

令和3年度

事業計画書

社会福祉法人慈生会

社会福祉法人慈生会の基本理念

基本理念

社会福祉法人慈生会は、キリスト教の理念に基づき、個人の尊厳を保持しつつ、多様な福祉サービスがその利用者の意向を尊重して総合的に提供されるよう創意工夫することにより、利用者が心身ともに健やかに育成されるよう、又はその有する能力に応じ自立した日常生活を地域社会において営むことができるよう支援することを目的として、社会福祉事業を行う。

中長期運営方針<ビジョン>

- 1 慈生会の各施設の利用者に対するサービスを、慈生会の理念に相応しいものとして確立する。
- 2 慈生会の各施設は、慈生会の理念に相応しいものであるように、整備、維持する。
- 3 慈生会の各施設について、効率的な経営を行う。
- 4 職員の資質の確保と仕事のやりがいの増進を図る。
- 5 地域との連携を深める。
- 6 ベタニア修道女会との新しい連携関係を確立する。

いのちを慈しむ

－慈生会の誓い－

キリストの愛に基づいた
もてなしをします

一人ひとりのいのちを尊び
人格を大切にします

身体と心と魂に
やすらぎを運ぶかわりをします

何ごとも一つひとつ丁寧に
心をこめて行います

目 次

I 法人本部	1
1 理事会・評議員会の開催	
2 施設長会の開催	
3 職員研修会の開催	
4 法人本部の開催・参加行事	
5 本年度の取り組み	
6 事務分掌	
II 中野地区	5
1 保育所（徳田保育園）の運営	6
2 中野トータルサポートセンターの運営	13
（1）生活支援グループの運営	
① 特別養護老人ホーム（ベタニアホーム）	16
② 軽費老人ホーム（慈しみの家）	20
（2）地域支援グループの運営	
①認知症対応型通所介護事業（ベタニア・デイ・ホーム星）	23
②地域密着型通所介護事業（ベタニア・デイ・ホーム月）	23
③居宅介護支援事業（慈生会中野ケアプランセンター）	27
④老人居宅介護等事業（ベタニアヘルパーステーション）	31
（3）中野区委託事業（中野区江古田地域包括支援センター）の運営	34
（4）訪問看護事業（中野北ベタニア訪問看護ステーション）の運営	38
III 清瀬地区	41
1 乳児院（ナザレットの家）の運営	42
2 児童養護施設（ベトレヘム学園）の運営	45
3 養護老人ホーム（聖家族ホーム）の運営	49
4 特別養護老人ホーム（聖ヨゼフ老人ホーム）の運営	53
5 居宅介護支援事業（慈生会清瀬ケアプランセンター）の運営	58
6 療養型病院・無料低額診療事業（ベトレヘムの園病院）の運営	59
IV 那須地区	73
1 障害者支援事業（マ・メゾン光星）の運営	74
2 指定相談支援事業所（ノエル）の運営	79
3 放課後等サービス・日中一時支援事業所（エスポワール）の運営	82

1 法人本部

1. 理事会・評議員会

※新型コロナウイルス感染症の状況を注視しながら、実施を検討する。

(1)理事会の開催

予算、決算、財産処分、事業計画及び事業報告、定款及び規則の変更、重要人事等を決議するため年5回（令和3年6/9、6/24、11/24、令和4年1/19、3/16）開催する。

(2)理事懇談会

理事会の構成メンバーで法人経営についての意見交換を目的に年2回（令和3年8/25、12/15）開催する。

(3)評議員会の開催

予算、決算、財産処分、事業計画及び事業報告、定款の変更等を審議するため年3回（令和3年6/24、11/24、令和4年3/24）開催する。

2. 施設長会

※新型コロナウイルス感染症の状況を注視しながら、実施を検討する。

施設の運営管理指導並びに施設間の連絡調整を図るため年6回開催する。（令和3年5/12、7/7、9/8、11/10、令和4年1/5、3/9）

3. 職員研修

※新型コロナウイルス感染症の状況を注視しながら、職員の資質向上のため職員研修を実施する。

- ・ 新任職員オリエンテーション 4月1日（木）
前年度の10月2日～今年度の4月1日までに採用の正職員 2日（金）
- ・ キリストの心に触れる part I（ベタニア修道女会）
入職後1年以上の職員で、この研修会に参加していない職員
慈生会の基本理念、カトリックの精神「キリストの心」との出会い
- ・ 新任職員研修
新任職員オリエンテーションに参加した新任職員の入職後のフォローアップ
- ・ 法人幹部研修
理事、監事、施設長等
- ・ キリストの心に触れる part II
キリストの心に触れる part Iに参加した職員
- ・ 中堅の心構え研修
課長、主任、副主任、リーダーまたは勤続10年以上で施設長の推薦のある職員
- ・ 新任職員オリエンテーション 10月1日（金）
中途採用者の為に開催する。4月2日～10月1日までに採用の正職員
- ・ 管理者勉強会 （適宜開催）

4. 法人本部の開催・参加行事

※新型コロナウイルス感染症の状況を注視しながら、実施を検討する。

- ・ ふれあいバザーへの参加（中野地区、清瀬地区）
- ・ 創立記念ミサ・永年勤続表彰式
- ・ マ・メゾン光星「光星祭」への参加
- ・ ベタニアの家チャリティーコンサート

5. 本年度の取り組み

- ① 創立100年に向けて慈生会の事業が継続、発展していけるように、地域の福祉ニーズの把握に努め、事業の展開、見直しを検討していく。
- ② 那須地区の新規事業（多機能型事業所）の開設に向けて、マ・メゾン光星とともに検討を進める。
- ③ 老朽化した聖ヨゼフ老人ホームの施設整備方針を定め、基本計画を作成する。
- ④ 中野地区、清瀬地区、那須地区の不適合な建物等について、遵法性の観点からの解体、撤去を実施する。
- ⑤ 災害時対策として、スプリンクラー設置を推進する。
- ⑥ 法人ホームページについて、常時SSL化対応（データ通信の暗号化）やSEO対策（モバイルファーストインデックス）のため再構築する。
- ⑦ 管財課の体制を見直し、施設設備に関するメンテナンスや改修を行う体制を強化する。
- ⑧ 脱プラスチック、省エネルギー、省資源、廃棄物削減等の環境問題について法人全体で関心を持ち、環境配慮製品の調達を推進する等、環境負荷を低減する事業運営を行っていく。

6. 事務分掌

総務課

- (1) 法人印、理事長印等の管理に関すること。
- (2) 文書の收受、発送、編集、保存に関すること。
- (3) 諸規程の制定及び改廃、整理に関すること。
- (4) 役員会及び評議員会に関すること。
- (5) 役員及び評議員の身分に関すること。
- (6) 人事及び給与に関すること。
- (7) 儀礼、褒賞、懲罰に関すること。
- (8) 福利厚生に関すること。
- (9) 防災、防犯対策に関すること。
- (10) 事業月報に関すること。
- (11) 広報に関すること。
- (12) 行事に関すること。
- (13) 施設の連絡調整に関すること。
- (14) 教育、研修に関すること。

- (15) 地域との連絡及びボランティア等に関する事。
- (16) その他、他課に属さない会の事務に関する事。

経理課

- (1) 予算及び決算に関する事。
- (2) 寄付金品に関する事。
- (3) 金銭及び預金の収支並びに資金の調達に関する事。
- (4) 契約に関する事。
- (5) 債権、債務の管理に関する事。
- (6) 登記、租税及び公課に関する事。
- (7) 会計帳簿の記帳、整理及び保管に関する事。
- (8) 内部経理監査に関する事。
- (9) 経理の統計調査に関する事。

管財課

- (1) 改修に関する事。
- (2) 法人の土地、建物の管理に関する事。
- (3) その他の固定資産の管理に関する事。
- (4) 那須地区の山林管理に関する事。

中野事務センター

- (1) 中野トータルサポートセンターの庶務及び経理、会計事務並びに建物・設備・備品等の管理に関する事。
- (2) 徳田保育園の庶務及び経理、会計事務並びに建物・設備・備品等の管理に関する事。

Ⅱ 中野地区

1 保育所（徳田保育園）の運営

【運営方針】

1. 慈生会の理念にふさわしいサービス

- ・新型コロナウイルス感染拡大状況にあっては、感染対策を徹底して安全な保育環境を維持し、保護者の就労を支える。
- ・保育所保育指針の改定を基盤とし、0.1.2歳児は、受容的・応答的関わりを大切に健やかに伸び伸びと育つよう支援する。3歳児は、保育士配置が15：1であることを踏まえ、基本的な生活習慣の習得と情緒の安定を図る。4,5歳児は2学年の縦割りクラスとし、保育指針の「幼児期の終わりまでに育って欲しい10の姿」をイメージしながら就学に繋がる「資質」「能力」を育む。
- ・各クラスの担任は正規職員保育士で担当し、個人記録・保育要録等に責任をもって記録をする。
- ・自己肯定感や有能感、旺盛な好奇心や集中力、自己をコントロールする力を育てるよう、子どもの活動を存分に保障する保育を行う。
- ・音楽指導・モンテッソーリ教育・体育・サッカーには専任教師を配置して質の高い教育を行う。
- ・発達に支援が必要なお子さんが多数在園する中、今年度よりアポロ園巡回訪問指導は、『保護者了解ケース』については児童福祉法に基づく障害児を対象としたサービス「保育所等訪問支援」に移管され、受給者証の申請が必要となり、法定の利用料金（3歳以上は無償）が課せられることとなった。『保護者未了解ケース』については巡回指導の対象外となるため補完する新しい制度「保育ソーシャル事業」の対象となる。この事業の内容については不明な点も多く、サービスの変更には保護者・職員より心配の声も多数寄せられている。公的支援が不安定な初年度に当たり、職員への発達支援児の指導のフィードバックと保護者面談も行っている当園独自の臨床発達心理士の指導（毎月2回）と更に連携を深めていく。
- ・発達に支援が必要なお子さんは、クラスを超えて「全体保育」を行う。定期的に「はぐくむ療育委員会」を開催し「個別対応表」を作成して職員全体で共有する。
- ・保育の中で、職員に不適切な関わりがないか、毎月提出の虐待防止チェックリストを参考に、職員間で振り返りの機会を持つ。
- ・家庭でも保護者の養育が適切であるか、毎日の保育の中で確認していく。家庭での養育が不適切であったり、家庭の基盤が脆弱で支援が必要な場合は、中野区子ども家庭支援センター・杉並児童相談所・すこやか福祉センター等と協力し、お子さんの健やかな成長に繋げる。

2. 効率的な経営と人材育成

- ・待機児童の減少を施策に求められる中、企業型保育園が乱立し全国的な保育士不足が問題となり対策が求められている。

①組織体制の構築

2019年度より保育士の定着を図るため中核となる職員を選任し、役職者を増やし処遇を改善している。(この財源に処遇改善加算Ⅱを活用)
引き続き各クラスにリーダー6名を選任し、うち2名は処遇改善加算Ⅱの専門リーダーとする。他4名に関しては「乳児保育」「幼児教育」「障害児保育」「食育・アレルギー」「保健衛生・安全教育」「保護者支援・子育て支援」「保育実践」「マネジメント」の研修分野別リーダーに任命する。また処遇改善加算Ⅰを取得することにより、保育士等の人材確保と質の向上を図る。

②中野区保育従事職員宿舍借り上げ支援事業

2018年度より採用の中野区宿舍借り上げ制度は、2021年度より事業所負担1/8となるが、20名の職員が利用し定着に繋がっており継続する。

③新卒者の採用

2022年度採用に向けて、当園にて活躍する保育士の母校・カトリック系大学・短大養成校を訪問や法人ホームページ掲載にて新卒者の採用に努める。

④短時間正職員制度について検討

在職中に産休・育休・育児短時間制度を利用する職員が非常に多い。その中で、お子さんが就学を迎え、低学齢期には安全面よりシフト対応が難しく、止む無く退職していく職員が出ていた。定着に向けて柔軟に対応する仕組みを考えたい。

⑤産業医との連携を強化

慢性疾患治療中の職員への継続診療と、心身の疲労を抱える職員があれば、速やかに面接をお願いする。

⑥園児定数の漸減

待機児童対策により企業型の保育園が乱立し、中野区では115園(私立園75園)に達した。慢性的保育士不足の中、発達に支援を要するおこさんは増加している。

2021年度は、保育士1名が終日付き添うおこさんが2名(程度1)、保育士配置の指示はないが安全確保上、付き添いが必要なおこさんが1名(程度2)、十分に配慮しなければならないおこさんが3名(程度3)となる。このほかにも支援が必要なおこさんは多数在園しており、基準以上の職員配置をしている。安定的に人材確保が出来るまで園児定数を漸減させる必要があり、中野区と交渉の機会を作っていく。

⑦保育行事の簡素化

カトリック関係以外の行事は簡素化し、職員の負担へ配慮していく。

⑧ICT化委員会の立ち上げ

「はぐくむソフト」に代わる保育ソフトや、ご家庭へ保育の様子を伝えるための新しい配信の方法を検討する。

⑨情報の共有

毎週月曜日に昼礼・新型コロナ感染拡大防止会議を開催し、伝達と共有の

場とする。

3. 安心・安全な保育

- ・新型コロナウイルス感染拡にあっては、玄関口対応等の感染対策を講じ、臨時休園のない安定した運営を最優先する。
- ・感染対策により園内に保護者が長く立ち入れない場合を想定し、行事観覧やお楽しみ会はオンデマンド発信、保護者面談はオンラインで実施等、保育内容が確認できるようにする。
- ・子どもの部屋・調理室・園庭にビデオカメラを増設し、より安全な保育環境を目指す。
- ・食物アレルギーによる対応は、原則としてアレルゲンは卵・牛乳のみとする。大豆・小麦等にアレルギーがある場合、栄養士が毎月の献立表を保護者に説明し、除去対応や必要に応じて米粉麺・米粉パン等に代替える。
- ・看護師を1階に配置し、乳児のアレルギー・窒息等の緊急対応に備える。
- ・事故は「保育園の自己分析（田中の保育園用-SHEL 分析法）」を用いて原因を分析し検証する。（特にアレルギー事故・窒息に準ずる事故・転落事故等）
- ・0才児にはSIDS（乳幼児突然死症候群）の発生や窒息事故を防ぐよう午睡中の5分以内の見回りを強化し、無呼吸アラームの配備を継続する。
- ・各室・2階ホールに8台のオゾン空気清浄機を設置し、特に午睡中の感染症の伝播を防ぐ。
- ・鳥組（1歳児）の園庭側の出入り口にひさしを設置して雨風を防ぎ、保護者が安全に送迎出来るようにする。
- ・職員全員が消防署救命救急講習会を受講し認定証を受ける。
- ・日本赤十字社の乳幼児救命講習会の開催、プール開始前にAED講習会を行う。
- ・園児・職員に対して交通安全教室・危機管理訓練（不審者対応研修）さすまた講習会・通報訓練を実施する。

【人員体制】

施設長（会計責任者）森 乃里子

* 障がい児加算あり

職 種	配 置 基準数	2020年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2021年度配置計画 常勤換算数（実人員）
園長	1	1.0(1)	1.0(1)
顧問	—	0.1(1)	0.1(1)
主任保育士[加算]	1	1.0(1)	1.0(1)
保育士(0歳児) 3:1	3.4	5.0(5) (内副主任1名)	4.0(4) (1名育児短時間)
保育士(1歳児) 5:1	4.0	4.0(4) (内副主任1名)	4.0(4) (内副主任1名)
保育士(2歳児) 6:1	3.4	4.0(4) (1名育児短時間)	4.0(4)
保育士(3歳児) 15:1	1.6	3.0(3)	3.0(3) (内副主任1名)
保育士(4歳児) 30:1	0.8	3.0(3)	* 2.0(2)
保育士(5歳児) 30:1	0.8	*3.0(3) (1名育児短時間)	* 2.0(2) (内副主任1名)

保育士 (7人)	—	2.8 (4)	5.0 (6)
保育補助		3.5 (5)	3.9 (5)
看護師	1	2.0 (2)	2.0 (2)
嘱託医 (小児科)	—	0.1 (1)	0.1 (1)
嘱託医 (歯科)	—	0.1 (1)	0.1 (1)
産業医	—	0.1 (1)	0.1 (1)
栄養士	3	3.0 (3) (1名育児短時間)	3.0 (3)
調理員		2.2 (3) (1名育児短時間)	1.3 (2)
用務員	—	1.0 (1)	1.0 (1)
事務員	—	2.0 (2)	2.0 (2)
モンテッソーリ教師	—	0.7 (1)	0.7 (1)
合計	20.0	41.6 (49)	40.3 (47)

【利用実績等】

	2018年度実績	2019年度実績	2020年度見込	2021年度目標
定員	123人	123人	123人	123人
実績等	122人	118.5人	118.6人	120人
利用率	99.2%	96.3%	96.5%	97.5%

【保育方針】

「成長するよう、花が咲くよう、伸びるよう」子ども自身の内に秘められている可能性を自ら引き出す「生きる力」を育てる。

<めざす子ども像>

- ・豊かな感性をもち、自分らしい表現ができる子ども
- ・自分で考えて行動できる子ども
- ・責任感と思いやりのある子ども

【災害時対策】

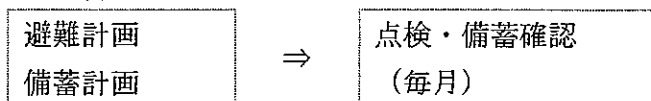
1. 防火・防災管理業務

- ・防災対策委員職員1名を選任、各クラスにも1名ずつ担当職員を配置する。
毎月、防災対策委員会を開催し、安全に関する組織的取り組みを推進する。
- ・安全に関する保育の充実・安全教育
- ・施設及び設備の整備充実
- ①自衛消防組織の編成・維持（自衛消防隊）
- ②火災対策業務（自衛消防活動計画）
- ③震災対策業務（防火対象物全体及び都条例に伴う事前・活動・復旧計画）
- ④その他災害等対策業務（大雨・強風・乳幼児の応急救護・その他の事故）

- ⑤災害等発生時の自衛消防活動（活動および指揮）
- ⑥訓練指導業務（総合訓練の計画・実施…毎月）
- ⑦定期点検および報告（防火対象物・消防用設備等）
- ⑧その他（防火対象物全体で必要な事項）

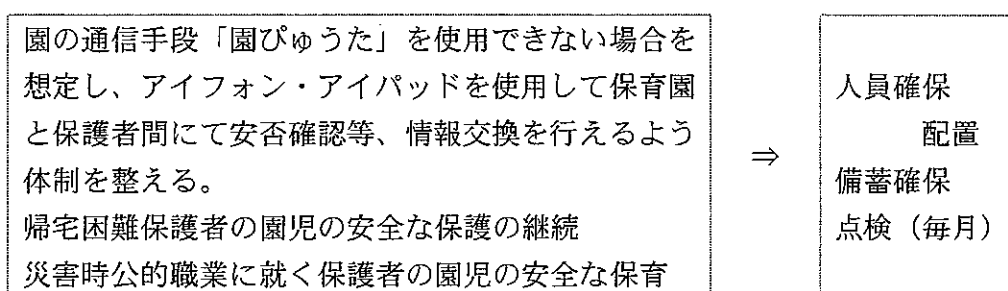
2. 水害時要配慮者利用施設における避難確保計画

中野区都市基盤部防災分野災害対策担当提出（2019年1月）の水害時に対応した計画の順守



3. 事業継続計画（BCP）

- ・中野区私立保育園事業継続計画（震災・2020年11月27日）に準ずる。



4. 災害時における臨時休園について

- ・中野区が発令する臨時休園の対応（災害・2020年10月19日）に準ずる。
中野区が発令する「警戒レベル3（避難準備・高齢者等避難開始）以上」
又は「首都圏JR、他公共交通機関の計画運休が決定した場合」

5. 緊急時連絡対策

- ・東京都防災対策本部・中野区都市基盤部防災・野方消防署等への連絡・指示受け・応援体制の確保
- ・法人対策本部への連絡・指示受け・応援体制の確保。

【地域との連携】

1. 新型コロナウイルス感染拡大の中にあっても感染防止に配慮した方策を取り入れて、広く地域に貢献できる保育園となるよう努める。
 - ・「徳田まつり」を法人主催の「中野ふれあいバザー」の中に位置づけ、他施設と連携して法人敷地内にて地域交流を図る。
 - ・5年生以上の小学生・中学生・高校生の保育体験ボランティア・職場体験学習・家庭科ふれあい体験を継続する。
 - ・保育・看護実習生の実習の場として、後進の育成に努める。
 - ・地域の中で孤立している母親のための保育所体験や「出産を迎える親の体験学習」「すくすくベビーマッサージ講座」「モンテッソーリ講座」など、職員の専門性を生かした活動を通しての地域支援を継続する。
 - ★新型コロナウイルス感染拡大状況により可能な限り、オンライン講座に切り替える。

- ・新型コロナウイルス感染拡大状況に影響されない「お散歩広場」等、戸外で開催できる講座を継続する。
 - ・歯科医によるオンライン「歯のお話」を開催する。
 - ・中野区社会福祉協議会の企画「フードパントリー（フードドライブ改称）」を保護者・職員の協力を得て継続する。
2. 法人の運営指針と練馬区条例に基づき環境問題に取り組む。
 - ・食用油の廃棄は一般ごみとせず、排油業者にてリサイクル回収する。
 - ・シュレッダーごみは古紙回収業者にてリサイクル回収する。
 - ・年間の廃棄量の目標値を1.6トン⇒1.5トンへ減らす。
 - ・「牛乳パック専用リサイクルボックス」を設置し、保護者・職員・給食で使用したパックを上質紙へリサイクルする。
 - ・環境教育を通して園児・保護者とのコミュニケーションの醸成に努める。
 - ・キャップを回収し予防接種基金に提供する。

【職員の資質の向上】

1. 1回目の園長面接で「業務目標・研修」等の本人の目指すところを聞き、期待する姿を伝える。2回目の面接では次年度に向けて定着に繋がる支援と本人の課題について考える。
2. リーダー層の専門分野別研修の機会を充実させ、処遇改善加算Ⅱの運用を図る。
3. リーダー層以外の職員には、外部研修の充実を図る。
4. 中野区運営支援課主催研修・東京都私立保育園協会主催研修にはリーダー層以外の職員が優先的に参加する。
5. 常勤・非常勤職員に園内研修の充実を図る。受講した講座は、昼礼や職員会議にて「伝達講習会」を開き、職員間で学びあう場とする。
(中野区保育の質ガイドライン・救命技能・発達支援・保育スキルの向上等)
6. 月2回の臨床発達心理士による観察・指導に伴うカンファレンスには、クラスを超えて出席し発達支援の充実を図る。
7. 臨床発達心理士による「園内発達支援研修」を継続し、発達支援児に対する支援力の向上を図る。
8. 不適切な関わりがないか「虐待防止チェックリスト」や、必要時にビデオカメラ記録映像を確認し、職員間で保育の振り返りの会議を持つ。
9. 「はぐくむソフト」の使用により自らの考えを文章化する機会に乏しくなっている。日常の保育の中で全体的な計画に基づき、具体的な保育が適切に展開されているか自己評価をする際には、文章表現での考察の機会を持つ。

【施設・設備整備】

(単位：千円)

工 事 等		備品購入等	
件 名	金 額	件 名	金 額
		パソコン4台	630
		食器消毒保管庫	250

注：工事等は1件100万円以上、備品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】

事業活動の収支について、保育事業収入は、0歳児を2名減としたことや宿舍借上げについては補助額月額単価82,000円(上限)のうち1/8は法人(事業所)負担になったことと、補助利用希望者3名減等で1,538万円の減とし、支出については、人件費支出は、派遣職員を無くし常勤職員の減等で1,894万円の減、事業費支出は、前年度は休園があったため主に給食費と水道光熱費で支出が減ったが、通常の支出を見込み173万円の増、事務費支出は、宿舍借上げの3名減や園庭遊具のリフォーム等のため差引き159万円の減、とそれぞれ見込み、事業活動収支差額は446万円とした。

施設整備等による収支について、補助金収入を使用しての設備整備は予定なし。福祉医療機構借入金の返済441万円、パソコンの買い替え及び1F(ひつじ組園庭側)にオーニング設置で143万円を見込み、設備整備費等資金収支差額は△584万円とした。

その他の活動による収支では、20年表彰の報奨金及び職員紹介報奨金について本部より5万円、支出については設備整備の積立としての300万円と本部への繰入金743万円の支出を見込み、その他の活動資金収支差額は△1,038万円とした。

上記に予備費200万円を含み、当期資金収支差額は△1,376万円、当期末支払資金残高が4,519万円と見込まれる。

2 中野トータルサポートセンターの運営

【運営方針】

地域住民の方々が高齢になっても、安心して自立した生活を送ることが出来るよう、中野区の社会福祉法人慈生会（以下慈生会という）の高齢福祉関連部門事業所が一体的、横断的、包括的に連携し、多様で良質な医療・福祉サービスを提供し、地域福祉の向上に寄与する。

1. 高齢者に関わる「ワンストップサービス」の拠点として、地域ニーズの発見、発掘に努め相談から支援まで、高い倫理性を確保し一体的かつ満足度の高いサービスを提供する。
2. 地域住民の健康の維持向上を目指し、予防から医療・介護が必要な方まで包括的に支援を行うため、地域関係機関等の多職種と連携し、居宅や施設を問わず総合的に対応できる組織として運営する。
3. 長年培った医療と福祉の連携を強化して、入退院時や「人生の最終段階」・認知症になっても、その人らしい医療とケアが適切に受けられるよう意思決定支援を含めたサービスの提供を行う。
4. 新型コロナウイルス感染症をはじめとする感染症や災害対策を積極的に推進し、利用者及び職員の健康被害を予防する。
(感染対策会議の継続・各行事やマニュアルの見直し・正しい情報の収集と共有・職員への周知・BCP見直し・ストレス回避・ICT環境の整備等)
5. 人材の確保・育成・定着を図る。(東京都の介護員養成研修事業を実施できるかを今年度検討予定)
6. 定期的な経営会議を行い、経営収支の安定に努める。

【人員体制】

中野トータルサポートセンター長（会計責任者） 宮澤素子

職 種	配 置 基準数	2020年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2021年度配置計画 常勤換算数（実人員）
センター長		(1) 兼務*1	(1) 兼務*1
副センター長		(1) 兼務*2	(1) 兼務*2
地域支援グループ長		(1) 兼務*3	(1) 兼務*3
施設・事業所名			
ベタニアホーム	35	60.26 (76)	60.26 (76)
慈しみの家	5	5.85 (7)	5.85 (7)
ベタニア・デイ・ホーム星	5	5.91 (16)	6.01 (15)
ベタニア・デイ・ホーム月	4	4.26 (15)	3.86 (14)
慈生会中野ケアプランCT	4+ (1)	6.6 (7)	5.7 (6)
ベタニアヘルパーステーション	2.5+ (1)	4.8 (14)	4.8 (14)

江古田地域包括支援CT	4	7.5 (8)	8.5 (9)
中野北ベタニア訪問看護ST	4	10.2 (11)	11.2 (12)
合計	63.5+ (2)	105.38 (154)	106.18 (153)

*1 慈しみの家施設長、訪問看護師兼務

*2 ベタニアホーム施設長

*3 慈生会中野ケアプランCT・ベタニアヘルパーステーション管理者・ベタニアホーム副施設長

【災害対策】

1. 中野トータルサポートセンターとして防災委員会・感染対策委員会を継続し、課題の抽出を行い整備すべき感染対策及び災害時のネットワーク構築を図る。
2. 作製したBCP（事業継続計画）の見直し及び中野トータルサポートセンターとしての共同体制を検討する。
3. 感染対策・防災・減災のため、施設整備、災害用備品等の確保を確認し整備する。
4. 災害時相互応援協定（近隣4法人）による訓練に参加し、地域との連携を強化する。
5. 緊急連絡訓練・各施設の防災訓練を継続して実施する。

【地域との連携】

1. 地域の医療機関、居宅サービス事業所や介護保険施設及び行政機関等との密な連携を行い、地域包括ケア体制に参画しネットワークを強化するとともに地域住民の支援を行う。
2. 地域で行われる活動や連絡会等には積極的に参加し、継続して顔の見える関係性を構築する。
3. 地域住民や町会、民生児童委員、地域の他事業所等を対象に、コロナ禍における感染対策やフレイル（虚弱状態）予防等の必要な情報提供や職員派遣等を行い地域の介護力の向上を図るとともに地域との連携を図る。
4. コロナ禍におけるセミナー・バザー・納涼大会等様々なイベントを見直して地域住民や民生委員・ボランティア団体等と協働し顔の見える関係を継続できる手段を検討する。
5. 中野トータルサポートセンターとしての広報委員を設置し、パンフレットや広報誌・ホームページ等で地域に向けた広報活動を行う。

【職員の質の向上】

1. 専門職がスムーズに連携の取れるよう相互交流を図りながら連帯感を強化し協力体制を構築する。
- ・経営会議（月1回）と運営委員会（年4回）を実施し、主任以上が定期的に組織の課題や運営について議論することにより、事業活動を客観的に分析・把握し、周知することで、職員全員で経営バランスの安定を

図る努力をする。

- ・ベタニアホームのワクチン接種には、中野北ベタニア訪問看護ステーションの看護師の協力を要請し、協働体制を図る。
 - ・事務会議（月1回）の継続で事務職員の相互協力体制を図る。
2. 職員が事業所・職種にとらわれず、様々な分野にもチャレンジできる仕組みをつくる。
 - ・中野トータルサポートセンター内の事業所間での研修を実施する。
 3. 職業人としてのみならず、人としての円熟した専門職として組織内外での中心的役割を担える人材育成をめざす。
 - ・独創的な工夫や積極的な提案、困難な課題に挑戦した事例の発表を行い、プレゼンテーション能力を高め知識や能力を磨き高めあう組織をつくる。

【施設・設備整備】

各施設・事業所参照

【当年度の収支について】

令和3年度の介護報酬改定での、基本単価の変更や加算条件の変更が多いこと、加えて新型コロナウイルスの感染対策の継続業務となる為、各事業とも収入額の見込みが例年より非常に難しい状況となっている。

中野トータルサポートセンター（7拠点）全体の収支については、事業活動収入は7億4,230万円。支出に関しては、退職や定年職員の補充にとどめ、非常勤職員や派遣職員の時間を削減し効率的に実施。事業活動支出7億2,152万円、事業活動収支差額は2,078万円の見込みである。

施設整備等による収支では、ベタニアホームの施設整備額が506万円、全体で施設整備額573万円。

その他の活動収支では、本部への拠点区分間繰入金支出等により、収支差額△1,241万円と見込む。

上記に予備費支出674万円を含め、当期収支資金差額は△410万円とした。

(1) 生活支援グループの運営

① 特別養護老人ホーム（ベタニアホーム）

【運営方針】

1. 地域貢献

- ・中野トータルサポートセンターの生活支援の役割をより意識し、在宅支援事業と連動的なサービス提供を行う。
- ・要介護高齢者や介護者が住み慣れた地域で安定した日常生活を送ることができるように、必要に応じたショートステイサービスを提供する。また、虐待等の緊急ショートの受け入れも可能な限り行う。
- ・中野区社会福祉法人連絡会へ協力する。

2. 人材確保と働きやすい職場作り

- ・施設長、部署長の面接を定期的に行い、一人ひとりの職場改善の意見を聞き働きやすい職場づくりを目指す。また、次のリーダー育成も行っていく。
- ・介護職員の負担軽減のため、移乗用リフト等の福祉用具の活用も検討していく。
- ・事務部門と現場部門の連携を高め、利用者サービスの向上につなげる。

3. 環境整備

- ・快適な生活環境を提供するため、設備機器の修繕、改修、備品の購入等に関して中長期計画を立てていく。

4. 長期的な事業継続

- ・毎月の運営会議で収支を確認、常に利用率を意識し、収入減にならないようホーム全体で協力し合う。光熱水費等の節約を確認し、無駄な支出を減らす努力をする。
- ・中野トータルサポートセンター内で定期的な経営会議を行い、経営収支の安定に努める。

5. 感染予防対策の充実

- ・利用者を守ることを一番に考え、全職員が感染症予防対策に努めるようにしていく。毎週1回、トータルサポートセンター内の部署長で感染症対策委員会を開催し、施設内の感染状況や社会全体や身近な地域の感染状況の情報を共有し、感染対策を検討していく。全職員へ細目に感染予防対策を伝えていく。
- ・新型コロナウイルス感染陽性者が発症した場合を想定し、クラスター対策のためのシミュレーションを行う。

6. 介護保険制度の改正への対応

- ・介護報酬改定に伴う、各種基準の整備と調整を行い、新基準になった加算への対応をスムーズに行う。具体的には、制度改正の説明会に担当職員は参加し、現ホームの状況を踏まえ、改正内容にどこまで合わせられるかを調整する。

【人員体制】

施設長 中村英男 (会計責任者 宮澤素子【中野トータルサポートセンター長】)

[*は兼務]

職種	配置基準数	2020年度3月末見込 常勤換算数(実人員)	2021年度配置計画 常勤換算数(実人員)
施設長	1	1.0 (1)	1.0 (1)
副施設長	0	0.3 (1) *1名	0.3 (1) *1名
事務員	適当数	2.0 (2)	2.0 (2)
生活相談員	1以上	1.4 (2) *2名	1.4 (2) *2名
介護支援専門員	1以上	生活相談員と介護職員 が兼務*4名	生活相談員と介護職員が 兼務*4名
介護職員	27	36.9 (40)	36.9 (40)
看護職員	3以上	5.65 (8)	5.65 (8)
機能訓練指導員	1以上	1.2 (3)	1.2 (3)
管理栄養士	1	1.4 (2)	1.4 (2)
栄養士		1.0 (1)	1.0 (1)
調理員	適当数	6.42 (8)	6.42 (8)
医師	適当数	0.1 (3)	0.1 (3)
運転手	0	1.0 (1)	1.0 (1)
洗濯職員	0	1.89 (4)	1.89 (4)
合計	35以上	60.26 (76)	60.26 (76)

【利用実績等】

(1) ベタニアホーム

	2018年度実績	2019年度実績	2020年度見込	2021年度目標
定員	80人	80人	80人	80人
実績等	78.7人	78.8人	79.1人	79.2人
利用率	98.4%	98.6%	98.9%	99.0%

(2) ベタニアホーム・ショートステイ

	2018年度実績	2019年度実績	2020年度見込	2021年度目標
定員	8人	8人	8人	8人

実績等	7.7人	7.8人	3人	6.4人
利用率	96.8%	97.7%	38.0%	80.0%

(ショートステイの利用率に関して、2020年度はコロナ感染の影響で利用制限していたこともあり、通常よりは低い利用率になったが、新年度はコロナ感染が収束に向かうことを予測し80%の目標を立てた)。

【支援方針】

1. 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支援する。
2. 利用者一人ひとりの個性を尊重し、安心安全な生活を送れるよう健康管理に努め、いきいきと暮らしていただけるよう援助する。
3. 利用者一人ひとりの尊厳を大切に守りながらターミナルケア（看取り）への取組を継続し、利用者や家族の気持ちに沿った支援を行い、最後に関わったすべての人が満足を得られるように援助する。

【災害対策】

1. 利用者の生命と安全を守る為、BCP（事業継続計画）、防災計画の見直しを行う。今年度は新型コロナウイルス感染症対策も含めたBCPを作成していく。感染症も職員不足を起こす要因になるため、職員の出勤数による業務内容を確認していく。
2. 災害用備蓄品及び非常食の保管倉庫の整理を行う。(中野区の備蓄品とホームの備蓄品の区別をする)
3. 中野トータルサポートセンター内の防災委員・感染対策委員と協働し、課題の抽出を行うとともに、整備すべき災害時のネットワーク等の構築を図る。
4. 災害時相互応援協定（近隣4法人）による訓練に参加し、地域との連携を強化する。

【地域との連携】

1. コロナ禍の中、地域住民、町会、民生委員、地域関係機関との交流は難しい状況である。現在、できる地域貢献として、中野社会福祉協議会や中野区内社会福祉法人連絡会へ積極的に参加し、フードパントリーなどへ協力していく。
2. コロナ禍が収束した後は、これまでの地域との関係を取り戻し、地域貢献事業を再開していく。

【職員の質の向上】

1. 法人内研修を通して、慈生会の理念を学び、その使命を職員一人ひとりが理解を深める。
2. 全職員に対し、目標・成果シートの提出を義務付け5月、11月に年2回

- 施設長面接を実施し、職員一人ひとりの意欲を引き出すようにする。
3. ホーム内研修を実施し、職員育成への取組を推進する。
 4. 今年度はリモート等での外部研修に積極的に参加し、受講内容を職員へフィードバックするため、研修報告会を開催する。

【施設・設備整備】

(単位：千円)

工 事 等		備品購入等	
件 名	金 額	件 名	金 額
/		LED照明	250
		オープン	1,980
		1F お御堂空調機増設	386
		コピー機	1,485
		サーキュレーター(2・3F 食堂) 5台	802
		ベッド4台	1,232
		車いす2台	471
		昇降テーブル2台	273
		給与奉行バージョンアップ	154

注：工事等は1件100万円以上、物品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】

事業活動による収支では、収入を特養99%、ショート80%の利用を見込んで計画し、収入は4億1,987万円とした(介護報酬改定に伴い変動あり)。

支出に関して、人件費が2020年度に退職者4名、新規採用者7名あり、2021年度は給与、賞与含め1,819万円増えているが、派遣費支出が1,624万円減っている。また、昨年同様トータルサポートの人件費負担分として130万円、センター内の他事業への繰入金として400万円を見込んでいる。人材紹介手数料については、現在職員充足しているため500万円減にしている。非常勤職員に関しては、数名の契約期間を短期間とした。事業活動支出は4億170万円、事業活動収支差額1,817万円を見込んでいる。

しかしながら、設備支出でコピー機、オープン、2・3Fの食堂のサーキュレーター、お御堂のエアコン設置等の購入を予定しているため、積立金1,458万円取り崩し、当期資金収支差額を±0にした。

② 軽費老人ホーム ケアハウス（慈しみの家）

【運営方針】

1. 地域貢献

- ・中野区社会福祉法人連絡会へ協力（フードパントリーの参加や地域の生活困窮者への支援を呼びかける活動を行う）。
- ・コロナ禍の中ではあるが、できるだけ地域の社会資源の情報提供を行い、感染対策をお願いしながら参加を促す。

2. 環境整備

- ・利用者の自主性を尊重して、明るく心豊かな生活が送れるような生活空間を提供する。
- ・快適な生活環境を提供するため、設備機器の修繕、改修、備品の購入等に関して中長期計画を立てていく。

3. 個別支援の充実

- ・生活援助が必要な利用者には、介護保険サービスの導入や介護予防を念頭に置いたプログラムを展開する。
- ・利用者一人ひとりの生活環境や衛生管理の把握及び健康管理に十分配慮し、必要であれば支援していく。
- ・親族等が身近におられない利用者の中で、将来に不安を抱えている方に対し、成年後見制度等の活用相談も行っていく。

4. 長期的な事業継続

- ・収入に関しては、常に利用率を意識し、収入減にならないようホーム全体で協力し合う。

5. 感染予防対策の充実

- ・昨年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、施設運営、経営、支援、柔軟的な対応が求められたが、今年度も感染予防の徹底を図り、施設運営、経営の安定、入居者の生活の質の低下を防ぎ、身体的、精神的の安全安心を図る支援の工夫を行っていく。
- ・毎週開催されるトータルサポートセンター内の感染症対策委員会に参加し、施設内の感染状況や社会全体や身近な地域の感染状況の情報を共有し、感染対策を検討していく。入居者や職員へ細目に感染予防対策を伝えていく。

【人員体制】

施設長 宮澤素子（会計責任者）

〔*は兼務〕

職種	配置 基準数	2020年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2021年度配置計画 常勤換算数（実人員）

施設長	1	0.1(1) *	0.1(1) *
生活相談員	1	1(1)	1(1)
事務員	0	0	0
介護職員	1	1.75(2)	1.75(2)
栄養士	調理員等 で2	1(1)	1(1)
調理員		2(2)	2(2)
合計	5	5.85(7) *	5.85(7) *

【利用実績等】

	2018年度実績	2019年度実績	2020年度見込	2021年度目標
定員	29人	29人	29人	29人
実績等	29人	29人	29人	29人
利用率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

【支援方針】

1. 開設から22年が経ち、入居者の高齢化や3極化（自立度が高い方と、要介護・要支援認定を受けている方、また介護認定は受けていないが個別支援が必要な方）が顕著になってきている。今年度も引き続き、入居者の安全安心生活の継続のための個別支援の充実を図っていく。
2. 入居者一人ひとりの生活・食環境の把握や衛生・健康管理、精神面への配慮に努め、支援が必要な方の早期発見、必要な支援を行っていく。
3. 外部介護保険サービス事業所との連携を強化、カンファレンスやケース会議を重視し、積極的な介護保険サービスの導入により、自立支援をサポートする体制を整えていく。
4. 施設の老朽化に伴い、施設設備の修繕、改修などを中長期的に計画し、住み心地の良い空間の提供をすすめていく。特に浴室は、入居者のニーズを反映し、機能的な浴室改修を検討していく。

【災害対策】

1. 利用者の生命と安全を守る為、BCP（事業継続計画）、防災計画の見直しを必要に応じて随時行う。
2. 災害用備蓄品及び非常食の保管状況を随時確認し、再整備する。
3. トータルサポートセンター内の防災委員会と協働し、課題の抽出を行うとともに、整備すべき災害時のネットワーク等の構築を図る。
4. 災害時相互応援協定（近隣4法人）による訓練に参加し、地域との連携を強化する。

【地域との連携】

1. コロナ禍ではあるが、地域資源の活用に向けて、入居者に積極的なインフォメーションを行い、生活活動領域の縮小を予防していく。

【職員の質の向上】

1. 法人内研修を通して、慈生会の理念を学び、その使命を職員一人ひとりが理解を深める。
2. 全職員に対し、目標・成果シートの提出を義務付け5月、11月に年2回施設長面接を実施し、職員一人ひとりの意欲を引き出すようにする。
3. ホーム内研修を実施し、職員育成への取組を推進する。
4. 今年度はリモート等での外部研修に積極的に参加し、受講内容を職員へフィードバックするため、研修報告会を開催する。

【施設・設備整備】

(単位：千円)

工 事 等		備品購入等	
件 名	金 額	件 名	金 額
		LAN 配線	218

注：工事等は1件100万円以上、物品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】

事業活動による収支は、収入を昨年度比△35万円の6,441万円とし、支出に関しては、人件費が職員の昇給分10万円増、事業費32万円減、事務費19万円増となり、収支差額は557万円を見込んでいる。ただし、施設整備等の収支においてLAN配線を予定し22万円の支出、その他の活動による収支において積立金100万円を含め426万円の支出を予定しており、予備費112万円を計上し、当期資金収支差額は±0円と見込んでいる。

(2) 地域支援グループの運営

- ①指定認知症対応型通所介護事業（ベタニア・デイ・ホーム星）
- ②地域密着型通所介護事業（ベタニア・デイ・ホーム月）

【運営方針】

1. 中野トータルサポートセンター内の地域支援の拠点として、相談から通所支援、またはベタニアホームのショートステイ支援と一体的な事業を展開していく。
2. 新型コロナウイルスと共存しながら感染予防策を講じ、多様で良質な福祉サービスの提供に努め、地域福祉の向上に寄与する。
3. 住み慣れた地域で、住民が心豊かに安心して自立した日常生活を送ることができるように支援する。
4. 地域の居宅介護支援事業所との連携強化を図り、利用者確保を着実に推進し安定経営の基盤を作る。
5. 広報紙（デイ通信：年4回）を定期的に発行し、利用者および地域住民、関係機関に通所介護事業の取り組みを伝えていく。
6. トータルサポートセンター内にて定期的に経営会議を開催し、収支の分析・評価を行なうことで、安定した経営を目指す。

【人員体制】

管理者 富田 浩（会計責任者 宮澤 素子【中野トータルサポートセンター長】）

（ベタニア・デイ・ホーム星）

〔*は兼務〕

職 種	配 置 基準数	2020 年度 3 月末見込 常勤換算数（実人員）	2021 年度配置計画 常勤換算数（実人員）
管理者 （兼務可）	1	0.2 (1) * △	0.2 (1) * △
生活相談員	1	1.0 (3) *	1.0 (3) *
介護職員	3	3.81 (9) *	3.91 (8) *
作業療法士	必要数	0.1 (1) *	0.1 (1) *
看護職員	必要数	0.3 (1) *	0.3 (1) *
運転手	—	0.5 (1) *	0.5 (1) *
合 計	5	5.91 (16) *	6.01 (15) *

△ ベタニアホームショートステイ生活相談員を兼務

(ベタニア・デイ・ホーム月)

[*は兼務]

職 種	配 置 基準数	2020年度3月末見込 常勤換算数(実人員)	2021年度配置計画 常勤換算数(実人員)
管理者 (兼務可)	1	0.2(1)*△	0.2(1)*△
生活相談員	1	1.0(3)*	1.0(3)*
介護職員	2	2.86(9)*	2.46(8)*
作業療法士	必要数	0.1(1)*	0.1(1)*
看護職員	必要数	0.1(1)*	0.1(1)*
合 計	4	4.26(15)*	3.86(14)*

△ ベタニアホームショートステイ生活相談員を兼務

【利用実績等】

(ベタニア・デイ・ホーム星)

	2018年度実績	2019年度実績	2020年度見込	2021年度目標
定 員	12人	12人	12人	12人
実績等	8.9人	8.6人	7.0人	8.5人
利用率	74%	72.1%	58%	70%

(ベタニア・デイ・ホーム月)

	2018年度実績	2019年度実績	2020年度見込	2021年度目標
定 員	10人	10人	10人	10人
実績等	7.3人	8.0人	6.8人	8.0人
利用率	73%	80.1%	68%	80%

【支援方針】

(ベタニア・デイ・ホーム星)

1. 利用者の不安や心身のストレス等、声にならない心理的ニーズを共感し、安心・安全に過ごせる環境作りに創意工夫を図り、提供し記録を簡潔にまとめる。
2. 在宅での家族介護が継続していけるよう、家族の精神の安定と介護負担軽減を図れるよう家族支援に努めていく。
3. 利用者の心身機能の状態観察を行い、適切なケアと心温まる笑顔(思いやり)をお届けする。
4. 利用者、家族、関係機関、地域住民もチームの一員とし、相談・連携・協力を深めていきながら、豊かに過ごしていただく為の在宅生活を支援する。

(ベタニア・デイ・ホーム月)

1. やりたい事を自由に行える環境を整え、自己決定と役割意識を高めていく事で他者との信頼関係構築のコミュニケーションに努める。
2. 利用者の要望には柔軟に対応し、要望を基に特色を打ち出す事で、それぞれの希望に見合ったサービスの創造を図り、提供し記録を簡潔にまとめる。
3. 利用者の心身機能の状態観察を行い、適切なケアと心温まる笑顔（思いやり）をお届けする。
4. 利用者、家族、関係機関、地域住民もチームの一員とし、相談・連携・協力を深めていきながら、豊かに過ごしていただく為の在宅生活を支援する。

日中はデイサービスへ通うという日常は大きく変わり新型コロナウイルスの感染を恐れて利用を控える方が出てきているが、感染するのは怖いけれどもデイサービスを利用できないのは困るという方がいるのも事実である。日常生活の中で身体を動かす事や、外出して他者と交流する事で楽しみを作り「張り合い」や「前向きな気持ち」が芽生え、得られる心の活性化を伝えると共に感染対策には細心の注意を払い、利用者や家族、地域の為に希望を持って通所サービスを展開する。

【災害対策】

1. 中野トータルサポートセンターの防災委員会・感染対策委員と協働し、課題の抽出を行い整備すべき感染対策および災害時のネットワーク構築を図る。
2. 定期的にBCP（事業継続計画）の見直しを行い、中野トータルサポートセンターとしての共同体制を検討する。
3. 感染対策・防災・減災の為、施設整備、災害用備品等の確保を確認し整備する。
4. 災害時相互応援協定（近隣4法人）による訓練に参加し、地域との連携を強化する。
5. 緊急連絡訓練・各施設の防災訓練を継続して実施する。

【地域との連携】

1. 地域の介護力向上やネットワーク構築のために、地域住民、町会、民生委員、地域関係機関等を対象にオンラインセミナーや勉強会等を検討する。
2. 地域医療機関、居宅サービス事業者や介護保険施設及び行政機関との密な連携を行い、民生委員やボランティア団体等を含め協働して地域住民の支援にあたる。
3. 利用者、家族、地域住民等の代表者を対象に、年二回の運営推進会議を設置し、事業所で提供しているサービス内容や日々の活動報告を通して評価

を受けるとともに、必要な要望や助言等を聴く機会を設ける。また、地域活動へも積極的に参加を検討して地域住民との関係の構築を図り、地域に開かれたサービスに努め、サービスの質の向上を図る。

コロナ禍における感染対策にて開催が困難となる際は、冊子やアンケートの配布を行い意見交換する。

4. ボランティアや学生の職場体験・実習生に対して、現場での実習が困難な際には、リモート等にて意見交換等の実施を検討する。

【職員の質の向上】

1. 法人内研修を通して慈生会の理念を学び、その使命を職員一人ひとりが業務を通して深めていく。
2. 介護報酬改定や介護予防体操、認知症等についての理解を深めるために勉強会やリモート研修に参加し、介護職員の資質向上と更なる体制強化を目指していく。
3. 自発的に考えて行動できるように目標を定めて、働く事へのやりがいを感じられるようバックアップし、定期的な自己評価と面談を行う。
4. 他部署との交流研修を行い、連携強化に努める。
5. 中野区通所介護部会に参加し、コロナ禍における運営やレクリエーション、困難事例等の意見交換を通して通所の学びを深め、ケアの質を高めていく。

【施設・設備整備】

(単位：千円)

工 事 等		備品購入等	
件 名	金 額	件 名	金 額
		給湯器 2 台	400

注：工事は1件100万円以上、物品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】【月・星】

「月」の利用率は前年度同様に80%、「星」の利用率は70%として、月星合わせての介護保険事業収入5,717万円、事業活動収入計は5,825万円。

前年度の退職者に伴い契約していた派遣職員を前年度で終了したことにより、その分を現任の有期契約職員の勤務回数を週1~3回程度増やすか又は新規採用して補うこととし、その費用として138万円見込むが、人件費は437万円を削減し4,532万円の支出となる(処遇改善加算含む)。

職員は前年度同様に、原則「星」「月」の兼務体制で従事する。

事業費支出については、有期契約職員の業務効率を上げる為にパソコン1台購入等を行うが、事業活動支出計は486万円を削減し5,346万円。

事業活動資金収支の差額は478万円。施設整備等による支出が給湯器の故障により40万円。その他の活動による収支を含み、当期資金収支の差額合計は64万円の見込みとなる。

③居宅介護支援事業（慈生会中野ケアプランセンター）

【運営方針】

1. 地域住民の方々が状態に応じた適切なサービスを受けながら、住み慣れた地域で暮らし続ける事を支援する為、中野トータルサポートセンター内の各施設、事業所と連携しながら、ワンストップ型のサービスを提供できる居宅介護支援事業所として機能する。
2. 中野トータルサポートセンター内の各施設や事業所との「顔の見える関係」「いつでも相談し合える関係」を維持する為の橋渡しの役割を、各介護支援専門員が担い、専門性を発揮する事でスムーズな連携の構築を行う。
3. 特定事業者として主任介護支援専門員を配置し、事業所のみならず地域の介護支援専門員への支援も行い、また、研修や事例検討会の計画的な開催、参加も行うことで、地域全体の介護支援サービスの質の向上に努める。
4. 法令を遵守し、利用者の利益を最優先に、公正中立な立場で業務を遂行する。
5. 医療・介護連携の強化のため、地域の医療機関等との連絡をより緊密にとり、地域の特性に応じた地域包括ケアシステムの構築に寄与する。
6. 感染症や災害が発生した場合においても、利用者に必要なサービスが安定的・継続的に提供できるような体制を構築すると共に、職員も安心安全な環境にて業務を行うことのできる体制を整備する。
7. 将来を見据えたサービス基盤、人的基盤の整備に取り組む。
8. ここ数年の中野区の傾向として、利用者の介護度が更新の際に軽度判定されることが増えており、要介護者が減少し要支援者が増加することで事業所の介護保険事業収入が減少している。さらに2021年度の「介護保険法改正」により、サービスによっては要支援者の報酬単価が引き下げられる事もあり、中野トータルサポートセンターのサービス受付窓口となる慈生会中野ケアプランセンターの利用者に関しては、より重度の利用者（要介護者）への居宅介護支援を中心に行い、事業所の安定した経営を目指す。
9. 中野トータルサポートセンター内で行う月1回の経営会議で収支の分析・評価をし、事業所の運営を継続していくための具体的な方策について本部との話し合いを重ねながら検討、実施する。

【人員体制】

管理者 坂本 真理（会計責任者 宮澤 素子【中野トータルサポートセンター長】）

職 種	配 置 基準数	2020年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2021年度配置計画 常勤換算数（実人員）
管理者（主任介護支援 専門員・兼務可）	（1）	0.8（1）＊1	0.8（1）＊1

主任介護支援専門員	1	1 (1)	—
介護支援専門員	3	3.8 (4)	3.9 (4)
事務員	—	1 (1)	1 (1)
合計	4+ (1)	6.6 (7)	5.7 (6)

*1 主任介護支援専門員、ベタニアヘルパーステーション管理者
ベタニアホーム副施設長と兼務

【利用実績等】

	2018年度実績	2019年度実績	2020年度見込	2021年度目標
予防・総合事業	598人	665人	751人	168人
要介護	1,987人	1,782人	1,775人	1,752人

【支援方針】

1. 主任介護支援専門員を配置し、地域包括支援センターと協働しながら中重度や支援困難ケースにも対応できる質の高いケアマネジメントを行う。
2. 認知症や医療ニーズの高い利用者のケアプラン受託を積極的に行い、訪問看護ステーション、医療機関や保健福祉サービス事業体との連携を緊密に行いながら医療的ケアを含めたケアマネジメントを行う。
3. 24時間連絡体制を継続し、利用者等の相談に対応する体制を確保する。
4. 法人内の各部署と連携をとりながら、利用者に一体的なチームケアを提供することで、利用者やその家族の意向に寄り添うマネジメントを行う。

【災害対策】

1. 中野トータルサポートセンターの防災委員会、感染症委員会と協働し、課題の抽出を行い、整備すべき感染症隊策及び災害時のネットワーク構築を図る。
2. 作成したBCP（事業継続計画）の見直し及び中野トータルサポートセンターとしての共同体制を検討する。
3. 感染症対策・防災・減災のため、施設整備、災害用備品等の確保を確認し整備する。
4. 災害時相互応援協定（近隣4法人）による訓練に参加し、地域との連携を強化する。
5. 緊急連絡訓練、防災訓練に参加する。

【地域との連携】

1. 地域包括支援センター主催の個別ケース検討会議等に積極的に参加、事例の提供等を行い、地域包括ケアシステムの構築に寄与する。
2. 地域交流セミナーや、納涼祭、バザー等のイベント開催、まちなかサロン等への参加など地域貢献事業に関しては、コロナ禍における状況に合わせ

て、他の手段や方法を検討する。

【職員の質の向上】

1. 外部研修への計画的な参加
 - ① 東京都および区市町村主催の研修
 - ② 介護支援専門員実務従事者研修
 - ③ 東京都介護支援専門員研究協議会、東京都社会福祉協議会、中野区介護保険事業者連絡協議会、他保健・医療・学術団体等の主催する研修
 - ④ 地域包括支援センターの主催する研修やケアマネジャー交流会
2. 法人内研修への参加
 - ① 本部主催の研修会
 - ② 法人内の他施設主催の研修会
 - ③ トータルサポートセンター内の勉強会や事例検討会
3. 事業所内研修
 - ① ケアマネジャーカンファレンスでの事例検討 週1回
 - ② 外部内部研修参加後の他ケアマネへの伝達研修 適宜
4. 介護支援専門員としてのスキルアップ
 - ①主任介護支援専門員による現任職員へのスーパービジョンの実施
 - ②個別研修計画を活用し、効率の良い研修計画を実施
 - ③事業所内事例検討
5. 在宅運営会議、中野トータルサポートセンター合同運営会議に主任以上が定期的に参加し、法人内の他事業と連携をとりながら、組織の課題抽出と解決、事業運営について分析、把握、周知することで、職員全員で経営バランスの安定を図る努力をする。

【施設・設備整備】

なし

【当年度の収支について】

収入の大部分を占める「介護保険事業収入」については、年間の利用者数の推移と、直近の1月の「利用者件数」を基に計算し計上し、「その他の事業収入」となる「介護保険認定調査」については、新型コロナウイルス感染予防の措置として、調査無しでの認定期間延長の措置を取っている自治体が殆どであり、調査数自体が減少している為、「ひと月に3件」の認定調査数で計算し計上した結果、2021年の事業活動収入予算は、2020年度予算より△306万円の3,334万円とした。

支出については、事務費について、元々抑えられるところは抑えての予算であるが、更なる措置として、「通信運搬費」は、「通話料が月々定額（月額¥3,300）」のスマートフォンの台数を増やし（現在2台⇒5台にする）、固定電話から電話をかける回数を減らす。（固定電話より携帯電話へかけた際の通

話料が高額のため)、「賃借料」は、リース開始より5年経過するパソコンが2台あるが、今まで月々3,000円であったリース代が(5年経過後は)年間3,000円となるため、そのままリースを継続するといった取り組みを行い、事業活動支出計は2020年度より△417万円の3,640万円となり、事業活動資金収支差額は前年度より+111万円の△306万円となる見込みである。その他の活動による収支では、ベタニアホームより400万円、中野北ベタニア訪看より200万円の資金補填を受け、当期収支資金差額合計は前年度より△196万円の2万6000円となった。

④老人居宅介護等事業（ベタニアヘルパーステーション）

【運営方針】

1. 地域住民の方々が状態に応じた適切なサービスを受けながら、住み慣れた地域で暮らし続ける事を支援するため、中野トータルサポートセンター内の各施設、事業所との連携を強化し、ワンストップ型のサービスを提供できる訪問介護事業所として、役割の一翼を担う。
2. 利用者の自立支援・重度化防止に資する質の高いサービス提供を実現する。
3. 医療・介護の連携の一層の推進のため、終末期や医療ニーズの高い利用者へ適切な介護サービスを提供する。
4. 認知症に関する研修や対応方法について学ぶ取り組みを強化し、住み慣れた地域での生活を継続できるよう適切な介護サービスを提供する。
5. 感染症や災害が発生した場合においても、利用者に必要なサービスが安定的・継続的に提供できるような体制を構築すると共に、職員も安心安全な環境にて業務を行うことのできる体制を整備する。
6. 将来を見据えたサービス基盤、人的基盤の整備に取り組む。
7. 新規の利用者については、介護報酬単価が高い「要介護者」を中心に受け入れを行うようにし、安定的な事業所運営を目指す。
8. 安定的な人員確保のために、引き続き掲示板への募集チラシでのインフォメーションを継続していきつつ、中野トータルサポートセンター内でのスムーズな人事異動やその他の方法も検討し実施する。
9. 中野トータルサポートセンター内で行う月1回の経営会議で収支の分析・評価をし、事業所の運営を継続していくための具体的な方策について本部との話し合いを重ねながら検討、実施する。

【人員体制】

管理者 坂本 真理（会計責任者 宮澤 素子【中野トータルサポートセンター長】）

職 種	配 置 基準数	2020年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2021年度配置計画 常勤換算数（実人員）
管理者（兼務可）	(1)	0.2 (1) ケアプランセンター 管理者と兼務	0.2 (1) ケアプランセンター 管理者と兼務
サービス提供責任者	1	1 (1)	1 (1)
介護職員	1.5	2.4 (10)	2.4 (10)
事務員	—	1.2 (2)	1.2 (2)
合 計	2.5+(1)	4.8 (14)	4.8 (14)

【利用実績等】

	2018年度実績	2019年度実績	2020年度見込	2021年度目標
利用数	742件	644件	581件	490件
利用時間	7,236時間	6,231時間	5,285時間	4,700時間

【支援方針】

1. 個別訪問介護計画を充実させ、根拠に基づいた介護を提供すると共に、介護職員のケアの均質化を図る。
2. 自立支援と重度化予防支援を念頭に、多職種にて連携しながら、利用者の出来ることと可能性を重視した支援を行う。
3. 研修内容を充実する事で、認知症ケアへの理解を深め、多職種にて連携しながら、認知症の方が安心して過ごせる支援を行う。
4. 同居、別居を問わず、介護する家族の健康と生活を大切に、介護における信頼関係を築けるように支援する。
5. 利用者の生活の質の向上を念頭に、関わりのある事業者へ細やかな申し送り、情報提供、支援内容の提案等を行い、連携を密にとる。

【災害対策】

1. 中野トータルサポートセンターの防災委員会、感染症委員会と協働し、課題の抽出を行い、整備すべき感染症対策及び災害時のネットワーク構築を図る。
2. 作成したBCP（事業継続計画）の見直し及び中野トータルサポートセンターとしての共同体制を検討する。
3. 感染症対策・防災・減災のため、施設整備、災害用備品等の確保を確認し整備する。
4. 災害時相互応援協定（近隣4法人）による訓練に参加し、地域との連携を強化する。
5. 緊急連絡訓練、防災訓練に参加する。

【地域との連携】

1. 地域住民の生活や健康状態を捉え、適切な介護を提供するため、地域の居宅介護支援事業所や地域包括支援センター、介護サービス事業所等と密な連携を行い、民生委員やボランティア団体等を含め協働して地域住民の支援にあたる。
2. 地域交流セミナーや、納涼祭、バザー等のイベント開催、まちなかサロン等への参加など地域貢献事業に関しては、コロナ禍における状況に合わせて、他の手段や方法を検討する。

【職員の質の向上】

1. 職員研修参加の充実

- ・ 慈生会本部主催の研修への参加
- ・ 東京都・中野区主催の研修への参加
- ・ 介護福祉士会主催の研修への参加
- ・ ヘルパー定例カンファレンス 月 1 回
- ・ 中野トータルサポートセンター内の勉強会や事例検討会

2. 在宅運営会議、中野トータルサポートセンター合同運営会議に主任以上が定期的に出席することで、組織の課題抽出と解決、運営について他事業所と連携をとりながら分析、把握し、安定した事業の運営を図る。

【施設・設備整備】

なし

【当年度の収支について】

昨年度9月末にサービス提供責任者1名が退職したことにより利用者のサービス利用総時間数が減少し、また、登録ヘルパー12名中2名が「新型コロナウイルス感染予防のため」休職状態が現在も続き、その他の登録ヘルパー1名は2021年1月より病欠となっているため、稼働可能な登録ヘルパーは9名、そのうち70歳代のヘルパーが4名とヘルパーの高齢化が更に進んでいることもあって売り上げの減少が進み、事業活動による収入としては、前年度より△334万円の2,470万円で計上。

事業活動による支出は、事務費は抑えられるところは極力抑え（給与振込を、ゆうちょ銀行に変更する事で手数料を減額、パソコン2台のリース継続によりリース料の減額）また、職員数の減もあり、前年度より△383万円の2,662万円で計上し、事業活動収支差額は△192万円、最終的に当期収支差額合計は、前年度に比べ+63万円の△352万円を見込む。

(3) 中野区委託事業（中野区江古田地域包括支援センター）

【運営方針】

1. 地域における高齢者の公的総合相談窓口として、公正・中立に運営する。
2. 関連各所と連携し、地域ネットワーク構築に向けた活動を継続実施する。
3. 高齢者にかかわる「ワンストップサービス」の拠点として、地域の様々な関係機関と協力・連携しながら、高齢者一人ひとりに合わせた「チームアプローチ」を実践する。
4. 包括的支援事業として、地域の介護支援専門員の後方支援を積極的に行うとともに、主催する会議や事例検討会のオンライン化を図っていく。
5. 地域で暮らす高齢者の権利侵害の予防・早期発見、権利擁護に向けた活動を行なう。解決に向けては、年3回予定されている中野区主催の法務支援事業（弁護士に困難事例を相談）を有効活用する。
6. 法人・中野トータルサポートセンターとの連携を通じて上質なサービスを地域に届ける活動を行う。
7. 認知症高齢者への対策の強化として、認知症初期集中支援チーム等を活用し支援を行うとともに、認知症サポーター養成講座等の実施を通して正しい知識の普及啓発を様々な団体に声をかけて行う。
8. 厚生労働省や東京都等のガイドラインに則り、新型コロナウイルス感染防止に努めるとともに、外出を控えることで状態が低下している高齢者を早めに把握し、区の関係部署や他機関等と連携しながら対応していく。

【人員体制】

所長 野崎 博人（会計責任者 宮澤 素子【中野トータルサポートセンター長】）

〔☆は兼務〕

職 種	配 置 基準数	2020年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2021年度配置計画 常勤換算数（実人員）
所長（社会福祉士兼務）	—	0.5 *	0.5 ☆
主任介護支援専門員	2	1.5 (2) *	2.0 (2) ☆
社会福祉士	1	1.9 (2) *	2.4 (3) ☆
保健師又は看護師	1	1 (1) *	1 (1) ☆
介護支援専門員	—	1.6 (2)	1.6 (2)
事務員	—	1 (1)	1 (1)
合計	4	7.5 (8)	8.5 (9)

* 管理者は、新たに主任介護支援専門員が配置されるまでは「主任介護支援専門員兼務」となる。

* 兼務者は、包括的支援事業と介護予防支援事業および介護予防・日常生活支援総合事業を兼務

【利用実績等】

1. 包括的支援事業

	2018年度実績	2019年度実績	2020年度見込	2021年度目標
相談件数実績	13000件	13750件	12000件	13000件

2. 介護予防支援、介護予防・日常生活支援総合事業（2017年度から実施）

利用者件数実績	2018年度実績	2019年度実績	2020年度見込	2021年度目標
介護予防支援	3900件	4000件	3850件	4000件
介護予防・日常生活支援総合事業	2900件	2700件	2450件	2500件

【支援方針及び地域との連携】

1. 包括的支援事業

(1) 介護予防・日常生活総合事業に関するケアマネジメントの実施

見込数：給付管理数（利用者）は平均約204人／月を想定

この内37％程度を居宅介護支援事業所に委託

(2) 相談支援業務の実施

(3) 権利擁護業務の実施

(4) 長期継続的なケアマネジメントの後方支援の実施

(5) 認知症高齢者および家族への支援業務の実施

(6) 在宅療養者への支援

(7) 実態把握

(8) ネットワークの構築

(9) 運営協議会への報告

2. 養護者による高齢者虐待の防止、養護者に対する支援等の業務
高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく委託業務

以下の業務を「中野区高齢者虐待対応マニュアル」に基づき行う

(1) 高齢者及び養護者への相談・指導及び助言

(2) 通報・届出の受理

(3) 高齢者の安全の確認その他の事実確認

(4) 養護者に対する相談、指導、助言その他必要な対応の実施

(5) 第三者による財産上の不当取引等高齢者被害の相談、関係機関の紹介

3. 被保険者に対する予防給付に関するケアマネジメントの実施

見込数：給付管理数（利用者）は平均約331人／月を想定

この内、43％程度を居宅介護支援事業所に委託

4. 在宅福祉事業事務

(1) 自立支援住宅改修・日常生活用具給付申請者についての実態調査、理由書類の作成

- (2) 区からの依頼に基づく在宅福祉サービスの受給者等について実態調査と報告
 - (3) 管轄地域外や窓口開設時間外等に生じた要援護者の支援、訪問等必要な業務を行い、中野区すこやか地域ケア担当に必ず報告
 - (4) 中野区高齢者実態把握事業要綱に基づく調査の実施
5. 公平中立で優良な運営の実施
継続して第三者協議会の実施

【災害・感染症対策】

1. 大規模地震が発生した場合は、法人と中野区が締結した協定に基づき、江古田包括エリアの高齢者に対して必要な支援を行う。今後示される具体的内容を協議の上、区との連携体制や職員間の協力体制を構築していく。
2. 必要に応じ中野トータルサポートセンターの防災委員会・感染対策委員会とも協働していく。
3. 町会や地域の介護施設等の防災訓練や、災害時相互応援協定による訓練にも可能な限り参加し、地域との連携を強化する。
4. 新型コロナウイルス感染を防ぐ為、換気、マスクの装着、手洗い・うがいの励行、消毒、検温、仕切り板の設置等を引き続き行なう。もし、職員や職員家族の感染が確認された場合は、速やかに中野区、法人に報告し必要な対応を行い、感染拡大防止に努める。

【職員の質の向上】

1. 職場内訓練を適宜行なうとともに、自主勉強会への参加や資格取得等の自己啓発・自己研鑽についても支援していく。
2. 困難事例に対し三職種を含めた職員全体で情報・支援方針を共有し組織対応を徹底する。
3. 「地域包括ケアシステム」の構築に向けた活動の中に個別ケース検討会議を実施し、困難事例における対応力をアップする。
4. 個人情報管理や災害対応など危機管理に関する知識を習得し、公的な事業に携わることへの認識をより高める。
5. 区の委託事業である地域包括支援センター業務の習熟に努め、周囲の規範となるよう業務を励行する。
6. 外部研修には積極的に参加する。今後増加が予想されるオンライン形式の研修にも可能な限り参加し、相談援助職としてのスキルアップを図る。

【施設・設備整備】

なし

【当年度の収支について】

・収入：

ケアプラン件数は、新年度に入ってもしばらく新型コロナウイルスの影響による利用控えが続く可能性が高いと思われる。7月以降、徐々に増加すると見込んで、件数ベースでは前年比3%増としたが、人事異動により、ケアプランの委託率が年間で5%程度下がる見込みであることや、4月に改訂される報酬単価が上がる見込みであることから、介護保険事業収入は前年比4%増として計上した。受託事業収入と雑収入は、昨年並みと見込んで計上している。

・支出：

人件費については、主任介護支援専門員1名分（主任職）を新たに計上（7月～）した。

事務費については、介護伝送ソフトの購入費用、介護ソフト保守料、介護支援専門員更新研修費等の他、オンラインでの事例検討会や会議等を主催する際に必要なZOOMプロ使用料を計上した。事業活動収支差額は380万円を見込んでいる。

・その他の活動による収支：

退職金等の積み立てと本部への繰入金、長期借入金返済及び退職給付引当による支出により、△381万円となる。

上記に予備費支出80万円を含めると、当期資金収支差額合計は△81万円、当期末支払資金残高は1,891万円になると見込まれる。

(4) 訪問看護事業（中野北ペタニア訪問看護ステーション）の運営

【運営方針】

中野トータルサポートセンターにおける、医療の中心的な役割が担えるよう、体制を整える

1. 職員には、慈生会の理念及び訪問看護ステーションの理念の理解と周知をはかり、各自が地域での活動で実践できるように努める。
2. 地域のサロンや研修会等に参加し、各機関と協力し連携を強化する。
3. 在宅での看取りや重症心身障害児者のニーズを満たすため、24時間体制の継続と職員の質の向上に努める。
4. 利用者及び家族が安全で安心な生活環境と医療の提供体制が整えるように地域のネットワークを駆使して包括ケアの一翼を担えるよう努める。
5. 職員同士が勉強会を開催し、情報共有や連携で制度や情勢に適切に対応できる体制を整備し安定経営と人材育成及び人材確保をする。
6. 新型コロナウイルス感染症をはじめとする感染症や災害対策を積極的に推進し、利用者及び職員の健康被害を予防する。

(感染対策会議の継続・各行事やマニュアルの見直し・正しい情報の収集と共有・職員への周知・BCP見直し・ストレス回避・ICT環境の整備等)

7. 毎月の在宅部門の運営会議にて、事業収支を確認し健全経営に努める。

【人員体制】

管理者 藤野 豊子 (会計責任者 宮澤 素子)

職種	配置基準数	2020年度3月末見込 常勤換算数(実人員)	2021年度配置計画 常勤換算数(実人員)
管理者	1	1.0 (1) 看護職員兼務	1.0 (1) 看護職員兼務
看護職員	3	5.2 (6)	6.2 (7)
理学療法士・作業療法士	0	3 (3)	3 (3)
事務員	0	1 (1)	1 (1)
合計	4	10.2 (11)	11.2 (12)

【利用実績等】

		2018年度実績	2019年度実績	2020年度見込	2021年度目標
利用者	医療保険	394人	362人	346人	360人
	介護保険	1,323人	1,188人	1,234人	1,300人
訪問 総数	医療保険	2,528人	2,335人	2,147人	2,200人
	介護保険	6,188人	6,015人	5,881人	5,950人
職員数		11.0人	10.8人	10.9人	10.2人

【支援方針】

1. 慈生会の理念、訪問看護ステーションの理念に基づいた看護・リハビリを必要な時期に、ニーズに応じた頻度で提供する。
2. 365日24時間連絡体制で電話相談を受け、必要に応じて緊急時訪問を行う。
3. 広く地域住民の要望に応えるために、法人内の各部署との連携を強化しチームケアを一体的に行えるよう「ワンストップ型」の体制をつくる。
 - ・コロナウイルス感染対策に関わる医療の協力のため
ベタニアホームのワクチン接種の看護師要請に対応する
 - ・虐待事例や困難事例への対応については特に留意して連携をとる。
4. 病院や施設に入院（所）退院（所）する際の継続ケアを重視し、利用者の生活やケアが中断しないよう留意して相談と支援を行う。
5. ADL（日常生活動作）を改善するとともに生きがいをもって生活し、QOL（生活の質）が向上するよう、利用者や家族に応じた看護とリハビリテーションを提供する。
6. 研修生・実習生の受け入れ及び在宅看護技術の講義を通して、在宅医療者の育成と教育に貢献する。

【災害対策】

1. 中野トータルサポートセンターの防災委員会・感染対策委員会と協働課題の抽出を行い整備すべき感染対策及び災害時のネットワーク構築を図る。
2. 作成したBCP（事業継続計画）の見直し及び中野サポートセンターとしての共同体制を検討する。
3. 災害時に各職員が適切に対応できるよう体制を整備し、緊急連絡訓練や防災訓練等に参加し職員へ周知する。
4. 人工呼吸器使用者への災害時個別支援計画の見直し。（現在3名）

【地域との連携】

1. 地域住民の生活や健康状態を捉え、コロナ禍での適切な医療を提供するため、地域の医療機関、居宅サービス事業所や介護保険施設、行政機関との密な連携を行い、民生委員やボランティア団体等をふくめ、協働して利用者の支援にあたる。
2. 積極的に地域活動に参加し、顔の見える関係作りを構築する。
3. 難病、障害（精神を含む）、小児のケースや支援困難ケースの場合は、保健福祉センターや関連病院等とのカンファレンスに積極的に参加し適切な看護対応ができるよう努力する。
4. 地域の介護力向上やネットワーク構築のために、コロナ禍におけるセミナーや勉強会を見直し法人内の職員と協力し、企画・実施する。
5. グループホーム（委託契約）への訪問看護の継続。

【職員の質の向上】

1. 制度改正に適応した職員の育成をする
 - ・精神科訪問看護基本療養費の届出要件を満たす研修 全員
 - ・包括ケアに対応できる職員の育成を行う
 - 社会制度を理解し自律的に行動できる医療職を目指す
 - 職員の専門性を言語化しマニュアルを作成する
 - 職員を講師として他事業所に派遣する
2. ステーション内研修
 - ・ショートカンファレンス 毎朝15分
 - ・訪問看護事例検討会 毎週金曜日
 - ・ステーション内勉強会 2か月に1回
3. 法人内研修
 - ・本部主催の研修会
 - ・法人内の他施設主催の研修会
4. 外部研修
 - ・看護協会、全国訪問看護事業協会、
日本訪問看護振興財団等主催の講習会
 - ・各種学会への参加
(地域看護学会・家族看護学会・理学作業療法学会等)
 - ・東京訪問看護ステーション協議会、
 - ・中野在宅ケア研究会、中野区医師会主催研修会、在宅難病患者訪問事業検討会、中野区訪問看護ステーション部会
(コロナ禍にてZOOMも含めて研修あり)

【施設・設備整備】

北側の窓の豪雨時雨漏りがあり本部と相談中。 (単位：千円)

工 事 等		備品購入等	
件 名	金額	件 名	金額
		給与奉行バージョンアップ	154

注：工事等は1件100万円以上、備品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】

今年度の予算においては、9月より看護職員を1名雇用する予定であり医療事業収入を110万円増とし介護保険収入を昨年の実績から391万円増とした。今年度介護保険報酬の改定がありリハビリ職の減算、80万も考慮した。事業活動収入8,952万円。事業活動支出9,411万円(内、退職金1,211万円)。事業活動収支差額は△459万円。施設整備は、給与奉行バージョンアップで15万円。その他の活動収支は退職引当資産支出194万円、本部費252万円、ケアプランセンターへの200万円の補填。予備費80万円。当期資金収支差額は△44万円。

Ⅲ清瀬地区

1 乳児院（ナザレットの家）の運営

【運営方針】

1. 子どもの立場を第一に考える
子どもの権利条約を基盤に、適切な養育を提供していく。
2. 職員全体で質の向上を目指す
「その子どもにとって最もよい」養育を実践していくために研修の充実を図っていく。
3. 子どもに最も相応しい行き先決定を支援する
子ども一人ひとりの行き先（家庭復帰、里親委託、特別養子縁組、養護施設等）の決定を慎重に児相等関係機関、保護者と連携し支援していく。
4. 安心して安全な生活が送れるよう環境整備をする
万が一の災害に備えて事業継続計画（BCP）の内容を充実させていく。
5. 地域との連携を強めていく
子どもの養育環境整備のため医療等の社会資源の連携の他、乳児院の専門職員の機能を生かした地域貢献等を進めていく。

【人員体制】

施設長（会計責任者）大橋 康雄

職 種	配 置 基準数	2020年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2021年度配置計画 常勤換算数（実人員）
施設長	1	1 (1)	1 (1)
副施設長	—	1 (1)	1 (1)
施設長・副施設長補佐	—	0 (0)	0.5 (1)
事務員	1	3.9 (5)	3.9 (5)
家庭支援専門相談員	1+1 (加算)	2 (2)	2 (2)
里親支援専門相談員（加算）	1	1 (1)	1 (1)
里親交流担当	—	0 (0)	1.75 (2)
心理療法担当職員（加算）	1	1 (1)	1 (1)
保育士・児童指導員	26	35.6 (36)	37.6 (38)
看護師	4	6 (6)	5 (5)
看護事務	—	1 (1)	1 (1)
個別対応職員（加算）	1	1 (1)	1 (1)
基幹的職員（加算）	1	1 (1)	1 (1)
栄養士	1	1 (1)	1 (1)
調理員	5	5.7 (6)	5.7 (6)
嘱託医	1	0.1 (2)	0.1 (2)
洗濯員	—	1.1 (2)	1.0 (2)

合計	45	62.4 (67)	65.6 (71)
----	----	-----------	-----------

【利用実績等】

	2018年度実績	2019年度実績	2020年度見込	2021年度目標
定員	40人	40人	40人	40人
実績等	30.0人	29.3人	27.9人	36.0
利用率	75.0%	73.3%	69.7%	90.0%

【支援方針】

1. 子ども一人ひとりを、人格として認め、子どもの権利条約を基盤に子どもの養育を実践していく。
2. 子ども一人ひとりが、暖かで安心できる養育環境の中で人とのつながりを育み、子ども自身の人間力を高めていけるようにしていく。
3. 子ども一人ひとりの心身の成長課題や健康課題に応じて適切に医療機関等と連携していく。
4. 子どもにとって最も良いことを選択するために、ナザレットの各部署会議や、各専門職が参加するケースカンファレンスで話し合い、チームで決定していく。
5. 子どもに最も相応しい行き先決定を支援するために、日頃の子どもの様子を的確に観察、把握し情報提供できるように努める。また子どもの代弁者として、チームで発信していく。

【災害対策】

1. ベトレヘム学園と合同で毎月の避難訓練を実施し、各自、自分の役割を認識できるようにしていく。
2. 誤作動による火災報知器の発報時の対応も訓練として実施する。
3. ベトレヘム学園と共同で防災対策を進めつつ、清瀬地区内の法人他施設および自治会等、地域との連携体制も構築する。
4. 大規模災害時の事業継続計画（BCP）の内容充実を進める。

【地域との連携】

1. 新型コロナウイルス感染症の状況をみながら、細心の注意をしてボランティアを積極的に受け入れる。
2. 多摩北部医療センターほか地域協力医療機関、相談機関と連携し、入所児童の健康管理、成長の促進に努める。
3. 清瀬市社会福祉法人社会貢献事業の「ひとまず相談窓口」事業を行う。
4. 「社会福祉法人の地域における公益的な取組み」の一環として、ベトレヘム学園と連携して地域交流ホールにて地域行事を企画する。
5. ベトレヘム学園とフォスタリング機関設置に向けて検討していく。

【職員の質の向上】

1. 各専門職に、スーパーバイズを受けられる機会を設定する。
2. 院内新任研修を4月、6月、10月に実施する。
3. 院内中堅研修を企画、実施する。
4. リーダーは、他の乳児院で実習をして、「リーダーの役割」「担当養育の在り方」について考察する。
5. 養育者は、全員が、他の施設（乳児院、保育園、養護施設等）に実習に行き、養育の在り方を学ぶ。
6. 子どもの命に係わる急変時に迅速に落ち着いて対応できるよう定期的に訓練を実施していく。

【施設・設備整備】

1. 引き続き、移転後に運用を開始してから判明した建物設備の不都合な箇所を整備してゆく。

（単位：千円）

工 事 等		備品購入等	
件 名	金 額	件 名	金 額
各ユニット折れ戸修繕	3,000	調理室電気温蔵庫	240
		居室外側落下防止メッシュ取り付け	260
		給与奉行バージョンアップ	154

注：工事等は1件100万円以上、備品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】

措置費収入に関しては暫定定員が36名と変わらない想定であるが、職員の入れ替わりにより平均勤続年数が下がったことによる109万円の減収となり、その他の収入は補助金申請をいろいろ増やしているが、入所依頼児童数が減って、一時保護委託児童数も減少、コロナウイルス感染拡大予防の補助金も今年度は不確定のため、トータルで673万円の減少で、事業活動収入は昨年度と比べて783万円減収の40,267万円とし、支出に関しては保育士4名増員等による人件費の増加があり、事業活動支出は2,700万円増の41,629万円となり、事業活動収支差額は△1,362万円となる見通しである。

施設整備等による収支では固定資産物品の購入は児童の落下防止柵設置と厨房の温蔵庫購入、給与奉行ソフトウェアバージョンアップ費用の最小限の65万円にとどめ、福祉医療機構からの借入金返済606万円と合わせ、施設整備等資金収支差額は△671万円となる見込である。その他の活動による収支では、今年度は積立資産支出が出来ず、その他の活動資金収支差額は△1,541万円の予想となり、予備費支出200万円を含め当期資金収支差額合計は△3,774万円、当期末支払資金残高は861万円の見込みである。

2 児童養護施設（ベトレヘム学園）の運営

【運営方針】

＜令和3年度重点目標＞

- ・子どもにとってはもちろん、職員にとっても安全で安心できる居心地の良い場所となることを目指す。
- ・人材育成に力を入れ、中長期計画にあるグループホームの開設、育児機能強化事業※等の実施に備える。
※施設に育児指導担当職員を配置し、入所児童やその家族に加え、地域で子育て中の家庭等からの子育てに関する相談に応じることにより、子育てに関する不安を解消する等育児指導機能の充実を図る。
- ・新たに個別対応職員を専属で配置し、必要なホームに臨機応変に入れるようにして、職員が安心して働ける環境に配慮する。
- ・職員が心身ともに健康で長く働ける職場環境を整えとともに、メンタルヘルスに関する研修を行う。

＜中長期計画＞

- ・令和3年度に計画していた3棟目のグループホーム開設を、令和4年度に変更する。
- ・育児機能強化事業や子育て支援カフェなど、地域の子育て支援の拠点となることを目指していく。
- ・東京都社会的養育推進計画の方向性に合わせて、施設の地域分散化(グループホームの開設)を推進する。
- ・グループホーム開設に関しては、双子グループホーム(同じ敷地内に2棟建設)も視野に入れ、計画を検討する。
- ・上記により、空いた3ホームの機能転換を検討していく。例えば、ショートステイ事業の実施、ナザレットの家と協働しての里親フォスタリング機関※の実施など。
※専属の職員を配置し、里親のリクルート及びアセスメント、里親に対する研修、児童と里親のマッチング、里親への支援を行う。

【人員体制】

施設長（会計責任者） 鈴木 ますみ

職 種		定 数	2020年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2021年度配置計画 常勤換算数（実人員）
国 基 準	施設長	1	1 (1)	1 (1)
	（副施設長）	—	（家庭支援専門相談員兼務）	
	事務員	1	1.7 (3)	2.7 (4)
	保育士・児童指導員	20	24.3 (25)	29.3 (30)
	個別対応職員	1	1 (1)	1 (1)

	家庭支援専門相談員	1+1(加算)	2(2)	2(2)
	栄養士	1	2(2)	2(2)
	調理員等	4	4(4)	4(4)
加算	看護師	1	1(1)	1(1)
	里親支援専門相談員	1	1(1)	1(1)
	心理療法担当	1	1(1)	1(1)
	嘱託医	1	(精神科医と兼務)	(精神科医と兼務)
	地域小規模児童指導員	8	8(8)	8(8)
都基準	保育士・指導員 (専門ケア職員加算)	1	1(1)	1(1)
	治療指導担当職員	1	2(3)	1.6(2)
	小児精神科医	0.2	0.4(4)	0.4(4)
	自立支援コーディネーター	1	1(1)	1(1)
	合計	45.2	51.4(58)	57(63)

【利用実績等】

	2018年度実績	2019年度実績	2020年度見込	2021年度目標
定員	57人	57人	57人	57人
実績等	54人	53人	45人	52人
利用率	94.7%	92.9%	78.9%	91.2%

【支援方針】

<重点目標>

- ・子どもが自立をして行く上で必要な、将来の夢や希望を見つけることを支援する。職員が全てお膳立てするのではなく、子どもと一緒に考え、子どもが主体的に計画し、実行することで社会性を養うことにも繋げる。
- ・挨拶や「ありがとう」を当たり前と言えたり、困った時にお願いをすることがスムーズに出来ることで、社会に出た時に愛される、助けてもらえる人となれるよう、普段から自然に出来るような環境を作る。
- ・そのために、職員が率先して挨拶や「ありがとう」を言うことで、身近な社会人としての手本となる。
- ・自立支援の最終的な目的を、「就労または福祉サービスを利用して自活出来ること」等と明確にし、全職員で共有する。

<中長期計画>

- ・東京都社会的養育推進計画で求められている施設の高機能化（ケアニーズが高い児童に対する専門的なケアの充実）に向けて、人材育成も含めた本園の機能強化を図っていく。

【災害対策】

- ・BCP（事業継続計画）は、必要に応じて見直していく。特に新型コロナウイルス対策は、状況とともに随時更新する。
- ・ナザレットの家との防災訓練は、様々な想定で行う。
- ・夜間想定避難訓練と、炊き出し訓練を年一回行う。
- ・地域防災の観点から、白梅自治会との合同防災訓練を行うとともに、備蓄・備品・避難場所を確保する。
- ・防犯教室や訓練を企画し、防犯意識を高める働きかけをして行く。

【地域との連携】

- ・白梅自治会との行事の共催を継続する。
- ・清瀬市内の地域支援ネットワークへの参画を継続する。
- ・必要なボランティアについては、適宜募集していく。
- ・子育て支援活動は、ナザレットの家と協働し年度内の実施を目指す。

【職員の質の向上】

- ・目標成果シートを人材育成に活用し、施設長が育成面談を行うなど、職員の育成にさらに力を入れる。
- ・グループホームの開設、地域支援となる子育て支援事業等の実施に向けて、職員の育成プログラムの見直しや研修の計画的な受講を行い、人材育成とともに定着に繋げる。
- ・zoom等も活用しながら、コロナ禍でも職員の話し合いの場を設け、現場の意見を取り入れることに力を入れる。
- ・職員のモチベーション向上のためには、職場環境や報酬等の外的要因だけでなく、認められる機会や子どもと楽しく過ごす体験等内的要因を重視していく。

【施設・設備整備】

(単位：千円)

工 事 等		備 品 購 入 等	
件 名	金 額	件 名	金 額
侵入防止柵改修工事	2,000	冷蔵庫 (3 台)	600
折れ戸改修工事	1,500	給与奉行バージョンアップ	154

注：工事等は1件100万円以上、備品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】

事業活動による収支では、児童の現員数6名の増加を見込んでいるが、暫定定員が2名減員となるために措置費収入は昨年度と比べて△303万円の減額で、事業活動収入は△621万円減額の40,154万円とし、支出については職

員 9 名の増員等により、人件費が 2,201 万円の増、事業費と事務費に関しては居室の折れ戸やドアクローザーの改修他修繕費が 158 万円増で事業活動支出は 39,002 万円とし、事業活動資金収支差額は 1,152 万円を見込んでいる。

施設整備等による支出では、建物外部からの侵入防止柵 200 万円とホーム用冷蔵庫 3 台 60 万円、給与奉行ソフトバージョンアップ 15 万円を予定し、福祉医療機構からの借入金返済 1,053 万円とカーテンリース料併せて施設整備等資金収支差額は△1,391 万円と見込んでいる。

その他活動による資金収支では、積立資金支出が見込めず収支差額は△1,477 万円と見込んでいる。上記に予備費支出 215 万円を含め、当期資金収支差額合計は△1,931 万円、当期末支払資金残高は 3,651 万円となると見込まれる。

3 養護老人ホーム（聖家族ホーム）の運営

【運営方針】

慈生会の理念と聖家族ホームのヴィジョンを基に、新型コロナウイルス感染予防に取り組むと同時に「共同体づくり」「精神的・カトリック的関わり」「利用者への支援」「地域連携」を維持していく。

令和3年度から60名に定員を変更したことに伴う体制整備を進めていく。

【人員体制】

施設長（会計責任者） 木嶋 大

職 種	配 置 基準数	2020年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2021年度配置計画 常勤換算数（実人員）
施設長	1	1 (1)	1 (1)
施設長補佐	—	生活相談員と兼務	生活相談員と兼務
生活相談員	2	3 (3)	2 (2)
事務員	適当数	1.5 (2)	1.5 (2)
支援員	4	10.2 (12)	9.7 (10)
看護職員	1	2.7 (4)	2.7 (4)
栄養士	1	1 (1)	1 (1)
調理員	適当数	4.3 (4)	4.5 (5)
合 計	9	23.7 (27)	22.4 (25)

【利用実績等】

区 分	2018年度実績	2019年度実績	2020年度見込	2021年度目標
定 員	80人	80人	80人	60人
実績等	76.6人	72.5人	63人	60人
利用率	95.7%	90.6%	78.8%	100%

【支援方針】

I. 共同体作り

1. 法人本部と協力し、ナースコール、エレベーター等の設備更新の準備を進める。
2. 新型コロナウイルス感染予防の取り組みを継続する。
3. 「聖家族ホーム身体的拘束に関する指針」を元に、身体拘束や虐待防止を重視した職員育成を継続する。
4. 定員60名に対応した体制の整備を行う。

II. 精神的・カトリック的関わり

5. 法人理念を実践するため、カトリック及び創立者フロジャク神父について

学ぶ機会を設ける。

Ⅲ. 利用者支援

6. 利用者の課題やニーズに合わせたサービス提供に努める。
7. 質の良いサービス提供が出来るように職員の外部研修等（オンライン、動画視聴を含む）に参加しスキルアップを図る。
8. 介護保険利用やその他の外部サービス利用を含めた利用者支援を継続する。
9. 利用者の意向を尊重しながら、ホーム内で自立した生活が継続できるように支援する。

Ⅳ. 地域貢献

10. 清瀬市及び市内の他の老人ホーム、「清瀬市内社会福祉法人による地域貢献事業協議会」と協力し、地域へ貢献していく。
11. 施設間の交流活動を継続して実施する。

【災害対策】

1. BCP（事業継続計画）の作成を継続する。
2. 聖ヨゼフ老人ホーム等と協力して防災訓練や水害対策を行う。
3. 利用者参加の防災訓練を実施する。（年1回以上）
4. 年1回以上、夜間を想定した防災訓練を実施する。
5. 職員一人ひとりが状況に応じた行動が取れるように訓練を重ねる。
6. 災害（台風、大雨、大雪等）が予測される場合は、随時、運営会議メンバーで対策会議を開催する。

【地域との連携】

1. 地域の団体との連携
 - ・新型コロナウイルスの感染状況を注視しながら、ナザレットの家、ベトレヘム学園、東星学園や近隣の保育園、幼稚園、学校生徒との交流を継続していく。
 - ・学校授業の一環としての「職場体験」や「東星総合学習」を受け入れて行く。
 - ・市内の他の老人ホームとの情報交換、作品展、オセロ大会に参加し交流する。
 - ・地域の障害者団体の訪問販売の受け入れを続けていく。
2. 地域住民の方々への還元、交流
 - ・地域住民の催しに集会室を開放する。
 - ・地域交流オセロクラブを継続する。
 - ・地域の社会資源を利用者に紹介し、地域の行事等への参加を促進する。

【職員の質の向上】

1. 「虐待の芽アンケート」を基に研修会を実施し、職員の虐待防止や身体拘束防止へ意識づけを継続する。

2. 積極的に外部研修等（オンライン、動画視聴含む）へ参加し、知識や見聞を広めていく。

《研修》

- ・派遣研修（法人研修、東社協研修等）
- ・内部研修（研究発表会、講座等）
- ・自己啓発援助（定期関係誌の購読、希望図書購入）
- ・清瀬市内老人ホーム合同研修

《育成》

- ・新任職員の育成
- ・各部署主任面接、施設長面接

《自己点検》

- ・「虐待の芽アンケート」の実施（年1回）

【施設・設備整備】

法人本部と協力して、ナースコール（期限：2022年11月）やエレベーター（期限2023年12月）等の設備更新を計画的に進めて行く。

（単位：千円）

工事等		備品購入等	
件名	金額	件名	金額
洗濯場撤去・改修 2階理美容室のトイレへの変更	19,000	立体式炊飯器	500
エレベーター入れ替え工事	18,000	トレーディスプレイ	200

注：工事等は1件100万円以上、備品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】

収入について、年間平均で入所者60名、入院者月5名、障害者加算対象者25名と想定したことにより、事業活動収入は2020年度より412万円減の16,650万円とした。

支出について、人件費は2020年度より90万円増、事業費支出は、昨年度より新型コロナウイルス関連支出が少ない見込みであることに加え、利用者減による給食費114万円減、水道光熱費190万円減等により467万円減とし、事務費支出は、修繕費支出153万円減、PCR検査等の費用計上の差額等により福利厚生費支出49万円減、利用者等外給食費支出7万円減を含め、事業活動支出は2020年度より562万円減の17,559万円を予定している。

施設整備については、大きな支出として一昨年度の建物診断で明らかになった違法建築と洗濯場の改修工事や2階理美容室を利用者の動線により近くする

ためのトイレに変更するなどの計画を立て 1,900 万円を計上すると同時に、長年の懸案事項であったエレベーターの入れ替え工事のために 1,800 万円を計上している。改修工事に必要な金額と事業収支の減等による資金不足のため 5,000 万円を取り崩して対応する。

その他の活動資金収支差額は 4,234 万円、予備費支出約 209 万円の計上により、当期資金収支差額合計は△506 万円、当期末支払資金残高が約 1,533 万円になると見込まれる。

4 特別養護老人ホーム(聖ヨゼフ老人ホーム) の運営

【運営方針】

昨年、新型コロナウイルス感染症対策で、様々な業務を見直しせざるを得ない状況となった。今年はその踏まえて、原点である慈生会の理念や聖ヨゼフ老人ホームのビジョンを基に、コロナ禍においても、アフターコロナであっても、入居者やそれを支援する職員が介護保険制度の理念を遵守し、健全で安定した環境で生活できることを目指して運営していく。

【人員体制】

施設長（会計責任者） 高野 優一

職 種	配 置 基準数	2020 年度 3 月末見込 常勤換算数（実人員）	2021 年度配置計画 常勤換算数（実人員）
施設長（兼務可）	(1)	1.0 (1)	0.9 (1)
副施設長	—	生活相談員と清瀬ケアプラ ンセンター管理者兼務	0
事務員	適当数	2.3 (3)	2.3 (3)
生活相談員	1	2.9 (3)	2.0 (2)
介護支援専門員	(1)	介護職員と兼務	介護職員と兼務
介護職員	32	39.9 (42)	39 (41)
看護職員 [配置加算]	3 [1]	5.2 (6)	5.4 (6)
機能訓練指導員[加算]	1	1.0 (1)	1.0 (1)
栄養士	1	1.0 (1)	1.0 (1)
管理栄養士 [加算]		1.0 (1)	1.0 (1)
調理員	適当数	3.5 (5)	3.6 (5)
医師	適当数	0.2 (3)	0.2 (3)
洗濯職員	—	1.9 (5)	1.5 (4)
合 計	39+ (2)	59.9 (71)	57.9 (68)

【利用実績等】

・特養

	2018年度実績	2019年度実績	2020年度見込	2021年度目標
定員	100人	100人	100人	100人
実績等	96.2人	96.5人	96.4人	98人
利用率	96.2%	96.5%	96.4%	98.0%

・ショートステイ

	2018年度実績	2019年度実績	2020年度見込	2021年度目標
定員	4人	4人	4人	4人
実績等	3.94人	3.72人	3.99人	4人
利用率	98.6%	92.9%	99.9%	100%

【支援方針】

1. 入居者や支援する職員が健全で安定した環境で生活できる取り組み
 - ・入居者の自立支援と権利擁護の視点を持った個別ケア業務の展開を重視していく。丁寧な言葉遣いやあいさつを徹底し、明るく風通しの良い施設内環境を構築する。
 - ・入居者のご様子をご家族に事細かく報告するとともに、面会や面会できないときの更なる工夫を検討していく。
 - ・ケアの質の向上を目指し、一貫した良質なサービスが提供できるよう職員一人ひとりが意見を述べる機会を増やすとともに職員間の連携を密にし、常に業務改善に努める。
 - ・体と心の負担軽減に向けた仕組みを作り、働き続けられる職場づくりに取り組む。
 - ・法人本部の支援を受け、聖ヨゼフ老人ホーム、清瀬ケアプランセンターのあり方を含めた建物の大規模修繕等について重点的に協議し、望ましい今後の在り方を踏まえて計画を策定する。
 - ・昨年 of 建物診断で「緊急修繕」が必要と言われたものの中で、特に早急に必要と思われる不適合部位の撤去・是正とトイレの改修を行っていく。
 - ・職員の業務改善等に取り組み、昨年度末導入した記録ソフト等 ICT 関連の機器を活用し、職員の業務負担の軽減・処遇改善、人材不足の解消に寄与する。
 - ・聖家族ホームはもとより、清瀬地区にある法人の諸施設（ベトレヘムの園病院、ナザレットの家、ベトレヘム学園）や東星学園と良好な関係を継続するとともに、地域貢献や災害対策などを含めた広域的な連携体制を継続して模索していく。

2. 入居者が地域の住民として地域に開かれたかかわり
 - ・昨年度すべてできなくなってしまった、地域の方々との関り、ボランティアの方々の受け入れ、実習生や、近隣幼稚園との関りを再開もしくは新しい取り組み等を検討していく。
3. 精神的・カトリック的関わり
 - ・法人理念を実践するため、創立者フロジャク神父の歩みから、カトリック精神について学ぶ機会（研修の参加他）を設ける。
 - ・朝の職員朝礼で「慈生会の誓い」を唱和する。

【災害対策】

1. 東京都から示されたBCP（事業継続計画）策定のフォーマットにホームに合わせた物を作りこんでいく。また、新型コロナウイルス感染症をはじめとする感染症発生時にも対応したものも加えていく
2. 聖家族ホーム等と協力して災害対策の充実を図り、職員一人ひとりが状況に応じた行動が取れるように訓練を重ねる。
3. 入居者参加の防災訓練を年1回以上実施する。
4. 夜間を想定した入居者の避難訓練を年1回以上実施する。
5. 災害用備蓄品の管理と保管場所の周知を図る。
6. 災害（台風、大雨、大雪等）が予測される場合は、随時、運営会議メンバーで対策会議を開催する。
7. 職員一人ひとりがAED操作の習得を目指す。

【地域との連携】

1. 地域団体との連携

新型コロナウイルス感染症の蔓延状況を確認しながら、新しく地域とのかかわりを検討していく

 - ・清瀬市社会福祉協議会が中心で行っている「清瀬市社会福祉法人社会貢献事業協議会」に参画し、相談事業の「ひとまず相談窓口」に対応を継続し、地域とのかかわりを深める。
 - ・納涼祭や慰霊祭等の行事の内容を吟味し、その時の状況に即した行事の在り方を検討していく。
 - ・会食サービスも状況見ながら、再開を検討していく。
 - ・近隣の保育園児や幼稚園児、そして東星学園生徒のホーム訪問の受け入れを検討していく。
 - ・地域老人ホームとの情報交換、作品展、オセロ大会等で地域団体との交流の再開を検討していく。
 - ・地域の障害者団体の訪問販売の受け入れの再開を検討していく。
2. 地域住民との交流

新型コロナウイルス感染症の蔓延状況を確認しながら、新しく地域とのかかわりを検討していく。

【職員の質の向上】

1. 入居者の権利擁護や認知症ケアや個別ケアに対する学習を進めていくとともに、虐待から目を背けない職場づくりを目指すとともに、職員同士がお互いに注意しあえる職場とする。
2. 新たに「自立支援」・「摂食嚥下」・「口腔ケア」・「ICT」委員会を創設し・「排泄」・「入浴」・「権利擁護」・「褥瘡防止対策検討」等各委員会で、分野別にスキルアップを図るとともに、権利擁護に関する事例検討も行い理解を深める。
3. 介護職員向けオンライン研修の実施。職員一人一人に ID を付与し個別に自己学習を行える環境を整える。
4. 外部研修受講内容を職員へフィードバックするため、研修報告会を開催する。

〔研修〕

- ・法人研修（新任職員研修、中堅の心構え研修、法人幹部研修等）
- ・外部研修（東社協研修、カトリック老施協研修、認知症実践者研修等）
- ・内部研修（研究発表会、講座等）
- ・清瀬市内老人ホーム合同研修

〔育成〕

- ・新人職員育成のためのプリセプター方式等効果的な人材育成を行う仕組みを継続検討していく。
- ・自立支援を中心に、口腔ケア・摂食嚥下・排泄・入浴・褥瘡等に特化した検討グループを作成し、集中的に介護職員向けオンライン研修などに参加し、マニュアルの見直し等を含め専門職としてふさわしい知識の習得を目指す。
- ・研修等も活用し、実技で不安な部分を補う学習を行う。
- ・介護福祉士・社会福祉士・介護支援専門員等の資格の取得の希望者には有給の取得を優先させるなど、自己啓発に臨むことができる援助を行う。

〔自己点検〕

- ・ストレスチェック
- ・「虐待の芽(振り返り)アンケート」の実施

【施設・設備整備】

※法人本部と協力して、ナースコール（期限：2022年11月末）の設備更新を計画的に進めていく。

（単位：千円）

工 事 等		備品購入等	
件 名	金 額	件 名	金 額
トイレ改修・不適合建物撤去費用	23,000	両面扉冷蔵庫買い換え	600

	米用収納棚	280
	低床ベッド5台	1,034
	給与奉行バージョンアップ	154

注：工事等は1件100万円以上、備品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】

- ・事業活動による収入では、昨年コロナウイルスに関する補助金が516万円あり今年度は不透明なため計上せず、利用率98%での差額で228万円減とする。
- ・事業活動による支出では、人件費支出が約401万円の減、「事業費」はコロナ関連の消耗品の価格が安定してきたため約248万円の減、「事務費」職員雇用安定してきているため人材紹介手数料などが減ったため約56万円の減。以上により「事業活動支出計」を約4億3,800万円となり、結果、「事業活動資金収支差額」は約4,403万円と見込んでいる。
- ・施設整備等による収支では、トイレ改修・不適合建物撤去に2,300万円、その他ベッド等に207万円の支出を予定している。
- ・その他の活動による収支では、「その他の活動収入」は「退職給付引当資産取崩収入」が約573万円。また、「その他の活動支出」は退職給付引当資産支出や拠点区分間繰入金支出により2,169万円となり、「その他の活動資金収支差額」は約△1,592万円と見込んでいる。
- ・上記に「予備費支出」として約226万円を計上し、当期資金収支差額合計は0円、当期末支払資金残高が約3億9,163万円になると見込まれる。

5 居宅介護支援事業（慈生会清瀬ケアプランセンター）の運営

【運営方針】

1. 在宅高齢者の心身の状況等に応じて、最適な介護保険のサービスが利用できるようにケアプラン作成や介護サービス事業者との調整を行う。

【人員体制】

管理者 高野 優一（会計責任者）

職 種	配 置 基準数	2019年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2020年度配置計画 常勤換算数（実人員）
管理責任者(兼務可)	(1)	介護老人福祉施設と兼務	介護老人福祉施設と兼務
介護支援専門員	1	1.1 (3)	1.1 (3)
合 計	1+ (1)	1.1 (3)	1.1 (3)

【利用実績等】

	2018年度 実 績	2019年度 実 績	2020年度 見 込	2021年度 目 標
定員(年間)	360人	360人	360人	360人
実績等	301人	316人	316人	316人
利用率	83.6%	87.7%	87.7%	87.7%

【支援方針】

1. ご利用者及びご家族の考えや希望を尊重したうえで、必要な助言をしつつケアプラン作成をする。
2. より良いサービスの提供を受けられるように、適正なモニタリングに基づき事業所、ご家族との連携を深める。

【災害対策】

1. 聖ヨゼフ老人ホームと同じ。

【地域との連携】

1. 清瀬市の居宅介護支援事業者連絡・勉強会に参加し、地域の同業者、地域のサービス提供事業所との連携を図る。

【施設・設備整備】

予定なし

6 療養型病院・無料低額診療事業（ベトレヘムの園病院）の運営

【運営方針】

1. 慈生会の理念・基本方針を地域住民の視点に立った病院づくりへ繋げる挑戦に本年度も果敢に取り組んでいく。コロナ禍で厳しい施設運営が迫られる時代、私たちが改めて心に留めなければならないキーワード、それは「共助」ではないか。ローマ教皇フランシスコが「…わたしたちは皆一つになるよう招かれ、互いに慰め合うよう求められています。この船の上に……わたしたちは皆、ともにいます。…」と語られたように、私たちは目の前の困っている人（患者・家族そして職員）に時に手を差し伸べ、また時に手を貸してもらいながら一つとなり、支え合って生きていく社会の実現に貢献する、そのような病院になることに全職員一丸となって取り組んでいきたい。
2. 今年度より国際連合（国連）が主導するSDGs（持続可能な開発目標）のグローバル指標とBSC（バランスト・スコアカード）の成果指標の連動を図り、私たちの目標は世界が目指す目標と繋がっていることを、職員一人ひとりが意識できる組織文化の醸成を目指していく。BSCで掲げたビジョン、『人生最期の時を自宅で過ごすような「穏やかな時間」と「温かいケア」を提供できる病院になる』ために、人生の最期の時期に尊厳をもって過ごして頂ける医療・介護サービスと快適な療養環境の提供を、多職種によるACP（アドバンス・ケア・プランニング）を通じた患者・家族との関わりにより実現させていく。これまでの様々な質改善に向けた取り組み（院長プレゼンテーション、プロジェクト会議、QI〔臨床指標〕、BLP〔リーダー養成プログラム〕）による成果で私たちは大きな自信と手応えを得ることが出来た。また昨年12月に実現した電子カルテシステムによる情報処理イノベーションは、ベトレヘムが全く別の病院に生まれ変わったような感覚を私たちにもたらした。常に前を向いて、職員全員で坂道を上る心構えを大切に育てていきたいと考える。
3. コロナ禍において、患者・職員への感染予防策を徹底していくと共に、今後のワクチン接種においても地域医療を担う病院として、求められる機能を発揮していく。入院医療においても、後方支援病院としての当院の役割を果たすべく、地域の急性期病院からの転院要請にスムーズに対応していく。コロナ流行の影響で、本来なら受けられるはずの医療サービスが叶わなくなる事態を少しでも軽減できるよう努力を続ける。未開拓の在宅医療分野への参入についてもコロナの収束を機に実現できるよう、地域の病院・施設との連携活動も含めて準備を進める。これらの取り組みについても、トップダウンばかりではなく、職員一人ひとりが考えて自ら提案し実践する、ボトムアップの手法『プロジェクト会議』の仕組みを引き続き活用していく。

4. 地域における公益的な取組の3本柱である、「ワークサポート（就労訓練事業）」、「ベトカフェ（地域交流サロン）」、「はなみずき（学習支援事業）」は新型コロナウイルスの流行が未だ収束しないため、縮小または休止の状態が続いている。その中であっても、ワークサポートはマンツーマン形式の特性を活かし、現在も数名の支援希望者の受け入れを継続している。このほか、昨年度から近隣のNPO法人「ウイズアイ」との連携を深め、不登校の子供たちの居場所づくりや学習支援、さらには学校卒業後の引きこもりの若者のワークサポートを協働のなか進めている。本年度も、これら一つひとつの取組を丁寧な育て、この病院の「強み」に成長させていくことに引き続き力を注いでいきたい。これは全ての職員が目指す「ベトレヘムの園病院を日本一の療養型病院にする」ことに繋がると考えている。「日本一の療養型病院」とは、一人ひとりの職員が自分の勤めるこの病院に「誇り」を持ち、「自律的」に行動し、質の高い医療・介護サービスを提供した結果、患者そして地域から高い評価と信頼を得る組織を意味している。私たちの病院は、「社会の公器」すなわち、自分たちの利益だけを追求せず、社会全体の利益に適う存在になることを、全体研修や委員会の場を通じて重ねて確認していく。

5. 近隣施設との関係においては、聖ヨゼフ老人ホーム、聖家族ホーム、ナザレットの家の診療支援を継続且つ強化していくと共に、ベトレヘム学園、東星学園の健診受託、ベタニア修道女会の健康管理、診療対応も継続的に行っていく。

（戦略 ～ PDCA〈計画・実行・評価・改善〉の徹底 ～）

「収支の健全化」、「機能の健全化」、「自立の健全化」を具体化するために、バランストスコアカード（BSC）における「財務」・「患者」・「内部プロセス」・「学習（自己研鑽）と成長」の各視点から戦略目標を立案、実践し、数値による評価を基に改善につなげるPDCAサイクルを徹底していく。

特に本年度はQI（クオリティ・インデキサー）の評価指標をさらに充実させ、慢性期医療における質向上の取組をこれまで以上に充実させていく。「質向上」は患者満足度のみならず、職員満足度の向上にもつながる取組である。このQIは患者さんやそのご家族、そして私たちの未来の仲間にも伝わるメッセージとして、ホームページや広報誌「ベトレヘムの風」を通じ広く内外に発信していく。

《全職員が共有するキーワード》

- ① 当事者意識：各自が自分の問題として考え、判断し、実行する。
- ② 職場愛【ロイヤリティ】：自分が働くこの職場へ愛情を持つ。
- ③ 全体最適：全体（＝患者と職員）にとって最適な判断は何か？
これらの視点を常に持ち続け、行動する職員を育てていく。

【SDG sについて】

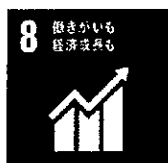
SDG sは国際連合が採択した、全世界共通で取り組む17の「持続可能な開発目標」である。そのテーマは、「貧困」「健康と福祉」「教育」「ジェンダー」「環境」「働きがい」「ICT」「平等」「まちづくり」など、社会福祉法人の施設が日々取り組んでいるテーマに密接な内容で構成されている。以下のBSC（事業計画における数値目標）の各項目とこのSDG sの目標を関係づけて示した。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



[収支の健全化]

【1】財務の視点



・ 適正な利益を確保する 【SDG s 目標 「8」】

病床稼働率と患者単価を的確に管理しつつ、部門別原価計算を活用し、きめ細やかな収益改善に繋がる管理会計を実践していく。収益の一部は「地域における公益的な取組」にも還元し、社会福祉法人の「責務」を実践していく。

当期利益率 (R2 見込み) 1.5% ⇒ (R3) 0.0% ⇒ (R4) 0.0%

・ 効率的な設備投資を実践していく 【SDG s 目標 「8」】

総資本利益率 (ROA 当期利益÷総資産) を指標に、投資にあたっては長期的な視点での収益性、業務改善への貢献度を勘案し実行していく。

総資本利益率 (R2 見込み) 1.0% ⇒ (R3) 0.0% ⇒ (R3) 0.0%

[機能の健全化]

[2] 患者の視点



- ・ 社会福祉法人の療養型病院として、無料低額診療実績を充実させていく

【SDG s 目標 「1」「2」「3」「10」】

厳しい経営環境下においても生活保護受給者をはじめとする生活困窮者に留まらず、国内の障がい者、難病患者のほか、在留外国人に対する診療費減免など支援を必要とする患者の受入をこれまで以上に注力していく。

無料低額事業比率（国+都基準ベース）

(R2 見込み) 22% ⇒ (R3) 22% ⇒ (R4) 22%

- ・ 「地域における公益的な取組」を通じて、信頼度と存在感を高めていく

【SDG s 目標 「4」「11」】

コロナ禍にあっても、当院が展開する各種の「地域における公益的な取組」を継続していく工夫を重ねる。『ワークサポート』（就労訓練事業）、地域交流サロン『ベトカフェ』、学習支援『はなみずき』を核に、地域に埋もれてしまった潜在要支援者の掘り起こしを、行政や市民団体と連携し積極的に展開。「相談事業」も充実させ、総合的な生活支援に結び付ける努力を続けて行く。

無料健康相談来訪人数

(R2 見込み) 20名 ⇒ (R3) 50名 ⇒ (R4) 100名

就労訓練事業の年延べ活動回数

(R2 見込み) 20回 ⇒ (R3) 50回 ⇒ (R4) 100回

地域における公益的な取組の累計テーマ数（※1）

(R2 見込み) 6テーマ ⇒ (R3) 7テーマ ⇒ (R4) 8テーマ

（※1）カフェ、ワークサポートといった取組テーマ数

- ・ 患者満足度の向上を図る 【SDG s 目標 「11」】

アンケートを通じた患者・家族ニーズの把握にPX（患者経験価値）の視点を活用していく。また療養型病院として、ACP（アドバンス・ケア・プランニング）の理解を深めた専門職が連携し、患者・家族の不安を取り除く過程を大切にしつつ、意思決定を支援していく取組を強化する。

患者満足度調査（満足・やや満足の合計割合）

(R2 実績) 85% ⇒ (R3) 90% ⇒ (R4) 90%

多職種によるACPの実践例

(R2 見込み) 集計中 ⇒ (R3) 5例 ⇒ (R4) 10例

[自立の健全化]

[3] 内部プロセスの視点



・ Q I (クオリティー・インディケーター) による質改善の取組みの継続

【SDG s 目標 「3」】

医療の質改善の取組みを示す臨床指標を多角的な視点で構成し、ホームページを通じ積極的に外部発信する。質改善実績の可視化により、職員のモチベーション向上を図り、ポジティブスパイラルの実現に繋げていく。

「Q I」の指標で、当年度の実績が前年度に対して上回った指標数

(R2 見込み) 3 指標 ⇒ (R3) 3 指標 ⇒ (R4) 3 指標

・ 電子カルテシステムを軸とした ICT 推進による業務効率の向上

【SDG s 目標 「9」】

電子カルテの導入を機に院内の委員会、共有すべきデータファイルの電子化を加速させる。委員会運営の効率化と、各部門で管理している種々のデータを院内共通の財産として活用できる基盤の形成を進める。

委員会における電子化（ペーパーレス化）比率

(R2 見込み) 3 % ⇒ (R3) 15 % ⇒ (R4) 30 %

多部門が共有する電子ファイルの登録件数

(R2 見込み) 16 件 ⇒ (R3) 20 件 ⇒ (R4) 30 件

・ 在宅医療対応の推進 【SDG s 目標 「11」】

地域の在宅医療ニーズを的確に捉え、当院の療養型病床の運営との親和性を図りつつ、在宅医療の歩みを「小さく」かつ「着実に」進めていく。午後の外来の空き時間を活用した訪問診療から、多職種（看護師薬剤師、リハビリ、管理栄養士、MSW など）が参画する在宅医療への展開を目指していく。

在宅医療分野のサービス提供患者数

(R2 見込み) コロナ対応の為未実施 ⇒ (R3) 10 名 ⇒ (R4) 20 名

・ 地域共生社会に向けての連携強化 【SDG s 目標 「11」】

地域に根差した病院として、近隣の医療機関、介護施設、居宅事業所への訪問活動を通じて連携を深め、地域における信頼度と知名度を高めていく。

医療・介護施設・居宅事業所への訪問・連携件数

(R2 見込み) 40 件 ⇒ (R3) 50 件 ⇒ (R4) 60 件

・再生エネルギーの利用など環境負荷軽減への積極的対応

【SDG s 目標 「7」「13」】

病院で使用するエネルギー、包装容器などの廃棄物、食品ロスなど環境負荷軽減のために具体的な取組を進めて行く。

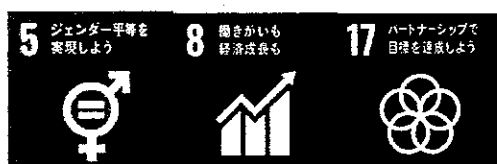
院内の消費電力量に占める再生エネルギーの割合

(R2実績) 0% ⇒ (R3) 10% ⇒ (R4) 20%

院内の廃棄物の排出量削減率(前年度対比)

(R2実績) 未算定 ⇒ (R3) ▲10% ⇒ (R4) ▲10%

【4】学習と成長の視点



・女性の力の活用と、組織運営に関わる管理者層を内部で育成する

【SDG s 目標 「5」】

女性就労者の割合が多い職員構成を活かし、各専門職・部門において偏りなく女性管理職を積極的に登用し、女性の力を最大限活用していく。併せて当院において「求められる役職者像」を明確にし、必要な学習の機会を創っていく。ベトレヘム リーダー養成プログラム(BLP)のプログラムを充実させ、「意志ある学び」を学会発表や論文作成、プロジェクト会議を通じた業務改善の形で積極的にアウトプットしてもらい、広い見識と深い思考力を身に付けた次代の管理者層を内部で継続的に養成する努力を続けていく。

⇒ リーダー以上の役職者の女性の占める割合

(R2実績) 69% ⇒ (R3) 70% ⇒ (R4) 70%

⇒ ベトレヘム リーダー養成プログラム(BLP)の修了者数

(R2実績) 2名 ⇒ (R3) 10名 ⇒ (R4) 10名

・「自律進化型組織」への成長 【SDG s 目標 「8」】

「プロジェクト会議」の仕組みを活用した、ボトムアップによる業務の質改善の取組を継続する。「当事者意識」を持ち、「全体最適」の視点から業務の質改善に主体的に取り組むことを通じて「職場を愛する気持(ロイヤリティ)」を育てていきたい。また、BSC(バランスト・スコアカード)を通じたベクトル合わせにより、「PDCA」を実践できる組織づくりを続ける。この病院で働くことに「幸せ」を感じる職員を一人でも多く作り出していくことを常に目指していきたい。

⇒プロジェクト会議からの提案(実践)事例数

(R2実績) 2件 ⇒ (R3) 3件 ⇒ (R4) 3件

・働き方改革の促進【SDGs目標 「8」】

勤務環境改善の取組を継続的に進め、誰も大きな負担を抱えることなく、それぞれのライフスタイルに合わせた働き方が出来る環境を具体的に整備していく。併せて同一労働・同一賃金の視点に立った有期契約職員の処遇改善も進めていく。

⇒ 勤務条件改善の新規実現案件数

(R2実績) 1件 ⇒ (R3) 1件 ⇒ (R4) 1件

【SDGs目標 「17」】

SDGsから選択した12のグローバル目標はすべて相互に関連している。このことを理解した上で、これらのグローバルな目標に、私たちの病院、そして私たち一人ひとりはどう関わっていけるのかを考え、実行し、成果を出せる組織に成長することを目指していく。(巻末に参考資料を掲載)

【5】 接遇への取組について

『接遇改革』のプロジェクトも3年度目に入り、昨年度もこれまで職員が経験した患者さんとの心の触れ合うエピソードを集め、1本のDVDに編集し、これを全職員で鑑賞し、思いを共有する取組を実践した。

日常的な活動として、各部門で週・月単位で、接遇について考えていること、感じていることを分かち合う取組も続けている。

私たちは、人のいのち、尊厳に向き合う「いのちを慈しむ慈生会の誓い」の実践のなかで、人生の最終段階にある患者さんに対して、様々な環境・価値観・感情変化に寄り添い支援することが求められている。その実践において信頼関係が構築され、人と人との繋がりが深まっていく。一人ひとりの職員が患者・家族との関わりによって感じた小さな喜び、慈愛、その一つ一つを集めて大切に育てていくことで、各職員の仕事への誇り、ロイヤリティーが生まれる。この取組みにより、自らが考え、より良い行動が出来る組織風土が醸成されることを引き続き目指していく。

【人員体制】

管理者 青木 信彦 (会計責任者 菊池 誠【事務部長】)

職 種	配 置 基準数	2020年度3月末見込 常勤換算数 (実人員)	2021年度配置計画 常勤換算数 (実人員)
管理者 (病院長)	1	1.0 (1) 医師兼務	1.0 (1) 医師兼務
医師	2.9	4.5 (51)	4.5 (50)
薬剤師	1	3.0 (3)	3.0 (3)
職 種	配 置 基準数	2020年度3月末見込 常勤換算数 (実人員)	2021年度配置計画 常勤換算数 (実人員)

看護職員	28	34.8 (40)	35.0 (40)
介護職員	24	27.4 (33)	27.0 (32)
管理栄養士	1	2.0 (2)	2.0 (2)
栄養士	-	2.0 (2)	2.0 (2)
診療放射線技師	-	1.0 (2)	1.0 (2)
理学療法士	5	6.0 (6)	6.0 (6)
作業療法士	3	4.0 (4) ※うち1名育休	4.0 (4) ※うち1名育休
言語聴覚士	2	2.0 (2)	2.0 (2)
臨床検査技師	-	1.5 (3)	1.5 (3)
社会福祉士	1	2.7 (3)	2.7 (3)
保育士 (※1)	-	0.0 (3)	1.2 (3)
調理・調理補助員	-	6.0 (10)	6.0 (10)
医療技術員助手	-	1.1 (2)	1.1 (2)
事務員	-	12.9 (22)	13.0 (22)
パストラルケア	-	1.4 (3)	1.4 (3)
病棟クラーク	-	1.7 (2)	1.7 (2)
清掃・営繕員	-	1.9 (4)	2.0 (5)
合 計	68.9	116.9 (198)	118.1 (197)

(※1) 保育士は2020年度中も3名在籍し、再開準備のための業務に従事。

【利用実績等】

病床数 92 床 (医療保険 療養病棟入院基本料 I)

標榜診療科目：内科・脳神経外科・整形外科・皮膚科・耳鼻咽喉科・リハビリテーション科

指 標	2018年度 実績	2019年度 実績	2020年度 見込み	2021年度 目標
病床稼働率 (年平均)	98%	99%	99%	99%
外来患者数 (1日当たり)	66名	66名	55名	60名
健診受診者数 (年間受診者数)	約750名	約1100名	約750名	約900名

【支援方針】

- すべての職員が「人生最期の時を自宅で過ごすような穏やかな時間と暖かいケアを提供できる病院になる」というビジョン達成に向け、実践できるように努める。
- 死亡退院が80%以上を占める当院では、これまでも看取り期の充実に向け、継続的に取り組み、ご家族からも一定の評価を頂いている。今後さらに求

められる「人生の最終段階」における医療・ケアの充実に向け、以下二つの活動を柱に実践していく。

<1>「大切にされていると感じる日々のケアの充実」

- ①ここに寄り添う「ACP（アドバンス・ケア・プランニング）」の実践
- ②日々のケアを慈しみのケア技術で提供
- ③療養型病院で提供できる緩和ケアの追求
- ④エンディングメッセージシート活用による振り返りからの学び

<2>「ご家族に対しお別れの受容のケア・悲しみへのケアの提供」

- ①温かい時間、空間、交流の環境づくり
- ②グリーフケアの継続と発展

日々、これらの実践を積み重ねていくことを大切に継承していく。

3. 職員一人ひとりが各専門の立場から、きめ細やかな医療・福祉サービスの提供が出来るよう、接遇やコミュニケーションの大切さを学ぶ機会を通じて倫理観を確立し、各自の専門性向上に努める。
4. 地域の人々にとって当院が医療と福祉の拠り所となるよう、安心して通院、入院ができる仕組みと環境を整える。信頼に応えることを通じて、職員と患者・家族との間に豊かで温かな人間関係を築くことを目指す。

【災害対策】

1. ベトレヘム BCP（事業継続計画）プロジェクト（BBP）を更に強化、業務の優先順位を定めたタイムラインをもとに、災害発生直後の具体的な行動内容をシミュレートしたアクションカードや行動計画を各部門に充実させる取組を継続する。BCPにおいても「当事者意識」を最大限発揮させていく。食料品・衛生用品の備蓄も7日分を目標に段階的に充実させる。
2. 防火管理有資格者の2名体制を維持し、「災害医療支援病院」（トリアージと軽症者治療が主機能）としての活躍に資する体制を清瀬市および清瀬市医師会との連携のもと構築する。
3. 日本看護協会看護研修学校、清瀬市内12病院との連携体制を維持する。
4. 法令改定に対応した災害時対策として、
 - ①救護体制強化の観点による夜間帯の配置人員増員
 - ②施設整備の観点によるスプリンクラーまたは防火区画の敷設を選択肢に検討している。この対応においては重症化が進む患者へのケアに及ぼす影響を十分に考慮し、慎重に判断する。（令和6年度までの期限）

【地域との連携】

1. 就労訓練事業 『ワークサポート』

コロナ禍においても就労訓練希望者を安定的に受入れる支援体制を構築し、当院での採用や一般就労を視野に入れ、「未来」に繋がる支援を目指していく。連携も近隣市区町の福祉窓口に留まらず、近隣のNPO法人などに広げ、受け入れの幅を広げる努力を重ねる。

2. 地域交流サロン 『ベトカフェ』

コロナ流行の収束後の再開を見据え、地域交流サロン「ベトカフェ」を地域住民の居場所づくり、交流スペース、そして情報提供の場としての機能を果たすための準備を進める。従来のお茶・お菓子・食事の提供に加え、趣味の講座（絵手紙講座）や手工芸品展示、そしてワークサポートの活躍の舞台としても活用し、多世代がそれぞれの持てる力を発揮できる「場」として成熟させていく。

3. 学習支援 『はなみずき』

学習支援『はなみずき』は近隣の日本社会事業大学の学生さんの協力の元、小中学生を対象とした支援を行ってきた。コロナ禍で活動の休止が余儀なくされているが、再開に向けた準備の中で、支援の対象の幅を広げていくための情報収集や関係施設への訪問などを進めていく。対象は生活困窮者世帯に限定せず、学習障害やひきこもりの子供達へのアプローチも積極的に挑戦していきたい。

【職員の質の向上】

1. BSC（バランスト・スコアカード）の手法を活用した当事業計画を元にこの計画に連動させた科別 BSC と職員の目標管理・評価を運用していく。病院 BSC⇒科別 BSC⇒個人の目標設定・管理が一本に繋がり、「ベクトル合わせ」がより強化されることが期待される。医療の質向上をはじめとする業務改善を活性化させる手法として、「プロジェクト会議」を引き続き活用していく。現場から発信できるアイデアを積極的に活かすことは、職員の当事者意識とロイヤリティを育むことにもつながると考える。

2. 職員研修は、従来の研修に加え、職階や行政との連携に的を絞ったものを企画した。

法人企画の研修・・・新任職員・リストの心に触れるⅠ・Ⅱ・中堅職員・幹部職員の各研修

全体研修・・・医療安全管理・院内感染対策・医薬品安全管理・医療機器安全管理・個人情報保護の全職員必須研修
BSCや院長プレゼンを通じたベクトル合わせ研修
接遇研修、メンタルヘルス研修

BLP …ベトレヘムリーダー養成プログラムの内容充実を図り、未来の病院運営を担う人材の「意志ある学び」を支援していく。自発的な学びから生まれる積極的なアウトプットを促進し、医療の質向上や在宅領域など未開拓分野への挑戦に結び付ける。自薦をもとに所属長推薦を経て、下記のテーマを中心に講座を受講（インプット）し、各自が課題研究を進め、所属長の助言を得ながら、学会発表・論文作成・プロジェクト会議を通じた業務改善提案と実践という形態でアウトプットを行い、プログラム修了とする。昨年度から主任職を対象とした、課題抽出・業務改善の取り組みに着手。本年度も、この取組を継続して行なっていく。

【研究基本テーマ】

リスクマネジメント	戦略・組織論	地域包括ケア
BCP	BSC	接遇・患者サービス
人材マネジメント	財務管理	地域貢献事業

【専門別（各論）テーマ<一例>】

医療の質向上 (TQM)	医療倫理	医療原価計算
医療機能評価	医療とコミュニケーション	医療における IT 化

施設幹部合同研修… 法人本部・各施設との連携のもと、内外より講師を募り、施設幹部が一堂に会する研修と各施設での伝達研修を企画・実施していく。昨年度はコロナ禍で実現が叶わなかったが、コロナ収束の目途が立ち次第、各施設の組織力強化に資する研修を再開させたい。

職種別研修 … 看護部研修：高齢者医療と看護・介護の質の向上、地域における療養病床の役割を果たすために人生の最終段階におけるケア（ACP：アドバンス・ケア・プランニング など）、緩和ケア、認知症ケア、家族ケア、地域連携への対応を重点課題として取り上げる。また当院におけるクリニカルリーダーを整え、自らが患者ケアに繋がる知識、技術の向上、「慈しみのケアの技術」の実践に努められるよう、また指導者、管理者育成と成長につながる「学習する組織」作りを目指していく。

所属団体研修 … 日本カトリック医療施設協会、日本慢性期医療協会、全国社会福祉協議会、東京都社会福祉協議会ほかの外部研修への研究発表を含む参加。

行政連携研修 …… 医療勤務環境改善における行政（東京都・厚労省）との協働(支援に対する事例提供)、地域公益事業における社協や行政との勉強会の企画・開催、事例発表。

これらの研修への積極的な参加を促し、情報収集やディスカッション参加機会を可能な限り発掘し、提供していく。

3. 部門別原価計算を毎月実施し部門別の損益の動向を把握している。
リアルタイムに収益改善策を検討し、収益の最適化を図る努力をしていく。
また地域公益的事業の積極的な展開を可能とする財源は年間の事業収益の一部を留保したものを再投下していくかたちで、これまでの繰越収益の一部を活用していく。引き続き財源の安定的な確保を図りたい。
4. 医療の質改善の取組みの成果として、臨床指標（Q I：クオリティー・インディケーター）を取りまとめ、ホームページを通じて発信していく。
自分たちの取組みの成果を「見える化」することにより、職員のキャリア形成や承認欲求にも資する取組となることが期待できる。

【施設・設備整備】

(単位：千円)

工 事 等		備品購入等	
件 名	金 額	件 名	金 額
管理棟電気空調の更新 (固定資産<建物>)	18,000	電動ベッド(器具及び備品)	2,500
職員寮外壁・屋上防水 工事(修繕)	7,000	エアマット(器具及び備品)	1,000
非常電源電源増設 工事(固定資産)	1,000	処置用カート (器具及び備品備品)	1,000
非常照明改修(修繕)	1,000	ワゴン車(器具及び備品)	250
		食器洗浄機(器具及び備品)	1,200
		割れない鏡(器具及び備品)	200
		骨格モデル(器具及び備品)	150
		車椅子(器具及び備品)	300
		Fortigate(器具及び備品) ※ネット環境安全対策備品	900
		普通乗用車両(車両運搬具)	2,500
		給与奉行バージョンアップ	154

注：工事等は1件100万円以上、
備品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】

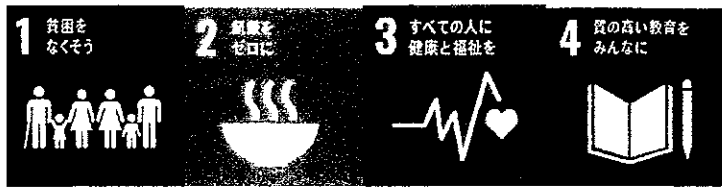
事業活動における収入は、入院部門では引き続き高い病床稼働率と医療区分、そして個室稼働率の向上も加え増収を見込む。外来部門もコロナ禍で減少した診療科の一定の回復と、主力の総合診療科（内科）の出来高領域の収益適正化により、増収に転じさせる努力を続ける。医療事業収入では約 680 万円の増加を見込む。収入全体では、積立資産取崩を抑制し、約 170 万円の減収となる。

支出において、まず給与費では、役職者の適正な登用を進める中で No.2 の育成を引き続き注力していく。看護部門は、採用環境に左右される環境下でも、看護職員と介護職員の構成比を常に適正なレベルで維持させていく。昨年度、コロナ禍で実現できなかった在宅分野の挑戦も再開させる。事業費と事務費は必要な部分には十分な予算を取りつつ、大口の支出が続く修繕費については優先順位を付けて絞り込んだ。本年度は院内保育所も兼ねた職員寮の外壁と屋上防水の施工を計画している。事業活動収支は 9,531 万円の黒字を見込む。施設整備は R O A（総資本利益率）の水準を意識し、効率的な投資の実践を継続していく。本年度は管理棟の電気空調設備の更新を予定している。施設整備収支は 5,250 万円の支出超過を見込む。

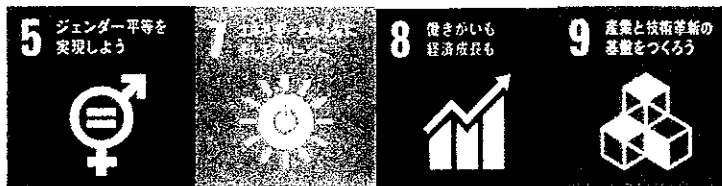
その他の活動は積立資産取崩収入として、当年度退職給付負担金と固定資産取得にかかる積立試算取崩を計上、同支出では退職給付積立と次年度以降の固定資産の積立支出を計上した。この支出に拠点区分間繰入金支出が加わり、その他活動収支は 3,415 万円の支出超過となった。

最終的な収支差額は、予備費 866 万円を支出計上し、収支差額ゼロを見込む。電子カルテが導入され、リース返済を終えるまでの 5 年間は相応の負担が続くが、今後も先を見据えた必要な投資は計画的に行ない、「持続可能な」病院運営に全職員が希望と誇りを持って取り組めるよう、働きやすい勤務環境の整備も併せて進めて行く。10 年、20 年後のベトレヘムの園病院を見据えた病院運営を本年度も推進していく。当期支払資金残高は 30,400 万円を予想している。

【資料】本事業計画に連動させたSDGsのグローバル目標について



- 【1 貧困をなくそう】 あらゆる場所・形態の貧困を終わらせる
- 【2 飢餓をゼロに】 飢餓を終わらせ食料の安定的確保 栄養状態の改善を達成し持続可能な農業を推進する
- 【3 すべての人に健康と福祉を】 健康的な生活を確保し、福祉を推進する
- 【4 質の高い教育をみんなに】 すべての人に対し、公平で質の高い教育と生涯にわたる学びの機会を提供・推進する



- 【5 ジェンダー平等を実現しよう】
すべての女性・女兒をカづけ、権限を与える（エンパワーメント）
- 【7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに】
すべての人が安くて信頼性が高い持続可能で近代的なエネルギーを利用できるようにする
- 【8 働きがいも経済成長も】 誰をも排除しない持続可能な経済成長と完全かつ生産的な雇用、働きがいのある仕事（ディーセント・ワーク）を推進する
- 【9 産業と技術革新の基盤をつくろう】
回復力の高い（レジリエントな）インフラを整備し、誰をも排除しない、持続可能な産業化や技術革新を推進する



- 【10 人と国の不平等をなくそう】 国内と国家間の不平等を減らす
- 【11 住み続けられるまちづくりを】
都市や居住地を誰をも排除せず、安全で回復力の高い持続可能なものにする
- 【13 気候変動に具体的な対策を】
気候変動とその影響に具体的に立ち向かうため緊急対策を実行する
- 【17 パートナリシップで目標を達成しよう】
これらの目標達成のため、実施手段を強化し、地球規模での協力関係を活性化する

IV那須地区

1 障害者支援施設（マ・メゾン光星）の運営

【運営方針】

1. カトリック施設としての施設運営

カトリック施設としてフロジャク神父の創立の精神に立ち、キリストの隣人愛に基づいた情緒的で豊かな生活と笑顔あふれる施設運営をする。

2. 入所定員、短期入所定員の変更

栃木県の障害福祉施策により入所定員の減員及び地域福祉への注力が求められており、2019年7月より1年半をかけて入所定員を90名から85名に減員したが、高齢者施設の移行や自宅復帰のための退所があり、さらに減員が可能となった。今年度は入所定員を85名から80名（最大受け入れ人数84名）に減員し、短期入所を定員13名から15名（最大受け入れ人数15.75名）に増員し、地域のニーズに答える。

3. 計画性を持った施設整備

ご利用者に快適に過ごしていただくための施設環境整備として、へいわF（ファミリー、以下同）地下ピット改修工事設計業務委託、へいわF床張り替え工事などを行う。また、昨年度のへいわF、めぐみFの居室エアコンを設置により、全てのご利用者の居室にエアコンが整った為、今年度は共用スペースの、みこころホールとラウンジにエアコンを設置する。

4. 地域貢献

地域貢献としては、「光舞隊」と「つながる、ひろがるアート展」の障害者アートがあげられる。引き続き那須町の障害児者の福祉向上に貢献する。また、昨年、那須町の災害発生時における福祉避難所の設置運営に協定書を交わしており、災害時に於ける障害者の支援体制の整備に寄与する。

5. 多機能型事業所開設に向けて

多機能型事業所開設に向けて準備委員会を立ち上げて検討しているが、丁寧に取り組んでゆく。内容的には生活介護と就労継続B型事業を中心に実現に向けて具体的に進めていく。

6. 安心安全で良質な施設生活の展開

虐待防止、事故防止、災害防止、防犯対策など、各委員会が安心安全で良質な施設生活を目的として行う。また、施設の住環境の向上やサービスの質の向上を目指す。緊急な場合は危機管理委員会を開き手早く対策を講じる。

7. 限りある資源を大切にエコにたいする配慮

少しでも自然破壊をなくし、生活の中で環境に配慮した取り組みを考え

ていく。活動の中で再生可能なサイクルに取り組み、生活の中での節電や節水に力を入れていく。

8. 活動種目の充実

昨年度に引き続き今年もまた、ジャムの材料を拡大して種類も増やし土地にあった結実種の研究に取り組む。10種類を目標とし、将来的には準備委員会で検討する就労継続支援B型の目玉商品として生かしたい。また、にわとりも平飼いにし、エサにハーブを加えることで質の高い卵を目指す。

9. 心を込めた傾聴

昨年度のように新型コロナウイルスの影響でいろいろな面で制約され自粛しなければならない状況になったとしても、ご利用者さんの声に耳を傾け、つぶやきを拾い、楽しみにつながるよう工夫した支援を行う。家族とのつながりも切れないように配慮する。

10. 第三者評価

今年度は第三者評価を入れて事業経営を取り巻く環境の変化と経営状況に適切に対応出来ているかを分析し、評価を受け、より良い施設運営を目指す。

【人員体制】

施設長(会計責任者) 遠藤 充子

職 種	配 置 基準数	2020年度3月見込 常勤換算数(実人員)	2021年度配置計画 常勤換算数(実人員)
施設長(兼務可)	1	0.9(1) 相談支援と兼務	1(1)
副施設長	—	0.9(1) サービス管理責任者(兼務)	1(1) サービス管理責任者(専任)
事務長	—	1(1) サービス管理責任者と兼務	1(1) サービス管理責任者と兼務
支援課長	—	生活支援員、サービス管理責任者と兼務	生活支援員、サービス管理責任者と兼務
施設長補佐	—	生活支援員と兼務	生活支援員と兼務
サービス管理責任者 (兼務可)	3	副施設長(専任)、支援課長(兼務)、 事務長(兼務)	副施設長(専任)、支援課長(兼務) と事務長(兼務)
生活支援員	36	41.4(46)	44.3(49)
看護師		2(2)	2(2)
管理栄養士	1	1(1)	1(1)
調理員	—	7.8(8)	6.8(7)
事務員	—	3(3)	3(3)
その他	—	4.3(5)	4.3(5)
合 計	41	62.3(68)	64.4(70)

【利用実績等】

		2018年度実績	2019年度実績	2020年度見込	2021年度目標
施設入所	定員	90名	85名	85名	80名
	実績等	90名	87名	87名	84名
	利用率	100%	102%	102%	105%
通所	定員	15名	15名	15名	15名
	実績等	9.5名	10.5名	10.7名	11.6名
	利用率	63.3%	70%	71%	73%
短期入所	定員	10名	13名	13名	15名
	実績等	9.2名	11.05名	11.6名	12.7名
	利用率	92%	85%	89%	85%

【支援方針】

1. 日中活動に係る屋外環境の充実。室内活動も魅力ある内容を工夫していく。特に冬場の室内活動の充実を図る。
2. 自閉症研究会など自閉症や発達障害者への理解と取り組みを通して、チーム支援の充実を図る。
3. 肺炎など疾病に対する予防や早期発見、早期治療に心がける。
4. 地域行事や小旅行への参加を通じて、利用者の見聞と社会性を高める。
5. 対等な人間関係に基づいた人権擁護と合理的に配慮された支援を実施していく。
6. 個々の嚥下能力や身体状況を把握し、食事中の誤嚥事故の防止に努める。
7. 地域の中に出ていくときに必要な社会性（一般常識や社会のルール）を育てる意識を持つ。

【災害対策】

1. 防災計画に基づいた訓練等、特に夜勤体制での防災対策の充実を図る。
2. 備蓄品（医療品・食糧品・災害時対応備蓄品）の整備、点検を行う。
3. 防犯対策の実施。センサーライトの設置や非常事態が発生した時の訓練を行う。
4. なるべく多くの職員が救命救急講習を毎年受講し、AEDや心肺蘇生、人工呼吸、止血など基本的な習得に努める。
5. 事故防止マニュアルを整備し事故のない安心安全な施設環境を作る。
6. 災害時、マ・メゾン光星が「福祉避難所」としての役割を果たす為の具体的な体制整備を那須町の協力を得て行う。
7. 施設の災害対策マニュアル及びBCP（事業継続計画）の整備が義務化となる事を受け整備を実施して行く。更に新型コロナウイルス感染症対応マニュアル及びBCP（事業継続計画）の整備も併せて行い、発生時に備えていく。

【地域との連携】

1. 地元那須町の夕狩地区との交流を深め、地域ニーズ地域活性化の取り組みに協力し、人的、社会的資源の提供を行っていく。
2. 施設の事業を通じてボランティア活動を広め、開かれた施設づくりを行う。
3. 絵画の「つながるひろがるアート展」やよさこい踊りの「光舞隊」などを通じ、地域在住の障害者の余暇活動の充実に寄与する。

【職員の質の向上】

1. 聖書研修 創立者の精神を聖書に学ぶ。
2. 業務目標成果シートを使い、個々人が担当する業務に目標をたてて半年ごとに評価を行い、仕事へのモチベーションを高めていく。
3. 職員の自主研修である知的障害専門誌（サポート誌）の学習会をバックアップする。
4. 自閉症研究会が自閉症の理解と共通認識を広め、支援技術を高める。
5. 職員養成ではそれぞれの研修目的に沿って、新任、若手、中堅に分けて実施する。
6. 内外の研修会に積極的に参加する。

【施設・設備整備】

（単位：千円）

工事等		備品購入等	
件名	金額	件名	金額
エアコン設置（みこころホール、給食、ラウンジ、脱衣室）	24,100	冷凍冷蔵庫 （羊の丘工房）	429
へいわFフローリング 改修工事	2,214	検食専用冷蔵庫 （給食）	363
へいわF地下ピット改修 工事設計委託業務 （めぐみF調査を含む）	1,500	冷凍ストッカー （給食）	106
不適合建築物是正工事	2,200	バルク（ガスタンク）	3,710
乾燥機ダクト改善工事 業務用乾燥機設置	4,150	正面玄関自動ドア化	800
不適合建築物是正 設計委託業務	2,200	ワイズマンソフトウェア	1,040
		給与奉行バージョンアップ	154

注：工事等は1件100万円以上、備品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】（ノエル、エスポワール含む）

事業活動収支について、施設入所支援は定員 80 名（現員 84 名）、短期入所は定員 15 名とした。これにより中規模施設としての位置付け、2020 年度並みの収入を確保できる見込みを想定した。平均稼働率は、通所 73%（2%増）、短期入所は 2 名増定員 15 名としの 85%を見込み、自立支援給付費収入 42,105 万円、他の収入増減を含め事業活動収入を 56,680 万円とした。

支出については、人件費が 38,127 万円、事業費と事務費を含めた事業活動支出は 49,172 万円とし、事業活動資金収支差額は 7,507 万円を見込んでいる。

施設整備等収支はみこころホールやラウンジのエアコン設置、乾燥機及びバルク（ガスタンク）更新等で△4,813 万円を見込んでいる。

その他の活動による収支では、本部への繰入 1,663 万円、今年度はエスポワールと相談支援へのサービス区分間繰入は行わず、収支差額△2,140 万円とした。

上記に、予備費支出 554 万円を含め、当期資金収支差額合計は±0 円、当期末支払資金残高が 38,798 万円と見込まれる。

2. 指定相談支援事業所（ノエル）の運営

【運営方針】

地域相談支援及び基本相談支援、特定相談支援の提供に当たっては、行政、保健・医療、就労・雇用、教育・育成、福祉等の関連機関や各相談支援事業所と密接な連携を図りつつ、利用者の意向、適性、障害の特性、その他の事情に応じて適切且つ、効果的なサービス提供に努める。

那須町の委託相談支援事業所として那須町の相談支援体制の中核となり、那須町の障害福祉、地域福祉の発展に努める。役割と責任を果たすべく法令を順守し、利用者が地域の中で安心して暮らす事が出来る様適切な支援を実施する。また、地域ケアシステム構築、基幹型相談支援事業所設置等、行政への課題等に関しても参画して行ける様取り組んで行くと共に障害福祉の啓発・広報にも重点を置いた運営を行う。

【人員体制】

管理者：菊地 清樹（会計責任者 遠藤 充子【マ・メゾン光星施設長】）

職 種	配 置 基準数	2020年度3月見込み 常勤換算数（実人員）	2021年度配置計画 常勤換算数（実人員）
管理者 （兼務可）	（1）	0.1（1）	0.1 ※（エスポワール指導員、ノエル相談支援専門員兼務）
相談支援専門員	1.0	1.5（2）	1.2（2）
合計	1+（1）	1.6（3）	1.3（2）

【利用実績】

委託事業（那須町委託）相談支援を利用した障害者の人数

	2018年度 実績	2019年度 実績	2020年度 見込み	2021年度 目標
身体障害	15	12	20	15
重症心身障害	2	0	1	2
知的障害	20	25	25	25
精神障害	20	25	30	30
発達障害	10	15	15	20
高次脳機能障害	1	1	1	1
その他	5	5	10	7
合計人数	73	83	102	100

【支援方針】

1. 一般相談支援（地域移行、地域定着）

ご利用者（精神科病院入院者、施設入所等）が地域の中で自立しながら日常生活を営む事が出来る様、関係機関と連携強化を図り、適切且つ効果的な支援を実施し、地域生活への移行と地域生活の定着に向けて支援を行う。

2. 指定特定相談支援（計画相談支援）

ご利用者がある有する能力及び適性に応じ、自立した日常生活、社会生活を営む事が出来る様、地域との結びつきを重視した計画相談を実施し、市区町村、障害福祉サービス事業所との連携を図りながら、地域において必要な社会資源の改善開発に努め、ご利用者のサービス利用の質を向上させて行く。また、委託相談事業所として受け付けたケースを適任とされる計画相談事業所に繋げ、コーディネートする役割を果たす。

3. 障害児相談

放課後等デイサービスエスポワールの開設に伴い、児童の相談が大幅に増加している。障害がある幼児や児童、そのご家族が安心して療育や教育を受け子供の成長に繋がる様取り組む。

【災害対策】

隣接する放課後等デイサービス事業所エスポワールの災害対策と同じ。

【地域連携】

那須町保健福祉課を中心に、那須町及び近隣地区の行政、相談支援事業所、医療機関や各福祉サービス事業所等と、連携を深め支援が必要なすべての障害者支援に努めて行く。特に困難ケースに対し、より連携を密にして支援にあたる。

* 主な連携機関

那須町保健福祉課 那須町自立支援協議会 那須町社会福祉協議会
那須保健センター 那須町地域包括支援センター 那須町教育委員会
那須町子育て支援センター 栃木県北健康保健センター
フリースペース那須 各小中学校 那須特別支援学校

【職員の質の向上】

委託相談員として必要な知識を習得する為、様々な研修へ積極的に参加し研鑽を行う。今年度も委託事業所として地域相談支援（地域移行、地域定着）に係る研修へ積極的に参加し、地域相談支援に必要な知識や情報を得て、地域の中で地域の中で役割を担って行ける様取り組む。また今までの研修成果を発揮できる様、医療的ケア児、発達障害、高次脳機能障害、障害児等への支援に積極的に取り組んで行く。

***研修予定**

地域移行研修、障害者差別禁止・虐待防止研修、引きこもりサポート研修や、栃木県障害者総合相談所、栃木県北保健福祉センターの主催する研修会、障害児支援に関する研修、その他、県、市町、栃木県社会福祉協議会、栃木県事業協会等が主催する研修に参加し、相談支援専門員としての資質向上に努める。

【施設整備】

「予定なし」

【当年度の収支について】（資金収支予算書はマ・メゾン光星に含まれるので無し）

事業活動収支について、収入は那須町相談支援事業委託料 300 万円に、計画相談収入 200 万円を足した。事業活動収入が 500 万円と見込んだ。

支出については、人件費が 877 万円、事業費と事務費を含めた事業活動支出は 914 万円とし、事業活動資金収支差額は△414 万円を見込んでいる。

今年度は本体からのサービス区分間繰入を行わないため、当期資金収支差額合計△414 万円と見込んでいる。

3. 放課後等デイサービス・日中一時支援事業所（エスポワール）の運営

【運営方針】

那須町や保護者の要望からスタートしたエスポワールも開設から3年が経過し、地域での認知も広まってきている。感染症による非常事態宣言と学校の休校という事態において学校以外の居場所という放課後等デイサービスとしての役割を担えたことは地域への大きな貢献となれた。今後も引き続き保育園、幼稚園、学校と連携して障がいを持つ子供達とその家族に関わり地域に貢献して行く。

放課後等デイサービス エスポワールは、児童の身体及び精神の状況並びにその置かれている環境に応じて適切かつ効果的な指導、日常生活動作（ADL）や、就労へ向けての基本的知識・スキル（挨拶、身だしなみ、コミュニケーション等）を身につけ、集団活動に適応し、社会との交流を図ることができるよう、当該児童の健全育成に努めることを目的とする。

1. 「一人ひとり」を大切に

児童は一人ひとりが唯一無二の存在である。「エスポワール」では、一人ひとりの輝きを大切に、ご家庭や学校と連携しながら児童の成長を支えます。

2. 「やってみる」を大切に

児童が日々の生活の中で、自分自身で考え、一歩踏み出して「やってみたい」を実感していただけるよう支援します。

3. 「思いやりの心」を育みます

児童の成長と共に、友人や仲間との出会いを通して、周りの人を思いやり、助け合う心を育みます。

【人員体制】

管理者 阿部海渡（会計責任者 遠藤 充子【マ・メゾン光星施設長】）

○放課後等デイサービス

職 種	配置基準数	2020 年度3月見込 常勤換算数 (実人員)	2021 年度配置計画 常勤換算数 (実人員)
管理者 (兼務可)	1	0.1 ※児発管兼務	0.1 ※児発管兼務
児童発達支援管理責任者	1	0.9(1)	0.9(1)
児童指導員・保育士 (兼務可)	2	3.5(4)	3.5(4)
指導員		0.5 (1)	0.7 (1)
合 計	4	5.0(6)	5.2 (6)

○日中一時支援事業

職 種	配置 基準数	2020 年度配置計画 常勤換算数 (実人員)	2021 年度配置計画 常勤換算数 (実人員)
指導員（兼務可）	(1)	0.2(2)	0.2(2)
合 計	(1)	0.2(2)	0.2(2)

【利用実績等】

営業日数 282 日、年間平均稼働率 95%を目指す。

	2018 年度実績	2019 年度実績	2020 年度 3 月見込	2021 年度目標
定 員	10 名	10 名	10 名	10 名
稼働率	42.8%	92.2%	95%	95%

【療育方針】

1. 自己肯定感を養う

得意な分野の内容を広げる遊びや活動を見つけ提供することで、自信を持って楽しく過ごすことが出来るよう支援する。

2. 集団生活を学ぶ

集団における過ごし方を身に着けられるよう様々な機会を通して基本的運動機能の確立及び体力の向上を目指すとともに、友達との交流を通して適切な対人関係を築けるよう支援する。

3. 地域社会との交流を通し活動の範囲を広げる

様々な社会資源を活用し、体験する機会を提供することで、余暇の充実や、将来に向けて自立に繋がるよう支援する。

【災害対策】

1. 防災マニュアル（BCP）の整備を行う。

2. 防災計画に基づいた訓練を実施する。

月	想定	避難移動	訓練、作業
5 月	地震・火災	状況に応じた指示に従い避難場所に集合	・危険個所の点検 ・避難経路の確認 ・非常持出 ・通報訓練 ・初期消火訓練
1 月	防犯		

3. 防犯対策の実施。非常事態が発生した時の訓練を行う。

4. 備蓄品（医療品・食糧品・災害時対応備蓄品）の整備、点検を行う。

【家族、学校、行政機関との連携】

1. 家族ニーズの把握

勉強会や資料等の提供をおこなうと共に、懇談会や、個別面談を通して、障害の特性を理解し、受容を促進する。

2. 保護者の交流の場の提供

親子行事などを通して、保護者同士の交流、情報交換の場を提供する。

3. 学校・行政機関との連携

学校・保健福祉課、学校教育課と連携を深め、包括的な支援に繋げる。

【職員の質の向上】

- ・ 聖書研修 創立者の精神を聖書に学ぶ。
- ・ 業務目標成果シートを使い、半年間で評価のしやすい目標設定を行い、仕事へのモチベーションを高めていく。
- ・ 職員養成では新任、若手、中堅の研修目的に沿った、オリエンテーションや養成研修を実施する。
- ・ 児童に関わる研修は少ないのが現状であるが、全国児童発達支援施設運営協議会への参加と地域の特別支援に関わる情報交換会や小中学校の教員との交流で積極的に資質向上を図る。

【施設・設備整備】

(単位：千円)

工事等		備品購入等	
件名	金額	件名	金額
		遊具	400

注：工事等は1件100万円以上、備品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】(資金収支予算書はマ・メゾン光星に含まれるので無し)

事業活動による収支について、収入は、放課後等デイサービス営業日 282日、平均稼働率 95%、日中一時支援事業は 2 名程度の利用を見込み、約 2,675 万円とした。

支出については人件費が約 2,962 万円、事業費、事務費を含め事業活動費支出は約 3,354 万円とし、収支差額を△679 万円とした。

今年度は本体からのサービス区分間繰入を行わないため、当期資金収支差額は△719 万円と見込んでいる。