

令和5年度

事業計画書

社会福祉法人 古木会

令和 5 年度事業計画

社会福祉法人 古木会
理事長 木下 勝之

はじめに

令和 4 年度もコロナ感染防止におわれた 1 年でした。当法人でも 3 カ所のグループホームでコロナ感染症によるクラスターが発生しましたが、14 日で終息しその後の発生はありませんでした。成城アルテンハイムでは、これまでに 1 度も発生はありません。令和 5 年度も継続して感染防止対策を行っていきます。同時にコロナ感染症が 5 類になることを踏まえ、各施設での面会や職員の対面での研修を順次再開しコロナ前の状態に戻します。

また、成城アルテンハイムは令和 4 年 10 月から、東京都と世田谷区の補助金を利用して大規模改修工事を行っています。今後の成城アルテンハイムの事業継続のため、建物の維持管理を行い将来の建て替えまで建物が使用できるようにしていきます。

1) 成城アルテンハイムの運営の安定

大規模改修工事中に 6 か月中止していたショートステイの再開及び利用者の確保。まずは、リピーターの回復と、新規利用者の獲得のため法人内の居宅支援事業所はもとより、外部の事業所への営業を行い上半期までには稼働率を 80%までに回復させ、下半期には 90%後半まで上昇させることを目標としたい。

物価高騰により、大半が値上げされています。光熱水費は、大規模改修で LED 化を行ったので、多少の経費削減は期待できますが、食材費の高騰に伴い給食委託業者からは値上げの通知が来ています。現状の物価高では利用者の食事に大きな影響が出てきます。利用者負担は増えますが、食事の質の安定のため 4 月から給食費の値上げを計画し、結果経営の安定化に繋げていきます。

2) グループホームの経営及び運営の安定を図る

令和 4 年度は、成城アルテンハイムよりもグループホームが経営的にも職員配置に対しても変動が多く不安定な状況でした。令和 5 年度は、管理者をはじめ人員体制を刷新し運営及び経営の立て直しを図っていきます。特に中町グループホーム「ふるさと」は、大規模な赤字が改善されずまた、空きベッドも複数発生したままが長く続いています。令和 5 年 1 月より管理者を変更し新たな体制で、経営の改善を図っていきます。また、烏山グループホーム「くつろぎ」も、令和 4 年 8 月から管理者の急病により 9 月から管理者を交代しました。急な変更により体制が整わないままのスタートになってしまいましたがこれを機会に、煩雑だった事務処理の

変更等を開始しはじめており、令和5年度は運営及び経営面で安定化を図ります。

3) 通所系サービスについて

鎌田ケアセンターの改修工事が終了して1年が経過します。鎌田ケアセンターについては、利用者も増加傾向にあります。成城ケアセンターにおいては利用者の減少傾向の改善は図れていません。令和5年度は、アルテンハイムのリハビリ部門の協力のもと地下のリハビリ室での機能訓練を強化し地域の利用者の選んでもらえる施設を目指していきます。

祖師谷ケアセンターの運営は、長年赤字続きだった収支がここ2年でやっと黒字化してきました。しかし、職員の不安定な状態が続いています。令和5年度は、採用した職員の定着ができるようまた、広報の方法を検討し、ホームページの内容の充実を図ります。

4) 居宅支援事業

当法人には、4カ所の居宅支援事業所がありますが中町介護保険サービスをのぞいて、3カ所の事業はまずまず安定しています。5年度は、全事業所の収支の安定と、サービスの質の向上を図り、法人内の他のサービスとの連携を強化していきます。ケアマネジャーを増やすことで法人内のサービスの増加も期待できます。利用者の増加状況によっては、祖師谷、鎌田、中町介護保険サービスの職員増加も検討します。

5) 訪問看護事業

法人内の2箇所の訪問看護ステーションは、収支は安定していますが、職員不足は以前からの課題のまま改善していません。成城については、職員の定年に伴い職員募集を強化していますが、採用に結びついていません。中町訪問看護ステーションでは、職員の退職に伴い4名を新たに採用しましたが、2名は短期間で退職し、現在は指定基準をやっと満たした状態で運営しています。2箇所の訪問看護ステーションとも、早急に職員採用を進め、運営の安定を図ります。

6) 地域包括支援事業

世田谷区の委託事業として4カ所の「あんしんすこやかせんたー」の運営を行っています。これまで事業運営は安定して運営してきました。令和5年度は、職員の定年退職等に伴い新たな職員の採用が必要になっています。指定の配置人数があるため、未配置期間が無いよう順次採用を行っていきます。また、1年後は、プロポーザルによる公募が予定されています。今年度から、公募に向けて準備を行っ

ていきます。

7) 高齢者生活一時生活援助施設

令和3年度から、世田谷区から委託事業としてこれまでのサービス内容に追加した内容となり、名称も変更され運営してきました。これまでは、担当する世田谷区職員への周知が少なかった(世田谷区の事情)が、令和4年8月からは緊急保護を含めた方の一時利用もタイムリーに受け入れるようにした結果、最近はほぼ満床の状態が続いています。今後も世田谷区の要請に対し、タイムリーに対応が行えるよう体制を整えていきます。

8) 地域貢献事業

ここ数年はコロナ感染症予防のため、事業自体を縮小せざるを得ませんでした。

コロナ禍前は、下記の事業を行っていました。

1. 地域の自主活動グループ(健康体操など)への活動場所の無償提供
2. 地域のための介護者教室等の開催
3. 小中学生の体験事業(夏休み親子介護体験等)、大学生の介護体験
4. 区民センター・児童館等のイベント参加(鎌田ケアセンター、祖師谷ケアセンター)
5. 町会行事の参加・場所の提供
6. 梅丘事務所での認知症カフェの開催(毎月)
7. 世田谷社協・世田谷公益協との連携による活動(食の支援・就業支援等)

令和5年になり、コロナ感染症が2類から5類へ変更される方向になっているため、今年度はこれまで行っていた上記の事業をコロナ前に戻して地域貢献に取り組んでいきます。

事業計画書

(1) 事業方針

令和4年度運営面では、東京都及び世田谷区の大規模修繕補助金を活用し、昭和59年開設以来の初めての老朽化した施設の大規模修繕を行った。給排水管・電気キュービクル・照明器具・換気扇・空調機更新及び屋上防水工事を行うことにより、今後、長期間現行の建物設備で運営していく基盤が出来た。但し、本工事によりショートステイ事業を令和4年10月1日～令和5年3月31日までの半年間休止としており、5年度4月から再開するが、休止期間においてリピーターの利用者の状態の変化や休止期間中に他事業所の利用→継続利用するなどのケースもあり、再開時に再利用されるケースが激減させるという副作用もあった。また世田谷区内のショートステイの需要（利用ニーズ）と供給（ショートステイ床数）のバランスの逆転傾向からのベッド不足の少ない状況の中で、殆ど新規事業開始のような状況から新たな顧客を獲得して稼働率を上げていくことは大きな課題である。しかし、その課題及びその対策を実践して稼働率を上げる結果を出さなくては、ショートステイ事業自体が施設全体収支面の足かせになってしまうこととなる。

3年以上、施設利用者及びご家族、そして施設運営に大きな負の影響をもたらしてきた新型コロナも令和5年3月マスク着用方法の緩和そして5月には感染症の取り扱い分類が変更されることにより、施設での面会や外部講師による余暇活動の再開やボランティアの受入など通常の形へ再転換していく年度となる。しかし、3年あまりの時間の流れで、講師の方やボランティアの方々の高齢化も進んでおり新しく講師を見つける必要性や余暇活動を補佐するボランティアを新しく募ることから始まっていくことになる。また同時に高齢者サークル活動へのスペースの貸出など地域貢献事業についても地域等のニーズを踏まえながら再開していく。

電力・ガス等の燃料費高騰やそれに伴う食料品価格高騰や紙オムツやペーパータオルなどの石油製品等の価格の値上げなど支出が増大している、世田谷区から介護施設に対して「エネルギー価格・物価高騰対策給付金」の交付支援があり、光熱水費、介護用品等や高齢者の生活に必要な用品へ充当していく。今後、価格が下がっていくのか高騰が維持されてしまうのかは不透明であり、又現況が続く場合に給付金支援が継続されるのか不透明でもあるため、施設利用料のうち居住費は変更せず、食費に関して他施設の食費程度に改定して委託業者への食材料費高騰分の補填及び調理器具の維持費等にあて利用者の楽しみである「食」の質の維持を図っていく。

(2) 施設運営

(ベッド管理)

【ショートステイ事業再開 顧客獲得のための対策】

(【広報活動】：特養・法人特色含む)

《広報場所》

対象	詳細例
世田谷区高齢福祉課	砧・烏山・世田谷・北沢・玉川支所内地域支援
区外役所高齢福祉担当課	狛江市・調布市（武蔵野市）
総合病院（地域連携室等）	至誠会第二病院・玉川病院・三軒茶屋病院・世田谷北部
区内居宅支援事業所	成城・祖師谷・上祖師谷・鎌田・喜多見等の近隣地域

《広報内容》パンフレットもしくは事業案内刷新

- 施設概要
- 料金表
- 送迎範囲（現行：片道最長15分→拡大：片道最長25分）
- 入退所時間（入退所時間は可能な限りニーズに即して設定）
- ●入院により急激な状態変化のある方で、在宅に戻ることが困難となり、退院後の行先に困っている方に対して空床があれば退院からそのままショートステイ利用を受け入れすることも可能。
その後、同法人内の特養やグループホームの施設への入所支援も行っていること。
- ショートステイ受入までの迅速化。主治医からの病状紹介状及び検査項目は必須ではないこと。心身の状況が把握できれば利用ニーズに氏手迅速に受入れを行う。
- 特養併設であることからの入浴機器【特殊浴槽】や食事形態（ソフト食）も重度化した高齢者の状態にあわせたケアが提供できること。

【特養・ショートステイの目標稼働率】

ショートステイについては、前述したとおり大規模修繕に伴い令和4年度下半期休止しており、再開直後から高い稼働率を望むことはできない。再開後、高齢福祉課地域支援や同法人内の訪問看護ステーションなどからの緊急的なショートステイ利用の積極的な受け入れも含め右肩あがりに稼働率をあげていく。5年度の目標稼働率は60%を掲げる。

特養については、満床になるとすぐに退所者がある状況は続いていたが令和5年1月末現在で令和4年度の平均稼働率は95%となっていた。

ショートステイ休止に伴い、特養待機者をショートステイで繋ぐことは

できない状況でもあったことから、5年度は待機者をショートステイで繋ぐ掘り起しをしながら、特養の空床期間を短縮し、特養の稼働率を高い率で維持しなければならない。ショートステイの稼働率が飛躍的に高い数字に上昇することが望めない分、特養の稼働率は最低98%の目標値を掲げる。

(介護・看護人材の確保)

3年あまりのコロナウイルスにより、社会の動向は緩和に向かい変化してきている。現在も離職等による他分野から福祉への介護人材の流入傾向は続いている。

しかし、その多くは初任者研修や実務/研修取得はしているが実務経験が無い方の紹介が多いこと、即戦力が欲しい特養のニーズと合致するケースは少ない。その中で何とか採用に繋がっても、介護分野全体では介護人材不足により需要が多いため、働いてみて負を感じるものがあればすぐに退職するケースもあった。

看護師についても人材紹介や派遣紹介が主となっている。紹介手数料や派遣費が嵩む現状は5年度も続くことになる。その中で介護・看護人材を確保していくのだが未経験者を採用し育成するところに舵をきるか、育成していく現場のゆとりがあるかなどは精査しながら人材の確保と定着に努めていきたい。

現状、外国人の介護人材については、文化や慣習、そして言語や記録などの推察される課題から、法人内では外国人の介護職の採用には消極的ではあるものの、団塊の世代等の課題などそう遠くない将来には、日本全体や介護事業所において高齢者（要介護・要支援）をどう支えていくかを考えなくてはならないだろう。外国人の介護人材の雇用は支える層の一つのツールとして残しておきたい。

(サービスマニュアル・委員会)

① サービスマニュアルの改訂

排泄・入浴・食事・口腔ケアのマニュアルを再作成(改訂)する、新人職員のマニュアルとしても活用し、業務標準の標準化となるものとする。作成後はマニュアルの実践確認も副主任が実施していく。

② 委員会

- 感染症予防委員会
- 事故再発防止委員会
- 褥瘡予防委員会
- 身体拘束廃止委員会
- 研修委員会

(医療・リハビリ)

《健康管理》

- 利用者健康診断 1回/年
- 新型コロナワクチン（年1回）やインフルエンザ予防接種（年1回）の実施
- 機能訓練指導員からのポジショニングの指導など・介護職と協働した褥瘡予防
- 嘱託医との連携による利用者の健康管理

《リハビリ》

- 室内での個別機能訓練及び臥床がちな高齢者のベッドポジショニング指導や拘縮予防の運動及びパッド位置等の指導や実践
- 施設外周の外気浴も兼ねた歩行訓練の継続
- ショートステイ利用者のニーズにあわせた個別機能訓練の実施
- 食事時の自助具など残存機能の活用による自立支援

《余暇活動の再開》

- 書道クラブ・生花クラブ・音楽リハビリ等の余暇活動を再開していく。
但し、コロナウイルスによる活動自粛から3年あまり経過していることから一部余暇活動においては自粛前の講師やボランティアの高齢化も進んでいることから講師を探すところから段階付家での再開となる。
- リハビリ・介護職による居室フロアでのジグソーパズルや塗り絵などの余暇活動の実施・継続。漢字や計算ドリルなど個別にできる余暇の提供を実践していく。

(3) 全体

《職員研修》

研修委員会が管理者と連携をし、職員に対して個別のニーズや施設サービスや就労に関する外部開催の研修会。セミナー又特養職員に対して集団研修会を企画・実施していく。

- 職員倫理・法令遵守 ○感染予防 ○虐待防止・身体拘束
- 介護技術 ○事故再発防止 ○認知症ケア ○腰痛予防
- 福祉施設職員のメンタルヘルス ○防災関係研修

《ボランティアの受入れや地域交流の再開》

新型コロナウイルスの動向により、世田谷区介護支援ボランティア制度の受入れや他のボランティアの受入れ（洗濯室・シーツ交換・話し相手）を段階的に再開していく。

世田谷区の「高齢者のお休み処」・「お休み処（夏季の脱水予防）」、施設スペース（1階食堂）を地域の方へ貸出について再開をしていく。

《災害対策・防犯対策》

大地震等の大災害時の世田谷区との二次避難所協定施設として連絡会や図上訓練の参加・協働していく。また、世田谷区防災無線交信訓練についても、定期訓練として1回/1月継続して行っていく。

定期的な特養本体、また特養と通所施設の合同の避難訓練・総合訓練は継続して実施していく。

法人内では、各事業所と法人全体の大災害時及び風水害の事業継続計画（BCP）とともに、特養の福祉避難所の機能（直接避難等）も組み込み完備させていく。その中で特養においては自治会や隣接病院等との災害時の応援協定、災害訓練等も実施していくよう計画する。

また、施設自体で外部からの不審者に対する防犯対策を継続して講じるとともに、近隣（自治会）との相互の関係性を高め、地域の防犯活動を連携していく。

（4）その他

【高齢者住宅「エステート千歳希望ヶ丘」管理】（令和4年度～継続）

世田谷区住宅課からの委託事業

*生活協力員の配置（月～金曜日4時間/1日 ※祝祭日のぞく）

*入居者の安否確認

*修繕等のURとの連絡調整

*懇談会、自治会等との連絡及び開催 など

懇談会については、コロナウイルスにより文書配布等で代替していたが、コロナウイルスの取り扱い分類の変更により、再開する。

【エネルギー価格高騰に伴う食料品等の高騰に対しての食費の見直し】

エネルギー価格高騰に伴い、物品搬送への影響や食料品や石油製品となる紙オムツ・パッド、ペーパータオルなど様々なものの価格が高騰している。介護報酬単価には当然変動はなく、その中で高騰価格分を施設が補うことは賄うことは、箱物の事業所として経営を逼迫させる誘因となる。

令和4年12月世田谷区において、介護事業所に対して「施設へのエネルギー価格物価高騰対策給付金」の交付申請→交付の運びとなる。（1名＝35,000円 定員数分）この交付金については光熱費及び介護用品や利用者の生活に必要な用品等に充当していく。原材料費・食品の値上げが続く状況で調理業者の経営にも影響が予測されるため、従来やや低額で設定していた食費については改定をして

利用者様の大きな楽しみである「食」の質を維持していく。

居住費については上記の世田谷区の交付金を受けることにより据え置きとする。今後のエネルギー他の物価状況や伴う交付金等の支給の有無により居住費を見直す可能性もある。

【令和5年度特養・ショートステイ第4段階層 食費額の改定】

(改定額算出：2023年食品値上げ想定率の平均18%から)

現行1,700円(1日)×0,18=306円(端数切捨)=300円(1日増額分)

1日300円増額を3食に振り分ける。

第4段階	1日食費	朝食	昼食	夕食
改定前	1,700円	400円	800円	500円
改定後	2,000円	500円	900円	600円

【特養組織編制・中堅層の次世代への育成】

法人全体の課題ではあるが、管理者層の高齢化も進み、権限委譲をしながら次世代へ移行していく時期になっているものの、中堅層が次世代を担うよう育成されていないという空洞化していることも現実である。特養においても同様です。

今年度は、副主任やリーダー層等をはじめ全職員に対して資格取得状況や能力評価(調整力・計画等の作成力・表現力・理解力)を適正に行い、その評価に応じてリーダー層や副主任への昇格や降格含めリーダー層を維持もしくは刷新する。

そのリーダー層に対しては、一定の権限を委譲しながら次世代の層として育成していく。

能力があればリーダー層に抜擢する。能力の不足と評価したらリーダー層から降格するなど明確にわかるように改革することで、頑張って成果をだせば評価されるという意欲向上にも繋がる土壌は作っていく。

令和5年度事業計画書

成城ケアセンター

1.事業方針

令和4年度の収支は前年度と比べてほぼ横ばいで推移しており、目立った利用増には繋がりませんでした。令和5年度は、新型コロナウイルス感染症から社会が少しずつ落ち着き、デイサービスの利用を希望する要介護者が増加すると予想されます。そのような状況の中で、成城ケアセンターが地域で選んでいただける施設になることを目標として運営をしていきます。

まずは初心に立ち返り、昨年度後半からはパンフレットを新調しました。成城ケアセンターとは、どのような特徴がある事業所で何が強みなのか、職員各々が改めて理解することで居宅支援事業所に繰り返しPRしていきます。まずは知っていただくこと、見学に来ていただける施設にしていきます。

まず入浴ですが、機械浴槽が使用可能となったことにより、特に中重度のご利用者にとっては、機械浴槽あるいは体への負荷が少ないミスト浴槽を、お体の状態に合わせて併用できるとことは大きな魅力ですので、より多くの希望に応えていけるよう工夫をしていきます。

また機能訓練については、併設の成城アルテンハイムから機能訓練指導員が派遣され、機能訓練を実施しております、新たにマシンも設置されましたので効果が期待できます。

他には、認知症予防プログラムとして脳トレを活用していますが、個々が興味を持って取り組めるように内容・種類をさらに充実していきます。レクリエーションに関しても、無理なく楽しく行うことで心身の健康を目指していきます。大きな楽しみである昼食も、厨房にて出来立てのものを提供しておりますし、食形態も多様なニーズに対応可能です。

上記に記載した成城ケアセンターの強みを、実践することで信頼を獲得していきます。

また、併設の居宅介護支援事業所とは、今まで通り連携・協力を強化していきます。

職員体制については、運転が可能な介護士はやや不足していますが、現在のところ運営には支障ありません。今後、稼働状況が上がってくれば、運転・入浴のスタッフなど新規の採用は必要となりますので、臨機応変にて対応していきます。

新型コロナウイルス感染症については、感染が沈静化したとしても高齢者施設としての対応は、当面は大きく変わることはないと思われまます。日々の感染対策をしっかりとおこなうことで、ご利用者・ご家族に安心して通所していただけるように努めていきます。

昨年度は、認知症対応型通所介護の運営を休止しました。新型コロナウイルス感染症利用者減・職員体制の維持などの取り巻く環境の厳しさは現在も変わっておりません。現状の再開は困難と判断し、今年度も引き続き休止とします。

2. 事業運営

(1) 目標稼働率

稼働率：①通所介護 75%

(2) キャリアアップを図り、サービスの質の向上につながる研修機会を確保する。

法人内研修 定期開催

事業所外研修 随時

3. 運営実施内容

(1) 利用者定員数

① 地域密着型通所介護及び総合事業通所介護 18名

② 認知症対応型及び介護予防認知症対応型通所介護 12名（休止中）

(2) 対象地域 成城・祖師谷・喜多見・砧・上祖師谷

(3) 事業内容

提供サービス：脳トレ／レクリエーション／体操／季節行事／
送迎／食事／入浴／介護／相談など

(4) その他

① 成城大学教職課程介護等体験実習生受け入れ

② 職員定期健康診断実施

令和5年度事業計画

1.基本方針

介護保険法の目的である尊厳の保持と自立した生活のための個別性の高いケアの実現を目指し、訪問介護員として専門性の高いサービスを提供する。地域福祉の担い手として信頼されるヘルパーステーションを目指す。

2.重点目標

(1) 職員の増員

常勤、非常勤問わず増収のためには人員を増やすほかない。ただでさえ介護職のなり手が不足している中難しいところではあるが、登録ヘルパーの高齢化もあり喫緊の課題である。

(2) 職員のスキルアップ

職員によってサービスの質にばらつきがあり利用者の満足が得られない場面があった。対応が難しいケースについてカンファレンスを行い、職員間で工夫やアイデアを共有し手順書に明記。サービス、スキルの平準化を行うことにより結果的にスキルアップにつなげる。

3. 職員体制：管理者 1名（兼務）

サービス提供責任者 1名 ・ 兼務1名

常勤ヘルパー 1名

登録ヘルパー 3名

目標数：利用者数 月45名 訪問件数 月410件

4. 実施内容

サービス提供責任者の業務

(1) 訪問介護計画書の作成

(2) 利用申込みの調整

(3) 利用者の状態変化、サービスへの意向の定期的な把握

(4) 居宅介護支援事業者との連携（サービス担当者会議出席等）

(5) 訪問介護員に対しての具体的援助方法の指示及び情報伝達

(6) 訪問介護員の業務の実施状況の把握

(7) 訪問介護員の業務管理

(8) 訪問介護員に対する研修、技術指導等

ヘルパーの業務（常勤・非常勤・登録型）

(1) ホームヘルプサービスの実施

5. 事故・非常災害時等の対応

事故発生とともに、対応マニュアルにそって迅速かつ適切に対応する。内容について全職員に周知を図りサービス改善と再発防止に努める。

6. 苦情の対応

苦情が生じた時は、その苦情を真摯に受け止め解決に向けて速やかに対応する。法人の規程に基づき関係機関への報告を行う。

7. 人材の育成、研修計画など

研修を定期的に企画し介護技術や介護知識の向上ならびにマナーや資質向上を図る。

・研修(動画視聴 zoom 研修)

サービス提供責任者研修 レベルアップ研修。

・自己研鑽としての資格取得（介護福祉士、介護支援専門員など）

8. 健康管理及び衛生管理

定期健康診断 年1回実施

令和5年度事業計画

成城訪問看護ステーション

1. 基本方針

指定訪問看護と当法人の基本理念に則り、利用者が可能な限りその居宅において有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう、療養生活を支援し、心身機能の回復・維持・向上を図ることを目的としてサービスを提供します。また、利用者や介護者の意思・生活を尊重し、安心して生活ができるよう、予防から看取りまで支えていきます。

現状と今後の目標

訪問看護の利用者は、自法人からの依頼が全体の利用人数の約4割で、他事業所からの依頼は約4.4割です。残りが医療保険利用者依頼でサービスを提供しています。以前は、医療保険利用者が約4割でしたが、最近では介護保険利用者が増加し8割以上が介護保険利用者になっています。収入での差はありませんが、医療保険利用者は、がん末期や難病の方は、医療ニーズが高く変化も大きい傾向です。また、精神疾患訪問看護利用者も多くいるため訪問する看護師のスキルを保つことを求められます。

2. 目標

上記の事を踏まえ今年度の目標として、令和4年度の収入に対して約2割程度の増収を計画しました。目標達成のため、下記の目標を計画しました。

①スタッフの増員

令和4年度には常勤スタッフ2名が定年となり、現在看護師：常勤2名・非常勤6名、理学療法士：2名体制となっています。質の良いサービスを安定して提供するためにもこれまで通り常勤看護師4名体制が必要です。令和5年度は少なくとも2名の常勤採用を行っていきます。最近では、紹介会社からの採用が中心になっていますが、法人ホームページを確認して交渉をすることがスタンダードとなっています。その為の対策として、今年度は訪問看護のホームページの内容のさらなる充実を図ります。

②スタッフの学びの機会提供

令和4年度の外部研修の参加がほとんどできませんでした。スタッフのスキルアップや最新の技術獲得のためにも令和5年度はzoom参加だけでなく、対面での研修も促していきます。必ずスタッフ1人に対し年1回以上研修が受けられるよう計画します。また、新規利用者や難しい対応が必要な利用者は、コロナ禍前の状態に戻し、月1回ケースカンファレンスを実施し、スタッフ間の情報や技術の共有を図っていきます。職員は、常勤・非常勤に関わらず、必ず年1回以上ケースのまとめを行い看護の振り返りや評価を行い、次につながる看護を目指します。

令和5年度事業計画書

成城介護保険サービス

1. 事業方針

令和5年度の運営を行うにあたり、前年度末にベテランのスタッフ（内1名は管理者）を含む2名が退職となった。同時期に新たに経験のあるスタッフ1名を採用し5名で運営を行ってまいります。

事業所として、地域にお住まいの利用者が、住み慣れた地域でその人らしく暮らし続けることができる様に、地域資源を活用しながら支援を行ってまいります。また、活動地域内の地域包括支援センターと連携を密に行いながら、地域を支える存在として貢献していきたい。

2. 事業内容

- (1) 居宅サービス計画の作成・面接・モニタリング・サービス調整及び担当者会議の開催・給付管理
- (2) 地域包括支援センターからの委託を受けて行う介護予防マネジメント
- (3) 市区町村からの委託を受けて行う要介護認定等の調査
- (4) 介護についての相談支援や要介護認定の申請と代行の事務手続きの実施

3. 今年度の重点目標

(1) 事業運営

前年度で2名の職員が退職。新たに職員1名を採用。常勤4名、非常勤1名体制での事業運営となる。月間180件以上のプラン作成を目標とし、事業の安定化を目標とします。また、普段より事業対象地域の地域包括支援センターや関係各機関と連携を密に行っておりますが、今後も連携を密に行い、常時、新規利用者の受入をしていきたい。

(2) マネジメントの質の向上

利用者の地域における生活を支えるためには、介護保険サービスや医療、地域の資源など多様なサービスの活用が求められている。そのニーズに応じて適切なサービスの提供が行えるよう、質の高いマネジメントの実現を目的として外部研修等に積極的に参加して、個々の介護支援専門員のスキルアップを図ると共にサービス事業者との連携を密に行いながら、適切なマネジメントの実施と支援の質の向上を図る。

4. 人材育成

新任職員には指導担当介護支援専門員によりOJTを実施。また、事業所内での日々のミーティング時などに相談する時間を設ける。指導担当介護支援専門員以外からも情報提供や助言の機会を設けて、適切な業務遂行ができるよう指導する。

5. 職員研修

(1) 外部研修

研修名	受講対象者
更新研修：専門研修課程Ⅰ	就業後6ヶ月以上の者
更新研修：専門研修課程Ⅱ	専門Ⅰ修了者で就業後3年以上の者
主任介護支援専門員・更新研修	専任介護支援専門員（専従期間5年以上）・ケアマネジャーリーダー・認定ケアマネジャー（専従3年以上）・地域包括支援センター主任ケアマネジャー
その他の研修（東京都、世田谷区、世田谷区福祉人材育成・研修センター、世田谷ケアマネジャー連絡会）	全職員

(2) 内部研修

研修種別	受講対象者
法人内研修 *年間9回開催・内容は別途	全職員
法人内居宅連絡会（毎月）	全職員

(3) 新任研修

対人援助技術・ケアマネジメント・アセスメント・プランニング・モニタリング・権利擁護・ハラスメント対策	指導担当職員の同行訪問・指導・ケアマネジメントの確認
サービスの提供・社会資源・福祉用具の購入・住宅改修	受け持ちケースの中で担当職員がフォロー
パソコンの操作方法など	管理者・他介護支援専門員がフォロー

※法人の運営理念などは、法人内研修実施。

令和5年度事業計画書

祖師谷ケアセンター

1. 事業方針

昨年は開所から30年を迎えることができ、次の5年10年に向けて皆様に深く感謝しながら、襷を繋いでいかれるよう一層の努力をもって業務に専念して参ります。

令和5年度も地域密着型通所介護として運営していきます。新型コロナウイルス感染症の状況が日々変化している中で、基本的感染対策が緩むことなく徹底しながら事業継続に努めて参ります。

事業展開地域が重なる成城ケアセンターや隣接地域となる鎌田ケアセンターとの情報共有や相互協力は少しずつ形となっており、共に砧地域の中にある通所介護としての特徴を明確化し、より広い範囲で新規利用者獲得に繋がられるよう広報活動が欠かせないと考えます。

また、祖師谷ケアセンターとして特徴に挙げられる比較的軽度の利用者を対象とした機能訓練活動の内容や効果をより分かりやすく目に見える形にし、利用者個々人が自分のために前向きにリハビリに取り組むことができ、利用継続に繋がられるようニーズに沿ったサービスの提供と稼働率向上は常に課題としながら地域に根ざした運営を目指します。

昨年度より開始した夕飯持ち帰り弁当はサービスの一つとして認知が広がっており、価格・質・量と好評の声をいただき、今後も在宅生活を支える食の確保として継続して参ります。安定した運営稼働率継続のため、日々の出欠席者数や各利用者の予定を月単位・週単位で細かく把握し、振替利用やスポット利用等を積極的に行います。また、地域柄か独居や高齢者のみ世帯の利用が比較的多いこともあり、食事の確保や清潔保持、安否確認、機能維持がニーズとして多く挙げられます。また、多種多様な天然温泉施設として地域住民に親しまれてきた銭湯が閉店することもあり、入浴ニーズが高まってくるとも予想されます。新規利用検討時に選ばれる事業所となれるよう柔軟な思考と素早い対応でニーズへ応じる姿勢を持ち続け、展開するサービスとして話題に上がることも多い理美容は今後検討して参ります。

近年、施設や建物の老朽化が進み様々な補修修繕工事が行われますが、事業運営に及ぼす影響が最小限となるよう関係機関と相談し連携しながら調整していきます。また、給食においては昼食・夕食共に弁当の形を利用継続し、衛生面に留意しながら安全な食の提供を継続します。

世田谷区委託事業の区営高齢者住宅リラ祖師谷生活協力員業務は、引き続き実施していきます。入居者の高齢化により必要に応じて区及び地域包括支援センター等関係機関と連携を図り業務にあたります。

2. 事業運営

(1) 目標稼働率

稼働率：①地域密着型通所介護 75%

(2) キャリアアップを図り、サービスの質の向上に繋がる研修機会を確保する

法人内研修 定期開催
事業所外研修 随時 オンラインも活用

(3) 運営推進会議の開催 年2回

3. 運営実施内容

(1) 利用者定員数

地域密着型通所介護 18名

(2) 対象地域

祖師谷・上祖師谷・砧・千歳台・成城・粕谷

(3) 事業内容

①提供サービス

機能訓練活動：機能訓練指導員による訓練・リハビリ器具トレーニング・
脳トレーニング・体操・口腔嚥下体操・体力評価測定・
手指巧緻性維持の手工芸・趣味活動
季節行事／送迎／食事／入浴／介護／相談など

②世田谷区委託事業

シルバーピア生活協力員（区営リラ祖師谷）＊懇談会開催／戸別訪問

③成城大学教職課程介護等体験実習生受け入れ

④地域交流事業

ミニデイ・自主グループ等への協力
併設の祖師谷児童館との交流・地域懇談会参加

(4) その他

①職員定期健康診断実施

②自衛消防訓練実施 年2回

令和5年度事業計画書

祖師谷介護保険サービス

1. 事業方針

令和5年度は2名のスタッフで運営してまいります。事業の安定化を図り、将来的には新たにスタッフを採用して3名体制での運営を行いたい。事業実施地域には多数の居宅介護支援事業所が運営されておりますが、地域から頼りとされる事業所となるように、個々のスキルアップを図りながら事業所として成長していきたい。

2. 事業内容

- (1) 居宅サービス計画の作成・面接・モニタリング・サービス調整及び担当者会議の開催・給付管理
- (2) 地域包括支援センターからの委託を受けて行う介護予防マネジメント
- (3) 市区町村からの委託を受けて行う要介護認定等の調査
- (4) 介護についての相談支援や要介護認定の申請と代行の事務手続きの実施

3. 今年度の重点目標

(1) 事業運営

事業所運営に当たり、新規利用者の受け入れ目標を5件/月以上とし、運営状況の安定により職員の増員を検討します。居宅サービス計画数の増加に伴い作成数70件以上の獲得、維持を目標とし経営の安定を図ります。また、介護予防計画の業務委託を受け、地域包括支援センターと連携し、利用者が自立した日常生活・自己決定ができるように支援を行います。ケアマネジャーの一人当たりの件数を35件以上/人とします。要介護認定調査を8件/月程度を受託していきます。

(2) マネジメントの質の向上

利用者が地域で日常生活を営み、意欲を持ち自立した生活が送れるようにケアマネジャーの質を上げ、利用者にとって適切な介護保険サービス、医療、地域資源等に繋がるよう支援してまいります。法人内事業所連絡会の定期開催や管理者および職員との交流を深め、事例検討や情報共有を図りサービスの質の向上、事業の適正化・健全化に繋がります。

4. 人材育成

①外部研修

研修名	受講対象者
更新研修：専門研修課程Ⅰ	就業後6ヶ月以上の者
更新研修：専門研修課程Ⅱ	専門Ⅰ修了者で就業後3年以上の者
主任介護支援専門員・更新研修	専任介護支援専門員（専従期間5年以上）・ケアマネジャーリーダー・認定ケアマネジャー（専従3年以上）・地域包括支援センター主任ケアマネジャー
その他の研修（東京都、世田谷区、世田谷区福祉人材育成・研修センター、世田谷ケアマネジャー連絡会）	全職員

②内部研修

研修種別	受講対象者
法人内研修 *年間9回開催・内容は別途	全職員
法人内居宅連絡会（毎月）	全職員

③新任研修

対人援助技術・ケアマネジメント・アセスメント・プランニング・モニタリング・権利擁護・ハラスメント対策	指導担当職員の同行訪問・指導・ケアマネジメントの確認
サービスの提供・社会資源・福祉用具の購入・住宅改修	受け持ちケースの中で担当職員がフォロー
パソコンの操作方法など	管理者・他介護支援専門員がフォロー

※法人の運営理念などは、法人内研修実施。

令和5年度事業計画書

鎌田ケアセンター

1.事業方針

令和4年度は、併設区民センターの大規模修繕工事が終了し、鎌田の地に戻り再スタートを切ることが出来ました。令和5年度は上用賀での仮移転から戻り2年目を迎えますので、さらなる利用者増に向けて取り組んでいく年にしていきます。また、区民センター併設のデイサービス事業所として、区民センターと連携をすることで、地域に根差した事業所にしていきたいと考えています。

現在の大きな強みは、大規模修繕工事で改修された浴室です。以前の大浴槽スタイルから、一般浴槽・機械浴槽・ミスト浴槽と3種類の浴槽に変更したことで、ご利用者の状態に合わせ入浴できるようになりました。入浴は特に利用者のニーズが高く、入浴可能人数が増えることは利用者増にそのまま直結しますので、職員の配置を手厚くし多くの利用者が入浴を楽しんで頂けるよう対応していきます。

機能訓練プログラムについては、歩行機会を提供することを目的に新たな試みとして、広い館内やバルコニー(外庭)を活用し、楽しく歩く(散歩)をイメージして実施していきます。

レクリエーションは体を動かすプログラムを中心に、手工芸などの作品作りを毎月実施することで、巧緻性の向上や活動のメリハリをつけていきます。脳トレにおいても、内容・種類をさらに充実し個々が興味を持って取り組みができるよう、認知症予防プログラムとして確立していきます。

食事は、今年度も株式会社マルコシのデイサービス専用の弁当サービスを継続していきます。弁当ではありますが、食形態は刻み・極刻み・ソフト食・ムース食や代替食などの対応が可能ですし、保温庫もあることから温かい状態で提供できます。今後に関しては、クックチル方式の採用などで厨房を再開することも視野に入れ、将来的にどうするかを考えていきます。

併設の居宅介護支援事業所とは今まで通り、利用者獲得に向けて連携・協力をしていきます。また、併設の強みを生かし行き届いたケアができるように、努めていきます。

職員体制は、介護士・看護師共に数名の補充が出来ました。送迎業務ができる職員も増えたことから、送迎時間などニーズに合わせた対応がより可能となりました。ただ、今後の利用者増を考えると複数名の採用は必要となりますので、未経験人材の採用も含め時短勤務など募集方法を柔軟にし、新しい雇用に繋げていきます。

高齢者施設として、新型コロナウイルス感染症の対応は当面は大きく変わることはないと考えます。日々の感染対策は今後も続きますが、職員の負担がこれ以上大きくならないよう、働きやすい環境と整えていきます。

昨年度は、認知症対応型通所介護の運営を休止しました。利用者減・職員体制の維持などの取り巻く環境の厳しさは現在も変わっておりません。現状の再開は困難と判断し、今年度も引き続き休止とします。

区営高齢者住宅生活協力員業務は、前年同様に実施していきます。新型コロナウイルス感染症の影響で懇談会の開催は見送っていますが、孤独死の事例も出ており地域のあんしんすこやかセンター・社会福祉協議会との連携・個別訪問の頻度を多くすることなど、見守りの体制を強化していきます。

2. 事業運営

(1) 目標稼働率

稼働率：①通所介護 75%

(2) キャリアアップを図り、サービスの質の向上につながる研修機会を確保する。

法人内研修 定期開催

事業所外研修 随時

3. 運営実施内容

(1) 利用者定員数

① 通所介護及び総合事業通所介護 25名

② 認知症対応型及び介護予防認知症対応型通所介護 12名（休止中）

(2) 対象地域 鎌田・宇奈根・喜多見・玉川・岡本・瀬田・大蔵

(3) 事業内容

提供サービス：脳トレ／レクリエーション／体操／手工芸／書道等／
季節行事／送迎／食事／入浴／介護／相談など

(4) その他

① 世田谷区委託事業：シルバーピア生活協力員（玉川三丁目アパート）

② 食事サービス活動推進の会運営への協力（鍵の管理・会計監査等）

② 鎌田区民センターへの協力（区民センター祭・総会・利用者懇談会への参加）

③ 併設の鎌田児童館との交流・地域懇談会参加

④ 成城大学教職課程介護等体験実習生受け入れ

⑤ 職員定期健康診断実施

⑥ 自衛消防訓練実施 年2回

令和5年度事業計画書

鎌田介護保険サービス

1. 事業方針

当事業所では「地域と“ともに”、利用者の望む生活、想いに寄り添い新たな一歩を共に歩む」をテーマに、利用者の「できることは何か」「望んでいることは何か」に目を向け、さらに、ストレングス視点に着目しアイデンティティを大事にしたケアプラン作成及び個別支援を通じた地域支援に努めていく。また、利用者、家族の意見を尊重し的確な判断で利用者が自己決定できるよう介護支援専門員として「中立性」と「公平性」を保ちながら、利用者がその人らしく輝けるように支援していく。

2. 事業内容

- (1) 行政からの委託による認定調査
- (2) ケアマネジメントにおける居宅介護サービス計画の作成
- (3) 地域包括支援センターから委託されて行う介護予防ケアマネジメント
- (4) 介護に係る相談援助や要介護認定の申請、更新、区分変更手続きの代行
- (5) 個別支援を通じた社会資源の把握、分析、社会資源の開発・提言
(ミクロからマクロ領域の取り組み)
- (6) 給付管理業務
- (7) 医療・介護・民間サービス事業者との連絡調整、指定介護保険施設等の紹介

3. 今年度の重点目標

- (1) 地域から選ばれる事業所を目指し安定した財務基盤の強化を図る
介護支援専門員1人当たりの担当件数39件を目標に、勤続年数を長期化（退職率ゼロ）させることで、利用者数の安定化や増加に繋げ、事業の効率化に努める。今年度、事業収益並びに生産性の向上を図るために、3名から4名体制に増員できるよう人員確保していく事に加え、諸加算（初回・入院時連携・退院・退所加算等）を積極的に算定し介護事業者や医療機関などとのネットワーク化と連携強化を図り、「地域包括ケアシステム」の土台づくりを進め、利用者や介護者の「地域で暮らしたい思いを支える」ために事業活動収益24,336,000円を目指す。
- (2) ケアマネジメントの領域拡大及び質の向上（尊厳の保持と自立支援）
利用者の生活全般に寄り添い、利用者の「できるところ」に着目し、意欲が向上できるよう支援していく。また、一人ひとりの生活に対する価値観を大切にし、自己決定や自己選択を行い出来る限り利用者が自ら選択した場所で望む生活ができるようにサポートしていく。さらに、介護者であるケアラーやヤングケアラー、LGBTQにも目を向け介護保険サービス事業者及び、行政や他機関と連携を構築し支援していく。
- (3) 事業運営の透明化を図る（法令遵守及び業務の標準化）
コンプライアンスを徹底することで、事業運営の健全化、事業所の継続性、安定性の確保につなげるよう取り組んでいく。
- (4) 災害・感染症対応力強化を目指す
BCP計画及び個別避難行動計画書（世田谷区）に基づき、災害時における利用者の

安否確認及び利用者・家族個々の避難方法の把握に努める。また、感染症の予防及びまん延防止の為の措置を徹底していく。

4. 人材育成

(1) 介護支援専門員の質的向上を図る（能力開発）

職員のソーシャルワーク能力の成長を第一に考え、職員一人一人と向き合いスーパービジョンの体制（所内勉強会・年間計画）を確立していく。また、職員一人一人が「もっと頑張れる」と感じてくれる環境づくり（せたがや区民学会、階層別研修など）の充実を図ることで事業所が活性化し職員一人一人が自発的に動き、いきいきと働くことによりサービスの質の向上に繋げていく。

(2) 研修

①外部研修

研修名	受講対象者
更新研修：専門研修課程Ⅰ	就業後6ヶ月以上の者
更新研修：専門研修課程Ⅱ	専門Ⅰ修了者で就業後3年以上の者
主任介護支援専門員・更新研修	専任介護支援専門員（専従期間5年以上）・ケアマネジャーリーダー・認定ケアマネジャー（専従3年以上）・地域包括支援センター主任ケアマネジャー
その他の研修（東京都、世田谷区、世田谷区福祉人材育成・研修センター、世田谷ケアマネジャー連絡会）	全職員

②内部研修

研修種別	受講対象者
法人内研修 *年間9回開催・内容は別途	全職員
法人内居宅連絡会（毎月）	全職員

③新任研修

対人援助技術・ケアマネジメント・アセスメント・プランニング・モニタリング・権利擁護・ハラスメント対策	指導担当職員の同行訪問・指導・ケアマネジメントの確認
サービスの提供・社会資源・福祉用具の購入・住宅改修	受け持ちケースの中で担当職員がフォロー
パソコンの操作方法など	管理者・他介護支援専門員がフォロー

※法人の運営理念などは、法人内研修実施。

令和 5 年度事業計画

社会福祉法人古木会
烏山グループホームくつろぎ

令和 5 年度は、運営の安定を目指して行きます。これまで、長く勤めてくれていた介護職員も高齢化が進み、令和 4 年には退職者が複数発生しました。その後補充のため採用を進めていますが、まだ補充が不十分な状態です。昨年 8 月にはコロナ感染もありましたが、今年度は再発生が無いよう感染防止に向けて対応を行っていきます。

また、1 ユニットのため、ベッドが 1 床でも空いてしまうと経営に大きく影響を及ぼします。世田谷区の施設を借りて運営をしており、世田谷区内のグループホームの中で烏山グループホーム「くつろぎ」は、利用料特に家賃がかなり安いいため入居希望者は多くいますが、タイミングが合わないと空床期間が長くなる傾向見受けられています。できるだけ空床期間を短くするため、同法人内でのケアマネジャーへの情報発信をすることが必要です。最近は入居期間が短くなる傾向もあり、これまでよりさらに連携を強化することが必要です。2月に1回の連携会議の開催を計画します。

稼働率の向上

くつろぎは、上記にあるように世田谷区のグループホームの中では生活保護の方が利用できる家賃設定になっており、法人内他事業所の中でも利用料が一番低い施設となっています。1 ユニット 9 名の施設なので、稼働率の低下はすぐに経営状況に関わってきます。令和 4 年度よりももう少し稼働率を上げられるようケアマネジャーや医療機関等への広報活動を行っていきます。

職員採用とサービスの質の向上について

長く勤めていた(定年を超えて)職員が複数退職し、その後の採用で穴埋めがまだ済んでいません。現在は、派遣職員を複数名利用してなんとか運営している状況です。今後は、直接雇用職員へ可能な限り変更し人権費をもう少し縮小していきます。

採用方法は、法人内の事業所のほとんどが紹介会社を通しての採用になっています。手数料が想定年収の 25%~30%が相場ですが、この手数料が事業運での大きな負担となっています。まずは職員の定着をはかることが、サービスの質の確保はもとより施設運営の安定につながるものと考えて採用を計画していきます。

研修の充実

コロナ感染予防対策に加え、人材不足で外部研修の機会がここ数年減っています。できるだけ職員全員が参加できるような体制づくりを行います。

令和 5年度 事業計画

社会福祉法人 古木会
高齢者一時生活援助施設ほのぼの

事業方針

高齢者一時生活援助施設の管理運営については、在宅生活の継続が困難になった高齢者や、認知症等で居所不明な緊急一時保護者について、世田谷区高齢福祉課を窓口として24時間受入れを行ないます。

事業運営については、グループホームとの併設のメリットを生かして運営の効率化を図り、また利用者の自主性・社会性を尊重し、自立した日常生活の継続に必要な支援を行ないます。

1. 施設運営

施設運営については、世田谷区条例の位置づけに基づいた高齢者一時生活援助施設の目的及び管理運営を行います。令和3年度より世田谷区条例変更に伴い、指定管理者制度から業務管理委託に変更となり令和5年で3年目に入ります。

- 1) 利用者の受入れについては、養護を緊急に要することとなった高齢者や在宅生活を継続することが困難となった者で、自立度の高い方から軽度の介護を要する方まで(目安として要介護3程度まで)を対象として受け入れを行う。
 - ① ひとり歩き等で警察に保護された居所不明な高齢者
 - ② 緊急的かつやむを得ない理由(火事等による住居滅失、入所契約の解除等)により一時的に住まいを失った高齢者(所持金が無い場合に限る)※尚、受入れは上記の対象者で警察の保護により、所管の区保健福祉課地域支援担当を経ての入所相談、連絡を受け施設として対応する。受け入れは24時間対応を行う。

- 2) 事業運営にあたり、高齢福祉課へ毎月の月次報告書、及び年次報告書、自己評価を作成し提出します。

月次報告書は、保健福祉課担当者の訪問や利用者の外出、医療受診他、施設での生活状況についての報告を行ないます。緊急時の利用者の変化は、遂次担当ケースワーカーに報告するほか、重要な事項は高齢福祉課へ状況報告を行ないます。年次報告は、施設の利用状況、利用者支援状況、管理運営状況、利用者による評価、及び自己評価等を総括し報告します。

世田谷区保健福祉課、生活支援課職員の担当職員異動に合わせて、当所の施設情報を周知することを目的として高齢福祉課主催により、ほのぼのの見学を行います。施設の内覧会の実施により、保健福祉課担当職員との連絡、連携の強化を

図ることになり、その後の施設利用が円滑に運ぶことを目的とします。

2) 利用者支援については、職員が統一した生活支援方針に沿った支援を行います。

入所時には、職員が利用者との面談により入所者情報を得てアセスメントを行います。窓口である高齢福祉課の閉庁日であっても、警察や保健福祉課からの緊急入所依頼に対応し受入れを行い、後日高齢福祉課への情報提供により利用者の支援情報の共有を図ります。

施設の対象者は、自立高齢者はもとより、要介護者・認知症高齢者（要介護1～3程度）の利用者も受け入れます。そのため利用者の安全を図る目的で施設的环境整備（センサーコール等の使用）や職員研修を実施し職員のスキルアップを図り、要介護利用者の支援を行います。

また利用者ニーズに沿った施設運営とサービスの提供を行う為、個々の利用者満足度調査（退所時）を行います。その結果は施設として評価・検討し、業務の改善に反映します。

3) 支援内容は相談援助・散歩外出援助・買い物援助・日常生活支援（洗濯・清掃）等を利用者の自立を損なわないよう配慮して行ないます。認知症等の要支援者には職員の見守りや介助が必要となる際に対応します。場合によっては、身体介護が必要になることもあり、職員全員がその対応を行います。その他レクリエーションや季節行事などは併設のグループホームと一体的に実施し、利用者の希望に沿って提供します。

4) 利用者支援にあたり、行政との協力を図りながら運営を行い、利用者サービスの向上の為に、各支所の保健福祉課、生活支援課や他の高齢者福祉施設とも連携します。退所後の生活方針（アパート等での独居又は養護ホーム等の施設利用）については、利用者自身の希望や意向が十分に尊重されるよう区の担当者と共に支援します。

5) 職員の介護業務のスキルアップのため、計画的な職員研修（法人研修・外部研修）を実施する他、グループホームと合同で認知症等高齢者の介護方法や、救命救急（AED講習）などの施設内研修を計画、実施します。

6) 災害・防犯等緊急時に向けての対応

定期的に併設事業所と合同で利用者・職員全体での防災避難訓練を実施します。首都直下型震災も想定し、防災用品（非常食他の備蓄）の整備に努めるほか、地域町会（烏山中町会・協和会）とも連携を図り、災害時相互応援協定に基づいた協力体制を維持します。また防犯対策についても敷地・建物の安全管理の徹底と、周囲の巡回点検に努めます。

7) 個人情報保護について

個人情報保護については、日常の電話対応なども含め、利用者情報の取り扱いについて、定期的に研修などを通じて職員を指導し保護に努めます。

8) 感染症の予防について

職員、利用者共に手洗い・うがいを励行し、日々の清掃と衛生管理を行います。

特に新型コロナウイルスやインフルエンザ・ノロウイルス等の感染症対策として、ガウンテクニックなどの感染症予防の職員研修を行い感染の防止に努め、また関係する予防接種（利用者、職員）の実施を早期に行うよう世田谷区や医療機関等との連携に努めます。

9) 地域における公益的な取り組みについて（社会貢献事業の実施）

併設事業所と連携し、施設の機能を生かした地域住民への貢献事業を地元町会や関係機関との連携により企画、実施します。

また介護予防課や地域包括支援センターの依頼を受け、1F多目的ルームを有効活用したプログラム（介護予防教室等）の実施に協力します。

10) 建物の維持管理及び業務の再委託について

3年度から新たに1F多目的ルームの管理運営の委託を受け、その他、建物・設備の定期点検を行ない、異常や修繕箇所を確認した際には、高齢福祉課に報告し、補修工事などにより維持・管理に務めます。また修理や専門性の高い各種設備の定期的な保守・点検については、専門業者への再委託を行ない実施します。

再委託業者

エレベーター設備	・・・東芝エレベーター(株)	年4回	他遠隔点検毎月実施
消防設備	・・・中央報知器(株)	年2回	
空調設備（ガスヒーポン）	・・・東京ガス（株）	都市エネルギー部（故障時）	
床面清掃	・・・キングランメディケア（株）	年3回	
庭木剪定	・・・青山造園(株)	年1回	
防災カーテンメンテナンス	・・・キングラン商事(株)	年1回	

令和5年度事業計画

中町グループホームふるさと

事業方針

令和5年度は、長年続いている赤字解消に向け事業の運営及び経営の安定を第一目標に取り組んでいきます。まずは、稼働率をあげるため可能な限り空床を作らないことを目指します。また、コロナ感染症が落ち着いてきているので、家族の面会規制の解除と入所者のクラブ活動の再開を行い、サービスの向上を図ります。管理者の交代もあり、これまで行えていなかった営業活動を拡大します。

また、現在2階・3階の2ユニットで運営していますが、1階部分の家賃相当分については、これまで法人全体でカバーしてきました。しかし、本来はグループホームとして運営するものです。令和5年度のできるだけ早期に3ユニットを再開し収入増を目指します。その準備として、再開に向けて必要な資格取得のため職員研修を行っています。

中町グループホーム「ふるさと」の理念である自立支援を念頭に、日常生活動作の中から身体機能の維持向上とサービスの質の向上を図ります。

事業運営

(1) 職員の安定

人手不足が続いている状況のため、派遣職員に頼らざるを得ない状況です。日によっては、日勤職員の3名が確保できず早番や遅番が超勤で何とかつないでいる現状です。早急に直接雇用の職員を採用し、現在就業している職員のモチベーションを保つことができるように職場環境の改善を図ります。

また、人材育成のため、世田谷区の研修助成金を活用し、外部研修やオンライン研修の機会を増やし、個人のスキルアップを図ります。研修内容としては、下記については必ず全員が受けられるように勤務調整を行っていきます。

- ① 身体拘束・高齢者虐待防止について
- ② 感染症予防について
- ③ 防災対応について
- ④ AED 操作訓練

(2) 稼働率の向上

これまで広報活動が全くできていなかったため、利用者の獲得につながる情報収集や施設の空き情報及び特色を周知できませんでした。令和5年度は、まず自法人のケアマネジャーや通所事業所及び訪問看護、訪問介護事業所などと情報交換を密に行い利用者獲得を目指します。また、近隣の居宅支援事業所や病院への広報活動を行うとともに入所相談があった場合は、タイムリーに管理者が面接に行けるようにし機会を逃さないようにします。

(3) 地域交流活動

コロナウイルス感染防止のため、町会行事などがすべて中止となっていました。今年度は再

開も期待されます。様子をみながら入居者の交流や参加を再開します。入所者の日々の散歩や買い物などの外出や音楽リハビリなどの活動・季節行事も再開し入居者が心身共に安定し地域の一員として生活できるように支援していきます。

(4) 運営推進会議

令和3年4年度は、2か月ごとに開催した会議はすべて書面配布・決議となりましたが、令和5年度は以前と同じ形式に戻し対面での会議を再開していきます。

(5) 医療連携

日々の健康管理、緊急時対応等については、これまで通りみのわ内科の往診と同一法人である中町訪問看護ステーションとの連携をはかります。施設でのインフルエンザやコロナの予防接種の対応や入居者の健康状態の把握を行うことにより病状の安定や重症化予防に繋がっていきます。

(6) 家族との交流

コロナウイルス感染予防のため、家族との面会は全て中止していましたが、今年度は感染状況を確認しながら感染予防対策を行って再開していきます。

また、ご家族から好評を頂いている毎月の様子や行事風景などの写真を入れた「ふるさと」内での生活状況の報告は今後も継続し、施設とご家族との相互の交流の機会の一つとして更なる充実を図ります。

令和5年度事業計画書

中町介護保険サービス

1. 事業方針

中町に事業所を開設して4年目の今季は、2名のスタッフで運営を行います。昨年度より主任介護支援専門員が管理者となり、地域包括支援センターと連携を行いながら、地域へ貢献してきました。自事業所のスタッフの育成については、マネジメントの業務プロセスに沿って適切な支援が行われるよう指導を行ってきました。今年度においては、プラン作成数月79件以上を目標として事業の安定化を図ってまいります。また、事業所の安定化を図りながら、将来的には新たにスタッフを採用して3名で運営を行いたい。

2. 事業内容

- (1) 居宅サービス計画の作成・面接・モニタリング・サービス調整及び担当者会議の開催・給付管理
- (2) 地域包括支援センターからの委託を受けて行う介護予防マネジメント
- (3) 市区町村からの委託を受けて行う要介護認定等の調査
- (4) 介護についての相談支援や要介護認定の申請と代行の事務手続きの実施

3. 今年度の重点目標

(1) 事業運営

昨年度は3名で運営を行ってきましたが4月より2名での運営となります。今後の運営にあたっては、引き続き自事業所の認知度を高めるために、地域の関係各機関と連携を図りながら、支援の担い手として認識をしてもらい、地域に根差した事業所として貢献していきたい。

ケアプラン作成については、月2件以上の契約増を目指し、事業所として月間79件以上のプラン作成を目標とする。

(2) マネジメントの質の向上

外部機関主催の研修に積極的に参加し、保険制度の理解やマネジメントに必要な知識や技術の理解を深めていく。また、対人援助においては、日々の支援を振り返って、今後、より良い支援が行えるように研鑽していく。帳票作成にあたっては、省令・条例文を基に適切な作成が行えるように実践していく。

(3) 地域との連携

利用者の生活課題を解決してその人らしく地域での生活を継続できるように、地域包括支援センターをはじめ関係機関と連携を密に行い、地域に貢献できるように活動をしていく。

4. 人材育成

①外部研修

研修名	受講対象者
更新研修：専門研修課程Ⅰ	就業後6ヶ月以上の者
更新研修：専門研修課程Ⅱ	専門Ⅰ修了者で就業後3年以上の者
主任介護支援専門員・更新研修	専任介護支援専門員（専従期間5年以上）・ケアマネジャーリーダー・認定ケアマネジャー（専従3年以上）・地域包括支援センター主任ケアマネジャー
その他の研修（東京都、世田谷区、世田谷区福祉人材育成・研修センター、世田谷ケアマネジャー連絡会）	全職員

②内部研修

研修種別	受講対象者
法人内研修 *年間9回開催・内容は別途	全職員
法人内居宅連絡会（毎月）	全職員

③新任研修

対人援助技術・ケアマネジメント・アセスメント・プランニング・モニタリング・権利擁護・ハラスメント対策	指導担当職員の同行訪問・指導・ケアマネジメントの確認
サービスの提供・社会資源・福祉用具の購入・住宅改修	受け持ちケースの中で担当職員がフォロー
パソコンの操作方法など	管理者・他介護支援専門員がフォロー

※法人の運営理念などは、法人内研修実施。

令和5年度事業計画

中町訪問看護ステーション

1. 基本方針

住み慣れた地域で在宅生活を継続する為に、要支援・要介護・医療依存度の高い方・精神疾患の方等、個々のニーズを把握し本人・家族の思いに寄り添い、支援する事が重要と考ます。昨年度は居宅介護支援事業所・医療機関からの依頼が多くありました。今年度もより強化できるように連携して行きます。職員については更に確保安定に努力し、研修やカンファレンス等学びを深めサービスの質の向上に努めます。利用者確保として、サービス地域の拡大と、365日の訪問看護を目指し活動して行きます。

2. 事業内容

1) 医療保険での訪問看護

医療ニーズの高い方々に対しては、頻回訪問により本人のQOLを確保し、個々の病状や意思に応じた看護提供を行います。

精神疾患者は年々社会生活が増加していることから自立支援に向けて寄り添う看護を提供します。

2) 介護保険での訪問看護

要支援・要介護者の在宅生活の質の確保を重要視し、自宅で療養生活が出来る様、日常生活の動作能力の維持・回復の援助、介護者の負担軽減等に努める。

3. 目標

1) 開設3年目となりましたが、職員が安定していないため採用と定着を目指します。

最低でも常勤換算2.5人は保持をします。採用方法が紹介会社を通じた方法となり、紹介手数料がステーションの大きな負担になっていますが、現在の傾向では採用希望者はまず紹介会社になってしまうため、採用後の定着を図ることが重要となります。定着を図るために下記3)を計画します。

2) 月～金（土・日・祝日・夜間・年末年始は携帯電話で24時間対応）但し緊急時の対応や看取りなどの要望に対し土・日・祝日の訪問も対応する。

営業時間 8:45～17:30

3) 看護の質向上の為に職員教育費1人1～3万円未満（精神科訪問看護基本療養費算定要件研修含む）月1回程度のケースカンファレンスを行う。新規利用者や対応困難ケースに対して、担当職員だけでなく全員が情報共有し一人の負担の軽減とサービスの質の向上を図ります。

4) 職員体制：

現在の職員 3名（常勤）

今後、常勤又は非常勤職員の増員 1～2名（看護師）

5) 利用者月額目標 人数：約40人

訪問延べ回数：250回以上/月

収入：約2,000,000円以上/月

令和5年度 事業計画

社会福祉法人古木会
喜多見グループホームかつらの木

事業方針

新規利用者が前年度内で3名ご入所され、退所者が1名あった。現在は空床が1床となっている。今年度は不安定な経営状況に陥ることのないよう、地域の居宅介護支援事業所や区の保健福祉課にもPRし満床を目指します。また入居対象希望者を獲得する為に、数ある施設の中から選ばれる施設づくりを行います。

職員の人員不足の状況は常態化しており、5名が退職したものの新たに5名採用し補充を図っている。今年度も職員の離職を防ぐため処遇改善に取り組み、また新規職員の確保に向け、施設のPRにより一層取り組みます。

利用者支援においては、地域の中で繋がりをもち地域住民の一員として生活が営めるよう積極的に地域に展開し活動します。新型コロナウイルス感染予防への取り組みを継続しながら、昨年度から減ってしまった地域との関わり方を再考し、地域と連携をとり、町会等地域住民の協力を得て地域貢献事業にも取り組みます。

事業内容

1. 地域の居宅介護支援事業所や区の保健福祉課などへPRを積極的に行い、ホームの認知度を高めるとともに、リニューアルしたホームページを活用しながら入居希望者の目に留まる魅力のある施設づくりを目指します。またベッド管理の具体策として、入居希望者が入院からの退院等で入所準備が困難な時は、居室内備品（ベッド等）を一時的に貸し出す等、入居を積極的に受け入れてベッド稼働率を維持できるよう努めます。
2. 介護職員人材確保の具体策として、新規採用が困難である現状を踏まえ、職員への処遇改善等で離職者を出さないことを目指します。また研修参加や資格取得などへの協力で個々のモチベーションの維持、向上を目指し助言や相談に応じます。職員採用に関しては、ホームページやWeb広告を活用して、施設のPRを行い、短時間勤務の雇用等勤務形態の見直しや人材採用活動助成金等も活用して人材の確保に努めます。
3. 季節行事（4月お花見外出・9月敬老のお祝い会・12月クリスマス会等）をご家族やボランティアの参加、協力を得ながらの実施を目指します。外出活動等を個々のニーズに合わせて行います。自立度の高い利用者の個別ニーズに対応し、コロナ禍に影響されない、密にならずともできる生活目標を掲げて実施できるよう計画します。その他、誕生会の実施や日々の活動を充実させ、アクティビティ（健康体操・音楽レク・趣味活動等）を利用者の希望に沿って実施します。介護予防の為に、日常生活での家事も機能訓練の一部として職員が同行し生活がより充実するように支援します。

4. 日々の生活においての健康管理を医療との連携しながら行います。内科医訪問診療（月2回）の他、成城訪問看護ステーションの定期訪問（週1回）、訪問歯科（隔月1回）の協力を得て、利用者の心身の変化に迅速に対応します。また勤務体制・職員配置に関係なく緊急時迅速に連絡等対応できる体制づくりを努めます。
5. 感染症予防・転倒等事故防止について。施設内での新型コロナウイルス感染症予防として、消毒清掃と利用者、職員、訪問者の手洗い・うがい、マスクの着用を励行します。新型コロナウイルス等の感染症流行時期を前に、予防接種や感染症予防対策の研修を行い感染拡大を防止するよう研鑽に努めます。転倒等事故防止の為、利用者の心身変化をリアルタイムに把握します。ヒヤリハット報告書を活用し情報共有を行い利用者の心身の状態を課題分析し、予測した対応を行います。
6. 「運営推進会議」を2か月毎（年間6回）に開催します。地域住民、地域包括職員、入居者やご家族、職員の参加により、施設運営と利用者の生活支援の状況報告、及び身体拘束や虐待防止の取り組み等も報告します。※感染症状況により、上記の会議の中止や活動の縮小、延期なども考慮し、文書での報告等で地域との繋がりを継続します。
7. 職員研修は、個人毎の経験や能力に応じ法人研修や外部研修等に職員が参加しスキルアップに努めます。特に義務化された身体拘束や虐待についての研修は年に2回全職員が参加できるよう体制づくりに努めます。研修実施の際、区による研修費助成を活用し、研修制度の充実を図ります。また資格取得時には、勤務調整により研修や講習に参加できるよう資格取得に向けた協力を行います。
8. 前年度実施した第三者評価結果に基づき、サービスの質の自主評価・検討を実施します。サービスの質の向上のために、利用者支援やサービス内容等について施設職員が自主評価と検討・改善を行います。
9. 災害対策等緊急時に向けての対応。年に2回以上、利用者・職員全体で防災避難訓練を定期的実施します。利用者全体が重度化している傾向の中で、利用者ひとり一人に合わせた避難方法を訓練の中で共有します。また水害被害の教訓を生かし、ホームでの垂直避難訓練や外部避難場所の確保等、緊急時対応マニュアルに基づき法人内、BCP（事業継続計画）の職員への周知や防災用品（非常食他の備蓄）の整備に努めます。また、地域町会とも連携を図り年に1度行われる地域防災訓練にも可能な限り参加し、顔の見える関係づくりと互助の体制の維持に努めます。
10. 個人情報の保護について。個人情報の保護については、日常の電話対応等も含め、利用者情報の取り扱い注意事項について、年に1回、職員研修等を通じて周知します。
11. 地域における公益的な取り組みについて（社会貢献事業の実施）。事業所運営の他、その知識、経験、人材等の専門性を活かし地域住民が認知症に対する認知度、理解度を高められるような活動、関係機関（あんしんすこやかセンター）との連携を図ります。。また町内会会合に積極的に参加し、施設機能を活かした地域住民への貢献事業を企画し、地域における認知症ケアの拠点として、社会的責任を果たしていけるよう努めます。

令和5年度事業計画

梅丘あんしんすこやかセンター

1、総合相談（相談相談、地域ネットワーク構築及びPR、実態把握）

- 相談の内容について、地域の社会資源も含めながら案内を行い適切に対応する。また、相談内容が多岐に渡る場合は課題について整理を行い、関係機関と連携を図りながら対応する。
- 広報紙での案内や地域の活動グループ、また町会自治会連合会議や地区社会福祉協議会の運営委員などへの訪問を実施し事業のPRを行う。また、町会や商店街、金融機関など関係機関と連携を図り地域づくりに努める。
- 年間の実態把握件数目標を900件とする。予防の必要性がある方や、継続した支援が必要な方はリスト化し、対応方法を計画する。

2、権利擁護事業（虐待、成年後見、消費者被害）

- 地域に虐待の早期発見のポイントを周知し、相談通報をいただけるよう取り組む。また、虐待の通報時には、保健福祉課と連携を図り迅速に対応を行う。
- 相談時に成年後見制度を必要と判断される場合には、制度についての説明を行い、成年後見センター等との連携を図り対応する。また、広報紙等を活用し、制度の周知を図る。
- サロンや自主グループなど高齢者が多く集まる場で、消費者被害の注意喚起を行う。また、情報が寄せられた際には、消費生活センターや警察署へ速やかに連絡を行い、被害拡大を防ぐ。

3、包括的・継続的ケアマネジメント（ケアマネジャー支援）

- ケアマネジャーからの困難ケースの相談に際して、個別ケース会議の開催などを速やかに実施し、対応方法を検討していく。また、他地区のあんしんすこやかセンターと合同で、事例検討会や研修会を開催し、ケアマネジャーのスキル向上に努める。

4、介護予防・日常生活支援総合事業（介護予防ケアマネジメント、一般介護予防事業）

- 専門職訪問事業や筋力アップ教室など様々な資源を活用し、高齢者自らが介護予防への意欲を持って取り組めるようケアマネジメントを実施する。
- 感染症の蔓延により外出が困難になることを想定し、オンラインでの体操会を引き続き月二回継続して開催する。
- 男性の地域活動への参加が少ないため、男性のみが参加する体操グループの継続的な支援を行い、必要時には新たにグループを立ち上げる。

5、認知症ケア推進（認知症ケアの推進）

- 認知症への備えができ、また認知症を恐れず安心して生活が続けられるよう、アクション講座等を通じて、新しい認知症観を地域に広めていく。
- 月に1回の認知症カフェや男性介護者ぴあエールの会、介護者の会を継続し、家族等への支援に努める。
- もの忘れチェック相談会や初期集中支援事業を計画通りに実施し、早い段階から支援の導入に取り組む。

6、あんしん見守り事業（見守り対象者の支援）

- 窓口相談や訪問により、孤立の恐れや必要な支援の導入が困難と思われる方などを把握した場合には、速やかにリストアップを行い、継続した見守り訪問ができるよう計画する。また、毎月1回、ミーティングで各職員の見守り対象者の情報を共有する。
- 見守り対象者リストは紙ベースでも保管し、災害時等にすぐに安否確認ができるようにする。

7、在宅医療・介護連携（在宅医療、介護連携の推進）

- 地域に在宅療養の方法についての周知を図り、退院後の療養生活などが安心して開始できるよう取り組む。
- 月に1回の地区連携医事業を通し、在宅療養を必要とされる方が様々なサービスを含め円滑に支援が受けられるよう、地域の介護サービス事業所の意見を取り入れながら医療との連携を図る。

8、地域ケア会議（地域ケア会議の実施）

- 地域ケア会議Aを2件以上、会議Bを2件以上、計画的に実施する。全職員が、会議で発掘された地区課題やその課題への取り組み内容を共有し、地区課題を有する困難ケースの対応に生かすことができる。
- 会議Bで把握された地区課題は、まちづくりセンター、社会福祉協議会、児童館との四者間でも共有し地域での取り組みや地域づくりに生かしていく。

9、地区包括ケアの地区展開（福祉の相談窓口）

（身近な地区における相談支援の充実、参加と協働による地域づくりの推進）

- 複合的な課題を持つ相談に対して、関係機関の連携を速やかに図り、課題の解決に向けて真摯に対応する。また、関係機関とのスムーズな連携を図れるようにぽーときたざわやプラットホーム、メルクマール、リンク等の機関との情報共有を図っていく。
- まちづくりセンター、社会福祉協議会、児童館との四者間で、月に1回の四者連携会議や週に1回の「朝の会」を通して情報の共有を行い、地区の課題の抽出と取り組みを実施していく。

10、質の向上（苦情対応、人材育成・人材定着、職場内連携）

- 様々な社会資源を各職員が相談対応時に適切に利用案内が行えるよう、新しい情報を全職員が共有し、活用しやすいように資源の整理を徹底する。
- 苦情があげられた場合には速やかに法人に報告し迅速に対策する。苦情の内容や対策は法人内で共有し、苦情の再発防止に努める。
- 毎日の夕方のミーティングや月に1回の拡大ミーティングにおいて、三職種の専門性を活かし、困難ケースの検討などを実施し全職員がスキルアップを図る。

令和5年度事業計画

祖師谷あんしんすこやかセンター

1、総合相談（・相談対応・PRと地域づくり活動・実態把握）

- 窓口相談での多種多様な相談に対して、的確な状況把握を実施し、相談内容に即したサービスや制度に関する助言、関係機関の紹介を行う。
- 毎日のミーティングで、インテーク・アセスメントや対応に不足がないか全職員で確認し、3職種が中心となって助言を行い、支援目標を達成していく。支援困難ケースは随時ミーティングで状況と今後の支援方針の確認を行う。
- サロン、高齢者クラブ、民生委員協議会等にて出張相談の機会を設ける。公社けやきの会で出張相談会を開催する。
- 会議の開催、参加、地域の社会資源の把握を行い、地域包括支援ネットワークづくりに取り組み、高齢者支援につなげる。
- 区の訪問対象者リスト以外にも75歳以上の独居または高齢者のみ世帯から出来るだけ多くの実態把握訪問を行い年間880件以上の訪問を行うことを目標とする。
- 広報誌を年6回発行し、町会・自治会、図書館、商店街、病院やクリニック、薬局等へ配布と、法人ホームページへの掲載、地区社協のメルマガでの配信によりPRを行う。
- いきいき講座を年3回以上、デジタル講座を2回以上開催する。

2、権利擁護事業（虐待、成年後見、消費者被害）

- 虐待と思われる通報を受けた場合は迅速に対応し速やかに保健福祉課と連携していく。ケアマネジャー、介護保険サービス事業所、町会自治会、民生委員や地域住民への啓発と、リスクのある事例について予防的な支援等について検討し早期発見、早期対応に取り組んでいく。
- 権利擁護の必要と思われる方には、成年後見センターと連携して適切な制度へ繋げていく。
- 消費者被害の防止のため、消費生活センター、地域生活安全課や警察と連携して啓発活動を行い、消費者被害防止を行っていく。
- 見守り高齢者や窓口相談で必要と思われる方へ特殊詐欺対策用自動通話録音機の導入の支援を行う。

3、包括的・継続的ケアマネジメント（ケアマネジャー支援）

- 地域課題や困難事例に対して多職種や他機関との連携を行っていく。
- ケアマネジャー支援として事例検討会を年2回以上開催する。ケアマネジャーからの相談には関係機関と連携しながら対応していく。

- 地区内の主任ケアマネジャーとの連絡会を基本的に毎月開催し、地区の課題や事例検討会等について検討しケアマネジャー支援を行っていく。
- ケアマネジャーからの相談に随時対応し、困難ケースについては、関係機関との連携と、助言や同行訪問等の支援を行っていく。

4、介護予防・日常生活支援総合事業（介護予防ケアマネジメント、一般介護予防事業）

- 自立した生活を送れるよう、利用者に対して適切なマネジメントと多様な社会資源を活用したケアマネジメントを実施する。
- 個別ケース検討を通じた地域ケア会議 A、地域ケア会議 B をそれぞれ 2 事例以上開催することを目標とする。
- 講座や高齢者の集まる会(サロン等)、実態把握訪問や来所相談時に必要に応じてチェックリストを実施し、介護予防事業対象者把握を行い、介護予防手帳の活用や、筋力アップ講座等の適切なサービスへ繋げていく。はつらつ介護予防講座修了者や実態把握で必要と思われる方を一般介護予防事業につなげ、自主的な運動に取り組めるよう支援する。
- 普及啓発講座として、はつらつ介護予防講座の毎月 2 回の開催と、いきいき講座を年 3 回以上開催し、その内 1 回は体力測定・講話を実施する。
- 自主グループ、サロンへの訪問や実態把握訪問等で健康長寿ガイドブック、介護予防手帳を配布してフレイル予防の普及啓発を行う。

5、認知症ケア推進（認知症ケアの推進）

- 認知症専門相談員が中心となり、認知症在宅サポートセンターと連携しながら、「認知症とともに生きる希望計画」に掲げるプロジェクトの推進に向け取り組む。
- 認知症に関する講座を年 3 回以上実施する。講座修了者をアクションチームや認知症カフェ等で活動できるように支援する。
- 家族会を年 4 回実施し、家族介護者の支援を行う。
- 地区型もの忘れチェック相談会を開催する際は、その周知を行い必要な人を案内する。
- 自治会や民生委員等との認知症のある高齢者の見守りの強化を図り、地区全体で見守りネットワーク構築を図る。
- 広報誌で、もの忘れ相談窓口・家族会等の PR をおこなう。
- あんすこ主催の認知症カフェ「ひまわりカフェ」を毎月 1 回開催する。

6、あんしん見守り事業（見守り対象者の支援）

- 見守りについては、見守りコーディネーターが中心となり、見守りサービスメニューの更新・見守りボランティアの登録及び訪問派遣の調整を行う。実態把握訪問や関係機関とのネットワークの中から、社会的孤立の恐れのある高齢者の早期発見を行い、毎月 1 回開催する見守りミーティングにて、支援の可否やモニタリング頻度を決めて見守り訪問及び見守り相談を実施する。商店街での見守りの取り組みを三者連携で進めていく。
- コロナ禍で閉じこもりがちの高齢者が増えているので、見守りネットワークの連携によ

り、見守りを強化していく。

7、在宅医療・介護連携（在宅医療、介護連携の推進）

- 医療と介護の連携シート、口腔ケアチェックシートの普及・活用に努めていく。
- 在宅で療養生活を送る「在宅医療」の普及啓発を図る。年1回区民向け講座を開催する。
- 「世田谷区在宅療養資源マップ」等を活用し、在宅療養に関する相談支援を行う。
- 医療と介護の連携を円滑に推進するために、地区連携医や関係機関と協働して取り組む。

8、地域ケア会議（地域ケア会議の実施）

- 主任ケアマネ連絡会やケアマネジャー支援を通して個別事例の支援をおこない、地域ケア会議Bを年2回以上開催し、個別事例の検討・解決、ケアマネジメント力の向上、支援ネットワークの構築、地区・地域課題を把握していく。
- ケアマネジャーの困り事から地区課題として認識し、解決していけるよう支援する。

9、地区包括ケアの地区展開（福祉の相談窓口）

（身近な地区における相談支援の充実、参加と協働による地域づくりの推進）

- 障害や母子・子育て関係、生活困窮等の相談を適切な部署につなぎ、連携して支援をおこなう。
- 区や都が開催する母子・障害・精神保健福祉関係の研修に参加しスキルを向上する。
- 公社けやきの会においては、運動サロン、買い物ツアーの継続支援と商店街での買い物支援とごみ出し支援、出張相談会を行う。
- 「砧地域ご近所フォーラム」に実行委員会に参加し合わせて多職種、関連機関との関係づくりを行う。
- 地域包括ケアの取組みとして、四者連携を深めていく。個別の相談については適切な支援へ繋げられるよう関係機関との情報共有・連携を行っていく。

10、質の向上（苦情対応、人材育成・人材定着、職場内連携）

- サービス改善を図り、相談者が相談しやすい環境づくりをする。また苦情についても関係機関と連携し迅速に対応する。
- 職員一人ひとりが専門性を生かし、やりがいをもって働き続けられる職場環境を構築し、職員の定着を図る。
- 朝礼・終礼ミーティングにおいて、連絡・報告を行い情報共有と支援方針の確認をおこなう。また支援困難ケースについては、随時ケース会議を開催し、支援内容を全員で検討し、役割分担を行いチームで対応していく。

令和5年度事業計画

成城あんしんすこやかセンター

1、総合相談（相談相談、地域ネットワーク構築及びPR、実態把握）

○電話や窓口での相談において十分な聴き取りとアセスメントを行い、相談者が抱える課題を整理し、専門的な支援が行えるようにする。相談内容によっては区の関係機関、特に保健福祉課と緊密な連携を取って対応する。

○商店街振興組合による成城さくらフェスティバル、自治会の防災会議や落ち葉掃き、大規模マンションの理事会、成城警察署のふれあい交番、地区社会福祉協議会や民生委員協議会などの会議への参加を通し、地域包括支援ネットワークづくりに取り組む。

○自治会広報誌への記事掲載やあんすこ便りの活用により、あんしんすこやかセンターの事業紹介や介護予防事業の啓発を行うとともに、あんしんすこやかセンターのPRにつなげる。

○実態把握訪問は900件を目標とし、新規転入者や高齢化している集合住宅など計画的に訪問を実施する。

2、権利擁護事業（虐待、成年後見、消費者被害）

○自治会広報誌やあんすこ便り、サロン訪問、いきいき講座を通して、地域住民へ虐待防止や消費者被害防止を啓発する。また、ケアマネジャーや民生委員などへは虐待防止パンフレットを用い、虐待の早期発見・早期通報を呼びかける。

○対応した虐待ケースは、虐待対応進行管理表を作成し、進捗状況を所内で情報共有し、保健福祉課と連携を図り対応する。

○8989(わくわく)ネットワークの中で成年後見センターと連携し、団地周辺の住民を対象とした相談会を定期的に開催する。

3、包括的・継続的ケアマネジメント（ケアマネジャー支援）

○地区のケアマネジャーと連携して事例検討会や勉強会を実施し、また社会資源の把握や情報提供を行うことでケアマネジメント力の向上を支援する。

○ケアマネジャー対象の地区包括ケア会議や合同の研修会を、地域の主任ケアマネジャーと連携して砧地域の5か所のあんしんすこやかセンターで合同開催する。

4、介護予防・日常生活支援総合事業（介護予防ケアマネジメント、一般介護予防事業）

○週1回水曜日に「ネットでの運動・通いの場」を継続し、またデジタル関連講座を年2回以上開催することで、高齢者もオンラインでつながり、介護予防の取り組みができるよう支援する。

○フレイル予防を含めたいきいき講座を年3回以上開催し、介護予防その他の普及啓発を行う。

5、認知症ケア推進（認知症ケアの推進）

○総合相談や実態把握訪問等において認知症の相談を受けた場合、認知症初期集中支援チーム事業へ年間6ケース、もの忘れチェック相談会へ3ケースつなげる。

○区民向けアクション講座の開催や、活動中のサロンや自主グループを訪問して「世田谷

区認知症とともに生きる希望条例」における認知症観の転換と備えに関する普及啓発を行う。

○アクションチームとしての活動が円滑に運営できるよう、三者で連携してチーム員と毎月定例会議を行う。

○区の家族会の他に NPO 法人語らいの家との「認知症の人を支えるための家族相談会」を年 11 回行い家族介護者の支援を行う。

6、あんしん見守り事業（見守り対象者の支援）

○実態把握訪問では、緊急時に活用できる「緊急あんしんカード」を配布する。

○実態把握訪問や地域の情報などから見守りの必要な人を把握する。また毎月定期的に見守り対象者のアセスメントや支援を検討する所内ミーティングを行い、適切な見守り支援を継続していく。

○マンション管理人や商店などへ見守り活動の協力を呼びかけ、見守りネットワーク構築に努める。

7、在宅医療・介護連携（在宅医療、介護連携の推進）

○在宅療養相談においては、三職種が連携し専門性を生かして相談に応じていく。

○地区連携医事業では地区のケアマネジャーと連携を図り、事例検討会を通して医療に関するニーズを引き出し、共に学びながらネットワークを構築する。

○住民やケアマネジャーが活用できる地域資源リスト、また医療機関や高齢者関連施設のリストを毎年更新していく。

8、地域ケア会議（地域ケア会議の実施）

○地域ケア会議 B を年 2 回以上開催し、地域課題の把握と解決への取り組みにつなげる。地域ケア会議 A に関しては年 2 回開催し、自立支援を目指したケアマネジメントを実践できるように取り組む。

○毎月の地域ケア連絡会に参加し、関係諸機関と連携して地域の課題解決について検討する。

9、地区包括ケアの地区展開（福祉の相談窓口）

（身近な地区における相談支援の充実、参加と協働による地域づくりの推進）

○まちづくりセンターや社会福祉協議会地区事務局と協働し三者連携での成城セカンド・コミュニティ会議と 8989(わくわく)ネットワークの会議や活動に参加し住民による地域づくりや見守り活動を広げていく。

○生活困窮や障害、難病など高齢以外の相談は、速やかに適切な支援につなげられるよう、専門相談機関と連携を図る。職員のスキルアップの為、保健領域の研修にも積極的に参加する。

10、質の向上（苦情対応、人材育成・人材定着、職場内連携）

○困難ケースに関しては 3 職種で課題を整理・支援方針を検討していき、職員がひとりで抱えないようにしていく。

○日々の引継ぎや報告のほかに内部での会議の場を毎月設け、業務マニュアルの読み合わせや伝達研修などを行い、情報の共有と職員のレベルアップを図る。

令和4年度事業計画

喜多見あんしんすこやかセンター

1、総合相談（総合相談、地域ネットワーク構築及びPR、実態把握）

○相談業務では、アセスメントを行いニーズの把握に努め必要な支援につなげる。特に相談内容が多岐にわたる場合は関係機関との連携を図りながら対応する。

○サロンなどの活動団体へ、あんしんすこやかセンターのPRや認知症・介護予防等の啓発活動などを行う。

○あんすこ便りを年6回発行し、町会の回覧や薬局へ配布する。あんすこ便りは法人のホームページにも掲載する。

○実態把握として区からのリストの他、転入者を中心に年間で900件以上の訪問を行う。訪問時は、介護予防や消費者被害の防止なども普及啓発する。

2、権利擁護事業（虐待、成年後見、消費者被害）

○虐待防止や早期発見の為、ケアマネジャーや民生委員等に対して啓発する。虐待管理表をもとに、保健福祉課などの関係機関と連携し対応を行う。

○成年後見制度が必要と思われるケースに関しては、成年後見センター等関係機関と連携し、支援していく。また、民生委員やケアマネジャーに対して啓発を行う。

○高齢者が集まる場や広報紙等を活用し、消費者被害に関する情報を伝え注意喚起を行う。さらに、高齢者の実態把握訪問時に警察と同行訪問する機会をつくる。また、消費者被害が発生した場合は消費生活センターや警察と連携して対応する。

3、包括的・継続的ケアマネジメント（ケアマネジャー支援）

○地区の主任ケアマネジャーと協働して地区連携医事業を活用し医療の研修や事例検討を行うほか、地域の社会資源の情報提供し、ケアマネジャーのスキルアップを図る。

○ケアマネジャーからの困難事例などは必要に応じて同行訪問やケース会議を開催し支援を行う。

4、介護予防・日常生活支援総合事業（介護予防ケアマネジメント、一般介護予防事業）

○実態把握やサロン訪問などを利用し、基本チェックリストを実施する。該当者にはニーズを把握し、筋力アップ教室などその人に合わせたサービスを提案する。

○いきいき講座は介護予防の体操やデジタル講座などを含め年5回実施する。まちづくりセンターとの共催や地区の社会資源を活用する。

5、認知症ケア推進（認知症ケアの推進）

○認知症初期集中支援チーム事業（6事例提出を目標とする）や地区型もの忘れチェック相談会を活用し、認知症高齢者及びその家族を支援する

○家族支援として合同の家族会の他、単独での介護者の会を年5回開催し気軽に参加できるように内容を工夫する。また、認知症カフェの開催支援も行う。

○サロン参加者などの地域住民の他、地区内の介護サービス事業者に対して認知症サポーター養成講座（アクション講座）を通し、認知症希望条例の普及啓発を行う。年間3回を目標に開催する。

○認知症希望条例に基づき、認知症当事者の思いを生かしたアクションチームの結成を進める。

6、あんしん見守り事業（見守り対象者の支援）

○相談業務や訪問で孤立など見守りが必要な方の把握に努め、状況確認や支援方針を毎月のカンファレンスで検討する。

○見守りボランティアの育成を行い、必要な方への見守りをお願いするとともに交流会を開催するなどボランティアへの支援も行う。

7、在宅医療・介護連携（在宅医療、介護連携の推進）

○事例検討などを通し、ケアマネジャーなどの介護職や医療職との多職種連携を図る。

○相談対応ができるよう医療情報を整理しておくと共に、ニーズが高くて在宅での生活が円滑に送れるよう支援する。

○地区住民に対し在宅医療の普及啓発を図るため、講座を実施する。

8、地域ケア会議（地域ケア会議の実施）

○地域ケア会議は、介護予防を目的とした会議A、困難ケースや地域包括ネットワークの構築など目的にした会議Bをそれぞれ年間2～3回行う。

○地域ケア会議であがった地域課題に対し、必要に応じて具体的な取り組みを行う。

9、地区包括ケアの地区展開（福祉の相談窓口）

（身近な地区における相談支援の充実、参加と協働による地域づくりの推進）

○生活困窮や障害、難病など高齢以外の相談は、適切な部署へつなぐことができるよう日頃から関係機関と連携をとっていく。

○まちづくりセンターや社会福祉協議会地区事務局と協働し、地区課題である買い物支援として買い物ツアーや移動販売を実施する。さらに、地区内の集合住宅での課題をうけ月1回「だんだんの会」を開催する。その他、必要な地域づくりに取り組む。

10、質の向上（苦情対応、人材育成・人材定着、職場内連携）

○職員のスキル向上のため、計画的に研修に参加する。研修に参加した職員は、職場内でのミーティングで、情報を達し他の職員と共有する。

○朝と夕方にミーティングを設け個別ケースの状況を共有する。又、月一回程度所内カンファレンスを開催し、継続支援のケースの支援計画や業務執行状況の確認を行う。

○苦情があった場合は、迅速な報告・対応を心掛け、他の職員が受けても同じ対応が出来るように情報共有する。

○相談やすい職場環境を整えることにより、職員同士が良好な関係を築けるようにする。

○定期的に職員との面談を行い、仕事を均等化していくことで、負担感を軽減し職員の定着を図る。

地域包括支援センター 実施件数 計画

地域包括支援センター名	梅丘			祖師谷			成城			喜多見		
	目標	上半期	年間	目標	上半期	年間	目標	上半期	年間	目標	上半期	年間
延べ相談件数												
うち相談拡充相談件数												
実態把握	900			880			900			900		
食の自立支援アセスメント実施件数												
介護保険手続受付件数												
内 訳	新規申請											
	更新申請											
	区分変更											
総合事業ケアマネジメント実施件数	1250			900			800			750		
内 訳	ケアマネジメントA 実施件数											
	ケアマネジメントB 実施件数											
	ケアマネジメントC 実施件数											
	<small>郵 外 住 所 地 特 例 者</small> ケアマネジメントA 実施件数 ケアマネジメントB 実施件数 ケアマネジメントC 実施件数											
予防給付実施件数	1050			1000			800			1000		
会 議 ・ 講 座 実 施 ・ 出 席 件 数	地区版地域ケア会議	4		4			4			4		
	地区包括ケア会議											
	地区連携医事業											
	地域密着サービス関連会議											
	家族介護者の会											
	いきいき講座(デジタル講座含)	5			5			5			5	
	研修等出席回数(従来事業)											
研修等出席回数(相談拡充)												