

# 2023年度 社会福祉法人愛寿会 事業計画

## 1 事業計画を策定する上での主な課題と取組み等

### 序文：前年度の反省から

特別養護老人ホーム紫磨園において、2022年3月22日に発生した介護職員の不適切な介護による利用者骨折事故について、足立区より身体的虐待の認定を受けるとともに、当施設の指導体制・教育体制・連携体制について改善指導があった。

本件を通じて明らかになった課題を法人全体の課題として認識するとともに、改めて、法人職員倫理綱領に込めた思い、原点に立ち返り、再発防止に向けて法人を挙げて取り組んでいく決意である。

#### ◆職員倫理綱領 前文

私たちは、介護を必要とする人たちが安心して笑顔で暮らせる社会の実現を願っています。そのため、私たち「社会福祉法人 愛寿会」においても、利用者一人ひとりがニーズを満ちし、心豊かな生活を送れるよう支援する福祉施設職員として、ここに倫理綱領を定めます。専門職としての自覚を持ち、最善の福祉サービスを提供できるよう努めます。

### ①経営環境・関連施策等の動向

i) 2040年には高齢者人口全体の伸びは落ち着くものの、後期高齢者は増え、現役世代が減少することが見込まれている。国は少ない人手でも安定した福祉サービスを持続させる為、「①ロボットやAI（人工知能）・ICT（情報通信技術）などの実用化推進とデータヘルス改革」、「②タスクシフティング（他職種への業務移管）、シニア人材の活用推進」、「③組織マネジメント改革」、「④経営の大規模化・協働化」に取り組むとしている。

当法人としても、将来の社会を想定し、持続可能な法人のあり方、他法人・他団体との連携の形を検討していかなければならない。引き続き、地域共生社会の実現に向けて、多様な人材の確保と柔軟な働き方、経営の一層の安定化に取り組み、AI や ICT などの活用、次世代ヘルスケアへの対応を進めていく。

### ②人材育成・職場環境

i) 働きやすい環境を整備し、優秀な人材を確保していくことは、質の高い福祉サービスを提供するうえで極めて重要であり、さらなる「人材の確保と育成」が必要である。シニア世代や外国人、障がい者、子育て・介護・病気の治療などと仕事を両立する職員など多様な人材が活躍し、長く働き続けられる環境を整備していく。また、女性の更なる活躍推進に向けた取り組みや研修、将来の管理者の育成などを含め、法人事業の根幹である人づくりを継続する。2019年の働き方改革関連法に沿って、長時間労働の是正に取り組み、タスクシフティング等専門職の負担軽減につながる体制整備も推進する。

### ③サービスの質の向上、新サービスの開発

i) 自立支援、重度化予防に向けた取り組みの充実

特養・在宅利用者の自立度を高める。各施設では、利用者に介護サービスを提供し、日々の生

活を支援しているが、要介護度の数値を引き下げ、自立した生活ができるように支援する。具体的には、①リハビリテーション・機能訓練、口腔、栄養の取組みの連携・強化、②介護サービスの質の評価と科学的介護の取組みの推進、③寝たきり防止等、重度化防止の取組みの推進を図るものとする。

#### ii) 施設サービス（特養）の向上

区内特養は2022年12月現在28か所（3,082床）であるが、終の棲家としての紫磨園を選択していただくために看取りの実施や認知症などへのきめ細かな対応、さらには要介護度重度化への対応など、充実した生活を実践できるようなサービスを介護福祉士、管理栄養士、看護師、OT・PTなど多職種連携のもとに実践する。

#### iii) 地域包括ケアシステムの推進

足立区では、2019（平成31）年度に「足立区地域包括ケアシステムビジョン」を策定し、地域包括ケアシステムの構築を進めている。当法人では、地域包括支援センター西綾瀬をはじめとして、地域包括支援センターが設置されていない紫磨園においても、地域包括ケアシステムの推進に積極的に貢献していく。特に、「自立期」、「要支援・軽度期」における予防・支援サービスの開発や立ち上げに取り組む。また、自治体や町会・自治会をはじめ、地域の医療機関、介護事業者とのネットワークづくりを進める。

#### iv) 介護人材の確保・介護現場の革新

2040年に向けて生産年齢人口の減少、高齢化の進展に伴う介護ニーズの増大が見込まれる中、当法人でも、①人手不足にも介護サービスの質を落とすことなく対応する運営モデルの確立、②ICT・ロボットの活用、③就業環境の改善と人材確保、といった課題に継続的に取り組む必要がある。

テクノロジーの活用や人員基準・運営基準の緩和を通じた業務効率化・業務負担軽減の推進、タスクシフティング等専門職の負担軽減を図ることで、職員が仕事に「やりがい・働きがい」を感じられる本来業務（利用者満足・QOL向上など）や新規業務にチャレンジできる時間を生み出すとともに、ワークライフバランスの充実に向けて、職員にリフレッシュ時間を還元することを実現していく。

#### v) 感染症や災害への対応力強化

感染症や災害が発生した場合であっても、利用者に必要なサービスが安定的・継続的に提供される体制を構築する。業務継続に向けた計画等の策定・更新、研修の実施、訓練（シミュレーション）を実施する。また、災害への対応においては、地域との連携が不可欠であることを踏まえ、防災計画や訓練への地域住民の参加や近隣施設との連携を進める。

ア 紫磨園では町会・自治会などの相互の防災協定を速やかに締結し、より実効性のある訓練を実施する。

イ 西綾瀬事業所及び新田事業所では、防火管理者が中心となって訓練を実施する。

### ④地域貢献

#### i) 地域における公益的な取組の促進

地域福祉の拠点として施設の機能を見直し、その有する資源やノウハウを最大限活用し、在宅サービスの提供、地域の生活困難者への支援などにより地域包括ケアが実現される「まちづくり」に貢献していく。

現在、サロンやカフェの開催、施設開放による運動トレーニングなどの住民向けサービスを実

施しているが、これらの充実を図るとともに、地元町会等との関係づくりを深め、地域の福祉ニーズに対応したサービスの実施を協働して検討していく。特に次の分野に重点的に取り組む。

- ① 介護予防・健康づくりの習慣化に向けたサービスの実施
- ② プロダクティブエイジング（高齢者が行っているさまざまな社会貢献活動に目を向け、高齢者の力を社会的にもっと活用しようという考え方）の実現に向けた支援
- ③ 認知症の共生と予防
- ④ 在宅生活を支えるサービスの支援（移送サービスによる食料品アクセス問題の解決や見守りによる孤立化予防など）
- ⑤ 「コミュニティプラットフォームあだち」への運営協力（地域住民や地域の多様な主体による連携を促進する地域の拠点づくり）

## 2 法人の取組みの姿勢

社会福祉法人 愛寿会では

- ① 特養、在宅部門等の役割・機能を利用者及び地域福祉の向上のため、構築します。
- ② ご利用者・ご家族・職員が喜びを共有し合えるよう、日々の暮らしを支援します。
- ③ 地域の皆様との触合いを大切にし、地域と共に、暮らし、成長し、未来を拓きます。
- ④ 職員が自由に発言でき、意欲を持って仕事に取り組める職場づくりを目指します。

## 3 戦略的ビジョンと重点的に取り組む課題

（法人で共通）

	戦略的ビジョン	重点的に取り組む課題
1	活力ある職場の実現	(1) 働き方改革の実現 (2) 専門性と組織力の向上 (3) 新たな人材の獲得
2	経営基盤の確立	(1) 成績（数値）の見える化 (2) ICT 活用推進による生産性向上 (3) 社会環境の変化を先取りした事業の展開
3	地域貢献	(1) 顔の見える“街”との関係づくり (2) 防災拠点機能の強化

## 4 戦略的ビジョンを実現するためのアクションプランの内容

（法人）

1	活力ある職場の実現
1-1	(1) 働き方改革の実現

1	現状と課題	<p>① 事業の安定と地域貢献のためには、長期雇用を前提とした人材育成が不可欠である。</p> <p>② 労働人口の減少、高齢化、仕事に対する価値観の変化など、人材確保がますます厳しくなっていく中、人材確保のため、多様な人材の受け入れ、多様な働き方が選択できる職場となるべく環境を整備する必要がある。とりわけ、下記の3点について充実を図る。</p> <p>③ 働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。</p> <p>④ 性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方に挑戦できる機会が提供され、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、かつ公正な処遇が確保される。</p> <p>⑤ 法人内では得られない知識・スキルを獲得する機会や職員の自律心・自主性の向上、優秀な人材の獲得・流出の防止や同業者との競争力向上の効果を期待するとともに、社会的動向も踏まえ、副業・兼業を推進する。</p>		
2	具体的な取り組み	<p>① 各部署にて超過勤務の原因を分析し、勤務時間内に業務を終了できる業務内容にシフトする。</p> <p>② 育児・介護等に対応した柔軟な働き方、就業環境の整備を促進する。</p> <p>③ 多様な人材の受け入れ（外国人、就労困難者（若年等）、高齢者等）を促進する。</p> <p>④ 副業・兼業希望者の柔軟な受け入れと勤務体制の確立。</p>		
3	年次計画	年次		予算（千円）
		2023年度	<p>① 超過勤務削減 2020年度と同等 2021年度実績：34%増加（2020年度比） 2022年度実績：43%増加（2020年度比）</p> <p>② 子ども同伴出勤の開始</p> <p>③ テレワークの促進（対象拡大：一般職員の在宅勤務（研修受講）まで）</p>	
1－（2）専門性と組織力の向上				

1	現状と課題	<p>① 当法人の人事制度では、職群別人事管理、役割資格等級制度、面接制度を導入している。また、評価制度自体がないと、客観的に仕事の成果を図ることができないので、人事考課制度を実施している。</p> <p>② 近年では、雇用形態の多様化や働き方改革の進展に伴い、これまでの日本型雇用の特徴であった年功型賃金制度や終身雇用の見直しが進み、職務の平等を志向したジョブ型雇用や業務の質や責任、業績を評価することを目指した成果型賃金制度が大企業を中心に導入されてきている。当法人の職員からも、勤務年数ではなく、実際の自分の仕事の量や質を適切に評価してもらいたいという声が増えてきており、対応を図っていく必要がある。</p> <p>③ 介護サービスの品質向上や事業発展のためには、職員の専門性の向上や介護支援専門員等のより高度な専門資格の有資格者の育成が欠かせない。</p> <p>④ 法人キャリアパス要綱に沿って、法人全体を見渡せる視野を持ち、職員育成・業務改善の要となる幹部候補職員を計画的に育成する必要がある。</p> <p>⑤ 法人運営を発展させていくためには、地域包括ケアシステムの構築に即した事業展開を図っていく必要がある。地域包括ケアシステムの構築においては在宅サービスの充実が不可欠であるとされており、当法人でも在宅サービス部門における事業間連携が欠かせない。事業間連携を一層促進させるためにマネジメント体制の強化を図る必要がある。</p> <p>⑥ 区の虐待調査結果より、法人理念が周知・共有されておらず、組織の共通目標を理解していない職員が複数いたという指摘事項があった。改めて組織の根幹である理念を職員一人一人がしっかり理解する必要がある。</p>	
2	具体的な取り組み	<p>① 業務関連資格及び自己啓発に資する研修等の参加に対する支援体制の確立。休暇、受講費用助成、関連資格取得後の処遇について、就業規則で明確にし、支援体制を強化する。</p> <p>② 一度社会に出てからも、時代の変化に合わせていつでも学び直すことができる「リカレント教育」の重要性が叫ばれている。介護分野でもデジタル技術の活用が進んでいることなどから、当法人でも職員に対するリカレント教育の環境整備を進める。</p> <p>③ 階層別研修（特に指導職、管理職研修）のカリキュラム充実を図り、次期幹部職員の育成を計画的に実施する。</p> <p>④ 人材育成および組織体制強化の観点から、指導職層の配置人数の充実を図る。</p> <p>⑤ 成果型賃金制度の導入については2023年度より一部職員に年俸制を導入する。評価方法は人事考課結果にて行う。</p> <p>⑥ 在宅サービス部門のうち、あいじゅケアプランセンター、地域包括支援センター西綾瀬・新田を所管する「相談課」を創設し、在宅サービス部門のマネジメント体制や法人内連携の要を担う。</p> <p>⑦ 職員が常駐する執務スペース等に法人理念及び月間部門目標を掲載し、適宜確認することで組織の根幹となる理念を理解する。</p>	
3	年次計画	年次	予算（千円）

		2023 年度	①階層別研修、専門研修実施及び状況モニタリング、効果測定 ②リカレント教育の実施（デジタル教育） ③成果型賃金制度（年俸制）の導入 ④月間部門目標の立案。法人理念とともに掲載及び唱和。	
<b>1 - (3) 新たな人材の獲得・人材の定着（重点項目①）</b>				
1	現状と課題	<p>① 事業の安定と介護サービスの質の向上のためには、長期雇用を前提とした人材育成が不可欠である。</p> <p>② 労働人口の減少、高齢化、仕事に対する価値観の変化など、人材確保がますます厳しくなっていく中、人材確保のため、多様な人材の受け入れ、多様な働き方が選択できる職場となるべく環境を整備する必要がある。</p> <p>③ 介護福祉士養成校、入学者数とも減少の一途を辿っており、新卒有資格者の採用がますます困難になる。また、養成校入学者数のうち約 20%を外国人留学生在が占めている。</p> <p>④ これまでの新卒採用は、特養介護職員として採用し、そこからキャリアを重ねるにつれ、在宅サービス→ケアマネジャー・相談員→指導職・管理職とステップアップすることをモデルとしたキャリアパスに基づいて行われていた。そのため、このキャリアパスに馴染まない新卒者に対する門戸が開かれていない。</p> <p>⑤ 当法人の採用手段のうち人材紹介会社による比率が増えており、採用活動にかかる経費が増大している</p> <p>⑥ 職員紹介制度を活用し、横の繋がりを意識した求人活動を開始した。</p> <p>⑦ 新たな人材の確保が必要な中、昨今職員の退職が多い。退職職員の半数が 1 年以上の職員のため、新入職員を採用しても各事業に支障が生じている状況がある。（退職者数 2021 年度：47 名 2022 年度（12 月末まで）：16 名）</p>		
2	具体的な取り組み	<p>① 採用方針の見直し</p> <p>i) 新卒採用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・在宅サービス課での新卒採用を実施する。</li> <li>・外国人留学生・特定技能実習生の積極的な採用をすすめる。</li> <li>・介護福祉士養成校（6 校）での求人票掲載。</li> <li>・実習受入校の拡大→実習修了後パート採用→正社員雇用の促進</li> </ul> <p>ii) 中途採用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・シニア人材、外国人、障がい者といった多様な人材の受け入れを促進する。</li> <li>・職員紹介制度での採用の促進・周知</li> <li>・合同就職説明会等への参加での採用活動拡大。</li> <li>・生活支援サポーター養成制度の活用・採用（ひだまり）</li> </ul> <p>② 介護職員初任者研修を開催し、無資格・未経験者から介護人材を養成する。</p> <p>③ 人材紹介（有料職業紹介）事業の内製化（自社での事業開始）を検討する。</p> <p>④ 退職理由を分析し、抽出した課題に対し、取り組み内容を検討する。</p>		
3	年次計画	年次		予算（千円）

		2023 年度	①在宅サービス課での新卒採用 1名以上 ②外国人留学生・特定技能実習生の採用 2名以上 ③介護福祉士養成校からの新卒採用 2名以上 ④職員紹介制度の活用と採用 2名以上 ⑤合同就職説明会の活用と採用 1名以上 ⑥生活支援サポーターの採用 1名以上 ⑦退職者数の減少 福祉・医療職の全国平均以下 (13.5%以下) ※厚生労働省 令和3年雇用動向調査結果の概況より	
--	--	---------	---	--

## 2 経営基盤の確立

### 2- (1) 成績(数値)の見える化(重点項目②)

1	現状と課題	① 各サービスの執行状況(入居率・利用率・入退所件数等)共有が十分でない。 ② 日々の執行状況と予算が連動し、達成できない場合は、人員配置・給与・賞与・研修・備品購入等、あらゆることに影響があることの認識が薄い。 ③ 近年、社会福祉は事業所の地域での活動の充実に比重を置くものに移行しており、事業所単位での迅速な意思決定が求められている。 ④ 法人事業を継続し発展するため必要な成長率を数値目標化し、進捗管理していく必要がある。 ⑤ 昨今新型コロナウイルスによるクラスター発生に伴う、事業の休止や制限が生じている。また、感染対応に伴う物品等の購入費用も考慮すると事業実績に大きく影響している。今まで安定して収益を上げていた施設サービスに依存できない状況となっており、各事業にて独立採算を取る必要が生じている。		
2	具体的な取組み	① 管理会計を導入することで、各事業所で、利用状況や予算執行状況等の運営指標を可視化し、情報共有するとともに、実勢に連動した具体的達成目標を設定し、進捗管理する。 ② 新施設計画や既存施設維持改修費用など事業継続や再投資に必要な資金を計画的に積み立てるため、目標となるサービス活動収益成長率を設定する。		
3	年次計画	年次		予算(千円)
		2023 年度	①管理会計導入に向けた準備、指導者向けの研修 ②経費率△2%(前年度比) 2022 年度:1%増加 ③目標成長率5%(前年度比) 2022 年度:3%増加 ④各事業の独立採算化の達成	

### 2- (2) ICT活用推進による生産性向上

1	現状と課題	① わが国でも、2020年3月に第5世代移動通信システム(5G)の商用サービスが開始された。5Gは高速・大容量に加えて、超低遅延及び多数同時接続とい
---	-------	--

		<p>った要件を備えるゆえに、ありとあらゆるものがインターネットを通してつながる IoT (Internet of Things) 時代における基盤として、人々の生活ではもちろんのこと、企業活動においても幅広く活用されることが期待されている。</p> <p>② こうした社会全体のデジタル化の進展により、現実世界のあらゆる場所において生成された膨大なデジタルデータが、通信インフラを経由してサイバー空間に蓄積されている。蓄積されたビッグデータは AI によって解析され、得られた結果はデジタルサービス・アプリケーションを通して現実世界にフィードバックされる。フィードバックされた結果から業務の効率化や利便性の向上、新たな価値の創造といったアウトカムが生み出され、様々な社会的課題の解決へとつながるデータ主導社会が構築されることとなる。</p> <p>すでにこうした取り組みは、介護分野においても見守りシステムや様々なセンサー類等の形で実現化されてきている。</p> <p>③ 2040 年に向けて生産年齢人口の減少、高齢化の進展に伴う介護ニーズの増大が見込まれる中、当法人でも、人手不足にも介護サービスの質を落とすことなく対応する運営モデルの確立が急務となっており、さらなる ICT の活用が欠かせない。</p> <p>④ AI やデータ、デジタル技術を使いこなして課題を解決できる人材が求められており、こうした人材を持つことが生産性向上や法人事業の発展には不可欠であるため、2021 年に経営企画課に SE を配置した。</p> <p>⑤ SE 配置後、ICT の導入により、社内の生産性やサービスの質が大幅に向上した。人材が不足している中、更なる ICT の活用によって限られた人員でも継続的に運営ができるシステム整備が求められる。</p>		
2	具体的な取り組み	<p>① 職員の基礎 PC スキルの向上のため、OJT にて PC スキルの底上げを行う。</p> <p>② ソフトウェアを活用し、業務の事務処理の効率を向上させる。</p> <p>③ ICT を活用し、付加価値をつけた介護サービスの検討を行う。</p>		
3	年次計画	年次		予算 (千円)
		2023 年度	<p>① IT リテラシーの向上・教育</p> <p>② 業務システムの環境整備</p> <p>③ データ社会への対応</p> <p>④ デジタルに関する利用者・職員サービスの検討</p>	
<b>2 - (3) 社会環境の変化を先取りした事業の展開</b>				
1	現状と課題	<p>① 今後、2040 年を展望すると、生産年齢人口の減少が加速するとともに、利用者や地域の福祉ニーズ等が複雑化、多様化することが予測され、地域福祉の維持・発展が重要な課題になると考えられる。地域福祉を支える社会福祉法人を取り巻く環境は大きく変化していくことが想定される。</p> <p>② このような背景の下、福祉ニーズの複雑化、多様化、地域社会の変化に対応していくため、社会福祉法人には、従来の高齢者、障害者、子どもといった種別を超え、横断的、包括的な福祉サービスの提供が求められている。</p> <p>③ このような社会福祉法人が、地域における福祉サービスを持続し発展させて、地域への貢献活動等を行っていくためには、希望する法人において、法人間連</p>		

		<p>携、合併、事業譲渡等を行うことが、有効な方策の一つであると考えられており、国では「社会福祉連携推進法人制度の創設」が進められている。</p> <p>④ 当法人の既存の事業領域である介護事業では、一層の事業発展のためには、地域包括ケアシステムの構築に即した事業展開を図っていく必要がある。地域包括ケアシステムの構築においては在宅サービスの充実が不可欠であるとされており、介護保険サービス、保険外サービスを問わず、在宅サービス部門における事業の拡充を図っていく。</p> <p>⑤ 平成 23 年度の特別養護老人ホーム紫磨園増築工事に伴い、平成 22 年 12 月末に紫磨園隣接地（716 m<sup>2</sup>）を取得した。現在は、駐車場用地として活用している。超高齢社会に向けて、社会福祉法人に期待される役割は大きいので、この期待に応える事業を計画する必要がある。</p>		
2	具体的な取り組み	<p>① 法人本部直轄の経営企画 PT の設置</p> <p>② 経営企画 PT による新規事業計画の立案、進捗管理</p> <p>③ 社会福祉連携推進法人制度の研究、近隣社会福祉法人との連携推進</p>		
3	年次計画	年次		予算（千円）
		2023 年度	<p>①訪問介護事業の規模拡充（目標値：2023 年度サービス活動収益 5,000 万円）</p> <p>②あいじゅケアプランセンターの規模拡充（目標値：2023 年度サービス活動収益 8,000 万円）</p> <p>③在宅サービスにおける新規事業の検討</p> <p>④紫磨園駐車場用地活用による新施設計画検討</p> <p>⑤法人間連携の検討</p>	

3 地域貢献				
3-（1）顔の見える“街”との関係づくり				
1	現状と課題	<p>① 一億総活躍社会づくりが進められる中、福祉分野においても、「支え手側」と「受け手側」に分かれるのではなく、地域のあらゆる住民が役割を持ち、支え合いながら、自分らしく活躍できる地域コミュニティを育成し、公的な福祉サービスと協働して助け合いながら暮らすことのできる「地域共生社会」を実現する必要があると考えられている。</p> <p>② 近年、高齢者の自立支援と要介護状態の重度化防止の観点から包括的なフレイル（虚弱）予防が重要視されている。3つの柱として「栄養（食・口腔機能）」「身体活動（運動など）」「社会参加（就労、余暇活動、ボランティアなど）」が挙げられている。</p> <p>③ 地域包括ケアシステム及び大規模災害時のネットワーク機能構築のため、地元町会及び商店街との関係の強化が必要である。</p> <p>④ 在宅部門における利用率低迷は、近隣地域への働きかけが少なかったことも一因と考えられる。</p> <p>⑤ コロナ禍において地域住民の通いの場や活躍の場が減少し、引きこもり、閉じこもりによる身体能力や認知機能低下などフレイル（虚弱）予防の必要性が高まっている。</p>		

2	具体的な取り組み	① 介護予防・健康づくりサービスの実施 ② 在宅生活を支えるサービスの企画・実施 ③ 分野を超えた連携体制の構築		
3	年次計画	年次		予算（千円）
		2023年度	①介護予防・健康づくりサービスの実施（施設・在宅） ②在宅生活を支えるサービスの企画・実施（施設・在宅） ③「コミュニティプラットフォームあだち」（障害分野との連携事業）への事業協力の継続	
<b>3－（2）防災拠点機能の強化</b>				
1	現状と課題	① 新型コロナウイルス感染拡大が収束しても、ウイルスそのものが死滅するわけではない。ウイルスとの共存を前提として施設を運営していくことになる。感染症や災害が発生した場合であっても、利用者に必要なサービスが安定的・継続的に提供される体制を構築する必要がある。 ② 紫磨園は足立区災害時二次避難所（福祉避難所）指定を受けており、地域の防災拠点として機能できるよう体制を整える必要がある。 ③ 災害時に参集する職員を確保する必要がある。 ④ 町会及び商店街との合同訓練の必要性の認識をしっかりと持つ。		
2	具体的な取り組み	① 地元町会・自治会・商店街と締結している災害時応援協定を、災害時相互応援協定とし、関係の強化を図る。 ② BCP（災害時事業継続計画）を通じ、事業所間の連携体制の強化と地域への情報発信を行う。 ③ 「東京都介護職員宿舎借り上げ支援事業」による助成金を活用し、法人で職員宿舎を借り上げ、災害時対応要員を確保する。		
3	年次計画	年次		予算（千円）
		2023年度	①地元町会等との合同避難訓練実施 ②法人HP等に災害時情報発信サイトを開設 ③近隣施設間の連携体制の強化	

## 5 不適切な介護への対応

序文に記した不適切な介護の再発防止に向けて、法人全体で早急に取り組む。

具体的な業務改善計画は、施設サービス課事業計画にて示すものとする。施設サービス課を中心として法人本部、在宅サービス課職員の参画も得て、進捗を図っていく。

## 6 法人組織図・事業概要

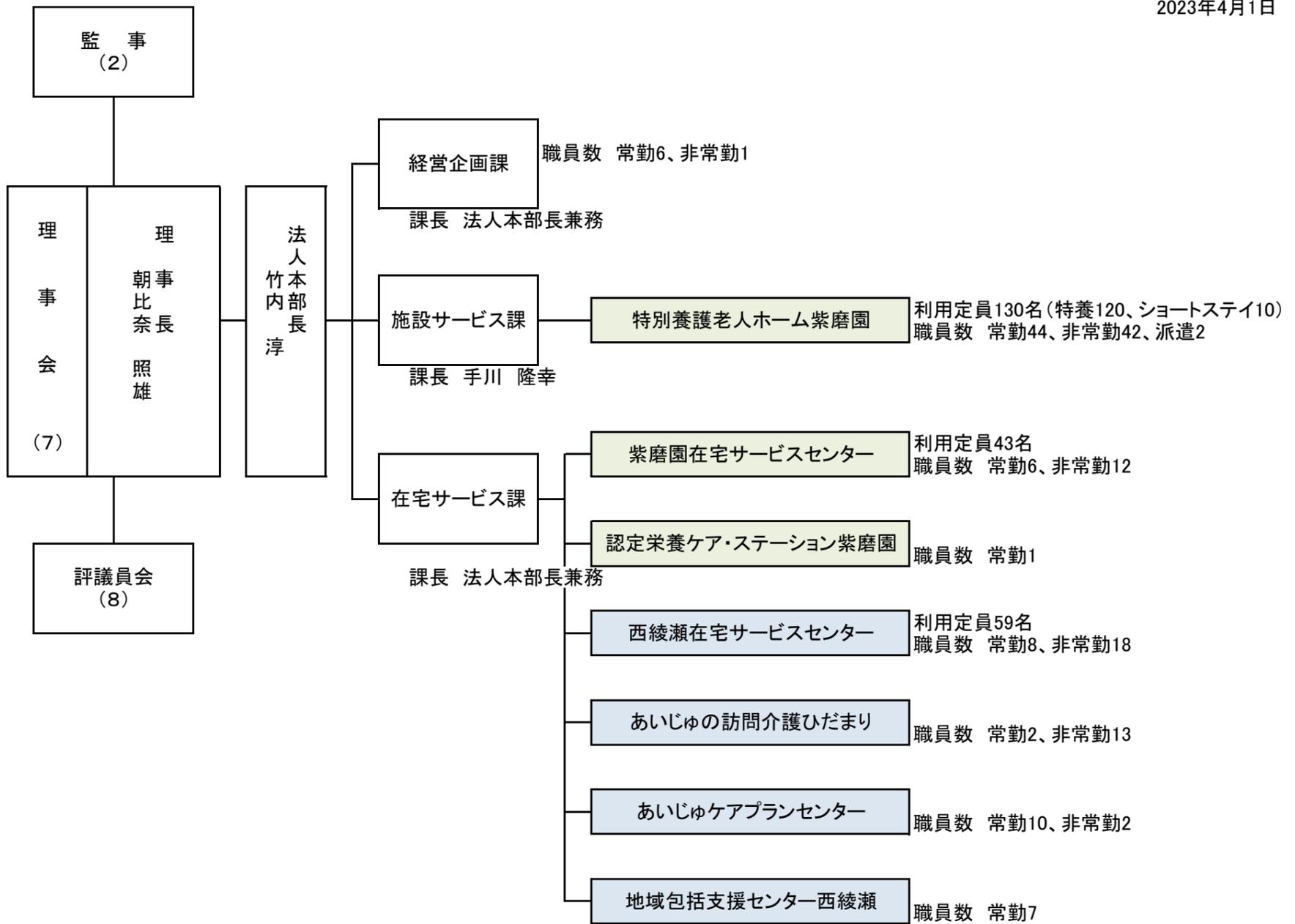
別紙参照

以上



# 社会福祉法人愛寿会 組織図

2023年4月1日



職員	75
非常勤職員	86
派遣職員	2
医師等	4
計	167

## 紫磨園



### 介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）

事業所名：特別養護老人ホーム紫磨園

定員120名

つねに介護が必要で、自宅では介護ができない方が対象の入所施設です。食事・入浴など日常生活の介護や健康管理を受けられます。新しく入所できるのは、要介護3以上の方となります。



### 短期入所生活介護（ショートステイ）

事業所名：特別養護老人ホーム紫磨園

定員10名

介護老人福祉施設に短期間入所して、食事、入浴などの介護や機能訓練が受けられます。



### 通所介護（デイサービス）

事業所名：紫磨園在宅サービスセンター

定員43名（1日）

デイサービスセンターで、食事・入浴などの介護や機能訓練が日帰りで行われます。

愛寿会のデイサービスでは、フレイル（虚弱）を防ぐ習慣を身につけられるよう運動トレーニングや栄養改善などの専門的支援に力をいれています。



### 認定栄養ケア・ステーション

事業所名：認定栄養ケア・ステーション紫磨園

公益社団法人日本栄養士会の認定を受けた地域住民が栄養ケアの支援・指導を受けることのできる拠点です。

居宅訪問やデイサービスでの個別栄養指導、セミナー・研修会への講師派遣、介護予防・健康づくりのための地域支援などの業務を行います。

## 西綾瀬事業所



### 通所介護（デイサービス）

事業所名：西綾瀬在宅サービスセンター

定員59名（1日）

デイサービスセンターで、食事・入浴などの介護や機能訓練が日帰りで行われます。

愛寿会のデイサービスでは、フレイル（虚弱）を防ぐ習慣を身につけられるよう運動トレーニングや栄養改善などの専門的支援に力をいれています。



### 訪問介護（介護保険）、居宅介護（障害福祉）

事業所名：あいじゅの訪問介護ひだまり

ホームヘルパーが訪問し、身体介護や生活援助を行います。

《身体介護》

食事、入浴、排せつのお世話、通院の付き添いなど

《生活援助》

住居の掃除、洗濯、買い物、食事の準備、調理など



### 居宅介護支援（ケアマネージメント）

事業所名：あいじゅケアプランセンター

ケアマネジャーがケアプラン作成をするほか、利用者が安心して介護サービスが利用できるよう支援します。

介護サービス（居宅）を利用するには、ケアプランの作成が必要です。ケアプランの作成及び相談は無料です。  
（全額を介護保険で負担します。）



### 地域包括支援センター

事業所名：地域包括支援センター西綾瀬

足立区から委託を受けた公的な「高齢者の総合相談窓口」です。

《受付相談内容》

健康や介護の相談、もの忘れ（認知症）の症状が心配な方の相談、地域の話し相手を見つける、高齢者の権利を守る、運動教室や地域の居場所、活動の場を紹介など

# 施設サービス課(特別養護老人ホーム紫磨園)

## 2023年度 事業計画

### 1 基本的ビジョンと重点的に取り組む課題

	基本的ビジョン	重点的に取り組む課題
1	街から頼られる紫磨園を目指して	(1) 介護予防・健康づくりに貢献する (2) 地域の人材が活躍できる場を創出する
2	入所者と家族がいきいきと過ごせる施設づくり	(1) ハッシュタグプロジェクト(生産性向上) (2) 新たなケア方法の実践、確立 (3) いきいきと過ごせる環境の整備
3	人材育成と組織力の向上	(1) 新たな人材の獲得 (2) 学びを習慣化し、共有する (3) 提案力・課題解決力を高める

### 2 基本的ビジョンを実現するためのアクションプランの内容

#### (施設サービス課(特養))

1 街から頼られる紫磨園を目指して		
1 - (1) 介護予防・健康づくりに貢献する		
1	現状と課題	<p>① 施設開設から30年超、地域での存在感を高めるため、地域の暮らしを丸ごと包括的に支えていくことが紫磨園の役割であることを、今一度認識し直す必要がある。</p> <p>② 当施設入所申込者数は増加傾向にあるが、一定の入所希望者数を維持するためには、地域高齢者との自立期(健康な時代)からの関わりを増やし、当施設の認知度を高めることが重要である。</p> <p>③ 第4期計画(2018~2020年)以来、地域の各種行事(盆踊り、住区センター祭り、地区運動会など)への参加・協力にとどまらず、当施設から介護予防運動指導員、機能訓練指導員、管理栄養士などの専門職を派遣し、地域の方々の介護予防・健康づくりを進めてきた。</p> <p>④ 新型コロナウイルス感染拡大により、介護予防・健康づくりに関する活動、地域サロン活動、ボランティア受入などの活動停止を余儀なくされており、活動停止の影響による地域高齢者のフレイル(虚弱)進行が確認されている。</p> <p>⑤ 地域への関わりに携わる職員が、施設長、一部の指導職や専門職に限られている。</p>

2	具体的な取り組み	<p>① 介護予防・健康づくりに関する活動（トレーニングマシン施設開放や専門職派遣など）の早期再開とオンライン活用など「新しい生活様式」に対応した開催方法を検討し、実施する。</p> <p>② オンライン活用を促進するため、地域高齢者に対するスマートフォン操作教室などを開催し、リテラシーを高める。</p> <p>③ 地域との関わりが増す中で、入浴困難や通院、買い物などのための移動困難などの生活課題があることが判明した。こうした生活課題に対する新たなサービスなどを検討する。サービスの実施にあたっては、地域住民との協働をすすめ、継続・発展型の関係づくりを進める。</p> <p>④ 地域活動への参加や地域行事への協力を就業時間内に組み込むなど、一般職員の参加率を高める工夫をすすめる。</p>		
3	年次計画	年 次		予算（千円）
		2023年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護予防・健康づくりプログラムの更新</li> <li>・地域の既存グループへの関与拡大</li> <li>・地域の生活課題解決のためのサービス更新</li> <li>・指導職の参加</li> </ul>	
<b>1 ー (2) 地域の人材が活躍できる場を創出する</b>				
1	現状と課題	<p>① わが国では、高齢者も担い手となり、地域全体で暮らしを支える仕組みの推進、すなわち地域包括ケアシステムの構築が推進されている。</p> <p>② 健康寿命の延伸に伴い、高齢者が行っているさまざまな社会貢献活動に目を向け、高齢者の力を社会的にもっと活用しようという考え方（＝「プロダクティブ・エイジング」）が浸透してきている。</p> <p>③ 「介護現場革新会議 基本方針」（厚生労働省、2019年）では、介護専門職をコア業務である介護業務に特化させ、周辺業務（清掃、ベッドメイク、配膳など）はシニア人材などの補助職員に移管する仕組み、「タスクシフティング」の考え方が示され、当施設でもタスクシフティングを進めている。</p> <p>④ 当施設では、シルバー人材センターの活用を進めている。シルバー人材センターから派遣され当施設の業務に馴染んだ人材が、当施設の直接雇用になり切り替わり活躍する好循環が生まれている。2020年12月現在、直接雇用になり替えた人数は18名に及ぶ。</p>		
2	具体的な取り組み	<p>① ボランティア、就労、地域活動への参加など、地域高齢者が参加・貢献できる仕組みをできるだけ多く整備する。</p> <p>② 上記参加者で意欲のある方が、介護職員初任者研修などにより介護技術の習得などのステップアップができる機会を確保する。</p> <p>③ 紫磨園サポーター制度を立ち上げ、地域高齢者だけでなく、入所者家族、近隣施設などから当施設への協力者＝サポーターを募っていく。</p> <p>④ 介護予防・健康づくりなどの活動について自主グループ化を進め、地域力を高める支援を行う。</p>		
3	年次計画	年 次		予算（千円）

		2023 年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・シルバー人材から直接雇用への切り替え</li> <li>・介護職員初任者研修の実施、修了者の採用</li> <li>・介護予防・健康づくり等自主グループ化</li> </ul>	
<b>2 入所者と家族がいきいきと過ごせる施設づくり</b>				
<b>2 - (1) ハッシュタグプロジェクト (生産性向上)</b>				
1	現状と課題	<p>① 入所者の要介護度重度化が進行しており、介護業務の負担も増えてきている。【平均要介護度の推移】第3期(2015～2017年): 3.97 →第4期(2018～2020年): 4.21</p> <p>② 職員の高齢化が進む中で、新しい職員の人員確保が難しい状況になっている。【特養職員平均年齢の推移】第3期(2017年度末): 41.0歳 →第4期(2020年12月): 46.8歳</p> <p>③ 一方で、看取り介護やリハビリ・栄養改善といったアプローチによる自立支援のためのケアの充実など、介護サービスの質の向上がさらに求められている。</p> <p>④ 上記の課題を解決するために、現状業務のムダ・ムリ・ムラを可視化して、業務効率化を図るとともに、業務への介護ロボット導入及びICT活用を図り、生産性を向上するための「ハッシュタグプロジェクト」を2019年度に立ち上げた。</p> <p>⑤ 2020年度には、都補助金を活用して、全館Wi-Fi整備、クラウド型高齢者見守りシステム、排泄センサー、タブレット等を導入した。</p> <p>⑥ 入所者の重度化が進み、臥床浴対象者が増加傾向にある。提供時間内に入浴できる人数も限りがある。既存の臥床浴での特性上、上半身の一部が湯面につからず、都度シャワーなどでかけ湯を行っている。</p>		
2	具体的な取り組み	<p>① 導入したICT機器等の本格運用を開始し、あわせて、ケア方法の見直し、職員配置の見直し、業務オペレーションの見直し等を進める。</p> <p>② 業務効率化やICT活用により削減された労働時間のうち半分を、利用者満足やQOL向上につながる利用者業務や新規業務へのチャレンジに充てる。</p> <p>③ 業務効率化やICT活用により削減された労働時間のうち半分を、職員のリフレッシュ時間に充てる。</p> <p>④ 臥床浴 ミスト浴の導入。選定したミスト浴は、洗髪しながらミストを浴びる(湯につかる同等)温まりができる。2つのことを同時に行え、時間短縮ができる。洗髪の間(2分半ほど)に入浴をほぼ終わられる。利用者一人当たり、3分から5分の入浴中の時間を短縮が見込める。陰部、臀部、腋以外は洗う必要がない。拘縮にかかわらず全身温まれる。入浴の質向上と生産性向上を行い、短縮された時間を利用者業務へ充てる。</p>		
3	年次計画	年 次		予算(千円)
		2023 年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新たなICT機器等の選定</li> <li>・介護浴槽更新(ミスト浴の導入)</li> </ul>	8000
<b>2 - (2) 新たなケア方法の実践、確立</b>				
1	現状と課題	<p>① 介護サービスの質の向上のため、ハッシュタグプロジェクトでの取り組みにより削減された労働時間を、新たなケア方法の実践に充てる必要がある。</p>		

		<p>② 新型コロナウイルス感染拡大が収束しても、ウイルスそのものが死滅するわけではない。ウイルスとの共存を前提として施設を運営していくことになる。感染症や災害が発生した場合であっても、利用者に必要なサービスが安定的・継続的に提供される体制を構築する必要がある。</p> <p>③ 「令和3年度介護報酬改定に関する審議報告」（社会保障審議会介護給付費分科会）では、「自立支援・重度化防止の推進」が大きな柱として示されており、中でも、i) リハビリテーション・機能訓練、口腔、栄養の取組みの連携強化、ii) 介護サービスの質の評価と科学的介護の取組みの推進、iii) 寝たきり防止等、重度化防止の取組みの推進が掲げられている。当施設においてもこれらの取組みを推進していく必要がある。</p> <p>④ 入所者の重度化により、職員が身体介護にあたる時間が増えたことで、身体疲労による腰痛が発生しやすくなっている。職員の高齢化も腰痛発生リスクをさらに高めている。</p> <p>⑤ 介助される入所者側の視点に立つと、(職員の) 人力による移乗では、介助される人は抱え上げられるときに身構えてしまい、全身のこわばりの原因となることがあるほか、無理な抱え上げは人間の持つ自然な動きをさえぎっていることが多く、介助される人の自立度を奪ってしまうことがある。 人力ではなくリフトを使って体をおこすことで、視界が変わり、自立への意識が高まる効果もある。</p> <p>⑥ 排便コントロールは主に下剤に頼った支援方法であった。軟便や水溶便になることで利用者への負担や排せつ交換(衣類、リネン汚染)での手間などが見られていた。2022年度、試行実施を行い水様便が続いていた入所者が有形便に改善されたことや、追加下剤の減少がみられた。</p>
2	具体的な取り組み	<p>① 感染症および災害が発生した場合に備えて、業務継続に向けた計画等の策定、マニュアル等の整備、研修の実施、訓練(シミュレーション)の実施をすすめる。</p> <p>② リハビリテーション・機能訓練、口腔、栄養の取組みを強化する。 口腔衛生管理サービスの実施、栄養ケアマネジメントの充実の為、専門職(相談員、看護師、管理栄養士)増員し入所者の心身の状況変化に迅速に対応しADLの維持、生活の質維持向上をすすめる。看護体制加算、看取り介護加算、栄養マネジメント強化加算の算定を行う</p> <p>③ 介護サービスの質の評価と科学的介護の取組みを推進する。 LIFEへのデータ提出とフィードバックの活用によるケアの質の向上、見守りセンサーや排泄センサーにより収集したデータを活用したエビデンスに基づくケアの実施。</p> <p>④ 寝たきり防止等、重度化防止の取組みを推進する。 日中生活のアセスメント、プランニング、ケアの実施 褥瘡、排泄支援におけるアウトカム指標の導入</p> <p>⑤ ノーリフティングケア(人力による人の抱き上げを避け、リフトなど福祉機器を活用する)の導入・確立を図る。</p> <p>⑥ 下剤に頼らない排泄支援の実施(2022年度 試行実施)</p>

		2023 年度本格実施、食べ物療法の実施。	
3	年次計画	年次	予算（千円）
		2023 年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 走行式リフト・スタンディングリフトの選定</li> <li>・ 個別浴入浴リフトの本格稼働</li> <li>・ 下剤に頼らない排泄支援（自然排便促進）の実施</li> <li>・ 介護技能研修の開催（食事・入浴・排泄・移動移乗・認知症ケア）</li> <li>・ 普通救命講習の定期開催</li> </ul>
			1000
			500
			350

## 2 - (3) いきいきと過ごせる環境の整備

1	現状と課題	<p>① 入所者の要介護度重度化が進行した結果、職員が三大介護に関わる時間が増え、日常生活・交流機会・イベントが、充分に行なえていない状況が続いている。家族や社会とのつながりや生きがいとなる時間が不足し、日々持て余す時間が長時間化している。</p> <p>② 新型コロナウイルス感染拡大が上記の状況に拍車をかけている。面会制限により家族との関わりも薄まった。家族との関係の断絶は、入所者の心理面の不活性化を進めるのみならず、家族にも大きなストレスを与えている。</p>										
2	具体的な取り組み	<p>① 屋内での家族面会の早期再開</p> <p>② 家族への感染対策講習の実施</p> <p>③ 家族との外出機会の確保</p> <p>④ 紫磨園サポーターの育成・活用</p> <p>⑤ 専門職しかできないことと、家族・ボランティア・サポーター等でも出来ることのすみわけを示し、必要な教育体制を構築しながら、家族・ボランティア・サポーター等地域のマンパワーをフル活用し、施設での生活がいきいきとしたものになるよう計画的に取り組む。</p> <p>i) 施設内活動の充実</p> <p>自分が得意なこと・できることや、生きがい・やりがいを見出し、仲間づくりや社会的な役割を取り戻し、自信をつけることで、いきいきと生活することを積極的に支援する。</p> <p>ア) 園芸活動</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 栽培した花をフロア内やイベント時に飾って皆で楽しむ。</li> <li>・ 収穫した野菜・果物を、キッチンで調理して皆で味わう。</li> </ul> <p>イ) 作品作り</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 季節感のある作品作りで、フロア内に彩りを添える。</li> <li>・ 折り紙等で、相撲部屋や中学校の部活動等を応援するとともに、交流機会を拡大する。</li> </ul> <p>ii) 外出・交流イベント</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">個 別</td> <td style="text-align: center;">フロア</td> <td style="text-align: center;">紫磨園</td> <td style="text-align: center;">地 域</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">“夢・希望” を叶える</td> <td style="text-align: center;">フロア企画</td> <td style="text-align: center;">施設全体行事</td> <td style="text-align: center;">保育園・小・中 学校・町会他</td> </tr> </table>			個 別	フロア	紫磨園	地 域	“夢・希望” を叶える	フロア企画	施設全体行事	保育園・小・中 学校・町会他
個 別	フロア	紫磨園	地 域									
“夢・希望” を叶える	フロア企画	施設全体行事	保育園・小・中 学校・町会他									

		<table border="1"> <tr> <td>家族旅行 お墓参り スポーツ観戦他</td> <td>季節行事 味覚狩り 外食イベント他</td> <td>夏祭り 敬老会 地域交流イベント</td> <td>盆踊り、運動会 学芸会、文化祭 相撲部屋訪問他</td> </tr> </table>	家族旅行 お墓参り スポーツ観戦他	季節行事 味覚狩り 外食イベント他	夏祭り 敬老会 地域交流イベント	盆踊り、運動会 学芸会、文化祭 相撲部屋訪問他
家族旅行 お墓参り スポーツ観戦他	季節行事 味覚狩り 外食イベント他	夏祭り 敬老会 地域交流イベント	盆踊り、運動会 学芸会、文化祭 相撲部屋訪問他			
		<p>◆行事予定</p> <p><b>【1階】</b></p> <p>4月 花見 5月 書道 6月 ハーブティー、七夕飾り、外気浴 7月 流しそうめん、送り火迎え火 8月かき氷 9月敬老会 10月 クリスマスカード作り（家族用） 11月クリスマスカード作り（入谷小学校用） 12月 クリスマス会 1月 初詣、書初め 2月 揚げ餅 3月 書道</p> <p><b>【2階】</b></p> <p>4月 スイーツ 5月 こいのぼり 6月 スイーツ 7月 七夕 8月 夏祭り 9月 敬老会 10月 月見 11月 スイーツ 12月 クリスマス 1月 正月 2月 豆まき 3月 ひな祭り 毎月 誕生日</p> <p><b>【3階】</b></p> <p>4月 花見 8月 納涼祭 9月 敬老会 12月 クリスマス会 1月 正月行事 2月 豆まき その他 追加予定</p>				
3	年次計画	年次	予算（千円）			
		2023年度	・施設内活動の充実 フロア別のイベントの実施			
<b>3 人材育成と組織力の向上</b>						
<b>3 - (1) 新たな人材の獲得</b>						
1	現状と課題	<p>① 事業の安定と介護サービスの質の向上のためには、長期雇用を前提とした人材育成が不可欠である。</p> <p>② 「足立区特別養護老人ホーム整備方針（令和2～11年度）」では、今後10年間で1,270床増の整備目標が示されており、区内施設間での介護職員の争奪戦の過熱化が見込まれる。</p> <p>③ 介護福祉士養成校、入学者数とも減少の一途を辿っており、新卒有資格者の採用がますます困難になる。また、養成校入学者数のうち約20%を外国人留学生が占めている。</p> <p>④ 労働人口の減少、高齢化、仕事に対する価値観の変化など、人材確保がますます厳しくなっていく中、人材確保のため、多様な人材の受け入れ、多様な働き方が選択できる職場となるべく環境を整備する必要がある。</p> <p>⑤ 給食提供業務を施設直営に切り替えて2年目を迎える。シルバー人材や障害者など多様な人材を採用し、各々が活躍している。一方で個々の習熟度に差が見られている。</p> <p>前年度中に施設長が1か月ほど現場業務に入り、初心者目線での課題確認を行った。</p>				

2	具体的な取り組み	<p>① 採用戦略の見直し</p> <p>i) 新卒採用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護実習生へのアプローチを強化する。職場を上げて実習生を迎える体制を整備する。</li> <li>・外国人留学生の積極的な採用をすすめる。</li> <li>・新卒者に対しては、現任職員（特に若手職員）とのコミュニケーションが有効なため、介護職員にも採用活動への参加を促し、職場一体となった新卒採用活動を展開する。</li> </ul> <p>ii) 中途採用</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・シニア人材、外国人、障がい者といった多様な人材の受け入れを促進する。</li> <li>・介護職員初任者研修を開催し、無資格・未経験者から介護人材を養成する。</li> <li>・急な欠員補充に備え、前倒しで採用活動を行い、あらかじめ採用内定者を決めておく。</li> </ul> <p>② シニア人材、外国人、障がい者等多様な人材の受け入れにあたり、職務や業務内容の明確化、誰でも直感的にわかる業務マニュアルの整備（動画などの活用）、OJT担当者の設置など、職場定着のための環境整備を行う。</p> <p>追加 外国人職員勤続3年目から実務者研修の取得を行い、介護福祉士取得へ向けた準備を行う。</p> <p>③ 現任職員が働き続けられる環境づくりを進める。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・心理面のフォロー 個別面談、懇親会・食事会などの実施</li> <li>・身体面のフォロー テクノロジー活用による業務負担の軽減、有給休暇・リフレッシュ休暇取得の促進</li> </ul> <p>④ 厨房業務の簡素化 物品配置工夫、色分け、物品の補充、見直しをはかる</p>		
3	年次計画	年次		予算（千円）
		2023年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・介護実習生からの採用 目標2名</li> <li>・外国人留学生の採用 目標2名</li> <li>・有給休暇消化率45%</li> <li>・外国人職員 実務者研修の取得</li> <li>・OJT研修、リーダー研修の実施</li> </ul>	
3 - (2) 学びを習慣化し、共有する				

1	現状と課題	<p>① 内部的な評価のみでサービスが実施されており、時代と共に変化しているケア方法や人材育成方法について十分な対応がなされていない。</p> <p>② 現在は、法人内研修（職層別研修、一般研修）や施設での法定研修（リスクマネジメント、身体拘束廃止、看取り介護）などを、期間を定めて実施している。</p> <p>③ 2020年度からは、法人内研修にEラーニング方式が導入され、オンライン上の100種類超のメニューから研修を選択し、いつでも受講できるようになった。</p> <p>④ 職員の中から、自身にはあまり関係のない研修内容だった、期待した内容ではなかった等の意見があり、研修内容のミスマッチや研修の意図が理解されていないケースがまま見られた。</p> <p>⑤ 研修報告はよく作成されているが、業務への反映が乏しい。</p> <p>⑥ 研修参加するための代替え人員の確保が難しかった。</p>		
2	具体的な取り組み	<p>① 施設として、研修で得てほしい知識やレベルアップを明示し、履修科目を指定する。</p> <p>② 実際の業務内容や業務マニュアルと研修内容との整合性を確認する。</p> <p>③ 施設内外での実践発表の場を設け、他者からのフィードバックや称賛を得られる機会をつくり、学びを共有する。</p> <p>④ 職員が自分で学びたいテーマを決めて学ぶ習慣を身につけるため、書籍購入費用を助成し、購入書籍についてレポートを提出させる。</p> <p>⑤ 代替え職員確保に現任介護職員等の研修支援事業を利用する。</p>		
3	年次計画	年次		予算（千円）
		2023年度	・施設内発表 年1回	255

### 3 - (3) 提案力・課題解決力を高める

1	現状と課題	<p>① 一つの部署に長く留まることは、経験の頭打ちになる。長く同じ業務を続けると、前例を踏襲しがちになり、発想の転換が難しい。</p> <p>併せて職員間、利用者との間で、良い意味での緊張関係が弱くなり、馴れ合いが生じやすい。</p> <p>② 内部的な評価のみでサービスが実施されており、時代と共に変化しているケア方法や人材育成方法について十分な対応がなされていない。</p> <p>③ これまでは、主任・副主任といった指導職がローテーション勤務に組み込まれていたため、担当フロアでのマネジメント業務がおざなりになり、フロア内の業務改善や課題解決が遅れていた。</p> <p>④ 個々の職員からは、施設を良くしたいという思いや熱意が感じられる提案が多く聞かれるが、実現に至らずに、継続して働きかけることや再度提案することを諦めてしまうことが多い。</p> <p>⑤ 自分の考えや提案を実現するためには、自己の考えを文章化し、論理的に明確に相手に伝えることが必要である。</p>		
---	-------	--	--	--

2	具体的な取組み	<p>① 定期的なフロア異動や在宅サービス課での実習などの人事交流を促進することで、職員の新陳代謝を図る。</p> <p>② 外部施設との交換研修などの人事交流を実施することで、自施設や職員自身の立ち位置を外部から確認する機会を設けるとともに、新しい介護ノウハウ等の吸収につなげる。</p> <p>③ 主任・副主任をローテーション勤務から外し、日勤専従とすることでフロアのマネジメント業務に専念できる運営体制を整備する。あわせて、主任・副主任に権限を委譲し、フロアごとに業務改善や課題解決が完結できる仕組みづくりを進める。</p> <p>④ 職員の提案力向上のため、文章力向上トレーニングを実施する。また、職員提案制度や表彰制度の充実、社内システム上のコミュニケーションツールの活用などによる職員間コミュニケーションを促進することで、職員からの意見やアイデアが生まれやすい環境をつくる。</p>		
3	年次計画	年次		予算（千円）
		2023 年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・在宅サービス課での実習指導職 100%達成</li> <li>・外部施設との交換研修 2名</li> </ul>	

### 3 施設の数値目標（サービス利用率等）

#### （1）利用率目標

特養入所定員 120名 ショートステイ定員 10名

特養	ショートステイ	合算
95%	140%	98%

前年度は特養入所者常時在籍目標数を117名に設定し、合算利用率の改善が図られた。本年度は特養入所者常時119名（前年度比2名増）維持を目標にする。特養新規入所事務（待機者面接）が遅れることにより、空床活用の為のショートステイ利用が増加し、ショートステイ入退園（荷物確認、送迎等）業務の負担が過重になっている。適切な新規入所体制を整えるために、専従の生活相談員1名増員を図る。

<2021・2022年度 特養在籍人数平均>

特養在籍人数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
2021年度	110.0	111.1	114.2	111.9	112.0	115.2	114.3	113.1	113.8	113.2	114.3	114.6	113.1
2022年度	114.8	116.8	118.1	117.1	116.0	117.6	117.3	116.9					116.8

<2021年度利用率実績>

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	平均
合算	97%	96%	99%	88%	89%	97%	98%	99%	99%	97%	96%	94%	95.7%
特養	90%	89%	93%	87%	86%	92%	93%	92%	92%	91%	94%	94%	91.3%
SS	191%	178%	175%	95%	120%	149%	148%	182%	171%	172%	109%	101%	149.1%

※新型コロナ 7月から8月クラスター発生、3月クラスター発生

<2022年度11月末までの実績>

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月		平均
合算	96%	97%	99%	98%	97%	98%	98%	93%		97.2%
特養	93%	95%	96%	95%	95%	96%	96%	91%		94.7%
SS	130%	129%	131%	138%	125%	128%	123%	119%		127.9%

※新型コロナ 11月クラスター発生

#### （2）新規加算の取得、継続加算

##### ① 新規 栄養マネジメント強化加算

一日11単位×111名×365日＝年間 約4,800,000円

月額 約 400,000円

管理栄養士の増員を行い、栄養ケアの充実を図る。多職種連携による栄養ケア計画を作成し、嗜好や体調に合わせた素早い対応を行うことによりLIFEへのデータ管理を行うもの

※加算のための人員配置要件 管理栄養士2.3人の配置が必要

##### ② 継続 看護職員体制加算Ⅰ 4単位 常勤の看護師1名（専門性への評価）

##### ③ 継続 看護職員体制加算Ⅱ 8単位 入所者25名に対して1人の看護職員（増員への評価）

令和4年4月採用（1月面接予定）の場合、算定が可能

一日12単位×111名×365日＝年間 約5,300,000円

月額 約 440,000円

④ 継続 看取り介護加算

看護師1名 採用の場合

死亡日 31～45日 72単位

30～4日 114単位

3～2日 680単位

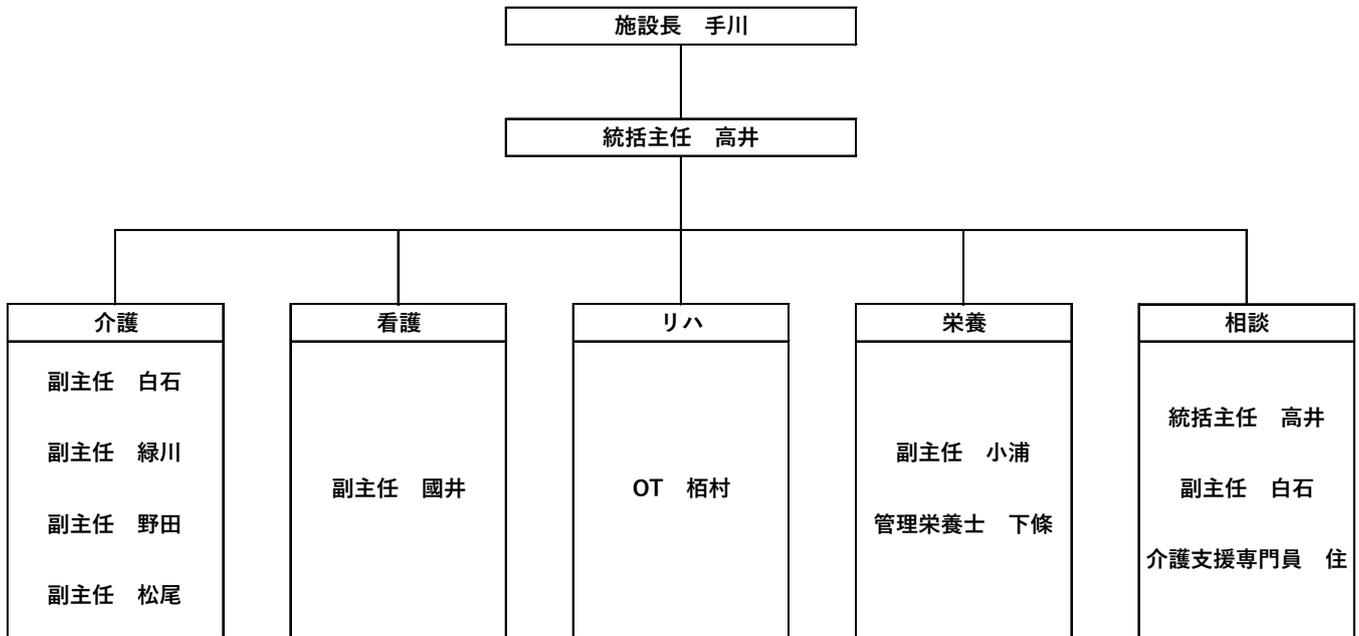
1日 1280単位

年間20名の看取り介護実施 看取り期間30日算定で試算

5604単位×20名＝1,200,000円

## 4 人員配置計画

(1) 組織図



## 5 研修計画

研修年間計画	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月
第1月曜日とα	接遇	感染	リスク	感染	身体拘束	感染訓練	看取り	リスク	虐待身体拘束	口腔
	口腔	BCP	看取り	虐待		感染		BCP		
	2月	3月								
	褥瘡									

## 【事業計画別紙】

### 不適切な介護の解消に向けた取り組み 「業務改善計画」

2022年3月22日に発生した介護職員の不適切な介護による利用者骨折事故について、足立区より身体的虐待の認定を受けるとともに、当施設の指導体制・教育体制・連携体制について改善指導があった。

今後、再発防止に向けて、課題を真摯に受け止めて改善を図るとともに、改めてご利用者本位の介護サービスの実践に取り組んでいく。

#### 1. 業務改善計画の概要

##### 重点的な取り組み（3つの柱）

##### (1) 法人理念の浸透

基本理念に立ち返り、利用者本位のサービス実践を行う。

##### (2) OJT チェックシートの活用、基本的介護技術の底上げ

施設における指導体制、教育体制の抜本的な見直しを図るため、下記の取り組みを行う。

###### ① OJT チェックシートの活用

OJTシートを使用して、各職員による自己評価と指導職評価を行い、課題の確認、達成目標の共有化を図る。習熟度が低い職員には個別フォローを実施するなど、職員の特性に応じた個別育成を目指していく。

###### ② 基本的介護技術の底上げ

指導職によるOJTを基本としつつ、定期的なOff-JTを組み合わせることで下記に掲げる基本的介護技術の底上げを図る。特に「認知症ケア」については、本計画策定前に実施した職員アンケートにおいて、知識の不足、研修の不足、実務上の高ストレスを多数の職員が回答しており、重点的に取り組みを図る。

基本的介護技術：食事介助、入浴介助、排泄介助、移動・移乗介助、認知症ケア

##### (3) 月間チェックシートの活用

施設における連携体制の抜本的な見直しを図るため、月間チェックシートを活用する。

職員が抱える業務上の困りごと、利用者支援での困りごと（支援困難）やその他の悩みをチェックシートに記載し、定期的に提出してもらうことで、管理職・指導職が現場の課題をタイムリーに把握できる環境を整える。把握した課題に対しては、面談やカンファレンスを通じて、多職種で情報共有し連携して課題解決を図る。個々の職員の内に埋没しがちな異変や課題を明らかにすることで、施設やフロアが一丸となり対応に当たる。

利用者に対する接遇の悪化が不適切な介護の温床になる。日常的な言葉使い、利用者対応についてチェックシートを通じて振り返りを行い、対人援助職としての接遇の見直しを定期的に行うようにする。

#### 2. 業務改善計画本文

別紙のとおり（※報告事項①に添付）

以上

# 在宅サービス課 2023年度 事業計画

## 1. 基本的ビジョンと重点的に取り組む課題

### (2) 在宅サービス課

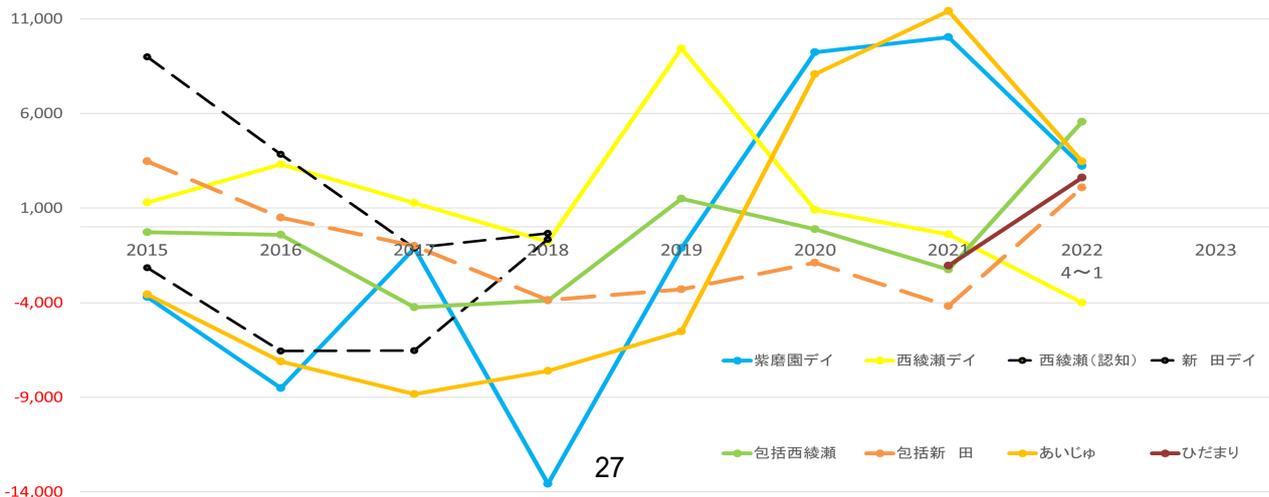
	基本的ビジョン	重点的に取り組む課題
1	法人内サービスの一体的運営	(1) 各事業の独立採算 (2) 法人内サービスの連携 (3) 人材育成と適材適所
2	地域包括ケアシステム構築に向けての積極的展開	(1) 複雑化・多様性への対応 (2) 地域連携体制の主導 (3) ニーズ対応型サービスの開発と実施
3	提供サービスの変革	(1) 自立支援から社会貢献活動へ (2) 自己実現支援 (3) 持続可能なサービス提供体制の確立

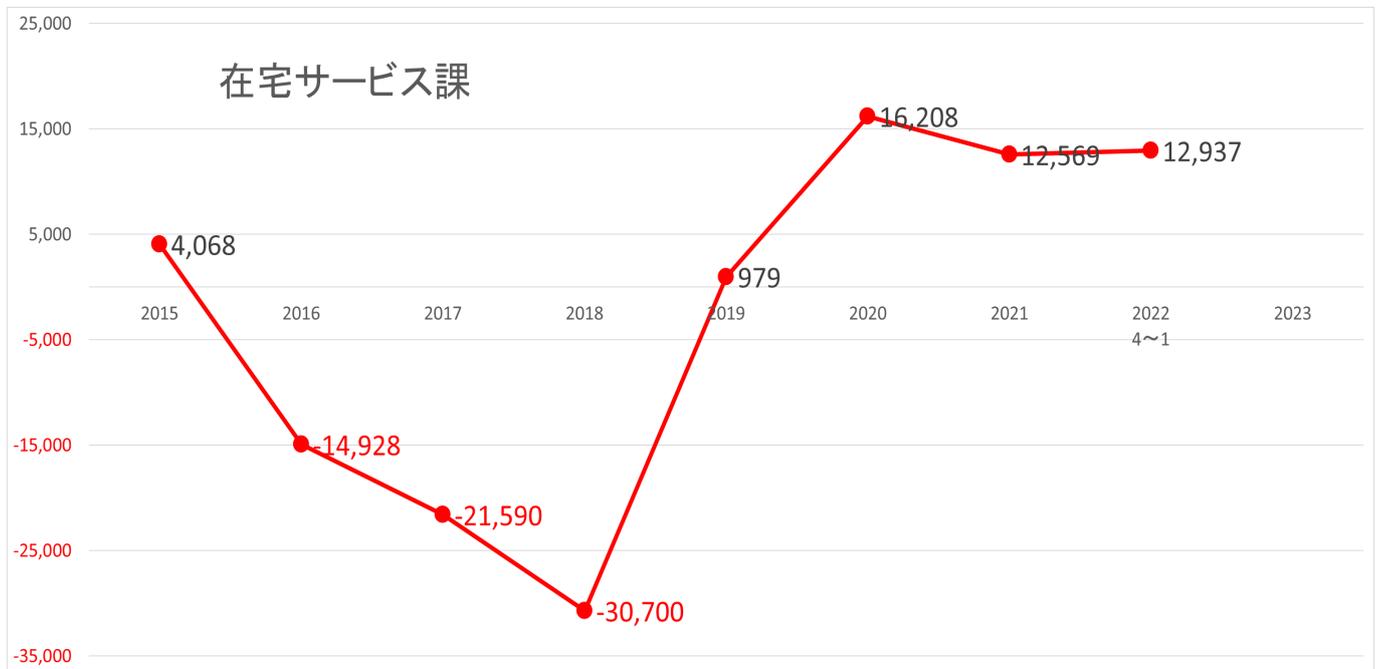
## 2 基本的ビジョンを実現するためのアクションプランの内容

### ○ 事業活動収支差額推移 2015年度～2022年度1月期(10ヵ月)

単位千円

在宅サービス課	第3期			第4期			第5期			過去8年累計
	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022 4~1	2023	
紫磨園デイ	-3,707	-8,513	-1,122	-13,570	-1,120	9,221	10,032	3,214		-5,565
西綾瀬デイ	1,299	3,297	1,271	-785	9,437	909	-392	-3,999		11,037
あいじゅ	-3,557	-7,104	-8,828	-7,616	-5,528	8,080	11,418	3,478		-9,657
ひだまり							-2,044	2,597		553
包括西綾瀬	-283	-414	-4,259	-3,881	1,493	-119	-2,254	5,557		-4,160
包括新田	3,458	499	-999	-3,870	-3,303	-1,883	-4,191	2,090		-8,199
西綾瀬(認知)	9,003	3,852	-1,116	-329						11,410
新田デイ	-2,145	-6,545	-6,537	-649						-15,876
計	4,068	-14,928	-21,590	-30,700	979	16,208	12,569	12,937		-20,457





1 法人内サービスの一体的運営			
1 - (1) 各事業の独立採算			
1	現状と課題	<p>第3期から第4期までの6年間の在宅部門の収支状況は以下のとおりである。これまで、法人の在宅サービス部門は各事業共、赤字が常態化し、施設サービスからの補填に頼って運営を続けてきた。しかし、今日では、施設サービスも人件費・物資の高騰等により、他の事業の赤字を補填できる状況でなくなった。</p> <p>今後の事業運営は、他の事業に頼ることなく事業ごと、独立採算を前提とすることが必須である。そのため、法人内の各事業が連携し、相乗効果を発揮して運営していくことが、これまで以上に求められる。</p>	
2	具体的な取り組み	<p>生産性の向上による在宅部門全事業の黒字化への意識改革</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 拠点・事業内容によらない“人・もの・スペース”効率的・効果的運用。</li> <li>○ 時代が求めているサービス内容・提供体制への変革。</li> <li>○ サービスコンセプトの明確化。</li> </ul> <p>以上3点を重点に、収支の改善及び外部からの評価アップを図る。</p>	
3	年次計画	通所介護	<p><b>【共通】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 認定栄養ケア・ステーション連携</li> <li>・ 栄養アセスメント加算（体制）、栄養改善加算</li> </ul> <p><b>【紫磨園】通常規模 目標利用率 80%</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 利用者数 10,695人 収支差額 9,000千円</li> </ul> <p><b>【西綾瀬】</b></p> <p>→ 通常規模</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 利用者数 10,170人 収支差額 5,000千円</li> <li>・ 個別機能訓練加算 1-1 対象者増</li> </ul>
		居宅介護支援	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介護支援専門員増員 12.5人（前年度 10.5人）</li> <li>・ プラン数 5.500件</li> <li>・ 収支差額 14.000千円</li> </ul>

	地域包括支援 C	足立区事業評価目標 5位/25か所 評点 4.3↑ ○ 2022年度 新田受託終了 ○ 2023年度 ・順位目標 5位以内 ・実態把握 達成率100%
	認定栄養 CS	通所介護関連加算 1,700千円 ※通所介護の収入 居宅療養管理指導 事業委託収入 1,300千円 (居宅療養管理指導、栄養改善、GH) 講師派遣 240千円 保険外サービス 230千円
	訪問介護	利用者数 67人(前年度59人) 利用者単価 45千円 収支差額 3,000千円

### 1 (2) 法人内サービスの連携

1	現状と課題	これまで、他部署・各事業の運営状況への関心が薄い。そのため、運営改善のための助言・提言及びそれを活かしながら運営する協力体制が脆弱であった。	
2	具体的な取り組み	法人内在宅サービス部門内の事業間連携を促進し、地域包括ケアの実現に向けたサービス提供体制を整備する。介護保険サービスにとどまらず、「自立期」、「要支援・軽度期」における予防・支援サービスの開発や立ち上げに取り組む。	
3	年次計画	通所介護	【紫磨園】 ・法人内サービスの連携による、更なる地域支援。 【西綾瀬】 ・西綾瀬3丁目第二アパートと連携した防災対策。 ・買い物支援・移動販売などを実施 ・マシン開放利用者の拡充
		居宅介護支援	自社サービス占有率の向上 ・訪問介護 : 前年度 70% ⇒ 85% ・通所介護 : 前年度 50% ⇒ 75%
		地域包括支援 C	【西綾瀬】 ・自社サービスと協同による地域ケアネットワーク開催。
		認定栄養 CS	通所栄養改善サービス・居宅療養管理指導 ※あいじゅ CPC 利用者の先行実施
		訪問介護	法人内サービスとの連携強化

### 1 (3) 人材育成と適材適所

1	現状と課題	必置職種の欠員補充が充分に行われないことにより、不安定な状態での事業運営や採用経費の増大につながっている。また、養成校からの実習受入体制が十分に整っていないため、実習から新規卒業者(若手)の採用に結びつかない。 また、法人内に必置資格の保有者が少なく、ジョブローテーションの不全が起こっている。
2	具体的な取り組み	新規卒業者の獲得のため、各専門職の実習指導者の育成を積極的に行い、専門

		<p>校等からの実習受入体制を整備する。</p> <p>また、法人のマインドを継承できる内部人材のキャリアアップを支援し、変革に耐えうる安定的な事業運営を目指す。</p> <p>必置資格の取得支援により有資格者を創出する。定期的なジョブローテーションにより、新たな視点でのサービスの変革など、時代の潮流に応えられるサービス提供体制への転換を図るほか、職員のマンネリ防止とモチベーションの向上を図る。</p> <p>【キャリアアップを推奨する資格】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・准看護師 ⇒ 看護師</li> <li>・看護師 ⇒ 保健師</li> <li>・介護福祉士 ⇒ 理学療法士 or 作業療法士</li> <li>・介護福祉士 ⇒ 社会福祉士</li> <li>・介護支援専門員 ⇒ 主任介護支援専門員</li> <li>・栄養士 ⇒ 管理栄養士 特定分野の認定取得</li> </ul>		
3	年次計画		予算(千円)	
		通所介護	<p>【共通】</p> <p>介護専門校介護実習生受入 15名</p> <p>介護支援専門員取得 1名</p> <p>実習指導者 各所 1名</p>	
		居宅介護支援	主任介護支援専門員取得 2名 (前後期 1名)	120
		地域包括支援 C	<p>【西綾瀬】</p> <p>社会福祉士実習受入 2名</p> <p>看護実習生受入 2名</p>	
		訪問介護	<p>生活支援サポーター稼働 3名 (前年度 3名)</p> <p>介護福祉士取得支援 1名</p> <p>介護職員実務者研修 2名</p>	
<b>2 地域包括ケアシステム構築に向けての積極的展開</b>				
<b>2 - (1) 複雑化・多様性への対応</b>				
1	現状と課題	これまで、高齢分野に特化した事業展開をしてきたが、各サービスで対応の難しい事例のほとんどが複合的な生活問題を抱えており、介護・障害・子どもといった従来の福祉分野に加え、生活支援等までも横断的に支援できる体制を構築することが理想である。		
2	具体的な取り組み	各分野を横断的に支援する体制の構築には、地域の関係団体とのネットワークの強化と、幅広い分野での事業展開を視野に入れたサービス提供体制の拡充が必要である。		
3	年次計画		予算(千円)	
		通所介護	<p>先駆的事业の実施</p> <p>2024年度介護報酬改定準備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・体操教室を通じた就労訓練</li> <li>・総合事業 B・C 型の事業化</li> </ul>	30

		<p>居宅介護支援</p> <p>地域の関係団体とのネットワークの構築支援</p> <p>2024 年度介護保険制度改正準備</p> <p>1, 訪問・通所一体型事業体制構築への協力</p> <p>2, 地域の関係団体とのネットワーク構築支援、インフォーマルサービスの定着化。</p> <p>3, 地域支援事業の積極的参加及び協力。</p> <p>i 宮城地区買い物支援事業</p> <p>ii 宮城地区まちなかの保健室「えんがわ」</p> <p>iii 入谷地区 CPA</p> <p>iv 五反野商店街自主清掃</p>	
		<p>地域包括支援 C</p> <p>【西綾瀬】</p> <p>・地域とのネットワーク強化イベント。</p> <p>① 地元商店街</p> <p>五反野駅前通り銀座会(年 2 回)</p> <p>② 多世代間交流及び支援</p> <p>キッズヴィレッジ(年 2 回)</p> <p>近隣学校(小・中・高校) イベント協力</p> <p>③ 地元自治会等</p> <p>災害対策(震災・水害)</p>	30
		<p>認定栄養 CS</p> <p>健康支援型配食サービスの実施準備</p>	
		<p>訪問介護</p> <p>① 他団体との連携 あいのわ福祉会</p> <p>・障害者サービスの拡大</p> <p>① 稼働エリアの拡大</p> <p>・自転車で 20 分圏内</p>	
<b>2 - (2) 地域連携体制の主導</b>			
1	現状と課題	当法人は、高齢分野では足立区内で二番目に歴史ある社会福祉法人であるが、区内介護事業者内での知名度が低く、サービス利用の候補事業所として、上位に挙がらない。	
2	具体的な取り組み	他事業者及び関係機関との連携を強化し、知名度のアップを図るとともに、歴史ある社会福祉法人として、足立区内の介護サービスを主導する役割を担っていく。	
3	年次計画		予算(千円)
		<p>通所介護</p> <p>【紫磨園】</p> <p>・既存のネットワークを活用した地域包括ケアシステム構築。</p> <p>【西綾瀬】</p> <p>① 近隣介護事業向け、冷凍弁当試食会の開催</p> <p>② ①に基づいたネットワーク構築</p>	30
		<p>居宅介護支援</p> <p>地域居宅介護支援事業所との関係作り</p> <p>(各拠点 年 3 回)</p>	30

		<p>介護サービス事業者との基盤構築へ向けた取り組み(主任介護支援専門員中心に連携体制を構築)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i 共同事例検討会の実施 (各拠点 年3回)</li> <li>ii あだち人生いきいき会議 (地域ケア会議等)の積極的協力及び参加</li> <li>iii 介護サービス事業者向けオンライン講義実施の準備・検討</li> <li>iv 足立区介護サービス連絡協議会 (居宅部会)への積極的参画・運営協力</li> </ul>		
	地域包括支援 C	<p>【西綾瀬】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・必要時に適切な支援を受けられる地域作り。</li> <li>① 居宅介護支援事業所支援。(ケアマネカフェ・訪問活動・社会資源共有・地域イベントの協同)</li> <li>② 実態把握、定期的なケースカンファレンス、あんしん登録者のネットワーク作り。</li> <li>③ 包括の認知度向上。広報活動・世の中への情報発信(愛寿会HPの更新・足立区社会福祉協議会との連携・包括職員の成り手不足解消の活動)</li> </ul>	10	
	認定栄養 CS	東京都栄養士会、地域包括ケア推進課との連携		
	訪問介護	足立区介護サービス部会積極的参画	30	
<b>2 - (3) ニーズ対応型サービスの開発と実施</b>				
1	現状と課題	地域の健康寿命延伸と在宅生活の継続支援の視点から、「要支援・軽度期」のうちから対応できる、スピード感と利便性を兼ね備えた、制度にとらわれない新たなサービス体制の構築が必要である。		
2	具体的な取り組み	2021年4月から、西綾瀬事業所管内で訪問介護事業がスタートすることで、西綾瀬地域においては、これまでよりも幅広いサービス提供が可能となった。在宅生活継続のため、スピード感と利便性を兼ね備えた、ワンストップのサービス体制を構築する。スピード感と利便性を兼ね備えることで、必要な方に待たずことなく確実にサービスが届く体制を構築する。		
3	年次計画		予算(千円)	
		通所介護	<p>健康支援型配食サービスの試行</p> <p>【紫磨園】</p> <p>地域向けの配食サービスの新展開。</p> <p>【西綾瀬】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 管理業務の見直し</li> <li>② 料金改定</li> </ul>	
		居宅介護支援	自社率の向上	

	認定栄養 CS	健康支援型配食サービスの新展開 食生活改善動機付け支援（検査キット活用）	
	訪問介護	生活支援サポーター事業自主運営検討 健康支援型配食サービスの新展開	

### 3 提供サービスの変革

#### 3 - (1) 自立支援から社会貢献活動へ

1	現状と課題	<p>2018年度より、紫磨園在宅サービスセンター（以下、紫磨園デイ）で導入した、トレーニングマシンによる機能訓練及び模擬通貨による模擬社会参加型サービスを導入した自立支援型デイサービスへの大転換を図った。これにより、利用者の増と収支の大幅な改善が図られた。また、コロナ禍においても、職員一丸となって感染症対策を実践し、これまでの間、休業することなくまた利用控えを最小限に抑えることができた。</p> <p>西綾瀬在宅サービスセンター（以下西綾瀬デイ）においても、2021年1月より、トレーニングマシンを導入し、機能訓練体制の強化を行った。</p> <p>2021年度からは、これまでの自立支援型サービスに加え、通所介護事業所においても、地域貢献が求められることとなり、その活動を具体的に推進する必要がある。</p>	
2	具体的な取り組み	<p>これまでデイサービスの利用目的は、利用者自身の自立、家族のレスパイトが中心であった。今後は、上記の2点に加え、プロダクティブエイジングの視点から、職員・利用者が一丸となって社会課題解決「SDGs」の一役を担うサービス体制を構築し、介護サービスに対するネガティブなイメージの一新を図る。</p> <p>「SDGs」の視点で業務内容の見直しを図り、サービス刷新を図る。</p> <p>「SDGs」視点での地域貢献活動の実施</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>① リサイクル（エコキャップ・使用済み切手・古布・古紙）</li> <li>② 環境美化（近隣清掃・空地草刈り・緑のカーテン・花壇整備）</li> <li>③ 子供の支援（子ども食堂・スポーツ少年支援・交通安全活動）</li> <li>④ 福祉啓発活動（小学校・中学校・高校）</li> <li>⑤ 栄養調理指導（食品ロスの低減）</li> <li>⑥ ペーパーレス化（ITメディアの活用による紙の使用量低減）</li> </ol>	
3	年次計画		予算（千円）
	通所介護	【共通】 通所サービス利用者より、介護保険卒業者を出し、地域活動や事業所運営で活躍してもらう。	
	西綾瀬事業所	【通所介護】 「SDGs」効果測定 ○リサイクル、リユース活動 ・バザー開催（キッズジレージ共同） ・雑巾制作及び近隣団体への提供 ○環境美化 ・そよかぜ公園清掃	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>・五反野駅前ゴミ拾い活動</li> <li>・事業周辺の環境整備及び活動</li> </ul> <p>○地域防災</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・炊き出し訓練</li> <li>・廃棄古紙活用ペーパーログ作り</li> </ul> <p>【地域包括】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自主グループ創出+5(昨年度+5)</li> <li>①スマホ教室</li> <li>②男の介護体験談</li> <li>③あいさつ隊</li> <li>④お爺たちの手作りフォトギャラリー</li> <li>⑤その他</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>・あんしん協力員増+20(昨年度+16)</li> <li>・認知症本人ミーティングの実施。</li> </ul>	
--	--	---	--

### 3 - (2) 自己実現支援

1	現状と課題	自立支援を実現するための手段が明確に示されていない。また、効果や報酬が具体的に示されていないことから、利用者・サービス提供者共にモチベーション持続させることが難しい。	
2	具体的な取り組み	サービス利用の効果を、わかりやすく検証・評価し、達成度合い・貢献度を数値化する。数値化したものに、報酬（生きがい活動支援等）制度を連動させ、持続性・継続性を担保することで自身の存在価値も高められるサービス提供方法を構築する。	
3	年次計画		予算(千円)
		通所介護	「SDGs」貢献度の検証 <ul style="list-style-type: none"> <li>・町会、自治会</li> <li>・商店街</li> <li>・子供会</li> <li>・近隣緑化</li> </ul>

### 3 - (3) 持続可能なサービス提供体制の確立

1	現状と課題	労働人口の減少に加え、介護福祉士養成校の縮小・休校・廃校が相次いでおり、新卒介護専門職の獲得は極めて困難である。しかしながら、年齢・経験・資格を問わなければ仕事を求めている人材が多くいることは、紫磨園の実践例が証明している。今後、安定的にサービスを提供し続けるためには、年齢を問わず、無資格・未経験を積極的に採用した上で、業務のタスクシフティングを加速させる必要がある。	
2	具体的な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域の人材の発掘・育成・就労継続のための支援</li> <li>・タスクシフティング（無資格・未経験・高齢者・障害者・外国人の活用）</li> <li>・ICT活用による業務効率化</li> </ul> <p>以上3点を重点的に取り組む。</p>	
3	年次計画		予算(千円)

		通所介護	<p>利用者の戦力化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「SDGs」活動の推進</li> </ul> <p>地域人材の発掘</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・無資格者の活用、戦力化</li> </ul> <p>【紫磨園】</p> <p>介護予防教室・出前講座参加者の就労機会創出。</p> <p>【西綾瀬】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・無資格者・未経験者の積極的採用</li> <li>・実践と資格取得支援の連動</li> <li>・業務マッチング（通所・訪問）</li> </ul>	500
		居宅介護支援	<p>ICT活用による省力化・テレワークの継続</p> <p>データの電子化促進の持続</p> <p>運用モデル化への推進</p>	200
		地域包括支援 C	<ul style="list-style-type: none"> <li>・フリーアドレス</li> <li>・業務マニュアルの更新</li> <li>・業務負担の数値化</li> <li>・全体バランスによる過負荷の解消</li> </ul>	200
		訪問介護	<ul style="list-style-type: none"> <li>・無資格・未経験者の積極採用</li> <li>・資格取得支援</li> <li>・業務マッチング</li> <li>・事業所内・法人内他部署との連携育成</li> <li>・2024年度改定準備、通所介護との連携</li> </ul>	200