

令和7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）	24
③	老人居宅介護等事業（ベタニアヘルパーステーション）	28
(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	31
(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	46
3	養護老人ホーム（聖家族ホーム）の運営	50
4	特別養護老人ホーム（聖ヨゼフ老人ホーム）の運営	54
5	居宅介護支援事業（慈生会清瀬ケアプランセンター）の運営	58
6	療養型病院・無料低額診療事業（ベトレヘムの園病院）の運営	59
IV	那須地区	72
1	障害者支援事業（マ・メゾン光星）の運営	73
2	指定相談支援事業所（ノエル）の運営	77
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	80
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（2025 年 6/11、6/26、11/19、2026 年 1/14、3/18）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（2025 年 8/20、12/10）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（2025 年 6/26、11/19、2026 年 3/18）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 5 回開催する。（2025 年 5/14、9/10、11/5、2026 年 1/6、3/4）

## 3. 職員研修

- ・新任職員オリエンテーション 4 月 1 日（火）  
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 18 日（水）～19 日（木）  
入職後 1 年以上の職員で、この研修会に参加していない職員  
慈生会の基本理念、カトリックの精神、「キリストの心」との出会い
- ・新任職員研修（天本昭好神父） 7 月 7 日（月）  
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
- ・法人幹部職員研修（菊地功枢機卿） 7 月 8 日（火）～9 日（水）  
理事、監事、施設長等
- ・中堅の心構え研修（稲川圭三神父） 9 月 1 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
- ・キリストの心に触れる part II（浦野雄二神父）  
9 月 11 日（木）～12 日（金）  
キリストの心に触れる part I に参加した職員
- ・新任職員オリエンテーション 10 月 1 日（水）  
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

## 4. 法人本部の開催・参加行事

- ・創立記念ミサ・永年勤続表彰式
- ・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 進行中である聖ヨゼフ老人ホームの一部改築工事を完了し新建物によるサービスを開始するとともに、工事業者と施設の橋渡しや施設整備補助金、福祉医療機構からの借り入れ事務を通して、施設の業績目標を維持し円滑に既存建物の大規模改修工事が進むように支援する。
- ③ 新任施設長をサポートし、各拠点の事業が滞りなく行われるように支援する。
- ④ ベトレヘムの園病院のスプリンクラーの整備を計画する。
- ⑤ 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。

## 6. 事務分掌

### 総務課

- (1) 法人印、理事長印等の管理に関する事。
- (2) 文書の收受、発送、編集、保存に関する事。
- (3) 諸規程の制定及び改廃、整理に関する事。
- (4) 役員会及び評議員会に関する事。
- (5) 役員及び評議員の身分に関する事。
- (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

- ・「かけがえのない命を慈しむ場所」の基本理念を活かす保育実践を行う。
- ・子どもには様々な個性や特性があることを理解し、権利と尊厳を守る。
- ・広い園庭と江古田の森公園に隣接した豊かな自然環境の中で、遊びを中心とした保育活動の企画、月齢に配慮した自立支援、就学に向けた支援を通して様々な体験が重ねられるようにする。
- ・「性別違和」を感じるのは4歳～5歳頃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し、職員間でも理解を深めていく。
- ・感染症発生時は、中野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お子さんは継続した適切な関わりが持てるよう、専門機関や臨床発達心理士と連携する。
- ・「虐待防止チェックリスト」を参考に、不適切な関わりが無いか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・北部すこやか福祉センター等と連携する。

#### 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を活用しリーダーを選任している。

2024年度より保育課長を配置し、保育士主任2名、保育士副主任を置いている。2025年度より事務主任、看護師副主任を配置する。

##### ② 処遇改善加算ⅠとⅢ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を継続する。

2021年度より事業所負担1/8となったが、16名の職員が利用し、職員定着に繋げる。

##### ④ 嘱託医との連携

嘱託医小児科医（乳児健診は毎月・1歳児以上は年2回の健診）

嘱託歯科医（年2回の歯科健診）

##### ⑤ 産業医との連携

産業医には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、必要時、心療内科等を紹介して頂く。園長に直接の相談では継続的に体調確認し必要時、心療内科等を紹介する。

##### ⑥ 園児定数の漸減

2025年度は5歳児を20名定員に変更、園児数112名とする。

ひとまず園児数漸減は終了とする。

##### ⑦ ICT化への取り組み

「はぐくむソフト」は保育記録として、一斉連絡やアンケートは学研「ハグノート」を利用しているが、一本化する方法を模索する。

### 3) 安心・安全な保育

- ・新型コロナウイルス感染も依然として散発している。職員には抗原検査キットを配布し感染の早期発見に努める。
- ・感染状況下にあっても、保護者が保育内容やお子さんの成長を確認し、安心できるように開示の工夫をする。
- ・お子さんの活動を写真等にコメントを添え、保護者と共有出来るようにドキュメンテーション形式（子どもの姿や環境などの保育場面に写真を用いて記された記録）での提示を試みる。
- ・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。
- ・防犯安全対策にビデオカメラ（計 24 カ所）を活用する。
- ・0 才児には午睡中の SIDS（乳幼児突然死症候群）の発生等の早期発見のため、5 分以内の見回りと無呼吸アラームの使用を継続する。1 歳以上児も顔が横を向いていても胸がついている場合は、うつぶせ状態と同様とみなし、仰向けにする。
- ・「安全計画」（令和 5 年 4 月厚生労働省より策定義務）の実施状況を毎月掲示にて公表する。
- ・全職員が消防署にて救命救急講習を受講し、救命技能認定を更新する。
- ・嘱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・看護師による嘔吐処理講習会を実施する。
- ・「要配慮者利用施設における避難確保計画（水害想定）」の机上訓練の 4 回目を実施する。⇒ 中野区防災課に提出
- ・苦情に関しては、園内へ掲示し、ホームページに公開をする。  
個人情報に触れるものは、掲示せず第三者委員に報告する。半期ごとに法人の苦情解決委員会にも報告する。

### 【人員体制】

施設長（会計責任者） 堀田 しのぶ

職 種	配 置 基準数	2024 年度 3 月末見込 常勤換算数（実人員）	2025 年度配置計画 常勤換算数（実人員）
園長	1	1.0(1)	1.0(1)
保育課長	—	1.0(1)	1.0(1)
主任保育士	—	1.0 (1)	1.0(1)
主任保育士 (1 名加算)	1	1.0 (1)	1.0 (1)
保育士(0 歳児) 3:1	4	4.0(4) <small>1 名フリー保育士配置</small>	4.0(4)
保育士(1 歳児) 5:1	4	4.0(4)	4.0(4)

保育士(2歳児) 6:1	4	4.0(4) (内副主任1名)	4.0(4) (内主任1名)
保育士(3歳児) 20:1	1	2.0(2)	2.0(2)
保育士(4歳児) 30:1	1	2.0(2)	2.0(2)
保育士(5歳児) 30:1	1	1.0(1)	1.0(1)
保育士(7人)	—	0.7(2)	1.9(3)
保育補助	—	1.3(3)	2.1(3)
看護師	1	1.0(1)	1.0(1)
栄養士	3	2.8(3)	2.8(3)
調理師・調理員		1.1(2)	1.1(2)
用務員	—	1.1(2)	1.1(2)
事務員	—	2.3(3)	2.3(3)
モンテッソーリ教師	—	1.0(1)	1.0(1)
合計	21	32.3(38)	34.3(39)

### 【利用実績等】

	2022年度実績	2023年度実績	2024年度見込み	2025年度目標
定員	123人	118人	115人	112人
実績等	119人	114人	111人	111人
利用率	96.7%	96.6%	96.5%	99.1%

### 【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環境を整える。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、「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。
- ・ 子ども達が主体的に考え生き生きと活動する中で、自己肯定感や有能感、旺盛な好奇心や集中力培う。
- ・ 子どもの見ているものを保育者や保護者が共有出来るように、2024年度後半よりドキュメンテーションの手法を取り入れ公開を始めた。話し合いを繰り返しより良いものにしていく。
- ・ モンテッソーリ教育・音楽・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が多数在籍し、2025年度は、専任保育士配置指示はないが程度2は3名、程度3は4名となっている。

『保護者了解ケース』はアポロ療育園の巡回指導に、『保護者未了解ケース』は「NPO法人フローレンス」の発達相談・療育相談に繋げる。もしくは、園でお願いしている臨床発達心理士の指導と職員へのカンファレンスを継続し、支援力の向上を図る。保護者の希望があれば家庭との面談も設定する。

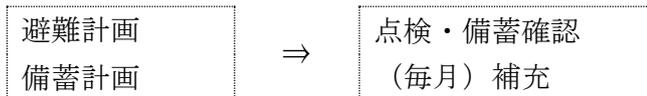
## 【災害時対策】

### 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。
- 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 防災訓練指導業務（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 町会および社会福祉施設等の災害時相互応援協定書（野方消防署予防課 防災管理係・自衛消防担当）を活用し関係性の再構築を図る。

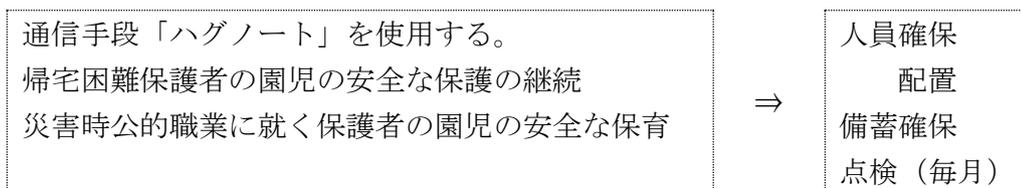
### 2) 水害時要配慮者利用施設における避難確保計画

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



### 3) 事業継続計画（BCP）

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



### 4) 災害時における臨時休園について

- ・ 中野区が発令する臨時休園の対応（災害・2020 年 10 月 19 日）に準ずる。  
中野区が発令する「警戒レベル 3（避難準備・高齢者等避難開始）以上」  
又は「首都圏 J R、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課・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) 感染防止に配慮しつつ、広く地域社会と連携した継続的な関わりを行う。
  - ・保育ボランティア、近隣の中学校の職場体験を継続する。
  - ・保育学生・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」「育児相談」等、職員の専門性を生かした地域家庭への支援を毎月実施する。
  - ・公益社団法人「中野区シルバー人材センター」に保育補助・清掃・調理補助・玄関の安全見守りに会員の配置をお願いし、高齢者との交流ができる環境とする。
  - ・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」を継続し、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」に登録している。就労支援プロジェクトへの参加を継続する。
- 2) 「練馬区事業用大規模建物における廃棄物の減量及び適正処理の規定」に基づき廃棄物の減量に取り組む。
  - ・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 1.35 トン⇒1.33 トンへ減らす。
  - ・「牛乳パックリサイクルボックス」を設置し、保護者・職員と給食使用のパックをリサイクルする。
  - ・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受講する。中野区主催研修「まなぶん」・東京都私立保育園協会等の研修に参加する。
- 2) 第三者評価機関の審査を受ける。
- 3) 研修受講内容は、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) 毎月「虐待防止チェックリスト」を集計し、課題を話し合う。
- 6) 全国保育士会「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。
- 8) 中野区「保育の質のガイドライン（改訂版）」を保育実践と振り返りに活用する。
- 9) 「基本理念に基づいた保育」について全体職員会議（4回）の中で、5グループでの意見交換を継続し、保育実践報告会等を行う。

**【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
		園庭遮光ネット張り1式	8,000
		スチームコンベクション オープン	1,600

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】**

事業活動の収支について、5歳児の定員3名減により、保育事業収入については前年と比して135万円減となり、事業活動収入計は2億4,979万円を見込む。

支出については、定期昇給に伴う人件費は473万円の増、物価高騰により事業費も膨らみ、事業活動支出計は578万円増の2億3,159万円、結果、事業活動収支差額は1,819万円と見込んでいる。

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、また給食室のスチームコンベクション160万円・園庭の遮光ネット800万円を見込み、施設設備整備等資金収支差額は△1,402万円を見込む。

その他の活動による収支では、本部への繰入金754万円を見込み、上記に予備費322万円を含み、当期資金収支差額は△754万円、当期末支払資金残高は4,142万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】

社会福祉法人慈生会の理念のもと、中野地区の福祉・医療関連部門の施設・事業所が密に連携し、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福祉・医療サービスを一体的に提供する。

1. 提供するサービス内容を逐次見直し、ご利用者のニーズにきめ細かく即応する。
2. ベタニアホームは、新たな IT（インフォメーションテクノロジー）環境導入を検討し、培ってきたノウハウを融合させた先進の施設運営を計画する。
3. 職員の業務負荷低減のために就労環境を見直し、適正人員の配置、業務をサポートする資源を積極的に提供する。
4. 四半期ごとに施設長、管理者で構成する「中野トータルサポートセンター経営会議」を開催し、事業所間の連携を再点検し問題解決を図る。

### 【人員体制】

中野トータルサポートセンター長（会計責任者） 関 政嗣

職 種	配 置 基準数	2024 年度 3 月末見込 常勤換算数（実人員）	2025 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*3
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	53.8 (66)	55.6 (69)
慈しみの家	5	6.0 (7)	6.0 (7)
ベタニア・デイ・ホーム星	5	6.0 (9)	5.3 (11)
慈生会中野ケアプラン CT	4	5.4 (6)	6.4 (7)
ベタニアヘルパーステーション	2.5	6.3 (14)	6.3 (14)
江古田地域包括支援 CT	6	8.6 (9)	9.6 (11)
中野北ベタニア訪問看護 ST	4	10.2 (11)	11.2 (13)
合計	61.5	96.3 (122)	100.4 (132)

\*1 法人本部事務局長兼務

\*2 ベタニアホーム・慈しみの家施設長

\*3 中野ケアプラン CT・ベタニアヘルパーステーション管理者兼務

### 【災害対策】

1. 中野トータルサポートセンターの各事業所の防災意識を高く維持する。

2. 作成したBCP（事業継続計画）を全職員に徹底する。
3. 防災・減災のため、施設整備、災害用品等の備蓄の見直しを実施する
4. 災害時相互応援協定（浄風園、友愛ホーム、江古田の森、ベタニアホーム、令和館、近隣3町会等）による訓練に継続参加し、地域との連携を維持する。
5. 緊急連絡訓練・施設・事業所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事業所及び行政機関等との地域包括ケア体制を維持発展させる。
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. セミナー・バザー・納涼大会等様々なイベントへの参加、開催方法を見直し地域の方々や民生委員・ボランティア団体等と協働する。
4. 介護士、栄養士、看護師、ボランティア等の実習や研修を引き続き実施する。

### 【職員の質の向上】

挨拶の励行、ユニフォームの着用等、職場マナーの基本にも立ち返り、明るく健康的な職場環境と支えあいの仲間意識を醸成する。

管理者同士の相互交流を図りながら業務の運営体制を強化するため、センター経営会議（年4回）を実施し、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・把握できる力を身につける。また、事務担当職員の協力関係を強化するための事務担当者会議（年4回）を実施する。

1. 職業人（プロフェッショナル）として役割を担う人材を育成する。
  - ・外部の会議・研修(オンラインを含む)に管理職以外の職員も積極的に参加し、習得した内容を他の職員へ伝達する内部研修を実施する。

### 【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は、生活支援グループのベタニアホームについて介護職員等の人員の不足を派遣職員に頼らざるを得なかったことや、地域支援グループの一部の事業で当初計画した利用者数の目標に至らなかったことにより、昨年度は中野トータルサポートセンター全体の業績目標が未達となったため、本年度は職員の採用に努力し人員を充足させる。

しかしながら今年度は中野トータルサポートセンター（7拠点）全体の事業活動収入7億7,638万円に対して事業活動資金収支差額を1,841万円としたため事業運営環境は非常に厳しい。

さらに施設整備等の支出についても、ベタニアホームで勤怠管理システム 201 万円、ピュアット（ウェルファインバブル装置）160 万円他合計で 625 万円、江古田地域包括支援センターで複合機 100 万円、中野北ベタニア訪問看護ステーションも複合機 100 万円の購入等が必要であるため、施設整備等資金収支差額が△859 万円となり、退職給付引当資産支出、本部繰入金を含むその他の活動資金収支差額△2,845 万円とを合わせた中野トータルサポートセンター（7 拠点）全体の当期資金収支差額が△2,457 万円となるため、利用率の上乗せと経費等の予算厳守による収支の改善に努力する。

詳細については各事業別の令和 7 年度資金収支当初予算書参照。

## (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支援する。

#### 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、虐待等による緊急ショートを受け入れも可能な限り行う。

#### 3. 家族との関わり

- ・コロナ禍より、面会中止や制限を行うことが増え、行事数が減り懇談会は年1回の開催実績となっているが、家族との関係が希薄にならないように少しずつ家族との関わりを持つ機会を増やしていくと共に、家族の協力も得て利用者の生活の充実を図っていく。

#### 4. 働きやすい職場作り

- ・施設長と職員との面接を年1回以上は行い、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。
- ・ここ数年、中途採用者が職場に合わず、離職するケースが多くなってきている。職員とのコミュニケーションを密にして離職者がでない職場づくりを行っていく。

#### 5. 環境整備

- ・収支状況を見ながら、中長期的な視点をもって設備機器の修繕、改修、備品の購入等を行い、利用者に快適な生活環境を提供していく。

#### 6. 長期的な事業継続を目指して

- ・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、無駄な支出を減らしていく。
- ・介護テクノロジーを導入し、今年度は「ノーリフトケア」と介護機器を組み合わせた生産性向上の取り組みを行っていく。体重測定が可能な床歩行式リフト等導入で職員の腰痛予防を図るとともに体重測定業務を省力化し、

極微細気泡により体を洗える機械の導入で業務負担軽減、業務時間短縮を図る。また、さらなる業務負担軽減、業務時間短縮が出来るように、ベッドに見守りセンサーの設置、見守りカメラの導入、職員間の連絡システムおよび記録システムにインカム等の導入が来年度に出来るように今年度から検討を進める。

- ・先端介護を行うことで、利用者が快適に生活できること、職員が過度な負担なく楽しく働ける職場作り、次世代介護技術への意欲に繋げる。  
外国籍の方などの新たな雇用確保、定着にも繋げていく。
- ・人件費率を東京都平均基準に近づける努力を継続していく。

## 7. 感染予防対策

- ・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。定期的または必要時に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、感染対策を行っていく。年間を通じ、夏季と冬季がコロナ感染拡大の時期に当たるため、地域の感染情報を把握し、流行傾向である場合は早めに警戒体制をとる。

### 【人員体制】

施設長 池谷 恵子（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	2024度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2025度配置計画 常勤換算数（実人員）
施設長	1	0.8（1）*1	0.8（1）*1
副施設長	0	[1名]*2	0（0）
事務員	適当数	2.0（2）	2.0（2）
生活相談員	1以上	2.0（2）*3	1.4（2）*4
介護支援専門員	1以上	[4名]生活相談員と介護職員が兼務	[3名]生活相談員と介護職員が兼務
介護職員	27	31.73（35）	35.73（39）
看護職員	3以上	5.0（6）	5.0（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		1.0（1）	1.0（1）
調理員	適当数	4.4（6）	4.4（6）
医師	適当数	0.2（3）	0.2（3）
運転手	0	1.0（1）	0.4（1）*5
洗濯職員	0	1.05（3）	1.05（2）
合計	35以上	53.78（66）	55.58（69）

\*1 慈しみの家施設長と兼務

\*2 生活相談員と兼務

- \*3 1名は副施設長兼務、1名は介護支援専門員兼務
- \*4 1名は介護支援専門員兼務、1名はベタニアデイホーム星管理者兼務
- \*5 ベタニアデイホーム運転手、介護職員が兼務

## 【利用実績等】

### (1) ベタニアホーム

	2022年度実績	2023年度実績		2024年度見込	2025年度目標
定員	80人	80人	84人	84人	84人
実績等	77.2人	79.2人	81.4人	81.1人	81.9人
利用率	96.6%	99.2%	97.6%	96.5%	97.5%

### (2) ベタニアホーム・ショートステイ

	2022年度実績	2023年度実績		2024年度見込	2025年度目標
定員	8人	8人	4人	4人	4人
実績等	4.4人	4.2人	2.8人	4.3人	4.0人
利用率	30.3%	53.2%	70.0%	108.0%	99.0%

## 【支援方針】

1. 利用者がその有する能力に応じ自立した日常生活を営むことができるよう支援する。
2. 利用者一人ひとりの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、最期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・職員の生命と安全を守る為、災害・感染症BCP（事業継続計画）の見直しを毎年行う。今年度は、職員にBCP（事業継続計画）の考えを浸透させ、より災害時の備え、感染症拡大への備えをしっかりとものにしていく。（災害時や感染症拡大時の職員不足への対応、業務内容を確認していく）。
2. 災害用備蓄品及び非常食の管理。
3. 中野トータルサポートセンター内の防災委員・感染症対策委員会と協働し、課題の抽出を行うと共に、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（浄風園、友愛ホーム、江古田の森、ベタニアホーム、令和館、近隣3町会等）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. 今年度より行事を少しずつ再開し、地域との接点をできる限り作り出せるようにしていく。
2. 中野区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できる限り参加し協力していく。

### 【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、年1回以上は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. ホーム内研修を通じて、身近な話題（虐待、身体拘束、事故防止、感染予防など）の研修を行い、日頃の行為を振り返ることができるようにする。
4. 外部研修に積極的に参加し（ズーム等）、受講内容を職員へフィードバックするため、研修報告を回覧する。

### 【施設・設備整備】

(単位：千円)

工 事 等		備品購入等	
件 名	金 額	件 名	金 額
エレベーターバッテリー交換 1号機～3号機	1,100	勤怠管理システム	2,006
		ピュアット ウルトラファインバブル装置	1,610
		業務用泡シャワー4台	1,000
		車椅子3台	499
		冷蔵庫(卵用)	330
		ポータブルバッテリー1台	300
		業務用給湯器	300
		栄養給食事務所用エアコン	200

注：工事等は1件100万円以上、備品購入等は1件10万円以上を計上

### 【当年度の収支について】

事業活動による収支では、特養97.5%、ショート99%を見込み計画し食費単価増、居住費単価増等により事業活動収入を4億5,528万円とした。支出では、人件費は、中途入職者5名、令和7年度介護職員4名採用、派遣看護師1名減、日雇い派遣(介護職員)の利用を見直し、3億1,755万円となっている。事業費支出で、床歩行式リフト5台リース、付属シートの購入を行い、事業活動支出は、4億3,779万円、事業活動収支差額を1,749万円と見込んでいる。施設整備等の支出では、ピュアット(ウルトラファインバブル装置)業務用泡シャワー4台等を購入予定している。退職金の積立、本部費の支払をして当期資金収支差額を±0とした。

## 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。
- ・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

- ・入居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

- ・生活支援が必要な入居者には、介護保険サービスの導入をすすめ、自立支援のサポートを行っていく。
- ・入居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入居者の中で、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

- ・引き続き感染予防の対策を図るが、基本的には自由な生活をしていただく。入居者の生活の質の低下を防ぎ、身体的、精神的な安定を支援していく。

### 【人員体制】

施設長 池谷 恵子（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	2024年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2025年度配置計画 常勤換算数（実人員）
施設長	1	0.2(1) *1	0.2(1) *1
生活相談員	1	1(1)	1(1)
介護職員	1	1(1)	1(1)
栄養士	調理員等	1(1)	1(1)
調理員		2.8(3)	2.8(3)

合計	5	6(7)	6(7)
----	---	------	------

\*1 ベタニアホーム施設長と兼務

### 【利用実績等】

	2022 年度実績	2023 年度実績	2024 年度見込	2025 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26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。入居者の安心安全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、中野トータルサポートセンター内の事業所の協力も得て、積極的な介護保険サービスの導入により、自立支援をサポートする体制を整えていく。
4. 施設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. 入居者・職員の生命と安全を守る為、災害・感染症BCP（事業継続計画）の見直しを毎年行う。今年度は、職員へのBCP（事業継続計画）の考えを浸透させ、より災害時の備え、感染症拡大への備えをしっかりとものにしていく。（災害時や感染症拡大時の職員不足への対応、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事業所と協働し、課題の抽出を行うと共に、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（浄風園、友愛ホーム、江古田の森、ベタニアホーム、令和館、近隣3町会等）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。

2. 地域の中学校と連携し、入居者と子どもたちの世代間交流を図る。(折り紙教室や貼り絵工作など)。

#### **【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、年1回以上の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. 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。
4. 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。
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】**

予定なし

#### **【当年度の収支について】**

事業活動による収支では、事業活動収入を6,660万円とし、支出に関しては人件費支出について、定期昇給等により前年度より44万円増になっている。事業活動支出を6,009万円とし、事業活動収支差額を651万円見込んでいる。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、積立金50万円を計画することで、当期資金収支差額は±0となった。

## (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）

#### 【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する。
2. 感染予防策を講じながら、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へ適宜FAXで空き情報を伝える、または直接事業所へ伺う等により連携強化を図り、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・評価を行う。

#### 【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】）

職 種	配 置 基準数	2024年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2025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 *5
生活相談員	1	1.8 (2) *2	1.0 (2) *2
介護職員	3	3.41 (5) *3	3.5 (7) *3
看護職員	必要数	0.1 (1)	0.1 (1)
運転手	—	0.5 (1) *4	0.5 (1) *4
合 計	5	6.01 (9)	5.3 (11)

\*1 生活相談員及び介護職員を兼務

\*2 管理者が兼務、もう1名は介護職員兼務

\*3 常勤換算数に管理者、生活相談員、運転手の兼務分含む(実人員には含まない)

\*4 介護職員及びベタニアホーム運転手を兼務

\*5 生活相談員、介護職員及びベタニアホーム生活相談員を兼務

### 【利用実績等】

	2022 年度実績	2023 年度実績	2024 年度見込	2025 年度目標
定員	12 人	12 人	12 人	12 人
実績等	8.3 人	9.2 人	7.8 人	8.4 人
利用率	69%	76.3%	65.1%	70%

### 【支援方針】

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、他事業所の利用が困難な利用者や中重度の要介護者の受け入れ態勢を整えていく。
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、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・協力をとりながら、安心した在宅生活を継続できるように支援する。

### 【災害対策】

1. 中野トータルサポートセンターの防災委員会・感染対策委員会と協働し、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、災害用備品を確保し、整備する。
4. 災害時相互応援協定（近隣5法人）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. 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。
2. 通所介護施設の社会的資源の役割として体験の場を設け、ボランティアや学生の職場体験・実習生を積極的に受け入れる。

### 【職員の質の向上】

1. 法人内研修を通して慈生会の理念を学び、その使命を職員一人ひとりが業務を通して深めていく。
2. 認知症ケアに携わる専門職としてのスキルを向上するため、勉強会を開催する。(毎月の会議にて)
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。

### 【施設・設備整備】

予定なし

### 【当年度の収支について】

事業活動による収支では、前年度の65%から70%を見込み計画し、事業活動収入を3,543万円とした。人件費については、非常勤介護職員2名を予定して、人件費を2,595万円とした。事業活動支出計は、3,274万円、事業活動収支差額を269万円見込んでいる。施設整備等の支出では、大きな支出がないが、本部費の支払いがあり、当期活動収支差額を±0とした。

## 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. 全ての利用者やご家族に、慈生会の理念（いのちを慈しむ～慈生会の誓い～）にふさわしいサービスを提供する。
2. 法人100周年を迎える2030年にも、「この地域に慈生会あり」「困った時は慈生会にお願いする」と地域住民に認識して頂けるよう、中野トータルサポートセンター内の各事業所、施設とよく連携し、住民の皆様が住み慣れた地域で暮らし続けることができる体制を構築する。
3. 全ての利用者やご家族の人権を尊重し、福利（身体も心も健康的で社会とのつながりも良好な状態）の増進を常に念頭に置きながら支援する。
4. 事業所として新たな情報は職員間で迅速に共有し、また、介護支援専門員として成長するための努力を怠らない。
5. 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。
6. 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。
7. 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。
8. 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整備し、職員も安心安全な環境で業務を行うことのできる体制をとる。
9. 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。
10. 中野トータルサポートセンター（在宅部門）内で行う月1回の経営会議で収支の分析・評価をし、事業所の運営を継続していくための具体的な方策について本部との話し合いを重ねながら検討、実施する。

### 【人員体制】

管理者 坂本 真理（会計責任者 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	2024年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2025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	3.6 (4)	4.6 (5)
事務員	—	1 (1)	1 (1)
合 計	4+ (1)	5.4 (6)	6.4 (7)

\*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

## 【利用実績等】

	2022 年度実績	2023 年度実績	2024 年度見込	2025 年度目標
予防・総合事業	417 人	380 人	366 人	390 人
要介護	1,772 人	1,790 人	1,680 人	1,930 人

## 【支援方針】

1. 利用者・家族の意向や価値観をよく汲み取り、共感しながらも俯瞰的に状況を判断し、法人理念に基づいた「一人一人を尊重する」適切なマネジメントを行う。  
※介護支援専門員自身の価値観も認識し、利用者に押し付けない。
2. 利用者が持っている「強み」に着目し、自立支援を念頭に置いたケアマネジメントを行う。
3. 利用者の現在に至るまでの経験や出来事を尊重し、人生の終焉を穏やかに過ごして頂けるよう意識しながらケアマネジメントを行う。
4. 利用者・家族が孤独を感じず、社会から孤立した状態にならぬよう支援する。老々介護、同居家族の引きこもり、ヤングケアラー、ダブルケアラー、ビジネスケアラー等、家族の状況にも十分留意する。
5. 特定事業者として、また、法人理念に基づき支援困難ケースといわれる方々の受け入れも積極的に行う。
6. 支援困難ケースのケアマネジメントの際には、事業所内で情報を共有・検討し、地域包括支援センターや自治体と協働しながら、事業所全体で対応している事を意識し、担当者一人で抱え込まないようにする。
7. 医療ニーズの高い利用者のケアプラン受託も積極的に行い、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。
8. 24時間連絡体制を継続し、利用者等の相談に対応する。

## 【災害対策】

1. 中野トータルサポートセンター内の防災委員会、感染対策委員会と協働し、感染症や災害発生時に適切な対応をとる。
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5法人等）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. 中野トータルサポートセンター内での行事再開、参加など地域貢献事業に関しては、感染症流行状況を鑑み実施する。

### 【職員の質の向上】

1. 外部研修への計画的な参加
  - ① 東京都および区市町村主催の研修
  - ② 介護支援専門員実務従事者研修
  - ③ 東京都介護支援専門員研究協議会、東京都社会福祉協議会、中野区介護保険事業者連絡協議会、他保健・医療・学術団体等の主催する研修
  - ④ 地域包括支援センターの主催する研修やケアマネジャー交流会
2. 法人内研修への参加
  - ① 本部主催の研修会
  - ② 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】

予定なし

### 【当年度の収支について】

- ◇人事面について、有期雇用職員1名より徐々に退職に向けて業務にあたりたいとの申し出があった為、新たに1名採用の予定で予算を算定した。
- ◇「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、退職予定職員1名の担当利用者を新たに採用する職員1名に引き継ぐ事に加え、新たに採用の職員は「正職員」である事も鑑み、全利用者数をひと月に要介護者12件、要支援者1件を増える事を予定し、また、特定事業所加算は正職員が1名入る事により「Ⅲ」から「Ⅱ」に変更でき、要介護利用者1件の加算額が3,682円から4,799円に変更となるため、上記を鑑み前年度予算よ

- り 250 万円増の 3,586 万円とした。
- ◇「その他の事業収入」について、認定調査は前年度と同じく 3 件/1 ヶ月で計算。2025 年度の「事業活動収入」は、2024 年度より 273 万円増の 3,696 万円となった。
  - ◇支出について、「人件費」は 1 名ケアマネジャーを採用予定もあり、前年度より 441 万円増の 3,832 万円を計上。
  - ◇事務費に関しては、パソコンの買い替え等があり、前年度より 103 万円増の 347 万円となった。
  - ◇事業活動資金収支差額は前年度より 271 万円減の△483 万円となる見込み。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るも最終的に当期資金収支差額合計は前年度より 233 万円減の△613 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. 全ての利用者やご家族に、慈生会の理念（いのちを慈しむ～慈生会の誓い～）にふさわしいサービスを提供する。
2. 法人100周年を迎える2030年にも、「この地域に慈生会あり」「困った時は慈生会にお願いする」と地域住民に認識して頂けるよう、中野トータルサポートセンター内の各事業所、施設とよく連携し、住民の皆様が住み慣れた地域で暮らし続けることができる体制を構築する。
3. 全ての利用者やご家族の人権を尊重し、福利（身体も心も健康的で社会とのつながりも良好な状態）の増進を常に念頭に置きながら支援する。
4. 「ケアの均質化」に取り組む。具体的には、「接遇」「介護技術の向上」「認知症ケアスキルの向上」を中心に、ヘルパーカンファレンスにて学ぶ。
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整備し、職員も安心安全な環境で業務を行うことのできる体制をとる。
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. 安定的な人員確保の方法については、ホームページや掲示板を活用し募集、また、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。
8. 中野トータルサポートセンター（在宅部門）内で行う月1回の経営会議で収支の分析・評価をし、事業所の運営を継続していくための具体的な方策について本部との話し合いを重ねながら検討、実施する

#### 【人員体制】

管理者 坂本 真理（会計責任者 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	2025年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2025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	2.0 (2)	2.0 (2)
介護職員	1.5	1.6 (9)	1.6 (9)
事務員	—	1.1 (2)	1.1 (2)
合 計	2.5+(1)	6.3 (14)	6.3 (14)

#### 【利用実績等】

	2022年度実績	2023年度実績	2024年度見込	2025年度目標
利用数	450件	654件	680件	640件
利用時間	4,530時間	5,675時間	5,560時間	5,200時間

### 【支援方針】

1. 法人理念に基づいた「一人一人を尊重」しながら「丁寧な言葉かけ」、「丁寧な介護」を提供する。
2. 個別訪問介護計画に基づいた適切な介護を提供する。新たなニーズを見つけた際には、登録ヘルパー⇒サービス提供責任者⇒担当ケアマネジャーに提言、検討し、多職種で利用者の生活を支えている事を意識する。
3. 利用者の「できる事」に着目し、訪問介護としての「自立支援」ケア方法を検討し、提供することで重度化を防止する。
4. 「ユマニチュードケア」の技法を中心とした認知症ケアの研修を継続し、実際のケアに生かすことで、事業所全体の質の向上を目指す。
5. 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。
6. 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内の防災委員会、感染対策委員会と協働し、感染症や災害発生時に適切な対応をとる。
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5法人等）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皆様が住み慣れた地域で安心して過ごせるよう支援する。
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、感染症の流行状況を鑑み参加する。

### 【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】

予定なし

#### 【当年度の収支について】

- ◇「介護保険事業収入」について、「居宅介護料収入（介護報酬収入）」は、利用者様の入院、ショートステイの利用でのサービス減が続いている現状から前年度より202万円減の1,541万円を計上した。また、「介護予防・日常生活支援総合事業収入」でも同理由により、前年度予算に比べてマイナス69万円の403万円を計上した。
- ◇「その他の事業収入」について、収入減による処遇改善金も減となるため、46万円減の553万円を計上。結果的に2025年度の「事業活動収入予算」は、2024年度より333万円減の2,795万円となった。
- ◇「支出」について  
主に人件費（定期昇給と事務員1名退職希望あり、12月に事務員1名採用予定）での支出で、昨年度より135万円の増の3,375万円を計上。
- ◇事業活動資金収支差額は前年度より494万円減の△783万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585万円減の△1,052万円となる見込みである。
- ◇登録ヘルパーの高齢化が更に進み、ヘルパーへの説明や対応に時間を費やす事も増えているのが現状である。

### (3) 中野区委託事業（中野区江古田地域包括支援センター）の運営

#### 【運営方針】

1. 地域における高齢者の公的総合相談窓口を公正かつ中立な立場で運営する。
2. 関連機関と連携し、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」の実現に向け、地域の多様な人々が、世代や分野をこえてつながる「地域共生社会」を目指した活動を継続的に推進する。
3. 重層的な支援が求められ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も連携し、解決に向け取り組んでいく。
4. 包括的支援事業として、介護支援専門員が直面する困難なケースに対し、個別相談等の後方支援を行う。  
必要に応じて個別ケース会議の開催や、精神保健相談を利用するなど、専門的な意見も取り入れながら支援していく。
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、年12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. 認知症になっても、安心して住み慣れた地域で暮らし続けることができるよう「認知症バリアフリー」を目指す。  
認知症初期集中支援チーム等と連携を行うとともに、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地域や様々な団体にも発信していく。  
昨年度開設した「くらしの保健室 認知症ルーム」にて、家族への支援も継続して取り組んでいく。
7. 福祉・医療施設が集中している地域の特性を生かし、医療・介護との連携体制を強化する。
8. 災害時等でも、切れ目なく支援が継続できるよう、日頃から意識して業務を行う。  
また、感染症等についても感染拡大防止に務める。
9. 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。

## 【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	2024 年度 3 月末見込 常勤換算数（実人員）	2025 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	1	1.5 (2) ☆	1.5 (2) ☆
社会福祉士	1	3 (3) ☆	4 (4) ☆
保健師又は看護師	1	2 (2) ☆	2 (2) ☆
介護支援専門員	—	0.6 (1) ☆	1.6 (2) ☆
事務員	—	1 (1)	1 (1)
合計	6 *	8.6 (9)	10.6 (11)

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

\* 配置基準数は 3 職種（主任介護支援専門員・社会福祉士・保健師又は看護師）を各 1 名常勤で配置

上記に加え、担当する区域における第 1 号被保険者の数が概ね 7,000 人以上の場合には 3 職種のいずれか 3 名を常勤で配置する（2024 年度より）

## 【利用実績等】

### 1. 包括的支援事業

	2022 年度実績	2023 年度実績	2024 年度見込	2025 年度目標
相談件数実績	11,000 件	11,700 件	12,500 件	13,500 件

### 2. 介護予防支援、介護予防・日常生活支援総合事業

利用者件数実績	2022 年度実績	2023 年度実績	2024 年度見込	2025 年度目標
介護予防支援	4,350 件	4,500 件	4,650 件	4,800 件
介護予防・日常生活支援総合事業	2,250 件	2,200 件	2,250 件	2,300 件

## 【支援方針】

### 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. 個人情報の保護の取扱いに際して、中野区個人情報の保護に関する条例施行規則(平成2年規則第48号)第6条第1項に規定する以下の条件を遵守する
- (1) 個人情報の漏えい、紛失、改ざん及び破損の防止
  - (2) 委託事務以外の利用禁止
  - (3) 第三者への提供の禁止
  - (4) 複写の禁止
  - (5) 提供資料の返還又は廃棄の義務
  - (6) 個人情報の管理に係る検査に応ずる義務
  - (7) 事故報告義務
  - (8) 再委託の禁止
  - (9) 条件に違反した場合の契約解除に関する事及び損害賠償に関する事
  - (10) その他個人情報の保護に関し必要な事項
4. 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485人/月を想定  
この内、47%程度を居宅介護支援事業所に委託
5. 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、現在の状況の調査・実態把握を行い報告

- (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、中野区地域包括ケア推進課へ報告
- (4) 中野区高齢者実態把握事業要綱に基づく調査の実施

- 6. 公平中立で優良な運営の実施  
定期的に第三者協議会を開催する。(年2回の予定)
- 7. 虐待防止委員会の開催(所内:月1回・法人:年2回)
- 8. ハラスメント防止への取り組み

### 【地域との連携】

- 1. 地域のサロンや集いの場へ積極的に参加し、信頼関係を深め、活動の後方支援や出張相談会等を継続していく。
- 2. 地域アセスメントを継続し、それぞれの地区の特性を活かした支援を行っていく。
- 3. 地域の方々との交流の機会を増やし、住民の方たちの力を引き出し、生きがいづくりや地域活動の担い手のサポート、介護予防にも取り組んでいく。

### 【医療との連携】

- 1. 高齢者の健康づくり推進のための情報提供を行い活動につなぐ。  
認知症や精神疾患・難病などを含むケースについては、すこやか福祉センターの保健師と連携して利用者の支援にあたる。
- 2. 協力医や地域のクリニックの医師と、事例検討会や懇談会などを通じて関係性を維持する。
- 3. 地域の中核的な病院である総合東京病院や近隣病院の入退院支援室、地域医療連携室をはじめ主治医や病棟看護師と連携を緊密にし、住み慣れた地域での生活が安心して継続できるよう、在宅と病院の支援をシームレスに行っていく。
- 4. 在宅医療介護連携を推進するため、在宅療養を支える多職種間のコミュニケーションツールである医療介護情報連携 ICT システム(なかのメディアケアネット)を活用する。

### 【職員の質の向上】

- 1. 個人としての実践力向上、チームとしての実践力を高めるために、OJT教育を強化しスキルアップを図っていく。
- 2. 中野区や東京都等で開催される研修も積極的に受講し学びを深める。  
研修で学んだ知識や情報は、ミーティングや伝達研修等を行い、他の職員とも共有する。

- また、職員個人の資格取得や自己研鑽についても支援していく。
3. 職種の専門性を活かした支援ができるよう、日々情報の共有や支援方針会議を行い、組織としての対応を徹底する。
  4. 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、職員ひとりひとりの対応力アップを図る。
  5. 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。
  6. 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。

### 【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連携協働していく。
3. 中野区や町会自治会、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. 事業継続計画に則り、災害時等にも対応していけるよう、定期的に防災訓練（机上訓練）等を行い、緊急時にも対応できる体制を整えていく。

### 【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
		複合機	1,000
		介護保険ソフトライセンス料	350

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

- ・収入：介護保険事業収入や雑収入は人員増により増収を見込むが、受託事業収入は昨年並みと見込んでおり、事業活動収入計は前年より689万の増収として計上した。
- ・支出：人件費については、3月入職2名、4月入職予定の社会福祉士及び介護支援専門員計4名分を計上した。  
事務費については、介護ソフト保守料、介護支援専門員法定研修費や包括職員向け研修費等の他、オンラインでの事例検討会や会議等を主

催す際に必要な ZOOM プロ使用料、ポケット Wi-Fi レンタル料を計上し、事業活動支出は前年より 1,261 万円の支出増の見込みである。

上記により事業活動収支差額は 607 万円と見込み、複合機購入 100 万円の支出や介護ライセンス取得のための 35 万円、本部への繰り入れ金を含めたその他の活動による支出 390 万円を計上し、予備費支出 50 万円を含めると、当期資金収支差額合計は 32 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】

病気や障害を持っていても医療と生活の両方の視点から「その人らしい暮らし」を支援し、住み慣れた地域や自宅で療養生活を送ることができるよう訪問看護の必要な利用者に対し適切な訪問看護を提供していく。

1. 中野トータルサポートセンターの医療の中心的な役割が担えるよう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共通理解に努める。
2. 利用者のみでなく、関わる家族、地域住民の健康維持と向上のために地域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. 医療機関や介護支援専門員等との連絡を取り合い利用者が安心、安全で温かな看護サービスを提供できるよう努める。
4. 在宅での看取りや緊急時訪問のニーズを満たすため 24 時間体制の継続と職員の質の向上に努める。
5. 職員がそれぞれ専門分野で適切な業務に専念でき、やりがいをもって職務を遂行、継続することが出来るよう勉強会や研修へ参加し、知識のアップデートを行うとともに職場環境を整え人材育成及び人材の確保に努める。
6. 常勤職員の離職を予防するため、オンコール専従看護師を雇用するなど職員の負担軽減、職場の環境改善に努める。
7. ベースアップ評価料を算定し職員の処遇改善を図る。
8. SNS等を利用し職員の人員確保に努める。
9. 中野トータルサポートセンター（在宅部門）内で行う月1回の経営会議で収支の分析・評価をし、事業所の運営を継続していくための具体的な方策について本部との話し合いを重ねながら検討、実施する。

## 【人員体制】

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	2024年度3月末見込 常勤換算数(実人員)	2025年度配置計画 常勤換算数(実人員)
管理者	1	1.0 (1) 看護職員兼務	1.0 (1) 看護職員兼務
看護職員	3	5.2 (6)	6.2 (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)	11.2 (13)

## 【利用実績等】

		2022年度実績	2023年度実績	2024年度見込	2025年度目標
利用者	医療保険	387人	347人	290人	320人
	介護保険	1,274人	1,193人	1,100人	1,200人
訪問 総数	医療保険	2,721人	2,529人	2,200人	2,300人
	介護保険	5,935人	5,823人	5,600人	5,720人
職員数		9.2人	9.7人	9.2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. 日常生活動作の維持、向上を図るとともに生きがいをもって生活していくことが出来るよう、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（事業継続計画）の研修・訓練を実施し、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. 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1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、感染症の流行状況に留意しながら行事（納涼会、バザー等）や勉強会を企画・実施する。

## 【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。
2. 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。
3. ステーション内での取り組み
  - ・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
  - ・個別に年間目標を設定し半年毎、または必要時に自己評価とフィードバックを面談で行い、自らの看護を振り返ることで成果と課題を確認し質の向上につなげる。
4. 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
5. 外部研修
  - ・看護協会、全国訪問看護事業協会、  
日本訪問看護振興財団等主催の講習会

- ・各種学会への参加  
(地域看護学会・家族看護学会・理学作業療法学会等)
- ・東京訪問看護ステーション協議会、
- ・中野在宅ケア研究会、中野区医師会主催研修会、在宅難病患者訪問事業検討会、中野区訪問看護ステーション部会

### 【施設・設備整備】

(単位：千円)

工 事 等		備品購入等	
件 名	金 額	件 名	金 額
		複合機	1,000

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】

2024年度は常勤看護師2名雇用予定であったが、非常勤看護師1名雇用となり3月に常勤看護師1名、非常勤看護師1名が退職となる。また、令和7年度は常勤看護師1名が6月から産休に入る予定である為、看護師が常勤換算で2.8人減となる。その為4月から常勤看護師2名、非常勤看護師2名の雇用を行いたい。また、看護師が減少したことで夜間、休日のオンコール当番が2人となり、現在の体制では当該職員が身体的・精神的に疲弊してしまうため体制を変更する予定である。その一つとして土日祝日はオンコール専従の非常勤看護師を雇用する予定である。

事業活動収入は、職員の入れ替わりによる利用者数の減少と、新入職員は雇用後も独り立ちまで数か月は時間を要するため、収入は厳しく見積もり、介護事業収入247万円減、医療事業収入148万円減とした。その他の収入では、グループホームおさたけとの契約が終了となるため△110万円となる。

事業活動支出は、人件費は前年度より非常勤看護師1名とオンコール専従非常勤看護師1名分追加となるため138万円増とした。事務費支出では看護師4名を雇用するため人材紹介手数料は110万円増だが、前期計上した引っ越し費用が無いため△10万円とした。

事業活動収入は7,731万円。事業活動支出は7,900万円。事業活動収支差額は△169万円。施設整備費は複合機購入で100万円を計上。その他の活動収支は退職引当資金支出178万円。本部費247万円。ケアプランセンターへ資金補填50万円。予備費80万円。当期資金収支差額は△824万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. 「いのちを慈しむ」 慈生会の理念に基づき、一人ひとりの子どもの命を守り、人権を尊重し、寄り添い、代弁者となり、子どもたちの最善の利益の実現に努める。
2. 子どもに関わる全ての関係機関と協働し、全職員がチームとなり最も相応しい移行支援をしていく。また、保護者、里親、子ども達を継続的に支援していく。
3. 社会的養護を必要とするケースが増加傾向にある中、多数の入所依頼を断っている。受け入れを増やすためには、そら室の運用開始が急務である。開始するために、早急に人材確保対応をしていく。  
また暫定定員の解消と今後の定員の安定を目指す。
4. ホームページを作成する。様々な情報の発信と、人材確保に繋げていく。
5. 子どもたちの生活と災害時に備え、BCP(事業継続計画)と安全計画の見直し改善を行い、円滑に行動できるよう務める。
6. ショートステイ事業においては、地域の子育て世帯の急なニーズにも対応できるよう、勤務体制を整える。また、受託自治体の関係機関と連携をとりながら支援内容の充実を図るとともに、受託自治体の拡大を目指し、乳児院の強みを生かした支援をアピールしていく。

### 【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	2024年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2025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	—	—	—
事務長	—	0.5 (1) *	0.5 (1) *
事務員	1	2.8 (3)	2.8 (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 (1)
心理療法担当職員（加算）	1	1 (1)	1.5 (2)
保育士・児童指導員	27	28.4 (29)	36.6 (40)
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	6 (6)	6 (6)
養育・看護助手	—	1 (1)	1 (1)

栄養士	1	1 (1)	1 (1)
調理員	5	5.4 (6)	5.4 (6)
嘱託医	(2)	0.1 (2)	0.1 (2)
洗濯員	—	1 (2)	1 (2)
ショートステイ事業専任職員	2	1 (1)	2 (2)
ショートステイ事業兼任職員		4 (4)	4 (4)
合計	48+ (2)	59.2 (64)	68.9 (77)

## 【利用実績等】

(乳児院)

	2022 年度実績	2023 年度実績	2024 年度見込	2025 年度目標
定員 (暫定)	40 人 (36 人)			
実績等	23.5 人	28.0 人	30.4 人	36.0 人
利用率	58.6%	70.0%	76%	90%

\*実績は、月初め在籍数

\*利用率は定員を分母

(ショートステイ事業)

東久留米市 ※実績は月平均

	2024 年度見込み	2025 年度目標
定員	2 名	2 名
実績等	29 人	40 人
利用率	48.3%	66.6%

西東京市 ※6 月から委託開始

	2025 年度目標
定員	2 名
実績等	20 人
利用率	33.3%

## 【支援方針】

1. 心身ともに健やかに成長できるようサポートをする。
2. 子どもとの基本的信頼関係を大切に形成し、子どもを第一に考え、子どもの権利を守る養育を実践する。
3. 安心・安全・安定した生活の中で、様々な体験を積み重ね成長できる環境づくりをする。
4. 子ども一人ひとりを丸ごと受け止め安心できる養育環境の中で、人との繋がりを育み、子ども自身の人間力を高めていけるよう支援していく。
5. 子どもにとって最善の選択をするために、各部署・各専門職がチームとして考えていく。
6. 子どもにとって最も相応しい移行支援をするために、一人ひとりの子ども

- の様子の情報提供を関係機関と行い、子どもの代弁者として発信していく。
7. 地域の子育て家庭にとって安全で安心できるショートステイ事業であるために、家庭状況や発達状況を自治体と共有しながら養育内容を充実させ、個々に合わせた対応ができるよう努める。

### 【災害対策】

1. 清瀬地区施設との合同の防災訓練および防災対策をベトレーム学園と協働して行う。
2. BCP(事業継続計画)においては、平常時に行うべき活動や緊急時の方法、手段等を取り決めておく。また計画、対応マニュアルの検証改善を進める。

### 【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出席し、地域の情報収集に努める。
3. ショートステイ事業を通して地域のネットワーク（子ども家庭センター、近隣の児童養護施設および NPO 法人）を構築し、各署と連携をとりながら切れ目のない子育て支援の一翼を担う。
4. 地域支援を進めていくために、ベトレーム学園および清瀬市内の子育て支援団体と情報共有していく。

### 【職員の質の向上】

1. 院内研修の計画的実施（職員アンケートより希望の多いテーマ）。
2. 職員各々が目標に掲げていることや人材育成のための研修体系を基に、外部研修派遣を積極的に実施していく。
3. 子どもの人権を尊重した養育について常に意識を持つとともに、適切な関わりをするためのチェックポイントの実施と振り返りを行う。問題点については、個人の問題として捉えるのではなく、チームとして考え職員同士の相互理解を深められるよう取り組んで行く。
4. 子どもたちが安心して生活する中で、健全な心身の発達を促せるよう、全ての職員が専門的役割を高められるよう、自己研鑽に取り組む。

### 【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
厨房給気改修工事	2,500	勤怠システム	2,145

ユニット引戸改修工事	1,330	ドラム式洗濯機	280
		ノートパソコン3台	525

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4名減の36名予想。子育て短期支援事業に関しては、東久留米市に続いて6月より西東京市のショートステイ定員2名の契約。措置費収入に関しては180万円の減額、補助金収入に関しては、特別養子縁組推進補助金800万円、ICT補助金100万円の増額。ショートステイ事業で533万円の増で、合計すると当期事業活動収入は昨年度と比べて1,211万円の増額となり、支出に関して、人件費はそら・にじユニットを開けるためにも正職員の保育士の5名分と、産休に入る心理職の代替非常勤職員1名分の増額があり、事業活動支出合計で増額は4,459万円となるため、事業活動資金収支差額は2,571万円となる見通しである。施設整備等による収支では、福祉医療機構からの借入金返済606万円と、厨房給気口改修工事250万円、ユニット間の引き戸の改修工事133万円、固定資産物品の購入は、勤怠管理システム214万5千円、洗濯室のドラム式洗濯機1台28万円、ノートパソコン3台52万5千円にとどめ、施設整備等収支差額は△1,288万円と見込んでいる。その他の活動による資金収支では、積立金777万円、拠点区分間繰入金支出1,392万円とし、予備費301万円を含め、当期資金収支差額合計は△1,392万円となり、当期末支払資金残高は6,217万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 職員全体で安全で安心のできる居心地良い施設を目指すために、各ホーム（チーム）の支援だけでなく所属を越えた協働をする。
- ② 昨年度退職者やリーダー及び中核を担う職員の産休等により職員配置が難しくなったため、2つのホームを休止することとした。令和8年度に2ホームの運営再開を目指すために職員人材の確保、定着、育成の取組や対策を見直す。

#### 2. 年間目標

- ① 昨年度に引き続き、法人・施設の理念の理解を深め、基本方針の改訂をする。
- ② 施設の業務標準化のためのマニュアルに関して、いくつかのマニュアルで改訂の必要があると第三者評価機関からの提案がある。今年度中に見直し改訂をする。

#### 3. 中長期計画

- ① 地域分散化（グループホームの開設）については、まずは本園と現在のグループホームの安定を第一に考えたうえで、子どもの特性や職員体制、物件確保の困難等状況を踏まえ令和8年度以降の開設を検討する。
- ② 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） 関 広宣

職 種		定 数	2024年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2025年度配置計画 常勤換算数（実人員）
国 基 準 及 び 都 基 準	施設長	1	1 (1)	1 (1)
	副施設長	—		
	事務員	1.5	3 (3)	4 (4)
	保育士・児童指導員	19.9	28 (28)	30 (30)
	個別対応職員	1	1 (1)	1 (1)
	家庭支援専門相談員	1+1 (加算)	2 (2)	2 (2)
	栄養士	1	2 (2)	2 (2)
	調理員等	4.5	4.5 (6)	4.5 (5)

	嘱託医	1	1 (1)	1 (1)
加算分	看護師	1	1.5 (2)	1.5 (2)
	里親支援専門相談員	1	1 (1)	1 (1)
	心理療法担当	1	2.3 (3)	2.3 (3)
	自立支援担当	1	1 (1)	1 (1)
	小規模 GC 加算職員等	7	7 (7)	7 (7)
	基幹的職員	1	1 (1)	1 (1)
専門機能	治療指導担当職員	1	1 (1)	1 (1)
	小児神経科医師	0.08	0.6 (3)	0.6 (3)
地域小規模	国基準 保育士・指導員	5	6 (6)	6 (6)
	加算 小規模かつ地域分散化加算	—	4 (4)	4 (4)
合 計		49.98	67.9 (73)	70.9 (75)

### 【利用実績等】

	2022 年度実績	2023 年度実績	2024 年度見込み	2025 年度目標
定 員	57 人	57 人	57 人	57 人
実 績 等	49 人	51 人	48 人	45 人
利 用 率	85.9%	89.4%	84.2%	79%

### 【支援方針】

#### 1. 重点目標

子どもたちの気持ちを受け止め尊重した対応をし、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）につなげる。また他者に対しても「相手を思いやる気持ち」を持てるようにする。

#### 2. 年間目標

- ① 毎年度、受審している、第三者評価機関による利用者調査での子どもたちの各評価項目の数値結果と、そこであがった意見等を受け止め支援の向上に活かしていく。
- ② 権利擁護体制の更なる推進として児童の意見表明を充実させるために第三者委員との連携を強化した取組みを行っていく。

### 【災害対策】

- ① 清瀬地区施設との合同防災訓練および防災対策をナザレットの家と協働して行う。
- ② BCP（事業継続計画）においては、平常時に行うべき活動や緊急時の方法、

手段等を取り決めておく。また計画、対応マニュアルの検証、改善をナザレットの家と進める。

- ③ 白梅自治会と連携し合同防災訓練の実施や災害時の協力体制を協議する。
- ④ 園内防災対策委員会の活動の中で職員の防災意識の向上を図る。

### 【地域との連携】

- ① 白梅自治会と協働して地域の活性化や様々な課題に取り組んでいく。
- ② 清瀬市内の地域支援ネットワークへの参画を継続し情報の共有をする。
- ③ 地域貢献の1つとして地域交流ホールの外部貸し出し、備品等貸し出しを引き続き行う。
- ④ 地域の子育て支援を進めていくために、ナザレットの家および清瀬市内の子育て支援団体と情報共有をする。

### 【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、による育成面談を年2回行う。
- ② 目標成果シートを活用した施設長の面談で少なくとも年1回実施し職員の把握をする。
- ③ 職員研修計画に基づき階層別で外部研修への派遣を実施する。施設内研修では必要に応じて外部講師を活用し施設内の課題に応じたテーマで実施する。
- ④ 職員間連携のためにグループディスカッションの機会やコミュニケーションが多く取れる機会を増やす。

### 【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
/		防災ベル増設(居室)	1,000
		勤怠管理システム	3,200
		パソコン5台	750
		ポータブル充電器2台	430
		音響システム	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】

昨年度は職員求人への応募者が少なく、目標人員を確保できなかった。また昨年度退職者と、今年度のリーダー及び中核を担う職員2名の産休が続くため職

員の配置ができず、やむなく 2 ホームを閉鎖する事となった。そのため児童数は定員に比べて 12 名減、措置費収入は 1,222 万円の減額となり、また、体制強化事業補助金が対象職員の減少により 400 万円の減で、当期事業活動収入額計は 2,157 万円の減を見込む。

支出に関しては人件費が前年度の欠員分他で増加しているが、事業費は食材費等、値上がりはあるが児童数の減少により減額している。修繕は傷みの激しい建具の改修費用他で 500 万円を計上し、当期事業活動収支差額は 6,079 万円を見込んでいる。施設整備等による支出では、福祉医療機構からの借入金元金償還金 1,053 万円とカーテンリース料等に加え、勤怠管理システムの入替費用 320 万円と、防災ベルの聞こえない部屋にベルを設置する工事費 100 万円、ノートパソコン 5 台 75 万円、ポータブルのソーラー充電器 2 台 43 万円に、行事等で使用する音響機器 12 万円の購入を予定し、施設整備等収支差額は△1,654 万円と見込んでいる。その他の活動による資金収支では、積立資産支出は 3,800 万円とし、拠点区分間繰入金支出 1,451 万円と、予備費 382 万円を含め、当期資金収支差額合計は△1,481 万円、当期末支払資金残高は 2,701 万円を見込む。

### 3 養護老人ホーム（聖家族ホーム）の運営

#### 【運営方針】

1. フロジャク神父の遺志と慈生会の理念を基に「利用者への支援」「地域連携の維持と貢献」に取り組んでいく。
2. 養護老人ホームとしての生活支援の強化に取り組み、行政機関との連動的なサービス提供を行い、定員の充足を目指す。
3. 利用者の安心を守り、利用者のことを利用者抜きに決めないで、その人らしい暮らしと尊厳を護る。
4. 広報誌（めぐりあい：年4回）の発行をカラー印刷としてリニューアルを行い、ホームページでの活動報告と合わせて関係機関等へ聖家族ホームの取り組みを伝えていく。
5. 法人本部と連携し、聖ヨゼフ老人ホームの改築工事に協力する。

#### 【人員体制】

施設長（会計責任者） 富田 浩

職 種	配 置 基準数	2024 年度 3 月末見込 常勤換算数（実人員）	2025 年度配置計画 常勤換算数（実人員）
施設長	1	1 (1)	1 (1)
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	8.1 (11)	9.2 (11)
看護職員	1	2.8 (3)	2.7 (3)
栄養士	1	1 (1)	1 (1)
調理員	適当数	2.2 (3)	2.4 (3)
合 計	9	18.6 (23)	19.8 (23)

#### 【利用実績等】

区 分	2022 年度 実 績	2023 年度 実 績	2024 年度 見 込	2025 年度 目 標
定 員	60 人	60 人	60 人	60 人
実績等	44 人	41 人	40 人（措置者） 9 名（契約入所）	45 人（措置者） 10 名（契約入所）
利用率	73.3%	68.3%	81.1%	91.6%

### 【支援方針】

1. 常に利用者の声に耳を傾け寄り添い、苦情の処理体制を整備し、身体及び精神状態の安定への配慮に努める。
2. 経験豊富な支援員を強みとして、能動的に利用者の心身及び身体機能の状態観察に努め、QOL（生活の質）を高めていく。
3. 利用者の居室や衣類等の衛生管理に努め、自立した生活環境を整える。
4. 利用者への適切な処遇・安全の確保を推進し、虐待や虐待疑いの防止に努め、行動を制限する（スピーチロック）身体拘束ゼロを目指す。
5. 感染状況に応じた緩和と強化の感染対策を継続し、利用者の生活の質の低下やストレス過多が生じないよう社会資源の活用等を提供する。

### 【災害対策】

1. 感染症や自然災害が発生した場合でも、利用者支援が安定的・継続的に提供できるようBCP（事業継続計画）の普段からの周知と定期的な更新を行い、職員の意識向上へ繋げていく。
2. BCP（事業継続計画）発動時に備え、備蓄食リストを常に更新管理し、利用者及び職員の栄養不足による健康被害の防止に努める。
3. 清瀬市内老人ホームや慈生会清瀬地区連絡会の関連施設と協力して合同での防災訓練や水害対策を実施する。
4. 災害（台風、大雨、大雪等）や感染拡大が予測される場合は、当日の主要職員で非常災害（感染症）対策会議等を迅速に開催し、事業継続の優先順位を明確にし、実行する。

### 【地域との連携】

1. 清瀬市の老人ホーム施設長会で開催する作品展等の行事活動を通して、市役所や社会福祉協議会との連携構築に努め、地域へ貢献していく。
2. 清瀬地区施設長連絡会での情報交換を図り、ふれあいバザーの再開を検討し、地域住民（白梅自治会・民生委員・地域関係機関）との関わりの再構築を目指す。
3. 「きよせ10の筋トレ」等、地域が開催する社会資源への参加を援助し、地域住民とのネットワークの構築に努める。
4. 地域住民の催しに対する集会室の開放においては、聖ヨゼフ老人ホーム改築期間中は、他の会議室等を活用する。

### 【職員の質の向上】

1. 法人内の研修や日々の業務等を通して、カトリックの精神に基づき「よい家族をつくる」ために、果たすべき役割を深く理解し、利用者に対しては、ポジティブな感情で柔軟な支援を実践する。

2. オンラインや集合型の外部研修に参加し、利用者満足度の向上支援だけでなく、職場全体の雰囲気や職員の関係性向上へと繋げる。
3. 業務都合を優先させた「不適切な支援」に値することのないよう模範的な行動（支援）を実践し、利用者の安心感や信頼感を獲得する。
4. 無意識な日常行為からハラスメントにならないよう言動等に留意し、互いの心身を傷つける行為はいかなる場面でも認めない。
5. 養護分科会へ参加し、施設運営及び安定経営へ向けた意見交換及び情報共有を通して施設間での連携と学びを強化する。

#### 《研修》

- ・派遣研修（法人研修、東社協研修等）
- ・内部研修（清瀬地区施設長会、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施設長会（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
電話機等	4,000	スチームコンベクション	4,400
給湯器設置工事	5,000	医務室エアコン	240

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】

2024年度は月初入所者43名、利用率71.6%でスタートした。

2025度も契約入所と措置入所の二刀流及び自治体へのアプローチを継続し、本来の措置入所を優先的に定員の満床を目指す。

2025年度は措置入所者45名（内、障害者加算18名、入院者平均4名）、契約入所者10名、入所者合計55名、利用率は92%として、措置事業収入は2,155万円増額の1億2,955万円、その他の事業収入（契約入所含む）は215万円増額の1,565万円とし、老人福祉事業収入では、約2,500万円増額

の1億6,124万円、事業活動収入計は、2,479万円増額の1億6,214万円とした。

人件費においては職員給料の内、定年退職者1名減に対する補填は、内定できる正職員の採用が決まるまでは待機とする。

2025年1月に退職した調理員1名の補填として、聖ヨゼフ老人ホーム非常勤調理員1名の法人内異動を行い聖家族ホームで正職員採用とする。

昨年11月に採用した看護師1名の計上を含み、職員給料支出は、320万円増額の5,200万円とした。

有期契約期間終了に伴う非常勤支援員3名分の採用は急務であるため、紹介予定派遣料150万円を計上する。しかしながら主任支援員の欠員及び非常勤職員実質1名減により、人件費支出は266万円削減し1億104万円とした。

事業費においては、入所者増及び食材価格の高騰が続いており、給食費が480万円の増額、日帰り旅行の活動再開に伴い教養娯楽費は55万円の増額。事業費支出は、700万円の増額で4,608万円の支出となる。

事務費においては、建物設備等の修繕費等で前年同額の350万円の支出。職員被服費の支出においては新たな職員採用に伴い2万円増額とし、制服貸与の方法については、制服（ポロシャツ・ズボン・エプロン・長靴・キャップ等）の劣化等の状態確認の上での貸与を継続する。事務費支出は、172万円の増額で1,559万円の支出となる。

事業活動支出計は606万円の増額で1億6,271万円となり、事業活動資金収支差額は、1,873万円の増額で57万円の赤字となる。

施設整備等による収支において、収入は、補助金収入が148万円。支出は、一部破損に伴う厨房の給湯器交換、および聖ヨゼフ老人ホームの改築に伴う電話機等の建物取得支出が625万円の増額で900万円となる。厨房スチームコンベクションオーブンの経年劣化による買い換え（昨年度予算より255万円増）及び医務室エアコンの故障による買い換えは、185万円の増額で465万円の支出となる。

前年度と比して収支は良化するが、聖ヨゼフ老人ホーム改築工事及びスチームコンベクション購入に伴う支出を賄うために、その他の活動による収支において1,525万円の取崩しを行う。

#### 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. 2024年11月から始まった建物の大規模修繕・建て替え工事について、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への負担が少しでも軽くなるような配慮を最大限行いながら安全に工事が進められるよう万全の対策をとる。
2. 高齢者のいのちを守るため、各スタッフがチームを組み高齢者の人格を尊重し、高齢者に最善の利益を図ることを目指し、各分野のスタッフの教育、研修の充実を図る。
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、実践の場をとおして個人の尊厳や職業上求められる高い倫理性を習得する。
4. 広報誌(めぐりあい:年4回)の発行をカラー印刷としてリニューアルを行い、ホームページでの活動報告と合わせて関係機関等へ聖ヨゼフ老人ホームの取り組みを伝える。

##### 【人員体制】

施設長(会計責任者) 西山 悦子

職 種	配 置 基準数	2024年度3月末見込 常勤換算数(実人員)	2025年度配置計画 常勤換算数(実人員)
施設長(兼務可)	(1)	1.0(1)	1.0(1)
事務員	適当数	2.3(3)	1.3(2)
生活相談員	1	1.3(2)	2.3(3)
介護支援専門員	(1)	介護職員と兼務	介護職員と兼務
介護職員	32	31.3(34)	35.0(36)
看護職員 [配置加算]	3 [1]	5.7(8)	6.0(8)
機能訓練指導員又は 言語聴覚士	1	2.0(2)	2.0(2)
管理栄養士又は栄養士	1	1.0(1)	1.8(2)
調理員	適当数	6.0(8)	6.0(8)
医師	適当数	0.02(3)	0.02(3)
洗濯職員	—	1.0(3)	1.0(3)
合 計	39+(2)	51.62(65)	56.42(68)

### 【利用実績等】

特養

	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 見込み	2025年度 目標
定員	100人	100人	100人	100人
実績等	92.7人	95.2人	94.3人	96人
利用率	92.7%	95.2%	94.3%	96.0%

ショートステイ

	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 見込み	2025年度 目標
定員	4人	4人	4人	4人
実績等	3.19人	2.44人	2.04人	3人
利用率	79.8%	61.0%	51.0%	75.0%

### 【支援方針】

- ・ご利用者様との日々の関わりを大切にするとともに、ご家族との絆を深め信頼関係を築く。
- ・ベトレヘ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に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】

- ・清瀬市社会福祉協議会が主催の「清瀬市社会福祉法人社会貢献事業協議会」に積極的に参画し、地域で必要とされる「就職相談会」や「ひとまず相談事業」等の地域貢献事業を通して地域との連携を深める。

### 【職員の質の向上】

- ・ケアの質の向上を目指し、良質なサービスが提供できるよう職員一人ひとりが意見を述べる機会を増やすとともに職員間の連携を深める。
- ・法人内研修を通して慈生会の理念に対する理解を深め、その使命を認識し精神的スキルを高める。
- ・法改正や制度改正等を理解し、的確に対応できるよう各種外部研修を積極

的に受講する。

【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
改築設計管理費	20,900	建替に伴う	
改築工事費	432,729	電話設備一式	7,520
		防犯カメラ(新棟)	5,000
		見守りシステム(新棟)	45,178
		浴槽(新棟)	7,766
		コハク外浴槽(新棟)	1,021
		食堂テーブル13台	2,955
		居室その他の器具什器	10,732
		汚物除去機(準備工事)	1,045
		カーテン一式 (仮設分、新棟分)	3,400
		ベッド12台・サイドレール	5,740
		車椅子(3台)	500
		業務用冷凍庫(2台)	852
		旭スーパーブレンダー	132
		おむつカート(2台)	266
		ガス給湯器(厨房用)	5,000
		ほのぼの入替	8,500

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】

- ・事業活動による収入では、ロングの前年度実績の利用率94%から96%目標とした。ショートステイでは利用者確保が難しくここ数年70%の予算を下回る年が続いており、前年度実績が51%であるが今年度は75%目標とした。介護保険事業収入全体としては1,359万円の増となる。  
借入金利息収入では、建替・大規模改修のために借入金の利息支払分の補助金を受けるので175万円を計上している。寄付金については昨年度はチャリティーコンサートによる寄付が230万円の寄付がありましたがそれをおよそ半分の100万円とした。事業活動収入は合計4億9,522万円を見込んでいる。
- ・事業活動による支出の「人件費支出」では、全体の予定人員配置は大きく変更はないが介護職員が年間を通して不足していたところを常勤採用し、派遣職員を少なくすることで調整したい。今年度の退職予定者がいないので退職給付支出が1,049万円減ることになるが、常勤の採用により社会保

除料や賞与が発生することで人件費総額としてはおよそ 232 万円の増となる。

- ・「事業費支出」では給食で利用率が 2%増えたため 100 万円の増額にしている。また建替・改修工事に伴う介護用品の購入が 100 万円、消耗器具備品が 211 万円かかる見込みである。水道光熱費は燃料費高騰のため 200 万円を増額している。賃借料では昨年度のスポットエアコンレンタルが減になり、新たに iPhone のレンタル代が増えるため 25 万円の増額が見込まれる。「事業費支出」全体では 623 万円の増となる。
- ・「事務費支出」では職員被服費に 15 万円計上している。昨年度はユニフォームの在庫があったので、定期貸与ではそれを利用したが、今年度は新たに購入する予定である。租税公課の-10 万円は昨年行なった 2 台分の車検分が減になっている。保守料は厨房ガス給湯器の保守に 30 万円計上している。「事務費」全体では 35 万円の増となる予定である。
- ・また「支払利息支出」として建替・大規模改修の借入金の利息支払を 175 万円行う。
- ・事業活動収支差額は 3,621 万円となり 300 万円の増額となる予定。
- ・施設整備等による収支では、改築と大規模修繕のため東京都より 3 億 2,650 万円の補助金を受け、福祉医療機構からの借り入れを 3 億円計上し、建物取得支出として設計管理費、改築工事費合わせて 4 億 5,363 万円かかる見込みである。
- ・備品の購入については建替に伴う電話設備、防犯カメラ、見守りシステム一式、浴室の浴槽他等で総額 8,462 万円を計上している。また前年度東京都の補助金でベッド 12 台を購入することができ、今年度も同じ規模の補助金が予定されているため昨年同様ベッド 12 台購入のため 574 万円を計上している。他に車椅子 3 台 50 万円、栄養給食の調理済み製品を購入することが増えた関係で業務用冷凍庫 2 台 85 万円、同じく調理室で使用するブレンダーを 13 万円、介護現場でおむつ交換の際に使用するおむつカート 2 台 26 万円、一部故障している栄養給食の給湯器交換のため 500 万円を計上し、建替に伴う備品と合計して 9,711 万円計上している。
- ・その他の取得支出には、5 年前に導入した「介護記録システムほのぼの」のシステム更新のため 850 万円計上している。
- ・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費用として本部より 2 億円を計上している。
- ・本年度は「予備費支出」を約 306 万円を計上し、工事遅延による借入金や本部繰入金の余剰金を次年度繰越のため積立する予定で当期資金収支差額合計は 0 円となり、当期末支払資金残高が約 4 億 2,992 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。地域のニーズや事業所の人員体制、収支状況を鑑み、今後の事業の在り方について見直しを検討する。

### 【人員体制】

管理者 池田 晋吾（会計責任者 西山 悦子【聖ヨゼフ老人ホーム施設長】）

職 種	配 置 基準数	2024年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2025年度配置計画 常勤換算数（実人員）
管理責任者 （兼務可）	(1)	管理者兼介護支援専門員	管理者兼介護支援専門員
介護支援専門員	1	1.0 (2)	1.0 (2)
合 計	1	1.0 (2)	1.0 (2)

### 【利用実績等】

	2022年度 実績	2023年度 実績	2024年度 見込み	2025年度 目標
定員(年間)	360人	360人	360人	360人
実績等	252人	344人	260人	260人
利用率	70.0%	95.5%	72.2%	72.2%

### 【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、

「慢性期病院のロールモデル（手本）を目指し、  
このベトレヘムを“自ら貢献したいと思える”職場に皆で育てる」

職員一人ひとりがベトレヘムのビジョン「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」の達成に向けて、「良い仕事とは何か」を常に考え、発信、行動し、自信と誇りを持って働ける職場環境を創出する。最も大事にした視点は「従業員エンゲージメント＝働く職員と組織の強い結びつき」である。このテーマを実現するために必要な取組を以下に示す。

1. 職員一人ひとりの「声と想い」に誠実に耳を傾け、その声を病院運営の改善に役立てていく

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・職員双方の幸福の最大化につながる。今年度も職員一人ひとりの「声と想い」に誠実に耳を傾け、その「声と想い」を病院運営に生かす取組に力を注いでいく。具体的には、院長プレゼンテーション、BSC（バランス・スコアカード：中期事業計画に係る数値目標）、プロジェクト会議等による「ベクトル合わせ」がその中核活動となる。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、人生の最終段階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によるACP（アドバンス・ケア・プランニング）の視点に立って提供する。

2. 組織の未来をつくるため、「良い仕事とは何か」を考え、学び、実践し、個々の「自己実現の探求」を整合できる環境を整える

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”と“率先力・統率力”を育み新しいことを生み出していく。また職員一人ひとりも「良い仕事とは何か」の外的価値と個々の「自己実現の探求」の内的動機を整合できるよう、その仕組みと生涯学習環境を整えることに取り組んでいく。その努力の軌跡はQI（クオリティ・インディケーター）により可視化され、更なる高みを目指すことに繋がる。

### 3. 高い倫理観を持った透明性の高い組織運営を全職員で実現する

リスクマネジメントとは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。この認識のもと、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を全職員が参加する形で実現させていく。

### 4. 地域医療のニーズの変化をキャッチアップし、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

医療は病院完結型から地域全体で治し支える「地域完結型」の構築が求められてきている。地域医療を支える当院の基本的な立ち位置を常に意識し、患者や地域住民との関わりを妨げ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、迅速に提供できる」業務改善を進めていく。

コロナ5類移行後もこの地域における当院の役割は、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。又地域での生活を支える為、医療・福祉の困りごとを気軽に相談でき、必要な支援に繋がるセーフティネットの役割を果たすことに全職員で取り組んでいく。

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、ベタニア修道女会シスターの健康管理、診療に携わっていく。

地域における公益的な取組では、今年度は「ベトカフェ」を復活させ、コロナ流行期前の活気のある地域交流の場を取り戻すこととした。

また地域のコミュニティの新しいカタチを企画し、育み

「気兼ねなく立ち寄って、

相談できる“べとれへむ”」として知名度を高めていく。

これらの取組はマズローの法則における欲求第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。

#### 【1 から 4 の取組において全職員が共有するキーワード】

- ① 時間厳守 限られた時間を大切にし、時間内は全力で仕事に取り組む
- ② 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
- ③ ロイヤリティ（職場愛） : 自分が働くこの職場に愛情を持つ
- ④ 全体最適 : 患者と職員双方にとっての最善を実現させる
- ⑤ 共通善 : 自分たちだけではなく、社会全体の利益に叶う

#### 【SDG s について】

SDG s 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。

BSC (バランスト・スコアカード：中期事業計画に係る数値目標)  
に連動させた今年度の取組

《大事にする視点》“SDGs with BCP in BGH”

「BGH(ベトレヘム・ガーデン・ホスピタル)」の運営において  
「SDGs(持続可能な開発目標)」と「BCP(事業継続計画)」の視点を活かす

[収支の健全化]

【1】財務の視点

・収益性と成長性の両立

長期利益の最大化と短期利益の最適化を図る  
部門別原価計算のエビデンスに基づく収益改善の取組

・EBITDA(償却前医業利益率 ※1)

(R6見込み) 7% ⇒ (R7) 8% ⇒ (R8) 9%

※1: 多額の投資が集中し、減価償却負担が急増することにより、本来の収益力の推移が見えにくくなる要因を除いた国際的な財務指標

・売上高成長率 (R6見込み) +1.4% ⇒ (R7) +3.0% ⇒ (R8) +0.5%

・効率的な設備投資の実現

長期的な視点に立った計画的な設備投資  
BCP(事業継続計画)に即した安心安全と医療の質の確保

・総資本利益率 (R6見込み) -1.5% ⇒ (R7) 0.0% ⇒ (R8) 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)

すべての生活困窮者、障がい、難病、在留外国人に対する診療費減免

・無料低額事業比率(国+都基準ベース)

(R6見込み) 23% ⇒ (R7) 24% ⇒ (R8) 25%

・ 地域信頼度の向上

『ワークサポート』（就労訓練事業）の推進  
住民の社会的孤立を防ぐ、多職種連携の無料健康相談とカフェの運営  
「看取りならベトレヘム」と評価される ACP の充実

- ・ 地域における公益的な取組の累計テーマ数  
(R6 見込み) 8 テーマ ⇒ (R7) 9 テーマ ⇒ (R8) 10 テーマ
- ・ 多職種による ACP の実践数  
(R6 見込み) 60 例 ⇒ (R7) 65 例 ⇒ (R8) 70 例

・ 地域の急性期病院との双方向的な連携強化

地域の急性期病院からの積極的な転院受入れ  
当院の受診をきっかけに地域の専門病院へ患者を繋げる

- ・ 入院患者における急性期病院からの受入比率  
(R6 見込み) 50% ⇒ (R7) 55% ⇒ (R8) 55%

[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）に基づく医療の質改善  
ホームページを通じた積極的な外部発信  
“マグネットホスピタル”（患者と職員が自然に集まる魅力ある病院）

- ・ 「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  
(R6 見込み) 3 指標 ⇒ (R7) 3 指標 ⇒ (R8) 3 指標

・ 災害対応力の強化

ハード・ソフト両面における災害対応力の強化

- ・ 食糧（栄養剤含）の備蓄日数  
(R6 見込み) 患者 4 日分 ⇒ (R7) 患者 5 日分 ⇒ (R8) 患者 6 日分  
職員 13 日分                      職員 14 日分                      職員 15 日分

・ 環境負荷の軽減

【関連する SDG s 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)

廃棄物削減につながる製品の採用による廃棄物排出量の削減  
再生可能エネルギーの継続利用

- ・ 院内の感染性廃棄物の排出量削減率（前年度対比）  
(R6 見込み) +5% ⇒ (R7) ▲1% ⇒ (R8) ▲2%
- ・ 再生可能エネルギー利用による年間の CO<sub>2</sub> 排出削減量  
(R6 見込み) 210 トン ⇒ (R7) 200 トン ⇒ (R8) 190 トン

- ・ リスクマネジメント文化の醸成  
組織運営に関わるすべての領域における医療安全文化の浸透  
レベル0(回避事例)の共有による有害事象発生の抑制
  - ・ 全インシデント件数に占めるレベル2以上の3大有害事象(表皮剥離・転倒転落・チューブ事象)の割合  
(R6 見込み) 4.5% ⇒ (R7) 4.0% ⇒ (R8) 3.0%
- ・ コンプライアンスの向上による組織管理の強化  
「心理的安全性」を大事にした組織運営  
病院運営のすべての要素を網羅した社会的信頼についての意識向上
  - ・ 「病院機能評価」における評価項目で「A(適切)」以上の判定が占める割合  
(R6 実績) 96.8% ⇒ (R7) 98% ⇒ (R8) 98%以上

#### 【4】学習と成長の視点

- ・ 性別や職種に依らない平等な評価と処遇  
**【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)**  
女性へのエンパワーメント(権限委譲)を推進  
誰にとっても働きやすいと感じられる職場環境の構築
  - ・ リーダー以上の役職者の女性の占める割合  
(R6 実績) 79% ⇒ (R7) 80%以上 ⇒ (R8) 80%以上
- ・ 人材レディネス(※1)の充実  
「良い仕事は何か」を常に考えるリーダー  
「レジリエンス(適応力)の高い」リーダー
  - ・ ベトレハム リーダー養成プログラム(BLP)の修了実績  
(R6 実績) 99P(ポイント※2) ⇒ (R7) 102P ⇒ (R8) 108P  
(※1) 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  
(※2) 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  
組織と職員の強い結びつき(エンゲージメント)を育む  
「べとれへむでいつまでも働きたい」と思える職場環境の整備
  - ・ 自己申告書における従業員エンゲージメントに関する質問  
『自分がすべきことに毎日最善を尽くす機会があるか?』について  
「いつもある」・「ある」と答えた職員の割合(全職員ベース)  
(R6 実績) 97% ⇒ (R7) 98% ⇒ (R8) 98%

・働き方改革の促進

業務を安定的に遂行できる人員を常に確保

職種と部門の壁を超えたタスクシフト・タスクシェアの推進

・有給休暇取得率 (R6 見込み) 86% ⇒ (R7) 90% ⇒ (R8) 90%

【5】 接遇への取組について

「いのちを慈しむ慈生会の誓い」の実践における、一人ひとりの職員と患者の心の関わりは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。このことは職員同士の関わりでも言える。お互いを気遣い、困った時は助け合うチームワーク。これは日々における個々の努力なしには生まれないものである。このお互いを大事にする気持ちをベトレームでは記録に残し、記念 VTR や取りまとめた資料でフィードバックしている。チームワークの大切さをあらためて認識できることは、働きやすい職場環境づくりに繋がると考えている。

【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	2024 年度 3 月末見込 常勤換算数 (実人員)	2025 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	4.3 (40)	4.3 (40)
薬剤師	1	3.0 (3)	3.0 (3)
看護職員	28	38.9 (45)	39.0 (45)
介護職員	24	28.7 (33)	28.0 (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	4	4.0 (4)	4.0 (4)
作業療法士	4	4.0 (4)	4.0 (4)
言語聴覚士	1	1.8 (2)	1.8 (2)
臨床検査技師	-	1.5 (3)	1.6 (3)
社会福祉士	1	3.0 (3)	3.0 (3)
保育士	-	1.0 (3)	0.1 (3)
調理・調理補助員	-	6.6 (12)	6.6 (12)
医療技術員助手	-	1.0 (1)	1.0 (1)
事務員	-	11.0 (17)	11.0 (16)
パストラルケア	-	1.2 (2)	1.2 (2)
病棟・外来クラーク	-	2.8 (3)	2.8 (3)
清掃・営繕員	-	2.4 (5)	2.4 (5)
合 計	68.7	121.2 (187)	119.8 (185)

### 【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	2022 年度 実績	2023 年度 実績	2024 年度 見込み	2025 年度 目標
病床稼働率 (年平均)	97%	98%	98%	98%
外来患者数 (1 日当たり)	45 名	45 名	47 名	50 名
健診受診者数 (年間受診者数)	654 名	1352 名	1400 名	1450 名

### 【支援方針】

- すべての職員が『地域の「気兼ねなく立ち寄って、相談できる“べとれへむ”」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。
- 死亡退院が 80%以上を占める当院では、一人ひとりのこれまでの生き方に心を寄せ、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 医療療養型病院で提供できる緩和ケア・認知症ケアの追求
    - 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、面会を含めた交流の環境づくり
    - ② 細やかな IC（インフォームドコンセント）による不安軽減への援助
    - ③ 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。
- 職員一人ひとりが各専門の立場から、必要な医療・福祉サービスの提供・意見交換が積極的に出来るよう、心理的安全性の高い職場環境を構築する。また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「気兼ねなく立ち寄って、相談できる“べとれへむ”」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、地域医療の役割分担と、他の施設とのネットワークを強化し、地域からの信頼に応えることを目指す。

### 【災害対策】

1. ベトレヘム BCP（事業継続計画）プロジェクト（BBP）を更に推進する。  
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推進していく。昨年度に続きオールベトレヘムで入院中の患者さんを守る「お願いリスト」の充実と、発災後 72 時間が勝負と言われる業務復旧の為、「優先業務タイムライン」の見直しを重ねていく。
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）として有事には機能できるよう、清瀬市および清瀬市医師会との連携を強化する。併せて、日本看護協会看護研修学校、清瀬市内 1 2 病院、慈生会の清瀬地区施設内との連携体制も活用したい。
3. 火災対応の強化策としてすでに夜間帯勤務者の増員を図ったが、更なる改善策としてスプリンクラーの設置を改めて検討することとした。工事期間中の患者の安全確保と収益への影響の最小化をどう図るか、法人との協議を通じて慎重に進めていく。

### 【地域との連携】

1. 地域交流サロン『ベトカフェ』と『ギャラリー・マルゴ』  
と多職種による公開健康講座・無料相談事業  
地域交流サロン「ベトカフェ」を新年度より復活させることとした。コロナ流行の間に代わりを担ってきた絵画・工芸品の展示会を軸に人々が集まる場としての「ギャラリー・マルゴ」も継続開催し、地域の方々が集まれる多様な場を今後は提供していく。公開健康講座は高齢者に関心の高い「認知症」や「栄養」をテーマにしたものをシリーズ化して年 4 回開催、リピーターを増やしたい。この他、多職種による無料健康相談を平日は毎日開催、看護部長のよろず相談も週 1 回のペースで継続する。
2. 就労訓練事業 『ワークサポート』  
ワークサポートは当院での受入も含めた就労相談と現場体験の場を提供していく。最近の実績では学校に通えなくなり、社会との接点を持たない若年層への支援が当院での就労に繋がったケースもあり、相談窓口と現場の柔軟な受入態勢が新たな雇用を生むという成功体験を得た。マンツーマンで出来る利点を活かし、個々の抱えている悩みに丁寧に寄り添い、自立の力

になっていきたい。行政や就労訓練に取り組む関係団体との連絡会議にも積極的に参加し、受け入れの幅と機会を広げる努力を引き続き重ねていく。

### 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・さらに広域の医療と介護の連携を強化、顔の見える関係を構築し、「ベトレームに繋がれば安心」との評価を目指し努力する。またかかりつけ高齢者の訪問診療に応じられるよう体制を引き続き準備していく。ワクチン接種をきっかけにした新規患者の掘り起こしも進める。

#### 【職員の質の向上】

##### 1. BSC（バランスト・スコアカード：中期事業計画に係る数値目標）

・Q I（クオリティインディケーター：医療の質指標）・プロジェクト会議

中長期的な時間軸で戦略目標を設定し、PDCAを回すことにより目標を達成するBSCは単年度では達成し得ない取組を管理できるツールである。

ベトレームではこのBSCを更に科別BSCにカスケード（落とし込み）して、病院から各部門そして個人へと、ベクトルを一本にまとめる＝「ベクトル合わせ」に取り組んでいる。この取組を通じて得られた質向上の成果は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している。自分達の取組を定量的に評価することで、私たちは自分たちの“現在地”を把握でき、継続的な質改善を進められる。

電子カルテシステムの導入に見られた自律的な業務改善を促進させる手法として、「プロジェクト会議」の取組も引き続き活用していく。

##### 2. 職員研修（4の項目の後に研修に内容についての詳細を別記した）

ミニマムリクワイアメンツ（すべての職員に必要とされる全体研修）を中心にベトレーム・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。

##### 3. 部門別原価計算

各部門の原価計算を毎月検証し、収益性と運営の効率性を評価し、弱点の補強や成長分野への投資に繋がる施策の検討・実現に役立てていく。

##### 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、職員の承認欲求とキャリア形成に応えていく。

## (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 part I・II」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 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・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  
: 職員同士の心の交流を表現した「ありがとう」の声を募集したものをまとめ、全職員が目につけられる形で配布し、感謝の輪を創造する。

### ●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。役職者からスタッフまで幅広く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。演題発表者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職員・組織の成長に繋げていく。

### ●BLP: ベトレヘム・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。

### ●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、ポストコロナの社会情勢に対応する人材、組織の成長につなげたい。

## ●職種別研修

### 《看護部》

高齢者医療を担う看護・介護の資質の向上、地域医療における当病の役割を果たすために、人生の最終段階におけるケア（ACP：穏やかな看取り）、緩和ケア、認知症ケア、家族ケア、退院支援、地域連携、ポストアキュート（急性期後の継続治療）の対応を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、目標管理を構築し、自己の成長を意識し、患者ケアに繋がる知識、技術を向上させ、プライマリケアの充実、自己の課題に挑戦できる生涯学習環境を整えていく。更に管理者のマネジメント能力の向上に繋がる仕組みを創造していく。また心理的安全性のある風土を醸成し、「考え、発言、挑戦できるチーム作り」を目指し、新たな可能性を広げていく。

### 《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。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、日本カトリック医療施設協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、研究会と交流を図り、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
厨房用エアコン	2,500	電子カルテシステム(更新) ※ファイナンスリース	当年度 3,000 総額 20,000
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		介護浴槽・トローリー(1式)	5,810
		眼底検査装置	2,750
		電動ベッド(4台)	1,600
		エアマット(2台)	330
		車椅子(5台)	630
		移乗用リフト	540
		病棟用ワゴン	200
		厨房給湯器	760
		自動台はかり(厨房用)	200
		家庭用冷蔵庫(厨房用)	150
		シーラー(電熱式圧着機)	130
		電子カルテ端末・サーバー PC 端末 (Windows11)	7,150

## 【当年度の収支について】

事業活動における収入では、入院部門において現在の入退院加速化が単価の不安定要因となる懸念を抱えつつも、最善の努力を重ねていく。新しく東京都の独自事業として診療報酬を補う主旨で「東京都入院基本料(仮称 ※一人1日あたり580円)」が創設(1～3年の時限措置)された。このほか食事療養費は昨年度に続き増額(1食20円)され、収益の下支えとなることが期待される。外来部門は患者層と単価の回復基調が続き、予防医療事業(健診及びワクチン)も堅調さが見込まれる。医療事業収入合計では約2,941万円の増収、収入合計では約2,917万円の増収を見込む。

支出は給与費では引き続き社会全体の処遇改善の趨勢に遅れることなく、今いる人材の定着と将来の人員確保を見据え、全職員平均2.0%の昇給(定期昇給と処遇改善の合計値 ※昨年度実績は3.6%)を図り増加。事業費は材料費の高騰が未だ収まらない中、医薬品使用の見直しを中心に変動費の抑制を進める。事務費は修繕項目の絞り込みにより圧縮、事業活動収支は8,234万円の黒字を見込む。

施設整備は病院運営に必要となる設備投資は継続する。本年度は電子カルテシステムの更新年度に当たるほか、介護浴槽1台と眼底検査機器等の更新を計画。施設整備収支は3,878万円の支出超過を見込む。その他活動収支は5,445万円の支出超過となる見通し。最終的な収支差額は予備費811万円を計上

し、収支差額 1,900 万円の赤字を見込む。今後も「持続可能な」病院運営実現の為、全職員が希望と誇りを持って働ける職場環境を整えていく。当期支払資金残高は 2 億 3,103 万円を予想している。

### 【資料】本事業計画に連動させた SDG s 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、リデュース、リサイクルや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、第三者評価結果に伴う取り組み

中・長期計画及び第三者評価結果（2024年度実施）を踏まえ、課題、改善事項に対する具体的な取り組みを計画的に行って行く。また、建物整備計画の一環としてゴミ集積場を移設し、不法投棄等を警戒しつつ、管理体制を整えていく。

#### 3. 制度義務化に向けた準備と職員配置、会議の開催

##### ・入所者の地域移行を推進するための取組

入所者の自己決定の尊重と意思決定支援に配慮しつつ地域生活移行（日中活動の場と生活の場所）に関する意向を定期的に把握し、個別支援計画に反映させることが2026年度に義務化される。その為、今年度は見学や食事の利用を行い、規定、マニュアルの整備、地域移行等意向確認担当者（サービス管理責任者が兼務）の選任等、準備を行う。

##### ・地域連携推進会議の開催

事業運営の透明性を高め、質の確保を目的とした地域連携推進会議の開催が義務化（2025年4月から）される為、地域推進員として職員を配置し、必要な準備を進め地域連携推進会議、事業所見学を実施する。

#### 4. 権利擁護に対する取り組みの強化

身体拘束適正化、虐待防止研修及び委員会を実施し、身体拘束の適正化、虐待防止に向けて、権利擁護に対する職員の意識向上を図ると共に、利用者支援の不適切事案等を検証し、再発防止に努め、身体拘束の実施状況の把握や拘束解除に向けた検討を行う。

#### 5. 地域貢献

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」の活動を支えつつ、那須町の障害を持った方々の社会参加及び福祉の向上に貢献する。また、夕狩地区町づくり委員会に参画し、地域住民のニーズに応じた貢献活動を展開していく。

#### 6. 働きがいのある職場づくり

職員間の相互理解を深めるため「報・連・相」の徹底や日常的なコミュニケーションの円滑化を図り、主体的な業務参画により、働きがいのある職場づくりを目指す。また、業務改善、効率化に取り組むことで時間外労働を減らし、職員の心身の健康維持に繋げる。

#### 7. 経営の安定・強化

利用率の安定を図るため、短期入所、通所利用者の定員充足を目指し、取得可能な加算を取得していく。施設の収支状況を把握しつつ、コスト削減や見直しを行い、適切な予算執行や経費の節減に取り組む等、経営意識を高めていく。

## 8. 人材確保

- ・採用計画書に則り、新規学卒者への採用活動を積極的に行い、採用を目指す。また、福祉のお仕事フェアへのブース出展を行う。
- ・就職希望者の情報取得の為、ホームページを使い常に新しい情報・魅力発信をしていく。

### 【人員体制】

施設長(会計責任者) 小野崎孝史

職 種	配 置 基準数	2024 年度 3 月末見込 常勤換算数 (実人数)	2025 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)	1 (1)
支援課長	—	0.5 (1) 生活支援員と兼務	1 (1)
施設長補佐		0.3 (1)	—
サービス管理責任者 (兼務可)	3	副施設長(専任) 0.2 (生活支援員兼務 2人)	副施設長(専任) 0.2 (生活支援員兼務 2人)
生活支援員	44	45.8 (49) ※内サービス管理責任者兼務 2人	48.8 (52) ※内サービス管理責任者兼務 2人
看護師		2.9 (3) ※内フルール兼務 1人	2.9 (3) ※内フルール兼務 1人
管理栄養士	1	1 (1)	1 (1)
調理員	—	6.7 (7) ※内フルール兼務 1人	7.7 (8) ※内フルール兼務 1人
事務員	—	3(3)	4(4)
運行、営繕等	—	3.3 (4)	3.3 (4)
合 計	49	66.5(73)	71.7(76)

### 【利用実績等】

		2022 年度実績	2023 年度実績	2024 年度見込	2025 年度目標
施設入所	定員	80 名	80 名	80 名	80 名
	実績等	84 名	83 名	84 名	84 名
	利用率	105%	104%	105%	105%
通所	定員	15 名	15 名	15 名	15 名
	実績等	11.3 名	10.5 名	9.6 名	10 名
	利用率	75%	70%	64%	67%
短期入所	定員	15 名	15 名	15 名	15 名
	実績等	12.0 名	10.5 名	10.2 名	11 名
	利用率	80%	70%	68%	73%

### 【支援方針】

1. 農作業、お菓子作り、療法活動等の日中活動を通して「喜び」や「楽しさ」を見つけ、「生きる力」「生きがい」に繋がるよう利用者の障害特性に合った活動展開を目指す。また、利用者の高齢化に伴うフレイル予防にも力を入れていく。
2. 強度行動障害支援者養成研修（基礎・実践）に参加し、障害特性の理解に基づいた適切な支援、評価、支援計画の作成ができ、支援方法の伝達ができる職員を養成する。また、事業所内では発達障害者への理解を深める事を目的とする、自閉症研究会の取り組みを通して、支援の質、専門性を高め、チーム支援の充実を図る。
3. 感染症に留意しつつ、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、地域での生活に必要なスキル習得を目指す。
4. 利用者の意思決定を尊重し、意思疎通が困難な方に対しては、合理的配慮に基づいたアセスメントによる意思決定支援を行う。

### 【災害対策】

1. 消火訓練・避難訓練（2回/年）、通報訓練（1回/年）を行う。特に夜勤体制での防災対策の充実を図る。
2. 防犯対策（センサーライト、施錠等設置）や、防犯訓練（不審者対応、さすまた講習等）を行う。
3. 救命救急講習を受講し、AEDの使用法や、基本的な応急処置の技術習得に努める。
4. 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、地域の福祉避難所設置訓練、事業所連絡会に参加し、町、地域事業所との連携を深めていく。
5. 災害対策マニュアル及び災害時事業継続計画（BCP）について実効性の高い内容（特に初動体制）とする為、委員会を中心に検討を重ね随時更新すると共に、備蓄品（医療品・食糧品・発電機・蓄電池等）の整備、点検を定期的に行う。また、災害対策マニュアル及び災害時事業継続計画（BCP）について訓練・研修を各1回以上実施する。

### 【地域との連携】

1. 地元、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. 那須町社会福祉法人事業所連絡会に参加し、事業所間の情報共有、連携の強化に努める。

### 【人材育成・職員の質の向上】

1. カトリック施設に従事するものとして、慈生会研修（キリストの心に触れる）や、聖書講話（1回/月）を通し、創立者の精神を学び、慈生会の理念についての考えを深めていく。
2. 職員の業務に向かう目的意識の養成（動機づけ）、失敗を許容する風土づくり（失敗の要因分析と、次に活かせる声掛け養成）、コミュニケーションの強化を図り、職員の主体性を養う土壌作りを行う。

3. 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、向上を目指す。
4. 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。
5. 自閉症研究会を中心に自閉症の理解と共通認識を広め、支援技術を高める。
6. 職員養成では研修方針、職員個別の受講計画に則り、それぞれの研修目的(新任、若手、中堅、役職者、管理者)に沿って、オンライン研修(サポーターカレッジ)の利用を含め、内外の研修会に積極的に参加する。
7. メンタルヘルス対策として衛生委員会を中心に、労働安全衛生法に基づくストレスチェックを実施し、高ストレス要因解消に向けた取り組みを検討し実施する。産業医面接、産業医講話を実施し、職員の心身の健康維持に寄与していく。

### 【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
建物手すり、建具更新	3,520	送迎車輛(フルール)	3,700
アスファルト改修(第1期)	2,550	火災受信機・非常放送設備更新	6,710
電線盛替え	2,200	勤怠管理システム更新	2,950
建物整備計画(第2期) ゴミ置き場解体	2,000	電話交換機システム更新	1,400
活動場所トイレ設置	5,400	火災通報装置更新	1,000
		へいわファミリー門扉交換	650
		ゴミ置き用物置	600
		ビニールハウス	800

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、施設入所支援は105%、短期入所は利用率73%、通所は67%、多機能型事業所の就労継続支援B型・生活介護は共に70%、放課後等デイサービスは95%の利用率を見込み、障害福祉サービス等事業収益が前年度比3,208万円増の5億9,207万円、その他の収入を含め、事業活動収入を6億257万円とした。

事業活動支出では、人件費について、正規職員3名採用見込分、有期雇用採用見込減分を含め、全体で前年度比563万円の増、事業費の修繕費増を含み事業活動支出計は前年度比1,681万円増の5億5,415万円、事業活動収支差額は前年度比1,311万円増の4,842万円と見込んでいる。

施設設備等による収支は、昨年実施した建物整備計画、日中活動棟建設に続き、活動場所トイレの設置、ゴミ置場等の設置、その他、非常放送設備の更新、等により、施設設備等収支差額は△2,437万円となった。その他の活動による収支は、460万円の積立資産取り崩しを行い、収支差額が△2,055万円、上記に予備費支出351万円を含め、当期資金収支差額合計は±0万円とした。これらにより当期末支払資金残高が2億1,890万円と見込まれる。

## 2. 指定相談支援事業所（ノエル）の運営

### 【運営方針】

指定特定相談支援、障害児相談支援、一般相談支援に於いて、行政、保健、医療、就労、療育、教育、介護、福祉事業等の関係機関や各相談支援事業所と密接な連携を図りつつ、ご利用者の意向、適性、障害特性、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。

那須町の委託事業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、那須町自立支援協議会においては地域福祉課題の解決に向けて関係機関、他職種間の連携の強化に貢献していく。また、少子高齢化の進む中、地域共生社会の実現に向けたケアラー支援推進協議会、重層支援体制構築、地域包括支援体制の構築等の取り組みを通して、協議会の活性化を図っていく。

### 【人員体制】

管理者：菊地 清樹（会計責任者）小野崎孝史

職 種	配 置 基準数	2024 年度 3 月末見込 常勤換算数（実人員）	2025 年度配置計画 常勤換算数（実人員）
事業所長 （兼務可）	1	0.1 （相談支援専門員兼務）	0.1 （相談支援専門員兼務）
相談支援専門 員（兼務可）	1	1.2（2） （エスポワール兼務）	1.2（2） （エスポワール兼務）
合計	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

	2022 年度 実績	2023 年度 実績	2024 年度 見込	2025 年度 目標
身体障害	19	12	15	13
重症心身障害	0	0	1	1
知的障害	20	17	18	19
精神障害	33	23	28	30
発達障害	11	16	22	23
高次脳機能障害	1	0	1	2
その他	1	3	3	5
合計人数	85	71	88	93

## 【支援方針】

### 1. 一般相談支援（地域移行、地域定着）

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

### 2. 指定特定相談支援（計画相談支援）

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

### 3. 障害児相談支援

児童の相談が大幅に増加している。障害がある児童、又は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
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
1月	防犯		・通報訓練 ・初期消火訓練

### 3. 防犯対策の実施。非常事態が発生した時の訓練を行う。

## 【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、関係機関との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 那須町ケアラー支援推進協議会  
那須町保健センター 那須町子育て支援センター 那須町教育委員会 那須町社会福祉協議会  
那須町地域包括支援センター 栃木県北健康保健センター 町内各保育園 各小中高校 那須特別支援学校 那須町ケアマネ連絡協議会

## 【職員の質の向上】

- ・令和7年度研修会の参加について

委託相談支援事業所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。今年度は精神障害者にも対応した地域包括支援構築のための研修や、高齢化に伴う重層支援等につながる研修に参加し、家族全体への支援体制の構築に向けて積極的に取り組んで行く。

- ・栃木県福祉課 栃木県北保健福祉センター 栃木県社会福祉協議会 栃木県事業協会 那須町 那須町社会福祉協議会の主催する研修会に参加する。

### 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】

令和7年度には町内3か所目となる放課後等デイサービスの開所が控えている。選択肢のある中から選ばれる事業所となるべく、ご本人ご家族の思い、ニーズに耳を傾けながら丁寧な支援を行っていくとともに、当事業所の持つ強みや取り組みを発信し、稼働の安定を図っていく。児童の身体及び精神の状況並びにその置かれている環境に応じて適切かつ効果的な指導、日常生活動作（ADL）や、就労へ向けての基本的知識・スキル（挨拶、身だしなみ、コミュニケーション等）を身につけ、集団活動に適応し、社会との交流を図ることができるよう、当該児童の健全育成に努めることを目的とする。

#### 1. 「一人ひとり」を大切に

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

#### 2. 「やってみる」を大切に

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

#### 3. 「思いやりの心」を育みます

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

上記3項を支援の中心に据えながら、5領域（健康・生活/認知・行動/運動・感覚/言語・コミュニケーション/人間関係・社会性）に基づいた支援プログラムを構築していく。

#### 【人員体制】

管理者：阿部海渡（会計責任者）小野崎孝史

##### ○放課後等デイサービス

職 種	配置基準数	2024年度3月末見込 常勤換算数（実人数）	2025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	3.6(5)	3.7(5)
指導員		0.5(1)	0.5(1)
合 計	4	4.1(7)	4.2(7)

##### ○日中一時支援事業

職 種	配置基準数	2024年度3月末見込 常勤換算数（実人数）	2025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 279 日、年間平均稼働率 95%を目指す。

	2022 年度実績	2023 年度実績	2024 年度実績見込	2025 年度目標
定員	10 名	10 名	10 名	10 名
実績	10.3 名	10.5 名	9.0 名	9.5 名
稼働率	103%	105%	90%	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	・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】

・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。

#### 4. 多機能事業所（フルール）の運営

##### 【運営方針】

1. ご利用者が健康的な生活の中で取り組めるよう就労に向けての作業や創作的活動、生産活動の機会の提供およびその他の諸活動を適切かつ効果的に行っていく。
2. 就労継続支援 B 型では、平均工賃 15,000 円を支払えるようホームページ上で注文方法を分かりやすくするなど販路を広げるほか、魅力のある商品の拡充を進める。
3. 新規ご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また他事業所と連絡を密に取り、連携してサービス利用につなげていく。
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を持っていく。

##### 【人員体制】

管理者：植竹裕三（会計責任者）小野崎孝史

##### ○多機能事業所

職 種	配 置 基準数	2024 年度 3 月末見込 常勤換算数（実人数）	2025 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	0.2 サビ管兼務
サービス管理責任者	1	0.8(1)	0.8(1)
合 計	2	1.0(1)	1.0(1)

##### ○指定生活介護事業（定員 10 名）

職 種	配 置 基準数	2024 年度 3 月末見込 常勤換算数（実人数）	2025 年度配置計画 常勤換算数（実人数）
生活支援員	2	2.0(2)	2.4(3)
看護師	1	0.1(1) マ・メゾン光星兼務	0.1(1) マ・メゾン光星兼務
調理員	1	0.1(1) マ・メゾン光星兼務	0.1(1) マ・メゾン光星兼務
合 計	4	2.2(4)	2.6(5)

##### ○指定就労継続支援 B 型（定員 10 名）

職 種	配 置 基準数	2024 年度 3 月末見込 常勤換算数（実人数）	2025 年度配置計画 常勤換算数（実人数）
生活支援員	1	1.0(1)	1.0(1)
職業訓練指導員	1	0.8(1)	0.9(1)
調理員	1	0.1(1) マ・メゾン光星兼務	0.1(1) マ・メゾン光星兼務
合 計	3	1.9(3)	2.0(3)

### 【利用実績等】

		2023 年度実績	2024 年度見込	2025 年度目標
生活介護	定員	10 名	10 名	10 名
	実績等	1.1 名	4.7 名	7 名
	利用率	10.8%	47.0%	70%
就労継続支援 B 型	定員	10 名	10 名	10 名
	実績等	4.9 名	6.2 名	7 名
	利用率	48.7%	62.3%	70%
全体	定員	20 名	20 名	20 名
	実績等	6.0 名	10.9 名	14 名
	利用率	29.8%	54.5%	70%

### 【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が送られるよう支援する。
- ・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や規律を学ぶ。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ご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 1,000 円 就労継続支援 B 型 15,000 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
2 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"> <li>・危険個所の点検</li> <li>・避難経路の確認</li> <li>・非常持出</li> <li>・通報訓練</li> <li>・初期消火訓練</li> </ul>
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。

**【地域との連携】**

- ・事業の運営に当たっては、地域住民が主体となって行われる清掃活動や防災に関する取り組みなどへの参加を通して地域との交流に努める。
- ・地域、家庭、他の障害サービス事業者等との密接な連携に努める。

**【職員の質の向上】**

職員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。