社会福祉法人悠遊　2024 年度法人事業活動・運営方針

はじめに

2024 年は能登半島地震という悲しい出来事に幕を開け、継続する政治への不信、戦争・紛争などネガティブな情報に多くの報道が割かれているという情勢です。社会経済ではかつてのバブル期を凌ぐ東証株価に市場が踊り、実態経済が伴わないまま格差がますます進行している感があります。史上空前のベースアップに活況となる大企業があり、都心では億ションが当たり前のように販売されている一方、人材不足なのに非正規雇用は減らず、フードパントリーや子ども食堂を重要な糧として生活する人たちもいる実態を見ても、それらの事象は同じ国で起きていることだろうかと錯覚を起こすこともあります。そのような中で、誰もが真っ当な生活を送ることができるように、そして高齢になっても、障がいがあっても住み慣れた地域で暮らし続けることができるように、私たち悠遊は社会福祉法人として、地域を基盤に人と人とのつながりをつくる役割を果すことをより一層求められていると思います。

介護保険制度は 24 年目を迎えました。介護保険法第 1 条の「目的」に「この法律は、加齢に伴って生ずる心身の変化に起因する疾病等により要介護状態となり、入浴、排せつ、食事等の介護、機能訓練並びに看護及び療養上の管理その他の医療を要する者等について、これらの者が尊厳を保持し、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、必要な保健医療サービス及び福祉サービスに係る給付を行うため、国民の共同連帯の理念に基づき介護保険制度を設け、その行う保険給付等に関して必要な事項を定め、もって国民の保健医療の向上及び福祉の増進を図ることを目的とする。」と書かれています。法制定時の高邁な精神が現状ではどうでしょうか。「共同連帯」はおろか、若い世代と高齢者とで税金の使われ方についての意見・思いの食い違いや分断が生じています。

厚生労働省「2025 年に向けた介護人材にかかる需給推計」によると、2025 年度には介護人材が 37.7 万人不足するという予測が出されています。介護業界での最大の課題は人材確保であり、既に事業者間の介護人材の奪い合いや、特に新型コロナウイルスの 5 類への移行後の他業界への流出促進、介護の仕事へのネガティブな報道（虐待事件、カスタマーハラスメント等）などの影響により、採用難がますます深刻化しています。まさに、介護の担い手の確保は社会的課題であり、地域包括ケアシステムの実現（＊）はおろか、このままでは介護を受けたくても受けることができない社会（介護の社会化をめざした介護保険制度の崩壊）が目前に迫るという危機的状況にあります。介護事業は他の業種とは異なり基本的に公定価格のため、人件費や物価高騰に対して、事業収入に価格を反映できない構造にあります。介護の社会化を継続するためには、恒常的な介護報酬の引き上げが必須であり、そのためには介護保険の公費負担割合（特に国の負担）を拡大することが必要と考えます。介護は家族で対応するものという社会に逆戻りさせないためにも、介護事業者が地域に密着して必要とする人に対して安定的に介護サービスを提供できるしくみとすることが求められています。

（＊）国の政策では、団塊の世代が 75 歳以上となる 2025 年を目途に、重度な要介護状態となっても住み慣れた地域で自分らしい暮らしを人生の最後まで続けることができるよう、「住まい」「医療」「介護」「予防」「生活支援」が一体的に提供されるしくみの構築の実現を目指している。今後、認知症高齢者の増加が見込まれることから、認知症高齢者の地域での生活を支えるためにも、地域包括ケアシステムの構築が重要としている。

その中で、2024 年度の介護報酬改定は全体的にはプラス改定となりますが、訪問介護系のみマイナス改定という結果となっています。厚生労働省は処遇改善加算を含めて全体を見てもらいたいという主張ですが、このままではこれまで地域での在宅介護生活を支えてきた中小の訪問介護事業者の倒産・閉

鎖に拍車をかけることは火を見るよりも明らかです。地域包括ケアシステムの重要な担い手として訪問ヘルパーの制度を維持・発展させていくためにも政策転換を求めることが必要です。また、国の財政基盤の問題であれば、不透明な内閣官房機密費の透明化、湾岸戦争時代の中古ミサイルの購入方針の見直しなど先に手を付けるべきことがあるはずです。私たちも傍観するのではなく、納税者として税金の使い方に関心を持ち、監視し、意見表明していくことが必要です。

悠遊は設立して 31 年を経ましたが、この間、新型コロナウイルス感染症や人件費・物価高騰の影響の他、内的要因として法人全体での事業管理体制が十分でなかったことにより、これまで安定していた西東京拠点、世田谷拠点の既存の事業の一部でも収支が悪化し、経営構造の悪化に拍車をかけ、経営資金が枯渇寸前の事態となりました。設立母体の生活クラブ生協からの長期運営資金の融資により当面の危機は脱しましたが、2023 年度に策定した「2023 年～2025 年度経営基盤再構築計画」に基づき、2024 年度は事業収支の改善を図る正念場の年となります。介護保険制度の中での事業運営ではその制度の変化に翻弄されがちですが、これからの悠遊は、それらの制度や社会状況の変化を予測した対応力のある「自らを変革し続ける組織」に転換を図ることを組織の基本方針とします。そして、全職員がそのことを共有し、日々の仕事に取り組み、その成果として事業収支の改善につなげ、持続可能な経営基盤を確立することをめざします。また、悠遊で完結する事業展開のスタイルから、生活クラブ生協、そしてその組合員が共にあるという他の社会福祉法人にはない強みを基盤に地域の人たちとのつながりをさらに推進し、それらを力に新たな地平を打ち立てていきたいと思います。

Ⅰ．法人がめざすもの

１．法人の理念

・私たちは、一人ひとりが人間としての尊厳を保ち、その人が自分らしく暮らすことができるよう支えていきます。

（1）「尊厳・自立支援」　その人の思いを大切にします。

・その人のライフスタイルを尊重し、一人ひとりの有する能力に応じて、安心して、自分らしく、日々生き活きと暮らせるように、支援します。

（2）「地域」　地域とともに築く福祉を目指します。

・地域をささえ、地域の身近な存在で有り続けるために、市民、行政、関連団体等との連携を進めます。

（3）「サービスの質の確保」 サービスの質の向上を目指します。

・私たちのサービスを希望されるすべての方の要望に応えられるように、そして一人ひとりを支えられるように、「サービスの質の向上」を積極的に進めていきます。そのために職員の資質の向上はもとより、いつでも地域へ私たちのサービス情報を公開し、広く意見を求め改善につなげます。

２．法人の目的

・社会福祉法人悠遊の定款に基づき、利用者の意向を尊重して、多様な福祉サービスを総合的に提供されるよう創意工夫を図ります。利用者が個人の尊厳を保持しつつ、住み慣れた地域において自立した生活を営むことができるよう支援することを目的として、西東京市、世田谷区、中野区において次の社会福祉事業を行い、地域包括ケアシステムの推進を図ります。

（１）第二種社会福祉事業

①老人デイサービスセンターの経営：デイサービスいずみ、デイサービス悠花
②老人居宅介護等事業の経営：訪問サービスいずみ
③認知症対応型老人共同生活援助事業の経営：グループホームいずみ、グループホームちとせ、グループホームえごた
④障害福祉サービス事業の経営：訪問サービスいずみ
⑤小規模多機能居宅介護事業の経営：小規模多機能ホームみんなんち、小規模多機能ホームえごたの家

（２）社会福祉法第 26 条の規程に基づく公益を目的とする事業

①居宅介護支援事業：支援サービスいずみ、支援サービスちとせ
②地域包括支援センターの経営：泉町地域包括支援センター（受託事業）

（３）社会福祉法第 26 条の規定に基づく収益を目的とする事業

①不動産賃貸業
②駐車場業

３．社会福祉法人悠遊における職場づくり方針

・社会福祉法人悠遊の事業・運営の担い手である私たち職員は、法人の理念を実現するために、以下のミッション（使命）と行動指針を確認し、業務を遂行します。

＜ミッション（使命）＞

私たちは社会福祉法人悠遊に関わる全ての人（職員とその家族、ご利用者とその家族、地域住民、法人外の関係者）が尊厳を持って生活することを支援します。

＜行動指針＞

私たちは全ての人に敬意と感謝の気持ちを持って業務を遂行します。

・悠遊で働く全ての職員が、社会から託された仕事であることの自負を持つと共に、他者の人権や人生に直接関与することへの自覚と高度な職業倫理を持って仕事に取り組みます。また、介護の仕事は、人間関係労働であり、AI やロボットにその全てを置き換えることはできません。一人ひとりの職員が「ディーセントワーク（働きがいがある人間らしい仕事)」に取り組んでいることの誇りを持ち、他者を大切にする思い・行動が隅々にまで行き渡るような組織文化づくりを目指します。
・事業を安定的に継続するためにも経済環境に加えて、職場環境づくりが重要です。この法人に集う職員は経歴・キャリア、家族構成、趣味嗜好、思想信条、障がいの有無をはじめ多様な人たちで構成されていますが、この法人での仕事を通して、「人や社会に貢献したい」「少しでもレベルアップしたい」という思いは一致していると思います。互いの違いを認めつつ、批判・排除、ハラスメントという負のベクトルではなく褒め合う・励まし合う・高め合うことによって、関係者全員が元気になれる組織を目指します。「ディスカウント」(*1) を排除し、「ストローク」(注 2) が飛び交う職場づくりを進めていきましょう。

（*1)「ディスカウント」: 相手（あるいは自分）の存在、価値、行為を値引くこと

例）バカにする、軽くあしらう、無視、否定、排除などの心の動きとそれば表面化した行動すべて

（注 2)「ストローク」: 相手の存在、価値、行動を「認めているよ」と伝える行動や働きかけ

例）にっこり微笑む、話をする、話を聴く、握手する、応援する、褒める、励ますなど

Ⅱ．2024 年度事業活動・運営方針

１．経営再構築に向けた課題解決

（１）事業収支の改善

①事業計画と達成に向けた対策

・2024 年度は、法人合計で事業活動収入計 7 億 4502 万円、事業活動支出計を 7 億 4530 万円。事業活動資金収支差額合計▲28 万円、当期資金収支差額合計▲3082 万円を計画します。

・各事業所の事業計画を次の通りとします。

	法人合計	西東京拠点合計	世田谷拠点合計	中野拠点合計		
事業活動収入計	743,687	382,108	200,024	161,555		
事業活動支出計	743,977	366,215	209,081	168,681		
事業活動資金収支差額	-290	15,893	-9,057	-7,126		
当期資金収支差額合計	-30,822	9,262	-22,745	-17,339		
	西東京拠点合計	デイサービスいずみ	訪問サービスいずみ	支援サービスいずみ	グループホームいずみ	
事業活動収入計	382,108	95,543	54,490	42,461	101,874	
事業活動支出計	366,215	81,370	45,025	29,977	94,035	
事業活動資金収支差額	15,893	14,173	9,465	12,484	7,839	
当期資金収支差額合計	9,262	3,492	6,199	10,074	-191	
		デイサービス悠花	泉町地域包括支援センター	法人本部		
事業活動収入計		38,070	49,170	500		
事業活動支出計		32,756	45,564	37,488		
事業活動資金収支差額		5,314	3,606	-36,988		
当期資金収支差額合計		2,833	0	-13,145		
	世田谷拠点合計	グループホームちとせ	小規模多機能ホームみんなんち	支援サービスちとせ		
事業活動収入計	200,024	105,053	73,088	21,883		
事業活動支出計	209,081	98,633	89,018	21,430		
事業活動資金収支差額	-9,057	6,420	-15,930	453		
当期資金収支差額合計	-22,745	-107	-21,765	-873		
	中野拠点	グループホームえごた	小規模多機能ホームえごたの家	24時間ホームケアえごた	訪問サービスえごた	夜間ホームケアえごた
事業活動収入計	161,555	97,545	64,010	0	0	0
事業活動支出計	168,681	92,790	75,891	0	0	0
事業活動資金収支差額	-7,126	4,755	-11,881	0	0	0
当期資金収支差額合計	-17,339	-402	-16,828	-74	-23	-12

・「経営基盤再構築計画」で策定した、デイサービスいずみ、訪問サービスいずみ、デイサービス悠花、小規模多機能ホームみんなんち、小規模多機能ホームえごたの家の 5 つの重点事業所を中心とする事業対策と、事業経費のほとんどを占める人件費のコントロールを柱に事業収支の改善を着実に図ります。
・事業収入においては、管理者を中心に職員会議で次月の計画を確認し、日・週・月単位で利用者人数計画と実績の点検を行い、対策を講じる PDCA サイクルを構築します。事業所完結ではなく、常に拠点全体を意識した事業点検を行うために、法人本部内に拠点別事業管理担当を配置し、拠点別事業対策会議を起点に日時点検・対策検討を強化し、事業計画達成に向けて管理者をサポートします。
・事業計画達成に向けては継続的な営業・広報活動が必須です。営業対象の優先順位に基づくツールや発信内容について事業所を超えて共有すること。営業・広報活動を日程化し確実に遂行すること。新規紹介をいただいた方への丁寧なフィードバックを行い、リピーターとなっていただくこと。これらを確実に実行します。また、生活クラブ生協との企画の連携を通した利用の呼びかけも積極的に行います。

②重点事業所対策

１）デイサービスいずみ

・デイサービスいずみに通いたいと思ってもらえる“特徴”を打ち出し、日別利用登録人数合計 30～32 名の確保に向けて、法人内の支援サービスいずみ・泉町地域包括支援センターと連携するとともに、市内居宅介護支援事業所への切れ目のない営業を行います。生活相談員の常駐化により受け入れ体制を充実します。1 日当たりの実利用人数目標を 25.5 名（定員 30 名）とします。
・新たにボランティア（個人・団体）の募集をすすめ、企画の充実化を進めます。
・ニーズが高い入浴に応えるために、現在午前中のみの対応から、入浴専門の職員配置により稼働率を高め、1 日入浴できる体制を追求します。
・職員の適正な配置と効率の良い稼働に向けて、デイサービス悠花のご利用者を含めた送迎の体制と介護職員による送迎対応の拡大に取組みます。

２）デイサービス悠花

・落ち着いた環境整備や豊富な外出・レクリエーションを強みに、日別利用登録 10 名確保に向けた市内居宅介護支援事業所への切れ目のない営業を行い、1 日当たりの実利用人数目標を 8.6 名（定員 11 名）とします。

３）訪問サービスいずみ

・新たな登録ホームヘルパーの採用活動により総体での稼働時間を拡充し、市内居宅介護支援事業所への切れ目のない営業により新規利用者の受入れを積極的に行います。

４）小規模多機能ホームみんなんち

・常勤職員をはじめとした適正な職員体制を確立し安定化させると共に、コンサルとの連携により業務基盤の改善、並びに事業所内の職員育成（OJT）のしくみを確立します。
・年度末利用登録人数 22 名（定員 29 名）に向けて、一定の利用終了（入所、ご逝去等）を見越した新規登録人数を増やしていくために、退院・退所支援をテーマに老健、病院の他、居宅介護支援事業所、あんしんすこやかセンターへの営業・広報活動を進めます。また、実績として定着している短期宿泊利用を入り口として本利用登録につながるきっかけになるように活用します。
・グループホームちとせで待機者の問い合わせがあった場合は必ず小規模多機能ホームを紹介し、待機

期間に小規模多機能ホームの利用を働きかけます。
・「こみゅさぽ」の共同開催や「スケッター」（有償ボランティア）の活用により、多様な地域の人たちが事業所に出入りできる環境づくりを行い、地域の窓口としての評判を高めます。
・看取り連携体制加算の算定に向けて看護体制や対応方針の整備を 2025 年度に向けて準備します。

５）小規模多機能ホームえごたの家

・常勤職員をはじめとした職員体制を安定化させると共に、コンサルティングとの連携により業務基盤の改善を図ります。
・年度末利用登録人数 18 名（定員 29 名）に向けて、一定の利用終了（入所、ご逝去等）を見越した新規登録人数を増やしていくために、居宅介護支援事業所、地域包括支援センターの他、退院・退所支援をテーマに病院、老健への営業・広報活動を進めます。また、地域の介護支援専門員への周知に向けて食事＋見学会の開催を検討します。
・グループホームえごたで待機者の問い合わせがあった場合は必ず小規模多機能ホームを紹介し、待機期間に小規模多機能ホームの利用を働きかけます。
・「こみゅさぽ」の共同開催や「スケッター」（有償ボランティア）の活用により、多様な地域の人たちが事業所に出入りできる環境づくりを行い、地域の窓口としての評判を高めます。
・看取り連携体制加算の算定に向けて看護体制や対応方針の整備を 2025 年度に向けて準備します。

②関係団体との連携

・生活クラブ生協と定期的な事業点検会議を行い、事業運営状況の共有と共に課題解決に向けた協議を行います。
・法人経営全般については一般社団法人コープ福祉事業連帯機構からの情報提供や支援を依頼し、個別事業所の事業収支改善についてはコンサルティングと連携して内部体制の強化と充実を進めます。
・生活クラブが母体の社会福祉法人である、社会福祉法人生活クラブ（千葉県）、社会福祉法人いきいき福祉会（神奈川県）との連携により、定期的な事業運営状況の情報共有と対策検討を進めます。

（２）職員の法人経営への理解と共感の促進

・悠遊の事業運営の状況について、管理者はもちろん、各事業所の職員と情報共有を図ります。事業収支改善に向けては、各事業所の活動の積み上げと共に、仕事の ON・OFF 問わず職員どうしの積極的な交流を促進し、同じ拠点内の事業所の職員が連帯することが基盤として重要です。法人の経営は責任を有する理事や役職者だけの役割ではありません。事業収入を拡大し、経費を削減するためには、職員一人ひとりの自覚と行動なくして達成することはできません。一人ひとりが悠遊の職員として、個の自己実現と法人の事業目標が一致して仕事に取り組めるような法人としての組織風土の形成に努めます。
・現在の悠遊の経営においては、人件費支出に見合う事業収入が確保できていない状況が継続しています。この流れを断ち切り、事業収支を改善していくためには、先に掲げた事業収入の拡大と共に、人件費をコントロールしていくことが必要です。
・事業種別の配置人数計画（いずれも常勤換算）を現状の配置を勘案して次の通り設定し、点検を進めます。通所介護 12.5 名（常勤 8 名、非常勤 4.5 名）、認知症対応型通所介護 6.5 名（常勤 3 名、非常勤 3.5 名）、認知症対応型共同生活介護 16 名（常勤 7.5 名、非常勤 8.5 名）、小規模多機能型居宅介護 14 名（常勤 7 名、非常勤 7 名）、居宅介護支援事業所 3～6 名、訪問介護 8 名（常勤 4 名・非常勤

4名)、地域包括支援センター6.8名（常勤6名・非常勤0.8名)。雇用を維持しつつ、効率的な配置を推進するために、新規採用の常勤職員をはじめとする事業所兼任化と、送迎車両の小型化への移行と介護職のドライバー兼任を推進します。

（3）その他コスト削減対策

・各事業所・本部において、各事業所別の経費削減目標に基づき、備品管理の徹底、水道光熱費の節減をすべての職員が意識的に取り組みます。既存の業務の振り返りを行い、業務効率向上と残業削減に向けた業務改善を討議・実行します。
・消耗品の在庫管理・発注の精度の点検強化と共に、設備・器具の保守・管理の徹底に向けて、管理者会議で討議・確認します。
・2つの小規模多機能ホームの食事提供では専任スタッフによる調理を行っています。生活クラブ生協の食材を基本とした食事の提供は強みである一方、調理部門単体では大きく不採算の状況で改善が必要です。食費収入をさらに上げることは困難なため、食材費と人件費を圧縮する必要があります。生活クラブ生協の消費材を食材の基本としつつも、調味料、米、肉・魚の主菜以外の副菜については、食の安全性も考慮しつつ、調理済食品も積極的に導入し、省力化を図ることを早期に検討・実行します。
・大規模修繕の規模と予算概要を整理すると共に、「社会福祉施設等施設設備費補助金」の活用を含めて別途試算します。早急に対応が必要な修繕について年度内の対応を進めます。

2.「生活クラブ安心システム」の推進

・「生活クラブ安心システム」は、福祉や介護の事業者の基本姿勢を定め、事業所の利用者や地域市民に約束する福祉の方針で、生活クラブが母体となって設立した、社会福祉法人生活クラブ、社会福祉法人いきいき福祉会と共に推進をめざしています。要介護者を含めた高齢者や地域のあらゆる人が住み慣れた地域で自分らしい暮らしを最期まで続けられるよう、福祉事業者が積極的に関わり支援していくものとし、その安心システムには、要介護者を対象とした「安心ケアシステム」と、地域住民を対象にした「安心支援システム」との2つがあります。

（1）「生活クラブ安心ケアシステム」の推進

・利用者の尊厳を大切にし、自立支援を目指す「生活クラブ10の基本ケア」を有しているというポテンシャルを、職員研修と実地での積み重ねを通して顕在化させます。なぜ、この方針を掲げたのかという原点に常に立ち返り、考え方を深く理解することと、その考えにもとづく介護技術向上をバランスよく推進することで、悠遊の職員としての総合的なスキルアップを図ります。
・そのためにも、法人主催の「介護技術リーダー研修」「新規採用者研修」に加え、各事業所におけるOJTと研修を組み合わせて進めます。その定着を図り、「1 換気を行う」から「10 ターミナルケアをする」までのケアを実践し、利用者・家族からの信頼獲得と地域に対する悠遊の訴求力向上につなげます。

（2）「生活クラブ安心支援システム」の推進

・悠遊が西東京市、世田谷区、中野区の3つの地域に根差し、事業を推進すると共に、地域の市民の

皆さんにとって使い勝手の良い、あてになる存在であることを示していくためにも情報を発信していくことが必要です。そのためにも既存のつながり以外に拠点別の地域資源としてどのようなものがあるかの調査とアプローチを進めます。特にグループホーム、小規模多機能ホーム等は地域密着型サービスの命題として地域との関係づくりが重要なポイントであることを踏まえた運営を推進します。

・生活クラブ生協との連携を強化すると共に地域の組合員や他法人の福祉施設、保育園、市民団体、町会、行政などとの関係性づくりを丁寧にすすめます。

①地域への情報発信

・西東京拠点ではボランティアの活動を推進すると共に新たなボランティアの募集も行います。世田谷・中野両拠点においてはボランティアの募集を進めるために、具体的な活動メニューを整理した上で呼びかけを行うと共に、スケッター（有償ボランティア）の活用も行います。

・拠点別の大規模イベントとして、西東京ではこれまで開催してきた「グループホームいずみ納涼祭」を西東京事業所全体の祭りとして開催します。また、「生活クラブ・ケアセンター世田谷秋祭り」の継続と共に、これまでコロナ禍により開催できなかった「安心ケアセンター・悠遊えごた」も新たに祭りを開催します。

・「生活クラブ・ケアセンター世田谷」と「安心ケアセンター・悠遊えごた」では地域交流スペースがあることを強みに、生活クラブ生協の組合員や民生・児童委員の方とも連携を図り、各種企画の開催協力を進めると共に、「こみゅさぽ」の共同開催や地域のサークル・団体の利用の推進を通したネットワークづくりをすすめます。

・認知症への理解を図ることを目的に（仮称）「認知症講座」に開催します。

②関係団体との連携によるネットワークづくり

1）生活クラブ生協組合員との連携

・悠遊は生活クラブ生協の全組合員による寄付により設立して 31 年を経過しましたが、設立以降はそれぞれ独立した法人として、生活クラブ運動グループを構成する仲間として連携してきました。それ故に、悠遊の経営まで踏み込んだ関係性には至っていません。また、悠遊を設立した時の組合員の世代交代もあり、悠遊の存在そのものを知らない組合員が増えていることも事実です。2022 年度より悠遊への応援カンパなどの取り組みにより、その流れが少しずつ変わりつつありますが、改めて生活クラブ生協との連携を初心に戻って構築し、発信していくことで、地域の組合員の皆さんと共にこの経営改善に取り組んでいきます。

・その具体化の一環として、3 つの拠点が所在する 23 区南、北東京、多摩きたの各ブロック単協のエリアを中心に、生活クラブの地域福祉政策をアピールする拠点としての存在を地域に示すと共に、悠遊を知って、使ってもらうために以下の共同活動を展開し、多世代交流の場として地域の皆さんに活用していただくことを目指します。

- 悠遊の各事業所の見学&説明会
- 職場体験の受入れ
- ボランティアの受入れ（＊）
- 家族等の介護に有益な情報共有として、「生活クラブ 10 の基本ケア」に基づく学習会開催
- 世田谷、中野の地域交流スペースの活用
- キャラバン、イベント、祭りなどの共同開催
- 特定技能実習生をはじめとした職員との交流

（＊）①娯楽活動（音楽演奏や歌唱パフォーマンス、手工芸・クラフト活動、読書やストーリーテリング）
②健康促進活動（軽いエクササイズやストレッチングクラス、ネイルケア・メイク、散歩や屋外活動のサポート）
③社交活動（お茶会やコーヒータイムの開催、ボードゲームやカードゲームの提供、会話のパートナー）
④趣味のサポート（編み物や刺繍のワークショップ、園芸や植物のお手入れ、料理やお菓子づくりのサポート）
⑤イベントのサポート（誕生日パーティーの企画と実施、季節ごとのイベントや行事のサポート、赤ちゃんや小さな子とご利用者の交流、ペットセラピー）

２）生活クラブ運動グループ団体との連携

・西東京・世田谷・中野のそれぞれの地域協議会、23 区南・北東京・多摩きたの各ブロックの生活クラブ運動グループ代表者会議などへの参加を通して、生活クラブ運動グループとの連携水準を高め、生活クラブ安心支援システム構築に向けた検討を進めます。
・また、生活クラブ運動グループの福祉事業を行っている特定非営利活動法人アビリティクラブたすけあい(以下、NPO・ACT)と連携した活動展開を協議し、生活クラブ組合員への周知活動と、共に事業の利用を働きかけることを検討します。
・それらの活動連携情報を悠遊職員にも伝え、生活クラブ運動グループへの理解・共感を図ります。

３）「企業組合ワーカーズ・コレクティブ結女」との連携

・デイサービスいずみ、デイサービス悠花、グループホームいずみへの食事の提供を委託している、企業組合ワーカーズ・コレクティブ結女との連携を図り、ご利用者に提供される食事のあり方について定期的に協議すると共に、西東京市内での地域福祉の担い手としての WIN-WIN となる事業提案・連携を推進します。

４）「悠遊をささえる会」との連携

・後援会組織の「社会福祉法人悠遊をささえる会」と連携し、会員拡大や会報「ゆう＆愛」発行、企画実施にあたっての協力をすすめます。

５）「社会福祉法人生活クラブ」、「社会福祉法人いきいき福祉会」との連携

・「社会福祉法人生活クラブ」、「社会福祉法人いきいき福祉会」の定期懇談による事業運営情報共有と対策討議を行います。また、採用活動など共同できる案件について実務的協議を進めます。
・「福祉事業連携部会」への参加を通して、上記法人に加え、生活クラブ共済連との連携を図ります。

６）「一般社団法人コープ福祉事業連帯機構」との連携

・2023 年度に加入した「一般社団法人全国コープ福祉事業連帯機構」の事業を活用し、経営再建に向けた助言、「生協 10 の基本ケア」推進、職員研修などに活かします。

７）西東京市社会福祉法人連絡会

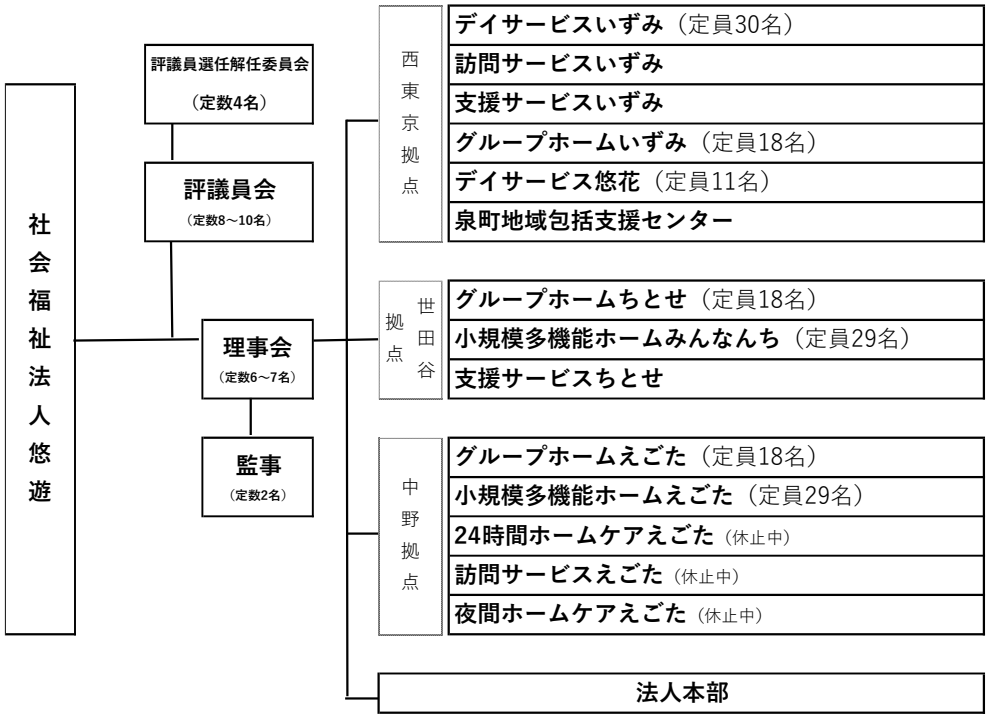
・西東京市社会福祉法人連絡会は 2016 年 12 月に設立し、西東京市内の事業種別を越えた 23 の社会福祉法人が集い、地域福祉の課題解決をめざしています。引き続き、他の法人との連携を図りつつ、社会福祉法人による地域貢献のしくみの一躍を担います。
・同連絡会主催で例年 7 月と 1 月に開催している「フードドライブ」（家庭に眠っている食品を持ち寄り、「こども食堂」や「中学校放課後カフェ」の他、食の支援が必要な方に寄付し、食材として有効活用するしくみ）に参加し、地域貢献活動をすすめます。

８）各行政区内事業者連絡会への積極的な参加

・西東京・世田谷・中野のそれぞれの行政区において設置されている事業者連絡会に積極的に参加し、同じ行政区内の事業者との情報交換を行い、協力関係を形成します。

３．組織運営

【組織図】



（１）人材確保・人材育成と定着

・職員の採用と適正な配置と共に、事業所の各現場の声を徹底的に聞いて現状を把握し、永く働き続けられる職場づくりに向けた課題の洗い出しと対策立案に取り組みます。年間離職率目標 15%内をめざし、特に 1 年以内の短期退職者を減らします。

・同一拠点内事業所の兼任のしくみを一般化し、異なる事業種別を経験することを通した職員のスキルアップ、ステップアップにつなげます。その基盤をつくるためにも、拠点内の職員がそれぞれの事業内容の理解を深め、事業所を超えた交流を広げます。

・「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」をアピールの道具として活用します。

①新卒・中途採用

・2025 年春入職に向けて、新卒職員の出身校をはじめとした大学や専門学校、高校に働きかけ 1 ～2 名の新卒採用を計画します。また、「社会福祉法人生活クラブ」「社会福祉法人いきいき福祉会」との連携による新卒採用企画の実施に向けて協議・調整を行います。

・特定技能実習生の受入れの目的は、介護人材不足の解消、事業所の柔軟性や適応力の向上、異文化交流による相互理解を図ることにあります。2024 年 3 月にグループホームえごたで迎え入れた 2 名の特定技能実習生の定着と育成を進めると共に、グループホームちとせでの早期配置に向けて受け入れ団体と連携して対応を進めます。各種助成金として、「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）」（厚生労働省）、「外国人介護従事者受入れ環境整備等事業」（東京都福祉局）の活用を受け入れ団体と調整して申請を進めます。

・事業種別の指標に基づく適正な人員配置を達成するために、必要に応じた中途採用を順次進めます。

・人材紹介会社の活用等採用経費の圧縮に向けて、ハローワークや求人サイトの効果的な活用の他、採用が厳しい事業所は期間限定の有料求人媒体の活用を検討します。また、区市の福祉人材センター等

と連携した定期的な説明会・見学会・職場体験会の開催についても調査検討をすすめます。リファラル採用（職員の縁故・紹介）の促進に向けた要件見直し（紹介者・入職者双方に報奨金支給）を検討します。

・東京都が「東京都社会福祉協議会（東京都福祉人材センター)」に委託し、職場体験・資格取得支援・就職相談・あっせん等を一貫して展開する事業「介護職員就業促進事業」に応募します。「グループホームいずみ」「グループホームちとせ」「小規模多機能ホームみんなんち」「グループホームえごた」「小規模多機能ホームえごたの家」で各 2 名を上限に非常勤職員（無資格者可）を採用します。最大 6 か月の有期雇用契約（期間終了後の継続雇用も可能）期間内に、介護職員初任者研修等（既に初任者研修修了者は介護職員実務者研修）を受講してもらいます。雇用期間中の賃金・研修受講費用・求人費用等、事業実施にかかる費用の一部は東京都からの委託料となります。

・また、「職場体験事業・介護職職員資格取得支援事業」にも応募し、「デイサービスいずみ」「訪問サービスいずみ」「グループホームいずみ」「デイサービス悠花」「グループホームちとせ」「小規模多機能ホームみんなんち」「グループホームえごた」「小規模多機能ホームえごたの家」での体験者受け入れを行います。

②資格取得支援

・介護職員初任者研修、介護福祉士実務者研修、介護福祉士、(主任) 介護支援専門員、社会福祉士など、職務に必要な資格取得にかかる費用に対して、行政等から補助される金額の差額を法人負担として支援し、法人内での有資格者を育成するしくみを構築します。また、東京都認知症介護研修の内、受講費用が発生する研修費用も法人負担とします。

・それらの資格取得にかかる東京都認知症介護研修、介護支援専門員専門研修 1 と同専門研修Ⅱと同更新研修（資格取得者全員)、主任介護支援専門員研修と同更新研修（資格取得者全員）の受講時間については勤務時間内とし、それ以外の資格取得に必要な学習や受検は勤務外とします。

・また、認知症対応型サービス管理者研修、小規模多機能型サービス等計画作成担当者研修の資格取得者を増やし、当該の役職や役割につかない場合で別途手当を新設することを検討します。

③障害者雇用の推進

・障害者雇用促進法、障害者差別解消法に基づき、障がい者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障がい者を雇用する義務があります。現在在籍している 3 名（換算数 4 名）の雇用を継続して進め、2024 年度からの法定雇用率 2.5%以上（2026 年度より 2.7%）を達成します。

④研修の実施

・入職した職員を早期に事業所の主体に転換できるような働きかけとしての教育体制を整備します。また、研修の目的をチームワークづくり、職員定着に定め組み立てを行います。

・新規採用者には「人間力回復」の読後レポートの提出を必須とし、「生活クラブ 10 の基本ケア」の基盤となる考え方を共有します。

・入職後の研修として、「新規採用者研修」「フォローアップ研修」「ステップアップ研修」を開催し、人材育成を図ります。「法人採用者研修」は年 4 回（4 月・7 月・10 月・1 月）実施し、社会福祉法人悠遊の組織・理念などの基本的理解、仕事のモチベーション向上を図ります。また、その半年後をめどに「フォローアップ研修」を年 4 回（5 月・8 月・11 月・2 月）実施し、グループワークを交えながら、業務の振返りとモチベーション向上、法人理念の具現化、コミュニケーションスキルの向上を図

ります。「ステップアップ研修」はリニューアルし年 4 回（6，9，12，3 月）開催し、対象は「新規採用者研修」「フォローアップ研修」の対象者以外とします。ゲストスピーカーとして管理者を招き、体験談を報告してもらい意見交換を中心にし、15～17 時研修、17 時～18 時 30 分軽食による懇親も行い、事業所を超えたつながりもつくります。

・「生活クラブ 10 の基本ケア」を柱とするケアの実践に向けて、「介護技術リーダー研修」を 6 月～11 月の計 5 回（8 月を除く 10～15 時）開催します。各事業所 1 名～2 名を選抜し、「生活クラブ 10 の基本ケア」を習得し教える主体を拡大します。研修では事業所に戻ってからの展開方法を含めて確認し、実践できるように組み立てます。

・「介護プロフェッショナル段位制度」の推進に向け、アセッサー講習の受講を推進すると共に、レベル認定者の輩出に取り組みます。

・東京都社会福祉協議会が行う研修を活用し、職務経歴等に応じて年次別研修、階層別研修等、指名して参加します。東京都認知症介護研修は、無資格者については基礎研修（e ラーニング）の受講を必須とし、実践者研修も 2 年以上の認知症ケアの実務経験を有する未受講者に順次受講を働きかけ、レベルアップを図ります。

・管理者向けには経営管理や組織マネジメントを学ぶ研修開催を組み立てます。

・また、悠遊内で配置上必要となる有資格者（認知症対応型サービス管理者研修、小規模多機能型サービス等計画作成担当者研修等）を複数育成していくために、研修受講を促進し、受講修了後当該の配置ポストにつかなくても別途手当を支給するなど給与規程の変更も検討します。

・事業所必須の法定研修については、顧問弁護士提供の研修動画など効果的に活用すると共に「介護職員向け研修素材集」を活用し、各事業所で年間計画に基づき進めます。

・2025 年度の研修体系の再整理に向けて、2024 年度中にこれまでの研修の振り返りを含めて、職員アンケートを実施し、研修テーマの設定を含め全面的な見直しを検討します。検討にあたっては、現行の職務基準書と研修内容のリンクや、経営を学ぶ管理職研修、専門職研修なども課題とします。

⑤積極的な人事ローテーションによる能力開発と職場の活性化推進

・キャリアアップシート（介護現場での仕事、相談職の仕事、マネジメント分野での仕事の意向確認、事業所兼任の希望、新たな資格取得希望の集約）の活用（12 月に配布・回収）と面談により、拠点間人事異動、拠点内事業所間の人事異動や兼任体制を積極的に推進し、事業所の活性化と新たな人材育成につなげます。

⑥人事考課のしくみの活用

・人事考課制度に基づき対応します。面談を重視し、結果をきちんとフィードバックすることによる評価の見える化と納得度の向上を図り、人材育成、仕事へのモチベーション向上につなげます。

・管理者については、「管理者の役割と仕事」に基づき評価のしくみを見直して実施します。

（2）労務管理

①すべてのハラスメントの根絶

・日常的に職員同士のコミュニケーションを円滑に行い、互いに高め合う関係性をつくりあげることを目指します。そのためにも全職員対象のハラスメント研修として、顧問弁護士提供の動画資料「弁護士が教える介護トラブル解決チャンネル（https://www.youtube.com/@sotooka/videos）の視聴とレポート提出を必須とします。

・パワーハラスメント、セクシャルハラスメント、マタニティーハラスメントなど、他者の人格を棄損する行為は一切認めません。相談窓口があることを随時広報し、万が一事由が発生した場合は、顧問社会保険労務士や顧問弁護士への相談を含め厳正に対処します。
・利用者及びその家族によるハラスメント（理不尽な要求、暴言、セクシャルハラスメント、暴力など）の発生抑制に向けて利用契約書へ明記して予め確認することはもちろんのこと、事案発生した場合には保険者や顧問弁護士など関係者を交えて問題解決をはかります。

②職員の精神的・肉体的ケア・サポート体制

・安全衛生委員会のメンバーの構成人数を拡大して運営を進めます。
・毎月の安全衛生委員会にて職員の労働時間の状況を共有し、産業医のアドバイスを仰ぎつつ対応をすすめます。
・定例の健康診断やメンタルヘルス診断後の結果や、精神的・肉体的な不調を抱え、就労に影響が生じる可能性がある場合は産業医面談など必要なサポートを実施します。

（３）法令遵守

・介護保険制度において、サービス提供事業者に求められている重要なことは、利用者に対する適切なサービス提供と共に、制度の健全な運営と国民からの信頼を確保するための法令遵守です。
・毎年度実施される「介護サービス情報の公表に係る報告・調査・情報公表計画」に対応します。事業所の課題を明確にして改善につなげます。
・「福祉サービス第三者評価」については、西東京ではグループホームいずみ、支援サービスいずみ、世田谷では小規模多機能ホームみんなんちの 3 事業所での実施を計画し、利用者アンケートによる評価、職員アンケートによる評価を自己評価と比較検討し、事業所内で共有し、業務改善につなげます。また、2023 年度に受審した、訪問サービスいずみ、デイサービス悠花、グループホームちとせ、グループホームえごた、小規模多機能ホームえごたの家は課題として指摘された事項の改善に取り組みます。
・小規模多機能ホームみんなんち、小規模多機能ホームえごたの家は、それぞれ運営推進会議におけるサービス評価を実施します。
・権利擁護・虐待の防止は、サービスを提供する事業者、職員にとって非常に重要な事項です。事業所別の「虐待防止指針」「身体拘束廃止指針」に基づき、新規採用時の個別研修を徹底すると共に、定時委員会の開催や事由が発生した場合の適宜委員会の開催と結果の事業所内周知、虐待防止・身体拘束廃止の定期的な研修開催。そして、それらの措置を適切に実施する担当者を置いて対応を進め、対応の経過記録を作成します。
・また、管理者など事業所の役職者を中心に東京都主催の「人権研修Ⅰ」「人権研修Ⅱ」への参加を推進します。
・高い水準のコンプライアンス体制に基づく法人運営を推進します。引き続き、業務執行機関である「理事会」、法人の意思決定機関である「評議員会」の運営は法令を遵守し、誠実な事業運営を図ります。

（４）危機管理対策

①介護事故防止及び不測時の対応

・サービス提供時の介護事故をゼロにすることは非常に困難ですが、そのリスクを低減させる対策は必要です。当法人においては、事故のトップスリーが、転倒・転落、服薬関連、けがという傾向が固定しています。事故の未然防止のためにも、日常のケアにおいてのヒヤリ・ハットの共有が大切です。記録の積み上げ、早い段階での情報共有により、事故につながる芽を発見し未然に防止します。また、利用者・入居者の機能低下に対しては、専門職としてケア水準を高めることで、事故につながる要因を察知し、最大限対応できるよう職員同士の連携を強化します。服薬関連の事故については、飲み忘れや飲みすぎなど場合によっては利用者の生命に関わる事案の根絶に向けて、申し送り・記録などを通した確実な対応を行います。
・年 2 回開催する「事故対策・苦情処理第三者委員会」において、直近の半期の事故・苦情を分析・共有し、重大事故の防止に向けた対策を検討します。
・万が一、事故が発生した場合には、即時の対策と再発防止を日時で処理し、情報共有を図ることが重要です。また、事故発生後の初期対応次第では、その後の苦情に発展する可能性もあります。相互の報告・連絡・相談を密に行い、職員間、部署間の丁寧な対応が必要です。また苦情処理については、その情報を事業所に留めず、法人全体並びに事故対応･苦情処理第三者委員にも的確な情報を提供し、適切な対応を行います。さらに法令上定められた手続きに従い、行政への報告を遵守します。

②事業継続計画（BCP）をはじめとした災害対策

・感染症や大規模災害が発生した場合であっても、利用者に必要なサービスが安定的・継続的に提供できる体制を構築し、いざという時に職員全員が行動できるために事業継続計画（BCP）が重要です。事業所別計画を事業所内で共有すると共に以下の対応を進めます。
  - 平常時の対応として、建物・設備の安全対策、電気・水道等のライフラインが停止した場合の対策、備蓄
  - 緊急時の対応として、業務継続計画発動基準、対応の体制
  - 他の施設及び地域との連携
  - 委員会開催、研修・訓練実施（シミュレーション）
・その他、消防法上で定められた総合防災訓練については 3 つの拠点で年 2 回実施（11 月と 3 月）します。また、各事業所においては毎月決まった日程で地震想定、火災想定の避難訓練等を実施します。

（５）広報力・拡散力の強化

・ホームページについては、就業検討者、サービス利用検討者の目線を意識し、鮮度の高いタイムリーな情報発信をすすめます。トップページの「お知らせ」とリンクした事業所別情報の更新頻度を高めます。特に悠遊の強みである「生活クラブ 10 の基本ケア」の考え方と実践、生活クラブ生協の食材を使った食事の提供を柱とした情報をタイムリーに発信します。
・法人としての Instagram など SNS による情報発信をさらに推進します。

以上

2024 年度　デイサービスいずみ　事業計画

【事業目的】

1. ご利用者の意思及び人格を尊重し、高齢者が在宅で自分らしく生き生きとした生活を送ることができるよう、サービスの提供を行います。
2. 通所介護計画に基づき、利用者の自立を促すことができるサービスの提供を行います。
3. 在宅介護を継続することができるよう、介護者を支えるための援助を行います。
4. ご利用者の生活の幅が広がるように、地域と連携して支援していきます。
5. 人に優しい物品を使用し、環境に配慮した活動を取り組みます。

【事業計画への取り組み】

① 介護報酬改定に向けた人員配置や事業継続の効率化を全職員の共有課題として、課題解決に向けて取り組みます。また 3 年ごとの介護報酬改定を見越した業務改善を行っていきます。

② デイサービスいずみとデイサービス悠花における事業所間での兼務体制の実現に向け取り組みます。また、職員のスキルアップのため、拠点間での研修を実施していきます。

③ 障害や認知症の重度・軽度に関わらず、利用希望される方、介護予防・総合事業対象の方、すべての方を対象にサービスの提供を行います。『生活クラブ 10 の基本ケア』の視点を持って自立心・意欲の回復ができるご利用者主体のサービス作り、介護職員が自立支援、生活リハビリを促せるサービス作りをしていきます。

感染症の状況把握しながら活動内容を見直し、職員によるレクリエーションや運動プログラム（集団体操）に積極的に取り組むことを通じてご利用者の日常的な運動の機会定着を目指します。

④ 効率よい業務の流れを見直し稼働率を上げられる体制作りへの取り組みとして、専門職の多様な働き方に取り組みます。看護職員による介護分野での稼働の実現に向けて、日々の OJT を通じて新たな人材育成の取組みを実施します。また、リーダー業務担当層の拡充にも各職員が多様な業務形態を実践できることを目的に取り組みます。入浴の稼働率の充実に向けた午後入浴の実施についての具体的な稼働に取り組みます。1 日の中での職員配置の見直しを行い様々な雇用形態の職員が安心して働くことが出来る職場を目指します。

⑤ より質の高いサービスの提供が出来るよう、知識・技術の向上に取り組みます。事業所内部研修については Zoom や配信での研修を活用した参加を推進します。

⑥ 住み慣れた地域で安心して暮らせるよう、特に認知症ケアの向上を目指します。地域交流や実習生の受け入れは、感染症の状況を把握してご利用者のケアを第一に可能な限り行っていきます。

⑦ 感染症の状況に注視すると共に、基本的な感染症予防対策を講じ段階的にボランティア活動の機会の創設に取り組むことにより、地域との連携の強化を図ります。あわせて、様々な課題を抱えるご家族様に対する支援として家族交流会の開催と共に開催後の継続的な連携に取り組みます。

⑧ ICT を用いた記録や帳票作成、データ活用、研修等を進めることで、職員間の情報共有および業務の効率化に取り組みます。

⑨ 生活相談員の育成を通じ、ニーズに対して速やかに応対できる体制をつくると共に、対外的な営業

活動の強化を通じて安定的なご利用者の確保に取組みます。

【事業計画数値】

・デイサービスいずみ：利用人数日時：25.5 名
・事業活動収入計：　　95,543 千円
・事業活動支出計：　　81,370 千円
・事業活動資金収支差額：　14,173 千円
・当期資金収支差額合計：　3,492 千円

【会議計画】

会議 委員会名	開催日	目的・役割	メンバー
職員会議	・　月 1 回 第 3 土曜日 ・その他随時	・　事業所全体の事業運営のための必要事項の確認。各委員会・役割分担等の報告。サービス等についての検討、各研修の実施を行い、サービスの質の向上を図る。	全職員（運転手・外介職員を除く）
防災対策委員会	・年 4 回（6・9・12・3 月） ・その他、随時	・　毎月 1 日に避難訓練を行い実施状況の確認・点検を行う。センター内の火災予防上の点検・検査実施状況の確認・検討を行う。	担当職員
・危機管理委員会 ・虐待・身体拘束防止委員会 ・事業継続計画（BCP 委員会）	・毎月 1 回 ・その他、随時	・　事故報告書・ヒヤリハットをもとに事故発生の対策と防止案を検討・提案を行う。 ・　ご利用者の安全対策・人権に関わることについて確認・検討を行う。 ・　ご利用者・ご家族・地域等からの苦情・意見に対する対応と進捗状況の確認をし、防止策の検討を行う。 ・　虐待指針、身体拘束防止指針に基づき、職員への定期研修を行い、通所介護事業所として防止、発見に努める。 ・　BCP 策定後の研修や訓練、計画の見直しにおいて中心的な役割を担い事業継続に努める。	センター長・常勤職員
教育研修・ケア向上委員会（マニュアル会議）	・年 4 回（4・7・10・1 月） ・その他、随時	・　新規採用職員の研修を行う。 ・　集団研修の計画を立て実施する。 ・　ご利用者のニーズを把握し、必要なケア・サービスを提案する。 ・　職員会議でのグループディスカッションを計画・実施する。 ・　マニュアルの点検・修正を行う。	担当職員

環境整備 委員会	・年 4 回（5・ 8・11・2 月）	・ デイ内外の環境整備・点検を行う。 ・ 環境美化に関しての啓蒙活動を行う。 ・ 季節感のある環境づくりを行う。	担当職員
常勤会議	・毎月 1 回（危機管理委員会と同時開催）	・ 次月の受入れ調整・利用者情報の確認。安定した利用人数の確保が出来るようにする。 ・ 各委員会・役割分担等の進捗状況の確認。	常勤職員
Ns 会議	・年 3 回	・ Ns 業務の確認。ご利用者の健康管理に関する情報の確認をおこなう。 ・ 医療知識についてのミニ研修を職員会議で実施する。	看護師
食事会議	・隔月第 2 火曜日	・ 昼食・おやつに関して結女と調整を行う。	担当職員
送迎運行者会議	年 2 回・必要時	・ 運行業務についての確認を行う。 ・ 情報交換を行い、各コースの点検を行う。	担当職員、 運転手

【委員会計画】

各行事担当者 会議	必要時	・ 各行事に関しての調整。職員会議への提案事項を検討。	各行事担当者
各役割分担会議	必要時	・ 各役割に関しての調整。職員会議への提案事項を検討。	各役割担当者
各クラブ 分担会議	必要時	・ 各クラブに関しての調整。職員会議への提案事項を検討。	各クラブ担当者

【研修計画】

下記の研修を職員会議で実施していきます。研修によっては法人での合同研修を企画していきます。

下記の研修以外に各職員に応じた外部研修を計画していきます。

＊ 認知症に関する研修
＊ 接遇・マナー研修
＊ プライバシー保護に関する研修
＊ 虐待防止・身体拘束排除に関する研修
＊ 倫理及び法令順守に関する研修
＊ 事故発生予防・再発防止等、安全対策に関する研修
＊ 緊急時対応に関する研修
＊ 非常災害時の対応に関する研修
＊ 感染症及び食中毒の発生予防および蔓延の防止に関する研修
＊ 介護予防に関する研修
＊ 疾病等に関する研修

＊ 事業継続計画（BCP）に基づく研修（訓練）
＊ 東京都認知症介護基礎研修・実践者研修

【年間行事計画】

月	内容	月	内容
4 月	お花見（3 月末より）	10 月	
5 月	端午の節句	11 月	菊花展
6 月		12 月	クリスマス
7 月	七夕	1 月	お正月　初詣
8 月		2 月	節分
9 月	お月見・敬老会	3 月	ひな祭り

＊ 毎月、避難訓練（火災・地震）を実施。
＊ 毎月、誕生会を実施。
＊ 年間を通してご利用者の意見を取り入れて企画を計画・実施。
＊ 保育園交流・小・中学校との交流を実施。
＊ 家族交流会を実施（回数については未定)。
＊ ボランティア交流会を年 1 回実施（法人開催と合同)。

【その他の計画】

＊実習受け入れ計画＊

事業の再興に向けた業務改善に軸足を置く運営となることから、より良い受け入れ環境を検討し可能な範囲で次世代の福祉を担う人材の育成・介護知識の啓発・地域貢献のため、各実習生の受け入れを行います。

① 生活クラブインターンシップ（法人対応）
② 教員免許取得者社会福祉施設介護体験
③ 市内中学校職場体験
④ 介護職場体験（要検討）
⑤ その他、実習・体験の受け入れがあった場合は、事前に予定している実習等の日程と調整を行いながら可能な限り受け入れをしていく。
⑥ 東京都介護職員就業促進事業（要検討）
⑦ TOKYO かいごチャレンジインターンシップ（要検討）

2024 年度　訪問サービス　いずみ　事業計画

【事業目的】

① 訪問サービスいずみは、住み慣れた家で自分らしく安心して生活できるように援助するために、安全安心できるケアに努めます。

② 訪問サービスいずみは、利用者の立場に立った視点で「利用者本位」「自立支援」を基本としたケアを実行します。

③ そのために職員が専門性を高め、法人理念の実現を目指します。

【事業計画】

① 法令順守

・法令に基づく運営基準（介護保険、総合支援法の理解と実践徹底に向けたサービスの提供体制を作ります。

② サービスの質の向上

・手順書徹底と訪問介護計画書の見直しの実施を行います。

・手順書と訪問介護計画書は全員が共有できるようにします。

・ヒヤリハット・トラブルクレームの意味と原因の再確認と再発防止策の策定を行います。

③ ヘルパー質の向上

・研修計画の検討実施。

・各ヘルパーの評価を行い、必要に応じて個別研修を行ないます。

・法人外の研修に参加していきます。

④ 職員の定着率 UP を行う。

・個々の職員の事情や意向をタイムリーに把握して働きやすい環境作りを行います。
また、意向を叶える為、関係機関や利用者との調整も併せて行います。

⑤ 新規ヘルパーの取得

・ヘルパーが知人を紹介したいと思える職場環境を作ります。

・無資格の方も対象にして募集をかけます。

・初任者研修の資格を取得するために必要な経費を法人で負担し新規のヘルパー確保につなげます。

・西東京市くらしヘルパー研修に参加し事業所説明会にて新規ヘルパーの確保に努めます。

⑥ 事業所における業務全般を常に見直し、整備します。

・毎朝ミーティングを行い情報共有、業務の見直しを行っていきます。

・月に1回サ責全員が参加するサ責ミーティングを行い業務の見直しを行っていきます。

【事業計画（数値計画）】

① 訪問いずみ：24 年度当初月間時間数　875 時間／

・ 事業活動収入計：54,490 千円/事業活動支出計：45,025 千円

・ 事業活動資金収支差額：9,465 千円/当期資金収支差額：6,199 千円/

【会議計画】

① 常勤職員による会議(サ責ミーティング)を原則月に 1 回行ないます。(必要に応じて増回数)
② 虐待に関する委員会を設置します。
③ 身体拘束に関する委員会を設置します。

【研修計画】

各研修時に在宅で行える 10 の基本ケアの内容を盛り込んでいきます。
月に 1 回全員参加の研修、年に 1 回個別の研修を実施します。
コロナ感染の予防を第一に考え、必要であれば集まらずに資料配布・動画で対応します。

月 1 回のヘルパー研修年間予定

4 月	今年度方針についての研修
5 月	接遇に関する研修
6 月	認知症についての研修
7 月	介護技術に関する研修
8 月	感染症に関しての研修
9 月	プライバシー保護に関しての研修
10 月	事故の発生時に関しての研修
11 月	緊急時対応についての研修
12 月	介護技術に関しての研修
1 月	倫理・法令厳守に関しての研修
2 月	虐待・身体拘束に関しての研修
3 月	まとめ 反省会

□個別研修年間予定 (令和 6 年 4 月～令和 7 年 3 月)

面接の結果で内容を決めていく。

① 身体介護研修 (8 名)
4 月 2 名 6 月 2 名 8 月 2 名 10 月 2 名 12 月 2 名 2 月 1 名
② 記録の書き方研修 (6 名)
4 月 1 名 6 月 1 名 8 月 1 名 10 月 1 名 12 月 1 名 2 月 1 名
③ 倫理・法令研修 (6 名)
5 月 1 名 7 月 1 名 9 月 1 名 11 月 1 名 1 月 1 名 3 月 1 名
④ 緊急時対応研修 (6 名)
5 月 1 名 7 月 1 名 9 月 1 名 11 月 1 名 1 月 1 名 3 月 1 名

全ヘルパー26 名 ヘルパー自身が不得意と感じる研修を受けてもらう。

2024 年度　グループホームいずみ　事業計画

【事業目的】

1. 介護保険法に基づき、地域密着型サービスとして認知症の高齢者が可能な限り自宅の近くで 24 時間、365 日、家庭的な環境の中で共同生活ができる。
2. 入居者の方々の尊厳を守り、入浴・排泄・食事等の介護、その他の日常生活上の世話及び生活リハビリを行う事により、入居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出来るような体制をつくる。
3. 地域福祉に必要な資源として、このサービスを必要とされる市民に空床をつくることなく円滑に事業を行う。
4. 地域住民との交流のもとで、地域の他の社会資源との連携を図り、よりよいまちづくりの為の発信基地となる。

【事業計画】

1. ご日々、本人・ご家族・他事業者と情報を共有し、それを元に、ご本人・ご家族が主体となるケアプランを作成し、ケアを実践していきます。そのために、毎月のモニタリング・定期のアセスメントで的確に入居者情報を把握していきます。プラン更新時にはカンファレンスを実施し、ご本人・ご家族にケアプランの位置づけ・内容の理解を深められるようにしていきます。

2. ケアプランの元、各入居者の QOL を保ち「その人らしさ」や「人間の尊厳」を守り、一人ひとりがその時に持っている力を発揮し続け、最期の時まで支えることを考えケアを行います。その実現のため職員は、その時々の各入居者の『できること』『できそうなこと』を見極め、また、ご本人の『好みや望み』などの情報収集を徹底して行います。それらの情報をもとに、グループホームいずみでどうしたら「その人らしく」「楽しく」過ごすことができるかを考え、職員間で同じ方向性を持ってケアをし、入居者がその時々の有する能力を最大限に発揮し、生き生きと過ごすことが出来るよう支援していきます。

3. 「生活クラブ 10 の基本ケア」の理解を深めるための取り組みを実施し、実際のケアの場面で「生活クラブ 10 の基本ケア」を意識しケアを実践し、サービスの質の向上を図ります。日々のケアの場面で疑問に感じた時には、「生活クラブ 10 の基本ケア」の考え方に立ち戻り、見直しを行うことを定着させていきます。

4. 感染症対策を徹底しながら、季節を感じることができるような外出や活動を企画します。それにより、ご入居者の生活の幅を広げ、楽しみとほど良い刺激のある生活を送ることで認知機能を維持することが出来るようにしていきます。

5. ユニット会議の充実を図り GH の方針の理解を深め、ケアの検討時には方針に立ち返り、実際のケアに活かしていきます。また、法令上定められた研修についてもこの会議運営で行います。

6. 認知症ケアの専門性やグループホーム運営に必要な知識・技術を獲得するために集合研修や個々の職員に必要とされる研修を実施し、職員の質の向上に努めます。

7. 職員個々のプラス面とマイナス面を認め合い、互いのことを尊重し、高め合うことで風通しの良い職員集団にします。

8. 年 4 回『家族会』を開催し、ご家族との情報共有に努め連携をはかります。また、『家族会』以外でもご家族とご入居者を繋げ、ご家族に共に「支える人」であるとの意識を持ってもらうことが出来るよう工夫していきます。

9. 年 6 回グループホーム地域運営推進会議を開催し、事業者・ご入居者代表・ご家族代表・地域代表者・自治体職員・地域包括等のメンバーからの意見を生かし、地域に開かれたホーム運営を目指します。

10. 地域の方々など広くグループホームいずみの活動を知ってもらうため、ホームページや Instagram など積極的に情報発信を行っていきます。

11. 地域の他団体（アスク保育園や聖ヨゼフホーム・保谷小学校など）と繋がり続ける工夫をし、更に他の地域団体との繋がりを広げ、入居者が地域の一員として活躍できるよう交流を深めていきます。

12. ICT やシステムの活用により、記録や業務のスリム化を勧め職員の負担軽減を実現し、ケアに集中できる体制を作ります。

13. 法令を遵守するとともに、個人情報の保護に留意し、情報提供及び情報開示、並びに説明責任を果たします。また、利用者の人権擁護・自己実現の視点から身体拘束廃止、虐待防止、事故予防を重視します。

14. 法人内の内部監査及び福祉サービス第三者評価、介護サービス情報公開制度等により客観的な評価を受け、改善内容について積極的に取組み、サービスの質の向上に努めます。

【事業計画】

・ グループホームいずみ：年間平均稼働率 97.5%

【会議実施計画】

会議名	開催日	目的・役割	メンバー
常勤会議	開催：月１回 18:30～20:00	・各委員会・行事計画の進捗状況の確認・検討 ・各ユニットの課題の確認・検討	ホーム長、 常勤職員
ユニット会議	開催：月１回 18:.30～20:00 （管理者会議後の水曜日：さくら・木曜日：ほほえみ）	・各行事・活動の検討・確認 ・各入居者のモニタリング・介護計画書の検討・確認 ・入居者の日々のケアについての確認・検討 ・ミニ研修の実施	各ユニット職員
運営推進会議	年６回（隔月） （４月・６月・８月・10 月・12 月・２月の第４木曜日）	・グループホームの活動状況の報告（書面配布にて対応）	家族代表・入居者代表・地域住民・行政・包括支援センター・市職員・ホーム長

【委員会実施計画】

委員会名	開催日時	活動内容	構成メンバー
防災・感染症対策・環境整備委員会（BCP）	５月・11 月	・活動計画作成と実施及び実施記録の作成。 ・BCP の委員会を開催。必要な研修等の組み立て行う。 ・夜間想定防災訓練 ・地域防災訓練 ・ホーム内防災訓練（毎月実施。消防署への訓練予定の連絡・記録を作成） ・感染症対策の強化（職員のスキルアップ） ・感染症に対する職員自身の体調管理意識の向上のための取り組みの実施・ホーム内環境の整備。物品の点検・整備。 ・外のごみ箱・物入れ・物置の定期的清掃 ・ホーム内の換気の徹底	防災管理者 担当職員
危機管理委員会（虐待防止委員会・身体拘束廃止委員会）	４月・７月・10 月・１月	・活動計画作成と実施。活動報告書作成 ・挙げられたヒヤリハットを集計・分析し、事故を未然に防ぐための対策の提案 ・日々のケアが適切になされているかの確認・点検を実施	ホーム長 担当職員

		・虐待防止・身体拘束廃止のための研修を企画 ・日々使用する器具の点検・整備	
ケア向上委員会	年2回 （4月、10月）	・活動計画作成と実施。活動報告書作成。 ・各ケアの見直しを検討・提案 ・マニュアルの見直し・更新 ・ケア向上のための研修を企画・実施	ホーム長 常勤職員
地域ネットワーク及びボランティア担当委員会	年2回 （4月・9月）	・地域と連携できる活動の検討・提案。 ・ボランティアの調整	ホーム長 常勤職員

【研修実施計画】【新任・現任職員研実施計画（内部）】

開催月	研修内容	開催月	研修内容
4月	認知症・認知症ケア	１０月	緊急時対応
5月	虐待・身体拘束予防 全体研修:10の基本ケア	１１月	虐待・身体拘束予防 全体研修：認知症・認知症ケア
6月	食中毒予防・ノロウィルス対策	１２月	感染症対対策
7月	接遇・コミュニケーション 全体研修：看取り・ターミナルケア	1月	医療について
8月	非常災害時対応	2月	倫理及び法令遵守
9月	認知症・認知症ケア 全体研修：吐物処理・感染症対策	3月	プライバシー保護と法令遵守

＊ 事故発生予防・再発防止等については、毎月の職員介護の危機管理の項目で対応

＊ 外部研修は個別に指名研修として実施していく

【年間行事実施計画】

月	内容	月	内容
4月		10月	秋のお楽しみ企画（個別）
5月	春のお楽しみ企画（個別）	11月	市民文化祭・菊花展
6月	餅つき・家族会	12月	クリスマス会・家族会
7月	七夕・流しそうめん	1月	初詣・新年会
8月	納涼祭（スイカ割り・花火）	2月	節分
9月	敬老会・家族会	3月	ひな祭り・梅鑑賞・花見・家族会

＊ホーム内の防災訓練は毎月実施

以上

2024 年度　デイサービス悠花　事業計画

【事業目的】

① 認知症であるご利用者が可能な限りその在宅において、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、さらに社会的孤立感の解消及び心身の機能の維持を図ることが出来るようなサービスの提供を行います。
② ご利用者一人ひとりの人格を尊重し、ご利用者がそれぞれの役割を持って生き生きと日常生活を営むことができるよう支援を行います。
③ ご利用者家族の身体的及び精神的負担の軽減を図ることができるようなサービスの提供を行います。
④ 地域に密着したサービスの提供を行い、認知症の理解を進めます。

【事業計画】

① ご利用者の好みや希望などの情報を活かしながら、「できること」「持っている力」に焦点をあてたケアを実施していきます。また、ご利用者の変化に合わせ臨機応変に対応し、意思を引き出せる活動につながることができる柔軟なケアを行います。
② ご家族との情報交換をこまめに行い、ご利用者のご自宅での様子を知ると共に、悠花での活動がご自宅の生活の維持につながるような活動を提供していきます。家族交流会などを通して、ご家族が安心して介護ができるようにしていきます。
③ 計画的に外部研修を取り入れ知識、技術の向上を図り、根拠を持ってケアを実践していきます。
④ 公園や商店への買い物など、積極的に地域への外出を行います。地域の方々のご意見を積極的に活動に取り入れるために、運営推進会議を年 2 回開催します。地域の中の「デイサービス悠花」であるよう交流を深め、認知症の理解を深める取り組みを行っていきます。
⑤ 「生活クラブ 10 の基本ケア」の視点を持ち、ケアの統一を行います。計画的に研修を実施し、実践していく事でケアの質の向上を図ります。
⑥ 働きやすい環境をつくり、人材の育成に努め、加算の継続が出来るようにしていきます。
⑦ 適正な人員配置や事業の効率化を図り、また事業所間での兼務体制が出来るようにしていきます。

【事業計画（数値目標)】

・事業活動収入計：38,070 千円、事業活動支出計：32,756 千円
・事業活動資金収支差額：5,314 千円、当期資金収支差額：2,833 千円
・1 日の平均利用人数：　　8.7 人

【会議・委員会計画】

会議名	開催日	目的・役割	メンバー
職員会議	・月１回 ・その他、随時	・事業所全体の事業運営のための必要事項の確認・ケース検討を実施。 ・内部研修の実施。 ・危機管理・環境・研修・防災対策について職員会議内で検討を実施。 ・年間行事、おやつ作り等の企画・提案を実施。 ・内部研修の実施。	全職員
常勤会議	・月１回	・職員会議に提案する議題の検討。 ・行事の確認、調整をして職員会議に提案。 ・運営や営業に関しての情報共有	常勤職員
運営推進会議	・7 月・2 月	・運営やサービス提供の方針、日々の活動内容、利用者の状態などの報告 ・地域の方からの意見収集	利用者ご家族 地域の代表者 市町村職員または包括職員 センター長
ボランティア交流会	・1 月	・ボランティアとの意見交換 ・ご利用者についての情報提供 ・認知症についての学習会の実施	ボランティア 職員
運行者会議	・年１回 ・その他随時	・運行業務についての確認。 ・情報交換を行い、ルートの点検。	運転手 相談員
食事会議	・随時	・結女・デイいずみとの調整確認	相談員
各行事	・職員会議で開催 ・その他随時	・年間行事の企画について提案・検討。	全職員

虐待防止検討委員会に関しては常勤職員が年１回定期開催と虐待事案が起こった際、適宜開催。
防災委員はデイいずみと合同で開催。担当職員１名参加。

【研修計画】

開催月	研修内容	開催月	研修内容
4 月	認知症	10 月	感染症予防
5 月	緊急時対応	11 月	虐待予防・拘束廃止
6 月	食中毒予防	12 月	接遇マナー
7 月	認知症ケア	1 月	倫理及び法令遵守
8 月	介護技術	2 月	認知症ケア
9 月	非常災害時の対応	3 月	プライバシー保護

＊　事故発生予防・再発防止等については、毎月の職員会議の危機管理の項目で対応

＊ 外部研修は個別に指名研修として実施していく

＊ 「生活クラブ 10 の基本ケア」は推進メンバーを中心に実施

【年間行事計画】

月	内容	月	内容
3.4 月	花見（桜）	10 月	外出（小金井公園など）
5 月	外出（神代植物園・バラ）	11 月	家族交流会
6 月	家族交流会	12 月	クリスマス
7 月	七夕・流しそうめん	1 月	初詣
8 月	スイカ割り	2 月	節分
9 月	敬老会	3 月	雛祭り

＊ 毎月 1 日に避難訓練を実施

＊ その他喫茶外出や食事外出の企画

＊ 個別の誕生日会

【その他のプログラム】

＊地域の資料館、公民館などへの外出

＊脳トレゲーム・麻雀・

＊百人一首・双六・塗り絵・計算

＊毎月のカレンダー作りなど

以上

2024 年度　支援サービスいずみ　事業計画

【事業目的】

介護保険法の理念に基づいた居宅介護支援のサービスを通して

① 住みなれた地域・在宅でのその人らしい生き活きとした生活の実現を目指します。

② 行政・医療・施設・居宅サービス事業者・地域包括支援センター・地域の資源を活用した、「自立支援」「地域」「生活クラブ 10 の基本ケア」の視点に立ったサービスを提供します。

③ 本人・家族の想いの実現を支援します。

【事業計画（方針)】（事業方針）

⑩ ご利用者・家族のニーズを的確にとらえ、自立支援、重度化防止、生活の継続性の視点を持ち、特定事業所として質の高いケアマネジメントを提供します。

・地域包括ケア、生活クラブ 10 の基本ケアの視点を持ち、見つかった地域課題については地域包括支援センターと連携し、地域ケア会議開催を通して解決を目指します。

・ご利用者の機能維持、社会性確保の視点を持ったケアマネジメントを提供します。

⑪ 法令を遵守し、個人情報保護に留意した情報提供及び情報開示、並びに説明責任を果たします。

・サービスの提供にあたっては計画について十分な説明を行い、ご利用者の理解と同意を得ていきます。

・法令・個人情報保護に関する研修の実施、マニュアルを整備し、職員の意識を高めます。

⑫ 地域から信頼され、選択される取り組みを行います。

・事業所内で相互に点検を行い、業務内容を確認しあう事で、適切なプロセスに沿っているか確認する機会を作ります。

・専門研修・事業所内研修への参加及び自己研鑽を行う事により、各々の専門性を高めます。

・介護保険以外にも児童・障害・生活困窮者、難病患者等を対象とした制度、知識を学ぶ研修に参加します。

・職員会議（1/月）・ミーティング（1/週）、他法人、地域包括支援センターと共同の事例検討会（2/年）を実施し、情報の共有化・スキルの向上を図ります。

⑬ 地域包括ケアの視点に基づいたサービスを提供します。

・居宅介護支援事業者分科会・圏域別事例検討会・ケアマネージャー交流会への参加、地域包括センターとの連携を通じて地域の情報収集に努めます。

・地域の活動への参加、地域の資源を活用する中で、不足している地域資源の発見に努めます。

⑭ ご利用者が安心できる環境を作ります。

・法人内他事業所との連携を密に図ります。連携にあたってはメール等デジタルツールを活用し、お互いの負担を軽減します。

・法人外事業所の情報を収集・共有し、適切な事業所選択を支援します。

⑮ 生活における食を大切にします。

・疾病・生活スタイルに合わせた食事が取れるようサービスを調整します。
・いつまでもおいしく食べ続ける事が出来るよう、口腔機能の維持・向上に努めます。
⑯　相談の専門職集団としての力を法人に還元し、法人理念の実現を目指します。
・法人内研修での講師を担います。
・職場内環境の整備を進め、各事業所への展開を提案します。
⑰　働きやすく、働き続けられる職場づくり
・事業所内の業務を見直し、効率化を図ります。
・書類、業務を統合し業務負担を軽減します。ケアプランデータ連携システムに登録し、ケアプラン発送、提供票発送、実績入力にかかる時間を削減し、時間外労働を減らします。
・ハラスメントを許さない事はもちろん、権利として認められている休暇、休業の取得を奨励します。また、事業所内で助け合える関係をつくり、お互いにフォローしあえる職場を作ります。
・職員が安心して働き続けられる職場を、ここで働く職員と共に作ります。

【事業計画（数値目標)】
①　月間請求ケアプラン数：介護プラン 165 件＋委託プラン 20 件＋認定調査 5 件
・各ケアマネージャーの目標担当件数を決め、責任を持って担当します。

【会議計画】
④　職員会議：1/月　　ミーティング：1/週　の頻度で開催します。
・法令に関する情報の周知、地域・事業所・ご利用者情報の共有、ケアマネジメントの質の向上を目的として開催します。
⑤　事業所内事例検討会：2/年
・実際のケースを通じて相談技術の共有、ケアマネージャーとしての専門性の向上を図ります。

【委員会計画】
①　ケース検討委員会：1/週　ケアプラン内容の検討、困難ケースの検討
②　苦情対応委員会：1/2 月　寄せられた苦情に対する対応と解決の進捗確認、防止策の検討
③　環境整備委員会：1/2 月　事業所内外の環境整備・点検と必要物品の確認補充
④　虐待防止委員会：1/3 月　虐待の発生、再発防止を目的とした研修の開催、担当者の任命

【研修計画】
①　専門研修として基礎研修・更新研修に参加します。
・研修開催が予告された際には該当職員が参加します。
・介護支援専門員研修Ⅰ…該当者なし
・介護支援専門員研修Ⅱ…塩田
・主任ケアマネ更新研修…該当者なし
②　ケアプラン研修・アセスメントに関する研修、認知症理解に関する研修、相談技術に関する研修に参加します。
＊頻度・対象については別紙「支援サービスいずみ　年間研修計画」を参照

【その他】

① パスレル保谷の一員としての活動

・1/月の運営協議会に参加します。

・パスレル祭りへ参加します。（10 月）

・主任ケアマネージャー研究協議会へ参加します。

以上

2024 年度　泉町地域包括支援センター事業計画

【基本方針】

泉町地域包括支援センターは、高齢者が住み慣れた地域で安心して尊厳のあるその人らしい生活が継続できるよう、心身の健康の保持及び生活の安定のために必要な援助を行い、その保健医療の向上及び福祉の増進を包括的に支援します。

西東京市の第 9 期西東京市高齢者保健福祉計画・介護保険事業計画に沿った取り組みを展開するにあたり、当センターの運営においても、地域の特性や実情を踏まえ、地域の高齢者が住み慣れた地域で安心して暮らすことができるように運営を行います。

【事業方針】

１．総合相談支援業務

・民生委員や集いの場、地域の人達等からの情報や、一体的実施から抽出されたハイリスク者情報からの実態把握を行い、必要な支援を行います。

・家族介護者に対する支援も視野に入れ、関係機関との連携に取り組みます。

２・権利擁護業務

・民生委員や自治会、高齢者クラブ、介護事業所等に働きかけて「虐待ミニ講座」を開催し、高齢者虐待を未然に防ぐ支援を行うとともに、虐待が疑われるケースには、西東京市虐待対応マニュアルに沿って対応し、市と連携して高齢者及び養護者への支援を行います。

・独居で身寄りの無い高齢者の支援について、病院やケアマネジャー、あんしん西東京等との連携強化を図ります。

３．包括的・継続的ケアマネジメント支援業務

・交流会の開催や困難事例の対応を通して、地域の介護支援専門員の実践力向上の支援を行います。

・介護支援専門員に地域の集いの場やボランティア等の情報提供をし、地域資源との関係づくりのサポートを行います。

４．地域ケア会議の実施

・困難事例について、必要な多職種と地域ケア会議Ⅰを開催し、解決方法を検討します。

・個別の課題から地域課題を見出し、地域ケア会議Ⅱを開催します。

５．認知症施策の推進

・認知症と診断された後の本人・家族に対して、チームオレンジ等の支援体制やネットワークづくりに取り組みます。

・地域の人達や家族介護者、商店、学校などに認知症サポーター養成講座や認知症講話を行い、認知症の理解を深める取り組みを行います。

６．介護予防ケアマネジメント業務（第１号介護予防支援事業）

・短期集中予防サービスの利用を推進し、家庭や地域で生きがいや役割を持って生活できるよう働きかけを行います。
・利用者の要支援状態等の軽減又は悪化を防止し、利用者が元の生活を取り戻せるようケアマネジメントを行います。

７．一般介護予防事業
・介護予防に関する教室や出前講座を企画・開催し、介護予防の必要性や方法について普及啓発を行います。
・地域の高齢者に対して「人生ノート」の講座を開催し、活用について普及啓発を行います。

８．関係事業との連携
・重層的支援体制整備事業や多機関協働事業と連携し、複合的な課題を抱える世帯や複数の制度に関わる課題の解決に取り組みます。
・法人内各事業所間の連携を深め、利用者の状況に応じたサービスの提供や緊急時の対応の支援を行います。

９．災害対策に関する取り組み
・発災時の対応を市と共有し、事業継続のための物品の整備、点検、避難訓練を行います。
・担当地域の災害リスクの把握し、関係機関と連携して避難行動に配慮を要する人への支援体制を検討します。

10．感染症対策に関する取り組み
・地域における感染症流行時やセンター内の感染症発生時にも高齢者の支援が継続できるよう、体制を整備します。
・関係機関と連携し、感染症に関する情報の収集、感染症予防やまん延防止のための体制を整備します。

11．個人情報の保護等
・西東京市電子計算組織の管理運営に関する規則、法人の規則に準じて管理を行います。
・個人情報の持ち出しは最小限とし、持ち出し管理簿により確認、持ち帰り後は保管又は破棄します。

12．センターの周知及び体制の強化
・自治会や商店、交番等に地域包括支援センターのリーフレットを置かせてもらい、法人と一体となって地域住民への周知を行います。
・研修や行政通知等で得た知識や技術、情報を随時業務マニュアルに加え、職員全体の知識・技術の均一化及び業務効率化を図ります。

13．その他の事業等
・民生委員懇話会を開催し、生活福祉課やホットネットステーション、りんく等関係機関との交流や

情報共有、ミニ講座等を行います。

・法人と協賛して地域の高齢者やその家族に向けて福祉講座を開催し、『10 の基本ケア』や健康・介護・暮らし等様々な
学びの機会を提供します。

【年間会議・研修・行事予定】

会議等	頻度	研修・行事	頻度
包括運営協議会	3/年	地域包括支援センター職員初任者研修	1/年
包括管理者会連絡会	1/月	地域包括支援センター職員現任研修	1/年
包括保健師等連絡会	1/月	区市町村職員等高齢者権利擁護研修	2/年
包括主任ケアマネジャー連絡会	1/月	介護予防運動指導員養成研修	1/年
包括社会福祉士連絡会	1/月		
包括認知症地域支援推進員連絡会	1/月	ルピナス体操教室	1/月
社会資源マップ会議	6/年	すこやかスクール	3/年
虐待対応検討会議	8/年	リフレッシュサロン（認知症家族会）	2/年
地域ケア会議作業部会	1/月	民生委員懇話会	1/年
地域活動拠点運営委員会	2/年	認知症サポーター養成講座	3/年
ケアマネ分科会	1/月	かえるの会（若年性認知症家族会）	3/年
圏域別事例検討会	1/月	娘・息子の会（家族介護者の会）	4/年
虐待防止連絡会	2/年	ケアマネ交流会	3/年
介護認定審査会	2/月	ひばりタワー防災訓練	1/年
地域サポート連絡会	1/月	高齢者クラブ、自治会への講話等	3/年
地域ケア会議Ⅰ	3/年	認知症講座	1/年
地域ケア会議Ⅱ	1/年	オレンジカフェ	1/月
認知症カフェ連絡会	2/月		
包括支援センター代表者連絡会	2/年		
認知症対応型通所介護運営推進会議	2/年		
認知症対応型共同生活介護運営推進会議	6/年		
地域密着型通所介護運営推進会議	1/年		

以上

2024 年度　グループホームちとせ　事業計画

【事業目的】

④　介護保険法に基づき、地域密着型サービスとして認知症の方々が可能な限りご自分の自宅として 24 時間・365 日、安心して家庭的な環境で共同生活を営んでいただけるよう支援致します。

⑤　「生活クラブ 10 の基本ケア」を基本としたエビデンスのあるケアを提供しながら、入居者の方々の尊厳を尊重し、入浴・排泄・食事の介護、その他の日常生活上の世話及び生活リハビリを行うことにより、入居者がその有する能力に応じ自立した生活を営む支援をしていきます。
そのためには個々の職員が「生活クラブ 10 の基本ケア」を少しでも実践できるよう研修を定期的に行っていきます。

⑥　地域福祉に必要な資源として、このサービスを必要とされる市民に空床をつくることなく円滑に事業を行います。

⑦　他の地域資源や近隣の福祉施設との連携を日ごろから図り、よりよいまちづくりのための発信基地となります。

【事業計画（方針）】

① 管理者による新規体制を構築し、施設運営を円滑に進めると共にケアの質のさらなる向上を図ります。職員の定着を図り、研修をしっかり行うことで安心してケアに臨める環境つくりをしていきます。

② サービス担当者会議において、計画作成担当以外の職員も協議に参加し、職員全体が適切なケアプランの作成への理解とプランを把握したケアに臨むようにしていきます。

③ 地域に根差し、共によりよい住みやすいまちづくりを行うことを目指し、家族会や運営推進会議の定期的開催、地域行事の情報収集と参加、日々の外出等を通じて積極的に情報発信を行い、地域に信頼される事業所を目指します。地域密着型サービスとしての役割が果たせるように、地域への認知度を向上できるための活動に取り組んでいきます。

④ 入居者の権利とプライバシーを尊重し、個人情報の保護に努めます。適宜虐待防止・身体拘束防止に向けての研修に取り組みます。毎月虐待・身体拘束防止委員会を開催していくようにします。

⑤ 福祉サービス第三者評価の結果を踏まえ、改善点に対する解決策を講じて実践します。また、介護サービス情報公開制度により客観的な評価を受けると共にスタッフの研修参加を定期的に行い認知症への理解を深めサービスの質の向上に努めます。

⑥ 職員定着率向上を目指し、法人全体で、長期的な視点での採用から育成までの流れを描き、実行すると共に、定期的な個人面談での自己評価と管理者評価のギャップの解消、モチベーション向上につながる個々の目標設定を管理者と共有します。また計画的に外部研修や WEB 研修への参加を促しやりがいのある職場を目指します。

⑦ 各種ハラスメントのない職場をつくることを職員個々が意識することを会議の場などで伝え続け働きやすい職場つくりを目指します。また相談しやすい工夫をしていきます。

⑧ コロナ以前にご家族や地域を巻き込んで開催していた全体行事などについては、規模や開催時期

を柔軟に検討しながら再開していきます。

⑨ 東京都及び世田谷区のデジタル環境整備促進事業補助金で設置した見守りセンサーやタブレット端末を活用し、入居者の健康管理体制を強化すると共に、職員の負担軽減・省力化に努めます。

⑩ 認知症実践者リーダー研修を受講し、より質の高い認知症ケアの実践が出来るよう職員の知識の向上に努めます。

⑪ 運営推進会議にて地域における課題抽出、改善を図るために努めていきます。そのためのメンバー拡充ができるよう、地域交流機会を増やしていきます。複合施設として、小規模多機能・居宅介護支援事業所と話す機会を持ち、地域貢献ができるための支援について検討していきます。近隣の施設とも連携し地域福祉へ貢献していきます。

【事業計画（数値目標)】

○稼働率：97%

○待機者確保

今後退居者が出た場合に備え、待機者の確保に向けて、病院や区内と隣接している居宅介護事業所、あんしんすこやかセンターへの定期的な営業を進め、稼働率の向上につなげます。

空室期間短縮にも努めます。

○LIFE 算定

令和 3 年度介護報酬改定で始まった LIFE（科学的介護情報システム）の対応に取り組み、自立支援・重度化防止の取組みとして、科学的に裏付けられた質の高いサービス提供を実践できるよう職員の理解も深めていきます。

【会議計画】

⑥ ユニット会議（第一水曜日：3 階、第一木曜日：2 階）

⑦ 運営推進会議：年 6 回

⑧ 家族会：年 3 回（4 月・8 月・12 月）開催していきます。

⑨ 管理者会議：毎月 WEB 会議にて開催

【委員会計画】

・虐待防止指針に基づき、定時虐待防止委員会を設置・毎月会議を開催します。

・BCP 委員会を設置します。

【研修計画】

③ 施設内勉強会（毎月第 3 水曜日 18 時 00 分～19 時 30 分）

日付	内容	講師
4 月	2023 年度年間計画の説明と周知	法人本部
5 月	人権擁護・虐待防止（WEB 研修）	―
6 月	食中毒予防について（資料配布）	―
7 月	認知症高齢者への理解と対応①（WEB 研修）	―
8 月	記録の意味と記入のポイント	―

9 月	大規模地震発生時の対応（座学）	―
10 月	災害伝言ダイヤル使用訓練	―
11 月	感染症対策実技勉強会	―
12 月	小規模事業所火災訓練	―
1 月	認知症高齢者への理解と対応②（WEB 研修）	―
2 月	今年度事業計画振り返りと次年度計画策定	
3 月	予備	

法人研修の新規採用者研修、フォローアップ研修、介護技術リーダー研修、ステップアップ研修、管理者研修に参加

④ 世田谷区福祉人材育成・研修センター研修にスタッフ参加

⑤ 東京都認知症介護実践者研修に対象者参加

【年間行事計画】

① 毎月の外食レクを再開していきます。

② 誕生日ごとの誕生会を開催していきます。

③ お花見（個別で近隣の公園での散歩にて対応していきます。）

④ 春の遠足（人員体制が整い次第開催します。）

⑤ ケアセンター世田谷秋祭りは今年度も開催していきます。

⑥ 年末の忘年会、Xmas 会（ご家族も参加できるよう企画していきます。）

⑦ 家族会の開催もしていきます。

以上

2024 年度　小規模多機能ホームみんなんち　事業計画

【基本方針】

・法人の基本理念、ミッション（使命）、行動指針に基づき、事業運営を進めると共に、「TOKYO 働きやすい福祉の職場宣言」事業所として、よりよい職場環境を整備します。

＜基本理念＞

１．尊厳・自立支援　２．地域　３．サービスの質の確保

＜ミッション（使命）＞

・私たちは社会福祉法人悠遊に関わる全ての人が尊厳を持って生活することを支援します。

＜行動指針＞

・私たちは全ての人に敬意と感謝の気持ちを持って業務を遂行します。

・また、小規模多機能型居宅介護の役割として、「通い」「訪問」「泊まり」のサービスを駆使し、ご利用者が個人の尊厳を保持しつつ、住み慣れた地域において自立した生活を営むことができるよう、全ての職員が連携して支援を行います。

・ICT 活用を積極的に推進し、業務効率化の推進と共に利用者へのケア充実を図ります。

【事業計画】

・利用者のニーズに応えられるよう、「生活クラブ 10 の基本ケア」をはじめ、研修を毎月実施し職員のスキルアップを図ります。
適材適所を考えつつ、各職員の業務の割り振りの偏りを可能な限り減らし、利用者のニーズに合った、適正なサービスを提供していきます。

・泊まり利用も積極的に受け、利用者のニーズに応えて貢献していきます。
緊急ショートステイも積極的に受け入れ、地域貢献していきます。

・ご利用者の地域での生活を支えるために、ご利用者とご家族の絆を大切にしていきます。
また、レスパイトケアも引き続き実践しつつ、レスパイトケア中心の介護にならないようホームとご家族との連携強化をめざします。

・介護保険法、小規模多機能型居宅介護の運営基準に則り、職員の労働安全衛生が保持される適正なサービス提供体制を確保します。
有償含むボランティア等の活用により、業務負担の軽減に取り組みます。

・「生活クラブ 10 の基本ケア」の推進に向けて、OJT と研修（集合研修とマイクロラーニング活用による個別学習）を組み合わせて進めます。その定着と職員の力量の底上げを図り、「1 換気を行う」から「10 ターミナルケアをする」までのケアを実践し、利用者・家族からの信頼獲得と地域に対するみんなんちの訴求力向上につなげます。

・生活クラブの食材を使った食事の提供を強みに、ご利用者の満足度を高めると共に、利用登録拡大につなげます。
食材以外にも生活クラブ生協と共同し、地域密着の支援ができるように取り組んでいきます。

・経営コンサルタントのアドバイスに基づき、本来の小規模多機能ホームの適正な運営に向けた基準を策定し、全職員がその実現に向けて取組み、利用登録 29 名の達成を目指します。

経営面・現場双方の視点からのコンサルティングを受け、実現可能な業務改善・マニュアル作成をしていきます。

・BCP・虐待防止委員会を設置。それぞれ選任者を決定し、毎年見直しを行っていきます。

登録者数（名）/介護報酬（万円）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
登録数	16	17	18	19	20	21	22	22	22	22	22	22
介護報酬	410	442	463	486	502	518	554	554	554	554	554	554

・事業活動収入計：73,088 千円、事業活動支出計：89,018 千円

・事業活動資金収支差額：▲15,930 千円、当期資金収支差額：▲21,765 千円

【会議計画】

① 常勤会議　　常勤職員対象　（毎月実施）

・運営に関わる重要事項の案件を検討、職員会議提案事項の整理、意見調整などを行います。

② 職員会議　　全職員対象　（毎月実施）

・利用者登録状況、登録見込先、問合せ件数、実績報告、事故報告書・ヒヤリハット、月間行事・事業所研修等の日程・準備について、共有と討議を行います。

・地域資源の把握と活用イメージを共有します。

③ ケース会議　全職員対象　（毎月実施）

・ご利用者のケアプランを共有し、ご本人の ADL、やりたいこと、活用できそうな地域資源など新たに収集した情報に基づいたプランの更新案を検討します。

④ 運営推進会議（年 6 回実施）

⑤ 家族会　利用者家族対象（年２回実施）

感染症の状況を見て、今年度から開催を検討して準備を進めていきます。

⑥ 管理者会議　管理者対象（毎月）

⑦ 虐待防止委員会（最低　年 2 回）

⑧ BCP 作成委員会（最低　年 1 回）

【研修計画】

・月別の計画は以下の通りで、「介護職員向け研修素材集」を活用します。

4月	倫理及び法令順守	10月	感染症予防
5月	接遇・マナー 虐待防止身体拘束廃止	11月	非常災害時の対応 BCP 作成委員会
6月	緊急時対応	12月	事故発生予防・再発防止等、安全対策
7月	認知症	1月	認知症ケア
8月	食中毒対策	2月	虐待防止・身体拘束廃止
9月	疾病	3月	プライバシー・個人情報保護

・その他、東京都認知症介護研修は、基礎研修・実践者研修を中心に未受講者に順次受講を進め、レベルアップを図ります。

該当職員には受講が受けやすいような環境整備に取り組んでいきます。

基礎研修は原点を振り返るためにも全員受講します。(動画視聴)

・法人主催の「介護技術リーダー研修」に参加し伝達講習により「生活クラブ 10 の基本ケア」を全職員で実践できるよう取り組んでいきます。

【年間行事計画】

・四季を感じられる行事・企画を組み立てます。その他、ご利用者の誕生月に合わせて誕生会も開催します。

4 月	花見	10 月	外出
5 月	端午の節句おやつ作り	11 月	秋祭り
6 月	外出（ドライブ）	12 月	クリスマス会兼忘年会
7 月	七夕	1 月	初詣
8 月	夏祭り	2 月	節分
9 月	敬老会	3 月	ひな祭り

感染症の状況を見ながら、実現可能な企画を実施していきます。

随時：地域交流の実施。ボランティアの受け入れ。

以上

2024 年度　支援サービスちとせ事業計画

【事業目的】

① 認知症の方や単身高齢者、医療ニーズがある高齢者を含め一人一人が住み慣れた地域で安心して暮らせるよう地域包括ケアシステムを推進していきます。

② 質の高い公正中立なケアマネジメントや地域の実情に応じた柔軟かつ効率的な取り組みを推進していきます。

③ 居宅介護支援の専門性や特異性を最大限発揮できるよう医療との役割分担も踏まえながら連携を一層推進するよう留意します。

④ 居宅介護支援の質や職員の負担の状況も適切に把握し取り組みを改善していくことにも留意していきます。

【事業計画】

① 今後増加が見込まれる認知症の方に対しても尊厳を重視し本人主体の支援をする観点から、虐待防止や安全性の確保の取り組みを推進していきます。地域における参加・交流、家族支援にも目を向けていきます。

② 高齢者世帯や、単身高齢者の方などへの看取りの対応など自立支援・重度化防止の取り組みを検討していきます。医療系だけではなく通所型や訪問型の事業所とも連携を図り関連するところ全体で利用者の把握に努めていきます。

③ 災害や感染症対策への対応の強化や業務継続の取り組みについて事業所、事業者として発生時に地域において必要なサービスを継続的に提供できるよう方策を検討し計画していきます。

④ ケアマネジメントの質の向上と公正中立の確保のため一層の事業所間連携を図り地域の特性に応じたサービスの効率的な提供に取り組めるようにしていきます。
事業所で意見なども出し合い地域のあんしんすこやかセンターや主任ケアマネへも報告をしていきます。

⑤ 職場内での新型コロナウイルスや季節性インフルエンザ感染症対策を徹底します。
・マスク装着・手洗い・換気を十分に・手が触れる場所の消毒・体調不良時は無理せず休みます。
・3 密を避ける行動を意識し、休憩中、食事中は会話を控えます。
・出勤前、午後の 1 日 2 回検温を実施します。
・上記は今後の感染対策に沿った対策を実施していきます。

⑥ 高齢者虐待防止のため今後義務付けられる運営規定などを守っていけるよう研修などに年 2 回程度参加します。

⑦ ハラスメント対策に関する事業者の責務を踏まえて対策を強化します。
世田谷区が実施するハラスメント防止研修に参加し、加害者にも被害者にもならないためにハラスメント内容と事例を通した対応方法を学んだことで虐待事例に発展しないよう注意していきます。
事業所内研修でハラスメントの種類なども把握していきます。

【事業計画】

事業活動収入計：21,883 千円、事業活動支出計：21,430 千円

事業活動資金収支差額：453 千円、当期資金収支差額：▲873 千円

ケアプラン 1 件当たり　15,806 円（要介護）、4,494 円（予防・総合）

・上記を目標に 12 カ月で介護請求件数のべ 1,336 件 3 名,7 月より 4 名体制で月平均 27 件の実績介護予防、総合事業の委託（ひと月 3 件）を含み　ひと月　一人 35 件を目標とします。

【研修実施目標】

・個人別に年間研修を計画します。

・保険者が実施する人材・育成センターの行う研修に年 6 回は参加します。

・地域包括などが実施する職務別研修や専門性向上のための地域包括ケアシステム構築に向けた研修に参加します。

【事業所内情報伝達のための会議開催目標】

・加算事業所算定要件である事業所内情報伝達会議を週 1 回程度実施します。

・実施困難な時は予定を確認しながら曜日、時間を変更しながら実施していきます。

・その他　新規依頼や困難ケースなど、その都度情報を話し合い電話連絡時も円滑に伝達をしていきます。

以上

2024 年度　グループホームえごた　事業計画

【事業目的】

⑧　介護保険法に基づき、地域密着型サービスの役割として、認知症高齢者の方が、ホームで可能な限り、ご自分の自宅の近くで、24 時間・365 日、安心して、家庭的な環境の中で共同生活を営んでいただけるよう支援致します。

⑨　ご入居者一人ひとりの尊厳を守り、入浴・排泄・食事等の介護、その他の日常生活上の支援及び生活リハビリを行うことにより、ご入居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な体制を作ります。

⑩　地域福祉に必要な資源として、このサービスを必要とされる区民に空床を作ることなく、円滑に事業を行います。

⑪　地域住民との交流のもとで、地域の他の社会資源との連携を図り、より良い、まちづくりの為の発信基地となります。

【事業計画（方針）】

⑱　ケアプランに基づく支援の実現

各ユニットにてケアカンファレンスを開催した後、ご本人・ご家族とのケアカンファレンスとカンファレンスを行います。家族カンファレンスに関しては、新型コロナ感染を考慮して、原則リモート開催とし、ケアプランの説明だけではなく、ご本人へのケアの相談や介護職員がまだ知り得ていない様々なエピソードをお伺いする場として捉えています。

全職員から収集したご本人の情報に基づくアセスメントのもと、ご本人・ご家族のニーズを踏まえたうえでのご本人の顔の見えるケアプランを作成します。作成されたケアプランに基づく支援を行います。

⑲　有する能力を活かした支援の実現

ご入居者の「できないこと」をサポートし、「できるかもしれないこと」をどれだけ見つけ、それをいかにして「できること」に繋げていけるかを第一に考えていきます。ご入居者の得意なこと・好きなことを発揮できるようにご入居者の有する能力を活かしたケアを行います。

また、誰かの長所を他の誰かの短所を補い合えるように、お互いに遠慮なく「困った時はお互い様」と言い合えるホームを目指します。

⑳　ご入居者の日々の生活の充実

ご入居者と共に、楽しみのある生活を送ることができるような活動を実施します。その際には、ご入居者の好みや興味関心・意思や想いが中心になっているのかの確認をしていきます。各ご入居者の好きなことを吸い上げると共にご家族からの情報収集やアドバイスも頂き、時には協力を仰ぎながら、ご本人が長年培ってきた趣味や好まれることを生活に取り入れていきます。

21　ご家族・地域との交流を深める

地域に根差し、共により良い、住みやすいまちづくりを行うことを目指し、家族会や運営推進会議の定期的開催、自治会や町内会の地域行事への情報収集と参加、日々の外出等を通じて積極的に情報発信を行い、地域に信頼される事業所を目指します。

家族会に関しては複数のご家族から要望があり、昨年度開催を目指すも新型コロナウイルスの感染状況を鑑みて実現できなかったため、感染状況を注視しつつリモート開催なども選択肢に入れながら実現していきます。

運営推進会議に関しては、現在の構成メンバーのみではなく地域住民やご家族の参加を拡大し、充実した意見交換などの場となることを目指します。

22　介護職員の知識・技術の向上に向けた取り組み

昨年度と同様に職員全体会議を研修と位置づけ、法定研修の他に様々な研修を行います（研修計画は後述を参照)。

また、新入職員の入職時には、ホーム長よりオリエンテーションを行うと共に「新入職員スキルチェックシート」を活用して、適切な指導を行います。

新入職員や経験の浅い職員に向けた介護技術研修について、対象者が感じている疑問・不安や学びたいことを吸い上げたうえで内容を精査して開催し、職員の知識・技術の向上を図っていきます。

23　「生活クラブ 10 の基本ケア」の実施

「生活クラブ 10 の基本ケア」の理解を深めるための取り組みを実施し、「生活クラブ 10 の基本ケア」に基づいたケアを職員一人一人が実践することでサービスの質の向上を図ります。

24　サービスの質の向上

福祉サービス第三者評価、介護サービス情報公開制度により客観的な評価を受けると共にスタッフの研修参加を定期的に行い認知症への理解を深め、サービスの質の向上に努めます。

福祉サービス第三者評価に関しては、前年度評価結果から改善すべき課題を抽出し、優先順位を立てて計画的に改善に向けた取り組みを行っていきます。

また、ホーム長・各主任が「**介護プロフェッショナルキャリア段位制度**」のアセッサー講習を修了し、各職員の「わかる（知識)」と「できる（実践的スキル)」の両面を評価及びレベル認定を進めていきます。

25　予算達成及び事業所間の連携強化を図る

利用申込があった際には、ホーム長・主任の 2 名で事前に待機者のご自宅に実態調査に訪問し、ご自宅での生活状況やご家族のご本人への介護負担などの把握を行います。早い段階で実態調査を行っておくことで空床日数の削減に努めます。

また見学希望があった際には、中野拠点他事業所である小規模多機能ホームえごたの家の管理者とも情報共有を行い、えごたの家見学もお薦めしていき、当ホームが満床時のえごたの家利用に繋がるように対応していきます。

えごたの家利用者の当ホームへの入居に繋がることは、ご本人にとっても「馴染みの場所であること」「同一法人内でのサービス利用に繋がること」「ご本人の細部に至るまで情報共有しやすい」というメリットがあるため、中野拠点としての強みとなるように「えごたの家→グループホームえごた」へと繋がる仕組み作りを行っていきます。

【事業計画（数値目標)】

〇稼働率：97%

・事業活動収入計：97,545 千円、事業活動支出計：92,790　千円

・事業活動資金収支差額：4,755 千円、当期資金収支差額合計：▲402 千円

【会議開催計画】

⑩　ユニット会議（2 階：第 2 水曜日、3 階：第 3 月曜日開催予定）
⑪　職員全体会議(第 4 水曜日開催予定)
⑫　GH リーダー会議（第 1 木曜日開催予定)
⑬　運営推進会議：年 6 回（偶数月の第 4 月曜日開催予定）
⑭　家族会：年 3 回（4 月、8 月、12 月）
⑮　管理者会議：毎月
⑯　ケアカンファレンス（2 階：第 2 水曜日、3 階：第 2 金曜日開催予定）
⑰　避難訓練（偶数月第 1 水曜日）

【委員会計画】

①　身体拘束廃止委員会（第 1 水曜日開催予定)
②　虐待防止委員会（第 1 水曜日開催予定)

【研修計画】

⑥　施設内勉強会（毎月の職員全体会議を研修と位置づけして、定期開催予定）

開 催 月	開 催 内 容	担 当 者
4 月	昨年度ステップアップ研修からのフォードバック 2024 年度事業計画の説明	理事長 ホーム長 各主任
5 月	①アンガーマネジメント ②身体拘束・虐待・不適切ケア	ホーム長
6 月	食中毒予防・対策	ホーム長
7 月	水分ケアについて	ホーム長
8 月	リスクマネジメントについて	ホーム長
9 月	認知症ケアについて	ホーム長
10 月	記録の書き方・ケアプランについて	ホーム長
11 月	感染症予防対策、PPE 脱着の振り返り	ホーム長
12 月	接遇・コミュニケーション	ホーム長
1 月	緊急時の対応	ホーム長
2 月	ターミナル・看取りケア	ホーム長 各主任
3 月	プライバシー保護・法令順守	ホーム長

(ア) ターミナル・看取りケアに関する研修は開催月を変更する可能性あり

⑦　介護技術研修…副主任が主となり新入職員・経験の浅い職員を対象に開催。

→該当する職員が日頃感じている疑問・不安や学びたいことを吸い上げたうえで開催内容を都度精査・検討して実施（偶数月第 2 木曜日）。

⑧ 東京都認知症介護基礎研修に計画的に参加（非常勤職員）

⑨ 東京都認知症介護実践者研修に計画的に参加（常勤職員・非常勤職員）

⑩ 東京都認知症介護実践リーダー研修に参加（主任）

【年間行事計画案】(企画書提出)

7 月　夏祭り

9 月　敬老の祝い

12 月　忘年会

各ご入居者の誕生日会はその都度行う。

季節の風習（初詣・節分・お月見など）はその都度行う。

以上

2024　年度　小規模多機能ホームえごたの家　事業計画

【事業目的】

1.住み慣れた地域で安心して生活が出来るよう、「訪問」「通い」「宿泊」サービスを利用し在宅生活を支えます。

2.生活リハビリを行い、自宅で自立した生活が出来るよう支援します。

3.地域方々との連携を図り、社会資源を活用しながら今までの生活が維持できるよう支援します。

4.生活クラブの食材を使用した食事の提供を行い、心身ともに健康的な生活が送れるよう支援します。

5.稼働率を上げ、安定した事業が継続できるよう、営業活動の強化を行います。

稼働率が安定する事で、やりがいのある働きやすい職場作りを行います。

【事業計画】

1.利用を希望される方おひとりお一人に合わせたサービスの提供を提案できるよう、計画作成担当者と連携を図り、サービスの組み合わせを検討します。

2.自宅での生活を踏まえた生活リハビリを行います。今までの生活を把握し楽しみの持てる生活が送れるよう支援します。食の重要性を理解し、美味しく楽しい食事の提供を行います。

3.2 か月に 1 回運営推進会議を開催し、地域資源を活用しながら地域との連携を図ります。

「こみゅさぽ」を開催し、地域の方々とのつながりを深めていきます。

グループホームへの入居を希望される方の在宅生活を支えるため、小規模多機能ホームえごたの家をご利用頂けるよう、管理者との連携を図ります。

4.「生活クラブ１０の基本ケア」の視点を持ち、知識や介護技術の向上、認知症ケアの充実が図れるよう、研修を行います。毎月 1 回の職員会議を行い、情報共有を行います。

5.計画的に営業活動を行います。利用登録人数が安定する事で、やりがいを持って仕事ができるよう、働きやすい職場環境作りを行います。

6.生活クラブ生協との連携を図ります。地域交流スペースを活用し、地域の組合員の方々にえごたの家を知っていただけるよう、法人本部と協力しながら進めていきます。

登録者数（名）/介護報酬（万円）

	4 月	5 月	6 月	7 月	8 月	9 月	10 月	11 月	12 月	1 月	2 月	3 月
登録数	15	16	16	17	17	17	18	18	18	18	18	18
介護報酬	394	418	418	451	451	451	468	468	468	469	469	469

・事業活動収入計：64,010 千円、事業活動支出計：75,891 千円

・事業活動資金収支差額：▲11,881 千円、当期資金収支差額合計：▲16,828 千円

【会議計画】

⑨ 職員会議　全職員対象　（月 1 回実施）

運営に関わる重要事項の案件を検討、意見調整など

②　常勤会議　　常勤職員

職員会議前に業務やケアに関する問題点の発掘、会議への提案事項等の調整

③　ケース会議　全職員対象　（必要時随時実施）

新規利用者のケアプランの共有化を図る。日々のサービス利用状況に基づき、アセスメントを適切に行い、随時ケアプランの見直しを行う。

④運営推進会議　地域関係者対象（年 6 回実施）

・その他随時フロアミーティングを実施する

・食事会議…必要時

【研修計画】

①　東京都認知症介護実践者研修に計画的に参加

②　法定研修（毎月の職員会議で実施）

4 月　虐待防止・身体拘束排除	10 月　口腔ケア
5 月　介護保険制度	11 月　倫理及び法令順守
6 月　食中毒	12 月　事故発生予防・再発防止等、安全対策
7 月　プライバシー保護	1 月　リスクマネジメント
8 月　接遇・マナー	2 月　緊急時の対応
9 月　食事介助	3 月　認知症ケア

③　外部研修等

可能な限り参加を促進していく。災害や緊急時の対応、AED などの研修を企画・実施していく

【年間行事計画】

4 月	10 月　お月見・ハロウィーン
5 月　端午の節句（おやつ作り）	11 月
6 月	12 月　クリスマス会
7 月　七夕	1 月　初詣
8 月　夏祭り	2 月　節分
9 月　敬老会	3 月　ひな祭り・お花見

地域交流など実現可能な行事を随時企画・実施する。

誕生会は当該月に開催する。

以上