

2022年度事業報告書

2022年4月1日～2023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



2022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本部組織図及び職掌分担
 - ③職員構成(正職員年齢構成、異動状況)
 - ④役員会等の実施状況(理事会、評議員選任解任委員会、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 6 つの重要課題評価
 - ①本部 KKF2030の進捗 → 【ブランド×ヒト×システム×カネ】
 - ②事業所総括
 - ③事業所ビジョン
 - ・措置事業
 - ・老人福祉施設
 - ・介護保険事業
 - ・児童保育事業
 - ③事業所評価
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、2018年～2022年 C/FとP/Lの推移



1. 2022年度概況報告

「新型コロナウイルス感染症」パンデミックから3年。国内では、デルタ株からオミクロン株へ置き換わり7月第7波、年末年始の第8波で感染者数が急増した。法人施設内でもクラスターが発生し、コロナ禍に翻弄される1年となった。2020年年初からのコロナパンデミックは、延べ**ご利用者279名、職員184名(全職員の44%)合計463名**を数え、ようやく2023年5月には、感染症法上5類へ移行となったが、高齢者施設を含む感染症予防対策の継続は、気を抜けない状況が続く。

事業別では、介護保険事業の本入所、通所事業(デイサービス)、ショートステイ事業の利用控えによる赤字決算。保育所における0歳児保育の減少、また、事業全般に関わる燃料費高騰による光熱費及び人材難を背景とした人材採用費用等の支出が収益を圧迫し、福祉事業合計の事業活動資金収支差額(キャッシュフロー)で初めて**▲30百万円の赤字決算**となった。

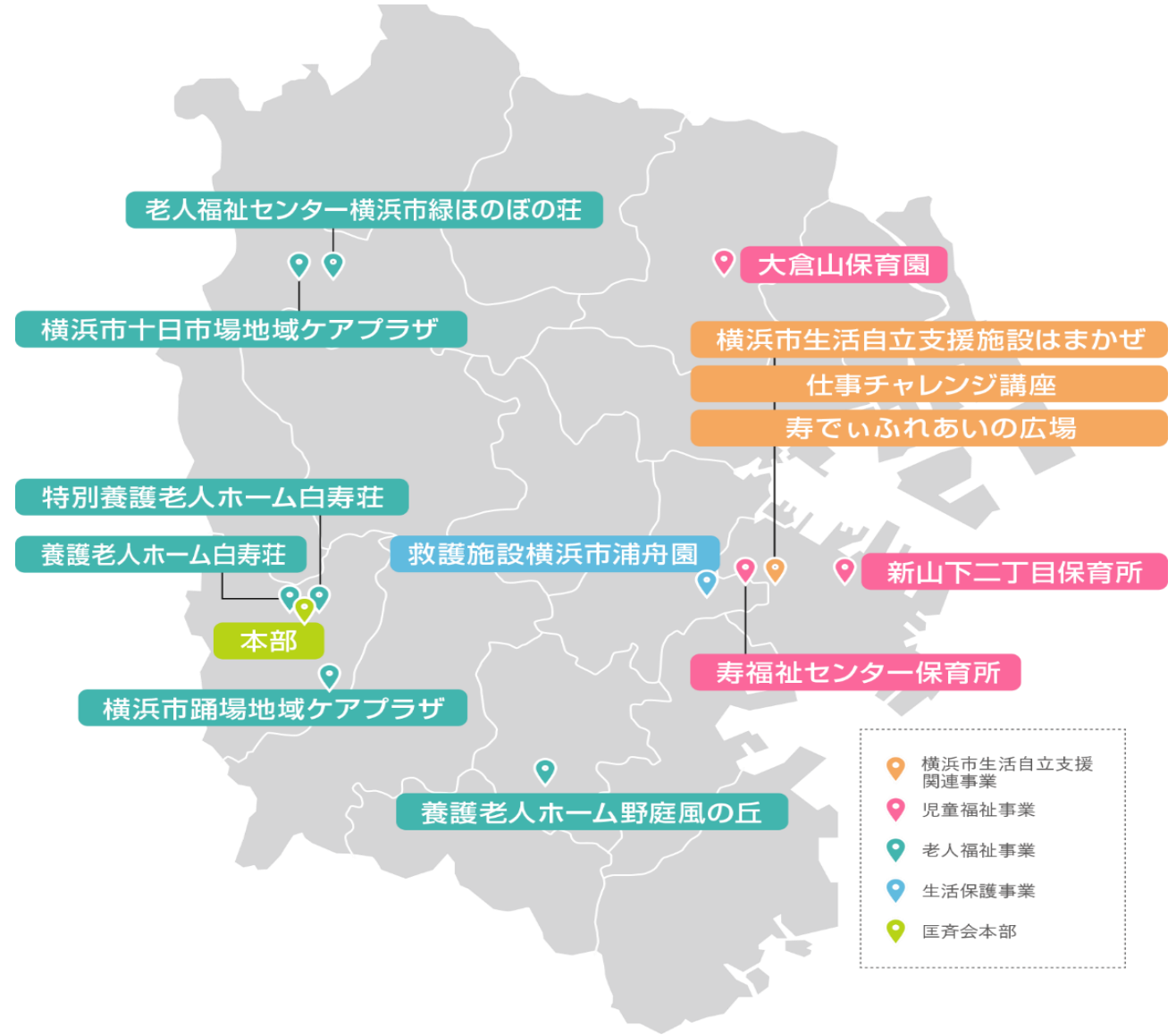
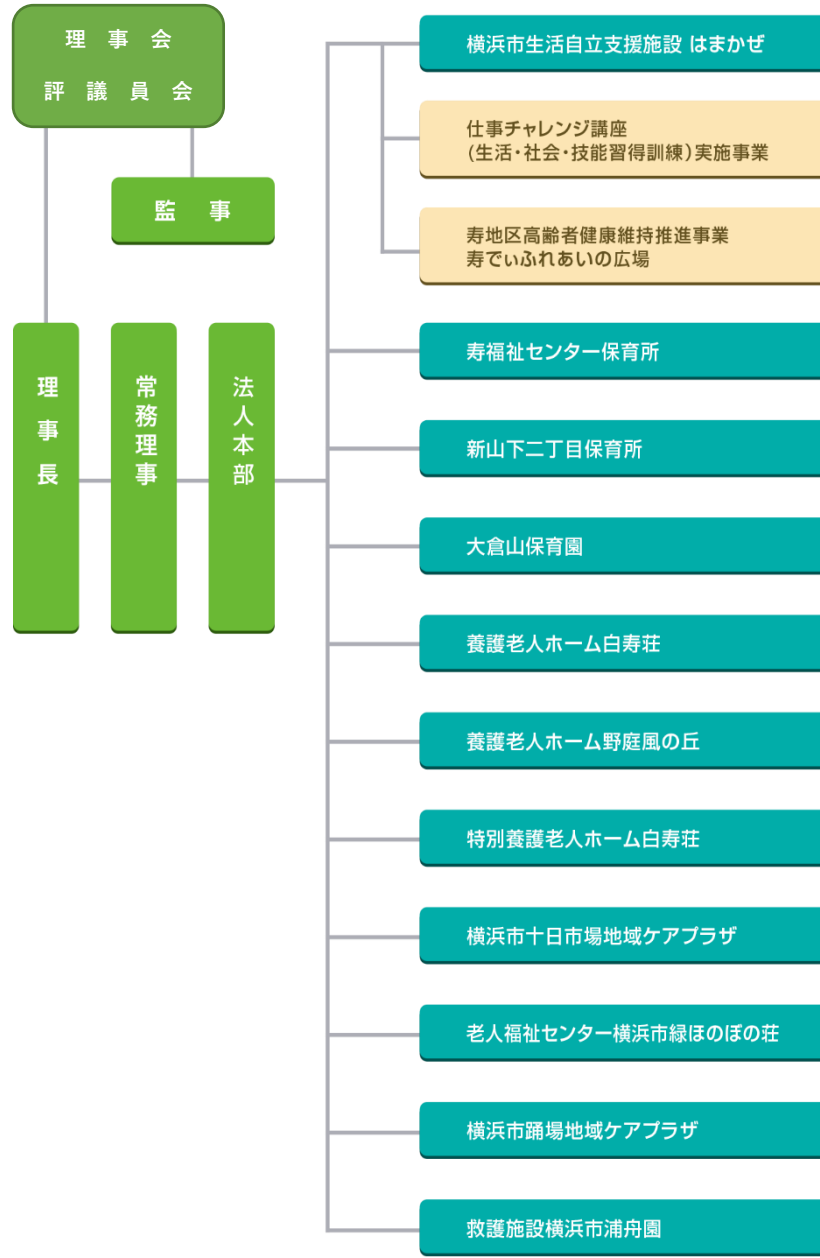
こうしたコロナ禍においても、ご利用者、地域のために奮闘、頑張り抜いた最前線の職員に心から、敬意を表するものである。

「基本理念を柱に、パーパスを語り、職員、ご利用者・ご家族、地域社会の満足を向上させる価値向上好循環サイクルを回し続けて法人の価値を高め、選ばれる施設、法人になる」と掲げた22年度経営基本方針はぶらさず、ロシアによるウクライナ軍事侵攻、ポストコロナ、ウィズコロナの激変する想定外の環境変化に対しても、未来志向の中長期計画「KKF2030 < **K:かがワケン K:キョウサイイ F:フューチャー 2030** > デザイン」と関連した6つの重要課題で構成される事業計画の実行を本部、事業所ともに求めてきた。

これまで通りではなく、見直しの必要性、変革の方向性を痛感し、次につなげる1年となった。



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

※定数(理事6－8名、監事2名、評議員7－11名)

3月末現在

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
理事	高橋 俊文	神奈川県匡済会 常務理事	清水 三省	(公財)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	村田 由夫	神奈川県匡済会 理事		
理事	原 信造	原地所(株) 代表取締役		
理事	上矢 健司	神奈川県匡済会 理事		
理事	吉永 昌生	(株) 吉永商店 代表取締役		
理事	工藤 廣雄	神奈川県匡済会 理事		
	8 名			
評議員	渡辺 克美	NPO コロンブスアカデミー理事長		
評議員	鈴木 紀雄	神奈川県匡済会 評議員		
評議員	六川 勝仁	(株) アート宝飾 代表取締役社長		
評議員	鈴木 啓正	(社福)たちばな会 理事長		
評議員	三上 章彦	(社福)親善福祉協会 常務理事		
評議員	飛鳥田 一朗	(社福)竹生会 理事長		
評議員	清水 良夫	(資)平安堂		
評議員	竹川 眞理子	NPO 法人 信愛塾センター長		
評議員	小山内いづ美	男女共同参画推進協会 理事長		
評議員	天野 珠路	鶴見大学短期大学部保育科 教授		
	10 名			



3. 法人執行体制等 (1) 役員・職員の構成等 ②本部組織図及び職掌分担

匡済会本部組織図
2023年3月末現在



匡済会本部職掌分担
2023年3月末現在

◎:統括 O:主担当 △:サブ担当

	総務	経理・財務		人事					情報システム		経営企画				
		財務	経理	採用	育成・研修	異動	評価制度	労務	基幹システム	ヘルプデスク	KKF2030	ブランド	WT運営	単年度事業計画	事業所サポート
高橋	全体統括														
西井		△			△		○再構築	システム維持	◎構築	◎構築	◎	◎	◎	◎	△
上矢		○		◎	◎	◎	○再構築				○	△		○	◎
関口	修繕計画	○		△		○	○再構築				○	△		○	○
深田	内部監査・BCP 防災・危機対応										○				
塚原	◎	◎	◎	○	○	○	○再構築	◎	○	○	○	△		◎	○
矢島	○	○	○						△		△				
山崎	○				○		○	○	○		△				
茂川	△	○	○					△	△		△				

1

3. 法人執行体制等 (1) 役員・職員の構成等 ③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
本年度	220(129)	11(11)	182(152)	2(0)	415(292)
前年度	222(130)	10(10)	182(151)	2(0)	416(291)
前年差	▲2	+1	±0	±0	▲1

※匡済会の職員は、正職員220名、準・契約職員、嘱託を含み415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	43.4歳	43.9歳	43.7歳	12年9月	7年4月	9年7月
前年度	43.6歳	43.8歳	43.7歳	12年8月	6年11月	9年3月

※平均年齢は変わらず。
平均勤続年数は4ヶ月上がった。

■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	13	18	18

※例年通りの状況。



3. 法人執行体制等 (1) 役員・職員の構成等 ④役員会等の実施状況

■理事会(5回開催の内、10/21、2/3決議の省略)

- 6月 7日 ①2021年度事業報告、決算報告、②社会福祉充実計画、③定款の一部改定について
- 9月27日 ①寿福祉センター保育所の定員変更、②浦舟園施設長選任、③職員就業規則の一部変更について
- 10月21日 ①はまかせ施設長の選任について
- 2月 3日 ①上期理事長・業務執行理事職務遂行状況報告
- 3月28日 ①2023年度事業計画及び資金収支予算について ②その他報告事項

■評議員選任解任委員会

- 6月21日 三上章彦氏の評議員選任決議

■評議員会

- 6月23日 ①2021年度事業報告、決算報告、②社会福祉充実計画、③定款の一部改定について

■三役会 8月休会、毎月開催

■施設長会議 8月休会、毎月開催(内、7月、10月、12月、1月：オンライン開催4回)

■理事長の関わる会議打合せ等 年間67回実施



3. 法人執行体制等 (2) 事業計画 6 つの重要課題評価

6 項目のテーマ

重要課題 6 項目 年初課題設定

(1) 組織風土改革と働き方改革による職場環境改善
・人事評価制度見直し及び個人目標設定平準化

(2) 人材採用・育成の推進
・年代別本部研修の設置、個人育成計画の推進

(3) リスク管理とガバナンス体制強化
・BCP訓練実施、BCP資機材倉庫設置、各種感染症対策

(4) 地域貢献と新規事業の探索
・貢献事業情報収集【医療的ケア・障害児分野・外国籍分野】、新規事業探索【薬剤事業・訪問介護】

(5) 財務・修繕
・中長期事業計画、大規模修繕計画における補助金、助成金確認

(6) 情報還流と情報発信
・協力連携外部業者見直し、基本ICTツール運用、ICT環境調査

3. 法人執行体制等 (2) 事業計画6つの重要課題評価

2022年度事業計画 重要課題6項目	遂行状況と課題の整理
(1) 組織風土改革と働き方改革による職場環境改善	<p>① 2022年9月、ワーキングチーム本格運用開始。2024年4月を目途に人事評価制度再構築を目指し、各事業所より役職者を中心にメンバー構成した。毎月、各事業所の問題課題や法人の方向性の共通認識を求めた。</p> <p>② 事業所目標、事業所課題の抽出を行い、事業計画に反映させた。</p> <p>③ 各種研修体系の見直しや、人材育成を目的に外部コンサルや業者と連携し人材育成研修制度の確立を目指した。</p> <p>④ 人事評価制度再構築を前に、人事評価管理者相互理解や人事評価フィードバックの方法など共有、継続して取組んでいる。</p> <p>⑤ 法人全体のビジョン共有のため、先ずは事業所ビジョンの策定に入り、10月に行われたケーススタディ発表会では4事業所【浦舟園・特別養護老人ホーム白寿荘・新山下二丁目保育所・大倉山保育園】が発表。2023年3月には全ての事業所でビジョン策定に至った。</p> <p>⑥ 本部の人員増(新卒職員採用)も踏まえ、業務の棚卸しによる効率化、法人ICT化計画を取り進めた。スピード感をもって本部組織風土改革に引き続き、取組む。</p>

3. 法人執行体制等 (2) 事業計画6つの重要課題評価

2022年度事業計画 重要課題6項目

遂行状況と課題の整理

(2) 人材採用・育成の 推進

①経年的な人材難の福祉業界にあって、リクルート活動は厳しい状況が続く中、23年度新卒者採用は、保育事業所を中心に**6名の新卒者**を確保した。

【寿福祉センター保育所 2名 新山下二丁目保育所 1名 大倉山保育園 1名 はまかせ 1名 養護老人ホーム白寿荘 1名】

②人事評価制度再構築を前に役職者（評価者向け）に個人目標設定説明を行った。

③前年好評だった、年代別研修は2022年度も実施した。**法人研修として105名の職員**が 参加して共通認識を図った。

④定期異動に関しては**1名(養護白寿荘)**。

3. 法人執行体制等 (2) 事業計画6つの重要課題評価

2022年度事業計画 重要課題6項目

遂行状況と課題の整理

(3) リスク管理と ガバナンス体制強化

- ①国内では、デルタ株からオミクロン株へ置き換わり、**7月第7波、年末年始の第8波**により感染者は、急増した。
【入所・利用者】**207名** + 【職員】**139名** = 【合計】**346名** (コロナ禍3年間の**75%**) を数えた。
- ②長引くコロナ禍で職員負担を考慮し、**夏季賞与において「コロナ慰労金」**を支給した。
- ③**11月にリスク棚卸を実施**。予算ヒアリング時に課題共有を行い、解決策を講じた。提案件数は昨年より10件増の**132件**であった。
- ④事件及び**本部への事故報告**は**14件**。昨年より増加した根拠は、コロナ禍に慣れて活動再開したことが主な要因の一因と考えられる。
- ⑤防火防災巡回点検、救命技術向上 (**救命講習受講者2012年より累計 321名**) に加えて事業継続計画 (BCP) への取り組みも行った。特にBCP計画更新を事業へ求めて行ったほか、**非常用防災資機材の備蓄も完了**する (**購入金額：43百万円 品目：700品目**) 。
BCP対策も踏まえた**本部、はまかぜ法人所有車のEV導入(計2台、納期:23年4、5月)**。
- ⑥大規模災害等への対応として**「安否情報確認システム」**の円滑な運用を目的に、送受信訓練を**5月**に実施した。

3. 法人執行体制等 (2) 事業計画6つの重要課題評価

2022年度事業計画 重要課題6項目	遂行状況と課題の整理
(4) 地域貢献と 新規事業の探索	<p>①コロナ感染症の影響により、地域ケアプラザを中心に活動制限がある中で、介護事業では地域フォーラム発表者としてプレゼンを行った。保育事業では 医療的ケアが必要なこどもを保育所で適切に支援するとした「医療的ケア児支援法」の施行(9月)以前から、医療的ケア児受入れ研修会の講師として横浜市主催の研修に参画。23年度4月には、「医療的ケア児サポート保育園」(市内認定保育園では5園のみ)として正式認定を受け、新たな取り組みを行っていく。</p> <p>②地域ニーズと社会貢献の具体的な検討を継続的に行っている。中でも、福祉事業における在宅回帰や集団サービス(通所デイサービス)から個別サービス(訪問看護・介護)へ転換する環境変化を捉え、訪問調剤の可能性や訪問介護の必要性について情報収集を行った。</p>
(5) 財務・修繕	<p>①事業計画書の策定を単独事業所ではなく、共通事業で精査する取り組みを行っている。特に各種加算取得状況の把握に努めて必要な加算取得を進めた。</p> <p>②大規模修繕含めて、補助金・助成金を確認し、法人修繕計画を進めた。</p> <p>③事業計画書の見直しを行い、事業計画の可視化(コックピット経営)を目指す。</p>
(6) 情報還流と 情報発信	<p>①ICT環境整備の為、代理店を変更(株式会社SHINKO→キャノン)し、22年10月～12月にICT環境サーベイランスを実施した。23年度よりセキュリティ対策を実行に移す。</p> <p>②ユーザビリティ向上とネットリテラシー理解を深める仕組みを継続していく。</p>



6つの重要課題評価から4つの最重要課題へ 【ブランド×ヒト×システム×カネ】

【現状評価】 6つの重要課題

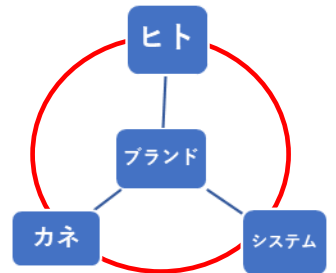
- 法人重要課題として6つの課題に取り組んできた。
- 課題に取り組む中で更なる課題 認識が生まれKKF2030リソースとの課題認識が合致した。
- 事業所課題認識と本部課題認識を精査し、4つの最重要課題を導き出した。**



【目指す姿】 4つの最重要課題

- 6つの重要課題とKKF2030 リソースをクロスさせる。
- 法人存続の為【**ブランド**】価値を中心とし好循環サイクルを回す。
- 【**ヒト**】【**カネ**】【**システム**】を大項目フレームとして整理し、最優先で取り組む設計で立案する。

KKF2030推進



重要
課題

法人全体の一体感の醸成

その人らしさをつなげる

3. 法人執行体制等 (2) 事業計画6つの重要課題評価 ②事業所総括



社会福祉法人
神奈川県匡済会

■ 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)

- 浦舟園のコロナクラスター(1月)では知見を有する両白寿荘と本部が連携し、浦舟園とオンライン協議、即刻資機材運搬対応を実施。
- 措置費減収を背景に入所率稼働率向上を目指して、2023年度より連携強化会議を設置していく。

■ 老人福祉施設 (緑ほのぼの荘)

- フレイル予防のための体操を充足させて運動事業の拡充を目指した。
- 感染症制限緩和に伴う事業再開を順次進めてきた。

■ 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)

- コロナ感染症の影響により、入所・通所事業が利用控えなど大きな影響を受けた。
- 取得できる加算の見直しを行い、適宜取得に向けた対応を行った。
- 介護報酬改定前年度で、介護報酬の見直しを全体で取り組んだ。

■ 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)

- 大倉山保育園が医療的ケア児サポート保育園の認定を目指して行政との対応を行いながら、2023年4月に正式認定。
- 寿福祉センター保育所が定員数変更(60名→58名)を行政と対話を行い、最適解にて定員確保できる取り組みを行った。
- 新山下二丁目保育所が、こそだてひろばの利用拡大と小規模園連携を検討し新規入園希望者確保に努めた。



3. 法人執行体制等 (2) 事業計画 6 つの重要課題評価 ③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
----	---

1)養護老人ホーム白寿荘	6つの重要課題	2022年度	2023年度
<p>本年度で取り組む内容 2022年度事業計画</p> <p>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> <p>懸案夜勤体制、入所者のナースコール対応等で、平常時でも2時間の仮眠が取りにくい状況。災害時職員、入所者の安全配慮が出来ていない次年度の上期は1/2項の支出減の施策を行った上で、夜勤2名体制（常勤1名＋夜勤専任職員1名、週4（1日8H）パート職員の増員）の実効性を見極める。対応：施設長・主任。①夜勤時間の短縮（特養同様、17時間労働の導入）。③医務によるコール番体制が不明確なこと（コール手当なし）</p> <p>重要課題Ⅱ：人材採用・育成の推進</p> <p>①課題解決PJを毎月開催（第3水曜）。対応：PJ委員。 ②個人育成計画書の運用。対応：主任・施設長。 ③接遇マナー（挨拶、身だしなみ、表情、言葉遣い）を重要視しながら、利用者と接することを徹底。通年。対応：各部署の副主任、主任、施設長。</p> <p>重要課題Ⅲ：リスク管理とガバナンス体制強化</p> <p>①BCP策定のブラッシュアップ（R4.4/30迄）。対応：BCP策定担当。 昨年度の養護・特養の停電経験を踏まえて、夏・冬場を想定した活きたBCPに更新する。</p> <p>重要課題Ⅳ：地域貢献と新規事業探索</p> <p>①養護・特養一体での地域貢献活動を行う（通年）。 ②法人ケーススタディで発表（R4.10月）。対応：発表職員は検討中（R4.8/31迄）。</p> <p>重要課題Ⅴ：財務・修繕</p> <p>①空床や待機者ゼロを防ぐ為、70名定員は必ずキープする。対応：施設長。 1、待機者状況報告書の送付（市内、高齢者・障害支援課及び生活支援課） 2、養護白寿荘の取り組みをパワポで資料として、上記と同封することでケースワーカーにPR。 3、SNS活用（YouTubeにて養護老人ホームの啓蒙活動） 4、定例施設見学会の開催 ②築28年。昨年度は全館停電に見舞われた。利用者の安心・安全な生活を継続していくため、法人本部、特養白寿荘と共に2022年度より適時進める。対応：施設長、事務員。 ③R3.2/1特養からの異動で医務室に管理職を配置。医務業務の改善と安定化が見込まれる。</p> <p>重要課題Ⅵ：情報還流と情報発信</p> <p>①コロナの影響で行事、クラブ活動を減らしているため、利用者のアクティビティの充実を図る。対応：相談員、主任。通年。 1、他施設との交流のゲートボールも中止となっているため、オンラインを通じての川柳等、新たな活動を提案していく。 2、横浜市内の養護6施設が集まる「養護分科会」を通して、情報をシェアする。 3、いずみ野周辺の散歩会の実施。 ②養護・特養独自のHP作成を考案中（本年度10月位を目途）。 ・施設をより多くの方に利用して頂くための発信（求人情報も含む）。 ・地域共生が謳われているため、地域連携・社会貢献活動の有益な情報発信。 ・企業間（異業種）コラボレーションの発信の場。 ③「ほのぼのソフト」が昨年11月より運用されたため、適材適所でペーパーレスを推し進める。R4. 4/30迄に精査する。対応：各部署の副主任。</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>①ナースコール等で、仮眠2時間（休憩1時間、休息1時間）が取りにくい状況である。 ②救急時、災害時に70名の避難誘導に対応の遅れ、判断の遅れが懸念される。 ③1名体制では、職員の急な体調不良時、利用者支援においても2次的リスクが高い。</p> <p>解決への方策</p> <p>増員前に支援員、他部署も含めて業務内容やタイムスケジュールの見直しが必要なため、勤務時間の変更、実際のシミュレーション等も含めて、洗い出しをしなければならない状況。今後、ドラフトを用いて、必要に応じて相談をしていく。</p>	【強化ポイント赤表示】	2022年度	2023年度
Ⅰ 組織風土		<ul style="list-style-type: none"> 時代に合わせた勤務体制が出来ていなかった。 主任を中心とした組織を醸成する必要有。 勤務マニュアル、勤務シフトを醸成する。 	<ul style="list-style-type: none"> リーダーシップの強化 支援員の勤務見直し 超勤対策
Ⅱ 人材育成		<ul style="list-style-type: none"> 新人確保に努めて23年度は1名入職者確保。 目標管理と個人目標が曖昧であった。 働きやすい環境整備が足りていなかった。 	<ul style="list-style-type: none"> 新人育成と研修計画 個人育成計画と目標管理の遂行 環境改善とフィードバック
Ⅲ リスク管理		<ul style="list-style-type: none"> 役職者の役割の位置づけを強化必要。 リスクに対するライン業務の確立。 BCP倉庫設置に伴う物品管理が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 管理責任と役割の明確化 体制整備とリスクマネジメント B C P 機材の所在把握
Ⅳ 地域貢献		<ul style="list-style-type: none"> 感染症制限緩和に伴う各種準備。 空床が平均1.8人出てしまった。 全体業務理解し満床対策が必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 地域貢献事業窓口設置 生活支援ショートの開設 事業実施マニュアル作成
Ⅴ 財務修繕		<ul style="list-style-type: none"> 前年比、収入減少が空床発生で起こった。 利用状況が正しく追えていなかった。 築年数の増加に伴う大規模修繕準備必要。 	<ul style="list-style-type: none"> 満床を目指す 利用状況把握 大規模修繕計画の遂行
Ⅵ 情報還流		<ul style="list-style-type: none"> 単独ホームページ運用開始 	<ul style="list-style-type: none"> ホームページの有効活用
【総括】		退職6名、異動4名、新入職2名と組織における一体感の醸成（ビジョンの実現や事業計画の達成）が出来なかった。次年度は先ずビジョン、事業計画、個人の役割と業務を明確に示し、短期間での成果を求めすぎないよう、職員が同じ方向に向けるように尽力していきたい。	【事業計画】
【特記事項】			<ul style="list-style-type: none"> 入居者確保 人材配置と育成 経営効率の向上

2)養護老人ホーム野庭風の丘		2022年度		2023年度	
本年度で取り組む内容		【強化ポイント赤表示】		【取り組み】	
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		Ⅰ 組織風土	・ 目標設定における面談が出来ていなかった。 ・ 相談員の慢性的な超勤があった。 ・ 全体の意識改革が必要。		・ 業務目標設定、面談実施 ・ 優先順位を考慮し超勤削減 ・ ルール改訂、固定観念の打破
前年度に続き、職員間の挨拶を意識していきたい。挨拶が自然になりつつあるが、継続していく事が大切である。職場環境改善の点では安全配慮義務を意識する。職員の心身の健康を考え時間外の勤務を減らしていく。その為には、管理者と職員がお互いに削除出来る業務は何かを考える。業務の平準化も図っていく。					
重要課題Ⅱ：人材採用・育成の推進					
理想は余裕を持った各部署への人員配置であるが、人件費から見てみると退職への意思確認が取れてから採用に向けて動き出すのが現実的である。職員の育成には法人内外の研修は必要。職種によっては、先輩職員に助言を求めず業務に当たるには一定年数の経験が必要となる場合もある。					
重要課題Ⅲ：リスク管理とガバナンス体制強化		Ⅱ 人材育成	・ 人事異動に伴う業務負担が発生した。 ・ 目標設定に対する取り組みが薄かった。 ・ 自身の役割の明確化が必要。		・ 職員異動による補充、新卒採用 ・ 業務目標設定、施設外研修の受講 ・ 自己覚知
大規模地震等の自然災害に遭遇した場合でも、入所施設である養護老人ホームでは業務を継続していかなければなりません。法人として取り組んでいるBCPIに必要な備品確保や収納スペース等を準備する。健全な事業所の運営には管理職の責任は勿論であるが、役職者や特に一般職員の協力が不可欠であり、面会等を通してより一層のコミュニケーションを図る。					
重要課題Ⅳ：地域貢献と新規事業探索					
地域貢献事業として、こども食堂と4階スペースの貸出しを実施していたが、コロナ禍の影響で現在は実施していない。こども食堂は参加者は小中学生のリピーターが多かった。進学し環境や友人関係に変化があれば、こども食堂への参加人数も減少すると考えられる。参加人数をどのように集めていくか。子ども食堂に代わる新たな地域貢献事業も含めて考えると同時に、法人からのアドバイスも参考にしたい。					
重要課題Ⅴ：財務・修繕		Ⅲ リスク管理	・ BCP倉庫設置に伴う把握と訓練。 ・ ライン業務の明確化が必要。 ・ 全体コミュニケーションが希薄。		・ B C P 対策及び訓練実施 ・ 管理体制指示系統の明確化 ・ コミュニケーション能力向上
11事業所の中で、措置施設として位置付けられている養護老人ホームは、他の事業所と比較して収益を上げやすい事業所である。安定した収益を上げるには定員120名の維持が大事である。月初めには入所人数の状況を各福祉保健センターはFAXし、空室の情報を提供している。大規模修繕はもう少し先と思われるが、修繕費用は毎年積み立てて行きたい。					
重要課題Ⅵ：情報還流と情報発信					
コロナ禍への対応として、個人情報管理システムのタブレット化を2021年度中に導入を予定していたが、各部署からソフトへのカスタマイズの要望があり当初の予定より導入が遅れた。遅くとも今年度4月から対応とする。また、地域の自治会等の定期的な会合に引き続き参加し交流を深める。みんなのブログの更新を心掛ける。					
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		Ⅳ 地域貢献	・ 養護施設として地域と連携していく。 ・ 感染症制限軽減に伴う施設運用拡大。 ・ 子ども食堂の代替案を検討。		・ 福祉拠点としての役割を果たす ・ 地域定例会への積極的参加 ・ 駄菓子屋カフェ開催（子ども食堂代替）
課題の内容					
事業所：①必要であると分かっているが、BCPの費用負担が大きく、事業所の収益が圧迫する。②職員異動時の他の職員への影響。 本部：①本部で全事業所のBCP費用を捻出する事が可能か。②職員のキャリアアップにも必要と分かっているが、事前に全職員への通達が可能か。					
解決への方策					
事業所：①120室を毎月1日付けで満床の事業継続。②事前に異動する職員を伝える事により、異動する部署の引継ぎを含めた対応がスムーズになる。 本部：①BCP策定に関わる費用を本部負担とする。②6ヶ月前には異動する職員に通達する。		Ⅴ 財務修繕	・ 入所待機者の確保に引き続き努める。 ・ 収益確保に向けた情報収集を行う。 ・ 大規模修繕に向けた計画を立案する。		・ 満床、待機者確保、ショート受入れ ・ 情報を通じて収益担保、職員雇用 ・ 大規模修繕築10～15年想定
【総括】					
【特記事項】					
		Ⅵ 情報還流	・ 職員情報還流としてツール運用を行う。 ・ 対外的な情報発信強化を行う。 ・ ITツールだけでは広がり弱かった。		・ メール、ラインの活用 ・ ブログ更新頻度向上 ・ 広報誌、チラシ配布
		【事業計画】	・ コロナ禍の影響があり、近隣地域の方へ4階スペースの無料開放や子ども食堂の代替となるイベントを開催する事が出来なかった。来年度は開催していきたい。物価高騰の影響を受けたが、今年度末で満床を維持。プラス収益を確保する事が出来た。		・ 法人理念に基づいた人権プライバシー尊重 ・ 職場ルール再確認、コミュニケーション向上 ・ 課題認識を通じ、収益維持と地域交流

16

3)横浜市生活自立支援施設はまかぜ

本年度で取り組む内容		2022年度事業計画
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		・職員間の会議の活性化、役職外職員の意見把握に留意して、職員全体で事業に取り組む意識を醸成する。 ・非常勤のアウトリーチ職員とはまかぜ職員の連絡会を実施し、職員相互の情報共有を図る。
重要課題Ⅱ：人材採用・育成の推進		・育成担当職員を中心とした組織としての新卒採用職員の育成。中途採用職員には、個人の社会経験を踏まえて事業周知を行う。 ・職員の採用活動。
重要課題Ⅲ：リスク管理とガバナンス体制強化		・施設長、次長、副主任による、組織としての統制体制を構築する。 ・個人情報やコンプライアンス研修などによる、職員間への遵守意識の定着化。
重要課題Ⅳ：地域貢献と新規事業探索		・コロナ禍で縮小していた地域活動や広報周知活動を再開し、地域に根差した施設としての使命を果たす。 ・プロジェクトによる新たな事業内容を模索し、新たな施設の機能を構築する。また、法人の施設としての新たな取り組みを形にしてゆく。
重要課題Ⅴ：財務・修繕		・横浜市とともに、コロナ禍でも利用者を確保する工夫を積極的に活用し、利用者の減少傾向を抑制する。 ・新たな施設機能を活用し、稼働率を向上させ、事業予算の確保を図る。 ・はまかぜ利用の優位性をアピールできるように、日常的な支援にしっかり取り組むことを基本に、依頼者側に施設の周知を図って認知度を向上させる。
重要課題Ⅵ：情報還流と情報発信		・ICT化の導入、システム改善に伴い、安全で安心なデータシステムを運用し、部門間の連携や、誰もが簡単に扱えるデータ操作を可能にする。
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		
・定数変更に伴う施設の機能変化		
解決への方策		
・施設としての優位性を活かした、新たな機能提案に基づく事業展開		

6つの重要課題 【強化ポイント赤表示】		2022年度 【振り返り】	2023年度 【取り組み】
I 組織風土		・属人的業務が目立った。 ・個人支援が多く組織連携が薄かった。 ・役割分担や業務理解が乏しかった。	・担当制支援からグループ支援へ移行 ・多角的視点における支援向上 ・組織再編成、業務役割の明確化
II 人材育成		・慢性的な欠員が生じてしまった。 ・組織教育が立ちていない部分があった。 ・職員育成を強化する必要がある。	・欠員補充、人材確保 ・担当職員によるOJT ・人材育成と定着化
III リスク管理		・過去の情報漏洩から対策の強化が必要。 ・個人情報保護の相互理解が必要。 ・全体研修、個人研修が足りない。	・情報漏洩対策の徹底 ・個人情報規定内規理解 ・研修実施で理解を深める
IV 地域貢献		・時代に合わせた社会資源としての役割。 ・連携強化を軸に地域貢献する。 ・リソースとしての関り強化。	・社会資源として探索追及 ・地域会議への出席（寿ゆめ会議） ・地域活動に参加
V 財務修繕		・入居施設としての老朽化対策が望まれる。 ・利便性向上が急務。 ・市の持ち物に対する対応等が必要。	・安全性を優先した修繕 ・魅力アップに向けた設備投資 ・経年劣化故障、市と協議
VI 情報還流		・ICT環境が全く整っていない状態にある。 ・施設広報としてSNS運用を本格化。 ・横浜市と連携し情報発信していく。	・ICT化システム導入 ・SNS利用 ・情報発信
【総括】 【特記事項】		・職員の休職が4名となり人員的に業務改善や 属人化からの脱却が困難の要因の一つとなった。 ・職場の風土改革、環境改善と取り組むべき課題は未解決のままとなっている。 ・組織図を作成し、職場の組織化の定着と数値目標を共有することに務めた。 ・限られた環境や条件の中で専門職を中心に、感染予防対策を取り組み、感染拡大の抑え込みに一定の成果を上げることが出来た。 ・はまかぜの感染症の影響を受けて、開催が50日休止となった。 チャレンジ ・職員の辞職、療養により体制を作ることに苦慮した。	【事業計画】 ・法人理念に則り人権擁護と権利尊重に努める ・個人情報保護、コンプライアンス遵守リスク管理 ・業務改善と組織構築に取り組む

4)救護施設横浜市浦舟園		6つの重要課題		2022年度	2023年度
本年度で取り組む内容		【強化ポイント赤表示】		【振り返り】	
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				【取り組み】	
◆前年度に行ったハラスメント研修（バワハラ・セクハラ→動画視聴・カスハラ→施設内研修）を踏まえ、別動画でのハラスメント研修を実施する（7月実施）。また新規職員5名（新任職員1名、新卒者4名）を対象に、「個人情報保護研修」及び「ハラスメント研修」を実施する。（4月・5月実施）※要履命書 ◆職員のメンタルヘルスを実践していく。（4月に職場のメンタルヘルス研修実施、10月のストレスチェック結果を分析し、原因となるストレスについて検証する） ◆新人事評価制度導入（2024年度予定）に向け、職員に対する評価の適正性・整合性を段階的に図っていく。（年2回の賞与評価により実施し、検証する）		Ⅰ 組織風土		・施設長交代に伴う組織風土情勢を目指した。 ・職員モチベーション担保し離職率担保。 ・全体で話し合える組織を目指した。	・浦舟園のビジョン作成中4点に絞る ・モチベーション向上、離職率減少 ・コミュニケーション活発、風通し
重要課題Ⅱ：人材採用・育成の推進					
◆前年度は、勤続10年以上のベテラン職員4名（支援員3名、事務員1名）退職、フロアーリーダー1名異動、看護師1名産休取得し、人員確保が懸念されたが、法人内異動2名及び新卒者4名、看護師1名を採用できたことを踏まえ、個別の目標管理や研修計画を更に推進し、各職種・階層別に育成を進める。 ◆2022年度新卒者男性2名を採用する。 ◆新卒者や入職後3年未満職員のスキルアップを図るため、役職者による指導のもと、新人職員OJT担当3名[入職5年目職員（リーダー）、4年目職員、3年目職員]及び一般職員OJT担当2名[中堅支援員（10年目）、相談員（6年目）]を配置し、育成体制を強化する。（3か年計画1年目）		Ⅱ 人材育成		・既存の目標管理シートを更に精査する。 ・各種研修体系の見直しを行った。 ・現状で足りていない部分の洗い出し。	・目標自己評価シート活用し共有する ・研修計画の立案及び精査 ・OJT委員による新人教育課題解決
重要課題Ⅲ：リスク管理とガバナンス体制強化					
◆災害時対応BCP及び感染症対応BCPを作成し（12月まで）、DIG訓練（1月実施）に繋げる。 ※＜救護施設の整備及び運営に関する基準及び法令規定に基づく省令の一部改正＞ 感染症や災害の発生時における業務継続計画の作成、検討委員会の開催、指針の整備、研修及び訓練の実施等の義務化（経過措置：令和6年3月31日まで） ◆次長職の配置（昨年10月）により、主任・副主任・チームリーダーの役割をより明確にし、組織強化を図る。（新組織体制：令和4年4月1日～）		Ⅲ リスク管理		・BCP倉庫設置に伴う配置理解と訓練。 ・本事業におけるマーケティングに努める。 ・中堅離脱に対する対策を検討。	・各種BCP訓練の実施 ・2つの事業の体制強化 ・リーダー研修受講
重要課題Ⅳ：地域貢献と新規事業探索					
◆コロナ禍で滞っている「生活困窮者就労訓練事業」の依頼を受入れていく。 ◆地域清掃活動（本年度より日中活動プログラムとして公園等の清掃活動を実施）。 ◆生活困窮者就労訓練事業（自主事業）の充実を図り、将来的に厚労省が進める「被保護者就労準備支援事業（負担率 国：2/3・実施主体1/3）」や「生活困窮者自立支援制度に関係する自立支援事業」の新規事業に繋げることが出来るかを検証していく。		Ⅳ 地域貢献		・感染症制限軽減に伴う準備行う。 ・職員負担が大きい部分に対する強化。 ・地域活動再開に伴う各種受入れ。	・生活困窮者就労訓練、再開受入れ ・新規レク委員立ち上げ ・ボランティア・レク活動の充足
重要課題Ⅴ：財務・修繕					
◆人件費関わる支出増が懸念されることから、入所定員及び加算を確実に確保し、経営の健全化を図る。 ◆指定管理施設により毎年実施される建築物12条点検の結果を踏まえて、適時修繕箇所について所管課と検討する。		Ⅴ 財務修繕		・光熱費高騰に伴う環境理解。 ・職員配置基準の見直し。 ・通所利用者確保に向けた取り組み。	・光熱費高騰、補助金確認 ・加配職員充足、みなし常勤採用 ・通所利用者2名増加予定
重要課題Ⅵ：情報還流と情報発信					
◆法人のICT化を進めていく中で、施設間（特に養護、はまかぜ）とのオンラインでの情報共有（マニュアル等も含む）を図り、お互いの施設の組織強化や職員の意識向上に繋げていく。（役職者だけでなく一般職員も対象）		Ⅵ 情報還流		・ツール運用の明確化。 ・関連事業との連携協力の確認。 ・各種会議の見直し。	・職員Gmail全体情報発信 ・4施設会議、情報共有組織強化 ・医務室会議、他施設連携強化
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					
■生活困窮者就労訓練事業訓練者の受入れを推進していくが、新型コロナウイルス感染状況次第である。 ▲「被保護者就労準備支援事業」「生活困窮者に対する自立支援相談支援事業」「地域のひきこもり者への支援事業」等、将来に向けての新規事業に繋げることが出来るか。		【総括】		【事業計画】	
解決への方策		【特記事項】		・浦舟園ビジョン策定 ・運営安定化、みなし常勤採用 ・地域公園、車椅子清掃ボラ活に定期的に参加 ・通所利用者数の計画的増 ・感染症対策準備委員の立上げ	・地域の力を借りて時間負担削減サービス向上 ・働きやすい職場環境の実現（第三者評価等） ・BCP対策訓練の実施
□新型コロナウイルス感染対策を取りながら、受け入れを実施する。 □プログラムの選択肢を増やす。（委員によるプログラムの充実） △被保護者やひきこもり者の就労訓練、困窮者世帯への生活相談支援及び学習支援、また救護施設とは別事業として日住（日常生活支援住居施設）等の新規事業を探索する中で、本部とも連携を取りながら、現在事業を展開している事業所等から情報収集していく。				18	

5)横浜市緑ほのぼの荘		2022年度		2023年度	
本年度で取り組む内容		2022年度事業計画			
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		【働きやすい環境整備】 スタッフが個々の事情に応じて働ける環境づくりを目指していきます。 また、スタッフの応対、利用者の苦情など緊急対応を管理職がおこなうことが多く、そのため残業時間長くなる傾向がある。職員との業務を平準化するため、抱えている仕事の状況を共有し、分散できないか検討をおこなっていきます。また、書類をデータ化し業務を整えます。			
重要課題Ⅱ：人材採用・育成の推進		【コミュニケーション・意見の言いやすい環境に整えます。】 コロナ禍の中で、スタッフ全員が集まりコミュニケーションを取ることに難しく、意思疎通ができなく、誤解が誤解を呼び不穏な空気が漂寄っていました。長きにわたり勤めて頂くために、少人数のスタッフの集まり「ほのぼの女子会」(仮)場を設けていきます。その中で、仕事で困っていること、生かせること、全員で共有が必要なこと等。また、雑談でも構いません。絆を深められる明るく働きやすい職場の環境作りをおこなっています。			
重要課題Ⅲ：リスク管理とガバナンス体制強化		福祉避難所としての役割を理解し、受入体制、また、感染予防をどのような対応をほのぼの荘独自の事業継続計画(BCP)を作成し、指示がなくとも、災害時に一人ひとりが役割を担えるよう体制を整えていきます。また、新型コロナウイルスが発生してから2年が経ちます。利用者の中には気が緩んでしまっている方もいらっしゃいます。ご利用者に理解、ご協力して頂きながら、今後も感染予防に努めていきます。コンプライス・個人情報保護研修をおこない、情報が漏洩しないように取組を強化に努めていきます。			
重要課題Ⅳ：地域貢献と新規事業探索		【地域性の特徴を分析し、新規事業につなげる】 緑区老人福祉連合会の行事に参加者の方にアンケートを実施。民生委員会議に出向き情報を得ることで、地域の方がどのようなことに興味を示しているのか調査をおこないます。頂いた意見の分析をおこない、地域の方が求めている事を新規事業に繋げて参ります。また、他老福の取組をご教示いただき、行動に移して行きます。「みんなが集える居場所づくり」の場になれる施設にしています。			
重要課題Ⅴ：財務・修繕		【計画的に運営を遂行する】 指定管理の減額。予算配分の対策をおこなう。築26年経ち、修繕の必要な箇所が年々多くなっています。限られた予算の中で、利用者が安心して利用できるよう箇所から優先的に修繕をしていきます。			
重要課題Ⅵ：情報還流と情報発信		【WI-FI設置、活用】 他施設と連携を取り、ほのぼの荘に足を運べない方にWEBで参加して頂けるよう進める。ほのぼの新聞、自主事業のチラシを緑区役所・緑区全域の地区センター・地域ケアプラザに配布、掲示依頼をおこないます。また、ブログを活用し情報を発信し施設に施設PRに努めて参ります。2022年から、6施設(図書館・ケアプラザ・障がい者施設・地区センター・子育て支援・ほのぼの荘)と連携し、施設の取組・十日市場周辺の紹介をInstagramに情報発信をおこないます。			
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		【書類のデータ化で業務効率化を図る】 紙ベースの書類が用途によって増えてきています。そのことで利用者の問い合わせに書類を探すことに時間がかかりお待たせしてしまうことがありました。必要事項に入力するだけで簡単に検索ができるように整えていきます。そのことによって、書類の劣化・紛失も防げ、時間削減につながり、また、パスワードをかけることにより個人情報の流出を防げることができるように管理します。			
解決への方策					
パソコンに強いスタッフのチームを作り、電子化が必要な書類を絞り、優先順位を決めながら計画的に環境を整えて行きます。誰もが使えるように研修をおこないます。					
6つの重要課題		【強化ポイント赤表示】		2022年度	
Ⅰ 組織風土				【振り返り】	
				・感染症禍における職員関係性の悪化。 ・業務精査の必要性を感じた。	
				・職員とコミスタの関係改善 ・PC処理導入により、業務帳票整理	
Ⅱ 人材育成				・コミスタ採用時OJT制から2か月試用期間制へ ・コミスタ評価制度導入	
				・人材理解が足りていない状況がある。 ・非常勤職員に対する全体理解が必要。	
Ⅲ リスク管理				・入職短期で辞職する人が続いた。 ・公平な働く環境が担保できていなかった。 ・共有共通認識が足りていない状況にあった。	
				・コミスタ短期退職対策 ・勤務シフトの公平性担保 ・情報還元、浸透の徹底	
Ⅳ 地域貢献				・感染症制限軽減に伴う貢献事業準備。 ・活動登録団体の減少。	
				・専門家、専門集団への委託 (内容充実)	
Ⅴ 財務修繕				・計画性を持った滋養活動に努めた。 ・全館会議等にも参加し情報を得た。	
				・計画的予算配分、運営遂行 ・施設保守点検、毎月1回実施	
Ⅵ 情報還流				・ホームページを活用した広報に努めた。	
				・H P 発信からSNS発信へ移行	
【総括】				【事業計画】	
【特記事項】				・感染症制限緩和に伴う事業再開 ・フレイル予防のための体操・運動事業の拡充 ・コミスタによる日常業務のPC処理	
				スタッフとの関係性が課題でしたが、施設運営が緩和したことにより、全員の気持ちに余裕が生まれ、また、スタッフ会議を毎月開催することで、スタッフ意思疎通が図れるようになってきています。自分が動くのではなく、「まかせる」こともだ大事と感じました。	
				19	

6)十日市場地域ケアプラザ		2022年度		2023年度	
本年度で取り組む内容		【振り返り】		【取り組み】	
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○ 昨年度(2021)より常勤職員の勤務時間を選択可能にした(30分ズレ3パターン・就業規則変更・理事会承認)結果、半数が早出早帰を選んだ。今年度(2022)個々の残業を削減(目標-30%)するため業務内容を今一度見直します。生活リズムの安定を図ることでプライベート時間の充実が促進され、業務・事業への取組み意欲を高めていきたい。		・健康職場担保に向けて意識向上。 ・通所介護員が欠員続いたがフォロー。 ・有休取得に向けた取り組みを行った。		・働き方改革による健康職場の実現 ・通所介護員の欠員補充 ・有給休暇取得率向上	
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を形成する○ 部署(四事業)の責任者と年2回の面接を実施することで育成計画の共有と職種別の相談コミュニティを形成する。また年2回ケアプラザの目標と情報を共有する会議において、部署を越えて話し合うことで施設(地域ケアプラザ)の目標と自身の課題を重ね合わせる機会とし、階層ごとの育成につながるようにする。		・4事業の水平展開が弱い部分があった。 ・事業単体での理解はあるが全体が薄い。 ・感染症制限後の地域理解が必要。		・階層別・職種別相談コミュニティ形成 ・事業枠を超えて会議相談機会増やす ・ステークホルダー勉強会実施	
重要課題Ⅲ：リスク管理とガバナンス体制強化 ○コンプライアンスの浸透を継続的に働きかけていく○ 法人基本理念・基本方針・行動基準を職員一人ひとりが実践できるよう、朝礼での読み合せや研修で浸透させる。コンプライアンスについては、個人情報保護研修を全職員対象に実施、ハード面もセキュリティ強化を行い漏洩を防ぐ。また新型コロナウイルス感染予防を徹底するとともに、台風・地震に備えBCP(事業継続計画)に沿った訓練を年2回の防災訓練に組入れ、非常災害時における職員の体制、対応を確認。地域の福祉拠点としての役割を全うする。		・事業全体として強化に努めた。 ・取り扱いの難しいものを重点的に理解。 ・各種ハラスメントに対する基礎知識強化。		・継続的なコンプライアンス浸透 ・個人情報保護研修全体実施 ・ハラスメント研修全体実施	
重要課題Ⅳ：地域貢献と新規事業探索 ○地域課題を抽出し、地域貢献活動に結び付ける○ 数年前からの地域課題「担い手不足」。どのような方が地域の担い手になるのか、どのような事なら興味を持てるのかをアンケートや意見交換の中から抽出し、関わりやすい事業へお誘いながら活動に結び付ける。また、開発中の新規分譲マンションへ新たな住民が流入しているのに、コロナ禍で地域活動が停滞し交流が図れないとの声が届いている。地域活動の再開支援をしながら、住民が望んでいる事を調査分析、地域の方と一緒にできる活動を模索する。		・新規事業探索に努めた。 ・地域理解と施設貢献の紐づけ。 ・各種事業との地域連携。		・十日市場ヒルタウンLSA事業受託 ・地域課題の状況理解 ・包括支援との連携、解決	
重要課題Ⅴ：財務・修繕 ○老朽化した施設・設備修繕を計画的に実施○ 昨年は、念願のデイサービス浴室タイル修繕を実施。今年は、①厨房ガス台②洗面所(水栓)③トイレ便座の修繕に着手する。職員の安全面を考慮してガス台は優先順位が高い。洗面所とトイレ便座は毎日利用される利用者の顧客満足度を上げる為に必要。また、修繕費用はスタッフにも説明し、設備・備品を長く大切に使用できる施設としたい。		・通所の収支改善が急務。 ・全体理解と個別理解に努めた。 ・適正配置、適正人員の見極めが必要。		・デイサービス事業継続の方策 ・個々の課題に向き合う支援実施 ・職場環境改善、適正人員配置	
重要課題Ⅵ：情報還元と情報発信 ○専用スマホ導入し、地域への情報発信を具体的に進める○ 地域ケアプラザでは、情報発信と施設(の存在)周知が課題となっている。従前から発行しているケアプラザ新聞は継続するとともに、2021年度はTwitterによる情報発信を開始した。さらなる情報発信の強化と情報還流のためにLINEなどの活用を行う。そのために専用のタブレットや携帯を購入し、発信しやすい環境を整える。		・情報発信のルールやレギュレーション理解。 ・紙媒体からSNS運用を目指す。 ・新規貢献事業の見極め。		・ICT運用による地域情報発信 ・SNSを利用した予定案内発信 ・多世代カフェ立ち上げ	
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 ○施設職員の構成(非常勤職員比率が72%／法人全体45%)と、法人として非常勤職員への評価○ 課題解決への取り組みや新しい事業の推進・展開には、職員全体で目標と情報を共有することがとても重要です。全国レベルで変化しつつある情勢、環境(最低賃金への対応・介護職員の処遇改善など)に誠実に向き合う事業所でなければ、非常勤職員を含む全員でプロジェクトを進めることは困難だと考えます。＜正職員28%では進まない＞ ＜非常勤職員の方は地域住民であり、事業所を外から評価できる大切な人材＞年度中に改善できればと思います。		紙媒体に代わりICTを活用した地域への情報発信は、LINE(公式アカウント取得)をはじめ環境整備がなされ順調にスタート、今後の地域との関わりに期待。		【事業計画】 ・コロナ禍で薄れた地域との関り再構築 ・新規事業連携、情報共有を図る ・保険事業の新規契約増、運営の安定化	
解決への方策 ○職員全体で目標と情報を共有する会議○ ・・・→ 2022年度は2回(7月・12月)実施、の予定で計画 ○ICTを活用する環境や機材、機器の導入○ ・・・→ スマホ1(包括) 0(地域) 0(居宅) タブレット2(通所) ○非常勤職員採用へ新しい仕組みを検討○ ・・・→ 十日市場CPホームページ内に、募集職員情報(000)		通所相談員の時間外業務は増加傾向にあるものの事業所全体での残業は減少し、健康職場は実現しつつある。一方で通所利用者の新規獲得数が減少し収支改善は足踏み状態である。		20	

7)踊場地域ケアプラザ		2022年度		2023年度	
本年度で取り組む内容		2022年度事業計画		【振り返り】	
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		【強化ポイント赤表示】		【取り組み】	
<p>デイサービスの営業時間短縮により残業時間削減や有給休暇取得率の向上等、無理なく働くことが出来る職場環境を構築する。昨年度スタートした畑クラブなど踊場ケアプラザの特徴であるサークル活動をととして普段は交流が少ない事業の職員交流を進める。</p>		Ⅰ 組織風土		<ul style="list-style-type: none"> ・ 全体理解と働き方改革が必要。 ・ 開放的な職場環境の担保。 ・ 職員共有が前より少ない。 	
重要課題Ⅱ：人材採用・育成の推進		Ⅱ 人材育成		<ul style="list-style-type: none"> ・ 通所事業所の人員配置の見直し。 ・ 居宅事業所の主マネ取得強化。 	
<p>欠員となっている包括支援センターの主任介護支援専門員と予防プランナーの採用を行う。デイサービスに関しては将来的な目標は事業縮小であり、業務に負担が出ないペースで人員の削減を進める。ただし、職員が高齢化しているため次世代を担う職員の確保、育成も考えたい</p>		Ⅲ リスク管理		<ul style="list-style-type: none"> ・ B C P 関連の相互理解に努めた。 ・ 訓練の実施と地域連携。 	
重要課題Ⅲ：リスク管理とガバナンス体制強化		Ⅳ 地域貢献		<ul style="list-style-type: none"> ・ 感染症禍で出来る貢献事業を行った。 ・ 認知症サポーターとしての役割強化。 ・ 地域と連携し各種促進。 	
<p>本年度中にBCPを職員みんなで考え策定する。策定したBCPを活きたものとなるよう活用方法を検討していく。</p>		Ⅴ 財務修繕		<ul style="list-style-type: none"> ・ 光熱費高騰における対応強化。 ・ 通所事業所の収支が不安定。 ・ 全体的に事業収支が不安定。 	
重要課題Ⅳ：地域貢献と新規事業探索		Ⅵ 情報還流		<ul style="list-style-type: none"> ・ 各種会議はリモートワークで対応。 ・ 感染症制限軽減に伴う情報発信。 	
<p>本年度は行政より「チームオレンジ」事業を受託し、地域に対して認知症の理解促進を行う。</p>		Ⅶ 総括		<ul style="list-style-type: none"> ・ 所内照明LED化推進 ・ 介護保険事業の収支改善 ・ 指定管理事業の単独収支安定 	
重要課題Ⅴ：財務・修繕		Ⅷ 特記事項		<ul style="list-style-type: none"> ・ 新型コロナ対策としてICTを活用や屋外の事業を積極的に行った。 ・ 通所介護の業務時間の変更や収益改善に向けた検討を行った。 ・ チームオレンジとして、地域の認知症理解への取り組みを進めた。 	
<p>所長や事務職だけではなく、職員全体が財務に関する意識を持つことが出来るよう研修を企画する。開所から20年以上たち、修繕が必要な個所が多数見られるが、横浜市の施設であり財源も市にある。できることは限られるが今年は昨年できなかったデイサービス浴室の修繕に取り組みたい。</p>		【事業計画】		<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護保険事業の収支改善 ・ 指定管理事業の単独収支安定 ・ 感染症で低下している地域活動の支援強化 	
重要課題Ⅵ：情報還流と情報発信		【総括】		【事業計画】	
<p>昨年度取り組んだ、ZOOMを活用した事業をさらに拡大していく。また昨年リニューアルした中田白百合地域情報サイトやYouTubeのチャンネルを活用しプラザの事業や地域情報を発信していく。</p>		【特記事項】		<ul style="list-style-type: none"> ・ 介護保険事業の収支改善 ・ 指定管理事業の単独収支安定 ・ 感染症で低下している地域活動の支援強化 	
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		【総括】		【事業計画】	
課題の内容		【特記事項】		【事業計画】	
<p>通所介護等、介護保険事業の運営が厳しくなっており、これまでその収益に頼っていた地域ケアプラザの運営自体が困難となっており、また、専門職の確保が一層困難になっており、人員を充足させることも難しい状態となっている。</p>		【総括】		【事業計画】	
解決への方策		【特記事項】		【事業計画】	
<p>市内のケアプラザ全体で横浜市に対して声を上げる必要がある。法人としてケアプラザを運営するメリットを生み出す必要がある。それが出来なければ将来的には撤退の検討も必要。（地域に対しての責任があるので避けたいと考えていますが）</p>		【総括】		【事業計画】	

8)特別養護老人ホーム白寿荘		2022年度		2023年度	
<p>本年度で取り組む内容</p> <p>2022年度事業計画</p> <p>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> <p>前年度は医務部門の課題であった利用者生活の安全向上に対し、各事業所での危機感の共有から生まれた事業所間異動であった。今年度は医務部門に留まらず、各部門が連携し、改善・改革に努めたい。</p> <p>昨年度、各部門8グループ化を掲げた。この効果はコロナ禍における各階での業務遂行に発揮された。今年度はさらに各Grにおける予算管理強化やの各階の利用者Gr化を進めていき、利用者支援の個別化を2022年度中に形作りたい。</p> <p>重要課題Ⅱ：人材採用・育成の推進</p> <p>①昨年度7月まで入所部門スタッフの欠員が目立った。しかし学習担当による、施設教育向上の取り組みが身を結び8月のスタッフ入職より、12月までに4名のスタッフが入職した。今では各々スタッフが個性を発揮し活躍している。さらに今年度は教育係の後進育成も含め、施設で各役割を全方位カバー出来るよう育成の仕組みを構築していく。</p> <p>②外国人雇用における教育体制についても今後の動向を視野に入れ2023年以降の整備に努める（＊課題Ⅲ②と関連あり）</p> <p>重要課題Ⅲ：リスク管理とガバナンス体制強化</p> <p>昨年度、居宅事業所を休止する際に課題となった個人情報保護、情報漏洩など今年度は管理体制を以下のように仕組化する。</p> <p>①個人情報保護・情報漏洩についての委員会を設置し議論する＊新年度4月より、主任・副主任会議にて議題として組み込む。</p> <p>②現在あるマニュアルを今後の外国人労働への担い手に向け、中長期計画3か年末年をめどに雇用・育成に向け整備を進めていく。</p> <p>③SNS（ホームページ作成も含め）利用における注意喚起を含め併せて整備する。</p> <p>重要課題Ⅳ：地域貢献と新規事業探索</p> <p>昨年度中盤までに人員が整備できたことで、入所部門での地域貢献活動と相互間アシスタントとしてトータル・アシスタント・キャプテンを配置した。まずは内部でのアシスタント活動に重きを置くが、課題Ⅱにあるように、職員の個性を活かした取り組みを地域貢献活動に活かし充実させ、新規事業探索につなげていく地域貢献活動への参加職員をアシスタントキャプテンを含め3名へと増やしていく。</p> <p>＊今年度本格稼働となる。</p> <p>重要課題Ⅴ：財務・修繕</p> <p>・昨年度9月4日～6日にかけて白寿荘全館停電が発生。利用者への多大なる迷惑となった。過ごしやすい気候、業者の迅速対応、スタッフの努力にて3日で復旧したことは不幸中の幸いであった。この反省を活かし、今年度、施設の最重要課題として、大規模修繕を実施する。</p> <p>・水道光熱費は業務上、また利用者の日常生活において必要不可欠なものとなる。特に常時点灯も含めた照明電気器具の全LED化（一部白熱電球）や貯湯式浴室の大・小浴室湯舟の貯水量見直しなどは生活費用減に非常に有効な手段と考える。さらに特養で導入済みのデマンド監視を有効活用し省エネ化を加速させる。</p> <p>重要課題Ⅵ：情報還流と情報発信</p> <p>白寿荘は3事業運営となる。情報発信については各部署ではメール・介護ソフト等（一部ノート活用）活用しスムーズに行われている。今後の課題としては各部署間での迅速な情報共有、統一、そして新たに今年度は施設ホームページ活用も視野に入れている。更なる情報発信の加速、発信だけでなく法人事業である介護保険事業所との連携など、情報還流が出来る仕組み作りを3か年計画末年である2022年度中に模索し整備したい。</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>ガバナンス強化</p> <p>施設内における統治、管理という視点のその先にある、地域における施設の在り方をスタッフひとり一人が意識し発信できること</p> <p>解決への方策</p> <p>現状の特養白寿荘はプラスの課題が多く、スタッフの意識も全体的に高い。以下に課題解決策を挙げる</p> <p>①現場管理側からの課題に対する発信力ある行動とスタッフ間での共有把握</p> <p>②管理者側から現場の行動に対する推進と全体へのフィードバック</p>		<p>6つの重要課題</p> <p>【強化ポイント赤表示】</p>		<p>2022年度</p> <p>【振り返り】</p>	
Ⅰ 組織風土		<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の離職等があった。 ・ 働きやすい環境整備を行った。 ・ 個人ミーティング強化。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の定着率を上げる ・ 働きやすさ ・ 働きがいup 	
Ⅱ 人材育成		<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業理解を進めてきた。 ・ 目標管理や管理者教育を行った。 ・ 他事業との比較に努めた。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業推進力を上げる ・ 自己評価、幹部教育の徹底 ・ 差別化できる事業に進化させる 	
Ⅲ リスク管理		<ul style="list-style-type: none"> ・ 個人情報について全体理解に努めた。 ・ マニュアルに多々不備があった。 ・ 個別ホームページを設置。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 個人情報漏洩保護委員設置 ・ マニュアル再整備 ・ ホームページ担当者設置 	
Ⅳ 地域貢献		<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域貢献活動の見直しを行った。 ・ ホームページに関わる職員の選定。 ・ ホームページを活用した情報発信。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ TACの両施設間連携強化 ・ ホームページ推進メンバー選定 ・ 地域発信の強化 	
Ⅴ 財務修繕		<ul style="list-style-type: none"> ・ 収支が不安定な状態が続き減収となる。 ・ 入所率が減少した月が多くあった。 ・ 通所、短期も同様に減少した。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 営業販促に対する勉強会設置 ・ 入退所委員会の強化 ・ 稼働率入所率を上げる 	
Ⅵ 情報還流		<ul style="list-style-type: none"> ・ 施設の認知度向上を目指す必要がある。 ・ 地域活動再開に伴う活動強化。 ・ 特養養護連携協が急務。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ 施設利用を高める発信の強化 ・ 地域活動への積極的参加 ・ 白寿荘チームへの発信 	
<p>【総括】</p> <p>【特記事項】</p>		<p>結果的にコロナ共生が鍵となった。後手となっのは債務に関すること、入所案内など課題が山積となった。一方、戦略会議など情報共有や、情報発信強化に向けた、HPの作成＆運用開始については、地域貢献活動なども含め、コロナ禍にて前進したことと言える。</p>		<p>【事業計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ コロナ禍で薄れた地域との関り再構築 ・ 新規事業連携、情報共有を図る ・ 保険事業の新規契約増、運営の安定化 	

9)寿福祉センター保育所		6つの重要課題		2022年度		2023年度	
本年度で取り組む内容		【強化ポイント赤表示】		【振り返り】		【取り組み】	
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		Ⅰ 組織風土			・働き方改革の全体理解に努めた。 ・職員の役割の明確化、ビジョンの共有。 ・法人内同事業連携強化した。		・気持ちよく有休利用できる職場環境 ・職員の連携強化、ビジョンの共有 ・三園連携
・有休取得を昨年よりアップ(昨年度最低取得者5日。中間層10日)・職員の連携強化(幼児リーダー・乳児リーダー制の継続。今年度は0歳児1歳児が合同クラスになることで連携強化に期待)・3園の連携(保育の質向上、また異動後の職員が混乱しないよう、本部の協力も得ながら情報交換や共有を図る)							
重要課題Ⅱ：人材採用・育成の推進		Ⅱ 人材育成			・保育士のキャリアアップ研修準備。 ・組織構築に伴う新卒採用。 ・評価制度理解に努める。		・キャリアアップ研修の促進 ・新卒者2名の育成、プリセプター制度 ・新評価制度の作成
・非常勤職員の外部研修を昨年よりアップ(非常勤職員の外部研修率は昨年25%)・所内研修の充実(毎月のミニ研修実施・個々の外部研修を全職員で共有)・2023年度新卒者1名採用							
重要課題Ⅲ：リスク管理とガバナンス体制強化		Ⅲ リスク管理			・BCP関連の全体理解を行う。 ・役職者の配置、役割の明確化。 ・クラス単位の運営強化。		・BCP計画対策強化 ・副主任、常勤フリー職員配置 ・クラス運営の作成
・BCP計画の策定を進める・主任・乳児リーダー・幼児リーダーの権限強化と職員への周知（主任は日々の保育全般に決定権を持ち、各フロアリーダーはフロアでの意見、企画等のまとめ役と主任との連携を担う。）中長期の保育所事業計画の作成(第三者評価による課題)							
重要課題Ⅳ：地域貢献と新規事業探索		Ⅳ 地域貢献			・地域連携協に努める。 ・新入園児確保のための活動強化。 ・関係事業所との連携活動。		・地域行事活動、会議への参加 ・かるがも広場一時保育拡充 ・交流協会とのコラボ保育活動
・地域のラジオ体操、季節行事への参加を検討・地域の高齢者向けかるがもカフェの再開・行政の指示を待ちグランマ保育事業再開（全ての項目で感染症の拡大状況を見つつ）							
重要課題Ⅴ：財務・修繕		Ⅴ 財務修繕			・0歳児1歳児の入園が難しい状況があった。 ・障害児認定が保護者都合で難しい。 ・全体リスク管理に努めた。		・0、1歳児の定員充足 ・障害児認定 ・リスク管理
・0歳児、1歳児の早期定員充足を目指す(グランマの利用促進・行政との連携等)・リスク管理委員会にて検討し必要に応じ修繕を行う。							
重要課題Ⅵ：情報還流と情報発信		Ⅵ 情報還流			・情報発信強化を行った。 ・保護者への事業説明強化を行う。 ・視覚で分かる配布物に取り組む。		・ブログ毎月更新、地域配布物強化 ・保護者へ事業計画周知 ・配布物イメージアップ
・散歩先でのグランマ事業チラシ配りと保育所掲示板へのポスター掲示(絵だけでなく、写真を載せたチラシを作成・ポスターも新しくする)・ブログを毎月更新・保護者への事業計画の周知(第三者評価による課題)							
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		【総括】 【特記事項】					【事業計画】 ・中長期計画を目指し、法人理念理解を深める ・食育の促進、BCP防災意識向上 ・主任リーダーを中心とした連携体制強化
課題の内容							
・職員の業務負担が増えることが予想される							
解決への方策							
・書類の様式を見直し効率化を図り業務内に作業や話し合いの時間を確保できるようにする。・行事担当の負担が偏らないように担当決めに配慮する。							23

10)新山下二丁目保育所

10)新山下二丁目保育所		2022年度		2023年度	
本年度で取り組む内容		2022年度事業計画		2023年度事業計画	
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		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		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	
・適正な人員配置、雇用が必須。そのうえで働き方（時間・シフト・残業）の見直し ・組織再構築（主任・副主任）・職務、業務の分担の明確化、協力の大切さの意義浸透 ・保育書類を精査しながらICT化。また業務効率を上げるために運動できる書類の精査 ・経理事務、人事系事務の効率化と本部、3園での共通認識 ・保護者実費徴収ICT化の定着 ・法人内同職種での平等性のある人事考課のすり合わせ 他		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		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	
重要課題Ⅱ：人材採用・育成の推進		重要課題Ⅱ：人材採用・育成の推進		重要課題Ⅱ：人材採用・育成の推進	
・職員数の増員と定着を安定させ働く環境の整備（職員の満足度やメンタルの余裕にむけて） ・人事考課とのすり合わせを考慮しながらの、階層別・保育年数別の研修や懇談、主任による職員面談の実施 ・園庭の改造計画と運動し「自然とこどもとのかかわり」を軸に保育の学びの向上、「エピソード記録」の勉強を研修材料としていく		重要課題Ⅱ：人材採用・育成の推進		重要課題Ⅱ：人材採用・育成の推進	
重要課題Ⅲ：リスク管理とガバナンス体制強化		重要課題Ⅲ：リスク管理とガバナンス体制強化		重要課題Ⅲ：リスク管理とガバナンス体制強化	
・経営的リスク（児童の入所数やこそだてひろばの利用数）を回避していくために、保育の質の継続＋向上と保護者の安心感を築けるような関係作りは危機管理に最も重要と考え「新山下魅力アップ計画」をソフトとハード面で計画、実行していく。 ・BCP策定を進めていくうえで職員の意識向上を図るべく、避難訓練や不審者訓練の計画内容を見直す。		重要課題Ⅲ：リスク管理とガバナンス体制強化		重要課題Ⅲ：リスク管理とガバナンス体制強化	
重要課題Ⅳ：地域貢献と新規事業探索		重要課題Ⅳ：地域貢献と新規事業探索		重要課題Ⅳ：地域貢献と新規事業探索	
・地域親子向け「こそだてひろば」の内容拡充、保育所資源の活用 交流・講座を外部講師プラス自分たちでスキルアップして「できること」を創意工夫して提供（造形系、絵本系） HPIによる知名度UP、集客、ご利用のしやすさを考察する1年としてPDCAサイクルで新山下の「こそだてひろば」のスタンダードを絞り込んでいく（スタッフ2名の交代に伴う教育、研修）		重要課題Ⅳ：地域貢献と新規事業探索		重要課題Ⅳ：地域貢献と新規事業探索	
重要課題Ⅴ：財務・修繕		重要課題Ⅴ：財務・修繕		重要課題Ⅴ：財務・修繕	
・職員数の確保・充実と安定を図ることで、各種運営費の加算項目や補助金の収入増につなげていく。 ・おおよそ2年後くらいに大規模修繕を想定し、新山下の魅力アップできるようなコンセプトを掲げ、それ向けの修繕箇所や調査を実施。園庭に関しては先駆けて「四季の物語が生まれる園庭」のコンセプトで横浜植木さんの力を借りて着工。今後の、継続的に入所希望者、こそだてひろば利用者の増員を図る。		重要課題Ⅴ：財務・修繕		重要課題Ⅴ：財務・修繕	
重要課題Ⅵ：情報還流と情報発信		重要課題Ⅵ：情報還流と情報発信		重要課題Ⅵ：情報還流と情報発信	
・共有フォルダ、コドモン利用で園内の情報を共有。迅速発信を定着 ・園長、事務＋本部の必要に応じた計画的、継続的な情報共有を定着 その中で職員の雇用に関する事項やキャリアアップの見通しの明確化で匡済会在職を誇りとし、将来にむけての安心感を持ち継続雇用につなげる（本部発信の共通事項、労働条件通知書策定等の検討）		重要課題Ⅵ：情報還流と情報発信		重要課題Ⅵ：情報還流と情報発信	
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		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		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		課題の内容		課題の内容	
・各種計画のエビデンスの理解の差と、計画を具現化する意識の差を埋めていきたい。		課題の内容		課題の内容	
解決への方策		解決への方策		解決への方策	
・中堅層以上には、年間のうちで何らかの運営的な視点での役割や担当を与え、個人の有用感を満足させていく。 ・計画目的の理解に関して、年齢や経験値で差が生じるので、得意分野にかかわれるよう配分。それぞれの段階においてのやりがいを面談等で確認、明文化し、やるべきことも具体化。その取り組みや結果を職員で共有し、承認欲求を満たしていきたい。		解決への方策		解決への方策	
【総括】		【総括】		【総括】	
【特記事項】		【特記事項】		【特記事項】	
6つの重要課題		6つの重要課題		6つの重要課題	
【強化ポイント赤表示】		【強化ポイント赤表示】		【強化ポイント赤表示】	
Ⅰ 組織風土		Ⅰ 組織風土		Ⅰ 組織風土	
Ⅱ 人材育成		Ⅱ 人材育成		Ⅱ 人材育成	
Ⅲ リスク管理		Ⅲ リスク管理		Ⅲ リスク管理	
Ⅳ 地域貢献		Ⅳ 地域貢献		Ⅳ 地域貢献	
Ⅴ 財務修繕		Ⅴ 財務修繕		Ⅴ 財務修繕	
Ⅵ 情報還流		Ⅵ 情報還流		Ⅵ 情報還流	
【総括】		【総括】		【総括】	
【特記事項】		【特記事項】		【特記事項】	
2022年度		2022年度		2022年度	
【振り返り】		【振り返り】		【振り返り】	
2023年度		2023年度		2023年度	
【取り組み】		【取り組み】		【取り組み】	
・職員の精神的負担軽減		・職員の精神的負担軽減		・職員の精神的負担軽減	
・各役割の定着と業務分担		・各役割の定着と業務分担		・各役割の定着と業務分担	
・各連携会議強化		・各連携会議強化		・各連携会議強化	
・管理職フォロー事務員雇用		・管理職フォロー事務員雇用		・管理職フォロー事務員雇用	
・職員の主体性、育成、看護師定着		・職員の主体性、育成、看護師定着		・職員の主体性、育成、看護師定着	
・三園プリセプター制度見直し		・三園プリセプター制度見直し		・三園プリセプター制度見直し	
・老朽化、危険箇所修繕→メンテ契約		・老朽化、危険箇所修繕→メンテ契約		・老朽化、危険箇所修繕→メンテ契約	
・北方消防出張所との毎月連携		・北方消防出張所との毎月連携		・北方消防出張所との毎月連携	
・物語が生まれる園庭計画強化		・物語が生まれる園庭計画強化		・物語が生まれる園庭計画強化	
・こそだてひろば活動拡大		・こそだてひろば活動拡大		・こそだてひろば活動拡大	
・一時保育拡大		・一時保育拡大		・一時保育拡大	
・小規模園リサーチ連携園模索		・小規模園リサーチ連携園模索		・小規模園リサーチ連携園模索	
・老朽化、危険箇所修繕		・老朽化、危険箇所修繕		・老朽化、危険箇所修繕	
・えんべい導入		・えんべい導入		・えんべい導入	
・年度途中入所推進		・年度途中入所推進		・年度途中入所推進	
・保育園ビジョン、事業計画の浸透		・保育園ビジョン、事業計画の浸透		・保育園ビジョン、事業計画の浸透	
・コドモン機能拡大利用		・コドモン機能拡大利用		・コドモン機能拡大利用	
・ホームページツールにおける発信		・ホームページツールにおける発信		・ホームページツールにおける発信	
・四季の物語が生まれる園庭取り組み→保育の広がりが持て、新山下ビジョンの共有が職員間利用者ともできた ・滞在障がい児の保護者との関係性構築→決算プラスの要因 ・危機管理に関しては進捗後手 ・コロナ、保育士不適切問題で保育士のモチベーションケアが新たな課題		・四季の物語が生まれる園庭取り組み→保育の広がりが持て、新山下ビジョンの共有が職員間利用者ともできた ・滞在障がい児の保護者との関係性構築→決算プラスの要因 ・危機管理に関しては進捗後手 ・コロナ、保育士不適切問題で保育士のモチベーションケアが新たな課題		・四季の物語が生まれる園庭取り組み→保育の広がりが持て、新山下ビジョンの共有が職員間利用者ともできた ・滞在障がい児の保護者との関係性構築→決算プラスの要因 ・危機管理に関しては進捗後手 ・コロナ、保育士不適切問題で保育士のモチベーションケアが新たな課題	

11)大倉山保育園		2022年度事業報告		2022年度		2023年度	
本年度で取り組む内容		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		【強化ポイント赤表示】		【振り返り】	
<ul style="list-style-type: none"> ・業務分掌を見直し、特定の人には大きな負担がかからないようにする。 ・保育運営についても行事準備等について、その都度検討しながら進め、簡略化に努める。 ・法人3園の連携について進め、各施設の良い所を抽出、各園のことを知る機会を作る。 ・上矢理事作成の評価表をベースに、保育園業務用の評価表の作成を進める。 		重要課題Ⅱ：人材採用・育成の推進		<ul style="list-style-type: none"> ・4月以降保育補助者を雇用し、保育士資格取得をサポートしていく。資格取得後も勤務を継続する。 ・資質の高い実習生に声を掛け、卒業後の就職先として検討してもらう(卒業学年には限らない)。 ・次年度内に若手育成リーダーを担う人材を選定し、法人3園のプリセプター制度の見直し、運用を目指す。 ・年度初めの目標設定を行い、その設定に基づき、各職員が研修に参加する機会を設ける。 ・外部研修については、情報の確認を定期的に行う。キャリアアップ研修についても可能な限り進めていく。 		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"> ・BCP計画の策定と備蓄品等の整備を進め年度内に訓練実施。 ・避難確保計画の策定、4月の職員会議で職員への周知を図り、年度内に1回は訓練を実施。 ・年度を通して看護師を中心に感染症対策を見直し、全職員での共有を図る。 ・次長を配置。 		重要課題Ⅳ：地域貢献と新規事業探索		<ul style="list-style-type: none"> ・6月頃より、一時保育の積極的な受け入れを進めていく。 ・4月以降、看護師配置を生かし、適切に医療的ケア児の受け入れを進めていく。 ・地域育児支援イベントにおいて、成長発達や食事に関する相談が多かった、看護師や栄養士が相談対応。 ・園でも随時、育児相談に応じる。また、ケアプラザと定期的に連絡を取り、協力確認していく。 ・「障害児保育受け入れに関わるPJ」に参加し、保育園として、地域資源として模索していく。 		重要課題Ⅴ：財務・修繕	
<ul style="list-style-type: none"> ・職員会議等で0歳児の入所申請の減少等、園児確保の危機的状況や補助金、制度等について説明。 ・施設運営「今後生き残っていくために」という意識を各自が持てるよう発信していく。 ・3園事務、施設長会議を定例化し、各施設の状況や補助金等について確認し合う。 ・修繕について、職員で対応が可能なものについては極力取り組みながら業者への依頼。 ・傷が浅いうちの補修等を心掛ける。2022年度については、床の修繕に取り掛かる。 		重要課題Ⅵ：情報還流と情報発信		<ul style="list-style-type: none"> ・保護者から徴収する料金については、全てキャッシュレス決済に移行する。 ・「コドモン」の使用幅を広げていく。2022年度は身体計測表を活用。・第三者評価の実施年度となる。 ・評価機関は選定済み、実施時期について確認、職員に周知期間内に公表となるようにする。 		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		<ul style="list-style-type: none"> ・3園事務、施設長会議は連携を推進する。 ・評価制度の再構築について、職員周知の難しさを感じる。 ・BCP計画および避難確保計画についての取り組みは施設だけでは難しいと感じる。 		解決への方策		<ul style="list-style-type: none"> ・法人内の重要な会議の一つとして位置づける。 ・開催については法人発信とし、状況に合わせて本部からも参加。また、議事録を作成し共有していく。 ・評価制度の再構築について、その経緯や途中経過なども分かるように文書等の発信があると良い。 ・BCP計画および避難計画については深田防災担当にも関わっていただきたい。 	
Ⅰ 組織風土		Ⅱ 人材育成		Ⅲ リスク管理		Ⅳ 地域貢献	
<ul style="list-style-type: none"> ・情報受伝達が必要と認識。 ・職員意識の向上 ・評価シート評価制度を浸透させる。 		<ul style="list-style-type: none"> ・職場内スキルアップの強化。 ・各種研修スケジュールの見直し。 ・医療的ケア児受入れ準備。 		<ul style="list-style-type: none"> ・BCP倉庫設置に伴う理解と訓練の実施。 ・コンプライアンス浸透 ・ICT環境の整備強化。 		<ul style="list-style-type: none"> ・医療的ケア児受入れ情報連携。 ・一時保育の受け入れ態勢強化。 ・各種関連イベントへの参加。 	
Ⅴ 財務修繕		Ⅵ 情報還流		【総括】		【特記事項】	
<ul style="list-style-type: none"> ・職員への経営意識強化。 ・大規模修繕計画の立案。 ・老朽化に対するアプローチ。 		<ul style="list-style-type: none"> ・感染症制限軽減に伴う事業再開準備。 ・職員発信の改善案をまとめる。 ・コミュニティ形成強化。 		<ul style="list-style-type: none"> ・医療的ケア児の入所に伴い、他施設や行政との繋がりによる新たな関係性の構築ができた。登録特定行為事業者としての登録を行い、新たなケア児入所、医療的ケアサポート保育園認定と大倉山保育園の新たな役割の確立へと繋がられた。 ・施設の危機的状況を具体的に伝え続けたことで、職員の理解も進み、現場の意識から一時保育の利用者増へと繋がった。 		<ul style="list-style-type: none"> ・組織内における情報受伝達確立 ・自責形成と連携 ・評価表評価制度を進める 	
【事業計画】		<ul style="list-style-type: none"> ・OJT研修とスキルアップ ・内部外部研修の充足 ・医療的ケア学習 		<ul style="list-style-type: none"> ・BCP対策及び訓練実施 ・法令順守意識改革 ・情報共有システム構築 		<ul style="list-style-type: none"> ・医療的ケア児対応と行政地域協力 ・一時保育積極的受入れ ・育児相談育児イベントの参加 	
<ul style="list-style-type: none"> ・職員会議時の経営運営共有 ・園舎2階修繕計画 ・大規模修繕計画立案 		<ul style="list-style-type: none"> ・絵本貸し出し給食サンプル再開 ・職員主体で改善案発信 ・受伝達系統の確立と相互理解 		<ul style="list-style-type: none"> ・組織体制強化【副主任配置】 ・医療的ケア児サポート園 ・インクルーシブ保育伸展 ・第三者自己評価から保育の質向上を目指す 		25	

4. 事業活動資金収支報告

決 算 状 況

資金収支差額（CF）法人合計＜社会福祉事業＋収益事業＞

（百万円）

項 目	2022年度 実績	2022年度 年初予算	2021年度 実績
事業活動収入	2,759	2,786	2,711
事業活動支出	2,703	2,663	2,568
事業活動収支差額	56	123	143

※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 ▲67百万円 前年実績比 ▲87百万円

■ 2022年度事業活動資金収支差額

■ 収益状況について

※詳細、資料参照 P27
：事業活動資金収支(CF) 推移グラフ

①保育士、介護、看護師の補充採用では、リクルート会社へ依頼すると、年収見込みの約 1/3を徴収される。保育士、看護師の欠員充足による人件費増が重なり、適正な人員配置を進める一方でコスト増となっている。

②介護保険事業(特養入所、特養・ケアプラザデイサービス事業)では、コロナ禍で利用控えがあり、厳しい状況となった。特養白寿荘、踊場地域ケアプラザ、十日市場地域ケアプラザでは赤字(▲32百万円)となった。

③コロナ禍において、保育事業では、度重なる休園対応に追いこまれたが48百万円でほぼ前年実績を確保した。収益源となる措置事業では50百万円(前年比▲34百万円)の大幅減収となった。法人全体のコストアップ要因として、水道光熱費の高騰があげられる。

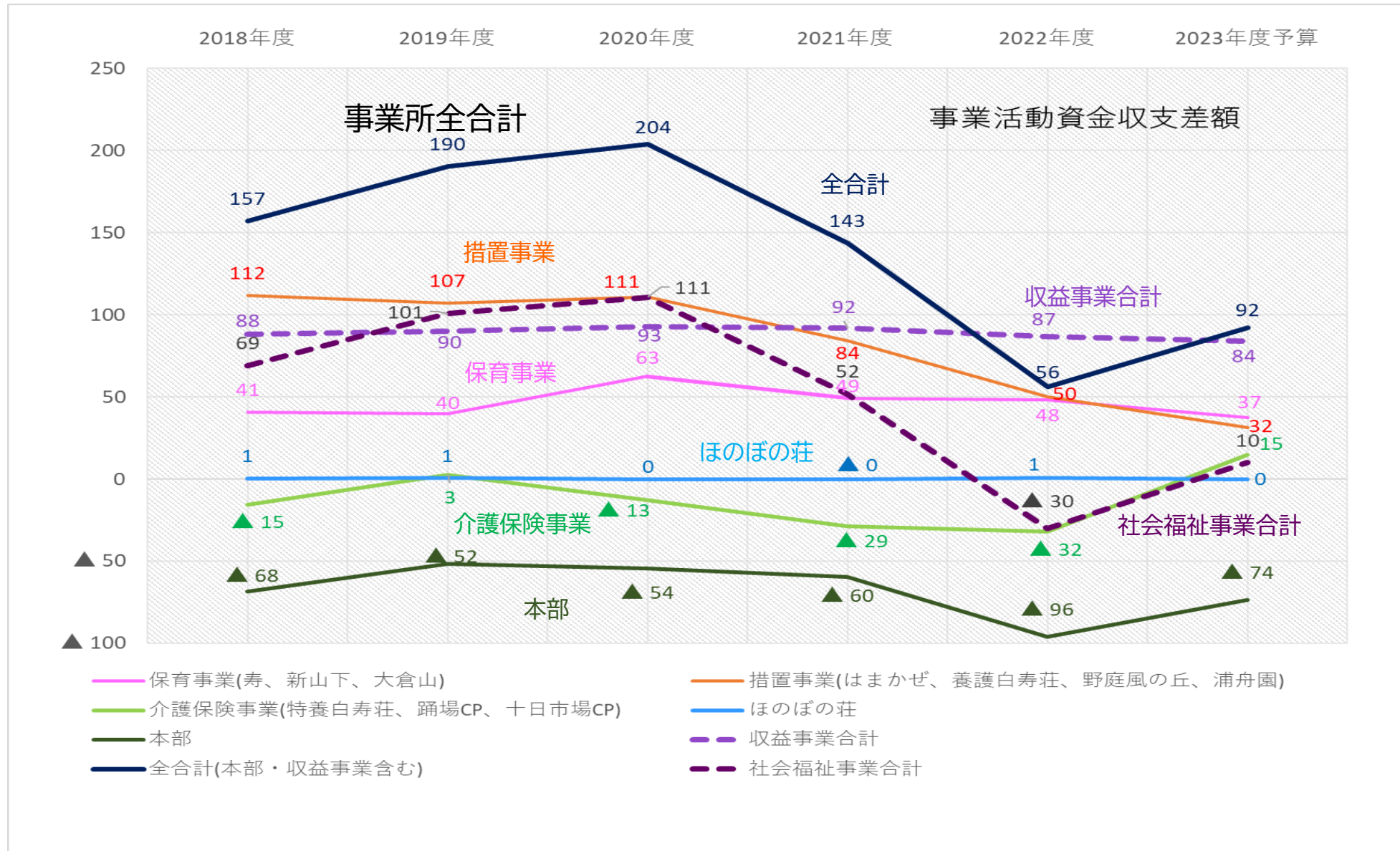
* 法人合計 水道光熱費前年コスト増 ▲35.5百万円＋補助金21.8百万円＝▲13.7百万円

④収益事業の土地賃貸は、本年度、3年契約を更新した。賃貸料約189百万円から、税金、諸経費を控除し、87百万円を確保。

以 上

■資料：事業活動資金収支(CF) 推移グラフ

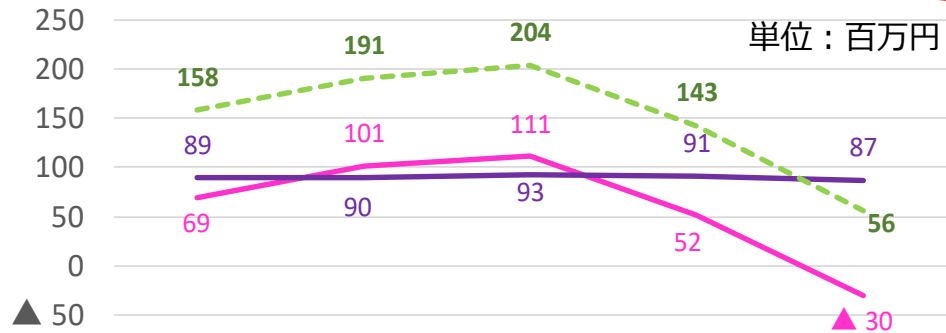
単位:百万円



■資料:2018年～2022年 C/FとP/Lの推移

(C/F) 資金収支増減差額推移

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
社会福祉事業計	69	101	111	52	▲ 30
収益事業計	89	90	93	91	87
合計	158	191	204	143	56



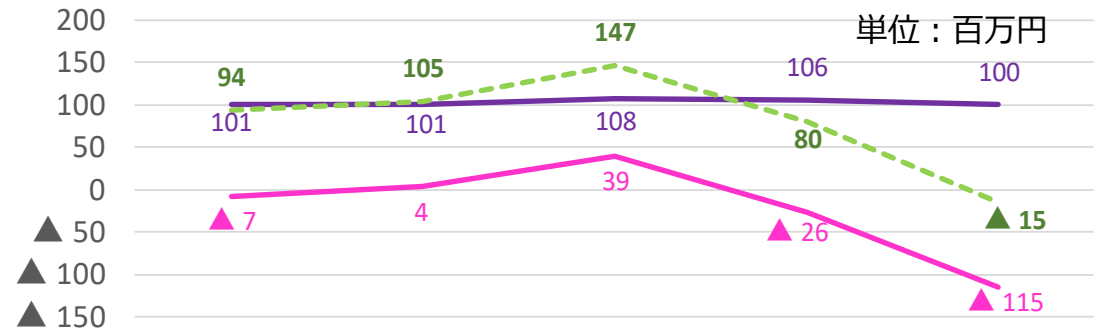
— 社会福祉事業計
— 収益事業計
--- 社会福祉事業・収益事業合計

2022年度

・社会福祉事業計 ▲30百万円 前年比▲82百万円
・収益事業計 87百万円 前年比 ▲4百万円
・合計 56百万円 前年比▲87百万円

(P/L) サービス活動増減差額推移

	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
社会福祉事業計	▲ 7	4	39	▲ 26	▲ 115
収益事業計	101	101	108	106	100
合計	94	105	147	80	▲ 15



— 社会福祉事業計
— 収益事業計
--- 社会福祉事業・収益事業合計

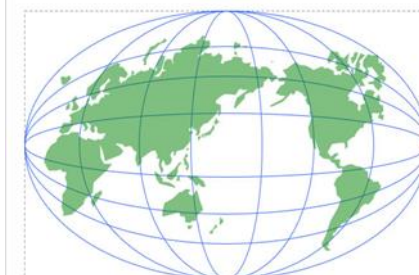
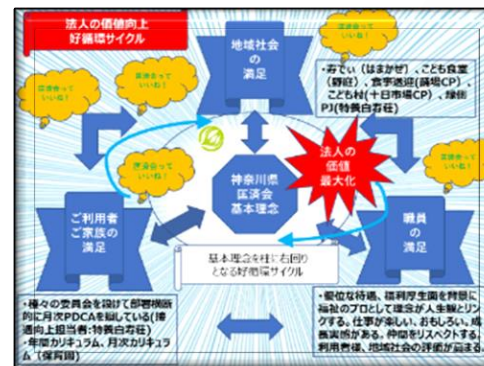
2022年度

・社会福祉事業計 ▲115百万円 前年比▲89百万円
・収益事業計 100百万円 前年比 ▲6百万円
・合計 ▲15百万円 前年比▲95百万円



ブランド

KKF2030
VISION



行動基準

基本方針

基本理念