

令和2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	12
（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）	15
② 軽費老人ホーム（慈しみの家）	19
（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）	22
② 地域密着型通所介護事業（ベタニア・デイ・ホーム月）	22
③ 居宅介護支援事業（慈生会中野ケアプランセンター）	26
④ 老人居宅介護等事業（ベタニアヘルパーステーション）	30
（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	33
（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	37
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	59
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	60
IV 那須地区	71
1 障害者支援事業（マ・メゾン光星）の運営	72
2 指定相談支援事業所（ノエル）の運営	76
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	79

1 法人本部

1. 理事会・評議員会

(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4回(令和2年6/10、11/25、令和3年1/20、3/10)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2年8/19、12/16)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2年6/25、11/25、令和3年3/25)開催する。

2. 施設長会

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2年5/20、7/1、9/9、11/11、令和3年1/6、3/3)

3. 職員研修

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(水)

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

- ・キリストの心に触れる part I (ベタニア修道女会)
6月17日(水)～18日(木)

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 (野口神父) 7月15日(水)

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 (山野内司教) 7月8日(水)～9日(木)
理事、監事、施設長等

- ・キリストの心に触れる part II (豊島神父)
9月24日(木)～25日(金)

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 (谷崎神父) 9月16日(水)

課長、主任、副主任、リーダーまたは勤続10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(木)

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

- ・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90年の節目を迎え、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 聖家族ホーム、聖ヨゼフ老人ホームの老朽化への対応方針を定め、計画を具体化する。
- ③ 令和3年3月に主要銀行であるみずほ銀行で総合振込・給与振込の依頼書受付が停止となる、それに伴い伝送化ができていない中野地区の伝送化を主導する。
- ④ 中野地区、清瀬地区、那須地区の建物等を点検し、遵法性の観点から不適合な建物等について是正を計画し実施していく。
- ⑤ 職員（管理職、一般職共）の適正配置を考慮した人事異動を円滑に実施する。
- ⑥ 各施設のメンテナンス、建替えを見通した中長期的な整備計画を作成する。
- ⑦ 法人ホームページによる広報や採用サイトの運営、紹介報奨制度の導入、人材紹介・派遣会社や求人サイトなどの活用を継続し、施設・事業所の採用活動を支援する。
- ⑧ 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営繕を行う体制を強化する。
- ⑨ 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) 文書の収受、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こと。
- (16) その他、他課に属さない会の事務に関すること。

経理課

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

管財課

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

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こと。
- (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こと。

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

- ・2018年度の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充当し、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意欲を大事にし、子どもの活動を存分に保障する保育を行う。
- ・音楽指導・体育・サッカーには専任教師を配置し、質の高い教育を行う。
- ・発達に支援が必要なお子さんを多数お預かりする中、北部すこやか福祉センターやアポロ療育園の臨床心理士の巡回指導では十分でないため、当園にて毎月2回お願いをしている臨床発達心理士とも連携し、支援を進めていく。
- ・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、職員全体で共有する。
- ・日常の保育の中で、職員に不適切な関りがないか、毎月の虐待防止チェックリスト等の意見を参考に職員間で振り返りの機会を持つ。また、家庭でも保護者の養育が適切か、お子さんの成長が健やかに保たれているか、日々の保育の中で確認していく。

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）

今年度は主任1名・副主任を1名増やし2名体制とする。引き続き各クラスにリーダー6名を選任し職務手当を支給、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を任命する。また処遇改善加算Ⅰを取得することにより、賃金水準の底上げをし、保育士等の人材確保や質の向上を図る。

② 新卒者の採用

2021年度採用に向けて、早い時期より当園にて活躍する保育士の母校・

カトリック系大学・短大養成校を訪問し、2名の新卒者の採用に努める。

③ 短時間正職員制度について検討する。

大半が女性で占める職場であり、産休・育休・育児短時間制度を利用する職員が非常に多い。そのような中で、お子さんが就学を迎え、低学齢時期の安全面を考えるとシフト勤務に対応が難しく、やむなく退職していく職員が出ていた。今後も同様の事態が考えられ、職務内容・適応期間・賃金・フルタイム職員への復帰時期等を取り決め、定着への取り組みの方策としたい。

④ 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。

⑤ 園児定数の漸減

園時定数は2010年の92人から2018年123人と増加した。2019年度中野区では新園が14園、2020年は8園出来ている。また、保育士不足が深刻化する中で発達に支援が必要な園児が年々増加している。

2020年度 保育士1名が終日付き添うお子さんが1名(程度1)、程度認定されなかったが安全確保上、付き添いが必要なお子さんが3名(程度2)で基準の職員配置では収まらない状態が続いている。

安定的な人材確保ができる規模まで園児定数を漸減させるため、中野区と交渉の機会を持つ。

⑥ 日誌、記録のペーパーレス化

保育日誌・保健日誌・園日誌等「はぐくむソフト」に記録しパソコン内で管理し、ペーパーレス化を行う。

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。

⑧ 総合振込や給与振り込み等を伝送化する

3. 安心・安全な保育

- ・各室・ホール・園庭に保育サポートカメラを配置し、防犯の目的とお子さんの行動を見守る一助とする。

怪我の理由等、正しく説明することに役立て、保護者との良好な関係を維持し、職員の立場を守ることに繋げる。

- ・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、「代替えとなる食材のみ調理品を持参してもらう方法」を始める。
- ・非常勤看護師を1階に配置して、アレルギー・窒息等の緊急時対応に備える。
- ・事故の報告については「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、事故防止に役立てる。(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、無呼吸アラームを配備しての監視を継続する。

- ・ 1 階羊組・2 階ホールにオゾン空気清浄機を設置して、特に午睡中の集団での感染症の伝播を防ぐ。
- ・ 鳥組（1 歳児）の間仕切りの配置を変え、より安全で衛生上好ましく、豊かな保育が実現する「柵」に作り替える。
- ・ 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。
- ・ 園内にて全職員への日本赤十字社の乳・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）・通報訓練を昨年同様実施する。

【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	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）
園長	1	1.0(1)	1.0(1)
顧問	—	0.1(1)	0.1(1)
園長補佐	—	1.0（保育士に計上）	1.0（保育士に計上）
主任保育士[加算]	1	1.0（保育士に計上）	
副主任保育士	—	1.0（保育士に計上）	2.0（保育士に計上）
保育士(0 歳児) 3:1	4.7	7.0(7)	5.0(5)
保育士(1 歳児) 5:1	4.0	4.5(5)	5.0(5)（園長補佐含）
保育士(2 歳児) 6:1	3.3	* 4.0(4)（園長補佐含） (1 名育児短時間)	4.0(4) (1 名育児短時間)
保育士(3 歳児) 15:1	1.5	* 4.0(4)	* 4.0(4) (1 名育児短時間)
保育士(4 歳児) 30:1	0.8	* 4.0(4)	* 2.0(2)
保育士(5 歳児) 30:1	0.8	2.2(3)	* 3.0(3)
保育士(フリー)	—	0.8(1)	4.8(6)
保育補助		6.2(9)	4.1(6)
看護師	1	1.0(1)	1.8(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) (1 名育児短時間)
調理員		2.2(3) (1 名育児短時間)	2.2(3) (1 名育児短時間)
用務員	—	1.0(1)	1.0(1)
事務員	—	2.8(3)	2.8(3)
モンテッソーリ教師	—	0.9(1)	0.9(1)

合 計	21.1	44.0 (54)	45.0 (53)
-----	------	-----------	-----------

【利用実績等】

	2017 年度実績	2018 年度実績	2019 年度見込	2020 年度目標
定 員	123 人	123 人	123 人	123 人
実績等	122 人	122 人	118.5 人(見込)	121 人
利用率	99.2 %	99.2 %	96.3%(見込)	98.3%

【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

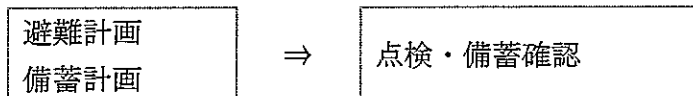
【災害時対策】

1. 防火・防災管理業務

- 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）

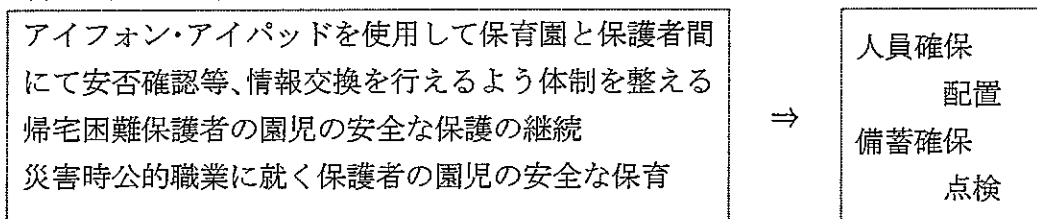
2. 水害時要配慮者利用施設における避難確保計画

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）

中野区の計画に準じた内容とする。



4. 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分野・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. 広く地域に貢献できる保育園となるよう努める。

①園児家庭に定着した「徳田まつり」を2020年度より慈生会法人組織の一施設として園外にて行い、地域の方々と交流を図る。

②小学校5年生以上の保育体験ボランティア・小学生・中学生の体験学習・家庭科ふれあい体験を継続する。

広く保育・看護実習生の実習の場と選択されるようにする。

③2017年度より中野区第7地区の要請で始まった「プレミアムカフェ」（月1回金曜日に保護者の語らいの場としての面談室解放）を継続する。

父母の会の提案により、育児短時間取得中の保護者にも対応するよう、開始時間を早め、専門的指導が受けられるように看護師・保育士・栄養士を配置する。

④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」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。

⑤「軽度発達障がい児をもつ親の会」は看護師等を配置し継続する。

⑨ 臨床発達心理士と小児科医による職員や地域向けの公開講座を開催する。

⑩ 歯科医による年中・年長児向け「歯のお話」を各保護者会の時間内で、15分間設定する。また、例年通り地域向けの歯科医の講座も開催する。

⑧2018年度より参加した中野区社会福祉協議会の企画による「フードドライブ」を継続する。

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。

①印刷用紙は古紙の割合の高い紙に変更する。

②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。

③シュレッダーごみは一般ごみにせず古紙回収業者にてリサイクル回収する。

④年間の廃棄量の目標値を1.6トン⇒1.5トンへ減らす。

⑤「牛乳パック専用リサイクルボックス」を設置し回収ラインを確立する。

⑥ 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。

【職員の資質の向上】

1. 1度目の園長面接で「業務目標・研修」等の本人の目指すところを聞き、期待する姿を共に考える。2度目の面接では達成度と次年度に向けて定着に繋がるように職員の個別の問題に着目し支援する。

2. 処遇改善加算Ⅱを運用しキャリアパスの構築を進めるため、専門分野別研修の機会を充実させる。

3. 職員全体に園内研修の充実を図る。（救命技能・発達支援・保育スキルの向

上等)

4. リーダー層以外の職員には、外部研修の機会の充実を図り、職員の欲求や可能性に対して組織として積極的に支援していく。
5. 月2回の臨床発達心理士による巡回指導・カンファレンス及び年2回の園内発達支援研修を継続し、発達障がい児に対する支援力の向上を図る。
6. 全職員で虐待に繋がりがねない点を毎月の虐待防止チェックリストで把握し、職員間でより適切な関りについて意見交換する。
7. 「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。日常の保育の中で実践の振り返りや自己評価をする機会を作る。
8. 保育士・看護師・栄養士は、年に1～2回 日常の保育実践の中で体験した印象に残る出来事を文章化する。週1回程度、数名で会し、心に残るエピソードより話し合いの機会を持ち、多職種協働による保育の展開に繋げる。

【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
鳥組柵等改修	1,300		

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歳児について前年度当初より2名増が見込まれることとや宿舍借上げの増及び処遇改善加算Ⅱの取得等により926万円の増とし、支出については、人件費支出は、有期契約及び派遣職員が減員するものの常勤職員の増等で1,208万円の増、事業費支出は、前年度の実績及び備品の購入等を抑え128万円の減、事務費支出は、人材紹介の手数料は抑えられる見込みではあるが宿舍借上げが増員し25万円の増、とそれぞれ見込み、事業活動収支差額は29万円とした。

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、また1階鳥組の部屋の仕切り家具で130万円を見込み、設備整備費等資金収支差額は△571万円とした。

その他の活動による収支では、本部への繰入金720万円の支出を見込んでいる。

上記に予備費90万円を含み、当期資金収支差額は△1,350万円、当期末支払資金残高が4,079万円と見込まれる。

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. 管理者同士が勉強会等を開催し、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。
5. インターネットバイキングの利用開始し、給与振込、総合振込の作業の簡素化、手数料の減額やセキュリティの安全性を図る。
6. 定期的な経営会議を行い、経営収支の安定を迅速に行う。

【人員体制】

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）
センター長		(1) 兼務*1	(1) 兼務*1
副センター長		(2) 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+ (2)	59.76 (75)	59.76 (75)
慈しみの家	4 + (1)	5.85 (7)	5.85 (7)
ベタニア・デイ・ホーム星	4 + (1)	7.8 (17)	7.8 (17)
ベタニア・デイ・ホーム月	3 + (1)	4.3 (14)	4.3 (14)
慈生会中野ケアプランCT	2 + (1)	6.9 (8)	6.9 (8)
ベタニアヘルプステーション	2.5+ (1)	5.5 (16)	5.5 (16)
江古田地域包括支援CT	4+ (1)	9.2 (10)	8.5 (9)
中野北ベタニア訪問看護ST	5	10.9 (12)	10.2 (11)
合計	69.5+ (8)	110.2 (159)	108.8 (157)

*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・ベタニアヘルプステーション管理者・ベタニホーム副施設長

【災害対策】

1. 中野トータルサポートセンター・防災委員会と協働し、課題の抽出を行い整備すべき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. 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（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積極的に参加し、継続して顔の見える関係を構築する。
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、年間を通じて定期的に地域交流セミナーや勉強会を開催し、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. セミナー・バザー・納涼大会等様々なイベントを通じ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構築する。
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。
 - ・経営会議と運営委員会議を実施し、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。
 - ・交流会など職員全員が参加し顔の見える「場」を設置する。
 - ・ふれあいバザーを継続開催し、収益金を公益事業にあてる。
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】

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、事業活動収入は約 7 億 4,639 万円とし、支出については、人事異動や退職に伴う非常勤雇用等で職員数は増加したが人件費は昨年同様とし、事業費、事務費を削減し、事業活動支出 7 億 1,389 万円、事業活動収支差額は約 3,250 万円の見込みとなる。

施設整備等による収支では、ベタニアホーム・デイホーム・慈しみの家の LED 交換工事 1,694 万円のため、全体で収支差額△2,090 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△2,235 万円と見込む。

上記に予備費支出 667 万円を含め、当期収支資金差額は△1,742 万円として予算作成した。

訪問看護、ヘルパーステーション、ケアプランセンターとここ数年収入減が続いている。高齢者増であっても、介護保険制度の変更から介護保険判定が軽度になっていることで苦戦している。半面、ガン末期の方や精神疾患、8050 問題等で地域では苦難な生活を強いられている方も多い。

慈生会の理念をもとに、本年度より月 1 回の経営会議及び本部との会議を密に行い。損益の収支バランスを検討し、トータルサポートセンター全体で経営安定を目指す。

(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ができるようにしていく。
- ・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ようにする。
- ・中野区学習支援事業の協力継続と中野区社会福祉法人連絡会へ協力（フードドライブの参加等）を行う。

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（介護ロボット）の活用をしていく。
- ・事務部門をこれまで以上に充実させ、現場との連携をよりスムーズにし、利用者サービスの向上につなげていく。

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、経営収支の安定を迅速に行う。

【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	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）
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	36.8 (40)	36.8 (40)
看護職員	3 以上	5.25 (7)	5.25 (7)
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	59.76 (75)	59.76 (75)

【利用実績等】

(1) ベタニアホーム

	2017 年度実績	2018 年度実績	2019 年度見込	2020 年度目標
定 員	80 人	80 人	80 人	80 人
実績等	79 人	78.7 人	78.8 人	79.2 人
利用率	98.8 %	98.4 %	98.5 %	99.0 %

(2) ベタニアホーム・ショートステイ

	2017 年度実績	2018 年度実績	2019 年度見込	2020 年度目標
定 員	8 人	8 人	8 人	8 人
実績等	7 人	7.7 人	6.9 人	7.2 人
利用率	87.5 %	96.8 %	86.0 %	90.0 %

【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行う。今年度はホームのBCP案を中野トータルサポートセンターとして機能できるようにしていく。
2. 災害用備蓄品及び非常食の保管倉庫を改修し、備蓄品の整理（中野区の備蓄品とセンターの備蓄品の区別をする）を行う。
3. 中野トータルサポートセンターの防災委員と協働し、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. 地域の介護力向上やネットワーク構築のために、地域貢献事業として地域住民、町会、民生委員、地域関係機関等を対象にセミナーや勉強会を開催する。
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. 積極的に地域活動に参加し、顔の見える良好な関係を継続していく。

【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. 法改正や制度改正等を理解し、的確に対応できるよう各種研修を積極的に受講する。
3. 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。
4. ホーム内研修を実施し、職員育成への取組を推進する。
5. 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。

【施設・設備整備】

(単位：千円)

工 事		備品購入	
件 名 (時 期)	金 額	件 名 (時 期)	金 額
LED 交換工事	11,480	モジュラー車椅子 1 台	175
		見守り支援ベッド 2 台	709
		201 号室空調機増設	1,224
		アゼリア車椅子	296

	ベッド2台	606
	PHS アンテナ増設	177

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】

事業活動による収支では、収入を特養99%、ショート90%利用を見込んで計画し、収入は4億2,160万円とした。支出に関して、人件費が今年度末退職者3名、非常勤職員1名あり、新規採用者6名（内2名は未定）を予定しトータルサポート按分費が加わるものの約334万円の減、人材派遣紹介料は100万円増になっているが、新職員が業務をこなせるようになったら打ち切る予定。非常勤職員に関しても同様と考え、数名の契約期間を短期間とした。事業活動支出は3億9,589万円、事業費収支差額2,571万円を見込んでいる。

また、設備支出等でLED交換工事を予定。201号室空調機増設、見守りベッド等の購入を予定。そして、その他活動収支において、事業区分間繰入金支出400万円が加わり、積立金約1,612万円を取り崩す予定。

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

- ・中野トータルサポートセンターの拠点として、地域の高齢者及びその家族への相談支援を実施する。
- ・地域の社会資源の情報提供を行い、イベント等への参加を促していく。
- ・ボランティア活動の促進。

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。

【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	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）
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		5.85（7）＊	5.85（7）＊

【利用実績等】

	2017 年度実績	2018 年度実績	2019 年度見込	2020 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 21 年が経ち、入居者の高齢化や両極化（自立度が高い方と、要介護・要支援認定を受けている方）が一段と顕著になってきている。個別対応を大切に入居者との関わりを多く持ち、心身の状態把握に努め、支援の必要な方へは早期に相談支援を行う。また、地域との連携を密にしながら、安心して施設生活を継続できるように支援していく。
2. 新旧入居者の生活スタイルのバランスにも配慮して、一人ひとりが生き生きとした生活が送れるよう施設内行事の提供や地域活動情報を提供していく。（ボランティア活動や地域行事等を通して、入居者の生活が施設内で完結しないように援助する）。
3. 入居者の意見・希望を聞きながら一人ひとりの施設サービス計画書を作成して、自立した生活が営めるように援助する。

【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. 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、生活活動領域の拡大を図る。

【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理解を深める。
2. 法改正や制度改正等を理解し、的確に対応できるよう各種研修を積極的に受講する。
3. 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。

4. 職場研修を実施し、職員育成への取組を推進する。
5. 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。

【施設・設備整備】

(単位：千円)

工 事		備品購入	
件 名 (時 期)	金 額	件 名 (時 期)	金 額
LED 交換工事	3, 9 1 4	食堂テーブル 5 台	8 0 7

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】

事業活動による収支は、収入において昨年同様の 6,441 万円とし、支出に関して、人件費が非常勤職員の昇給分 10 万円増、トータルサポート按分費 20 万円が加わり 40 万円増である。事業費 19 万円減、事務費 111 万円減となり、収支差額は 572 万円を見込んでいる。ただし、今年度は施設整備支出において LED 交換工事費用 391 万円、食堂テーブル 5 台購入 81 万円、その他の活動による支出で 593 万円を予定しており、積立資産から 594 万円取り崩しを行う予定。

(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、またはショートステイ支援と一体的な事業を展開していく。
2. 時代のニーズにあった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）の定期的な発行の取り組みにより、地域住民、関係機関に通所介護事業をもっと知ってもらえる機会を増やしていく。
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	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	5.3 (10) ＊	5.3 (10) ＊
看護職員	必要数	0.3 (1) ＊	0.3 (1) ＊
運転手	—	1.0 (2) ＊	1.0 (2) ＊
合 計	4+ (1)	7.8 (17) ＊	7.8 (17) ＊

△ 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	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	2.0 (8) *	2.0 (8) *
看護職員	必要数	0.1 (1) *	0.1 (1) *
運転手	—	1.0 (1) *	1.0 (1) *
合 計	3+ (1)	4.3 (14) *	4.3 (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)

	2017 年度実績	2018 年度実績	2019 年度見込	2020 年度目標
定 員	12 人	12 人	12 人	12 人
実績等	9.0 人	8.9 人	8.6 人	9.0 人
利用率	75%	74%	72%	75%

(ベタニア・デイ・ホーム月)

	2017 年度実績	2018 年度実績	2019 年度見込	2020 年度目標
定 員	10 人	10 人	10 人	10 人
実績等	8.0 人	7.3 人	8.0 人	8.0 人
利用率	80%	73%	80%	80%

【支援方針】

(ベタニア・デイ・ホーム星)

1. 家族の不安やストレスを汲み取れる想像力を養い、一緒に解決していけるよう家族的精神を持った関わりを通し、家族の笑顔と絆を支援する。
2. 本人の意思が尊重され、共に過ごす時間を大切に「自分だったらどうしてほしいのか」「どういう時に幸せを感じられるのか」を考え「その人らしさ」が引き出せるオンリーワンのプログラムを提供する。
3. 利用者の不安や心身のストレスを軽減し、ゆったりと安心して過ごせる環境を提供する。
4. 事業所に寄せられる貴重な意見、要望、苦情等を真摯に受け止め、常に創意工夫に努め、良質なサービスの提供を目指していく。
5. 利用者の心身の状態変化を観察し、その時に最も適切なケアを提供する。

(ベタニア・デイ・ホーム月)

1. 利用者からの要望に対しては、聞き取るだけでなく迅速に対応する。
2. 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集团的ストレスの軽減を図り満足度の向上に努める。

3. 利用者の自主性を尊重し、生活に張り合いを見出すためレクリエーション活動の中に様々なリハビリの仕掛け等を取り入れたプログラムを提供する。
4. 事業所に寄せられる貴重な意見、要望、苦情等を真摯に受け止め、常に創意工夫に努め、良質なサービスの提供を目指していく。
5. 利用者の心身の状態変化を観察し、その時に最も適切なケアを提供する。

【災害対策】

1. 中野トータルサポートセンター・防災委員会と協働し、課題の抽出を行い整備すべき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. 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（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セミナーや勉強会を開催する。
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。
4. ボランティアや近隣中学校の「職場体験」生徒を積極的に受け入れる。

【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を行い、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研修計画や目標設定を行い、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、レクリエーションプログラムや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		備品購入	
件 名	金 額	件 名	金 額
LED 設置工事	1,546		

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」の利用率も前年度同様に75%として、月星合わせての収入は、処遇改善加算分63万円増となる。

介護保険事業収入6,152万円、事業活動収入計6,298万円とした。

人件費支出については、令和元年11月に1名入職者あり。今年度は、有期契約職員の数人を短期間契約とし、下半期に向けて人員配置の見直しを行う。また、今年度は新たに作業療法士を月2回配置し、利用者に個別サービスの強化を図る為、24万円の支出を見込んでいる。その他、退職金支出101万円の減、人件費按分50万円増となり、人件費4,921万円の支出となる（処遇改善加算含む）。

生活相談員以外の職員は、前年度同様に全て兼務体制で従事する。

事業費支出については、これまで導入していた既存のカラオケ体操システムの事業終了に伴い、新たなカラオケシステム（生活総合機能改善機器）を取り入れて22万円増、認知症予防や身体機能改善体操・音楽・歌のプログラムを通して日常のストレス緩和を図り、免疫力や社会性等の向上に繋げていく。事業費はカーテン等の消耗器具20万円増も含み、事業活動支出計5,724万円となる。

事業活動資金収支差額は、574万円となる。施設整備等の支出は、LED交換工事費155万円の計上。予備費を51万円計上し、当期資金収支差額は±0円。

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居宅介護支援事業所として、機能を発揮する。
2. 中野トータルサポートセンター内の各施設、事業所との、「顔の見える関係」「いつでも相談し合える関係」を更に強め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、事業所内のみならず、地域の介護支援専門員への支援も行う事で、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・介護連携の一層の推進のため、地域の医療機関等との連絡をより緊密にとり、中野トータルサポートセンターの居宅介護支援事業所として出来る事を具体的に提示することで、事業所として、地域包括ケアシステムの構築に寄与する。
6. 利用者及び職員の、安全で安心な環境の構築と組織体制を整備する。
7. 管理者間にて勉強会等を開催し、情報共有や連携により制度や情勢に適切に対応できる体制を整備し、安定経営と人材の育成を行う。
8. インターネットバンキングの利用を開始し、給与振込、総合振込の作業の簡素化、手数料の減額、セキュリティの強化を図る。
9. 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・評価を行うことで、安定した経営を目指す。

【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	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）
管理者（兼務可）	(1)	0.8 (1) *1	0.8 (1) *1
主任介護支援専門員	1	1 (1)	1 (1)
介護支援専門員	1	3.8 (4)	3.8 (4)
事務員	—	1.3 (2)	1.3 (2)
合 計	2+ (1)	6.9 (8)	6.9 (8)

*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】

	2017 年度実績	2018 年度実績	2019 年度見込	2020 年度目標
予防・総合事業	563 人	598 人	670 人	680 人
要介護	2,021 人	1,987 人	1,785 人	1,785 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. 医療依存度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・防災委員会と協働し、課題の抽出を行い、整備すべき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. 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. まちなかサロン等地域の活動への参加を継続し、地域住民との顔の見える関係を維持すると共に、地域の課題を把握し、解決に向けた取り組みを行う。
3. 地域の介護力向上やネットワーク構築のために、引き続き、地域交流セミナーや、納涼祭、バザー等のイベントを法人内の職員と協力し、企画・実施する。

【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（終了ケースの振り返り等）
5. 事業所としての成長を目指し、業務の標準化を図る
- ①ケアマネ業務における事務作業の効率化について事業所内にて話し合い検討、実行し、振り返りを行う。
6. 運営会議、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】

予定なし

【当年度の収支について】

- ◆管理者を除く、正職員3名の担当件数を介護30件、予防10件をキープできるようにする。（予防は2名で1件とする）
- ◆有期雇用職員の担当目安件数は30件（介護・予防併せて）とする。
- ◆管理者の担当件数は、介護15件、予防10件を目安とする。
- ◆認定調査数は月ごとに波があるため、2019年度の平均より年に91件と予想。その他の収入として40万円を計上した。
- ◆上記を元に、2020年の居宅介護支援介護料収入予算は、2019年度予算より△175万円の3,582万円を計上。
- ◆人件費：管理職給与を兼務している事業所も一部負担することにし、定期昇給分はあるも最終的に人件費は△57万円の3,869万円を計上。
- ◆事務費：元々抑えられるところは抑えての予算であるが、コピー機を再リースにするなどし、年間△20万円の325万円を計上。
- ◆事業活動支出は2019年度より△77万円の4,190万円となり、事業活動資金収支差額は前年度より△124万円の△571万円となる見込みである。その他の活動による収支では、中野トータルサポートセンター内からの繰入金計600万円を計上し、当期収支資金差額合計は△367万円となった。最

終的な当期末支払資金残高は 450 万円。

※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いる。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。今後、事業所の運営を継続していくための具体的な方策を、月 1 回の経営会議及び本部との話し合いを重ねながら検討、実施していくこととする。

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、訪問介護事業所としての役割を明確にし、中重度の要介護者も含めた利用者へ適切な介護サービスを提供する。
6. 認知症の方への対応を強化し、住み慣れた地域での生活を継続できるよう事業所として取り組む。
7. 利用者及び職員の、安全で安心な環境の構築と組織体制を整備する。
8. 管理者間にて勉強会等を開催し、情報共有や連携により制度や情勢に適切に対応できる体制を整備し、安定経営と人材の育成を行う。
9. インターネットバンキングの利用を開始し、給与振込、総合振込の作業の簡素化、手数料の減額、セキュリティの強化を図る。
10. 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・評価を行うことで、安定した経営を目指す。

【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	2019 年度月末見込 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	2	2 (2)	2 (2)
介護職員	0.5	2.3 (12)	2.3 (12)
事務員	—	1.0 (1)	1.0 (1)
合 計	2.5+(1)	5.5 (16)	5.5 (16)

【利用実績等】

	2017 年度実績	2018 年度実績	2019 年度見込	2020 年度目標
利用数	888 件	742 件	640 件	700 件
利用時間	7,896 時間	7,236 時間	6,300 時間	7,000 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. できる限り要介護状態にならないよう、また重度化しないように、自立支援を念頭に、多職種にて連携しながら、本人の出来ることと可能性を重視した支援を行う。
3. 認知症の方への支援には「ユマニチュードケア（※）」を取り入れ、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. 利用者の生活の質を向上を念頭に、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。

※「ユマニチュード」

⇒ケアされる利用者様と、一人の人間として向き合う事から生まれる認知症ケア。

「見る」「話しかける」「触れる」「立つ」の4つの基本柱を組み合わせて行う。

「見る」：同じ高さの目線かもしくは相手より下、約20cmの近距離で優しく目を合わせる。

「話しかける」：優しい声のトーンでケア中も常に声をかけ続ける。

「触れる」：包み込むように優しくゆっくりと触れる。

「立つ」：立位でケアするなど一日20分以上は立つ機会を持つ。

この4本柱を基礎とした150を超えるユマニチュードの技術を取り入れることで、認知症の利用者様の不安や恐怖を和らげることできる。

【災害対策】

1. 中野トータルサポートセンター・防災委員会と協働し、課題の抽出を行い、整備すべき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. 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、地域の医療機関、居宅サービス事業者や介護保険施設、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含め協働して地域住民の支援にあたる。
2. 積極的に地域活動に参加し、顔の見える関係づくりを構築する。

3. 地域の介護力向上や地域のネットワークを構築するため、引き続き、地域交流セミナーや勉強会、納涼祭、バザー等のイベントを法人内の職員と協力し企画・実施する。

【職員の質の向上】

1. 職員研修の充実

- ・ 慈生会本部主催の研修 ・ 東京都・中野区主催の研修
- ・ 介護福祉士会主催の研修
- ・ ヘルパー定例カンファレンス 月 1 回
- ・ トータルサポートセンター内合同勉強会・セミナー

2. ユマニチュードケアについて部署内勉強会の開催

3. 運営委員会、合同運営委員会に主任以上が定期的に参加することで、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】

- ◆2019 年度は、サービス提供責任者 2 名の退職時の前後に利用者数が減少したことの影響が続き、また 12 月には毎日身体介護サービスを提供していた利用者の相次ぐ入院により、売り上げが落ち込んだ。
- ◆2020 年度の予算の事業活動による収入としては、現状から鑑み、前年度より△245 万円の 2,863 万円で計上。事業活動による支出としては、事務費は抑えられるところは極力抑え、人件費のところで正職員 1 名減もあり、前年度より△238 万円の 3,360 万円で計上した。施設整備等による収支予算は無し。
- ◆最終的な当期収支差額合計は△706 万円、当期末支払資金残高 2,978 万円とする。

※ここ数年、サービス提供責任者の退職等が重なり、事業所運営が不安定となっていたが、昨年、ベタニアホーム退職者がサービス提供責任者となり、2 名の体制が整いつつある。

来年度は仕事依頼が増えるよう、誠実で適切なサービス提供を行い、信頼される事業所となり、安定した運営を目指したい。また、事業所の運営を継続していくための具体的な方策を、月 1 回の経営会議及び本部との話し合いを重ねながら検討、実施していくこととする。

(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

【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. 4月からウィークデイの営業時間が8:30～17:00に変更（短縮）になる為、高齢者及び関係機関への周知に努めるとともに、可能な限り業務の効率化を図っていく。
3. 関連各所と連携し「地域包括ケアシステム」の構築に向けた活動を継続実施する。
4. 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。
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う。
6. 法人本部・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. 事務部門についてはインターネットバンキングの利用を開始し、給与振込、総合振込の作業の簡素化、手数料の減額、安心のセキュリティを行なう。

【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	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）
所長（主任介護支援専門員兼務）	—	0.5 *	0.5 *
主任介護支援専門員	2	1.5 (2) *	1.5 (2) *
社会福祉士	1	2 (2)	1.9 (2)
保健師又は看護師	1	1 (1) *	1 (1)
介護支援専門員	—	3.2 (4)	2.6 (3)
事務員	—	1 (1)	1 (1)
合計	4	9.2 (10)	8.5 (9)

包括的支援事業と介護予防支援事業および介護予防・生活支援サービス事業を兼務

【利用実績等】

1. 包括的支援事業

	2017 年度実績	2018 年度実績	2019 年度見込	2020 年度予想
相談件数実績	13,830 件	13,000 件	13,750 件	13,500 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	2017 年度実績	2018 年度実績	2019 年度見込	2020 年度予想
介護予防支援	3,230 件	3,900 件	4,000 件	4,060 件
介護予防・日常生活支援総合事業	2,820 件	2,900 件	2,700 件	2,780 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 340 人／月を想定

この内、45%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 230 人／月を想定

この内、45%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

【災害対策】

1. 大規模地震が発生した場合は、2018年5月に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なう。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とも協働していく。
3. 地域の防災訓練や、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。

【職員の質の向上】

1. 専門職のOJT, OFFJT, SDSを通して知識及び技術の向上を図る。
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。

【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
		介護ソフトライセンス	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】

事業活動による収入は、利用者が昨年度下半期以降減少傾向にあり、今年度も大幅な増加は見込めない為、昨年度と比べ約△34万円の5,200万円とした。

事業活動による支出は、人件費については2020年2月採用の介護支援専門員1名、同年3月採用の社会福祉士1名を加え計上している。また、年度内に常勤から1名、主任への昇格を検討している為、その分の昇給や手当分等を計上

し、事務費については、介護ソフト保守料、介護支援専門員更新研修費等を計上した。事業活動支出計は約 4,715 万円となり、事業活動収支差額は約 485 万円を見込んでいる。

施設整備等による収支では、介護ソフトライセンス 1 台追加導入のため 20 万円の支出を見込んでいる。

その他の活動による収支は、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移動による支出により、△約 420 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△35 万円、当期末支払資金残高は約 1,905 万円になると見込まれる。

(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

【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. 体制や職員の人員の変更のため、慈生会の理念及び訪問看護ステーションの理念の確認と周知をはかり職務理解をふかめる。
2. 地域住民のみでなく、関わる家族や職員の健康維持と向上のために地域のサロンや研修会等に参加し、各機関との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確保につとめる。
4. 利用者及び職員が安全で安心な環境と組織体制を整備する。
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. インターネットバイキングの利用を開始し、給与振り込み、総合振込の作業の簡素化、手数料の減額やセキュリティの安全性を図る。
7. 毎月の運営会議にて、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	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	5.9 (7)	5.2 (6)
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	10.9 (12)	10.2 (11)

【利用実績等】

		2017年度実績	2018年度実績	2019年度見込	2020年度目標
利用者	医療保険	445 人	394 人	362 人	370 人
	介護保険	1,289 人	1,323 人	1,188 人	1,250 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。
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を改善するとともに生きがいをもって生活し、QOL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. 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。
2. 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。
3. 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、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、セミナーや勉強会を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 毎週火
- ・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

【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。

【当年度の収支について】

昨年度は 5 月の大型連休等休日も多く目標に達せず。

今年度の予算においては、1 月末より新規依頼が急に増えている事も考慮し、医療事業収入を 48 万円増とし介護保険事業収入は昨年の実績から△338 万円とした。地域のネットワークに働きかけて、利用者確保に努める。

収支に見合った職員人数にするため、昨年度で非常勤看護師 1 名契約満了とし 1 人減とした。

事業活動収入 8,052 万円。事業活動支出 7,938 万円。活動収支差額は 114 万円。施設設備なし。その他の活動収支は、退職給付引当資産支出 224 万円。本部費 249 万円。予備費を 80 万円とし、ケアプランセンターへの 200 万円の補填で当期資金収支差額は△635 万円となる。

Ⅲ清瀬地区

1 乳児院（ナザレットの家）の運営

【運営方針】

1. 新築移転後2年が経過して、施設運営全般に漸く落ち着きが見えてきた。小規模グループケアも定着してきており、人員体制も整ったことから、今年度6月に未開設だった「そら」室の運用を開始する。これに続き、2021年度には残りの「にじ」室の運用開始を目指す。
2. 記録支援システムの運用を軌道に乗せ、業務の省力化と情報共有の効率化を高めるとともに、手書き記録の転記などの無駄による職員ストレスの低減を図る。
3. 職員養成に力を入れる。そのために職員一人ひとりの研修計画を作成し、各職種でのスキルアップを図る。
4. 防災計画（消防計画）の見直しを行い、BCPも含めてベトレーム学園と一体的な運用が可能となるような計画を策定する。

【人員体制】

施設長（会計責任者）大橋 康雄

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）
施設長	1	1（1）	1（1）
副施設長	—	1（1）	1（1）
事務長	—	0.5（1）	0.5（1）
事務員	1	2.4（3）	1.9（2）
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）
心理療法担当職員（加算）	1	0（0）	1（1）
保育士・児童指導員	26	32.6（33）	35.6（36）
看護師	5	5（5）	6（6）
看護事務	—	1（1）	1（1）
個別対応職員（加算）	1	1（1）	1（1）
栄養士	1	1（1）	1（1）
調理員	5	4.7（5）	5.7（6）
嘱託医	1	0.1（1）	0.1（1）
洗濯要員	—	1.6（3）	1.6（3）
合計	45	54.9（59）	60.4（64）

【利用実績等】

	2017 年度実績	2018 年度実績	2019 年度見込	2020 年度目標
定 員	40 人	40 人	40 人	40 人
実績等	29.1 人	30.0 人	29.3 人	35.0
利用率	72.8%	75.0%	73.3%	87.5

【支援方針】

1. 常に子どもの立場を第一に考えて子どもの権利を擁護し、最善の利益を優先する。
2. 子どもたち一人ひとりの要求に適切に応えながら基本的信頼関係を形成し、愛着関係の形成に努める。
3. 情緒豊かな子どもに育つよう、さまざまな体験をさせるよう努める。
4. 疾病の予防対策、早期発見・早期対応に最善の注意を払う。
5. 良好な親子関係構築の為、面会の配慮、日常生活及び養育の助言を行う。
6. 早期の家庭復帰を第一とし、里親への委託が必要な子どもには積極的に交流支援をおこなう。
7. 地域関係機関（敷地内高齢者施設ほか）やボランティアと協力関係を強め、子ども達の社会性を育む。

【災害対策】

1. 同一建物のベトレーム学園と合同で毎月の避難訓練を実施し、日中の火災を想定したものほかに夜間や地震火災を想定した訓練も行う。
2. ベトレー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。
3. 引き続き大規模災害時の事業継続計画（BCP）の作成を進める。

【地域との連携】

1. 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と連携し、入所児童の健康管理に努める。
3. 清瀬市発達支援センターとの連携で発達に課題のある入所児童に対する支援を行う。
4. 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。
5. 「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、ベトレーム学園と連携して地域交流ホールにて地域の親子を対象とした映画会を企画する。

【職員の質の向上】

1. 入所児への不適切な関わりを防ぐため、権利擁護や乳幼児の発達理解に関する研修を院内で実施するほか、外部の同様な研修にも参加させる。

2. 慈生会の理念に基づく法人内研修に積極的に参加する。
3. 新任職員の研修を充実させ、研修プログラムに沿って法人の理念から処遇まですべてを1年かけて行う。
4. 中堅以上の職員は、それぞれの勤務年数に応じた研修会に参加させる。
関東ブロック乳児院研修会・研究会、全乳協研修会・研究会など
5. その他、それぞれの勤続年数に応じて、入所児童の多様化、保護者対応の困難ケースの増加等に対応するため、東京都社会福祉協議会などの関係機関が主催する外部実務研修に積極的に参加させ、職員会議などで研修報告を実施し、職員へのフィードバックを行う。

【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個所を整備してゆく。

(単位：千円)

工 事 等		備品購入等	
件 名	金 額	件 名	金 額
		車輜	1,500
		4人乗バギー	120
		コピー機	900
		配膳車	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】

事業活動による収支では、心理職の配置や「そら」室開設による事業費増等による増収で事業活動収入は昨年度と比べて716万円の増収となる39,496万円とした。事業活動支出は37,597万円とし、事業活動資金収支差額は、1,899万円を見込んでいる。

施設整備等による収支では、主に通院などに使用する小型車両などの固定資産物品購入に319万円を予定し、福祉医療機構からの借入金返済に605万円と合わせて施設整備等資金収支差額は、△934万円と見込んでいる。

その他の活動による収支では、その他の活動支出として、東京都社会福祉協議会従事者共済会の退職金積立と本部への繰入金およびその他の積立資産支出600万円を含め2,113万円とし、その他の活動資金収支差額は△1,912万円と見込んでいる。

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△1,163万円、当期末支払資金残高が3,575万円となると見込まれる。

2 児童養護施設（ベトレヘム学園）の運営

【運営方針】

<令和2年度重点目標>

- ・ 職員の定着…職員一人ひとりの期待するところを伝え、それぞれの強みを活かした育成を継続する。
- ・ 職員のモチベーション向上…職員の話聴くことに力を入れるとともに、職員の発信力を高め、ボトムアップの仕組みをつくっていく。

<中長期計画>

- ・ 東京都社会的養育推進計画において、施設の地域分散化が求められることを受け、令和3年度グループホーム開設を目指し、それに伴う人員や物件の確保を行う。
 - ・ 同じく、施設の高機能化が求められることを受け、地域のニーズを把握し、ナザレットの家とも連携して、ベトレヘム学園が地域の子育て支援の拠点を目指す。
 - ・ 職員増配置やグループホーム開設のために、人材確保を戦略的に行う。
 - ・ 「育児指導機能強化事業」※を実施するために、職員を育成し環境を整える
- ※ 乳児院等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。

<アフターケア>

- ・ 卒園生基金の規程を見直し、卒園生の進学支援や生活困窮に対して、支援を行っていく。

<その他>

- ・ 職員の福利厚生について、職員のニーズを把握し、希望があれば外部機関（ソウエルクラブ等）への加入も検討する。
- ・ ナザレットの家との連携は、コミュニケーションを密に取りながら進めていく。

【人員体制】

施設長（会計責任者） 鈴木 ますみ

職 種		定 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）	
国 基 準	施設長	1	1(1)	1(1)	
	（副施設長）	—	（家庭支援専門相談員）	（家庭支援専門相談員兼）	
	事務員	1	2.7(4)	2.7(4)	
	保育士・児童指導員	20	27.6(29)	24.1(25)	
	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	1(1)	1(1)	
	調理員等	4	3(3)	3(3)	
	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		6	5(5)	6(6)	
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	1.8(2)	0.5(1)	
	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		43.2	50.5(57)	46.7(53)	

【利用実績等】

	2017 年度実績	2018 年度実績	2019 年度見込	2020 年度目標
定 員	57 人	57 人	57 人	57 人
実績等	55 人	54 人	53 人	51 人
利用率	96.5%	94.7%	92.9%	89.4%

【支援方針】

＜重点目標＞

- ・昨年度に続き、「子どもの希望を叶える」施設を目指すために、子どもの話を傾聴することを、職員に徹底する。
- ・「外部に出た時に恥ずかしくないような社会性を身につける」ことを、継続して行う。

- ・職員の人数が足りない関係で、閉鎖するユニットが出てしまうが、職員が確保できれば年度の途中でも、児童構成を見直していく。

＜中長期計画＞

- ・将来へのイメージが持てるように、年齢別にプログラムを作成し、進学や就労に対する意識を高める取り組みを行う。
- ・虐待等でケアニーズの非常に高い子どもたちの入所が増加しているため、施設の高機能化（具体的には4人の生活単位累計の新設）を目指す。
- ・グループホームを開設し、地域分散化という国及び東京都の推進計画を踏まえた支援を行う。

【災害対策】

- ・BCP（事業継続計画）は、必要に応じて見直していく。
- ・ナザレットの家との防災訓練は、いろいろな想定で行う。
- ・夜間想定避難訓練と、炊き出し訓練を年一回行う。
- ・地域防災ということで、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。
- ・子育て支援に関する活動を開始する。

【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。
- ・施設長だけでなく、副施設長、事務長、養護主任も、人材育成のスキルを身に付ける。
- ・職員の働きやすさ、働きがい向上させることで、職員の定着を目指す。
- ・外部研修を計画的に受講し、処遇改善手当に反映させる。

【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
		車	4,000
		記録管理システム	2,500
		コピー機	900
		冷蔵庫 (4 台)	480
		洗濯機	120
		テレビ	220

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】

- ・職員の不足により、入所受け入れ児童数が減少する見込みであり、それに伴い措置費約730万円の減額が見込まれる。
- ・サービス推進費は、基本補助・努力加算合わせて約130万円の減額が見込まれる。
- ・人件費は、職務手当・宿直手当の増額や、定期昇給、育休からの職員復帰等で、約1,850万円の増額が見込まれる。
- ・大型車の購入を予定しているため、400万円の予算を組んでいる。
- ・令和3年度以降にグループホームの開設を検討しているので、物件を購入する場合は、約4千万前後の支出が想定される。

3 養護老人ホーム（聖家族ホーム）の運営

【運営方針】

慈生会の運営理念を基にした聖家族ホームのヴィジョン「フロジャク神父の意志を受け継ぎ、一人ひとりの命を尊び、その人らしさを大切にし、喜びの時も悲しみの時も寄り添い、支えあう中で、ここに集う全ての人が希望を持って豊かな人生を共に歩んで行くことができる、優しさと笑顔にあふれ、地域の方々との関わりを深めながら、親しまれる施設を目指します」を基に、引き続き「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」の4つに取り組んでいく。

【人員体制】

施設長（会計責任者） 木嶋 大

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）
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	3	3 (3)	3 (3)
事務員	適当数	1.5 (2)	1.5 (2)
支援員	6	9.2 (11)	10.2 (12)
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)	4.3 (4)
合 計	12	22.7 (26)	23.7 (27)

【利用実績等】

区 分	2017 年度実績	2018 年度実績	2019 年度見込	2020 年度目標
定 員	80 人	80 人	80 人	80 人
実績等	77.3 人	76.6 人	72.5 人	70 人
利用率	96.7%	95.7%	90.6%	87.5%

【支援方針】

I. 共同体作り

1. 法人本部、聖ヨゼフ老人ホームと協力して、建物や設備の今後の方向性について検討していく。
2. 昨年度行われた建物検査に基づいて、法人本部と協議し設備の更新等を行う。
3. 養護分科会への参加を通じて、他の養護老人ホームの情報収集、交流を

行う。

4. 身体拘束や虐待防止を重視した職員育成を継続する。

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。(精神的・カトリック的関わり)

III. 利用者支援

6. 利用者ごとの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出来るように支援する。
10. 利用者の高齢化や重度化に合わせて、丁寧な支援に取り組む。

IV. 地域貢献

11. 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。(地域貢献)
12. 施設の開放や交流活動を継続して実施する。

【災害対策】

1. 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。
2. 利用者参加の防災訓練を実施する。(年1回以上)
3. 聖ヨゼフ老人ホーム等と協力して防災訓練や水害対策の充実を目指していく。
4. 年1回以上、夜間を想定した防災訓練を実施する。
5. BCP(事業継続計画)の作成と充実を継続する。
6. 災害用備蓄品の管理と保管場所の周知を継続する。
7. 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
 - ・ナザレットの家、ベトレヘム学園、東星学園や保育園、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。

- ・ふれあいバザーを開催する。
- ・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への参加し、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

【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
雨水処理整備計画	500	3 階利用者用冷凍庫 2 台	400
雨水処理整備工事	6,000		

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 70 名、入院者月 4 名、障害者加算対象者 27 名と想定したことにより、事業活動収入は 2019 年度より 937 万円減の 18,469 万円とした。

支出について、人件費は支援員 1 名増などにより 2019 年度より 253 万円増、事業費支出は、利用者減による給食費 320 万円減、水道光熱費 75 万円減等により 398 万円減とし、事務費支出は、修繕費支出 87 万円減、事務消耗品費支出 27 万円減等により 98 万円減となり、利用者等外給食費支出 12 万円増を含め、事業活動支出は 2019 年度より 231 万円減の 18,213 万円を予定している。

施設整備については、大きな支出として昨年度の建物診断で明らかになった雨水処理整備・建物是正に 675 万円が必要となり、積立金 580 万円を取り崩して対応する。その他、購入後 20 年を経過した利用者用冷蔵庫 2 台の買い替え(40 万円)を予定している。

その他の活動資金収支差額は約△120 万円、予備費支出約 200 万円の計上により、当期資金収支差額合計は△582 万円、当期末支払資金残高が約 2,894 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】

今年度は、ホームの経年劣化している様々な部分を重点的に見直し、持続可能な事業運営のための体質改善に計画的に着手していく。

昨年の建物診断の結果を受けホームの構造安全性については補修の必要性はないと判断を受けたが、その他の建築・設備・雨水処理においては早急な対策が必要と指摘を受けた。建物のみならず職員の業務環境や業務全般についても更新が不可欠な部分が散見されているため、①「持続可能な発展のための体質改善」、②「適正な収益を確保し、安定的な財政基盤の確保」、③「精神的・カトリック的関わり」、④「ご利用者への支援・介護の提供」、⑤「地域連携」の5本柱を運営の方針とする。

【人員体制】

施設長(会計責任者) 西本 裕子

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)
施設長 (兼務可)	(1)	1.0 (1)	1.0 (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	生活相談員と清瀬ケアプ ランセンター管理者兼務
事務員	適当数	1.3 (2)	1.3 (2)
生活相談員	1	2.9 (3)	2.9 (3)
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]	6.0 (7)	5.4 (6)
機能訓練指導員[加算]	1	1.8 (2)	1.8 (2)
栄養士	1	0.0 (0)	1.0 (1)
管理栄養士 [加算]		1.0 (1)	1.0 (1)
調理員	適当数	4.5 (6)	3.0 (5)
医師	適当数	0.2 (3)	0.2 (3)
洗濯職員	—	1.9 (4)	1.9 (4)
合 計	39+(2)	60.5 (71)	58.5 (69)

【利用実績等】

・特養

	2017 年度実績	2018 年度実績	2019 年度見込	2020 年度目標
定員	100 人	100 人	100 人	100 人
実績等	96.6 人	96.2 人	96.5 人	98 人
利用率	96.6%	96.2%	96.5%	98.0%

・ショートステイ

	2017 年度実績	2018 年度実績	2019 年度見込	2020 年度目標
定員	4 人	4 人	4 人	4 人
実績等	3.4 人	3.94 人	3.9 人	3.92 人
利用率	85.0%	98.6%	97.5%	98%

【支援方針】

1. 持続可能な事業運営のための体質改善に向けた取り組み

- ・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・建て替え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。
- ・昨年の建物診断で「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雨水処理設備の更新と不適合部位の撤去・是正を行っていく。
- ・職員の業務改善等に取り組み、次期介護報酬改定を見据え東京都の補助金等を活用し、記録ソフト等 ICT 関連の導入を行い、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模索していく。
- ・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。
- ・今年度は配置医の変更がある。今まで以上にベトレヘムの園病院とのパイプを太くし、入所している方々の体調管理を含む医療的ケアを強化する。
- ・看取りについて手技等を含めマニュアル全体を見直し、病院との連携による「人生の最終段階」にふさわしいケアを行うことを目指す。
- ・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。昨年立ち上げたパワハラ対応委員会を労働環境改善委員会と名称変更してより広域な部分での対応を可能にしていく。

2. 適正な収益を確保し、安定的な財政基盤を確保する

- ・財務指標に基づく経営分析等により経営状態を適切に把握する。
- ・収入の大部分を占める稼働率を改善する取り組みとして、迅速な入所につなげていくために、入所判定までの流れを簡略化し事前面接のメンバーに柔軟性を持たせていく。また、ケアの質を高めてご利用者の体調の安定を図り、突然の入院や退所が減少することで稼働率改善につなげていく。
- ・支出の大部分を占める人件費について抜本的な見直しを行い、健全な経営指標とされるレベルに段階的に是正することで職場環境を改善し働き続けられる職場を作る。
- ・ショートステイの地域ニーズの把握と多様なニーズに対応できるよう協議し、新たな利用者の開拓に努力する。
- ・水道光熱費や物品の購入について、現在の環境での意識的で多様な見直しを行い、職員一人一人のコスト意識が醸成できる取り組みを検討していく。

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。
- ・朝の職員全体朝礼で聖歌を歌うとともに、書籍「こころの深呼吸」〔気づきと癒しの言葉 366〕（著者：片柳神父）を活用し学び合う。

4. ご利用者への支援・介護の提供

- ・これまで以上にご利用者やご家族の思いに耳を傾け、要望等を取り入れたケアプランを作成できるようにケアマネジャーを2名体制とし、チームでプランを作成し「人生の最終段階」にふさわしいケアを行うことを目指す。
- ・入院や亡くなる主な原因である誤嚥性肺炎の罹患者への予防的な関りとして、個別具体的なアセスメントやケアプランを作成し口腔ケア等質の高いケアの提供を行う。
- ・刻々と進化する介護や医療の知識や技術の更新に心掛け、ご利用者の状況に合わせた支援を実施する。

【災害対策】

1. 昨年度の建物診断で指摘された雨水処理設備の更新を行う。
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. ご利用者参加の防災訓練を年1回以上実施する。
4. 夜間を想定した利用者の避難訓練を年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。
8. BCP（事業継続計画）の作成と充実を図る。

【地域との連携】

1. 地域団体との連携

- ・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。
- ・ふれあいバザーや納涼祭等の行事を通じて地域住民のホームの周知を図りボランティアと協働し顔の見える関係を構築する。
- ・会食サービスも継続して実施する。
- ・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を積極的に受け入れる。
- ・ナザレットの家乳児院やベトレヘム学園との交流を深めていく。
今年度もベトレヘム学園の子供たちとの交流（納涼会・七五三・ハロウィン・施設の庭の開放等）を継続していく。
- ・施設の開放や近隣の学校の「職場体験」など、交流活動を行う。
- ・地域老人ホームとの情報交換、利用者作品展、オセロ大会等で地域団体との交流を深める。
- ・地域の障害者団体の訪問販売の受け入れを継続する。

2. 地域住民との交流

- ・地域自治会を交えた防災訓練の実施を目指す。
- ・ふれあいバザーや納涼会を通じて地域住民との交流を深める。
- ・地域自治会の会合や行事に参加し、顔の見える関係を作り、社会資源としてホームが果たすべき役割を果たす。
- ・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的に実施する。

【職員の質の向上】

1. 法人内研修を通して慈生会の理念に対する理解を深め、その使命を認識し精神的スキルを高める。
2. 「食事」・「排泄」・「入浴」・「ポジショニング」・「移乗」・「生活リハビリ」・「医療的ケア」・「褥瘡防止対策検討委員会」等各担当者が積極的な研修参加や参考資料を集めチーム内での知識の習得に努め、全体の業務に反映していく。
3. 職場内研修を毎月実施し、職員育成への取組を推進する。
4. 看取りに対する知識や技術を積極的に習得しカトリック施設らしい温かみのある対応を身に付けていく。
5. 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検討していく。
- ・排泄・食事・入浴・ポジショニング・移動移乗・看取り介護・褥瘡等に特化した検討グループを作成し、集中的に研修などに参加し、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。
- ・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
- ・パワハラ事後調査の実施

【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
雨水処理整備計画・事前調査・工事	12,180	ICT 情報通信技術システム	16,580
		調理用ブレンダー	110
		低床ベッド5台・サイドレール	1,145

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、昨年度半年分であった特定処遇改善加算が1年分になることで、「事業活動収入計」昨年より約650万円増の約4億7,971万円と見込んでいる。
- ・事業活動による支出では、処遇改善加算および特定処遇改善加算、定期昇給及び退職に伴う職員不足解消が進んだことによる「職員給料支出」や「法定福利費支出」が増えたことで「人件費支出」が約2,138万円の増、「事業費」は支出内容の精査及び施設内にあるアクアリウムのレンタル終了等としたが約56万円の増、「事務費」は職員の不足が解消されたことで手数料減等により約722万円の減。以上により「事業活動支出計」を約4億5,093万円と

なり、結果、「事業活動資金収支差額」は約 2,879 万円と見込んでいる。

- ・施設整備等による収支では、東京都の「介護保険施設における ICT 活用促進事業」補助金 873 万円の収入を見込んで ICT 情報通信技術システムを 1,658 万円で導入し、また、雨水処理整備計画・事前調査・工事に 1,218 万円、その他ベッド等に 126 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 234 万円、雨水処理整備計画・事前調査・工事や ICT 情報通信技術システムにかかわる積立資金取り崩しを 1,689 万円とし、永年勤続表彰 16 万円を合わせて約 1,939 万円を計上した。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 2,388 万円となり、「その他の活動資金収支差額」は約△450 万円と見込んでいる。
- ・上記に「予備費支出」として約 223 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 9,001 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 西本 裕子【聖ヨゼフ老人ホーム施設長】）

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 (3)	1.1 (3)

【利用実績等】

	2017 年度 実 績	2018 年度 実 績	2019 年度 見 込	2020 年度 目 標
定員(年間)	360 人	360 人	360 人	360 人
実績等	295 人	301 人	316 人	316 人
利用率	81.9%	83.6%	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】

法人の基本理念と役割を踏まえ、「収支の健全化」、「機能の健全化」、「自立の健全化」の実践を通じて、患者さんを始め、地域住民の視点に立った病院づくりに向けて、全職員がベクトルを合わせていく。BSC（バランスト・スコアカード）に掲げたビジョン、『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に努めていく。BSCで設定した各戦略の成果は、すべて数値で評価し、さらなる改善につなげる。本年度は、診療報酬改訂や病院機能評価の更新審査を控えると共に、電子カルテ導入による情報処理イノベーションの実現に取り組む。厳しさを増す経営環境だからこそ、常に前を向いて、緩やかな坂を職員全員で上る心構えで歩みを進めていきたい。地域で選ばれる病院になる為に、重症度の高い患者の入院要請へのスムーズな対応に加えて、未開拓の在宅医療分野への参入準備を進め、地域の病院・施設との連携を更に強固にしていく。これらの取組みについても、トップダウンのみに依らず、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。

地域における公益的な取組として、三本柱と言えるまで成長した「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）」に本年度も精力的に取り組んでいく。ワークサポートを通じた当院への就職実績も着実に増えており、新たに地域のNPO法人や特別支援学校を通じた受け入れの検討も始めた。地域交流サロン「ベトカフェ」は、住民の「居場所づくり」と「生活相談」の機能のほか、絵手紙や、手作りの手工芸品の展示販売、ミニ健康講座などを次々と企画し、リピーターの確保に努めている。学習支援「はなみずき」は現在小学生と中学生を対象に実施、市の「子ども家庭支援センター」からの相談事例も増えており、地域における認知度も高まってきている。本年度も、これら一つひとつの取組を大切に育て、この病院の「強み」に成長させていくことに力を注いでいく。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。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、ナザレトの家の診療支援を継続、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て実践し、数値により達成度を評価し、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、電子カルテ導入と医療機能評価の更新への取り組みを業務の「質向上」に結びつけ、より優れた患者サービスの提供と患者満足度の向上に結び付けていく。この取り組みとその成果は、ホームページや広報誌「ベトレヘムの風」を通じて可視化し、外部発信も継続することで、ベトレヘムの知名度を上げることに力を注いでいく。

【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【ロイヤリティー】：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？という視点を常に持ち続ける。

[収支の健全化]

【1】財務の視点

- ・適正な利益を確保する。

病床稼働率と患者単価の趨勢を月次で的確に管理するとともに、「部門別原価計算」により、常に適正に収益を管理する経営体制を構築していく。

得られた収益は社会福祉事業に留まらず、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（R1 見込み）2.5% ⇒（R2）2.0% ⇒（R3）2.0%

- ・効率的な設備投資を実践していく。

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（R1 見込み）2.0% ⇒（R2）1.5% ⇒（R3）1.5%

[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。

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、障がい者、難病患者など支援を必要とする患者の受入もこれまで通り注力していく。

⇒無料低額事業比率（国＋都基準ベース）

（R1 見込み）22% ⇒（R2）22% ⇒（R3）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。

当院が展開する各種の「地域における公益的な取組」を内外に広くアピール。『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』の活動を、ベトレームと地域住民の橋渡しにしていく。病院という業態に縛られることなく、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していく。「相談事業」とも連動させ、総合的な生活支援に結び付ける。

⇒就労訓練事業の年延べ活動回数

（R1 見込み） 250回 ⇒（R2） 300回 ⇒（R3） 300回

⇒無料健康相談来訪人数

（R1 見込み） 100名 ⇒（R2） 120名 ⇒（R3） 120名

⇒地域における公益的な取組の累計テーマ数（※1）

（※1） カフェ、ワークサポートといった取組テーマの数

（R1 見込み） 7テーマ ⇒（R2） 8テーマ ⇒（R3） 9テーマ

・患者満足度の向上を図る。

外来、入院患者アンケート結果の分析を通して、患者のニーズを的確に把握する取り組みを継続する。高い回答率の確保と、P X（患者経験価値）に基づく患者の視点に立った内容のアンケート実施にも取り組んでいく。また療養型病院として、ACP（人生会議）の理解を深めた専門職が連携し、「説明と同意」の充実を通じて、患者の不安を取り除き意思決定を支援していく努力を継続する。

⇒患者満足度調査（満足・やや満足の合計割合）

（R1 見込み） 90% ⇒（R2） 90% ⇒（R3） 90%

〔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）に質改善の取組みの継続。

病院機能評価の評価要素でもある臨床指標の管理として、当院の医療の質改善の取組みを示す Q I（クオリティー・インディケーター）を各部署より集め、ホームページを通じて積極的に外部発信する。質改善の実績を可視化することで、職員のモチベーション向上にも繋げ、より高みを目指す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

（R1 見込み） 3指標 ⇒（R2） 3指標 ⇒（R3） 3指標

・電子カルテ導入をはじめとする ICT 推進による業務効率の向上。

プロジェクト会議によるボトムアップの作業で進めた電子カルテ導入により、職員一人ひとりが当事者意識を高め、業務の効率化進めた成果を評価し、プロジェクトによる業務改善の流れを定着させていく。

⇒労働生産性（職員一人あたりの売上）の伸び率（前年度比）

(R1 見込み) + 0.5 % ⇒ (R2) + 0.5 % ⇒ (R3) + 0.5 %

・在宅医療対応の推進（新テーマ 1）

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。

具体的には、既存の外来診療を広げ、午後の外来の空き時間を活用し、訪問診療から始め、需要を見極めながら、訪問看護や訪問リハビリへの参入も検討する。

⇒在宅医療分野のサービス提供患者数

(R1 見込み) 0 名 ⇒ (R2) 10 名 ⇒ (R3) 20 名

・地域共生社会に向けての連携強化（新テーマ 2）

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る努力を重ねていく。

⇒医療・介護施設・居宅事業所への訪問・連携件数

(R1 見込み) 10 件 ⇒ (R2) 15 件 ⇒ (R3) 15 件

【4】学習と成長の視点

・組織運営に関わる、次代を担う管理者層を内部で育成する。

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。具体的には、ベトレーム リーダー養成プログラム（BLP）のプログラムを多職種協働の観点で充実させる。「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、単なる知識に留まらない、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していく。

⇒ ベトレーム リーダー養成プログラム（BLP）の修了者数

(R1 見込み) 12 名 ⇒ (R2) 10 名 ⇒ (R3) 10 名

※R1 年度は BSC の集中講義の参加実績人数

・「自律進化型組織」への成長。

「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に積極的に取り組んでいく。全職員が共有するキーワード、「当事者意識」を持って、全体最適の視点から業務の質改善に取り組み、自分の仕事、そして働く自分の「職場を愛する気持（ロイヤリティ）」を育んでいきたい。

BSC（バランスト・スコアカード）は昨年度より科別 BSC の運用を開始し、個人の目標設定・管理との連動も進めている。個人⇒部署単位⇒病院全体へとベクトルを一つにし、全てを PDCA（「目標設定」⇒「実行」⇒「評価」⇒「改善」）で回す仕組みが整った。個々の職員の「頑

張り」を定期的な面談を通じて上司と共有し、「承認」を得ることで、ロイヤリティ（職場愛）を醸成、モチベーションの向上につなげていくことを目指す。

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く。

⇒プロジェクト会議からの提案（実践）事例数

（R1 見込み）2 件 ⇒（R2）3 件 ⇒（R3）3 件

※R1 年度は電子カルテ導入（継続）と接遇改革元年プロジェクト

⇒電子カルテ導入プロジェクトの進捗状況

（R1 見込み）50% ⇒（R2）100% ⇒（R3）運用継続

⇒接遇改革元年プロジェクトの進捗状況

（R1 見込み）50% ⇒（R2）100% ⇒（R3）運用継続

【5】接遇への取組について

昨年度起ち上げた『接遇改革元年』のプロジェクトでは、コンサルタントの協力を得て、これまで職員が経験した患者さんとの心の触れ合いを集め、1本のDVDに編集、これを全職員で鑑賞することからスタートした。職員一人ひとりの思いを全体で共有し、良い面を伸ばし足りない面を補うことに繋げていく取組みであった。現在も各部門で週・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を続けている。

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	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）
管理者（病院長）	1	1.0（1）医師兼務	1.0（1）医師兼務
医師	2.9	4.0（64）	3.8（63）
薬剤師	1	3.0（3）	3.0（3）
看護職員	28	36.5（43）	35.5（42）
介護職員	24	26.2（32）	27.2（33）
管理栄養士	1	2.0（2）	2.0（2）

栄養士	-	2.0 (2)	2.0 (2)
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)
診療放射線技師	-	1.0 (2)	1.0 (2)
理学療法士	5	6.0 (7) ※うち1名育休	6.0 (6)
作業療法士	3	3.7 (4)	4.0 (4)
言語聴覚士	2	2.0 (2)	2.0 (2)
臨床検査技師	-	1.6 (3)	1.6 (3)
社会福祉士	1	2.5 (3)	2.5 (3)
保育士 (※2)	-	1.2 (3)	0.0 (0)
調理・調理補助員	-	6.7 (10)	6.7 (10)
医療技術員助手	-	1.3 (3)	1.3 (3)
事務員	-	14.4 (26)	14.4 (26)
パストラルケア	-	1.3 (2)	1.3 (2)
病棟クラーク	-	2.1 (3)	2.1 (3)
リネン係	-	1.0 (1)	1.0 (1)
清掃・営繕員	-	2.1 (4)	2.1 (4)
合 計	68.9	121.6 (220)	120.5 (215)

(※2) 令和2年4月より利用者が0人となることを見込み計上せず。

【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	2017 年度 実績	2018 年度 実績	2019 年度 見込み	2020 年度 目標
病床稼働率 (年平均)	99%	98%	99%	99%
外来患者数 (1 日当たり)	61 名	66 名	68 名	70 名
健診受診者数 (年間受診者数)	約 700 名	約 750 名	約 850 名	約 900 名

【支援方針】

- すべての職員が「いのちを慈しむ 慈生会の誓い」を実践できるよう努めることを基本姿勢とする。重症化する慢性期医療においても、最期までその人の意思決定に沿った療養生活を送れるよう、患者・家族ケアを医療・介護の両面で支援する。

2. すべての職員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。
3. 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、作成済の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ごとに作成する取組を進める。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日分を目標に計画的に充実させていく。
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。

【地域との連携】

1. 就労訓練事業 『ワークサポート』
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、特別支援学校やNPO法人などに広げ、幅広い世代の受入を模索していく。
2. 地域交流サロン 『ベトカフェ』
地域交流サロン「ベトカフェ」は、お茶・お菓子・食事の提供に加え、味の講座（絵手紙講座）やワークサポートを通じたお菓子の提供、関係者の手工芸品の展示販売など、多くの外部からの参画でリピーターが増加し、カフェそのものの参加価値が高まっている。本年度も、カフェ内で実施する催し物を内外で企画を募り、利用者の裾野を広げていく努力を重ねていく。
3. 学習支援 『はなみずき』
学習支援『はなみずき』は、小学生及び中学生向けに開催し、地元の日本社会事業大学の学生さんの協力の元、安定した活動を継続している。対象は生活困窮者世帯に限定せず、学習障害の傾向が見られる子供さんも受け入れている。講師を務める大学生も将来特別支援学校の教師を目

指す学生さんがおり、「WIN-WIN」の関係を構築することが出来ている点も評価したい。

【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が、「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。現場だからこそ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 ……ベトレームリーダー養成プログラムの内容充実を図る。未来の病院経営を担う人材の「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、プログラム修了となる。

B：ベトレーム
L：リーダー養成
P：プログラム

本年度は、職員の学びを支援する「医局通信」を発行する副院長の協働のもと、関係機関が主催する有用な学会・研修を発掘し、広く参加を呼び掛けていく。

【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
B C P	B S C	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

【専門別テーマ（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「慈生会の地域公益事業発信プロジェクト」を実施し、秋に法人のホームページを通じた発信という形でまとめた。本年度も各施設の組織力強化に資する研修を企画・実施していきたい。

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ラダーを整え、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。
自分たちの取り組みの成果を「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
電気空調の更新 (第2期)	4,000	ポータブル撮影装置	2,750
電子カルテ電源増設 工事(修繕)	4,000	電動ベッド(備品)計6台	2,200
酸素設備改修(修繕)	1,000	エアマット(備品)	800
非常照明改修(修繕)	1,000	輸液ポンプ(備品)計2台	300
		処置用カート(備品)	500
		バックウオーマー(備品)	550
		ガステーブル(備品)	500
		冷蔵庫(備品)	300
		薬剤発注システム(備品)	600
		電子カルテ関連事務機 (備品)	4,000
		電子カルテシステム (ファイナンスリース)	100,000 ～140,000
		電子カルテ接続医療機器 (ファイナンスリース)	10,000

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、入院部門では高い病床稼働率と医療区分、そしてリハビリ収益を支えに増収を見込む。外来部門も検査とレントゲンの実績増と堅調な健診収入により増収を見込み、収入合計で約950万円の増加を予想。

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に管理していく。昨年度強化した外来看護体制を活かし、在宅分野の挑戦を具体化していく。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、大口の傾向が続く修繕費について

は計画的な執行を進める。本年度は電子カルテ導入により、ファイナンスリースの支出増と関連保守料が大幅に増加する。本年 7 月に完済する医療福祉機構の返済資金枠と、収入面で触れた収益増の分を原資にする。事業活動収支は 8,439 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。施設整備収支は 3,949 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 4,157 万円の支出超過となった。

最終的な収支差額は、予備費 333 万円を支出計上し、収支ゼロを見込む。厳しい診療報酬改訂後の環境であっても、先を見据えた必要な投資を行ない、全職員が希望と誇りを持って業務に取り組める勤務環境と組織風土の醸成に取り組んで行きたい。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。当期資金収支残額は 28,266 万円を予想している。

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. 計画性を持った施設整備

昨年も記録的な猛暑の為に高齢で虚弱な方のひかりF（ファミリー）にエアコンを設置したが今年は残りのへいわF、めぐみFの居室にエアコンを設置する。その他として、めぐみF地下ピット改修工事、スプリンクラー増設工事、敷地内電柱撤去工事などを予定している。快適な生活に寄与するために施設環境を整備していく。

3. 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が、エスポワールもロコミで登録者も増え、少しずつ地域に定着してきたと言える。引き続き那須町の障害児童の福祉向上に貢献する。

4. 多機能型事業所開設に向けて準備委員会を立ち上げて 2 年目、事業内容を生活介護と就労継続B型事業中心に具体的な検討を進めてゆく。

5. 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提供できるような取組みを行う。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。

6. 限りある資源を大切にエコに配慮する。

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。活動の中でリサイクルに取り組み、生活の中での節電に力を入れていく。

7. 3～5年をかけて、今まで培ったジャムの材料を将来につながるよう、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。具体的にはジャムの種類を今の2倍を目指し、10種類を揃えたい。そして就労継続支援B型の目玉商品としたい。

8. 旧那須教会の建物を多目的ホールとし、利用者と職員が音楽などを共に楽しめる空間として使用してゆく。

【人員体制】

施設長(会計責任者) 遠藤 充子

職 種	配 置 基準数	2019 年度 3 月見込 常勤換算数 (実人員)	2020 年度配置計画 常勤換算数 (実人員)
施設長 (兼務可)	1	0.9 (1) 相談支援と兼務	0.9 (1) 相談支援と兼務
副施設長	—	0.9 (1) サービス管理責任者、エス・ポ ータル管理者と兼務	0.9 (1) サービス管理責任者、エス・ポ ータル管理者と兼務
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	46.6 (53)	41.4 (46)
看護師		2 (2)	2 (2)
管理栄養士	1	1 (1)	1 (1)
調理員	—	6.8 (7)	7.8 (8)
事務員	—	3.6 (4)	3.6 (4)
その他	—	3.4 (5)	3.4 (5)
合 計	41	63.4 (72)	59.2 (66)

【利用実績等】

		2017 年度実績	2018 年度実績	2019 年度見込	2020 年度目標
施設入所	定 員	90 名	90 名	85 名	85 名
	実績等	90 名	90 名	87 名	87 名
	利用率	100%	100%	102%	102%
通所	定 員	15 名	15 名	15 名	15 名
	実績等	10.5 名	9.5 名	10.5 名	10.7 名
	利用率	70%	63.3%	70%	71%
短期入所	定 員	10 名	10 名	13 名	13 名
	実績等	9.3 名	9.2 名	11.05 名	11.6 名
	利用率	93%	92%	85%	89%

【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ゆく
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特に必要な社会性（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作りを行う。

【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）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（へいわF居室・めぐみF居室）	50,000	ガス乾燥機（中1）	1,000
地下ピット改修工事（めぐみF）	2,000	給湯器（大2）	800
スプリンクラー増設工事	2,000	給湯器（小2）	700
敷地内電柱工事	1,000	厨房手洗い器（2台）	510
		厨房回転釜	460
		看板	300

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】

事業活動収支について、施設入所支援は定員85名（現員87名）、短期入所は定員13名とした。これにより2019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71%(2%増)、短期入所89%(1.7%増)を見込み、自立支援給付費収入41,277万円、他の収入増減を含め事業活動収入を54,936万円とした。

支出については、人件費が35,910万円、事業費と事務費を含めた事業活動支出は46,882万円とし、事業活動資金収支差額は8,054万円を見込んでいる。

施設整備等収支は居室等エアコン設置、スプリンクラー増設、業務用乾燥機入替、給湯器交換等で△6,865万円を見込んでいる。

その他の活動による収支では、本部への繰入、エスポワールと相談支援へのサービス区分間繰入を含めた支出2,736万円に対して、積立資産を1,000万円取崩する収入を含め、収支差額△871万円とした。

上記に、予備費支出318万円を含め、当期資金収支差額合計は±0円、期末支払資金残高が37,238万円と見込まれる。

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、行政への課題等についても委託相談支援事業所として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て行く。

【人員体制】

事業所長（会計責任者） 遠藤 充子

職 種	配 置 基準数	2018年度3月見込 常勤換算数（実人員）	2019年度配置計画 常勤換算数（実人員）
事業所長 （兼務可）	0.3（1）	0.3（1） マ・メゾン光星施設長兼務	0.3（1） マ・メゾン光星施設長兼務
相談支援専門員	1.0（1）	1.5（2）	1.5（2）
合計	1.3（2）	1.8（3）	1.8（3）

【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

	2017年度実績	2018年度実績	2019年度見込	2020年度目標
身体障害	20	15	12	15
重症心身障害	0	2	0	2
知的障害	40	20	25	30
精神障害	25	20	25	30
発達障害	2	10	15	20
高次脳機能障害	1	1	1	1
その他	1	5	5	2
合計人数	89	73	83	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）

ご利用者がその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、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窓口にあがっ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】

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 769 万円、事業費と事務費を含めた事業活動支出は 806 万円とし、事業活動資金収支差額は△306 万円を見込んでいる。

この事業収支に対して、本体から 306 万円のサービス区分間繰入金収入を充てることで、当期資金収支差額合計は±0 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】

「障がいを持つ子供達の学校以外での居場所の確保と養育が出来る場所を是非作ってほしい」とその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昨年軌道に乗り利用率100%を超えた月もあり要望に応えることが出来た。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 斎藤透（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	2019 年度 3 月見込 常勤換算数（実人員）	2020 年度配置計画 常勤換算数（実人員）
管理者(兼務可)	1	0.1(1)	0.1(1)
児童発達支援管理 責任者	1	1(1)	1(1)
児童指導員・保育士 (兼務可)	1	3.3(6)	3.5(4)
指導員		0.7 (1)	0.5 (1)
合 計	3	5.1(9)	5.1(7)

○日中一時支援事業

職 種	配置基準数	2019 年度配置計画 常勤換算数（実人員）	2020 年度配置計画 常勤換算数（実人員）
指導員		0.2(2)	0.2(2)
合 計		0.2(2)	0.2(2)

【利用実績等】

営業日数 281 日、年間平均稼働率 90%以上を目指す。

	2018 年度実績	2019 年度見込	2020 年度目標
定 員	10 名	10 名	10 名
稼働率	42.8%	92.2%	90%

【療育方針】

1. 自立心を養う

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、将来に向けての希望に繋がるよう支援する。

【災害対策】

1. 防災マニュアルの整備を行う。

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。
- ・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
—	—	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】

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 281 日、平均稼働率 90%以上、日中一時支援事業は 2 名程度の利用を見込み、2,701 万円とした。支出については人件費が 2,558 万円、事業費、事務費を含め事業活動費支出は 2,971 万円とし、収支差額を△269 万円とした。

上記から、マ・メゾン光星よりサービス区分間繰入金収入 281 万円を含め、予備費 12 万円を引いた当期資金収支差額は±0 万円と見込んでいる。

