

令和4年度

社会福祉法人ユーアイ二十一

事業計画書

はじめに

20歳。日本では、明治時代から、20歳は成年になる年とされてきました。社会福祉法人ユーアイ二十一は、令和3年8月7日に設立20年を迎え、人間でいうところの成年になりました。日本人の平均寿命の男性81.41歳、女性87.45歳からみると、20歳はまだまだ青年・成長期にあたります。しかし、企業の場合、平均寿命・存続年数は約30年と言われており、20歳は成長期の次の段階の成熟期にあたります。成熟した企業に必要なことは何か、ユーアイ二十一に今必要なことは何か。想像力をもって創造した次のステージは何かを踏まえ、令和4年の行動指針を下記のように定めます。

継続 ～ 追求・徹底・やりきる ～

「継続は力なり」という言葉もあるように、物事を続けることはとても大切であり、自分の力になります。しかし、ただ単に続けるのではなく、成果・結果を出すこと、そして、そのために追求すること、徹底すること、やりきることが大切なのです。

20年の間に創造したものを、この先も追求し、徹底し、やりきり、そして続けていけるように皆で頑張っていきたいと思えます。

令和4年4月にユーアイ二十一は社会福祉法人清菊会と合併いたします。約10年にわたり清菊会が相模原で培ってきた経験や業績を、ユーアイ二十一が引継ぎ、継続していきます。

また、合併により職員数も約700名となります。約700名の職員一人ひとりにとって、より魅力ある職場になり、一人ひとりの職員が「安心・温もり・満足」を感じながら、働き続けることが出来るよう追求していきます。

そして、成熟期だからと立ち止まることなく、今ある事業を継続して、かつ徹底してやりきるとともに、法人としてより成長・成熟していく為に、新しい事業を立ち上げていきます。

2022年4月1日

社会福祉法人ユーアイ二十一
理事長 石渡 庸介

目次

はじめに	2
目次	3
1. 法人基本理念・基本方針	4
2. 社会福祉法人ユーマイ二十一事業一覧	5
3. 部門別 基本方針・具体的取組み	
1. 法人本部	
法人管理部	6
2. 太陽の家（特養事業・短期入所事業・通所介護事業）	
(1) 特養事業	7
(2) 短期入所事業	8
(3) 通所介護事業	8
3. 太陽の家二番館（特養事業・短期入所事業）	
(1) 特養事業	10
(2) 短期入所事業	10
4. 在宅系グループ	
（居宅介護支援事業・地域包括支援事業・小規模多機能型事業・訪問介護事業 ・有料老人ホーム事業・無料低額宿泊事業）	
(1) 居宅介護支援事業	12
(2) 地域包括支援事業	12
(3) 小規模多機能型事業	13
(4) 訪問介護事業	15
(5) 有料老人ホーム事業	16
(6) 無料低額宿泊事業	17
(7) 障害福祉サービス事業	18
5. 太陽の家座間（特養事業・短期入所事業・居宅介護支援事業）	
(1) 特養・短期入所事業	19
(2) 居宅介護支援事業	19
6. 太陽の家横濱羽沢（特養事業・短期入所事業・通所事業）	
(1) 特養・短期入所事業	21
(2) 通所事業 太陽の家神大寺	21
7. 歯科事業	
(1) 太陽の家附属歯科・和田の里歯科診療所	23
(2) 優会歯科診療所	23
8. 太陽の家相模原清菊園(特養事業・通所事業)	
(1) 特養事業	25
(2) 通所介護事業	26
4. 職員研修 年間計画	27

1. ≪法人基本理念≫

「太陽の家」は、ご利用者の方々の、
「安心」「温もり」「満足」を合言葉に施設運営を行ってまいります。

- ・いつも笑顔の絶えない
- ・温かな心で、ふれあいに満ち、心安らぐ
- ・生きがいをサポートし
- ・尊厳を持って生活できる環境を守り
- ・ご家族、地域との交流を基に、互いに手を携え共に歩む
- ・福祉諸制度、サービス情報提供等、身近な相談相手

≪基本方針≫

【令和4年度スローガン】

継続 ～ 追求・徹底・やりきる ～

2. 社会福祉法人ユーアイ二十一 事業一覧

(1) 第一種社会福祉事業

特別養護老人ホーム「太陽の家」	横須賀市西浦賀	定員 111 名
特別養護老人ホーム「太陽の家二番館」	横須賀市西浦賀	定員 100 名
特別養護老人ホーム「太陽の家座間」	座間市座間	定員 100 名
特別養護老人ホーム「太陽の家横濱羽沢」	横浜市神奈川区羽沢	定員 110 名
特別養護老人ホーム「太陽の家相模原清菊園」	相模原市南区上鶴間	定員 80 名

(2) 第二種社会福祉事業

太陽の家短期入所サービスセンター	横須賀市西浦賀	定員 21 名
太陽の家二番館短期入所サービスセンター	横須賀市西浦賀	定員 10 名
太陽の家座間短期入所サービスセンター	座間市座間	定員 20 名
太陽の家横濱羽沢	横浜市神奈川区羽沢	定員 10 名
太陽の家デイサービスセンター	横須賀市西浦賀	定員 30 名
太陽の家神大寺	横浜市神奈川区神大寺	定員 15 名
太陽の家安浦倶楽部	横須賀市安浦町	登録定員 25 名
太陽の家馬堀倶楽部	横須賀市馬堀町	登録定員 18 名
太陽の家逸見倶楽部	横須賀市東逸見町	登録定員 18 名
太陽の家浦賀 看護小規模多機能	横須賀市浦賀	登録定員 25 名
太陽の家浦賀 定期巡回随時対応型訪問介護看護	横須賀市浦賀	
太陽の家浦賀 無料低額宿泊施設	横須賀市浦賀	定員 13 名
太陽の家浦賀ケアステーション	横須賀市浦賀	
太陽の家相模原清菊園デイサービス	相模原市南区上鶴間	定員 25 名

(3) 公益事業

太陽の家居宅介護支援センター	横須賀市浦賀	
浦賀地域包括支援センター	横須賀市浦賀	
太陽の家附属歯科診療所	横須賀市鴨居	
歯科診療所優会	横浜市港北区錦が丘	
太陽の家公郷	横須賀市公郷	定員 18 名
太陽の家安浦	横須賀市安浦町	定員 12 名
太陽の家座間居宅介護支援センター	座間市座間	
太陽の家鴨居ラボラトリー	横須賀市鴨居	
太陽の家マリオ	横須賀市安浦町	定員 5 名
太陽の家和田の里歯科診療所	三浦市初声町	

3. 部門別・基本方針及び具体的取組み

1 法人本部

(1) 法人管理部

① 安定した経営の継続

- ・各事業の事業計画・予算執行状況の把握及びサポート
- ・中期の資金繰り表の作成、定期的な状況把握、必要に応じた改善

② 継続・追求

- ・高齢者福祉事業と共に障害者福祉事業の確立
- ・IT化推進の継続。効率的に働ける職場環境の構築
- ・清菊会合併に伴う規程類の整備

③ 職員・法人共に満足できる人事労務マネジメント

- ・最低賃金上昇等に伴う賃金テーブル改定の検討
- ・社会保険加入要件改正に伴う雇用管理の徹底
- ・働き続けたいと思える環境の整備

④ 中長期計画の遂行

- ・人事部（人材育成部）設立に向けた準備
- ・内部監査体制の構築
- ・情報システム部の稼働

2 太陽の家（特養事業・短期入所事業・通所介護事業）

（1）特養事業

- ① 安定した事業運営を行う為の、継続した取り組み及び新しい取り組み（稼働率目標 98.3%）
 - ・太陽の家3事業による情報共有及び連携、空床日数を短縮する為に上位待機者の常時10人以上の確保、及び速やかにご案内が出来るよう状況を予測し、準備を行う事を継続。
 - ・現状算定している個別に係る加算の仕組みの見直しを行い、算定率の向上を目指す。また新規加算取得の為の取り組みを行う。
 - ・介護事故による怪我や骨折及び誤嚥性肺炎予防の取り組みを行い、入院者の減少に努める。
- ② 「ユニットケア」の更なる推進のための取り組み
 - ・ユニット環境の整備を行う事により、ご利用者の状態の変化を早急に察知し、事故や大きな病気を未然に防ぎ健康で過ごせる様支援していく。
 - ・太陽の家の特徴を生かしつつ、「ユニットケアの理念」の更なる推進を行っていく。入居前の居宅における生活と入居後の生活が連続したものとなるよう配慮しながら、各ユニットにおいてご利用者が相互に社会的関係を築き、自律的な日常生活を営むことを支援していく。
 - ・施設内外の研修の参加や勉強会を行い、専門職としての知識・技術の向上を図る。また、身に付けた知識・技術を事業所内でフィードバックする事により全体のサービスの質の向上を図る。
- ③ ご利用者、ご家族、職員が「安心・温もり・満足」を感じる取り組み
 - ・感染症流行状況に応じて、面会や行事の開催方法の検討を行い、ご利用者が安全かつ楽しみのある生活が送れるように支援する。
 - ・年1回ご家族と職員による懇談会を開催し、交流を深めていく。また施設運営に対しての意見を頂き、安心して頂けるような施設運営を目指す。
 - ・年2回及び必要時、事業内職員面談を実施し、職員の不安などを把握する。また、自身の将来像について聞き取りを行い、主任、リーダーと情報共有を行いながら、成長を支援をする。
- ④ 地域貢献への取り組み
 - ・月1回、施設近辺の清掃活動や横須賀市商工会議所主催の「マイタウンティーチャー」へ参加し、地域のニーズの把握を行う。
 - ・短期事業、通所事業と協働し、地域の方に向けた取り組みを行う。
(参加できるような施設行事、勉強会の開催など)
 - ・地域貢献プロジェクトに対し、職員派遣等積極的に協力する。

(2) 短期入所事業

① 特養・短期・通所が連携し、安定した事業運営と収入の向上を目指す(稼働率目標 94%以上)

- ・特養・短期・通所で随時情報交換を行っていき、特養入所へ繋げられるように取り組む
- ・お看取りの方や医療依存度の高い方等在宅生活が困難な方、ご家族の都合などで長期の利用が必要な方の受け入れ、空床利用の活用ををする事で、目標とする収入達成を目指す。
- ・現在関わりのある事業所、新規事業所へのアプローチを図り、リピーター・新規ご利用者獲得に取り組む。

② ケア力、接遇意識の向上

- ・専門職としての意識を高く、ご利用者への質の高いサービスが出来る職員を育成。
(委員会、施設内・外部研修の充実化)
- ・年に2回の満足度調査を実施し、ご利用者の声に沿ったサービス提供が出来るように取り組み、日数の増加や継続して利用して頂けるご利用者を増やす。
- ・ご家族との信頼関係を深める。
(職員が送迎に同乗し直接ご家族に様子を伝えたり、自宅での様子を聞き、お互いの情報の共有を行う。必要時には、介助方法の提案等も行う。何気ない会話の中でご家族の負担軽減に繋げる)

③ 健全な職場環境作り

- ・働きやすくやりがいを感じられ、向上心が持てる職場環境作り。
(定期的な面談、振り返りを行う)
- ・負担の偏らない業務が出来るよう、定期的に業務内容の検討、改善に取り組む。
- ・職員の体調管理の強化。施設内の感染予防と拡大防止に努める。
(体温測定、研修、情報共有)

④ 地域との関り

- ・地域貢献プロジェクト、ぬくもりカフェ、勉強会など、地域の方々向けの行事への積極的な参加。
- ・地域にとって必要とされる施設を目指す。

(3) 通所介護事業

① 月平均稼働率 88%、平均介護度 2.3 を目標に新たな加算への挑戦

- ・LIFE を利用した新たな加算「ADL 維持加算 (I)」を算定。
- ・より重度の方の受け入れを安全に行えるよう環境整備を行う。
- ・より重度の方の受け入れを行えるよう積極的な広報活動を行う。

② 特養、短期、通所の 3 事業の協働による取り組みを行う

- ・通所から短期入所、さらには特養に繋げることが出来るよう密な情報交換を定期的に行う。

- ・統一した支援を行う事で特養、短期、通所のご利用者から信頼を得られるよう多部署間で勉強会や研修を実施する。
 - ・太陽の家の特性を活かした地域への取り組みを行う。
- ③ いかなる状況下でもご利用者、ご家族、地域との信頼関係を崩さないよう取り組みを行う
- ・ご家族やご利用者との交流の場として介護者教室を年に2回の開催。
 - ・ご家族の「困りごと」を吸い上げるためにデイサービス独自の「個別の相談窓口」を設置する。
 - ・地域との連携を強固にするために地域貢献プロジェクトへの積極的な参加を行う。
- ④ 職員のモチベーション向上、ケア力の向上を図る
- ・デイサービス独自の気づきシート キラリハットを使用し「防げる事故0」モチベーション向上、ケア力向上を目指す。
 - ・職員全員で取り組めるレクやイベントを企画し「全員で取り組む」ことで職員全体の団結力向上を図る。
 - ・日勤リーダー制を設け1日2回のミーティングを開催しその日の課題をその日のうちに解決できるよう取り組む。

3 太陽の家二番館（特養事業・短期入所事業）

（1）特養事業

① ユニットケアの質の向上

- ・施設内外の研修に参加し（喀痰吸引・認知症実践者・認知症実践者リーダー・実務者・基礎研修・個別ケアに関わる研修・接遇・ビジネスマナー等）新しい知識・技術を習得し、フロー会議等でフィードバックし、専門性を追求する。
- ・根拠に基づいた介護を実施しケアの個別性を高めるため、個別性の高い情報の収集と各職種のアセスメントの充実を図り、多角的な視点から入居者の QOL の向上に努める。
- ・状態変化等や各部署でのケアについての困りごとをタイムリーなカンファレンスの開催で検討し、骨折や誤嚥性肺炎・尿路感染等の入院を減らす。

② 働きやすく働き甲斐のある職場作り

- ・職員一人ひとりのニーズ（学びたい事・やりたい事）を年 4～5 回の面談を通して共有する事で、資格取得や習熟度に合わせた勉強の機会を提供し、意欲的で主体的な学びができる。
- ・人材定着のため、業務改善・整備を行い、ユニット業務の標準化やキャリアにおける仕事量の平準化を図る。また、横断的に指導に関わる職員を配置し、自らの課題解決の為の資質や能力を育成する。
- ・ICT（インカム・見守り機器・ボイス入力による記録）や福祉機器の導入を積極的に行い、介護する側される側の身体的・心理的負担の軽減を図る。

③ 地域に選ばれる施設を目指す

- ・特養・短期合わせて満床を目指し、98.3%の稼働を維持するため、上位待機者を 7 名確保し、平均空床日数 8 日を目指す。
- ・年 1 回（7 月）ご利用者・ご家族に向け、満足度調査を行い、ニーズの把握や期待値とパフォーマンスのギャップを知り、自らの介護を振り返る事で、求められる介護の提供を目指す。
- ・加算の算定を通じ、入居者の QOL の向上に努める（LIFE・排泄・褥瘡）。

④ 地域に根差した活動の実施

- ・困りごとを吸い上げるため、地域のイベントに参加したり、近隣施設や関係機関と連携し、問題解決に向け、出来る活動を行う。
- ・法人内各種サービスと事業所間連携し、介護でお困りの方へのサービス提供へ繋げる。
- ・災害時等に備え、7 月までに BCP を策定し、地域との協力体制の構築をして行く。

（2）短期入所事業

① ご利用者から「また利用したい」と思ってもらえるサービスを目指す

- ・相談援助業務を通して、在宅での生活リズムや習慣、趣味等をサービス利用中にも継続・実現が出来るよう、アセスメントの充実を図りサービスを提供。また多職種と連携し、安心かつ安全で健康に過ごせるよう配慮する。

- ・ご利用者主体の生活を送ることが出来るよう、一人ひとりに合った機能訓練の充実を図る為、機材の導入を行っていき残存機能の維持・向上に向けて柔軟な対応が出来る体制を構築。
 - ・ご利用者の嗜好に合わせた、余暇活動（運動レク・調理レク）を計画的に実施。
- ② 働き甲斐のある・働きやすい職場作りを目指す
- ・人材を育成する為に施設内外の研修（個別ケアに関わる研修・喀痰吸引・認知症実践者・認知症実践者リーダー・実務者・基礎研修 等）に力をいれる。また毎月のユニット会議で動画を用いた勉強会を実施し専門性向上に努める。
 - ・人材の定着を確保をする為、業務改善を行う。
（5S活動・マニュアルの見直し・満足度調査）
 - ・職員の身体的・精神的負担を軽減する為、ICT化（見守りセンサー・インカム・ボイス記録）に力を入れサポート環境を整える。
- ③ 地域に選ばれる施設を目指す（目標稼働率 95%以上・平均介護度 3.0を維持）
- ・外部事業所への訪問機会を定期的に設け、情報共有（ご家族・ご利用者のニーズ・空床状況の発信）を行い、定期利用・新規利用の獲得に繋げていく。毎月、新規獲得3件以上を目標。
 - ・特養事業との情報共有（退所から入居までの期間・入院期間の確認）を密に図り、空床ベットを多くショートステイで利用できる体制を作る。
 - ・サービスの向上を高め、定期利用に繋げる為、9月にご利用者・ご家族・外部事業所に向けた満足度調査を実施。
- ④ 地域に根差した貢献活動の実施
- ・地域清掃・ぬくもりカフェの活動に参加し、悩みや困りごとを吸い上げ、問題解決に向けて取り組む活動を行う。
 - ・介護でお困りの方へ法人内の各種サービスを発信し、必要に応じたサービスが案内できる活動を行う。
 - ・災害時等に備え、7月までにBCPの策定し地域との協力体制の構築を行う。

4 在宅系グループ（居宅介護支援事業・地域包括支援事業・小規模多機能型事業・訪問介護事業・有料老人ホーム事業・無料低額宿泊事業）

（1）居宅介護支援事業

① 効率的な事業運営と安定した収入確保

- ・ケースの状況から予測を立て計画的に実績を確保していく。目標実績 35 件確保のための受け持ち件数を維持する。
- ・介護度の高いケースを積極的に受け入れるよう、浦賀地域包括支援センターや浦賀病院へアプローチする。
- ・担当者以外でも対応可能な体制を持続させるため、夜間休日電話の対応方法やケースファイル整理、記録方法の見直しをしていく。

② 特定事業所としての人材育成

- ・他事業所との事例検討会を行うことで、経験値の浅い職員でも意見交換できる機会を作り能力の底上げをしていく。（年 2 回）
- ・事例検討やプランの検討を行い、重度のケースでも対応できるよう能力向上に努める。（月 1 回）
- ・職員が目標に沿った研修に計画的に参加し、知識を深め、能力向上に努める。

③ 地域包括、医療機関、サービス事業所との協力体制維持

- ・様々な法人内事業を活用して、ご利用者が必要なサービスを効率的に利用できるよう提案する。
- ・法人内事業所との連携を強化できるよう、他部署と課題や業務の効率化について必要に応じて共に検討する。
- ・地域包括支援センターや医療機関主催の研修や連携会議に参加して、関係性の強化、情報共有を行う。

④ 地域と繋がる相談しやすい事業所作り

- ・地域住民に対して SNS を使ったり、包括と連携して勉強会を開催するなど、介護保険に関する情報を発信する。
- ・事業所周辺の清掃活動を行いながら、挨拶や声かけをして、事業所を知ってもらう。（月 1 回）

（2）地域包括支援事業

① 地域の高齢者の自立支援・介護予防の促進

- ・地域への聞き取り・相談分析の結果、活動のない地域があることや活動へのニーズが高まっているため、包括の主催型教室の増回（年 8 回）、派遣型教室の案内を行う。
- ・インフォーマルサービス等の活用、卒業に向けたプラン作成を一人 1 件は実施できるように目標設定を行い、委託ケアマネジャーと予防プランの考え方を共有する。
- ・地域アセスメントを通じて地域の活動を把握、新しい様式にまとめ、全職員で共有する。

② 支援困難ケースに対応できるチーム・ネットワークを構築

- ・地域ケア個別会議を通じ（専門職を入れる、振り返りをするなど）、地域でのチーム作りを進めていく。

- ・ケアマネージャー間、他職種間、専門職と地域間、医療機関と福祉事業所間の連携を進めるため、勉強会等の企画を行う。(CM塾、勉強会、包括的ケア会議、浦賀病院ネットワークカンファレンスや勉強会など)
 - ・法律家、あんしんセンター、警察、消費生活センター等、権利擁護のためのネットワークを継続する。
- ③ 地域包括支援センター職員として資質向上を図る
- ・権利擁護、医療、ケアマネジメントの研修を積極的に受けられるよう計画をたて受講する。
 - ・ほっとかん、行政センター等との連携をしながらケース対応を進めていく。
 - ・専門職からの相談を受ける窓口として、ケアマネージャー、民生委員等の集まりに参加して顔をつなぐほか、法人からの相談対応をする。
- ④ 働きやすい職場を作る
- ・それぞれの専門分野に特化できるよう、事務量の負担軽減のため事務分野の整理をする。
 - ・有給の計画的な取得をする。

(3) 小規模多機能型事業

看護小規模

① 安定した稼働率を維持出来る

- ・登録者数の変動を見越した営業活動を行い、医療機関や居宅支援センターなどに対し毎月1回程度情報提供を行い、月平均5件以上の相談件数を確保することで待機者を維持し、登録者数が21名を下回らない様にしていく。
- ・市内の看護小規模多機能型居宅介護事業所の連絡会を立ち上げ、地域に対し協働して、看護小規模多機能型事業の役割や機能を発信し、認知度を高めることにより、利用者獲得への取り組みをより広く行える様にしていく。
- ・毎月小規模多機能型事業の管理者間で営業や稼働についての意見交換をし評価、改善を行うことで、お互いに事業所の状況を知り、サービスや人材を有効に活用し、柔軟で適切なサービスの提供が出来るような取り組みを徹底して行い、相談を取りこぼさないようにする。

② 職員の資質向上

- ・職員がそれぞれの適正や得意分野に合わせた役割を責任をもって果たし、多職種がそれぞれの専門性について理解・尊重し合い高め合い、技術の向上をはかり、職員が風通しよく良好なコミュニケーションをとれるような職場作りをすることで、やりがいをもって働き続けられるようにしていく。
- ・看取りについてのマニュアルを作成したり、医療機関等と密度の濃い連携を行い、ACPなどについて学ぶ機会を作ることで、更に看取りや医療依存度の高い利用者も積極的に受け入れ、ご利用者、ご家族、職員ともに安心して在宅生活を送れるような支援体制を作る。

- ・小規模多機能型事業全体で合同研修を行ったり、意見交換や情報を共有しながら必要な手順書やマニュアル等を作成することで、お互いの事業所の強みを共有し得意分野をさらに伸ばし、介護の質の向上をはかりながら、誰でも同じレベルで質の高いサービスが提供できるようにする。

③ 適切な業務運営

- ・ご利用者が自立した生活が出来るように、やりたいことや出来る事を見つけ、継続して行っていけるような取り組みを行い、ケアプランへ反映させ、ご利用者が自宅や地域で、生き生きと暮らし、存在意識や役割意識も持ち続けながら、暮らしていけるようなサービス提供を行う。
- ・新型コロナウイルスの感染状況を鑑みた上で、ご利用者やご家族を巻き込んだ施設行事を開催し、地域の方と交流する場を作ったり、SNS や広報誌などでご家族や地域の方に活動内容などを公開することで、地域に開けた施設とし、ご利用者のご家族のニーズに合わせ、地域と繋がりを持ちながら、安心して、楽しく暮らせるような事業所運営を行う。
- ・運営状況の点検を年 2 回、利用者満足度調査を年 1 回実施し、結果を小規模管理者会議で共有し、管理・運営についての不足点や問題点について改善点等を話し合い、管理・運営を標準化し、小規模多機能型事業全体のサービスの質の向上を図る。

④ 適切なケアマネジメント

- ・ケアプランの内容をすべての職員に情報を伝達することで、統一したケアを実施し、日々の変化に応じ様々な視点からの情報共有・評価を元にアセスメントの PDCA サイクルを日ごろから継続して行い、常に現状にあった質の高いケアプランを作成していく。
- ・ご利用者の 24 時間の生活状況を把握したり、ご利用者・ご家族の意向を一步踏み込んで確認出来るようにし、より広い視点での観察や、傾聴・コミュニケーション能力を高められるように研修等を利用してスキルアップを図る。
- ・小規模全体のケアマネが相談し合える環境を整え、合同で研修を行ったり、他部署・外部研修や同行研修等を積極的に実施参加し、相談援助技術の向上を目指す。

小規模多機能

① 利用者獲得への取り組みの実践と徹底

- ・利用者獲得への取り組みを、より良い形で継続するため、フォーマット（事業所活動状況報告書）を活用し、毎月管理者間で報告・意見交換を行い、評価、改善、定期面談を行い、毎月、病院・居宅・地域への情報提供を徹底してやりきり、平均相談件数を 2 件を目指し、登録へ繋げる。
- ・安浦倶楽部、馬堀倶楽部の平均介護度を 2.0 以上、全事業所平均 1.7 以上とするため、重度者の受け入れ、認定調査への立ち合いや、必要な際には、区分変更申請を提案。
- ・業務の整理、見直しを行い、各職種のサービス提供の時間を確保し、業務効率化の事業所作りをします。また、資源の再利用、事業所間連携により、人件費・事業費・事務費の抑制を行う。

② 地域密着事業の役割の発揮に向けた体制構築

- ・新規入職者、リーダー、管理者、事業所が必要とする研修を受け、職員のスキルアップをし、地域密着事業所としての機能を最大限に発揮できる体制を構築する。
- ・事業所・ケアマネジャーが必要とする記録・根拠を残すことが出来る体制を構築するために、各職種の役割の明確化、業務改善、チェック体制を確立し、徹底する。
- ・事業所の良い取り組みやご利用者支援の独自の取り組み等のアピールポイントを伝える場を設け、他の事業所の良い取り組みや地域との関わり、成功例を取り入れ、互いに成長できる職場作りを目指す。

③ 職員・事業所が育つ環境づくり

- ・管理者を中心に、現場の指揮を執り、質の高い介護サービスの提供、接遇が行える環境を整え、利用者の満足度の向上を図る。
- ・必要となる記録、加算の根拠、サービス提供の実施状況を確認できる体制を強化し、基準に沿った運営を行う。
- ・年2回運営状況点検を実施し、適切な事業運営を継続。

④ 地域ニーズに応える事業所を目指す

- ・地域への挨拶活動、運営推進会議、地域清掃等から、地域とのコミュニケーションを図り、地域課題を含めた情報収集や事業所の機能や役割の伝達により、介護相談を受ける等、地域へ貢献できる事業所を目指す。
- ・町内会、地域資源との関わりにより、『となりぐみ』の関係となり、事業所の存在を地域へ発信する。

(4) 訪問介護事業

① 訪問系サービス利用者の維持、向上に努める

- ・無料低額・有料へのサービス提供を行いながら、定期巡回・訪問介護事業の地域利用者数の増加を目指す。必要な人員確保やシフト調整、業務の把握を常に行い、求められるサービスに応えられる事業所を目指す。浦賀18・公郷10・安浦6 計34件を確保する。
- ・現利用居宅支援事業所へご利用者の情報共有や新規の有無等を確認し、サービスの空き時間等、現在の情報を伝え、新規ご利用者獲得に繋げる。又サービス評価を受ける為、ご家族・事業所に満足度調査を依頼し、サービスへ反映させる。
- ・訪問介護は必要な時間にサービスを行い、定期巡回は定期訪問・随時対応の特性を生かし、意向確認やアセスメントを行い、二つのサービスを展開により、適切なサービスへつなげ、地域利用者の増加を目指す。

② 『取り組みの継続』、『これからの追及』、次の形へ

- ・これまでの良い取り組みを継続し、『3つの拠点』、『スキルのある職員』、『時間』を有効活用し、ニーズに応え、地域へ広がる事業所を追及していく。
- ・感染症から見えた、集団ではない個別サービスの必要性。最後までサービスを提供し続け、支援を継続。

③ 事業所・職員の資質の向上に努める

- ・ケアプラン内容の理解とご利用者意思を尊重し、適切なサービスを計画し実行する。必要なサービスも柔軟に行えるよう、職員教育に必要な研修を適宜開催し、職員の育成を行う。
- ・他職種との連携について、5W1Hを取り入れ、報告・連絡・相談の重要性を理解し学び、連携の強化に繋げる（研修の開催）
- ・訪問介護・定期巡回の役割を学び、実践する職員がサービスを理解することで、ご利用者サービスの向上に繋げる（外部講師依頼）

④ 感染症対策に努める

- ・訪問後の手洗い、消毒、マスクの着用、訪問用車内の除菌。緊急の対応が出来るようフェイスガードや予防着等を携帯。点検表を作成し、定期的に持ち物点検を行い、緊急時に不備が無いよう徹底する。
- ・感染症対策及び、感染予防策を徹底するよう、職員へ注意喚起を行う。感染に対する知識、技能を身に着けるための研修に参加し、感染症のリスクを回避するように努める。

(5) 有料老人ホーム事業

① 稼働率の維持・安定

- ・ご家族の都合を最優先し、入居までの流れや、契約の日程調整等を行い、入居までの期間を最小限に抑える。
- ・病院や居宅へ営業活動を行い、密な連携を図る。情報交換の場を定期的に設け、ご利用者と待機者確保に繋がるように活動する。
- ・特養と待機者の共有を行い、特養入所までの待機期間に入居して頂けるような働きかけを行う。依頼があった内容については特養と有料事業で連携を強化し、迅速に対応する。

② 事業所の質の向上

- ・有料職員としての必要な研修は事業所内で行い、専門的な知識（医療、法令等）は研修に参加し知識や介護力を伸ばす。研修へ参加が出来ない職員へも伝達研修を行い、事業所全体で周知出来るように努める。
- ・ご利用者の対応や声掛けに対し、職員間で注意し合えるような職場環境を作る。虐待防止委員会・事故・接遇研修等に参加し、事業所の質向上に努める。
- ・ご家族・ご利用者との信頼関係を築く。サービスや質の向上を常に考え、ご利用者が楽しみや生きがいを持ち、毎日の生活が送れるように努める。職員からの発案が出せる場を作り、仕事にやり甲斐や職員自身も楽しみが見いだせる職場づくりを目指す。

③ 地域に根差し、頼られる事業所へ

- ・日頃からの挨拶、地域清掃、町内活動を通じ地域から認められ、困りごとを相談して頂ける事業所になれるよう努める。
- ・地域で暮らす事業所として、地域資源の活用、地域へ還元。入居者も『地域での暮らし』を実感できるように努める。

④ 感染予防に努める（新型コロナウイルス・インフルエンザ・ノロウイルスなど）

- ・施設内外での感染症対策及び、感染予防策を徹底するよう、職員へ注意喚起を行う。感染に対する知識、技能を身に着けるための研修に参加し、発生時は早期対応を行い、感染拡大を予防。
- ・感染発症リスクが高い時期は、ご利用者及び来所者の検温を行い、面会名簿への記載を継続。緊急時必要と思われた場合はご利用者の外出・面会者の制限を行う。
- ・最新の情報をいち早く掴み、コロナ禍で得た知識の継続と、状況に応じて対策・対応の見直しを行う。

(6) **無料低額宿泊事業**

① 満床を維持できるように努める

- ・生活福祉課・病院・事業所に向け電話連絡を行なう他に、今年度より FAX にて空き情報や入居の案内等を迅速に伝達し、空き日数の削減に取り組む。
- ・空床を埋める為、要望があればショートステイの受け入れを行う。
- ・無料低額施設の役割を明確にし、安心・温もり・満足を提供出来る事業所を目指す。（研修への参加、ミーティングでの振り返り等）

② 事業所の質の向上

- ・専門的な知識（医療、法令等）の研修に参加し知識や介護力を伸ばす。研修へ参加が出来ない職員へも伝達研修を行い、事業所全体で周知出来るように努める。
- ・ご利用者の対応や声掛けに対し、職員間で注意し合えるような職場環境を作る。虐待防止委員会・事故・接遇研修等に参加し、事業所の質向上に努める。
- ・ご利用者の状態変化や様子の報告等、関係機関への連絡を密にとり、情報共有を行う。必要時にはカンファレンスを実施し対応を決定し、ご利用者が以前の生活の様な暮らしが継続できるように努める。

③ 感染予防に努める（新型コロナウイルス・インフルエンザ・ノロウイルスなど）

- ・施設内外での感染症対策及び、感染予防策を徹底するよう、職員へ注意喚起を行う。感染に対する知識、技能を身に着けるための研修に参加し、発生時は早期対応を行い、感染拡大を予防していく。
- ・感染発症リスクが高い時期は、ご利用者及び来所者の検温を行い、面会名簿への記載を継続。緊急時必要と思われた場合はご利用者の外出・面会者の制限を行う。
- ・最新の情報をいち早く掴み、コロナ禍で得た知識の継続と、状況に応じて対策・対応の見直しを行う。

(7) 障害福祉サービス事業

① 地域交流を図る

- ・太陽の家マリオとして町内会の行事に参加し、町内の方々と接する。
- ・地域の仲間として安浦倶楽部・住宅型有料老人ホーム安浦との交流の機会を持つ。

② 利用者が温もりのある安全で安心して生活できるようサポートする

- ・利用者の健康管理のため、朝・夕の体温・血圧等を測定し記録する。
- ・体調を含めた利用者状況を職員間の申し送りで確実にする。
- ・利用者の情報を共有するため日誌や会議を活用し、対応を検討する。

5 太陽の家座間（特養事業・短期入所事業・居宅介護支援事業）

（1）特養・短期入所事業

① 安定した施設経営の為に稼働率 97%を目指す

- ・特養・短期平均稼働率 97% 入所平均介護度 3.8 短期入所 3.0
（入所待機者の確保・速やかな面談実施・協力病院の密な連携の強化・営業活動）
- ・加算の見直し・体制を整える
（看護体制加算・個別機能訓練加算・科学的介護推進体制加算などの取得・人員確保し体制の強化）
- ・消耗品など適正な使用と経費削減に努める
（オムツ類は適切量の発注や定期的な評価を行い無駄な発注の軽減・物品の使用量・発注の見直し）

② 三者満足の実現に向けた環境作り

- ・各専門職の役割を明確にしそれぞれが協力・支援ができるような体制作りを行う
（役割の明確化・マニュアル作成と評価）
- ・満足度調査の実施・定期的な近況報告の実施・安心して利用ができる環境の提供を行う。
- ・レクリエーション活動の強化・実行

③ 職員のプロ意識の強化と職員が長く働ける環境の強化

- ・情報共有・多職種連携の見直しと強化
（サービス担当者会議の開催の強化・積極的な意見交換の実施）
- ・人材育成に力を入れる。教える側の指導力を強化するために研修の継続
（新入職員への細やかなオリエンテーションの実施・OJT体制の見直しと統一）
- ・全職員との面談実施（年最低 3 回）

④ 地域交流を行い、地域からの認知度を上げる

- ・自治会行事や美化清掃へ積極的な参加と施設職員による独自の地域清掃を行う。
- ・地域住民が参加できる場所作り・地域交流スペースの活用
（ボランティア活動・クラブ活動・体操教室・介護教室など定期開催や防災訓練への参加呼びかけ）
- ・地域に足りない資源を担う取り組みを行えるよう居宅と連携して実行する
（地域見守りパトロール・小学校訪問等）

（2）居宅介護支援事業

① 安定した事業運営

- ・月の担当件数（65件）を維持し、事業運営の安定化を図る
- ・ケアマネージャー2人体制の構築を図る為に、様々なケースに応えられるように、積極的に外部研修や市主催の研修会等に参加し、専門職として必要な技術の向上に努める。
- ・医療機関・地域包括支援センターと連携（情報交換・共有・勉強会に参加・相談等）の強化を図り、信頼関係の構築に努める。

② 施設に属する居宅としての役割を遂行

- ・特養本入所希望ご利用者が、ロングショートステイで待機する場合の、担当ケアマネジャーの需要に応える。
- ・施設の知名度を上げる取り組みとして、地域住民も参加できる場所作り（クラブ活動やボランティア活動等）を毎月1回程度開催する。
- ・市介護支援専門員協会や近隣事業所との連携を図り、地域課題の把握に努め、太陽の家座間としての取り組みとして行える様に、施設と連携し、計画・実行ができる様に努める。

③ 介護支援専門員としての専門性を生かした役割の強化

- ・担当終了ケースの中で、ひとり暮らしになった高齢ご家族との繋がりを絶やさないように、定期的な交流を図り、相談しやすい環境作りや孤立した生活にならないよう見守り体制の支援を行う。
(電話連絡や訪問・地域住民も活動できる活動の情報提供等)
- ・施設職員の各種資格取得（介護福祉士・ケアマネジャー）の学習サポート等（学習支援・情報提供・相談等）を行う。
- ・対人援助技術や知識の向上を狙い施設職員（ケアマネジャー・相談員等）と定期的（年3回程度）に勉強会を開催

6 太陽の家横濱羽沢（特養事業・短期入所事業・通所事業）

（1）特養事業・短期入所事業

① 安定した経営と選ばれる施設を目指す

- ・特養短期併せて年間平均稼働率 98.5%以上、100%を目指します。平均介護度特養 4.3、短期 3.0 以上維持する。
- ・事務費の削減、事業費では破損品を減らす対策を講じる。
（根拠あるおむつの選定を通じ削減する。破損品を減らす為にマニュアルを活用し整備と点検を行う）
- ・加算の算定、各種助成金の活用を行い、収益の向上に努める。（ADL 維持加算）

② ご利用者・ご家族の思いを大切にし根拠ある個別ケアを实践

- ・本人の思いや望む暮らしが実現出来るよう多職種で連携し支援する。
（24 シート、ライフスタイルシート、ケアプラン、カンファレンス、担当者会議）
- ・ユニットでのイベントの開催、ユニット費の活用でゆしみのある暮らしを実現する。
（イベント、ユニット費の活用）
- ・感染症対策を充足し家族面会やイベントを開催する。
（面会、メゾンソレイユ、秋祭り等）

③ 職員同士が「やりがい」を共感し長く働きたいと感じる職場環境を目指す

- ・ユニットリーダー研修実地研修施設を目指し人材育成に繋げる。
（マニュアルの整備と委員会活動の活性化）
- ・ストレスの軽減、モチベーションの維持向上の為の取り組みを実施する。
（ハマふれんどの活用の工夫、休暇取得等）
- ・キャリアパスを可視化し次世代のリーダー、新入職員の研修体制を構築する。
（新人研修、階層別研修、職員面談等）

④ 地域との連携体制を強化

- ・施設設備の地域への貸し出し、地域イベントへの参加。
- ・災害時における地域との連携体制の構築する。
（防災協定、BCP の策定、消防団加入等）
- ・WEB セミナーやその他ツール（SNS、PR 活動、HP）を活用し、職員の確保や集客に繋げる。

（2）通所事業 太陽の家神大寺

① 稼働率向上 60%と利用契約者 30 名の確保と維持

- ・ケアマネージャーへの施設知名度アップと利用者紹介に繋がるよう、実際に来所して頂けるイベント（設備体験会や食事体験会など）を企画し、実施する。企画実施回数と来所者を評価基準とする。

- ・ケアマネージャーへのDM発送を毎月実施する。また、居宅事業所への営業訪問を実施する。DM 発送回数及び、居宅事業所への訪問件数を評価基準とする。
 - ・利用回数を増やす提案や、欠席等に対する振替利用の情報提供と提案(ご利用者の利用機会の増加へ)を実施する。新たに案内を作成し、その発行回数と、実際の複数回利用及び利用曜日増の件数を評価基準とする。
- ② ご利用者・ご家族の社交場として、行きたくなるデイサービス
- ・檜風呂を売りとし、酸素ボックスを有効的に活用したサービス展開を行う。酸素ボックス利用件数、問合せ件数を評価基準とする。
 - ・ご家族のデイサービスの理解を深め、距離感を縮め、壁の無い頼られる関係を目指す。ご家族を対象としたイベント(設備体験会や食事体験会など)を企画し、実施する。企画実施回数と来館者を評価基準とする。
 - ・提供プログラム及び行事イベントの実施に際し、ご利用者のレベルに合った(支援の方でも楽しめる)内容の提供を目指す。年度内にアンケートを実施し、その内容を評価基準とする。
- ③ 細部における組織化、自分の役割が判りやすく、働きやすい職場環境へ
- ・実施サービスの理解と、介護技術、業務姿勢の研修を実施し、職員の総合的なレベルUPに繋げる。また、合わせてマニュアルの見直しを行い、実際に合わせたサービス提供へ繋げる。研修の実施回数とマニュアル更新を評価基準とする。
 - ・役割分担を明確化して、各々が責任を持って業務運営に当たれる環境を作る。役割分担とその役割について詳細設定、面談を通じて目標の設定と進捗確認を行っていく。
 - ・ご利用者に興味を持ち、理解を深める体制作り。ご利用者のニーズを考えることができる職員育成を目指します。ご利用者の情報共有の機会(カンファレンス)の回数を評価基準とします。
- ④ 施設からの地域との積極的交流を行い、地域へ存在をアピールする
- ・地域住民への存在アピールができるイベント(デイサービス体験、設備体験、施設見学会など)を企画し、実施する。企画実施回数、来館者数を評価基準とする。
 - ・自治会との連携協力、イベント等への積極的に参加し、協力する。イベント参加総数を評価基準とする。
 - ・福祉相談窓口としての活動、包括支援センター(片倉三枚地域ケアプラザ)への連絡を取り合い、連携強化を図る。包括が企画するイベントへの参加・協力件数を評価基準とする。

7 歯科事業

(1) 太陽の家附属歯科・和田の里歯科診療所

① 和田の里 患者の増患

- ・初声地区自治会へのアプローチ。開院案内をポスティング。
- ・リコール はがき配送
- ・ホームページ、パンフレット作製等による情報発信で新患の獲得を行う。

② 外来患者の増患

- ・歯科を法人職員へ推奨。各事業所への訪問活動（職員へユーアイネットを利用し職員用パンフレット配布）外来実人数月 120 名、1 日外来 20 名にする。
- ・ホームページ、パンフレット作製等による情報発信で新患の獲得を行う。また、近隣の定期的講習会、口腔相談を行う。
- ・訪問先施設へパンフレット設置及び地域包括センター5 件へパンフレット設置、近隣居宅（15 件）へパンフレット設置。

③ 訪問診療増患及び効率化

- ・訪問診療活動拡大（浦賀、馬堀、逸見、安浦）、かもめ団地自治会へのアプローチ（自治会へパンフレット設置）地域包括センター5 件パンフレット設置する。訪問診療先にて歯科訪問診療を案内。
- ・システムクラウド導入により、カルテ、日報、診療報告書等記入時間の短縮により、診療時間を拡大をする。
- ・毎日の打ち込みは専門の職員又歯科助手が行い、事務処理時間を減らし診療時間を確保することで患者数を増やす。

④ スタッフ育成（施設職員・歯科職員）

- ・施設職員と附属職員の連携により、ご利用者の口腔ケアにおける健康管理体制を作る。管理栄養士と歯科衛生士による健康管理体制を作る（食事をとるため）
- ・口腔ケアや摂食嚥下に対するエキスパートの育成。
（歯科医師・衛生士・助手による講義）
- ・施設における衛生士による口腔ケア講義 年間計画を作成（年 2 回）

(2) 優会歯科診療所

① 外来患者の獲得

- ・歯科を法人職員へ推奨 各事業所への訪問活動（職員へユーアイネットを利用、歯科受診用パンフレット配布）
- ・ホームページ作成、パンフレット作製等 情報発信による新患の獲得
- ・訪問先施設へパンフレット設置及び港北区ケアプラザ 6 件へパンフレット設置、近隣居宅（15 件）への訪問

② 訪問診療における歯科診療の拡大

- ・摂食嚥下の講演会実施（地域歯科セミナー）
- ・既存の訪問施設での診察数を増やす。また、新規施設の獲得。
- ・職員の確保（多くの求人媒体を活用し、職員を確保する。）

③ 効率的な訪問と事務の効率化

- ・システムクラウド導入により、訪問時カルテ記入、日報記入、診療報告書等記入時間の短縮による診療時間を確保する。
- ・外部委託業者の活用により事務の効率化をはかり診療にかかわる時間を確保する。

8 太陽の家相模原清菊園(特養事業・通所事業)

(1) 特養事業

① 安定した経営基盤の確立のため、安定稼働に向けた体制を整備する

- ・特養・短期入所サービスを合わせて、稼働率 96%以上を維持する。
- ・常時入居待機者を 3 名確保できるように、施設近隣の医療機関、福祉事業所と連携を図りながら、入居待機者の確保に努める。
- ・空床ベットを利用した短期入所サービスを導入し、稼働 UP を図る。

② ご利用者・ご家族が安心・満足して頂ける生活の場の提供

・24 時間シーートの活用

ご利用者の ADL の変化に気づき、随時シートの変更を行うことで、ご利用者の状態にあった統一した質の高いケアの提供を目指す。

・感染症の予防

新型コロナウイルス、インフルエンザ、ノロウイルス等感染症に必要な物品の確保、行政機関、TV メディア等最新情報を常に取り入れ、マニュアルの見直しを行いながら、適切な感染対策の方法で感染経路の遮断に努める。

・生きがいを感じて頂ける場の提供

季節行事やお祝い事、今までの暮らしで体験してきた行事を把握し、施設行事の提供を実施する。また施設職員によるマンパワーだけでなく、地域のボランティアによる協力も得ながらレク提供も行い、楽しみを持った生活と QOL の向上に繋げる。

・福祉用具、介護ロボットの活用

ご利用者の状態に合わせ福祉用具や介護ロボットを活用し痛みを与えないサポートの提供に取り組む。

福祉用具や介護ロボットを活用した介護者に負担が少ない介助に取り組む。

③ 地域に根差した施設作り

・相談しやすく、わかりやすい相談窓口の構築。

高齢者や初めての介護生活の方にも理解しやすいフローチャートの作成。

・地域行事、東林ネットワークへの参加

地域の一員である自覚を持ち、清掃や地域の行事に参加し、地域の皆様に施設の存在と相談できる場のアピールを行う。また近隣の医療機関、福祉事業所と定期的に連絡を取りながら、顔の見える関係性、信頼関係を構築する。

・地域の皆様の繋がりを広げられる行事の提案と地域の高齢者を支えられる行事の提供

コロナ禍でも高齢者を支えられる場の企画（感染予防のアドバイスや介護予防のための体操など情報の発信ができるものを配布）。

④ 清菊園で働く職員が誇りをもってやりがいを感じられる職場づくり

・年 2 回の人事評価シートによる、職員個々の強みを把握し、適材・適所で活躍できる場を提案。

・職員が知りたい・学びたいと感じる題材の研修を充実させ、自信をもって働けるようサポートする。

・人事評価シートを活用して適した評価を行い、個々の課題と取り組みを明確にし意欲的に

働ける環境を整備する。

(2) 通所介護事業

① 稼働率をアップさせ、安定した経営を目指す

- ・周辺ケアマネージャー事業所への訪問時、当事業所をご利用者に紹介したくなる様な環境、企画、ツールを持参する。また、毎月行う音楽活動や花壇の見頃や野菜の収穫祭等イベント時にケアマネージャーの導入、新規ご利用予定者の見学の依頼。
- ・現在行っている中庭での園芸作業や月1回を予定している音楽活動を軸とし、新規利用の方のニーズを研究し実施する。また、近隣の地域包括支援センターへの訪問や、医療機関のSWへのアポイント行い、潜在顧客の紹介を頂く。
- ・デイサービス近隣の住宅やマンションへイベント等の参加チラシをポスティング行い、イベントに参加して頂き潜在顧客の掘り起こし行う。

② ご利用者1人1人に寄り添う

- ・ご利用者のADLや認知能力をしっかりと理解し、現状に合わせたプランを作成、職員1人1人が理解し、常にPDCAサイクルを利用しご利用者様が快適に利用でき、目標に向かって生活できる様支援する。
- ・毎回のご利用時に前回ご利用時との変化が無いかなど観察、変化ある場合は状態共有を職員間で行い、変化をご家族、ケアマネージャーに報告し一丸となって見守っていく。
- ・ご利用者が今何を欲しているのか？また、関係性の中で欲するものを予想し、先回りし、安全な動作、安心できる心(信頼感)＝”安楽な場所”を構築する。

③ 近隣にある社会的資源の利用

- ・地域活動への積極的な参加行い、その中で、デイサービスの知名度アップや地域に根を下ろすことよっての将来的な顧客発掘に繋げる。また、近隣住民の方の相談窓口としての機能を構築する。
- ・デイサービスの周辺にある小中学校へのボランティア活動の依頼を行い、デイ企画のイベントへの参加や部活発表等の場(ブラスバンド等)に使用して頂き交流を深める。イベントへの生徒家族の招待を行い潜在顧客の掘り起こしに繋げる。
- ・地域ボランティアの定期的開催出来そうなイベント(麻雀、カラオケ、調理、演奏等)を企画し、ケアマネージャーへの新規利用者の導入依頼行う。

④ 職員の更なるスキルアップ

- ・現状の確認と職員一同同じベクトルを向いて活動できる様、コミュニケーションを密に行い、ご利用者1人1人の事を考え行動でき、ご利用者様の満足度の向上を目指す。
- ・施設内研修、施設外研修を各個人で検討、参加してもらう。

4. 職員研修 年間計画

社会福祉法人ユーアイ二十一の研修目的として、研修体制がある（安心）、自分が受けた研修がある（温もり）、なりたい自分になれる（自己実現）を掲げ実施していきます。

令和4年度の研修は、年間スローガン「継続 ～追求・徹底・やりきる～」を踏まえて、各職種における専門性や階層別における技術を追求する事、職員個々に必要な知識・技術も追求し、一人ひとりの目標を達成でき、満足できる環境作りを目的に研修を実施していきます。

(1) 階層別研修

「人を作る」「職位に必要な知識・技術・態度を身につける」、樹の幹を作るための研修。しっかりした幹があつてこそ、専門研修や部門別研修が活かされるとの考えのもと実施。

① 新規採用者研修

中途採用者を対象とした研修。3カ月に1回（4月・7月・10月・1月）ウィリング横浜にて開催。対面での研修（半日）と動画視聴研修とする。

目的は、仕事を通してより成長していくため、(1)ユーアイ二十一のミッションと大事にしていること (2)法人の概要と組織 (3)働くうえで大切にしていること の3点について理解すること。

研修項目

法人の理念	法人組織と概要	法人の取り組み	個人情報・リテラシー
人材育成・人事考課・研修	人事労務・諸届	ユーアイ二十一のケアの考え方～倫理～	労働安全衛生
※認知症の基礎知識	※身体拘束	※虐待防止	※BCP
※感染症予防	※ハラスメント	※ターミナルケアについて	※事故防止 ～リスクマネジメント～

※動画視聴研修

② 新人研修

新卒職員を対象とした研修。4月に入社後、研修を実施。

目的は(1)社会人、組織人としての自覚を持つ (2)仕事に必要な基本的知識・技術・態度を習得する (3)法人で働く職員やご利用者とコミュニケーションがとれる の3点。

③ パフォーマー研修

一般職員対象。年間を通して実施。

「専門職業人を作る」+「葉を茂らせ」「実をつける」ための研修。科目選択式研修。

今年度は、事業所共通項目の必修1項目、事業所別選択項目の必修3項目

太陽の家

【必須】 接遇・マナー	【選択】 アセスメント	【選択】 認知症	【選択】 メンタルヘルス
----------------	----------------	-------------	-----------------

太陽の家二番館

【必須】 個別ケア	【選択】 チームワーク	【選択】 メンタルヘルス	【選択】 接遇・マナー
--------------	----------------	-----------------	----------------

太陽の家座間

【必須】 BCP について	【選択】 見守りセンサーの メリット・デメリット	【選択】 排泄支援の基礎知識	【選択】 ターミナルケア
------------------	--------------------------------	-------------------	-----------------

太陽の家横濱羽沢

【必須】 摂食・嚥下 ～安心してお食事を 食べる～	【選択】 個別ケア ～個別ケアの 意義・尊厳～	【選択】 感染症の事例から 学んだこと ～新型コロナ ウイルス・疥癬～	【選択】 高齢者の栄養と 褥瘡予防 ～栄養管理の 考え方～
------------------------------------	----------------------------------	---	---

太陽の家浦賀・小規模・有料

【必須】 高齢者の特徴 バイタルサイン 高齢者に多い疾患	【選択】 ターミナルケア	【選択】 介助の基本立つ・座る 動作の基本・ ボディメカニクス	【選択】 アドラー心理学 の基本
---------------------------------------	-----------------	--	------------------------

④ リーダー研修

リーダー対象。法人共通項目を必修4項目。実践に移せるように、実務で活かすことを目的とする。

研修項目

人材育成	個別ケア	チームビルディング	相談援助+社会マナー
------	------	-----------	------------

⑤ 主任研修

主任対象。外部講師による1日研修を開催。人材育成、チームワークに重点をおいて、個人の力をチーム・組織に力に変えられるよう、またリーダーシップが発揮できることを目的とする。

研修項目

リスクマネジメント

⑥ 課長研修

課長対象。外部講師による1日研修を開催。管理能力・対応力を強化し、より事業を運営する力を養うことを目的とする。

研修項目

マネジメント	大小の問題解決思考
--------	-----------

⑦ リーダー・主任育成（ユアアイゼミ）

リーダー・主任候補対象。外部講師による1日研修を年4回（7/19・8/9・9/15・10/18）開催。次世代の事業を担える人材の育成を目的とする。

(2) 全体研修・コンプライアンス研修

介護保険事業を行う上での必要研修。各事業所の委員会の主導で実施。各事業所で年間を通して実施。

<研修項目>

	訪問 介護	居宅 介護 支援	通所 介護	小規模 多機能	特養・ 短期
認知症及び認知症ケアに関する研修	○	○	○	○	○
プライバシーの保護の取り組みに関する研修	○	○	○	○	○
接遇に関する研修	○				
倫理及び法令遵守に関する研修	○	○	○	○	○
事故発生又は再発防止に関する研修（福祉用具含む）	○		○	○	○
緊急時の対応に関する研修（福祉用具含む）	○		○	○	○
感染症・食中毒の予防及び蔓延防止に関する研修	○	○	○	○	○
身体拘束の排除の為の取り組みに関する研修			○	○	○
非常災害時の対応に関する研修	○	○	○	○	○
介護予防及び要介護度進行予防に関する研修			○		
医療に関する教育、研修					○
ターミナルケアに関する研修					○
精神的ケアに関する研修					○
高齢者虐待防止関連法を含む虐待防止に関する研修	○	○	○	○	○

