

(理事会 第4号議案)

(評議員会 第2号議案)

令和8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	
2 施設長会	
3 職員研修	
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	9
(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）	12
② 軽費老人ホーム（慈しみの家）	17
(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）	20
② 居宅介護支援事業（慈生会中野ケアプランセンター）	23
③ 老人居宅介護等事業（ベタニアヘルパーステーション）	27
(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	30
(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	35
III 清瀬地区	39
1 乳児院（ナザレットの家）の運営	40
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	48
4 特別養護老人ホーム（聖ヨゼフ老人ホーム）の運営	52
5 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	70
1 障害者支援事業（マ・メゾン光星）の運営	71
2 指定相談支援事業所（ノエル）の運営	75
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	78
4 多機能型事業所（フルール）の運営	81

1 法人本部

1. 理事会・評議員会

(1)理事会の開催

予算、決算、財産処分、事業計画及び事業報告、定款及び規則の変更、重要人事等を決議するため年4回（2026年6/10、11/18、2027年1/13、3/24）開催する。

(2)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（2026年6/25、11/18、2027年3/24）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4回開催する。（2026年5/27、9/16、2027年1/6、3/10）

3. 職員研修

- ・ 新任職員オリエンテーション 4月1日（水）
前年度の10月2日～今年度の4月1日までに採用の正職員
- ・ 新任職員研修（天本昭好神父） 7月6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（小西広志神父） 7月14日（火）～15日（水）
理事、監事、施設長等
- ・ キリストの心に触れる part I（ベタニア修道女会スタッフ）
7月23日（木）～24日（金）
入職後1年以上の職員で、この研修会に参加していない職員
慈生会の基本理念、カトリックの精神、「キリストの心」との出会い
- ・ 中堅の心構え研修（稲川圭三神父） 9月1日（火）
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（天本昭好神父）
9月7日（月）～8日（火）
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 6月26日（金）
- ・ 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 収支が厳しい事業については、必要な資金を手当てしつつ、今後の事業の在り方を検討する。
- ③ 聖ヨゼフ老人ホームの一部改築及び大規模改修工事が遅滞なく完了できるように、工事業者と施設の橋渡しや施設整備補助金の申請、福祉医療機構からの借り入れ事務等の支援を行う。
- ④ 無断駐車やゴミの不法投棄などが散見される清瀬地区の職員用駐車場を、聖ヨゼフ老人ホームの工事終了後、工事業者の事務所として使用している敷地に再整備し、部外車両の無断立入を抑止する。
- ⑤ 法定調書の提出方法が eLTAX 又は光ディスク等に義務化される施設が生じるため、対応できるようにシステム等を整える。
- ⑥ 中野区による地域包括支援センターのプロポーザルが予定されているため、引き続き江古田地域包括支援センターを受託できるように支援する。
- ⑦ 法人内において虐待と認定される事案が散発しているため、各拠点に人權研修、虐待防止研修を勧奨し、法人研修も検討する。
- ⑧ 管財課の体制を見直し、施設設備に関するメンテナンスや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) 文書の収受、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. 「いのちを慈しむ」慈生会の誓いに基づき、子どもがしっかり根を張りすくすく伸び開花していくよう、一人一人の権利と尊厳を守り、成長を支える。
2. 昨年度から取り組んでいる子どもの主体性を尊重した保育を更に充実させるため、①保育士配置を厚くして子どもとより丁寧に関わる、②園内研修の充実により職員一人一人のスキルアップを図る、③職員間コミュニケーションの工夫により職員のチーム力の強化を図る。
3. 地域の子育て家庭の支援拠点となれる様、園の物的人的資源を活用して様々な事業を行う。

【人員体制】

施設長（会計責任者） 堀田 しのぶ

職 種	配 置 基準数	2025年度 3月末見込 常勤換算数（実人員）	2026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	2.0(2)	2.0(2)
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) (内副主任1名)	4.0(4)
保育士(2歳児) 6:1	4	4.0(4) (内主任1名)	4.0(4) (内主任・副主任各1名)
保育士(3歳児) 15:1	1	2.0(2)	2.0(2)
保育士(4歳児) 25:1	1	2.0(2)	2.0(2)
保育士(5歳児) 25:1	1	1.0(1)	2.0(2)
保育士(フリー)	—	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)	35.3(40)

【利用実績】

	2023 年度実績	2024 年度実績	2025 年度見込み	2026 年度目標
定員	118 人	115 人	112 人	112 人
実績等	114 人	111 人	108 人	110 人
利用率	96.6%	96.5%	96.4%	98.2%

【保育方針】

1. キリストの愛に守られ、一人一人がお互いを慈しみ感謝し共に成長する。
2. 子どもの主体性を尊重する保育。子どもの「やりたい」「やってみたい」の実現を援助し、遊びを深め、生きる力を育む。
3. モンテッソーリ教育の考え方を取り入れ、子どもの自立・自律を支援する。
4. 保育記録、保護者連絡において ICT 環境を更に整え、保育の質向上を図り、保護者の負担軽減、保育理解、子ども理解を深め、保護者と共に子どもの成長を支える。
5. 園庭環境を見直し、植物や虫などと触れ合える環境を作り、園児が安心して過ごせる場所、興味関心を深める場所となれるよう整備する。
6. 感染症対策の基本である手洗いと換気を引き続き徹底して行い、発生時には看護師を中心に嘱託医と中野区と連携し、感染拡大防止に努める。
7. 虐待や不適切な関わりが無いよう、研修や「虐待防止チェックリスト」の活用により、子どもの最善の利益を守る。同時に各家庭の養育環境を日常生活において細やかに見守り、必要があれば速やかに外部機関と連携して対応する。
8. 支援が必要な園児について、地域の機関や臨床発達心理士等と連携し、子どもの成長発達と保護者支援に努める。

【災害時対策】

1. 職員防災研修を実施し、一人一人が災害を自分事として捉え直す。
2. 防災訓練計画を見直し、子どもが自分の身を自分で守る力を身につけることを目指して日々の小さな訓練を積み重ねる。
3. 地震、大雨による河川の氾濫、火災などに備え、それぞれの災害の想定を具体的に検討し防災体制を見直す。
4. 災害時の園内、保護者、地域、行政等それぞれとの連携体制を見直し整備する。
5. 災害時の食事について、食料を備蓄するだけでなく炊出し訓練等を実際に行い、必要な人員体制や物資を確認する。
6. 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）を活用し関係性を深める。
7. 事業継続計画（BCP）を実際に運用できる様、内容を再整備する。

【地域との連携】

1. 園見学を引き続き毎月実施し、未就園児家庭の支援と入園児獲得に繋げる。
2. 地域の子育て支援拠点として認知されるよう、未就園児家庭の来園機会を増やし、来園者一人一人が安心して利用でき、職員や来園者同士の温かな交流の場を作ることに努める。ホームページを見直し、子育て家庭に分かりやすく情報を発信し、同時に求職者への情報提供にも努め保育士採用に繋げる。
3. 地域の中学校の職場体験等を受入れ、社会経験の場となるとともに、中学生が保育士という職業の良さや大切さに触れ、未来の保育士養成に繋げる。

【職員の資質の向上】

1. 職員が主体性を発揮し、一人一人が創意工夫して日々の業務に取り組めるよう、計画、情報共有、振り返りを確実に行う。
2. 年間を通じて研修計画を立てることで、負担を少なく効率的に園内研修を実施する。
3. クラスリーダー制を復活し、クラス内の連携、クラス間の連携、他職種との連携を深め、クラス担任の責任を全うしつつ全体で全園児を見る体制を構築する。
4. 行事は、準備・運営に係が取りまとめて行い、職員会議等で全職員に方針や進捗状況を共有する。日々の保育の中で全員で作り上げる体制、雰囲気大切にす。
5. 職員一人一人が自分の役割を理解し目標を持ち、園長やリーダーとの面談等を通して、振り返り、次の課題設定等を行い、レベルアップに取り組む。
6. 保育については、クラスごとの自己評価を行い、保育園全体の自己評価に繋げ、やりっ放しにせず確実に今年度の経験を次年度に繋ぐ。
7. 様々な支援の必要な園児、家庭に対し、外部の研修や臨床発達心理士の助言等を得ながら、保育士一人一人の対応のスキルアップを図りつつ、適切で温かな支援を行う。

【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
		業務用食器洗浄機一式	2,000
		ICT インフラ整備	1,200
		防犯カメラ一式	2,200

注：工事等は1件100万円以上、備品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】

事業活動の収支について、公定価格増加に伴い保育事業収入については前年と比して、343万増となり、事業活動収入計は2億7,174万円を見込む。

支出については、人件費は 515 万円の減、事業費は 164 万円の減、事務費は 60 万円の増により、事業活動支出計は 622 万円減の 2 億 5,092 万円、結果、事業活動収支差額は 2,082 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、また給食室の食器洗浄機一式 200 万円、ICT インフラ整備 120 万円、防犯カメラリニューアル 220 万円を計画し、施設設備整備等資金収支差額は△982 万円を見込む。

その他の活動による収支では、積立資産支出 800 万円、本部繰入金 779 万円を予定し、上記に予備費 327 万円を含み、当期資金収支差額は△779 万円、当期末支払資金残高は 5,214 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・事業所が連携し、良質な福祉・医療サービスを一体的に提供する。

1. 常に利用者ファーストの考えに基づいてサービスを提供し、利用者および家族等関係者に安心と満足を提供する。
2. ベタニアホームは昨年度、利用者処遇の一部について中野区から虐待認定されたことを真摯に受け止め、これまでの処遇を適宜見直し、利用者によりやさしい接遇を最優先にした施設運営を行う。
3. 職員の業務負荷低減に必要な人員を確保する。
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、事業所間が連携して問題解決を図る。

【人員体制】

中野トータルサポートセンター長 薄井 康紀

職 種	配 置 基準数	2025 年度 3 月末見込 常勤換算数 (実人員)	2026 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*2
副センター長	—	(1) 兼務*3	(1) 兼務*3
地域支援グループ長	—	(1) 兼務*3	(1) 兼務*3
生活支援グループ長	—	0	(1) 兼務*4
施設・事業所名			
ベタニアホーム	35	56.6 (70)	58.2 (73)
慈しみの家	5	6.0 (7)	5.8 (7)
ベタニア・デイ・ホーム星	5	5.3 (10)	5.4 (11)
慈生会中野ケアプランCT	4	6.4 (7)	6.4 (7)
ベタニアヘルパーステーション	2.5	4.9 (14)	5.9 (15)
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	10.0 (12)	11.6 (13)
合計	61.5	97.8 (129)	103.3 (137)

*1 法人本部事務局長兼務

*2 常務理事兼務

*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

*4 ベタニアホーム・慈しみの家施設長兼務

【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）を全職員に繰り返し周知する。
3. 防災・減災に必要な施設整備、災害用品等の備蓄を継続する。
4. 災害時相互応援協定による近隣4施設（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の強化に努める。
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】

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協議することにより、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. 日常業務を通して自ら「やりがい」と「達成感」を見出す
 - ・施設・事業所の内部研修以外の外部の研修等にも職員を積極的に参加させ、自らの業務の見直し、改善、効率化が行える職員を育てる。

【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内のベタニアホームは、昨年度中野区から利用者虐待の認定を受けたことが発端となり、介護職員の退職が相次いだ。今年度は、介護職員の不足から入所者を制限し収入が落ち込んだ昨年度からの回復を目指し、利用率増による収入アップを計画するが、人材確保のための派遣職員給与、非常勤職員給与が大幅に増加するため、事業活動収支差額は-596万円となる見込みである。慈しみの家については事業活動収支差額を567万円見込むが、入所2施設の事業活動収支差額はトータルでマイナスとなる見込みである。

また、在宅関連事業のベタニアデイホーム、中野ケアプランセンター、ベタニア・ヘルパー・ステーション、中野北ベタニア訪問看護ステーションの4事業合算での事業活動収支差額についても-752万円となるため、江古田地域包括支援センターの事業活動収支差額 688万円を加えても中野トータルサポートセンター全体の事業活動収支差額は-93万円となり、事業活動収支外である施設整備費、備品購入費、退職給付引当金、本部繰入金等の支出を考慮すると今年度事業運営に窮する状況が否めない。

各事業共に今年度予算の厳守はもちろん、地域ニーズと自らの事業の整合性を再検討して、事業計画に挙げた予定利用率、予定利用者数の上乗せを目指し、効率的で無駄のない支出を通期徹底する。

詳細については各事業別の令和8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、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

- ・昨年度も感染症蔓延、予防対策として面会中止や制限を行うこと多く、大きな行事実施も少なく、懇談会は年1回の開催実績となっている。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。
また、虐待認定に関してご心配やご不安を与えてしまったので、少しでも信頼を回復できるよう職員一丸となって関わりを持っていく。

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。
- ・挨拶の徹底、職員間のリスペクトを今年度の基本方針として、職員間のコミュニケーションを密にし、風通しの良い雰囲気づくりを目指し、チーム力を高め、離職者がでない職場づくりを行っていく。
- ・一人ひとりが責任を持って自ら動き活躍できるよう、各部署で業務分担の見直しを図り負担軽減を目指す。

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。

- ・昨年度、中野区より虐待認定を受けた。組織としての問題と捉え、人材確保、業務改善を含む体制構築、待遇改善、人材教育、通報・相談できる組織風土構築に努める。
- ・必要な医療を提供できるよう課題を抽出し引き続き協力医療機関と連携を図っていく。介護度が高く、認知機能の低下がみられる利用者が多い。今年度は精神科医師の往診も開始し、健康管理に努める。
- ・業務負担軽減、業務時間短縮、人材確保のため、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など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。
- ・人材確保のため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。年間を通じ感染症拡大する恐れがあるため、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（会計責任者） 池谷 恵子

職種	配置基準数	2025度3月末見込み 常勤換算数（実人員）	2026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
事務員	適当数	2.0 (2)	2.0 (2)
生活相談員	1以上	2.4 (3) *2	1.4 (2) *4
介護支援専門員	1以上	[3名] 生活相談員と介護職員が兼務	1.0 (1)
介護職員	27	35.73 (39)	37.5 (41)
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)	0 (0)
調理員	適当数	4.4 (6)	4.6 (6)
医師	適当数	0.2 (3)	0.2 (3)
運転手	0	0.4 (1) *3	0.4 (1) *3

洗濯職員	0	1.05 (2)	1.7 (4)
合計	35以上	56.58 (70)	58.2 (73)

- *1 慈しみの家施設長と兼務
- *2 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
- *3 ベタニアデイホーム星運転手と兼務
- *4 1名はベタニアデイホーム星管理者兼務

【利用実績等】

(1) ベタニアホーム

	2023年度実績		2024年度実績	2025年度見込	2026年度目標
定員	80人	84人	84人	84人	84人
実績等	79.2人	81.4人	80.8人	78.6人	77.4人
利用率	99.2%	96.9%	96.2%	93.6%	92.2%

(2) ベタニアホーム・ショートステイ

	2023年度実績		2024年度実績	2025年度見込	2026年度目標
定員	8人	4人	4人	4人	4人
実績等	4.2人	2.8人	4.3人	3.2人	3.2人
利用率	53.2%	70.0%	106.3%	80.0%	80.0%

【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、あたたかで穏やかな関わりの中で、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。今年度も、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、訓練を重ねていくことで動ける計画としていく）。
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。また、各居室の窓ガラスに飛散防止フィルムを張り居室内の安全を図る。
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などの構築を図る。

4. 災害時相互応援協定（13の町会及び病院、社会福祉施設など）による訓練（火災、地震、災害など）に参加し、地域との連携を強化する。

【地域との連携】

1. 今年度より地域の方と一緒にを行う行事を少しずつ再開し、地域との接点が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、その使命について職員一人ひとりが理解を深める。
2. 法定研修とは別に、認知症ケア、権利擁護研修（高齢者虐待防止、身体拘束廃止研修、意思決定支援・成年後見制度、看取り期の権利擁護など）を継続して集合型で行い、研修の充実を図り、責任あるケアを徹底する体制を構築する。
特に高齢者虐待防止研修は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などをなくしていく。
3. 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と共に、部署内、組織内での使命や役割を再確認していく。また必要に応じて専門的な研修や展示会などへの参加を促し自律性を高める。
4. 適切な支援を提供するため、介護や認知症ケア、看取りケア、リスクマネジメントなどの専門的知識を高める外部研修を積極的に受け、受講内容を職員へフィードバックする研修報告会を開催したり、業務改善や新しい取り組みなどを行う機会を設けることにより、チーム連携してケアを提供する意識を高める。

【施設・設備整備】

（単位：千円）

工事等	備品購入等	
	ロベリアプラス昇降浴槽 1 台	9,577
	ブラストチラー1 台	2,200
	乾燥機（洗濯用）1 台	1,200
	体重計（リフト用）1 台	699
	置台式電気湯沸器 2 台	490
	自動オシボリ機 1 台	165

注：工事等は1件100万円以上、備品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】

事業活動による収入は、利用率を特養は上半期 89.5%、下半期 95%、ショートステイは年間 80%と見込んで計画し、加算については、特養は夜勤職員配置加算単位数が減となり、ショートステイでもサービス提供体制強化加算を見送ったが、生産性向上推進体制加算の取得や介護分野の職員の賃上げ職場環境改善支援事業補助金、令和 8 年 6 月から処遇改善加算率が 14%から 17.6%に引き上がることを見込み、事業活動収入計を 4 億 4,133 万円とした。

支出では、職員の入退職や厨房職員 1 名ケアハウスへの異動、夜勤専従非常勤職員の採用、看護師や介護職員の派遣料の他、処遇改善手当の引き上げや、介護分野の職員の賃上げ職場環境改善支援手当の支給、宿直手当をケアハウスが負担する事により、人件費支出を 3 億 2,975 万円とした。事業費支出は 7,781 円とし、2 階居室の飛散防止フィルム張りやカーテンクリーニングを予定している。事務費支出は 3,973 万円とし、新規制服の導入や介護法定研修の取り組み、精神科医師 1 名の委託契約、2 階 3 階エレベーターホールカーペット取替を予定し、洗濯を自前で行う為、洗濯委託業務、タオル洗濯委託業務契約を解約する。結果、事業活動支出計は 4 億 4,729 万円、事業活動収支差額を△596 万円となった。

施設整備等による収支では、500 万円の補助金を申請してロベリアプラス昇降浴槽 958 万円の購入を予定し、他の器具備品等の購入も含め、施設整備等資金収支差額は△926 万円とした。

その他の活動による収支において、退職金の引当てをするも、本部より 1,000 万円の資金補填を受け、また退職金積立からの取崩しや資金移動があり、その他の活動資金収支差額は 540 万円とした。

上記に予備費支出 165 万円を含み、当期資金収支差額は△1,147 万円となる予定。

② 軽費老人ホーム ケアハウス（慈しみの家）

【運営方針】

1. 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。

2. 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。

3. 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、備品の購入などに関して中長期計画を立てていく。

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（会計責任者） 池谷 恵子

職 種	配 置 基準数	2025年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2026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)	2.6(3)
合計	5	6 (7)	5.8(7)

*1 ベタニアホーム施設長と兼務

【利用実績等】

	2023 年度実績	2024 年度実績	2025 年度見込	2026 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27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。
中でも介護予防プログラムを積極的に企画し、基本動作・応用動作、健康レベルの維持・向上に努める。
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楽しいプログラムを提供していく。
(バイキングなどのバリエーションに富んだ食事や映画観賞会や外出の企画など) 入居者全員が長く安心して楽しくケアハウスで過ごせるようご家族様や、地域の理解・協力を得ていく。

【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。今年度も、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したものにしていく。(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、訓練を重ねていくことで動ける計画としていく)。
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。また、各居室の窓ガラスに飛散防止フィルムを張り居室内の安全を図る。
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などの構築を図る。
4. 災害時相互応援協定（13の町会及び病院、社会福祉施設など）による訓練（火災、地震、災害など）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)。
3. 行事などを通して地域の方との交流を図っていく。

【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、その使命について職員一人ひとりが理解を深める。
2. 法定研修とは別に、認知症ケア、権利擁護研修（高齢者虐待防止、身体拘束廃止研修、意思決定支援・成年後見制度など）を継続して集合型で行い研修の充実を図り、責任あるケアを徹底する体制を構築する。
特に高齢者虐待防止研修は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などをなくしていく。
3. 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と共に、部署内、組織内での使命や役割を再確認していく。また必要に応じて専門的な研修などへの参加を促し自律性を高める。
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外部研修を積極的に受け、受講内容を職員へフィードバックする研修報告会を開催したり、軽費分科会主催の情報交換会などからの情報を共有する機会を設けることにより、チーム連携してケアを提供する意識を高める。

【施設・設備整備】

(単位:千円)

工 事 等		備品購入等	
件 名	金 額	件 名	金 額
		エアコン1台	150

注：工事等は1件100万円以上、備品購入等は1件10万円以上を計上

【当年度の収支について】

事業活動による収支では、事業活動収入計を6,842万円とし、人件費支出は増加要因として、厨房職員1名ベタニアホームから異動、ケアプランセンターの按分額が増額、今年度からベタニアホーム、ベタニア・デイ・ホームの宿直手当のケアハウス負担があったが、減少要因として、厨房職員1名、支援員1名が常勤から非常勤になり、厨房職員1名が産休になったことがあり、前年度より△5万円の3,602万円とした。事業費支出1,813万円、事務費支出841万円を予定し事業活動支出計は6,275万円、事業活動収支差額を567万円と見込んでいる。施設整備等の支出では、エアコン1台購入を予定している。その他の活動により収支で、本部からの借入金返済100万円、ケアプランセンターへの繰入金100万円、積立金300万円を計画して当期資金収支差額を±0とした。

(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していく。
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 坂本 真理【地域支援グループ長】）

[*は兼務]

職 種	配 置 基準数	2025 年度 3 月末見込 常勤換算数（実人員）	2026 年度配置計画 常勤換算数（実人員）
管理者 （兼務可）	1	0.2 *1	0.2 *1
生活相談員	1	1.0 (2) *2	1.0 (2) *2
介護職員	3	3.5 (6) *3	3.6 (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	5.3 (10)	5.4 (11)

*1 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

*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

【利用実績等】

	2023 年度実績	2024 年度実績	2025 年度見込	2026 年度目標
定員	12 人	12 人	12 人	12 人
実績等	9.2 人	7.8 人	8.4 人	8.7 人
利用率	76.3%	65.1%	70%	72%

【支援方針】

1. 利用者が安心して過ごせる場所、ご家族が安心して預けられる場所を目指したプログラムやレクリエーションを提供する。
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、認知症対応型通所介護の職員として認知症についての知識の向上を図る。
5. ケアマネ事業所に適宜、空き情報を伝えたり、デイホーム通信を読んで頂きベタニア・デイ・ホーム星の活動を知って頂く。

【災害対策】

1. 中野トータルサポートセンターの防災委員会・感染対策委員と協働し、課題の抽出を行い整備すべき感染対策および災害時のネットワーク構築を図る。
2. 定期的にBCP（事業継続計画）の見直しを行い、中野トータルサポートセンターとしての共同体制を検討する。
3. 感染対策・防災・減災の為、施設整備、災害用備品を確保し、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. 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、通所介護施設の社会的資源としての役割を体験の場を設ける。

【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、その使命について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. 高齢者虐待、認知症の方の権利擁護についての知識を深めるため定期的に研修を行う。

【施設・設備整備】

なし

【当年度の収支について】

事業活動による収支では、利用率 72%を見込み計画し、令和 8 年 6 月から処遇改善加算率が 18.1%から 23.6%に引き上げ、介護分野の職員の賃上げ職場環境改善支援事業補助金があり、事業活動収入計を 3,931 万円とした。

支出については、非常勤介護職員 2 名を予定、処遇改善手当の引き上げ、介護分野の職員の賃上げ職場環境改善支援手当の支給、宿直手当をケアハウスが負担する事になり人件費支出を 3,115 万円、事業費支出 425 万円、事務費支出 249 万円をあわせ事業活動支出計は 3,789 万円、事業活動収支差額は 142 万円と見込んでいる。

その他の活動による支出で、退職金積立、本部費の支払いがあり、当期資金収支差額を±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や施設と連携し、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. 介護保険制度等に関する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、介護支援専門員の新規採用、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（会計責任者） 坂本 真理

職 種	配 置 基準数	2025年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2026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	4.6 (5)	4.6 (5)
事務員	—	1 (1)	1 (1)
合 計	4+ (1)	6.4 (7)	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】

	2023 年度実績	2024 年度実績	2025 年度見込	2026 年度目標
予防・総合事業	380 人	366 人	339 人	372 人
要介護	1,790 人	1,680 人	1,535 人	1,800 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安心して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. 利用者の人権を守り、安全で健やかな生活を確保できるよう職員一人一人が自らの言動や所作について自覚し責任を持ち、また、家庭内における高齢者虐待は外部からの把握が難しい事を認識し、日頃から虐待の早期発見に努める。
6. 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。
7. 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。
8. 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。
9. 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、感染症委員会と協働し、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）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】

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
⇒4/1付にて介護支援専門員1名がベタニアホームへ異動となる事と、有期の介護支援専門員1名が令和8年9月頃までには退職したいとの意向があるため、常勤1～2名の介護支援専門員を採用し事業を継続していく。年間

の受け入れ目標件数は、担当件数の引き上げを行う予定で「要支援⇒372件」「要介護⇒1,800件」とした。介護支援の基本報酬が「要介護1,2」の利用者は1件につき「12,380円」、要介護3,4,5の利用者に対する報酬は「16,085円」であり、更に、「特定事業所加算Ⅲ」の報酬は、「要介護」の利用者1件につき3,682円と前年度と同じ報酬額である。

◇その他の事業収入と合わせて、事業活動収入計は前年度予算より455万円増の3,509万円での計上となった。

◇支出について、「人件費」はケアマネ2名増だが、中野トータルサポートセンター内での按分分を鑑み、47万円の増の3,596万円で計上。

◇事業活動資金収支差額は前年度よりプラス398万円の△544万円となる見込みである。

◇その他の活動による収支において、本部から500万円、慈しみの家から100万円、訪問看護ステーションから50万円の資金補填を受け、最終的に当期資金収支差額合計は前年度より277万円増の△292万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、人的基盤整備の取り組みとして、常勤の介護職員を1名採用し、訪問件数の増加を図る。
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（会計責任者） 坂本 真理

職 種	配 置 基準数	2025年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2026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)	2.6 (9)
事務員	—	1.1 (2)	1.5 (3)
合 計	2.5+(1)	4.9 (14)	5.9 (15)

【利用実績等】

	2023 年度実績	2024 年度実績	2025 年度見込	2026 年度目標
利用数	654 件	680 件	640 件	800 件
利用時間	5,675 時間	5,560 時間	4,900 時間	6,200 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. 利用者の人権を守り、安全で健やかな生活を確保できるよう職員一人一人が自らの言動や所作について自覚し責任を持ち、また、家庭内における高齢者虐待は外部からの把握が難しい事を認識し、日頃から虐待の早期発見に努める。
3. 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。
4. 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。
5. 「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。
6. 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。
7. 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、感染症委員会と協働し、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）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】

なし

【当年度の収支について】

- ◇「介護保険事業収入」について
⇒常勤の介護職員を1名採用予定として算定。平均常勤換算が前年度の「3.7」から「4.7」になるため、収入も常勤換算に合わせて算定したところ、前年度よりプラス822万円増の3,627万円で計上。
- ◇「支出」
「人件費」は介護職員1名と事務職員1名と非常勤事務員1名（登録ヘルパー兼務予定）増の予定、また、主戦力として業務にあたっていた登録ヘルパー1名の退職もあるが、最終的に前年度より436万円増の3,811万円で計上した。
- ◇「事務費支出」では常勤事務員1名の退職に伴い欠員分を補充するにあたり、紹介会社への手数料を120万円で計上。
- ◇事業活動資金収支差額は前年度より245万円増の△527万円となり、最終的に当期収支資金差額合計は前年度より268万円増の△714万円となる見込みである。
- ◇人件費が収入に見合っていない件に関しては、昨年の計画にあり実行できなかった「特定事業所加算」の取得を実行しマイナス分を減らす努力をしたい。

(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超えてつながる「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関係機関と連携し、課題解決に向けて取り組む。
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事例に対し、個別相談等による後方支援を行う。
また、必要に応じて個別ケース会議を開催するとともに、精神保健相談の活用等により専門的助言を取り入れながら支援を行う。
5. 高齢者虐待対応の中心機関として、通報や相談を受けた場合は中野区所管課と連携し、迅速かつ適切に対応する。
また、中野区主催の法務支援事業（弁護士による困難事例相談）を活用する。
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するとともに、認知症サポーター養成講座等の実施を通じて、正しい知識の普及啓発を地域や関係団体に発信する。
さらに、「くらしの保健室～認知症ルーム～」において、本人および家族への支援を継続して行う。
7. 福祉・医療機関が密集する地域特性を生かし、医療・介護との連携体制の強化を図る。
8. 災害時等においても切れ目なく支援が継続できるよう、平時から関係機関との連携を意識した業務運営を行う。
9. DX化を推進し、業務効率化・支援の質の向上を総合的に進める。
10. 情報発信を強化し、包括支援センターの役割および各種取り組みについて地域への周知を一層進めるとともに、住民が安心して相談できる信頼性の高い機関としての位置づけを確立するため、体制を整備する。
11. 中野トータルサポートセンターとの連携を通じて、地域における上質なサービス提供につながる活動を推進する。

【人員体制】

所長(会計責任者) 柳澤 清美

[☆は兼務]

職 種	配 置 基準数	2025 年度 3 月末見込 常勤換算数 (実人員)	2026 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)	9.6 (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 (令和 6 年度より)

【利用実績等】

1. 包括的支援事業

	2023 年度実績	2024 年度実績	2025 年度見込	2026 年度目標
相談件数実績	11,700 件	12,500 件	13,500 件	14,000 件

2. 介護予防支援、介護予防・日常生活支援総合事業

	2023 年度実績	2024 年度実績	2025 年度見込	2026 年度目標
利用者件数実績				
介護予防支援	4,500 件	4,650 件	4,800 件	4,800 件
介護予防・日常生活支援総合事業	2,200 件	2,250 件	2,300 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 47%程度を居宅介護支援事業所に委託

- (2) 総合相談業務

- (3) 権利擁護(消費者被害等への対応)

- (4) 地域のケアマネジャーへの後方支援

- (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構築
 - (9) 運営協議会への報告
 - (10) 介護予防講座の開催
2. 高齢者虐待防止業務
- 「中野区高齢者虐待対応マニュアル」に基づく
 - (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. 個人情報の保護の遵守
- (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. 医療との連携
- (1) 圏域の病院との連携カンファレンスによる入退院支援体制の整備
 - (2) 協力医・近隣のクリニックや薬剤師・訪問看護・ケアマネジャー等との多職種連携の強化
 - (3) デスカンファレンスの継続開催

- (4) 医療・介護の協働体制の深化
- 7. 認知症支援
 - (1) 認知症に関する普及啓発と情報発信
 - (2) 「くらしの保健室～認知症ルーム」の継続運営
 - (3) Dサロン・オレンジカフェ等への定期訪問
 - (4) 認知症サポーター養成講座の開催
 - (5) 多職種協働による支援体制の強化
- 8. DX化推進・情報発信
 - (1) ICTツール活用による業務効率化
 - (2) ホームページ等での情報発信の強化
- 9. 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（年2回予定）
- 10. 虐待防止委員会の開催
 - 包括支援センター：月1回・中野トータルサポートセンター：年2回
- 11. ハラスメント防止への取り組み

【地域との連携】

- 1. 地域懇談会の開催と地域アセスメントの実施
- 2. 民生委員児童委員協議会・町会自治会との協働
- 3. 高齢者会館・まちなかサロン等への訪問と出張相談
- 4. 北部すこやか福祉センター保健師・アウトリーチチームとの支援検討会議
- 5. 地域での介護予防講座の開催

【職員の質の向上】

- 1. OJT強化による実践力向上
- 2. 中野区・東京都等の研修受講と組織内共有
- 3. 専門性を活かした支援方針会議の実施
- 4. 個別ケース検討会議の開催
- 5. 個人情報管理・災害対応等の危機管理知識の習得
- 6. 委託事業としての業務習熟と模範的運営の徹底

【災害・感染症対策】

- 1. 法人と中野区の協定に基づく災害時支援体制の整備
 - 今後示される具体的内容を協議の上、連携体制や職員間の協力体制を構築
- 2. 中野トータルサポートセンターの防災・感染対策委員会との協働
- 3. 地域の防災訓練への参加
- 4. 事業継続計画（BCP）に基づく定期的な防災訓練の実施

【施設・設備整備】

(単位：千円)

工 事 等		備品購入等	
件 名	金 額	件 名	金 額
		介護保険ソフトライセンス料	550

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

- ・収入：介護保険事業収入や雑収入については、受託事業収入は昨年並みと見込んでいるが、6月から処遇改善加算が開始されることや賃上げ・職場環境改善補助金の交付があり、事業活動収入計は前年より56万の増収として計上した。
- ・支出：人件費については令和8年2月に1名退職があったため、4月入職予定の社会福祉士及び介護支援専門員計2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る際に必要な ZOOM プロ使用料、ポケット Wi-Fi レンタル料、また講座等に係る経費（広告費等）を計上し、事業活動支出は前年より121万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688万円と見込み、介護ライセンス取得のための55万円、本部への繰り入れ金を含めたその他の活動による支出389万円を計上し、予備費支出100万円を含めると当期資金収支差額合計は144万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】

利用者および家族が住み慣れた地域や家庭で自分らしく安心、安全に可能な限り自立した療養生活を送ることができるよう法令を遵守し専門性を活かした質の高い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. 看取りや緊急時訪問のニーズを満たすため 365 日、24 時間体制を継続し医療機関と密接に連携し利用者が対し安心、安全に看護サービスを受けられることができるよう努める。
3. 利用者のみでなく家族、地域住民の健康維持と向上のための視点を持つとともに、地域のイベント等に参加し各機関との連携を強化する。
4. 看護の専門性を発揮し、症状だけでなく生活全体を捉えた質の高いサービスを提供していく。
5. 職員がそれぞれの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、継続することができるよう最新の知識、技術を習得し専門職としての研磨を積んでいくことができるよう環境を整える。
6. 常勤職員のオンコール待機、対応による精神的、身体的負担を軽減するためオンコール対応可能な看護師の確保と十分な休息を取ることができるよう職場の環境改善に努める。
7. 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。
8. 訪問看護の活動内容が多くの方に伝わるよう SNS やホームページを活用していく。

【人員体制】

所長（会計責任者） アバネス 佳織

職種	配置基準数	2025 年度 3 月末見込 常勤換算数（実人員）	2026 年度配置計画 常勤換算数（実人員）
管理者	1	0.7 (1) 看護職員兼務	0.7 (1) 看護職員兼務
看護職員	3	5.3 (7)	6.9 (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	10.0 (12)	11.6 (13)

【利用実績等】

		2023 年度実績	2024 年度実績	2025 年度見込	2026 年度目標
利用者	医療保険	347 人	288 人	287 人	350 人
	介護保険	1,193 人	1,101 人	943 人	1,100 人
訪問 総数	医療保険	2,529 件	2,115 件	2,497 件	2,700 件
	介護保険	5,823 件	5,535 件	5,309 件	5,900 件
職員数		9.7 人	10.2 人	9.0 人	10.6 人

【支援方針】

1. 主治医の指示、ケアプラン、看護計画に基づいた看護・リハビリを法令遵守の下、適切に提供していく。
2. 休日、夜間を問わず 24 時間連絡体制で電話対応し必要に応じて緊急時訪問を行う。
3. 医師、ケアマネージャー、行政、他事業者と地域イベントや勉強会等への参加を通して密接に連携し、多職種で支えるネットワークを構築する。
4. 病院や施設に入院（所）退院（所）する際に生活やケアが途切れることがないように留意して相談と支援を行う。
5. 利用者の心身の機能維持、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質の高い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していく。
7. SNS、ホームページ等を利用し地域社会からの評価向上、職員の人員確保に努める。
8. 経営の安定化を図るため情報の収集と制度の理解を深めていく。
9. ベースアップ評価料、処遇改善加算を算定し職員の処遇改善を図る。

【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. 大規模災害時の東京都の医療協定に基づき市区町村の枠を超えた連携に協力していく。
5. 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. 症状だけでなく、環境や精神状態も考慮した「看護の視点」を大切にし、正確な観察力と最新の医療、介護知識に基づく質の高い看護を提供する。
2. 社会制度を理解し職員1人ひとりが主体的に行動し成長できる体制を整える。
3. 利用者の権利を尊重しプライバシー保護と身体拘束の禁止、虐待を見逃ごさない視点を持つことを徹底する。
4. 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 週1回
 - ・ステーション内勉強会 1か月に1回
 - ・年に2回行っている個別に面談で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。
 - ・リーダー、主任等の候補となる人材を育成していく。
 - ・燃え尽き症候群、離職予防の対策として、業務に支障が出ないよう協力し合いながら有給休暇の取得、連休の取得を奨励しメリハリをつけて業務にあたることのできるよう環境を整えていく。
5. 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
6. 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
- ・各種セミナーの受講
- ・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
業検討会、中野区訪問看護ステーション部会主催の研修、
- ・他、民間研修、資格取得（在宅看護指導士資格・・・現在2名取得）

【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
		訪問車 1台	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】

- ・2025年度は常勤看護師2名、非常勤看護師1名を雇用した。
常勤看護師が増えたことでオンコール専従の非常勤看護師は雇用しなかった。
今年度は非常勤（再雇用）看護師1名退職、育児休暇取得看護師1名が事情により次年度の復帰が困難となり機能強化加算の人数の規定を満たさなくなるため常勤看護師2名採用をしたく人件費は前年度より699万円増の7,553万円を計上。
- ・事業活動収入は、看護師2名雇用による収入増、処遇改善加算補助金による収入増を見込み介護事業収入375万円増、医療事業収入444万円増の8,582万円。事業活動支出は8,405万円。事業活動収支差額は177万円。
- ・施設整備費は老朽化のための訪問車の買い替えを予定しており100万円を計上。
- ・その他の活動収支は退職給付引当資産支出287万円。本部費233万円、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△571万円になると見込まれる。

Ⅲ清瀬地区

1 乳児院（ナザレットの家）の運営

【運営方針】

1. 「いのちを慈しむ」 慈生会の理念にふさわしい支援の実践を行う。
全職員がチームであるとの意識を持ち、子ども達一人ひとりの最善の利益を追求する。
今年度は、保護者、里親、子ども達への継続的かつ細やかな支援、関係機関との連携を強化するため、家庭支援専門相談員を1名増員する。
2. 昨年度は新生児を含む乳児の入所依頼の増加や緊急入所受け入れが困難な状況、また3歳児の入所依頼が激減した経緯があり、一時保護受入促進事業が縮小されることとなった。社会的養護のニーズを鑑みて、一時保護受入促進事業は継続せず、令和8年度から開始される緊急受入体制強化事業を開始する。夜間の緊急受入のため、職員の配置体制を強化すると共に、仮眠室を3部屋から4部屋に増設して体制を整える。
3. 毎年の課題となっているそら室開設においては、隣室であるショートステイ室との連携を基に開設する。
4. 人材確保においては年々困難さが増しており、計画人員に満たない状況が続いている。確保に向けて、宿舍借り上げ支援事業の開始、職務手当を増額、ホームページ立ち上げ後の更新や人材紹介・掲載会社などを活用すると共に、情報収集を行い次年度以降の採用に繋げ安定した運営を目指す。
5. 災害時に円滑に行動できるようBCP（事業継続計画）と安全計画の見直し改善を行う。また防犯対策として、不審者マニュアルに沿った訓練を実施する。
6. ショートステイ事業においては、引き続き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更なる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	2025年度3月末見込 常勤換算数（実人員）	2026年度配置計画 常勤換算数（実人員）
施設長	1	1（1）	1（1）
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）	3（3）
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	1.5（2）	2（2）

保育士・児童指導員	27	31.4 (32)	36.6 (40)
個別対応職員	1	1 (1)	1 (1)
基幹的職員	1	1 (1)	1 (1)
看護師	4	6 (6)	6 (6)
栄養士	1	1 (1)	1 (1)
調理員	5	4.3 (6)	5.3 (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	2 (2)	2 (2)
ショートステイ事業兼任職員		4 (4)	4 (4)
合計	48 (2)	61.6 (68)	69.3 (77)

【利用実績等】

(乳児院)

	2023 年度実績	2024 年度実績	2025 年度見込	2026 年度目標
定員 (暫定)	40 人 (36 人)	40 人 (36 人)	40 人 (35 人)	40 人 (35 人)
実績等	28.0 人	30.4 人	29.1 人	35.0 人
利用率	70.0%	76%	72.7%	87.5%

*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 年度実績	2025 年度見込	2026 年度目標
定員	2 名	2 名	2 名
実績等 (延べ人数)	28 日 (341 日)	52 日 (622 日)	56 日 (672 日)
利用率	46.7%	85.2%	92%

西東京市

※2025 年 6 月から委託開始

※実績は月平均

	2025 年度見込	2026 年度目標
定員	2 名	2 名
実績等 (延べ人数)	5 日 (70 日)	15 日 (180 日)
利用率	11.5%	24.6%

【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. 一人ひとりの子どもの代弁者として関係機関に情報提供し、子どもにとって最も相応しい移行支援を実現する。
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ご家族および自治体・関係機関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ベトレーム学園と合同の防災対策・訓練を協働して行う。また、隔月で夜間想定訓練も実施する。
その他、地震想定訓練や消防署員の出向を依頼していく。
2. ベトレーム学園と連携して、引き続き合同の防災委員会の開催、合同の炊き出し訓練を実施する。
3. BCP（事業継続計画）として、平常時に行うべき活動や緊急時の方法、手段等を取り決める。また、既存の計画、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. 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行く。
また、地域交流の機会でもある夏祭りやどんぐり祭に参加する。
5. 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. 法人内研修を通して、他施設の職員と一緒に理念に対する理解を深め、慈生会職員としての使命を認識、共有する。
院内研修は、職員のアンケートや意見などの多いテーマを検討し、計画的に実施する。

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。
また、面談の中で希望が多い他施設体験研修については、昨年度に計画したものの未実施のため、最優先に計画・実施していく。
3. 虐待防止対策として「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毎月行う。浮かび上がった問題点については、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つながるよう取り組んで行く。
4. 全職員に「目標・成果シート」の提出を求め、それに基づいた施設長面談を年に1回実施することにより、職員一人ひとりの意欲を引き出し、次年度に繋げていけるようにする。
5. 相談員一人ひとりが持つ葛藤や課題に対しスーパーバイズ研修を実施し、細やかな支援、関係機関との密な連携につなげる。

【施設・設備整備】

(単位：千円)

工 事 等		備品購入等	
件 名	金 額	件 名	金 額
仮眠室改良工事	8,690	パソコン6台	1,200
ユニット間引き戸更新工事	2,550	ドラム式洗濯機	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】

暫定定員は前年と同じの35名。子育て短期支援事業に関しては、東久留米市、西東京市の契約。措置費収入に関しては、2,464万円の増額、補助金収入に関しては、高月齢児加算を辞め△869万円、代わりに乳児院の緊急受入体制強化事業を開始する為2,000万円の増額。職員宿舍借り上げ事業で1,550万円の増。その他、家庭支援専門員を1名増員と心理士が1名産休から復帰予定。そらユニットを開きたいが、保育士の応募が足りていない為、保育士バンクの利用を予定し、事務費の業務委託費が約100万円の支出予定。事業活動支出合計で増額は6,715万円となるため、事業活動資金収支差額は4,695万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、新しい事業を始める為、仮眠室を1部屋増やす改良工事869万円、ユニット間の引き戸の改修工事3か所で255万円、固定資産物品の購入は、洗濯室のドラム式洗濯機1台30万円、ノートパソコン6台120万円とし、施設整備等収支差額は△1,893万円と見込んでいる。その他の活動による資金収支では、積立金2,200万円、拠点区分間繰入金支出1,537万円とし、予備費413万円を含め、当期資金収支差額合計は△1,537万円となり、当期末支払資金残高は6,313万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. 「大切にする心」「子どもの最善の利益のために」を基本方針とし、子どもの安心安全、子どもの希望の実現、子どもの社会性の育成、地域や多機関との連携を実践していく。
2. 職員全体で安全で安心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協働をする。
3. 昨年度より人材の不足等を理由に 2 つのホームを休止していたが、今年度より 1 ホームの運営を再開する。あとの 1 ホームは引き続き休止とし全ホーム運営再開を目指すための職員人材の確保、定着、育成の取組や対策は継続する。
4. 人材確保、定着のために「職員宿舍借り上げ支援事業」の実施。また「人材バンク」の事業を利用し採用に向けての取組の一つとしていく。採用のための見学会は毎月実施し対面に加えリモートでも実施する。
5. より良い運営と支援のために昨年度実施した第三者評価機関の評価の「さらなる改善が望まれる点」について取り組んでいく。今年度は評価機関を変更し新しい視点での評価を受ける。
6. 環境整備として、児童、職員、地域の方々の安心安全を考慮し、園内外の修繕や改修を実施していく。
7. アフターケアとして卒園生へ定期的な連絡や相談支援を行う。また卒園生基金や助成金等を有効活用し、進学支援や生活困窮等の支援を行っていく。
8. 中長期計画として地域分散化（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開設について検討を進めていく。また施設の多機能化に関して、グループホーム開設後の本園の空きホームを利用した子育て支援や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	2025 年度 3 月末見込 常勤換算数（実人員）	2026 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)
	事務員	1.5	3 (3)	4 (4)
	保育士・児童指導員	16.5	24 (24)	25 (25)
	個別対応職員	1	1 (1)	1 (1)
	家庭支援専門相談員	1+1 (加算)	2 (2)	2 (2)

	栄養士	1	2 (2)	2 (2)
	調理員等	4.5	4.5 (7)	4.5 (7)
	嘱託医	1	1 (1)	1 (1)
加算分	看護師	1	1.5 (2)	1 (1)
	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	3	3 (3)	4 (4)
	基幹の職員	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		42.58	59.9 (66)	62.4 (68)

【利用実績等】

	2023 年度実績	2024 年度実績	2025 年度見込み	2026 年度目標
定 員	57 人	57 人	57 人	57 人
実 績 等	51 人	48 人	38 人	48 人
利 用 率	89.4%	84.2%	66.6%	84.2%

【支援方針】

- 子どもたちの気持ちを尊重した対応により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。
- 発達障害等の様々な課題や特性を抱えている児童が増加しており、外部研修での理解に基づいた適切な支援や、嘱託医や主治医および各関係機関と連携しながら専門性を高めていく。
- 子どもの意見表明体制の充実のために、毎月の第三者委員の訪問による子どもたちへの声を聴く取り組みを実施する。
子どもからの要望である中学生のスマートフォン所持を認めていく。所持するためのルール作成を子どもたちと一緒にを行い、高校生と同様、外部団体による SNS セミナー等への参加を必須とし法人契約のものを貸し出す形式にする。
- 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

評価項目の結果および意見等を受け止め支援の向上に活かしていく。

【災害対策】

1. 清瀬地区施設との合同防災訓練の実施を検討していく。毎月の防災訓練はナザレットの家と実施する。隔月で夜間想定訓練も実施する。その他、地震想定訓練や消防署員の出向を依頼していく。
2. ナザレットの家との連携として引き続き合同の防災委員会の開催、合同の炊出し訓練の実施をする。
3. 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。計画に基づき、災害停電時のための照明器具(サーチライト)を備える。
4. 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。
5. 普通救命講習を受講しAEDの操作方法や心肺蘇生を実技で学ぶ。
6. 防犯対策として、警察の方の協力を得て、訓練等を実施していく。また施設の外構部について、防犯の観点から門扉の修繕や構造の変更を行っていく。

【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。また地域交流の機会でもある夏祭り(自治会との共同開催)やどんぐり祭を開催する。
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への貸し出し、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。
5. 地域の小中学校教員や児童民生児童委員等の施設見学を受け入れ、施設の理解と連携に繋げていく。

【職員の質の向上】

1. 年間の職員研修計画を立て、法人研修や職位、職種に沿った外部研修、園内研修に参加していく。
2. 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、年間(中間、総括)での振り返り時期を定め都度、リーダー、副主任、主任、による育成面談を行う。全職員対象に施設長面談も実施する。
3. 新任職員へはOJTとして1年間OJTリーダーとペアリングし業務内容の理解や目標の進捗状況を把握していく。
4. 虐待防止対策として「権利擁護のためのチェックリスト」を実施し各職員

が子どもを権利侵害から守ることの意識を高める。

5. 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
ホール門扉・スロープ 工事	1,800	パソコン8台	1,600
		当直用ベッド	600
		サーチライト	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】

昨年度から閉鎖している2ホームのうち、当年度は1ホームを開ける予定であるが、やはり職員採用への応募者が少なく人材が不足している為、児童数の増加は様子を見ながら入所児をふやしていく予定。新しい事業としては職員宿舍借上げ支援を始める為、補助金収入は1,550万円の増加。1ホーム再開する為、措置費の小規模グループケア加算が再開し、その分専門機能個別ケア加算がもたえなくなり、当期事業活動収入は3,060万円の増。

支出に関しては人件費が前年度の欠員分増加と、職員の宿舍借上げ支援金の増加がありますが、事業費は前年、児童の増加を見込んで高めの予算としていましたが、当年度の児童増加も様子を見ながらの緩やかな増と思われ、切り詰めた予算となります。修繕費は壊れた居室内の建具等の改修費用500万円とし、事業活動支出も、前年に比べ5,500万円の増となり、事業活動収支差額は6,945万円を見込んでいる。施設整備等による支出では、クスノキが根を張りすぎて地域交流ホールへの出入りに支障が出ている蛇腹門扉をやめ、新たに出入口と車椅子対応のスロープを設置する工事費180万円と、トラブルの多い古いパソコンの買い替え費用160万円、壊れてしまったふろじゃくホームの当直用収納ベッドの交換60万円と、非常時や行事にも使用可能なセンサーライトの購入費20万円を予定している。それに福祉医療機構からの借入金元金償還金1,060万円と、カーテンリース料等を合わせて施設整備等収支差額は△1,521万円と見込んでいる。その他の活動による資金収支では、積立資産支出は4,700万円とし、拠点区分間繰入金支出1,561万円と予備費236万円を含め、当期資金収支差額合計は△1,591万円、当期末支払資金残高は3,018万円を見込んでいる。

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. 利用者への生活支援と自立促進を中心に生活再建へ向けた支援施設として、困ったときにご利用していただける施設を目指す。
3. 利用者への「気配り」「目配り」「耳配り」「心配り（思いやり）」を常に考えるとともに、同僚の個性を尊重し認め合い、共に成長する。
4. 虐待防止策として、「虐待の芽チェックリスト」を活用して振り返りの機会を持ち、虐待の未然防止に繋げる。
5. 法人本部と連携し、聖家族ホームの改修計画を検討する。

【人員体制】

施設長（会計責任者） 富田 浩

職 種	配 置 基準数	2025 年度 3 月末見込 常勤換算数（実人員）	2026 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)	2 (3)
支援員	4	8.9 (11)	9.9 (12)
看護職員	1	2.8 (3)	2.6 (3)
栄養士	1	1 (1)	1 (1)
調理員	適当数	2.4 (3)	2.4 (3)
合 計	9	19.6 (23)	20.9 (25)

【利用実績等】

区 分	2023 年度 実 績	2024 年度 実 績	2025 年度 見 込	2026 年度 目 標
定 員	60 人	60 人	60 人	60 人
実績等	41 人	41 人(措置者) 10 名(契約入所)	49 人(措置者) 7 名(契約入所)	51 人(措置者) 7 名(契約入所)
利用率	68.3%	85.0%	93.3%	96.6%

【支援方針】

1. セ：生活困難となり行き場を失った方や虐待、家庭内問題を抱えた方等に対して、社会復帰や自立支援を重視し、必要とされるサービス、希望に添えるサービス、満足を得られるサービスを提供する。
2. イ：生きる力を再建していただくために、心身ともに健康でバランスの取れた人間性を養えるよう環境支援と相談支援に努める。
3. カ：感謝する心は胸にしまわず、表現することで信頼関係を深め、よりよい人間関係を築いていく。
4. ゴ：存分に持てる能力を発揮することができるよう、真摯に寄り添い自立した日常生活を支えていく。
5. ク：クラブ活動の再開等を積極的に検討し、聖家族ホームの心地よさを常に追求する。

【災害対策】

1. 感染症や自然災害発生時には、自力での安全確保や避難困難者の安全対策が必要なため、非常時に備えて施設環境の整備に努める。
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状態の悪化防止に努める。
3. 断水や停電により、洗濯や入浴ができなくなったり、水洗トイレも使用できない等、衛生面でのトラブルに備えて簡易トイレや衛生用品の備蓄を管理する。
4. 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を実施する。

【地域との連携】

1. 清瀬市の老人ホーム施設長会を通して、市役所や社会福祉協議会との連携構築を図り、地域貢献に努める。
2. 清瀬地区連絡会での情報共有を継続し、地域行事への参加を目指す。
3. 近隣保育園との園児交流活動には積極的に参加を継続し、その取り組みを通じて、地域との温かい絆を築き、地域社会の活性化に寄与する。

【職員の質の向上】

1. 自分や施設に都合の良い方法ではなく、利用者にとって最良の意思決定に繋げることのできる援助を一緒に考え実行する。
2. 利用者ひとり一人の人生を大切にしたい援助に努め、丁寧な言葉遣いと気持ちの良い挨拶を当たり前に行う。
3. 認知症への理解を深め、尊重と安心感を重視した接し方を実行する。
4. 多職種協働で、アセスメントに基づいたより良い支援を実行する。

《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
- ・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
改修計画に伴う基本設計	4,400	ナースコール工事	25,000
		炊飯ジャー	200
		浴室エアコン	300
		栄養管理システム	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】

2025年度は月初入所者51名（措置者41名、契約者10名）、利用率85.0%でスタートした。

2026年度は契約入所においては現状維持としながら、措置入所へ向けた自治体との連携体制を整え、措置入所を安定的に獲得し定員の満床を目指す。

2026年度は措置入所者51名（内、障害者加算15名、入院者平均3名）、契約入所者7名、平均入所者合計58名、利用率は96.6%として、措置事業収入は1,653万円増額の1億4,500万円、その他の事業収入は契約入所の人数を7名（一般5名、生活保護2名）に下げたことにより560万円減額の990万円。老人福祉事業収入では、約1,418万円増額の1億7,475万円、事業活動収入計は、1,409万円増額の1億7,565万円とした。

人件費においては利用者増に伴い、支援員3名の増員を見込んだ配置とした。事務員については、今後の引き継ぎに備えて下半期頃から0.5名の増員予定配置として、合計3.5名の増員となる。

事業費においては食材価格の高騰が続いており、給食費支出が310万円の増額、行事開催に向けては物品価格の上昇に伴い教養娯楽費支出が45万円の増額、水道光熱費支出は180万円の削減とした。

事業費支出は、242万円の増額で4,587万円の支出となる。

事務費においては修繕費支出が73万円増額423万円、業務委託費支出は105万円の削減。事務費支出は145万円の減額で1,413万円の支出となる。

事業活動支出計は1,021万円の増額で1億6,565万円となり、事業活動資金収支差額は、1,000万円の黒字となる。

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。

支出は聖家族ホーム改修工事に伴う基本設計料が440万円とし、ナースコール設備の交換や炊飯ジャー、浴室エアコンが2,550万円、施設整備等支出計は1,595万円の増額で3,020万円の支出となる。

前年度から収支は向上しているが、聖ヨゼフ老人ホームの改築に伴う設備工事として、ナースコール設備の交換及び聖家族ホーム改修工事に伴う基本設計料は、その他の活動による収支より2,265万円の取崩しを行う。

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. 令和6年11月から始まった建物の改築工事（大規模改築工事）について、改築棟は令和8年3月に完成、5月に入居予定である。引き続き既存棟の大規模改修が開始となる。法人本部、工事業者、地域住民、ご家族との連携を密に行い、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、安全に引っ越しが進められるよう万全の対策をとる。
2. ご利用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、ご利用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。特に虐待予防については、引き続き予防の強化に努める。
3. 事業を通じてヨゼフ・フロジャク師の理念が実現できるよう研修の機会を確保し、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。

【人員体制】

施設長（会計責任者） 西山 悦子

職 種	配 置 基準数	2025年度3月末 常勤換算数（実人員）	2026年度配置計画 常勤換算数（実人員）
施設長（兼務可）	(1)	1.0 (1)	1.0 (1)
副施設長		生活相談員と兼務	生活相談員と兼務
事務員	適当数	1.3 (2)	1.3 (2)
生活相談員	1	2.6 (4)	2.4 (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	33.6 (35)	34.6 (36)
看護職員 [配置加算]	3 [1]	7.0 (8)	7.0 (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	1.8 (2)	1.8 (2)
調理員	適当数	6.8 (9)	6.8 (9)
医師	適当数	0.02 (3)	0.02 (3)
洗濯職員	—	0.3 (1)	0.3 (1)
合 計	38+ (2)	56.82 (67)	57.62 (67)

【利用実績等】

特養

	2023年度 実績	2024年度 実績	2025年度 見込み	2026年度 目標
定員	100人	100人	100人	100人
実績等	95.2人	94.5人	95.5人	97人
利用率	95.2%	94.5%	95.5%	97.0%

ショートステイ

	2023年度 実績	2024年度 実績	2025年度 見込み	2026年度 目標
定員	4人	4人	4人	4人
実績等	2.5人	2.1人	1.2人	3人
利用率	62%	52.4%	29.6%	75%

【支援方針】

- ・ご利用者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。
- ・ベトレームの園病院や近隣の医療機関と連携を深めることで、医療ニーズの高いご利用者へも良質なサービスを安定的に提供する。

【災害対策】

- ・平常時はもとより災害などの非常時においても安心安全な生活を維持できるようBCP(事業継続計画)の見直しと設備の整備を行う。
- ・ご利用者参加型の防災訓練を年1回以上実施する。
- ・夜間を想定したご利用者の避難訓練を年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。
- ・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を実施する。

【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	1,153,944	浴槽スーパーダリバス (改築棟)	7,348
		コンパクトADLバスチェア (改築棟)	1,000
		食堂テーブル13台 (改築棟)	2,657
		ロッカーチェスト36台	4,791
		ローブルソファ	411
		冷凍冷蔵庫 2台 (改築棟)	269
		ガス乾燥機3台 (改築棟)	561
		汚物除去機 (改築棟)	2,200
		テレビ3台	840
		既存棟 ロッカーチェスト他	9,803
		既存棟 ナースコールシステム	15,000
		既存棟 離床キャッチ無線コネクタ	585
		ベッド・サイドレール 36式	14,729
		おむつカート・ブレンダー	1,192
		栄養管理システムバージョンUP	557
		ネットワーク整備 (既存棟)	2,200
		芝植込 (改築棟)	3,850

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見込利用率94%から97%を目標とし、ショートステイは利用者確保が難しく前年度の利用実績が30%を割る見込みから75%を目標とした。長期の利用ができる方、繰り返しご利用を頂ける方を引き続き模索し続ける必要がある。清瀬ケアプランセンターは昨年8月末日をもって事業閉鎖となった。施設サービスや居住費の見直し、また東京都の職場環境改善補助金を計上することで令和8年度の介護保険事業収入全体としては5,514万円の増となる。

借入金利息収入では、改築・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もあり163万円あったがそれを100万円とした。事業活動収入は合計5億2,533万円を見込んでいる。

- ・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昨年度と大きく変更はないが介護職員の派遣職員を減員し、正職員を採用することで安定したサービスができるようにできるようにしたい。また昨年度病気休職や育児休業を取得していた職員が戻ってきたこと、さらに改築棟ができた後の業務体制の見直し計画として役職者を増やしたことにより、人件費が膨らみ2,758万円の増額となった。
- ・「事業費支出」では改築・大規模修繕工事に伴う消耗器具備品の購入が1,931万円、賃借料ではナースコールとしての機能を備えているiPhoneのレンタル代が増えるため82万円の増額が見込まれる。「事業費支出」全体では2,061万円の増となる。
- ・「事務費支出」では主に業務委託費に計上されている日常清掃費が改築により床面積が広くなり、36床の個室となること、また清掃に入る日も増えることから金額が跳ね上がり、更に個室を含む新棟のエアコンクリーニングも業者頼みになることで1,070万円の増となった。手数料では不用品の廃棄も落ち着いたことで83万円の減となり、保守料はプリンタの5年間保守、給与奉行のクラウドシステム化で101万円の増となり、事務費支出全体としては1,108万円の増額となった。
- ・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1,320万円となり477万円の減額となる。
- ・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1億7,285万円の補助金を受け、ベッド購入のための補助金1,077万円と合わせて1億8,362万円を補助金収入に計上した。また福祉医療機構からの借り入れを3億円計上。建物取得支出として設計管理費、改築工事費合わせて11億7,484万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浴室の浴槽、食堂で使用する冷蔵庫、テーブルや個室のロッカー、デスク、その他の備品、また大規模改修の方でもナースコールシステム一式や補助金を使用したベッド購入を計画しており総額6,139万円を計上している。
その他の取得支出では栄養管理システム56万円、大規模改修フロアのネットワークシステム整備のために220万円、改築棟の芝生植込のために385万円計上している。
- ・その他の活動による収支では、「積立金取崩収入」の退職給付引当資産取崩収入が116万円、改築・大規模修繕関係の積立金取崩に7億4,900万円を計上している。
- ・本年度は「予備費支出」を310万円計上し、数年掛かりの改築・大規模修繕関係の収入とすべての工事費・備品購入を清算する予定で当期資金収支差額合計は1億5,000万円の赤字となり、当期末支払資金残高は約2億8,009万円になると見込まれる。

5 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。「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」を育て、魅力ある職場を具現化する最も大事な視点は「職員との“対話”を大切にすることだ」と考える。

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、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、新しい実績を生み出していく。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）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と医療の提供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。又医学の急速な発展に伴い、現場に生まれる臨床倫理の課題の存在も認識し、高い倫理感を持って透明性の高い組織の運営と医療の提供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」の構築が急務となっている。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。

SDGsの原点に立ち返った時、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」と理解できる。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ーネットとなれるよう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、昨年度復活させた「ベトカフェ」を中心に地域交流の場の提供、公開健康講座や無料健康相談などにより地域の健康増進や介護予防に寄与できる関わりを通して

「気兼ねなく立ち寄って、相談できる“べとれへむ”」

としての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 SDG s 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

「SDG s(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)

(R7 見込み) 10% ⇒ (R8) 10% ⇒ (R9) 10%

※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 (R7 見込み) +4.0% ⇒ (R8) -3.0% ⇒ (R9) +0.0%

※R7・8 の大きな変動は単年度交付の補助金額の増減によるもの

・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 (R7 見込み) +1.5% ⇒ (R8) ±0.0% ⇒ (R9) ±0.0%

[機能の健全化]

【2】患者の視点

・社会的責任の向上

【関連する SDG s 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)

(R7 見込み) 22% ⇒ (R8) 23% ⇒ (R9) 24%

・ 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
(R7 見込み) 8 テーマ ⇒ (R8) 9 テーマ ⇒ (R9) 10 テーマ
- ・ 多職種による ACP の実践数
(R7 見込み) 55 例 ⇒ (R8) 65 例 ⇒ (R9) 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
(R7 見込み) 45% ⇒ (R8) 55% ⇒ (R9) 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
(R7 見込み) 3 指標 ⇒ (R8) 3 指標 ⇒ (R9) 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
(R7 見込み) 患者 6 日分 ⇒ (R8) 患者 6 日分 ⇒ (R9) 患者 6 日以上
職員 14 日分 職員 14 日分 職員 14 日以上

・ 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と電気使用量抑制による CO2 排出削減

- ・ 院内の感染性廃棄物の排出量削減率 (前年度対比)
(R7 見込み) ▲4.8% ⇒ (R8) ▲0.5% ⇒ (R9) ▲0.5%
- ・ 再生可能エネルギー利用による年間の CO₂ 排出削減量
(R7 見込み) 230 トン ⇒ (R8) 210 トン ⇒ (R9) 200 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以上の有害事象(表皮剥離・転倒転落・チューブ事象・感染対応等)の割合

(R7 見込み) 14% ⇒ (R8) 12% ⇒ (R9) 10%

・ 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

(R7 実績) 96.8% ⇒ (R8) 98% ⇒ (R9) 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

(R7 実績) 76% ⇒ (R8) 78% ⇒ (R9) 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

- ・ ベトレーム リーダー養成プログラム(BLP)の修了実績

(R7 実績) 99P(ポイント※2) ⇒ (R8) 102P ⇒ (R9) 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)

(R7 実績) 96% ⇒ (R8) 98% ⇒ (R9) 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 (R7 見込み) 86% ⇒ (R8) 90% ⇒ (R9) 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。

【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	2025 年度 3 月末見込 常勤換算数 (実人員)	2026 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	4.1 (40)	4.1 (40)
薬剤師	1	3.0 (3)	3.0 (3)
看護職員	28	38.4 (43)	39.0 (44)
介護職員	24	30.1 (32)	30.0 (32)
管理栄養士	1	1.0 (1)	1.0 (1)
栄養士	-	3.0 (3)	3.0 (3)
診療放射線技師	-	1.0 (2)	1.0 (2)
理学療法士	3	2.0 (2)	3.0 (3)
作業療法士	4	4.0 (4)	4.0 (4)
言語聴覚士	2	1.0 (1)	2.0 (2)
臨床検査技師	-	1.7 (3)	1.7 (3)
社会福祉士	1	3.0 (3)	3.0 (3)
調理・調理補助員	-	6.4 (10)	6.5 (11)
医療技術員助手	-	1.0 (1)	1.0 (1)
事務員	-	10.7 (19)	11.0 (19)
パストラルケア	-	1.3 (2)	1.3 (2)
病棟・外来クラーク	-	3.0 (3)	3.0 (3)
清掃・営繕員	-	2.3 (5)	2.4 (5)
合 計	67.7	118.0 (178)	121.0 (182)

【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	2023 年度 実績	2024 年度 実績	2025 年度 見込み	2026 年度 目標
病床稼働率 (年平均)	98%	98%	98%	98%
外来患者数 (1 日当たり)	45 名	48 名	47 名	46 名
健診受診者数 (年間受診者数)	1352 名	1424 名	1430 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、地域の健康増進や介護予防に関する情報発信や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醸成
 - 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 パストラルケアへの共通理解の醸成
 - ＜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文化の醸成と、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、各自が専門的実践能力向上を主体的に進められる職場環境を構築する。

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、教育、啓発活動、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。
(※)災害発生時、「支援を必要とする部門」が支援して欲しい具体的な業務を抽出し「支援できる部門」に割り振ったものをまとめたリスト
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. 火災対応の強化策では引き続き夜間帯勤務者の増員を図り対応する。
スプリンクラーの設置は費用負担が大きな壁となっている。法人との協議のもと慎重に検討していく。

【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

昨年度より復活した地域交流サロン「ベトカフェ」は、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」との同時開催で地域の方々が集まれる多様な場を提供することが出来ている。公開健康講座の参加者にも呼び掛け、来訪者のすそ野拡大を図っている。公開健康講座では「老いをより良く生きる」ことをテーマにしたものをシリーズ化して年 4 回開催、市報への掲載効果もあり、今まで接点が少なかった市の北口エリアの参加者が増えてきている。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。これまで当院では、会社に馴染めず転職を繰り返し、生きづらさを感じている方々を調理や設備管理の現場で積極的に受け入れ、定着に導いたケースを多く経験している。この成功の背景には、相談窓口となるMSWの支援と現場の柔軟な受入態勢が相乗効果を上げたことがあると考えている。当院のこの緻密な支援体制を活かし、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. 北多摩地域における医療・介護連携の強化

96床の医療療養病棟を最大限活用していくため、北多摩北部医療圏(圏域人口 約75万人・東京総人口の5.4% ※令和5年度)を核に近隣の埼玉市部の医療機関・介護施設と連携を強化。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。圏域の高齢者人口は増加傾向にあるため、こうしたかかりつけ高齢者への訪問診療にも将来応じられるよう体制を整えていく。電子カルテシステムと連動した病院間ネットワークの構築は2、3年内の実現を目標に採用する方式の選定作業を進めるとともに、IDLINK等の地域医療ネットワークを活用した患者受入を積極的に取り組んでいく。この他ワクチン接種をきっかけに当院と繋がった患者の掘り起こしも進める。

【人材の確保】

1. 「採用負け」しない魅力ある職場環境の構築

介護職をはじめとする人材の確保においては、同業他施設との獲得競争が益々激しさを増している。求職者が就職先を選ぶ要素は必ずしも「給与」面には限らず、「長く無理なく働ける労働条件」や「良い職場の雰囲気」も重要な要素であることはここ10年の定着の改善をみても明らかだと感じている。

「長く安心して働けるベトレーム」をコンセプトと一緒に働く仲間を大切にす職場環境の構築を今いる職員との協力の下にさらに進めていく。

2. 幅広い福祉・医療事業を展開する慈生会の強みを人材採用に活かす

「ゆりかご」から「看取り」までカバーする慈生会の幅広い事業展開は、福祉・医療における幅広い人材の受け入れ先として大きな魅力を持っている。福祉・医療総合サービス提供者としての当法人の魅力を法人と協働の下、人材確保のステージアップに繋げる挑戦をしていく。

【職員の質の向上】

1. BSC (バランス・スコアカード：中期事業計画に係る数値目標)・
QI (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は単年度で達成し得ない取組を管理できる強力なツールである。ベトレームでは病院のBSCを科別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10年余り取り組んできた。この取組を通じて得られた質向上の成果はQI（クオリティ・インディケーター）で毎月測定し、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。患者への虐待防止の取組としては「虐待の芽チェックリスト」の定期的な実施と集計結果のフィードバック通して、組織内に「虐待をさせない文化」を醸成していく。

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（QI：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出来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
：昨年度は接遇対応におけるVTRを製作し、鑑賞会とグループワークを通じて良い接遇の価値観を共有した。また、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、全職員が目に触れられる形で配布し、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推奨し、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年度末に院長からの表彰を通して、実績の評価とモチベーションの向上、組織の成長に繋げていく。

●BLP：ベトレーム・リーダー養成・プログラム

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

●職種・部門別研修

《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、地域における教育・啓発活動、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、学習支援を構築し、自己の成長を意識し、患者・家族の幸せに繋がる知識、技術を向上させ、プライマリケアの充実を図り、個々がありたい姿を描き、挑戦できる生涯学習環境を整えていく。更に心理的安全性のある風土作りを進め、「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。慢性期病院におけ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、関係学会との交流を通じて、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
PAS(負荷開閉器)交換工事	2,000	エアマット(4台)	640
高圧コンデンサ交換工事	4,000	電動ベッド(4台)	1,500
エレベーター部品交換工事	1,500	パソコン	200

LED 関連工事	5,000	身長体重計	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		電子ジャー	100

この他、業務の効率化に資する投資案件として、国による令和8年度「医療分野における業務効率化・職場環境改善支援事業」に申請することを検討する。（竣工以来更新ができていないPHS受信式ナースコール設備を更新することによりナースコールが鳴るたびにナースステーションに戻らなければならなかった手間を解消し、動線の短縮化を図ることにより業務効率の向上を図る。）

なお、本支援事業の審査における採択の可否は現時点では未定のため、採択された段階で補正予算に計上することを考えている。

【当年度の収支について】

事業活動における収入では、入院部門における診療報酬改訂で入院基本料の一定の見直し（※一人1日あたり710円）が図られた。このほか食事療養費も増額（1食あたり40円）された。入院期間の短縮傾向がこの1年で加速し、稼働率の維持は今まで以上に厳しい情勢を見込む。外来部門は患者数の回復基調は鈍いが地域患者の掘り起こしに努めるとともに、予防医療事業（健診及びワクチン）による下支えを図る。単年度の補助事業終了要因もあり、医療事業収入合計では約1,100万円の減収を見込む。

支出は給与費では引き続きベースアップ評価料を活用した処遇改善を進め、人材の定着に繋げる。事業費は購入品目の合理化による材料費の抑制を引き続き進める。事務費は計画的な修繕の実施と委託業務の管理を徹底していく。事業活動収支は6,352万円の黒字を見込む。

施設整備は火災予防に直結する電気系統の修繕工事と、患者ケアに直結する設備案件に絞り込み、優先順位を厳格化した投資に絞り込み実施していく。具体的には開閉器やコンデンサの交換工事とベッドとエアマットの更新が主なものとなる。施設整備収支は319万円の支出超過を見込む。その他活動収支はその他の積立資産支出（修繕）を1,500万円積み増し、5,314万円の支出超過となる見通し。最終的な収支差額は予備費719万円を計上し、収支均衡を見込む。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2億6,076万円を予想している。

【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. 大規模修繕・改修計画の立案

中・長期課題の一つである施設整備計画については、計画的な修繕を行っている現状であるが、母屋が築 23 年目を迎える中、利用者の高齢化、及び新規利用契約者の障害の重度化が顕著であり、施設での安心・安全な生活を担保する上で、利用者の障害特性に合わせた環境整備が必須である。その為、環境改善に向けた大規模修繕・改修計画を立案する。

3. 入所者の地域移行を推進するための取組（2026 年度より義務化）

地域移行等意向確認担当者（サービス管理責任者が兼務）を中心に、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する。また、必要に応じた支援を行う。

4. 権利擁護に対する取り組みの強化

身体拘束適正化、虐待防止委員会を中心に、権利擁護に関する研修を実施し、身体拘束の適正化、虐待防止に向けた職員の意識向上を図る。また、職員セルフチェックシートにより、利用者支援の不適切事案を把握、検証し、是正をして行く。同時に、障害特性の理解を深める研修等の実施により、専門職としての意識向上を図る。

5. 地域支援

絵画の「つながるひろがるアート展」、よさこい踊り「光舞隊」の活動支援を通して、地域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。「光舞隊」においては「第 8 回光舞隊よさこい演舞会」の再開に向け協力する。また、福祉教育への人的資源の派遣、地域行事への積極的な参加により、地域とのつながりを深める。

6. 働きがいのある職場づくり

将来的な労働力の不足に伴うリスクに備え ICT の活用、支援業務ソフトの導入により、業務の効率化、サービスの質の向上を目指す。また、時間外労働の削減、衛生的な職場づくり、部署を超えた横のつながりの構築により、心身ともに健康かつ仕事に意義や面白さを見出しながら働くことができる環境整備を行う。

7. 経営の安定・強化

現場の支援能力と利用者数及び職員配置数と報酬の増減を見極めつつ、取得可能な加算を漏らさず取得することで収入の安定を目指す。また、適切な予算執行や経費の節減に取り組み、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、SNS を利用した情報発信にも力を入れていく。

【人員体制】

施設長(会計責任者) 小野崎孝史

職 種	配 置 基準数	2025 年度 3 月末見込 常勤換算数 (実人数)	2026 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	—	1 (1)	1 (1)
施設長補佐		—	—
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) 0.6 (生活支援員兼務 6 人)
生活支援員 2 : 1	51	47.1 (51) ※内サービス管理責任者兼務 2 人	51 (54) ※新卒採用計画枠 2 人含む ※内サービス管理責任者兼務 6 人
看護師		3 (3)	3 (3)
管理栄養士	1	1 (1)	1 (1)
調理員	—	7.7 (8) ※内フルール兼務 1 人	8.7 (9) ※内フルール兼務 1 人
事務員	—	4(4)	4(4)
運行、営繕等	—	3.3 (4)	3.3 (4)
合 計	56	70.3(75)	75.6(79)

【利用実績等】

		2023 年度実績	2024 年度実績	2025 年度見込	2026 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	81.6 名	82 名
	利用率	105%	104%	102%	103%
通所	定員	15 名	15 名	15 名	10 名
	実績等	10.6 名	8.2 名	8.2 名	8.4 名
	利用率	64%	54.7%	54.7%	83.6%
短期入所	定員	15 名	15 名	15 名	15 名
	実績等	10.2 名	10.5 名	12.3 名	12.7 名
	利用率	68%	70%	82%	84.7%

※生活介護全体の定員は 105 名

【支援方針】

1. 高齢・重度化、強度行動障害等、利用者の状況に応じた支援を行う為、人員配置の増、専門的な支援スキルの獲得（計画的な研修参加）、支援内容・体制の見直し（3ファミリー体制から5棟体制）、環境整備（大規模修繕計画・機械浴の更新）等を実施していく。
2. 行動障害・自閉症支援検討委員会の継続と、新たに高齢者支援検討委員会を立ち上げ、修繕・改修計画の立案をしつつ、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、支援方法の伝達ができる職員及び支援チームの養成に向けた取り組みを行う。また、強度行動障害支援者養成研修（基礎・実践）に積極的に参加する。

3. 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により、利用者の活動、社会参加を支援する。
4. 通所の定員については、ここ数年の利用実績に則し、定員を10名とする。

【災害対策】

1. 消火訓練・避難訓練（2回/年）、通報訓練（1回/年）を行う中で、マニュアルの見直しを行う。また、二次避難までの工程をマニュアル化する。
2. 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。
3. 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る。
4. 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。

【防犯・害獣対策】

1. 防犯対策（内窓防犯ロック、防犯灯の設置）や、防犯訓練（不審者対応、さすまた講習等）を行う。
2. 害獣対策として、屋外活動時の鈴、熊スプレーの携行、音の出る花火等による警戒により安全を図る。

【地域との連携】

1. 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。
2. 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。また、地域行事の福祉啓発イベントへ参加する。
3. 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・事業所見学を実施する。

【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。理念についての内部研修も実施する。
2. 懇親会や、利用者、職員がともに楽しめるイベントを実施することで業務的側面に限られないつながりの構築を目指す。
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目的意識の養成（動機づけ）を行い、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. 職員養成研修方針、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、オンライン研修を行い、テーマに

ついでにディスカッションを通し、知識の習得や、スキルアップを目指す。また、外部研修会にも積極的に参加する。

- 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する。

【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
大規模修繕・改修計画	5,500	座位型機械浴 (1基)	5,823
アスファルト改修工事	5,110	送迎車両 (フルール)	4,100
		支援業務ソフト・端末	12,596
/		業務用洗濯機 (1台)	2,400
		給湯器 (2台)	1,600
		通所部エアコン (1基)	210
		洗濯機 (2台)	350
		給食ステンレスカート	160

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103%、短期入所は利用率84.7%、通所は83.6% (生活介護事業全体93.7%)、多機能型事業所の就労継続支援B型60%、生活介護は共に80.9%、放課後等デイサービスは99.5%の利用率を見込み、障害福祉サービス等事業収入が前年度比2,785万円増の6億1,062万円、その他の収入を含め、事業活動収入を6億2,068万円とした。

事業活動支出では、人件費正規職員3名増分等により、前年度比1,306万円の増、アスファルト補修等による事務費増を含む事業活動支出計は前年度比2,007万円増の5億6,949万円、事業活動収支差額は前年度比816万円増の5,119万円と見込んだ。

施設設備等による収支は、車両運搬具取得支出でフルールの送迎車両410万円、器具及び備品支出で主に大規模改修基本設計料550万円、座位型機械浴582万円、昨年度内に更新できなかった業務用洗濯機240万円、その他の取得支出で支援業務ソフト関連費含む1,260万円により、施設設備等収支差額は△3,299万円となった。その他の活動による収支は、その他の積立資産取崩しを1,050万円させていただき、収支差額が△1,519万円、上記に予備費支出371万円を含め、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2億3,233万円と見込まれる。

2. 指定相談支援事業所ノエルの運営

【運営方針】

1. 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・雇用、教育・育成、福祉・介護保険等の関連機関や各相談支援事業所と密接な連携を図りつつ、利用者の意向、適性、障害の特性、その他の事情に応じて適切且つ、効果的な支援の提供に努める。
2. 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、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、対象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。
3. 那須町自立支援協議会に於いては、相談支援部会を定期的に開催し、地域における課題に沿った研修会等の企画を行っていく。その中で、地域の関係機関等の連携の緊密化を図っていく。
4. 少子高齢化等における社会構造の変化に伴い、複雑化した生活課題に悩む御家族の増加が見込まれている。那須町における重層的支援体制整備事業に協力し、包括的な支援体制の構築に向けて取り組んでいく。

【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	2025 年度 3 月末見込 常勤換算数 (実人員)	2026 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	2	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

	2023 年度実績	2024 年度実績	2025 年度見込	2026 年度目標
身体障害	12	15	17	18
重症心身障害	0	1	2	3
知的障害	17	18	21	22
精神障害	23	28	30	31
発達障害	16	22	24	26
高次脳機能障害	0	1	1	2
その他	3	3	3	5
合計人数	71	88	98	107

【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、コーディネイトする役割を果たす。

3. 障害児相談支援

障害児及び、その御家族からの相談に対して、安心した社会生活を営む事が出来るように那須町教育委員会、こども未来課、保健福祉課等との連携によって、適切な教育や療育を受けることが出来るように支援する。

【災害対策】

1. 防災マニュアル（BCP）の更新を行う。

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
8月 11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。

【地域連携】

那須町保健福祉課を中心に、県及び近隣地区行政、相談支援事業所、医療機関や各福祉サービス事業所等との連携を図っていく。また、困難ケースに対してはケース検討会議の開催又は、要支援児童対策地域協議会や重層支援会議等に参加協力していく。

*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 那須町保健センター 那須町地域包括支援センター 那須町ケアラー支援推進協議会 那須町子育て支援センター 那須町教育委員会 栃木県北健康福祉センター 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 各福祉事業所

【職員の質の向上】

増々複雑化していく地域福祉課題や相談内容に対応するために、委託相談支援事業所として必要な知識や技術を習得するために様々な研修に積極的に参加していく。また、他分野、他機関の方々との連携を密にとることで新しい知識を吸収しながら重層支援体制構築に向けて取り組んでいく。

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】

1. 多機能型事業所フルールの開設以降、卒業後のサービスが同法人内にあるという強みから安定した稼働が続いている。選ばれる事業所となるべく地域に向けた情報の発信を行い、スムーズな利用移行が進むよう事業所間の連携も深めていく。
2. 利用者の安全・安心と事業運営の透明化を目的として、事業所内に見守りカメラを設置する。
3. 事業運営上、前年度の利用実績によって配置基準人員は変動するため、計画的な人員配置を行いつつ（R8年度計画：児童指導員1名増）、加算（加配加算）を取得することで、収益の安定化を図る。
4. 建物については、開設から8年、築17年が経過し、保守整備を必要とする個所が生じている。その為、次年度に向けて整備個所を視覚化、把握し、優先順位に伴った計画の立案をしていく。

（重点項目）

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。

【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	2025年度3月末見込 常勤換算数（実人数）	2026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）	3	3.7(5)	4.7(6)
指導員			
合 計	5	4.7(6)	5.7(7)

※R7年度の実績に基づき基準人員は2名から3名と変更

○日中一時支援事業

職 種	配置 基準数	2025年度3月末見込 常勤換算数（実人数）	2026年度配置計画 常勤換算数（実人数）
指導員	1	0.2(2)	0.2(2)
合 計	1	0.2(2)	0.2(2)

【利用実績等】

営業日数 281 日、年間平均稼働率 99%を目指す。

	2023年度実績	2024年度実績	2025年度見込	2026年度目標
定 員	10名	10名	10名	10名
実績	10.5名	9.0名	10.5名	9.9名
稼働率	105%	90%	105%	99%

【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）の適時見直し、更新を図る。
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
8月 11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
個別面談や連絡帳を通しご家族との信頼関係を築き、潜在するニーズを聴き取っていく。
2. 保護者の交流の場の提供

コロナ禍以降見合わせていた家族遠足を再開し、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。
- ・サポーターズカレッジを活用した職員の研修機会を設け支援技術の向上を図っていく。

4. 多機能型事業所（フルール）の運営

【運営方針】

1. 利用者が、基本的人権を有する個人としての尊厳にふさわしい日常生活および社会生活を営むことができるよう、就労の機会、創作的活動又は生産活動の機会の提供その他の諸活動を適切かつ効果的に行っていく。
2. 生活介護では就労継続支援B型でやっている作業の一部を担い工賃を支払う仕組みを導入し、設立当初から掲げる「生活介護からB型へのステップアップ」を具体的に進めていく。
3. 就労継続支援B型では、平均月額工賃25,000円を支払えるよう、菓子の増産および販路や商品拡大を進め、収益向上を図る。
4. ご利用者一人ひとりの能力に応じた作業支援と技術指導をする中で、支援内容の多様化に伴い、既存職員のみでは十分な技術指導を行うことが難しくなっている。また、今後の菓子製造量と工賃の向上に際しては、作業効率を上げることが肝要であるため、適切な人員配置をしていく。（令和8年度計画 職業指導員1名増）
5. 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また他事業所と連絡を密に取りサービス利用につなげていく。
6. 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	2025年度3月末見込 常勤換算数（実人数）	2026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	2025年度3月末見込 常勤換算数（実人数）	2026年度配置計画 常勤換算数（実人数）
生活支援員	2	2.0(2)	2.0(2)
看護師	1	1.0(1)	1.0(1)
調理員	1	0.1(1)兼務	0.1(1)兼務
合 計	4	3.1(4)	3.1(4)

○指定就労継続支援B型（定員10名）

職 種	配 置 基準数	2025年度3月末見込 常勤換算数（実人数）	2026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)

職業指導員	1	0.9(1)	1.9(2)
調理員	1	0.1(1)兼務	0.1(1)兼務
合計	3	2.0(3)	3.0(4)

【利用実績等】

事業種	2023年度実績		2024年度実績		2025年度見込み		2026年度目標	
	生介	就B	生介	就B	生介	就B	生介	就B
利用率	11%	49%	47%	62%	58%	53%	80%	60%
平均工賃	-	¥8,817	-	¥15,517	-	¥21,492	¥1,000	¥25,000

《定員》生活介護 10名、就労継続支援B型：10名

《利用率、平均工賃》2025年度は1月末時点

【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 25,000円

【災害対策】

1. 防災マニュアル（BCP）の更新を行う。
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
8月 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"> ・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。

【地域との連携】

- ・フルールが主体となって地域の方々も参加できるイベントを企画し、交流を深める。
- ・地域及び家庭との結び付きを重視した運営を行い、市町村、他の指定障害福祉サービス事業者等その他の保健医療サービス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。
- ・段階別研修を通して支援員としての支援技術と資質の向上を図る。また、地域とのつながりを大切にし、円滑なコミュニケーション能力を備え、社会的役割を理解したうえで広い視野を持って行動できる人材を育成する。