

令和4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	4
1 保育所（徳田保育園）の運営	5
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	52
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	55
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	56
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

※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4年6/8、11/24、令和5年1/18、3/15)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4年8/24、12/14)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4年6/23、11/24、令和5年3/23)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4年5/11、7/6、9/7、11/9、令和5年1/11、3/8)

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(金)
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29日(水)～30日(木)
7月14日(木)～15日(金)
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7日(木)
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) 8月2日(火)～3日(水)
理事、監事、施設長等
- ・キリストの心に触れる part II(浦野神父) 9月8日(木)～9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(稲川神父) 9月12日(月)
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3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周年に向けて、第2期中長期運営方針に沿って慈生会の事業運営を進めていく
- ② 施設・事業所間の休日数の違いの是正に向けた取組を継続する。
- ③ 老朽化した聖ヨゼフ老人ホームの施設整備計画を具体化する。
- ④ 令和5年度に開設予定である那須地区の新規事業(多機能型事業所)について、事業計画、予算等策定の検討を行う。
- ⑤ 令和5年10月から導入されるインボイス制度（適格請求書等保存方式）への対応に向けた準備を行う。
- ⑥ 新型コロナウイルス感染症への対策を考慮しながら、法人主催の研修や行事を実施する。施設長会を活用して管理者向けのハラスメント研修を実施する。
- ⑦ リニューアルした法人ホームページを活用し、広報活動及び採用サイトの充実を図る。
- ⑧ 災害時対策として、スプリンクラー設置を計画する。
- ⑨ 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。
- ⑩ 処遇改善加算等の充実に伴う管理職と一般職の処遇差縮減への是正を検討する。
- ⑪ 旧ベトレナム学園敷地の活用方策を検討する。
- ⑫ 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事。
- (7) 儀礼、褒賞、懲罰に関する事。
- (8) 福利厚生に関する事。
- (9) 防災、防犯対策に関する事。
- (10) 事業月報に関する事。
- (11) 広報に関する事。
- (12) 行事に関する事。
- (13) 施設の連絡調整に関する事。
- (14) 教育、研修に関する事。
- (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では感染対策を徹底し、安全な保育環境を維持し、保護者の就労を支える。
- ・待機児童問題の対応では、需要に応じた対策は引き続き必要と考えるが、人口減少社会を踏まえての転換期と考え、良質な保育提供を考えていく。
- ・発達に支援が必要な園児は、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」を開催し各人の「はぐくむノート」に継続して支援内容を記載、在園中の経過を把握できるようにする。
- ・発達支援児には「個別発達支援計画」を作成し、より適切な支援に繋げ、全職員が継続した関わりがもてるようにする。
- ・保育の中で、職員に不適切な関わりがないか、毎月の「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。
- ・保護者の養育が適切であるか日常の保育の中で確認していく。家庭基盤が脆弱な場合は、中野区児童相談所・すこやか福祉センター・練馬区子ども家庭支援センター等と協力し支援に繋げる。
- ・「性別違和」を感じるのは4歳～5歳よりと明らかになり、保育の中では性別で分けることに配慮を持ちつつ、職員間でも理解を深めていく。

2. 効率的な経営と人材育成

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、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。

② 処遇改善加算Ⅰ

処遇改善加算Ⅰ取得を継続し、保育士等の人材確保と質の向上を図る。

③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となったが、約20名の職員が利用し、定着に繋がり継続する。

④「保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業」を2021年度2月より採用し、職員の定着を図る。2022年度10月以降も、収入を3%程度引き上げる措置を継続していく。

⑤新卒者の採用

2023年度採用に向けて、当園にて活躍する保育士の母校や法人ホームページ掲載にて新卒者の採用に努める。

⑥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多い。お子さんが就学期を迎え、低学齢期にはシフト対応が難しく、止む無く退職していく場合があり、定着に向けて柔軟に対応する仕組みを考えたい。

⑦中野区医師会との連携

荻原医師の後任に中野区医師会推薦の「ちひろこどもクリニック」宇都医師に嘱託医を依頼した。

⑧産業医との連携を強化

「石井内科クリニック」の石井医師に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、面接をお願いしている。

⑨園児定数の漸減

2022年度は、保育士1名が終日付き添う園児が1名（程度1）、保育士配置指示はないが付き添いが必要な園児が4名（程度2）個別に配慮が必要な園児が4名（程度3）となる。他にも支援が必要な園児は多数在園しており、基準以上の配置をしている。

質の高い保育を実現することや、人口減少社会を見通すと園児定数を漸減する方針が適切と考える。

2023年度に3歳児定数を23名⇒20名、4、5歳児2クラスを23名暫定とし、2025年度には3クラスの定員を各20名としていく。

⑩保育行事の簡素化・見直し

コロナ禍も2年が経過し、感染防止の仕事が激増する中、コロナ疑い・家族内感染疑い職員の欠勤が続く中、カトリック以外の行事を見直していく。

⑪ICT化への取り組み

・「はぐくむソフト」に代わる保育ソフトや、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。

・「園ぴゅうた」配信は「既読」か否かを園側が読み取れず、緊急時（感染症発生等）の伝達確認が電話連絡に限定され、検討を要する。

⑫情報の共有

新型コロナウイルスの中野区の方針は刻々と変化する為、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大にあっては、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。
- ・職員の健康管理を徹底するとともに「保育所等における新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のための検査」（東京都集中的検査）を活用し、感染者の早期発見に努め感染拡大・集団感染を防止する。
- ・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ホームページより発信、保護者面談・保護者会はオンラインで実施等、保護者が保育内容が確認でき、園児の成長を確認できるよう

にする。

- ・3階ウッドデッキ（プール見守り）・職員出入り口・園庭等6カ所にビデオカメラを増設し、より安全な保育環境を目指す。（全22カ所）
- ・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内容を保護者に説明、除去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）」を用いて分析し検討する。（特にアレルギー事故・窒息に準ずる事故・転落事故等）
- ・0才児には午睡中のSIDS（乳幼児突然死症候群）の発生や窒息事故を防ぐよう5分以内の見回りと、無呼吸アラームの配備を継続する。
- ・6クラス・子どもの部屋・2階ホール・給食室・1階ホールに10台のオゾン空気清浄機を設置する。特にマスクを外す午睡中の感染症の伝播を防ぐ。
- ・2021年度非常勤職員も含め37名が練馬消防署救命救急講習会を受講し認定を受けた。2022年度は園内にての再講習を練馬消防署に依頼する。
- ・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・不審者対応訓練を実施する。

【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	2021年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2022年度配置計画 常勤換算数（実人員）
園長	1	1.0(1)	1.0(1)
園長補佐	—	0.0	1.0(1) 保育士に計上
主任保育士〔加算〕	1	1.0(1)	1.0(1)
保育士(0歳児) 3:1	3.4	4.0(4) (1名育児短時間)	4.0(4)
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)	4.0(4) (内副主任1名)
保育士(3歳児) 20:1	1.6	3.0(3) (内副主任1名)	3.0(3)
保育士(4歳児) 30:1	0.8	*3.0(3)	2.0(2) (内園長補佐1名)
保育士(5歳児) 30:1	0.8	*2.0(2) (内副主任1名)	*2.0(2)
保育士(7期)	—	3.1(4)	4.8(6)
保育補助		3.6(5)	3.6(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)	3.0 (3)
調理員		1.1 (2)	1.1 (2)
用務員	—	1.0 (1)	1.0 (1)
事務員	—	2.0 (2)	3.0 (3)
モンテッソーリ教師	—	0.7 (1)	0.7 (1)
合計	20.0	38.8 (45)	40.5 (47)

【利用実績等】

	2019年度実績	2020年度実績	2021年度見込	2022年度目標
定員	123人	123人	123人	123人
実績等	118.5人	118.6人	117.5人	121人
利用率	96.3%	96.4%	95.5%	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。

- ・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育つよう支援する。3歳児は、基本的な生活習慣の習得と情緒の安定を図る。4.5歳児は縦割りクラスとし、保育所保育指針の「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、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当る。
- ・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養うよう、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。
- ・『保護者未了解ケース』の発達支援児は、区より「NPO法人フローレンス」に委託され、気軽に相談できない状況となっている。そのような中で園独自の臨床発達心理士の指導（毎月2回の訪問指導）を継続し、保護者支援と職員員の支援力の向上に努める。

<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

避難計画
備蓄計画

⇒

点検・備蓄確認
（毎月）補充

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。

園の通信手段「園ぴゅう太」を使用できない場合、
アイフォン・アイパッドを使用して保護者家庭と情報交換を行えるよう体制を整える。
帰宅困難保護者の園児の安全な保護の継続
災害時公的職業に就く保護者の園児の安全な保育

⇒

人員確保
配置
備蓄確保
点検（毎月）

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、広く地域に貢献できるよう努める。
 - ・「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コロナ禍の中、可能な形で継続する。
 - ・保育・看護学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」「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」等、職員の専門性を生かし、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。
 - ・歯科医の「歯のお話」を開催する。(オンラインまたは3階ウッドデッキ)
 - ・中野区社会福祉協議会「フードパントリー」を継続し「相談支援型フードパントリー」の取り組みも開始する。地域の方々が必要な時に食品を手渡しできる拠点となるよう、地域の身近な相談窓口として繋がることを目指していく。
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1.5トン⇒1.4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。
 - ・ボランティアと協力し公園の落ち葉を集め、二酸化炭素の排出しない再生方法として「腐葉土作り」を年長児と楽しむ。
 - ・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。
 - ・ペットボトルキャップを回収し、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気持ちを聴く。
2. 第三者評価機関を受審し評価を受ける。
3. リーダー層の専門分野別研修の機会を充実させる。
4. リーダー層以外の職員には、外部研修の充実を図る。
5. 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。

6. 医療的ケア児支援者育成研修を受講する職員を選び、認定を受ける。
7. 東京都子育て支援員研修受講者を1名配置する。
8. 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、職員間での学びの場とする。
9. 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。
10. 臨床発達心理士による「園内発達支援研修」を開催し支援力の向上を図る。
11. 不適切な関わりがないか「虐待防止チェックリスト」や防犯カメラ映像を確認し、職員間で保育の振り返りの機会を持つ。
12. 「はぐくむソフト」の使用により考えを文章化する機会に乏しくなっている。考察の際には自分の言葉で記録するよう指導する。
13. 中野区「保育の質のガイドライン」を用い、着目した項目や内容を保育実践に繋げ、各クラスが実践報告する機会を設ける。

【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
		0歳児クラスロッカー	340
		W i - f i 設備	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】

事業活動の収支について、給付費及び補助金事業収入は0歳児について前年度より2名増となることと、宿舍借上げの増及び処遇改善臨時特例事業補助金の取得等により保育事業収入については1,560万円の増。支出については常勤職員の増及び処遇改善手当Ⅲの増設等で人件費の部で858万円の増。事業費については0歳児2名の増員及び新型コロナの収束に向けての利用実績の向上を見込み、また空組の備品の購入等で101万円の増。事務費については人材紹介の手数料については見込んでいないが、嘱託医について中野区医師会を通しての契約となったことや第三者評価の受審、宿舍借上げの増員等で293万円の増を見込み、事業活動収支差額は1,154万円となる見込み。

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442万円、またW i - f i 設備及び0歳児クラスのロッカー購入で54万円を見込み、設備整備費等資金収支差額は△496万円を見込んでいる。

その他の活動による収支では、400万円の積立及び本部への繰入金723万円を見込んでいる。

上記に予備費266万円を含み、当期資金収支差額は△723万円、当期末支払資金残高が5,051万円と見込まれる。

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）の理念のもとに、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、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」また、認知症になっても、その人らしい生活や人格が保てるように、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（事業継続計画）見直し・ストレス回避・ICT（情報通信技術）環境の整備等

5. 人材の確保・育成・定着を図る。
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	2021年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2022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	58.78 (73)	58.78 (73)
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)	5.94 (14)
ベタニア・デイ・ホーム月	4	4.26 (15)	3.76 (13)
慈生会中野ケアプランCT	4+ (1)	5.6 (6)	5.6 (6)
ベタニアヘルパーステーション	2.5+ (1)	4.1 (11)	4.1 (11)
江古田地域包括支援CT	4	7.6 (8)	8.4 (9)

中野北ベタニア訪問看護 ST	4	10.2 (11)	10.2 (11)
合計	63.5+ (2)	102.3 (147)	102.6 (144)

*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・ベタニアケア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、BCP作成、施設整備、災害用備品等の確保を専門家の意見を導入し整備する。
4. 災害時相互応援協定近隣4法人（浄風園・友愛ホーム・江古田の森・ベタニアホーム）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）と運営委員会議（年3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。

- ・ 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。
 - ・ オンライン会議や研修には積極的に参加。他職員への伝達講習をする。
 - ・ 感染対策及び防災訓練については、専門家の意見を聞いて訓練する。

【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7億3,973万円。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7億123万円、事業活動収支差額は3,850万円の見込みである。

施設整備等による収支では、ペタニアホームの施設整備支出が977万円、全体の施設整備支出は1,051万円、施設整備収支差額は△508万円。

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△3,338万円と見込む。

上記に予備費支出672万円を含め、当期収支資金差額は△668万円とした。社会情勢と職員の高齢化による事業形態の転換期と考えられ、これまでの収支の予測は新たに考え直す必要がある。

事業体制と人員配置は、各部署や関係機関と相談し検討予定。

(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. 個別支援の充実

- ・利用者一人ひとりの個性を尊重し、安心安全な生活が送れるよう健康管理に努め、生き生きと暮らしていただけるよう援助する。

2. 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を受け入れも可能な限り行う。
- ・中野区社会福祉協議会および中野区社会福祉法人連絡会が実施する地域貢献事業に参加し、地域の生活困窮者支援に協力していく。

3. 人材確保と働きやすい職場作り

- ・施設長、部署長と職員と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、IT福祉用具の活用を積極的に行う。
- ・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。

4. 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。

5. 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。
- ・人件費率を東京都平均基準に近づける。
- ・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。

6. 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

- ・新基準になった加算（L I F E＝科学的介護情報システム）への対応をスムーズに行う。具体的には、記録ソフト（ちょうじゅ）をL I F E対応にカスタマイズし、加算の取得を増やせるようにしていく。

【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	2021年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2022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	37.48 (40)	37.48 (40)
看護職員	3以上	4.9 (6)	4.9 (6)
機能訓練指導員	1以上	1.2 (3)	1.2 (3)
管理栄養士	1	2.4 (3)	2.4 (3)
栄養士		0 (0)	0 (0)
調理員	適当数	4.98 (7)	4.98 (7)
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	2.02 (4)	2.02 (4)
合計	35以上	58.78 (73)	58.78 (73)

【利用実績等】

(1) ベタニアホーム

	2019年度実績	2020年度実績	2021年度見込	2022年度目標
定員	80人	80人	80人	80人
実績等	78.8人	79.1人	79.5人	79.2人
利用率	98.6%	98.9%	99.4%	99.0%

(2) ベタニアホーム・ショートステイ

	2019年度実績	2020年度実績	2021年度見込	2022年度目標
定員	8人	8人	8人	8人
実績等	7.8人	3.0人	4.4人	6.8人
利用率	97.7%	38.0%	55.0%	85.0%

(ショートステイの利用率に関して、2020年度から続くコロナ感染の影響で利用率は低迷しているが、新年度は積極的に利用前のコロナ抗原検査等を行い、通常のショートステイサービスに戻していく)。

【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。今年度は災害BCPとは別に、感染症対策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。
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が開催する事業に積極的に参加し協力していく。
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。特に地域のボランティアの受け入れを積極的に行う。

【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。
5. 虐待防止に関して、ホーム内研修会を充実させる。職員一人ひとりが虐待について考える機会を設け、虐待につながる不適切なケア等をなくしていく。

【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
冷温水機修理	2,200	見守りベッド	7,244
		3階食堂業務エアコン	596
		野菜スライサー	425
		車いす2台	503
		PHSアンテナ増設	268
		給食ソフト	352

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85%の利用を見込み計画し、収入は4億2,071万円とした。

支出では、人件費について介護職員は現状数を予定しているが、現在、常勤介護職員の3名が体調不良等で今後勤務が継続できるか不明な点もあり、介護職員1名の採用予定とした。2022年度は給与、賞与等を含め22万円増えている。非常勤職員に関しては常勤職員数が安定した時点で数名の契約を終了する予定で、10名の契約を半年間とし706万円減とした。事業活動支出を3億9,391万円、事業活動収支差額2,680万円を見込んでいる。

設備支出で冷温水機修理工事費、IT化に向けての見守りベッド25台分(3/4補助金)、3階食堂業務用エアコン購入を予定しているため、積立金1,318万円を取り崩し、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

- ・中野区社会福祉協議会および中野区社会福祉法人連絡会で実施する地域貢献事業に参加し、地域の生活困窮者支援に協力していく。
- ・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をすすめていく。
- ・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、常に満室の状態を維持するために、次期入居希望者へこまめな対応を行い、退去から入居までの期間を空けない工夫をしていく。

5. 感染予防対策の充実

- ・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。
- ・毎週開催される中野トータルサポートセンター内の感染症対策員会に参加し、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	2021年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2022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】

	2019年度実績	2020年度実績	2021年度見込	2022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23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、環境整備を整えていく。
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。より、中野トータルサポート内の事業所の協力が必要になってきている。
4. 施設設備の老朽化に伴い、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。
5. コロナ渦においても人との繋がりを大切にし、不安や孤立を取り除く対人援助の工夫を行い、生きがいある生活を送ることができるプログラムを提供していく。

【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. 中野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。
5. 適切な支援を提供するため、介護や救急対応などの専門的知識を高める研修に参加する。
6. 虐待防止に関して、ホーム内研修会を充実させる。職員一人ひとりが虐待について考える機会を設け、虐待につながる不適切なケア等をなくしていく。

【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
		廊下照明 LED 交換	410
		男子浴室エアコン	220

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6,460万円とし、支出に関しては、人件費支出が19万円減、事業費28万円増（食材費等の値上げ）、事務費11万円増となり、収支差額は482万円を見込んでいる。ただし、施設整備等の収支において廊下照明LED交換41万円、男子浴室エアコン22万円の支出を予定、予備費135万円を計上し、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	2021年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2022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) *	3.94 (8) *
作業療法士	必要数	0.1 (1) *	0
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) *	5.94 (14) *

△ 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	2021年度3月末見込 常勤換算数(実人員)	2022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
看護職員	必要数	0.1(1)*	0.1(1)*
合 計	4	4.26(15)*	3.76(13)*

△ 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)

	2019年度実績	2020年度実績	2021年度見込	2022年度目標
定 員	12人	12人	12人	12人
実績等	8.6人	7人	6.8人	8.6人
利用率	72%	58%	56%	72%

(ベタニア・デイ・ホーム月)

	2019年度実績	2020年度実績	2021年度見込	2022年度目標
定 員	10人	10人	10人	10人
実績等	8人	6.8人	7.2人	8人
利用率	80.1%	68%	72%	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、一人ひとりの尊厳を大切に守りながら適切なケアを提供する。
2. 認知症の症状の進行や周辺症状に伴い、他事業所での利用が困難とされる利用者や中重度の要介護者の受け入れ体制を整えていく。
3. 利用者本人や家族の視点に立ち、両者の抱えている心情を察し、家族の精神安定と介護負担の軽減が図れるよう寄り添った支援を行う。
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、それぞれの身体能力に合わせた適切な負荷でバランスの取れた運動やレクリエーションを提供する。
3. 自立支援を軸に、生活上どのような困りごとがあるのかアセスメントを実施し、利用者の解決すべき課題を明確にする。
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。

新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、感染リスクを恐れた利用者（家族）からの利用を自粛するといったケースが続いている。終息までには、まだ時間がかかる事が予測され自宅自粛を続ける利用者も感染状況により変動はあるものの「運動不足」や「認知症の進行」、「コミュニケーション不足」等の不安を感じている利用者（家族）も多くいることが考えられる。

利用者（家族・地域）へは新型コロナウイルス感染症とは共存し、正しく恐れていく事を発信する。在宅介護生活において、感染症を恐れて自宅自粛する事で心身の機能低下をするよりも、デイサービスを利用して身体機能を維持する事も大切である事をポジティブに捉え、デイサービスとしての役割や必要性を再確認していただけるよう展開していく。

【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】

なし

【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72%として、「月」「星」合わせての介護保険事業収入5,970万円、事業活動収入計は6,029万円。

人件費は人員の入れ替えなどなく4,563万円の支出となる（処遇改善加算含む）。職員は前年度同様に、原則「月」「星」の兼務体制で従事する。

事業費支出について大きな支出はなく、事業活動支出計は5,316万円。事業活動資金収支の差額は714万円。施設整備等による大きな支出もなく、当期資金収支の差額合計は差し引きゼロの見込みである。

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. 中野区の介護認定の傾向として、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。訪問看護、認知症対応型通所介護、特養等を併設している事業所として、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。
10. 介護ソフトのクラウド化へ向けて、計画的な準備を行う。

【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	2021年度3月末見込 常勤換算数 (実人員)	2022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)	3.8 (4)
事務員	—	1 (1)	1 (1)
合 計	4+ (1)	5.6 (6)	5.6 (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】

	2019年度実績	2020年度実績	2021年度見込	2022年度目標
予防・総合事業	665人	741人	540人	450人
要介護	1,782人	1,796人	1,804人	1,700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出席し、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、令和3年7月に介護支援専門員1名が江古田包括支援センターへ異動後、職員の補填はせずの状態であることと、異動以後の実績から鑑み計上。
- ◇「その他の事業収入」となる「介護保険認定調査」について、2020年度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調査数自体が減少していたが、2021年度は徐々に元の件数に近づく実績であった為、2022年度はひと月の件数を3件から5件に増加し計上。結果的に2022年の事業活動収入予算は、2021年度予算より△125万円の3,350万円で計上。

◇支出について、人件費は介護支援専門員の1名減に伴い有期雇用職員の時間数を増加したが、結果的には前年度予算より△198万円。研修研究費については、資格の更新研修参加予定者が2名のため、前年度より6万円増の10万円。最終的に2022年度の事業活動支出計予算は、前年度より△170万円の3,539万円での計上となった。

◇事業活動資金収支差額は前年度より45万円増の△190万円となる見込みであり、本部からの借入、ベタニアホーム、中野北ベタニア訪看からの資金補填を受け、最終的に当期収支資金差額合計は、前年度より△84万円の13,000円となる見込みである。

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、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。
10. 介護ソフトのクラウド化に向けて、計画的な準備を行う。

【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	2021年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2022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	1.9（8）	1.9（8）
事務員	—	1.2（2）	1.2（2）
合 計	2.5+（1）	4.1（12）	4.1（12）

【利用実績等】

	2019年度実績	2020年度実績	2021年度見込	2022年度目標
利用数	644件	581件	476件	460件
利用時間	6,231時間	5,262時間	4,900時間	4,800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. 外部研修への計画的な参加
 - ①東京都および中野区主催の研修
 - ②職能団体等主催の研修
2. 法人内研修への参加
 - ①本部主催の研修会
 - ②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登録ヘルパー向けの研修・会議 月1回
 - ②外部内部研修参加後の他ヘルパーへの伝達研修 適宜
4. サービス提供責任者、登録ヘルパーとしてのスキルアップ
 - ①個別研修計画に基づき、効率的な研修への参加
 - ②認知症ケアについて理解を深めるための研修への参加
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】

- ◇稼働可能な登録ヘルパーが前年度より1名減の計8名となり、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△123万円の2,377万円で計上。
- ◇支出について、事務費は抑えられるところは極力抑え、前年度より△183万円の2,505万円で計上し、事業活動収支差額は前年度より60万円増の予定。最終的に当期収支差額合計は、前年度に比べ31万円増の△289万円の見込みである。

(3) 中野区委託事業（中野区江古田地域包括支援センター）

【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. *8050 や*ヤングケアラー等、複合的な課題を抱えるケースについてはすこやか福祉センターのアウトリーチチームや保健師、障害者相談支援事業所等の機関と連携を密にして解決を図っていく。
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行なうとともに、主催する会議や事例検討会にオンラインツールを積極的に活用していく。
5. 高齢者虐待対応の中心機関として、通報や相談が入った場合は区の所管と連携し、迅速に対応する。また、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身体機能や認知力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。

*8050・・・主に50代前後のひきこもりの子どもを80代前後の親が養っている状態のこと。親が病気や認知症等を発症していても子供がSOSを出せないため、発覚した時には問題が複雑化していることが多い。

*ヤングケアラー・・・本来、大人が担うと想定されている家事や家族の世話などを日常的に行なっている子どものこと。

【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	2021 年度 3 月末見込 常勤換算数 (実人員)	2022 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	2.5 (3) *	2.0 (2) ☆
社会福祉士	1	1 (1) *	1.5 (2) ☆
保健師又は看護師	1	1 (1) *	1 (1) ☆
介護支援専門員	—	1.6 (2)	2.4 (3)
事務員	—	1 (1)	1 (1)
合計	4	7.6 (8)	8.4 (9)

* 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

	2019 年度実績	2020 年度実績	2021 年度見込	2022 年度目標
相談件数実績	13750 件	12000 件	12000 件	12500 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	2019 年度実績	2020 年度実績	2021 年度見込	2022 年度目標
介護予防支援	4000 件	3800 件	4200 件	4400 件
介護予防・日常生活支援総合事業	2700 件	2400 件	2400 件	2400 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 200 人／月を想定
この内 50%程度を居宅介護支援事業所に委託
- (2) 総合相談業務の実施
- (3) 消費者被害等の権利侵害を受けている人への権利擁護業務の実施
- (4) 地域のケアマネジャーに対する後方支援の実施
- (5) 認知症高齢者および家族への支援
- (6) 在宅療養者への支援
- (7) 制度につながっていない高齢者への実態把握訪問
- (8) 地域の関係機関との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 370 人／月を想定
この内、50%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. 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、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. 外部研修に積極的に参加し、相談援助職としてのスキルアップを図る。研修で得られた有益な知識や情報は、ミーティングや伝達研修等の機会を通じて、他の職員も共有する。
7. オンライン形式の会議や研修に参加するだけでなく、自らも主催できるよう、職員全員がオンラインツールの使い方について習熟度を高めていく。

*三職種・地域包括支援センターに配置が義務付けられている主任介護支援専門員・社会福祉士・保健師（看護師）

【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、新型コロナウイルス感染拡大の影響がどの程度あるのか見通せない面はあるものの、徐々に増加すると見込み、件数ベースでは前年比4%増とした。

介護保険事業収入は委託率が減少することを考慮し、前年比7%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おり、トータル収入は前年比3%増として計上した。

・支出：

人件費については、欠員の介護支援専門員1名分（非常勤）を計上した。

事務費については、カイポケ（携帯電話使い放題サービス）初期導入費用、介護ソフト保守料・サーバーの保守延長費用、主任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94万円を見込んでいる。

・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、△476万円となる。上記に予備費支出40万円を含めると、当期資金収支差額合計は△421万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. 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（事業継続計画）見直し・ストレス回避・ICT（情報通信技術）環境の整備等)

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。
8. 介護ソフトのクラウド化に向けて計画的な準備をする。

【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	2021年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2022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)	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	10.2 (11)	10.2 (11)

【利用実績等】

		2019年度実績	2020年度実績	2021年度見込	2022年度目標
利用者	医療保険	362人	346人	360人	360人
	介護保険	1,188人	1,234人	1,300人	1,260人
訪問	医療保険	2,335人	2,147人	2,200人	2,100人
総数	介護保険	6,015人	5,881人	5,950人	5,900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（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・防災委員会・感染対策協働し、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2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。
東京都保健福祉局より委託されている新型コロナウイルス感染症の自

宅療養者等への訪問看護事業を継続する。

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、コロナ禍における行事（ミニバザー主催）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. 制度改正に適切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（コロナ禍にて停止中）
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】

特になし

【当年度の収支について】

令和4年度は、4月から看護師1名育児休暇となり、12月に看護師1名退職予定のため、4月新人職員採用し、10月より1名雇用する予定である。職員の入退職のために収支は厳しく見積もり、介護保険収入を126万円減とし医療保険収入は昨年の実績から165万円減とした。

事業活動収入は8,686万円。事業活動支出8,490万円（退職金487万円）。事業活動収支差額は196万円。施設整備費なし。その他の活動収支は退職引当資金支出160万円。本部費271万円。予備費80万円。当期資金収支差額は41万円になると見込まれる。

Ⅲ 清瀨地区

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. 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。
3. 職員全体で質の向上を目指す
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る。
4. 子どもたちが安心・安全な生活が送れるよう環境整備をしていく。
5. 地域の子育て支援事業について検討をすすめていく。

【人員体制】

施設長（会計責任者）大橋 康雄

* 兼任

職 種	配 置 基 準 数	2021 年度 3 月末見込 常勤換算数 (実人員)	2022 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	3.5 (4)	3.0 (4)
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)
里親交流支援員 (加算)	—	0	1 (1)
里親交流担当	—	1.75 (2)	0
心理療法担当職員 (加算)	1	1 (1)	1 (1)
精神保健福祉士・心理士	1	—	1 (1)
保育士・児童指導員	26	33.6 (34)	32.5 (33)
看護師	4	5 (5)	5 (5)
看護助手	—	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	2	0.1 (2)	0.1 (2)
洗濯員	—	1.0 (2)	1.0 (2)
合計	47	61.1 (66)	59.8 (65)

【利用実績等】

	2019年度実績	2020年度実績	2021年度見込	2022年度目標
定員(暫定)	40人(35人)	40人(36人)	40人(36人)	40人(36人)
実績等	29.3人	27.9人	20.2人	22.0
利用率	83.5%	77.5%	56.1%	61.1%

*実績は、月初め在籍数 *利用率は、暫定定員を分母としている。

【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. 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。
2. 清瀬市社会福祉法人社会貢献事業協議会の会議に参加し具体的な支援を検討していく。
3. 地域の子育て支援事業について、委員会を設置し検討をすすめていく。委員会で情報収集、情報分析、現状分析を行い、ベトレヘム学園とも話し合いの機会を持ち協働実現を目指す。

【職員の質の向上】

1. 院内新任研修を計画的に実施する。
2. 研修希望、研修受講歴に基づき、研修派遣を実施していく。
3. 子どもの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。
4. 子どもの人権を尊重した養育について、常に意識を持ち続け実践できるようにしていく。(朝礼での「子どもの権利条約」の朗読、部屋会議での養育の在り方についての点検)

【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
		ドラム式洗濯機ひかり室	200
		ドラム式洗濯機 洗濯室	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】

暫定定員は昨年度同様36名で、児童の入れ替わりにより各種加算の変動有るが、措置費収入に関しては△620万円。補助金収入に関しては、家庭養育推進事業が2,700万円、処遇改善手当金の増が895万円他、合計4,906万円の増額で、事業活動収入は昨年度と比べて4,297万円の増額とし、支出に関しては家庭養育推進事業で職員増員2名あるが、4名の退職者があり、合計で人件費の減△409万円があり、事業活動支出は△45万円の減となり事業活動収支差額は2,936万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、ひかり室と洗濯室のドラム式洗濯機計2台の購入にとどめ、福祉医療機構からの借入金返済605万円と合わせ、施設整備等資金収支差額は△646万円となる見込みである。その他の活動による収支では積立資産支出1,700万円で、その他の活動資金収支差額は△3,188万円となり、予備費256万円を含め、当期資金収支差額合計は△1,154万円、当期末支払資金残高は1,443万円となる見込みである。

2 児童養護施設（ベトレヘム学園）の運営

【運営方針】

- ① 重点目標として以下を設定する。
 - ・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
 - ・「階層別に求められる役割」に基づいて、各職員が自身で目標を立てるとともに、OJT や面談等を通して人材育成を行う。
 - ・職員のメンタルケアの体制を整備し、力を入れる。
- ② 権利擁護について、少なくとも年1回研修を行う。
- ③ 個別対応職員やフリーの職員を配置することで、必要なホームに臨機応変に入る体制を整え、職員が安心して働ける環境に配慮する。

＜中長期計画＞

- ① 3棟目のグループホームを開設する。
- ② 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。
- ③ 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。
- ④ 地域分散化による空きホームの機能転換を検討していく。例えば、社会的養護自立支援事業、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。
- ⑤ 社会的養護自立支援事業に関しては、措置年齢の延長という国の方針に対応するためにも、環境や職員を整備して取り組んでいく。

【人員体制】

施設長（会計責任者） 鈴木 ますみ

職 種		定 数	2021 年度 3 月末見込 常勤換算数（実人員）	2022 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	2.7 (4)	2.7 (4)
	保育士・児童指導員	20	26.7 (28)	29.7 (31)
	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)
	嘱託医	1	(精神科医と兼務)	(精神科医と兼務)
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)
	自立支援担当	1	1 (1)	1 (1)
	地域小規模児童指導員	8	6 (6)	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	2.4 (3)	1.6 (2)
	小児精神科医	0.2	0.4 (4)	0.4 (4)
	自立支援担当	1	1 (1)	1 (1)
合計		46.2	54.2 (61)	58.4 (65)

【利用実績等】

	2019年度実績	2020年度実績	2021年度見込	2022年度目標
定員	57人	57人	57人	57人
実績等	53人	45人	49人	51人
利用率	92.9%	78.9%	85.9%	89.4%

【支援方針】

- ① 重点目標として以下を設定する。
 - ・施設が居心地の良い場であるとともに自立支援を強化し、各児童にとって最適な自立をさせる。
 - ・日常から子どもと話をする機会を意識して作り、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。
- ② 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。
- ③ 挨拶や「ありがとう」が当たり前と言えて、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、助けてもらえる人になれるよう、普段から自然に出来るような環境を作る。
- ④ 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。

<中長期計画>

- ① 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。

- ② 措置年齢延長という国の方針に対応するために、社会的養護自立支援事業を実施する環境を整えていく。

【災害対策】

- ① 感染症対策についての総括や対応の更新を行うとともに、BCP（事業継続計画）を必要に応じて見直していく。
- ② ナザレットの家との防災訓練は、様々な想定で行う。
- ③ 夜間想定避難訓練と、炊き出し訓練を年一回行う。
- ④ 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。
- ⑤ 危険箇所の点検や、防犯対策の見直しを随時行う。

【地域との連携】

- ① 感染症の状況によって、白梅自治会との行事の共催を検討する。
- ② 清瀬市内の地域支援ネットワークへの参画を継続する。
- ③ 必要なボランティアについては、適宜募集していく。
- ④ 子育て支援活動は、ナザレットの家と協働し具体化する。

【職員の質の向上】

- ① 職員は階層別スキルをもとに各自目標成果シートを作成する。
- ② 目標成果シートをもとに、リーダー、副主任、主任、正副施設長による育成面談を行う。
- ③ 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。
- ④ 現場の意見を取り入れる仕組みを見直していく。
- ⑤ 職員のモチベーション向上のために、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
外壁補修	3,300	電動自転車購入2台	300
侵入防止柵設置	4,000	冷蔵庫(すずらんホーム)	200
		冷蔵庫(ふろじゃくホーム)	150
		冷蔵庫(なでしこホーム)	150

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】

暫定定員は昨年度同様2名減の55名の見込みである。

事業活動による収支であるが、まず収入については、在籍児童前年より増加による事業費増額496万円、看護師増員による事務費加算320万円、自立支援強化事業が措置費支弁へ変更となる増額721万円、その他の増額200万円、補助金として新設の処遇改善手当約940万円、体制強化事業補助金の増額等、事業活動収入は2,987万円の増額とする。

支出については、職員7名増や処遇改善手当分の増額等で3,992万円の増となり、事業活動収支差額2,088万円を見込んでいる。施設整備等による支出では、児童が屋根に上らないための侵入防止柵400万円、買物用電動自転車2台30万円、ホーム用冷蔵庫3台50万円を予定し、福祉医療機構からの借入金返済1,052万円とカーテンリース料等を合わせて施設整備等収支差額は△1,551万円と見込んでいる。その他の活動による資金収支では、積立資産支出が見込めず収支差額は△1,504万円と見込んでいる。

上記に予備費支出286万円を含め、当期資金収支差額合計は△1,254万円、当期末支払資金残高は2,980万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ビジョンを基に、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」を維持していくと共に前年度から計画していたエレベーター改修工事を実施する。

また、令和2年度から措置依頼が激減しており、広報活動を行い利用者の確保に努めて行く。

【人員体制】

施設長（会計責任者） 木嶋 大

職 種	配 置 基準数	2021年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2022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	2 (2)	2 (2)
事務員	適当数	1.5 (2)	1.5 (2)
支援員	4	9.7 (11)	9.7 (11)
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	3.1 (4)	4.1 (4)
合 計	9	21 (25)	21 (25)

【利用実績等】

区 分	2019年度実績	2020年度実績	2021年度見込	2022年度目標
定 員	80人	80人	60人	60人
実績等	72.5人	63人	53.1人	53人
利用率	90.6%	78.8%	88.3%	88.3%

【支援方針】

I. 共同体作り

1. 法人本部と協力し、施設、設備の更新、維持に努めていく。
2. 新型コロナウイルス感染予防の取り組みを継続していく。
3. 措置機関にパンフレットや施設PR表等を送り、広報活動と利用者確保の活動を継続的に行う。
4. 入所者への適切な処遇・安全の確保の推進し、虐待防止に関する措置を実施して行く。

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ことを継続する。

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. オンラインや動画視聴等の外部研修に職員が参加しスキルアップを図る。
8. 介護保険利用や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。
10. 感染予防策を取りながら、クラブ活動や行事の再開や新しいあり方を模索して行く。

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。
12. 施設間の交流活動、情報交換を継続して実施する。

【災害対策】

1. 職員全体でBCP（事業継続計画）の作成を継続する。
2. 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. 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. 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。
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、学校生徒との交流再開を模索する
 - ・市内の他の老人ホームと情報交換し、共同行事（オセロ等大会作品展）の再開が可能か検討する。
2. 地域住民の方々への還元、交流
 - ・新型コロナウイルスの感染状況に注意しながら、地域住民の催しに集客室を開放する。
 - ・地域の社会資源を利用者に紹介していく。

【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】

（単位：千円）

工事等		備品購入等	
件名	金額	件名	金額
エレベーター改修工事	16,000		

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】

事業活動収入について、利用者の体調悪化による長期入院からの退所が続出し新規入所者も減少する傾向が続いている。年間平均で53名、入院者月5名、障害者加算対象者23名と想定したことにより、事業活動収入は2021年度より401万円減の1億4,649万円とした。

事業活動支出については、人件費は退職後の補充をしないことにより2021年度より349万円減、事業費支出は、人員減による給食費支出が165万円減り、保健衛生費、水道光熱費等の削減により昨年度より156万円減となった。事務費支出は、修繕費支出を75万円減らしたが、第三者評価の増加や建物調査の支出が増加する見込みなので合計で11万円の増となった。

事業活動収支では1,294万円の赤字予算となってしまった。

施設整備等による収入ではサービス推進費の補助金収入が148万円あり、支出では昨年度の事業計画で施工予定だったエレベーター改修工事を今年度行うこととなり1,600万円を計上した。

その他の活動収支では事業活動収支の差額補填のためとエレベーター工事のため積立金の取崩を3,200万円行い、退職給付の積立と施設整備積立を268万円行う予定にしている。

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】

1. 不具合が生じている冷暖房設備を全面的に修繕し、ご利用者の安心安全な生活を守る。
2. 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今後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協議し、今年度中に基本計画を取りまとめる。
3. 事業を通じてヨゼフ・フロジャク師の理念が実現できるよう研修の機会を確保し、個人の尊厳や職業上求められる高い倫理性を習得する。

【人員体制】

施設長(会計責任者) 高野 優一

職 種	配 置 基準数	2021年度3月末見込 常勤換算数(実人員)	2022年度配置計画 常勤換算数(実人員)
施設長(兼務可)	(1)	0.9(1) 清瀬ケアプランセンター 管理者兼務	0.9(1) 清瀬ケアプランセンター 管理者兼務
事務員	適当数	2.8(3)	2.8(3)
生活相談員	1	2.0(2)	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	35.0(35)	35.0(35)
看護職員 [配置加算]	3 [1]	4.6(5)	5.4(6)
機能訓練指導員又は 言語聴覚士	1	1.0(1)	2.0(2)
管理栄養士又は栄養士	1	1.0(1)	1.0(1)
調理員	適当数	5.1(7)	5.9(8)
医師	適当数	0.02(3)	0.02(3)
洗濯職員	—	1.9(5)	1.5(4)
合 計	38+(2)	54.3(63)	56.5(65)

【利用実績等】

特養

	2019年度 実績	2020年度 実績	2021年度 見込み	2022年度 目標
定員	100人	100人	100人	100人
実績等	96.5人	95.5人	96人	98人
利用率	96.5%	95.5%	96.0%	98.0%

ショートステイ

	2019年度 実績	2020年度 実績	2021年度 見込み	2022年度 目標
定員	4人	4人	4人	4人
実績等	3.72人	3.94人	4人	3.92人
利用率	92.9%	98.7%	100%	98.0%

【支援方針】

- ・丁寧な言葉使いや挨拶を心がけ明るい生活環境を提供する。
- ・ご利用の方が楽しめる行事や余暇活動（ヨゼフ喫茶等、映画会等）を充実させる。
- ・自立支援と権利擁護の視点を持った個別ケアの展開を進める。
- ・言語聴覚士を新たに採用し、食べる能力の障害を持つ入所者の方へ機能の維持向上や訓練などを実施することで入所者の食べる楽しみを支援する。
- ・コロナ禍が長期化する中、入所者のご様子をご家族に伝える手段として電話や文書、ホームページ等の活用を積極的に行う。
- ・ベトレハムの園病院や近隣の医療機関と連携を深めることで、医療ニーズの高い入所者の方へも良質なサービスを安定的に提供する。

【災害対策】

- ・平常時はもとより災害などの非常時においても安心安全な生活を維持できるようBCP（事業継続計画）の見直しと設備の整備を行う。
- ・入所者参加型の防災訓練を年1回以上実施する。
- ・夜間を想定した入所者の避難訓練を年1回以上実施する。
- ・地域防災協定に基づき定期的な地域の合同防災訓練に参加する。

【地域との連携】

- ・コロナ禍でも近隣の老人ホーム、保育園、学校などと交流の機会が持てるよう感染リスクに配慮した関わり方を検討する。
- ・地域のセーフティネット機能の役割を果たすため、緊急ショートステイの要請があった場合には可能な限り積極的に受け入れを行う。

【職員の質の向上】

- ・ホスピタリティに必要な「目配り＝観察力」、「心配り＝想像力」「気配り＝表現力」を身につけられるような研修の機会を確保し、個人の尊厳や職業上求められる高い倫理性を習得する。
- ・言語聴覚士を新たに採用し、介護職員に食事形態や姿勢、安全な飲み込み方法について指導と助言を行うことで介護職員のレベルアップを図る。
- ・職員の振り返りアンケート等の活用により、職員が自身の支援について振り返る機会を設け、虐待や身体拘束を決して容認せず根絶するための取組を行う。

【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
建替設計料	48,000	ベッド5台・サイドレール	1,162
空調設備改修	37,400	リハビリバイク	150
		昇降練習用階段	650
		温熱療法機器	405

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10月から食費の単価が上がったことや新たな加算の取得等により527万円の増、その他の事業収入（補助金事業収入）で新設された処遇改善支援補助金が約500万円入ることにより、事業活動収入は4億8,591万円を見込んでいる。
- ・事業活動による支出の「人件費」では、全体の昇給分や新設された処遇改善支援補助金を加味しても昨年同様に抑えることができると見込んでいる。また今年度は派遣職員分を計上せず、退職金支給対象の退職者もいないため昨年より812万円少ない3億2,384万円となっている。「事業費支出」では昨年は補助金によりPCR検査を行ったため保健衛生費が増えていたが、今年度は計上していないことと、洗濯業務を業務委託することで水道光熱費の削減が見込まれるため362万円の減となっている。「事務費支出」では577万円の増となっているが、洗濯業務を外注することで大幅な費用が掛かることが見込まれるが現在の洗濯にかかわる人件費や光熱費、消耗品、備品管理を考えるとこれからの時代に必要な出費であると考えている。
- ・施設整備等による収支では、施設全面建替に向けての設計費用が4,800万円、空調設備改修のための費用を3,740万円計上している。また備品購入ではベッド5台の購入に116万円、その他リハビリ関連の備品に120万円を計上している。
- ・その他の活動による収支では、「拠点区分間繰入収入」により建替えのための基本設計料4,800万円を計上している。
- ・本年度は「予備費支出」を252万円を計上し、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】

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（会計責任者） 高野 優一

職 種	配 置 基準数	2021年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2022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	2.1 (3)	1.1 (3)
合 計	1	2.1 (3)	1.1 (3)

【利用実績等】

	2019年度 実績	2020年度 実績	2021年度 見込み	2022年度 目標
定員(年間)	360人	360人	360人	360人
実績等	316人	316人	246人	324人
利用率	87.7%	87.7%	68.3%	90.0%

【支援方針】

- ・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。
- ・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】

- ・聖ヨゼフ老人ホームと同じ。

【地域との連携】

- ・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】

メインテーマは、

「エンゲージメント（組織とスタッフの強いつながり）と

レジリエンス（適応力、精神的回復力）の融合による組織の活性化」

ベトレヘムの園病院という組織が理念の達成を目指し、一人ひとりのスタッフと強い一体感を持ち、「良い仕事とは何か」を常に考えるリーダーと共に各々が考え行動でき、すべての職員が活性化されることを目指す。

その実現のために必要な取組を以下に示す。

1. 最前線で働くスタッフの意欲を阻害する労働環境や、息苦しいと感じさせる職場の要素を一つひとつ改善する

慈生会の理念・基本方針は、患者のみならず職員の尊厳を大切にすることも謳(うた)っている。医療・介護現場の最前線で働くスタッフが常に気持ちよく働くことができ、その能力を最大限に発揮できることこそ患者・職員双方の幸せにつながると考える。気持ちよく働ける職場環境づくりは、東京都の勤務環境改善事業への参画を通じて、BSC、プロジェクト会議、ハラスメント対応等これまで多くの実績を作ってきた。昨年度より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）の成果指標を連動させることにより、課題がより明確になり、確実な成果を生み出すことが出来ている。私たちのビジョン、『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』為に、人生の最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、そのための働きやすい職場環境の構築を進める。

2. 次代のリーダーを育成し、その役割を強化する

体系的なリーダーシップトレーニングを提供することを通じて、組織は高いパフォーマンスを上げる中で、“強い意志”を育むことが出来る。

リーダーが「良い仕事とは何か」を常に考え実践し、スタッフをけん引する。こうした「レジリエンス（適応力、精神的回復力）の高いリーダー」の育成が組織にとって重要と考える。BLP〔リーダー養成プログラム〕を中心に、体系的なリーダーシップトレーニングを段階的に構築し、質改善を実現する取り組み（院長プレゼンテーション、プロジェクト会議、QI〔臨床指標〕）を全職員に浸透させることによって、私たちの成果は可視化され、大きな自信と手応えを得ることが出来る。このことは、一昨年度実現した電子カルテシ

システムによる情報処理イノベーションとして職員の誰もが実感しているところである。

3. スタッフが、患者や地域住民と関わりやすくする環境を常に整える努力をする

患者や地域住民との関わりを妨げる結果となる複雑化した仕事のプロセスを見直し、必要なものは何かを見極め、迅速に提供する業務改善を進めていく。

コロナ禍における当院の役割は、地域医療における後方支援病院として、必要な医療を受けられない患者を「誰一人取り残さない」ことにある。

昨年度より東京都の地域医療構想における病床配分に手を上げ、大きな負担を抱えている地域の急性期医療を支える手立てを模索してきた。今回、4床という小規模な増床ではあるが、地域医療を支える一翼を担う存在として具体的な一步を踏み出すことが出来たと考えている。

近隣施設との関係においても、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ともに、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、診療にも対応していく。

地域住民に対しては、公益的な取組の3本柱「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）」はコロナ流行の影響がいまだ続くものの、一つひとつの取組を丁寧にて育て、この病院の「強み」にしていくことに引き続き力を注いでいく。

「日本一の療養型病院」を目指す私たちは、常に時間を大切に、「当事者意識」と「ロイヤリティ（職場愛）」を持って、「全体最適（患者と職員双方にとって最善の仕事）」を実現する存在となる。また「共通善＜自分たちだけの利益ではなく、社会全体の利益＞」に叶う「社会の公器」としての自覚・覚悟・責任を持ち仕事に取り組むことを忘れてはならない。

その働き方はマズローの欲求6段の「自己超越」（自分の利益だけでなくコミュニティのために何らかの目的を達成したい）と繋がる自己実現ツールになると信じている。

【戦略的な事業計画の遂行 ～ PDCA＜計画・実行・評価・改善＞の徹底 ～】

「収支＜財務＞」、「機能＜質＞」、「自立＜組織風土＞」の健全化を具体化するために、バランススコアカード（BSC）における「財務」・「患者」・「内部プロセス」・「学習と成長」の各視点から戦略目標を立案・実践し、数値により評価を可視化し更なる改善につなげるPDCAサイクルを徹底していく。

【全職員が共有するキーワード】

『時間厳守』 限られた貴重な時間を大切にし、全力で仕事に取り組むこと
その骨格となるのは、以下4つの要素である。

- 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 ロイヤリティ（職場愛） : 自分が働くこの職場へ愛情を持つ
- ③ 全体最適 : 患者と職員双方にとって最善の仕事を実現させる
- ④ 共通善 : 自分たちだけの利益ではなく、社会全体の利益に叶う

【SDGsについて】

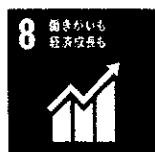
SDGsは国際連合が採択した、世界共通で取り組む17の「持続可能な開発目標」である。そのテーマは、「貧困」「健康と福祉」「教育」「ジェンダー」「環境」「働きがい」「ICT」「平等」「まちづくり」など、社会福祉法人の施設が日々取り組んでいるテーマと密接な内容で構成されている。今年度もBSC（事業計画における数値目標）の各項目とこのSDGsの目標を関係づけて示した。

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する。収益の一部は「地域における公益的な取組」に還元し、社会福祉法人としての「責務」を果たしていく。

当期利益率 (R3 見込み) 0.0% ⇒ (R4) 0.5% ⇒ (R5) 1.0%

・ 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と BCP (事業継続計画) の観点による安心安全の確保、質向上への寄与を勘案し実行していく。

総資本利益率 (R3 見込み) 0.0% ⇒ (R4) 0.5% ⇒ (R5) 1.0%

[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」「11」「16」】

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を引き続き積極的に受け入れていく。

無料低額事業比率 (国+都基準ベース)

(R3 見込み) 22% ⇒ (R4) 22% ⇒ (R5) 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 「3」「4」「10」「11」「16」】

コロナ禍だからこそ、支援を必要とする方々のために「地域における公益的な取組」を継続できる工夫を重ねていく。マンツーマンで対応できる『ワークサポート』(就労訓練事業) を中核活動に据え、地域交流サロン『ペトカフェ』や学習支援『はなみずき』の再開の準備を進める。近隣の社会福祉法人や NPO 法人、行政との連携をさらに深め、“線から面” への活動の成長を目指す。また「ひとまず相談窓口」をはじめとする多職種が連携した相談事業を通して総合的な生活支援も実現させていく。

無料健康相談来訪人数

(R3 見込み) 22名 ⇒ (R4) 40名 ⇒ (R5) 50名

就労訓練事業の年延べ活動回数

(R3 見込み) 9回 ⇒ (R4) 40回 ⇒ (R5) 50回

地域における公益的な取組の累計テーマ数

(R3 見込み) 6テーマ ⇒ (R4) 7テーマ ⇒ (R5) 8テーマ

・ 患者満足度の向上を図る 【SDGs 目標 「3」「11」「16」】

満足度調査を通じた患者・家族ニーズの把握に P X (※1 患者経験価値) の視点を採り入れていく。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たい意思決定を支援していく。

患者満足度調査 (満足・やや満足の合計割合)

(R3 実績) 90% ⇒ (R4) 90% ⇒ (R5) 90%

多職種による ACP の実践数と実施割合(※2)

(R3 見込み) 68例 ⇒ (R4) 75例 ⇒ (R5) 75例
(96%) (95%) (95%)

(※1) 「主治医はあなたが不安な時、親身に話を聞いてくれるか？」といった、患者が“経験した”要素を掘り下げる質問による満足度調査。

(※2) 年度内の死亡退院患者数を分母にした場合の ACP 実施割合

[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

【SDGs 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て積極的に外部発信する。質改善の成果を可視化することにより、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

(R3 見込み) 3指標 ⇒ (R4) 3指標 ⇒ (R5) 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

【SDGs 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

(R3 見込み) 10% ⇒ (R4) 30% ⇒ (R5) 50%

多部門が共有する電子ファイル（共有フォルダ）の登録件数

(R3 見込み) 52 件 ⇒ (R4) 60 件 ⇒ (R5) 70 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」も「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

(R3 見込み) コロナ対応の為未実施 ⇒ (R4) 5 名 ⇒ (R5) 10 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

(R3 見込み) 30 件 ⇒ (R4) 40 件 ⇒ (R5) 40 件

・環境負荷軽減と BCP 対応力の向上の両立

【SDG s 目標 「7」「13」】

再生可能エネルギーの一部を自家発電設備で賄い、BCP の対応能力を大幅に向上させる。この他、廃棄物・食品ロス削減など環境負荷軽減の具体的な取組を推進する。

再生可能エネルギー利用のうち、自家発電している電力量の割合

(R3 実績) 未実施 ⇒ (R4) 30% ⇒ (R5) 30%

院内の廃棄物の排出量削減率（前年度対比）

●感染性廃棄物 (R3 見込み) +5% ⇒ (R4) ▲3% ⇒ (R5) ▲3%

●食材の廃棄物 (R3 見込み) ▲10% ⇒ (R4) ▲10% ⇒ (R5) ▲10%

【4】学習と成長の視点



・女性の力の活用、そしてレジリエンス（適応力）の高いリーダーの育成

【SDG s 目標 「5」「8」「17」】

女性の視点を活かした多様性に配慮した組織運営の実現のために各専門職・部門において偏りなく女性管理職を積極的に登用する。「良い仕事は何か」を常に考え実践する「レジリエンス（適応力）の高い」リーダーをベトレハム・リーダー養成・プログラム（BLP）により育成していく。

- ⇒ リーダー以上の役職者の女性の占める割合
(R3実績) 71% ⇒ (R4) 70% ⇒ (R5) 70%
- ⇒ ベトレーム リーダー養成プログラム (BLP) の修了者数
(R3実績) 6名 ⇒ (R4) 10名 ⇒ (R5) 10名

・「自律進化型組織」への成長 【SDGs目標 「4」「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」と「ロイヤリティ (職場愛)」を持って、「全体最適＝患者職員双方にとって最善の」仕事に主体的に取り組む人材を育てていく。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すことを常に目指す。

- ⇒ プロジェクト会議からの提案 (実践) 事例数
(R3実績) 2件 ⇒ (R4) 3件 ⇒ (R5) 3件

・常に気持ちよく働くことのできる職場環境の創出 【SDGs目標 「8」「17」】

東京都との勤務環境改善の協働を継続し、働く意欲を阻害する環境や息苦しいと感じさせる職場の要素を一つひとつ丁寧に取り除いていく。

- ⇒ 気持ちよく働ける職場づくりに繋がる新しい取組の実現数
(R3実績) 1件 ⇒ (R4) 1件 ⇒ (R5) 1件

【5】 接遇への取組について

『接遇改革』のプロジェクトも4年度目に入り、職員を含めお互いの強い信頼関係で築かれた組織風土創造を目指し「ハラスメントのない職場環境づくり共同宣言」を掲げた。この中ではお互いの尊厳を大切にし、すべての職員の可能性と能力を信じることを明記した4つの基本方針を全職員の一致のもと表明している。

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。直接面会の出来ないこの過酷なコロナ禍においては、更なる信頼関係の構築が求められている事を日々実感している。

一人ひとりの職員が実践している患者・家族との心ある関わりの積み重ねが確実に患者さん・ご家族に届いている。その感謝の言葉から頂ける喜び、慈愛、その一つひとつが各職員の仕事への誇りとなり、心に刻まれている。その分かち合いの取組みである患者さんとの心の触れあうエピソードDVD鑑賞を継続し、自らが考え、より良い行動が出来る組織風土が益々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	2021年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2022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（43）	4.5（45）
薬剤師	1	3.0（3）	3.0（3）
看護職員	28	35.1（44）	34.8（43）
介護職員	24	27.4（40）	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	5.0（5）	6.0（6）
作業療法士	3	3.0（3）	4.0（4）
言語聴覚士	2	2.0（2）	2.0（2）＜※1＞
臨床検査技師	-	1.5（3）	1.5（3）
社会福祉士	1	2.8（3）	2.8（3）
保育士	-	0.3（2）	0.5（2）
調理・調理補助員	-	5.9（10）	6.0（10）
医療技術員助手	-	1.0（1）	1.0（1）
事務員	-	11.8（20）	12.0（20）
パストラルケア	-	1.2（2）	1.2（2）
病棟クラーク	-	1.7（2）	1.7（2）
清掃・営繕員	-	2.0（5）	2.0（5）
合 計	68.9	114.2（195）	116.0（190）

＜※1＞ 6月まで引継ぎの為、3名在籍。7月以降は2名体制に。

【利用実績等】

病床数 92床＜※1＞（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	2019年度 実績	2020年度 実績	2021年度 見込み	2022年度 目標
病床稼働率 (年平均)	99%	99%	99%	99%
外来患者数 (1日当たり)	66名	57名	55名	60名
健診受診者数 (年間受診者数)	約1100名	約750名	約750名	約750名

＜※1＞ 2022年度上半期中に96床に増床（1階病棟40床・2階病棟56床）

【支援方針】

1. 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温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た実践に努める。
2. 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。コロナ禍において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 個々に寄り添う ACP（アドバンス・ケア・プランニング＝人生会議）の実践と記録を活用した多職種との共通認識の充実
 - 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
 - ⑤ パストラルケアの共通理解と充実
 - <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、オンライン面会を含めた交流の環境づくり
 - 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、安心して相談、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・地域に暮らす人々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. ベトレハム BCP（事業継続計画）プロジェクト（BBP）を更に推進する。

前述のBSCとSDGsの協働において、今後想定される大規模災害に備え、ソフト・ハード両面での災害対応能力の強化を具体的な形で実現していく。ソフト面では業務の優先順位を定めたタイムラインの見直しを継続し、昨今のコロナ対応を含めた広い意味での災害時における優先順位を時系列でシミュレートしたアクションカードを各部門で充実させる。ハード面では、大規模地震発生時に想定される長期間の停電に備え、太陽光パネルと蓄電池による自家発電設備を病院内に設置し、院内で賄う主要な電力を平時から確保することで災害対応能力の向上を実現する。

この実現により、従来の非常発電装置では賄いきれない電子カルテシステムを含めた通信設備の電源が常時確保され、患者診療に必要な情報共有において大きな前進となる。

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。併せて、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。
3. 法令改定に対応した災害時対策として、救護体制強化の観点による夜間帯の配置人員増を軸に、必要な対応策を整備する。(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、当院での採用や他事業所での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をはじめ、近隣のNPO法人とも協働し、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。お茶や食事の提供に加え、趣味(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)の手法の活用

本事業計画を軸に、病院BSCと科別BSCを連動させ、各スタッフの目標管理・評価を運用していく。病院BSC・科別BSC・個人の目標設定・管理が一つに繋がり、「ベクトル合わせ」がより強固なものとなる。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。

2. 職員研修

ミニマムリクワイアメンツ（すべての職員に最低限必要とされる全体研修）を中核に、リーダー養成研修や施設幹部合同研修のような階層別研修、そして外部団体主催の専門領域研修で構成する。

（5の項目の後に研修に内容についての詳細を別記した）

3. 部門別原価計算

各部門の原価計算を毎月行い、収益性と運営の効率性を評価し、適宜、業務の質改善に繋がられるようフィードバックを行う。

4. 業務の質改善の取組とその成果の共有

業務の質改善は医療・介護の領域に限定するのではなく、「社会の公器」としての自覚をすべての職員が持ち、地域公益事業の分野においても積極的に実現していく。これはメインテーマで触れた「共通善」を具体化したものである。

質改善の取組みの成果は臨床指標（Q I :クオリティー・インディケーター）の形で取りまとめ、ホームページを通じて発信していく。自分たちの取組成果を「可視化」し、職員のキャリア形成と承認欲求に応えていく。

（別記）職員研修の詳細

●法人主催研修

新任オリエンテーション、法人幹部職員研修、中堅職員研修、「キリストの心に触れる part1・2」を通じた、法人内施設の一体感を感じることができる研修への参加機会を積極的に提供する。

●ミニマムリクワイアメンツ（すべての職員に最低限必要とされる全体研修）

〔法定研修〕

- ① リスクマネジメント研修（医療安全の他、個人情報、ハラスメント対応）
- ② 院内感染対策研修
- ③ 医薬品安全管理研修
- ④ 医療機器安全管理研修
- ⑤ 医療ガス安全管理研修
- ⑥ 医療放射線安全管理研修<※従事者のみ>
- ⑦ 総合防災訓練と連動させた BCP（事業継続計画）研修

〔ベクトル合わせ〕

- ① BSC（バランスト・スコアカード：数値目標による中期計画）
- ② 院長プレゼンテーション<※年2回>
- ③ 接遇改革研修
- ④ 院内研究発表会

●BLP：ベトレームリーダー養成プログラム

「良い仕事とは何か」を常に考え実践するリーダーを育成する階層別研修。未来の病院運営を担う人材の「意志ある学び」を支援する企画研修を階層ごと（科長・主任・リーダー）に企画し、課題の抽出と解決に導く手法をグループワーク形式で学んでいく。自発的な学びを業務改善のアウトプットにつなげ、医療の質向上や未開拓分野への挑戦にも結び付けていく。

《研究基本テーマ》

ACP (アドバンスケアプランニング)	地域包括ケア	地域公益事業
BCP (事業継続計画)	BSC(数値目標による中期計画)	リスクマネジメント
総合人材マネジメント	財務管理	戦略・組織論

《専門別（各論）テーマ》

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

●施設幹部合同研修

法人本部・各施設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を通して、法人内施設共通の課題解決を実現していく。昨年度もコロナ禍で実現が叶わなかったが、多彩な形態の施設を有する法人の強みを各施設の運営に活かせる研修として定着させたい。

●職種別研修

《看護部》

高齢者医療と看護・介護の質の向上、地域における療養病院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（臨床における段階的な習熟度の評価基準）、目標管理を整え、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、「プライマリケアの充実」に努めていく。また指導者、管理者育成と成長につながる「学習する組織」「考え、発言、行動できる組織」作りを目指していく。

《診療部》

当院の患者層に即した専門医資格をはじめ、より良い医療サービスの提供と、地域における他の医療機関との連携促進を進展に資する情報収集と意見交換の場への参画を強化する。

《診療協力部》

専門領域ごとの所属団体が主催する研修を始め、認定・専門資格の取得を病院として奨励し、実務との兼ね合いで取得を勧める資格については受験料等を病院で負担するなどの規定を整備し、個々の専門性を高めることを継続的に支援していく。

《事務部》

ゼネラリスト育成の見地に立ち、会計処理・施設基準管理・人材マネジメント・設備管理に通じたリーダー層育成の基礎となる研修への参加を推奨する。刻々と変化する法制度の動きに適確に対応でき、コンプライアンスに即した病院運営を担う人材を計画的に育成していく。

●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成果発表を含め参加する。

●行政との連携研修

医療勤務環境改善における行政（東京都・厚労省）との協働、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、事例発表への参画。

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の機会を可能な限り発掘し、提供していく。

【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
管理棟電気空調の更新 (固定資産<建物>)	24,000	電動ベッド (器具備品)	2,500
太陽光発電システム 設置工事 (リース)	35,000	エアマット (器具備品)	1,000
電話交換機 (リース)	5,300	輸液ポンプ (器具備品)	700
酸素アウトレット修繕	1,000	酸素アウトレットの新設 (器具備品 ※祈りの間)	400
非常照明設備修繕	1,000	リハビリテーブル (器具備品)	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		食器消毒保管庫 (器具備品)	1,500
		ミキサー (器具備品)	200
		普通乗用車両 (車輛運搬具)	3,000

	健診システム（その他）	800
	リハライセンス（その他）	300

【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、上半期中に実現する予定の増床効果と、高医療区分の患者受入による単価の高位安定により、大幅な増収を見込む。外来部門はコロナ禍の影響による一部診療科の休診は今後も見込まれることを踏まえ、前年度並みを想定する。医療事業収入では約 3,539 万円の増加を見込む。収入全体では約 3,488 万円の増収を予想する。

支出において、まず給与費では全職種・雇用形態において給与諸手当の見直しを実施する。各専門職における人材獲得競争は、ここ数年さらに激化しており、ホームページ等を通じた慈生会の理念への共感、働きやすい職場環境の整備だけで良い人材を採用、定着させるには限界を感じている。給与面においても求職者に納得の得られる水準を段階的に整えていく努力がこれからは必要と考える。

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、大口の支出が生じやすい修繕費については優先順位を付けて絞り込んだ。事業活動収支は 11,502 万円の黒字を見込む。

施設整備は、これまで通り 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・病棟の電気空調設備の更新（第 1 期）と B C P 対応能力強化を兼ねた太陽光発電システムの導入、そして経年劣化により更新時期を迎えた電話交換機の更新を予定している。施設整備収支は 5,796 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 5,168 万円の支出超過となった。

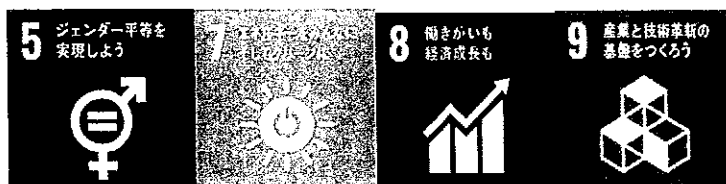
最終的な収支差額は、予備費 538 万円を支出計上し、収支差額ゼロを見込む。収入の大幅な増加に対して、収支差額が昨年度当初予算と変わらないのは、次年度（令和 5 年度）の設備投資に向けた積立支出額を今年度は手厚くしたことによるものである（積立収支差額ベースでは昨年度比で 1,100 万円多く計上）。

I C T 推進、B C P 対応など時代の変化に対応した投資は、組織の基盤強化と活性化に欠かせないと思う。今後もこれらの投資は B S C（数値目標による中期計画）に沿って計画的に行ない、「持続可能な」病院運営に全職員が希望と誇りを持って参画できるよう進めていく。当期支払資金残高は 33,109 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・女兒を力づけ、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 パートナー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. 中長期計画に基づいた運営

施設の持つ弱み、強みを分析し、慈生会の理念に相応しい5年後・10年後の計画を見据えた計画を考えてゆく。

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、通所の食堂の床張を予定している。また、長い間手つかずにある敷地内の不適合建物の整理を行ってゆく。

4. 地域貢献

新型コロナウイルスの流行によって活動が制限されているが、本来行ってきた「光舞隊」と「つながるひろがるアート展」の障害者アートを継続して行い、引き続き那須町の障害児者の福祉向上に貢献する。地域の中でストレスを抱え疲弊している親子での活動を感染予防の基本的を守り、形を変えて実施してゆきたい。

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中心に慈生会本部と協議し進めている。生活介護、就労支援継続B型を主に令和5年4月開業を目標に土地取得をした上でさらに具体的に準備を進めてゆく。

6. 権利擁護を軸に安心安全で良質な施設生活の展開

感染症対策、虐待防止、事故防止、災害防止、防犯対策など、各委員会を安心安全で良質な施設生活を目指し行う。また、プライバシーの保護、施設の住環境の整備やサービスの質の向上を目指し、権利擁護を意識して展開してゆく。

7. 限りある資源を大切にエコにたいする配慮

世界的な気候変動による異常気象の中で自然との調和を目指し、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り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. 心を込めた傾聴

声なき声の利用者の方々の声に耳を傾け、つぶやきを拾い新型コロナウイルス感染症を乗り切る工夫と対応を行い家族との繋がりを第一に配慮する。

9. 羊の丘工房の発展

ジャム10種、クッキー、シフォンケーキ等の製品の質の向上を図る。将来的に就労継続支援B型の製品につながる活動の展開を行う。良質の

平飼い卵や小麦の自家栽培も昨年から継続して行い研究してゆく。

【人員体制】

施設長(会計責任者) 遠藤充子

職 種	配 置 基準数	2021年度3月末見込 常勤換算数(実人員)	2022年度配置計画 常勤換算数(実人数)
施設長	1	1(1)	1(1)
副施設長	—	1(1) サービス管理責任者(専任)	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任	1(1) サービス管理責任者と兼任
支援課長	—	生活支援員、サービス管理責任者と兼任	生活支援員、サービス管理責任者と兼任
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(兼任) 事務長(兼任)	副施設長(専任)、支援課長(兼任) 事務長(兼任)
生活支援員	36	44.3(49)	48.5(54)
看護師		2(2)	2(2)
栄養士	1	1(1)	1(1)
調理員	—	6.8(7)	6.8(7)
事務員	—	3(3)	3(3)
運行、営繕など	—	4.3(5)	3.3(4)
新規事業の職員	2	—	2(2)
合 計	4	64.4(70)	69.6(76)

【利用実績等】

		2019年度実績	2020年度実績	2021年度見込	2022年度目標
施設入所	定員	85名	85名	80名	80名
	実績等	87名	87名	84名	84名
	利用率	100%	102%	105%	105%
通所	定員	15名	15名	15名	15名
	実績等	10.5名	10.7名	10.9名	11.3名
	利用率	70%	71%	73%	75%
短期入所	定員	13名	13名	15名	15名
	実績等	11.05名	11.6名	12.7名	13.5名
	利用率	85%	89%	82.3%	90%

【支援方針】

1. 日中活動の展開は地域での生活を目標に必要な社会性や一般常識、社会のルールを育てる意識を持つ。
2. 発達障害者への理解を深める為に自閉症研究会などの取り組みを通して、チーム支援の充実を図る。

3. 新型コロナウイルス感染症やノロウイルス、インフルエンザ等への対策取り組みは施設一丸となり家族、地域の方々の協力を得ながら取り組んでゆく。
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実践を行う。
5. 対等な人間関係に基づいた権利擁護、合理的な配慮とプライバシーの保護の実践的な支援を行う。

【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際の訓練を行う。
4. 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り作成した。内容を実際に合わせて見直し更に整備してゆく。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）の整備も同様であり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、地域の方々の余暇活動の充実に寄与する。

【職員の質の向上】

1. 聖書研修を行い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
室内床改修工事 (2期工事通所部)	2,600	給食職員トイレ	169
給水・排水配管更新 工事(第1期工事)	50,000	エスポワール1F 空調機	250
屋根更新工事	2,000	ぶどうの家オー プン	500
建物整備に伴う開発 行為申請委託業務	13,000	通所乾燥機	450
職員住宅3棟 解体工事	2,940	車(ミニバン)	3,800
土地取得	1,300	/	
新築建物工事	60,000		
アスファルト改修工 事	1,000		
フェンス設置工事	1,000		
ひかりダクト改修工 事	500		

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80名(現員83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、2021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75%、短期入所は定員15名としの90%を見込み、自立支援給付費収入4億1,386万円、他の収入増減を含め事業活動収入を5億6,340万円とした。支出については、人件費が3億8,762万円、事業費の修繕費で地下ピット給排水管更新5,000万円、開発行為1,300万円を含み、これに事務費を含めた事業活動支出は5億6,661万円とし、事業活動資金収支差額は△321万円を見込んでいる。施設整備等収支は新規事業関連で6,130万円、新規事業用車両購入費380万円を含み通所部の床張替え給水・排水配管更新工事(第1期工事)等で8,035万円を見込んでいる。その他の活動による収支では、今年度は将来的な新築工事費用として2億円を積み立てることで、収支差額を△2億528万円とした。上記に予備費支出326万円を含め、当期資金収支差額合計は△2億9,210万円となり、当期末支払資金残高が1億2,121万円と見込まれる。当期資金収支差額合計がマイナスの為、今年度は本部へ繰入は予定しない。

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

職 種	配 置 基準数	2021年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2022年度配置計画 常勤換算数（実人数）
管理者 （兼務可）	（1）	0.1 （エボワール指導員、ノエル相談支援門 員兼務）	0.1（1） （ノエル相談支援門員兼務）
相談支援専門員	1.0	1.2（2）	1.2（2） （エボワール指導員、ノエル相談支援門員兼 務）
合計	1.0（1）	1.3（2）	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

	2019年度 実績	2020年度 実績	2021年度 見込（R3.12月）	2022年度 目標
身体障害	12	25	10	15
重症心身障害	0	1	0	1
知的障害	25	25	11	20
精神障害	25	30	20	20
発達障害	15	15	11	20
高次脳機能障害	1	1	0	1
その他	5	10	2	3
合計人数	83	107	54	80

【支援方針】

1. 一般相談支援（地域移行、地域定着）

ご利用者（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、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】

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 1,000 万円、事業費と事務費を含めた事業活動支出は 1,030 万円とし、事業活動資金収支差額は△530 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△530 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】

開設から4年が経過し地域における社会資源として認識され、安定した稼働状況となっている。成長に伴う変化、利用ニーズに向き合い、継続して利用いただけるようご利用者ご家族の声に耳を傾けていく。引き続き学校や子育て支援センター、各関係機関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、一步踏み出して「やってみよう」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

○放課後等デイサービス

職 種	配置基準数	2021年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2022年度配置計画 常勤換算数（実人数）
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)	4.5 (5)
指導員		0.7 (1)	0
合 計	4	5.2 (6)	5.5 (6)

○日中一時支援事業

職 種	配置基準 数	2021 年度 3 月末見込 常勤換算数（実人員）	2022 年度配置計画 常勤換算数（実人数）
指導員	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 281 日、年間平均稼働率 95%を目指す。

	2019 年度実績	2020 年度実績	2021 年度 3 月見込	2022 年度目標
定 員	10 名	10 名	10 名	10 名
稼働率	92.2%	95.6%	98.7%	95%

【療育方針】

1. 自己肯定感を育む
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付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
9 月	地震・火災	状況に応じた指示に従い避難場所に集合	<ul style="list-style-type: none"> ・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
個別面談や連絡帳、送迎時の会話を通し、家族との信頼関係を築き、潜在するニーズを聞き取っていく。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。
- ・児童発達に関する研修へ積極的に参加し、支援技術の向上につなげていく。

【施設・設備整備】

空調機（マ・メゾン光星の施設・設備整備欄に記載）

【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 95%、日中一時支援事業は 2 名程度の利用を見込み、約 2,659 万円とした。

支出については人件費が約 2,944 万円、事業費、事務費を含め事業活動費支出は約 3,345 万円とし、収支差額を△686 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△711 万円と見込んでいる。