

2025 年度事業計画基本方針

理事長 莊 隆一郎

I. 総括

2024 年は、元旦に発生した能登半島地震や 7 月下旬に梅雨前線が北日本付近に停滞し、東北地方の日本海側を中心に大雨が降り、9 月下旬には秋雨前線や低気圧によって、被災地の能登半島で河川の氾濫や土砂災害が多数発生しました。また、北陸や西日本、北海道地方は寒波による影響で災害級の大雪が続き、積雪による家屋崩壊や除雪中の事故、ハウスの倒壊など大きな被害が発生しました。異常気象による影響が大きいと考えられますが、未曾有の災害が毎年世界各地で発生している現代であることを受け入れ、災害対策の強化を図ることが重要です。スポーツでは、フランス五輪での日本選手の活躍や大谷翔平選手の 50-50 達成など明るいニュースに救われました。しかし、経済面では、まだ円安傾向と物価高が続き、原料の高騰によりコスト上昇分が値上げされ、消費意欲が下がっています。大手企業は給与が上昇していますが、中小企業では給与が上がらないコストプッシュ型インフレの状況が続いています。

当法人では、災害対策として職員の安否確認と参集訓練を行い、災害時の BCP に沿った役割分担と行動ができるように、全体訓練を年 2 回、特養のみ夜間訓練を年 4 回実施しています。全体訓練では、地域の方や災害時に連携している病院、消防団、消防署の方々にもご協力いただき、協働訓練を実施しております。職員の防災意識も高まっており、消防団や女性消火隊への入団を通じて、地域連携を深めております。

しかし、経営面では物価高の影響が大きく、特にガソリンや光熱費、日用品、衛生材料の高騰、人件費の高騰による費用負担が重く影響しました。収益面では介護報酬の改定がありましたが、実質的な基本報酬の増額が少なく、介護職員処遇改善手当がプラス改定の大部分を占めたため、加算算定できる項目を取得していなければ、採算が合わない現状があります。

新年度は、5 年後、10 年後の経営を見据え、法人理念を重視し、経営安定化を図り、収益性を高めるために事業を推進します。特に、収益性、生産性の高い訪問看護事業やヘルパー事業を推進します。また、特養事業は旧型施設でありユニット型特養と比較すると収益性が低く、常時稼働率 110%以上の確保が重要になります。計画センターや包括支援センターは、法人の窓口であり地域の顔として経営に大きな影響

を与えます。地域環境や町会などの入会者の減少により消滅している町会組織も多くなり、地域社会構造の変化を踏まえたマネジメントができる組織づくりが重要になりました。特に、ケアマネジャーはその役割を担い、法人経営に大きな役割を果たしています。これらの課題を実現するために、適切な人材採用を進め、業務改善を促進し、職場環境を整えます。また、管理職の経営マネジメント教育を進め、「チーム小茂根」の団結力を基に、積極的に事業運営を推進します。

Ⅱ. 基本方針

法人の強みを最大限発揮し、「チーム小茂根」の団結力を高め、専門性の高い技術を提供し、誰からも信頼され、地域社会に貢献できることを実現可能な収益性と機能性の高い事業経営を推進します。

Ⅲ. 経営目標

1. 管理職およびリーダー教育を強化し、次世代管理職の育成を進めます。
2. 労働生産性を高め、事業収益の増加を図ります。
3. 必要な人材を採用し、業務の効率化および機能性を高め、業務改善を図ります。
4. 「チーム小茂根」の団結力を最大限に発揮し、事業収益の増加を図ります。
5. 防災・防犯対策を強化し、安全安心な生活環境を提供します。
6. 地域交流を深化させ、信頼できる地域連携を進めます。

Ⅳ. 重点戦略

1. 管理職及びリーダー教育を強化し、次世代管理職の育成を進めます。
 - (1) 年間を通して組織づくり、人材育成の専門家に依頼し、系統的に管理者教育を実施します。
 - (2) 次世代の法人経営を担う経営層として、経営とサービスを意識したアウトカムを追求できる管理者・リーダーの育成を目的として進めます。
 - (3) リーダーの役割を理解し、生産性向上を推進できるリーダーを育成します。
 - (4) 経営指標を学び、財務分析を行い、経営状況を把握し、行動計画を立案し実践に結びつける訓練を行います。
 - (5) 実際に職場で行っている業務改善について、プレゼンテーション技術の向上

と倫理的思考力を高められるよう育成します。

2. 労働生産性を高め、事業収益を増加させます。

- (1) 訪問看護およびヘルパー事業の利用者を増員し、事業収益の増加を図ります。
訪問看護は利用者数 100 名を目指し、ヘルパー事業は稼働時間数の増加を目指してヘルパー人材の募集を進めます。
- (2) 特別養護老人ホーム及びショートステイ事業は、稼働率を常時 110%確保し、収益の安定化を図ります。
空床期間の短縮と新規入所者選定の促進を進めます。
- (3) デイサービス事業は、1 日 23 名の利用者を確保し、収益の安定を図ります。
最低 1 日 23 名を目標に、新規利用者の増加を目指します。
- (4) 計画センターおよび包括支援センター事業は、地域情勢を踏まえ、法人全体の効率的な収支差額が確保できるように助言、協働、連携を強化します。

3. 必要な人材を採用し、業務の効率化および機能性を高め、業務改善を図ります。

- (1) 不足している人材の採用を促進します。特に、ケアマネジャー、ヘルパー、介護職員の採用を進めます。
- (2) 新入職員や未経験者に優しく入職しやすい環境づくりを行います。
- (3) 日々の業務を効率化し、時間外勤務の削減に努めます。
- (4) 業務ソフトの見直しを行い、事務業務の削減を図り、機能性を高め業務負担の軽減を進めます。
- (5) 人員配置の適正化により、労働環境の改善を図り、活気と意欲のある人材育成を進めます。
- (6) 外部事業所との連携を推進し、新たな知識や情報を得て、現場の業務改善を進めます。
- (7) 多様性を認め合い、様々な人材の能力が発揮できる職場環境を整えます。

4. 「チーム小茂根」の団結力を最大限に発揮し、事業収益の増収を図ります。

- (1) 居宅介護支援センター、地域包括支援センターを中心に地域住民のニーズや地域の介護サービス事業者の現状等を調査し、法人内サービスに反映します。

- (2) 不足している人材の採用を進め、所長業務の役割を委譲し、大局的な視点から法人の将来を考える管理職を育成します。
- (3) 事業所間の協力を強化し、サービス改善を図り集客力の向上を目指します。
- (4) 広報活動を協働で行い、広報媒体や広報範囲を拡大し、集客力を高めます。
- (5) 軽度要介護者から医療依存度の高い高齢者、精神障害者など、多面的な課題を抱えた方が利用できる法人として職員の専門教育を進めます。
- (6) 季節変動による稼働率の低下を予測した集客計画を立案します。

5. 防災、防犯対策を強化し、安全安心な生活環境を提供します。

- (1) 安心・安全な生活を守るために老朽化した設備の改修、修繕を計画的に行います。
- (2) 感染症 BCP、自然災害 BCP に沿った効果的な実践訓練を実施します。
- (3) 非常時・災害時の職員参集訓練及び福祉避難所開設実施訓練を行い、突発的な災害に対応できるよう準備します。
- (4) 不審者対応など防犯対策の強化と防犯訓練を行い、職員の危機管理意識を高めます。
- (5) 交通安全講習会等を開催し、職員の交通安全意識の啓発を行います。
- (6) 利用者や職員の転倒や認知症等による暴力行為から安全を守るために、危険予知訓練を行い、突発的な対応ができる体制を整えます。

6. 地域交流を深化し、信頼できる地域連携を進めます。

- (1) 町会やシニアクラブの加入者減少、役員の高齢化が進んでおり、町会活動がスムーズに実施できるよう積極的に協力します。
- (2) 地域包括支援センターと協働し、地域の居場所づくりを進めます。
- (3) 世代間交流を深め、地域の学校や保育所との交流を積極的行います。
- (4) 地域のお業種との交流を行い、災害時等の協力関係を築きます。
- (5) 介護未経験者や介護サービス希望者の見学や体験をタイムリーに受け入れ、新たな人材発掘の機会を作ります。
- (6) ボランティアの周知と募集を新たに行い、多様なボランティアの受け入れを進めます。

社会福祉法人の単独での存続が厳しくなり、厚労省は、少子高齢化等の地域の在り方の変化を見据えた社会福祉法人の持続可能な経営の確立を趣旨として、同じ目的意識を持つ法人が個々の自主性を保ちながら連携し、業務の連携や地域へ良質かつ適切なサービスを提供し、経営基盤の強化を図るために、令和 4 年 4 月から「社会福祉連携推進法人制度」が施行されました。都内では現在 4 事業所が登録されています。

介護職人材不足は深刻化しており、外国人特定技能実習生の受け入れや未経験者の採用など新たな視点で採用範囲を拡大しています。また、ケアマネジャーの応募者も少なく、頭を抱える状況が続いています。収入源である介護報酬だけでは収益拡大は期待できません。介護保険外サービス等の自主サービスの提供など、工夫・開発が重要となります。

経営安定化のために、地域環境の変化を見据えた経営基盤の強化が今年度最大の実行課題です。「チーム小茂根」の団結力で経営改善を進めます。

以上

東京武蔵野ホーム

I. 事業目的

老人福祉法、介護保険法、社会福祉法に基づき、要介護高齢者に健康管理、排泄援助、清潔援助、栄養管理、リハビリなどのサービスを提供し、利用者とその家族の信頼に応え、個々の尊厳を重視し、その人らしい生活ができるよう、清潔感と愛情にあふれた家庭的な環境の中で、安全に安心して最後まで充実した生活が送れる居場所を提供します。

II. 事業内容

1. 介護福祉士、ケアワーカーによる身体介護、生活援助、備品・衣料品管理、レクリエーション、ターミナルケア
2. 生活相談員、ケアマネジャーによる介護相談、生活相談、施設ケアプランの作成、金銭管理
3. 機能訓練指導員による集団・個別リハビリ、マッサージ、アクティビティ活動
4. 管理栄養士による栄養管理、摂取状況に応じた低栄養改善、献立作成、食材発注
5. 看護師による健康管理、服薬管理、感染予防、医療機器管理、ターミナルケア
6. 医師による健康管理、病状管理、急変時対応、ターミナルケア、定期的な診療

【利用者定員】入所 69 名

短期 9 名（併設特養の空きベッド利用）

【居室内訳】入所●4 人部屋 13 室 ●2 人部屋 1 室 ●個室 15 室 ●静養室 1 室

短期●2 人部屋 2 室 ●個室 5 室

【職員体制】ケアワーカー、看護師、機能訓練指導員、管理栄養士、
生活相談員兼施設ケアマネジャー、非常勤医師

職種	常勤換算数
施設長	1
所長（兼務）	1
生活相談員	1
介護支援専門員	1
管理栄養士	1
機能訓練士	1.4
医師	0.55
看護師	4.4
介護職員	30.8
介護補助	3.0
事務員	1.8
計	46.95

Ⅲ. 運営方針

運営基準を順守し、利用者の尊厳を守り、利用者の自尊心を尊重し、日常をいきいきと楽しめる豊かな生活が送れるよう、多職種連携により自立支援を行います。また、人生の終焉を迎えるまで、最善の生（ライフ）を生きることを支えます。

Ⅳ. 重点目標

1. 安定した経営の維持
2. 人材確保（採用・定着・育成）・負担軽減
3. 安心・安全に暮らせるように生活環境を整え、安全対策の推進を図ります。
4. 「低栄養」や「疾病」などが重症化しないように多職種と連携し、個人に合わせた食事の提供を目指します。
5. 終末期を迎える利用者やご家族に安心して終焉を迎えられる場を提供します。

V. 具体的な取り組み

1. 安定した経営維持

- (1) 目標稼働率 特養：100%、ショートステイ：115%以上を常に維持します。
- (2) 各種委員会・係を見直し、必須研修・計画書の作成・LIFE データ入力を正確に行い、請求漏れを防ぎます。
- (3) 認知症専門ケア加算や若年性認知症加算、生産性向上推進体制加算など、出来る限り算定します。
- (4) 先を見通して特養待機者を確保し、空床発生前に家族や関係機関への事前調整など見える化を進め、機能的に行動し、空床期間の短縮を図ります。
- (5) 利用者・職員の健康管理を行い、体調不良の早期発見に努め、入院や感染症の予防を徹底します。

2. 人材確保 （採用・定着・育成）・負担軽減

- (1) 介護従事者の募集は、加算要件に必要な資格者を優先して行います。
- (2) 見守り機器等のテクノロジーの導入を検討し、職員の負担軽減を図るために業務改善を進め、働きやすい職場づくりを行います。
- (3) リーダー層を中心に職員の知識・技術の習熟度を確認し、不安や疑問点がないかを確認しながら働く環境を整えます。
- (4) 接遇マナー研修を実施し、「相手を尊重する気持ち」や「思いやりの気持ち」を視点に置いた職員教育を行います。
- (5) 介護のプロとして訓練された職員が、利用者のために正確にサービスを提供し、感謝される職員教育を進めます。

3. 安心・安全に暮らせるように生活環境を整え、安全対策の推進を図ります。

- (1) 感染症及び食中毒を想定して訓練を定期的に行い、マニュアルを見直します。
- (2) 町会との連携を強化し、地震・火事を想定した防災訓練や非常食・防災設備器具の在庫管理・自主点検を定期的の実施します。
- (3) 日中・夜間を想定した避難訓練、通報訓練などを実施し、有事の際は迅速に行動できるよう実践的な訓練を行います。
- (4) 「気づき」を持てる職員を育成し、クレーム対応を迅速に行い、クレームか

らリピーターにつなげられる人材を育成します。

(5) 居室等の環境整備を定期的に行い、事故防止に努めます。

(6) 転倒や離棟の危険性が高い利用者の行動範囲や癖などを把握し、生活環境を整えて事故防止に努めます。

4. 「低栄養」や「疾病」などが重症化に陥らないように、多職種と連携し、個人に合わせた食事の提供を目指します。

(1) 季節感のある行事食、旬な食材を使い、栄養バランスよく色彩豊かな心が和む「食」を原則とし、変化のある楽しみがもてる「食」を提供します。

(2) 摂食・嚥下障害の方の経口維持ができるよう、看護師・歯科医師などと協同し、利用者の栄養状態や疾病の改善及び食生活の向上を図ります。

(3) 「食」の充実と安全を守るため、定期的に委託業者との給食会議を開催し、イベントの開催や効果的な業務連携ができる体制を強化します。

(4) 低栄養改善のため、委託業者の完調品を用いた新食事サービスの提供を開始します。

(5) 利用者には栄養状態、体重の増減、食事摂取量を把握し、食事量の見直しや補食の提案等を行い、褥瘡・低栄養の改善を図ります。

5. 終末期を迎える利用者やご家族に安心した終焉の場を提供します。

(1) ご家族への精神的負担の緩和支援や職員への看取り介護に関する研修を行い、ケアの統一を図ります。

(2) 終末期の利用者の容態変化に留意し、ご家族に丁寧に説明し、意向確認を繰り返し行い、終末期を支援します。

(3) 終焉の時まで、楽しみや希望のある日々を過ごせるよう寄り添うケアを行います。

(4) 施設での看取りは、ご家族と共に行い、できるだけ心残りがないようご家族の希望に沿って対応します。

(5) グリーフケアを丁寧に行い、ご遺族の悲嘆の軽減を図り、新たな人生へ踏み出せるよう支援します。

Ⅵ. ボランティア活動

ボランティアの協力を得ながら地域と密に連携を図り、利用者の生活に活気あるケアを提供します。

ボランティアによる月間行事

毎日（月～土）	入浴介助（ドライヤーかけ） 洗濯物たたみ・食事介助・繕い物
毎月・不定期	書道・リズム体操・フラダンス・カラオケ 傾聴ボランティア・歌唱・レクリエーション

Ⅶ. 年間行事

毎月「行事のおしらせ」を発行し利用者が楽しめる企画を提供します。

月	行事名（施設内）	町会行事（予定）
4月	お花見弁当、バスハイク（桜）	
5月	母の日イベント	
6月	父の日イベント、バスハイク（紫陽花）	茂呂ポイントラリー
7月	夏祭り（納涼祭）	キッズフェス
8月		盆踊り
9月	敬老祝賀会、地震想定訓練	お祭り・桜寿会
10月	秋の実り弁当、利用者健康診断	センター祭り
11月	バスハイク（紅葉）	餅つき、小竹小祭り
12月	クリスマス音楽会・餅つき	桜寿会
1月	新年会、バスハイク（初詣）	
2月	節分イベント	
3月	お花見、火災想定訓練	防災訓練・桜寿会

VIII. 研修計画

チームケア向上のため知識、技術力のスキルアップを目指します。

研修内容（外部）	
中堅職員研修	介護
チームリーダー研修	リーダー層
利用者の異変にすぐ気づけるようになる	介護
感染対策リーダー養成研修	看護師
高齢者虐待防止研修	全職員
介護職員スキルアップ研修	介護
認知症対応力向上研修	看護師
しない・させない施設虐待	全職員
介護報酬改定と新しい栄養評価基準	栄養士
介護報酬事務に関する研修会	事務員
人権研修（Ⅰ）・（Ⅱ）	全職員
チームマネジメントを学ぶ研修会	介護
年間	たん吸引研修、認知症実践者研修、認知症基礎研修

以上

こもね在宅サービスセンター

I. 事業目的

在宅で生活する要介護者、認知症の方、精神障害の方、また難病等で常時介護を必要とする利用者が、そ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生活機能の向上を目指し、必要な日常生活援助及び機能訓練、医療的ケア、認知症ケアを行います。利用者の社会的孤独を解消し、住み慣れた地域で生活が継続できるよう支援します。また、介護者の身体的及び精神的負担の軽減を図ることを目的とします。

II. 運営方針

利用者が生き生きと生活し、豊かな楽しみが味わえる居場所を提供します。また、重度化する利用者へ専門的ケアを提供し、安心して利用できる質の高いサービスを提供します。

III. 重点目標

1. 利用者ニーズに合わせたサービスを提供し、集客力を高めます。
2. 日常生活動作ができるだけ自立できるよう個別機能訓練を強化します。
3. 認知症や医療的ケアが必要な方でも安心して利用できるよう個別対応を重視します。
4. 利用者や職員がいつも明るく元気な居場所を作ります。

IV. 具体策

1. 利用者ニーズに合わせたサービスを提供し、集客力を高めます。
 - (1) 1日の利用者数を最低 23 名に定着させます。
 - (2) 短時間利用者への入浴も臨機応変に対応します。
 - (3) 外出や散歩などのアクティビティ活動を充実させます。
 - (4) 調理や手作り作品など、達成感を感じられるプログラムを提供します。
 - (5) 秋の桜川まつりに出展できる共同作品を作成します。
 - (6) 担当者会議や研修会などに積極的に参加し、広報活動を行います。

(7)「チーム小茂根」の力を借りて連携を図り、集客に努めます。

2. 日常生活動作ができるだけ自立できるように個別機能訓練を強化します。

(1) 個別機能訓練計画を策定し、できるだけ個別ニーズに沿ったリハビリを実施します。

(2) 機能改善目標を明確にし、機能的に個別訓練を実施します。

(3) 定期的に機能評価を行い、継続的に訓練指導を行います。

(4) 室内ばかりではなく、室外での歩行訓練も取り入れ、メリハリのあるプログラムを提供します。

(5) 拘縮の強い方には、マッサージ師が快適なマッサージを提供します。

3. 認知症や医療的ケアが必要な方でも安心して利用できるよう、個別対応を重視します。

(1) 利用者の状況を把握し、適切なケアを提供します。

(2) 職員間で情報共有をタイムリーに行い、安全・安心なケアを提供します。

(3) 感染対策に留意し、感染予防を行います。

(4) 認知症について専門研修を強化し、認知症の方が安心して利用できるよう環境を整えます。

(5) 医療的ケアが安全に提供できるように、職員教育及び環境整備を行います。

4. 利用者や職員がいつも明るく元気な居場所づくりを行います。

(1) 利用者や職員の健康管理に留意し、健康な職場づくりを進めます。

(2) 利用者からの提案や意見を聞き、参加型プログラムを実施します。

(3) ボランティアの力を借りて、外出や花壇づくりなど活動的なプログラムを提供します。

(4) ピアノや三味線など職員の特性を生かしたリラクゼーションプログラムを提供します。

(5) 時間外勤務を削減できるように、運行計画の見直し及び人員補充を行います。

V. 職員体制

(2025 年4月現在)

業務内容	勤務形態	人数（常勤換算）
管理者	常勤（兼務）	0.5 名
所長	常勤	0.5 名
相談員	常勤	1.0 名
介護職	常勤	1.0 名
	非常勤	6.5 名
看護師	常勤	1.0 名
看護職（機能訓練指導員）	非常勤	1.0 名
機能訓練指導員	非常勤	1.5 名
機能訓練指導員（看護師含）	非常勤	0.6 名
運転手	介護職員は運転手を兼ねる	
事務職	非常勤	0.4 名
計	-	14.0 名

VI. 営業日

営業日	月曜日 ～ 土曜日 (祝日を含む)	9:00～17:00
休日	日曜日及び年末年始 (12月30日～1月3日)	

VII. 営業エリア

<板橋区>

小茂根 1～5 丁目・大谷口 1～2 丁目・大谷口上町・大谷口北町・向原 1～3 丁目・桜川・大山町、大山西町・幸町・仲町・弥生町・大山金井町（1～10 番地除く）・東新町

<練馬区>

羽沢 1～3 丁目・小竹町 1～2 丁目・桜台 2 丁目

※上記以外のエリアは相談対応します。

Ⅷ. 年間研修計画

リモートを中心とした法人内教育を活用して感染症から身を守る知識と危機意識を高める内容とします。

	研 修 内 容
4月	倫理及び法令遵守 接遇マナー 感染症の知識と予防
5月	プライバシー保護 認知症ケア 手指消毒の方法と実際
6月	感染症対策 緊急時・事故発生時の対応について
7月	身体拘束 ハラスメント・熱中症予防と手当
8月	非常災害時の対応 救急対応の知識
9月	ターミナルケア 医療知識
10月	介護保険関係法令について
11月	メンタルケア
12月	プライバシー保護について
1月	非常災害時の対応
2月	看取り介護について
3月	

Ⅷ. その他の事業

1. 実習生の受け入れ

介護学生ばかりではなく、看護学生、中学生の職業体験など次世代を担う人材育成を支援し、新規採用者やボランティア人材を発掘する機会を作り、様々な人材が交流できる場作りを行います。

2. 事故防止・苦情処理への対応

感染症 BCP、自然災害 BCP を基に、継続的に事業運営が続けられるよう定期的に訓練を行います。また、介護事故、交通事故を防止できるよう職員の安全教育を実施します。同様に、ハラスメント防止に努めます。

苦情対応は、速やかに誠意をもって行い、再発防止に努めます。

3. ボランティア及び講師の受け入れ

感染対策を行い、積極的にボランティアの受け入れを進めます。特に、囲碁や将

棋、ストレッチ運動、習字、絵手紙、演芸などの趣味活動や、介護補助業務などの生活援助、語り部や傾聴ボランティア、調理（ラーメン、デザートなど）ボランティアを募集します。

また、新年度は、外出プログラムを活発化し、活動的な日常が味わえる場所づくりを進めるために、同行援助ボランティアを募集します。

以上

こもねヘルパーステーション

I. 事業目的

1. 介護保険法に基づき、訪問介護員は、要支援者及び要介護者（利用者）の自立支援を念頭に置き、利用者の自宅を訪問し、ケアマネジャーが作成する「居宅サービス計画書」に沿って「訪問介護サービス計画書」を作成し、利用者や介護者の尊厳を尊重し、生きがいや役割を持って在宅生活が継続できるよう身体介護、生活援助等を提供します。また、介護保険サービスで利用できないサービス等の検討（保険外サービス等）も行い、住み慣れた地域で安心して継続的に暮らせるよう支援します。
2. 障害者総合支援法に基づき、障がい（児）者が可能な限りその居宅において有する能力に応じ、自立した日常生活または社会生活を営むことができるよう訪問介護員が利用者宅を訪問し、居宅介護や通院介助、地域支援サービスを提供します。

II. 運営方針

1. 各利用者の有する能力に応じた自立した生活ができるように支援します。
2. 要介護状態等の軽減および悪化予防を図るために、訪問介護の専門性を生かした在宅介護サービスの提供を行います。
 - (1) 利用者の在宅生活が快適に過ごせるよう、十分な傾聴を行い、支援内容を利用者や家族と相談しながらサービス提供を進めます。
 - (2) 介護保険制度では提供できない介護サービスを提案し、保険外サービスの拡充を図ります。
 - (3) 障害サービスを積極的に受け入れ、サービス対象者が高齢になっても継続して利用できるよう、サービスの充実を図ります。
 - (4) ライフワークバランスを考慮し、業務の効率化・合理化を図り、サービス提供責任者や訪問介護員（ホームヘルパー）と共に継続して活動できる体制を作ります。
 - (5) 感染予防対策を厳重に実施し、サービス提供が止まらないよう努めます。

Ⅲ. 重点目標

1. 収入の安定化

- (1) サービス提供責任者 3 名体制で、利用者数 120 名を確保します。
- (2) サービス月間提供時間目標を、ホームヘルパーの契約時間 100%を目指します。
- (3) 身体介護、身体生活介護を主として、様々なサービスの受け入れを行い、新規獲得を図ります。
- (4) ケアマネジャーと顔の見える関係づくりを積極的に行い、連携強化を図り、新規獲得を進めます。
- (5) 介護保険では利用できないサービスについては、保険外サービスでの提供を強化し、利用者が在宅生活を継続できる体制を整えます。
- (6) ホームヘルパーの増員を目指し、職員募集を強化します。

2. 人材育成

- (1) 「笑顔と気働き」(相手の意を読み取り、先回りして意を現実のものとして差し上げる策を持つこと)という加賀屋流接客術を利用者サービスに取り入れ、介護サービスのプロとして質の高いサービスを提供できる人材教育を行います。
- (2) 定例会を定期的 to 実施し、ヘルパーステーション内での情報共有や事故防止に向けての指導等を行います。
- (3) スタッフ全員の年間計画を立案し、それぞれが目標達成できるよう、研修等を行い、専門性の向上を図ります。
- (4) サービス提供責任者がホームヘルパーへ在宅で求められる介護技術および調理等を実践的・計画的に指導し、他事業所との差別化を図ります。
- (5) 虐待防止・ハラスメント研修を強化し、「尊厳」を重視した人材教育を行います。
- (6) スタッフそれぞれの能力に応じた研修等が行えるよう助言、指導を行います。

3. 働きやすい環境づくり

- (1) 年 1 回、ホームヘルパー、サービス提供責任者と所長との面談を行います。
- (2) 定例会実施時に、ホームヘルパー同士が相談できる場を提供します。
- (3) ホームヘルパーがサービス提供時に不安に感じていることや利用者宅での指導、また助言が必要な場合は、サービス提供責任者が積極的に同行訪問を行います。必要に応じて担当ケアマネジャーへサービス内容の相談や提案等を行います。

4. 事故予防

- (1) 自転車での移動距離を考慮し、時間配分に無理がないよう、ヘルパー個々の状況にあったサービス提供先の選択をします。
- (2) ホームヘルパーの派遣漏れ、訪問漏れがないよう、マニュアルに沿って確認を行います。
- (3) 個人情報の管理を徹底し、記録用紙やステーションへの報告等について十分に注意します。
- (4) 感染症や地震等の自然災害時でも途切れることのないサービス提供ができるよう、業務継続計画（BCP）を作成し、訓練を行います。

IV. 職員体制

業務内容	常勤	非常勤	資 格	計
所 長	1 名		看護師・介護支援専門員	1 名
サービス提供責任者	3 名		介護福祉士	3 名
訪問介護員 (ヘルパー)	1 名	21 名	介護福祉士 介護職員初任者研修課程修了者	16 名 6 名

V. 運営日および営業時間

	通常時間帯	夜間
年中無休	8:00～18:00	18:00～22:00

Ⅵ. サービス提供地域

板橋区（大谷口 大谷口上町 大谷口北町 大山町 大山金井町 大山西町 大山東町 上板橋 中板橋 熊野町 小茂根 幸町 栄町 桜川 東新町 常盤台 南常盤台 仲宿 仲町 中丸町 東山町 向原）
練馬区（小竹町 羽沢 桜台 栄町 氷川台 旭丘）

Ⅶ. 年間研修計画

1. 研修目標

利用者の「生活の質」が保てるよう、介護技術面や基本的姿勢を重視し、専門性を強化できるよう、ヘルパーの個別性を引き出せる研修計画に沿って実施します。

2. サービス提供責任者・ヘルパー内部研修

法人内サービスに準ずる（介護職研修、マナー研修、リスク研修、感染症対策研修等）

Ⅷ. 事業内容

サービス提供責任者の責務と業務の推進

サービス提供責任者 3 名体制で、運営基準第 28 条第 3 項に掲げられている責務と対応方法を適切に実施します。

	求められる責務	内容 ・ 方法
1	利用者申込に係る調査	・ 事前訪問 ・ アセスメントに基づく利用者に対する必要な援助内容の把握
2	利用者の状態の変化やサービスに関する意向を定期的に把握すること	・ 訪問介護計画書（含予防）作成 ・ 再アセスメント ・ 利用者満足度
3	サービス担当者会議に出席し居宅介護支援事業者と連携を図る	・ 情報提供、収集 ・ 提案、協議、調整依頼
4	訪問介護員に対し具体的な援助目標及び援助内容を指示すると共に利用者の状況について情報を伝達すること	・ 訪問介護計画書における援助目標、援助内容の具体化 ・ 訪問介護員に対する具体的な情報伝達の方法（文書・口頭）
5	訪問介護員の業務の実施状況を把握すること	・ 記録、口頭報告 ・ 終了報告、同行訪問 （報告、相談に対する評価、指示）
6	訪問介護員の能力や希望を踏まえた業務管理を実施すること	・ 働く意欲の醸成、バーンアウト防止 ・ 資質向上、評価
7	訪問介護員に対する研修、技術指導を実施すること	・ OJT、OFF・JT の効果的、計画的実施（年間研修計画） ・ 月 1 回の定例会の充実化 ・ 研修効果の評価、フィードバック
8	その他のサービス内容の管理について必要な業務を実施すること	・ 苦情、事故対応 ・ 記録整理、実績管理

Ⅸ. サービス内容

1. 身体介護

- ・食事介助 見守り 部分介助 全介助など
- ・入浴介助 見守り 衣類の着脱 部分介助 全介助など
- ・部分浴 手浴 足浴 陰部 臀部など
- ・排泄介助 ポータブル（移乗）オムツ交換 トイレ誘導など
- ・移動介助 体位変換 移乗・移動介助 外出介助など
- ・服薬介助 服薬確認
- ・自立支援 ともに行う調理、家事、買い物 自立への声かけと見守りなど

2. 生活援助

- ・買い物 生活必需品、日用品の買い物 薬の受け取りなど
- ・調理 料理の下ごしらえ 朝食・昼食・夕食の調理 配膳 後片付けなど
- ・清掃 住居の掃除 準備 後片付け ゴミ出しなど
- ・洗濯 衣類 の洗濯 乾燥（物干し） 取り入れと収納 補修など
- ・寝具の手入れ シーツ・カバーの交換 布団干し ベッドメイキングなど

3. 障害者総合支援法に基づく障害福祉サービス

- ・身体介護 居宅介護 通院介助等
- ・同行援護 移動支援
- ・地域生活支援

4. 保険外サービス

- ・介護保険では対応できないサービス
同居家族がいる際の掃除 院内付添介助 入院中の洗濯 散歩 話し相手
見守り 同居家族の調理 要介護状態ではない方に対する生活支援など

以上

こもね訪問看護ステーション

I. 事業目的

乳幼児から高齢者まで幅広い在宅療養者に対して、自宅等へ看護師が訪問し、病状観察、介護予防、生活リハビリテーション、医療処置、緊急時の対応、ターミナルケア等の訪問看護サービスを提供します。

また、介護者に対して介護・生活相談及び健康相談を行い、安心して在宅生活を続けられるよう支援します。利用者や介護者がより快適に生活できるよう、病院や地域の医療施設、介護事業者、健康福祉センター、福祉事務所等の関係機関との連携を丁寧に行い、スムーズにサービス調整を図ることを目的とします。

II. 運営方針

1. 利用者の人格を尊重し、自分らしく生きることを支え、自己決定が行えるよう支援します。
2. 利用者の秘密を厳守し、個人情報の取扱いには十分注意します。
3. 地域の人々から親しみを持って迎え入れられ、信頼される訪問看護ステーションを継続します。
4. 訪問看護師等のヒューマンエラーに留意し、安全を確保します。
5. 小児や精神疾患等の利用者を積極的に受け入れ、地域特性を生かしたサービスを提供します。
6. ターミナルケア・医療依存度の高い方・緊急時への対応を訪問看護職員全員ができるように、専門技術や介護職への医療面での指導等の業務体制を構築します。
7. 地域や法人内の事業所との連携を強化し、新規利用者の獲得を積極的に進め、安定した経営を継続します。
8. 職員がやりがいを感じ、向上心を持ち、専門性の高い職場環境を作ります。
9. 医師や介護支援専門員、保健師等、多職種連携を図り、顔の見える関係を築きます。
10. 使用物品を大切に扱い、支出を抑制します。

Ⅲ. 重点目標

1. 事業収益の増加による経営の安定化

- (1) 上期で 90 名、下期で 95 名まで利用者数を増員します。
- (2) 24 時間体制加算（緊急時訪問看護加算）加入率 60%以上を維持します。
- (3) 職員 1 人当たり月間訪問件数を常勤職員は 100 件以上行います。
訪問サービス内容は、短時間訪問は 1 日 1 人当たり 1 件とし、1 日 5 件訪問を実施します。
- (4) 営業日以外の祝日等の訪問は、訪問調整を行い、訪問日前後や当日に訪問を振り分け、定期的な訪問を継続できるよう調整します。
- (5) 病院や居宅介護支援事業所へ職員それぞれが毎月出向き、職員全員の顔を知っていただき、顔の見える関係を構築し、新規利用者獲得を目指します。
- (6) 事務職員と協力し、請求業務でのミスを防止します。

2. 看護師の専門性強化

- (1) 年間計画を立案し、訪問看護協会等の専門研修（皮膚創傷処置、リスクマネジメント、栄養管理等）への参加を行います。
- (2) 法人内研修、特に業務継続計画、虐待防止、ハラスメント研修等への参加を行うことで、算定要件を満たす研修への参加を勧めていきます。
- (3) ステーション内での情報共有を図り、職員全員で専門性の強化を図ります。

3. 地域連携

- (1) 地域の健康福祉センターへ出向く、あるいは電話等で保健師等との情報共有を図ります。
- (2) 居宅介護事業所や近隣の病院、医院、連携室等と情報共有を行い、利用者が受診や入院した際のスムーズな連携を図ります。

4. 人材育成

- (1) 定期的な面談を行い、働きやすい職場づくりを進め、離職率の低下を目指します。
- (2) 毎日全ての訪問終了後に職員全員で振り返りを行い、情報共有を図り、必要に

応じて指導や助言ができる環境づくりを行います。

(3) 訪問看護師として、多職種連携や新規受け入れからターミナルケアまで継続して対応できる職員育成を進めます。

(4) 業務継続計画（BCP）に基づき、感染症や自然災害が発生した際でも継続的に訪問看護サービスを提供できるよう研修を行い、訓練を実施します。

(5) ハラスメント防止、虐待防止に留意し、早期発見や対応ができるよう教育します。

IV. 職員体制

	資格	勤務体系	人数（名）
所長(管理者)	看護師	専任	1
訪問看護師	看護師	専任(常勤)	4
訪問看護師	看護師	専任(非常勤)	1
リハビリ担当	理学療法士	専任(非常勤)	0
リハビリ担当	作業療法士	専任(非常勤)	0
合計			6

V. 研修計画

1. 研修目標

専門性を高め、また、最新の医療体制等の知識を深め、様々な状態に対して訪問看護サービスを提供できるステーションを目指します。

月	外部研修	備考
4月		
5月	虐待防止	
6月	ハラスメント防止	
7月	リスクマネジメント	1名
8月		
9月	フットケア	1名
10月	災害BCP	
11月	褥瘡ケア	1名
12月	退院カンファレンスや退院支援	1名
1月	感染症予防	
2月	メンタルヘルスケア	1名
3月	ターミナルケア	

VI. 営業日及び営業時間

営業日	営業時間
月曜日～金曜日	午前9時～午後5時
土・祝日・日曜日	休日
年末年始（12月30日～1月3日）	休日

ただし、365日24時間連絡対応を実施しており、契約者のみ上記の時間外でも必要な状態により訪問看護サービスを提供します。

VII. 営業地区

板橋区一部・練馬区一部・豊島区一部

VIII. 利用料金

- ・ 介護保険利用による一部負担（交通費は不要）
- ・ 医療保険利用による一部負担及び交通費
- ・ 各種医療助成制度利用可能

IX. 事業内容

1. 主治医が訪問看護を必要と認めた方で在宅療養が可能な方に、主治医の指示書により訪問看護を提供します。また、病院からの外泊時でも主治医が必要と認めた方の訪問看護を提供します。

2. サービス内容

病状の観察、医療機器装着者の看護、医療機器管理および指導、褥瘡処置、認知症の看護、精神障害者の看護、小児の看護、難病の看護、リハビリテーション（呼吸器疾患患者の呼吸リハビリを含む）、ターミナルケア、清拭・入浴介助等保清に関する介助、医療・介護相談、介護者の健康管理、医療機関・医師との連絡調整などを行います。

3. 訪問形態

電動自転車により、看護師が一人で利用者宅を訪問します。

4. 訪問時間

1回の訪問時間は、20分～1.5時間までとし、2時間を超えない。2時間を超えた場合は、実費負担とします。

5. 実習生（看護学生等）の受け入れ

実習生指導ができる職員の育成を行い、受け入れ体制を十分に考慮し、実習生の目的に合わせた実習内容のプランを組み立て、その育成にあたり、学校との連

携を十分に図り学習できる環境を整えます。

6. 事故防止、苦情処理への対応

事故の詳細な分析（ヒヤリハットレポート、事故報告書、ミーティング等）を行うことで原因を追求し、繰り返し起こらないよう対策を検討し事故再発防止に努めます。また、職員間の OJT 教育を行い、職員間でフィードバックし、研修等の機会を利用して周知徹底を図ります。苦情処理に関しては連絡票等を活用し、経時的な記録とともにその問題点を明確にし、サービスの向上に努めます。

以上

こもね介護計画センター

I. 事業目的

在宅における虚弱状態の方、要介護状態の方、また、その家族等ができる限り住み慣れた地域で安心して、自分らしい生活を送ることができるよう、将来を見越した支援を目的とします。

II. 運営方針

1. ケアマネジャーが利用者の尊厳を守り、ニーズを十分に把握し、要介護状態の軽減・維持を図り、在宅生活が満足できるよう柔軟性のある居宅サービス計画を作成します。
2. 利用者および家族との信頼関係を構築し、同時に個人情報の管理を厳重に行い、信頼に応えられる事業所運営を継続します。
3. 利用者の持っている潜在能力を引き出し、「ニーズにあったプランの立案」、「適正・適切なサービス利用」、「状況に応じたモニタリング・見直し」の充実を図ります。利用者と共に利用者本人の意思を反映したケアプランを作成し、生活目標、健康目標に向けて取り組んでいけるようわかりやすく説明します。また、在宅生活の継続ができるよう「自立支援」を念頭に、生活への意欲を高められる支援を行います。
4. 利用者の将来の家族像や終末期の過ごし方を意識した導入（インテーク）を心がけ、「共に生ききる」意欲が引き出せるケアマネジャーを育成します。
5. 事業所運営の安定維持に努めるため、地域の関連機関や医療機関へのアプローチの強化を図ります。
6. 法人内連携を強化し、質の高いサービスが提供できるよう働きかけます。
また、地域の関連機関や地域住民、民生委員の方との協力体制を築き、医療との連携を強化し、重度の方やターミナルケアが必要な方でも住み慣れた地域で安心して生活できる環境を構築します。また、医療依存度の高い利用者やターミナルケア、難病、生活困窮者、ヤングケアラー、認知症の方や困難事例の受け入れを積極的に行い、各制度の理解を深めていきます。

Ⅲ. 重点目標

1. 常勤職員が要介護利用者 38 件、要支援利用者 6 件のケアプランを受け持ち、経営の安定化を図ります。
 - (1) 地域包括支援センターへ土日祝日の相談、訪問対応が可能であることは周辺の地域包括支援センターに既に周知されており、引き続き柔軟な対応を継続し、受託件数の増加を図ります。
 - (2) 地域包括主催の研修会や連絡会議等への情報収集及び参加により関係構築に努め、主任ケアマネジャー連絡会、他事業所と共に行う事例検討会への参加を通じてネットワークづくりを進めます。
 - (3) 職員全員が自身の受け持ち件数や事業所予算を意識し、新規相談への対応を進めていきます。
 - (4) 生産性、収益性を高めるために、何らかの影響で利用者数が減少する時期を予測し、実績を保てるように先を見据えた事業運営を行います。
 - (5) 法人全体の生産性と収益性を鑑み、事業所運営を行います。
2. 看取り期における本人の意思に沿ったケアプラン作成を行います。
 - (1) 看取り期における本人の意思を尊重し、ACP を意識したケアプランを作成できるよう、本人の価値観や考え方を理解し、関係作りを進め、人生の最終段階について、できるだけ早い時期から「自分らしく生ききる準備」を行い、ご家族や関係者を交えて話し合いの場を作り、寄り添うケアを推進します。
 - (2) 事例の振り返りや関わり方のタイミング、サービス導入のタイミング、遺族へのグリーフケア等を共有します。
 - (3) 事業所内で共有し、終末期のかかわり方についてステージやプロセスを見える化（フローチャート）し、ケアマネジャーの基準能力を向上させます。
3. 課題を抱えるケースへのアセスメント強化と課題共有によるマネジメント力アップを図ります。
 - (1) 認知症、難病、障害、ご家族支援など多様な課題を抱えるケースに対して、適切なケアマネジメントができるよう、ケース検討の場を作り、課題を掘り下げ解決に向けた取り組みを行います。
 - (2) 給付対象となる介護サービスに偏ることなく、必要に応じて、多様なインフォーマルサービスが包括的に提供されるよう、利用者本位の居宅サービス計

画を作成します。

- (3) 専門職として高齢者の病気の理解や看取りも視野に入れたアセスメントを適切に行えるよう、研修参加の機会を作り、事業所内での情報共有を行います。
- (4) 主任ケアマネにおいては、自主勉強会である「気づきのスーパービジョン」を活用した事例検討会への参加を進め、ファシリテーターとしての役割が担えるよう実践の機会を作ります。

4. 感染症 BCP 及び自然災害 BCP に沿って訓練を実施し、利用者・職員の安全を守ります。

- (1) 引き続き、職員の体調管理、感染予防に努め、職員自身とご利用者の安全を守ります。
- (2) 体調の悪い職員は無理せず休むように勧め、担当職員が不在でも対応できるよう、職員間の情報共有を行い、スムーズに対応できるよう努めます。
- (3) 事業継続計画（BCP）を進めるとともに、求められている研修・訓練の場を作ります。
- (4) 感染症委員会及び防災委員会に参加し、BCP の更新及び訓練計画に参画します。

5. 人材確保・育成を進め、事業の安定を図ります。

- (1) 現状の人員不足の解消を進めるため、事務所との連携を図り、求人活動を進めます。また、地域の居宅支援事業所やサービス事業所の人員動向を注視し、見込みのある人材については自社の紹介を進めます。
- (2) 在職期間の長い職員が多くなり、ケアマネジメントにおいて求められるスキルは充足しています。更なるステップアップとして上位資格の取得や指導できる人材育成を進めます。

6. チーム小茂根が実践できるよう、各事業所への情報発信と連携強化を図ります。

- (1) 法人内連携を意識し、サイボウズを活用して法人内サービスとの連携を進め、利用者満足度の高いサービスが提供できるようサービスの向上を目指します。
- (2) 法人内サービスへの情報発信や情報共有を行い、各サービス事業所が自社サービスのビジョンを打ち出せるよう、連携会議等において支援体制の構築を進めます。また、介護サービスのみならず、地域の特性や社会資源等に関する情報

共有を進めます。

- (3) 他事業所のサービス内容など優れた点については、法人内へ情報共有を行うとともに、サービス内容や処遇において必要なことはリクエストシートを用いて、各部署への提案を行い、改善を働きかけます。

7. ハラスメントの防止及び虐待防止に努めます。

- (1) ハラスメント委員会及び虐待防止委員会に所属し、ハラスメントの意味や現在進行中の法人のハラスメント対策について理解し、職員間で共有します。
また、虐待についても理解し、加害者や被害者にならないための知識を共有します。
- (2) カスタマーハラスメントについて理解し、職員の安全を守ります。

IV. 職員体制

主任介護支援専門員 3名

介護支援専門員 3名

V. 営業時間

平日 月曜日～土曜日	午前9時～午後5時まで
祝日・日曜日	午前9時～午後5時まで
年末・年始 (12月30日～1月3日)	※電話での相談のみ 午前9時～午後5時

※営業時間以外は 転送電話により 24 時間連絡可能な体制とします。

VI. 営業地域

- ・小茂根・大谷口・大谷口上町・大谷口北町・向原・上板橋・桜川・東新町・東山町・南常盤台・仲町・大山町・大山西町・幸町・弥生町・中板橋
- ・練馬区 小竹町・羽沢・氷川台
- ・豊島区 千早4丁目・千川2丁目
- ・練馬区 小竹町・羽沢・氷川台
- ・豊島区 千早4丁目・千川2丁目

Ⅶ. 事業内容

介護保険法により、居宅介護支援事業所として在宅における要介護者に対して、介護保険申請代行、サービス計画作成、サービス調整、介護保険給付管理、介護相談等を行い、保険・医療・福祉サービスが総合的にスムーズに利用できるよう各関係機関との連絡調整を行います。介護予防支援及び介護予防ケアマネジメント業務を一部委託します。

Ⅷ. 研修計画

1. 内部研修（年6回）

研修目的：高齢者とその家族を守るための制度理解と学習を進めます。

	研修内容
5月	高齢者虐待防止に関する研修
7月	障害、難病等への支援、他制度に関する研修
9月	生活困窮者、ヤングケアラー等への支援、他制度に関する研修
11月	事業継続のため防災研修、訓練
1月	権利擁護に関する研修
3月	認知症ケア研修

・ミーティング（週1回）：利用者やサービス事業所の情報、留意事項等に関する伝達・共有を行います。

以上

桜川地域包括支援センター

I. 事業目的

高齢者・障がい者・子どもなど全ての人々がつながることで、一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創り、高め合う社会「地域共生社会」の実現に取り組みます。「支える側」「支えられる側」の関係を超えて、誰もが役割を持ち、お互いが配慮して支え合うことで、困難を抱えるあらゆる人が孤立せずに、住み慣れた地域で生活を送ることができる地域づくりを行います。

制度や分野ごとの「縦割り」をなくし、地域住民や地域の多様な機関とつながりを持ち、個人や世帯単位で複数分野の課題を抱え、総合的な支援を必要とする困難ケースの支援を行います。高齢者の生活や体の状態の変化に応じて、また世帯全体をケースとして捉え、必要な機関・法人内サービス事業所と連携協力し、問題解決の支援を迅速に行います。

II. 運営方針

1. 「地域共生社会」の構築を推進します。

高齢者・障がい者・子どもなど全ての人々が住み慣れた地域で安心して暮らせるよう、地域住民と密接な関係を保ち、情報提供と相互協力を行います。また、身近な地域での支え合いの仕組みや地域住民が互いに助け合う仕組み作り、世話をする人・される人の枠組みを外し、全ての人々が役割を持てるような居場所づくりに取り組みます。また、地域包括ケアを推進できるよう、「支え合い会議桜川」へ積極的に参加し、地域課題を明確化し、暮らしやすい地域づくりを進めます。

2. 介護相談のみならず、お年寄りや地域住民の「心のよりどころ」として責任を担います。

圏域では戸建てが多い中で古いアパートも点在し、坂道が多く、一部地域を除き商店街まで遠い地域です。また、町会やシニアクラブへの参加者が少なくなっていることで、高齢者が孤立しやすい地域となっています。地域には精神病院もあり、様々な障害を持ちながら生活している方も多く見られます。

縦割りのシステムでは解決しない複合的な課題を抱える高齢者世帯への適切で総合的なアセスメントにより問題を把握し、介護や支援が必要になっても、生きがいと役割を持って自立した生活が送れるよう支援します。複合的な課題を明確にして将来

を予測し、利用者にとって適切な時期に制度・サービスが利用できるよう、各機関・法人内事業所と連携・協力して支援に取り組みます。また、地域公益活動委員会と連携し、サロン活動や世代間交流の場作りを推進します。

Ⅲ. 重点目標

1. 基準人員を確保し、適正な職場環境を整えます。

- (1) 主任ケアマネジャー、社会福祉士、看護師の 3 職種のほか、生活支援コーディネーター、認知症地域支援推進員（3 職種との兼務不可）の 5 名体制が配置基準であり、現在 2 名の職員に欠員が出ています。募集方法の工夫を行い、早急に職員採用を進めます。職場環境の改善を図り、相談しやすい関係づくりを行います。
- (2) 相談支援のプロとして、正確性とホスピタリティ（相手の立場に立って）を重視し、職員同士の関係性を再構築し、信頼される職場づくりを進めます。
- (3) 新入職員教育プログラムを見える化し、支え合える教育環境を整備します。

2. 地域包括支援センターの広報活動を積極的に行います。

- (1) 地域包括支援センターの周知がまだ不十分なため、職員全員が認識されるよう、積極的に関係づくりを行います。
- (2) 「さくらまつり」など町会行事への参加や自主サロン、シニアクラブ、及び圏域内の各機関や地域住民に対して積極的に広報を行い、地域に一番近い相談窓口であることを広報します。

3. 地域課題を発見し、関係機関と共有し、問題解決に取り組みます。

- (1) 高齢者や高齢者世帯が孤立しないよう、訪問を通じて高齢者の把握を行い、対応します。
- (2) 「支え合い会議桜川」には生活支援コーディネーターとして参画を継続します。昨年度支え合い会議と共同で行った「介護予防講座」を開催するなど、今後も連携を深めます。
- (3) 「小地域ケア会議」「地区ネットワーク会議」では、町会や民生委員、シニアクラブだけでなく、医療機関や施設、サービス事業所にも参加していただき、各関係機関と協力しながら地域課題の共有とその解決に取り組みます。

4. 地域交流を図り、民生委員等との関係づくりを進めます。

- (1) 民生委員との連携を深めるため、研修会・交流会を通して顔の見える関係づくりを続けます。民生委員（地域）ごとに職員の担当を決め、相談しやすい環境づくりと連携の取りやすい関係づくりを続けます。
- (2) 圏域の医療機関を訪問し、包括の周知を図ります。連携をとってスムーズな退院支援や受診の支援を行えるよう関係強化を図ります。

5. 訪問の実施と広報活動を推進します。

- (1) 圏域の要支援者を把握するため、民生委員とともに見守り名簿登録者の訪問および情報の共有を行い、支援が必要な方の早期発見に努めます。また、法人の周知とともに住み慣れた地域での生活が継続できるよう、法人内サービスとの連携も図っていきます。
- (2) センターだよりを年 4 回発行し、包括支援センターの周知とともに感染症や熱中症の注意喚起等を図ります。訪問時や関係機関等との連絡会においても配布します。

6. 職員教育と役割分担を行い、業務の効率化を図ります。

- (1) 職員の教育においては地域の相談窓口や専門職として、各種相談対応がスムーズに行えるよう研修を行います。職場内での実務研修（OJT）や、法人研修、外部研修およびマニュアルを通して指導、教育を行います。また、習熟度を評価しながら、法人職員、包括職員としての役割を十分に理解し、レベルアップが図れるよう指導します。
- (2) 各種事業においては職員で役割分担し、事業目的を持って目標が達成できるよう企画運営を行います。
- (3) 事業所内においてはケースの情報共有を行い、職員が一人で抱え込まないよう職員間で共有し、多面的に支援の方向性を検討します。
- (4) 介護サービス支援のプロとして正確にホスピタリティ精神を持ち、謙虚にやりすぎずやらないすぎない関係性を築ける職員育成に努めます。

7. 自然災害 BCP（業務継続計画）および感染症 BCP を更新し、実践的な訓練を行います。

- (1) 桜川地域は、石神井川氾濫時に浸水危険地域に指定されている地域です。地震、

風水害時及び大規模災害が発生した際を想定し、住民と共に訓練を実施し、参加します。

(2) 年に 2 回、法人主体の防災訓練への参加及び桜川地域防災訓練への参加協力を行います。

(3) 法人主体の防災委員会に参加し、ハザードマップを確認し、災害時 BCP の更新を行います。

(4) 感染症委員会に参加し、法人主体の研修に参加して感染予防を行い、地域住民への感染症予防を周知します。

8. ハラスメント防止及び虐待防止に努めます。

(1) 法人主体のハラスメント委員会に参加し、ハラスメントとは何かを理解し、法人で実施している研修を受講し、職場内ハラスメントの撲滅に努めます。

(2) 利用者やご家族等から受けるカスタマーハラスメントを理解し、職員の安全・安心を守ります。

(3) 法人主体の虐待防止委員会に参加し、職員研修を受講し、虐待の目撃等に関するアンケート調査を行い、虐待防止に努めます。

(4) 利用者やご家族の中で虐待が発生していないかを早期に察知できるよう、職員間での情報交換及び訓練を行います。

IV. 職員体制

資格	人数
主任介護支援専門員（所長）	1 名
社会福祉士	2 名
看護師	1 名
介護支援専門員	1 名
合計	5 名

V. 営業日及び営業時間

営業日	営業時間
月曜日～土曜日	午前9時～午後5時
日曜日・祭日・年末年始	休日

VI. 研修計画

1. 研修目標

地域づくりの視点強化と認知症早期発見・早期対応、ケアマネジメント強化を重点に研修を行います。

	研修内容	
	区・外部研修	研修
4月	介護予防ケアマネジメント研修	ハラスメント研修
5月	若年性認知症研修	医療連携
6月	認知症DASK研修	虐待研修
7月	権利擁護スキルアップ研修	虐待研修
8月	身体障害者の福祉制度研修	
9月	ネットワーク推進研修	虐待研修
10月	認知症他職種協働研修	事例検討
11月	精神障がい者の特性研修	認知症アセスメント研修
12月	在宅医療コーディネーター研修	事例検討
1月	キャラバンメイト養成研修	
2月	認知症初期集中支援チーム員研修	多職種連携
3月	高齢者虐待研修	

2. その他

地域包括新任職員研修

地域包括現任職員研修

介護支援専門員更新研修

主任介護支援専門員更新研修

法人内研修

Ⅶ. 担当地区

板橋区小茂根3～5丁目・東山町・東新町2丁目・桜川1～3丁目

Ⅷ. 業務内容

1. 包括的・継続的ケアマネジメント事業

地域の様々な社会資源と連携できるネットワークづくり

2. 総合相談・支援事業

地域の高齢者に関する個別相談支援

3. 権利擁護事業

成年後見制度の活用・高齢者虐待防止等による権利擁護支援

4. 介護予防ケアマネジメント事業

介護予防事業利用の支援・介護予防ケアプラン作成

以上

事 務 室（本 部）

I. 事業目標

2025年度は、収益力の向上（事業活動資金収支差額向上）により経営基盤の安定化を目指します。

コスト管理を徹底して収支の積み上げを行い、大規模修繕の原資確保に努めてまいります。併せて事業所の運営サポートを適切に行い、地域住民や利用者から「地域に根ざした福祉施設」として頼られる施設運営を目指します。

II. 重点実施項目

1. 経営基盤の安定化

(1) 事業所の運営サポート

- ① 必要とする人材の採用
- ② 補助金の活用（幅広く補助金情報を収集し、運営資金として活用）
- ③ 情報発信の強化（ホームページの適宜更新）
- ④ 福祉サービス第三者評価を踏まえたサービス改善計画・実施サポート

(2) コスト管理の徹底

- ① 予算対比のもと、コスト管理を徹底します。随意契約の相見積もりによる価格競争を強化し、適正な予算執行とコストの削減に努めます。

(3) 設備の更新

- ① 老朽化した空調設備（冷温水発生機）の更新を検討します。併せて大規模修繕に関する補助金等の情報収集を進めます。

(4) ウィンドウズ 10 サポート終了問題に対処します。

2. 安心安全

(1) 各種感染対策の徹底

- ① 感染症情報等の適切な発信（感染状況・産業医・行政等）

(2) BCP・DCP（各委員会との連携）

- ① 備蓄品（食料・装備）の見直し・点検
- ② 給食委託会社・建物設備管理会社との連携

③ 具体的な訓練に基づいた計画の検証と見直し

3. 情報発信（選ばれる事業所を目指す）

(1) ホームページの活用推進

- ① 開かれた法人としての情報公開
- ② 利用者の確保につなげる事業所情報の発信
- ③ 活動情報や連絡情報等の早期発信（更新頻度のスケジュール化）

(2) 人材確保につなげる情報開示

- ① ハローワークとのリレーション強化
- ② 人材確保ツールの整備（HP・法人案内・事業所案内）

(3) 地域との連携

- ① 地域公益活動委員会との連携活動
- ② 法人各種行事サポート

4. 事務体制の見直し

(1) 次世代を見据えた人員構成の見直し

- ① 次世代を担う常勤職の採用
- ② 人事・経理・総務の担い手相互化

(2) 整理・整頓

- ① 保管期限が満了した書類の廃棄
- ② データ化の推進→キャビネットの整理と在庫管理
- ③ 倉庫（地階・借用倉庫）の定期的整理・整頓

Ⅲ人員配置

役職・職種	人数（名）	前年比
事務部長	0	▲1
事務長	1	0
事務役職者（主任）	0	▲1
事務一般職（常勤者）	3	1
研修・地域活動（常勤者）	1	0
事務一般職（非常勤者）	1	▲1
嘱託職員	2	0
合計	8	▲2

以上

教育分野

I. 事業目的

多様化する利用者ニーズに対応できる職員を育成し、専門職集団として職務に責任を持ち、それぞれの特性を発揮できるように人の尊厳を守ることを基本に、専門職研修、キャリア別研修、防災研修、感染症予防研修、高齢者虐待防止・身体拘束排除研修、リスクマネジメント研修、業務継続計画（BCP）研修等を系統的に実施して、職員自身の自己覚知ができ、充実感や達成感等が感じられるよう支援します。

II. 教育目標

1. 人の尊厳を守り、寄り添えるケアができる職員
 - (1) 思いやりのある接遇
 - (2) 嫌がらせやいじめのない職場づくり
2. 職務に責任を持ち、新しいことに挑戦できる職員
 - (1) 介護技術の専門性
 - (2) 専門技術を高める学習
 - (3) 自ら学ぶ姿勢を持つ
3. 地域社会に専門性を発揮し、協力できる職員
 - (1) 法人の基本理念を実践できる
 - (2) ホスピタリティ精神を発揮し地域住民と協働できる

III. 運営方針

1. 次世代リーダーの育成を計画的に進めます。
2. 基礎研修、専門職研修、階層別研修に沿った教育体系の研修プログラムを、「人材育成委員会」と合意しながら計画策定と実施を行います。
3. 各部署の OJT（職務研修）、OFF-JT（法人内外研修）、SDS（自己啓発支援）の計画的な指導と支援を推進します。
4. キャリアパス制度における職種別職能要件を受け、それぞれの等級者がその立場で考え、捉えられるように深化を促します。
5. 介護技術や利用者サービスの開発を目指し、LIFE など ICT の活用を念頭に人材

育成を行います。

6. 多様な教育機関からの実習生受け入れに計画的に対応し、指導します。
7. 地域およびシニア世代ボランティアの活躍の場を広げ、次世代ボランティアの募集と育成に努めます。
8. オンライン配信を活用して、全職員が研修できる環境を整えます。

Ⅳ. 重点目標

1. 次世代法人経営の中心となるリーダー教育を計画的に行います。
 - (1) 管理職教育を推進し、組織経営や人材育成能力の強化を図ります。
 - (2) 管理職の財務マネジメント教育を行い、経営力の強化を図ります。
 - (3) 次世代管理職候補として中間リーダー層教育を推進します。
2. 法人内研修年間計画を作成し、OFF-JT を積極的に活用して各職員のキャリアパスを整備・支援します。
 - (1) 社会福祉施設職員としての基本研修や必須研修を個人研修計画に沿って実施します。
 - (2) ハラスメント防止を重視したハラスメント研修を定期的に行い、職員への周知を図ります。
 - (3) 安全・安心な生活支援ができるよう、虐待防止研修を強化します。
3. 多種多様な勤務体制が拡大する中で、常勤・非常勤に関係なく、どの職員も法人内研修に参加できる教育環境を整えます。
 - (1) インターネット環境を整備し、オンライン研修を活用して自由な時間で受講できる環境作りを行います。
 - (2) 個別研修計画に基づき、人材育成を進めます。
4. 各専門職がより高度なサービスに対応できるように、それぞれのキャリアに沿った外部研修の積極的な受講と法人内伝達研修を推進します。
 - (1) 外部研修情報を共有し、専門能力の向上を図ります。
 - (2) 特に、認知症教育を推進し、認知症ケアの専門職の育成を図ります。

(3) 緊急時や終末期ケアの充実を図るため、専門講師の依頼または外部研修への参加を促します。

(4) 災害時の BCP、及び感染防止 BCP に沿った実践的教育を行います。

5. 実習生が施設にとって将来の貴重な人材となるよう、現場での実習指導をより丁寧に実施します。また、生活習慣や日常会話に支障がないと認められる範囲で外国籍の介護実習生の受け入れ及び地域との交流を目的とした中高生の職場体験等も積極的に受け入れます。

(1) 実習指導者養成を積極的に進めます。

(2) 専門学校や高校、大学など、実習受け入れや新卒採用者の受け入れに関する広報活動を行います。

(3) 近隣の小学校、中学校との交流を深め、身近な場所で職業体験や見学ができるよう積極的に交流します。

6. 「シニア世代福祉施設ボランティア推進事業（板橋区）」の登録施設として、多様な人材や元気なシニア世代（50 歳以上）の活躍の場を提供・支援します。

(1) 近隣のシニアクラブや町会活動に積極的に参加し、ボランティア募集を進めます。

(2) 次世代ボランティアの発掘・育成を進めます。

(3) 「地域公益委員会」と協働し、地域公益活動の活性化を図ります。

以上

地域公益活動委員会

I. 事業目的

地域公益活動委員会は社会福祉法人の社会的な役割として「交流の場の提供」「低栄養の予防」「高齢者のやりがい・生きがいづくり」「地域交流・地域活性化の仕組み作り」の4つを大きな柱として事業及び行事を計画します。

II. 運営方針

1. 地域交流の機会を増やし、地域公益活動委員会主催の行事を定期的に行います。
2. 地域の困りごとや不足しているサービスなどを把握し、高齢者や障がい者が交流できる場を提供します。
3. 地域で生活する高齢者が持つ力を発揮できる場を提供します。
4. 当法人が行っている事業を地域に周知し、気軽に施設を利用できる手がかりをつくれます。

III. 重点目標

1. 地域交流の機会を増やし、地域公益活動委員会主催の行事を定期的に行います。
 - (1) 定期的に地域住民が参加できる行事を実施します。
 - (2) 新たなボランティアを募集し、活動の支援や教育を行い、ボランティア活動を活性化します。
2. 地域の困りごとや不足しているサービスを把握し、高齢者や障がい者が交流できる場を提供します。
 - (1) 1階のデイサービスの部屋を地域活動ができる場所として提供します。
 - (2) 趣味活動ができる場を提供します。
3. 地域で生活する高齢者が持つ力を発揮できる場を提供します。
 - (1) シニアクラブ等に参加し、地域高齢者の情報を収集し、特技を持っている方やボランティアに興味のある方を発掘します。
 - (2) 板橋版 AIP 構想や SDGs（持続可能な開発目標）に法人として寄与します。

4. 当法人が行っている事業を地域に周知し、気軽に施設を利用できる手がかりを作ります。

(1) シニアクラブや地域行事に参加し、積極的に法人サービスを広報します。

(2) 新聞やホームページなどで積極的に広報活動を行います。

IV. 年間行事

1. 行事

(1) 11 月「小竹小応援団まつり」への参加

(2) 12 月「お餅つき」の開催

(3) 3 月「ボランティア感謝の集い」の開催

(4) 活動場所の提供(なかよし会)等

(5) 登録ボランティアサロン活動支援

2. その他

第2層協議体に構成員及び生活支援コーディネーターとして参画を継続します。

V. 構成委員

委員長 1 名

委員 5 名

以上