

令和 5 年度 事業計画書

社会福祉法人 援助会



養護老人ホーム 聖ヨゼフの園

特別養護老人ホーム 聖ヨゼフの園

短期入所生活介護事業所 聖ヨゼフの園

居宅介護支援事業所 聖ヨゼフの園

聖ヨゼフの園 ヘルパーステーション

聖ヨゼフの園 生活支援センター

聖ヨゼフの園 介護職員初任者研修事業

グループホーム 聖ヨゼフの園

デイサービス 聖ヨゼフの園

目次

経営理念・基本方針・理念指針・・・・・・・・・・	2
社会福祉法人援助会組織図・・・・・・・・・・	3
事業計画・・・・・・・・・・	4
養護老人ホーム・・・・・・・・・・	7
特別養護老人ホーム・・・・・・・・・・	9
居宅介護支援事業所・・・・・・・・・・	11
訪問介護事業所・・・・・・・・・・	13
グループホーム事業所・・・・・・・・・・	15
デイサービス事業所・・・・・・・・・・	17



経営理念

地域と連携し社会に貢献するために、「人に尽くす」伝統の精神を活かし、効果的事業を行う

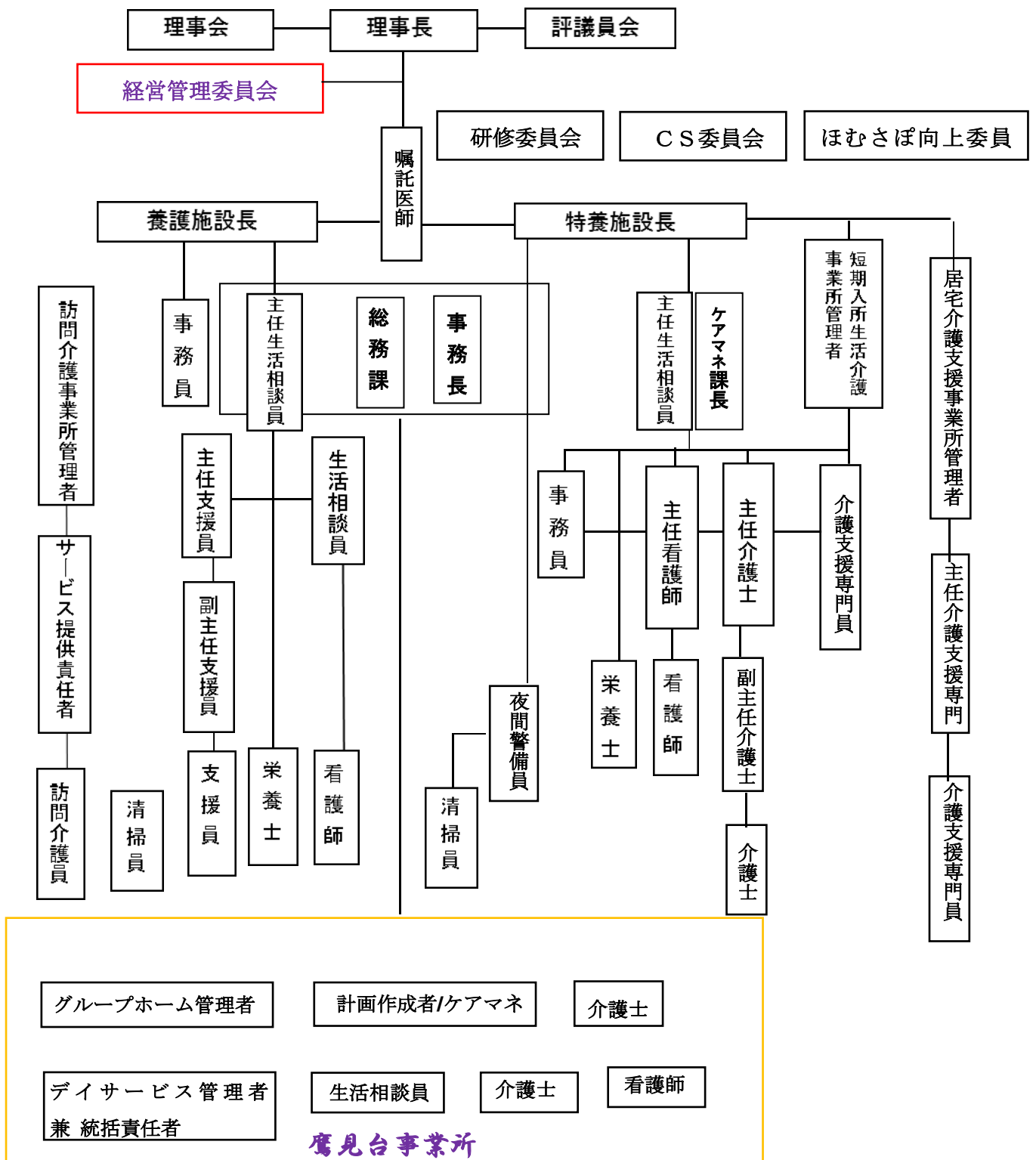
基本方針

- ※ 全ての人は貴く、愛される存在であることを自覚する
- ※ 全ての人と心の触れ合いを大切にし、癒し癒される喜びの人間関係を追求する
- ※ 利用される方々が喜びの人生を過ごすことができるよう、最善を尽くす

理念指針

- 地域と連携し、社会に貢献する。
この事業は地域社会に支えられている。地域社会、地域の方々の存在があって初めて成り立つ。地域と連携し、社会に貢献する事業基盤なくして施設は存在しない。このコンセプトは、社会福祉事業が成立する根幹であり、命である。
- 「神と人に尽くす」精神を全うする。
利用する方々の人生に最善を尽くして寄り添うことはキリスト教の精神であり、その伝統が聖ヨゼフの園を支えている。『神と人に尽くす』ことを我々のミッションとして、全力で“心”を尽くした経営を行う。
- 伝統を活かし、効果的事業を行う。
聖ヨゼフの園の誇らしい伝統を事業の強みとして活かしながら、それでも事業と人が時の変化に対応しなければ、その伝統を継続することはできない。効果的事業の実践は、時代を生き残り社会福祉に尽くすために果たさなければならない目標であり、新たな伝統を築く路である。

社会福祉法人援助会 老人ホーム聖ヨゼフの園 組織図 R5年度



事業計画 (令和5年度)

1. 事業の柱

経営目標	ビジョン	R5年度目標
収益改善	事業拡張、生産性の高い間接業務で安定化を図る <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; color: red;">経営的課題</div>	①各事業所の収益強化 ②経費削減 ③業務効率化
生産性向上	『もの』の効果的活用	①ロボット・ICT対応 ②ほむさぼ向上委員会の活躍で業務改善&効率化
伝統の理解	経営理念の理解とプロ目標の設定 <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; color: red;">職員の課題</div>	①経営理念の意識具現化 ②CS委員会の活躍で伝統の精神喚起
チーム/個人成長	職員の勤勉さ、変化対応	①組織力＝個人＋部署の和 ②成長と個人目標の達成 ③変化対応の柔軟性

令和4年度は、新型コロナウイルスのクラスターまた個々の職員の感染リスク対応で苦難を強いられたが、特にオミクロン株対応には多くの職員が家庭環境から自宅待機を余儀なくされ、当人も代わりに勤務する職員も身体や心の負荷に苦しんだ。しかし、良き伝統の組織風土や職員の努力によって凌ぐことができている。また、令和5年度はコロナ対応の感染症法5分類化やマスク着用の事例等で介護事業の正しいあり方が問われる状況になるが、健康弱者の施設利用者が手放して防御なしとはならず、気に照らして防御のあり方を変化させながら徐々にコロナの束縛から解放に向かうと期待される。なお、従前から取り組んでいるICTや職場環境また就業条件の充実で職員の働きやすさを継続し、施設行事や研修の集合再開を目指しながら、利用者の安心や安全な生活に充実感をもたらすことの創出を更に進化させる事業を継続する。

この1年は、援助会が伝統を引き継ぎながらも新たな取組みを始めたことと安定期に入る時期。社会福祉法人の使命を果たすために、法人の安定感を一層高めなければならない。

また、100年の老舗法人をつくるために必ず経なければならない路は、年商8億円を目指す法人作りが援助会の当面の課題。そして、その構想を実現化するための経営管理委員会や研修委員会、CS委員会、ほむさぼ向上委員会等の効果的な運営を充実させる。

したがって、経営目標の4本柱は今期も継続し、成長と熟成を目論む。

令和5年2月21日
社会福祉法人 援助会
理事長 木戸邦夫

教育・研修

園内研修

目 標	研 修 内 容
<p>新任職員</p> <p>園内研修では特に新任の研修に力を注ぎ、自立に向けて全園あげて養成に取り組む。</p>	<p>【介護士・支援員】2ヶ月間、新任1人に複数の担当介護士が理念に基づいた指導にあたる。(介護技術、バイタルチェック、観察方法、体位変換・安楽な姿勢、日誌書き方、報告の仕方、介護職と他部署間の連絡方法、報告・連絡・相談の方法、提出物の提出方法、記録物の捺印方法等々) 評価反省を実施し養成にあたる。</p> <p>新任は研修に参加</p> <p>【看護師】新任研修に参加。看護全般、他部署間との報告・連絡・相談、提出物の提出方法。</p> <p>【事務所】事務全般、受付業務全般、接遇、他部署間の報告・連絡・相談。</p> <p>【栄養士】栄養管理全般、他部署間との報告・連絡・相談、提出物の提出方法。</p>
<p>全職員</p> <p>①毎年同じことを繰り返し研修する事によって、初心に返り新たな発見、疑問等に気づく。</p> <p>②勤務年数に応じた知識の構築を目指す。</p> <p>③講師を招く研修</p> <p>人材育成教育</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 理念、年度事業計画の説明会、認知症、機能訓練 ・ リスク・身体拘束・虐待、体位変換、感染症、口腔ケア、心肺蘇生日誌の書き方と報告の仕方、「看取り」ケア、研修報告会、介護保険の動向について、防災訓練（夜間想定・昼間想定）…年に3回、外部講師防災講習 ・ 中堅職員の意識化を図る。 ・ リハ研修、認知症研修 <p>管理層人材育成教育初年度（外部講師 / 大坪）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 訪問介護個別研修 ・ 職務分掌役割研修 ・ 次世代リーダー研修 ・ 個別能力向上研修 <p>※新規事業開設は、法人母体職員のより一層の職業能力向上が必須。特に、リーダー職員の経営目線が無ければ新規事業は途中頓挫、そういうあり方が問われている。</p>

令和5年度 年間スケジュール

【行事】

日程	特養	養護
お花見	未定	未定
創立記念の日	4月10日（月）予定	
運動会	未定	未定
食事会	未定	未定
理事会	3月、5月、以外は不定期に開催	
家族親睦会・交流会	未定	未定
地域の盆踊り	未定	
わっしょい	未定	
納涼大会	未定	未定
園遊会	未定	
外食会	未定	未定
職員忘年会	12月5日（火）千草ホテル（感染症次第）	
クリスマス会	未定	未定
餅つき	1月上旬	

※行事については、感染症の状況などを鑑み、開催有無を決定する。

【防災・消防訓練】

5月	感染症対応訓練（COVID19）
10月	消防訓練（地震・火災）
11月	防災訓練（風水害）
翌年3月	消防訓練（火災）

養護老人ホーム 事業計画書

養護老人ホーム 聖ヨゼフの園

1. 令和5年度 予算

(万円)

	令和4年度収支 (見込み)	令和5年度予算	差 額
収入	12,800	12,700	▲100
人件費	6,800	6,600	▲200
事業費	3,500	3,300	▲200
事務費	2,600	2,600	0
その他	200	200	0
収支差	▲300	0	300

【 収入 】

- ・ 月初の入所者数で措置費が決定されるため、月初時の満床を目標として入退所のタイミングを調整していく。

【 支出 】

- ・ 人件費・・・支援員部門は非常勤職員2名に替わり、日勤常勤職員1名採用済み。常勤職員8名で養護の支援員体制の充実に尽力して職員の入れ替わりによるマイナス要因を避け、職員の定着を目指す。
- ・ 事業費・・・前期は給食費（給食委託会社関連）、水道光熱費の価格が上がり。コロナ対策の衛生物品の費用も継続して必要であるが、前期の大量使用は無いものと思料する。また、適切な在庫チェックを実施し、実情に合わせて対応する。
- ・ 事務費・・・研修費は年間で複数回の外部講師による研修を予定している為の増額。業務委託費（給食委託会社関連）も、値上げにより増額。修繕費については、浴室の補修工事を令和5年度内で計画的に実施予定。

2. 令和5年度 の取組み

(1) 措置収入

- ① 月初に満床がキープできるよう待機者との連携を密にし、入退所のタイミングに配慮する。
- ② 偶数月に開催される包括ケア会議（八幡西区役所）に担当委員として参加し、養護の現状・情報を提供することにより適正な入所判定となるよう努める。
- ③ 養護部会で入退所状況の情報を共有し、安定した入所者待機に繋がるよう検討・行動する。
- ④ 各関係機関・各区役所と連携し、養護の現状を発信することで待機者確保に繋げていく。
- ⑤ 利用者の健康管理に配慮し、体調不良の早期発見、転倒などのリスク回避に努めて入院者数

の減少を目指し、稼働率の安定を図る。

- ⑥ 入所希望者の対応時は、養護の情報を的確に伝え、安心して入所申し込みができるよう丁寧な関わりを心掛ける
- ⑦ 地域に向けて、養護老人ホームについての役割や情報を発信していく。

(2) 職員体制の構築

- ① 支援員部門の新たなチーム作りを支援する。
 - ・ 連絡会や勉強会で、養護の役割を理解し、支援者としての意識を持てる機会を作る。
 - ・ お互いの個性を認め合い、共にスキルアップできるような職場環境を目指す。
 - ② 人材育成 ～ 個々の経験に応じたスキル向上
 - ・ 個々に応じて適正な個人目標を設定し、達成できるよう定期的な面談を行う。
 - ・ 経験年数に応じた内容で研修の機会を設けてスキル向上を目指せるよう配慮する。
 - ・ 希望や状況に応じて資格取得を推奨し、職員としての意識向上、スキルアップを目指せる環境を作る。
 - ③ 看取り体制の充実
 - ・ 現状に即した看取りマニュアルへの見直しを行い、実践に繋げていく。
 - ・ 看取り研修会を実施する。(小グループで行い、個々の課題を共有)
 - ・ ご家族との連携をより充実できるように個々の対応に配慮する。
- ## (3) 社会、地域との連携 ～ 感染症対応しつつ、許容範囲内での活動
- ・ 定期的に町内の清掃活動に参加して、近隣の美化に努める。状況に応じて、利用者の参加も検討していく。
 - ・ 地域の行事(夏祭り・市民センターまつりなど)の際は、利用者と共に参加し、地域への貢献や関わりを持つ機会を作る。
 - ・ まちかど介護相談室を開設中。地域のニーズに対応できるよう対応する。
 - ・ 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。
 - ・ 福岡県介護等体験事業での大学生や看護学生の実習受け入れ、小中学校での出前授業などの要請があった場合は、状況に応じて参加し、高齢者介護の理解に繋がる機会を持つ。

3. ビジョン

- * 養護職員としての自覚を持ち、理念に基づいた関わりを実践する。
- ① 職員としてお互いを尊重し、共に成長できるチームを目指す。
- ② 利用者の現状を把握し、一人一人の心に寄り添える支援をする。

1. 令和5年度法人の方向性

介護事業の方向性は不採算の小規模事業を統合することが国の方針としてあり、事業規模の拡張は単独で生き残るための大きな選択肢である。とは言え、令和4年度は介護施設の多くでクラスターが発生し、利用者対応また職員自身の環境において困難を強いられる状況は年間を通じて発生、通常の業務や行事の生き甲斐や楽しみを削ぐ社会環境また事業環境に終始した。

令和5年度において、新型コロナウイルス感染症は感染法5類となり、マスク着用も個人の主体性に任せる等、世間的には経済や社会活動は活性化する。しかしながら、福祉施設がそれに同調できるものではなく、まだまだ規制の範疇は脱することができない。

ただ、この1年間を従来通りにしておけば良いということではなく、また世の動きに同調するのではなく、法人独自に事業活動は活性化を図らなければならない。そこで次のような観点で法人事業を進めていく。

- ① 収益確保の安定化、そのための経営企画を司る経営管理委員会の本格活動
- ② 業務、福利厚生での状況に応じた活動再開、特に行事・レクレーション等の実施
- ③ 人材育成教育の集合実施再開、同時に職員の外部研修参加奨励
- ④ 生産性向上の取組み、そのための現場業務の改善活動
- ⑤ ④に関連して、ほむさぼ向上委員会の活性化とロボット・ICT利用の前進・再考
- ⑥ CS委員会の活性化
- ⑦ 新型コロナウイルス感染症対策会議の状況に応じた先手管理・情報発信
- ⑧ 部署、職員間の連携強化
- ⑨ ボランティア活動の活性化
- ⑩ 協会団体活動、外部関係先との連携

要は、コロナ環境で封じられていた本来の事業・職員活動を、状況を見ながら再開していく年であること。また、次期介護保険事業計画の準備年度であり、中期経営計画を策定しながら法人の将来性を再考する年度になる。人材と介護費用の窮屈な業界環境に負けずに、進化を続けなければならない。

「経営はプロの仕事を構築し、人には優しく」

2. 特養・短期事業の方向性

全国的には特養の4割が経営赤字の時代。しっかりした経営管理ができていても、質の良さによって収支に余裕が持てる時代ではなくなってきた。しかしながら、法人の伝統の良さや対外活動の活性化によるブランドと知名度向上の意欲や職員の質と外部活動の豊かさによって入所待機者は多く、事業安定は十分である。

法人コメントでも記した、ご家族を含めた業務活動をどう再開していくのか。活動の少なさは確かに業務リスクの軽減にはなるが、大きなロスは利用者の楽しみと豊かな生活感や職員の生き甲斐

に繋がる仕草をこの3年は抑制してきたわけで、経済や社会環境と同調することではなく、我々の本来の職業観や使命を果たす活動年度にしなければならない。

また、特養・短期事業の課題は入所者の入所開始から健康面での状態懸念頻度が増し、したがって退所時期が早まり対応の困難さは従前に比べ重い。

老人福祉施設の課題は、こうした入所者の重度化や職員の労働負荷に対する手当を経営の重要課題として取り組んでいくこと。特に、施設系また居宅系の特徴を勘案しながら、「もの」と「仕組み」の充実を図らなければならない。

- ① ロボット・ICTの現場、管理部門での進化
- ② 現場の仕組みの効率化、これは現場リーダーと職員の対応で実現すること
- ③ 外国人実習生の採用、既に4月2名（インドネシア）決定
- ④ 前述の、行事や職員研修等での集合実施（コロナの状況勘案と対策を講じ）

また、決算関係予算等の役員会提出資料を参照ください。

3. 協会事業について

公益社団法人北九州高齢者福祉事業協会は49の社会福祉法人が加盟、平成14年より活動を行っているが、社会福祉法人の今日的課題は経営資源の「人」と「もの」を進化させなければ事業は永続できない可能性は、この10年を考えれば高い。

この業界に就いて、経営は厳しい、あるいは職員にドライだ、という感覚を持っていることはよく見聞することであるが、介護事業経営また人材とは

- ① 経営者が誰よりも勤勉であり、事業を良質の介護事業経営として育てていくこと
- ② 職員はプロの専門職として、周囲と連携・協調しながら利用者また職員同士のために尽くす
- ③ 地域また行政・関係者との信頼関係を作る努力と活動を絶やさないこと

つまり、法人・自分・地域のための大切な存在であるよう、最善を尽くすこと。

一法人に所属する我々がその法人での業務に徹すればよいことではなく、例えば市主催の「介護のしごと出前授業」のようにボランティア活動に人件費（5回引き受け人件費は100万円の手弁当）を費やしても、地域や業界の人材確保に繋がる広い目線で貢献をしていかなければならない。

我々の職業の使命は理念にも謳っているように「人に尽くす」、また「地域貢献」が本筋。

協会活動については、そういう使命感で取り組んでいる。勿論、そのことは法人の事業のし易さにも繋がり、また職員の仕事や地域での立ち位置が安定することにもなる、そう信じて増加した役割消化に取り組んでいる。関わる外部の要職に就く人たちの素養も大いに参考にしているところである。

居宅介護支援事業所 事業計画

居宅介護支援事業所 聖ヨゼフの園

1. 居宅介護支援事業所の体制整備と強化

A) 円滑な業務遂行・業務の効率化を図る

- ①事業所内で随時報告・連絡・相談を行うことにより、各ケアマネジャーがどの利用者の対応もできるようにする。
- ②研修や通達事項・他事業所等から情報収集し、制度に即した業務を行う。
- ③ICT（ノートパソコン、リモートソフト）を活用し、事務所外からも書類作業ができるように環境を整備する。

B) 居宅事業所としての運営強化

- ①新規利用者獲得にむけての動きを継続し、安定的な収益の確保につなげる。
- ②特定事業所加算Ⅱを算定し、事業所の質の向上に努める。
- ③近隣病院・事業所・地域包括との良好な関係を維持し利用者紹介につなげる。
- ④リモートワーク導入することで、多様な働き方・働きやすさにつなげ、職員の定着を図る。

C) 事業所拡大路線へ向けての取り組み

- ①総利用者数を増やし、新しくケアマネジャーを雇用する基盤をつくる。
- ②地域包括支援センターへ職員を出向させることで、個人のスキルアップや役所との良好な関係を築く。

D) ケアマネジャーの質の向上

- ① 他法人との研修会の開催、外部研修への参加と事業所へのアウトプットに取り組み、各々がケアマネジャーとしての質を高めていく。

2. 事業の今期予算と経費削減

A) 令和5年度予算案

① 予算

(単位：千円)

	R4 年度収支	R5 年度予算	前年度比
年間収入	38,000	38,500	500
支出（人件費）	27,900	28,000	100
支出（事務費等）	3,690	3,900	210
資金収支	6,410	6,600	190

※支出（事務費等）には新事務所改修返済金 90 万も含む

B) 経費削減の取り組み

- ① カラープリントの削減
- ② 事務所不在時の空調、電気関係の節電徹底、水道の節水など、水道光熱費の削減

3. 地域に馴染んだ事業所作りの推進

- ① 居宅利用者以外の介護相談にも応じ、地域関係機関とのネットワークを広げ、地域における聖ヨゼフの園の浸透化に努める。
- ② 青山、萩原地区の行事（盆踊り、市民センター祭りなど）に顔を出し、地域に根差した事業所になる。
- ③ 地域の方々への介護や施設についての情報発信、相談援助も積極的に行っていく。（まちかど介護相談室）
- ④ 社会福祉協議会の連絡調整会議へ出席し、地域の相談窓口になる。
- ⑤ 利用者・家族への対応は敏速・丁寧・的確に行いより良い信頼関係を築く。
- ⑥ 夜間・休日・緊急時にも携帯電話等による速やかな対応を行う。

4. 居宅介護支援専門員としての役割を果たす

- ① 介護保険改正の把握と新しい知識の習得に努める。
- ② 常に援助チームの中心としての役割を自覚し、業務にあたる。
- ③ 利用者のニーズを的確に捉え、自立した在宅生活を目指した対人援助を心掛ける。
- ④ 他事業所と連携し研修・勉強会などを行うことで、地域のケアマネジャーの質の向上に努める。

5. 法人内各部署との連携、地域関係機関との連携を強化する

- ① 養護老人ホーム・特別養護老人ホーム・訪問介護・グループホーム・デイサービス・各部署との連携に努める。
- ② 行政・地域包括・近隣医療機関や他事業所との連携を図る。

6. 今後のビジョン

・ R5 年度

- ① 利用者の獲得に向け営業活動を行い、年間収入 3850 万を目標とする（月平均 205 名）

・ R6 年度

- ① 利用者の獲得に向け営業活動を行い、年間収入 3850 万を目標とする（月平均 195 名）

・ R7 年度

- ① 居宅支援事業所を他地域に立ち上げ

※事務所改修費：1000万

年間90万の返済を行い、R9年度には返済終了予定

1. 事業所の体制整備と強化

A) 事業所としての運営強化

- ①新規の受け入れを積極的に実施し、丁寧な対応を心がける
- ②縦と横のつながりを大事にし、交流や情報交換ができるよう関係作りを構築する

B) 円滑な業務の遂行と業務の効率化を図る

- ①積極的な意見交換をお互いにおこなう
- ②仕事分担を効率的に行い、出来ていない所を助け合い、業務を遂行する。

C) 法人内の部署としての在り方を意識する

- ①外部活動中は特に聖ヨゼフの園の職員として意識を持って活動をする。
- ②各部署との連携を強化し互いに認め合う。
- ④知識や経験を増やし、専門職としての立場を確立させる。

2. 事業の今季予算と経費削減

A) 令和5年度 予算案 (万円)

	令和5年度
介護事業収入	4,800
障害・支援事業収入	300
収入合計	5,100
人件費	4,700
事業費	200
事務費	100
支出合計	5,000
収支差	+100

令和4年度に達成できなかったが、5年度は本件目標を達成する。

月間収入425万円を目標とする。

入院や契約終了の事を考えると常時、120名の契約者を確保していく。

障害事業は現状維持し、200万円の年間収入を達成する。

B) 経費削減の取り組み

- ①ペーパーレスの取り組みを実施する・・・既に手配済み

3. 地域と他事業所との連携

- ①園内外の清掃活動や出前授業など法人で行う地域貢献活動に参加する。
- ②社会資源として地域に根差した事業所となる。

4. ビジョン

- ①職員にとって働きやすい職場、信頼し合えるチーム作りを行う。
- ②外部の利用者数を増やしていき、安定した経営を目指していく（今後5年で年商7,000万円を目標とする）。
- ③訪問介護事業の全国平均は4割が赤字。黒字事業所としての常態化の足がかりが令和5年度であり、援助会事業としての地位を経営また労働環境両面で固める。

グループホーム 事業計画

グループホーム 聖ヨゼフの園

1. グループホームのあり方

グループホームの定義とは「共同生活住居において、家庭的な環境と地域住民との交流のもとで入浴、排泄、食事等の介護、その他の日常生活上の世話及び機能訓練を行う事により、利用者様がその有する能力に応じ自立した日常生活を営む事が出来るようにするものでなければならない」と定められている。

そこで援助会の経営理念と基本方針に則した事業・業務のあり方を基本とし、利用者様中心の家庭的なグループホーム作りを目指し、最期まで利用者様の意思を尊重し、また意思が引き出せるように努める。また、可能な限り自立した生活を送る事が出来るように自立支援を促し、利用者様自身ができることを活かした支援を行っていく。

2. 事業・業務安定化の取り組み

- ①新たな加算を取得し収入増加に繋げる。
- ②新体制となる為、組織作りを行い、次期管理者候補を育成する。
- ③各種マニュアルを見直し。
- ④利用者様・ご家族の意向を踏まえた余暇活動の立案・実施。
 - * 施設内活動、町内行事参加、その他日常のレクリエーション 等。
- ⑤主治医や訪問看護ステーションと連携した利用者様の健康管理や体調変化への対応。
- ⑥リスク管理を徹底し事故をなくす。
- ⑦待機者確保と退所への迅速対応。
- ⑧職員教育を行い、ケアの質の向上と職員の定着を図る。
- ⑨外部研修や自主勉強会等の機会を作り、情報の取得、知識や技術向上の場を作る。
- ⑩本部との連携。
 - * 援助会の伝統と理念を鷹見台においても広め、本部と同じ精神のもとで事業を行う。
 - * 経営・業務関連等、本部と常に情報共有。
 - * 研修や行事などでの本部との関わりを密にする。

3. グループホーム年間収支補正

	令和4年度
年間収入	92,400,000円
(介護報酬収入)	66,800,000
(利用者収入)	24,700,000
(公費補助金)	900,000
支出	92,100,000円
(人件費)	63,700,000
(事業費)	13,700,000

(事務費)	5,500,000
借入金返済	8,400,000
その他	800,000
収入差	300,000円

※入所率98%

※令和3年度は入院者が多く、入所率95%であったが、改善し入所率98%を確保。

- * 利用者様の健康管理とリスク管理を徹底し、入院を減らす。
 - * 入院者が出た際は病院やご家族にアプローチをして短期間での入院とする。
 - * 退所から新入所までの期間を短くする。その為に待機者を常時10名以上確保する。
- 上記3点を徹底できた。

また、物品等の計画的購入で、無駄を省き経費削減する。

- * 収入の公費助成金は、コロナクラスター対応と物価高騰助成。

4. 利用者様・ご家族・地域住民・外部との信頼関係

- ①利用者様・ご家族と積極的にコミュニケーションを取り、意見には素早く対応する。
- ②ご家族へは密に情報提供を行い、信頼関係の構築に努める。
- ③地域住民の方々の介護に関する相談窓口としての役目を果たす。
- ④鷹見台地域協定書を活かしていく。
- ⑤町内会に加入し、地域の活動や行事等に積極的に参加する。
- ⑥ご家族、地域住民の方々にグループホームの行事等に参加して頂き、交流・親交を図る。
- ⑦令和5年度より2年間、鷹見台自治区の会長として地域貢献し、事業の存在を強化する。

5. 情報開示と交流による親しみやすいグループホームづくり

- ①運営推進会議を定期的（2ヶ月に1回）行い、情報を開示し意見交換の場を設ける。
- ②地域交流センターを常時開放する。
- ③認知症カフェ等の催し物の実施、地域行事等に積極的に参加することにより、地域住民等との交流を図り、信頼関係を構築する。
- ④他事業所や行政・地域福祉関係者等と交流し、相談・援助・信頼関係を築くなかで事業所の地位を確立する。

《消防訓練》

6月・1月に実施。（地域住民の方へも参加の呼びかけを実施）

《運営推進会議・認知症カフェ》

偶数付きの4月・6月・8月・10月・12月・2月に実施。

6. 令和5年度当初予算

令和5年度当初予算内訳表を参照ください。

1. デイサービスの主たる取り組み

【ビジョン】

【 地域 No.1 待機者のいるデイサービスに！ 】

- デイサービス聖ヨゼフの園のブランド構築
- 認知症ケアの専門性・接客サービスの向上
- 職員の主体性の向上
- 年間利益500万円以上を達成
- 鷹見台自治区会長として令和5、6年度地域密着・貢献

(小項目はまだ未達部分がある為、継続)

- 組織力及び個人の更なる成長
組織人としての素養、高レベルの接客、認知症介護スペシャリストを目指す
- 新型コロナ禍中における新規開拓
事業所に直接営業ができないが、当方の魅力を周知できるようにする
- 利用者様ご家族及びケアマネジャーとの信頼構築
管理者だけでなく、職員全員が窓口となれるようになる

2. 収支について

令和4年度収支目標 +7,000,000円

令和4年度補正後 *3月は予想	利用料収入	38,400,000円	(食費込)
	支出	35,600,000円	
	実質差額計	+2,800,000円	
令和5年度目標	利用料収入	41,000,000円	(食費込)
	支出	36,500,000円	
	収支差額計	+4,500,000円	

令和4年度は、コロナによる事業所休業他、収入減少要因が300万円あり。令和5年度は、その影響を考慮せず、増加目標を達成する。

3. 人材育成

《全職員の個々の成長及びチームの成長を》

昨年度の目標であった、「職員一人ひとりが主体性を持って業務を行えるようになる」という点について、少しずつ成長を感じるが、事業所の目標を達成する為には更なるレベルアップが求められる。令和5年度は、「職員の主体性」というところを軸に教育を行う。

4. 法人との関わり

法人の理念や法人の一員として働くことができるような取り組みを、本部と連携し交流を密にしながら日々の業務や勉強会で行う。

5. 地域との交流

新型コロナ禍で地域の行事がほぼ中止となっているが、地域清掃など小さな活動にできるだけ参加し、地域交流を図る。