令和5年度 事業計画書

目 次

Ι	事業団の現況	3
II	法人全体の年間計画	4
1	事業団の経営状況	4
2	中期行動計画に基づく令和5年度における取組	4
	(1)経営手法・組織運営の刷新	5
	(2)持続可能な経営環境を実現するための事業展開	5
	(3)人材の確保と育成	7
	(4)人材の確保・育成を支える制度の見直し	8
	(5)業務の効率化と生産性の向上	9
	(6) 安定的な経営を実現するための資金の確保1	0
3	喫緊の課題に対する対応(居住費の値上げ)1	0
4	経営担当部の取り組み1	1
III	部門別の年間計画等1	4
1	しらさぎホーム事業計画1	4
2	小淀ホーム事業計画2	8
3	事業担当部事業計画3	8
令和	5 年度事業団組織体制 4	5
令和	5 年度事業団職員配置計画数一覧4	6
令和	5 年度資金収支予算書 4	7

令和5年度事業計画の策定にあたって

これまで様々な困難に直面しながら皆の努力で何とか乗り越えてきた私たちですが、令和4年度、様相が一変しました。

ひとつは、新型コロナウイルスの変異株の出現により、万全を期して感染防止対策を施 したにもかかわらず感染の拡大を防ぎきれなかったこと、もう一つはウクライナでの紛争 が一年にも及び、その影響で電気料金を始めとする諸物価が高騰したことです。これらは 事業経営や収支に多大な影響を与え、せっかく黒字転換した法人の台所を足元から揺さぶ っています。

しかも具合が悪いことに、これらの不幸な出来事は、収束の見通しが全くと言って良いほど立っていません。私たちはこの先、コロナ禍などとの共存を余儀なくされ、厳しい環境の中で暮らしや事業を営なむ必要に迫られているのだと思われます。

事業環境の変化は、これだけにとどまりません。私たちはこれまで、特養ホームを事業の中核に据えデイサービス事業、訪問介護事業などを加えて介護サービスを営んできました。かつては、利用者の期待に応えて誠実に事業を展開していけば、将来にわたって利用者を確保できるとの見込みがありました。

しかし、昨今、コロナ禍による利用控えが理由なのか、他の要因が作用しているのか定かでない面もあるのですが、以前よりも利用者の確保が難しくなっているようです。その要因をできる限り明らかにして、対応策を講じる必要があります。それが出来なければ、安定的な介護事業経営は困難になります。

私たちは、今般、向こう3年間のアクションプランをまとめました。コロナ禍などとの 共存を目線に入れ、経営を立て直すための方策とその取り組みによって期待される収支状 況を見通す内容になっています。

この実施計画は、言わばその初年度編ともいうべきものです。

年度予算と合わせ、皆で力を合わせて実現に取り組むことにより、厳しい状況を乗り越 えていきましょう。

令和5年3月

中野区福祉サービス事業団 理事長 山 下 清 超

I 事業団の現況

1 経営理念

事業団は、だれもが住み慣れた地域で安心して暮らせるように、質の高いサービスを提供 し地域社会に貢献します。

2 基本方針

- ① 利用者一人ひとりの権利と意思を尊重し、その人らしい生活が送れるよう支援します。
- ② 利用者が満足できるサービスを心がけ、安心してサービスを受けられるよう、安全、安心、高品質なサービスを提供します。
- ③ 地域で暮らし在宅サービスを利用されている方々とその家族を支援する地域包括ケアシステム推進の一翼を担っていきます。
- ④ 事業団の経営状況を地域に公開し、ボランティアの方々を積極的に受け入れ、利用者家族、近隣の方々やボランティアの方々の意見を反映できるよう努めます。
- ⑤ 職員の育成と働きやすい職場環境づくりに努めます。
- ⑥ 事業の経営効率を高めるよう努めるとともに、地域の高齢者介護のニーズに応えた 事業の拡充に取り組み、自主的で自立的な経営を目指します。

3 事業団が求める職員像

福祉(介護)のプロとして利用者により高いサービスを提供することができるよう、専門性の向上に努め、チーム力を向上させながら、信頼に応える仕事を進めることができる職員。

4 組織体制

令和5年4月1日現在の組織体制は別表1(P45)のとおりです。

5 職員定数

令和5年4月1日現在の職員配置計画数は別表2(P46)のとおりです。

6 事業規模

令和5年度の事業活動収入は13億9919万円、事業活動支出は14億976万1000円を計上しました。また、固定資産の取得等による施設整備支出を1140万6000円計上し、この支出に充てるために積立資産を696万6000円取り崩すほか、不足する財源は前期末支払資金残高を取り崩すこととします。法人全体の当初予算は「参考資料」として47ページに掲載しました。

II 法人全体の年間計画

1 事業団の経営状況

平成24年度から継続していた収支の赤字は令和2年度決算において黒字に転じ、第4次経営改革計画が当面の目標の一つとして掲げた収支の黒字化を達成することができました。しかし、令和3年度は新型コロナウイルスによる感染症により、デイサービス事業やショートステイの事業の一時中止や受け入れの制限を行ったほか、特養の入所者や職員にも多くの感染者を出し、事業の実施に多大な影響が及びました。これにより、令和3年度決算は、資金収支計算書における事業活動による収支はかろうじて黒字だったものの、事業活動における経常増減差額は赤字となりました。

令和4年度は、コロナ禍に加え、円安やロシアによるウクライナへの侵攻などが物価の急激な上昇をもたらし、経営環境は厳しさを増しています。物価の高騰については、国や自治体等から財政的な支援も得ていますが、費用の上昇を賄うには十分ではありません。特に光熱水費は、令和4年度決算において昨年度より2千万円近く上昇する見通しで、今後の資金見通しについても見直さざるを得ない状況にあります。

令和5年度は。積立資産を取り崩すなどして経費の増加分を補填しながら現在の事業規模を維持しつつ、こうした状況が一過性のものではないということを前提として事業のあり方や業務のあり方の見直しを進めます。

2 中期行動計画に基づく令和5年度における取組

事業団では、これまでの経営改革を引き継ぐ計画として、令和3年3月に「中・長期計画」を策定しました。この計画は向こう10年間において、事業団における課題をどのように解決していくべきかの道筋と、到達点を示すものとして位置づけ、課題解決の道筋と到達点を示したものです。計画は10年間を3期に分け、重点課題ごとに実現すべき状態と検討すべき事項を明らかにし、各期の事業計画を策定する際の指針となるべきものとして策定しています。このため、中・長期計画自体にはこれまでの経営改革計画に盛り込まれていた中期的な数値目標がありません。目まぐるしく変化する環境に即応するためには、短期的な目標との差異を埋めるための行動の見直しを不断に行っていくことの方が、長期的な数値目標との差異を管理することよりも有効であると考えたからです。しかし、計画を運用する中で、事業ごとの課題解決や当面の資金計画に具体性を持たせるためには、中・長期計画に沿った中期的な見通しを持つことの必要性も議論されてきました。

そこで、中・長期計画の内容は変更せず、これを「基本計画(マスタープラン)」と位置づけ、中・長期計画を踏まえた向こう 3 か年の事業目標と目標を実現するための計画として、新たに「中期行動計画」を策定しました。この計画は「基本計画(マスタープラン)」に基づく「行動計画(アクションプラン)」として位置付け、計画期間におけるサービスの

需給見通しや、人材配置の見通し等の数値目標と、これを実現するための具体的な行動計画 を盛り込みました。

令和5年度は中・長期計画における第1期の終期にあたります。第1期で目指すところ (目標)としたことの実現に向けた終期の取り組みを計画するとともに、中期行動計画で見 通した向こう3カ年の事業見通しも踏まえ、中・長期計画で実現するとした最終的な目標の 実現に向けた取り組みを推進していきます。

(1)経営手法・組織運営の刷新

ア 第1期で目指すところ(中・長期計画におる第1期の目標)

中・長期計画により法人が目指すべき方向性と考え方が職員に浸透している。組織改革 の下地(方針、具体的な方法)の検討が完了し、管理監督者に共有されている

イ 令和5年度の取り組み

中・長期計画の最終的な目標の一つである「理念・方針に基づく経営が実践されている」 状態を実現するためには、中・長期計画で示した法人が目指すべき方向性と考え方が職員 に浸透している必要があります。計画策定時に職員説明会を複数回にわたり開催したほか、 事業計画の策定や重点課題の検討に際しては、中・長期計画の考え方や目標を参照しながら、取り組みを進めています。令和5年度は世代交代を見据えた人事異動を行い、組織改革を進めるための具体的な検討に着手します。また、これまで不定期に開催していた部長級以上の役職者で行う会議を定期的に開催し、法人の重要な方針や課題が確実に共有され、有効な方策を速やかに実施できるよう取り組みます。

行動計画	達成基準	目標
事業団の自律的な経営の推進や、次世代の育	人事異動の実施	6月
成を目的とした管理職を含む人事異動を行		
う		
経営会議(部長級以上の役職者で行う会議)	定期的な開催	毎月1回
の定期的な開催		

(2) 持続可能な経営環境を実現するための事業展開

(社会環境を見据えた事業展開)

ア 第1期で目指すところ(中・長期計画におる第1期の目標)

しらさぎホーム(鷺宮圏域)をモデルとして、訪問・通所・入所サービスが一体的に提供できる仕組みづくりが進んでいる。(支援を必要としている高齢者に対して、その状況や状態に応じた適切な介護サービスを提供できる体制が整備できている)

イ 令和5年度の取り組み

令和4年度は、ヘルパーステーション中野(訪問介護)としらさぎ24(定期巡回)が、 鷺宮圏域の利用者に対して、しらさぎホーム内のサテライト事業所を拠点として、一体的 にサービス提供できる体制づくりを進めました。しかし、それぞれの職員・ヘルパーや情 報の共有等が不十分で、協働体制の構築には至っていません。

令和5年度は、2事業の職員・ヘルパーを一元管理することで協働体制を再構築し、その中で鷺宮圏域でのサービス提供体制強化を図ります。おもに鷺宮圏域を担当する職員・ヘルパーが、訪問介護と定期巡回の利用者に効率よく訪問できるよう、ICTを活用した訪問スケジュールを一元化するとともに、両事業の訪問を組み合わせた訪問ルートを作成し、最小限の人材で最大限の利用者を訪問する方式を開始します。

定期巡回は月額包括報酬であるため、デイサービスやショートステイの利用を希望する方には利用しづらい側面がありますが、訪問介護で必要な分だけ訪問することで、通所・入所サービスが併用しやすい体制もつくり、拠点となるホームの各サービスを利用しながら在宅生活が継続できる仕組みづくりを進めます。

行動計画	達成基準	目標
ヘルパーステーション中野としらさぎ 24 訪	利用者・関係機	6月
問介護看護ステーションの事業所名統一と	関への周知	
職員・ヘルパーの一元管理		
鷺宮圏域を中心とした中野区北部エリアに	北部エリアでの	10 月まで
おける職員の訪問スケジュール管理を一元	スケジュール管	
化	理一元化	
訪問介護において定期巡回職員を活用した	夜間帯利用者数	15 名(前年度比+5
夜間帯の訪問件数増		名)
定期巡回において訪問介護職員・ヘルパーを	中部圏域利用者	2名(前年度比+2
活用した中野区中部エリアでの利用者増	数	名)

(事業と経営の中心となるべき場所の確保)

ア 第1期で目指すところ(中・長期計画におる第1期の目標)

事業展開の計画に合わせて必要な計画が策定されている

イ 令和5年度の取り組み

令和4年度は現在の事業を継続することを前提とした場合の建物の建て替え費用や、建て替えの時期までに必要となる資金見通しなどについて検討を行いました。しかし、現状の事業を継続することのみを前提とするのでは、変化の大きな社会環境に適合した計画と

はいえないものとなってしまいます。令和5年度は、今後の施設サービスや在宅サービスのあり方に加え、事業団の組織としてのありかたについての検討なども踏まえ、複数の見通しについて検討し報告書にまとめます。また、令和5年度も引き続き契約期間が1年とされた中野区との土地・建物の賃貸借契約のあり方については、事業団の将来見通しの検討とともに引き続き中野区と協議を進めていきます。

行動計画	達成基準	目標
事業団の組織運営のありかたや、今後の事業	報告書の完成	12 月
展開の方向性について、現状分析や将来見通		
しを報告書にまとめる		

(3)人材の確保と育成

(人材の確保)

ア 第1期で目指すところ(中・長期計画におる第1期の目標)

「求める職員像」が明示され、職員採用活動を計画的に実施できている

イ 令和5年度の取り組み

令和4年度より、人材確保PTにて、人材の確保や定着に向けた基本的な考え方や、取り組み方針、求める人材像等を、検討しています。令和5年度内に、中期的な「人材確保方針・計画」をまとめます。また、職員が安心して働き続けられるように、人材育成体制や働く職場環境の整備を行います。人材確保に関する取り組みが、求職者に届けられるよう情報発信の方法を検討し実施します。また、引き続き外国人介護従事者等の多様な人材の確保と育成を計画的に進めます。

行動計画	達成基準	目標
令和5年度採用活動計画の実施	計画的な実施	通年
人材確保方針・計画の策定	策定	7月

(人材の育成)

ア 第1期で目指すところ(中・長期計画におる第1期の目標)

職員育成・職員評価・業務効率化・情報共有等の育成制度が確立されている

イ 令和5年度の取り組み

人材育成方針に基づき、人材育成計画を策定し実施します。令和4年度に新任職員の育成マニュアル・手順書の更新(業務の標準化)を実施しました。令和5年は、新任職員の育成を職場全体で支える体制を構築します。階層別研修は、東京都人材センターや全国経

営協主催の研修の受講を計画的に進めます。また、管理監督者を対象に人材管理・業績・ リーダーシップなどのマネジメントに関する研修を、令和6年度から法人内で実施するた めの準備を進めます。

行動計画	達成基準	目標
新任職員育成を職場全体で支える体制の構	推進体制の構築	6月
築		
サービスの標準化	手順書の更新	適宜
階層別研修の計画的受講	計画の実施	通年
マネジメント研修の準備	研修内容策定	12 月

(4) 人材の確保・育成を支える制度の見直し

(給与制度の刷新)

ア 第1期で目指すところ(中・長期計画におる第1期の目標)

非常勤職員・ヘルパーを含めた新たな給料表や必要とされる手当についての検討ができている

イ 令和5年度の取り組み

令和4年度は検討のための考え方を整理し、管理職により設計方針の策定に着手しました。また、全職員に対して給与制度や職場環境についてのアンケートを実施し、現行制度における課題等について検討しました。令和5年度はこれらの取り組みを踏まえ、具体的な設計に着手します。

行動計画	達成基準	目標
設計方針を示したうえで、方針に基づく給	改正案の策定	10 月
与制度の改正事項について整理し、改正案		
としてまとめる		
職員に対して改正の趣旨について理解を求	説明会の実施	12 月
めるため職員説明会を開催する		
制度の見直しに必要な諸規程の改正を行う	諸規程の改正	1月

(人事制度の見直し)

ア 第1期で目指すところ(中・長期計画におる第1期の目標)

多様な働き方についての検討が終了し、必要な制度が明確化している。

イ 令和5年度の取り組み

計画期間第1期に検討するとした定年年齢の延長、短時間正職員制度の導入については令和3年度中に検討し、令和4年度に制度の一部見直しを行いました。令和5年度は、人材の確保方針に沿って、事業団が求める人材を確保するために必要な制度の整備を進めます。

行動計画	達成基準	目標
人材確保方針に沿った採用活動を行う際に	諸規程の改正	年度内
必要となる諸規程の改正を行う		

(5)業務の効率化と生産性の向上

ア 第1期で目指すところ(中・長期計画におる第1期の目標)

ICT 機器等の活用が十分でなく、従来からの介護や手作業により業務を実施していることが多くある。安全の向上や効率的な業務にするための適切な ICT 機器等の導入を検討し、介護負担の軽減、手作業による業務を軽減する。ケアの質の向上、働き続けやすい職場環境が整備されている

イ 令和5年度の取り組み

人材の確保が困難を極める中、人手を先進機器に置き換えることが必須であるとして、 両施設においては、導入する ICT 機器の選定作業の他、東京都の補助金を活用し、基盤と なる通信環境の整備と選定した機器の購入を図り、これまで ICT 機器を活用した業務改 善に着手してきました。ICT 機器を活用することで業務の効率化や職員の負担軽減、質の 高いサービスを提供することを目標にしています。

令和4年度は、導入した ICT 機器を安定稼働させていくための職員教育に重点をおいて取り組みましたが、コロナ禍の影響もあり、一部の ICT 機器については、安定稼働までには至りませんでした。

令和5年度は、改めて職員教育に重点をおき、ICT機器(見守り支援支援機器)の安定稼働を推進します。また、機器の効果の検証を行い、新たな機器導入の検討を行う他、ICT機器との連動性に優れた介護ソフトに更新することで、更なる業務改善と業務の効率化を目指します。

行動計画	達成基準	目標
事故の発生要因を見落とさない安全なサー	機器操作説明及び	年4回
ビス提供、職員の業務負担の軽減、質の高い	事例検証勉強会の	
サービス提供(科学的介護の実践)等の実現	実施	

を目的に、ICT 機器(見守り支援機器)の安定		
稼働に向けた職員教育を充実させる		
主に記録業務に関わる業務効率を高めるた	介護ソフトの更新	10月まで
め、ICT 機器との連動性が高い介護ソフトに		
更新する		

(6) 安定的な経営を実現するための資金の確保

ア 第1期で目指すところ(中・長期計画におる第1期の目標)

令和3年度決算において黒字化を実現し、令和11年度までの資金見通しができている

イ 令和5年度の取り組み

令和2年度決算において黒字化を実現しましたが、コロナ禍や物価の急激な上昇など、中・長期計画策定時には想定していかった社会環境の急激な変化により、資金計画の一部は見直さざるを得ない状況にあります。令和5年度は、中期行動計画で示した令和7年度までの収支の見通しを前提として、令和3年度に当面の収支見通しとして示した計画を見直し、今後の計画との調整を図ります。

行動計画	達成基準	目標
当面の収支見通しとして示した計画を見直	収支見通しの策定	12 月
し、今後の計画との調整を図りながら新たな		
収支見通しを提示する		

3 喫緊の課題に対する対応(居住費の値上げ)

昨年2月に始まったロシアによるウクライナへの侵攻は戦争に発展し、終戦の兆しが見られない状況です。この戦争は世界のあらゆる産業に多大な影響を与えていますが、エネルギー産業も例外ではなく、電気代やガス代の高騰といった形で影響が表れています。事業団では、東京電力に比べて料金の安い電力会社と契約すること等により光熱費の削減に努めてきましたが、契約していた事業者が電力事業から撤退したため、しらさぎホーム、小淀ホーム共に東京電力との契約に戻さざるを得なくなりました。

令和4年度の光熱水費の執行額は令和5年1月末時点で、すでに前年度の執行額を1492万円上回る状況です。電気代は今後さらに値上げされることが見込まれ、令和5年度予算では前年度を約3千万円上回る光熱水費の予算を計上しています。しらさぎホーム、小淀ホームでは光熱水費のほかベッドや備品等を調達する費用を賄うため、利用者から家賃に相当する居住費をいただいていますが、現在の値段では光熱水費すら賄えない状況です。利用者の経済的な負担の増加につながる計画はできれば避けたいところですが、物価の高騰は光熱水

費以外の費目にも及んでおり、光熱水費以外の支出を削減して収支のバランスをとることは 困難な状況です。このため、居住費の値上げについて検討し、令和5年度中に料金の改定を 行います。改定にあたっては、他法人とのバランスにも配慮し、利用者や家族の理解が得ら れるように検討を進めます。

4 経営担当部の取り組み

経営担当部は、理事会及び評議員会の事務局をはじめ、事業団経営における計画の進行管理や財務、法務、人事、施設の整備などを担います。

また、将来に向けての様々な課題について各部門と連携して解決策を見出し、目標を達成するための計画を推進します。

(1)年間計画

ア 理事会・評議員会

① 定数

区分	定数	現員
理事	7名以上9名以内	7人
監事	2 名以内	2 人
評議員	8 名以上 10 名以内	8人
評議員選任解任委員会	4名(監事1名、事務局員1名、外部委	4 人
计磁具医压胜压安具云 	員 2 名)	4 八

② 理事会

概ね以下のとおり開催します。

開催月	議題等		
	令和4年度事業報告、決算報告の承認		
6月	業務執行状況の報告(令和5年2月~3月)		
	理事の改選、重要な役割を担う職員等の選任		
0 Н	諸規程の改正		
9月	業務執行状況の報告(令和5年4月~7月)		
12 月	業務執行状況の報告(令和5年8月~10月)		
2 🖽	令和6年度事業計画、予算の承認		
3月	業務執行状況の報告(令和5年11月~令和6年1月)		

③ 評議員会

概ね以下のとおり開催します。

開催月	議題
	令和4年度計算書類及び財産目録の承認について
6月	令和4年度事業報告について
	令和5年度事業計画、予算について

④ 評議員選任·解任委員会

現在の評議員の任期は令和7年6月に開催する定時評議員会の終結の時までです。評議員に欠員が生じた場合は評議員選任・解任委員会を開催します。

イ 各種会議の開催

経営担当部が主催し、経営に関する方針や事案等の協議、情報共有等のために定期的 に開催します。

① 会議

会議の名称	開催日	構成メンバー	活動内容	
経営会議	毎月第2	理事長、部長、施設長	事業団経営に関する方 針・事案等の協議及び情 報の確認	
人事会議(昇任 等選考委員会)	不定期	理事長、部長、施設長	人事に関する基本方針、 配置、昇任等の協議及び 状況の確認	
拡大経営会議	毎月第2 火曜日	理事長、部長、施設長 課長、副施設長	事業団経営に関する重要 業績評価指標に基づく事 業の進捗管理、課題の検 討及び情報の共有	
情報連絡会	毎月第3 水曜日	課長、副施設長 係長、所長	事業団経営・施設運営に 関する情報共有、課題等 の検討、提案	

② 委員会

委員会の名称	開催回数	構成メンバー	活動内容	
--------	------	--------	------	--

研修委員会	不定期	課長、副施設長、係長、 所長の職にある職員	事業団職員の研修及び指 導育成について企画、立 案、実施する
人材確保(募集 活動)検討	毎月第1 火曜日	課長、副施設長、係長、 所長の職にある職員及 び、部長、施設長が指名 した職員	募集活動について検討 し、実施についての企画、 調整を行う

ウ 研修計画の策定と実施

年間計画に位置づけられた管理監督者研修、職層別研修等を企画し、実施します。

行動計画	達成基準	目標
新任職員研修の実施(導入研修およびフ	導入研修	4月(2日間)
ォローアップ研修等)	フォローアップ研	年間6回
	修の実施	
階層別研修:東京都福祉人材センター等	受講人数 (延べ)	年間 10 名
のキャリアアップ支援研修の計画的受講		
職員別生涯研修計画(キャリアプラン)作	フォーマット作成	6月
成	計画書作成	10 月
※R5 計画策定対象:4級職以上		

月	研修
4月	新任職員採用時研修(2 日間)
5月	新任職員フォローアップ研修/チームリーダー研修(福祉人材センター)
6月	初任者研修・新任職員スタートアップ研修(福祉人材センター)
7月	新任職員フォローアップ研修
8月	中堅職員研修(福祉人材センター)/主任・係長研修(全国経営協)
9月	新任職員フォローアップ研修/管理職員研修(福祉人材センター)
10 月	社会福祉法人マネジメント研修(全国経営協)

11月	新任職員フォローアップ研修/中堅職員重点テーマ研修(福祉人材センター)
1月	新任職員フォローアップ研修/チームリーダー重点テーマ研修(福祉人材センター)
3月	新任職員フォローアップ研修

III 部門別の年間計画等

1 しらさぎホーム事業計画

(1) 運営理念

「お任せください!あなたの介護」

(2) 運営方針

- ① 利用者の気持ちを大切にし、安心・安全なサービスを提供します。
- ② 根拠に基づいた専門的なサービスが提供できる職員を育成します。
- ③ 在宅生活支援の拠点として、持てる力を最大限に発揮し地域に貢献します。
- ④ 「チームしらさぎ」・・事業、職種にこだわらず、一体となって施設運営を行います。

(3) しらさぎホームの将来の姿

認知症になっても専門性を極めた職員が、デイサービス、ショートステイで在宅生活の継続を支援します。在宅が困難となった場合は、個人の尊厳を大切にし特別養護老人ホームで受け入れます。住み慣れた地域で最後まで安心して過ごせることを目標に、地域に根差した施設運営とサービス展開により利用者を支援していきます。

(4) 重点課題に対する取り組み

ア 安定した事業運営

中野区第8期介護保険事業計画によると中野区では、2025 年以降、老年人口は急激に増加し、75歳以上の高齢者は3万8千人に達し、75歳以上の単身世帯は3万世帯にまで増加するといわれています。高齢者の数だけ抱えている問題があるとしたら、高齢者の増加に合わせて問題の数も増えていくということになります。そうした方々のニーズを捉え、必要なサービスを提供することが今後の事業継続の要になると思われます。

(ア)特別養護老人ホーム

区内には有料老人ホームや新しいユニット型施設等が増えていますが、中には、このような施設の利用が難しい方もいらっしゃいます。おもな理由として、ユニット型は全室個室で居室代が高いことが挙げられます。経済的な負担が大きい方には負担額減免制度もありますが、それでも従来型はユニット型より安価で負担が少ないというメリットがあります。また、多床室が主となりますので同室者との会話や人がいることで安心するというメリットもあります。安定的に入所者を確保するため、こうしたことを説明したうえで、生活保護受給者の一定数受け入れと、入院先から在宅に戻れない高齢者を受け入れるため、居宅介護支援事業所や医療機関への営業を行います。

行動計画	達成基準	目標
生活保護受給者等を受け入れる	定員に対する受け	入所者の 10%まで
	入れ割合	
病院等への定期的な営業を行う	営業件数	毎月3件

(イ) 在宅サービス

高齢者に対する介護サービスは多様化し、介護保険制度以前からある事業も多様化するニーズに合わせて変革が迫られています。しらさぎホームでは一般型と認知症型のデイサービス事業所がありますが、近年利用率が低迷しており事業のあり方の抜本的な見直しが迫られています。デイサービス事業の見直しは事業所単体の問題としてではなく、ケアプランの作成からサービスの提供まで、「利用者のニーズに的確に応えることができるしらさぎホーム」としての取り組みが必要です。最近の傾向としては、何かしらの介護サービスが必要になったらすぐにサービス開始を求める方が多く、通所介護においては、軽度認知症の方が一般型デイに申し込む傾向が増えています。活動についても、体を動かす、頭を使う(認知機能維持)、歩行機能維持等のサービスが好まれています。また、ショートステイは滞在期間が短くなり、余暇活動の提供が喜ばれています。これらのことに迅速に対応し、在宅事業の安定化に取り組みます。

行動計画	達成基準	目標
軽度認知症の受け入れ	新規登録者数	毎月3名
歩行機能維持訓練の実施	延べ実施者数	月 25 名
選択型活動の実施	継続的実施	6月から
認知症型デイ単位数の見直し	変更の判断	6月まで
ショートステイ余暇活動の定期的実施	実施回数	週3日
サービス担当者会への介護職員の出席	出席回数	月2回以上

利用者及び関係機関と迅速に調整を行い、	相談からケアプラ	1ヶ月以内
早期にケアプランを作成する	ン作成までの期間	

イ 新規採用職員の定着

職員体制を維持することは、安心・安全なサービスを継続して提供するために不可欠です。しかし、採用が困難な状況下で、せっかく採用しても経験の浅い職員がなかなか定着しないという現状があります。新たな職業として介護を選択し、不安を抱えながら入職してくる新規採用職員が、一つひとつ介護技術や知識を習得しフロアの一員となることは、本人にとっても、指導する職員にとっても成長につながります。しらさぎホームでは、昨年暮れより3名の職員を採用し、今年度は4月より新たに2名の新規採用職員を迎えることとなりました。介護人材が不足しているなか、採用した職員の定着は重要です。新規採用職員がしらさぎホームの一員として定着するためには、働きやすい職場環境の実現が必要であると考えます。そのため、労働環境の改善、経験の浅い職員に対するフォロー、ワークライフバランスに配慮した勤務の実現に取り組みます。

行動計画	達成基準	目標
休憩室が男女別になっていない、休憩時間	機器の撤去	5月
が重なりゆっくりと休むことができない等	室内の改修	9月まで
の状況がある。旧洗濯室の機器を撤去し洗		
濯室の改修を行い、休憩室の数を増やす		
基礎的技術を習得してもらうため、介護技	介護技術基礎研修	年6回
術基礎研修を実施する	の実施	
入職してから1年間は定期的に本人と面談	面談の実施	月1回
する機会を作りフォローする		

(5) 各事業の取り組み

ア 特別養護老人ホーム

事業規模	1日の利用定員	85 床
	うち、空床を利用したショートステイ	10 床
	(空床ショート)	10 //
	営業日数	366 日
	年間延べ利用定員	31,025 床
事業目標	① 延べ利用床数(空床ショートを除く)	29,988 床

② 空床ショート	500 床
延べ利用床数の合計(①+②)	30,488 床
年間延べ利用定員に対する延べ利用床数	(の目標値 98.0%
の割合 (利用率)	96.070

重点的に取り組む事項

a 入所者の獲得と安定した事業運営

令和4年度12月時点でのしらさぎホームへの入所申し込み者939件に対し状況確認を行ったところ、他施設への入所や逝去等による申し込みの取り下げが300件ありました。また、他区の方の申し込みや要介護度1、2の方を除くと、実際の待機者は234件でした。退所による空床を迅速に埋め安定した事業運営を行うため、入所申し込みを継続したまま、老人保健施設や有料老人ホームに入所している利用者に対し、本人の状況確認と入所の意思確認、空きベッド状況の提供を定期的に行い、他施設へ入所することがないよう働きかけを行います。また、申し込みを待つだけでなく、退院後在宅に戻れない入院者を受け入れるため居宅介護事業所や病院への営業活動も積極的に行います。それに伴い、医療ニーズの高い方の受け入れ方針を検討します。

行動計画	達成基準	目標
老人保健施設や有料老人ホームに入所	状況確認の連絡	2ヵ月に1回
している特養入所待機者へ定期的に状		
況確認を行う。また、居宅介護事業所	営業活動	毎月3件以上
や病院への営業活動を行う		
医療ニーズの受け入れ方針を検討する	方針の検討	9月まで

b 周辺症状 (BPSD) の強い利用者の受け入れと介護人材の育成

かつては特養に入所の申し込みを行い、「在宅サービスを受けながら入所までの期間を在宅で看る」という流れがありました。しかし、最近では、老々介護や家族が就労していることなどの事情により、周辺症状等で介護が負担になると、介護度が低い段階で特養以外の入所施設を選択する状況があります。こうした状況においては、入所の受け入れの制約をできるだけ取り払い、より多くの利用者に対して門戸を開くような取り組みを行わなければ、特養が選ばれなくなってしまいます。例えば、これまで他の利用者への影響を考え受け入れを敬遠する傾向にあった周辺症状の強い利用者であっても一定数受け入れられるようになることも必要です。質の高いサービスを提供

するため、各職員の認知症に対する専門性とスキルの強化を図り、周辺症状の強い利 用者も受入れられるチームケアの強化に取り組みます。

行動計画	達成基準	目標
認知症介護実践者研修、認知症介護リ	認知症介護実践者	3 名
ーダー研修等の受講を継続し、認知症	研修受講者数	
ケアの専門性を持った職員を一定数確		
保する	認知症介護実践者	2 名
	リーダー研修受講	
	者数	
周辺症状の強い利用者を一定数受け入	新規受入数	新たに3名
れる		

※周辺症状(BPSD)とは、認知症の中核症状、環境要因、身体要因、心理要因などの相互作用によって起こる様々な精神症状や行動障害を意味し、主に①活動亢進、興奮②幻覚、妄想③不安、うつ状態④睡眠障害に分類されます。

(5) 各事業の取り組み

イ 短期入所生活介護事業

事業規模	1日の利用定員	9床
	営業日数	366 日
	年間延べ利用定員	3,294 床
	延べ利用床数	3,196 床
事業目標	年間延べ利用定員に対する延べ利用床数の目標値	97.0%
	の割合(利用率)	

重点的に取り組む事項

a 選ばれるショートステイ事業所となるための取り組み

サービスの多様化により、選ばれる事業所となるためには様々な工夫が必要です。しらさぎホームは、特養から独立したフロアでショート専任の職員が対応しているので、他のショートステイではなかなかできない余暇活動や生活リハビリを強化し利用者の再利用に繋げます。また、介護職員もサービス担当者会に出席し、家族やケアマネジャーと信頼関係を築き、選ばれるショートステイとなるようサービスの向上に取り組

みます。また、ショートステイで受け入れ可能な範囲を明確にしたリーフレットを作成し、緊急ショートの受け入れにもスムーズに対応できるよう努めます。

行動計画	達成基準	目標
5月までに業務の見直しを行い、日常業	余暇活動等の実施	週 3 日
務の中に余暇活動や生活リハビリを組		
み込める時間を確保し実施する		
サービス担当者会へ介護職員が出席す	担当者会出席	月2件以上
3		
受け入れ可能な範囲を明確にしたリー	リーフレット作成	6月まで
フレットを作成する		

ウ デイサービスセンター(一般型通所介護)

	1日の利用定員	30 人
事業規模	営業日数	312 日
	年間延べ利用定員	9,360 人
事業目標	延べ利用者数**1	6,151 人
	介護予防・日常生活支援総合事業の利用者※2	120 人
	延べ利用者数の合計	6,271 人
	年間延べ利用定員に対する延べ利用者数の目標値 の割合(利用率)	67.0%

※1は1日の利用者の延べ人数

※2 は 1 カ月単位の包括報酬であるため、年間利用者数は 1 カ月の利用者数の目標値(10 人)を 12 倍した値

重点的に取り組む事項

a 利用者の獲得に向けた取り組み

近年、デイサービスでは、在宅生活を維持するための機能訓練や認知症予防を目的とした活動が好まれています。選ばれるデイサービスとなり利用者を獲得するため、経験豊富な職員の得意を「活動」とし、通所日には、やりたい活動を利用者に選択してもらう「選択型活動」を提供します。さらに、足漕ぎ車椅子 COGY による下肢筋力強化やフロアを歩くことで歩行機能を維持するなど他事業所ではできない広いフロアを活かした機能訓練を提供します。また、一般型に軽度認知症の方の申し込みが増えて

います。一般型で軽度認知症の方を積極的に受け入れるとともに、活動の効果を高め 認知症予防や認知機能維持に効果がある脳活性化プログラムを毎回実施し、利用率の 向上に取り組みます。

行動計画	達成基準	目標
新規登録者を増やすため、軽度認知症の利	新規登録者	毎月3名
用者を積極的に受け入れる		
足漕ぎ車椅子COGYによる訓練者数を増	延べ実施者数	毎月 25 名
やす		
選択型活動に移行する	活動提供開始	6月
脳活性化プログラム養成講座の受講と資格	講座受講者数及び	各1名
を更新	更新者数	

エ デイサービスセンター(認知症対応型通所介護)

事業規模	1日の利用定員	24 人	
	営業日数	312 日	
	年間延べ利用定員	7,488 人	
	延べ利用者数	3,744 人	
事業目標	年間延べ利用定員に対する延べ利用者数の目標値	F0.00/	
	の割合(利用率)	50.0%	

重点的に取り組む事項

a 認知症型デイサービスのあり方の検討

しらさぎホームには、同じフロアに一般型と認知症型があります。以前は軽度認知症の方も認知症型デイに通所していましたが、最近では、一般型デイに軽度認知症の方の申し込みが増え、認知症型デイには、重度認知症の方しか申し込みがないという状況があります。そのため、認知症型デイの登録者は年々減少しています。重度認知症の高齢者をできる限り在宅で介護したいと考えている家族いるということは、認知症専門のデイサービスを廃止することはできません。こうした現状を踏まえ、認知症型デイの今後のあり方について検討します。

行動計画	達成基準	目標

認知症型デイのあり方について7月までに	拡大経営会議に報	7月
検討し、拡大経営会議に報告する	告	

オ 障害福祉サービス事業(障害者総合支援法による短期入所事業/在宅障害者・児日中 一時支援事業)

事業規模	1日の利用定員	2 床	
	営業日数	366 日	
	年間延べ利用定員	732 床	
	延べ利用床数	219 人	
事業目標	年間延べ利用定員に対する延べ利用者数の目標値	30.0%	
	の割合 (利用率)		

重点的に取り組む事項

a 障害者ショートステイ事業の継続に関する協議

高齢者と同一空間で事業を実施していることから、利用可能な方が限定されるため登録者数が増えず利用実績が低迷しています。問い合わせはあっても、利用ニーズに対応できないため新規利用にはつながりません。近隣の障害者生活介護事業所への問い合わせでも、利用は難しいと言われており、収支差額は毎年マイナスになっています。今後の事業継続のあり方については区と協議する必要があります。

行動計画	達成基準	目標
拡大経営会議で確認し、区と情報を共有し	事業継続について	年度内
事業継続のあり方について協議する	の判断	

カ しらさぎ介護保険センター

	介護支援専門員の数(常勤換算)	5.8 人
事業規模	介護支援専門員1人あたりのケアプラン数**1	25 件
	介護支援専門員1人あたりの予防ケアプラン数*1	9件
事業目標	ケアプラン件数(年間総数)	1800 件
事未口际 	予防プラン件数(年間総数)	660 件

^{%1} いずれも 1 か月あたりのプラン数(年間プラン数を介護支援専門員の数で除した値の 12 分の 1 (小数点以下切捨て))

重点的に取り組む事項

a 申し込み・相談を受けてからの迅速な対応

事業所への相談・問い合わせが増加傾向にあり、これに迅速に対応するため、申込・相談を受けたらただちに支援を開始できる体制を構築します。また、安心して相談してもらうことができる事業所となるため、介護支援専門員の相談力、質の向上を図ります。これを実現するため、中野区主催の介護支援専門員研修には必ず参加するとともに、事業所内カンファレンスを定期的に開催し職員同士で検討します。

行動計画	達成基準	目標
申し込みに迅速に対応するため、ケア	職員増	1名
マネジャーを増員する		
介護支援専門員の相談力、質の向上を	研修参加者数	全員
図るため、中野区主催の介護支援専門		
員研修には必ず参加する		
事業所内カンファレンスを定期的に	カンファレンス	週1回
開催し職員同士で検討する	の開催	

(6) しらさぎホームの年間運営計画(施設全体)

ア 職員研修計画

介護技術・医療の知識や福祉制度等の知識を習得し、根拠に基づいたサービス提供ができる職員を育成します。

(ア) 外部研修

- ① 専門的な知識向上のための外部研修(延べ50名)
- ② 東京都認知症介護実践者研修(3名)
- ③ 東京都認知症介護リーダー研修(1名)
- ④ 認定特定行為業務従事者研修(1名)

(イ) 施設内研修

実施月	研 修 内 容
4月	感染症予防研修 I (手洗い・食中毒) (必修)
4月	ハラスメント研修
5月	法令遵守・個人情報保護(必修)
5月	介護技術研修 I 移乗介助(ポジショニング)
6月	接遇マナー

6月	看取り介護 (必修)
7月	Eコール・Sコール
7月	高齢者権利擁護・虐待防止・身体拘束廃止推進(必修)
8月	感染症予防研修 II (新型コロナウイルス感染症発生時のシミュレ
	ーション)必修
9月	リスクマネジメント研修(必修)
10 月	Eコール・Sコール
10 月	感染症予防研修Ⅲ(冬季における感染症)必修
11月	事例発表会「100 通りのエピソード」
11月	介護技術研修Ⅱ(認知症ケア)必修
12 月	看取り介護(必修)
1月	高齢者権利擁護・虐待防止・身体拘束廃止推進(必修)
2月	リスクマネジメント研修(必修)
通年	内部伝達研修
通年(毎週)	介護サービス勉強会
隔月	介護技術研修 (新規採用職員)

イ 利用者安全対策計画

感染症予防、介護事故防止、防災対策、個人情報保護等の安全対策を講じ、利用者に安心・安全なサービスを提供します。

(ア) 感染症対策

- ① 感染症予防研修(4月·10月)
- ② 新型コロナウイルスシミュレーション(8月)
- ③ マスク、フェイスシールドの着用・手洗いの徹底・アルコール消毒(通年)
- ④ 入館時の検温
- ⑤ 換気の徹底
- (イ) 介護事故防止
- ① 業務手順書に沿った業務遂行の徹底(通年)
- ② ミーティングの時間を活用した介護サービス勉強会(週1回)
- ③ リスクマネジメント研修(年2回)※うち1回は外部講師
- ④ 介護用品の定期点検と計画的更新
- ⑤ ヒヤリハットの共有
- (ウ) 防災対策

- ① 火災、大規模地震、洪水の発生、不審者の侵入等を想定し、利用者と職員の安全を確保するための教育と訓練を、毎月1回実施
- ② 災害発生時に備え、7日分の非常食を備蓄
- ③ 区の要請に応じ、中野区二次避難所としての救援救護活動を実施

【教育訓練の計画】

実施月	訓練名		
	防災訓練		
4 月	初期消火・消防機器類の操作		
	洪水時の避難訓練(BCP)		
5月	通報・初期消火・避難訓練(昼間想定)		
6月	防災訓練(火災発生時の対応)【座学研修】		
0 7	初期消火訓練(消火器実射訓練)		
7月	通報・初期消火・避難訓練(夜間想定)【消防署立ち合い】		
/ A	防犯訓練		
8月	防災教育訓練(初期消火・消防機器の操作)		
од	洪水時の避難訓練		
9月	防災教育訓練(防災資機材・備蓄等の説明)		
10 月	総合防災訓練 (BCP)		
10 /]	防犯訓練		
11月	通報・初期消火・避難訓練(昼間想定)		
12 月	初期消火訓練(消火器実射訓練)		
1月	防災教育訓練(火災発生時の対応)【座学研修】		
1 / 1	防犯訓練		
2 月	通報・初期消火・避難訓練(夜間想定)		
3月	通報・初期消火・避難訓練(昼間想定)		

ウ 地域活動計画

新型コロナウイルスの感染状況を見ながら近隣の保育園、小中学校や町会との交流再開 に向けて準備を進めます。実施にあたっては感染予防対策を徹底します。

- ① 実習生・介護等体験の受け入れ
- ② 保育園や小学校の運動会等の見学や園児、児童の受け入れ
- ③ 地域との交流

いきいきしらさぎクラブの開催(第1水曜日)

物品の貸し出し

近隣小学校の児童や保育園児との交流(通年)

広報紙の発行(年6回)

行事の実施(納涼祭)

エ 施設整備計画

築 29 年が経過し老朽化した建物部位、経年劣化した器具、設備等の修繕及び更新を行い、「安全」を確保する(区施工分を含む)とともに働きやすい職場環境を整備します。令和5年度は、職員の休憩室の数を増やすため旧洗濯室の器材撤去を行い、休憩室として使用できるよう改修します。また、中野区による1階床面の改修工事、2階機械室の空調改修工事、地下機械室の受水槽と屋上の高置水槽改修工事を予定しています。床面の改修工事に際しては、デイサービスの営業と利用者の安全に配慮して実施します。

実施時期	計画内容	見積額 (単位:千円)	区分
4月	リクライニング車いす購入	140	施設整備
	(1台)		
5月	医務室洗面台改修	246	修繕
5月	旧洗濯室機材の撤去及び休憩	4054	施設整備
	室への改修		
6月	冷凍庫の更新	429	施設整備
7月	低床ベッド購入(1台)	377	施設整備
9月以降	1 階床面改修工事・2 階空調	※中野区長期保全部	計画
	改修工事・地下受水槽、屋上		
	高置水槽改修工事		

オ 行事・レクリエーション計画

コロナ禍ではありますが、感染状況を見ながら、できる限り家族や近隣住民との交流、利用者の希望に沿った外出支援等、生活に潤いが感じられるよう行事等を実施します。

実施時期	計画内容
適宜	外出支援
5・12月	季節のお楽しみ入浴

8月	納涼祭
9月	敬老の集い
12 月	年末お楽しみ会
1月	新年の集い
2月	節分(豆まき)

カ 職員安全衛生計画

職員が心身ともに健康で、安心して働くことができる職場づくりに取り組みます。

- 腰痛予防対策
 移乗用具の通常使用
 腰痛予防体操(安全衛生委員会)
- ② フロア環境チェック (毎月1回衛生管理者が実施)
- ③ 労災ゼロ

キ 会議・委員会活動

運営を含めた施設の業務を円滑かつ適切に執行するため、各種会議、委員会を開催し、職員の意識改革と情報の共有を図ります。また、介護サービスの向上と職員育成を目標に、委員会活動の活性化を図ります。

会議・委員会	開催日	活動内容	
反巨人	毎月第2火	特に重要な施設運営上の課題について協議	
係長会		調整・拡大経営会議の報告	
運営 人業	与日佐 2 -1.	施設運営全般に係る事項の協議と情報共	
運営会議 	毎月第3水 	有、各係、職種間の連絡調整	
聯县会体会	P右吐	年間事業計画、事業報告等施設運営に関わ	
職員全体会	随時	る重要事項の伝達や意見交換	
	偶数月第 3	労働安全衛生法に基づき、職員の安全と健	
安全衛生委員会	金	康確保、職場の労働安全衛生について協議	
女王俐王安貝云 	奇数月第2		
	火		
防火管理委員会	毎月第3水	防火管理、震災対策、防災訓練等について	
		の協議と訓練の周知	
感染症予防委員会	隔月第 3 水	施設内での感染症予防対策・感染拡大防止	
恋朱瓜子	及び随時	策の協議と職員への周知	

	I		
		介護事故(ヒヤリハット事例を含む)に関	
	毎月第3水	する原因分析、防止対策の協議と職員への	
リスク管理委員会		周知、個人情報保護法に基づき、利用者等	
		の個人情報に関する適切な取り扱いにつて	
		協議	
- 	隔月第 3 水	内容について解決策を協議。サービス改善	
苦情解決委員会	及び随時	のため職員へ周知	
自, 体均 市 应 儿 批 准 禾 昌 △	毎日笠りま	身体拘束廃止の具体的方策の協議と実施状	
身体拘束廃止推進委員会 	毎月第3水	況の総括	
怎体特签委具人	毎日1回	多職種が連携で褥瘡予防のための対策を検	
褥瘡対策委員会 	毎月1回	討 (ポジショニング、体位変換等を含む)	
		利用者の生活全般のサービス改善について	
介護サービス改善委員会	毎月第3水	協議。職員の資質の向上のため施設内研修	
		の計画と実施	
A 市 禾 巳 人	毎日笠 2 ル	職種間の連携を密にし、利用者の状態に合	
食事委員会	毎月第2火	った食事内容を協議	
		ボランティアグループ等との連絡調整や懇	
ボランティア委員会	隔月1回	談会を開催し活動の充実を促進、ボランテ	
		ィア受け入れの窓口	
広報委員会	隔月1回	「広報しらさぎ」の発行	
		優先入所指針に基づき、面接候補者や新規	
入退所検討委員会(特養)	毎月第4水	入所者の協議、入所者が自宅などに復帰す	
	及び随時	る場合の退所の検討	
たんの吸引・胃瘻に関する	毎月第 3 水	介護職員によるたんの吸引・胃瘻の管理が	
安全対策委員会	及び随時	安全に行えるよう協議	
本 中 b A =# 本 中 A		看取り介護の進捗状況確認・看取り介護該	
看取り介護委員会	概ね隔月 	当者の確認・研修内容等の協議	
	l .		

2 小淀ホーム事業計画

(1)運営理念

「スマイル小淀!私たち自身が受けたいサービスを、必要とする人に届けます」

(2)運営方針

- ① 安心・安全を第一に、利用者本位のサービスを提供します。
- ② 福祉・介護・医療の専門職として考えて実践できる職員を育成します。
- ③ 在宅生活および認知症支援の拠点として地域に貢献する活動を実践します。
- ④ 利用者・職員・地域がいきいきとできる施設運営を行います。

(3)小淀ホームの将来の姿

小淀ホームは、利用者の尊厳を大切にした質の高いチームケアを提供し、認知症になっても安心して暮らし続けられる地域の拠点となる多機能施設になります。

(4)重点課題に対する取り組み

ア 職場環境整備によるサービスの向上

事業を安定的に運営するためには、職員の定着が欠かせません。安心して働き続けられる職場づくりを進めます。人材確保が困難な状況の中、職員体制の見直しや福祉機器の活用により業務の改善を図り、安心して長く働ける環境を整備します。さらに利用者へ楽しみの提供や生活機能の維持を充実させ、本来の介護サービスのやりがいを感じる職場にしていきます。

行動計画	達成基準	目標
ICT 機器の安定稼働を図るため、見守り支	データ活用勉強会	年4回
援機器のデータ活用方法を習得するための	の実施	
勉強会を実施する		
ノーリフトケアの意義を理解し、スライデ	機器の使用方法勉	年4回
ィングボード及び移乗用リフト機器の操作	強会の実施	
使用方法を習得するための勉強会を実施す		
る		
ICT 機器との連動性から業務効率を高める	介護ソフトの更新	10月まで
介護ソフトに更新する		

日常的に実施する機能訓練やレクリエーシ	レクリエーション	6月までに作成、
ョンのプログラムを作成し、実施する	プログラムの完成	7月から実施
	と実施	

イ 認知症ケアの推進

職員間の連携が深まるように活発な意見交換ができる環境をつくります。利用者に寄り添ったサービス提供が行えるように認知症ケアの質を向上します。基礎的な認知症研修の受講と習得した知識に基づいた認知症ケアの実践をします。

行動計画	達成基準	目標
ユマニチュード研修の受講と認知症の基礎	ユマニチュード研	2名
を学ぶため内部研修を実施する	修Ⅰ及びⅡの受講	
	内部研修の実施	年4回
認知症ケアの中心になる職員を育成するた	認知症介護研修の	2名
めの認知症介護研修の受講と取り組み事例	受講	
報告会を開催する	事例報告会の実施	12月

※ユマニチュードとは、フランスで生まれた認知症ケア技法のひとつ。フランス語で「人間らしさ」「人間らしさを取り戻す」の意味。「見る」「話す」「触れる」「立つ」の動作を基本に、中心は「ケアする人」でも「ケアされる人」でもなくお互いの絆を中心に置いて行うという考え方。

(5)各事業の取り組み

ア 特別養護老人ホーム

	1日の利用定員	73 床
事業規模	うち、空床を利用したショートステイ (空床ショート)	8床
	営業日数	366 日
	年間延べ利用定員	26,718 床
	① 延べ利用床数(空床ショートを除く)	25,550 床
	② 空床ショート	501 床
事業目標	延べ利用床数の合計 (①+②)	26,051 床
	年間延べ利用定員に対する延べ利用床数の目標値 の割合(利用率)	97.5%

重点的に取り組む事項

a 職員体制再構築により、職員間連携強化と働きやすい職場環境を醸成する

職員育成や余暇活動を充実させるために職員配置を検証します。職員育成マニュアルの見直しを図ることや利用者の生活の質の向上のため機能訓練やレクリエーションの実施機会を増やし、働きがいのある職場環境を整備します。

JOSEPH CONTRACTOR OF THE CONTR			
行動計画	達成基準	目標	
職員育成マニュアルの更新と指導職員向け勉	職員育成マニュ	7月まで	
強会の実施	アルの更新		
	職員向け勉強会	8月	
	の実施		
指導職員が、育成に関わる知識・技術を習得す	研修の受講	2名	
るためコーチング研修等を受講する			
レクリエーションプログラムを作成し活動を	活動の開始	7月	
実践する			
b ICT機器、ノーリフトケアの推進			
「2(4) ア 職場環境整備によるサービスの向上」に沿って実施			
行動計画	達成基準	目標	
「2(4) ア 職場環境整備によるサービスの	D向上」に沿って実	施	
c 認知症ケアの推進			
「2(4) イ 認知症ケアの推進」に沿って実施			
行動計画 達成基準 目標			
「2(4) イ 認知症ケアの推進」に沿って実施			
d 空床ショートステイの利用推進			

小淀ホームは、多床室中心の従来型施設です。コロナ禍においては、まん延防止の観点から入院等で空きベッドが発生した際に多床室に在宅からのショートステイ利用者を入所させることは新型コロナウイルス感染を助長させる危険があり実施が困難でした。しかし、安定した事業運営を継続させるためには空きベッドを活用する空床ショートステイの実施は不可欠です。受け入れに際しては、感染防止のため他者との接触

を一定期間避け、状態観察できる場合に実施するよう受け入れ態勢を整備します。

行動計画 達成基準 目標

空床ショートステイ受け入れ手順の見直し	空床ショートス	4月から
	テイ事業の再開	

イ 短期入所生活介護事業

	1日の利用定員	4床
事業規模	営業日数	366 日
	年間延べ利用定員	1,464 床
	延べ利用床数	1,391 床
事業目標	年間延べ利用定員に対する延べ利用床数の目標値	05.00/
	の割合(利用率)	95.0%

重点的に取り組む事項

a ショートステイ活動の充実

選ばれる事業所として、ショートステイ利用時の活動とその取り組みの広報を充実させます。

行動計画	達成基準	目標
レクリエーションや身体機能の維持を目的	活動プログラムの	7月から
とし利用期間中に取り組める活動プログラ	実施	
ムを実施する		
利用推進を目的に、行事や活動等のサービ	ホームページ、リ	年4回
ス内容をホームページ、リーフレットで更	ーフレットの更新	
新する		

ウ デイサービスセンター(認知症対応型通所介護)

	1日の利用定員	24 人
事業規模	営業日数	312 日
	年間延べ利用定員	7,488 人
	延べ利用者数	5,661 人
事業目標	年間延べ利用定員に対する延べ利用者数の目標値	7.5 6.0/
	の割合 (利用率)	75.6%

重点的に取り組む事項			
a 認知症ケアの推進			
「2(4) イ 認知症ケアの推進」に沿って実施			
行動計画 達成基準 目標			
「2(4) イ 認知症ケアの推進」に沿って実施			
b 関係機関との連携強化と事業内容の情報発信			

居宅介護支援事業所の介護支援専門員や家族との情報共有を強化し、更なる信頼関係の構築を図ります。また、サービスの差別化を図るためにデイの魅力を対外的にアピールします。

行動計画	達成基準	目標
家族や居宅介護支援事業所の介護支援専門	様式変更した利用	6月から
員との情報共有を強化するために、利用状	状況報告書にて報	
況報告の様式を写真が添付できる様式に変	生	
更する		
令和4年度から導入したスマイルアップ体	ホームページ・広	3カ月毎
操の効果検証結果を広報し、認知機能低下	報に定期的に掲載	
予防の取り組みを実践していることをアピ		
ールする		
小淀ホームへの理解を深めてもらうきっか	定期開催	5月より毎月
けとするため地域住民向けのスマイルアッ		
プ体操を定期的に開催する		

[※]スマイルアップ体操では、脳の活性化を促すシナプソロジーのメソッドを取り入れています。

エ 小淀介護保険センター

	介護支援専門員の数(常勤換算)	5.8 人
事業規模	介護支援専門員1人あたりのケアプラン数**1	23 件
	介護支援専門員1人あたりの予防ケアプラン数**1	11 件
事業目標	ケアプラン件数(年間総数)	1,615 件
事未口际	予防プラン件数(年間総数)	808 件

^{※1} いずれも 1 か月あたりのプラン数(年間プラン数を介護支援専門員の数で除した値の 12 分の 1 (小数点以下切捨て))

重点的に取り組む事項

a 困難事例に柔軟に対応できる職員の育成

主任介護支援専門員を中心として介護保険被保険者数増加予測に伴う単身世帯等の困難事例に対応できる介護支援専門員の指導・育成を実施します。

行動計画	達成基準	目標
介護支援専門員部会等で開催される研修の	中野区主催の研修	50%以上出席
受講や事例検討会に出席する	に出席	
	中野区介護支援専	70%以上出席
	門員部会主催の研	
	修、会議に出席	
	地域包括支援セン	70%以上出席
	ター等主催の研	
	修、事例検討会等	
	に出席	

b 居宅支援の事業規模の拡大により安定した運営を目指す

介護支援専門員を増員し、増加する高齢者の多様なニーズに対応します

行動計画	達成基準	目標
介護支援専門員の増配置	介護支援専門員の	7月まで
	1 名増配置	

c デイサービスと協働した認知症ケアの事例検討会

年1回開催する他法人居宅介護支援事業所との勉強会を、デイサービスと協働しエビデンスに基づく認知症ケアの実践例としてシナプソロジー(脳活性化プログラム)を取り上げ、外部にアピールします

行動計画	達成基準	目標
デイサービスと協働して認知症ケア勉強会	認知症ケア勉強会	年1回
を実施する	の実施	

(6)小淀ホームの年間運営計画(施設全体)

ア 職員研修計画

認知症ケア・高齢者ケアの専門職としてやりがいを持って働けるよう育成します。研修 で得た知識を日々のケアに活かせるよう実践します。

(ア)認知症ケアの専門職の育成

- ① 認知症ケアの原理原則を理解する。
- ② 認知症の人に寄り添ったケアを実践するため、ユマニチュード技術を理解し、活用する。

(イ)考えて行動できる職員の育成

医療的ケアや医療的な知識を習得し利用者の急変に対して適切に考えて行動できるようにします。

実施月	研修内容 (必須研修)
4月	高齢者権利擁護・虐待防止・身体拘束廃止研修・
5月	認知症研修
6月	感染症予防研修・BCP 訓練 I (手洗い・食中毒等)
7月	褥瘡予防研修
8月	認知症研修
9月	リスクマネジメント研修
10 月	看取り介護研修
11月	感染症予防研修・BCP 訓練 II (ウイルス感染等の対策)、認知症研
11 /1	修
12月	法令順守・個人情報保護研修
1月	虐待防止研修・身体拘束廃止研修
2月	リスクマネジメント研修、認知症研修
通年	内部伝達研修
随時	新規採用時:リスクマネジメント、虐待防止、身体拘束

イ 利用者安全対策計画

(ア)災害対策(防災訓練計画)

火災や大規模地震、水害の発生、不審者が侵入した際に、利用者と職員の安全を確保するため、職員への教育と訓練を実施します。

実施月	訓練名	訓練対象者等
4月	防災教育(消防計画・防災設	全職員
4 月	備・災害発生時の行動等)	
5月	初期消火訓練	全職員 ※消防の指導
6月	避難訓練(日中火災想定)	利用者・職員
	水害対策訓練 (BCP)	全職員

7月	避難訓練(夜間火災想定)	利用者・職員 ※消防の指導
8月	不審者対策訓練	利用者・職員
9月	避難訓練(夜間火災訓練)	特養職員
10 月	避難訓練(夜間火災想定)	利用者・職員
	町会等との合同防災訓練	職員・利用者
11月	防災教育(消防計画・防災設	全職員
	備・災害発生時の行動等)、災	
	害 BCP 訓練	
12 月	避難訓練(日中火災想定)	利用者・職員
1月	避難訓練(夜間火災想定)	利用者・職員
2月	避難訓練(日中火災想定)	利用者・職員
3 月	避難訓練(夜間火災想定)	利用者・職員

(イ)感染予防対策

感染症を予防するため、施設の衛生管理や手洗いを中心とした標準予防策を徹底します。 全職員が感染症の基礎知識や迅速な対応を習得するための研修を年2回以上開催し、感染 症の予防と拡大防止に努めます。

(ウ)介護事故防止対策

係主任を中心にリスクマネジメントに関する基礎的な研修を実施し基礎力の底上げを 図ります。

ウ地域活動計画

認知症ケアや高齢者ケアの地域の拠点として、地域との繋がりを継続させていくために 感染症対策を講じた地域活動を再開します。地域連携委員会にて話し合い、4月からの認 知症カフェ再開を目指します。また、地域の方々(民生委員や町会など)から地域の情報 収集を行い、改めて地域のニーズを見極めて地域と共有し、今後の地域活動の目安にする 1年とします。

工 施設整備計画

業務の効率化と生産性の向上を図るため導入した見守り支援機器を増台し活用します。 また、老朽化した利用者の低床ベッド、厨房機器の食器消毒保管庫と冷蔵庫を更新します。 中野区長期保全計画は、緊急度評価に基づく更新が必要な設備の改修工事を実施します。

実施時期	計画内容	見積額	区分
------	------	-----	----

		(単位:千円)	
6月	低床ベッドの更新	372	施設整備
6月	見守り支援機器の購入	644	施設整備
11 月	食器消毒保管庫・冷蔵庫の更	1,390	施設整備
	新		
9月以降(予定)	電気設備改修工事	※中野区長期保全部	計画
9月以降(予定)	雨水滅菌装置改修工事	※中野区長期保全計画	
9月以降(予定)	浴室天井改修工事	※中野区長期保全計画	

オ 行事・レクリエーション計画

小淀ホーム利用者が、いきいきと過ごせるよう各種行事・レクリエーション活動を実施します。各種行事は、新型コロナウイルスの感染状況にもよりますが利用者だけでなく、家族やボランティア、地域住民等との交流の場となるよう計画します。また、認知症に効果的な活動プログラムの実践に取り組みます。

実施時期	計 画 内 容
5・12月	しょうぶ湯・柚子湯
8月	小淀祭(納涼祭)
8・9・10・12月	季節のくだもの祭り(桃・すいか・柿・安納芋・洋梨)
9月	敬老の集い
12 月	年忘れ会(特養・デイサービス合同)
1月	新年の集い
2 月	節分(豆まき)
毎月	誕生会
通年	外出支援(特養)
	バスハイク(デイサービス介護保険外サービス)

カ 職員安全衛生計画

職員が心身ともに健康で、安心して働くことができる職場づくりに取り組みます。

(ア)職場環境チェック

- ① 衛生管理者がフロアを巡回(毎月1回)
- ② 職員休憩室増設に向けた検討を開始し、必要物品や改修箇所のリストアップから 次年度増設に向けた計画を策定します。

(イ)腰痛予防対策

① 福祉用具・移乗用リフトを使用した移乗介助の研修(5月)

② メンタルヘルス対策(主任等による職員面接を年1回実施し、職員の意見を傾聴し職場改善に反映)

キ 会議・委員会活動

施設の運営を含めた小淀ホームの業務を円滑かつ適切に執行するため、各種会議、委員会を開催し、職員の意識改革と情報の共有を図ります。また、介護サービスの向上と職員育成を目標に、委員会活動の活性化を図ります。

会議・委員会	開催日	活動内容
係長会	毎月第1火	法人とホームの運営に関する協議・検討
		ホームの運営に関する協議・検討、各係間の
運営会議	毎月第2水	調整、及び職員のスキルアップとキャリアア
		ップに関する検討
職員全体会	 随時	ホームの運営に関する重要事項の周知・意見
枫只王仟五	MORA	交換
リスク管理委員会	毎月第2水	安全な介護サービスの提供(事故防止・身体
プハノ 自社女員公	四月初五八	拘束廃止・個人情報保護)に関する検討
身体拘束廃止推進委員	毎月第2水	身体拘束廃止の具体的方策を検討、実施状況
会	中门刈石小	の総括
災害から小淀ホームを	毎月第2水	災害対策の検討(防災訓練の企画実施、消
守る委員会	中门刈石小	防・水防計画の見直し)
感染症予防委員会	毎月第2水	施設内感染症予防対策及び感染症拡大防止の
心未加了仍女兵厶	中门为77	検討
スマイル委員会※	毎月第2水	利用者満足度と職員の接遇マナーの向上、意
八、竹花安貝五	中门刈石小	見・苦情・要望の改善予防策の検討
研修委員会(係長会	 毎月第1火	職員のスキルアップとキャリアアップに関す
内)	母月初1八	る検討
安全衛生委員会	毎月第3水	職員の健康及び職場の労働安全衛生に関する
· 文王南工女只厶	母月31.070	検討
地域連携委員会	毎月第3水	「地域活動」「ボランティア」「広報」に関
	H-11 N1 O /1/	する検討
食事委員会	毎月第2水	「食事」「栄養ケアマネジメント」に関する
以于久只厶	14/13/14/1V	検討

	毎月第3水	介護職員による喀痰吸引及び経管栄養を安全	
喀痰吸引等安全委員会 毎月第		に実施するための検討	
機能訓練・褥瘡予防委	毎月第3木	利用者の「機能訓練」、「褥瘡予防」に関す	
員会	母月知3小	る検討	
特養介護サービス向上	毎月1回	特養の「排泄ケア」「入浴ケア」「口腔ケ	
委員会	毋月 1 凹	ア」「生活環境向上」に関する検討	
看取り介護委員会	毎月第3水	特養での看取り介護に関する検討	
入退所検討委員会	毎月第2水	特養の入所および退所に関する検討	

※苦情解決委員会の活動内容を含む

3 事業担当部事業計画

(1) 運営理念

心のこもった確かなサービスの提供により在宅生活を支えます。

(2) 運営方針

- ① 介護サービスの質の向上に取り組み、安全なサービスを提供します。
- ② 確かなサービスが提供できる職員・ヘルパーを育成します。
- ③ 働きやすい職場をつくり安定したサービス提供体制を維持します。
- ④ 収益性の向上により、利用者や地域から信頼が得られる事業運営を行います。

(3) 将来像

多くの利用者に住み慣れた地域で安心して暮らせるためのサービスが提供できる事業所になっています。そして、サービスを提供する職員やヘルパーが、自らの仕事にやりがいを持ち、知識技術の向上に積極的に取り組み、連携しやすい事業所として周囲からの信頼の厚い専門職集団となっています。

(4) 重要課題に対する取り組み

ア 訪問介護事業と定期巡回事業の一体化によるサービスの向上と業務効率化の推進令和4年度は、しらさぎ24(定期巡回)がサービス提供している鷺宮圏域において、しらさぎ24とヘルパーステーション中野(訪問介護)の協働によるサービス提供力強化に取り組みました。しかし、利用者のスケジュール管理をそれぞれが行っているため、職員間の連携や情報の共有が不十分で、最大の目的であった効率化(限られた人材でより多くの利用者に訪問すること)の面では成果が得られる状況ではありませんでした。

令和5年度は、両事業の拠点をヘルパーステーション中野に一本化するとともに、職員・ヘルパーの訪問スケジュールを一元管理することで業務の効率化を図ります。この取り組みの中で、特に鷺宮圏域でのサービス提供体制の強化と利用者確保に取り組みます。また、職員は身体介護を、登録ヘルパーは主に生活援助や総合事業を担当することで、必要な支援を効率良く提供することで利用者の生活の質の向上を図ります。

さらに、認知症利用者を支えるための職員のスキルアップや、多様化する高齢者の生活ニーズに対応するための介護保険外の自費サービスの拡充等により、在宅で生活する利用者に対する 24 時間 365 日切れ目のないサービス提供体制の整備に取り組みます。

行動計画	達成基準	目標
ヘルパーステーション中野(訪問介護)と	①身体介護時間数	前年度比
しらさぎ24(定期巡回)の一体化により	②訪問介護時間数	①月 30 時間増
サービス提供体制を強化し、訪問時間・利	(鷺宮圏域)	②月5時間増
用者増を図る。	③定期巡回利用者	③年間 2 名
①鷺宮圏域での身体介護時間増	数(中部圏域)	
②鷺宮圏域での夜間帯の訪問介護時間増		
③中部圏域での定期巡回利用者増		
両事業の人材活用と訪問スケジュールの一	ルートでの訪問	9月までにルート
元管理により鷺宮圏域においてルートによ		作成
る訪問を開始する		10 月から試行
認知症利用者を支えるサービスを強化する	研修修了職員数	年間2名
ため、従事者のスキルの向上を図る。認知		
症介護実践者研修修了者を養成する		
多様化する高齢者の生活ニーズに対応する	利用者数	新規利用者年間 10
ための自費サービスを拡充する		名

イ 訪問サービスを支える職員・ヘルパーの体制強化

行動計画	達成基準	目標
介護職員初任者研修の実施と生活援助従事	初任者研修受講生	年間 12 名
者研修の実施を検討する	と雇用者数	雇用6名
勤務型ヘルパーを確保し、育成する	新規採用職員数	年間2名
サービス提供責任者・計画作成責任者から	ケアマネ試験合格	年間2名
ケアマネジャーを養成する	者	

ヘルパーの経験・技術に応じたヘルパー研	研修計画に基づく	毎月開催
修を実施 (オンラインも活用) する	研修実施	

(5) 各事業の取り組み

ア ヘルパーステーション中野

(ア) 訪問介護事業

	営業日数	365 日
	1日あたりのサービス提供時間数	58 時間
事業規模(年	年間サービス提供時間数(身体介護)	10,500 時間
度目標)	年間サービス提供時間数(生活援助	5,000 時間
	年間サービス提供時間数(身体生活※)	5,500 時間
	年間サービス提供時間の合計	21,000 時間

[※]身体介護に引き続き生活援助サービスを提供する場合

(イ)介護予防・日常生活支援総合事業

事業規模(年度目標)	営業日数	365 日
	1日あたりのサービス提供時間数	12 時間
	年間サービス提供時間数(現行相当)	9350 時間
	年間サービス提供時間数(緩和型)	150 時間
	年間サービス提供時間の合計	9500 時間

(ウ) 障害者居宅サービス事業

事業規模(年度目標)	営業日数	365 日
	1日あたりのサービス提供時間数	8 時間
	年間サービス提供時間数(身体介護)	500 時間
	年間サービス提供時間数(家事援助)	2,500 時間
	年間サービス提供時間の合計	3,000 時間

(エ) 自費サービス

事業規模	介護保険外自費サービス(通院同行)	120 時間
------	-------------------	--------

(年度目標)	介護保険外自費サービス(通院同行以外)	280 時間
	よりそいサービス(安否確認、傾聴、外出の付き	50 時間
	添い等)	20 时间

(オ) 中野区受託事業

事業規模 養育支援ヘルパー派遣事業		250 時間	
(年度目標	(年度目標) 産前産後家事支援事業		300 時間
重点的に取り組む事項			
a	a 重点課題の推進		
重点課題に示された取り組み事項を推進します。			
行動計画 達成基準 目標			
重点課題ア・イに同じ			

イ しらさぎ24訪問介護看護ステーション

(定期巡回・随時対応型訪問介護看護事業)

	営業日数	366 日
	1日利用者数	20 人
	1年あたりの延べ利用者数	240 人
事業規模(年	利用者1人1日あたりの訪問回数	3 回
度目標)	利用者1人1回あたりの援助時間数	15 分
	利用者1人1週間あたりの訪問回数	7 回
	利用者 1 人 1 月あたりのサービス提供時間数	23 時間
	年間サービス提供時間の合計(全利用者の総計)	5,520 時間

重点的に取り組む事項			
a 重点課題の推進			
重点課題に示された取り組み事項を推進します。			
行動計画 達成基準 目標			
重点課題ア・イに同じ			

ウ ヘルパーステーション中野居宅介護支援事業所

事業規模	介護支援専門員の数(常勤換算)	1人
	介護支援専門員1人あたりのケアプラン数*1	30 件
	介護支援専門員1人あたりの予防ケアプラン数**1	15 件
事業目標	ケアプラン件数(年間総数)	360 件
	予防プラン件数(年間総数)	180 件

※1 いずれも 1 か月あたりのプラン数

重点的に取り組む事項			
a 重点課題の推進			
重点課題に示された取り組み事項を推進します。			
行動計画 達成基準 目標			
重点課題ア・イに同じ			

エ 東中野地域包括支援センター

(ア) 介護予防支援事業

事業規模	介護支援専門員の数(常勤換算)	2.8 人
事未况保 	介護支援専門員1人あたりの予防ケアプラン数**1	163 件
事業目標	予防プラン件数(年間総数)	5500 件
尹禾日际 	うち居宅介護支援事業所への委託件数	2500 件

^{※1 1}か月あたりのプラン数(年間プラン数を介護支援専門員の数で除した値の12分の1(小数点以下切捨て))

(イ) 包括的支援事業(東中野地域包括支援センターの受託)

市米 扫描	相談件数(1月あたりの件数)	450 件
事業規模事業目標	相談件数(年間の想定件数)	5400 件
于人口协	受託料	29,400 千円

重点的に	取り組む事項	
a	複雑化する相談に対応するための職員育成	

住民からの相談内容が年々複雑化し、高齢者の虐待、権利擁護に関する相談、引きこもりの同居家族、障害を抱える家族との同居など、対応する職員に相応のスキルが求められるケースが増加しています。しかし、現状では職員間でスキルに差があり、対応できる職員が限定される状況にあります。全職員があらゆる相談に対応でき、職員間による対応に差を生じさせないためには、職員のスキルアップを図る必要があります。

行動計画	達成基準	目標
全職員が虐待通報に対応できるよう、権利	毎月進捗確認し、	全職員が権利擁護
擁護業務に関する基準を明確にした進捗管	不十分な箇所を 2	業務対応
理シートによるチェックを行う	か月後までに克服	
毎月所内研修を開催し、職員が交代で講師	研修講師を務めた	毎月開催
を務める	職員数	
地域向けにオンラインを活用した研修を開	研修開催数	毎月開催
催する		
各ケースの対応内容を共有し、アドバイス	会議の開催数	毎月開催
し合える環境をつくるため、所内ケース検		
討会議を定期的に開催する		

(6) 事業担当部の年間運営計画

ア 職員研修計画

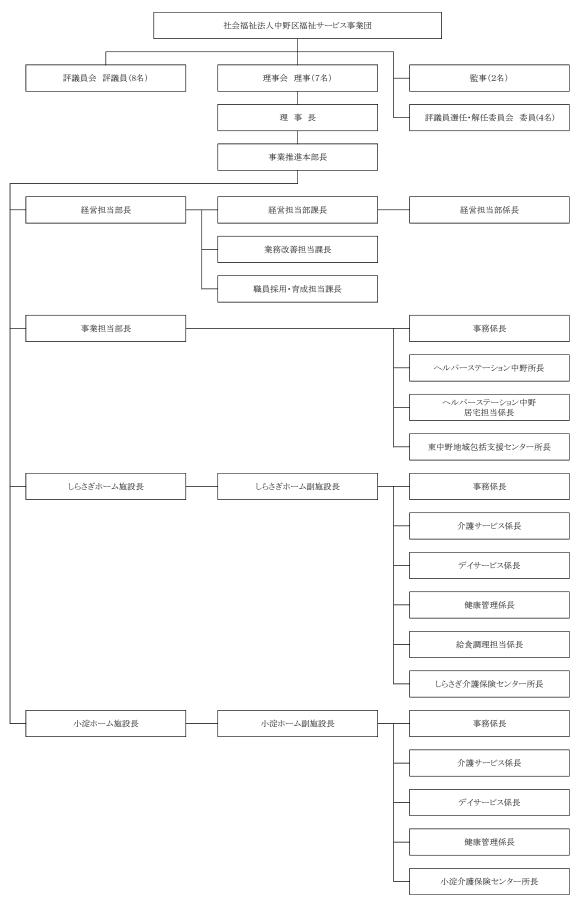
安全で適切なサービスが提供できる職員を育成するため職員研修を計画的に実施します。事業担当部ではヘルパーを含む全職員を対象に、安全なサービス提供のための権利擁護とリスクマネジメントに関する研修に重点的に取り組みます。外部研修は、専門職としての成長を目的に積極的に参加します。特に、中野区介護サービス事業所連絡会訪問介護部会が開催する研修(年4回)には毎回2名以上が参加し、他訪問介護事業所とともに訪問介護業界全体のスキルアップに取り組みます。

対象:事業担当部全職員(登録ヘルパーを含む)

月	内 容	講師
4月	権利擁護(倫理及び法令遵守)	所長
5 月	権利擁護(プライバシー保護、虐待防	所長
	止)	
6月	緊急時対応	医療職
7月	排泄ケア	サービス提供責任者

8月	接遇	サービス提供責任者
9月	認知症ケア	外部講師
10 月	移乗移動介助	理学療法士
11月	口腔ケア	歯科衛生士
12 月	感染症予防及びまん延防止対策	サービス提供責任者
1月	移乗・移動介助	理学療法士
2月	災害時対応	サービス提供責任者
3月	リスクマネジメント (事故再発防止)	事業管理者

令和5年度事業団組織体制



令和5年度事業団職員配置計画数一覧

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
		部長・施設長	課長・副施設長	所長・係長	社会福祉士・生活相談員	看護師・准看護師・保健師	ケアワーカー	管理栄養士	調理員	理学療法士・作業療法士	お問介護員・サービス提供責任	介護支援専門員	事務員	業務員	産業医・医師(非常勤)	合計
経	常勤	1	2	1									2			6
営担当	非常勤															0
部	嘱託医														1	1
事	常勤	1		2	2	1					12	2				20
業担当	非常勤				40						227	32	18			317
部	登録ヘルパー										75					75
らって	常勤	1	1	3	4	3	27	1		2		4				46
らさぎホ	非常勤					152	968			30		72	40	30		1292
1 4	嘱託医														3	3
小	常勤	1	1	2	2	3	21	1		1		5	1			38
淀 ホ ー	非常勤					56	519			30		32		40		677
4	嘱託医														3	3
	常勤	4	4	8	8	7	48	2	0	3	12	11	3	0	0	110
事業	非常勤	0	0	0	40	208	1487	0	0	60	227	136	58	70	0	2286
事業団合計	嘱託医	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	7
	登録ヘルパー	0	0	0	0	0	0	0	0	0	75	0	0	0	0	75

令和5年度資金収支予算書

(自)令和 5年 4月 1日(至)令和 6年 3月31日

(単位:円)

		勘定科目	予算額(A)	前年度予算額(B)	増減(A)-(B)	備考
		介護保険事業収入	1,382,597,000	1,380,471,000	2,126,000	
		保育事業収入	850,000	126,000	724,000	
		障害福祉サービス等事業収入	12,311,000	15,399,000	△ 3,088,000	
	ηΔ	中野区産前産後家事支援事業受託収入	1,020,000	1,122,000	△ 102,000	
	収	介護職員初任者研修事業収入	888,000	200,000	688,000	
業活	入	経常経費寄附金収入	5,000	5,000	0	
		受取利息配当金収入	47,000	59,000	△ 12,000	
動		その他の収入	1,472,000	1,571,000	△ 99,000	
に		事業活動収入計(1)	1,399,190,000	1,398,953,000	237,000	
よ		人件費支出	995,787,000	995,311,000	476,000	
る		事業費支出	187,796,000	156,386,000	31,410,000	
収	支	事務費支出	223,237,000	225,231,000	△ 1,994,000	
支		支払利息支出	162,000	145,000	17,000	
		その他の支出	2,779,000	2,279,000	500,000	
		事業活動支出計(2)	1,409,761,000	1,379,352,000	30,409,000	
		事業活動資金収支差額(3)=(1)-(2)	△ 10,571,000	19,601,000	△ 30,172,000	
			, ,	, ,		
施						
設						
整	入					
備		施設整備等収入計(4)				
等		固定資産取得支出	7,406,000	6,382,000	1,024,000	
に	١.	ファイナンス・リース債務の返済支出	4,000,000	5,232,000	△ 1,232,000	
ょ	支			, ,	, ,	
3	出					
収		施設整備等支出計(5)	11,406,000	11,614,000	△ 208,000	
支		施設整備等資金収支差額(6)=(4)-(5)	△ 11,406,000	△ 11,614,000	208,000	
そ		積立資産取崩収入	6,966,000		6,966,000	
の			, ,		, ,	
他	収					
の	入					
活		その他の活動収入計(7)	6,966,000	0	6,966,000	
動		積立資産支出	, ,	5,000,000	△ 5,000,000	
に				, , ,	, , , , , ,	
ょ	支					
る	出					
収		その他の活動支出計(8)	0	5,000,000	△ 5,000,000	
支		その他の活動資金収支差額(9)=(7)-(8)	6,966,000	△ 5,000,000	11,966,000	
-	備費	学 支出(10)	1,480,000	2,987,000	△ 1,507,000	
_		f金収支差額合計(11)=(3)+(6)+(9)-(10)	△ 16,491,000	0	△ 16,491,000	
	,,,,			<u> </u>	,	
前	期末	支払資金残高(12)	590,286,179	590,286,179	0	
_		支払資金残高(11)+(12)	573,795,179	590,286,179	△ 16,491,000	
	7421	2 · 2 1 · /2 -1 / · / - / · / - /	- : 0, 0,- 1 /	,=,		

前期末支払資金残高(12)	590,286,179	590,286,179	0	
当期末支払資金残高(11)+(12)	573,795,179	590,286,179	\triangle 16,491,000	