

# 令和6年度事業計画

社会福祉法人安立園 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感染症は5類に移行され、感染も落ち着きを見せている状況にあるが、先般、養護老人ホームにおいては、呼吸器感染症ではないものの、感染性胃腸炎が流行し入所者の半数以上が罹患するなど、感染リスクの高い高齢者及び乳幼児の福祉事業を担う法人としては、引き続き緊張が続く状況となっている。

しかし、昨年度は、その前年に発生したクラスターや水道光熱費等の大幅な高騰等による経費の増大から解放され、収支状況も改善されつつある。

このような中、令和6年度においては、コロナ禍で先送りしてきた施設運営に欠かせない基本的設備等の更新整備など行うとともに、職員の負担軽減に繋がる業務のICT化に取り組むほか、職員の待遇改善を図り介護・保育人材の定着化及び必要な人材の確保に取り組む必要がある。

安立園は令和8年に創立100周年を迎える。記念事業のテーマも「おかげさまで100周年、つむぐ安心、かなえる立命、地域とともに安立園」と決定し、その準備を開始した。

今後とも福祉・保育を取り巻く状況は、高齢化・少子化で内外共に厳しい状況が予想されるが、基本理念として掲げる「安心立命」の教えの更なる実践と、地域に根差した総合福祉施設としてその責任を果たしていきたい。

## 2 重点目標と実施計画

令和6年度における安立園の事業運営は、利用者が主体性を持った個人として尊重され、安心と豊かな生活が送れるよう、すべての職員一人ひとりが福祉のプロとしての意識を高めるとともに自己啓発に努め、誠意と親切心を基本とした福祉サービスの提供をめざすものとし、特に次の事項について重点的に実施する。

### (1) 利用者の立場に立った質の高い福祉サービスの提供

常に利用者や家族の意思や意向を尊重し、個人の尊厳に配慮した良質かつ安心・安全なサービスを提供するとともに、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。

### (2) 業務継続による利用者支援の確保・維持

災害や感染症の発生などの緊急時においても、利用者の日常生活を支える継続的なサービス提供体制を充実させるため、業務継続計画の見直しや実地訓練に取り組む。

(3) 地域との連携と社会貢献

地域社会の福祉の充実を図るため、関係機関や地域の方々との連携・協働に努め、公益的な取り組みを推進する。

(4) 人材の確保・育成・定着と業務の効率化

福祉・保育人材の確保に向け、実習生の受入れや職場見学の機会を積極的に設けるほか、専門性を高める研修の実施や資格取得を積極的に支援するなど、職員の育成に努めるとともに、業務のICT化を図り職員負担の軽減に取り組む。

(5) 安定した財政基盤の確立

稼働率を向上させて収益を確保するとともに、予算の執行管理を徹底し、将来を見通した事業運営に取り組むほか、SDGsに参画する意識をもって資源の有効活用やコスト削減に努める。

(6) 計画的な改修及び施設整備

経年劣化した設備等を計画的に更新整備し、利用者の生活状況や身体的機能に応じた設備の充実を図るとともに、安全で衛生的な環境整備に取り組む。

# 令和6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 08 月	養護老人ホームへ移行
昭和 40(1965)年 03 月	本館新築（定員 80 名）
昭和 42(1967)年 01 月	別館新築（定員 30 名）

## 1 基本方針

東京都内の養護老人ホームにおいては、経済的及び環境上の理由で福祉的な支援が必要な高齢者であっても自治体が措置を行わない、いわゆる「措置控え」とされる状況が生じており、当ホームにおいても定員割れの実情にある（本年3月1日現在、定員110名のところ入所者100名）。

このような状況の中、当ホームにおいては、他施設で対応が困難な入所者や触法高齢者を積極的に受入れて、できる限り定員を満たすよう努める。また、措置控えの問題については、東京都社会福祉協議会の養護老人ホーム分科会と共同して自治体への働きかけを行っていくこととしたい。

当ホームでは、令和4年度には新型コロナウイルス感染症の大規模クラスターが発生し、令和5年度には常在菌による発熱の集団発生や感染性胃腸炎のまん延があった。改めて入所系施設の健康管理が難しいことを実感したところであり、今般、感染症予防対策として設置した陰圧装置とゾーニングパネル活用して、感染症の拡大を防いでいきたい。

近時、介助を要する入所者が増加傾向にあることから、入所者の安心安全な生活を維持し、職員の業務負担の軽減に向けて、一般用ベッドから介護用ベッドへの交換や畳部屋をフローリングの床への改修を行っていく。

## 2 重点目標と実施計画

### (1) 感染症予防とまん延防止対策

ア 新たに設置した陰圧装置やゾーニングパネルを活かした感染症BCPの見直しを行う。

イ 日常的な感染予防対策（マスクの着用、手洗い消毒の徹底、環境消毒の強化）を徹底・継続する。

ウ BCPに基づいた机上及び実施訓練を行い、職員の対応力の向上を目指す。

### (2) 介護予防の取り組み

健康維持等を目指して行っているラジオ体操、健康体操及び体力測定については、入所者の心体機能に応じた内容となるよう見直しを図る。

### (3) 個人別支援計画の充実

ア 担当する入所者以外の個人別支援計画についても情報の共有を図り、入所者の特性や支援指針に基づいたその人らしさを大切にした支援を継続・充実する。

イ 特に課題のある入所者については、ケースカンファレンスの回数を増やすとともに、多職種連携により多角的に検討を加える。

(4) 人材確保と人材育成

ア 新人職員用のマニュアルを作成し、職員育成と資質向上を図る。

イ 外部研修を積極的に受講させ、伝達研修の充実を図る。

ウ 担当委員を選出して業務マニュアルの整備に当たる。

エ 委員会活動を活発化し、一体感の醸成に努める。

オ 幹部職員は、定期的に職員との対話の機会を持ち、施設の運営方針を共有していく。

(5) コストの削減とSDGs運動への参画

ア 水道光熱費の節約については、職員や入所者が節約を意識できるように、毎月の電気量や水道量を掲示するなどして取り組む。

イ 定着しているSDGs運動（ペットボトルキャップ回収、グリーンカーテン）を継続する。

(6) 健康維持と活動の充実

ア 訪問診療（内科、歯科、精神科等）と連携し、引き続き健康の維持・管理の充実を図る。

イ 入所者が日常生活の中で自分の役割が自覚できるよう、やりがいを持てる奉仕活動を取り入れる。

ウ 入所者の運動機能の維持向上につながるクラブ活動や行事を計画し、その参加を促していく。

(7) 施設整備・更新

ア 施設整備

・居室（2ヵ所）フローリング化（315万円）

イ 更新

・非常通報装置（56万円）

・車両1台（350万円）※補助金申請中

3 実習生等の受入れ

(1) 社会福祉士養成課程の相談援助演習（大原医療秘書福祉保育専門学校）

(2) 東日本成人矯正医療センター准看護師養成所からの依頼による実習

(3) 東京保護観察所立川支部依頼による保護観察中の者のボランティア受入れ

4 委員会・クラブ活動・行事

(1) 委員会

ア 事故予防対策：委員会は年4回開催、研修は年2回実施

イ 感染症予防対策：研修は年2回実施、感染症BCPの見直し及び訓練の実施

ウ 防災委員会：防災訓練、入所者防災応援隊の結成、防災BCPの見直し

エ 生活委員会：食事、入浴及び排泄等について検討・実施

オ 研修委員会：部内研修と部外研修の担当委員の選出

## (2) クラブ活動

☆は、講師契約をしているクラブ

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	映画鑑賞	月2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1回	工作	月1回
奉仕活動	おそうじ隊(毎日)、ちょこボラ(週1回)、道路清掃(春・秋)、防災応援隊(随時)				
☆健康体操	外部講師(月1回)、職員体操(月1回)、体力測定(年2回)				

## (3) 行事

<定例行事>

理髪	第2月曜日
生活支援金・定時小遣い支給	月初
誕生会	第3火曜日
茶話会	7月・11月・3月
話し合い食事委員会	茶話会月以外
季節ごとのホーム喫茶	5月・8月・11月・2月
コーヒータイム	ホーム喫茶月以外

<季節行事>

4月	観桜会・花まつり・道路清掃	10月	衣類販売・ふれあい健康まつり
5月	菖蒲湯	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・ゆず湯
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、感染症状況を考慮し、別途計画をする。

# 令和6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

特別養護老人ホームは平成6年に開設して本年度は31年目に入ったが、建物の経年変化や機械設備の老朽化などが目立ち始めてきており、ハード面においては手を入れるべき時期が来ている。また、昨年度は、退職が多かったことから、9人もの新職員が入職し、人材の確保・育成について改めてその重要性を認識させられた1年であった。

このような中、本年度は介護報酬の改定を迎え、当ホームの運営は、①安心立命の理念の実現、②エレベーターの更新や見守り機器等の導入によるケアの体制の充実、③介護人材の定着する働き甲斐ある職場づくり、④それらを実現するための財政基盤の安定化、を基本方針とするとともに、次世代介護機器やICTを活用することでサービスの質を維持・向上させ、穏やかな看取りができる施設を目指していく。

## 2 重点目標と実施計画

### (1) 新型コロナウイルス感染症（5類）への対応と感染症BCP

ア 新型コロナウイルス感染症が5類へ移行したことに伴い、家族等の面会が安全にできるよう、産業医と配置医師の指導を受けながら、通常面会の体制に移行する。

イ 職員の家族を含めた体調変化に注意を払い、感染症の施設内持込みを防ぐとともに、東京都からコロナ関連の新しい情報を職員間で共有する。

ウ ワクチン接種に関し、引き続き医師と相談しながら対応する。

エ 今後も新型コロナウイルス感染症発生等の感染症BCP訓練としてのゾーニング訓練を行う。

### (2) 人材の採用・育成

昨年度から新たに9人の職員が入職したことから、次の基本教育を実施する。

#### ア 職員研修の継続、強化

- ・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。看護職員を中心に、利用者の既往症・内服薬の知識を学習する。「外用薬」「便性ショック」「酸素飽和度」等の知識を再度学習する。
- ・虐待防止などの法定研修を非常勤職員も含めて引き続き実施する。
- ・他法人研修の参加や他法人からの受入れ研修を行い、モチベーションの向上を図る。

- ・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、チューターの成長を促す研修を工夫する。

#### イ 資格取得サポートの継続実施

- ・無資格者を対象に、介護職員初任者研修、実務者研修、介護福祉士、社会福祉士、介護支援専門員受験等を推奨し、資格取得の支援を行う。支援に当たっては東京都の補助金を活用する。
- ・たん吸引50時間研修受講者は、前年同様、新たに2名の資格取得をめざす。
- ・介護支援専門員の更新研修については、都の補助を申請する。
- ・「リフトインストラクター」資格取得を目指し、操作技術の向上を図る。
- ・「介護口腔ケア推進士」等の資格取得を検討する。

#### ウ 腰痛労災の減少

安心して介護・看護が続けられるよう「ノーリフトケア」の研修や、「労災知らずの10の鉄則」の内容を広める。訪問理学療法士による介助方法や腰痛予防体操の指導は継続していく。

#### エ 後継者育成とバックアップ体制

一部職員のみが行っている業務（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・ケアマネジャー業務）に関し、バックアップできる職員の養成を進める。

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 ハラスメント・メンタルヘルス・介護人材対策

役職者は、今いる大切な人材が不本意に退職しないよう「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、利用者家族から職員へのハラスメントや暴言・暴力は、個人の問題とせず、防止の指針にそって全員の課題としてその対応を検討する。

働き方改革の一環として、職員自身の疾患、精神的課題にも目を配り、産業医の協力を得ていく。有給休暇・リフレッシュ休暇の取得を推進し、ワークライフバランスのとれた運営をめざす。夜勤明け職員の過度な時間外労働を防ぐため、夜勤明け職員のユニフォームを色分けできるようビブスの着用を試行していく。また、ホームページの積極活用により魅力ある職場を紹介していく。

今後、外国人介護人材の受入れができるよう外国人労働者の紹介機関との調整、安立園4階に宿舍の用意や生活上のサポート体制の整備を図る。また、東京都の介護職員家賃補助事業の利用を積極的に拡充していく。

### (3) 業務プロセスの改善と事業進捗状況のチェック

#### ア 特別養護老人ホームの中期計画の点検、見直し

借入金を完済できたことから、本年度は、エレベーターの更新（約2,000万円）を計画するとともに、デジタル環境整備補助金を活用して、Wi-Fi整備、インカム導入、ベッドセンサー導入を目指す。

#### イ 各業務マニュアルの見直し

全てのマニュアルについて、実際との整合性を確認し、自分の介護技術レベ

ルを確認する。

#### ウ 外部の専門家との連携の進化

看護職員を中心に、配置医師、訪問精神科医、往診皮膚科医との連携を図るとともに、機能訓練委員会については理学療法士・作業療法士・マッサージ師の常勤採用をめざす。口腔ケア委員会については訪問歯科医から専門的な協力指導を得て、利用者サービス向上につなげる。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いるため、連携を強化していきたい。

協力医療機関指定義務化（3年経過措置）を年度の早期に実現し、協力医療機関連携加算（100単位/月）の取得をめざす。

#### エ 職員面談の励行

キャリアパスを適切に運用していくため、施設長は主任・副主任と、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、各個人目標を聴き取り、一人ひとりにあった研修を計画し、希望の業務配置を行う。面談のなかで職員のメンタル不調に関する申し出があった場合には早期に対応する。

#### オ 建物の基本設備・備品の更新、メンテナンス（令和6年度）

- ・エレベーター更新（2,000万円）
- ・電話交換機更新（440万円・特養負担分85万円）
- ・居室トイレ水洗バルブ交換5か所（30万円）
- ・3階フロア共用部床ワックスがけ（25万円）
- ・2階3階職員仮眠室天井エアコン更新（40万円×2台）
- ・3階機械浴室床の補修（28万円）
- ・介護ベッドキャスター交換（10台×6万円）
- ・館内LED化による省エネ推進（都の補助事業の対象になった場合のみ。）  
また、看取りを行う2つの静養室の改修を検討する。

#### カ 業務の合理化の推進と補助金の活用「次世代介護機器導入支援事業」

紙を省いた業務の実施、グーグルフォームズ（ウェブ）を活用した職員からの意見聴取を定着させる。

- ・スゴロクタブレット3台（レンタル月6万円）
- ・ソフト代（25万円）
- ・おしぼりウオーマー（2台×7万円＝14万円）
- ・自動体位変換マットレス（6枚×15万円×1/4＝22万円）※
- ・ロボット掃除機補助活用1階2階3階の計3台（42万円）※
- ・とろみ自動調理サーバー（40万円）
- ・車イス（2台×4万円＝8万円）
- ・予備リネン、ベッドパット、タオルケット（8万円）

※は、東京都の補助が受けられた場合に実施する。

### （4）利用者サービスの改善・向上

#### ア 看取り介護の深化

新入職員や新規利用者家族には、看取りの理解を深める学習を継続する。また、プロフィール表を参考に、希望を実現する取り組み、春・秋の外出・外食

支援を継続し、「心が動く援助」をめざす。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利用者家族にきめ細かく連絡する。

イ 地域貢献の継続実施

地域の高齢者団体、自治会を対象にフレイル予防や配食サービス（3年目）などの取り組みを継続する。

# 令和6年度事業計画

短期入所生活介護事業所

平成 6(1994)年 9月 短期入所生活介護事業所開設 12床

平成 12(2000)年 4月 介護保険法上の短期入所生活介護

## 1 基本方針

昨年5月に新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが季節性インフルエンザと同じ「5類」へ移行し、感染も落ち着きをみせていることから、急な利用キャンセルが減少してきた。今年度の稼働率はコロナ前の115%を目標としたい。

また、新型コロナウイルス感染症やインフルエンザ等により、近隣のデイサービス事業及びショートステイ（短期入所生活介護）事業の閉鎖が起こった場合の代替サービスを提供できるよう令和6年度も感染対策を徹底して事業運営を継続する。

## 2 重点目標と実施計画

### (1) 新型コロナウイルス感染症防止への対応

ア 利用に当たり、体調不良の方はその場で抗原検査を実施し、陰性を確認してから利用していただく。

イ 標準的感染予防策を徹底するとともに、共有スペースでは基礎疾患の利用者もいるため、マスク着用を勧める。また、体調不良の方は個室で滞在していただくこととし、感染が疑われる場合には抗原検査を実施する。

ウ 職員は体調に異変を感じたら、管理者に報告し出勤の指示を仰ぐ。

エ 感染症に起因する職員のメンタル不調に配慮する。

### (2) 人材育成・研修の実施

#### ア 医療ニーズへの対応

現場職員から要望の多い医療研修は繰り返し行うこととし、高齢者に多く見られる「脳梗塞」「心不全」「糖尿病」などの病気の他、利用者の医療ニーズに合わせた研修を重点的に行う。

医療的ケアの研修や救急マニュアルの確認を定期的に行うことにより、最大限医療的ニーズに対応していくよう努める。

#### イ 職員研修

年間研修計画を作成し、月に1度ショートステイ研修を実施する。

「医療研修」や「認知症利用者の対応」「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になるよう努める。

また、「行方不明者対応マニュアル」については想定訓練を実施し、利用者の安全を確保する。

#### ウ 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）を行い、より多くの職員がショートステイ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

業務の統一性を図るため、年に1回、全てのマニュアルの読み合わせを行い、必要に応じてマニュアルを改定し、統一したサービスを提供する。

#### 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、利用者サービスの充実・業務の効率化・職員や準職員が働きやすい環境になるよう検討する。

#### 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者が対応できる体制とし、専任のスタッフが関わることで、日々変化する利用者の健康状態を見落とさないように対応する。

ショートステイの受付担当者が、相談業務や利用者の受入れ業務に集中できるよう、業務分担を検討し、過度な業務集中を防ぐ。

#### エ 地域ケアマネジャーとの連携強化

緊急要請時など地域のケアマネジャーの要望に応えられるよう、積極的に特養の空床を利用するなど、柔軟な受入れをすることとし、様々な在宅ニーズに対応できるショートステイを目指す。

#### オ ICT機器等の活用

新規契約時の説明ではタブレットを活用して、居室、浴室、食堂、食事内容、レクリエーション等を動画によって紹介し、施設内の雰囲気を理解していただく。

また、迅速な面接を行うため、新規契約時の訪問面談においては、看護師が相談員と訪問同行しなくても良いようにタブレットによるリモート面接を検討する。

### （4）利用者サービスの改善

ア 利用者がくつろげるように、食事の時間など可能な範囲でルールを作らず、家庭的な雰囲気を心掛ける。

#### イ 余暇活動の充実

余暇活動委員会で新たなレクリエーションを考案し、利用者が楽しめるような過ごし方を検討する（ソフティボールを使った活動や落語・お笑いの動画配信サービスなど）。

#### ウ ショートステイエリアにおけるW i F i 環境の整備

スマートフォンやタブレットを持ち込まれる利用者も増え、インターネット通信を気軽に楽しめるような環境の整備について検討する。

# 令和6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)

## 1 基本方針

昨年度は、利用者数の規模区分にとらわれず、新規の利用者や追加希望の利用者を積極的に受け入れたところ、収支も大幅に改善された。本年度においても積極的に利用者を受入れる方針を継続することとし、更なる収支改善に努める。

このような中、通所事業で30年間使用している入浴用のボイラーやポンプなどの設備が老朽化し更新時期となっているが、地下1階にある現在の入浴場では効率が悪いことから、入浴できる利用者数には限りがある実情となっている。今後利用者増を図っていくためには、入浴を希望する利用者を今以上に受入可能とするため、ボイラー等の更新に合わせて入浴場を1階に設置することを検討する。併せて、当園の地域包括支援センターの圏域拡大に伴い、送迎範囲を広げて利用者獲得するため、送迎車の更新を計画する。

引き続き、多くの高齢者の暮らしを支える通所事業の役割を担い、安心・安全な質の高いサービスの提供ができるよう、利用者への自立支援や認知症ケアの充実を心掛けるとともに、感染症対策の継続や人材の育成、サービスの質の向上、ICT化による業務の効率化にも取り組み、地域に根ざした事業展開、安定した財政基盤の強化を進めることを基本方針とする。

## 2 重点目標と実施計画

### (1) 人材の育成

ア 各職員は令和6年度の個人目標を設定し、自己成長の機会、目標達成に向けたサポートを実施することによって、ワークエンゲージメント（仕事に対して充実した心理状態）を高める環境を整備する。

イ 介護知識・技術の向上を図るため、研修委員が中心となり部署内研修を毎月1回実施する。

ウ 外部研修（オンライン研修、eラーニング等含む）に参加し、個人の能力の向上を図る。研修内容を全職員で共有し、質の高いサービス提供をめざす。

また、介護資格の取得希望者やケアマネジャー資格更新の支援を行い、スキルアップに努める。また、無資格者への認知症基礎研修への参加を実施する。

エ 総合福祉施設であるので、他部署で行う研修会にも参加して知識を深め合い、サービス向上をめざす。

オ 管理者と職員の定期的な個別面談をすることで、働きやすい職場環境を作り、人材の定着をめざす。

## (2) 業務プロセスの改善

ア 常勤職員会議を毎月開催し、サービスの質の向上や、経営・業務の改善を図る。会議の内容を全職員で共通の認識としチーム力を高める。

イ 導入した介護ソフトを運用し、業務の効率化、新たな加算取得の準備を進めていく。

## (3) 利用者サービスの改善

ア 介護保険制度の理念である「有する能力に応じて自立した日常生活を営むことができるよう支援する」を念頭に置いて、自宅で安心して暮らせるよう援助する。

また、介護施設向けの通信カラオケ機器のプログラムを活用して、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作りで加算の取得もめざす。

イ 新型コロナウイルス感染症が5類に移行したことで、季節ごとの行事や音楽演奏などのボランティアの受入れを再開し、利用者の満足度向上を目指す。

また、サービス満足度についての利用者アンケートを実施し、利用者のニーズを正しく把握し、業務改善につなげ顧客満足度の向上を図る。

## (4) 安全管理

ア 「災害時事業継続計画（防災BCP）」及び「感染症の予防及びまん延の防止のための計画（感染症BCP）」を基に、防災訓練や感染症対策研修の実施をしていく。

イ 送迎運転業務に従事する職員は、安全運転講習に参加し、安全な運行、運転マナーを心掛ける。また車両の定期点検やアルコールチェックを実施していく。

## 3 その他

引き続きホームページの更新頻度を高め、ケアマネジャーや利用者・家族から選ばれるよう情報発信に努めて利用稼働率の向上を図っていく。

また、入浴設備の1階フロアへの移動や地域包括支援センター圏域変更に伴う新たな利用者の獲得で、月の収入は昨年度を上回る平均9,550,000円を目標として、昨年度を上回るよう年間収入目標を約114,600,000円とする。

# 令和6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

ホームヘルパーは利用者との信頼関係が最も重要になるため、利用者とのコミュニケーションを大切にしながら、その人らしい生活が実現できるよう、援助を行っていく。また、利用者のみではなく家族への精神的なケアも行い、家族の介護負担を少しでも軽減できるよう介護技術のアドバイスを行っていく。

令和6年4月から介護報酬の改定があり、多くの介護サービスの基本報酬がプラス改定になる中、ヘルパー事業は基本報酬が約2%引き下げとなった。収入維持のためには、稼働率の向上や新たな加算の取得を検討していく。

## 2 重点目標と実施計画

### (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に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。

#### イ 定期的に行う研修

登録ヘルパーから介護技術研修など希望の研修を募り、年間の計画に組み込む。また、常勤が受講した外部研修は登録ヘルパーと共有することとし、安立園他部署の職員を講師として依頼して、他部署の役割や多職種連携を理解し、ヘルパーとの繋がりを学ぶ場とする。

#### ウ 登録ヘルパーの育成

年に1度、「自己・他者評価表」を配布し、登録ヘルパー一人ひとりの適性を考慮していく。仕事に対して不安がない環境を整え、意欲向上を図るとともに「仕事を増やしたい」「やりがいのある仕事」に繋がられるようヘルパーを育成していく。

### (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が強化できるように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）は、土曜日及び日曜日のヘル

パー活動の件数が少ない時間を使って、常勤者間で分担して効率よく行う。

#### ウ 介護ソフトの運用

令和5年4月より「カナミッククラウド」に切り替え、時間や場所を選ばず記録をスマートフォン入力できることでペーパーレス、事務作業の時短等、スムーズになった部分もあるが、機能を使いこなせていない部分もあるため、よりスムーズに行えるよう研修を進めて行く。

### (3) 事業展開

ア スタッフは常勤3名、非常勤1名、登録ヘルパー16名、計20名の体制で運営する。

イ 登録型ヘルパーの増員をめざすと共に男性ヘルパーの導入も検討し、今後も安立園ホームページ等で募集していく。

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。

エ 現在、ヘルパーの事務所と包括支援センターの事務所は同室であるが、令和6年10月から地域包括支援センターの圏域が広がり、包括職員の増員が必要となるため、ヘルパーの事務所は新館へ移動となる。

### 3 その他

令和6年度は介護報酬の改正により、ヘルパー事業の収入が約2%の引き下げとなる。そのため、毎月約80,000円（年間960,000円）の減収となる見込みであるが、常勤及び非常勤の稼働率を上げ、令和6年度の収入目標は昨年同様の毎月4,000,000円、年間48,000,000円（自費サービス含む）とする。

# 令和6年度事業計画

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。

今年度4月の制度改正の対応を迅速に図りながら、利用者に対して、より質の高い、ご本人が望む在宅生活の実現への支援を行う。

なお、人員体制としては、新入職員2名を迎え、9名体制（常勤6名：非常勤3名、常勤換算8.4名）での運営の予定となり、すみやかに人材の育成を図り、安定した運営をめざす。

## 2 重点目標と実施計画

### (1) 人材育成・研修

ア 月1回の内部研修を実施して、事例検討やケアプラン作成研修等を行う。多様な知識を得て対応できる人材を育成する。

イ 職員の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。また、実績及び課題等については年度末に振り返りを行う。

ウ 加算要件となっている他居宅事業所との事例検討会の開催・出席と、実習生の受入れを実行していく。また、今年度から加算要件に追加された虐待防止、ヤングケアラー、障がい者、生活困窮者、難病患者等の他制度等に関する外部研修の参加を積極的に行う。

エ 日々のミーティングや管理者との個別面談を通じて、ケースの共有や課題の解決方法を協議し、ケアマネジャーが一人で抱え込むことなく、支援困難ケース等多様な状況への対応力のある人材の育成を図る。

オ 新入職員に対しては、個々に指導担当者をつけて、同行訪問を実施しながら、人材の育成を図る。

### (2) 業務プロセスの改善

ア ケアプランデータ連携システム（居宅介護支援事業所と介護サービス事業所間を、オンラインで書類等をやりとりすることのできる共通の情報連携）の導入について、サービス事業所の導入状況を勘案しながら検討する。

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担当者が行い、適切に業務を遂行する。

ウ 在宅看取りや一人暮らし高齢者の医療職との連携においては、MCS（多職種連携のためのコミュニケーションツール）の活用により、在宅療養における医療との連携の効率化を図る。

(3) 利用者サービスの改善

ア チームで利用者を支える視点から、担当ケアマネジャーが不在でも、他のケアマネジャーが対応できるよう、日頃からミーティングで情報の共有を行い、迅速な対応を行う。

イ 緊急的支援の実施にあたり、サービスや他の支援で補えない場合は、他部署との連携を図りながら迅速に対応し、その後、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。

ウ 利用者の満足度については、利用者アンケートを実施し、業務改善へつなげる。

エ 府中市の在宅医療連携会議、主任ケアマネジャー部会役員、居宅事業所連絡会役員を通じて、積極的に情報を得て利用者への適切な支援につなげていく。

オ 出勤時の手洗い及び検温、マスク着用の徹底。訪問時は手指消毒等の実施を行い、引き続き感染症の拡大防止に努めていく。

3 その他

令和6年度は、ケアプラン数は常勤換算8.4名に合わせて、約285件/月前後を維持し、介護報酬は約59,000,000円を見込む。また、引き続き「特定事業所加算(Ⅱ)」を取得し、安定的な運営を確保する。

# 令和6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6年1月1日時点の安立園エリアの地区データによると、高齢化率は22.9%、高齢者の55.4%が後期高齢者であり、その40.3%は単身世帯である。来年には団塊の世代が75歳以上の後期高齢者となり、単身世帯のみならず身寄りのない高齢世帯のリスクも顕在化し、受診同行や緊急事務管理等かつては家族が担っていた業務を包括が担わざるを得ない状況が増えてきている。

そのような状況の中、包括支援センターの圏域見直しが、今年10月に施行されることとなり、安立園包括は市内最大の「中央文化センター圏域」を担当することとなる。

圏域見直しについて、『晴見町3・4丁目、天神町3・4丁目』は当センターからしんまち包括の変更となり、『緑町・宮町・八幡町・日吉町・宮西町1丁目』は緑苑包括・かたまち包括・しみずがおか包括の3ヶ所から引き継ぐ予定である。

高齢者人口については、6,372人から9,362人へ、面積は2.445㎓から3.655㎓へ、予防プラン数は月平均約220件から330件へと各々1.5倍になる見込みだが、業務委託費については約1,200万円の増額に留まり拡大と同率での増員はできない。

令和7年度以降の介護予防事業を除き、10月からの正式施行に先駆け、4月から予防プランの引継ぎが始まる。土地勘のない地域へ出向き、担当包括の変更による不安・不満を抱える高齢者への支援をしていくことに大きな不安を感じているが、改めて初心・基本に立ち返り、地域へ出向いて顔が見える関係を築き、包括の役割・機能の理解を図り、地域と共に相互に支え合えるネットワークを創る好機とも考え得る。道は険しいが、職員全員で協力し合い対応していきたい。

また、新たに生活支援コーディネーターが配置（兼務）されることとなり、社会福祉協議会の同職と連携しながら、社会資源の把握、サービス提供主体等と関係者のネットワーク構築、ニーズとサービスのマッチング等、高齢者の社会参加・生きがい創出等に努めていく。

## 2 重点目標とその実施計画

### (1) 人材育成・研修

ア 新入職員や中堅職員等の育成を中心に、職種・業務・ニーズに応じた研修機会を確保し、職員のスキルアップに努め、包括全体の対応力を高める。

イ 人材確保の観点から、包括内の様々な事業に関わる機会をつくり、センターとしての持続性を維持できるように努める。

## (2) 業務プロセスの改善

ア 介護予防ケアマネジメント業務の負担増に対応すべく、最小限で最大有効のマネジメントの統一を図る。また、各事業・担当の業務量を可視化し、相互に配慮・連携しながら効率的に業務遂行ができる体制を構築していく。

イ 総合相談ケースの管理・共有方法を工夫し、効率的・効果的な対応ができるよう努める。

## (3) 利用者サービスの向上

ア 新たに担当となるエリアには、高齢者地域支援連絡会やわがまち支えあい協議会、介護予防事業等により重点的にアウトリーチ（積極的な働きかけ）を行い、顔の見える関係を構築していく。

イ 生活支援コーディネーターの活動として、地域情報の収集かつ発信に努める。担当圏域の中央文化センターでの民間グループやシニアクラブ等の種々の活動を紹介、高齢者の情報アクセシビリティ（ITを活用して情報を得る）を高めることで自主的な社会参加の機会に繋げていく。

ウ ACP（人生会議）・死後事務委任・セルフケア等、「住み慣れた地域で自分らしく安心して生ききる」ための“備え”の大切さを発信していく。

エ フェイスブック等のSNSアカウントを取得し、ホームページも含めたタイムリーな発信を行う。介護予防講座の申込等にオンラインを活用する。

## 3 その他

介護予防ケアマネジメント業務費は、新規と終結（要介護へ重度化、施設入所、死亡等）がほぼ同数の傾向は継続しており、1,200万円の予算に対し、昨年と同様の98.9%の達成率となる見込みである。圏域変更に伴いプラン数は1.5倍となるが、今年度については随時移行のため、約350万円の増収が見込まれており、1,550万円を収入目標とする。

「基本方針」で述べたとおり圏域拡大に伴う業務委託費増額は、約1,200万円である。その約1,200万円で新たなケアマネジャーや社会福祉士資格保有者の採用を行う予定であるが、応募が少なく人材派遣会社からの紹介料がかかる可能性もあり調整中である。また、令和5年度に「ほっとサロン事業」が廃止されたことに伴い、介護予防事業関係の委託費が減額になる可能性もあり、収支バランスを鑑みながら採用に努めていく。

# 令和6年度事業計画

## サービス付住宅さんぼ道

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	さんぼ道事業開始 (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ぼ道は、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めざす。

令和6年2月現在の入居状況は、定員11名のところ入居者数9名（男性2名、女性7名）、平均年齢88歳（最少年齢77歳、最高年齢103歳）、うち自立は4名、要支援1は1名、要支援2は1名、要介護1は2名、要介護2は1名となっている。今後も住み慣れた地域で入居者一人ひとりが望む快適な生活が送れるようサポートしていく。

### 2 重点目標と実施計画

#### (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（最低1日1回）及び生活支援サービス（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）を実施する。

イ 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回運営懇談会を実施する。参加者は入居者・家族・民生委員・常務理事・他部署責任者・職員等で構成する。

ウ 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」を年1回実施する。

エ 連携医療機関との体制を強化する（インフルエンザ・新型コロナワクチンの予防接種依頼）。

オ 入居者間の交流を開催（敬老会・クリスマス・茶話会等）と、法人が実施する行事（ふれあい健康祭り・盆踊り等）への積極的な参加を呼び掛ける。

カ 地域包括支援センター主催の介護予防講座（体力測定会・地域交流体操・各種教室等）へ参加する。

#### (2) 職員間・他部署の連携強化

ア 「さんぼ道」の担当職員は非常勤専従が1名、兼務2名のため、常に情報の共有に努める。随時ミーティングを実施して、職員間の連携を強化する。食事配膳スタッフ（パート職員）へは申し送りノートを活用し情報共有を図る。

イ 入居者の方々が安心して「さんぼ道」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 「さんぼ道」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、法人他部署の協力を得ながら対応する。

### (3) 人材育成の推進

ア 「さんぼ道」スタッフへの研修については、「高齢者虐待防止研修」及び「虐待の芽チェックリスト」を実施して、安立園職員として法人理念・業務内容の確認を行う。

イ 個人情報保護制度を遵守し入居者の尊厳を守り「その人らしさ」を大切にす  
るケアを追求し、入居者から信頼されるスタッフをめざす。

### (4) 安全対策

ア 防災対策として、業者による設備の定期点検を依頼し、入居者との防災訓練  
を実施する。

イ 「さんぼ道」の夜間は、業者セコムによる「設備監視」「非常通報」「救急通  
報」体制により安全を確保し、業者セコムとの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

引き続き、コロナ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、入館記録実施

イ 入居者、職員、スタッフの毎朝検温と体調管理

ウ 毎食前の手指消毒、食事時以外はマスク着用をお願い

エ 館内の消毒、換気

## 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しておき、退去予定者がある場合は、包括支援センタ  
ーや居宅支援事業所と連携し速やかに新しい入居者を決定していく。安立園ホー  
ムページへ空室情報の掲示を行う。

### (2) 収支（令和6年度）

収入については、家賃・共益費収入が1,310万円、サービス費・食費収入  
が680万円、収入合計約1,970万円。支出については、人件費・事務費・  
事業費の合計約1,550万円を見込み、安定的な運営を図る。

# 令和6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、保育の質を向上するための研修や虐待を予防するための研修を実施していく。

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 重点目標と実施計画

### (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 近隣の都立農業高校、東京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、育て、食べることの喜びを体験させる。

エ 親子で本に親しむ習慣を身に付けるために晴見保育文庫(保護者への図書貸出)を活用する。保護者が図書の選択をしやすような図書紹介の情報発信等も行い、親子で絵本に親しんでもらえるようにする。

オ 情操を育むために季節の移り変わりが体験できる園外保育を取り入れる。

カ 人を思いやる気持ちを育てるために、法人の高齢者施設利用者との交流の場を設ける。

キ 気になる子への理解を深め・発達指導方法等を外部講師から学び保育支援方法の強化を図る。

### (2) 地域子育て家庭支援の充実と定着

ア 担当職員が円滑な支援にあたりるとともに、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、職員が地域の子育て家庭支援事業に高い意識を持つように努める。

### (3) 感染症等の感染予防

ア コロナ感染症やインフルエンザ等の感染症予防のため、室内外及び玩具等の消毒を徹底する。

イ ノロウイルス感染症を想定した吐物処理等の研修を実施し、感染の蔓延を防止する。

ウ コロナ感染症発生等における感染症業務継続計画（感染症BCP）に基づく訓練を行うとともに、必要に応じて見直しを行う。

（４）防災と安全対策

ア 園児の急変時の対応として、エピペン使用方法や救急救命の研修を実施し、全保育士が確実に身に付けるようにする。

イ 様々な場面を想定した避難訓練を定期的の実施するほか、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できるようにし、環境面での事故予防にも努める。

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振り返り、事故の予防及び再発防止に努める。

カ 緊急時における保護者への通報訓練を実施する。

（５）人材育成のための職員協力体制及び指導体制の強化

ア 保育に関する各種研修会の参加及び外部専門指導者を招いた保育実践研修を実施し、保育力のスキルアップを図る。

イ 育児休業・育児短時間勤務の職員が複数いるなか、職員間のサポート体制を整え、働きやすい職場環境をつくる。

ウ 保育士の事務作業の負担を軽減するため書類の書式・記入方法等を見直していく。また、年間行事の実施についても更なる見直しを行い、職員の負担軽減を図る。

（６）第三者評価受審

第三者評価を受審し、保育園運営等についての意見を求める。

３ 施設整備・更新（令和６年度）

ア 第三者評価受審（約５９万円）

イ １歳児クラスのエアコン交換工事（約１４０万円）

ウ 保育園内LED化（約３６０万円・補助金申請中）

エ 園庭総合遊具周辺転倒マット設置（約９４万円）

オ ５歳児保育室の雨漏り修理

カ 事務所パソコン入れ替え（副園長・主任・看護師・職員共有）（約４０万円）

キ 屋上防水工事（約１５０万円）

ク クラス用デジカメ４台（約８万円）

ケ 園庭砂場の消毒（約６万円）

コ 園児用クラスカラー帽子１７個（１個９８０円・約１５，９８０円）

サ 事務所用シュレッダー（約１５万円）

シ 園庭樹木（むくの木）剪定（約５０万円）