令和４年度（2022年度） 事業計画（案）

Heart to Heart

社会福祉法人足立邦栄会

特別養護老人ホーム さくら

＜介護老人福祉施設・短期入所＞

障害者支援施設 かえで

＜施設入所支援・短期入所・生活介護＞

デイサービスセンター さくら

＜通所介護・認知症対応型通所介護・居宅介護支援＞

地域包括支援センター 鹿浜

＜地域包括支援センター＞

〒123-0862
東京都足立区皿沼２丁目８番８号
TEL　０３－５６９１－７１５０
FAX　０３－５６９１－８１４７
http://www.houeikai.gr.jp
info@sakura.houeikai.gr.jp

社会福祉法人　足立邦栄会

法人本部

令和４年度（２０２２年度）事業計画

＜法人の理念・基本方針＞

本法人は、初代理事長が今日のわが国の繁栄は戦中戦後に苦労を重ねてきた人たちによりもたらされたので、その人たちの老後が少しでもむくわれるようにと、高齢者福祉施設の設立・運営のために設立されました。

平成 11 年１月 21 日に法人設立が認可され、平成 12 年４月に足立区において特別養護老人ホームさくら・身体障害者療護施設かえで（現障害者支援施設）が運営を開始しました。

2021 年４月現在、事業所は足立区（高齢者、障がい者）、府中市（障がい者）に拠点施設２施設、狛江市（障がい者）の事業所と合わせ２４事業を展開しています。各事業所は拠点施設を中心に、Heart to Heart を合い言葉に法人理念、基本方針に沿い、社会福祉法人としての社会的使命を担っています。

＜法人の理念＞

１　心の通い合う支援を心の通い合う仲間が提供します。

２　地域で住み慣れた生活を続けるための福祉拠点の役割を果たします。

＜法人の基本方針＞

１　誰に対してもいつも笑顔で敬意を持って接します。

２　利用者のひとりひとりの自立した暮らしを支えます。

３　利用者や家族に納得していただけるサービスを提供します。

４　情報公開を積極的に行い、透明性のある運営を行います。

５　効果・効率を考えた運営をし、経営の安定に努めます。

＜サービス提供のキーワード＞

◇個別化

サービスは個々の特性に応じて個別化されなくてはなりません。そのときに、利用者の「今」は個々の生活史の中の「今」であることを忘れずにサービス計画の作成やサービスの提供にあたりましょう。

◇尊厳

利用者がプライドを保ち、プライバシーが守られるように、利用者の身に置き換えて考えましょう。

◇自己選択

利用者の自主性が発揮できるように支援し、利用者が自己決定したことには敬意を払い、実現に努めましょう。

足立邦栄会ミッションステートメント

足立邦栄会のミッション・存在意義〉

1. 職員・入居者の方など関わった方々の
「生命」「生活」「人生」を全力で守ること。

2. 社会福祉法人として社会に貢献し、
蓄積したノウハウや資源を地域に還元していくこと。

3. 足立邦栄会が存在することで、地域に安心を与えること。

〈足立邦栄会のビジョン・夢〉

1. 足立邦栄会に関わった方々が、人生の最期に
「ああ、私の人生は良かった」と振り返えることができること。

2. 足立邦栄会と関わったことにより
人生を幸せに充実した時間を過ごすことができること。

3. 社会福祉法人の使命を尊重しつつ、
企業経営の手法も取り入れ、物心両面で充実させること。

〈足立邦栄会のコアバリュー〉
（もっとも大切にしている価値・行動規範）

1. Heart to Heart 「本当の心」を届け、「人」と繋がること
2. 自ら気づき、学ぶこと。
3. 誠意を持って事にあたり、正直であること。
4. 感謝を忘れず、謙虚であること。
5. 笑顔を絶やさず幸せを感じて暮らすこと。
6. 仕事、プライベートともに充実していること。

全員経営

【法人本部】

足立邦栄会では、令和３年７月４日に１年遅れで「法人 20 周年記念式典」を開催し、法人職員全員の手作りの式典となり、ご利用者、ご来賓の皆様とともに足立邦栄会らしい節目を迎えることができました。ビジョン 2023（中長期計画）では、この記念式典を前半戦の集大成と位置づけ、「事業所から法人へ」向けて、「笑顔を届ける」「地域のランドマークとなる」「強くしなやかな組織をつくる」の三つのアクションプランに基づき各チームが活動に取り組んできました。

令和４年度は、ビジョン 2023 前半戦の活動で築いてきた土台をもとに、各チームが法人本部組織の「部」へ集結するために実績・成果を積み上げる年と位置付けています。既にビジョン 2023 は後半戦がスタートしています。前半戦を踏まえたうえで新たにチーム編成をし、新しいチームリーダーも誕生しました。今年度はこれらのチームを軸に、さらにビジョン 2023 を推進するため、ご利用者支援を中心に、ヒト・モノ・カネ・シラセ・経営マネジメントの分野別に法人組織を整えます。ビジョン 2023 で目指す社会「お互いの違いと存在価値を認め合える社会、幸せを実感できる共生社会」を実現するため、「どこの事業所も元気に溢れ」「地域に向けて元気のお裾分け」ができる法人を目指し、一つひとつの取り組みが社会貢献につながる活動を継続します。

Ⅰ．重点目標

１．「その人にとっての〝しあわせ〞」をともに生み出し届けます。
利用者中心、本人中心、のサービス提供・・・オンリーワンの法人

（１）設定理由・・・「個別化」「尊厳」「自己選択」を利用者支援のサービス提供のキーワードと位置づけ、ご利用者、職員が「思い」「価値観」など異なるヒトたち同士が、「対話と協働」をしながら、利用者中心、本人中心のサービス提供を継続するため。

（２）内容

①利用者支援・・・Heart to Heart
利用者支援の要となるブロック運営を軸に、笑顔チーム、食チーム、DOKIDOKI2023 が協働し、ご利用者が笑顔になれるサービスづくりを創造します。
・ご利用者、地域住民、職員など、様々な企画を通し、笑顔になれる環境の提供

②ヒト・・・人財部
ご利用者・地域支援の要となる法人職員に対し、育成チーム、人事考課推進チーム、新卒採用チーム、キャリアアップ採用チームが協働し、採用・定着・育成を通し、働くひとたちが誇りに思える職場づくりを創造します。
・育成：「対話と協働」を通し、利用者中心、本人中心のサービス提供ができる人財の育成
「求める人財像」を軸とした、研修プログラムの構築
・採用：「利用者中心、本人中心のサービス」提供をしたいヒトの採用
「求める人材像」の価値観を共有できるヒトの採用
・人事考課：人事考課制度の浸透、活用をすることで、法人キャリアパスに基づいた研修構築及び個人育成計画の作成

③モノ・カネ・・・財務部
利用者支援が安心・安全にサービス提供ができるための財政基盤の整備などに取り組みます。
・利用者中心のサービスが安心、安全に提供できるための物品、建物管理
・利用者中心のサービスが安心、安全に提供できるための予算管理、財務管理

④シラセ・・・情報マーケティング部
地域（住民）支援の要となるブロック運営を軸に、ランドマークチーム、情報戦略チームが協働し、法人が地域の一員として地域のひとたちがつながれる居場所づくりを創造します。
・法人資源を活用した居場所づくりの創造
・利用者中心、本人中心のサービス提供に関することを法人内外への情報発信と浸透
・法人が提供するサービスを選択していただき、安心・安全にサービスを受けられる新たな環境設定の推進

⑤経営マネジメント・・・経営会議（組織チーム）
法人にかかわるすべてのひとたちを支えるため、経営会議（組織チーム）が中心となり組織運営体制の構築を牽引します。

- 法人理念、ビジョン 2023 の共有、浸透を通し、チームから部への組織体制を整える
- コンプライアンス（法令遵守）の遵守、徹底
- ご利用者の権利を護るため、「苦情解決制度」、「行動制限、虐待防止」の周知徹底
- 事業継続計画（BCP）に基づき、事業運営阻害リスクの排除
- 年間休日１１７日、有給休暇５日、超過勤務削減を推進し、働きやすい職場環境の構築
- Relo エンゲージメンタルサーベイを活用し、職員・法人のエンゲージメントの向上
- 利用者ニーズ、職員意向、地域ニーズ、業界動向、経営状況の把握・分析と PDCA サイクルに基づいた事業運営
- 東京都第三者評価の活用
- 利用者中心、本人中心の支援につながるケアプランの作成

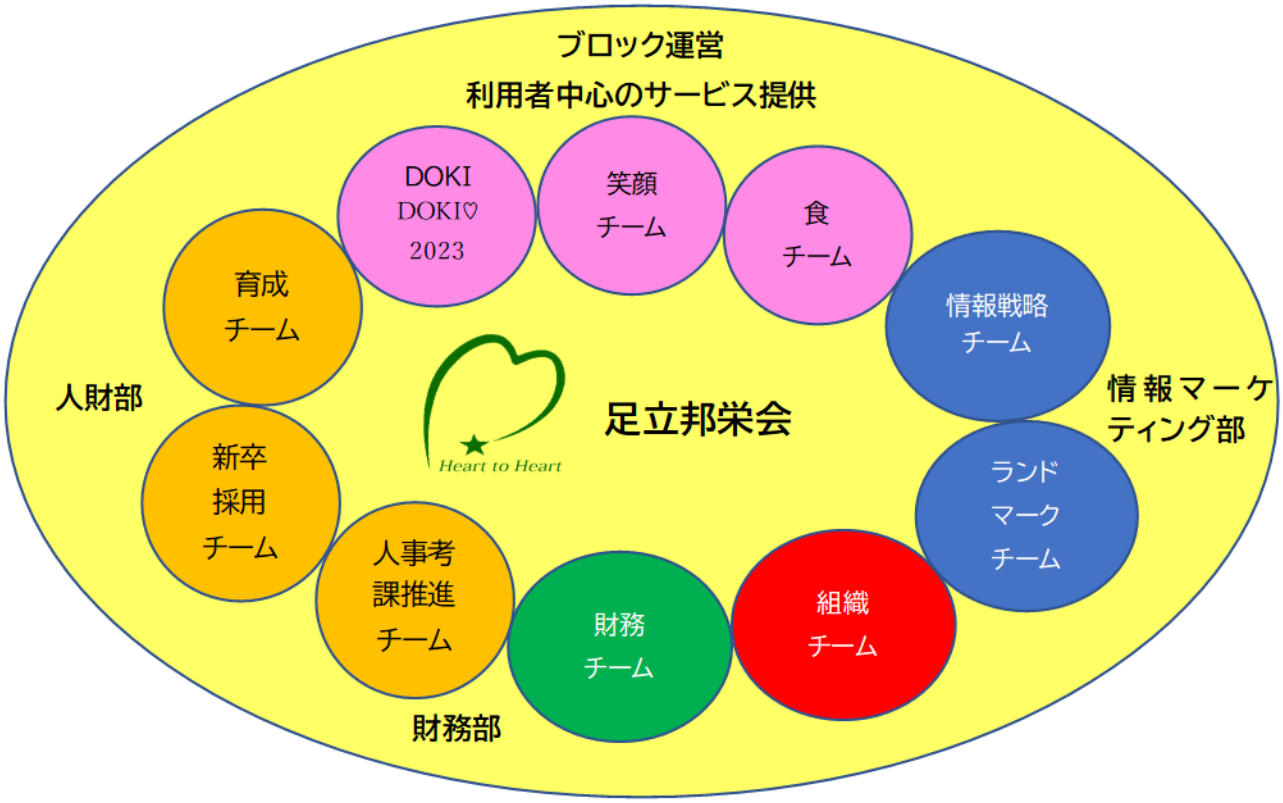
２. 新規事業の運営開設を成功させる。

（１）設定理由・・・中泉地域生活拠点グループホーム等及び新規事業に向け、準備チームを中心に法人全体の企画事業として開設準備をすすめるため。

（２）内容

①新規事業の計画、開設を通し、財務部、人財部、情報マーケティング部が連携、稼働するための組織体制づくり

３. 目指す組織のイメージ



４. 目指す組織体制の構築

令和５年１月21日（法人設立日）に人財部・財務部・情報マーケティング部（ヒト・モノ・カネ・シラセ）が法人本部組織として稼働するため、組織体制の構築をします。

（１）設定理由・・・

①法人が目指す「３つの部」が実態のあるものとして動き出すため。

②ビジョン2023が目指すところを、各チームの活動を通して浸透させるため。

③社会福祉法人として社会に貢献するため。

（２）内容

＜人財部＞

ミッション：“強くしなやか組織”を支える法人の「人財」を育み、職員がやりがいを持って利用者支援に向かうことができる。

１）育成部門

①新卒採用チーム

ⅰ　施設入居部門及び必要な事業所に対し、毎年一定人数の新卒を確保し、採用までのプロセス（WEB 面接、インターンシップなど）をプロジェクトメンバー以外へも周知することで、「ウェルカム」の風土を築く

ⅱ　新卒採用後フォローアップ体制の構築

ⅲ　法人一括採用の仕組みの構築

ⅳ　新卒採用に関わる予算に対し、財務チームと協働し、費用対効果の検証

②キャリアアップ採用

ⅰ　採用までのプロセス（WEB 面接、インターンシップなど）をプロジェクトメンバー以外へも周知し、「ウェルカム」の風土を構築

ⅱ　事業所の人員配置に見合った迅速な採用

ⅲ　紹介派遣採用は、緊急やむを得ない場合以外は利用しない採用

ⅳ　外国人（留学生・在日外国人・技能実習生など）の雇用定着

ⅴ　キャリアアップ採用に関わる予算に対し、財務チームと協働し、費用対効果を検証

③育成チーム/人事考課推進チーム

ⅰ　キャリアパス制度に基づいた内部・外部の人財育成プログラムの構築

ⅱ　人事考課制度に基づいた育成面談が活用される仕組みの構築

ⅲ　法人の「求める人財像」の周知、浸透

２）人事部門

①労務管理：ブロック運営/経営会議

ⅰ　職員の働きやすい職場環境の構築

・全事業所年間休日１１７日の完全取得

・年５日間の有給休暇計画的取得

・超過勤務の削減

・モラルサーベイ、エンゲージメントマネジメントシステムを導入し、職員のメンタルヘルスの把握と対応強化

・職員の福利厚生倶楽部の活用奨励

ⅱ　人事考課結果による職員処遇への反映と適財適所配置

②育成管理：人事考課推進チーム/経営会議

ⅰ　経営幹部、中間管理職層の育成プログラムの構築

ⅱ　人事考課結果による職員処遇への反映と適財適所配置

ⅲ　職員個人育成計画作成の構築

＜財務部＞

ミッション：経営分析、財務管理に必要な指標を設定・管理することで財政基盤の確立を自律的に構築することができる。

①経営分析、財務分析

ⅰ　適切な予算編成、予算執行管理（利用率、収益率含む）

ⅱ　経営分析、財務分析結果を理事会、法人経営会議への上申

②法人全体の単年度及び中長期的な資金計画

ⅰ　資産管理（減価償却、更新、リースなど）、借入金償還、積立、長期修繕計画、将来的な建替え計画など、資金計画の立案

ⅱ　地域のランドマーク事業の構想・検討にあたり、財務的観点から情報マーケティング部を支える

③各事業所管理課の上位組織として、「モノ・カネ」に関わる仕組みを整える

ⅰ　法人内で、会計処理の方法・書式などを整え統一する

ⅱ　経費削減、業務効率化を先導

＜情報マーケティング部＞

ミッション：地域・福祉業界のランドマークとなることを目指して、法人の取り組みや姿勢（強み）を内外に発信し、地域の安心と職員の“誇り”につなげることで、地域・社会の豊かさを創造する。

１）情報発信：情報戦略チーム

ⅰ　法人ホームページの更新頻度を継続し、意図を持った発信、コンテンツの充実及び必要とするひとに広く届ける（閲覧数・リアクションの増加）

ⅱ　各事業所ホームページの管理方法の仕組みの構築

ⅲ　人財部と協働し、採用に関わる発信の強化

ⅳ　Fes.2020　その後の情報戦略の検討

２）マーケティング：ランドマークチーム/経営会議

ⅰ　行政からの通知、制度改正情報、福祉業界の動向などについて情報を集約、分析し、理事会、経営会議への上申

ⅱ　地域に対する法人・事業所の強みと地域ニーズについて、状況を把握しマッチングさせていく

ⅲ　地域のランドマークになるための道程の構築

ⅳ　財務チームと協働し、地域のランドマークとなる新規事業の検討

＜法人本部＞

ミッション：ブロック運営と創設する３つの部が連携し、広く社会に貢献する。

ⅰ　ブロック運営と創設する３つの部の連携

ⅱ　理事会、評議員会、評議員選任解任委員会の適正な運営、開催

＜会議日程＞

１）理事会　　令和４年６月　４日（土）、11 月５日（土）、令和５年３月 18 日（土）

２）評議員会　令和４年６月 25 日（土）、11 月５日（土）、令和５年３月 27 日（月）

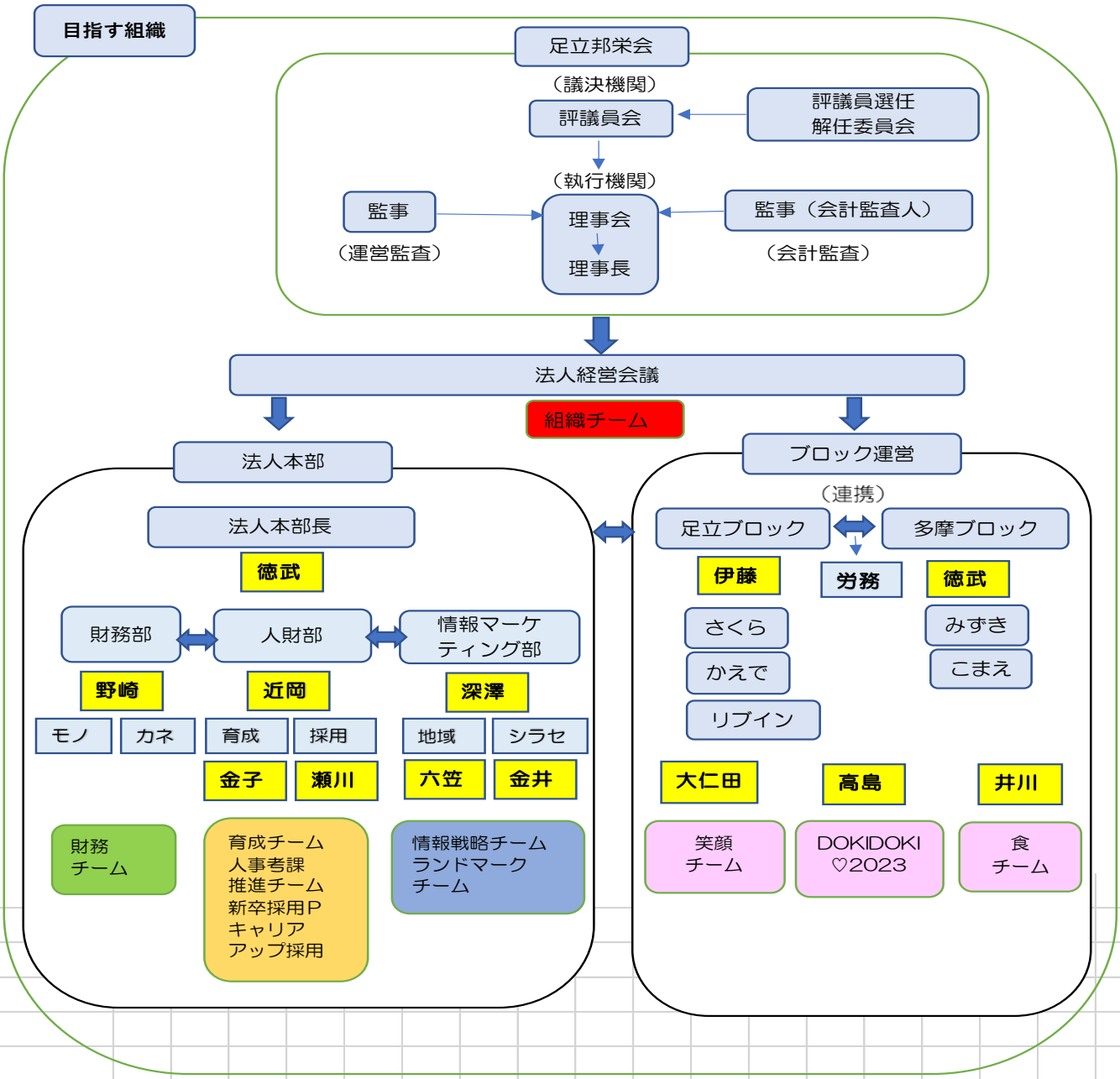
※定期開催ほか、定款第 13 条及び第 27 条による招集があった時は臨時に開催する。

３）評議員選任解任委員会　評議員選任議案があり、理事長より招集があったとき

４）経営会議　月の第２、第４金曜日

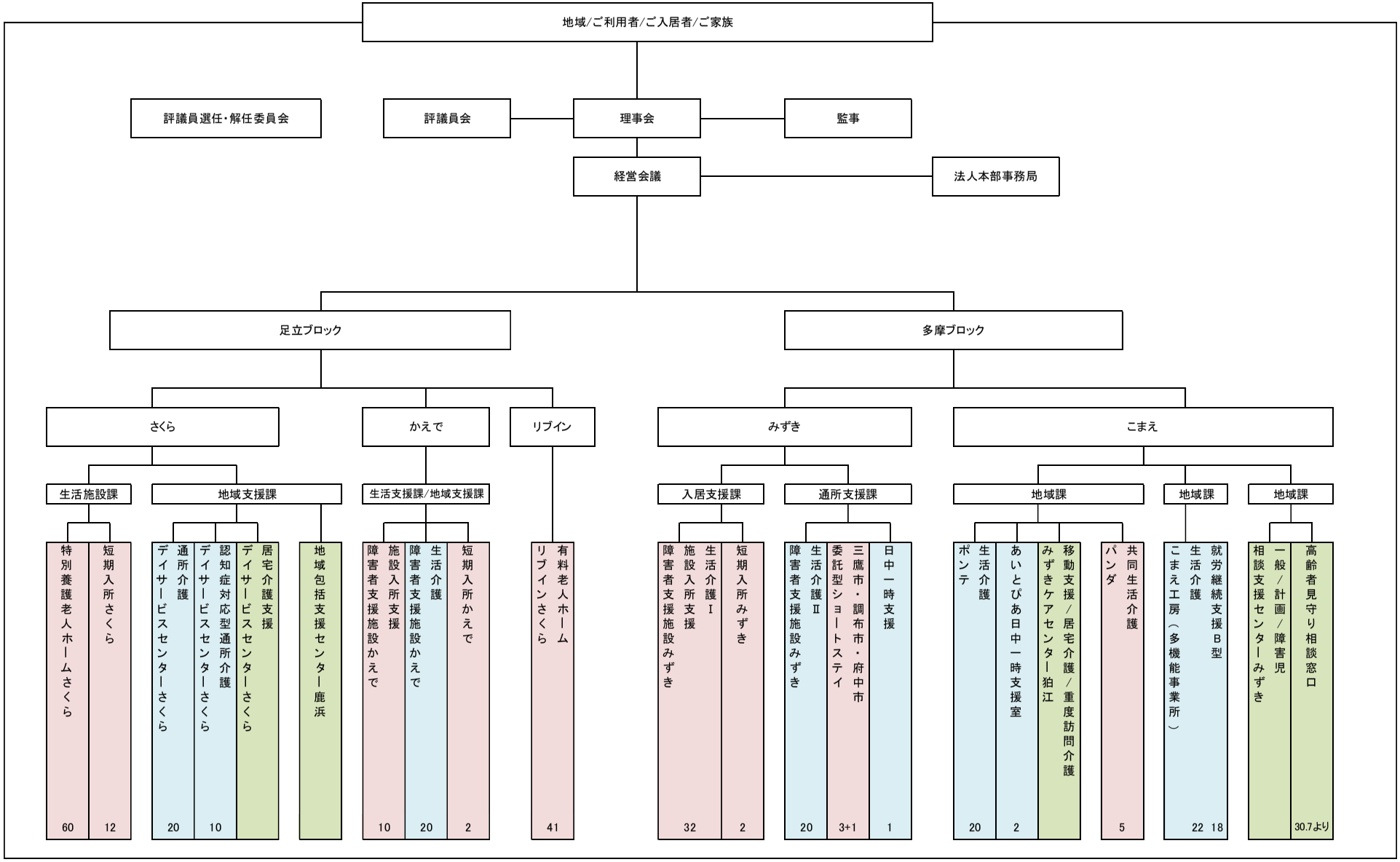
５）ブロック会議　　足立ブロック：月の第４水曜日　多摩ブロック：月の第３金曜日

６）ビジョン 2023 チーム及び創設する３つの部の会議日程は、ビジョン 2023 事業計画による。


目指す組織
足立邦栄会
（議決機関）
評議員会
評議員選任
解任委員会
（執行機関）
監事
（運営監査）
理事会
理事長
監事（会計監査人）
（会計監査）
法人経営会議
組織チーム
法人本部
法人本部長
徳武
財務部
人財部
情報マーケティング部
野崎
近岡
深澤
モノ
カネ
育成
採用
地域
シラセ
金子
瀬川
六笠
金井
財務チーム
育成チーム
人事考課
推進チーム
新卒採用Ｐ
キャリア
アップ採用
情報戦略チーム
ランドマーク
チーム
ブロック運営
（連携）
足立ブロック
多摩ブロック
伊藤
労務
徳武
さくら
かえで
リブイン
みずき
こまえ
大仁田
高島
井川
笑顔
チーム
DOKIDOKI
♡2023
食
チーム

社会福祉法人足立邦栄会　全体組織図

令和4年4月1日現在



社会福祉法人　足立邦栄会

ビジョン２０２３

VISION（目指す社会）

私たちは、

お互いの違いと存在価値を認め合える社会、

幸せを実感できる共生社会、を目指します

MISSION（社会的役割、目的）

目指す社会の実現のために、私たちは、

違いを認め合える新しいつながり方を創造

します。

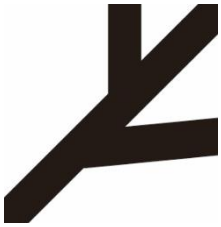
VALUE（うみだす価値）

私たちは、法人にかかわる全てのひとに、

その人にとっての“しあわせ”を

ともに生み出し、届けます。

（ひとりひとりにとっての“しあわせ”がある）



ACTION（事業、活動）

①笑顔を届ける（Heart to Heart）

～かかわる全てのひとたちが

笑顔になれるサービスづくり～

②地域のランドマークとなる

～地域のひとたちが

つながれる居場所づくり～

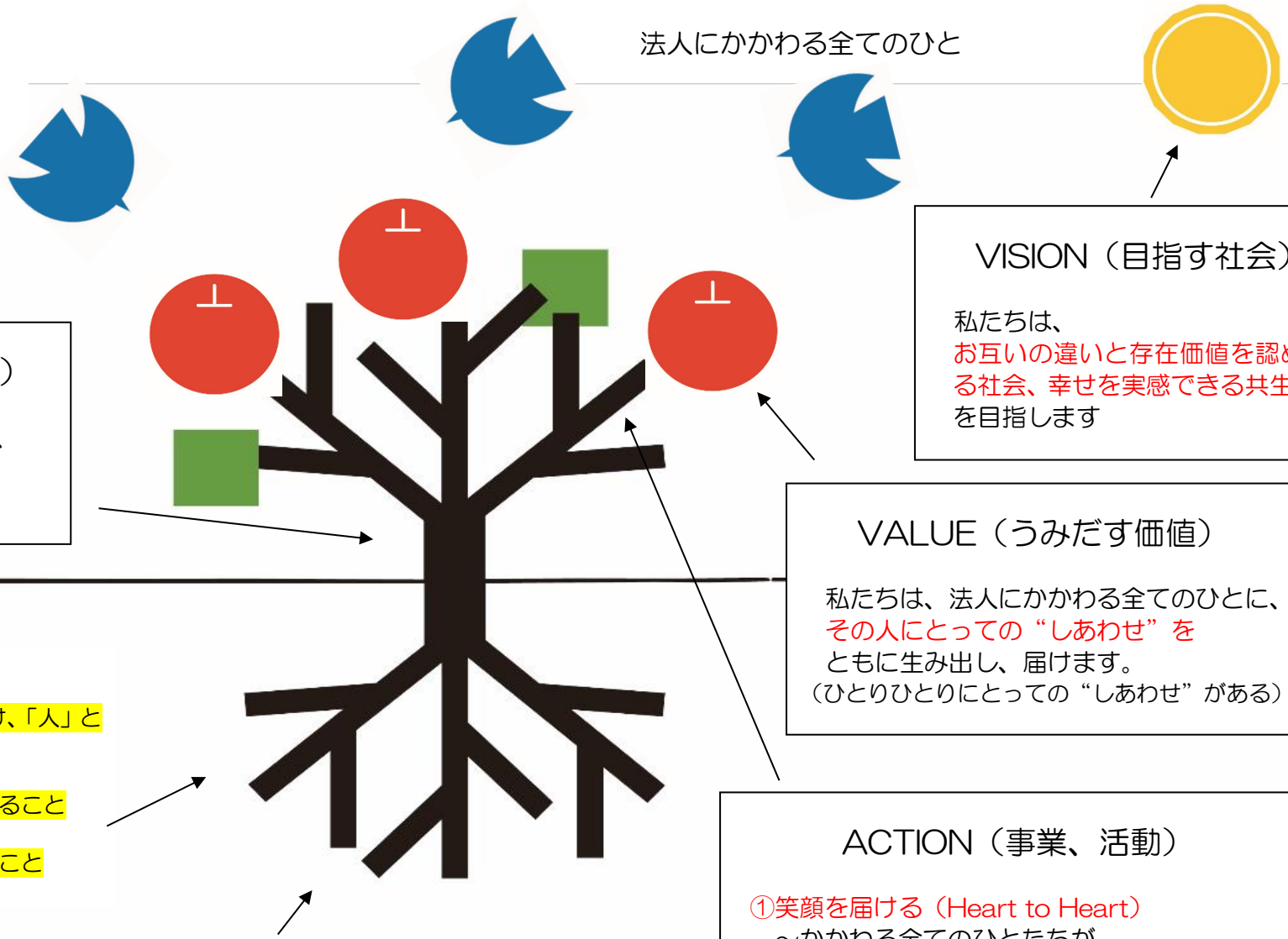
③強くしなやかな組織をつくる

～働くひとたちが

誇りにおもえる職場づくり～

社会福祉法人 足立邦栄会
ビジョン２０２３

法人にかかわる全てのひと



VISION（目指す社会）

私たちは、
お互いの違いと存在価値を認め合える社会、幸せを実感できる共生社会、
を目指します

MISSION（社会的役割、目的）

目指す社会の実現のために、私たちは、
違いを認め合える新しいつながり方を
創造します。

VALUE（うみだす価値）

私たちは、法人にかかわる全てのひとに、
その人にとっての“しあわせ”を
ともに生み出し、届けます。
（ひとりひとりにとっての“しあわせ”がある）

ACTION（事業、活動）

①笑顔を届ける（Heart to Heart）
～かかわる全てのひとたちが
笑顔になれるサービスづくり～
②地域のランドマークとなる
～地域のひとたちがつながれる居場所づくり～
③強くしなやかな組織をつくる
～働くひとたちが誇りにおもえる職場づくり～

行動規範
1　Heart to Heart 「本当の心」を届け、「人」と繋がること
2　自ら気づき、学ぶこと
3　誠意を持って事にあたり、正直であること
4　感謝を忘れず、謙虚であること
5　笑顔を絶やさず幸せを感じて暮らすこと

法人設立者の思い
・戦争からの生還、「生き残った者」として社会をよくする責任
・社会の発展に尽くしてきた高齢者が安心して生活できる社会づくりに貢献すべき
・設立２０年前に軽費老人ホームの建設を企画するがとん挫

土

法人設立時の地域課題
・核家族化の進行、近隣関係の希薄化
（公的サービスの整備が必要）
・認知症高齢者へのサービスが必要
・区内に重度身体障害者施設が不足

Heart to Heart

社会福祉法人

足立
邦栄会

連絡先

電話番号:
03-5691-7150

住所:
東京都足立区皿沼 2-8-8

Web サイト:
http://houeikai.gr.jp/

足立邦栄会の求める人財像
～主体性・チームワーク・自己研鑽～

①自分で考え、自分の言葉で語れるひと

責任、主体性、対話力、解決力につながる大切な能力だから。

②自分のことも相手のことも大切にできるひと

心と身体（セルフマネジメント）、自分と他者（思いやり・チーム）が大事だから。

③相手のささいな変化に気がつけるひと

他者と向き合い思いやる気持ちがある、チームワーク作りにつながるから。

④失敗を大事にできるひと

失敗を学びと考え、前向き（ポジティブ）な姿勢で向き合うことが大切だから。

⑤学び続け、成長できるひと

個人の成長がチームの推進力につながるから。

【笑顔チーム】

笑顔チームは法人内を横断的につなぎながら、ご利用者・職員を巻き込み、楽しく過ごせる場の提供を企画しています。ビジョンの前半戦は、「事業所から法人へ」を合言葉にしながら法人全体で楽しめる企画を実施してきました。後半戦となる今年度は、今までの企画をさらにユニバーサルな形で実施し、立場も関係なく一緒に過ごせる時間の共有を目指し、心の底から笑顔になれる「こころの花」を咲かせたいと考えています。

長期戦になっているコロナ禍ではありますが、気持ちで負けないようにエールを贈り合える仲間づくりをしていきます。また個人に立ち返ったときに、それぞれが抱えている課題にもチャレンジして乗り越えていけるよう「ほっこり笑顔のおせっかい」をしていきます。

いま必要なのは、共に困難を乗り越えた先の「笑顔」だと考えています。

目的（何のために）

笑顔を届ける（Heart to Heart）

～かかわるすべてのひとたちが笑顔になれるサービスづくり～

ビジョン 2023 でたどり着きたいゴール：

☆かかわる人たちが、主体的に「笑顔」で活動している光景。

☆法人全体が多様なご利用者に対して、「笑顔」の支援を提供している。

Ⅰ．重点目標

1．「ほっこり笑顔のおせっかいで、こころの花を咲かせよう！」

かかわるすべてのひとが笑顔で一緒に過ごせる時間の共有ができるよう、今までの企画をさらにユニバーサルな形で実施していきます。

（1）設定理由・・・「ボッチャ大会」や「クイズ大会」は幅広い年齢層で楽しめて、法人内のご利用者が誰でも参加できる内容であることは実感できています。ビジョンの目的でもある「かかわるすべてのひとたちが笑顔になれる」を推進していくためには、職員もご利用者も立場を越えて参加できる風土が必要だと考えます。

（2）内容

①スマイル杯第３回「みんなでボッチャ大会」開催

・創立記念を全員で祝賀するイベント。昨年度同様の足立邦栄会ルールで実施します。

②クイズ大会の開催（年２回）

・ZOOM やテレビ会議システムを利用して番組を制作します。
参加者（利用者と職員）でチームを作り事業所対抗で行います。

③職員チームの参加推進をしていきます。（各ブロックで１チームの参加）

④HP を活用して、法人の笑顔あふれる活動を発信します。

・ほっこりするエピソードを集め、法人の「笑顔」を発信して行きます。

Ⅱ．年間予定＊イベントは金曜日に設定しています。

日にち	名称	内容
６月１７日	クイズ大会	リモートで事業所をつなぎクイズ大会
１１月１８日	クイズ大会	リモートで事業所をつなぎクイズ大会
１１～１２月	ボッチャ大会予選月間	エントリーチームによる予選会
１月２０日	ボッチャ大会決勝戦	スマイル杯第３回みんなでボッチャ大会決勝戦
毎月第２木曜日	笑顔チーム会議	イベントの進捗確認・報告・内容検討
不定期	Smile　days	法人内のほっこりエピソードの紹介

【ランドマークチーム】

地域になくてはならないシンボル（ランドマーク）になるべく、地域がつながれる場所を目指して、各事業所・拠点・法人が一丸となって進んでいきます。

目的（何のために）

地域のランドマークとなる。～地域のひとたちがつながれる居場所づくり～

ビジョン 2023 でたどり着きたいゴール

子どもも、障がい者も、高齢者も、足立邦栄会を自由に使えて、喜んでいる、笑っている。

Ⅰ．重点目標

1．地域貢献において、ランドマークチームが法人を牽引していけるよう、拠点それぞれの取り組みを通して、ランドマークチームとしての各拠点共通の動きをつけていきます。また、チームとしての一体感のある活動を実践し、法人に発信していきます。

（1）設定理由・・・コロナ禍の中でも、拠点ごとに、地域へのアクションをつけてきましたが、チームとして、活動指針や PDCA サイクルの共有ができずに、一体的な取り組みとして形つくることができずにきました。改めて設立時に立ちもどり、地域の特性・特徴から見直し、ランドマークチームとしての活動指針や課題を明確に、成果につながる取り組みを具体的に実践していきます。また、コロナ禍の状況も鑑み、チームとしての目標と計画を共有しながら、状況により内容を調整していきます。

（2）内容

①コロナ禍で停滞した拠点でのこれまでの活動を改めて見直します。各拠点が、その地域性や特徴を鑑み、その地域ニーズ合わせて目的に向かうプランを設定して、目的、内容、実践、成果と課題を通して、ランドマークチームで検証していきます。

②拠点での取り組みを毎月のランドマークチーム会議で、プランの進捗、成果と課題の報告を行います。また、次のプランやアクションについての検討も行います。

③ビジョン 2023 特設ページでそれぞれの取り組みを紹介するとともに、ランドマークチーム全体で令和４年度下半期に「まとめ報告会」を開催します。

④令和４年度の情報マーケティング部設立に向けて、ランドマークチームとして具体的な行動計画の策定を行います。

⑤内外での活動では、オンラインでの会議を活用するとともに、安全に配慮した対面での活動も検討していきます。

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
５月第４木曜日	（仮称）発表会	これからのランドマークチームの計画発表
１月２１日	情報マーケティング部	部の発足
２月～３月頃	年間のまとめ発表会	実践報告、今後の方向性の提示
年度内３回	ビジョン 2023 特設ページへの投稿	ランドマークチームの進捗報告
毎月第４木曜日	ランドマークチーム会議	拠点ごとの進捗の報告・課題の抽出

【組織チーム】

令和４年度は、ビジョン 2023 前半戦の活動で築いてきた土台をもとに、各チームが法人本部組織の「部」へ集結するために実績・成果を積み上げる年と位置づけています。

組織チームは、ビジョン 2023 の各チームを中心に、法人に関わるすべてのひとたちを支えるための組織運営体制の構築を牽引します。また、利用者支援を中心とした人財育成、財務管理、情報発信を通し、ビジョン 2023 で目指す社会「お互いの違いと存在価値を認め合える社会、幸せを実感できる共生社会」を実現するため、「どこの事業所も元気に溢れ」「地域に向けて元気のお裾分け」ができる法人組織体制を目指し、一つひとつの取り組みが社会貢献につながる活動を継続します。

目的（何のために）

強くしなやかな組織をつくる　～働くひとたちが誇りに思える職場づくり～

☆ご利用者の生（生命・生活）・権利を護るため

☆職員が納得して働けるため

☆地域・社会と豊かにつながるため

☆経営を安定させるため

ビジョン 2023 でたどり着きたいゴール

☆土台づくり：法人本部組織の骨格づくりをします。

「事業所から法人へ」を合言葉に、法人の一体化に取り組みます。法人では、障害児から高齢者の支援を各事業所で展開しています。足立と多摩、各事業所間での連携を強化することで、法人としての強みを活かします。

☆定着と展開：法人本部組織を稼働させます。

「元気な法人づくり」を合言葉に、法人の活性化に取り組みます。各事業所が連携を強化することで、相互触発を生じさせます。法人全体、各事業所がどこでも「元気」で活気あふれる事業所となります。

☆発展：法人本部組織がエンジンとして機能します。

「元気のお裾分け」を合言葉に、障害児から高齢者までを法人内事業所で支援できる、切れ目のないサービスを提供します。

Ⅰ．重点目標　　※法人本部事業計画に準ずる

１．令和５年１月２１日に、ビジョン 2023 各チームが「人財部」「財務部」「情報マーケティング部」「ブロック運営」の目指す組織体制の構築を牽引します。

（１）設定理由・・・ビジョン 2023 の活動を通し、各チームが法人本部組織の「部」へ集結し、実績・成果を積み上げるため。

（２）内容

①ビジョン 2023 実行委員会を中心に、各チームの進捗管理と道程の明示

②ブロック運営体制、人財部・財務部・情報マーケティング部などの組織運営体制の創設

③組織チーム（経営会議）の具体的活動を通し、働くひとたちが誇りに思える職場づくり

④事業所運営を通した経営マネジメント（PDCA サイクルの活用）

- 法人理念、ビジョン 2023 の共有、浸透を通し、チームから部への組織体制を整える
- コンプライアンス（法令順守）の遵守、徹底
- ご利用者の権利を護るため、「苦情解決制度」、「行動制限、虐待防止」の周知徹底
- 事業継続計画（BCP）に基づき、事業運営阻害リスクの排除
- 年間休日１１７日、有給休暇５日、超過勤務削減を推進し、働きやすい職場環境の構築
- Relo エンゲージメンタルサーベイを活用し、職員・法人のエンゲージメントの向上
- 利用者ニーズ、職員意向、地域ニーズ、業界動向、経営状況の把握・分析
- 東京都第三者評価の活用

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
４月～９月	職員労働環境の整備	・年間休日１１７日全事業所取得 ・Relo エンゲージメントサーベイの実施（１回） ・法令遵守・権利擁護の周知徹底
	経営分析、財務管理	・令和３年度決算の分析及び予算執行管理 ・財務分析システムの活用
	事業継続計画	・事業継続計画に基づく訓練 ・ヤフー災害安否確認メール配信訓練（９/１）
	ビジョン 2023	・各チームの進捗管理
	東京都第三者評価	・評価機関、日程の調整
１０月～３月	職員労働環境の整備	・Relo エンゲージメントサーベイの実施（２回）
	経営分析、財務管理	・令和４年度予算執行管理、財務分析システムの活用
	事業継続計画	・事業継続計画の見直しと全体訓練（２回） ・ヤフー災害安否確認メール配信訓練（３/１１）
	ビジョン 2023	・人財部、財務部、情報マーケティング部の創設（令和５年１月２１日）
	東京都第三者評価	・第三者評価受審と事業計画への反映
	組織チーム	毎月２回、法人経営会議と同時開催。 必要に応じて随時開催する。 ・重点目標について PDCA サイクルで実践
毎月第２第４金曜日	組織チーム会議	

【食チーム】

活動開始２年目の昨年度は「日本全国郷土料理（汁）」企画や「法人 20 周年記念式典」において、ご利用者や地域に向けて食チームとしての力を発揮することができました。また、「献立交換（レシピ共有）」では法人内の一体感や職員連携、食事提供に関する相乗効果を生み出すことができました。

今年度、集大成となるビジョン 2023 ゴールに向けて、これまでの良い取り組みは継続し、課題となっている「こまえエリア」など食事支援課（科）のない事業所との協働や、職員向けの企画が具体化できるよう重点的に取り組み、「食」を通して法人に貢献します。

目的（何のために）

☆法人でチームをつくり、「幸せ」をキーワードに、地域交流を視野に入れた「食」に関する事業を企画・展開します。その過程の中で、「食」を通じて「ひと」が集まる法人を目指します。

☆２年目に入り法人が掲げる「法人が目指す組織」の中で、食チームとしてどのような役割を担い、どのような位置で貢献していけるか、を考えながら活動します。

ビジョン 2023 でたどり着きたいゴール

☆例えば地域への配食サービスや、外部からの「食」に関するオファーに対し、「食」チームとして迅速に動き、前向きに取り組める組織力が形になっている。

☆企画準備室の立ち上げ、事業開始前の市場調査 etc。

☆SNS での外部発信、災害時などへの「食」での地域支援体制の構築 etc。

Ⅰ．重点目標

１．『ご利用者』・『職員』・『地域』のそれぞれの「食」へのニーズに対するアプローチを行います。

（１）設定理由・・・ニーズとして捉えているもの中に昨年度までに具体化できていない取り組みがあるため、新たな議案（提案）含め月例の会議で内容を検討し、実現できるように努めます。

（２）内容

①『ご利用者向け』

〇食事支援課（科）と食チームが発案するイベントを企画実施します。

・食事支援課（科）発案の活動や行事の提供
「日本全国郷土料理（汁）」や「手作りスイーツイベント」、その他行事食（イベント食）を継続します。　※昨年度からの継続。

・献立の見える化の推進
各事業所の特性に応じて、実物や写真を掲示します。

②『職員向け』

〇真空調理を活かした福利厚生の提案をします。

・食の福利厚生についての職員向けアンケート調査を行い、ニーズの具体化を目指します。（持ち帰りメニュー、料理教室など期待するもの）

・新メニューの提案と試食会を開催します。（感想や意見の聴取）

③『地域向け』

〇コロナ禍においても、必要な対策を講じながら、ビジョン 2023 他チームや他団体と協働し、地域に向けた取り組みを継続できるようにします。

・足立、多摩それぞれのカフェや、法人内行事（イベント）に参加していただいた地域のお客様に向けて、「食」に関する活動を企画します。

・こども食堂など、外部団体とのつながりを継続し、新たなつながりも検討します。

２. 食チームの活動を通じて、「法人が目指す組織」に向けて、法人内事業所の一体感、ご利用者支援や職場環境における相乗効果を生み出せるよう努めます。

（１）設定理由・・・取り組みが一部のみではなく法人内全体に行き届き、それがしっかり発信・共有されてこそ、一体感や「食」ならではの幸福感など、大きな効果が期待できます。

（２）内容

①食事支援課（科）のない事業所も、食チームの企画に参加できるよう検討し、法人内のつながりを感じられようにします。

②様々な企画を通じ、事業所間での親睦や情報交換を重ね、真空調理の質の向上や新メニューの考案につなげます。

③法人内外に向けて広報誌『たのしくパクりんこ』にて食事支援課（科）の活動や「食」に関する情報の発信を行います。

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
６月より毎月	GO　TO　スイーツ	地域の食材を使ったおやつを提供
７月～８月	職員のニーズ調査	食の福利厚生に関わるアンケート調査
９月以降	職員向けの取り組み	左記について検討及び実施する。
１月	ご利用者向けイベント	各事業所共通の食に関するイベント
随時	地域向けイベント	カフェでの企画、屋台等の地域開放など
毎月	行事・イベント・選択食	季節や行事を踏まえた献立の検討・提供
毎月	日本全国郷土食（汁）	郷土食・郷土汁の提供
随時更新・掲示	献立の見える化	献立画像データの掲示
毎月１日	食チーム広報誌発刊	「たのしくパクりんこ」にて活動内容を発信
毎月第３木曜日	食チーム会議	取り組みの進捗・予定の確認、新規議案の検討

【育成チーム】

昨年度は事業所間の交流と階層別研修の題材を模索するために合同研修会を実施してきました。今年度は足立邦栄会の求める人財像の幅広い周知と認識、各事業所で定期研修が実行できるシステムづくりを目標とします。また、パッケージ化されている新人合同研修会、合同研修会は継続としていきます。

目的（何のために）

☆法人として、より豊かな利用者支援ができる育成体制をつくります。

ビジョン 2023 でたどり着きたいゴール

☆キャリアパスに基づいた研修システムを、魅力あるものとして提示します。

Ⅰ．重点目標

1．事業所内で研修が円滑に実施できるよう体制づくりを行います。

（1）設定理由・・・法令研修や必須研修を選定し必要な研修が履修できるシステムをつくります。

（2）内容

①高齢福祉、障害福祉で必要とされる研修を選定します。

②事業所単位で研修担当を配置し、実施状況と内容を育成チームで把握します。また、事業所間で資料の共有を行い、内容の充実を図ります。

2．キャリアパスに基づき新人合同研修会、合同研修をパッケージ化させ、継続できるシステムをつくります。

（1）設定理由・・・階層に準じた研修システムの大枠をつくり合同研修、事業所内研修を経て履修していく体制をつくります。

（2）内容

①足立邦栄会の理念や求める人財像をすべての職員が周知できるよう研修会を開催します。

②年間で取り組むべき研修を整理し、階層別に履修項目が確認できるよう研修個人シートを作成し管理します。

③育成チームの中で企画組、実施組に分かれ研修がスムーズに進行できるように整えます。

④キャリアパスに基づき、必要な内容を外部講師に委託し内容をパッケージ化します。

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
４月	研修実施	新人合同研修会（初級）
５月～７月	研修体制検討	研修システム検討（研修委員会設置、研修管理） 合同研修会（中級）
８月	研修実施	合同研修会（指導職員）※外部講師
１０月	研修実施	新人合同研修会（初級）
１１月～１月	研修体制検討	研修システム検討（研修内容のパッケージ化）
２月～３月	まとめ	次年度取り組み検討
毎月第３月曜日	育成チーム会議	研修実施、研修システム検討

【情報戦略チーム】

目的（何のために）

☆地域の安心に寄与すること（地域貢献）

足立邦栄会が高齢者や障害者に対して行っている支援を外部に発信し、それを地域のひと（や社会）に知ってもらうことで、地域のひとに「何かあったときも大丈夫だね」と安心してもらいたいと思います。

☆日々の仕事や支援についての自信と誇りを職員にもたらすこと（職員のエンパワメント）

日々の仕事や支援を通して、ご利用者の生命や生活、安全を、何十年にもわたって守り続けてきたことは、そのこと自体、大きな価値があります。しかし、職員は日常業務に埋没していくとそれを感じられなくなるときがあります。そのため、日頃の支援を外部へ発信し、それについての外部からの評価と承認を法人内部へフィードバックすることで、職員の自信と誇りを醸成したいと思います。

☆ご利用者や福祉現場が、地域や社会と豊かにつながること（豊かなつながりの創造）

福祉施設での暮らしや福祉サービスを利用した暮らしに対して、ともすると負のイメージを持たれるときがあります。しかし実際には、それらの暮らしには笑顔やよろこび、ほっとできる安心感があふれています。そうした実際のありようをきちんと地域や外部に発信し知ってもらうことで、ご利用者が地域のひとたちとつながり、地域社会の一員として暮らしていくその一助になりたいと思います。

またそれは、福祉の仕事の実像（楽しさやよろこび、やりがい）を外部に発信することにもなります。それにより、福祉の仕事のプラスの側面を社会に広く伝えていきたいです。

ビジョン 2023 でたどり着きたいゴール

法人や事業所からの発信を、外部のひとや内部の職員のほうから、聴きたい、知りたい、と思うようになること。

Ⅰ．重点目標

1．法人ホームページの見直しと活用

（1）設定理由・・・十分に活用しきれていない法人ホームページを再構築し、有力な発信媒体として活用することを目指します。

（2）内容

①法人ホームページがもつ広報力を見定め、今後の情報発信戦略を練り上げます。

・情報発信戦略のコンセプトづくりを行います。

・SNS についてもコンセプトづくりを行う過程で活用方法を検討していきます。

・令和５年１月２１日に完成を目指して整理していきます。

2．毎年度個人情報使用承諾を確認し、情報の発信を行います。

（1）設定理由・・・意向及び同意をいただいた上で、SNS や広報などさまざまな場面で活用させていただきます。

（2）内容

①法人共通書式を使用した個人情報の使用意向を書面にて毎年度確認を行い、イベントなどでの画像などを広報に活用させていただきます。

②職員の個人情報についても、配慮して使用していきます。

３. 特設ページを随時更新していきます。

（１）設定理由・・・定期的に、ビジョン 2023 各チームの活動内容について記事と写真をアップしていき、チームの活動報告を法人内外へ知っていただきます。

（２）内容

①令和３年１０月にビジョン 2023 チームが新体制となりました。今までの活動内容や後半戦への取り組み内容をアップしていきます。

②チームが行っている活動や企画について、アップしていきます。

③情報戦略チーム内に特設ページ担当及び副担当を設け、段取りや調整を担い円滑に更新していきます。

４. 法人内各事業所の広報誌を共有し、内外に提供し、足立邦栄会の活動状況を発信していきます。

（１）設定理由・・・インターネットを介してだけではなく、広報誌など、アナログな方法でご利用者や職員・地域のひとたちに他事業所の取り組み内容に興味を示せるように取り組みます。

（２）内容

①情報戦略チームクラウドの統一したフォルダに各事業所が発行した広報誌を年度ごとに保管していきます。

②各事業所が他事業所の広報誌をご利用者や職員・地域のひとが手にとりやすい・読みやすい位置に置いて、法人事業所の事業・活動内容ついて、関心を持ってご覧いただけるような取り組みを行います。

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
随時 (編集会議から発信)	ビジョン 2023 特設ページの更新	・ビジョン 2023 各チームの記事 ・企画記事
随時 (編集会議から発信)	広報誌発行	・全事業所の広報誌を統一フォルダーで保管・共有し、各事業所にて配布
毎月第３木曜日	情報戦略チーム会議	基本的には ZOOM で行う
１月２１日	ホームページ一体化	

【新卒採用チーム】

令和３年度後半戦、新卒採用チームメンバーの変更により採用活動の勢いは減速しましたが、目標採用人数を獲得することができました。今年度は新規事業開設を見込み、昨年度以上の目標採用人数を掲げることになります。また、新たな挑戦として他職種の新卒採用者の獲得にも取り組んでいきます。チームメンバーだけでなく、法人や事業所、職員一人ひとりが新卒採用活動に参加できる取り組みを提案していきます。

Ⅰ．重点目標

１．法人全体で取り組んでいける新卒採用活動をつくります。

法人や事業所、職員一人ひとりが最高の魅力の発信源となり、未来、共に働く仲間を獲得しよう！

☆令和４年度新卒採用目標人数　　計１１名

・足立ブロック　　５名（介護福祉士３名、無資格１名（高卒含む）、社会福祉士１名）

特別養護老人ホームさくら／障害者支援施設かえで　　４名

介護付有料老人ホームリブインさくら　　１名

・多摩ブロック　　６名

障害者支援施設みずき　入居支援課　通所支援課（生活支援員）　３名

障害者支援施設みずき　食事支援課　（調理員　栄養士）　１名

狛江エリア　ポンテ　こまえ工房（新規事業開設を含む）　２名

（１）設定理由・・・新卒採用活動がチームメンバーだけが行う活動とならないよう、これまで構築した活動内容を確実に実施し、法人全体で取り組んでいける活動にします。

（２）内容

①会社説明会やインターンシップを定期開催します。

②会社説明会やインターンシップの実施担当者を拡大します。

③法人、事業所の魅力発信の活動を企画し、実施していきます。

④専門家とともに PR 動画の作成をします。

⑤実習生や専門学校などのつながりづくり、学校訪問を再開します。

⑥採用促進企業を活用し、採用情報を発信します。

⑦コンサルタントを活用し、採用活動を促進していきます。

⑧イベント時使用の備品を計画購入していきます。

⑨広報媒体を利用し、新卒採用の活動状況やイベント日程などを発信します。

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
通年	会社説明会（一次選考）	各エリア、事業所で実施（必要時、WEB 開催）
通年	選考会（最終選考）	各エリア、事業所で実施（必要時、WEB 開催）
夏季・冬季	インターンシップ	プログラムにより対面、WEB で開催
１０月	内定式	各事業所で実施
年３回	求人票　学校訪問等	求人票配布、事業説明等学校や先生とのやりとり
６～７月	合同 IS　説明会	
３月	合同会社説明会	
４月	入社式	法人内事業所合同
毎月第３水曜日	新卒採用戦略会議	（株）感動画様　（株）マイナビ様と打ち合せ
毎月第４月曜日	新卒採用チーム会議	採用活動の企画、調整、実施

【人事考課推進チーム】

人事考課が稼働してから数年が経ち、実施と運営については少しずつ安定軌道に乗ってきました。また一次考課者を中心とした考課者トレーニングについても、年２回の考課者ふりかえりと同じく年２回のフォローアップ研修を通して、定着してきたといえます。

今後も引き続き、「育成」に重点をおいた人事考課が法人内に定着・浸透し、社会にとって有為な福祉人財が育つ基盤整備に努めます。

Ⅰ．重点目標

１．年２回の人事考課の安定的な実施と更なる浸透・深化

（１）設定理由・・・人事考課の浸透はここ数年で進み、安定軌道に入ってきました。今後も、安定的な実施をしていくとともに、更に広く、職員間に理念も含めて浸透していくことを目指します。

（２）内容

①人事考課推進チームの会議を通して、また人材育成支援ソフトを活用して、年間スケジュールに沿った進捗管理を行います。

②随時進捗状況を管理・把握し、機に応じた施策をとっていきます。

２．「育成」に重点をおいた人事考課制度の進化

（１）設定理由・・・人事考課には「評価」と「育成」の２つの要素があります。足立邦栄会はそのうち「育成」に重点をおいて人事考課制度をつくってきました。今後もその流れが更に進むよう努めます。

（２）内容

①一次考課者ふりかえり、フォローアップ研修のほか、初任者向けのスタートアップ研修、また被考課者を対象にした人事考課研修を企画・実施します。

②上記①の研修の場などからのフィードバックを人事考課推進チームでとりまとめ、「育成」に重点を置いた人事考課制度を更に進めるための施策を企画・実施します。

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
４月	人事考課面談 人事考課研修（４月～６月）	対象：前年度下半期 対象：被考課者
５月	考課委員会	ブロック考課委員会、最終考課委員会
６月	人事考課結果確定	賞与反映、昇降格・昇降級
７月	スタートアップ研修 一次考課者ふりかえり	対象：初任者一次考課者 対象：一次考課者
８月	フォローアップ研修	対象：一次考課者
９月	考課ソフトセットアップ	対象：当年度上半期
１０月	人事考課面談	対象：当年度上半期
１１月	考課委員会	ブロック考課委員会、最終考課委員会
１２月	人事考課結果確定	賞与反映
１月	スタートアップ研修 一次考課者ふりかえり	対象：初任者一次考課者 対象：一次考課者
２月	フォローアップ研修	対象：一次考課者
３月	考課ソフトセットアップ	対象：当年度下半期
年８回	人事考課推進チーム会議	５月 ７月 ８月 ９月 １１月 １２月 １月 ２月

【財務チーム】（財務部開設準備室）

法人経営及び事業運営は法人経営会議を中心に、各拠点・事業所の会計責任者を軸に執り行われ、法人内横断の財務チーム（財務部開設準備室）はそれを補強しサポートする役割を担っています。

財務チーム及び財務部は、法人及び各拠点の経営に対し主体的にコミットし、法人及び各拠点・事業所が社会に対する責任を十分に果たせるよう、財務面からサポートします。

令和３年度は定期往査や財務チーム協働作業会、事務長会議を通して、法人内における連携が進みました。令和４年度においても、「事業所から法人へ」の方針のもと、その流れを継続・強化します。

そして、重点目標１～４の取り組みを通して、令和５年１月２１日、現在の財務チームを母体に財務部を開設します。

Ⅰ．重点目標

１．各拠点から本部拠点への繰入金による積立金 1,000 万円以上

（１）設定理由・・・法人の長期的な経営の安定及び今後の事業展開において、毎年の着実な積立は必須です。近年、積立を十分行えずきたことを踏まえ、法人全体で 1,000 万円以上の積立が行えるよう、財務面から貢献します。

（２）内容

①毎月、法人経営会議やブロック会議・エリア会議などにて、経営状況及び分析結果を報告します。

②それをもとに、各拠点の経営状況を改善・向上させるために、管理者・管理職と連携しながら対応策を企画・立案します。

③採択された対応策の実施状況について進捗状況の把握を行い、逐次、必要な改善策の手配と調整と実施を行います。

④それにより、さくら、かえで、みずき、こまえ、リブインさくらの各拠点の黒字化（当期資金収支差額）と、本部拠点への繰入金による 1,000 万円以上の積立金実現をサポートします。

２．中長期資金計画の作成と精緻化

（１）設定理由・・・法人の長期的な経営の安定及び今後の事業展開において、精度の高い中長期計画は欠かせません。建物の大規模修繕や建て替え、また機械類の買い替えなど中長期的な固定資産（モノ）の取り扱いを、法人の将来構想とともに、資金（カネ）の面から見える化します。※精緻（せいち）化：細かく精度をあげていくこと

（２）内容

①建物の大規模修繕や建て替え、また機械類の買い替えなど、中長期的な固定資産（モノ）の取り扱いについて、各拠点の情報を集約させ、中長期の資金計画に落とし込みます。

②また法人の将来構想についても、中長期の資金計画に落とし込みます。

③①と②を合わるとともに、必要な資金繰りについて、理事長及び会計責任者へ報告をしながらとりまとめ、中長期資金計画を作成します。

④①～③を繰り返し行い、計画をより精緻にしていきます。

３．予算執行状況及び経営分析の定期的な報告（定型報告及び機に応じたアレンジ報告）

（１）設定理由・・・法人経営において、評議員会や理事会、法人経営会議等での意思決定や経営・運営判断に資する経営・財務報告は極めて重要です。定型的な報告のみならず、その時々で必要な分析と報告ができるだけの知識と技術を身につけます。

（２）内容

①法人全体及びブロック・エリアそれぞれにおいて、予算管理力向上及びガバナンス強化のために、体制再編や業務見直しを必要に応じて行います。

②法人内部での相互研鑽：法人内の各会議（事務長会議、財務部会議（仮）、財務チーム協働作業会など）を通して、知識とスキルの共有及び相互研鑽を図ります。

③法人外部の活用（コンサルティング）：会計顧問（外部コンサルタント）の定期往査を活用しながら、予算管理体制及び経営分析力を維持向上させます。

4．モノ・カネの管理力向上のための人財育成

（1）設定理由・・・上記重点目標１～３を進めるうえで、組織としてモノとカネをマネジメントする管理力の向上が必須です。その中核を担う財務チーム及び財務部として、組織の面から（重点目標２及び３）だけでなく個人の面においても、管理力向上を目指します。

（2）内容

①法人内部での相互研鑽：法人内の各会議（事務長会議、財務部会議（仮）、財務チーム協働作業会など）を通して、知識とスキルの共有及び相互研鑽を図ります。

②法人外部の活用（コンサルティング）：会計顧問（外部コンサルタント）の定期往査の機会を活用し、チームとして、また個人として、モノとカネの管理の知識とスキルを向上させます。

③東京都社会福祉協議会など、各種団体がとりまとめている報告書などを活用し、法人の経営状況について主に財務の観点から、精度高く捉えられるようにしていきます。また、外部研修や内部研修を通して、経営分析や財務分析の知識とスキルを向上させます。

④法人全体の事務管理力の底上げに向けて、事務管理に資する資格の資格手当（業務手当）化を法人経営会議に諮り、事務管理力向上の個人におけるインセンティブをつくります。

例：簿記、office 全般、介護保険事務、情報処理とネットワーク管理、労務

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
月１回	財務チーム協働作業会	月次業務報告のとりまとめ作業及びチーム内連携
	事務長会議 財務部会議（仮）	法人及び各拠点の財務状況の把握 法人及び各拠点の財務状況の分析、財務部開設を含めた財務部全体の方向性と施策の検討と実施
	往査	月次業務報告のとりまとめ、経営及び財務分析

【予算】

笑顔チーム

項目		金額	備考
ボッチャ大会		70,000 円	大会用備品（文房具・道具等）
クイズ大会		15,000 円	大会用装飾品・備品
その他	予備費	15,000 円	消耗品等
	合計	100,000 円	

ランドマークチーム

項目	金額、	備考
手土産等（渉外）	12,000 円	2,000×6 回
必要物品（事務消耗品）	24,000 円	2,000×12 回
交通費	15,000 円	5,000×3 チーム
予備費	9,000 円	
合計	60,000 円	

組織チーム

項目		金額	備考
研修参加	研修参加費	200,000 円	15,000×4 回 会場費、講師代、振り返り等
	合計	200,000 円	

食チーム

項目		金額	備考
試食会	食材費	25,000 円	500×50 人
ご利用者向けイベント		60,000 円	20,000×各エリア
職員向けイベント	飲食費	45,000 円	15,000×各エリア
地域向けイベント	飲食費・会場代	60,000 円	20,000×各エリア
法人イベント	事務費	10,000 円	
献立の見える化	事務費	20,000 円	10,000×各ブロック
	合計	220,000 円	

育成チーム

項目		金額	備考
見学・研修	旅費交通費	30,000 円	5,000×６人
	研修参加費	120,000 円	２0,000×６回
外部講師費		５0,000 円	５0,000×１回
その他	予備費	5,000 円	消耗品、資料購入等
	合計	205,000 円	

情報戦略チーム

項目	金額	備考
ホームページ総合コンサルティング	1,500,000 円	未分離デザイン研究所
情報機材購入	100,000 円	カメラやスピーカーやマイク等
情報マーケティング部発足	300,000 円	
合計	1,900,000 円	

新卒採用チーム

項目		金額	備考
新卒採用コンサルト費用		1,700,000 円	
入社式		20,000 円	
内定式		30,000 円	
学校訪問交通費		50,000 円	
IS　内定者交通費		50,000 円	
外部研修費		50,000 円	
採用サイト使用料	基本	902,000 円	
採用サイト使用料	夏インターン	220,000 円	
採用サイト使用料	秋インターン	220,000 円	
IS フェア		220,000 円	
合同説明会		780,000 円	
採用活動費		250,000 円	
採用サイト使用料	シンプル	55,000 円	
採用サイト使用料	秋冬 IS	110,000 円	
採用サイト使用料	夏インターン	132,000 円	DM 付与
雑費	備品、動画等	211,000 円	
合計		5,000,000 円	

人事考課推進チーム

項目		金額	備考
なし		0 円	
合計		0 円	

財務チーム

項目		金額	備考
経営分析ソフト		121,000 円	3 アカウント初期費用
クラウド版導入		158,400 円	3 アカウント月額利用料 13,200
合計		279,400 円	

ビジョン 2023 合計	7,964,400 円	

特別養護老人ホームさくら/障害者支援施設かえで

令和４年度（２０２２年度）事業計画

＜運営方針＞

私たちは、全ての人にこころのこもったサービスを提供します。

１　法令や法人規程を遵守（コンプライアンス）し、福祉サービス活動を実施します
２　利用者の個々の価値観や生活習慣に配慮し、個人の尊厳を大切にします
３　利用者の自己決定と選択を尊重し、利用者本位のサービスを提供します
４　プライバシーに配慮し、精神的負担がかからないサービスを提供します
５　地域で自分らしく自立した生活が送れるように支援するサービスを提供します
６　利用者の意図や希望を理解し、サービス計画を作成し、サービスを提供します
７　利用者が安心して生活ができるよう、リスクマネジメントを徹底します
８　第三者による施設サービスに対する適正な評価を行い、施設運営・施設サービスに反映させます

新型コロナウイルスの影響により、生活への制約を余儀なくされてから約２年が経過しました。生活環境は改善ともいかず、ご利用者も職員も見えない不安を抱きながらの生活は続いています。

そして、さくら・かえでとしても新型コロナウイルス感染の脅威を体験しました。感染における重症化リスクは少ないものの、症状を発症するまでの無症状感染期間での判断のしづらさや、感染スピードの速さから、同じ生活空間において感染の拡大を防ぐ難しさを痛感いたしました。異なる制度で運営するさくら・かえでですが、感染予防や感染対応については、共通する対応をしていかなくてはなりません。

また、昨年同様に感染予防を行うことで、長い期間、ご家族や外部から接触が極端に少ない環境をつくっています。この状態が長く続くことは、ご利用者への心身に大きく影響をもたらし、職員については「第三者からのご意見による気づき」や「見てくれている」「注目されている」という意識が弱くなり、仕事へのモチベーションにも大きく影響をもたらしています。

だからこそ、ご入居者への声掛けやコミュニケーションを増やし、職員同士も声を掛け合いながら、進むべき方向や目的を見失わないようしっかりと足並みを揃え、取り組まなければならないと思います。

引き続き、「事業所から法人へ」。法人のビジョンを軸に、さくら・かえでが他の事業所を先導していく気持ちで“強くしなやかな組織づくり”に取り組みます。

自分たちの仕事（事業）に誇りを持ち続けていくため、昨年度と同様のスローガン掲げ、根気よく取り組みます。

「個別化」「尊厳」「自己選択」

「 接遇にこだわる 」

その人々が有する能力に応じ、尊厳を保持したその人らしい自立した日常生活を営むことができること（介護保険法）

障害の有無にかかわらず、全ての国民が基本的人権を持つ個人として尊厳を尊重され、共に生きる社会を実現すること（障害者総合支援法）

私たちの仕事は介護というサービスを提供しながら、サービス業としてのスキルも提供していかなく

てはなりません。そのサービス業を担ううえでのスキルとして、最も重要な一つが“接遇”です。

専門職として、胸を張って誇りを持って仕事ができるためには何が大切か？

やはり原点は「制度における理念」、目的を見失わないとこです。“接遇”はこの目的を達成するために身につけるものであり、自分が提供するサービスの強みとして身につけるものです。私たちの仕事の目的は“物を売る”“相手のご機嫌をとる”“仲良くなる”そして“相手を教育（指導）する”ことではありません。逆に“接遇”に失敗するということは、専門職として何を失墜させることになるのか？を追求する必要があると思います。“強くしなやかな組織づくり”のベースとして、挨拶・言葉遣い・身だしなみ・表情・態度など、個人のスキルと質感をあげるため、接遇にこだわり取り組みます。

今年度も引き続き「接遇にこだわる（支援・サービス）」をテーマに、重点目標に取り組む中で、法人でキーワードとして位置付けた「個別化」「尊厳」「自己選択」の意義を考え、「対話と協働」を繰り返しながら、自分とは異なる相手の「思い」「価値観」を受け止め、敬い、サービスの本質を追求します。

更に、上記のようなサービスの質の向上・職員育成への取り組みと並行し、利用率という明確な目標を持ち、ヒト・モノ・カネ・シラセの観点を意識したマネジメントで安定基盤づくりに取り組みます。

昨年度下半期、通所介護は定員を２０名から２８名に増員しました。今年度は、現在休止している認知症対応型通所介護の再開や新規事業の展開も検討します。また、特養については、今年度よりショートステイの定員を１２名から７名へ減らし、入居定員を６０名から６５名に移行します。年度当初、移行期の円滑な受け入れと体制整えに努めます。足立ブロックでは令和３年度下半期から、利用率に焦点を置いた活動と準備を行っています。その効果もあり、今年度当初はどの事業所も利用が上向いている、もしくは上向く要因が持てていると思います。この流れを継続し、管理職・リーダー層を中心に、利用率を意識しながら、社会福祉法人として事業目的と地域貢献の責務を果たせる事業所運営を目指します。

〇特養さくら（定員６５名）と短期入所さくら（定員７名（予防含む））の利用率目標
- ４月～６月　→　９４.８％（７２床）…
  ※４月からしばらくはショートステイから特養への移行期になるため、特養とショートステイ合わせて７２床で率を追います。
- ７月以降　　→　特養９８.０％　　短期入所８０.０％
- 年間目標　　→　特養９７.２％　　短期入所８３.７％

〇デイさくら（通所介護）（定員２８名（予防含む））の利用率目標
- ４月→７１.５％、５月→７４.５％、６月→７８.０％
- ７月以降　　→　８０.０％
- 年間目標　　→　７９.８％

〇居宅さくらの利用率目標
- 年間目標　　→　８３.０％

〇かえで入所の利用率目標
- 年間目標　　→　９８.０％　　※令和３年度は９８.５％見込み

〇生活介護（定員２０名）の利用率目標
- 入居者１０名は９８.０％、通所者１０名は８０.０％
- 年間目標　　→　８９.０％　　※令和３年度は８５.１％見込み

〇短期入所かえでの利用率目標
- 年間目標　　→　８０.０％

〇リブインさくら（定員４１名）の利用率目標　　※参考
- ４月～６月　→　３５床
- ７月以降　　→　３７床
- 年間目標　　→　８９.０％（在籍者）、ご入院者等を除いた入居率は８６.５％

Ⅰ．重点目標

１．「個別化」「尊厳」「自己選択」：利用者のできる力とニーズを捉えた個別支援計画策定と計画に基づいたサービス提供

（１）設定理由・・・介護保険・障害者支援で示す「自立支援（予防）」の考えに基づいた個別支援計画を作成し、計画に沿ったサービス提供をするとともに、「個別化」「尊厳」「自己選択」を基本に、ご利用者の日常生活を整え、ＰＤＣＡを意識した具体的な支援を実施します。

（２）内容

①利用者の「できる力」とニーズを見極めた個別支援計画を作成し、ご利用者・ご家族の思いに寄り添う支援を提供します。

②法人事業所を含めた、事業所間、部署間、他職種間、協力関係機関の連携を強化し、チームとしての支援体制とネットワークを構築し、入所施設及び在宅で、最期まで住み慣れた環境で生活できる支援を提供します。

③多くのご利用者・地域の方々へ事業所を知っていただき、ご利用していただくことができるように、情報発信を積極的に行います。

２．「接遇にこだわったサービス支援」をテーマに、「法人が求める人財像」の視点からの人財育成に努め、“強くしなやかな組織”をつくる

（１）設定理由・・・人財育成は良質なサービス提供のために欠かせない要件です。
職員配置を安定的に確保するため、職員の採用・育成・定着は急務な課題です。
仕事の本質を明確にし、目的を持って取り組むことで、職員のスキルアップとなり、組織体制の整えにつながる。そして、継続して利用者支援にあたっている職員が、心身ともに安心して働ける職場環境につながると考えます。

（２）内容

①「法人が求める人財像」として“主体性・チームワーク・自己研鑽”の観点から、職員が自分の役割を持ち、事業所運営に率先して関われる組織づくり

・自分で考え、自分の言葉で語れるひと
・自分のことも相手のことも大切にできるひと
・相手のささいな変化に気がつけるひと
・失敗を大事にできるひと
・学び続け、成長できるひと

②人事考課制度を活かしたコミュニケーションの活性化とリーダー・中核人財の育成

③長く働ける労働環境づくり
（平等な勤怠・超過勤務の削減・年間休日の見直し・有給取得年間５日以上）

④ストレスチェック・ハラスメント防止への取り組み

⑤新卒及びキャリアアップ（中途）採用への取り組み

3. 法制度と法人事業計画を軸に組織全体で運営・経営を考える

（１）設定理由・・・報酬改定による両制度を精査し、さくら・かえでの運営及び収支基盤整備に取り組みます。コロナ禍により、特に在宅サービスでの利用率等の低下・収支状況の改善が課題です。それぞれの事業で利用率目標を定め、事業の目的を再認識したうえで、感染症対応へのリスクマネジメントを行いながら、事業の安定に努めます。広い視野に立ったうえで、より具体的な運営・経営管理を、全体で共有し考える体制を構築します。

（２）内容

①利用率・収益の年間目標設定

⇒特養さくら：９７.２％、短期入所さくら：８３.７％、デイさくら：７９.８％
かえで施設入所支援：９８.０％、短期入所かえで：８０.０％、生活介護：８９.０％、

当期資金収支差額の黒字化（大規模修繕・大規模設備投資を除く）。

②コンプライアンスの徹底

⇒行動規範、規程・契約、法制度に則った事業運営、権利擁護（虐待防止）システム、報酬改定への対応等、ＰＤＣＡサイクルに則った検証・確認・更新をします。

③安心・安全の基盤ーリスクマネジメント

⇒ＢＣＰ（事業継続計画）の検証、防災訓練等の実施、新型コロナウイルス等感染症予防への対応、緊急時連絡メールの浸透等に取り組みます。

４．地域貢献事業の基本：地域・社会貢献につながる事業を創造する

（１）設定理由・・・地域に安心をもたらす福祉拠点としての役割を果たすことができるように、法人中長期計画に基づき、関わる全てのひとたちが笑顔となり、つながりの持てる地域貢献事業を創造します。また、施設設備の貸し出しにより、新たにつながりを持つことができた事業所が増加したことにより、協働して創造していくことが可能となりました。

（２）内容

①施設設備の貸し出し、地域で活動をしている個人・団体とのつながり

②地域機関との連携、地域に対しての社会福祉貢献

⇒社会福祉法人としての役割を意識した活動を積極的に行います。

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
毎月第２第４金曜日	経営会議	経営・運営分析など法人全体に関わることを検討し、理事会・評議員会へ上申する。理事会・評議員会の決定事項を具体化する。
毎月第４水曜日	ブロック会議	事業計画進捗管理などブロック内事業所に関わることを共有、検討する。必要事項は経営会議へ報告。または上申する。経営会議の決定事項を具体化する。
毎月第３火曜日	運営会議	各部署事業計画進捗管理などさくらかえでの運営全体に関わることを共有、検討する。運営状況はブロック会議へ報告する。必要事項はブロック会議を経て、経営会議へ上申する。ブロック会議の決定事項を具体化する。
運営会議内	安全衛生委員会	職員の就業状況、環境の改善、向上
	事故防止委員会	事故防止の指針に基づき事故防止の検討、ﾘｽｸﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ
	危機管理委員会	BCP 計画に基づく災害訓練等の企画実施
	褥瘡予防委員会	褥瘡予防の徹底
	研修委員会	内部研修の企画実施、喀痰吸引等研修、外部研修調整

〈その他〉　各ミーティング、担当者会議、さくら・かえで入居者者懇談会等など

≪生活支援課≫
【入居支援科】

Ⅰ．重点目標

1．毎日の中での「関わり」「気づき」「心遣い」からご利用者がその方らしい生活を送ることができように丁寧な支援を展開していきます。

（1）設定理由・・・これから大切にしていきたい「丁寧に向き合い・丁寧に関わること」を実践しながら認知症のある方、そうでない方もその方らしい生活を送っていただきたい。「生きること…私の人生は良きものだった」と感じていただきたい。

（2）内容

①ご利用者・ご家族へ丁寧に向き合う努力を日々続けます。

・個人を尊敬し尊重した丁寧な言葉を遣い、どの方にでも伝わるような声掛けやコミュニケーションを図っていきます。

・居室担当を中心としたご利用者とのコミュニケーションが丁寧にできているかを確認していきます。

・普段の面会時・また担当者会議などで、ご家族とのコミュニケーションが丁寧にできているか確認します。

・お看取り期でもその人らしさを尊重し、丁寧に向き合います。

②笑顔が引き出せるような「楽しみ」を一緒に考えていきます。

・毎月の入居者懇談会にてご希望を聞き、余暇や活動に反映します。

③ご利用者の細かい変化にいち早く気付き、体調の回復に努めていきます。訴えることのできないご利用者でも、表情などでサインを見逃さないようにしていきます。

・毎日の記録にて状態観察と体調不良などの観察と確認を行います。

・お看取り支援時でも孤独な気持ちにさせないよう配慮します。

④整容・清潔保持に努め、個人個人が気持ち良い環境で過ごせるように環境を整備します。

・起床時・離床時には髪や衣服の乱れを必ず直します。

・爪切りなどを小まめに行います。

2．最期までその人らしく過ごせるよう、ＡＤＬの維持、事故防止につなげることができるようリスクマネジメントを実施していきます。

（1）設定理由・・・日々を安心して、またその人らしく過ごせるよう、限りなく事故を防止できるよう支援していきます。

（2）内容

①ご利用者の「できること」をしっかり把握し、日々の支援の中で実践し運動機能が維持できるように支援していきます。

②事故が起きた際には、リハビリとも連携し、事故のふりかえり、支援の見直しに努め、事故の再発がないように支援の徹底をしていきます。

③事故を未然に防げるよう、過去の事故報告書から原因を追究しリスクや防止策を周知します。

④自信過剰にならないように常にふりかえり、基本に基づいた安全な介護技術のチェックを行い職員の意識改革につなげます。

⑤フロアミーティングを通して事故状況の共有、リスクに対する共通認識の醸成に取り組みます。

3. 職員間のコミュニケーションの場を多く持ち、情報を共有しながら根拠のある支援ができるチームワーク作りを行います。

（1）設定理由・・・「丁寧な支援（質感）」「思いやりのある支援」を行うために職員同士の連携を密にし、個々のスキルアップにもつなげていきます。

（２）内容

①「丁寧な支援（質感）」を意識して日々関わっていきます。

・それぞれの職員を尊重した言葉遣いや関わりを持つように取り組みます。

・職員間でも「思いやりを感じられる」と思える雰囲気づくりを行います。

②組織の役割を明確にし、支援上行き詰ったことも、しっかりと相談できる体制を整えます。また、報告・連絡・相談の徹底を実施します。

・新人職員のプリセプター制度の実施。

・独立後も定期的な面談の実施。

・「仕事へのやりがい」をみつけられるように適時アドバイスを行います。

③職員同士、注意しあえる環境をつくることで、お互いに成長し、楽しいと思える職場づくりを目指します。

・定期的にフロアミーティングを実施し、日々の支援や業務についての意見交換を行います。

・自己学習や内部・外部研修に参加し、自身のスキルアップにつなげます。

④各自の体調管理を確実に行います。

・１ケア・１手洗い、消毒を行います。

・感染時期に限らずに手洗い・嗽を行い、清潔保持及び感染予防に努めます。

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
３月下旬から ４月上旬	お花見週間	近隣公園や神社に桜または春の植物や花を見に行きます。
５月	端午の節句	お孫さん世代の男の子の成長をお祝いします。
６月	衣替え	
７月	七夕活動	短冊にお願い事を書き、笹に飾ります。
９月	敬老会	長寿のお祝いをします。
１０月	紅葉祭／衣替え	施設全体で秋まつりを行います。
１１月	運動活動	身体を動かして気分転換を図ります。
１２月	クリスマス会	クリスマスをお祝いします。１年間を振り返ります。
１月	新年会・初詣	新年をお祝います。近隣の神社に初詣に行きます。
２月	節分	１年の健康を願い、鬼退治をします。
３月	ひな祭り	雛人形を飾り、女の子の成長をお祝いします。
月１回	音楽療法	音楽療法の先生と共に昔の歌を歌い楽器に触れる時間をつくります。
月１回	入居者懇談会	ご利用者へ翌月の行事・活動の周知や生活の中での要望・意見などを収集します。
月１回	スヌーズレン	アロマ・ヒーリング動画・音楽にてリラクゼーションの時間をつくります。
２か月１度	食事会	昼食の差し替えを行う。（出前やコンビニで購入して施設外の食事を召し上がっていただく）
隔月	おやつ作り	おやつ作りをご利用者と行います。
毎週	集団体操	皆さんで体操を行い、その後パズル等、手先を使うことを行います。
毎週	和みの会	マッサージを行い、リラクゼーションの時間をつくります。
月１回	体重測定	体重を測定します。
月１回	レクリエーションカレンダーの作成と掲示	
毎月第２金曜日	入居支援科ミーティング	

【相談支援科】

Ⅰ．重点目標

1．「個別化」「尊厳」「自己選択」に基づく相談支援（入居・ショートステイ）の充実に努めます

（1）設定理由・・・施設の特性上どうしても利用者支援において同一のサービス提供になる傾向があります。限られた空間、他者との共同生活の中で不自由さを感じることもあるかと思います。その思いに耳を傾け、思いをくみ取ることで施設での生活がより良いものになるように「個別化」「尊厳」「自己選択」のキーワードを意識して相談支援に努めることが大切だと考えます。

（2）内容

①施設生活の中でお困りのことや、相談ごとがあがった際は、総合的かつ包括的に他部署と協力して「自己選択」のもと、より良い援助が行えるように努めます。

②個々の人柄や医療面や生活面を把握し、集団生活の中でもそのひとらしさを尊重（個別化・尊厳）できるよう、他部署と共有するよう努めます。

③外部との調整と内部との調整を円滑に行い、ご利用者により良い支援が行えるように努めます。

④介護保険請求や病院、福祉事務所などとの調整や、ご家族との相談や報告、認定証等の確認を的確に行い、ご利用者やご家族に安心していただけるよう努めます。

⑤介護保険法による加算の算定や見直しを行い、その算定基準を満たして算定することで施設全体の評価を上げ、地域で信頼される施設を目指します。

⑥地域包括ケアシステムの一端を担うため、介護を必要としている、より多くの地域の方々に支援提供できるように空床ベッドの活用に努めます。

2．「個別化」「尊厳」「自己選択」に基づくケアマネジメントの実施

（1）設定理由・・・施設生活の指標・方向性となるのが「ケアプラン（施設サービス計画）」です。その指標となるケアプラン作成を通してよりそのひとらしく、個人を尊重した支援をしていきたいと考えます。

（2）内容

①モニタリング→アセスメント→ケアプラン原案作成→サービス担当者会議→ケアプラン確定→サービス実行→モニタリング→・・・を繰り返し行うことでケアの継続性を保ちます。

②一連のケアマネジメントの中では、正確で適切な情報の取り扱い、的確で的を射た状況の見立て（アセスメント）、多職種や他機関の状況を踏まえたバランスの良い支援方針決めと実践（プランニング、多職種との協働、連絡調整）、ポイントを抑えた日ごろの状況把握（モニタリング）に努めます。

③ケアプラン作成にあたって、ご入居者やショートステイご利用者が主体的に生活する場（尊厳・自己選択）であることを念頭に、集団生活への調和と安全性に配慮しながら、一人ひとりの個性や生活歴を尊重（個別化）し、生活に楽しみを見出せる個別の対応に努めます。

3. 多職種連携、他職種連携の調整に努めます。

（1）設定理由・・・施設での生活を支えるため、職種間、部署間を超えた連携が不可欠と考えます。

（2）内容

①各専門職がそれぞれの業務について主体的に動けるように調整・連携を図ります。

②セクションの異なる同職種間での調整がスムーズに進む様に橋渡し役を担います。

③職員一人ひとりが主体的に業務を行えるよう、風通しの良い環境を整備します。

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
毎月第３水曜日	相談支援科ミーティング	

【健康支援科（看護）】

Ⅰ．重点目標

1．健康管理をするうえで、日頃からご利用者への関わり、寄り添いを大事にして、変化には適切な対応（嘱託医との連携） と判断を行い、施設内で安心安全に生活を送っていただけるように医療と支援を提供します。

（１）設定理由・・・ご自身から発することが苦手な方や困難な方もいらっしゃるため、普段の表情から変化を観察し早期発見に努めて体調不良時の苦痛、負担を最小限に留めていけるようにしていきたいため。

（２）内容

①日々の状態観察を基本に、“いつもと違う”の気付きを大切にして、一人ひとりにとっての変化を見逃さないように、関わりを大事にします。

②特変時には、冷静に的確な判断ができるように定期的にルーティン業務を見直し、余裕を持って業務にあたります。

③ご家族の方にも、少しでも不安を軽減できるように状態の説明時には、声のトーンや話し方に配慮し、分かりやすい言葉で伝えられるように意識づけをしていきます。また、医師からの説明希望があった際も迅速に対応できるように、常に情報共有を継続していきます。

④疾患や状態によって、入院を余儀なくされることもありますが、協力病院と連携し入院期間を最小限にとどめ、退院後も状態に応じて ADL・QOL の低下が最小限になるように多職種と連携を取りながら支援していきます。

2．ご利用者の尊厳を守り、その方らしく生活・最期を迎えていただけるように医療の面でサポートします。

（１）設定理由・・・ご本人、ご家族の意思を尊重して、施設内での可能な医療で最小限の負担で穏やかに過ごしていただきたいため。

（２）内容

①全身状態の把握、必要時には嘱託医から状態と治療方針の説明を受けていただき、ご希望に沿って嘱託医に評価を受けながら、施設内で対応可能な最大限の医療を提供していきます。

②最期まで尊厳を守ることができるように、看護職員２名以上で状態を確認・判断を行い、状態に合わせて離床時間の確保で入浴・食事など、他のご利用者との関りを保ちながら、ご本人らしく最期まで穏やかに過ごしていただけるように体調管理を行います。

③多職種との連携を取り、些細な気づきの言葉を大切にし、看護師としての視点から観察を行い対応、情報共有をします。

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
毎週水曜日	悠翔会在宅クリニック	内科の往診、月に１回の処方
隔週火曜日	大内病院	精神科の往診、月に１回の処方
毎週月・土曜日	ひのき歯科	歯科往診（２階土曜日・３階月曜日）
第２水曜日	日本歯科大学付属病院	ミールラウンド・嚥下内視鏡検査
年１回	健康診断	さくら（高齢者）
年２回	健康診断	かえで（障害者）
年１回	インフルエンザ予防接種	全ご利用者
毎月第１水曜日	食事支援科ミーティング	管理者、栄養士、調理師にて話し合い

【健康支援科（機能訓練）】

Ⅰ．重点目標

1．ご利用者の持てる身体機能・能力の維持向上を目指します。

（1）設定理由・・・機能・能力の維持・向上を目指し、充実した日々を送っていただくため。

（2）内容

①一人ひとりの状態を把握して、持てる力を活かした個別リハビリを行います。目標を定めることにより意欲向上につながり、できなかったことができるようになったと更なる励みにつながります。

②介護職員と協力して行う集団リハビリを実施します。全体で歌を歌ったり、体操を行ったり、頭を使うしりとりや手先を使うボール回しなどを楽しみながら実施します。

③ご利用者のＡＤＬに配慮し、生活の中で行えるリハビリをフロア職員へ提供し、実施していきます。

④意思表示が読み取りにくいご利用者や拘縮の強いご利用者に対し、和みの会やスヌーズレンなど、個別の関わりでリラックスできる場を提供します。また、月に１回の音楽療法士による音楽療法を行い、楽しみの場を提供します。

⑤理学療法士による評価のもと、身体機能に応じたリハビリメニューの変更やポジショニングの見直しを行います。

⑥令和３年より運用をスタートした介護情報システム「LIFE」を活用し、生活状況に合った機能訓練計画に基づき、日常生活リハビリの展開に努めます。

2．介護職員・相談員・看護師・管理栄養士と密に連携を取り、ご利用者の状態変化に応じた対応を行います。

（1）設定理由・・・高齢者にとって身体機能の維持はとても大切です。他部署とそれぞれの視点から注意点や疑問点を話し合うことで、褥瘡や廃用性症候群の予防、また転倒による怪我等の予防に努めたいと思います。

（2）内容

①ご利用者のＡＤＬ低下時や退院後、理学療法士による評価を行い、必要に応じて今後の対応策や事故防止策、リハビリメニューの変更などを行います。評価後は、居室担当者、フロア職員へ口頭で説明をするなど、多職種での情報共有に努めます。

②各フロアへのラウンドを実施し、気づいたことや、疑問に思ったことなど、変化があったことについての意見の共有を大切にします。ご利用者の身体にあったポジショニングの確認や生活リハビリとして、歩行状態などの確認をし、個々に適した対応を行います。

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
毎週火・木曜日	２階集団リハビリ	集団体操や歌。
毎週火・木曜日	２階個別リハビリ	個別メニューでのリハビリ・ボール回し 作業台でのパズルの実施・上下肢の筋肉トレーニング
毎週水曜日	３階集団リハビリ	集団体操、歌、しりとり、ボール回し。
毎週水曜日	３階個別リハビリ	個別でのリハビリ。
毎週金曜日	３階和みの会	香りと音楽を用意して、マッサージを行いリラックスしていただきます。
毎月第２月曜日	スヌーズレン	アロマ、照明、景色の映像を楽しんでいただきます。
毎月第３木曜日	音楽療法	音楽療法士と歌を歌い、楽器を演奏します。
毎週月・金曜日	理学療法	理学療法士による評価とリハビリ

【食事支援科】

Ⅰ．重点目標

1．安全に美味しく召し上がっていただける食事の提供を行います。

（１）設定理由・・・日々の食事を安全に美味しく召し上がっていただくことが、QOL の維持向上につながるため。

（２）内容

①食事支援委員会（月１回）にて、介護職員や看護職員などの他職種とより良い食事の提供ができるよう話し合いを行います。

②ミールラウンドやＶＥ検査での歯科医師による嚥下機能の評価に基づいて、食事提供内容の検討を行っていきます。

③状態の変化に合わせ、ご利用者それぞれにあった食事の提供ができるようにしていきます。

④ご利用者の食事に対する意見や要望を、日々の献立や食事会、おやつづくりなどに反映していきます。

⑤食事への楽しみや喜びを感じていただけるように、昼食時（入居は土日、通所は月から金）に選択食を行い、月１回の手作りおやつや食チームによる食の企画などを実施していきます。

⑥季節ごと旬の食材を使用し、その季節や行事にあった食事の提供を行います。

⑦疾病により食事制限があるご利用者に、医師からの食事箋を基に食事を提供します。

2. より良い食事の提供をできる職員育成と体制づくりをしていきます。

（１）設定理由・・・厨房内の業務の見直しや他部署と連携していくことで、より良い食事の提供ができる。

（２）内容

①管理者、栄養士、調理師で話し合い（月１回）を実施し、業務の見直しや作業効率の向上を図り、安全でより良い食事の提供をできるよう検討していきます。

②スムーズに盛り付けから配膳までが行われるように、厨房職員と介護職員が協力し合える体制づくりをしていきます。

③ご利用者の意見をもとに行事食やおやつ作りなどの提供が実施できるように、厨房職員と担当職員で都度話し合いを実施していきます。

3. 衛生管理・安全管理を確実に行っていきます。

（１）設定理由・・・衛生・安全管理を確実に行うことで、より安全に食事の提供ができる。

（２）内容

①厨房内・倉庫内の衛生管理を行います。

②厨房機器の定期保守点検を実施します。

③専門業者による厨房内の付着細菌検査（月１回）・清掃（年３回）を実施します。

④厨房職員の定期検便検査（１１月～４月は月１回、５月～１０月は月２回）と、介護職員の定期検便検査を実施（偶数月）します。

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
５月	端午の節句	行事食（刺身、天ぷらなど）
７月	七夕、夏祭り（通所）	行事食（うなぎ、そうめんなど）
９月	敬老会	行事食（刺身、天ぷらなど）
１０月	紅葉祭	屋台メニュー
１２月	餅つき、クリスマス、大晦日	餅つき、クリスマスケーキ 年越しそば

日にち	名称	内容
１月	正月、新年会	おせち、行事食（刺身、天ぷらなど）
３月	ひな祭り	ちらし寿司
毎月第１金曜日	食事支援科ミーティング	
毎月第２水曜日	VE 検査、ミールラウンド	歯科医師による嚥下機能評価

●食事支援委員会

Ⅰ．重点目標

1．安全に美味しく召し上がっていただける食事の提供を行います。

（１）設定理由・・・日々の食事を安全に美味しく召し上がっていただくことが、QOL の維持向上につながるため。

（２）内容

①栄養士、介護職員、看護職員、生活相談員などの他職種にて、より良い食事の提供ができるよう話し合いを行います。

②ミールラウンドや嚥下内視鏡検査での歯科医師による嚥下機能の評価に基づいて、食事提供内容等の検討を行っていきます。

③状態の変化に合わせ、ご利用者それぞれにあった食事の提供や食事介助ができるようにしていきます。

④職員間で情報共有し、統一された対応を徹底していきます。

⑤看取り支援の一環として、ご本人の嗜好を取り入れた食事の提供を他部署と連携して行っていきます。

2. 食での楽しみを感じられる機会の提供を行います。

（１）設定理由・・・食での楽しみを感じていただく機会をつくることで、ＱＯＬの向上につながるため。

（２）内容

①ご利用者の食事に対する意見や要望を日々の献立や食事会、おやつ作りなどに反映していきます。

②ご利用者の意見をもとに、食事会やおやつづくりを定期的に実施していきます。

③行事食やおやつ作りなど色々な楽しみとなる機会を提供できるように、厨房職員と担当職員で都度話し合いを実施していきます。

3．より良い食事の提供をできる職員体制づくりと衛生管理を行います。

（１）設定理由・・・協力し合える職員体制をつくることで、より安全に食事の提供ができる。

（２）内容

①厨房職員と介護職員や、他職種が協力し合える体制づくりをしていきます。

②歯科医師や歯科衛生士と連携して適切な口腔ケアを継続し、口腔機能の維持、誤嚥性肺炎の予防を図ります。

③食中毒研修や定期検便検査を行い、衛生管理に留意していきます。

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
毎月第２水曜日	ミールラウンド 嚥下内視鏡検査	歯科医師による嚥下機能評価
毎月第３水曜日	食事支援委員会	多職種にて食事支援に関する話し合い

≪地域支援課≫
【通所支援科・デイサービスセンター】

ご利用者がデイサービスで「楽しく」「元気に」「通いたい」事業所を目指していきます。
そのためには、ご利用者の意見交換する場として利用者懇談会を毎月第二週目１週間行い、要望の聞き取りやお知らせ及び要望を反映していく取り組みを行います。またご利用者ごとに職員が担当を設け、ご利用者との関係づくりや、支援展開の軸づくりを行います。
支援全般としては、さくら及びかえでの配属エリアの隔たりをなくし、連携し合い業務を円滑に行います。そして入浴時間を広げ、体調や要望に対応できるよう午後浴の検討も行います。
住み慣れた環境で安心して生活できるよう福祉拠点の役割を担うため、認知症対応型通所介護を開始できるよう準備・検討していきます。

Ⅰ．重点目標
（生活介護）
１．機能低下予防目的の一環として、創作活動やレクリエーションにも残存機能を活かした取り組みを行います。
（１）設定理由・・・生活介護利用中に「手先を使う」「考える力」を活動に取り入れ、在宅でできる限り自立した生活を続けられるよう支援していきます。
（２）内容
①創作活動では、手先を使う活動を取り入れ、できる範囲はご自身で行っていただけるよう声掛けさせていただきます。また個々に合わせて職員がお手伝いをして取り組んでいただきます。
②余暇活動では、「脳トレ」や「計算」及び「なぞなぞ」をレクリエーションの一環として取り入れ、脳の活性化に努めていきます。
（通所介護）
２．ご利用者が個々で自己選択ができるよう支援するサービスを提供していきます。
（１）設定理由・・・「さくらにきて楽しい」「職員に会いたい」と感じられるよう、親近感を持たれる雰囲気づくりを目指していきます。
（２）内容
①ご利用者の要望やご意見など、吸い上げを行うため、通所介護計画のモニタリング月に担当職員がご利用者にニーズ確認を行い、それを踏まえ、ご利用者へ反映できるよう対応の検討をしていきます。
②多種多様な活動を取り入れ、身体的・心理的にも活性化できるよう、音楽体操の内容を３か月に１回のペースで変えて、身体的機能の維持と脳の活性化に努めます。
３．以下、同様

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
７月６日～ ７月８日	夏祭り	夏祭りを通じて利用者同士の交流を深める。 縁日や四季感を楽しんでいただく。
９月19日～ ９月23日	敬老会	行事食と催しを楽しみながら、ご利用者とともに長寿と健闘を労い祝います。
１２月15日～ １２月16日	餅つき	日本の伝統である餅つきをしながら、新年を迎える準備をします。
１２月22日～ １２月23日	クリスマス会	１年を振り返りながら、年末の行事をご利用者と共に祝います。
１月４日～ １月６日	新年会	ご利用者・職員が一緒に行事食と催しを楽しみながら新年を祝います。

日にち	名称	内容
２月２日～ ２月３日	節分(豆まき)	鬼退治をして邪気を払い、良い年になるように福を招き入れます。
毎月第２週	利用者懇談会	毎月の活動報告や翌月の活動予定・ご利用者からの意見・要望をお聞きし、サービス反映していきます。
毎月第４火曜日	デイ支援ミーティング	生活介護・通所介護の利用状況の報告やフロアの状況を確認や見直しなどを行います。
月１回	支援ミーティング	ご利用者について、職員間で状況確認や見直しや情報共有を行います。
毎月第２木曜日	通所支援科ミーティング	

【居宅介護支援事業所デイサービスセンターさくら】

地域の皆様から信頼される事業所「居宅さくら」を目指します。
安心して支援を依頼していただけるように、また、地域とのつながりを持てるよう努めます。

Ⅰ．重点目標

1．ご利用者の意思及び人格を尊重し、常にご利用者の立場に立ったサービス提供に努めるとともに、自立（自律）した生活や社会参加を支援していきます。

（１）設定理由・・・たとえ介護度が重くなっても、可能な限り住み慣れた地域（自宅）で、その人らしく尊厳を持って暮らし続けていただきたい。

（２）内容

①生活上の困難や要望を十分に聞き取り、専門的な情報も提供しつつ、介護保険サービス・社会資源を利用者と相談しながら適切に調整し、細やかなサービスを提供します。ご利用者が持っている能力を最大限に活かし、その人らしい生活を送り続けることができるよう支援します。

②生活を支えるためには多様な専門職が連携・協働してサービスを提供することが必要です。専門職が知識を出し合い、連携・協働して支援にあたるための環境をつくります。

③介護保険制度は社会保険の一つです。国民が連携して支え合うことで、介護を必要とする高齢者が介護サービスを利用できる仕組みです。自立支援に資するサービス利用と保険請求の両面から、適切な保険利用を目指します。

2．資質向上のために内部・外部の研修に参加します

（１）設定理由・・・質の高いサービスや、細やかなサービスを提供し続けるには、自己研鑽が欠かせないと考えています。

（２）内容

①定期的な外部・内部の研修に参加し、法制度の改定内容、自治体の方針等の情報を把握するように努めます。

3．居宅さくらのご利用者を中心に、さくら全体が「地域で暮らすご利用者に対してできることは何か」を考え、行動に移す拠点になるように努めます。

（１）設定理由・・・居宅だけではなく、デイサービス、ショートステイは地域のご利用者のためにあります。ご利用者が抱えている問題（＝福祉ニーズ）に耳を傾け、自分たちに何ができるかを考え、行動します。

（２）内容

①月１回、居宅会議・地域会議を実施します。
居宅さくら、デイさくら・かえで、ショートステイさくら・かえで、地域包括支援センター鹿浜、管理課の職員で、居宅さくらのご利用者を中心に、地域で暮らすご利用者たちの様子やショートステイの現状について、情報交換・意見交換を行い、私たちが取りえる手立てを考えていきます。

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
最終月曜日	居宅会議	前月の実績・情報共有
最終月曜日	地域会議	
	居宅支援部会（足立区）	
毎月第３木曜日	ケアマネ研究会（足立区）	

【足立区地域包括支援センター鹿浜】

＊現状＊

ｾﾝﾀｰ名	総　人　口（人）	高齢者数（人）	高齢化率（%）	前期高齢者数（人）	前期高齢者率（%）	後期高齢者数（人）	後期高齢者率（%）
鹿浜	33,543	8,507	25.36	3,714	11.07	4,793	14.29
足立区全域	689,106	171,178	24.84	78,031	11.32	93,147	13.52

・地域課題・

地域包括支援センター鹿浜圏域（鹿浜・加賀・皿沼・椿・谷在家）

令和４年１月１日現在センター圏域の総人口 33,543 名で高齢者人口 8,507 名高齢化率 25.36%となっている。（区内 25 包括中６番目に多い高齢者数）

後期高齢者が前期高齢者を上回っており、今後更に後期高齢者の増加が見込まれ、介護保険の認定率の増加及び認知症高齢者の増加が見込まれる。（区全域より%が多くなっている）

圏域内では５か所の都営住宅を抱えており、どの都営住宅も歴史を重ね、独居高齢者や高齢者のみの世帯が多く生活している。令和４年度は令和３年度に続き、都営鹿浜五丁目アパート取り壊しによる都営鹿浜二丁目アパートへの転居の他、都営谷在家アパートの第１期建替えも始まり、西新井本町や扇等の都営アパートへの転居が進んでいます。

圏域内には低所得者やキーパーソン不在・家族が精神疾患罹患等の多問題家族等のケースが多く発生していて、困難事例及び虐待事例などにつながるケースが多くなっているが、更にコロナ禍の現状で外出の機会が減り、閉じこもりでうつや認知機能低下の相談も増えている。

・センター内課題・

業務において各専門担当を配置し実施している中、センター職員全員が業務内容の把握に努めて業務が遂行できるよう、継続的に取り組んでいます。昨年、令和３年度内に緊急事態宣言の発出を受け「実態把握業務」の実施、総合相談やケアマネジメント業務などによる訪問の実施が難しい時期が生じ、同時に既存の事業においても実施できないことが続いています。

・令和４年度計画・

令和４年度はその人にとっての“しあわせ”をともに生み出し届けることを念頭に、高齢者支援を行っていきます。全てのセンター職員が業務内容の把握に努めて適切に業務遂行していくことができるよう取り組み、職員の定着率の向上に努めます。「実態把握業務」については引き続き、円滑に進めるため、コロナ禍でもできることを考えて、実態把握訪問数増に取り組んでいきます。令和４年度は“認知症サポーター声掛け訓練”や“出張相談窓口”等新規事業が開始するため、確実に地域にとって根強い存在となるよう努めます。

Ⅰ．重点目標

１．「地域とのつながりを絶やさない」

（１）設定理由・・・「新型コロナ感染症により緊急事態宣言」により計画していた地域活動がほぼ実施できない状況でした。鹿浜圏域内のサロン活動も自粛を余儀なくされています。２年以上の活動の自粛によって、サロンの担い手や参加者の意欲低下も顕著であり、外出の制限や運動不足による心身機能の低下している高齢者も少なくありません。令和４年度は、コロナ禍の状況を見ながら、地域住民が以前の活気ある生活を取り戻すことができるよう、地域とのつながりを絶やさずに、総合相談窓口としての機能を強化して取り組んでいきます。

（２）内容

①地域住民や関係機関からの相談には、迅速に対応します。

②地域住民の自主的なサロンの立ち上げを支援するとともに、既存のサロン再開に向けての後方支援を１層と連携して実施していきます。

③「包括単独サロン」「包括主催介護予防教室」新規事業の出張相談等で近隣住民の孤立予防・フレイル予防のための取り組みを広めていきます。

2. 令和２年度新規事業「高齢者実態把握事業」の内容を理解し適切に実施していく。

（１）設定理由・・・令和２年４月１日より「高齢者実態把握事業」が開始され、担当職員を配置し業務を実施しているも、昨年度も令和２年度同様に、新型コロナウィルス感染症に係る防止策発出により訪問することが難しい状況下となりました。今年度は防止策発令に伴い、その中でもできることを考え実践していきます。

（２）内容

①区からの「高齢者リスト」に基づき実態把握対象者の自宅を一件ずつ訪問します。

②緊急事態宣言等で訪問ができなくなった場合を想定し、「電話対応リスト」「ポスティングリスト」の対応の手引きの作成を行い、活用していきます。

③区内高齢者に「地域包括支援センター」の周知活動を実施。支援が必要な方を早期発見・早期対応に努めます。

3. 既存事業及び新規事業を適切に行っていく。

（１）設定理由・・・「新型コロナウイルス感染症による緊急事態宣言」により既存事業も儘ならない状況となった。再開時は事業がおざなりにならないように努めます。長引くコロナ禍でも、私たちにできることをよく考えて、行動に移して既存事業並びに新規事業を適切に行います。

（２）内容

①適切に「高齢者虐待マニュアル」に即し高齢者の権利擁護業務を実施

②「孤立ゼロプロジェクト」を適切に実施

③継続的包括支援業務にて近隣の介護支援専門員への支援を実施。

④医療機関を含め、他の機関との連携を深めていきます。

⑤地域ケア会議にて「自立支援型・地域ケア会議」を年１回以上開催し、個別課題の抽出や地域の要望等を確実に把握し、問題提起をしていきます。

⑥絆のあんしん連絡会と二層協議体「地域課題発見型地域ケア会議」を年４回実施し、地域とのつながりを強化します。

⑦認知症施策として、月１回の「おれんじカフェさくら」の開催。認知症理解普及活動として認知症サポーター養成講座を開催します。

⑧新規事業「認知症サポーター声掛け訓練」や「出張相談窓口」等を適切に行います。

Ⅱ．年間予定

月	名称	内容
４月	広報紙発行「五色桜たより」	民生委員、町会・自治会長、絆あんしん協力員、協力機関等へ配布
５月	はじめてのフレイル予防教室 地域ケアネットワーク	二次予防対象者へ体操支援 西部ブロック　ケアマネ研修会
６月	認知症ｻﾎﾟｰﾀｰ養成講座 二層協議体 （絆あんしん連絡会）	認知症普及啓発 地域課題の検討や対策などを民生委員、町会・自治会長、あんしん協力員、協力機関、関係機関等で話合う

月	名称	内容
７月	広報紙発行「五色桜たより」 もの忘れ相談	民生委員、町会・自治会長、絆あんしん協力員、協力機関等へ配布 認知症が心配な方が医師に相談する（予約制）
８月	みんなで元気アップ教室	自主サロン立上げ対象者向け体操教室
９月	二層協議体 （絆あんしん連絡会） 認知症サポーター養成講座	地域課題の検討や対策などを民生委員、町会・自治会長、あんしん協力員、協力機関で話合う 地域課題など検討 認知症普及啓発
１０月	はじめてのフレイル予防教室 自立支援型地域ケア会議 もの忘れ相談	二次予防対象者へ体操支援 認知症が心配な方が医師に相談する（予約制）
１１月	二層協議体 （絆あんしん連絡会） 地域ケア会議（中会議）	地域課題の検討や対策などを民生委員、町会・自治会長、あんしん協力員、協力機関、関係機関などで話合う 地域課題など検討・圏域課題など検討
１月	広報紙発行「五色桜たより」 もの忘れ相談 みんなで元気アップ教室 地域ケア会議（報告会）	民生委員、町会・自治会長、絆あんしん協力員、協力機関等へ配布 認知症が心配な方が医師に相談する（予約制） 自主サロン立上げ対象者向け体操教室 検討事項を区に報告
２月	認知症サポーター養成講座 地域ケアネットワーク	認知症普及啓発 西部ブロック　ケアマネ研修会
３月	二層協議体 （絆あんしん連絡会） もの忘れ相談	域課題の検討や対策などを民生委員、町会・自治会長、あんしん協力員、協力機関、関係機関等で話合う 認知症が心配な方が医師に相談する（予約制）
毎月第２木曜日	支援センター連絡会	足立区内２５か所包括支援ｾﾝﾀｰが集まる連絡会
毎月第３月曜日	西部ブロック会議	西部ﾌﾞﾛｯｸ６か所の包括支援ｾﾝﾀｰが集まる連絡会 （鹿浜　主担当：８月・２月）
毎月第４火曜日	包括ミーティング	

≪管理課≫

中長期計画「ビジョン２０２３」が後半を迎え、令和４年度は、利用者支援を中心に、ヒト・モノ・カネ・シラセ・経営マネジメントの分野別に法人組織を整える１年になります。いまある様々な課題をしっかりと捉え、１月の人財部・財務部・情報マーケティング部の開設に向け、ヒト・モノ・カネ・シラセ・経営マネジメントのそれぞれにおいて、足立ブロックが実績と成果を積み上げていく、その底支えの役割を果たします。

Ⅰ．重点目標

１．【モノ】①施設全体での物品管理体制の構築～委員会参加を通して各部署と連携しながら
②中長期資金計画の作成と精緻化～建物や機械の買替・修理の中長期計画化

（１）設定理由・・・物品や建物は利用者支援を環境面で支える重要な要素であり、購入や修繕などには大きな金額がかかります。令和５年１月の財務部設立を見据え、短期だけでなく、中長期の観点を含めての、物品と建物の管理力向上を目指します。日常的に管理を行う物品や備品の管理のほか、中長期の管理を必要とする建物や機械についても含め、「モノ」の管理の質を上げることで、計画的な事業運営と経営戦略を行います。

（２）内容

①物品・備品の管理に取り組みます。物品や備品それぞれを自分たちがどの程度使用し、どれくらいの在庫を持っていれば、十分な利用者支援ができるのか。それを、管理課を含めた事業所全体として日常的に把握・管理できる体制を整えます。

…委員会への参加と各部署との連携・協働、物品購入依頼書や物損報告書などの書類の活用とガバナンスの強化、固定資産の棚卸と管理台帳のアップデート、倉庫内の整理、取扱説明書や保証書の検索可能な保管、など

②建物・機械の管理に取り組みます。建物の補修や修繕の必要箇所と時期、機械の修理や買い替え時期について、金額面を含め、管理と把握を行います。短期的に必要なものの把握では後追い的・場当たり的な対応に終始するため、中長期的なスパンで把握・管理ができるよう目指します。

…破損や故障状況の随時の把握、修繕・修理の段取りの進捗状況について逐次の把握と情報共有（その仕組みの整え）、建物や機械の中長期計画の作成、契約書や保守申込書など関係書類の活用しやすい整理と保管、など。

２．【カネ】①「当期資金収支差額」の黒字化
②毎月の収支分析とその報告～そのためのスキルアップと体制づくり

（１）設定理由・・・近年、足立ブロックは赤字が続いています。それが法人全体の財務上のリスクを増大させ、新規事業展開などに障壁をもたらしています。令和５年１月の財務部設立を見据え、令和４年度は従来の赤字体質から脱却し、筋肉質の経営と運営を足立ブロックが行えるよう、財務面でサポートします。

（２）内容

①月次処理の精度を上げ、迅速かつ精確な会計入力を行います。

②法人財務チームの協働作業会や会計顧問による毎月の往査で、月次会計の精度を一定レベルに保ちます。

③上記①②を通して、会計についての知識と技術を向上させます。

④毎月、収支状況を分析し、法人経営会議や足立ブロック会議などに報告します。

⑤④をもとに、黒字化にとって必要な“打ち手”を、会計責任者や事業所管理者らとともに考え、提案し、実行します。

⑥安定的な資金調達のできる体制づくりを目指します。正確な請求管理、正確な補助金活用、民間助成金を含めた新規の資金調達先の創出、など。

３．【シラセ】①足立情報会議（仮）の創設と稼働
②足立地域会議の活動の展開

（１）設定理由・・・情報戦略及びマーケティングは、足立ブロックにおける長年の課題です。令和５年１月に法人本部に情報マーケティング部が設立されることを見据え、情報戦略及びマーケティング機能の強化を目指します。

（２）内容

①足立ブロックの情報戦略拠点（会議体など）を作ります。さくら、かえで、リブインさくら、地域包括支援センター鹿浜、での協働体制を整え、ホームページなどを使った外部への情報発信と法人及びブロック内部の情報の伝達・共有体制の整備に努めます。また法人の情報戦略チームと連携し、法人ホームページ統合化に尽力します。

…会議体の創設、法人内の機関紙広報誌の共有、定期的な外部への情報発信体制の構築、法人ホームページ統合化

②足立ブロックのマーケティング拠点として、足立地域会議がより発展的に活動していけるようサポートします。さくら、かえで、リブインさくら、地域包括支援センター鹿浜、での協働体制を進めていくとともに、法人のランドマークチームとの連携も進めます。

…地域ニーズの聞き取りと把握（地域の居宅支援事業所や医療機関など、各種社会資源への定期的な訪問とニーズの聞き取り、ご利用者やご家族からのニーズの聞き取りと把握）
それらの集約・共有及び分析、具体的なアクションの実行（地域の ＮＰＯや各種団体及び法人内各部署との連携・協働）

４．【ヒト】人財の採用力および定着力の向上。具体的には常勤・非常勤・派遣を含めた採用面接を月５件以内で足りるようにする（それ以上の採用面接が必要ない状態にする）。

（１）設定理由・・・介護を中心とした人財の採用及び定着は重要課題です。令和５年１月には法人本部に人財部が設立されることを見据え、採用力と定着力の維持向上に努めます。

（２）内容

①採用力向上に取り組みます。キャリアアップ採用チームの継続と多摩ブロックへの水平展開、法人の新卒採用チームとの連携、また外国人人財の採用などに取り組みます。

②働きやすい・働きがいのある職場環境づくりを進め、人財の定着力向上に取り組みます。キャリアアップ採用チームや新卒採用チームを拠点に、足立ブロック会議や運営会議と連携し、現場環境の更なる改善を目指します。また、東京都等の各種補助制度を積極的に活用しながら、介護未経験人財やシニア人財を含め他多様な働き方（勤務時間や勤務形態など）や、年間休日の拡充など、多くの人が働きやすい労働環境を整備します。

５．地域との協働：様々な取り組みを通して「地域の福祉拠点」を目指します。

（１）設定理由・・・地域にある社会課題の解決に貢献するため。

（２）内容

①広報活動に努めます（ホームページの活用、年４回の広報誌の発行）。

②ボランティア活動及び福祉教育の受け入れを積極的に行います（ボランティアの受け入れ、医療福祉学生の専門知識・技術の学びの場の提供、幼保小中高の福祉体験の場の提供、地域サークルや非営利活動の場の提供）

６．防火・防災管理：消防計画に基づき、防火管理者を中心とした防火管理体制を敷き、防火・防災に備えます。

（１）設定理由・・・火事や災害が起こったときもサービス提供を継続していくため。

（２）内容

①防火防災訓練やスキルの習得に努めます（年２回の防火・防災を想定した総合訓練の実施、自衛消防訓練審査会への出場、高齢者防火防災連絡協議会及び西新井防火管理研究会への参加、地元町会との防火防災協定継続）。

②事業継続計画（ＢＣＰ）を整備します。
③毎日の日常点検及び季節ごとの定期自主点検を行い、防火予防を徹底します。

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
	会計管理指導	業務契約に基づく
	財務チーム協働作業会	
	事務長会議	
年１回	定期健康診断	
	第三者評価受審	東京都福祉サービス第三者評価の活用
年２回	人事考課	キャリアパスに基づく目標設定と上司面談
	定期健康診断	夜間勤務を伴う職員
	防火防災総合訓練	
毎月第４火曜日 １０時～１１時	管理課ミーティング	各担当者からの報告と現状共有。次のアクションの検討と共有
毎月第３火曜日	安全衛生委員会	運営会議内で実施

≪その他≫

●感染対策委員会

ご利用者の健康と安全のため、感染症発症及び蔓延予防の為の必要な措置を講じることを目的に、「感染症及び食中毒の予防及びまん延の防止のための指針」「感染症・予防マニュアル」に基づき、迅速な対応を行います。感染対策のスローガンは「感染症を持ち込まない」「感染症を起こさない」「感染症を広げない」です。「予防、自己防衛」の観点で取り組みを行います。

Ⅰ．重点目標

1．全職員統一した手洗い、うがい、マスクの着用、換気の励行、標準予防策の意識を徹底し（スタンダードプリコーション）、感染症発症ゼロを目指します。

（１）設定理由・・・平成３１年には多数のご利用者及び職員がインフルエンザに罹患しました。インフルエンザ対応では、ご利用者の隔離対応、職員の出勤停止などにより、通常のサービスが提供できない事態となります。また、新型コロナウイルスによる新たな感染症も出現し、令和４年１月には多くのご利用者及び職員に発症し、１か月以上、感染対応を継続することになりました。感染症の発症ゼロを目標とし、今後もご利用者と職員の健康と生命を守ることが最優先です。

（２）内容

①「感染症発症ゼロ」の意識を全職員へ普及啓発します。

②全職員が正しい「手洗い、うがい、マスクの着用」、その他、感染予防の徹底ができるよう普及啓発します。

2．全職員が感染症に対する知識を習得するため、感染対策委員会が中心となり、定期的な研修を実施し、感染症発症ゼロの普及啓発を実施します。

（１）設定理由・・・感染症発症ゼロに向けて職員研修を定期的に実施する必要があるため。

（２）内容

①年間を通し、感染症に対する研修を開催します。

②研修は、紙面研修、座学研修、参加型研修を内容に応じて実施します。令和４年においては研修の内容を確実に実施するため、より参加型研修を実施します。また、多くの職員が参加できるよう研修日を数日設けるなど、工夫を検討し、必要に応じて動画配信なども検討します。

③足立邦栄会ＢＣＰ計画に基づいた訓練を実施します。

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
４月	感染マニュアル研修	指針、マニュアルに沿った基本的対応
６月	食中毒予防研修	食中毒の基礎知識の習得及び対応
８月	血液感染研修	血液感染の基礎知識と支援上での留意点
９月・１０月	ノロウイルス	ノロウイルスの理解、嘔吐処理実践
９月・１１月	新型コロナウイルス （集団感染対応）	法人ＢＣＰ計画に基づいた感染症発症時の対応 基礎知識の習得及び対応
１１月	インフルエンザ	インフルエンザの理解、対応策の確認
１１～３月	補足研修	課題となっている感染対策研修
随時	入職時研修	指針、マニュアルに沿った基本的対応
毎月第２火曜日	感染対策委員会	

●身体拘束適正化委員会・虐待防止検討委員会

ご利用者の安全と権利を尊重するため、「身体拘束のゼロ」「虐待防止の普及啓発とリスク要因の低減」「接遇マナーの向上」「事故防止」を目的に、ご利用者の権利擁護を第一に考え、職員への注意喚起を行い、施設の法令遵守を徹底するための観点で取り組みを行います。

Ⅰ．重点目標

1．身体拘束・身体拘束、行動制限は行いません。

（1）設定理由・・・その方の安全と権利を尊重し、尊厳を守るため。

（2）内容

①法的根拠や事例ディスカッションを通し入職時及び施設内研修を年２回行います。

②離床センサーに関して安全性を優先としますが、定期的にアセスメントし監視的環境を解決します。

③やむを得ず身体拘束をしなければならない状況となったときは、実体条件（①切迫性②非代替性③一時性）と手続要件（①組織による決定と支援計画への記載②ご本人・ご家族などへの十分な説明③必要な事項の記録）に基づき、解除に向けて定期的にアセスメントを継続します。

2．虐待を未然に防ぎ、リスク要因の低減を図ります。

（1）設定理由・・・虐待は、決してあってはならない行為です。しかし、悪意はなくても虐待が起きることはあり、自覚はなくても虐待していることもあります。そのことを理解したうえで、ご利用者の尊厳と主体性を尊重した生活を守ることが重要なため。

（2）内容

①法的根拠や事例ディスカッションを通し入職時及び施設内研修を年２回行います。

②虐待を未然に防止する対策を講じます。業務の慣れからご利用者に不利益な支援を慢性化させないため、専門職間で注意し合える環境づくりをします。

③虐待と思われる事例または虐待を発見した場合、行政及び事業所責任者への報告を義務とし、虐待を未然に防止します。

3．接遇マナーを向上します。

（1）設定理由・・・接遇の乱れが身体拘束、不適切な支援と発展するため。

（2）内容

①職員の言葉遣い・挨拶の改善を行っていくことを目的に、職員への直接指導や研修及び目標を用いて注意喚起を行います。

②敬意、配慮、活気ある対応を実現するために接し方の標準化を図ります。

③接遇の乱れを虐待の芽と仮定し、より専門性の高い対応を目指し接遇マナーを向上します。

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
４月	身体拘束・虐待防止研修	指針・マニュアルの確認
５月・１月	身体拘束・虐待防止研修	虐待チェックリストの実施
７月	虐待防止研修	
１０月	認知症・身体拘束研修	認知症の正しい理解を深め、権利侵害における身体拘束や虐待防止の理解及び特性に応じた対応
随時	入職時研修	指針、マニュアルに沿った基本的対応
毎月第２火曜日	身体拘束適正化委員会 虐待防止検討委員会	

●事故防止委員会

ご利用者に安全かつ適切に質の高いサービスを提供するため、職員の健康管理、事故防止に努め、施設の保全について計画的に取り組みます。また、事故が発生した場合には、速やかに適切な対応が行えるよう、常日頃から職員が自己研鑽に取り組み、事故を未然に防ぐために必要な予見知識の習得をします。

Ⅰ．重点目標

1．重大事故を未然に防ぐため、リスクマネジメントを徹底します。

（1）設定理由・・・重大事故は、ご利用者の生命、予後に多大な影響を及ぼすため。

（2）内容

①リーダー以上が参加する運営会議でのリスクマネジメントをより深い視点で検証します。

②フロア単位で事故及び危険予測を集計し、事故が予測できる案件をカンファレンスします。

③万が一、重大事故が発生してしまった場合には、臨時に委員会を招集し、事故内容の検証、再発防止を検討し周知します。

④重大事故発生時は、ご利用者及びご家族、関係者への説明、関係機関への報告を速やかに行います。

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
４月・９月	事故防止/ リスクマネジメント研修	指針・事故及びヒヤリハット法人定義の確認とリスク因子の事例検討 （６月前年度重大事故）（１月上半期重大事故）
随時	入職時研修	指針、マニュアルに沿った基本的対応
毎月第３火曜日	事故防止委員会	運営会議内で実施

●危機管理委員会

法人で定める事業継続計画（BCP）に基づき、施設の特性を踏まえたうえで、危機管理対策を講じます。また、大規模災害時等には、事業を継続していくことができる体制の構築をすることで、ご利用者、職員、地域の方々の生命・安全を守り継続的にサービスを提供します。

Ⅰ．重点目標

1．事業継続計画（BCP）の内容について普及啓発し、緊急時、非常時に２４時間いつでも対応ができ、事業運営が継続できる体制を構築します。

（1）設定理由・・・令和３年度法人事業継続計画（BCP）が策定されました。これに伴い事業所の特性を踏まえた事業継続計画（BCP）を全職員へ周知していく必要があります。内容については、消防計画を踏まえ、確実に実施していく必要があります。また、実施訓練を繰り返し体験することで、職員個々の知識・技術の向上と合わせ、地域連携のツールとして活用していくことも重要であると考えます。

（2）内容

①大規模災害に備えた防災訓練を計画的に実施します。

②Ｙａｈｏｏ！安否確認の連絡訓練を定期的に実施します。

③事業所内各部署と連携し、利用者支援、地域支援に活用できる事業継続計画（BCP）、消防計画などへ反映します。

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
７月	消防訓練（火災）昼間	
９月１日	Ｙａｈｏｏ！安否確認	一斉メール送信、返信訓練
９月	災害訓練（感染）	BCP 訓練
２月	消防訓練（火災）夜間	
２月	消防訓練（地震）夜間	
３月１１日	Ｙａｈｏｏ！安否確認	一斉メール送信、返信訓練・初動３０分 BCP 訓練
３月１１日	消防訓練（地震）昼間	BCP 訓練
年２回	危機管理委員会	運営会議内で実施

●褥瘡予防委員会

皮膚トラブルの多くは、通常支援の気付きから、発信から多職種と情報共有が行えていることで皮膚の脆弱から、僅かな圧迫でも発赤→剥離→褥瘡のリスクが高く、傷の治りが遅く重篤化しやすくなるため、状態に応じてベッドマット・クッションの選定を行い除圧に努めて悪化を防ぐようにしています。

普段の支援の中で多職種が協力しながら、予防的に軟膏塗布や情報共有の継続を行い、ご利用者の生活スタイルを維持できるように、皮膚トラブルのリスクを軽減していくように努めます。

Ⅰ．重点目標

１．皮膚トラブル者の減少と、症状出現時には疼痛や掻痒の負担を軽減していきたい。

（１）設定理由・・・高齢者の皮膚は、乾燥しやすく脆弱のため皮膚トラブルを起こしやすいため、掻痒感にて自身で掻かれてしまったり、支援上で清拭時の擦り過ぎにて悪化しやすくなるため。

（２）内容

①多職種と協力しながら、皮膚状態の観察と保湿剤の塗布を行い、皮膚トラブルの発症を防ぎます。

②全身状態の確認（栄養状態、麻痺、血液などの循環障害、排泄、浮腫など）を行い、除圧とポジショニングの徹底を行います。

③基本的知識の構築と勉強会、研修会から知識を得ます。

④嘱託医と連携を取り、診察や薬剤の評価を依頼し状態に合わせた対応を行います。

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
随時	入職時研修	指針、マニュアルに沿った基本的対応
毎月第３火曜日	褥瘡予防委員会	運営会議内で実施

●看取り支援

看取り介護は施設嘱託医より、その方が「終末期」と診断があった時に、最期の場所及び治療などについて、ご本人の意思やご家族の意向を最大限に尊重して行わなければなりません。
施設において看取り介護を希望されるご本人、ご家族の支援を最期の時点まで継続することを基本とします。

Ⅰ．重点目標
1．「看取り介護の指針」に基づき、住み慣れた施設での最期をサポートします。
（1）設定理由・・・ご利用者の生きる力を最大限に引き出す支援を継続するため。
（2）内容
①看取り介護の指針、看取り介護の同意書に基づき、ご利用者とご家族の意思を最大限に尊重します。
②嘱託医と施設職員が連携し、ご利用者の健康管理をします。
③基本的知識の構築のため、研修実施や勉強会から知識を得ます。

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
７月・３月	看取り研修	指針の内容、事例検討（医療：オンコールマニュアル）

●研修委員会

ご利用者に、安全かつ適切に質の高いサービスを提供するため、介護職員等の喀痰吸引研修を実施します。研修は、登録研修機関（特別養護老人ホームさくら）での特定の者が対象の第三号研修、東京都が実施している不特定多数の者が対象の外部研修へ参加します。

Ⅰ．重点目標
1．介護職員等が、安全に喀痰吸引等の業務ができる。
（1）設定理由・・・喀痰吸引等の業務は、医療行為に該当するため。
（2）内容
①夜間勤務のある職員を対象に、特定の者が対象の第三号研修を実施します。
②東京都が実施している不特定多数の者が対象の外部研修へ参加する職員を、年２人以上参加できる勤務体制を確保します。

Ⅱ．年間予定

日にち	名称	内容
随時	特定の者対象の喀痰吸引研修	施設内で研修実施
前期、後期	不特定多数の者対象の喀痰吸引等研修	東京都の募集要項により申し込み
毎月第３月曜日	研修委員会	運営会議内で実施

＝ 年間研修計画 ＝

感染対策委員会/身体拘束適正化委員会/事故防止委員会/危機管理委員会/看取り支援/研修委員会

委員会 担当	感染対策 看護/飛彈野	身体拘束/虐待 飛彈野/伊藤	事故防止 金井/飛彈野	BCP（防災） 鈴木剛/野崎	看取り 看護/鈴木綾	その他 伊藤/鈴木剛
4月	指針・マニュアル	指針・マニュアル	指針・マニュアル			法令遵守・権利擁護
5月		チェックリスト			救命講習	権利擁護（接遇研修）
6月	食中毒			福祉避難所訓練		
7月		虐待防止研修		昼間想定訓練	看取り	
8月	血液感染			自治会等防災訓練		
9月	ノロウイルス （嘔吐処理研修 ガウンテクニック含）		事故防止（事例）	リスク管理会議 ＢＣＰ感染訓練 （ヤフー災害M）		ストレスチェック
１０月	ノロウイルス	認知症・身体拘束				次世代介護発信
１１月	インフル・コロナ					
１２月	補足研修	補足研修	補足研修	補足研修	補足研修	補足研修
1月		チェックリスト				エンゲージメント サーベイ
2月				夜間想定訓練		
3月				リスク管理会議 ＢＣＰ災害訓練 （ヤフー災害M）	看取り	

１）感染対策委員会（感染症及び食中毒の予防及びまん延防止のための対策を検討する委員会）
　委員会　毎月１回
　研　修　年３回（シュミレーション訓練含む）　＋　入職時
　　・基礎的内容
　　・インフルエンザ　・腸管出血性大腸菌感染症　・レジオネラ症
　　・その他通知による内容　コロナウイルス感染症
２）身体拘束適正化委員会・虐待防止検討委員会
（身体拘束・行動制限・虐待を防止するための検討委員会）
　委員会　毎月１回
　研　修　年２回　＋　入職時
　　・指針の内容、周知、啓発、事例検討
３）事故防止委員会（事故発生の防止のための検討委員会）
　委員会　毎月１回（運営会議内）
　研　修　年２回　＋　入職時
　　指針の内容、周知、啓発、事例検討
４）危機管理委員会（危機管理・防災のための委員会）
　会　議　年２回
　研修／訓練　年４回
　　・BCP 計画に基づく感染・災害研修　年１回
　　・BCP 計画に基づく感染・災害訓練　年１回
　　・自治会等との防災訓練　年１回
　　・福祉避難所としての訓練等の実施　年１回

５）看取り支援

研　修　年２回

・指針の内容、事例検討、（医療：オンコールマニュアル）

６）研修委員会（介護職員等による喀痰吸引等の安全委員会を兼ねる）

委員会　毎月１回（運営会議内）

研修等　・介護職員等による喀痰吸引等研修　特定（登録研修機関）不特定（実地研修のみ）

・実習生の受入れ調整、書類等の管理（実習は各配属事業所の実習指導者が担当）

・事業所内研修の計画、実施

７）法令遵守／権利擁護

研修等　年２回

・法令遵守、個人情報保護、接遇

８）その他（経営支援補助金）

・他の福祉施設・介護保険事業所等との連携による人材育成
年１回・年１日／年４回・年４日／年７回・年７日

・次世代の介護の魅力発信

・講座・サロン等の開催

・地域の高齢者の活動の場の提供

・介護職員のメンタルケア対策強化

（再掲）看取り支援　　研修　年２回

（再掲）感染対策強化　研修　年３回

（再掲）BCP 計画に基づく感染・災害訓練　年各１回

（再掲）自治会等との防災訓練　年１回

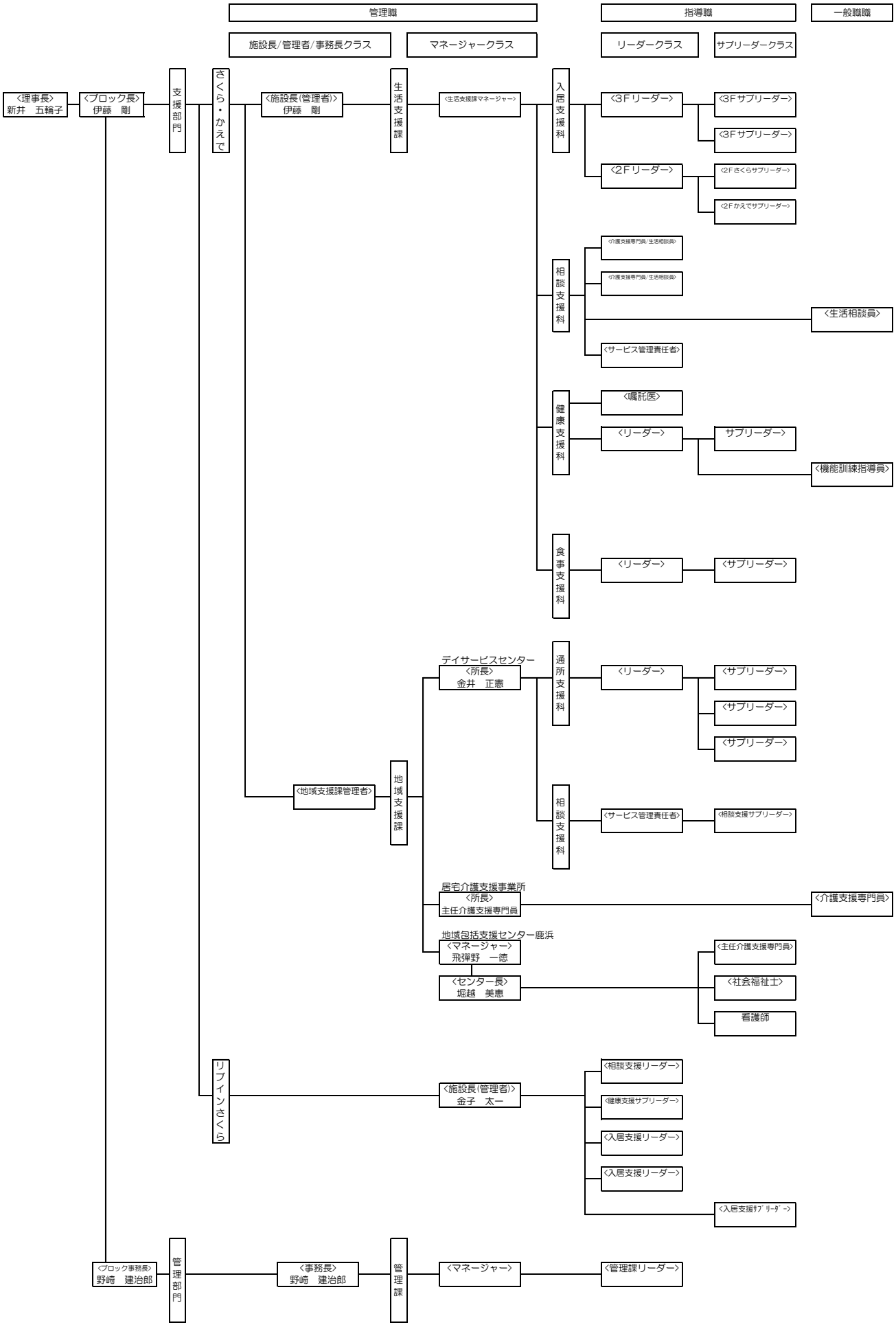
（再掲）福祉避難所としての訓練等の実施　年１回

MEMO

2022年度　足立ブロック年間予定表（さくら・かえで）

	4月		5月		6月		7月		8月		9月	
1	金	食事支援科MT	日		水	DokiDoki♡2023 ﾋﾞｼﾞｮﾝ2023 健康支援科MT	金	食事支援科MT	月		木	
2	土		月		木		土		火		金	食事支援科MT
3	日		火		金	食事支援科MT	日		水	DokiDoki♡2023 ﾋﾞｼﾞｮﾝ2023 健康支援科MT	土	
4	月		水	DokiDoki♡2023 ﾋﾞｼﾞｮﾝ2023 健康支援科MT	土	理事会	月		木		日	
5	火		木		日		火		金	食事支援科MT	月	
6	水	DokDoki♡2023 ﾋﾞｼﾞｮﾝ2023 健康支援科MT	金	食事支援科MT	月		水	DokiDoki♡2023 ﾋﾞｼﾞｮﾝ2023 健康支援科MT	土		火	
7	木		土		火		木		日		水	DokDoki♡2023 ﾋﾞｼﾞｮﾝ2023 健康支援科MT
8	金	入所支援科MT	日		水	リブイン運営会議	金	入所支援科MT	月		木	笑顔チーム 通所支援科MT
9	土		月		木	笑顔チーム 通所支援科MT	土		火	感染対策委員会/ 身体拘束適正委員会 新卒戦略会議	金	入所支援科MT
10	日		火	感染対策委員会/ 身体拘束適正委員会 新卒戦略会議	金	入所支援科MT	日		水	リブイン運営会議	土	
11	月		水	リブイン運営会議	土		月		木	笑顔チーム 通所支援科MT	日	
12	火	感染対策委員会/ 身体拘束適正委員会 新卒戦略会議	木	笑顔チーム 通所支援科MT	日		火	感染対策委員会/ 身体拘束適正委員会 新卒戦略会議	金	入所支援科MT	月	
13	水	リブイン運営会議	金	入所支援科MT	月		水	リブイン運営会議	土		火	感染対策委員会/ 身体拘束適正委員会 新卒戦略会議
14	木	笑顔チーム 通所支援科MT	土		火	感染対策委員会/ 身体拘束適正委員会 新卒戦略会議	木	笑顔チーム 通所支援科MT	日		水	リブイン運営会議
15	金		日		水	食事支援委員会	金		月	育成チーム	木	食チーム 情報戦略チーム
16	土		月	育成チーム	木	食チーム 情報戦略チーム	土		火	さくら・かえで運営会議 相談支援科MT	金	
17	日		火	さくら・かえで運営会議 相談支援科MT	金		日		水	食事支援委員会	土	
18	月	育成チーム	水	食事支援委員会	土		月	育成チーム	木	食チーム 情報戦略チーム	日	
19	火	さくら・かえで運営会議 相談支援科MT	木	食チーム 情報戦略チーム	日		火	さくら・かえで運営会議 相談支援科MT	金		月	育成チーム
20	水	食事支援委員会	金		月	育成チーム	水	食事支援委員会	土		火	さくら・かえで運営会議 相談支援科MT
21	木	食チーム 情報戦略チーム	土		火	さくら・かえで運営会議 相談支援科MT	木	食チーム 情報戦略チーム	日		水	食事支援委員会
22	金		日		水	足立ブロック	金		月	新卒プロジェクトチーム	木	ランドマークチーム
23	土		月	新卒プロジェクトチーム	木	ランドマークチーム	土		火	リブイン運営会議 管理科MT 包括MT	金	
24	日		火	リブイン運営会議 管理科MT 包括MT	金	経営会議/組織チーム	日		水	足立ブロック	土	
25	月	居宅会議/地域会議 新卒プロジェクトチーム	水	足立ブロック	土	評議員会	月	居宅会議/地域会議 新卒プロジェクトチーム	木	ランドマークチーム	日	
26	火	リブイン運営会議 管理科MT 包括MT	木	ランドマークチーム	日		火	リブイン運営会議 管理科MT 包括MT	金	経営会議/組織チーム	月	居宅会議/地域会議 新卒プロジェクトチーム
27	水	足立ブロック	金	経営会議/組織チーム	月	居宅会議/地域会議 新卒プロジェクトチーム	水	足立ブロック	土		火	リブイン運営会議 管理科MT 包括MT
28	木	ランドマークチーム	土		火	リブイン運営会議 管理科MT 包括MT	木	ランドマークチーム	日		水	足立ブロック
29	金	経営会議/組織チーム	日		水		金	経営会議/組織チーム	月	居宅会議/地域会議	木	
30	土		月	居宅会議/地域会議	木		土		火		金	経営会議/組織チーム
31			火				日		水			

2022年度　足立ブロック年間予定表（さくら・かえで）

	10月		11月		12月		1月		2月		3月		
1	土		火		木		日		水	DokiDoki♡2023 ﾋﾞｼﾞｮﾝ2023 健康支援科MT	水	DokiDoki♡2023 ﾋﾞｼﾞｮﾝ2023 健康支援科MT	1
2	日		水	DokiDoki♡2023 ﾋﾞｼﾞｮﾝ2023 健康支援科MT	金	食事支援科MT	月		木		木		2
3	月		木		土		火		金	食事支援科MT	金	食事支援科MT	3
4	火		金	食事支援科MT	日		水	DokiDoki♡2023 ﾋﾞｼﾞｮﾝ2023 健康支援科MT	土		土		4
5	水	DokiDoki♡2023 ﾋﾞｼﾞｮﾝ2023 健康支援科MT	土	理事会	月		木		日		日		5
6	木		日		火		金	食事支援科MT	月		月		6
7	金	食事支援科MT	月		水	DokiDoki♡2023 ﾋﾞｼﾞｮﾝ2023 健康支援科MT	土		火		火		7
8	土		火	感染対策委員会/ 身体拘束適正委員会 新卒戦略会議	木	笑顔チーム 通所支援科MT	日		水	リブイン運営会議	水	リブイン運営会議	8
9	日		水	リブイン運営会議	金	入所支援科MT	月		木	笑顔チーム 通所支援科MT	木	笑顔チーム 通所支援科MT	9
10	月		木	笑顔チーム 通所支援科MT	土		火	感染対策委員会/ 身体拘束適正委員会 新卒戦略会議	金	入所支援科MT	金	入所支援科MT	10
11	火	感染対策委員会/ 身体拘束適正委員会 新卒戦略会議	金	入所支援科MT	日		水	リブイン運営会議	土		土		11
12	水	リブイン運営会議	土		月		木	笑顔チーム 通所支援科MT	日		日		12
13	木	笑顔チーム 通所支援科MT	日		火	感染対策委員会/ 身体拘束適正委員会 新卒戦略会議	金	入所支援科MT	月		月		13
14	金	入所支援科MT	月		水	リブイン運営会議	土		火	感染対策委員会/ 身体拘束適正委員会 新卒戦略会議	火	感染対策委員会/ 身体拘束適正委員会 新卒戦略会議	14
15	土		火	さくら・かえで運営会議 相談支援科MT	木	食チーム 情報戦略チーム	日		水	食事支援委員会	水	食事支援委員会	15
16	日		水	食事支援委員会	金		月	育成チーム	木	食チーム 情報戦略チーム	木	食チーム 情報戦略チーム	16
17	月	育成チーム	木	食チーム 情報戦略チーム	土		火	さくら・かえで運営会議 相談支援科MT	金		金		17
18	火	さくら・かえで運営会議 相談支援科MT	金		日		水	食事支援委員会	土		土	理事会	18
19	水	食事支援委員会	土		月	育成チーム	木	食チーム 情報戦略チーム	日		日		19
20	木	食チーム 情報戦略チーム	日		火	さくら・かえで運営会議 相談支援科MT	金		月	育成チーム	月	育成チーム	20
21	金		月	育成チーム	水	食事支援委員会	土		火	さくら・かえで運営会議 相談支援科MT	火	さくら・かえで運営会議 相談支援科MT	21
22	土		火	リブイン運営会議 管理科MT 包括MT	木	ランドマークチーム	日		水	足立ブロック	水	足立ブロック	22
23	日		水	足立ブロック	金	経営会議/組織チーム	月	新卒プロジェクトチーム	木	ランドマークチーム	木	ランドマークチーム	23
24	月	新卒プロジェクトチーム	木	ランドマークチーム	土		火	リブイン運営会議 管理科MT 包括MT	金	経営会議/組織チーム	金	経営会議/組織チーム	24
25	火	リブイン運営会議 管理科MT 包括MT	金	経営会議/組織チーム	日		水	足立ブロック	土		土		25
26	水	足立ブロック	土		月	居宅会議/地域会議 新卒プロジェクトチーム	木	ランドマークチーム	日		日		26
27	木	ランドマークチーム	日		火	リブイン運営会議 管理科MT 包括MT	金	経営会議/組織チーム	月	居宅会議/地域会議 新卒プロジェクトチーム	月	居宅会議/地域会議 新卒プロジェクトチーム 評議員会	27
28	金	経営会議/組織チーム	月	居宅会議/地域会議 新卒プロジェクトチーム	水	足立ブロック	土		火	リブイン運営会議 管理科MT 包括MT	火	リブイン運営会議 管理科MT 包括MT	28
29	土		火		木		日				水		29
30	日		水		金		月	居宅会議/地域会議			木		30
31	月	居宅会議/地域会議			土		火				金		31

足立ブロック組織図（令和4年度）