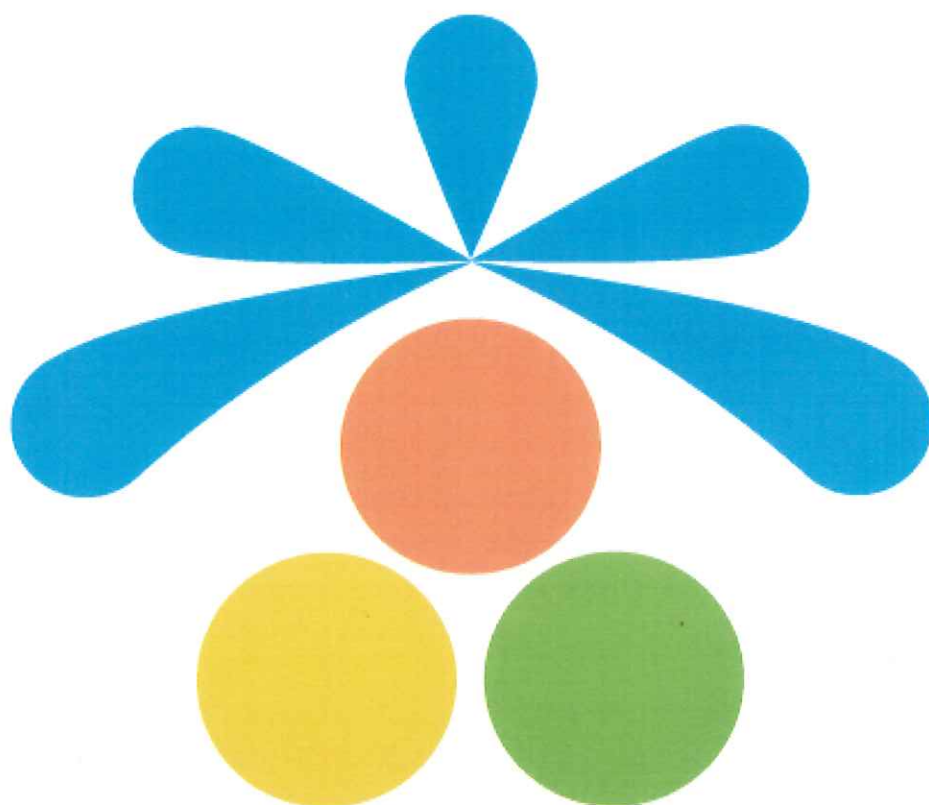


令和5年度 事業計画書



社会福祉法人
大三島育徳会

特別養護老人ホーム
短期入所生活介護
デイサービス
居宅介護支援事業所

博水の郷

認知症対応型
グループホーム
デイサービス

やまぼうし

就労移行支援事業
就労継続支援事業B型

世田谷区立 玉川福祉作業所
(同等々力分場)

障害者グループホーム
障害者短期入所

ホーム いろえんぴつ

地域密着型通所介護

喜多見だんちデイ

地域包括支援センター

用賀あんしんすこやかセンター
二子玉川あんしんすこやかセンター

訪問介護事業所

二子のわたし

特定相談支援事業所

相談支援センター フォルテ

地域密着型通所介護

タガヤセ大蔵デイ

鎌田区民センター内喫茶室 かふえ いろどり

新ロゴマークは大三島の「大」の文字をデザイン化し、
3つの丸は「三つの島」を表しています。

また、青色は空と清流の流れ、赤色はぬくもり、
緑色は安心と安らぎ、黄色は希望を表しています。

「大地に根ざし、地域の皆様の傘になる」という、
大三島育徳会の法人理念の意味も込められています。

令和5年度 事業計画書

I	法人事業計画	
1	令和5年度事業計画策定についてのごあいさつ	1
2	法人沿革・概要	4
3	組織図	5
II	統括本部	
1.	統括本部 令和5年度事業計画	
(1)	新型コロナウイルスの影響	6
(2)	社会福祉連携推進法人制度への参加	6
(3)	待機者の変化	6
(4)	介護人材不足の深刻化	6
(5)	物価高騰	7
2.	重点課題	
(1)	効率的・効果的な事業経営	7
(2)	新型コロナ対策	7
(3)	職員の確保、育成、定着	7
(4)	ファンドレイジング（資金調達）	8
3.	各室報告	
-1.	経営戦略室（中長期計画・SWOT分析）	9
-2.	人材対策室	17
-3.	地域公益活動室	18
-4.	検査室	20
-5.	情報広報室	21
-6.	災害対策室	22
III	高齢者支援局	
1.	事業計画策定にあたり	23
2.	施設サービス部	
(1)	施設サービス部事業計画	24
(2)	介護課事業計画	
1、	業務方針	27
2、	重点目標	27
3、	各ユニット援助計画	29
4、	利用者日課・ケアワーカー業務表	32
5、	年間サービス計画	33
(3)	相談支援課事業計画	34
(4)	看護課事業計画	
①	看護係	36
②	栄養係	40
(5)	施設運営	
①	会議・委員会	43
②	防災基本計画	45
③	保守管理計画	47
(6)	グループホーム課事業計画	
①	グループホームやまぼうし・デイサービスやまぼうし	48
②	事業内容（グループホーム・デイサービス共通）	52
③	中長期事業計画	54
④	年間サービス計画	56
3.	在宅サービス部	
(1)	在宅サービス部事業計画	57
(2)	デイサービス課（博水の郷・喜多見だんちデイ・タガヤセ大蔵デイ）	58
(3)	在宅支援課	65
①	居宅介護係（居宅介護支援事業所博水の郷）	65
②	訪問介護係（訪問介護事業所二子のわたし）	68

4. 地域包括支援部	
(1) 業務方針	72
(2) 重点的な取り組み	73
(3) 具体的な取り組み	74
IV 法人事務局	
1. 業務方針	81
2. 令和5年度重点目標	81
3. 総務課	82
V 障害者支援局	
1. 障害者支援局	
(1) 事業方針	85
(2) 障害者支援局の共通課題	85
2. 就労支援事業部（世田谷区立玉川福祉作業所・等々力分場）	
(1) 令和5年度運営方針	86
① 基本方針	86
② 今年度の重点課題	87
③ 施設の概況	87
(2) 就労継続課	
① 支援方針	90
② 重点目標	90
③ サービス内容	91
④ 作業内容	91
(3) 就労課	
① 就労移行支援事業	92
② 就労定着支援事業	94
(4) 事業運営	
① 日課	95
② 利用者会	95
③ 係・実行委員活動	95
④ 運動	95
⑤ 健康管理	96
⑥ 栄養管理	96
⑦ 保護者連絡会	97
⑧ 実習・研修生受入計画	97
⑨ 職員研修	97
⑩ 委員会	98
⑪ プロジェクト	98
⑫ 会議	98
⑬ 医療等機関名	99
⑭ 外部支援	99
⑮ 災害対策	99
⑯ 危機管理	100
⑰ 年間行事予定（案）	101
(5) 相談・苦情受付窓口	
① 苦情対応	102
② 虐待防止	102
③ 個人情報保護	102
④ 苦情解決第三者委員	102
2-2. 就労支援事業部 就労課 就労訓練係、カフェ運営係（かふえ いろどり）	
(1) 運営方針	103
(2) 今年度の重点目標	104
(3) 事業運営	104
3. 生活援助事業部	
(1) 居住支援課（ホーム いろえんぴつ）	106
(2) 相談支援課（相談支援センター フォルテ）	109

I 法人事業計画

1. 令和5年度事業計画策定についてのごあいさつ

令和5年3月吉日
社会福祉法人 大三島育徳会
理事長 田中 雅英

本年度における事業計画の重点項目と実施のための基本的事項を示した「大三島育徳会 令和5年度事業計画」を策定しました。

昨年を振り返って

一昨年に続き新型コロナに翻弄された1年間でした。施設の利用控え、利用者や職員の感染による事業縮小が繰り返し起こりました。法人の施設では重症化のご利用者や職員がいなかったことは幸いでした。長期間にわたり感染予防を徹底し、利用者の命と健康、そして生活を守ってきた職員には敬意を表します。2月には感染者数はピークを越え、第8波は収束に向かっていきます。第9波が襲ってこないことを祈るばかりです

加えて、エネルギー価格・物価の高騰、深刻な介護人材不足、賃金の上昇圧力などにより、介護施設は厳しい経営を余儀なくされました。その上、7月には唯一の介護の族議員であった園田参議院議員が議席を失いました。介護業界にとって、令和4年は未曾有の危機に見舞われた年でした。こうした状況下、私は東京都高齢者福祉施設協議会（以下、高齢協）の会長、全国老人施設協議会（以下、老施協という）の副会長として、厚生労働省、財務省、内閣府規制会議、東京都などに対する要望活動等の一端を担いました。その結果、国と東京都による物価高騰支援、感染症対策支援、デイサービス事業における軽度者の総合事業への移行反対などに一定の成果を得ることができました。今後も高齢協、老施協の役員として施設の経営環境を改善すべく尽力していきます。

青葉台さくら苑事業再生

令和元年10月から始まった「青葉台さくら苑」の事業再生は3年余が経過しました。日本で新型コロナの感染者が最初に確認されたのが令和2年1月ですから、ほぼコロナ禍の期間とかぶります。ショートステイ、デイサービスの利用控え、感染による事業縮小、特養の入所控えなどが繰り返されました。しかしながら、職員の奮闘により再生計画の各目標はほぼ達成されました。事業再生に取り組んできた職員に心から感謝いたします。何よりも介護職員の確保が順調に進んだことが大きいです。もはや「退職届」に怯えることがなくなりました。博水の郷から青葉台さくら苑へ出向した職員は私を含めて17人に上りました。

令和5年度の抱負

5月の連休明けには、新型コロナの感染法上の取り扱いが2類から5類に引き下げられます。今後、さまざまな規制が解除されていきます。しかしながら、高齢者施設には重症化するリスクが高い入居者が多く入居しています。感染対策を大幅に緩めるわけには行きません。また、働く職員が安心・安全に働き続けられる環境整備が必要です。特に、施設における感染者の入院調整、その他、PCR・抗原検査の公的支援、クラスター発生時の医療支援など「施設におけるウィズコロナへ」の体制が整えられることを期待しています。

現在、介護人材不足の深刻化に加えて、電気、ガスをはじめ物価の高騰、厳しい経営に追いこまれている施設が多いです。それに拍車をかけているのが賃金上昇圧力です。ユニクロは「給与を最大40%引き上げる」、APAホテルは「ベースアップ1万円」と派手な花火をあげています。一方、介護業界は花火を上げる原資がありませんから、物価高による賃金上昇圧力に応えられるよう令和6年の次期介護報酬改定に向けて「引き上げ」の必要性を国に訴える必要があります。高齢協と全老協に積極的に協力していきます。

最後に

「勝ちに不思議の勝ちあり、負けに不思議の負けなし」プロ野球の野村克也監督の座右の銘です。今年の年頭の辞にも取り上げました。これはスポーツの分野にとどまらない真理だと思います。失敗の本質と向き合えということでしょうか。確かに、経営が傾いている法人は傾くべくして傾いているように見えます。不思議でも何でもありません。介護業界において事業が傾く主な要因は介護人材不足です。「採れない、育たない、すぐやめる」の悪循環に陥っています。幸い、大三島育徳会・三交会の両法人とも介護人材の採用、育成、定着は順調です。有能な採用担当者が揃っている上に、職場環境が整っているからです。「TOKYO働きやすい福祉の職場宣言」は両法人が100%の評価を得ています。大三島育徳会は、「東京都女性活躍推進大賞」、「世田谷区男女共同参画先進事業者表彰」を受賞しています。今年度も大三島育徳会・三交会の両法人が力を合わせて、ご利用者・地域のニーズに応えるよう尽力していきます。どうぞよろしく願いいたします。

青葉台さくら苑黒字化

「青葉台さくら苑」の事業再生開始から3年が経過しました。再生計画の各目標はほぼ達成することができました。日本で新型コロナの感染者が最初に確認されたのが令和2年1月ですから、ほぼコロナ禍の期間とかぶります。ショートステイ、デイサービスの利用控え、感染による事業縮小、特養の入所控えなどを乗り越えてきました。大三島育徳会から出向して事業再生に取り組んだ職員に心から感謝いたします。

<理 念>

☆法人理念

「地域に根ざした社会福祉の実践」

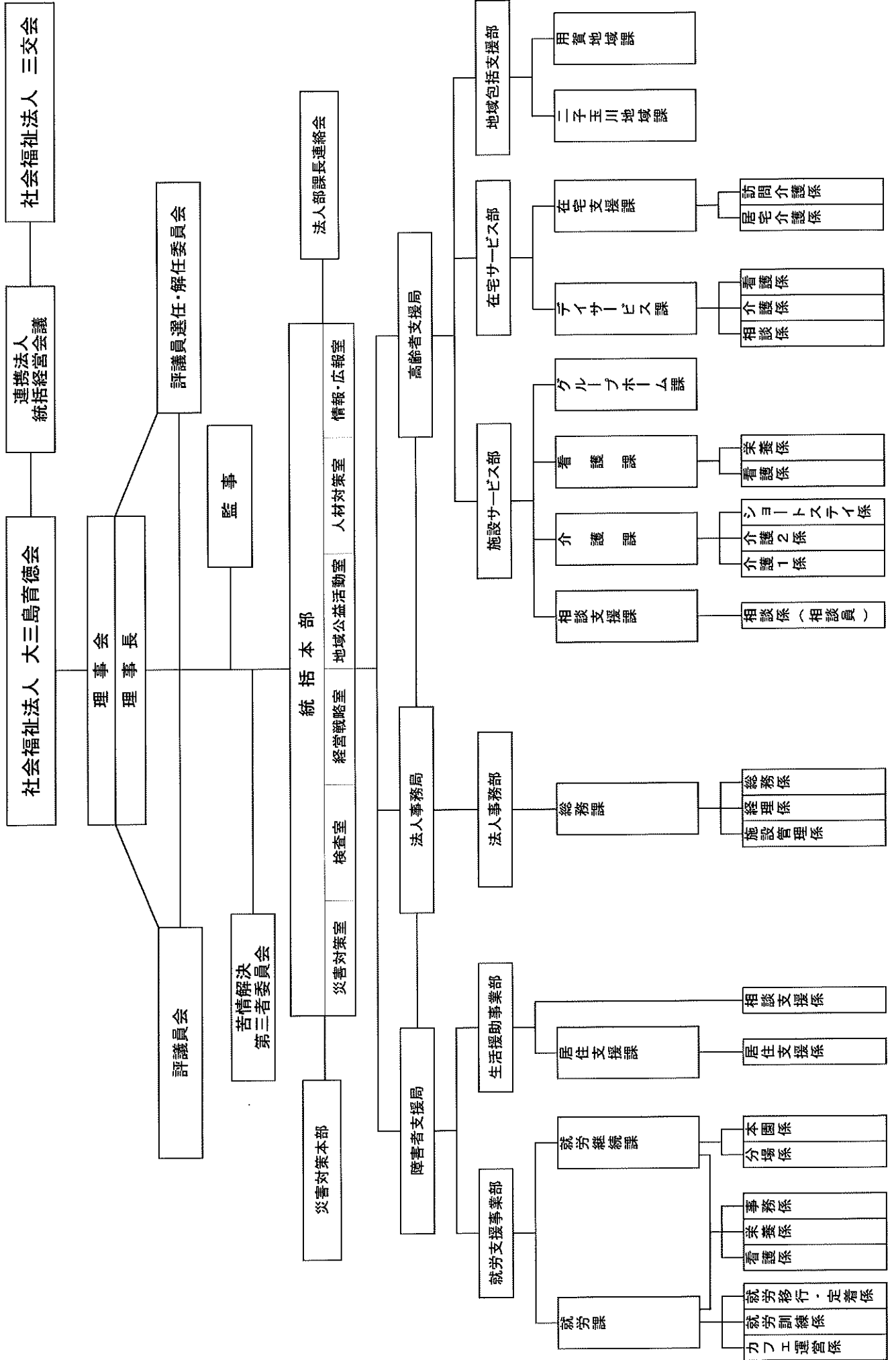
- ★ 博水の郷 理念
「あなたらしい生活と生き方を支援します」
「目配り」「気くばり」「心くばり」
- ★ やまぼうし 理念
「やまぼうしは 良く話し よく笑い よく歩く
和やかなホームを目指します」
- ★ 世田谷区立玉川福祉作業所 理念
「自分が選んで自分で決める、私らしい生活づくり」
<Smile is best!>
- ★ ホーム いろえんぴつ 理念
「ひとりひとりの未来（あした）に向かって、
自立した私らしい生活づくり」
- ★ 喜多見だんちデイ 理念
「料理から体操まで、あなたらしい時間を創造し支援します」
- ★ あんしんすこやかセンター 理念
「高齢者が住み慣れた地域で、尊厳を持って安心・
安全に暮らし続けられるよう支援します」
～世田谷区ならではの地域包括ケアシステムの構築に向けて～
- ★ 二子のわたし 理念
「信頼の『架け橋』」
～「その人の生き方や価値観を守り、尊厳あるあなたらしい生活が続くようご支援します。真心と人間味あふれる”ふれあい”を大切に、ご利用者・ご家族との信頼の架け橋を『わたし』ます。」～
- ★ タガヤセ大蔵デイ 理念
「あなたが あなたらしく 生活できるように 地域をタガヤします」
- ★ 相談支援センター フォルテ 理念
「私らしい生活づくりを応援します。
主役はあなたです。伝えて下さい。あなたの思いを」
- ★ かふえ いろどり
「あなたの働きやすさを支援します」
～地域とともに～

2. 法人沿革・概要

<沿革>

平成12年	11月28日	社会福祉法人 大三島育徳会 認可
	11月30日	社会福祉法人 大三島育徳会 設立登記
平成14年	2月28日	特別養護老人ホーム 博水の郷 工事完成
	3月29日	特別養護老人ホーム 博水の郷 施設認可
	4月1日	「特別養護老人ホーム 博水の郷」 運営開始
	5月1日	「短期入所生活介護 博水の郷」 運営開始
	8月1日	「居宅介護支援事業所 博水の郷」 運営開始
	9月1日	「デイサービス 博水の郷」 運営開始
平成16年	10月1日	認知症対応型「グループホーム やまぼうし」 運営開始
平成17年	2月1日	「世田谷区立玉川福祉作業所」 並行運営開始
	4月1日	知的障害者通所授産施設「世田谷区立玉川福祉作業所」及び「世田谷区立玉川福祉作業所等々力分場」の指定管理者として運営開始
平成18年	6月1日	「短期入所生活介護 博水の郷」ユニット型運営開始
平成19年	10月1日	認知症対応型「デイサービス やまぼうし」 運営開始
平成20年	4月1日	「特別養護老人ホーム 博水の郷」一部ユニット型運営開始
	4月1日	障害福祉サービス事業 「世田谷区立玉川福祉作業所」 (障害者自立支援法により施設種別の改定)
平成23年	7月1日	障害者ケアホーム・グループホーム・ショートステイ 「ホーム いろえんぴつ」 運営開始
	9月1日	「喜多见だんちデイ」 運営開始
平成25年	4月1日	世田谷区地域包括支援センター「用賀あんしんすこやかセンター」委託事業者として運営開始
	7月1日	「訪問介護支援事業所 二子のわたし」 運営開始
平成26年	4月1日	「特別養護老人ホーム博水の郷」 「ユニット型」「従来型」別事業所として運営開始
	8月1日	知的障害者特定相談支援事業「相談支援センター フォルテ」 運営開始
	9月1日	「タガヤセ大蔵デイ」 運営開始
平成29年	5月1日	「訪問介護支援事業所 二子のわたし」 「知的障害者居宅介護 行動援護事業所」として運営開始
	6月1日	生活困窮者就労訓練事業 開始
平成31年	1月1日	障害福祉サービス事業 「世田谷区立玉川福祉作業所」 「就労定着支援」運営開始
	3月1日	訪問介護事業所 二子のわたし 行動援護事業開始
令和元年	7月16日	世田谷区地域包括支援センター「二子玉川あんしんすこやかセンター」委託事業者として運営開始
	10月6日	社会福祉法人三交会「青葉台さくら苑」(目黒区)を姉妹法人として連携開始
令和3年	9月29日	住宅確保要配慮者居住支援法人として指定
令和4年	4月1日	世田谷区立鎌田区民センター内喫茶スペース運営受託
	7月12日	鎌田区民センター内喫茶室「かふえ いろどり」運営開始 (令和5年3月末現在)

社会福祉法人 大三島育徳会 組織図



Ⅱ 統括本部

令和 5 年 3 月吉日
社会福祉法人 大三島育徳会
統括本部長 田中雅英

1. 統括本部 令和 5 年度事業計画

事業計画の策定にあたりつぎの 4 項目を勧案する。

(1) 新型コロナウイルスの影響

感染拡大第 8 波のピークは過ぎつつある。しかしながら、死亡者の 8 割以上が高齢者というデータがある。重症化しやすい高齢者が入居する施設においては、感染対策を緩めるわけには行かない。公的費用によるワクチン接種、PCR、抗原検査、そして、施設内感染者に対する入院調整など従来通りの公的なサポートが必要である。高齢協と老施協とともに厚労省、東京都等に対して要望していく。事業計画策定にあたっては、今年度も陽性者、濃厚接触者の発生によるサービスの縮小、利用控えによる影響を念頭に置いて計画を練らなければならない。

(2) 社会福祉連携推進法人制度への参加

社会福祉連携推進法人制度が施行されて 1 年になる。都内には 3 法人が設立されている。制度の目的には、大三島育徳会が三交会の事業再生にあたり行ってきた事業項目がほとんど網羅されている。中小規模の法人が経営基盤を強化する有力な選択肢であり、設立を目指していく。

(3) 待機者の変化

特養の待機者調査(*1)によると、入所に至らないケースが増えている。例えば、医療依存度が高い人の申し込みについて、「増加している」、「やや増加している」を合計すると 82.4%になる。身寄りや身元引受人(*2)が不在の申し込みは、「増加している」、「やや増加している」を合計すると 66.4%となっている。一方、入居に至らなかった理由の一番は「医療依存度が高い方」95.8%である。次は「身元引受人が入所後の事務手続きができない方」44.8%となっている。医療体制の整備、相談員の増員にも限界があり、入所可能な待機者の確保が容易でなくなる危険性がある。

* 令和 4 年度「東京都内特別養護老人ホーム入所(居)待機者に関する実態調査」
東京都高齢者福祉施設協議会（以下、高齢協という）

(4) 介護人材不足の深刻化

令和 3 年度と同様に介護人材不足が続いている。令和 4 年 9 月末の都内の介護サービスに関わる有効求人倍率は、全国平均 3.78 倍に対して 6.04 倍だった。一方、世田谷区を管轄するハローワーク渋谷管内では 10.04 倍にもなる。多摩地域（立川、八王子、青梅、町田、府中）管内の平均 2.04 倍の約 5 倍となっている（令和 4 年 9 月 東京労働局調査）。

(*1) 東京都高齢者施設協議会（以下、高齢協）「令和 4 年度特別養護老人ホーム待機者に関する実態調査」

(*2) 連帯保証人、保証人を含む

(5) 物価高騰

高齢協で令和4年6月に実施した「燃料費の高騰に伴う影響度調査」では、回答したすべての施設が収支に影響があるとしていた。円高・ウクライナ問題による物価高騰の長期化で、介護施設、事業所の経営への影響は増大している。国の交付金等の活用についても地域差が生じている。もはや、1施設1法人の努力ではどうにもならない。物価高騰により、利用者負担への転嫁が困難な社会福祉施設の運営に影響が生じないよう財政的支援が求められている。

2 重点課題

今年度は以下に示す4つの重点課題に取り組み、事業及び財務面の健全化を図っていく。

- (1) 効率的・効果的な事業経営
- (2) 新型コロナ対策
- (3) 職員の確保、育成、定着
- (4) ファンドレイジング (*1)

(*1) ファンドレイジングとは直訳すると資金調達を意味する。社会福祉法人をはじめとする民間非営利団体が資金を個人または法人、あるいは助成金などを通じて政府などから集める行為。

(1) 効率的・効果的な事業経営

経営戦略室が中心となり行う。

P9「3. 各室報告 3-1. 経営戦略室(3) 効率的・効果的な事業経営」のとおり。

(2) 新型コロナ対策

① 職員の感染対策

職員に対し、ハイリスクの利用者をケアしているという自覚を持つよう促す。これまで通り、感染予防を徹底してもらおう。マスク着用、手洗い、換気、三密回避を継続していく。

② 施設における感染症対策

出勤時の検温と手指消毒の徹底をおこなう。5月には新型コロナが感染症法の5類に位置づけられるため、感染対策を講じた上で直接面会を再開する。ただし、感染状況によっては、玄関エリアでのガラス越し面会とWEB面会を主とする。定期的な換気の実施、食事時間の調整などを状況が許す範囲で行う。外出、ボランティアの受け入れ、会議方法、マスクの着用などについては、感染状況をみながら徐々に緩和していく。

③ 感染症対応 BCP の活用

集団感染が発生した施設の例から、新型コロナは法人の人的資源に多大な影響を及ぼすこととなる。その結果、どの事業を継続するか否かの選択を迫られることになる。事業の縮小、休止を決断するということだ。感染が発生した場合には、感染症BCPを活用し対応していく。また、内容については、随時更新していくものとする。

(3) 職員の確保、育成、定着

① 現状（令和5年2月現在）

特養・ショート利用者108名に対して、介護職員52人（常勤換算46.7人）、うち技能実習生3人、看護師9人（常勤換算8.2人）合計61人。看護職員を含めた常勤換算は1.97対1である。

② 今年度の採用計画

各種就職フェアには積極的に参加して新卒、中途採用を問わず将来性のある職員の確保に努める。また、専門学校との連携を図り、良い人材を紹介してもらう。外国人人材については、ベトナムからの技能実習生を継続して雇用していく。

③ 研修（年間個別育成計画）

i. 職員研修

接遇マナー研修、管理職研修、ハラスメント研修、人権研修、介護報酬改定に関する研修など実施する。外部研修（WEB研修）を積極的に受ける。各個人が上司と相談の上で目標設定し、研修計画を作成する。4半期ごとに目標達成状況を確認し、PDCAを進めていく。

ii. 技能実習生

教育担当職員を中心に技能実習生への介護技術を伝える。夜勤ができるまでに育てる。委託している日本語指導員により、日本語のN2、N1（*1）習得を支援する。介護福祉士の資格取得に向け育成する。生活支援については、三交会と情報交換、協働して行う。

（*1）「N2」「N1」とは、「日本語能力試験」のランクのこと。「N1」から「N5」までである。

「N1」は幅広い場面で使われる日本語を理解することができるレベル。「N2」は日常的な場面で使われる日本語の理解に加え、より幅広い場面で使われる日本語をある程度理解することができるレベル。

④ 具体的実施項目

- i. 処遇改善加算、特定処遇改善加算、新処遇改善加算の給与への付与
- ii. 世田谷区介護職員宿舎補助、東京都介護職員宿舎借り上げ支援事業の活用
- iii. ハローワークへの営業
- iv. 就職フェアへの積極的参加
- v. 就職希望者への対応の迅速化
- vi. 環境改善（壁紙・床の張替え、古い備品の入れ替え、）

(4) ファンドレイジング（資金調達）

① 目的

法人の地域課題を解決する社会福祉活動に対する資金調達である。地域住民へ寄付、後援会への参加を促進する。地域福祉を推進させる手段のひとつとする。

② 方法

寄付、助成金、東京都経営支援補助金をはじめとする各種補助金、などを活用する。寄付については、クラウドファンディングを実施する。法人の活動を広く知らせ、理解・共感してもらうために、WEBやSNSで活動内容を確認できるようにする。また、オンライン決済、電子マネー活用などの環境を整備する。

③ アフターフォロー

寄付者へのフォローを充分に行う。継続的な関係を築く。誰が、いつ、いくら寄付をしてくれたという情報を正しく記録する。また、その情報をすぐに確認できるシステムを構築する。ファンドレイジングを効率的かつ確実に取り組めるよう、各種情報ツールを積極的に活用していく。

3. 各室報告

3-1. 経営戦略室

経営戦略室長 田中 美佐

(1) 事業計画の策定にあたり

新型コロナウイルス（以下新型コロナ）が流行りだしてから3年が経った。令和5年度、コロナは感染症の2類から5類に変更になるといわれているが、感染が終息するとは考えられない。今後も、法人内・施設内では、感染対策を徹底し、広がらないようにしていく。新型コロナとの共存を前提とした事業計画を作成していく。

今年度は障害者支援局のプロポーザルが始まるとともに、地域包括のプロポーザルの準備が始まる。また他にも手を挙げられる事業があれば、積極的に手を挙げていく。特養と知的障害者の作業所を中心に、当法人は高齢者福祉事業と障害者福祉事業を行いながら、居住支援法人、中間就労支援事業等それ以外の社会福祉を行っていくために、職員とともに情報を積極的に取得していく。

前年度から始まった社会福祉法人連携推進法人制度については、引き続き立ち上げ準備をしていく。

(2) 本年度計画

SWOT分析に基づく中長期事業計画による今年度のおもな対策は、つぎのとおり。(定量的な目標はP26「令和5年度各事業所数値目標」、P58「重点目標①」、P91「サービス内容iii」)

①ファンドレイジング

当法人が設立され23年となる。基幹施設である博水の郷の開設から21年となる。20年経つと、物品やしつらえが経年劣化している。ファンドレイジングにより、資金を獲得し、ご利用者が快適に過ごせるような施設としていく。補助金を獲得し、ご寄付を募り、クラウドファンディングを行っていく。

②行事の再開

コロナ禍での規制が緩和されると予想される。これまで控えていた、面会や行事を、感染症の様子を見ながら再開していきたい。ご利用者やご家族に満足していただけるサービスを心掛ける。

③地域包括ケアシステム

近年、地域包括ケアシステムの構築が課題と言われている。当法人は、地域包括支援センターを2か所運営している。特別養護老人ホーム博水の郷が、地域包括が受けた案件の解決手段となるよう、法人間連携をしながら、法人全体で地域を支えていきたい。また、高齢者サービスと障害者サービスをどちらも、地域の資源となるように、連携していく。

④広報活動

広報も充実していきたい。ホームページはもとより、インスタグラム、ツイッターの更新を頻繁に行う。メディアからの取材は積極的に受け、内外への発信を行っていく。

⑤社会福祉連携推進法人

設立手続きを進める。他の法人の参加を募り、社会福祉法人が地域の課題解決・緩和のために円滑に協働する環境を作る。

(3) 効率的・効果的な事業経営

① 高齢者支援局

施設サービス部、在宅サービス部、地域包括支援部の3部からなる。今年度は前年度以上に施設サービス部と在宅サービス部の稼働率を上げる。地域包括支援部は、地域のニーズを発掘し解決していく。予防事業により、地域の高齢者の健康寿命をあげる。

「博水の郷」については、ご利用者の体調管理・感染症対策を強化する。利用者の退所後から新規入所までの期間の短縮と、空所利用により稼働率を引き上げる。空きベッドの利用はご利用者・ご家族様のご理解をいただき、積極的に行う。

「やまぼうし」については、少ない人員の中、ご利用者をサポートし、感染対策をおこならないようにしていく。ご家族との面会にも感染対策を行う。

博水の郷、喜多見だんち、タガヤセ大蔵の三つのデイサービスについては、営業を積極的に行い、稼働を上げる。新規利用者の確保に努める。

居宅介護支援事業所は、安定した件数を受けていく。ケアマネージャーとして地域の福祉案件の発掘も行い、区の保健福祉課や地域包括支援センターにつなげていく。今後、ケアマネジメント費の有料化を見据え、利用者へのサービスの質を高め、有料化しても依頼していただけるように信頼を得る。

訪問介護は、積極的な利用者の受け入れを行うことにより、これまで以上に収益力を高めていく。

地域包括支援部は、区が昨年から取り組んでいる、四者連携（※）で、地域の福祉のニーズの把握と解決を行っていく。総合相談のうち、障害者に関することは、当法人の障害者支援局と連携していく。高齢者支援だけでなく、障害者支援との横のつながりも強化し協働していく。

総務部、事務部門においては、ご利用者、ご家族と職員のサポートを行っていく。連携推進法人が具体化してきたら、職員採用、研修、行政提出書類作成などを行う。ファンドレイジングの中心となって、資金を集めていく。補助金は見逃さず、ご寄付は積極的にお願ひし、クラウドファンディングで、広く資金のお願いをしていく。

（※）四者：地域包括支援センター、まちづくりセンター、地区社協、児童館

② 障害者支援局

障害者支援局の玉川福祉作業所（以下玉福）は、看板商品となりつつある「Irodori」のブランド商品を日本全国に広報し販売する。「かふえいろどり」は、メニューを再考しながら売り上げを伸ばす。今年度は、玉川福祉作業所のプロポーザルがある。もちろん手を挙げていく。そのほかにも新規の事業の情報があれば、積極的に手を挙げていく。「たまピカクロス」は、原材料の獲得先を発掘していく。

障害者グループホームを新しく開設するための打ち合わせを行っていく。

また、令和4年度から受託した、鎌田区民センターの就労訓練を行うカフェは、メニューの見直しや、広告を積極的に行うことで、来客数をあげ、売り上げをアップさせる。

③ 居住支援法人大三島育徳会

令和3年より開始した、「居住支援法人大三島育徳会」では、働きづらい人、住居に困っている人に、住居を提供し、支援していく。支援によって、仕事につき働き、一人でも生きていけるような支援を目指す。すでに、令和3年度から支援している事例を今年度も続けていき、新たな対象者も募っていく。

④ 社会福祉連携推進法人

令和4年4月施行された、社会福祉連携推進法人制度をうけ、当法人も設立していく。当法人博水の郷内に事務所を置き、大三島育徳会、三交会、他の法人とともに、連携していく。人材採用、アライアンスと建物管理の連携を行っていく。

(4) 中長期事業計画

今年の中長期事業計画の最終年である。令和5年度も、新型コロナの影響を受けると予想される。感染拡大状況によっては、収益が大幅に減少する危険性もある。人材の確保と、経費見直しにより、経営への負担を軽減する。

令和3年度

- ・ SWOT分析に基づく中長期事業計画の見直しを行う。（次ページ以降）
- ・ 外部環境の変化（介護報酬改定、社会福祉法改正）、内部環境（人材の確保・育成・定着、財務力等）を踏まえたSWOT分析
- ・ 定量的な目標設定⇒おもに収入、収益力、リスクマネジメントなど
- ・ 定性的な目標設定⇒法人組織の整備、地域における公益的な取り組みなど

令和4年度

- ・ 中長期事業計画の進捗状況の確認
- ・ 必要に応じた中長期事業計画の見直し
→「SWOT分析に基づく中長期計画」の番号に沿い、成果のあったものを事業報告書に記述する。

令和5年度

- ・ 中長期事業計画の進捗状況の確認と見直し
- ・ 中長期事業計画の成果確認・評価
- ・ 次期中長期事業計画の重点項目の洗い出し

「令和3年度～令和5年度 SWOT 分析」

1 内部環境

(1) 強み (Strengths)

- ①人材対策室の高い福祉・介護人材確保競争力
- ②高齢・障害両分野の運営
- ③都内特養で2番目の「住宅確保要配慮者支援法人（居住支援法人）」の認定
- ④複数の社会福祉法人との交流と協働
- ⑤社会福祉法人三交会との強い連携体制
- ⑥高齢協・区施設長会などへの活動参加による高い情報収集力
- ⑦地域の町会との強い連携体制
- ⑧地域公益活動室による様々な取り組み
- ⑨災害対策室による自然災害・感染症に対する取り組み（災害訓練・BCP作成）
- ⑩地域でのカフェの運営
- ⑪社会福祉連携推進法人の設立

(2) 弱み (Weaknesses)

- ①管理職になる職員の育成
- ②事務職員・看護職員の不足
- ③ICTを使いこなせないこと
- ④老朽化による設備・備品修繕・新規購入費用の増加
- ⑤資格保有者（介護福祉士、ケアマネジャーなど）の不足
- ⑥管理職の育成不足
- ⑦低い収益率

2 外部環境

(3) 機会 (Opportunities)

- ①各種補助金公募
- ②国によるDXの推進
- ③社会福祉連携推進法人制度の施行
- ④他産業からの労働力の流出
- ⑤東京都介護職員宿舎借り上げ事業の拡充
- ⑥世田谷区介護・看護職員宿舎借り上げ事業
- ⑦区による新たなプロポーザル
- ⑧カフェ事業による就労訓練
- ⑨ファンドレイジングの実施

(4) 脅威 (Threats)

- ①新型コロナ陽性者発生による職員の欠員、利用者の受け入れ抑制
- ②新型コロナによる利用控え
- ③近隣地域の特養の新設
- ④国の制度の見直し
- ⑤介護報酬の抑制傾向
- ⑥就職フェアの規模縮小、中止、延期
- ⑦台風・ゲリラ豪雨等の自然災害を被りやすい立地
（多摩川、野川、仙川など河川が近い）
- ⑧大規模法人化の流れによる吸収合併、事業譲渡の増加
- ⑨物価高騰
- ⑩賃金上昇圧力

SWOT フレームのまとめ

	外部環境	内部環境
好影響・プラス面	<p>機会 (Opportunities)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①各種補助金公募 ②国による DX の推進 ③社会福祉連携推進法人制度の施行 ④他産業からの労働力の流出 ⑤東京都介護職員宿舎借り上げ事業の拡充 ⑥世田谷区介護・看護職員宿舎借り上げ事業 ⑦区による新たなプロポーザル ⑧カフェ事業による就労訓練 ⑨ファンドレイジングの実施 	<p>強み (Strengths)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①人材対策室の高い福祉・介護人材確保競争力 ②高齢・障害両分野の運営 ③都内特養の中で 2 番目の「住宅確保要配慮者支援法人」の認定 ④複数の社会福祉法人との交流と協働 ⑤社会福祉法人三交会との強い連携体制 ⑥高齢協・区施設長会などへの活動参加による高い情報収集力 ⑦地域の町会との強い連携体制 ⑧地域公益活動室による様々な取り組み ⑨災害対策室による自然災害・感染症に対する取り組み（災害訓練・BCP 作成） ⑩社会福祉連携推進法人の設立 ⑪地域におけるカフェの運営
悪影響・マイナス面	<p>脅威 (Threats)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①新型コロナ陽性者発生による職員の欠員、利用者の受け入れ抑制 ②新型コロナによる利用控え ③近隣地域の特養の新設 ④国の制度の見直し ⑤介護報酬の抑制傾向 ⑥就職フェアの規模縮小、中止、延期 ⑦台風・ゲリラ豪雨等の自然災害を被りやすい立地（多摩川、野川、仙川など河川が近い） ⑧大規模法人化の流れによる吸収合併、事業譲渡の増加 ⑨物価高騰 ⑩賃金上昇圧力 	<p>弱み (Weaknesses)</p> <ul style="list-style-type: none"> ①管理職になる職員の育成 ②事務職員・看護職員の不足 ③ICT化を使いこなせないこと ④老朽化による設備・備品修繕・新規購入費用の増加 ⑤資格保有者（介護福祉士、ケアマネジャーなど）の不足 ⑥管理職の育成不足 ⑦低い収益率

SWOT 分析による課題整理

強みで機会を取り
込む

- ①人材対策室の高い福祉・介護人材確保競争力により、他産業から流出した人材を三交会とともに確保する。その際、東京都、世田谷区の宿舍借り上げ事業を活用する。
- ②高齢・障害両分野を運営していることに加えて、「住宅確保要配慮者支援法人」の認定を活用し、対象者を支援する。
- ③複数の社会福祉法人との交流と高い情報収集力を活用して、新介護報酬への対応、DX 推進に必要な情報を得る。
- ④社会福祉連携推進法人創設する。
- ⑤高い情報収集力と他法人との交流を生かして、コロナ対策、DX、技能実習生の活用ノウハウの取得などを推進する。
- ⑥地域の町会との強い連携体制、地域公益活動室と災害対策室によるさまざまな取り組みにより、地域における公益的な取り組みを推進する。
- ⑦カフェの運営を成功させ、収益率を向上する。
- ⑧社会福祉連携推進法人を設立し、複数法人でプロポーザルの提案を行う。

強みで脅威を克服
する

- ①災害対策室による感染症対応 BCP の作成、感染対策シミュレーションなどを活用して、新型コロナ陽性者発生時の対応を適正かつ迅速に行う。
- ②高い人材確保競争力により、新設特養との職員の取り合いを制する。加えて、就職フェアの規模縮小、中止、延期で取り残された求職者を取り込む。
- ③高い情報収集力を駆使して介護報酬の加算を可能な限り取得して、収益性を高める。
- ④災害対策室による自然災害・感染症に対する取り組み（災害訓練・BCP 作成）により、災害に備える。
- ⑤大規模法人化の流れに対抗するために、三交会を事業再生させ、連携推進法人創設の足掛かりとする。
- ⑥社会福祉連携推進法人を設立し、共同仕入れによるコストの削減を行う。

弱みで機会を逃さないようにする

- ①低い利用率と介護職員不足を解消し、新規事業計画に積極的に取り組めるようにする。
- ②ICT化の遅れを取り戻して、国が推進するDXに取り組む。
- ③設備・備品の修繕・更新により職場環境を改善し、他産業からの人材確保につなげる。
- ④資格所有者の確保、管理職を育成し、三交会事業再生の支援態勢を整える。
- ⑤ファンドレイジングを活用した事業展開を検討する。

弱みと脅威による最悪シナリオを回避する

- ①低い利用率と介護職員不足を解消し新型コロナウイルスの影響によるリスクを減少させる。
- ②就職フェアの規模縮小・中止・延期による職員不足を人材対策室の高い確保競争力で補う。
- ③設備・備品の修繕・更新とICT化を推進し、ご利用者・求職者に選ばれる施設になる。
- ④新規事業を創設し、介護報酬抑制による収入減を補う。
- ⑤災害対策室による自然災害・感染症に対する取り組み（災害訓練・BCP作成）により、災害に備える。
- ⑥大規模法人化の流れに対抗するために、三交会を事業再生させ、連携推進法人創設の足掛かりとする。
- ⑦ファンドレイジングで低い収益を補う。

SWOT 分析に基づく中期計画

(令和3年4月～令和6年3月)

1. **強みによる機会の取りこみ**

- ①人材対策室の高い福祉・介護人材確保競争力により、他産業から流出した人材を三交会とともに確保する。その際、東京都、世田谷区の宿舍借り上げ事業を活用する。
- ②高齢・障害両分野を運営していることに加えて、「住宅確保要配慮者支援法人」の認定を活用し、近隣の宗教法人から借地して、住宅確保のニーズに応える都市型軽費老人ホームを創設する。
- ③複数の社会福祉法人との交流と高い情報収集力を活用して、新介護報酬への対応、DX推進に必要な情報を得る。
- ④三交会の事業再生を果たして、社会福祉連携推進法人創設においてリーダー的役割を果たす。
- ⑤高い情報収集力と他法人との交流を生かして、コロナ対策、DX、技能実習生の活用ノウハウの取得などを推進する。
- ⑥地域の町会との強い連携体制、地域公益活動室と災害対策室によるさまざまな取り組みにより、地域における公益的な取り組みを推進する。
- ⑦カフェ事業の収益を上げる。
- ⑧社会福祉連携推進法人を設立し、複数法人でプロポーザルの提案を行う。

2. **強みで脅威を克服する**

- ①災害対策室による感染症対策 BCP の作成、感染対策シミュレーションなどを活用して、新型コロナ陽性者発生時の対応を適正かつ迅速に行う。
- ②高い人材確保競争力により、新設特養との職員の取り合いを制する。加えて、就職フェアの規模縮小、中止、延期で取り残された求職者を取り込む。
- ③高い情報収集力を駆使して介護報酬の加算を可能な限り取得して、収益性を高める。
- ④災害対策室による自然災害・感染症に対する取り組み（災害訓練・BCP 作成）により、災害に備える。
- ⑤大規模法人化の流れに対抗するために、三交会を事業再生させ、連携推進法人創設の足掛かりとする。
- ⑥社会福祉連携推進法人を設立し、共同仕入れによるコストの削減を行う。

3. **弱みで機会を逃さないようにする**

- ①低い利用率と介護職員不足を解消し、新規事業計画に積極的に取り組めるようにする。
- ②ICT 化の遅れを取り戻して、国が推進する DX に取り組む。
- ③設備・備品の修繕・更新により職場環境を改善し、他産業からの人材確保につなげる。
- ④資格所有者の確保、管理職を育成し、三交会事業再生の支援態勢を整える。
- ⑤ファンドレイジングを利用した事業展開を検討する。

4. **弱みと脅威による最悪シナリオを回避する**

- ①低い利用率と介護職員不足を解消し新型コロナウイルスの影響によるリスクを減少させる。
- ②就職フェアの規模縮小・中止・延期による職員不足を人材対策室の高い確保競争力で補う。
- ③設備・備品の修繕・更新と ICT 化を推進し、ご利用者・求職者に選ばれる施設になる。
- ④新規事業を創設し、介護報酬抑制による収入減を補う。
- ⑤災害対策室による自然災害・感染症に対する取り組み（災害訓練・BCP 作成）により、災害に備える。
- ⑥大規模法人化の流れに対抗するために、三交会を事業再生させ、連携推進法人創設の足掛かりとする。
- ⑦ファンドレイジングで低い収益を補う。

3-2. 人材対策室

室長 佐藤 朋巳

今年度計画

全国の介護分野の求人倍率：4.24倍に対し、東京都：7.27倍、神奈川県：4.47倍、千葉県：4.89倍、埼玉県：5.1倍、である。特に東京23区は15倍程度になる。そのような状況の中、介護・福祉の良い人材を確保するのは容易ではないが、戦略的な採用を行う。人材対策は確保、育成、定着が不可欠である。特に人材確保に重点を置いて活動する。

姉妹法人の社会福祉法人三交会においても同様に人材確保を行う。

<重点項目>

① 人材確保

法人一括採用として高齢者支援局と障害支援局が一体になって採用活動を行う。ハローワークのハートフルコーナー（介護・看護）担当者とともに連絡を取り合い、求人・求職の情報交換を行うことで採用に結びつける。行政などが主催する面接会等への積極的に参加する。

就職フェアは参加したくともできないことがある。そのため、5年前より実施している世田谷区特養施設長会主催の「おしごとフェア」を本年度も実施する。企画段階から参画し、多くの求職者の来場につながるような取り組みを行う。他にも日頃より関りのある他法人と独自の就職フェアを定期的で開催し、人材の確保に努める。地方の学校に対して法人の魅力や社宅制度を伝え、一人でも就職につながるよう説明会を開催する。

情報広報室と連携してホームページや SNS に求人情報や職場案内をリアルタイムに公開・更新し魅力を求職者に伝えられるよう戦略をたてる。

今まで関わりのある学校への求人説明をこまめに行い、学校行事や授業への参画も打診していく。

② オンライン面接・説明会の準備

新型コロナウイルス感染症の影響でオンライン面接・説明会が必須となっている。メリット・デメリットを把握し機器準備や広報の方法を考え進めていく。

③ 求職者向けパンフレット

求職者が求めている情報をわかりやすくするために法人・施設パンフレットとは別に「求職者向けパンフレット」を作成する。内容については、「研修制度」、「職場環境」、「職員の声」を中心に求職者の知りたい情報をリサーチし、関心を持ってもらえる内容を目指す。デザインも大事な要素となるので情報・広報室と連携する。

④ インターンシップの積極的受け入れ

求職者が職場を選ぶ際に、職場見学が重要視されている。見学時に好印象を持たれる事で採用につながりやすいといえる。インターンシップの受け入れは、職場を見てもらう絶好の機会になるので積極的に受け入れを行う。

⑤ 姉妹法人の採用活動

姉妹法人の社会福祉法人三交会の採用に関するツールの作成や PR 内容を検討する。特にホームページの更新や見学者への対応を徹底していく。

3-3. 地域公益活動室

統括副本部長 田中 美佐

今年度計画

新型コロナウイルス感染症が発生してから昨年度までは、積極的な活動を自粛してきた。しかし、感染者が減少し、5月にはマスクを外すという国の方針により、外へ出ていく活動も復活させていく。

地域公益活動室として、次の事業へ参加する。東京都社会福祉協議会 地域公益活動推進協議会による就労訓練事業「はたらくサポートとうきょう」の事業、「世田谷区社会福祉法人地域公益活動協議会」の事業、東京都高齢者福祉施設協議会の「つながれ、ひろがれ、地域の輪」、「要保護児童支援協議会」、「東京都居住支援法人協議会」、「世田谷区居住支援法人」への参加である。

今年度の具体的取り組みは、つぎのとおりである。

<重点項目>

① 住宅確保要配慮者居住支援の実施

令和3年9月に住宅確保要配慮者支援法人の認定を受けている。障害者、高齢者世帯、生活困窮者を対象に、社会福祉法人であることを生かした支援を行う。近隣のオーナー、不動産屋へ営業活動を行い、低廉な家賃の物件情報を確保する。現在行っている支援は続け、世田谷区や地区社協と連携を行い、新たな支援者をうけていく。

相談に関しては随時対応し、目標支援件数は3件とする。

② 「コージープレイス」の運営

地域の中で問題をかかえている子供を対象とした居場所づくり「コージープレイス」を再開する。子ども家庭支援センターと連携し、参加者を募る。支援該当者が見つかれば次第、3名受け入れを目標に活動していく。

③ 就労訓練事業の実施

認定就労訓練事業所として、就労訓練を実施する。世田谷区生活困窮者自立相談支援機関の「ぷらっとホーム世田谷」「せたJOB」と連携し、はたらきたいけれどはたらきづらさを持つ方の支援を行う。

④ 「二子玉川あんしんすこやかセンター」への協力

地域包括ケアの中核となる「あんしんすこやかセンター（地域包括支援センター）」の事業に協力することで「地域における公益的な取り組み」を行う。見守り活動は、地域に潜在している問題を見つける助けとする。また「RUN 伴」へは、成功させるために協力を惜しまない。

⑤ かふえいろどりにおける「子ども食堂」

昨年度開店した、就労訓練事業を行っている「かふえいろどり」において、昨年度に引き続き、地域の子供たちのために「子ども食堂」を開いていく。障害支援局と協力する。

⑥ 「世田谷介護普及活動有志の会」への参加

車椅子体験などを通じて、介護の魅力を小・中学生に伝える取り組みを複数の社会福祉法人との協働により実施する（9 法人参加）。学生ボランティアの募集、育成を支援する。

⑦ フードセーフティーネット※「パントリーピックアップ」への協力

「ぷらっとホーム世田谷」と協働して月1回程度の配送を行う。

※「フードセーフティーネット」とは、食べものを用いた支援の概念であり、また、緊急時にすぐ食品を確保するためのさまざまな支援の体制・活動の総称

⑧ 相談支援型パントリーの実施

昨年度に試験的に行った、博水の郷での「相談支援型パントリー」を今年度は定期的に行っていく。世田谷区社会福祉法人地域公益活動協議会と協働していく。

⑨ 第4回「だんだんまつり」の企画・運営

コロナの影響で3年間中止となっている。今年度は感染対策を徹底したうえで、町会をはじめ地域と法人をつなぐまつりとして、地域の方の興味を誘うイベントを企画する。

⑩ その他、各事業所が行う地域における公益的な取り組みのバックアップ

各町会の年末の防犯パトロール、喜多見団地芋煮会、喜多見だんちデイランチ会、買い物支援、ご近所フォーラム、町会盆踊り設営・撤収など各事業所が行う「地域における公益的な取り組み」を、感染対策を徹底したうえでバックアップする。

⑪ 地域における公益的な取り組み参加職員の募集

行政・地域などから依頼のあるイベントへの地域公益活動参加職員の募集、調整を行う。今年度、募集を予定しているイベントは以下のとおりである。

- ・ 玉川福祉作業所宿泊行事の見守り
- ・ やまぼうし日帰り旅行見守り
- ・ 鎌田南睦会盆踊り準備、後片付け
- ・ 喜多見区民まつり準備参加
- ・ 喜多見地区お買い物ツアー支援
- ・ 非常災害食試食会実施
- ・ 玉福まつり準備、後片付け
- ・ シティコートニ子玉川「おたがいさまの会」（見守りパトロール他）参加
- ・ 鎌田南睦会「どんと焼き」準備の協力
- ・ 鎌田南睦会、玉川3丁目4丁目町会歳末パトロール参加
- ・ 「RUN 伴」伴走、中継点の係、コース見守り 他

3-4. 検査室

室長 佐藤 朋巳

今年度計画

昨年より実地指導が運営指導に名称変更が行われた。「標準確認項目」及び「標準確認文書」に基づいて行われるのでそれぞれ確認を行う。

新型コロナウイルス蔓延により運営指導に制限が行われていたが徐々に指導が開始されている。高齢者支援局、障害者支援局ともに運営指導に向けた準備が必要である。姉妹法人である、社会福祉法人三交会についても同様に準備していく。

<重点項目>

① 法改正への対応

令和5年度の介護保険制度改正について今年度中には、決まっていくので情報収集の為に研修やセミナーへ参加していく。

② 運営指導に対応する準備

昨年度は、書面による運営指導や集団指導が複数事業所で行われた。姉妹法人を含め運営指導に対応できるよう運営基準に則って書類整備を行う。

各事業所に対して内部検査を計画的に実施して、不備を早めに対処する。

③ 新規事業への参画

新たな事業を予定する場合、事業開始に向けた書類整備の準備や知識の習得を行う。

④ 第三者評価などへの対応

各事業所が受診する「第三者評価」や「介護サービスの情報公表」に関わっていく。

⑤ 新たな検査員の育成

検査員の不足があり、十分な検査が行えていないことがある。急速に検査員を発掘・育成していく必要がある。

⑥ 姉妹法人への検査実施

姉妹法人である、社会福祉法人三交会の書類整備や法令順守について検査を実施する。

⑦ 運営指導について

運営指導とは、下記の3点である。①介護サービスの実施状況指導個別サービスの質に関する指導、②最低基準等運営体制指導（オンライン可能）、③報酬請求指導（オンライン可能）。指導方法や内容について情報を収集する。

3-5. 情報広報室

室長 矢野 弘枝

(1) 今年度計画

今年度も、ホームページやWEBを活用し、特に就職希望者に向けて、人材確保を意識したホームページ作りやSNSへの発信も強化する。

事業所の認知度向上を図るとともに、法人全体の情報を統括・調整し、「地域に根ざした社会福祉の実践」を理念とする法人として、統一性を維持する。

<重点項目>

① 法人ホームページやInstagramの迅速な更新と魅力的な内容作り

地域の方々、施設利用希望者に、興味を持ってもらえるよう、ホームページやInstagramの迅速な更新と、充実した内容作りを目指す。Instagramはフォロワー5,000名を目指す。

② 地域公益活動室との連携

地域行事、イベントなど地域公益活動室と協同し、地域行事、イベントなど地域における活動を積極的に行い、法人事業所のPRを実施する。

③ 人材対策室との連携

人材対策室と協働し、就職希望者が、職場の雰囲気、介護支援、障害者支援の魅力を感じてもらえるホームページや専用パンフレットを作成する。

④ 法人のブランド力強化

法人のイメージアップについて、常に検討する。ホームページ、法人広報誌、事業所ごとのパンフレット、広報誌など、内容の統一性を図る。

(2) 広報せせらぎ

法人広報誌「せせらぎ」はご利用者やそのご家族をはじめ、関係機関、地域の方など幅広く法人の活動を知ってもらうことを目的に発行する。年2回の発行を継続する。主な掲載内容は、法人の各事業所の行事、地域連携行事への参加など、広範囲に公益的な視点で新鮮なテーマ作りをしていく。

3-6. 災害対策室

室長 川道 英弘

今年度計画

新型コロナウイルスが発生して3年が経過した。国の指針として3月からは「マスクの着脱は個人の判断で」ということが、5月からは新型コロナウイルス感染症の分類を第2類から第5類に引き下げることが示された。ただ、新型コロナウイルスの「脅威」は変わるものではない。重症化しやすい高齢者、障害者を介護、支援する法人としては、これからも「感染するかもしれない」という前提のもとでの行動が必要となってくる。標準予防策（マスク着用、手洗い、手指消毒）を徹底するとともに、不要不急の外出を控えることが重要である。

これらを踏まえて、「大規模災害対策」とともに「感染症対策」を徹底して行うことが要請される。今まで作成した感染症対応BCPに基づく訓練はもちろんのこと、それらを随時更新して、たとえ感染しても利用者やご家族に安心していただけるようなシステムを作り上げていく。

また、姉妹法人である三交会とも協働して感染症・災害対策に取り組んでいく。

<重点項目>

- ① 感染症対策マニュアル（BCP）、災害対策マニュアル（BCP）の見直し
現在あるマニュアルを随時見直す。
- ② 感染症対策訓練、災害訓練の実施
感染症発生時の訓練や大小さまざま災害訓練を企画し実施する。
- ③ 地域との連携
地域住民と合同で訓練を実施する。顔見知りの関係を作り、来るべき災害に備える。
- ④ 三交会との協働
姉妹法人として協働する

<年間計画(案)>

月	実施訓練	内容
7月	感染症対策訓練	感染症発生を想定した訓練
9月	連絡訓練	緊急時連絡網による連絡・報告訓練
10月	救急救命講習	消防署による救急救命講習の実施
11月	洪水訓練	洪水発生を想定した訓練
1月	BCP・福祉避難所訓練	BCP訓練・福祉避難所設営訓練
	救急救命講習	消防署による救急救命講習の実施
3月	大規模災害訓練	地域との大規模災害の実施

Ⅲ 高齢者支援局

高齢者支援局長 田中 美佐

1. 事業計画策定にあたり

新型コロナウイルスは、本年5月に感染症分類が2類から5類と変更になる。これまでの間、職員は感染予防をしてきたが、昨年度に特養とショートステイ、デイサービス、グループホームで感染者が複数出てしまった。重篤者がいなかったことは幸いであった。今後、世の中の感染に対する意識は緩くなっていくと思われるが、当法人では、ご利用者の命と健康を守るため、感染予防対策は続けていく。各事業のサービスの質と稼働を高水準で保っていく。

積極的な営業と、ていねいな介護・相談を行うことにより、今まで以上に信頼を受け、多くの方に利用してもらうよう努める。広報活動も積極的に行っていく。利用者の環境を整えていく。そのために、光熱費を含む事務費、事業費を抑え、利益を上げ、補助金などで資金を集めていく。

採用活動にも力を入れ、前向きな職員を配属していく。採用した職員が成長し、定着するように、居心地の良い職場を目指し、福利厚生や労働環境の整備等を行っていく。

また、令和6年度、地域包括支援センターのプロポーザルが予定されている。今年度は、その準備をし、再び地域包括支援センターを受託する。

博水の郷では、犬によるペットセラピーを行い、ご利用者に心の安らぎを与えていきたい。

2. 施設サービス部

(1) 施設サービス部 事業計画

施設サービス部長 矢野 弘枝

約3年半の新型コロナウイルス感染症対応は、光熱水費の高騰、物価の高騰など様々な影響を及ぼしている。新型コロナウイルス感染症による収益減少を補うため、各事業所の稼働率を向上させ、支出を抑制することで、収益力の向上を目指す。

今年5月には感染法上の分類が5類に移行されることが決定した。3月からはマスク着用の緩和も始まるため、第9波までは想定される。引き続き感染症対応を徹底する。一方で「WITH コロナ」として、5類移行後、出来る限りご利用者の生活様式を以前に近づける方法を検討していく。

また、介護人材の確保・育成・定着に努める。確保した人材の育成に注力し、定着につなげる。世の中の生活は変わるが、医療や高齢者施設での感染症対応への緊張感は継続する。「ライフワークバランス」を大切にして、職員が安全・安心して働ける職場環境の整備を行う。加えて、接遇マナーの徹底、リーダー層の育成、ベトナム人技能実習生の育成に注力する。

重点項目

① 効率的・効果的な事業運営

【収入増加】の取り組みは以下の2つである。

i. 特養、グループホームの利用率向上

入院による空床を減らす。具体的には、新型コロナを含む感染予防の徹底。ご利用者の体調管理、清潔保持による誤嚥性肺炎、尿路感染症の減少。

退所による空床を減らす。常時5～10名の入所待機者を確保する。毎月の待機者リストをチェックし、新しく名前が挙がっている方へ直ちに声掛けを行う。事前に契約内容の説明を行い、入所日の選定に幅をもたす。空床利用のショートを促し、そのまま入所に切り替えるなど、スムーズな入退所を実施していく。加えて特養入院ベッドの積極的ショートステイ利用を行う。入院ベッドや退所による空床を減らし、特養、ショートステイ一体での稼働率を意識していく。

ii. ショートの利用率向上

新規利用者の確保に努める。具体的には、送迎範囲内で利用者が少ない場所を調べる。該当地域を担当する居宅介護支援事業所への営業を重点的に行う。ホームページでの空き情報の定期更新、居宅介護支援事業所への広報誌配布を継続する。

【支出削減】の取り組みはSDGsを意識した以下の2つである。

i. 水道光熱費の削減

職員の節約意識を高める。必要のない場所の照明は消す。冷房や暖房の設定温度を意識する。無駄な水道使用を無くすなどである。

ii. 物品購入費用の削減

ICT・IoT機器が増える中で、機器類の適切な取り扱いを徹底する。定期的メンテナンスのルールを作り、高額な修理費用を抑える。印刷物を減らす、事務用品のリサイクルなど、物品を大事に取り扱う意識を高く持つよう指導していく。金額の大きい物品購入には補助金を活用していく。

② 新型コロナウイルス含めた感染症対策と新しい生活様式の構築

i. サービスの継続

引き続き業務を継続できるよう感染症対策 BCP(新型コロナウイルス対策マニュアル)に則って対応していく。ショートステイにおいて、業務の縮小や事業所の閉鎖を余儀なくされた場合、利用者への影響を極力抑えるよう受け入れを進めていく。

ii. 利用者の安全確保

ご利用者は、高齢で基礎疾患がある方が多い。感染すると重症化するリスクが高い。ご利用者の安全確保に向け、感染防止策を徹底する。集団感染が発生した場合、職員にとって深刻な人的被害が生じる危険性がある。迅速な初動対応と応援体制、衛生資材を確保しておく。手洗い・うがい・消毒など標準予防策を通年で徹底する。従来型の居室部分でのゾーニング、換気の徹底、食堂のテーブル間隔を空ける、食事時間の調整などを状況が許す範囲で行う。

iii. 職員の安全確保

職員は引き続き、施設内の食事を1人で取る。飲み会・食事会・カラオケなどは、マスク着用、手洗い、三密回避を継続していく。

施設内感染が発生した場合、職員の感染リスクが高まるほか、長時間勤務や精神的打撃など職員の労働環境が悪化することが懸念される。職員の感染防止対策とあわせて、職員の過重労働やメンタルヘルスへの対応に努める。

5類移行後も介護事業者等を対象にしたPCR検査は継続される予定である。積極的に受検する。コロナワクチン接種費用を助成するなど、事業継続を目指す。新型コロナ陽性者発生対策シミュレーションを姉妹法人である三交会（以下「三交会」とする）と協同で実施する。

iv. 5類移行後の外部への対応

定期的なワクチン接種の対応継続、標準予防策の徹底で、施設利用者の感染リスク減少を目指す。また、ご利用者の外出支援、ご家族との直接面会、ボランティアの受入れ、会議開催、外部研修の参加など、感染状況を鑑みて緩和を検討する。

③ 介護人材の確保・育成・定着

確保・育成・定着については介護課が人材対策室と情報交換・協働してすすめる。特にベトナム技能実習生の育成は、連携法人の三交会と協働していく。

i. 確保について

人材対策室と情報広報室と協働して行う。職員を就職フェア等へ参加させ、介護の魅力をアピールしていく。ホームページやツイッター、インスタグラムを活用し施設内の見える化を行う。また、就職希望者の見学時には、あいさつや、きめ細やかな説明を徹底し、働きやすい職場環境をアピールする。

ii. 育成について

エントリーシートにおける本人の希望や職員面談の内容を勘案し、個別の研修・育成計画を作成する。定期的な面談を行い、成果及び反省点を共有する。

ベトナム技能実習生の育成について、三交会と協働して行う。介護福祉士実務者研修を活かし、介護の質を向上、業務の幅を広げていく。

iii. 定着について

新人職員の教育は、エルダー制度で効率的に指導を行い、短期間での自立を目指す。職員の希望に沿った研修に参加させる。研修後、実践に活かせるよう、アフターフォローする。

内部研修での伝達研修を実施する。資格取得に対し試験対策や費用面でのバックアップを行い、自己啓発意欲を促進する。「ライフワークバランス」を大切にして、職員が安全・安心して働ける職場環境の整備を行う。

令和5年度各事業所数値目標

1. 利用率関連

特 養	98%
ショートステイ	115%
やまぼうし	98%
デイサービスやまぼうし	60%

2. リスクマネジメント関連 (事故件数)

特 養	100 件以下
ショートステイ	20 件以下
やまぼうし	5 件以下

3. 顧客満足度

特 養	90%
ショートステイ	90%
やまぼうし	90%

(2) 介護課事業計画

介護課長 山本 伸秀

1. 業務方針

令和2年新型コロナウイルス感染症の流行が始まり3年が経過し、今年5月には感染法上の分類が5類に移行決定した。コロナ感染症対応が変化していく中、ご利用者の生活を守り、新しい「with コロナ」に向け動いていくことが急務となる。

重度化が進み、ご利用者の医療的ニーズも増えている。そのため、介護職の「医療的知識の習得」「医療的介護の質の向上」が求められている。特養の重度化ニーズに応えていくためにも、内外の研修を通しての学習を深める。また、LIFE（科学的介護システム）におけるPDCAサイクルを活用し、ケアの質の向上に努めていく。

介護人材の確保が一層困難な状況が続いている。確保した人材の定着と教育が課題となる。特に人材育成を担う、指導職員の育成に注力する。時期リーダーとなる職員育成は、キャリアパス制度を基に段階的に進めていく。

コロナ禍で、施設間の協力や交流が途絶えてしまった。職員の交流は、情報交換だけではなく日頃の悩みを共有できる場となっている。今年度は、他法人との交流の機会を再開していく。また、姉妹法人青葉台さくら苑とは、職員育成も含め、いつでも相互協力が取れる体制を整えていく。

博水の郷が開設から20年を過ぎ、環境面での課題が多く出ている。今年度は、ご利用者の生活空間の整備に力を入れていく。同時に令和元年度より、本格的に力を入れてきたICT・IoTについてもより一層の充実を図っていく。

以上を踏まえ、重点項目は次の3つである。

2. 重点目標

① 介護人材育成と定着

I. リーダーの育成

- i リーダー業務の負担をサブ、サブ補佐へ分散する。細分化し、業務連携を強化する。
- ii 各ユニットで解決できるよう、問題解決能力の向上を図る。実践的な対応を学べる外部研修に参加する。また課長、係長がOJTを行う。
- iii 全ユニットリーダーの、認知症実践者研修の受講を目指す。
- iv ユニット毎の業務目標を決める。達成に向けた取り組みの支援を行う。
- v 外部の実践報告会への参加、介護課実践報告会の開催。

II. 計画的な職員育成

- i 個別育成計画に沿って、積極的に外部研修に参加し、介護の質の向上を目指す。
- ii ケアの底上げを行う。基本的な介護技術に加え、医療的ケアについても内外の研修にて知識を習得し、様々なご利用者ニーズに応えていく。
- iii 内部研修では、職員が主体となりユニット単位で個々の課題に沿った研修を行っていく。
- iv 他法人と連携し、施設間研修を再開する。相互協力による学びの機会により、技術面の向上、他法人を見ることで多角的視点を持てるようにしていく。

III. ベトナム技能実習生への対応

- i 介護福祉士実務者研修を活かし、介護の質を向上、業務の幅を広げていく。
- ii 記録、申し送りの指導に努め情報の熟知を目指していく。
- iii 指導計画書へ沿った指導を行う。
- iv 介護指導の勉強会を開催し、令和5年度介護福祉士の受検合格を目指す。

② QOLの向上

余暇活動の充実と生活環境の改善は、生活の質を向上する上で重要である。ご利用者の重度化が進み、居室で過ごす時間も増えている。昼夜のメリハリをしっかりと作り、周囲との交流を保てるよう多職種で取り組む。また、新規入所者の落ち着いた生活が迅速に提供できるよう、入所後のきめ細やかな観察を行う。

I. 生活環境の改善

- i ご利用者の身体状況に合わせた、車椅子・ベッドを購入する。
- ii 職員の配置、業務内容をご利用者の入れ替わりに合わせて変更する。効率よく安全にサービス提供ができるように努める。
- iii 環境美化委員を立ち上げる。委員が中心となり、居室内、共有スペースの環境整備を行う。

II. 余暇活動の充実

- i 感染対策を徹底したうえでユニット行事を行う。特に季節感を演出や工夫をする。
- ii 出前や買い物代行を活用した特別な食事を提供する。
- iii 季節行事の時に特別食を提供する。
- iv 居室で過ごすことが多い方へ四季を感じる演出をする。

③ リスクマネジメント徹底

事故の影響度や頻度など分析する。傾向を把握し予防に活用するためだ。PDCAサイクルを用いたリスクマネジメントを行っていく。

事故予防策が過度とならないように注意する。「尊厳のある生活」を守るためだ。残存能力を活用する視点が必要である。危機管理委員会、フロア会議、ユニット会議などで繰り返し伝えていく。また、ICT環境の見直しを行い、効率的かつ効果的な対応ができる環境を整える。

I. 転倒転落による重大事故を減少させる

- i 見守り支援機器を増やす。状況をリアルタイムで把握し事故防止する。
- ii 福祉用具を導入する。必要時にすぐ活用できる環境を整える。
- iii 多職種でのカンファレンスを実施する。多角的視点での事故対応策を行う。

II. 服薬ミスによる事故を減少させる

- i 服薬支援機器を活用し人間違いの事故を防止する
- ii 内服薬提供時のプロセスを見直す。注意喚起を行い落薬や残薬を防ぐ。
- iii 頓服薬や時間外薬での服薬支援システム活用を始める。

III. ICT・IOTの整備

- i タブレット活用による記録業務の効率化
- ii インカムでの情報伝達をより円滑にするために、機器の導入と仕組みを構築
- iii ネットワーク環境の見直しと見守り支援機器の追加導入

3、各ユニット援助計画

(1) 従来型

i) ゆり・ばらユニット

リーダー 岩永 真佑

① リスクマネジメント

昨年度は骨折事故が1件発生している。居室変更による環境変化が原因である。新規入所者含め、ご利用者の環境変化における行動を予測し、事故予防に努める。

また、職員の介助中に接触した可能性のある内出血のインシデントが多く発生している。ご利用者の安心、安楽を優先した介助方法を共有し、職員一人ひとりの安全意識を高めていく。インシデント報告数を増やし、会議や申し送りの場などで常に共有し、重大アクシデント減少につなげる。リーダー、サブリーダー、サブリーダー補佐から積極的に他職員にアプローチし、新人、ベテラン問わず、不安な事象や課題への意見交換が出来る環境作りに努める。

② 個別ケア

昨年度に引き続き、ご利用者のQOLの向上、自立支援を目指したケアを行う。今年度は新型コロナウイルス感染症に関する行動制限も緩和される。ご利用者にとって少しでも非日常、季節を感じられるような行事、余暇活動の提供を実現していく。

コロナ対応の期間に入職した職員も多数いるため、中堅以上の職員が中心となって外出行事やクラブ活動など、コロナ禍以前の活動、行事の内容を確認していく。重度化に対応した余暇支援を、職員一人ひとりが考え企画できるよう指導していく。

③ 職員育成

基本的な介護について、ケア一つひとつの意味や根拠を理解した上で、より具体的な支援が展開できるようサポートしていく。具体的にはOJTに加え、施設内外の幅広いジャンルの研修参加を促していく。個別育成計画に沿って、研修参加ができるようリーダーが中心となりマネジメントしていく。

後進の育成（リーダー、サブリーダー、サブリーダー補佐候補）も昨年度に引き続き積極的に取り組んで行く。リーダー不在時でもユニットの運営が円滑に行えるよう、効率的な情報共有の仕組みを作っていく。

また、今年度はご家族の施設内の訪問再開を見据え、多くの職員に対し接遇マナーを指導していく。今一度基本に立ち返り、自分達のケア、接遇を見直し注意しあえる環境を作っていく。

ii) すみれ・さぎそうユニット

リーダー 番本 鷹也

① リスクマネジメント

重度化、退院後の状態変化やADL低下が顕著なご利用者が増えている。日頃のケア方法に対し、多職種で常に見直し、情報共有していく。

具体的には、インシデントやアクシデントに対し、職員一人ひとりの危機意識の向上に努める。カンファレンスでの対策を徹底する。対策が活かされているかをユニット会議で確認する。その他事故予防について、自身が行っているケアにリスクが潜んでいないか、ご利用者の特性をふまえて行動予測し、危険予知の意識を高めていく。ご利用者の変化をユニット会議で共有し、必要な環境整備、対応を話し合う。

② 余暇の充実

感染対応は緩和されていく中で、ご利用者が楽しみをもち、より良い生活を実現できるよう努める。入所前の生活歴を尊重する、普段の会話や行動からご利用者の要望を引き出し、職員一人ひとりがご利用者の個別支援ができる企画力を身につける。

昨年度に取り組んだすみれさぎそう農園は、ご利用者からの希望で実施し大好評であった。今年度も継続して取り組んでいく。また、職員の特技を生かしたピアノコンサートやイベントも充実させる。新人職員は、指導職員と一緒に行事を作り上げることで、達成感を感じ、自力で企画できるようサポートしていく。

③ 職員育成

後身の育成（リーダー、サブリーダー、サブリーダー補佐候補）に積極的に取り組む。リーダ

一不在時にはユニットの運営を行えるように、リーダーとの情報共有を図っていく。ユニットの問題点も積極的に話し合い、改善まで提案できるようにリーダーがサポートしていく。また、職員一人ひとりが連絡指示系統を把握し、リーダー不在時にも柔軟で適切な判断が行えるように指導、育成を行っていく。

中堅職員の教育は、指導職員が中心となり、ケアの根拠や多職種連携について指導し、気付きの目を強化していく。

(2) ユニット型

i) もも・たんぼぼユニット

リーダー 佐藤 大介

① リスクマネジメント

年々ご利用者が重度化している中で、より慎重で丁寧なケアが求められる。その為、ユニット業務の柔軟な変更を積極的に行っていく。また、職員一人ひとりが、気付きの目を持てるように指導する。新人・中堅職員問わず、日々の業務や個別の面談で意識付けしていく。

日頃のご利用者の体調変化を見逃すことなく対応し、具体的には、急変・アクシデントに発展する前に、小さな変化に迅速に気付ける目を養う。職員間でのコミュニケーションを密にし、申し送り時や業務内での意見交換を積極的に行う。小さな変化にいち早く気が付けるようにしていく。

② 個別ケア

ご利用者の様々なニーズに応えるために、居室担当者は QOL・ADL の向上を目標とする。ご利用者の ADL を把握し、各利用者の「出来ること」、「出来ないこと」をアセスメントに明確化していく。その中で、出来ることは継続して出来るようにケアを工夫する。個別リハビリを行い、QOL・ADL の向上を図る。

コロナ対応が変わろうとするなかで、今までとは違う対応が求められる。職員はイベントの企画力向上を目指す。具体的には、個別イベントの計画、企画を各職員が行う。専門職としての気付きの視点をもてるよう、リーダーを中心に指導していく。

③ 職員育成

後進（リーダー、サブリーダー、サブリーダー補佐候補）を積極的に育成していく。リーダー不在時にはユニットの運営を行えるように、情報共有を図っていく。ユニットの問題点も積極的に話し合いを行い、改善できるようにリーダーがサポートしていく。

また、職員一人一人が連絡系統を把握し、リーダー不在時にも柔軟で適切な判断が行えるように指導、育成を行っていく。

ii) さくら・ひまわりユニット

リーダー 佐藤 由佳

① 「その人らしい暮らし」を支援する

今年度から新型コロナウイルス感染症の対応が変化していく。以前のような生活様式に戻していく部分と、感染症対策を継続する部分で、交わる生活をケアしていかなければならない。

さくら・ひまわりユニットは、もう一度原点に立ち、ご利用者一人ひとりの、個別ケアに力を入れる。

具体的には、ご利用者とのコミュニケーションを密にする。多職種との情報共有を通じて、改めて生活リズムを把握していく。また、ご自身でできることできる限り継続できるように、余暇支援やリハビリにも力を入れ、QOL・ADL の向上につなげていく。

② リスクマネジメント

ご利用者の重度化が進んでいる。今までご自身でできていたことが困難となり、介助を有する状態になる方も増えてきているため、事故防止の対策を強化する。

具体的な取り組みは、居室内の事故防止対策である。現在の状態にあった家具配置になっているか、車いすや歩行する動線は適切か、居室担当を中心に、随時住環境を見直していく。

また、日々の体調変化や事故の再発防止策を共有する方法として、ケアプランカンファレンス、ユニット・フロア会議、日々の申し送りを活用する。全職員が情報を共通し、同じ認識を持ちケアに入ることで、安心安全に生活できる環境を整える。

③ 職員の育成

重度化していくなかで、職員一人ひとりの“気付き”を大切にする。安全なケアを展開するために、いつでも相談共有できる環境をつくり、職員の介護の質の向上を目指していく。

具体的には、リーダー・サブリーダー・サブ補リーダーを中心に援助方法を確認する。また、どの職員が援助しても同じレベルで援助できるように、内部研修を開催し、ケア方法や緊急対応について学んでいく。

(3) ショートステイ（ひなげし・こすもすユニット）

リーダー 岡野谷 智子

① 人材育成

ショートステイは、外部との関わりや情報のやり取りが多いユニットである。そのため、職員間の情報共有や連携が不可欠となる。今年度は、情報の共有について見直しを行う。業務に関する意見や日頃感じていること、職員の悩みを相談できる環境を整え、スムーズな情報共有が図れるようにする。

職員の指導は、指導担当職員を決め、効率的効果的に指導していく。具体的には、新人職員育成は、エルダー職員が中心になり指導していく。同時に指導の進捗について情報共有し、職員全体でサポートを行い、職員が迅速に定着できる環境を整える。

後進育成として、サブリーダー、サブ補佐とユニット内の情報を共有し、業務の細分化を行う。リーダー不在時にユニット内の業務やケア等が停滞しない流れを作る。

② 余暇活動の内容向上

コロナ禍で行事やクラブ活動等のイベントが減っていたが、今年はコロナ前に近づけるよう余暇活動を強化していく。具体的には、季節ごとの行事に加え、ご利用者個別に楽しめるレクリエーションを充実させる。また、職員個々が担当とするイベントは、リーダーが企画の段階から関わり、企画力の向上を目指していく。博水の郷を利用させていただいた後、「来てよかった」「楽しかった」と思っただけのように満足度向上に努める。

③ リスクマネジメント

ショートステイは、事故件数は年々減少しているが、薬の服薬ミスについて情報共有が徹底できなかった。この反省をふまえ、服薬管理を見直していく。具体的には、職員間のダブルチェック、声出し確認に加え、食札に写真貼付し、人間違いが起こらないようにしていく。加えて服薬支援機器が導入できるよう体制を整えていく。

転倒や転落等の外傷を伴う危険があるご利用者の、事故予防を徹底する。新規入所者受け入れ時は相談員と連携し、ご自宅のレイアウトを参考に生活環境を整えていく。リピーターのご利用者は、直近の様子を相談員やご家族を通じて伺い、前回の情報と違いがないか確認し、随時状態に合った環境整備を行っていく。

④ 新型コロナウイルスなど感染症対策

昨年度は、ショートステイ利用者の新型コロナウイルス感染症対応が多かった。入所時の抗原検査陽性、入所後の発熱や退所後に発症報告などあり、都度臨機応変な対応が求められた。今年度は、新型コロナウイルスは、感染法上の分類が5類になろうとしている。引き続き標準予防策の徹底、状況に合わせた入所時抗原検査の実施など感染対応を徹底していく。

ショートステイは、在宅生活が基本のご利用者にて、新型コロナウイルス以外の感染症にも注意、観察が必要である。職員だけではなく、ご利用者にも日頃からマスク着用の協力依頼、こまめな手洗いと消毒、換気を徹底していく。また日々の体調変化等、こまやかな観察を徹底していく。

感染対策は初動が肝心である。定期的に物品補充やシミュレーション実施研修を行い、すぐ対応が出来る状態にしておく。

4、利用者日課表・ケアワーカー業務表

時間	利用者の日課	援助内容	勤務体制
5:00	睡眠	排泄ケア	
6:00	起床	起床介助、更衣介助、移乗介助、	
	洗面・髭剃り・整容	巡回	
7:00	身じたく	洗面介助、髭剃り、申し送り	早番1・2出勤
7:30		朝食準備	<7:00>
8:00	朝食	[朝食] 配膳、食事介助、下膳、 服薬介助	深夜勤退勤 <7:45>
8:30	身の周り等整頓	排泄ケア、ポータブルトイレ処理	
9:00		朝礼、申し送り、各フロアーミーティング 居室確認、居室タオル交換	
9:30	入浴	入浴介助(爪切り)	日勤出勤<8:00>
10:00	お茶	配茶、後片付け	
	体操	活動援助、排泄ケア、移乗介助、	遅番1出勤
11:00	排泄・自由時間	食堂誘導	<11:00>
		体操、昼食準備	
12:00	昼食	[昼食] 配膳、食事介助、下膳、服薬 介助、口腔ケア、移動介助、片づけ 入浴衣類準備	
13:00		排泄ケア	遅番2出勤
13:30	入浴	申し送り 入浴介助(爪切り) 余暇活動(クラブ・レク・行事)	<13:00>
14:00	クラブ活動・余暇活動	[おやつ] 配茶準備	
15:00	おやつ・お茶	おやつ介助、後片付け	
15:30		記録、排泄ケア	
16:00	排泄・自由時間	雑用業務、活動援助	早番1・2退勤 <16:00>
16:30			
17:00		移乗介助、食堂誘導	
17:30		夕食準備	
18:00	夕食	[夕食] 配膳、食事介助、下膳、服薬 口腔ケア、移動介助、	日勤退勤<17:00>
19:00		後片付け、食堂の清掃、排泄ケア	
20:00	排泄・就寝準備・ 自由時間 等	就寝介助、入れ歯他消毒、更衣介助 移乗介助	遅番1退勤 <20:00>
20:30		水分補給、服薬介助	
21:00	就寝・消灯	消灯、巡回	
21:45		申し送り	深夜勤出勤 <21:45>
22:00		排泄ケア、巡回	遅番2出勤退勤 <22:00>

※利用者の日課はあくまでひとつのパターンでありご利用者によって対応が異なります
※援助内容、職員勤務時間等は、各ユニットにより多少異なります。

入浴 機械浴、チェアイン →月・火・水・木・金・土(入浴順番表をもとに実施)
自由浴 →日

リネン交換 1回/週(原則)

5、年間サービス計画

月	大行事	行事	定期的活動	日常の活動
4月			【個別】 ・お誕生日会 ・外出 ・出前	【クラブ活動】 ・華道クラブ ・書道クラブ ・絵手紙クラブ ・歌クラブ ・音楽クラブ ・陶芸クラブ ・映画会 (月1回ずつ実施)
5月		母の日 節句飾り	【ボランティア】 ・JOY喫茶 ・さくらの会喫茶 ・ユメの会喫茶 ・たけのこの会喫茶 ・傾聴もみじ ・ネーム付け ・おてだまの会 ・シーツ交換 ・コンサート (不定期)	【日頃の活動】 ・ラジオ体操 ・レクリエーション 風船バレー オセロ 塗り絵 DVD鑑賞 音楽鑑賞 トランプ 歌 散歩 クイズ 折り紙 会話 など
6月		父の日		
7月		七夕		
8月	思い出の会		【サービス】 ・理美容 ・売店 ・衣類販売	
9月	敬老会		【その他】 ・食事イベント ・入浴イベント	
10月	花火鑑賞会 お月見 運動会 「だんだんまつり」			【その他】 ・洗濯たたみ ・おしぼり作り
11月	博水の郷展示会			
12月	クリスマス会	忘年会		
1月	元旦祭 初詣			
2月		節分		
3月	花見	雛人形飾り		

*施設で行われる行事・活動については、全て事前に意思確認をしたうえで希望者のみが参加しています。

(3) 相談支援課事業計画

相談支援課長 三浦 寛

1、業務方針

令和5年度は事業計画にある数値目標の達成に向けて、最大の脅威と成り得る重大事故と高齢者虐待ゼロを、組織的に目指していく。

2、令和5年度の重点目標

(1) 入所者の権利擁護と虐待防止に資する職員教育およびクオリティインプルーブメントの実践

- ① カンファレンス、各種の会議、定期的な内部研修で講師を務めることにより、介護・看護職員のみならず、全職員に身体拘束の廃止および虐待防止に資する倫理観教育を行っていく。
- ② 虐待防止責任者の実務担当として、組織的に虐待防止に取り組んでいく。
- ③ クオリティインプルーブメント（以下:QI）とは『より質の高いサービスを提供することによって多くの事故が回避できる』という考え方である。科学的介護情報システム「LIFE」を最大限活用し、QIに資するケアマネジメントを実践する。さらには日頃からQIを念頭にケアを実践することにより、アクシデントの減少、受診や入院の減少を目指す。

(2) テクノロジーとの共存と ICT・IOT を駆使し、入所者にとっては住みやすく、職員にとっては働きやすい環境づくり

- ① QIに資するケアマネジメントを実践するため、AI ケアプランの導入を検討する。
- ② 見守り支援機器の増量、服薬支援システムなどをより一層駆使することで、重大事故（誤薬、骨折等）の減少に努める。
- ③ モバイル端末やインカムを駆使することで、職員の業務の能率と連動性を高める。

(3) 新型コロナウイルス感染症との共存方法の確立

- ① 新型コロナウイルス感染症は、感染法上の分類が5類へ移行される。政府の発信と動向に注視し、『高齢者施設における WITH コロナ』を早期に確立する。
- ② 感染状況にもよるが、入所者家族の面会方法を徐々にコロナ禍以前に戻していく。また、ボランティアの受け入れも段階的に開始していく。

3、業務内容

(1) 入所退所支援関係

- ① 入所希望者の事前面接、資料作成、入所判定会議の開催、週1回入所調整会議の開催
- ② 新規入所家族への事前説明（WEB活用）、入所手続き、重要事項説明、契約、入所時カンファレンス、緊急時家族意向確認、銀行口座開設説明
- ③ 困難ケースのショートステイ入所などによる措置入所等、区からの要請等での対応、連絡調整、記録
- ④ 利用者、各種データの管理
- ⑤ 後期高齢者医療被保険者証等預り証発行
- ⑥ 長期入院、退所手続き、遺留品の引渡し、郵便物転送手続き、郵便物受け取り記録と配布
- ⑦ ショートステイ利用の推進、連絡調整、入所待機者へのお試しショートステイ声かけ
- ⑧ 体調変化により別の施設・医療機関への移動する際の情報提供や相談支援
- ⑨ ショートステイの稼働管理
- ⑩ 即時入所者の把握

(2) 相談支援

- ① 入所者の生活全般に関する本人及び家族からの相談対応、記録（WEB 活用）
- ② 介護保険負担限度額認定申請及び認定証の保管
- ③ 健康診断、受診の付き添い、緊急時対応と連絡、家族への報告
- ④ アンケート調査の実施、結果の公表
- ⑤ 月間予定、毎月のお便り、ポスター作成
- ⑥ 博水の郷家族懇話会（2月・5月・11月第3日曜日に実施）は、WEBを活用した開催方法を検討し、案内や調整、情報提供実施
- ⑦ 苦情解決担当としての記録保存、世田谷区への報告、苦情解決会議の開催

(3) 請求関係

- ① 国民健康保険団体連合会への介護報酬請求業務
- ② 利用者への利用料請求書作成業務
- ③ 利用者の立替金管理、必要物品の代行購入

(4) 行政、申請関係

- ① 介護保険負担限度額認定証の保管
- ② 介護保険の更新申請書の作成、送付、認定調査の連絡調整
- ③ 生活保護対象者管轄機関との連絡調整、年1回の保護担当者との面接時書類の作成
- ④ 毎月の入所者、辞退者の区への報告
- ⑤ 区、都への事故報告書、経過報告書の作成と提出
- ⑥ 感染症対応の相談・報告と必要時書類の提出

(5) 地域・家族に対する支援・交流（新型コロナウイルス感染症の情勢を見ながら随時再開検討）

- ① 入所希望者、見学者、地域住民からの相談受付、記録、見学案内（WEB 活用）
- ② 家族懇話会への参加、講師派遣依頼への対応、各種研修・情報交換会への参加、その他地域活動への参加（WEB 活用）
- ③ 施設内売店、理美容の受付・付き添い、寝具消毒乾燥手配、各種行事企画・実施時の参加、衣類販売計画、地域交流等生活活性化への援助
- ④ ボランティア希望者の受入れ・調整、中学生体験学習の受入れ、オリエンテーションの実施（WEB 活用）
- ⑤ ホーム喫茶の運営、喫茶運営協力ボランティアへの説明、地域の方にも利用しやすい憩いのスペースとしての環境整備
- ⑥ 地域作品展、世田谷区作品展への出品手続き、見学付き添い（WEB 活用）
- ⑦ 広報・人材育成のためのホームページ作成、広報誌作成

(6) その他

- ① 部署間の連携の調整、伝達
- ② 施設サービス計画作成カンファレンスへ参加、各委員会への参加
- ③ 居宅担当者会議への出席

(4) 看護課事業計画

看護課長 田中 良明

① 看護係

1、業務方針

今年度より看護師長が定年となり、新たな体制での看護課が発足することとなった。長年施設に貢献された師長の後任は重責であるが、看護師や介護士、生活相談員、介護支援専門員、管理栄養士など多職種の力を借りて、今までと変わらない質の高いケアを提供できるよう協働していく。また、博水の郷で培ってきた看護観や技術や知識、伝統を残しつつ、新たな視点と体制での業務改善を進めていく。

昨年度でほぼすべてのご利用者のオミクロン株対応のワクチンを実施することができた。国の動きとして新型コロナウイルスの感染症分類も「2類相当」から「5類」に移行が決定した。コロナ対策を緩和していく案が国会で出てきている。しかし、新型コロナウイルスの猛威自体はとどまることなく、ご利用者や職員、関係者にとって変わらぬ脅威となっている。5類になった場合は、新型コロナウイルスに対するサポート体制や陽性者の受け入れ先も減る可能性があり、施設療養も検討する可能性が増える。施設での医療体制と外部機関との連携を整えていき、感染症対策に取り組んでいく。

日本の高齢化は進んでおり、「2025年問題」も目前に控えている。認知症高齢者の急激な増加が見込まれており、施設での認知症に対する理解やケアの質を高めていく必要がある。また、特養は看取りができる数少ない場所として、需要が高まっていく。多職種で研修やカンファレンスを重ね、認知症の進行、老衰による身体機能の低下を考慮したケア、看取りケアをより充実させていく。

感染症の蔓延にともなって施設職員の業務は、以前に比べて業務量、精神的負担共に増加している。それに伴い、アクシデントのリスクが高まっており、施設におけるリスクマネジメントの見直しは急務である。ご利用者が安心して生活できる場所になるよう尽力していく。また、職員の肉体的、精神的負担を緩和し、質の高いケアを提供できるよう務めていく。

2、令和5年度の重点目標

(1) 感染拡大防止

高齢者の特性、高齢者介護施設の特性、施設における感染症の特徴の理解を深め、感染症に対する基本的な知識（予防対策、発生時の対応、高齢者が罹患しやすい代表的な感染症についての正しい知識）の習得と日常業務における実践、自身の健康管理を含む内容を踏まえた研修をすることで感染予防の強化を図る。

- ① 感染症予防マニュアルの整備、見直し
- ② 定期的な標準予防策の実施状況点検
- ③ 感染症対応研修と訓練（シュミレーションの実施）
- ④ 必要物品の点検、補充

(2) 誤嚥性肺炎を含む肺炎、尿路感染症の予防と早期発見、早期治療

高齢者は嚥下関連の筋力の低下や認知症の進行に伴い、摂食・嚥下障害を誘発し誤嚥性肺炎を発症する。また高齢者の尿路感染症は複雑性尿路感染症が多く、再発や再燃を繰り返し、難治性で慢性に経過することが多いという特徴がある。自覚症状が少なく注意を払う必要があるため、予防対策、早期発見、早期治療の徹底を図る。さらに免疫力維持のため栄養マネジメントを強化することで入院数の減少に努める。

- ① 毎食前後の口腔ケアの徹底

- ② 可能な範囲での食前体操実施
- ③ 誤嚥を防ぐ食事介助の周知、徹底
- ④ 食事場面でのポジショニングの工夫（PTの機能評価・指導）
- ⑤ 食形態の選択
- ⑥ 食事・飲水量の確保
- ⑦ 陰部洗浄の徹底

(3) 誤薬事故防止

誤薬ゼロを目指しているが毎年達成できていない。施設における事故の特徴を把握し、組織的なリスクマネジメントに取り組むことが重要である。

- ① インシデント・アクシデントを多職種で分析、周知
- ② マニュアルの整備・見直し
- ③ 薬の管理方法と配薬方法の見直し

(4) 看取りケアの充実

ターミナルケアを実施するためには、多職種の連携を図ることが不可欠である。各職種がそれぞれの役目を遂行できるよう体制の強化に努め、ご家族の不安の緩和や満足できるケアを目指す。

- ① マニュアルの整備・見直し
- ② 看取りケア実施後の振り返り検討会の実施
- ③ 施設内外の研修参加
- ④ 施設職員とご家族、ご利用者が同じ方向性を持てるよう情報共有（ACP（*1）会議の実施）

（*1）ACP（Advance Care Planning アドバンス・ケア・プランニング）とは、もしものときのために、自分が望む医療やケアについて、前もって考え、家族等や医療・ケアチームと繰り返し話し合い、共有する取り組みのこと

3、業務内容

(1) 日常の健康管理

- ① 入浴日・入所時・退院時のバイタルサインチェック
- ② 排泄状態の観察
- ③ 食事摂取状態・食事量・水分摂取量のチェック
- ④ 体重測定後、変化率を評価
- ⑤ 低栄養・貧血など変化の情報提供、報告、記録
- ⑥ 健康に関する情報をスクリーニングして病因の手がかりをつかむ
- ⑦ 発病要因が明らかな場合は原因除去について他の職種とともに計画実施する
- ⑧ 与薬、軟膏塗布、点眼、湿布、外傷時の外科的処置等日常的な医療処置、管理

(2) 健康診査に関する援助

- ① 年に1回実施（胸部レントゲン・心電図・血液検査・尿検査）
- ② 医師との連絡、情報提供
- ③ 検査結果の分析と評価を家族に情報提供

(3) 異常の早期発見

- ① 健康診査による要精検者に対して検査の計画と実施
- ② 異常症状の情報収集・判断・記録
- ③ 医師との連絡調整・指示受け

(4) 緊急時の対応

- ① 緊急性の判断と迅速な救急対応
- ② 生活相談員・施設長と連絡を取りながら家族対応

(5) 感染症対策

- ① 発生状況の把握
 - i 症状の確認：発熱、SP02（酸素飽和度）の低下、下痢、嘔吐、その他の症状
 - ii 施設全体の状況の把握
- ② 感染拡大の防止
 - i 職員への周知：発生状況を関係職員に周知し、対応の徹底を図る
 - ii 感染拡大防止策
 - 手洗い、排泄物・嘔吐物の処理方法を徹底して実行する
 - 消毒の頻度を増やすなど、発生時に対応した施設内消毒を実施する
 - 外部からの汚染、外部への伝染防止のための対策を講じる
- ③ 標準的予防策の徹底
 - i 職員の内部・外部研修の実施と訓練（シュミレーションの実施）
 - ii 施設内で手の触れる場所の清掃はディゾルバウォーター、アルコールで実施

(6) 早期回復への援助

医療ニーズの理解と判断

- 施設内医療・入院対応の選択
- 本人の意向・家族の意向を病状に応じて調整
- 現在の状態を職員に説明しケアマネジメントする

施設内対応

- ・治療のための医療管理
- ・対症看護の実践と介護指導

入院対応

- ・入院の判断の基準を明確にして医師と連絡を取り指示を得る
- ・入院先の確認と連絡調整
- ・看護サマリーの作成
- ・入院時の添乗
- ・入院中の容態を把握し、職員に報告
- ・退院時の状態を把握し、心身状態の改善を図る

(7) 施設内医療体制の充実

- ① 急性期の症状の苦痛の緩和（対症看護・対症治療）
- ② 慢性期の症状の持続に対する医療対応により、合併症、続発症の予防
- ③ 回復状態の早期発見と改善に向けた食生活の管理・指導並びにリハビリテーションの実施
- ④ 終末期のケア体制を整える
 - 家族への説明と支援体制づくり
 - 介護者の心得指導
 - 夜間看護師不在時の連絡方法の徹底
 - 緊急医療の体制整備
- ⑤ 死の看取り
- ⑥ 死後の処置

⑦ 継続的高度医療の必要な重度化した人の看護

- 各種カテーテル挿入者
- ペースメーカー装着者

(8) 職員の健康管理

- ・全職員対象健康診査、年1回実施：秋（胸部レントゲン・心電図・血液検査・聴力検査・視力検査・検便・検尿・身長・体重・腰痛の問診）
 - ・夜勤対応者健康診査、年1回実施：春（検尿・血圧・身長・体重・視力検査・腰痛の問診）
 - ・新入職者対象健康診査、4月実施（胸部レントゲン・心電図・血液検査・聴力検査・視力検査・検便・検尿・身長・体重・腰痛の問診）
 - ・ストレスチェック実施
- ※ 検査結果にて要精査の場合、更に検査もしくは治療開始する

(9) 医務室・静養室管理

薬物管理、衛生的環境整備、オートクレーブ管理、医療機器の管理、書類管理・保管など

(10) 介護職指導

- ・清潔・不潔に関すること、早期発見につながる観察ポイントなど看護業務遂行上必要な事項について、適時意図的に助言指導
- ・口腔内吸引、経管栄養の技術及び関連するケアの指導に努める。

② 栄養係

管理栄養士 中原 恭子

1、業務方針

食事は利用者にとって生活の中の楽しみの一つである。また、栄養状態を良好に保つことで穏やかな生活を送ることができる。ご利用者の心身状態、病状、栄養状態、嗜好などを把握する。適切な栄養管理のもとで献立を作成し、適時・適温での食事提供を行っていく。

食事提供にあたり厨房内では、日常の衛生管理と安全管理を徹底する。旬の食材の使用し、安全でおいしく質の高い食事の提供に努める。

定期的にバイキングや選択食の提供を行い、好きな料理を選ぶ喜びを感じてもらう。食事の楽しみを生きる活力へと結びつけてもらう。四季の行事については、それぞれの行事に適した献立を作成し、食事を通して季節を感じていただける盛り付けを工夫する。

令和3年度から栄養マネジメント強化加算を算定している。提供した食事がご利用者にとって適切であったかミールラウンドを行う。問題点を把握、多職種でカンファレンスを行い、食事提供に反映させる。必要に応じ、ソフト食や栄養補助食品、ご本人の好みや希望に沿った嗜好品を提供する。安全な食事摂取、栄養状態・健康状態の維持・改善に努める。

2、業務内容

(1) 利用者の個々に応じた食事提供

- ① 多職種協働で栄養ケアマネジメントを実施するに当たり、立案後、サービス計画会議で検討し承認を得た栄養ケア計画を、定期的・継続的にモニタリングを行う事で利用者一人ひとりの栄養状態、食事に関する問題点の改善に努める。
- ② 食事形態は常菜、一口大、粗刻み、極刻み、ミキサー食、ソフト食を用意し、利用者の嚥下状態や体調に合った食事を提供する。
- ③ 手の不自由な利用者には、自助食器、自助スプーンなどを用意する。
- ④ 食事療法の必要なご利用者には、医師の食事箋に基づき、療養食を提供する。
(糖尿食、貧血食、減塩食)
- ⑤ 刻み食は口腔内でばらつきやすいので、必要に応じて出しトロミを使用し、飲み込みやすい食事を提供する。

(2) 嗜好を考慮した食事提供

- ① 利用者への嗜好調査・喫食率チェック・職員による検食簿を参考に、嗜好を把握し食生活が日々充実するよう献立に反映させる。
- ② 月に一度、食事・口腔ケア委員会を行い、利用者や他部署の職員の意見を幅広く取り入れ、より良い食事を提供する。
- ③ 食事時には管理栄養士がフロアにて積極的にミールラウンドを行う。摂取状況を確認し、ご利用者の意見や感想を直接うかがう。
- ④ 一人一人の嗜好状況を把握し、召し上れない場合は代替食を用意する。
- ⑤ バイキング、選択食、お刺身膳、おやつバイキング、郷土料理等、定期的にイベントを行い、食に対する楽しみを増やす。
- ⑥ 多職種でカンファレンスを行いながら、個々に沿った食事提供を行う。

(3) 行事食の提供

- ① 四季の行事食は、季節の食材を取り入れ、その行事に適した食事を提供し、食事からも季節を感じていただけるよう工夫をする。

- ② 郷土料理の行事食を実施し、旅行に行った気分を味わえるように工夫する。
- ③ 健康に特化した「健幸御膳」を提供する。健康へより興味を持っていただけるようリーフレットを配布して周知していく。

(4) 適温適時給食の実施

- ① 温冷配膳車を使用し、温かいものは温かく、冷たいものは冷たい状態で提供する。
- ② ケアワーカーとの連携により、調理後速やかに配膳ができるようにする。
- ③ 食事時間は次のとおりとする。

朝食	8:00～8:45
昼食	12:00～13:00
おやつ	15:00～15:30
夕食	18:00～19:00

※身体的状況・体調又は本人・家族の希望により時間を繰り上げることも可能

(5) 調理場の衛生管理の徹底

- ① 調理場内は常に整理整頓を心がけ、清潔で効率よく作業が出来るよう環境を整える。
- ② 調理場内の汚染・非汚染区域を明確に区別し、食材の相互汚染を防止する。
- ③ 食器、調理器具の消毒を確実にを行う。 <100℃・60分>
- ④ 年2回以上の害虫駆除を行い、害虫の発生を防止する。
- ⑤ 細菌検査 毎月厨房職員、栄養係職員実施(夏場[6月～9月]は月2回)
- ⑥ 保存食 万が一問題が発生した場合、速やかに原因を追求するために原材料及び調理済み食品を50gずつ清潔な容器に入れ、マイナス20℃以下で2週間保存する。
- ⑦ 普段からフロアとの情報の共有を図り、ノロウイルス・コロナウイルス感染などによる体調不良者が出た場合、食品経路による感染拡大を防止するため、早急に使い捨て食器の使用などの対応を行い、厨房への汚染源の持ち込みを防ぐ。

(6) 栄養管理

- ① 献立は旬の食材を多く用い、家庭的で季節感のあるものとする。美味しく楽しく食べる事ができる食事を提供する。
- ② 利用者の性別・年齢から個人の推定エネルギー必要量とたんぱく質推奨量を求め平均値を算出し、日本人の食事摂取基準(2020年版)より給与栄養目標量を設定する。

エネルギー	1500kcal	レチノール当量	550μg	ビタミンC	85mg
たんぱく質	59g	ビタミンB1	0.83mg	ビタミンD	5.5μg
脂質	20～25%	ビタミンB2	0.93mg		
カルシウム	550mg	食物繊維	17.0g		

- ③ 約束食事箋は年1回見直しを行う。
- ④ 年齢別加重平均栄養所要量と食糧構成(1日に摂取する食品量の目安)は、年2回見直しをする。
- ⑤ 栄養出納表は、毎月作成する。
- ⑥ 報告月(5・11月)には栄養報告を保健所に提出する。
- ⑦ 低栄養状態のリスクが高い入所者に対し、多職種で協働して作成した栄養ケア計画に従い、食事の観察(ミールラウンド)を行い、入所者ごとの栄養状態、嗜好等を踏まえた食事の調理などを実施していく。

3、食事サービス計画

- (1) 看護課栄養係をはじめ、歯科医師、歯科衛生士とも連携し、各課のメンバーによる食事・口腔ケア委員会を月1回行い、きめ細やかな食事サービスの提供、口腔衛生の管理ができるようにする。
- (2) 献立作成から食品購入量決定へと進めるにあたり、次の点を考慮する。
 - ① 人員の充足、器具の整備、食材料費の使い方
 - ② 利用者の性別・年齢・身長・身体活動レベルから個人の推定エネルギー必要量とたんぱく質推奨量を求め平均値を算出し、給与栄養目標量を設定する
- (3) 食品構成を作成する際、次の点を基本方針とする。
 - ① 総エネルギーに占める炭水化物エネルギーとして60%前後とする
 - ② 総たんぱく質に占める動物性たんぱく質の比率は45%以上とする
 - ③ ビタミン類については、調理による損失を考慮する
 - ④ ご利用者の嗜好及び食事歴、病歴を十分に配慮する
 - ⑤ 価格の面では食事サービス費の予算枠内で実行可能であることとする
- (4) 生きる意欲や楽しみに繋がる「食べること」を優先的に考えて利用者個人の嗜好を把握し、献立作成時に役立て、喫食率の低下がみられる時は個別に対応する。
- (5) 非常食 災害に備え、在庫を常時用意する。今年度、内容を検討し変更する。

ミネラルウォーター	2000ml×6本	200缶
アルファ化米	50食	10缶
チキンライス	50食	2缶
五目ごはん	50食	3缶
パン(3種)	24缶	2缶×3種
おかゆ	50食	9缶
だしがゆ(鶏)	20食	6缶
だしがゆ(こぶ)	20食	5缶
パン粥	20食	7缶
カレー	30食	6缶
肉じゃが	50食	4缶
ハンバーグ	30食	4缶
筑前煮	50食	4缶
さば味噌煮	50食	4缶
あじのムース	50食	1缶
いかのムース	50食	1缶
味噌汁(2種)	60食	3缶×2種
豚汁	60食	3缶
ミネストローネ	36食	3缶
かぼちゃスープ	36食	4缶
コーンスープ	50食	4缶
パンプキンスープ	50食	4缶
ライスクッキー(2種)	48食	2缶×2種
バナナプリン	24食	3缶
カスタードクリーム	100食	1缶

(5) 施設運営

① 会議・委員会

会議名	実施回数	参加職員	内 容
全体会議	年2回	法人全職員	職員の意見を求めて、施設運営に反映させる。施設の重要事項や課題を職員に周知徹底させ、かつ職員間の協調を図る。
連絡調整会議	月1回	施設長・施設サービス部長 生活相談員・介護職員 看護職員・介護支援専門員 デイ職員・居宅職員 事務職員・管理栄養士	施設運営上の諸問題を検討する。各課における処遇運営の問題点を持ちより全職種間の役割を調整しつつ検討し、対策を練る。
リーダー会議	月1回	施設長・施設サービス部長 介護課長・リーダー 相談支援課長	ケアワーカーの業務に関する事項の伝達検討、処遇全般における提案事項の協議、円滑な介護の統一化。
フロア会議	月1回	介護職員	連絡調整会議やリーダー会議で決議されたことの伝達、周知とフロアで起きた事故報告と対策案の検討など。
ユニット会議	月1回	介護職員	ユニット毎に問題点の把握と対策検討。
入所判定会議	随時	地域町会前会長 施設長・生活相談員 介護職員・看護職員 介護支援専門員	入所者の面接調査票・判定意見書に基づき、医療面、ADL 状況、家族状況などの細部に渡り検討し、入所日を決定する。
施設サービス計画会議	月15回	介護支援専門員・生活相談員 看護職員・介護職員 理学療法士・管理栄養士 (家族・利用者)	利用者のケアプランについて検討・作成・見直し、モニタリングを行う。
利用者懇談会	随時	介護課長・相談支援課長 介護職員・介護支援専門員	情報伝達。利用者の要望、意見を聞き、それらを尊重しながら運営に役立てる。
食事・口腔ケア委員会	月1回	施設長 管理栄養士 調理士 看護職員 介護職員	食事の質の向上・利用者の口腔機能維持のため、各課の立場で話し合いを行う。個々の利用者の嗜好・食生活を把握し個々の意見をくみ上げる。「食事を楽しむ」をテーマにイベントを企画する。 内部研修の企画実施
入浴委員会	月1回	介護職員 リーダー 看護職員	入浴介助の技術の向上及び環境整備に努める。利用者一人一人にあった入浴を各委員が先頭に立って考え、各ユニット職員に伝え実行する。 内部研修の企画実施
リフレッシュ委員会	月1回	介護職員 リーダー 看護職員	施設全体の排泄の取り組み。排泄に関わる費用の削減。下剤に頼らず、食事、水分、繊維質の摂取、運動等で排便を促す。ユニット毎、定期的に利用者の排泄介助の対応を見直す。 内部研修の企画実施

医療ケア委員会	年4回	施設長・看護職員 介護職員・栄養課職員	医療ケアに関する知識の習得、技術の向上を目的に話し合う。 内部研修の企画実施
褥瘡委員会	年4回	施設長・相談員・看護職員 介護職員・管理栄養士 介護支援専門員	褥瘡の報告と対策について話し合う。
身体拘束適正化委員会	月1回	施設長・施設サービス部長 介護課長・相談支援課長 介護係長・リーダー 介護職員・生活相談員 介護支援専門員	抑制対策委員会としての機能に加え、身体拘束廃止に向けての取り組み、1ヶ月毎のカンファレンスの実施、家族との連携に努める。施設内のセンサー類や拘束物品を一括管理する。
感染症対策委員会	年4回	施設長 看護職員 介護職員	入居者の快適な生活環境の実現と安全、健康を確保するために、また感染症に対応するための協議を行い、方策を実施する。感染症対策におけるシミュレーション及び座学研修の実施。
安全対策委員会	月1回	施設長 施設サービス部長 看護課長 介護課長、係長 生活相談支援課長 リーダー 介護支援専門員	アクシデント報告書におけるレベル4及び5における総括と、改善策の評価、見直しを行い、職員へ周知する。当施設のみならず他施設で発生したアクシデントなど情報共有し、当施設の現状を再考して改善案を立案する。事故予防に向けた研修の企画実施、福祉用具の安全運用に向けた話し合いを行う。
危機管理委員会	全体会議 月1回 フロア会議 月1回 総括会議 年1回	施設長 介護課長、係長 生活相談員 看護職員、介護職員 介護支援専門員 事務職員 その他委員	【リスクマネジメント部門】 施設内外の事故予防・事故の検証及び事故発生後の対策を練り、事故の再発防止に努める。事故件数を年間100件以下にする事を目標とする。 事故予防に向けた研修の企画実施 【防災部門】 防災・防火に関する協議を行うとともに、BDPを使用した各種防災訓練を実施する。救急救命講習も企画・実施する。
研修委員会	月1回	介護課長・相談支援課長 介護係長・生活相談員 リーダー	ケアワーカーのスキルアップ向上を目指し、随時研修会を開催。研修会の内容を検討する。
安全衛生委員会	月1回	施設長 介護職員 事務職員	職員の危険または健康障害を防止するための基本となるべき対策（労働災害の原因及び再発防止対策等）などの重要事項について調査・審議を行う。

* その他、法人全体の委員会・会議として、法人部課長連絡会、福利厚生委員会を開催する。

② 防災基本計画

事務課リーダー 神戸 立哉

計画実施の概要

1 災害対策室

- (1) 毎月委員会を開催し、各種の設定や各事業所の防災対策状況の確認などを行っている。
- (2) 防災管理全般、防災対象物・設備・機器の維持・管理・状況等の査察。各種訓練の実施を行う。

<表1>

職 名	氏 名	職 名	氏 名
施設防火責任者・施設長	田中 美佐	危機管理委員	2Fゆり・ばら
災害対策室長・防火管理者	川道 英弘	危機管理委員	2Fもも・たんぼぼ
副施設長、在宅サービス部長	佐藤 朋巳	危機管理委員	3Fすみれ・さぎそう
施設サービス部長	矢野 弘枝	危機管理委員	3Fさくら・ひまわり
在宅サービス副部長	野村 麻実	危機管理委員	ショートステイ
看護課長代理	田中 良明	危機管理委員	管理栄養士
介護課長	山本 伸秀	危機管理委員	デイサービス
災害対策室	神戸 立哉	危機管理委員	事務職員

2 予防管理

- (1) 火気使用設備器具等の使用状態の確認や地震時の措置等の徹底
- (2) 各検査報告に基づく不備欠陥事項は、速やかに対応し改修する
- (3) 地震時の対応強化と共に、衣類棚等の倒壊予防の安全対策を図る
また、飲料水・非常食・器具・燃料等の備蓄について検討し、災害時の生活確保に努める。水や食料は定期的に交換していく
- (4) 緊急連絡網の整備
- (5) 定期的な災害発生時の緊急メール連絡訓練

3 消防設備機器の自主点検・整備

- (1) 自動火災報知設備等一切の消防設備機器の日常点検及び管理
- (2) 非常通報装置の連動確認及び機能点検
- (3) 屋内消火栓及び散水栓の収納・操作確認と起動放水テスト
- (4) 消火器の外観・機能点検

4 各種防災訓練

- (1) 大震災発生を想定した防災計画・防災訓練を「年1回」実施する。現場の不安・要望に応えた「現場要望型」訓練を設定・実践していく。
- (2) 「毎月1回」知識・技術を確認するための訓練を実施していく。
- (3) 地域と連携した防災訓練を「年1回」実施する。また、地域が開催する防災訓練に参加する。
- (4) 玉川町会と玉川保健福祉課が開催している「二子玉川駅前滞留者対策連絡会」に参加する。
- (5) BCPマニュアルに則った災害発生時の対策本部立ち上げ訓練を行う。

5 大震災への備え

令和4年度は大災害級の大きな災害はなかったが、トルコで発生した大震災の甚大な被害状況が伝わってきている。日本でも南海トラフ地震や首都直下地震発生の恐れがあり、政府や東京都も被害想定や災害シナリオの見直を行っている。法人としても、万一の際に冷静に対応できるよう、継続的な警戒と対策を行っていく。

(1) 大規模災害訓練実施

新型コロナウイルスの影響で大人数での訓練は難しい状況であるが、今後改善されれば、地域自治会である「鎌田南睦会」や地域の消防団、地域住民などと協力しながら、近い将来起こることが予想されている大震災に備えて、訓練を実施する。

- ① 炊き出し訓練
- ② 給水訓練
- ③ 緊急連絡網の実施訓練
- ④ 災害時緊急対策本部立ち上げ訓練 等

(2) 防災用備蓄品の確認点検・整備

大震災が発生した場合、博水の郷には近隣住民が多数避難してくることが予想される。これに対応すべく防災用備蓄品を常時200名分7日間備蓄しておく。

令和5年度 自衛消防訓練等実施計画

月別	訓練種別	訓練内容	訓練詳細
4月	教育訓練 (新人教育) 部分訓練	防火設備の取扱 消火器・消火栓訓練	新入社員に施設の防火設備及び防火体制の指導。初期消火訓練の実施
5月	部分訓練	消火器・消火栓訓練	初期消火訓練(消火器、消火栓の使い方)
6月	部分訓練	消火器・消火栓訓練	初期消火訓練(消火器、消火栓の使い方)
7月	部分訓練	消火器・消火栓訓練	初期消火訓練(消火器、消火栓の使い方)
8月	部分訓練	消火器・消火栓訓練	初期消火訓練(消火器、消火栓の使い方)
9月	夜間訓練	自衛消防訓練	夜間想定 of 防災(地震)訓練 地震時の避難訓練と連携確認
10月	部分訓練	消火器・消火栓訓練	初期消火訓練(消火器、消火栓の使い方)
11月	部分訓練	消火器・消火栓訓練 伝達訓練	初期消火訓練(消火器、消火栓の使い方) 緊急連絡網による情報連絡
12月	部分訓練	消火器・消火栓訓練	初期消火訓練(消火器、消火栓の使い方)
1月	部分訓練	消火器・消火栓訓練 救命講習	初期消火訓練(消火器、消火栓の使い方) AED使用含む救命講習
2月	部分訓練	消火器・消火栓訓練	初期消火訓練(消火器、消火栓の使い方)
3月	総合訓練	総合訓練	消防署・消防団・地域町会と合同での大規模災害総合訓練

③ 保守管理計画

事務課リーダー 神戸 立哉

空調の中央監視装置が経年による老朽化で不具合を起こしており、メーカーに入れ替えを提案されているため、現在の設備環境に合わせたシステムの装置に更新していくことを検討する。

4年度末に東京都の補助金で館内照明のLED化と厨房の冷凍庫の入れ替えを行った。設備以外にも厨房の機器やプリンター等、修理部品の確保が難しくなっているものがあるので、入れ替えを検討していきたい。

1 各設備機器のメンテナンス専門業者による点検について

- (1) 中央監視装置の保守点検
- (2) 電気設備の自主及び電気管理技術者による点検、年1回の変電設備の総点検
- (3) 給湯、冷暖房設備等の自主点検整備
- (4) 衛生機器設備・浴槽機械の維持管理と定期点検
- (5) ガス設備機器の日常管理及び整備
- (6) エレベーター・ダムウェーターの自主及び業者による維持管理
- (7) 消防設備機器の自主及び業者による法令点検と定期点検
- (8) 自動ドア、各種ドアの日常管理及び整備
- (9) 施設車両の点検整備

2 修繕、機器の整備等

- (1) 内装関係
 - ・ 金属・木工建具の立て付け調整、修理
 - ・ 壁紙（剥がれ・汚れ・部分的張替え）等修繕
- (2) 備品関係
 - ・ ベッド、各種介護用品・用具、各課の機器設備などの点検、整備
 - ・ 厨房機器の点検、整備、修理

3 居室をはじめとする住環境設備、清掃他

- (1) 室内関係
 - ・ 空調設備の早期適温による運転
 - ・ 加湿器による次亜塩素酸水噴霧
 - ・ 玉川福祉作業所による活性炭の管理
 - ・ 観葉植物・花等の維持、管理
- (2) 室外関係
 - ・ 建物の亀裂、塗装、錆、地盤、舗装、駐車場、外壁の点検及び確認
 - ・ 植木等の緑化管理
- (3) 清掃
 - ・ 共用部床面・窓ガラス・ベランダ・天井周りの美化保守及び業者による清掃
 - ・ 玉川福祉作業所及び等々力分場利用者による清掃作業
 - ・ 専門業者による害虫駆除（4回／年）

(6) グループホーム課事業計画

グループホーム課長 山田 浩

① グループホームやまぼうし・デイサービスやまぼうし

1、運営方針

令和5年度も、入所待機者の計画的確保、定期連絡を行い、空床期間を減らすことで、稼働率を向上させる。

デイサービスは、稼働率向上のため、送迎範囲内にある居宅事業所へ随時情報提供を行い、1日2名以上の確保を徹底する。また、デイ利用者を入所待機者とするすることで、入所の稼働率向上につなげていく。

《今年度の重点目標》

1. 稼働率の向上

グループホームに関しては、地域の居宅介護支援事業所へ随時営業活動を行い、入所待機者を計画的に確保する。また待機者へ定期的に連絡し、近況の把握に努める。空床が予想される場合は事前に入所予想時期を伝え、すぐに入退所ができるようにする。

デイサービスに関しては、送迎範囲内の居宅介護支援事業所に、契約終了などにより利用枠に空きが出た時、すぐ次のデイ利用に繋がるよう随時情報提供を行い、稼働率向上に努める。

2. 入居者の生活の質の向上(新型コロナウイルス対策)

新型コロナ感染対策を徹底するため、様々な制限を実施した。そのため入居者の活動量が低下した。5類への移行を受けて、感染症対策を徹底した上で、ご利用者の心身状況維持・向上に努める。運動内容を見直す、室内ゲームを工夫する。

「新型コロナウイルス感染症対策マニュアル」を更新し、対応を確実に実行する。

また、職員のストレスケアを目的とした面談、正しい感染予防技術研修やシミュレーションの実施を行っていく。

3. 地域における公益的な取り組み

新型コロナの影響により、やまぼうしバザー、おたがいさまの会は休止している。今年度は、感染対策を徹底し、前向きに実施していく。シティコートや近隣に住む高齢者地域住民からの相談、問題解決をあんしんすこやかセンターや民生委員と連携して行う。

2、支援内容（グループホーム・デイサービス共通）

やまぼうしは家庭的な環境の下で、食事、排泄、入浴等の介護その他日常の世話及び機能訓練を行う。入居者がその能力に応じた自立した日常生活を営む事ができるように支援していく。

1. 生活支援

<食 事>

買い物から食事作りは、その方の能力に応じて支援する。自分の食事は自分で作ることを

基本としているので、その方のできることを発見し、できないことを支援する。毎日9時半に献立会議を行い、その中で入居者と話し合い、昼食、夕食に何を食べるかを決めていく。複数の献立も提供可能である。朝食は、パン、ご飯、粥を選択し、食事は自分達で作れるよう支援をする。外食・出前なども取り入れ食生活をバラエティ豊かなものとしていくよう努める。

刻みやアレルギーの代替食、糖尿病食に対応できるように努める。

<排泄>

排泄表を作成し、排泄パターンを把握する。それを反映し、またその方の能力に応じてトイレへの誘導やパット交換等の援助を行う。夜間も同様にトイレ誘導を適宜行う。

<入浴>

入居者の希望に応じて支援する（週3回以上）。

<掃除>

入居者の能力に応じて居室の掃除機がけや衣類の整理等を支援、援助する。職員は玄関・共用スペース・各居室の環境整備に努める。

<洗濯>

入居者の能力に応じて、洗濯機の使用や洗濯物を干す、洗濯たたみ等の支援、援助する。

<理美容>

ご家族の希望・本人の希望により近隣の美容院に訪問してもらう。

パーマや毛染めを希望する方には家族対応、または自費でのヘルパーをお願いする。

<リハビリ>

近隣の整形外科の往診・訪問マッサージの利用。

<入居者会議>

毎月1日に、職員と入居者で、日々の生活について意見を出し合い、入居者の希望や不満等を聞き改善に努める。また隔月に避難訓練・防災についての話し合い等を行う。

2. 余暇活動支援

<アクティビティー>

個人の趣味（編み物、ミシンがけ）や書道・カラオケ・茶道・塗り絵・手芸・俳句・風船パレー、ちぎり絵、絵手紙などを行い、生活を楽しむ支援をする。

<誕生会>

ご本人、ご家族と相談して日程を設定し、ご家族と一緒に祝いをする。

<外出>

4人乗りの軽自動車（やまぼうし号）を活用して、個別で買い物や美術館その他希望のある所へ外出する。

<季節の行事>

天候が良い時期に日帰り旅行を実施する。

借り上げたバスばかりではなく、公共交通機関を利用した外出も実施する。

3. 健康支援

<協力医療機関との連携>

救急医療機関 : 玉川病院

協力医療機関 : 武田整形外科

協力歯科医療機関 : クレア歯科（毎週土曜日歯科診療及び口腔ケア）

訪問診療 : ふくろうクリニック（個人契約）

<日常の医療>

個人契約による訪問診療医の月2回の定期的な健康チェック・24時間連絡体制を維持する。

<訪問看護>

医療連携加算による、訪問看護ステーション「さぎそう」との契約を更新する。週1回の訪問看護によって、入居者の健康管理を行い、24時間対応で連携をとれる体制を確保する。

4. 危機管理支援

<事故対策>

ヒヤリハット報告書と事故報告書及び対策書を毎月の職員会議で見直し、事故の減少に努める。

5. 相談支援

<苦情対応>

ご家族・近隣その他の苦情に対する対応はホーム長が行う。

<各種手続きの代行>

要介護認定更新申請の代行・ご家族への連絡を行う。

6. 職員業務

<記録>

業務日誌・ケアプラン支援記録・健康管理表の記録。ご家族の希望があれば記録物を開示する。食事、入浴、排泄記録の記入に全職員が関わる。

<ケアプラン>

1ヶ月間は初回プランを使用しながらアセスメントを行う。ケアプランは、ご本人・ご家族・居室担当者・計画作成担当者とで話し合い、達成可能なプランを作成して、職員全員が署名して統一したケアを提供していく。支援記録により常にモニタリングを行い、年に2回評価しケアプランを更新していく。

ご家族の同意、評価をその都度いただき、ケアプランのコピーを送付し共有する。

ケアプランに添って日常生活の支援を行っていく。入院・退院・転倒他状況の変化に応じてケアプランの変更を行う。

<職員会議>

毎月1回（日々の連絡は職員連絡帳で行う）。原則、全員参加で行う。

<防災訓練>

2か月に1回を目安として、避難訓練・電話伝達訓練（非常召集）等を行う。

防災計画に添って、年1回消火訓練を行う。

防火・防災確認表の毎日記入を行っている。

セコムに委託し防災・防犯の24時間見守り体制を施行している。

<食品衛生点検>

毎日冷蔵庫内点検・毎週水曜日冷蔵庫清掃を行う。

<介護保険請求事務>

月1回、請求書発送して入金確認後、領収書を発行する。

<職員研修>

世田谷区介護サービス事業所等職員研修費助成金を活用して東京都・東京都グループホーム連絡会・世田谷区他の主催する研修や施設見学、ターミナルケアの研修等に参加する。年間で職員1人1回は外部研修に参加し、資質の向上を目指す。法人全体の内部研修に参加する。

介護福祉士の資格取得のために、休暇の優先取得や研修の参加等に積極的に協力する。

<経費記帳>

毎日の食費、共益費、他の記帳、ご家族の希望の情報を開示する。

<第三者評価>

令和3年度受審した結果をもとにサービスの改善に努める。

7. 家族支援

<家族会>

事務局及び会議の場所（集会所等）を提供する。

年2回の定例家族会の開催準備に協力する。

<やまぼうし通信の発行>

月1回、入居者の様子や行事予定を掲載した広報誌を発行し、請求書発送に合わせて作成しご家族に発送する。

代表ご家族以外にも希望で送付・メールによる送付を行う。

<アルバム作成>

日常生活の様子や行事参加時入居者の様子がわかる写真をメールに添付し適宜送付する。

CD-Rに保存する（希望者）。

<ビデオの作成>

やまぼうしでの生活の様子が分かるビデオを作製して、家族会やクリスマス会・面会時等、上映する。

8. 地域交流

<ボランティア>

入居者の生活を豊かにするために手芸や音楽ボランティア等の受け入れを行っていく。

ただし、自立した生活を支援することを基本とする。

<地域活動への参加>

- ・地域交流会（お茶会・バザー）年2回開催。
- ・子供110番に加入、学校行事（運動会）に参加。
- ・地域のお祭り、納涼祭、福引き等に積極的に参加。
- ・婦人会（泉会）への会報・ちらし発行時コピー機の貸し出し。
- ・地域住民への車イスや歩行器等の福祉器具等の貸与。
- ・あんしんすこやかセンターと一緒に、あんしんほっとカフェたまがわ（認知症カフェ）を開催。毎月（8月休み）
- ・おたがいさまの会として、UR住宅内の見守り活動、プロジェクターを利用してシティコート二子玉川集会室等での映画会を開催または協力する。
- ・同法人の運営する事業所（玉川福祉作業所・博水の郷・喜多見だんちデイ等）と定期的に交流を持ち、入居者の生活を豊かにしていく。

② 事業内容（グループホーム・デイサービス共通）

<スタッフ研修とケアの質の向上>

グループホームやまぼうしは、1ユニットの小規模なグループホームである。そのため良好な人間関係を形成するために細心の注意が必要である。入居者同士のトラブルや相性が悪いことによって起こる不穏な行動を無くすためにはスタッフのケアの質に関わる。入職時の基本研修、現任研修をはじめ、日々のミーティング、職員会議、ケース会議を細かく行う。個人育成計画に沿った人材育成を行っていく。

スタッフ間の和やかな連携を大切にしていく。入居者・スタッフ共に楽しめる環境作りに心掛ける。グループホームでの生活をより良いものとしていくためである。

- ① 基本対応マニュアルの定期更新
- ② 法人全体会議への参加（事業展開や経営の理解、ケア理念の確認）
- ③ その他各種研修への積極的参加

<顧客満足度とリスクマネジメント>

- ① ケアプランを半年毎に見直し、その都度、入居者及び家族からケアに対する満足度の記入をお願いしている。それに加えて、サービスの改善・向上に向けて、毎年行っている顧客満足度の結果を踏まえてより満足度を高めていく事業運営を行う。
- ② 第三者評価の入居者・家族調査を参考に、一人一人が満足できる生活を支援する。
- ③ 職員の意識の向上を図り転倒事故の軽減に努める。平成20年より導入したヒヤリハット体験報告書や事故記録を職員会議で振り返り、職員全員で対策を検討し、再発を防止する。
- ④ 病気の早期発見に努め、早めの受診で入院にいたらないケアを行う。
- ⑤ メールなどを活用して、ご家族が苦情や意見を言いやすい関係を築く。
- ⑥ 法人主催の接遇セミナーへ積極的に参加する。
- ⑦ 緊急時の連絡体系を見直し整備していく。
- ⑧ 家族会緊急連絡網で災害時には迅速な安否確認が取れる体制を作り維持する。また、連絡網を使用した訓練を行う。

<入居者の健康管理>

- ① 衛生対策（手洗い、うがい、起床・就寝時の口腔ケア等）を徹底する。
- ② 「ふくろうクリニック」、「訪問看護ステーションさぎそう」との連携による定期的なバイタルチェック及び健康相談、24時間の連絡体制による健康管理を行う。
- ③ 居室、廊下、リビング等の換気を随時行う。また、乾燥する時期には加湿器を使用する。
- ④ シーツ交換、ベッドの清潔を維持する。
- ⑤ 衣類の清潔を心がける。
- ⑥ 風邪の感染予防、インフルエンザ予防接種を入居者・職員全員が受けインフルエンザの感染予防に努める。
- ⑦ はやめの受診・往診依頼を行う。
- ⑧ 年に1度、定期健康診断を主治医のいる医療機関で受診する。

<安全対策>

- ① 毎年、町内会、消防署との合同訓練に参加する。
- ② 災害時に備え、飲料水・食糧の備蓄を行い、定期的に補充する。
- ③ 安全確認表の記入を徹底して、事故等を未然に防ぐ。
- ④ 2ヶ月に1回の入居者避難訓練を行う。

- ⑤ 新規採用職員に対する救急救命訓練を実施する。
- ⑥ 訪問看護ステーションとの医療連携体制を実施する。
- ⑦ メールによる職員の災害時駆けつけ訓練を行う。
- ⑧ 自動車の安全管理と保険に加入する。
- ⑨ 携帯電話での災害時伝言ダイヤルの利用を可能にするため、訓練を行う。
- ⑩ 行方不明事故の対策を職員間で徹底する。
→ 写真の作成、発生から 30 分経過したら 110 番通報し広域搜索を依頼

<地域との連携>

- ① 運営推進会議の開催。必要な要望・助言を聞く機会を設けてそれを運営にいかすと共に、地域住民との交流を深めてその自発的な活動等との連携及び協力を行う。
- ② 買い物は地域の商店街を利用し、地域の人々との交流を深める。
- ③ お祭りや地域のパザー等、商店街・小学校のイベントに積極的に参加する。
- ④ シティコート二子玉川自治会・玉川町会との交流を深め、イベントや講座を定期的を開催する。

<設備関係>

都市再生機構からスケルトン方式で賃借したため、内装等の修繕は原則法人側で行わなければならない。しかし、法人側で修理する部分と利用者の共益費で行う設備の修理があるので、その都度必要に応じて行っていきたいと考える。

- ① 入居者の身体状況に対応した手すり等の増設を行う。
- ② 入居者の状況に応じたフットセンサーの増設（転倒予防）を行う。
- ③ 都市再生機構との契約内容にそった住居の改装を行う。
- ④ 障子・壁紙・電機製品の修理、買い替えの費用のプールを行う。
- ⑤ その他必要に応じた設備点検（防火設備点検他）を行う。

③ 中長期事業計画

令和3年度より令和5年度に向けて、「グループホームやまぼうし」、「デイサービスやまぼうし」が取り組んで行く中長期計画は以下の通りである。

i. グループホームやまぼうし

『入居者の生活の質の向上』

令和3年度

コロナ禍における業務内容の随時見直し

- ・感染予防勉強会の実施
- ・職員会議で変更点の検討と決定

令和4年度

認知症介護のプロとして専門性を高める

- ・外部研修への参加
- ・内部勉強会の開催

令和5年度

- ・成果確認
- ・次期中長期計画策定

『稼働率の向上』

令和3年度

入居待機者の確保

- ・地域の居宅介護支援事業所、シティコート自治会、商店会、玉川町会への営業活動
- ・待機者への近況確認

令和4年度

広報活動の強化

- ・ホームページの随時更新、パンフレット、やまぼうし通信の配布

令和5年度

- ・成果確認
- ・次期中長期計画策定

『地域における公益的な取り組み』

令和3年度

コロナ禍における地域公益活動の実施

- ・おたがいさまの会、地域ケア会議への参加
- ・あんしんほっとカフェ、地域交流会の継続実施

令和4年度

地域ケアの充実

- ・商店街、地域のイベント行事への積極的な参加
- ・町会会議への参加

令和5年度

- ・成果確認
- ・次期中長期計画策定

ii. デイサービスやまぼうし

『稼働率の向上』

令和3年度

稼働率向上への取り組み実施

- ・送迎範囲内の居宅介護支援事業所へ、利用空き情報、デイサービスやグループホーム情報の郵送や、訪問による営業活動
- ・送迎範囲の拡大検討

令和4年度

課題の確認

- ・課題を挙げ、対策を行う。
- ・新たな稼働率向上の方策を検討

令和5年度

- ・成果確認
- ・次期中長期計画策定

『職員の質と専門性の向上』

令和3年度

質の向上

- ・アンガーマネジメントやコミュニケーションスキル向上等に繋がる資料配布や、内部研修の実施
- ・必要に応じWEB研修への参加

令和4年度

専門性の向上

- ・認知症介護における、知識や技術向上の為の外部研修への派遣、内部研修の実施。
- ・必要に応じWEB研修への参加

令和5年度

- ・成果確認
- ・次期中期計画策定

- ・ コロナ禍における対応や対策は、グループホームに準じた計画としている。
送迎範囲を拡大し、送迎範囲内の居宅支援事業所への空き情報、デイサービスやグループホーム情報を郵送する。レスポンス頂けた事業所へは、可能な限り早期の訪問による直接営業を行っていき、入居待機希望を含めたデイサービス利用者を、1日2名以上確保していく。
- ・ 認知症介護におけるワーカーとしての専門的なスキルのみならず、アンガーコントロールを行う術を身に着けることにより仕事の質を上げ、包括的に職員の質の向上へと繋げていく。但し、質や専門性の向上は常に意識すべき事柄であり、そのタイミングや状況に応じて年度に限らず、適宜参加可能な研修や勉強会へ派遣する。

④ 年間サービス計画

月	大行事	季節行事	定期	日常の活動	日常の役割
4月	花見		誕生会 あおぎり会 紙芝居、茶道	【日頃の活動】 ・掃除 ・洗濯たたみ ・献立会議 ・ラジオ体操 ・手足の体操 ・歌体操 ・口腔体操 ・買い物 ・調理 ・洗い物 ・会話 ・散歩 ・外気浴 ・外食 ・手作りおやつ ・映画会 ・歌(ピアノ伴奏) ・DVD鑑賞 ・カルタ ・塗り絵 ・書道 ・トランプゲーム ・オセロ ・カラオケ ・編み物 ・ミシン掛け ・手芸 ・ちぎり絵 ・将棋 ・生け花 ・園芸 ・折り紙 ・フーセンバレー ・手作りうどん ・手作りそば	【自立支援】 ・洗濯たたみ ・洗濯物配り ・モップ掛け ・掃除機掛け ・テーブル拭き ・食器洗い ・食器拭き ・お盆拭き ・会議録作成 ・金銭の支払い ・荷物の受け取り ・野菜カット ・お盆準備 ・お箸準備 ・味付け ・天ぷら調理 ・配膳 ・下膳 ・ごみ捨て ・玄関の掃き掃除 ・花の水やり
5月	家族会懇親会	こどもの日	誕生会 あおぎり会 紙芝居、茶道		
6月	バザー(上旬)		誕生会 あおぎり会 紙芝居、茶道		
7月	日帰り旅行	ラジオ体操 (二子玉川小学校) いきいき講座	誕生会 あおぎり会 紙芝居、茶道		
8月		お盆 町会盆踊り	誕生会 あおぎり会 紙芝居、茶道		
9月		お彼岸22日 十五夜	誕生会 あおぎり会 紙芝居、茶道		
10月	だんだんまつり (中旬)	玉川神社 秋季例大祭	誕生会 あおぎり会 紙芝居、茶道		
11月	ホテルランチ		誕生会 あおぎり会 紙芝居、茶道		
12月	クリスマス会 家族会総会	おせち作り	誕生会 あおぎり会 紙芝居、茶道		
1月	新年会	初詣	誕生会 あおぎり会 紙芝居、茶道		
2月		節分会 バレンタイン	誕生会 あおぎり会 紙芝居、茶道		
3月	桜のお茶会	お彼岸 ひな祭り	誕生会 あおぎり会 紙芝居、茶道		

3. 在宅サービス部

(1) 在宅サービス部 事業計画

在宅サービス部長 佐藤 朋巳

新型コロナウイルスの発生から3年余りが経った。政府は、新型コロナウイルスの感染法上の分類を5月8日から、季節性インフルエンザと同じ「5類」に引き下げると決めた。感染者の外出自粛や医療費の負担、マスク着用、医療機関への受診など、これまでと対策が大きく変わっていくので注視していく。コロナ対策マニュアルに則り、感染拡大防止に配慮して業務を遂行する。

令和5年度の介護保険制度改正について今年度中には、決まっていくので情報収集し準備を始める。

「訪問介護事業所二子のわたし」は、サービスの質向上に努め訪問地域の見直しやサービス時間の調整を行っていく。

「居宅介護支援事業所博水の郷」は、質の高いケアマネジメントの推進（特定事業所加算の見直し等）で今までより上位の特定事業所加算取得を目指す。逡減制の見直しについて取扱いを踏まえた見直しを行う。一昨年より始まった法人内の地域包括支援センターとの勉強会をより効果的になるよう工夫していく。

各デイサービスでは、処遇改善加算の職場環境等要件の見直しについて取り組みを開始する。新型コロナウイルス感染症に対応するための特例的な評価について確認していく。

姉妹法人である社会福祉法人三交会のデイサービスと在宅介護支援センターと協働や交換研修を行う。

そのほか、法人内で実行される新規事業に積極的に参画し、他サービスとの連携も深めていく。

重点項目は次のとおりである。

<重点項目>

① 新型コロナ対策

感染拡大している中でご利用者を守るためには職員の感染対策の徹底は不可欠である。定期的な換気、マスク着用、消毒の徹底、アクリル板などを用いて三密回避を継続する。

陽性者や濃厚接触者が発生した時は、コロナ対策マニュアルに沿って対策本部を設置し具体的な対策を練る。設置後は感染拡大防止に努め、初動対応、情報収集、ご利用者対応、職員への対応、行政への対応を行う。

② 職員個別育成

職員の個別育成計画を作成し、個々の課題に取り組む。個別に振り返りの時期を定めて評価する。その際、面談を実施して仕事への意欲を高めるようにする。サービス事業所においては、処遇改善加算の算定項目である職員の課題や希望に応じた研修への参加を促進する。内部研修の他に東京都社会福祉協議会や世田谷区介護サービスネットワークの開催する研修・講演などの参加を奨励する。

③ 効率的・効果的な事業運営

情報の収集・活用・登録により新たな加算の算定を行う。加算算定項目にある資格について取得を奨励する。サービス向上と魅力あるメニュー作りを目指し稼働率向上を目指す。

④ 地域や外部とのつながり強化

運営推進会議や地域ケア会議を通して自治会・町会との関係を築いていく。防災訓練や非常食の試食会を開催することにより、災害時や非常時にすみやかに協力・連携できるよう信頼関係を深める。

(2) デイサービス課

デイサービス課長 野村 麻実

デイサービス課（デイサービス博水の郷・喜多見だんちデイ・タガヤセ大蔵デイの3事業所）が一体となり、新型コロナウイルス感染症対策を徹底し、職員やご利用者が安全に過ごせるよう協力体制を整えている。今年度は感染症対策により控えていた地域活動の再開に向けて準備を行う。各事業所としてはサービスの特徴を明確にし、より選ばれる事業所として、稼働率向上に取り組んでいく。職員に育成の強化のため、管理者参加の会議体を立ち上げ、意見交換や育成の機会とする。

「社会福祉連携推進法人制度」施行に向けて、事業所合同での勉強会などで理解を深め、ご利用者・地域のニーズに応えられるよう努める。ICT化により、業務の効率化を図り、サービスの充実と職員の負担軽減を目指す。働き方改革関連法にそった、働きやすい職場作りを行う。

下記の重点目標にそって取り組んでいく

【重点目標】

① 稼働率の安定

デイサービス博水の郷・喜多見だんちデイ・タガヤセ大蔵デイ（以下3事業所という）の稼働率85%を目指す。小規模デイサービスは認知症対応型・共生ケア型の導入に向けて、研修への参加と法人内の障害者支援局との連携に取り組んでいく。各事業所のサービスの特徴を生かして、差別化を図り、選ばれる事業所を目指す。

② 人材育成

職員の経験や成熟度に合わせた個別育成計画書により、スキルアップを目指していく。新人職員の育成と共に、指導ができる職員として育成に取り組んでいく。また、経験のある中堅の職員は3事業所のローテーションのできる人材として育成する。

職員の定着の強化とリーダーを担う職員・管理者・相談員の育成に取り組んでいく。各事業所と連携法人のサービスの理解を深める勉強会や交流会を重ねていく。

③ 新型コロナウイルスへの対応

ご利用者または職員が感染した場合にはご利用者・ご家族・ケアマネジャー・世田谷区に報告し、感染リスクの高い活動の縮小・感染拡大防止のための席配置の工夫など感染症対策を徹底したうえで営業を継続していく。2週間に1回、職員のPCR検査を実施し、早期発見、対応をしていくことでご利用者に安心してサービスを利用して頂けるデイサービスを目指す。

また、新型コロナウイルスが5類に見直されるにあたって感染症予防対策を見直し、制限をしていた活動の幅を広げることで、新型コロナウイルスと共存し、サービスの質の向上を目指していく。

上記の3点の重点目標に取り組む。

1. 《稼働率アップの取り組み》

① 利用日の振替促進

利用に空きのある日や祝日の振替を調整する。事前にご利用者・ご家族に説明し、同意を得て、ケアマネジャーに調整をもらう。

② スポット参加の促進

日頃のサービスとは違った特別な企画を設けて、ご利用者の参加を促していく。1か月のイベント予定表を渡し、参加意欲を高めるような工夫を努める。

③ 新規ご利用者の獲得

地域のケアマネジャー向けの見学会を定期的に開催する。各事業所の特徴を生かして、喜多見だんちデイ・タガヤセ大蔵デイでは昼食作り、買い物、園芸、デイサービス博水の郷では機能訓練士による体操の体験、身体の状態に合わせた機械浴槽の紹介を行う。

パンフレットを作成し、ご利用者・ご家族・居宅支援事業所や地域へ配布するなど、サービスを知ってもらう取り組みを行う。

特に稼働率が下がっている喜多見だんちに関しては、地域の方に遠くから見てもわかるように写真やイベントカレンダー、空き情報の掲示を行う取り組みをする。

また、各事業所の新たな特徴をつくることで新規ご利用者の獲得を目指す。

2. 《福祉・介護人材確保・育成・定着》

① 個別育成計画をもとにした人材育成

3事業所内のローテーション職員の育成により新しい業務を学ぶ機会が増えた。今年度も継続して個別のスキルアップと3事業所をローテーションできる人材の育成を行う。

個別育成計画をもとに各職員が勉強会の講師することで職員のスキルアップを図っていく。

② 経験年数に応じた指導

デイサービスの事業所が開設してから21年目を迎えた。7年以上勤務している職員も増えている。介護技術・相談業務に加え、職員管理・労務も含めたスキルアップに努める。職種や役職に応じた指導マニュアルの作成を行う。また3事業所を送迎できる職員を育成することで協力体制を整える。

3. 《内部研修・外部研修・勉強会》

勉強会の開催・外部研修への参加

相談員会議にてその時に合ったテーマを毎月決め個別育成計画をもとに、介護勉強会を開催する。社会福祉連携推進法人「青葉台さくら苑」と合同勉強会を開催し、双方のご利用者へのサービス向上を図っていく。世田谷区介護サービスネットワーク主催の外部研修に参加し、内部研修では学べない視点を養っていく。外部研修に参加した職員が勉強会にて研修で学んだことを発表することで職員のスキルアップを図っていく。また地域密着型デイサービスならではの視点を取り入れた勉強会を開催し、通常規模デイとのサービスの差別化を行っていく。コロナ禍で参加が難しい研修に関してはwebによる研修を活用していく。

4. 《効率的・効果的な事業運営》

① 適材適所の配置・異動

緊急時にもすぐに対応できるように、各事業所のローテーションができる職員を育成し、協力体制を整える。

② ホームページの更新

日々のサービスのブログを更新し、新鮮な情報を常に提供する。ご家族はもちろん、地域の方にも見てもらえる工夫をする。

③ 業務の改善

業務日誌や支援経過記録、モニタリング、アセスメント等のICT化により事務業務の効率化を図り、サービスの充実と職員の負担軽減を目指す。

5. 《地域における公益的な取り組み》

地域で求められていることや困っていることなどを取り入れた地域公益活動に取り組んでいく。

現在はコロナ禍で中止となっている「芋煮会」「タガヤセカフェ（認知症カフェ）」「あいさつ運動」「防災訓練への参加」「地域のボランティアの受け入れ」等は、収束した際にすぐ再開できるように地域とのつながりを切らさないよう、できることを継続していく。

（デイサービス博水の郷）

昨年度は鎌田南睦会のお祭りが中止となり出店は叶わなかったが、再開の際には地域の福祉の拠点となるような施設を目指すため、準備から地域住民と協力していく。また雪かきやどんと焼き等、地域に協力できることは積極的に参加していく。

（喜多見だんちデイ）

喜多見団地の理事会に参加し地域との連携を深めていく。季節ごとのランチ会（年4回）や例年好評を得ている芋煮会（年2回）、喜多見団地祭り出店を行い、さらなる認知度を高め地域に開かれた介護施設をアピールする。

（タガヤセ大蔵デイ）

認知症カフェの開催はコロナ対策の為に中止が続いているが、ご利用者のいないデイの休業日に開催するなど再開の方法を検討していく。大蔵団地の建て替えに伴う引っ越しや長い期間お休みしていたため、再開時にはポスター掲示やチラシ配布など地域に再度周知してもらえよう努める。デイ休業日のフロア開放についても再開に向けて、感染症対策、防犯や安全に留意しながら実施できるように検討していく。地域の方々とも連絡を取り合いながら関係性を保っていく。

6. 《事故・苦情・ヒヤリハット》

事故・苦情については、その日のうちに出勤している職員で検証し、原因を分析する。分析した結果を基に再発防止策を立て、実施する。一人ひとりが自覚を持ち、誰もが事故ケアカンファレンスが行えるように指導し、教育する。職員間での情報の共有については、事故報告書、業務日誌での確認とする。運営会議で振り返りを行い、同じ事故をくり返さないようにする。

ヒヤリハットについては、毎日職員間のミーティング時に挙げるように努める。全職員で原因を分析し、業務日誌に情報を載せ、皆で危機意識を高める。

運営会議で1か月を振り返り、事故を未然に防いでいく。

- ・ 事故：年間10件以内（受診の必要な状態）
- ・ 苦情：年間10件以内
- ・ ヒヤリハット：年間120件以上

7. 《満足度調査》

お客様のニーズ・ご要望への気付きの機会として、書面と口頭でアンケートを実施していく。その内容を毎月の各事業所の運営会議にて検討し、支援の質の向上に役立てていく。

ご利用者対象の満足度アンケートの実施（1か月に1回）

ご家族・介護者対象の満足度アンケートの実施（半年に1回）

8. 《緊急時対策》

法人本部の大規模災害訓練への参加を行い、地域と住民との関係作りを行い、災害に備える。年に2回（小規模は年3回）

ご利用者と共に災害訓練を行い、非常口や防災頭巾の確認を行う。災害対策室と連携し、非常災害時のデイサービス博水の郷のフロアの開放など協力する。

9. 《感染症対策》

今年度も引き続き、職員のマスク着用、ご利用者の送迎時の検温、テーブルや手指の消毒、アクリル板の設置などのコロナ対策を継続して行う。また、週2回職員のPCR検査を継続していく。コロナ禍でもご利用者の楽しめる活動が行えるよう感染症予防対策マニュアルを作成し、ご利用者にも丁寧な説明を行い、協力を求めていく。

調理を行う事業所があるため、HACCP(危害分析重要管理点)の考えに則った取り組みを行い、野菜と魚肉類の調理器具をわけるとの基本的な取り組みを改めて徹底する。食中毒や感染症対策の勉強会を行い、また手袋の着用や消毒の徹底など衛生管理に注意を払う。

10. 《各種会議》

① 管理者会議(月1回)

管理者による会議を開催する。現在の営業・稼働に関する報告を行い、情報の共有に努める。また令和6年の介護保険法改正に向けての情報収集と勉強、書類の準備を行い、新たな加算取得に向けて理解を深める。

② 相談員会議(月1回)

毎月開催している3事業所の相談員による会議に参加する。現在のイベントの広報、人材に関する情報の交換を行い、情報の共有に努める。また相談員業務の指導の場として、苦情や事故に対してのリスクマネジメントの理解を深める。② 運営会議(月1回)

③ 運営会議(月1回)

安定した運営を行うための各事業所の運営会議を開催する。食事・排泄・入浴・健康・活動などご利用者に合ったサービスの見直し、業務改善を検討する。相談員会議で議論された内容に関しては、事業所ごとで話し合う場とする。看護師も会議に参加し、他職種で議論していく。

④ 連絡調整会議(月1回)

施設長、生活相談員、栄養士、事務職員、介護支援専門員、看護師、介護職員など様々な職種が参加し、施設運営上の諸問題を検討する会議に参加する。

⑤ 運営推進会議(喜多見だんちデイ・タガヤセ大蔵デイ)

ご利用者、ご家族、地域住民の代表、民生委員、区職員又は地域包括支援センター職員などが参加する。活動状況を報告し、評価を受けると共に、要望や助言を聴く機会を設けることが義務付けられた。地域課題を洗い出し、提言できる機会にしていきたい。開催回数はおおむね6か月に1回行う。感染症対策のため書面での開催が続いているが、世田谷区と連携して、地域の方々が参加できるように検討していく。

⑥ 健康会議(2か月に1回)

看護課として、看護師業務の内容や質の向上に関して議論する会議とする。日々状態が変化するご利用者に対して、適正な看護が提供できているか精査する。また、機能訓練指導員としての視点で、3事業所の利用者へ機能訓練の展開について話し合う。

⑦ 部課長連絡会議

理事長、施設長、部長、課長が参加し、事業の方向性や課題の共有を行う会議とする。直接施設長と意見を交わせる場として、毎月1回の頻度で実施する。

11. 《地域の専門機関・団体との連携・協力》

① 地域の居宅支援事業所との関係を深めていく。

- a) 居宅支援事業所へ定期訪問を行う。その際施設でのイベントカレンダーや活動の様子の写真を持参し、近況を伝える。

- b) ケアマネジャー対象の見学会を実施（年間 3 回程度）して、活動の体験・昼食の試食会などを行う。
 - c) 登録の空き状況について（電話及び書面を fax するなど）定期的に連絡し、新規利用者の紹介や既利用者の追加利用につなげるように情報提供する。
- ② 地域の歯科医師と連携して、口腔ケアの大事さをご利用者やご家族、地域の方へ伝えていく。必要に応じて訪問歯科へつなげていく
- ③ 地域との連携
- 地域密着型通所介護（喜多見だんちデイ・タガヤセ大蔵デイ）の運営推進会議を開催する。喜多見団地や大蔵団地や近隣の民生委員、自治会、町会、地域包括支援センターと連携を図り、地域に住む認知症の方の課題や高齢者のひきこもり、孤立等の状況を把握し、問題解決に取り組んでいく。
- また介護サービスネットワークや、ご近所フォーラム実行委員会に参加し、地域の専門職と顔の見える関係作りを行う。医師、薬剤師、歯科医師など地域の核となる職種と連携する。

12. 《ご家族との関係づくり》

- ① 家族会の開催（3 か月に 1 回）
- コロナ対策のため開催の中止が続いている。家族向けアンケート（年 2 回）を活用し、ご家族の「想い」・「悩み」を知り、日頃のご利用者のご家族の関係性を理解していく。
- 日頃のご利用者のご家族の関係性を理解する良い機会となっている。サービスの体験をして頂くことで、事業所の特徴を伝える。具体的な内容としては、「お花見」「昼食会」などのイベントで家族を案内する。
- ② 連絡帳
- デイサービス利用中の様子を伝える重要な情報交換の一つである。ご家族の「想い」・「悩み」心の動きを受け止めて共感し、それを客観的に捉えて、専門的見地から援助をすすめる。必要に応じて、担当のケアマネジャーとも連携し、包括的な支援に努める。
- 利用時の様子は、写真を活用する。写真からは、文章だけでは伝わらない雰囲気をご家族に感じてもらうことができる。

13. 《目的別各種プログラム》

- ① 自立支援の取り組み
- 朝の準備で昼食時に使うおしぼりづくり、洗濯物たたみ、活け花、喫茶で使う砂糖・ミルクの準備を行う。役割を持つことでやりがいを感じる事が出来る。
- セルフサービスを基本として、食事の後は自身でお膳を下げて、生活動作の中での歩行の機会や身体を動かす機会を作る。ご自宅でも同じように出来る事は自分で行えるよう、ご本人の状態に合わせた生活リハビリを行い、やりがいを見出し、自信につなげ、笑顔を引き出す。
- ② 認知症予防メニュー
- a) 菜園における活動
- プランターで栽培のできる季節の野菜や果物を植え、栽培を行う。種・苗をご利用者と一緒に植えることからはじめ、日々の水やり、肥料を与えていく。日々の成長記録を作成しながら、ともに、育て・収穫する楽しみ・喜びを共有していく。
- b) 料理療法
- 調理活動を通して心身機能回復、豊かな人間関係の構築と生活の質の向上を目指す。味噌づくりやぬか床づくりなど昔の料理の経験を回想することで脳の機能の活性化を図る。

c) 脳トレ

クイズ・パズル・ドリル（計算・漢字）など、考えて取り組む作業である。個々に応じて集中できる環境を整える。一定の量をいかに短時間で終わらせるか、また正解率アップを目指すかなど、個々の満足感を把握して関わる。

d) 季節のミニ行事

ご利用者がふれてきた日本の四季・文化を大切に考えて、季節・暦に応じて取り組む。

花見（4月）・こいのぼり作り（4・5月）・七夕会（7月）・納涼祭（8月）・創立記念典（9月）・敬老会（9月）・運動会（10月）・クリスマス会（12月）・新年会（1月）・節分会（2月）・ひな祭り（3月）・誕生会（毎月）

③ 機能訓練メニュー

小集団体操（1グループ4人程度）

参加人数を減らして感染症予防を行った上で、ジムボールやゴムバンド、手ぬぐいを用いて、専門的な運動機能の活性化・生活行為の維持・回復を目指す。

④ 創作メニュー

ご利用者が趣味活動・クラブ活動などで作った作品の展示会を開催する。展示物は塗り絵・折り紙・貼り絵・書などを予定している。それらの作品は、区の主催する「世田谷いきいき文化祭」の出展用の候補とする。利用者の制作意欲が高まるように盛り上げていく。

（デイサービス博水の郷）

ご利用者が誰でも楽しめる体操・手工芸・脳トレ等、活動の工夫をしていく。体操は午前1時間・午後30分程度の時間を確保し、特に下肢筋力の低下防止・維持に努めていく。回想法により脳の活性化や認知症の予防効果が期待できるカラオケは、利用者の要望も多く、安全に楽しんでもらえるよう感染症予防対策マニュアルを作成し、職員・ご利用者と共に感染症予防を徹底しながら活動展開していく。

外出の機会を作り、季節の花を直に見ることや外気の中で季節感を感じることが出来る活動を増やす。

（喜多見だんちデイ）

手工芸の充実を図る。毎月一種類持ち帰り作品をご利用者と一緒に作成し、作る楽しみを得る。また作品を家に持ち帰ることで達成感を得て、家族との話題作りにもつなげ、満足度の向上につなげる。

イベント食など食事は継続する。そこに新たにお茶菓子クラブを加え、ご利用者と一緒に献立会議を行い、季節感を感じながら、装飾も一緒に楽しみ調理活動を展開していく。また、ご利用者と一緒に食材や活動物品の買い物に行くことで、自己決定、自己選択の機会ができることで、満足度の向上につなげていく。食材に赤、緑、黄色と彩を鮮やかにすることで視覚から楽しめる食事を提供し、食事に対する興味を引きだしていく。

月に1日お楽しみ会の日を設定し、職員が衣装をかえて歌や催しをすることで普段とは違う特別な一日を過ごすことで満足度の向上につなげる。催しにスポットで参加できるようにすることで稼働率アップを目指す。

認知症予防として歌会などの活動を行い、昔の歌を歌うことで昔の思い出に触れ、会話の活性化を行っていく。

（タガヤセ大蔵デイ）

菜園における活動

昨年に引き続き、タガヤセ大蔵デイの庭やプランターで春・夏野菜を中心に苗を植え、ご利用者と共に楽しみながら菜園作りを行い、収穫をめざす。また、プランターのお花を植え替えることで季節を体感していただく。ご利用者の要望を取り入れ、地域ボランティアと共により楽しめる工夫をする。

ウォーキング（散歩）

有酸素運動の一環として春には近所のお寺に枝垂れ桜・秋には銀杏並木の散歩を通じて季節を感じてもらい、地域の方と交流し社会参加の機会をつくっていく。

買い物

料理に使う食材や園芸クラブで使う苗や道具を近所の野菜直売所やスーパー、園芸センターに買い物に出かけることで活動へのやりがいを感じ、満足度の向上につなげる。

14. 《ボランティアの活用・募集》

現在、ボランティアの活動や募集はできていないが、ビデオ通話等を活用してできる活動がないか模索していく。収束した際にはボランティアの力を借りながら、ご利用者の心身の活性化を図っていく。さらなるボランティアの開拓に努める。日常活動・イベント・外出活動の補助など、ひとりでも多くの人的サポーターを導入していく。募集のお知らせを、ホームページ・連絡帳・掲示板・区報などに掲載して呼びかける。活動終了後には、ボランティアの満足度や困りごと、要望などについて振り返り、改善に努める。

(3) 在宅支援課

在宅支援課長 野村 麻実

ご利用者・ご家が安心して在宅生活が送れるよう、ご利用者の心身機能・精神面の変化に注視し、サポート対応できるよう連携を強化していく。新型コロナウイルス感染症の流行による生活の変化がみられる。今年度は5類への移行に伴い、地域活動の拡大に合わせて、社会活動への参加など、新たな生活様式に合わせたサービスの提案を行っていく。

居宅介護係では特定事業所加算算定の事業所として、様々な困難ケースにも向き合い、支援をしていくための学びの機会を作り、事業所・職員のスキルアップを図る。職員の個別に合わせて外部の研修や事業所内での研修・地域包括支援部との合同研修を継続していく。

訪問介護係はコロナ禍において、需要が高まっており、介助スキルの高い職員の強みを生かして稼働の向上に取り組む。また登録ヘルパーの人材確保では会議への参加や勉強会を実施し、安心して働ける環境を作っていく。また、職員のスキルアップと育成に力を入れていきたい。

在宅支援課会議を開催し、管理者の育成にも力を入れ、事業所として、業務の適正化・標準化を図る。

① 居宅介護係（居宅介護支援事業所博水の郷）

居宅介護係長 松下 昌平

今年度も特定事業所加算の算定を継続し、収益の安定や質の高いケアマネジメントを確保していくことを目指す。

以下の重点目標を掲げる。

【重点目標】

① 担当利用者数の安定

各担当ご利用者登録数 35 名を下回らないように新規の受け入れを実施する。担当ご利用者数が減少すると予測される場合は、喜多見・砦・用賀・二子玉川の各あんしんすこやかセンターに、空き状況を伝え、新規ご利用者の対応ができるようにしていく。また、土曜日の営業を継続し、ご利用者や地域のニーズに柔軟に対応する。

また、法人のホームページ内の当事業所のブログを毎月更新し、当事業所の取り組みを周知していく。

② 支援の質の向上

ご利用者により質の高い生活を送って頂くため、事業所として、ケアマネジャーの支援の質の向上を図っていくことが必要である。そのために、以下の事を実施する。

a) 満足度アンケートの実施

ご利用者・ご家族に向けて行う。年に1度9月に実施する。アンケートの結果をもとに、必要であれば、業務改善を図る。

b) 居宅サービス計画会議の開催

特定事業所加算の算定要件でもある、週1回の居宅サービス計画会議を行う。支援に行き詰っているケースの検討会、地域の社会資源についての意見交換、ケアマネジメント技術についての意見交換、各ケアマネジャーの書類整備状況の確認などをテーマとして行う。

c) タ礼の徹底

業務の報告の時間を設ける。疑問点や困りごとなどがあれば、検討を行う。その場で解決が見つからない場合、居宅サービス計画会議において、事例検討会を行い、解決のための糸口を探っていく。

d) 業務マニュアルの作成

特定事業所加算算定事業所としてケアマネジメントの質の向上を常に目指さねばならない。特に書類作成において業務マニュアルを作成し、各職員の業務の標準化を目指す。

e) 個別研修計画の策定

各ケアマネジャーが、各自の資質に合わせた、年間の研修計画を策定。目標設定をし、目標に合わせた研修を受講していく。また、研修受講後は、報告書を作成するとともに知識の定着と、情報共有のため、居宅会議にて、研修の伝達を行うようにする。

【その他の目標】

① 新型コロナ対応

法人の新型コロナ対応マニュアルに沿って対応する。各職員が感染対策、事業所としての感染対策を徹底する。ご利用者の居宅訪問時の感染対策を徹底する。訪問ができない際には、訪問に変わる手段として、電話やテレビ電話やメールなどを積極的に活用する。

コロナ禍においても、ケアマネジャーは要介護者の在宅サービスのかなめの存在として、ご利用者の生活の質の低下を防がねばならないので、モニタリングを適切に行い、ご利用者の生活状況の変化にすぐに気づけるよう努める。

② 特定事業所加算算定事業所としての運営

特定事業所加算Ⅱの算定継続を目指す。特定事業所加算Ⅱの算定要件は以下の通り。

- ・常勤専従の主任介護支援専門員を1名以上配置していること。
- ・常勤専従の介護支援専門員を3名以上配置していること。
- ・利用者の情報やサービス提供上の留意事項などの伝達を目的とした会議をおおむね週に1回以上、定期的に開催していること。
- ・24時間連絡体制を確保し、必要に応じて利用者等からの相談に対応できる体制を確保していること。
- ・介護支援専門員に対し、計画的に研修を実施していること。
- ・地域包括支援センターから支援困難事例を紹介された場合でも、対応できること。
- ・地域包括支援センターが主催する事例検討会に参加していること。
- ・運営基準減算、特定事業所集中減算が適用されていないこと。
- ・介護支援専門員1人あたりの利用者数が40名（居宅介護支援費Ⅱを算定している場合は45名）未満であること。
- ・介護支援専門員実務研修における科目「ケアマネジメントの基礎技術に関する実習」等に協力または協力体制を確保していること。
- ・他の法人が運営する居宅介護支援事業所と、共同で事例検討会、研修会等を実施していること。
- ・必要に応じて、多様な主体等が提供する生活支援のサービス（インフォーマルサービス含む）が包括的に提供されるような居宅サービス計画を作成していること。

③ 働きやすい職場づくり

職員が定着できるよう、「働きやすい職場づくり」を目指し、職員間において、批判や注意を行うよりも、お互いを「褒め合う」・「認め合う」ことを意識していく。

「個人で行う業務」から「チームで行う業務」を目標にしていき、業務の疑問点があれば、一人で悩まずに、他の職員が相談に乗り、一緒に考え、疑問を解決できるような環境を作っていく。また、管理者は職員の健康や業務負担にも気を配り、労務管理を行っていく。

④ 業務の効率化

ケアマネジャーの支援の質の向上と業務負担の軽減のため、業務の効率化を図る。

a) 介護ソフトの活用

事業所で使用している介護ソフト「ほのぼの」の機能を活用し、基本情報シート、アセ

スメントシートをソフト内で、入力ができるようにし、作成の負担軽減を図る。

b) スマートホンの活用

昨年度から、各ケアマネジャーが業務用スマートホン所持するようになったが、そのことにより、外出中でも電話が出来るようになったことと、電話以外のメールやSNSでの連絡手段の確保につながった。今年度も、個人情報の取り扱いに厳重に注意を払いながら、スマートホンを活用し、ご利用者支援に役立てていく。

c) ケアプランデータ連携システムの利用

厚生労働省の「ケアプランデータ連携システム」を利用し、提供票の作成・郵送業務と、給付管理業務の効率化を図る。

⑤ あんしんすこやかセンターとの連携

毎月の地区連携会議に参加することで、喜多見あんしんすこやかセンターと緊密に連携を図っていく。主任ケアマネジャーは地区連携会議の企画にも関わり、連携を強める。

また法人内事業所である用賀あんしんすこやかセンター・二子玉川あんしんすこやかセンターと毎月、合同研修を実施し連携を図っていく。研修内では、事例検討、地域の社会資源の勉強などを行っていく。

⑥ 法人内連携

連絡調整会議への参加。施設長、生活相談員、栄養士、事務職員、介護支援専門員、看護師、介護職員など様々な職種が参加し、施設運営上の諸問題を検討する。ご利用者の情報提供や各サービス事業所への要望などを伝え連携を図る。一方、当事業所に対する要望を聞き取り、お互いのレベルアップにつなげる。

また在宅支援課会議を毎月開催し、「二子のわたし」との情報連携を密にとっていくことを目指す。

⑦ 法人が事務局を担当している地域貢献活動への参加

「だんだんまつり」「喜多見区民まつり」「砧地域ご近所フォーラム」などの行事に参加し、地域住民との交流を図る。地域の相談しやすい事業所として周知してもらえよう関係性を深めていく。

地域貢献事業の「フードパントリー」の相談業務にも協力する。

⑧ リスクマネジメント

ご利用者からの要望や苦情への対応が困難な場合、事業所内での検討の上、あんしんすこやかセンターや法人本部に相談をして、協力・指示を仰ぐ。事業所内においても、キャビネットの開放、外出時の書類の放置などにより個人情報の流出がないよう、職員間で周知・徹底を図る。

⑨ 緊急時や災害時への対策

法人が策定したBCP（事業継続計画）に則り、災害発生時の人員確保・被災状況の情報収集・共有などを行う。毎月実施している消防訓練へ参加し、災害発生時に備える。

⑩ 研修について

年間個別研修計画を策定し、目標に沿った研修を受講する。主に以下の研修に参加する。

- ・ 東京都高齢者福祉施設協議会主催の研修
- ・ 東京都介護支援専門員研修
- ・ 世田谷区研修（要介護認定調査員現任研修・介護支援専門員研修）
- ・ 世田谷区福祉人材育成・研修センター主催の研修
- ・ あんしんすこやかセンター主催の研修・勉強会・事例検討会
- ・ 主任介護支援専門員研修

⑪ 青葉台さくら苑との合同研修

特定事業所算定要件の一つである、他法人との合同研修開催を、姉妹法人である、青葉台さくら苑と行い、連携強化と、ケアマネジャーの支援の質の向上につなげていく。

② 訪問介護係（訪問介護事業所二子のわたし）

管理者 金子 リカ

7月1日に事業所開設10周年を迎える。新型コロナウイルス感染症対策に取り組みながら、今年度も事業を継続していく。既存のサービスが安定して継続出来るよう、訪問の調整を行う。サービス提供責任者（以下サ責）は、一連の業務（相談受付～サービス管理など）を遂行できる環境を継続していく。新規に関しては、事業所周辺である鎌田・宇奈根・喜多見地域を中心に、訪問ルート効率化を考えながら受け入れ調整を行っていく。管理者は、認知症専門ケア加算取得に向け「認知症介護実践リーダー研修」の受講をしていく。

移動支援のサービスについても、感染状況をみながら事業を継続していく。

また、人材育成や地域貢献についてはこれまでと同様に法人本部と連携を図っていく。

【重点目標】

① 稼働率向上

訪問介護については、常勤1人あたりの訪問件数5件/日を目指す。既存のサービスは継続とする。新規受け入れに関しては、相談内容を確認し、対応可能なヘルパーに打診を行い調整する。また、ご利用者の状態変化やより多くの支援が必要と感じた場合は、適宜ケアマネジャーに状況報告を行い、サービス内容の見直しについて打診する。サービス内容の変更や増回等の依頼があった場合は、早急に訪問調整を行い、柔軟に対応していく。

移動支援については、既存のご利用者を中心に障害支援局と連携を図りながら、サービスを行って行く。

② 人材育成

ヘルパーの得意不得意を確認し、個別育成計画を作成、個々のスキルアップを目指す。サ責は、定期的に常勤・登録ヘルパーの訪問に同行する。サービス内容の確認とともに、ヘルパーへの指導・育成を行う。同行後は、必要時振り返りも行っていく。常勤ヘルパーについては、緊急時を含めたフォローが出来るよう、可能な限り全利用者の訪問に入れる体制づくりをおこなっていく。

上記2点の重点目標に取り組む。

1. 稼働率改善に向けた取り組み

a) 在宅支援課内での連携

同室である居宅介護支援事業所博水の郷とは常に連携が図れる環境である。居宅が担当している利用者については、互いに状況報告し、情報の共有を行う。常勤ヘルパーの訪問可能な時間帯や地域などを記載した用紙（空き情報）を定期的に配布し、空いている状態が長期化しないよう相談していく。

b) 営業活動

最新の空き情報を把握し、近隣の居宅に営業を行っていく。その際、訪問可能な時間帯や地域など詳細を記し、効率的にサービスに入れるよう努める。訪問枠が空いている期間が長期化しないように心がける。また、サ責と常勤が毎月の実績を各居宅介護支援事業所へ可能な限り届けに行き、ケアマネジャーと顔を合わす機会をつくる。ケアマネジャーとの良好な関係を築いていく。

c) 振替訪問

通院や私用などにより、前もって訪問キャンセルの申し出があった際、対応可能な範囲で振替の打診・調整を行う。

2. 人材の育成・確保・定着

a) 同行訪問

指導育成の方法として、ヘルパーの訪問に同行し、サービス内容・手順を実践的に教える。実際の介護現場を通して1人で適切な支援が行えるよう指導していく。その際「なぜ、このような内容が必要なのか」など、サービスの根拠を伝え、ヘルパーに目標意識を持たせる。

b) 人材確保

常勤ヘルパー1名の退職や、年齢・体調を理由に、登録ヘルパーの在籍人数が減っている。法人本部の人材対策室との連携を図り、ヘルパー人材の確保に努める。

c) 定着

管理者は、日頃より職員や登録ヘルパーとコミュニケーションを図る。利用者情報の共有、個々の悩みや不安について把握し、共有に努める。各ヘルパーが孤立しないよう取り組む。事業所内において、計画的な有給休暇の取得を目指す。

3. 支援の質の向上

a) 接遇面の標準化

接遇は、「印象」や「好感度」といった数値化できない感情が、その後の信頼関係を大きく左右する。ご利用者の気持ちに寄り添ったサービスを提供出来るよう、日頃から丁寧な接遇を実践、標準化を目指す。挨拶に関しても「二子のわたしの挨拶は丁寧」との評価が得られるよう、日々の職員同士の挨拶も丁寧に行う取り組みを継続して行う。ご利用者や多職種との良好な信頼関係構築に、挨拶は必要不可欠であると考え。挨拶以外の接遇の基本（身だしなみ・言葉づかい・表情・態度）についても、ご利用者へ敬意を表する。

b) 内部勉強会の開催、外部（都・区主催）の研修会への参加

訪問介護事業所に必要な研修項目に加え、個別研修計画をもとに、経験年数や本人の意向・能力に合わせた内容の内部研修を定期的で開催する。講師は常勤が交代で務める。また、現状訪問している利用者のサービス内容に沿った介護技術（移乗介助・排泄介助・車椅子の操作方法、移動介助など）については個別に指導を行う。参加できなかったヘルパーに対しては、資料を渡し、共有する。また、必要に応じて、外部研修の参加を促す。常勤職員は、積極的に外部の研修（世田谷福祉人材センター等）に参加（状況によりwebや録画配信も活用）する。あんしんすこやかセンターで開催される井戸端会議・多職種の会に参加する。

c) 満足度アンケートの実施

アンケート結果を年1回分析し、課題については改善策を立て、支援の質を高める。

d) 各種会議

①連絡調整会議（毎月1回）

法人内の多職種が参加。伝達事項や検討事項の確認を行う。

②在宅支援課会議（毎月1回）

部長、副部長、訪問と居宅の管理者で開催。連携および安定した運営が行えるよう、業務の進捗状況報告や利用者の情報交換などを行う。また、困難事例、課題についても相談していく。

③運営会議（毎月1回）

部長、副部長、管理者、サ責が参加。事業所内での困りごとや課題について相談し、安定した運営が行えるようにする。

④定例会議（毎月1回）

常勤・登録ヘルパー参加。業務内容や支援に関して振り返る。サービス提供に当たっての留意事項の伝達などを行う。

e) 情報共有

登録ヘルパーとの情報共有については、電話連絡やメールを活用する。また、月末の書類持参時にも、ご利用者の状態やサービス内容についての確認を行なう。「報告・連絡・相談」を徹底する。サービス内容に変更が生じた際は、適宜サービス変更指示書作成し、書面を担当ヘルパーへ交付する。常勤は、日々の夕礼で当日訪問したご利用者の情報と翌日の予定を確認する。

f) 地域の活動への参加

可能な限り地域の活動に参加し、他事業所との連携・情報共有を行い、サービスの質の向上を図っていく。

4. リスクマネジメント

- a) サ責は定期的に同行訪問を行い、手順書の内容が適切なのか確認を行う。必要に応じ、手順書の内容見直しを行う。変更内容をヘルパーへ伝達していく。
- b) 事故発生時は、参加可能な職員でカンファレンスを開催し、報告書の作成を行う。事故報告書は全ヘルパーに配布する。情報を共有することで再発防止に取り組む。また、より多くのヒヤリハットを挙げ、事故防止に努める。
- c) 苦情（要望）については、管理者に報告する。苦情報告書を作成し、原因の分析を行う。分析した結果から再発防止に向けた対策を立てる。必要に応じて、法人本部の苦情対応窓口に協力を仰ぐ。

5. 災害対策

地震・台風・大雪（積雪）など、通常のサービスが困難と想定される場合について、ヘルパー訪問時の移動時ルートやサービスの対応を検討する。前日や当日、予めご利用者への連絡を行う。時間・別日への振替打診や、サービス内容の調整を行う。

また、法人のBCP（事業継続計画）も活用し、ご利用者・ケアマネジャーなどへの連絡のルールも設定する。

6. 感染症対策

法人の対策マニュアルに沿って、対応していく。職員同士の感染を防止するため、事務所内にもアクリル板を設置、常時換気も行っていく。

全ヘルパーに感染症の注意喚起を行う。各ヘルパーに、手洗い石けん・消毒用アルコール・マスク・ゴム手袋などを支給し、訪問時の使用を徹底していく。また、早めにインフルエンザの予防接種実施をアナウンスしていく。体調不良時は、ヘルパーの交代や訪問調整などを行い、感染防止に努める。常勤ヘルパーは緊急時の交代に備え、手順書の作成や、同行訪問を行い、日頃から登録ヘルパーの訪問先をフォロー出来る体制を整えておく。

感染状況により、サービス内容の見直しや縮小について検討が必要となることも想定しておく。事前に見直し・縮小が可能なご利用者をリスト化し、担当ケアマネジャーへ提案出来るよう準備し、いざという時に連携が図れるようにしておく。ヘルパーが感染症の媒介とならぬよう日頃より注意していく。

7. 関係機関・関係団体との連携

医療機関、居宅介護支援事業所などに必要に応じて連絡し、情報共有を行なう。同じケアに携わるチームとして、連携を図っていく。

8. 広報活動

ホームページや広報誌を活用し事業所の取り組みをPRする。

ブログについては、月ごとに担当者を決め、定期的な更新を目指す。

9. 地域公益事業への参加

地域公益活動の一環として春・秋に開催される「多摩川癒しの会」に参加し、「二子のわたし」を地域に周知させる。その他の地域公益事業にも積極的に参加する。

4. 地域包括支援部

地域包括支援部長 蓮見 早苗

(1) 業務方針

本法人は用賀あんしんすこやかセンターと二子玉川あんしんすこやかセンターが分割後、5年目を迎える。用賀地域と二子地域との連携を密に、協働していく。

事業理念は「区民ファースト」である。相談者、当事者などの意思をできるかぎり尊重して支援する。世帯で複合した課題を抱える相談者には、法人の高齢者・障害者支援サービス、地域における公益的な取り組みを最大限に活用する。福祉の相談窓口として四者連携（*1）でさまざまな課題の解決・緩和に向けて協働する。

*1: あんしんすこやかセンター（以下、あんすこ）、まちづくりセンター（以下、まちセン）・社会福祉協議会地区事務局（以下、社協）・児童館

両センターに共通する運営の視点は、つぎの4つである

1、世田谷区の基本理念に沿った運営

「世田谷区第8期保健福祉計画」は令和3年度から令和5年度の3年間である。世田谷区が施策展開の考え方として挙げている(1)地域包括ケアシステムの推進(2)参加と協働の地域づくりの実現に向けて運営する。区民への相談対応や問題の解決・緩和には、四者連携により対応する。

2、断らない支援、伴走型支援

相談にたどりつけない方、制度のはざまにいる方に「断らない支援」を行う。適切な相談機関につなぐワンストップ窓口として、制度のはざまの方に対する支援、世帯まるごと支援に取り組む。支援が安定して、問題が解決しても再び同様、あるいは異なる問題を抱えることもある。一つの機関に限らず、さまざまな社会資源につなげて伴走型支援を行う。

3、地域との信頼関係づくり

日頃から民生児童委員、町会、商店会、集合住宅の自治会などと情報共有し、信頼関係を築く。支援が必要な情報を得た場合は、すみやかに対応する。

4、声を上げられない人へのアウトリーチ

高齢者の単身世帯、高齢者のみ世帯、8050世帯、引きこもりがちな単身世帯などへは緊急性を問わず、積極的にアウトリーチして支援する。特に、集合住宅の管理人や自治会と、緊密に情報交換し、孤立死、虐待（セルフネグレクトを含む）防止の取り組みを働きかけていく。

各センターの取り組みは次の通りである。

(2) 重点的な取り組み

① 用賀地域課（用賀あんしんすこやかセンター：以下、用賀あんすこ）

センター長 蓮見 早苗

地区の活動やイベントが徐々に開始されている。コロナ禍で、閉じこもりがちな高齢者の外出の機会をつくるために始まった「健康貯金スタンプラリー」は、4年目を迎える。地区の活性化とつながりを強化する目的で、スタンプステーションの拠点を増やしていく。高齢者の参加だけではなく、担い手や活躍の場が作れるように展開していく。

各地区に出向き、多世代に「福祉の相談窓口」の広報をする。多様化・複雑化したケースが増えている。足を運べない人の身近な相談窓口として、出張相談会を実施する。

令和5年度の重点的な取り組みは、3つである。1つ目は、四者連携会議で上がった地区課題を解決する。2つ目は、総合相談に力を入れる。福祉のオンライン相談窓口モデル地区となっている。相談の「入り口」で、主訴をとらえ、適切な機関につなげていく。3つ目は、前期高齢者、転居者の実態把握である。60代、70代、単身世帯を孤立させないように、元気なうちから、知り合うことで、関係づくりをする。担い手の発掘にもつながる。

② 二子玉川地域課（二子玉川あんしんすこやかセンター：以下、二子玉川あんすこ）

センター長 大沼 恵子

二子玉川地区の取り組みは3つである。1つ目は「ゆるやかな見守りのあるまちづくり」である。地区内には子育て世帯が多く、小学校2校、中学校1校がある。その一方、高齢化の進む集合住宅も増えており、また障害のある子どもが通う福祉作業所も1か所ある。高齢者、子ども、子育て中の親世代、妊産婦、障害者など、誰にとっても暮らしやすいまちづくりを目指し、まちセン・社協・あんすこ、玉川台児童館、障害者相談支援センター、玉川福祉作業所、二子玉川商店会、小中学校のPTAなどと共に、見守りのきっかとなるイベント開催等の検討を行っていく。

2つ目は前期高齢者の孤立死対策である。リスクの高い地域に重点を置き、前期高齢者リスト訪問を行い、必要な地域資源につなぐだけでなく、趣味や特技を生かしたボランティア活動などへの地域参加を促していく。

3つ目は避難行動要支援者への対策である。地区全体が多摩川の水害による「浸水被害対策重点エリア」に指定されている。昨年度に引き続き、玉川総合支所保健福祉課、居宅介護支援事業所、福祉用具等の介護保険サービス事業者、医療機関などと共に検討を重ねていく。また、当法人の基幹施設である博水の郷、グループホームやまぼうし、玉川福祉作業所等のバックアップを得て取り組んでいく。

(3) 具体的な取り組み（用賀あんすこ・二子玉川あんすこ共通）

地域包括支援部長 蓮見 早苗

【1】介護予防ケアマネジメント業務及び介護予防事業

高齢者が自分らしい暮らしを自らが決め、地域で安心して暮らせるように役割や生きがいづくりを視点におき介護予防ケアマネジメントを行う。正確な情報を把握して、適切に介護予防ケアマネジメントを行う。

i) 要支援認定者および基本チェックリスト該当者（事業対象者）が、自ら選択して必要なサービスを受けられるよう支援する。その人の得意なことや好きなことを「強み」と捉えて、それを活かした支援をする。サービスのみならず、地域の支え手やボランティアなど参加と活動の視点で支援する。

ii) いきいき講座の開催（年5回以上）

地域住民の要望を反映した講座を開催する。テーマは介護予防、権利擁護、認知症ケア、高齢者の住まい、デジタル関連（スマホ講習）等である。

ホームページ、町会回覧、掲示板などで周知し参加者を募る。

iii) 一般介護予防事業の普及啓発

はつらつ介護予防講座、まるごと介護予防講座、筋力アップ教室などにつなげることで、フレイル（*）予防、閉じこもりや孤立をしない地域づくりを推進する。講座や教室が終了した方には、地域活動やボランティアを紹介するなど健康維持増進を支援する。

*「フレイル」：加齢とともに心身の活動が低下し、要介護状態となる危険性が高くなった状態をいう。健康と要介護の中間に位置し、放っておくと要介護につながる危険性が高まる状態。

【用賀】

・「健康貯金スタンプラリー」を推進する。

「いつでも気軽に立ち寄れる場づくり、外に出る機会づくり、地域住民との出会いの場づくり」をテーマに五者（四者＋障害者相談支援センター）で取り組む。

- a) スタンプラリーを日々の高齢者の外出促進、他者交流の機会を作る。
- b) 地域住民や事業者、関係機関に協力を得て、地域との関係づくりやあんすこ活動の周知を図る。
- c) 四者連携事業として協働でスタンプラリーを実施する。
- d) 高齢者を含む地区の人々が、特技や経験を活かす機会を、展示企画などを通じて、発揮できるように支援する。
- e) スタンプラリーと他の地域活動やイベントとのコラボレーションにより、参加者への情報をラインやホームページにて発信する。
- f) スタンプラリー参加者への継続参加推進と達成感・連帯感を高める事を目的に創設した『スタンプラリー倶楽部』を拡充する。担い手になり得る高齢者の把握や、活躍の場につなぐ機能へと発展させる。

【二子玉川】

・「健康貯金スタンプラリー」を拡充する。

- a) スタンプ拠点の増設を検討する。東京ロイヤル入居相談室や瀬田地区会館など。
- b) 登録者を対象に、年2回を目途に「散歩講座」「ゴール達成者表彰式」を行う。

iv) 介護予防を目的とした世田谷いきいき体操等の普及と後方支援

社協、地域住民、介護サービス事業所等と連携を図り、地域活動や自主グループの後方支援を行う。

【用賀】

- ・既存の自主グループや体操教室、高齢者クラブ、はつらつ介護予防講座などにつなげていく。
- ・地域住民主体で行う「ちょこグリ LABO」では、まちづくりセンターの花壇での植物を育てる活動をしている。まちセン、社協とともに、後方支援をする。今後の展開として、活動拠点を増やすために、障害者施設などに協働を呼びかけていく。

【二子玉川】

- ・自主グループ「二子玉クラブ」、地域デイサービス「きららサロン」を支援する。
- ・「暮らしの保健室 in 二子玉川」を月3回、「暮らしの保健室 in 瀬田」を月1回、在宅診療所、訪問看護事業所、通所リハビリ等との協働により開催する。

【2】総合相談支援業務

区民の誰もが住みなれた地域で安心して暮らし続けられるよう、四者で連携し支援する。四者がもつそれぞれの役割を発揮して「断らない支援」をキーワードに総合的な視点で取り組む。

i) 実態把握訪問の実施

実態把握調査リストの高齢者、前期高齢者、一人暮らし男性、転入者、築年数の古い集合住宅の高齢者等を主に訪問を行う。

【用賀】 目標件数 1,200 件（月平均 100 件）

【二子玉川】 目標件数 1,000 件（月平均 85 件）

- ii) 地域の社会資源である、高齢者クラブ、ミニデイ、サロン、自主活動グループなどを訪問し、福祉の相談窓口、あんしん見守り事業、介護予防事業などを紹介する。
- iii) 地域のニーズを把握するために社協、民生児童委員、町会等の会議に参加し関係を深めるよう努める。
- iv) 生活困窮者、障害者、子ども、子育て家庭、引きこもりの人等の支援については、四者、障害者相談支援センター、保健福祉課(生活支援、障害支援、健康づくり課)、子ども家庭支援センター、ひきこもり相談窓口リンク等と情報共有や事案検討を行う。
- v) 四者連携会議（月1回）で地区課題を共有し、解決・緩和に向けて検討する。
- vi) 法人のホームページやラインでイベントや講座のお知らせなど、随時、情報発信を行い、広く区民に啓発する。
- vii) 地域の清掃活動や防災イベント等に積極的に参加する。また、外国人、聴覚障害者、視覚障害者などの相談者に対して、総合的な相談が見込まれるため、コミュニケーションが円滑に行われるよう、IT機器を活用する。

【3】あんしん見守り事業

見守りコーディネーターを中心に、社会的孤立、孤立死させない活動に取り組む。

- i) 見守りボランティアの実動人数を増やすことにより、見守りが必要な人への体制の充実を図る。
- ii) 団地管理員、自治会などにあんしん見守り事業の周知を行い、団地住民同士での見守り、見守りボランティアへの登録を働きかける。

- iii) 民生児童委員、ケアマネジャーにあんしん見守り事業を周知し、見守りの必要な住民についての情報提供を働きかける。
- iv) 「地区高齢者見守りネットワーク」を推進するために「地域で支える見守り活動」のチラシを用いて見守りステッカー協力店の普及啓発活動を行う。
- v) ボランティアビューローと連携をし、傾聴ボランティア研修に参加を勧め、ボランティア活動の推進を図る。

【用賀】

- ・相談にたどりつけない人のために出張相談会を開催する。まちセン、社協、民生委員、障害者相談支援センター、玉川警察署等と協働する。相談会を機会に、高齢者の実態を把握し、見守り活動や孤立対策に取り組む。
- ・前期高齢者、転入者の実態把握を地区の実情に合わせて取り組む。

【二子玉川】

- ・見守りボランティア発掘のために、前期高齢者を主な対象とした「座談会」を開催する。区の見守りボランティア研修会につなげるため所管課と協働する。
 - ・三者で作成した「見守り応援隊ガイドブック」「応援隊ステッカー」を普及啓発する。「応援隊登録者」を対象に、社協との協働により懇親会や見守り講座を開催するなど、登録者の活動を活性化するよう取り組む。
 - ・シティコート二子玉川、都営4丁目、区営3丁目アパート等を対象に見守り活動を行い、個別訪問や自治会の定例会等に参加して高齢者と会う機会をつくる。
 - ・浸水想定エリアの多摩川周辺の集合住宅、つながりが希薄と思われる瀬田地区を中心とした前期高齢者、及び転入者への実態把握に取り組む。
- vi) 見守り活動や出張相談会については、法人の地域公益活動室と協働する。

【4】権利擁護業務

権利擁護を必要とする高齢者は、長期的な見守りと支援が必要である。成年後見センター、保健福祉課と連携し法律や制度を活用して支援する。コロナ禍で高齢者を狙った詐欺など犯罪が増えている。警察や消費生活センターと連携して被害を未然に防ぐ。

- i) 虐待に関する通報には、速やかに複数職員で内容を確認し合う。世田谷区虐待マニュアルに沿って対応する。虐待チェックシートを活用し、得た情報から緊急性を適切に把握する。緊急性が高いと判断した場合は、センター長（不在時は副センター長）が保健福祉課に報告し支援体制を整える。介入が難しい場合は、本人・介護者が地域で孤立しないように虐待ケア会議を保健福祉課主導で開催する。見守りが必要な場合は、近隣住民・関係機関の協力を得て見守り体制をつくる。緊急保護が必要な場合には法人の特別養護老人ホームと協働して緊急入所に対応する。
- ii) 権利擁護センターや成年後見センターと協働する。認知症、知的障害、精神障害により判断能力が不十分な場合は、その者の権利を擁護するため、成年後見制度の利用を検討する。申し立てができる家族がいないか、明らかでない場合は、区長申立てにむけて行政、関係機関と連携して支援する。
- iii) 消費者被害防止に関しては消費生活センター、警察と連携を図る。町会や自治会、地区民生児童委員協議会等で啓発活動を行う。
- iv) 世田谷区が主催する高齢者虐待対策地域連絡会に参加して、虐待に関する研修を企画・運営する。地域の福祉関係者・介護サービス事業所等に虐待の対応と予防について意識の向上を図る。

【5】 包括的・継続的ケアマネジメント業務

地域のケアマネジャーが、介護保険サービス事業者や医療機関等と円滑な連携ができるように支援する。「医療と介護のネットワークづくり」に取り組む。コロナ感染対策のため、オンライン方式の会議や事例検討会等を開催する。

i) 地区主任ケアマネジャーへの後方支援

- ・「地区主任ケアマネジャー連絡会」を毎月1回開催する。居宅介護支援事業所の課題や介護保険サービス事業者に関する情報等を共有する。地区のケアマネジャーを対象とした研修、勉強会を年3回程度行う。
- ・地域ケア会議を協働して開催する。ケアマネジャーが抱える困難なケースを取り挙げる。主任ケアマネジャーにスーパーバイザーとして参加を依頼する。
- ・「再委託事業者説明会」を年1回開催する。目的は2つ。再委託居宅介護支援事業所との円滑な連携と介護予防ケアマネジメント質の向上である。

ii) 「多職種の会」と「医療介護の連携会」の開催

計4回以上実施する。居宅介護支援事業所や介護サービス事業所、医療機関、ぽーとたまがわ等に参加を呼び掛ける。地区の主任ケアマネジャーと企画、運営等協働する。

iii) 個別課題の検討を通して地区の課題を把握し、地域ケア会議を開催する。

(地域ケア会議A：3回/地域ケア会議B：3回/地域ケア会議C：必要に応じて実施)

【6】 認知症ケアの推進

認知症専門員が中心になり、認知症在宅生活サポートセンター（以下、認サポセンター）と連携しながら取り組む。

i) 認知症に関する相談・支援

「ものわすれ相談窓口」では、認知症に関する相談や介護者の支援にも応じる。

ii) もの忘れチェック相談会の実施

世田谷区の担当所管と連携して啓発型「もの忘れチェック相談会」(*1) および地区型「もの忘れチェック相談会」(*2) を実施し、早期に医師に相談できる機会をつくる。

*1：啓発型「もの忘れチェック相談会」

各地域の総合支所を会場として、各あんしんすこやかセンターが担当者として個別に相談を受ける。5地域で各1回ずつ開催し、年間計5回実施する。

*2：地区型「もの忘れチェック相談会」

あんしんすこやかセンターを会場として、医師が個別に相談を受ける。

iii) 認知症初期集中支援チーム事業の利用

対象者を選定し事業を紹介する。利用者の状態に応じて介護保険認定申請や介護保険サービスにつなげる。軽度者には認知症予防プログラムへの参加を促す。若年性認知症の人には「東京都若年性認知症総合支援センター」のコーディネーターとともに情報共有を密にして支援する。

iv) 認知症カフェの運営支援

新型コロナウイルス感染症対策を講じて、参加者が安全に参加できるように取り組む。

【用賀】

休止中であった「上用賀茶房」の運営再開に向け、上用賀5丁目アパート自治会、デイホーム上用賀と協働していく。

【二子玉川】

介護保険事業所などとの協働により、「ほっとカフェ1号店（タカシマユアテラス）」
「ほっとカフェ2号店（無印良品）」の定期開催を行う。

- v) 世田谷区版アクション講座の開催（目標開催数：年3回以上）
世田谷区版アクション講座の開催をする。アクションチームの創設支援をする。
高齢化率の高い集合住宅、町会、自治会、小中学校、郵便局、銀行、薬局、商店会、
企業等に開催する。アクションチームの創設への働きかけをする。
- vi) 「世田谷区認知症とともに生きる希望条例」の普及と理解の推進
四者連携で啓発活動に取り組む。町会、自治会、地区民生児童委員協議会、商店会、
学校等を対象にする。
- vii) 「世田谷区認知症とともに生きる希望計画」の取り組み
区の掲げる4つの推進プロジェクト（*1）を四者で進める。当該事業の四者共通理
解に努める。
 - *1：①希望条例の発信
 - ②認知症高齢者本人のメッセージ発信
 - ③「私の希望ファイル」作成
 - ④希望条例に基づく地域づくり

【7】在宅医療・介護連携について

在宅医療・介護連携推進担当者が主となり「在宅医療・介護連携」を推進する。
医療と介護の両方を必要とする高齢者に、切れ目のない医療・介護提供体制を確保する。

i) 在宅療養相談窓口

区民や医療機関、介護事業者等からの在宅での療養生活、入院転院、在宅復帰等に関
する相談に応じる。「世田谷区在宅療養資源マップ」を活用し在宅療養に関する情
報を提供する。「医療連携シート」を活用し正確で効率的な医師との連携に努める。
在宅療養の支援者連携のツールとして、お薬手帳を活用した「連絡カード」を普及
する。

ii) 在宅医療とACP（*1）の普及・啓発

「世田谷区版在宅療養・ACPガイドブック」を説明し配布する。ケアマネジャー・
介護保険サービス事業者、町会、地区民生児童委員協議会、薬局等を対象にする。

*1：ACP（アドバンス・ケア・プランニング）とは、人生の最終段階にどのよ
うな治療やケアを望むのかを身近な人と繰り返し話し合い、自らが決定して
いくこと。

iii) 地区連携医事業

地区連携医とともに医療と介護のネットワークづくりに取り組む。

【用賀】

「用賀あんすこカフェ」を年4回開催する。医師と薬剤師・ケアマネジャー・訪問看
護事業所等が参加する。地区連携医と月に1回運営会議を行う。連携強化を目指して
テーマや企画を検討する。年度初めに年間計画を立てる。

【二子玉川】

・医師とケアマネジャー・訪問看護

事業所等の参加により「ふたこメディケアカフェ」を年4回開催する。地域の拠点病
院である玉川病院、関東中央病院、玉川歯科医師会、玉川砧薬剤師会に参加を働きかけ
る。

- ・玉川高島屋たまがわLOOPにて、「区民講座」を年3回開催する。
- ・地区連携医と隔月で運営会議を行い、対象者のニーズに応じたテーマや内容を検討する。

iv) 玉川地域における在宅医療・介護のネットワークづくり

玉川地域7か所の地域包括支援センターと保健福祉課とともに三師会（玉川医師会・玉川歯科医師会・玉川砒薬剤師会）との連携会議を開催する。医療と介護の連携の取り組み「つながる会」を共催する。事例検討を行い医療連携支援のスキルアップを図る。

【8】 保険者による業務評価点検への取り組み

世田谷区ではセンターの評価点検を実施する。昨年度の評価点検結果を分析し質の向上を図る。次期委託契約（令和7年度～12年度）のプロポーザル対象資料になるため、法人一体となり取り組む。

【9】 質の向上

- 介護予防・地域支援課主催のスキルアップ会議、東社協、世田谷区福祉人材・研修センターなど内外の研修に積極的に参加する。参加した職員が伝達研修を実施し全職員のスキルアップに努める。
- センターでの課題検討、業務改善案など意見交換のため月1回あんすこ会議を行う。時間管理のもと効率的かつ効果的に行う。
- 週1回、朝の1時間を活用し、事例検討やフォロワーリストの情報共有を行う。アセスメント力、伝える力、聞き取る力、質問力を養えるようにスキルアップを図る。
- 日頃から「簡潔かつ正確に伝える」ことを意識して会議の司会・進行を輪番で行う。確認・連絡・報告を全職員が、能動的に行えるよう、あんすこ会議、朝・夕のミーティングでの申し送りなどでスキルの向上を目指す。
- 接遇については、身だしなみチェックリスト、べからず言動チェックリストを用いて自己点検する。また法人主催の接遇研修に参加する。
- 同法人のあんすこ間にて業務改善や体制づくりを目的にセンター長会議を行う（2か月に1回開催）。また、センター長、副センター長との調整会議を行う（月1回開催）。
- 職員のメンタルヘルスケアとして、年1回メンタルヘルスチェックを実施する。
- 全職員に対して6か月に1回、人事考課面談を行う。目標管理を行い達成度に応じた育成をする。
- 職員の欠員や長期休暇等の補充は、法人の人材対策室と情報交換を行い、人材確保をする。
- 新規入職職員に対して個別指導計画書を作成する。1か月面談を行いふり返り、課題に応じたOJTを実施する。
- 法人の居宅介護支援事業所と毎月1回連携会議を行う。相談援助技術等のスキルアップと法人内連携のためである。

【10】 緊急時や災害時などのリスクマネジメント

マニュアルを見直し現状を踏まえて改訂する。職員間で共有し実践できるよう取り組む。

- 休日・夜間帯等の緊急時には、世田谷区玉川総合支所保健福祉課と連絡・連携を図り、その指示に従い行動する。

- ii) 予測可能な災害への対策に取り組み、緊急時に対応できるよう、緊急連絡網を作成し、法人による災害伝言ダイヤル訓練やG-mail 連絡訓練に参加する。
- iii) 災害時の利用者フォローリスト（安否確認の優先度一覧）を作成する。定期的に更新しハイリスク者を整理する。フォローリストは防水対策し保管する。
- iv) 業務継続についてはBCP（事業継続計画）にもとづき人員確保、被災状況の情報収集・共有などを図る。地震・水害・感染症版を作成し必要に応じて更新する。
- v) 法人へ速やかに連絡をとり、現状について情報交換し対策を練る。区の指定福祉避難所である特別養護老人ホーム博水の郷・玉川福祉作業所と協働して、支援が必要な高齢者の安全を確保する。
- vi) 防災拠点となるまちづくりセンターと連携し支援体制を整える。町会、自治会等の防災会議や訓練に出席する。関係を築き有事に備える。
- vii) 用賀地区、二子玉川地区の通所介護事業所による「通所防災連絡会」（年4回）を後方支援する。各事業所の防災に関する課題と対策について検討する。災害時の事業所間連携等について話し合う。
- viii) 感染症対策マニュアルに従って感染症対策を徹底する。
コロナ感染症対策として、センター内の換気、来所者相談記録簿、職員の手洗い・うがい・マスク着用・検温による体調管理、センター内の消毒作業、などを実施する。
必要に応じ抗原検査やPCR検査を実施する。万一、罹患した際は、法人の応援体制を速やかに整える。
- ix) 個人情報の取り扱いは、個人情報保護かレスキューのどちらを優先するのかを職員間で検討し判断する。個人情報の紛失、破損、その他の事故及び情報の漏えい防止策を講じ、適正な管理・安全保護に取り組む。
- x) 法人のハラスメント予防対策、研修等に参加する。職場内のハラスメントについて、部課長会議(月1回)で報告する。課題を検討し対策を立てて実行する。

IV 法人事務局

法人事務局長 川道 英弘

1. 業務方針

法人事務局は常に情報収集能力、情報分析能力、情報発信能力を養い、「縁の下の力持ち」として法人統括本部、各局、各事業所の円滑な業務遂行をサポートする。

改正社会福祉法の目的である①経営組織のガバナンス強化、②事業運営の透明性の向上、③財務規律の強化、について積極的に取り組んでいく。

令和元年度から社会福祉法人三交会（青葉台さくら苑）と姉妹法人となっている。田中理事長のもと法人同士が親密に連携できる強みを活かし、両法人の発展に寄与すべく活動していく。これらについて法人統括本部と協力して対応していく。

また「社会福祉連携推進法人※」をなるべく早い時期に立ち上げ、より効率的な法人運営をめざす。

※社会福祉連携推進法人とは、社会福祉法人等が社員となり、福祉サービス事業者間の連携・協働を図るための取組等を行う新たな法人制度。業務内容は以下の6つ。

1. 地域共生社会の実現に資する業務の実施に向けた種別を超えた連携支援
2. 災害対応に係る連携体制の整備
3. 社会福祉事業の経営に関する支援
4. 社員である社会福祉法人への資金の貸付
5. 福祉人材不足への対応（福祉人材の確保や人材育成）
6. 設備、物資の共同購入

その他、社会福祉連携推進業務への支障を及ぼさない限り、実施することが可能

2. 令和5年度重点目標

① 社会福祉連携推進法人の設立・運営

令和4年4月から、新たな社会福祉法人制度として「社会福祉連携推進法人」制度が始まった。東京都内では3法人が認可されている（令和5年2月現在）、大三島育徳会と三交会が協働して社会福祉連携推進法人を立ち上げ、その運営をサポートしていく。法人が多数参画すればするほど、各法人にとっても今まで以上に安定的・効率的な運営が可能となるため、多くの法人に参画を促していく。

② 社会福祉法人三交会との連携・協働

三交会に積極的に関わり、運営立て直しのお手伝いをする。両法人が友好的に連携できるような環境づくりをする。統括本部と協力して対応していく。

③ 人事考課（業務評価項目、評点）の見直し

人事考課制度が職員の育成に資するものであることを認識し、業務評価項目や評点などの見直しを随時行う。

④ 新規事業への対応

自主事業、公募事業を問わず、新規事業計画に対応できるよう、統括本部と協力していく。他法人に後れを取らないようアンテナを張り巡らす。

⑤ 実地指導への対応

ここ数年、世田谷区による実地指導が新型コロナウイルスの影響により見送られている。今年度はいつ来てもおかしくない状況である。怠りなく対策を講じていく。

3. 総務課

総務課長 中田真子

(1) 業務方針

法人全体の、総務、事務、人事、財務、経理を担う。昨年度同様、コロナ禍における行政からの指導や依頼や助成金などの対応を確実にやっていく。現在行っている東京都主導による週1回のPCR検査も今後続けていき、職員の健康管理に努めていく。

一昨年、東京都女性活躍推進大賞を受賞、昨年度は世田谷区男女共同参画先進事業者賞を受賞した。今後も女性が働きやすい職場作りを目指していく。また、昨年度は東京都の「心のバリアフリー」のサポート企業に登録した。今年度は好事例企業に応募して、法人として共生社会への取り組みを実践していく。また、職員が平等に参加できる行事や環境作りに取り組んでいきたい。

10 拠点 16 事業所すべての事業所の業務も併せて行う。特に各地域包括支援センターへ直接出向き、事務作業のサポートを行うことは今年度も続ける。また、三交会の総務事務部門も支えていく。居住支援法人として対象者の支援や事務作業を行う。具体的な項目を以下に掲げる。

- ① 「事務職は法人の顔」という自覚を持ち、来所者、電話での挨拶と接遇に気をつける。
- ② 財務を安定させ、事業計画の遂行を支える。経費節減をめざし無駄を省く。
- ③ 職員の依頼、要望に迅速にこたえ、職員に不安、不満が生じないよう対応する。
- ④ 高齢者支援局及び障害者支援局各部署と連携し、業務が円滑に行われるように努める。
- ⑤ 昨年から設けられた管理係は、博水の郷の建物管理を積極的に行い、安全で清潔な施設を維持する。
- ⑥ 助成金・補助金は確実に申請する。
- ⑦ 行政、老施協、高齢協等からの指導・依頼・調査に留意し、提出物に漏れがないようにする。
- ⑧ 社会福祉法人三交会の事務部と連携をとり、出向者へのサポートをしていく。
- ⑨ 居住支援事業として、生活困窮者を支えていく。今年度も定期的な電話相談や自宅訪問、物資の支援等も行っていく。
- ⑩ 世田谷区社協のプラットパントリー事業への協力で食料品の運搬を今年度も行う。
- ⑪ 人材対策室が行う採用活動を支える。求職者に、「大三島育徳会で働きたい」と思ってもらえるような採用活動、広報活動の支援を行う。
- ⑫ 情報広報室と連携し、ホームページの更新を行う。採用準備、採用後の職員の事務手続き、福利厚生、行政への各種手続き等の業務を行う。
- ⑬ ベトナム技能実習生の日本での生活を支える。今後も、日本語と介護の資格取得に向けての支援も行っていく。
- ⑭ 総務部として社会福祉連携推進法人の事務を支えていく。
- ⑮ 新規事業の事務を支える。

(2) 令和5年度重点目標

- ① 効率的・効果的な事業運営
 - i. 財政力を強化するために、収入・支出の管理を行っていく。事業費、事務費については、割合を合わせて28%以内に抑える。
 - ii. 人件費が62~64%に収まるよう、管理する。
 - iii. 物品管理を効率化する。無駄をなくすとともに、必要時に不足しないようにする。

- iv. 各補助金、助成金の募集の把握に努め、交付を目指す。
- v. 法人に対する第一印象は、総務部の窓口・電話対応に左右されることに細心の注意を払う。多くの人に大三島育徳会のサービスを選んでいただき、繰り返しご利用いただけるよう、常に丁寧で、礼儀正しい対応を心がける。

② 新型コロナ対策

- i. 予防物品の確保
- ii. PCR 検査実施の事務手続き
- iii. ワクチン接種の事務手続き
- iv. 施設内のコロナ予防のための環境整備
- v. コロナによる欠勤・休職の労務上の管理・手続き

③ 福祉・介護人材の確保、育成、定着

- i. 採用活動の手伝い
- ii. 入社後の職員支援。
- iii. 職員の研修の事務手続き、研修費助成の手続き
- iv. 接遇マナー研修の企画、開催
- v. 安心して就業できる環境や制度の見直しなど「働きやすい職場」の整備
- vi. 福利厚生を充実
- vii. 仕事以外における職員の生活充実のための支援

④ ファンドレイジング(*1)

- i. 各種補助金の申請
- ii. 寄付金の募集
- iii. クラウドファンディングをはじめとする、資金調達の模索、検討、実行

(3) 実習生受け入れ計画

- ① 昨年度もコロナ禍の中だったが、社会福祉士養成実習、介護福祉士養成課程実習、認知症認定看護師研修、小中学校の職場体験、大学や地域医療のインターンシップの受け入れを行った。本年度も引き続き難しい状況の中ではあるが、感染対策を徹底し、実習生を受け入れていく。

- i. 介護職員初任者研修
- ii. 教員免許取得を目指す大学生の研修
- iii. 社会福祉士養成実習
- iv. 介護福祉士養成課程の実習
- v. 新医師臨床受け入れ
- vi. 認知症認定看護師
- vii. 大学生インターンシップ
- viii. 小中学校の職場体験等の受け入れ
- ix. 職業訓練校実習

他にも、要請があれば積極的に受け入れていく。

- ② 実習生が職業として、福祉・介護職を選ぶように、現場を支援していく。大三島育徳会を就職先として選んでもらえるように支援していく。
- ③ 実習生の受け入れは、地域における公益的な取り組みの一つにもなる。また、実習生へ当法人への就職を積極的に勧める。
- ④ 実習生を積極的に受け入れていくことにより、実習費による収益につなげていく。

(4) 外国人技能実習生の受け入れ

- ① ベトナム人介護技能実習生を引き続き支える。
- ② ベトナムの送り出し機関、日本の受け入れ機関と連携し、技能実習生が、当法人で快適に長く勤務できるように尽力する。
- ③ 総務部では生活面に限らず、日本語の資格取得の支援も行っていく。
- ④ 受け入れ機関と連携し、入国管理局への申請等、技能実習生が大三島育徳会で働き続けていけるようサポートを行っていく

(5) 各部署との連携、各部署への支援の強化

- ① 特に以下の室との情報共有と協働を図る
 - i. 人材対策室
 - ii. 情報広報室
 - iii. 地域公益活動室
 - iv. 災害対策室
- ② 特に以下の部署との情報共有と協働を図り、各部署への支援を強化する。
 - i. 高齢者支援局
介護課・相談支援課・看護課・グループホーム課・デイサービス課・在宅支援課・地域包括支援部
 - ii. 障害者支援局
就労支援事業部・生活援助事業部

(6) 委員会

① 安全衛生管理委員会

法人職員の安全と健康の確保および快適な職場環境の形成を目的として、衛生管理者を中心として安全衛生管理委員会を設置、開催することが労働安全衛生法上求められている。今後も当委員会および安全衛生推進者を中心に法人事業所の安全衛生について取り組んでいく。

～具体的取り組み～

- ・安全衛生管理委員会の定期的開催（月1回）
- ・事業所内の見回り・点検
- ・意見収集による労働環境の改善
- ・「ストレスチェック」の実施

② 福利厚生委員会

法人独自の福利厚生イベントは単に職員の親睦をはかるためのものではなく、人材の確保や定着にもつながる。福利厚生委員会の更なる充実をはかり、職員に喜んでいただけるようなイベントを企画していく。

新型コロナの影響により実施できるかどうかは未定であるが、できる限り実施する方向で計画していく。

～具体的取り組み～

- ・福利厚生イベントの企画・実施
- ・意見収集による福利厚生イベントの拡充

V 障害者支援局

障害者支援局長 竹中 毅

1. 障害者支援局

(1) 事業方針

国の報道では、昨年度の障害者施設での虐待について、行政に寄せられた相談や通報などは、過去最多の2900件余りだった。令和3年度の報酬改定により虐待防止の推進と身体拘束の適正化のため令和4年度からさまざまな取り組みを義務化した。従わない場合は、基本報酬が減算となる。

一方、世田谷区は、せたがやノーマライゼーションプラン（世田谷区障害施策推進3年計画）を推進中であり、「障害理解の促進と地域共生社会の実現をめざす条例」（令和5年1月1日施行）を策定した。「障害に対する理解の促進、障害を理由とする差別の解消、安心して暮らし続けることができる地域づくり、参加及び活躍の場の拡大並びに情報コミュニケーションの推進に関する基本的な事項を定め地域共生社会の実現に寄与する」としている。障害者支援局は、この障害の社会モデルの考えを共に推進する立場であり、実現に注力していく。

(2) 障害者支援局の共通課題

① 虐待防止・権利擁護の推進

虐待疑いや不適切なケアを予防するため、次の3つのことに取り組む。

- i. 「虐待防止セルフチェック」に加え「身だしなみ・べからず言動チェック」を年2回、全職員に行う。チェックの多い項目については、課題を検討し対策を立て、実行する。
- ii. 障害者支援局の事業所合同で、外部講師を招き、虐待防止や権利擁護をテーマに事例検討や研修を行う。職員が外部研修に参加した場合は、伝達研修を行い共有する。
- iii. 玉川福祉作業所、ホームいろえんぴつ、フォルテで連絡会議を開催し、各事業所のケースを取り上げ客観的な目でチェックする。課題については検討し対策を練り、実行する。

② 仮称「第二いろえんぴつ」の創設

保護者会からは長年にわたり、「いろえんぴつ」に続く障害者グループホームの増設の要望を受けている。法人本部、各事業所との連携を勘案して二子玉川、用賀地域における創設を目指していく。用地の提供、プロポーザルなどの情報を収集して検討していく。

③ 地域交流の推進

コロナ禍は4年目となり、地域との交流は希薄になってしまった。今年度からは、感染法上の取り扱いも緩和されるため、ウィズコロナの体制を整えて地域交流を推進したい。社会では感染予防が緩和されるが、基礎疾患をもつ利用者もいる。感染の影響は多大なリスクを在宅へも及ぼす。そのため感染症標準予防策を継続して行っていく。イベントや行事への参加者を制限し、規模を縮小しながら徐々に再開していく。

2. 就労支援事業部（世田谷区立玉川福祉作業所・等々力分場）

(1) 令和5年度運営方針

世田谷区立玉川福祉作業所
施設長 竹中 毅

今年度、世田谷区第5期指定管理（令和6年4月～令和11年3月）の選定がある。5年ごとに1回のプロポーザルである。指定管理法人として継続できるように全力で臨む。利用者・保護者の支援、自主生産品の拡充、地域公益の活動など、この4年間の実績をアピールする。また世田谷区の目指す「地域共生社会の実現」に寄与する取り組みを提案していく。

当施設は開設43年目であり老朽化が課題のため、昨年度、世田谷区の現況調査を受けた。その結果、災害対策や事故防止のため、屋上と屋外にある倉庫を撤去し避難経路を拡大する。次年度にはエレベーターの改修工事も計画している。一方、利用者の高齢化が進んでいる。心身機能が低下しても施設に通い続けられるように、状態に応じた作業を提案する。同様の状態にある利用者を集めたグループ活動を実施して楽しんでもらう。さらに、高齢者だけに限らず、障害特性に応じて小人数のグループをつくり、そのひとの力をより発揮できるような活動を提案する。ウィズコロナとして、在宅就労も選択肢とする。施設内では、利用者が落ち着いて過ごせるようなプログラムや環境づくりに注力する。

現在、「Irodori」ブランドの自主生産品は15都道府県22か所の店舗で扱われている。たまピカクロスに替わり玉川福祉作業所の主力事業に育っている。利用者の自立支援、工賃の向上を目指して、さらなる商品の充実、店舗の拡充に取り組む。「Irodori」商品のPRを通して、地域の「障害理解促進」に努める。

理 念

自分が選んで自分で決める、私らしい生活づくり
<Smile is best!>

① 基本方針

感染症対策を十分に講じ事業を継続する。そのうえで利用者が労働習慣・基本的な生活習慣等を身につけることを支え、利用者の社会参加を促進していく。

基本方針は以下の3つである。

- i. 利用者の「尊厳と権利」を尊重し、一人ひとりの能力や特性が十分発揮できるよう支援する。個別支援計画にもとづき、利用者本位の福祉サービス提供を行う。
- ii. 地域住民ならびに関係機関とネットワークを築き、地域に根ざした施設づくりに努める。相談支援事業所と連携し、地域における自立した生活支援の充実を目指す。
- iii. 多機能型（就労継続支援事業B型・就労移行支援事業・就労定着支援）事業を玉川本園・等々力分場それぞれの地域性や特徴を生かし運営する。

② 今年度の重点課題

i. ICT化の推進

感染症対策の徹底と非接触性の運営を求められ福祉の現場もデジタル技術の活用がインセンティブ化されている。当作業所も感染症予防、業務効率化を掲げて事務作業の改善をはじめ、情報発信、オンライン会議等で活用してきた。さらに記録の効率化と情報の整理に取り組む。

ii. 利用者支援の専門性向上

障害者支援局としてパニックや行動障害のある人への支援方法についての研修に取り組んできた。さらに力を入れて行く。東社協の強度行動障害アドバンス研修をはじめとした外部研修を積極的に活用し参加していく。また他施設実習も計画していく。

③ 施設の概況

i. 設置目的

地域における障害者を支える拠点となり、障害者の自立と社会参加を促進するために質の高い福祉サービスを行うことである。

ii. 施設種別

障害福祉サービス事業

(就労継続支援事業B型・就労移行支援事業・就労定着支援事業の多機能型)

iii. 設置年月日

【玉川本園】 昭和55年12月18日

【等々力分場】 平成17年4月1日

iv. 所在地

【玉川本園】

世田谷区玉川1丁目7番2号

TEL 03(3707)0498

FAX 03(3707)7589

E-mail honen@tamahuku.jp

【等々力分場】

世田谷区等々力2丁目13番4号

TEL 03(5707)1330

FAX 03(5707)1332

E-mail bunjyo@tamahuku.jp

v. 施設規模

【玉川本園】 敷地面積 882.00㎡ 延床面積 718.56㎡

【等々力分場】 敷地面積 469.65㎡ 延床面積 430.95㎡

vi. 職員構成(令和5年4月1日現在)

【就労継続支援B型】

(人)

職 種	常勤	非常勤	合計数	業 務 分 担
管理者(施設長)	1		1	兼 任
サービス管理責任者	1		1	兼 任
職業指導員	2	1	3	兼 任
生活支援員	8	4	12	兼 任
医 師		1	1	(業務委託)
看 護 師		1	1	兼 任
栄 養 士	1		1	兼 任
調 理 員				(業務委託)
事 務 員	1		1	兼 任

【就労移行支援】 (人)

職 種	常勤	非常勤	合計数	業 務 分 担
管理者（施設長）	1		1	兼 任
サービス管理責任者	1		1	兼 任
就 労 支 援 員	1		1	
職 業 指 導 員	1		1	兼 任
生 活 支 援 員	1		1	兼 任
医 師		1	1	（業務委託）
看 護 師		1	1	兼 任
栄 養 士	1		1	兼 任
調 理 員				（業務委託）
事 務 員	1		1	兼 任

【就労定着支援】 (人)

職 種	常勤	非常勤	合計数	業 務 分 担
管理者（施設長）	1		1	兼 任
サービス管理責任者	1		1	兼 任
就 労 定 着 支 援 員	1		1	兼 任
事 務 員	1		1	兼 任

vii. 利用者の状況（令和5年4月1日予定）

i) 人 数

【合算】 (人)

	玉 川 本 園	等 々 力 分 場
利 用 者 定 員	51	19
現 員	47（定着含む）	17

【就労継続支援B型】 (人)

	玉 川 本 園	等 々 力 分 場
利 用 者 定 員	45	19
現 員	44	17

【就労移行支援】 (人)

	玉 川 本 園	等 々 力 分 場
利 用 者 定 員	6	—
現 員	1	—

【就労定着支援】 (人)

	玉 川 本 園	等 々 力 分 場
利 用 者 定 員	—	—
現 員	2	—

ii) 性別・年齢構成

平均年齢（合算）：（男性）37.01	（女性）31.29	（全体）35.85（歳）
平均年齢（玉川）：（男性）39.81	（女性）32.58	（全体）37.76（歳）
平均年齢（分場）：（男性）34.21	（女性）30.00	（全体）33.47（歳）

【合算】 (人)

年齢 性別	19 以下	20～ 24	25～ 29	30～ 34	35～ 39	40～ 44	45～ 49	50～ 54	55～ 59	60 以上	合計
男性	2	6	8	7	2	2	2	4	2	5	40
女性	6	5	3	1	1	0	1	1	1	3	22
合計	8	11	11	8	3	2	3	5	3	8	59

【玉川本園】 (人)

年齢 性別	19 以下	20～ 24	25～ 29	30～ 34	35～ 39	40～ 44	45～ 49	50～ 54	55～ 59	60 以上	合計
男性	1	6	4	2	1	1	2	3	2	4	26
女性	5	4	3	1	1	0	1	0	1	3	19
合計	6	10	7	3	2	1	3	3	3	7	45

【等々力分場】 (人)

年齢 性別	19 以下	20～ 24	25～ 29	30～ 34	35～ 39	40～ 44	45～ 49	50～ 54	55～ 59	60 以上	合計
男性	1	0	4	5	1	1	0	1	0	1	14
女性	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	3
合計	2	1	4	5	1	1	0	2	0	1	17

iii) 障害程度構成

【合算】 (人)

		愛の手帳1度	愛の手帳2度	愛の手帳3度	愛の手帳4度	合計
愛の手帳			19	31	12	62
身 障 重 複	1級			1		1
	2級			1		1
	3級					0
	4級～		1	1		2

【玉川本園】 (人)

		愛の手帳1度	愛の手帳2度	愛の手帳3度	愛の手帳4度	合計
愛の手帳			14	24	7	45
身 障 重 複	1級			1		1
	2級			1		1
	3級					
	4級～					

【等々力分場】 (人)

		愛の手帳1度	愛の手帳2度	愛の手帳3度	愛の手帳4度	合計
愛の手帳			5	7	5	17
身 障 重 複	1級					
	2級					
	3級					
	4級～		1	1		2

iv) 障害支援区分構成

(人)

	区分 1	区分 2	区分 3	区分 4	区分 5	区分 6	未判定	合計
玉川本園		4	8	18	1		13	44
等々力分場		1	3	7	1		5	17
合計		5	11	25	2		18	61

※1名介護保険のため非該当

(2) 就労継続課

就労継続課長 石野 正子

① 支援方針

- i. 利用者の意思決定を尊重し、一人ひとりのアセスメントに基づいたニーズに応じた個別支援計画を作成する。
- ii. 家族・行政・相談支援事業所・グループホーム・医療機関・移動支援事業所等の関係機関による本人を中心としたネットワーク型の支援体制で、利用者の地域生活の質の向上とライフステージに応じた暮らしをささえる。
- iii. 必要な支援を受けながら自らの意思で選択、決定、行動し、社会人として「わたし（自分）らしい生活」を送れるように支援する。
- iv. 働く場に必要労働習慣（あいさつ・報告連絡相談・ルールの順守）や対人技能（感情のコントロール・他者との関わり方）を育成する。
- v. 集団に所属しコミュニティのなかの役割を果たすことで自己肯定感や自信をはぐくみ、主体的に生きる力を支える。

② 重点目標

- i. 小集団による支援
個々の特性に配慮し個別のニーズに応じた小集団による支援を行う。小グループ活動の企画運営により支援力のアップをはかる
- ii. 作業評定の見直しを行い、シンプルでわかりやすく、公平性を保障し、現状に即した工賃支払いシステムを構築する。
- iii. ICT化の推進
業務内でICT化できるものの導入について積極的に検討していく。反面ICT化できない、人と人との繋がりや利用者への心理的アプローチについて、職員研修で学習を深める機会をつくる。
- iv. 作業活動の整備、拡大
 - i) 自主ブランド「Irodori」の発展と拡大
SNSを通じてブランドコンセプトや商品の背景にあるストーリーを発信していく。
コンサルタント・デザイナー・カメラマンと協働しながらブランドのブラッシュアップを行う。
展示会や販売会を活用し、ブランド及び作家である利用者の魅力を地域社会に発信していく。
 - ii) 作業の拡大
作業アセスメントに基づき的確な作業支援を行い、スキルアップの実現、活動の拡大を図る。
灰皿清掃の中止や官公需（自転車リサイクル・タオル雑巾）の縮小にともなう作業収入の減少に対応するため、新規授産作業の獲得を行う
作業においても本園・分場が常に情報交換し連携することで作業量及び作業種の拡大を図る

v. 高齢者プログラムの実施（たんぽぽグループ）

利用者の高齢化・重度化に対応し、個別の状況により下記のプログラムを導入する。

- ・体調にあった作業選択
- ・作業負担（ノルマ）の軽減
- ・リフレッシュ休暇やフレックスタイムを導入し多様な働き方を推進する。

また介護予防の視点も持ち、日本語版 DSQIID（知的障害者用認知症判別テスト）により毎年、評価を行い小さな変化にいち早く気付けるようにするとともに、必要に応じて言語聴覚士、作業療法士、理学療法士によるアセスメントを行う。

次のライフステージをイメージし、高齢サービスへの移行がスムーズに行われるよう支援する。

③ サービス内容

- i. 就労や生産活動の機会を提供する（雇用契約は締結しない）。利用者のニーズ・アセスメントに基づいて一人ひとりの資質及び能力に応じた作業（受託・自主生産・官公需）を提供する。
- ii. 作業所内の支援にとどまらず、ニーズに応じて、福祉実習（博水の郷喫茶・産業プラザ喫茶コーナー）を実施する。
一般就労に必要な能力が高まった者は、就労移行事業への異動に向けて支援する。
- iii. 平均工賃は、今年度目標水準を 15,000 円と設定し、実績と併せて都知事へ報告、公表する。
- iv. 在宅でのサービス利用を希望する者であって、在宅でのサービスによる支援効果が認められると市町村が判断した利用者については在宅での訓練及び支援を提供する。

④ 作業内容

作業種目	玉川本園	等々力分場
受託作業	博水の郷外清掃作業 博水の郷炭交換作業 駐輪場清掃 アルミ缶リサイクル 菓子箱折り ピンチ加工 チラシ止め チラシ折り 検尿コップ折作業 他	博水の郷室内清掃 博水の郷外清掃 アルミ缶リサイクル 地域集合住宅清掃作業 玉川医師会館清掃 デイサービス清掃 他
自主生産	刺し子 ビーズ たまピカクロス（リサイクルクロス） 機織り（マット等・鍋つかみ等） 陶芸 他	刺し子 ビーズ たまピカクロス（リサイクルクロス） 他
官公需	公園清掃 （二子玉川西地区ふれあい広場） （宇奈根 1-9 遊び場） （宇奈根 1-22 遊び場） （玉川四丁目広場） （玉川一丁目河川広場） （玉川北公園） （瀬田三丁目公園） 雑巾 世田谷区（用品）	公園清掃 （喜多見東記念公園） （喜多見 1-4 遊び場） （喜多見東 1 丁目公園） （野毛二丁目さくら公園） （谷川公園） 雑巾 世田谷区（用品）

(3) 就労課

就労課長 鈴木 秀剛

① 就労移行支援事業

i. 支援方針

- i) 当作業所就労移行支援事業在籍の利用者・保護者の中には、就職に対して過大な不安を抱えている方が見受けられる。その方のペースに合わせた就労支援を行うために「アセスメント期」「体験期」「実習期」「就活期」4つのプロセスに分けてプログラムを行う。
各プロセスに合わせ就職準備プログラム（作業訓練、ビジネスマナー訓練）、企業見学、企業実習、短時間就労（アルバイト）などを展開していく
- ii) 一般就労への移行に向けて、一人ひとりのニーズ・適性に合った職場を探し、企業における職場実習の実施と支援を行う。
- iii) 年度中途の退職者など、再就労に向けた随時利用希望者の受け入れを世田谷区と連携し受け入れを行っていく。

ii. 重点目標

i) 就労移行事業の強化

個別支援計画を基に毎月目標を設定し、課題を一つずつクリアしていくスモールステップの達成を目指す。多機能型の事業所の特徴を生かした就労支援を強化し、就労継続支援事業B型で将来的に就労を希望する利用者へ、就労アセスメントを実施する。

ii) 地域連携の推進

「地域で働く」を実現するために地域での実習先確保を進める。

事業所はこれまで地域のイベント参加や企業への事例発表を行い、就労移行支援事業の役割を伝えてきた。このネットワークを活用し地域の職場開拓をより効率的に実施する。また、地域での短時間アルバイトを構築していく（世田 JOB プロジェクトの推進）。

iii) 新規実習先や就職先の確保

新規の企業との関係を作るための営業活動を強化していく。

iii. サービス内容

- i) 一般就労への移行に向けて、職業訓練やビジネスマナーの習得に向けたプログラムを実施。段階的に企業見学や企業実習を行い適性に合った職場を探し、就労後の職場定着のための支援を実施する。

ii) 具体的プログラム

【施設内プログラム】

- ・ ビジネスマナーを含む座学
- ・ 社会性向上訓練
- ・ 職業訓練（事務、清掃、軽作業）
- ・ 就職活動に必要な支援（履歴書、面接練習）
- ・ 通勤を含む適正環境のアセスメント

【施設外プロジェクト】

- ・企業見学
- ・企業実習
- ・短時間アルバイト

iv. 就労支援のながれ

i) 個別支援計画

個別支援計画を作成し、目標・課題を明確にしたうえで適切な支援を実施する。また、個別支援計画は四半期毎に見直しを行う。

ii) 就職準備

・基礎労働習慣の確立

当施設での作業や訓練プログラムを行う事で、勤怠・あいさつ・返事・生活リズムなど基礎労働習慣の確立を図る。

・アセスメント

作業性や社会性を測るためのアセスメントシートを活用する。

・就職準備プログラム

就労プログラムを実施し就労に向けた意識付けを強化する。また一人一人に合わせたプログラムを作成し、就労準備性を高めていく。

・世田谷区就労ネットワークとの連携

区内就労支援機関、ハローワーク渋谷などから形成されている就労支援ネットワークにおいて、支援機関の情報交換及び、合同プログラム（座学、企業見学、面接練習等）等を実施する。

iii) 職場開拓

利用者の適性に合った職場を開拓するためにハローワーク等の関係機関と連携を図る。障害者雇用を進める企業に対しアドバイスや環境整備を整えるサポートを行う。

iv) 面接

利用者に同行し面接時のフォローを行う。また、作業所内でオンライン面接が実施できるよう環境を整える。面接の際に必要な履歴書記入の支援も実施する。

v) 職場実習

企業などで実習を実施する。実習の際は、利用者・企業などの不安解消に努め、利用者の働きやすい環境をつくるために必要に応じて職員が支援に入る。

vi) 就職

就職に至った際は、労働契約内容の確認や手続きなどの支援を実施する。

② 就労定着支援事業

i. 支援方針

- i) 相談を通じて就業面や生活面の課題を把握し、企業や家族、関係機関との連絡調整やそれに伴う課題解決に向けて必要な支援を行う。
- ii) 勤務先の人事異動や仕事内容の変化など、環境が変わった際に企業と連携して安定した就業が継続できるよう支援を行う。
- iii) 支援機関がフェードアウト後も企業が就労している方をサポートできるようナチュラルサポートの形成を行う。

ii. 重点目標

i) 定着支援計画に基づいた支援

3か月ごとに定着支援計画を作成し、就労の安定に向けた支援を実施する。

ii) 対面方式による支援の実施

月に一度以上の頻度で就労者との面談を行う。状況に応じて企業や家庭へ訪問をし、企業担当者や家族とも定着に必要な相談を行う。

iii. サービス内容

i) 一般企業へ就労し6か月経過した方への就労定着のために、当事者や家族及び企業への支援・助言を3年間行う。

ii) 就業に伴う生活リズムの安定や職場での環境整備を調整し、就労の継続を支援する。

iii. 余暇支援や就労者同士の交流を目的としたOB会を隔月金曜日に実施する。年に一度同窓会（ピースマイル）を開催し、保護者間の交流も行う。勤続表彰制度を作り、勤務継続者のモチベーション向上を図る。

iv. 就労後、3年6か月を経過した就労者に対しても、アフターフォローとして継続した定着支援を実施する。

iv) 定着支援のながれ

i. 定着支援計画

定着支援計画を作成し、就労状況や課題を把握する。企業や関係機関と連携し適切な支援を実施する。また、個別支援計画は四半期毎に見直しを行う。

ii. 職場訪問

定期的に職場訪問を行い、ジョブコーチ支援と共に勤務の様子確認や企業担当者からの聞き取りを行う。

iii. 職場外面談

職場以外の場面（家庭訪問や作業所）で面談を実施する。

iv. 現在の就労定着支援の実施人数

就労定着支援事業対象の就労者数（就労期間3年6か月以内）：2名

就労定着支援事業対象外の就労者数（就労期間3年6か月以上）：9名

(4) 事業運営

① 日課

<月曜日 ~ 金曜日（水曜午後を除く）>

時間	日 課	内 容
9:00~ 9:10	登 所	更衣
9:15~ 9:30	利用者朝礼	ラジオ体操・1日の作業内容・連絡事項
9:30~12:00	作 業	(休憩 10:30~10:45)
12:00~13:00	昼食・休憩	
13:00~15:15	作 業	14:00~14:15の時間帯は室内運動を実施 (休憩 14:15~14:30)
15:15~15:30	清 掃	担当場所ごとに実施
15:30~15:45	更 衣	
15:45~	終 礼	
16:00	帰 宅	

<水曜の午後 余暇支援活動及び利用者会の時間>

時間	日 課	内 容
13:00~13:15	清 掃	担当場所ごとに実施
13:15~14:30	利用者会活動	スポーツプログラム・防災訓練ほか本人会活動
14:30~14:45	更 衣	
14:45~	終 礼	
15:00	帰 宅	

* 就職準備プログラム : 第1・3月曜日 午後13:00~16:00 (玉川本園)

② 利用者会

毎週水曜日の午後に作業時間とは異なるフリータイムの時間を設ける。

防災訓練やスポーツプログラムの実施の他、月に1度、モニタリングの機会をもち、個別支援計画に基づいた各々の活動の振り返りを行う。

また、利用者の要望や意見を反映し主体的な活動の場とするために、所内行事や外出、余暇活動(小グループ活動)の企画、実施、作業所での生活上の問題や要望を話し合う時間とする。

- ・運営委員 会長・副会長・書記 各1名
- ・参加した活動に応じた実費集金

③ 係・実行委員活動

係や行事の実行委員活動を通して利用者が作業所運営に参加し、集団の中の役割を意識し所属意識や協調性を育み社会性を育てる。

④ 運動

健康維持、気分転換、リラックスを目的として日課に身体を動かす時間を取り入れる。

i) 朝のラジオ体操 9:15 ~ 9:20

ii) 室内運動 毎日14:00 ~ 14:15

【玉川本園】 音楽に合わせてリズム体操

【等々力分場】 ストレッチ、音楽に合わせてリズム体操、ウォーキング

- iii) スポーツプログラム 月1回 <講師が運動指導、軽運動を行う>
 【玉川本園】 第3水曜日午後に行う
 【等々力分場】 第2水曜日午後に行う

⑤ 健康管理

健康相談や検診等を通して、嘱託医及び看護師による健康管理と健康維持についての意識づけを行う。

- i) 嘱託医による健康診断・診察等 月1回
- ii) 定期健康診断 年1回
- iii) 歯科検診（医師・歯科衛生士により実施） 年1回
- iv) 歯磨き指導（玉川保健福祉センター歯科衛生士により実施） 年1回
- v) 体重・血圧測定 月1回

感染症対策または食中毒の発生、および蔓延を防止するため必要な措置を講じる。
 利用者の症状の急変等にそなえ、協力医療機関との協定を結ぶ。

⑥ 栄養管理

- i) 性別・年齢・身体状況を把握し、食事摂取基準（2020年版）に基づき給与栄養目標量を設定する。
- ii) 生活習慣病発症予防・重症化予防となる適切な量のバランスの良い食事を提供する。
- iii) 肥満の割合が多いため、エネルギーのベースは低めに設定している。利用者の年齢の幅が広いこと、栄養アセスメントを行い、食事の量の調整を行う。
- iv) 利用者の咀嚼状態や障害に配慮し、普通の食事形態では食べにくい方には「一口大食」「きざみ食」を提供する。アレルギーのある利用者には、アレルギー対応食を提供する。
- v) 野菜類は冷凍食品の利用を必要最低限に抑え、栄養価の高い旬の食材を豊富に利用した献立を提供する。
- vi) カウンターでの食事提供により、配膳は適時適温を努めている。給食委託業者と利用者とのコミュニケーションをとる機会にもなっている。
- vii) 利用者が給食会議に参加し、利用者の嗜好、要望を献立に反映している。給食委託業者も会議に参加し、利用者理解を図る。
- viii) 「大量調理施設衛生管理マニュアル」に基づいた衛生管理を行う。
- ix) 季節の行事食を取り入れ季節感を大切にしている。暦の行事食がない時は「お楽しみメニュー」楽しんで召し上がっていただき、食欲増進に繋がる献立を取り入れている。選択メニュー（月1回）、ハーフ&ハーフ食（主菜が2種類、月1回）を取り入れたバラエティ豊かな献立を作成している。利用者からのリクエストの多い麺メニューを多く取り入れている（週1回）。

令和5年度行事食予定

1月	新年会	7月	七夕 土用の丑の日
2月	節分 バレンタイン	8月	山の日
3月	桃の節句 ホワイトデー	9月	利用者お楽しみ会 お月見
4月	入所祝	10月	ハロウィン
5月	お楽しみメニュー	11月	お楽しみメニュー
6月	お楽しみメニュー	12月	クリスマス

⑦ 保護者連絡会

法人や施設の運営状況や課題、行政の動向やお知らせ等を連絡。作業所と保護者会との連携を密にし、より良い運営を目指す。

【保護者連絡会活動計画（案）】

4月	・入所式 3日（月）9：30～ 本園・分場別開催 ・事業計画書説明会 5日（水）
10月	・保護者連絡会（本園・分場別開催）
1月	・保護者連絡会（本園・分場別開催）

⑧ 実習・研修生受入計画

i. 校外実習・行動観察等

特別支援学校、利用希望者、関係機関からの依頼（福祉施設・学校・保健福祉センター）他

ii. 研修生

i) 社会福祉従事者

・他施設支援職員、看護師、栄養士、法人職員等

ii) 大学・専門学校等

・社会福祉援助技術研修生
・教員免許法に伴う介護等体験生
・教員初任者研修

iii) 介護技術養成機関

・世田谷区社会福祉協議会地域活動支援講座実習生

iv) 高等学校

・介護福祉士養成課程及びボランティア体験実習等

v) 小学校・中学校

・総合学習、職場体験実習、ボランティア体験実習

vi) 世田谷ボランティア協会

・春、夏のボランティア体験実習

vii) その他

⑨ 職員研修

項目	備考
虐待防止	人権擁護、身体拘束適正化、差別解消法について
感染症予防	感染症予防、発生時の対応
業務継続計画	自然災害発生時・感染症発生時の業務継続ガイドライン
事故防止	再発防止及び事故発生時の対応
個人情報保護	秘密保持
ハラスメント	職員による虐待、職員が受けるハラスメント
男女共同参画	人権と多様性理解の推進

⑩ 委員会

委員会名	備考
業務標準化 (中長期計画)	策定計画・試行、業務分担、職務分担
虐待防止 身体拘束適正化	虐待防止のための啓発 マニュアル、チェックリスト
事故防止	災害対策、ヒヤリハット事例
苦情解決	苦情解決窓口の記載と掲示 対応マニュアル・記録の整備
業務継続計画	定期的な見直し・変更 訓練の実施(感染症予防の訓練と一体化)
感染症対策・健康管理	感染症・食中毒の発生蔓延防止 指針の整備

⑪ プロジェクト

項目	備考
地域交流	町会、その他地域の活動との交流
作業評定	作業評定見直し
5S	環境整備
データファイル整理	共有ファイルの整理

⑫ 会議

会議名	備考
内 部	
運営会議	原則月1回、木曜日(第4)
合同職員会議	原則月1回、水曜日(第1)
就労移行支援担当者会議	
irodori 会議	原則月1回、水曜日(第1)
外 部	
自立支援協議会	月1回(玉川支部)
玉川支援ねっと	
福祉避難所連絡会	法人 BCP と連携
就労ネットワーク会議	
世田谷セレブ	世田谷区内障害者施設ネットワークでの共同受注、情報交換

【法人】

会議名	頻度	内容
法人部課長連絡会	月1回	①法人運営全般 ②施設運営全般
経営戦略室	月1回	①業務進捗 ②経営分析
人材対策室	月1回	①人材確保 ②人材定着
検査室	月1回	①法人内実地指導 ②法人内サービス検査
災害対策室	随時	①BCP作成 ②各種マニュアル
情報・広報室	随時	①法人広報誌 ②HP・PR活動
地域公益活動室	月1回	①地域連携 ②地域貢献

⑬ 医療等機関名

- 【内科】 医療法人社団 瀬田診療所
 (所在地) 世田谷区上野毛 4-24-15
 (電話番号) 03-3700-4369
- 【内科】 浜田クリニック
 (所在地) 世田谷区等々力 2-1-15
 (電話番号) 03-5758-7781
- 【内科】 公益財団法人 日産厚生会玉川病院
 (所在地) 世田谷区瀬田 4-8-1
 (電話番号) 03-3700-1151

⑭ 外部支援

- 【心理】 世田谷区保健福祉部障害者地域生活課
 【機能訓練士・言語聴覚士・作業療法士】 世田谷区保健センター
 【スポーツプログラム】 運動指導員

⑮ 災害対策

- ・避難訓練の実施
- ・非常災害に際しての必要な設備の整備
 ※防災性能を有したカーテン・絨毯
 ※家具や棚等の転倒・落下・移動防止対策
- ・消防計画(防災計画)の消防署への届け出
- ・非常災害対策計画の作成

月	訓練種別	月	訓練種別
4月	地震想定訓練	10月	総合訓練(分場) 水害想定訓練(本園)
5月	火災想定訓練	11月	広域避難訓練
6月	地震想定訓練	12月	通報訓練
7月	火災想定訓練	1月	図上訓練
8月	地震想定訓練	2月	不審者対応訓練
9月	総合訓練	3月	総合訓練

⑩ 危機管理

- i. 施設緊急時対応マニュアルに基づいた緊急対応の徹底
- ii. 関東直下型地震を想定した防災整備推進
 - i) 備蓄物品
 - ii) 転倒防止対応
 - iii) 備蓄食体験
 - iv) 連絡体制強化（無線訓練、伝言ダイヤル、メーリングリスト、フェアキャスト他）
 - v) 福祉避難所開設運営体制の基盤整備
 - vi) 青森ワークキャンパスとの災害協定
- iii. 集中豪雨や台風による多摩川及び野川の氾濫を想定した水害対策
 - i) 浸水への事前対策（土のう・止水板の整備）
 - ii) 情報の収集と連絡体制の整備
 - iii) マイ・タイムラインの作成
 - iv) 避難行動訓練
 - v) 町会との協力・連携
- iv. 各種保険の加入
 - i) 傷害保険
 - ii) 賠償責任保険（生産物・請負・施設）
- v. 施設内事故の防止
 - i) 利用者同士のトラブルへの配慮・対応
 - ii) 日常生活・作業支援の中で常に危機管理を意識。同じミスを繰り返さないために、「ヒヤリハット」として事故の記録を残し、職員間で周知徹底する。月1回、ヒヤリハット会議を設け課題の抽出と改善策について話し合う。
 - iii) 職場内において、職員同士がお互いに点検し合い、一つの事例を共有化することにより支援システムの向上を図る。
 - iv) 事故発生時の対応マニュアルの周知
- vi. 防犯
 - i) 地域防犯ネットワークからの情報提供・連携
 - ii) 地域学校協議会・町会・自治会との連携
 - iii) 退勤時の戸締まり、火元責任者の確認等の見回り徹底
 - iv) 警備委託業者（セコム株式会社）との連携
【玉川本園】 3709-3504（東京本部用賀営業所）
【等々力分場】 5701-5101（世田谷南支社）
- vii. 個人情報の管理
 - i) 法人が定める「個人情報」に関する規定・方針に基づく利用者・職員の個人情報の管理徹底
 - ii) PC情報の管理とウイルス感染への対応
 - iii) 従事者および退職者への秘密保持の誓約
 - iv) 個人情報使用同意書
- viii. 熱中症・感染症対策
 - i) 職員研修の他、6月・12月に利用者と共に予防・対応策を学ぶ

⑰ 年間行事予定（案）

令和5年度の行事に関しては令和4年度に準じて実施する。

泊を伴う宿泊行事は日帰り旅行に振り替える。施設祭りは外部の招待はせず、内部の楽しみとして行う。

その他の行事、イベントについては新型コロナウイルス感染症の状況に応じて計画していく。

月	行事・販売会	面談・その他
4月	入所式3日(月) 利用者事業計画説明5日(水) 分場保護者説明会14日(金) 本園保護者説明会17日(月)	常備薬入れ替え 利用者基本情報更新
5月		継続B型個別支援計画面談(希望者)
6月	日帰り旅行(グループ別)	移行個別支援計画面談 新規利用者個別面談
7月	日帰り旅行(グループ別)	
8月	施設公開4日(金) 二子玉川みんなで夏祭26日(土)	
9月	日帰り旅行(グループ別)	移行個別支援計画面談(中間)
10月	お楽しみ会4日(水) 分場保護者連絡会19日(木) 本園保護者連絡会20日(金) 尾山台フェスティバル21日(土)・22日(日) 法人だんだんまつり22日(日)	
11月	玉川福祉フェスティバル18日(土)	
12月	区民ふれあいフェスタ3日(日) 年末年始休業 12/29日(金)～1/3日(水)	移行個別支援計画面談(中間)
1月	新年会10日(水) 分場保護者連絡会19日(金) 本園保護者連絡会23日(火)	
2月	OB会25日(日)	継続B型個別支援計画面談(評価)
3月	仕事納め会27日(水) 利用者休業日(新年度準備日)29日(金)	移行個別支援計画面談(評価)

※ 継続B型個別支援計画面談は必要に応じて個別に実施します

※ コロナ感染症の状況に応じて予定が変更になることがあります

(5) 相談・苦情受付窓口

① 苦情対応

- i. 苦情受付担当者（サービス管理責任者）が伺い、苦情解決責任者（施設長）が責任を持って解決に努める。
- ii. 他に世田谷区に「苦情対応機関」が設置されている。
 - 保健福祉部指導担当課（保健福祉サービス苦情審査会事務局）
（電話）03-5432-2605

② 虐待防止

- i. 虐待防止受付担当者（サービス管理責任者）が伺い、虐待防止責任者（施設長）が、通報義務に基づき虐待を受けた利用者の支給決定をした市区町村の窓口（保健福祉課）に通報。
- ii. 世田谷区における虐待に関する相談、通報、届け出窓口（平日）
 - 総合支所保健福祉課障害支援担当
電話 03 (5432) 2865 / FAX 03 (5432) 3049
 - 北沢総合支所保健福祉課障害支援担当
電話 03 (3323) 1734 / FAX 03 (3323) 9925
 - 玉川総合支所保健福祉課障害支援担当
電話 03 (3702) 2092 / FAX 03 (5707) 2661
 - 砧総合支所保健福祉課障害支援担当
電話 03 (3482) 8198 / FAX 03 (3482) 1796
 - 烏山総合支所保健福祉課障害支援担当
電話 03 (3326) 6115 / FAX 03 (3326) 6154
 - 世田谷区夜間・休日虐待通報ダイヤル（土日、祝日、年末年始、夜間）
電話 03 (5432) 1033
- iii. 保健福祉部指導担当課（保健福祉サービス苦情審査会事務局）
電話 03 (5432) 2605

③ 個人情報保護

- 個人情報についてのお問い合わせ先

施設長	竹中 毅
サービス管理責任者	石野 正子

④ 苦情解決第三者委員

施設・法人運営、利用者対応、虐待に関することや個人情報に関することなど利用者に関わるあらゆることがらに関して、職員に言いにくい相談、職員の説明に納得のいかないことがあれば、法人から委託を受けた第三者委員が対応する。

名 前	職 業	連 絡 先
荒木 哲郎	弁護士	赤坂山王総合法律事務所 TEL 03-3591-6078 FAX 03-5250-6033
八本 鈴美	鎌田南睦会役員	TEL 03-5491-0340（法人代表 TEL） FAX 03-5491-0343（法人代表 FAX）

2-2. 就労支援事業部 就労課 就労訓練係・カフェ運営係（かふえ いろどり）

就労課長 鈴木 秀剛

令和4年7月に事業開始以降、区内就労支援機関から4名（体験実習3名、実践訓練1名）を受け入れた。就労に向けた訓練を行い、地域に開かれたカフェを運営する。子どもから高齢者まで、多世代の地域住民を集客する。そのために季節限定メニューの充実やイベントの開催など、楽しい企画を実施する。一方、訓練生が幅広い年代の接客や給仕などを経験できるように支援する。

(1) 運営方針

- ① 障害のある方が少しでも多く、地域で安心して働きながら暮らしていけるよう支援する
玉川福祉作業所において、就労支援、自主生産品の製作に取り組んできた。特養博水の郷も「生活困窮者自立支援制度の就労訓練事業所」として認可されている。一般的就労と福祉的就労の間に位置する中間的就労の場となっている。生活の場としては、博水の郷の敷地に隣接して知的障害者の住まいとなるグループホーム、ホームいろえんぴつを運営している。今後も障害のある方が安心して働き、暮らしていく場を展開していきたいと考えている。
- ② 障害のある方が持っている創造力と製品の芸術性を広く知ってもらう
玉川福祉作業所では、利用者がさまざまな製品を作っている。古くなった布をひも状に割いて織りこんだマット、色とりどりのビーズを縫い上げたブローチやピンバッジなどがある。どれも世界に一つだけのデザインである。「irodori」ブランドの商品として15都道府県22か所の店舗で扱われている。これを多くの方に楽しんで使ってもらうため、展示販売コーナーを設けている。そして、障害のある方の働く意欲を高め、自立につなげる。
- ③ 障害のある方が生き生きと働いている姿を地域の人々に見てもらう
特養博水の郷には、地域交流の場としての喫茶コーナーがあり、職員、ご家族、ボランティアなどの「憩いの場」になっている。また、平成18年から知的障害者の就労訓練を行ってきた。就労に向けた知識やスキルの習得、モチベーションのアップ、社会的なマナーやルールを身につけることが目的である。ただし、施設の中なので、地域の人々との交流は限られていた。年間10万人を超える人が訪れる鎌田区民センターで、多くの方に障害のある人が「生き生きと働く姿」を見ってもらう。これは2番目の方針と同様に障害者の自立と社会参加を促進すると考えている。
- ④ 集客のために差別化する
人気のビーフカレーを看板メニューにしてサイドメニューの充実を図る。季節限定のメニューをPRしてリピーターを獲得する。またテイクアウトのメニューを増やす。ドリンクに加えて、お弁当、唐揚げの単品メニューなどである。季節に応じたイベント（夏休み子ども向けメニュー、ハロウィン、クリスマスなど）を行い、楽しんでもらう。
- ⑤ 子ども食堂を実施する
法人の地域における公益的な取り組みの一環として3か月に1回、子ども食堂を行う。障害者支援局が法人と協働していく。

理 念

「あなたの働きやすさを支援します」
～地域とともに～

(2) 今年度の重点目標

① 精神障害者・身体障害者の受け入れ

令和4年度は、知的障害をお持ちの方の体験実習、実践訓練を実施してきたが、受け入れ計画を基に対象者を拡大する。受け入れに伴い障害特性の理解や支援方法など、職員の育成に努める。

② 地域の方が来店しやすいイベントの実施

i. 障害者

障害当事者が集まりやすいように、きっかけをつくる。趣味の教室や茶話会、就労者のOB会などを目的にした「集い」を開催する。カフェと区民センター内の会議室も使用して定期的に行う。

- ・通所施設利用後の障害者が安心して利用できる場所
- ・就労者が余暇として集える場所

ii. 高齢者

外出の機会が少ない高齢者が集いやすいきっかけ作りとして、博水の郷と連携しサロンや教室を区民センター内の会議室も使用し定期開催する。

- ・認知症予防サロン
- ・運動プログラム
- ・おしゃべりカフェ
- ・認知症介護者（家族）の集い
- ・コンサート開催
- ・予約制相談窓口の設置

iii. 児童・子ども

地域の児童や子どもなどの興味を引き、立ち寄りたくなるイベントを開催する。

- ・綿あめづくり体験イベント
- ・もの作り体験イベント
- ・季節に合わせたイベント（ハロウィン、クリスマスなど）
- ・子ども食堂

(3) 事業運営

鎌田区民センター内喫茶スペースでカフェ事業を運営し、就労を目指す障害者や働きたいが働きづらい状況にある方（*1）の就労に向けた訓練を行う。世田谷区からの職業体験実習生、実践的な就労訓練生が主な対象である。具体的には、社会復帰支援の一環として社会人マナーや責任感の習得、一般就労のための幅広い実務能力の向上を目指す。

また、共生社会の実現に向けて地域のニーズに対応し、地域住民、高齢者、障害者、児童などのコミュニティの拠点となるために様々な活動（*2）を実施する。

（*1）生活困窮者、生きづらさを抱えた若者、引きこもり、高齢者など

（*2）認知症予防サロン・カフェ、運動プログラム、おしゃべりカフェなど

【所在地】

世田谷区鎌田 3-35-1 鎌田区民センター1階

TEL 03-6805-7025 FAX 03-6805-7026

① カフェ運営について

i. 運営日 : 火曜日、水曜日、木曜日、金曜日、土曜日、日曜日

運営時間 : 11:00~18:00

※その他、鎌田区民センターでのイベント等に合わせた営業あり

ii. 定休日 : 月曜日、年末年始(12月27日から1月5日)

※その他、鎌田区民センターの閉館日に合わせた休業あり

② 体験実習及び実践訓練について

体験実習 : 5日間から1か月を範囲として職業体験を実施

実践訓練 : 体験実習を終了し1か月から6か月を範囲として実施

※実習期間やシフトに関しては調整会議で世田谷区や支援機関と調整する

③ 対象者

- ・ 障害(知的・精神・身体)をお持ちの方で(手帳を持たない方も含む)就労支援機関に登録がある方
- ・ 働きづらい状況(生活困窮者、生きづらさを抱えた若者、引きこもり、高齢者など)にある、ぷらっとホーム世田谷、メルクマールせたがや、せたがや若者サポートステーション等、区内支援機関に登録がある方
- ・ その他、世田谷区と協議

令和5年度以降の受け入れ計画

令和5年度	精神障害者、身体障害者の受け入れを開始 <ul style="list-style-type: none"> ・ 世田谷区、関係機関及び就労支援ネットワーク(精神発達部会)と連携し、精神障害者の体験実習生及び実践訓練生の受け入れを開始。 ・ 身体障害者就労支援機関と連携し身体障害者の体験実習生及び実践訓練生の受け入れを開始。
令和6年度	働きづらい状況にある方の受け入れを開始 世田谷区、関係機関と連携し、働きづらい状況にある方の体験実習生及び実践訓練生の受け入れを開始。
令和7年度 ~8年度	世田谷区との調整会議にて全ての対象者の受け入れを継続 世田谷区と協議し上記の体験実習生及び実践訓練生の受け入れを継続

3. 生活援助事業部

(1) 居住支援課(ホーム いろえんぴつ)

居住支援課長(ホーム長) 足立 美幸

① 運営理念

「一人ひとりの未来(あした)に向かって、自立した私らしい生活づくり」を運営理念として、利用者に安定した住まいを提供し、本人主体の生活支援を行う。また『世田谷区障害福祉計画』の基本理念である「障害の有無に関わらず、誰もが住み慣れた地域で自分らしい生活を安心して継続できる社会の実現」を目指し、社会福祉の向上に取り組んでいく。

② 令和5年度運営方針

障害福祉サービスは、障害のある方やその家族の生活に不可欠なものである。感染症や災害が発生した場合であっても、利用者に対して必要なサービスを継続的に提供できるよう日頃から備えや業務継続に向けた取り組みをしていかなければならない。さらに利用者の高齢化に伴う様々な変化も見逃さず対応し、自分らしい生活を安心して過ごせるように取り組んでいく。

昨年度に第三者評価の受審を終えた。評価結果を受け改善に向けてさらなるサービス向上を目指していく。

i. 利用者の重度化・高齢化への対応

利用者の重度化・高齢化において障害福祉サービスから介護保険サービスへのスムーズな移行が行えるように関係機関と連携をしていく。障害・介護双方のサービス利用は、本人の機能低下を防ぎその人らしい生活を支えることに繋がると考える。さらに医療ニーズも増えており、かかりつけ医をはじめ近隣の医療機関との関係作りも重視していく。

また利用者だけではなく保護者の高齢化による支援力の低下も顕著であり、相談支援センターと連携して成年後見人制度等への理解を深めてもらうよう働きかける。

ii. 感染症や災害への対応力の強化

新型コロナウイルスやインフルエンザ等の感染症対策にさらに注力する。館内の換気、消毒を徹底し、利用者が、感染予防対策を習慣化できるようにその周知を引き続き行う。ショートステイ利用者には、ホームページや個別連絡で情報を迅速に伝え、安心してご利用できるように努める。

また近年の異常気象を踏まえ、地震や水害などの災害対策にも力を入れ、利用者の安全を守るために、法人本部や障害者支援局と連携し、可能な限りの対策をとっていく。

③ 重点目標

i. 個別状況に合った支援計画書の作成

障害者に質の高い支援や重度化・高齢化を踏まえた生活支援を行うためには、個別状況に合った支援計画作成が求められている。本人の強み(ストレングス)を活かし、ニーズを引き出しながら保護者や相談支援専門員、日中サービス事業者等、関係者と連携を取り支援計画を立て柔軟に作成していく。

ii. 衛生管理

変化する感染状況に合わせ感染防止マニュアルの見直し、館内の消毒、換気や手洗いの徹底を強化していく。また、コロナ禍が生む利用者のストレスが緩和されるように、メンタル面のケアも行う。

iii. 利用者自治会『すけっちぶっくの会』（毎月1回実施）の活用
 意思決定の場として、利用者が自由に希望や意見を出しあい、ホーム内の生活上の問題について自分たちで考えてもらうようにサポートをする。

iv. 安全で安心できるサービスを提供しながら稼働率の向上を目指す。

【グループホーム】

保護者や関係機関へこまめな連絡をとり、安心して過ごせるように努める。広報誌の発行やお知らせなどで情報発信していく。入居者の入れ替わりにも世田谷区と迅速に調整し対応する。

【ショートステイ(日中ショートステイ)】

本人や保護者の意向を尊重しながら衛生対策をしっかりと行い、できる限り受け入れを行う。安心して利用できるように館内の情報をホームページや配布物、感染防止対策に力を入れていることをお知らせする。

v. 職員研修

職員全員が外部・内部研修に出席し、幅広い知識を習得し資質の向上を図る。オンライン研修の場合は環境を整えスムーズに学ぶ機会を作る。

新人職員の育成は、OJT(*1)、OFF-JT(*2)、SDS(*3)を含めて行う。

(*1) OJT (On-the-Job Training オン・ザ・ジョブ・トレーニング) の略称で、職場で実際の業務に取り組みながら行う育成方法のこと

(*2) OFF-JT (Off the Job Training オフ・ザ・ジョブ・トレーニング) の略称で、日常の業務から離れて行う座学の集合研修などのこと

(*3) SDS (Self Development System セルフ・デベロップメント・システム 自己啓発援助制度) の略称で、職場内外の自主的な自己啓発活動を職場で認知し、経済的・時間的な援助や施設の提供を行うこと

vi. 災害対策の強化

防火、防犯、自然災害（地震や台風、水害）などのマニュアルに沿って利用者と職員で月1回訓練を実施する。備蓄品の賞味期限などの補充と管理（1日3食/7日間20人分）を行う。法人全体の災害対策室会議に出席し連携する。

vii. 地域交流とボランティアの活用

利用者の生活の質の向上や情緒的な支援のためにも幅広い社会参加やボランティアの受け入れを行っていく。

④ 事業計画

i. グループホーム・短期入所(ショートステイ)

ア) 職員体制（令和5年2月現在）

	常勤	非常勤	合計
管理者（サービス管理責任者兼任）	1名	／	1名
世話人	1名	／	1名
生活支援員	5名	／	5名
合 計	7名	／	7名

イ) 職員研修

専門職として、さらなる職員の資質向上を図り、掲げる理念を実現するために施設内外の研修に積極的に参加する。外部研修へ参加した者は、利用者支援会議で内容を報告し他職員へのフィードバックを行う。

ウ) 定例会議

合同職員会議	月1回	月行事計画・報告、業務協議・報告、職員勤務等
支援会議	月1回	アセスメント、個別支援計画・ケース、内部各研修等
行事担当者会議	随時	企画、予算、実施、評価、決算等

エ) 入居者7名 性別・年齢構成(令和5年2月現在) 平均年齢: 54.2歳

男性 4名	女性 3名
60.7歳	45.6歳

オ) 入居者 障害程度区分(令和5年2月現在)

区分2	区分4	区分5
1名	5名	1名

カ) 日課

起床時間、就寝時間、日中の過ごし方は個別対応である。

キ) 食事

利用者の身体状況に配慮した安全で栄養バランスの良いバラエティに富んだ食事の提供を目指す。利用者の希望メニューを献立に取り入れ、食を楽しみの一つとして充実させる。

ク) 入浴・洗濯

- ・「規則正しく、清潔保持に努める」ことを目的とする。
- ・毎日入浴をする(16時～就寝前まで)
- ・洗濯は自立して行い、週1回リネンの洗濯を行う。

ケ) 行事

- ・利用者自治会「すけっちぶっくの会」で希望を聞き、感染状況をみながら実施する。
- ・定期的な行事の他、カラオケやお楽しみ食事会を随時行う。

コ) 災害・水害・防犯対策

防災マニュアルに基づき訓練を実施し、成城消防署に報告し連携を図る。入居者・ショートステイ利用者の防犯対策には世田谷区からの「防犯情報」を取り入れて対応している。さらに法人本部と定期的に行われている地域の大規模災害訓練に参加する。

サ) 協力医療機関

医療機関名	医療法人社団 瀬田診療所
院長名	大橋 美奈子
所在地	東京都世田谷区上野毛 4-24-15
電話番号・FAX	03-3700-4369
診療科	内科

ii. 日中ショートステイ

介護者の疾病やその他の理由により、一時的に利用が必要になった利用者に対し、その利用者の身体及び環境等に応じて必要な支援を行う。

利用定員	3名
営業日	月曜日～金曜日(土・日・祝祭日は休業)
サービス提供時間	10時～15時(4時間以上8時間未満)
昼食	11時30分～13時30分

(2) 相談支援係（相談支援センター フォルテ）

指定特定相談支援事業所 相談支援センターフォルテ
相談支援専門員 高野陽子

① 運営理念

「私らしい生活づくりを応援します。主役はあなたです。伝えて下さい。あなたの思いを」を相談支援事業所の運営理念とし、利用者の自分で選ぶ生活づくりを支援します。

② 令和5年度運営方針

知的障害者を対象にした障害福祉サービス事業所併設の相談支援事業所として、知的障害のある方の計画相談を実施する。利用者が安心して地域で暮らし、自分らしい生活づくりができるようサービス等利用計画を作成する。

10代から60代の幅広い年齢層の利用者の多様なニーズに応えられるよう、多職種と連携していく。

i. 関係機関との連携と利用者家族との協働を促進

- ・本人や家族の加齢により現在の生活の継続が難しくなっている方や、将来に向けて新たな生活の場を検討する場合の選択肢を提供できるよう、区外、都外も含めてサービス提供事業所の情報収集と提供しやすいように情報の整理を進める。
- ・家族状況の変化も含めて支援していけるよう、引き続きキーパーソン以外の家族とも顔の見える関係作りを進める。
- ・区の保健福祉課、基幹相談支援センター、地域障害者相談センター（ぽーと）、あんしんすこやかセンター、居宅介護支援事業所、有料老人ホーム紹介事業者等と連携する。

そのために以下の連絡会に参加する。

- ・世田谷区指定特定相談支援事業所連絡会
- ・玉川地域指定特定相談支援事業所連絡会
- ・玉川地域自立支援協議会

ii. 介護保険への移行や障害福祉サービスとの併用について学ぶ

個々の事情により行政の判断が異なる障害福祉サービスと介護保険を併用する場合の適用関係について情報収集、事例を蓄積する。

iii. 満足度調査の実施

計画相談支援サービスの質の向上、改善を図るため、利用者・家族に向けて満足度調査を実施する。下半期にアンケートを利用者宛に郵送し、返送していただく。集計内容は事業報告書にて報告する。

③ 事業計画

i. 職員体制

職種	常勤	非常勤
管理者	—	1名（専従）
相談支援専門員	1名（専従）	—

ii. 事業内容

ア) 基本相談

障害者及びその介護者などから、社会生活を営む上での相談に応じる。

イ) サービス等利用計画の作成

障害者の家庭等を訪問し、その置かれている環境や将来についての意向、その他の事情をアセスメントし、「サービス等利用計画案」を作成する。

障害福祉サービス受給者証交付後、サービス事業者等との連絡調整を行い、「サービス等利用計画」を作成する。

ウ) 継続サービス利用支援

計画の実施状況を把握し利用者の継続的な評価を行い（モニタリング）、必要に応じてサービス等利用計画の変更、サービス事業者との連絡調整を行う。

iii. 職員研修計画

個別研修計画に基づき実施する。

内容	主催
世田谷区障害者相談支援人材育成研修	基幹相談支援センター
事例検討会	基幹相談支援センター
虐待防止・権利擁護研修	東京都社会福祉協議会 自立支援協議会 虐待防止部会等
相談支援従事者初任者研修 相談支援従事者現任者研修	東京都福祉保健局
成年後見制度や年金に関する研修 計画相談支援に関する研修	自立支援協議会 ぽーと 東京都相談支援専門員ネットワーク 等