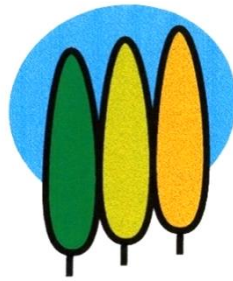


2024(令和6) 年度

事業計画書



ぽぷらの樹

法人本部
特別養護老人ホーム
ショートステイ
デイサービスセンター
居宅介護支援事業所
生活困窮者相談支援事業



社会福祉法人 誠豊会

社会福祉法人 誠豊会 目的・原則

社会福祉法人誠豊会は、地域社会における高齢者の皆様の、日常生活支援・自立支援・家庭介護の軽減の目的をもって、専門職と地域住民との協力により地域福祉の構築を目指す。

○ 定款第一条(目的) ○

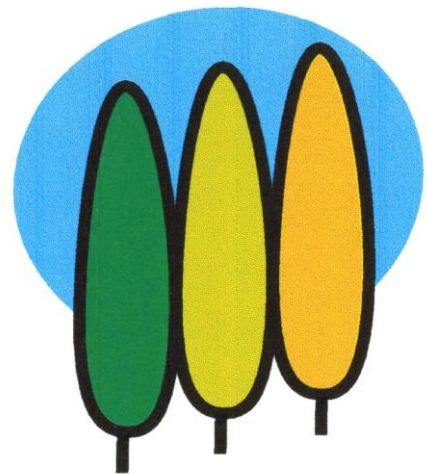
「この社会福祉法人は、多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が、個人の尊厳を保持しつつ、自立した生活を地域社会において営むことができるよう支援することを目的として、各事業を行う。」

○ 定款第三条(経営の原則) ○

「この法人は、社会福祉事業の主たる担い手としてふさわしい事業を確実、効果的かつ適正に行うため、自主的にその経営基盤の強化を図るとともに、その提供する福祉サービスの質の向上並びに事業経営の透明性の確保を図り、もって地域社会の推進に努めるものとする。」

…シンボルマークの由来について

人は大自然の中で生きているが、一人では生きていけない。三本の矢になぞらえて三本のぽぶらの木を並べて、一人の不足を他の人が補う様に…。また人という字の如く人が人を支え合って生きていく姿を表したもの。空は大自然を表しています。



ぽぶらの樹

…ロゴタイプの由来について

いろいろな書体がある中で、丸ゴシック体は人の体にもよく似ている。人の体の先端は全て丸くなっていて、人の心も大人になる程丸くなる。また、現代感覚にマッチさせ、企業体としての安定感を図るためにと、やや平体を掛けております

2024(令和6)年度 社会福祉法人誠豊会事業計画

●基本理念

「あなたも生きる、わたしも生きる。」

社会福祉法人誠豊会は、より質の高い介護の提供と地域社会との共助を通じて、持続可能な福祉を目指します。



●基本方針

一つ、福祉サービスの提供と地域社会の共助を通じて、“何世代もの先々にわたり評価・信頼され選んでいただける法人としてあり続けること”を目指します。

一つ、社会の一員として未来を見据え、社会が抱える諸課題解決への対応に当法人の強みと潜在能力を活かして大局的な視点で多角的に取り組めます。

一つ、資産・時間・情報の「三つの資源」を効果的に利活用することを念頭に置き、時流の変化に柔軟に対応しながら健全で継続性のある経営を目指します。

一つ、柔軟な思考であろうとする努力を怠らず、常に考え、前に歩み続けることを誓います。

一つ、多様性を重視し、福祉に直接的に結びつかない考えを受け入れ、間接的かつ継続的な福祉への貢献に繋げる努力をします。

●倫理綱領

倫理の土台は、誠実で豊かな心により築かれる

わたしたちは、確固たる倫理観をもって、社会的責任と与えられた使命をはたさなければなりません。法人名「誠豊会」に込められた「誠実で、相手の立場や気持ちを慮る豊かな心」を価値観の基盤とし、ここに倫理綱領を定め、わたしたちの規範とします。

○ 人権の尊重

わたしたちは、全ての人々の基本的人権を擁護し、一人ひとりをかけがえのない存在として尊重します。

○ 利用者本位の支援

わたしたちは、利用者一人ひとりの個性とプライバシーを尊重し、自己決定や自立に向けた支援を行います。

○ 法令遵守

わたしたちは、事業遂行に必要な関係法令を遵守し、公正かつ透明な運営を行います。

○ 社会の一員であることの責任

わたしたちは、社会の一員としての責任を深く認識し、福祉を通じて社会を支え、社会の持続的な成長に貢献します。

○ 信頼を損なう行動の禁止

わたしたちは、信頼を損なう行動を厳禁し、社会通念を重視した法人運営を実践します。

●行動規範

わたしたちは、理念体现のため、日々の事業活動における考え方や行動に共通認識を持たねばなりません。風土を共有するためここに行動規範を示し、わたしたちのあるべき姿とします。

人権と多様性の尊重

一人ひとりの人権を尊重し、性別、年齢、人種、皮膚の色、宗教、信条、社会的身分、障がい、性的指向などによる不当な差別や嫌がらせ、ハラスメントを行いません。助長したり許容したりしてはいけません。

健全な職場環境

公正な雇用及び待遇のもと、多様な人格・個性を相互に尊重し、常に相談・指摘し合える信頼関係を築いて、心身の健康と安全に配慮した働きやすい環境を確保し、一人ひとりが自発性をもって行動できる風土の構築を通じて働きがいのある職場環境づくりに努めます。

個性・主体性の尊重

利用者の個性・主体性・可能性を尊重し、人格を否定し抑制するような言動や行動は慎み、安心と誇りを持って暮らせるよう、思いやりを持って誠実に接します。

自己選択・決定の尊重

支援者としての意識を持ち、利用者の心身状態を把握して適切に情報を提供し、自ら選択・決定した意思や希望を尊重して自立できるよう支援します。

プライバシーの保護

利用者の秘密保持、私物管理、私的空間及び時間の確保に配慮し、大切な個人情報を取り扱っているという意識を持ち、慎重かつ適切に管理・対応します。

法令順守の徹底

組織または役職員として、自らの行動に関して、関係法令及び社会規範の遵守を徹底し、公正な事業運営を社会秩序の維持に努めます。

法人内規程及び基本方針の遵守

方針が組織的、効率的に運営されるよう、法人内規程を正しく理解し、遵守せねばなりません。また、理念を体現するための具体的な法人の姿勢や考え方を示す基本方針の理解に努め、常に事業運営判断の根拠とします。

事業の透明性の確保

社会福祉法人は公共的性格を帯びた非営利法人であることから、法人に関する情報は、個人情報に属するものを除き、できる限り公表して説明責任を果たすとともに、様々な情報発信を積極的に努めて事業運営の透明性の確保に努めます。

地域社会への貢献

社会インフラの一翼を担うものとして存在できていることに感謝し、福祉を通じて地域社会とのコミュニケーションを深め、持続可能な地域社会の実現に貢献します。

人類共通課題への貢献

環境破壊や人権侵害などの地球規模の重要課題に対して、多角的かつ継続的に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献します。

日常の基本態度

事業活動に際して接する誰に対しても、常に「誠実で、相手の立場や気持ちを慮る豊かな心」をもって対応します。また、役職員間にあっては、傾聴と共感の心を忘れることなく、常に相談・指摘し合える信頼関係を築きます。

社会的規範

社会常識、正義感を持ち、不正行為や反社会的行為を見逃すことなく、良識ある行動に努めます。また、社会的責任と使命を果たし得る組織として、経営に対する適切なチェック・牽制機能を持った「自ら改める組織づくり」に努めます。

○事業計画の作成にあたり

基本方針の一つに掲げる、“何世代もの先々にわたり評価・信頼され選んでいただける法人としてあり続ける”の実践にあたり、開設から25年を経過して「建物設備等のインフラ整備」は大きな課題のひとつだが、昨年度には福祉医療機構からの借入と県補助金活用によりファンコイル系統空調設備入替の実施に漕ぎ着けるなど、ようやく法人継続に向け一歩を踏み出したものの、改めて法人経済の立て直しの必要性を痛感しているところである。

今後、借入金の償還・エレベーター、ビルマルチエアコンをはじめとする多くの基幹インフラ更新や、建物本体の大規模補修(外壁塗装・クラック修理)などが控え、単年度での設備更新のための資金積立は必須であり、**収益改善のための仕組みの構築と実施**が喫緊の課題となっている。

この取り組みは法人全体で行うべきものであり、まず職員には法人・施設の理念や基本方針を理解させ、倫理綱領・行動規範に共通認識を持った上での行動(サービス提供)を実践することが求められます。同時に、**法人全体の業務量を可視化し、事業所や職員への負荷が均等に分散されるように調整**する必要がある。

令和6(2024)年度の介護報酬改定の基本的な視点として、①地域包括ケアシステムの深化・推進、②自立支援・重度化防止に向けた対応、③良質な介護サービスの効率的な提供に向けた働きやすい職場づくり、④制度の安定性・持続可能性の確保、⑤その他、が掲げられている。

当法人・施設の現状及び介護保険制度の方向性から、いま、取り組まなければならないことは下記のとおりと考える。

- 1:現状及び向かうべき姿の再認識
- 2:課題の把握及び共有
- 3:課題の解決に向けた対策の検討
- 4:対策の実施と効果検証

これらに取り組むため、「生産性向上委員会」を設置する。構成員としては、施設長・マネージャー・マネージャー補佐・主任・副主任とする。

(生産性向上委員会は、令和6年度介護報酬改定にて設置義務。ただし、3年間経過措置)

介護分野の生産性向上の取り組みは、介護サービスの質の維持・向上が見込まれるとともに、介護現場の職員の負担軽減等にもつながるものである。加えて、魅力向上・介護人材確保等による経営の安定も図られ「三方よし」の取り組みであると言えるので積極的に推進すべきと考える。

……………【厚生労働省】介護サービスにおける生産性向上ガイドライン……………
介護サービスにおける生産性向上とは、「一人でも多くの利用者に質の高いケアを届ける」という介護現場の価値を重視し、介護サービスの生産性向上を「**介護の価値を高めること**」と定義している。介護の質を高める取り組みは、○人材育成、○チームケアの質の向上、○情報共有の効率化である。この3つを生産性向上の取り組み意義とし、○介護サービスの質の向上、○人材定着・確保を目指す。

令和6年度 役員等名簿 (令和6年4月1日現在)

評議員 (定員 7 名) (任期: 令和3年6月28日～令和7年6月開催の定時評議員会終結の時まで)					
役 職	氏 名	現就任 年月日	年 齢 (4/1現在)	親族等特別 人の関係	役員の資格等
評議員	小宮山 泰子	R3. 6. 28	58	無	地域の福祉関係者
評議員	根岸 正春	R3. 6. 28	71	無	地域の福祉関係者
評議員	奥田 紀子	R3. 6. 28	74	無	地域の福祉関係者
評議員	吉敷 賢一郎	R3. 6. 28	55	無	地域の福祉関係者
評議員	松尾 鉄城	R3. 6. 28	76	無	学識経験者
評議員	早川 俊一	R3. 6. 28	73	無	地域の福祉関係者
評議員	北島 美津男	R3. 6. 28	73	無	地域の福祉関係者

理 事 (定員 6 名) (任期: 令和5年6月29日～令和7年6月開催の定時評議員会終結の時まで)					
役 職	氏 名	現就任 年月日	年 齢 (4/1現在)	親族等特別 人の関係	役員の資格等
理 事	沢田 誠	R5. 6. 29	49	有	施設長
理 事	沢田 長吉	R5. 6. 29	73	有	前理事長
理 事	磯部 郁子	R5. 6. 29	80	無	地域の福祉関係者
理 事	大川 和子	R5. 6. 29	69	無	地域の福祉関係者
理 事	猪口 幸隆	R5. 6. 29	71	無	地域の福祉関係者
理 事	牧 厚志	R5. 6. 29	76	無	学識経験者

監 事 (定員 2 名) (任期: 令和3年6月29日～令和5年6月開催の定時評議員会終結の時まで)					
役 職	氏 名	現就任 年月日	年 齢 (4/1現在)	親族等特別 人の関係	役員の資格等
監 事	野 溝 守	R5. 6. 29	71	無	学識経験者 社会福祉法人代表者
監 事	坪井 靖子	R3. 6. 29	83	無	地域の福祉関係者

令和6年度 理事会・評議員会

*日程及び審議事項予定について

理 事 会(執行機関)	評 議 員 会(議決機関)
① 令和6年 6月11日(火) 1. 令和5年度 監事監査報告 2. 令和5年度 事業報告 3. 令和5年度 収支決算報告 4. その他	① 令和6年 6月26日(水) 1. 令和5年度 監事監査報告 2. 令和5年度 事業報告 3. 令和5年度 収支決算報告 4. その他 *社会福祉法第45条の9第1項の定時評議員会
*この間(7月～11月)必要性に応じて開催する場合あり。	
② 令和6年11月下旬～12月初旬 1. 令和6年度 上半期事業報告 2. 令和6年度 上半期収支報告 3. 令和6年度 第1次補正予算 4. その他	
*この間(12月～3月)必要性に応じて開催する場合あり。	
③ 令和7年3月上旬～中旬 1. 令和6年度 ～2月事業報告 2. 令和6年度 ～1月収支報告 3. 令和6年度 第2次補正予算 4. 令和7年度 事業計画 5. 令和7年度 収支予算 6. その他	② 令和7年3月中旬～下旬 1. 令和6年度 ～2月事業報告 2. 令和6年度 ～1月収支報告 3. 令和6年度 第2次補正予算 4. 令和7年度 事業計画 5. 令和7年度 収支予算 6. その他

令和6年度 監事監査

*日程及び監査事項予定について

令和5年度 決算監査	令和6年5月30日(火)～6月4日(日) のいずれか
令和6年度 財産状況等の随時監査	令和6年度内随時

令和6年度 各事業所の“収支予算計画数値”

◎ここで示す計画数値は、あくまでも“当初収支予算計画”上のものであり、各事業とも運営規程にさだめる事業規模(定員・人員・設備)が最大限に活用されるよう努力しなければならない。

□ 特別養護老人ホーム

(定員 74名)

介護給付

	R6年度	実績	
		R5年度(～2月迄)	R4年度
入居率 / 率	95.9%	95.6%	89.6%
入居者数 / 日	71.0名	70.5名	66.4名

*23年度より…20床増床(従来型個室 8床・多床室 12床) + 4床(多床室)ショートステイより転換

□ ショートステイ

(定員 6名)

介護給付

予防給付

	R6年度	実績	
		R5年度(～2月迄)	R4年度
利用率 / 年	83.3%	80.0%	75.0%
利用者数 / 日	5.0名	5.3名	4.9名
介護給付 / 日	5.0名	5.3名	4.9名
予防給付 / 日	0.0名	0.0名	0.0名

*23年度より…20床増床(従来型個室 8床・多床室 12床) + 4床(多床室)ショートステイより転換

□ デイサービスセンター

(定員 35名:月～金、20名:土)

介護給付

総合事業

	R6年度	実績	
		R5年度(～2月迄)	R4年度
利用者数 / 日	23.0名	20.8名	24.9名
介護給付 / 日	21.2名	19.1名	23.6名
総合事業 / 日	1.8名	1.7名	1.3名

*通常規模型(実質定員:29.06名/日) *R6年度=310営業日(1/1～3休み)

□ 居宅介護支援事業所

介護給付

予防給付

	R6年度	実績	
		R5年度(～2月迄)	R4年度
居宅介護サービス計画 / 月	133件	121.3件	99.9件

介護129.5 + 予防 3.5 *上記の他、要介護認定調査業務委託 6件/月

総務課

事業継続を掲げる法人理念・基本方針を体現するため、法人を挙げて日々山積する問題改善にあたる中で、日常より全事業所に関わり法人全体を大局的な視点で見渡せる位置で業務に従事する総務課として、定型業務のほか事業継続に資する課題に率先して取り組み、以下の役割を担うものとします。

1. 山積する課題の現状把握・問題提起
2. 課題解決を図る上での検討材料(選択肢や方法論)の収集・検証、提案・発信
3. 具現化する段階では実践・支援

また、今年度も継続して下記の取り組みに重きを置くこととします。

- ・生産性向上委員会の立ち上げ
- ・IT インフラ環境整備
- ・建物設備大規模修繕整備
- ・広報活動
- ・SDGs活動
- ・地域貢献活動

特別養護老人ホーム・ショートステイ

令和6年度計画数値： 76名/日(特養71、ショート5)

令和6年度は、ベットの稼働率をあげるために入居希望者を増やす方策として、入居申請の方法やアピール(営業等)の方法を検討していく。併せて、施設負担していた入居者様の日用品費の徴収(または支出削減)を実施し増収を目指す年である。

数値目標は例年通りであるが、数値目標の達成は施設の存続(法人全体の収入の3/4)に係ることであり、強い気持ちを持って取り組んでいく。その中で、入居者様・ご家族様に還元できるサービスを考え提供していく。介護サービス提供に関しては、例年とおりに法令遵守し支援していく。

その他、取り組み等は以下に記す。

【相談室が行うこと】

1. 現場職員の理解を得るため、主任(介護・看護)・副主任(介護)と連絡を密にとり、情報共有すること
2. 入居者様利用者様の生活を守り、ご家族様との連携をしっかりと行うこと

3. 入居者様利用者様・ご家族様のご意向を確認し、介護支援専門員と連携していくこと
4. ベットの空床期間を短くし、常に次の入居者様の準備をしていくこと
5. 現場職員の意見も聞き入れられる環境作りをしていくこと
6. 職員間で考え行動できる人材を増やし、向上できる体制作りをしていくこと
7. 特養空床ベットをショートステイの空床利用として積極的に活用していくこと
8. 営業ツールを考え実施すること
9. 法人内の居宅介護支援事業所及びデイサービスセンターとも情報共有し空床利用の働きかけを行っていくこと
10. 入居相談・面談・申請受付を総務課と協力して行うこと

【特養職員が行うこと】

1. 入居者様利用者様の生活を守り、ご家族様との関係作りをしっかり行うこと。入居者様利用者様・ご家族様の意向に沿った支援を行うこと
2. 日常的に業務改善の視点を持ち、見直しを行うこと
3. 職員間で考え、検討し合い、発信できる雰囲気作りをすること
4. 入院者をなるべく出さないための支援を行うこと
(温度管理、衣類調整、水分摂取量の確認、身体・口腔体操、拘縮予防、排泄技術、その他、など)
5. 2階3階とのフロア間の垣根を外し、全職員で全入居者様利用者様を支援できるよう、全ての業務を行えるようにすること

□その他の取り組み

- ・サービス提供に相応しい環境整備(ハード面の見直し、必要物品の購入)
 - ・日用品の料金徴収及び物品管理
 - ・入居申請者の確保、入居申請者を増やすための検討
 - ・職員配置の見直し、人員の確保及び定着
 - ・外部研修への参加 *職員の質の向上
 - ・電子化(ペーパーレス)、各自貸与のモバイル端末(LINE WORKS など)の更なる活用
 - ・主任(介護・看護)の業務を明確化し、副主任とともにフロア-の状況を確認・把握して相談室との連携を図るため、相談室内で業務ができる環境整備
 - ・入居者様利用者様の支援(対応)に関しては、現場職員の意見を尊重し現場職員が主となり支援していく。損談員・介護支援専門員は、その調整と軌道修正、ご家族様との連携を図る
 - ・特養内の清掃、洗濯への取り組み
 - ・Web/SNSへの取り組み
 - ・コロナウイルス等、感染症に関する事態を考慮しながら、世情に合わせた施設対応に関しての検討
- * 他、サービスに関しては、例年とおりに遵守し支援していく

デイサービスセンター

令和6年度計画数値： 23.0人/日（介護給付21.2+総合事業1.8）

令和6年度は、月曜日から土曜日までの週6日間営業を事業収支ベースでの営業を安定させる。
常勤介護職員を4名配置することにより、市場の状況に合わせ柔軟に対応・営業できる職員体制を作り上げる。併せて、事業収支とつりあう利用者数の早期確保と利用者数の保持を達成させる。

【生活相談員】

1. 利用者様情報・状況の共有、対応の連携をフロアー職員と行う
2. 利用者様の状況・状態の変化に気づき、速やかにご家族様・介護支援専門員へ伝達し信頼を得る
3. 他事業所の信頼を得る努力を行い、新規利用者様の獲得に繋がる営業活動を行う
4. 相談員業務の見直し・効率化(内容・時間帯・場所等)を図る
5. Web サイト、SNS、デイだより等を活用した情報発信を行う

【フロアー】

1. 常勤職員が中心となり、フロアー業務の見直し・効率化(個人に依存しない・持続的に可能な)を図る
2. 外部研修への参加や施設内研修の実施(職員の質の向上)、
3. 改善課題(利用者対応・フロアー業務・事故・ヒヤリハット等)に前向きに取り組める環境作りを行う
4. デイサービスセンターに係る全ての人の「居心地の良い場所」となるよう努める
5. Web サイト、SNS、デイだより等を活用した情報発信を行う

【サービス】

1. 感染症対策を継続しつつ、安心・安全を基盤とした場所やサービスの提供を行う
2. 利用者様の個別性を尊重し、できる範囲(送迎・入浴・食事・排泄等)で個別対応の実施
3. 外出行事の拡大・外食行事の再開検討
4. ボランティア(慰問団体・個人)、地域の学校行事、自治会などの行事の受入れ拡大

居宅介護支援事業所

令和6年度計画数値： 居宅介護サービス計画作成 133件/月

〔内訳〕 常勤兼任(管理者) 32件 常勤専任2名 各35件

常勤専任1名 31件

要介護認定調査受託数 6件/月(川越市 4・他市町村 2)

令和5年度から介護支援専門員4名体制(1名増員)となり、6年度も職員体制を維持し、特定事業所加算Ⅱの算定を行っていく。昨年4月より、介護支援専門員となった職員の担当ケースが計画数値に到達するように事業所内で支援していく。併せて、ICT 機器の利用による業務効率化(事務処理の軽減)を行い、業務の軽減を図っていく。その結果、今年度は居宅単独で黒字となるよう運営を行っていく。

□居宅介護サービス計画の作成

要介護者当の依頼を受けて、住み慣れた地域で自立した日常生活を送ることができるよう、居宅介護サービス計画(ケアプラン)を作成していく。地域包括支援センター、関わる地域・機関からの相談にできるだけ対応・協力していく。また、1つのケースで困ったことが起きた際には、担当一人に対応せず、相談できる体制を整える。

1. 特定事業所加算算定の要件を満たす

- ・24時間連絡体制を継続し必要時に利用者等の相談に応じる
- ・サービス提供に当たっての留意事項に係る伝達等を目的とした会議を週1回以上開催
- ・計画的な研修の実施(ケアマネジメントを行う上で必要な情報を得る)
- ・地域包括支援センター等が実施する事例検討会等に参加、並びに紹介された困難事例も対応する
- ・運営基準減算、特定事業所集中減算の適用を受けない
- ・「ケアマネジメントの基礎技術に関する実習」等に協力又は協力体制の確保
- ・必要に応じて、多様な主体により提供される利用者の日常生活全般を支援するサービスが包括的に提供されるような居宅介護サービス計画を作成する

□要介護認定調査受託

介護支援専門員4名とも調査対応が可能な体制が整った。居宅介護サービス計画作成を行うことを優先し、市外の調査は適宜対応していきたい

□その他

- ・事業所環境、施設環境、施設の庭園の美化に取り組む
- ・変化していくコロナウイルス感染症の情報収集し、対応していく
- ・水害、地震等の災害に対する計画(BCP 計画)に従い、災害が発生した場合でも事業継続を準備する