

# 2023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5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

## 2 理事会・評議員会の開催

第1回理事会 2023年5月14日（書面による決議の省略）

- ① 独立行政法人福祉医療機構「福祉貸付金」借入の件

第2回理事会 2023年6月2日

- ① 2022年度事業報告
- ② 2022年度決算
- ③ 2023年度賞与の支給
- ④ 次期役員候補者の選任
- ⑤ 定款変更
- ⑥ 2023年度定時評議員会の召集
- ⑦ 特別養護老人ホーム紫磨園排水管配管改修工事契約締結
- ⑧ 役員賠償責任保険契約締結
- ⑨ あいじゅの訪問介護ひだまり運営規程の一部改正
- ⑩ 補欠評議員選任（報告）

2023年度定時評議員会 2023年6月16日

- ① 2022年度決算
- ② 次期役員選任
- ③ 定款変更
- ④ 法人における不適切な介護及び入所者虐待事案への対応（報告）
- ⑤ 2022年度事業報告（報告）
- ⑥ 2023年度事業計画（報告）

第3回理事会 2023年6月16日

- ① 理事長の選定
- ② 常務理事の選定

第4回理事会 2023年9月27日

- ① 経理規程の一部改正
- ② 特別養護老人ホーム紫磨園運営規程の一部改正

- ③ 紫磨園在宅サービスセンター運営規程の一部改正
- ④ 西綾瀬在宅サービスセンター運営規程の一部改正
- ⑤ あいじゅの訪問介護ひだまり運営規程の一部改正
- ⑥ あいじゅケアプランセンター運営規程の一部改正
- ⑦ 育児休業等に関する規則の一部改正
- ⑧ パートナー職員就業規則の一部改正
- ⑨ 登録ヘルパー就業規則の一部改正
- ⑩ 理事長及び常務理事の業務執行状況報告（報告）

#### 第5回理事会 2023年12月1日

- ① 経営状況報告（報告）
- ② 賞与支給率の決定
- ③ 2023年度補正予算
- ④ 就業規則の一部改正
- ⑤ 給与規程の一部改正
- ⑥ あいじゅの訪問介護ひだまり運営規程の一部改正

#### 第6回理事会 2024年3月27日

- ① 足立区による監査結果報告（報告）
- ② 理事長及び常務理事の業務執行状況報告（報告）
- ③ 2023年度最終補正予算
- ④ 第6期（2024～2026年度）三か年計画
- ⑤ 2024年度事業計画
- ⑥ 2024年度当初予算
- ⑦ 特別養護老人ホーム紫磨園非常用自家発電設備改修工事案
- ⑧ 介護職員処遇改善特別手当に関する細目の一部改正
- ⑨ 登録ヘルパー就業規則の一部改正
- ⑩ 地域包括支援センター西綾瀬運営規程の一部改正
- ⑪ ハラスメントの防止に関する規程等の一部改正等

### 3 2023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

2023年5月以降、新型コロナウイルスの感染症法上の位置づけが2類から5類に変わり、施設運営においても徐々に落ち着きを取り戻しつつある。しかしながら、特別養護老人ホーム紫磨園において、10～11月にかけて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。引き続き感染症対策の強化を図っていく必要がある。

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とその後のベッド稼働率の長期低迷による減収が発生し、収支が大幅に悪化した。一方、在宅サービス課の収支状況では、デイサービス、居宅介護支援が好調に推移し、大幅な増益を達成した。特養の減益を在宅サービスの増益が補う形となり、法人トータルでは僅かながら黒字決算となった。

特養・ショートステイの収支改善が急務である。生活相談員の業務体制を見直し、早期にベッド稼働率の改善を図る。

## (2) 事業運営上の主な取り組み

### ① 法人における不適切な介護及び入所者虐待事案への対応

#### i) 足立区による監査結果

2023年1月に発生した原因が特定できない骨折事故に関連して足立区の監査を受けていたが、2024年3月8日付で監査結果通知書を受領した。監査結果は、「令和5年1月23日にあった事故について、人格尊重義務違反に当たる、虐待事例等は見受けられなかった」というものであった。

#### ii) 再発防止の取り組み

2022年3月に発生した特別養護老人ホーム紫磨園での職員による入所者虐待事案において、足立区から、職員への指導体制、職員間の連携体制、職員の教育体制については是正するよう指摘があり、指摘内容を踏まえて業務改善計画を策定し、法人全体で再発防止策に取り組んだ。

特養紫磨園における業務改善計画の取り組みに加えて、再発防止策の立案に関する調査・検討の客観性を担保するため、法人内全部署の指導職が参画する業務改善プロジェクトチームを編成し、特養紫磨園の業務実態調査や調査結果を踏まえた再発防止策の立案等を実施した。

これらの再発防止の取り組みにより、法人全体において、その後不適切な介護の事例は発生していない。2023年2月から取り組んできた業務改善計画は、当年度末で一区切りとなるが、引き続き、再発防止に向けて法人全体で取り組んでいく。

### ② 特別養護老人ホーム紫磨園排水管配管改修工事の実施

本工事では、1989年竣工以降一度も改修が行われていない特別養護老人ホーム紫磨園西館の排水配管を改修した。配管工事に併せて便器等の衛生設備を更新した。建築当時から利用者像やバリアフリー寸法の考え方が大きく変わっており、トイレ空間が手狭になっていることを受け、トイレのレイアウト変更を同時に実施した。

西館は築30年以上が経ち、職員、利用者から改修の要望が高かった。本工事の完了により、利用者の生活環境の改善を実現した。

## 4 2023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。

### (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)
		2023年度	<p>① 超過勤務削減 2020年度と同等</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>

4	執行状況	2023 年度	<p>①超過勤務実績+7%（2020 年度比）  特養：職員配置目標人数に対して不足の期間が続き、感染症対応や補充職員の育成時間も超過勤務で対応していたため増加した。  その他部門：減少</p> <p>②子連れ出勤制度の制定 2023 年 4 月から実施  実績：職員 2 名</p> <p>③研修用貸し出し PC を用意。職場外での使用はほぼなかった。</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>
---	-------	---

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）
		2023 年度	<p>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</p> <p>②リカレント教育の実施（デジタル教育）</p> <p>③成果型賃金制度（年俸制）の導入</p> <p>④月間部門目標の立案。法人理念とともに掲載及び唱和。</p>	
4	執行状況	2023 年度	<p>① 階層別研修は超勤時間増加等を考慮し、未実施。選択制の e ラーニングや個別参加での研修はシステムにて報告・管理している。</p> <p>② コロナ禍のため、集合研修ができず、次年度に持ち越しとなる。個別での相談は SE が対応している。</p> <p>③ 役職者、相談職を対象に年俸制を 2023 年 7 月より導入した。</p> <p>④ 特養の虐待事案を受け、法人理念と具体的行動例の浸透を図った。</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"> <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>			
3	年次計画	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">年次</td> <td style="width: 33%;"></td> <td style="width: 33%;">予算（千円）</td> </tr> </table>	年次		予算（千円）
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	
4	執行状況	2023 年度	① 実習生の受け入れから新卒採用ができた事案があったが、実習の受け入れができず、新卒採用には至らなかった。 ② 特定技能実習生2名採用。また、1名介護福祉士の取得ができた。 ③ 求人票を送るが、求人応募がなく、採用に至らなかった。 ④ 達成。3名採用 ⑤ 達成。1名採用 ⑥ 未達成。 ⑦ 未達成。2023年退職率：24.4% (44名退職)	

## 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な達成目標を設定し、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)	

			<p>2022年度：1%増加</p> <p>③目標成長率5%（前年度比）</p> <p>2022年度：3%増加</p> <p>④各事業の独立採算化の達成</p>	
4	執行状況	2023年度	<p>①階層別研修（指導職）にて財務入門研修を実施済み。次年度に指導職に対し、会計事務所による基礎研修に向けた研修を予定。</p> <p>②経費率+1.7%（前年度比）</p> <p>2022年度 93.7%</p> <p>2023年度 95.4%</p> <p>③成長率△4.8%（前年比）</p> <p>サービス活動収益：2022年度 1,001,851千円</p> <p>サービス活動収益：2023年度 954,141千円</p> <p>④未達成。</p>	

## 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)
		2023 年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>① IT リテラシーの向上・教育</li> <li>② 業務システムの環境整備</li> <li>③ データ社会への対応</li> <li>④ デジタルに関する利用者・職員サービスの検討</li> </ul>	
4	執行状況	2023 年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 集合研修は感染症予防の観点で行えなかったが、個別対応は SE 中心に対応。迷惑メール、ウイルス対策等の整備や情報提供も適宜実施。</li> <li>② 人事労務システムの一部仕様変更、包括システム変更は完了。その他軽微なシステム仕様変更等 SE 中心に実施。 Google Workspace を新たに導入し、業務効率化を推進している。 あいじゅ CPC にて音声入力によるケース記録作成を開始した。</li> <li>③ インターネット回線の増強を実施。クラウド活用やサーバーの入替を実施。</li> <li>④ 全施設フリーwi-fi 整備完了。 特養施設内見守りカメラの設置。</li> </ul>	

## 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> <li>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。</li> </ul>
---	-------	--

2	具体的な取り組み	① 法人本部直轄の経営企画 PT の設置 ② 経営企画 PT による新規事業計画の立案、進捗管理 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		
3	年次計画	年次		予算 (千円)
		2023 年度	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) 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) ③在宅サービスにおける新規事業の検討 ④紫磨園駐車場用地活用による新施設計画検討 ⑤法人間連携の検討	
4	執行状況	2023 年度	① 未達成。利用者単価の減少が要因。 サービス活動収益 3,500 万円 ② 未達成。利用者件数の伸び悩みが要因。 サービス活動収益 7,000 万円 ③ 買い物支援や体操教室、マシン開放を実施。 紫磨園エリアでは路線バスの廃線に伴い、当施設の買い物支援をモデルにしたコミュニティ交通の開始検討を区役所と協議した。 ④ 未実施。次年度に持ち越し。 ⑤ 未実施。次年度に持ち越し。	

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	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。 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。 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。 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。		
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	
4	執行状況	2023 年 度	① 紫磨園：DS、CS を中心に出前教室やマシン開放を実施。 西綾瀬：DS にてマシン開放を実施。 ② 配食サービスの継続。 ③ 5月「おむすびマルシェ」実施。 地域の人と人を繋げるイベント。NPO 団体や幼稚園等複数団地が参加。来園者 500 名。	
<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 B C P（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	
4	執行状況	2023 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。 ③ 近隣 4 施設の施設長会議にて個々の災害対策の情報交換のみ実施。	

## 5 2023 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 95%	年間 90.0%
同 (ショートステイ)	年間 140%	年間 134.8%
同 (合計)	年間 98%	年間 93.4%
紫磨園在宅 SC (デイサービス) 定員 43 名	月平均 80%	月平均 65.7%
西綾瀬在宅 SC (デイサービス) 定員 59 名	月平均 60%	月平均 60.9%
あいじゅの訪問介護ひだまり	月平均利用者数 67 人	月平均利用者数 71.5 人
あいじゅケアプランセンター	①要介護 年間 3900 件 ②要支援 年間 984 件	①要介護 年間 3501 件 ②要支援 年間 1485 件

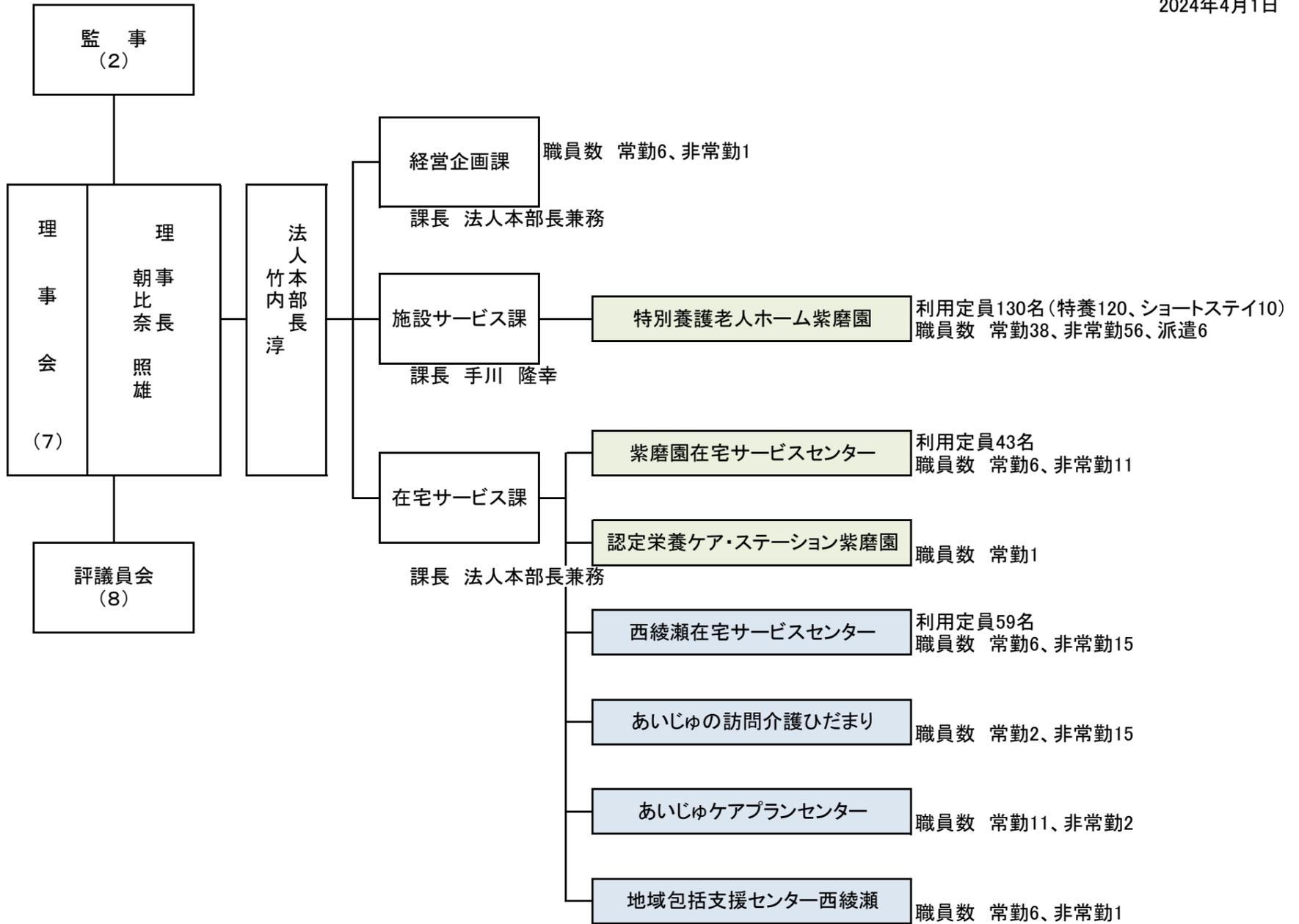
## 6 各事業所の職員数の推移 (各年度 4 月 1 日現在)

		2024 年度	2023 年度
特別養護老人ホーム紫磨園	常勤	4 5	4 7
	非常勤	5 1	4 6
	派遣	6	2
紫磨園在宅サービスセンター (通所介護)	常勤	6	5
	非常勤	1 1	1 3
西綾瀬在宅サービスセンター (通所介護)	常勤	6	6
	非常勤	1 5	1 6
あいじゅの訪問介護ひだまり	常勤	2	3
	非常勤	1 5	1 3
あいじゅケアプランセンター	常勤	1 1	1 1
	非常勤	2	1
地域包括支援センター西綾瀬	常勤	6	7
	非常勤	1	0
計	常勤	7 6	7 9
	非常勤	9 5	8 9
	派遣	6	2

以上

# 社会福祉法人愛寿会 組織図

2024年4月1日



職員	76
非常勤職員	95
派遣職員	6
医師等	4
計	181

## 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受けられます。

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 事業報告

### I 事業計画執行状況

### II 2023年度活動状況

### III 数値目標

#### I 事業計画執行状況について

（事業計画抜粋）

#### 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

3	年次計画	年 次		評価
		2023年度	・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更新 ・指導職の参加	○ △ △ ×

看護・リハビリ・栄養士・生活相談員が地域のサロン、集会に出向き、講師として介護、運動、認知症、栄養について教室を実施した。デイサービスのトレーニングマシンを地域住民に開放し、自主グループ化を支援した。専門職以外の指導職の参加は未実施である。

##### （2）地域の人材が活躍できる場を創出する

3	年次計画	年 次		評価
		2023年度	・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	△ ○ ×

紫磨園内で開催している地域サロンやトレーニングマシン開放利用者から採用につながった。介護補助1名、厨房職員3名を採用した。シルバー人材からの直接雇用については未実施である。

新たに短時間勤務（2時間から）介護職員の募集を開始した。近隣の定年後介護職経験者からの応募に繋がっている。

## 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）

3	年次計画	年 次		評価
		2023 年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・新たな ICT 機器等の選定</li> <li>・臥床 入浴機器の入れ替え</li> <li>ミスト浴の導入</li> </ul>	

新たにミスト浴設備を2台導入した。既存設備に比べて身体の温まり方がよく、利用者にとって入浴質の向上につながった。入浴と洗身・洗髪が同時に行える構造になっており、職員にとって業務の効率化につながった。

【計画外の新たな取り組み】新たに見守りカメラを施設共用部（食堂、廊下）に設置した。事故発生時の映像を確認できるようになり、事故後検証、再発防止策策定に効果を発揮している。

### (2) 新たなケア方法の実践、確立

3	年次計画	年次		評価
		2023 年度	走行式リフト・スタンディングリフトの選定。入浴リフトの通常稼働。  追加 排泄 快便（自然排便）への取り組み 介護技能研修の開催 （食事・入浴・排泄・移動移乗・認知症ケア） 普通救命講習の定期開催	

自然排便促進の取り組みとして、寒天の摂取を前年度から継続し、下剤の使用頻度の軽減に取り組んだ。

業務改善計画の一環として、基本的介護技術研修を年7回実施し、介護職員の学び直しを進めた。

### (3) いきいきと過ごせる環境の整備

3	年次計画	年次		評価
		2023 年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設内活動の充実</li> <li>フロア別のイベントの実施</li> </ul>	

新型コロナウイルス5類移行後に外出行事を再開し、地域の夏祭りに参加した。外部からのボランティア受け入れも再開した。施設内イベントでは食事に関するイベントや季節行事などを例年通り実施した。

### 3 人材育成と組織力の向上

#### (1) 新たな人材の獲得

3	年次計画	年次		評価
		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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>×</li> <li>○</li> <li>○</li> <li>○</li> <li>○</li> </ul>

特定技能外国人を新たに 3 名採用した。現在、7 名の外国人（ベトナム国籍）が在籍している。うち 1 名が介護福祉士試験に受験し合格をした。在留資格「介護」に切り替わり、永続的な就労が可能になった。

組織力の向上にはフロアリーダーのレベルアップが欠かせない。介護指導職全員に認知症介護実践者研修、介護福祉士実習指導者研修、法人内の在宅サービス課への交流研修を行い、多様な視点の獲得と実践レベルでの対応力向上を図った。

年間有給消化日数は特養正職員平均 11.8 日である。新型コロナウイルス感染時等の自宅待機期間も含まれる。

#### (2) 学びを習慣化し、共有する

3	年次計画	年次		評価
		2023 年度	<ul style="list-style-type: none"> <li>・施設内発表 年 1 回</li> </ul>	×

前年度から継続して職員の書籍購入補助を実施した。資格取得、自己啓発、ケア等について職員自ら書籍を選び購入する。資格取得や日々の実践に結び付けられている職員もいる。読書レポートの共有を行っているが、施設内発表までは実施できていない。

#### (3) 提案力・課題解決力を高める

3	年次計画	年次		評価
		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>	<ul style="list-style-type: none"> <li>△</li> <li>×</li> </ul>

入所者への声掛けや関わり方を見つめ直すため、介護職員を対象として在宅サービス課（デイサービス）への交流研修を実施した。一般職員の一部と指導職全員が修了した。

## Ⅱ 2023年度活動状況について

### (1) 業務改善計画の取り組みについて

2022年12月に発生した利用者骨折事故に関して足立区から虐待認定を受け、法人を挙げて業務改善計画の実施に取り組んだ。法人理念に立ち返るとともに、施設内の指導・教育・連携体制を見直した。

具体的には下記の取り組みを通じて、指導・教育・連携体制の改善を図った。

- ① 基本的介護技術研修（食事、入浴、排泄、移動移乗、認知症ケア）の実施
- ② 認知症実践者研修の受講（介護指導職）
- ③ 月次チェックシートの活用
- ④ ケアカンファレンス開催頻度の増加

設備面での対策も進めた。新たに施設内見守りカメラを施設共用部（食堂・廊下）に設置し、事故防止および防犯に当たった。事故発生時の実際の映像が確認できるようになり、事故後の検証や再発防止策の策定に効果を発揮している。

### (2) 感染症対策について

2023年5月から新型コロナウイルス感染症は感染症法上の位置付けが「5類」へ変わり、以後、家族面会や外出などの対応を見直している。面会場所・人数や外出等における制限を緩和し、コロナ禍以前の環境に段階的に近づけている。感染症と共存する生活へ進めている。

一方、2023年10月から11月にかけて新型コロナウイルスクラスター感染が発生し、利用者50名が罹患した。当年度は新型コロナウイルスの他に、インフルエンザ、ノロウイルス、疥癬などの感染症が施設内で発生した。引き続き感染症対策の強化を図っていく必要がある。

### (3) 人員について

#### ① 年度当初の配置人数

2023年4月人員配置 入所者2.7人：職員1人（国の基準 3：1）（常勤換算 44.9人）

施設の配置人数目標値を下回り、人員確保が喫緊の課題だったため、下記の人員確保策を進めた。

通常の採用活動だけでは採用が追いつかないため、派遣職員や人材紹介会社を活用した。派遣職員や人材紹介では、施設が求めるスキルまで到達していない人材も含まれていた。人件費増加の一因にも繋がった。

新たに、仲介会社を介した介護職員単日アルバイト雇用を実施した。人員が不足する日に求人を行い、月間80時間から320時間程度の人材を確保した。その中から十分なスキルを持つ2名を直接雇用に繋げ、現在も就業中である。

特定技能外国人の採用を継続し、当年度は3名採用した。利用者とのコミュニケーションや日本語での入力業務に問題はなく、夜勤業務も任せられるため、欠かせない戦力となっている。

#### ② 年度末の配置人数

2024年3月人員配置 入所者2.5人：職員1人（国の基準 3：1）（常勤換算 48.4人）

年度末には目標人数を確保した。今後は、職員の育成と定着、外国人職員のキャリア形成が課題である。

育成と定着では、職員のサポート体制の充実、働きやすい職場環境の実現、計画的な研修・教育機

会の確保を進める必要がある。

外国人職員のキャリア形成においては、生活支援（住宅支援、生活サポート等）、教育・学習支援（日本語学習、介護福祉士国家試験対策等）の充実を図る必要がある。一方では、日本人職員と同一職務を行うため、フリー夜勤業務にも対応できるよう訓練していく必要がある。その為には日本語能力の向上が不可欠である。その課題を解決し、外国人職員が指導職を目指すようキャリアアップの環境を整えていきたい。

#### （４）サービスについて

2023年10月から栄養マネジメント強化加算を開始した。食事栄養に関するリスク対象者に対して、管理栄養士による迅速な対応をとれる体制を整えた。新たにミスト浴設備を導入し、入浴の質の改善と業務効率化を図った。

西館の排水配管改修工事を実施した。配管工事に併せて便器等の衛生設備を更新した。建築当時から利用者像やバリアフリー寸法の考え方が大きく変わっており、トイレ空間が手狭になっていることを受け、トイレのレイアウト変更を同時に実施した。西館は築30年以上が経ち、職員、利用者から改修の要望が高かった。本工事の完了により、利用者の生活環境の改善が実現した。

### Ⅲ 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%

実績

特養・ショートステイ合算

特養	ショートステイ	合算
89.2%	136.1%	92.8%

利用率	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
2023年度	92.6%	91.4%	92.9%	92.4%	92.6%	96.0%	95.6%	89.2%	92.9%	93.3%	93.7%	91.6%	92.8%
2022年度	96.4%	97.4%	99.0%	97.9%	97.2%	98.4%	98.0%	93.2%	86.7%	89.8%	89.1%	89.2%	94.4%
前年度比	96.0%	93.8%	93.9%	94.3%	95.2%	97.6%	97.6%	95.7%	107.0%	104.0%	105.1%	102.8%	98.4%

目標達成率			その他		
利用率平均	特養	93.6%	入院者月平均	増加1名	(前年度比)
	ショートステイ	97.1%	入院延日数	平均1日増	(前年度比)
在籍平均	特養	94.4%			

・特養について

稼働率低迷の原因として感染症の影響がある。施設内外で新型コロナウイルスクラスター発生やその他感染症が発生したことにより、都度、新規入所日や入所前面接時期を延期せざるを得なかった。不測の事態が生じた場合には、予定を変更して別の待機者の新規入所を進めれば稼働率の低下は避けられたが、生活相談員による新規入所業務が十分に対応できていなかった。

改善を図るため、2023年11月に生活相談員を増員した。増員後は入所希望者に対する面接頻度が改善され、年度末には即入所できる待機者を必要数以上確保できた。

・ショートステイについて

年度当初に生活相談員の交代があり、相談業務未経験者が新任となり業務にあたった。

営業時間外（早朝及び18時以降）の利用者送迎が常態化しており、超勤時間増加の原因となっていた。状況改善のため、当年度途中に営業時間外送迎を廃止した。廃止による利用者への影響は特になかった。当年度利用率は136.1%（前年度比112%）である。

(1) 平均介護度

平均介護度	2021年度	4.19
	2022年度	4.13
	2023年度	4.17

平均介護度は大きく変化は見られていない。だが、食事介助者や臥床浴対象者、大柄な方が増加傾向である。

(2) 入院状況

入院実人数 延べ日数 (施設入所実績報告書)		実人数	延べ日数(平均日数)
	2021年度	85名	1035日 平均12.1日
	2022年度	82名	927日 平均11.3日
	2023年度	93名	977日 平均10.5日

10~11月に大規模な新型コロナウイルスクラスターが発生したが、施設内療養者が多く入院者増加にはつながらなかった。

(3) 看取り介護状況

看取り介護者数	2021年度	14名
	2022年度	10名
	2023年度	13名

※2023年度 看取り加算算定 11名

(4) 退所者

退所者数	2021年度	28名
	2022年度	28名
	2023年度	26名

看取り介護 13名  
医療機関死亡 6名  
長期入院 7名

(5) 介護職員退職者

常勤介護職員 退職者数	勤続年数		計
	1年未満	1年以上	
2021年度	1	7	8名
2022年度	2	2	4名
2023年度	2	5	7名

その他 看護職員3名、機能訓練指導員1名、相談員0名、管理栄養士0名 合計4名

※試用期間退職者を除く

以上

## 2023年度 事業報告 【 在宅サービス課 】

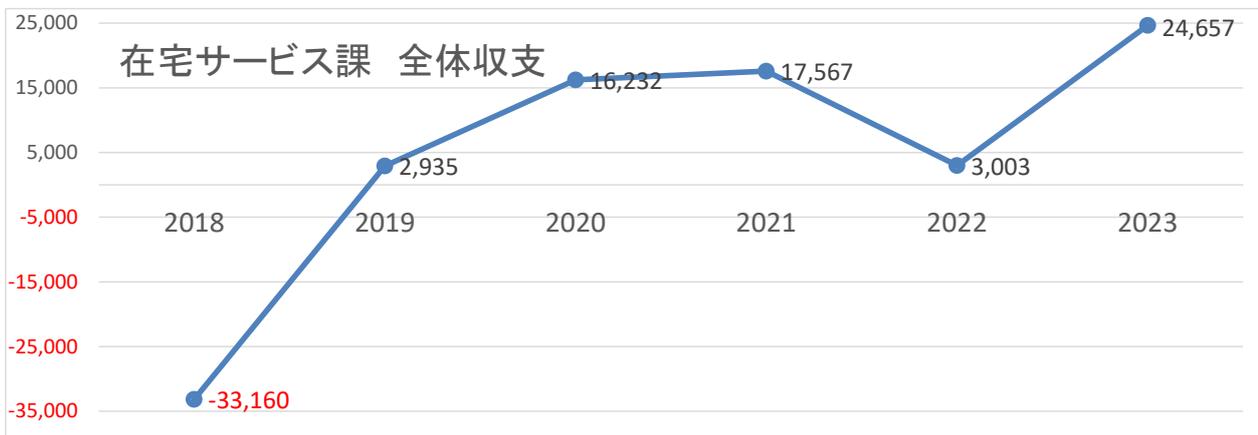
### I 在宅サービス課

在宅サービス課では、課全体で課題解決に取り組む支援体制を構築している。毎月の在宅サービス会議では、各部署の課題を共有して解決策の検討を議論した。

今年度は通所介護事業および居宅介護支援事業の実績が好調であり、在宅サービス課全体の収支は過去最高益を達成した。地域包括支援センターの事業評価では大幅なランクアップを遂げた。

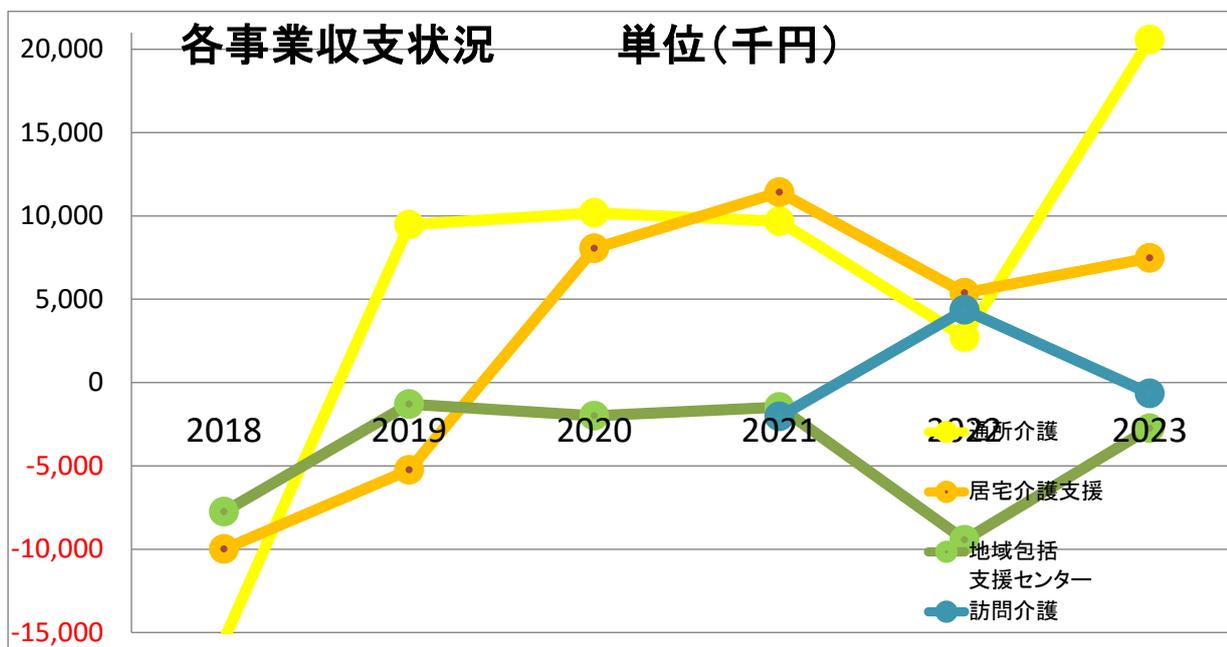
事業収支以外の成果としては、施設サービス課における虐待事案の再発防止を目的としたプロジェクトチームを立ち上げた。特養の介護現場を視察・調査し、課題を整理して具体的な業務改善策を提案した。施設サービス課の業務改善が推進される契機となった。施設サービス課と在宅サービス課が今後も互いに協力し合う体制を構築するために、意義深い成果を挙げることができた。

課題としては、地域の訪問介護ニーズに対してヘルパーが足りていないことである。訪問介護事業では、一層のヘルパー増員が今後の継続的な課題である。地域包括支援センターにおいては、足立区による事業評価の結果が事業の継続に影響を及ぼすため、安定的な運営体制の構築が必要である。



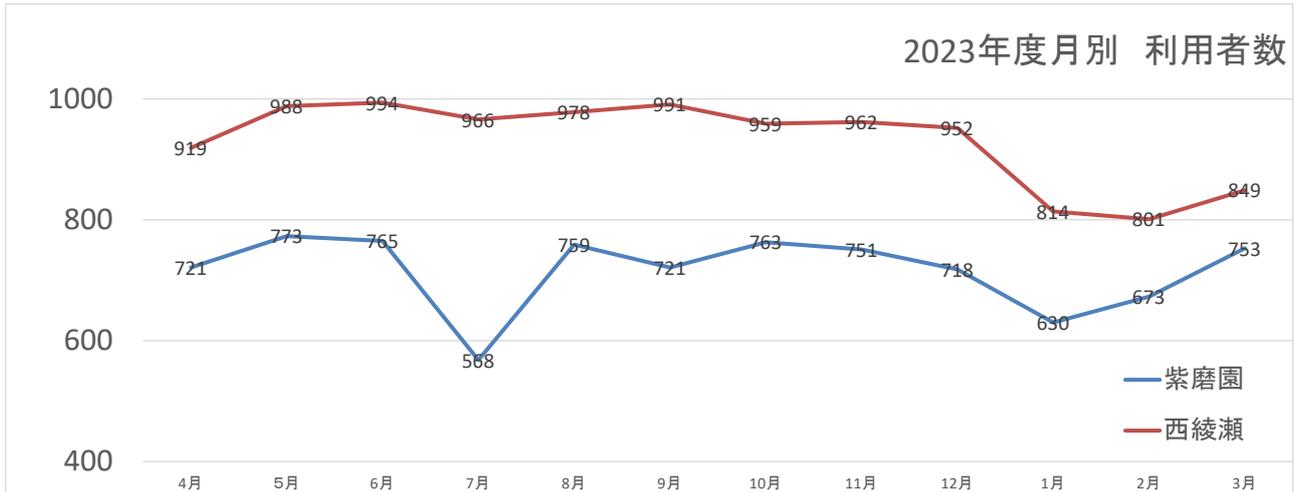
### ○ トピックス

事業	内容	
通所介護	共通	人員の交流を進め、紫磨園・西綾瀬相互の協力体制を整えた。
	紫磨園	自立支援の取り組みとして、機能訓練と栄養改善サービスの充実を図った。
	西綾瀬	前年比で大幅な増収増益となった。紫磨園との協力体制の整備及びサービスの統一を進めた。
あいじゅ ケアプランC	1	ケアマネ増員が継続的に進んでいる。
	2	システムエンジニアと協働してICTの活用を進めた。音声入力による記録作成を開始した。
地域包括 支援C	1	事業評価順位が20位から11位へランクアップした。
	2	地域の自主グループを5カ所創設した。
訪問介護 ひだまり	1	ヘルパー増員によりサービス供給量が増加した。
	2	利用者数が増加したが、利用単価が下がり収支は悪化した。
栄養CS	1	外部法人と協働して、区の高齢者栄養施策を推進した。
	2	通所介護事業の栄養改善サービスを通じて要介護度改善の実績を挙げた。



在宅サービス課 各事業収支状況		第4期			第5期		
		2018	2019	2020	2021	2022	2023
通所介護	紫磨園	-13,644	-609	9,275	10,032	5,387	7,411
	西綾瀬(一般)	-785	10,084	909	-359	-2,682	13,172
	西綾瀬(認知)	-330	2019年3月末閉鎖				
	新田	-650	2018年10月末閉鎖				
	通所介護 計	-15,409	9,475	10,184	9,673	2,705	20,583
地域包括支援センター	西綾瀬	-3,882	1,810	-119	-2,288	2,868	-2,747
	新田	-3,871	-3,106	-1,883	808	-12,313	
	地域包括 計	-7,753	-1,296	-2,002	-1,480	-9,445	-2,747
居宅介護支援		-9,998	-5,244	8,050	11,418	5,382	7,474
訪問介護					-2,044	4,361	-653
計	各年度	-33,160	2,935	16,232	17,567	3,003	24,657
	各期間	-13,993			45,227		
	6か年	31,234					

II 通所介護



【共通】

紫磨園・西綾瀬相互の協力体制の構築および提供サービスの統一化を進めた。

【紫磨園デイ】

1. 事業実績

前年を上回る収支実績を挙げた。平均稼働率は65.7%(月延べ人数716.3人)で、目標稼働率80%(月延べ人数890人)には届かなかった。

2. サービス内容

自立支援を重視してサービスを提供した。工夫した点はニーズに合わせた生活機能訓練である。ひとりで外出することが難しい方を対象に外出行事を開始した。楽しみながら、いずれはひとりで外出できることを目的として実施した。栄養改善加算のサービスにも力を入れ、栄養状態の改善に取り組んだ。

【西綾瀬デイ】

1. 事業実績

事業所規模が大規模型から通常規模型へ変更されたことにより報酬単価が上がり、前年比で増収となった。利用者数も年度目標を達成した。

同法人のあいじゅケアプランセンターや近隣のケアマネジャーからの利用依頼が増えている。

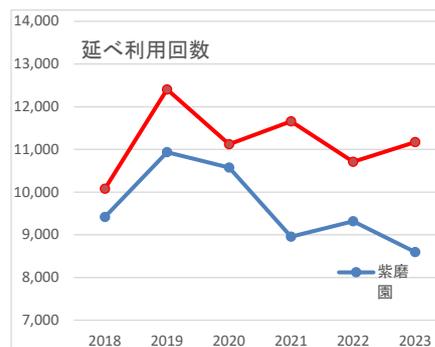
2. サービス内容

新たにサービスコンセプトを明確化し、サービスを提供した。サービスコンセプトは、「明日が待ち遠しくなるデイサービス～ここに来たら友達がいる、仕事がある、笑いがある、元気になる～」である。

料理クラブや外出行事など、生活機能訓練を目的とした活動を開始し、利用者からは満足の声をいただいた。

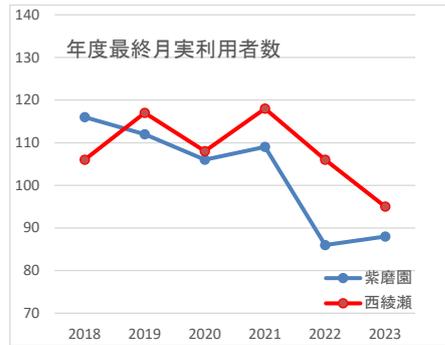
単位(回)

① 延べ利用回数		紫磨園	西綾瀬	計
第四期	2018	9,418	10,079	19,497
	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	8,595	11,173	19,768
前年度比				-260



単位(人)

② 年度最終月 実利用者数		紫磨園	西綾瀬	計
第四期	2018	116	106	222
	2019	112	117	229
	2020	106	108	214
第五期	2021	109	118	227
	2022	86	106	192
	2023	88	95	183
前年度比				-9



単位(千円)

③ 事業活動収支差額		紫磨園	西綾瀬	計
第四期	2018	-13,570	-1,105	-14,675
	2019	-1,120	9,437	8,317
	2020	9,221	909	10,130
第五期	2021	9,666	-1,127	8,539
	2022	5,386	-2,681	2,705
	2023	7,411	13,172	20,583
前年度比	17,878			



【紫磨園デイ 地域貢献活動】

5月に地域住民向けの交流イベント「おむすびマルシェ」を地域の諸団体と共催し(来場者約500名)、紫磨園の認知度向上に貢献した。トレーニングマシンの解放では参加者の自主化へ向けて進めている。団地の集会所で毎月「ゆったり体操教室」を開催している。舍人団地を対象に買い物支援を毎月実施中。

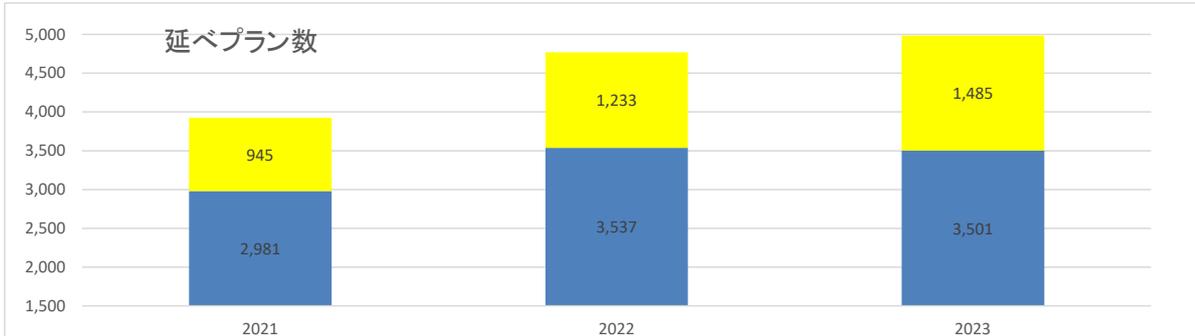
【西綾瀬デイ 地域貢献活動】

地域住民にトレーニングマシンを開放する活動は今年で3年目を迎え、利用者数が1日平均10名から15名へと増加した。子供たちの団体「キッズヴィレッジ」との地域向けクリスマスイベントでは、3年連続の開催となり、子供から高齢者まで約500名の来場があった。地域イベントとして定着しつつある。

Ⅲ あいじゅケアプランセンター(居宅介護支援事業)

① 延べプラン数			あいじゅ (全体)		計
			介護	予防	
前年度比 216	第五期	2021	2,981	945	3,926
		2022	3,537	1,233	4,770
		2023	3,501	1,485	4,986

単位 (件)



【サービス提供体制等】

ケアマネジャー配置人数 2022年度末:10.5人 ⇒ 2023年度末:11人

人員の増加がプラン件数の増加につながっていない。その要因としては、新田エリアでのプラン件数の減少や、新任ケアマネジャーのプラン件数の伸び悩みが挙げられる。プラン件数を増加させるための方策として、予防プランの依頼を積極的に受け入れたこと、西綾瀬拠点では自拠点の近隣以外の地域にも営業活動を展開した。

【ICT活用の進展】

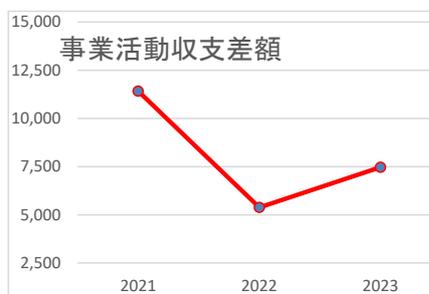
テレワーク環境の充実が魅力となり、職員採用にも好影響を与えている。音声入力を用いたケース記録の作成を新たに始め、業務の効率化を図った。

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月3月実績	94	33	35.1%	76	47	61.8%	43	32	74.4%
2024月3月実績	71	28	39.4%	81	37	45.7%	40	28	70.0%

単位(千円)

③ 事業活動収支差額			あいじゅ (全体)
前年度比 2,092	第五期	2021	11,418
		2022	5,382
		2023	7,474

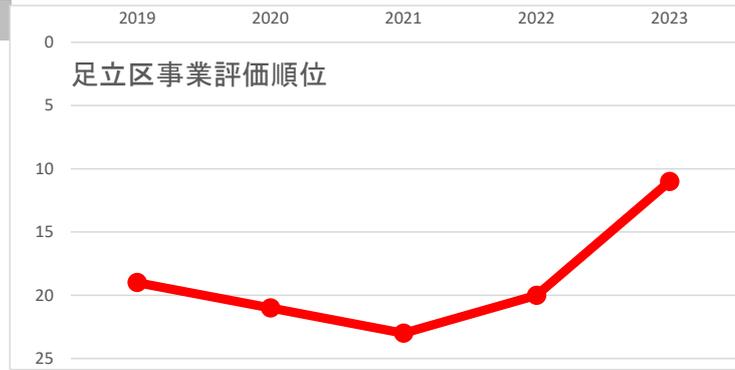


【自社率、収支差額】

西綾瀬デイの自社率が減少した要因は、西綾瀬拠点で自拠点の近隣以外の地域からのプラン件数が増加したことである。次年度以降の課題としては、新人の育成と要介護プランの獲得が挙げられる。

IV 地域包括支援センター

① 足立区事業評価		西綾瀬
区内包括 25か所中	2019	19
	2020	21
	2021	23
	2022	20
	2023	11



【足立区事業評価】足立区による事業評価順位は11位となり、前年度から大幅なアップを達成した。実態把握調査事業の達成率改善(前年度46%→当年度100%)が大きな要因である。

【地域づくり活動】高齢者の自主グループを5カ所創設し、新たな社会資源である通いの場、活躍の場づくりへ貢献した。また、地域のケアマネ同士の集いの場である「ケアマネカフェ」の運営が軌道に乗り、参加者から好評を得ている。評判が区全体へ波及し、新たに5カ所の他包括が「ケアマネカフェ」を開始した。ケアマネ不足は区全体の共通課題であり、包括を中心としたケアマネ支援が広がりを見せている。

② 事業活動収支差額		西綾瀬
第四期	2018	-3,881
	2019	1,443
	2020	-119
前年度比 0	2021	-2,616
	2022	2,868
	2023	-2,747

単位(千円)



【総括】

職員配置を前年度6名から7名へ増員した。評価順位は上がった一方で収支差額が悪化した。一定の評価結果をあげるには相応の人員費負担を伴うことがこれまでの運営実績からも明らかであり、独立採算が構造的に困難である。

足立区事業評価結果の一般公表や、評価結果が影響する委託契約方法の変更(プロポーザル方式)が決定している。事業運営を継続する上で、評価結果の上位を目指すことは必要不可欠である一方、独立採算が困難なことから収支以外の面での法人への貢献が課題である。地域福祉の拠点として地域住民や介護事業者等とのネットワークづくりの中心的役割を果たすことで、西綾瀬事業所で実施している各事業の事業規模拡大へ向けて貢献していく。

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	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
訪問介護員	11	11	11	12	12	12	13	13	14	14	14	14
(内)介護福祉士	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
※(内)生活支援SP	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
他事業兼務	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1

※ 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】

持続可能なサービス提供体制の確立に取り組んだ1年であった。  
 年度当初はサービス提供責任者の退職が続いたが、年度後半にかけて訪問ヘルパーの増員が図れた。新たに事務員1名を採用し、事務体制の安定化を図った。スタッフの高齢化が顕著なため、前年度からヘルパー増員による新陳代謝を進めており、次年度以降もこれを継続していく。

【人員体制等】

- ① 採用: サービス提供責任者1名、登録ヘルパー4名(うち未経験者3名)、事務員1名
- ② 退職: サービス提供責任者2名、登録ヘルパー1名

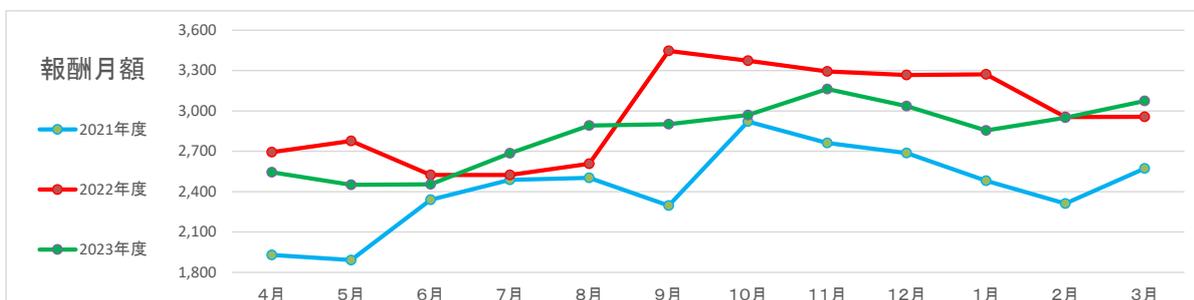
【サービス実績】

- ① 利用者数: 年度目標を上回った。介護、総合事業、障害サービスで利用者数が増加した。
- ② 事業収入: 年度目標を下回った。i サービス提供責任者の退職に伴いサービス提供を制限したこと(4~6月)、ii 提供サービスのうち身体介護サービスの割合が減少したことで、前年度比で利用単価が下がったことが要因である。

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	41	40	41	40	44	44	44	50	50	47	48	50
総合事業	23	22	22	23	23	24	23	25	25	24	24	26
自費	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1
障害	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
計	67	64	66	65	69	72	71	78	78	74	75	79

1月当たりの利用者数は平均71.5人で、前年度平均64.2人から7.3人増加した。

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
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
2023年度	2,544	2,451	2,455	2,686	2,892	2,902	2,969	3,163	3,036	2,855	2,949	3,075	33,977



年度当初にサービス提供責任者の退職が続き、サービスの縮小や制限を行った。6月以降に新規受け入れを再開したが、月間目標額に達するまでに半年近くを要した。年度後半は順調に推移したが、年間目標額を達成することはできなかった。前年比約170万円の減収となった。

③ 事業活動収支差額 **△653千円**

VI 認定栄養ケア・ステーション

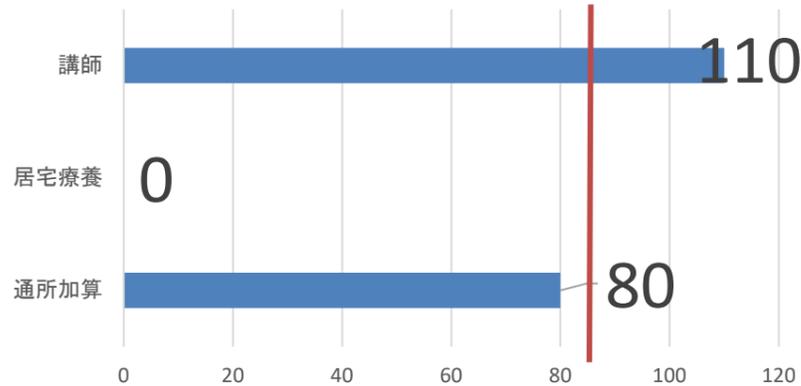
1. 事業活動収入

	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	119	126	121	116	113	114	116	104	106	105	105	106	1,351	80%
講師ほか	0	30	10	29	10	19	42	28	10	19	25	44	264	130%
配食	30	25	32	18	24	23	10	24	28	24	27	33	298	-
計	149	181	163	163	147	156	168	156	143	148	157	183	1,912	



2. 達成度

目標達成度(%)

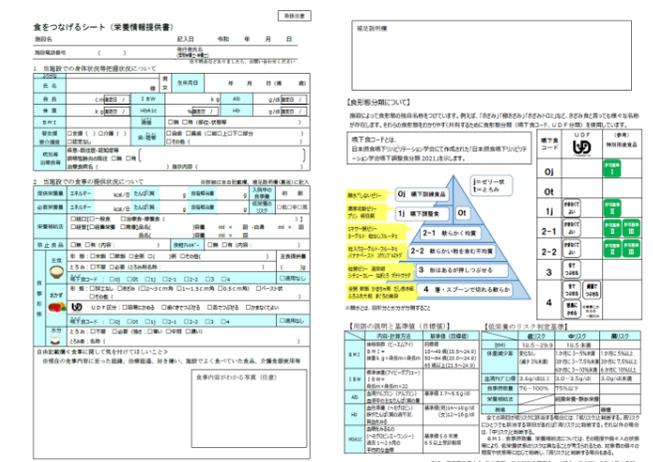


昨年に引き続き、通所事業所における栄養アセスメントは、一部の利用者を除いて毎月実施をした。栄養アセスメント結果から、“低栄養のおそれあり”と判定された利用者に対し、栄養改善加算（栄養改善サービス）を実施した。栄養指導を行った結果、1名に低栄養リスクの改善が認められ、2名は自宅での食事準備について不安が取り除かれたと家族支援にもつながり、サービスを終了できた。これらの介入については、日本健康栄養システム学会に症例報告し、在宅栄養ケア普及のためのリーフレットに掲載されて、全国的に活用されることとなった。

一方で、居宅療養管理指導の受託は0件と昨年と同様であったが、昨年の課題に着手し、特養管理栄養士の定着と新規加算の算定を始めることができた。

3. 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)の普及  
足立区内在勤の管理栄養士対象に、栄養情報連携の必要性・食をつなげるシート活用事例を講義した。
- 介護予防教室等 栄養講義講師  
24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)専門的助言



<連携事業所>

- ・伊興地域学習センター
- ・舎人地域学習センター
- ・鹿浜地域学習センター
- ・地域包括支援センター西綾瀬
- ・地域包括支援センター伊興
- ・地域包括支援センター西新井
- ・地域包括支援センター扇



2023.11 食のネットワーク講習会の様子

4. 地域活動

- おむすびマルシェ
- しま旨っ!キッチン 簡単調理動画配信
- 自主グループ“グリーンサラダ” 定期訪問

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”認知度の向上を図ると同時に、近隣事業所とのつながりを増やした。



2024.2 調理講義の様子