

令和5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	11
（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）	14
② 軽費老人ホーム（慈しみの家）	18
（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）	21
② 居宅介護支援事業（慈生会中野ケアプランセンター）	25
③ 老人居宅介護等事業（ベタニアヘルパーステーション）	29
（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	32
（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	36
III 清瀬地区	40
1 乳児院（ナザレットの家）の運営	41
2 児童養護施設（ベトレヘム学園）の運営	44
3 養護老人ホーム（聖家族ホーム）の運営	47
4 特別養護老人ホーム（聖ヨゼフ老人ホーム）の運営	51
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
4 多機能型事業所（フルール）の運営	82

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5回（令和5年6/7、6/22、11/22、令和6年1/17、3/19）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5年8/23、12/13）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5年6/22、11/22、令和6年3/27）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5年5/17、7/12、9/13、11/8、令和6年1/10、3/6）

3. 職員研修

- ・新任職員オリエンテーション 4月3日（月）
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（ベタニア修道女会スタッフ）
6月20日（火）～21日（水）
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（天本神父） 7月4日（火）
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（鈴木隆氏） 7月31日（月）～8月1日（火）
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14日（木）～15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4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2日（月）
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 聖ヨゼフ老人ホームの大規模改修及び一部改築計画の準備を進め、年度内に着工する。
- ③ 令和5年4月に開設の多機能型事業所フルールについて、就労継続支援事業の性質上他の福祉事業と異なる部分があるため、必要な支援を行っていく。
- ④ 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）について、各施設等と協働して対応を進める。
- ⑤ 新型コロナウイルス感染症の5類への引き下げを受け、法人主催の研修や行事を通常の実施に戻していく。
- ⑥ 災害時対策として、スプリンクラーの完備を目指す。
- ⑦ 管財課の体制を見直し、施設設備に関するメンテナンスや改修を行う体制を強化する。
- ⑧ 旧ベトレヘム学園敷地の活用について検討を進め、第三者による無断使用が散見される職員駐車場については防犯の観点から再整備する。
- ⑨ 那須地区の遊歩道について、老朽化した橋の補修等の整備を行う。
- ⑩ 脱プラスチック、省エネルギー、省資源、廃棄物削減等の環境問題について法人全体で関心を持ち、環境配慮製品の調達を推進する等、環境負荷を低減する事業運営を行っていく。

6. 事務分掌

総務課

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

- (14) 教育、研修に関する事。
- (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

- ・乳幼児期に必要な体験・経験を積み重ねられるよう人間関係・環境構成・直接体験を充実させる。
- ・新型コロナウイルス感染症対策は区の施策に合わせ、安全な保育環境を維持し、保護者の就労を支える。
- ・発達に支援が必要な園児は「個別発達支援計画」を作成し、全職員で継続した関わりが持てるようにする。
- ・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生活の中で確認していく。公的支援が必要な場合は、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する。
- ・「性別違和」を感じるのは4歳～5歳よりと言われており、保育の中では性別で分けることに配慮を持ち、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年度より財源に処遇改善加算Ⅱを活用し、職員定着を図っている。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名は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舎借り上げ支援事業

中野区宿舎借り上げ制度は、2021年度より事業所負担1/8となったが、約20名の職員が利用して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、収入を3%程度引き上げる措置を継続する。

⑤新卒者の採用

保育士の母校や法人ホームページ・東京都お仕事センター・ハローワークに求人し採用に努める。

⑥嘱託医との連携

嘱託医小児科 天正堂クリニックの村杉医師

嘱託歯科医 山室歯科医院の山室歯科医 歯科健診は今年度より年2回とする。

⑦産業医との連携 精神面のフォロー

産業医石井内科クリニックの石井医師には、全職員の健診結果への助言とストレスを抱える職員への面接をお願いしている。必要時、石井内科クリニックと提携している心療内科に紹介して頂く。

また、園長に直接相談があり、心療内科に繋げる必要があると考える場合は「白浜医院」の鈴木医師にお願いしている。

⑧園児定数の漸減

2023年度は0歳児を14名⇒12名とし、3歳児は20名とする。

2025年度までに幼児3クラスを各20名とする。

⑨行事の簡素化

新型コロナウイルス感染症の5類への変更に伴い、行事への制約は緩和しているが行事の役割を担う職員配置には厳しいものがあり、行事を簡素化していく。

⑩ICT化への取り組み

「はぐくむソフト」は保育記録として活用している。お知らせや一斉連絡はアプリを使用した学研「ハグノート」に変更するが、ドキュメンテーション機能の使用も考えていく。

⑪情報の共有

毎週火曜日に「昼礼・新型コロナウイルス感染拡大防止会議」の開催を継続する。

3) 安心・安全な保育

- ・職員の健康管理の徹底のため新型コロナウイルス「東京都集中的検査」を活用し、感染者の早期発見に努める。
- ・感染状況下でも保護者が保育内容や園児の成長を確認できるよう工夫する。
- ・玄関口に朝・夕に安全見守りの中野区シルバー人材センターの男性会員を配置する。
- ・玄関口とごみステーション入り口にビデオカメラを増設する。(計24カ所)
- ・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・1階ホール・事務所にオゾン空気清浄機を設置する(計10台)
- ・園内にての救命救急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)・通報訓練・不審者対応訓練を実施する。
- ・村杉囑託医によるエピペン(アナフィラキシーショック時使用のアドレナリン自己注射薬)講習会を2回・看護師による嘔吐処理講習会を2回以上実施する。

【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	2022 年度 3 月末見込 常勤換算数（実人員）	2023 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	—	(1 名 保育士に計上)	(1 名 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	4	4.0 (4)	4.0 (4) (非常勤 1 名)
保育士 (1 歳児) 5:1	4	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	4	3.9 (4) (内副主任 1 名) (非常勤 1 名)	3.9 (4) (内副主任 1 名)
保育士 (3 歳児) 20:1	1	2.9 (3) (モンテッソーリ兼務 1 名)	2.0 (2)
保育士 (4 歳児) 30:1	1	3.0 (3) (園長補佐 1 名)	2.0 (2)
保育士 (5 歳児) 30:1	1	* 2.0 (2)	2.0 (2) (園長補佐 1 名)
保育士 (フリー)	—	2.1 (3)	2.1 (3)
保育補助		3.6 (5)	3.6 (5)
看護師	1	2.0 (2)	1.0 (1)
嘱託医 (小児科)	1	0.1 (1)	0.1 (1)
嘱託医 (歯科)	1	0.1 (1)	0.1 (1)
産業医	—	0.1 (1)	0.1 (1)
栄養士	3	3.0 (3)	2.0 (2)
調理員		1.1 (2)	1.1 (2)
用務員	—	1.0 (1)	1.0 (1)
事務員	—	3.0 (3)	2.0 (2)
モンテッソーリ教師	—	0.1 (担任兼務)	0.5 (1)
合 計	23	38 (44)	33.5 (40)

【利用実績等】

	2020 年度実績	2021 年度実績	2022 年度見込	2023 年度目標
定 員	123 人	123 人	123 人	118 人
実績等	118.5 人	117.5 人	119 人	115 人
利用率	96.3%	95.5 %	96.7%	97.4%

【保育方針】

- ・ 保育所保育指針を基盤とし、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、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、「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。
- ・ 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する。
- ・ 発達支援の必要なお子さんは多数在籍し、2023 年度は、専任保育士配置指示はないが付き添いが必要な園児が6名（程度2）個別に配慮が必要な園児が3名（程度3）となる。『保護者了解ケース』の児はアポロ療育園の巡回指導に繋げる。『保護者未了解ケース』の児は、中野区より委託の「NPO 法人フローレンス」の発達相談に繋げる。
園より依頼する臨床発達心理士の月2回の訪問指導を継続し、グレーゾーンのお子さんの支援の向上に努め、保護者の希望時には面接を設定する。

【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。

通信手段「ハグノート」を使用できない場合、アイフォン・アイパッドを使用する体制を整える。
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) 感染防止に配慮し、広く地域に根差した貢献ができるよう努める。

- ・「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。
- ・「保育所体験」「出産を迎える親の体験学習」「ベビーマッサージ講座」「モンテッソーリ講座」「お散歩広場」等、職員の専門性を生かした地域支援を継続する。
- ・公益社団法人「中野区シルバー人材センター」と連携し、保育補助・清掃・調理補助・安全見守り等に会員の配置をお願いし、園児と高齢者の交流できる環境とする。
- ・中野区社会福祉協議会「フードパントリー」「相談支援型フードパントリー」を継続する。地域の方々が必要な時に食品を受け取れる相談窓口を目指す。
- ・2022年度より中野区社会福祉協議会「引きこもり支援事業」に登録し、就労支援プロジェクトへの参加を継続する。（園庭整備等で募集）

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、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1.4トン⇒1.35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、二酸化炭素の排出の少ない再生方法として年長児が「腐葉土作り」を楽しむ。

・環境教育を通して園児・保護者とのコミュニケーションを図る。

【職員の資質の向上】

- 1) リーダー層は「保育士等キャリアアップと処遇改善（厚生労働省）」に関する専門分野別研修を確実に受講する。リーダー層以外の職員は、優先的に中野区運営支援課主催研修・東京都私立保育園協会の研修に参加する。
- 2) 医療的ケア児支援者育成研修に1名が受講する。
- 3) 受講した講座は、昼礼や職員会議で「伝達講習会」を開き共有する。
- 4) 臨床発達心理士のカンファレンスには、多数参加できるように工夫する。
- 5) 「虐待防止チェックリスト」の集計より、職員間で話し合いの機会を持つ。
- 6) 全国保育士会の「人権擁護のためのセルフチェックリスト」を活用し、不適切な保育を行っていないか振り返りの機会を持つ。
- 7) 厚生労働省「保育士自己評価チェックリスト」を用いて半期に1度各職員が自己評価を行う。その後面接を行い、コミュニケーションを図る。
- 8) 中野区「保育の質のガイドライン」を実践に用いる。

(単位：千円)

工事等		備品購入等	
件名	金額	件名	金額
		非常用発電機	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、定員の5名減（0歳児2名・3歳児3名）に加え、年度当初から5歳児の定員割れ（3名）による委託費収入の減と宿舍借上げの減等による補助金事業収入の減により、保育事業収入については前年と比して1,300万円減を見込む。

支出については、正規職員及び常勤有期職員の5名減等で人件費1,712万円の減。事業費については保険料および賃借料が事務費から移動したことを含め1,903万円の増。事務費については、業務委託費はシルバー人材センターの活用による増と第三者評価の未受審により142万円の増となるが、保険料および賃借料の事業費への移動により3,050万円減となり、結果、事業活動収支差額は1,539万円と見込んでいます。

施設整備等による収支については、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、また防災用の発電機の購入で30万円を見込み、設備整備費等資金収支差額は△479万円を見込む。

その他の活動による収支では、800万円の積立及び本部への繰入金751万円を見込み、上記に予備費260万円を含み、当期資金収支差額は△751万円、当期末支払資金残高は2,010万円となる予算とした。

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、社会福祉法人慈生会（以下慈生会という）の理念のもとに、中野地区の高齢福祉関連部門事業所が一体的に連携し、ホスピタリティと環境整備をキーワードに多様で良質な医療・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、地域ニーズに沿えるよう相談から支援まで、一体的に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もとに、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. 定期的に経営会議等を行い、経営収支の向上を目指す。

【人員体制】

中野トータルサポートセンター長（会計責任者） 関 政嗣

職 種	配 置 基準数	2022年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2023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	56.66 (72)	60.21 (75)
慈しみの家	5	5.85 (7)	5.95 (7)
ベタニア・デイ・ホーム星	5	5.63 (10)	5.56 (8)
ベタニア・デイ・ホーム月	4	3.92 (9)	0 (0)
慈生会中野ケアプランCT	4+ (1)	5.6 (6)	5.4 (6)
ベタニアヘルパーステーション	2.5+ (1)	4.4 (12)	5.7 (15)
江古田地域包括支援CT	4	6.6 (7)	8.4 (9)

中野北ベタニア訪問看護 ST	4	10.2 (11)	11.6 (13)
合計	63.5+ (2)	98.86 (134)	102.82 (133)

- *1 慈生会本部事務局長兼務
- *2 ベタニアホーム施設長・慈しみの家施設長兼務
- *3 慈生会中野ケアプラン CT・ベタニアホーム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. 作成したBCP（事業継続計画）の見直しを適宜おこない、利用者や職員への周知に努める。
3. 感染対策・防災・減災のため、施設整備、災害用備品等の確保と管理を確実に行う。
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、地域との連携を維持強化する。
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強化する。
4. セミナー・バザー・納涼大会等様々なイベントを見直し、地域住民や民生委員・ボランティア団体等と協働し継続できる手段を検討する。
5. 介護士、栄養士、看護師、ボランティア等の実習や研修を受け入れる。

【職員の質の向上】

1. 職員同士がスムーズに連携が取れるよう相互交流を図りながら連帯感を共有できる協力体制を構築する。
 - ・経営会議（月1回）と運営委員会（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。
 - ・事務職員の相互協力のために事務会議（月1回）を継続する。

2. 中野トータルサポートセンター内での研修を計画実施する。
3. 人としても円熟した職業人として組織内外で中心的役割を担える人材育成をめざす。
 - ・オンラインの会議・研修にも積極的に参加し他職員への伝達講習をおこなう。
 - ・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7億3,671万円。支出に関しては、人件費の抑制に努めたが事業活動支出7億4,609万円、事業活動収支差額は△938万円の見込みである。

施設整備等による収支では、施設整備支出がベタニアホームの748万円のみであり、他の事業、全体の施設整備支出は1,051万円、施設整備収支差額は△520万円。

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△272万円と見込む。

上記に予備費支出589万円を含め、当期収支資金差額は△2,319万円とした。

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性がある。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。

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。
- ・施設内の換気の状態を改善し、感染予防の環境整備を進めていく。

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。
- ・コロナ感染症の影響でショートステイの受け入れが減少し続けている現状を考え、ショートステイ定員を削減し、特養定員を増やすことで安定した収入を確保していく。

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、中野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。本年度は栄養マネジメント強化加算を取得していく。

【人員体制】

施設長 中村英男（会計責任者 関 政嗣【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	2022年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2023年度配置計画 常勤換算数（実人員）
施設長	1	1.0 (1)	0.8 (1) *1名
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	1.6 (2) *2名	2.0 (2) *1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	34.25 (37)	37.25 (40)
看護職員	3以上	4.4 (6)	4.4 (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)	3.4 (4)
栄養士		0 (0)	0 (0)
調理員	適当数	5.64 (8)	5.64 (8)
医師	適当数	0.2 (3)	0.2 (3)
運転手	0	1.65 (2)	1.0 (1)
洗濯職員	0	2.02 (4)	2.02 (4)
合計	35以上	56.66 (72)	60.21 (75)

【利用実績等】

(1) ベタニアホーム

	2020年度実績	2021年度実績	2022年度見込	2023年度目標	
定員	80人	80人	80人	80人	84人
実績等	79.1人	79.5人	77.6人	79.2人	83.1人
利用率	98.9%	99.4%	97.0%	99%	99%

(2) ベタニアホーム・ショートステイ

	2020年度実績	2021年度実績	2022年度見込	2023年度目標	
定員	8人	8人	8人	8人	4人
実績等	3.0人	4.4人	4.4人	4人	4人
利用率	38.0%	55.0%	55.0%	50%	100%

(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低迷している。今後、コロナ感染が完全に収束することは難しいと思われ、安定した利用率を確保するために、ショートステイのベッド数を4床に減少し、特養の定員数を4床増やし84床にしていく)

【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を完成させる。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。

【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. コロナ感染の状況をみながら、これまでの地域との関係を取り戻し、地域貢献事業を再開していく。

【職員の質の向上】

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

- 施設長面接を実施し、職員一人ひとりの意欲を引き出すようにする。
3. ホーム内研修を実施し、職員育成への取組を推進する。
 4. 今年度はリモート等での外部研修に積極的に参加し、受講内容を職員へフィードバックするため、研修報告会を開催する。
 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
吸収冷温水機1号機修理	10,000	見守りベッド10台	3,947
2階食堂システムキッチン修理	1,176	エアコン1台	754
エレベーター主ロープ取替	1,160	ガステーブル	1,133
		車椅子3台	791
		フードプロセッサ	120

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4月～9月までを定員80名で特養99%、10月～3月までを定員84名で99%の利用見込み、ショートを4月～9月定員8名で50%、10月～3月定員4名で100%を見込み計画し、収入は4億2,583万円とした（コロナ関係補助金は計上していない）。

支出では、介護職員の職種変更や常勤から非常勤への転換等により常勤の介護職員が不足することや栄養ケアマネジメント強化加算取得のために、介護職員3名と給食職員1名を採用予定とし、また、聖ヨゼフ老人ホームからの主任生活相談員の異動や常勤看護職員の退職により派遣看護師の費用を600万円計上したことから、人件費は前年より1,518万円増え、事業活動支出は4億3,223万円、事業活動収支差額△641万円となっている。

設備支出ではIT化に向けての見守りベッド10台分（1/2補助金）、2階食堂の業務用エアコン等の購入を予定しているため、当期資金収支差額は△1,857万円となった。

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。
- ・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委員会に参加し、施設内の感染状況や社会全体や身近な地域の感染状況の情報を共有し、感染対策を検討していく。入居者や職員へ細目に感染予防対策を伝えていく。

【人員体制】

施設長 中村英男（会計責任者 関 政嗣【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	2022年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2023年度配置計画 常勤換算数（実人員）
施設長	1	0.1(1) *	0.2(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) *	5.95 (7) *

【利用実績等】

	2020年度実績	2021年度実績	2022年度見込	2023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24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。昨年に増して、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. 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。

【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、生活活動範囲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
エレベーター主ロープ取替	1,100		

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6,645万円とし、支出に関しては、人件費支出が54万円減、事業費8万円増、事務費18万円増となり、収支差額は474万円を見込んでいる。今年度から本部借入金返済100万円、ケアプランセンターへの繰入金100万円があり、積立金50万円の取り崩し、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）

※地域密着型通所介護事業（ベタニア・デイ・ホーム月）は、令和5年4月1日より休止する。

【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. 認知機能が低下し、食事や排泄、移動など自発的に行うことが困難な利用者には、可能な限り自立支援を促し、利用者の心身及び生活機能の維持・向上へ向けた支援を行う。
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. 中野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 水谷 和幸（会計責任者 関 政嗣【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	2022年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2023年度配置計画 常勤換算数（実人員）
管理者 （兼務可）	1	0.2 (1) * △	1.0 (1) *
生活相談員	1	1.0 (1) *	1.0 (1) *
介護職員	3	3.95 (6) *	3.06 (5) *
看護職員	必要数	0.3 (1) *	0
運転手	—	0.18 (1) *	0.5 (1)
合 計	5	5.63 (10) *	5.56 (8) *

(ベタニア・デイ・ホーム月)

[*は兼務]

職 種	配 置 基準数	2022 年度 3 月末見込 常勤換算数 (実人員)	2023 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
生活相談員	1	1.0 (1) *	0
介護職員	2	2.45 (5) *	0
看護職員	必要数	0.1 (1) *	0
運転手	—	0.17 (1) *	0
合 計	4	3.92 (9) *	0

△ 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)

	2020 年度実績	2021 年度実績	2022 年度見込	2023 年度目標
定 員	12 人	12 人	12 人	12 人
実績等	7 人	6.8 人	8.3 人	9.6 人
利用率	58%	56%	69%	80%

(ベタニア・デイ・ホーム月) ※令和 5 年 4 月 1 日より休止

	2020 年度実績	2021 年度実績	2022 年度見込	2023 年度目標
定 員	10 人	10 人	10 人	0 人
実績等	6.8 人	7.2 人	7.3 人	0 人
利用率	68%	72%	73%	0%

【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より、他事業所の利用が困難な利用者や中重度の要介護者にも、安心して過ごしていただける環境を整えていく。
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. 利用者を思いやる気持ちを持つだけでなくその思いを行動で示していくために、介護の知識と技術の向上を図り、チームで支援できるように協力体制を整えていく。

5. 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、在宅生活を豊かに過ごしていただくための支援を行う。

【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. 自然災害や感染症に対するBCP（事業継続計画）の定期的な見直しを行い、中野トータルサポートセンターとの共同体制を整えていく。
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：浄風園・友愛ホーム・江古田の森・ベタニアホーム）による合同訓練に参加し、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行う。
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身近な相談相手として、必要な支援を行う。
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。
4. ボランティアや学生の職場体験・実習生に対して、現場での実習やリモート等も含めた意見交換等を実施する。

【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す。
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うために、人員体制を整え連携強化に努める。
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」は令和5年4月1日より休止となる。

「星」の利用率は、「月」の休止に伴い、認知症の利用者を移行する事で登録定員が概ね満たされるため、利用率80%を見込み、介護保険事業収入を4,163万円、事業活動収入計は4,198万円。

人件費については、管理者の異動、常勤介護職員1名、非常勤介護職員2名、非常勤看護師1名の退職により1,436万円減少し3,288万円の支出となる。

事業費支出は、「月」の休止により給食費や車両費等、85万円の減少。水道光熱費等の支出は前年度と同様に予算組みを行い、事業活動支出計は4,009万円。

事業活動資金収支差額は、189万円の予定。

施設整備等による大きな支出もなく、その他の支出では、前年度分と合わせた本部費が351万円、150万円の積立てを行う。

予備費は78万円を計上し当期資金収支の差額合計は±ゼロの見込みとなる。

②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、人的基盤の整備の取組として、職員の主任介護支援専門員資格取得計画を進める。
8. 訪問看護、認知症対応型通所介護、特別養護老人ホーム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、在宅部門内にて相談しながら準備を進める。

【人員体制】

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

職 種	配 置 基準数	2022 年度 3 月末見込 常勤換算数（実人員）	2023 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)	3.6 (4)
事務員	—	1 (1)	1 (1)
合 計	4+ (1)	5.6 (6)	5.4 (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】

	2020 年度実績	2021 年度実績	2022 年度見込	2023 年度目標
予防・総合事業	741 人	541 人	422 人	420 人
要介護	1,796 人	1,790 人	1,781 人	1,770 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。
4. 法人内や地域の事業所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い、法人理念に基づいた「一人一人を尊重する」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、感染症対策及び災害時のネットワーク構築を図り、体制を整備する。
2. 作成したBCP（事業継続計画）に基づいて、事業所内にて研修、訓練（シミュレーション）を実施する。
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 中野トータルサポートセンター内の勉強会や事例検討会
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研究会 年5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 事業所内事例研究会
5. 在宅運営会議、中野トータルサポートセンター合同運営会議に主任以上が定期的に参加し、法人内の他事業と連携をとりながら、組織の課題抽出と解決、事業運営について分析、把握、周知することで、職員全員で経営バランスの安定を図る努力をする。

【施設・設備整備】

なし

【当年度の収支について】

- ◇「介護保険事業収入」のうち「居宅介護支援介護料収入」については、特定事業所加算がⅡからⅢへ変更するため、前年度予算より△201万円の計上となる。
- ◇「その他の事業収入」となる「介護保険認定調査」について、コロナ禍にお

いては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。来年度より延長措置を取りやめる自治体が多いと思われるが、介護認定期間が長く認定されている傾向にあり、認定調査の数は減ると予想。そのため 2023 年度はひと月の件数を 3 件で計上。結果的に 2023 年の事業活動収入予算は、2022 年度予算より△212 万円の 3, 258 万円で計上。

- ◇支出について、人件費は有期雇用介護支援専門員の勤務時間減に伴い「非常勤職員給与支出」は△74 万円となるが、退職予定の職員がいるため「退職給付支出」を 1, 144 万円を計上したことで、事業活動支出計予算は、前年度より 1, 124 万円増の 4, 663 万円となった。
- ◇事業活動資金収支差額は前年度より△1, 336 万円の△1, 405 万円となる見込みであり、ベタニアデイホーム、慈しみの家、中野北ベタニア訪問看護ステーションからの資金補填を受け、最終的に当期資金収支差額合計は、前年度より△389 万円の△271 万円となる見込みである。

③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、住み慣れた地域にて自立した生活を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. 認知症ケアに関しては、「ユマニチュードケア」の技法をヘルパーカンファレンスにて学ぶ事を継続し、住み慣れた地域にて、その方らしい自立した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方法については、今年度新たに採用になるサービス提供責任者からの紹介や、訪問看護ステーションにも協力を仰ぎながら（訪問時に他事業所の登録ヘルパーさんへの声かけ等）、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へ向けて、在宅部門内にて相談しながら準備を進める。

【人員体制】

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

職 種	配 置 基準数	2022 年度 3 月末見込 常勤換算数（実人員）	2023 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)	2 (2)
介護職員	1.5	2.0 (9)	2.3 (11)
事務員	—	1.2 (2)	1.2 (2)
合 計	2.5+(1)	4.4 (12)	5.7 (15)

【利用実績等】

	2020 年度実績	2021 年度実績	2022 年度見込	2023 年度目標
利用数	581 件	473 件	450 件	480 件
利用時間	5,262 時間	4,831 時間	4,530 時間	5,500 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し、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）に基づいて、事業所内にて研修、訓練（シミュレーション）を実施する。
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中野トータルサポートセンター内の勉強会や事例検討会
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】

- ◇サービス提供責任者1名増員に伴い利用者増を予定し、事業活動収入計は、前年度より573万円増の2,900万円で計上。
- ◇支出について、抑えられるところは極力抑えたが、職員1名増員と光熱費等の高騰もあり、事業活動支出計予算は、前年度より693万円増の3,171万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△120万円の△271万円となる見込みであり、最終的に当期収支資金差額合計は、前年度より△135万円の△441万円となる見込みであるが、サービス提供責任者1名増員を基盤とし安定的な運営を行う事で、再来年度には利用者数が「70名」を超える事を目標とし、収入も来年度より500万円増を目指していきたい。

(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. 近年増加している複合的な課題を抱えるケースは、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中野区の所管と連携し、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等の感染症の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把握し、中野区の関係部署や他機関等と連携しながら対応していく。

【人員体制】

所長 大場 秀子（会計責任者 関 政嗣【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	2022 年度 3 月末見込 常勤換算数（実人員）	2023 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	2.5 (3) *	1.5 (2) ☆
社会福祉士	1	1 (1) *	2 (2)
保健師又は看護師	1	1 (1) *	1 (1) ☆
介護支援専門員	—	0.6 (1)	2.4 (3)
事務員	—	1 (1)	1 (1)
合計	4	6.6 (7)	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

	2020年度実績	2021年度実績	2022年度見込	2023年度目標
相談件数実績	11777件	9215件	11000件	11500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	2020年度実績	2021年度実績	2022年度見込	2023年度目標
介護予防支援	3827件	4146件	4350件	4500件
介護予防・日常生活支援総合事業	2430件	2348件	2250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375人／月を想定
この内、47％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
休止中の第三者協議会の再開を検討する

【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、中野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等の感染拡大を防ぐ為、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。

【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. 中野区が掲げている「支援を必要とするすべての人を対象とした地域包括ケア体制」の構築に向け、個別ケース検討会議を実施し、関係機関との連携を深めるとともに、支援困難事例における対応力アップを図る。
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：

ケアプラン件数は徐々に利用者が増加すると見込み、件数ベースでは前年予算比 2%増とした。

介護保険事業収入は職員が増員されることで、委託率が減少すると見込み、前年予算比 3%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 1%増として計上した。

・支出：

人件費については、4月入職予定の社会福祉士職 1名分の他、欠員となっている介護支援専門員 2名分（常勤 1名・非常勤 1名）、4月末退職者 1名分の退職給付支出を計上した。

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、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△286万円の見込みである。

・その他の活動による収支：

収入は、退職給付引当資産取崩収入として 353万円を計上。支出は、本部への繰入金、長期借入金の返済及び退職給付引当金として 351万円を計上した。上記に予備費支出 40万円を含め、当期資金収支差額合計は△325万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を整備する。
5. 職員同士が勉強会を開催し、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】

所長 アバネス 佳織（会計責任者 関 政嗣【中野トータルサポートセンター長】）

職種	配置 基準数	2022年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2023年度配置計画 常勤換算数（実人員）
管理者	1	1.0 (1) 看護職員兼務	1.0 (1) 看護職員兼務
看護職員	3	5.2 (6)	6.6 (8)
理学療法士・作業療法士	0	3 (3)	3 (3)
事務員	0	1 (1)	1 (1)
合計	4	10.2 (11)	11.6 (13)

【利用実績等】

		2020年度実績	2021年度実績	2022年度見込	2023年度目標
利用者	医療保険	346人	391人	390人	400人
	介護保険	1,234人	1,232人	1,280人	1,300人
訪問 総数	医療保険	2,147人	2,448人	2,700人	2,800人
	介護保険	5,881人	6,275人	6,070人	6,300人
職員数		11.0人	10.8人	9.2人	10.6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・感染対策委員会と協働し、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。
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. 制度改正に適応した職員の育成をする
 - ・精神科訪問看護基本療養費の算定要件を満たす研修を受講する
 - ・包括ケアに対応できる職員の育成を行う
 - 社会制度を理解し自律的に行動できる医療職を目指す
 - 職員の専門性を言語化しマニュアルを作成する
 - 職員を講師として他事業所に派遣する
2. ステーション内研修
 - ・ショートカンファレンス 毎朝15分
 - ・訪問看護事例検討会 毎週金
 - ・ステーション内勉強会 2か月に1回
3. 法人内研修
 - ・本部主催の研修会
 - ・法人内の他施設主催の研修会
4. 外部研修
 - ・看護協会、全国訪問看護事業協会、日本訪問看護振興財団等主催の講習会
 - ・各種学会への参加
（地域看護学会・家族看護学会・理学作業療法学会等）
 - ・東京訪問看護ステーション協議会、
 - ・中野在宅ケア研究会、中野区医師会主催研修会、在宅難病患者訪問事業検討会、中野区訪問看護ステーション部会
（コロナ禍にてZOOMも含めて研修あり）

【施設・設備整備】

特になし

【当年度の収支について】

令和5年度は4月に看護師1名育児休業より復帰、6月に看護師1名退職

常勤看護師2名が非常勤へ変更あり、4月と7月に看護師1名ずつ雇用する予定である。看護師2名の雇用予定であるがベテラン看護師の退職、非常勤への変更もあり収支は厳しく見積もり、介護保険収入を120万円増とし、医療保険収入は100万円増とした。事業活動収入は9,019万円。事業活動支出8,360万円。(退職金489万円)活動収支差額は659万円。施設整備費なし。その他の活動収支は退職引当資金支出180万円。本部費264万円。ケアプランセンターへ資金補填100万円。予備費80万円。当期資金収支差額は491万円となると見込まれる。

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生活の場を確保するための移行支援をする

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や保護者と連携し移行支援していく。

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） 青柳 一恵

* 兼任

職 種	配 置 基準数	2022年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2023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) *	—
事務長	—	0.5 (1) *	0.5 (1) *
事務員	1	2.6 (3)	2.6 (3)
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)	—	1 (1)	1 (1)
心理療法担当職員 (加算)	1	2 (2)	1 (1)
保育士・児童指導員	26	33.6 (34)	32.6 (33)
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)
看護師	4	5 (5)	5 (5)
看護助手	—	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	60.5 (65)	57.5 (62)

【利用実績等】

	2020 年度実績	2021 年度実績	2022 年度見込	2023 年度目標
定員（暫定）	40 人（36 人）	40 人（36 人）	40 人（36 人）	40 人（36 人）
実績等	27.9 人	20.2 人	23.8 人	30.0 人
利用率	69.7%	50.5%	59.5%	75.0%

* 実績は、月初め在籍数

* 利用率は定員を分母

【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支援していく。
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移行支援をするために、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. 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。
3. 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. 地域の子育て支援準備室を設置し、ショートステイ事業、相談事業の実現を目指すと共に、ベトレヘム学園とニーズ把握、情報共有を行う。

【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出来るようにしていく。(朝礼での「子どもの権利条約」の朗読、部屋会議で養育の在り方についての点検)

【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
		ドラム式洗濯機ひかり室	250
		ドラム式洗濯機 洗濯室	250

注：工事等は1件100万円以上、備品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】

暫定定員は昨年度同様36名で、措置費収入に関しては従事者処遇改善手当分が補助金から措置費に変更になる分の増934万円で998万円の増。補助金収入に関しては、従事者処遇改善手当分の減△934万、環境改善補助金のコロナ対策分の減が△400万円、家庭養育推進事業の増が100万円他、合計すると△1,380万円の減額。事業活動収入は昨年度と比べて△382万円の減額とし、支出に関しては、予算上は正職員の保育士と調理員の増額2名分あるが、非常勤職員の減があり、合計で人件費の減は△67万円となるため、事業活動支出は524万円の増となって事業活動収支差額は2,657万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606万円と合わせ、施設整備等資金収支差額は△665万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取崩収入1億5千万円と、その他の積立資産支出1,400万円、拠点区分間繰入金支出は1億6,266万円で、その他の活動資金収支差額は△2,962万円となり、予備費296万円を含め、当期資金収支差額合計は△1,266万円、当期末支払資金残高は2,476万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

- ① 安全で安心できる居心地の良い施設を目指すことを継続するとともに、特に「暴力のない施設」としていくことを子どもとも共有する。
- ② 職員それぞれが自分の強みを活かして施設やチームに貢献することを意識することでやりがいの向上に繋げ、人材定着を図る。
- ③ 職員のメンタルヘルスケアや職場環境向上に力を入れ、離職を防ぐ。

2. 年間目標

- ① 法人・施設の理念、方針について職員が理解を深める取り組みを行う。
- ② お互いのホーム運営、児童についての理解を深めて、多様性を重視した協力体制をつくる。その為他ホーム1日体験を継続する。
- ③ ナザレットの家乳児院の「地域子育て支援準備室」と連携をして、地域の子育て支援を進めていく。

3. 中長期計画

- ① 令和元年10月4日付厚生労働省発令の「小規模グループケア実施要綱」に沿い、令和7年3月31日までに小規模グループケアの定員を全ホーム6名とする。
- ② 地域分散化（グループホームの開設）については、子どもの特性や職員体制、物件確保の困難等の理由から、計画を再構築する。
- ③ 施設の多機能化に関しては、子育て支援の他に本園の空いたホームを利用した卒園生支援等を検討する。

【人員体制】

施設長（会計責任者） 鈴木 ますみ

	職 種	定 数	2022年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2023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	28.9 (30)	31.7 (33)
	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)	1.8 (2)
	調理員等	4	4 (4)	2 (2)

加 算	嘱託医	1	(精神科医と兼務)	(精神科医と兼務)
	看護師	1	1 (1)	1.8 (2)
	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	7 (7)	7 (7)
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	0.8 (1)	2.6 (3)
	小児精神科医	0.2	0.4 (4)	0.4 (4)
合 計		45.2	53.8 (60)	58 (65)

【利用実績等】

	2020年度実績	2021年度実績	2022年度見込み	2023年度目標
定 員	57人	57人	57人	57人
実 績 等	45人	49人	49人	52人
利 用 率	78.9%	85.9%	85.9%	91.2%

【支援方針】

1. 重点目標

子どもたちが自分の意見を尊重され、大切にされていると感じられるような支援を行い、自立（自律）に繋げていく。

2. 年間目標

- ① 子どもの権利やアドボカシー(意見表明権の擁護)について職員が理解を深める。
- ② 子ども一人ひとりのストレングス(強み)を伸ばし、子どもの自己肯定感を高める支援を行い、自立に繋げる。

【災害対策】

- ① 感染症対策は、国の動向に応じて都度見直しを行う。
- ② ナザレットの家との防災訓練を、月に1回行う。
- ③ 白梅自治会との合同防災訓練の再開を検討する。
- ④ 危険個所の点検や、防犯対策の見直しを随意行う。

【地域との連携】

- ① 白梅自治会との行事の共催を順次再開する。
- 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 地域交流ホールの外部貸し出しを、順次再開する。

【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し、リーダー、副主任、主任、正副施設長による育成面談を年2回行う。
- ② 施設長との面談を、少なくとも年1回行う。
- ③ 2年目3年目職員を対象とした育成プログラムを体系化する。
- ④ 状況をみながら職員同士の意見交換の場を作る。

【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
侵入防止柵	1,500	冷蔵庫2台	560
		心理検査器具(WISC-V)	170
		洗濯機	150
		テレビ	120

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】

本園の暫定定員43名は引き続き変わらない見込みである。

事業活動による収支であるが、従事者処遇改善手当が補助金から措置費支弁となることで措置費が約700万円増加する。一方で、その他の事業収入である体制強化事業補助金は該当職員無し(2年間の経験で指導員の資格を得るため)で800万円減額、環境改善事業補助金はコロナ対策分減額により300万円減額、一時保護委託事業補助金は該当児童が無く114万円減額となる。また前年度は高額寄付金があった影響で、事業活動収入は合計で4,096万円減額となる。事業活動支出については、人件費を前年度多く見積もっていた分を減額し、事業活動収支差額は1,716万円と見込んでいる。

設備等による収支については、支出が前年度施工した屋根への侵入防止柵追加分や冷蔵庫・冷凍庫等の備品、心理判定用の検査器具(WISC-V)、福祉医療機構からの借入金とカーテンリース料等を合わせ、施設整備等収支差額は1,317万円と見込んでいる。

その他の活動による収支では、老人ホーム繰り入れ分1億5,000万円の取崩しを行い、積立資産支出は見込めず、拠点区分1億6,418万円を含め、その他の活動資金収支差額は△1,725万円と見込んでいる。

上記に予備費支出122万円を含め、当期資金収支差額合計は、△1,448万円、当期末支払資金残高は4,935万円になると見込まれる。

3 養護老人ホーム（聖家族ホーム）の運営

【運営方針】

慈生会の理念と聖家族ホームのヴィジョンを基に、新型コロナウイルス感染予防と同時に「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」を維持しウイズコロナの生活に向けて取り組む。

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るとともに、契約入所について検討を開始する。

【人員体制】

施設長（会計責任者） 富田 浩

職 種	配 置 基準数	2022年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2023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	—	0	生活相談員と兼務
施設長補佐	—	生活相談員と兼務	0
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	8.7 (11)	8.7 (11)
看護職員	1	2.7 (4)	2.4 (3)
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)	20 (24)

【利用実績等】

区 分	2020年度実績	2021年度実績	2022年度見込	2023年度目標
定 員	80人	60人	60人	60人
実績等	63人	53人	45人	45人
利用率	78.8%	88.3%	75%	75%

【支援方針】

I. 共同体作り

- ・法人本部と協力し、施設、設備の更新、維持に努めていく。
- ・新型コロナウイルス感染予防の取り組みを継続するとともに、ウイズコロナの生活に向けて取り組む。
- ・措置機関にパンフレットや施設PR表等を送るなど広報活動と利用者確保の活動を継続的に行う。

- ・利用者への適切な処遇・安全の確保を推進し、虐待防止に関する対策を実施して行く。

Ⅱ. 精神的・カトリック的関わり

- ・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

- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・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。
- ・感染予防策をしながらクラブ活動や行事の再開に取り組んでいく。

Ⅳ. 地域貢献

- ・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。
- ・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】

- ・職員全体でBCP（事業継続計画）の見直し・改善を継続する。
- ・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。
- ・利用者参加の防災訓練を年に1回以上実施する。
- ・年1回以上、夜間を想定した防災訓練を実施する。
- ・地域防災協定に基づき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。
- ・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会室を開放する。
- ・必要に応じて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】

- ・「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の取り組みを継続する。
- ・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
聖ヨゼフ老人ホーム 改築に伴う遡及工事 設計料	3,500	厨房用スチームコンベクション	3,000
		厨房エアコン	600

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、昨年度利用者定員を60名としたが、利用者の体調不良による退所が引き続き続出し新規入所者も減少する傾向が続いている。年間で10数名減少し年間平均で42名だったが、今年度は新規入所者数の改善と体調不良者の退所を防ぐことに注力することで入所者45名、入院者月5名、障害者加算対象者19名と想定したことにより、「事業活動収入」は2022年度とほぼ同額の1億2,719万円とした。

「事業活動支出」については、人件費は退職と人事異動で190万円、4名分の退職金の支払に297万円を計上したことにより2022年度より517万円の増加となった。

事業費支出は、人員減による給食費と保健衛生費は210万円減り、水道光熱費は燃料高騰の影響で180万円増額、他の科目については人員減少と物価高騰で多少の増減はあるが、事業費支出合計としては3,947万円となり63万円の増となった。

事務費支出は、修繕費支出を140万円減らし、保険料と賃借料を事業費へ区分変更したため合計1,127万円となり180万円の減となった。

事業活動収支では4,007万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、支出では聖ヨゼフ老人ホーム改築に伴う遡及工事設計料に350万円、10年前に購入したスチームコンベクションの買い替えに300万円、老朽化した厨房エアコンの買い替えに60万円を計上した。

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退職金支払のために5,008万円取崩を行う予定である。

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. 令和5年度下半期からの建物の大規模修繕・建て替え計画について、法人本部、工事業者、地域住民、ご家族様との連携を密に行い、既に入居されているご利用者様への負担が軽くなるような配慮を十分行いながら長期間に渡る工事が安全に進められるよう万全の対策をとりながら事業運営を行う。
2. 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	2022年度3月末見込 常勤換算数(実人員)	2023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	2.3(3)	2.3(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	33.8(35)	34.0(34)
看護職員 [配置加算]	3 [1]	5.2(6)	6.0(7)
機能訓練指導員	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	5.9(8)	5.9(8)
医師	適当数	0.1(3)	0.1(3)
洗濯職員	—	1.0(3)	1.0(3)
合 計	39+(2)	53.2(63)	55.2(64)

【利用実績等】

特養

	2020年度 実績	2021年度 実績	2022年度 見込み	2023年度 目標
定員	100人	100人	100人	100人
実績等	95.5人	95.6人	94.0人	98人
利用率	95.5%	95.6%	94.0%	98.0%

ショートステイ

	2020年度 実績	2021年度 実績	2022年度 見込み	2023年度 目標
定員	4人	4人	4人	4人
実績等	3.94人	4.02人	3.92人	3.92人
利用率	98.7%	100.41%	98.0%	98.0%

【支援方針】

- ・長期間にわたる工事の影響で居住空間や機能訓練室のスペースが減少することが見込まれる為、入所者のADLが低下しADL維持加算の収入減が生じないよう機能訓練指導員を1名増員し、全身機能の維持や低下を予防する生活リハビリ視点を重視した支援を行う。又、創作活動等の作業療法やレクリエーション行事などを通して心と体の健康回復を支援する。
- ・新型コロナウイルスの5類への変更後は、コロナ以前の日常生活を取り戻せるよう可能な限り面会、外出、外泊等について制限を設けないよう環境を整備する。

【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。
- ・清瀬市との「災害時における二次避難所の利用に関する協定書」と慈生会清瀬地区の「災害時における申し合わせ事項」に基づき、定期的な合同災害対策訓練に参加する。

【地域との連携】

- ・コロナ禍でもご家族や地域住民との交流の機会が持てるよう感染リスクに配慮した行事を企画実施する。
- ・地域のセーフティネット機能の役割を果すため、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】

- ・サービスの質向上を目指すため、「標準があるから個別化ができる」と考え、誰がやっても自分たちで決めたレベルのサービスの質が保証できるようサービス手順を可視化したマニュアルを作成する。その上でPDCAサイクルを回しながら、一つひとつのサービス提供プロセスを改善し、一つひとつのサービスの質を高めていく。

- ・入所者への適切な処遇や安全の確保を推進する為、事故防止に対する職員研修と虐待防止の関する研修を充実させる。
- ・施設職員としての振り返りアンケート（虐待の芽アンケート）を年2回実施し、施設としての課題を明らかにし、虐待防止への取り組みを継続する。

【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
建替工事	420,000	ベッド5台・サイドレール	1,445
建替設計料	24,600	リハビリ用平行棒	640
空調設備改修	50,000	足用エアマッサージ器	147
		プロジェクター	143
		ICT用PC1台セット	505
		ICT用iPad1台セット	334
		電話・ナースコール設備	30,000
		厨房用食器洗浄機	8,000

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】

- ・事業活動による収入では、施設介護料収入が、昨年度補正予算（稼働率96%）に比べ、983万円の増加（年間入所率98%、年間稼働日が1日増えた為）となりました。利用者等利用料収入も同じ理由で、食費が120万円、居住費が70万円の増加。また昨年5月に売店が撤退したことにより利用者の日用品やおやつを提供を開始したことで発生する収益を合わせて253万円の増加となりました。その他の事業収入では昨年はコロナ助成金がありましたが、今年は助成金を計上しておりません。事業活動収入全体では昨年補正予算に比べ849万円増加の4億9,048万円を見込んでいます。
- ・事業活動による支出の「人件費」では、介護職員と看護職員の正職員の募集が難しいことから専ら派遣職員で対応せざるを得なくなっております。退職者も昨年より少ないと見込まれるので467万円の人件費減となっております。

「事業費支出」では、施設内で使用するほぼすべての給食材料、おむつや介護用品等の消耗品の値上げが続いていることと、燃料費の高騰で水道光熱費も昨年よりさらに250万円の増加が予想されます。また新型コロナウイルス感染症が感染症法上の2類相当から5類に変更となることで、公的機関からのマスクや衛生用品、介護用品等の援助が減少し、消耗品購入の金額も増えることが見込まれ、事業費総額では814万円の増加を見込んでいます。

「事務費支出」では、修繕費の支出を 200 万円削減し、保険料と賃借料の勘定科目を事業費に区分変更させることで 286 万円減少させています。事業活動支出全体では 4 億 5,079 万円となり、収支差額は 3,969 万円となります。

- ・施設整備等による収支では、建替のための費用に 4 億 4 千 460 万円を計上し、空調設備改修の費用を 5 千万円計上しています。また備品購入ではベッド 5 台の購入に 147 万円、リハビリ関連の備品に 78 万円を計上しています。また ICT 関連の追加としてパソコン、iPad を各々 1 セット分合計 84 万円計上しています。その他建替に伴う設備工事として電話とナースコール入替に 3,000 万円、厨房の業務用食器洗浄機買替に 800 万円計上しています。
- ・その他の活動による収支では、建替のために積立金を 1 億 1,900 万円取崩し、「拠点区分間繰入収入」により本部から 1 億円、ナザレットの家とベトレヘム学園から 3 億円の資金援助を計上しています。

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	2022年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2023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 (2)
合 計	1	1.1 (3)	1.1 (2)

【利用実績等】

	2020年度 実績	2021年度 実績	2022年度 見込み	2023年度 目標
定員(年間)	360人	360人	360人	360人
実績等	316人	221人	324人	324人
利用率	87.7%	61.4%	90.0%	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」

とする。ベトレヘムの園病院という組織がビジョンの達成に向けて、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て行動し、すべての職員が活性化されることを目指す。「日本一の慢性期病院になる」為のステップとして、私たちは今年度から、「2030年までにこの地域で最も選ばれる慢性期病院になる」ことを事業計画の中期戦略目標に掲げた。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を謳(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これまで、院長プレゼンテーション、BSC、プロジェクト会議など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・スコアカード）の戦略的実施目標をリンクさせることにより、目標がより明確となり、より大きな成果を生み出すことが出来た。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を多職種で関わるACP（アドバンス・ケア・プランニング）の視点を十分に取り入れ提供していく。

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、電子カルテシステムによる情報処理イノベーションの経験として職員の誰もが実感しているところである。

3. 組織運営におけるリスクマネジメントとコンプライアンスのレベルを向上させ、高い倫理観を持った透明性の高い組織運営を全職員参加の形で実現する

リスクマネジメントは医療や介護の現場で生じるリスクのみならず、組織における人材管理、財務管理、診療報酬や施設基準の管理において生じるリスクもその対象となる。これらのリスクマネジメントに必要なものは、コンプライアンスの観点に立ち、高い倫理感を持って透明性の高い組織の運営を支える為の仕組みである。今年度から、事業計画にこのリスクマネジメントとコンプライアンスの向上を戦略目標に組み込み、全職員が優れた倫理観と価値観をもって業務に従事する仕組みを構築していく。

4. 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。

昨年度実現した地域医療構想における病床配分を通じた4床の増床は、数として僅かながら、コロナ後遺症に苦しむ急性期病院から退院した患者の重要な受け皿として地域医療を支える一翼を今も担っている。

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するとともに、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。特にクラスターのリスクに常に翻弄される高齢者入所施設に対する医療支援は最も重要な役割であると認識している。

地域における公益的な取組では、コロナ禍においてもマンツーマンで継続できる「ワークサポート（就労訓練事業）」を感染対策の工夫を講じ、継続していく。

これまで掲げた4つの取組は、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」と目標ごとに具体的に示された169のターゲットである。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テーマで構成されている。当院はBSC(中長期事業計画における数値目標)のアクションプランとSDGsの17の目標・169のターゲットの関係性を示し、理想の未来を実現するために今自分たちが出来ることを明らかにした。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



[収支の健全化]

[1] 財務の視点

・ 収益性と成長性の両立

病床稼働率と患者単価の適正な管理を通じて、自分たちの事業の付加価値を常に高める努力を重ねる。部門別原価計算による分析結果を各部門の未来予想図づくりに活用する。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 (R4 見込み) -5.5% ⇒ (R5) 0.5% ⇒ (R6) 1.5%

売上高成長率 (R4 見込み) +3.2% ⇒ (R5) +3.6% ⇒ (R6) +1.0%

・ 効率的な設備投資の実現

総資本利益率 (ROA 当期利益÷総資産) を指標に、設備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) の観点に立った安心安全の確保と質向上への寄与を勘案した上で実行する。

総資本利益率 (R4 見込み) -5.0% ⇒ (R5) 0.5% ⇒ (R6) 1.0%

[機能の健全化]

[2] 患者の視点

・ 社会的責任の向上

【関連する SDGs の 17 目標と 169 のターゲット】

1 「貧困をなくそう」 (ターゲット 1.3)

3 「すべての人に健康と福祉を」 (ターゲット 3.8)

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)

(R4 見込み) 22% ⇒ (R5) 23% ⇒ (R6) 25%

・ 地域信頼度の向上

コロナ禍であっても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)を中心に、地域住民の孤立を防ぐ、きめ細やかな取組を一つでも多く企画立案し、実践に結びつける。また終末期を担う病院として、ACP (アドバンス・ケア・プランニング) の取組にも一層力を注いでいく。「看取りならベトレナム」と評されるような、地域で最も選ばれる慢性期病院を目指す。

地域における公益的な取組の累計テーマ数

(R4 見込み) 7テーマ ⇒ (R5) 8テーマ ⇒ (R6) 9テーマ

多職種による ACP の実践数 (全看取り患者に対する実施割合)

(R4 見込み) 65例 ⇒ (R5) 70例 ⇒ (R6) 75例

(76%) (80%) (80%)

・ 地域の急性期病院との双方向的な連携強化

コロナ禍において、地域の患者が適切な医療を受ける機会が奪われないよう、地域の急性期病院からの転院を常に受け入れられる体制を整えるとともに、当院からも患者を紹介する双方向の連携を一層強化していく。

入院患者における急性期病院からの受入比率

(R4 見込み) 53% ⇒ (R5) 55% ⇒ (R6) 55%

逆紹介率 (他院への紹介率=紹介患者数÷初診患者数)

(R4 見込み) 55% ⇒ (R5) 60% ⇒ (R6) 65%

[自立の健全化]

【3】 内部プロセスの視点

・ 医療の質改善を拡大

「Q I (クオリティ・インディケーター)」により、多角的な視点で医療の質改善の取組みを進め、ホームページを通じて積極的に外部発信していく。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るなかで、患者も職員も当院の魅力に惹きつけられる“マグネットホスピタル”に成長することを目指す。

「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

(R4 見込み) 3 指標 ⇒ (R5) 3 指標 ⇒ (R6) 3 指標

・ 災害対応力の強化

患者の命を預かる施設としての役割を果たす為、大地震・火災だけでなく、感染症のパンデミックによる対応力をハード・ソフト両面において強化させる。備蓄は将来的には自院の為だけではなく、地域住民にも提供する規模まで充実させることを目指す。

食糧及びエネルギーの備蓄日数

(R4 見込み) 3 日分 ⇒ (R5) 4 日分 ⇒ (R6) 5 日分

・ 環境負荷の軽減

【関連する SDGs の 17 目標と 169 のターゲット】

12 「つくる責任つかう責任」 (ターゲット 12.5)

13 「気候変動に具体的な対策を」 (ターゲット 13.3)

院内で発生する廃棄物の排出量を院内で採用する診療・衛生材料の見直しや、使用方法の工夫により段階的に減少させる。また、消費する電力を再生可能エネルギーに切り替えるとともに、省電力の空調設備などへの計画的な更新によってCO₂排出量の削減を推進する。

院内の感染性廃棄物の排出量削減率 (前年度対比)

(R4 見込み) +2.8% ⇒ (R5) ▲3% ⇒ (R6) ▲3%

再生可能エネルギー利用による年間のCO₂排出削減量

(R4 見込み) 240 トン ⇒ (R5) 200 トン ⇒ (R6) 190 トン

・ リスクマネジメントの向上

各部門からのインシデントレポートの積極的な提出を通じて、医療安全文化を広く組織内に浸透させる。臨床分野の安全管理に留まらず、人材管理や財務管理、診療報酬や施設基準に至るまで、組織運営に関わるすべての分野のリスクマネジメントについて全職員が必要な知識と意識を身に付け、健全な組織運営を実現していくことを目指す。

インシデントレポートの年間提出件数

(R4 見込み) 450 件 ⇒ (R5) 480 件 ⇒ (R6) 500 件

・ コンプライアンスの向上

コンプライアンス（法令遵守）の徹底は、社会福祉法人慈生会の一員として、当院のみならず法人施設全体の社会的信頼に関わる重要な取組である。前述のリスクマネジメントと同様、人材管理や財務管理、診療報酬や施設基準に至るまで、組織運営に関わるすべての分野について、常にルールを適切に守り業務を遂行することに全職員が一丸となって取り組んでいく。

東京都「病院管理チェックリスト」の各項目について

適切に運用されている項目の割合

(R4 見込み) 90% ⇒ (R5) 93% ⇒ (R6) 95%

【4】学習と成長の視点

・ 女性の力の活用

【関連するSDGsの17目標と169のターゲット】

10「人や国の不平等をなくそう」(ターゲット10.2)

職種・部門によって偏りのない女性へのエンパワーメント（権限委譲）を積極的に進めるなかで、性別の差による処遇の差を解消し、誰にとっても働きやすいと感じられる職場環境を構築していく。

リダー以上の役職者の女性の占める割合

(R4 実績) 71% ⇒ (R5) 70% ⇒ (R6) 70%

・ 人材レディネス（※）の充実

「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）を通じて継続的に育成していく。

（※）レディネス：知識やスキルを身に着ける際に、必要な経験や環境が整っている状態

⇒ ベトレハム リーダー養成プログラム（BLP）の修了実績

(R4 実績) 29P(ポイント※) ⇒ (R5) 50P ⇒ (R6) 60P

（※）未研修 1P、登録 2P、研修中 3P、修了 4P、資格取得 5P と定め、年度末の累計ポイントを当年度の実績として評価する。

・組織風土の活性化

職員の仕事に対する誇りは、医療・介護の質の向上に大きな影響を及ぼす。お互いチームワークを大切にし、一人ひとりが「当事者意識」と「ロイヤリティ（職場愛）」を持って、主体的に仕事に取り組むことのできる働きやすい職場環境を整備していく。この病院で働くことに「幸せ」を感じる職員を一人でも増やすことを常に目指していく。

自己申告書における職員のモチベーションに関する質問

『自分の仕事について誇りを持ってしていますか？』について

「いつもしている」・「している」と答えた職員の割合（全職員ベース）

（R4実績）89.4% ⇒（R5）90.0% ⇒（R6）92.0%

・働き方改革の促進

大規模災害や新型コロナウイルス感染症などのパンデミックにおいても、業務を安定的に遂行できる人員数を確保するとともに、異なる部門間でのタスクシフト・タスクシェアにより、特定の部門に過度な業務負担が掛からないための仕組みを構築していく。

⇒ 有給休暇の取得率

（R4見込み）86.0% ⇒（R5）90.0% ⇒（R6）90.0%

【5】接遇への取組について

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。

『接遇改革』のプロジェクトも5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の創造をこれからも目指していく。

【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	2022 年度 3 月末見込 常勤換算数（実人員）	2023 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	2.7	4.4 (43)	4.0 (42)
薬剤師	1	3.0 (3)	3.0 (3)
看護職員	28	36.4 (43)	38.4 (46)
介護職員	24	26.5 (38)	26.5 (38)
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	4	4.0 (4)	4.0 (4)
作業療法士	4	4.0 (4)	4.0 (4)
言語聴覚士	2	2.0 (2)	1.8 (2)
臨床検査技師	-	1.6 (3)	1.6 (3)
社会福祉士	1	2.7 (3)	3.0 (3)
保育士	-	0.1 (2)	0.1 (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	-	11.7 (17)	10.5 (16)
パストラルケア	-	1.3 (2)	1.3 (2)
病棟・外来クレーク	-	2.9 (3)	2.9 (3)
清掃・営繕員	-	2.2 (5)	2.5 (5)
合 計	68.7	115.7 (190)	116.6 (191)

【利用実績等】

病床数 96 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	2020 年度 実績	2021 年度 実績	2022 年度 見込み	2023 年度 目標
病床稼働率 (年平均)	99%	99%	97%	98%
外来患者数 (1 日当たり)	57 名	57 名	45 名	45 名
健診受診者数 (年間受診者数)	780 名	648 名	約 650 名	約 650 名

【支援方針】

1. すべての職員が『地域の「かかりつけ医機能」を担い、患者の様々な要望に柔軟に対応するとともに、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。今後訪れる多死社会、未だ終息しないコロナ禍においても、尊厳のある「人生の最終段階」の医療・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 信頼をもたらすプライマリケアの強化
- ③ 日々のケアを慈しみのケア技術で提供
- ④ 療養型病院で提供できる緩和ケアの追求
- ⑤ 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
- ⑥ 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・意見交換が出来るよう、接遇やコミュニケーション力、社会的基礎力を学ぶ機会を通じて倫理観を確立し、各自の専門的実践能力の向上に努める。
4. 地域の人々にとって当院が「かかりつけ医」としてまず一番に選ばれる医療と福祉の拠り所となるよう、相談、通院、入院できる仕組みと環境を整える。安心して、最期までこの地域に暮らせる為の、地域ケアシステム構築に関わり、他の施設との連携を強化し、地域からの信頼に応えることを目指す。

【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。
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。今年度は業務の優先順位を定めたタイムラインの充実させる具体策として、災害時の支援を必要とする部門から、「自分たちでないと出来ない業務」と「他部署にお願いできる業務」を

明確化し、後者の業務内容を「お願いリスト」としてまとめることに取り組む。あらかじめ「どこの部署がどの業務をフォローするか」を整理することで、いつ災害が発生しても、そのリストさえ見れば誰が何をすればよいか分かる「自律的な」災害対策の体制構築を目指していく。

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。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とともに、昨年度締結し直した慈生会の清瀬地区施設内の協定も活用する。
3. 法令改定に対応して検討を進めてきた救護体制強化を兼ねた夜間配置人員の増員は、新年度から1階病棟の看護職員増員（1名から2名）で対応する見通しが立った。安心安全な医療・介護サービスの提供に繋がる大きな改善となる。

【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感染対策を常に講じながら、マンツーマンで出来る利点を活かし、安定的に就労訓練希望者を受入れる支援体制を構築している。昨年度より近隣の特別支援学校と協働し、介護（補助）職の職場体験の機会提供を通じた就労訓練事業に取り組み始めた。外部での関係団体との連絡会議にも積極的に参加し、受け入れの幅を広げる努力を重ねていく。

2. 地域交流サロン 『ベトカフェ』

コロナ収束後の再開がなかなか見通せない中、従来の地域交流サロン「ベトカフェ」での活動内容にこだわらない、新たな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に出来ることを模索している。昨年度より公開健康講座は復活させることが出来ており、「ウィズコロナ時代」の地域住民の「場」づくりをあきらめずに続けていく。

3. 北多摩地域医療・介護連携強化

96床の医療療養病棟を最大限活用していくため、北多摩地域・さらに広域地域の医療・介護連携強化、顔の見える関係を維持し、「ベトレナムに繋がれば安心」を目指し努力する。また近隣地域の高齢者の訪問診療も開始し、介護との連携も図りながら健康面・生活面での課題に取り組んでいく。

【職員の質の向上】

1. BSC（バランスシート・スコアカード）を活用した質向上

本事業計画の元である病院 BSC を科別 BSC にカスケード（落とし込み）

させ、病院のベクトルを一本にまとめることで、効率良く確実に医療・介護サービスの質向上を図る。質向上の成果はQ I（クオリティ・インディケーター）で毎月測定し、その結果を全職員で共有することで、継続的な質改善に繋げていく。自律的な業務改善を活性化させる手法として、「プロジェクト会議」の仕組みも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、ベトレハム・リーダー養成・プログラム（BLP）や施設幹部合同研修のような階層別研修から外部団体主催の専門領域研修まで幅広く構成する。（4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算出し、収益性と運営の効率性を評価、適宜、業務の質や収益の改善に繋げる施策の検討・判断に役立てていく。

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・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 医療安全管理研修
- 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
- ⑦ BCP（事業継続計画）研修
- ⑧ 個人情報保護研修

⑨ ハラスメント対応（防止）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）
：事業計画の評価指標を数値化した目標設定・管理の共有
- ② 院長プレゼンテーション
：年2回、院長が全職員に向けて病院の目指す方向性を示す
- ③ 接遇改革研修（エピソード VTR 鑑賞会）
：全職員より患者さんやご家族との心の触れ合いのエピソードを募集、BGM 付きの VTR に収め、みんなで鑑賞する機会を創出

●院内研究発表会

医療・介護の質向上に資する取組の成果を発表する機会を年1回企画し、実施する。各部門の役職者のみならず一般職員からも積極的な発表を薦め、その取組の成果を全職員で共有する。優秀な演題に対しては年度末に院長より表彰し、モチベーションの向上と組織の成長に繋げていく。

●BLP：ベトレハム・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。

《研究基本テーマの例》

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）テーマの例》

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。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、ポストコロナを見据えた再開の準備を進めていく。

●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挑戦・成長できるよう整へていく。

また心理的安全性のある風土を醸成し、指導者、管理者育成にもつながる「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、財務分析・施設基準の管理・人材マネジメント・建築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、コンプライアンスを重視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。

●行政や大学等研究機関との連携

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、事例発表への積極的な参画を進める。この他病院運営における視野を広げる観点から、BSCをはじめとする組織マネジメント力の向上に資する取組を大学等の研究機関、研究会との協働に継続的に取り組み、医療・介護の枠にとらわれない幅広い視野を組織運営に活かしていく。

【施設・設備整備】

(単位：千円)

工事等		器具備品等購入	
件名	金額	件名	金額
管理棟電気空調の更新 【建物付属設備】	39,380	医用テレメーター(※) (※生体信号伝送装置)	6,040
酸素アウトレットの改修 【修繕費】	1,000	電動ベッド	2,200
電話交換機の更新 【ファイナンスリース】	5,300	エアマット	670
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		電子カルテ端末	130
		食器乾燥機	700
		ミキサー	200
		シュレッダー	150
		Xレイ・グリッド	200
		普通乗用車両	2,450

【当年度の収支について】

事業活動における収入は、入院部門では昨年度実現した増床による延べ患者数の増加と、今年度から新しく施設基準を取得する加算収入（夜間看護体制の充実加算）により、増収を見込む。外来部門はコロナ禍の影響からの回復が鈍く、前年度並みを想定する。医療事業収入では約3,542万円の増収を、収入全体では約3,540万円の増収を予想する。

支出はまず給与費では夜勤看護体制の増強により看護職員は増加するが、非常勤医師の外来診療枠の一部見直しによる合理化効果で、給与費全体としては圧縮できる見通しである。

事業費は物価高の影響による給食材料費と診療材料費の増加に加え。事務費では光熱費の高騰が更に進むこと避けられないと予想される。修繕費等の大口の支出については優先順位を付けて計画的に執行するよう努める。事業活動収支は11,009万円の黒字を見込む。

施設整備は、これまで通りROA（総資本利益率）を意識し、収益に見合った必要かつ効率的な設備投資を継続していく。本年度は管理棟の電気空調設備の更新と、納期の遅れにより今年度にずれ込んだ車両の更新を予定、患者への質の高い医療・介護サービスの提供に直結する医療機器、介護機器は計画的な更新を進める。施設整備収支は7,419万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7,823万円の支出超過となった。

最終的な収支差額は、予備費767万円を支出計上し、収支差額で5,000万円の赤字を見込む。積立超過額を修正した実質的な赤字額は2,000万円と昨年度に比べ大幅な改善を予想。今後も「持続可能な」病院運営を実現する為、全職員が希望と誇りを持って参画できる職場環境を整えていく。
当期支払資金残高は22,576万円を予想している。

【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】あらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打つ（ターゲット 1.3）すべての人々に対し、最低限の生活水準の達成を含む適切な社会保護制度や対策を各国で実施し、2030年までに貧困層や弱い立場にある人々に対し十分な保護を達成する。

【3 すべての人に健康と福祉を】

あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する（ターゲット 3.8）すべての人々が、経済的リスクに対する保護、質が高く不可欠な保健サービスや、安全・効果的で質が高く安価な必須医薬品やワクチンを利用できるようになることを含む、ユニバーサル・ヘルス・カバレッジ（UHC）を達成する。

【10 人と国の不平等をなくそう】国内および国家間の格差を是正する

（ターゲット 10.2）2030年までに、年齢、性別、障害、人種、民族、出自、宗教、経済的地位やその他の状況にかかわらず、すべての人々に社会的・経済的・政治的に排除されず参画できる力を与え、その参画を推進する。

【12 つくる責任、つかう責任】持続可能な消費と生産のパターンを確保する（ターゲット 12.5）2030年までに、廃棄物の発生を、予防、削減（リデュース）、再生利用（リサイクル）や再利用（リユース）により大幅に減らす。

【13 気候変動に具体的な対策を】

気候変動とその影響に立ち向かうため、緊急対策を取る（ターゲット 13.3）気候変動の緩和策と適応策、影響の軽減、早期警戒に関する教育、啓発、人的能力、組織の対応能力を改善する。

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年後を見据えた計画を考えてゆく。これを月々の会議で検証してゆく。

3. 計画性を持った施設整備

敷地内の不適合建物の整理や、居住棟周辺のアスファルトの修繕、食堂ホールの床張り替えを予定してゆく。

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たが、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の向上に貢献する。

エマオの家（地域交流スペース）を活用して、演奏会や利用者の作品を季節ごとに展示して活用してゆく。

5. 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、虐待、事故、災害、防犯対策等、各委員会を通して安心安全で良質な施設生活を目指す。また、プライバシーの保護、権利擁護を意識しつつ、施設の住環境の整備やサービスの質の向上を目指してゆく。

6. 限りある資源を大切にエコに対する配慮

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ゆく。

7. 利用者の声なき声

利用者の声に耳を傾けつぶやきを拾ってゆく。特に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ご家族との繋がりを第一に配慮する。

8. 羊の丘工房の発展

令和5年4月から多機能型事業所フルールの開設に伴い、連携と後方支援を軸に展開する。

【人員体制】

施設長(会計責任者) 遠藤 充子

職 種	配 置 基準数	2022 年度 3 月末見込 常勤換算数 (実人数)	2023 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)
支援課長	—	1 (1) 生活支援員、サービス管理責任者と兼任	1 (1)
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)、生活支援員 (兼任 2 人)
生活支援員	36	48.5 (54)	48.4 (54) サビ管 (兼任 2)
看護師		2 (2)	2 (2)
管理栄養士	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	—	3.3 (4)	3.3 (4)
新規事業の職員		2 (2)	—
合 計	40	69.6 (76)	68.8 (76)

【利用実績等】

		2020 年度実績	2021 年度実績	2022 年度見込	2023 年度目標
施設 入所	定 員	85 名	80 名	80 名	80 名
	実績等	87 名	84 名	84 名	84 名
	利用率	102%	105%	105%	105%
通所	定 員	15 名	15 名	15 名	15 名
	実績等	10.7 名	10.9 名	11.3 名	10.5 名
	利用率	71%	73%	70%	70%
短期 入所	定 員	13 名	15 名	15 名	15 名
	実績等	11.6 名	12.7 名	12.0 名	12 名
	利用率	89%	82.3%	80%	80%

【支援方針】

1. 日中活動の展開は地域での生活に必要な社会性や一般常識、社会のルールを習得する事を目標とする。
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。なるべく制限のない生活の工夫を図っていく。

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支援を行う。
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を意識した支援を行う。

【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・発電機・蓄電池等）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、止血など基本的な技術習得に努める。
5. 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、訓練を行ってゆく。
6. 災害対策及び新型コロナウイルス感染症対応マニュアル・BCPについて実際に即した内容とする為、委員会を中心に検討を重ね更新してゆく。

【感染症対策】

1. マスクの着用、手洗いの励行、消毒の徹底を引き続き行ってゆく。
2. コロナの動向、情報を正確に把握し施設の内外でも時代に即した豊かな生活を目指す。
3. コロナ発生時に、防護服が正しく着用できるように、月1回ガウンテクニック講習会を継続してゆく。

【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ゆく。
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. カトリック施設に勤務するものとして聖書に触れる機会を設け創立者の精神を学ぶ。
2. 業務目標成果シートを使い、個々人が業務目標を立て、半年ごとに目標の達成度合いの検証、共有を所属長と行うことで仕事へのモチベーション維持、向上を目指してゆく。
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。責任者などのベテランクラスも事業継続を目的に課題を表出し、責任ある立場として成長を図る。
6. 内外の研修会に積極的に参加する。
7. 悩みを抱えている職員には、産業医との面接を受けるなどのメンタルヘル

ス対策を行う。

【施設・設備整備・工事等】

(単位：千円)

工事等		備品購入等	
件名	金額	件名	金額
アスファルト舗装打 替え工事：ひかりF、 めぐみF玄関前	2,079	包丁まな板殺菌庫	470
へいわF浴室改修工事	2,000	ビニールハウスレー ム（トラクタ置き場）	700
室内床改修工事 3期工事：ひかりF、 めぐみFホール	5,660		
配水管更新工事 (2期工事)	12,000	羊の丘工房 食器乾燥機	400
不適合建物是正 委託業務	5,500	星のいえ空調機設置	990

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】

多機能型事業所フルールが4月1日より開設する。就労継続支援B型、定員10名、生活介護、定員10名である。事業活動収支について、施設入所支援は定員80名（現員81名）、短期入所は定員15名とした。2022年度並みの収入を見込んだ。平均稼働率は、通所70%、短期入所80%を見込み、自立支援給付費収入43,137万円、他の収入増減を含め事業活動収入を58,482万円とした。支出については、人件費が39,964万円、事業費支出は10,084万円、主な内容は水道光熱費が1.4倍になり3,467万円とし、917万円の増額となっている。事務費支出は5,119万円、主な内容は、配水管更新工事1,200万円、不適合建物是正委託業務費550万円等を見込んでいる。これらにより事業活動支出は56,174万円とし、事業活動資金収支差額は2,308万円を見込んでいる。施設整備等収支は、△2,106万円とし、主な内容としては車いす車両470万円を見込んでいる。その他の活動による収支は、136万円、主な内容としては前年度繰入金未計上分を含み3,281万円を本部へ繰入れる。上記に予備費支出338万円を含め、4,050万円の積み立て資産取り崩しを行わせていただくことにより、当期資金収支差額合計は0円となる。これらにより当期末支払資金残高が9,946万円と見込まれる。

2. 指定相談支援事業所（ノエル）の運営

【運営方針】

1. 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ながら進めていく。
2. 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、効果的なサービスの提供に努める。
3. 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。
4. 地域ケアシステム構築等、行政への課題等に関しても参画して行ける様取り組んで行くと共に障害福祉の啓発・広報にも重点を置いた運営を行う。

【人員体制】

管理者：菊地清樹（会計責任者 遠藤充子【マ・メゾン光星施設長】）

職 種	配 置 基準数	2022 年度 3 月末見込 常勤換算数（実人員）	2023 年度配置計画 常勤換算数（実人員）
管理者 （兼務可）	（1）	0.1（1） （相談支援専門員、指導員兼務）	0.1（1） （相談支援専門員、指導員兼務）
相談支援専門員	1.0	1.2（2）	1.2（2）
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

	2020 年度 実績	2021 年度 実績	2022 年度 見込	2023 年度 目標
身体障害	25	11	11	15
重症心身障害	1	0	0	1
知的障害	25	18	14	20
精神障害	30	21	28	20
発達障害	15	13	13	20
高次脳機能障害	1	0	0	1
その他	10	3	2	3
合計人数	107	66	68	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）

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

児童の相談が増加傾向にある。障害がある児童生徒、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】

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
7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
10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。

【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」

【当年度の事業活動収支について】

収入については、那須町相談支援事業委託料 300 万円、計画相談収入 200 万円合計 500 万円と見込んでいる。

支出については、人件費が 835 万円、事業費と事務費を含めた事業活動支出は 870 万円とし、事業活動資金収支差額は△370 万円を見込んでいる。

今年度も本体からのサービス区分間繰入れを行わないため、当期資金収支差額合計△370 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】

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。

上記3項を支援の中心に据え、支援者が児童にとっての安全基地となり、自らが体験の主体となれるよう支援していく。地域における社会資源として、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。

【人員体制】

管理者：阿部海渡（会計責任者 遠藤充子【マ・メゾン光星施設長】）

○放課後等デイサービス

職 種	配置 基準数	2022年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2023年度配置計画 常勤換算数（実人員）
管理者 （兼務可）	1	0.1 ※児発管兼務	0.1 ※児発管兼務
児童発達支援管理責任者	1	0.9 (1)	0.9 (1)
児童指導員・保育士 （兼務可）	2	3.5 (5)	3.5 (5)
指導員		0.7 (1)	0.7 (1)
合 計	4	5.2 (7)	5.2 (7)

○日中一時支援事業

職 種	配置 基準数	2022年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2023年度配置計画 常勤換算数（実人員）
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 100%を目指す。

	2020 年度実績	2021 年度実績	2022 年度見込	2023 年度目標
定員	10 名	10 名	10 名	10 名
実績	9.5 名	9.8 名	10 名	10 名
稼働率	95.5%	98.2%	102.4%	100%

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

3. 地域社会との交流を通し活動の範囲を広げる

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

【災害対策】

1. 防災マニュアル（BCP）の整備を行う。

2. 防災計画に基づいた訓練を実施する。

月	想定	避難移動	訓練、作業
9 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

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】

(単位:千円)

工事等		備品購入等	
件名	金額	件名	金額
		電気温水器 (エコート)	480
		車両置き去り防止装置	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100%、日中一時支援事業は2名程度の利用を見込み、約2,924万円とした。

支出については人件費が約2,323万円、事業費、事務費を含め事業活動費支出は約2,764万円とし、収支差額を約160万円とした。これに電気温水器、車両置き去り防止装置を含めた施設整備等による収支が△88万円。当期資金収支差額合計が72万円を見込んだ。

4. 多機能事業所（フルール）の運営

【運営方針】

1. 新規利用者との利用契約については、地域の相談支援員やケースワーカーと連携を密にし、サービス利用につなげていく。
2. 生活介護事業は、創作活動や療法的活動、農作業を通して、作る喜びや、身体を動かす楽しみといった生き甲斐に繋がるよう活動支援を行う。また、就労継続支援B型を目指す利用者の活動する場として、菓子販売につながる包装資材や、POP、チラシなどの作成を中心に、ステップアップしていきけるよう支援していく。
3. 就労継続支援B型では、まず菓子作りの基本を教え、今までマ・メゾン光星の活動部、羊の丘工房が作ってきた菓子をしっかり作れるようにする。販売先の開拓も同時に行い、徐々に販売額を伸ばし、工賃アップを目指す。
4. エスポワールを利用されている方々が学校卒業後、多機能型事業所フルールが進路の選択肢の一つになるよう、学校の長期休業時等に交流する機会を作っていく。

【人員体制】

管理者：植竹裕三（会計責任者 遠藤充子【マ・メゾン光星施設長】）

○多機能事業所

職 種	配 置 基準数	2022年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2023年度配置計画 常勤換算数（実人数）
管理者	1	—	0.2 サビ管兼務
サービス管理責任者	1	—	0.8 (1)
合 計	2	—	1.0 (1)

○指定生活介護事業（定員 10名）

職 種	配 置 基準数	2022年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2023年度配置計画 常勤換算数（実人数）
生活支援員	2	—	2.0 (2)
看護師	1	—	0.1 (1) 兼務
調理員	1	—	0.1 (1) 兼務
合 計	4	—	2.2 (4)

○指定就労継続支援B型（定員 10名）

職 種	配 置 基準数	2022年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2023年度配置計画 常勤換算数（実人数）
生活支援員	1	—	1.0 (1)
職業訓練指導員	1	—	0.8 (1)
調理員	1	—	0.1 (1) 兼務
合 計	3	—	1.9 (3)

【利用実績等】

- ・年 50%の利用率を目指す

【支援方針】

○生活介護

- ・その人らしく生き生きと喜びをもって、共に社会の一員として豊かな人生を送ることができるよう支援する。
- ・周囲の人と良好に人間関係が築けるようコミュニケーションを図り、育てる、作る収穫する、食べることを通してやりがいや楽しさ、生きる喜びを実感する。

○就労継続支援 B 型

- ・地域の一員として、一人ひとりの自立と社会活動への参加を目標に、働く環境を整え、仕事に対する能力や意欲などを高めることを目指す。
- ・周囲の人と良好に人間関係が築けるよう労働に必要な知識や規律を学ぶ。
- ・育てる、作る、販売することを通してやりがいや楽しさ、生きる喜びを実感する。

【工賃】

指定就労継続支援 B 型及び指定生活介護の利用者が生産活動に従事した場合は、別に定める工賃支払規程に基づき、生産活動に係る事業の収入から生産活動に係る事業に必要な経費を控除した額に相当する金額を工賃として支払う。

月平均工賃目標：生活介護 3,000 円 就労継続支援 B 型 20,000 円

【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
7 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
10 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。

【地域との連携】

- ・事業の運営に当たっては、地域住民又はその自発的な活動等との連携及び協力を行う等、地域との交流に努める。
- ・地域及び家庭との結び付きを重視した運営を行い、市町、他の指定障害福祉サービス事業者等その他の保健医療又は福祉サービスを提供する者との密接な連携に努める。

【職員の質の向上】

従業者に対する虐待の防止を啓発・普及するための研修を実施する。

【施設・設備整備】

なし

【当年度の収支について】

事業収入は営業日 269 日、平均稼働率 50%（生活介護 50%、就労継続支援 B 型 50%）を見込み、約 2,154 万円とした。事業支出は人件費が約 2,407 万円、事業費と事務費の合計は約 411 万円で、支出合計は 2,818 万円となり、収支差額を約△664 万円とした。また、就労継続支援 B 型での物販収入を 344 万円、支出は原材料費及び経費を約 182 万円、工賃としての支払いを約 162 万円と見込んでいる。これに予備費支出 20 万円を加え、当期資金収支差額合計を△684 万円と見込んでいる。