員配置を行う。