

令和7年度
社会福祉法人ユーアイ二十一
事業計画書

はじめに

今年には戦後のベビーブームに生まれた団塊の世代すべてが 75 歳以上となり、ここから 2040 年に向けて高齢者人口はピークを迎えます。いわゆる「2025 年問題」が始まる年となります。私たちユアアイ二十一としての今年の最も大きなトピックスは、横浜市左近山地区の新たな特別養護老人ホームのオープンです。諸経費が高騰する中ではありますが、早期の竣工そして年内業務開始を目指し、現在建築工事をはじめ開設準備を進めているところです。この新しい施設が誕生することで、横浜市央エリアはより連携を取りやすくなります。2025 年問題に立ち向かうための中核を担う施設になるものと期待しています。

ソフト面でのトピックスとしては、組織改正と新たな人事評価制度を開始します。組織改正については、組織図をシンプルにして、それぞれの長の役割や権限、責任の範囲を明確なものとし、かつ迅速な意思決定を実現します。

さて、私たちユアアイ二十一は法人設立から今年で 24 年目を迎えます。これまでも、私たちは多くの事業を展開することで地域福祉に貢献してきました。そしてこれからも、より良いサービスを提供することができるよう、法人全体として成長していきたいと考えています。そのためには、職員一人一人の力が不可欠です。

現状に満足した時、それ以降の成長は望めないでしょう。これまで当たり前だと思っていたことが、視点を変えることで全く別の形に見えてくることもありますし、ふとした気づきが流れを大きく変えることもあります。現場でのちょっとした気づきを声にすることで、それは大きな活動へと発展するかもしれません。一人一人が常にアンテナを張り巡らし、気づきを発信することが大切であると考え、令和 7 年度のスローガンを以下のように定めます。

あなたの気づきがチームを変える

令和 7 年 4 月 1 日
社会福祉法人ユアアイ二十一
理事長 石渡 庸介

目次

はじめに	1
目次	2
1.法人基本理念・基本方針	3
2.社会福祉法人ユーアイ二十一 事業所一覧	4
3.部門別・基本方針及び具体的取組み	
1. 法人本部・企画室	5
2. 太陽の家(特養事業／短期入所事業／通所事業)	6
3. 太陽の家二番館(特養事業／短期入所事業)	7
4. 在宅グループ	8
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／無料低額宿泊事業／障害福祉サービス事業	
認知症対応型共同生活介護事業	
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)	9
6. 太陽の家横濱羽沢(特養事業／短期入所事業／通所事業／企業主導型保育事業)	10
7. 太陽の家相模原清菊園(特養事業／短期入所事業)	12
8. 歯科事業	
① 太陽の家附属歯科診療所	13
② 歯科診療所優会	14
③ 太陽の家和田の里診療所	15
4.職員研修 年間計画	16

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7年度スローガン】

あなたの気づきがチームを変える

2. 社会福祉法人ユーアイ二十一 事業所一覧

(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）	座間市座間	定員 20 名
太陽の家横濱羽沢（短期入所）	横浜市神奈川区羽沢	定員 10 名
太陽の家相模原清菊園（空床型短期入所）	相模原市南区上鶴間	
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（地域密着型通所介護）	横浜市神奈川区神大寺	定員 15 名
太陽の家安浦倶楽部（小規模多機能型居宅介護）	横須賀市安浦町	登録定員 25 名
太陽の家馬堀倶楽部（小規模多機能型居宅介護）	横須賀市馬堀町	登録定員 18 名
太陽の家逸見倶楽部（小規模多機能型居宅介護）	横須賀市東逸見町	登録定員 18 名
かもめ倶楽部（小規模多機能型居宅介護）	横須賀市鴨居	登録定員 25 名
太陽の家浦賀 看護小規模多機能型居宅介護	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（訪問介護）	横須賀市浦賀	
太陽の家マリオ（障がい者グループホーム）	横須賀市安浦町	定員 10 名
太陽の家公郷（認知症対応型共同生活介護）	横須賀市公郷	定員 18 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
ケアプランセンター 太陽の家座間	座間市座間
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
太陽の家和田の里歯科診療所	三浦市初声町
保育室 太陽の家（企業主導型保育事業）	横浜市神奈川区羽沢

3. 部門別・基本方針及び具体的取組み

令和7年度事業計画（法人本部・企画室）

（1）利用者様やご家族に「安心・温もり・満足」を感じていただくために

- ① 常に新たな介護テクノロジーに関する情報収集および導入サポートを行うことで、サービスの質の向上を目指します。
- ② 各施設が行うイベントや行事に、積極的に関わっていきます。

（2）職員の働き甲斐を高めるために

- ① 評価と昇給昇格が連動した新たな人事制度を実践し、併せて職員の安全衛生や福利厚生に資する企画を立案することで、職員のモチベーション向上と離職率の低下を図ります。
- ② 職員が抱く日々の疑問を自らが簡単に調べられる仕組みや、気兼ねなく相談できる体制を構築したり、職員の能力開発や資質向上に関する研修等について企画提案することで、不安なく将来を見据えて働くことができる職場環境を実現します。
- ③ 従来から実施している実務者研修に加え、新たに初任者研修を始めることで、就職先としてのユーアイ二十一の認知度を高めます。

（3）地域に愛され、頼られる施設となるために

- ① 事業所と連携して施設見学に積極的に対応したり、課外授業に講師として出向くなど、学齢期から介護を身近なものと思ってもらえる取り組みを進めることで、2040年問題への解決策の一つとします。
- ② 綿密な進行管理を行うことで、左近山地区新規特養の早期竣工、年内の業務開始を実現します。

（4）経営目標を達成するために

- ① データ分析に裏付けられた課題抽出、無駄を省く取組みや改善方法を提案することで、各拠点の予算達成を後押しします。
- ② 利用料金をホームページ上で試算できる仕組みの構築をはじめ、「見たくなる・役に立つホームページ」を作成するなど、ホームページやSNSを戦略的に活用することで、新規利用者獲得や職員の確保に繋げていきます。
- ③ 介護業界の枠にとらわれず、ブランディング強化の成功事例の情報を収集し、ユーアイ二十一で実践するための取組みを進めていきます。

令和7年度事業計画（太陽の家）

（1）利用者様やご家族に「安心・温もり・満足」を感じていただくために

- ① 施設行事・レクリエーションをさらに充実し、外部ボランティアを積極的に受け入れ、また施設での生活やご利用中の様子、イベント情報などについて、SNS等を用いてご家族へ積極的に発信を行い、「安心・温もり・満足」を感じて頂けるサービスを提供します。
- ② 見守りセンサー等のICTを活用し、画像を用いた事故検討及び状況把握による事故防止活動や、状態変化の早期発見に努め、安心していただけるサービスを提供します。
- ③ 各事業で年1回の満足度調査を実施し、頂いたご意見を踏まえた対策を講じ、「安心・温もり・満足」を感じて頂けるように努めます。

（2）職員の働き甲斐を高めるために

- ① 職員の困りごとを、各事業間及び各部署間のつながりや助け合いを強めることによって解消し、働きやすい職場づくりを実現します。
- ② 職員一人一人が専門職としてのテーマを持ち、相互に認め合いその場面を作っていくことで、働き甲斐を持てるような施設づくりを実現します。
- ③ 職員や部署のニーズに合わせた研修受講、資格取得支援、部署内の勉強会等を実施し、職員が成長出来る環境を作ります。

（3）地域に愛され、頼られる施設となるために

- ① 地域貢献プロジェクトや地域包括支援センターと連携し、現在行っている貢献活動へ積極的に参加します。
- ② 地域の方を招くイベントを企画、実施し身近に感じてもらえる施設づくりを実現します。
- ③ 地域の情報や困りごとを把握し、課題解決のために行動することで地域から頼られる施設づくりを実現します。

（4）経営目標を達成するために

- ① 各事業、目標稼働率の達成について取り組み（感染症対策・コンプライアンス遵守・営業活動等）を実施し、また入院による空床が発生した際は入院期間等の情報収集を行い、空床の活用にも努め、安定した経営を目指します。（特養 98.3% 短期 95% 通所 88%）
- ② 既存加算取得数の増加及び、新規加算の取得への取り組み、加算の勉強会を開催し、安定した経営を目指します。
- ③ 予算に沿った適正な支出を行い、効率化を意識し経営目標を達成できるように心がけます。

令和7年度事業計画（太陽の家二番館）

（1）利用者様やご家族に「安心・温もり・満足」を感じていただくために

- ① ご利用者一人一人の希望に応じていくことで、個別性のあるケアを実現します。
- ② 感染予防対策を徹底しながら、ご利用者のご家族が安心して触れ合える環境を実現します。
- ③ ご家族のニーズを把握するために交流の機会を多く設け、ご家族の思いに寄り添ったケアを実現します。

（2）職員の働き甲斐を高めるために

- ① 職員の気づきを共有し、問題解決に向けて取り組むことで働きやすい職場作りを実現します。
- ② 2024年2月に導入した見守りカメラに代表されるICT技術をしっかりと活用することで、ご利用者の安心と職員の負担軽減を実現します。
- ③ 外部研修への参加の機会を設けて、新しい知識を施設にフィードバックすることで職員のレベルアップを実現します。

（3）地域に愛され、頼られる施設となるために

- ① 地域に向けたイベントを開催し、地域の活性化を実現します。
- ② 地域が開催するイベントに参加し、地域連携を実現します。
- ③ SNSを活用することによって、施設からの情報発信を実現します。

（4）経営目標を達成するために

- ① 特養と短期入所合わせて実ベッド稼働率、平均 97.5%を目標とし、安定した稼働を実現します。
- ② 月2回以上の営業活動を実施することによって、ご利用者の獲得を実現します。
- ③ 新たな加算取得に向けて取り組むことでサービス向上を図り、地域で選ばれる施設づくりを実現します。

令和7年度事業計画（在宅グループ部）

（1）利用者様やご家族に「安心・温もり・満足」を感じていただくために

- ① ご利用者第一の視点で、専門性、接遇力を向上することによって、期待以上のサービスを実現します(利用者満足度 80%以上)。
- ② 適切な言葉遣いとマナーで接することによって、ご利用者の尊厳を守り、安心できる事業所を実現します(苦情 50%減)。

（2）職員の働き甲斐を高めるために

- ① 具体的な目標設定と進捗管理をすることによって、納得感の高い評価を実現します。
- ② 前期よりも高い目標の設定と上司がサポートすることによって、成長を感じられる環境構築を実現します。
- ③ ルールを遵守し、マイルールをなくすことによって、方向性が統一された職場を実現します。

（3）地域に愛され、頼られる施設となるために

- ① これまでの関わり方に加え、よりサービス内容を知っていただく機会を設けることによって、困った時に最初に連絡を頂けるような事業所を実現します。

（4）経営目標を達成するために

- ① 各事業所が利益予算を達成することによって、部全体で年間利益額約 5,200 万円、利益率 9.4%以上を実現します。
- ② 定期的な営業訪問、困難ケースの受入れ等、紹介元との信頼関係を構築することによって、紹介していただける関係機関の倍増を実現します。
- ③ 各職員が関係法令を理解し、定期的なチェックを実施することによって、コンプライアンス違反ゼロを実現します。

令和7年度事業計画（太陽の家座間）

（1）利用者様やご家族に「安心・温もり・満足」を感じていただくために

- ① 24時間シートの活用・定期的カンファレンス・担当者会議・家族懇談会の開催を行うことによって、ご入居者やご家族とコミュニケーションを高める場を実現します。
- ② 環境整備・意識向上啓発に伴い事故リスクの軽減と緊急対応における体制の強化を図ることによって、適切な行動を実現します。
- ③ レクリエーション活動や倶楽部活動を充実することによって、より多くの楽しみの場の提供とご家族にも伝えられるよう SNS 等発信強化を実現します。

（2）職員の働き甲斐を高めるために

- ① OJT 見直しと強化・座間独自の研修の充実・新入職オリエンテーション継続実施・委員会指針に基づいた活動の強化連携を図ることによって、ケアの統一・職員のスキルアップを実現します。
- ② 1ON1 定期面談の実施（最低2か月に1回以上）によって、職員のモチベーションを維持・向上を実現します。
- ③ 置き型社食の導入をはじめとした福利厚生拡大と親睦会や職員交流会を定期的（年2回以上）に開催することによって、張り合いのある職場を実現します。

（3）地域に愛され、頼られる施設となるために

- ① 在宅サービス利用者のケアプランを作成する介護支援居宅事業所として、独自の行事企画開催及び地域包括支援センターとの共同セミナーを開催することによって、事業所の認知度を高めるとともに入所施設併設であることの強みを周知することで、稼働率 100%を継続します。
- ② 施設独自の美化清掃（3回以上）・防犯パトロール（随時）の実施と市役所等地域主催行事にボランティア参加をすることによって、知名度アップを実現します。
- ③ 地域交流スペースにて展示会等のイベント開催・場所の提供・ボランティア活動の受け入れ実施することによって、地域住民が気軽に足を運べる機会を実現します。

（4）経営目標を達成するために

- ① 新たな加算の取得と県央エリア内での連携の強化（定期相談ミーティング）をすることによって、ベッドコントロールを行い稼働率 98%（介護度：特養 4.0・短期 3.2）と待機者 15 名を実現します。
- ② 多職種によるミールラウンドや医療連携によって、ご入居者の状況把握と体調管理に努め迅速な対応を行い入院者・入院日数の前年度比減を実現します。
- ③ 過剰な在庫を持たないよう定数管理^(注1)を行うことによって、コスト削減の実施(昨年度比各 5%削減)を実現します。

^(注1) 使用する物品ごとに保管する数を決め、使用したらその数から不足した分量を補充する管理方法のことをいいます。

令和7年度事業計画（太陽の家横濱羽沢）

（1）利用者様やご家族に「安心・温もり・満足」を感じていただくために

- ① ご入居者一人ひとりの生活状況やニーズに応じたケアプランに基づき、生産性を向上し創出した時間でご入居者とふれあいの時間を増やすことで、一人ひとりにカスタマイズした暮らしづくりを実現します。
- ② 定期的な施設内の安全点検（転倒防止箇所、火災対策など）と清掃箇所の見直しを行うことで、衛生面を含め安心して利用できる環境を整備します。
- ③ 全職員を対象に、年2回の接遇マナー研修を実施し、ご入居者やご家族とのコミュニケーション向上を図り、ラポール^(注2)の構築を高めることで、心のこもった接遇の実践を目指します。

（2）職員の働き甲斐を高めるために

- ① 職員のキャリアや経験年数に応じた支援を行い、資格取得支援制度（費用補助・取得後の手当・祝金等）を利用しやすくします。また役職別や専門分野ごとの研修を実施し、専門性を高める機会を提供することで、スキルアップの支援を強化します。
- ② 新たな評価制度に基づき、業務成果や貢献度を適正に評価する仕組みを導入し、年2回の賞与フィードバック面談を実施することで、次への成長や努力が報われる環境を構築します。
- ③ 2ヶ月に1回、職場ミーティングや意見交換会を行い、現場の課題や改善提案を共有する場を設けます。また、職員同士の交流を深めるためのレク、イベント（親睦会やスポーツ大会）を年数1～2回開催することで、職場内コミュニケーションの活性化を図ります。

（3）地域に愛され、頼られる施設となるために

- ① 年2回の健康相談会（血圧測定や栄養、歯科相談）や福祉に関するセミナーを施設で開催します。また、地域住民（学生等）が気軽に参加できる「福祉体験会」や「施設見学ツアー」などで施設の活動を知ってもらう機会を提供します。
- ② 福祉避難所としての体制を整備し、社会福祉法人施設として地域との連携を構築します。
- ③ ホームページやSNSを活用して、施設の活動やイベント情報を地域に向けて定期的に発信することで、施設をより知っていただく活動を強化します。

（4）経営目標を達成するために

- ① マナー研修実施による職員の接遇力向上や、月ごとの稼働率達成状況の共有、また情報発信やPR活動によって稼働率目標（98.5%）達成を目指します。神大寺が提供する通所介護においては稼働率65%を達成します。
- ② 月ごとの電気・水道使用量を施設全体で共有・見直しをすることで改善を図ると共に、季節毎の使用傾向を周知し、代替策を検討することで経費削減と効率化を図ります。また、消耗品や備品の使用量を管理し、無駄を減らす運用ルールを導入することで物品コストの削減を目指します。
- ③ 地域イベントへの参加や地域に向けた広報、SNS等を通じて情報を発信することで、地域における認知度を高め、新規利用に繋がります。（前年度比5%アップ）

^(注2) 信頼関係や相互理解を築くこと。ビジネスや日常の人間関係に用いられます。

令和7年度事業計画（保育室 太陽の家）

（1）利用者様やご家族に「安心・温もり・満足」を感じていただくために

- ① 園児一人ひとりの変化やニーズに迅速に対応できる環境を作ります。
- ② 園と家庭が一体となって子どもを支える関係を築きます。
- ③ 個性や発達段階に応じて成長をサポートします。

（2）職員の働き甲斐を高めるために

- ① 日々の保育の中で成功体験を共有します。
- ② 定期的な面談を通して目標や成長を確認し、達成感や自己肯定感を高めます。
- ③ 提案・改善点など積極的に提案できる環境づくりに努めます。

（3）地域に愛され、頼られる施設となるために

- ① 地域の子育て施設へ訪問します。
- ② 地域イベントを企画します。
- ③ 地域の方々と積極的に連携し共に地域活性化に貢献します。

（4）経営目標を達成するために

- ① 定員12名の100%を目指します。
- ② 質の高い保育サービスを提供します。
- ③ 保育士の定着率向上を目指します。

令和7年度事業計画（太陽の家相模原清菊園）

（1）利用者様やご家族に「安心・温もり・満足」を感じていただくために

- ① ご家族と施設職員が合同で参加できる施設内研修の開催を実現します。
- ② ご家族が参加する施設行事を開催し、ご入居者とご家族と一緒に過ごすことができる余暇時間の提供を実現します。
- ③ SNS 媒体を利用し、ご家族にご入居者の生活場面の配信・投稿をすることによって、施設サービスの様子を知っていただくことで、安心・満足の向上を実現します。

（2）職員の働き甲斐を高めるために

- ① 識学の役割定義表を活用し、職員一人ひとりが職種・役割に合わせた個人年度目標計画を実行することによって、達成感が持てる職場づくりを実現します。
- ② 福祉用具や ICT 導入、PC 環境を整備することによって、業務負担を軽減し職員が働きやすい環境を実現します。

（3）地域に愛され、頼られる施設となるために

- ① “なかよし食堂”を通じて、ご入居者、ご家族、地域住民の皆様との憩いの場を増やすことを実現します。
- ② 社会福祉協議会や地域包括支援センターと連携し、地域住民向けの行事への参加・地域交流スペースの貸し出しなどを通じて、地域住民との交流を実現します。

（4）経営目標を達成するために

- ① 地域福祉事業所、医療機関との連携や営業を行い特養の待機者 10 名を確保し、毎月の空床ベッドを 2～3 床以下にすることによって年間入居稼働率 97%を実現します。
- ② ご入居者に質の高いサービスを提供するためにも必要な加算を取得できるように積極的に取り組むことで、安定した経営を実現します。
- ③ 変形労働の積極的な活用と協力ユニット間の連携強化を行い、職員が働きやすい労働環境を実現します。

令和7年度事業計画（太陽の家附属歯科診療所）

（1）利用者様やご家族に「安心・温もり・満足」を感じていただくために

- ① 患者様の声に耳を傾け、丁寧な説明を行うことで、患者様にご納得いただける診療を実現します。
- ② 多職種連携を通して得られる介護知識を深めることで、ここでしか受けられないサービス向上を実現します。
- ③ 介護施設の附属歯科として、地域の高齢者の口腔機能向上を図ることを実現します。

（2）職員の働き甲斐を高めるために

- ① スタッフの技術・接遇力を患者様の満足基準に合わせることを実現します。
- ② スタッフ間のコミュニケーションを深めることで、信頼関係を強めることを実現します。
- ③ 専門講習会に積極的に参加し、得た情報を共有し向上心を養うことを実現します。

（3）地域に愛され、頼られる施設となるために

- ① 患者様にとってよりよいサービスを提供できる地域定着型の歯科医院を実現します。
- ② 特に在宅医療は口コミもあるので居宅訪問診療を拡大していくことを実現します。
- ③ 附属歯科1階での口腔ケア・食支援の相談を実現します。

（4）経営目標を達成するために

- ① 居宅訪問診療及び外来において患者数の増加(5名程度/月)を実現します。
- ② 業務の効率化を図り、スタッフの時間外勤務を減らす(3h未満/月)ことを実現します。
- ③ 他法人の介護保険施設に対し太陽の家附属歯科診療所の強みをアピールし、密接に連携をすることで、新たな訪問診療先となる個人宅について前年比2割増を目指します。

令和7年度事業計画（歯科診療所優会）

（1）利用者様やご家族に「安心・温もり・満足」を感じていただくために

- ① 向上心のあるメンバーが集まるチームを創ることによって、良質のチーム医療で診療することを実現します。
- ② 患者様の心に寄り添う歯科医療を提供することによって、生涯に渡る「健康支援」を実現します。
- ③ 院内・院外問わずセミナーに参加することによって、当院職員の歯に関する知識向上・技術向上を実現します。

（2）職員の働き甲斐を高めるために

- ① 職種毎の役割分担を明確にすることによって、達成感を抱く職場環境を実現します。
- ② 自己成長できる環境を整備することによって、仕事に真剣に取り組める職場を実現します。
- ③ 「患者様のお口の健康から守る」目的を職種問わず職員全体で共有することによって、連帯感がある職場環境を実現します。

（3）地域に愛され、頼られる施設となるために

- ① 地域で行われるイベントに積極的に参加することによって、当院の認知度アップを実現します。
- ② 地域の事業所および契約先施設内職員向けに勉強会を開催することによって、当院の評判向上を実現します。
- ③ 法人内および契約先施設向けに歯や健康に関する情報発信をすることによって、施設職員やご入居者・ご家族の健康意識向上を実現します。

（4）経営目標を達成するために

- ① 歯科訪問診療について、月 370,000 点以上を達成します。
- ② 外来診療について、月 100,000 点以上を達成します。
- ③ 新患について、月 10 件以上達成します。

令和7年度事業計画（太陽の家和田の里歯科診療所）

（1）利用者様やご家族に「安心・温もり・満足」を感じていただくために

- ① 症状を明確にお伺いし、丁寧に説明することによって、安心を実現します。
- ② 生活状況を把握し、健康寿命の延伸、健康増進を図ることによって、温もりを実現します。
- ③ 十分な理解を得て治療に進むことによって、満足を実現します。

（2）職員の働き甲斐を高めるために

- ① スキルや知識を獲得するための研修を受講することによって、働き甲斐の意識向上を実現します。
- ② 経営状況を開示することによって、効果ある雇用管理を実現します。
- ③ 雇用の定着率を上げることによって、業績向上を実現します。

（3）地域に愛され、頼られる施設となるために

- ① かかりつけ歯科医機能によって、地域の根ざすことを実現します。
- ② 日常生活圏域内での歯科医療サービスを実現します。
- ③ 訪問歯科診療を実践することによって、保健医療サービスならびに介護サービスを実現します。

（4）経営目標を達成するために

- ① 保健医療サービスによって、外来診療収入の向上を実現します。
(目標：180,000点/月)
- ② 保険外の医療事業収入によって、外来診療収入の向上を実現します。
(目標：250,000円/月)
- ③ 訪問歯科診療の実践によって、訪問診療収入の獲得を実現します。
(目標：20,000点/月)

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は「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（満足）」を三本柱として掲げ、実施しています。

令和7年度は、これまでの研修に加え「新任者研修」と「職種別研修」を新たに開始します。

「新任者研修」は、新たに課長や主任などいわゆる「役付き」となったばかりの職員を対象に、その職に求められる役割への理解促進や必要な技術の習得を目的とするものです。

「職種別研修」は、管理栄養士や保育職員といった一事業所に勤務している人数が比較的少ない職種に着目した研修です。研修という形で、他事業所の同職種の職員と意見交換の場を提供することで、日々の業務上の課題解決につなげていくことを目的とするものです。まさに、年間スローガン「あなたの気づきがチームを変える」に沿った研修となることを期待しています。

(1) 階層別研修

「次世代を育てる」「職位に必要な知識・技術・態度を身につける」ことを目的とした研修。例えるならば樹の幹を作る為の研修であり「しっかりとした幹があってこそ、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していく。

① 新規採用者研修

中途採用者を対象とした研修。3ヵ月に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（一日）と動画視聴研修で構成。ユーアイ二十一に入社した職員として

- (1) ユーアイ二十一が大事にしていること・理念
- (2) 法人の概要と組織
- (3) 働く上で大切にしていること

上記3点について理解することを目的とする。

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・災害）
権利擁護	※ハラスメント	事故防止 ～リスクマネジメント～	※ターミナルケアについて

※動画視聴研修

② 新人研修

新卒職員を対象とした研修。4月入社後に実施。年間を通してフォローアップ研修（7月・11月・3月）を実施することで達成度を確認し、成長をサポートする。

- （1）社会人、組織人としての心構え・立ち振る舞い
- （2）法人職員として働く上で守るべきルール
- （3）社会福祉法人で働く意義・法人職員に求められる能力（全職種共通）
- （4）同期入職の人脈の構築とチームワーク

上記4点について学ぶことを目的とする。

③ 課長研修

課長対象とし、法人が求める課長職の役割の理解、収支等に関する様々なデータの読み解き方について体系的に学ぶことで、経営的視点を身につけ、事業を運営する力を養うこと、また同職位の人脈構築を目的とする。

④ 主任研修

主任対象とし、法人が求める主任職の役割の理解と同時に経営や事業の仕組みを理解し、現場での業務を通して体得すること、また同職位の人脈構築を目的とする。

⑤ リーダー研修

リーダー対象とし、法人が求めるリーダー職とは何かを理解し、日々の課題の解決策の模索、同職位の人脈構築を目的とする。

⑥ パフォーマー研修

一般職員を対象とし、年間を通して実施。専門職を育てることを目的とする。

⑦ 新任者研修

新たに役職（課長・主任）に就いた職員を対象とし、職位の役割の理解とその職位で求める業務内容を理解する事を目的とする。

⑧ 職種別研修

管理栄養士・生活相談員・ケアマネジャーとして勤務している職員対象。

日々の施設での課題の共有や解決策の模索、同職種の人脈構築を目的とする。

※職種別研修に関しては、効果測定を行い保育士等の専門職研修も検討していく。

(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必要とされる研修。年間を通して各事業所の委員会主導で実施。

<研修項目>

	訪問 介護	通所 介護	認知症 対応型 共同生 活介護	居宅 介護 支援	特養 ・ 短期	小規模 多機能
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		—	○	—	—	—