

2024 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 6 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 2024 年 5 月 29 日

- ① 2023 年度事業報告
- ② 2023 年度決算
- ③ 2024 年度賞与の支給
- ④ 給与規程の一部改正
- 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 登録ヘルパー就業規則の一部改正
- ⑦ 就業規則等の一部改正
- ⑧ 2024 年度定時評議員会の召集
- ⑨ 役員賠償責任保険契約締結
- ⑨ 特別養護老人ホーム紫磨園運営規程の一部改正
- ⑩ あいじゅケアプランセンター運営規程の一部改正

2024 年度定時評議員会 2024 年 6 月 14 日

- ① 2023 年度決算
- ② 足立区による監査結果報告（報告）
- ③ 2023 年度事業報告（報告）
- ④ 2024 年度事業計画（報告）

第 2 回理事会 2024 年 9 月 25 日

- ① 監事退任に伴う後任監事選任
- ② 2024 年度第 2 回評議員会の決議の省略案
- ③ 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入札条件決定
- ④ 登録ヘルパー就業規則の一部改正
- ⑤ 理事長及び常務理事の業務執行状況報告（報告）

第 2 回評議員会 2024 年 9 月 30 日（書面による決議の省略）

- ① 監事選任

第 3 回理事会 2024 年 11 月 15 日（書面による決議の省略）

- ① 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契約締結

第4回理事会 2024年11月27日

- ① 経営状況報告（報告）
- ② 新規事業PT進捗状況報告（報告）
- ③ 賞与支給率の決定
- ④ 特別養護老人ホーム紫磨園運営規程の一部改正
- ⑤ 就業規則の一部改正
- ⑥ 給与規程の一部改正

第5回理事会 2025年3月28日

- ① 紫磨園駐車場用地を活用した新規事業の検討状況報告（報告）
- ② 理事長及び常務理事の業務執行状況報告（報告）
- ③ 苦情対応に関する第三者委員の交代（報告）
- ④ 2024年度最終補正予算
- ⑤ 2025年度事業計画
- ⑥ 2025年度当初予算
- ⑦ 次期評議員候補者の選任
- ⑧ 施設長の任命

3 2024年度事業計画の執行状況（総括）

（1）総括

① 事業実績

特養・ショートステイの利用率は一定の改善が図られたが、未だ目標値達成には至っていない。利用率低迷の主な要因は、複数回にわたる感染症発生や延べ入院者数の増加、入所待機者の減少などである。前年度中から生活相談員を増員したが、増員の効果が十分に発揮されなかった。一方、在宅サービス課の事業実績は、全体的に好調に推移し、収支状況も良好であった。特養の低調な収支を在宅サービスの収益で補う形となり、法人トータルでは黒字決算となった。

② 経営環境の変化への対応

特養・ショートステイの利用率低迷の一因に入所待機者の減少が挙げられる。入所待機者の減少は足立区内のみならず、東社協や福祉医療機構による直近の広域調査でも同様の傾向が報告されていることから、全国的に発生している現象と捉えられる。入所待機者減少に合わせて特養・ショートステイ利用率の減少傾向も確認されており、施設経営を取り巻く環境は厳しい状況となっている。

これには、特養以外の居住系サービスの整備が進んだことや、高齢者人口が減少しつつある地域もあることが影響していると考えられる。厚労省の将来予測では、東京都特別区部では2045年頃に高齢者人口のピークを迎えると推計されているが楽観視は許されない。

施設経営においては、入所希望者（待機者）数確保に向けた顧客開拓・認知度向上施策を積極的に展開していく必要がある。法人経営においては、施設サービスを補完する在宅サービス事業の充実や、高齢者介護事業に代わる新たな事業展開を検討していく必要がある。本年度から着手した紫磨園駐車場用地を活用した新規事業の検討が、法人の将来にとって極めて重要な取り組みとなる。

(2) 事業運営上の主な取り組み

① 紫磨園駐車場用地を活用した新規事業の検討

昨年 6 月から法人管理職、指導職および職員有志による検討プロジェクトチームを設置し、紫磨園駐車場用地を活用した新規事業の計画立案に向けて検討を開始した。高齢者事業を核としつつ、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、従来の高齢者、障害者、子どもといった種別に捉われず、横断的、包括的な福祉サービスの提供を検討していく。

② 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の実施

本工事は、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の非常用自家発電設備を改修するものである。既存設備を撤去し新たな発電設備に入れ替える更新工事を実施した。更新にあたり油庫を新設し、3 日分の非常電源が確保できる BCP 対応の発電設備を導入した。発電設備改修に合わせて、電気系統の幹線設備の改修も行った。停電中であっても入所者・避難者を適切に処遇できるよう、必要設備・ライフラインを稼働できるよう配線した。

近年、気候変動や自然現象の変化により、自然災害が激甚化・頻発化している。本工事の完了により、入所者・避難者の暮らしを守る環境整備が進められた。

4 2024 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 地域の皆様との触れ合いを大切に、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	魅力ある職場づくり	(1) 職員の満足度が高い職場づくり(重点項目①) (2) 職員の人材育成 (3) 若年層人材の獲得
2	社会環境の変化を先取りした事業の展開による経営基盤の強化	(1) 社会環境の変化を先取りした事業の展開(重点項目②) (2) 成績(数値)の見える化 (3) ICT を活用したイノベーションの推進
3	感染症や災害への対応力の強化	(1) 感染症や災害が発生時に継続的にサービス提供ができる体制や基盤づくり (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) ※ 達成したものは赤字 未達成したものは青字で記載

1 魅力ある職場の実現				
1－(1) 職員の満足度が高い職場づくり (重点項目①)				
3	年次計画	年次		予算 (千円)
		2024 年度	①コミュニケーションを円滑にするための基本スキルに関する研修の実施 ②職員満足度に関するアンケートの実施、集計、結果開示 ③指導職を中心とした魅力ある職場作りの取り組み内容の検討・実施 ④施設サービス課の超過勤務削減 2023 年度の超過勤務時間実績をベースにする：6,000 時間 ⑤メンター制度の運用マニュアルの作成 ⑥メンターの選任と研修の実施 ⑦外国人スタッフのキャリアアップ支援制度の整備 ・資格取得支援 ・外国人スタッフの相談支援 ・外国人スタッフとの共生のための理解の浸透 ・雇用する外国人スタッフの国籍の拡大	①年 2 回 ②年 1 回 ③PT にて実施 (3 年間継続) ④15%減少 (900 時間)
4	執行状況	2024 年度	①達成 (年 4 回実施) ②達成 (年 1 回実施) 職員満足度調査の結果を基に、次年度はメンター制度の創設を進める。 ③一部達成 ④達成 (△1200 時間) ⑤⑥⑦未実施。次年度以降も継続して取り組む。	
1－(2) 職員の人材育成				
3	年次計画	年次		予算 (千円)
		2024 年度	①法人のキャリアパスに関する研修の実施。 ②考課者の人事考課の外部研修の受講 ③委員会等の一般職員中心の運営への変更。 ④研修委員会による定期的な人事交流の実施 ⑤表彰制度の推進活用 ⑥研修委員にて年次報告、研究発表の要綱検討	①年 1 回 ②随時 ③随時 ④随時 ⑤随時 ⑥年度末

4	執行状況	2024 年度	①達成（年 2 回実施） ②達成（外部主催の考課者研修の受講 9 ③未実施 ④⑤⑥未実施 研修委員会において次年度以降の継続課題として取り組む。	
1－（3）若年層人材の獲得				
3	年次計画	年次		予算（千円）
		2024 年度	①在宅サービス課での新卒採用 ②介護福祉士養成校からの新卒採用 ③職員紹介制度の活用と採用 ④合同就職説明会の活用と採用 ⑤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 ⑥外国人スタッフの相談体制の検討 ⑦SNS による社内外に対するアピール ⑧採用担当者の採用	①1 名以上 ②1 名以上 ③5 名以上 ④参加 ⑤24 名以下
4	執行状況	2024 年度	①未達成（採用 0 名） ②未達成（採用 0 名） ③一部達成（採用 4 名） ④活用を進めたが、採用には至らず。 ⑤未達成（退職者：39 名） ⑥他法人の取り組みを視察し、体制整備の検討を進めた。次年度での新体制整備を予定している。 ⑦次年度実施予定 ⑧検討中	

2 社会環境の変化を先取した事業の展開による経営基盤の強化				
2－（1）社会環境の変化を先取した事業の展開（重点項目②）				
3	年次計画	年次		予算（千円）
		2024 年度	①紫磨園駐車場用地活用含む新規事業の検討開始。 ②他法人と新規事業、または既存事業の業務協力に関する検討開始。 ③特養四施設での人事交流、その他連携内容の協議。 ④他事業所の経営、運営状況の調査。	①PT にて実施 ②PT にて実施 ③随時→達成 ④随時

4	執行状況	2024 年度	①PT にて進行中。視察を中心に、高齢以外の分野や複合施設の情報を収集した。「住まい」「活躍」「交流」の 3 テーマに機能を絞り、新施設のコンセプトを検討した。 ②達成（近隣 4 施設との補助金事業「KIT ヒューマンリソースネットワーク」にて研修や合同面接会などを実施した。） ③達成（施設長会にて随時情報共有を行った。） ④未実施	
---	------	---------	---	--

2 - (2) 成績（数値）の見える化

3	年次計画	年次		予算（千円）
		2024 年度	①管理会計導入に向けた準備、役職者向けの基礎研修 ②経費率：前年と同様（前年度比） ③目標成長率 5%（前年度比） ※1%：1,000 万円	
4	執行状況	2024 年度	①達成（年 1 回実施） ②達成（実績：98.5%） ③達成（実績：6.6%）	

2 - (3) ICT を活用したイノベーションの推進

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）
		2024 年度	①音声認識や各媒体の連携機能等各種 ICT の機能調査 ②AI の活用のための調査 ③ICT に関する職員向けの研修	
4	執行状況	2024 年度	①②実施。次年度システム更新時での導入を検討している。 ③ICT に関する情報発信を進めた。	

3 感染症や災害への対応力の強化

3 - (1) 感染症や災害の発生時に継続的にサービス提供ができる体制や基盤づくり

3	年次計画	年次		予算（千円）
		2024 年度	①法人 BCP 計画の作成 ②紫磨園の非常電源の設備の更新 ③定期的な研修、訓練の実施 ④日常的な消防訓練の実施 ⑤法定書類の整備	

4	執行状況	2024 年度	①未作成 次年度作成予定 ②達成 ③非常食訓練実施。定期訓練は未実施。 ④未達成 次年度は事業所全体での避難訓練を実施予定 ⑤継続対応中	
---	------	---------	--	--

3－（２）防災拠点機能の強化

3	年次計画	年 次		予算（千円）
		2024年度	①地元町会等との災害時相互応援協定の締結 ②宿舎借り上げによる災害時対応職員の確保	
4	執行状況	2024年度	①未実施 ②実施	

5 2024 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 91.7%
同 （ショートステイ）	年間 140%	年間 130.9%
同 （合計）	年間 98%	年間 94.7%
紫磨園在宅 SC（デイサービス） 定員 43 名	月平均 66%	月平均 70.2%
西綾瀬在宅 SC（デイサービス） 定員 59 名	月平均 65%	月平均 62.0%
あいじゅの訪問介護ひだまり	月平均利用者数 84 人	月平均利用者数 81.0 人
あいじゅケアプランセンター	①要介護 年間 4260 件 ②要支援 年間 1332 件	①要介護 年間 3814 件 ②要支援 年間 1884 件

6 各事業所の職員数の推移（各年度 4 月 1 日現在）

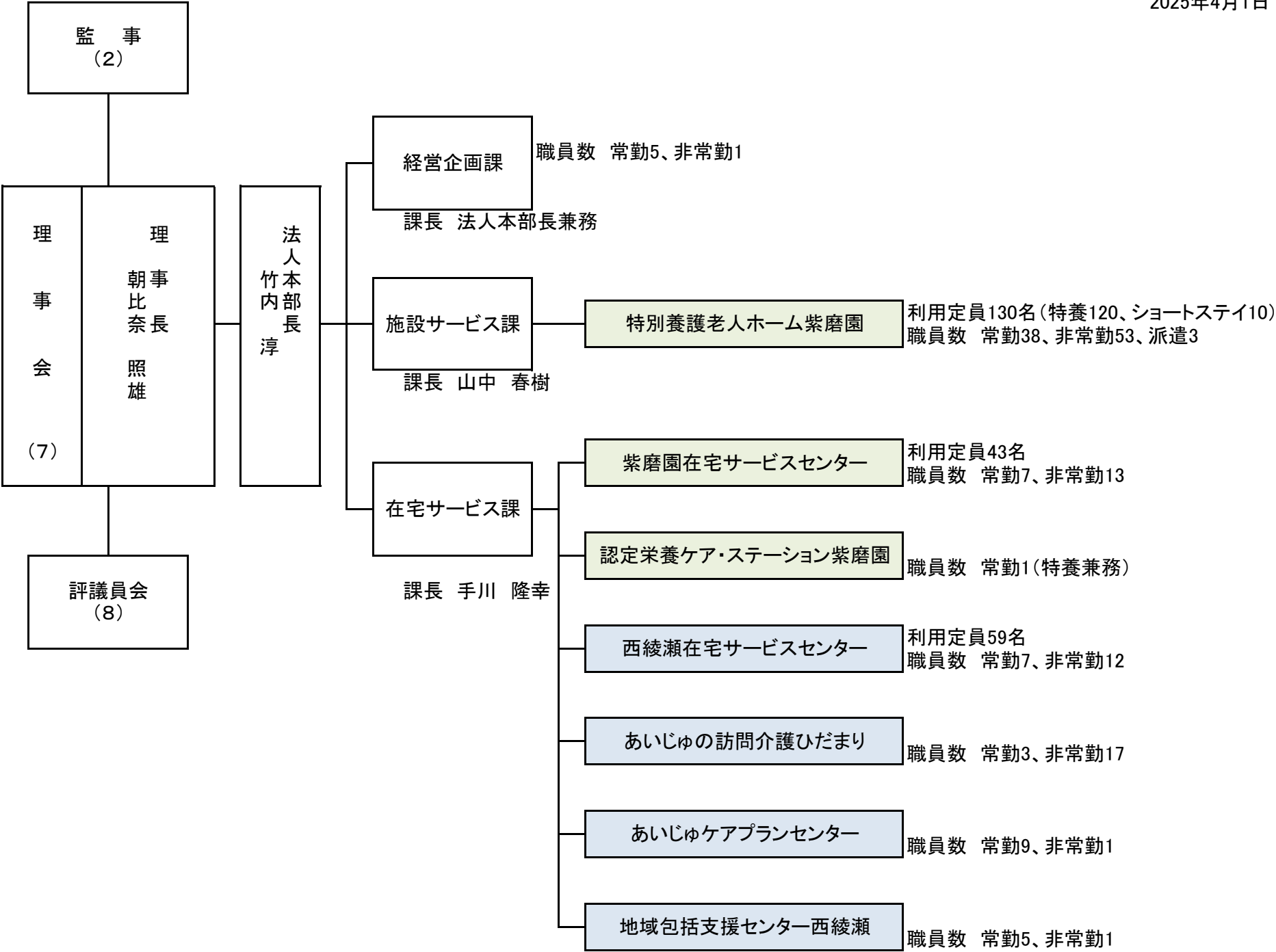
		2025 年度	2024 年度
特別養護老人ホーム紫磨園	常勤	4 2	4 5
	非常勤	5 4	5 1
	派遣	3	6
紫磨園在宅サービスセンター（通所介護）	常勤	8	6
	非常勤	1 3	1 1
西綾瀬在宅サービスセンター（通所介護）	常勤	7	6
	非常勤	1 2	1 5
あいじゅの訪問介護ひだまり	常勤	3	2

	非常勤	1 7	1 5
あいじゅケアプランセンター	常勤	9	1 1
	非常勤	1	2
地域包括支援センター西綾瀬	常勤	5	6
	非常勤	1	1
計	常勤	7 4	7 6
	非常勤	9 8	9 5
	派遣	3	6

以上

社会福祉法人愛寿会 組織図

2025年4月1日



職員	74
非常勤職員	98
派遣職員	3
医師等	4
計	179

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）

2024 年度 事業報告

I 事業計画執行状況

II 2024 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 紫磨園の新しい介護を創りあげる（評価 ○・△・× 3 段階評価）

1		重点的に取り組む課題	評価
		（１）紫磨園の介護のスタンダードを確立する	
	2024 年度	① PT を立ち上げ、紫磨園の新しい介護の基準、新マニュアル（OJT シートとマニュアルを一体化）作成する。	△
		② 同 PT 内で業務全般のタイムスケジュールや業務ごとの職員配置の見直しを同時に行う。	△
		③ 認知症介護実践者研修を介護・看護指導職全員受講する。認知症介護実践リーダー研修 1 名受講する。	△
		④ 一般職員 認知症介護実践者研修 2 名受講する。	△
		⑤ 認知症介護実践者、リーダー研修受講者による研修を実施する。	×
		⑥ 自立支援促進加算を算定開始する。	×
		⑦ 見守りカメラを活用した事故検証を徹底する。	△

- ① 介護指導職による会議を毎月 2 回開催し、新マニュアルの作成を進めた。21 項目中 4 項目（主要項目である食事、入浴、排泄、夜間救急）を更新した。
- ② 各フロアの適正配置職員数を設定し直した。入浴介助業務では利用者 1 人に対する適正な介助時間を入浴種別ごとに設定した。
- ③ 認知症実践者研修 介護指導職全員の受講を完了した。看護職員が受講対象外である

ため看護指導職は受講できなかった。

認知症リーダー研修 申込を行うが応募多数で受講できなかったため、3月に次年度の申込を行った。

- ④ 認知症実践者研修 介護職員1名が受講した。
- ⑦ 施設共用部（食堂・廊下）での事故映像の確認を徹底したことで、再発予防策の策定時間が短縮できている。予算確保が困難なことから居室内へのカメラ設置は次年度へ持ち越しとした。

1		重点的に取り組む課題	評価
		(2) “やりたい”を叶える支援、入所者と家族の希望を共に叶えます	
	2024 年度	① フロア単位で目標設定をし、外出支援を行う	○
		② 家族による外出支援を推進する。 家族への感染対策講習の実施（外出対象者）	○
		③ 利用者のやりたい（買い物、旅行、料理、趣味活動、外出、外食、外泊）を利用者家族、ボランティア、職員が連携し実現する。	○
		④ 個人の情報端末で娯楽を楽しむための支援をする。	○

- ① 利用者の外食や外出などの要望に対して各フロアにて個人別、グループ単位で外出支援を行った。
- ② 感染対策講習受講者を対象に、自宅への帰宅や外食などを実施した。
- ③ 家族等と連携して外出支援を実施した。
- ④ 希望する利用者は、個人のタブレット端末を使用して、娯楽（音楽鑑賞など）を楽しんでいる。

1	年次	重点的に取り組む課題	評価
		(3) テクノロジーを介護の質の向上、職員の働きやすさにつなげる	
	2024 年度	①重点的に整備を進める分野を検討し、次世代機器の選定作業を進める。	△
		②（仮称）生産性向上委員会を設置し、既存カメラの使用状況の検証と居室内カメラ設置を検討する。	△

- ① 2人介助による移乗介助対象者が増加しているため、移乗機器の試用を進めたが、多くの利用者に適応できる機器ではないことから、導入は見送った。

- ② 共用部に設置したカメラによる事故検証が進み、再発予防策の策定時間が短縮できている。予算確保が困難なことから居室内へのカメラ設置は次年度へ持ち越しとした。

2 フレンドリーなチームケアの実践（評価 ○・△・× 3段階評価）

2		重点的に取り組む課題 (1) チームケアの推進	評価
	2024 年度	① 法人理念の行動例について研修時等で理解を深める意見交換をする。具体的行動例を年3つ作成する。	○
		② 職員が他フロアや事業所での研修を実施する。 法人内の他事業所 9件（一般職） 他フロア 6件（指導職） 他施設 3件	○
		③ 本人や家族と共にカンファレンスを実施する。	○
		④ 月間チェックシートを継続する。	○
		⑤ 各フロアの調整役としてフロア兼務職員を配置する。	△
		⑥ 一般職員当番リーダー制を導入し、指導職不在時に担当フロアの指示出し・連絡調整役を務める。	○
		⑦ 定期的な施設内人事異動を実施する。 指導職 2名 一般職 2名	△

- ① 委員会にて具体的行動例を策定した。毎朝、各フロアで読み上げを行い、日々の業務への意識付けを高め、浸透を図っている。
- ② 当年度の実績
- ・一般職員 2名 在宅サービス課で研修実施
 - ・介護指導職 4名 他フロアにて研修実施
 - ・近隣特養と合同研修を実施した。相談員1名、介護職員1名が各施設を行き来し、他施設の職員育成方法や業務の進め方など意見交換を行った。
- ③ カンファレンスを通じて本人の意向を随時確認し、サービス計画書を変更している。
- ④ 月間チェックシートは年6回（偶数月）に実施した。困りごとや対応困難な事例、不適切ケアなどの有無を確認し随時面談している。
- ⑤ フロア兼務職員の配置は未実施だが、指導職を中心に、フロアを跨いだ相互の応援が行えている。
- ⑥ 一般職員当番リーダー制を導入した。指導職不在時に各フロアに当番リーダーを指名している。責任者が明確化し、各職種間の連携がスムーズに行えるようになった。役割を担うことで職員の自立性が高まり、指導職不在でも指示出しやカンファレンスが開催できるようになった。

⑦ 異動実績

- ・一般職員 1名
- ・指導職 0名 ※新年度5月に4名の異動を予定している。

2	年次	重点的に取り組む課題	評価
		(2) 新たな人材の獲得と定着	
	2024 年度	①新卒、外国人、シニア層、障がい 多様な人材の採用	△
		②外国人スタッフのキャリアアップ支援	△
		③法人全体で職員をサポートする。	○
		④超過勤務の削減	○
		⑤ 次世代機器導入へ向けた選定する	△

① 採用実績

新卒 0名
 外国人 2名 特定技能（新たな国籍 ミャンマー）
 シニア層 1名 介護福祉士
 障がい 0名

② 資格取得支援実績

実務者研修 1名取得
 介護福祉士 1名受験

③ 月間チェックシートにより面談希望者を把握し、管理職、指導職が面談を実施した。
 他部署の管理職等への面談希望者はいなかった。

④ 超過勤務の削減

2024年度 超勤実績 5092時間 2023年実績 6293時間
 目標時間 5100時間

主に指導職の超勤削減に取り組んだ。指導職の超勤時間減少700時間、減少率約70%となった。常勤職員が減少したことにより、早番、遅番、夜勤勤務を担える人員が不足しており、各勤務時間帯をつなぐ超勤が続いている。入院空床ベッド活用のためのショートステイ業務に関わる1階職員の超勤が多い傾向である。

⑤ 2人介助による移乗介助対象者が増加しているため、移乗機器の試用を進めたが、多くの利用者に適応できる機器ではないことから、導入は見送った。

2		重点的に取り組む課題	評価
		(3) 個々の職員の能力開発	
	2024 年度	① 施設内研修 ② e ラーニングの継続	○

	③ 書籍の購入支援	○
	④ 外部研修の参加	○
	⑤（仮称）生産性向上委員会で次世代機器を適正運用できる人材育成をする。	×

- ① ② 法定研修、基本的介助（22 向上委員会）研修を実施。レポートと対面研修を実施
 ③ 個人の興味関心に合わせた本を購入し、実践に役立てている。
 ④ 一部の職員に限られているが、都や区、一般事業者など幅広く研修に参加する。
 ⑤ 未実施

3 地域の支えあいを目指して（評価 ○・△・× 3段階評価）

	重点的に取り組む課題		評価
3	（１）地域のネットワークづくり健康づくりに貢献する		
	2024 年度	①ネットワークづくり	×
		②健康づくりに貢献する	○
		③地域の生活課題への対応	○
		④地域の介護力を高める	△
		⑤地域行事や専門職派遣等へ指導職が参加する。	○

- ① 地域イベント（運動会、夏祭り）に利用者と参加した。
 ② 地域サロン参加者を対象として、共食の場を 9 月から開始した。食に関する講話も同時に行い、毎回 20 人ほどが参加している。
 ③ 買い物困難者への支援として、デイサービス職員により近隣の商業施設への送迎を実施している。
 ④ 管理栄養士が共食の場で食に関する講話を実施している。他職種の参画が課題である。
 ⑤ 専門職派遣 栄養ケアステーション 34 件実施

3	年次	重点的に取り組む課題	評価
		（２）地域の人材が活躍できる場を創出する	
	2024 年度	①地域のシニア人材、障がい人材が活躍できる	○
		②ボランティアを積極的受け入れ	○
		③地域の方々による施設内チェックを実施する。年 1 回以上	×

- ① 介護、厨房業務でシニア職員の採用を行った。個人の能力に応じて業務内容を組み立てるとともに業務の簡素化を勧めた。

- ② ボランティアセンターや職員紹介等により新規のボランティア受け入れ、行事を実施した。

3	年次	重点的に取り組む課題 (3) 地域の災害対応力を高める	評価
	2024 年度	①地元町会等との合同避難訓練実施	×
		②近隣施設間の連携体制の強化	○

① 未実施

② 近隣4特養合同で住民参加による防災訓練を実施した。震災時の避難行動や防災グッズなどを勉強する訓練を実施した。

Ⅱ 2024年度活動状況について

(1) 利用者サービスについて

“やりたい”を叶える支援をテーマに取り組んだ。日々の関わりや面会時に家族の想いを確認し、利用者や家族の想いを受け止めることを重視した。職員から利用者へ提案が増え、施設内のイベント（食事）や小規模グループでの外出（近隣への買い物、散歩、地域行事参加）などの実現に繋げた。個別支援に向けて多職種でのカンファレンスを行い、職員間の連携を高めた。

(2) 職員同士の協力体制について

感染症対応や急な欠員の発生など不測の事態が発生した場合は、フロアの垣根を超えた職員配置の調整や業務の調整が欠かせない。当施設では、介護指導職が所管フロア以外の実情を理解していないこともあり、こうした協力体制が不十分であった。フロア間の協力体制を高めるべく、介護指導職を対象に相互のフロアでの実地研修を行った。他フロアの実情や課題を確認したことで理解が深まり、職員同士の協力体制が改善された。

(3) 感染症の発生状況

- ・2024年12月 新型コロナウイルス 15名陽性（利用者11名、職員4名）
- ・2025年3月 ノロウイルス 45名（疑いを含む 利用者33名、職員12名）
- ・年間を通して、疥癬の罹患者が断続的に発生した。

新型コロナウイルスの5類感染症移行後の通常生活への回帰の流れを受けて、面会制限を緩和した。面会人数・時間の制限を緩和し、日曜日の面会を再開した。感染症対策講習を受講した家族を対象に外食・外出も再開した。ボランティアの受け入れ再開など施設外部との関わりを広げた一年であった。

(4) 人員について

入職	介護	看護	リハビリ	栄養	相談	厨房
常勤	2	0	0	0	0	0
非常勤	7	2	0	0	0	2

退職	介護	看護	リハビリ	栄養	相談	厨房
常勤	7	0	0	1	3	0
非常勤	3	0	0	0		2

① 年度当初の配置人数

2024 年 4 月人員配置 入所者 2.58 人：職員 1 人（国の基準 3：1）（常勤換算 50.4 人）

前年度当初に比べて常勤換算約 4 人を増配置した。しかし、年度途中で夜勤専門職員や特定技能外国人（常勤職員）の退職が続き、前年度同様に人員確保が喫緊の課題となった。通常の採用活動だけでは採用が追いつかず、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、スキル不足の人材や数日で派遣を終了する人材が含まれており、定着に課題がある。本年 1 月からは介護職員単日アルバイト雇用も活用して、月間 200～300 時間程度の人材を確保した。昨年度よりも時間が増加しており、直接雇用者を確保していくことが課題である。

外国人採用では、当年度はミャンマー国籍 2 名を採用した。母国から直接日本に来た初のケースである。介護スキルや日本語能力も向上しており、夜間業務を任せられるほど成長している。利用者とのコミュニケーションは良好だが、記録業務に関しては不十分なこともあり、日本語教育の充実を図る必要がある。

② 年度末の配置人数

2025 年 3 月人員配置 入所者 2.65 人：職員 1 人（国の基準 3：1）（常勤換算 49.0 人）

年度当初よりも常勤換算 1.4 人が減少している。常勤換算値には介護職員単日アルバイト雇用も含めている。常勤介護職員が退職した影響により、夜勤業務を担える職員が少なくなり、常勤職員 1 人当たりの夜勤回数が増加している。

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
当年度目標	95%	140%	98%
当年度実績	91.6%	131.2%	94.4%
前年度実績	89.3%	136.3%	92.9%

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合計
特養	89.3%	90.1%	88.3%	95.6%	94.5%	90.6%	92.3%	91.6%	91.8%	87.7%	90.4%	94.3%	91.3%
SS	151.0%	103.9%	116.0%	116.8%	112.6%	121.3%	149.0%	155.0%	127.7%	154.8%	137.5%	130.0%	131.2%
合算	93.9%	91.2%	90.3%	97.2%	95.9%	92.9%	96.8%	96.3%	94.7%	92.9%	93.7%	97.3%	94.4%

前年度から改善が図られたが、年間目標を 3.6% 下回った。

前年度から利用率が改善した要因は次のとおりである。

- ① 空床発生時に即入所手続きができる待機者数の目標値管理（目標値：常時 8 名確保）
- ② 退所から新規入所までの空床期間の短縮

空床期間の推移（本年度）

4～6 月：38.1 日 7～9 月：18.3 日 10～12 月：9.6 日 1～3 月：15.8 日

年度途中から短縮化を図ったが、施設内で感染症が流行した際は新規入所を遅らさざるを得なかった。

年間目標値未達成の要因は次のとおりである。

- ① 延べ入院者数の増加 前年度延べ 979 日 → 当年度延べ 1931 日
 - ② 退所者数の増加 前年度 32 名 → 当年度 48 名
 - ③ 入所希望者（待機者）数の減少（区内特養共通） 前年度末 149 人 → 当年度末 87 人
 - ④ 一定の短縮化は図ったが、依然として退所から新規入所までの空床期間が長いこと
- 次年度以降、改善のために取り組むべき課題は次のとおりである。

- ① 延べ入院者数減少のためにケアの改善を図る。
入院原因の疾病：1 位肺炎、2 位尿路感染症の予防を徹底する。
- ② 入所希望者（待機者）数確保に向けた顧客開拓・認知度向上施策を展開する。
- ③ 当施設ショートステイ利用者から特養入所へ繋げるケースを増加させる。
- ④ 退所から新規入所までの空床期間をさらに短縮化する。

（2） 平均介護度

平均介護度	2022年度	4, 13
	2023年度	4. 17
	2024年度	4. 10

平均介護度は大きく変化は見られていない。

（3） 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
	2022年度	82名	927日
	2023年度	94名	979日
	2024年度	165名	1931日

入院平均日数には大きな変化はない。前年度 10.4 日 本年度 11.7 日

特養入所者の平均在所日数が、前年度 3 年 7 か月、本年度 3 年 2 か月と推移しており、入所者の虚弱化の傾向が推測される。

(4) 看取り介護状況

看取り介護者数	2022年度	10名
	2023年度	13名
	2024年度	18名

※2024年度 看取り加算算定者

看取り介護対象者 年間延べ40名程度で推移している。

(5) 入所者・退所者

	年度	入所者	退所者
入退所者数	2023年度	32名	26名
	2024年度	48名	42名

退所者内訳

看取り介護 21名

医療機関死亡 18名

長期入院 2名

自宅 1名

新規入所者は前年を12名上回ったが、退所者は前年よりも16名増えている。

(6) 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	
2022年度	2	2	4名
2023年度	2	5	7名
2024年度	2	5	7名

※試用期間退職者を除く

(7) 苦情件数

苦情件数	2024年度	4件 家族からの申し出 内容 ① 家族への連絡調整（通院時）について ② 職員の発言（入所契約）について ③ 衣類管理（退所時）について ④ 体調不良、緊急時（感染症）の対応について
------	--------	--

③と④について、家族から区への苦情申し立てあり。④は2025年4月現在継続対応中である。

(8) 事故件数

事故件数	2024年度	合計 243件 内訳上位 ①所見 骨折5件
------	--------	-----------------------------

		創傷4件 打撲4件 ②内容 転倒48件 転落68件 与薬40件（落薬、飲み忘れ、誤薬） ③場所 居室92件 食堂114件 廊下7件
--	--	--

以上

2024年度 事業報告 【在宅サービス課】

I 在宅サービス課

本年度の在宅サービス課全体の収支は2,345千円となった。この決算値においては紫磨園拠点への繰入金支出を計上しており(西綾瀬在宅SCから10,521千円、あいじゅCPCから4,889千円を紫磨園へ繰入)、この繰入金支出を除いた在宅サービス課の実質的収支差額は17,755千円となる。本年度も好調な事業収支を維持した。

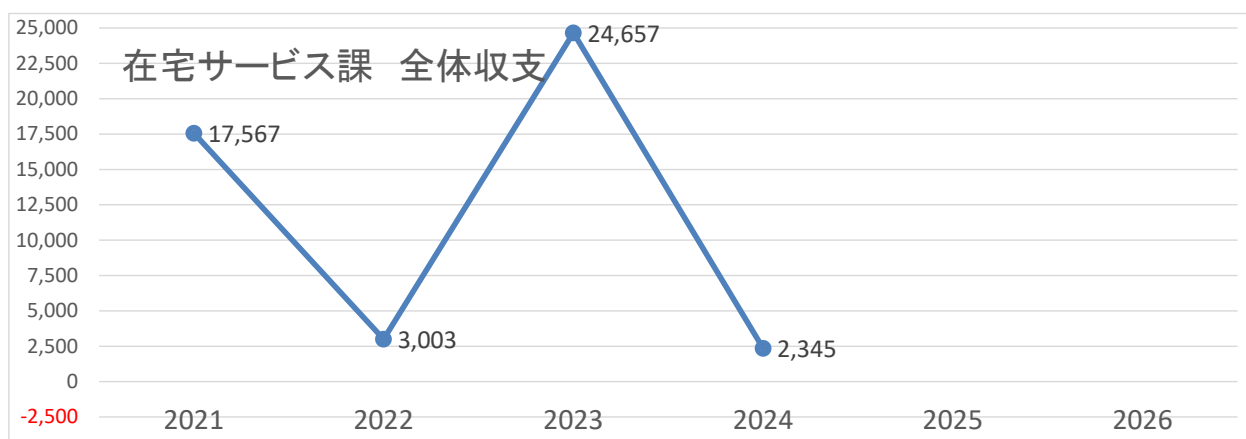
通所介護事業では、来年度につながる取り組みに挑戦した。

紫磨園在宅SCでは送迎エリアの見直しを図った。従前は営業時間外の対応が必要になる範囲まで送迎エリアが設定されており、職員が残業することが前提になっていたため、これを見直した。

西綾瀬在宅SCでは機能訓練室を拡張した。約100㎡の会議室を12月から機能訓練室に転換した。これにより従来のデイルームにも空きスペースが生まれ、新規利用者をさらに受け入れられるようになった。

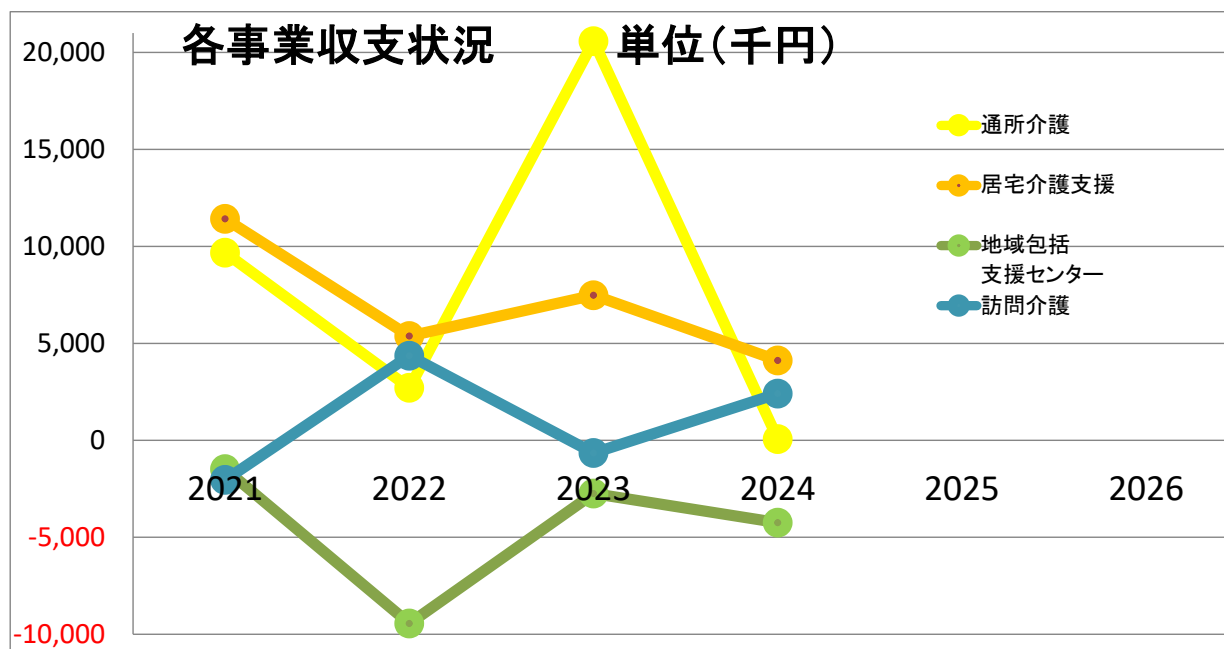
地域包括支援センターの事業評価では、相対順位は下がったものの評価点数は昨年度を上回り、区が求める評価基準は達成できた。足立区の事業評価の結果が事業継続に影響するため、今後も安定した運営体制を構築する必要がある。

課題としては、地域の訪問介護ニーズに対してヘルパーの数が不足していることが挙げられる。ヘルパーの増員が今後も継続的な課題となる。



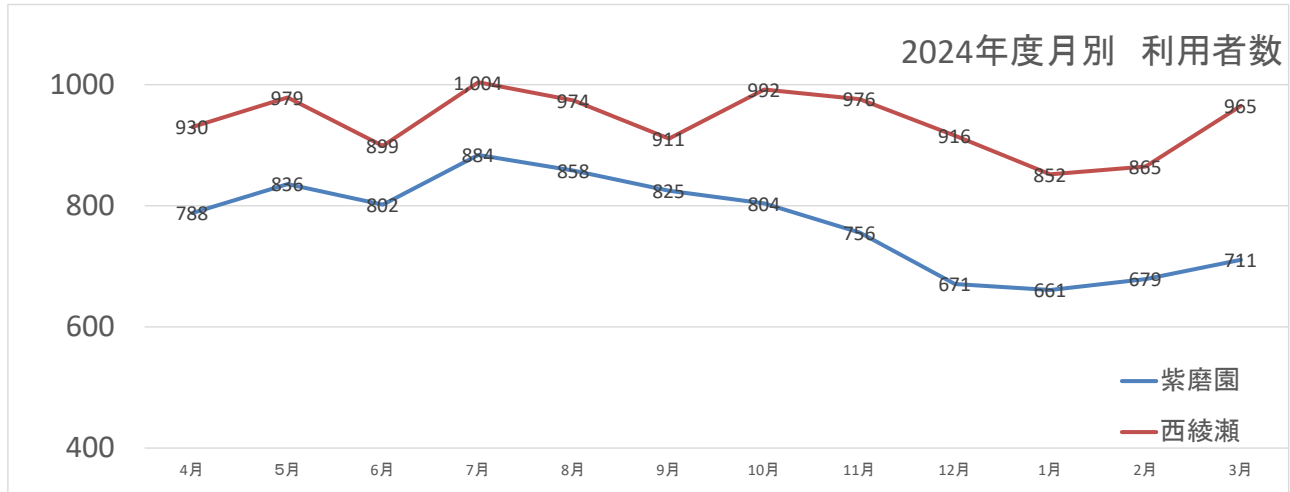
○ トピックス

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 送迎範囲を見直したことで一時的に利用率は低下したが、業務の適正化に成功した
	自立支援を重視したサービス提供により、利用者の満足度向上へつながった
	西綾瀬 機能訓練室を独立し、多くの集客が可能なスペースを確保した
あいじゅ ケアプランC	1 しま園芸部を立ち上げ、施設全体を巻き込む取り組みへと発展した
	2 各自が自身の知識を活かして講師役となり、法人内や地域の居宅事業所へ研修を実施した
地域包括 支援C	1 事業評価点数は昨年度より上昇したが順位は14位へ低下した
	2 研修やイベントを開催し、他法人や関係機関とのネットワーク構築を推進した
訪問介護 ひだまり	1 資格取得や、ヘルパーからサ責へのステップアップ等を通じて人材育成の成果を上げられた
	2 報酬改定で基本報酬が減少したものの、利用者数の増加により前年を大きく上回る収支改善となった
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5期			第6期		
		2021	2022	2023	2024	2025	2026
通所介護	紫磨園	10,032	5,387	7,411	-817		
	西綾瀬	-359	-2,682	13,172	881		
	通所介護 計	9,673	2,705	20,583	64		
地域包括 支援センター	西綾瀬	-2,288	2,868	-2,747	-4,249		
	新 田	808	-12,313				
	地域包括 計	-1,480	-9,445	-2,747	-4,249		
居宅介護支援		11,418	5,382	7,474	4,119		
訪問介護		-2,044	4,361	-653	2,411		
計	各年度	17,567	3,003	24,657	2,345		
	各期間	45,227			2,345		
	6か年	47,572					

Ⅱ 通所介護



【共通】

昨年に引き続き、紫磨園・西綾瀬相互の協力体制の構築を進めた。欠員発生時の相互協力体制や、事務作業の分担が進展した。

【紫磨園デイ】

1. 事業実績

利用率年間目標を上回った(目標値:66%、実績:70.2%)が、収支は悪化した。収支悪化の要因は職員の増員である。中途採用が順調だったため、当初の予定配置人数を上回った。短期的には収支悪化につながったが、中長期では有用な人材確保が進められた。

2. サービス内容

① 自立支援サービスの充実

外出歩行訓練を開始した。施設外で新しい刺激を得ることが、利用者の日常生活に好影響を及ぼしている。

② 業務効率化の取り組み

送迎範囲を見直し、営業時間内に送迎業務が完結する体制を整えた。送迎範囲見直しにより一時的に利用者数が減少した。過剰サービスとなっていた入浴サービス回数を適正化した。業務見直しにより、利用者を待たせない対応が可能となり、満足度向上へつながった。

3. 人材育成

介護職員初任者研修や普通運転免許など職員の資格取得を進めた。職員のスキルアップ、モチベーション向上につながった。

【西綾瀬デイ】

1. 事業実績

利用率年間目標は未達成(目標値:66%、実績62.0%)だが、収支は好調であった。利用者の辞退が相次いだ月もあったが、法人内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へ働きかけ、多くの新規契約につながり乗り越えることが出来た。

2. サービス内容

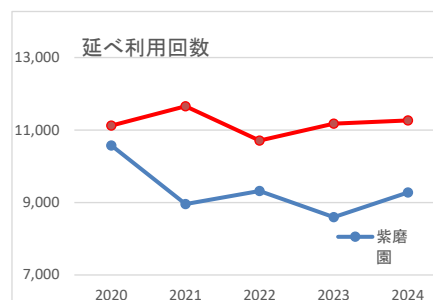
新たにサービスコンセプトを明確化した。サービスコンセプトは、「明日が待ち遠しくなるデイサービス～ここに来たら友達がいる、仕事がある、笑いがある、元気になる～」である。

料理クラブなど、生活機能訓練を目的とした取り組みを開始し、利用者満足度の向上につながった。

新たに保険外サービスである「マッサージ」を開始し、多くのニーズに応えることが出来た。

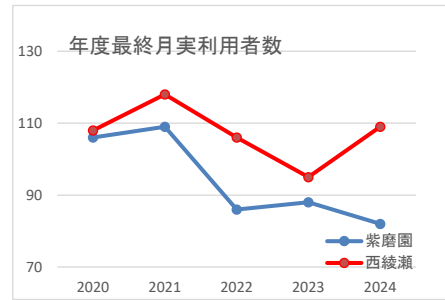
単位(回)

① 延べ利用回数			紫磨園	西綾瀬	計
直近5年	2020		10,573	11,120	21,693
	2021		8,955	11,656	20,611
	2022		9,319	10,709	20,028
	2023	前年度比	8,595	11,173	19,768
	2024	770	9,275	11,263	20,538



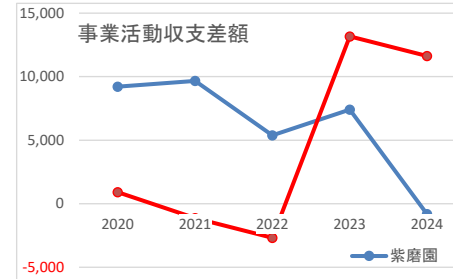
単位(人)

② 年度最終月 実利用者数			紫磨園	西綾瀬	計
前年度比 8	直近5年	2020	106	108	214
		2021	109	118	227
		2022	86	106	192
		2023	88	95	183
		2024	82	109	191



単位(千円)

③ 事業活動収支差額			紫磨園	西綾瀬	計
前年度比 -9,774	直近5年	2020	9,221	909	10,130
		2021	9,666	-1,127	8,539
		2022	5,386	-2,681	2,705
		2023	7,411	13,172	20,583
		2024	-817	11,626	10,809



※2024年度西綾瀬数値は、「拠点区分間繰入金費用」の額を含む。

【紫磨園デイ 地域貢献活動】

トレーニングマシンを解放する「まちかど運動教室」、舎人団地で開催する「ゆったり体操教室」、舎人団地の住民を対象とした買い物支援を継続している。利用人数の減少傾向が課題である。認知度向上や集客のための取り組みを進める必要がある。

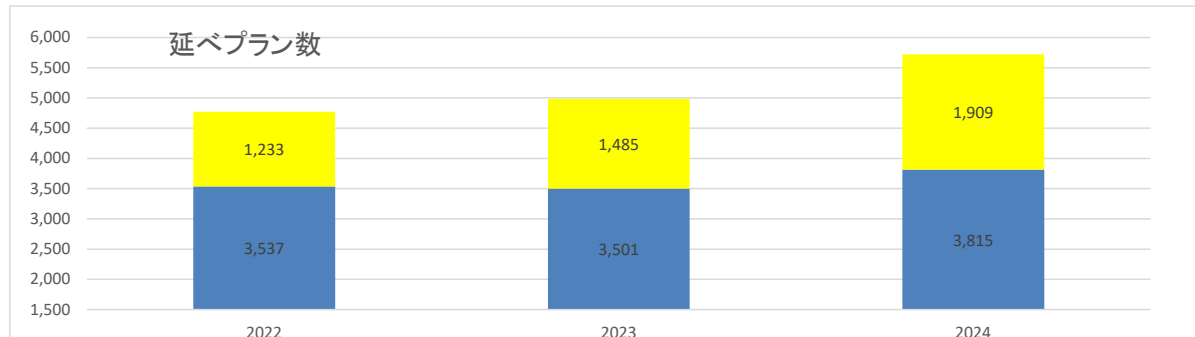
【西綾瀬デイ 地域貢献活動】

地域住民へのトレーニングマシン開放は定着し、利用者数も増加傾向である。子供たちの団体「キッズヴィレッジ」とのクリスマスイベントでは、子供から高齢者まで地域住民が約500名来場し、地域イベントとして定着している。足立区友連(老人会)のイベントでは、出張フレイル予防教室を開催し、約100名の方が参加した。東京未来大学福祉保育専門学校との交流も開始し、愛寿会の認知度向上に貢献した。

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	直近3年	2022	3,537	1,233	4,770
		2023	3,501	1,485	4,986
		2024	3,815	1,909	5,724

単位 (件)



【サービス提供体制等】

ケアマネジャー配置人数 2023年度末:11人 ⇒ 2024年度末:10.5人(常勤換算)

本年度配置目標の常勤換算12名には至らなかった。新規採用2名のうち1名は早期退職となり、また、業務適性による他部署への異動もあり、人材育成・人員体制安定化が課題となっている。延べプラン数は、ケアマネ1人あたり担当件数が改善され、全体で増加した。一方、経験1～2年のケアマネでは件数の伸び悩みがあった。

次年度は、経験年数の浅いケアマネの件数獲得に向けた戦略立案と、新規採用者の確保が課題である。

【本年度の新たな取り組み】

紫磨園のケアマネジャーが発起人となり、特養紫磨園の花壇を整備する「しま園芸部」を立ち上げた。担当利用者の「花を育てたい」というニーズをくみ取り、紫磨園全体を巻き込む取り組みに発展し、大きな成果を上げた。また、西綾瀬拠点では、「移動スーパーとくし丸」を誘致し、移動販売(毎週月曜日開催)を開始して、地域の買い物難民のニーズに応える取り組みを進めた。

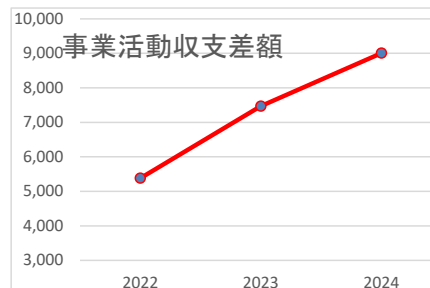
単位(人)

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	96	37	38.5%	119	61	51.3%	73	50	68.5%

単位(千円)

③ 事業活動収支差額			あいじゅ (全体)
前年度比 1,534	直近3年	2022	5,382
		2023	7,474
		2024	9,008

※2024年度数値は、「拠点区分間繰入金費用」の額を含む。



【自社率、収支差額】

目標の担当プラン件数を昨年度より増やしたことで、事業所全体の士気が上がり、件数の増加と収支差額の改善につながった。また、今年度は自社率の向上を目指し、デイサービス職員とケアマネジャーが定期的に意見交換できる場を設けた。

訪問介護については、まず自社に利用相談を行い、エリア外やサービス内容によっては他社へ依頼する形を取っている。

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	2020	21
	2021	23
	2022	20
	2023	11
	2024	14

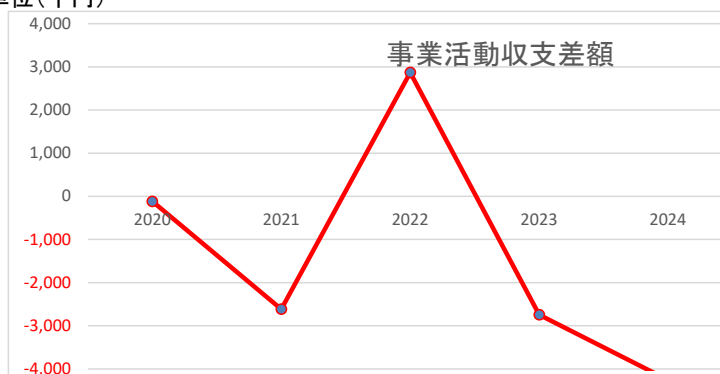


【足立区事業評価】足立区による事業評価順位は14位だった。評価点数は前年度90.86点から本年度92.46点に上昇したが、区内全体平均点も90.54点から92.40点に上がったため、相対的に順位が下がった。ただし、昨年度と比較して事業ごとの評価点数が均等化し、区の求める事項にバランス良く対応できたと言える。

【多職種連携】地域で働く多職種を対象に研修を開催し、40名が参加した。こうした取り組みを通じて、法人の垣根を越えた顔の見える関係の構築を推進した。また、地域のケアマネジャーが集う「ケアマネカフェ」は運営開始から2年半を迎えた。他の地域にもケアマネカフェが広がり、ケアマネジャー不足という区全体の課題に対して、区内の地域包括支援センターによる支援活動が進展している。

② 事業活動収支差額		西綾瀬	
	直近 5年	2020	-119
		2021	-2,616
		2022	2,868
前年度比		2023	-2,747
0		2024	-4,254

単位(千円)



【総括】

職員配置は前年度と同じ7名で臨み、評価順位は中位を維持したものの、収支差額は悪化した。一定の評価を得るには人件費が伴い、独立採算が構造的に困難なことが明らかである。足立区事業評価の一般公表や、プロポーザル方式への契約変更が決定しており、評価上位を目指すことが事業運営継続には不可欠である。一方で、独立採算が困難なことから収支以外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とのネットワーク形成を通じて、法人各事業の規模拡大に向けて今後も取り組む必要がある。

V あいじゅ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	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
訪問介護員	14	13	12	12	12	12	12	13	13	14	14	14
(内)介護福祉士	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
※(内)生活支援SP	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
他事業兼務	1	1	1	1	1	1	1	1	1	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】

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。

サービス提供責任者や登録ヘルパーの長期休職が相次ぎ安定した運営が困難な時期もあったが、職員数は順調に増えており、人材定着が進んだ。

長期休職が相次いだ背景にはスタッフの高齢化による体調不安がある。前年度から継続して、新しい登録ヘルパーを増員して新陳代謝を図っており、次年度以降も継続していく必要がある。

【人員体制等】

① 採用:登録ヘルパー2名(うち未経験者1名) 正社員転換1名(登録ヘルパーからサービス提供責任者に職種転換)

② 退職:登録ヘルパー1名

③ 資格取得:初任者研修取得者2名、実務者研修取得者1名

【サービス実績】

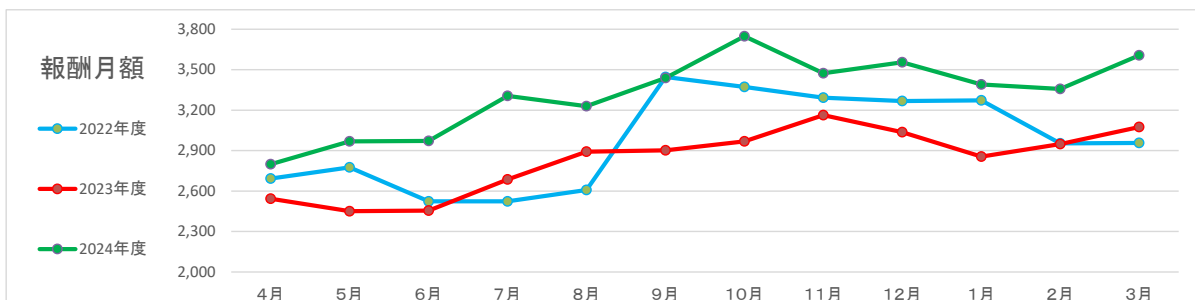
① 利用者数:年度目標を概ね達成した。介護および総合事業で利用者数が増加した。

② 事業収入:年度目標を達成した。介護報酬改定で基本報酬が引き下げられたが、前年度比で利用単価がわずかに上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	47	45	43	45	44	49	52	51	50	53	57	56
総合事業	29	30	31	31	30	28	27	28	26	25	26	27
自費	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
障害	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
計	79	79	77	79	77	80	83	83	80	82	87	87

1月当たりの利用者数は平均81.1人で、前年度平均71.5人から9.6人増加した。

③ 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
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
2024年度	2,799	2,969	2,972	3,305	3,229	3,439	3,748	3,474	3,555	3,390	3,357	3,606	39,843



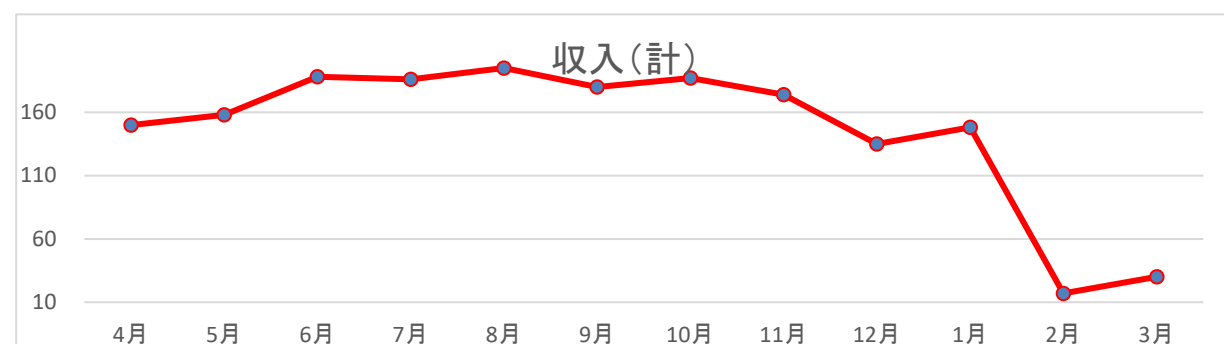
訪問介護員の長期休職が相次ぎ、人員体制の安定化が課題だった。しかし、サービス提供は途切れさせることなく継続し、事業実績は安定的に推移した。結果として年間目標額を達成し、前年比で約580万円の増収を達成した。

③ 事業活動収支差額 2,411千円

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	110	111	111	116	155	117	114	109	109	106	0	0	1,158	87.4%
講師ほか	10	19	49	39	0	29	39	29	5	29	15	29	292	
配食	30	28	28	31	40	34	34	36	21	13	2	1	298	
計	150	158	188	186	195	180	187	174	135	148	17	30	1,748	



2. 行政や栄養士会と連携

- 足立区食べてフレイル予防事業への協力
- 介護予防教室等 栄養講義講師 32件／年
- 地域包括ケアシステム推進会議委員
- 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
- ・地域包括支援センター中央本町



東部地域ケアネット 事業者向け栄養講義の様子

3. 地域課題解決へ向けた取り組み

- 自主グループ”グリーンサラダ” 定期訪問
- 西綾瀬地区 共食の試行
- 紫磨園地区 共食の場を創出



”グリーンサラダ”調理実習のサポート



包括西綾瀬 共食の様子



しまいいとこサロン共食の様子

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、のべ7名の指導卒業生を輩出できた。

また、地域住民から東京都栄養ケア・ステーションを介して電話相談を受け、食事摂取量改善に向けた助言を行うことができた。

一方で、居宅療養管理指導の受託は昨年同様0件だった。また、通所配置の管理栄養士が不在となったため、2か月間栄養アセスメント業務を中断した。今後も特養での管理栄養士の安定配置が継続課題である。