

平成 31 年度
社会福祉法人大地の会 事業計画書



社会福祉法人大地の会

基本理念

法人理念1 ご利用者に喜ばれる質の高いサービスの提供

毎日の生活の中で基本的な生活行動だけでなく楽しみや生きがいを持ちながら、あらゆる面で人としての尊厳が守られなければなりません。細やかな気配りで、ご利用様が安心して生活できるよう支援いたします。

法人理念2 地域社会との共助と協働

私たちの事業は、たくさんの方のご理解やご協力が不可欠です。共に助け合い、共にご利用者様や地域の方と楽しみながら行事を開催するなど、地域の困りごとや相談に対しても協力しながら解決できるようなコミュニケーションを図ってまいります。

法人理念3 誇りを持って働くことができる人づくり

人材育成は私たちの喫緊の課題でもあります。職員が仕事に誇りを持ち、福祉の仕事に携わるにふさわしい力を持ち合わせて、働きがいのある職場づくりをしてまいります。

無限の生命を持つ大地。

生物はその一部の表現にすぎない。

中でも人間は、能力と自尊心において、他のいかなる生物にも優る。

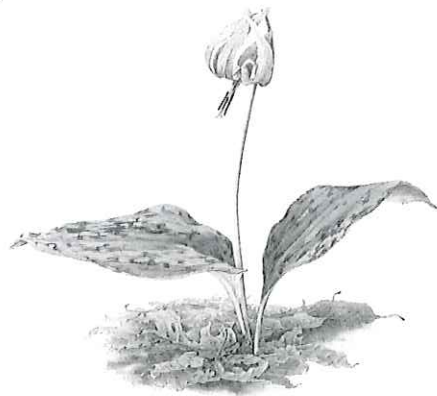
それがゆえに、時にその立場を忘れ、己がなすままに大地に反逆を試みる。

だから大地が傷ついたとき、人間の生命はもろくも崩壊し、または損傷する。

人間が生命を限りなく燃焼し尽くし、大地の生命に同化していくことは、最も自然の摂理にかなったものであって、最高の美学である。

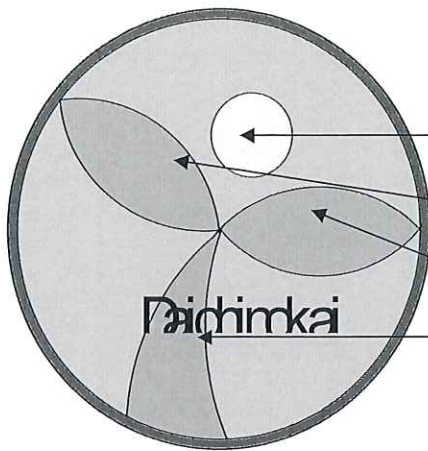
「大地の会」は、物の生命の根源を大地に求め、そこにユートピアを創造し、限りない人間形成を試みようとするものである。

特別養護老人ホーム『塩田ホーム』は、その理想実現のために設立したものである。



初代理事長 金子 泰郎

20周年を記念して「新ロゴマーク」を設定



【 花 ・ 頭 】 将来果実であり、成果であります

【 大地の讃歌 】 皆様からいただいた智慧や鞭撻に感謝し、未来へ向けた夢と希望への期待

【 大地の歓喜 】 お年寄りが「健全で安らか」というホームの介護業務理念の実現への使命感と達成感

【 大地の恵 】 諸先輩の方々が築いてこられた理念や資産など、当ホームの礎となっているもの

円の中の”緑”と”黄”は、
大地に根を生やした「花」、大地にしっかり足をつけた包容力あふれる「人」を表します。

社会福祉法人 大地の会

職員育成・行動指針 ～職員がアクションを起こすための約束～

【塩田ホーム】

いつも優しさと笑顔を忘れずに、自ら考え行動します

報告・連絡・相談を怠らず相手の立場に立って行動します

【ほの里南林間】

- 1、利用者に目を向けよう
- 2、常に「自分自身」「家族」「同僚」「に恥じないように行動しよう
- 3、プロ意識を持ちましょう
- 4、自ら進んで「行動」しよう
- 5、新しいことにチャレンジしよう
- 6、納得するまで議論を尽くそう
- 7、明るく元気で前向きに

2019 年度を迎えるにあたって

今年は天皇陛下退位によって、今年 5 月 1 日から新しい年号となります。その平成最後の年に大和市南林間に大地の会の新たな施設がスタートとなりました。昨年 9 月から、申し込みの受付を始めましたが、半年足らずで 200 名以上の方に申し込みをいただき、特養が必要とされていることを実感しました。3 月 1 日から少しずつご利用者の入居が始まりました。このように地域の方々に温かく迎え入れていただいたことを心から感謝し、これからまた地域の方々のために力を尽くしてまいりたいと思います。

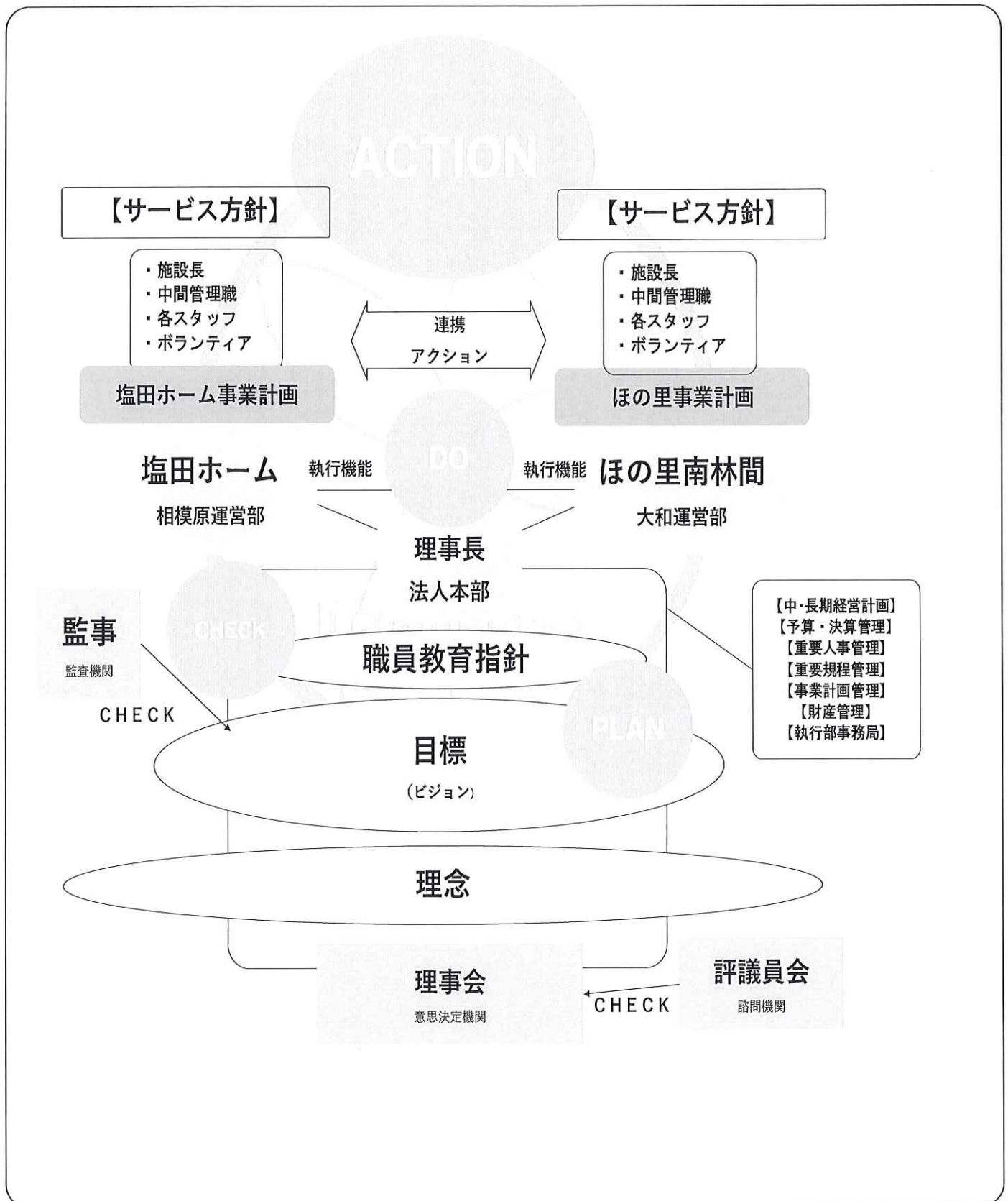
さて、今年度は新元号に対応するべく様々なシステム変更だけでなく、働き方改革の推進や消費税増税、それに伴う介護報酬改定や職員の処遇改善などが見込まれています。働き方については大地の会でも今まで、子育て中の方やご家族の介護、障がいのある方の雇用など柔軟な働き方キャリア形成ができるように体制づくりをしてきましたが、年々早急な欠員補充など職員の確保が難しくなっています。さらに今年は働き方改革に対応するための人員配置の見直しや人員確保などが喫緊の課題となってきます。人材採用も他の法人との差別化や競争力が必要です。働き方だけでなく、大地の会で働くことでの働きがいや新しい取り組みなどをアピールし人材の確保に努めていきます。また、消費税増税に伴う介護報酬改定、処遇改善加算の見直しなど期待されることもありますが、制度が複雑化しその効果がわかりにくいといったこともあります。私たちも目まぐるしく変わる制度に対応しながら、安定した経営基盤を構築してまいります。

社会福祉法人経営動向調査（福祉医療機構）から、社会福祉法人の経営状況が業況・資金調達、従業者数やご利用者数などすべての数値が減少しており、経営状況が悪化してきているという結果が出ています。少子高齢社会の進展によって人口構造・社会構造が変化し、すでに地方部などは過疎化による人口減少が進行しているところではサービスの縮小や撤退などもあるようです。私たち大地の会が主体性を持って、経営環境の変化に合わせて事業が継続・発展できるよう、また社会福祉法人としてより一層地域社会に貢献できるように努めてまいります。2019 年度も皆様のご支援を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

社会福祉法人 大地の会
理事長 佐々木 美保

社会福祉法人大地の会 法人本部と各事業部門

相関図



平成 31 年度

塩田ホ一ム 事業計画書

塩田ホームPLAN ～塩田ホームのアクション計画～

塩田ホーム 運営方針(サービスの質に追求するもの)

- ・利用者の暮らしへの想いを大切に、「その人らしさ」を最大限尊重します
- ・最後まで寄り添う想いをもって接遇することを常に心がけます
- ・利用者に合わせた手作り(オーダーメイド)の個別ケアを提供します
- ・「職場づくりは自分たちで」をモットーに職種・所属を越えた連携・協働を大切にします
- ・正しい知識と技術のために、自己を振り返り、挑戦する姿勢を欠かさない努力をします

I 塩田ホームのサービス品質向上 PLAN

1、利用者(家族)と一緒につくるケアマネジメント体制(自立への支援)の構築と運用

ケアマネージャーを中心に、その方の自立支援を目指して、利用者、家族、専門職種が一体となってマネジメントを展開していくシステムを継続して運用し、一人一人のケアプランを大切にしながら、その方の変化に対しても弾力的に対応しながら、介護サービスの質の向上に努めていきます。

2、プライバシーを守ります

各サービスを利用いただいているご利用者の個人情報適切に取り扱いながら、その方の生活の中で尊重されるべき点への配慮を十分に行っていきます。

3、一人一人への個別ケア(特別感)を大切にしていきます。

ご利用者(特養・ショートステイ等)への Birthday サービスの開始し、ご利用者の誕生日当日にお祝いを実施していきます。

【要介護高齢者の“生きがい”を考える】

私たち介護職員も含めた働く世代(生産年齢人口)は、どんな生きがいをもって生活を送っているのでしょうか。「将来〇〇へ行くのが私の生きがい」「大切な人(家族)との未来」「将来なりたい職種や仕事を担うこと」など、その生きがいの持ち方は様々ですが、共通点を考察すると、それは、『“過去ではなく未来”を見据えたもの』であることが想像できます。

一方、要介護高齢者の場合、未来のことを生き生きと話す場面よりも、職務経験上、「これまでの人生」「培ってきたキャリア」「人生で喪失した大切な人への思い」「自分が住んだ場所や家」など、これまでの生活の中で積み重ねてきた過去に向かって、自分自身の“生きがいであったこと”に心を寄せていると感じることが多いです。こうしたご利用者を前にしたとき、私たちは何を考えるべきでしょう。

この相模原市田名塩田地区に事業を構えて 32 年。塩田ホームすべての職員が提供するサービスに共通して追及すべきことを考えると、私たち職員が、ご利用者に最後まで寄り添い、ご利用者のこれまでの人生を表出するような傾聴やその人に合わせたケアを実践することは、職員一人一人の取組が、ご利用者の生きがいそのものになるのではないかと強く感じています。

私たちは、無意識にもその事を実践しながら、その意義を【やりがい】に変えてきたと思います。私たちの気持ちをご利用者に寄せるということは、職員としての存在そのものに意味があるということを心に受け止め、そして、職員一人一人が心の内側に思い抱いてきた「思い」や「やりがい」が一つの目標に向かっていったときに、大きな力となり、利用者を支える力となることを信じて、私たちのサービスを追求したいと思っています。(施設長 石若 勇)

Ⅱ、塩田ホームの職場環境の向上PLAN

1、多様な人材が働ける環境を構築していきます。

- ・ベトナムからの外国人技能実習制度の開始(湘南社会福祉事業協同組合との連携)
- ・障害者雇用枠として養護学校等のインターン制度の活用(相模原市就労支援センターとの連携)
- ・就労体験、社会参加等支援事業・生活困窮者自立促進支援事業との連携
- ・無資格未経験者への資格取得支援

2、職員が働きやすい職場をつくっていきます。

- ・業務効率の良い職場を目指していきます(ICTの検討 福祉用具の活用)
- ・病気やけがなど、何かあった時に、職員の就労サポートを行っていきます(事務・労働衛生担当の活用)
- ・有給休暇の計画的付与システムを運用し、有給消化率を向上させていきます(働き方改革への対応)

Ⅲ、塩田ホームの人材育成PLAN

1、大地の会の求める人材への育成を行います。

(リーダー育成についての例：内定者 → 入職3カ月 → 1年目 → 3年目 → 役職者へ)

- ・職員それぞれのキャリア形成に応じた人材の育成を実践
 - ・職員教育マニュアルの刷新を図り、リーダー育成のビジョンを取り入れた教育内容を検討、実践
- リーダー育成のビジョン 「大地の会スタッフキャリアパスシステム」

2、人事考課制度(大地の会キャリアパス制度)の活用をしていきます。

- ・人事考課表(DO-CAPシート)の活用
 - ・面談(評価面談 目標や課題に対する相談を目的とした面談)制度の構築
- 法人理念として創設時より根付く、大地の会職員としての人間形成の実現

3、職員研修体制を充実させていきます。

<主な研修体系>

- (1)外部研修①・・・大地の会キャリアパスシステムに伴う「キャリアアップ系研修」
- (2)外部研修②・・・一般職も含めて対象にした「スキルアップ系研修」
- (3)内部研修①・・・各委員会が主催するテーマ別の内部研修会
- (4)内部研修②・・・部署別で計画する研修(特定事業所加算に伴う体制づくり・新人研修含む)
- (5)内部研修③・・・全体研修による内部研修の企画、実践

<資格取得における支援制度の活用を支援>

- ①介護福祉士実務者研修受講資金貸付事業(神奈川県社会福祉協議会 1人あたり上限 20万円貸付)
 - ②介護職員研修受講促進支援事業費補助金(神奈川県 初任者研修 1人あたり上限 2万円)
 - ③介護事業所キャリアパス整備支援事業費補助金(神奈川県 上限 50万円)
- 相模原市介護職員等キャリアアップ支援事業費補助金(相模原市 1事業所当たり上限 12万円)

IV、塩田ホームと地域連携PLAN

1、地域交流と地域連携を実践していきます。

地域懇談会の開催(イベント協力関係の構築、実践 地元自治会やその他団体との交流イベント実施)

地域コミュニティスペースづくりの実践(生き生き100歳体操)

田名地区社会福祉協議会との連携(配食弁当 ボランティア連携)

相模原市社会福祉協議会との連携(CSW 連携・ライフサポート事業連携)

神奈川県社会福祉協議会との連携(県老協、各政令市高齢協との情報交換と共同事業実践)

相模原市介護相談員との連携

2、地域貢献と国際貢献を実践していきます。

障害者の移動支援(福祉有償運送事業の実施)

障害者雇用促進の活動とインターン受け入れ

ベトナムからの外国人技能実習制度の受け入れ(国際貢献)

～貢献活動に向けた具体的な連携～

◇市内就労支援事業所との障害者雇用連携

◇市内養護学校からの就職に向けたインターン受け入れ相談

◇相模原市就労訓練事業所(就職支援センター)との連携(生活困窮者等の自立支援プログラム)

◇湘南社会福祉事業協同組合とのベトナム外国人技能実習生受入連携

3、世代間交流活動を実践していきます。

～主な世代間交流～

◆横山台保育園園児とのふれあい交流…年1回開催(毎年1月予定)

◆けやきの子幼稚園園児とのふれあい交流…年1回開催(毎年6月予定)

◆新磯保育園園児とのふれあい交流…年1回開催(毎年2月予定)

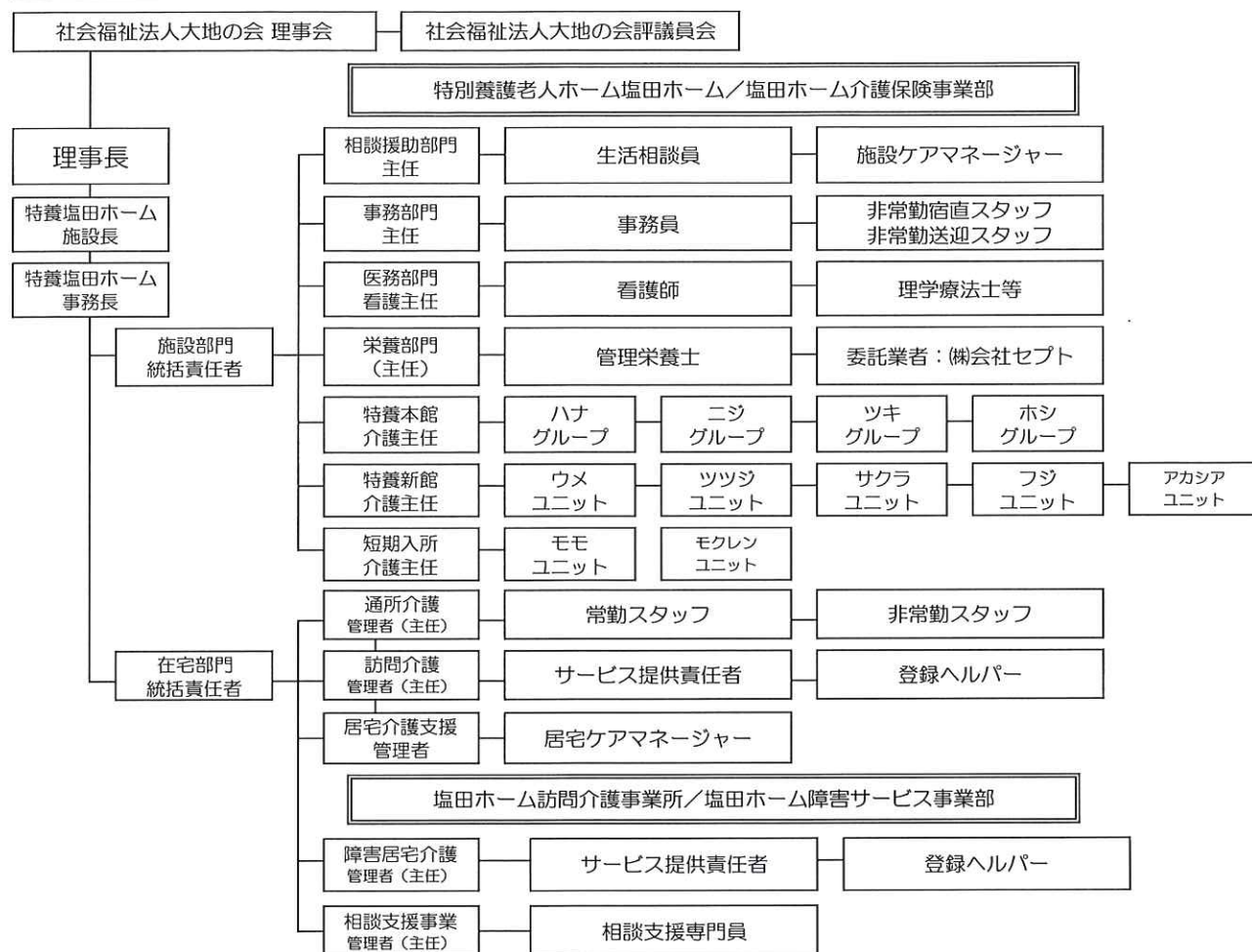
◆ふじ第2保育園園児とのふれあい交流…年1回開催(毎年3月予定)

◆夢の丘小学校・田名中学校生徒等によるふれあい職場体験

◆実習生(大学生)との交流…社会福祉協議会仲介による大学生教員免許取得のための介護等

体験事業を受入。学生一人当たり5日間の実習を行い、ご利用者の傾聴、コミュニケーション等を通して介護体験するもの。毎年70～80人の学生を受け入れられるように体制をとっており、沢山の交流、介護体験の学びの場を活かして、ご利用者の有意義なふれあいとなるように実践していく。

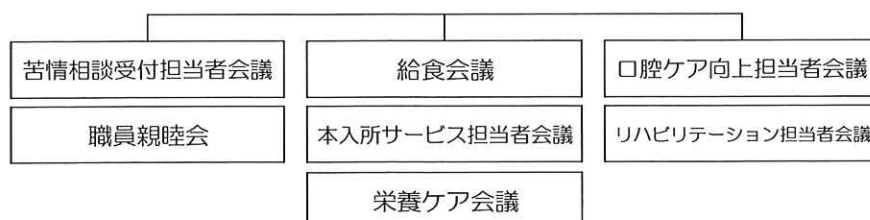
社会福祉法人大地の会 組織図



特別養護老人ホーム塩田ホーム／委員会組織



特別養護老人ホーム塩田ホーム／各担当者会議



平成 31 年度

特別養護老人ホームほの里南林間 事業計画

平成31年度 ほの里南林間の目指すもの

理 念

平成 31年3月 1日

ご利用者に喜ばれる質の高いサービスの提供

毎日の生活の中で基本的な生活行動だけでなく楽しみや生きがいを持ちながら、あらゆる面で人としての尊厳が守られなければなりません。細やかな気配りで、ご利用者様が安心して生活できるよう支援いたします。

地域社会との共助と協働

私たちの事業は、たくさんの方のご理解やご協力が不可欠です。共に助け合い、共にご利用者様や地域の方と楽しみながら行事を開催するなど、地域の困りごとや相談に対しても協力しながら解決できるようなコミュニケーションを図ってまいります。

誇りを持って働くことができる人づくり

人材育成は私たちの喫緊の課題でもあります。職員が仕事に誇りを持ち、福祉の仕事に携わるにふさわしい力を持ち合わせて、働きがいのある職場づくりをしてまいります。

事業計画の基本方針

1. 私たちは、利用者の立場にたった最高の福祉サービスを提供し、たくさんの笑顔あふれるほの里を創ります
2. 私たちは、誠実、公平な行動を信念とするほの里であり続け、利用者、社会の信頼を宝とします
3. 私たちは、健全経営に徹し、利用者・家族・職員に対し、継続的な経営責任を果たします。

全職員参加

1. 経営参画活動項目（経営参画項目）
（部門目標・個人目標活動の定着と強化）
2. 業務改善項目（超過勤務0を目指す）
3. 6S活動の推進（全部署による活動）
（6Sの活動・ラウンドによる結果検証）
4. 全体研修会の参加（管理職・一般職）
（管理者は、管理職研修に毎回必ず参加する）
（一般職研修は、4回のうちに1回どちらかに必ず参加）
5. 朝礼の開催
（毎朝、各部署は朝礼を必ず開催すること）

各部門の整備・充実

① 入所部門（ベッド稼働率UP 104.7%UP）

（各セクション別月間目標）

従来型）68床 / 稼働 平均29,953千円 / 日当円 14,210円
ユニット型）29床 / 稼働 平均11,057千円 / 日当円 12,300円
全体）97床 / 稼働 平均48,501千円 / 日当円 13,255円

・平均介護度 要介護4

（重点項目）

1. 約3か月で入所満床を実施、入所のベッド稼働向上を目指す（サービス強化・看護加算申請の実施）
2. 異常兆候の早期発見を行い入院を最小限に抑える
3. 入院中のご利用者を早期に施設に戻し空床ベットを期間なるべく少なくする

- ③ 施設内感染対策防止対策及び
安全管理体制の強化・継続教育の実施

② 短期入所部門

（各セクション別月間目標）

従来型）10床 / 稼働 3,315千円 / 日当円 13,069円
ユニット型）10.3床 / 稼働 4,172千円 / 日当円 10,696円
全体）20.3床 / 稼働 74,870千円 / 日当円 11,882円

・平均介護度 要介護3

（重点項目）

1. 短期入所稼働を7月より開始できるように準備を行う
2. 午後入所・午前退所の確立
3. 空床ベット活用の実施キャンセル待ち利用者の強化

- ④ 地域啓蒙活動への取組開始
見学会の他、対外広報講演強化