

2022年度 社会福祉法人愛寿会 事業報告

1 沿革及び現況

昭和40年6月5日 社会福祉法人平楽園設立登記、昭和45年以降 事業休止

同62年4月28日 法人名称を愛寿会に変更

同62年12月12日 足立区入谷町に建設用地を取得、

同63年2月1日 特別養護老人ホーム等建設着工

平成元年3月1日 施設開設認可。特別養護老人ホーム紫磨園の運営開始。

令和4年4月1日現在

紫磨園事業所 介護老人福祉施設、短期入所生活介護事業、通所介護事業の実施

西綾瀬事業所 通所介護事業、居宅介護支援事業、訪問介護事業、障害福祉サービス事業の実施
足立区地域包括支援センター事業の受託

新田事業所 足立区地域包括支援センター事業の受託

令和5年3月31日 足立区地域包括支援センター新田事業の受託終了（新田事業所）

2 理事会・評議員会の開催

第1回理事会 2022年5月27日（オンライン開催）

- ① 2021年度事業報告
- ② 2021年度決算
- ③ 2022年度賞与の支給
- ④ 足立区地域包括支援センター新田事業の終了
- ⑤ あいじゅの訪問介護ひだまり運営規程の制定
- ⑥ パートナー職員就業規則の一部改正
- ⑦ 評議員選任・解任委員の選任
- ⑧ 2022年度定時評議員会の召集
- ⑨ 役員賠償責任保険契約
- ⑩ 特別養護老人ホーム紫磨園運営規程の一部改正
- ⑪ 学校法人三幸学園に対する損害賠償請求の件（報告）

2022年度定時評議員会 2022年6月10日（通常開催）

- ① 2021年度決算
- ② 2021年度事業報告（報告）
- ③ 2022年度事業計画（報告）

第2回理事会 2022年9月21日（オンライン開催）

- ① 新田・宮城・小台エリアにおける事業展開
- ② 登録ヘルパー就業規則の一部改正
- ③ テレワーク規程の一部改正
- ④ あいじゅの訪問介護ひだまり運営規程の一部改正
- ⑤ 特別養護老人ホーム紫磨園運営規程の一部改正
- ⑥ 理事長及び常務理事の業務執行状況報告（報告）

第3回理事会 2022年12月2日（オンライン開催）

- ① 経営状況報告（2022 年度上半期実績）（報告）
- ② 幹部職員の懲戒処分（報告）
- ③ 賞与支給率の決定
- ④ 人事給与制度改正
- ⑤ 介護職員処遇改善特別手当に関する細目の一部改正
- ⑥ あいじゅの訪問介護ひだまり運営規程の一部改正

第4回理事会 2023年3月22日（通常開催）

- ① 法人における不適切な介護事案への対応（報告）
- ② 理事長及び常務理事の業務執行状況報告（報告）
- ③ 2022 年度最終補正予算
- ④ 2023 年度事業計画
- ⑤ 2023 年度当初予算
- ⑥ 評議員退任に伴う補欠評議員候補者の選任
- ⑦ 幹部職員の任免
- ⑧ 特別養護老人ホーム紫磨園排水配管改修工事実施案
- ⑨ 子ども同伴出勤制度の制定
- ⑩ 介護職員処遇改善特別手当に関する細目の一部改正
- ⑪ 職員の人事管理に関する規程の一部改正

3 2022 年度事業計画の執行状況（総括）

（1）総括

① 法人全体の運営状況

本年度も新型コロナウイルス感染拡大の影響を大きく受けた。前年度から引き続き入館・面会制限や施設内消毒・換気などの日常的な感染予防を実施し、また、施設入所者や関係各所のご協力もいただきワクチン接種を行うとともに、毎週 PCR 検査を実施し感染予防対策を徹底した。しかしながら、特別養護老人ホーム紫磨園をはじめ、紫磨園・西綾瀬在宅サービスセンターでも施設内クラスター感染が発生し、その対応に追われることとなった。

経営面では、クラスター感染による特養・ショートステイの入所受入中止、デイサービス事業における利用控えなどの影響による減収が発生したが、職員の献身的な対応や積極的な新規利用者の受け入れ、さらには感染対策強化などに対する補助金の一部支援により、黒字決算とすることができた。

新型コロナウイルス感染症に対応する一方、あいじゅの訪問介護ひだまり、あいじゅケアプランセンターの各事業ではサービス利用実績を大きく伸ばし、当法人における在宅サービス事業の拡充に大きく貢献した。

② 法人における不適切な介護事案への対応

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。

上記改善指導通知を受けた後、2023年1月にも、同施設において原因が特定できない利用者骨折事故が発生し、2023年5月現在足立区による監査が継続されている。

このようなことが起こった責任を痛感するとともに、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し、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。

(2) 事業運営上の主な取り組み

① 人事給与制度改革に向けた取り組み（2023年4月施行）

2022年12月開催の第3回理事会にて人事給与制度改革を決定した。

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、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一般企業では導入されてきており、こうした動きは福祉の分野における人事給与制度のあり方にも大きな影響を与えている。当法人の職員からもこうした動きを踏まえ、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欲しいという意見や要望が増えてきており、こうした声にも適切に対応していくことが求められている。

人事給与制度については法人としてもこれまで、旧来の年功序列的な職能給制度からの転換を図るため、職務給制度や役割型賃金制度の要素を取り入れ、人事考課制度の導入など必要な改正を行ってきた。

今回の改正は、役職者や相談職を対象にいわば年俸制を導入するものである。役職者は夜勤業務を外れ、日中業務中心となるが、これにより利用者へのより手厚いサービスの提供や各職場におけるマネジメント体制の充実が期待できることになる。また、これまでは役職者や相談職に就任すると夜勤業務から外れるため夜勤手当の支給が減り、年収が下がるケースがあったが、これが解消されることで、部署や職種を超えた人事交流の促進やキャリアアップのモチベーション喚起に繋げていきたい。

② 地域包括支援センター新田事業終了とその後の事業展開に向けた取り組み

当法人では足立区との間で地域包括支援センター事業業務委託契約を締結し、西綾瀬と新田の2センターを運営してきた。近年は財務状況が悪化しており、両センターで多額の累積赤字を計上し法人の財務状況にも影響が出ていたことから、本年度末をもって地域包括支援センター新田の事業を終了することとした。

2023年3月末での地域包括支援センター新田事業終了に向けて、足立区および後任法人、地域関係者をはじめとした関係各所との調整を進め、滞りなく後任法人への業務引継ぎを完了した。

同事業終了後の同地域における事業展開については、足立区宮城に新たにオフィス物件を確保し、あいじゅけアプラセンターのサテライトオフィスとして2023年4月から稼働を開始する。

4 2022年度事業計画の執行状況（アクションプラン）

(1) 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、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。

(2) 戦略的ビジョンと重点的に取り組む課題

	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

(3) 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) 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 職員の就労に対する意識を変え、勤務時間内に業務を終了するよう改善・効率化を進める。</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)

		2022 年度	<ul style="list-style-type: none"> ① 超過勤務削減 5% (2020 年度比) ② 柔軟な勤務時間の設定検討 (育児・介護・高齢者雇用ほか) 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) 	
4	執行状況	2022 年度	<ul style="list-style-type: none"> ①超過勤務実績+43% (2020 年度比) コロナ感染対応等による超勤時間増 ②子連れ出勤制度の制定 (2023 年 4 月から実施) ③テレワーク対象職種を一部追加。 	

1 - (2) 専門性と組織力の向上

1	現状と課題	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 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。 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。
---	-------	--

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検討をすすめる。</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強化につなげる。</p>		
3	年次計画	年次		予算（千円）
		2022年度	<p>①相談課の設置検討</p> <p>②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</p> <p>③リカレント教育の実施（デジタル教育）</p>	
4	執行状況	2022年度	<p>① 検討の結果、組織変更は見送り。</p> <p>② 前年度から研修内容をステップアップ式に変更。受講状況及び研修報告はシステムにて管理。</p> <p>③ SEを中心に個別対応している。今後、全体的な教育システムを検討していく。</p>	
1－（3）新たな人材の獲得				

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（2019年度採用者 29名のうち人材紹介会社経由 8名）、採用活動にかかる経費が増大している（2021年度採用活動経費：人材紹介手数料：約 540万円。内訳…特養：11万、紫磨園 DS：16万、西綾瀬 DS：235万、西綾瀬包括：308万）。</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>		
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"> ・在宅サービス課での新卒採用を実施する。 ・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。 ・介護福祉士養成校（6校）での求人票掲載。 ・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 <p>ii) 中途採用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・職員紹介制度での採用の促進・周知 ・合同就職説明会等への参加での採用活動拡大。 ・生活支援サポーター養成制度の活用・採用（ひだまり） <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>		
3	年次計画	年次		予算（千円）
		2022年度	<p>①在宅サービス課での新卒採用 1名以上</p> <p>②外国人留学生・特定技能実習生の採用 2名以上</p> <p>③人材紹介事業の実施検討</p> <p>④介護福祉士養成校からの新卒採用 2名以上</p> <p>⑤職員紹介制度の活用と採用 2名以上</p> <p>⑥合同就職説明会の活用と採用 1名以上</p> <p>⑦生活支援サポーターの採用 1名以上</p>	

4	執行状況	2022 年度	① 職場体験（学生）から直接雇用への切り替え 1 名。 ② 特定技能実習生 2 名採用。特定技能実習生や EPA 介護福祉士候補者の採用をさらに進める。 ③ 未実施。有料職業紹介事業経験者採用のためのスカウト活動を継続中。 ④ 未達成 ⑤ 達成 ⑥ 合同説明会参加から採用には繋がらず。 ⑦ 2 名採用。生活支援サポーター養成制度を活用し、無資格・未経験者から採用につなげた。	
---	------	---------	--	--

2 経営基盤の確立

2-（1）成績（数値）の見える化

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。		
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）
		2022 年度	①管理会計導入に向けた準備、研修 ②経費率△1.5%（2020 年度比） ③目標成長率 2%（前年比）	
4	執行状況	2022 年度	①階層別研修（指導職）にて財務入門研修を実施。あわせて、管理会計導入に向けて勘定科目の摘要区分を整備した。次年度は実践に向けた研修を予定。 ②経費率△4.6%（2020 年度比） 事業費・事務費比率：2022 年度 26.5% 事業費・事務費比率：2020 年度 31.1% ③成長率+1.3%（前年比） サービス活動収益：2022 年度 1,001,037 千円 サービス活動収益：2021 年度 987,752 千円	

2 - (2) ICT 活用推進による生産性向上			
1	現状と課題	<p>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。</p>	
2	具体的な取り組み	<p>① 専門人材の中途採用による専任担当者の配置と部署横断型のワーキングチーム編成を進める。</p> <p>② ワーキングチームによる投資計画(ICT 機器の資産管理含む)を策定する。</p> <p>③ 導入後のアウトプット(投資効果)を検証する。</p> <p>④ 災害やサイバー攻撃等に考慮したシステム・体制整備を進める。</p>	
3	年次計画	年次	予算(千円)
		2022年度	<p>① 導入後のアウトプット検証</p> <p>② 投資計画策定</p> <p>③ ゲスト用Wi-Fiの整備(西綾瀬・新田)</p> <p>④ ITリテラシーの向上・教育</p> <p>⑤ 電子契約・電子請求システムの導入</p> <p>⑥ デジタルを活用した利用者サービスの検討</p>
4	執行状況	2022年度	<p>① SEを中心に現場職員と検証を進めた。</p> <p>② システム整備が進み、現時点で追加の大型投資計画策定は必要ない。</p> <p>③ 整備完了。</p> <p>④ SEによる個別対応を実施。今後は全体的な教育機会を検討する。</p> <p>⑤⑥ 検討中</p>

2 - (3) 社会環境の変化を先取りした事業の展開									
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 m²）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	<table border="1"> <thead> <tr> <th>年次</th> <th></th> <th>予算（千円）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2022 年度</td> <td> <p>①訪問介護事業の規模拡充</p> <p>②あいじゅケアプランセンターの規模拡充</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> </td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	年次		予算（千円）	2022 年度	<p>①訪問介護事業の規模拡充</p> <p>②あいじゅケアプランセンターの規模拡充</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>		
年次		予算（千円）							
2022 年度	<p>①訪問介護事業の規模拡充</p> <p>②あいじゅケアプランセンターの規模拡充</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>								
4	執行状況	<p>2022 年度</p> <p>① サービス活動収益+25.2%（前年度比）</p> <p>② サービス活動収益+13.1%（前年度比）</p> <p>③ 今年度も買い物支援等の地域貢献活動を進め、これらの活動を総合事業として制度化できないか足立区所管課と折衝したが、制度化には至らず。引き続き新規事業の検討を進める。</p> <p>④ 未実施</p> <p>⑤ 情報収集を進めており、引き続き近隣法人や施設との連携の可能性を探っていく。</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>	
2	具体的な取り組み	<p>① 介護予防・健康づくりサービスの実施</p> <p>② 在宅生活を支えるサービスの企画・実施</p> <p>③ 分野を超えた連携体制の構築</p>	
3	年次計画	年次	予算（千円）
		2022年度	<p>①介護予防・健康づくりサービスの実施（施設・在宅）</p> <p>②在宅生活を支えるサービスの企画・実施（包括）</p> <p>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</p>
4	執行状況	2022年度	<p>① コロナ禍で活動停止を余儀なくされていたが、2022年4月から再開を予定している。</p> <p>② 今年度は、栄養CSを中心として、デイサービス・訪問介護利用者を対象とした配食サービスを開始した。</p> <p>③ パン移動販売や地域イベントの参加（次年度に延期）などを実施している。</p>
3- (2) 防災拠点機能の強化			
1	現状と課題	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>③ 災害時に参集する職員を確保する必要がある。</p> <p>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。</p>	

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）
		2022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	
4	執行状況	2022年度	① 合同防災訓練を企画したが、コロナ感染拡大のため中止。 ② 未実施	

5 2022年度利用率数値目標の達成状況

実施事業	目標	実績
特別養護老人ホーム紫磨園（特養）	年間 93%	年間 92.9%
同（ショートステイ）	年間 160%	年間 121.5%
同（合計）	年間 98%	年間 95.1%
紫磨園在宅SC（デイサービス） 定員 43名	月平均 90%	月平均 69.7%
西綾瀬在宅SC（デイサービス） 定員 59名	月平均 76%	月平均 60.0%
あいじゅケアプランセンター	①要介護 年間 4320件 ②要支援 年間 1080件	①要介護 年間 3537件 ②要支援 年間 1233件

6 各事業所の職員数の推移（各年度4月1日現在）

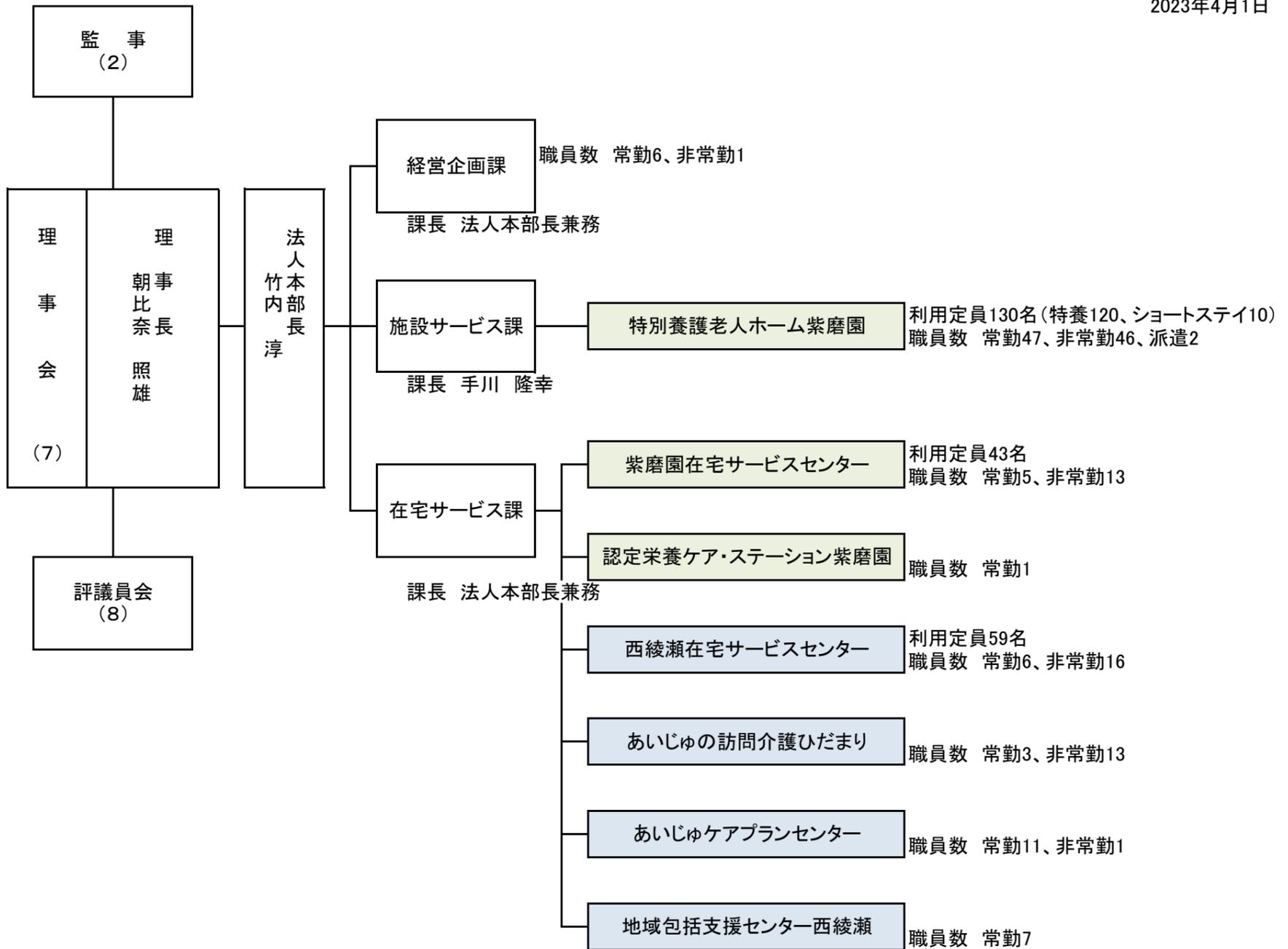
	2023年度	2022年度
特別養護老人ホーム紫磨園 常勤	47	50
非常勤	46	39
紫磨園在宅サービスセンター（通所介護） 常勤	5	7
非常勤	13	14
西綾瀬在宅サービスセンター（通所介護） 常勤	6	9
非常勤	16	18
あいじゅの訪問介護ひだまり 常勤	3	1
非常勤	13	15
あいじゅケアプランセンター 常勤	11	9

	非常勤	1	1
地域包括支援センター西綾瀬	常勤	7	5
	非常勤	0	0
地域包括支援センター新田	常勤	事業終了	5
	非常勤		1
計	常勤	79	86
	非常勤	89	88

以上

社会福祉法人愛寿会 組織図

2023年4月1日



職員	79
非常勤職員	89
派遣職員	2
医師等	4
計	174

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)

2022年度 事業報告

1 2022年度事業計画の執行状況(総括)

(1) 街から頼られる紫磨園を目指して

地域へのかかわりを再開した。

- ① しまいいとこサロン 地域住民活動場所の提供
- ② 住区センター 健康講座へ出張(看護職員、リハビリ、相談員)
- ③ まちかど運動教室(看護職員、リハビリ)
- ④ NPO 法人移動パン販売 販売場所提供
- ⑤ ボランティア活動の受け入れ継続(衣類縫い付けボラ)

新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けながらも実施した。

(2) 入所者と家族がいきいきと過ごせる施設づくり

① 新型コロナウイルス対策

感染症対策の研修3回実施した。感染症対策の強化を行った。だが、2022年11月に利用者38名、職員18名のクラスターが発生し終息までに1か月超を要した。その他散発した職員の陽性者が発生した。

② 屋内面会を継続した。

従来の屋内スクリーン越し面会から、利用者と家族が直接手と手が触れ合える取り組みを開始し絆を深められる面会方法へステップアップした。

③ 施設内活動

外出行事は一部のみ実施、屋内、敷地内を中心に行事を実施した。

④ 重度化対策 次世代入浴機器の選定をした。

施設介護環境の整備として、入浴の質(保温、負担軽減)を高める機器を職員が体験し入浴機器の選定し、2023年度導入へ準備を行った。

(3) 人材育成と組織力の向上

① 外国人採用

新たに外国人(ベトナム)を2名採用し介護職員初任者研修取得支援を実施

② 資格取得

無資格採用から育った職員1名が今年度介護福祉士を取得した。

③ 業務マニュアルの更新

④ 近隣4施設との合同研修を実施

介護職員、相談が研修に参加

⑤ 近隣4施設合同の介護職員養成事業(初任者研修)廃止。事業届出から2年間、新型コロナウイルスの影響で開催が実施できず。規定により未実施のため廃止届を行う。

(4) 利用状況

年間利用率目標 98%、年間利用率実績 94.3% 前年度を下回る結果となった。

クラスター感染が発生した11～12月以降、入院者増、新規入所ショートステイの利用率低下があり、目標値を3,7%下回った。

(5)業務改善計画

2022年3月22日に当施設で発生した骨折事故について、同年6月から足立区介護保険課の調査を受け、同年12月23日付の調査結果通知で身体的虐待にあたと確認されました。指導を受け業務改善計画を作成し2月より実施している。

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			
2	具体的な取り組み	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。 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。 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。 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。	
3	年次計画	年次	達成度

		2022年度	<ul style="list-style-type: none"> ・介護予防・健康づくりプログラムの更新 ・地域の既存グループへの関与拡大 ・地域の生活課題解決のためのサービス企画、実施（買い物支援 運動教室）法人本部、通所と共同し実施 ・前年度未実施 一般職員の参加率 全職員 10%達成 	<ul style="list-style-type: none"> × ○ ○ △
		入谷住区センターへの講師派遣を2回実施。紫磨園デイの運動教室への人員協力を行う。一般職員の参加率は10%に届かず。		
1 - (2) 地域の人材が活躍できる場を創出する				
2	具体的な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 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。 		
3	年次計画	年次		達成度
		2022年度	<ul style="list-style-type: none"> ・シルバー人材から直接雇用への切り替え ・介護職員初任者研修の実施、修了者の採用 ・介護予防・健康づくり等自主グループ化 	<ul style="list-style-type: none"> × ○ ×
		無資格職員への介護職員初任者研修の実施は行えた。シルバー人材職員からの直接雇用の切り替えはなし。		

2 入所者と家族がいきいきと過ごせる施設づくり				
2 - (1) ハッシュタグプロジェクト（生産性向上）				
2	具体的な取り組み	<ul style="list-style-type: none"> 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。 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。 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。 		
3	年次計画	年次		予算（千円）
		2022年度	<ul style="list-style-type: none"> ・利用者業務、新規業務へのチャレンジ ・個浴ストレッチャーの運用開始 ・職員へのリフレッシュ時間の還元 ・新たな導入機器の選定 	<ul style="list-style-type: none"> ○ × ○
		7月に2階でカラオケマシンを導入し、集団体操の質の向上を図った。職員の退職や異動により、機器導入による業務改善効果が見えにくい状況となっている。		

2 - (2) 新たなケア方法の実践、確立			
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、栄養の取り組みを強化する。 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り組みを推進する。 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、重度化防止の取り組みを推進する。 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>	
3	年次計画	年次	達成度
		2022年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 走行式リフトの導入、移乗支援用具の導入 ・ 【追記】多機能車いすの導入継続 ・ 業務継続計画、マニュアル整備 ・ 新規加算取得 4月～開始 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
		リフト導入はなかったが、移乗用具、車椅子の更新は年間通して実施し、利用者の身体機能に合わせた道具の選定ができる	
2 - (3) いきいきと過ごせる環境の整備			
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 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>	

- ・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。
- ・収穫した野菜・果物を、キッチンで調理して皆で味わう。

イ) 作品作り

- ・季節感のある作品作りで、フロア内に彩りを添える。
- ・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。

ii) 外出・交流イベント

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
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

◆行事予定

【1階】

- 4月 花見
- 7月 流し素麺
- 9月 敬老会
- 12月 クリスマス会
- 2月 食事に関係したイベント

【2階】

- 4月 花見
- 5月 こいのぼり
- 6月 季節の食べ物を楽しもう
- 7月 スイカ割を楽しもう
- 8月 かき氷を食べよう
- 9月 敬老会
- 10月 季節の食べ物を楽しもう
- 11月 季節の食べ物を楽しもう
- 12月 クリスマス
- 1月 正月
- 2月 チョコ祭り

【3階】

- 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

3	年次計画	年次	予算 (千円)
---	------	----	---------

		2022年度	<ul style="list-style-type: none"> ・家族への感染対策講習の開催（年3回） 家族との外出の再開（感染対策講習修了家族を対象とする。）※新型コロナ感染状況に応じて実施。 または、手と手をつなぐ面会の実施 （スクリーン越し、ビニール手袋を使用） ・屋内面会の継続 ・紫磨園サポーター制度の立ち上げ ※前年度未実施 ・施設内活動の充実 	<p>△</p> <p>○</p> <p>×</p> <p>△</p>
		<p>施設内の感染状況に応じて、面会方法に関しては柔軟に対応ができた。コロナ禍であったことと、日々の人材が不安定であったことなどから、施設内活動は、3ヶ月に1度程度の開催となった。地域行事は、数年ぶりに小学校の運動会へ参加ができた。</p>		

3 人材育成と組織力の向上

3 - (1) 新たな人材の獲得

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"> ・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。 ・外国人留学生の積極的な採用をすすめる。 ・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。 <p>ii) 中途採用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 ・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。 <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>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"> ・心理面のフォロー 個別面談、懇親会・食事会などの実施 ・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 		
3	年次計画	年次		達成度

		2022年度	<ul style="list-style-type: none"> ・業務マニュアル等の整備・動画 継続 ・有給休暇消化率 35% ・介護職員初任者研修の開催、修了者の採用 ・介護実習生からの採用 目標 2名 ・外国人留学生の採用 目標 2名 資格取得支援、日本語向上支援（学習教材、スクール費用負担）、懇親会 ・新卒求人票 配布エリアの拡大 関東エリア 	<p>○</p> <p>○</p> <p>○</p> <p>×</p> <p>○</p> <p>△</p>
		外国人採用者へ日本語学習支援の書籍購入、認知症基礎研修のWEBアカウント作成と実施案内をするなど、新入職員の研修体制については整備を進めた一年であった。2022年度中に介護実習生からの採用内定はなかった。		
3 - (2) 学びを習慣化し、共有する				
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		達成度
		2022年度	<ul style="list-style-type: none"> ・業務内容と研修内容の確認、履修科目の指定 ・参考書籍の購入、レポートの提出 (介護補助職員は希望者のみ) 施設内発表 年1回 優秀者Web配信 施設内書籍化 ・認知症基礎研修（無資格者） 	<p>×</p> <p>○</p> <p>○</p>
		<p>直接介護にあたる職員は、初任者研修を持っているか取得を進めている為、認知症基礎研修の対象者は居なかった。履修科目の指定は行えなかったが、WEB研修にて、例年以上に研修科目は用意できた。</p> <p>書籍購入費補助は行ったが、内容の優劣評価、優秀者の表彰は行わなかった。</p>		
3 - (3) 提案力・課題解決力を高める				

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		達成度
		2021年度	<ul style="list-style-type: none"> ・ 定期的なフロア異動、以後継続 ・ 在宅サービス課での実習 全職員中 10%達成 ・ 外部施設との交換研修 2名 ・ 職員提案・表彰制度の見直し 	<p>○</p> <p>×</p> <p>×</p> <p>△</p>
		フロア異動は行えた。コロナの影響もあり、他部署、他施設との交換研修は行えなかった。4施設合同の相談員研修への参加はできた。		

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
93%	160%	98%

利用実績

特養	ショートステイ	合算
92.0%	122.3%	94.3%

	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	96.3%	97.4%	98.9%	97.9%	97.4%	98.4%	97.9%	93.0%	86.5%	89.9%	89.1%	89.3%	94.3%
特養	93.5%	94.8%	96.3%	94.8%	94.9%	96.3%	95.8%	91.1%	85.3%	88.5%	87.7%	85.3%	92.0%
SS	130.3%	128.9%	131.1%	137.9%	125.0%	127.5%	123.2%	118.9%	98.2%	104.6%	105.7%	136.8%	122.3%
在籍	114.8	116.8	118.1	117.1	116.0	117.6	117.3	116.9	117.4	115.5	110.7	106.6	115.4

(2) 新規加算の取得

未算定

- ① 栄養マネジメント強化加算 未算定 管理栄養士が定着せず

算定

- ② 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 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）
- ④ 看取り介護加算

4 入退職者数

入職者 介護 6名、看護 1名、管理栄養士 1名 合計 8名

退職者 介護 4名、看護 1名、相談員 2名 合計 7名（技能実習 2名）

※試用期間退職者を除く

5 研修計画

2022年度 施設サービス課研修 年間計画

	目的	共通研修	中堅研修	指導職研修	新入職員研修	フォローアップ
4月	サービスの質	接遇研修・理念確認	法人内・研修委員会規定の研修を実施。Eラーニング	法人内・研修委員会規定の研修を実施。Eラーニング	各入職時、リスク・感染・身体拘束の3項目の予防研修の実施、施設サービスについて概要を学ぶ。各部署でOJTを実施。	期首面談
5月	食中毒予防等、衛生管理について広く理解する	感染予防研修Ⅰ（感染予防訓練）				
6月	緊急時対応や非通常業務に備える	看取り研修Ⅰ リスクマネジメント研修Ⅰ				
7月	COVID-19等、集団感染に備える 高齢者虐待の概要を理解する	感染予防研修Ⅱ 虐待予防研修Ⅰ				
8月	虐待の芽、不適切ケアに気付ける	身体拘束廃止研修Ⅰ				
9月	感染予防強化月間に備える。	感染予防研修Ⅲ				
10月	看取り対応のマニュアルの理解度を 確認する。	看取り研修				
11月	事故後の対応を確認し、教訓を活かせる 基盤を作る。	リスクマネジメント研修Ⅱ				
12月	虐待通報など役割を果たせる知識を得る	虐待・身体拘束予防研修Ⅱ				
1月	日々の口腔ケア介助を振りかえる	口腔ケア研修				
2月	褥瘡予防への理解を深める	褥瘡予防研修				
3月	ハラスメントに当たるものや対応法について理解する	ハラスメント防止研修				
				日勤帯、早番、遅番等、勤務帯毎の業務を担当職員から指導を受けながら実施する。	個別に指導職員が面談を実施。	
					期末面談	

※SDSとして、手上げ式で随時外部研修参加を奨励。経験の浅い介護職員は、初任者研修、実務者研修への受講・試験実施を計画的にサポート。

※SDSとは、Self Development System（自己啓発援助制度）の略で、当法人考課シートの“サービス向上等へのチャレンジ、計画的スキルアップ”にあたる。

※新入職員OFF-JTは、動画等WEB資料視聴確認&レポート提出にて行うものとし、各研修は約90分の業務時間を充てる。

以上

2022年度 事業報告 【 在宅サービス課 】

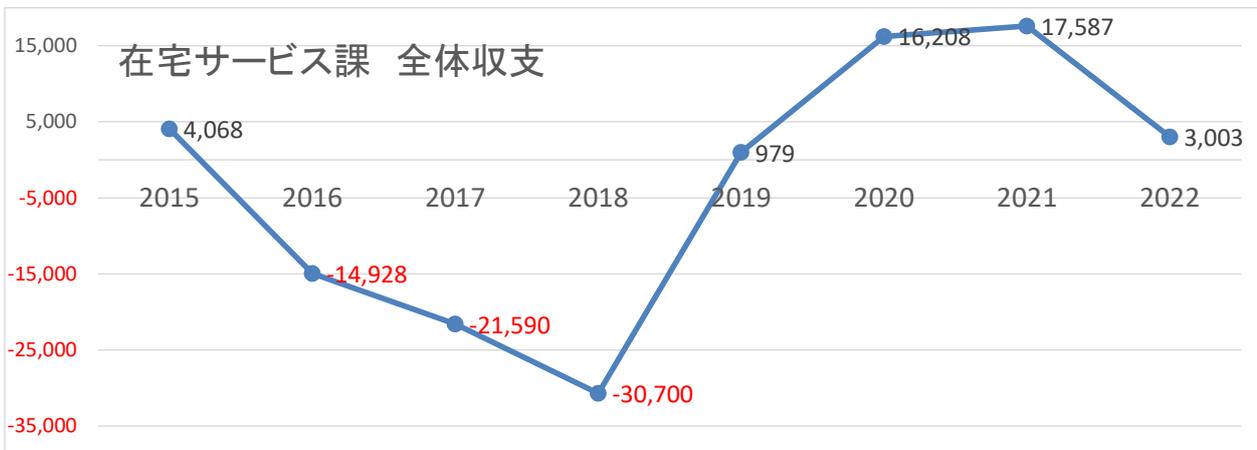
I 在宅サービス課

これまで、法人の在宅サービス部門は赤字が常態化し、長年にわたり施設サービス頼りの運営であった。その累計額は、直近二期6年間で、45,000千円に上る。

打開策として、2020年度にそれまで3拠点で行っていた居宅介護支援事業を、西綾瀬事業所内に統合。利用者へのサービス提供体制を変えず、特定事業所加算の算定が可能となる体制を構築した。更に、2021年1月から在宅事業全体を在宅サービス課として統括し、拠点及び事業種別によらない相互の支援体制を構築すると共に、課全体で課題解決に取り組めるよう組織を一新した。

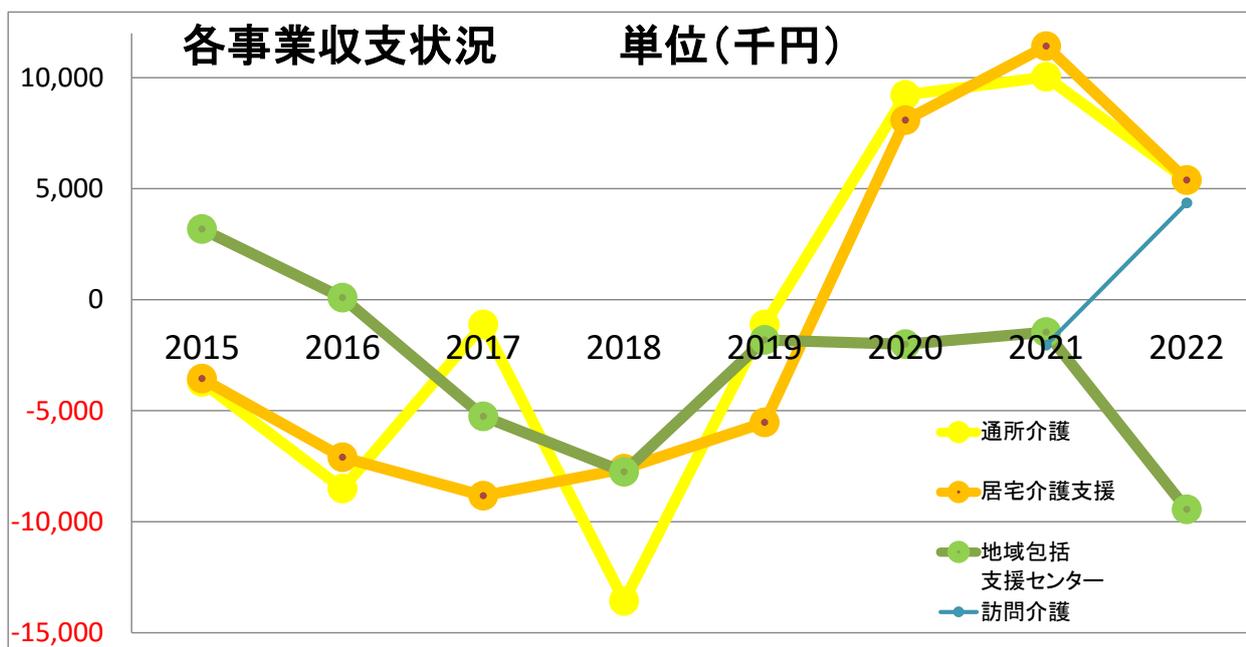
本年度は、居宅介護支援事業、訪問介護事業においてサービス実績を大きく伸ばし、在宅サービス課全体の経営基盤の強化につながる成果を見せた。一方、居宅介護支援事業ではモニタリング不備が介護報酬返還につながり、コンプライアンスに基づく運営の徹底が大きな課題となった。

前年度までの財務状況（過去5年間の累積赤字計24,000千円超）から地域包括支援センターの事業継続が課題となっていたが、地域包括支援センター新田については、今年度末で足立区との事業委託契約を終了した。地域包括支援センター西綾瀬は今後も事業を継続していく。足立区による事業評価順位は若干の改善にとどまったが、次年度以降のランクアップの足掛かりとなる運営改善が図れた。地域包括支援センターの運営においては、独立採算体制への変革、プロポーザル方式での事業継続は引き続き大きな課題となる。



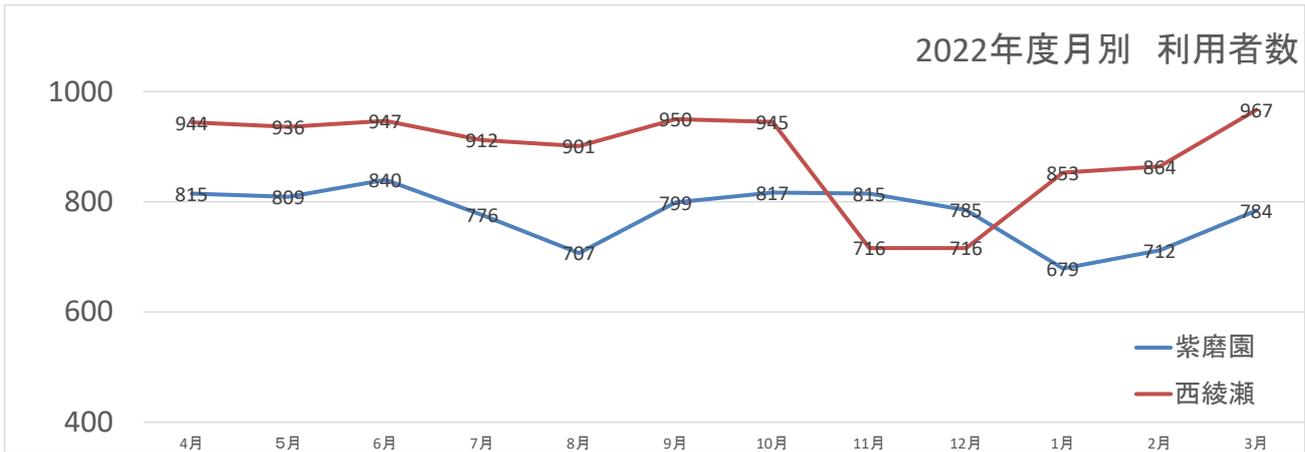
○ トピックス

事業	内容	
通所介護	共通	栄養ケアステーション紫磨園との連携による栄養改善サービス・配食サービス開始
	紫磨園	個別機能訓練サービスの充実。クラスター発生後の利用者数減少
	西綾瀬	トレーニングマシン地域無料開放再開
あいじゅ ケアプランC	1	サービス提供の拡充 ケアマネ8人(2021年度末) ⇒ 10.5人(2022年度末)
	2	介護報酬返還の発生(モニタリングの不備による運営基準減算等) 約5,300千円
地域包括 支援C	西綾瀬	事業評価ランクアップ 23位(2021年度) ⇒ 20位(2022年度)
	新田	2023年3月末 事業終了(足立区との業務委託契約終了)
訪問介護 ひだまり	1	サービス提供の拡大(のべ利用者数 前年比+6,503人) 収支差額+約4,300千円
	2	法人初の障害福祉サービス提供開始(サービス実績:居宅介護、移動支援)
栄養CS	1	デイサービスとの連携による栄養改善サービス・配食サービス開始
	2	地域における栄養ケア推進への貢献(行政や栄養士会との連携、地域貢献活動など)



在宅サービス課 各事業収支状況		第3期			第4期			第5期	
		2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
通所介護	紫磨園	-3,707	-8,513	-1,122	-13,570	-1,120	9,221	10,032	5,387
	西綾瀬(一般)	1,299	3,297	1,271	-785	9,437	909	-359	-2,682
	西綾瀬(認知)	9,003	3,852	-1,116	-329	2019年3月末閉鎖			
	新田	-2,145	-6,545	-6,537	-649	2018年10月末閉鎖			
	通所介護 計	4,450	-7,909	-7,504	-15,333	8,317	10,130	9,673	2,705
地域包括支援センター	西綾瀬	-283	-414	-4,259	-3,881	1,493	-119	-2,268	2,868
	新田	3,458	499	-999	-3,870	-3,303	-1,883	808	-12,313
	地域包括 計	3,175	85	-5,258	-7,751	-1,810	-2,002	-1,460	-9,445
居宅介護支援		-3,557	-7,104	-8,828	-7,616	-5,528	8,080	11,418	5,382
訪問介護								-2,044	4,361
計	各年度	4,068	-14,928	-21,590	-30,700	979	16,208	17,587	3,003
	各期間	-32,450			-13,513				
	6か年	-45,963							

II 通所介護



【紫磨園デイ】

当年度は個別機能訓練サービスの充実を図った。在宅生活の継続を希望される利用者に対して医、療機関・栄養ケアステーション・介護事業者との連携を図り、在宅生活復帰にあたって機能訓練プランや栄養改善プランを提案した。利用者本人のみならずご家族も含んだ支援を多数実施することで今までにない反響と実績を得られた。特に栄養改善の取り組みは、全国的にも数パーセントしか実施されていないサービスの為、当センターの大きなアピールポイントとなった。また、これらのサービス提供を通じて、在宅生活を継続する上で必要な支援の視点やノウハウをスタッフが習得する事ができた。

新たな事業展開として総合事業に繋げられるよう、短期集中予防サービスや地域住民主体のデイサービス等検討し、足立区所管課に提案したが、事業創出には至らなかった。新たなサービスの模索は次年度も継続して取り組む課題である。

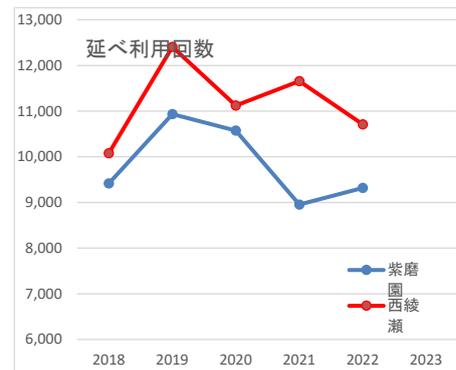
【西綾瀬デイ】

当年度は、利用中止・終了が相次ぎ、新規利用者の獲得では追いつかず、実績を下げた。一方で、紫磨園デイに続き、栄養ケアステーション紫磨園との連携による栄養改善サービスや配食弁当の提供を開始した。買い物に行けない利用者や、ソフト食を作る家族からの注文が多く、一定のニーズが確認できた。コロナ感染拡大でトレーニングマシン開放を一時中断していたが年明け以降から再開。利用人数も増えている為、活動日を増やす検討を進めている。

職員体制では、採用10名(非常勤10名)、退職6名(常勤2、非常勤4。うち採用後1年未満退職6)と出入りの多い1年だった。年明け以降は落ち着いてきている。人材発掘、育成は、次年度以降も引き続き重要な課題である。

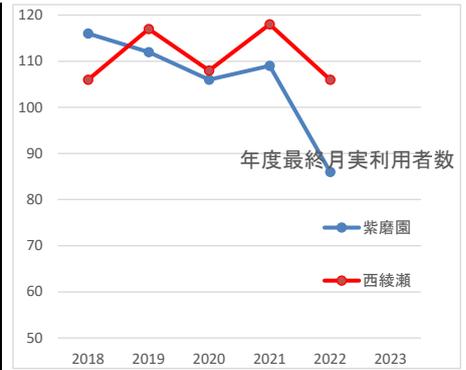
単位(回)

① 延べ利用回数			西綾瀬		新田	計
			紫磨園	西綾瀬		
第四期	2018	9,418	10,079	1,456	3,348	24,301
	2019	10,934	12,406			23,340
	2020	10,573	11,120			21,693
第五期	2021	8,955	11,656			20,611
	2022	9,319	10,709			20,028
	2023					0
前年度比						-583



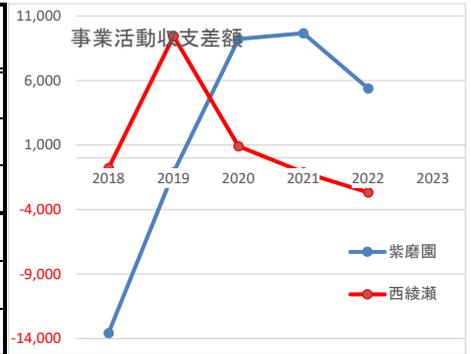
単位(人)

② 年度最終月 実利用者数		紫磨園	西綾瀬		新田	計
			西綾瀬	認知症 対応型		
第四期	2018	116	106	8		230
	2019	112	117			229
	2020	106	108			214
前年度比 -35	第五期	2021	109	118		227
	2022	86	106			192
	2023					0



単位(千円)

③ 事業活動収支差額		紫磨園	西綾瀬		新田	計
			西綾瀬	認知症 対応型		
第四期	2018	-13,570	-785	-320		-14,675
	2019	-1,120	9,437			8,317
	2020	9,221	909			10,130
前年度比 -5,834	第五期	2021	9,666	-1,127		8,539
	2022	5,386	-2,681			2,705
	2023					0



【紫磨園デイ】

8月に新型コロナウイルスクラスター発生。2日間利用受入を縮小した。クラスター収束後も熱発等の利用者や感染予防で利用を控える方が多く発生した。利用回数が多い方の死亡や入院、施設入所も続き、前年と比較し収益が下がる原因となった。

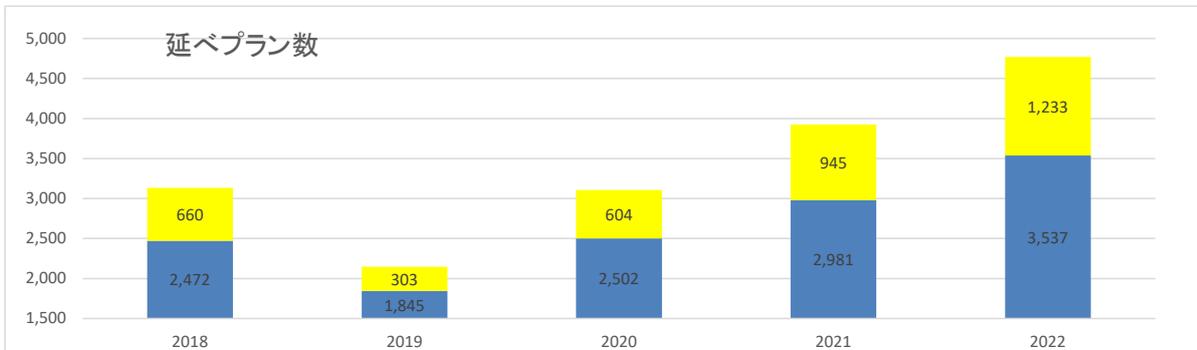
【西綾瀬デイ】

11月は館内空調設備更新工事により6日間事業を休止した。12月にはコロナクラスターにより利用率が15%減少した。利用率の減少に加えて、当年度は大規模型通所介護費が適用され前年度から介護報酬単価が大きく低下したことが影響し、大幅な減収につながった。

Ⅲ あいじゅケアプランセンター(居宅介護支援事業)

単位 (件)

① 延べプラン数			紫磨園		西綾瀬		新田		あいじゅ(全体)		計
			介護	予防	介護	予防	介護	予防	介護	予防	
前年度比 844	第四期	2018	1,336	390	891	209	245	61	2,472	660	3,132
		2019	923	223	922	80			1,845	303	2,148
		2020	事業統合						2,502	604	3,106
	第五期	2021	事業統合						2,981	945	3,926
		2022	事業統合						3,537	1,233	4,770



【サービス提供体制等】

人員体制の充実が進み、サービス提供実績(延べプラン数)の大幅な増加につながった。
(ケアマネジャー配置人数 2021年度末:8人 ⇒ 2022年度末:10.5人)

【ICT活用の進展】

当センターではいち早くICT環境を整備し、テレワーク導入や業務効率化を進めてきた。本年度は各ケアマネジャーのテレワーク・在宅勤務の活用が一層進んだほか、FAX送受信をデータ上で行うなどペーパーレス化、業務効率化がさらに進んだ。他事業所と比較しても、ICT活用に関しては先進的であるといえる。この結果、近隣の居宅介護支援事業所の閉鎖・縮小が相次ぐ中、順調な運営状態を保っている。また、この業務環境の改善は、採用にも大きく影響を及ぼし職員の増員にもつながり実績を着実に積み上げている。

単位(人)

② 自社率	紫磨園デイ			西綾瀬デイ			訪問介護ひだまり		
	総プラン	内利用	率	総プラン	内利用	率	総プラン	内利用	率
2023年3月実績	94	33	35.1%	76	47	61.8%	43	32	74.4%

単位(千円)

③ 事業活動収支差額			紫磨園	西綾瀬	新田	あいじゅ(全体)	
前年度比 -6,036	第四期	2018	-2,777	-4,839		-7,616	
		2019	-2,452	-3,076		-5,528	
		2020	事業所統合				8,010
	第五期	2021	事業所統合				11,418
		2022	事業所統合				5,382

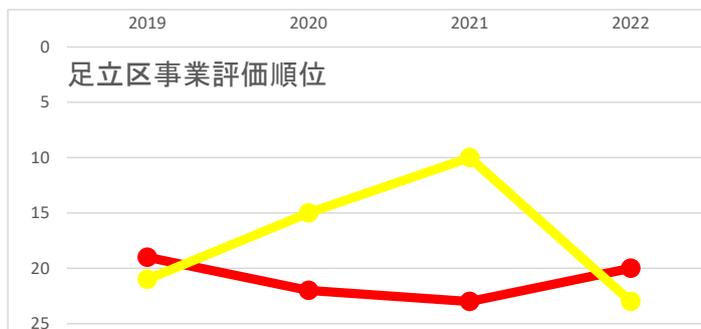


サービス提供実績が順調に伸びたことから前年度並みの収支差額を見込んでいたが、モニタリングの不備による運営基準減算が指摘され、2022年3~6月分の特定事業所加算を返還することとなった。介護報酬返還額は約530万円となった。

サービス提供を拡大する中で、コンプライアンスを徹底した運営体制づくりに早急に取り組む必要がある。

IV 地域包括支援センター

① 足立区事業評価		西綾瀬	新田
区内包括 25カ所中	2019	19	21
	2020	22	15
	2021	23	10
	2022	20	23



【西綾瀬】

目標には及ばなかったが評価順位を上げる事が出来た。実態把握調査件数の低迷が評価に影響した。一方で、地域住民や関係機関、サービス事業者等、横の繋がりを強化する事に特化した1年だった。地域づくりの集大成が、高齢者の自主グループ5カ所創出の成果へ繋がったと考える。来年度は、課題である実態把握調査について専任職員を配置して戦略的に対応する。地域課題である孤立問題の解消へ向けて、地域づくりを今後も重視していきたい。

【新田】

年度末での事業終了にあたり、地域住民へ不利益が生じないよう後任法人への運営引継ぎに万全を期した。足立区や関係機関、後任法人と連携しながら、事業の継続性を損なわないよう、地域住民との関係性の継続を図り、引継ぎが完了できた。職員6名中、2名は後任法人へ転籍し、残り4名は法人内他部署への異動を完了した。順位は昨年度と比べて大きく下げた。

単位(千円)

② 事業活動収支差額			西綾瀬	新田	計
	第四期	2018	-3,881	-3,870	-7,751
		2019	1,443	-3,303	-1,860
		2020	-119	-1,883	-2,002
前年度比	第五期	2021	-2,616	808	-1,808
		2022	2,868	-12,313	-9,445
					-7,443



西綾瀬は職員人数が前年度7名から当年度6名体制となり、収支差額が改善した。一定の成果を上げるためには職員7名体制が必要であり、次年度は7名体制での運営を予定している。新田は事業終了に伴う清算を行った。

一定の成果を上げるために必要な経費負担(人件費)から、独立採算は難しい。足立区による事業評価の本格運用がはじまり、基幹包括支援センターを含む、区内25カ所の評価結果の公表やその結果を受けてのプロポーザル方式への契約方法変更なども決定している。そのため、事業運営は益々厳しい環境となり、将来を見越した運営方法への変革が急務である。

V あいじゆの訪問介護ひだまり

① 提供体制	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
サービス責任者	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
訪問介護員	13	13	13	13	13	13	12	12	12	12	11	11
(内)介護福祉士	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
※(内)生活支援SP	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2
他事業兼務	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2

※ 生活支援サポーター…生活支援サービスのみ提供可能な足立区独自資格

【総括】

スタッフの高齢化が顕著で、突発的な怪我や体調不良等が発生し、人員体制が不安定な中での運営を余儀なくされた。そのような状況下でも、前年度から大きく利用実績を伸ばした。

【人員体制等】

- ① 登録ヘルパー退職 計5名 サービス穴埋めをサービス提供責任者がカバーしつつサービス調整を行った。
- ② 登録ヘルパー増員 生活支援サポーター2名(未経験)、内1名は年度内に初任者研修まで修了。
- ③ スタッフの高年齢化が顕著なため、体調不良や入院も相次いだ。
持続可能なサービス提供体制の確立に向け、新たな人材発掘が急務の課題である。

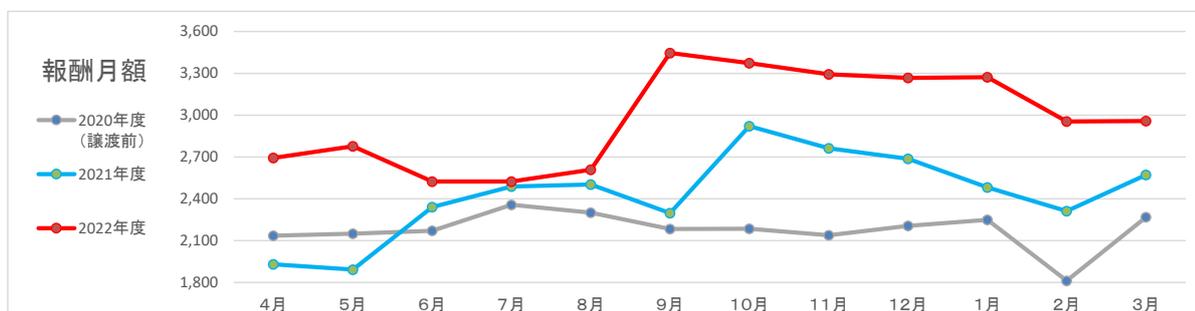
【障害サービス】

2022年4月より、法人初の障害福祉サービスを開始した。5月には足立区と委託協定書を結び、移動支援サービスも開始した。2022年度利用実績1名。障害福祉サービスの開始に伴い、6月にはあいの福祉会との連携にて、障害福祉サービスの基礎研修を実施、ヘルパーの知識習得に繋がった。

② 利用者数	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
介護	37	38	39	41	39	42	44	44	44	43	42	41
総合事業	21	21	21	21	22	22	22	22	23	23	23	23
障害	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
計	59	60	61	63	62	65	67	67	68	67	66	65

1月当たり利用者数は平均64.2人で、前年度平均55.3人から約9名増と成果を上げた。障害サービスの利用者数実績は1名だが、サービス内容では居宅介護に加え、5月からは移動支援サービスでも実績を残すことができた。

④ 報酬月額	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
2020年度 (譲渡前)	2,135	2,150	2,171	2,357	2,300	2,184	2,185	2,139	2,206	2,249	1,812	2,268	26,156
2021年度	1,930	1,892	2,340	2,488	2,502	2,297	2,921	2,762	2,687	2,481	2,312	2,572	29,184
2022年度	2,693	2,776	2,524	2,524	2,608	3,446	3,373	3,293	3,267	3,272	2,954	2,957	35,687



6～7月に一旦落ち込みはあったが、順調に利用者数、報酬額ともに目標数値に近づき、9月には報酬額、10月には利用者数も目標値に達することができた。初年度の収支差額約△2,000千円から、当年度は+4,000千円超でのゴールと大きな飛躍の1年となった。

③ 事業活動収支差額	4,361千円
------------	---------

VI 認定栄養ケア・ステーション

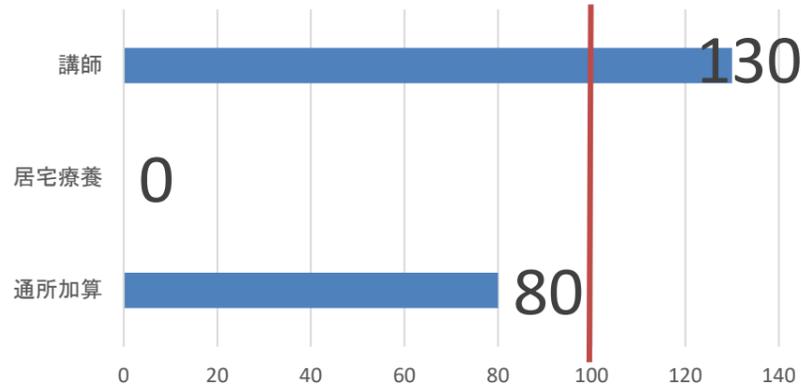
1. 事業活動収入

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計	達成度
加算	59	57	90	104	111	127	136	136	127	122	128	129	1,326	80%
講師ほか	40	10	20	15	10	19	0	43	10	56	72	19	311	130%
配食	-	-	21	41	18	58	59	75	67	42	39	33	452	-
計	98	67	130	160	138	204	195	253	204	220	239	181	2,089	



2. 達成度

目標達成度(%)



在宅栄養ケアの開始と直面した課題

2022年4月から開始した、通所事業所における栄養アセスメントは、一部の利用者を除いて毎月実施をした。栄養アセスメント結果から、“低栄養のおそれあり”と判定された利用者に対し、栄養改善加算（栄養改善サービス）を実施した。全国的に、実施件数が少ない（足立区内1事業所あたり0～1件）であるなか、紫磨園においては平均7件/月、西綾瀬においては3件/月実施できた。両事業所の管理者をはじめ、スタッフと栄養状態の重要性を共有し協働できた成果であり、これについて雑誌取材や次期介護報酬改定に向けたインタビュー調査を受けるに至った。

一方で、居宅療養管理指導の受託は0件と事業計画を大きく下回った。背景には、栄養マネジメント加算の算定要件である管理栄養士の配置が不安定であったことが要因にある。

3. 新規事業

通所事業所 お持ち帰り弁当(配食弁当)

低栄養リスクがある、またそれに至っていない、高齢者にとって栄養バランスのとれた食事を支度することは難易度が高い。また、配食弁当は味付けや物性に不満の声も多く聞く。そこで、栄養価が高く味付けも良好な配食を管理栄養士が選定し、自身でメニューを選んで購入できるような体制を作った。冷凍品であるために、賞味期限が長く、ローリングストックとしても重宝するため、利用者のみならず家族様にも喜ばれている。

『名医の食卓』 インセンティブ販売契約

一般的に、摂食嚥下機能が低下した方向けのお食事(嚥下調整食)は、加水をして調理されているため栄養価が低いものも多く、見た目も原型をとどめていないため、敬遠される方が多い。そのためか、義歯がない方でも、一般の方と同じ食事を摂っていたり、ケアマネジャーが紹介しても購入に至らないと聞いた。『名医の食卓』は、凍結含浸法という独自の特許技術で調理された配食で、食材そのものを処理しているため、見た目は一般食と相違なく、美味である。そこで、ウィズメタックフーズ(株)とインセンティブ契約をし、足立区内のケアマネジャーに商品の特性を知ってもらい、活用いただけるよう、営業活動をはじめている。

4. 行政や栄養士会と連携

- 食をつなげるシート(栄養情報提供書)の作成・普及
- 介護予防教室等 栄養講義講師 17件/年
- 足立区研修カリキュラム委員会世話人
- 多職種連携研修部会世話人
- 地域ケア会議(西部)栄養担当

5. 地域活動

- 第1回あだち未来マルシェ
- オールエイジフェスタ に出展
- しま旨っ!キッチン 簡単調理動画配信

InBody測定や栄養状態簡易検査キットの販売などを行い、食事の相談窓口”栄養ケア・ステーション”認知度の向上を図った。

