

令和4年度事業計画

本部

大正 15(1926)年 10 月	創設
昭和 27(1952)年 05 月	社会福祉法人へ組織変更
平成 06(1994)年 03 月	新館新築
平成 28(2016)年 03 月	大規模修繕工事

1 基本方針

新型コロナウイルスの感染拡大は、私たちの「当たり前の日常」を根底から覆し、コロナとの共生を前提とした生活様式への移行を迫られている。安立園が長い歴史の中で培ってきた介護・保育の経験と福祉資源、地域とのネットワークなどをウィズコロナ時代に適応させていかなければならない。

新年度においても新型コロナウイルスの感染防止対策をより徹底・強化し、利用者の安心・安全を確保しながら利用者の立場に立った質の高いサービスを提供する。併せて新しい生活様式の充実を図り、基本理念である「安心立命」の実践に努める。

要介護者の急増と介護人材の不足が懸念されている「2025年問題」は、目前に迫っており、安立園においても人材の確保・育成及び定着方策の検討が急務となっている。新年度も多角的な採用活動を行うとともに、在職者の待遇改善や職場環境の向上に努める。

安定的な経営を継続する観点から、各事業所において責任をもって収支管理等を行うとともに事業内容の充実を図り、事業目標の達成に努める。特に、デイサービスについては、事業形態を変更して運営する初年度に当たるので、収支状況を注視し経営の安定化に努める。

コロナ禍にあっては、ともすれば他施設や関係機関との関係が希薄になりがちであることから、インターネットを活用した研修、セミナー及び会議等へ積極的に参加することができるよう、ネット環境の拡充に取り組む必要がある。

2 重点目標及び実施概要

(1) 新型コロナウイルス感染防止対策の徹底・強化

- ア マスクの着用、手指の消毒等を徹底し、新型コロナウイルスの侵入・持込みを徹底排除する。
- イ 新型コロナウイルス感染症に係る事業継続計画（BCP）を策定し、職員研修及び訓練を実施する。
- ウ 職員の定期的なPCR検査やワクチン接種を推進する。

(2) 利用者の立場に立った質の高い福祉サービスの提供

- ア コロナ禍の新生活様式を確立し、日常生活の充実を図る。
- イ 利用者の心身の状況を把握・理解し、職員間で情報を共有して業務に当たる。

- ウ 利用者アンケートや第三者評価をフィードバックし、質の高いサービスの提供に努める。
- (3) 人材の確保・育成及び職場環境の向上
- ア 実習生の受入れを促進するとともに、障害者雇用及び外国人雇用について検討する。
 - イ 定年の延長や待遇改善を行い、長期間勤務できる体制を構築する。
 - ウ 人事考課制度の効果的運用を図る。
 - エ ハラスメント防止規程の制定や育児介護休業規定の改正を行うなど、職場環境の改善・向上に努める。
- (4) 安定した財政基盤の確立等
- ア 稼働率向上を主軸とした収益力の向上に努める。
 - イ 定期的に収支状況を確認し、財源重視の事業運営に取り組む。
 - ウ 経年劣化した施設及び設備を計画的に更新整備するため、施設整備等の財源を確保する。
 - エ SDGs に参画する意識をもって予算執行するとともに、光熱水料等の節約やコスト削減に努める。

令和4年度事業計画

養護老人ホーム

昭和 29(1954)年 12月	養老施設認可
昭和 38(1963)年 8月	養護老人ホームへ移行
昭和 40(1965)年 3月	本館新築(定員 80名)
昭和 42(1967)年 1月	別館新築(定員 30名)計 110名

1 基本方針

安立園養護老人ホームは、都内各福祉事務所から、触法高齢者をはじめ、措置替え、緊急入所など、行き場のない高齢者の受け皿として期待されており、なお一層、貴重な社会資源として認知されるような施設づくりを行っていく。

また、第三者評価や利用者・職員アンケートの結果をもとに設備面の環境整備を実施する。特に、トイレや洗面所などの共有部分は増設など要望が多いため、環境整備を優先する。

入所者にとって「安住の地」となるような居住空間を整備していき、養護老人ホームとしての役割を果たしていく。

2 重点目標と実施概要

(1) 感染症予防対策

「ウィズコロナ」を念頭に置いた「新しい生活様式」を確立し、当ホーム独自の「コロナ感染症事業継続計画(BCP)」を作成し、想定訓練を実施する。

(2) 介護予防の充実

コロナ禍の中で、運動不足になりがちな入所者のADLの低下を防ぐために「介護予防」を充実させる。

(3) 支援力の向上

養護老人ホームの職員34名(調理員除く)のうち、20名が5～6年の勤務経験であることから、各専門職のマニュアルの浸透と教育カリキュラムを整備して、支援力の向上を図る。

また、現代の多様な入所者に即した支援計画を作成し、その人らしさを活かせるような支援力の向上を目指す。これまでの個別担当制を見直して、チームで支援する体制づくりを試行する。

(4) 研修の充実

養護老人ホームの職員として習得すべき知識、技術を学ぶために部内研修を充実させる。また、オンライン研修が主流になりつつあるので、さらにオンライン環境を整備して、多くの外部研修に参加できるようにする。

(5) SDGs運動との関連付け

①入所者ととともにSDGs運動に取り組む。②水道光熱費の節約、物品購入や

修繕計画は、一括購入や比較検討を重ねて予算を有効に活用する。③「電子記録ソフト（ほのぼの）」を応用して、業務の効率化とペーパーレス化を図る。

(6) 医療体制の充実

入所者の健康管理の一環として、訪問診療（内科、歯科、精神科など）を積極的に活用していく。また、新薬局との連携により、服薬業務の確実性と安全性を確保する。

3 行事・クラブ・委員会

(1) 年間行事予定

ア 定例行事

理髪（第2月曜日）
生活支援金・定時小遣い支給
誕生会（毎月第3火曜日）
茶話会（7月・11月・3月）
話し合い・食事委員会（茶話会月除く）
季節ごとのホーム喫茶
菖蒲湯（5月）、ゆず湯（12月）

イ 季節行事

月	行事	月	行事
4月	観桜会・花まつり	10月	衣類販売
5月	菖蒲湯・ふれあい健康まつり	11月	道路清掃
6月	大掃除・淡交会・衣類販売	12月	年末大掃除・年忘れ会
7月	盆法要	1月	新年祝賀式・初詣
8月	盆踊り大会	2月	節分会・鍋料理
9月	敬老式典・彼岸法要・十五夜	3月	彼岸法要・衣類販売

※外出支援はコロナ等の感染症の状況によって別途計画をする。

(2) クラブ活動等（踊りクラブのみ外部の講師を依頼している）

クラブ	実施頻度	クラブ	実施頻度	クラブ	実施頻度
踊り	月2回	ビデオ	月1回	かるた	月2回
将棋	毎週水曜	パターゴルフ	月2回	図書	月2回
輪投げ	月3回	書道	月2回	カラオケ	毎週日曜
園芸	不定期	麻雀	月2回	健康体操	月2回
奉仕活動	おそうじ隊（毎日）、ちょこボラ（週1回）、道路清掃（秋～冬季）				

(3) 委員会

ア 事故予防対策委員会一年4回、研修一年2回（必須）

イ 感染症予防対策研修一年2回（必須）※感染症BCP作成

ウ 防災委員会（毎月の防災訓練・防災応援隊組織）※防災BCP作成

エ 生活委員（食事、入浴、排泄）

オ 研修委員（部内研修、業務マニュアル、教育カリキュラム）

4 実習生等の受入れ

- (1) 社会福祉士養成課程－相談援助演習（日本福祉教育専門学校、立教大学、東京通信大学〔新規〕）
- (2) 東日本成人矯正医療センター准看護師養成所
- (3) 社会貢献活動（年4回）東京保護観察所立川支部
- (4) 府中刑務所刑務官
- (5) 介護福祉士養成課程 - 介護実習（日本福祉教育専門学校）

※コロナの状況を見ながら、必要最低限の受け入れとする。

5 養護分科会での事業計画のうち、当ホームとしての重点目標

- (1) 措置費の改善に関する検討と要望
- (2) 養護老人ホーム支援員等処遇加算に関する検討

※上記については、令和4年1月12日に東京都福祉保健局、同月25日に府中市役所高齢者支援課にそれぞれ要望書を提出したところである。

6 中長期計画（案）（令和4（2022）年～令和18年（2036）年の15か年）

令和11年度に大規模修繕工事（含む耐震診断及び耐震補強工事）を予定しているため、施設整備補助金（東京都福祉保健局）の申請準備、及び積立金計画も進めていく。

令和4年度事業計画

特別養護老人ホーム

平成 6(1994)年 4月特別養護老人ホーム 60床開設 平成 12(2000)年 4月介護保険法上の介護老人福祉施設開設 平成 30(2018)年 10月9床増床工事(69床)
--

1 基本方針

地域住民にとって、本当に役に立つ施設や職員になれるよう「安心立命」の理念実現を目指し、「安立園特養ホーム7つの基準」の実践をしていく。コロナ禍において、この地域で特養職員として何が求められるのかを考えていく。

特別養護老人ホームの建物は来年度で30年目を迎える。建物の老朽化が進み、特に、エレベーター等の大型設備の更新が控えており、財政基盤を整える必要がある。同時に、今の時代にあった「ケア」が求められており、WiFiなどの活用も検討しながら、若い職員にも魅力のあるケアを目指していく。

2 重点目標と実施概要

(1) 新型コロナウイルス感染症への対応

- ア 職員自身、職員家族の体調変化に注意を払う。東京都からのコロナ関連の通知など新しい情報は職員と共有する。
- イ 4回目のワクチン接種に備え、産業医、配置医師と連携していく。
- ウ 東京都の補助により、職員向けの毎週PCR検査(無料)を継続し、場合によっては、随時の抗原検査も併用して、感染症の早期対応に繋げる。
- エ コロナ発生時のBCP訓練としてゾーニング訓練を行う。抗ウイルス薬、酸素濃縮器などの手配も含めた想定訓練を実施する。
- オ 国・都からの指導に基づいた面会制限の適切な運用を継続し、家族等の面会を安全にできるようにしていく。

(2) 人材の育成

- ア 職員研修の継続、強化
 - ①マニュアルに沿った夜間救急オンコール研修を継続する。看護職を中心に利用者の既往症・内服薬の知識を学習する。また、「外用薬」「脳梗塞」「便性ショック」「酸素飽和度」等の基本的な医療知識を再度学習する。
 - ②勤務時間の短い非常勤職員にも研修機会を確保する。
 - ③年間7日以上他法人参加・受け入れ研修を行う。オンラインによる研修を活用するが、参加型の研修の場合は、PCR検査等を行うなど感染予防に努める。
 - ④新入職員を支える教育方法(チューター制度)をさらに発展させ、チューター自身の成長を促すための研修を工夫する。

イ 資格取得サポートの実施

介護福祉士、社会福祉士、介護支援専門員受験は、施設から受験料等の補助を行うとともに勤務時間調整等のサポートを行う。たん吸引 50 時間研修受講者は、前年同様、新たに 3 名の資格取得を目指す。

「リフトインストラクター」2 名の資格取得を目標に、リフト操作技術の向上に努める。また、「福祉住環境コーディネーター」「福祉用具専門相談員」などの資格取得への援助も検討する。

ウ 腰痛労災の減少

「ノーリフトケア」のさらなる理解、「労災知らずの 10 の鉄則」の実践を広める。一昨年度作成した「労災知らずの 10 の鉄則」の習得を勧めるために DVD 「ノーリフトケア基礎知識」の全職員が視聴を行う。

エ 後継者育成とバックアップ体制

2 名の相談員を配置することで、負担の多いケアマネジャー業務、ショートステイ受け入れ担当業務、食事介助、見守りなどの業務をフォローできる体制を作る。また、一部の職員が行っている業務（勤務表作成・スケジュール分担表・実習生対応新入所面接・外出介助・ケアマネジャー）に関しては、新しく業務を担う職員を養成していく。また、非常勤職員の業務に関しても、他の非常勤職員が業務のバックアップができるような体制を検討する。

オ 介護人材対策

今いる大切な人材が退職しないように役職者は、「セクハラ」「パワハラ」「いじめ」などの芽の早期発見に努める。また、利用者や利用者家族からのハラスメントや職員自身の疾患、精神的課題に目を配り、これまでと同様、産業医、産業カウンセラーの協力を得ていく。

利用者から職員への暴言や暴力は、全体の課題として対応策を検討していく。

(3) 業務プロセスの改善と事業進捗状況のチェック

ア 特養ホームの中期計画の点検、見直し

10 年後においても施設環境が維持できるように機械設備等について計画的に更新整備していく。令和 3 年度にできなかったデジタル環境整備を今年度に 350 万円（160 万円補助金）で実施する。令和 5 年度には、エレベーター更新 2000 万円（特養分 1000 万円）と 3 階汚物除去機（120 万円）の更新を計画する。

イ 各業務マニュアルの見直し

マニュアル委員会は、全てのマニュアルについて、現実との整合性を確認する。採用 2 年目以降の職員にとって、自分の技術が標準的なレベルにあるかどうかを確認できる方法を検討する。

ウ 外部からの専門家との連携の進化

配置医師と看護師・介護職員・ケアマネジャー・相談員・栄養士・訪問理学療法士と機能訓練委員会が連携していく。訪問歯科と口腔ケア委員会など、外部からの専門職との連携を強化することで、利用者にとって、より大きな成果

を生み出していく。特に口腔ケアは、毎月のチェックで衛生不良が指摘されており、歯科衛生士との連携の在り方を改善していく。

エ ショートステイと特養との人材の連携

令和4年度についてもショートステイスタッフと特養スタッフの連携を密にして、職員の相互の協力により、チームワークの向上・技術の向上を図る。

オ 職員面談の励行と「職員個別介護技術の評価」の検討

キャリアパスを適切に運用していくため、施設長はチーフ職員と、主任は一般常勤職員と、副主任は非常勤職員と面談を行い、各個人目標、個人の希望を聴き取り、職員一人ひとりが求める研修を計画したり、希望する業務の配置を調整する。

カ 建物の基本設備・備品の更新、メンテナンス

定期の設備更新を実施し、快適な環境を維持する。

内訳は非常灯交換(17か所 27万円)、居室天井換気扇交換 10か所(40万円)、居室トイレ水洗バルブ交換 7か所 (35万円)、居室天井エアコンクリーニング (50万円)、の計 152万円とする。老朽化したタオルケットの更新 (20万円)、居室トイレの便座修理、ウォシュレット化 (7万円×6か所=42万円)、フロアの剥離床ワックスがけ (25万円) を実施する。老朽化した厨房のグリストラップ (30万円) の交換を行う。職員のポロシャツを更新する。

キ 定年延長と「ノーリフティング」の習得と具体化

長く働き続けられるよう強度の強い業務をできるだけ減らし、腰痛の予防に努める。昨年の実績をもとに「スライドボード」の追加購入を行う。「ノーリフトケア基礎知識」DVD(100分)を全職員が視聴し、腰痛の有訴率を現状の21.7%から半減できるようにする。

ク 東京都の補助制度の活用

「デジタル機器導入促進支援事業」(3/4補助)により、350万円の予算で、WiFi工事(ルーター含む)とタブレット端末の導入を計画する。

「次世代介護機器導入支援事業」(1/2補助)により、60万円の予算で、コミュニケーションロボット(ラボット)の購入を計画する。

デジタル機器を活用することで記録などの間接業務の効率化を図る。WiFi設置工事(350万円)、タブレット端末5台(50万円)、ノートパソコン1台・デスクトップ3台(40万円)の更新を検討する。介護ソフトのオプション機能を導入しケア記録の負担を軽減する。インカム、もしくはPHS電話などの通信方法の改善も検討する。

(4) 利用者サービスの改善・向上

ア 市民としての地域交流

退所者は年間15名前後で推移し、入所申し込み数は、昨年度と変わらず年間100名程度の希望が出ている。

コロナウイルス感染が落ち着いた段階で、家族、ボランティア、保育園や法

人全体の交流事業を順次始めていく。特に感染対策を取ったうえで利用者の近隣外出の機会を作る。

イ 看取り介護の深化

職員や入居者家族は、入れ替わりがあるため、繰り返し看取りの理解を深める学習を継続する。希望を実現する取組み、春・秋の外出・外食支援を行い、多職種連携で、「心が動く援助」に取り組む。看護職員は「利用者の体調の情報は利用者と家族のもの」との考えを基本に、日々の体調変化を家族に伝え、一人ひとりの状態観察を大切にしていることを家族に理解していただく。

退所者の90%が希望に沿った施設での自然な看取りとなっており、最後まで経口摂取を援助することで、コロナ禍においても自然な老衰死、穏やかな最期を迎えられるような「ケア」を目指す。

(5) 財政の安定化

ア 3年中期計画の実現（令和3年～令和5年）

中期計画の中心は、令和5年のエレベーターの更新（特養分1000万円）である。財務の状況によって3階汚物除去機（120万円）の更新も同時に行う。耐用年数の25年をすでに超えているエレベーターは、必ず実施する必要がある。在宅への借入金（500万円）返済とエレベーターの更新積立（500万円）を盛り込んだ予算とする。

イ 収入目標と支出

特別養護老人ホームの稼働率は97.0%を目標（令和2年都内平均93.92%、当園実績97.6%）とし、ショートステイの稼働率は115%を目標（令和2年度都内平均74.6%、当園実績123.0%）とする。

令和2年度、特別養護老人ホームの人件費と業務委託費は77.03%となり、都内平均値73.3%を4%程度超えている。令和4年度には都の平均である74%程度に近づけていく。

処遇改善加算と援助金が給付される介護常勤職員については、賞与額には人事考課を反映させる。役職や委員会活動などでの責任に応じて平均2.0カ月の支給を目標と定める。また、新たに取得できる加算の検討を行う。

ウ 令和4年度の介護職員処遇改善支援補助金への的確な対応

新設された介護職員処遇改善支援補助金を導入し、月の報酬の1.4% 約35万円を職員に毎月配分し、給与の増額を図る。

エ 都の経営支援補助金への取り組み

「他法人研修」はオンラインを使って年8回程度実施する。ボランティアの受け入れも再開し、年間を通じて50日を超えて受け入れ、加算の取得により介護報酬の増収を目指す。

令和4年度事業計画

短期入所生活介護

平成 6(1994)年 9月	ショートステイ事業所開設 12 床
平成 12(2000)年 4月	介護保険法上の短期入所生活介護
平成 12(2000)年 4月	介護保険法上の短期入所生活介護

1 基本方針

新型コロナウイルス感染症によるクラスター発生により、東京都内の短期入所生活介護（ショートステイ）の稼働率が70%台に低下する中、当園の稼働率は120%を超えている。新型コロナウイルスの影響により、一部の通所介護やショートステイが閉鎖になり、代替サービスを求める利用者やケアマネジャーのニーズに応えられるよう安心安全のサービスを継続していく。新規契約者数は年間で50件を超えており、前年と同レベルを維持している。

令和4年度においても、新型コロナウイルス感染症を施設に持ち込まないよう、感染症対策を徹底してショートステイ事業を維持していく。また、利用者が再度利用したくなるようなレクリエーション活動を増やせるよう取り組んでいく。

2 重点目標と実施概要

(1) 新型コロナウイルス感染症予防への対応

ア 東京都のガイドラインに示された感染予防策の徹底を継続する。共有スペースでは利用者へのマスク着用を励行する。体調不良者は個室に隔離した上で、感染が疑われる場合には抗原検査を実施する。

イ 職員は、毎週1回定期的にPCR検査を実施する。また、ワクチン接種を推奨し、体調に異変を感じたら、管理者に報告、出勤の指示を仰ぐようにする。

ウ コロナ禍に起因する職員のメンタルヘルス不調に配慮する。

(2) 人材育成・研修の実施

ア 医療ニーズへの対応の強化

現場職員から要望の多い医療研修を繰り返し進める。特に「救急対応」「心肺蘇生(AED)」「痰の吸引」など高齢者に発症しやすい症状についての研修を実施していく。また、救急マニュアルの読み合わせも定期的に行い、チームワークの取れたサービス提供を目指す。

また、認知症利用者の対応や困難事例についての検討会を行う。

イ 人事交流

年に1名のペースでショートステイの職員と特別養護老人ホームの職員との人事交流（異動など）を行い、より多くの職員が短期入所生活介護の業務を把握できるようにする。

(3) 業務プロセスの改善

ア 業務マニュアルの整備と訓練

業務の統一性を図るため、年に1度は、全てのマニュアルの読み合わせを行う。特に、改正した「緊急時対応マニュアル」は繰り返し学習し、利用者にとって安心できるショートステイとなるよう努めていく。また、「行方不明者対応マニュアル」は想定訓練を行う。

イ 職員ミーティングの開催

職員ミーティングを3カ月に1回のペースで実施することにより、職員や準職員が働きやすい環境になるよう検討・見直しを実施していく。

ウ 職員配置の工夫

ショートステイ利用者には、基本的にショートステイ担当職員が対応できるような体制を整えていく。専任のスタッフが関わる事で、日々変化する利用者の健康状態を見落とさないようにする。

また、ショートステイの相談員業務では、利用の相談・調整・受け入れ等の受付業務は負担が多いので、業務分担を検討して、過度な集中を防ぐ。

エ 地域ケアマネとの連携強化

緊急要請があった際には、特別養護老人ホームの空床を利用して、柔軟な受け入れをしていく。

オ コロナ禍においては、ショートステイの見学ができないので、ICT 機器等を活用して、居室や浴室、食堂（談話室）、食事内容、レクリエーションの様子などを映像で視聴していただく。

(4) 利用者サービスの改善

ア 利用者が寛ぐことのできる生活を心掛け、食事の時間など、可能な範囲でルールや決まりを作らず、家庭的な雰囲気を目指す。

イ 余暇活動の充実

「茶話会」や「お菓子の会」を継続し、コミュニケーションロボット『ラボット』（60万円：自己負担30万円）の導入を計画して補助金の申請を行っていく。

ウ 医療ニーズへの取り組み

「ストマ」「バルーンカテーテル」「インシュリン」「酸素吸入」などの医療ニーズのある利用者への対応の研修を行う。

エ 備品等の整備

車イス2台、トイレのウォシュレット化（6室×7万円）、BS放送の視聴契約を行い、チャンネル数を増やす。送迎車両整備として、夏用タイヤの更新（6万円）を行う。

(5) 稼働率・収入の維持、向上

令和4年度は115%の稼働率を目標とする。

令和4年度事業計画

在宅ケア・センター

平成 6(1994)年 8月	サービスセンター事業開始
平成 12(2000)年 4月	指定通所介護事業開始
平成 30(2018)年 6月	通所介護事業場所移転工事完了 (一般型定員55名・認知型定員11名)

1 基本方針

在宅ケア・センターは、一般型通所介護と認知型通所介護の二つの介護保険事業を実施してきたが、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けて、利用者数が減少し、収支のバランスが厳しい状況となってしまった。

令和4年度は、新型コロナウイルスとの共存・共生を念頭に、安定的な事業運営を継続するため、人件費率の高い認知型通所介護を休止して、一般型通所介護へ一本化して事業を行っていく。

引き続き、多くの高齢者の暮らしを支える役割を担い、安心・安全な質の高いサービスの提供ができるよう、一般型通所介護の利用者への自立支援や認知症ケアの充実を心掛けると共に、感染症対策の強化や人材の育成・確保に取り組む。また、ICTの活用による効率化を図ることを基本方針とする。

2 重点目標と実施概要

(1) 人材の育成・確保

- ア 個別の目標達成に向けた研修計画を作成実施していく。
- イ 部署内研修を毎月1回実施して介護技術の向上を図る。
- ウ 外部研修（オンライン研修など）に参加し、その内容を職員全員で共有し、質の高いサービス提供に活かしていく。また、無資格職員の資格取得のサポートを行い、全体のスキルアップ向上を図る。
- エ 法人内他部署の研修に参加して知識を習得するとともに、他部署との連携を推進し、法人全体で地域を支えている意識を高める。
- オ コロナ禍ではあるが、認定職業訓練校等の実習生を可能な範囲で受け入れ、介護の仕事を身近に感じてもらい、将来的な人材確保に繋げていく。

(2) 業務プロセスの改善

- ア 常勤職員会議を毎月開催し、利用者サービスの向上や非常勤職員の情報共有、経営・業務の改善を図る。
- イ 新しい介護ソフトの導入により、記録の方法を見直し業務効率を図る。
- ウ 一般型通所介護と認知型通所介護の事業の一本化による業務改善と、ICTの活用により、職員の業務負担軽減と職場環境整備を図ることで、職員一人ひとりが「働きやすさ」や「やりがい」を感じ、エンゲージメントを高められるように努める。

(3) 利用者サービスの改善

ア 自立支援とその人らしい生活をサポートする

利用者の有する能力を引き出し、通信カラオケ機械のプログラムも活用して、身体的機能・精神的機能の維持向上やそれらの機能を評価する仕組みを作る。

また、タイムスケジュールを見直すことにより、おやつ提供再開や個々のニーズに合わせた利用時間の延長など、利用者サービスの充実を図り、その人らしい豊かな生活が継続して送れるよう支援していく。

イ 認知型通所介護の休止に伴う対応

令和4年4月1日から認知型通所介護の休止に伴い、多くの利用者は他の認知型通所介護へ移行となるが、当園の認知型通所介護から一般型通所介護へ移行する若干名の利用者については、環境変化や心身の変化へ配慮し、引き続き個別対応を重視していく。

ウ アンケート調査を実施する

サービス満足度についての利用者アンケートを実施し業務改善へつなげる。

(4) 安全管理

ア 「感染症業務継続計画」「災害時業務継続計画」を作成し、想定訓練の実施をしていく。

イ 送迎の安全管理として、安全への配慮ならびに近隣住民にも評価される運行に努め、車両事故ゼロを目標とする。

3 財政の安定化

ホームページの更新の頻度を高め、ケアマネジャーや家族、地域へ通所介護の情報を発信して、新規の利用者を増やしていく。また、新型コロナウイルス感染症予防対策を徹底して行い、稼働率を落とさないよう努めていく。

令和4年度は、認知型通所介護の休止による収入減はあるが、職員配置の見直しにより、常勤職員を2名減らすことによる人件費の大きな削減が見込まれる。

月の収入は平均9,000,000円を目標にし、年間収入は約108,000,000円を目標とする。

令和4年度事業計画

ホームヘルパーステーション

平成 7(1995)年 10月 1日	ホームヘルパー事業開始 (府中市委託)
平成 12(2000)年 4月 1日	指定訪問介護事業開始

1 基本方針

訪問介護員(ホームヘルパー)として、利用者一人ひとりの持っている力を引き出せるよう介護計画を立て、他機関と連携を図り、生活目標に即したサービスを提供していく。

また、コロナ禍においては、お互いの健康を守るため、日々の体調管理、マスクの着用、検温など基本的な予防を徹底していく。

2 重点目標と実施概要

(1) チームワークの強化

ア 合同ミーティングの充実

毎週金曜日、常勤職員と登録ヘルパーの合同ミーティングでは、登録ヘルパーが積極的に発言できるよう、グループワークを取り入れ、個人の考えや悩みを出し合い、一緒に考える時間とする(コロナ禍のため地域の感染者数や蔓延防止により中止する場合もある)。

イ 定期的に行う研修

登録ヘルパーから介護技術についての研修など希望の研修を募り、年間の計画に組み込む。また、常勤職員が受講した外部研修を登録ヘルパーと共有すること、安立園他部署の職員を講師として依頼し、その部署の役割、多職種連携、ヘルパーとの繋がり、役割を学ぶ場とする。

ウ 登録ヘルパーの育成

年に1度、「自己・他者評価表」を用いて、自己の働き方を振り返るとともに、管理者と面談を設けて、登録ヘルパー一人ひとりが抱える仕事への不安を減らしていけるように配慮していく。

(2) 業務プロセスの見直し及び整備

ア 常勤ミーティング

常勤のミーティングを週に1回行い、利用者の変化や情報を共有し、ケアマネジャーとの連携を強化し日々の動きを把握する。

イ サービス提供責任者の事務業務の割り振り

ヘルパー活動業務以外の事務的業務(入力作業、ヘルパー調整、モニタリング、担当者会議への参加、新規契約、自費サービス、次月提供票の取り込み、実績の読み合わせ、登録ヘルパーの給料計算等)を活動件数が少ない土、日を使って分担していく。

ウ 現在、3 部署（ヘルパー、居宅、デイサービス）で使用している介護ソフト「キャロット」から「カナミック」へ10月を目途に移行していく。現在のソフトはクラウドではないため、事務作業等の入力事業所で行うことしか対応出来なかったが、クラウド化にすることでリモートでも行えるようになり、手書き作業からデジタル化へと事務作業の効率化が期待できる。

エ コロナ禍において感染症に対する予防は今後も徹底するが、事業所から陽性者が出た場合の対応として、保健所や医師の指示に従い自宅待機する。事業所からケアマネジャー、関連機関へ報告し、症状が出た2日前からの行動を溯り、濃厚接触者を特定して利用者又は家族に連絡を行う。

同時に、市役所の介護保険にも連絡し初報、終報を提出する。接触者となる利用者へはヘルパー事業所よりPCR検査キットを持ち込み採取してもらい後日結果を知らせる。

(3) 事業展開

ア スタッフは常勤3名、非常勤2名、登録ヘルパー16名、計21名の体制で運営する。

イ 安立園のホームページを利用して、登録型ヘルパーの募集を行う。

ウ 安立園の居宅介護支援事業所のみならず、他の居宅介護支援事業所からの依頼も積極的に引き受けヘルパー活動を維持していく。

3 財政の安定化

令和3年度は毎月4,000,000円、年間48,000,000円（自費サービス含む）の収入目標に達した。生活援助については、コロナ禍の状況でも利用者数の大きな変動はなかったが、身体援助については、独居生活から施設入所、長期入院による利用中止、看取りでの短期利用などにより件数は減っている。

令和4年度の収入目標は、昨年同様の毎月4,100,000円、年間49,200,000円（自費サービス含む）とする。

令和4年度事業計画

指定居宅介護支援事業所

平成12(2000)年4月1日 事業開始

1 基本方針

安立園指定居宅介護支援事業所は、利用者の尊厳を守り、その力を引き出しながら出来る限り自宅での生活が続けられるように支援していく。利用者及び家族の意思を最大限に尊重し、公正・中立な立場で自立に向けたサービスの提案、調整に努める。

コロナ禍の状況が継続する中で、事業継続と効率化の観点から ICT 化の整備が早急の課題であり、今年度は10月を目途に具体的実施していく。ICT化が進む中で、医療や他の関係機関との連携の方法も変化しており、柔軟な対応ができるよう環境整備とともに、個人のスキルを上げていくこととする。

なお、今年度は8名体制（常勤5名：非常勤3名、常勤換算7.4名）での運営予定となるが、今後の地域のニーズを見極めながら、人員体制の見直しを行うこととする。

2 重点目標と実施概要

(1) 人材育成・研修

ア 月1回の内部研修会を実施して、事例検討会やケアプラン作成研修を行うとともに、包括支援センターとの合同研修や外部講師による研修等多様な研修を実施する。

イ 個別研修計画の作成においては、個々に課題とするテーマを具体的に設定し、研修かつ実践していく。実績及び課題等について年度末に振り返りを行う。

ウ 加算要件となっている他の居宅介護支援事業所との事例検討会の開催・出席と、実習生受け入れを実行していく。

エ 日々のミーティングや管理者との個別面談を通じ、課題の解決を図ることで、人材の安定的な確保につなげる。

(2) 業務プロセスの改善

ア システムの変更や端末機の導入により、タイムリーな記録作成やオンラインで業務を実施し、効率化を図る。

イ 記録及び利用票についてのダブルチェックの徹底のため、点検日を設け、確実なチェック体制の強化を図る。また、引き続きサービス担当者会議開催等の確認を管理者が行い、適切な業務遂行をする。

(3) 利用者サービスの改善

ア 8名体制を活かし、チームでの対応を行う。チームマネジメント強化のため

に、担当者の交代や同行訪問を実施する。また担当者不在でも、他のケアマネジャーが相談対応できるよう日頃からミーティングで情報共有を行い、迅速な対応を行う。

イ 地域のインフォーマルサービスや地域課題に目を向けて、ケアプランに盛り込んでいく。

ウ 緊急的支援の実施に当たり、サービスや他の支援で補えない緊急的な出来事は、他部署との連携を図りながら迅速に対応し、「居宅サービス計画書」に位置付ける必要性について検討する。

エ 利用者の満足度について、利用者アンケートを実施し、業務改善へつなげる。

オ 出勤時の手洗い及び検温、マスク着用を徹底する。訪問時には手指消毒を行い、新型コロナウイルス感染拡大の防止に努めていく。

3 財政の安定化

令和4年度も1名減の8名体制(常勤換算7.4名)で、引き続き特定事業所加算(Ⅱ)を取得し、運営していく。

引き続きコロナ感染拡大防止の観点から柔軟に在宅ワークなども取り入れて事業継続を目指していくこととする。

ケアプラン数は常勤換算7.4名に合わせて、約240件/月前後を維持し、介護報酬は約5,000万円を見込む。

令和4年度事業計画

府中市地域包括支援センター

平成 6(1994)年 11 月在宅介護支援センター事業開始
平成 22(2010)年 4 月地域包括支援センター事業開始

1 基本方針

令和4年1月1日現在、安立園エリアの地区データは下の表のとおり、この10年で、高齢者人口は1.26倍、単身世帯数は1.52倍、予防プラン作成件数は1.59倍になっている。委託費や人員は変わらない中で、増加する要支援高齢者への対応が求められていることになる。

コロナの発生から3年目に入り、面会制限のない在宅療養を選択する利用者・家族の増加や、在宅勤務をする家族介護者の増加、家族・知人との交流機会や活動の減少、受診機会の制限、不安な情報が溢れる生活、見守りネットワークの弱化等、コロナによる影響が高齢者の生活に与える変化への対応も必要となる。

昨年度は、テレワークの導入や2班入替体制により感染予防をしながら事業継続に努めたが、総合相談・予防プラン・介護予防事業以外の業務についてはほぼ休止となり、地域へのアウトリーチの機会も得られず、コロナ禍による高齢者の活動制限がもたらす課題の把握には至れなかった。ウィズコロナが長引く中で、高齢者のICT活用促進等にも積極的に取組み、地域高齢者の生活の継続と安心に資する活動を柔軟に進めていきたい。

	高齢者人口	高齢化率	高齢者単身世帯	単身世帯率	後期高齢者人口	後期高齢者単身世帯数	後期高齢者単身世帯率	予防プラン件数
H22	5,009人	19.2%	1,385人	27.7%	2,535人	862人	34.0%	1,745
R03	6,320人	22.0%	2,093人	33.1%	3,250人	1,242人	38.2%	約2,790
R04	6,348人	22.1%	2,116人	33.3%	3,290人	1,266人	38.5%	
増減比	1.26倍		1.52倍		1.29倍	1.46倍		1.59倍

2 重点目標と実施概要

(1) 人材育成・研修

ア 相談傾向を踏まえ、生活困窮、自己決定支援（権利擁護）、認知症地域支援、難病・精神疾患等、オンライン形式も活用しながら受講の機会を確保し、係員のスキルアップを図る。

イ 複合的課題のあるケースの増加や重層的支援体制整備も視野に入れ、会議や研修等を通し、府中市関係各課及び他機関との連携体制を充実していく。

ウ 圏域変更に向け、約1.5倍となる高齢者人口に対応すべく、職種や担当業務のバランスを取りながら新規採用等を計画的に行っていく。

(2) 業務プロセスの改善

ア 業務ウェイトの大きい介護予防ケアマネジメント業務とのバランスを取りながら、多くの包括業務を遂行していけるよう、適宜の効率的な業務分担に努める。

イ ノート PC や携帯電話等のハード面の整備と、研修・会議等を通じた Zoom 等の習熟に努め、災害や感染症等があっても事業継続を可能にする体制の構築を図る。

(3) 利用者サービスの向上

ア 昨年度から開催しているオレンジサロン、若年性を含めた認知症に関する正しい知識と相談体制の周知・啓発、認知症を有する本人・家族に寄り添う対応等、認知症地域支援体制を強化していく。

イ コロナワクチン接種のインターネット予約等、高齢者の ICT 化促進は喫緊の課題であることに対し、スマートフォン講座や「みんなのチャレンジ」等の介護予防事業を継続するほか、若年世代も含めた ICT スキルのあるボランティアの登用等の体制構築を目指す。

ウ LINE 公式アカウントを開設し、詐欺被害防止、介護予防講座等のイベントの案内等、ホームページと併せて発信力の強化を図る。

3 財政の安定化

令和 3 年度の介護予防ケアマネジメント業務等費の実績見込みは、予算 1,070 万円に対し 115% の約 1,200 万円となっている。基本方針にも示したように今後も同様の増加率が見込まれるため、今年度実績と同等の収入目標とする。

「第 8 期（令和 3～5 年度）府中市高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画」に予定されていた福祉圏域の見直しは、令和 5 年度中の実施に向け動き出している。市民・包括支援センター双方にとって大きな変更となるため、変更に伴う課題を抽出し、市と協議しながら、混乱や負担を最小限にすべく丁寧に進めていく必要がある。令和 7 年度までずれ込む可能性もあると言われている。中央文化センター圏域の約 9,000 人の高齢者を支えるべく、人員及び事務所スペースの確保、予防プランの引継ぎ等、市や他包括支援センターと連携を取りながら進めていきたい。

令和4年度事業計画

サービス付住宅さんぽ道

平成 26(2014)年 7 月登録
平成 27(2015)年 3 月新築工事竣工
平成 27(2015)年 4 月さんぽ道事業開始
(住宅戸数:10 戸・入居者数:11 名)

1 基本方針

サービス付住宅さんぽ道は、入居者が地域社会において安全で自立した日常生活を営むことができるよう支援することを基本とし、地域に開かれた住まい・入居者や家族から選ばれる住まいを目指す。

令和4年2月現在の入居状況は、入居者数11名（男性3名、女性8名）、平均年齢88.9歳（最少年齢79歳、最高年齢101歳）、自立：1名、要支援1：2名、要支援2：2名、要介護1：5名、要介護4：1名となっており、今後も住み慣れた地域で入居者ひとり一人が望む快適な生活が送れるようサポートしていく。

2 重点目標と実施概要

(1) 「サービス付き高齢者向け住宅」運営に資する取組みの実施

- ア 安否確認の実施（最低1日1回）。
- イ 生活支援サービスの実施（日常生活で突発的に必要となった生活支援のためのサービスを行う。なお、定期的に必要となった生活支援サービスは入居者・家族と相談の上、介護保険サービス等の導入・追加を図る）。
- ウ 地域に開かれた「サービス付き高齢者向け住宅」として年1回運営懇談会の実施（参加者：入居者・家族・民生委員・常務理事・他部署責任者・職員等）。
- エ 入居者・家族へ「より快適な住まいとなるためのアンケート」の年1回実施。
- オ 連携医療機関との体制を強化（インフルエンザ・新型コロナワクチンの予防接種依頼）。
- カ 入居者間交流の会を開催（敬老会・クリスマス会・茶話会・ゲーム大会等）と、法人が実施する行事（ふれあい健康祭り・盆踊り等：昨年度はコロナにより中止）への積極的な参加の呼び掛け。
- キ 地域包括支援センター主催の介護予防講座の協働参加（体力測定会・地域交流体操・各種教室等）。

(2) 職員間・他部署の連携強化

- ア 「さんぽ道」の全ての職員は他部署兼務のため、常に情報の共有に努める。定期的にミーティングを実施し、更に職員間の意思統一・連携を強化する。
- イ 入居者の方々が安心して、「さんぽ道」や地域での生活が営めるよう適宜法人各部署との連携を図る。

ウ 「さんぽ道」での生活が困難になった場合、本人・家族・ケアマネジャーと相談し、安心した生活が継続維持できるよう、法人・他部署の協力を得ながら対応を図る。

(3) 人材育成の推進

ア 入居者から信頼されるよう「入居者の尊厳を守り“その人らしさ”を大切に
するケア」を心掛ける。

イ 「高齢者虐待防止研修」及び「虐待の芽チェックリスト」を実施する。

(4) 安全対策

ア 防火・防災対策として、業者による設備の定期点検を実施し、入居者の防災
訓練も実施する。また、「さんぽ道」単独の防災資料の提供や情報を発信する。

イ 夜間は警備会社「セコム」による「設備監視」「非常通報」「救急通報」体制
により安全を確保し、情報の共有に努める。

(5) 新型コロナウイルス感染防止対策の強化

感染症防止対策として、以下の事項を実施・励行し感染防止に努める。

ア 入館者の規制、入館記録を実施する。

イ 入居者、職員、配膳スタッフの検温、体調管理、手指消毒を毎日実施する。

ウ 館内の換気、消毒、食事時以外はマスク着用を徹底する。

エ 入居者、職員、配膳スタッフに対して、産業医による新型コロナウイルスワ
クチン追加予防接種の実施する（希望者のみ）。

3 その他

(1) 退去者・入居者への対応

入居希望者リストを作成活用し、退去予定者がある場合は、速やかに入居者を
決定していく。なお、決定に至るまで、包括・居宅関係者と連携を取り協議する。

(2) 予算

ア 収入：家賃・共益費 1,310 万円、サービス費・食費：680 万円。

イ 支出：人件費・事務費・事業費 1,200 万円。

ウ 積立：大規模修繕費・建替のための施設整備金 600 万円を見込む。

令和4年度事業計画

晴見保育園

昭和41(1966)年7月	認可開設
昭和60(1985)年4月	改築(建替え)
平成29(2017)年5月	外壁塗装 (定員80名)

1 基本方針

園児の安全と健康を保持し、家庭的な保育環境の中で、粘り強く心豊かな子に育てる。地域の子育て支援の充実及び定着を図る。

そのために、保育の質を確保するための研修を実施し、保育士の資質向上を目指していく。

また、予算の効率的かつ適正な執行に努めるとともに、老朽化した建物の改築に向けて、資金の積立を計画的に行う。

2 重点目標と実施概要

(1) 保育実施要領を基にした保育内容の充実

ア 発達に配慮した段階的な保育を実施する。

イ 近隣の農業高校、農工大学の協力を得て、自然に対する興味関心を高める情操教育を実施する。

ウ 食育指導の一環として、自分で作物を栽培、収穫し、育て、食べることの喜びを体験させる。また、適宜調理指導を行い、自分で調理することの楽しさを体験させる。

エ 晴見保育文庫(保護者への図書貸出)を活用し、親子で本に親しむ習慣を提供する。また、新型コロナウイルス感染症の状況によって実施出来ない場合は、保護者が図書の選択をしやすいような図書紹介の情報発信を行い、親子で絵本等に親しんでもらえるようにする。

オ 園外保育を通して四季の移り変わりを体験させ、製作、絵の作成等につなげて豊かな情操を育むと共に、交通ルールを理解、獲得に努める。

カ 隣接する高齢者施設の利用者との交流を通して、人を思いやる気持ちを育てる。コロナ感染状況から訪問実施が難しい場合はビデオ対応にて実施を図る。

(2) 地域子育て家庭支援の充実と定着

ア 担当職員が一意団結して、円滑な支援に当たると共に、積極的に地域の子育て家庭への働きかけを行うよう努める。

イ 育児講座を職員研修の場として公開し、職員が地域子育て家庭支援事業に高い意識を持つように努める。

ウ 一時預かり利用家庭において実施していた保育状況面談は、コロナ感染拡大防止の「密を避け、園内短時間滞在」等の観点から、連絡帳でのお知らせと、写真撮影した保育の様子を玄関や新しくなる法人ホームページの保育園コーナ

一に掲示する。

また、契約写真業者のホームページサイトにも写真を掲載し、定期的にお知らせする実施方法を行う。希望者には写真購入も可能にし、園児の姿や保育内容を理解いただく。

エ 育児講座等のビデオ実施を行い、子育て家庭への育児援助に努める。

(3) 新型コロナウイルス感染症等の感染予防

ア コロナ等の感染症予防の為、室内外及び玩具など消毒の徹底を図る。

イ 感染症蔓延防止の為の吐物処理等の研修を実施し、技術の向上・理解と職員連携方法の確認を確実に身に付ける。

ウ 保育園独自の新型コロナウイルス感染症発生等における業務継続計画（BCP）について、職員の理解と連携を図る。

(4) 防災と安全対策

ア 緊急時の対応としてエピペン・救急救命の研修を実施し、技術の向上・理解を確実に身に付ける。

イ 様々な場面を想定しての定期的な避難訓練を実施するほか、専門的な機関と連携しての訓練や法人全体の総合防災訓練に参加する。

ウ クラス毎に定期的な保育室内の安全点検を実施し、設備の不具合等に対して早期に発見対応出来るようにし、事故予防に努める。

エ 外部指導員による不審者対応訓練を実施する。

オ 前年度の事故及びヒヤリハットを見直し、事故発生内容等の振り返りを行い、全職員で事故の予防及び再発防止に努める。

(5) 人材育成の為の職員協力体制及び指導体制の強化

ア 保育等に関する各種研修会参加及び外部専門指導者を招き、保育実践研修を実施し保育力のスキルアップを図る。

イ 若手職員育成を行う中で、職員の協力体制の定着を図り、職務別リーダーを中心に年齢による発達理解を深め、安定した保育提供が出来るように努める。

ウ 育休・育短就労の職員が複数いる中、安心して復帰し負担軽減した勤務が出来るように、フリー保育士によるサポート体制を整える。

エ 保育士の事務量軽減及び事務時間の確保のため、必要書類の書式見直し・修正を行う。また、年間行事実施方法等の更なる見直し・検討を行い、職員の負担軽減を図る。

3 その他（保育環境の整備）

(1) 桜の木の枝剪定（約 33 万円）

(2) 0～2 歳児保育室及び 2 階廊下床張替え（約 250 万円）

(3) 3～5 歳児保育室壁紙及び 1 階廊下壁紙張替え（約 100 万円）

(4) 保健室壁紙張替え及び畳交換（約 17 万円）

(5) 保育職員エプロン及び給食職員白衣等購入（約 55 万円）