

令和 6 年度

事 業 計 画 書

社会福祉法人 古木会

令和 6 年度 事業計画

社会福祉法人 古木会

はじめに

令和 6 年のスタートが、能登半島地震の災害情報で、この規模の地震が東京で発生したら施設の被害は更に甚大な状況になることを想像しました。現在作成している災害時事業計画の点検を行い必要な部分については、見直しをして可能な限り被害を最小限にとどめる必要性を感じています。

これまでを振り返ると、この 5 年間は、感染症に左右された事業運営でした。また、5 年度は、深刻な人手不足、物価高騰、エネルギー高騰に大きな影響をうけ、事業運営に困難をきました。今後の事業運営において、法人内の多くの事業所が人材不足による運営の大変さを問題点として挙げています。人手不足の解消のための採用方法や、職員定着に向けた取り組みを再構築する必要があります。

令和 4 年度に東京都と世田谷区の補助金を利用し、成城アルテンハイムの大規模改修工事を行い館内の照明器具の LED 化を行った結果、かなり明るくなり雰囲気も変わりました。成城アルテンハイムは建築当初から 38 年以上経過し、建て替えの必要性がありますが、大規模改修で建物の寿命が少し延びたことで、中長期計画を見直し 10 年後以降の建て替えに向けて計画していきます。

認知症高齢者グループホーム等防災改修等支援事業の申請について

令和 5 年の初めに公募がありましたが、申請できずにいましたが、再度公募があったので、世田谷区に申請を行いました。

この事業を利用し、中町グループホーム「ふるさと」と、喜多見グループホーム「かつらの木」の 2箇所について空調設備の更新工事を計画しています。2箇所の施設とも、開設から 10 年以上経過し、空調機の故障が目立ってきました。ひとまず修理してなんとか稼働していますが、これから夏に向かうと、入所者の熱中症などのリスクが予想されます。また、機械自体が 10 年以上経過しているため、部品自体の生産もない状況です。入所者様の影響が一番少なく、寒さも和らぎ、暑くなる前の令和 6 年 4 月に空調機の更新工事を計画しています。入所者様の体調の安全管理と、快適な生活空間の保持になり、また、新しい空調機に交換することで、値上がりしている電気代の節約につながることを期待しています。

成城アルテンハイム

大規模改修期間中、入所者のタイムリーなベッドコントロールが困難でしたが、その影響は令和 5 年度も引きずっとままであります。令和 5 年 8 月には、世田谷区内に 100 床規模の特別養護老人ホームが新規オープンし、今後も同様規模の特別養護老人

ホームが世田谷区大蔵に新規オープン予定です。その結果、世田谷区内の特別養護老人ホームの入所待機者がかなり減少しています。成城アルテンハイムではその影響が大きく、新規入所まで時間がかかります。また、入所しても虚弱化した入所者が多く、在所期間が短くなりその結果空床期間が長くなり、ベッドの稼働率の低下を招いています。令和 6 年度は、その期間の短縮に向けた取り組みが必要で、ホームページへの掲載内容の変更等検討をしていきます。

介護職員不足は継続したままです。応募者が少ないので、現在紹介会社への依頼が中心となっているので、他の方法が無いか検討していきます。

グループホーム

3カ所のグループホームのすべてが、人手不足と職員の定着が低下し負のスパイラル状態です。退所後の空室期間が問題でしたが、令和 4 年度よりは改善傾向です。同一法人内での連携が実を結んだことが、大きかったようです。令和 6 年度は更なる連携を密にし、事業の安定化を図ります。

中町グループホーム「ふるさと」の 3 ユニットのオープンについては、職員不足のため令和 5 年度は実現できませんでしたが、令和 6 年度には 3 ユニット化に向けて計画を整えていきます。

通所介護

成城ケアセンター以外の運営は、なんとか順調に戻っていますが 3 カ所とも同様に人手不足が大きな問題です。特に送迎が可能な運転手が不足しています。高齢者の送迎に携わるので、事故等のリスクを考えて採用を行わなければならず、苦戦を強いられています。経営が安定してきた祖師谷及び鎌田ケアセンターについては、常勤職員の増員を計画していきます。

訪問介護

ヘルパー事業においては、令和 5 年度職員の新規採用はできずに過ぎています。また、ヘルパー利用希望者は多くあり職員が採用できれば今後の事業運営は上向きになります。事業の安定を図るために、昨年同様職員の採用定着を進めていきます。

訪問看護

令和 5 年度 6 月から中町訪問看護ステーションをサテライトへ変更しました。他事業所同様、職員配置基準を満たせなくなりやむを得ず、上記のように変更しています。仮に職員採用が増えたとしても退職等も考慮し職員配置基準を心配しなくてすむように、今年度もサテライトとして事業継続していきます。成城訪問看護ステーションについては、6 年度はリハビリ部門の採用を強化し事業の拡大を図ります。

地域包括支援センター

令和 7 年度からの再事業委託に向けて、プロポーザルでの公募があります。現在 4 カ所の地域包括支援センターの受託をしています。今後も継続できるよう 4 カ所の応募と、新たに 1 カ所の応募を計画しています。

地域貢献事業

コロナウイルス感染症が 5 類に変更されたことにより、地域住民の活動も少しずつ回復してきました。

成城ケアセンターで使用していた地下の認知症通所介護が、令和 5 年度に閉鎖の了承を得ることができ、東京都からも財産処分に伴う補助金の返還の必要性もないとの連絡を受けたので、改修工事を行いました。空調や照明の LED への交換等を行っています。今後は、法人内での会議や職員研修等多目的な利用をしていきます。また、地域貢献事業として地域住民へ活動の場としての提供や、地域のサービス事業者の会議の場の無料提供など、社会福祉法人として公益的な取り組みを計画しています。

また、これまで通り梅丘での梅カフェなどの場の提供なども行っていきます。

事 業 計 画 書

(1) 事業方針

令和5年度運営面では、令和4年度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完了してのショートステイ事業を全面再開しての運営となった。

ショートステイについては再開後、区内特別養護老人ホーム数とその待機者数の減少等等からも世田谷区内のショートステイの需要が供給を下回っている傾向からショートステイの稼働率が低下し推移していた。特養に関しても既入居者の虚弱化や待機者の重度化もあり、退所者数が例年に比べても突出して多く、入所管理が追いつかないという年度でもあった。

令和6年度については、状況は継続されていく中で特養・ショートステイのベッド管理を安定化を図ることが優先される課題であり計画を策定する事項である。

コロナ等の感染については、令和5年度内でも他法人の特養では面会制限を行っている施設も少なくないが、当施設では令和5年度内に感染対策は継続しながら、入居者及びご家族様等に対して、また施設内運営への第三者が入ることで有益性から通常の生活に戻すことで面会の制限の全面解除を行った。これについては令和6年度も継続し、「生活の場」である施設運営をしていく。

令和6年度、介護報酬の改定が行われること、また介護施設従事者の賃金の向上のための加算等がなされる見込みである。現時点でおおよその増額分は未定ではあるが、増額する部分と同時に支出を抑制する収支バランスを計画していく。

(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
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
区内老人保健施設	区内の老人保健施設
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

《事業案内》事業案内刷新

(ショートステイ)

- 施設概要
- 料金表 **(※利用料金が安価であることの特色)**
- 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
受け入れを行う。
- 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。

(特別養護老人ホーム)

○病院・老人保健施設での対象

- (病院) 疾病により急激な身体変化により退院後再宅に戻ることが困難で
退院後の受け入れ先を探すケース
- (老健) 利用期間が長期化して次の施設を探しているケース
- ショートステイ利用→特養申請→特養入所へ移行する対応ができるこ
と
グループホームへの入所支援も可能であること
- 料金表 **(※利用料金が安価であることの特色)**
- 面会・外出等に制限が無いこと

【特別養護老人ホーム 区外受入数の枠拡大】

世田谷区内特養待機者数の減少の中、区外受入枠(法人枠)を5%から10%へ
拡大する。

- 世田谷区入所指針：区内申請者は世田谷区へ申請→リスト表各施設へ→
各施設が申請者との面接や医療情報取得→入所判定→入所の段取りである
が、世田谷区以外の近隣市区の特養入所申請及び入所段取りについては、
例えば、施設への直接申込みで入所できる等確認した上で、区外受入の枠や
範囲を定め案内文等を行政及び居宅支援事業所へ広報していく。

【特養・ショートステイの目標稼働率】

令和6年度 特養稼働率90%、ショートステイ稼働率70%を目標値に掲げる。稼働率は、前年度の稼働率及び入居者や待機者の虚弱・重度化等や入退所の傾向が不安定であることも踏まえ、目標値を高く設定せずに最低の目標値を掲げる。

(介護・看護人材の確保)

介護・看護職の人手が不足している状況は、常態化している。紹介予定の業者ですら初任者研修や実務者研修の取得はしているが、経験が無い方の紹介が多く経験があるなど即戦力が欲しい特養のニーズには合致しない場合や経験があつても複数で面接をされ施設で内定をしても他施設に採用されるケースも少なくない。紹介予定で採用すると手数料が年棒の20%～30%もかかる事もあり、雇用する事が難しいこと、雇用すると手数料という支出が施設には負担になると現実がある。

雇用に関しては、一つは初任者研修や実務者研修を取得していれば経験の無い場合でも経験や技術で判断せずに、「人（礼節、社会人）」を重視して雇用し特養で就労し一から経験（育成）をしていく雇用も柔軟に行う。

また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ならない事を考えると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。

紹介予定業者の手数料については、応募する方の手間、業者が紹介するという相互のメリットが合致して、そのツールが主となっており、雇用する施設側の雇用にかかる支出は非常に大きい。今後、看護・介護求人サイトも初期費用掲載料はかかる採用後の完全成功報酬型で料金も紹介予定業者の手数料よりは低額であるなど様々な形があるので、精査しながら雇用やそれにかかる料金を抑制していくこともっていく。

(サービススマニュアル・委員会)

① サービスマニュアル見直し及び改定

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。

高齢者虐待（権利擁護・身体抑制）については、委員会開催及び研修また【虐待の芽】のチェックにより自己点検、施設点検を行っていく。

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
- 高齢者虐待防止・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やインフルエンザ予防接種（年1回）等の実施
- 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
- 区内もしくは近隣市区の医療機関との協力体制の強化への取り組み
夜間・休日の診察（救急搬送含む） 緊急時の入院受入 など協力医療機関

《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。
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 ○高齢者虐待防止・身体拘束・権利
養護 ○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 ○ハラスメント研修 ○プライバシー
保護研修

《ボランティアの受入れや地域交流の再開》

ボランティアの受入れ（洗濯室・シーツ交換・話し相手）を段階的に再開する。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（B C P）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5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

【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壤は作っていく。

令和6年度事業計画書

成城ケアセンター

1.事業方針

令和5年度の收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。今年度も、職員体制など非常に厳しい運営状況は続していくと思われます。そのような状況ではありますが、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指し運営をしていきます。

職員体制については、運転が可能な職員が決定的に不足しています。実際に送迎スタッフが足りず、他の通所事業所からの応援が必要な場面が増えてきております。今後、稼働状況を上げるにあたり、運転・入浴のスタッフなどの人員は必要になりますので、未経験人材の採用や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。

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併用できるることは大きな魅力ですので、成城ケアセンターの強みとして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。マシンも活用し効果が期待できることをアピールしていきます。

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。楽しみの一つである昼食も、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。これらの成城ケアセンターの強みを実践し伝えていくことで、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。

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ます。

現在休止中の認知症対応型通所介護ですが、新型コロナウイルス感染症発症以降、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。再開は困難と判断し、令和5年度末をもって廃止とさせて頂きます。

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 隨時

3. 運営実施内容

(1) 利用者定員数

地域密着型通所介護及び総合事業通所介護 18名

(2) 対象地域 成城・祖師谷・喜多見・砧・上祖師谷・千歳台・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／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

成城訪問介護ステーション

令和6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

職員一人一人のスキルを高め、幅広いケースに対応可能な事業所を目指す。

(1) 新規の獲得、ニーズの掘り起こしと提案

空き情報を内部事業所、あんしんすこやかセンターはもちろん外部事業所にも積極的に送付し新規獲得を目指す。モニタリングなどにより既存サービスの潜在的ニーズを掘り起こしケアマネージャーに提案していく。

(2) 個々の目標設定

介護職としての技術向上だけではなく、自身でできること足りないところを明らかにし、目標、テーマを定めそれに沿った研修の受講、日々の業務へ反映させスキルアップを目指す。

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 40名 訪問件数 月 440 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. 委員会の開催

虐待防止検討委員会 感染対策委員会の開催

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 虐待防止に係る研修

感染対策 緊急時災害時の対応や訓練の実施

・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6年度事業計画

成城訪問看護ステーション

(成城訪問看護ステーションサテライト中町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ます。

2. 事業内容

1) 訪問看護

介護保険においては、要支援・要介護ともに安定した在宅生活を維持できるように個々のニーズに合わせた看護を提供します。医療保険ではがんの終末期、難病（特定疾病）、精神訪問看護が主になります。高度な医療、看護処置の提供、医療機器の管理を実施します。特に精神訪問看護は需要が伸びており、看護職員全員が算定要件を満たしていますので自立やQOL向上を目指した支援を提供しています。

2) 訪問リハビリ

介護・精神以外の医療保険で訪問。個々のペースと状況に合わせて心身機能の維持・回復を図り、日常生活の自立を支援しています。

3. 現状

昨年度は、成城訪問看護ステーションで看護師1名を採用。緊急時携帯当番も対応し戦力として活動してくれています。現在は看護師10名（内、非常勤6名）、理学療法士2名となっています。サテライト中町訪問看護ステーションでは看護師1名が退職され、常勤2名で指定の人員配置基準を満たせなくなつたため、令和5年5月からサテライトとして可動しています。

訪問看護の利用者は介護保険が8割、医療保険が2割で依然として医療保険利用者が少ない状況です。利用者人数もサテライトと合わせて150名前後/月で、最近は施設入所となる利用者が増えており減少傾向にあります。

4. 目標

令和4年度と比べて5年度の収入が減っています。職員数も増えており、収入を令和4年度並みに戻すことと、職員の増員・定着を目指します。令和6年6月から診療報酬改定もあります。基本報酬は微増のため、大幅な增收は見込めない状況です。令和4年度並みの収益を達成するためにも下記の計画を立案します。

1) スタッフの増員

成城訪問看護に於いては、現在看護師：常勤3名・非常勤6名、理学療法士：2名体制です。看護師の年齢層も上がってきており、訪問リハビリの依頼も増加傾向にあり、それぞれスタッフの採用を検討しています。サテライト中町訪問看護は、現在看護師常勤2名となっています。サテライト中町訪問看護には2～3名の看護師増員が必須となります。採用は民間の紹介会社からがほとんどになりますが、ホームページ参照例も少なくないため、3年ほど更新されていないホームページ見直しも必要と考えています。

2) スタッフの学びの機会提供

令和5年度はスタッフ1人に対し外部研修が年1回以上受けられるよう計画していましたが、意欲があるスタッフばかりが受講する等、偏りが出てしましました。今回の診療報酬改定でも、「高齢者虐待防止の推進対策」が義務化されています。委員会担当者を定め、スタッフ全員が研修を受けて理解を深めるように計画をします。その他、内外の研修も積極的に受けられるように機会を設けていきます。

中町訪問看護ステーションがサテライトとなり、成城訪問看護ステーションとの情報共有、技術・業務連携を図るためにも2カ月に1回、合同でカンファレンスを実施してステーション内の共有に努めます。これ以外も各ステーション内で事例検討を2カ月に1回実施して、スタッフ全員が利用者の情報共有と負担軽減、看護の質の向上に繋げていきます。

令和6年度事業計画書

成城介護保険サービス

1. 事業方針

- (1) 在宅で生活される利用者がその有する能力に応じて自立した日常生活が送れるよう支援する。心身の状況や住環境などに応じ、福祉サービスや保健医療及び地域における資源等を適切に活用して支援を行う。
- (2) サービス事業者の選択にあたっては、本人及び家族による自己決定とし、特定の事業者に偏らないよう公正中立な情報提供を行う。
- (3) 利用者の権利が侵害、または生命や健康な生活が損なわれるような事態が予測されるなど、支援が必要と判断された場合には、高齢者虐待防止法の取り扱いに準じて必要な援助を行う。人権の擁護、虐待の防止などのため、虐待防止委員会の開催や職員に対して研修を行う。
- (4) 職場内及び、利用者、関係者によるハラスメント行為が確認された場合は、職員の就業環境が害される事を防止するための取り組みを行う。
- (5) 自然災害や感染症の発生時は、業務継続計画に基づき自治体や介護サービス事業者等と連携して利用者や家族の安全確認と必要なサービス利用継続にむけての調整を行う。

2. 事業内容

- (1) 介護利用者の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、及び介護予防マネジメント
- (2) 区町村からの委託を受けて行う要介護認定等の調査
- (3) 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
- (4) 自然災害や感染症発生時、区町村や関係機関からの求めに際し援護活動への参加

3. 今年度の重点目標

(1) 事業運営

昨年8月に1名の職員が異動。12月に新たに職員1名を採用し1名退職。常勤3名、非常勤1名体制での事業運営となる。月間145件以上のプラン作成を目標とし、事業の安定化を目指す。事業対象地域の地域包括支援センターと関係各機関との引き続き連携を密に行い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

利用者を取り巻く背景も複雑化しており、より多様性に富んだ質の高いマネジメントが求められている。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っていきたい。

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、同行訪問の機会を設けて、適切な業務遂行ができるよう指導する。現任職員には自治体の研修を主に、その他法人内及び外部の研修にも積極的に参加できるよう案内。地区のあんしんすこやかセンター主催の会議や研修にも参加を促し、関係機関との連携をはかる。5年目以上の職員に対しては主任介護支援専門員の取得も推奨する。また、法人内の他居宅介護支援事業所と合同でのケース検討会も開催し、全体でのスキルアップも図っていきたい。

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	主任介護支援専門員（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、あんしんすこやかセンター、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 (高齢者虐待防止研修、災害研修含)	全職員
法人内居宅連絡会	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・虐待対応・ハラスマント対策・自然災害・感染症対応	指導担当介護支援専門員の同行訪問・指導・ケアマジメントの確認
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6年度 事業計画書

祖師谷ケアセンター

1.事業方針

- 令和6年度も地域密着型通所介護、介護予防・日常生活支援総合事業を運営していきます。
- 1) 利用者の意思及び人格を尊重し、常にお客様の立場に立ったサービスの提供に努めます
 - 2) 利用者の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、必要な介護や機能訓練を行うことにより、お客様の社会的孤立感の解消及び心身機能の維持、並びにお客様のご家族様の身体的・精神的負担の軽減を図ります
 - 3) 地域との結びつきを重視し、関係市区町村、居宅介護支援事業所、その他のサービス事業者並びに医療機関と綿密な連携を図り、総合的なサービスの提供に努めます

2.事業運営

- 1) 目標稼働率 75%以上を目指します

お客様・ご家族様及び各居宅介護事業所へ当センターの案内や日々の活動の様子を把握していただけるよう毎月発行している、事業所通信「どれみふあそがや」や活動内容「コツコツ貯筋体操」・献立表、写真入り活動風景通信の内容の充実を図ります。また、各居宅介護事業所へお客様の実績報告と共に各種通信やパンフレット一式を月末月初に直接お届けすることで、事業所選択時の一つとして挙げていただけるようアプローチを継続します。

- 2) 機能訓練活動の充実と、より効果的な身体機能の維持向上を図ります

機能訓練指導員による毎月の体力測定や3ヶ月毎の評価、マシントレーニングの実施記録を数値化し目に見える形で捉えていただくことで、機能訓練の効果や運動器機能の維持・改善等を感じ、更なる前向きな取り組み・意欲に繋げられるよう努めます。

- 3) キャリアアップを図り、サービスの質の向上を目指します

個々のレベルに応じ各種研修会等への参加を通し専門的知識をもつ機会を確保します。
・法人内研修 定期開催
・事業所外研修 隨時 オンラインも活用

- 4) 運営推進会議を開催します

「世田谷区指定地域密着型サービスの事業の人員等の基準等に関する条例」及び「世田谷区指定地域密着型介護予防サービスの事業の人員等の基準等に関する条例」の規定に基づき、同一の日常生活圏域内に所在する祖師谷地区地域密着型通所介護事業所等が、1つのグループとなり概ね6か月に1回 運営推進会議を開催します。

- 5) 世田谷区委託事業を実施します

区営高齢者住宅リラ祖師谷 生活協力員の委託業務として、入居者及び住宅への日常的な対応、緊急時の対応、入居者懇談会または戸別訪問、生活相談・指導、区や福祉関連機関との連携及び実績報告書提出等を行います。

3. 運営実施内容

- 1) 利用定員 地域密着型通所介護 18名
- 2) 対象地域 祖師谷・成城・砧・千歳台・上祖師谷・粕谷
- 3) 事業内容
 - ①提供サービス
 - ・送迎
心身状態やご家族様の状況、地理的環境等を考慮し送迎ルートや時間を設定します。また、安全運転を念頭に置いた走行及び車両定期点検・整備を行い、お客様の安全確保に努めます。
 - ・健康管理
健康状態を観察し異常の早期発見・対応に努め、体調不良時や緊急時は迅速かつ適切に緊急連絡先や医療機関との連携により対応します。また、感染症予防のための適切な対応及び対策の徹底を図ります。
健康状態観察、バイタル測定、体重測定、内服・外用薬の管理及び投与、感染症予防、健康相談等を行います。
 - ・機能訓練活動
活動性・活動量の低下による筋力や体力低下、また意欲など心身両面の機能低下を防ぎ在宅生活が継続できるように機能訓練活動を行います。
機能訓練指導員による訓練、器具トレーニング、脳トレーニング、機能訓練体操、口腔嚥下体操、体力評価測定、手工芸等創作活動、趣味活動、季節活動を行います。
 - ・入浴
見守りや支援のある安全な環境の中で一般浴による清潔の保持に努め、全身状態の観察をします。ご意向により洗濯・衣類預かり等の新サービスも検討していきます。
 - ・食事
嗜好を把握し適切な食事形態で昼食・おやつを提供します。嚥下状態・食事状況の確認、水分や食事摂取量の観察、口腔ケア等を行います。
ご意向により夕飯持ち帰り弁当を用意し食事や栄養の確保に努めます。
 - ・日常生活上の援助
有する能力や心身状態を把握し個別性を尊重した自立支援を目指し、移動、排泄、その他必要に応じた身体介護をします。
 - ・相談、要望、苦情等への対応
相談・要望・苦情等へ適切に対応できる体制をとると共にお客様・ご家族様及び各居宅介護事業所や関係機関等との連携に努めます。
 - ・地域等との交流や連携
併設の祖師谷児童館との交流や地域懇談会への参加、地域住民や団体等との連携や協力を図ります。
 - ②成城大学教職課程介護等体験実習生受け入れ
 - ③世田谷区委託事業 区営高齢者住宅リラ祖師谷 生活協力員
- 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6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6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・健全化に繋げます。

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等）	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
法人内住宅連絡会（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・ハラスマント対策	指導担当職員の同行訪問・指導・ケアマジメントの確認
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6年度事業計画書

鎌田ケアセンター

1.事業方針

昨年度は、大規模修繕後の移転から利用者増に向けて取り組んでいくなかで、上半期は比較的順調でしたが、下半期は職員体制もあり厳しい運営状況となりました。今年度も厳しい状況は続きますが、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。

職員体制は、法人デイサービス全般で送迎業務ができる職員が足りておりません。事業所間での応援体制などフレキシブルに対応できる体制が必要と思われます。運転手不足は社会全体の問題になってきていますが、現状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。

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により、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、昨年同様広い館内やバルコニー(外庭)を活用し、楽しく歩くイメージしてより多く歩く機会を提供していきます。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。

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・協力をしています。また、併設の強みを生かし連携がとれるように、努めていきます。

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。

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。孤独死の事例も数件出でおりままでので、地域の二子玉川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	隨時

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）
- ③ 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）
- ④ 併設の鎌田児童館との交流・地域懇談会参加
- ⑤ 成城大学教職課程介護等体験実習生受け入れ
- ⑥ 職員定期健康診断実施
- ⑦ 自衛消防訓練実施 年2回

令和6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、ICFの概念に基づき、利用者の「できることは何か」「望んでいることは何か」に着目し、利用者の夢と希望を実現する為に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利用者が自己決定できるように、介護支援専門員として「中立性」、「公平性」を保ちながら、利用者が安心して自宅での生活が継続でき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サービス計画の作成
- (3) 介護予防（介護予防・総合事業含）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) 介護報酬改定に伴い安定した財務基盤の強化を図り質の高い事業運営を目指す
介護報酬改定に伴い、介護支援専門員1人当たりの上限件数（45件）が引き上げられたが、当事業所では質の担保とコンプライアンスを遵守していく為に、今年度、介護支援専門員1人当たり担当件数40件（3名体制基準120件/月）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。又、昨年に続き、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に人員を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）を積極的に算定していく。今後、サービス調整能力の向上及び帳票類を整備していくながら、来年度、介護支援専門員1人当たりの上限件数を段階的に引き上げていく。
- (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）
利用者の気持ちに寄り添い、利用者の「できるところ」に着目し、意欲が向上できるように支援していく。また、一人ひとりの生活に対する価値観を大切にし、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・行政や他機関との連携を構築し支援していく。
- (3) 事業運営の健全化を図る（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に取り組んでいくと共に、業務の標準化及び透明化を図る為に各種マニュアルの見直しを履行していく。

(4) 災害・感染症対応力強化を目指す

法人及び当事業所 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。

(5) 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、法人ケアマネ連絡会の再開と共に、所内において職員一人一人と向き合いスーパービジョンの体制（所内ケース検討会議・研修年間計画作成）を確立していく。また、職員一人一人が「やりがいが持てる」と感じてくれる機会を設ける（せたがや福祉区民学会、階層別研修など）ことで事業所全体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ができる環境を整備していく。

4. 人材育成（研修計画等）

(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研修・更新研修	専任介護支援専門員（専従期間 5 年以上） 認定ケアマネジャー（専従 3 年以上）
その他の研修（厚生労働省、東京都、世田谷区福祉人材育成・研修センター、地域包括支援センター主催等）	全職員

(2) 内部研修

研修種別	受講対象者
法人内研修 *年回 9 回開催予定・内容は別途	全職員
法人内ケアマネ連絡会（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・地域援助技術）、権利擁護、ハラスマント対策等	管理者及び担当職員の同行訪問・指導・ケアジメントの確認・助言 *各種マニュアル配布・説明
地域包括支援センターについて、居宅介護支援事業所との連携について	主任介護支援専門員による指導・助言
業務手順（勤怠・P C 操作等）	業務マニュアル配布・説明

*その他 法人の運営理念などは、法人内研修実施

令和6年度事業計画

社会福祉法人 古木会
鳥山グループホームくつろぎ

1. 基本方針

認知症によって自立した生活が困難となった利用者に対して、家庭的な環境のもとで、食事、入浴、排泄等の日常生活の世話及び日常生活の中での心身の機能訓練を行うことにより、安心と尊厳のある生活を、利用者がその有する能力に応じ可能な限り自立して営むことができるよう支援することを目的とします。

2. 援助方針

当事業所の敷地内の庭園スペースでの外気浴や近隣公園への散歩などの他、グループ活動などに参加して頂くなど、ゆったりとした日常生活がおくれる様に支援します。また、お一人毎に、生活の中でそれぞれの役割を見出すことで、ご本人の喜びや自信に繋がるようなさりげない支援を行ないます。

3. 重点目標

(1) 施設運営の安定化

令和5年度は、延べ30床が埋まることなく経過した結果、経営面では大きな減収となりましたが、6年1月には満床とすることができます。

前年度においては、管理者が不在となった事や介護職員が定着せず介護業務優先となり営業活動が機能しない状態に陥っていたことから、今後は管理者以外の職員も営業活動ができる体制の構築を検討ていきたい。

空床発生時には、地域包括支援センターや居宅介護支援事業所、地区の支援担当者や生活支援課などへ情報提供を行い、空床の発生期間の短縮化を図るための営業活動を行っていく。また、在宅で生活されている介護者への情報提供方法の一つとして、法人のホームページ上で空床状態をお知らせしていく。

(2) 人員の確保と定着化

5年末より介護職員の採用が円滑に行うことができず、派遣職員の採用数を増やしている状態が続いています。派遣職員の直接雇用や新たな職員の採用活動を継続して職員の確保を行っていきます。また、派遣職員の雇用期間の長期化による人件費の負担を少しでも軽減できる様に取り組んでまいります。

4. 事業の運営

(1) 処遇について

① 5年度末時点で1名が入院され実員は8名となっております。年齢も77歳から95歳の方までと幅広く変化していることから、認知症の症状の進行やADLの低下を見逃すことなく、転倒予防や病状の急変に対応して、安全に配慮した自立した生活を行なって頂けるよう支援の充実を図ります。また、コロナをはじめとした感染症の影響もありますが、利用者の個々の自立度に合わせて、人混みを避けた近隣公園への散歩の他、室内でも元気ハツラツと生活できるア

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。コロナ禍により中止となった外部講師を招いての音楽リハビリや諸活動の再開について検討していきます。また、介護予防のためには、日常の生活の中での家事（掃除や調理等）も機能訓練の一部として職員が同行支援しながら実施していきます。

② 季節行事（4月お花見外出・9月敬老お祝い会・12月クリスマス会等）を予定しております。昨年5月にコロナ感染症が5類に移行しましたが、その後も終息することなく未だに感染者が発生していることから、開催時期における社会状況（感染状況・予防対策）に注視しながらご家族や地域ボランティアの参加、協力の方法も模索しつつ実施します。また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、密にならずにも実現できる生活目標を掲げて実施できるよう計画していきます。

（2）健康管理と医療連携

昨年末に初めて施設内での新型コロナ感染症が発生し、全利用者及び職員の一部が罹患しました。幸い重症化することなく終息しています。感染症対策として、今後も施設内の消毒と清掃、利用者・職員・訪問者の手洗い・うがいなどの、感染症対策を行ってまいります。

医療関係者との連携においては、昨年度同様に訪問診療の定期往診（月4回）、成城訪問看護ステーションによる定期訪問（週1回）などの協力により利用者的心身の変化に迅速に対応いたします。全利用者を対象として訪問歯科による口腔ケアへの取組みも継続してまいります。

コロナウィルス感染症の予防に関しては、利用者や職員のコロナワクチン接種（6回目）を昨年度終えていますが、今年度も社会的感染状況により、ワクチン接種の追加接種や、施設内での感染疑い、濃厚接触者に対しては早期にPCR検査や抗原検査を実施し感染の蔓延（クラスター）防止に努めます。

各居室には陰圧装置を設置していますが、利用者の感染症の発生に備えて、職員の実践研修などによる感染拡大を防止する支援方法の実施に向けて研鑽に努めます。

（3）運営推進会議

年6回の運営推進会議を開催してまいります。地域住民の参加と家族の参加も得て、グループホームでの生活の報告と役割・機能を発信します。会議では施設運営と利用者支援の状況を報告し、身体拘束や虐待防止の取組みなども報告していきます。

（4）職員体制・育成

① 業務体制

職員の入れ替りが相次ぎ、運営・業務・処遇・育成などを適切に行う事ができない状態が続きました。新規採用職員へのOJTも十分に行う事が出来ず経過してきた結果、業務手順が統一されず職員個々が判断することが多くなっていました。その為、業務手順の標準化を図り全職員が同じ認識を持って取り組む事ができるように取り組んでまいります。

② 育成

職員の育成については、法人研修や世田谷区福祉人材育成・研修センター

等外部研修などを受講の機会を設けてスキルアップに努めます。また職員が介護福祉士や介護支援専門員等の資格取得の際には、勤務調整により研修や講習に参加できるよう協力を行います。

(5) 外部評価の受審

今年度は、昨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。(昨年度末に評価結果がインターネットで公表済み)またサービスの質の向上の為、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サービス内容の検討・改善に取り組みます。

(6) 災害対策及び緊急時の対応

利用者・職員全体での防災避難訓練を定期的に実施します。首都直下震災を想定し、緊急時の法人内対応の確認、家族連絡体制の確認とBCP(事業継続計画)に基づいた訓練の実施、防災用品(非常食他の備蓄)の整備に努めます。また過去に世田谷区内でも発生した風水害の教訓を生かし、ホーム建物内での垂直避難訓練も実施し備えます。また地域町会とも連携を図り、地域防災訓練への参加など地域住民と協同して行なえる役割に努めます。

(7) 個人情報の保護について

個人情報の保護については、日常の電話対応なども含め、利用者情報の取り扱いの注意事項等について定期的に会議や研修などを通じて職員に指導します。

(8) 社会貢献事業の実施

地域における公益的な取り組みとして、敷地内1階の多目的ルームを社協やNPO法人に提供するなどの協力をに行ってまいります。

(9) ボランティアの受け入れ

地域ボランティアの受け入れと地域との交流を行います。また、「せたがやシニアボランティア・ポイント事業」によるシニアボランティアの協力を得て、利用者のアクティビティ活動等を支援します。

*コロナ感染症の社会状況により、上記の会議の中止や活動の縮小、延期なども考慮し、代替として文書での報告やWebなどの活用により地域との繋がりを継続します。

(10) 世田谷区営高齢者住宅の管理

世田谷区からの委託事業として2ヵ所(アーク上北沢・フローレル北鳥山)の区営高齢者住宅(シルバービア)に生活協力員を派遣して、入居者の安否確認業務を行ってまいります。入居者の高齢化、要介護状態が進んでおり、世田谷区住宅課、東急コミュニティー、地域包括支援センターや居宅支援事業所(担当ケアマネジャー)と連絡調整を行い、入居者の安否確認と緊急時に際し支援を行います。

令和6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、養護を緊急に要することとなつた高齢者やその他在宅生活の継続が困難になった高齢者の方、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。

その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

高齢者一時生活援助施設の目的及び世田谷区条例の位置づけに基づいた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ました。

- (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つ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する方までを対象として受け入れを行います。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。

※尚、受入れは上記の対象者で警察の保護（24時間）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。

- (2) 事業運営にあたり、高齢福祉課への月次報告書、及び年次報告書、を作成して提出します。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。

年度初めに世田谷区職員を対象に施設内覧会を実施します。世田谷区保健福課、生活支援課職員の担当職員の異動に合わせて、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行ないます。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。

- (3) 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ないます。まず入所時には、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ないます。窓口である高齢福祉課の閉庁日には、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。

利用の対象者は、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の環境整備（センサー・コール等の使用）や職員研修を実施し、職員の介護スキルアップを図り、介護の必要な高齢者の支援を行います。

- (4) 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。
- (5) 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。とりわけ当所を退所後の生活方針（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。
- (6) 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。

2. 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。

3. 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。

4. 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。特に新型コロナウィルスやインフルエンザ・ノロウィ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）の実施を早期に行なうよう世田谷区や医療機関等との連携に努めます。

5. 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。

6. 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	・・・ しまりす作庭社	年1回	
防炎カーテンメンテナンス	・・・ キングラン商事(株)	年1回	

令和6年度 事業計画

社会福祉法人 古木会
中町グループホーム ふるさと

1. 事業方針

今年度も運営、経営の安定を目標に取り組んでいきます。

運営面は、介護職員の雇用状況(常勤・非常勤)が安定しないため派遣職員で対応する現状が続いている。

人手不足が叫ばれている中ではありますが、直接雇用の職員を増やしていき職員の定着に努め、サービスの安定を図ります。また現在就業している職員の健康管理、公休消化など、職員間の話の場を設けながらモチベーションが維持できる環境を整えていきます。引き続き、幅広く人材を確保するため、ホームページの活用と、多数の紹介会社などに声を掛けながら、常勤・非常勤職員を雇用してサービスの安定を図っていきます。

現在満床となっていますが、今後も中町訪問看護ステーション、中町介護保険サービスと情報共有のもと協力・連携しながら営業活動を継続し、稼働率上げていきたいと思います。

今後にむけて、現在、2ユニットで事業展開していますが、再び3ユニットでの事業展開を目指して職員の採用を行っていきます。

2. 事業運営

(1) 人員配置

令和6年度も派遣職員を頼らざるを得ない状況は続いており、日中のフロア職員3名体制を確保できないことが続いている。体調不良等で休んだ職員が重なると一時的にフロア対応可能な職員が不足する状態が度々ありましたが、職員の協力により勤務調整を行って対応をしました。職員の採用については、引き続き事務局と相談しながら早急に常勤・非常勤職員を採用し、現在勤務している職員のモチベーションを維持できる環境を整えていきます。

(2) 人材育成

世田谷区の研修費助成制度などを活用しながら、オンラインでの外部研修や対面での研修にも参加し、個人の経験や能力に応じ職員の専門職としてのスキルアップを図ります。内容としては、①身体拘束・高齢者虐待②感染症の予防について③防災について④AED操作訓練などを実施予定です。

(3) 地域交流・活動

徐々に町会行事が行われるようになりました。今後様子を見ながら交流・参加を再開していきます。

日々の散歩などの外出や音楽リハビリ(ふるさと職員が対応)などの活動、季節行事などを通し利用者が心身ともに安定した生活が送れるよう支援していきます。また、ふるさとの理念である自立支援を念頭においたケアは引き続き継続し、日常生活動作の中から身体機能の維持向上を図ります。

(4) 運営推進会議

令和5年度は2ヶ月ごとに開催した会議は、新型コロナウイルスが感染症法上5類に移行された事を受け、対面式での会議を持つことが出来ました。しかし、夏場の新型コロナウイルス感染症のクラスター発生時期は、出席予定者に書面配布による決議を依頼した事もありました。

今後も感染予防を行いながら対面式で行っていきます。ホームの施設経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なども報告していきます。

(5) 医療連携

日々の健康管理、緊急時対応等、往診医師、訪問看護との連携を密に展開していきます。令和5年度の夏に2・3階とも新型コロナウイルス感染症のクラスター発生がありましたが、それ以降は再発することもなく経過しています。引き続き、医療職と連携を図りながら各種の予防接種の施行や感染予防を徹底しながら入居者の健康状態の把握・重症化予防なども行っていきます。

(6) 家族との交流

令和5年度は、6月より新型コロナウイルスが感染症法上5類に移行に伴い感染予防をしながら事前に予約をしていただき面会をすることが出来ました。その後、新型コロナウイルスのクラスター発生により一時的に中止になることもありましたが、コロナ感染が落ち着いてからは面会・外出を再開することが出来ています。引き続き感染予防を行いながら面会・外出の機会の確保ができるよう運営を行っていきます。

ご家族から好評の声をいただいている利用者の様子の報告は、毎月の利用料等の郵送の際に日々の様子や行事風景などの写真を同封させていただき、普段の生活の様子を報告していきます。

令和6年度事業計画書

中町介護保険サービス

1. 事業方針

事業所開設6年目の今季は、1名でのスタートとなります。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。

今年度においては、プラン作成数月40件以上を目標とし、スタッフ採用が急務であり、健全な運営で事業所の安定化を図りたいと存じます。

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) 市区町村から指定を受け、行う介護予防マネジメント（介護予防支援費Ⅱ）
- (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2名で運営を行ってきましたが01月より1名での運営となっています。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、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深化させていく所存です。

ケアプラン作成については、事業所として月間40件のプラン作成を目標とする。

(2) マネジメントの質の向上

地域の連絡会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きます。また、対人援助においては、日々の支援を振り返り、より良い支援が行えるように研鑽いたします。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参ります。

(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）・ケアマネジヤーリーダー・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）研修（再開）	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・モニタリング・権利擁護・ハラスマント対策	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6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4名あり、退所者が5名となった。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、6名が退職したものの新たに3名採用の補充に留まっている。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。コロナウイルス等の感染予防への取り組みを継続しながら、地域と連携を図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、開設当初より家具類は全てご家族が持ち込み在宅時を再現した馴染みのある環境で過ごせるような配慮を行っていたが、時代の変化と共にご本人・ご家族のニーズも変わってきています。入所希望の家族は、すぐに入所させたい思いが強く、なじみのある環境の準備で時間がかかるようであれば、すぐに入所できる施設へ移ってしまいます。本人及びご家族のニーズに対応する為、ご退所となった居室から収納箪笥2箪の設置を順次開始し、ご入所時のご家族・ご本人の利便性向上に努めベッド稼働率を維持できるようにします。

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、協力を得ながら実施します。

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、感染症流行時等に左右されない、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。介護予防の為には、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に努めます。

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。季節性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。

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に実施します。

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くよう努めます。

令和6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（総合相談、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。
- 年12回発行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会などへの訪問を実施しあんしんすこやかセンターの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件以上とする。目標達成のため職員1人が毎月15件以上の訪問を行う。訪問対象リスト等世田谷区のリスト以外にも、75歳以上の独居または高齢者のみ世帯や介護保険未利用者等の独自リストを作成し、訪問を心がけて地域住民の実態把握に努める。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。年1回いきいき講座で消費者被害等のテーマで開催し啓発を行う。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などを年間2回以上開催し、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。
- 何らかの理由により外出困難になることを想定し、自宅に居ながら介護予防が図れるようオンラインでの体操会を引き続き月2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1回開催の「認知症カフェ」や隔月開催の「男性介護者ぴあエールの会」、「介護者の会」を継続し、家族介護者等への支援に努める。
- 認知症カフェ「うめカフェ」を梅丘地区のアクションチームとして位置づけ、今後もアクション講座を開催し住民の参画を図り、認知症になっても共に楽しめる居場所にしていく。
- 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ぼ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。
- 令和5年度より開始した多世代交流のできる居場所つくり「皆で食事会」の継続と発展を四者連携にて推進していく。

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応する。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6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。職員の入れ替えが激しいため新人職員には積極的に各種研修に参加させる。
- 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職種の立場から助言を行い、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。
- 社会福祉協議会と共にサロン、高齢者クラブなどを訪問し相談窓口のPRを行う。民生委員協議会にて複数回事業説明と個別相談の機会を設ける。
- 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相談窓口の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した地域ケア会議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）

- 四者連携で認知症アクションチームの活動を支援していく。今年度はボランティアさんによる作品発表からアクションチームの活動へとつなげていく。
- 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。
- 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。
- 実態把握訪問や日々の相談業務の中から、社会的孤立の恐れのある高齢者の早期発見を行う。見守り対象者に関しては毎月1回会議を開いて報告と、支援方針の検討を行う。
- 民生委員、警察などから一度通報のあった高齢者あるいは家族や近隣が心配するも自立意識が高くサービス導入に至らない高齢者等に関しては、見守り対象者とならなかつた場合

- にも別枠に記載し、その後の経過を把握し相談を継続するように努める。
- 行政や介護サービス等に拒否がある高齢者に関してはサービスを導入することよりも、あんしんすこやかセンターとの関係が構築できるよう定期的な訪問に努める。

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、解決していくよう支援する。

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、買い物ツアーやごみ出し支援など四者連携で検討に沿って支援を継続する。
- R5年度末より四者連携で4回試みた「祖師谷のまちを考える集い」を住民主体でのまちづくり支援を四者連携で継続していく。
- 「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。

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・夕の連絡、引継ぎ、報告においては3職種によるアセスメントや支援方針の検討、助言を行うとともに、新人のレベルアップを図る。また困難ケースに関しては特に祖師谷あんしんすこやかセンターとしてのチームで対応することによって支援力を向上させていく。

令和6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）

- さまざまな相談に対し、専門的なニーズの把握と的確な対応ができるようアセスメントを行い、関係機関と連携を図りながら、適切な機関やサービス、制度へつなげていく。
- 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、団地の執行部会、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。
- 自治会広報誌へ毎月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。
- 実態把握訪問は区の訪問対象者リストの他、新規転入者や75歳以上の独居または高齢者のみ世帯を中心に年間900件を目標とする。

2、権利擁護事業（虐待、成年後見、消費者被害）

- 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。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。
- 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年2回開催する。
- 高齢者の実態把握訪問時に警察と同行訪問する機会を作り、地域住民へ消費者被害防止を啓発する。

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年5回実施し、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、フレイル予防の取り組みができるよう支援する。
- いきいき講座を年3回以上の開催や介護予防手帳の普及啓発を行い、高齢者のセルフマネジメントを支援する

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。
- アクション講座の開催や広報紙などを用いて「世田谷区認知症とともに生きる希望条例」の新しい認知症観の転換を講座への参加者やサロン団体などへ普及啓発を行う。

○アクションチームでは、認知症当事者の思いを聞きながら、チーム員と三者が連携し、毎月定例会またはチーム活動を実施していく。

○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、地域住民や民生児童委員等からの情報より、定期的な見守りが必要な人を把握する。

○毎月定期的に見守り対象者のアセスメントや支援方針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、関係機関との連携を図りながら在宅療養への支援体制を整えていく。

○各種会議や講座において、地域住民へ ACP ガイドブックの普及啓発を行う。

○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 回開催し、四者間でも地区課題の把握を共有して解決への具体的な取り組みにつなげていく。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。

○複合的な課題を持つ相談拡充に該当する相談でも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。

10、質の向上（苦情対応、人材育成・人材定着、職場内連携）

○朝と夕方にミーティングを設け、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く、職員がひとりで抱えないようにしていく。

○職員のスキルアップのため計画的に研修へ参加をし、その後の伝達研修を行うことで職員全体で情報を共有する。

令和6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、商店へ配布する。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、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。転入者や65歳になった方を中心に地域デビューバックを配布し、地域活動への啓発を行う。

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。
- いきいき講座では、金銭管理や施設入所などの権利擁護に関する講座を「老い支度講座」として実施する。

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、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、うなかふえなどの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を中心に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、ニーズが高くても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、地区課題としてあげられている高齢化率の高い団地で月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。

令和6年度 あんすこ実績		成城			祖師谷			梅丘			喜多見	
		目標	前期	年間	目標	前期	年間	目標	前期	年間	目標	前期
延べ相談件数		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
うち相談拡充相談件数		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
訪問		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
内 来所		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
内 訪 訪		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
実態把握(②③④合計)		900	0	880	0	0	900	0	0	900	0	0
ケアマネジメント実施件数		1720	0	1870	0	0	1815	0	0	1730	0	0
予防給付	実施件数	900	0	1000	0	0	1000	0	0	950	0	0
内 初回(委託含)		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
内 委託		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ケアマネジメ ントA	実施件数	800	0	840	0	0	800	0	0	760	0	0
ケアマネジメ ントB	内 初回	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ケアマネジメ ントC	実施件数	20	0	30	0	0	15	0	0	20	0	0
内 部	予防給付	実施件数	内 初回(委託含)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
外 住 所 地 特 例 者	内 委託	実施件数	内 初回(委託含)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ケアマネジメントA	内 委託	実施件数	内 初回(委託含)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ケアマネジメントB	内 初回	実施件数	内 初回(委託含)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ケアマネジメントC	内 初回	実施件数	内 初回(委託含)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
地区版地域ケア会議		4	0	0	4	0	0	4	0	0	4	0
会議等 地区包括ケア会議(地区連携医会等)		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
家族介護者の会		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
いきいき講座・デジタル講座		5	0	0	5	0	0	5	0	0	5	0
その他出席の会議		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
研修等出席回数(從来事業)		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
研修 研修等出席回数(相談拡充)		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0